

HRガイド

インターンシップの運営法

～ふさわしい人材を集め確実に成果を出す仕掛け～

ジャンプ株式会社 クライアントパートナー 小緑 直樹

■ インターンシップをどう進めるか

新卒採用を巡っては、建て前と実質的な活動との乖離がしばしば指摘される。文部行政・最高学府のあるべき教育的立場と企業の採用ニーズとのズレ。また、質・量ともに就職実績を確保したい学校、何としても就職したい学生、コンプライアンスのクリアは絶対条件の企業側、それぞれの立場も交錯する。話題のインターンシップについては、いまだに教育か採用かで極論が相容れない議論も見かけるが、ご承知の通り現実は一歩も二歩も進んでいる。育成要素を取り入れたインターンシップが、同時に学生との接触機会であることは自明なのだ。先進企業のなかには、人気のプログラムを運営し、結果的に採用人材の質を高めることに成功しているケースもある。今や人事部門の逡巡は、やるかやらないかではなく、いつどのようにやるかという点ではないか。

そこで本稿では、支援実績の豊富な著者に、インターンシップの企画検討事項、事前準備、実行段階のステップ、採用にうまくつなげるコツに至るまでのノウハウを整理していただいた。積極的な学生が複数の企業のプログラムに参加し、その体験談をSNSで日々発信する時代。すでに採用競争はインターンシップの巧拙にかかっている。(編集部)

CONTENTS

■はじめに

1. インターンシップの最新マーケット状況

- (1) 増え続けるインターンシップ実施企業
- (2) 国・経団連が定めているインターンシップ
- (3) 企業の本音
- (4) 学生の動き
- (5) インターンシップが盛り上がる背景

2. 採用を前提としたインターンシップのあり方

- (1) インターンシップは採用につながるのか？
- (2) 中途半端なインターンシップは逆効果
- (3) 成功の鍵は採用と育成視点のバランス

3. 採用成果につながるインターンシップ企画
5つのステップ

- (1) よくある悩み
- (2) インターンシップ構築のための5つのステップ
 - ステップ①：【目的】の明確化
 - ステップ②：プログラム【設計】
 - ステップ③：ターゲット【集客】
 - ステップ④：当日【運営】
 - ステップ⑤：事後の【フォロー】(つなぎ止め)

■最後に

■小緑 直樹 (こみどり なおき) :

大学卒業後、(株)ジョブウェブにて、各事業部長を歴任。その後、ジャンプ(株)に入社。新卒採用領域を中心に求める人物像設計、インターンシップ、説明会設計、選考プロセス構築、面接官/リクルータートレーニング、内定者研修など、大手企業からベンチャー企業まで幅広い支援を手がけている。企業向け、学生向けへの講演、研修も多く、毎年約80本程度登壇している。



■ジャンプ株式会社 :

「働きたくなる会社を日本中に」をミッションに、「採用力の強化」に特化した事業を展開。独自の採用マーケティング技術で1社1社の独自価値を明確にし、戦略立案からインターンシップのプログラム開発、コミュニケーションツール制作、リクルーター研修などを提供している。

●住所：〒107-0061 東京都港区北青山2-7-26 Landwork青山ビル

●URL：<http://jumpers.jp/> ●TEL：03-6863-6958