

ほぼ8割の学生がインターンシップに参加!

・応募や申込みをした **88.7%** ・実際に参加 **79.9%**
(資料: 2020年卒 マイナビ大学生 広報活動開始前の活動調査)

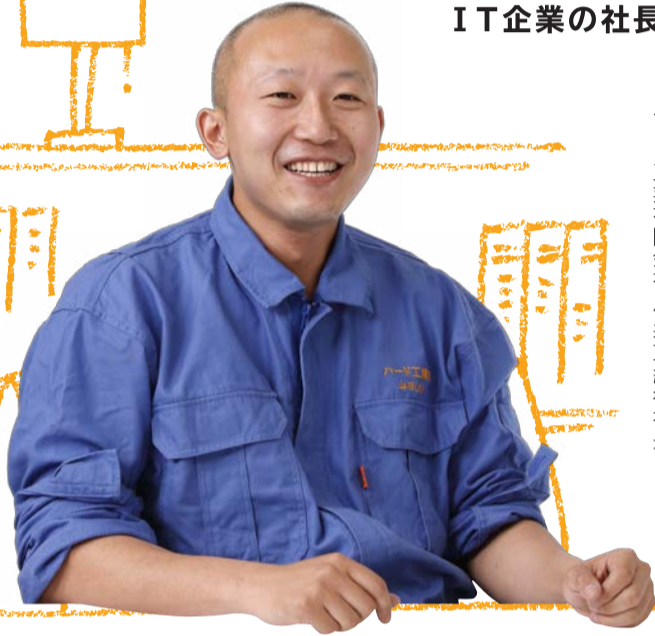
人気のインターンシップの内容 (複数回答)

・現場社員に混じっての業務体験「同行体験型」 **64.2%** ・現場見学する「職場見学会」 **61.7%**
(資料: 2020年卒 マイナビ大学生 インターンシップ前の意識調査)

特集 若者から「選ばれる青森」へ

優秀な“人財”をしっかり確保できている?!

人財を確保するために企業は何をすべき?
IT企業の社長とものづくり企業の若手社長がアツク語る!



山形虎雄(やまがたとらお)さん/八戸市出身、八戸工業大学卒。首都圏の企業に3年間勤務した後リターン。父が創業した会社に入社し32歳で社長に就任。工場で使われる機械の修理、設計、製作を行なう。

山形虎雄
ハード工業株式会社 代表取締役社長

三浦克之
株式会社サン・コンピュータ 代表取締役社長



三浦克之(みうらかつゆき)さん/八戸市出身、一橋大学卒。大手ゼネコン勤務を経て八戸に戻り、1988年同社を設立。システム開発を中心に各種ソフトウェアやスマートフォンアプリの設計・開発などを手がける。

「待ち」から「攻め」の採用へ。

コンスタントな採用と
離職率の低さの秘訣は
「人づくり」

― 最近の雇用状況は? ―

山形虎雄 我が社の雇用状況は、ここ2、3年は、毎年4、5名ずつ採用。ほとんどが中途採用です。

三浦克之 うちの、2017年は中途採用8名、2018年は新採用の大卒2名、中途12名、2019年は新採用の大卒1名、高卒2名、フィリピンの大学卒業生3名、それと中途10名ですね。1990年からほぼ毎年採用しており、社員数は約100名になりました。

山形 すごくですね! 中途採用は経験者限定ですか?

三浦 いえ、未経験者も採用しています。IT業界は長い間、新卒か3年以上の経験者の募集が常識でした。でも、今の時代、それだと人財が確保できない。そこで、自社で入社後の研修制度を設けて人を育てています。

山形 人づくりは大切ですよね。うちの社員の平均年齢が36歳と若く、各課の課長に権限を持たせて教育に力を入れています。おかげさまで、離職率が高いとされる業界にも関わらず、うちではこの2、3年、辞める社員がいらないんですよ。

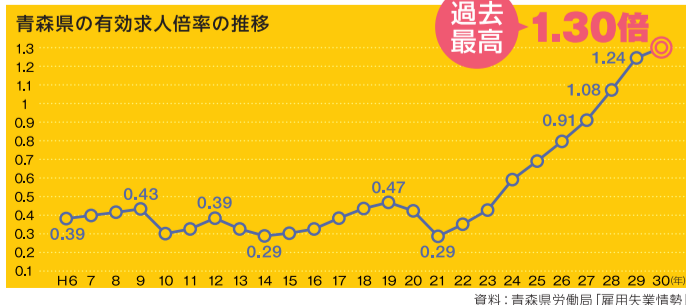
企業選択の決め手!
インターンシップと
企業説明会

― 採用活動に関する創意工夫点は? ―

山形 うちの技術力や社内の雰囲気を知ってもらいたいので、毎年インターンシップを実施し、母校の八戸工業高校の生徒を受け入れています。

三浦 業務内容を実際に見せることは大事ですよ。我が社は、「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)」に参加した大学生を対象に企業説明会を行なっています。また、県内企業約400社で組織する「青森県中小企業家同友会」に加入し、県内の企業を紹介する情報誌を発行し、県内の高校と大学に配布。学生がより見やすいようにHPも用意しています。

有効求人倍率は年々上昇!



全国の高校生は地元就職がスタンダード

