

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

社会人インターシップの実施：

原則、学生を対象としたインターシップ
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あり、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 野稲様>

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「自分にできるのだろうか」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/>

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



＜社会福祉法人新生会 全景＞

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。