

ゼミ座談会

京大生が提言する 効果的なインターンシップのあり方

「短期インターンシップはミスマッチを助長する」

■「就活」を研究する学生たちの声

人口減少時代に突入し、売り手市場が続くことが想定されるなか、企業は優秀な新卒人材をいかに獲得するか
に腐心し、インターンシップなどにも積極的に取り組んでいます。これら企業の取り組みは、肝心の学生たち
にはどのように映っているのでしょうか。京都大学経済学部の関口ゼミ（関口倫紀教授）で、「就活」をテーマ
に研究に取り組む学生たちの問題意識や彼らが提言するインターンシップのあり方を聞いてみました。（各務）

- 【インタビュー】 京都大学経済学部 関口ゼミ「就活研究チーム」
稲村大（4回生）、橋本茉奈（3回生）、板津翔唯（3回生）、
小宮山太一（2回生）、大谷竜斗（2回生）
- 【オブザーバー】 関口倫紀 教授
- 【聞き手】 株式会社グローディア 代表取締役 各務晶久

主な内容

- オタクの経済学からエージェントシミュレーションまで、多彩な関心を持つ今どきの京大生
- 友人のあまりの変わりようから芽生えたインターンシップへの疑問
- ファーストキャリアの重要性に注目
- 「やりがい」の強調はかえってミスマッチを助長する
- インターンシップの現実
- インターンシップをどう変革するか
- もっと採用プロセスの透明化を
- 就活の早期化は反対だが、社会との接点が早まることは歓迎
- 就活への焦り
- 重視するのは企業名か職種か
- 終身雇用かバリキャリアか
- 「組織内の昇進に興味なし」—多様化する職業観
- 今どきの京大生に人気の業種は
- 就職先選定で重視するもの
- 意外に控えめなグローバル志向
- 優秀な若者を惹きつける日本企業とは

● オタクの経済学からエージェントシミュレーションまで、多彩な関心を持つ今どきの京大生

各務：まず初めに皆さんの所属するゼミの概要について教えてください。

橋本（3回生）：私たち京都大学経済学部関口ゼミには、各学年10人程度、全体では30人ほどの学生が所属しています。テーマごとにチームが分かれており、今年度はエージェントシミュレーションやオタクの消費行動、地方創生など、幅広い分野での研究を行っています。

関口教授：私のゼミは人的資源管理論と組織行動論を専攻するゼミですが、学生が面白いと感じ、情熱を持ってやりたいというテーマを見つけたら、どんどん追究してほしいと思っています。

各務：ゼミの雰囲気はどうですか？

橋本（3回生）：すごく温かい雰囲気です。人数も年々増えてきていて、いろいろな想いを持っている学生が所属しているのでとても生き生きしています。

各務：なぜ皆さんは就職活動をテーマに研究に取り組もうと思ったのですか？

橋本（3回生）：理由は大きく2つあります。1つ目は、就職活動は私たちにとって大きな関心事なので、年間を通じて研究に対するモチベーションを保てそうであっ

たこと、2つ目は当事者としての感覚や一次情報が取得しやすいという理由です。3、4回生が就活をしていたため、重要性の高い課題を発見、検証できると考えました。

● 友人のあまりの変わりようから芽生えたインターンシップへの疑問

各務：就活のなかでインターンシップに着目した理由を教えてください。

橋本（3回生）：ゼミの前半に行動経済学で扱う“バイアス”についての課題図書を輪読したのですが、就活でのミスマッチも企業選定の際に何かしらのバイアスが介入するのではないかと考えました。「3年で3割が退職する」と言われるように、ミスマッチはとても大きな問題です。そこで当初は学生が企業を選定する判断軸はどのように形成されるのかを考察しました。学生が志望企業を選ぶ際、家族や友人の価値観、SNSの情報や世間の風潮など、さまざまな影響を受けます。その中で、短期インターンシップでの経験がミスマッチを生むバイアス発生要因ではないか、という仮説を立てて研究を進めました。

板津（3回生）：この仮説は、友人T君の就活談から思いつきました。T君は元々大手志向でしたが、あるベンチャー企業のインターンシップから帰ってくるなり、「こ

こに決めてもいいかもしれない」と言い出しました。インターンシップは新たな企業を知ることができるいい機会です。しかし、友人のあまりの変わりようにはとても驚きました。

各務：まるで人が変わったかのようにな大きな影響を受けたのですね。

板津（3回生）：その通りです。友人からインターンシップの内容を聞くと、その企業でのリアルな業務を経験できるものでなく、新規事業の企画といった魅力的な内容ばかりでした。最終日にはインターンの思い出を動画にまとめ、それをみんなで視聴するそうです。

こういう経験だけでは、本来必要とする情報は得られません。企業側の演出が過剰で、誤解を恐れず言うと“騙している”印象さえ受けたのです。インターンシップは本来ミスマッチを防ぐためのものですが、逆にミスマッチを助長しているのではないかと考えたのです。

橋本（3回生）：私たち自身の就活を振り返ると、確かにインターンシップは就職先を決める最も重要な判断軸になっていると感じました。今は多くの企業がインターンシップを開催するし、周囲の学生もほとんどが参加します。重要性も高く、常識にも反する仮説であるため、検証する価値があると感じました。

各務：インターンシップが原因でミスマッチを起こした人を見たこ

※写真は感染に十分配慮して一時的にマスクを外して撮影しています



和やかに進められた座談会。もの怖じすることなく各自の意見を快活に語ってくれた

とはありますか？

板津（3回生）：OBには何名かいました。その人たちから「企業はどうしても良い面を多く見せたがる。インターンシップでの業務や雰囲気はリアルなものか、またそれが“毎日”続くとしたらどう感じるか、そこまで考えて意思決定すべきだ」とアドバイスされました。

各務：逆にインターンシップに行く前より行った後のほうが印象は悪くなったという経験はありますか？

橋本（3回生）：街づくりに携わりたくて不動産やデベロッパーを目指していた友人は、インターンシップに行った後、「イメージしていたような街づくりに携われるのは建設コンサルタントだったな」と言っており、志望業界を変

更していました。

●ファーストキャリアの重要性に注目

各務：皆さんがミスマッチに問題意識を持った背景を教えてください。

橋本（3回生）：ミスマッチが就活をするうえで大きな課題であると感じたためです。私たち自身も就活生として3月頃から多くの企業分析を行い、説明会やインターンシップ等に参加してきました。しかしそれでも企業選定の最適解が分からないという声が周りや自分も含めて多く、問題意識が芽生えました。

大谷（2回生）：ファーストキャリアの重要性という観点でも、ミスマッチの問題に取り組む意義があると感じました。一般的にファ

ーストキャリアは、個々人の仕事観の形成に大きな影響を与えていると思っています。その人にとっての“働く”ことに対する常識、つまり、仕事を楽しいか楽しくないか、どれくらい働いて、いくらくらい給料が貰えるかなど、を形成します。ファーストキャリアでのミスマッチを減らし、仕事にマイナスイメージを持つ人を減らすという点でも取り組む価値はあると感じました。

●「やりがい」の強調はかえってミスマッチを助長する

各務：皆さんの身近な問題意識からミスマッチに着目したのですね。では、皆さんが研究のキーコンセプトとして用いた二要因理論について簡単に説明してください。

橋本（3回生）：二要因理論とは

アメリカの心理学者であるハーズバーグが提唱したモチベーション理論です。職務の満足・不満足の原因は共通でなく、それぞれ独立した要因であるとされています。職務満足につながるものが動機づけ要因、反対に職務不満足につながるものが衛生要因と呼ばれます。動機づけ要因には、仕事のやりがいやその達成、また承認や昇進などがあり、これらは働くことへのモチベーションを高めるとされています。一方、衛生要因には給与や福利厚生、社内の人間関係や労働時間などが挙げられ、これらが不足すると仕事への不満足につながるとされています。

各務：その理論は皆さんがインターンシップにおけるミスマッチをどのように説明するのですか？

板津（3回生）：学生がインターンシップで取り組むワークでは、新規事業立案など、エキサイティングな課題がよく設定されますが、実際に多くの社員が取り組む仕事とは異なります。企業説明でも、自社がいかに興味深い事業に取り組んでいるか、社員はどのような能力が身につけられるかが強調されます。つまり、企業は動機づけ要因につながる部分をクロウズアップし、過剰にアピールするのです。一方、衛生要因についてはどうでしょう。インターンシップで1日くらい徹夜してもそこまで負担に感じませんが、それが仕事として長期にわたって続くとな

ると別問題です。人間関係についても、短期インターンで関わるのは、参加学生と人事担当者が大半で、入社後実際に共に働く一般社員とは接する機会が少ないのです。つまり2、3日の短期インターンシップでは、衛生要因に関する事項の実態を知ることはできないのです。

このような状態で学生が就業先を選択すれば、ミスマッチにつながるのではないかと考えました。

各務：今どきの学生は冷めているイメージがあるのですが、インターンシップで「やりがい」だとか「成長」だとかを煽られても、そんなに簡単に乗せられるものでしょうか？

関口教授：以前、私には京大生は少し斜に構えているというイメージがありました。しかし、実際に赴任してきてずいぶん印象が変わりました。前任校は大阪大学でしたが、阪大生も京大生もボリュームゾーンの学生はどちらも非常に素直です。多分、大学のカラーの問題ではなくて、学生全体が素直になってきているのだと思います。よく言われることですが、今の学生さんは日本がどんどん成長していった時代を経験していない。だから型破りな行動が受容されにくくなり、全体的に大人しくなっている。逆に言うと、何でも吸収し、言われたことを素直に受け止めて、その通りやってみようという傾向があるのではないかと

思います。つまり、批判的に考えないで、言われたことを素直に受け止めてしまう傾向があるのかもしれない。

板津（3回生）：僕らはお金そのものを目標にすることは難しいと思っています。働けばどんどん生活が豊かになり、豪華な家や良い車を買うことを目標にできた時代ではなくなっています。だからこそ僕らは何かしら別の夢や目標を求めているのかなと感じます。これから40年間働くことを考えたら、自分自身が「これから幸せに生きるための就職を」と考え、やりがいを求めるしかないと思うのかもしれない。

各務：衛生要因が充足されないと離職を引き起こすということですが、衛生要因の中でも特にどの要因に注目するべきだと思いますか？

橋本（3回生）：今回特に注目したのは人間関係、労働条件、給与の3つです。

各務：それらの3つの要因が応募企業で充足されそうか、学生はどのような方法で確認すればよいと思いますか？

板津（3回生）：全部の要因を確かめるのは難しいですが、学生がそれらの要因の重要性を認識することこそ重要です。僕は今、長期インターンシップに参加していますが、長期間働く職場のリアルな人間関係が分かるだけでなく、人間関係って結構大事だなと感じ

ます。働くうえで人間関係や給料が大事なことに気づくと、後は自分で調べると思います。そういう意味でたとえ1社でも長期インターンシップに行く意味があると思います。

● インターンシップの現実

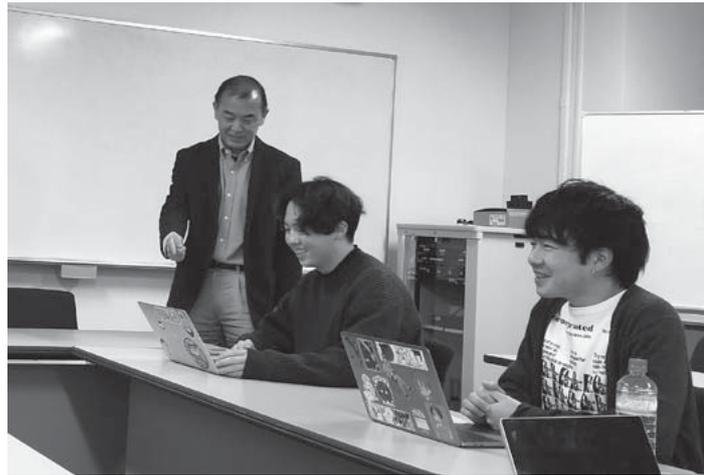
各務：これまで給料や職場の人間関係は就活の場で質問しにくく、どちらかというタブー視されていました。でもそこを詳しく知ることこそ重要だということですね。逆に、短期インターンシップではどのような経験をするのでしょうか？

橋本（3回生）：学生はゲストとして扱われるという印象です。受け入れ先企業のスタッフが全力でインターンシップを盛り上げようとしてくれるのは嬉しいのですが、実際に入社した後も同じ感じなのかと疑問に思うことがあります。

各務：インターンシップではどんな内容に取り組むのですか？

橋本（3回生）：新規事業立案や課題解決型などのグループワークを行うことが多いです。発表の出来栄で順位をつけることがあり、優勝した時はやりがいを感じました。

板津（3回生）：グループワークではチームごとに1～2名のメンターがつくことが多いです。彼らは人当たりが良く、優秀なエース社員か人事担当者です。多くの



左から関口倫紀教授、大谷君（2回生）、小宮山君（2回生）

学生はこういう人たちと働けるのだと想像しますが、インターンシップでは会わない社員のほうが多いため、長期で働いてより多くの社員と関わらないと現実の人間関係は見えてきません。

稲村（4回生）：他の社員と関わられるようランチ会などを設定してくれる企業もありますが、短い時間の中ではうわべの会話に終始し、職場の本当の人間関係は測れません。

各務：短期インターンシップが学生や企業にとって好ましくない側面があることは分かりました。それではなぜ企業側がインターンシップ期間を長くとらないのでしょうか？

板津（3回生）：日本の文系学生は海外と比べ、自分の専攻から就職先を絞るわけではありません。学生は進路の選択肢が多いので短期インターンシップでいろいろな業界を見たいでしょう。企業側も

できるだけ多くの学生と接点を持ちたいと考えます。結局、効率性の観点から短期インターンシップが主流になってしまっていますが、この効率性はミスマッチとトレードオフなので注意が必要だと思います。

● インターンシップをどう変革するか

各務：皆さんが考えるインターンシップ変革のあるべき姿はどのようなもののでしょうか？

板津（3回生）：短期インターンシップで志望を決めてしまう学生が多いので、その前に衛生要因の重要性が理解できるよう長期間働く経験をすべきだと考えています。

橋本（3回生）：そこで2回生の後期に4ヵ月間、フルタイム型の長期インターンシップを取り入れて、給与を出さない代わりに単位を付与すればどうかと考えていま



左から板津君（3回生）、稲村君（4回生）、橋本さん（3回生）

す。もちろん3回生以降はこれまで通り多くの企業で短期インターンシップに参加していきます。

各務：4ヵ月間の根拠は？

板津（3回生）：通常の講義期間1学期分の4ヵ月間に設定しました。多くの大学生はやりたいことが明確ではないので、夏休みに設定しても誰も行かないと思います。講義の代わりなら選択するのではないのでしょうか。

各務：今皆さんが提案されている長期インターンシップは、社会制度や大学の仕組みを根底から見直さないといいませんが、次善の策として考えられるものはありますか？

橋本（3回生）：1つ目は実験的取り組みとして、夏休みに2ヵ月程度のインターンシップを実施することです。終了後の学生レポートなどを通じ、長期インターンシップに価値があると認められれば、後期講義期間に導入しやすくなるのではないかと考えていま

す。2つ目は後期にパートタイム型の長期インターンシップを取り入れるという策です。後期すべてをフルタイム型インターンシップに費やすのではなく、特定のコマだけ企業に行ってインターンを行い、通常授業も受けることができるようにする方法です。

各務：皆さんの提言はどのような効果が期待できますか？

橋本（3回生）：多くの学生に衛生要因の重要性を認識させることができます。1～2日であれば多少給料が少なくとも、労働時間が長くとも、気の合わない人がいても何とかやっていけます。しかしそれが数ヵ月続いた時にどう感じるかを体験してもらいたいです。これらの重要性は、実際に長期間働いてみない限り、肌感覚として分からないでしょう。

各務：生々しい実態が分かったら学生はその企業を志望先から外してしまうため、企業は積極的に長期インターンシップに取り組まな

いのではないのでしょうか？

板津（3回生）：そういう面は確かにあると思います。ただ、長期インターンシップを実施している企業のほうが、学生の辞退率が低いというデータがあります。短期インターンシップでは本当に自分に合った就職先かどうか学生側が不安を感じます。長期インターンシップを通じて好印象を持った企業に対して安心感をいください。そもそもミスマッチ防止のためには、企業はありのままを見せるべきであり、実態を見て志望度を下げようとする学生なら採用は避けるべきなのです。

●もっと採用プロセスの透明化を

各務：企業側の採用選考にも問題が多そうですね。

板津（3回生）：ワークは選考の一環だということを明示し、スクリーニングとインターンを分離してほしいです。そしてスクリーニングを潜り抜けた候補者に対してはしっかりとインターンを実施してほしいです。僕らが求めているのはワークではなく、実際の現場に足を運んで、実際の業務を体験する職場体験です。

稲村（4回生）：僕も選考プロセスは明確にしてほしいと思っています。自分が体験したのですが、ある企業の採用サイトに登録したら、「社員との気軽な雑談を通じて弊社を知ってほしい」という趣

旨の電話がかかってきました。その後、喫茶店で雑談をしたのですが、それがすべて選考だったのを後から知って驚きました。また、地方での情報格差や機会格差も大きな課題だと感じています。首都圏の学生と情報交換すると、彼らのほうが情報でも機会でも優位だと感じます。コロナ禍でネット情報の充実やオンライン面接は増加しましたが、対面で本質的な情報を手に入れる機会は相当大きな差があります。

● 就活の早期化は反対だが、社会との接点が早まることは歓迎

各務：引く手あまたの京大生は就職先の選択肢が多く、進路選択は悩ましいでしょう。その反面、就活時期はますます早まっています。それについてどう思いますか？

板津（3回生）：就活の早期化には反対です。就活は社会とつながれる貴重な機会です。しかし、そのために講義を欠席したり、サークル活動を休んだり、学生だからこそできることの機会損失があまりに大きいと感じます。今後40～50年関わる職業生活なのに1年先取りすることにそこまでの価値があるのか疑問です。また、人間性や頭の回転の速さより、どれだけ就活を早く始めたかが内定を得る大きな要因になっている点には疑問を感じます。就活を早く始め

れば、ES（エントリーシート）の書き方やGD（グループディスカッション）で使えるフレームワークを人より先に習得し、その結果インターンシップの選考に首尾よく合格し、本選考も有利になるといった具合です。学生生活を充実させ、多くの経験を積んで地力を蓄え、それから就職活動を始動するのがあるべき姿だと考えます。

稲村（4回生）：僕も就活の早期化については反対です。SNSや就活への不安を煽る広告を見るたび、1、2回生くらいはやりたいことをやったらいいのと思いません。貴重な時間を、就活スキルを高める活動に費やすのは残念です。一方で社会への接点を早めることに関してはむしろ賛成です。社会がどう動いているのか、何を改革すべきなのか、そういうリアルな現場を踏まえて大学で学ぶことは個人にとっても社会にとってもとても有意義です。“内定獲得のスキルを高める就活”でなく、“社会との接点を早め、学ぶ意識を高める就活”であるべきです。それこそ長期インターンなどは早期化してもいいと思います。

● 就活への焦り

各務：確かに学生が社会との接点を早め、学びに生かすのは良いことですね。皆さん自身は、就活の早期化に伴う焦りは感じていましたか？

稲村（4回生）：僕は3回生にな

ってから自分に合った業界や企業はどこだろうというのを考えるようになったので、下級生の頃あまり焦りはなかったです。コロナ禍で入学した1、2回生のほうが焦る気持ちは強いのではないのでしょうか。

板津（3回生）：僕も1、2回生の頃はサークル活動に没頭しており、就活はおろか大学の講義もあまり参加していませんでした。3回生になってから、就活セミナーに参加する友人が増え、少し焦ったのを覚えています。

橋本（3回生）：入学当初から焦りはありました。ある程度いい大学に入ったため、親や周囲からの期待を少なからず感じていました。2回生の春休みに就活団体からのメールが届いてその焦りが顕在化したのはとても記憶に残っています。今考えると、そこまで早くから準備する必要性はなかったと感じています。

各務：2回生のお二人はいかがですか？

小宮山（2回生）：先ほど4回生の稲村さんが1、2回生のほうが焦る気持ちは強いのではと仰ってたんですけど、まさにその通りです。コロナによって経済が不安定になってきたので、「京大生といえども、早くから準備をしなければ望んだ未来を得られない」という危機感から焦りが生まれています。それに加え、就活についての情報が氾濫していることからくる

焦りもあります。2回生からTOEICの対策をしたり、就活セミナーに参加したりする学生を見ると、自分もやらなきゃと焦ってしまいます。

大谷（2回生）：僕は入学当初から就活を意識していました。ただその経緯は少し違います。僕は大学受験に向けて割と勉強してきたほうなので、受験が終わったら、「じゃあ次は何を目標に生きようかな」と考えました。その結果、いい企業に入ることを1つの指針とし、早くから英語や公認会計士の資格試験の勉強などに取り組みました。一方で、情報の錯綜にも少し戸惑っています。ネットでは「京大生ならどこでも行ける」という意見があったり、片や「学歴は就活に関係なく、人間力や頭の回転が大事」という意見もあったり、「いったいどっちだよ！」と戸惑ってしまいます。しかし、こうして上回生の話を聞くと、そこまで心配する必要はなく、やりたいことに時間を割くことが重要だと感じるようになりました。

● 重視するのは企業名か職種か

各務：皆さんの就職活動は、職種を選ぶというより企業を選ぶというイメージでしょうか？

橋本（3回生）：職種別採用は非常に少ないのが現状です。多くの企業では基本的には希望職種を選べないので、企業を選ぶというイ



コロナ禍でのゼミは対面とオンラインのハイフレックス型で工夫しながら実施

メージです。

各務：営業がやりたいとか経営企画へ行きたいというよりは、一流の企業に行きたいという思いが強いのですね。

板津（3回生）：その通りです。僕はマーケッターやコンサルタントといった職種に興味がありました。これらの職種は職種別採用が行われていたので、割と希望が叶いました。しかし、それ以外の職種で、かつ日系企業となると、職種別採用は多くありません。でも、ジョブ型採用は加速しており、多くの学生が職種を選んで応募する日が来るのも遠くないと感じています。

● 終身雇用かバリキャリアか

各務：橋本（3回生）さんは就活で女性ならではの困難や嫌な思い出はありますか？ 女性の採用枠が狭かったとか、ハンディキャップなどを感じたことはありませんか？

橋本（3回生）：私はそれを感じたことは今のところはありません。

板津（3回生）：僕は逆のことを感じています。最近では社会的な風潮の高まりもあり、女性の採用枠を増やしている企業が多くなってきているのを感じます。それにより、特に外資系などでは、男女間で競争率に差が生じていると思います。

橋本（3回生）：確かに最近は女性向け限定セミナーなどを設けて、女子学生にアピールする企業が増えているように感じます。

各務：ところで、転職については皆さんどのようなイメージを持っていますか。私が就職した頃は、会社を辞めることや転職について少なからずネガティブなイメージがありました。

板津（3回生）：転職はキャリアアップにつながるなどポジティブなイメージを持っています。良い条件を提示してくれたり、やりたいことが別企業にあったりする場

合、転職することは一般的で、普通の選択肢だと思います。

稲村（4回生）：僕も転職に対してネガティブなイメージは全然持っていません。ただ実際、転職することを想像した時、それまで培ってきたスキルを別の企業で活かせるか不安なので、勇気が必要だろうと感じます。世間の目などに対するネガティブなものではないので、自分の決断力次第では良いことではないかと思っています。

橋本（3回生）：私もみんなと同じです。何か失敗したから転職というよりは、逆にスキルを持っているからこそ転職できると考え、ポジティブなイメージです。自分の性格に照らすと環境変化に多少抵抗はありますが、転職は良くないというイメージは持っていません。

各務：「終身雇用の企業で生涯勤め上げる」「いろんな企業を渡り歩いてバリバリ自分のキャリアを築いていく」、皆さんはどちらのスタイルに憧れますか？

橋本（3回生）：環境の変化が苦手なので、同じ企業にずっといたいと今は思っています。ただ転職してキャリアアップすることにも憧れがあるので、働きながら考えていきたいです。

稲村（4回生）：僕らの世代は子供の頃から終身雇用の崩壊を漠然と聞いていました。終身雇用はおそらく僕らが働く間になくなっていくと思いつつ、就職活動をし

ています。僕自身は同じ企業で勤務し続けていきたいと思いますが、マンネリするなら転職も選択肢の1つとして考えています。僕も勇気がないタイプなので、今はあまり想像がつきません。

板津（3回生）：僕は終身雇用を考えていません。好きな環境でバリバリ働いていきたいです。同じ環境にいて刺激がなくなるとモチベーションが下がってしまうのを自覚しています。コロコロ場所を変えながら、興味のある所で働きたいし、それが可能になるスキルや人間力を身につけたいです。

●「組織内の昇進に興味なし」 —多様化する職業観

各務：皆さんは組織の中で偉くなるということに関心はありますか？

板津（3回生）：大きい組織を自分が動かしてやりたいという思いはあります。でも組織の中で、自分がその立場になるにはどうしても30年ほどかかってしまいます。それよりも外部（コンサルタントなどの立場）でとにかく打席に多く立って、実力をつけた後に、経営陣として転職をするほうが早いのではないのでしょうか。

稲村（4回生）：僕は責任やプレッシャーに負けてしまうので、偉くなりたいと考えたことはありません。漠然と最初は営業で成績を上げたいという感覚はありますが、偉くなるという何ステップか

先の話は今のところ想像がつきません。

橋本（3回生）：私も責任が大きくなると不安になるタイプなので、不安を感じすぎない程度に頑張りたいと思っています。偉くなりたいとか組織を動かしたいとかいう考えはあまりありません。

小宮山（2回生）：僕は周りからは上昇志向が強いタイプだと思われるがちですが、こじんまり生きたいと思っています。母方の実家が農家をやっているの、いざとなれば自給自足で生活をしていけると考えています。大きい組織で働いてみたいと思ったりすることもあります。ゆるゆると生きるのもありかなと思います。

大谷（2回生）：僕はやりがいを感じられる環境であればよく、別に人の上に立ちたいとは思いません。起業して社長になるならやりがいを感じられそうですが、1つの企業で勤め上げて年功序列で社長になると、逆に暇になってしまうイメージがあります。そうなる面白くないなと思っています。

各務：皆さんは親世代との間で就活に対する価値観の違いを感じることはありますか？

板津（3回生）：僕の親は自営業なので、どこの企業のほうが良いといった比較はされません。親はいろいろ挑戦している企業が好きで、僕が行く企業を良いと思ってくれたので、そこまで価値観の違いを感じませんでした。でも友人

の母親が「絶対銀行に行くべきだ」と言っているのを耳にした時、古い価値観だと感じました。

小宮山（2回生）：僕も違いを感じません。先ほども言いましたが、何かあった時には、実家の農家で野菜を育てて生活すればいいと思っているので、親は僕の就職先に対してこだわりを持っていないと思います。大きくて安定している企業に行ってほしいという親世代に多い価値観は全く感じません。

橋本（3回生）：私の兄が今年からベンチャー企業で働いているのですが、母は伝統的な大手志向を持っているので、初め兄がベンチャーの選考を受けると聞いた時はとても驚いていました。大手に行ってほしいと思っていたみたいですが、ベンチャーで働いて楽しそうにしている兄の姿を見て、今は良かったと言っています。

●今どきの京大生に人気の業種は

各務：終身雇用には興味がないことは分かりましたが、皆さん大手志向はないのですか？

板津（3回生）：大きい企業のほうが案件やプロジェクトが大きく、できることも多いとは思いますが、ベンチャー企業でもそれが可能などころはあるので、それほどこだわりはないです。

各務：今、京大の経済学部生にどのような業種や職種が人気ですか？

板津（3回生）：外資系コンサルティング会社、外資銀行投資銀行、商社、不動産・デベロッパーは変わらず人気です。メガバンク、証券系などの金融機関を目指す学生も一定いますが、昔と比べるとかなり少ない印象です。保険やメーカーなどはあまり聞きません。

各務：やりがいがありそうとか、仕事の裁量が広そうとか、そういうイメージで人気になっているのでしょうか。それとも外資系コンサルティング会社や投資銀行などは高額な報酬が貰えるイメージから人気なののでしょうか。

板津（3回生）：仕事の面白さという部分は大きいと思いますが、いわゆる“勝ち組ルート”に乗りたいという動機も強いと感じます。そこに入ればトップ就活生だと認められる業界や企業への憧れは強いと思います。他にも転職が前提の今だからこそ、どこでも活躍できるビジネススキルや人脈が獲得できる業界に人気だと思います。

各務：皆さんは具体的にどの業界を志望していますか？

橋本（3回生）：私は食品メーカーを中心に日系メーカー全般と、SIerを見えています。

稲村（4回生）：僕は日系大手の中でも、金融系を見えています。

板津（3回生）：僕はコンサルティングファームやベンチャー企業を中心に見えています。

●就職先選定で重視するもの
各務：皆さんは就職先を選ぶ時に何を一番重視しますか？

稲村（4回生）：ワークライフバランスを重視します。僕は趣味の時間を大事にしたいので、外資系企業よりは日系企業のほうが合っていると思います。

小宮山（2回生）：言語化するのは難しいのですが、すべてを含めたイメージが大事と考えています。最近では大手広告代理店も視野に入れ始めました。というのも、自分が曲をつくったりするので、クリエイティブな人たちが多い環境に身を置きたいからです。スキルを身につけたり、コネができた、この先つくりたいものを実現するためのステップになると考えています。

大谷（2回生）：僕は年収を重視すると思います。僕たちの世代は今の高齢世代より資産を多く確保しないといけないので、老後のことを考えると早めにたくさん稼いでおきたいです。

板津（3回生）：僕は仕事をバリバリやりたいので、就職先の社員のパッションを重視します。生き生きとした場で仕事ができるほうが僕としては楽しいと感じています。インターンで社員に活気を感じたら、何人かにOB訪問をさせてもらったりしています。

橋本（3回生）：ワークライフバランスや年収、やりがいなどももちろんですが、一番は人や風土を

重視します。自分と波長が合う人と一緒に働けばどんな仕事でも楽しいと思えるし、自分の能力を最大限発揮できると思うからです。

● 意外に控えめなグローバル志向

各務：皆さんは日本を飛び出してグローバルに活躍してみたいですか？

板津（3回生）：できるなら海外で働いてみたいです。ただ英語はもちろん、文化も全然違うので、本来のバリューを出せるかどうか不安です。それなら日本で自分ができる最大のアウトプットを出すほうが効率的なのかなとも考えています。

小宮山（2回生）：内弁慶なのであまり海外で働きたいという思いは強くありませんが、憧れはあります。

大谷（2回生）：僕は公認会計士を目指しているので、日本の資格を取った後にUSCPAを取ったりすることはカッコイイと思います。が、現実問題として文化や言葉の壁があるのでなかなか踏み出せないと思います。

● 優秀な若者を惹きつける日本企業とは

各務：どのような働き方ができたから日本企業は優秀な若者を惹きつけられると思いますか？

板津（3回生）：非常に難しい問題だと思います。このグループの

中でも全く異なるように、優秀な人の中でもそれぞれ惹きつけられる部分が違うと思います。強いて言えば、優秀な人は自分の実力を試してみたいという人なので、若いうちから裁量を持たせ、それを明示して制度化しているところは魅力的なのではないかと思います。

各務：逆に嫌われる企業、就活して魅力を感じない企業の特徴はどのようなものですか？

板津（3回生）：やっぱり働いている人が重要なので、人事担当者ですらやる気や覇気がなかったら残念に思います。

各務：就活情報の口コミサイトを見て影響を受けることはありますか？

稲村（4回生）：そういうサイトの情報は、自分の中の企業のイメージを覆すほどのインパクトはないし、バイアスがあることを知っているのであまり気にしていません。

橋本（3回生）：サイト情報が自分のイメージと合致していたら「やっぱりそうだな」と思うし、全然違ったら「なんだこのデマは」と思うだけで、実際に見聞きしたことを覆すほどの影響力はありません。

各務：インターンシップは有名無実化し、グループワークを通じた採用選考の場になっているのが実態です。一方で、学生側はインターンシップを職場体験の場として



京都大学のシンボル、時計台を望む

もっと純粋にとらえていることは意外でした。最後に、関口先生から彼らの研究についてコメントをいただけないでしょうか。

関口教授：私は常々、学生には常識を疑ってみよう指導しています。当たり前とと思っていることの中に、意外な発見が潜んでいるからです。その点から言えば、「インターンシップはかえってミスマッチを助長しているのではないか」という仮説を立てたことは面白い着想といえます。ただし、経営学の視座に立てば、学生目線だけではなく、企業経営の視点からもさらに考察を深めてほしいと思います。今後、長期インターンシップと短期インターンシップで企業選択の満足度に有意差が生じるか、といった点を実証的に研究してくれれば、さらに面白い知見が得られると期待しています。