



納得できるまで

職場見学を何度も受入れ

北海道の小樽カントリー倶楽部
(27H・M)は、人材確保の取り組みとして、22年に初めて高校生や大学生に向けたインターンシップの募集を始めた。北海道という土地柄、11～3月まではゴルフ場がクローズするため、通年雇用の採用人数を制限し、新卒の採用活動をしていなかったという。インターンシップの募集に当たっては、学生や教職員にゴルフ場の仕事の内容だけでなく、ゴルフ場が新卒の採用活動を行って

ることを認知してもらうために、近隣だけでなく、広い範囲の高校、専門学校、短大、大学へ学校訪問や合同企業説明会への参加から始めた。すると、「インターンシップの受入れ先を探すのに苦労していた」「インターンに興味がある」という高校や、インターンシップに参加したいという大学生が現れるなど、初年度は7～10月までにインターンシップを9回行い、翌年以降も毎年10回程度実施するという。

同CCCのインターンシップは、参加者の要望に合わせて1～3日間で行い、内容も学生や生徒が興味のある仕事を中心に体験してもらう。たとえば、高校生向けに3日間で行った場合には、フロント、ポーター、キャディ、コース管理の仕事体験や、ゴルフの打ち放し体験を行った。

「フロント、ポーターの業務体験では、細かい気配りや配慮のある接客に面白さを感じる生徒や、コースでプレーをするゴルフアやキャディを初めて目にしたり、テレビに映るコースと実際に見たコースの広さの違いに驚く生徒もいます。すべての体験を終えて感想を聞くと、男女問わず「コース管理の仕事に一番興味

を持ちました」という声が多かったです。コース管理の仕事体験では、芝や樹木の生育や管理について学び、従業員と一緒に作業を体験したり、管理機械の紹介をしています。芝の管理の奥深さを知ることですごく感じているようです」

と、経営企画部部長の武山恵美氏は話す。インターンシップの運営は、武山部長と当日勤務のスタッフが行うが、周りのスタッフも積極的に参加者に声をかけ、和やかな職場の雰囲気を感じてもらえるように心がけているそうだ。

インターンシップで仕事に興味を持った学生が、再度職場見学や説明を聞きたいと希望した場合には、何度でも受入れており、なかには2、3度訪れる学生もいるという。回を



コースを維持するための技術や知識を知ること、コース管理の仕事に惹かれる参加者は多いという

重ねることに学生の志望度は高まり、ゴルフ場側も学生もお互いに理解が深まるため、採用に繋がりがやすいという。

「特に高校生は、就職先を決める際に親の意見を重視するため、保護者同伴で職場見学やレストランで食事をしていただくケースもあります。生徒やご家族が納得した上で応募・入社いただけるようにしています」

(武山部長)

22年からは就職の応募の前に、インターンシップへの参加を勧めているが、以降は毎年3名ほど入社しているが、今のところは離職者が1人も出ておらず、人材の定着にも有効のようだ。なお、新卒採用をきっかけに冬季は「在籍出向システム」(近隣のスキー場やホテルや旅館などに勤務)を導入し、通年での雇用を可能にしている。

スポーツビジネスを学ぶ

学生にアプローチ

栃木県の鹿沼グループは、16年からマイナビや合同会社説明会、県が運営する就活アプリでインターンシップの募集を行い、ワンデーインタ

インターンシップなどを実施してきたが、なかなか採用には結び付かなかった。そこでスポーツビジネスを学んでいる、埼玉県立尚美学園大学スポーツマネジメント学科や、スポーツビジネスやレジャー産業を学ぶ学部や学科のある大学や短大に絞ってインターンシップの案内をした。そうすると、23年に尚美学園大学から3名がインターンシップに参加した。

インターンシップのプログラムも、1日だけから5日間に増やして内容を見直し、実施1カ月前には参加者とオンラインで個人面談を行っている。また、県外に住む学生も参加しやすいように、ビジネスホテルの部屋を用意して送迎も行っている。

「面談では、学生の緊張をほぐす目的で、主に不安や疑問を聞く場に行っています。インターンシップを楽しんでもらうためには、そうした事前のケアも必要だと思います」

と、総務人事本部執行役員本部長の加藤崇晶氏は話す。

同社のインターンシップでは、各部署の職場体験やゴルフ体験のほかに、鹿沼72カントリークラブ（45H・M）のピザ窯を使ったピザ作り体験や、夕食を兼ねて若手社員との

懇親会も実施している。懇親会では20歳以上の学生もアルコールOKとし、仕事現場で苦労したことや社会人になってからの生活面での心配事など、なかなか聞きにくい質問もしやすい場を設けている。

また、仕事や業界理解のための座学を約10時間設けている。テーマは、ゴルフ場の収益構造や会員権ビジネス、レベニューマネジメント、マーケティングなど。先のとおり、授業でスポーツビジネスを学ぶ学生が多いことから、普段の学びが社会でどのように活かされるか知る機会となり、熱心に講義を聞いているという。

「インターンシップというと、アルバイトに近いイメージですが、大学生は将来のキャリアまでイメージできるかどうか重視しているので、断片的に仕事を体験してもらうだけでは応募には繋がりにくいように感じます。入社後にジョブローテーションをしてから配属が決まるという当社の人事制度を説明したり、座学でゴルフ場のビジネスの面白さを感じてもらったり、歳の近い若手社員と交流して、『この人たちと一緒に働きたい』と思ってもらえるように、内容を考えています」（加藤本部長）

その結果、インターンシップ参加者の学生2名が、25年春に入社した。「インターンシップから採用に繋がる実績を作れたので、尚美学園大学の中で当社の認知が広がり、教職員の方に当社を就職先として学生に紹介していただけるようになりました」（加藤本部長）

同社のようにインターンシップを募集しても、ゴルフ場が働く場所（就職先）として認知されていないことから、なかなか集まらないという声は多かった。

静岡カントリー浜岡コース&ホテル（36H・M）など、静岡・愛知県に4コースを持つ静岡カントリーグループは、10年以上前からインターンシップを実施している。告知は、就職情報サイト（マイナビ）に掲載するほか、毎年、同社の合同企業ガイダンスに参加し、学生たちにPRしているという。

「毎年、静岡や浜松で行われる合同企業ガイダンスなどに参加して、学生たちに直接企業のPRやインターンシップの案内をしています。弊社はホテル部門と合同で出展するため、ホテルの仕事に関心のある学生も含めて40〜50名はブースに足を運んで

くれます。そのうちゴルフ場のインターンシップに参加してくれるのは6〜7名です」

と語るのは、同グループ採用担当の（株）東興・人事総務課主任の成岡偉織氏。インターンシップでの職場体験やゴルフ体験をきっかけにゴルフ場での仕事に興味を持ち、応募する学生が毎年1〜3名いるという。

大半の学生は、ゴルフというスポーツに馴染みがない。それゆえに応募も少ないのかもしれない。しかし、一度仕事を体験したり、自然に囲まれた職場環境やビジネスの奥深さを知れば、興味をもつ学生もいるはず。将来を担う若手人材を確保するためにも、インターンシップを活用したい。



「インターンシップでのゴルフ体験でゴルフへの興味が高まり、応募してくる学生もいます」（株）東興・成岡氏