

インターンからの内々定は 社員への積極的な質問がカギ

——先ほど、インターン参加者の5人に1人くらいだけが、その後の選考に呼ばれると言われましたが、その1人になるためにはどうすればいいんですか？

坂本 まず、5人のうち1人に選ばれるからには、**人事に自分の存在を知ってもらう必要があります**。そのためには、**質問をしに行くことが重要**。イスに座って聞いているだけでは、自分の存在感はゼロに等しいんです。

——最近の説明会に近いインターンもありますが、学生側が積極的に行かなくてはいけないということですね。

坂本 忙しいときに質問するのは失礼なんじゃないかと考える人もいますが、それは違います。企業側は質問を待っています。質問しにくる学生は、行動力があり、コミュニケーション能力が高く、**仕事への意欲や自社に対する志望度も高い**。企業はそう受け取ります。だから、質問は行くべきなんです。

——では、どんなことを聞いたらいいのでしょうか？

坂本 その企業の仕事に対する意欲が感じられる質問をします。つまり、その場で考えたような質問ではなく、**事前に調べてきたことの確認質問**です。たとえば、その企業のIR情報や経営計画、新聞記事などに目を通しておいて、そのことに関して質問するか。新聞は購読していることが理想ですが、たとえ購読していなくても図書館やネットで見られます。ひと手間かけた**企業研究**をしているだけで、**その会社に対する熱意が伝わる**んですね。たいていの学生は、そのひと手間が面倒くさいのでやっていないんです。

——だからこそ、そのひと手間が光るんですね。

坂本 そうなんです。ほんの10分ほどの手間をかけるだけでいいんですけどね。

——時間も無いし、やりたいことがないからインターンには応募しないという学生も多いようですが？

坂本 IDBインターンなら、手間や時間はかかりません。むしろ、内々定がほしいならインターンではできるだけ期間が短いものに行くべきなんです。

——そうなんですか!?

坂本 第一志望の企業以外は長期インターンに行く必要はありません。理由はふたつあります。まず、短期インターンなら数多くの企業に行けるからです。そしてもうひとつの大きな理由は、短期インターンほど企業が選考目的でやっていることが多いからです。

——そうなんです。短期だと企業は学生をしつかり選ばないという気がします。

坂本 本来は長期でやるべきものであるインターンを短期でやるということは、その目的は就業体験をさせることではなく、説明会とテストをするためです。だから短期のほうが選考に直結していて、ねらい目なんです。特定の業界に絞っている人でも、比較研究するために社員数や事業規模が異なる企業など、複数の企業に行ってみるといいですね。

——そしてインターンではかならず社員に質問する、と。インターンではワークなどをすることもあると思いますが、そこでの行動よりも、社員に対するアプローチのほうが大事なんですか？

坂本 ワークやプレゼン、コンテストなどで実力が発揮できなくても大丈夫という事です。人事の方はいろんなところを見えています。むしろ、その人の素が出るようなところをよく見たいと思っっているんです。コンテストでは頑張っていたけど、それが終わったらぜんぜんアプローチにも来ないし、質問もせずスマホをいじっている。それでは、うちの会社にはあまり関心がないのかなと思っちゃいますよね。

——たしかに、そんな人がいるなかで質問に来てくれたら評価は高くなりそうですね。

坂本 企業がいちばん求めているのは、自社に強い関心をもって、自分からコミュニケーションをしてくる行動力をもった人なんです。そういう学生ほど内定を辞退されないという経験にも基づいています。

—— 内定辞退を避けるために、志望度の高い学生の採用に力を入れたいんですね。

坂本 よく言われることですが、恋愛にも似ていますね。自社にしっかりアプローチしてくれる人じゃないと、内定を出しても結局振られてしまう、つまり辞退されてしまうので意味がないんです。