

トップ学生採用の「今」がわかる。

# STUDENTS' REPORT

SPOT RESEARCH

2020.10.14 release

## 【22卒】夏インターンに対する学生レビューまとめ 「評価のポイントと傾向」の詳細

### 【調査趣旨】

コロナ渦でのインターンのあり方を、多くの企業が模索中です。

その試金石となる夏インターンについて上位校学生への調査を実施し、学生の生の声を元に評価のポイントを整理しました。

秋冬インターン企画・改善に、ぜひご活用ください。

※学生の意見全件をご覧になりたい場合は、個別にお問い合わせください。

株式会社ピボット STUDENTS' REPORT 編集部

MAIL : support@pivot-inc.co.jp

### 【調査概要】

期 間	2020年8月24日～9月30日
回答数	弊社契約レビュアー（東一早慶クラス）より63件
形 式	Web アンケート形式

## 1. オン/オフ共通の評価ポイント

### ▼適切なワーク量の設定

特にグループワークに見られた傾向として、設定された時間に対してワークの負荷が重く、残業を前提に設計されている、との声が多く聞かれました。

特にオンライン形式では個々の作業が可視化し辛いこともあり、時間終了後も作業を継続する必要があったケースも珍しくなかったようです。

### 【学生コメント】

「やることが多いので残業が必要。徹夜していた班もあった」

「グループワークで毎日深夜まで会議をしていた」

「全てのプレゼンを時間外に準備するため、夜中まで起きているのが常だった」

「全体的にこなすべきタスク量が多く、終業後にグループメンバーで資料作成などすることが前提で進められていた」

その一方、ワーク量を適切に保つための手段として「使用する資料が充実していたこと」を評価

【本資料へのお問合せ先】STUDENTS' REPORT 編集部 support@pivot-inc.co.jp / 03-5213-6991

©株式会社ピボット「STUDENTS' REPORT」は株式会社ピボットの著作物です。会員以外の閲覧および無断転送、複製、転載を禁じます。

する声がありました。

オンライン形式は学生のワーク中の様子が把握し辛いことから、グループワークを設計する際には、時間に見合った「ワーク量」と学生が満足する難易度という「質」の両立を再考する必要があります。

#### 【学生コメント】

「二日間という短期間で発表資料を作成しなければならないため、ある程度の情報を盛り込んだ資料を用意してくださった点がよかった」

### ▼事前の知識共有

グループワークにあたっては、学生が専攻分野に関係なく主体的に参加できるよう、ワークに活用できる情報をインプットする機会を設けることも、満足度向上に有効です。

特に金融業界のインターンでは「専門知識がなくワークに参加しにくい」ケースが見られました。

また、事前の知識共有は、ワークの円滑な進行や負荷軽減にも奏功すると考えられます。

#### 【学生コメント】

「専門的な内容を扱うワークであったにもかかわらず、専門知識への解説が少なく、もともとの知識量がない人にはやりにくかった」

「学部的にあまり知識がなかったのでしんどかった」

「事業内容の説明が少なくグループワークに活かしにくかった」

### ▼社員との交流

「企業理解を深めること」は、インターン参加の大きな目的の一つです。

社員との交流や社員同士の様子を通じ、「企業や職場の雰囲気」を知りたいと考える学生は多く、

「社員といかに関わることができるか」は、満足度に大きく影響します。

概してオンラインでは雰囲気は伝わりづらいと言われます。ただし、やり方次第で「実際に社員の方と交流することで、社風を知ることができると改めて思った」というように、「企業や社員の魅力」を伝えることは可能です。

例えば、「社員に気軽に疑問点を質問できる」「グループごとに担当の社員がしっかり面倒をみてくれる」ケースでは、社員を通じて企業の雰囲気が知れたと評価が高まる傾向があります。一方、学生に対し社員数が少ない、あるいは学生だけで放置されているようなケースでは、総じて評価は低下します。

#### 【学生コメント】

- 「メンターが2チームを同時にみるのは大変そうだった」
- 「参加人数に対する社員の方の人数が少ないように感じた」
- 「メンター2名が各チームに付きっきりだったので、分からないことなどはすぐに聞くことができたのが良かった」
- 「若手の社員さんが多いので相談しやすかった」

## ▼充実したフィードバック

社員との交流に関連し、フィードバックの回数や質を評価する意見も多く見られました。グループワークの結果に対してだけでなく、個人のパフォーマンス等に対する踏み込んだフィードバックまでであると満足度が高まる傾向があります。

### 【学生コメント】

- 「毎日詳しい個別フィードバックをしてくれたため、自己分析のとても良い機会になった」
- 「フィードバックもグループのアウトプットに対する評価のみで、個人でのフィードバックを求められるほど関わられた社員の方はいなかった」
- 「もう少しフィードバックがあってもいいのではないかと感じた。ほとんど学生のためのワークだったので、双方向性はなかった点が残念であったと感じている」
- 「社員からのFBについては、中間発表や部長報告、最終プレゼンとFBする社員の方が違ったので一貫性がなかった」

→次ページ、オンライン特有の評価ポイント

## 2. オンライン特有の評価ポイント

### ▼ワークのしやすい環境整備

オンライン開催にあたっては、通信の接続環境やオンラインツールなどの整備が重要になってきます。学生からも、グループワークでの作業環境について言及する声が多く寄せられています。評価が高かったものとしては、Wi-fi の貸与や事前の google drive 設定、トラブル発生時の対応方法の事前共有が挙げられています。

#### 【学生コメント】

「wifi が貸与されていた」

「プレゼンテーション・エクセル・ワードすべてをグループメンバーと簡単に共有できる様に、事前にグーグルドライブの設定をしてくださるなど、オンラインの不便さを全く感じなかった」

「Slack 上でトラブル対応のスレッドを設けており機材トラブルの報告が気軽にきる&社員がすぐに対応してくれる点はとても助かった」

一方、改善点としては、PC への負荷、グループあたりの人数の多さ、オンラインツールの事前説明などが挙げられています。

#### 【学生コメント】

「Webex と Slack ビデオ通話を併用させたため、PC の負担が甚大だった」

「グループの人数が 8 人だったため、オンライン上のこともありワーク中に全員が発言する機会が限られてしまうと感じた。ワークの分量的にも 8 人未満で取り組めるよう感じたため、グループ人数の改善の余地はあると思った」

「ワーク前にオンラインツールの使い方を軽く説明する機会が欲しかった。使い慣れていないツールを使用したため、自分も含め途中使い方に戸惑う学生が散見された」

### ▼オフラインからの移行に伴う工夫

オフラインのコンテンツは、そのままオンラインで実施しても上手くいかないとの指摘も出ています。オンラインの場合、関心を向ける先が画面しかいないため、対面時のように周囲に視線や興味が散ることはありません。

説明者が資料を探したり、機械をいじったりといった繋ぎの時間もじっと画面を見つめて待機するため、進行や切替がもたつくと学生は対面以上にストレスを感じる傾向が見られます。

**【学生コメント】**

「オフラインで実施していた内容をそのままオンラインにしたのか、全体的に間延びした印象があった。会社の空気も緊張感もあまり感じる事ができなかった」

オンライン形式による目や脳への疲労感への配慮も重要です。実際、対面形式に比べて休憩時間に言及している声が多く、適切な休憩時間の設定は大切な要素だといえます。

**【学生コメント】**

「各プログラムの合間に適度に休憩が取られていたことがよかった。オンライン上で半日という長丁場なインターンだったが、プログラムごとに休憩があることで、参加者に適度に集中力を保たせられて良かった」

また、休憩時間にグループごとにブレイクアウトルームを設定し、学生間の交流にあてていたケースでは、評価が分かれました。

**【学生コメント】**

「休憩中もグループに分かれてから休憩時間に入ったため、適宜休憩から帰ってきた学生と気軽に話し合うことができ、オンライン上でも話ができて良かった」

「オンラインで学生間の交流を促すために休憩時間はグループごとにブレイクアウトルームが設定されていた。休憩時間にもかかわらず話さなければならない空気感があり、しんどかった」

### 3. その他

目新しい形式として、オンライン／オフライン融合型のインターンが目を引きました。地方在住者はオンライン形式での参加、首都圏在住者は希望制になっており、学生からはコロナの感染拡大や地理的な制約への柔軟な対応を評価する声があがっています。

以上

**学生の意見全件をご覧になりたい場合は、  
個別にお問合せください。**