



CISCO
CERTIFIED
CCNA
ROUTING
SWITCH

技能検定合格証書

ネットワークエンジニアを はじめるなら **nvs**

ネットビジョンシステムズ株式会社

今日から
ITのプロフェッショナル
君が社会を支える ITインフラは社会インフラ

NetVisionBook2.0
2019年4月5日

nvs
ネットビジョンシステムズ株式会社

目次

1 NVSはこんな会社です！

- (1) 会社概要
- (2) 事業概要
- (3) ネットワークエンジニアの将来性
- (4) 沿革
- (5) ビジネスモデル
- (6) 企業理念
- (7) ビジョン
- (8) 行動指針 (NVS10ヶ条)
- (9) 行動指針から獲得できるスキル
- (10) 理念経営の実践
- (11) 社長はこんな人間です
- (12) 社長の履歴書
- (13) 社長の著書紹介
- (14) オウンドメディア紹介
- (15) 認知拡大のメディア戦略
- (16) AITAC/ITキャリア推進協会加盟
- (17) 入社研修の様子
- (18) NVSの日常
- (19) 当社の魅力 (他社とのちがい)
- (20) 残念ながら弊社にも課題はあります
- (21) 3年後はこんな会社になります
- (22) 中期事業計画
- (23) 今期はこんな経営をしています (年度経営計画)

2 こういう方と一緒に働きたい

- (1) こんな人と働きたい
- (2) こんな人はイヤだ
- (3) 仕事のステップアップイメージ

3 会社の人事制度の紹介

- (1) 給与・賞与制度
- (2) 人事評価制度
- (3) 能力開発制度
- (4) 福利厚生制度

1.NVSはこんな 会社です

会社概要

会社名	ネットビジョンシステムズ株式会社 (NVS) (Net Vision Systems. Inc)
本社	〒164-0002 東京都 中野区 上高田 3-39-13 山新新井薬師駅前ビル 5F TEL : 03-5318-9200 FAX : 03-5318-9201
中野研修センター	〒165-0026 東京都 中野区 新井 1-26-6 いちご中野ノースビル 5F
群馬支店	〒371-0024 群馬県 前橋市 表町 2-30-3 駅前ハーモニービル 7F
設立	2011年2月2日
資本金	1,000万円
代表取締役社長	中塚 敏明
事業概要	ネットワーク、サーバー、データベースの設計、構築及び運営 Webサイトの企画、制作、デザイン及び運営 ソフトウェアの設計、開発、保守及び導入支援 エンジニアの教育及びエンジニア関連のスクール運営 電気通信工事事業経営及びシステムコンサルティング業 有料職業紹介事業 その他前各号に附帯する一切の業務
取引実績	株式会社DTS 株式会社IIJエンジニアリング 株式会社JTE KCCSモバイルエンジニアリング株式会社 株式会社N.ジェン 株式会社NTTデータ エマーズ 株式会社SMSデータテック 株式会社アイディーエス 伊藤忠テクノソリューションズ株式会社 株式会社イン フィニ 株式会社エーアイエル 株式会社エヌエム・ヒューマテック 株式会社キンセイインテリジェンスシステム 有限会社こだまシステム ジェイズ・コミュニケーション株式会社 シترون・プランテック 住信SBIネット銀行株式会社 東京ベイシ ステム株式会社 株式会社ピーアンドアイ 株式会社ボードルア 株式会社ユニティップス

事業概要

ネットワーク エンジニアリング サービス

ネットワークは、私達の日常に密接に関わっています。
IT業界だけではなく、現代では企業にLAN環境が無くては業務も成り立たなくなっており、
社会インフラとして必要不可欠なものです。
こうしたネットワークを設計・構築・監視・運用するのがネットワークエンジニアの仕事です。

業務内容としては、社内LANやWANの設計構築や監視・運用、
クラウド構築、セキュリティ・ハッキング対策を行います。

ITスクールサービス

■ 初心者・転職者向けネットビジョンアカデミー
ネットワークエンジニアに必要なスキルを1から学べます。
転職先の斡旋までサポートします。

■ 企業・研修向けネットビジョンセミナー
社内研修にネットビジョンセミナーを活用しませんか。
IT現場の最前線で活躍するプロフェッショナルの講師が、身につく知恵をお伝えいたします。

■ タミヤロボットスクール
「モノづくり」や「プログラミング」の体験と学びを通して、子ども達が試行錯誤しながら豊かな
発想を発揮し、主体的に学ぶ力をつけます。

ネットワークエンジニアの将来性

ネットワークエンジニアの将来は非常に明るいです!!!

なぜならば…

なくならない仕事だからです!!!

【理由1：世の中に欠かせないインフラ】

ネットワークエンジニアとは、一言で言うと「ITインフラを作る仕事」です。

今の世の中はIT化が進み、ITが無ければ成り立ちません。身近な例で言うとインターネットが挙げられます。

インターネットがない場合、GoogleやYahooなどで検索することは出来ませんし、SNSを使うこともできません。

つまり、ITは今の世の中には欠かせないインフラなのです。

(情報ネットワークは、電気・ガス・水道に次ぐ、「**第4のインフラ**」と呼ばれています。)

【理由2：IT人材の需要増加】

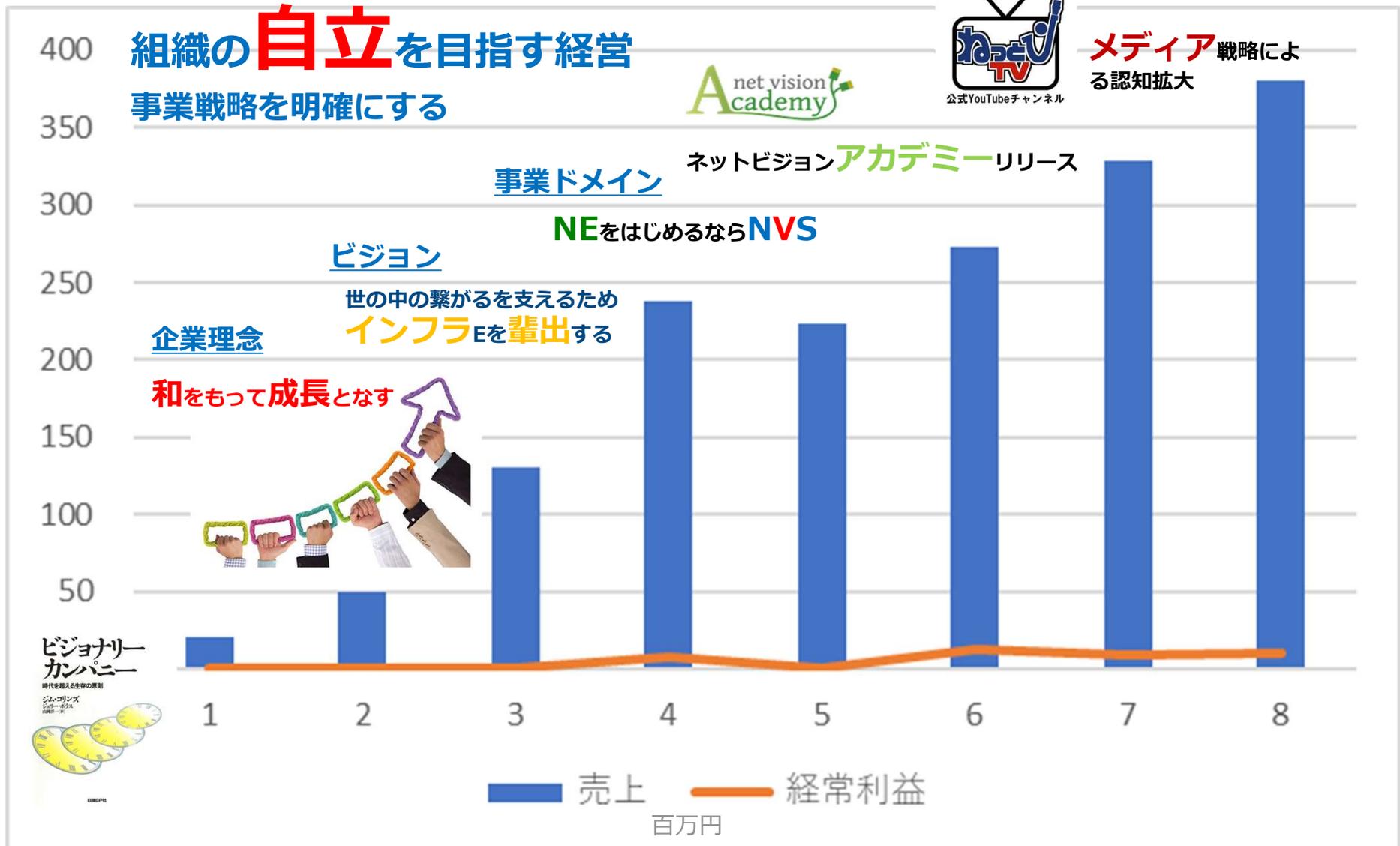
IoTや5G、東京オリンピックの影響もあり、今後も人材募集が増えていくと予想されます。

経済産業省の調査によると、IT市場が高位成長する場合、2020年には36.9万人、**2030年には78.9万人の**

IT人材が不足すると予想されています。

2016年時点で17.1万人が不足していると言われており、今後も人材不足が予想される事から、非常に将来性のある仕事だと言えます。

沿革



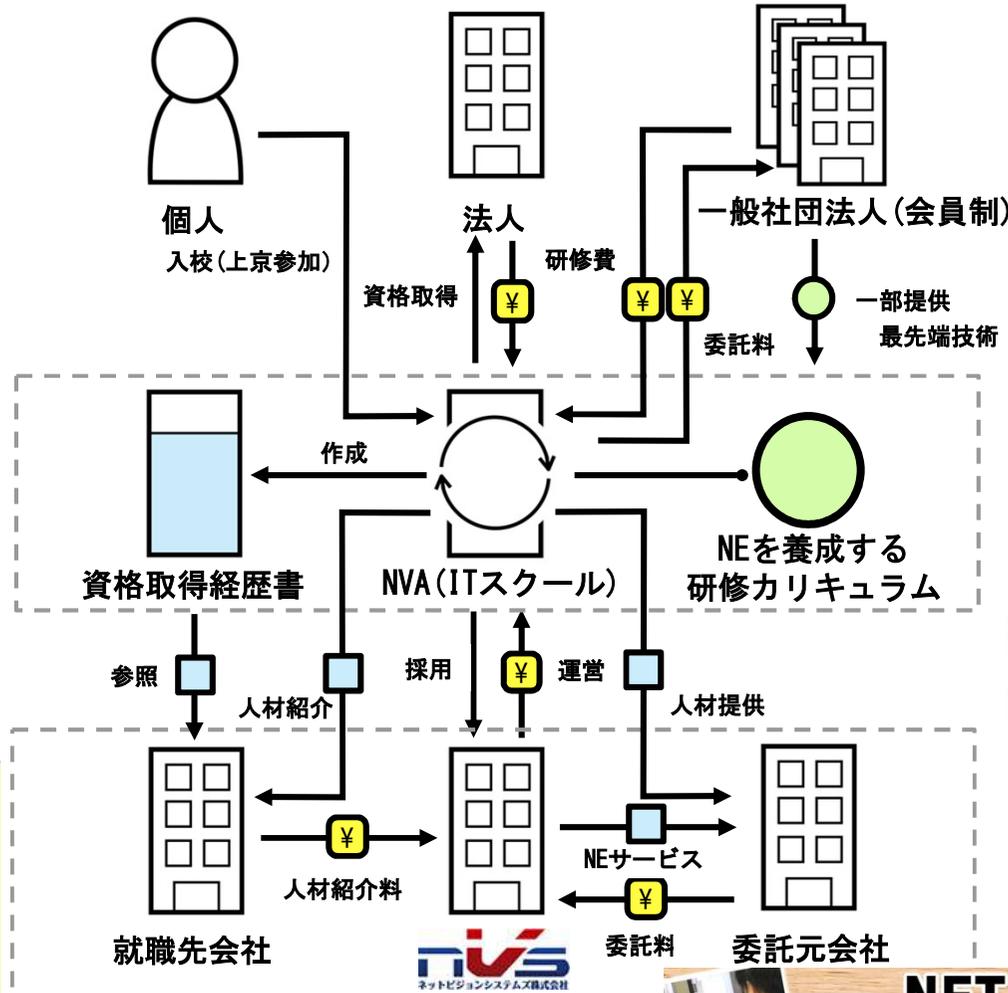
ビジネスモデル

- だれに？
未経験からNEになりたい第二新卒、既卒の地方在住者や上記を抱える企業
- なにを？
NEになれる独自の研修プログラムを提供する
- だれが？
NE専門の会社

- なにが重要？
資格取得することによる就職先に対する信頼を得られる。
本人の自信になるのが一番！

7つの習慣
7つの習慣を学習
ビジネスマインド
ビジネススキル習得

上京してITエンジニアになろう！
研修と就職活動が無料
シェアハウス2ヶ月貸借無料
シエアハウス



- だれが関係？
・ AITACやITキャリア推進協会など独自の研修カリキュラムと会員企業持つ団体
・ シェアハウスの会社と提携して上京者は研修期間中賃料が無料

- なにが重要？
・ 1ヶ月でNEの登竜門となるCCNAを取得できるカリキュラム
・ 調査会社からITスクール3冠取得の品質

ITスクールランキング三冠達成

調査会社から高く評価して頂いています！



- どんな流れがある？
・ 個人は、無料で参加して幹旋会社に就職かNVSに採用。
・ 法人は、研修後に委託先に仕事を依頼する場合有

NET WORK × TEAM WORK

和をもって

成長となす



ビジョン



行動指針(NVS10ヶ条)

ビジョン

世の中の繋がるを支えるため、
ITインフラエンジニアを輩出し続ける

実現するために

NVS
10ヶ条

- 1 お客様の成功に責任をもって全力を尽くします
- 2 価値を生み出すための技術とサービスにこだわります
- 3 当たり前のことを本気で行い、その積み重ねで信頼と信用を築きます
- 4 不安、不満を課題に変えて、自ら解決すべく行動します
- 5 目標を明確に、その達成を常に意識し、最後までやり抜きます
- 6 優先順位を意識して取組み、効果を最大化します
- 7 自分の成長に向けて果敢にチャレンジします
- 8 仲間の成長を手助けしたときに、自分も成長する
- 9 チームワークを大切にして、全員で突き進みます
- 10 素直さと謙虚な心を忘れずに感謝の気持ちを表現します

行動指針から獲得できるスキル

◆日々のタスクを自己コントロールするスキルセット

- 1.すべてのタスクを書き出す習慣
- 2.書き出したタスクの時間見積もり、優先順位づけをする習慣
- 3.自分のタスクの時間をスケジュール上に確保する習慣
- 4.依頼されたこと、思いついたこと、学んだこと、感じたことをメモする習慣
- 5.紙に書いて考える習慣

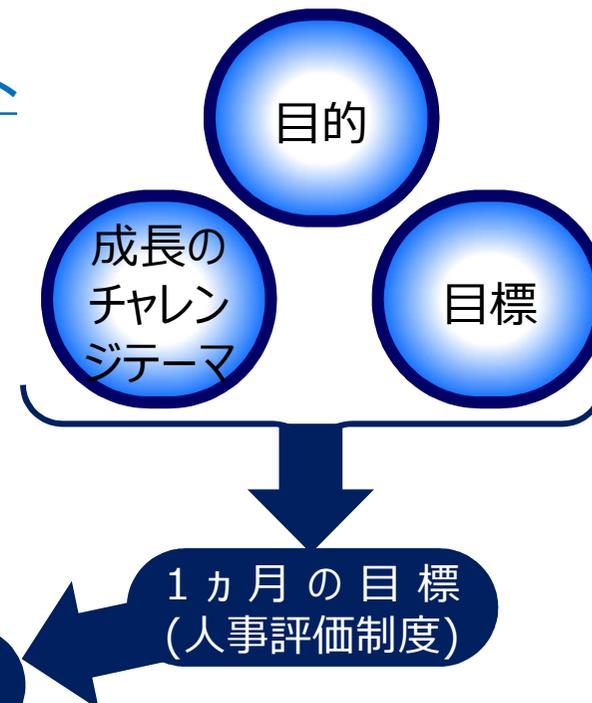


毎日の仕事

タスクリストへ

1週間の目標
(週報)

1カ月の目標
(人事評価制度)



エンゲージメントスコア
業界第3位達成

株式会社リンクアンドモチベーションの2019年1月調査実績

◆自分の未来を自己コントロールするスキルセット

- 1.目的、目標、チャレンジテーマを書き出す習慣
- 2.目標を分解して1か月、1週間の小目標に分解する習慣
- 3.1週間の小目標を週報に書き、振り返る習慣
- 4.1週間の小目標達成のためのタスクをタスクリストに入れる習慣

理念経営の実践



社長はこんな人間です



中塚敏明（なかつかとしあき）

誕生日

1976年2月9日

私、中塚の経歴です！

ITインフラの魅力にはまり18年間この業界一筋です。

- ・2000年武蔵工業大学（現 東京都市大学）電力情報工学科（大学院）卒業
- ・2000年東日本電信電話株式会社（NTT東日本）に入社
- ・2006年NTTコミュニケーションズ株式会社に転籍
- ・2007年フリーランスとして数々の大手企業ネットワーク更改プロジェクトに参画
- ・2011年ネットビジョンシステムズ株式会社を設立し現在に至る

社長としての喜び

- 1 社員の強みを発見してそれが開花したとき
- 2 社員が目標達成に向けて果敢にチャレンジしているとき
- 3 我が社の魅力と価値観に共感する人材に出会えたとき
- 4 社員と自社の成長を感じたとき

創業のきっかけ

ビジョナリーカンパニーを作りたい思いが強く起業しました。
これから発展するITインフラ業界に貢献したいと思いました。

座右の銘・好きな言葉

- ・和を以って貴しとなす ・鶏口となるも牛後となるなかれ
- ・長所を尊敬し短所を愛する ・積小偉大

趣味・特技

趣味：映画・音楽鑑賞、読書、ゴルフ
タミヤメカニック、シミュレーションゲーム

おすすめ書籍

- ・ビジョナリーカンパニー2 飛躍の法則
- ・7つの習慣 ・もしドラ ・下町ロケット ・三国志
- ・フェルマーの最終定理 ・海賊と呼ばれた男

出身地

東京都
本社裏の病院で生まれました！

社員から見た社長

神澤：出る杭はひっこぬく！チャレンジ精神旺盛な人間の背中を全力で後押ししてくれます。

飯塚：経営者として・人として尊敬できる、それでいて堅くなく気さくに話して頂ける。人格者だと思います。社員の意見をしっかり聞いてくれる方です！

尾野：社員の言葉に耳を「傾ける」のではなく正面から「向き合っ」てくれます。部下がやるべきことを「社長が動いてくれる」会社は他にはないと思います。

穏やかなのに鋭い。社長なのに謙虚。社長から会社の理念が学べます。

社長の履歴書



本社裏の病院にて、
1976年**2月9日**誕生



1994年**武蔵工業大学**に入学
電子電子工学科 (現 東京都市大学)



父の**移動青果販売**手伝い
ファミコン大好き少年



大学院に進学 **学会誌投稿**
ニューラルネットワークによる
信号処理の研究 プログラマー志望



2000年**NTT東日本**に入社



新人研修で**TV電話販売**



ビジョナリー
カンパニーを創りたい!



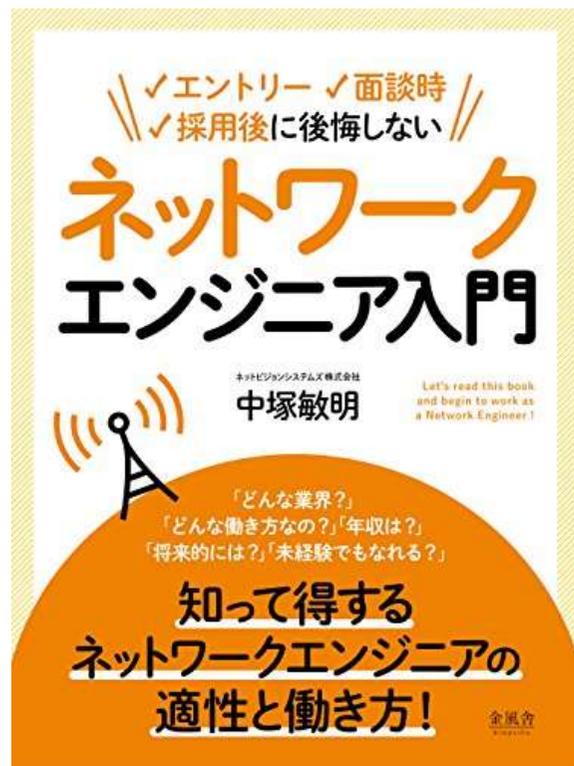
2007年フリーに
現場で**人手不足**を実感する



2011年**NVS**を設立

ネットワークエンジニアの可能性に目覚める

社長の著書紹介



オウンドメディア紹介



未経験者のためのブログ
ネットビジョンマガジン
<https://netvisionsystems.info/>



公式YouTubeチャンネル



Amazon Kindle



中野駅から徒歩7分の
ITスクール

未経験から
2ヶ月で
内定!

講座代、テキスト料は一切無料!
就職率90%以上のITスクール

net vision Academy

詳しくはこちら >

ネットビジョンアカデミー公式サイト
<https://netvisionacademy.com/>



CISCO CERTIFIED
CCNA
ROUTING SWITCH

ネットワークエンジニアを
はじめるなら net vision

今日から
ITのプロフェッショナル
君が社会を支える ITインフラは社会インフラ

採用サイト
<https://www.netvisionsystems.jp/>



ITエンジニアスタートアップメルマガ

IT業界に入る前に 知っておいて得をする!
未経験でもIT業界に就活できるネットビジョンアカデミー

net vision Academy

詳しくはこちら >

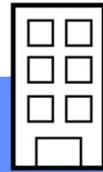
ITエンジニアスタートアップメルマガ
https://netvisionacademy.com/lp/mail_magazine/



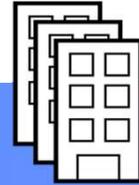
認知拡大のメディア戦略



個人



法人



一般社団法人(会員制)

CCENT/CCNA 合格講座

OSI参照モデルとは



5G
変わる
未来



公式YouTubeチャンネル

事務職から
ネットワークエンジニアへ!



AITAC/ITキャリア推進協会加盟

運営元 **nvs** は
ネットビジョンシステムズ株式会社

AITAC  加盟企業だから安心。

正会員一覧

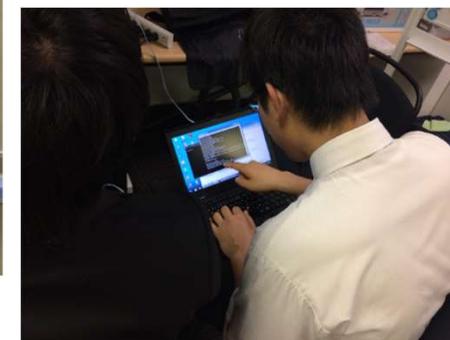
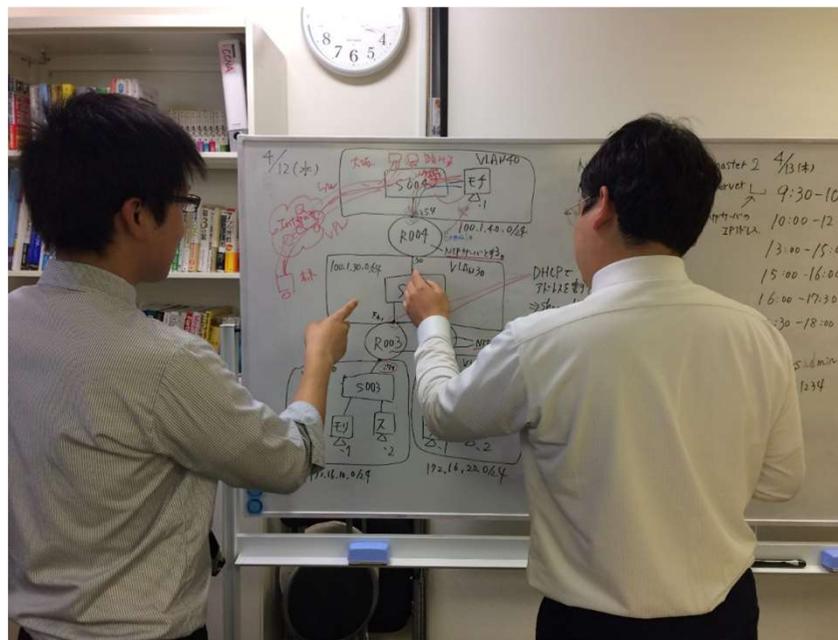
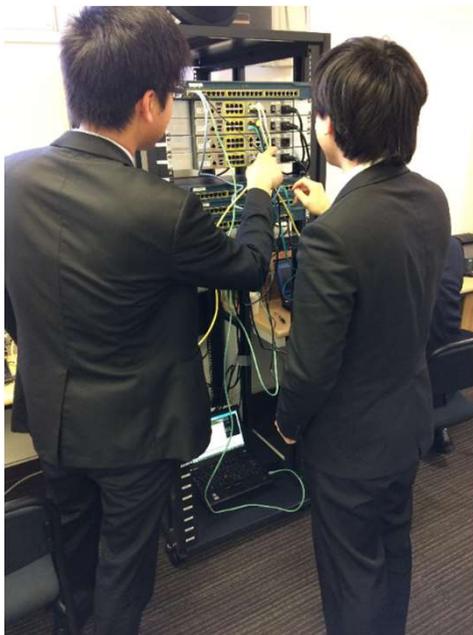


一般社団法人 JAIC ITキャリア推進協会

[ホーム](#) [トピックス](#) [理事のご紹介](#) [協会について](#) [サービス](#) [お問い合わせ](#)



入社研修の様子



☆☆研修生日記はこちら☆☆



<https://www.netvisionsystems.jp/研修日記/>

- エンジニア経験講師が常駐して講義や実機演習を直接指導します！
- ホワイトボードでの技術的議論により理解を深めます！
- スイッチ、ルータを用意し、実機演習に対応しています！

NVSの日常



社内研修!!



全社員研修!!



インターンシップ



タミヤロボットスクール

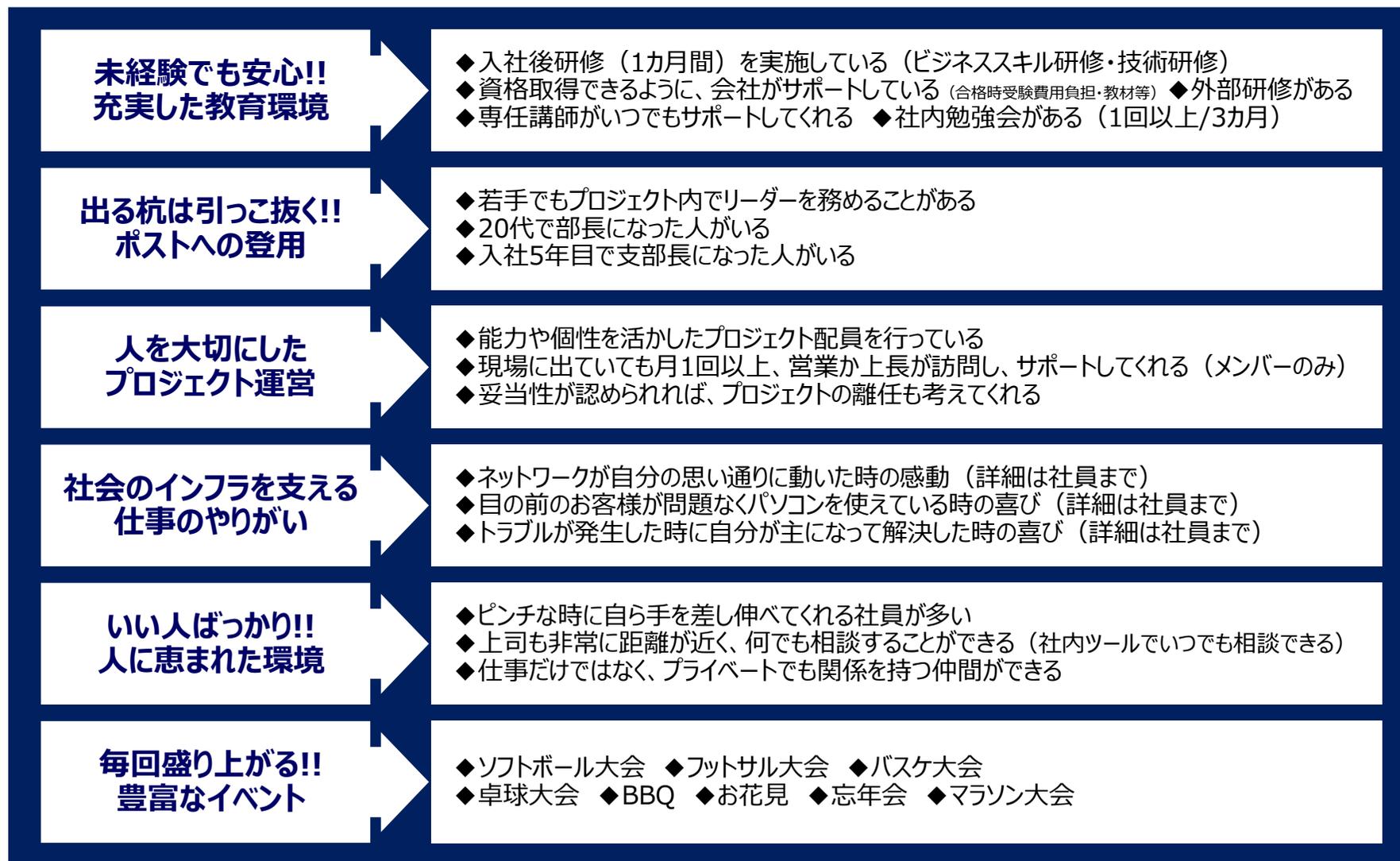


社内BBQ!!



中野マラソン大会!

当社の魅力



残念ながら弊社にも課題があります

1. 給料が、月末締め、翌月末の支払いです
2. 自社の社員がいないプロジェクトに参加することがあります
3. 現場兼務の若い上司が多いため、マネジメントにムラがあります
4. 業界経験の短い社員が多く、上流工程を担えるエンジニアがまだ少ないです
5. 男性社員が多いです
6. 社内講師の人数が足りていません
7. 固定賞与がありません

受け入れて
もらいたいこと

◆現場について

- ・現場によってシフト勤務（夜勤あり）になる場合があります（33%） ・基本的にお客様先の現場常駐です
- ・現場を決めるときに面談があります ・最初の現場は、本人の希望が通らないことが多いです

◆給与、手当、退職金について

- ・業界未経験の場合、入社時の年収は新入社員と同じです ・退職金制度はありません
- ・家賃補助はありません（会社都合の場合を除く）

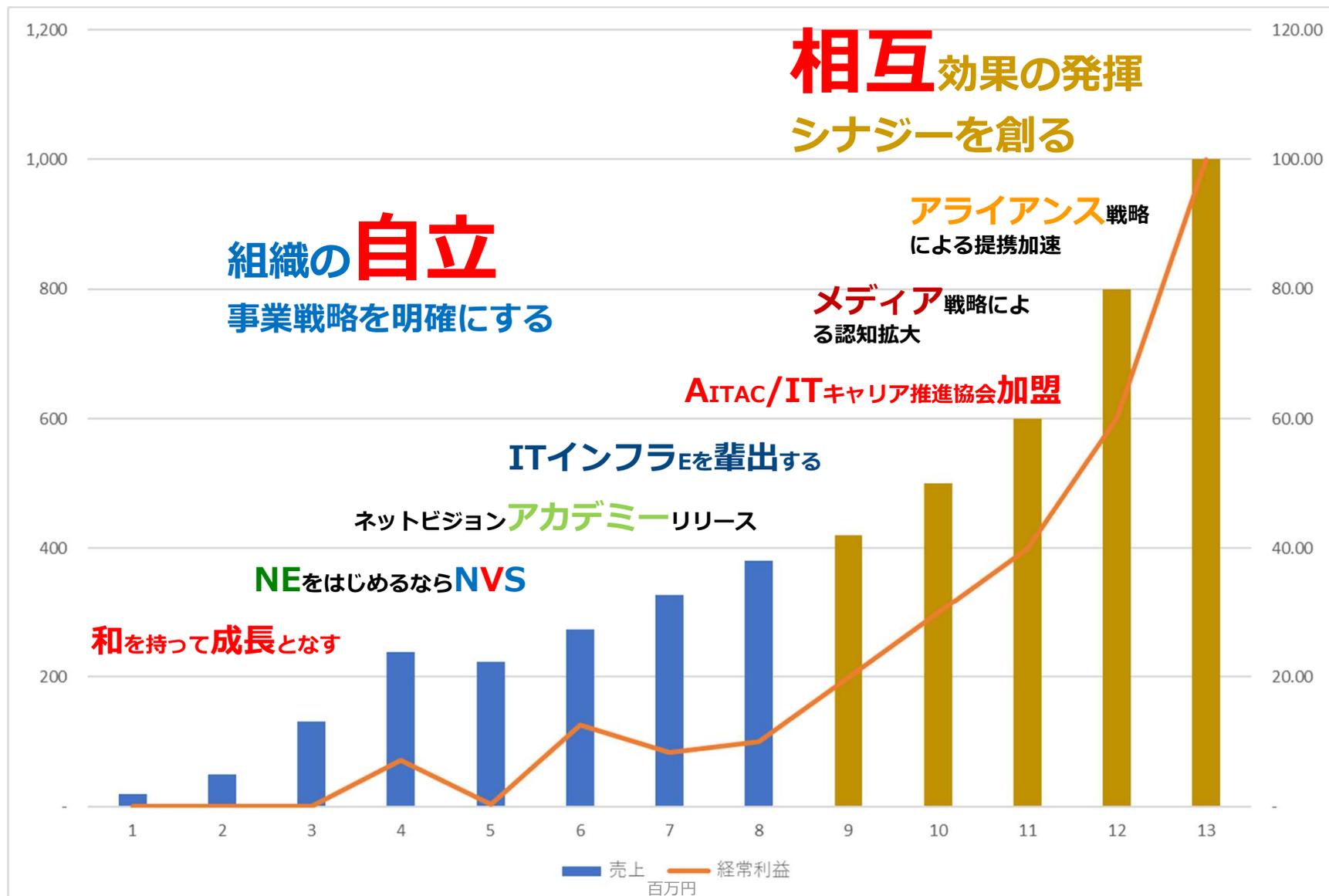
◆その他

- ・資格取得など、日々勉強し続けることが求められます ・資格取得しないと、評価が上がりにくいです
- ・入社して半年間は契約社員です（給与も変わります）
- ・日報、週報、人事評価シートへの記入などの作業があります
（日報：30分/日（業務時間内）、週報：30分/週、
人事評価シートへの記入：約2時間/3カ月、人事評価面談：1時間/1.5カ月）
- ・セキュリティの管理は非常に厳しいです（特に貸与物の管理、SNSへの投稿）

3年後はこんな会社になります



中期事業計画【9期～13期】



今期はこんな経営をします

最終ゴール：全社員感謝祭の開催!!新たにITエンジニアを150名輩出!

※2018年度実績 85名輩出 内訳 スクール個人43名 法人25名 社員17名

到達するために



今期の重点施策			
リーダー育成計画	<ul style="list-style-type: none"> ・1on1導入研修の開催⇒社員間の絆や成長を支援する上司としての心構えとスキルを習得 ・主任昇格面談開始⇒昇格条件を基に、NVS10か条のスキルを継承できる上司を育成 ・2年目研修の導入⇒社会人基礎力を養成「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」 		
利益率向上計画	<ul style="list-style-type: none"> ・平均単価5%増 ⇒ 営業専任化、お客様アンケートや資格取得による単金交渉 ・現場のチーム化 ⇒ 交代、増員枠の獲得によるNVSチーム人員数増/社員定着率向上 ・ITスクール申込受入数増 ⇒ NVエージェントの立上げ。就職先開拓 		
アライアンス計画	<ul style="list-style-type: none"> ・業務提携の推進⇒ スクール事業を武器とした提携によるシナジー効果の発揮 ・協会との連携強化 ⇒ スクールカリキュラム・キャリアプランの強化/加盟企業からの人材紹介 ・オンデマンドコンテンツの強化 ⇒ コンテンツ力の高い企業との提携/Youtuberとの連携 		
今期の目標			
損益計画	売上：4.2億円 経常利益：0.2億円	資格取得計画	【社員数期首】67人 ⇒ 【期末】70人以上(採用10名) 【ITスクール卒業生】150人
人員計画	<ul style="list-style-type: none"> ・CCNA取得率80%以上 ・CCNP取得者6名以上 ・ネットワークスペシャリスト取得者1名 ・LPIC(LinuxC)level1 取得者6名 ・LPIC(LinuxC)level2 取得者3名 ・LPIC(LinuxC)level3 取得者1名 		

2. こういう方と
一緒に働きたい！

こんな人と働きたい

1

理念・志に共感できる人

2

不安・不満を課題にできる人

3

"日常を守る喜び"を感じることができる人

4

目標に向かって働ける人

5

筋が通っている人

6

ネットワーク技術に興味がある人

7

周囲に気が遣える人

8

小さいミスでもちゃんと素直に報告してくれる人

こんな人はイヤだ！

1

礼節がない人

2

人を貶めようとする人

3

自分のことしか考えていない人

4

与えられた業務を途中で放棄する人

5

3D（でも、だって、だけど）を言う人

6

会話中にあいづちをしない人

7

帰社日に帰ってこない人

8

挨拶できない人

仕事のステップアップイメージ



3. 会社の 人事制度の紹介

給与・賞与 制度

年収はこう決まります

★ 年 収

(月額給与×12) + 業績連動賞与

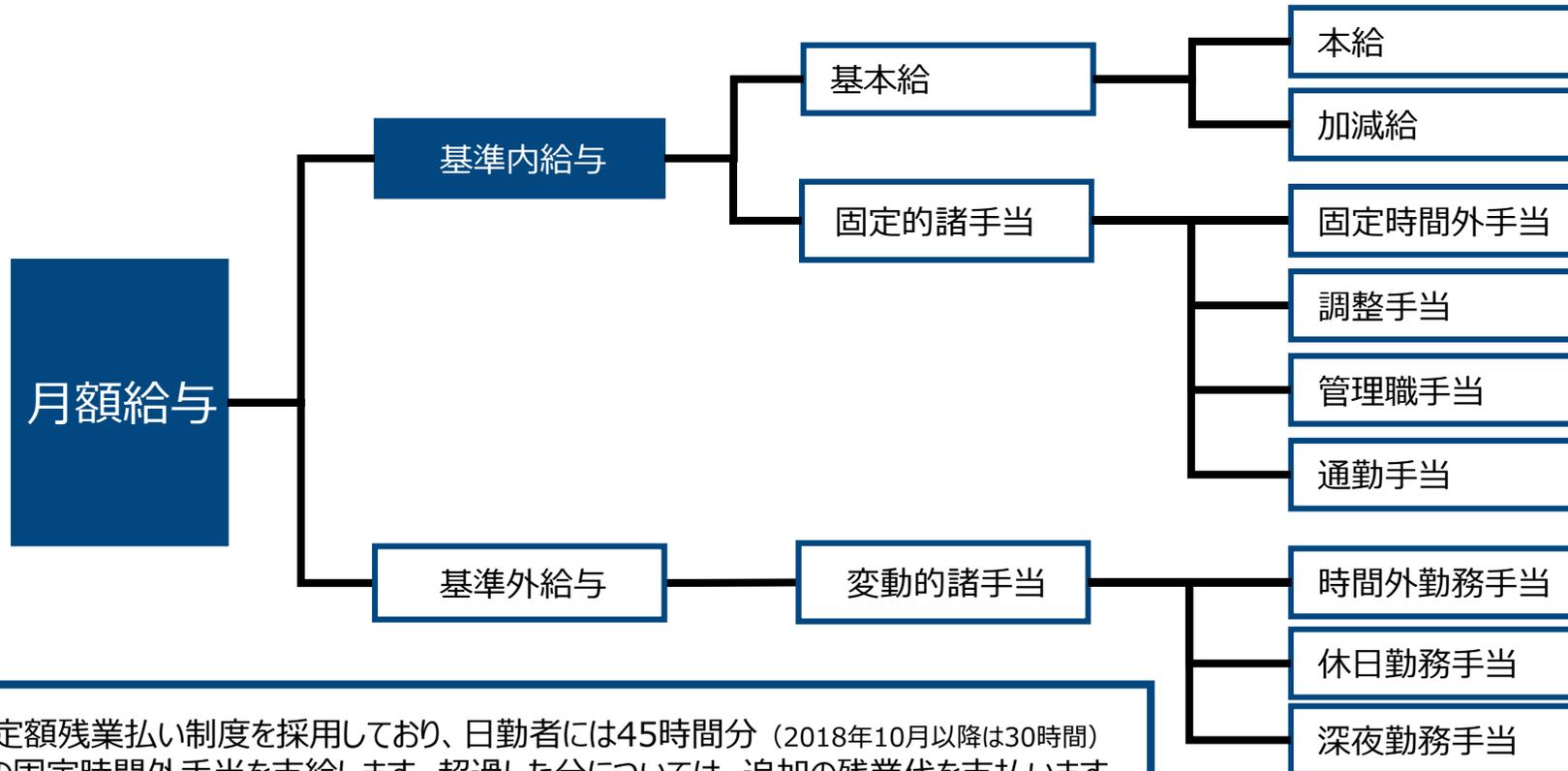
☆ 月額給与

- ・ 基本給 (本給 + 加減給) + 手当で決まります。

☆ 業績連動賞与

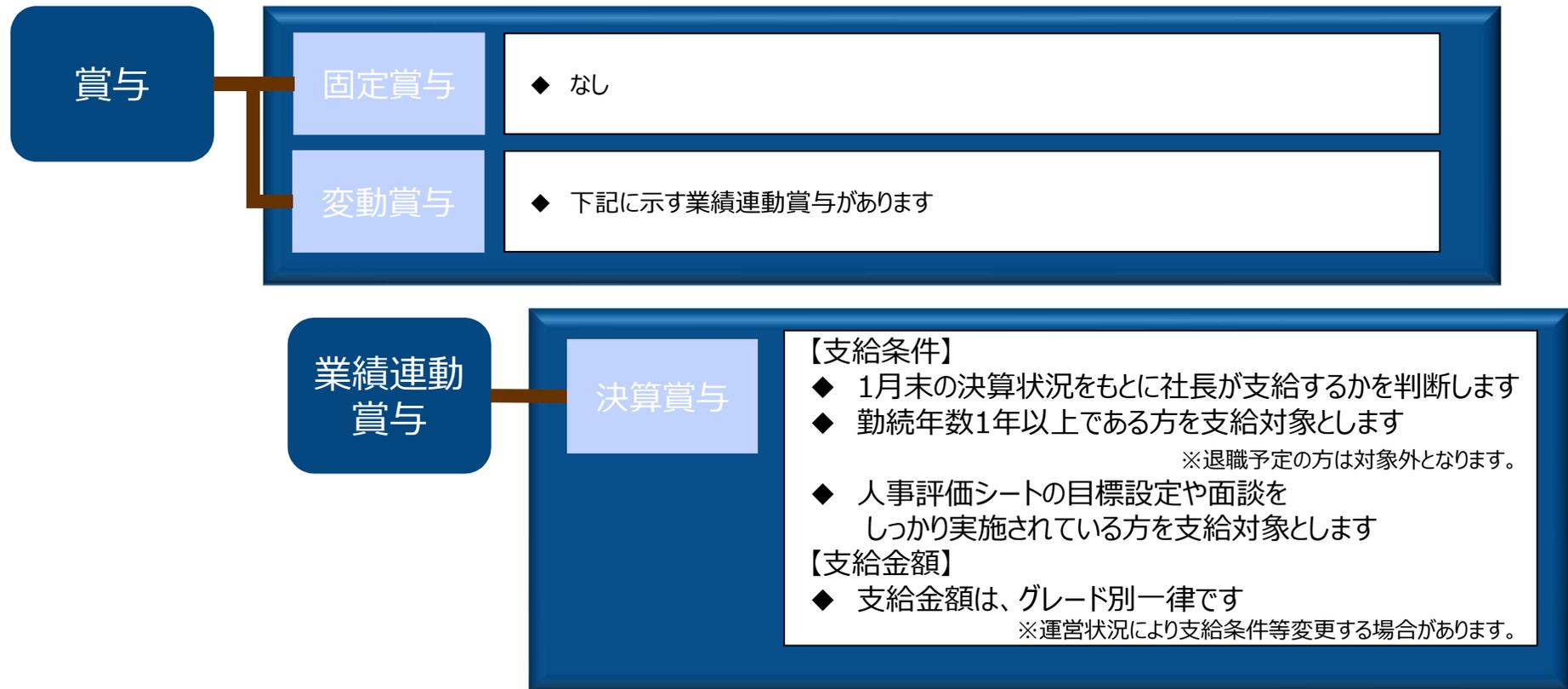
- ・ 決算状況をもとに社長が判断し、支給するかを決定します。

給与体系



- 定額残業払い制度を採用しており、日勤者には45時間分（2018年10月以降は30時間）の固定時間外手当を支給します。超過した分については、追加の残業代を支払います。2018年10月以降は、シフト勤務者に時間外労働20時間分と深夜労働50時間分の固定時間外手当を支給します。超過した分については、追加の残業代を支払います。
- 管理職手当は、下記の通り支給いたします。
M3:15万円、M2:12万円、M1:10万円、PM:7万円

賞与体系



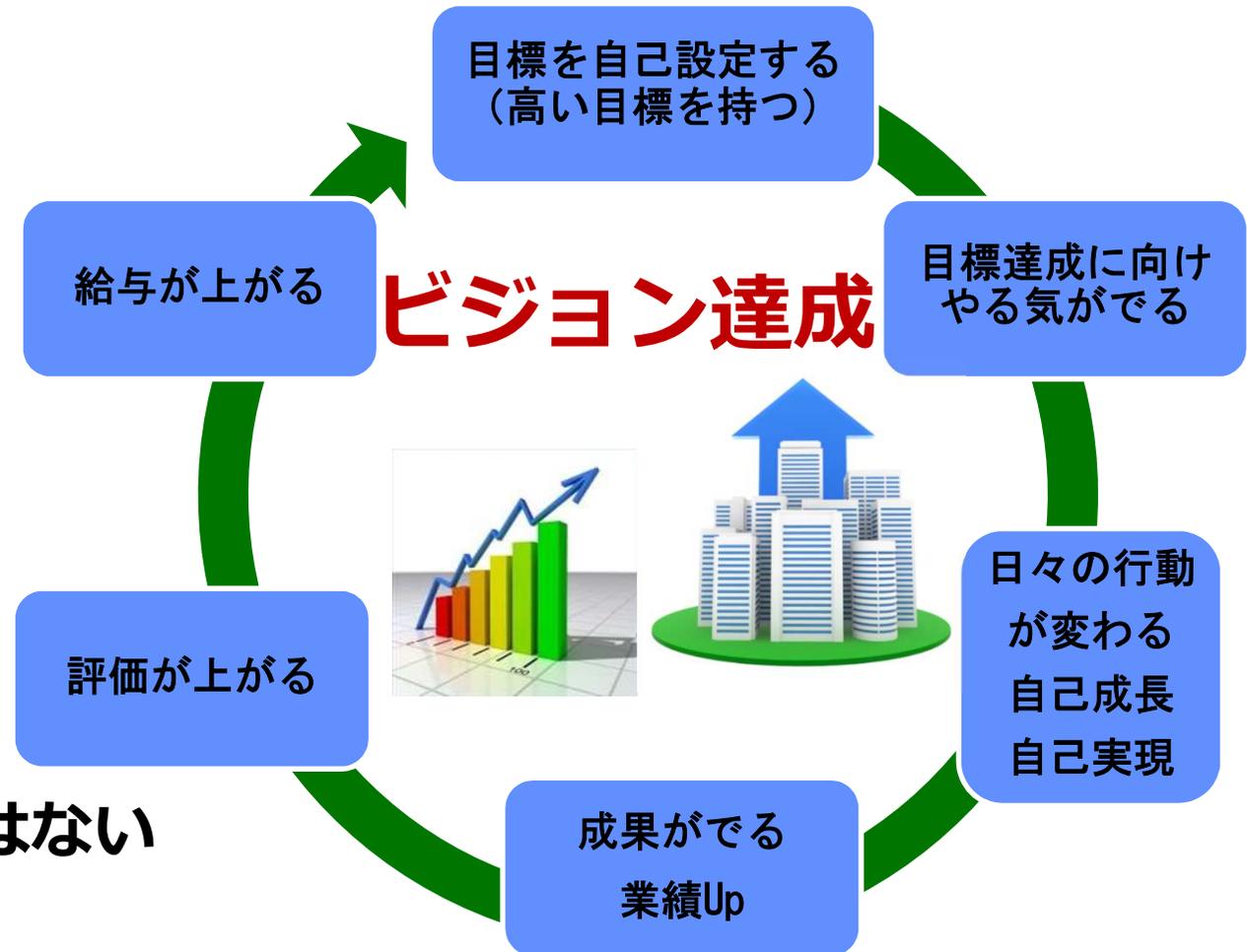
人事評価制度

人事評価制度とは

■ 3つのポイント

- 人材育成
- 経営目標の達成
- 待遇改善

※査定だけが目的ではない



評価項目概要

	基本給	決算賞与	グレード
成果評価(MBO)	○		○
コンピテンシー評価 ※コンピテンシー：仕事ができる人の行動特性からつくる、実際の“行動”を評価する項目	○		○
年功評価			
その他	○	グレードごと一律支給	・主任への昇格基準 ・グレードレベル (グレードごとに求められる基準)

【基本給】の概要

	概 要	
評価者	社長・部長・課長・ 係長・主任	評価期間 評価時期 1年間 9月末
評価シート 評価項目	<ul style="list-style-type: none">・ 評価シート：人事評価シート・ 評価項目①全社共通4～5項目(職種・階層ごとに設定されています)②成果目標2～4項目(職種・階層ごとに設定されています)	
評価面談	<ul style="list-style-type: none">・ 3か月に1回実施(1か月半ごとに中間面談あり)・ 1回につき1時間程度実施	
評価結果の 給与への反映	<ul style="list-style-type: none">・ 四半期ごとの評価結果を総合して、S,A,B,C,Dの5段階で最終評価(以下レート)を決めます。・ ランクとランク内の号数によって定められた賃金表があります。 (例えば、ランク1の中に1号～9号まであり、その号数ごとに賃金が定められています。)・ ランクごとに昇給・降給するレートの基準が定められており、基準以上のレートを取れば、 ランク内の号数の上限まで賃金が上がっていきます。 (例えば、基準がBのランクなら、B以上を取れば昇給、C以下を取れば降給)・ 何号昇給するかは：1号昇給→ランクごとに定められた基準のレートを取る 2号昇給→ランクごとに定められた基準より1つ上のレートを取る 3号昇給→ランクごとに定められた基準の2つ上のレートを取る … <p>※同じグレード内でランクを上げていくと、だんだん昇給・降給するレートの基準が厳しくなっていきます。 弊社の制度では、給与を上げる近道はグレードを上げることですヨ！</p>	

【グレード】の概要

概 要

評価者

社長、役員、
部長、課長

評価期間 評価時期

1年間
9月末

評価シート 評価項目

- ・ 評価シート：①人事評価シート、②グレードレベル、③主任への昇格基準
- ・ 評価項目：①前述の人事評価シートによる昇格基準ランクと評価累積
②グレードごとに求められる仕事レベル
③主任に求められる考え方・熱意・能力

※主任への昇格基準は主任昇格時のみ使用

評価面談

- ・ 昇格者、降格者にのみ実施

評価結果の グレードへの反映

- ・ グレードごとに定められた昇格基準ランクと評価累積を満たしており、かつ経営陣から承認された場合、昇格・降格する
※例：S2⇒S3の場合は、昇格基準ランク3以上かつ累積評価結果BB以上

グレードレベル(求められる基準)

ステージ	グレード	役職	総括イメージ	求められる仕事レベル
マネジメントステージ	M2	部長	【担当部門の統括責任者】	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 経営理念を部門全体へ、落とし込むことができる。 ◆ 会社および部門方針・部門目標の立案、浸透、落とし込みと推進ができる。 ◆ 部門の業務進捗状況の把握・指導・管理ができる。 ◆ 将来のビジョンを構築し、環境変化に対応できる。 ◆ 顧客の信頼を獲得、業務の拡大を推進できる。 ◆ 部門の問題・課題を早期発見し、対策・解決を行い、部門の業務の質を向上できる。
	M1	課長	【担当部門の業務運営】	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 部門の戦略・戦術を立案し、実行推進、進捗管理ができる。 ◆ 部門予算の把握、目標達成への指導ができる。 ◆ 部門の部下育成指導ができる。 ◆ 担当部門において問題等の対処、改善、業務の質を向上できる。 ◆ 担当部門のコスト管理ができる。 ◆ コンプライアンスの把握・指導・徹底ができる。
リーダーステージ	L2	係長	【担当業務の完遂 / 部下指導】	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 部門の方針・目標の浸透、落とし込みができる。 ◆ 与えられた職務については、独力で完遂ができる。 ◆ 担当業務において、リーダーシップを発揮して遂行できる。 ◆ 困難な例外事項または複雑、高度な案件等も対応できる。 ◆ 部下に対して、業務の指導ができる。 ◆ 顧客の要望に応える提案を行うことで、業務の拡大を推進できる。
	L1	主任	【担当業務の模範的遂行】	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 与えられた職務についてはおおむね独力で遂行できる。 ◆ 一般社員に対して、業務の指導ができる。 ◆ 困難な例外事項も、独自に処理できる。 ◆ 上司のサポートを受けながら、顧客の要望に応えた提案ができる。 ◆ 担当業務の課題を発見し、改善に向けた提案、実践ができる。
スタッフステージ	S3	一般社員	【担当業務の遂行】	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 困難な例外事項は、上司・先輩のサポートを受けながら処理できる。 ◆ 担当業務の課題を発見し、改善に向けた提案ができる。 ◆ 下級者からの質問・疑問に対し、的確なアドバイスができる。
	S2		【支援を受けながらの業務の遂行】	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 基本業務(定型・反復的・単純業務)については上司の指示なしに正確にこなすことができる。 ◆ 自ら考えて仕事を進めることができ、疑問点があれば、質問して解決できる。
	S1		【指導による基本業務遂行】	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 上司の指示のもと、基本業務(定型・反復的・単純業務)については期日どおりに、正確にこなすことができる。

成果目標(MBO)の設計内容

職種・所属	職位	No	項目	ウェイト	目標値 (4点の合格ライン)	1点	2点	3点	4点	5点	6点	配点ウェイト		備考	
												行動目標	成果目標		
IT事業部 NWSOL	一般 (S1-S3)	1	個人計画外の休み・遅刻	10	1回	6回以上	4回～5回	2回～3回	1回	-	0回	50%	50%	1週間前までに申請しなかったもの及び事後申請のもの 休み1、遅刻1	
		2	個人納期 (週報期日遅延件数)	10	1回	6回以上	4回～5回	2回～3回	1回	-	0回			社内提出物 評価シートは期日遅延で2回とカウントする。 日報の場合は1週ごとに遅れがあった場合は1回でカウントする その日の営業終了までに遅延申請の上、上長の承認がある場合はカウントしない	
		3	個人インシデント件数	20	0回	2回以上	1回	-	-	-	-			0回	トラブル(セクハラ、パワハラ、クレーム、セキュリティ事故件数)
		4	自己革新取組み件数	30	3回	0回	1回	2回	3回 資格取得のみ	-	-			3回以上かつ資格取得 or 自社業務兼務	FCE外部研修参加・レポート提出2回 社内人開研修参加・レポート提出2回 社内ビデオ研修レポート提出1回 資格取得は会社業務に関連するもの
		5	お客様満足度	30	34点	0～10	11～19	20～33	34～38	39～43	43～50			43～50	半年に1度お客様満足度アンケート(90点満点を実施。3月末、9月末実施予定 ※7月末、12月末は社内リダにてアンケートを実施する
	主任/係長	1	個人インシデント件数	20	0回	2回以上	1回	-	-	-	-	0回	40%	60%	トラブル(セクハラ、パワハラ、クレーム、セキュリティ事故件数)
		2	自己革新取組み件数	20	2回	0回	1回	2回	3回	4回	5回	FCE外部研修レポート提出2回 社内ビデオ研修レポート提出1回 資格取得・更新5回			
		3	配下納期 (週報期日達成率)	20	80～90%	0%以上80%未満	-	-	80%以上90%未満	-	-	100%			本人含む
		4	配下計画外の休み・遅刻 ※平均値	10	1回	6回以上	4回～5回	2回～3回	1回	-	-	0回			本人含む
		5	配下お客様満足度 ※平均値	30	34点	0～10	11～19	20～33	34～38	39～43	43～50	43～50			本人含む
	課長	1	課売上高	60	100%	目標単金の85%未満	目標単金の85%以上90%未満	目標単金の90%以上95%未満	目標単金の95%以上100%未満	目標単金の100%以上105%未満	目標単金の105%以上	30%	70%		
		2	課インシデント件数 ※平均値	10	0.5回	2回以上	1回以上2回未満	0.5回以上1回未満	0回以上0.5回未満	-	0回			本人含む	
		3	社内外の研修受講レポート	30	2回	0回	-	1回	2回	3回	4回			外部研修レポート提出2回 社内ビデオ研修レポート提出1回	
	部長	1	部売上高	60	100%	目標単金の85%未満	目標単金の85%以上90%未満	目標単金の90%以上95%未満	目標単金の95%以上100%未満	目標単金の100%以上105%未満	目標単金の105%以上	30%	70%		
		2	部インシデント件数 ※平均値	10	0.5回	2回以上	1回以上2回未満	0.5回以上1回未満	0回以上0.5回未満	-	0回			本人含む	
3		モチベーションクラウド ※進捗率×満足度上昇率	30	100以上110未満	0以上33未満	33以上66未満	66以上100未満	100以上110未満	110以上120未満	120以上					

一般 (S) のコンピテンシー

グレード	項番	共通コンピテンシー項目	詳細内容	選定理由
S	1	自律思考	自らの立てた規範や意義・目的に従って行動する	お客様、社会への貢献のために、NetVisionBookletにある行動指針NVS10カ条を徹底する。NVSの理念、ビジョンから生み出された行動指針。業務遂行の基礎となります。 ※別紙NVS10カ条の理解と実践 3,4,5,6,7のうち1つ選択する。
	2	チーム精神の発揮	効果的に仕事を遂行するために、自ら苦勞を買って出る	お客様、社会への貢献のために、NetVisionBookletにある行動指針NVS10カ条を徹底する。NVSの理念、ビジョンから生み出された行動指針。業務遂行の基礎となります。 ※別紙NVS10カ条の理解と実践 1,2,8,9,10のうち1つ選択する。
	3	業務改善 /品質の向上	担当業務のやり方・手段、あるいは仕事そのものを、自ら提案してより良くしている	現場業務、自社業務について常業務改善/品質の向上を意識する。提案するだけでなく、自ら実践して改善に取り組むことが重要。
	4	専門知識/ 革新技術習得	業界で一流といわれる知識と技能を習得している	業務遂行力を高めるために技術力は必須。そして、現場固有の技術的要素だけでなく、世界共通の普遍的な技術力を今から高めていくことが将来の大きなキャリアアップに繋がります。そのために、資格取得や自己革新に積極的に取り組むこと。

主任（L1）のコンピテンシー

グレード	項番	共通コンピテンシー項目	詳細内容	選定理由
L1	1	自律思考	自らの立てた規範や意義・目的に従って行動する	お客様、社会への貢献のために、NetVisionBookletにある行動指針NVS10力条を徹底する。NVSの理念、ビジョンから生み出された行動指針。業務遂行の基礎となります。 ※別紙NVS10力条の理解と実践 3,4,5,6,7のうち1つ選択する。
	2	チーム精神の発揮	効果的に仕事を遂行するために、自ら苦勞を買って出る	お客様、社会への貢献のために、NetVisionBookletにある行動指針NVS10力条を徹底する。NVSの理念、ビジョンから生み出された行動指針。業務遂行の基礎となります。 ※別紙NVS10力条の理解と実践 1,2,8,9,10のうち1つ選択する。
	3	業務改善/品質の向上	担当業務のやり方・手段、あるいは仕事そのものを、自ら提案してより良くしている	現場業務、自社業務について常業務改善/品質の向上を意識する。提案するだけでなく、自ら実践して改善に取り組むことが重要。
	4	専門知識・革新技術の習得	業界で一流といわれる知識と技能を習得している	業務遂行力を高めるために技術力は必須。そして、現場固有の技術的要素だけでなく、世界共通の普遍的な技術力を今から高めていくことが将来の大きなキャリアアップに繋がります。そのために、資格取得や自己革新に積極的に取り組むこと。
	5	部下・後輩の指導・育成	部下・後輩に気づきを与え、仕事を通じて計画的に部下の人間性を高め、成長させる	部下の強み弱みを見極め、最も適した指導方法や仕事の与え方を実践してほしい。

係長（L2）のコンピテンシー

グレード	項番	共通コンピテンシー項目	詳細内容	選定理由
L2	1	理念・方針の共有	経営理念、方針、新しいやり方をわかりやすく部下・後輩に理解させ、実行させる	経営理念・方針を部下が行動に移せるように、現場に下ろした自分なりの表現で部下に伝えてほしい。NetVisionBookを必ず活用すること。
	2	部下、後輩の指導・育成	部下・後輩に気づきを与え、仕事を通じて計画的に部下の人間性を高め、成長させる	部下の強み弱みを見極め、最も適した指導方法や仕事の与え方を実践してほしい。
	3	情報の活用と共有	知り得た情報を公開し、共通のノウハウとする	会社情報を把握して課員に展開すること。部員の案件情報などの働き方を共有してキャリアアップの指標とする。
	4	指揮・命令・徹底	目標や新しいやり方、規則やルールを部下・後輩に徹底してもらう	報告・連絡・相談の重要性を説き、守らない部下は本人の将来のためにも厳しく指導できるようになってほしい。
	5	専門知識・革新技術の習得	業界で一流といわれる知識と技能を習得している	次の現場へのステップのため課員の技術力向上、資格取得を推進してほしい。

課長（M1）のコンピテンシー

グレード	項番	共通コンピテンシー項目	詳細内容	選定理由
M1	1	理念・方針の共有	経営理念、方針、新しいやり方をわかりやすく部下・後輩に理解させ、実行させる	経営理念・方針を部下が行動に移せるように、現場に下ろした自分なりの表現で部下に伝えてほしい。NetVisionBookを必ず活用すること。
	2	部下、後輩の指導・育成	部下・後輩に気づきを与え、仕事を通じて計画的に部下の人間性を高め、成長させる	部下の強み弱みを見極め、最も適した指導方法や仕事の与え方を実践してほしい。
	3	情報の活用と共有	知り得た情報を公開し、共通のノウハウとする	部課長会議での会社情報を精査して課員に展開すること、そして、課のノウハウを課間で共有して会社全体としてパフォーマンスを上げる努力をしてほしい。また、部員の案件情報などの働き方を共有してキャリアアップの指標とする。
	4	顧客拡大力	現在の顧客に、新商品やサービスを新たに提案し、顧客の売上・利益を拡大できる力	1人現場を減らすことが課題。各リーダーに働きかけ現場お客様との継続的な折衝によりNVS枠を増やしてほしい。一過性ではなく継続することが大切。
	5	専門知識・革新技術の習得	業界で一流といわれる知識と技能を習得している	次の現場へのステップのため課全体での技術力向上、資格取得を推進してほしい。

部長（M2）のコンピテンシー

グレード	項番	共通コンピテンシー項目	詳細内容	選定理由
M2	1	理念・方針の共有	経営理念、方針、新しいやり方をわかりやすく部下・後輩に理解させ、実行させる	経営理念・方針を部下が行動に移せるように、現場に下ろした自分なりの表現で部下に伝えてほしい。NetVSIONBookを必ず活用すること。
	2	部下、後輩の指導・育成	部下・後輩に気づきを与え、仕事を通じて計画的に部下の人間性を高め、成長させる	部下の強み弱みを見極め、最も適した指導方法や仕事の与え方を実践してほしい。
	3	情報の活用と共有	知り得た情報を公開し、共通のノウハウとする	部課長会議での会社情報を精査して課員に展開すること、そして、課のノウハウを課間で共有して会社全体としてパフォーマンスを上げる努力をしてほしい。また、部員の案件情報などの働き方を共有してキャリアアップの指標とする。
	4	顧客拡大力	現在の顧客に、新商品やサービスを新たに提案し、顧客の売上・利益を拡大できる力	1人現場を減らすことが課題。各リーダーに働きかけ現場お客様との継続的な折衝によりNVS枠を増やしてほしい。一過性ではなく継続することが大切。
	5	コスト意識	費用対効果を常に考え、最低限のコストで業務を遂行している	部の収支を把握して利益率向上のための方策を立案すること。立案するだけでなくそれを計画して向上に努める。

お客様満足度アンケート

■ 実施要領

- お客様アンケート **半年に1回**実施
グレードS(一般が対象)
別紙「お客様満足度アンケート」

※毎年6月/12月に実施
半年間MBOの点数とする

(例)12月のアンケート点数
10月～12月と1月～3月の2期
MBOの同点数とする

お客様満足度アンケート			
所属	会社名：		
	部署名：		
	氏名：	自己評価	お客様評価
	アンケート実施日： 年 月 日	評価点	満足度
仕事ぶり のご 評価 (50点)	お願いした仕事の期限を守っていたか？	1 3 5	1 3 5
	効率的になるよう工夫して仕事をしているように見えたか？	1 3 5	1 3 5
	修正やミスがなく作業できていたか？	1 3 5	1 3 5
	期待通りの成果物ができたか？	1 3 5	1 3 5
	会社・職場のルールを守っていたか？	1 5	1 5
	まわりの仕事を自発的に手伝っていたか？	1 3 5	1 3 5
	遅刻・早退・欠勤などはないか？	1 5	1 5
	自分の意見や考えを提案していたか？	1 3 5	1 3 5
	まわりの知識・技術の向上、意欲の向上を行っていたか？	1 3 5	1 3 5
	上司・チームメンバーへの報告・連絡・相談を積極的に行っていたか？	1 3 5	1 3 5
スコア合計			
<おほめ・気づきがありましたらコメントをお願いします！>			

仕事成果の方程式



主任の昇格条件

前提	0	NVS10力条の4,8,9条が人事評価制度の評価ですべて4点	○ /x
	0	人事評価制度 四半期評価の累積がBBA以上 ※80点以上 S、80未満~70点以上 A、70未満~60点以上 B	○ /x
	0	技術力がある (CCNP1科目取得、もしくは、同等レベルの技術を有している)	○/x

下の条件を80%以上クリアすれば主任になれます(30点満点)

考え方	1	会社目線で考えることができる (NVS10ヶ条すべて理解して実践できている) ※評価制度でまだ評価していない項目もこのタイミングで判断します。評価4で1点。	/10
熱意	2	会社理念に共感して一緒に成長していく熱意がある。 (社長・役員へのNet Vision Bookのプレゼン内容で採点)	/10
能力	3	部下指導力がある 部下の抱えている問題点を引き出す。 不平不満を聞いているだけではダメ。課題に変えて一緒に改善計画を立てる ※週報のリプライや人事評価制度のコメントで判断します。	/10

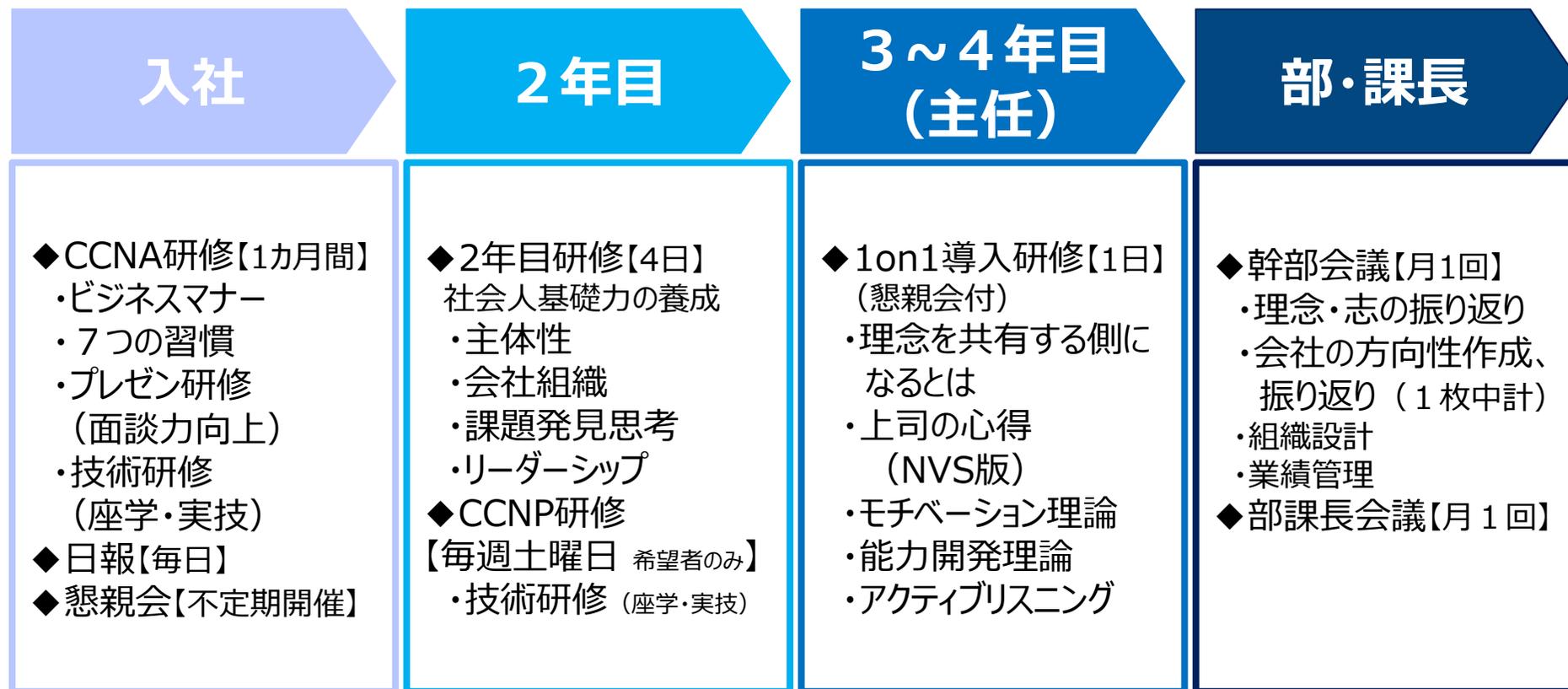
能力開発制度

目指すは社会が求めるT型人才



T型人才へのキャリアパス
人事評価制度で支援

能力開発制度



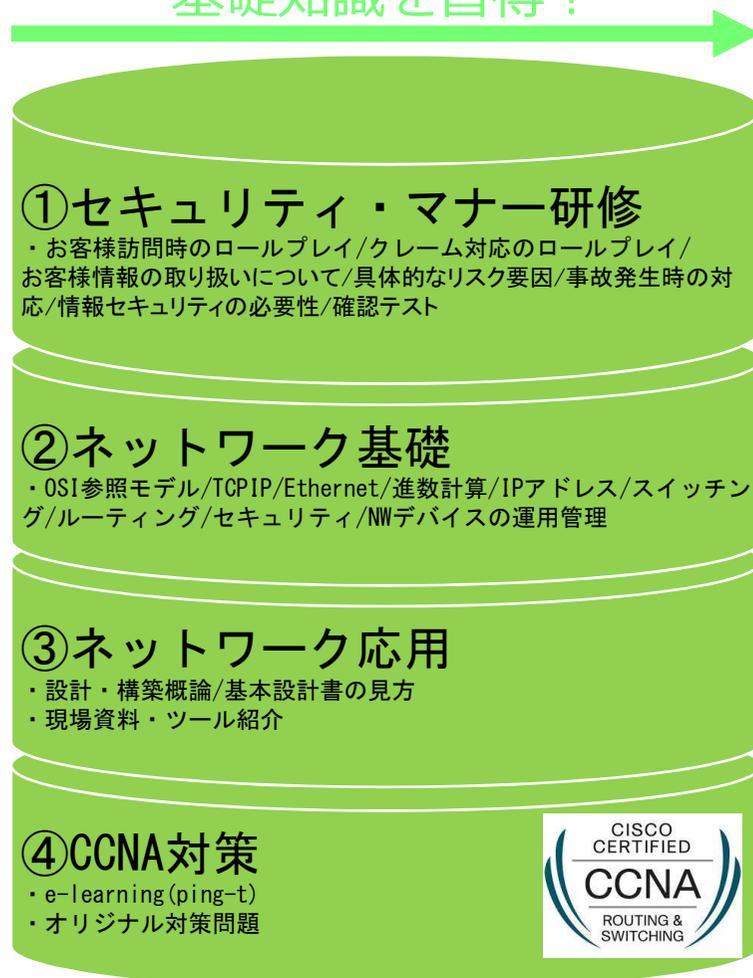
【共通】

- ◆人事評価面談 (3カ月に1回実施)
- ◆資格取得支援制度
- ◆FCEトレーニング(外部・ビデオ)
- ◆部会
- ◆e-learning (Ping-t)

CCNA研修の概要

- ◆1ヶ月で未経験者をネットワークエンジニア初級レベルまで育成します。
- ◆ネットワークエンジニアの登竜門となる**CCNA Routing and Switching**の取得を目指します。
- ◆**実務に活かせるように**、座学と実習を組み合わせたカリキュラムです。

基礎知識を習得！



実践的な技術・知識を習得！



CCNA研修のカリキュラム

◆毎月第一営業日から最終営業日まで研修を実施します。

		月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
第1週	AM			<ul style="list-style-type: none"> 動画視聴 オリエンテーション セキュリティ研修 	<ul style="list-style-type: none"> OSI参照モデル 進数計算 	<ul style="list-style-type: none"> スイッチング MACアドレステーブル フィルタリング エーシング
	PM			<ul style="list-style-type: none"> ネットワークエンジニアの仕事内容・将来性 資格説明、取得の意義 ネットワークはなぜつながるのか 	<ul style="list-style-type: none"> イーサネット CSMA/CD Cisco機器について 	<ul style="list-style-type: none"> VLAN, trunk/access ブロードキャストドメイン コリジョンドメイン 【実機演習】 VLAN, トランクリンク
第2週	AM	<ul style="list-style-type: none"> IPアドレス（クラス概念など） 	<ul style="list-style-type: none"> ルーティングテーブル スタティックルーティング 	<ul style="list-style-type: none"> サブインターフェイス Router on a stick 復習 	<ul style="list-style-type: none"> ダイナミックルーティングの概要 RIP 	休講
	PM	<ul style="list-style-type: none"> サブネット サブネット計算 【実機演習】 ルータへのIPアドレス設定 スイッチへのIPアドレス設定 	<ul style="list-style-type: none"> 【実機演習】 スタティックルーティング ルーティングテーブル確認 復習 	<ul style="list-style-type: none"> ARP, ARPテーブル 【実機演習】 ルータのサブインターフェイスを利用したVLAN間ルーティング 	<ul style="list-style-type: none"> 【実機演習】 RIP設定 ACL（標準、拡張） 	
第3週	AM	<ul style="list-style-type: none"> スタティックNAT ダイナミックNAT NATオーバーロード 	<ul style="list-style-type: none"> ネットワークデバイスのセキュリティ ネットワークデバイスの管理 	<ul style="list-style-type: none"> DNS, Syslog 	<ul style="list-style-type: none"> 総復習 	<ul style="list-style-type: none"> STP RSTP MSTP
	PM	<ul style="list-style-type: none"> DHCP 【実機演習】 ACL設定 NATオーバーロード DHCP設定 	<ul style="list-style-type: none"> 【実機演習】 vtty設定 consoleパスワード設定 暗号化設定 ローカル認証設定 パスワードリカバリ 	<ul style="list-style-type: none"> TCP/IP IPv6 	<ul style="list-style-type: none"> 設計・構築概論 現場で使用する資料案内（基本設計書など） 現場で使用するツール案内（Expingなど） 	<ul style="list-style-type: none"> 【実機演習】 STP設定 RSTP設定
第4週	AM	<ul style="list-style-type: none"> 自習 	<ul style="list-style-type: none"> OSPF EIGRP 	<ul style="list-style-type: none"> シミュレーション対策 	<ul style="list-style-type: none"> BGP WAN接続 クラウド 	<ul style="list-style-type: none"> QoS SNMP IP SLA
	PM	<ul style="list-style-type: none"> EtherChannel FHRP（HSRPなど） 【実機演習】 EtherChannel設定 HSRP設定 	<ul style="list-style-type: none"> 【実機演習】 OSPF設定 EIGRP設定 		<ul style="list-style-type: none"> 【実機演習】 BGP設定 WAN接続設定 	<ul style="list-style-type: none"> 【実機演習】 QoS設定 SNMP設定 IP SLA設定
第5週	AM	<ul style="list-style-type: none"> SPAN AAA（TACACS+など） SDN 	<ul style="list-style-type: none"> CCNA Routing and Switching 試験対策（総合問題） 	<ul style="list-style-type: none"> CCNA Routing and Switching 試験対策（総合問題） 	<ul style="list-style-type: none"> CCNA Routing and Switching 試験対策（総合問題） 	<ul style="list-style-type: none"> CCNA Routing and Switching 試験対策（総合問題）
	PM	<ul style="list-style-type: none"> 【実機演習】 SPAN設定 	<ul style="list-style-type: none"> CCNA Routing and Switching 試験対策（総合問題） キャリアプラン相談 	<ul style="list-style-type: none"> CCNA Routing and Switching 試験対策（総合問題） キャリアプラン相談 	<ul style="list-style-type: none"> CCNA Routing and Switching 試験対策（総合問題） キャリアプラン相談 	<ul style="list-style-type: none"> CCNA Routing and Switching 試験対策（総合問題） キャリアプラン相談

CCNA研修の1日の流れ

9 : 00	開始
9 : 00 ~ 12 : 00	朝会(7つの習慣の動画視聴)・講義
12 : 00 ~ 13 : 00	お昼休憩
13 : 00 ~ 15 : 00	講義
15 : 00 ~ 17 : 00	実践
17 : 00 ~ 18 : 00	技術説明・日報作成
18:00	終了
18 : 00 ~	帰宅 学習コンテンツを使用した自習 Ping-t、オリジナル問題集、講義動画

2年目研修の内容

前に踏み出す力

第1回 自分から考えて行動すべき理由

- 一章 時代による動機の変化
- 二章 自分から考えて行動をする
- 三章 保証のない時代の行動指針

主体性

社会人マインド

第2回 会社の仕組みとキャリア形成

- 一章 会社の縦の仕組み
- 二章 会社の横の仕組み
- 三章 キャリアアップに向けた考え方

会社組織

マネジメント

考え抜く力

第3回 課題発見の思考プロセスを学ぶ

- 一章 課題を発見する方法
- 二章 解決策を見出すポイント
- 三章 課題解決に向けた検証の仕方

課題解決力

ロジカルシンキング

チームで働く力

第4回 リーダーシップ

- 一章 リーダーシップの正体
- 二章 ビジョンの理解と浸透方法
- 三章 ビジョンの浸透

リーダーシップ

コミュニケーション

成功曲線を描こう！

1.01 の法則 $1.01^{365} \approx 37.8$

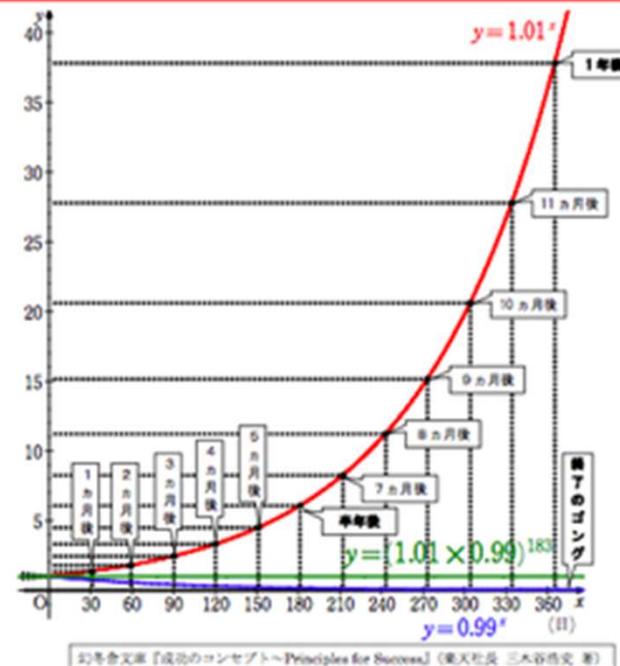
コツコツ努力すれば、やがて大きな力となる。

0.99 の法則

$0.99^{365} \approx 0.026$

逆に、少しずつサボれば、
やがて力がなくなる。

※ 1日交互の繰り返しは、ただか現状維持止まり。



福利厚生制度

福利厚生制度

レクリエーション	花見、バーベキュー、忘年会、新年会、スポーツ大会（3ヶ月に1回程度）、懇親会（全社員研修後）
休 暇	【日勤者】夏季3日(自由に取得可能)、年末年始6日(12月29日~1月3日) 【シフト勤務者】現場状況によって異なる（年間休日日数は、日勤者と変わりません）
住 宅	赴任手当
自己啓発	FCEトレーニング（外部、ビデオ）、資格取得補助制度、 技術書・ビジネス書購入・貸出、e-learningアカウントの貸出（Ping-t）
ライフサポート	JTBベネフィット、パートナー出産時全員で現場調整
健康・医療	健康診断、ストレスチェック
慶弔	産後休暇、育児休暇

ITインフラは 社会インフラ

それを支える使命感をもって成長し続けます

