

Topic 02




秋冬インターンシップ、説明会は「内定直結？」

まだまだこれから!!

秋冬に行われるインターンシップや説明会では、「夏季よりも」企業が採用に意欲的で、早期内定や本選考での優遇に直結することが多い。自己分析や企業研究が深まり、第一志望として本気で受験してくる学生が増えるので、企業としても早期選考を実施する意義が増すためである。そもそも、今年については新型コロナウイルス感染症流行の影響で、夏インターンシップで十分な学生と接触が持てなかった企業も多い。その分、秋冬のインターンシップで学生と接触を持ちたい企業は少なくないはずだ。就活生からの悩み相談で、秋冬の時期に一番多いのは「第一志望企業の夏インターンシップの選考試験に落ちました。もはや秋冬インターンシップや本選考を受けても合格はありえないでしょうか?」というものだ。心配は全くない。インターンシップは社会情勢や企業側のマンパワー不足により受入れ人数に制限があることも多く、企業は是非とも学生に再受験してもらいたいと願っている。それに、再受験は「高い志望意欲」を持っていること、「失敗にめげない粘り強さ」があることの証明にもなり、むしろ有利に働く。

ためらわず再受験しよう。二番目に多い悩み相談は「業界も企業も全く絞れていません。どうしたらよいでしょうか?」だ。リモートワーク化が進み、対面での会社説明会やOBOG訪問・会社訪問が難しい今、下記の3つの組み合わせで行って比較研究すると判断力がついて、企業が絞れるようになる。試してみよう!

企業研究のポイント

-  志望企業とその競合企業を比較
-  志望業界の企業とその子会社や関連業界の企業を比較
-  今まで注目していなかった業界の企業を、企業ウェブサイトやオンライン会社説明会・オンラインOGOB訪問・業界地図本などで10社ほど探して比較

知らないと損する?! 採用活動における企業の思惑を知ろう!

就職活動を始める前に、ぜひ知っておいてもらいたいのが就職・採用活動の背景にある「企業の思惑」。

いまや就職活動において、インターンシップに参加するのは当たり前になっており、コロナ渦においても多くの学生がインターンシップに参加している。だが、参加学生の何割がインターンシップの実施目的を正しく理解しているだろうか? 忙しい人事採用担当者にとって、インターンシップは実はかなり負担である。それをおして実施する企業側の思惑を正しく理解し、踏まえておくことで一歩進んだ就職活動ができるはずだ!

Profile

キャリアデザイン研究所代表。大学非常勤講師(全国82大学で指導実績)。エントリーシート本13年連続売上1位。自らの面接官経験と最新の採用試験情報に基づいた実践的指導に定評がある。



坂本 直文氏

Topic 03

内定のカギは「企業研究+社員に質問」

対面・オンライン問わず積極的に企業の社員に質問しよう!

企業が内定を出す学生の特徴は下記の2点。

- ①徹底的な企業研究をしている。→志望理由が具体的。
 - ②対面・オンライン問わずインターンシップや説明会、OGOB訪問などを通して、志望企業の社員に積極的に質問をしている。
- 面接で緊張せずに話せる。受けがよい自己PR内容を把握できている。
- 企業研究の深さが志望理由の説得力を左右する。浅い企業研究では、面接官を説得・納得させる志望理由を組み立てることはできない。たとえば、下記の質問に説得力ある返答ができるだろうか。必要な企業研究は「志望企業の事業内容」をきちんと理解すること。そのためには、ウェブサイトの①トップメッセージ、②経営計画、③アニュアルレポート(年次報告書)、④社員の仕事内容紹介、まずこの4つを読むと良い。すると質問Aのような志望理由系の質問に答えられるようになる。

次に、競合企業の①~④も同様に熟読して比較研究し、志望企業の優位な点を把握しよう。これも行うと質問Bのような第一志望の理由を掘り下げる質問にも説得力ある返答ができる。最後に就職活動で一番大切なことを述べる。それは「志望企業の社員に積極的に質問をして、自分とその会社とのマッチングを確認すること」。対面・オンラインを問わずインターンシップや説明会の参加、OBOG訪問等は、そのための効果的な手段である。志望企業が参加する業界研究セミナー・合同会社説明会には何度も参加して、徹底的な企業研究に基づいた質問を社員にすると良い。これにより企業の事業内容や仕事内容への理解が非常に深くなる。また、対面・オンラインそれぞれの方法で社員と話すことに慣れておけば面接試験ではのびのびと自分を出せるようになる。積極的に実行して、納得のいく内定を取ろう。

質問A

当社で取り組みたい仕事を短期的な視点と長期的な視点で教えてください

質問B

なぜ同業他社ではなく、当社が第一志望なのですか?

Topic 01

夏インターンシップの目的は「早期採用？」

企業が夏インターンシップを行う最大の目的は、意欲的でポテンシャルの高い学生の早期発見・早期採用である。1日~3日の短期インターンシップでも採用と無関係ということはない。採用担当者はインターンシップ参加者の中に有望な学生がいなくて目を皿のようにしてチェックする。そして、有望な学生を上級者インターンシップや懇親会などに招いたり、早期選考を実施したり、本選考で優遇しているとも聞く。企業にとって採用活動とは他社との人材獲得競争。採用担当者が最も恐れるのは、優秀な学生を他社に取られてしまうこと。

したがって、業界に関係なく大半の企業は、インターンシップや説明会を開催して学生と早期に接触している。コロナ禍においては、インターンシップで受け入れられる学生の人数も例年に比べ限られてくるため、企業側も必死だ。ちなみに、インターンシップで採用担当者の目にとまりやすい学生は下記の2タイプ。ワークショップで高順位になれなくても諦める必要はない。参加態度で高評価を得れば良いのだ。たとえば、下記のような参加態度が高評価される。①は予め準備できることなので特にオススメだ。

採用担当者の目にとまりやすい学生 2タイプ

Type 1

- ワークショップで高順位の学生
- ・グループディスカッション
 - ・プレゼン・ロールプレイ
 - ・ビジネスコンテスト
 - ・企画コンペ等

Type 2

参加態度(行動特性)が高評価の学生。

高評価な行動例

- ① 社員に積極的に質問
事前に多くの質問をノートに書いて準備し、積極的に社員に質問をする。
- ② リーダーシップの発揮
模範となってチームを引っ張る。提案する。アイデアを出す。
- ③ チームワーク向上に寄与
仲間を手伝う。笑顔で接する。人が嫌がる仕事にも率先して取り組む。