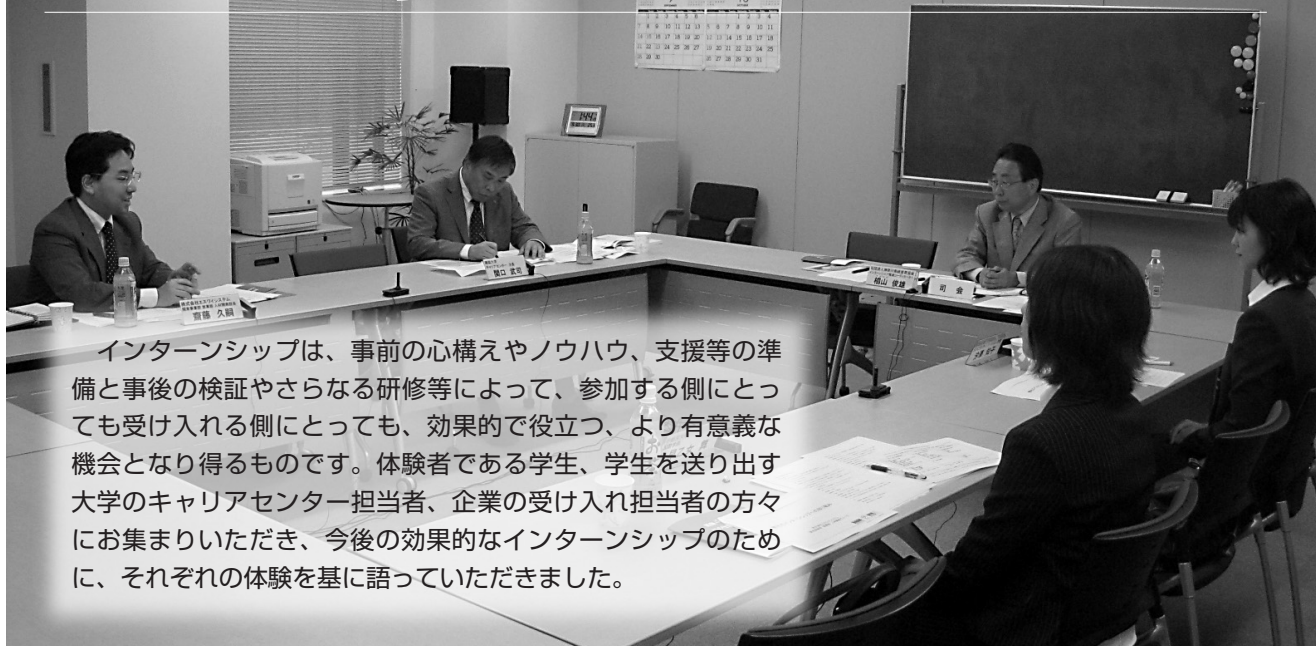


座談会

インターンシップをより効果的なものにするために



インターンシップは、事前の心構えやノウハウ、支援等の準備と事後の検証やさらなる研修等によって、参加する側にとっても受け入れる側にとっても、効果的で役立つ、より有意義な機会となり得るものです。体験者である学生、学生を送り出す大学のキャリアセンター担当者、企業の受け入れ担当者の方々にお集まりいただき、今後の効果的なインターンシップのために、それぞれの体験を基に語っていただきました。

— 出席者 —

明海大学 ホスピタリティ・ツーリズム学部 4年	汐澤知子 ^{しおざわ} さん
宇都宮大学 国際学部 3年	早乙女舞 ^{おのむすめ} さん
獨協大学 キャリアセンター 次長	関口武司 ^{せきぐち} 氏
株式会社エスワイシステム 関東事業部 営業部 人材開発担当	齋藤久嗣 ^{さいとう} 氏
社団法人神奈川県経営者協会 インターンシップ推進コーディネーター	榎山俊雄 ^{えのやま} 氏 (司会)

インターンシップ体験

司会(榎山) 今日はご多忙の中ありがとうございます。今回の座談会は、インターンシップに関する皆さんそれぞれの経験をお話しいただくとともに、率直な意見交換をしていただければと考えています。よろしく願っています。

汐澤さんは1年次にインターンシップに参加されたということですね。

汐澤 1年の夏休みに1カ月間、市役所の商工観光課で、春休みに1カ月間、旅行会社でインターンシップをしました。

市役所の商工観光課では、主にボランティア・ガイドの養成講座のお手伝いやパソコン事務などをやらせていた

できました。1年生だったこともあり、社会人ってどんなものなのかなという興味、それと何かをチームで企画して、それを生かしていくということを学びたいと思い、参加しました。

民間企業にも行ってみたくて参加した旅行会社のほうでは、まず最初の2週間はツアーコンダクターグループという課に配属になり、ツアーコンダクターさんが海外に行く前と帰ってきただ後のお手伝いをさせていただきました。そして、後の2週間、帰国後のお客様のアンケートを回収して、その感想をまとめた文書ファイルに写していったりといったことをさせていただきました。

インターンシップ先は学部が募集企業を掲示していたのを見て応募しました。大学ではホスピタリティ・ツーリズム学部のカリキュラムの中のプレゼンテーション・ビジネスマナーという授業でマナーのことを学んでいたため、それを活かしたいと思っていました。

司会 今は4年生で、就職活動を終えて既に内定をされているということですね。

汐澤 商工会議所に内定をいただきました。

司会 最近インターンシップに参加された3年生の早乙女さん、いかがでしたか。

早乙女 私は、今年の8月、地元の新聞社で4日間のインターンシップに参加しました。初日には会社の概要の説

明と各部署の見学、それから本社とは離れた場所にある印刷センターの見学をさせていただきました。その後の3日間は、各部署を回って実際に新聞に載せるコンクールやコンテストの応募の記事を書いたり、記者の方と実際の取材をして、その記事を書きました。また、自分たちのインターンシップのことについて記事を書き、その新聞の編集を体験しました。実習時間は、4日間のうち3日間は午前10時から午後6時まで8時間で、1日だけ午後2時

大学の支援体制

司会 続いて、学生を送り出す側の大学のご担当者である関口さん、大学としてどのような形でインターンシップに取り組みたいのかというところか。

関口 獨協大学は昭和39（1964）年に、「大学は学問を通じての人間形成の場である」という教育理念で設立され、正課授業だけでなく、課外活動なども教育の一環であると考え、正課と正課外教育との有機的一体性を作り上げるよう努めています。

インターンシップの最初の導入は平成11年、参加者は14名で、単位化されていませんでした。そして平成15年に社会に貢献できる人材を育て、輩出していこうという理念の下、キャリア教育を大きくとらえ、インターンシップを重要なものとして位置付けたカリキュラムの改正が行われました。この際、1～2年生対象の「キャンパスライフと仕事Ⅰ・Ⅱ」、2～3年生の「インターンシップ」の3講座が正課授業

から午後8時の、新聞社独特の夜の遅い勤務を体験させていただきました。大学では単位認定される授業はあるのですが、私の場合は4日間という短い期間だったので、単位にはならないですね。

私はインターンシップをきっかけに就職活動を始めようと思っていました。ただ、2年生か1年生のうちの比較的時間にゆとりがあるときに、もっと長期間のインターンシップを体験したいればよかったとは思っています。

として取り入れられました。特にインターンシップは、職場実習を通して自己理解を深め、自分の進路や職業、さらにいかに生きるのかといったことを考える機会にしてほしいということなんです。この授業は、2～3年生の選択科目で、平成15年は51名が履修していましたが、学生のニーズが高まってくるに従い枠を拡大し、今は151名が参加しています。大学としては、夏休みの期間中に2週間以上の期間で10日間以上でお願いしています。

企業での受け入れ体制・実習内容

司会 受け入れる企業側のお立場から、齋藤さん、御社における受け入れ体制、実習内容についてご紹介いただけますでしょうか。

齋藤 当社は、システム開発全般を行っているITエンジニアの集団ですが、もともと名古屋に本社があり、

授業は、全学部の学生を対象に、経済学部の教員が行い、キャリアセンタ一の職員も一体となったスタイルで行っています。ここでは、EQテストなどをしながら思っていたのとは違う自分を発見したり、リーダーシップやコミュニケーション能力の養成などの取り組みも行っています。

インターンシップ参加にあたっては、説明会を開催するほか、マナー講習も含めた事前指導を行います。学内選考は企業によっては希望者が殺到し、選考も大変です。面接の際、選考から洩れてしまうケースもあるため、必ず「落ちた時、どうする？」って聞くんですが、「どうしてもそこへ行きたい」という。でも、「食わず嫌いもある、あえて違う会社にも行ってみてはどうか」という話もしていきます。そして、事後指導の報告会終了後に「インターンシップ報告書」を作成しています。これには、実習内容や実習の結果何を得たか、実習の感想、今後の抱負といった貴重な体験が自分の言葉で書かれています。これを学生・企業・大学とで情報を共有しています。

し、お客様に確かな情報サービスを提供し、高度な人材及び技術を社会に還元する」という会社理念に基づき、純粋に教育的な面、一つの社会貢献としてインターンシップを導入しています。

IT業界、特にシステム開発の世界は、残業が長そうだから大変だとかいうネガティブなイメージが定着していて、そういうものをインターンシップを体験していただくことで払拭したいという思いもあります。

受け入れ体制としては、私の所属している関東事業部では、今年度は45名の枠を設定し3回に分けて15名ずつ受け入れました。期間は、「授業の一環のため10日間以上やらないと単位にならない」という学校に配慮して、1回について10営業日と決めています。ただ、受け入れに当たっては、学校や学生の要望によって柔軟に対応するようにしています。

応募や選考に関しては、今までは基本的に早い者勝ちで、ハイパーキヤンパスや求人情報サイトを利用してのインターネット上での募集がメインです。そのほかに、前年度インターンシップ実績校から先生の推薦によって毎年何名か来られます。

実習内容としては、VSUBBOSというプログラム言語を使ったシステム開発の初歩的な体験講座をはじめ、ディスカッションや講義、あるいは商談の場に同席していただく、といったことなどです。

当社の場合1クール15名というところで、今年度の新入社員をインター



明海大学 4 年
汐澤知子さん



宇都宮大学 3 年
早乙女舞さん



獨協大学キャリアセンター
関口武司氏



(株)エスワイシステム
齋藤久嗣氏



(社)神奈川県経営者協会
楢山俊雄氏

ンシップ・サポーターとしてインターンシップ生 1 名につき 1 名ずつ割り当て、日報のやりとりや、研修課題に対するチェックなどの形で交流を図りました。

司会 ーT 関係の企業は比較的多くの人数をインターンシップで受け入れていらつしやいますね。

齋藤 研修を社内で行う会社は多いと思いますので、研修の体制は結構

市役所での仕事がつきかけで商工会議所に就職が内定

司会 汐澤さん、インターンシップを終わってどのような意識の変化がありましたか。あるいは就職活動にどんな影響や効果があったでしょうか。

汐澤 市役所と旅行会社の体験を通して、私は本当にやってよかったなという満足感でいっぱいでした。体験後の意識の変化も大きかったと思っています。例えば、企業で「ホウレンソウ」(＝報告・連絡・相談)という言葉が教わったのですが、こうして会社に入ったら、「ホウレンソウ」を通して活動をしていくんだなということを学び、日々の生活でもそれを心がけるようになりました。

私が大学のホスピタリティ・ツーリズム学部に入学したのは、テーマパークに興味があつて、そこで企画や制作をしてみたいと思ったのが理由でした。テーマパークは大きなものかもしれませんが、市役所で実習を体験してみて、市民と接すること

できています。「このデスクに座ってください。ここで 1 週間やりますよ」といったらすぐに用意できる。当社の場合ですと、これから ーT 業界に未経験で入りたいという人に対して、社員ではないのですが研修生として 15 人ぐらいは会社に入ってもらって研修する環境を常時準備しています。

って小さなことの積み重ねだなと思いい、小さなことにも目を向けるようになって、私は市民の方と親しく接して進めていくような、温かみのあ

職場体験が就職活動への意識を高める

司会 早乙女さんはいかがですか。

早乙女 まず、職業や企業への理解が深まったということがあります。もともと新聞社をインターンシップ先として希望したのは、雑誌や本などの出版や印刷方面の企業に就職したいという気持ちがあったからなのですが、その業務内容について、もともと持っていたイメージどおりだったところもあれば、だいぶ違うところもあつて、理解度が今までと変わった気がします。

それから、働くことへの認識が変わりました。アルバイトなどとは違って、実習で書いた内容がそのまま新聞に出てしまうという状態だったので、手を抜けない、毎日真剣にしっかりとやらな

る仕事をしたいなと思うようになりました。今まで考えていた方向とちよつと違ったところで体験することによって、こんなに視野が広がって、意識が変化したのだなと思つています。

市役所の商工観光課の方とは、実習後もお付き合いさせていただいていました。市民まつりや観光促進のイベントをやっていましたので、そのお手伝いやガイドブックのモデル役をやらせていただいたりして、その中で今回内定をいただいた商工会議所の方とお仕事をする機会がありまして、「一緒に働いてみないか」というお声をかけていただいたので

ければいけない。非常に勉強になりました。実際に体験してみても、出版業界に就職したいという気持ちがとても強くなりました。

実習前は就職活動に対してぼんやりとしたイメージしか持っていなかったのですが、インターンシップに参加してから、自分の企業研究がまだ足りなくて、持っているイメージがだいぶ偏っているものだったということを感じ、しっかりと就職活動への意識が高まったと思います。実際に体験することで、自分に足りないところがわかって、今後はこういうことを重点的にきちんと学んでいこうという意識を持てた気がします。今回参加したことについて、非常に満足しています。

見て聞いて感じる現実社会への扉

司会 学校側からみて、学生にとっての効果というものをどのように感じているのでしょうか。

関口 今のお二人のお話、大変素晴らしいと思います。お二人の言葉にすべてが凝縮されています。

就職情報がいま非常に氾濫している中、インターンシップの意義として、実際に自分で見て聞いて感じるという、人間の持つ五感を活かした体験が一番大切だと、学生には話しています。それはこれからのキャリア形成、あるいは生きていく上において、非常に有効なものだと思います。

もう一つは、環境効果というものがありますね。座学として大学内で勉強していたものが、教室から離れた場所を移動し現場に出たとき、実学として顕在化する。その中で新たな自分を発見することがあります。

インターンシップの現場で学生は、判断を求められるという責任を感じていくんですね。あるいは、コミュニケーションやチームワークの必要性を知る。私はいつも「コミュニケーション」というのはたった1秒でいいんです。「おはようございます」「こんにちは」「ありがとう」「これが最初のコミュニケーションで、それでもできない学生がバーチャル世代の中にはいるので、インターンシップは大切な機会だと思います。また、企業が想像していたイメージとは全く違うことが、実際に行ってみ

てわかるといったこともありますから、見て聞いて感じるという体験が大切ですね。

平成19年度の全国平均の卒業生の就職率は、69・9%です（文部科学省・

企業は学校とのいい関係が作れる

司会 齋藤さん、学生を受け入れて、職場への影響や会社としてよかったとお思いになることなど、どのような点がありますでしょうか。

齋藤 まず、教育的な効果の面ですが、学生に対しては、さっきお二人がおっしゃったようなことで、体験されることによって様々な気づきがあつて、必ず一つか二つぐらいは何か成長されるようなものを得て帰っていたのではないかと思います。それと、当社において若手社員が優秀な学生と触れ合い、「自分も負けていけない」と啓発されたという面もあります。

私も企業側にとって一番大きかったのは、初期の頃は大学や専門学校等に訪問しても、数多くの「IT企業が来られるみたいで、「また来たの」と言われたりして各教育機関となかなかいい関係を築きづらかったのですが、インターンシップをやらせていただくことによって、大学に対して「当社としてこれだけ貢献できますよ」ということを各教育機関へアピールできた結果、その後、関係が

学校基本調査）。本学は78・9%で、その中でもインターンシップに参加した学生の就職率は95・8%なんです。インターンシップに参加しようとする学生は自分で考え行動する、そういう学生だからこそ就職や仕事選びにも積極的にチャレンジしていくということの表れかと思っています。

非常に作りやすくなったこと。具体的には、学内の企業説明会等いろいろなイベントに呼んでいただいて、多くの先生と交流を持てるようになったという効果がありました。

それから、率としてはあまり高くはないのですが、毎年10%ぐらいの学生はそのまま当社に入っていたにいます。そういう意味では、採用に直結する一つの手段ではあると思います。そこはそれぞれの学校のスタンスにもより、例えば、インターンシップをしたら、もうそのまま「入れてやってくれ」という学校も

未体験者に体験を伝えたい

司会 では、皆さんそれぞれのお立場からみて、もっとこうしたらよかったということや、今後に向けてこうしていきたいとか、要望、改善点、対応策などを聞かせていただきたいと思っています。

まず、汐澤さんから、企業や学校に対して何か要望などはありますか。
汐澤 大学のことですが、インタ

あれば、「教育的な学校だけでやってくれ」という学校もあります。ですから当社のスタンスとしては、「あくまでこれはインターンシップとしてやるのですが、当社を受けたい人は受けてください」という程度にとどめているのです。それでも採用の助けになっている面はあります。

これまで3年ほど受け入れてみて思うのは、多くの学生を受け入れた大学に関しては、「この企業に行く」とインターンシップを受けられるよみみたいな、先輩の口コミによる宣伝効果もあるようです。以前は、例えば1、2年生などを受け入れても採用に直結しないし、どうかと思っていたのですけれど、むしろ1、2年生で来ていただく方はすごく優秀なので、そういう方たちの口コミ効果というのは大きくて、当社にとっては非常にありがたいと思っています。

インターンシップの受け入れは総体的にみて、かなりプラスの効果があつたと思います。

インターンシップが終わった後の報告会は、学部全体でやったらいいのではないかなと思います。体験してきた者同士が話をすることなどもとても刺激的でよかったのですが、体験していない人にもこちらから伝えたいことがあります。逆に、体験していない側も知りたいのではないかと思います。もっと大々的に報告会を

やったら、きつと参加したいと思う学生も増えるのではないだろうか。

司会 早乙女さんはいかがですか。

早乙女 今回私はハイパーキャンパスシステムで応募したのですが、その応募締め切りが近い時期に大学でインターンシップ説明会があったのです。もう少し早目に説明会を行っていたらできると、こちらでも心構えがしつかりできるかなと感じました。同じく企業に対してモノなのですが、インターンシップの実習日程の詳細

文書は簡略化・標準化された共通様式がほしい

司会 関口さん、学生、企業に対しての要望、あるいは学校として今後の改善・対応策、展望などについていかがでしょうか。

関口 せっかくの機会なのだから、憶せず勇気をもってインターンシップに挑戦してほしい。機会を活かすということが大切だと思います。

企業には、「我が国を支える人材を育成する」という大前提を踏まえ、企業と大学がコラボレートすることによって教育活動を行っていききたいということをご理解いただきたいと思っています。ご負担が多くなってしまうこともあるかもしれませんが、ぜひご協力をいただきたい。

最近では、会社説明会や工場見学でインターンシップが終わってしまつて例も増えているように感じますが、基幹的な業務にも携わって初めて何か感じるものがあると思うので、できるだけコアの部分に触れられるようなインターンシップが増

な予定についての連絡が、実習が始まる1週間ぐらい前に来たので、もう少しだけ早い時期だと助かるなと思いました。

それから、これは業界に対してかもしれないのですが、マスコミや出版・印刷業関係は、理系の製造業関係などよりもインターンシップ先が少ないように感じたので、もっと多くの企業がインターンシップを実施していただけると学生にとって非常にいいと思います。

えてほしいと思っています。

それから、改善すべき点としては、各企業・団体との協定書や覚書の問題です。それぞれ様式が違っているため、すごく複雑です。例えば、教育実習の場合は、学校と大学とで依頼状と承諾書で終わるんです。インターンシップの場合、様々な提出書類が求められるケースもあり、時間ばかりとられてしまふ。ですから、国全体として標準化するような形での協定書なり覚書を作り、それ一つで済むのであれば、双方にとつて非常に楽だと思います。

今後の取り組みですが、学生の自己実現の機会ですから、より多くの学生に参加してもらうような呼びかけをしなければいけない。今、汐澤さんからの提案があったので、早速できるかなと思いつながらメモしました。授業でありながらも、これはだれでも聞けるんですよという報告会にすることも可能だと思います。

やる気のある学生にぜひ来てほしい

司会 企業からの学生、学校に対する要望、今後の改善・対応策、展望などについて、どのようなことがありますか。

齋藤 まず学生に対しての要望ですが、汐澤さんと早乙女さんは本当にまじめに取り組まれたと思うのですけれど、中には必修でどうしても参加しなければいけないので嫌々来ているという人たちが若干見られます。私どもの会社では、全体で年間150名以上受け入れているのですが、できれば明確な目的意識を持って参加していただきたい。意識が高くてやる気のある方とぜひ交流がしたいですし、そつするとわれわれも啓発されるし、もつといいコンテンツを作ろうという原動力になります。学生には、このインターンシップを通して何をしたいかを十分に考えて来ていただいて、10日間なり20日間なりの限られた期間を無駄にしないような取り組みをしてほしいと願っています。

学校に対しても、本当にインターンシップをやりたいという学生をぜひ選抜していただきたいですね。必修でやらせている学部に関しては、中には来て寝ているとか、突然無断欠席するといった人も実際には残念ながら見られました。

今年度、当社のほうで受け入れさせていたでいて、改善すべき点として三つほど挙げたいと思います。まず、前述しましたように、目的意識の高い学生を選別するプロセスを設けるべきだったということです。1クール15名で受け入れて、そこ

る気のある学生にとつて少し迷惑になってしまうのです。お互いの意識がすごくズレていて、コミュニケーションにならないこともあったりして、問題だなと感じました。これはやはり、選考を省いて受け入れるだけ受け入れようという考え方は改め、目的意識の高い学生を丁寧に選別する必要があるかなと思いました。

2点目としては、コミュニケーションを取る場が少なかったということ。コミュニケーションを重視して真に学生のためになるような機会をもつと多く設けていくべきだなと感じています。

3点目は、学生にせっかく参加していただくのですから、わくわくするような学習コンテンツが必要なのかなと思っています。特にIT企業の場合は、実際に仕事をやってくださいというのは、セキュリティの面からして非常に難しいんです。ですから、その代わりに斬新な学習コンテンツ、例えば就職活動に対してデイスカッションをしてもらうとか、意外感を与えるようなコンテンツをもつと作れるように努力していきたいですね。何か少しでも思い出になって、よかったなと思つてもらえるような、そういう仕掛けをたくさん作りたい。

それから先ほど関口さんから出た書式の件に関しては、当社でも各大学からの書式がすべて違つたので、同じような悩みを抱えています。「この大学さんにはどのような対応するんだっけ」といつも悩みながらやっております。極力簡略化して事務作業の手間を減らしたいという思

いは確かにあります。ですから、標準化するということにはすぐ賛成です。

また、ハイパーキャンパスはすごく良いなと思います。毎日そこでチェックするだけで各大学からまとめて情報を得ることができる、非常に素晴らしいシステムですね。

司会 あのように全国で見られるシステム上に、皆さんのご意見を集約して標準化された取り扱い書式が載っていて、それを使えばどこでもOKというように合意が得られればいいのかもしれない。今後のテーマの一つですね。

文部科学省による「平成18年度インターンシップ実施状況調査結果」を見ますと、授業科目としてインターンシップ体験をした大学、短大、高専の学生数は、6万3086名です。これを平成13年度の数字と比較してみますと、182%ということで、ほぼ倍増の数字にはな

視野を広げていろいろな業界を インターンシップで就職活動に方向性が見えてくる

司会 それでは最後に、これからインターンシップに初めて参加する学生や送り出す学校、受け入れを始めようという企業などの方々に対して皆様からアドバイスをいただければと思います。

汐澤 目標意識の高い人ほど、将来携わりたい業界が絞られていると思うのですが、その一方、こういう業界もあるということを見えるためにも、視野を広げてインターンシップ先を見つけていることが大事なのではないでしょうか。インターンシップをやるうかな、どうしようかなと迷っている学生ってとても多いと思うのですが、そついつ

るんです。しかし、例えば大学3年生なインターンシップへの参加の対象となる学年にいる学生は全部でどのくらいでしようか。正確な数値が掌握できませんけれども、それに対する割合から言えばある一定程度の学生しかインターンシップを実際には体験していないということになります。13、18年はほぼ前年比110%以上の数値で推移はしているのですが、まだまだ少ないのではないかと。神奈川県経営者協会では、特に中小企業のインターンシップ受け入れ企業校の拡大を推進していて、毎年企業は増えているのですが、その一方、せっかく登録をいただいているのに学生の応募のない企業が3、4割あるんですね。ぜひ大学には、バランスよく中小企業にもインターンシップに行っていただけ対応をお願いしたいと思っています。

た人たちもぜひ参加して、視野を広げて自分の将来を考えてほしいなと思います。

司会 迷っている学生には、「案ずるより産むが易し」という言葉を私どもはよく使わせてもらっています。

早乙女 後輩に対してですが、私もそうだったのですが、「就職活動を始めたけれど、何をしたらいいのかわからない、細かいことがわからない」という人は、インターンシップに参加すると、就職活動に対してのはっきりとした方向性が定まってくるように感じます。インターンシップ先でもあまり気負い過ぎず、

硬くなり過ぎず、自分なりにまじめに

取り組むのが一番大事だと思います。

百聞は一見に如かず 自分なりにテーマを持って積極的に要望を

関口 やはり行ってみなければわからないですし、食わず嫌いはいけないので、「百聞は一見に如かず」で、学生には様々なことに挑戦して、視野を広げ新たな自己発見をしてほしいと思います。

それから、学生が達成感を持つということは、同時に帰ってきてからの授業に対する学習意欲もまた大きく成長すると思うのです。そういった効果も含めて成果が得られるということもあるので、企業にも積極的に進めていただきたいと思っています。

齋藤 学生に対しては、インターンシップに参加するに当たって、事前の準備と積極性を持っていただきたいと思っています。まだどこに就職したいかわからないにしても、目的意識をきちんと持つた上で、とりあえず何でもいいので自分なりに一つテーマを持って参加していただきたい。そうすれば、きつといいインターンシップになると思います。それから、参加したら「自分はこんな体験をしてみたいです」と自分から積極的に要望を言うようにしたほうがいいですね。企業側としては学生が何をしたいのかわからないところがあるので、これは駄目だろうなというのでもあきらめずにどんどん言ってくれば企業は割と対応してくれたりすると思います。当社では、そういった要望に対しては柔軟にしています。

当社でインターンシップを始めてから、教育機関の方々とすごく関係が深ま

って、採用するという点では非常にプラスになりました。これを通してかなりのアピールができますので、企業の皆さんはぜひ積極的に取り組んだほうがよいのではないでしようか。そして、受け入れる場合は、学生のためになるコンテンツをしっかりと入れていったほうがいいですね。受け入れて、「そこで書類の整理でもしておけ」というのではあまり意味がない。せっかく学生との出会いがあるわけですから、学生の視点に立った、将来役に立つようなコンテンツを入れていくという意識がとても大事だと思います。

司会 「どんな人材を採用したいか」というのは企業によって様々なと思いますが、学生にとっては、企業として社会がどんな学生を望んでいるかということインターンシップ体験を通して感じて、就職活動に生かすことができるのではないかと思います。ですから、どんな企業でどんな経験をしても、これは得がたい経験だと理解して、幅広くいろいろな分野の企業に行っていたきたいというのが、学生の方々への願いです。

インターンシップ受け入れ企業の継続実施率は90%以上です。これは、インターンシップが企業にとってメリットがあると判断されているということだと思ふのです。コーディネーターとしては、未実施の企業にはこの社会貢献活動にぜひ積極的にご参加いただきたいですね。