

内閣府委託事業「就職氷河期世代の中途採用及び
職場実習・職場体験等（社会人インターンシップ）に関する調査研究」



社会人 インターンシップ 事例集

中途採用における、就職氷河期世代を含む求職者と
企業のより良いマッチングを目指して



事例集の発行にあたって

平成のバブル景気の崩壊以降、1990年代半ばから2000年代前半にかけて、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った方々（就職氷河期世代）は、たとえば不本意ながら不安定な仕事に就いている方、無業の状態にある方、社会参加に向けた支援を必要としている方など、様々な課題に直面してきた方々が多く含まれます。これは、個人やその家族だけの問題ではなく、社会全体で受け止めるべきものであり、我が国の将来に関わる重要な課題です。

こうした中で、現在、政府では、就職氷河期世帯支援プログラム（「経済財政運営と改革の基本方針2019」（令和元年6月21日閣議決定））をとりまとめ、3年間を集中取組期間として、就職氷河期世代の支援に取り組んでいるところです。

就職氷河期世代の方々は、職歴の不足や年齢といった面から、十分な選考の機会を得られにくく、結果として就職に至らないケースがあると考えられます。一方で、中小企業を中心に、人材不足に悩まれる企業も多くあります。

このような認識の下、就職氷河期世代の方々の就職及びその後の定着を支援することがこの課題解決につながるものと考えており、その一環として、就職氷河期世代を中心とする求職者の方と企業とが採用前に出会い、求職者の方が企業における仕事の実際の状況を知るとともに、企業側も求職者の人柄等を実際に見ることができる「社会人インターンシップ」の機会を拡大していくことが望ましいと考えております。

本事例集は、このような背景と課題認識に基づいて、企業に対してアンケート調査やヒアリング調査を行った結果から、就職氷河期世代を中心とする方々の中途採用や「社会人インターンシップ」の事例を収集し、求職者と企業のマッチングの様子や実際に採用に結びついたケースなどを取りまとめました。ぜひ、就職氷河期世代を中心とする求職者の方々に加え、企業の経営者や採用御担当者の皆様にも御一読いただき、就職・採用活動のヒントとして御活用いただけますと幸いです。

最後になりましたが、コロナ禍において、御多忙にもかかわらず調査に御協力いただいた企業・法人の皆様、調査にあたって御助言をいただいた有識者の皆様に、心より御礼申し上げます。

2022年3月

内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付参事官（産業・雇用担当）付

【掲載事例について】

- 本事例集の作成にあたっては、以下のアンケート調査・ヒアリング調査の結果から、「社会人インターンシップ」等の取組事例を選定し、掲載しました。

（1）企業アンケート調査

調査対象： ハローワークや若者雇用促進総合サイトに情報掲載されている企業等、「新・ダイバーシティ経営企業100選」受賞企業等から抽出した、全国の大企業・中小企業等2,002社・法人。

実施方法： 依頼状・アンケート調査票を郵送した上で、各調査対象に電話にて調査依頼を行い、原則としてWeb上に開設した専用サイトにアクセス・回答（インターネット調査）。2021年10月13日（水）～10月29日（金）に実施。

調査項目： 基本情報、中途採用の実施状況、中途採用を実施する上での取組としての社会人インターンシップの実施状況

（2）企業ヒアリング調査

調査対象： 企業アンケート調査で回答を得られた企業等のうち、①社会人インターンシップを実施している企業等、②社会人インターンシップは実施していないが中途採用を実施している企業等のうち中途採用者に占める就職氷河期世代の比率や前職が正規雇用以外の比率が高い企業等（計16社・法人）。

実施方法： 原則、Web会議もしくは対面で実施。一部企業等は、電話での聞き取りや書面による回答。

調査項目： 中途採用の状況、社会人インターンシップの状況、その他工夫している取組等

- 本事例集に掲載した内容は、企業ヒアリング調査の結果を中心に構成していますが、各企業・法人に御確認をいただいた内容となっています。
- 各事例は、概ねの業種ごとに並べて掲載しています。
- 掲載した事例の情報は、原則として2022年3月時点の情報を掲載しています。
- なお、上記の調査及び本事例集では、以下のように用語を定義しています。

「中途採用」

学校卒業後にその企業等以外で就業（パート・アルバイトも含む）した方を正規雇用で採用することを指します。いわゆる第二新卒も含めますが、非正規雇用労働者（派遣労働者、パート・アルバイトなど）の正規雇用への転換は含めません。

「社会人インターンシップ」

中途採用に向けた活動の一環として、学生以外を対象に企業等において就業体験（例えば、社員の指導を受けながら数日間以上、実際の業務を体験するなど）を行うことを指します。ただし、単なる職場見学のみにとどまるものやトライアル雇用（常用雇用への移行を念頭に求職者を3ヶ月以内の有期で試用雇用するもの）は除きます。

株式会社アーキ・ピーアンドシー	4
新卒採用で導入済みのインターンシップを中途採用にも展開 認知度の低い業務を体験し、ミスマッチを防止する	
株式会社イーガーデン近藤	6
マイナーな業種だからこそ、まずは 職場体験 意欲的に働けるよう、応募者からの理解を深め、認識一致を図る	
株式会社勝栄電業社	8
馴染みのない、多くの方が未経験の業種 だからこそ、実習を通じた採用が効果的	
株式会社新潟電装	10
仕事内容の「わかりにくさ」を解消 社会人インターンシップで採用のミスマッチを防ぐ	
六ヶ所エンジニアリング株式会社	12
社会人インターンシップのカリキュラムを工夫 応募者確保・女性技術者の積極採用を図る	
社会福祉法人 E.G.F	14
面接前に職場見学・職場体験を実施 応募者と法人、互いの理解を深める機会を創出	
社会福祉法人クオラ	16
インターンシップで入職前の不安等を解消 入職後は研修で基礎をしっかり身につける	
社会福祉法人新生会	18
介護職の一連の業務体験を実施 相互理解を深め採用ミスマッチを減らす	
社会福祉法人たかはら学園	20
「1日体験」を中途採用で実施 近年の早期離職率低下に繋がっている	
株式会社 DankSoft	22
「遊び心とイマジネーション」 完全テレワークによるインターンシップと個性を發揮できる組織づくり	
株式会社 フィッツ	24
「来たい時に来て」 随時「1Day 企業見学会(通称:1Day インターンシップ)」を開催し、希望者を受け入れ	
BIPROGY 株式会社	26
能力面・人物像の両方のマッチングを重視 IT スキルのみにとらわれない、中途採用における「ポテンシャル採用」の実施	
大橋運輸株式会社	28
「仕事の付加価値は人がつくる」 社会人インターンシップで多様な人材を受け入れ	
オスカー・インターナショナル株式会社	30
「職歴等関係ない」 一緒に成長し、「熱量」や「ビジョン」に共感いただける方を採用するための実習	

株式会社 アーキ・ピーアンドシー

〈神奈川県横浜市〉 <http://www.archi-pc.co.jp/>

<オフィス外観>



新卒採用で導入済みのインターンシップを
中途採用にも展開
認知度の低い業務を体験し、ミスマッチを防止する

法人概要

設立：1988年5月

業種：学術研究、専門・技術サービス業

従業員数：43名（2021年4月時点）

就職氷河期世代該当の者の正規雇用採用：
あり

前職が正規雇用以外の者の正規雇用採用：
なし

社会人インターンシップの実施：
過去3年で2名受け入れ

採用活動の概況

採用活動については、新卒採用・中途採用ともに募集内容は共通しており、新卒採用・中途採用にこだわらない採用活動を行っている。募集経路は、新卒採用・中途採用いずれも、大手民間人材紹介会社経由が中心となっている。

新卒採用に関しては、企業説明会に毎年50～60名が訪れており、そのうち30名ほどが応募の後、面接まで進み、その後、インターンシップを経て、採用となっている（毎年3～4名程度）。

中途採用に関しては、35歳未満の方が多く、就職氷河期世代の方の採用は、過去4名となっている。

採用・人材育成に関する特徴

採用する際、建築業界・積算業界出身かどうかという経歴よりも、「熱意があるか」「本人がやりたい業務と乖離がないか」など、本人の「やる気」を重視している。そのため、新卒採用・中途採用のいずれにおいても、**採用試験の過程でインターンシップを実施**している。

入社後は、OJTとして2～3週間程度の研修を行っており、内容に応じて各配属チームの担当者が実施にあたっている。研修では、基本的な積算の知識を身に付けることから始め、最終的には、実際の業務に近い内容を学ぶことができる仕組みとなっている。

OJT期間終了後は、1～2ヶ月間程度の期間、担当者による日々の業務の進捗確認を行うことで、徐々に業務に順応できる体制を整えている。

また、週2回、従業員6～7名で構成される勉強会の実施や、建築積算学校への通学の奨励など、**建築積算士の資格取得の支援**も行っている。



<社内の様子>

背景・課題認識

建築積算業務は一般的な認知度が低く、入社時点ではほとんどが未経験者である。仕事をしながら技術を身に付ける業務であり、実際に業務を体験しなければイメージがしづらいと認識していた。実際、中途採用者でも、採用後、仕事内容のイメージとの相違を理由に、1～2日で早期退職した事例を複数経験していた。

採用後に早期退職されると、非常に大きな損失となってしまうため、入社後のミスマッチ発生を解消することを目的とし、元々、新卒者向けに導入していたインターンシップを、中途採用者にも実施することとした。



<代表取締役 脇田様>

実施のポイントや効果

3日間で、会社紹介、業務説明、OJTによる実務体験及びフィードバックを実施 業務内容や社風に合うか、双方で判断する仕組み

インターンシップは、初回の面接合格者を対象に3日間に渡って実施しており、新卒採用・中途採用ともに共通の内容となっている。1日目の最初に会社の業務説明を行い、その後3日目の午後までは、OJTによる実務体験を実施している。3日目の最後、フィードバックの場を設けており、インターンシップを受けた感想を聞くことや、時間の制約上体験できなかった他の業務内容についての説明などを行っている。実施期間は原則3日間だが、応募者が在職中などの理由により1日の実施を希望するケースがあり、その場合はその事情を考慮する。

インターンシップを実施すると、「参加者への賃金の支払い」「OJTに対応する従業員の人件費」「使用する機材費」などの費用が発生するため、会社にとっての負担は少なくない。しかし、インターンシップを実施することで、採用後のミスマッチ発生を防ぐことができ、さらに、採用後の本人の定着・成長に繋がるため、実施する意義は大きいと考えている。実際、インターンシップを新卒採用者だけでなく、中途採用者にも導入して以降、これまで課題としていた早期退職者は見受けられなくなった。

なお、このプログラムは、参加者からの意見も積極的に取り入れており、例えば、「OJTだけでなくOff-JTも充実させてほしい」という意見を踏まえ、在籍している「建築専門学校の非常勤講師」や「資格試験の講師」による研修をプログラムに取り入れるなど、適宜、内容面の改善・充実も図っている。

今後について の認識、 展望

- 採用の手段として、大手民間人材紹介会社以外のルートがないか模索しているところ。例えば、ハローワークが主催している就職合同説明会に参加し、学生との新たなパイプを作ることができればと考えている。建築積算業界は全体的に人材不足だが、事前に業務内容を学んだ方を採用することができれば、入社後のミスマッチはより起きづらくなるのではないかと考えている。
- マイナーな業界ではあるが、当社においては東京アクアティクスセンター（東京五輪の競技会場）の積算を行うなど、大きな仕事をしてきた実績もある。既存の手段も活用しつつ、採用プロセスのフィードバック・改善を行い、引き続き、ミスマッチの発生しない採用を続けていきたいと思っている。

株式会社 イーガーデン近藤

〈広島県福山市〉 <https://e-garden-condo.com/>

マイナーな業種だからこそ、まずは職場体験
意欲的に働けるよう、応募者からの理解を深め、
認識一致を図る



<会社の外観>

法人概要

設立：1965年10月

業種：建設業

従業員数：10名（2021年10月時点）

就職氷河期世代該当の者の正規雇用採用：
あり

前職が正規雇用以外の者の正規雇用採用：
あり

社会人インターンシップの実施：
過去3年で8名受け入れ

取得認証・表彰等：

- エクステリア建材メーカーコンテスト
など

採用活動の概況

以前から新卒採用も含めて採用活動を行ってきたが、外構工事業自体があまり知られていない業種であるため、応募者が少なく、中途採用が中心となっている。

多くの企業説明会にも参加をしているが、新卒者は大企業を希望する傾向にあり、応募者が集まらず苦戦している。

現在は過去の失敗と費用対効果を考慮し、民間の就職・転職支援サービスのサイトの利用をやめ、2022年1月にオリジナルの採用ページを立ち上げ、広告ページとして掲載を開始したところ。現在は、動画コンテンツの作成や、アクセス分析にも着手しており、例年数名だった応募者が、今では月に20名ほど集まっている。

採用する際は、同業種からではなく、異業種からの未経験者のみ採用している。

採用・人材育成に関する特徴

応募者には、まずは互いの理解を深めるために、**職場見学・職場体験**を勧めており、その後、面接に進むことにしている。面接は最低3次まで行い、最終面接を経て全社員から賛同を得られて採用となる。

経験者より未経験者のほうが、謙虚で真面目に取り組む姿勢が見られる傾向にあり、将来性・積極性・協調性などの面で伸びしろが大きいと考え、期待して採用している。

また、社会貢献の一環として、ひきこもりの方や刑余者を就労支援として受け入れる取組も行っている。

育成に関しては、**幹部従業員がマンツーマン**で行う。職種は、「工事スタッフ」「アドバイザー」「デザイナー」の3つを設けているが、社内の結束を高め、従業員同士の感謝し合う風土を醸成するために、**お互いの仕事を体験するジョブローテーション**を行っている。



<近年中途採用された方>

背景・課題認識

これまで、新卒採用や、同業種からの中途採用を実施してきたが、採用後の定着率が低く、会社に馴染めなかった経緯から、未経験者の中途採用に重心を置くように移行してきた。

入社後の労働環境について、企業側と応募者が認識を一致させることで、定着率の向上、求人コスト・教育コストの低減、社内の士気低下の防止に繋がると考えたことから、業務内容について理解し、入社についてよく検討していただくことを目的に、応募者には、まずは職場体験をしていただいている。



<代表取締役 近藤様>

実施のポイントや効果

「職場体験は車の試乗と同じ。実際に体験して判断してもらいたい。」

職場体験の期間は、応募者の希望に合わせて実施しており、短ければ半日程度、大半が2～3日程度で実施している。職場体験を実施する際は、幹部従業員が応募者と一緒に実際の業務に同行し、リアルな労働環境を体験していただいている。

職場体験の内容は、アドバイザー希望であれば商談室での接客の体験や現場での作業指示への同行、工事スタッフ希望であれば工事現場で軽作業の体験、デザイナー希望であれば図面作成となっている。その際、仕事に対する取り組み方や姿勢を見て、応募者の伸びしろや適性を判断しており、職場体験中の会話や行動は、採用面接の際の判断材料にもなっている。

職場体験後、採用面接に進むかは本人の希望次第だが、職場体験を実施することは、改めてこの会社で働きたいと思うかを判断することができる良い機会だと考えている。また、従業員と応募者が関わる時間が増え、職場の雰囲気が悪くなったとも感じている。加えて、採用後の定着率やその後の本人の成長、社内の雰囲気という点から見ても、職場体験の取組は大成功していると考えている。



<近年中途採用された方>

今後についての認識、展望

- 認知度とお客様満足度地域NO.1を目指しており、今後の事業展開、事業拡大を考えると、自社の経営方針と合致する方を多く採用したいと考えている。ただし、一度に多くの方を採用すれば、育成が十分に行き届かないうえ、指導者の負担が大きいため、現在は大まかな採用スケジュールとOJTプログラムを作成中である。採用ページの広告を出すタイミングを調整しながら、引き続き応募者増加を図り、価値観の合う方を多く採用したい。
- 「職人不足」と言われる業界であるため、工事スタッフの増員が非常に重要である。現在は技能実習生も在籍中であり、会社側で住居の手配をした経験もあるため、県外からの引越を含めた雇用も可能である。今後、関東圏や関西圏などの都市部からも人材を呼び込む手法はないかと考えている。

株式会社 勝栄電業社

〈東京都大田区〉 <https://shoei-ele.com/>



〈会社の外観〉

馴染みのない、多くの方が未経験の業種
だからこそ、実習を通じた採用が効果的

法人概要

設立：1940年4月

業種：サービス業

従業員数：40名（2022年3月時点）

就職氷河期世代該当の者の正規雇用採用：
あり

前職が正規雇用以外の者の正規雇用採用：
あり

社会人インターンシップの実施：
「若者正社員チャレンジ事業」で年間4～
6名を受け入れ

採用活動の概況

従来のモーターメンテナンス事業に加え、近年、風力発電機メンテナンス事業も開始したことから、採用人数を増やすことを目的に、新卒採用・中途採用に加え、東京都の「若者正社員チャレンジ事業」を活用し、採用活動に取り組んでいる。

新卒採用については、毎年、高校や短大、大学の就職部への訪問などを行っているが、仕事のイメージがわかりづらい業種であるため、採用実績がない年もある。中途採用は、民間の転職サービスを活用し、随時、状況に応じて募集しているが、必ずしも採用に結びついてはいない。

「若者正社員チャレンジ事業」では、2015年以降継続的に実習を受け入れている。これまで、年間で平均して4～6名程度を受け入れており、計7名が採用に至っている。

採用・人材育成に関する特徴

電気機器修理業は、一般的に馴染みのない業種であるため、**未経験者であっても積極的に採用**している。

そのため、まずは実際に業務を体験していただき、内容を理解していただくことが一番良いと考えている。「若者正社員チャレンジ事業」による現場での実習は、参加者が業務内容を知り、自分に向いているかを判断していただく良い機会となっている。

一人前になるまでに時間がかかる業界でもあるため、近年、従来の教育制度を見直して育成に力を入れており、例えば、**作業マニュアルの作成や練習用モーターの設置、定期的な勉強会の開催**などを行っている。少しでも早く技術を身に付けていただくとともに、人材の定着に繋げることができていると考えている。



背景・課題認識

民間の就職・転職サービスのサイトを用いた募集では、他の企業の情報に埋もれてしまい、応募者が少なく、採用に結び付かないケースもあった。

このような経験から、不特定多数に対して働きかけるような募集方法よりも、当社に合いそうな方を積極的に発掘して、採用に結び付けていくほうがより効果的であると考え、「若者正社員チャレンジ事業」に参加した。



<専務 佐々木様>

実施のポイントや効果

どんな学歴か、技術があるかなどは関係ない

やる気があるか、興味を持って取り組んでいるかなど、**人物をしっかり見たい**

実習は、「社会人心構え教育」「ビジネスマナー教育」「モーター修理の作業サポート」「実習用モーターの分解・組立」のプログラムを組んでおり、20日間かけて実施している。

期間が長期に渡るため、会社の負担も大きいですが、参加者側もある程度の覚悟や意欲が必要となると考えている。また、実習中、毎日の終わりに設けているまとめの時間に、例えば先輩社員との受け答えや日報の作成の仕方などから、各参加者の特徴をよく見ることができる。実習参加者の学歴等は様々だが、実際に働いている従業員も同様である。期間中も採用に向けて参加者の人物像を見ており、経験・経歴よりも「やる気があるか」「興味を持って取り組んでいるか」などを重視して見ている。

20日間の実習を受け入れても、応募にまで至るとは限らないが、採用後、「自分が思っていたのと違う」ということで退職してしまうほうが、リスクとして大きい。会社の内容をより深く知っていただき、納得してから応募・入社を判断していただくほうが、参加者・当社双方にとって幸せであり、より効率的・効果的な採用方法であると考えている。



今後についての認識、展望

- 今後は、自社のホームページで独自の採用活動に関するページを作るなど、できることであれば何でも実施したい。一般的な認知度が低い業界であるため、合同説明会等で、どの程度会社の魅力が応募者に伝わっているのか、何が応募者に「響く」のか、常に試行錯誤して会社説明の資料を何度も作り直している。職場実習は採用に効果的と考えており、当社のようにあまり知られていない業界の会社の魅力を少しでも参加者に伝えることができるよう、これからも継続して実施していきたい。

株式会社 新潟電装

〈新潟県新潟市〉 <https://www.niigatadenso.co.jp/>

仕事内容の「わかりにくさ」を解消
社会人インターンシップで
採用のミスマッチを防ぐ



<会社の外観>

法人概要

設立：1961年8月

業種：卸売業、小売業

従業員数：47名（2022年3月末時点）

就職氷河期世代該当の者の正規雇用採用：あり

前職が正規雇用以外の者の正規雇用採用：あり

社会人インターンシップの実施：過去3年で5名受け入れ

取得認証・表彰等：

- にいがた健康経営推進企業

採用活動の概況

新卒採用は毎年行っているが、採用できない年もある。過去3年では3名の新卒者を採用したが、多くの学生は大手企業を選択する傾向にあり、会社説明会に参加してもなかなか応募がなく、新卒採用は難しいと感じている。

中途採用については、随時ハローワークを中心に行っているが、業界経験のある人材を確保しづらく、未経験の方でも採用している。また、民間の就職・転職支援サービスのサイトを利用することもあるが、多くの企業情報が掲載されている中では、自社が認識されにくく、半年間応募がなかったこともあり、利用の際は工夫をしている。そのほか、ハローワークが実施している会社説明会に参加している。

所属する従業員は50～60代が多いため、最近の採用の実績については、年齢構成のバランスも考慮して、20～30代の人材が多くなっている。

採用・人材育成に関する特徴

専門性が高く、特に未経験者にとっては、業務内容が想像しにくい仕事であるため、**職場見学や社会人インターンシップを案内**している。

中途採用の場合、35歳以上であれば仕事を自分でつくり出せる人材やリーダーシップを発揮できる人材を求めているが、未経験者の場合、社会人インターンシップ等を通じて、やる気があり、コミュニケーション能力があり、現場の社員と馴染めそうであるかなどがわかれば、採用に至ることもある。

教育制度については、徐々に導入しはじめているところであり、資格取得支援として、試験の費用などを負担している。また、現在は**スキルの「見える化」**を検討し、試行している。



<近年採用された中途採用の社員>

背景・課題認識

採用活動をしている中で、業務内容の「わかりにくさ」を解消する必要性を感じていた。これまで、採用に至っても、実際に仕事をしてみたら想像とは違った、という理由で離職するケースがあった。時間とコストをかけて、数少ないチャンスから採用することができたとしても、すぐに辞められてしまうと会社として大きな損失になってしまう。

このような状況を防ぐことを目的として仕事内容や社内の雰囲気を知ってもらうため、社会人インターンシップを開始した。



<事業推進室長 長谷川様>

実施のポイントや効果

面接後にも必要に応じて社会人インターンシップを実施

丁寧にコミュニケーションを図り、参加者の適性を把握する

社会人インターンシップは、朝礼から始まり、作業着に着替えて仕事内容を見学しながら作業の体験を行うなど、先輩社員とコミュニケーションをとりながら1日の仕事の流れを体験できるものとなっている。インターンシップのプログラムについては、責任者が考案し、現場の意見を聞きながら柔軟に変更を加えている。中には、営業職希望でインターンシップに参加したが、社員とのコミュニケーションを通して自身の考えに変化が生じ、現場の技術職として採用に至ったケースもある。

社会人インターンシップは、面接に進む前に行うだけではなく、面接を行った後にも職場を確認してもらったほうが良いと判断した場合には、採用の途中段階に組み入れる場合もある。

社会人インターンシップにおいて重視する点は、人柄や仕事への取り組み姿勢、車が好きであるか、社員とともに前向きに仕事に取り組むことができそうか、などであり、参加者と接した社員からも印象を確認し、採用について判断している。

社会人インターンシップは、面接より把握できることが多く、応募者の仕事に対する考え等も丁寧に聞くことができる。まだ開始して2年程だが、互いに納得しての入社となるため、採用のミスマッチは防げていると考えている。



<近年採用された元営業職の社員>

今後 についての認識、 展望

- 社会人インターンシップでは、仕事の内容について、より理解を深められるようにすることが必要である。専門性が高い仕事であることから、現状のインターンシップでは作業体験が十分にできないところがあるが、作業の練習キットのようなものがあれば、仕事内容の理解に繋がる体験をすることができる。またWebを活用した会社見学をできるようにして仕事内容の周知ができればと考えている。
- U・Iターンも含め、いろいろな経験のある方に来ていただきたいが、地元以外の方はなかなかインターンシップに来ていただけていないので、あまりコストがかからないようにしてできることを探していく。中途採用の方に、応募時に不安だったことなどをヒアリングしつつ、プログラムを組んでみたい。

六ヶ所エンジニアリング株式会社

〈青森県六ヶ所村〉 <http://www.r-e-c.co.jp/>

社会人インターンシップの
カリキュラムを工夫
応募者確保・女性技術者の積極採用を図る



〈六ヶ所エンジニアリング株式会社 社屋〉

法人概要

設立：1985年1月

業種：建設業

従業員数：203名（2022年1月時点）

就職氷河期世代該当の者の正規雇用採用：
過去3年で11名

前職が正規雇用以外の者の正規雇用採用：
過去3年で5名程度

社会人インターンシップの実施：

原則、学生を対象としたインターンシップ
を実施しているが、社会人の受け入れも実
績あり

取得認証・表彰等：

- ユースエール認定
- くるみん認定

採用活動の概況

当業界には、地元の工業高校や工業大学の学生が多く
入ってくる傾向にある。大手企業から転職した従業員も
多く、従業員の約75%が中途採用者となっている。

採用活動については、新型コロナウイルス感染症の影響
もあり、昨年から企業説明や面接のオンライン化、ホーム
ページの充実などを実施した。即戦力人材を求め、創設当
初から中途採用を行ってきたが、今は技術者も育ってきた
ため、会社に馴染んでもらえる若者・未経験者を積極的に
採用し、技能を継承しながら大切に育てることも重視して
いる。例えば、学校卒業後、数年のブランクの後で数年間
アルバイトしていた方を未経験者として採用した実績も
ある。また、定着率向上を目指し、数年前より職場環境の
充実、従業員満足度の向上に力を入れている。

採用・人材育成に関する特徴

採用にあたっては、コミュニケーション能力や会話力、やる気・チャレンジ精神等を重視している。
社内に技術力のある人材がある程度そろっており、技術指導等はできるため、長く勤務していただける
ことが一番大切だと考えている。

新卒採用者は、職場実習後に職場に配属、中途採用者は、基本的に応募した職種・職場に配属となる。
配属後は、職場における安全教育、総務・労務等の座学研修（5日間）を行っている。

入社後3ヶ月間、**教育担当者（ペアレント）**をつけることで、業務以外の
会社内のルールや規則を把握でき、入社後の様々な不安を解消することが
できると考えている。また、**人事考課制度を導入**しており、定期的な面談・
考課結果のフィードバックにより、自分の立ち位置・目標が明確になること
で、自分の将来の成長を意識しながら日々の業務に専念することができる
仕組みとなっている。



〈中途採用された方〉

背景・課題認識

応募者の確保が課題となっており、近年、ホームページの充実、動画の作成などの広報に力を入れるほか、女性活躍の推進・女性技術者の増員にも注力している。実績としては、この2年で5名の女性技術者を採用している。

なお、応募者確保の方策の一環として職場見学（インターンシップ）を実施しているが、中途採用の場合、在職中の応募が多いため、参加が難しいケースがある。



<代表取締役 附田様>

実施のポイントや効果

現場作業をイメージできるようプログラムを作成

興味がある作業を、本人が選び、体験できるようカリキュラムを工夫

インターンシップには、1週間版と1日版がある。2020年度から導入した1週間版は新卒採用向けであるが、1日版では新卒採用（高校、専門学校、大学）だけでなく中途採用に対しても実施している。

実施内容は、ものづくり体験が中心であり、基本的な安全教育ののち、デザインを行い、金属加工機で加工し製品を制作するものである。また、近年、ドローン事業を立ち上げたため、ドローン関連のインターンシップ希望者もあり、その場合、午前中にPC上のシミュレーターを操作していただき、午後に実機の操作体験を行っていただいている。

過去には、ハローワーク経由で、職場見学をしてから就職を考えたいという女性がおり、流れ作業の製造現場の仕事をしたいという本人の意向に沿って、土曜日に受け入れたこともある。その方は結果的には応募に至らなかったが、入職後のミスマッチ防止につながったという点で、インターンシップの効果を感じた。



今後についての認識、展望

- 近年の傾向として、未経験・他業種からの応募が増加しており、経験者や有資格者は応募が減少している。未経験からも育成できる仕組みを整えてはいるものの、工事の施工監督者などは未経験から資格取得までに長い期間が必要となり、国家資格試験にも合格する必要があるなどハードルが高い。
- 今後も継続して未経験者でも採用し、育成していきたいと考えているが、メンテナンスという現場作業のイメージから女性の応募が少ないため、男女とも活躍できる職場であることをアピールしたい。また、有資格者や経験者の方にも魅力的に感じていただけるような求人への工夫が必要だと感じている。

社会福祉法人 E.G.F

〈山口県萩市〉 <http://e-g-f.jp/>



<法人グループホーム外観>

面接前に職場見学・職場体験を実施
応募者と法人、互いの理解を深める機会を創出

法人概要

設立：2010年3月

業種：医療・福祉

従業員数：52名(2021年10月時点、パート含)

就職氷河期世代該当の者の正規雇用採用：
あり

前職が正規雇用以外の者の正規雇用採用：
あり

社会人インターンシップの実施：
過去3年で3名受け入れ

取得認証・表彰等：

- 6次産業認定団体（6次産業化優良事例表彰の「農福連携賞」受賞）
- ユースエール認定

採用活動の概況

当法人は、障害者の方に農作業を通じて居場所を提供し、活躍していただくことを主眼としており、従業員は、そのサポートを行うことが主な業務となっている。募集方法は、ハローワークによる募集を基本としており、ホームページを見て直接応募の問い合わせをいただいた場合でも、面接等の申込はハローワークを経由している。採用にあたっては、新卒採用・中途採用に関して特段の区別はしていないため、結果的に両者が同数程度となっている。また、採用時期も特に決まっておらず、必要に応じ募集している。

法人の設立から現在に至るまで、採用の状況に波があったが、近年は状況が良くなっている。山口県を中心とした近隣県出身者だけでなく、Iターン希望者が応募してきた事例もある。

採用・人材育成に関する特徴

業務内容が、現場で障害者の方々と接しながら農作業のアレンジ、手伝い等様々な活動を行う特殊な支援業務であるという観点から、採用においては応募者の意欲に加え、**コミュニケーション能力を重視**している。

福祉系の資格があれば優先して採用したいとは考えているが、業務の幅の広さから、多様な能力・経験を有することが求められるため、**他業種で得た様々なスキルや経験を持っている方も積極的に採用したい**と考えている。

なお、従前の雇用形態を見直し、現在は、**原則として全員正規職員として雇用**している（本人の希望に応じ、パートタイム契約にするなど、柔軟に対応している）。



<2021年12月採用の従業員の様子>

背景・課題認識

創設当初から、採用後のミスマッチ発生を防ぐため、面接を実施する前の職場見学・体験を実施している。実際にご自身が働く現場をご覧いただき、それでも応募を希望するかどうかの判断をしていただく仕組みを設けている。

当法人の職場見学・体験が広く認知されてきているのか、近年は、ハローワークの担当者から「面接の前に、まず職場見学・体験を実施して欲しい」という事前の依頼が増えてきている状況である。



<事務局長 野稻様>

実施のポイントや効果

職場見学・体験は、採用後のミスマッチ防止と同時に法人の思いを伝える機会になっている「法人について知ってもらう機会を増やす」という効果も期待

最初に応募の連絡があった際、面接を実施する前にまず職場見学・体験を実施している。特段、決まったプログラムは作成しておらず、ほぼ1日かけ、本人の希望も考慮して、時には障害者の方と実際に接しつつの農作業のサポートやバックオフィスの事務作業を体験していただくといったこともある。

職場見学・体験を通じ、自身が働く環境・業務について納得した上で採用選考に移行するため、採用後、「想像していた環境・業務と異なる」というミスマッチが生じにくく、また、法人の目指す展望・理念を理解した従業員を採用できていると感じる。また、実際に採用した従業員からは、「事前に職場見学・体験をして、この仕事をやってみたいと思った」「元々興味があったが、職場見学・体験をしてさらに興味が湧いた」など、好意的な意見も多く聞こえる。

また、採用に至らなかった場合でも、農福連携事業を認知いただける機会が増え、事業の啓発活動にも繋がっているため、職場見学の実施は大変有意義なものと考えている。



<2021年12月に採用した従業員の様子>

今後についての認識、展望

- 近年、人材を随時募集することが可能な体力が備わり、設立当初と比べても採用活動に対する負担は軽減されてきたと感じている。今後、数年かけて事業の拡大を企図しており、さらに従業員を増やしていきたいと考えている。
- 採用活動のためだけでなく、事業の啓発活動も含め、職場見学・体験を実施しているという側面がある。特に、過疎地で農福連携を実施している点について、様々な方面から興味を持っていただけており、引き続き、事業の啓発活動も見据え、職場見学・体験を実施していきたいと考えている。

社会福祉法人 クオラ

〈鹿児島県さつま町〉 <https://www.qoler.jp/SocialWelfare/>

インターンシップで入職前の不安等を解消
入職後は研修で基礎をしっかり身につける

<当法人が運営する事業所外観>



法人概要

設立：1969年11月

業種：医療・福祉

従業員数：154名（2021年10月時点）

就職氷河期世代該当の者の正規雇用採用：あり

前職が正規雇用以外の者の正規雇用採用：あり

社会人インターンシップの実施：受け入れあり（人数の詳細不明）

取得認証・表彰等：

- ユースエール認定
- えるぼし認定
- かごしま「働き方改革」推進企業 など

採用活動の概況

新卒採用活動は、学校への求人案内や学校訪問、就職面談会への参加等を行っているが、応募は少ない。新卒採用者数は年間数名程度であり、多くは中途での採用となっている。中途採用は、自社ホームページで募集しているほか、民間人材紹介会社への登録、ハローワークへの求人募集、行政等が実施する面談会等への参加等を行っている。

当法人は特別養護老人ホーム、認定こども園、児童発達支援センターを運営しており、採用は事業所ごとに実施している。介護職、看護職、保育士、幼稚園教諭、栄養士等が採用の対象となるが、介護職は無資格者・未経験者であっても採用している。

応募者の年齢層は幅広く、40代・50代の応募者も増えてきており、半数程度が介護職未経験者である。

採用・人材育成に関する特徴

中途採用は、書類選考と面接を行うが、医療・福祉の業界が初めての応募者には、希望により職場体験（社会人インターンシップ）を実施している。また、インターンシップとまではいなくても、現場見学をしたいという要望には柔軟に対応している。

経験の有無にかかわらず3～6ヶ月程度は研修期間ととらえている。未経験の場合は、介護の制度や用語の説明など、基本的な事項を研修で身に付けていただいている。また、業界の経験や資格はあるに越したことはないが、入職後の研修等で十分カバーできると考えており、実際、当法人の役職者の半分はもともと未経験者となっている。

今は、子育て世代の方などを意識し、法人内での保育所と連携するなど、働きやすい、休みを取りやすい環境づくりを心掛けている。



<業務にあたる従業員の方>

背景・課題認識

業界の傾向として、景気が良くない時期に応募者が増える傾向にあったが、採用しても、入職後「やっぱり違うな」ということで早期に退職してしまう方が少なくなかった。利用者の食事介助、排泄介助、入浴介助など、本人が実際にやってみないと分からない部分があり、早期退職は互いによくないと考えている。そのため、互いに良い結果となるように考え、従来、学校から実習生を受け入れていた素地を活かし、中途での応募者の体験を受け入れる「職場体験」を5年以上前に導入した。



<グループ代表 松下様>

実施のポイントや効果

本人の希望により、複数日・異なる場所での職場体験が可能

職場体験を経て「続けていくことが可能か」を本人が見極めることができる

職場体験は、採用面接を実施する過程において、介護職が未経験であったり、業務に対して不安を感じている方がいた場合、応募者の希望により実施しており、現場を見た上で応募するかを決断していただく、というスタンスで実施している。

近年は、新型コロナウイルス感染症の影響もあって減っているが、以前は、応募者の4～5人に1人が職場体験を活用していた。ハローワークの職業訓練を受けてきた方が現場のことを経験しておきたいということで参加されたり、40代・50代の方が、体力的な観点から「自分にできるのでしょうか」という不安から参加されたりする。

実施期間は1日でも1週間でも、応募者からの希望により柔軟に対応している。可能な限り、2～3日間で体験する場所を変え、様々な視点から職場を見ていただいている。事業所側は、職場体験を通じて、応募者自身の現場における様々な所作（例えば、高齢者や子供に対し、自分から積極的にコミュニケーションをとろうとしているか）など、対応の仕方などを確認している。好きでないとできない部分もあり、職場体験を経て、「自分には難しい」と感じる方や、どうしても抵抗感がある方もいる。本人が「やっていくことができるか」を見極めるための機会を提供していると考えている。

今後についての認識、展望

- 法人独自の制度として職場体験を受け入れているが、職場体験を受けてみたいと思う応募者が少ないとも感じる。理由として、応募者は1日でも早く仕事をしたいと考えている可能性があるが、職場体験を受ける方が増えたほうが、ミスマッチを減らす可能性が増えるため、事業所側としてはありがたいと考えている。
- 就職氷河期世代については、特に意識することはないが、従業員全体の年齢構成を考えると、層としては一番少ないため、来ていただけるのであれば歓迎したい。

社会福祉法人 新生会

〈群馬県高崎市〉 <http://www.sinseikai.org/>



<社会福祉法人新生会 全景>

介護職の一連の業務体験を実施
相互理解を深め採用ミスマッチを減らす

法人概要

設立：1957年

業種：医療・福祉

従業員数：202名（正規）

就職氷河期世代該当の者の正規雇用採用：
過去3年で14名

前職が正規雇用以外の者の正規雇用採用：
過去3年で11名

社会人インターンシップの実施：
過去3年で2名受け入れ

取得認証・表彰等：

- ユースエール認定
- 群馬いきいきGカンパニー認証（ゴールド認証）
- 障害者就労サポーター企業登録
- ぐんま女性活躍大応援団宣言登録

採用活動の概況

主に募集している職種は介護職である。採用活動はここ10年、新卒採用だけでは人員確保が困難になってきており、中途採用にも力を入れている。直近では、過去3年の中途採用者は29名（介護職以外の職種も含む）となっている。即戦力として、経験者や有資格者の応募を歓迎しているが、未経験者も積極的に採用している。

採用の募集方法は様々で、ハローワーク、福祉人材バンク、地方公共団体の若者就職支援センター等を介して行っているが、職員へ呼びかけを行い、人材を紹介されることもある。また、厚生労働省の群馬労働局が中心となって開催している合同説明会へ積極的に参加している。

採用・人材育成に関する特徴

採用については、中途採用・新卒採用ともに同じ内容の会社説明会を実施している。説明を終えると、募集をしている施設の見学を行い、その後人事担当との懇談を実施する。その後、本人からインターンシップの希望があれば受け入れている。対面で会う機会を大切にしており、説明会は直接アピールをする機会と捉えている。市街地から離れた山間部に立地していることもあり、まずは当法人の良さを知ってもらうことに力を入れている。

採用後は、法人全体の研修として3月下旬に2泊3日で宿泊研修を行い、当法人の沿革説明や施設見学、高齢者の心理とケア、高齢者のケアワーク、安全衛生学等の座学、そして実際の現場でのワークを行った上でふりかえりを行う。また、1ヶ月実際の業務を行った上で、5月に1日間のフォローアップ研修を行っており、看護師や栄養士による座学、施設長とソーシャルワーカーとのグループディスカッション、ふりかえりを通して、不安や悩みを共有、解消を図っている。その他に、配属された施設ごとに研修を行っている。



<居住者の方と小正月の準備>

背景・課題認識

他業種からの転職者を採用した際、職場になじめず1年を待たずに離職してしまうケースがみられ、定着率が低かった。このような経験から、本人が納得した上で就職していただけるよう、ミスマッチをなくす取組として、職場体験を3年ほど前に取り入れた。



<理事長 原様>

実施のポイントや効果

募集している施設での業務をひと通り経験することでミスマッチを軽減

職場体験の希望者がいれば、年齢や経験の有無などに関係なく受け入れている。実施期間は1日・2日・1週間とバリエーションがあり、本人の希望を聞いて調整している。

実施内容は、居住者とのコミュニケーションをはじめとして、職員と同様の業務を体験していただくというもの。参加者と施設によって多少の違いがあるものの、基本的には実際の業務の流れを通して、イメージとのギャップがないかをみてもらい、体験していただく。事前に参加者の希望を確認し、その方に合った体験プログラムでワークを行い、1日の終わりに参加者とふりかえりを行って、本人の気づきを共有している。

職場体験により、法人側も参加者側も相互に理解が深まっていると感じている。実務を見たり体験することで、仕事への興味がより深くなるほか、本人の不安や悩みなどもある程度解消できるため、本人が納得した上で就職していただくための良い機会になっていると考えている。また、職員も、参加者に教える側に立つことで新たな気づきが得られ、成長に繋がっている。



<居住者の方と一緒に合唱会へ参加>



<敷地内の梅の収穫の様子>

今後についての認識、展望

- 職場体験は、会社説明会に参加した応募者から希望があれば受け入れており、まずは中途採用の応募を増やすことが重要になる。
- 介護の仕事において、利用者が快適に安心して施設で過ごしていただくには、職員がいきいきと働いていなくてはならないと考えており、職員の生活が安定するよう、法人が責任を持って働きやすい環境づくりに取り組んでいる。その結果、当法人では勤続年数が平均10年以上と介護業界の中では長く、定着率が高い。また、毎年、永年勤続の表彰を行っており、5年～35年までの被表彰者が毎年60～70名いる。中途採用者の応募を増やしていくためには、このような当法人の良さをもっと知っていただくことが欠かせないと考えている。

社会福祉法人 たかはら学園

〈栃木県矢板市〉 <https://www.taka.or.jp/>



「1日体験」を中途採用で実施
近年の早期離職率低下に繋がっている

法人概要

設立：1969年3月

業種：医療・福祉

従業員数：

119名（2022年3月現在、正規職員86名）

就職氷河期世代該当の者の正規雇用採用：
あり

前職が正規雇用以外の者の正規雇用採用：
なし

社会人インターンシップの実施：
過去3年で5名受け入れ

取得認証・表彰等：

- ユースエール認定
- とちぎ健康経営宣言

採用活動の概況

複数の施設を運営しているため、法人一括採用で、生活支援員、児童支援員、保育士、看護師の職種を募集している。資格所持を応募条件にはしていないが、特に生活支援員に関しては、精神保健福祉士、社会福祉士などの資格があると採用優先度が高くなる傾向にある。

新卒採用は、民間企業が運営する就職支援サイトの活用、採用実績のある大学への求人掲載などが中心であり、中途採用は、ハローワークが中心となっている。

その他、ハローワークが行っている就職活動フェアへの参加、地方公共団体によるU・I・Jターンフェアへの参加、福祉人材センターへの求人掲載など、幅広く採用活動を実施している。

採用・人材育成に関する特徴

中途採用の応募者については、最初に面接を実施し、面接で評価が高かった応募者に関しては、「1日体験」に参加いただき、採用の可否を決定することとしている。面接のみでは判断が難しい方などでも、現場の声を判断材料とするために、参加していただくこともある。

直近5年間の中途採用者12名のうち、9名は就職氷河期世代（35歳～49歳）に該当し、うち4名は前職が美容関係や整体師などの業界未経験者であった。新型コロナウイルス感染症の影響で前職（サービス系の職種）が不安定になってしまった未経験者の採用も行った。



<職員研修での救命講習>

背景・課題認識

かつては民間の成功報酬型の人材紹介会社経由での採用を行ったことがあったが、その後の定着状況が良くなかった。

また、応募者が経験者の場合、面接では評価が高くて、入職後、前職の考え方・やり方と違うという理由での退職が多かった一方で、未経験者の場合は不安を感じていることが多かった。

このようなミスマッチを解消し、離職者を減らすための方策が必要と考え、「1日体験」を導入した。



<理事長 瀬端様>

実施のポイントや効果

「1日体験」を経て採用した従業員のほうが離職率が低い 施設利用者とのコミュニケーションの様子を実際に見ることができる

「1日体験」では、着替えの介助や食事の介助等を実際に行ったり、入浴介助の現場を見学したりする。現場を体験し、興味をもっていただいて採用に結びついた場合には、その後の離職率も低くなっている。

「自分には無理だ」と感じ、応募を辞退する方もいるが、福祉の仕事や法人に対して理解を深めていただいているように思われる。

体験を通じて、法人側は、面接とは異なる形で、施設の利用者とどのようにコミュニケーションをとっているかといった応募者の様子を実際に見ることができる。面接で評価されるコミュニケーション能力と、利用者が評価するコミュニケーション能力は異なっていると考えており、例えば面接時は緊張していても、実際に利用者と接しているところを見ていると、高い適性があるといったことはある。また、「やる気はあるが不安」という多くの応募者には、仕事の感触をつかんでいただくことができる。

このように「1日体験」を実施する効果は高いと感じており、今後も継続していくことが重要であると考えている。



今後についての認識、展望

- ユースエール認定や健康経営宣言といった認証を取得したことで、募集の際にアピールしやすくなったが、ユースエールに対する認知度はまだまだ低い印象がある。
- 福祉の仕事に対するネガティブなイメージを払しょくするような体験会や、仕事が長続きしない方に福祉の仕事を勧めるような取組が行政からの支援・連携というかたちで実施されれば、参加したいと思う。アプローチの仕方が難しいが、ひきこもりの方も、支援の担い手として可能性があると思っている。
- 「1日体験」は、現在は中途採用の面接を受けた応募者に対してのみ行っているが、今後は中途採用への応募の有無にかかわらず「1日体験」自体への参加希望者を募集する、ということも考えている。

株式会社 ダンクソフト

〈東京都千代田区〉 <https://www.dunksoft.com/>



<各所とWebで繋がるオフィスの様子>

「遊び心とイマジネーション」
完全テレワークによるインターンシップと
個性を発揮できる組織づくり

法人概要

設立：1983年7月

業種：情報通信業

従業員数：24名（2018年6月末時点）

就職氷河期世代該当の者の正規雇用採用：
なし

前職が正規雇用以外の者の正規雇用採用：
過去3年で2名

社会人インターンシップの実施：
過去3年で5名受け入れ

取得認証・表彰等：

- 東京ライフ・ワーク・バランス認定企業
- 攻めのIT経営中小企業百選
- テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰
など

採用活動の概況

過去3年間で、中途採用は7名、新卒採用は3名となっている。中途採用者には即戦力としての役割を期待しており、採用後は、Webデザイナーやプログラミング等のWeb系業務を担当している。一方、新卒採用者はシステム開発やSE系の業務を担当している。採用にあたって、年齢層は必ずしも意識していないものの、デジタルができる方は若い方が多く、結果的に平均年齢が30歳前後となっている。

地方出身の従業員が、地元でサテライトオフィスを立ち上げてそこで勤務したり、地方の高等専門学校で従業員が非常勤講師を務めているところ、その教え子の学生が新卒で入社したり、海外からのインターンシップ参加者が入社するなど、多様な働き方・人材を受け入れている。

採用・人材育成に関する特徴

近年、自社ホームページでコラム等を通じた情報発信のボリュームを増やしており、採用面接ではそのコラム等を読んでいるかどうかを確認している。その結果、応募者と会社側の認識のズレはなくなってきていると感じている。また、過去10年ほど、**従業員と相談しながら毎年就業規則を変更し**、在宅勤務を含むテレワークや有給休暇事前申請取得率について数値目標を掲げるなど、最新の働き方を導入してきている。様々な働き方を可能とすることで、応募者の安心感に繋がっていると感じている。

このような働き方を推進するには、従業員と一緒に生産性を上げる必要があり、経営層が変わらないといけない。**遊ぶ時間がないとイマジネーション力は上がらないし**、そういう楽しい雰囲気が伝わらないと、若い方が入らないと考えている。



<フランスからのインターンシップ参加者の様子>

NPO等と連携して、いわゆるひきこもりの方を対象としたり、外国の方に海外から参加いただいたり、出産後に復職を希望する女性に参加していただいたり、様々な方に対するインターンシップを実施している。必ずしも採用に繋がらないこともあるが、多様性の中でしかイノベーションは実現できないと思っている。

ITが生産性向上のためのものというのは20世紀の話であり、今はイメージーションが大切。そのような考え方ができる方を増やしたいと考えている。その際に求められるのは遊び心であり、それにより人のイメージーションを育て、社会課題を解決していくことが必要だと思っている。

そのような遊び心を発掘し、多様性を確保する機会を創出するという意味で、インターンシップは重要だと考えている。



<代表取締役 星野様（テレワーク中の従業員と）>

実施のポイントや効果

完全テレワークによるインターンシップの実施は、経営面での意義が大きい

インターンシップはすべてテレワークにて実施しており、対面では実施していない。インターンシップ中は、常時Web会議を立ち上げ、慣れていただくようにしている。完全テレワークにすることで、時間や場所の制約を軽減できることに加えて、遠隔でも働ける方を確保することは経営面においても意義があると考えている。

人のキャラクターなどは、リアルに会わないと全く感じ取れないということはなく、リモートでもある程度わかると考えている。インターンシップの内容としては、Webデザインとプログラミングのほか、事務処理の体験も含まれており、これを5日かけて実施している。

たとえお試しのインターンシップであっても、人が一人入ってくるということは、その方の考え方も企業の中に受け入れるということの意味している。これは、多様性を確保する機会の一つであり、個性を発揮できる場にしていくことが大切だと考えている。

また、今の時代は一学年違うだけで価値観が違ふと言われていいる。そのような中、その方たちが購買層になる可能性を視野に入れると、インターンシップを通じて若い方たちの考え方を知っておくことも経営的な意味に繋がると考えている。

さらに、インターンシップを通じて、教える側にも新しい学びがあることや、社会人インターンシップを実施した場合のほうがか定着率が高いことも、メリットと考えている。



<テレワークインターンシップの様子>

今後についての認識、展望

- 今後、地方へのU・Iターンや高齢の両親の介護などにより、人材が流出するリスクをどの企業も抱えている。本人からすれば離職後に職につけず生活保護となる可能性もあるだろうし、企業としては戦力を失うことになる。少子化が進む後は、流動性も上がるので、テレワークによって遠隔で働ける人材を採用できるように対策を取っていくことが組織として重要だと考えている。都市部で採用しづらかったとしても、全国から採用するチャンスが広がる。

株式会社 フィッツ

〈広島県福山市〉 <http://www.kkfits.jp/>



「来たい時に来て」

随時「1Day企業見学会(通称:1Dayインターンシップ)」を
開催し、希望者を受け入れ

法人概要

設立：2015年2月

業種：情報通信業

従業員数：6名(2021年10月時点)

就職氷河期世代該当の者の正規雇用採用：
あり

前職が正規雇用以外の者の正規雇用採用：
なし

社会人インターンシップの実施：
過去3年で2名受け入れ

取得認証・表彰等：

- 健康経営優良法人
- 広島県働き方改革実践企業
- ふくやまワーク・ライフ・バランス

採用活動の概況

設立当初は役員のほか、従業員は2名。新卒採用は大手企業等を志望する学生が多く人材確保が難しい状況にあり、中途採用の比重が大きい状況である。

採用活動については、自社のホームページで採用情報を掲載しているほか、地方公共団体の就職支援サイトやハローワーク等を活用して募集を行っている。また、行政が主催するU・Iターンの合同説明会にも継続的に参加している一方、民間の転職支援サイト等は、費用負担の面などから利用していない。その他、大学に就職・転職希望者がいないかの問い合わせも行っている。

採用実績については20代が多いが、就職氷河期世代に該当する方で、IT業界未経験であった方を採用した実績もある。

採用・人材育成に関する特徴

新卒採用・中途採用のいずれの場合であっても、「1Day企業見学会(通称:1Dayインターンシップ)」を案内する。

中途採用では、基本的に「即戦力」となってもらいたいことを希望しているが、求めるものはプログラミング等の能力よりも、クライアントの求めるものを形にするためのコミュニケーションや、この会社で何がしたいかの考え方。仮に未経験であっても、本気度・熱意があることが重要であり、この点をインターンシップで判断する。

採用後の制度として、「自己啓発手当」の制度がある。入社半年後を目安に、ITスキルを身につけてもらうための制度で、書籍の購入等の自己啓発に対して手当を設けている。



〈1Dayインターンシップの様子〉

背景・課題認識

「中途採用＝即戦力」と考え採用をしているが、社風に合わずに短期間で辞めていく方もいた。短期間で辞めてしまう方をどうすればなくすることができるかを考え、中途採用の場合であってもインターンシップを実施することとした。

採用する側もそうだが、採用される側も、短期間でキャリアが途絶えるのはよくないと考えている。現在は行政が主導する社会人インターンシップの受け入れもあるが、それよりも前から独自に実施をしている。



<代表取締役 原井様>

実施のポイントや効果

朝の To Do リストの作成から夕方の成果報告まで、**実際の従業員の1日の流れを体験**
インターンシップは「**双方が納得をする機会**」である

1日の中で、午前に IT 業界の現状や将来像を説明し、昼食を一緒に取りながらの懇談を行い、午後はプログラム開発疑似体験として、「要件確認」→「設計」→「プログラム」→「テスト」→「完成報告」を行う。午前に IT 業界の将来性や業界のことについて認識していただき、その上で、会社で何をしたいと思うかを考えてもらうことで、認識のずれ等が生じにくくなるのではないかと考えている。

インターンシップにより、応募者としては社内の雰囲気を知ることができ、会社としては応募者の人柄等も含めて、書類や面接のみで評価する場合と比べると多面的に評価できる。朝の挨拶の時点から様子を見ることができ、入社への意欲や、IT 業界でどれだけ本気で働きたいと考えているかだけでなく、システムエンジニアとしてのセンスなども判断しやすい。決められた時間内に結果を出すためのプロセスが踏めているか、論理的に説明できる能力があるかどうかを確認することができる。

参加者側から応募を辞退されることもあるが、インターンシップは双方に納得した上で入社・採用を判断する機会なのではないかと考えている。



<近年中途採用された社員の方々>

今後 についての認識、 展望

- 現在は、内容の企画から評価まですべて社長1人で対応できているが、今後応募者が増えた場合には、インターンシップの担当を別の従業員に経験してもらわなければならない。ただし、いわゆる「人事部」のみが担当するのではうまくいかないのではないと思われる。部門・部署によって採用したい方は異なるはずなので、現場に合う方を評価・採用できるような仕組みにしなければならない。
- 現在、インターンシップは1日のプログラムだが、1週間程度の長さがあれば、チームで課題に取り組むプログラムもできるようになる。役割分担を行い、コミュニケーションをとりながら課題解決をできるか等、より詳細に人材の適性を確認することができ、さらにミスマッチを防げる可能性が高くなると考えている。

BIPROGY株式会社

(旧名：日本ユニシス株式会社、2022年4月商号変更)

〈東京都江東区〉 <https://www.unisys.co.jp/index.html>



<会社の外観>

能力面・人物像の両方のマッチングを重視
ITスキルのみには捕らわれない、
中途採用における「ポテンシャル採用」の実施

法人概要

設立：1958年3月

業種：情報通信業

従業員数：4407名(2021年3月31日現在)

就職氷河期世代該当の者の正規雇用採用：
あり

前職が正規雇用以外の者の正規雇用採用：
あり

社会人インターンシップの実施：
実施なし

※中途採用に特色のある事例として掲載

採用活動の概況

現在は、年間でおおよそ新卒採用100名、中途採用50～100名というバランスで採用を行っている。近年、中途採用の人数は増えている。新卒採用については、会社全体としての採用計画がある。中途採用については、計画もあるが、具体的な各部門からの求人要件を受けてから、本社の人事担当が動く形になっている。

中途採用に関し、IT業界のエンジニアについては売り手市場であり、応募が少ない上、キャリアアップを目指して転職を繰り返す方も多い。民間の転職エージェント会社に要件を公開して募集を行う方法を中心としているが、会社のWebサイト経由による直接応募も受け付けている。

中途採用者の年齢構成は、35～49歳は50～60%程度となっているが、若手人材も積極的に採用している。

採用・人材育成に関する特徴

中途採用については、キャリア採用のほか、**ポテンシャル**（新卒、第二新卒、あるいは若干の経験ありの方を含めた概念）採用を行っている。

配置に関しては、募集にあたって提示した要件・部署に従う。

従来から働き方改革に取り組んでおり、育児介護休暇、兼業・副業申請制度を設けている。当社としては従来から実施している施策で既に定着しているため、前面に出してアピールしているわけではないが、結果的には利用した従業員からは好評である。業界平均と比べて低い離職率を維持できているなど、人材の定着に結びつく効果も感じられる。

PRポイントとしては、**多様性を受け容れる**とともに、**新しいことにチャレンジする文化、異なる価値観を尊重し合える組織風土**を作り上げてきているということだと考えている。

背景・課題認識

近年のDX（デジタルトランスフォーメーション）の動きのなか、持続的な成長と企業価値向上のための優秀な人財の確保が必要となっている。

これまでの中途採用においては、スキル面で明確な要件を設けて募集してきたが、採用が困難となる傾向にあることから、新たに、従来の募集方法も継続しつつも、若干の経験がある方も含め、新卒や第二新卒の採用と同様に人財の潜在的能力を評価して採用を行う方法（中途採用におけるポテンシャル採用）も並行して実施し始めた。

実施のポイントや効果

「中途採用はお見合いのようなもの」

応募者と企業、互いが理解をして、**相性を確かめることを重視した選考**

2022年より求人的一般公開をしているが、従来は主に民間の転職エージェント経由で採用を実施している。エージェントがプールしている人財の中から応募者マッチングが行われ、書類、一次・最終面接と選考活動を実施する。

面接時には、求職者が現場に入ったときのイメージが持てるか否かを重要視しており、一次面接から現場のスタッフが参加する。特に中途採用の場合は、面接はお見合いのようなものであり、両思いでない双方にとって望ましい結果は得られないと考えている。

転職エージェントに対し、各募集要件についての説明会を開催してしっかり説明することで、適した人財からの応募の促進や、「当社が求める人財像」への理解の促進も図っている。

キャリア採用については経験やスキルを、ポテンシャル採用については、それぞれの分野における一定水準の経験はもちろんのこと、意欲的な姿勢や潜在的な資質を重視している。

セキュリティの関係で一部に限られるが、希望者には社内見学も実施している。

選考過程は、募集要件ごとに分けているが、選考する中で、「この方は、他の募集要件の方が、人財像が合うかもしれない」と判断できることがあれば、（応募者本人に同意を得た上で）そちらの選考過程に変更を行うケースもある。

このように、スキル・経験等の募集要件だけでなく、応募者本人の人物像と配属部署との相性をしっかり見極めるようにしており、それも高い定着率の一因となっているのではないかと考えている。

今後についての認識、展望

- エンジニアの売り手市場が続いており、また、エンジニア職の募集の際には、求める要件レベルのマッチングが難しい傾向があるなど、課題を抱えているものと認識している。
- 転職エージェント向けに、求める人財像をより具体的に理解いただくため、現場担当者から直接話をする説明会を開催しており、継続的に実施していく予定である。また、社会人インターンシップの実施については、セキュリティ面の制約やその他課題等があることから、具体的な実施予定はないものの、今後に向けて、潜在的な転職希望者を引き寄せる施策として検討することを考えている。

大橋運輸 株式会社

〈愛知県瀬戸市〉 <https://www.0084.co.jp/>



<会社の外観>

「仕事の付加価値は人がつくる」
社会人インターンシップで
多様な人材を受け入れ

法人概要

設立：1954年3月

業種：運輸業、郵便業

従業員数：106名（2021年6月時点）

就職氷河期世代該当の者の正規雇用採用：
あり

前職が正規雇用以外の者の正規雇用採用：
なし

社会人インターンシップの実施：
過去3年で51名受け入れ

取得認証・表彰等：

- 健康経営優良法人ブライツ500
- はばたく中小企業300
- 新・ダイバーシティ経営企業100選プライム
- あいちサービス大賞
- 地域未来牽引企業

採用活動の概況

新卒採用は4年前より随時募集をしているが、中途採用の比率が高い。

採用活動については、民間の求人サイト等を活用しながら「社員の健康増進」「地域貢献活動」「ダイバーシティ」などの様々な取組を行い、自社のホームページで周知に努めており、その結果、自社のホームページからの問い合わせが増えてきている状況である。

その他、農園と提携し、従業員に栄養価の高い野菜や果物などを定期的に配布するなどの健康経営に力を入れており、このような取組が求職者の家族の目に留まり、求職者本人に紹介され、そこから応募に繋がるようなケースもある。

採用・人材育成に関する特徴

書類選考や筆記試験は行わず、**人柄を重視した採用**を行っており、入社後に本人が何をやりたいかについて時間をかけて話し、会社の理念や方針に適する人材かどうかを確認している。

運送の他にも整理・片付けサービス、地域貢献活動等の様々な事業や活動を展開しており、多様な人材が働いているが、配属された事業でうまく仕事ができない場合には、**従業員本人の得意分野を確認**しながら別の事業に再配置し、活躍できるチャンスを作っている。

また、人材育成の一環として、資格取得に関するものや仕事に関連する図書等の費用を負担している。



<インドネシアからのインターンシップ参加者の様子>

背景・課題認識

採用してもすぐに退職してしまった場合、採用した側もされた側も、互いのためにならないとの考えから、長年にわたり、社会人インターンシップを導入している。高齢者、障害者、外国人、LGBTQ等、多様な従業員が在籍している。

実施が内定後になることもあるが、まずは社会人インターンシップによる職場体験を行い、従業員とコミュニケーションを図る機会を設け、互いが納得したかたちで採用することになっている。



<代表取締役社長 鍋嶋様>

実施のポイントや効果

社会人インターンシップは将来ともに働く可能性のある仲間に出会う大切な機会だからこそ、多くの従業員が関わりチームで採用することを意識する

当社の社会人インターンシップは、現場での体験を重視している。朝から夕方まで、現場で業務のサポートを行っていただき、合間に健康経営、ダイバーシティ、地域活動等の話をして、会社のことを知っていただくようにしている。特別なプログラムを設けてはおらず、参加者の特性を確認しながら柔軟に対応している。また、採用に繋げることを目的としているため、なるべく多くの従業員が参加者と接し、互いのことを知る機会を設け、「チーム」として採用することを意識している。

面接の場合、応募者は面接用に事前に準備をしていることや緊張をしていることが多く、本来の姿が確認しにくい面がある。一方、社会人インターンシップでは、挨拶、基本的なマナー、コミュニケーションの取り方、本人の思い、チームに打ち解けることができる人材であるか、自分で考えて行動できる人材であるかなど、多様な面から確認することができる。

実際、社会人インターンシップの参加者のうち半分程度が採用されており、社会人インターンシップ参加者の採用の割合が高くなっている。また、社会人インターンシップを実施することで、従業員の参加者への接し方、伝え方を考える機会が生まれるため、従業員の成長にも繋がる良い機会だと考えている。



<日頃からコミュニケーションをよくとるスタッフの様子>

今後についての認識、展望

- 「インターンシップ＝学生が参加するもの」というイメージが強く、社会人インターンシップは、まだ十分に認識されていないところがある。転職をしたいと思っている人等に対して、これまで以上に情報を発信していければと考えている。
- また、人材を単なる労働力とだけ考えると良い組織はできない。地域や社会に貢献すること、付加価値のあるサービスを提供しようとするなど目的をもつことが重要であり、インターンシップを通してそのような考え方が共有できればと思う。そのためには、受け入れ側としての成長が求められるものであり、受け入れ体制が整えば、さらにインターンシップの活動は広げられるものと考えている。

オスカー・インターナショナル株式会社

〈東京都港区〉 <https://oscarinternational.co.jp/>

「職歴等はない」
一緒に成長し、「熱量」や「ビジョン」に
共感いただける方を採用するための実習



法人概要

設立：2015年4月（日本支店設置）

業種：サービス業

従業員数：10名（2022年2月時点）

就職氷河期世代該当の者の正規雇用採用：
なし

前職が正規雇用以外の者の正規雇用採用：
あり

社会人インターンシップの実施：
「若者正社員チャレンジ事業」で
月あたり平均して2名を受け入れ

取得認証・表彰等：
● ユースエール認定

採用活動の概況

近年は新卒での採用者が入社してきているが、設立以来、従業員のほとんどが中途採用で入社している。

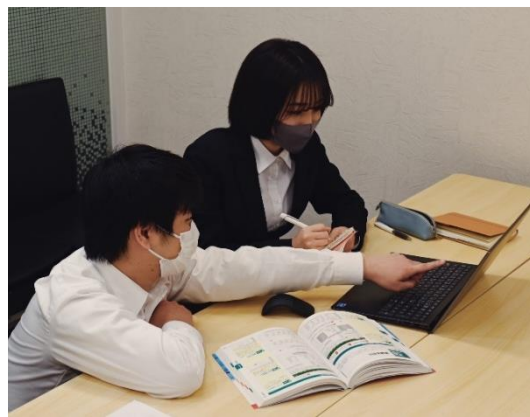
新卒採用・中途採用とは別に、1年程度前から、東京都が実施している「若者正社員チャレンジ事業」に参加している。参加者は、企業内実習として、実際に会社に来て実務経験をした後、希望がある場合にはハローワークを通じて採用選考の応募をさせていただいている。

「若者正社員チャレンジ事業」では、1ヶ月で平均2名程度を継続的に受け入れている。実習参加者のうち、半数以上が当社への応募に繋がっており、これまでに2名を正社員として採用している。

採用・人材育成に関する特徴

海外に本社のある企業の日本支社であり、主な業務はIT、アウトソーシングなど。

新卒採用・中途採用ともに、**有料の求人媒体や自社のホームページを通じて募集**している。実習に応募してくる方は、例えば、長く海外留学していて日本での就職に上手くいかなかった方、元々個人事業主であったが企業に就職したいと思った方など、本当に様々な方がいる。中には、新卒で就職予定だったがうまくいかないという方もいた。実習を希望した方は全員受け入れており、実習後、希望者に応募していただく形をとっている。実習については、進行のスピード感などの調整を重ね、現在は**10日間をベストなカタチで実施**できていると考えている。



背景・課題認識

設立からまだ数年の企業であることから、これから一緒に成長していこうとする若い方で、「熱量」や「ビジョン」に共感していただける方に応募いただき、ミスマッチを減らしたいという意向がある。実習を実施することで、参加者の取り組み姿勢が見えるのではないかと考えた。また、正社員として仕事に就いた経験がない、もしくは経験が浅い方を対象にしている「若者正社員チャレンジ事業」に参加することで、様々なバックグラウンドを持つ実習参加者の中から採用に結び付けたいと考えた。



<代表取締役兼CEO 小林様>

実施のポイントや効果

長期で実習受け入れを行う中で、自主性や主体性等も見えてくる

10日間の実習の中で、一般社会に出た際に、必ず使うスキルの習得を研修に近いかたちで行いつつ、オフィスソフトを使い実際の業務で使用する資料作りなどの体験を行っている。

企業内での実習を経て応募・採用する仕組みは、ミスマッチが少ないと考えている。また、実習を通じることで、企業側としては、参加者のことをよく見ることができるとなっている。特に5日目以降に本人の立ち振る舞いが見えてくることが多く、わからないことを質問してくる姿勢など、実習を通じて自主性・主体性を把握することができる。実務をお客様先で行うことも多いため、主体性をもって業務ができるかどうかの姿勢は重視して見ている。

参加者には様々な方がいるが、実習を通じて、本人の価値観等が変わっていく様子にふれるといった経験をすることもできる。本人にとっては、「若者正社員チャレンジ事業」の「キャリアアドバイザー」による相談対応を活用し、実習での経験や相談したこと等を踏まえた上で、応募するかどうかを判断することができる。職場実習を通じて採用された方は、面接のみで採用された方と比べると、採用されるまでの過程で会社側の熱意がより強く伝わっていると感じており、エンゲージメントが高くなるため、仕事も一生懸命取り組む傾向があると思っている。



今後についての認識、展望

- 通常の採用活動は、人が来てくれるのを待っていることが多いが、「若者正社員チャレンジ事業」での実習受け入れは、求職者に対して積極的に会社の良さをアピールできる機会だと捉えており、今後も継続して行っていきたい。IT業界は年齢が上がってきているが、当社は若い方の発想力を取り入れつつ、若い方の力で、会社として一気に成長していきたいと考えている。

内閣府委託事業
「就職氷河期世代の中途採用及び職場実習・
職場体験等（社会人インターンシップ）に関する調査研究」

社会人インターンシップ事例集

中途採用における、就職氷河期世代を含む求職者と
企業のより良いマッチングを目指して



2022年3月発行

発行 内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付参事官（産業・雇用担当）付
〒100-8914 東京都千代田区永田町1-6-1 中央合同庁舎第8号館 TEL：03-5253-2111（代表）

作成 株式会社浜銀総合研究所 地域戦略研究部