

求める人材の採用につながる インターンシップのつくり方

大園 羅文 株式会社新経営サービス 経営支援部 コンサルタント

所在地：京都市下京区河原町五条西入本覚寺前町830 京都EHビル6階 Tel：075-343-0770 <https://www.skg.co.jp>

多くの学生が参加するインターンシップは、今や「企業と学生との出会いの場」として、新卒採用における最重要施策となっています。

一方で、採用活動の早期化に伴って企業のインターンシップ実施率が増加したことで「インターンシップの募集をかけても応募が来ない」といった“母集団形成”に悩みを持つ企業も増えてきました。インターンシップを採用につなげるためには、どのような設計手順・ポイントがあるのでしょうか。

■「ターゲット」「ゴール」を設定する

採用につながるインターンシップを設計するには、「ターゲット（誰に対して）」「ゴール（何のために）」を設定し、インターンシップにおける“自社のスタンス”を明確にすることが重要です。

例えば、ターゲットとは「地頭が良く、探求心がある人材」「機電系の学生」などが挙げられ、ゴールとは、「母集団形成」「自社の認知度向上」「インターンシップからの直採用」などが挙げられます。これらを設定したうえで、インターンシップでの業務体験内容や訴求したい自社の魅力・強みを検討することで、採用につながるインターンシップを設計することができます。

■自社の魅力・強みを具体化する

インターンシップを採用につなげるためには、「業務体験等を通じた学生への動機づけ」が重要です。そこで、「インターンシップを通じて、何を・どのように訴求するのか？」を検討し、訴求したい自社の魅力・強みを具体化します。

また、自社の魅力・強みを具体化する際は、現場で活躍する社員や、学生と年齢が近い若手社員を交えて、多面的に洗い出しを行うことで、人事だけでは気づけなかった自社の魅力・強みを発見することができます。

■参加後のフォロー施策を検討する

インターンシップ参加後に、求める人材が離脱してしまっただけでは意味がありません。限られた人員・コストの中で、インターンシップをより効率的に採用へつなげるためには、「的を絞ったフォロー」に徹することが重要です。

例えば、「自社が求める人材かどうか？」「自社への興味度は高いか・低いかわ？」の二軸をもとに参加者の分類を行い、それぞれに合わせたフォローを行うことで、求める人材を離脱させることなく、採用につなげることができます。

■オンラインの場合は事前のトラブル対策を

「採用のオンライン化」に伴い、オンラインでインターンシップを行う企業も増えています。オンラインインターンシップを成功させるには、オンラインで起こり得るトラブルを想定し、事前に対策を講じることが重要です。

例えば、入室可能時間や服装、使用媒体（PC/スマホ/タブレットなど）のルール、入室手順やオンラインツールの使い方等を「参加者用マニュアル」としてまとめておき、事前に学生へ案内することで、当日のスムーズな運営につなげることができます。また、オンラインの場合は、想定外のトラブルが起こりやすいため、実践前には社内で予行練習を行うなど、インターンシップの“試運転”を行うことが重要です。

自社の魅力・強みが伝わり、学生にとって学びの多いインターンシップを設計できれば、自社の採用力強化につながります。「採用につながるインターンシップ」の設計に向け、上記のポイントをもとに、自社のインターンシップを見直されてはいかがでしょうか。