

PIITs採用事例集



PIITs

**Project
Indian
Institutes of
Technology**

さまざまな企業さまに採用いただいています。



国籍にとらわれないエンジニア採用

株式会社リンクバルさま



65年ではじめての外国籍採用

東日印刷株式会社さま



最高のエンジニアと出会えた

株式会社SMSデータテックさま



インターンシップ経由だから見えた、 入社後のイメージ

株式会社モンスター・ラボさま



「日本の働き方を知らない」という強み

株式会社電通アイソバーさま

国籍にとらわれないエンジニア採用



株式会社リンクバルさま

業種：ITサービス

従業員数：84名

※2018年時点



採用前の課題

以前より外国籍人材の優秀さは認識しており、優秀なエンジニアの多いインドに注目していた。

インターン生について

個人のパフォーマンスが高いだけでなく、チームとして連携することのできる人材だった。

PIITsについて

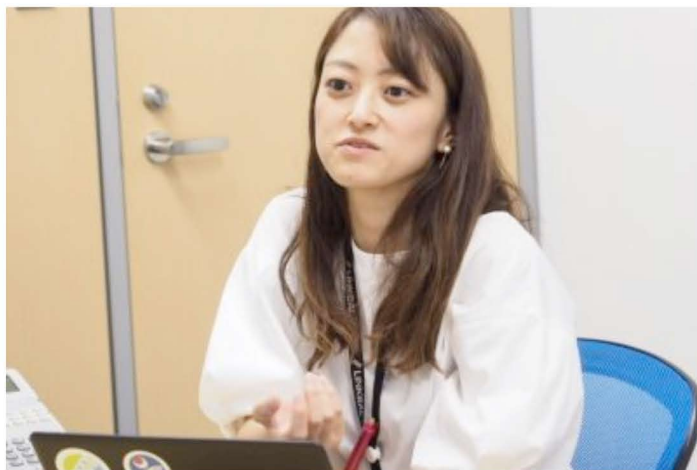
受け入れに関する手間がほとんどなく、またインターンを通しミスマッチなく採用できた。

優秀な人材を手間なく採用できるプログラム



優秀な人材であるならば、国籍は問わない

近年、弊社は外国籍人材採用を進めており、2017年のベトナム国籍の社員が入社。その経験から外国籍人材の優秀さを認識し、ベトナムや、ブラジル、インドネシアなどのトップの理系大学へ赴き、現地で複数名の学生を採用などを進めていました。そんな中、優秀なITエンジニアの外国籍人材という観点で、インドに着目し、インドの理系トップ校であるインド工科大学の人材を是非採用したいと考えていました。そんな中、PIITsというサービスを知り、導入を決定しました。



手間が全くないインターンプログラム

人事としてPIITs導入に向けて新しく準備をしたのは、英語の内定通知書や機密保持の契約書などのドキュメント類のみです。PIITsのサービスには航空券手配やインターンシップ期間中の住居、保険もすべてパッケージとして含まれているので、リンクバル様の受け入れのための工数を大きく削減できました。そのため、外国籍人材採用の際の懸念点である受け入れ工数のネックがなくなり、他の注力すべき業務に集中できました。

採用した学生・受け入れについて



個人パフォーマンス&チームで動ける人材

学生は仕事のパフォーマンスはもちろん随時報告や相談があり、チームとして動くことの大事なポイントを持っていました。まずは自分で調べ、どうしてもわからない箇所は質問をまとめて聞くなどの動き方ができていたので安心して仕事を任せられました。実際に課題として任せたのは、弊社が展開している「カップリンク」というマッチングアプリのアルゴリズム作成の部分です。2ヶ月間というインターンシップ中に完成させ、依頼した以上の結果を出してくれました。



ミスマッチを減らせるインターンプログラム

インターンシップ経由での採用のよさは、やはりミスマッチを減らせる部分だと思います。国外の大学で現地採用をしたことがありますが、一人ひとりの学生と話せる時間が少なく、30分ほどの面接のみで、かなり博打みたいところが正直ありました。インターンシップ経由での採用だと、履歴書や面接で得た学生の情報と、実際に会社で働く学生の姿のギャップを埋めることができますし、パーソナリティーも見ることができます。特に異なる文化で育ってきた学生を採用する場合は、インターンシップという期間を採用前に設けることは、非常に重要ではないのでしょうか。

65年ではじめての外国籍採用



東日印刷株式会社さま

業種：印刷業

従業員数：357名

※2018年時点



採用前の課題

優秀な人材を求めており、そんな中、インド人人材が面白いと思った。

インターン生について

インターン中の成果物のクオリティの高く、採用できれば今後の自社の財産になると思った。

PIITsについて

新しい開発人員が欲しい企業にとって、PIITsは世界トップクラスの人材を採用する非常に有効な手段。

優秀な学生と働けるなら面白いと思った



面白そうだし、やってみようか

PIITsを導入したきっかけは、ただ単純に面白そうだったからです。インド工科大学(IITs)という大学について、最初から熟知している訳ではありませんでした。PIITsというサービスの話を一通り聞いた後、自分で調べてみたら、非常に優秀な大学だということが理解できました。こんな優秀な子たちと一緒に働けるなら、面白そうだなと思ったのが導入のきっかけです。英語でのコミュニケーションに関して懸念していたスタッフもいましたが、実際インターンシップ中に学生とのコミュニケーションにおいて、特に問題は発生しませんでした。



一緒に働いたからこそ見えた、彼らの実力

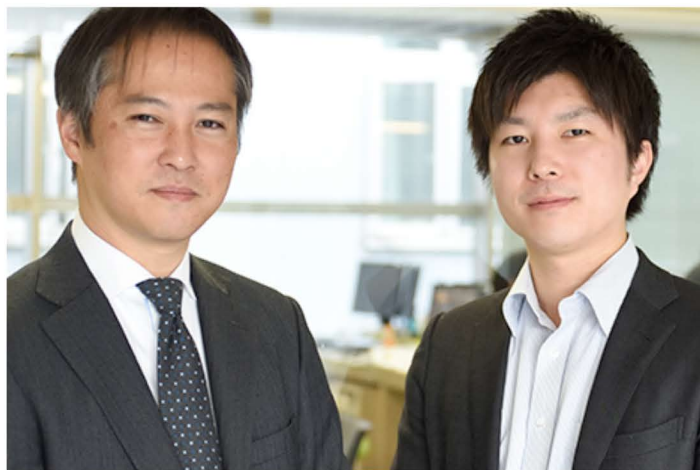
インターンシップ期間中は、社内スケジューラーの開発を学生に任せました。今までは無料のスケジューラーをローカル環境で使用していたので、社外からでもアクセスできるスケジュール管理システムを開発させたらと、私から提案したのがきっかけです。実際に彼らを受け入れる部署も、私の案に賛成してくれましたが、最初は2ヶ月という短期間での開発は無理じゃないか、というネガティブな意見もありました。しかし、いざ蓋を開けてみると、彼らは期間中に見事プロジェクトを完成させ、社内の人間を驚かせていたことが印象に残っています。

インド人採用が将来の自社の財産に



成果物のクオリティから採用を決定

彼らを正規採用する決め手になったのは、この成果物のクオリティが非常に高かったからです。実際に一緒に働いてみたことで、両名のスキルに関してよく把握することができ、社内でも彼らの採用に反対する人は少なかったです。「優秀なIITsの学生を正社員として迎え入れることができたなら、間違いなく東日印刷の財産になるのではないか。」採用の検討段階で、そういった意見が社内外から出ました。8月のお盆明けには両名と内定条件をすり合わせて、9月の終わりには承諾のサインしてもらいました。



前例がなかったからこそ、会社全体で取り組めた

社内にIT部署が既にあり、新しい開発人員が欲しい企業にとって、PIITsは世界トップクラスの人材を採用する非常に有効な手段です。ただ、今までITに所縁が無かった企業も、積極的にPIITsを導入してもらえたらと思っています。東日印刷の場合、IT関連の部署がなかったからこそ、新たな会社の取り組みとしてPIITsを導入することができました。

インターンシップ中は、学生が日本のことを好きになるように、日本の魅力を伝えてあげてください。正規採用をするのであれば、スキルよりも日本が好きかどうかを見て判断した方が入社後も難なく適応するのではないかと考えています。

最高のエンジニアと出会えた



株式会社リンクバルさま
業種：システム開発・運用
従業員数：443名
※2018年時点



採用前の課題

新規プロダクト開発のために、優秀な人材を採用する必要があると思っており、以前からインド人材に注目。

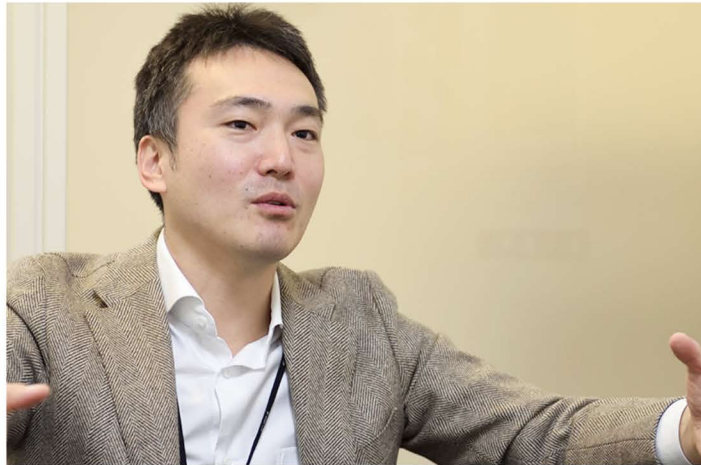
インターン生について

予想を遥かに超えるパフォーマンスで、今後のグローバル戦略にインド人採用は有効な一手と考える。

PIITsについて

費用と返金保証からリスクのない採用だと感じた。また、優秀な学生を必ず紹介してくれることが魅力。

リスクがないインターンプログラム



やらない理由が見つからなかった

PIITsというサービスを知る前から、インド人材を採用していきたいと思っていました。ある大手日系企業インド法人にて社長を務めていた方から、日本企業はもっとインドの人材を活用した方がいいというアドバイスをいただいていたからです。

また、新しいプロダクトを開発していくために、優秀な人材を更に採用していく必要があると感じていました。特にインド出身のITエンジニアは、大学時代にITに関する広範な基礎的知識のベースをしっかりと築いています。彼らであれば、本当に新しいものを1から作り出せる素養があるのではないかと感じていました。



リスクがないインターンプログラム

インド人採用を検討していたときに、インド工科大学(IITs)の学生を紹介しているPIITsのことを知り、これは使えると感じました。航空券の手配や、インターンシップ期間中の滞在費も、すべてインターンシップ費用に含まれているPIITsというパッケージのオファーに魅力を感じ、導入に至りました。また万が一インターン生を紹介できなければ料金が返金される仕組みだったので、ほとんどリスクが無く、やらない理由が見つかりませんでした。

グローバル戦略にインド人材活用は有効



予想をはるかに超えるパフォーマンス

インターンシップ期間中に学生に任せたプロジェクトは、新しいRPA(Robotic Process Automation)の開発です。以前からアイデアはあったのですが、技術的に難度が高く、半ば諦めていました。しかし今回、IITsの学生を受け入れるにあたり、思い切ってこのシステムの開発を任せることにしました。学生にとっても、興味深い仕事だったのではないのでしょうか。

インターンシップ中の学生のパフォーマンスは正直、予想をはるかに超えるものでした。2ヶ月という非常に短い期間の中で試作品を作成し、完成までの筋道を立ててもらいました。



グローバル戦略に、インド人材の活用は有効な一手

来期も継続してPIITs導入を決めました。それはサポートの手厚さを評価したからです。学生がインターンシップのために来日している期間はもちろんですが、受け入れ前、そして受け入れ後と、年間を通してサポートしてもらいました。そして、PIITsを利用する最大のメリットは、IITsという優秀な大学に在籍する学生を必ず紹介してもらえるというところです。今年度受け入れた学生のような、優秀な人材を紹介してもらえることを期待しています。企業のグローバル戦略の為にも、インド人材の活用は有効な一手だと思います。PIITsはそれらの優秀な人材を採用する有効な手段ではないのでしょうか。

インターンだから入社後のイメージが持てた



株式会社モンスター・ラボさま

業種：ITサービス

従業員数：84名

※2018年時点

MONSTARLAB

採用前の課題

もともと優秀な人材であれば国籍を問わずに採用をしており、世界的名門大学の学生に魅力を感じた。

インターン生について

短い期間でクオリティの高い成果物を完成させた。また、社内コミュニケーションも特に問題がなかった。

PIITsについて

インターンプログラムを通して、学生の入社後の活躍が想像できた。

世界的名門大学の学生に魅力を感じた



世界的名門大学の学生に魅力を感じる

もともと優秀な人材であれば国籍を問わずに採用をしてきました。現在国内外含め在籍している社員のうち、4人に1人が外国籍、国籍も14ヶ国と、かなり多様性に富んだ組織になってきていると思っています。今回、新たにPIITsを導入した経緯としては、このプロジェクトがインド工科大学(IITs)という世界的名門大学に通う学生をターゲットとしていて、しかもエンジニアを紹介してもらえるという所に魅力を感じたからです。優柔な人材確保の新たなルートの開拓ももちろんですし、現社員にとってもいい刺激になるのではないかと思います、導入を決定しました。



短い期間でクオリティの高い成果物を完成

インターンシップ期間中の課題は、社内のアサイン管理ツールの開発です。メンターを1名付け、その他エンジニア数名にもサポートに入ってもらいましたが、基本的には設計から開発まで学生1人に担当してもらいました。たった2ヶ月のなかで、設計段階からクオリティの高い成果物を完成させたところに学生のスキルの確かさを感じました。

社内コミュニケーションは特に問題を感じたことはありません。開発メンバーは、開発用語に関してはある程度英単語を知っているので、長い会話は難しくとも、チャットツールを使ってのコミュニケーションで開発に関するやり取りをしていました。

入社後の活躍が想像できた



入社後の活躍が想像できた

今回受け入れた学生に内定を出したのは、成果物のクオリティやパフォーマンスの高さももちろんですが、他の開発メンバーとしっかりコミュニケーションを取りつつ働く姿を評価したからです。自分のメンターや周りのメンバーと議論しながら、自分の開発しているものを上手くブラッシュアップしていくことができていた印象があります。インターンシップ中に彼の働き方を見て、実際に入社した後、他の開発メンバーと上手くチームを組んでプロジェクトを進めていく姿をイメージすることができました。



グローバル展開の一手に外国籍社員の雇用を

日本国内の労働市場の現状からして日本人の採用は年々難しくなってきたっており、だからこそ、採用の枠を広げていくことが重要だと感じています。海外にグローバルに展開していくためには、外部のリソースを使うか、自社で外国籍社員を雇うかの二択だと思っています。そこは日本の社会全体が取り組まなければいけません。インド工科大学(IITs)の学生は英語が話せるので、アメリカや、ヨーロッパ、どこでも働くことができます。選択肢はいくらでもある中で、日本で働きたいと思っている学生がいる。国籍問わず優秀な人間にはどんどん活躍してもらえる企業でありたいと思っている私たちにはとても大きな恵みです。

インターンシップが会社にもたらしたもの



Dentsu isobar

電通アイソバー株式会社さま
業種：広告代理店
従業員数：332名
※2018年時点

Dentsu isobar

採用前の課題

エンジニアリングと英語が両方ともできる人材をさがしており、インド工科大学の学生に興味を持った。

インターン生について

自らの提案で学生から食べ物を配達する仕組みのプロトタイプを構築。

PIITsについて

優秀な学生を採用でき、学生を育成する経験が出来たことは社員のトレーニングにもなった。

エンジニアリングと英語ができる人材



初のインターンシップに向けて準備したこと

エンジニアリングと英語両方の知識を持つ人材を探していました。その際にPIITsの話を聞き、インド工科大学に関して調べてみると、MITに近いレベルの大学だということを知りました。レベルが高いインド工科大学の学生を育成していったら面白いのではないかと考え、トライアル感覚でPIITs導入が決定しました。今回PIITsを導入するにあたって懸念だったことは、弊社がインターンシップを実施した経験がなかったことです。よって、2ヶ月間のインターンシップは会社にとって大きなチャレンジでした。



受け入れ部署と人事側で事前準備

今回インターンシップを実施するにあたり、大きく分けて受け入れ部署と人事側で2つの準備を行いました。受け入れ部署では、メンターの2人にインターンシップ中の育成計画を作成してもらい、今回のインターンシップでのゴールは下記にしました。

- ・日本のデジタルマーケティングについて包括的な理解
- ・プロトタイプを立ち上げて、プロジェクトを実行
- ・日本独自の企業文化の理解。

人事側ではオリエンテーションシートの作成と評価軸を事前に決めておきました。インターンシップ終了後、スムーズに内定通知ができたので、事前に準備をしておいてよかったと感じています。

「日本の働き方を知らない」という強み



部署以外の人とも関われるプロジェクトを

せっかくインターンシップで会社に来ているので自分の部署以外の人とも関われるようなものがないと考えていました。そう考えていた矢先、学生から食べ物を配達する仕組みをプロトタイプとして作成するのはどうかという案が出てきました。インドや東南アジアではそういった仕組みが発達しているようで、日本にもそういった事業をスタートさせている企業がいくつかあります。発想が面白かったので、すぐにGOサインを出しました。日本のマーケットを調べるところからスタートし、その後ドローンを飛ばす仕組みをプログラミングしてもらいました。



「日本の働き方を知らない」という強み

初のインターンシップでしたが、会社としてやってよかったと感じています。学生を育成する経験が出来たことは社員のトレーニングにもなりましたし、社内で英語を使う機会も増えました。日本的な働き方や、仕事の仕方を知らないというのは強みでもあるかなと個人的に思っています。今回来てくれた学生のように、私達とは異なる文化で育って、この会社に勤めるというケースは珍しく、彼にしか出せないアイデアがきっとあると思っています。インターンシップ中に見えた彼のコミユカと行動力が発揮できれば、この会社に新しい価値を提供してくれるのではないかなと期待しています。

その他事例やサービスの紹介は
下記までお問い合わせください。

ウェブスタッフ株式会社

<https://www.webstaff.jp/biz/>

PIITs特設サイト : <https://www.piits.jp/>

企業名	ウェブスタッフ株式会社	所在地	渋谷オフィス（本社） 〒150-0031 東京都渋谷区桜丘町20-1 渋谷インフォスター5F TEL：03-5459-6644
設立	1998年10月		
代表者	代表取締役 半田貴将		新宿オフィス（本店） 〒160-0022 東京都新宿区新宿2-5-15 新宿山興ビル10F
役員	執行役員 鍛冶直也 執行役員 石川智規		
資本金	10,000千円		大阪オフィス 〒531-0072 大阪府大阪市北区豊崎3-19-3 ピアスタワー15F TEL：06-6485-2133
事業内容	人材派遣事業[派13-308109] 職業紹介事業[13-ユ-080422] アウトソーシング事業 コンサルティング事業		神戸オフィス 〒651-0084 兵庫県神戸市中央区磯辺通4-2-8 田嶋ビル8F A号室 TEL:070-5374-6644
顧問	廣田進 社団法人日本人材派遣協会 元理事 同 関西地域協議会 元会長		大連オフィス 大連市高新園区黄浦路720号 創意孵化園310
関連会社	インターネット・ビジネス・ジャパン株式会社 ホームワーカーズコミュニティ株式会社 インターネット・アカデミー ITRA株式会社		バンガロールオフィス 1st Floor, Keerthi's CLOUD9, No 979, 1st A Cross, S.T. Bed Layout, Koramangala 4th Block, Bengaluru 560034, KA