

4 インターンシップ中の対話機会

インターンシップでの対話機会、直接指導者やフィードバックの有無での評価の違いは？

「300人未満企業」は学生1人あたり1時間以上

ここまでで、採用コミュニケーションが学生の入社予定先企業への納得感に影響を与えていることに触れた。採用コミュニケーションの影響が大きい就業レディネスの形成には、インターンシップで得られた成果が関連するという分析もある。(就職白書2019)。企業が学生一人あたりの面接にかける総時間は、平均1時間強(P25)だが、インターンシップでの企業と学生の対話機会はどうなっているのだろうか？

インターンシップ期間中に「学生を理解するために対面で話す機会を設けている」企業は、63.4% (グラフ①)で、1人あ

たりの対話時間の平均は49.5分であった。従業員規模別では、「300人未満」が70.3分と最も長く、次に長い「300～999人」と比べても25分以上長かった(表②)。このことから「300人未満企業」が突出して、時間が長いことがわかる。

直接指導者・フィードバックの有無で評価に差

学生のインターンシップに対する評価を見てみよう。「最も良かったインターンシップの内容」を聞いたところ、「業界や企業の説明を受ける」が61.2%で最も高かった(グラフ③)。大学生・大学院生別に比較すると、大学生では「就職活動の仕方やノウハウを学ぶ」(27.4%)、「自己分

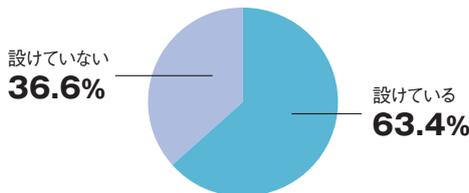
析をする」(23.2%)、「業界や企業の説明を受ける」(62.1%)の順で大学院生よりも5ポイント以上高かった。

また参加したインターンシップに、直接指導者がいた場合、「参加して良かった」が48.0%で、いなかった場合の29.1%よりも高かった。インターンシップでフィードバックがあった場合(*)は、「参加して良かった」が50.4%で、なかった場合の35.4%よりも高かった(グラフ④)。「参加したインターンシップを後輩に勧めるか」を聞いた場合にも、この傾向が見られ、直接指導者がいた場合、「勧める」が33.4%で、いなかった場合17.9%より高く、フィードバックがあった場合は、「勧める」が36.4%で、なかった場合の22.1%よりも高かった。

※個別または個別でないフィードバックを含む

企業 6割を超える企業が学生との対話機会を設けている

① インターンシップ期間中の学生との対話機会
※2019年度インターンシップ実施企業/単一回答



インターンシップ期間中に、学生を理解するために対面で話す機会を設けている企業は、63.4%と半数を超えた。

企業 対面で話す「学生1人あたりの総時間」は49.5分

② インターンシップ期間中の学生1人あたりの平均対話時間

※①の「対話を設けている」企業/実数回答

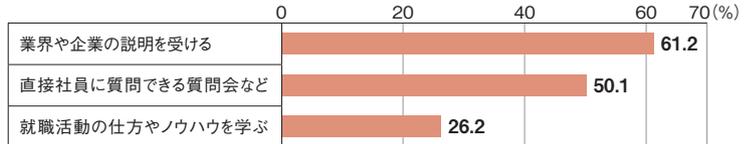
全体	49.5分
従業員規模別	
300人未満	70.3分
300～999人	44.9分
1000～4999人	37.5分
5000人以上	41.1分

①で対話機会を「設けている」と回答した企業に、学生1人あたりの総時間を聞いたところ、平均は49.5分であった。従業員規模別を見ると、「300人未満」が70.3分と最も長かった。続いて「300～999人」44.9分、「5000人以上」41.1分の順に長く、「1000～4999人」が37.5分と最も短かった。

学生 「最も良かったインターンシップの内容」は「業界や企業の説明を受ける」が6割を超えた

③ 最も良かったインターンシップの内容

※インターンシップ参加者で「最も良かったプログラムあり」/複数回答 全12項目より上位3つを抜粋



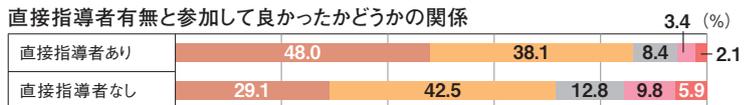
最も良かったインターンシップの内容を聞いたところ、「業界や企業の説明を受ける」「直接社員に質問できる質問会など」が半数を超えた。大学生・大学院生別に見ると全体では4番目だった「職場や工場の見学」が大学生20.6%・大学院生37.6%と、大学院生が15ポイント以上高かった。

学生 直接指導者がいる、フィードバックがある方が「参加してよかった」割合が高い

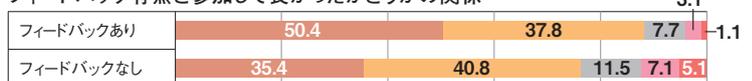
④ 直接指導者・フィードバックの有無別の「参加して良かった」割合

※インターンシップ参加学生/単一回答 ※参加したインターンシップについて1人2社まで各々回答したものを合算

■ 参加して良かった ■ どちらかというに参加して良かった ■ どちらともいえない
■ どちらかというに参加しなくても良かった ■ 参加しなくても良かった

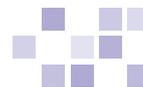


直接指導者有無と参加して良かったかどうかの関係 3.4 (%)



参加したインターンシップに直接指導者がいた場合、「参加して良かった」「どちらかというに参加して良かった」を合計すると8割を超え、いなかった場合と比べ10ポイント以上高かった。フィードバックがある場合、「参加して良かった」「どちらかというに参加して良かった」を合計すると約9割で、なかった場合と比べこちらも10ポイント以上高かった。

(大学生・大学院生の就職状況調査 2020年卒)



インターンシップでのミッション付与で 学生自身が成長実感できる

株式会社キュービック
ピープルエクスペリエンスオフィス
ゼネラルマネジャー

高橋祐司氏

大学1～2年生中心に採用、 半年以上のインターンシップを実施

現在、従業員数約300人に対し、うち約130人が長期インターンシップ生です。当社は、2006年の創業時より、ともに会社をつくる仲間として学生を迎えてきました。正式に長期インターンシップの制度を整えたのは、2012年4月です。

当社の長期インターンシップは、高校3年生～大学4年生の全学年を対象としており、採用のメインターゲットは大学1～2年生としています。月60時間以上の勤務を6カ月以上継続できることが条件です。アルバイトのシフトのように、2週間前までに学生がそれぞれ授業などの都合に合わせて1日3時間以上働けるよう出勤予定を組み、それに合わせて直属の上司がミッションを与えます。午前中仕事をして、一度授業のために抜け、数時間後に戻ってきてまた働く。そんな働き方もOKなので、学校生活との両立もしやすく、平均勤続年数は1年以上。学校を卒業するまで続けるインターンシップ生も少なくありません。

一方、それらの学生を受け入れる職場の理解も重要になります。その点、当社社員は長期インターンシップを「受け入れ側も成長できる仕組み」として理解しています。自らのマネジメントスキルを磨く絶好の機会

であり、若手のうちからその機会を得られることは魅力的と考えるメンバーが多い。実際に上司の立場に立つことで部下としての自分のあり方を見つめ直し、仕事へ向かう姿勢が変化したという声も聞いています。

当社は長期インターンシップに対して、「三方よし」という考えで取り組んでいます。学生よし、会社よし、社会よし。長期インターンシップは、学生にとっては自分のキャリアや将来についてじっくりと考える機会となり、会社にとっては事業や組織を成長させる重要な戦力・ミスマッチのない新卒採用の実現などをもたらしてくれるもの。そして労働人口が減少していく中で社会を知った状態の学生を世の中に輩出するという意味で社会にも寄与する。限られた人材を取り合うのではなく、学生の経験値を高め、経験値の上がった学生を社会で分け合うという考え方が重要だと思っています。

徹底的に学生と向き合う 「ヒト・ファースト」を実現

採用においては、長期インターンシップから入社する学生と、一般公募から入社する学生の両方がいます。年度によっては、一般公募から入った人のほうが多いほど、一般公募も重視しています。入社後に良い意味で切磋琢磨してほしいということと、長期インターンシップは首都圏中心の学生

になってしまいますので、全国から当社にフィットする学生を集める機会を損失したくないという理由があります。

一般公募での採用においても、十分学生と向き合うことを重視します。通常の採用では、学生と企業が相対するのは、5～6時間ほどだと思えます。人生における重要な選択のひとつと言える就職の意思決定を、学生がその数時間で決めるのは酷なことだろうと私たちは考えます。ミスマッチを起こすのも、そこに起因しているのではないのでしょうか。一般公募でも選考に1人あたり40時間以上かけるのが、当社の基本方針です。スキルフィットよりも、カルチャーフィット。一般公募でも最終選考後には5日間のインターンシップを経験してもらい、相互理解を深めたくうえで決定してもらいます。

長期インターンシップから採用選考に進む学生でも、何を考え、どんな人生を送りたいと思っているのか、ときには延べ20時間くらいかけて一人ひとりと向き合います。そうすることで、本当にやりたいことに気づき、当社以外の選択に進む学生もいます。私たちのスタンスは、学生の伴走者として、最後まで向き合うということ。当社の経営理念でもある「ヒト・ファースト」、そのヒトのインサイト(深層心理)をつかみ、そして課題を解決するという考え方を大事にしています。

COMPANY PROFILE

2006年創業。「ヒト・オリエンテッドなデジタルマーケティングで、みんなの明日が変わるキッカケを生み出し続ける」を標榜するインターネットマーケティング会社。Great Place to Work Institute Japan発表の2020年版「働きがいのある会社」でベストカンパニーに選出された。

キュービックの採用プロセス

長期インターンシップ

半年以上勤務しているインターンシップ生の中から、希望者は採用面接を受ける。エントリーシートを提出し、人事、経営幹部、社長面接を経て決定。

一般公募

サマーインターンシップ経由、もしくは一般公募によりエントリー。エントリーシートや適性試験、面接などを経て、最終的に5日間のインターンシップを行い内定。

カルチャー
フィット

●採用人数とその内訳

	長期 インターンシップ 経由	一般公募
2018年卒	8人	5人
2019年卒	8人	1人
2020年卒	3人	7人