

【選考直結型インターン】インターン評価 本選考への接続事例

インターンの選考結果や参加時の評価によって本選考を優遇する方式は、現行ガイドライン下でも既成事実化しています。また学生もその前提で参加するインターンを決めています。

現在「暗黙に」行われている本選考との連動ですが、今後のガイドライン改訂によって、その内容を明示できるようになります。

外資系コンサルなどでは以前から導入されている「選考直結型インターン」ですが、日系大手企業においても導入事例があります。

自社で建付を考える際の参考事例として、2つの実施例をご紹介します。

【ご紹介事例】

- ・三井物産 Mitsui Business Internship (MBI) 他
- ・野村総研 <実践型>インターンシップ (経営コンサルティングコース)

【三井物産】Mitsui Business Internship (MBI)

23 卒シーズンより導入された取組みです。

本選考に進むためには、インターンシップ合格と当日プログラムでの評価が必須条件となります。外資系企業と同様、本選考プロセスに完全に組み込む形です。

新しいガイドラインに適合するには参加日程の延長が必要ですが（3 日から 5 日以上へ）、新ガイドラインでできる事を最大限取り入れた設計と言えるでしょう。

<特徴>

- ・開催時期を 12 月から 5 月まで幅広く用意。学生は都合に合わせて応募可能
- ・内容についても複数プログラムを用意。「(理系) 大学院生」「DX 人材」など、採用ターゲットごとに入口を用意
- ・各タームとも「対面」「オンライン」両方のプログラムを用意。地方学生、海外学生などにも選考参加のハードルを下げる

<主要プログラム>

「BDI - Focused on Marketing」

- ・12 月開催 戦略コンサル志望層など、従来の選考日程には載せるのが難しい学生にも選考入口を用意

「DXIS - Business Creation through DX」

- ・DX 人材の採用を想定した入口

「IFMD - Connecting Research to Business」

- ・大学院生が対象。春休み期間の開催とし、4 月以降（修士 2 年）の時間確保が難しい学生に機会を提供

「Mitsui Business Internship (MBI) - Presented by All Business Units -」

- ・実施回数、受け入れ枠とも最も多い主力プログラム
- ・3 月～5 月に複数回実施。従来の「通常選考（6 月 1 日開始）」に替わるものか

<プログラム概要> 「Mitsui Business Internship (MBI)」の場合

- ・3days プログラム
- ・対面 / オンライン開催の双方を用意
- ・受け入れ人数
3 月：1 ターム開催、70 人想定

4月：2ターム開催、計70人想定

5月：2ターム開催、計70人想定

<カリキュラム>

- ・社員自己紹介/企業説明/ワーク説明
- ・座談会
- ・各チーム6~7人×計13時間程度、時間外ワーク制度あり
- ・アドバイザー同席 mtg (合計4時間程度)
- ・1 on 1 セッション (1日の終わりに2~3回)
- ・最終発表

<社員によるサポート・見きわめ>

- ・メンター社員(勤続10年前後)が各班に1人常駐
- ・積極的に議論に介入することはなく、議論の混線時や、学生からの質問対応が基本
- ・常駐メンターのほかに、他グループのメンターが「サブアドバイザー」として状況をチェック(1日1回、1~2時間程度)

<参加学生コメント(抜粋)>

「(5月に参加) 時期の遅さのせいかな、商社志望度がそこまで高くない人も多くいた。商社が何をやっているのかも知らない学生も多かった」

「実際に特定の事業に関わっている人に話を聞きつつ、事業立案を行うことができるのは理解も深まり良かった」

「社員が常駐し、自分たちのワーク適性までアドバイスしてくれるなど、かなり深く見てくれていたので、評価に関して安心感があった」 など

【野村総研】 「実践型」インターンシップ（経営コンサルティングコース）

コンサルタント採用で外資系コンサルと競合するため、以前から「インターンそのものが選考」となるジョブ型プログラムを組んでいます。

ただしこの設計には、3月以降に選考が始まる日系大手に「内定者が流れる」デメリットもあります。優秀学生の入社受諾（票読み）が難しく、場合によっては、欠員補充の可能性も否定できません。

そのため近年は、「インターン経由の合格」が必須ではないことを強調しています。

「一度落ちて別インターンに応募可能」かつ「複数インターンに落ちて通常面接（一般選考）に応募可能」となっています。

三井物産のように、インターンを「選考の必須条件」とする設計は、導入リスク／ハードルが高いかも知れません。

多くの日系企業では、これまで同様<インターン高評価者ルート><低評価者、非参加者ルート>の複線運用とする形が現実的でしょう。

<プログラム概要>

- ・5days プログラム
 - ・対面形式のみ（東京オフィス出社）
 - ・遠隔地学生には宿泊施設を用意
 - ・実施枠 夏季5ターム（7月~9月） 冬季3ターム（12月、1月）
- ※参加者には日当（1万円/日）を支給

<カリキュラム>

- ・アイスブレイク/ワーク説明
- ・グループワーク
- ・座談会+ランチタイム
- ・オンライン懇親会
- ・人事社員面談（期間中2~3回）
- ・メンター社員とのディスカッション（1日3回程度）
- ・部長面談（最終日のみ）
- ・最終発表

<社員によるサポート・見きわめ>

- ・グループごとの常駐社員は不在
- ・複数の社員が適宜グループに参加。コミュニケーション機会を用意
- ・「人事社員面談」「メンターとのディスカッション」「部長面談」など、複数の学生評価

ステップを経る

- ・他にもオンライン懇親会、座談会など多数の社員と交流可能

<参加学生コメント(抜粋)>

「全体を通してフィードバックが多く、個人として真摯に向き合おうとしてくれていたことが伝わってとても嬉しかった」

「対面形式なのでディスカッションしやすい。インターン生や社員との交流も自然と増える」

「社員の方とは、業務の面白さなど直接ワークとは関係ない話も幅広く交わすことができた」

※STUDENTS'REPORT では、選考直結型インターンの現状や自社導入のポイントについて、「オンライン・ミーティング」形式でのご助言を提供しています。
ご関心のある方は 弊社サポートデスクまでお問合せください。
support@pivot-inc.co.jp