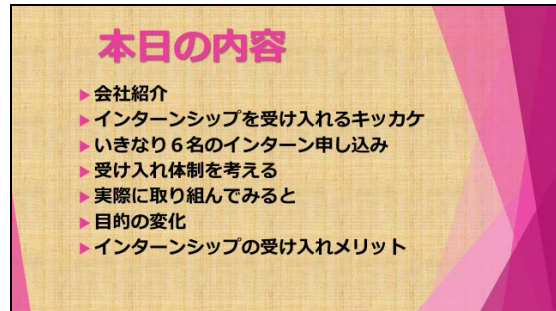


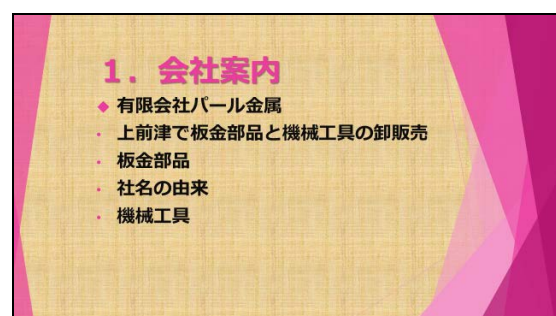
有限会社パール金属

代表取締役 堀口武人 様

こんにちは。有限会社パール金属の堀口と申します。本日は私どもが取り組んだ研修受入体験について、インターンシップを受け入れるきっかけと、実際に受け入れてみてどうだったのか、そしてインターンシップを受け入れるメリットについてお話しさせていただきます。



会社は上前津にあり、機械工具や工場で使われる部品や設備の卸販売をしています。父である現会長が昭和37年に創業しました。創業当初はドアなどのハンドルの製造販売をしていました。よく「パール金属って、何屋さん？ 真珠屋さん？」と聞かれます。ハンドルや鍵などの部品の表面に施されている装飾メッキのことをパールメッキと言いまして、パールメッキを金属に施して商品化しているので、パール金属という名前が、社名の由来になっています。私は、平成5年6月に、現在の事業内容である機械工具や工作機械などを販売するために起業し、併せて父親が創業した板金加工会社の方も継いでいます。



同友会のインターンシップ受入はまだ2年ですが、当社がインターンシップに取り組んだのは4年前です。ちょうど4年前はリーマン・ショック以降の就職氷河期で、もともとは採用目的でした。

2. インターンシップに取り組む きっかけ

- ◆初めての取り組みは4年前
- ◆最初は採用目的
- ◆実際に申し込んでみると
6名のエントリー

2. インターンシップに取り組む きっかけ



実際に申し込んでみて、1週間でいきなり6名のエントリーがありました。私どもの会社は役員、パートを合わせて9名の会社で、実際に働いている人間は5人ぐらいのところ、社員より多い6名が来てしまいました。実際に受け入れて何をするかまず考えようと、その年に入社した新入社員2名と私の3人で、2人ずつ担当しながら取り組んでいくことにしました。

3. 受け入れ体制を考える

- ▶今年入社の新入社員2人と
- ▶新入社員の就職活動から
- ▶弊社の新入社員教育プログラムを

4. 新入社員共育

- ▶はたらくとは？
- ▶学生と社会人との違い
- ▶自立とは
- ▶良い習慣
- ▶仕事ができる人

相談する中で、新入社員の1人がこのようなことを言い出しました。「私は去年、就職活動をするのに、大学を卒業すると、テレビのコマーシャルに出ているような大手に就職し、普通に事務をしていると、何も考えずにそのように思っていました。ところが、実際に大手に事務で申し込んで片端から受けましたが、1次面接しか通りませんでした」と。

なぜ通らなかったかを尋ねると、自分に軸がなかったと言いました。ただ単に、大手がいい。何となく事務がいい。営業はつらい、製造は大変などと思い、事務は無難ということで、申し込んでいました。そうやって就職活動をしていくと、面接で、「あなたは、うちの会社でどのようなことがやりたいの？ 5年後、10年後のキャリア・アップはどう考えているの？」と言われると、本人はただ事務と大手と決めていたので、自分の考えが定まりません。結果、1次面接しか通らなかったのです。

30社、40社と落ちてくると、へこんでいきます。へこんできたときに、なぜ私は就職するのだろうか、真剣に考えるようになりました。まず、なぜ正社員にこだわっているのか。アルバイトでもお金は稼げるのではないか。実際に学生時代に2件のバイトの掛け持ちをし、それなりのお金をもらっていたので、お金を稼ぐだけならアルバイトでもできる。け

れども、正社員になる目的は、両親を安心させたい。大学4年間と留学に1年行かせてもらって、その両親を安心させたいから正社員になりたいと思ったそうです。

では正社員で働く企業はどのような企業かと考えたら、大手だったり、職種や業種だったり、そのようなものは関係ない。一番大事なものは何だろうかと思ったら、働く環境、職場で一緒に働く人だ。そのように考えてから、中小企業にも目を向けて、業種もこだわらずに就職活動を進めます。当社の募集に来たときは事務希望で来たのですが、最終的には営業で採用されました。営業はつらいというイメージがあったけれども、自分は働く環境の方が大事で、とりあえずチャレンジしてみよう。始めは真珠でも売っているのかと思って来たそうですが、実際は機械工具。機械工具と言われても、分からない。でも、入ってから覚えればいいのか。とりあえずは、この会社の風土や雰囲気を見て、ここでなら勤められそうということで、ご縁があって、当社に来てもらいました。

このように自分自身が去年まで思っていたことを、インターンシップ研修生に伝える教育プログラムにしようということになりました。さらに、当社で最初に行う新入社員の教育プログラムが、自分の腹に落ちて良いという話になりました。

どのような内容かというと、「はたらくとは?」「学生と社会人の違い」「自立とは」「よい習慣」「仕事ができる人」、このような内容を、入社の際に2日3日かけて研修します。

学生時代は教えてもらうのが普通ですので、そのマインドのまま就職して仕事を始めてしまうと、3年程経ったときに、できないことを「なぜできないの?」と言うと、「教えてもらっていません」となりがちです。それに対し、先程のような話を聞き、考えることで、社会人としての考えが身につくと。ぜひこれも研修生にやっていただきたいということで、これも取り入れることになりました。

研修では社員1名に2名の研修生が付き、組み合わせを毎日シャッフルしました。研修内容も、業務だったり、経理だったり、営業同行だったり、重複しないようにプログラムを組むのですが、それを全部、2名の新入社員に考えさせました。教える側も新入社員でまだ入社数か月ですので、仕事そのものは何も分かっていません。それでも、自分と数か月しか変わらない研修生を教えなければいけないとなると、どのような仕事か、どのように伝えればとよいかと自ら考え、自立するようになりました。これが研修を受け入れてみて、とても良かった点です。

4. 実際に取り組んでみると

- ▶ 社員1名にインターン2名を
- ▶ 新入社員が自ら考える
- ▶ 社員教育体制のブラッシュアップ

5. 目的の変化

- ▶ 採用目的から、新入社員の成長に!
- ▶ 受け入れる事で、社内環境整備が整う
- ▶ 最終目的は、社会貢献として!

このような取り組みを続けて、最終的には、新人と研修生が一緒にお客様のところへ行って、例えばLEDの懐中電灯など簡単に売れる物で、研修生に実演販売をしてもらうまでになりました。こうした取り組みが、自社の教育体制のブラッシュアップになります。今まであった教育の仕組みとは違い、インターンシップ研修生を通じて、新入社員も、どのように成長するか、どのように学んでいくかということが、教育体系として蓄積されてきました。これも、とてもメリットがあったところです。

最初は採用目的で始めたインターンシップ研修ですが、一番の目的変化は、新入社員の成長です。2年前から同友会のインターンシップに申し込み、このときはもう、採用のことはさっぱり考えていません。夏に2週間、2名の学生にお越しいただいておりますが、毎年新入社員がインターンシップを担当するというので、受入を担当する新入社員を先輩が教えますから、先輩社員の教育の機会にもなっています。

また、受け入れることで、社内環境の整備も行うようになりました。研修生に分かりやすいように書類を作ったり、ファイリングの整理を進めたり、そして5S活動です。散らかっているところや、汚れているところを見つけて、受け入れる前に新入社員自らが考えて、「ここをきれいにしましょう」「あれを直しましょう」と取り組みます。最近では、研修生が来るからと、会社のペンキ塗りまで始めるようになりました。茶色かったドアが、今は白くなっています。そのようなことも、社員の自主性というところで、変わっていった一つです。

いまでは研修受入の最終目的は社会貢献という形になってきました。社内でも、社員間でも、最終目的の変化が現われました。実際、とても手間もかかりますし、時間も取られます。2週間、半分仕事にならないようなところもあります。では、なぜやるのかといったときに、社員の成長や環境整備もですが、学生だった自分たちが社会人になり、また今の学生を受け入れることによって、学生が社会に出ていくことに覚悟を持っていただいたり、社会とは何かということに触れていただいたりすることに、新入社員自身が意義を感じるようになってきました。

学生の成長が、日本の未来に少しでも社会貢献になるのではないかと考えるようになり、最近では、インターンシップ研修生に外部セミナーなども参加させるようになってきました。予算は誰が払うのか、2週間しかいないインターンシップ研修生なのにも思いますが、「社長、外部セミナーに行くために1万円かかるので、予算を出してください」と新入社員が自ら申し出てくるので、勉強にもなるかと思いついて取り組んでいます。

今回の報告にあたり、インターンシップ研修を受け入れるメリットということで、社員にヒアリングしてまとめました。

まず、社員の意識変化が一番大きいです。自分の将来について、具体的に考えるようになります。特に新入社員は、入ったばかりで業務を覚えるのがいっぱいと言いながら、実際に後輩ができたときに、「来年また新しい子が入ってきたら、私はどのような立ち位置になるのだろうか。また2年目はどうなるのだろうか」ということを、けっこう具体的にイ

メージできるようです。

6. インターンシップ受け入れのメリット①

- ▶ 社員の意識変化
- 自分の将来像について具体的に考えられる
- 目的目標を明確にし、実行する能力がつく
- 働く上での達成感が得られ自信がつく
- 新入社員が、社会に出て働く覚悟が出来る
- プラス思考の重要性を知る

7. インターンシップ受け入れのメリット②

- ▶ 求める人材像の明確化
- 経営理念への共感性
- 自主性
- プラス思考
- 自己学習能力
- チームワーク
- チャレンジスピリット

次に、目的、目標を明確にし、実行する能力がつくということです。2週間、実地計画を自ら考えます。そうすると、終わったときのゴール設定を考えられるようになります。また、無事にゴールを迎えたときの達成感、それ自身が自信になります。仕事を任されることによって自信が働いて、後輩ができることによって、働く覚悟ができると言っていました。

更にプラス思考になれると言います。やはり、研修をやり遂げるまで、とても不安なのです。その不安をかき消すためにも、2週間真剣に取り組むのですが、実際にそれをやり続けると、ただただ不安だったものが、このようにすれば良くなる、あのようになればよいという、プラス思考に変わっていったのです。以上が、社員が感じたメリットです。

採用という点からも得るものがありました。インターンシップを直接採用の手段にするわけではありませんが、受け入れを通じて社内教育体制が整備されることで、当社の求める人物像が明確になってきました。

これも社員へのヒアリングですが、「どのような人が欲しいですか」と言うと、経営理念への共感ができる人、自主性を持った人、プラス思考、自己学習能力、チームワーク、チャレンジスピリットというフレーズが出てきます。すべてが備わった人というよりは、このようなものをたくさん備えた人を採用したいということです。採用活動で欲しい人物像がぶれなくなってきました。

最後に、今年、研修をした学生の感想を紹介します。その方は当時2年生でした。研修が終わって最後に感想を聞いたら、「3年生になっても、インターンシップで私どもの会社に来たいです」と言ってくれました。一応、「いろいろな会社を見て、いろいろな企業を見ることによって、見識を広げてください」とやんわりお断りはしましたが、それを言われた時は、とてもうれしかったです。一番驚いたのは社員でした。研修の一部で携わったのですが、言われた時に、「ああ、やってよかった」と、非常に喜んでいました。

こうした経験から、会社の未来像といえますか、会社の企業風土がはっきりしてきます。インターンシップにまた来たいと思える会社をつくろう。採用で言うと、うちの会社に来たいとか、あと、働いている人が長く続けたいという像がはっきりします。インターンシ

ップ研修を受け入れることで、学生が当社に魅力を感じてくれる企業風土を作ろうということが明確化して、社員のモチベーションが上がると思いますか、やる気が出ているということが現状です。

最後に、そのような企業づくりをするために、私どもは毎年インターンシップを2名ぐらいづつ引き受けて、共に成長したいと思っています。こうしたことが、共に育つという同友会の理念になってくるのではないかと思います。以上で報告を終わります。ありがとうございました。

