

令和3年度 インターンシップ専門人材セミナー ～基礎編～

事前レクチャー「インターンシップを取り巻く現状と課題、そして可能性」

講師 京都産業大学准教授 松高 政 氏

令和3年度インターンシップ専門人材セミナー基礎編、事前レクチャーとして、『インターンシップを取り巻く現状と課題、そして可能性』というテーマについて、お話をさせていただきます。私は京都産業大学の松高政と申します。お話しする内容は、この4点です。

## 1. 本セミナーの位置づけ・目的・専門人材とは

1つ目に、このセミナーの位置付けと目的、そして、インターンシップ専門人材とは一体どういう人材なのかということをお話しします。

まずこのセミナーの位置付けですが、平成30年5月に文部科学省から、『大学改革としてのインターンシップの推進に係る専門人材の育成・配置について』という文書が出されました。『大学改革としてのインターンシップの推進』という刺激的なタイトルで、これまでインターンシップについてはあまり言われてこなかったようなメッセージです。大学改革としてインターンシップを位置付ける、そのために組織的にインターンシップを推進し、専門人材を育成・配置する、ということです。教育的効果の高いインターンシップを組織的に推進することによって、各大学の特色をさらに生み出すとともに、『今後、一層、大学改革の中心にインターンシップを据えていく動きを推進する』ということ。これまでインターンシップというのは、いわゆる学生の職業観、勤労観といった意識面を涵養することが中心でしたが、それだけではなく、「インターンシップを実施することによって大学教育を変えていく」ということが新たに要請されるようになりました。

インターンシップは、これまで大学教育の外に位置付けられるイメージでしたが、今後は大学教育の中に、しかも大学教育を変えていく1つの主要な要素、エンジンとして位置付けるということが言われているのが、先ほどの文書です。そのためには専門人材が必要であるということです。

この文書には、専門人材に必要とされる要素として、STEP1、「説明できる」レベル、STEP2、「行動できる」レベル、STEP3、「変革できる」レベル。このように体系立てて整理がされております。今回のセミナーは、このSTEP1、説明できるレベルに該当いたします。このSTEP1については、今回の日本学生支援機構が主催するインターンシップ専門人材セミナー、STEP2、3については、一般社団法人産学協働人材育成コンソーシアムが主催するインターンシップ専門人材研修会の実践編、発展編というふうに、このSTEP1、2、3に合わせて、それぞれセミナー、研修会が体系的に組み立てられています。この3つのステップを踏んだ方へ「インターンシップコーディネーター」という名称を付与しております。現在65名の方が全国の大学で活躍していらっしゃいます。

少し違う説明の仕方をしますと、武道や茶道でよく言われています「守破離」ですね。こ

の『守』というのは、師や流派の教え、型、技をきちんと身に付ける。いわゆる教科書どおりの型をきちんと身に付けましょうという段階です。次の STEP2、「行動できる」レベルというのは、その型に、他の流派の教え等を取り入れて、発展的にするという段階です。そしてステップ3というのは、その流派から離れて、新しいものを生み出す。まさに「変革できる」レベルです。各 STEP はこのように考えられます。ですから、今回のセミナーの STEP1、「説明できる」レベルというのは、まずはきちんと型を身に付けましょうということです。

こちらの表は、ステップごとにもう少し細かく要件を書き下したものです。今回はこの STEP1 ですね。先ほどの文科省の資料には、この STEP0 というのはなかったのですが、STEP1 の「説明できる」レベルの前の段階として、知識や姿勢を身に付けるレベル、STEP0 というのが必要だろうということで、こちらの表には書き加えられています。

この STEP1 の「説明できる」レベルの到達目標ですが、5つのカテゴリーで、それぞれ説明がきちんとできるということが書いてあります。これは、ご自身の言葉で説明できるということです。例えばこの前のページでは、大学改革、大学教育にとってインターンシップがどうしても必要なのか、あるいは高等教育を取り巻く中で、ご自身の大学の中でどう位置付けるのか、インターンシップの業務というのは一体どういうことなのか、それについて、学内あるいは学外に対して、どのように説明できるのか。これは、文書に書いてあるからこうということではなくて、ご自身の言葉で説明ができる、ということですね。少し大きな言い方をすると、インターンシップに関する持論あるいは哲学、つまり自分はどう思っているのか、どう考えているのかということです。それが独りよがりになるわけでもなく、固執するわけでもなく、このようなセミナー・研修会での他大学、他の担当者とのディスカッション等を通して、柔軟にご自身の持論、哲学をさらに深め、応用させていくということです。今回のセミナーではこの部分を目指していきたいと思っております。ただ、この動画をご覧くださいただけで、あるいは半日のセミナーに参加するだけで、この持論を持つということは、なかなか難しいと思いますので、ぜひ、こういうところを目指して取り組んでいただければと思っております。

インターンシップ専門人材というのはどういう人材なのか。これは文部科学省の定義ですけれども、教育的効果の高いプログラムの構築・運営ができて、大学等と企業との間で調整を行う専門的な知見を持った人材だ、こういう人材を育成・配置する必要があるのだということです。なぜ必要なのかということについては、この後、またお話をさせていただきます。

これは経済産業省のガイドブックですけれども、真ん中のキリンの絵ですね。まわりに、学生、企業、大学がいます。インターンシップの場合は、この学生、企業、大学、非常に関わっている人が多いわけです。その間の調整ですね。ニーズを擦り合わせ、どういうプログラムを構築すれば、それぞれにとって効果をもたらすのか。そういうことの役割を担っているわけです。

ここまでお話しすると、多くの大学で、インターンシップに携わっていらっしゃる教職員

の方というのは、ジョブローテーションで、数年の間インターンシップに関わっているという方が多いかと思います。決して自分はインターンシップばかりやっているわけではない、他のこともあるのだ。そのとおりだと思います。ですから、専門人材というと、インターンシップだけというイメージがありますが、必ずしもそうではありません。少なくとも、例えば3~5年、ご自身がインターンシップの業務に関わっている間は、学内でインターンシップについて深く理解をして、説明できる。専らインターンシップという業務に関わっているわけですから、その間は少なくとも、ご自身の考えで学内外に説明ができる。一番詳しい、一番ものを考えている人材、そういうふうにとらえていただければ結構です。

海外では、このインターンシップの専門人材については、プロフェッショナルな職種として確立をしております。高等教育に、インターンシップ、その教育プログラムが基本的に組み込まれている諸外国では、このインターンシップ専門人材というのは、普通に存在しております。日本ではなかなか職位、職種に該当するものがないので、イメージがしづらいと思います。これはカナダの例ですが、コーディネーター、エデュケーター、コンサルタント、呼び名はいろいろありますが、「いかなるプログラムにおいても、主力スタッフである」、「コーディネーターは、雇用組織（企業）を勧誘し、学生の興味を引き、学習者を育て、教育組織内のあらゆるレベルにおいて、そして外部団体に対して、プログラム領域や専門知識領域の代弁者」である。つまり、橋渡し、そして中間的なハブの役割を求めているということです。

教員、職員の垣根を越えて、そういう専門人材を育成することが、教育プログラムの質を高め、結果として大学における競争力の強化につながると捉えられています。つまり、インターンシップによって大学教育を改善して、競争力を付けて差別化する。そのためには、教員であろうが職員であろうが、そこにこだわるわけでもなく、専門的な人材を育成することによって、その大学の価値を高めていく。そのためのプロフェッショナルとして存在しております。定期的にそういう人材の集まる世界大会もありますし、各国、インターンシップの専門人材を育てる組織やプログラムが、かなり充実しております。

## 2. インターンシップを取り巻く現状と課題

では、なぜこのようなインターンシップ専門人材が求められているのか、その背景ですね。現状と課題についてお話をいたします。そもそも、わが国のインターンシップの出発点は、1997年、『インターンシップの推進にあたっての基本的な考え方』、これはいわゆる三省合意と言われております。当時の文部省、通産省、労働省ですね。2014年に一部改訂されましたが、この1997年の三省合意が出发点です。そこではインターンシップをこのように定義をしています。「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」。この定義をあらためてご覧いただくと、現状、どうでしょうか。なっているでしょうか。非常に微妙なところだと思います。

わが国のインターンシップというのは、スタート時点からキャリア教育として位置付け

られていました。キャリア教育というと、職業意識や就業意識を変容するというのが中心になってくるわけですね。そうすると、キャリア教育としてのインターンシップ、ということであればあるほど、在学中の自らの専攻、将来のキャリアに関連したということとは裏腹に、むしろ意識変容が中心に置かれるプログラムの実施に大きく傾いていたかと思います。

このキャリア教育として、というのは一体どういう背景だったのかというのを、少しおさらいで考えてみようと思います。ご承知のとおり、日本においてキャリア教育が登場したのは、若年雇用問題ですね。ニート、フリーター、早期離職等が社会問題化したときと重なっていたために、キャリア教育の理解というのは、職業や就労の準備、いわゆるやりたいこと探しや将来設計に傾いていたわけですね。かなり初期のころは、政策的にもそのように誘導するために、いわゆる「教育 GP」、「現代 GP」といわれるような補助金があったかと思います。そのために、一点突破型、イベント主義型のキャリア教育、つまり、いわゆる適性検査とか職場体験、職業調べ、社会人の話を聞く、PBL というようなイベント的なものを積み上げることが多かったと思います。決してこのイベントを積み上げることが悪いわけではないのですが、ただ、それが、組織的な日常の教育活動や、それ以外の大学教育と往還がないと、効果は薄いかと思います。

その結果、これは職業観・勤労観を育てる教育だから一般教育や専門科目とは関係なくていいのだと、いわゆる「キャリア教育屋さん」が居留地で展開しているということが、今でも続いているかと思います。結局、そのキャリア教育を担当している教員の地位が任期付き、契約職員や非常勤であったりすると、よいノウハウも積み上がっていかない。その担当者独自のキャリア観による授業内容となってしまう。大学教育としてのカリキュラムに組み込まれているにもかかわらず、DP、カリキュラムマネジメント、そういうものと連携していこうという視点も欠如して、なかなか評価が上がっていかない。評価についても、事前事後で授業アンケートをやったり、社会人基礎力の項目を使ったり、あるいはアセスメントで比較する。結局、インターンシップも、キャリア教育としてのインターンシップであって、大学教育としてのインターンシップにはなっていなかった。このようなキャリア教育の背景の中に、インターンシップも組み込まれていた。それが大きな原因だと思います。

インターンシップの教育的効果は、大きく3つに整理されます。1つ目は、職業意識・就業意識の涵養、いわゆる自己理解、業界理解、職業適性理解ですとか、自己効力感、社会人基礎力、ソーシャルスキル、これらを身に付けていくというところです。2つ目は、職業生活への移行支援。就職活動につながるか。つまり内定獲得ですね。それと入社後のリアリティショックへの適応。これらにインターンシップがどうつながっていくのかということです。そして3つ目は、大学教育との関係。学習意欲、学修時間、学修行動、授業への参加状況、成績ですね。これらとインターンシップの経験が繋がっている。大きく整理するとこの3つです。

では、この3つについて、インターンシップがどの程度効果を現しているか。1つ目の職業意識、就業意識の部分は、それなりに効果が上がっていると思います。それは先ほど申し

上げたとおり、まさにキャリア教育の狙いのところですね。次の、この職業生活への移行ですね。これは効果があるともないとも言える。これまでの先行研究としては、インターンシップが開始されてから、かなり実証的な研究も含めて、効果が検証されてきました。それをあらためて見てみると、就職活動とインターンシップの経験というのは、相関はあるけれども、必ずしもインターンシップの経験がそのまま就職活動の実績、内定獲得の状況に効果をもたらすかという、そこは明らかではないと言えるかと思います。そもそも意識の高い学生が参加をしている可能性も十分あるわけですね。ですから、インターンシップの効果が内定獲得にどうつながっているのかというのは、明らかになっておりません。次に、3つ目の大学での学習効果ですね。これは残念ながら、インターンシップによって学習意欲が向上し、学修時間、学修行動に大きくプラスの影響をもたらしたというふうには、今の段階では言えないかなと思います。

これは、文部科学省と経済産業省が2019年に行った調査です。インターンシップに行くことによって、学生の学習意欲が高まって、学修時間も延びて、プラスの方向があるのではないかということ、感覚的にはお持ちかと思います。しかし、実際データで見ると、インターンシップに行き良かった点について、将来のキャリアプランが明らかになったとか、具体的な目標ができたとか、自分の弱み・強みを知ったとか、そのような12項目の中で、学業に良い影響があったという項目が1番低いんですね。つまり、インターンシップに行き学業に良い影響があったと思っている学生は、非常に少ないということです。

では、学修行動の変化を見てみましょう。授業日数が増えたか、履修科目の傾向が変わったか、学修時間が増えたか、学外での学修行動が増えたか、というところです。この一番左の薄いグレーと、その次に濃いグレー、これは「あてはまる」、「ややあてはまる」です。これを見ると、授業日数も履修科目の傾向、学修時間、どれも、「あてはまる」、「ややあてはまる」が非常に少ないわけです。逆に濃い部分、「あてはまらない」部分は非常に割合が高いですね。ということは、あまりインターンシップに行かなかったからといって、授業日数が増えるわけでもないし、学修時間が増えるわけでもない。前のグラフを見ると、良い影響があったと学生自身も感じていないし、その結果として、あまり学修行動も変わっていないということが、このデータからは読み取れるかと思います。

では、なぜインターンシップが就職とか学修につながらないのか。3つ理由が考えられるかと思います。1つ目は、参加するインターンシップの期間が短い、2つ目は、成長のサイクルにつながらない、3つ目は、大学側の実施目的が不明確ということです。

まず、参加するインターンシップの期間が短いということについてです。これも先ほどの文科省・経産省の調査ですが、学生はいくつかインターンシップに参加しますが、その中でも最も長かったインターンシップはどれかという、1日のものが多いわけですね。そもそも1日のものをインターンシップと呼ぶかどうか、そういう議論もありますが、1日からせいぜい長くても2週間、10日。こここのころにほとんどの学生が入るわけです。1日からせいぜい2週間程度では、感じるとか気付くとか、そういう情意的な経験が中心にならざるを得

ないと思うのですね。大学で学んだ知識を応用してみるだとか、あるいは何か新しいスキルを獲得するだとか、そこまではなかなか難しい。やはり感じる、気付く、その程度かなという事です。

感じるとか気付くことが決して悪いわけではないですね。とても大事なことだと思います。

それを、どのようにして次の行動につなげていくのか。これは文科省の調査の一部分を切り取ったものですが、インターンシップのアンケートでは、質問項目の最後が、「理解する」「明らかになる」とか、「分かった」「知った」とか、こういう作り方が多いかと思うのですね。これはこれで非常に大事なのですが、インターンシップに行く前と後で計測をすると、恐らく理解もしたでしょうし、明らかにもなったでしょうし、分かったし、知ったとも、数値が上がると思うのです。瞬間風速でとらえれば、確かにそう。だから、学生にとっては非常に大きな経験になった。ただ残念ながら、それが行動にはつながっていかないわけですね。

これは右側の図はコルブの経験学習モデルといわれているものです。何か経験をする、そして振り返る。そこで、教訓を引き出して次の新しいものに適用する。このサイクルを回さないと学習にはなっていない。この気付く、感じるということが、行動につながっていかないというところが、インターンシップが就職活動や学修につながっていかない大きな理由の1つかと思います。これは学生が悪いということではなく、3つ目の理由の大学の実施目的が不明確という部分も大きな理由かと思います。

この一番下の所のインターンシップの事前・事後教育ですが、多くの大学で実施していると思います。これは文部科学省の調査ですが、事前・事後教育をやっていますかという問いに、95パーセントの大学がやっているという回答をしています。ただ、学生に聞くと、事前・事後いずれの教育も受けていないと回答している学生が半数以上いるわけです。

実施目的の擦り合わせを企業と行っていますかという問いには、やっていないと回答している大学が4割です。6割の大学が擦り合わせていると回答しています。一方、企業に大学等と実施目的の擦り合わせをしていますかと聞くと、75パーセントはしていないと答えているのですね。学生の参加目的についても、27パーセントの学生は、そもそも参加にあたっての目標を設定していないと回答しているわけです。つまり、3者が全く目的を共有していないわけですね。大学側が何をしようとしているのか、企業にも学生にも届いていない。学生も目標も作っていない、事前授業も受けていないと認識しているわけです。つまり、この3者の中では非常に大きなギャップがあるわけです。その中で、学生は気付いたり感じたりしてインターンシップから帰ってくるわけですが、それを次の行動に移すとなると、このような3者バラバラの状況では、次につながらないのは仕方ないと思うのです。

このような状況であっても、満足度を聞くと、大学は9割、企業は7割、学生も9割、非常に満足しているわけです。つまり、それぞれが、それぞれの都合で、何となくできて、何となく満足している。ですので、改善していこうとか、さらに改めたいこうという発想が生まれにくいのではないかと思います。

これは大学のキャリアセンターの教職員に聞いた質問です。これも文部科学省・経済産業省が2019年に行った調査です。インターンシップに行き学生が学修行動がどう変わりましたかということ、大学側に聞いています。出席日数は増えましたかと聞くと、ご覧のとおり、水色の部分は、把握していないという回答です。この調査の設計では、この期間によって何か違いがあるかなということ、これを仮説として立てたわけですが、そもそも期間を把握していない。興味ある内容に対する学修時間が増えたかと聞くと、これも把握していない。学生はインターンシップに行きキャリア観が明確になったでしょうかと聞くと、これも把握していないわけ。就職活動に対してポジティブなイメージを持ったのか。これも把握できていない。苦し紛れにコメントをしていますが、ほとんど把握できていないわけですね。

少しネガティブなデータを紹介しましたが、これを見る限り、インターンシップは、そもそも大学の教育として成り立っているのかという疑問を抱かずにはいられないと思います。学生、企業、大学、それぞれが都合のよいようにやっている。ですから、それぞれの満足度は何となく高い。ただ、効果となるとどうなのかというのが、今の日本のインターンシップの現状のような気がします。

大学側からすると、当然、反論もあると思います。限られた教職員の中で、そんなに沢山のことはできない。そのとおりだと思うのです。ですから、先ほどの、文科省が平成30年に出した文章にわざわざ下線を引いて書いてありますが、「インターンシップを通して学生の成長や変容等を把握し、大学等におけるカリキュラムや指導方法等の改善につなげていくことが重要」だ。つまり、まずは学生の成長とか変容を把握しないと、カリキュラムや指導方法、あるいはインターンシップのプログラムの改善につながっていかないと思うわけですね。そのためには、インターンシップの専門人材の活躍を後押しすることが重要である。このような人材を育成・配置をして、大学教育として位置付けて、カリキュラムや指導方法に改善させていく。そうすることによって大学教育が変わっていく、ということがメッセージとして出されているわけです。

### 3. インターンシップと就職・採用活動

では次に、3番目、インターンシップと就職・採用活動についてです。インターンシップというのは、大学教育としてだけではなくて、今は就職・採用活動のファーストステップとして位置付けられているわけですね。ですから、大学教育としてではなく、就職活動の一環として、学生に取り組みさせているという大学もあるかと思います。では、このインターンシップと採用関係はどのようになっているのか。

こちらの記事を見ていただくと、富士通は昨年12月から今年2月まで、主要都市でワンデーインターンシップを開いた。就職活動前の大学3年生5000人を集め、1日就業体験の場を与える。写真の下には、富士通のワンデーインターンシップには多くの学生が集まるという記事ですね。これは2004年の記事です。このような状況は、今、始まったことではな

くて、20年前にも同じようにあったということです。中堅・中小企業でも、就業体験インターンシップの説明会へ、非常に多くの学生が来ているという2003年の記事もあります。就業体験は入社試験。就業体験、インターンシップを受ける学生の中の優秀な人材を発掘して、採用につなげようとする企業が増えてきた。この当時は、採用に直結するインターンシップ。企業側も堂々と表明していました。日産が導入します、高島屋がやります、富士通がやります。2000年、もうこの頃ですね。WOWOWでは採用はインターンシップからに限定する。インターンシップからしか採用しないという記事です。経済同友会もインターンシップの仲介を積極的に始めるという記事ですね。2002年のことです。

その結果、どうなっていたか。早期に内定を出すので、多様な経験をしている学生が少なく、知識や精神面で準備不足の学生が非常に多くなった。内定を出してから入社するまでが長期化するので、業務コストが非常に増えてしまった。内定者の辞退が増加し、学生の57.4パーセントが辞退した。入社誓約書を出した後も、16.8パーセント辞退があった。企業からすると非常に手間暇がかかるわけですね。

なぜこういうことが起こったかという、先ほど申し上げましたとおり、インターンシップの推進にあたっての基本的な考え方である三省合意が出された1997年は、就職協定が廃止された年でもあります。1953年から就職協定というのが設定されたのですが、いわゆる採用、会社説明会はいつから、面接はいつから、内定を出すのはいつから、そういうルール決めをしていたわけですね。ただ、ルール違反が増え、形骸化をして、1999年に廃止されました。大学側は申し合わせ、企業側は倫理憲章という新たなルールを設定しました。この企業側が設定した倫理憲章には、正式に内定を出せるのは卒業年次の10月1日以降ということが書かれていましたが、採用開始日は定められていませんでした。つまり、いつから始めてもよいという状況。採用活動の実質的な自由化だったわけです。ですから、インターンシップを経由して、就職・採用活動がどんどん早まっていった。それに学生も進んでいった。大学2年次の段階から採用・就職活動が始まるという状況が現れつつあって、それに対する社会的な批判や企業側の問題意識もあり、2004年に倫理憲章が強化されました。卒業・就職学年に達しない学生に対しては、面接等実質的な採用選考を行うことは慎むことということが、明記されたわけですね。ここの倫理憲章を契機に、先ほどのインターンシップを経由した早期の採用活動というのは、一気に姿を消していきました。企業側も、これ以上インターンシップを経由して早期に採用を行っても成果につながらないと考え、2004年以降、姿を消していったわけです。

2002年の、学業との兼ね合い課題にという記事の最後に、こう書いてあります。『採用制度の中にインターンシップをどう位置づけていくのか、産学が連携して再検討すべき時に差し掛かっている』。大学職業指導研究会の会長がコメントしているように、職業意識を高めることを目的としたものならよいが、採用と直結するとおかしなことになるということです。そこで、どういうふうにしてインターンシップを位置付けていくのかを、産学できちんと検討すべき時期に来ているのではないかとということが、この新聞記事のように2002年



の段階で言われていたということです。

さて、同じような検討と言えるかはわかりませんが、今、産学で、このインターンシップを新たにゼロベースで位置付けようという検討が始まっています。今年4月、採用と大学教育の未来に関する産学協議会において、経団連と大学側の主要団体のトップが集まり、インターンシップをどうするかということが協議され、報告書が出されました。文科省としても、産学が合意すれば、国は当該共通認識を尊重して、三省合意の存在意義の在り方について、発展的解消を含めて検討していくということです。

新たにインターンシップの定義も提唱されました。何をインターンシップと呼ぶのかということも、かなり具体的に分類されています。これがいいとか悪いとか、それはおかしいとか、そういうことの議論、意見というのはたくさんあるかと思うのですが、それはこれから、どういう動向になっていくのかによると思います。このような産学での協議会が生まれて、新たな方向性が打ち出されているということですね。

では、インターンシップがなかなか採用につながっていかないのはどうしてなのだろうか。そこを考えるヒントとして、アメリカのインターンシップについて見てみましょう。アメリカのインターンシップは採用直結と言われていいますので、採用にどうつながっていくのかを考える材料としてご紹介します。

インターンシップの実施目的ですが、これはエントリーレベル、つまり新入社員のレベルの採用、これを目的としているのが75パーセントです。アメリカの場合、インターンシップの目的は新卒の採用です。どのぐらいインターンシップから採用されるのかというと、ざっくり言うと50パーセントです。オファー率というのは、インターンシップに来た学生に対して、うちの会社に入社をしませんか、これは76.4パーセントです。そのうち承諾されるのが67パーセント。結果として、半数が採用につながるということです。確かに、インターンシップを経由していると、その後の定着率も高いというデータも出ています。

アメリカではインターンシップで何をさせているのかというと、一番多いのは、新社員レベルの課題解決、あるいはプロジェクトマネジメントです。日本に多いような、事務的な作業とか、付随業務、言葉が悪いですが雑用的なものは割的には非常に少ないですね。海外の場合ですと、有給のインターンシップが当たり前です。アメリカの場合ですと時給は18ドル。結構な金額を払っております。このぐらい手間暇とお金をかけて、採用につながる学生はその半分です。

もう1つ、大事なこととして、オファー率76パーセントはかなり高いと思いませんか。なぜ、それだけ高いかというと、アメリカでインターンシップに行く場合、日本の学生のように、いわゆるナビサイトで、取りあえずこれに行ってみようかな、というような企業選びではなくて、自分の専攻あるいは将来のキャリアに基づいて、どの企業に行けばいいのかということ、キャリアオフィスの専門人材と面談をして決めるわけですね。ですから、何となく行くのではなくて、そもそもその企業に行く段階で、学生と企業との親和性が高いので

す。だから、これだけのオファー率が出るわけですね。何も考えずに行くと、これだけのオファー率は出ない。きちんと学生も考えて就業先に行く。そして内容もレベルの高いものに、長期間、有給で行くということです。

ここから何を学ぶかという点、日本とアメリカでは当然雇用の状況や就職活動の在り方も違います。ですから、アメリカのインターンシップのようにしろというわけではありません。それでも、先ほど申し上げたとおり、日本のように、大学、企業、学生が、それぞれが都合のよいようにやっているということではなくて、日本は日本なりの、手間暇、労力、時間のかけ方というのはやはりあると思うのです。

日本のように、1日とか2週間ぐらいのインターンシップに行くと、採用につながるということは、なかなか難しい。先ほどご紹介した2000年前後に就職活動をした学生というのは、いわゆる氷河期世代です。今、問題になっていますね。つまり買い手市場だったのです。そのような状況であっても、インターンシップから採用できたのは、大手企業のみだったのです。地方の中堅・中小企業では、インターンシップにすら学生が集まらない。地方の経済団体が総出で学生を呼び入れているというようなことも、報道から見えているわけです。ですから、そういう状況であっても、中堅・中小はインターンシップにも人が集まらない。ましてやそこから採用にもつながっていかない。

このように、海外の場合は、手間も時間もお金もかけて採用につながる。やはり採用につながるためには、手間暇をかけなければいけない。今、ワンデーインターンシップをインターンシップと呼ばないだとか、インターンシップは採用につなげないとか、そういう議論がありますが、そのようなところを改善しても、私はインターンシップと採用・就職活動の関係というのは、なかなか変わっていかないような気がしています。まさに歴史は繰り返されるという言葉のとおりで、日本のインターンシップの在り方そのものを変えていかないと、教育的効果も薄いし、採用にもつながっていかない。そういう状況だと思っております。

#### 4. まとめ

最後、まとめたいと思います。こちらは平成24年に経済産業省から出された報告書です。まず、日本のインターンシップというのは、質を重視しない。そして質の課題を抱えたまま実施をすることによって、企業にとってもメリットが少ないし、学生にとっても教育効果が不十分。大学からすると、インターンシップは結局就職活動であり、大学教育との関係は薄い、だから大学での価値や位置付けが上がらず、そこで担当している方々の位置付けも上がらない。長期に取り組む理由も、学生に積極的に勧める理由もないだろう、という、質的にも量的にも、なかなか改善していかない負の循環があって、ここからなかなか抜けられないということが、インターンシップが始まったときから、恐らく今も続いているのではないかと思います。

この、負の循環を正の循環へ変えるための出発点は、適切な実施目的の設定ですね。何のために実施するのか。そのために質の高いインターンシップをして、企業にとってメリット

があり、学生にとっても効果があつて、大学教育としても位置付けられて、継続的に質を改善する。今、インターンシップといっても多様なインターンシップがあると思います。多様であることはよいと思うのです。必ずしも、全てが教育のためでもなく、就職のためでもなく、様々なタイプのインターンシップが出てくることはよいかと思うのですけれども、ただ、多様であればあるからこそ、それぞれのインターンシップの目的は何でしょうか、ということですね。

先ほどのデータでお見せしたとおり、そもそも目的が設定されなければ、学生と企業との共有もできない。そういう状況であることは、恐らく確かだと思ふのです。これは昨年度のJASSO とのインターンシップセミナーですが、お申し込みいただく段階でアンケートをとりました。『貴学において、普段からインターンシップ等に関する課題について考えていることは何でしょうか』という質問です。それに対して、一番多かったのは『教育効果の高いインターンシップのあり方』を課題として考えている大学でした。そうすると、貴学のインターンシップの教育的効果とは一体何でしょうか、という問いが出てくるわけです。首都圏の大規模私大と、地方の比較的小さな大学、そこにいる学生は当然違うわけです。取り巻く企業も違うと思います。その中で、ご自身の大学のインターンシップの教育的効果とは一体何でしょうか。就職させることなのか。大学教育に向かわせることなのか。何を目的としてやっているのか。恐らく、そこが非常にぼんやりしていると、何をやっているか分からないと思うのです。それでは企業にも学生にも伝わらない。だから、それぞれが都合のよいように解釈をして、都合のよいように取り組んでいく。やっている割には、成果が上がっているような、上がっていないような。そこから抜けるためには、やはり教育的効果とは一体、何だろうかということ、きちんと考えることが出発点になると思います。

先ほどお話しした STEP1、2、3 の全ての研修を受けられた方は現在 65 名いらっしゃいます。『文部科学教育通信』というジヤース教育新社から月 2 回出ている雑誌に、毎号、インターンシップ専門人材実践レポートを書いていただいています。「ルーティンワークを脱してインターンシップに魂を込める」、「地域と連携した“三方よし”インターンシップによるキャリア教育の実践」、「『悪戦苦闘』からの思い」、「成長を実感できるインターンシップを目指して」等のタイトルで書いていただいています。

それぞれの大学で、インターンシップご担当者の方は、悪戦苦闘しながら一生懸命頑張っていると思います。ただ、それがまだまだ局地戦というか、メインになっていかない。本当にそれぞれの大学で、それぞれの地域で頑張っているんですが、息切れして倒れそうになっている。そういう大学が、局地戦ではなくて、線になり面になっていくと、恐らく、日本のインターンシップは変わっていくのではないかと、私は思っています。今は我慢して、取組を増やしていく。それが一定量を超えると、日本のインターンシップの形がより明確になってきて、効果が出てくる。今はその過渡期のような気がしています。今回のセミナーを通して、インターンシップで教育的な効果を高めていこうという方がいら

っしかったですならば、全国の頑張っている方と力を合わせて、お互いに協力しながらよいものを作っていただけらなと思っております。

この夏も、コロナの影響で、対面のインターンシップが急に中止になったり、企業の方から受け入れを断られたり、大変な状況だったと思います。リモートインターンシップを始めたというところもあるかと思えます。私も、今年で2年目となるのですが、8大学、全国の7企業、学生40人で協力をして、リモートインターンシップを実施しています。これをしていく中で、あらためて感じたのは、「このリモートインターンシップで、結局、何をしたいのだろうか」「何のためにやるのだろうか」。単に、対面ができなくなったからリモートで置き換えようとする、なかなかうまくいかないと思うのです。企業と学生とも、目的をしっかりと共有しないと、リモートは対面以上に難しいと思います。

その目的を達成するためには、内容をきちんと積み上げることが必要です。対面であれば、その場で臨機応変に対応できますが、リモートの場合ですとなかなかできない。きちんと中身を積み上げていかないと、よい効果が生まれてこないということを、リモートをやるほど実感をしています。それは、あらためて対面のインターンシップについて考えるきっかけになりました。対面インターンシップとリモートインターンシップの教育的な違いとは、何があるのだろうか。学生が獲得する能力、態度、何が違うのだろうか。評価はどうするべきだろうか。そのように、検討すべき課題、解決すべきことは、たくさんあると思うのです。

今回のセミナーに申し込まれた大学からのアンケートを見ると、この夏リモートインターンシップに取り組んだ大学も結構あると思うのです。リモートインターンシップで何をしようとしているか、対面とリモートで学生に獲得してもらいたいことは何だろうか。そういうことをきちんと検討する。たくさんある課題に、どのように解を出していくのか。そこなくして、方法論を変えただけで、何も変わっていかないと思います。

知恵を出して、工夫を凝らして、悪戦苦闘しながらも、一つ一つ取り組んでいくしかないと思うのです。先ほどご紹介したとおり、インターンシップにも新しい動きが出てきています。専門人材の育成もその1つかと思うのですが、そういう中まさに悪戦苦闘しながら取り組んでいらっしゃる方が全国にたくさんいらっしゃいます。ぜひ、そういう方々の取組を積み上げて、日本のインターンシップの次のステップにつなげていきたいなというのを、私は強く思っております。その段階に来ると、恐らく、新しい可能性、新しい景色が見えてくるかと思えます。ぜひ、この動画をご覧の皆さま、そして今回セミナーにご参加をされる皆さまと、力を合わせて先に進んでいただけらなと思っております。

ご視聴いただきまして、どうもありがとうございました。

(了)