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.biprogy.com/

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



<会社の外観>

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、若手人財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、人財の定着に結び付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年より求人の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きている。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 いと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。

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。

今後に ついての認識、 展望

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/

「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



<会社の外観>

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ト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をし、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。



<インドネシアからのインターンシップ参加者の様子>

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。

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している。



<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<mark>仲間に出会う大切な機会</mark> 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>

- 「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。
- 今後に ついての認識、 展望
- 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ことなどの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



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。

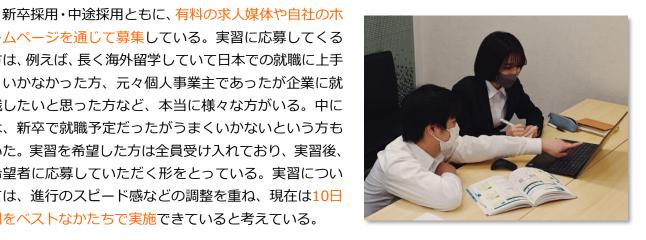
新卒採用・中途採用とは別に、1年程度前から、東京 都が実施している「若者正社員チャレンジ事業」に参加 している。参加者は、企業内実習として、実際に会社に 来て実務経験をした後、希望がある場合にはハローワー クを通じて採用選考の応募をしていただいている。

「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。

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 間をベストなかたち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機会となっている。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