

# 【調査レポート】 選考直結型インターン 解禁をめぐる 就活生インタビュー

インターンシップ参加時の学生評価を本選考にも利用できる方向で、政府が検討に入るとの報道が出ました。24年度卒業学生（=25卒）の導入に向け、対象インターンの条件などを詰めたうえで、今秋をめどに最終案をとりまとめるとされています。

（日本経済新聞 2022年4月18日）

<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA181RC0Y2A410C2000000/>

現状を追認するだけでも言えますが、採用部門としては、選考につながるプログラム／つなげないプログラムの建付設計、評価指標の精緻化・客観化などの課題が生じます。また学生側がこれらの方針変更をどう受け止めるかも気になるところです。

STUDENTS'REPORT では、就職活動中の23卒学生に対し「インターン参加時の評価が本選考に直結すること」の受け止めについてインタビューを実施しました。

総じて、本選考との連動そのものに対する忌避感は薄い結果となりました。ただし実施される評価の公平性・信頼性に対する懸念は強いようです。また「評価の目線が入る」ことでインターンの本来目的が阻害されることへの懸念も見られました。

以下、インタビュー結果から主要な発言をご紹介します。

弊社では、こうした学生感覚も踏まえ、インターンシップ設計上のご助言(アドバイザリ)を実施しております。インタビューの詳細に関するお問合せも含め [support@pivot-inc.co.jp](mailto:support@pivot-inc.co.jp) までお問合せください。

## 対象学生

### 学生 A (旧帝大 法学部4年)

志望業界：外資系戦略コンサル、外資系メーカー、日系メーカー

就活状況：終了

### 学生 B (地方旧帝大 農学部 4 年)

志望業界：食品メーカー、化粧品メーカー、家電メーカー、消費財メーカー

就活状況：継続

### 学生 C (旧帝大 商学部 4 年)

志望業界：外資コンサル、外資メーカー、総合商社、デベロッパー

就活状況：終了

### 学生 D (MARCH 経済学部 4 年)

志望業界：金融、IT 系

就活状況：終了

### 学生 E(旧帝大 経済学部 4 年)

志望業界：広告代理店、外資系メーカー、日系メーカー

就活状況：継続

## (1) 今回のニュース報道の受け止め

学生 A 「正直、今更感がある。インターンに優遇があるのは当たり前と思っていた。選考の早期化が進むのかはわからないが、学生の焦りは掻き立てられそう」

学生 B 「嫌だなと感じる。自分の年度じゃなくて良かった。既に地方と都市で情報格差を感じており、インターン経由の早期化が進めば格差が悪化するのでは」

学生 C 「格差が広がりそう。参加インターンや内定先の記入で、選考に有利になるなど既に扱いに差がある。インターン参加できないと不利になるなら、体育会系や留学勢などは、今の活動をやめることになるのでは」

学生 D 「そもそもインターン評価の利用に制限があると知らなかった。ルールが実態と乖離していると改めて感じた。新規事業立案ばかりやらせて、実際の仕事と乖離している内容のジョブで何を評価するのかという疑問も」

学生 E 「(実態を) とうとう公式に認めたかと。これまでは早く就活始めることがアドバンテージになったけど、これからは早く始めないことがディスアドバンテージになりそう」

## (2) 就活・選考の早期化をどう評価するか

学生 A 「先輩からコンサルを受けるなら 3 年春からと言われ、そんなものかと受け止めていたの  
で抵抗感はない。他に打ち込むこともなかったの」

学生 B 「3 年の春や夏から始めること自体には抵抗はない。自分は実験もなく、忙しい時期でも  
なかったの。ただ選考が早期ルートだけになり、一発勝負になるのは不安。インターンからの選  
考と本選考、両方の機会が担保されるなら良い」

学生 C 「自分は早期選考を受けた側だし、企業側の心理も理解できなくはないが、やむを得ない  
事情でインターン参加できない人の機会を失ってしまうのでは。体育会の優秀な人がインターンに  
参加できないのを見ているので、より強くそう感じる」

学生 D 「結局いつ頑張るかの問題だとは思う。就活時期の選択肢が増えるのは良い。ただ、留学  
などの理由であとから就活を始めたい人の枠が狭まり、あとから頑張るとい選択肢が取りづら  
くなるのが問題」

学生 E 「自分は早期から就活しているが、日系志望のため今も就活を続けている。1 年以上就活  
が続き、精神的負担が大きい」

### (3)インターン参加中の評価に対する受け止め

学生 A 「3 年の初期に時間を取られるのは厳しいが、自分の能力をじっくり評価してもらえる、自分も社員を確認できることは良いと思う」

学生 B 「企業・業界理解のために参加したインターンで、同時に評価されているのは落ち着かない。ずっと見られているのを意識してしまう」

学生 C 「採用する側もインターンに社員の時間を割いているので、それを評価に活用するのは企業にとって合理的だと思う。学生にとっても、評価が後の選考に結びつくこと自体がモチベーションになる」

学生 D 「面接一発勝負よりはマシ。ガクチカがないとリーダーシップアピールができない面接と違い、インターンなら行動で示せる。就活テクニックが必要になる面接よりも、自力で本当の勝負ができそう」

学生 E 「嫌です。ワークで結果を出すことよりも社員へのアピールにベクトルが向き、楽しくない。長い議論の中で、社員がたまたま滞在していた一部分だけを切り取った不公平な審査をするインターンも多い。公平な審査が担保されている状態なら良いが。」

## (4)そもそも、インターンに参加する目的

学生 A「自分の場合は（コンサル業界での）早期内定が目的だった。とりあえず選考を進めたいという思いと、インターンを通じてロジカルシンキングなどのビジネス思考を学びたいと思っていた」

学生 B「企業ごと、商材ごとのマーケティング施策を学ぶ目的で参加した。その会社を選考前に深く知っておきたいというものもあった」

学生 C「企業理解。各部署がどういうことをやっているか、どういう思いで働いているか」

学生 D「会社の雰囲気を社員さんから知りたいと思っていた。また、今までのコミュニティとは違う環境で競争して、自分の持っている能力を確かめたかった」

学生 E「選考のステップに進むことが一番。積極的な理由というよりも、受かりたい企業に入るためにはしょうがないなあというネガティブな理由」

## (5) インターンに評価要素が入ることで、本来の参加目的はを妨げられるのか

学生 A 「自分は選考目的で参加していたので気にしない。ただ、他の学生が無駄にアピールするようになり、手間のかかる議論を省いてしまうことも多く、アウトプットの質が下がっているのは気になった」

学生 B 「他の学生と競う意識はあまりなかった。誰かの評価が下がって自分の評価が上がるとも思わなかった。ただ、社員がバインダーを持って何か評価を書いているのは一々気になっていた」

学生 C 「あまり気にしないが、評価に気を取られて学生の議論をほったらかしにすることが多いのは残念」

「いろんな社員の話を聞きたいのに、ワーク至上主義になっていて、結局企業理解が進まない」

学生 D 「企業や業界によってはかなりプレッシャーがかかる。有力企業が多い業界なら落ちてもなんとかなるけど、業界で唯一という感じの企業のインターンは本当に緊張する」

学生 E 「マーケティング思考を学ぶため参加していたが、評価が気になると学びの質が落ちる。突き詰めてじっくり考えるのではなく、多少な荒さを許容してでも議論を引っ張って社員にアピールする必要がある」

## (6)インターン中の評価で注目して欲しいポイント

学生 A「選考官のいない時間の行動。社員がいない間に自分が構造化した議論を、他の学生に自信満々に発表されたことに非常に腹立ちを覚えたので。」

学生 B「明確な目的意識を持っているかどうかをみて欲しい。志望度が定まらない企業であっても、なぜ参加したのか姿勢を評価してくれないと、次の選考のきっかけを与えてもらえない」

学生 D「他人と本当に仲良くなれる能力。社員が見てるのって会議の時だけ。この議論ができるようになるまでに、その人がどのような働きをしているのか、土台作りをみていない。議論をスムーズに導いたチームビルディングのソフトスキルも見てほしい」

学生 E「煮詰まった議論を一步先へ打開する力、頭のキレ。コミユ力重視の不透明な評価基準や、社員の前でばかりアピールする学生に対して大いに反発心がある」



## (7)自分が実際に受けた評価への疑問

学生 A「疑問に思ったことは何回もある。社員が発表や合間の会議しか見ておらず、いかに社員にアピールするかの競争になっていた時点で。自分もそのルールに則ってカウンターアクションをとっていたが、正直アウトプットの質も落ちるし、無駄な労力だと思う」

学生 B「インターンで落ちたことがないので特にわからない」

学生 C「優秀な人はちゃんと通ってるので、そこまで疑問を抱いたことはない。自分が、筋のいい発言できていたかどうかとか、反省はいくらでも出てくるし、自分の実力として受け止める」

学生 D「やはり、社員が入る会議や発表の時しか見られていないこと」

学生 E「ワークの最中に、社員二人がずっと喋っていて議論を見ているのかわからなかった。自分が議論を進めていたのに落とされて納得がいかなかった。内定がもらえた企業のインターンでも、社員が数時間おきに戻ってくるだけのワークは何を見ているのか、公正な評価になっているのか不安だった」

## (8)インターンで評価／優遇されなかった場合の志望度

学生 A「その評価に自分で納得していれば、その企業と明確に合わないって思われたんだと自信をなくすし、評価に納得していなければ、その評価に疑問を覚えるので志望度下がる。いずれにせよ、後の選考に参加するモチベは下がる」

学生 B「志望度は下がる。インターンという、通常選考よりもじっくり見てもらえる機会に評価されなかったと思うと、面接でバツをもらうよりもショック。この企業にあってないのではという思いがある」

学生 C「落ちて、全否定みたいな感覚にはならないが、志望度は下がる。ただ、自分は不動産なら全部、という感じで主だった企業は全部受けたので、受験は取りやめない」

学生 D「一回評価してもらえなかった企業は厳しいんだろうなと思ってるので、違うところに重きを置いた方がいいなと思ってしまう」

学生 E「下がる。正当に評価されなかったことへの苛立ち。社員が常駐していたり、ちゃんと見てくれていた実感があれば、志望度や心象は下がらなかった」

## (9)評価／優遇されなかった企業でも志望し続けてもらうには

学生 A「想像したことはなかったが、優遇枠が少なかったことや、どの部分で自分を評価してくれていたのか、丁寧に説明してもらえればまた選考を受ける気持ちになると思う」

学生 C「対面のオフィス見学など。少人数じゃなくてもいいから、対面フォローしてくれれば本選考参加すると思う」

学生 D「インターン中の FB など。実際にどこが評価されたか聞かせてもらえるのは志望度が上がる。社会人から見た自分の働きぶり、自分の能力は市場価値あるのかとか、単純に知りたい」

学生 E「（不公正な評価を受けたという実感がある場合）何をされても上がらない」

(抜粋ここまで)