

日本的インターンシップと キャリアガイダンス ～ JILPTの調査から

労働政策研究・研修機構
下村英雄

発表の構成

- **大学に関するトピック**

- 全国625大学(一部高専を含む)の就職指導担当者に大学就職指導に関する調査票を送付。全体で325通の返送(回収率52.1%)。

- **企業に関するトピック**

- インターンシップを受け入れている先行企業6社、企業が参画するキャリア形成支援に関与しているNPO等6法人の計12組織にヒアリング調査を実施。

- **(学生に関するトピック)**

- **日本的インターンシップとキャリアガイダンス**

大学に関するトピック

～ 大学就職における急激な環境変化

- 大学就職指導の急激な変化
 - 90年代における大学進学率の上昇
 - 大学生の質の変化
 - キャリア意識の成熟に向けた対応
 - 就職協定廃止への対応
 - 就職活動早期化と就職指導体制の変化
- キャリアセンター化、就職活動の情報化、体験型の就職指導への対応
 - 全学的な就職指導体制の立ち上げ
 - コンピュータの導入
 - インターンシップへの対応

大学に関するトピック

～ キャリアセンター化及び情報化への対応

- 全学的な就職指導体制の立ち上げ
 - 8割弱の大学で、**就職指導事務の専任職員**を置いている。
 - 7割弱の大学で、**就職指導事務専用の部屋**がある。
 - 6割弱の大学で、**複数学部にまたがる就職指導組織**がある。
- パソコン、インターネットの導入
 - 9割強の大学で、学生がインターネットが使える**パソコンを自由に活用**できる。

大学に関するトピック ～インターンシップへの対応

- インターンシップの実施状況
 - 正規の授業科目で必修・・・6.5%
 - 正規の授業科目で選択・・・46.8%
 - 企業等が実施するプログラムに学生が自由参加・・・32.4%
 - 就職指導の一環で単位認定あり・・・13.6%
 - 就職指導の一環で単位認定なし・・・27.5%
 - ただし、学生の参加状況は「1割以下」が約6割強。

大学に関するトピック ～インターンシップへの対応

- 受け入れ先企業数・・・**平均43.8社**
 - 約半数の大学で20社以下、50社以上は約3割
- インターンシップ受け入れ先の手配
 - 全学の事務組織 37.8%
 - 学部の事務組織 10.9%、
 - 教員による専門の委員会 10.9%
 - その他 35.3% (各地のインターンシップ推進協議会など)
- インターンシップを行う上での問題点
 - **企業との連携が難しい** 60.6%
 - 学生の事前指導が難しい 52.9%
 - 学内での連携が難しい 49.2%

大学に関するトピック

～ 大学側からみた日本的インターンシップの課題

- 「インターンシップ」の**目的の明確化**
 - Co-op教育、Apprenticeship、internshipとの比較
 - どういった内容の職場体験を必要としているのか
 - 「インターンシップ」の**対象者の明確化**
 - 誰に何を提供するのか。
-
- **キャリアガイダンスとの関連性の明確化**
 - キャリアガイダンス研究内における「インターンシップ」などの職場体験の位置づけは、理論上、いまだ不明確。

大学に関するトピック

～ 職場体験とキャリアガイダンスの関連

- Experience-based learning about work (Watts,1996)
 - Preparation(準備)、Briefing(事前説明)、Activity(体験)、Debriefing(事後説明)、Follow-up(フォロー)
 - Expansive(拡張: キャリアに対する興味関心を広げる)
 - Sampling(サンプリング: 試行的に経験してみる)
 - Anticipatory(予期: 実際に経験してみる)
 - Work experience(職場体験): task(課業: 仕事の内容)
 - Work observation(職場見学): process(プロセス)
 - Work shadowing(シャドウイング): roles(役割)
 - Work simulation(模擬体験): controlled learning
 - Case-studies、Role-plays、Games

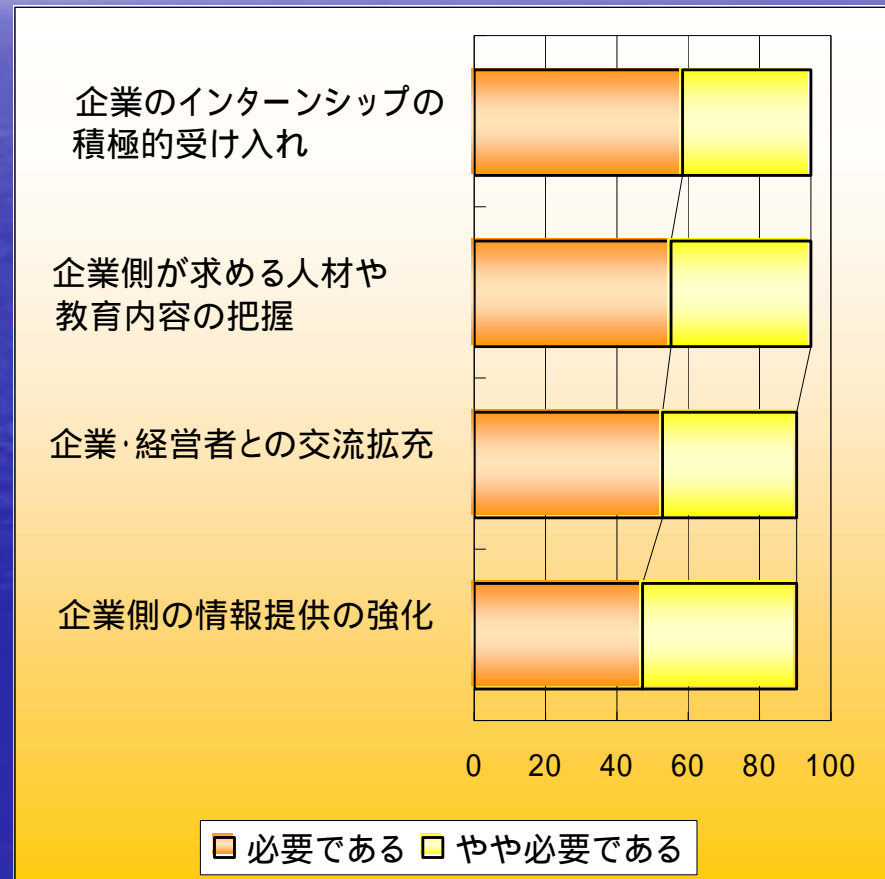
企業に関するトピック

～ 大学と企業の連携のあり方

- 大学側に、企業の連携のあり方に関して、最も求めているものをたずねた。

大学側は**インターンシップの積極的な受け入れ**を、企業に対して最も求めている。

- (その他、企業側との継続的・実質的な情報交換を求めている)



企業に関するトピック

～ インターンシップの制約条件

- 学生ができる職種・業務、学生を指導する担当者、受け入れ可能な時期・地域などの制約から、企業側が提供できる**インターンシップの場には上限がある。**

- 実際にインターンシップを希望した時に、本当にその職種が経験できるかどうか。それが難しい(地方物流B社)。
- 夏休み期間中に1～2週間お願いしたいということになると、まだ、受けやすい。これが秋とか春とかになると、当社は忙しい時期になるが、そうなる、率直なところ、構ってられなくなる(地方食品C社)
- 受け入れは、このくらいが限度だと思っている。インターンシップ生があまり集中するということになると、うちのスタッフの負担もかかってくる(地方ホテルD社)。

企業に関するトピック

～ インターンシップメリット

- インターンシップのメリット
 - 若手社員に実習生を担当させることで社員教育になる
 - 若者を職場に入れることで活性化する
 - 若い外部の視点で職場を点検してもらうことで改善につながる
- しかし、既にインターンシップを受け入れている企業でも、「**現状ではインターンシップ受け入れのメリットがない**」と認識している場合が多い。

- 本音で言うと、メリットがなくて困っている(都心化学E社)
- はっきり行って受け入れの満足度合いは低いですが、そこに満足を期待する方が間違っている(地方食品C社)

企業に関するトピック

～ インターンシップ受け入れの動機

- 地方・・・地域貢献、ネットワークの維持
 - － 現在、地元大企業が率先して行っている。
 - － 学生が体験できる職種は、その企業の業種によって限定される。
 - － 限定された業種・職種による体験をどれだけ学生にとって意味あるものに仕立てていけるかを、企業は考慮する。
- 都心・・・企業PR、企業イメージの維持
 - － 採用活動で多くの学生に出会うが、質の変化に気づく。
 - － 何らかの情報提供を行うことによって、企業を十分に理解させることが重要だと認識する。
- 学生の体験をより広い意味で捉え直し、企業社会全体を体験することによる**教育へと高めていくことが重要だ**と考えている。

企業に関するトピック

～ 採用型インターンシップの可能性

- 企業側のインターンシップに対する動機づけ
採用・訓練との関連づけ
- 採用型インターンシップの可能性
 - 米国Co-op教育で挙げられている企業側のメリット
 - 質の良い学生に低コストで接触できる効果的な採用手段であり、
 - 結果的に入社後の訓練コストやマッチングも良好になること
(NCCE: National Commission for Cooperative Education
<http://www.co-op.edu/>) 他。
- 現在、採用型インターンシップ^oを行っていない企業は、いくつかの理由から採用とインターンシップ^oを結びつけることを慎重に考えている。
 - スケジュールの問題、 効率の問題

企業に関するトピック

～ 採用型インターンシップの可能性

- スケジュールの問題
 - 日本の現状では3年生の夏休みがインターンシップのシーズンとなっている。
 - 採用選考がよりいっそう早期化する。
 - **在学期間が1年半以上残っている段階で選考を行う意味づけが難しい。**

・夏に採用型のインターンシップをやるとしたら、何年生を相手にするかが難しくなる。3年生の夏休みに採用というのはやはり無理だと思う。あと1年半もまだ学生期間が残っていて、その間、どう成長するのか分からない(都心化学E社)。

・4月の一括採用からは、インターンシップはあくまでインターンシップであり、採用選考のスケジュールとは違う(都心コンピュータC社)。

企業に関するトピック

～ 採用型インターンシップの可能性

- 効率の問題

- 接触できる学生数が限定される。
 - インターンシップの受け入れ可能な範囲で学生と接触するために絶対数が限られる。
 - 現在の採用選考ではインターネットなどを活用した方が接触できる学生の絶対数を確保できる。
- インターンシップが可能な業種、職種、企業は限られているため、インターンシップが**効率的な採用ツールになる企業規模や業種、地域はある程度限定される。**

分母が限られてしまう。一般の公募であれば、特に今はインターネットがあるし、数千人からの応募者が来る。インターンシップは地元の大学しかない。(中略)1割もいれば、上出来ではないか。学生の側でも希望があるので、そこは難しいと思う。(地方食品C社)

企業に関するトピック

～ 採用型インターンシップの可能性

- 採用基準として企業に対する「やる気」を重視している。
 - 必ずしもインターンシップが効率的な採用手段にはならず、短時間に面接などを行って人物評価を行えば十分な対費用効果が得られるとの声もある。

・ただ、今のところ、会社が採用するのはやる気。基礎能力とか適性とかは、後からついてくるのであって、やはりやる気はその会社で働くという意欲があるかないかで決断すると思う(地方造船A社)。

・一定の採用基準があるので、優秀な方、やる気がある方を採用するということになる。そういう人がインターンシップの中から見出せるとは思わない(地方食品C社)。

- インターンシップが効率的な採用手段となるためには、いくつかの条件がある。コストのかかる採用手段であるため、その発展が疑問視されている。

企業に関するトピック

～ 単位取得型インターンシップの可能性

- 現状では、**単位取得型インターンシップにも企業側は概して否定的。**

・熱心な学生が来てくれるので何とかなっている。単位を取るために全員来るようになったらだめだろう(地方物流B社)。
・インターンシップの目的をはっきりさせる必要がある。本来は、単位をとるためだけということではないと思う。きちんと送り出す前に学生に動機づけをして目的意識を持たせるべきだ(地方食品C社)。

- 「単位取得」を目的とした学生は受け入れたくないと考えている。
- 企業側に利益がないばかりか、大学の代用として教育の場を提供するのは本末転倒と捉えられている。

企業に関するトピック

～ 単位取得型インターンシップの可能性

- 「企業が行うべき教育」と「学校が行うべき教育」があると認識
 - 学校で、**動機づけと最低限の基礎知識**は付与してほしいと考えている。

- ・企業側として言いたいのは、派遣する時にしっかりと動機づけをしてほしいというのが第一となる。(地方食品C社)。
- ・あまりにも全部、企業任せだと困る。ある程度までは学校教育と家庭教育でちゃんとやるべきことをやった上で、企業でやるべきところがあると思う(都心化学E社)。
- ・大学が起点である。大学の勉強が終わって実力プラス であれば良い。大学を休んで、休学してインターンシップということでは、大学に行っている意味は何かということになる(都心電機F社)。

企業に関するトピック

～ 単位取得型インターンシップの可能性

- **学校側で特色あるインターンシッププログラムを用意することによって、企業側のインターンシップ受け入れの動機づけが高まる。**

・企業に受け入れの依頼をしてOKが出たらプログラムをつくって下さいというが、それはありえない。ここではこちらからプログラムを提案をする。そういうことをせずに企業にメリットがないとか、インターンが広がらないというのは問題がある。

●教育プログラムの企画という発想が重要であり、それを誰が考えるか。(中略)そこを企業と話をし、企業とカリキュラムを一緒に作るというのが今はなかなかできない。【NPO法人ヒアリング調査より】

- **テーマ設定型 (or 成果追求型) のインターンシッププログラムを大学側から提案して、プログラムの内容を差別化する。**
企業の方でも、動機づけをもって依頼を受けやすくなる。

企業に関するトピック

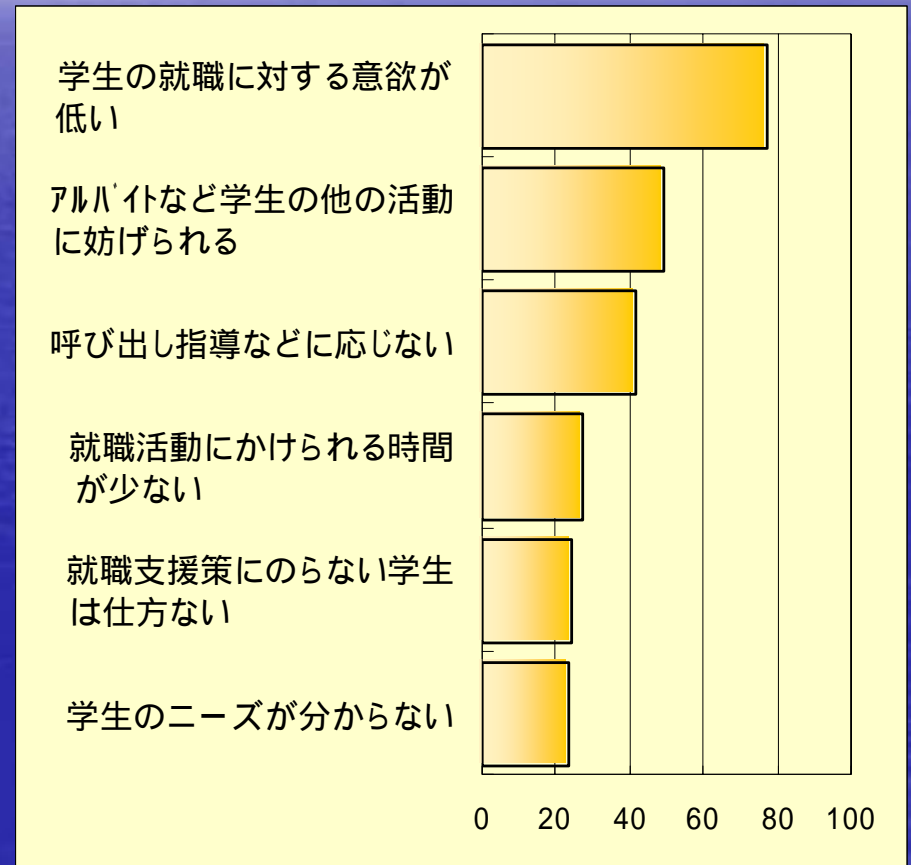
～ 多様なインターンシップの可能性の確保

- インターンシップのあり方には様々な議論がある。
 - 大学と企業は適度な関係を保つ必要があると考えます。例えば、採用直結インターンシップは実質的就職活動の早期化を招くため反対です。学生を支援するために就職関係の諸施策は必要ですが、大学は就職予備校ではありません。そのあたりのバランスを図っていく必要があり、重要なことだと考えます。(九州・公立)
- 様々なタイプのインターンシップがあるが、一律にどのタイプが望ましいと言えない。
- 企業の目的や戦略にそった形で様々なタイプのインターンシップが可能となるように多様な選択肢を確保する。
 - 企業が積極的に参画しやすいような環境整備の必要性。
 - ex.)採用型インターンシップ 9月採用、通年採用、卒業後採用へ向けた環境整備など

学生に関するトピック

～ 就職ガイダンスへの参加状況

- 学生のガイダンスへの参加状況が悪い。
 - － 就職を希望する学生のうち約60%が出席
 - － 「**学生の就職に対する意欲**」が低いのが改めて問題となっている。
- また、インターンシップ運営上の問題の1つは「**学生の関心が薄い**」。



学生に関するトピック

～ 就職活動の早期化とキャリア意識

● 日本の大学就職活動における早期化の弊害

- 大学生のキャリア意識が未熟である原因の1つには、就職活動の早期化もある。

- 学生のキャリア準備活動が不足する大きな要因として採用活動の早期化がある。4年次になってからの活動であれば概ね対処できるのではないか。(中部・私立)
- 4年夏～秋の採用活動であれば学生も就職意識を高めて臨める。(中部・私立)
- 採用活動の過度な早期化を是正してもらえることが、実は一番有効だと思う。3年の10月～11月頃から企業研究の範囲を超えた採用情報の提供、受付(エントリー)が行われており、これではまともな準備は難しいと思います。(中部・私立)


学生に関するトピック

～ インターンシップとヒューマンスキル

- 日本における「礼儀・マナー」などのヒューマンスキルの重視
 - インターンシップの効果を「ヒューマンスキルの向上」に求める考え方 ヒューマンスキルはどこで身につけるのか。
- 企業側は、「礼儀・マナー」などの最低限のことは学校でやってもらいたいと考えている。
 - キャリア意識形成の基盤は、学校の中で行うべきだと考えている。
 - または、より年少の段階から徐々に形成すべきもの、家庭で形成すべきものと考えている。

学生に関するトピック

～ インターンシップとレディネス

- 学生のレディネス(準備度)が整わない段階でインターンシップを行うことの是非
 - キャリア意識形成に向けた動機づけを与えるために(expansiveな目的で)、低学年段階でインターンシップを行う。
- 
- 十分な水準のキャリア意識を形成する前の学生をインターンシップに送り込むことは、企業側にとって負担が大きい。
- 学校内で可能なキャリアガイダンス、学部授業との関連づけを検討する。
 - 単に就労体験プログラムを整備する。
目的意識を明確にし、テーマをもった就労体験を行い、
他の就労体験プログラムと差別化する。

学生に関するトピック

～最近のキャリア発達理論より

- **機能的でないキャリアに関する思考 (Dysfunctional career thoughts: Nevo, 1987)**
 - 「世界にたった1つの自分ぴったりの職業がある」
 - 「完璧な職業選択ができるまで満足しない」
 - 「自分にあった職業を、直感的に感じなければならない」
- **進路選択に関する非合理的信念 (irrational beliefs: 若松, 2001; cf. Steadら, 1993)**
 - 「考慮する選択肢が収束せず、拡散してしまう」
 - 「考えようとしても情報や答が得にくい問題が気になる」
 - 将来における自身や情勢の変化に関するもの
 - 偶然性の強い進路先の状況に関するもの
 - 自己の能力や向き・不向きに関するもの

まとめ

～ キャリアガイダンスの視点

- 大学に関するトピック
- 企業に関するトピック
- 学生に関するトピック

・教育効果が高いものとするためには、キャリア教育やキャリアガイダンスのようなニュアンスが入っていった方が良い。それは要素として絶対に欠かせない。例えば、工学部系の先生方にインターンシップの話をする、そんなの昔から工場実習でやっていますと言うが、そこにはキャリアという考え方、キャリア教育という考え方はない。(NPO法人インタビューより)

- インターンシップを中心とする職場体験を、キャリアガイダンスの中でどのように位置づけるかは、十分に研究が進んでいない。
- キャリアガイダンスサービスの1つのオプションとして、どのような学生にどのような目的で、どのような他のメニューと組み合わせた場合に効果的か、などいくつかの研究課題が残されている。

まとめ

～インターンシップとキャリアガイダンス

- **低学年段階からのキャリアガイダンス**
 - 卒業までに時間がある段階での「インターンシップ」の意味づけ
キャリアガイダンスプログラムとの関連づけ
学部の授業科目との関連づけ
- **高校時代の進学指導とキャリアガイダンス**
 - 現在の進学指導をさらに深めて、キャリア意識の啓発と関連づける
 - キャリア意識を持った大学1～2年生に対して、より有益なキャリアガイダンス
- **地方大学におけるキャリアガイダンス**
 - 採用型、テーマ型などの高度なインターンシップが有効に機能する水準にないキャリア意識の未成熟な学生も増加
 - Work Simulation、企業人による授業など学内で行えるキャリアガイダンスの充実