資料4

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
＜ポイント＞

令和４年５月
内閣府

調査研究の目的と調査内容

調査研究の目的

就職氷河期世代には、職歴の不足や年齢といった形式面を企業に敬遠され、十分な選考の機会を得られないまま就職に至らないといった課題を抱えているケースがある。

このような方々を支援し、就職及びその後の定着につなげていくためには、労働者側と企業側とを実際に出会わせ、企業における就労の実際の状況や労働者の人柄・仕事ぶり等を実際に観察できるマッチングの機会を拡大させていくことが必要であり、そのツールの一つとして、社会人インターンシップの推進が考えられる。

本調査研究では、就職氷河期世代の中途採用や社会人インターンシップを実際に行っている企業等を中心に、その実態等に関するアンケート調査やヒアリング調査を行い、これらを推進するにあたっての課題や好事例の収集等を行う。

調査研究の内容

令和３年度に「企業アンケート調査」や「企業ヒアリング調査」を実施し、それらに基づき「報告書」及び「社会人インターンシップ事例集」を作成した。

■　企業アンケート調査

全国の大企業・中小企業等から、ハローワークや若者雇用促進総合サイトに情報掲載されている企業等約2,000社を抽出（※無作為抽出ではない）し、就職氷河期世代の中途採用や社会人インターンシップの取組状況等に関するアンケート調査を実施（調査の基準日は令和３年10月１日）。

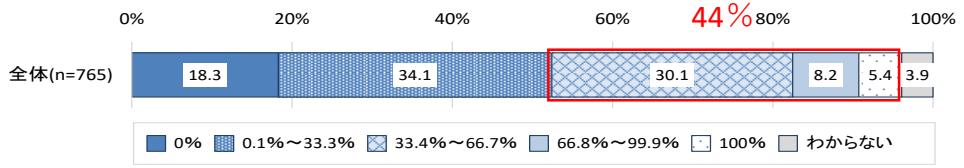
■　企業ヒアリング調査

企業アンケート調査に回答した企業等のうち、好事例と考えられる取組を実施している16社に対し、就職氷河期世代の中途採用や社会人インターンシップに関する取組状況等の詳細について、令和４年１月～２月にヒアリングを実施。

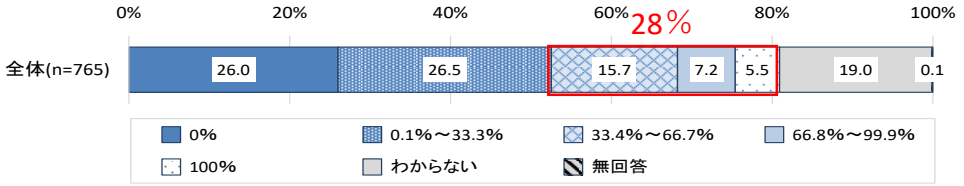
アンケート調査の主な結果①　中途採用の現状と見通し

- 中途採用した人のうち35～49歳の割合が1/3超と回答した企業は44%、前職が正規雇用以外が1/3超と回答した企業は28%に上る。
- 専門知識・スキルを持つ人材の獲得や人手不足への対応などの理由から、今後中途採用の新規実施や規模拡大の意向を持つ企業は74%に上る。
- 本アンケートの調査対象が無作為抽出ではないことに留意が必要であるが、就職氷河期世代の中途採用が少なくない割合で行われており、今後も行われていく見通しを示唆している。

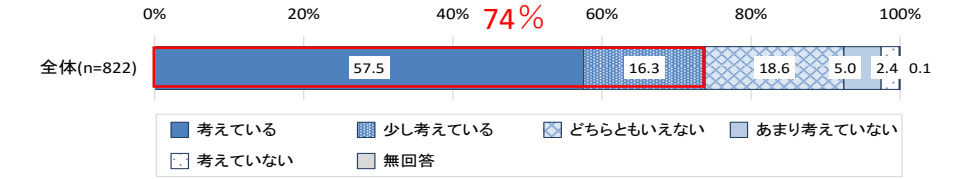
図表１　過去３年間の中途採用者のうち35～49歳の割合



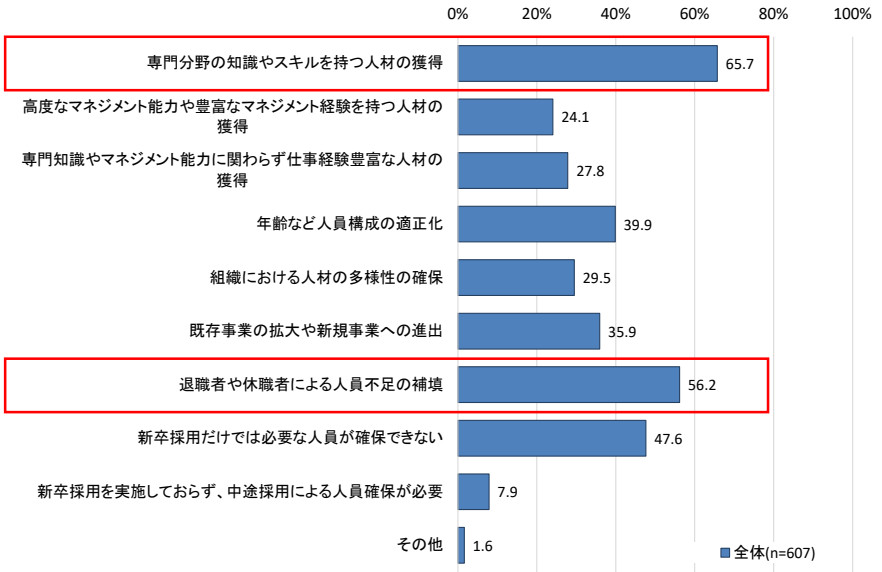
図表２　過去３年間の中途採用者のうち前職が正規雇用以外の割合



図表３　今後の中途採用の新規実施・拡大の意向



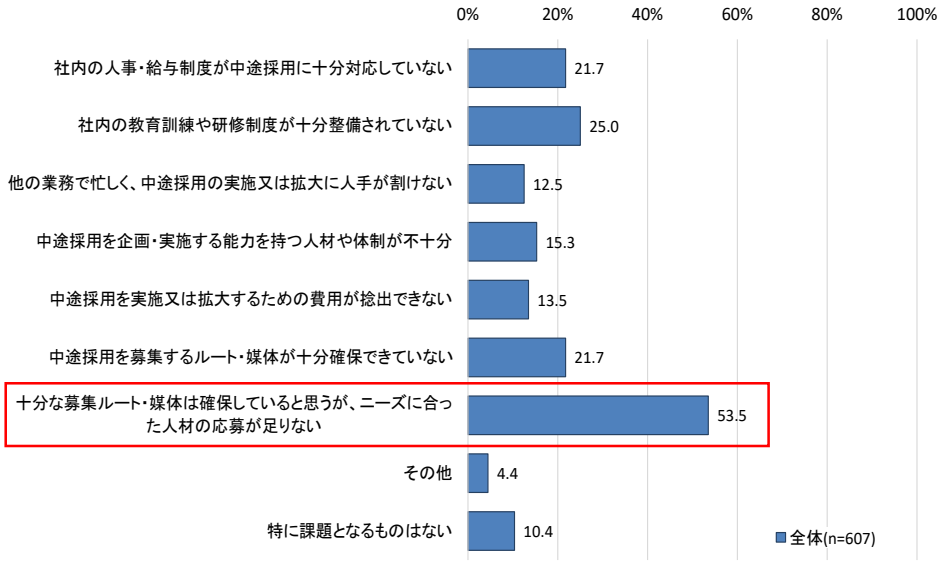
図表４　中途採用の新規実施・拡大を考えている理由



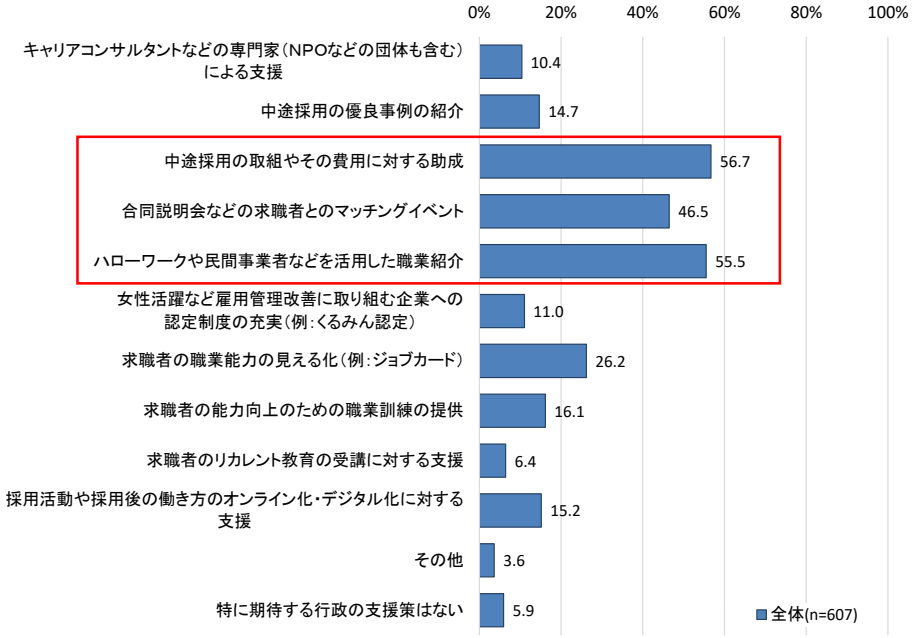
アンケート調査の主な結果②　中途採用の課題と求める支援策

- 中途採用を拡大する上での主な課題として、過半の企業が「十分な募集ルート・媒体は確保していると思うが、ニーズに合った人材の応募が足りない」ことを挙げた。
- 中途採用の拡大にあたって行政に求める支援として、「中途採用の取組やその費用に対する助成」のほか、マッチング支援を挙げた割合が高い。

図表５　中途採用の新規実施・拡大にあたっての課題



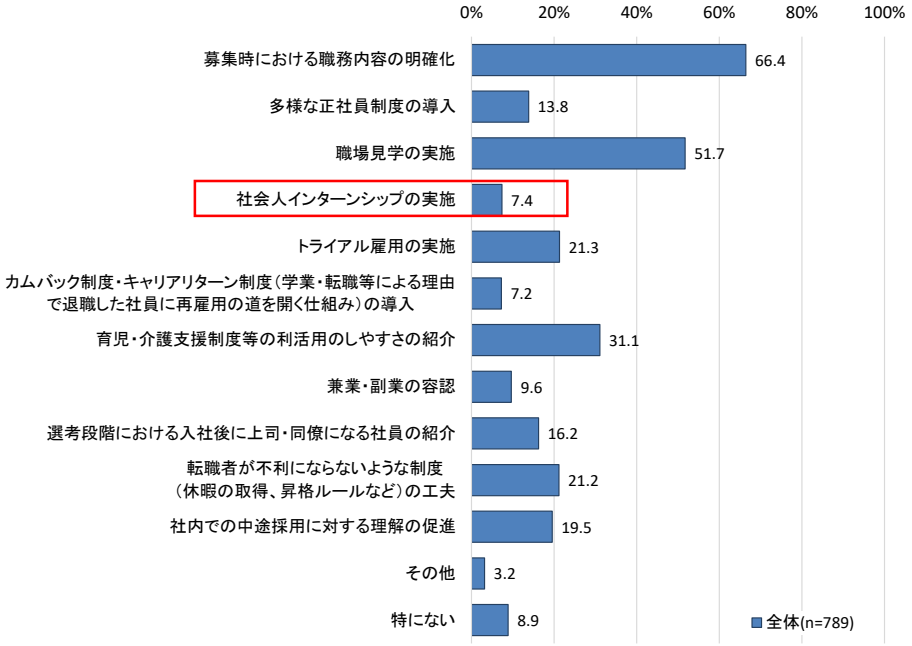
図表６　中途採用の新規実施・拡大にあたって期待する行政の支援策



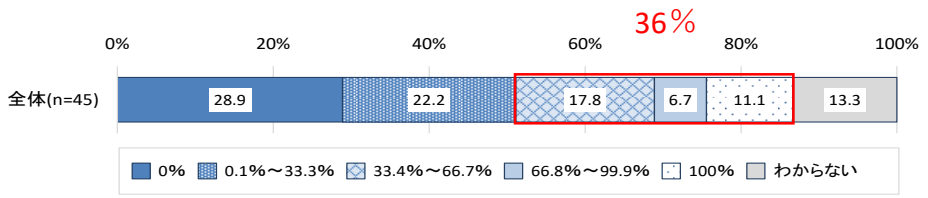
アンケート調査の主な結果③　社会人インターンシップの実施状況

- 社会人インターンシップの実施企業は全体の約7%（※）となった。
- 実施企業では、参加者の1/3超が35～49歳と回答した割合が36%、参加者全てが同年代と回答した割合も１割程度。
- 本アンケートの調査対象が無作為抽出ではないことに留意が必要であるが、一部の企業で社会人インターンシップが実施され、就職氷河期世代の受入れも相当程度行われていることが明らかになった。

図表７　中途採用実施上の工夫・取組



図表８　社会人インターンシップ受入人数に占める35～49歳の割合

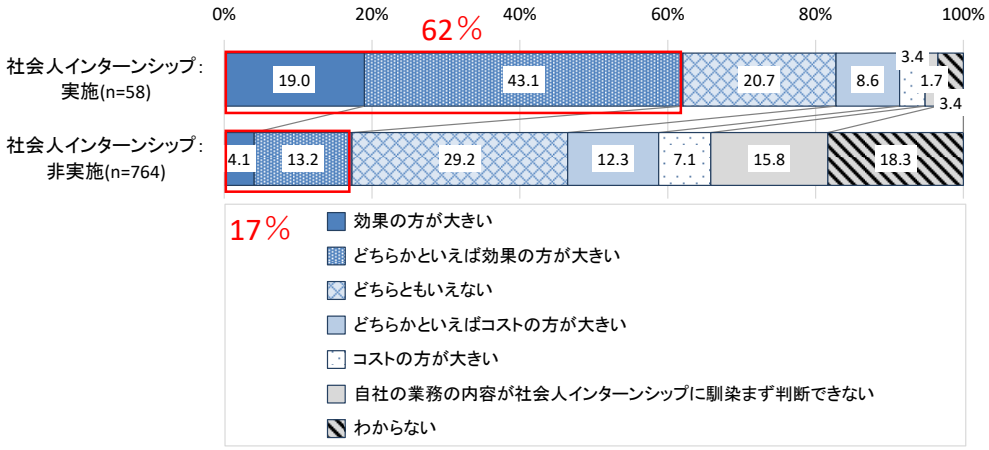


（※）独立行政法人労働政策研究・研修機構（2018）「企業の多様な採用に関する調査」におけるアンケート調査（対象は民間企業20,000社）の中に同じ質問項目があり、「社会人向けインターンシップの実施」と回答した企業は2.7%であった。本調査研究の企業アンケート調査は無作為抽出ではないため、実施割合が高めに出ている可能性がある。

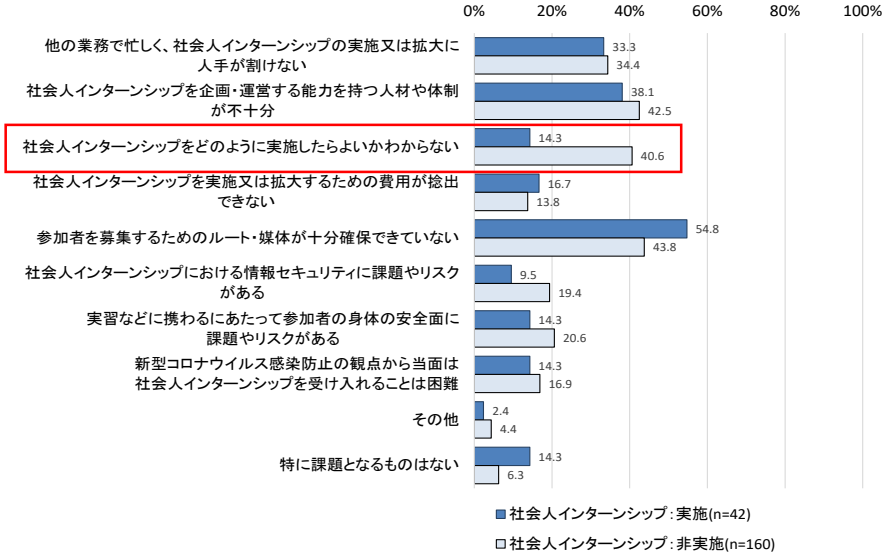
アンケート調査の主な結果④　社会人インターンシップの効果と課題

- 社会人インターンシップの費用対効果について、「効果の方が大きい」との回答が社会人インターンシップの実施企業では62%ある一方、非実施企業では17%にとどまっている。社会人インターンシップの効果について、過少評価されている可能性もある。
- 社会人インターンシップの拡大に向けた課題として、募集ルート等の確保や、企画・運営をする人材の不足等が挙げられ、特に社会人インターンシップを行っていない企業からはノウハウの不足が挙げられた。

図表９　社会人インターンシップの費用対効果認識



図表10　社会人インターンシップの新規実施・拡大にあたっての課題



ヒアリング調査の結果　社会人インターンシップ実施例①

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。

<近年中途採用された方>

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、職場の雰囲気が良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。

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、県外からの引っ越し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。

（出所）「社会人インターンシップ事例集」から抜粋。

ヒアリング調査の結果　社会人インターンシップ実施例②

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、利用する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ることができ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。

<近年採用された中途採用の社員>

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。

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。

（出所）「社会人インターンシップ事例集」から抜粋。