

2012 年度 公益財団法人交流協会フェローシップ事業成果報告書

日本型インターンシップの教育効果と限界
ーインターンシップモデルの構築

文藻外語學院

董莊敬

招聘期間 (2012 年 7 月 16 日-8 月 14 日)

2012 年 9 月

公益財団法人 交流協会

日本型インターンシップの教育効果と限界

ーインターンシップモデルの構築

董莊敬

文藻外語学院日本語学科助理教授

1. はじめに

高失業率の中でどのように学生を円滑に職場へ移行させるかは重要な課題となっている。日本では、若年失業の問題を解消するため、学生をどのように学校から職業へ円滑に移行させるのかに注目が集まっている。さらに、近年の関心の焦点は、如何に若年者の職業意識を喚起させるかということとなっている。研究のアプローチは、教育と職業との接点における「教育の職業的レリバンス」、「学生のキャリアの形成」、「職業意識の喚起」にシフトしてきた。

インターンシップという言葉が日本の教育界や産業界に深く浸透したのは1990年代後半からだといわれている。大学の就職問題の深刻化と連動しながら、政策的な導入が進み、インターンシップは急速に拡大と普及を遂げている（吉本圭一 2006）。この背景には、日本の社会構造の変動に深く関わっている。第1は産業構造の変化である。産業構造は第2次産業から第3次産業へシフトしている中、労働集約産業に替わってサービス産業・知的産業の比重が増加している。こうした産業の仕事内容は非定型的なものが多く、各状況や場面に応じて労働者に臨機応変に対応する能力が求められている。第2は労働環境の悪化である。厳しい雇用状況のもとで長期雇用、年功序列という日本的雇用慣行がもはや維持できなくなり、コア労働者層を極めて縮小する一方で、その不足の部分はアルバイト・パート、派遣、契約、日雇いという周辺労働者層によって補われている。また、企業はコストがかかる企業内訓練をせず、即戦力として入社後すぐに使える人材を正社員として厳選採用するようになった。第3は大学教育の方針の変化である。上述した社会変化は大学教育に影響をもたらしたが、それに拍車をかけたのは少子化の進行であった。少子化の進行で定員割れする大学が出現し始めた。こうした厳しい競争で生き残りをかけるため、どのように学生に付加価値をつけられるのかは、大学が現に直面する最も重要な問題である。

1997年に当時の文部省・通商産業省・労働省の三省が連携しながら、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」でインターンシップをめぐる課題の検討を行い、インターンシップが本格的にスタートしている。だが、インターンシップを急速に普及させたきっかけは2000年以降のフリーター、ニートの問題である。政府が、フリーター、ニートの数を減少させるため、2005年に在学中の「インターンシップ」、「日本版のデュアルシステム」の施策を提起している。その後、内閣府・文部科学省・厚生労働省・経済産業省の四省が連携して2006年に「若者自立・挑戦プラン」を打ち出して、産学連携のインターンシップの推進に力を入れている。この目的は、若年者の職業意識を喚起させ、フリーター、ニートを減少させるのにとどまらず、「ミスマッチ入社をなくす」ことにもある。

2. インターンシップの定義

インターンシップ (internship) という用語は、医師のインターン (intern) が語源とされており、見習いという意味に使われている (古閑博美編著 2001)。現在のインターンシップはいわば「試し就職」としての色彩が強く、アメリカにおける就業体験制度のなかの internship と Co-op Program を総称したものである (谷内篤博 2005 : 71)。文部省・通商産業省・労働省 (1997) の「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」では、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」と定義されている。古閑博美他 (2001) は、インターンシップを「学生が在学中に教育の一環として企業等で企業等の指導のもと、一定の期間行う職業体験及びその機会を与える制度」と定義している。以上の定義からまとめて言えば、インターンシップは一定の時間の就業体験を通して、就職や就職活動の意欲を向上させる目的とすることである。

3. 日本におけるインターンシップの実施状況

インターンシップに関する先行研究を検討するに先立って、日本におけるインターンシップの実施状況を概観する。日本では大学におけるインターンシップの実施率は、1996年の17.7%から2007年67.7%に上昇し、10年間でおよそ50ポイント増加している。技術教育、実用教育に関わる高等専門学校におけるインターンシップの実施率は2007年になると100%にまで達している。これはすべての高等専門学校がインターンシップを行うことになったことを意味している。短期大学の実施率はやや低いが、1996年以来実施率が増加していく傾向がみられる。インターンシップ体験学生数をみると、2005年から2007年まで体験

した学生数は増加しているが、在籍学生で、かつ体験者の占める割合はまだ低い。

実施学年は大学3年次74.7%が群を抜いて最も高い数字を示している。実施の時期は夏季休業中で82.2%と最も高く、そして授業期間中の8.4%、長期休業中と授業期間中の組み合わせの7%の順となっている。実施期間について、1週間～2週間未満は50.7%で5割を占めており、2週間～3週間未満の25.5%はそれに続く。ここから、日本におけるインターンシップの実施の輪郭を描くことができる。

この調査結果は、厚生労働省（2005）『インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書』の結果と一致している。大学3年次の夏季休業を中心に約2週間実施するインターンシップの形態が、企業、大学、学生のいずれのニーズにも合致した標準的なインターンシップとして定着しつつあると述べている。学生が希望する期間としては、1ヶ月以内を希望する学生が90%以上となっている。一方、調査結果によると、企業・受入担当者、大学ともに高い実習効果を得るには1ヶ月程度を必要とするものが多いとされている。

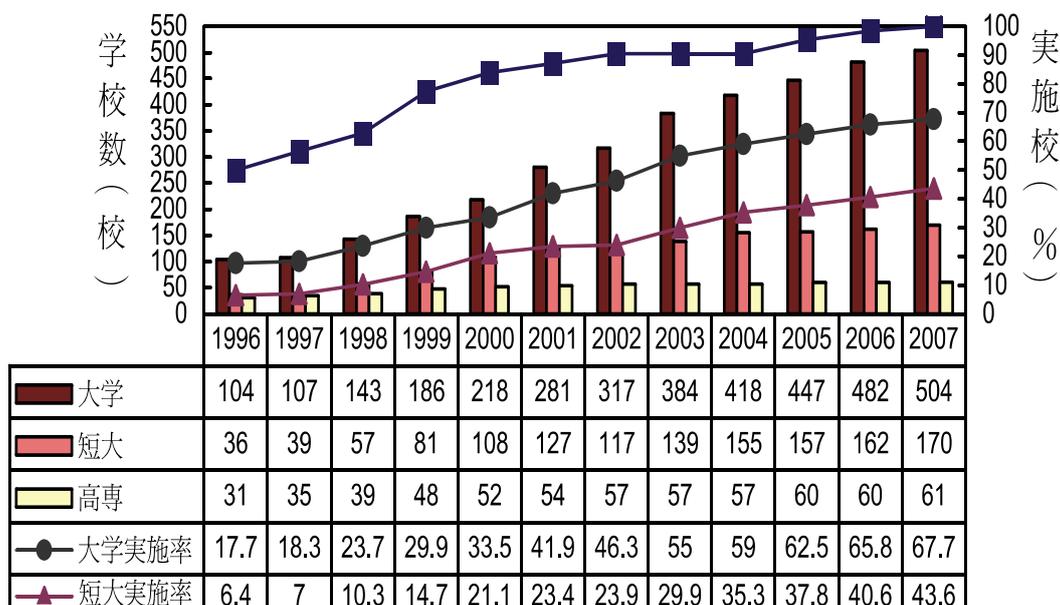


図1 インターンシップの実施校・実施率の推移

出所) 文部科学省(2008)「大学等における平成19年度インターンシップ実施状況について」より作成。

表1 実施学年

大学学部	1年	2年	3年	4年	5年	6年
	3.7%	13.2%	74.7%	6.8%	1.5%	0.03%

出所) 文部科学省(2008)「大学等における平成19年度インターンシップ実施状況について」

表 2 実施時期

大学学部	夏期休業中	冬期休業中	春期休業中	授業期間中	長期休業中と授業期間中の組合せ
	82.2%	0.4%	2.0%	8.4%	7.0%

出所) 文部科学省 (2008) 「大学等における平成 19 年度インターンシップ実施状況について」

表 3 実施期間

大学学部	1週間未満	1週間～2週間未満	2週間～3週間未満	3週間～1ヶ月未満	1ヶ月～3ヶ月未満	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月以上
	12.4%	50.7%	25.5%	3.9%	4.4%	2.0%	1.2%

出所) 文部科学省 (2008) 「大学等における平成 19 年度インターンシップ実施状況について」

若年者受け入れ企業の割合をみると、インターンシップの受け入れの割合は 28.3%となっているが、そのうち実施中は 17.2%にとどまっている。「実施予定はない」としている企業の割合は 62.4%と高く、多くの企業が実施する予定がないことが明らかである。インターンシップの受け入れを企業規模でみると、規模が大きければ、その割合が高くなる傾向がみられる。それに対して、トライアル雇用（試行的雇用）の受け入れの割合はインターンシップの受け入れと近似しているが、企業規模からみると、規模が小さいほどその割合が高くなっている。

表 4 企業規模、若年者の受け入れ別企業割合

単位 %

	インターンシップの受け入れ	トライアル雇用（試行的雇用）の受け入れ	非正社員から正社員	紹介予定派遣の受け入れ
企業規模計	28.3	30.4	52.6	27.5
5000人以上	57.4	19.0	66.0	49.4
1000～4999人	60.3	26.9	70.8	42.7
300～999人	46.6	30.9	68.7	41.9
100～299人	34.1	32.0	62.3	32.3
30～99人	24.3	30.1	48.2	24.7

出所) 厚生労働省 (2006) 『平成 17 年企業における若年雇用実態調査』。

4. 先行研究

近年、日本では「学校から職業への移行」というアプローチでなされた研究が多くみられ、若年者の職業への移行とキャリア形成・職業的レリバンス（平沢和司 2005；寺田盛紀 2005、2009；谷内篤博 2007；本田由紀 2005、2009）、場の喪失からみた若年者の失業（Mary C. Brinton 2008）、移行できない若年者の実態と格差（太郎丸博 2006、2008；小杉礼子 2003、2005、2010；原清治・山内乾史 2009、佐藤博樹・小泉静子 2007）などが挙げられる。吉本圭一（2001）は大学教育から職業への移行のプロセスを分析するため、分析枠組を作成した。この分析枠組は個人レベル、組織レベル、国レベルの三つのアプローチに分けられている。それら 3 つのアプローチを用いて大学から職業への移行のプロセスを解明した。個人レベルでは、大学教育経験における「就業などの学内外での経験」、職業生活への移行における「雇用と職業の適切さ」「職業における大学教育の活用」などの項目で、大学教育から職業世界への接続において就職体験あるいはインターンシップによって、大学から職業につながっている。インターンシップそれ自体は大学教育から職業世界へとスムーズに移行できるという点で、重要な役割を果たしていることが明らかである。

既に述べたように、インターンシップは職業へ移行する際に重要な役割を果たしているが、これは職業への移行における諸研究の中で注目されているアプローチの一つである。これまでインターンシップに関する研究は、「インターンシップ学」の発展の可能性やその研究課題（吉本圭一 2006）、実践事例の検討（古閑博美編著 2001；石田宏之・太田和男・古閑博美・田中宣秀等編著 2007；手嶋慎介 2010）、キャリア形成とインターンシップ（谷内篤博 2005；楠奥繁則 2007；山田裕司 2008；仙崎武他 2008；那須幸雄 2009）、インターンシップに関する実証調査（厚生労働省 2005；佐藤博樹他 2006；文部科学省 2008）、インターンシップの教育効果（吉本圭一 2001；田中宣秀 2007）、地域経済団体インターンシップ事業やそのほかの連携事業を通じた学校教育への支援の実態（吉本圭一他 2007）、インターンシップと大学生の就業意識・職業理解（平野大昌 2010）、などがある。

日本でインターンシップ先は多様化し、非効率化が進んでいる。インターンシップの期間は各学校の実施方法によって揺らぎが大きく、インターンシップのオール・ザ・イヤー化現象が発生している（那須幸雄 2009）。さらに、文系のインターンシップが導入された歴史が浅いことは既に述べているが、本研究の目的は、インタビュー調査を通じて日本におけるインターンシップが職業への移行にもたらす効果とその問題点を考察し、そしてイン

ターンシップモデルを構築することにある。

5. 実証的研究からみたインターンシップのモデルの構築

佐藤博樹・堀有喜衣・堀田聰子（2006）は、「大学と大学生の立場」及び「企業と指導担当者の立場」からインターンシップについて実証的に検討している。大学と大学生の立場からすると、インターンシップを労働的インターンシップと教育的インターンシップに分け、検討したところ、交通費や食費などをまかなえる程度の手当てがあり、労働的インターンシップは手当てなし教育的インターンシップより、満足度が上がる可能性がある。だが、多様なインターンシップが併存する現状では、拘束期間や貢献に応じて「労働的インターンシップ」、「教育的インターンシップ」に分けるより、「手当てなしインターンシップ」と「手当てありインターンシップ」に分類することが妥当であると指摘した。聖徳大学現代ビジネス学科の6ヶ月間のインターンシップの現状と問題点を実践的な観点からインターンシップが学生の就職率に及ぼす影響を検討したものには島田薫（2006）がある¹。大学生（インターンシップ参加者）、企業、公的機関の視点からインターンシップの効果、取り組みをも検討した。学生の就職活動にあたってアルバイト、サークル、友達との付き合いといった学生生活上の活動への積極性が学生の内定獲得に及ぼす影響、インターンシップや企業実習を実施する大学と内定獲得者との関係を分析したものには、小杉礼子（2007a、2007b）がある。また、楠奥繁則（2006、2007）は社会心理学の観点から、進路選択に対する自己効力とインターンシップを分析した。田中宣秀（2007）は、種々報告書からインターンシップの意義・目的・メリットを整理し、インターンシップのあり方・目標を効果の点から探った。石田宏之・太田和男・古閑博美・田中宣秀等編著（2007）は、大学におけるインターンシップの実施内容、実施体制、今後の課題と展望を文系・理工系私立大学、国立大学におけるインターンシップの事例を検討した。吉本圭一・亀野 淳・稲永由紀（2007）は、地域経済団体インターンシップ事業やそのほかの連携事業を通じた学校教育への支援の実態を明らかにし、平野大昌（2010）はインターンシップと大学生の就業意識・職業理解の関係を解明した。

先述した先行研究から、社会学分析の道具である理念型（独：Ideal typus）を用いて、現象（社会的行為）の本質的・特徴的側面を抽出、それを論理的に純粹化・統一化した類型

¹ 調査対象となった47名の学生の就職率が97.6%（全員が正社員として採用）というよい結果を収めたと報告している。

を表5に示している。インターンシップの目的は「採用直結型インターンシップ」、「採用非直結型インターンシップ」、「実務や専門知識獲得型インターンシップ」に分けられる。採用直結型インターンシップとはインターンシップ後、インターンシップ先で直接就職することをさす。インターンシップの期間は「短期インターンシップ」と「長期インターンシップ」に、単位認定は「単位認定型インターンシップ」と「単位非認定型インターンシップ」に、手当では「手当てなしインターンシップ」と「手当てありインターンシップ」に区別される。インターンシップの内容は「体験型インターンシップ」、「実践型インターンシップ」、「教育的インターンシップ」、「労働的インターンシップ」に分けられる。能力の観点から分けると、「体験型インターンシップ」は「勤労観・職業観の育成」を、「実践型インターンシップ」は専門領域と直結する「職業能力の育成」を中心とする類型がある。

表5 インターンシップの類型

項目	類型	
目的	採用直結型インターンシップ	採用非直結型インターンシップ
	実務や専門知識獲得型インターンシップ	
諸手当	手当てなしインターンシップ	手当てありインターンシップ
期間	短期型インターンシップ	長期型インターンシップ
内容	体験型インターンシップ	実践型インターンシップ
	教育的インターンシップ	労働的インターンシップ
プログラム	課題達成型インターンシップ	中核業務型インターンシップ
	アルバイト・パート型インターンシップ	
指導者	指導者なし	指導者あり
単位認定	単位認定型インターンシップ	単位非認定型インターンシップ
学生類型	責任感追求型学生	自己開拓型学生
能力観点	勤労観・職業観育成のインターンシップ	職業能力育成のインターンシップ

出所) 筆者作成。

上述のインターンシップの類型と学生の満足度を検討してみると、参加目的と満足度の関連では、満足度が高いのは、「内定直結型」、「実務や専門知識獲得型」であり、「単位取得型」は相対的に低い。また、インターンシップの満足度は体験する仕事内容に大きく規定さ

れている。とりわけ、社員の基幹的な業務の一部を体験できる「中核業務型」は学生の満足度が高いのに対して、アルバイト・パート型は満足度が低い。指導者有無は学生の満足度に影響を及ぼし、直接指導者がいる場合、学生の満足度を高めるようである。インターンシップにおいて手当てがないことは、満足度を低めていた(佐藤博樹・堀有喜衣・堀田聡子 2006)。

それに続き、佐藤博樹・堀有喜衣・堀田聡子(2006)の調査結果から導かれたインターンシップの類型を次の表6に整理している。四つの類型はそれぞれ①仕事観察型、②仕事体験型、③仕事実践型、④仕事訓練型となっている。教育―労働へというグラデーションを想定すると、①は教育に位置づけられるが、④は労働に限りなく接近する。④については、労働に直接つながる経路としての整備もありうる。観察→体験→実践→訓練という段階を設定している。そして、四つのインターンシップ類型の関係図を図2のように示している。

③仕事実践型は、インターンシップの期間が10日前後で、「学生の視野を広げること、働くことの楽しさを感じることを目的としている。また、インターンシップの内容は課題達成ないし中核業務型が多く、就職希望や目的がやや明確な学生が多くいる。④仕事訓練型は、教育より労働のほうに近く、1ヶ月程度の長期実践型インターンシップで、「学生の視野を広げること、働くことの楽しさを感じることを目的とし、インターンシップの内容は課題達成ないし中核業務型が多い。

また、田中宣秀(2007)が指摘しているように、「高校生や大学1・2年次が2週間程度のインターンシップを体験して、こうした気づきを得ることはよいとしても、大学3・4年次生となれば、この程度の気づきを得ることではやや物足りない。ましてや将来の専攻分野に関連したインターンシップを体験するには2週間では短すぎる。」これら先行研究の研究結果からすると、初等中等教育では体験型インターンシップを実施すべきであるが、それに対して大学では2ヶ月以上の長期実践型インターンシップ(技能・技術の検証のインターンシップ)を実施すべきであるとしている(田中宣秀 2007: 13)。

表6 インターンシップの類型モデル

類型	単位	手当て	期間	インターンシップの目的	インターンシップの内容	対象
① 仕事観察型	単位あり	手当てなし	短期間	仕事における責任感、正社員とアルバイトの	補助的業務や同席・同行・見	低学年(大学1、2年生)

				違いを感じることを、働く経験をすることを目的	学など	
② 仕事体験型	単位なし	実費程度の手当てあり	5日前後	働くことの楽しさを感じる	課題達成型	大学3年生
③ 仕事実践型	単位なし	実費程度の手当てあり	10日前後	視野を広げる、働くことの楽しさを感じる	課題達成型ないしは中核業務型	大学3年生
④ 仕事訓練型	単位なし	相応の手当てあり	1ヶ月程度	社会に出る自信を持つ、内定直結など	中核業務型	希望する仕事 が明確で、特定の仕事を希望している学生である

出所) 佐藤博樹・堀有喜衣・堀田聡子 (2006) 『人材育成としてのインターンシップ—キャリア教育と社員教育のために』 労働新聞社、p. 98 より整理、作成。

ここまでインターンシップに関する先行研究を検討してきたが、こうしたキャリア教育にも問題がないわけではない。キャリア教育の問題点として、楠奥繁則 (2007) は次の5点を指摘している。第1は、キャリア形成、就職支援の指導方法そのものである。第2は、ほとんどの大学ではノンエリートと呼ばれる者たちのためのインターンシップやコーオペ教育プログラムを開発・提供できていないことである。第3は、学生全員が参加できるようなインターンシップのプログラムとして整備されていないことである。第4は、求人活動との混同である。第5は、悪質で安い労働力への悪用・転用などである (楠奥繁則 2007: 102-103)。これらの問題点も台湾でインターンシップを導入・実施する際に考慮しなければならない点である。

← 教育

労働 →

↑ 高 い ↓ 低 い ↓	↑ 長期	<p>④仕事訓練型</p> <p>内定直結</p> <p>・専門や目的が明確な学生</p> <p>基幹業務</p> <p>社会に出る自信・適性</p> <p>現状は内定直結は1割未満</p>	↑ 長期 期間 ↓ 短期
	↑ 中期	<p>③仕事実践型</p> <p>就職希望</p> <p>・やや目的明確な学生</p> <p>基幹業務・課題達成</p> <p>視野を広げる・楽しさ</p> <p>現状は3割程度</p>	
	↑ 短期	<p>②仕事体験型</p> <p>就職希望の学生</p> <p>課題達成（大企業多）</p> <p>勉強への動機付け・楽しさ</p> <p>現状は3割程度</p>	
	↓ 短期	<p>①仕事観察型</p> <p>低学年向け</p> <p>見学・同行・補助業務</p> <p>責任感・正社員と アルバイトの違い</p> <p>現状は3年中心に2割程度</p>	

← あり

単位

なし →

← なし

報酬

あり →

図2 調査から導かれるインターンシップ類型モデル

出所) 佐藤博樹・堀有喜衣・堀田聰子 (2006) 『人材育成としてのインターンシップ—キャリア教育と社員教育のために』 労働新聞社、p. 99。

6. 考察

1、日本型インターンシップの実際

日本におけるインターンシップのほとんどは大学三年生の夏休みの時期に実施する1週間から3週間ぐらいの短期インターンシップであるが、統一したスタンスはない。理工系のインターンシップは文科系のインターンシップより専門性の高いことがわかっている。この点はよく指摘されており、また、理工系のインターンシップ先が文科系より多いことも特筆すべき点である。

ある部分のインターンシップ先は、技術的なものを中心とすることから、工学部の学生しか受け入れられない。文科系の学生のインターンシップ先が少ないのは現実である。できればそういうことをやってきちんとした職業意識をもって、自分の目標を見つけて卒業させていきたいと、そこがちょっと文科系の弱いところですね。(常磐大学教授 S)

コンピテンシーの視点からすると、インターンシップは専門性が高いもの、すなわち仕事訓練型インターンシップと、職場体験を中心とする体験型インターンシップの二種類に大別される。インターンシップの意義についていえば、一つは、自らは職業経験や実務経験を積むためのインターンシップである。もう一つは、インターンシップを通して希望する企業や業界の状況を把握し、自らを売り込むことである。前者は単純に自らの未熟な職業能力を磨き、職場での実際の仕事や社会に接触することである。これに対して後者の場合、前者の意味が包含されているが、最も重要な意味合いはそれを通して希望する企業によって採用してもらいたいということもある。

2、日本型インターンシップの効果

インタビュー調査の結果をみると、学生は「将来職業を体験できる」「実際に企業での厳しさとか、職場での人とのやり取りとか、体験できる」、「学生の動機付け、やる気を出

させる」「実務と理論の結合」などが挙げられる。とりわけ、学生側の観点からみたメリットのほうが多い。学生は「学生」という「身分」を以て、世の中で多くの優遇を享受する「特権階級」といってもよいであろう。彼ら・彼女らは無菌状態という学校環境で学習しているからこそ、実社会の厳酷さや仕事の厳しさが自らの身で実感したことがない。そこで、インターンシップの最も重要な意義は、年齢、学歴、生活歴が違う者と接触でき、「実社会」を体験できるということにある。こうした接触を通して実社会のあり方を学んでいく。この点は学校教育が提供できないものである。

大学というのは、ほぼ同年齢の、あの年齢の幅が、年齢層の幅が低い人たちと、繋がりが強くございますので、そこを現実の、現実社会という意味での職場を体験するなかで、幅広い年齢層、それから学歴や生活歴の違う方々との、もちろん性別の違う方たちとの接触の中で学んでいくと。(嘉悦大学教授 K)

それだけではなく、インターンシップは自分で経験ができない分野、専門外の分野も体験できる。こうした経験や体験を積むことにより、自らの適性・個性や不足部分をはっきりと把握できる。自らの職業観・勤労観の喚起に非常に効果がある。

企業側からすると、「効率的な人材の発掘」、「企業の活性化」などは企業にとって大きなメリットといってよい。大企業の場合、雇用のミスマッチを回避するため、インターンシップを通して求める人材を観察し、採用する。1回の面接のみで学生を決めるより、インターンシップを通して多方面からじっくりと学生を観察し、採用したほうがメリットが大きい。この方法は学生の素質や能力をはっきり見ることができる。日本では、大企業は長期雇用で一旦雇用した場合、解雇に至らせるまでが非常に困難なため、インターンシップを通して求める人材をある程度みることができる。これは正式雇用として企業で働くトライアル雇用に近似している。また、企業側にとっては、インターンシップ生を受け入れると、企業や社員に新たな刺激を与え、社員の間で危機感が生じ、職場を活性化させることが挙げられる。

大企業はメリットを感じているのは、その中から、いい学生さんがいたらですね。その人はなるべく就職する方に持っていくというか、そういう能力を見ることができるんですね。ある期間見ることができる、通常はその面接とか、でもってその学生さん

を決めるのに比べればですね、やっぱりその観察ができますから、その点がメリットを感じてますね。(インターンシップ推進協会 I)

企業の方も、常にフレッシュな、インターンシップ生というのはフレッシュな現場の若者の意見だとか、動きだとか、今の若者の生態を知るということは、あの非常に大事ですし、若者の意見を取り入れて成功している企業もたくさんあるわけです。(嘉悦大学教授 K)

日本の場合はいったん採用すると解雇が難しいから、ある程度インターンシップで人を見ようっていうのが。試用期間なんて言っても、試用期間で適正がないから解雇なんてね、そう簡単にはいかないでしょう。だからちょっとその点の方の網の上をくぐるところがトライアル雇用であると…。(社団法人茨城県経営者協会 G)

インターンシップの効果は上述したように、職業観・勤労観の向上に効果があるということがインタビュー調査分析からわかった。だが、杉村芳美(2008)は、インターンシップの効果は、単に「自らが何をしたいのか」、「将来何に向いているのか」という職業意識、職業観を高めるのではなく、「職業が社会での役割や組織での役割の意識及びそれに伴う義務の意識」、すなわち社会の必要、職業的使命の観念が必要不可欠だと指摘している。まさに、杉村芳美(2008)が指摘しているように、職業観・勤労観を高めるだけでは、物足りないように感じる。肝要なのは、一体何のために教育を受けているのか、受ける必要があるのか、生きる上での技術を身につけるのかなどと、自らに問いかけて、「技術」だけではなく、「全人教育」の重要性を見逃すことなく追求すべきである。インターンシップは個々人の技術や能力を磨くのとどまらず、社会人としての「マナー」、人との「コミュニケーション」、物事に対する「積極性・意欲」などの点も見逃せない。

なぜならば私たちは、何のために教育を受けているのかとか、受ける必要があるのかという時に、生きる上での技術を身につけるとか、知恵を身につけるとか、そして、人間性、全人教育の観点から申しますと、人間性そのものを向上させるとか、よりよい人生を模索する、そういう求めていくという力も必要だと思うんですね。(嘉悦大学教授 K)

3、日本型インターンシップの限界

続いて、この節では日本型インターンシップの限界を検討する。

(1) 体験型インターンシップ

先述したように、日本型インターンシップは主に1週間から3週間ぐらいの短期的なインターンシップが主流である。1週間から2週間ぐらいのインターンシップを例として取り上げて説明すると、休日が入る場合、実際に働いている日数は5日間から10日間しかない。5日間から10日間ぐらいのインターンシップは果たして職業能力や技術の向上に有効なのか疑問を抱いてしまう。結局のところ、短期間で行う日本型インターンシップは就業体験の「体験型インターンシップ」になってしまう。また、ワンデイインターンシップ、一日就業体験というものがあるが、これは実際に仕事をするのではなく、結局「会社説明会」の形で終わるようになることがしばしば見受けられる。

現行のインターンシップは就業体験に近いであるが、働き方や学ぶ姿勢などは、企業が主体的にやるとそういうふうになってしまう。大学側がインターンシップをいかにして教育の中で位置づけているかは、働き方や学ぶ姿勢を変えられる。大学の要望があればインターンシップの内容が異なる。(社団法人茨城県経営者協会 G)

最近では、これはインターンシップというものが、就業体験と申しましたけども、企業にとっての負担というものもございますので、例えば、名前としてはワンデイインターンシップ、一日就業体験、日就業体験と、ワンデイインターンシップの二つちょっと考えられますね。例えば、インターンシップと称して実際には会社説明会に終わっている(嘉悦大学教授 K)

こうした体験型インターンシップは自分の専攻分野に直結していないことが明らかである。インターンシップ期間が3週間、4週間以上長いほど、効果が上がると言われているが、実を言えば、学生はアルバイトなのかと錯覚してしまうこともある。また、何らかの理由でインターンシップに拒否反応を示す学生もいるという。

(2) インターンシップ内容の不確実性

インターンシップ内容の不確実性の問題はしばしば指摘されているが、インターンシップはそもそも教育の一環として位置づけられる以上、基本的に対価を獲得できない「無償労働」となっている。だが、問題となるのは、まさにこのような「無償労働」で、企業側はコストを節約するため、インターンシップ生を「幻のアルバイト」として最後まで使ってしまう恐れがあるということである。事前にインターンシップの目的意識をはっきりしていない、またはプログラムを作成しておかないと、学生がインターンシップ先に行ったとしても何をすべきかがわからないし、契約した仕事内容も変更される可能性がある。そうすると、インターンシップ体験後、学生にとっていったい何を学んだか、何を覚えてきたか、何もかもわからないままで終わってしまう「お祭りのインターンシップ」になってしまう。要するに、インターンシップの目的意識、プログラム、契約などをできるかぎり事前に明白にするのはインターンシップを推進する際に必要不可欠なことである。

インターンシップ先が提供する仕事内容と実際の体験の仕事内容と異なることである。インターンシップ先の提供した仕事内容と違った分野で学生が仕事していた。

例：お菓子やクッキーを作っている工場で働くべきだが、結局お菓子の販売のインターンシップになってしまった。(茨城工業高等専門学校准教授 K)

(3) 就職非直結型

「就職に直結する」というテーマは本調査の重要な目的の一つである。一般の認識では、インターンシップは就職に直結する「インターンシップ後即就職」という観念が存在している。だが、日本では明らかに「インターンシップ後即就職」というルールを適用することができない。会社が採用する際に必要な人材を見出すことで、インターンシップ先でそのまま採用された学生の数が少ないとあってよいであろう。何故かという、日本の雇用は長期雇用を中心とすることから、一旦採用すると、解雇に至らせるまでが困難な

「不解雇主義」である。そこで、インターンシップは人を見ようという制度になった。試用期間（トライアル雇用）で人を見て、適切ではない場合、雇用しないことにする。これは採用の一段階前の人をみるインターンシップになっている。

メリットが、感じますが、その大企業の場合はその学生の能力があるかどうか見るこ

とができる。実はそのインターンシップ先でそのまま採用された学生の数が少ないのではないかと私は思います。(インターンシップ推進協会 I)

厚労省も同じような位置づけでトライアル雇用みたいなインターンシップをやっています。だからそういったうちみたいがやってるようなインターンシップできるような会社を探しましょうというのじゃなくて、就職に人材不足してるんで、とりあえず学生、どんな学生かを見てもらうためのインターンシップっていうか、に変わって。

(社団法人茨城県経営者協会 G)

現在やっているようなインターンシップできるような会社を探すのではなく、就職に人材不足でどんな学生かを見てもらうためのインターンシップになってしまった。

(社団法人茨城県経営者協会 G)

この厳しい時代だからこそ、人を採って、おきたいと、いうふうに動く会社っていうのがやっぱりありますよね。一方で大きな会社は、大手メーカはもう全然採らないんですよ。(…前略)それで企業がインターンシップをたくさんやって、たくさん人を取りたいんだけど、要はそれで、インターンシップでなかなか、インターンシップをやったんだけど採れないっていう会社も出てくるわけですね。(茨城工業高等専門学校 准教授 K)

(4) 企業間格差

周知の通り、大企業と中小企業との間で賃金や福利厚生などの規模格差が存在している。そのみならず、インターンシップでは企業間格差も目立っている。大企業や有名企業は社会での好感度が高く、世の中に認知されている。そこで、学生は希望する企業に入れるように大企業や有名企業のインターンシップに参加したい傾向がある。大企業では常時、応募のエントリーシートがあふれるほど殺到しているが、これに対して中小企業では応募者数が大企業ほど多くない。そうすると、中小企業にとってはインターンシップのメリットをそれほど享受できているという感覚がないため、インターンシップ生の受け入れ者数を削減しようとする動きをとり始めている。他方で、元来、大企業におけるインターンシップの受け入れ機会は少なく、「焼け石に水」のように応募者が殺到している。その

ため、インターンシップを希望する志願者の受け入れ割合が少なくなるという悪循環に陥ってしまっている。

だが、不況でインターンシップ先がなかなか見つからない場合、大企業は学生を受け入れないのに対して、中小企業は効率的な人材を確保したり、厳しい経営環境を乗り越えるため、積極的に学生を受け入れようとする。これは大企業と中小企業のスタンスが違うことが伺える。それにしても、不況だからこそ、大企業は人材を育成し、失業を軽減する企業の社会的責任（CSR）を負うべきではないかと思われる。

不況にインターンシップ先がなかなか見つからない場合もある。それにしても、中小企業では、厳しいときだからこそ、人を取っておきたいというふうに動く会社があります。一方、大きな会社ではぜんぜん取らないのである。（茨城工業高等専門学校准教授 K）

企業間格差について言えば、大企業ではインターンシップのための指導者を用意しているが、中小企業ではコスト増大や人員不足の原因でインターンシップのための指導者不備の例が多い。それゆえに、中小企業でインターンシップをする学生自身が仕事遂行に備える「積極性」と「目的意識」をもつべきである。次の指示を待っている消極的な姿勢をとるべきではなく、自らが積極的に質問したり、問題を発見し、解決したりする積極的な姿勢をもつほうが重要である。だが、大企業ではこうした積極性が必要ではないということの意味しているのではない。大企業ではシステム化されたインターンシップ・プログラムを用意しておくところが多く、さらにインターンシップ担当社員が指導者としてついているので、不明な部分などがあれば、指導者に尋ねることも可能である。ここから大企業と中小企業のインターンシップに対する方式や捉え方の異なりが端的に伺える。

結局中小企業に行く場合なんかには、指導者が付きっきりではないんですよ。大企業の場合はですね。だからこうインターンシップのプログラムみたいなものを決めてもらって、担当者が決まっていってというふうにあるんですけども、中小企業の場合はそういうことができませんので、結局朝言っただけで何かの指示が出たら、それをこう一日やってなきゃ、やらなきゃならない、途中で自分が分からなくなった場合

には、誰か他の人に質問するようになり、質問するということで、積極性をまず持ってもらいたいということですね。積極的な姿勢ですね。そうしないと、指示を待っていたらば、誰からも指示がなくなったりするような所でいきますんで、っていうのが一つと、もう一つはそうだな、積極性とあと目的意識ですね。(インターンシップ推進協会 I)

(5) 受け入れ先不足

インターンシップの受け入れ先不足の問題はインターンシップを推進する際に遭遇する最も大きな問題である。企業にとってはインターンシップのメリットがない場合、インターンシップ生を受け入れようとしない。インターンシップの推進にメリットがないと強調しつつ、学生にインターンシップの機会を与えない一方、他方で企業存続に優秀な人材を確保するため、インターンシップ生を積極的に受け入れたいとする企業のジレンマを垣間見ることができる。また、学生は有名な企業、好ましい企業へインターンシップに行こうとするが、現実では数多くの学生の希望通りに応えられない場合がよくみられる。希望する企業に行けない学生が多数存在している。学生の希望と受け入れ先をいかにマッチングさせるかは、インターンシップが実施されて以来、未解決の問題だと言ってよい。

もう一つの問題点は、インターンシップはキャリア教育や職業教育の一環として導入すべきだと呼びかけている傾向があるが、インターンシップが一旦単位化されると、履修する学生全員の受け入れ先を確保しなければならない。つまり、学生の人数が多い場合、学校側は受け入れ先の企業を多く確保する必要に迫られる。前述したように、受け入れ先の企業がなかなか見つからない今日では、受け入れ先の企業が大幅に増加するというよりむしろ、減少さえしなければひと安心という状況にある。また、フリーターやニートなどの若年者の雇用問題を軽減し、若年者の高失業率にブレーキをかけるため、三省（文部省、労働省、通商産業省）が連携し、インターンシップを積極的に推進してきた結果、各学校ですでにインターンシップが実施されるようになった。それゆえに、インターンシップの実績がない大学の評判が落ちる可能性もありうる。今後、日本の学校間でインターンシップの実績の有無が問題となるであろう。

今の問題、展開としては、やっぱり受け入れ先の企業数が学生の希望数よりも少ない

んですよね。ですから、希望はするけれども、行けない学生さんの方が多いと。(インターンシップ推進協会 I)

インターンシップは必修科目にしては、履修する学生全員の行き先を全部確保しなければいけない。問題となるのは、インターンシップ先、それほど多くはなかったの
で、これはインターンシップが単位化された後、最も大きな限界でもある。(茨城工業高等専門学校准教授 K)

やはり大学としても、次の学生、毎年の事がやはり企業はインターンシップ先が増えるのか減るのか、それによって大学の評判も落ちると。(嘉悦大学教授 K)

7. まとめと今後の課題

ここまでインターンシップの効果や意義、そしてモデルを検討してきた。若年者を職業へ円滑に移行させるため、高等教育におけるインターンシップの実施率が年々上がっている。それにも関わらず、在籍学生で体験者の占める割合がまだまだ低い。実施期間は3週間未満が多数を占めているが、休日などを差し引くと実際に体験した日数は10日間から14日間ぐらいとなっているであろう。この短期間でどれぐらい「職業能力」を形成できるか、また、自らの専門領域の深化や職業能力を高めうるかに対して疑問を抱かざるを得ない。結局のところ、インターンシップそのものは、職業能力の向上や就職に直結するものではなく、職業観・勤労観を高める手段の一つとなってしまった。

その効果について言えば、上述したように、職業意欲を喚起させ、職業観・勤労観を高めるのに効果があり、インターンシップの体験者は自主的に自己探索、適職探索を行い、今後の進路決定に明白な目的意識を持つようになる。また、キャリア選択を広げること、職場の厳しさや現実を理解できることなどが挙げられる。企業のメリットからすると、効率的な人材の発掘、雇用のミスマッチの減少、企業の活性化などが挙げられる。だが、インターンシップ後、インターンシップ先から採用された例がないことはないが、その数は限られている。大学のメリットからすると、理論と実務を結合する実践教育、産学交流、社会ニーズに合致した人材の育成などが挙げられる。問題となるのは、実際2週間未満のインターンシップのプログラムが学校の専門教育と直結しているのか、単なる職業体験に

終わるのか、職業や仕事に対して正しい認識を持ち、自己探索や自己認識を考えることにつながる体験となるのかは、もう一度考え直す必要がある。

日本型インターンシップの限界からすると、五つの問題点を指摘することができる。

(1) 日本型インターンシップは、技術や能力を磨く仕事訓練型インターンシップではなく、短期間で職場体験を中心とする体験型インターンシップである。

(2) インターンシップの内容は不確実性が高く、インターンシップ生が企業の「幻のアルバイト」になる恐れがある。

(3) インターンシップ後、インターンシップ先に直接採用された例が極めて少ない。日本型インターンシップは就職に直結する度合いが低い。

(4) 大企業や有名企業では学生の応募は多いが、それに対して中小企業では相対的に応募者数が少ない。だが、中小企業では厳しい雇用環境を乗り越え、効率的で有能な人材を確保するため、積極的にインターンシップ生を受け入れようとするが、応募者数が却って少ない。ここから企業間格差を垣間見ることができる。

(5) 企業にとってメリットがないことや、不況時にコスト削減をするためなどにより、インターンシップ生を抑制するようになっている。受け入れ先不足はインターンシップを実施する際に直面する大きな課題である。

インターンシップのモデルの構築について、佐藤博樹等(2006)は①仕事観察型、②仕事体験型、③仕事実践型、④仕事訓練型の四つのモデルを提案したが、本論文では、上述の四つのモデルに基づき、「在学中の職業経験の大学での学習との関連度(教育の職業的レリバンス)」と「インターンシップの期間」の二つのアプローチを用いて、図3 インターンシップ類型のモデルを考案した。

横軸は在学中の職業経験の大学での学習との関連度でインターンシップの仕事内容の深さを示したものである。縦軸はインターンシップの時期の長さを示したものである。この四つのカテゴリーで、①仕事訓練型と②教育習得型は、仕事内容の深度が相対的に深く、自らの専攻と直結する職業領域で、インターンシップを通して職業能力を形成させる類型で

ある。①仕事訓練型は、専攻と直結する長期的なインターンシップで、将来、職業へ移行するために必要な職業能力を向上させ、「卒業即就職」という職業と直結する類型である。②教育習得型は、専攻と直結する職業領域で行う短期的なインターンシップで、理論と実務を結合、学校教育の一部（単位あり）として行われる。両者は学校教育の延長として行われるがゆえに、指導先生がつく必要があり、インターンシップの時期の長さにより一定の単位が付与される。

③仕事実践型と④職業体験型は、仕事内容の深度が浅く、自らの専攻と異なる職業領域で、自己探索・自己認識を深めること、好きな仕事を体験する適職探索のインターンシップ類型である。前者は、インターンシップの期間が長く、自らの専攻と異なる好きな仕事あるいは職業領域を体験する適職探索で、それを通して該当領域で就職する基礎的な概念や能力を養成させることを目標とする。後者はインターンシップの期間が短く、広範囲の職業を体験したり、企業訪問をしたりすることを指す。それを通して職業意欲を喚起させ、勤労観・職業観を高めるという自己探索・自己認識の過程である。両者は前述したように主として「職業意欲を喚起させ、勤労観・職業観を高める」ためのインターンシップなので、指導教員を設置する必要がなく、単位も付与されない。

この四つのモデルは台湾の実情に基づいて考案したものである。今後、このモデルを修正しつつ、精緻化していく必要がある。また、拙稿が台湾の高等教育にとって何らかの形で参考となれば幸甚である。

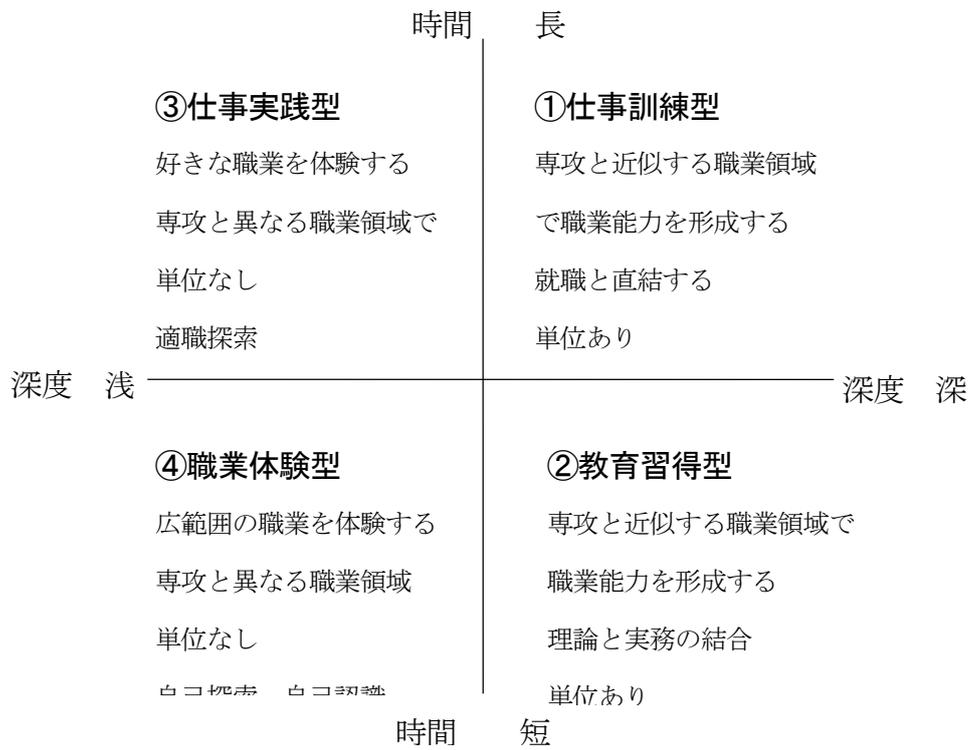


図3 インターンシップ類型モデル

出所) 筆者作成。

参考文献

◎中国語

教育部（2010a）『培育優質人力促進就業計畫（修正計畫）』教育部。

——（2010b）『技職教育再造方案』教育部。

◎日本語

天谷 正（2007）「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概要」『インターンシップ研究年報』10：32-36

石田宏之・太田和男・古閑博美・田中宣秀等編著（2007）『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』学文社

伊藤文男（2007）「長期インターンシップの可能性に関する一考察：企業のメリットを中心に」『インターンシップ研究年報』10：37-44

厚生労働省（2005）『インターンシップ推進のための調査委員会報告書』

———（2006）『平成17年企業における若年雇用実態調査』

原 清治・山内乾史（2009）『使い捨てられる若者たちは格差社会の象徴か』ミネルヴァ書房

平沢和司（2005）「大学から職業への移行に関する社会学的研究の今日的課題」『日本労働研究雑誌』542：29-37

平野大昌（2010）「インターンシップと大学生の就業意識に関する実証研究」『生活経済学研究』31：49-56

本田由紀（2005）『若者と仕事—「学校経由の就職」を超えて』東京大学出版会

———（2009）『教育の職業的意義—若者、学校、社会をつなぐ』筑摩書房

———（2003）『フリーターという生き方』勁草書房

- (2005) 『フリーターとニート』 勁草書房
- (2007a) 「労働力需要側の要請からみた大学教育・キャリア形成支援の課題」『大学生と就職—職業への移行支援と人材育成の視点からの検討』 労働政策研究報告書 No. 78、pp. 87-106
- 小杉礼子編著 (2007b) 『大学生の就職とキャリア—「普通」の就活・個別の支援』 勁草書房
- (2010) 『若者と初期キャリア—「非典型」からの出発のために』 勁草書房
- 古閑博美編著 (2001) 『インターンシップ』 学文社
- 楠奥繁則 (2006) 「自己効力論からみた大学生のインターンシップの効果に関する実証研究—ベンチャー系企業へのインターンシップを対象にした調査—」『立命館経営学』 44 (5) : 169-185
- (2007) 「文科系大学生における進路選択過程に対する自己効力と社会的スキル—キャリア教育における手がかりの探究—」『立命館経営学』 46 (3) : 99-121
- 平野大昌 (2010) 「インターンシップと大学生の就業意識に関する実証研究」『生活経済学研究』 31 : 49-56
- 文部省・通商産業省・労働省 (1997) 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」 1997年9月18日より引用
- 文部科学省 (2008) 「大学等における平成19年度インターンシップ実施状況について」
- 那須幸雄 (2009) 「大学教育におけるキャリア教育とインターンシップ」『文教大学国際学部紀要』 20 (1) : 99-109
- 佐藤博樹・堀有喜衣・堀田聡子 (2006) 『人材育成としてのインターンシップ—キャリア教育と社員教育のために』 労働新聞社
- 佐藤博樹・小泉静子 (2007) 『不安定雇用という虚像』 勁草書房
- 仙崎武・池場望・鹿嶋研之助・下村英雄・藤田晃之・三村隆男 (2008) 『キャリア教育の系

譜と展開』雇用問題研究会

島田 薫 (2006) 「6 ヶ月間のインターンシップの現状と問題点」『インターンシップ研究年報』9 : 50-57

竹内 洋 (1995) 『日本のメリトクラシー—構造と心性』東京大学出版会

太郎丸博 (2006) 『ニートとフリーターの社会学』世界思想社

———— (2008) 「社会階層論と若年非正規雇用」『講座社会学 13 階層』東京大学出版会、pp. 201-220

田中宣秀 (2005a) 「高等教育機関におけるキャリア教育の方向性について : カリキュラムの構築を念頭において」『生涯学習・キャリア教育研究』1 : 17-27

———— (2005b) 「産学協同教育の将来はどうあるべきか : 戦略的な視点で考える」『インターンシップ研究年報』8 : 22-30

———— (2006) 「転換期を迎える日本型インターンシップ : 長期インターンシップの実現を念頭において」『インターンシップ研究年報』9 : 69-76

———— (2007) 「高等教育機関におけるインターンシップの教育効果に関する一考察 : 新たな「意義」をみだし、改めて「効果」を考える」『インターンシップ研究年報』10 : 7-14

谷内篤博 (2005) 『大学生の職業意識とキャリア教育』勁草書房

———— (2007) 『働く意味とキャリア形成』勁草書房

寺田盛紀 (2005) 「キャリア形成(学)研究の構築可能性に関する試論」『生涯学習・キャリア教育研究』1 : 3-15

———— (2009) 『日本の職業教育—比較と移行の視点に基づく職業教育学』晃洋書房

手嶋慎介 (2010) 「大学におけるインターンシップの再検討—質保障と学生支援の充実に關する考察を中心に— (1)」『東邦学誌』39 (1) : 1-10

- 董 莊敬(2006)「若年者の職業能力の形成と能力開発ー若年者の能力開発の日・台実態調査からー」『日本労働社会学会年報』16：155-195
- (2009)「非典型雇用のキャリアの有効性と職務への適応ー台湾の派遣労働者を中心に」『台灣應用日語研究』6：214-234
- (2010)「大学生の進路選択と自己効力ー進路選択に対する自己効力及び媒介要因の影響」『2009 日語教育之應用與發展國際學術論文集』pp. 177-204
- 山田裕司(2008)「大卒者の就業経験と初期キャリア形成：日本、イギリス、ドイツ学卒者の比較から」『インターンシップ研究年報』11：31-37
- 吉本圭一(2001)「大学教育と職業への移行ー日欧比較調査結果より」『大学・知識・市場 高等教育研究』4：113-133
- (2006)「インターンシップ制度の多様な展開とインターンシップ件きゅう」『インターンシップ研究年報』9：17-24
- 吉本圭一・亀野 淳・稲永由紀(2007)「地域経済団体のインターンシップへの貢献と人材養成観」『インターンシップ研究年報』10：22-31