

# キャリア教育科目における インターンシップの教育効果に関する一考察

Internship Program on the Educational Effects of Career Education Subjects

金 岡 敬 子  
Keiko KANAOKA

キーワード：インターンシップの推進、キャリア教育、オールインターンシップ

## はじめに

1997年9月、当時の文部省、通商産業省、労働省の三省合同による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」が発表された。それから19年経ち、2016年4月8日文部科学省、厚生労働省、経済産業省の三省合同により、その内容が一部改正され、さらなる推進に向けての方向性が示された。近年、インターンシップ推進に当たり、受け入れる企業側、高等教育機関側双方の状況が大きく様変わりし、その実施意義も、高い職業意識の育成を図るためのキャリア教育の一環として、一層推進する方向で取り組みが行われている。

四天王寺大学（以下、本学）経営学部でも2018年度3回生から、これまで選択科目として履修可能であった科目「インターンシップ」が、企業経営専攻の学生全員参加によるオールインターンシップとしてスタートする。この科目は、学生自身が、「大学生活で何を学び、それを将来にどのように活かし、自身のキャリアに繋げていこうとしているのか」について早い段階から考え、広く職業や社会に目を向けさせるために開講された科目である。

この授業は、3回生で履修できる体験型授業であり、学生が大学入学後積み上げてきた学びの知識・経験を活かして、卒業後生涯にわたるキャリアデザインの礎となるように進めている取り組みでもある。

そこで、本稿ではキャリア教育科目の一つでもある「インターンシップ」の授業を通して、その意義とインターンシップ推進の望ましい在り方等を検討し、今後の方向性を探るものである。

## 1. キャリア教育とは

### 1-1 キャリア教育の基本的考え方

中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」（2011年1月）によれば、キャリア教育とは「社会的・職業的自立に向けて必要な知識、技能、態度を育む教育」であり、「一定のまたは特定の職業に従事するために必要な知識、技能、態度を育む教育」である職業教育とは区別されている。また、社会的・職業的自立、社会・職業へ

の円滑な移行に必要な力としては、「基礎的・基本的な知識・技能」「基礎的・汎用的能力」「論理的思考力・創造力」「意欲・態度及び価値観」「専門的な知識・技能」等が挙げられている（文部科学省、2011、PP.29～31）。

また、「学校教育法」第30条には、「生涯にわたり学習する基盤が培われるよう、基礎的な知識及び技能を習得させるとともに、これらを活用して課題を解決するために必要な思考力、判断力、表現力その他の能力をはぐくみ、主体的に学習に取り組む態度を養うことに、特に意を用いなければならない」とある。これらに示されている重要な項目に基づき、キャリア教育の観点から自ら主体的に社会と関わる意欲を喚起するためのインターンシップ推進の望ましい在り方について考察する。

## 1-2 大学におけるキャリア教育推進の方向性

大学等におけるインターンシップとは、一般的に学生が企業等において実習・研修的な就業体験をする制度であり、「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」として幅広く捉えられている。

また、大学等には課題解決・探求能力、実行力といった「社会人基礎力」や「基礎的・汎用的能力」など、社会人として必要な基本的能力を有する人材育成が求められており、本学経営学部でも1年次より、それらの育成に力を入れキャリア教育の推進を図っている。

学生が産業や社会についての実践的な知見を深める機会として、また、そこから得た成果を生涯にわたるキャリアの視点に向けた有効な手段として活用できる仕組み作りに取り組んでいる。インターンシップの取り組みによるキャリア教育支援は、経営学部の学生にとって主体性を育むことを目的とした大切なキャリア教育の科目でもある。

大学等では、全国的に今後ますますインターンシップ科目の単位化が進められる方向にある。さらに、近年、インターンシップ受け入れ機関側も社会的貢献レベルとしての受け入れにとどまらず、OJTなど職場の能力開発につなげる取り組みとして活用する試みも始まっており、学生にとって有意義な就業体験となり得る体制が徐々に整ってきた。

他方、大学等でのキャリア教育やインターンシップ推進が加速している理由の一つとして、昨今の若年者が抱える雇用ミスマッチによる就職後3年以内の早期離職者の増加が挙げられている。雇用ミスマッチは、学生が卒業後社会への円滑な移行ができないことにも原因があると考えられている。これは、学生側だけでなく採用する側にとっても解決が必要な大きな問題となっている。

社会の動向を踏まえ、現在、本学経営学部では初年次からキャリア教育推進に向けて力を入れ、就職まで一貫したキャリア支援体制の強化が進められている。その一つとなるのが、必修科目で3回生に開講されるオールインターンシップの取り組みである。経営学部がこの独自性のあるインターンシップを実施することにより、社会で求められる人材の輩出と学生自身の生涯にわたる働き方についての方向性をより明確にするきっかけとなる。

文部科学省（2009）の調査によると、インターンシップの実施大学数は、全体の7割を超えている。しかし、一方でインターンシップ体験者数は全在生に対して1割に満たず、量的な

面での普及はいまだに進んでいないのが現状であり、インターンシップを今後さらに推進するためには、多くの課題があることを示唆している。そこで、次にインターンシップの現状について、さらに量的・質的な課題について検討を行う。

## 2. インターンシップの現状

### 2-1 インターンシップの教育的効果から見た状況

産業経済研究委託事業「産学連携によるインターンシップの在り方に関する調査」によると、日本では教育的効果の高いインターンシップの普及が量的にも質的にも不十分であるとしている（経済産業省、2013、P.15）。量的な状況では、①大学単位での普及率は高いが、学生別でみた場合の参加率が低い、②大企業アンケートによると、人事担当者はキャリアガイダンスとしての教育効果を認識しているが、負担に対するメリットが不明瞭で積極的に取り組んでいる企業が少ない、③インターンシップを希望してもそのポジションの数が限られている、などの問題点が挙げられている。

また質的な状況としては、①大学・企業とも高い実習効果を得るためには1ヶ月以上の期間が必要という認識が多いが、8割が2週間以内の期間である、②就職活動の一環としての認識が根強く、産学協働教育の有効な一プログラムとしての教育効果（キャリア教育、専門教育、教養教育）や社会的意義については限定的な認識しかない、③質の評価の基準やひな型が普及していないため、プログラムとしての設計が不十分なものが多い、④受け入れ企業にとってのメリットの設計・実現も不十分で、社会貢献だけでは教育として維持していかない、などである。

インターンシップは、量的・質的な問題点を抱えながら、キャリア関連科目としては今後ますますニーズが高まり、社会の変化に対応した形での運営が進められていく方向にある。筆者が現在担当している選択科目「インターンシップ」においても、就業先での実習内容は千差万別であり、受け入れ側のプログラムの設計がしっかりとされていない場合も多く、学生の満足度も年度によって大きな差異がある。受け入れ側の対応として、毎年インターンシップ担当者を配置し、事前にプログラム設計が十分なされたうえで実施される場合は、最低でも2週間の就業体験が適当であり、1週間では実施した効果が低いため期間が短すぎるとの意見もある。確かに、毎年、受け入れ態勢の整ったところで2週間の就業体験を終えた学生の満足度は非常に高い。

しかし、受け入れ先の現状の多くは、本来の仕事に支障が出ないように1週間の限度として実施可能とするところも多い。また、実習期間や実習内容が毎年変わるといった受け入れ状況のところもあり、本来の業務に支障がないように受け入れるのは、受け入れ側にとっても難しいという状況が確認できる。現状では、受け入れ側の就業期間中にインターンシップ担当者を別途配置するだけの体制を整えることは難しく、学生への明確なプログラム設計の提示もできないまま1週間の就業体験を終了するというケースが多いのも事実である。

### 2-2 教育的効果から見た質的・量的な課題の原因について

教育的効果の高いインターンシップが量的に不足し、質的にも課題を抱えている背景として、

図1のような負の循環があるのではないかと仮説が、前記の「産学連携によるインターンシップの在り方に関する調査」の議論やヒアリングから導き出されている。

また、次の図2のように目指すべき正の循環として、自律的普及に向けた仮説が議論されており、質の高いインターンシップを実施するためには、企業にとってのメリットと負担が見合っていることが大切であり、これらの改善ができることで今後のインターンシップの普及・推進が図られる。今後、継続的な質的改善に取り組むことが急務であり、量的向上を進めるのであれば、それに見合った質的向上を推進することで教育効果が高くなる。

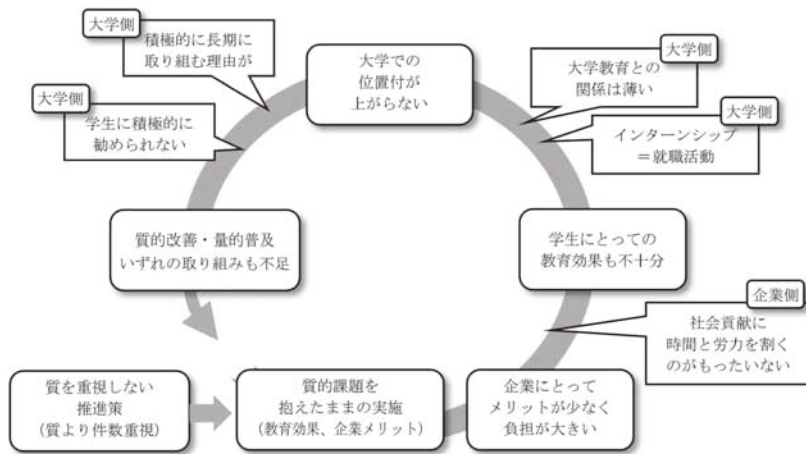


図1 量的不足と質的課題の背景にある負の循環

出所：経済産業省（2013）P.24の資料をもとに筆者作成

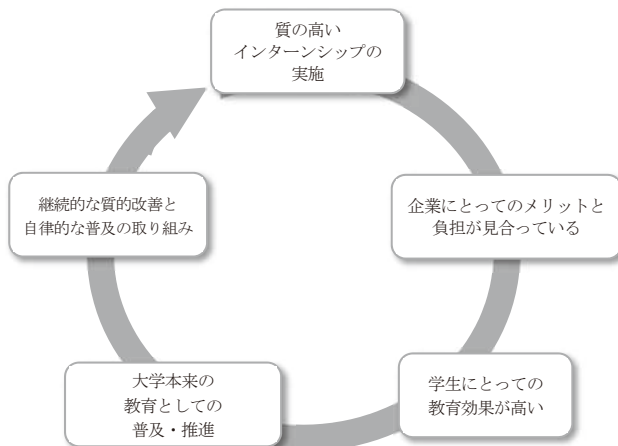


図2 目指すべき正の循環

出所：経済産業省（2013）P.25の資料をもとに筆者作成

### 2-3 インターンシップの実施状況と期間について

インターンシップの実施状況についての調査結果によると、2013年度の大学での実施状況は、718校で全体の95.6%に上る。そのうち単位認定を行わない授業科目等として実施した大学数は、380校で全体の50.6%となっており、インターンシップ実施校は、年々増加の傾向にある（日本学生支援機構、2015）。

また、2013年度に単位認定を行う授業科目として実施されているインターンシップの実施期間別参加者割合は、表1のとおりである。

表1 2013年度 単位認定科目としての実施期間表

学校種別	単位認定科目として	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ヶ月以上	不明
大学	参加者割合	16.9%	30.4%	20.3%	14.5%	11.0%	5.9%	1.0%
	うち特定の資格取得に関係しない参加者割合	25.3%	44.8%	16.2%	3.3%	4.2%	5.7%	0.6%
	うち特定の資格取得に関係する参加者割合	15.7%	28.2%	20.9%	16.2%	12.0%	6.0%	1.1%

※「特定の資格取得に係る」ものとは、特定の資格取得のために現場で実施する実習（例：教育実習、看護実習、臨床実習等）を指す。  
出所：日本学生支援機構（2017）の資料をもとに筆者作成

図3は、教育実習や看護実習等特定の資格取得に関わる科目のため、単位を取得しなくては卒業認定に係る学部・学科の学生がインターンシップに参加した割合である。この場合は、1週間から3週間の実習の期間が全体の67.6%を占めている。3週間から1か月にわたる期間での実習も14.5%と、特定の資格取得の場合は実習の期間も短期から長期と期間の幅が広い。

図4は、特定の資格に関わらない場合の参加者割合である。経営学部などのインターンシップも特定の資格に関わらない割合の項目に入るが、単位認定のための実習期間は、1週間未満あるいは1週間から2週間未満が全体の70.1%を占めている。これまで単位認定のための実習期間

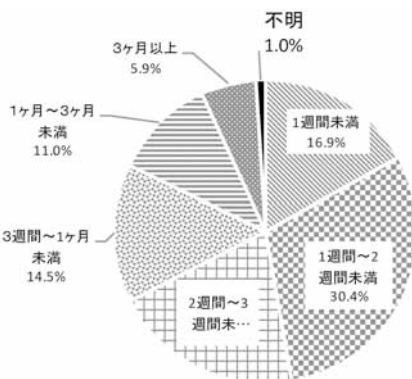


図3 平成25年度 単位認定科目の実施期間別参加者割合

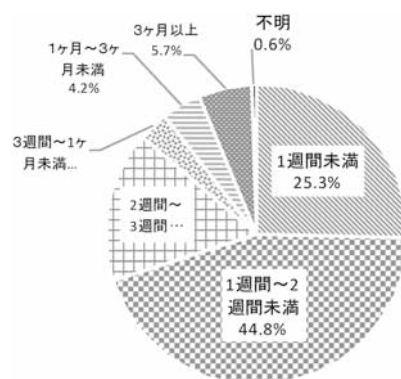


図4 平成25年度 特定の資格に関係しない参加者実施期間割合

出所：日本学生支援機構（2017）の資料をもとに筆者作成

については不問とされてきたが、今後のインターンシップ推進に向けて文部科学省が検討・推進している調査研究会議の資料によると、単位型インターンシップの実習期間は、「原則5日以上が望ましい」との意見として纏められている（文部科学省、2017、P.2）。ただし、企業規模や地域の受け入れ企業の事情等により、実習を3日として事前事後の学習を2日間充てることで合計5日間の実習期間とする提案もされている。また、学生が1つのプログラムを複数の企業で取り組むことで合計5日間の実習期間とする弾力的な運用での就業体験も可能であるとの見解を示している。

#### 2-4 インターンシップの事例報告を通して

現在、各大学では様々なインターンシップに係る取り組みが実施されている。その中でも高い教育効果を発揮し、他大学にも普及するのにふさわしいモデルとなり得る特徴を持ったインターンシップに取り組んでいる事例が文部科学省から発表された。好事例として紹介されている17の事例では、長期、有給、PBL型、海外、地域連携型等学部の特徴と方針に沿った就業体験方法の事例が報告されている。その中でも、特に5大学の事例について取り組みと成果、今後の課題について、表2で一覧に纏めた。

17の事例では、インターンシップの種類、就業体験期間も多岐にわたり、就業体験先も日本国内から海外での体験におよび、一例も同じような形での就業体験の事例報告はない。インターンシップ実施のねらいも学部の特長や教育方針、授業目的によって違う。インターンシップでの教育効果については、短期から長期間までの実施状況であるため、成果や課題も大学によって異なる結果となっている。成果として挙げられているのが、学生の成長と共にキャリア教育を積極的に実施することによるキャリア意識の向上である。

また、事例では、「就職活動が始まる前までの年間を通じたプログラムを設置することで、インターンシップに参加した経験を就職活動に活かすことができる流れができた」や「インターンシッププログラムを定期的実施することで、質が向上した」「学生が企業の採用担当者に積極的に連絡が取れるようになり、就職活動の順調なスタートがきれるようになった」等具体的な成果があげられている。さらに、学習意欲が喚起され「大学の勉強に力を入れるようになった」「具体的な次の目標に向けた学修を始めた」等、汎用能力の育成と共に大学で学ぶ専門性について学生が課題を見つけ、大学での学修に繋げることができるようになっている。インターンシップが、キャリア教育での大きな成果を上げている事例である。

就業体験を通して、社会の今を「知る、聞く、身につける」ことで、「情報を収集して、体験する」ことのメリットを活かし、今後に向けて「自己体験の分析、次の目標設定」の流れを学生自身が作ることができる。好事例での報告でも多くの問題点があるが、今後産業界等との連携を密にすることでインターンシップの普及・定着を促進することができる。

### 3. キャリア教育科目としてのインターンシップ

日本におけるインターンシップをキャリア教育の教育効果や企業や社会でのメリットの観点から調査した結果、図5に示す5つの類型に分類されている（経済産業省、2013）。この類型

表2 他大学におけるインターンシップ実施状況一覧

対象学部	インターンシップの種類	単位数と就業体験期間	履修学年と就業体験先	目的とねらい	具体的な実施内容・方法	取り組みの成果・今後の課題
A 大学 総合政策学部	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域連携型</li> <li>広域</li> </ul>	2単位 8月～9月 (5日間)	2年～3年生 <ul style="list-style-type: none"> <li>公的機関</li> <li>NPO等</li> </ul>	豊かな教養と実践的な専門知識を有し、社会において適切な人材となり得る就業力を涵養する	<ul style="list-style-type: none"> <li>マッチング(4月～6月)</li> <li>事前研修(7月)</li> <li>就業体験(8月～9月)</li> <li>事後研修(10月～11月)</li> </ul>	<p>【成果】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>参加者50名中単位取得9名</li> </ul> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>単位取得に見合った、より質の高い体験プログラムを企業と共にブラッシュアップしていくこと</li> </ul>
B 大学 商学部	<ul style="list-style-type: none"> <li>長期型</li> <li>PBL型</li> <li>地域連携型</li> <li>コアエリアネットワーク配置</li> </ul>	4単位 (短期コースは2単位) 夏期(7月～12月) 冬期(1月～6月) ※短期コースは各期前半	全学年対象 <ul style="list-style-type: none"> <li>市他近隣自治体</li> <li>民間企業</li> <li>NPO等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>約6か月間のフィールドワークや各種調査、地域の様々なステークホルダーとの議論や協働を通じて、具体的な地域政策課題に対応し、理解を深め、課題解決と実践</li> <li>大学の学びと社会の関係性の理解</li> <li>社会人として必要とされる力を獲得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>プロジェクト決定</li> <li>事前学習</li> <li>実習</li> <li>事後学習</li> <li>※企業等の開拓・調整(学外アドバイザーからの助言)</li> </ul>	<p>【成果】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>学生の関心や理解度の向上</li> <li>学生の実践知の獲得・強化</li> <li>大学による地域貢献</li> </ul> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>プロジェクト推進のための人的・財政的資源等のコスト分担の工夫</li> <li>継続的実施体系の構築</li> </ul>
C 大学 全学部	<ul style="list-style-type: none"> <li>低学年向け</li> <li>中小企業向け</li> </ul>	2単位 8月～9月の期間 (期間内で3日間のインターンシップ実習)	1年～4年生 (主に1年生対象) <ul style="list-style-type: none"> <li>中小企業家同友会加盟企業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業感の醸成及び学習意欲を早期から高め知名度や企業規模などから基準だけで選定することなく広く視野を養う</li> <li>働くことの意味を考え、大学の学びを再興し中小企業の理解を深める</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事前学習(4月～7月)</li> <li>就業体験(8月～9月)</li> <li>事後学習(9月)</li> </ul>	<p>【成果】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「傾聴力」「主体性」の伸長</li> <li>キャリア意識の向上</li> </ul> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>期間が短い</li> <li>準備不足</li> <li>実習内容に不安</li> </ul>
D 大学 経営学部・経済学部・法学部・国際関係学部	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外</li> <li>長期</li> </ul>	18単位 毎年8月中旬～翌年1月中旬(150日間)	2年生対象 <ul style="list-style-type: none"> <li>中国(製造業・サービス業)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5か月間の留学・インターンシップ期間中に「中高理解」「職業観の涵養」「キャリア開発」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外33の企業・機関での実習</li> <li>基本一社一名体制</li> <li>事前学習でアジア・中国に関する基礎理解</li> <li>帰国後、「グローバル・ビジネスリテラシーシステム」により成長度合いの測定</li> </ul>	<p>【成果】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>独自の留学生課診断ツールの導入</li> <li>診断ツールにより、社会人評価と学生評価の数値の違いを就職活動に活用</li> <li>※診断ツールリナーシップ・コミュニケーション・問題解決・環境適応・言語適応の数値化</li> </ul>
E 大学 経済学部・経営学部・法学部	<ul style="list-style-type: none"> <li>長期</li> <li>有給</li> </ul>	専門科目16単位 共通教育科目22単位 3年次春学期 4月7日～7月22日 (週3日間)	2～4年生 <ul style="list-style-type: none"> <li>特定企業(製造業)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会に出てどういう状況にあっても「ミッションを任せられる能力」と志を持った人間」を育てる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>プログラムは3つの領域から構成、領域によって単位数と実習時期・実習内容が異なる</li> </ul>	<p>【成果】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>長期だからこそできる経験</li> <li>働く意味について真剣にディスカッションできる</li> </ul> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>情熱と事業策定実施・社員育成経験とキャリア専門性を兼ね備えた教員育成と配置</li> </ul>

出所：文部科学省(2016)をもとに筆者作成

を基に多様化するインターンシップの方向性を探り、今後の本学経営学部生のインターンシップ推進に向けての方向性探るための参考とする。

### 3-1 インターンシップの教育効果

図5で分類される「キャリアガイダンス型（体験中心）」のインターンシップは、就業期間の特徴として1～2週間程度が中心となる。仕事理解型・採用直結型双方とも最終日に参加者全員によるプレゼンテーションによる報告会や発表会を実施する企業も増えてきた。学生は、単に5日間の就業体験を経験することだけが中心ではなく、短期間であっても業界や企業について総合的に理解をするための事前準備を怠らずに参加することが大切になってくる。

受け入れ側は、アルバイト的な作業や単調な仕事の補助として体験をさせるのではなく、学生に仕事の面白さや興味・関心を実感してもらうための運用努力が必要である。また、インターンシップの実施内容をより充実させることにより、これまで課題とされてきた採用時のミスマッチを少しでも解消することが可能となり、採用後の早期離職者を出さない方向に進める効果も期待できる。

今後、「キャリア教育型」インターンシップが広がることにより、学生の経験や学びの質が向上していくことが考えられる。インターンシップが学生にとって大学で学ぶ専門分野の知識と共に実社会の関係性を学ぶという効果を持っていることを明確にすることで、教育的効果もより一層増大してくる。さらにキャリア教育によるインターンシップの推進は、現代のニーズに合った教養教育として大切な科目と位置づけられる。

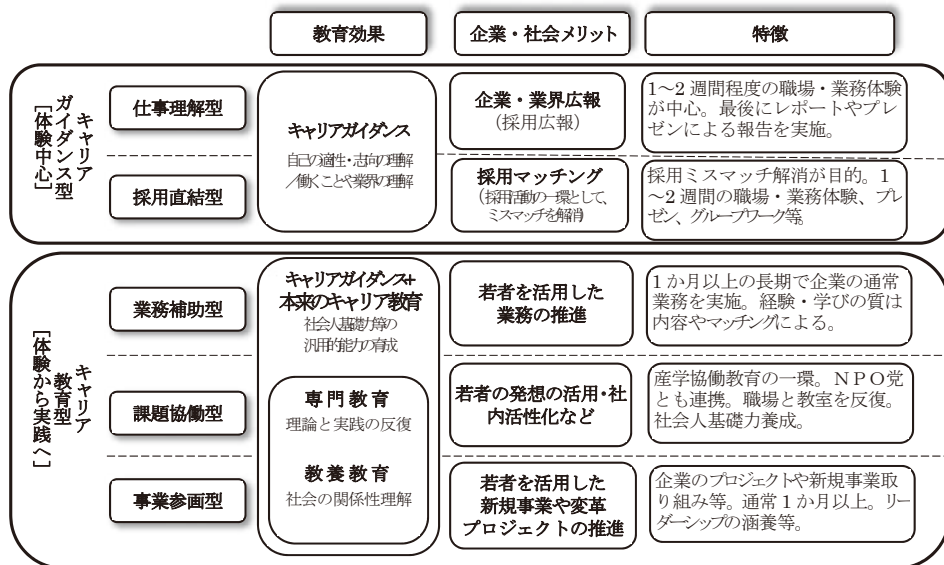


図5 日本におけるインターンシップの類型一覧

出所：経済産業省（2013）P.27をもとに筆者作成一部編集



### 3-2 インターンシップの教育的視点からみた意義

近年、インターンシップは、大学におけるキャリア教育・専門教育を一層推進する観点から有効な取り組みとされ、各大学で積極的に進められているプログラムである。インターンシップを行うことで、教育活動と就業体験を通して社会と学生を結びつけることが可能となり、大学等における教育内容・方法の改善・充実につながる有意義な取り組みとなる。インターンシップ推進によるキャリア教育効果が期待できれば、学生が自身で将来の方向について意思決定ができるということにも繋がる。また、キャリア教育の充実により、学生のキャリア意識の向上が強くなれば自己肯定感も高くなり、将来の仕事や社会生活の不安も改善する効果も期待できる。

本学経営学部においては、1年次から学生一人ひとりが社会と関わる接点として、積極的に推進し教育効果を挙げる方向で、現在、学部教員一丸となって取り組んでいる。インターンシップが学生の新たな学習意欲を喚起する契機となることを期待しているが、それだけではなく、将来の就職活動に向けて主体的な職業選択や高い職業意識の育成に役立つプログラムであることも間違いない。また、就職後の職場への適応力向上と共に定着率の向上につながる有効な取り組みにもなる。

## 4. 今後に向けて

本学でこれまでに実施してきた「インターンシップ」は、3年生夏学期15回の授業で、基本的ビジネスマナー、仕事の基本、企業研究、インターンシップ参加申込書の作成等、学生が就業体験に参加するまでに必要な事柄を事前準備として学んだうえで、夏期休暇中に1週間から2週間の実習体験をもって授業として完結する。これまでのインターンシップは、図5の類型から体験中心のキャリアガイダンス型に分類される。特に、内容は仕事理解型に分類されるが、採用選考に直結する就業体験になることもあり、就業体験終了後、同業種での就職を意識して活動をする学生も出てきており、インターンシップが効果をあげる就業体験となっていた。

事後学習については、3年生夏学期に履修する選択科目であったため、夏期休暇中の就業体験終了後に体験レポートの提出と礼状の作成が主な最終課題として完結していた。しかし、今後、オールインターンシップが経営学部企業専攻で必修科目として実施される場合、経営学部の特長を生かした新たなインターンシップの方向性を検討する必要がある。今後の取り組みとしては、就業体験終了後の事後学習の充実である。例えば、就業体験先の担当者を招き、事後報告会等も積極的に実施することで、就業体験の振り返りも十分に行うこととなり、学生の教育効果もいっそう高くなる。

現在実施しているインターンシップは、図5によると「キャリアガイダンス型」の類型に分類される。今後の方向性としては、「キャリアガイダンス型」の体験だけにとどまらず、「キャリア教育型」のインターンシップも視野に入れ、社会人基礎力を備えリーダーシップのある学生の育成にも少しずつシフトしていくことが必要である。そして、キャリア教育型に分類されている産学協働教育としてのプロジェクトの推進、中小・ベンチャー企業経営者との新規事業への参画等リーダーシップを発揮できる学生の育成も検討が必要な課題である。

グローバル化により働き方も変化を続ける企業と特定の課題に取り組むことや、調査・企画

提案などに取り組むことで、学生が在学中に学んだ事柄を形に残すことができ、質の保証にも繋がる。大学等で推進している学修ポートフォリオの蓄積にも大きな役割を担う取り組みとなる。

インターンシップを必修化することによるキャリア教育支援の方向性としては、指導する教員間の連携が不可欠であり、学生一人ひとりの学びをこれまで以上に可視化する方向で進めていくことが必要である。教育の効果をあげるためには、インターンシップを充実させることが第一課題である。

### おわりに

インターンシップでの就業体験は、「社会人基礎力」として提唱されている『前に踏み出す力（アクション）』『考え抜く力（シンキング）』『チームで働く力（チームワーク）』等の力を総合的に体験する良い機会である。「社会人基礎力」は従来、社会人として就職するまでに自然に身につくものと考えられていた。しかし、最近は社会に出る年齢になってもそうした力を備える機会が困難になってきている。つまり、大学等を卒業して社会に出たとき、必要とされる「社会人基礎力」が不足していることにより、せっかく学生が大学等で学び培った力を卒業後十二分に発揮できないため社会で活躍できず、早期離職等のリスクを負うことになる。インターンシップの就業体験は、それを回避することにも繋がる取り組みとして効果を発揮する可能性が高い。

企業側においては、インターンシップで大学等と連携を図ることにより、産業分野の動向や産業界等のニーズをリアルタイムで伝えることができるという利点もある。また、大学等でもインターンシップで学生を送り出すことにより、企業等から就業体験の結果を通して得た情報をキャリア教育に反映させることにもつながる良い機会となる。さらに、大学等と企業等の接点が増えることでのメリットも大きい。例えば、①相互の情報交換の促進に繋がる、②企業等にとって学生の考え方や現状を把握する機会となる、③将来必要な人材を確保するための採用活動に有益な情報を得ることができる、等も考えられる。

インターンシップでは、学生が大手企業や馴染みのある企業にばかり目を向けるのではなく、中小企業や近年躍進しているベンチャー企業にも興味・関心を持ってもらう良い機会である。キャリア教育として実施する就業体験は、中小企業等の魅力を発信する機会として大きな役割を持っている。受け入れる側にとっても意義のある取り組みとして、今後さらに企業等と大学等の連携により、将来必要な人材育成の場として大学教育を進める必要がある。インターンシップの充実を図るためには、その教育目的を明確化し、学習効果やその評価なども含めて検討しながら進めていく必要があり、次稿において引き続き論じることとする。

---

## 引用・参考文献

- 経済産業省（2013）「産学連携によるインターンシップのあり方に関する調査報告書」平成 24 年度産業経済研究委託事業 特定非営利活動法人エティック
- 就職未来研究所（2016）「就職白書 2016」株式会社リクルートキャリア PDF  
[http://data.recruitcareer.co.jp/research\\_data/hakusyo/hakusyo2016\\_up.pdf](http://data.recruitcareer.co.jp/research_data/hakusyo/hakusyo2016_up.pdf) 2017/3/23 アクセス
- 就職未来研究所（2017）「就職白書 2017 —インターンシップ編—」株式会社リクルートキャリア PDF  
[http://data.recruitcareer.co.jp/research\\_data/hakusyo/hakusyo\\_2017IS.pdf](http://data.recruitcareer.co.jp/research_data/hakusyo/hakusyo_2017IS.pdf) 2017/3/23 アクセス
- 独立行政法人日本学生支援機構（2015）「平成 24 年度、25 年度大学等におけるインターンシップの実施状況に関する調査報告」PDF  
[http://www.jasso.go.jp/gakusei/career/internship\\_chousa/internship\\_chousa.html](http://www.jasso.go.jp/gakusei/career/internship_chousa/internship_chousa.html) 2017/3/18 アクセス
- 文部科学省（2009）「インターンシップの導入と運用のための手引き」～インターンシップ・リファレンス～ 高等教育局専門教育課 PDF  
[http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san\\_gaku\\_ps/sanko\\_6.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san_gaku_ps/sanko_6.pdf) 2017/3/20 アクセス
- 文部科学省（2011）「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」中央教育審議会 PDF  
[http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878\\_1\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf) 2017/3/20 アクセス
- 文部科学省（2014）「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」PDF  
[http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/sanshou\\_kangaekata.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/sanshou_kangaekata.pdf) 2017/3/20 アクセス
- 文部科学省（2016）「インターンシップ好事例集 —教育効果を高める工夫 17 選—」文部科学省高等教育局専門教育課 PDF  
[http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/other/\\_icsFiles/afieldfile/2016/10/07/1355719\\_001\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2016/10/07/1355719_001_1.pdf) 2017/3/30 アクセス
- 文部科学省（2017）「資料 2-3 インターンシップの在り方（案）」PDF  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/076/gijiroku/\\_icsFiles/afieldfile/2017/02/09/1382049\\_4\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/076/gijiroku/_icsFiles/afieldfile/2017/02/09/1382049_4_1.pdf) 2017/3/30 アクセス

