

インターンプログラムを 設計する上で大事にすべき前提

気付きからの学び

はじめに。

私は就職のミスマッチを経験したことから、「**インターンシップが世の中に必要**」だということを発信するために活動してきました。

そもそも、自身の卒業論文を「日本の就職活動のミスマッチをなくすためにインターンプログラムが必要」という

テーマで書いており、そういった意味で言うと、2002年から2020年までの18年間、インターンプログラムについて一意専心の気持ちで取り組んできたと言えるでしょう。

この文章では、私が**インターンプログラムを作り続けてきて気付いたこと**についてご紹介します。



インターンプログラムを 設計する上で大事にすべき前提

気付きからの学び

はじめに。

私は就職のミスマッチを経験したことから、「**インターンシップが世の中に必要**」だということを発信するために活動してきました。

そもそも、自身の卒業論文を「日本の就職活動のミスマッチをなくすためにインターンプログラムが必要」という

テーマで書いており、そういった意味で言うと、2002年から2020年までの18年間、インターンプログラムについて一意専心の気持ちで取り組んできたと言えるでしょう。

この文章では、私が**インターンプログラムを作り続けてきて気付いたこと**についてご紹介します。



採用は「志望度と理解度のマトリックス」が重要

ミスマッチを回避するためには、採用において「**志望度と理解度**」を**高めていく**必要があります。

しかし、両方を一緒に高めることは極めて難しく、よく見られるのが「理解度は上がっているけれど、志望度が上がらない」という状況です。

仕事のことをしっかりと理解させる、先輩社員と一日同行させて仕事を見せる、現場のインターンをさせるなど、リアルな体験をさせればさせるほど「仕事は大変だ」と思ってしまい、選考中に辞退してしまうこともあります。つまり、会社についての理解度を高めてもらおうとすると、志望度が上がらないという皮肉さがあるわけです。逆に、「志望度は高まっているが理解度が上がらない状態」というのは、新規ビジネスを提案するなどの楽しい

プログラムを行うが、実際に入社して行う仕事は新規事業ではないことがほとんど、という状態のことです。

このように、仕事の面白みだけを伝えてしまうとミスマッチ退社が起こってしまいます。

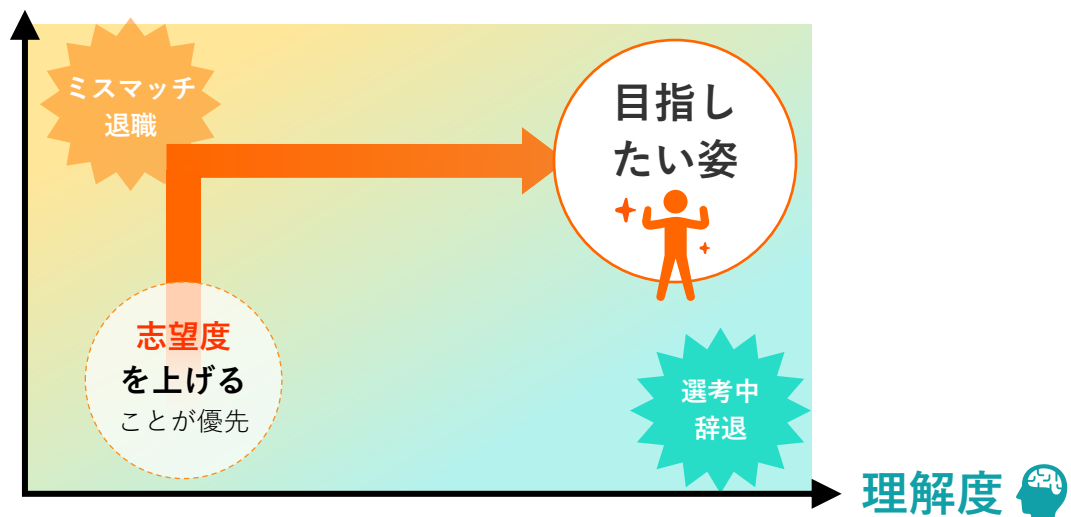
ミスマッチを防ぐ順序としては、「**志望度を上げてから理解度を上げる**」というプロセスしかありません。

夏や冬の早期に行うインターンプログラムについては志望度を上げることを優先的に行い、内定者研修などで理解度を上げさせる。

つまり、志望度と理解度が両方高まった状態にするということです。

採用においては「**志望度と理解度のマトリックスの考え方**」が非常に重要なので、ここをまずご理解いただけると良いでしょう。

♥ 志望度



インターンシップでは 脳刺激・学び・ワクワクが必要

人間は「理」だけでは動きません。

例えば、ニュースで医療費問題などについて見聞きする機会がありますが、それを是正するために実際に行動を起こす方は少ないでしょう。

自分の中で「老後は2,000万円必要らしい」となったときに、やっと貯蓄や投資を考えるわけです。

つまり、「理」だけでは人は動かないため、採用や社員の育成においては危機感を煽ることが重要だと言われています。

ただし、インターンにおいては危機感醸成というよりも、「面白い！こういう可能性があるのか！」と思わせることが重要になります。

私が提案するインターンにおいては、「世の中にどういうインパクトを与えている仕事をしているのか」ということを理解させることを大事にしています。

インターンシップにおいては「脳に刺激を与える」こと、そして「学びとワクワク」が重要になるのです。



自分で考えて動き学ばせるプログラムを用意する

自発性の高い社員を採用したいという方は多くいらっしゃいますが、そうであれば受け身でただ聞いているだけのプログラムではなく、**自分で考えることを促す**必要があります。

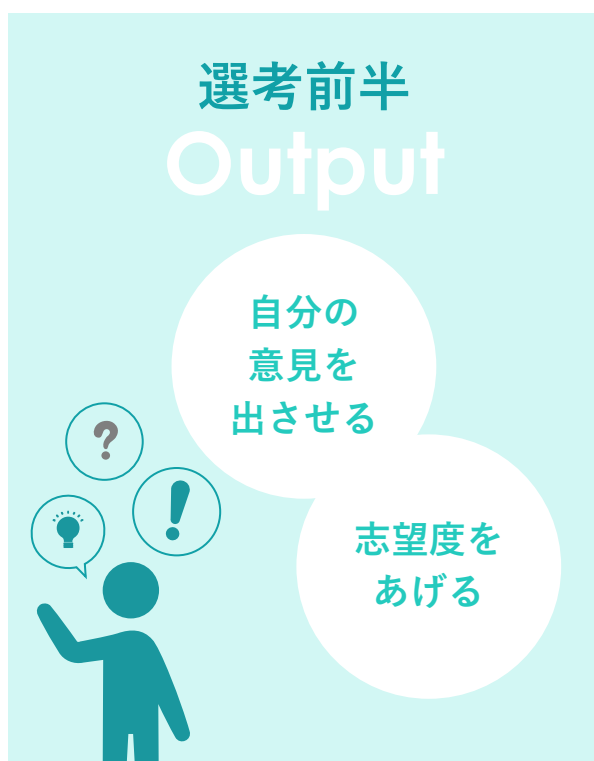
さらに具体的に言うと、難しいテーマにおいて正解を出そうとするのではなく、正解がない世の中で**「自分の頭で考える」**というプログラムを用意することが大事です。

学生のプログラムだからといって簡単なテーマを用意すると、歯ごたえがありません。だから、チャレンジさせることが重要なのです。

上位校向けで重要なのは、「**志望度を上げる**」ことと「**学生に自分の意見を出させる**」ことです。上位校の方達は自分の意見を出したい方が多く、自己肯定感が高いことが特徴と言えます。こういった方達にインプットさせようとすればするほど、「自分で調べればわかる」「つまらない」と思ってしまうのです。

逆に、選考の後半になると現場受け入れや、社員とじっくり話す機会などは効果が高くなります。

ただ楽しかっただけでもダメですし、学びになった、**この会社で働くイメージ**が持てたということが重要です。



最後は人の魅力でクロージング

扁桃体にあるものは感情記憶、長期記憶と呼ばれますが、これらは何かしら自分の中でストレスがかかったときに記憶に残ると言われています。

上書きされない記憶としては感情記憶に訴えかけることが大事で、「何の話をしたか覚えていないけど、あの人の話はすごく面白かった」という感情を学生に残すことが重要になります。真面目なりクルーターの方で、丁寧に答えるけれども印象が薄い方っていま

すよね。逆も然りで、面接においてちゃんと答えているけれど印象に残らない学生もいます。

これは、相手の扁桃体に残るということが足りていないのです。

つまり、人に魅力を与えることはとても大事で、まずは広げてから人に落とすということ、「**やっぱりあの人がいいから入社しよう**」と思わせることが大人の採用のやり方でしょう。

まとめ

Wrap Up



学生の志望度と理解度を上げるには「左脳+右脳」ならびに「論理+感性」の両方に働きかけると

学びとワクワクが得られます。



学生の記憶に残るインターンプログラムを構成することもとても重要ではありますが、やはり **最後は人の魅力で**

クロージングする に限るでしょう。