

2018年度新卒母集団獲得アプリ誕生!



“就活生フォロー”レポートNo22

株式会社サーフボード

執筆 田嶋 節和

TEL 0776-52-2134 FAX 0776-52-2135

URL <https://www.surfboard.jp/>

E-mail tajima@surfboard.co.jp

中小企業に知ってほしい実践型長期インターンシップの特徴や始め方

実践型長期インターンシップという言葉を知っていても実際に活用している中小企業はどのくらいいるでしょうか。多くはインターンシップを導入していないか、1日だけの体験型インターンシップだけ開催していると思いますが、中小企業こそ実践型長期インターンシップを導入してほしいと思います。今回は実践型長期インターンシップの特徴や始め方をまとめました。

実践型長期インターンシップとは

実践型長期インターンシップとは数カ月単位もしくはプロジェクト単位といった長い期間にかけて実際の業務を経験できるインターンシップです。一般的なインターンシップは大学3年生が対象ですが、長期インターンシップでは大学1年生や2年生も参加します。受け入れ人数は中小企業であれば2~3名を対象に6ヶ月ほど会社に出社してもらうのが目安です。

企業の事業内容にもよりますが営業やエンジニアといった現場の職種から、採用アシスタントや営業事務といった幅広い職種で募集している企業があります。企業によっては「学生アルバイト」と呼ぶ場合もあります。アルバイトとの違いは明確に分かれていませんが、学生は「給与」よりも「何が経験できるか」を重視されます。勤務日数も企業に

よってまちまちで、週1日からOKな企業もありますが、平均すると週2~3日以上の出社をお願いする企業が多いです。

実践型長期インターンシップの注意点

インターンシップは就業体験とも呼ばれますが、1日だけの体験型インターンシップと違い、実践型長期インターンシップでは正社員と同じように実際の労働をおこなってもらいます。つまり労働者の扱いになりますので、賃金支払いの義務が発生します。

企業は「教えてあげているから無給が基本」という考え方は違法になってしまうため、地域別の最低賃金を守らなければいけません。また学生とトラブルにならないために雇用契約書(労働条件通知書)を取り交わすことが必須です。事業内容や任せられる業務にもよりますが労働保険以外にも災害傷害保険や損害賠償責任保険への加入も視野に入れておきましょう。

中小企業におススメする理由

中小企業こそ実践型長期インターンシップをおススメしたい理由があります。それは大手企業では実践型長期インターンシップが実施しづらい環境があるからです。なぜなら大手企業の場合、縦割り型の組織であり、断片的・限定的な業務しか任せられず、意欲のある学生にとって魅力的ではあ

りません。留学経験のある語学堪能な学生からも特技を生かすインターン先がないという意見も聞きます。

一方で中小企業はどうでしょうか。多くの企業が人材不足に悩んでいるというアンケート結果からも、やりたいことは多いけどマンパワー不足で悩んでいる経営者が多いと思います。インターン生は知識やフットワークなど高いレベルで備えているながら人件費は正規社員よりも大幅に抑えることができます。学生の強みを活かせば、業績も上げることが可能です。大げさに言ってしまうと海外進出や新規事業に着手できる可能性も広がります。

成功している企業が多い実践型長期インターンシップ

ベンチャー企業では以前から実践型長期インターンシップを実践している企業が多いです。スタートアップに近いベンチャー企業の場合、採用担当者がいないケースも多いため、新卒採用を実施するための採用予算や時間がかけられません。正社員の採用に苦戦しつつも、多額の投資ができない状況の会社も多いと思います。

そのためベンチャー企業では優秀な学生を期間限定のインターンシップで採用し、うまく戦力化させています。インターンシップから自社の採用に繋げているケースもあります。株式会社サイバーエージェントや株式会社ディー・エヌ・エーといった大手企業も会社設立間もない時期から長期インターンシップ（学生アルバイト）を導入していることが創業者の著書からも読み取れます。

大学生の集め方

長期インターンシップで大学生を集めるのは簡単ではありません。会社 HP で採用募集をかけただけでは 1 人も応募はきません。単独でインターン

シップの参加学生を集めるのは難しい為、最初は外部機関に依頼することをおすすめします。

例えば特定非営利活動法人 ETIC (エティック) のような学生と企業をつないでくれるコーディネート機関に依頼するのも一つの方法です。マッチングフェアも定期的に開催しているため、ブース出展して大学生を呼び込むことができます。最近では長期インターンシップに特化した求人サイトも複数あり、中小企業でもインターン生を集めやすい環境ができています。

ただし、マッチングフェアへの参加や求人サイトに掲載すれば学生が簡単に集まるわけではありません。マッチングフェア内でも多くの企業が自社に優秀なインターン生を呼び込もうと様々な努力をしています。自社に学生を集めるためには、インターンに参加すればどんなプロジェクトに携わることができるか、どんな体験ができるのかを明確に伝える必要があります。大げさに言えば、夢を伝えることが必要です。

受け入れ態勢の確保

長期インターンシップを導入する前に社員に説明をする必要があります。何も説明をしないままインターン生を迎えると「自分の仕事だけで忙しいのに、なぜイチから教えなければいけないのか」「数カ月もすれば辞めるのがわかっている学生に教えるのは労力の無駄」と思われてしまいます。長期インターンシップと言うと「学生アルバイトの延長」「期間限定の社会人見習い」のイメージをもっている人が多くいます。

もちろんインターンが終われば別の会社に就職していく学生がほとんどですが、長期インターンシップに参加しようとする学生は単なる職業体験ではなく、短期的とはいえ自らも企業の一員として貢献しようと考えている意識の高い学生が集まり

ます。しかし、企業の協力なくして学生の活躍は期待できません。受け入れ態勢が未熟だと企業と学生のお互いが損をしてしまいます。インターンシップの意義について話し合ってみましょう。

まとめ

実践型長期インターンシップ短期インターンシップといった一過性のものにはないメリットがあります。若い学生が活躍できれば、社内に活気が生まれ、新しい風を吹かせることもできます。中小企業は実践型長期インターンシップを最大限に有効活用し、自社の売上アップに繋げてみてはいかがでしょうか。

PR =====

クローズド(招待型)でビジュアル SNS アプリをあなたの会社は、A/B どちらに利用しますか？

A) より密接に内定者(大学 4 年生)と会社をつなぐアプリとして

→「**内定者フォロー**」

B) より多くの就活生(大学 3 年生)と会社をつなぎ確実に母集団形成する新卒採用支援アプリとして

→「**就活生フォロー**」

このアプリは **AB2つのグループを同時にフォロー**できます。

クローズド SNS ですから、情報漏れの拡散や就活生のプライベート介入の心配がありません。

また、企業説明会、選考面接日程などの連絡・お知らせ機能や、アンケート機能なども備えており、採用担当者との円滑なコミュニケーションを支援するスマホアプリです。さらに、内々定がもらえて後、入社式、さらに新人研修期間まで継続利用が可能です。

プッシュ通知で、素早く確実に情報を伝えることができます。

就活生フォロー Chaku2(ちゃくちゃく)NEXT

詳細は→ <https://www.chaku2.jp/lp/>

運用:株式会社サーフボード

(<https://www.surfboard.jp/>)

〒910-0842 福井県福井市開発 2 丁目 614

TEL:0776-52-2134 本庄