就職活動とインターンシップの効果

多変量解析から見た効果の関連性は?

監修：筑波大学大学院 生涯発達専攻・働く人への心理支援開発研究センター 准教授 藤 桂氏

近年ますます存在感を高めているインターンシップだが、就職活動やインターンシップは学生にどのような効果を発揮しているのだろうか？　ここでは、筑波大学大学院 生涯発達専攻・働く人への心理支援開発研究センターの藤准教授の指導のもと、『就職白書2019』の学生調査のデータを、因子分析や共分散構造分析という手法を用いて解析。就職活動とインターンシップの関係を見てみたい。

就職活動を通して学生が得ているものとは

就職活動とは学生にとって、企業や社会からときとして厳しく評価される初めての機会であることが多い。一方で、就職活動を通じて「自分自身の成長を実感できた」という学生も多い。それでは、学生たちはどんな成果を得て、どのように成長しているのだろうか。

『就職白書2019』では、学生に就職活動全体を通して、どのように考えたり感じたりするようになったかについて尋ねている。そのデータについて因子分析という手法を用いて分類を試みたのが表❶（P33）である。分析結果からは、就職活動から得られた成果は大きく3種類に整理されることが見えてきた。

第一には、「自分の就職活動は成功している」、「満足のいく就職活動ができている」というように、これまで取り組んできた活動に満足感や納得感を得ることができているという成果が見出された。人生で初めての経験であることの多い就職活動を自分にとって満足のいく形で進められたこと自体が、学生にとっては大きな成果として受け止められるようである。確かに、就職活動における成功とは、志望した企業から内定を得ることだけではない。自分自身が、その結果に対してしっかり納得でき、満足いくものであると言えるかどうかもまた重要な成果である。

第二の成果とは、就職活動のその先を見据え、自分が就職した後、社会人として生きていくことに対し、ある程度の自信や見通しを抱けるようになるということであった。そして、社会に出て組織の中で働くということに覚悟を持てるようになるかどうかもまた、就職活動の成果として認識されていた。これまでの学生生活と別れを告げ、社会や組織という未知のステージに進もうとしている学生たちにとって、就職することへの心の準備（就業レディネス）を整えられるかどうかという点も、重要な成果として受けとめられていることがわかる。

第三は、社会や経済がどのように動き、その中で社会人がどのように働いているかが理解でき、同時に、自分自身についても理解が深まったという成果であった。就職活動を通して実際の社会に触れることは、「社会人として働く」ということの意味をより深く学ぶ機会にもなる分、自身についてじっくりと向き合う経験にもなる。そうして得られた自分なりの社会・企業・自分への新たな理解もまた、一つの成果として捉えられているようだ。

なお、過去の調査結果（舛田、2015）※からは、先述した第二の成果である就業レディネスが、企業に入社した後の適応や定着に深く関与することも示されている。こうした報告に基づけば、就職活動を通して得られた成果とは、その後の社会人生活をも左右する非常に重要な要因であると言える。

インターンシップ経験も貴重な自己成長の機会に

また今回の調査では、就職活動にも大きな影響力を持つインターンシップにも着目し、そこから得られた成果がどのようなものであるかについても尋ねた。そして、就職活動と同様に分析を行い、分類を試みた。その結果は表❷（P33）の通りであるが、こちらも3種類に整理されることが明らかになった。

第一の成果は、就職活動を進め、やがては社会人として生きていくうえでの知識やスキルを習得し、働くことに対するモチベーションを高めることができるというもの。企業や組織の中で、社員とともに実際の業務にかかわることで、必要とされる知識が自然と身につくだけではなく、そうしたスキルを活用・発揮したいというモチベーションもまた自然と湧き起こってくるように、両者は密接に関連している。

また第二の成果は、業種や職種、仕事の具体的内容や実際の雰囲気などを知ることができたというものであった。こうした成果は、各企業内に身を置きながら実務を経験するとともに、先輩社員などからさまざまな体験談を直に聞くことのできるインターンシップならではの成果と言える。

さらに第三の成果として見出されたのは、職種・業種・企業に対し、新たに興味を持つことができたというもの。つまり、インターンシップを通じて得られるものは、モチベーションや知識の向上、企業や組織に関する理解の深まりに止まらず、「自分自身が何に関心や興味を抱けるか」という発見にも及ぶことが明らかとなった。

インターンシップに力を入れる企業が増えているが、本調査の結果に基づけば、学生にとっては、さまざまな成長を得ることのできる機会が身近になったと言える。職場の様子に触れて「仕事への理解」を深めるだけでなく、自分とは異なる環境で学んできた他大学の学生たちとの交流を通して、「モチベーションアップ」や「自己発見」という、就職活動に大切な要素を得ているのである。他では得難い多様な出会いや学びが得られる独特の機会として、インターンシップが機能している。

※勤務年数6年以内の正社員2637名に、就職活動当時と就職直後、現在の状況について尋ねた調査。分析結果には、就職活動を通して就業レディネスが形成できた者ほど、職場への初期適応がよく、さらにその後も高い満足感を持って勤務し続けていることが示されている。

右の表❶や❷は、因子分析という統計的手法の結果である。これは、複数の項目の背景に、どのような共通の要因(「因子」と呼ぶ)がかかわっているかを探り、人々の意識や行動を整理するために用いられる手法だ。例えば表❶の11項目に対しては、大きく3つの因子が影響を及ぼしていると判断される結果が得られた。そして、その3つの因子が、11項目それぞれにどの程度の影響力を示しているかを数値化したものが、表❶の中に示されている値である。このとき、第1の因子(F1)は、「自分の就職活動は成功していると思う」「満足のいく就職活動ができていると思う」「入社予定企業や組織等に就職することに納得した」という3項目に対して高い値(.400以上)を示していることがわかる。すなわちこの3項目は、第1の因子から強い影響を受けているとともに、第1の因子の内容を色濃く反映するものであると考えることができる。こうした考えに基づけば、第1の因子は「就職活動への満足感・納得感」を意味する因子であると推察される。同時に、この3項目は内容的に近いもの同士であると考えることもできる。こうした影響関係に基づき、複数の項目の背景に、目に見えない因子がいくつ関与しているかを推定し、分類や整理のための手がかりとするのが因子分析である。

営業体験ワークで得意分野を生かせると確信

●人材サービス会社内定／文学部

大学3年の10月～1月にかけて、興味を持っていた不動産や人材サービス業など約10社のインターンシップに参加。1～2日間のプログラムのほとんどに実際の業務を追体験できるグループワークが含まれていたため、各業務が自分に合っているかどうかを判断することができました。例えば、私は長く続けていた不動産仲介会社でのアルバイトを通して初対面の相手の心を開くのが得意だと感じていましたが、人材サービス会社のプログラムで営業体験ワークを経験したことで、営業の仕事も不動産仲介と同じプロセスで相手の心を開いていく仕事だとわかり、選択肢として考えたいと確信を得ました。

また、1月以降、複数の企業から個別面談の機会を得たことで、選社軸も整理されました。例えば、不動産と人材サービス、どちらの業界を目指すか悩んでいましたが、両方に勤務経験のある方から、結婚・出産後も第一線で活躍できる環境がより整っているのは人材サービス業界だと聞き、第1志望にする意思が固まりました。

インターンシップやその後の企業との接触機会を通して自分が進む道の方向性を定められたからこそ、行きたいと思える会社に出合い、納得して入社企業を決められたと思います。

❶ 就職活動を通して得られた成果に関する因子分析結果

※2019年卒全体

	F1:就職活動への満足感・納得感	F2:就業レディネスの形成	F3:社会・自己への理解の深まり	平均	標準偏差
自分の就職活動は成功していると思う	**.990**	−.104	−.040	3.54	1.14
満足のいく就職活動ができていると思う	**.914**	−.013	−.060	3.55	1.14
入社予定企業や組織等に就職することに納得した	**.415**	.254	.154	3.73	1.03
就職活動は楽しかった	.337	.304	−.059	2.97	1.28
社会人としてやっていける自信や見通しが持てた	−.026	**.849**	−.093	3.18	1.10
社会に出る覚悟ができた	−.100	**.810**	.058	3.50	1.06
入社予定企業や組織等で働く覚悟ができた	.145	**.643**	.055	3.59	1.05
企業・各種団体等で、社会人がどのように働いているのかについての理解が深まった	−.062	−.046	**.864**	3.73	0.91
社会や経済がどのように動いているのかについての理解が深まった	−.103	−.031	**.795**	3.58	0.98
自分の能力や志向についての理解が深まった	.164	.062	**.536**	3.89	0.91
就職活動を通して、自分自身、成長したと思う	.290	.153	.369	3.71	1.04
因子間相関	F1	.68	.58		
	F2		.70		

❷ インターンシップに参加して得られた成果に関する因子分析結果

※2019年卒インターンシップ参加者

	F1:モチベーション・知識の向上	F2:仕事・職業への理解の深まり	F3:新たな興味の発見	平均	標準偏差
社会人としてのルール・規律等がわかった	**.872**	−.094	−.060	3.22	1.17
社会人としてのマナーが身に付いた	**.856**	−.086	−.048	3.18	1.17
自分自身、成長した	**.792**	.096	−.098	3.50	1.15
今後働くうえで、目標となる人ができた	**.762**	−.135	.064	2.96	1.27
働くことの実感がわいた	**.758**	.091	−.046	3.45	1.15
働くことの意欲が高まった	**.750**	.076	−.049	3.38	1.15
社会人との人脈ができた	**.711**	−.155	.099	2.81	1.30
今後働くうえで、活躍したいと思った	**.703**	.140	−.049	3.47	1.15
就職活動の際、自己アピールに活かせた	**.646**	−.022	.021	3.20	1.29
就職活動に有利だった	**.630**	−.045	.044	3.14	1.28
他大学等の学生と知り合うことができた	**.601**	−.003	.043	3.33	1.25
自分の強みを発見できた	**.574**	.019	.121	3.31	1.14
自分自身のキャリア観を明らかにすることができた	**.538**	.101	.101	3.37	1.10
自分の弱みを発見できた	**.500**	.085	.086	3.42	1.12
卒業後の進路を決める際の参考にすることができた	.399	.303	−.008	3.72	1.08
「業種」を深く知ることができた	−.036	**.842**	.074	3.95	0.95
「職種」を深く知ることができた	−.011	**.831**	.064	3.90	0.98
仕事の具体的な内容を知ることができた	−.091	**.702**	−.016	4.22	0.85
参加企業について深く知ることができた	.028	**.701**	−.050	4.06	0.89
企業・職場の雰囲気を知ることができた	.027	**.590**	−.065	4.33	0.83
新たに興味を持った「職種」を発見できた	.023	−.012	**.894**	3.46	1.22
新たに興味を持った「業種」を発見できた	.015	−.039	**.876**	3.50	1.23
新たに興味を持った「企業」を発見できた	.056	.056	**.753**	3.49	1.24
因子間相関	F1	.50	.57		
	F2		.47		

※因子抽出法として最尤法、因子軸の回転方法としてプロマックス回転を使用
※評定は5件法(得点が高いほど、各項目がよくあてはまることを示す)
平均:「あてはまる」5、「どちらかというとあてはまる」4のように数値化して、項目ごとに算出
標準偏差:各項目に対する回答者個々の反応が、どのくらい散らばっているかを示す統計量。この値が小さいときには多くのデータが平均値付近に集中していることを示し、大きいときには平均値から離れた地点に散らばっていることを示す

就職活動とインターンシップの効果

インターンシップの成果は就職活動の成果とも関連

先のページで見てきた、就職活動を通して得られた成果と、インターンシップから得られた成果は、どのような関係にあるのだろうか。その点について分析したのが図❶である。

相関係数を算出した結果、基本的にはすべての因子間で正の相関が示された。このことは、インターンシップに参加し、その成果を感じられているほど、就職活動を通して得られる成果もまた向上しているという関係にあることを示す。つまり、「就職活動の成果を高めるには、インターンシップでしっかり成果を得ておくことが大切」ということなのである。

先述したように、就職活動を通して、十分な就業レディネスが形成されることは、入社後の適応や定着とも深くかかわっている。本研究からはさらに、その就業レディネスに対し、インターンシップを通して得た成果が影響していることも明らかとなった。両者を総合すれば、より良いインターンシップを経験しさまざまな成果を得られるかどうかは、就職後にうまく職場になじんでいけるかどうかにも影響していると考えられる。その意味では、学生たちにとってインターンシップとは、就職活動という短期的なスパンのみならず、その後の社会人生活という長期的スパンにも影響する、重要な経験と言える。

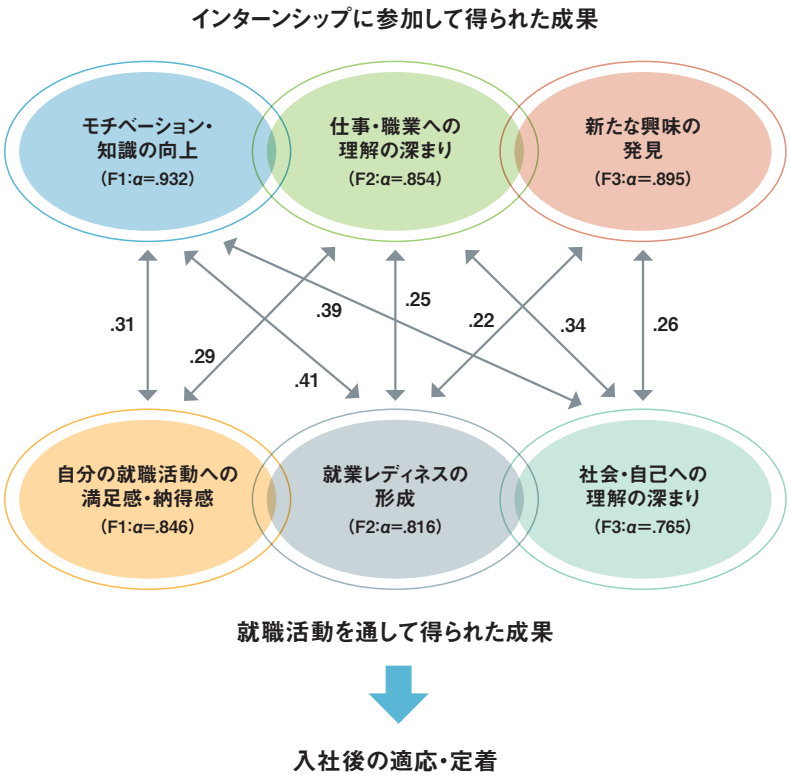
「良いインターンシップ」への意識と実際のギャップ

それでは、学生にとって十分な成果をもたらすインターンシップとは、どのような内容なのであろうか。

今回の調査では、インターンシップに参加した学生たちに対し、「自分が参加したインターンシップで実施されたプログラムはどのようなものであったか」について確認するとともに、「最も良かったと感じられたプログラム」を選択するように尋ねている。

その結果を示したのが表❷（P35）であるが、「業界や企業の説明を受ける」というものや、「直接社員に質問できる質問

❶ インターンシップに参加して得られた効果と就職活動を通して得られた成果の関連
※2019年卒インターンシップ参加者



矢印付近の数値は、各因子同士の相関係数を示す（いずれもp<.01）。ここでは、r=.20以上の相関が見られた箇所のみを記載した。またαとは、P33「❶就職活動を通して得られた成果に関する因子分析結果」「❷インターンシップに参加して得られた成果に関する因子分析結果」に基づいて算出された、各因子の信頼性係数（因子内の各項目の回答がどの程度一貫しているか）を表す。

インターンシップで業界が絞り込めた

●鉄道会社内定／理工学部

大学3年生の夏に、建設会社2社で、それぞれ5日間と1週間のプログラムに参加。冬に参加したのは1日のプログラムばかりで、建設会社や鉄道・道路・ガス・石油開発などインフラ系中心。トータルの参加社数は17〜18社でした。

収穫だったのは、建設会社2社の長期プログラムに参加して、当初志望していた建設業界が自分に合わないと気づいたこと。「受注するよりも発注する側で働きたい」「新規に何かを作るよりも既存のものをメンテナンスするようなことにかかわりたい」といった自分の志向を発見できたのは、インターンシップで建設会社の現場を訪れて、現場の雰囲気を目の当たりにしたおかげです。また、鉄道会社の1日プログラムでは、社員と直に接したことで、自分が思っていた以上に押しの強い社員が多く、自分には合わないことがわかりました。

インターンシップを通じて、自分の志向がクリアになり、社風が自分にマッチしていることの重要性もわかったので、その後は、そうした軸を重視しながら優先順位をつけることができました。

内定先はインターンシップには参加しなかった会社ですが、リクルーターがとても楽しそうに仕事をしていて、その姿から自分の将来を思い描くことができたことが決め手になりました。

会」については、比較的多くの企業で実施されていることがうかがわれる。またこれらのプログラムは、多くの学生たちからも「最も良かった」と回答されており、有益な機会であったと認識されていたようである。一方、「社員の基幹的な業務の一部を経験する」というものは、実施している企業は少ないが、6割を超える学生たちから効果的であったと感じられていたこともわかった。

また、これまでに紹介したインターンシップを通して得られた3種類の成果に着目し、それらの得点が、各プログラムを実施した者と実施していない者の間でどの程度の差があるのかについても分析した。先ほどの「業界や企業の説明」「直接質問できる質問会」については、仕事や職業への理解の深まりを高めるという点では比較的効果があるものの、それ以外の成果に対しては、あまり効果をもたらしていなかったのである。

逆に、学生たちからはそれほど良かったと認識されていなかった内容が、実は大きな効果をもたらしていたこともわかった。特に、「自己分析」「就職活動の仕方やノウハウ」を学んだり、「仕事をしている社員に同席・同行」したりすることについて、最も良かったと回答した学生は4〜5割程度にとどまっていたものの、3種類の成果を全般的に高める効果が比較的高いことがわかった（実施者と非実施者の間で**や*で表記した有意差が示されたとともに、他と比較して高い効果量〈d〉が示された）。直接的な就業体験ではないプログラムだが、グループワークで他校の学生と話したり、社員とも直接的なやりとりが多いのが特徴。特に「インターンシップに行って他の学生の意識の高さに刺激を受けた」という学生も多く、就職活動全般への効果が大きいことも納得できる。企業はプログラムを組み合わせることで、「仕事理解」「新たな興味の発見」などさまざまな方向から学生の成長を後押しすることも。一方の学生も、自分自身の就職活動への取り組み段階に応じてプログラム内容を検討することもできる。だからこそ自分自身がインターンシップで何を得たいのかを事前にしっかり考えておきたい。

❷ インターンシップのプログラム内容と成果の関係

※2019年卒インターンシップ参加者

プログラム内容		N	F1: モチベーション・知識の向上 平均	標準偏差		d	F2: 仕事・職業への理解の深まり 平均	標準偏差		d	F3: 新たな興味の発見 平均	標準偏差		d	実施者のうち「最も良かった」と回答した者（%）
業界や企業の説明を受ける	実施者	992	3.24	0.88	*	.17	4.15	0.68	**	.45	3.50	1.12		.11	74.0
	非実施者	204	3.39	0.79			3.83	0.81			3.38	1.10			
直接社員に質問できる質問会など	実施者	805	3.26	0.86		.02	4.19	0.64	**	.42	3.55	1.11	**	.17	66.3
	非実施者	391	3.28	0.89			3.89	0.81			3.36	1.13			
就職活動の仕方やノウハウを学ぶ	実施者	444	3.50	0.80	**	.44	4.22	0.65	**	.29	3.75	1.05	**	.38	43.5
	非実施者	752	3.13	0.88			4.01	0.74			3.33	1.13			
自己分析をする	実施者	393	3.46	0.79	**	.34	4.16	0.68	*	.14	3.72	1.05	**	.32	43.1
	非実施者	803	3.17	0.89			4.06	0.73			3.37	1.14			
仕事をしている社員に同席あるいは同行する	実施者	305	3.53	0.80	**	.41	4.28	0.60	**	.35	3.64	1.10	**	.18	55.0
	非実施者	891	3.18	0.88			4.03	0.74			3.43	1.12			
社員の基幹的な業務の一部を経験する	実施者	346	3.39	0.87	**	.20	4.23	0.66	**	.27	3.55	1.12		.08	67.3
	非実施者	850	3.22	0.87			4.04	0.73			3.46	1.12			
社員の補助的な業務の一部を経験する	実施者	233	3.41	0.86	**	.21	4.21	0.66	**	.21	3.52	1.13		.04	55.8
	非実施者	963	3.23	0.87			4.06	0.73			3.47	1.12			
新規事業についてワークやディスカッションなどをする	実施者	421	3.27	0.88		.00	4.17	0.68		.17	3.51	1.16	**	.04	56.9
	非実施者	775	3.27	0.86			4.05	0.73			3.47	1.10			
社会的な課題やテーマについてワークやディスカッションなどをする	実施者	365	3.28	0.88		.02	4.18	0.67	**	.19	3.59	1.13	*	.13	50.7
	非実施者	831	3.26	0.87			4.05	0.73			3.44	1.12			
職場や工場の見学	実施者	300	3.36	0.85	*	.14	4.34	0.57	**	.47	3.45	1.21		.04	57.7
	非実施者	896	3.24	0.87			4.01	0.74			3.50	1.09			
アルバイトやパートタイマーが行う業務の一部を経験する	実施者	59	3.46	0.91		.23	4.08	0.83		.02	3.45	1.26		.04	45.1
	非実施者	1137	3.26	0.87			4.09	0.71			3.49	1.11			

表中の「**」とは1%水準で、「*」とは5%水準で、実施者と非実施者の平均値間に統計的有意差（t検定）が見られたことを示す。また「d」とは、効果量（effect size）と呼ばれる値で、両群の平均値の差が、実質的にどの程度大きなものであるかを示す（目安として、.20で小さな差、.50で中程度の差、.80で大きな差が示されたと解釈される）。

就職活動とインターンシップの効果

就職活動・インターンシップで成功する学生の特徴とは

先のページでは、3種類の成果を高める要因について、企業側が用意したプログラム内容の観点から分析したが、その一方で、学生側の要因としてはどのようなものがかかわっているのだろうか。近年では、学生自身が事前に入念に自己分析を行ったり、業界や職種などについて研究を重ねておいたりすることが、就職活動の成否を大きく左右すると言われることが多い。また、目的意識をはっきりとさせたうえで、自分の将来のキャリアに対する明確なイメージを持って就職活動やインターンシップに臨むことも、重要な要素であると指摘されている。

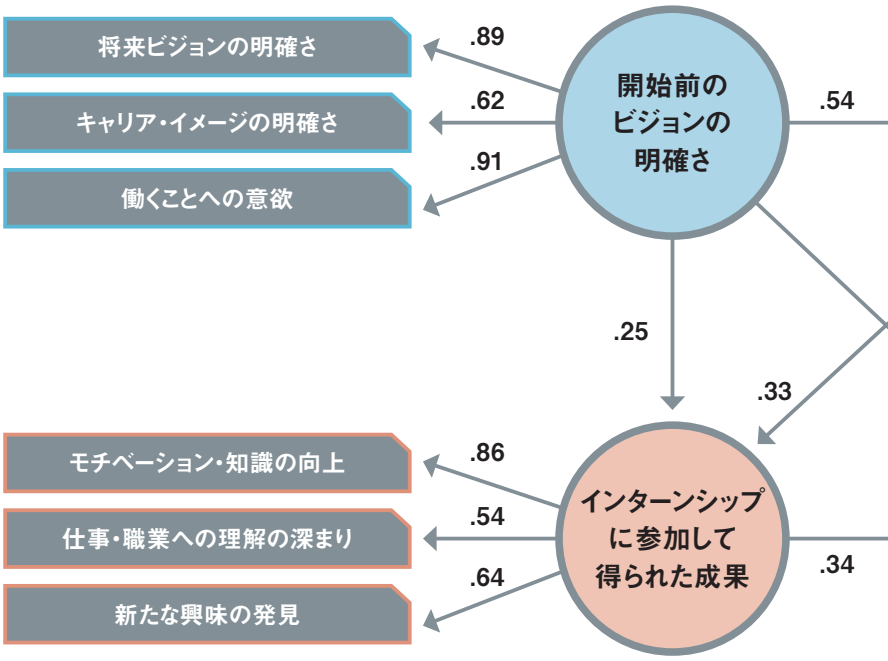
しかし、そうした事前準備は、実際にどの程度の影響を示すのであろうか？

図❶は、この点について分析するために、共分散構造分析という統計的手法を用い、これまでに見てきた就職活動を通して得られた成果およびインターンシップによって得られた成果に対し、影響を及ぼす要因について分析した結果である。特に今回は、学生たちが、事前にどの程度の分析や研究を行ってきたのかという点と、将来へのビジョンやイメージをどの程度明確に構築してきたのかという点が、就職活動やインターンシップの成果をどう左右しているかを主眼として分析した。

その結果、今回の調査で着目した要因はいずれも、就職活動を通して得られた成果に対して、直接的にも間接的にもプラスの影響を及ぼしていることが明らかとなった。結果のポイントは3点である。第一に、インターンシップへの参加を通してさまざまな成果が得られているほど、就職活動全体を通しての成果も高まりやすいことが示された。これは図❶（P34）からも示されている結果と対応するものであり、両者の密接な関連性がこの結果からも見てとれる。

❶ インターンシップおよび就職活動を通して得られた成果に対して

※2019年卒インターンシップ参加者



※図中の矢印はプラスの影響を及ぼしていることを意味し、数値はその影響力がどの程度であるかを示す「標準化係数」を意味する（いずれもp<.01）。

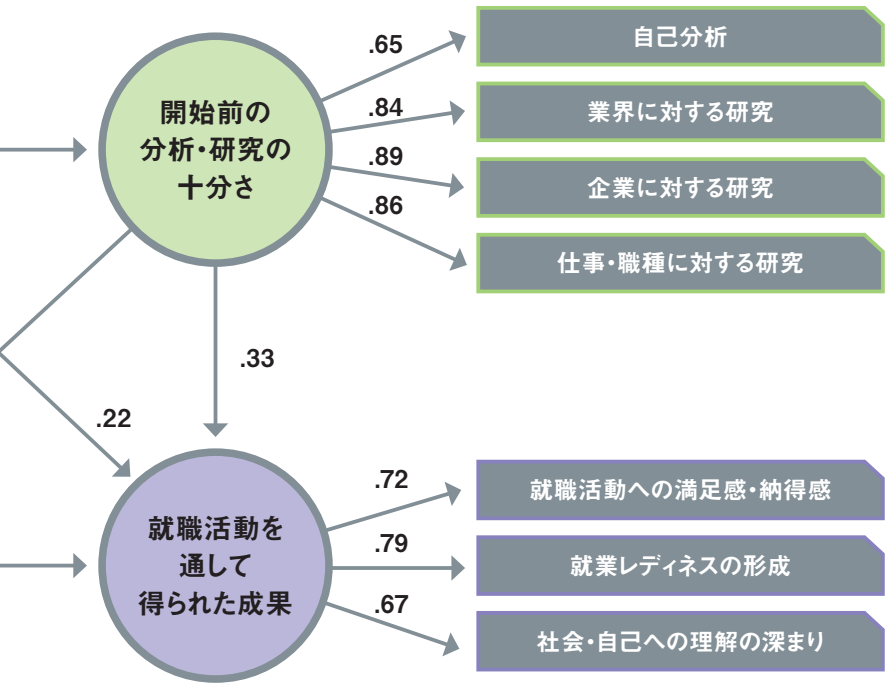
※なお、上記の分析結果は19年卒の学生のデータのうち、インターンシップにも参加したことのある1196名を対象としたものであるが、同様の影響関係は、16～18年卒の学生データにおいても示されている。

仕事において大切な自主性やコミュニケーション力を身につけている

●国立大学法人　キャリアアドバイザー

インターンシップは、経験できる内容によって、得られることもさまざまです。例えば、社員の方々と一緒になって働く長期インターンシップでは、わからないことを質問したり、深く理解するために自分で勉強したり、「これをやってみたい」と社員に提案したりと、自主的に行動することを学んでいるようです。一方、夏の数日間のインターンシップや、秋・冬から増える1日のインターンシップでは、他大学の学生とグループワークを行うことも多く、他者の意見を聞いて多角的な視点を得たり、自分の意見を伝えるコミュニケーション方法に気づく学生も少なくありません。また、インターンシップ先の社員を間近に見ることで、企業による仕事への取り組み方の違いに気づいたり、社員同士の連携の仕方から社風を理解できたという学生も多くいます。それによって、自分と企業の相性を確認したり、逆に自分に足りない能力や課題の理解にも役立っているようです。

就職活動開始前の分析・研究およびビジョンが及ぼす影響



※モデルの適合度（実際の回答データと上記のモデルがどの程度一致しているか）は、$\chi 2(59)=438.09$（$p<.01$），NFI=.943、IFI=.950、TLI=.934、CFI=.950、RMSEA=.073であり、十分な値を示していると言える。

第二のポイントは、比較的大きな影響力を与えていたのが、学生自身による事前の研究や分析が十分に行われているかどうかという点であったことだ。また自己分析だけでなく、自分の興味のある業界や企業、これから就こうとしている仕事や職種に対して十分に研究を重ねておくことが、インターンシップに参加した際の成果を高めていたのである。同時に、事前の分析や研究は、就職活動全体を通して得た成果に対しても、プラスの影響を与えていたことも明らかとなった。

第三に、活動を開始する前の時点で、働くことへの高い意欲とともに将来に対するビジョンが明確化できているか、そして、自身がこれから歩んでいくキャリアに対するイメージが明確になっているかという点も、インターンシップや就職活動の成果を有意に高めていることが示された。加えてこのビジョンの明確さは、開始前の分析・研究に対し大きな影響を及ぼしており、就職活動の成果を間接的に支えている重要な要因であることも示された。

これらの結果から導かれる結論は、漫然とインターンシップに参加し、目的意識もなく就職活動を続けているだけでは、本来得られるはずの成果も生じにくくなるということだ。また、実はこのような傾向は16・17・18年卒の学生データにおいても同様に示されており、時代の変化にかかわらず一貫しているようだ。昨今は学生有利の「売り手市場」が続いていると指摘されているが、その中でも必要なのは、十分に事前の研究や分析を重ね、可能な限り働くことへのイメージを明確にしておくことである。必修のキャリア教育の授業で考えた自分自身の働くイメージ、仕事選びの軸などを、学外活動も含めた学生生活の中で折に触れ振り返ることでも、イメージを具体化することができる。日ごろからの心がけでインターンシップや就職活動を、そしてその後の社会人生活をもより実りあるものにしていくことができると言える。

仕事を現実的に捉えられるようになり「自分もできそう」という自信につながっている

●私立大学キャリアセンター　キャリアカウンセラー

夏休み期間中には、キャリアセンターが企業と提携するインターンシップがあり、毎年100人以上が5日以上のプログラムを体験。公募のない企業もあるため学生に人気で、早くから学内選考を行います。そのため学生は、なぜその企業に行きたいのか、何をしたいのか、自分の強みは何かと振り返る必要があり、結果として仕事観や自己理解が深まります。体験後は、ホテルの場合、レストランの宴会準備やベッドメイクなど表には出にくい業務を体験し、働くイメージが現実的になります。営業同行を経験した学生は、お客さまとの何気ない会話の積み重ねを目の当たりにして「自分もできるかも」という自信と期待を得ています。長期インターンシップでは、ビジネスマナーや社会人との会話力が培われ、企業研究でも消費者目線ではなく提供者目線で考えられるようになっています。社会人予備軍としての自覚と態度が身についていると感じることがありますね。