

インターン、採用直結



採用に直結したインターンシップや学年不問の通年採用を打ち出す企業が相次いでいる。即戦力の獲得やミスマッチの解消に効果があるとする企業が多い一方、経団連が「採用選考に関する企業の倫理憲章」で抑制を呼びかけるなど評価は分かれる。学生はどう考えているのか。実際に応募した学生の声を聞くと、目的意識をしっかりと持った意欲的な姿勢が浮かび上がった。

能力や適性見極め

やる気引き出す効果も

同志社大4年生の田中由美さん(仮名、21)は5月の大型連休明け、来春の日本マクドナルドへの入社を決断した。昨年10月に採用直結型のインターンシップに参加。今年に入ってから始まった採用担当者との面談を重ねていくうちに「日本マクドナルドで働く」という意思が固まったという。

「企業って？ ビジネスって？ 全くイメージできなかった」という田中さんにとって、インターンシップへの参加は就職活動を始めるにあたっての絶対条件だった。10月11月に計6回、企業が収益を上げるための戦略づくりを体験。「提案書は何度も突き返された。やっても達成感があった。やっていけそう」と手応えを感じた。

年明けからの面談では「海外でもっと長く研修を受けたい」「広報の仕事がしたい」といった要望を採用担当者につづけた。面談の予定時間を大幅に超えて話したこともあったという。「筆記試験や短い時間の面接だけで私自身をどれだけ分かってもらえるのか疑問だった」と振り返る。



内容の充実が課題に

インターン 実施大学は増加

とが目的だった。現在はこうしたミスマッチを防ぐだけでなく、実質的な「青田買い」として、インターンシップを実施する企業も多い。例えば、サイバーエージェントが3月から参加者の募集を始めたインターンシップは4年制大学の1年生から大学院生までを対象とし、受け入れ期間は3カ月、半年に及ぶ。優秀な学生には終了時点で事実上の「内定」を出すという仕組みだ。定員は営業・企画部門で約10人、エンジニア部門で約10人。週3日以上

インターンシップを授業に取り入れられたり、課外活動としての学生の参加を後押ししたりしている大学は多い。ただ、専門家は「これからは質の充実が課題」と指摘する。日本のインターンシップ普及の出発点は1997年の「3省合意」だ。入社後に短期で離職する

「意見・情報は電子メール、daizaki@nikkei.comへお寄せください。」

就職活動に区切りをつけた木元さんは「残りの大学生活では海外ボランティアや留学にチャレンジしたい」と話す。今後アルバイトとしての現場経験を重ねる一方、希望する海外勤務の実現に向けて、語学習得など自己研さんに励む考えだ。

視する意見もあり、経団連は昨年改定した倫理憲章の参考資料で「採用に向けた企業広報のプログラムはインターンシップと呼ばれることが望ましい」としている。吉本教授は「日本は就職問題の深刻化や政策誘導が効果的だったことで『インターンシップ』の概念が確立しないまま普及した」と指摘。「長期的に充実したプログラムを再編することが今後の課題」と話している。