

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No23

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

実践型長期インターンシップで大学生に活躍してもらおう秘訣

長期インターンシップを職業体験や新卒採用の一環だけでなく、会社の貴重な戦力として活用している企業もあります。長期インターンシップを志望する学生は、やる気とエネルギーにあふれています。就職活動を始める前に自分の実力を試したい、失敗を恐れずチャレンジしてみたい。そんな彼らの能力を最大限に引き出すことが出来れば、会社にも大きく貢献してくれる存在になってくれます。成功例と失敗例を参考にしながら、押さえるべきポイントをまとめました。

高い意識付けと目的の明確化

一番ダメなケースからお伝えすると最初に仕事のマニュアルから入ることです。これでは仕事の意義や目的を理解しないまま「作業スタッフ」になってしまいます。他にもパソコンの操作方法やビジネススキル研修もNGです。

最初に伝えるべきは、会社の成り立ちや会社の理念といった会社の説明です。その際に現在のサービスを始めたきっかけ、どういったお客様に喜ばれているかも一緒に説明してあげると理解しやすいです。

二番目に、なぜこの仕事を任せるのか、この仕事は会社にどのように貢献しているのかを伝え、組織の目的を理解してもらいます。組織の目的を理

解できれば意識レベルの高い行動や考え方が身につきます。

三番目に個人の目標（行動目標含め）を伝えゴールの明確化をおこないます。個人の目標は最終ゴールだけでなく、月間や週間目標も一緒に伝えられるとベストです。高すぎる目標にしすぎると、モチベーションが下がってしまうこともあるので注意が必要です。状況に応じて目標修正も視野に入れておきましょう。

この三つを説明してから業務のマニュアル説明といった流れをおススメします。

よくある失敗事例

よく目にするのが「柔軟な発想力」「新鮮な意見」など漠然としたアイデアを学生に期待する企業です。いくら優秀な学生でも全く初めての業種で仕事経験のない学生が、斬新なアイデアを思い浮かぶわけがありません。「枠にとらわれない発想力を期待しています。」と伝えても、これではただの無責任です。

活躍してもらうためには学生にルールを敷いて、勉強できる環境や考えられる環境を与えることが必要です。そのルールを飛ばしていきなり答えを求めてしまうと学生は困惑し、会社との距離が広がってしまいます。そうならないためにも、学生

と一緒にゴールを定め、行動していくことが大切です。

学生に広報を任せた成功例

会社の広報担当として Twitter や Facebook、ブログといった SNS の更新を任せて成功している企業があります。中小企業にとってマンパワー不足で対応できていない業務は多くありますが、その一つが定期的な情報発信ではないでしょうか。中小企業にとって HP の更新は優先順位が低くなってしまいがちで、「やらなくてはいけないとわかっているけど出来ていない」「肝いりでブログを始めたけど続かなかった」といったケースが多いです。

成功している企業では実際に現場に密着してもらって商品撮影をしてもらい、ブログ記事の執筆から公開作業までを任せています。アクセスアップを目標にし、運用責任者として任せたことで、SEO の知識から、商品の見え方や読みやすい文章まで意識するようになったそうです。ブログでの情報発信は営業の新規開拓に大きく貢献したそうですが、受注できたかどうかの反響もしっかり共有できていることで、モチベーション高く取り組むことができたのも成功した理由です。

学生の特徴を理解した働き方の提案

どんな仕事を任せればいいのかわからない方も多いと思います。中小企業のインターンシップに参加してくる学生には「大手と違って中小企業だと色々な業務を任せてくれそう」と考えて参加していますので、「こういう仕事があるけど、やってみる？」「こういう新規事業にチャレンジしたいけど、興味ある？」と聞いてみてはいかがでしょうか。一方的な依頼ではないので学生にも責任感が生まれます。

様々な職種や業務にチャレンジできるのが中小企業で働く魅力の一つです。大手企業ではできない

働き方ですよね。学生によって能力や興味がある分野も違います。インターン生にも働き方の多様性を提案してほしいと思います。

ほったらかしは NG

学生に任せていると言えば聞こえはいいですが、実態はほったらかしにしているケースがあります。これでは事業を深く理解し、愛社精神を感じてくれることはありません。インターンシップを受け入れたら、できるだけ声をかけてあげることが大切です。

「最近うまくいっている？」「困っていることはない？」という言葉をかけてあげることで組織の一員の意識が芽生えます。学生からは遠慮して、なかなか先輩社員に声を掛けられない場合が多いため、「最近こういう仕事をしているんだ」と情報をオープンにしたり、「クライアントからブログを見ていると言われたよ」と積極的に声を掛けてあげましょう。日常会話こそ非常に大切です。

まとめ

学生を雑用係と考えていたり、「とりあえず優秀な人材に来てほしい」と考えていたりすると長期インターンシップは成功しません。長期インターンシップを活かすためにもプランとビジョンが必要です。受け入れる側がしっかり計画を立てましょう。学生に活躍してもらうには企業のサポートは必要不可欠です。

活躍できるかどうかのポイントは企業（担当者）と学生の信頼関係だと言えます。学生との信頼関係を築くためには日々のコミュニケーションも大切ですが、目に見えない悩みや課題に気づき、打開策と一緒に導き出してくれることで本当の信頼関係が生まれます。対話を通じてお互いにとって良いゴールを迎えられるようにしましょう！

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