

インターンシップ推進の取り組み

インターンシップの普及

高等教育におけるインターンシップは近年急速に普及し、大学や企業などで認知されてきている。文部科学省の調査によると、インターンシップに参加している大学生は全国で年間約12万人にのぼる。さらに、厚生労働省が3月に発表した調査結果によると、インターンシップの社会的意義や、企業・学生・大学それぞれのメリットが理解され、さまざまな取り組みが行われていることがわかる(資料1参照)。

かかる普及には、中央省庁が果たしてきた役割も大きい。現在、施策としてインターンシップにかかわっているのは主に文部科学省、厚生労働省、経済産業省で、それぞれの観点からインターンシップを活用するとともに、連携して総合的な推進が図られているが、この3省(当時の文部省、厚生省、通産省)が初めて連携してインターンシップの推進に乗り出した1998年頃から、日本における認知度が急速に高まってきたと言える。

一方で、インターンシップが一般的になるとともに、その内容や目的等の多様化が進み、企業と大学・学生の間で取り組む姿勢や意識のズレが生じ、本来の目的を達成できないなどの問題点も指摘さ

れている。また、今後解決すべきさまざまな課題も浮かび上がってきている(資料2参照)。

今後の課題

近年、若年失業率の高まり、フリーターやニートの増加といった若年者雇用の問題が深刻になっていることから、在学中に職場体験等を通じて職業意識を育てることの重要性が指摘されている。キャリア教育の充実は、これらの解決を目指す上で最も重要な課題の一つである。わが国の将来の経済活動を担う人材を育成するという観点から、教育機関や官庁だけでなく、産業界も積極的にかかわっていくことが必要である。

その先進的な取り組みであるインターンシップに対する関心や期待も高まっており、これに応えてさらなる質の向上、普及の促進を図ることが求められている。インターンシップをさらに効果の高いものにし、普及させていくためにはどのようなことが必要なのか。また、インターンシップに参加する学生の意識はどのようなものなのか。今回は、インターンシップを推進するお立場から見た普及状況と今後の課題、およびインターンシップに参加した学生の感想をうかがった。

資料1 調査結果に見られるインターンシップ実施・参加の形態、効果的なインターンシップを実施するためのポイント

企業

インターンシップとして学生に従事させている業務の内容は「社員の補助的業務の一部」が最多(61.1%)、「社員の基幹的な業務」が44.7%(複数回答)。
自社のインターンシップ参加を採用している企業の割合は37.0%。
企業がインターンシップ実施の効果として認識する点として、
・指導に当たる若手社員の成長
・大学や学生への自社の認知度の向上、地元の大学との交流の深化
・学生の配置による職場全体の活性化などのメリットが多く挙げられた。
インターンシップの効果が上がっている企業では、次のような取組が見られた。
・全社的なインターンシップ推進体制の整備
・マニュアルの整備、ノウハウの蓄積
・実習計画の作成と学生への事前の伝達
・受入担当者の配置(さらに、会社から受入担当者への事前説明・指示がある場合に、受入担当者の方の受入意向が高い。)
企業が受け入れやすいインターンシップ期間は、1週間(31.3%)から2週間(44.5%)程度。一方、企業、受入担当者ともに、学生が実習効果を得るには1か月程度が必要と認識している(大学も同様の認識)。

学生

インターンシップ応募企業数は平均1.9社、参加企業数は平均1.2社。
インターンシップ参加期間は2週間程度(10~14日)が多数(56.4%)。
インターンシップに参加した学生が得た印象や意見としては、次のようなものが挙げられた。
・社員との交流機会が増えること、実習内容が事前に十分説明されることなどが、インターンシップの効果をも高めるために有効。
・参加期間別には、3週間を超える場合に最も満足度が高く、また、参加期間が長期になるほど、働くことの楽しさや社会に出る自信を実感。
・経験した業務の内容別には、「社員の基幹的業務の一部」で満足度は高く、「アルバイトやパートの業務の一部」では満足度が低い。

大学

学生がインターンシップに関心をもったきっかけは、大学就職課などの勧めが25.2%と最も多い。大学が把握する希望学生数と企業の受入可能数の関係について、企業の受入可能人数が不足(52.5%)、総数は釣り合っているが特定企業に希望集中(32.5%)等の指摘。

出所：厚生労働省ホームページ「『インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書』の取りまとめ」
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/h0318-1.html>

資料2 インターンシップにおける課題

(1) インターンシップの実施目的・効果に関する課題

企業が想定する学生像と学生の意識の格差
・企業、受入担当者は、学生の具体的な目的意識、やる気を重視。学生は(特定の職務内容に関してという)ことでなく、一般的な意味で働くことの体験を目的。
インターンシップの実施期間
・企業が受け入れやすいとする期間は1週間~2週間程度。
学生が高い実習効果を得るには1か月程度必要と、企業、受入担当者、大学のいずれも認識。
インターンシップ実施企業の体制整備
・全社的な推進体制の整備がされていない企業が約半数、マニュアルもなく、ノウハウの蓄積がない企業が約2割。
インターンシップと企業の採用選考の関係
・インターンシップの参加の有無や評価が採用選考に関連するとする企業は4割弱。大学の側では、インターンシップを通じた採用選考が、採用選考の早期化、学生の拘束につながることを懸念する意見も。

(2) インターンシップの円滑な普及、拡大に関する課題

大学における受入企業数の確保等
・過半数の大学が、学生の希望に対し、企業の受入可能数が不足と認識。
インターンシップ情報の入手経路、大学におけるインターンシップ推進体制・学生にとって、大学がインターンシップ情報を入手する主たる情報源であり、大学が発信する情報量が学生の参加希望の実現に与える影響が大きいもの。
・インターンシップ推進の全学的な組織がある大学は半数強にのぼるが、企業開拓は教職員の人的ネットワークによるものが多いなど、実際には、学内の情報流通、共有化は不十分。
インターンシップ実施に伴うリスク
・インターンシップ実施に伴うリスクとして、企業では、往復途上で事故、器物等の破損、機密の漏洩、傷害など企業自らや顧客等第三者に損害を与えることに関する懸念が高い。
・一方、自らの保険加入について、わからないとする学生も2割程度。学生のリスク、保険加入に関する意識は必ずしも高くないものと推測。

出所：厚生労働省ホームページ「『インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書』の取りまとめ」
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/h0318-1.html>

インターンシップ普及の現状と今後の課題、可能性



文部科学省高等教育局専門教育課長

杉野 剛 氏

1984年京都大学経済学部卒業、文部省入省。1991年広島県教育委員会教育部社会教育課長。1998年文部省高等教育局医学教育課大学院指導室長。1999年文部省高等教育局大学課大学改革推進室長。2003年文部省高等教育局主任視学官。同年、文部科学省高等教育局専門教育課長(現職)。

官庁、大学、企業はインターンシップにどのように取り組んでいるのか。現状および普及のための課題について、文部科学省高等教育局専門教育課長・杉野剛氏にうかがった。

広がる大学の取り組み

まず、中央官庁におけるインターンシップの実施状況についてうかがいたいと思います。

杉野 文部科学省のほか、厚生労働省、環境省、農林水産省で実施していますが、人数としては文部科学省が一番多いと思います。現在、年間300人ほどの応募者のうち100人ほどを受け入れています。女子学生が積極的、意欲的で、応募も圧倒的が多く、同じ基準で選考すると、結果として女子学生が多くなるという傾向があります。

官公庁の民間企業に普及させるための取り組みとしては、どのようなものがありますか。

杉野 中央官庁で施策としてインターンシップに取り組んでいるのは、文部科学省、厚生労働省、経済産業省の3省です。文部科学省は大学教育の充実、厚生労働省は若年者の雇用の確保、経済産業省は企業家育成や中小企業振興といった個別の産業政策のツールとして活用するということにそれぞれ観点は異なりますが、連携することもあります。例えば昨年、厚生労働省がイン

ターンシップに関する大規模な調査を実施していますが、文部科学省もこれに協力しました。

文部科学省は具体的にはどのような施策を講じられていますか。

杉野 インターンシップを正規の科目として取り入れている大学の取り組みのうち、教育内容として優れたものを有識者に選定していただき、補助金をお渡しするとともに、モデル事業として知らしめて大学関係者の共有財産にさせていただき、「現代的教育ニーズ取組支援プログラム(現代GP)」¹という取り組みを平成16年度から進めているところです。

大学における普及状況は。

杉野 文部科学省は大学等におけるインターンシップの実施状況の調査を毎年実施しています(資料1参照)。正規のカリキュラムとして位置付けているものだけが対象ですが、それによれば、平成12年度には33.5%、つまり3分の1の大学が取り入れていましたが、2年後の平成14年度には、46.3%と2分の1の大学と、急速に広まっていることが分かります。大学は教育課程に位置付けるだけではなく、学内的な体制を整備するなどバックアップの姿勢をはっきり示すようになっていますが、体験者が年間3万人を超えてい

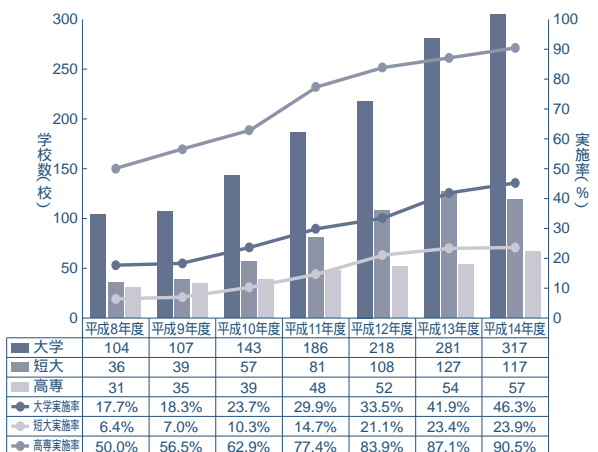
るとはいえ、わが国の大学生の総数は約250万ですから、見方を変えれば、大きく伸びてはいるものの、競争率が高過ぎるという評価もできるでしょう。

意義とメリット

企業の意識はどのようなものなのでしょうか。

杉野 厚生労働省の企業へのアンケート調査の結果を見て驚いたのは、企業の学生受け入れの目的として「学生の就業意識向上」を挙げているところが全体の67.6%と圧倒的に多かったことです(36頁・資料2参照)。それに対して「卒業後に採用したい人材の見極め」は18.3%に過ぎませ

資料1 インターンシップ実施校・実施率の推移



出所：文部科学省高等教育局専門教育課資料

新世紀 キャリア形成

んでした。パブリックな意義を理解した上で、実際のメリットも認識されていることが分かる結果を見て、心強く感じました。

「青田買い」以外のメリットが理解されているということですね。

杉野 もちろん学生が単なる表面的なイメージだけでなく、職場の雰囲気や仕事の内容を見たうえで就職を希望することには意義があり、企業側にも採用上のメリットがあるでしょうが、たとえ就職に至らなくてもインターンシップにはさまざまな意義があり、そのメリットは実際に取り組むことで発見できるはず。アンケートの回答のうち、実施してみて共感するのが「指導にあたる若手社員の成長」(40.7%)や「学生の配置による職場全体の活性化」(36.3%)で、このような効果は間違いなくあります。中央官庁は比較的年齢構成が若いのですが、私たち26人の課に2人の学生さんに来ていただくだけで雰囲気ががらっと変わります。また企業に限らず、日本の社会はとかく閉鎖的な面があると思いますが、常に学生さんたちがいるようになれば、よそ行きの顔をしていられません。開かれた組織をつくっていく上でもよい効果が期待できると思います。加えて私がアンケートで注目したのは「地元の大学等との交流の深化」という回答が40.6%とかなり多かったことで、企業と大学が組織として向かい合う機会が増え、相互理解が進むきっかけとなることを期待しています。

課題としてはどのようなことがありますか。

杉野 一つは地域偏在の問題です。インターンシップを受け入れる企業は首都圏、近畿圏など大都市部に集中して、中核都市や拠点都市においてさえ地方の大学は受け入れ企業の開拓に苦労されています。もう一つ、企業内部の体制の整備、また意識の面で学生を受け入れる意義について合意

形成が必ずしも十分でない面があるのではないかと思います。産業界は総じて熱心になりつつあるものの、まだ教育界との間には意識のギャップがあるものと思われます。

期間を長めに設定してみる

さらに普及させていくために重要なことは。

杉野 鍵になるのは窓口になる人の働きです。学生を送り出す側であれ、受け入れる側であれ、ある組織が外部とのつながりを求めていくときは、窓口にしっかりしたコーディネーターがいて、その人が一生懸命汗をかく必要があります。その活躍で、大学と企業で組織として認識を共有することを促進し、企業内部でも意義を実感として共有していただきたいと思います。

職場で価値観を共有するためには、どのようにすればよいでしょうか。

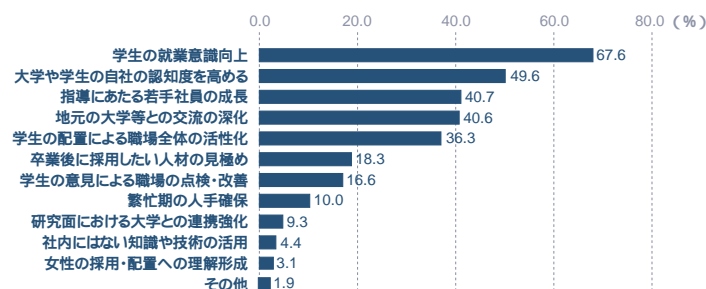
杉野 それは意外と単純で、受け入れ期間を思い切って長めに設定してみることがきっかけになるのではないかと考えています。文部科学省もここ数年インターンシップを実施してきましたが、各課に呼びかけると、手は挙げてくれても、期間は1週間程度がほとんどでした。多忙な業務の中で、「お世話するのならそれくらいかな」ということだったので、それをこの春の受け入れから、最低2週間は原則としました。それで分かったのは、1週間と2週間とでは結果が全く異なるということです。学生は充実感を感じるようになるらしく、次第に顔付きが変わってきます。

2週間のインターンシップが終わって最後に泣きながら挨拶される学生さんがいるほどで、これは1週間のときはありませんでした。また、受け入れ側も、1週間では職場見学のコースを設定するくらいでも、2週間以上になれば、責任を持ってより本格的なプログラムを組まなければならないという気持ちになります。また、個々の学生さんのキャラクターも分かってくるため指導しやすくなり、結果として負担はむしろ軽くなるかもしれません。このような試みの中で、負担と効果の最適な組み合わせがある、というヒントを得ました。

今後の展開についてお聞かせください。

杉野 今年度から、大学院段階で新しいタイプのインターンシップのモデル事業を開発していくために公募をかけます。産学連携による人材育成に踏み込んだもので、理工系の学生が中心になると思います。これは日本経団連の発案です。産業界には、自分たちが求める人材と現在の大学院教育との間にミスマッチがあるとの指摘があります。具体的には、「とかく大学院生は特定の領域の研究に没頭しがちで視野が狭い」、「企業の現実の活動を理解していない」といった声です。その溝を埋めるため、ある程度の期間、大学院生に企業の最前線を体験してもらい、自分の研究テーマを深めてもらおうという試みです。現在の企業経営は危機管理が重要であり、環境問題抜きに研究開発はできない。そのような企業の現実のマネジメントを肌で感じてもらう。知的財産権に関わる守秘義務などの課題がありますが、これがアメリカのコーオペ教育²のようなものにつながっていくのかもしれませんが。職場体験によるキャリア教育の充実を図りつつ、産学が手を携えることで高度な人材を育成する。二正面作戦を図って、裾野の広い、より充実したインターンシップ制度にしていきたいと思います。

資料2 大学生を受け入れるに当たった目的(企業調査)



出所：厚生労働省報道発表「『インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書』の取りまとめ」
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/h0318-1.html>

- 1 現代的教育ニーズ取組支援プログラム(現代GP)：高等教育の活性化の促進を目的とし、各種審議会からの提言等、社会的要請の強い政策課題に対応したテーマ設定を行い、各大学等から応募された取り組みの中から、特に優れた教育プロジェクトを選定し、財政支援を行うもの。
- 2 コーオペ教育[Cooperative Education]：アメリカで発展した、大学で学ぶ学問と実社会での職業体験等を融合させる教育プログラム。企業や学生が主体となって運営するものをインターンシップと呼ぶのに対し、大学側がカリキュラムの一環として行う就業体験等を指す。



蛭田友紀さん

東京家政大学家政学部服飾
美術学科2年

【インターンシップ先】
文部科学省初等中等教育局
児童生徒課

まず自ら動くことが大事

インターンシップを考え始めた時期はいつごろですか。

蛭田 大学1年生のとき、授業で初めてインターンシップというものを知りました。その後、キャリアガイダンスなどに参加して具体的にどのようなものなのかということを知り、理解を深めました。

将来私は教師になりたいと思っていますが、学生からそのまま教師へと、すなわち一般社会に触れる機会がないままに学校から学校へと移った者が、子どもたちを社会に送り出してよいものかと考えていました。そこで、学生のうちにボランティアなど社会に接する機会をつくって、いろいろな経験をしたと思うようになったことから、インターンシップにも関心を持ち、時間に余裕があるうちにやってみようと思ったのです。

1年生のうちから就職に向けている取り組みの学生が多いのでしょうか。

蛭田 学部によって差があるように思います。私が所属する家政学部は、専門的なことを学んでいることもあって授業に力を入れている人が多く、キャリアガイダンスなども文学部と比べるとあまり集まっていないようです。早くから就職を意識し、将来英語が関係する職業を目指している友人は、英会話に通っています。

就職活動に向けた取り組みと授業とのバランスはどのようなのでしょうか。

蛭田 早くから意識して取り組みは、計画的にできるので、授業に支障をきたすことなく、また、3年生になって慌てるということもなく、うまく出来ると思います。

大学ではいろいろなイベントが催されているのですか。

蛭田 サポートは充実していると思います。

アナウンサーやキャビンアテンダントといった専門職の方が来るキャリアガイダンスもありました。私はそういうものに参加してお話を聞いたり、学務課の方に質問したりしています。専門職の方々のお話は、なかなか知り得ない内容のものばかりだったので、参考になりました。ただ、それらのイベントの告知は大抵掲示板に貼ってあるだけなので、自ら動いてチェックしないと分からないと思います。

いざ! インターンシップへ

インターンシップの情報収集はどのようにしたのですか。

蛭田 インターネットで調べたほか、インターンシップを経験した大学の先輩の報告会に参加してお話を聞いたりしました。

文部科学省のインターンシップに応募した理由は。

蛭田 教育行政に関することに興味があり、どのような取り組みがなされているのかという点に関心があったからです。

文部科学省以外に申し込んだところはありませんか。

蛭田 福祉関係のところに応募しました。

インターンシップではどのような業務に携わったのでしょうか。

蛭田 新聞社からの問い合わせの対応に立ち会って報告書を作成したり、教育現場の先生方や専門家が集まった会議を拝聴したりしました。そのほか、国会議員の方々に対する現在の初等中等教育局における施策内容の説明に同行させていただいたりもしました。

インターンシップで心がけたことはありますか。

蛭田 あいさつをしっかりすることと、大事なことはすぐメモを取れるようにすることです。そのほか、基本的なことですが、絶対に遅刻しないようにすることです。インターンシップが始まって1週間もたたないころに雪や人身事故で電車が止まってしまい、予定通りに着かないことがあったので、余裕を

持って早くに出なければいけないと思いました。

準備しておけばよかったと思ったことは。

蛭田 業務に出てくる文部科学省の専門用語で、分からないものが結構あったので、勉強不足だったなと思いました。

今回2週間でしたが、この期間はどうか。

蛭田 1週間では短い気もするので、ちょうどよかったと思います。

今回のインターンシップに関しての感想は。

蛭田 応募前は、児童生徒課でインターンシップをされた方の大学名などを見て、果たして自分にもチャンスはあるのだろうかと思っていたのですが、思い切って応募して、意外と自分には行動力があるんだと思いました。実際インターンシップに入ってから、自分のよい面と悪い面、得て不得手が明確に分かったことが収穫です。

就職活動に向けて

就職活動について不安に思っていることはありますか

蛭田 今回インターンシップのエントリーシートを初めて書いたのですが、自己PRだけで800字もあって大変でした。大学で何をしてきたのかといったことでも、何をどのように書けばよいのか分からず、人にみてもらえないと不安です。そんなことから、決して就職活動のためだけということだけではないのですが、自分の将来のために確かなものが欲しいです。

今後、就職活動に向けてどのようなことに取り組もうと考えていますか。

蛭田 まだ2年生なので、また機会があったらインターンシップをやりたいと思っています。そのほかにもボランティアなどいろいろなことを体験し、自信をつけたいです。私はサークルに入っていないので、見聞を広めるべく他の大学の人たちと交流を持って、人脈をつくっていかうと考えています。