

中小の労働生産性を高める人事施策 ③

インターン、成長機会に

新卒で入社した若手社員がグループの理解を深め、自主性を育む場となっているのが「夏季インターンシップ」の企画・運営のプロジェクトです。毎年8、9の両月に3日間のプログラムを計2回開催しています。新型コロナウイルス禍でもオンラインで開催するなど、形を変えながら続けてきました。先輩のサポートの下、新入社員が主体となって企画から集客(各大学へのアプローチ、イベント・SNSなどの発信)、運営までを行います。

ハードルの高いテーマです。自分自身もよく理解しないと、学生にうまくみ砕いて伝えることができません。

一方で、前年まで学生の立場だった新入社員は、学生に一番近い視点を持っている強みがあります。「就活を考える学生にとってインターンシップを通して知りたいこと、経験したいこと」を自らの経験を持って考えるからこそ生まれる企画は、目からうろこのアイ

の全体像をつかめるようになっていきます。例えば、物流不動産業務のパートでは、学生が賃借ニーズのヒアリングを行い、物件の提案にチャレンジします。

一方、物件への客付けを考えるグループワークもあります。その物件の立地や建物のスペックから、そこ

で、興味深いものです。責任を取りつつも、積極的に任せていくことの大切さを感じます。

これまで実施した企画には、物流不動産ビジネスの各事業をゲームやグループワークで疑似体験するプログラムが多くあり、楽しみながら物流不動産ビジネス

の座談会を多く設けることで、学生の疑問や不安に答えるとともに、グループのリアルな雰囲気を感じてもら

います。また、社員との座談会を多く設けることで、学生の疑問や不安に答えるとともに、グループのリアルな雰囲気を感じてもら

います。また、社員との座談会を多く設けることで、学生の疑問や不安に答えるとともに、グループのリアルな雰囲気を感じてもら

若手主体で企画・運営

2016年から始まった若手社員中心の夏季インターンシップは、今年で6年目を迎えました。最初は手探りでやっていましたが、毎年2、3年目の社員が1年目の社員をサポートする形で、継承していく文化に育ってきました。これは、新卒採用を継続することによって可能になったものです。毎年、企画をアップデート

しています。また、社員との座談会を多く設けることで、学生の疑問や不安に答えるとともに、グループのリアルな雰囲気を感じてもら

います。また、社員との座談会を多く設けることで、学生の疑問や不安に答えるとともに、グループのリアルな雰囲気を感じてもら

います。また、社員との座談会を多く設けることで、学生の疑問や不安に答えるとともに、グループのリアルな雰囲気を感じてもら

います。また、社員との座談会を多く設けることで、学生の疑問や不安に答えるとともに、グループのリアルな雰囲気を感じてもら

当グループが手掛ける物流不動産ビジネスを、予備知識がないままさらな学生にどう伝えるのか。新入社員にとっては、なかなか



イソーコ総合研究所

社長 出村 亜希子

また、プロジェクトマネジメントのスキルを身に付ける機会でもあります。企画資料作成やプレゼンテーション、体制図作成、役割

分担決め、スケジュール管理、タスク管理、関係者との情報共有など、プロジェクトで押さえるべきポイントはたくさんあります。周囲の協力を得て、互いに連携し調整を図りながら進めていくこの実践機会となるのです。ここで得たスキルは、各種セミナーイベント企画や展示会出展など、他のプロジェクトにおいても生かされることでしょ

ろ。プロジェクトをやり切った経験は若手社員に達成感をもたらし、成功体験として自信になります。決して受け身の態度では得られないものです。この自分ごとの姿勢が、個人レベルアップにつながり、会社全体を活性化していきます。インターンシップは、二鳥三鳥のみならず、三鳥にも四鳥にもなるのです。会社は人がつくるもの。育った「人財」が、物流不動産ビジネス業界化への大きな推進力になることを期待しています。

育った「人財」が、物流不動産ビジネス業界化への大きな推進力になることを期待しています。