

令和元年度文部科学省先導的大学改革推進委託事業

就職・採用活動に関連して実施されている インターンシップの現状に関する調査研究

報告書

令和2年3月

株式会社シー・ディー・アイ

要 旨

1. わが国のインターンシップの起源と現状

インターンシップは文部省、労働省、通商産業省が1997年に共同で策定した「インターンシップ推進に当たっての基本的考え方」に沿って推進されてきたが、2014年改訂の際にあらためて「キャリア教育」に定位された。各大学はこれを受け、早期や長期のインターンシップ、あるいは産業連携や地域連携を通じた具体化をいっそう展開するようになった。文部科学省もインターンシップ専門人材の育成・配置を推進している。専門人材や教員による概念整理、プログラム開発と実施、効果測定は学术论文などを通して公開、普及が図られ、議論の結果が各大学のプログラム改訂に反映されるという循環が成立している。

現在、大学生の3分の2は何らかのインターンシップを経て卒業する。さらにその一部は文部科学省が推奨する5日以上 of インターンシップを経験する。ヒアリング調査先の各大学では就職活動における学生の主体性を尊重しつつ各種の就職支援を実施しており、インターンシップが学生の社会性涵養に果たす役割が高く評価されている。

2. アンケート調査に見るインターンシップ

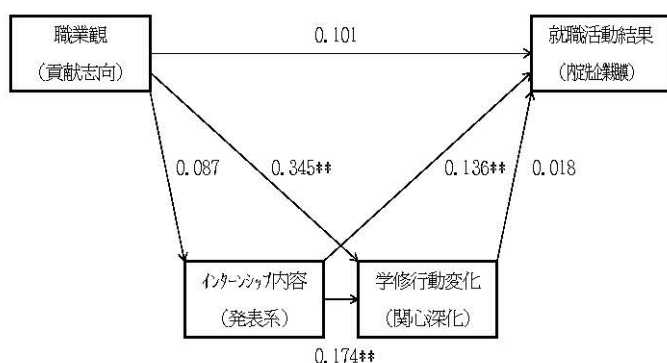
【大学キャリアセンター教職員等調査】大学キャリアセンター教職員等へのアンケート調査からは、20%前後の学生が5日以上 of インターンシップを経験していると推定される。その充実に向けた大学側の工夫は、因子分析の結果、「人的配置の充実などの組織整備」「インターンシップの学内制度化」「学生とのコミュニケーションを中心とする機動性確保」に大別されることがわかった。国公立大学と私立大学など社会的要因による相違が多少あるが、事前・事後の学習の組み込み、積極的な単位認定などは共通である。インターンシップ実施上の最大の課題は担当する教員、事務職員の負担が大きいことだが、受入企業の開拓が難しい、学生が知名度の低い企業に赴くことに消極的等の指摘もある。逆に就職日程早期化に「ワンデーインターンシップ」が利用されている面もあるという。

【卒業年次学生調査】卒業年次学生へのアンケート調査からは、やはり3分の2の学生がインターンシップに参加し、その半数が5日以上 of 参加であることがわかった。インターンシップは内定先企業規模を押し上げ、5日以上ならさらに効果が高い。ただし、企業から歓迎される学生がインターンシップにも積極的ななどの「自己選抜」が否定できず、今後のEBPMに向けてはパネル調査による統計的因果推論が必要である。

図1. インターンシップに臨む学生



図2. インターンシップの効果に関するパス解析例



学生の職業観における「貢献志向」は学修行動変化の「関心深化」に強く影響を及ぼし、「ベンチャー志向」は「行動活性化」に結びつきやすい。しかし、かかる行動変化は内定先企業規模にほとんど影響しない。影響するのは新規事業についてのディスカッションやプロジェクト従事、プレゼンテーションを中心とする「発表系」のインターンシップ経験である。

それは職場・工場見学、業務同行・同席などの「業務系」の経験ほど満足度を上げないが、企業に評価されるスキルを身につける機会になっている可能性がある。

学生は5日以上インターンシップを評価するが、望ましいとする期間は「3～4日」が中心で、密度を高める余地があると見ているようである。しかし1か月以上が適切とする学生も4～5%いる。貢献志向の強い学生はインターンシップ参加の目的として「企業や事業の理解」「職場の雰囲気の把握」をあげる傾向を示すが、ベンチャー志向は「自己の能力開発」と近縁である。また、「キャリア観の明確化」は両志向とも相関がある。インターンシップ期間の設定とあわせ、学生の職業観に沿ったインターンシップの多様化も考えられるだろう。

3. 今後の検討に向けて

大学キャリアセンターへのヒアリング調査では、大学生が自らの力量涵養もそこそこに表層的な就職活動を余儀なくされる状況は決して望ましくないとの意見が聞かれた。現在の就職制度が学生の成長を妨げかねないとの認識は大学人も企業人も持っているが、それぞれの立場上の制約のため、現場では解決できないともいう。動機づけやスキル開発にとどまらないキャリア教育、大学のカリキュラムと衝突しない長期インターンシップをあるべき人材像やその育成方法の検討の中で突き止めたいという考えも示されており、政府が産業界を交えた議論のイニシアチブを取ることへの期待は大きい。

インターンシップをむしろ社員教育の機会とし、自社や業界のブランディングに活用する企業もある。ある識者は企業の採用活動の本質は組織開発であり、インターンシップもその一端に位置づけうると述べている。今後は新たな意味の産学連携を通して人間形成と組織開発を両立するべきであり、人間形成を社会全体で担う、そのための役割分担をどうするか議論の中でインターンシップのあり方も明らかになるであろう。各大学においてもインターンシップの学修効果の追求や、大学教育改革の一環としての「あるべき人材像やその育成方法」の検討、推進が期待される。

令和元年度文部科学省先導的大学改革推進委託事業『就職・採用活動に関連して実施されているインターンシップの現状に関する調査研究 報告書』（令和2年3月、委託元：文部科学省高等教育局学生・留学生課、発行：株式会社シー・ディー・アイ）

目 次

第1章 調査研究の概要	1
第1節 背景と目的	1
第2節 調査研究の構成	2
第3節 実施体制	4
第2章 インターンシップに関する学術論文、調査報告書の動向	5
第1節 インターンシップ関係論文の量的推移	5
第2節 学術論文に見るインターンシップ研究	7
第3節 インターンシップに関する近年の調査報告書	18
第4節 調査の実施に向けて	22
付. 科学研究費助成事業に採択された最近のインターンシップ研究	29
第3章 大学キャリアセンターへのヒアリング調査	31
第1節 ヒアリング調査のフレームワーク	31
第2節 各大学の就職支援体制とインターンシップ	32
1) 大阪大学	32
2) 山形大学	37
3) 茨城大学	42
4) 福知山公立大学	47
5) 早稲田大学	51
6) 関西学院大学	55
第3節 小括	59
第4章 大学キャリアセンター教職員等へのアンケート調査	63
第1節 大学アンケート調査のフレームワーク	63
第2節 分析結果	65
第3節 小括	83
付. 「大学キャリアセンター教職員等へのアンケート調査」調査票	87
第5章 卒業年次学生を対象とするアンケート調査	97
第1節 学生アンケート調査のフレームワーク	97
第2節 分析結果	100

第3節 小括	1 3 0
付. 「卒業年次学生を対象とするアンケート調査」調査票	1 3 3
第6章 結語	1 4 5
第1節 調査結果とインターンシップの課題	1 4 5
第2節 インターンシップの新しい方向性	1 4 7
第3節 調査方法に関する提言	1 5 0
第4節 長期インターンシップに向けて	1 5 2
資料1. 文部科学省から大学に送付した依頼文書	1 5 3
資料2. 報告書に収載したグラフの数値	1 6 1
資料3. 「大学キャリアセンター教職員等へのアンケート調査」集計結果	1 6 7
資料4. 「卒業年次学生を対象とするアンケート調査」集計結果	1 8 7

第1章 調査研究の概要

第1節 背景と目的

大学生のインターンシップは1990年代後半の立ち上がり以来、20年余が経過して現在に至る。この間、インターンシップへの社会の理解が進み、また文部科学省の施策展開や大学側の努力によって、徐々に日本型インターンシップが形成されてきた。特に2014年4月の「インターンシップ推進に当たっての基本的考え方」（文部科学省・厚生労働省・経済産業省）の見直し以降、その中で採用された「キャリア教育」という概念の浸透もあいまって、インターンシップも新たな段階に入ったと思われる。企業の人材養成機能が弱体化して即戦力を求める傾向が強まる中、学生が在学中に社会性を形成できることは、大学の役割としていっそう重要になるであろう。

一方、「採用選考に関する指針」（日本経済団体連合会）の経団連自身による廃止宣言（2018年10月）はインターンシップに関しても大きな衝撃をもたらした。廃止が適用されるのは2021年卒業者以降とされるが、「3年生3月広報解禁、4年生6月選考開始」ルー

表1-1. インターンシップをめぐる近年の政策展開（*）

年日	事項
2013年2月6日	「体系的なキャリア教育・職業教育の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」設置
8月9日	『インターンシップの普及及び質的充実のための推進方策について（意見のとりまとめ）』（**）公表
2014年4月8日	『インターンシップの推進に当たっての基本的考え方』（文部科学省・厚生労働省・経済産業省、1997）一部改正
2015年12月10日	『インターンシップの推進に当たっての基本的考え方』（文部科学省・厚生労働省・経済産業省、1997、2014）一部改正
2016年6月16日	「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」設置
2017年6月16日	『インターンシップの更なる充実に向けて（議論のとりまとめ）』（***）公表
10月12日	「インターンシップ推進方策実行ワーキンググループ」（文部科学省・独立行政法人日本学生支援機構）設置
10月25日	『「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」に関する留意点について～より教育的効果の高いインターンシップの推進に向けて～』（文部科学省・厚生労働省・経済産業省）公表
2018年2月2日	大学等におけるインターンシップの届出制度設置
5月31日	『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－組織的なインターンシップの推進に向けた、専門人材の役割の明確化－（事務連絡）』（文部科学省）
12月10日	インターンシップフォーラム開催
2019年11月25日	「学生・企業の接続において長期インターンシップが与える効果についての検討会」設置
2020年3月9日	インターンシップフォーラム開催（新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止）

*：文部科学省高等教育局専門教育課「インターンシップを取り巻く最近の動きについて」（2018年6月）掲載の表に加筆して作成

**：体系的なキャリア教育・職業教育の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推進等に関する調査研究協力者会議

ルをすでに動揺させていることは否定できない。その中で促進される企業と学生の早期接触が「ワンデーインターンシップ」の名のもとに正当化されること、それによる学業圧迫の現状は強く懸念される。これは新卒一括採用というわが国特有の就職制度の中で、個々の企業にとっての合理的選択の集積が、社会全体には非合理的結果をもたらしかねない状況となっているもので、そのことによる国力低下も憂慮される。

この点については文部科学省が設けている「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」でも継続的に検討し、「インターンシップの推進の更なる充実に向けて議論のとりまとめ」（2017年6月）を公表した。これは文部科学省・厚生労働省・経済産業省が共同発表する「「インターンシップの推進にあたっての基本的考え方」に係る留意点について～より教育的効果の高いインターンシップの推進に向けて～」（2017年10月）に結実する。そこでは「1. 就業体験を伴わないプログラムをインターンシップと称して行うことは適切ではない」「2. より教育的効果の高いインターンシップの推進を図る」の2点が強調された。次いで2018年2月に「大学等におけるインターンシップの届出制度」が設置され、2018年度は370大学の届出を見る。並行して文部科学省はインターンシップ専門人材の確保に力を入れ、2018年5月には関連する「事務連絡」が専門教育課から発出された。2018年12月には最優秀賞の山形大学ほか6大学が文部科学省主催の「インターンシップフォーラム」で表彰されて、モデルの構築や普及進められる。

その一方、このころから文部科学省と経済産業省が共同で唱導し、注目されるようになったのが「長期インターンシップ」である。単に産業界にワンデーインターンシップを控えるよう呼びかけるだけでなく、対抗概念を提起するものと言えるが、大量の学生を制度的に長期インターンシップに就かせることが産学双方にもたらす負担は小さくないことが予想される。ここで2019年11月に設置されたのが「学生・企業の接続において長期インターンシップが与える効果についての検討会」である。検討会はその趣旨について「就職・採用活動は、大学と社会を接続する一つの機会であるが、現在、新卒一括採用を中心とする我が国の採用形態の在り方を見直す動きが高まっている」と述べ、問題を大きく捉え直そうとしている。

大学生の3月卒業と翌4月の新卒一括採用が慣行化しているわが国に長期インターンシップを導入するなら、まず学生の就職活動の実態とその学修上の意味を明らかにしたうえ、大学の高等教育機関としての本旨をふまえつつベストプラクティスやその成立条件を明らかにし、そのうえで制度設計を進めていくべきであろう。すなわち学生の就職活動全体やその中でインターンシップが果たしている役割を解明する必要があり、そのために実施されることになったのが、本「就職・採用活動に関連して実施されているインターンシップの現状に関する調査研究」である。

第2節 調査研究の構成

調査研究は次の各方法で実施した。全体のタスク構造を図1-1に示す。

① インターンシップに関する学術論文、調査報告書の検討（第2章）

国立国会図書館の「雑誌記事索引」においてタイトルに「インターンシップ」

という語を持つ論文等の初出は1950年で、以来 2,075件（2020年 2月29日現在）にのぼる。本章では大きな政策イノベーションがあった2014年以降に限定して、C i N i iでダウンロードできる主要論文を分析し、また文部科学省などの近年の調査を参照して共通点や特異情報を抽出して研究動向を見るとともに、調査票設計やヒアリング項目の選定に活用した。

② 大学キャリアセンターへのヒアリング調査（第3章）

国公立の6大学（大阪大学、山形大学、茨城大学、福知山公立大学、早稲田大学、関西学院大学）のキャリアセンターを訪問し、収集した資料の分析と併せて当該大学の就職支援、インターンシップ指導の現状とシステムを把握してケースレポートをまとめた。

③ 大学キャリアセンター教職員等へのアンケート調査（第4章）

「大学等におけるインターンシップの届出制度」に登録されている大学のキャリアセンター教職員等を対象にアンケート調査を実施した。各センターのキャリア支援、就職支援やインターンシップの実態を明らかにし、それらがどのような特徴的効果を示すかに関する教職員等の認識に重点を置いて調査したもので、具体的な設問項目は一部を除いて文部科学省が定めた。

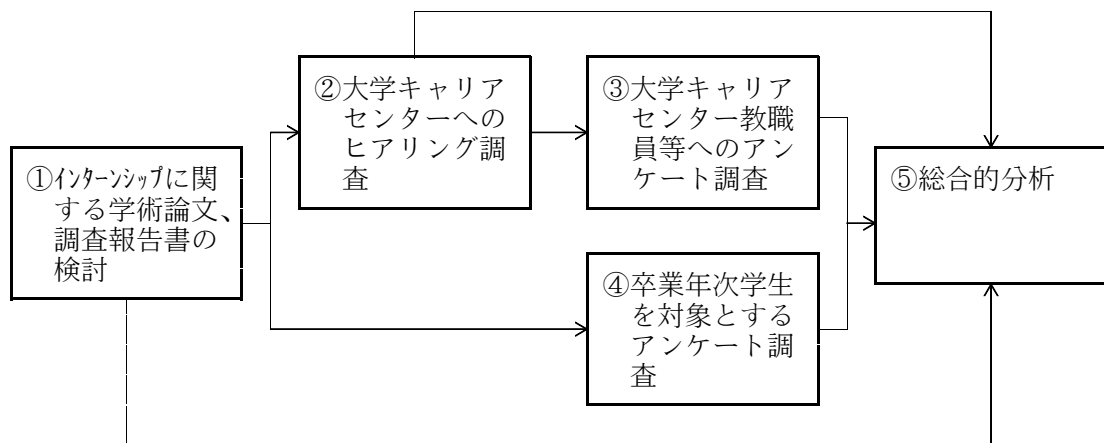
④ 卒業年次学生を対象とするアンケート調査（第5章）

「大学等におけるインターンシップの届出制度」に登録されている大学等に所属する卒業年次学生（大学4年生、修士2年生）を対象にアンケート調査を実施した。どのような就職活動やインターンシップを経験し、いかに受けとめているか、満足度や自らの学修行動変化を中心とする内容で、大学から学生にアンケートサイトを紹介するメールを該当学年の学生に配信していただいた。具体的な設問項目や実施方法については文部科学省と調整した。分析のフレームワークについても議論したが、変数の選択やカテゴリーの設定は主として当社で行なった。

⑤ 総合的分析（第6章）

①～④の情報を総合的に分析し、報告書にとりまとめた。また、将来的な調査研究方法の展望として、パネル調査やSNSに表明された学生の就職行動の捕捉に関する方法論の予備的調査も実施して、今後期待されるEBPM（evidence

図1-1. 調査研究のタスク構造



based policy making) に備えるものとした。

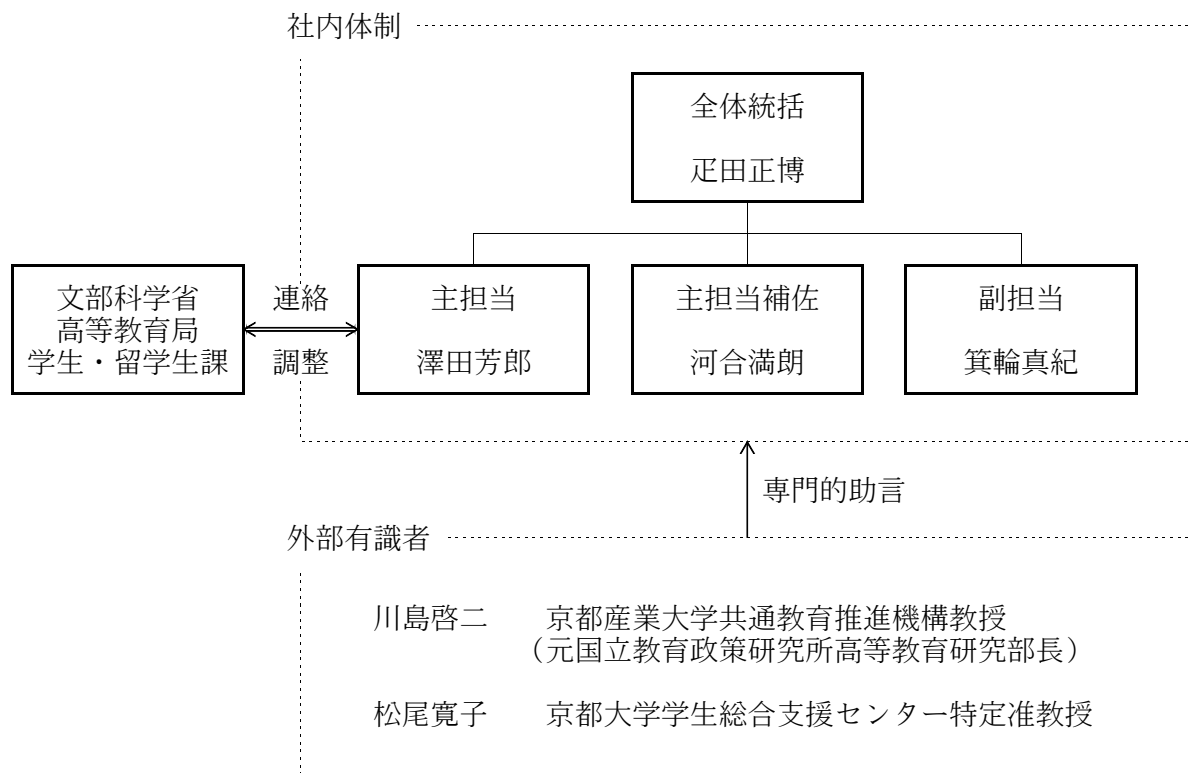
なお、本調査研究は上記の「検討会」の必要において、経済産業省側の調査とも整合性をもって実施されるものであるが、株式会社シー・ディー・アイとして検討会に接しているわけではない。調査研究は担当課である高等教育局学生・留学生課との協議を通して実施された。

インターンシップの具体的内容については第2章にまとめる学術論文のほか、独立行政法人日本学生支援機構がWebサイトに掲出する「長期インターンシップの実施事例」を参照した。

第3節 実施体制

本調査研究の実施にあたり、図1-2に示すチームを編成した。主担当者が文部科学省高等教育局学生・留学生課担当者との連絡調整にあたり、2名の外部有識者から専門的助言を得た。

図1-2. 調査研究体制



第2章 インターンシップに関する学術論文、調査報告書の動向

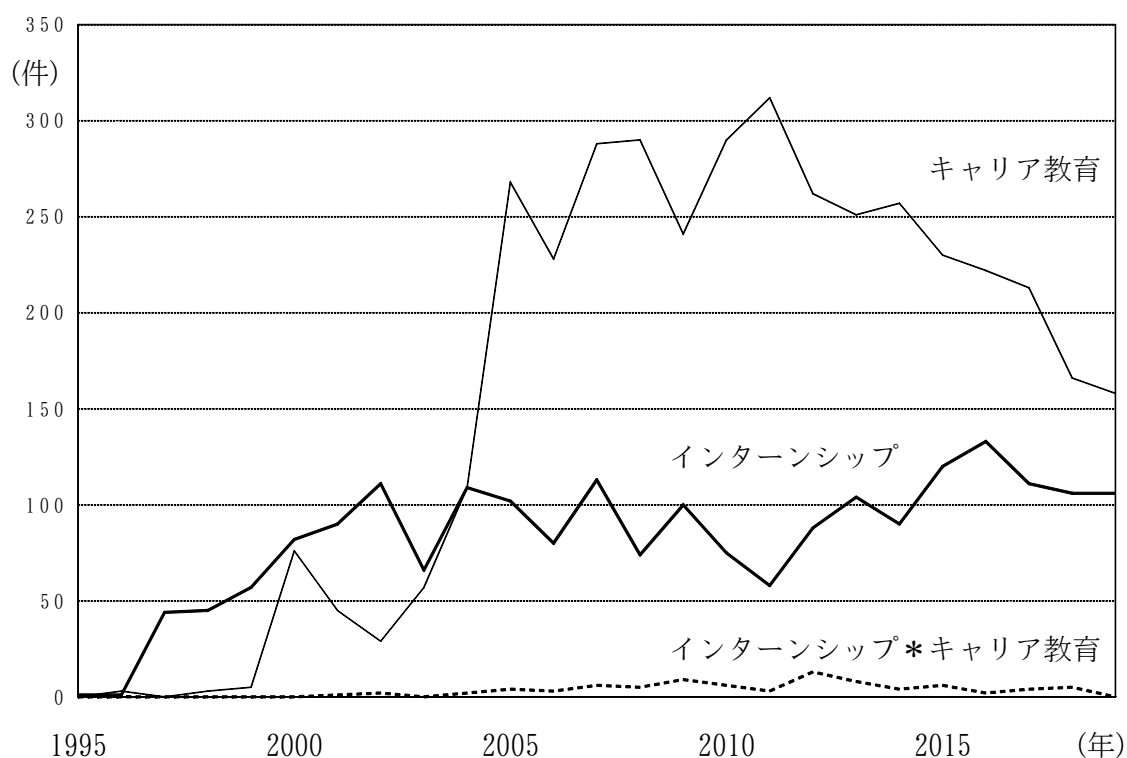
第1節 インターンシップ関係論文の量的推移

インターンシップ関係論文の量的推移

「インターンシップ」の語をタイトルに含む学術論文等の数を国立国会図書館の「雑誌記事索引」（日本で刊行される学術論文をほとんどカバーしたうえ、業界誌の解説記事や主要雑誌の記事も収録）で調べると、2020年2月29日現在で2,075件にのぼる。最古のものは1950年の発表で、医師のそれを「インターン・シップ」という語で扱っている。その後は1953年、1977年、1995年の各1件が続くが、新卒者の就業体験の意味で初出したのは1995年であった。そこで1995年から2019年までの25年間の該当記事数をカウントしたところ2,067件となった。その推移を図2-1に示す（太線、数値は「資料2」参照）。

これによると「インターンシップ」論文が突然増えるのは1997年だが、契機はその1月に橋本龍太郎政権が掲げた改革方針である「変革と創造」に、第6の改革として「教育改革」が書き込まれたことだったと思われる（築山（2014））。それには「学生が在学中に自らの専攻や校来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」として「インターンシップ」が言及されていた。同年5月には「経済構造の変革と創造のための行動計画」が閣議決定され、これにインターンシップの推進が盛り込まれた。9月には文部省、労働省、通商産業省の合意文書「インターンシップ推進にあたっての基本的考え方」が発表される。その後は1999年の日本インターンシップ学会設立をはさんで、2000年～2010年に論文発表が活況を呈し、2011年におそらく東日本大震災等の影響で一時低調化した後の2012年に再び増

図2-1. 雑誌記事索引に見る「インターンシップ」「キャリア教育」記事数



えはじめ、2016年に2度目のピークを見て現在に至る。論文数は文部省のインターンシップ政策の準備と並行して増加し、本格的な実施後に議論が高まったことがわかるが、同じことがインターンシップを「キャリア教育」に位置づけた2014年の政策展開においても生じたと言えるだろう。

その「キャリア教育」をタイトルに含む論文の数の推移も図2-1に示した（細線）。論文タイトルへの初出は1977年であるが、以来年平均1本程度であった。それが突然増えるのが2000年である。さらに2005年に急増するが、これには学会の動きが関係している。1953年創設の日本職業指導学会は1978年に日本進路指導学会に改組・改称していたが、さらに日本キャリア教育学会となったのがその年であった。以後、2011年にピークを迎えたあと、漸減して現在に至るが、それはむしろ「キャリア教育」の概念が定着してきたことを示すものであろう。1995年～2019年の総記事数は4,003件である。

「インターンシップ」「キャリア教育」の両方の語をタイトルに持つ記事は2001年に初出して2019年までに83件を数えるが、それがピークに達した2012年は13件だった（太点線）。この年に「インターンシップ」をタイトルに掲げた論文は88件で、13件はその14.8%を占める。前後5年間でみると415件中34件（8.2%）である。これだけからキャリア教育概念がインターンシップを支えたとは言えないものの、2014年からの文部科学省の新しいインターンシップ政策がかかる議論を伴って準備されたことは確かである。

以上から本章ではインターンシップをキャリア教育に位置づけることが定着した2014年以降を対象に学術論文をフォローする。その収集にあたってはC i N i i（国立情報学研究所が提供している学術論文データベース）を利用した。

対象論文の選定

C i N i i は大半のデータを雑誌記事索引と共有しているが、一部の学会発表予稿等を含むため数はやや多くなり、「インターンシップ」論文の数は2014年以降で856件であった（2020年2月29日現在）。一方、C i N i i は各大学の設けている学術論文リポジトリや国立研究開発法人科学技術推進機構（J S T）が運用する「J-STAGE」に論文単位でリンクされており、その場合、論文は直ちにPDFで入手できる。「インターンシップ」論文の場合はそれが375件であったが、これを悉皆的に調査することは必ずしも効率的でない。

そこでタイトルに「就職」「企業」「長期」「キャリア教育」「課題」「調査」「効果」「影響」「比較」「評価」「検証」「制度」「機能」「理解」「事例」「プロジェクト」「地域」の17語のいずれかを併せ持つ論文に限定したところ約半数に絞られたが、これらは当然重複を含む。また看護系や教員養成系、保育系、福祉介護系などの資格取得と関連するインターンシップ、あるいは発達障がいを持つ学生や小中高校生、短大・高専生、留学生などのそれを論ずるもの、関連する技術開発や学生の健康管理を扱うもの、学会発表予稿や短いエッセイ、書評などを除外したところ、96件が得られた。それを第2節の検討対象とするにあたり、テーマに沿って分類した結果を表2-1に示す。第3節では近年の政府系調査報告書を取り上げる。

インターンシップは就職をめぐる社会制度やその中での企業、学生の行動の全体に位置づけ、意義が理解されるべきものである。そこで第4節のまとめでは、「就職活動」のほ

か「就職＊（課題＋比較＋構造＋効果＋支援＋相談）」「（大卒＋新卒）＊（採用＋市場）」の各検索式で得られた文献を統合しつつ、制度やその運用、社会構造に重点を置いた論文を検出して利用した。わが国の就職制度に関する研究書も参照した。

第2節 学術論文に見るインターンシップ研究

1. インターンシップ史・言説分析

インターンシップ制度化の経緯を扱った「歴史学」的論文として築山（2014）がある。インターンシップは産業界の要請に応じ、国が主導して生まれたもので、本来あるべき形になっていないとし、ゆえにあらためて大学の内発的改革の一環として捉え直すことを提案する。論文タイトルの「社会変革」は企業、資本、市場の論理では捉えられないオルタナティブなそれを追求するという趣旨で、社会変動への対応を可能にするものとしてキャリア教育を再構想し、それに支えられるインターンシップに大きな期待を寄せる。

丸岡（2018）は産業界、行政、大学のインターンシップへの言及を1990年代に遡って分析し、わが国の特色として「就職支援の目的化」「精神主義的傾向」を抽出した。これらはインターンシップを既存の大学の教育体系から切り離し、大学卒業後の正規雇用就職に向けたイベントにしてしまう危険があるという。そのうえで「インターンシップと専門教育の融合」「社会的な視点の導入」を訴え、意識変容にとどまらない成果を教育効果に含めて考えることを提案する。

2. インターンシップ概念の検討

松尾（2015）はインターンシップを社会人基礎力の観点から概念分析する。非日常としてのインターンシップを日常の学びに接合するべく、社会人基礎力の意義を学生に強調するが、そこで重要な役割を果たすのがインターンシップで接した「働く人の記憶」だとする。金岡（2018）はキャリア教育の理念と実践を橋渡しするものとしてインターンシップを理解したうえ、礼状の書き方までの一貫した指導を含む授業の全体像を紹介する。事前授業の目的は「学生の質の向上」であり、企業との調整を重視する。

吉井・齋藤（2015）は日米のインターンシップを比較し、日本は産業界の要請を直ちに受け入れた点でアメリカのそれより教育的配慮が希薄としつつ、包括的教育手法概念としての「体験学習」で捉え直せるとする。海外インターンシップにおける危機管理上の留意点も指摘した。

中川（2015）はキャリアデザインの観点から学生の自由記述を用いてインターンシップ授業を評価した。社会人基礎力がキャリア形成に真に役立つかは不明とするが、企業や関係団体との連携を密にすることを訴える。小林（2014）はアンケートによって四大と短大のインターンシップおよびキャリア教育を比較した。時間的余裕の乏しい短大は即戦力となる技術・スキル、四大は自律的な自己理解やキャリアデザインを重視するという。

藪下（2017）はインターンシップの現状・事例をふまえ、諸団体の資料を参照して課題を整理する。学生の積極性で効果が大きく異なる「体験型授業」は伝統的授業に比べて正課への位置づけが難しく、企業への説明や調整、学生への事前指導が必須とする。糸井川・下ノ菌（2018）はインターンシップ参加学生が有益と判断した活動、進路に影響を及ぼ

表2-1. 本調査研究で参照したインターン

著者	刊行年	論文タイトル
1. インターンシップ史・言説分析		
築山秀夫	2014	日本におけるインターンシップの現状と課題：社会変革としてのインターンシップの構築に向けて
丸岡稔典	2018	1990年以降の日本の大学教育におけるインターンシップ理解の過程
2. インターンシップ概念の検討		
小林純	2014	私立文系大学におけるインターンシップ、キャリア教育の意識：大学・短期大学との差異からのア
吉井淳・齋藤百合子	2015	インターンシップの運用および学習成果に関する研究：体験学習としてのインターンシップの可能
中川忠宣	2015	インターンシップ授業の展開と社会人基礎力の育成への効果
松尾哲也	2015	インターンシップの意義と「社会人基礎力」
藪下武司	2017	多様な体験型学習の可能性：インターンシップ実習の勧めと課題
金岡敬子	2018	インターンシップによる人材育成の現状と課題
糸井川高穂・下ノ蘭慧	2018	インターンシップ実施前後の評価基準の違いと就職希望への影響
3. 教育実践としてのインターンシップ		
齋藤百合子	2014	体験学習としてのインターンシップの可能性と課題
山野明美・平井松午・成行義文	2014	キャリア教育におけるインターンシップ：大人数講義における事前学習の有効性と課題
藪下武司	2016	インターンシップ実習の学生評価の現状分析：今後の教育指導の再構築の観点から
川端由美子	2016	インターンシップ科目の現状と課題
金岡敬子	2017	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
金岡敬子	2018	インターンシップに向けたキャリア教育科目の取り組みについての一考察
宇賀田栄次・佐藤直樹	2018	インターンシップ科目における学習サイクルの意義と課題：「自分ごと」への変化と地域課題解決
4. 産学連携型インターンシップ		
松原裕之	2014	学生実験で製品開発プロジェクトを疑似体験するバーチャルインターンシップ研修
伊藤譲・森脇俊道・山北剛	2015	企業と大学が連携したインターンシップ
村松俊明・西崎雅仁	2015	催事販売型インターンシップ・プログラムの開発と検証
宇賀田栄次・須藤智・坂井敬子他	2015	地域金融機関との連携によるインターンシップ授業開発：体験型からPBL型への改善
宇賀田栄次・佐藤直樹	2017	インターンシップによる企業・学生の地力発掘：知的資本論を手掛かりとして
金森敏	2017	2年後のプロジェクト型インターンシップにおける参加学生と教育の振り返り：今後のキャリア教
深見環・川上雄一郎	2019	PBL型インターンシップの研修と実践：プロジェクト立ち上げを事例として
鍛島秀明・辻文・神原知佐子他	2019	産学連携によるプロジェクト型インターンシップの実践と効果：学生の社会的スキル・社会人基礎
5. 地域連携型インターンシップ		
小西和信	2015	産官学連携ゼミ事例報告：地方自治体への長期インターンシップ
根木良友・折戸晴雄	2015	欧米と比較による観光人材育成のカリキュラムとインターンシップに関する研究
山岡義卓・高橋利道・高城芳之	2015	大学生を対象としたNPOインターンシップの役割について：NPOへの入口機能に着目して
山岡義卓・高橋利道・高城芳之	2016	大学生を対象としたNPOインターンシップの役割について（第2報）受け入れ団体からみた意義
上野山裕士	2016a	小学校の廃校舎を活用した地域の活性化：観光学部地域インターンシップの取り組み事例
上野山裕士	2016b	認知症カフェにおける世代間交流：地域インターンシップ・プログラムでの実践を事例に
高木朗義・南田修司・棚瀬規子	2016	岐阜大学「地域協働型インターンシップ」の取組：より教育的効果の高いプログラム開発に向けて
門間由記子	2016	インターンシップを起点とする通年型キャリアプログラム：いしかわインターンシップの取り組み
今永典秀・松林康博・益川浩一	2017	インターンシップによる大学と地元産業界の協働教育：岐阜大学地域協働センター「次世代地域リーダー育成プロジェクト」
佐々木実・益川浩一・大宮康一他	2017	大学におけるインターンシップ授業の現状と課題：地方創生と大学
西村君平・工藤祐介・小寺将太	2017	共育型地域インターンシップのモデル構築：田舎館村における事例研究を通して
石川雄一・岡野涼子・和田智雄他	2018	COO+事業で新設したオフキャンパス地域連携教育の概念とその実施：2016利益共有型インター
松高政	2018	地域連携組織におけるインターンシップに関する実証的研究
山川和彦	2018	観光地におけるインターンシップの意義に関する考察
6. 海外インターンシップ		
玉置浩伸	2015	シリコン・バレー・ベンチャーにおけるインターンシップ経験が起業意思に与える影響に関する探
山下徹・大貫悠明・船水尚行	2016	現役学生及び就職後の社会人への追跡調査から見る工学系海外インターンシップの効果
森下佳南	2016	『米国NPOインターンシップ』評価研究：アメリカ社会でボランティア活動を行った学生の意識
長坂康代	2016	名古屋のフィールドワークからベトナムでの海外インターンシップへ：対人コミュニケーションの
田川千尋・園山大祐・脇阪紀行	2019	異文化の中で働く：海外インターンシップの意義と課題
玉井雅隆	2019	海外インターンシップ制度に関する考察：日本文化とインターンシップ
岩下康子	2019	ベトナムインターンシップの考察と課題

シップ関係論文（2014年以降）

電子媒体がC i N i iで入手できるもののみ／選定基準は本文中に表示

	掲載誌	発行者	巻	号
	長野県短期大学紀要	長野県短期大学		69
	大学教育研究ジャーナル	徳島大学		15
ブローチ 性と課題	インターンシップ研究年報	日本インターンシップ学会		17
	研究所年報	明治学院大学国際学部附属研究所		18
	生活体験学習研究：日本生活体験学習学会誌	日本生活体験学習学会事務局		15
	総合政策論叢	島根県立大学総合政策学会		30
	中部学院大学・中部学院大学短期大学部教育実践研究	中部学院大学総合研究センター	3	1
	四天王寺大学紀要	四天王寺大学紀要編集委員会		65
	工学教育	公益社団法人 日本工学教育協会	66	2
	国際学研究	明治学院大学国際学部		45
	大学教育研究ジャーナル	徳島大学大学教育委員会		11
	中部学院大学・中部学院大学短期大学部研究紀要	中部学院大学総合研究センター		17
	高等教育と学生支援：お茶の水女子大学紀要	お茶の水女子大学		7
	四天王寺大学紀要	四天王寺大学紀要編集委員会		64
	四天王寺大学紀要	四天王寺大学紀要編集委員会		66
への示唆	静岡大学生涯学習教育研究	静岡大学地域創造教育センター地域人材育成・プロジェクト部門		20
	工学教育	公益社団法人日本工学教育協会	62	4
	工学教育	公益社団法人日本工学教育協会	63	4
	大同大学紀要	大同大学研究・産学連携支援室		51
	静岡大学教育研究	静岡大学大学教育センター		11
	静岡大学教育研究	静岡大学大学教育センター		13
育の方向性を踏まえて	岐阜大学教育推進・学生支援機構年報	岐阜大学教育推進・学生支援機構		3
	関西ベンチャー学会誌	関西ベンチャー学会		11
力の観点から	県立広島大学総合教育センター紀要	県立広島大学		4
	The Basis：武蔵野大学教養教育リサーチセンター紀要	武蔵野大学教養教育リサーチセンター		5
	日本国際観光学会論文集	日本国際観光学会		22
と特徴	神奈川大学国際経営論集	神奈川大学経営学部		49
	神奈川大学国際経営論集	神奈川大学経営学部		51
	地域経済	和歌山地域経済研究センター		20
	観光学	和歌山大学観光学会		14
	岐阜大学教育推進・学生支援機構年報	岐阜大学教育推進・学生支援機構		2
を事例として	インターンシップ研究年報	日本インターンシップ学会		19
「産業リサーチ」を中心とした多	岐阜大学教育推進・学生支援機構年報	岐阜大学教育推進・学生支援機構		3
	地域志向学研究	岐阜大学地域協学センター		1
	弘前大学教養教育開発実践ジャーナル	弘前大学教育推進機構教養教育開発実践センター		1
ンシップ（地域豊じょう型）	大分大学高等教育開発センター紀要	大分大学高等教育開発センター		10
	京都産業大学総合学術研究所所報	京都産業大学総合学術研究所		13
	麗澤大学紀要	麗澤大学		101
索的研究	基幹教育紀要	九州大学基幹教育院		1
	工学教育	公益社団法人日本工学教育協会	64	5
・行動変容と進路選択の調査	愛知淑徳大学論集〔交流文化学部篇〕	愛知淑徳大学交流文化学部		6
蓄積と文化理解の深まり	一般教育論集	愛知大学一般教育論集編集委員会		50
	未来共生学	大阪大学国際共創大学院学位プログラム推進機構未来共		6
	東北公益文科大学総合研究論集	東北公益文科大学総合研究編集委員会		35
	広島文教グローバル	広島文教女子大学人間科学部グローバルコミュニケーション学科		3

著者	刊行年	論文タイトル
7. 新しいインターンシップモデル		
古田克利	2014	インターンシップ実習中の自律性充足が大学生のキャリア自己効力感に及ぼす影響
杉岡秀紀	2015	わが国におけるギャップイヤーの導入事例：インターンシップの課題克服の視座を中心として
高澤陽二郎	2015	教育的効果の高い中長期インターンシップの実践：「企業課題探究型 長期・有償型インターンシップ」
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
岩井貴美	2017	早期インターンシップのキャリア教育に関する一考察：近畿大学を事例として
二上武生	2017	工学系大学における就業観醸成型インターンシップの質保証に関する取り組み：工学院大学の事例
小原寿美	2018	広島文教女子大学における短期インターンシップの実践と検証：仮説検証型インターンシップの試
浅田訓永・藪下武司・三輪一統	2018	有給インターンシップ制度の一面：新潟大学、京都産業大学及び中部大学における有給インター
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
平尾元彦	2019	インターンシップとアルバイトの教育効果
8. 実態調査		
平尾元彦・田中久美子	2014	インターンシップに参加しない理由：大学3年生夏のアンケート調査から見えてくるもの
平尾元彦・川端由美子・本庄麻美子他	2015	インターンシップ参加学生の否定的意見：地方国立4大学合同調査に基づく報告
川端由美子	2015	大学初年次生に対するインターンシップの意識調査
金森敏	2015	インターンシップの参加・不参加に関する研究：キャリア教育としてのインターンシップを目指し
亀野淳	2015	北海道大学における全学インターンシップの特徴と課題：参加学生アンケート調査結果分析（2014
亀野淳	2017	企業の採用活動とインターンシップとの関連に関する定量的分析：企業と大学へのアンケート調査
平尾元彦・田中久美子	2017	大学生の就職活動とインターンシップ：多様化の時代の計測課題を追って
中里弘穂	2017	地域企業でのインターンシップの現状と課題：留学生の意識との比較も含めて
佐野薫	2018	企業に対する学生の関心とインターンシップとの関係：3年間のインターンシップ活動同行とアン
亀野淳・川上あき	2018	インターンシップ参加学生アンケート調査結果：2017年度北海道大学全学インターンシップ
亀野淳	2019	インターンシップやアルバイトと就職活動との関連についての大学生アンケート調査結果
崔玉芬	2019	大学生におけるインターンシップの意義：インターンシップの前後における職業意識・主体性・リーダーシップ・ライフスキル
小山治	2019	どのような職場環境が実習先に対する学生の親和度を向上させるのか：インターンシップ科目の履
9. 効果確認①長期、短期、早期インターンシップ		
酒井佳世	2015	大学生の短期インターンシップ後の変化に関する一考察：インターンシップ評価枠組み検討を視野
尾川満宏・甲原定房	2015	短期インターンシップの教育効果とは何か？：参加学生を対象とした意識調査の分析から
津田将行・前田吉広	2016	大学生の短期インターンシップ参加が社会人基礎力に及ぼす効果に関する研究
高澤陽二郎・西條秀俊	2016	長期インターンシップの教育的効果
松坂暢浩	2017	低学年向け中小企業インターンシップ参加者の追跡調査：早期のインターンシップ体験が与える影
松坂暢浩・山本美奈子	2018	早期インターンシップ参加学生の追跡調査：大学生活と進路決定プロセスの検証
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
高橋裕樹	2018	長期インターンシップにおける自己効力感とソーシャルスキルの関係について：インターンシップ体験前・後における自己
10. 効果確認②その他		
寺田未来	2015	インターンシップへの参加がキャリア成熟と問題解決能力の変化に及ぼす影響
酒井理	2015a	インターンシッププログラムの教育効果：職業観形成の視点から
酒井理	2015b	インターンシッププログラムにおける職場体験の負荷と効果
高松直紀	2017	インターンシップにおける学習成果の分析：大阪樟蔭女子大学での就業体験型インターンシップの
村上正夫	2017	高等教育におけるインターンシップのメンター制導入による効果
金森敏	2018	インターンシップ教育の課題は何か：研修直前・直後・終了半年後の3ステップの学生アンケート
11. 仮説導出と検証		
平野大昌	2015	大学生の内定獲得とインターンシップ経験のシグナリング効果
武内真美子	2015	インターンシッププログラムが卒業後のキャリア形成に与える影響
三浦一秋	2016	インターンシップの教育効果についての分析：学習意欲向上効果と就業意識向上効果の観点から
酒井理	2016	学生の価値観とインターンシップの効果
酒井理	2018	働く意識の強化と自己評価のパラドックス：インターンシップ学生のパネルデータの分析
本田周二	2018	インターンシップへの参加が学生の意識の変化に及ぼす影響
12. 企業視点による分析		
酒井幸雄	2015	企業におけるインターンシップ実施意義の一考察：A社インターンシップに参加後、入社した社員
古閑博美・牛山佳菜代・高橋保雄他	2016	中小企業におけるインターンシップの現状と課題：採用定着に資するインターンシッププログラム
佐野薫	2016	インターンシップの現状と学生・企業の意識の違い：学生・企業双方に実施した予備調査からの考
芦塚格	2016	長期実践型インターンシップが中小企業経営に与える効果にかんする探索的検討
門間由記子	2017	中小企業におけるインターンシップ導入の課題：いしかわインターンシップを事例として
柴田仁夫	2017	中小企業のインターンシップの考え方：横浜型地域貢献企業へのインタビューから
柴田仁夫	2018	インターンシップが中小企業の従業員に与える効果：社会人基礎力をベースとした従業員の成長：
丸岡稔典・永島拓也	2019	中小企業における採用以外のインターンシップ受け入れのメリット：日本ワーキング・ホリデー協

	掲載誌	発行者	巻	号
「インターンシップ」の取組 を中心に	インターンシップ研究年報	日本インターンシップ学会		17
	京都府立大学学術報告, 公共政策	京都府立大学		7
	新潟大学高等教育研究	新潟大学教育・学生支援機構		3
	高等教育ジャーナル: 高等教育と生涯学習	北海道大学高等教育推進機構		24
	近畿大学商学論究	近畿大学大学院商学研究科	15	2
	インターンシップ研究年報	日本インターンシップ学会		20
	広島文教女子大学高等教育研究	広島文教女子大学高等教育研究センター		4
	中部学院大学・中部学院大学短期大学部教育実践研究	中部学院大学総合研究センター	3	2
み ンシップ制度の比較研究	修道商学	広島修道大学ひろしま未来協創センター	60	1
	大学教育	山口大学大学教育機構		16
て 年度) 結果をもとに	インターンシップ研究年報	日本インターンシップ学会		17
	インターンシップ研究年報	日本インターンシップ学会		18
	インターンシップ研究年報	日本インターンシップ学会		18
	松山大学論集	松山大学総合研究所	27	4
	高等教育ジャーナル: 高等教育と生涯学習	北海道大学高等教育推進機構		22
	北海道大学大学院教育学研究院紀要	北海道大学大学院教育学研究院		128
	大学教育	山口大学大学教育機構		14
	経済教育	経済教育学会	36	36
	大阪学院大学経済論集	大阪学院大学経済学会	32	1
	高等教育ジャーナル: 高等教育と生涯学習	北海道大学高等教育推進機構		25
ケート調査からの考察	北海道大学大学院教育学研究院紀要	北海道大学大学院教育学研究院		134
	関東学園大学紀要 Liberal Arts	学校法人関東学園大学		28
	高等教育フォーラム	京都産業大学		9
に	飛梅論集	九州大学大学院人間環境学府教育システム専攻教育学コース		15
	山口県立大学学術情報	山口県立大学		8
	大学教育論叢	福山大学大学教育センター		2
	京都大学高等教育研究	京都大学高等教育研究開発推進センター		22
	山形大学高等教育研究年報	山形大学教育開発連携支援センター		11
	山形大学高等教育研究年報	山形大学教育開発連携支援センター		12
	京都大学高等教育研究	京都大学高等教育研究開発推進センター		24
	聖徳大学・聖徳大学短期大学部実践研究	聖徳大学		3
響についての考察	大手前大学論集	大手前大学		16
	生涯学習とキャリアデザイン	法政大学キャリアデザイン学会	12	2
	生涯学習とキャリアデザイン	法政大学キャリアデザイン学会	13	1
	大阪樟蔭女子大学研究紀要	大阪樟蔭女子大学学術研究会		7
	嘉悦大学研究論集	嘉悦大学研究論集編集委員会	59	2
	松山大学論集	松山大学総合研究所	30	4
事例から からの検討	生活経済学研究	生活経済学会		41
	基幹教育紀要	九州大学基幹教育院		1
	インターンシップ研究年報	日本インターンシップ学会		19
	社会科学論集	埼玉大学経済学会		148
	法政大学キャリアデザイン学部紀要	法政大学キャリアデザイン学部		15
	人間生活文化研究	大妻女子大学人間生活文化研究所	2018	28
の実状を踏まえて の構築に向けて 察	インターンシップ研究年報	日本インターンシップ学会		18
	嘉悦大学研究論集	嘉悦大学研究支援・論集編集委員会	58	2
	大阪学院大学経済論集	大阪学院大学経済学会	29	1
	商経学叢	近畿大学商経学会	63	1
	インターンシップ研究年報	日本インターンシップ学会		20
	横浜市立大学論叢 [社会科学系列]	横浜市立大学学術研究会	68	3
	埼玉学園大学紀要 [経済経営学部篇]	埼玉学園大学		18
	名古屋大学大学院教育発達科学研究科技術教育学 (横山)			19
横浜型地域貢献企業の場合 会名古屋オフィスの事例から	技術教育学の探求			

す活動について建築系院生15名にアンケート調査を行ない、インターンシップ内容の多様性確保を提唱した。

3. 教育実践としてのインターンシップ

四天王寺大学の金岡（2017）はキャリア教育の観点からインターンシップのあり方を再検討し、質の重視が量的拡大に循環するプロセスを指摘する。また、社会人基礎力の不足で大学で培った能力が発揮できず、そこに早期離職等のリスクがあるという。金岡（2018）はさらに、資格試験の導入などを含めてカリキュラムを点検、整備した。齋藤（2014）は経験から省察的に学び、気づきを本質的プロセスとする「体験学習」の観点でインターンシップを理論化し、明治学院大学国際学部のそれを紹介する。派遣のタイプとして「学部提携型」「キャリアセンター経由型」「業者委託型」「自己開拓型」があるとした。

藪下（2016）が属する中部学院大学ではインターンシップ先に個別の学生評価（自由記述）を依頼しており、これを性別、四大・短大別、一般学生・スポーツ学生別に検討した。山野・平井・成行（2014）は徳島大学総合科学部・工学部のキャリア教育プログラムにおける3年生向け短期インターンシップ（事前講義と実習）の成果を示した。企業の理解促進による実習先確保とマッチングの精度向上、学部教員のコミットによるマンパワー不足解消を課題とする。川端（2016）はお茶の水女子大学での調査で学生のインターンシップ参加目的や不安を探った。就業体験の説明機会や事前講習、補習対応が課題であるという。

静岡大学の宇賀田・佐藤（2018）は教育目標分類学の立場でインターンシップのプログラム構築にあたった。企業の手が回らない企画や業務に学生を起用して人的資本とし、そのことで企業が本来持つ強みの知的資本への転化を図る。学生には知識や情報を「事実」と「解釈」に分けたうえ、「自分だったら」と考えさせるという。

4. 産学連携型インターンシップ

1990年代後半以来の産学連携、続いて立ち上がったPBL教育がインターンシップに合流し、企業の協力を得てインターンシップとして推進する動きが活発化している。摂南大学の伊藤・森脇・山北（2014）は学内に実施委員会を設置し、15回に及ぶ事前講義のうえ、新入社員研修をベースとしたセル生産のロールプレイを体験するインターンシップをパナソニック株式会社と共同実施した。福岡工業大学の松原（2014）はさまざまな「職種」を設けたうえ、製品開発プロジェクトを疑似体験させる。県立広島大学の鍛島・辻・神原他（2019）はカルビー株式会社の協力を得て、製品開発を想定した消費者インタビューを学生に実施させた。

このような生産・開発系のインターンシップ以外に、販売・サービス系のそれもある。大同大学の村松・西崎（2015）はデューイのプラグマチズムを理論的支柱とし、商店街にある商工会の建物を借りて「バーチャルカンパニー」による「催事販売」を学生にシミュレートさせた。チームやコミュニケーションに関するソシオメトリックな調査も行ない、さらに能力開発度を検証する。深見・川上（2019）は四天王寺大学の学生14名に大型商業施設「あべのハルカス」内のホテルでの接客やイベントプロデュースを指導した。静岡大学の宇賀田・須藤・坂井他（2015）は金融機関の紹介により地域の食品系企業10社と協議し、事前学習を経て、夏期に商談会を中心とするインターンシップを行なった。3年間に

規模は毎年拡大した。

宇賀田・佐藤（2017）は「知的資本」の概念を導入し、学生が受け入れ先の企業の価値を自らの言葉で表現できるようになること、その実現を通して企業の価値を「発掘」すなわち資本転化できることが企業のメリットになるとする。東京家政学院大学の金森（2017）は過去のプロジェクトを教員と学生で振り返り、「事業創造のデザイン」という方向性を着想した。

5. 地域連携型インターンシップ

産学連携に続いて地域創生が期待されるようになったが、大学の関与に契機を与えたのは文部科学省のCOC/COC+事業である。石川・岡野・和田他（2018）は大分大学に教養科目として設置されたPBL授業「利益共有型インターンシップ」を報告するもので、学生は訪問地域の特徴を住民から収集し、パンフレットにまとめた。成果は住民のルーブリック評価に供された。やはりCOC/COC+の枠組みで「共育型地域インターンシップ」を展開したのが弘前大学の西村・工藤・小寺（2017）である。彼らは当初の決定論的アプローチを捨て、発見や気づきを尊重する非決定論的アプローチに方針変更した。「打ち手の案（仮説）」を明確化しなかったが、結果として学生はとりとめない活動を経て、自ら仮説生成したという。

和歌山大学の特任教員としてCOC/COC+事業に従事した上野山（2016a）、上野山（2016b）は、前者で小学校の廃校舎を活用した地域活性化、後者で「認知症カフェ」における世代間交流（大学生と子どもが参加）を進めた。カフェ職員と学生の協働関係はカフェ運営にも影響をもたらしたという。岐阜大学の高木・南田・棚瀬（2016）は春夏の長期休暇に3～6週間の「地域協働型インターンシップ」を実施し、外部機関（NPO）の指導を受けた学生がマーケティングや地域活性化に従事した。今永・松林・益川（2017）は2016年度に同大学に設置された「次世代地域リーダー育成プログラム産業リーダーコース」を紹介する。これらの教育的効果を学生アンケートで自ら検証したのが佐々木・益川・大宮他（2017）である。

地域連携では地方自治体へのインターンシップも視野に入る。武蔵野大学の小西（2015）は町役場滞在や図書館での読み聞かせによる学生の成長を確認する一方、受け入れ側のメリットが不確かだとして、その積極的問題提起を要請する。門間（2016）は石川県行政の立場で就職関連の諸イベントを点から面へと組織したケースを紹介している。NPOを受け入れ機関としたインターンシッププログラムを設け、参加学生の変化を分析したのが神奈川大学の山岡・高橋・高城（2015、2016）で、社会全体のための人材育成の点でNPOインターンシップは企業のそれとは異なることを示した。逆にボランティアとは近縁であるという。

沖縄県石垣市が主催する観光地インターンシップに学生を参加させて教育的効果を検証したのが麗澤大学の山川（2018）である。観光人材育成のカリキュラムとインターンシップを欧米と比較した根木・折戸（2015）は、日本のカリキュラムで会計学などを必修としないことや基礎科目を省略して発展科目を履修可能なことによる不都合、インターンシップでは専門科目との連動の希薄さを指摘する。長期インターンシップ中はアルバイトが行なえず、学生が経済的困窮に直面しがちなことも問題だとする。

地域連携組織を俯瞰的に見る京都産業大学の松高（2018）は、地域連携組織の実態を類型化し、それとの関連で各組織が実施するインターンシップの特徴を明らかにした。また、インターンシップにかかる地域連携組織の効果的・持続的機能のための要因として、①各成長段階に応じた活動と成果の積み上げ、②「組織運営」と「事業運営」の両立、③存在価値の向上による地域からの信頼の獲得を指摘した。

6. 海外インターンシップ

山下・大貫・船水（2016）は、北海道大学で工学系院生向けプログラムを指導する教員による調査である。参加者は「異文化理解」「創造性」の向上を自覚する者が多く、高い教育効果を確認できたという。玉置（2015）はさまざまな大学のビジネス系の学生をシリコンバレーの外出産業ベンチャーに送り込み、インターンシップが起業意思を高めるか否かを問うた。発見されたのは一般にインターンシップは起業意思を高める、事前の起業意思が低い場合はかえってそれを下げるなどの命題群である。

愛知大学の長坂（2016）、広島文教女子大学（現・広島文教大学）の岩下（2019）は、いずれもベトナムが対象国である。前者はベトナム人の来訪が多い名古屋の商店街であらかじめ実習したうえ、ベトナムでの人類学的フィールドワークに臨む。後者はJTBと提携したオーストラリアでのインターンシップを経て、ベトナムでホテル業務や日本語アシスタントを経験する。課題は就業先への依存度の大きさや将来キャリアとの連携不足だという。愛知淑徳大学の森下（2016）はインターンシップを「理論の追求だけではなく、実践の場として理論を応用していく機会を提供する学習プロセス」と定義する。背景にはアメリカのサービス・ラーニング概念があり、アメリカでホームステイしながらボランティア団体やNPOでの実習でアメリカの市民社会を学ぶ。

田川（2019）は大阪大学の担当者としての経験から、多くの国でインターンシップが労働契約に位置づけられ、ビザ取得が難しくなっていることを指摘する。玉井（2019）は学生の海外インターンシップへの消極性に経済的要因と就職活動への影響があるとし、インセンティブの設定を提唱する。

7. 新しいインターンシップモデル

わが国で「長期インターンシップ」をタイトルに持つ論文は2014年に出現するが、その初期の一つである高澤（2015）は企業3社での8か月間のプログラムに8名が参加した新潟大学での実践を自ら分析した。教育的効果として自らの能力や行動特性を評価し直し、今後得たい学びと経験を言語化することの重要性を指摘する。広島修道大学の山本（2019）はインターンシップが三省合意で期待される能力やスキルを涵養したかどうかを問題意識として長期インターンシップの実践に取り組み、スキルのカテゴリライズのうえ、「職業意識育成」「学習意欲喚起」「基礎力向上」の3点が生じているとした。

もう一つの顕著なモデルは「早期インターンシップ」である。近畿大学の岩井（2017）は基礎調査の結果、低学年のインターンシップ観に「知識習得型」「将来設計型」「成長願望型」が認められたとして、それぞれに即したキャリア教育を提唱する。早期かつ長期のインターンシップを経済同友会との連携により北海道大学で試みるのが亀野・梶・川上（2017）で、逆に否定的に扱われがちな「短期インターンシップ」を見直すのが広島文教

女子大学（現・広島文教大学）の小原（2018）である。同報告は自己効力感の低い学生へのポジティブな効果を認め、それを契機とする成長プロセスも展望する。関西外国語大学の古田（2014）はインターンシップ中の自律性充足を自己効力感向上のポイントとする。

「有給インターンシップ」にいち早く取り組んだ新潟大学、京都産業大学、中部大学のケースを比較したのが中部学院大学の浅田・藪下・三輪（2018）である。自らの導入の参考として3大学の有給インターンシップを比較分析した結果、企業は学生にコスト以上の対価を求め、学生がそれを生み出すことで力を発揮するという意味性のほか、学生にとっては経済面の安定という意義があるという。工学院大学の二上（2017）は学生にエントリーシートを提出させ、分析・指導を通して「職業観醸成」を行ない、インターンシップに結びつけることを提唱、実施する。工学系は専門性に即したインターンシップへの要望が強いとして、中小企業との連携強化も訴える。山口大学の平尾（2019）はアルバイトにインターンシップの効果があるなら量的拡大の可能性が高まるとして、両者の効果を比較した。就業意識ではインターンシップ、就業能力に関してはアルバイトの方が効果が高いことをふまえ、アルバイトを教育的にする方向性を提唱する。

杉岡（2015）はわが国のインターンシップは経験者が少数で参加期間も比較的短いことを指摘し、いわゆるギャップイヤー（GY）でそれを解決できるかを問うた。いくつかの事例をふまえて概念を分析し、海外を中心とする「日本版GY」とは別に、PBL志向やコーディネータ介在を前提とする「京都GY」を提唱する。

8. 実態調査

亀野（2019）は系統的なアンケート調査を継続的に実施する著者の最新報文である。それによれば、①インターンシップ経験学生の28.2%がインターンシップ先に就職しており、その半数はワンデーインターンシップである、②インターンシップ先に就職が内定している学生は大学所在地が地方で大企業が多い、③アルバイト先に就職が内定する者は男性であることや卸売業、小売業への就職が多いとする。亀野（2017）は、①インターンシップと就職活動の接続に企業、大学の過半数が賛成しているが、②実際にはインターンシップ先に就職が決まる者は就職者の1～2%とし、課題としてルールの特明確化やプログラム充実をあげる。以上の全国調査とは別に、亀野（2015）は北海道大学での調査で専門分野の合致が満足度の高まる要因であることを示した。その後、5日以下のインターンシップが増えたことが亀野・川上（2018）で確認されるが、効果を考えると少なくとも実働10日を確保したいと述べる。

大阪経済大学の佐野（2018）はインターンシップへの同行・観察とアンケート調査から、学生が明確な意思をもってインターンシップに臨んでいるとは限らないこと、参加することで企業への関心が高まることを示した。京都産業大学の小山（2019）はインターンシップ先が自分から企画・提案できる職場環境であった者ほど実習先に対する親和度が高まることを見出した。福井県立大学の中里（2017）は地方大学の学生が地方企業でのインターンシップ参加を余儀なくされる中で講義・見学型では効果が低いことなどを指摘する。関東学園大学の崔（2019）は数日間のインターンシップ前後のパネル調査から、主体性のほかライフスキルの一部、ソーシャルスキルが有意な上昇を示し、抑うつ・不安などのストレス反応が有意に低下することを示した。今後は実際の就職先も視野に入れた分析が必要

とする。

インターンシップに参加しない学生を対象とする山口大学の平尾・田中（2014）は就職活動や金銭的理由や公務員志望などが参加を阻害することから教育プログラムの開発やコーディネータ人材の育成が必要とし、逆に参加した学生の否定的意見を主として自由記述から分析した平尾・川端・本庄他（2015）は、その多くが期待と現実のギャップに起因するとして真摯な情報開示と適切なコスト管理を求める。後者の著者の一人であるお茶の水女子大学の川端（2015）は、大半の学生がインターンシップを将来の職業や就職先を考えるうえで参考になるとしつつ、実習先に迷惑をかけるのではないかという不安を持つことを明らかにした。金森（2015）は大学の7割がインターンシッププログラムを用意していても、実際に参加する学生は2割だとして、インターンシップ前の参加する者と参加しない者を比較した。前者は学習にもボランティア活動にも熱心で、満足度も高いという。

平尾・田中（2017）はインターンシップの量的拡大と多様化のもと、計測課題も多様化するという。中小企業・地元企業への意識には一定の効果が確認されたものの、逆の効果も生じ、意識・行動の変容メカニズムを解明したうえでインターンシップの新たな有効性を検証する必要があるとする。

9. 効果確認①長期、短期、早期インターンシップ

長期インターンシップの効果確認にあたった高澤・西條（2016）は、それを経験した1～2年生への定性的調査をもとに、課題に取り組む際の内面的な行動指針などが変化することを確認した。また、経験による「ものさしの変化」を教育的効果として視野に入れるべきだとする。高澤・河井（2018）は学生の成長に関するチェカリングの理論に基づき、行動面、意識・態度面の変化という形で長期インターンシップ経験が日常の学びに架橋され、成長マインドセットの形成につながりうることを明らかにして実践原則も導いた。聖徳大学の高橋（2018）は自己効力感に注目し、インターンシップがソーシャルスキルを向上させること、ソーシャルスキルの向上が自己効力感を高めることを示した。インターンシップ以前に自己効力感が低かった者ほど、それが高まる傾向も見られたとする。

逆に短期インターンシップに関し、山口県立大学の尾川・甲原（2016）は参加学生29名に6項目の自由記述で事前・事後調査を行ない、テキストマイニングとコレスポネンス分析から短期の場合でも参加学生は学ぶこと、働くことを自分自身の問題として総合的にとらえる態度を形成し、働くのに必要な能力を解体、再構築して、積極性を発達させることを確認した。福山大学の津田・前田（2016）も37名のデータから社会人基礎力のうち、特に主体性と創造力の伸長を認めた。酒井佳世（2015）は地方私立の文系学生が獲得できたものを産業構造や会社組織の理解、ジェネリックスキル、将来への具体的取り組みの3カテゴリーで自ら捉えていることを明らかにした。

山形大学で早期インターンシップを推進する松坂（2017）は、これに参加した20名のうち調査に回答した14名を対象に追跡調査を実施して、中小企業で働くことを肯定的に捉える傾向が当初目標とした学習への影響より高くなることを見出した。松坂・山本（2018）は、同じ14名で協力の得られた11名を対象に面接調査を続け、早期インターンシップによりキャリア意識に変化があった可能性を指摘する。また、大学生活と進路決定のプロセスにはさまざまな要因の影響で揺れがあるとして、さらなる追跡調査を続けるという。

10. 効果確認②その他

金森（2018）は教育効果に関するカークパトリックの4段階モデルに照らし、インターンシップ直前、直後、終了半年後のアンケート調査結果を統計解析とテキストマイニングで分析した。満足度は事前期待を越えず、学生は働く意味や目的も十分認識していないとして、大学の想定目標は達成できていないと結論する。これに対してインターンシップの前後でキャリア成熟と問題解決能力を測定した寺田（2015）は、双方とも有意に上昇したが、事前段階でキャリア成熟への「関心性」「自律性」が高い場合はロジカル・シンキング、「計画性」が低い場合はアクション面の上昇が認められたとする。

このようにインターンシップ効果への評価が分かれる中で、酒井（2015a）はインターンシップ前のグループディスカッションが「職業観」「学びの意識」を向上させるのであって、実体験は能力不足の明確化に影響するといいい、準備、現場、振り返りの各フェーズの役割を明確にすべきことを指摘する。高松（2017）はインターンシップ実施前後の自己評価を問題にし、実習先希望が通った群では「主体性」を向上させ、実習期間に関しては「主体性」「働きかけ力」「創造力」「傾聴力」に影響があったとする。短い方が効果的だった項目もあり、それには社内におけるグループディスカッションが効果を与えた可能性を指摘する。

村上（2017）はインターンシップにメンター制を導入した効果を測定した。メンターは学生の自信のなさを補うが、学生がその価値を十分引き出せていない面もあるとする。酒井（2015b）は学生の職場体験の「厳しさ」が高いほど「職業に対する意識の高まり」が見られるとするが、学生の耐性に即して職場とのマッチングも図っているという。

11. 仮説検証

インターンシップの意義を経済学的観点から問う平野（2015）は、「人的資本論」「シグナリング理論」のいずれが説得力を持つかを問題にした。両者いずれも内定率を高めるが、就職活動時にインターンシップ体験をアピールすることで内定獲得率が上昇したアンケート調査結果から後者の妥当性が高いとする。

武内（2015）はインターンシップ経験が卒業後のキャリア形成に影響しているかを問い、リクルートワークス研究所（株式会社リクルート内に置かれた研究機関）の2010年データを再分析した。勤続年数、年齢、役職ダミー、既婚未婚などの効果が既存調査と一貫する中で、①インターンシップ経験自体は有意ではないが、②文系男子はこれに満足しているかどうか賃金に影響し、③理系男子では経験が満足度にプラスに働いているという。

三浦（2016）はインターンシップが学習意欲や就業意識の向上に貢献するか否かを厳密にモデル分析した。結論は、①インターンシップ参加学生はそうでない者に比べて成績が上がるが、それが参加の効果かどうかははっきりせず、しかし、②参加によって進路決定率は有意に上昇するというものであった。

本田（2018）はインターンシップの教育効果にアクティブラーニングに関連するものが含まれているという仮説に基づいて、その外化尺度、学業と職業の接続に対する意識などを含めて総合的に分析した。プレ・ポスト調査の結果、アクティブラーニング外化尺度には変化なかったが、学業－職業の接続意識や自信を高める可能性が示唆される。

酒井（2016）はインターンシップ体験で職業観や学修観の涵養が実現するかどうかは学

生の価値観の影響を受けているという仮説を立てたが、かかる影響は存在しないことが3回にわたるアンケートで検証された。そのうえで酒井（2018）は、事前授業で涵養された職業観、学修観がインターンシップにおける能力不足の自覚でいったん下がり、事後授業で再構築されるというプロセスモデルを立て、パネル調査で検証した。39名のデータでは学修観の回復は十分観測されず、職業観はむしろ低下した。著者は回復が時間を要するとし、働くことへの理解が最初から深まらない学生がわずかに存在することも指摘する。

12. 企業視点の分析

企業はインターンシップをどのように見ているのか。まず酒井幸雄（2015）は自身が勤務する帝人株式会社人事部の立場でインターンシップ参加者の追跡調査を行なった。その結果、参加して入社した者は参加せずに入社した者に比べて早期離職が少ないことがわかったという。ただし、人事考課や本人の申告する充実度には差がない。

古閑・牛山・高橋他（2016）は、古閑が代表を務める「中小企業のインターンシップを考える会」（2014年11月発足）の活動を紹介したうえ、企業を対象としたアンケート調査と5社のケーススタディにより「社会貢献型」と「採用目的型」があること、後者の共通点として経営者の関与が明確であることを示し、大企業にはないプログラムや評価目標の導入で採用につながる可能性があるとする。門間（2017）はわが国でインターンシップをいっそう普及するには中小企業の参加率向上を図って県とジョブカフェで設けた「事務局」が企業負担の軽減するべく担っている広報や学生募集、講習会、連絡調整を紹介する。

企業にとってのメリットに焦点を合わせる研究もある。芦塚（2016）は先行研究をもとに「長期実践型インターンシップ」が新規事業の探索や推進役、商品・サービスの営業やマーケティングなどへの活用で経営上有意義とした。ただし、その種のインターンシップ機会を提供するのが主に中小企業であるゆえであることを示唆する。丸岡・永島（2019）は中小企業に限定し、インターンシップの受け入れで「若手社員の成長」「社内の活性化」が認められるとする。柴田（2018）はむしろインターンシップに深く関与する従業員の社会人基礎力に変化が見られるとし、それが仕事の意義を学生に説明することを通して生じたとする。柴田（2019）はさらに中小企業の利点を説明できる機会としてのインターンシップの重要性を示す。

佐野（2016）はインターンシップを「業界研究」の一方法と位置づける観点で企業と学生の意識ギャップを問題にし、一般に企業側のそれが評価が低いとした。インターンシップにもマッチングが必要であることを示唆するものであろう。

第3節 インターンシップに関する近年の調査報告書

大学等におけるインターンシップ実施状況に関する調査（文部科学省）

https://www.mext.go.jp/b_menu/internship/1387151.htm

文部科学省高等教育局専門教育課は、大学等におけるインターンシップ実施状況に関する調査を隔年で実施している。この調査は全国の大学、短期大学、高等専門学校の担当課やキャリアセンターに調査票を送って大半を回収するもので、「学生が在学中に自らの選考、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」としてのインターンシップについて、

単位認定を行なうもの、行なわないものごとに実施状況や学生の参加数、地域、時期、機関などを詳細に調べている。文部科学省のWebには現在、平成26（2014）年度以降の調査結果が掲載されており、最新は平成29（2017）年度調査である（実施は2018年7月～10月）。主な結果は次のとおり。

- インターンシップを単位認定している大学（大学院を含む）と、単位認定していないが学生の参加状況を把握・関与している大学（同）は、調査対象 780校中の 689校（88.3%）にのぼる。
- 単位認定されるインターンシップに参加した学生（学部、大学院）は 597,853名ながら、特定の資格取得に関係しないインターンシップに参加した者は80,744名（2.8%）で、前年から 0.3%減少した。単位認定されないインターンシップに参加した学生（同）は59,928名（2.1%）で、前年から 0.3%増加した。

インターンシップ推進のための課題及び具体的効果・有用性に関する調査研究（文部科学省、2017）

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1398414.htm

本調査は文部科学省が「先導的大学改革推進委託事業」として株式会社リクルートキャリアに委託して実施したものである。「日本再興戦略」の2015年改訂を受けて大学におけるインターンシップをいっそう推進すべき状況を背景に、「インターンシップを実施・単位化するうえでの大学等の課題、参加する学生にとっての課題、学生の受入れを行う企業の課題を明確にしたうえで、当該課題を解決するためのノウハウを整理するとともに、大学等、学生、企業等にとってのインターンシップのより具体的な教育効果や有用性（メリット）等を明確にするための実態把握を行い、インターンシップのさらなる推進に寄与すること」を目的として、同社の「就職みらい研究所」が実査を担当した。

調査は学生、企業、大学にそれぞれ調査票を送ったもので（時期は2016年10月～11月）、学生は調査会社の登録モニター 3,386名が回答し（インターンシップ経験者は 1,033名）、企業は全国の従業員 5 名以上の上場、未上場企業 2,500社に調査票を送付して回収が 701社、大学は全国の大学・短大・高専 1,822校を対象として、うち 1,019校から 2,791票の回収を得た。概要版に示された主な知見は次のとおりである。

【学生】インターンシップ参加は大学3年生で3割弱（27.8%）、4年生や大学院生で4割弱（大学4～6年生37.5%、大学院生37.8%）である。参加学生の9割以上がこれに満足している。期間は5割弱が4日以下、5割強が5日以上で、うち10日以上が2割5分程度である。インターンシップ先から内定を得た者は2割を越え、しかし当該企業に就職を決めた者と他社に決めたり迷っている者は半々程度である。学生の半数以上はインターンシップと採用の別運用を希望する一方、採用情報の提供希望もかなり高く、賛否が別れる結果となった。インターンシップ不参加者にその理由を問うと、「忙しい」「魅力を感じない」ことがあがってくる。

【企業】回答に協力した企業の4割強が単位認定に関連したインターンシップを実施しているとし、その半数は参加者に報酬や交通費を支払う。実施結果については7割が「満足」

「ある程度満足」で、そうでない企業も含めて大半が継続の考えを示す。実施上の課題としては6割前後が「社内調整が難しい」「社内的人员・実習場所の確保が困難」をあげる。「採用につながらない」ことを課題とする企業は3割程度で、それらも含めて継続の意向は強い。

【大学】回答した大学の約6割がインターンシップを実施しており、満足度評価は質的効果（教育的効果）について「大いに満足」「やや満足」が9割、学生の参加者数（量的効果）はそれが7割程度である。採用情報の提供に関しては学生と同様に賛否半々であるが、参加者の採用上の優遇措置には否定的な傾向が強い。インターンシップを実施していない大学にその理由を問うと「学生の学業に差し支える」に3割、「学生の希望者数が少なすぎる」と「教職員等の人材不足」にそれぞれ2割弱が該当するとしている。

学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査（内閣府、2019）

<https://www5.cao.go.jp/keizail/gakuseichosa/index.html>

本調査は内閣府が株式会社浜銀総合研究所への委託により、2019年度を卒業年次とする大学4年生および修士課程（博士前期課程）2年生を対象として、2019年7月～8月に実施した。2018年度も実施された調査を継続したもので、調査の目的は「卒業・修了予定者の就職・採用選考活動の実態を把握することにより、2020年度以降の就職・採用活動の円滑な実施に資すること」とされている。実施は全国の約60の大学の協力を得て行なわれ、もとの職場への復帰を予定している社会人学生や進学予定者、学年が卒業年次以外の者などを除き、4年生 5,023名、修士2年生 1,963名の計 6,986名の有効回答を得た。要旨に示された主な結果は次のとおりである。

- 2018年度調査と同様、就職・採用活動が昨年度と同じ時期（広報活動開始：3月1日、採用選考開始：6月1日）に設定されたことについて、学生は肯定的に回答している（報告書はその背景として先輩の体験を参考にできたことが大きいと推測）。学生の7割は何らかの「就活ルール」が必要とし、さらに5割が現在のものを適切としている。就職活動は3カ月以内が4割である。
- 学生の説明会、セミナー出席やエントリーシート提出数、面接を受けた企業等が減少傾向であることから、景気回復の中で「売り手市場」が続いていると考えられる。一方で全体として就職・採用活動の早期化の傾向が続いている。
- インターンシップ参加は依然として約7割（就職活動を行なった者の73.4%）ながら、2018年度と比較して半日～1日のプログラムへの参加者の割合が増加している。この種のインターンシップについては学生の6割が「就業体験を伴うものではなかった」とし、3割が採用のための実質的な選考を行なったと回答した。インターンシップが就業体験を伴う大学等の教育の一貫であるという位置づけに鑑みると課題がある。
- 説明会や面接日の日程・時間設定などに関する評価が上昇傾向にあることから企業による学業等への配慮は一定程度されているとする。一方で内々定を受けた学生の1割以上が企業から「オワハラ」（内々定を出す代わりに他社への就職活動をやめるよう強要されるなど）の経験を訴え、セクシャルハラスメント行為についても2%の学生が受けたとしている。

インターンシップ等による産学協働教育のための連携基盤構築に関する調査（経済産業省、2016）

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/intern.html>

経済産業省はインターンシップの類型化や教育的効果の高いインターンシップの持続的実施に必要な専門人材の要件、インターンシップ効果の測定手法、企業におけるインターンシップ実施などについて調査してきたが、平成26（2014）年度は特に地域において企業、大学等の教育機関、自治体が協働する「連携組織」の設置の重要性を提言した。そのうえで各地域の連携組織の成立過程や運営状況や、それらが効果的・持続的に機能するための要因を把握するために株式会社クオリティ・オブ・ライフに委託して実施したのが平成27（2015）年度の本調査である。

連携組織44件、大学 772学校、経済団体 241機関、自治体 101件へのアンケート（回収率は各61.4%、65.7%、40.2%、71.3%）および7地域の連携組織および関係機関へのヒアリングの結果、次のことが判明した。

- 大学、経済団体、自治体の連携組織参加率はそれぞれ63.9%、52.6%、55.6%である。大学は「受入企業増加」「学生の地域への関心向上」、経済団体は「地域人材の育成」「学生の地域への関心向上」、自治体は「学生の地域定着」「産学による地域人材育成」をそれぞれ主たる目的として参加している。
- 連携組織に大学が入っている率は84.0%で、経済団体、自治体は各72.0%。連携組織の予算は「100万円以上 300万円未満」が22.2%、「1,000万円以上 3,000万円未満」が29.6%と規模の開きが大きい。専従職員は1～4名が66.7%である。
- 連携組織の活動内容として「インターンシップの仲介」「学生向け事前研修」「学生向け事後研修・成果報告会」の実施率が高く、各88.9%、77.8%、66.7%である。「大学教職員向け研修」「学生向けセミナー」の実施率は低いが効果は大きい。
- 連携組織が継続して活動するうえでの課題としてあげられるのは「参加企業・団体数の拡大」「予算の確保」「プログラムの企画・改善」など。大学、経済団体、自治体は「参加学生数の拡大」「参加企業・団体数の拡大」「インターンシップ・マッチング率の向上」を共通して上位にあげる。

ヒアリングを含む分析結果として、①成長段階に応じた活動と成果の積み上げ、②「組織運営」と「事業運営」の両立、③存在価値の向上による地域からの信頼の向上が指摘された。

教育的効果の高いインターンシップの普及に関する調査（経済産業省、2014）

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/intern.html>

経済産業省は平成25（2013）年度、標記調査の実施を特定非営利活動法人エティックに委託した。「日本再興戦略」（2013年6月14日閣議決定）にインターンシップ活用の推進等が明記されたとして、「先進的なモデル事例の調査を行った上で、有識者・実践者との議論を行い、大学・産業界・専門人材の協働により教育的効果の高いインターンシップを持続的に実施していくためのエコシステム構築に向けた施策の検討を行った」ものである。

報告書は教育的効果の高いインターンシップには、①実施目的の明確化と企業・大学・学生三者での共有、②実施目的に沿った適切なプログラムの設計、③企業の現場等でのリアルな体験の機会、④学生の目標設定・フィードバック・振り返りの徹底が不可欠とする。①に関しては運営組織ごとの実施目的を明確化した金沢工業大学、京都産業大学、九州インターンシップ推進協議会の、②に関しては事前・事後研修の運用について高知大学やアメリカの2大学の例をあげる。さらに産学協働の教育基盤の構築や専門人材の配置、費用負担、企業参画促進のための仕組みやツール、評価と質保証などを検討し、上記以外に岐阜大学を加えた総合的な事例検討を行なった。

第4節 調査の実施に向けて

インターンシップ論の動向と課題

以上のようにインターンシップは大学、企業関係者から非常に高い期待を集め、また学生に対するアンケート調査から、少なくとも意識に関しては効果をあげているようである。歴史的観点からインターンシップの導入過程を相対化するものはあるが、それらもインターンシップ自体は否定しない。真摯な議論をふまえて各大学で実践が行なわれ、調査を通して効果が検証され、それらがおしなべてポジティブな結果を示す。長期、短期、早期やその組み合わせなど新しいインターンシップモデルも提起され、実践され、さらにその事例研究や調査が積み重ねられている。

インターンシップの教育的効果は「学習意欲」「就業意識」の2領域で捉えられている。実際の効果については前者についても否定されないものの、より明確に確認されるのは後者である。具体的には「産業構造や会社組織の理解」「ジェネリックスキル」「将来への具体的取り組み」「自己効力感」などで、それらは数日程度の短期のインターンシップでも著しいことがある。むしろ効果をあげないケースもあり、なぜそうなるかが検討される。インターンシップ論の研究者は様々な専門的背景を持つが、むしろ教育者としての大学教員がそれぞれのスキルを総動員して教育・研究に取り組んでいると言える。ここに専門知識や資格、優れた実践でキャリアセンターに雇用された業務系教員や専門職人材も合流し、その問題提起が開発・研究を刺激する新しい大学カルチャーが生まれつつあるとも言える。

一方、多くの実証的調査研究が個々の大学においてせいぜい数十サンプルで行なわれ、定量的手法を用いるとしても多くが本質的には事例研究に近いことは否定できない。いわば観測者が観測装置を兼ねる状況の中で、被験者が期待に沿って回答している可能性も否定できない。これを補うのが関連省庁の調査で、例えば文部科学省が2016年に実施した調査ではインターンシップに参加した学生は4割弱で、その9割以上がこれに満足していることがわかっている。しかしこれらの調査は実態をそのまま把握することに主眼があり、現象の生じるゆえんを明らかにする方向性は弱い。また多くの大学実施の調査を含め、インターンシップの意義を個人レベルで問題にすることに終始しがちという問題もある。

就職・採用活動をめぐる研究の焦点

竹内（1995）をはじめとする日本の就職制度の先行研究を広く検討した松尾（2015）によれば、企業における新規大卒者の定期採用が始まったのは1895年の日本郵船と三井であ

る。その後は経済成長の中で大卒者が大量採用されるようになり、第一次世界大戦時の好況でそれが一般化していく。大学卒業前に就職先が決まる慣行はこの時期に成立したが、就職活動にコミットするあまり学業不振や留年に至るケースも少なくなく、それは採用する企業にとっても望ましいことではなかった。そこで1928年には採用選考を卒業後にするを中心とする協定が大手34社で成立したが、逆に翌年からの世界恐慌の中で学生が協定に参加しなかった企業に殺到し、これに対抗して協定破りに走る大手企業も現れ、形骸化した協定は1935年に破棄された。

戦後は1950年ごろから卒業年の9月ごろに内定通知が行なわれるようになり、経済復興の中で採用活動も加熱していった。文部省は大学や経済団体を集めて採用活動の早期化防止や教育環境の維持について話し合い、大学から企業への推薦は卒業年の10月以降で、採用選考もその後とすることなどが取り決められる。しかし、1960年代には超売り手市場の中でこれも形骸化する。その後は文部省が主導しつつ、大学と産業界でおりおり協定が定められ、景気変動を反映して協定破りが起きることの繰り返しであった。新卒後の一斉就職についてはわが国固有のものとする見解が一般的だが、外国人留学生から各国の就職制度を聴取して整理した魚崎（2015）によれば、それは必ずしも日本独得ではない。産業振興を目的に急速に人材育成するのであればブランクは短い方が合理的で、かかる意味で日本の就職制度も開発途上国型と言えるのかもしれない。

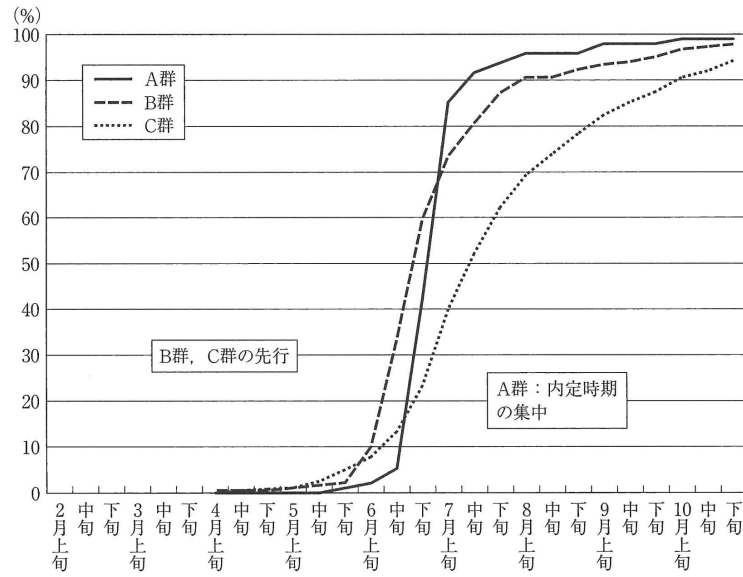
このような状況の中で大学の階層上のポジションと学生の就職先の関係は関心を集めてきた。いわゆる学歴社会論である。社会環境の大きな変転の中でも、大手企業が偏差値の高い大学の学生を採用する傾向が現在も衰えていないことを主要企業の採用データを分析した中島（2018）は指摘する。図2-2は濱中（2010）によるもので、入学した大学の偏差値を用いて「学校歴」をA群、B群、C群に分類し、就職内定時期の分布が1990年代を通してどのように変化してきたかを累積グラフで示したものである。グラフでは就職活動の自由化の中で、それを享受できるかどうかには大きな差があることが示されている。

一方、就職活動と学生の成長の関係に迫る心理学的、教育学的研究の蓄積も厚い。多くの先行研究をレビューした増淵（2019）は就職活動自体が学生の成長を促しうること、それが就職活動の内容や程度によって異なる可能性があることを示した。そのうえで振り返りなどの思考的活動の詳細を検討する必要があることを示唆する。やはりレビュー論文の鶴田（2018）は、学生の「能力要因」に加えて自己効力感などの「心的要因」が一連のプロセスの根底にあり、大学や家庭、人脈などの「環境要因」の関与のもと、「大学生活要因」が「就職活動要因」を介して就職活動成果につながることを示した（図2-3）。高橋（2018）は就職活動が入社後の心理や行動にも影響を及ぼすことを示唆するが、その研究はまだ少ないという。先に言及した酒井（2018）が事前授業で涵養された職業観、学修観がインターンシップにおける能力不足の自覚で下がり、事後授業でも十分な回復が見られないことを示したのは、インターンシップをこうしたプロセスモデルに位置づけるものである。インターンシップがスパイラルアップを促進することは多々示唆されているが、逆方向のスパイラルに着目したうえでキャリア教育の要件を示した点で重要な研究である。

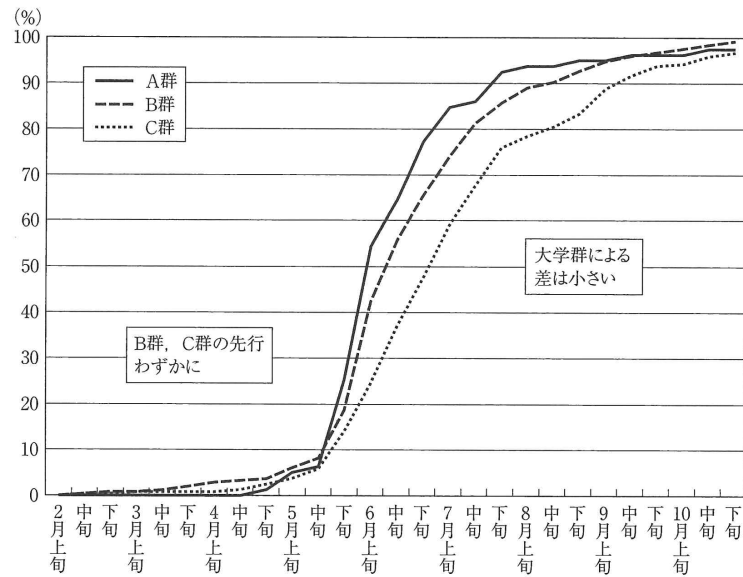
このような意味の「プロセス」に学生、企業双方への深いインタビューでアプローチしたのが山本・長光（2015）および山本・長光（2019）である。前者は学生がどのような合理性をもって自身の進路を選び取ったかを明らかにした。そこからは社会関係資本の多様

図 2 - 2 . 大学群別累積内定率の推移（濱中（2010））

1993年



1997年



2005年

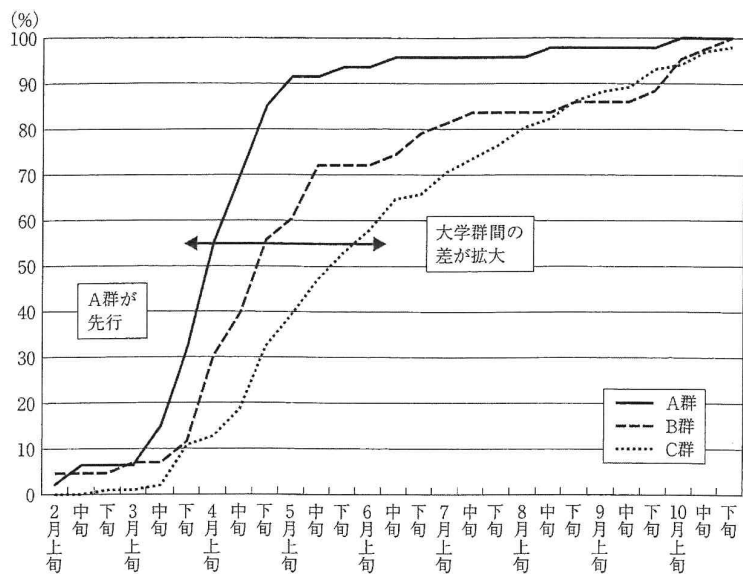
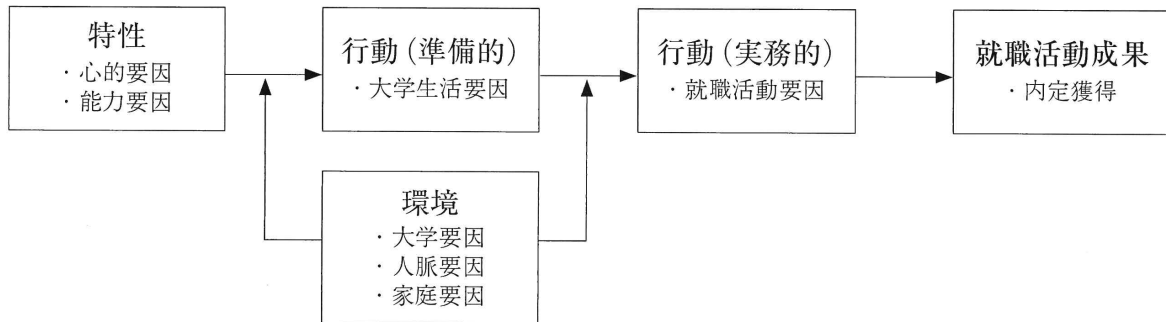


図 2－3．就職活動のプロセスモデル（鶴田（2018））



性が就職活動を相対化する可能性や、「自己分析」に拘泥せずに過去の労働経験など具体的な経緯から就職先を決定する学生の存在が示唆される。後者は大企業／中小企業、採用倍率の高い企業／低い企業の区分に注意しながら採用担当者から聞き取ったことの分析の結果で、①大企業では消極的な選抜（スクリーニング）のうえで積極的な選抜が行なわれており、②積極的選抜は体系化、組織化されているものの、③選考の実質的な内容の一部は中小企業と比べてより直感に基づく傾向があることを指摘した。

企業の立場で「ミスマッチ」が生じる要因を検討した大久保（2016）は、①ネット環境下に企業の募集活動が受動的になり、スクリーニングの精度が下がっていること、②採用選考の重点が面接に置かれ、学業成績やインターンシップを含む就業体験が軽視されて表情や口調、視線を見るだけであること、③企業が発信する情報が偏っていること（職場環境の実態が伏せられる）、④採用者に対する期待値の混乱すなわち判断基準の不十分さの4点を指摘する。学生もまた進路決定と就職先決定を同時に行なう短期決戦になりがちなうえ、企業側の問題意識をよく理解しておらず、これが構造的なミスマッチを増幅するという。尾形（2015）は企業が「良質な応募者集団」を形成するのに必要な要因を検討し、企業トップの情報発信や社内各部門との連携、人事部門と現場部門に「採用コンフリクト」がないことなどを指摘する。梅崎・妹尾・田澤（2018）は、企業側からすれば採用活動を早めに開始したうえで内々定出しを遅らせるのが最も効果的とする。むろん学生に結果を教えないのは、その就職活動を妨げる。さらに企業のタクティクスをふまえない経団連の就職活動解禁時期、選考開始時期のたびたびの変更が混乱を倍加するという。これに対して大学側に望まれるタクティクスを学生への半構造化インタビューやアンケート調査で明らかにしたのが星野（2017）である。それは就職活動における「計画と実行」の重要性を学生に示すこと、およびそれに一見相反するが、「非計画的な行動」を促すことである。

就職支援のあり方に関する近年の研究

このような考察の一方で大学における就職支援のあり方に関しても現実をふまえた研究が進められている。大森（2017）は複数の大学で進路相談、就職相談に携わってきた経験から、それらはノウハウを伝えて完結するものではなく個別継続的な関わりが求められること、学生が求める支援と大学の提供するそれに隔たりがあることを指摘する。そのうえで相談内容を分類し、学生の抱える問題を、①「やりたいこと」への不安（やりたいことがわからないなど）、②正解がない就職活動に対する不安、③リアルな生活体験や他者とのかわりの希薄さの3つの観点から分析するとともに、「正課外教育としての就職支援」

というコンセプトを提起する。森田（2015）、森田（2016）は「就職活動支援における学生相談部門と就職サポート部門の協働」というテーマのもとに学生相談部門や教員へのインタビューを重ね、発話データの分類を通して、今後の課題を合同カンファレンスによる相互の人間理解や大学としての協働方針の明確化などに整理した。結論の一つは就職活動にも都市部の大学における大企業就職希望者のそれ以外に複数のモデルがありうるというものである。一方でそのような都市部・大企業型の就職サポートを教員が担う場合に備えた情報提供の必要性も指摘する。逆に大学側のリソースを学生がどのように活用しているかを調査したのが田澤・佐藤・梅崎（2017）で、ニーズの大きい学生はキャリアセンターの支援と学部独自の支援の両方を活用しているという。松尾・三輪（2019）は旧帝大のキャリアセンターの活動をコンパクトにまとめ、特に電子相談カルテの導入と相談員が相談後に1時間程度の記入時間を確保している様子を示す。相談の8割はインターンシップや採用選考の提出書類の添削と面接練習で、例えば博士課程学生には企業にアピールすべきは専門性ではなく修士以上の研究力であるとして、それに沿った指導をするという。

武藤（2014）は、就職に臨む学生が直面する困難を「自分たちの暮らす周囲の状況についてつねに考えたり、省察する必要がある」（ギデنز）という意味のいわゆる「再帰的近代化」において、意思決定を含む行動選択上余儀なくされる他者依存性やそこで進行するリスクの個人化、自己責任化で説明した。ゆえに「自己責任疲れ」を抱える若者に職業観を獲得せよ、真に自立せよという基本姿勢で支援し続けることが妥当とは限らないともいう。さらに就職支援の課題が多様化する中で発達した全学組織である「キャリアセンター」も、学生の置かれた文脈をよく理解する内部育成型人材の不足から必ずしもニーズに対応できていないという。上記の森田はこの問題に一つの回答を提起するものでもあろう。

宇賀田・栗田（2018）は支援困難な学生を、①現実合わない自己流就活を貫く「反発型」、②コミュニケーション不全や依存のために支援効果に限界のある「学内支援限界型」、③ひたすらエールを送り続けて支援の必要性を実感するまで待たなければならない「支援不能型」に分類したうえ、信頼関係の構築、内に秘めた力を信ずる、求人情報の収集や求人先との連携などの「伴走型個人支援」を提案する。柳橋・松木（2019）は図書館の立場で提供している就職情報探索法の指導とその効果の検証にあたるものである。

そしてインターンシップもこのような社会全体、あるいは大学組織、企業組織および両者の接点において機能している制度である。本調査ではこれを運用する大学と経験した学生を対象として現状と問題を探索することになるが、学生が置かれた状況次第で異なるインターンシップを経験している可能性、同じ経験でもそれが異なる意味を帯びる可能性に注意しなければならない。学生のインターンシップ参加への満足度が高いとしても、就職活動にマイナス面がないとも言えない。また、マクロ的な人材配分上の機能はどのようなものであろうか。調査は予見に束縛されるものであってはならないが、仮にそういった現象があるならばキャッチできるものであるべきだろう。社会的条件としては大学所在地のほか、その階層上の位置を無視できず、インターンシップの成長プロセスにおける機能も、その後の就職活動における意味も、それらの条件のもとで把握していく必要がある。

政策的インプリケーションに向けて

中島（2019）は制度というにはあまりにも激しく変動する日本の採用・就職活動につい

て、なぜそうなるかを「経路依存」で説明した。彼は中学・高校の労働市場と大学のそれを比較し、前者では大きな問題が起きないことに注目する。結論は、①当初において学校の委任業務に違いがあったこと、②ルール設置後に大型景気がたびたび到来して「協定破り」を促したうえ、③企業、学生、大学の対応が重なり、相乗して大卒労働市場ではルールが遵守されにくい状況が生じてきたというものである。直前の経緯に制約されて特定の社会過程が進行することを経路依存というが、中島はそれをふまえ、より拘束力の強いルールを制定し、プレイヤーが悪しき慣習や不用意な施策を慎むこと、大学での卒業要件を厳しくし、企業の採用が新卒に偏重するのを改めることを提唱する。拘束力の強いルールにより企業と学生により望ましいマッチングが実現するかどうかについては、中島（2016）がゲーム論の観点から検討して支持する結果を得ている。

このような方向性が仮に望ましいとしても導入には関係者の議論が必須であり、それ自体が社会過程になる。その際、わが国におけるインターンシップや関連する研究はどのような役割を果たしうるだろうか。インターンシップも採用活動、就職活動も毎年変容しつつ、パターンがそれなりに固定され、それもやはり変動していく。公的な立場からこれに介入し、新しい制度の構想を含めてよりあるべき姿を追求し続けるのが文部科学省を中心とする国の役割であるとすれば、調査やデータ分析もそれに即したものであるべきだろう。

引用文献

●歴史的分析

魚崎典子（2014）「高等教育機関における外国人留学生のキャリア支援のあり方：日本の就職活動の特異性と留学生へのその周知方法をめぐって」『大阪大学国際教育交流センター研究論集』18

松尾寛子（2015）「日本における大学等新卒者の採用活動の変遷と現状」『高知大学学術研究報告』64

●就職制度、過程に関する社会学的分析

竹内洋（1995, 2016）『日本のメリトクラシー：構造と心性』（東京大学出版会）

濱中義隆（2010）「1990年代以降の大卒労働市場：就職活動の3時点比較」苅谷剛彦・本田由紀（編）『大卒就職の社会学：データから見る変化』（東京大学出版会）

中島弘至（2016）「就職ミスマッチの構造的要因：就活ルールにみる不公平」『関西大学高等教育研究』7

中島弘至（2018）「偏差値と大手企業への就職に関する分析：新卒一括採用システムの再考」『関西大学高等教育研究』9

中島弘至（2019）「経路依存による就職協定（就活ルール）の分析：中学校・高校・大学労働市場の比較」『関西大学高等教育研究』10

山本奈生・長光太志（2015）「大学生の就職活動と進路決定の経緯：インタビュー調査の社会学的分析」『〔佛教大学〕社会学部論集』60

山本奈生・長光太志（2019）「新卒採用と選抜手法：企業規模の差異に注目して」『佛教大学総合研究所紀要』26

●就職に関連した大学生の成長に関する心理学的分析（総説）

高橋南海子（2018）「大学生の就職活動に関する実証的研究の動向と課題」『明星：明星大学明星教育センター研究紀要』8

鶴田美保子（2018）「大学生の就職活動を成功させる要因：展望論文」『金城学院大学論集〔人文科学編〕』15（1）

増淵裕子（2019）「大学生における就職活動を通しての自己成長に関する研究の動向」『〔昭和女子大学近代文化研究所〕学苑』940

●採用・就職プロセスに関する研究

尾形真実哉（2015）「新卒採用活動における良質な応募者集団の形成に影響を及ぼす要因に関する分析：人事部門を対象とした調査から」『組織科学』48（3）

大久保幸夫（2016）「なぜ新卒採用・就職のミスマッチが起こるのか？：採用企業の募集・選考活動と学生の就職活動の隠れた要因を探る」『日本労務学会誌』17（2）

星野雄介（2017）「大学生の意識と就職活動開始のタイミング（第一報）」『武蔵野大学政治経済研究所年報』16

梅崎修・妹尾渉・田澤実（2018）「新規大卒者採用のタイミングとその効果：採用担当者全国調査を使った分析」『生涯学習とキャリアデザイン：法政大学キャリアデザイン学会紀要』16

●就職支援に関する研究

武藤俊雄（2014）「大学生の就職支援の展開と課題：学校から職業への移行の構造変化への対応」『年報公共政策学』8

森田慎一郎（2015）「大学生の就職活動支援における学生相談部門と就職サポート部門の協働：相談員へのインタビュー調査に基づく期待と課題の探索」『東京女子大学紀要論集』66（1）

森田慎一郎（2016）「大学生の就職活動支援における学生相談部門と就職サポート部門の協働：大学教員へのインタビュー調査に基づく協働関係のあり方の探索」『東京女子大学紀要論集』67（1）

大森真穂（2017）「大学教育における就職支援の教育的課題とアプローチ」『〔立教大学〕教職研究』29

田澤実・佐藤一磨・梅崎修（2017）「大学生における学内サポート資源の活用と就職活動プロセス：大学内の組織間の連携に注目して」『〔徳島大学〕大学教育研究ジャーナル』14

宇賀田栄次・栗田智子（2018）「就職不安を抱える大学生に対する個別相談と支援の在り型：未内定学生への「伴走型個別支援」の取組から」『静岡大学教育研究』14

松尾寛子・三輪成雄（2019）「キャリアサポートルーム就職相談室の概要と相談内容」『京都大学学生総合支援センター紀要』48

柳橋望・松木靖（2019）「学修および就職活動における情報探索法指導の効果：企業情報探索を対象として」『北海道武蔵女子短期大学紀要』51

付．科学研究費助成事業に採択された最近のインターンシップ研究

科学研究費助成事業（文部科学省、独立行政法人日本学術振興会）に採択された学術研究の概要はK A K E Nデータベースで検索することができる。2014年度以降に開始された研究で「インターンシップ」の語が出現するものを全文検索したところ、221件が検出された（2020年2月29日現在）。これらには研究者のキャリア情報その他に語を含むものがあるため、「研究概要」「研究成果の概要」「研究実績の概要」の欄に「インターンシップ」が出現しないものを除外すると65件になった。さらにこのうち理系テーマで方法の一つとして研究者のインターンシップを行なうもの、短大・高専生や小中高校生を研究対象とするもの、教員養成にかかる学校インターンシップ、事務職員のインターンシップ、看護教育や発達障害関係の研究、教材開発等を除くと28件であった。

これらはいずれも本調査研究のテーマに関わりが深いが、イノベーションや教育プログラム開発の研究ながら方法の一つとしてインターンシップを扱っているものを対象外として18件を選び、逆に概要欄に「インターンシップ」の語を用いないものの非常に啓発的な研究を2件加えてリストとした。表2-2にその研究課題名、研究種目、実施年度、研究代表者の氏名および所属をまとめる。

優れた研究はこれらに限らないが、研究者のピアレビューで評価された新しい研究の方向性を示すものとして注目される。

表 2 - 2 . 科学研究費助成事業に採択された近年のインターンシップ研究（2014年度以降）

研究課題名	研究種目	実施年度	研究代表者／所属
第三段階教育における往還的コンピテンシー形成と学位・資格枠組みの研究	基盤研究(A)	2019～2021	吉本圭一 九州大学 人間環境学研究院
大学生のインターンシップにおけるプロアクティブ行動と組織内社会化に関する縦断研究	基盤研究(C)	2019～2021	三保紀裕 京都先端科学大学 経済経営学部
キャリア教育事業の協働性評価及び協働性の改善が教育効果に与える影響の分析	研究活動 スタート支援	2019～2020	松林康博 名古屋経済大学 法学部
地域における観光人材戦略の構築と理論化	基盤研究(C)	2018～2021	片山明久 京都文教大学 総合社会学部
外国語教育と21世紀スキルを取り入れた理工系学生のエクスターンシップの取り組み	基盤研究(C)	2018～2020	井ノ口悦子 金沢工業大学 基礎教育部
インターンシップにおける教育的効果の促進・阻害要因に関する実証的研究	基盤研究(C)	2017～2019	西條秀俊 新潟大学 教育・学生支援機構
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	基盤研究(C)	2017～2019	亀野淳 北海道大学 高等教育推進機構
キャリア教育のチューニングー日米の学習共同体創設の試みの試みー	挑戦的研究 (開拓)	2017～2020	石井三恵 摂南大学 教務部キャリア教育推進室
文系専門教育と関連する職業統合的学習の可能性と汎用的キャリア教育研究	基盤研究(C)	2016～2019	榎明美 札幌国際大学 短期大学部総合生活キャリア学科
高等教育における地域人材養成プログラムの現状と発展可能性に関する研究	基盤研究(C)	2016～2019	猪股歳之 東北大学 高度教養教育・学生支援機構
若年者の人口流出メカニズムの解明：社会関係資本の観点から	基盤研究(C)	2016～2019	堀内史朗 阪南大学 国際観光学部
地域・社会連携を通じた高等教育の多様なイノベーションとその成立要因に関する研究	基盤研究(C)	2016～2019	稲永由紀 筑波大学 ビジネスサイエンス系
地域の中小企業のグローバル人材需要調査ーグローバル人材の技能の明確化と体系化	挑戦的萌芽研究	2016～2018	栗原由加 神戸学院大学 グローバル・コミュニケーション学部
理論と実践の融合した林業教育体系の構築ー欧州ドイツ語圏と日本の対比を通じて	基盤研究(B)	2015～2017	寺下太郎 愛媛大学 大学院農学研究科
人口減少社会における大学の役割の再構築と地域創成人材育成プログラムの開発的研究	基盤研究(C)	2015～2018	濱名篤 関西国際大学 基盤教育機構
国際観光地ニセコにおけるオーストラリア人コミュニティの形成と多文化研究	挑戦的萌芽研究	2015～2018	武田淳 立命館大学 産業社会学部
大学生の職業意識の涵養と就業継続支援における大学と企業の役割	基盤研究(C)	2014～2017	前田正子 甲南大学 マネジメント創造学部
高等教育における産学協働教育のあり方に関する比較研究	基盤研究(C)	2014～2016	松高政 京都産業大学 経営学部
グローバル人材育成のための海外インターンシッププログラムのモデル開発	挑戦的萌芽研究	2014～2015	坂部俊行 北海道科学大学 工学部
理系学部・院卒女性のライフコースとキャリア形成	研究活動 スタート支援	2014	武内真美子 九州大学 男女共同参画推進室

第3章 大学キャリアセンターへのヒアリング調査

第1節 ヒアリング調査のフレームワーク

本調査研究においては、国立大学として大阪大学、茨城大学、山形大学、公立大学として福知山公立大学、私立大学として早稲田大学、関西学院大学へのヒアリングを実施した。以上6大学の訪問先は表3-1に示される就職支援関係部署（キャリアセンター等）の教員、職員で（敬称略、一部の大学は教育担当理事・副学長を含む）、収集した資料の分析と併せて当該大学の就職支援、インターンシップ指導の現状とシステムを把握した。設問は文部科学省と協議したうえで表3-2の諸項目を設定し、いわゆる半構造化インタビューにより、各大学の歴史的経緯や経営方針等を含め、部署が置かれた状況に即して実情を把握することに努めた。

表3-1. ヒアリング調査訪問先（2020年1月現在、敬称略）

大学名	部署名	職名	氏名
大阪大学	教育・学生支援部学生キャリア支援課（大阪大学キャリアセンター）	課長補佐	岡田行弘
山形大学	学術研究院（大学院理工学研究科担当）[兼]産学連携推進本部副本部長[兼]理事特別補佐	教授	小野浩幸
	学術研究院（大学院基盤教育機構）	教授	古澤宏幸
	学術研究院（学士課程基盤教育機構）小白川キャンパスキャリアサポートセンター	准教授	松坂暢浩
	学術研究院（学士課程基盤教育機構）小白川キャンパスキャリアサポートセンター	准教授	山本美奈子
	米沢キャンパス事務部（工学部）学生支援担当	係長	赤塚美保
	米沢キャンパス事務部（工学部）教育支援担当	係長	新聞大地
茨城大学	理事・副学長（教育統括）	理事・副学長	太田寛行
	全学教育機構キャリアセンター	准教授	小磯重隆
	キャリア支援室	室長	小泉崇人
	学務部学務課	課長補佐（教務企画・情報担当）[兼]教学システム・IR室長	菊池昌彦
福知山公立大学	地域経営学部	准教授	杉岡秀紀
	地域経営学部	助教	江上直樹
	学務・学生支援グループ（キャリアサポート担当）		小原淳史
早稲田大学	キャリアセンター	センター長	諸橋信秀
	キャリアセンター		古川千紘
関西学院大学	キャリアセンター	次長[兼]キャリア支援課長	小山裕正
	キャリアセンターキャリア支援課	課長補佐	角谷雄城
	教務機構事務部（ハンズオン・ラーニングセンター担当）	課長補佐	鎌田真也

各大学においては関係の資料を多々ご提供いただいた。以下の第2節ではその大学の制度、運用上の事実に関しては資料、発言を典拠を付さずに用い、個人としての意見に及ぶ部分は匿名化して引用した。記載内容は意見部分を含めて訪問先の方々に監修していただき、了解を得て収載した。第3節はヒアリング結果の要約を含めて調査結果を統合することにあてた。同節は調査担当者の責任において執筆した。

表 3－2．ヒアリング項目

1．学生の就職状況、大学による就職支援の概要 ● 学生の就職状況 ● 大学としての就職支援のフィロソフィーと概要、現在に至る経緯 ● 学生のキャリアセンター活用状況（人数、回数等）やセンター側の体制、運用 2．インターンシップについて ● インターンシップに特化した授業実施の有無。実施している場合の内容。学生のエンロールメント状況 ● 就職指導におけるインターンシップ関連の対応、指導内容 ● インターンシップ先への就職状況。また、それらを就職先に決めた理由として、どのようなものを把握しているか ● インターンシップの名のもとに採用活動に実施されていることへの対応策や、それに関する考え方 ● インターンシップ先の開拓などを行っているか 3．長期インターンシップについて ● 長期インターンシップの可否、実施する場合の条件 ● 特に学業圧迫の回避方策 4．就職支援上の課題 ● 近年の学生の就職活動の特徴、指導上の課題、対応方策 ● 企業との接触の中で見られる新しい傾向 ● インターンシップの位置づけ 5．大学の戦略性におけるキャリア教育の位置づけ ● 企業の大学への期待の本質をどう見ているか ● キャリア教育と大学改革の関連性 ● 大学として文部科学省ほかに期待される事項

第2節 各大学の就職支援体制とインターンシップ

1) 大阪大学

就職支援体制と学生の就職状況

大阪大学では、教育・学生支援担当理事の下に設置されたキャリアセンターおよび事務組織である教育・学生支援部の学生・キャリア支援課が学生の就職を支援している。また各部局が、センターやキャリア支援課と連携しながら、独自に就職支援に取り組んでいる。

キャリアセンターは教員、事務職員と外部委託のキャリアアドバイザーで構成されている。教員はセンター長1名（学生生活担当の副学長）、副センター長2名（専任教員1名、

兼任教員1名）、兼任教員3名、連携教員2名の合計8名である。キャリアセンターの事務は学生・キャリア支援課が担当しており、そのスタッフは課長、課長補佐を含む専任の事務職員4名および非常勤職員の合計8名となる。就職支援者としては専任教員1名、キャリア支援専門職員2名、非常勤職員（事務補佐員、派遣スタッフ等）4名、外部委託キャリアアドバイザー7名が緊密なチーム活動を行なっている。就職支援者数に季節変動はなく、14名と考えられる。

大阪大学の学部卒業生は約3,300名で、うち約1,400名が就職者である。就職率（就職希望者における就職決定者の割合）は約94%になる。修士課程（博士前期課程を含む）修了者は約2,200名で、うち約1,700名が就職する。就職者数の合計は約3,100名である。

就職支援とインターンシップ

大阪大学には吹田、豊中、箕面の3キャンパスがあり、それぞれのキャンパスでさまざまな就職支援イベントを開催している。具体的には企業人を招いたセミナー、卒業生との交流イベント、エントリーシート講座、模擬面接、グループディスカッションセミナー、身だしなみ講座、合同企業説明会などである（3キャンパスで年間約100回）。この中には提携先の就職情報会社が提供するものも含まれるが、主催はあくまで大学で、キャリアセンターとして必ずスライドをチェックしている。それらにはテクニック的なものも含まれているが、自己理解を深めて目標に向かうことに力点を置いたガイダンスであることを徹底しているという。開催は4月から始まり、翌年2～3月をピークに4月ではほぼ終了する（一部7月まで続くものもある）。そして4月から再び次のサイクルが始まる。参加者の多くは3年生や修士1年生だが、全学年の聴講が可能となっている。年間のべ参加者数

表3-3. 大阪大学の進路・就職相談の内容（複数選択）

相談内容	件数(H30)	件数(H29)
面接の受け方、注意点	1,273	1,384
履歴書・エントリーシートの記入方法	985	1,117
就職活動の方法(進め方)	674	696
インターンシップ ES対策	521	543
進学・就職等に関する迷い	222	229
公務員情報	156	223
その他	296	187
内定が獲得できないことへの悩み	172	170
OB・OG訪問のすすめ方、マナー	126	131
就職内定、誓約書の提出、内定辞退	165	121
企業決定時の心の迷い	109	113
求人情報全般についての問い合わせ	122	102
会社説明会での心掛け	91	91
企業の業務内容・処遇	79	73
留学生の就職	96	64
教員情報	37	35
電話による就職情報の問い合わせ	5	4
Uターン就職	11	17
総計	5,140	5,300

（大阪大学キャリアセンター提供）

は約 6,000名である。就職支援イベントとしては、他にも公務員説明会（約30回）や阪大生協主催で大学共催の合同企業説明会（10数回）がある。また、大学として「オンライン就職支援システム」を用意しており、求人情報、インターンシップ情報、イベントカレンダー、企業情報、先輩の進路データや就活体験記などを学生に提供している。企業情報やOB・OG情報が掲載されている企業数は約 6,000社である。オンライン就職支援システム全体の年間ページビューは合計約36万回になる。

キャリアセンターのブランチは吹田、豊中、箕面の3キャンパスそれぞれにあり、センターの進路・就職相談室が置かれている。進路・就職相談は年間のべ約 3,000件（実人数は約 1,200名）である。1人あたりの相談回数には個人差があるが、平均2～3回であり、1回だけの来訪が大半だが、多い場合は数十回にのぼる。7名のアドバイザーがローテーションを組んで対応しており、年間平均の稼働率として2018年度は74%という記録が残されている。相談内容として最も多いのは面接の受け方や注意点で、それに続くのがエントリーシートの記入方法である。さらに就職活動の進め方一般やインターンシップ関係が続く（表3-3）。各キャリアアドバイザーは面談記録簿を作成しているが、詳細な記録ではなく、次回面談があった場合に記憶を喚起することを主としている。記録作成に時間を投ずるより、対応そのものを優先しているであろう。

2018年度の進路・就職相談対応は前年度より約200名、実人数で50名減少した。人数の減少は6～7月に集中しており、早々に就職活動を終える学生が多くなってきたという。相談内容も早い時期から選考に関するものが多くなり、企業による採用活動の早期化を反映するものと思われる。卒業年次の10月になっても就職が決まらない場合、「就職エージェントというサービスがあるから使ってみたら」と助言することもある。「助けを求めてくる学生は全力で助けたい」というフィロソフィーのもと、サポート内容とその手順の改善に努めているという。

大阪大学ではインターンシップについては、すべての学生の動向を把握はできていないとするが、企業から申し入れのあったインターンシップ情報を前記のオンライン就職支援システムに掲載して学生への周知を図っている。約36万回の年間ページビューにおいて、企業検索や求人情報検索、イベント検索を超え、インターンシップ情報のページビューは最多（5万回以上）である。キャリアセンターにインターンシップ情報の掲載を申し入れてくる企業は年間約 500社であるが、大学の方針として3日未満のものは掲載していない。掲載されるのは約 100件で、これに対して5万件のページビューがある。学生が直接あるいは学外のサービスを利用して企業のインターンシップに参加する場合も当然あり、大学が把握していない学生のインターンシップ参加も少なくない。インターンシップにもエントリーシートを求められたり選考が行なわれたりすることも増えてきており、その相談対応はキャリアセンターの業務である。官公庁のインターンシップは日数にかかわらず掲載されている。

なお、大阪大学キャリアセンターおよび学生・キャリア支援課が現在課題として重視しているのはメンタルな問題を抱えた就職困難学生への対応（セーフティネットの提供）である。

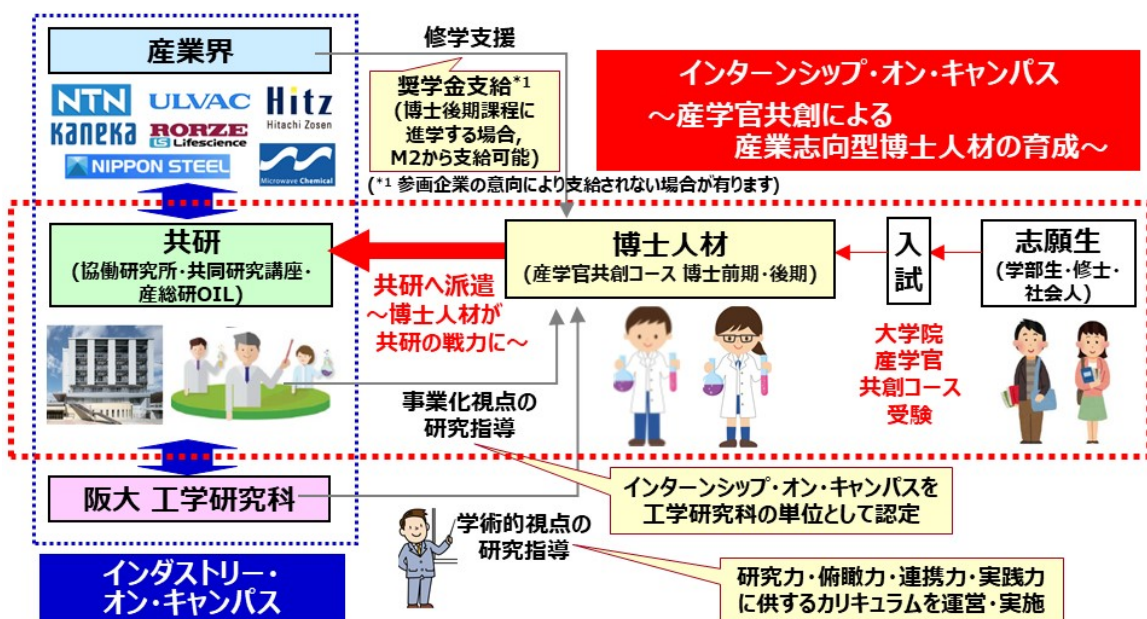
インターンシップ・オン・キャンパス

大阪大学のインターンシップとしても一つ特筆すべきは、大学院工学研究科を中心に準備が進められている「インターンシップ・オン・キャンパス」である（図3-1）。大阪大学が日本に先駆けて設置し、企業の信頼も篤い「共同研究講座」「協働研究所」を核とするもので、テクノアライアンス棟に入居している企業の関係者から、主として工学研究科の大学院生が指導を仰ぐことができる。これは2000年代中頃の共同研究講座発足以来事実上始まっていたが、2020年4月に「産学官共創コース」として公式化された。学生は自身の希望する専攻ごとに設置された当該コースの入学試験を受け、合格すれば企業から出向している教員の指導を受ける。すなわち日常的に正課としてインターンシップを行なう体制となる。もともと共同研究講座、協働研究所は企業との共同研究を拡張したもので、企業から出向した教員が大阪大学の教員や博士研究員、博士課程学生と研究を進めている。これに修士課程学生も参加し、それを通して学修するのである。

工学は学問の性質上、教育、研究にわたって企業との連携になじみやすい。理論検証を企業と行なったり、企業側のニーズを学術的に解析しながらともに解決していくのは日常的で、学部生や修士課程学生が担当教員の指導のもと、例えば週1回の報告を企業で行なうことは珍しくない。それが3か月～半年続くこともあり、いわばその下地の上に「インターンシップ・オン・キャンパス」も成立する。それとは別に約20大学、40企業で構成するコンソーシアム「一般社団法人産学協働イノベーション人材育成協議会（C-E N G I N E）」に参加して、「研究インターンシップ」も推進している。

ただし、これはあくまで工学部、工学研究科の状況である。求人が部局や教員に寄せられることもあり、部局単位の就職システムも存在している中、文系学部、研究科ではまだ十分活発な動きにはなっていないようである。むろん学生の活動を、理系の場合を含めて、キャリアセンターが支えていると理解できる。

図3-1. 工学研究科「産学官共創コース」の概念図



(大阪大学大学院工学研究科提供)

就職支援上の課題

学生に対する就職支援上の課題を問うと、ヒアリング対象者の主観性が色濃く反映された回答となることが多い。そうでなければ深い意味性は出てこない。むしろそれは組織で共有された課題とは限らず、研究科や学科・コースごとにも異なるであろう。今回の対象者である学生・キャリア支援課職員は、個人的意見として次のように語った。

- 日本人は高校生までの間に自分の将来を考える機会が少ないのではないか。その状態で大学3年生としていきなり就職を考えなければならないことにそもそも無理がある。課題といえば、それが最大の課題だろう。その意味で「キャリア教育」は重要で、インターンシップにも大きな意味があるが、今のところ十分な効果をあげうるものになっていない。そこは大阪大学としての課題でもある。
- アメリカでの見聞を省みると、これはヨーロッパでもそうだと思うが、大学1年時点で学生の半分は職業まではわからなくても、およそこうなりたいというものを持っている。これに対して日本の大学1年生では1割もいないのではないか。正しい意味の目標や目的がない。大学入学までに問題意識を持てないなら、1回働いてから大学に入るというのも十分考えることだ。
- 実はアメリカのインターンシップは「試用期間」のことであって、勤めてみて合えば採用するけれども、合わなかったら他で探してねということだ。日本の大卒者は就職3年以内に3割が退職すると言われるが、これは事実上のインターンシップではないだろうか。ネガティブな理由で辞めなければならないとしたら気の毒だが、それだけの経験をしたのだから得をしたとも言える。実は阪大生にもそれを折り込んだ就職活動をしているように見える人も出てきた。転職が不利ということも薄れてきているし、経験を積むためにまずコンサルに入るという考えの学生もいる。ただし、アメリカのようなやり方が本当にいいかどうかはなんとも言えない。
- キャリア教育の授業はいわゆる選択科目で、半期15回の講義が年4回実施されている。1回あたりの受講生は約200名だから年間約800名が受講しているが、できれば全員必修にしたい。また、起業家や海外で働いている人などの話を聴く機会をもっと設けたい。むしろ大企業に行くのも決して悪いことではない。中小企業に行ってもフリーで仕事をするのも農業もいい。いろいろな考え方があることを知って、では自分はどうすると考えてほしい。
- むろんキャリア面だけでなく、学業を通して力を付けることも大事だ。大阪大学は旧帝大ということもあり、好不況の影響はあるが、基本的に大企業に順調に就職する人が多い。この結果だけ見たらどこに問題があるかわからないが、むしろそれが問題だと思う。本来の意味の「教育としての社会化」をいかに実現するかを突き止め、意識的に進めなければならない。

大阪大学キャリア教育ポリシーによる質保証

大阪大学も教育の質保証を求められており、キャリア教育も例外ではない。そこで「大阪大学キャリア教育ポリシー」を策定して、またキャリア教育に関する教員研修（ファカルティ・ディベロップメント）を実施するなど、その質保証に努めている。

一方で大阪大学は、わが国を代表する研究大学の一つとしてイノベーションへの貢献が期待されている。そこには特に産業界の信頼の上に築かれた産学連携の強みがあり、そのようにして形成された「研究開発エコシステム」が教育を含めていっそう展開しようとしている。その一端が「インターンシップ・オン・キャンパス」であり「研究インターンシップ」である。理工系学部・研究科の一部とはいえ、わが国で他に類を見ない、いわばインターンシップを深く組みこんだ新たな教育制度が生まれようとしているのである。

2) 山形大学

学生の就職状況と就職支援体制

山形大学は1949年に設置された新制国立大学である。母体となったのは旧制高等学校、師範学校、青年師範学校、工業専門学校、農林専門学校で、現在は人文社会科学部、地域教育文化学部、理学部（以上、小白川キャンパス）、医学部（飯田キャンパス）、工学部（米沢キャンパス）、農学部（鶴岡キャンパス）を擁する総合大学となっている。

学部卒業者の数は、医学部医学科を含めて例年 1,700名程度である。このうち就職者は約 1,000名で、就職希望者に対する就職率は、直近2019年 3 月卒業生で99.9%だった。修士課程修了者は約 550名で、うち 450名程度が就職し、合わせておおむね 2,000名を少し越える卒業生・修了者が毎年輩出されている。就職者の合計は約 1,450名となる。学部別の出身地域・就職地域の状況については、2019年 3 月卒業生 1,007名の中で約50%の 494名が山形・宮城・福島以南の東北 3 県に就職している。うち東北 3 県出身者は 339名だが、それ以外からの出身生で東北に就職する者もあり、出入はほぼ拮抗していると言える。

就職支援体制は医学部がある飯田キャンパスを除き、小白川キャンパス、米沢キャンパス、鶴岡キャンパスごとに構築されている。これは山形市内にある小白川キャンパスから米沢キャンパスまで直線距離で約50キロメートル、鶴岡キャンパスまで直線距離で約 100キロメートルという地理的な事情のもと、大学全体としてキャンパスごとの運営体制が取られた結果で、就職支援部署として「小白川キャンパス事務部学生・キャリア支援課（小白川キャンパスキャリアサポートセンター）」「米沢キャンパス事務部学務課（米沢キャンパスキャリアサポートセンター）」「鶴岡キャンパス事務部学務課（就職情報室）」が設けられている。また、学部生に対する基盤共通教育の運営機関である「学士課程基盤教育機構」にキャリア教育を専門とする教員 2 名が配置されており（1 名は2011年 4 月、もう 1 名は2017年 9 月に着任）、低学年を主とするキャリア教育を担当しながら、3 キャンパスの就職支援も併せて担っている。彼らは 3 キャンパスの就職支援に関するハブの役割も果たしている。

就職支援担当の事務職員は小白川キャンパスが最も多く、常勤職員 4 名、非常勤職員 1 名の計 5 名である（就職者は 650名程度）。米沢キャンパスは非常勤を含めて 3 名（就職者は 600名程度）、鶴岡キャンパスは非常勤を含めて 2 名である（就職者は 100名程度）。またキャリアコンサルタント会社を介して外部カウンセラーも依頼しており（数名が曜日で交代）、季節変動もあるが 3 キャンパスで年間平均してフルタイム換算で合計 2 名と見積もられる。以上から教員 2 名を含めて就職支援者数は平均14名となる。大型イベントとして定着している「合同企業説明会」はキャンパスごとに開催され、例えば工学部がある米沢キャンパスでは毎年 3 月に 3 日間設営し（運営はイベント会社に委託）、1 日 150社、

合計 450社の参加を得て、学生は1日 600名、のべ 1,800名が参加する。工学部の場合、学科単位の説明会などの動きも盛んである。

キャリア教育を担当する前記の教員2名は小白川キャンパスをベースに、必要に応じて他キャンパスに出向いて就職支援を行なっている。教員による1年生向けキャリア教育の授業（全学部の1年生が小白川キャンパスで履修）は学生の支持が高く、履修者は年間のべ2000名になる。キャリア教育の授業を必修化していないが、履修率は学部1年生全体の70%程度にのぼる。そのため学生が各キャンパスに移動した後も、キャリア教育履修者が3年次で開催される就職ガイダンス等へ参加する割合が多い。キャリア教育から就職支援まで一貫して行なう体制になっている点は山形大学の特徴といえる。

学生の就職タクティックスとその支援

このような充実した就職支援体制の中でも、学生に対する就職活動前のアンケート調査では「やりたいことが見つからない」「自分は就職できるのだろうか」など漠然とした不安や揺れ動きが見られるという。低学年次対象のキャリア教育はこのようにつまずきが起これないように、予防的な意味合いで内容が設定されている。

3～4年生には国家資格キャリアコンサルタントによる1回1時間の個別対応が行なわれる。例えば米沢キャンパスの場合、就職相談の件数は就職活動がスタートする3月から5月にかけてが多い。相談内容として最も多いのがエントリーシートの添削と面接対策である。県内企業を含む経団連非加盟企業の場合、おおむね5月連休前に事実上の内々定を出すことが多く、これは経団連加盟企業のそれにやや先駆ける形であることから、早めに選考を受けている学生の相談も入る。次に多いのが6月から7月にかけてである。まず選考解禁の6月1日から数日以内に大手企業等から一斉に内々定が出る。ここで複数企業から内々定を得た学生はいずれを選ぶか、いかにして断るかで悩み、相談に来ることがある。企業側も学生の辞退に備えてあえて「不合格通知」を出さないケースがあり、合否がはっきりしないことで学生は不安になる。本当に行きたい企業の選考がまだ行なわれていない時点で第2志望の企業から内定承諾書の提出を求められた際の対応に関する相談もある。

これらへの対応は決して簡単なものではない。特に内々定の辞退について、大学として企業に迷惑をかけないように、複数から内々定をもらった場合は、辞退する企業に対して早めに連絡をするよう学生に指導しているという。また、首都圏等の大都市圏で就職活動を行う学生は、交通費や時間のやりくりで困っており、特に理系の場合、研究と就職活動の両立も大きな課題となっている。

インターンシップについて

インターンシップに関しては、キャリア教育を担当する教員2人が中心になって実施する1年生対象のインターンシップと2年生以上のインターンシップがある。前者は「プレインターンシップ」という名称で、県内の中小企業団体である「山形県中小企業家同友会」との連携で取り組まれ、2019年度は60名の学生が県内中小企業37社でインターンシップを行なった。このインターンシップは、文部科学省の2018年度「大学等におけるインターンシップ表彰」において、学生の能力伸長に寄与するなどの高い教育的効果を発揮し、他の大学等や企業に普及するのに相応しいモデルとなり得るグッドプラクティスとして最優秀

賞を受賞した。教員らはその効果を継続的に観察、計測し、その結果をふまえたプログラムの開発にあたっている。また受入企業の調査から、インターンシップがその企業の社員の人材育成や組織活性化につながっていることを見出している。教員らは今後も教育効果の高い「産学連携インターンシップ」に取り組むという。

2年生以上のインターンシップは、各学部の授業として実施される。参加者は2015年度に200名を超えたあと年々増加し、2019年度は3キャンパスの参加者合計が336名、受入企業は163社であった。授業は4月の説明会から始まり、学生と受入企業とのマッチング、ビジネスマナー講座、インターンシップ実施（夏休み中）、成果報告書提出の流れで進む。1学年は1,700名で3学年5,100名のため、その7%弱が参加することになるが、チャンスが3回あることから最終的には20%程度の参加率になると思われる。なお、いわゆるワンデーインターンシップの参加状況に関しても、学生からの自主申告で確認されている。

工学部では「学外実習（インターンシップ）」という科目が2～4年生の学年別に設けられている。2019年度の場合、学部学生の受講者は73人、修士1年生は7人であった。工学部は2年生3年生が1学年650人で、参加率は5%強だが、チャンスが2回あることから累積で10%程度となる。山形大学のキャリア教育の受講者は70%程度で、少なくともその半数近くは正課のインターンシップにも参加するというパターンができていると言える。

各学部独自のインターンシップ推進に関しては、例えば工学部は教員と企業のルートが強力だが、さらに地元企業でのインターンシップ受入の増加を目指し、商工会議所と共催で「インターンシップ導入企業向けセミナー」を企画している。小白川キャンパスのキャリア教育担当教員にも講義を依頼し、インターンシップの教育目的と教育効果を高めるプログラムのポイントに企業の理解が得られるよう努めている。

図3-2. インターンシップに臨む山形大学学生



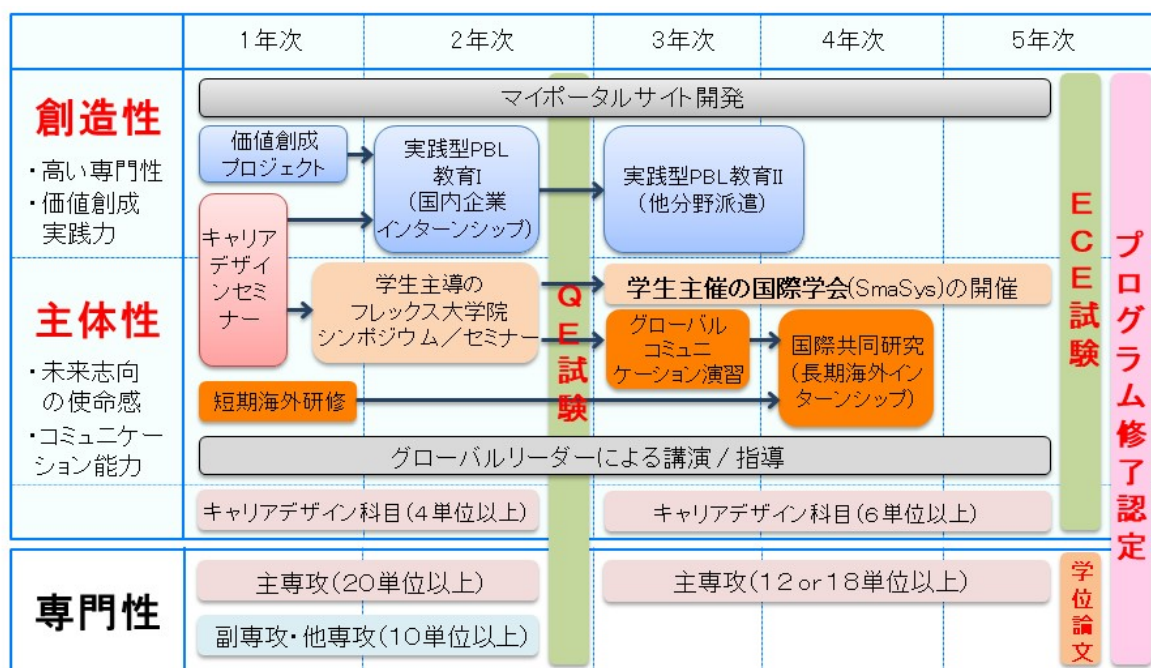
(山形大学小白川キャリアサポートセンター提供)

就職決定者を対象とする調査によると、インターンシップ先への就職は多くないという。単位認定型のインターンシップを経て2019年に小白川キャンパスの3学部を卒業した126名のうちインターンシップ先に就職した者は6名で、内訳は公務員4名、民間企業2名であった（後者は学生の専門に近い技術系の採用）。ただしこの126名でインターンシップ先と就職先が同業種であった者は35名おり（公務員16名、民間企業19名）、インターンシップの効果を考える際に注意を要するという。

フロンティア有機材料システム創成フレックス大学院のインターンシップ

山形大学は2012年度、専門分野の枠を超えて全体を俯瞰し、社会的課題の解決に導く高度な人材の育成を目標として文部科学省が設けた「博士課程教育リーディングプログラム」に採択され、「フロンティア有機材料システム創成フレックス大学院コース」（運営は大学院理工学研究科、2016年度より大学院有機材料システム研究科が参画）を設置した。大学院博士前期課程に在学もしくは在学予定の学生から特に選抜された者（定員12名）に対して学業サポートだけでなく奨学金や学費免除など経済的にも手厚く支援する一方、厳しいタスク環境に挑戦してもらう博士課程5年一貫の教育プログラムである。同大学院コースは、その中で学生がレベルの高い研究論文を執筆できるような従来の専門教育に加えて国内外でインターンシップを行なうことや留学生も毎年1名程度が在学する特色もあり、広い視野と国際的な感覚を備える博士人材として育成されたとして、2015年の中間評価では2012年度採択24プログラム中3件だけの「S評価」を獲得した。それは3年後の事後評価でも維持される。フレックス大学院コースは文部科学省の支援終了後も山形大学独自の事業として継続されている。

図3-3. フロンティア有機材料システム創成フレックス大学院のキャリアデザイン科目



➡ 従来の専門教育と連携、かつ、一体化した形で一貫した学位プログラムを構築

(山形大学フロンティア有機材料システム創成フレックス大学院提供)

このプログラムではプログラム独自の「キャリアデザイン科目」が設置されている（図 3-3）。これは従来の「専門性」に加えて「創造性」「主体性」の涵養を目的とし、1 年次のキャリアデザインセミナー受講や短期海外研修、1 年次から始まるグローバルリーダーの講演受講、2 年次の PBL 教育（国内企業インターンシップ、他分野派遣）、3 年次のグローバルコミュニケーション演習（英語演習）を経て、4 年次に長期海外インターンシップ（国際共同研究）を課すものである。ほかに 3～4 年次の学生主体の国際学会開催も求められる。こうした科目は自身の専門研究の取り組みを考慮しながら、ある程度フレックスに受講時期を決められるようになっている。

国内企業インターンシップは、産学連携教授らの所属企業（主として東京や大阪の大企業、外資系企業）や県内企業に平均 3 週間程度、研究開発メンバーに加えてもらうものである。海外長期インターンシップは外国の主として大学の研究室に出向くもので、1 か月以上 1 年以下とされているが、半年程度になることが多いという。学生の専攻は有機材料系に限らず機械系、バイオ系などさまざまであり、インターンシップ先はプログラムの紹介先以外に所属研究室の指導教員の紹介であったり学生が自ら受け入れ交渉して決めることもある。訪問先の研究室の研究に貢献して論文 1 本を書くくらいの気概でインターンシップに挑むことが学生のミッションとなる。

こういった経験も経て学生は大きな成長をとげる。山形大学の工学系研究科の修了生はもともと博士号取得後に企業に研究者として就職することが少なくないが、担当教員によれば就職先企業が少し変わってきた印象があるという。しかしその成果が本当に現れるのは、さらに先のことになるだろう。

国のプログラム期間終了後、当該コースの専任教員（工学系の研究者にして教育面ではコース運営にあたる）のポストはなくなり、学生への奨学金や海外滞在費支援も打ち切られたが、なおその意義は学内で広く理解され、多くの教員の協力により運営が続いている。

インターンシップと大学改革

学年進行に合わせたキャリア教育やインターンシップの実施は、各学部の意向を踏まえて取り組むことが重要になる。例えば低学年次からのキャリア教育やインターンシップを強化したいとの工学部の要望を踏まえて、インターンシップ参加者向けのガイダンスの見直しや県内中小企業の経営者、OB OG を招いたキャリア形成科目の授業開講などが実施された。講義の内容に関しては、①企業人に自社の誇りや魅力以外に失敗体験や苦労話をしていただくことで学生の心構えが異なってくる、②市役所職員と地元企業人の講義を両方聴くことで「地域」の概念が生まれる、③市役所に関しては市長あるいは現業職員を招くと学生が引きつけられる、④講義後のグループディスカッションやミニッツレポートによる学びの言語化が効果的なことを確認済みという。ただし、インターンシップの方が教育効果は大きく、今後はさらに PBL 型授業の効果を参加前後の比較で検証する予定とのことである。

また、キャリア教育担当教員 2 名が中心となり、発達障がい学生に対するキャリア・就職支援を強化するという。すでに発達障がいの学生を対象としたインターンシップ・プログラムの開発について障がい学生支援センターの教員、山形県障害者職業センター、県内中小企業団体との連携体制ができつつあり、来年度試行的に実施される。

大所高所からの問題意識として聞かれたのは次の事項である。ヒアリング対象者の主観で表現する。

- 学生のキャリアを考えたとき、特定の地域に限定してインターンシップを体験するのが必ずしも適切でないことがある。地域の外に飛び出すことで力量を発揮する学生からそのチャンスを奪っているかもしれない。このような地域性の問題は個々の大学で解決できる問題ではなく、全国的な枠組みで考えていかなければならない。
- 知育・徳育・体育を進めるとして、また徳育が大事だとして、それをどう測定するのか。キャリア教育は根本的には目に見えないものであり、やらなくてもできる学生がいるのだから選抜すればいい、わざわざリソースを投じてやる必要があるのかという議論が出現しうる。学生が自ら企業と接触する場合でも、実は背後で教員やコーディネータが動いているからうまくいく。専門人材の重要性への理解を得たい。
- カリキュラムの議論を大学や学部の上層部で検討する傾向が強まり、一般の教員が考える機会が減っているかもしれない。この状態が続くのは決してよいことではないと思う。
- 社会のニーズが変化する中でそれを把握し、ふまえたうえで教育プログラムを作る人材を作るのが大学の役割になっていくだろう。それが実現できるようにすることが大学改革であり、先導例としてインターンシップのための専門人材養成を位置づけた。その意味でインターンシップは大学改革の1つの鍵になるだろう。
- 諸外国の高等教育におけるインターンシップや高度産業人材教育では、より実践的な3カ月～半年のプログラムに取り組んでいる。これらは高度人材の育成と産学による研究開発をシームレスに結びつける例といえる。日本のインターンシップはキャリアについての動機づけや就職との関連でのみ捉えがちだが、それでは一面的ではないか。国際社会の中の日本という視点で、これからを担う人材育成とはどうあるべきかが今後問われてくるだろう。

善意と熱意にあふれ、行き届いた考察をもって高密度の日常業務を進める教員や事務職員が、このようにして大学の現場を支えているのである。

3) 茨城大学

就職支援体制と学生の就職状況

茨城大学は1949年に新制大学として発足した国立大学である。旧制高等学校、師範学校、青年師範学校、工業専門学校を統合したもので、後に県立農科大学も加わった。水戸キャンパス（人文社会科学部、理学部、教育学部）をメインキャンパスとし、ほかに日立キャンパス（工学部）、阿見キャンパス（農学部）および大学院理工学研究科量子線科学専攻が所在する東海サテライトキャンパスがある。3つのキャンパスの北端は日立、南端は阿見で、3キャンパスは距離で70数キロメートルのほぼ直線上に並ぶ。移動時間は高速道路を使って水戸－日立間が1時間、水戸－阿見間が1時間強である。

茨城大学の学部卒業者は例年1,600名程度である。このうち1,100名余が卒業後ただちに就職する。修士課程修了者は約500名で、うち就職者は450名にのぼる。こうして学部

卒の就職者と合わせて、例年 1,600名が就職していく。これを支援するキャリアセンターは水戸キャンパスにあり、キャリア教育ならびに就職支援を担当する教員 1 名、国家資格キャリアコンサルタントでもある事務職員 1 名が拠点としている。ほかに学生からの相談を受けとめるキャリアカウンセラーが 3 キャンパスに 1 名ずつのほか、曜日交代制で 1 名、管理運営担当の事務職員がやはり 3 キャンパスに 2 名ずつおり、ほかに繁忙時には外部のカウンセラーを委嘱して学生のニーズに対応している。事務補佐員、派遣スタッフを含めて平均就職支援者数は 17 名とのことである。定期試験の終わる 3 年生 2 月から就職活動が本格化するが、それから 6 月までを中心に、年間約 3,100 件の進路・就職相談が寄せられる。就職希望者の就職率は学部によってわずかに異なり、95～97%となっている。

キャリアセンターのオフィスは学生支援センター、共通教育センター、グローバル教育センターとともに水戸キャンパスの共通教育棟に置かれているが、キャリア教育の担当教員は「全学教育機構」に所属する。機構の 4 部門の 1 つが「学生支援部門」で、それに付随するキャリアセンターの業務をその教員が担当する形である。一方、これとは別に学務部学生支援課に「キャリア支援室」というセクションが設けられている。その室長が前記のコンサルタント資格を持つ事務職員で、キャリア教育担当教員とともにキャリアセンターの中心スタッフとなっている。センターでは WEB として「茨ダイ Career Navi」を運用しており、学生はこれでキャリア相談・就職ガイダンス・就職講座等の申込み、大学に届いた求人票や企業情報の検索、インターンシップ情報の検索、就職体験記の閲覧・登録などを行なう。合同企業説明会は、水戸、日立キャンパスで実施され、それぞれ数百の企業を招いている。

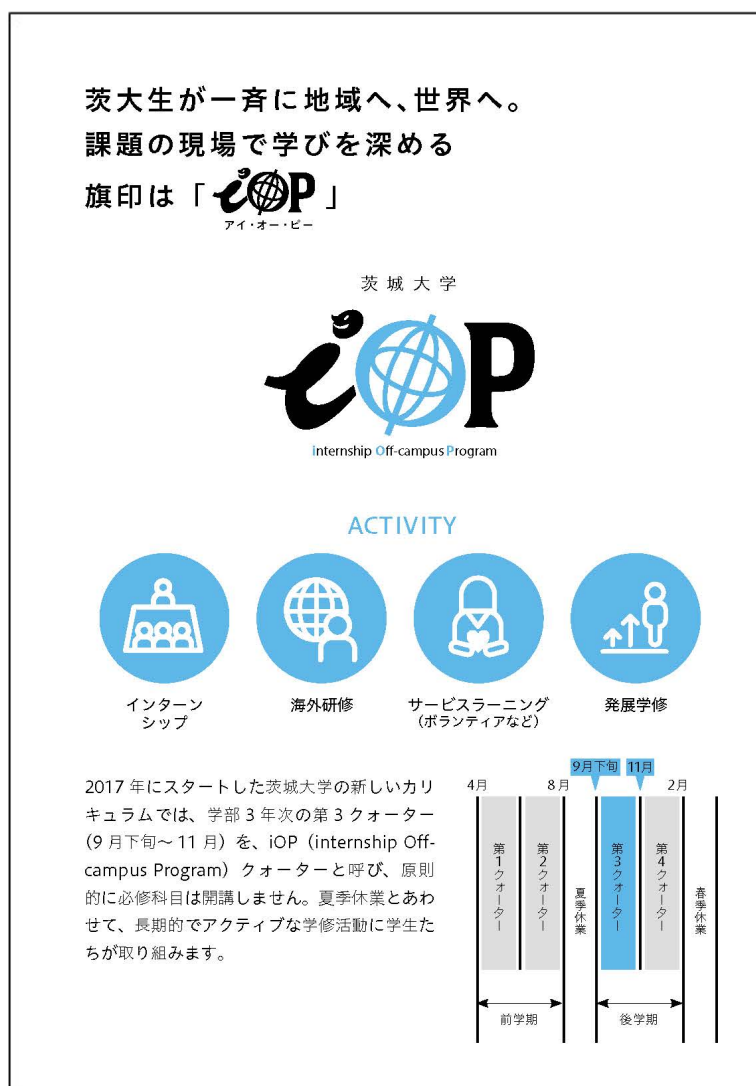
茨城大学で特筆されるのは 1 学年を 4 つのクォーターに分ける、いわゆるクォーター制の導入のうえ、3 年生の第 3 クォーター（9 月下旬～11 月）に原則として必修科目を入れず、夏季休業とあわせて長期的な学修活動を促進する制度を大学として設けたことである。茨城大学ではこれを iOP（internship Off-campus Program）と呼ぶ。

ディプロマポリシーから iOP へ

茨城大学は 2017 年 4 月、すべての学部の学生が卒業するまでに身に付けるべき知識および能力をディプロマ・ポリシー（学位授与の基準）として定めた。それは「世界の俯瞰的理解」「専門分野の学力」「課題解決能力・コミュニケーション力」「社会人としての姿勢」「地域活性化志向」の 5 つである。いわゆる大学教育の「質の保証」に対応するもので、その具体化が 2020 年 3 月に任期満了を迎える現学長就任後の 2015 年ごろから始まり、最終的に「iOP」に結実した。そのカテゴリーとして、①企業や自治体、学校、NPO 等での就業体験である「インターンシップ」、②茨城大学と交流協定を締結している大学などで学ぶ「海外研修」、③授業で身につけた知識・技能を地域の課題解決につながるボランティア活動を通じて実践する「サービslラーニング」、④まとまった時間を活用した実験、研究やフィールド調査によって専門分野の知識・技能を深く探求する「発展学修」が設けられる。学生はそれぞれ自主的に企画書を提出のうえ、担当する教員の事前指導を受けてこれに取りかかる。

iOP が立ち上がったのは 2017 年度で、運営は学務部学務課が担っている。制度は同時に行なわれたカリキュラム改訂とともにその年の 4 月の入学者から適用され、1 年次から

図3-4. iOPの概念図



(茨城大学『iOPハンドブック』から)

説明会やそれを兼ねたシンポジウムで趣旨の徹底が図られた。iOPが初めて実施されたのは彼らが3年生になった2019年度で、1学年1,600名中の531名が719件(複数カテゴリーを含む)のエントリーを行なった。事実上の6年一貫制である工学部のみは修士課程1年生で「オフクラス・プロジェクト」を経験することになっており、学生数が600名近い同学部ではこれも推奨されていてiOPへの参加者は少なく、その結果、工学部を除く学生の約50%がiOPに参加する形となった。

iOP 719件の内訳はインターンシップ 404件、海外研修60件、サービslラーニング62件、発展学修92件、その他9件であった。最多のインターンシップは自分で企業等と折衝するもののほか、各学部やキャリアセンターが開拓した企業に出向くこともできる。iOP自体は単位化せず、学生の自主的活動を引き出すもので、要件を満たせば認定証が発行されて、学生は就職活動でアピールできる。学生が自分で考える目的や学び、自己評価が重要であり、他者が成績評価しないことが単位化しない一つの理由であるという説明も聞いた。

調査担当者が訪問した2020年1月は、その成果報告書が整理されているところであった。

印象を問うと、特に表彰制度「iOP-AWARD」への応募者の報告が「非常によい」という。2月末には選考結果が発表され、最優秀賞は海外研修の「5週間のニュージーランド海外研修」を行なった農学部学生が受賞した。他に優秀賞として海外研修「ベトナム児童福祉・英語教育ボランティア」、インターンシップ「特別支援学校教育インターンシップ」、サービスマーケティング「小学生の野外活動実習ボランティア」、発展学修「sucSeed & team結〜地域活性化に向けて〜」および奨励賞9件が選ばれた。

インターンシップについて

「iOP」の「i」は前記のようにインターンシップの「i」である。そのメニューの一つとして就業体験を意味する通常のインターンシップが包摂されており、学生として申請することができるが、インターンシップを運営するのはiOP担当の学務課ではなく、キャリアセンターおよびキャリア支援室である。

キャリアセンターでは企業向けに5つのタイプのインターンシップを提案し、これを学生にも示して選択に供している。①1つの部門で就業体験する「仕事体験型」、②いくつかの部門を半日〜1日単位で体験する「企業見学型」、③業務の実際に触れ、グループディスカッション等にあたる「課題検討型」、④一人の社員に寄り添って体験する「ジョブシャドウ型」、学生が数名のチームで訪問し、⑤企業やそこで働く人を取材して企業紹介にまとめる「企業紹介（取材）型」である。企業向けパンフレットでは期間として3〜5日が推奨され、「インターンシップを通じて『良い人材の採用』もお願い致します」とも書き込まれている。地域の中小企業が求人相談に来た際に、逆にインターンシップを提案するケースもあるというが、さじ加減は難しいはずである。一連の工夫には別の国立大学で長くキャリア教育にあたり3年前に茨城大学に移った教員、長くキャリア支援にあたってきた事務職員の知恵が反映されている。前記の「茨ダイ Career Navi」には多い時で数百件のインターンシップ公募情報が書き込まれている。

各学部、研究科あるいはキャリアセンターが提供するインターンシップは、むろん事前・事後学習とセットで単位取得できる。2018年度の場合、取得した学生は学部生271名、大学院生242名の計513名であった。インターンシップに関しては、例えば理学部生が銀行に就職したい場合、理学部で用意する企業での経験は必ずしも適切ではない。そのときにはキャリアセンターのそれが奏功する。茨城大学には約50社に及ぶ「パートナー企業」というシステムもあり、むろんこれらの企業にインターンシップの受入れを要請することもあるという。

就職支援のタクティクスと課題

面談に応じていただいた教員、事務職員からは茨城大学で運用中の就職支援タクティクスと、その実効性に裏付けられた意見を多々聞かせていただいた。以下にその一部を話者の主観で表現する。

- 今の状況は就職早期化ではなく、1つの就職活動が2つに分離していると見るべきだ。採用活動3月解禁と言っても、企業が年間30人採るとして3月向けに10人分だけ枠を残しているにすぎないことがある。だから申込開始日に申し込んだら30分の10に

しか応募できない。その正直者が馬鹿を見る就職状況の中心になっているのが、ワンデーインターンシップだ。

- そういう意味でいま、20年以上の歴史を持つインターンシップが壊れかけている。一方でたった1日とはいえ、会社に足を運んだり社員と話すことで得られるものは少なくない。それはかつてのリクルーター訪問に近く、いちがいに否定されるべきものではない。だから結局、言葉を使い分けることに落ち着くのではないか。実は「インターンシップ」という語を使わない就職情報会社もすでに現れている。
- 長期インターンシップが数か月間毎日出向くことを意味するなら、授業に出られないのだから留年を覚悟しなければならない。しかし、会社に週1回顔を出すのを長く続ける方式もありうる。ただし、課題を持ち帰って考えるのが許されるかどうか。持ち帰れるとして、会社がマンパワーとして使うとなると話が違ふ。学生を競わせ、誰が最もパフォーマンスがいいか見るようなインターンシップも、学生にあえて負荷をかけてそれでも付いてくる者は入社の可能性が高いと判定するインターンシップもあるが、これらは採用活動の中ですべきことだ。しかし、企業がインターンシップのメリットを必要としていることも認めざるを得ない。
- ワンデーインターンシップには企業による採用活動の面もあるが、求人票は出せない。だから学生は手探りで就職活動しなければならず、それがイメージに重点を置いた幼稚な求職方法に帰結する。インターンシップ先の複数企業を比較しないのも求人票がないことが関係する。ここで大切なのが前年度の求人票だ。初任給や福利厚生に関しては何がポイントかも教えている。
- 地方創生との関係でいうと、地方の中小企業はインターンシップを歓迎するが、学生から見てもその不十分なところがわかるので、逆効果ということがある。絶対に県下企業に就職するという学生は茨城の中で探す、そうでない学生は東京のキラキラした企業と比べてしまう。東京の大手企業は非常に楽しいワンデーインターンシップを仕上げている。他に地元企業に留意してもらいたいのが交通事情だ。茨城県はあまりにも広い面積に企業が散在しており、学生は公共交通機関では通えない。企業には学生の送迎を考慮してくれるよう申し入れている。
- 日本の雇用は外国と比べると非常に特異で、いわゆる総合職は仕事内容も勤務地も会社が決める。初任給は同じで、その後何を基準にどう伸びるかわからない。そういう状況で学生の希望と企業をマッチングするのは困難である。内定段階で配属予定が立っているなら、それを伝える努力を企業はするべきではないか。このようなキャリアスタートアップ情報を内定学生に伝えるよう、文部科学省から求めることができれば大きな意義がある。
- キャリア教育においてインターンシップとアクティブラーニングが強調されており、確かにインターンシップはアクティブラーニングになりうる。しかし、アクティブラーニングの効果をインターンシップで報告することは難しい。キャリア教育を受ける学生は悶々と悩んで出発点に戻り、しかし少しスパイラルアップしているというものだ。インターンシップがうまくいなくても、それを通して得た「学び」が非常に大きいこともある。学生が自分で探して話をつけ、勉強してくるというのが本来のインターンシップであり、カリキュラム化を追求すると学生の主体性を損なう。「主体性

をもって学べる内容のカリキュラムにする」と文部科学省は言うかもしれないが、それはアクティブラーニングばいインターンシップを評価するだけで、本来の学びにならない。整備されたインターンシップはむしろ主体性の無い学生を育ててしまいかねない。

- 最近、就職日程に関連して通年採用という言葉が企業から聞くが、通年採用だと言っておけば何でもありというのを許してはいけない。つまり入社が4月1日のままでは採用活動を延々とやっているにすぎない。欧米の大学は学業をがんばって卒業したら、4月だろうと6月だろうと9月だろうと入社できる。これが本当の通年採用だ。
- 悩ましいのは社会に出る前の新卒を対象とした紹介エージェントやオファー型採用などの有料職業紹介業の急拡大だ。学生を1人紹介し、成約すれば約100万円の成功報酬になるので無茶もする。その手練手管にインターンシップも組みこまれている。問題が生じたら対処するが、難しいこともある。
- 企業の採用活動の早期化を改善する方法は意外に簡単だ。企業が早期に内定承諾書や入社誓約書への署名を求めるケースが多く、親や親以外に保証人として押印させることもある。社会に出る前の若者を契約書で脅す状況になっているのである。それをくい止めるのは4年生10月より前の内定承諾書や入社誓約書を求めないように働きかけることで、それは国も言っているが遠慮がちだ。文部科学省が明確に宣言し、経済団体との連携ができれば、採用早期化も抑制でき、学生を守れるだろう。
- 学生が社会に出る前の就職活動において、それにウソが多いと思わせてはいけない。しかし、日程のルールや内定辞退、求人票記載事項や労働条件など、本当のことを言わざるを得ないこともある。就職ガイダンスでピュアな学生たちに実際に起こっていることを説明せざるを得ないのは心苦しいことだ。インターンシップで企業を知り、仕事を知り、体験して自分で考える。学びと職業の間に位置するインターンシップで学生は多くのことが学べる。この機会を守るべきである。

教員も事務職員も学生を見て支援にあたっているはずだが、いざとなればこのリアリズムがものを言うだろう。ここまでの深い就職指導を受けることができる大学は珍しいのではないだろうか。それがまた、iOPの理想を支えているようにも思われる。

4) 福知山公立大学

就職支援体制と学生の就職状況

福知山市は京都府北部に位置する人口77,682人(2019年12月31日現在)の小都市である。2016年4月、その市内に1871年創立の私塾にルーツを持ち、1950年設置の私立短大、2000年設置の私立大を前身とする福知山公立大学が発足した。すでに1975年の福知山市総合計画(第一次)に「4年制大学の新設(誘致)」への言及があり、また1980年の第二次総合計画で「北近畿」の中核都市建設のために青年の定住が必要とされ、引き続き四年制大学の設置が提起された。このように連綿として蓄積されていたビジョンのもと、公立大学の設置が市民の署名活動および市の「教育のまち福知山『学びの拠点』基本構想」を受けて議会決定されたものであり、それはまさに市民の要望によるものであった。公立化実現の年、入試競争率は33倍を超え、高い競争率はその後も続いている。

こうして生まれた福知山公立大学は、北近畿（京都府北部、兵庫県北部）唯一の四年制大学である。地域経営学部が設置され、それは地域経営学科、医療福祉経営学科から成る。教員は学長、副学長を含めて27名、専任の事務職員は19名で、後者には福知山市からの出向者2名が含まれる。2020年4月には情報学部情報学科が新設されて教員は40名になる。福知山公立大学は発足の経緯からも地域創生に非常に力を入れており（学長、副学長は福知山市の大学政策課との協議の場を週1回持っている）、地域から大学への相談窓口であり、地域連携事業の企画にあたる「北近畿地域連携センター」や「市民学習・キャリア支援センター」も置かれている。両部署が入居する建物の名称として、また総称として「K i t a - r e（キターレ）」が使われる。関係機関との共同事業として2017年5月にシンクタンク「北近畿地域連携会議」が設置されたが、その事務局も北近畿地域連携センターが担っている。大学の運営費は年間約6億円で、うち約2億5千万円を福知山市が負担している。

調査担当者が訪問したのは福知山公立大学としての最初の卒業生が出る直前の2020年1月で、まもなく2期生の就職活動が本格化する時期であった。卒業予定数は訪問時点で62名、うち就職希望者は61名で、内定は58名に出ていた。公務員は5名（後に6名となった）で、病院事務職が7～8名である。後者には公立大学付属病院の事務職員1名も含まれ、それを含めて公務員率は1割程度となる。それ以外の大半を占める民間企業就職者のうち11名は一部上場企業から内定を得た。

彼らの就職活動を支えたのが学務・学生支援グループの「キャリアサポート担当」である。大学側からの働きかけもあって、卒業予定者全員が担当職員（国家資格キャリアコンサルタントである）との面談を持った。私大時代を含めて20年近い事務職員経験を持つこの職員が、現在、就職支援全般を担っているが、学内に設置された北近畿地域連携センター委員会委員を兼務する教員がキャリア教育を推進しており、実質的に教員とのチームで手厚いサポートを続けている。簿記などの資格取得を目指す学生もいるが、経済的・地理

図3-5. 福知山公立大学学務・学生支援グループの情景



的にダブルスクールは難しく、大学が提携した専門学校の講座がそれを補う。もとより実務経験を持つ教員も多く、エントリーシートに関しては親しい教員が相談に乗るなど、大学全体で就職支援を進める。学生向けには関係部署の所在地の名称として「キャリアセンター」を用いている。

そのキャリアセンターとして現在最も困っているのは、やはり就職活動の早期化である。大学として個別のインターンシップの紹介も行なっているが、それが試験期間中にあたるとして、どうすればよいかの相談を受けることも増えているという。「だから学生には、『学業も大切なのでスケジュールを変えていただくよう、企業さんに自分から提案しなさい』とも伝えるし、逆に『そこまで押し込んでくる企業さんはどうなの』とも言う」とのこと、学業に影響が出ている状況だという。

キャリアサポート担当に関しては2019年10月に臨時職員1名が加わって体制が補強された。

キャリア教育としてのインターンシップ

福知山公立大学のキャリア教育の中心になっているのは「地域キャリア実習」である。
①北近畿地域での事業所での実習経験を通して、この地域の課題について理解を深める、
②各事業所での実習経験を通して、卒業後の進路等、自身のキャリアについての考えを深めることが目標で、学生は6月の説明会受講、申込み、7月の事前学習会を経て8～9月に実習し、事後学習会を経て11月の報告会で完結する。試行は2018年度からなされていたが、2019年度より単位を付与できる正課型の科目として新たに開講された。担当教員らは市役所の協力を得ながら協力企業の獲得にあたった。

「地域キャリア実習」では学生に10日間の実習が課されるが、各事業所は5日間のプログラムを組むことが多く、したがって学生は2事業所への参加を基本とする。2019年度は52の事業所からプログラムの提供があり、結果として48名（2年生3名、3年生44名、4年生1名）が参加した。3年生は150名おり、その3分の1が参加したことになる。どうしても希望が集中する事業所が生じるが、マッチングの結果、実習先は24事業所となっており、1事業所に数名の学生が入ることになった。単位不要の学生は5日間だけですませる傾向もあり、しかし2か年にわたって2事業所で実習し、この段階で単位が出る形にもなっている。2か所に出向いた学生は両者を比較して理解を深めることができ、企業にもいい意味の緊張感が走る。実習報告書は翌年度に向けた企業への挨拶の際に持参するという。このインターンシップ事業とは別に地域の団体や企業によるリレー講義「グローバル特別講義Ⅰ（北近畿の地域創生Ⅰ）」「グローバル特別講義Ⅳ（北近畿の地域創生Ⅱ）」も設けられており、その聴講も経て、学生は地域キャリア実習に入る。

むろん教員、事務職員の負担は小さくないが、教員の間での関心の高まりと事務職員間の業務分担である程度は緩和されている。外部との関係で特に問題になるのはプログラム提供の意志を表明したにも関わらず学生が参加を希望しなかった企業との関係維持である。学生のSNS発信の累積の中で、学生が集まらない企業が固定するおそれもあり、担当教員は腐心する。別途実施しているPBL型の授業「キャリアデザインⅠ」「キャリアデザインⅡ」では往々にして企業の期待過剰が見られ、逆に企業によっては「インターンシップ」の語を歓迎しないところもあり、それが「地域キャリア実習」という科目名に結果し

た。

また、このような課題やその解決とは別の問題も存在しうる。地域創生を掲げた他県の大学で全国から集まった学生が当該の地域に定着しない例があるとされるが、福知山公立大学の場合は地域と「相思相愛」（ヒアリング対象者の表現）になる学生が少なくなく、3割の学生が地域に就職するのは「地域キャリア実習」の効果との手応えもあるようである。大学の設立理念である「地域のための大学」の「地域」に学生の出身地のそれを含めることで、地域志向、地域協働を標榜するこの大学のあらゆるアクティビティに普遍性を与えるという方向性も模索されている。

なお、「地域キャリア実習」の担当教員は、2019年度の48件の実習報告書の定量的テキスト分析と参加学生へのアンケート調査結果を総合して成果を分析した。学生の反応に基づくクラスタリングも行ない、満足度その他の評価も絡めた分析の結果、①学生と企業のマッチングに書類のやりとり以外の方法を取り入れる、②学習内容へのチーム作業の取り入れを検討する、③学生の就職活動の進捗状況をふまえてニーズを探る、④そのニーズに応じたプログラムを検討するの4点を課題として発見した。翌年度に向けたプログラム改善はすでに始まっている。学生にとって最大の関門は必修の「卒業論文」である。これを落とすと就職が決まっても卒業できないという意味で、かなり厳しい教育を行なっているという説明もあった。

以上のキャリア教育やインターンシップはどちらかというと地域経営学科のそれである。医療福祉経営学科は「診療情報管理士」の資格が取れるコースであり、その一環として病院実習もある。これも正課に位置づけられたインターンシップである。

キャリア教育、インターンシップと大学としての戦略性

以上からわかることは、福知山公立大学では地域志向という大学の戦略性の一環にキャリア教育が位置づけられ、さらにその手法としてインターンシップが置かれるという構造性である。育成する人材のコンセプトは「グローカリスト」（「グローバル」と「ローカル」の合成語の派生語）で、海外で通用する人材の育成はまだこれからの課題としながらも、すでに1週間程度の中国での実習が始まっている。

一方でインターンシップ先を学生の就職先とする方向性は特に重視されていない。教育とは失敗できるチャンスであるという考えのもと、幅広い経験をもって本人が何か自身の「尖り」を発見できることが重要であるという。むしろ教育パートナーとして関係が深まっている地域金融機関に進む学生がいてもいいが、むしろ学生は福知山で培ったノウハウや知識をもって全国に飛び出す、まさにその拠点づくりが地域への貢献の本質だという認識である。教員の一人は北近畿に位置する兵庫県豊岡市の私立高校とも協力関係を持っており、高校生が地元企業に接触、取材して求人方法を提案する活動を自分のゼミ学生を交えて行なった（高校生数人と大学生1人で1チームを構成）。これも進学を機に地域から出て行く高校生に「シビックプライド」を持ってもらうという企業人（地域出身で東京で事業展開している）の提案に応じて行なわれたものである。

この教員は「地域協働型教育」というコンセプトに基づいて3つの国立、私立の大学の先導的事例を調査し、また公立大学のミッションに照らして自学のあり方を、①学習し続ける組織であること、②教養教育と専門教育のバランスを取ることを特に重視するという

考えを示している。国立大学の場合の研究、教育、社会貢献という3つの文脈に照らせば、「教育」と「社会貢献」を統合する方向であるとの説明もあった。

教員はまた、地域との関係においては自治体から大学に出向する職員が今後重要な役割を果たすはずだという。自治体に戻った後、大学で培ったネットワークが活きるというのである。逆に大学の職員が自治体に出向することも有効で、さらに自治体職員の副業・兼業の制度が整備されれば、可能性はいっそう広がるとする。このような人事交流は福知山公立大学でもすでに始まっている。また同市役所ではインターンシップについても日程や日数、受入部署を選択できる「セレクトインターンシップ」やOB・OG訪問を制度化し、2019年には約80名の参加があったという。これらがミスマッチの解消や受入れ側職員の人材育成につながっているとのことで、すでに福知山公立大学の学生も参加し始めている。

こうして福知山公立大学のカバレッジはいま北近畿一帯に広がろうとしている。近隣地域出身の著名研究者を学部長に迎え、かつ「地域」を強調する情報学部を設置も契機として、福知山公立大学のプレゼンスは大きなインパクトをもたらし続けるであろう。

5) 早稲田大学

就職支援体制と学生の就職状況

早稲田大学――。13学部、20研究科を擁するわが国の代表的私学で（経営主体は学校法人早稲田大学）、2020年は創立138周年にあたる。学部卒業生は毎年9,000名を越え、うち卒業直後に就職する者は7,000名。修士課程修了者3,000名のうちの就職者は2,000名で、あわせて9,000名を就職者として毎年送り出している。

その活動を支えるキャリアセンターは近在する3つのキャンパスの一つである戸山キャンパス内の学生会館にある。西棟3階フロアをすべて使うかなり大きいオフィスである。その常勤職員は事務職員のセンター長以下、管理職2名を含む10名で、これに有期雇用の

図3-6. 早稲田大学の就職ガイダンス



（早稲田大学キャリアセンター提供）

嘱託職員が4名加わる。就活スタート講座や業界・企業研究講座、合同企業説明会などの就職活動支援行事の企画・運営、進路・就職相談、WEBサイトを活用した情報提供や低学年向けの「みらい設計支援」はこの14名が中心になって進めているが、進路・就職相談には最繁忙時で10名にのぼる外部コンサルタントも起用し、さらに関連する諸業務を担う派遣社員も受け入れている。年間の就職支援者数は23名になるとのことである。

早稲田大学が実施する進路・就職相談への年間来談数はのべ約1万件を超え、学生1名がおおよそ3回来て、来談者の実数は3,000名程度であるという。平均的には約20名の職員がそれぞれ50名ずつ、すなわち年間150回の来談に対応していることになる。WEBを介した事前予約制が取られているが、繁忙期には朝から午後6時まで相談ブースが埋まる。来談が増え始めるのは定期試験が終わる1月後半で、この時期に企業の本エントリーも開始される。そして2月後半からが超繁忙期である。採用選考は6月解禁ということになっているが、実際には内定がその第一週のうちにほぼ出尽くし、7月上旬には就職者9,000名の8割まで就職先が決まるという。

就職者は例年、約2,800機関（企業、団体、官庁ごとに機関とカウント）に入職しており、その半数が採用数の多い約220機関、半数が約2,580機関である。すなわち、就職者の半数は準大手や中小企業など様々な機関に就職している。国内に就職する20%超が東京以外に本社を置く企業・団体への就職で、47都道府県すべてに毎年就職者がいるという。昨今は海外企業への就職や有力な海外の大学院への進学も増えており、2018年度では34か国に就職、15か国の大学院に進学している。

進路として公務員を志望する者も少なくなく、例えば国家公務員採用総合職試験を目指す者は例年600人程度いて、その結果が出るのは6月下旬である。その後の「官庁訪問」を経て、8月上旬に最終的な採否が決まる。早大生の合格者は120名前後（出願者の約20%）だが、ほかに国家公務員一般職、地方公務員もおり、国税専門官などのスペシャリスト型の公務員のほか、小中高校教員を含めて就職者9,000人の5%弱が公務員就職である。希望どおりにならなかった場合はあらかじめ決めてあった企業に就職する、卒業後も新卒扱いの就職活動が続ける、延長生として就職活動するなどの選択となる。この時点では大手企業の採用活動はほぼ終わっており、それからの活動では希望する企業への就職は難しい。また、キャリアセンターから見て官庁訪問は「分かりにくい制度」（ヒアリング対象者の表現）で人事院に是正を求めているというが、進展はないようである。

キャリアセンターとして外国人学生や障がい学生、LGBT学生などダイバーシティ推進の観点からのサポートの強化も図っている。これらの学生数は増加傾向にあり、留学センターや障がい学生支援室、GSセンター（Gender and Sexuality Center）など学内の関係部署と協力して支援を行なっている。見守り、見届けは卒業まで続き、場合によっては卒業後のフォローも行なう。その前提として、キャリアセンターに登録すれば卒業生も就職支援を受けられるという早大独得の制度がある。

インターンシップについて

早稲田大学のインターンシップは「公認プログラムWIN」「提携プログラム」「紹介プログラム」の3種類がある。WIN（Waseda Internship）は2001年というインターンシップ初期に設置されて以来の歴史を持ち、状況に応じて変更を加えながら現在まで続く

図 3-7. 『インターンシップの手引き 2019』表紙



(早稲田大学キャリアセンター提供)

フラグシップモデルである。キャリアセンターには教員ポストが置かれていないが、WINは成立の経緯を反映して教員が大きくコミットしており、キャリアセンターとともに受入機関の開拓や折衝、そしてプログラムの開発にあたっている。現在は「行政」「国際協力」「マスメディア」「ビジネス」の4コースが設けられ、いずれについても書類選考や教員による面接選考がある。また、各コースが指定する関連科目を履修している学生が優先される。その年度の受入機関は、5月実施のコース別オリエーションで発表され、夏休みを中心に実働10日以上が設定される。報告会出席を経て学修を認められれば、秋学期に「インターンシップ実習（コース名）」として2単位が認められる。2019年度は41名が履修する。

実はWINの履修者は2010年度まで100名を越えていたが、現在は減少傾向にある。WINの基本コンセプトとして、専門的に学んでいる学生を専門の場所へ送って育てるという考えがあり、学生も積極的であったが（例えばマスメディアのコースでは記者としての活動を体験する）、2017年に経団連がインターンシップの5日間縛りを解除したあと、いわゆるワンデイインターンシップを含めて機会が増え、学生が自らインターンシップ先を確保できるようになったこと、より短期で複数社に応募することを重視する学生が増えたことが大きいという。

「提携プログラム」はキャリアセンターが優良なプログラムを提供する受入機関と学生

を仲介し、手続きを行なうものである。就業日数によっては単位習得も可能で、実習前後の指定セミナーの受講と組み合わせることで、より高い就業効果が期待できるとされている。基本的に企業側に受入選考を委ねていることも特徴で、2019年度の実入機関にはATP（一般社団法人全日本テレビ番組製作社連盟）の加盟会社、JETRO、発達障がい児の個別指導を進めるガッツソウルカンパニーほかがあった。WINをモデルにしているとも言えるが、学生の立場からすればよりフレキシブルなシステムになっているのであろう。

さらに「紹介プログラム」は、株式会社ディスコが運営する求人仲介サービス「キャリアタスUC」を通じて大学に届く企業や団体からのインターンシップ募集情報をキャリアセンターとして内容吟味のうえ、学生に公開しているもので、学生は検索・閲覧して自ら企業・団体にコンタクトを取る。登録の主な基準は講義・講演会・グループワークなどではないこと、就業体験が含まれていること、実働5日間以上で学業に支障がないことなどである。ほかに採用直結をうたっているものはリジェクトする。企業側が申し出る内容によっては個別に折衝を行ない、インターンシップに早大枠を設けることで提携プログラムの受入先になってもらうこともある。

インターンシップ参加学生の管理に関しては、提携プログラムでは学生に大学に対する誓約書や修了後の報告書等の提出を求めている。よって参加する学生数が把握され、2019年度はそれが250名程度にのぼった。紹介プログラムについてはWeb掲載後は大学は基本的にノータッチだが、紹介プログラムでも紹介プログラム以外に学生が独自に応募したものでも、実働15日間（105時間）以上の就業体験で単位が獲得できる制度がある。

一連のヒアリングで印象的だったのは、「早稲田大学では低学年のうちからいち早く就活対策をなさいと言うことはありません」という発言である。たまたまそうしていないのではなく「しない方針」とのことで、例えば紹介プログラムも問題のあるものは排除するとしても、どうするかは自分で決めることが大切だと考えているというのである。そこには早大生は自分で動けるという前提、事前にすべてをお膳立てして手取り足取り教えるより自律的に選択することで、結果的に早大生の能力を最大限発揮させることができるというフィロソフィーがある。おそらく「ワセダイズム」に立脚するこの早大生観が就職支援にもインターンシップにも貫徹しているのであろう。

就職支援上の課題

ヒアリング対象者らはインターンシップにかかる就職支援上の課題に関する個人的意見として、以下の諸点を表明した。

① ワンデーインターンシップの名称変更だけでは何も変わらない

ワンデーインターンシップの名称を変更するという意見は業界内でも聞いているが、それが開始された時点で就活スタートになるだけではないかと懸念している。もはや新卒一括採用ではグローバル企業には太刀打ちできず、優秀な人材とそうでない人材の二極化も進む。AIのさらなる進化を伴いつつ就活環境も劇的に変化していく中で、インターンシップや就活の本質をどう捉えるかが重要だ。

② 長期インターンシップと大学カリキュラムの衝突

逆に長期インターンシップをどの程度の期間で考えるのか。例えば3か月、半

年、1年というものもありうるが、それは大学のカリキュラムと衝突する。現在は夏休みや冬休みに実施する、5～10日にするところで落ち着いており、その効果がないとは言わないが、社会性の涵養という点では限定的と言わざるをえない。大学の教育課程とのコラボレーションを考えていく必要がある。

③ 欧米のインターンシップと長期インターンシップ

欧米のインターンシップは大卒後に行なわれ、資質があるか否かを自他ともにチェックするというものだ。その結果、雇用されないことも起こりうる。その意味のインターンシップを長期インターンシップとして実施するなら、入社後のミスマッチは低減すると思われるが、大卒者失業率の増加につながる懸念も残る。

④ 有給インターンシップも考えられる

入社3年で3割が退職してしまう現実と、人生100年時代を迎え、転職もキャリアアップの視点からは当たり前で生涯現役で活躍し続けていく時代にあって、卒業直後の就職先を最大の指標とする考え方を見直す必要がある。在学期間に十分な教育を受け、卒業後のギャップイヤーも活用し、有給インターンシップなどを経て採用されるなど、不利益にならない多様な仕組づくりが必要だ。

⑤ 人間の力量を高める大学

大学の本来の役割は人間の力量を高めることにある。日本のシステムの良さもあるが、そこに固執すると産業競争力を維持できない。今はどのような人材を育てるべきかを考える最後のチャンスではないか。その中でインターンシップをめぐる議論も答が出ると思う。

早稲田大学のキャリアセンター職員は、まさにこのような大きな問題意識で日々の業務にあたる人々である。

6) 関西学院大学

就職支援体制と学生の就職状況

関西（かんせい）学院大学は兵庫県西宮市にメインキャンパス（西宮上ヶ原キャンパス）を置く私立大学である。1889年創立で、学校法人関西学院が初等部、中学部、高等部などと併せて経営する。キャンパスは西宮聖和、神戸三田（こうべさんだ）、大阪梅田にもあり、神学部を含む11学部、専門職大学院である司法研究科、経営戦略研究科を含む14研究科がこれらに所在する。神戸三田キャンパスの学部再編により、2021年4月にはその2学部が5学部となる。2018年度の学部卒業者は5,409名で、うち4,616名が就職し、就職希望者に対する就職率は99.5%である。修士課程修了者は256名、うち就職者は185名で、計4,801名が2018年度生として就職した。

就職支援体制としては「キャリアセンター」が置かれており、支援の中心になるのはその中のキャリア支援課である。学生との個人面談は、センター長を除く次長以下の専任職員、嘱託職員、契約職員の16名と学生の需要に応じて配置される外部のキャリアカウンセラー（30～40名が常時登録されている）が行ない、その件数は年間のべ18,598件（2018年度）で、その実数は年間4,400名程度とのことであった。学生の就職活動のピークは企業の選考が活発に行われている2～5月にある。キャリアセンターは西宮上ヶ原以外に神戸

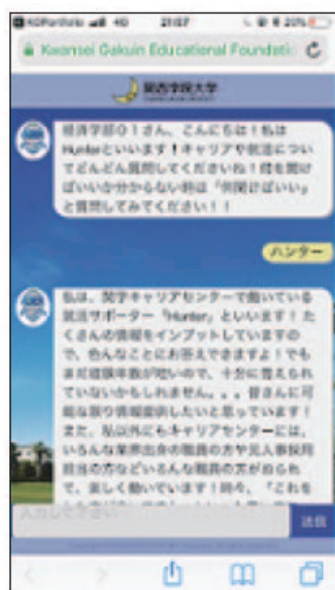
三田、大阪梅田にもランチを置いており、相談ブース数はそれぞれ9個、3個、9個である。ブースでの個人面談以外にカウンターでの相談も随時受け付けている。教育学部が所在する西宮聖和キャンパスのみ「聖和キャンパス事務室」が所管するが、必要に応じてキャリアカウンセラーが赴く。キャリアカウンセラーの起用には季節変動があり、年間の平均就職支援者数は合計30名程度になるのではないかと。

かつて学生に対するサービスを提供したのは「学生課」であり、奨学金、課外活動ほか学生生活の支援にあたっていたが、就職支援の必要が生じて「就職部就職課」が分離独立した。これが1978年のことというが、2006年4月には就職部がキャリアセンターに改組される。同センターには就職支援、キャリア支援を担うキャリア支援課、キャリア教育を担うキャリア教育プログラム室が置かれたが、SGU（「スーパーグローバル大学創成支援」事業）推進の中でセンターはさらに改組され、2017年4月にキャリア教育プログラム室の機能が教務機構に移り、キャリアセンターはキャリア支援課のみを有する以下の目的を持つ組織となった。目的は「関西学院大学におけるキャリア教育の充実発展及び就職支援諸施策の推進」、運営方針は「学生の適性、能力、希望に合った、丁寧できめ細かいキャリア教育ならびに就職支援を行う」である。関西学院大学では事務職員がセンター長を務め、教員は「キャリアセンター副長」および「キャリアセンター委員」（副長1名で、委員1名）が配置されている。

KGキャリアChatbot

キャリアセンターとしてキャリアガイダンス、業界・仕事研究セミナー、学内企業セミナー、模擬面接セミナーなど、年間に主として3キャンパスで約50回、何らかのキャリアイベントを開催しているが（WEBの記録による）、特筆されるのは日本IBMと共同開発したChatbotである。固有名詞は「KGキャリアChatbot」で、「Hunter君」というキャラクターも設定されている（図3-8）。LINE形式の就職、進

図3-8. 「KGキャリアChatbot」の画面例とキャラクター「Hunter君」



（関西学院大学キャリアセンター提供）

路相談を自然言語処理し、24時間 365日自動対応するもので、想定質問約18,000件を学習したAIが学生向けの回答を返す。質問内容によってはセンターが配布する『就職活動ハンドブック』などの該当ページを案内し、返答不能の場合はそのように返すが、回答率は80%を超える。これは一般企業の問い合わせ対応における60%よりかなり高いというのが日本IBM側の見解という。むろん回答については職員がすべてモニターし、返答不能の回答は精査して、回答可能となるようメンテナンスにあたる。

KGキャリアChatbotの運用を開始した2018年7月以来、2020年1月までの利用者は全学年にわたる約2,600名（実数）で、実にその60%がそれまでキャリアセンターを訪れたことがない層だという。これらの学生も最終的に人間の関与があることを十分理解しつつ簡易なツールとしてChatbotをキャリア支援の入り口として入りやすいと感じている可能性がある、というのがキャリアセンターの評価である。利用状況をみると最も多いやりとりは「雑談」とのことである。日本の大学でここまで実用的な就職支援の自動応答が実施されているのは、おそらくほかに例がない。

なお近年、学生の就職活動は縮小傾向にあり、株式会社マイナビの調査によれば2019年3月卒業予定者の2018年3～5月の累計エントリー数は27.8社と、前年度から10.1社減少した（『2019年卒マイナビ学生就職モニター調査 5月の活動状況』（2018年6月））。これは関西学院大学の学生にもあてはまり、どうしても著名な企業だけに応募することになりがちという。応募数の少ない学生は5～6月ごろから就職活動のやり直しになるケースもある。4年生への支援は大阪にある大阪梅田キャンパスを中心に実施されている。

インターンシップとキャリア教育

関西学院大学のインターンシップは、学部・学年を越え全学共通の科目を提供する「教務機構」の「ハンズオン・ラーニングセンター」が推進している。関西学院大学は2014年度に文部科学省の「スーパーグローバル大学創成支援」事業に採択され、所属学部での学びであるホームチャレンジに加え、アウェイチャレンジとして、全学生が①インターナショナルプログラム、②副専攻プログラム、③ハンズオン・ラーニング・プログラムのいずれかに取り組む「ダブルチャレンジ制度」を設けた。特に「学生が主体的に社会の課題に向き合い、解決するための教育プログラム」である③のために設置されたのが上記センターである。そのプログラムは、主に1) 問題解決・企画提案型プロジェクト、2) インターンシップ、3) フィールドワークから成り、それらはセンターの専任教員による授業と学部独自科目で構成される。

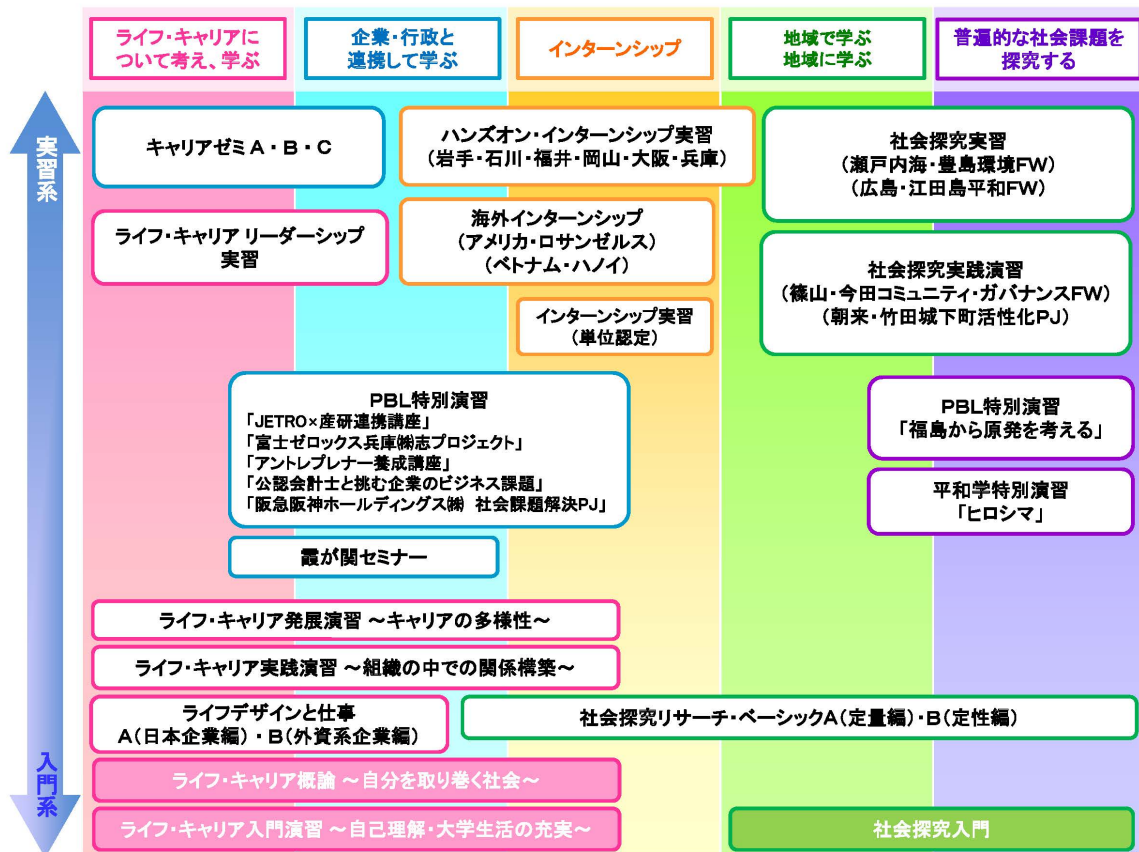
「インターンシップ実習」は春学期、秋学期の2回設けられており、前者が夏休み、後者が冬・春休みのインターンシップを対象としている。全学年が対象であるが、主に3年生以下が参加し、2019年度は夏休み150名前後、冬休み20名前後が参加した。インターンシップ実習には「KG枠インターンシップ」「大学経由公募型インターンシップ」「自由応募インターンシップ」があり、2019年度夏休みの場合、KG枠では協力先企業・団体53社に学生96名が派遣された。大学経由公募型は学生が自ら見つけて大学経由で応募（中央省庁や自治体、兵庫県経営者協会等と大学間で協定書・覚書を締結）するもので80名が、自由応募は学生が自ら見つけて大学を経由せずに企業や団体に応募するもので19名が参加した。いずれもしかるべき事前研修、事後研修、レポート提出を経て単位認定となる。5

日間かつ30時間以上で1単位、8日間かつ60時間以上で2単位である。

なお、「インターンシップ実習」は自分の生き方、働き方を考える正課プログラムとしての「ライフデザイン科目」に位置づけられる。その中には主に1～2年生を対象とした「キャリアゼミ」「霞が関セミナー」などのほか、「ハンズオン・インターンシップ実習」もあり（上記の「インターンシップ実習」とは異なる問題解決・企画提案型プロジェクトである）、1か月～1か月半にわたって企業や地域の課題解決のプロジェクトに取り組む。過去には「道の駅の商品開発」「レンタルオフィスのニーズ調査」「文房具店のテーマパーク化」などのテーマで実施された。現在は大阪、兵庫のプロジェクトに10名ずつ、岩手、石川、福井、岡山は5名ずつ参加している。インターンシップの名称を冠した科目としては「海外インターンシップ」もあり、30名がアメリカに、20名がベトナムに出向く。必ずしも多くの学生が参加できるわけではないが、先導モデルとして機能していると言えるだろう。ハンズオン・ラーニングセンターの提供する科目の全体像が図3-9で、インターンシップを含む5つの領域にわたる広義のキャリア教育と理解される。ゼミ形式など少人数教育が志向されているところに特徴があると言えそうである。

このようにインターンシップの実施を含む教育面はハンズオン・ラーニングセンター、実際の就職活動支援に関してはキャリアセンターで担われているが、前者の事務部と後者は緊密な連絡を取っており、その中で学生が直面するさまざまな問題が把握され、プログラムに反映されていく。例えば学生の立場で悩ましいのは、5日間のインターンシップが良いことはわかっている、それに当選できる保証がないという問題だという。するとワ

図3-9. 関西学院大学ハンズオン・ラーニングセンターの提供科目



(関西学院大学ハンズオン・ラーニングセンター提供)

ンデーに流れざるを得ず、採用されたい企業のワンデーと別の企業の5日間が重なれば前者に行くことも生じやすくなる。企業との折衝の中で大学としては5日間未満のものは断り、しかし学生にはワンデーを否定せず、そして営業の準備やそれに同行できる5日間には行っておこうねという指導になるという。なお、インターンシップ参加者がその企業に就職するケースは特に把握していないとするが、ワンデーなど短期のものを除くと、明らかに減少しているという。5日間以上のインターンシップ参加者で、その企業に就職するものは1割もいないとのことで、むしろ学修活動の中にインターンシップも埋め込まれ、制度として機能していると理解できる。

もう一つの問題は就職エージェントをめぐるものである。学生の一部は就職エージェントに流れるが、それらは成約すれば報酬が入るため、必ずしも学生にフィットしない企業に入社するよう学生を説得するケースがある。後日断ろうとしてトラブルになることもあれば、早期離職にもつながる。利用を禁止する根拠はなく、それ自体が悪いということでもないが、自分で意思決定できる強さがないと危ないなど使い方に注意するよう指導はしており、場合によっては業者を呼んで指導し、改善を促すこともあるという。

企業とのディスカッション

キャリアセンター職員の主要業務として、キャリア就職支援プログラムの企画運営や学生対応のほかに企業との情報交換がある。特に大学として特にターゲットにしているおよそ200社は手分けして当該企業を訪問しており、一部の製造業は理工学部教員と同行することもあるという。時期は学生支援が一段落した後の7～9月で、今年の採用状況や選考の視点、求める人材、インターンシップの開催状況など重要な情報収集および意見交換の機会になる。大学としてのターゲット先であることから個別の企業説明会の希望や追加採用の案内があれば積極的に対応しており、また学生に特定のスキルが弱い傾向がある等の情報があれば関連するセミナーを企画実施するなどの対応をしている。関西学院大学の卒業者が相手先担当者の場合は、通常聞くことのできない貴重な情報を得ることができるという。

第3節 小括

本ヒアリング調査においてはそれぞれの状況下に大学が就職支援体制を構築している様子を概観することができた。表3-4はその総括表である。平均就職支援者数は教員、事務職員、外部スタッフの人数を年間平均で把握した（教員はキャリア教育担当教員のみをフルタイムとして算入）。就職支援者数1名あたりの就職者数は大学によって相違もあるが、それは各大学の伝統の中で生じてきた学生の就職活動の様相やそれに伴うニーズの多寡、あるいは大学全体の制度を反映するものであり、単純に比較することは適切ではないと思われる。

各大学の制度・運用上の特徴として、まず国立大学では大阪大学の「インターンシップ・オン・キャンパス」は、同大学の共同研究講座、協働研究所システムをベースとした先導的モデルである。山形大学の「フレックス大学院コース」における長期海外インターンシップはポスドクとしての長期滞在の予行の意味合いが大きいと思われるが、在学中のそ

表 3 - 4 . ヒアリング先大学の状況（総括表）

学校名	大阪大学	山形大学	茨城大学	福知山公立大学	早稲田大学	関西学院大学
設置者	国立大学	国立大学	国立大学	公立大学	私立大学	私立大学
就職者数 (学士・修士)	約3,100名	約1,450名	約1,600名	57名 (2019年度)	約9,000名	約4,800名
平均就職支援者数 (専任教員、外部カウンセラー、 事務補佐員等を含む)	14名	14名	17名	2名	23名	約30名
インターンシップ制度の 特徴	●インターン シップ受入申 し出に対し、 4日以上のも のについて吟 味のうえWeb 掲載	●低学年イン ターンシップ の系統的実施 ●中小企業家 同友会との提 携によるプロ グラム開発 ●学術研究と しての検証	●「仕事体験 型」「企業見 学型」「課題 検討型」「ジ ョブシャドウ 型」「企業紹 介(取材)型」 の設定	●「地域キャ リア実習」と して実施し、 対象学生の3 分の1が参加 ●5日間プロ グラムを2件 経験	●長い歴史を 持つ「公認プ ログラムWIN N」と「提携 プログラム」 への展開 ●「紹介プロ グラム」での 早大枠設定	●「スーパー グローバル大 学創成支援」 事業における プログラム開 発 ●企業との折 衝によるKG 枠設定
就職支援に関する その他の特徴	●工学研究科 が「インター ンシップ・オン・キャン パス」を含む「 産学官共創コ ース」を2020 年4月に設置	●基盤教育に おけるキャリ ア教育担当教 員2名 ●「フレック ス大学院コー ス」の長期海 外インターン シップ	●「iOP」 による3年生 第3クオター ーの学外活動 推進とその中 へのインター ンシップ位置 づけ	●大学の地域 志向戦略に位 置づけられた キャリア教育 とその手法と してのインタ ーンシップ	●学生にキャ リア教育やイ ンターンシッ プへの参加を 促すことはせ ず、そのこと で能力を最大 限発揮させる 方針	●「KGキャ リアChat bot」によ る学生アプロ ーチ ●交通至便な キャンパスに おける支援サ ービス

の経験が博士号取得後の企業への就職に意味を持つだろう。それは自己効力感の適切な向上にも役立っていると思われた。基盤教育へのキャリア教育の位置づけも、担当教員2名の配置を含めて歓迎されている。茨城大学の「iOP」は3年生第3クオターーに必修授業を入れないというもので、そのメニューの一つとして通常のインターンシップを置いており、今後、他大学にモデルを提供するものとなろう。インターンシップ受入先企業の開拓の際に諸タイプを提示することも特筆される。

公立大学である福知山公立大学では、大学の地域志向戦略にキャリア教育が位置づけられ、さらにその手法としてインターンシップが活用されるという構造的な見られた。就職支援にあたる事務職員は2名で、これで60名弱の就職希望者をカバーするのは日本の大学では最高水準の手厚さと思われるが、むしろ今後の学生数増加に対応するシステム構築の一環と理解できるであろう。

私立大学に関しては訪問先2大学とも長い伝統を誇る大規模大学であり、それぞれ系統的な就職支援システムが整備されている。早稲田大学では20年以上に及ぶインターンシップ制度が現在の状況に即して新たに展開されつつあり、関西学院大学では少人数ゼミを重視するキャリア教育が運用されていると言えそうである。後者におけるAI活用も他大学

の参考になるのではと思われた。

就職活動支援上の課題として多くの大学で指摘されたのは、「ワンデーインターンシップ」の名のものの就職活動の早期化やそれによる学業の圧迫にどう対処するかであった。これに対して各大学とも学生個別の状況に合わせてきめ細かいタクティクスを展開していた。抜本的な解決策として9月以前の内々定には法的根拠がないことを国があらためて明確に宣言すべきである、という茨城大学で聞いた提言は説得力があった。

総じて各大学の現場では就職活動における学生の主体性を尊重しつつ、その成長を妨げる要素を排除する方向で各種の支援がなされている。一方で関係者の立場上の制約のため、現場の工夫では解決できない問題も少なくないとの声も聞かれ、あるべき人材像やその育成方法について産業界を交えて深い議論が行なわれることへの期待が示された。動機づけや就職後のスキル開発にとどまらないキャリア教育、大学のカリキュラムと衝突しないインターンシップのあり方も、まさにその議論の中で突き止めることができるのではないかと言うのである。今後、情報技術やAIのいっそうの浸透の中で人間の行動様式や社会制度が本格的に変容すれば、事業や産業の形態も根本から変わり、従来型の採用では対応できなくなる可能性がある。その中で就活生個々人が逆スカウトやレファラル採用（社員紹介採用）を活用しながら自らのタイミングで志望や適性にあった就活スタイルを取ることが主流になっていくかもしれない。そうなったときにキャリア形成において最も重視されるのは、学生一人一人が自分の人間的力量を磨き上げることである。高等教育はそれに対応できるものでなければならない。

現場の大学人はむろん、間接的に聞くところでは採用側の企業人も問題を深く認識している。それを新しい大学のあり方に結実させるうえで、政府が議論のイニシアチブを取ることへの期待は大きい。

