

採用ナビGATE特集

インターンシップ・1day仕事体験の見直しを行った 企業様にインタビューしました

徹底した学生目線。
「どう考え、どう感じるか」を
大切にしながら、
コミュニケーションを
見直しました。

株式会社I・TECソリューションズ
経営管理本部 総務部

S様(入社年度 2020年)



「インターンシップの効果をもっとあげたい」

「どうやったら学生に満足してもらえる1day仕事体験ができるのだろう」

こう感じている採用担当の方は多いはずです。

今回は実際にインターンシップ・1day仕事体験などに関して改善を行い、効果をあげている

株式会社I・TECソリューションズ 新卒採用担当 S様に話を聞きました。

明日からでもすぐに活かせる貴重なお話ばかり。

「自分だったら、どうするか」を想定し、是非ご覧ください。

採用活動見直しの背景

一 新卒採用の課題

当社はIT企業のためSE職採用をメインに実施しておりますが、勤務地が苫小牧というのもあり、学生を集めるのに苦労していました。IT企業だと、学生は札幌や関東の方の企業に目が行く傾向が強く、「苫小牧でIT企業で働く」というイメージがわからないようで、当社のことを発見しづらいのだろうと分析していました。

一 インターンシップ・1day仕事体験の課題

当日のキャンセルが多かったことが課題でした。社員と一緒に少人数で取り組む体験にしていたため、キャンセルされると参加してくれた学生にも影響が出てしまうので、困っていました。また、インターンシップから選考までの期間が空くが、その間にコミュニケーションをとれずに、せっかくインターンで出会った学生が選考に参加してくれないことが多く、何か対策を打てないかと感じていました。

採用活動見直しの方向性と実際に行った施策

一 見直しの方向性

“学生目線”に立ったコミュニケーションの再設計

一 実際に行った施策

[施策1. 提供する機会の“再設計”](#)

[施策2. 学生とのコミュニケーション方法の“再設計”](#)

[施策3. プログラム内容の“再設計”](#)

[施策4. プログラム実施後の“再設計”](#)

施策1 提供する機会の“再設計”

Before 「インターンシップ」のみ開催

／ 学業、サークル、バイトなどで多忙な学生に選んでもらう ／

After 「インターンシップ」、「1day仕事体験」、「オープンカンパニー」の3種を開催

INTERVIEW

―― 色々な内容のプログラムがあるのですね

もともと1週間のインターンシップを本社の苫小牧で開催していました。実際に「コロナ禍で役立つアプリの開発」「苫小牧スマートシティ構想」などのテーマをもとに開発の業務を体験できるプログラムです。

―― 立地の問題や期間などが影響していますか

やはり、開催者からみてもインターンシップはちょっと重い。それもありWEB参加できる「1day仕事体験」も用意。現場の技術職(SE・プログラマー)にも協力してもらいインターンシップ並みに濃い内容で、「ここまで実務に近いような体験をしたのは初めてです」という言葉を学生からもいただいています。

―― よりコンパクトなオープンカンパニーもスタートしましたね

「タイパ」ですね。学業はもちろん、サークルやバイト、ボランティアなど学生も多忙です。もう少しクイックに、そして、気軽に参加できる機会を提供したいと考え、プログラムをつくりました。2023年の夏からスタートしましたが、学生からは好評です。

施策2 学生とのコミュニケーション方法の“再設計”

Before 「日程などのお知らせ」のみ実施

ビジネスでお客様と向き合う姿勢で、学生に接する

After 「日程などのお知らせ」+「学生への参加の意思確認」を実施

INTERVIEW

―― 学生とのやりとりも変えたのですね

実は「1day仕事体験」のドタキャン率がとても高かったのです。当社に興味を持っていただきエントリーしてもらったのに参加してもらえない。単純に残念な気持ちでしたし、その日のために一緒に準備してくれた技術職（SE・プログラマー）の工数もムダになる問題が発生していました。

―― どんな手法を導入しましたか

今まではエントリーしていただいた後に、コミュニケーションをあまりとっていませんでした。そのため1週間前に確認のメールを送付。「参加するか、参加しないか」を明確に確認する文面にしましたし、「●月●●日までに返信がほしい」と期限も書きました。

―― 効果はどうでしたか

今年度の直前キャンセル率は「0%」でした。効果が出て本当によかったです。また、「返信がなければキャンセル扱い」など明確なルールを社内で設定した分、社内の関係者をいたずらに振り回すこともなくなりました。

―― 成功の秘訣はどこにありますか

社会人としてのルールやマナーの感覚を大切にしながら学生に向き合えたからでしょうか。社会人経験がない分、やはりこちらがある程度リードしながら、意思確認する必要がありました。実際のビジネスだと当たり前ですが、より丁寧なコミュニケーションが必要ということを痛感しています。

施策3 プログラム内容の“再設計”

Before

「事後アンケート」のみ実施

会社が伝えたいことだけでなく、学生が欲しい情報を事前に把握し、伝える

After

「事後アンケート」+「事前アンケート」を実施

INTERVIEW

-- プログラムの内容に関してはどうですか

大きく変えたのは「事前アンケート」をはじめたことです。開催後のアンケートはやってきましたが「事前アンケート」によってプログラムの準備の仕方を変えました。学生によって当社への関心の内容も違うので、事前に知っておけると用意できます。

-- どんな内容のアンケートなのですか

「インターンシップや1day仕事体験で知りたいことは何か?」「就職活動で不安なことは何か?」などを聞きました。これを記入してもらうことで、開催時に気になるポイントの情報を増やせます。

-- 応募数が減るリスクはないですか

数よりも、質ですね。会社の言いたいことを伝えていてもダメだと思います。「学生が欲しい情報を提供する」が最重要だと考えています。事前に知れることで「最適なマッチング」が図られ、結果的に「なんとなく参加」「なんとなく開催」というムダがなくなります。

施策4 プログラム実施後の“再設計”

Before

「インターンシップ・1day仕事体験」の開催のみ

熱意がある学生とは個別のコミュニケーションの機会をつくり、リアルな情報提供をする

After

「インターンシップ・1day仕事体験の開催」+「カジュアル面談」を開催

INTERVIEW

―― カジュアル面談もやっていますね

インターンシップや1day仕事体験のコミュニケーションを再設計する中で見えてきたのですが、当社への興味関心が高い学生を感じ取れるようになりました。メールの文面や事前アンケートでわかるのです。そういった学生とはコミュニケーションを積極的にとっていきます。

―― どんな会話が多いですか

話していて感じるのは「職場環境」「人間関係」「ワークライフバランス」ですね。これらは、学生が気になったり不安に感じたりするところでもあるので、ありのままを伝えるようにしています。企業理念、仕事の醍醐味を伝えることも大切だと思うのですが、それは後でもできます。

―― リクナビの原稿にも活かしていますね

学生のリアルな声を聞くことも大事ですが、その分、我々の発信するものもリアルをオープンに伝えていくよう心がけています。リクナビ原稿もその一例で、「言葉だけの画像」から「社員の雰囲気わかる画像」に変更し、インタビュー記事もリアルな情報を掲載するようにしました。また、最新の先輩社員情報も更新しており、当社の「今のリアル」を知っていただくことにつながっていると思います。

[株式会社I・TECソリューションズの「先輩社員情報」](#)

企業情報

株式会社I・TECソリューションズ

北海道苫小牧でシステムインテグレーションサービスなどを提供している総合情報サービス企業
(取引先はNECグループ各社、苫小牧市ほか道内地方自治体、トヨタ自動車北海道株式会社など)

―― 新卒採用概要

「技術職(SE・プログラマー)」「営業職」「事務職」の職種別で、毎年計10名ほどの採用を実施

リクナビ企業TOPページ

<https://job.rikunabi.com/2025/company/r203500088/>



お話しを伺ったS様のプロフィール

大学時代に国内での交換留学で北海道の大学に来校。合同企業説明会でI・TECソリューションズと出会い、技術職(SE・プログラマー)として入社。入社後は様々な業界のお客様に向き合い、RPA業務(自動化)など最先端テクノロジーを駆使したプロジェクトにも挑戦。2022年から新卒採用の担当者として活躍。