

令和6年度「インターンシップ専門人材セミナー～基礎編～」ショートレクチャー

タイトル： 「三省合意改正後のインターンシップの現状と今後の可能性」

講師： 京都産業大学 経営学部 准教授 松高 政 氏

皆さんこんにちは。令和6年度インターンシップ専門人材セミナー基礎編のショートレクチャーとして、「三省合意」改正後のインターンシップの現状と今後の可能性というテーマでお話をします。私は本セミナーのメインファシリテーターを務めます、京都産業大学の松高政です。よろしくお願いします。

私は長くインターンシップに関わっており、大学でもインターンシップとキャリアの科目を長く担当しています。また、文部科学省や経済産業省のインターンシップに係る委員会等にも関わってまいりました。本日は、これまでの経験も踏まえてお話します。

1. インターンシップ専門人材セミナーの位置づけ

まず、インターンシップ専門人材セミナー基礎編の位置づけです。平成30年に、文部科学省より、『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。インターンシップの専門人材について、具体的に細かく記述された文書としては、これが初めてではないかと思います。

また、この文書では、インターンシップの専門人材に必要とされる要素として、ステップ1「説明できる」レベル、ステップ2「行動できる」レベル、ステップ3「変革できる」レベル、と整理されています。本セミナーはステップ1の「説明できる」レベルを対象に実施しています。ステップ2と3の研修会については、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・発展編が担っています。また、ステップ1、2、3といった段階を順に踏んでいくと、「インターンシップコーディネーター」という資格を付与しています。私はこのステップ1、2、3について、武芸や茶道等で使われる「守・破・離」という言葉を使って説明しています。「守」は、師匠や流派の型をきちんと守り、まずは教科書通りにきちんと学んでみましょうということです。ステップ2の「破」は、学んだ型にさらに良いものを取り入れて発展・改善させていくというレベルです。そして、ステップ3の「離」は独自の新しいものを生み出していく「変革できる」レベルです。本日のセミナーは、まずは型をしっかり学んで説明できるレベルを目指しましょう、ということで開催されています。

2. インターンシップ専門人材とは

続いて、インターンシップ専門人材とはどういった人材かについて説明します。文部科学省の定義では、教育的効果の高いプログラムの構築・運営ができ、大学等と企業との間で調整を行う専門的知見を持った人材とされています。また、このインターンシップ専門人材に

については、採用と大学教育の未来に関する産学協議会がインターンシップとして定義をしている「タイプ3」と「タイプ4」に限定せず、「タイプ1」と「タイプ2」、産学協働プログラムも含めて、「インターンシップ専門人材」という表現を用いています。

これは経済産業省のガイドブックです。企業、学生、大学の3者のニーズをすりあわせ、インターンシッププログラムを開発、運営、評価する人材とあります。大学の通常のプログラムにおいては、対学生、学内のみの業務が多いですが、インターンシップや産学協働教育のプログラムにおいては、学生、企業など複数のステークホルダーがあります。教育的効果を高めるためには、その中心を担う人材も必要であるということです。

また、海外にはすでに専門人材が存在しています。すでにインターンシップや産学協働教育が大学教育に組み込まれている国は多いです。名称としては、「コーディネーター」「エデュケーター」「コンサルタント」など、様々ですが、いかなるプログラムにおいても主力スタッフであるという意味では同じです。

そして、専門人材は中心的な、ハブのような役割を目指します。教員や職員の垣根を越えて人材を育成し、大学の競争力強化に繋げていくものです。つまり、大学の競争力の強化のために必要となるのが、専門人材ということです。

私も海外の専門人材の方を何人か存じ上げていますが、教員なのか職員なのか、よくわからない方も非常に多いです。日本の大学ではその2つが主な職種である中、最近はどちらでもない方も少し増えてきました。海外では、教員・職員のどちらでもない、インターンシップのプロフェッショナルとしての人材が一般的に存在しています。

こういった話をしますと、「いえ、私はそこまで目指すつもりはありません」とおっしゃる方も多いのではないかと思います。ジョブローテーションによってインターンシップの担当部署やキャリアセンターに配属されている方も多いのではないかと思います。そういう方も、決して大げさに捉える必要はありません。インターンシップ専門人材は、一定期間、学内で専らインターンシップに携わる担当者をさします。インターンシップ関連業務により多くの時間や労力を費やし、他の教職員に比べ、誰よりもインターンシップのことを考えていらっしゃると思います。その期間中は学内で一番の専門家になり、学生のために少しでも意義のあるプログラムを実施し、大学教育のプラスになっていこうという考え方を持っていただければ結構です。

3. 我が国のインターンシップの位置づけとキャリア教育

それでは、「三省合意」改正後のインターンシップの現状についてお話をする前に、日本のインターンシップの位置づけについて復習をしたいと思います。

我が国のインターンシップは2000年前後に出てきました。それ以降の20年間、キャリア教育としてのインターンシップということで進められてきました。では、キャリア教育とは一体何なのか。ご承知の通り、社会的・職業的自立のためのキャリア発達を促す教育です。

そして、1つのプログラムや事業ではなく、学校教育全体を通して理念と方向性を示すものという考え方があります。

4. 大学におけるキャリア教育の現状

大学におけるキャリア教育は、インターンシップが始まった2000年前後から急速に取り入れられました。当時は現在と逆で、若者の就職が非常に厳しく、フリーターやニートといった若年雇用問題が社会問題化していました。そこで登場したキャリア教育は、「フリーターはけしからん」「ニートは駄目だ」というように、学生の意識改革に重きを置いていました。

そういった動きにあわせて多くの大学の「就職部」が「キャリアセンター」に改組されました。また、補助金事業によって、当時の文部科学省もキャリア教育を推進していました。多くの大学が『現代的教育ニーズ取組支援プログラム』や、『特色ある大学教育支援プログラム』などを申請して採択されました。しかし、そうしてキャリア教育を推進した結果、一点突破型やイベント型のプログラムにならざるを得なかったという問題がありました。効果がないわけではありませんが、日常的な大学教育との連携がなければ、教育的効果を発することは難しかったわけです。

この問題は現在も続いています。キャリア教育やインターンシップは勤労観や職業観を育てる教育であり、「学部・学科の教育とは無関係でいい」「一般教育科目や専門教育とは違っていい」とされ、居留地化していると言えます。外部業者や、担当者独自のキャリア観による授業内容や運営では、どのように進めても居留地化してしまい、大学全体としてのディプロマ・ポリシー、カリキュラムマネジメントとの連携という視点が欠如しやすくなります。現在も、キャリア教育を担当する教員の地位は向上せず、任期付きの契約や非常勤が多いです。評価についても、事前・事後にアンケートをとり、授業前後で何かの力が上がったか下がったかを調べる程度に留まっています。

つまり、不安定なキャリア教育の上に、不安定なインターンシップが乗っている状況です。前提となるキャリア教育がグラグラと揺れている上にインターンシップが乗っている、非常に不安定な状況でこれまで取り組まれてきたのではないかと思います。その結果、インターンシップの実施目的や教育的効果が明確にならず、質的課題を抱えた状態で実施され、学生にとっても企業にとっても教育的効果がよくわからない。結局は「インターンシップは就職活動で、大学教育とは関係ないものだ」とされ、大学での位置づけも上がらない。そのため、質的・量的な課題を抱えたままになっている。そんな循環から抜け出せない20年間だったのではないかと思います。

5. 日本のインターンシップの現状

このように、学生、企業、大学それぞれが都合よくインターンシップを実施してきた状況

に対し、2022 年に産学協議会がインターンシップの位置づけを定義しました。

産学協議会のリーフレットの内容です。現状、「インターンシップ」という名の下に様々な目的・形態・期間等のプログラムが実施され学生の混乱を招いている、学生は採用に直接繋がると期待して実務を全く体験しない「インターンシップ」と称する短期プログラムに参加しているのが実情、とあります。たとえば、何年か前までは、「1day インターンシップ」というものが盛んに行われていました。しかし、海外のインターンシップとは全くの別物です。大学はインターンシップを専ら「教育目的」としていましたが、インターンシップ本来の機能である「学生のキャリア形成支援」が十分に発揮されているとはいえないとあります。

結果として、インターンシップは「タイプ 3」と「タイプ 4」のみ、それから、「タイプ 1」と「タイプ 2」はそれぞれ、「オープン・カンパニー」「キャリア教育」と呼ぶということで、4 類型に整理されました。タイプ 3 においては、インターンシップと称するためにいくつかの条件が課せられ、条件に合わないものは文部科学省から大学等へ科目の名称等の変更要請がされている状況です。

6. 「三省合意」が改正されて、今、起きていること

「三省合意」が改正されて 4 類型化したことによって、今何が起きているのでしょうか。これは何らかの実証的なデータに基づいているというよりも、私の実感値から申し上げます。

まず、タイプ 3 のインターンシップから撤退する大学や企業も一定数いるのではないかという気がします。タイプ 3 のインターンシップと称するためには、いくつかの条件があります。産学協議会も質の高いインターンシップの普及を目指しているため、求めるレベルも高くなっています。そうすると、大学や企業の負担が大きくなり、なかなか難しい。その結果、タイプ 1「オープン・カンパニー」とタイプ 2「キャリア教育」にシフトしていくという大学や企業も少なからずあるように感じています。

そうしてタイプ 1 の「オープン・カンパニー」とタイプ 2 の「キャリア教育」が一体何なのかがわからなくなり、「更なるカオス化」が起きているようです。

これはリクルート就職みらい研究所の『就職プロセス調査』から、就職内定率の推移を表すデータです。2017 年からは、3 月 1 日広報開始、6 月 1 日採用活動開始という制度になっています。6 月 1 日時点の就職内定率を見てみると、2025 年卒の学生では、8 割以上がすでに内定を持っています。この制度ができた 2017 年でも、半分以上の学生が内定を持っていたことがわかります。また、4 月 1 日に最終学年となる 2025 年卒学生の就職内定率を見ると、6 割近くが内定を持っていますが、2017 年でも約 1 割の学生が内定をもらっています。このデータだけでも、非常に早い時期から内定の早期化が進んでいたことが読みとれると思います。

また、これは学生のエントリー経路についてのデータです。私は「インターンシップ等」

という言葉あまり使いたくないのですが、そこには、タイプ1のオープン・カンパニーと、タイプ2のキャリア教育が含まれます。タイプ1と2は本来そこで得た情報を採用に活用してはいけないことになっています。しかし、実際はタイプ1のオープン・カンパニーが学生の就職活動の草刈り場になっており、非常に大きな採用経路になっているということです。

では、タイプ3のインターンシップはどうでしょうか。この調査データでは「タイプ3のインターンシップを実施しますか？」ということを経営者に聞いています。「実施しない」と回答した企業は約半分です。一方、「実施する」と回答した企業を従業員規模別で見えていくと、いわゆる大手企業の割合は半分ほどです。業種別にみても「積極的に実施する」という回答が際立って多いところはありません。

また、「4 類型化でインターンシップの位置づけが変わったことを知らない企業も多い」といった声もよく耳にしますが、この調査に限っては、「知らなかった」と回答している企業の割合は、10%未満でした。

つまり、業種別で見ても、従業員規模別で見ても、大方の企業は今回の改正でインターンシップの位置づけが変わったことを理解したうえで「実施しない」と回答しているわけです。このような結果から、やはりタイプ3のインターンシップは負担が大きいため、タイプ1やタイプ2にシフトしていくということがわかるのではないかと思います。

また、本セミナーの申込みにあたって、皆様にアンケートに答えていただきました。「今後、インターンシップ等の産学協働によるキャリア形成支援活動はどのような方向に進むと思いますか？」という質問に対しては、「就職・採用活動のツールとしての活用が増加する」、「大学等を経由せずに企業独自のプログラムに参加する学生が増加する」という回答が多くありました。それから、先ほど紹介したデータと同じように、「就職活動の早期選考のツールとして使われていくのではないか」と思っている参加者もいらっしゃるのではないかと思います。

このように、「三省合意」改正後の4類型化によって様々なことが起こっています。このような状況下で、「今後、大学はどのように対応していけばよいのだろうか？」さらに、「あなたの大学ではどのように対応するのか？」「あなたは担当者としてどのように対応しようと考えているのか？」といった問いが、非常に大切になってきます。今回のセミナーが、それらの問いを考えるきっかけになればと思います。1人で考えるのは大変ですから、ぜひ一緒に考えていきましょう。

7. インターンシップの今後の可能性について

続いて、「三省合意」改正後の今後のインターンシップの可能性についてです。先ほどお話しした日本のインターンシップの現状では、あまりポジティブな話はありませんでした。そのような状況になっている一番の理由は、インターンシップ専門人材の不在ではないかと

私は思っています。

海外のものがすべて良いというわけではありませんが、海外の大学にはインターンシップに何年も関わっているプロフェッショナルな人材が、大学にも企業にも存在しています。一方、日本の大学等では、3年から5年でジョブローテーションがあるため、なかなか経験が積み上がらないといった問題があるのではないかと思います。だからこそ、インターンシップ専門人材の出番です。インターンシップに詳しく、大学や企業や学生をうまく調整できるような人材が求められているのではないのでしょうか。

冒頭で紹介した文部科学省からの文書です。インターンシップ専門人材の果たす役割として、いくつか記載があります。まず、インターンシップを通じて、教育課程や教育方法の更なる改善・充実を図っていく。大学等におけるカリキュラムや指導方法等の改善に繋げていく。つまり、インターンシップの実施だけでなく、それらを通じて教育課程や教育方法の更なる改善を図っていく。それこそがインターンシップ専門人材の大きな役割だと思います。

本セミナーに申込みをいただいた際のアンケートで、「貴校における、今後のインターンシップ等はどのような方針で進んでいくと思われますか？」とお聞きしたところ、「タイプ2のキャリア教育を正課科目として実施していく」「タイプ3のインターンシップを正課科目として実施していく」という回答が多数ありました。実際にそれらを推進するには多くの課題があるかと思いますが、大学教育としてそのような方向を目指して推進していくという大学が多数あることが、私には非常に嬉しく、励みになりました。

続いて、これはインターンシップの新しい定義についてです。「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうかを見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と記載があります。要は、学生自身が「自分にはこういった仕事に就く能力が備わっているのか」ということを見極めるためには、そもそも、自らにどのような能力が備わっているのか、何かしらの能力が備わっていなければ見極めることもできないのではないかと、ということです。そういう意味では、「大学時代にどんな経験をして、何を学んできたのか」、いわゆる大学生本来のまっとうな過ごし方が求められるのではないかと、思っています。

汎用的な能力、専門的な能力がなければ見極め自体ができません。ですから、大学生時代に様々な経験をして、しっかりと学び、そういった能力を身につける必要があります。そして、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験をして、「自らが関心ある分野は何なのだろうか？」「自分はどのようなキャリアを築きたいのだろうか？」ということを考えていく必要があります。その中で、今は様々な選択肢があり、進路も多様化していますので、「自分はどのような生き方や働き方をしたいのか？」を考えることが進路選択の大前提になってくるのではないかと、思っています。ですから、教室内のワークも当然大

事ですが、それだけではなく、実際の就業体験や実社会でのインターンシップの経験を通してそういった思いを明確にしていくことは、これから学生自身がキャリアを築くために非常に大切なことになってくるのではないかと思います。

これは文部科学省の「大学等における学生のキャリア形成支援活動表彰（旧・大学等におけるインターンシップ表彰）」の資料です。大変ありがたいことに、今年3月、京都産業大学が最優秀賞を受賞しました。

京都産業大学では、インターンシップの定義に基づき、事前学習において「具体的な専門能力や汎用的能力とは何なのか」「その能力を具体的にどのようにして活用するのか」をまとめた学習計画書を学生に作成させています。事前授業で受入企業にプレゼンテーションをしてフィードバックをもらい、さらに改善したものを就業実習当日にプレゼンテーションし、事後の授業で振り返ります。その点が、今回の表彰制度の中で非常に高く評価されました。私自身も企業の方と一緒にいるのですが、学生だけでなく、企業にとってもプラスになっていると実感しています。

8. まとめ

これまで日本では、企業が大量の母集団を形成して、学生にエントリーシートを書かせて面接するという採用手法が取られてきましたが、それが10年、20年先も続くとは思えません。今は18歳人口も減っています。今後は違った採用手法が出てくるのではないかと思います。そういった問題について危機感を持ち、インターンシップによる解決の可能性を感じている企業もあると思います。

インターンシップは、本来の大学生活が評価されるという点で、新たな採用ルートの可能性を秘めていると思います。企業と学生が、面接やエントリーシートだけではなくインターンシップを通して一定期間共に過ごし、お互いに評価し、見つめ合う。そのような採用が行われれば、大学教育も変わっていくのではないのでしょうか。就職活動や採用は、大学にとっては「出口」ですが、企業にとっては「入口」です。その接点が変われば、大学教育も変わるということです。もちろん、エントリーシートの書き方や面接対策等の講座も大切かもしれませんが、学生時代にどのような経験をして、どのような力をつけて、何を学んできたのかということを、面接などの短い時間で判断するのではなく、しっかりとお互いに見つめ合うことが採用に繋がるのではないかと思います。

多様化の時代、現在の採用方法だけではいずれ企業も立ち行かなくなると思います。そういった意味でも、インターンシップを通した新たな可能性があるのでは、と実感しています。

「三省合意」が改正され、インターンシップの位置づけも変わりました。今後も混迷状況が続く、学内でも議論になるかもしれません。だからこそ、自分の大学ではどうするのかと

ということが問われます。

インターンシップを含め、産学が協働するプログラムは手間も時間もかかります。私の経験でも、「本当に面倒くさいな」と思うことばかりでした。しかし、京都産業大学で長くインターンシップ・キャリア教育を推進してきた元理事からは、「熱意、感性、根気だ」ということをよく言われていました。私自身は「もう嫌だ。やめようかな」「こんなにやってもしょうがないんじゃないか」と思っていたのですが、「そんなことじゃ駄目だ。学生、企業、大学にとって大事なことは何か。今我々がやるべきことは何なのか。熱意、感性、根気をもってやっていくしかない」ということを言われていました。私自身、インターンシップに限らず、どのような仕事やプログラムでも、私自身も「熱、感、根しかない」と言い聞かせて進めています。

とはいえ、一大学の一担当者が個別に取り組むには荷が重く、課題も多いでしょう。学内で孤軍奮闘している方も多くいらっしゃると思います。だからこそ、本セミナーに参加して励まし合い、協力しあい、一緒に頑張っていきたいと思っています。

毎年、多くの方が本セミナーに参加されていますが、「自分は一人ではなくて、自分と同じ立場の方が全国に多くいるんだ」ということを知るだけでも気持ちが楽になるかと思います。ぜひお互いに話し合い、刺激し合い、それぞれを良いものにしていければと思っています。

ご視聴いただき、ありがとうございました。当日お会いできるのを楽しみにしています。

(了)