

進む新卒採用活動の早期化 「年内内定」が当たり前に？

第1回 学生の志望度を上げるインターンシップ、 下げるインターンシップ

日経HR コンテンツ事業本部長 渡辺 茂晃 氏

◀ POINTS ▶

- プログラム日数が半日、1日の「オープン・カンパニー」でも参加者は優遇される
- グループワークのテーマは職種別・選考別に分けると満足度が高い
- 学生が評価するインターンシップのポイントは、フィードバック

[はじめに]

国が定めたインターンシップに関するルールの変更によって、企業は2025年卒のインターンシップから参加者情報を採用活動に使うことができるようになりました。多くの企業がインターンシップを含めた採用活動を設計し運用しています。これによって、企業の採用活動と学生の就職活動の流れが大きく変わりました。加えて、採用活動・就職活動に特化した人工知能（AI）が登場しています。26年卒の採用・就職活動を振り返り、27年卒以降の動きを見てみましょう。1回目はインターンシップについて。インターンシッププログラム、選考との関係、学生の志望度が上がる・下がるインターンシップなどを解説します。

[インターン参加者の9割が本選考に]

まず本題に入る前に、簡単にインターンシップに関するルールがどう変わったのかをおさらいをしましょう。インターンシップは本来、職場で働く「就業体験」を意味するものでしたが、新卒採用時期が後ろ倒しされた2016年卒以降、就業体験を伴わない企業説明会のようなプログラムを、「ワンデーインターン」「ツーデーインターン」などと称して早期に学生との接点を求める企業が増えました。

これに対して大学側から批判の声が噴出し、大学と企業が話し合った結果、5日以上の就業体験を伴うプログラムだけを「インターンシップ」と呼ぶと決め、国もそれを認めました。こうして、インターンシップが定

<図表1 インターンシップの定義>

	「インターンシップ」とは言わない		「インターンシップ」	
名称	オープン・カンパニー	キャリア教育	汎用的能力・専門活用型インターンシップ	高度専門型インターンシップ
対象	学部1、2年も参加可		学部3、4年、修士1、2年	修士、博士
プログラム内容	業界・企業説明会	大学主導の産学協働のキャリア教育、企業主催のキャリア教育	就業体験を含む適性・汎用的能力・専門性を重視したプログラム	高度な専門性を重視した就業体験を含むプログラム
日数	制限なし		汎用的能力活用型5日以上、専門活用型は2週間以上	2ヵ月以上
参加学生情報	採用選考に使えない		採用選考に使える	

（「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」
文部科学省、厚生労働省、経済産業省）

義され、それ以外は「オープン・カンパニー」「キャリア教育」と区別されるようになったのです。そして、インターンシップに参加した学生情報は、採用活動に利用しても良いことになりました（図表1）。

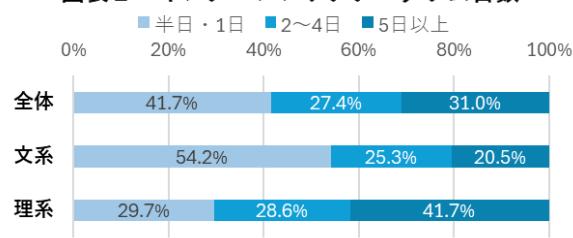
この変更によって今、多くの企業がインターンシップを実施し、採用活動の一部にしています。インターンシップ（以下、オープン・カンパニー、キャリア教育を含む）を実施している企業は8割に達し、学生の9割が参加すると言われています。このインターンシップが企業の選考応募へ、内定へとつながるのです。

〔理系の早期囲い込みに有効〕

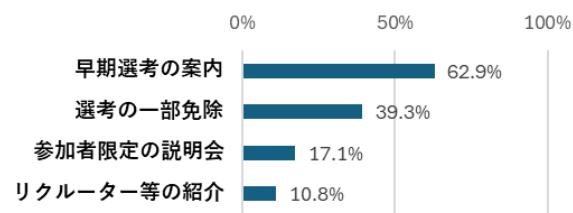
次に、インターンシップはどのようなプログラムが多いのかを見てみましょう。プログラム日数で見ると、「半日・1日」が全体の4割を占め、「2～4日」と「5日以上」がそれぞれ3割前後です。ただ、これを文理別で見ると、「5日以上」のプログラムは文系2割に対し、理系は4割にまでなります（図表2）。理系人材を巡っては業界に関係なく激しい争奪戦が繰り広げられており、インターンシップ参加者情報を使える5日以上のプログラムを実施し、早い段階での囲い込みをしているからでしょう。また、理系は5日以上が多いため、プログラム内容は「グループワーク」だけでなく、「就業体験」や「職場・工場見学」も多く含まれています。

インターンシップ参加者を早期に囲い込むため、企業はさまざまな優遇策を提示し、

＜図表2 インターンシッププログラム日数＞



＜図表3 参加後の優遇（複数回答）＞

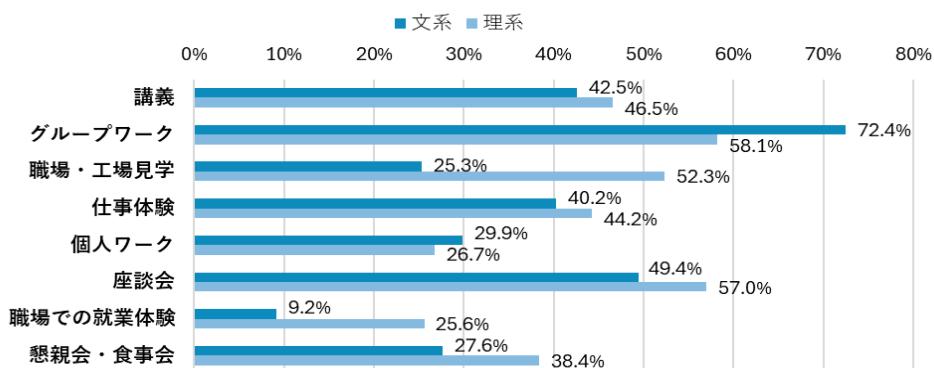


本選考へと誘導します。弊社が実施した内定者調査では、インターンシップ参加者の87.5%が参加後に何らかの「優遇があった」と回答しています。そして、優遇の中で最も多いのが「早期選考の案内」で、参加者の6割が早期選考の案内をもらっていました。

「選考の一部免除」も約4割です。これらの優遇は5日以上のインターンシップ参加者に限らず、4日以下のプログラムでも実施されているのです（図表3）。

つまり、企業はインターンシップに限らずオープン・カンパニーでも、参加学生の情報を採用活動に使っていることが分かります（これはインターンシップが定義される以前からあったことなので、驚くことではありませんが）。ルール違反だと指摘する気は全くありません。自社に興味を持ってくれた学生には早く選考を受けてもらい、早めに内定を出し、内定者を確保したいと考

＜図表4 インターンシップのプログラム内容＞



えるのは仕方のないことです。

〔学生の満足度の高いプログラム〕

早い時期にインターンシップを実施し、学生に早期選考を案内することはできますが、選考を受けてもらい内定受諾まで持つて行くには、インターンシップのプログラム内容と社員の力が大きく影響します。では、どのようなプログラムなら、学生が「選考を受けてみよう」「入社して働きたい」と思うのでしょうか。プログラム内容は、職場体験を通して入社後の仕事が思い描けることがベストです。

職場で学生を受け入れるには、対応する社員の負担が大きいことや、個人情報・機密情報などの関係で実施が難しい場合もあるでしょう。そのような場合には、仕事を体験できるグループワークが有効です。ただ、グループワークはテーマによって学生の満足度に大きな差が出ます。学生が最も好むのは、職場体験に近い内容が組み込まれているプログラムです。具体的には、希望職種別や大学での専攻別に、異なるテーマを用意し、学生が志望する働き方を体感できるような内容にすることです。

これによって学生は入社後の仕事をイメージできたり、大学での学びと仕事を結び付けたりすることができます。企業の事業内容を理解し、入社後の仕事をイメージできれば、学生たちは安心して選考を受け、入社しようと考えるでしょう。仕事内容と働くことに対する不安やモヤモヤをいかに取り扱えるかが、選考につながるかどうかの分かれ道になります。この点では、若手社員

による座談会・質問会や食事会・懇親会など、社員のリアルな声を聞かせることも学生の満足度を高めます（図表4）。

気を付けたいのは「新商品・サービスの提案」といったテーマのグループワーク。この手のテーマを単純に考えさせるだけなら、10社以上のインターンシップに参加するのが当たり前の今の学生にとっては、「つまらない」「ありきたり」と映ります。歯に衣着せぬ学生なら「人事の発想が乏しい」とまで言ってしまいます。もしこのテーマを扱うなら、ただ考えさせるのではなく、実際の新商品・サービスの開発過程で生じた課題を共有したり、途中で社員の意見・アドバイスをもらったりする時間を作るなどの工夫が必要です。

〔“君を見てたよ！” フィードバック〕

最も大事なのは、学生へのフィードバックです。学生たちは自分の姿勢や言動が、将来の先輩・上司になるかもしれない社会人から、どのように見られ、評価されたのかをとても気になります。ワーク中の言動を取り上げて良かった点、改善点を伝えることは、学生の満足度を大きく押し上げることにつながります。誰が、何時、どの場面で、どのような言動が良かったのか、もしくは修正すべき点はどこなのかを具体的に伝えることです。学生たちは「自分のことをしっかりと見てもらえた」と志望度が上がり、「評価してもらったから早期選考に呼ばれた」という流れに納得するのです。フィードバックもなく、早期選考の案内が送られていても応募しようとは思いません。

『執筆者プロフィール』 渡辺 茂晃（わたなべ しげあき）
日経HR 執行役員 コンテンツ事業本部長

【経歴】

1991年日経事業出版社入社、高齢者向け雑誌編集を経て、1996年日本経済新聞社産業部、1998年就職雑誌編集、2001年日経就職ガイド編集長、2005年日経就職ナビ編集長、2014年桜美林大学大学院大学アドミニストレーション研究科非常勤（～2019年4月）、日本経済新聞人材教育事業局「日経カレッジカフェ」副編集長、2015年中小企業庁「地域人材コーディネーター養成事業」主任研究員、2016年経済産業省「健康経営優良法人認定制度」広報担当、内閣府「女性リーダー育成プログラム」主任研究員、2024年4月から現職。著書『人気企業内定者に聞いた 面接の質問「でた順」50』など。

