

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うと言われている。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り着率が高いことも、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」となっていた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。