

課題挑戦型インターンシップ
酒田市の若者定着率を全
国トツプへ

海谷	一彰
五十嵐	璃玖
石川	創太
岸	泰生
六沢	友香

目次

- ・ 課題
- ・ 実際の声（インタビュー）
- ・ 課題の背景
- ・ 企画 1
- ・ 企画 2

課題

企業における若者定着率を上げるためには
どうすればいいか

実際の声（インタビュー）

- ・ 相談しやすい社員がいない。（5名）
- ・ 若手社員が少なくジェネレーションギャップが生じる。（2名）
- ・ 求人票の内容と全く違う。（2名）
- ・ 長時間労働が大変である。（6名）
- ・ 職場が汚い。（2名）
- ・ やりがいががない。（3名）

※ 1 2 名対象



課題の背景

- ・ 人間関係が良くない
- ・ 入社前と入社後の印象の相違
- ・ 時間外労働が長い
- ・ 職場環境が良くない



Let's 深掘り！企業探検隊 ～RJP理論を添えて～

- ・ 経緯（どのような効果を期待したのか）
- ・ 概要
- ・ インターンシップの具体化
- ・ 若者に対して事前にお題を提示
- ・ RJP理論を用いて仕事内容を説明
- ・ フィードバックの時間を設ける
- ・ 最低3日間のインターンシップを行う



経緯

若者が早期離職する大きな原因の1つが入社前後の印象の相違

→印象の相違を取り除くことが必要

<結果>

- ・ インターンシップの具体化
- ・ RJP理論を用いて説明

RJP理論とは

「RJP」とは「Realistic Job Preview」の略で、直訳すると「現実的な仕事情報の事前開示」である。1970年代にアメリカの産業心理学者である、ジョン・ワナウスによって提唱された理論で、入社前にポジティブな情報だけでなく、ネガティブな情報も含めて、具体的な仕事内容や職場環境、社風などをありのままに伝え、納得して応募した人を選考するという採用理論。

概要

RJP理論（現実的な仕事情報の事前開示）を用いてインターシップを行うことで、就活生にありのままの企業情報を提供する。

→仕事内容の具体的な日程を、事前に提示し、RJP理論を用いて会社説明を行う。

インターンシップ具体化の例

【一般事務】

～期間が3日間の場合～

1日目

時 間	内 容
9時	始業⇒朝礼参加・社員へ挨拶⇒職場内見学⇒仕事内容説明
12時	昼休憩、アイスブレイク
13時	電話対応⇒郵便物仕分けの説明⇒来客対応説明（社員実践）
14時	資料作成説明⇒社員とともに資料作成⇒社員が学生の作成した資料を確認しアドバイスをする⇒アドバイスを基に資料を訂正する
16時	入力作業説明⇒社員とともに入力作業⇒社員が学生の入力作業を確認しアドバイスする⇒アドバイスを基に資料を訂正する
18時	一日を振り返りその日のミニレポートを作成⇒社員に提出⇒挨拶⇒帰宅

2日目

時間	内 容
9時	始業⇒朝礼参加⇒社員とともに入力作業⇒社員が学生の入力作業確認、アドバイス⇒アドバイスを基に資料を訂正する
11時	郵便物仕分け⇒商品発注説明⇒消耗品、備品管理説明⇒消耗品、備品チェック作業
12時	昼休憩、若手社員と学生の意見交換
13時	取引先へ社員とともに挨拶⇒会議見学
15時	社員とともに書類作成⇒社員が学生の作成した書類を確認しアドバイスをする⇒アドバイスを基に資料を訂正する
17時	電話対応業務⇒商品発注内容確認作業⇒商品発注作業
18時	一日を振り返りその日のミニレポートを作成⇒社員に提出⇒挨拶⇒帰宅

3日目

時間	内容
9時	始業⇒朝礼参加⇒資料作成説明⇒社員とともに資料作成⇒社員が学生が作成した資料を確認しアドバイスを⇒アドバイスを基に資料を訂正する
10時	社員とともに取引先への挨拶⇒郵便物仕分け⇒電話対応⇒PC作業
12時	昼休憩⇒社員とともに書類作成⇒社員が学生の作成した書類を確認しアドバイスを⇒アドバイスを基に資料を訂正する
14時	会議に参加⇒社員へ学生がプレゼンテーションを行う⇒社員が五段階評価
16時	皆でゲーム（学生1位で深掘り開始）
17時	3日間のインターンシップを振り返りレポートを作成⇒社員に提出し社員は学生が作成したレポートの評価を行いアドバイスする
18時	社員に挨拶をして帰宅する

RJP理論の活用

- ・ 仕事内容の説明で、仕事のメリットとデメリットを伝える。
- ・ バランスを大事にする。

RJP理論×「わが社は創業100年という大きな会社だから、やりがいを持って・・・」

RJP理論○「～のような大きな仕事を任せられ、大変だがやりがいのある仕事で・・・」

メリット（導入効果）

- ・ 入社前後の印象の相違を失くすことができる
- ・ 安心して就職活動に臨める
- ・ 仕事内容や職場環境の雰囲気イメージしやすい



社内通貨AiAi

- 社内通貨とは
- 経緯（どのような効果を期待したのか）
- 概要
- 提案
 - （社内通貨を付与）
 - （社内通貨の管理）
 - （社内通貨の利用）



社内通貨とは



社内通貨…企業が自社の従業員向けに社内限定の通貨を発行する制度のこと。正規の給与とは別に、従業員のモチベーションを高めるインセンティブとして導入されるのが一般的で、社内通貨を付与された従業員は企業が用意した商品や社内サービスなどの購入に利用できる。

経緯

若者が早期離職する大きな原因の1つが人間関係

→社員間のコミュニケーションの活性化が必要

<結果>

- ・社内通貨の導入

概要

◆社内通貨（アプリ）を利用

→コミュニケーションの活性化や人間関係の構築を図る。

入社意欲をもたらし、働く意義を作り、コミュニケーションのツールとして活用する。

社内通貨を付与

- ・ デイリーボーナス（出勤）
- ・ コミュニケーションで使用するメッセージ
- ・ ポイント交換
- ・ 職場の掃除

社内通貨の管理

- ・福利厚生として導入

→インセンティブとして導入した場合、課税対象となるため、福利厚生として導入し、非課税とする

※例えば、すべての従業員を対象にするなど、明らかに福利厚生を目的として運用しているなら非課税になる。

- ・スマートフォンやパソコンで残高を確認

社内通貨の利用

- ・ 社内サービス（コーヒーやお茶など）
- ・ 社員食堂
- ・ 自動販売機
- ・ 従業員にプレゼント



メリット（導入効果）

- ・コミュニケーションの活性化
- ・仕事のモチベーション向上
- ・経営理念や行動指針の浸透



参考文献

[1]コトバンク, 社内通貨とは, 閲覧日2022年1月26日, <https://kotobank.jp/word/社内通貨-802201>

[2]toasterteam,社内通貨で社員のモチベーションアップ | 制度導入の効果とポイント, 閲覧日2022年2月3日, [社内通貨で社員のモチベーションアップ | 制度導入の効果とポイント | toaster team](#)

[3]若者が定着する職場作り, 取組事例集, 閲覧日2022年2月3日 https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/jireisyuu29_1.pdf

[4]「なりたい」が見つかる職業情報サイト, キャリアガーデン, 閲覧日2021年12月7日, <https://careergarden.jp/ippanjimu/#line02>

[5]RECRUIT AGENT, RJPとは? 入社後のミスマッチを防ぐ方法・理論・効果・メリットを解説, 閲覧日2022年2月3日, [RJPとは? 入社後のミスマッチを防ぐ方法・理論・効果・メリットを解説 【中途採用ノウハウ】 | リクルートエージェント \(r-agent.com\)](#)