

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。