

INTERNSHIP

OF

SEIWA

CORPORATION

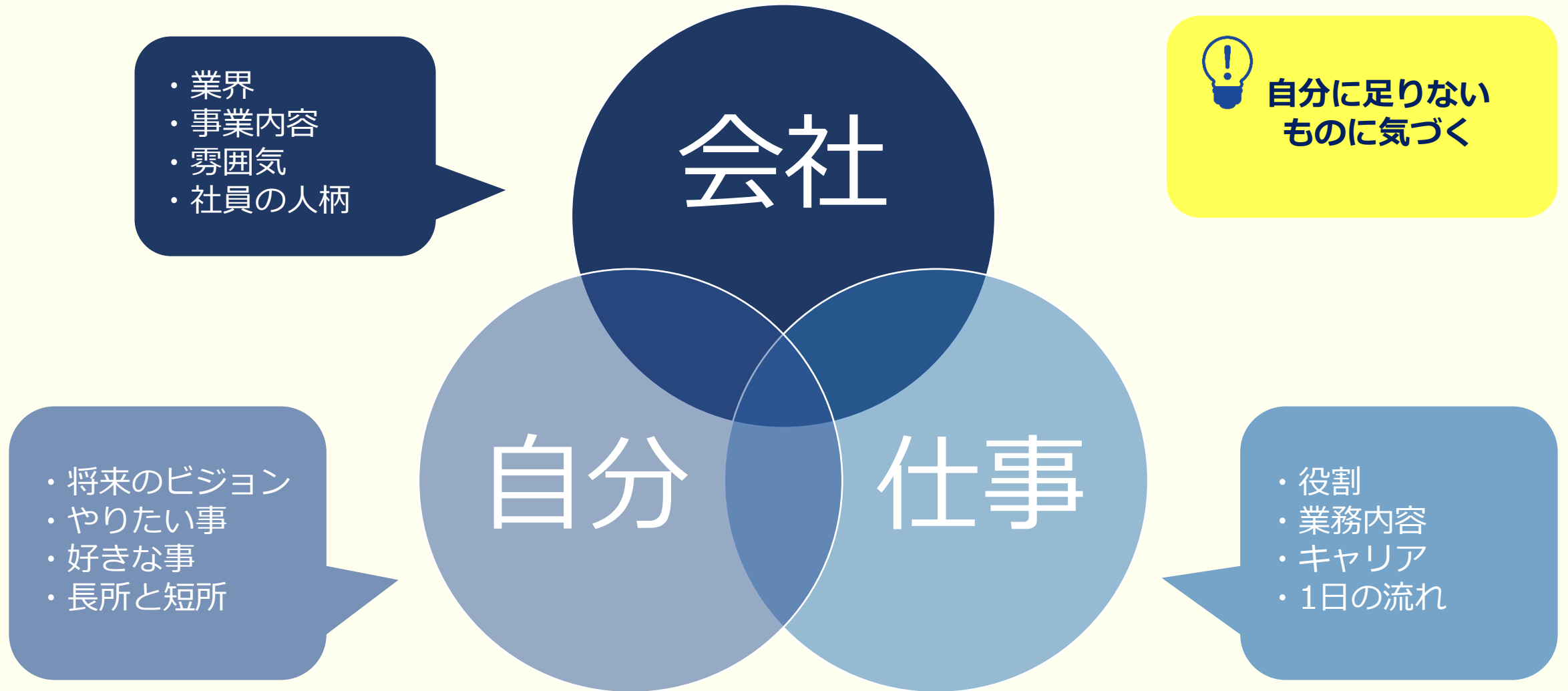
SEIWA

会社紹介

- **社名** 生和コーポレーション株式会社
- **業種** 総合建設業
- **設立** 1971年
- **社員数** 現在1,610名
- **資本金** 40億円（グループ含む）
- **売上** 1357億円（2020年3月期）
- **特徴** 創業から無借金経営
完全オーダーメイド設計

インターンシップの

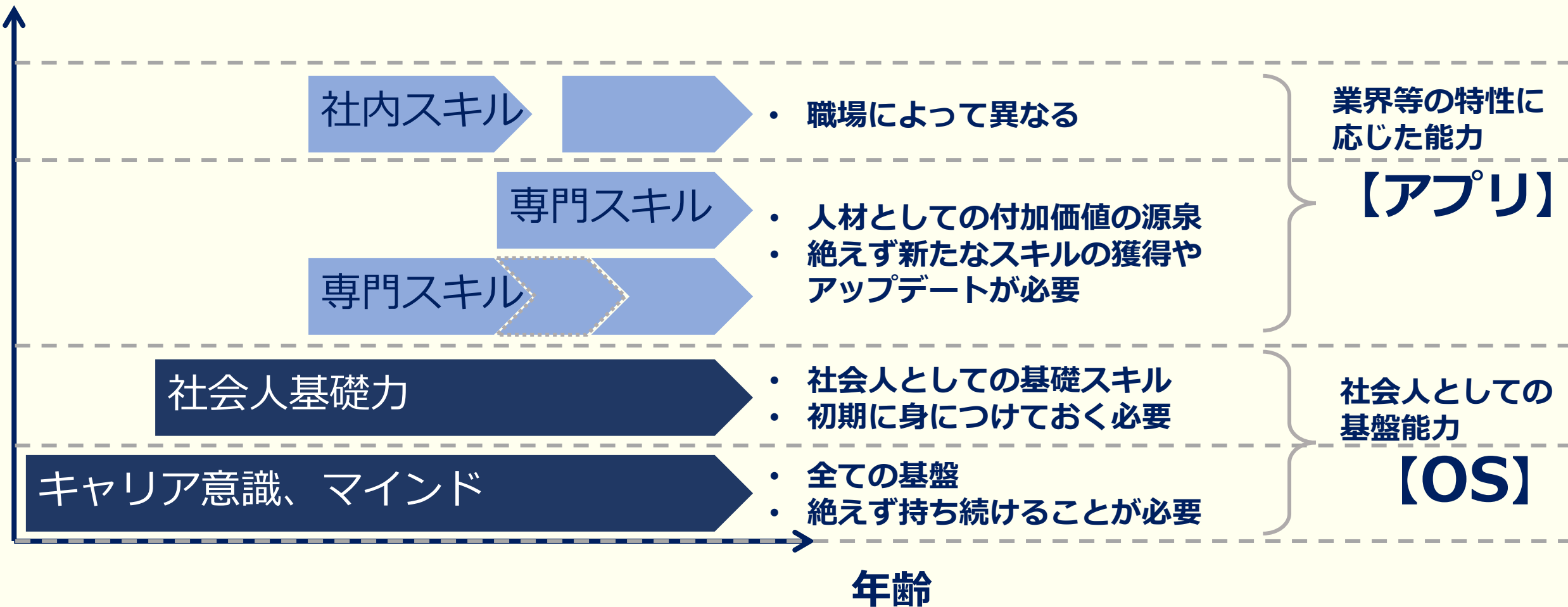
参加目的は？



👉 社会で活躍する上で求められるスキルは

「人生100年時代」に求められるスキル

パフォーマンス



👉 社会人基礎力とは

「社会人基礎力」とは

前に踏み出す力 (アクション)

～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～



主体性

物事に進んで取り組む力

働きかけ力

他人に働きかけ巻き込む力

実行力

目的を設定し確実に行動する力

考え抜く力 (シンキング)

～疑問を持ち、考え抜く力～



課題発見力

現状を分析し目的や課題を明らかにする力

計画力

課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力

創造力

新しい価値を生み出す力

チームで働く力 (チームワーク)



発信力

～多様な人々とともに、目標に向けて協力する力～
自分の意見をわかりやすく伝える力

傾聴力

相手の意見を丁寧に聴く力

柔軟性

意見の違いや立場の違いを理解する力

状況把握力

自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力

規律性

社会のルールや人との約束を守る力

ストレスコントロール力

ストレスの発生源に対応する力

👉 生和のインターンシップテーマは

圧倒的成長。

挑戦と創造の10日間。

成長に必要な

四大要素とは？

【フォロー】

- ・ アドバイス
- ・ 応援
- ・ 実演 etc



【目的・目標】

自転車に乗れるようになりたい！



【反省・自己学習】

- ・ 撮影して反省
- ・ もっと目線を上げてみよう



【体験・実践】

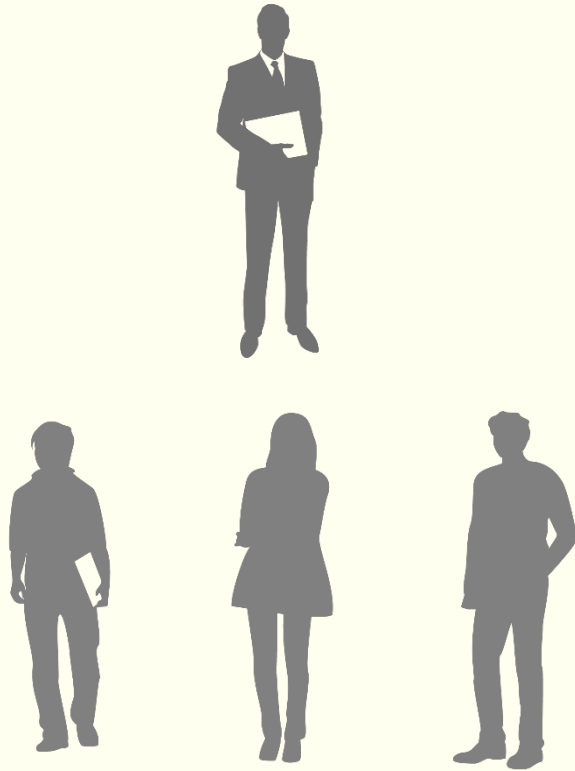
練習



👉成長の四大要素を引き出すには

生和の成長へのこだわり

【一般的】一律のフォロー
フィットしないと成長しにくい



【生和】個別のフォロー
フィットするように学生
一人ひとりフォロー



👉 実際のスケジュールは 10

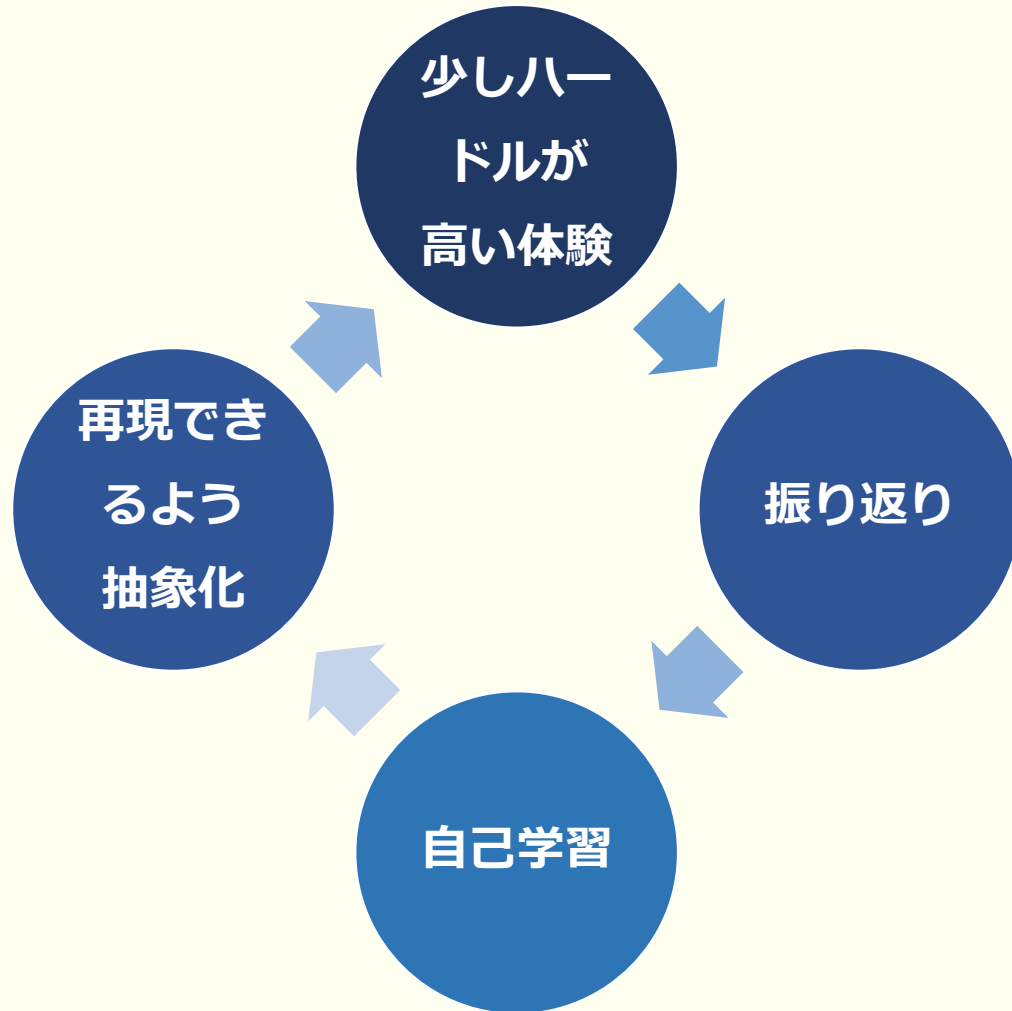
スケジュール 「前半での学びや反省を後半で活かす」

Day	プログラム	目的	内容
Day1	ガイダンス・目標設定	会話のきっかけ作り 目標の設定・動機づけ	会社説明やオリエンテーション、10年後とインターン後の目標設定
Day2~4	職場体験	行動目標の実行、仕事を知り 自分に足りないものに気づく	費用や利益の計算を踏まえた設計やタイムスケジュールを管理しながらの現場実習
Day5	現場見学	仕事の完成イメージを具体的に 目標への動機を高める	モデルルームと工事現場の見学
	ビジネススキル研修	目標を立てただけで終わらせ ないように、課題を乗り越える ヒントに気づく	社会人として活躍する上で重要な人間関係を深める話しの聴き方、提案や業務改善の思考トレーニング研修を実施
Day6~9	コンペ (グループワーク)	挑戦意欲をくすぐるテーマで前半5日間までの反省を踏まえて行動を起こす	実際のクライアントから依頼を課題に現地調査やコンセプトの話し合い、資料作成、コンペ形式のプレゼン
Day10	フィードバック	評価のためではなく成長の為に多面的な視点から今後自分が頑張るポイントを知る	自分のキャリアを考えるワークショップ。初日に立てた目標と、日々の行動目標をメンター社員と共有して、学生ごとに個別の情報提供やアドバイス
	懇親会	今後の行動につながる後押しの機会	社員や学生を一同に会しての打上げ

 プログラムに込めた成長を加速させる仕組み

成長を加速させる仕組み創り

【成長サイクル】



【成長サイクルを回す仕組み】

少しハードルが高い体験	<ul style="list-style-type: none">・ 10年後の目標設定・ コンペで競い合う
振り返り	<ul style="list-style-type: none">・ 毎日の目標確認と振り返り・ インターン後の振り返り
自己学習	<ul style="list-style-type: none">・ 振り返りから自己学習・ ビジネススキル研修・ メンターとの会話
再現できるよう抽象化	<ul style="list-style-type: none">・ 毎日の振り返りで目標の再設定・ インターンの中でトライ&エラー・ インターン後の行動計画を立てる

👉 成長サイクルを回しやすくするには





【朝】

目的と目標の確認

【夕方】

目標の振り返りと
翌日のアクションの決定

メンターが振り返りをフォロー

【希望職種】 専門スキル・業務



【人事】 キャリア意識
マインド・社会人基礎力



👉 職場体験で気づいた「足りないモノ」をどうやって乗り越えるのか

【人間関係の構築】

傾聴



人間関係を深める話の聴き方

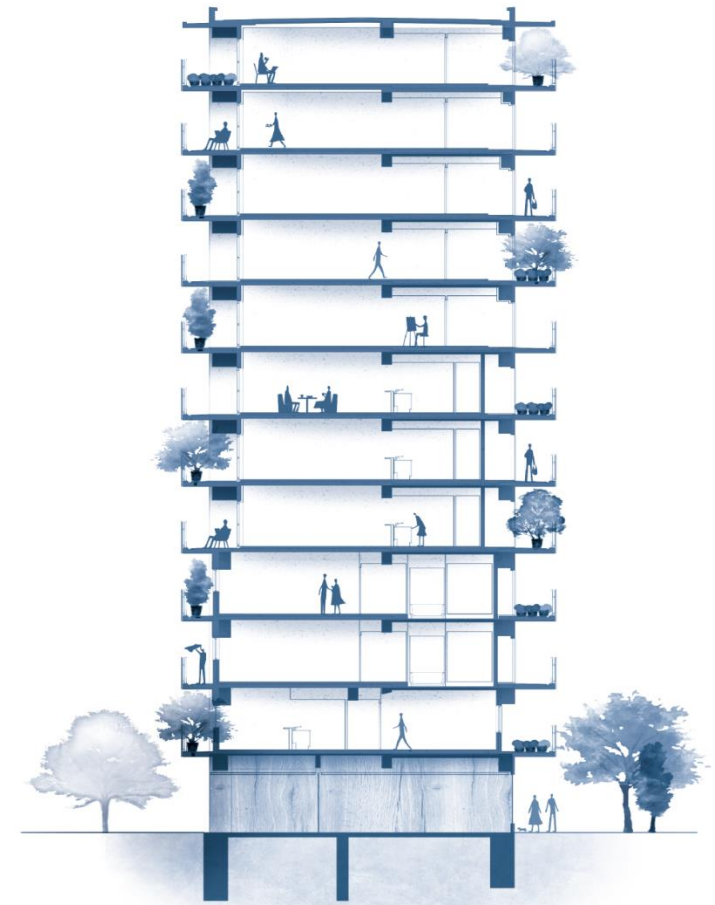
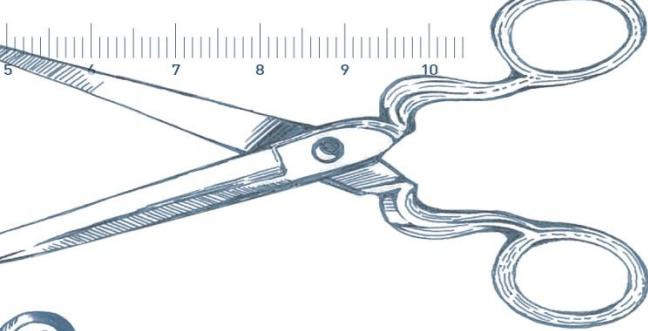
【課題の解決力】

論理的思考力



提案や業務改善の思考訓練

👉前半の学びを後半のコンペに活かす



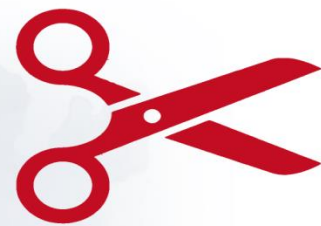
SEIWA INTERNSHIP 2019

100年先の まちづくり

2019.09.03 [tue.] - 09.05 [thu.] 9:30-17:30

09.06 [fri.] 9:30-12:00

Seiwa Corporation Office



優秀作品は**実際に建設**の可能性も！！



コンペの流れ

【初日】考える

- 01 概要説明
- 02 物件見学
- 03 エリア
マーケティング
- 04 アイデア出し

【2~3日】形にする

- 01 コンセプト決定
- 02 プレゼン資料作成
- 03 イメージ模型作成
- 04 プレゼン
リハーサル

【4日】提案する

- 01 プレゼンテーション
- 02 結果発表・講評

👉 コンペの様子は

物件見学



エリアマーケティング



アイデア出し



【動画撮影】
エリアマーケティング
コンセプト決定
模型作成
プレゼン資料の作成

模型作成





【動画撮影】
出来ていない所に
自ら気づく

【厳正な審査】
役員、設計責任者、
マーケティング責任者、
特別講師 外部設計事務所





最優秀賞

A

コンセプト賞

C

アイデア賞

プレゼン賞

B



最優秀賞の表彰

キャリア学習 「コンペで昂った想いを次の原動力に換える」



人生の成功要素
あなたに必要な「考え方」「熱意」「能力」とは？



自分史の作成



残りの人生が一年なら何をする？

👉 真の理解には、肉体と魂を離して物事を見なければならない

参加学生の声

工学系学部
K君



コンペが良かった。活躍している設計士の方の講評やワークショップの事前準備の丁寧さ、各班に常に1人社員が付いてくれた。実際のプロジェクトを元にしていて、意識が上がった。10社インターンシップを経験してここまで面倒を見てくれる会社は他になかった。

建築系学部
Fさん



最初の1週間で学んだことが、翌週で活かせるプログラムだった。色んな部署がある中で、職場体験や振り返りを通して仕事の選び方、何をやりたいか、自分に適していることは何かがわかった。

工学系学部
I君



社員の方と毎日お昼を一緒に食べて、ざっくばらんに大人数では聞けないことを聞いた。社員さんそれぞれから客観的な目線でフィードバックがもらえて学びが多かったし嬉しかった。とにかく人に勧めたい。

建築系学部
Mさん



普段は意見を言う方だと言われるが、実は発言を留めていることを社員の方からのフィードバックで気づいた。相手にどう思われるかを気にするより、どうやって伝えたらいいかを考えるようになった。少人数だったこともあり一人一人に真摯に向き合ってくれた。

デザイン系学部
M君



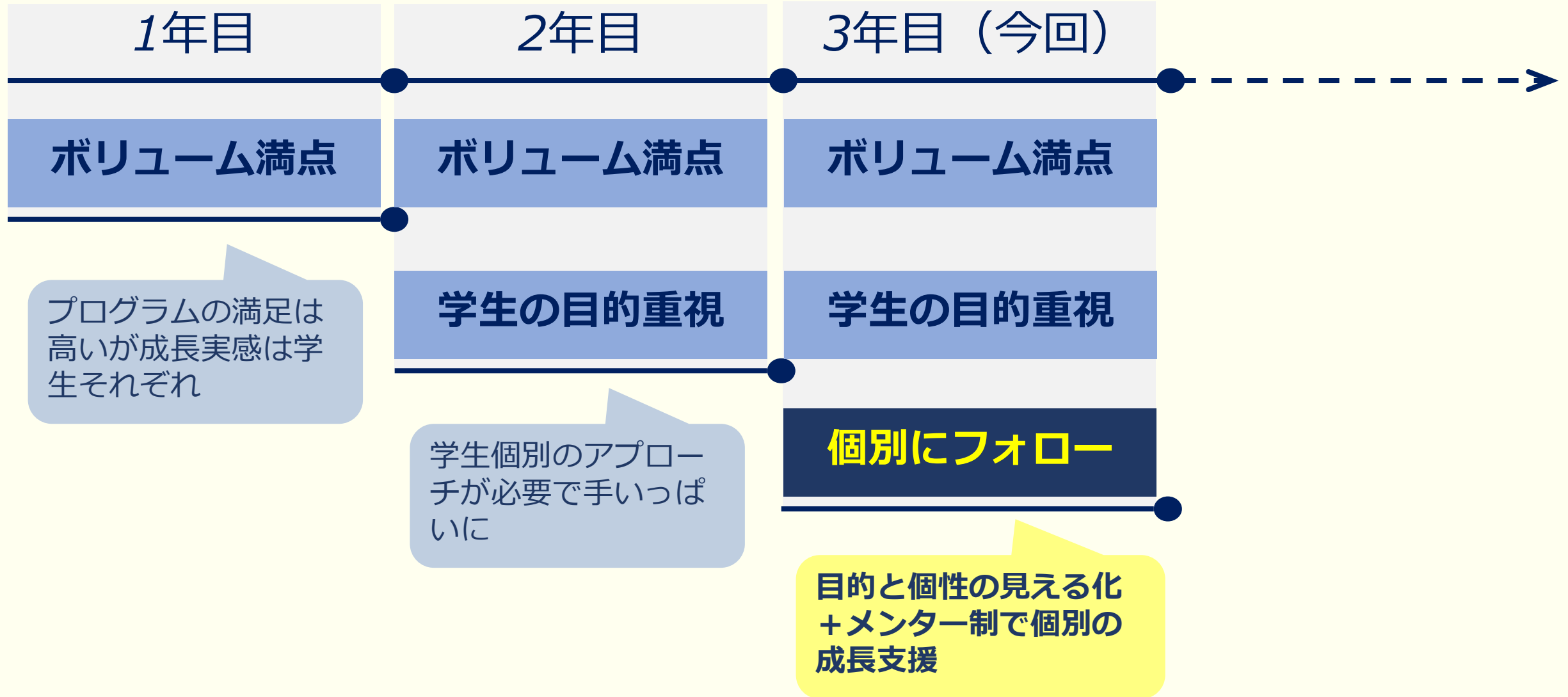
プログラム内容は無駄が無く大変勉強になったし、そこまでの準備に感動した。就活で見べきは、いかに会社の良さをアピールし業務を説明するのではなく、そこまでの過程に熱を入れられるほどの人材がいることだと気付いた。そこに会社の本質があるのだと思う。

建築系学部
Mさん



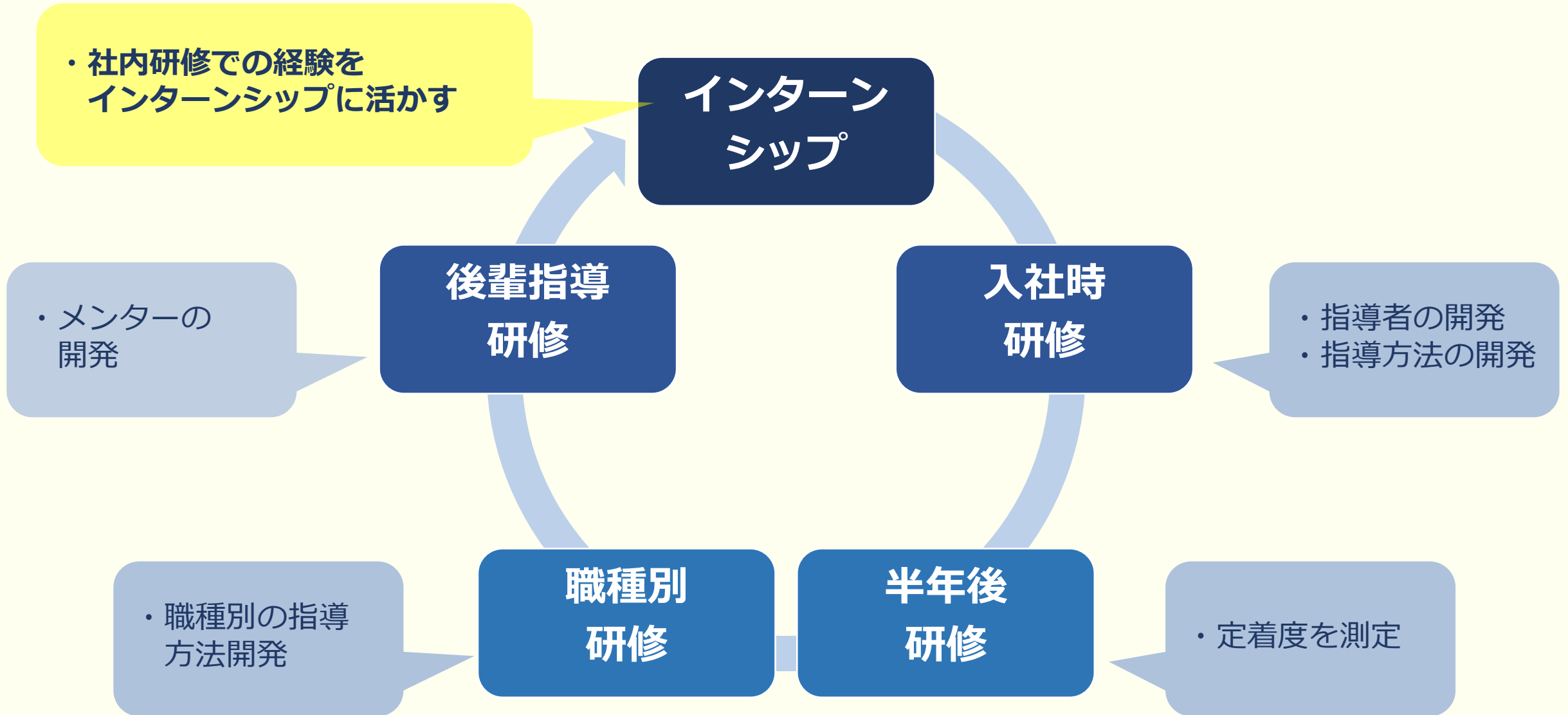
みなさん親切で、仕事に関係の無いことでも、何気ない会話の中で話してくれて非常に接し易かった。ふとした時に社員さん同士が話している様子も、とても仲が良さそうで雰囲気が良かった。

インターンシップ改良の歴史



👉 改善速度を速めているのは

インターンシップと社内研修で成長支援のPDCA



今後の取り組みと課題

課題	内容
コロナ感染症拡大予防策	<ul style="list-style-type: none">・ オンライン化 楽しみなくして継続なし→飽きさせない工夫 双方向コミュニケーションが取れるIT環境の用意
成長速度の速い学生向けのプログラム	<ul style="list-style-type: none">・ プロジェクトへの参加 体験ではなく、実務経験で学ぶ
継続学習の機会がない	<ul style="list-style-type: none">・ 長期アルバイトへの案内 実務を通して学びを深める

工 夫 し た 点

現場体験効果を高めるポイント 「目的を確認する機会を創る」

ポイント	理由	内容
雰囲気づくり	個別の相談をしやすいするため	<ul style="list-style-type: none">• 気軽に質問できるように学生2人に1人以上の社員が常時フォロー• 業務を任せても1時間ごとに決まったタイミングで声をかけるルール
複雑な業務を体験	仕事の目的確認が重要だと理解してもらうため	<ul style="list-style-type: none">• 図面を書くだけでなく費用や面積の制限を厳しくする実際の仕事に近い業務を体験• 業務は、プレゼンや図面作成、現場施工等、ゴールを設定して目的意識を持てるように工夫
悔しさも感じれるよう工夫	学生の将来やりたい仕事に足りない能力を学生が気づきやすくするため	<ul style="list-style-type: none">• コンペで賞を競ったり、自分で決めた少し高い目標と向き合ってもらおう

👉 成長を支援する為の社員の接し方は？

社員との交流の工夫 「学生一人ひとりと向き合う」

P D C A	タイミング	誰が	工夫したポイント
目標設定	初日に目標設定 日々の振り返り	人事	<ul style="list-style-type: none"> 目標確認シートと自己紹介シートを メンター社員と共有
会社・仕事・自分を知る	各プログラム 社員とランチ	人事・マーケティング・設計・工事・営業・事務 (新人・若手・中堅・管理職・幹部)	<ul style="list-style-type: none"> 10人以上の社員に会える 業務を任せても決まった時間に相談が出来るように声をかけるタイミングをルール化しておく
行動の後押し	日々の振り返り	人事・メンター社員・外部講師・コンペに観客として参加した社員	<ul style="list-style-type: none"> メンター社員からプログラムごとの目的や自分の目標を確認するような問いかけ
振り返り	日々の振り返り フィードバック	人事・メンター社員・他の学生	<ul style="list-style-type: none"> メンター社員からのフィードバック (定量: 社会人基礎力、定性: コメント)、他の学生からの他己分析

メンターの力量が偏らないようにする工夫は

学生へのフィードバック

ポイント	内容
評価のためではなく 成長の為に	<ul style="list-style-type: none">・成長の切り口を見つけてもらふことと継続した努力のための動機づけを実施・良い所を信じて自信に代え、悪い所に向き合って自分を変えたいと勇気を持ってもらえるよう意識してフィードバックを実施
社員と他の参加学生からの フィードバック	<ul style="list-style-type: none">・参加学生1人当たり希望職種のメンター社員2名と人事1名、他の学生2名以上からフィードバックを受け取ることで多面的な視点からの自分を見つめ直してもらふ
12項目5段階の評価シート	<ul style="list-style-type: none">・フィードバックの項目は前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力の3つ力を12の能力要素に分解して評価・評価は、社会人基礎力と希望職種の視点を持って各項目5段階の評価と評価者からのコメントを1枚の紙面にまとめる・参加学生は最終日にこのフィードバックと日々の振り返りを元に自分のキャリアを考えるワークショップに参加

 学習の効果を高めるには

学習の深化・意欲の向上の為に 「学生の目的毎のプログラム」

ポイント	理由	内容
毎日の目的目標の確認と振り返り	目的と目標は忘れがちなので、行動の判断をする時に思い出してもらうため	<ul style="list-style-type: none">・ 学習意欲を高めるため、毎日始めと終わりに目的の振り返りを実施（学習の深化や意欲は本人の目標の高さに影響されやすい）・ 学生にはオリエンテーションでインターン後のなりたい自分を考えてもらい、さらに日々の行動目標に分解して、○△×の3段階で日々見返す・ △や×の評価は改善方法を、○の評価が続くようなら新たに高い目標設定
学生の目的ごとのキャリア教育支援	成長の仕方や速度は人それぞれなので、個々の成長を後押しするため	<ul style="list-style-type: none">・ 個別の目的に合わせたフォローを実施・ オリエンテーションで立てた最終目的と日々の目標をメンター社員と共有して、学生ごとに個別の情報提供やアドバイス・ 留学や大学院進学で悩む学生には経験者と話してもらったり、とりあえずやってみたい学生、考えをまとめるため話を聞いて欲しい学生等、それぞれがやりやすいやり方で学習を深める支援

 事後学習の方法は

フォローアップ・事後学習 「もう一步踏み出すまで後押し」

ポイント	理由	内容
10年後の目標を立てる	「生きる糧としてやりたい事は何か？」充実した大人になるための原動力を探してもらおう	<p><キャリアを考えるワークショップ></p> <ul style="list-style-type: none">・ 人生の成功の要素として考え方、熱意、能力の3つの要素を定義、頭を整理するため、これまでの自分史の作成や、残りの人生が1年なら何をして過ごすか等 <p>フォローアップではコンペを終え、緊張感から解放された状態とやり終えた高揚感、期待した結果との差に満足や悔しさ、様々な感情を抱いた中で将来を考えていただきます。力を出し切った後だからこそ、将来の目標は大胆で素直な気持ちが出やすくなります。</p>
多方面から振り返る	自分の気持ちをより現実的で具体的に力強く1歩を踏み出してもらうため客観的に自分を見てもらおう	<ul style="list-style-type: none">・ 社員や参加学生からのフィードバック、インターンで毎日振り返った日々の目標を見返す・ 計画は継続に無理が無いよう、実行できる目標になるまで社員と相談しながら考えてもらう

 効果測定の方法は

ポイント	内容
直後のアンケート	<ul style="list-style-type: none">・ インターン直後にアンケートを実施・ 質問内容は期間の長さや各プログラムの評価、特に良かったプログラムのランキング、プログラムの良かった所、プログラムの改善点を記述式で回答
砕けた空間で本音を聞く	<ul style="list-style-type: none">・ インターン後には懇親会を開いて、そこではもちろん労いの言葉やインターンの思い出話が会話の中心・ 懇親会に参加した社員から学生の本音としてどんな意見があったか共有してもらう・ Ex.実は通勤ラッシュと被って毎日大変だった、どこどこの会場の空調が効きすぎていて寒かった等アンケートだけではなかなか気づけない意見を今後の企画に反映
時間が経ってから効果を測る	<ul style="list-style-type: none">・ 半年後、他社のインターンにも参加した頃、口頭での感想を伺う・ 弊社のインターンシップの良い所や悪い所よりも、他社のインターンシップで良かった所（弊社の足りない所）、インターンに参加して新しく始めた事や継続している事を伺う

社員の反応

社員の反応	内容
Before 「不安や不満」	<p>10日間のインターンシップは現場に大きな負担がかかります。普段学生と話さない社員はプログラムの準備や接し方、指導方法に対して不安や不満を抱えていました。そこで、インターンに特に協力的な社員をリーダーにして協力もらい、全員を巻き込むのではなく部門ごとのインターンリーダーと連携することで現場の協力を仰ぎました。</p>
After 「社内活性化」	<p>活性化は期待していた効果ではありませんが、一番大きいメリットです。インターンは社会貢献の色が強く慈善で学生を喜ばせる面白さを見出して、自発的にやる気上げる社員が多くいました。さらにインターンを通して部門の垣根を越えた社内の協力関係を生んでくれました。始まる前は不安を抱えていた社員も「許可してもらえたらまた参加したい」と前向きな感想を頂きました。</p>