

図10 社内制度に独自ネーミングを採用しているサイバーエージェント社

CyberAgent.

JP EN

企業情報 ニュース・インフォ サービス 技術情報 採用情報 株主・投資家情報

ホーム > 採用情報 > 挑戦できる環境

新卒採用

新卒採用 >

→ ビジネスコース

→ テクノロジー・デザインコース

→ 採用イベント一覧

キャリア採用

キャリア採用 >

→ 募集職種一覧

仕事・人を知る

社員インタビュー >

働く環境を知る

福利厚生 >

挑戦できる環境

自ら挑戦する機会、自らキャリアを選んだり、自ら学ぶ意欲を支援するなど、サイバーエージェントならではの諸制度で社員の成長をサポートしています。

CAJJプログラム

サイバーエージェント（CyberAgent）事業（Jigyō）人材（Jinzai）育成プログラムの略称で、事業育成と人材育成を目的としたプログラムです。利益規模やサービス規模などにより事業のフェーズを10段階に分け、昇格や撤退基準を明確にすることで事業を拡大させる仕組みです。それと同時に、少数の社員に立ち上げから運営まで全面的に事業を任せることで、経営者・ビジネスリーダーの育成も図っています。

あした会議

経営陣を中心としたチームで、サイバーエージェントの「あした（未来）」に繋がる新規事業案をトーナメント方式で競います。年に2度開催し、この会議から毎回複数の事業立ち上げが決定しています。

キャリアチャレ（キャリアチャレンジ）

現部門での勤続年数が1年以上経過した社員が、1月と7月の年2回、希望する他部門またはグループ会社への異動をチャレンジできる社内異動公募制度です。

（参照元ウェブサイト https://www.cyberagent.co.jp/recruit/ca_about/challenge/）

更にここで学べるべきは、その制度に「名前をつける」ことです。「あしたの会議」、「キャリアチャレ」などのネーミングは、現社員への浸透を図る意味でも有効的ですし、就職希望者にとってもわかりやすく覚えやすいものとなります。是非貴社でも入社後の社員教育や制度についてネーミング開発から見直しをしてみてください。

これを機に母集団形成型採用からダイレクトリクルーティングへチャレンジしていただければ幸いです。

■ あとがき

ITリテラシーの高い社員&データサイエンティスト職の採用が不可欠

これから急激な労働人口減少が予測されている社会の中で如何にして適した人材を獲得するかについて、代表的な手法であるダイレクトリクルーティングについて解説をして参りました。今更言うまでもなく、ダイレクトリクルーティングを行なう際にインターネットは不可欠なツールとなります。

インターネットは産業革命以降で最大の経済環境の変化をもたらしてきましたが、これまでの20年間はインターネット専業会社だけに恩恵があったのは事実です。しかしIoT（インターネットオブシングス）に代表されるように、あらゆる製品やサービスにインターネットが組み込まれる時代が到来した今となつては、全業種でインターネットを無視して経営ができない状況にまでなっています。今後採用においてインターネットをツールとして活用すること以上に、貴社内にインターネットをはじめとしたITに精通した人材を保有されることが必須の経営条件になってくるのではないのでしょうか。ダイレクトリクルーティング手法を展開するにあたっては、オンライン通販で商品を販売するにしても、顧客履歴をデータ管理するにしてもITリテラシーの高い人材またはデータを見て経営判断できる状態に加工のできる人材＝データサイエンティスト職をまずは採用するべきかもしれません。現在アメリカではデータサイエンティストといわれる職が急増しています。日本では近い将来100万人近くもIT人材が不足すると予測されています。建築業だから関係ない、介護業界だからそんな人材は必要ないとは言えない時代がそこまで来ているような気がします。

この小冊子をお読みいただき、採用手法の見直しを行っていただければと思っておりますがそれ以上に採用すべき職種も見直すきっかけになれば幸いです。

もし詳細をお聞きになりたいと思われる会社様は、是非一度当グループの社員へお問い合わせください。