

## 会社データ

- 事業内容 / 不動産賃貸・売買仲介、  
不動産管理、高齢者住宅運営等
- 従業員数 / 98名（グループ全体）
- 設立 / 昭和59年1月
- 所在地 / 盛岡市本宮3-11-11

# インターンシップの企画運営で 若手社員を育てる。

不動産業を中心に、  
高齢者住宅3棟の運営、空き家管理など  
幅広く事業展開をするアート不動産。  
年々新卒者も増える中、  
現場では「社員の自主性」を  
育てる取り組みが進んでいます。

## 1 経緯と目的

6年前から新卒社員を継続採用するアート不動産。不動産部門約60名においては社員の平均年齢が31歳という元気あふれる会社です。同社では昨年秋、初めて学生を対象にしたインターンシップを導入。企画運営をすべて、若手社員に任せています。その目的は社員の自主性を育てること。と同時に、就職活動解禁時期の後ろ倒しに伴って採用が難しくなる可能性も見据えての試みです。

「インターンシップは、参加した学生に完璧な対応をすることが狙いではありません。学生にも、事前に先輩社員たちが企画して進めたことをきちんと話します。それによって、『新入社員にいろいろな仕事を任せてくれる企業風土』という当社の社風を自然に感じてもらえるでしょう。また、若い社員が対応することで、学生たちも楽しく職場体験できると思います」。



インターンシップを取り入れた  
専務取締役 櫻井大介さん

人事担当者である専務取締役・櫻井大介さんは、「あくまで社員が自分たちで考えて経験することを重視した取り組みである」と話します。

## 2 実施内容

インターンシップは、昨年9月に2度開催。実施内容の検討と当日運営までを、新卒入社1年目と2年目の社員に担当してもらいました。実施の数日前に概ねの計画を確認するものの、特に修正を加えることはしません。



メリハリあるプログラムとして組み立てることも、  
企画の勉強です



プログラムは、仕事の合間をぬって打ち合わせ。お互いのアイデアを出し合うことで内容の広がりが生まれます。企画担当の一人・関向優さんは、入社2年目。「学生が何を知りたいか、どんな内容であれば喜んでもらえるか」を学生の立場で考え、5つの流れに構成しました。（図①）

学生たちは実際に物件を見学し、紹介したいポイントとなる写真を撮影するなど、社員の仕事を疑似体験。見学後に話してもらった率直な感想や物件に対する印象では、学生ならではの住む人の視点に立った意見が出るなど、企画した社員も新たな気づきを得ることができました。

「物件の写真撮影や間取りを書いてもらうプログラムでは、教えることで私たちが学ぶことも多く、貴重な経験になりました」。

スケジュール通りに進まなかったり、予想外のことが起きてカバーできれば問題ないと会社側は大らかに構えます。

### ■図① インターンシップの流れ

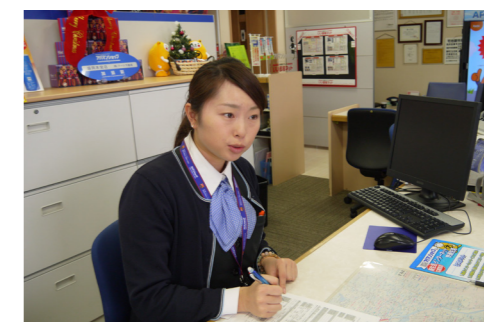
- 1 社内案内  
社内を見学し、その日見学する物件資料を見せる。
- 2 物件見学  
物件見学は2チームに分かれて実施。
- 3 物件の写真撮影  
社員になったつもりで、紹介する物件写真を撮影してもらう。アドバイスなどはせず、好きなように撮ってもらう。
- 4 物件の紹介資料作成  
撮影写真の撮り込み、マンツーマンで間取り図の書き方を教える。
- 5 振り返り  
社員と学生で撮影した写真を見比べる。それぞれが感じた物件のPRポイントを発表してもらう。

## 3 実施の成果

もともと同社には自主性を備えた社員が多いこともあり、今回のインターンシップの様子を見た他の社員たちにも、「自分もやってみよう」という気持ち生まれています。企画に参加した社員たちも反省点を次に活かしたい意欲が大いに見られ、モチベーションは確実にあがっています。

次回3回目となるインターンシップでは、新しい企画を検討中。入社3年目の社員をリーダーにして、なんと内定者もインターンシップに参加することを予定しています。これもリーダーの社員が出したアイデアで、接客業務のロールプレイングを内定者に演じてもらうという企画内容です。既に12月からアルバイトとして働く内定者には、インターンシップの件を告知。「できるかどうか不安」

と言いながらも、それによって普段の仕事シーンで熱心に先輩社員の応対を観察するようになったといいます。「アルバイトだからといって漫然と働くのではなく、目的を持つことで育つ。経験がなくても、学ぶ期間と意欲があればできる」と、若い力を信じる姿勢あつての取り組みです。



インターンシップを企画した経験を生かし、  
窓口業務を務める関向優さん

## 4 今後の展開

どんな場面でも常に主体性を持って取り組ませる同社のスタンスは、採用活動段階から一貫しています。説明会に参加した学生に対し、企業姿勢や社風、採用実績校、採用実績倍率までをきちんと話してから試験を受けてもらい、内定まで4回の面談を経たうえで学生自身に納得して入社を決めさせるという徹底ぶり。

「お客様の要望をヒアリングする受け身の体制だけでなく、何を優先した提案をしていくかが重要。上層部が常に答えを出すのではなく、社員たちがどう考えるかを常日頃から意識しています」と櫻井さん。

常に種を蒔きながら、今後もやる気に揺さぶりをかけるような取り組みを広げていきたいと話します。