

ING Information Network Group

[イング] 2015 VOL.6 SPRING

人材育成

ミスマッチ対策の切り札
インターンシップの正しい運用
マクドナルド・ユニクロの教育ノウハウを伝授
サービス業に特化した定額研修

Feeling the vital
beat of spring,
let's keep walking
on step by step
along the road
with cherry
blossoms soaring
high in the air.



リーダーの肖像 どないでっか対談

ウェルシア薬局株式会社 × 一般社団法人 日本人材開発研究所
取締役会長補佐 槌屋 茂康 氏 代表理事 奥野 嘉夫 氏

「ベトナムの風に吹かれて」 日本ベトナム初合作映画
撮影近況報告

「ミャンマー人 技能実習生」 希望あふれる国
ミャンマー

ワールド
アイ

新市場創造 ストリート発信のビジネスチャンス!
バスケットボールの次世代ジャンル3×3 対談:田村 裕 氏 × 吉岡 大和 氏

健康SEED 医療の現場から見える水素の可能性 兵庫医科大学 教授
中尾 篤典 氏

耳より情報 ものづくり補助金 明日への扉 レインボーキャンドル

大好評企画

人材育成

第4弾



企業にとって「人」が重要な資産である。

これに反論する人は恐らくいないでしょう。そして人材育成の重要性もみな認識しており、人が育つことほど、経営にとって心強いことはありません。ところが、その重要性が十二分に認識されていても、実践が盛んになっているとは言いがたいのが現状です。

それは「人材育成」という言葉の語感がもつ問題もあるような気がします。人が育つのは、企業にとって目的にはならず手段にすぎません。目的はあくまでも事業の成長であり、業績の向上です。そのために人材の育成は不可欠であっても、企業は教育機関ではないので、それはあくまで手段となります。自社の戦略をきちんと理解し、それにそったスキルを社員が備えること。さらにスキルは環境変化や戦略の変更に応じて、常に変化が求められます。一度身についたスキルや能力が、通用する時代ではなく、常に組織は学習を求められます。それが「企業内学習」の概念であり学ぶことが重要です。その結果、人は育つと考えます。

ミスマッチ対策の切り札！ インターンシップの正しい運用



中西 浩太氏

中小企業の大きな経営資源である人材について、人材不足は明らかですが、新卒学生に目を向けても大手と比べれば、依然として採用することが厳しい状況です。今、中小企業はどのようにして新卒人材の採用を目指すべきなのか、ヴォケイション・コンサルティング(株)中西社長にお伺いしております。

「欲しい人材」良い人材」

日本の就活制度の問題点の一つでもあります。学生も100社を超える数の企業に応募すれば、当然、企業に対する理解や研究は薄いものとなります。

そして、企業側にもあまりに多くの学生が来れば、単純に学歴で切っていくようになります。こうした状況で、果たして適切なマッチングが図れるでしょうか。

大企業はなぜこのようなやり方をするのかと言え、大量人数に対応するための導線として、一番効率的だからです。そもそも応募者が少ない中小企業が、大企業と同じようなやり方をしては採れるはずの良い人材も採れません。

母集団形成の段階では、採用予定数の100倍くらいのエントリー数を確保するというのが一般的ですが、結局、数が多ければ、非常に粗い採用となってしまう、良い人材を採ることはできずミスマッチが起こることです。

知名度で劣る中小企業は自らが仕掛けていけない限り、欲しい人材を採用することは難しいということです。

それなのに、多くの中小企業は、大企業と同じことをしています。

求人サイトに掲載し、お金がない場合にはハローワークのサイトに広告を出して、その後で会社説明会を開催する。さらに履歴書とエントリーシートと面接で採用する、といった大企業が行う採用の取り組みをまねていただけなのです。

これではなかなか良い人材を採用できません。また、折角採用まで漕ぎ着けても、ミスマッチにより3年以内の離職となってしまうのです。

そのようなミスマッチを減らすために提案しているのがインターンシップの正しい運用です。

インターンシップを経由して入社される学生というのは、自社の理念、事業、業務も理解し、その会社を好きになったうえで入社となります。

つまり、インターンシップからの採用というのは学生と企業の両社の合意がないと成り立ちませんので、言うなれば相思相愛であり、入社後のミスマッチがないのも当然です。

だからこそ中小企業はインターンシップを活用するべきではないでしょうか。

しかし、多くの企業様・人事担当者様もインターンシップ制度は知っている、また既に採用しているもののどのようにインターンシップを運用するのか解らないといった状況です。

インターンシップとは

学生が一定期間企業などの中で研修生として働き、自分の将来に関連のある就業体験を行える制度。日本においては、大学本科生では3年次の夏春の長期休暇中に行く事がほとんどで、3年次から本格化する就職活動に先駆けて就業体験を積むことで、就職活動本番でのミスマッチを防ぐ目的もある。また、近年では大学院、短期大学、専修学校専門課程（専門学校）、高等専門学校、高等学校（特に職業高等学校）でもインターンシップ制度の導入が進んでいる。

ヴォケイション・コンサルティング株式会社
代表取締役

中西 浩太氏

大阪府出身。学習院大学理学部化学科を卒業後、東証一部上場の総合人材系会社に入社。様々な業界の数名～東証一部上場規模の企業の営業担当に加え、キャリアコンサルタント、新卒採用担当も兼任。その後、人材系ベンチャー企業の取締役兼プロジェクト責任者として、教育コンサルティング事業、人材紹介事業をゼロから立ち上げ軌道に乗せる。現在は、ヴォケイション・コンサルティング株式会社の代表として、主に中小企業様向けに「インターンシップ運用コンサルティング」、「理想の人材紹介サービス」を提供している。

① 効果的な

インターンシップ プログラム

② 学生に伝わる・理解し易い

インターンシップ 運営ツール

③ 採用担当者様の個性を活かした

インターンシップ 運営スキル

「この人と一緒に働きたい」と学生に熱望される採用担当者様の教育

新卒学生が、入社企業を選択する大きな理由（とある統計では8割以上）に、「人事担当者の印象が良かった」・「面接・選考の内容が良かった」というものがあります。

弊社では、ここに注目し、「採用担当者様の魅力」を学生が体感することで、「この人と一緒に働きたい」・「この会社に入社したい」という気持ちの醸成、リレーションの構築に繋がるインターンシップの実施を推奨しています。

では、その「採用担当者様の魅力」は、何を、どのようにすれば学生に伝わるのでしょうか。

「人事担当者と一緒につくる参加型プロジェクト」

弊社はゼロベースから入らせていただき、インターンシップの運用設計をするだけでなく、人事のご担当者様と一緒に、そのパッケージを作っていくのが特徴です。

そもそも学生が知らない企業にインターンシップに行くかというところではありません。好きな業界、やりたい仕事等ある程度は明確に持っています。

ここは我々の募集ノウハウでもあるのですが、学生が興味を持ちやすかったり、全く違った角度から会社を見せたりと、もつと会社の

ことを知りこの会社が好きになるような内容に仕掛けていきます。

決して具体的でなくても、潜在的に持つているところで、例えば音楽も好きだけど読書も好き、遊園地も観光も好きといった具合に、好きなモノ一つではないのです。そのどれかがひかかる、少なくとも学生が興味を持つ導線付けをしてあげなければなりません。また、学生側にも欲しい情報もあるので、そこをうまく提供してあげればいいのです。そこに引つかかる人だけを採用すればいいのです。

このようなインターンシップの募集のところからお手伝いさせていただいて、アプローチ

弊社の実績上、①効果的な「インターンシッププログラム」、②学生に伝わる・理解し易い「インターンシップ運営ツール」、③採用担当者様の個性を活かした「インターンシップ運営スキル」、この3つ全てが掛け合わされることで、多くの学生が採用担当者様の魅力を体感します。

まず、採用担当者様と共に、その会社ならではの①・②を作成します。

その制作過程と完成後に実施する運用トレーニングで採用担当者様のスキルアップを図ると共に、学生に伝わる採用担当者様の魅力を確立し、「自社が欲しい学生が入社したくなるインターンシップ」の実施に繋がっています。インターンシップをきっかけとした新卒採用の成功は、あくまでスタート。

弊社では、採用担当者様がインターンシップという1つの取り組みの企画から運用までの実務に携わる中で様々なスキルを習得し、それを応用することで、次年度以降の新卒採用、中途採用にも活用できる採用ノウハウの確立や社員の定着、成長に繋がる全社的な社内教育体制の整備等、その会社の財産を増やしていただくことを念頭に置き、人事担当者様と一緒に作り上げるということをモットーとして取り組んでおります。

の仕方であるとか、面接はどう設計していけばいいか、どのようにプレゼンしていけばいいところまですべてお伝えします。どのような人材がほしいのかを設定ができていないと、インターンシップの設計は絶対できません。

ゴールを「欲しい人材」と正しく設定するということです。

それに対してどういう行動をしていけばいいのか、細かい目標も重要なファクターです。また、自社と学生を繋ぐ重要な役目を果たす「採用担当者様ご自身に、学生が体感する魅力が無ければ、採用は上手くいかない」という点を忘れないことが非常に重要です。



代表取締役

中西 浩太氏

ヴォケーション・コンサルティング株式会社

〒100-0014 東京都千代田区永田町2-17-17-7F TEL:03-6205-7377 FAX:03-6205-7378

設立 平成25年10月

事業内容 人材紹介事業（厚生労働大臣許可 有料職業紹介許可番号 13-コ-306373）

人材紹介コンサルティング事業 / 採用コンサルティング事業 / 教育コンサルティング事業

<http://vc-corp.net>

