

双日株式会社
総合職・事務職内定者研修に
マイクロソフトオフィススペシャリスト(MOS)試験導入

「New Way, New Value」をスローガンに、国内外で多岐にわたる事業を展開する総合商社の双日株式会社。同社では、採用内定者への研修の一環としてマイクロソフト オフィス スペシャリスト (MOS) 試験を導入しています。人事総務部 採用課の一ノ瀬智代さんに、導入の経緯や意図、その効果などについてうかがいました。

2009年度の内定者研修に導入

—— 約8割が資格を取得

双日株式会社(以下、双日)は、旧ニチメンと旧日商岩井が合併してできた総合商社。「New Way, New Value」をスローガンに、「誠実な心で世界の経済や文化、人々の心を結び、新たな豊かさを築き続ける」ことを企業理念として、機械、エネルギー・金属、化学品・機能素材、生活産業など幅広い分野でグローバルに事業を展開しています。

同社が、マイクロソフト オフィス スペシャリスト (MOS) 試験の資格を最初に取り入れたのは2009年。同年度入社事務職の内定者研修において、Word 2003とExcel® 2003の集合型研修を2日間かけて実施しました。

研修後の資格取得は必須ではありませんでしたが、約8割の内定者が受験し、全員が合格。一生残る資格が内定者時代に取れることが、学生のモチベーションアップにつながったと一ノ瀬さんは言います。さらに2010年度は、事務職だけでなく総合職の内定者研修でもマイクロソフト オフィス スペシャリスト (MOS) 試験を採用。これは、前年の事務職の内定者からの評価が高かったからということもありますが、総合職として入社した一ノ瀬さんご自身の経験も導入部署の拡大に起因したとのこと。

2010年の導入拡大前に、実際にExcel 2003の試験を受けてみた一ノ瀬さんもその効果を改めて実感したと言います。「受験後は、このExcelの使い方を知っていれば、もっと早くできたんだ…という業務が多々あることを実感しました。提案書などを作る際には簡単な表の作成などに多くの時間を割きたくないですし、簡単にできる部分は極力効率的に終わらせて、“どう表現したら相手を説得できるか”などを考えるために多くの時間を

割きたいですからね。そうした経験も踏まえ、2010年度は総合職の内定者にも導入を拡げていくことを提案しました」

2010年度は総合職の研修にも拡大

—— 各自のペースで進められる自習型で

2010年の実施方法としては、前年の集合型の研修ではなく自習型を採用しました。自習型とは、10月1日の内定式で資格対策教材（公認コースウェア）と団体割引の使える「受験チケット」を配布し、入社までの半年間で各自学習して試験を受けるという方法です。取得科目はExcel 2003（スペシャリスト レベル）で、すでに同資格を取得済みの学生にはPowerPoint® 2003が対象科目となりました。

自習型へと切り替えた主な理由は、総合職も含めると内定者のパソコンスキルに差があり、各自のペースやレベルに合わせて学習を進められる自習型のほうが効率的だと考えたからです。また、パソコンスキルは語学などと同様、自発的にやる気にならないと身につかないスキルなので、各自のモチベーションに応じた自習型のほうがより良いという判断もありました。そして2010年3月には内定者全員の受験が完了し、全体の9割以上が合格してExcelの資格を取得しました。

昨年秋からの内定者研修を受けて入社し、現在は、人事総務部採用課で総合職の内定者研修を担当している宮本省吾さんは、実際に受験した感想を次のように述べています。「学生時代、パソコンはあまり使いこなしていなかったため少し苦手意識がありましたが、対策教材で勉強した結果、なんと1000点満点で合格。資料をまとめるときなど、日々の仕事に学んだことが役立っているため資格取得に取り組んで良かったと思っています」

イス スペシャリスト (MOS) 試験の受験を機に、パソコンスキルもさらに上のレベルを各自で目指してくれれば嬉しいです」

また、双日は他の総合商社に比べ内定者研修の回数が多いほうだと言います。一般的には内定後に懇親会を1回程度行い、その後の内定式に出席して次は3月という会社が多いところ、双日の場合は2カ月に1回のペースで定期的に会う機会を設けています。

「その他にも、研修の進捗状況等々で、こまめに電話連絡も取り合っているの、入社する頃にはみんなすごく身近な存在になっていますし、悩みなども相談しやすい状態になっているようです」

入社前に内定者が抱えるさまざまな不安。それらを充実した内定者研修と採用課の熱心なフォローアップで取り除き、自信をもって社会人としての第一歩を踏み出せるように——。マイクロソフト オフィス スペシャリスト (MOS) 試験の導入も、そうした双日の内定者に対するきめ細かな対応の表れでもあるようです。

入社後の業務をイメージしてもらうのが 内定者研修の目的

—— MOS試験でパソコンスキルの不安を払拭

総合商社の双日では、各部署に応じて業務内容は多岐にわたります。しかし、新入社員や若手社員は書類の整理や数字の管理といった事務作業から入っていく部署がほとんどだと一ノ瀬さんは言います。

「入社して、Excelが使えないとそれだけで時間がとられてしまうんですね。新入社員時代は、それ以外のことで意外と時間がかかりますし、入社してから慌ててパソコンの知識を詰め込もうとしても、その他にいろんな新しいことだらけなので大変なんです」

各部署に配属されて実務に集中していくための、基本のひとつとして位置づけられているパソコンスキル。

「内定者研修の目的は、新入社員が不安なく自信をもって入社できるよう、こちらが準備の場を提供してあげることだと思っています。グループワークで同期の絆を形成したり、さまざまな部署の社員と会う交流会をセッティングしたりするのも、入社前の不安の軽減につながれば良いと考えているからなんです。マイクロソフト オフィス スペシャリスト (MOS) 試験に関しても同様。これだけは知っておいてほしいという、パソコンの最低限のベーシックスキルを“資格取得”というカタチで提示してあげることで、学生が仕事で必要とされるスキルをイメージ化できる。イメージできれば、それに対して自分自身で準備もできます。それによって不安が払拭できたり、自己研鑽のきっかけになったりしたら嬉しいです」

内定者へのきめ細かな対応

—— 入社前から社員としての意識をもってもらう効果に期待

さらに、このような研修内容が、双日に対する学生の自発的な学習意欲向上に寄与することも期待できると言います。

「常に学生には、会社が何かを提供してくれるという姿勢ではなく、必要なものを周囲から主体的に学びとるという姿勢をもってほしいと思っています。その一つの選択肢として、研修が存在するのです。このマイクロソフト オフ



2012年度採用活動では、「創造する野心」を採用テーマに掲げて取り組んでいます。このテーマには、絶対に成し遂げたい「野心」をもち、自らが主体的に動くことで、双日という環境で「野心」を実現したい、創りあげたい、と考える人材を求めている、というメッセージが込められています。

幅広い分野でグローバルに事業展開する双日の、人材の採用・教育を担う人事総務部。写真左は、総合職と事務職の双方の人事担当の主任、辻井公樹さん

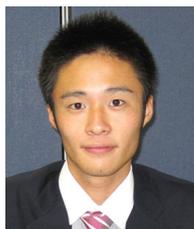
双日株式会社 <http://www.sojitz.com> (新卒採用) <http://www.sojitz.com/saiyo/>

所在地 東京都港区赤坂6-1-20
従業員数 2,295人(単体)、17,331人(連結)「2010年3月31日現在」
機械、エネルギー、金属、化学品、機能素材、生活産業などの分野でグローバルに事業を展開する総合商社。
2010年3月現在で国内7カ所、海外913カ所に拠点を置く。社名は、母体がニチメン、日商岩井と
いう、ともに「日」を頭文字とする2社であったことに由来する。現在は、新中期経営計画「Shine 2011」に
基づき、「環境・新エネルギー」「アグリビジネス事業」などの新規事業への取り組みに注力することを中心
重点地域として「アフリカ戦略」を掲げ、他社とは一線を画した双日らしさを追求している。

取材ご協力



人事総務部 採用課
一ノ瀬 智代さん



人事総務部 採用課
宮本 省吾さん