

④ リアリティを伝えるオンラインインターンシップ

オンライン上でもリアルな情報開示をするためのインターンシップの工夫は？

オンラインの強みを活かした先行事例などを参考に

RJPを実践するうえで最も適した場合は、就業体験であるインターンシップだ。オンラインインターンシップにおいて、いかに学生へリアリティを伝えるか。

オンラインインターンシップを実施した企業に、対面インターンシップと比べた課題を尋ねたところ、「実際の仕事内容を伝えづらい」「学生の雰囲気や様子が見えにくい」「学生との関係性を構築しづらい」「社内の雰囲気や様子が伝わりづらい」といった声が寄せられた（グラフ①）。対面で担保されていた五感を經由して伝わる情報の伝達、双方向性のコミュニケーション、関係構築が、オンライン上では難しくなっていることがうかがえる。

五感を經由した情報伝達の代替方法には、自社製品そのものや、製品材料・部品を学生の自宅に送付し、それを用いたワークショップを通じてビジネスを体感させる例があ

る。また、プログラムの中でのなるべく多くの社員を登壇させ、普段の社員同士の対話から関係性を見せて雰囲気や人柄を伝える工夫は共通した声として多かった。職場見学では拡がりを見せつつあるVR技術の活用なども期待される。

学生との双方向的なコミュニケーションに関しては、チャットルームや挙手機能の有効活用、グルーピングや相談の仕組み、アイスブレイク、同期性のあるファイル共有ツールの利用などの工夫がある。学生のアウトプットに対する丁寧な個別フィードバック・アドバイスは、関係性、信頼の構築に有効であるようだ。対面型以上に休憩の設け方に配慮するなど学生側に寄り添う姿勢も大切。実施後、学生からインターンシップ体験に対する満足度、評価、フィードバックを受け取り、細かく実験・改善を繰り返し続けていくことも望まれる。経済産業省関東経済産業局のサイトにある「オンラインインターンシップ支援プログラム・ノウハウ集」(*)も参考になるだろう。

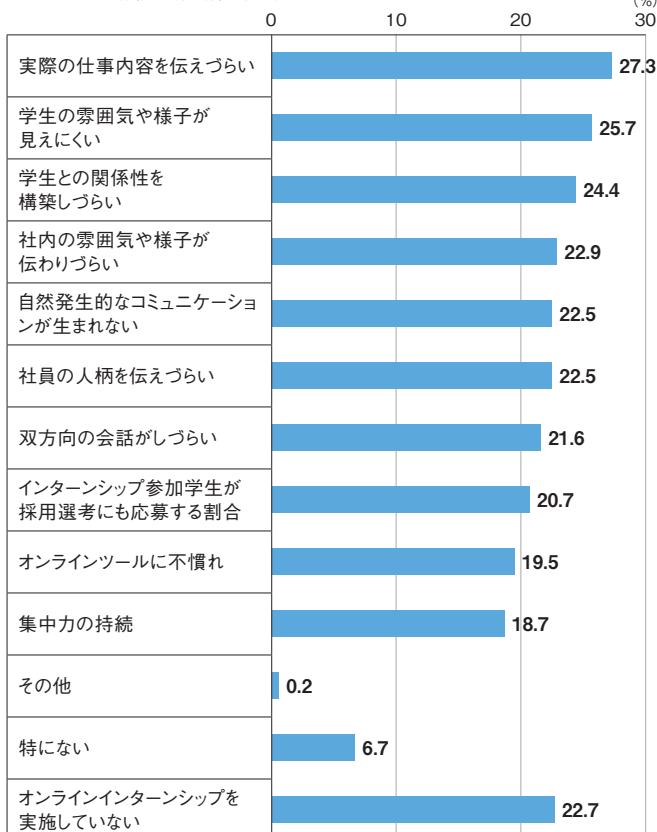
※https://www.kanto.meti.go.jp/seisaku/jinzai/jinzai_coordinate.html

人事

リアルな仕事情報の伝達や非言語コミュニケーションにオンラインの課題を見出す声が

① オンラインインターンシップの課題

※新卒採用担当者(回答者全体)/複数回答



人事

ツールや社内外のリソースを活用してリアルな就業体験を実現する企業もある

② オンラインでリアルな就業体験ができるようにするための工夫

- 画面共有機能を使って、実務で使うシステムを見せている(自動車販売/300~499人)



- 複数人で共同作業ができるクラウド上のファイルを利用してグループで課題解決ワークに取り組んでもらっている(情報サービス・調査/300~499人)



- 比較的簡単な実務から、判断を伴うやや困難なものまでレベル別に体験できるようにプログラムを用意している(インターネット付随サービス/200~299人)



- 社員がライブで自分の経験を伝える。特に苦労やつらさを語るようにしている(医療・福祉系/500~999人)



- グループ会社に協力してもらい、画面越しで擬似的な渉外交渉を体験してもらうようにしている(メーカー/1000~1999人)



- オフィスや社員食堂から生中継して職場の雰囲気を伝えている(不動産系/20~29人)



ツールや設計の工夫で 業務の本質と社風が伝わる インターンシップを実現

株式会社Works Human Intelligence
人事部門 Talent Acquisition Grp. マネージャー
池田 森氏

休憩のとり方や個別対応など学生目線でプログラムを設計

インターンシップのプログラムは、「就業体験」という意義から逸脱しないよう、新入社員の多くがかかわることになる顧客折衝業務をリアルに伝えること、そして当社が大事にしてきた「自分の頭で考える」ことを重視し設計しました。「自分の頭で考える」ために、開発業務のインターンシップでは、1日目を完全な個人ワークとしたため、学生によっては、突き放されたような孤独感を感じることで危険されました。そこで、個人ワークに取り掛かる前のグループ内でのアイスブレイクとして、ゲームを通じてコミュニケーションを図ってもらいました。個人ワーク中は、少人数グループごとのzoomの部屋での雑談が可能な環境を整えたことで、一緒に勉強しているような感覚で取り組めたと思います。グループワーク中は、グループに1人ずつ現場の社員(メンター)がつき、「5分考えても解決できなかったら、必ずメンターに相談する」という指針を設けることで、相談へのハードルを下げ

るとともに、学生全員に1 on 1ミーティングを実施。2日目以降のグループワークでは、ファイル共有ツールを使って学生同士で書き込みながらワークを進めたので、一方的になりがちなオンラインインターンシップでも、学生の主体的なアクションを促すことができました。

オンラインでは伝えにくい社風については、インターンシップ開始前の待機時間に、私たち人事採用と現場の社員がざくばらんに雑談を交わす様子から感じ取ってもらいました。無理に作り込まずに普段どおりの雑談を行ったことで、人柄や雰囲気伝わったという反応もありました。

オンラインだと空気が読みづらく、休憩を切り出しにくいのが、過去に実施したインターンシップでは、参加学生から「集中力の限界です」という声が上がったことから、さらに短いスパンで休憩を取ることに。休憩中は完全に心身を休められるよう、カメラやマイクをオフにすることも徹底しました。終了後の懇親会は、グループごとに開催。メンターが参加する時間帯とメンバーのみの時間帯をあらかじめ示し、学生が過度に緊張しなくて済むよう配慮しました。私たちのやり方が、学生にどう映るか、どう受け取られるかを常に意識し、改善することで、学生に寄り添った設計を心がけています。

事業内容 ● 大手企業向け統合人事システム「COMPANY®」の開発・販売・サポート等。顧客は約1200法人グループに及び、国内大手法人の約3社に1社(*)が製品を利用。

※Works Human Intelligence調べ



業績悪化の事実と対策を提示。 社員の価値観を通じて 企業カルチャーを発信

株式会社アレフ
人事部採用担当
森 宏祐氏

業績悪化を包み隠さず開示しつつ企業努力もアピール

22年卒の当社のインターンシップでは、「マネージャー業務体験コース」「マニュアル改善提案業務体験コース」を対面で、「専門部署スタッフ業務体験コース」「アレフ×SDGs業務体験コース」をオンラインで実施しました。このうち、「マネージャー業務体験コース」「専門部署スタッフ業務体験コース」では、「コロナ禍の食品業界」というテーマで、外食業界が置かれている厳しい状況として、当社の売り上げが半減している事実なども包み隠さずに伝えました。同時に、そのような状況だからこそ、デリバリーに取り組んだり、タブレット端末による非接触型セルフオーダーシステムを採用したりといった努力によって、売り上げが回復しつつあることも併せて話したところ、逆境にあってもイノベーションにつなげようとする当社の姿勢がより鮮明に印象付けられたようです。

残業などの実態や転勤の多さ、離職者の退職理由など、学

生の関心が高い事柄についても、ありのままに話しています。もちろん企業として改善を進めてはいますが、まだ改善できていないことも含めて、現状を正直に伝えるようにしています。

先輩社員が成長体験や価値観を語ることも効果的

ありのままを伝える姿勢は、お客さまに誠実であろうとする当社の経営理念に基づいており、学生にも誠実に向きあうべく、一人ひとりに寄り添う採用を心がけています。グループワークのフィードバックを、グループ全体に加え、各人に個別に行うのもその一環。また、4つの部署の業務を疑似体験する「専門部署スタッフ業務体験コース」では、先輩社員に「部署の業務」「自分の役割」「大切にしている価値観」をじっくり話してもらいます。業務目標や1日の仕事の流れ、最近取り組んでいること、仕事を通じた成長などに加えて、価値観については、少なくとも3つは用意するように依頼。「どんなに難しいと思っても、すぐに『無理だ』と否定しないようにしている」といった各々の信条や心がけなどを複数の社員から聞くことで、おのずと共通した企業カルチャーが伝わるようです。ワークの一環として組織課題の解決策を募ったときは、自社を再認識させられるような的確な指摘も寄せられました。

事業内容 ● 日本全国で344店舗(2022年 1月現在)のレストランを展開するとともに、加工食品の製造、エコロジーをテーマとした「えこりん村」運営も行う。本社は北海道札幌市。