

日本における大学生のインターンシップの歴史的背景や近年の変化とその課題

——「教育目的」と「就職・採用目的」の視点で

亀野 淳

(北海道大学高等教育推進機構教授)

本稿においては、日本における大学生のインターンシップを「教育目的」か「就職・採用目的」という視点を用いてこれまでの政策、現状、諸外国との比較、最近の特徴的な動きをみてみた。日本の大学におけるインターンシップの歴史を概観し、その上で、統計資料を用いて日本のインターンシップの特徴を明らかにした。その特徴とは、①インターンシップの参加者は増加傾向にあるものの、期間が短く、それがより短期化していること、②大学や行政は、インターンシップは教育目的であることを強調しているが、現実には就職・採用目的で実施されていることなどがあげられる。また、海外の動きをみると、米国のコーオプ教育や英国のサンドウィッチコースは教育目的としての産学連携教育として引き続き重要な役割を果たしているものの、これらとは別に就職・採用を意識したインターンシップが拡大していることなどを明らかにし、インターンシップなどの産学連携教育を国際比較の観点でみる場合に、労働市場の特徴との関連性に留意する必要があることなどを明らかにした。さらに、日本の特徴的な動きとして、①長期間、②低学年、③オンラインの3つの多様なインターンシップを取り上げるとともに、「教育目的」と「就職・採用目的」を併せ持つインターンシップについて、その内容を諸外国の取組とも比較しながら考察を行い、その課題や位置づけについて明らかにした。

目次

- I はじめに
- II 日本のインターンシップの歴史——「教育目的」と「採用目的」に着目して
- III 日本におけるインターンシップの現状——統計データによる現状把握
- IV 諸外国のインターンシップの現状——日本との対比を基本に
- V 日本のインターンシップにおける最近の変化
- VI 終わりに

I はじめに

1 本稿の目的

日本における大学生のインターンシップは政府の方針としてその推進が位置づけられた1990年代後半以降大幅に拡大しているが、当初の目的とは異なる形態で発展し、諸外国のインターンシップや産学連携教育と比較しても特異なものとなっている。そこで、本稿では、日本における大学生のインターンシップを「教育目的」か「就職・採用目的」という視点を用いてこれまでの政策、現状、諸外国との比較、最近の特徴的な動きをみ

図1 「教育目的」と「就職・採用目的」の区分についての考え方

	大学等及び学生にとっての意義	企業等における意義	(参考) ディスコ (2019)
教育目的	教育内容・方法の改善・充実 キャリア教育・専門教育としての意義 自主性・独創性のある人材の育成 高い職業意識の育成	大学等の教育への産業界等のニーズの反映 実践的な人材の育成	地域・社会貢献 産学連携による人材育成 学生の職業観の涵養 企業PR, イメージ向上
就職・採用目的		企業等に対する理解の促進, 魅力発信	採用活動のための母集団形成 優秀な人材の採用 (採用直結型)

注：1) ここでは2014年に一部改正された「三省合意」を用いる。

2) 三省合意における「企業等における意義」がややわかりづらいので、ディスコ(2019)の企業調査で用いられた企業のインターンシップ実施目的の項目を参考で記載した。

出所：文部科学省・厚生労働省・経済産業省(2014)；株式会社ディスコ(2019)

てみたい。具体的には、まず日本の大学におけるインターンシップの歴史について概観し、その上で、インターンシップの現状を最近の変化とも絡めながら明らかにしたい。さらに、日本のインターンシップの特徴や最近の変化をより鮮明するために、諸外国の状況についても概観し、日本のインターンシップの課題や今後のあり方について考察を行う。特に最近の動きとしては、長期、低学年、オンラインなどのインターンシップを取り上げるとともに、「教育目的」と「就職・採用目的」を併せ持つインターンシップについて、その内容を諸外国の取組とも比較しながら考察を行う。

2 「教育目的」と「就職・採用目的」の考え方

1997年9月の文部省・労働省・通商産業省(いずれも当時)「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(以下「三省合意」という)が日本の大学におけるインターンシップ普及の契機になったものであるが、その中でインターンシップは「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」と定義された。また、「企業等の場における学生に対する教育活動」や企業に対しては「産学連携による人材育成の観点から推進するものであり、自社の人材確保にとらわれない広い見地からの取組」という文言が用いられ、さらには2014年の一部改正では「大学等の教育の一環として位置づけられ得るもの」という文言も追加されている。このように、政府の公的文書では、インターンシップは「教育活動」であり、「就職・採用活動」ではないことを強調し注意喚起している。

本稿では、インターンシップの目的を「教育目的」と「就職・採用目的」に分け、その相違に着

目しながら、日本のインターンシップの歴史と現状、諸外国の動き、近年の日本のインターンシップについて考察を行うが、まず、「教育目的」「就職・採用目的」の具体的内容について検討する。三省合意では、インターンシップの意義として、大学等及び学生にとっての意義と企業等における意義があがっているが、これらを「教育目的」と「就職・採用目的」の2つに分けると、図1のように分類することができる。ただし、「教育目的」と「就職・採用目的」を明確に二分することは困難であり、どちらかの目的がより強いかという相対的な関係において分類を行った。例えば、大学や学生にとっては、より「教育目的」が強い項目としては「教育内容・方法の改善・充実」「キャリア教育・専門教育としての意義」であり、より「教育目的」が弱い項目としては「高い職業意識の育成」である。一方、企業にとっては、より「教育目的」が強い項目としては「大学等の教育への産業界等のニーズの反映」であり、より「就職・採用目的」の強い項目としては「企業等に対する理解の促進、魅力発信」である。

II 日本のインターンシップの歴史——「教育目的」と「採用目的」に着目して

「インターンシップ」という用語が政府の公的文書に最初に用いられたのは1997年1月の「教育改革プログラム『「教育立国」を目指して』」の中である。その後、「経済構造の変革と創造のための行動計画」(1997年5月閣議決定)を踏まえて1997年9月の三省合意によりインターンシップが本格的にスタートした。

しかしながら、三省合意の定義(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)を文字通り解釈すれば、教育実習、工場実習、医師の臨床研修制度、その他の資格系の必修の実習などもインターンシップに含まれ、これらは上記よりもはるか以前からスタートしている¹⁾。ただし、インターンシップの概念を広く解釈すればこうした実習も含まれるが、本稿では、特に断りのない限りこれらを含めずに議論する。

まず、三省合意前の経済界、大学での検討状況を見ると²⁾、経済同友会「選択の教育を目指して」(1991年)において「教育界との相互交流のひとつとして学生のジョブインターンへの支援」、日本経営者団体連盟「新時代に挑戦する大学改革と企業の対応」(1995年)において「現在の大学教育においては、(中略)、学生の企業実習・体験学習(たとえば、アメリカのインターンシップ制)やボランティア活動をカリキュラムの中に取り入れること」という提言がそれぞれなされている。また、大学側と企業側が就職採用問題を検討する就職協定協議会では、将来的な就職採用のあり方について検討しており、同協議会に設置された「中長期の就職・採用のあり方検討小委員会」のメンバーがボストンに調査団として派遣され、米国の就職採用事情やインターンシップの状況を調査したのが、1996年11月であり、その結果は『米国における就職・採用事情調査報告書』としてまとめられた。

つまり、インターンシップの検討当初の目的は、就職協定廃止に伴う就職・採用問題への対応であり、インターンシップが就職活動をめぐる葛藤の緩衝材として導入された(吉本 2020)。つまり、「就職・採用目的」でスタートしたとみることができる。

次に、1990年代以降の経済・社会情勢と照らし合わせてインターンシップの歴史をみると、1990年前後のバブル経済の人手不足期では、学生採用の際の青田買いやそれと同時に早期離職者が増大し、このとき問題となっていたのは、インターンシップで適職を探すことによって早期離職者を減らすことであった(橋本 2013)。つまり、「就職・採用目的」が主であったといえる。しかし、バブ

ル崩壊後、日本経済の低迷、企業業績の悪化、企業内教育の縮小に伴い、優秀な人材の育成が産業界から大学側に対する教育要求として顕著になり、「教育目的」が主になったといえる。

さらに、三省合意以降の状況を見ると、少子化に伴う若年労働力の減少も相まって、大卒労働市場は基本的に売り手市場で推移していった。これに伴い、インターンシップ自体もより「就職・採用目的」の強いインターンシップが主流となり、同時に、ワンデイ・インターンシップなど「就業体験」を含まないものもインターンシップと称する動きもあり、それらに警鐘を鳴らすかの如く、「教育目的」であることが政府の中からたびたび発せられたといえる。

そこで、2010年以降の行政、経済界の提言などを紹介し、この2つの目的のせめぎ合いといえる状況について説明する。

まず、2013年の文部科学省・体系的なキャリア教育・職業教育推進に向けたインターンシップの更なる充実に関する調査研究協力者会議「インターンシップの普及及び質の充実のための推進方策について(意見のとりまとめ)」によると、「中長期、海外インターンシップ」「多様な形態のインターンシップ(低学年、PBL組み合わせ型等)」の「教育目的」のインターンシップ促進について記述されている。一方、就職・採用活動との関係については、「インターンシップは企業の採用活動とは区別して考えるべきものであるが、……(中略)……大学教育との関連を持たせることにより固有の効果が認められるため、このような活動の意義と推進についても検討していく必要がある」とし、「就職・採用目的」については基本的には否定的な見解を示しているが、今後の検討の必要性にも言及している。

こうした動きを受けて、2014年の「三省合意」の一部改正では、大学等及び学生にとっての意義として「キャリア教育・専門教育としての意義」を新たに追加するとともに、企業の採用に当たっては、インターンシップで取得した学生情報の採用広報活用方法のルール明確化が新たに盛り込まれ、就職・採用目的に対する強い歯止めが掛けられたといえる³⁾。

さらにその後、2017年の文部科学省・インターンシップの推進等に関する調査研究協力者会議「インターンシップの更なる充実にむけて（議論のとりまとめ）」では、引き続き、「インターンシップを教育活動の一環として位置づけ」ているものの、「6. インターンシップと就職・採用活動との関係について」としてかなりの分量の記載がなされている。その結論として、「インターンシップが就職・採用活動そのものとして行われることのないようにするという現在の取扱いは維持しなければならないと考える」「今後、インターンシップと就職・採用活動との関係については、学生の学修環境を確保することを前提としたうえで、幅広い観点から関係者間で中期的課題として検討していくべきである」とし、「就職・採用目的」に対してはこれまで同様おおむね否定的な立場を堅持している。ただし、同報告書の中でも、「さまざまな意見があった」として、インターンシップで取得した学生情報の取扱いの柔軟化などに対する意見を紹介しており、「就職・採用目的」に対する一定の配慮、位置づけも行っているといえる。

一方、経済界の動きをみると、日本経済団体連合会（経団連）は「採用選考に関する指針」及びその指針の手引きにおいて、インターンシップのあり方について言及をしているが、2015年12月の手引きにおいては、5日間未満のインターンシップを否定した上で、「採用選考活動とは無関係である旨の周知徹底を図り、……」「インターンシップに際して取得した個人情報とその後の採用選考活動で使用しない」などと記述されており、「就職・採用目的」への否定的な見解を示している。

しかし、2017年4月の「採用選考に関する指針」の手引きにおいては、5日間という最低日数要件を削除し、「教育的効果が乏しく、企業の広報活動や、その後の選考活動につながるような1日限りのプログラムは実施しない」と明記され、いわゆるワンデイ・インターンシップについては明確に否定をしたが、5日未満のインターンシップについては容認した。

さらに、大学関係者と経団連からなる採用と大

学教育の未来に関する産学協議会（2021）では、大学教育と産学連携の今後のあり方としてインターンシップもその重要な一つとして取り上げ、三省合意以降のインターンシップの定義の見直しや産学連携教育として4つのタイプを提言した。具体的には、定義として「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（自らがその仕事で通用するかどうか）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（企業の実務を体験すること）を行う活動」とし、従来よりも「就職・採用目的」をやや意識したインターンシップを提言している。

つまり、経済界の動きをみると、「教育目的」という原則への理解は示しつつ、「就職・採用目的」についての要望もうかがえる。超短期かつ「就業体験」を含まない企業説明会に類するものはインターンシップと切り離して議論し、インターンシップについては、「就職・採用目的」についてはある程度認めるべきとのスタンスであるといえる。

Ⅲ 日本におけるインターンシップの現状——統計データによる現状把握

既存の統計調査を用いて日本の大学・大学生のインターンシップの現状、変化を量的に把握したい（表1、2）。

まず、文部科学省が実施している「大学等におけるインターンシップ実施状況について」により、「特定の資格取得に関係しないもの」の状況をみると、①インターンシップの参加人数は着実に増加しているものの、②参加率は相対的に低く、③期間が短いインターンシップの構成比が高く、近年よりその傾向が顕著になっていることがあげられる。

次に、民間就職情報企業が実施している学生のインターンシップに関する調査をみると、近年はおおむね70～80%程度の参加率となっており、上昇傾向であるといえる。また、期間についてみると、近年「1日」が過半数を占めており、三省合意の定義である「就業体験」とはいえないイン

表1 インターンシップ参加人数、参加割合

		2006	2014	2015	2017	2019
文部科学省調査	学部生全体（人）	50,430	66,125	79,840	75,369	77,594
	参加率（％）	1.8	2.6	3.1	2.9	3.0
	学部生全体に占める学部1、2年生の構成比（％）	20.1	26.2	28.6	30.5	35.1
	学部生全体に占める学部3年生の構成比（％）	71.1	61.2	56.4	56.5	51.4
民間就職情報企業調査	リクルートキャリア	—	39.9	43.7	55.9	70.8
	マイナビ	—	58.2	62.1	78.7	85.3
	ディスコ	—	42.7	51.2	70.0	77.2

注：1) 文部科学省調査は単位認定を行うインターンシップのうち、特定の資格取得に関係しないもの。

2) 文部科学省調査の参加率は分母が学部生全体であり、大学在学中に1回参加すると想定するとこの参加率の数値を4倍すれば実態に近い数値となる。

3) 民間就職情報企業調査は翌々年3月卒業予定者（学部3年生を中心）を対象とした調査結果であり、リクルートキャリア、マイナビは大学院1年生を含む。

出所：文部科学省「大学等におけるインターンシップ実施状況について」（各年）；株式会社リクルートキャリア・リクルート就職みらい研究所（2021a）；株式会社マイナビ（2021）；株式会社ディスコ（2021）

表2 学生のインターンシップ参加期間構成比

	2006	2014	2015	2017	2019	(参考) リクルート (2021年卒)
1日		2.0	5.4	2.1	2.7	75.0
2日～1週間未満	11.1	29.4	31.9	30.8	35.0	56.8
1週間～2週間未満	50.1	44.1	38.2	42.2	35.0	11.0
2週間～3週間未満	27.3	11.7	9.0	7.1	11.1	5.2
3週間～1カ月未満	4.6	3.2	3.8	5.5	5.7	
1カ月～2カ月未満	4.4	2.4	2.7	3.1	2.3	
2カ月～3カ月未満	1.9	1.0	2.6	2.2	2.8	2.0
3カ月以上	0.6	5.0	4.2	6.3	4.5	1.4
不明	0.0	1.3	2.0	0.7	0.9	—

注：リクルート調査は複数回答であり、合計は100にはならない。

出所：文部科学省「大学等におけるインターンシップ実施状況について」（各年）；株式会社リクルートキャリア・リクルート就職みらい研究所（2021a）

ターンシップが増加している。

このように行政（文部科学省）と民間（就職情報企業）が実施している調査結果では、以下のような結果の共通点と相違点がみられた。まず、共通点としては、大学生の参加率は基本的に増加傾向であること、期間が短く、その傾向がより顕著になっていることなどがあげられる。一方、相違点については、参加率に大きな開きがあること、期間についても文部科学省調査の方が長い学生が多いことがあげられる。この相違点の理由としては、調査対象の違いがあげられる。文部科学省調査は、大学側が把握している学生の取組のみを対象にしており、学生が大学を経由せずに個人で応募・参加しているインターンシップについての詳細は基本的には大学側で把握できていないのに対し、就職情報企業調査は、同企業に登録し、就職活動を実施している学生、学年が調査対象となっている。したがって、就職情報企業調査の方が、すべての学年を対象とした文部科学省調査よりは当然参加率が高くなること、就職情報企業に登録

している学生が調査対象であることから平均よりは積極的に就職活動を実施している学生の実情を示しているといえる。

こうした量的変化の状況を「教育目的」「就職・採用目的」という観点から考察すると、Ⅱでみた歴史とは逆に実態としては「就職・採用目的」が中心であるといえる。むしろ実態が「就職・採用目的」に傾注してきたために、その警鐘として「教育目的」であることが数度にわたり確認されてきたといえる。

Ⅳ 諸外国のインターンシップの現状

——日本との対比を基本に

アメリカのインターンシップの特徴として、Internship と Cooperative Education（コーオペ教育）の存在がある。両者の相違については、産業基盤整備基金（1998）によると、コーオペ教育は、カリキュラムの一部として大学が運営するものであり、専門分野の学習とそれに関連した実際

の仕事の経験とを在学中に交互に受けさせる教育プログラムであり、大学が企業との協力によって主体的に管理・運営するものであるが、Internshipは、企業が自ら運営管理するもので大学と企業との連携はやや希薄であり、夏休みや春休みを利用するのが一般的である。また、Internshipには無報酬の場合も一部あるが、近年は両者とも有償が一般的である。

また、リクルートワークス研究所(2015a)によると、米国のInternshipの特徴として、①調査対象企業の90%超がInternshipを実施しているが、コーオプ教育と両方実施している企業は半数程度でコーオプ教育のみを実施している企業はなかったこと、②実施期間は6~12週間のものが多く、コーオプ教育より短いこと、③企業のInternshipの実施目的としては、約7割が「エントリーレベル人材の採用」と回答しており、実際、自社のInternship経験者が、正社員へと雇用された登用率は81%にも達していることなどが明らかにされている。

つまり、教育目的がより強く、大学主導で実施されているのがコーオプ教育であり、就職・採用目的がより強く、企業主導で実施されているのがInternshipであるといえる。ただし、期間は両者ともおよそ6週間~数カ月となっており、日本のインターンシップとは大きく異なる。また、企業主導のInternshipについては就職・採用を目的としたプログラムであり、この点は日本の現実のインターンシップと共通する点であるが、日本のインターンシップは超短期で学生の母集団形成を目的としたものであるのに対し、米国のInternshipは学生の能力把握のために実施していること、有償であることなど大きく異なるといえる。なお、在学中のInternshipから本採用に移行するのが8割程度ということは、Internship選考が実際の採用選考に大きな役割を果たしているといえる。青田買いに対する批判から普及が始まった日本のインターンシップはあえて就職と関連付けることを避けてきたが、結果としてより超短期のインターンシップ(と称されるもの)が広がってきたのに対し、アメリカでは青田買いと思われる行動が広がっているといえる。

イギリスにおいては、伝統的な産学連携教育として、サンドウィッチコース(Sandwich Course)が有名であり、稲永(2013)によると、学士課程カリキュラムに就業体験を挟み込むタイプの学位プログラムであり、2010/11年度現在、サンドウィッチコースを取っている学生は、学士課程(フルタイム)学生の9.3%を占めている。サンドウィッチコースは、1年の就業体験を持つコースと約半年の就業体験を2回持つコースがあり、基本的に有償である。これとは別に米国と同様に就職・採用を目的としたInternshipが実施されている。リクルートワークス研究所(2015b)によると、以前は数カ月から1年に及ぶものもあったが、現在は、短期化し主に夏季休暇中に4~8週間が主流となっており、一部では、マイクロインターンシップと呼ばれる2~4週間のものもみられる。期間の短縮化は日本との共通性がみられるが、それでもアメリカと同様にイギリスのInternshipの方が長期間となっている⁴⁾。

アメリカやイギリス等において共通にみられる現象は就職・採用を意識したインターンシップを含めた産学連携教育の拡充である。米国のコーオプ教育、英国のサンドウィッチコースなど伝統的な産学連携教育は教育目的として依然として重要な役割を果たしているといえるが、世界的な若年層の失業問題の拡大に伴い、それらとは別に、あるいは目的を追加する形で実態として就職・採用を目的としたインターンシップの拡充と短期化が進んでいる。こうした動きは日本においてもみられるが、インターンシップの期間が数日間の日本と比較し、それでも数週間から数カ月というのが一般的であり、また、有償が基本であるという点が大きく異なる。

なお、インターンシップに対する研究面においても、岩井(2019a)は、日本と海外におけるインターンシップの先行研究を整理しているが、日本と比べると、インターンシップの教育的効果に関する研究は少なく、むしろ採用に対するインターンシップの効果を捉えた研究が多いことを指摘している。一方、見館(2017)は日本のインターンシップに関する先行研究を整理し、インターンシップの設計や評価に関するもの、インターンシッ

表3 産学連携教育と労働市場、高等教育制度、教育と労働市場の関連

	産学連携教育の熱心度	高等教育システム			労働市場			教育と労働市場の関連	
		社会との関係	学生の年齢層	選抜性の格差	流動性	人材育成	賃金格差	教育と職業のレリバンス	教育の有用性に対する評価
アメリカ	高	中	低	高	高	企業外	大	中	中
イギリス	中	中	低	高	中	企業外	大	中	低
ドイツ	高	強	高	低	中	企業外	中	中	中
フィンランド	中	強	高	低	高	企業外	小	高	高
中国	中	低	低	高	高	企業外	大	低	低
日本	低	低	低	高	低	企業内	大	低	低

注：これまでの研究により、筆者が大まかに分類したもの

プの役割や定義に関するものに比べて、インターンシップと就職活動のつながりに関するもの、インターンシップと入社後のつながりに関するものが少ないことを明らかにし、その理由として、日本のインターンシップは教育の一環で設計されるべきと当初されていたためとしている。

また、インターンシップなどの産学連携教育を国際比較の観点からみると OECD (2010) は、Acemoglu and Pischke (1999) の研究を参照しながら、企業の産学連携教育の参画による採用面でのメリットは、労働移動率、賃金の弾力性、雇用の保障の強さなどの労働市場の特性や規制に左右されるとしている。表3はこうした点を踏まえ、筆者が諸外国と日本における産学連携教育の熱心度と高等教育システム、労働市場、教育と労働市場の関連などとの相違をまとめたものである。例えば、学生の年齢層が高い国は、社会経験がより豊富な学生が多いことから、産学連携教育はより容易である一方、その必要性は相対的に低いかもしれない。また、企業内教育が充実していない国では、即戦力を求める傾向が強くなり、学生の専門的知識をより重視することからその見極めのための手段が必要になると考えられる。もちろん、この表のみで産学連携教育との関係を明らかにすることは困難であるが、今後、インターンシップなどの産学連携教育について国際比較を行う際には、教育制度やカリキュラムといった教育側の視点だけでなく、労働環境や雇用管理の相違といった労働市場や企業行動への言及も必要である。

V 日本のインターンシップにおける最近の変化

大学側や行政の思惑に反して、その是非はとも

かく、就職・採用を目的としたインターンシップが主流になってきた。これは、期間や内容が大きく異なるとはいえ諸外国においても同様の傾向がみられている。

しかしながら、こうした動きが主流となる中で、従来からさまざまな批判があるのも事実であり、就業体験を含まずインターンシップとはいえ取組もみられている。そこで文部科学省では、2018年度より「大学等におけるインターンシップ届出・表彰制度」を創設し、同取組の表彰選考基準にも、①就業体験を伴うこと、②正規の教育課程の中に位置づけられていること、③大学等の組織的な取組として位置づけられていること、④インターンシップ実施後の教育的効果を把握する仕組みが取られていること、⑤5日間以上のインターンシップの実施期間が確保されていること、⑥大学等と企業等が協働した取組となっていることの6点があがっている（文部科学省高等教育局 2018）。これらから判断すると、より教育目的を重視したインターンシップが対象であることが明白である。2018年度及び2019年度に表彰された取組⁵⁾の中から、特徴的な事例として(1)長期間のインターンシップ、(2)低学年向けのインターンシップを、さらに、これらに加えて新たな動きとして、(3)新型コロナウイルス感染防止の観点から2020年度から多くの大学、企業で実施されたオンラインでのインターンシップをその事例や効果に対応した最近の先行研究にも触れながら取り上げる。そのうえで2において、「教育目的」と「就職・採用目的」とを併せ持った取組について、その理念を従来のインターンシップとアルバイトとの比較、諸外国の取組との比較などに焦点を当てながら取り上げる。

なお、(1)及び(2)は教育目的を意識した大

学主導のインターンシップが中心であるのに対し、2で取り上げるインターンシップは「教育目的」と「就職・採用目的」という枠組みを超えたものであるといえる。

1 最近の変化

(1) 長期間のインターンシップ

上述したように、諸外国と比較した日本のインターンシップの特徴として期間が極度に短いことが大きな課題としてあげられているが、いくつかの大学においては長期のインターンシップが実施されている。文科省調査においても、少数ではあるが1カ月以上のインターンシップへの参加者は9.6% (2019年) となっている (表2)。

高澤・河合 (2018) は、一大学の事例をもとに、長期インターンシップの教育的効果を明らかにするとともに、その効果がよりよく発揮される要因として、具体的な目標設定・リフレクション・フィードバック、ストレッチ経験をサポートする仕組み、大学生活の日常への架橋を意識したプログラム全体の設計の3つをあげている。山本 (2019) も、一大学の事例をもとに、長期のインターンシップの効果としてはさまざまな能力が「涵養される契機」の段階で留まっていると指摘しつつも、今後のあるべきインターンシップの一つとして位置づけている。また、直接的には採用活動には直結してはいないが、学生及び企業にとって最も望ましい「潜在的母集団」が形成できる契機になるとその効果を示している。

このように、長期インターンシップについては、教育目的として多くの大学で実施されているが、その研究自体は一大学を事例にしたものが中心であり、包括的な研究が今後期待される。

(2) 低学年向けのインターンシップ

日本のインターンシップが当初の目的に相反して就職・採用を目的としたものを中心として発展してきたことから、学部3年生、修士1年生が参加者の中心となっている。しかしながら、表1で参加学生の構成比を学年別にみると、学部1,2年生は少数派ではあるもののその比率は増加傾向にある。

採用と大学教育の未来に関する産学協議会は、高学年向けのインターンシップとは区別して、大学低学年向けのインターンシップは、企業で働くことや業界、職種を理解し、その後の大学における学修の動機づけとなる「キャリア教育としての低学年向けインターンシップ」を推進することを提案している (採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2020)。

また、経済同友会 (2015) の提言に基づき、経済同友会が中心となって企業と大学によって設立した一般社団法人経済同友会インターンシップ推進協会では、2016年度より学部1,2年生を対象とした長期のインターンシップを実施しており⁶⁾、亀野・梶・川上 (2017) はこの枠組みで実施されたインターンシップの特徴や効果を明らかにしている。

松坂・山本 (2019) においても、低学年時のインターンシップ参加者は不参加者に比べて、キャリア意識の向上、働く意味の言語化などの効果を明らかにしており、岩井 (2019b) も、大学生の自ら学ぶ意欲や大学生活を見直そうとする意識の向上などの効果を明らかにしているが、いずれも高学年向けのインターンシップとの明確な比較はなされておらず、低学年特有の効果は不明である。

今後、低学年向けと高学年向けのインターンシップの役割分担やその有機的結合に向けた制度化とともに、その効果についての実証的研究も求められる。

(3) オンラインでのインターンシップ

新型コロナウイルス拡大防止の観点から2020年度のインターンシップではオンラインでの実施が急拡大した。リクルートキャリア・就職みらい研究所 (2021b) によれば、2022年卒で対面でのインターンシップ参加率は68.3%であるのに対し、オンライン (Web) での参加率は89.1%となっている。もちろん、コロナ禍で対面での実施が困難であったという特殊事情はあるもののアフターコロナにおいても取組方法の一つとして位置づけられる可能性は高い。

こうした状況下において、経済同友会インター

ンシップ推進協会（2020）は「オンライン実習に関する教育価値向上のポイントについて」において、オンライン型の「強み」と「弱み」を明らかにするとともに、対面型ならではの教育効果についても再確認し、アフターコロナにおける対面型とオンライン型の適切な組み合わせについて提言をしている。伊藤・大串・中井（2021）も、リモート型インターンシップの特徴として、時間・場所・危機管理という制約から解放されることで、事業所側にも多くのメリットがあること、対面型とリモート型のハイブリッド型によって、さらにインターンシップの可能性を広げることができることなどを指摘している。

現時点では、オンライン型のインターンシップに関する体系的な研究は少ないが、アフターコロナのインターンシップのあり方として今後のあり方が注目される。

2 「教育目的」と「就職・採用目的」を併せ持つ取組

I でみたように、「教育目的」と「就職・採用目的」は明確に二分されるものではなく、その中間的な部分も存在する。この両者を併せ持つ取組として、採用と大学教育の未来に関する産学協議会は「ジョブ型研究インターンシップ」を提唱した（採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2020）。

さらに、文部科学省高等教育局と一般社団法人日本経済団体連合会において2020年に共同設置をした「ジョブ型研究インターンシップ推進委員会」における議論を踏まえ、文部科学省「ジョブ

型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）実施方針（ガイドライン）」においてジョブ型研究インターンシップの今後の具体的方策を示している（文部科学省高等教育局 2021）。この中で、同インターンシップを長期・有給ジョブ型、採用・就職への活用などをポイントとし、研究遂行の基礎的な素養・能力を持った大学院学生が対象、長期間（2カ月以上）かつ有給、採用選考活動に反映することが可能などを要件としている。

上記の文部科学省等が提言したインターンシップ（以下「ジョブ型インターンシップ」という）については今後の広がりが期待されるが、上記の提言の中にはアルバイトという文言はないものの、図2でみるように、インターンシップとアルバイトとの比較から学生及び企業の目的を照らし合わせてみれば両者の特徴を併せ持つ中間的な形態とみられることもできる。大学生のアルバイトは基本的に、企業は安価な労働力を、学生は金銭を主目的として実施していることが多いが、インターンシップに近い効果もみられることから教育目的のインターンシップとアルバイトの中間的な形態としての発展可能性も想定される。

日本学生支援機構（2020）によると大学（昼間部）では、86.1%の学生がアルバイトに従事しており、多くの大学生にとっては大学生活の一部になっているといえる。吉本（2015）は、条件によってはインターンシップに近似する機能を果たしうるものとして考慮していく必要があるとしている。

アルバイトについては、学業などへの支障など

図2 ジョブ型インターンシップと従来のインターンシップやアルバイトの関係

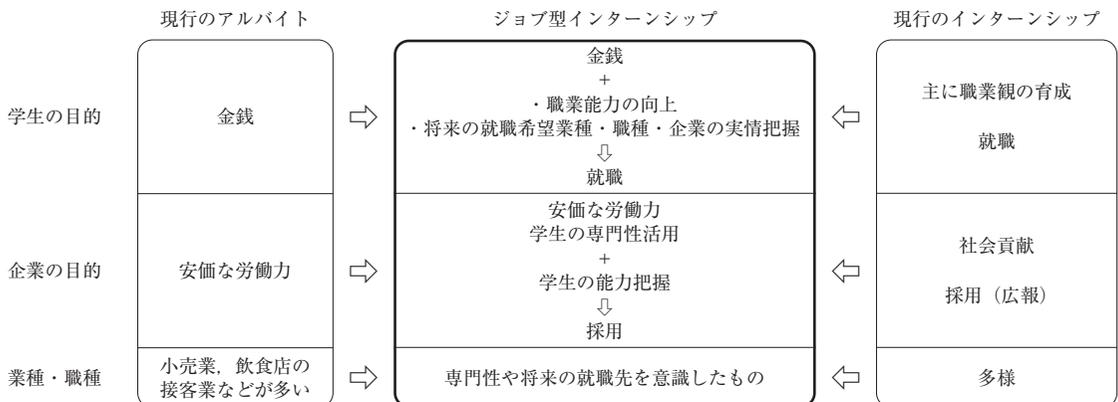


図3 国際比較でみたジョブ型インターンシップの位置づけ

	有償	無償
教育目的 ⇕ 就職・採用目的	コーオペ教育(米), サンドウィッチコース(英) など ジョブ型インターンシップ(日)	インターンシップ(日) など
金銭, 労働力目的	アルバイト(日) など	

否定的な側面を指摘するものもあるが(木戸口 2013; 渡辺 2015 など), 肯定的な影響として, キャリア意識に関する影響を分析したもの(杉山 2009; 関口 2010 など), ジェネリックスキルの向上に関する影響を分析したもの(見館 2007; 石山 2017 など), 採用・就職との関連を分析したもの(平尾・梅崎・田澤 2018; 亀野 2020 など)があるものの, インターンシップとアルバイトの中間的な形態に関する研究は皆無である。

また, 本稿の「教育目的」「採用目的」の分類軸に加え, 有償・無償の軸を組み合わせて, IVでみた諸外国の取組との比較でみると, コーオペ教育(米)やサンドウィッチコース(英)と Internship(米)の中間的な形態であるともいえる(図3)。

ただし, 文部科学省等が提唱しているジョブ型インターンシップは, 大学院生を対象としたインターンシップであり, 今後, 学部生に対してもその拡充が期待される。

VI 終わりに

本稿においては, 日本における大学生のインターンシップを「教育目的」か「就職・採用目的」という視点を用いてこれまでの政策, 現状, 諸外国との比較, 最近の特徴的な動きをみた。日本の大学におけるインターンシップの歴史を概観し, その上で, 統計資料を用いて日本のインターンシップの特徴を明らかにした。その特徴とは, ①参加者は増加傾向にあるものの, 期間が短く, より短期化していること, ②大学や行政は, 教育目的であることを強調しているが, 現実には就職・採用目的で実施されていることなどがあげられる。また, 海外の動きをみると, 米国のコーオペ教育や英国のサンドウィッチコースは教育目的としての産学連携教育として重要な役割を

果たしているものの, 就職・採用を意識したインターンシップが拡大していることなどを明らかにし, 産学連携教育を国際比較の観点でみる場合に, 労働市場の特徴との関連性に留意する必要があることなどを明らかにした。さらに, 近年の日本の特徴的な動きとして, 3つの多様なインターンシップを取り上げるとともに, 「教育目的」と「就職・採用目的」を併せ持つインターンシップについて, その内容を諸外国の取組とも比較しながら考察を行い, その課題や位置づけについて明らかにした。

日本における大学生のインターンシップの導入の契機は就職・採用絡みであったが, キャリア教育の一手段としてインターンシップが取り上げられ, 教育目的が前面に出たといえる。しかしながら, その後の新卒労働市場における売り手市場傾向を反映し, 現実にはより就職・採用目的を前面にしたインターンシップが広がっていったが, 期間の超短期化などその内容は諸外国に比べて乏しいものであった。こうした動きに対して, 教育目的のインターンシップの重要性もしばしば指摘され, 長期間, 低年次などのインターンシップが広がっていったといえる。

今後, 日本のインターンシップのあり方, 方向性を議論する際に, インターンシップを就職・採用目的と位置づけるならば, インターンシップを母集団形成のために活用する超短期のものだけではなく, 学生の能力把握, 企業風土の把握などに結びつける工夫も必要である。同時に, インターンシップのあり方単独で考えるのではなく, 採用・就職活動のあり方や新卒一括採用との関連性を含めて議論すべきである。つまり, 諸外国においても就職・採用目的のインターンシップが広がっているとはいえ, 少なくとも1カ月程度のインターンシップが実施されており, この期間内で学

生の能力等を把握するのに対し、日本では短期間で多くの学生を採用するという新卒一括採用方式のもとでは超短期にならざるを得ないという面もあるからである。一方、インターンシップを教育目的とするならば、インターンシップによる学生の意欲向上効果だけに着目するのではなく、育成すべき能力を明確にすべきであるとともに、アルバイト、インターンシップとアルバイトの中間的な形態のもの、PBL (Project Based Learning)、フィールドワークなど同様の効果が期待できるものを含めてそのあり方を議論すべきである。

しかし、インターンシップをあえて教育目的と就職・採用目的に明確に二分し議論・検討する必要性についても再検討すべきであろう。学生がインターンシップにより専門的能力、汎用的能力の向上や職業意識の涵養が図られ、同時に就職希望企業の求める能力や社風等も把握できることにより、結果として就職に役立つということは当然期待できる。一方、企業側としても、産業界の一構成員として将来の若年労働力の能力向上に資するだけでなく、インターンシップの実施により、学生の能力把握に役立てることを通して、当該企業の求める人材を的確に採用できるのであれば、Win-Winが成立する。インターンシップは目的ではなく、あくまでも能力向上や就職・採用活動の円滑化のための手段であることを忘れるべきではない。

インターンシップが日本に本格的に導入されて四半世紀が経過しようとしているが、経済社会構造の変化の中でインターンシップ自体も多様な試みがなされている。こうした多様な動きを「インターンシップ」という一つの言葉で定義することで混乱が起こるのであればその再検討は重要であるが、インターンシップはあくまでも一手段であり、目的は多様であってよい。多様化する社会の中でさまざまな目的があること自体はむしろ肯定的に捉えるべきである。

※ 本研究は、JSPS 科研費 JP17K04671「インターンシップを活用した新たな就職・採用システムの構築に向けた実証的研究」及び公益財団法人カシオ科学振興財団第38回(令和2年度)研究助成「大学生のインターンシップは就職後にも効果があるのか——就職・採用におけるマッチング機能の有効性の検証」の助成を受けた成果の一部である。

- 1) 例えば、田中(2007)によれば、教育実習は1907年に公布された師範学校規定に「教育実習」の文言があり、これ以降全国の師範学校で教育実習が実施されていた。また、工場実習は、1870年代に東京大学工学部の前身である工部大学校で、1890年代に東京工業大学の前身である東京職工学校において実施されていた。
- 2) 日本インターンシップ学会10周年記念WG委員(2011)に詳しい。
- 3) 別紙の「企業がインターンシップ等で取得した学生情報の広報活動・採用選考活動における取扱いの考え方について」の中の「基本的な取扱い」として「学生情報は、広報活動・採用選考活動に使用できない」としており、かなり強い歯止めがかかっているといえる。ただし、その注釈として、「広報活動・採用選考活動において、学生が企業に対し自ら提出したエントリーシート、成績表等にインターンシップの参加事実、フィードバック結果等が記載されている場合は、他の成績書類と同様に、これを広報活動・採用選考活動に使用することは差し支えない」とも記載されている。
- 4) フランスにおいては、スタージュ(stage en entreprise)と呼ばれる長期就業体験が実施されており、教育的意義は続いているものの、就職の一環として考えられるようになり、学生にとっては就職に欠かすことができない必須条件となっている(五十畑2020)。中国においても、就職環境の悪化に伴い、中国のインターンシップは就職活動そのものを順調にすすめるための不可欠な手段になっており、現在の中国における大学生のインターンシップは、基本要素が「教育活動」ではなく、「就職活動」という側面も強い(傅2014)。
- 5) 表彰大学の取組は文部科学省のWebサイトでその内容が紹介されている。2018年度はhttps://www.mext.go.jp/content/1411892_02_1.pdf。2019年度はhttps://www.mext.go.jp/content/20200309-mxt_senmon01-100003720_4.pdf。
- 6) 一般社団法人経済同友会インターンシップ推進協会の取組については、同協会のWebサイト(<https://www.doyukai-internship.or.jp/internship/>)を参照。

参考文献 (URLの最終閲覧日:2021年6月8日)

- 五十畑浩平(2020)『スタージュ フランス版「インターンシップ」——社会への浸透とインパクト』日本経済評論社。
- 石山恒貴(2017)「大学生のアルバイト経験が職業能力とジェネリックスキルに与える影響」『人材育成研究』Vol. 13, No. 1, pp. 21-42。
- 伊藤文男・大串恵太・中井咲貴子(2021)「オンラインを活用したリモート型インターンシップの効果に関する考察——事業所の受け入れ担当者の視点から見た対面型インターンシップとの違い」『追手門学院大学 基盤教育論集』No. 8, pp. 1-17。
- 稲永由紀(2013)「英国高等教育における産学連携を通じた教育」吉本圭一・稲永由紀編『諸外国の第三段階教育における職業統合的学習』RIHE 高等教育研究叢書, No. 122, 第5章, 広島大学高等教育研究開発センター。
- 岩井貴美(2019a)「国内と海外のインターンシップ研究に関する考察」『商経学叢』Vol. 65, No. 5, pp. 19-39。
- (2019b)「大学生低学年におけるインターンシップの考察——職場の他者からの支援と自ら学ぶ意欲との関連性」『インターンシップ研究年報』No. 21, pp. 11-19。
- 亀野淳(2020)「インターンシップやアルバイトを活用した企業の大卒新卒採用活動に関する実証研究——企業へのアンケート調査結果をもとに」『北海道大学大学院教育学研究紀要』No. 137, pp. 259-270。
- 亀野淳・梶柴治・川上あき(2017)「経済同友会と連携した低学年・長期インターンシッププログラムの実施——北海道大学

- における取組みを中心に」『高等教育ジャーナル：高等教育と生涯学習』Vol. 24, pp. 173-179.
- 木戸口正宏 (2013) 「学生とともに「働くこと」を学ぶ(教養科目「現代社会と教育」における試み) その1——大学生のアルバイト経験に関する調査と大学教育・学生支援の課題」『釧路論集——北海道教育大学釧路分校研究報告』Vol. 45, pp. 75-84.
- 経済同友会 (2015) 「これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待——個人の資質能力を高め、組織を活かした競争力の向上」. https://www.doyukai-internship.or.jp/pdf/internship_text.pdf
- 経済同友会インターンシップ推進協会 (2020) 「オンライン実習に関する教育価値向上のポイントについて」. https://www.doyukai-internship.or.jp/pdf/internship_online.pdf
- 採用と大学教育の未来に関する産学協議会 (2020) 「Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」. https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/028_honbun.pdf
- (2021) 「ポスト・コロナを見据えた新たな大学教育と産学連携の推進」. http://www.keidanren.or.jp/policy/2021/040_honbun.pdf
- 産業基盤整備基金 (1998) 「大学と企業のためのインターンシップ・ハンドブック」産業基盤整備基金.
- 杉山成 (2009) 「アルバイト経験はキャリア意識の形成にどのような影響を与えるのか(2)——アルバイトの位置づけに関する検討」『小樽商科大学人文研究』Vol. 117, pp. 1-14.
- 関口倫紀 (2010) 「大学生のアルバイト経験とキャリア形成」『日本労働研究雑誌』No. 602, pp. 67-85.
- 高澤陽二郎・河井亨 (2018) 「大学生の成長理論を通してみる長期インターンシップ経験学生の成長とその要因」『京都大学高等教育研究』No. 24, pp. 23-33.
- 田中宣秀 (2007) 「インターンシップはどのように始まったか」高良和武監修, 石田宏之・太田和男・古閑博美・田中宣秀編『インターンシップとキャリア——産学連携教育の実証的研究』第1部, 第1章, 学文社.
- 株式会社ディスコ (2019) 「2020年卒・新卒採用に関する企業調査——採用方針調査(2019年2月調査)」. https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2019/02/201902_kigyouchosa.pdf
- (2021) 「2022年卒特別調査 インターンシップに関する調査」. https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2021/04/internshipchosa_2022.pdf
- 日本インターンシップ学会 10周年記念 WG 委員 (2011) 『日本インターンシップ学会 10年の記録』日本インターンシップ学会. <http://www.js-internship.jp/jyunenshi/jyunenshi.pdf>
- 日本学生支援機構 (2020) 『平成30年度学生生活調査結果』. https://www.jasso.go.jp/about/statistics/gakusei_chosa/_icsFiles/afiedfile/2020/03/16/data18_all.pdf
- 橋本将志 (2013) 「高等教育の政策過程についての一考察」『早稲田政治公法研究』No. 103, pp. 63-76.
- 平尾智隆・梅崎修・田澤実 (2018) 「大学生のアルバイト経験と就職活動の結果」『キャリアデザイン研究』No. 14, pp. 91-99.
- 傅振九 (2014) 「インターンシップ経験と就職活動の関連についての大学院生と企業の認識——中国における文系大学院生と企業に対する調査から」『インターンシップ研究年報』No. 17, pp. 11-19.
- 株式会社マイナビ (2021) 「2022年卒 大学生広報活動開始前の活動調査集計結果報告」. <https://dugf25wej35p.cloudfront.net/wp-content/uploads/2021/03/2022年卒マイナビ大学生広報活動開始前の活動調査.pdf>
- 松坂暢浩・山本美奈子 (2019) 「中小企業インターンシップの教育的効果の検討——低学年次を対象としたプログラムに着目して」『キャリアデザイン研究』Vol. 15, pp. 17-29.
- 見館好隆 (2007) 「顧客接点アルバイト経験が基礎力向上に与える影響について——日本マクドナルドに注目して」『Works review』Vol. 2, pp. 8-21.
- (2017) 「インターンシップによるキャリア育成の効果」中原淳編『人材開発研究大全』第7章, 東京大学出版会.
- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省 (2014) 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(平成26年一部改正). https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afiedfile/2014/04/18/1346604_01.pdf
- 文部科学省高等教育局 (2018) 「大学等におけるインターンシップ表彰に関する実施要項」. https://www.mext.go.jp/content/1411892_05_1.pdf
- (2021) 「ジョブ型研究インターンシップ(先行的・試行的取組)実施方針(ガイドライン)」. https://www.mext.go.jp/content/20210521-mxt_senmon01-000014929_3.pdf
- 山本和史 (2019) 「S大学の長期インターンシップの実証分析——インターンシップ三省合意の視点から」『修道商学』Vol. 60, No. 1, pp. 255-282.
- 吉本圭一 (2015) 「職業統合的学習と学習成果——短期大学・専門学校卒業生調査より」『短期大学コンソーシアム九州紀要』No. 5, pp. 5-14.
- (2020) 「キャリアを拓く学びと教育」科学情報出版.
- 株式会社リクルートキャリア・リクルート就職みらい研究所 (2021a) 『就職活動・採用活動に関する振り返り調査データ集』. https://shushokumirai.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2021/03/hakusho2021_data.pdf
- (2021b) 「2022年卒インターンシップ・就職活動準備の現状に関する調査」. https://shushokumirai.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2021/01/pre_22s-20210201.pdf
- リクルートワークス研究所 (2015a) 『2015 Internships USA——米国大手グローバル企業のインターンシップ調査報告書』.
- (2015b) 「海外におけるインターンシップ最新事情」. https://www.works-i.com/research/works-report/item/160322_Internship_jp.pdf
- 渡辺裕子 (2015) 「学生におけるアルバイトの実態と位置づけ——駿河台大学学生生活基本調査から」『駿河台大学論叢』No. 50, pp. 169-187.
- Acemoglu, D. and J. Pischke (1999) "Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets," *Economic Journal*, Vol. 109, No. 453, pp. 112-142.
- OECD (2010) *Learning for Jobs*, OECD PUBLISHING. (=2012, 岩田克彦・西充子訳『若者の能力開発——働くために学ぶ(OECD職業教育訓練レビュー:統合報告書)』明石書店.)

かめ・じゅん 北海道大学高等教育推進機構教授。最近の主な論文に「インターンシップやアルバイトを活用した企業の大卒新卒採用活動に関する実証研究——企業へのアンケート調査結果をもとに」『北海道大学大学院教育学研究紀要』第137号(2020年)。キャリア教育, 人的資源管理理論専攻。