

新たなインターンシップの意味付け



なんば ゆみ
難波 祐美

特定非営利活動法人南
大阪地域大学コンソー
シアム コーディネーター

やぶた ひし
薮田 洋

青山学院大学進路・就
職部部长

多様化するインターンシップと
変化する学生の意識

音 学生のインターンシップ（就業体験）は、1998年前後からさまざまな形で大学の中に入ってきました。しかし、その内容はかつての社会体験型から大きく変わり、正課科目に位置付けられるもの、産学協同で実施するもの、その変形としてのインターンシップ型の共同研究、または採用選考直結型のものなど、実にさまざまです。

これに対して、学生もインターンシップを就職活動の第一歩と考えるなど、意識の変化も見られます。例えば、2、3日の超短期インターンシップも好まれています。学生を受け入れる企業の負担は決して小さくはなく、大学側で抱える問題もありま



司会

おと よしひろ
音 好宏上智大学文学部教授、
総合政策センター広報・
情報部門会議（大学時報）委員長

くじばやし の いち

栗林 野一

東北学院大学就職キャリア
支援課課長いそ の あきひろ
磯野 彰彦昭和女子大学キャリア
支援センター長、グ
ローバルビジネス学部
特命教授

す。望ましいインターンシップとはどのようなものなのか。制度として、これからのように進化していくべきか。インターンシップの現状とその意義を確認するとともに、次のステップについても考えてみたいと思います。

学部独自のインターンシップと 全学共通の正課プログラムの二本立て

音 では、まずインターンシップの現状について、ご紹介ください。

藪田 青山学院大学では、基本的に日本経済団体連合会の「採用選考に関する指針」に沿ったインターンシップが前提になっています。採用に直結せず、最低5日間で学業に影響がなく、費用が発生しないという内容です。

その中で分類すると、各学部が独自に実施しているものと、全学共通教育システム「青山スタンダード」の科目として、正課科目の中に組み込まれているプログラムがあります。さらに、進路・就職センターで行っている正課外のプログラムがあります。企業や地方公共団体等から依頼があったもの

や、一般的に公募型と呼ばれているものです。最近では、企業における就労体験ということで、1〜3年生が一緒になって行うPBL (Project-Based Learning) 型のインターンシップも実施しています。

後のほうの話題で出るとありますが、数年前まではワンデー・インターンシップを受け付けていませんでした。しかし現在では、時代の流れもあって、本学として推奨はしないけれども案内はするという方針に変更しました。推奨するか否かで線引きをしているということです。

音 正課科目としてインターンシップに派遣する学生数は、どのくらいですか。

藪田 2015年度は60人弱です。本年度は、海外も含めて少し増えていると思います。これ以外に学部が独自に実施しているものがあります。

大学と行政、経営者協会を仲介して インターンシップを実施

音 難波さんのところは大学コンソーシアムが仲介するという非常にユニークな仕組みですが、ご紹介いただけますでしょうか。

難波 堺・南大阪地域インターンシップ推進協議会は、南大阪地域大学コンソーシアムが堺市役所および堺経営者協会と一体となっていて、大学生のインターンシップの仲介を行っています。2011年度からこの三者で始め、今年で6年目になります。全国的に見て、多くのコンソーシアムがインターンシップを手がけていますが、本協議会の特徴は経営者協会と行政と共に協働で行っていることです。2015年度は40以上の大学から355人の応募があり、257人のマッチングを行いました。

参加事業所は、一般の企業やNPO、行政機関、保育園、さらにはプロジェクト型インターンシップがあり、近畿地域では幅が広いといわれています。本協議会は主に応募してきた学生と企業のマッチングをして、合同オリエンテーション、事後学習会、報告会を実施します。マッチングをしたら大学と企業で覚書等を交わしていただき、その後は直接やりとりをしていただきます。大学の意見や要望などは南大阪地域大学コンソーシアムのインターンシップ部会でとりまとめています。

実は、学生の応募は観光と金融と行政に集中し、2人の採用枠に40人の応募があったりもします。そこに落ちた学生は、第2・第3志望も人気企業に応募しがちなので、第2・第3志望でのマッチングも難しいという状況です。このような学生が100人くらいいます。

そういう学生の受け皿として、企業から与えられたミッションに対して学生が企画提案をするプロジェクト型インターンシップを行っています。一枠15人として合計45人の受け入れ枠を設けていましたが、昨年は第一志望がプロジェクト型インターンシップという学生が増え、それだけで第一次募集が埋まってしまっていて、受け皿として機能させることができませんでした。

通常のインターンシップだけではなく、チームとしてミッションをやり遂げたいという学生のニーズもあるようで、それだけではいいものの、では受け皿をどうするかというのが今後の検討課題になっています。

音 観光と金融と行政が人気があるというのは、どういう理由なのでしょう。

難波 学生が好んで応募することもあると

と思いますが、ある大学では観光学部で本協議会に応募するようにご指導なさっているとうかがいました。大学によって、協議会の提供するインターンシップ先の一部をピックアップしてご利用なさっていれば、そこに集中することもあると思います。

インターンシップのガイダンスに 毎年1000人近い学生が参加

磯野 昭和女子大学が初めてインターンシップに取り組んだのは2002年度で、決して早いほうではありません。2005年度にインターンシップの単位化を導入したことが、参加学生が増える転機になりました。一般教養科目の一つとして、事前および事後研修を行い、実際のインターンシップは5日間以上。日誌や報告書の提出や、受け入れ先企業による評価書の記入、事後研修に当たる報告会・発表会などが主な条件で、2単位となります。

現在はいろいろな形態のインターンシップが混在しており、一般教養科目のインターンシップの大半は国内ですが、海外もあります。2015年度のインターンシップ参

加者は、建築系の学科などの実施分も含めて571人になり、単位を取得したのは、その約半分です。

また、単位についてもいろいろなケースがあります。例えば、2年次にインターンシップの単位を取得すると、3年次に再度履修をしても単位の対象になりません。また、一人で複数のインターンシップに参加しても、単位は1回分だけです。

受け入れ先は企業が圧倒的に多く、277事業所に上りますが、国会議員事務所やNPO法人、自治体も含まれています。受け入れ先の8〜9割は大学が開拓して覚書を交わし、学生には誓約書を書かせています。つまり、公募型ではありません。

しかし、ここ2〜3年で様変わりして、学生は公募にどんどん申し込むようになりました。そうなると、こちらではなかなか実態を把握できません。インターンシップは基本的に教育の場だと考えています。しかし、実際には採用選考直結が増え、学生が自分で申し込んでいるという状況です。それを本学のインターンシップ数の中に入れるかどうかは課題ですが、公募型でも

5日間以上であり、いくつか他の条件も満たしていれば本学のインターンシップの中に入れていきます。

大学がインターンシップ先を開拓する際は、いろいろな人脈やつてを頼っていくのですが、多くはキャリア支援センターが事務局として先方と手続きを進めます。センターの担当者と受け入れ先の担当者の顔が付き、人選後はなるべく学生を連れて行きます。インターンシップが終わったら、センターの担当者がお礼を兼ねて、評価をうかがいに行くようにしています。手前味噌になりますが、かなりきめの細かいインターンシップをしていると思います。

本学は基本的に文科系の大学で、1学年が1300〜1400人くらいです。毎年春にインターンシップのガイダンスを開催し、3年生を中心に1000人近い学生が参加します。実際にマッチングできたのは、前年度で571人で、ガイダンスに参加しても結果的に実現しなかった学生も少なくありません。先ほど難波さんのお話にもありましたが、本学でも一部の企業に希望が集中し、1人の枠に10〜20人が応募す



藪田 洋氏

ることもあります。学生には第5志望まで書かせますが、第1志望がだめだと、第2（第5志望も同じような状況なので外れてしまい、なかなかインターンシップに参加することができません。一方、介護など一部の業種の企業は応募がゼロで終わるところもあります。

音 相当な数ですが、マッチングの作業が大変なのではないでしょうか。

磯野 担当するキャリア支援センターは職員部門で、本来の業務は就職支援です。マンパワー的にはもういっぱい状態です。一部の大学では、こうした業務をアウトソーシングしていて、われわれとしてもかなり魅力的ではあります。しかし、学生の人選



難波 祐美氏

からマッチング、事後評価まで含めて、外部に委託すると大学として責任を持つことができないと考えておりますので、基本的には今後も学内でやっていくつもりです。

職業意識醸成型のインターンシップを 2004年度に導入

栗林 東北学院大学では、2004年の夏からインターンシップの取り組みを始めました。「職業意識醸成の重要性に気付き、職業観を向上させる」ということが本学のインターンシップの目的です。

インターンシップの準備は2003年度から始めました。当時は「理論実践型」「職業意識醸成型」「現場体験型」の三つが代表

的でしたが、本学では職業意識醸成型を選択し、3年次の夏休みに実施することになりました。当面は単位化せず、将来は各学部と連携して単位化も視野に入れるということでした。

今年で13年目になりますが、現在は120の事業所と拠点を結んでおり、600（700）人の学生が登録して250人がマッチングしています。学生には第3希望まで出させますが、どうしてもマッチングしない企業が20社ほどはあります。現在、工学部では単位化しており、70人程度がインターンシップの単位を取得しています。こうした単位化しているものとしていないものの二本立てです。

大学としての方針は、本学も基本的には経団連や文部科学省の指針に基づいて、5日間以上、目安としては2週間以内を基本として企業にお願いをしています。ただ、最近では、特に中小企業にとっては負担が大きいため、三日間でできないかといった相談をいただくこともあり、そういう形も一部にはあります。

音 それぞれの取り組みをうかがって、い

ろいろな形があることが分かりました。文部科学省では、インターンシップは教育の場であるというのを掲げていますが、現場レベルで見えていくと、やはり就職と連動したものが増えている。他方で、公募型が非常に増えたため、大学で実態を把握できていない状況があると思います。

インターンシップの効用は 学生、企業、大学によってさまざま

音 実際に学生を派遣する作業を通じて、インターンシップの効用をどのようにお考えでしょうか。

藪田 効用についてお話しをする前に、冒頭の問題提起のとおり、インターンシップ



磯野 彰彦氏

のあり方の再定義あるいはガイドラインを整理すべきではないかという話題が、現場レベルではよく出ます。本当は、そういった課題と照らし合わせながら効用を考えていかなければならないと思います。

インターンシップの効用については、学生にとって広く社会を、あるいは仕事を知る、働く現場を見ることがあると思います。また、社会的な問題に取り組むという教育的な効用も、もちろんあるでしょう。さらには、インターンシップ先の企業

と自分が望む企業が一致して、選考までいければというところを求める学生もいます。採用選考直結型ではなくても、そういった企業に入りたい、あるいは入る前に知れた



栗林 野一氏

というニーズがあります。大学側から見たてもさまざまな効用があると思います。

企業側、特にB to B企業や中堅・中小企業の立場からは、自社を知るきっかけになってほしいということがあります。また、実際に働いてみたら印象が違ったということもあるので、企業のPRやCSRに活用したいという面もあるように思います。このように非常に幅広い効用が考えられます。

音 学生はどのように考えていますか。

藪田 学年によると思います。インターンシップで何をするか知らないのに3年次では低学年向けのインターンシップに力を入れ始めています。敷居を低くし、オムニ



音好 宏氏

バス形式で複数の企業や業界を回るプログラムを用意したところ、非常に好評でした。

一方、3年次になると、企業の実態をもっと知るといふ観点から、5日間以上、場合によっては2週間くらいのプログラムが求められ、それによって学生の理解も深まると思います。そこで良い印象が得られれば、その企業に就職したいという気持ちが強まることもあるはずです。

かつて、中小企業庁が、4年次の10月以降に実施されていた採用選考直結型のインターンシップを助成する事業がありました。就職活動がうまくいかない学生が、企業と出会う3月まで働いてみて4月の入社につながるという形です。学生と中小企業の双方にとってメリットがあつたと思うので、採用選考直結型が一概に悪いとはいえないという気がします。

音 その4年次のインターンシップは、単位化していたのでしょうか。

藪田 当時は、単位化していませんでした。現在、本学が単位化しているプログラムは採用選考直結型ではないという位置付けの1～4年次のプログラムになります。

インターンシップに参加する学生は就職活動のスタートが早い

音 先ほどの磯野さんのお話で、説明会に1000人の参加者があるということは、学生の関心が相当高いということだと思います。

その上、500人がインターンシップに行くということで、学生・教職員双方にインターンシップをポジティブに受け入れる雰囲気があるように感じましたが、それはどこから生まれているのでしょうか。

磯野 説明会には1000人近くが参加しますが、実際に希望を出すのは700人くらいでしょうか。いずれにしろ、インターンシップに学生を参加させようという雰囲気は大学全体にあります。

インターンシップの効用ですが、インターンシップに参加した学生とそうでない学生を比べると、参加した学生のほうが明らかに就職活動のスタートが早いし、内定するのも早いですね。インターンシップに参加する学生は意識が高いといってしまう、それまでなのですが。

本学では、できる限り2週間、実働で10日間のインターンシップを受け入れ先をお願いしています。10日間の就労体験によって、働くというのはどういうことかが実感として分かるでしょう。

また、大学生は遅刻や欠席をしても、それは自己責任です。しかし、インターンシップでは、電車が遅延したり体調不良だったり、キャリア支援センターに伝えるのではなく、必ず自分で受け入れ先の担当者に連絡するよう徹底させています。ですから、マナー講座がかなり重要です。ふわふわした学生が、寝坊したから遅刻するということが許されない世界を垣間見て、どう感じるか。さらに、例えばワンマン社長からインターンシップ学生に対してかなり厳しく指導していただくことが相当プラスになっていると思います。

音 マナー講座とも関連して、大学の中で最近の流行語は「コンピテンシー」、すなわち社会適応力をもっと高めようということ、いまのお話とまさに重なるように思いますが、これはかなり面倒な作業ではないでしょうか。

磯野

本学でも、3時間のマナー講座で一通りのことは教えてインターンシップに送り出すようにしています。それで十分だとはとても思いませんが、何もせずに送り出すわけにもいきませんので。

音 栗林さん、効用という面では、いかがでしょうか。

栗林 社会との接点が持てる、さらに、自立心が芽生えるということでしょうか。また、いまの学生は業界研究や企業研究をあまりできないままに就職活動を始めるため、後になって「本当にこの会社でよかったのか」というミスマッチが増えています。

やはり、事前にインターンシップに行って現場を経験し、想像とは違うということに気が付く。あるいは、知らない会社へ行ってみたところ、実は業界で高いシェアを占めていて非常にいい会社だということが分かって帰ってくる学生もいます。そういうことが少なくないので、企業選び、業界選びの大事な指針になると思います。

また、本学では事前研修に非常に力を入れています。内容は、1回目がインターンシップの心構えと実習目標シートの作成。

2回目は仕事の進め方やマナーおよびハラスメント。3回目が実習現場での対応と実習報告書の書き方です。

最後に、インターンシップ先の約1000社と参加する学生を一堂に集めて、顔合わせ会を実施します。

音 インターンシップ時のトラブルへの備えが大切です。例えば、受け入れ先で学生がハラスメントに遭った場合、どう対応なさっていますか。

栗林 本学のハラスメント対策委員会の教員が、そういう場合にはきちんと大学に連絡するようにと、あらかじめ説明をしています。もちろん、企業のほうにも事前をお願いをします。

音 先ほど数田さんから、インターンシップの現状を再定義しなくてはいけないというお話がありましたが、公募型が増えてくると大学のコントロールが効かなくなり、そこで大学から見えにくくなることのひとつがハラスメントの問題だと思います。加えて、マッチングとその後のケアをどうするかは大きな課題であるし、作業としても大変なのではないかと思っています。

人気企業に学生が集中すると
マッチングが難しくなる

音 複数大学の学生をまとめて相当数の企業に送り出している難波さんのところでは、効用やケアの問題をどうお考えでしょうか。

難波 効用については、2015年度の活動を報告書にまとめてありますので、それに基づいてご説明します。28校の大学にアンケートをとったところ、「インターンシップを通じて何を身に付けてほしいか」という質問に、25校が「社会に出るための意識や感覚」を、次いで「自分自身の適性・興味」を挙げました。

ケアについては、大学は、マッチングの結果に対していろいろな意見があります。たとえば、大学側がぜひともインターンシップに送り出したい学生が、人気企業へ応募して落ちることがあります。そういう企業はたいいてい自社選考なので、われわれの手のとどこかないところで落選している。こうした学生は就職活動の本番では絶対に大丈夫と期待していたのに、その前に落胆させてしまったという思いが大学側にあったよ

うです。また、「エントリーした学生の半数がマッチングで落選した」というご意見もありましたが、やはり人気企業へ集中したためです。

われわれはとにかくマッチング数を増やすことが第一と考えているので、ケアとして2015年度には第5希望まで書いてもらいましたが、人気企業ばかり5社書いてしまい、全部落ちるだけで意味がないという結果となりました。

受け入れ側の企業と大学の意識のズレが問題

難波 受け入れる企業が考える効用は、90社中41社が「社会貢献」、次いで「将来の採用の人材の見極め」が近年2倍くらいに増えています。最近、中小企業が採用を考えるに当たって、新規採用を何年もしていなかったため、いまどきの学生がどういものか知るためにインターンシップを利用するというケースがあります。こういう企業は、インターンシップで受け入れた学生を優しく一生懸命にお世話してくださっているようです。



逆に、大学への要望としては「学生の目的意識を高めてほしい」という回答も54社に上り、これは毎年多いです。大学でインターンシップ論の授業が始まるのが4月中旬、5月末には本協議会のインターンシップの応募が締め切られるため、その時点でエントリーシートが書けるのは一部の非常に意識の高い学生だけという状況です。

大学としては目的意識が高くてとてもよくできる学生を送り込んでいるのに、企業からは「もっと目的意識を」などと言われる。こういった意識のズレを解消するため、一つは事前事後の研修を実施していま

す。また、4月の説明会と11月の報告会の後に産学交流会という話し合いの場を設けており、大学と企業の意思疎通がうまく図れば、インターンシップの効用ももう少し上がると思います。

応募してくる学生の半数は、大学がインターンシップを単位化しています。企業側からは単位目的の学生かどうかを先に知りたいという意見が出たため、単位化されているかどうかを記入する欄をエントリーシートに設けています。

音 それはなぜでしょうか。

難波 単位目的で応募する学生の中には、単位がもらえるまで我慢すればいいという者もいるようです。それほど多いわけではないものの、なかなか解決が難しい問題です。また、単位化されていると、受け入れ企業の側で書類の負担が大きいのということもあるようです。

インターンシップの課題を大学と産業界が議論する場の必要性

音 インターンシップの現状を考えると、課題も本当にたくさんあるような気がしま

す。一つは、難波さんのお話にもありましたが、企業側の目的が非常に幅広い。社会貢献ということもあれば、採用を意識しているところもあるでしょう。また、受け入れに対してはポジティブに考えているものの、現場の業務負担が増えることには抵抗感がある場合もあります。

こういった企業側との関係について、藪田さん、いかがでしょうか。

藪田 おそらく、こういう問題に関して、産業界と大学側がきちんと議論する機会があまりなかったのではないのでしょうか。特に現場レベルにおける検討がなかなか進まず、あるべき姿といった高邁な議論だけがなされ、いつまで理想論を語っているのかという気持ちはあります。産業界や地方公共団体も、おそらく同じように感じているのではないのでしょうか。大学と産業界がワーキンググループなどをつくって、真剣に議論すべきではないかと思います。

このようなことを、なぜ最初にお話するかというと、産業界も一つではないと思うからです。企業規模の違いによっても意見が異なり、それをまとめていくのは大変

だと思っています。

音先生がおっしゃったように、「採用選考直結型です」と公然とおっしゃる企業もあれば、中堅・中小企業からは、「メリットがないのになぜインターンシップをやらなければならぬのか」とか、「学生が入社してくれなければ意味がない」という声も聞かえてきます。

一方で、難波さんが紹介なさったデータでは、社会貢献やCSRとして考えているところもあるというように、非常に幅が広く、企業と大学がこうした現状を理解し合えるような機会を、継続的に設けてほしいと考えます。

また、全国私立大学就職指導研究会が就職情報誌企業に対して、就業体験のないものをインターンシップと呼ばないよう、文書でお願いをしました。インターンシップというところで行ってみたら説明会に終始して、実態はセミナーだったりと、職業経験や就労体験をしたいと思って参加した学生は非常に失望します。「会社見学会」「職場見学会」として、半日ぐらいのプログラムで1年生を対象に実施していただいた

いと思っています。

就職とのマッチングと考える企業や、あくまでも社会貢献として位置付ける企業など、それぞれのニーズを明確にしてカテゴリー化することによって、インターンシップがもっと充実していくのではないかと思います。

磯野

インターンシップに送り出す大学、学生、そして受け入れる企業の三者にとつて有益なインターンシップとは何かということ、何年も議論してきました。

藪田さんがおっしゃったように、中堅・中小企業にはおそらく余力がないために、人事部門がインターンシップに前向きに取り組もうとしたり、あるいは社長がやりたいた言っても、現場が「何でそんなものを受け入れるんだ」ということになってしまふ。そうになると、中堅・中小企業では、採用に直結しないインターンシップはやりたくないという考えになっても当然だと思います。それでも、企業規模によって就業体験の内容が違ふということは、参加した学生にはいい経験になります。

企業によつては、2週間のプログラムを

きちんとつくり、複数の大学から受け入れて、毎朝の朝礼で1分間スピーチをさせ、それを3分に増やしていつて、最終日には幹部の前でプレゼンテーションをさせて講評をしていただけるところもあります。その場にわれわれが呼ばれることもあります。が、そういったことを受け入れ先全部にお願いできるかといったら、難しいですね。

基本的には、インターンシップのプログラムを企業と大学が相談しながら作成するのが一番いいのですが、なかなかそうもいきません。そういう場合は、つい「お任せします」と言ってしまうこともあります。

音 本来であれば、インターンシップで学生にどういう体験をさせるか、そのプログラム内容を受け入れ側と相談しながら作っていくのが理想だと思います。しかし、受け入れ先が増えれば増えるほど、また業種が幅広くなるほど、非常に大変な作業になりますね。

磯野 おっしゃるとおりです。今年もありましたが、インターンシップの3日目くらいに、学生から「コピー取りが多いんです」という電話がありました。自分か思っている

たインターンシップと違うが、直接にはなかなか言いにくいとのことなので、私がその受け入れ企業へ伝えました。伝え方が難しいのですが、「私どもが考えているインターンシップとは、内容が違うようです」とお話ししたところ、その日の午後のうちに改善されたということがありました。学生は、自分が大学に言ったということは受け入れ先ですぐ分かってしまうもの、それでもいいと思って電話してきたようです。

しかし、やはり難しいですね。「どんな単純な作業のように見えても、それは仕事の一部だ」といつて送り出しているわけですから。アルバイトではないのだから、感謝して研修を受けるように言いますが、大学と受け入れ先の企業が情報交換をしてインターンシップの中身を詰めていく作業は難しいと思います。

学生に注意を喚起するための ガイドラインの必要性

音 基本的には、受け入れ先の企業から学生に対して、何らかの支払いは発生しないということを進めているわけですね。

飯田 本学で企業と協定を結ぶ場合は、交通費は別にして支払いは発生しません。例として適当ではないかもしれませんが、他大学の1年生がインターンシップと称して私どものキャリアセンタ―に飛び込み営業で来室したことがあります。私は「目的が不明確な飛び込み営業をさせるプログラムは、インターンシップではない。あなたにとっても意味がないからやめるように」と説明して、その大学のキャリアセンタ―にも事実を伝えました。公募型のインターンシップでは、一部ではあるかもしれませんが、このようなプログラムが実施されている危険性があります。

産学連携による人材育成という本来の趣旨とは異なるインターンシップが出てくると、学生がきちんと判断できるかどうか分かります。それでも「自己責任で行きなさい」と大学が言えるかどうか。やはり、しっかりしたガイドラインをつくるために、産業界と大学が話し合う必要があると思います。

音 大学側と受け入れ側で互いの顔が分かっていると、インターンシップの途中で

も派遣拒否や改善要求ができますが、先ほどの公募型になるとそれが難しくなってしまう。上智大学では、国際機関やグローバル企業を受け入れ先としたインターンシップをスタートさせましたが、国際的なインターンシップが本格化すると、さらに新たな課題も生じます。例えば米国では、インターンシップの学生に一定の賃金を払うということが制度化されています。グローバル企業のインターンシップでは、従来の日本のルールとは明らかに合わない部分がたくさん出てきます。

地域の特性に応じた インターンシップの必要性

音 栗林さんは、どんな課題があるとお考えでしょうか。

栗林 職業意識醸成型という本学のインターンシップのあり方について、ちょっとメンテナン스가必要な時期なのかなと考えています。低学年からの重要性等、新しい取り組みについて模索している状況です。それから、地域特性といえますか、東北地方の場合は中小企業が多いということ、

東日本大震災や福島原発事故の影響もあって人口が流出しており、地元の企業に人が集まらない。地元の人聞きにくいかなという状況なのです。

このように、学生の採用は東北地方の小企業にとって死活問題なので、1～2日間の短期インターンシップを認めたくはないのですが、そうやって接点をつくって動かないと、まず採用はできないという特殊事情があり、何とか支援していきたいと考えています。

あとは、B to Bの企業ですね。本学は1学年が約2800人ですが、その2倍くらいの求人が来ます。しかし、B to Bを含めて、6～7割の企業は採用枠を満たせないか、全く採用できていません。そういった企業に、何とか学生の目を向けさせるようなインターンシップもあるのではないかと考えています。

音 受け入れ先の地域ということでは、仙台から比較的近いところを中心と考えてよいのですか。

栗林 仙台が拠点の企業がメインになりますが、学生自体は仙台近郊から来ているの

が7割近く、東北6県で9割に達します。

話が少し飛びますが、何十年後には町そのものが消滅してしまうといわれる自治体から、就職以前に、まず移住してくれという話も来ます。大変な危機意識を持って、何とか学生と接点を持ちたいということです。企業・自治体を問わず、「何とかよろしくお願いします」と頻繁に本学に求められる状況に、切迫感を感じざるを得ません。

本学の学生は仙台以外の東北各地からも来ているので、そういったところにも学生を送り出したいと考えています。

藪田 私も地方の大学の方から言われたことがあります。地方の大学では採用選考直結ではないインターンシップは推奨しないとのこと。「行ってもお金ももらえないし採用にも結び付かないようなインターンシップを、推奨したくてもできない」という声があります。それぞれの地方が置かれている状況も違うし、先ほど音先生がおっしゃったように、費用の面や学生の負担、長期化すればするほどアルバイトができなかったり、学業にも影響が出たりもします。首都圏の事情だけで考えると、なか

なか解決が難しいでしょう。

そういうこともあるので、産業界ともう一度議論をして再構築する時期に来ているのではないかと気がするのです。

音 先ほど、私もそれがちよつと気になりました。東京近郊に住んでいる学生が、そのままインターンシップ先に通うのと、首都圏以外の企業にインターンシップに行くのでは、意味がまるで違つてきます。それを、どう位置付けたらいいのか。受け入れ先の企業が了承してくれたとしても、極端なことをいえば、その地元の大学に通う学生が入るはずの枠を奪うことになるかもしれない。Uターン希望の学生ならまだしも、そうではない場合、地元の大学とのバツテイングをどうしたらいいのか。

磯野 文部科学省と内閣官房の「まち・ひと・しごと創生本部」が「地方創生インターンシップ事業」を公表していますが、本学も今年の夏に山形県鶴岡市で実施しました。これは自治体に予算が配分され、学生の交通費や宿泊費はそこから出ますが、首都圏から学生を送り込む意味を考えると、どうなのか。地方創生が国を挙げての重点政策

であることは理解していますが、Uターンは別にして、Iターンすなわち縁もゆかりも無い地方の企業に、このインターンシップの枠組みを使って本学の学生を積極的に送り出せるかという、いくら実費支給であつても、ちよつと考えてしまいます。

インターンシップが有償か無償かということでは、一般教養の科目としてはずっと無報酬でやってきました。ところが現実には、地方に行くために交通費や宿泊費が何万円もかかる場合、企業によっては交通費は出しますとか、昼食費を出していただけるところもあります。

閣議決定された日本再興戦略の中のインターンシップの定義が、この2年くらいで変わりつつあり、「有給インターンシップ」がすでに取り上げられています。経済同友会が今年から、「望ましい枠組みのインターンシップ」に取り組んでいます。そこでは実費を出すとなっています。

本学ではずっと無報酬でやってきました。が、アルバイト契約はインターンシップではないとして、なにがしかの報酬が出るインターンシップも単位の対象にするという

ように、今年から変えました。そうすると、また学生が聞いてくるのです。「1日いくらまでならいいですか」とか、「夕食をこちそうになったのですが、これはどうしたらいいでしょうか」とか。

栗林 お金の問題は、悩ましいですね。

受け入れ企業のために プログラム作成のセミナーを開催

音 難波さんは、インターンシップの課題についてどのようにお考えですか。

難波 インターンシップの終了後に、報告会という形で企業と大学の交流の場を設けています。そこで、本年度の課題と、その課題解決に向けたお考えをうかがつて、できることはすぐ次の年から実施しています。

前提として堺市の特徴をご説明すると、UターンやIターンをそれほど強くは求めている、ほどほどに都会という地域です。交流会で出る意見もマイルドなものが多く、大学と企業が対等の立場で意見交換をしています。

大学は学生の育成に力を注いで、何とかミスマッチを減らそうとしているし、企業

側もマンパワーの余力があまりない中で、自社に就職するわけでもない学生を引き受け、いつか役に立つのではないかと思っ続けています。「うちも苦労しているけど、大学も苦労してはるんや。お互いに来年も頑張ろう」という雰囲気、協議会としてもありがたいかぎりです。

先ほどプログラムのお話が出ましたが、私どもでも、企業の担当者が代わった次の年度などはプログラムの内容が大きく変わり、アルバイトとどう違うのかといったことが課題になりがちです。それに対しては、本年度の企業向け説明会の時期に、プログラム作成のためのセミナーを開催しました。

首都圏から地方の企業へインターンシップに行く場合のお話もありましたが、本協議会には京都や兵庫の大学の登録も多く、それらは夏休みの帰省先が堺市の学生のためという理由のようです。こちらとしても、交通費が高いとプログラムに対する不満が出やすいので、大学には、「遠いけれど、それでも良いか」と学生に確認していただき、できる限りそういったことがないように、指導をお願いします。

音 難波さんのところはコンソーシアムな

ので、企業と大学が常にコミュニケーションできる仕組みがあるということですね。

難波

そうですね。それから、堺経営者協会が企業側の窓口、コンソーシアムが大学側の窓口になっており、企業と大学の間にワンクッションある。さらに市役所も入っている、信用していただいているというところもあると思います。

音

実際に不満などが出た場合は、どのように問題解決を図るのでしょうか。

難波

毎年11月頃に開かれる報告会で、各企業および大学から要望を出していただき、



次年度からすぐできそうなことと今後の検討課題との仕分けを翌年の2月頃に行い、4月から実施しています。

インターンシップを大学教育の中に どのように位置付けていくか

音

インターンシップを大学教育の中に位置付けていく時に、どのように考えていったらいいか。そのために、先ほどからいくつかお話が出ているように、大学側で共通認識を持てるような場をつくるのか、企業や行政と議論する機会を設ける、メディアなどで紹介してもらうなど、さまざまな方法が考えられます。インターンシップをより有効なものにするために、どうしたらよいとお考えでしょうか。

栗林

インターンシップという言葉が出てきてから何年もたち、その間にいろいろな方策や具体的なプログラムが提案され、単位化も進んでいます。しかし、現場レベルでは、「どこが担当するのか」といったせめぎ合いなどもあって、なかなかうまく機能していないというのが各大学共通の課題だと思っています。そこをうまくクリアできれば、

もつとスピードアップしていい方向へ変われるのではないかと感じます。

本学では、とりあえず新しい取り組みにチャレンジしようとしています。何もしないよりも、時代の変化に対応しようというスタンスです。例えば、2015年度に文部科学省の「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」に採択されました。宮城県内の12大学と宮城県、仙台市、地元の銀行や宮城県中小企業家同友会が協働で、本学が主幹校となつて5年間のプログラムを実施します。

プログラムには高大接続や地域企業との連携、次代の経営者育成などが含まれ、「座学から地域社会での実践」というアクティブラーニングが想定されており、そこにインターンシップも含まれる予定です。このようにして、地元企業と連携して、地元就職する学生を増やそうとチャレンジしています。

もうひとつ重要なのは、学内の体制です。教職協働という部分を重視して進めようと思っています。

インターンシップとは、学生に趣旨を理

解させ、目的・目標を決めて取り組ませる。課題を与えてしっかり育てることである。そういう明快な形で進めたいですね。企業イメージによる好き嫌いではなく、まずやってみて、自分に合う合わないとか意外に面白そうだったことを知るだけでも、大きな成果だと思っています。

インターンシップは教育の場であり 大学と企業が共に学生の面倒を見る

磯野

本学ではインターンシップが2単位ですが、中長期のインターンシップに対して4または6単位を与えることも検討対象になつていくのではないかと思います。学科ごとにやるのか全学なのか、課題はありますが、すでに中長期のインターンシップに取り組んでいらつしやる他大学の事例も参考にしながら検討する可能性があります。

また、この2年で採用選考直結型のインターンシップが増えており、就職活動のスケジュールに影響を与えています。それをインターンシップと呼ぶかどうかという議論はあり、本学もおおるわけではありませんが、そうした情報も積極的に学生に提供

しています。現状は、「これに参加しないと、行きたい企業に行けないこともある」「インターンシップで採用枠の何割かを絞り込む企業もある」ということです。

一方、関係する官庁によつて考え方が違い、経済産業省と文部科学省と厚生労働省の間で温度差があるようです。さらに、経済団体によつても違い、大学によつても、地域差も含めて違いがあります。

文部科学省の「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」の「テーマB」は青山学院大学が主幹学校を務め、本学も含めて首都圏16大学が参加しました。そこで検討されたものと各大学が独自に実施するものがあつて、今後どうなっていくかが問題です。

大事なのは、インターンシップはアルバイトや雇用契約ではなく、教育の場であるという原則を守つて、学ぶ立場である学生を、企業と共に面倒を見ていくということだと思います。

音 行政側の、例えば三省に対してとか、経済団体に対しても、同じように言っていくべきだということです。

磯野 ただ、それぞれ立場が違うので、共通認識ができるかという点、現実には難しい。定義を緩くして、その中でやっていかなければならないのではないかと思います。

採用選考のスケジュールを守ろうという一方で、一部には一日型のインターンシップを行っている大手企業もあります。現実がここまでいっている中で、どこまで原則論で踏ん張っているのか。昨年、経済団体との意見交換の場に出たことがあります。そこで、スケジュールを守っている正直者が馬鹿をみる、不利益を被るようなことはやめていただきたいと申し上げました。

難波 本協議会は教育機関ではありませんので、高等教育の位置付けということとは異なりますが、学生と企業がうまくマッチングしてインターンシップがもっと効果的になり、学生の就職がうまくいくように制度が変わるのであれば、それはぜひ進めたいのだと思います。

大学に求められるのは柔軟な対応と 高等教育機関としての責任

藪田 音先生がご提示になった課題は、非

常に大きい問題だと思います。進路・就職センターという立場から教育の現場にどこまでコミットメントできるか。しかも一つの大学の中でも、人文系、社会科学系、理工系といった学部によってインターンシップのとらえ方が異なるという側面もあり、そもそもインターンシップをずっと続けてきた医学部、あるいは薬学部は方向性がまったく違います。

進路・就職センターとしては、基本的に就労体験は絶対に実施していただきたいということですが、それが無いものは、繰り返しになります。それが「職場体験会」「工場見学会」「会社見学会」などのバリエーションの中で行っていただけならば良いのではないかと思います。

学年進行によってインターンシップの捉え方を変えてもよいのではと考えますが。3年次でいきなり5日間以上というのはハードルが高いので、1、2年次に短期のプログラムにできるだけ参加する。就労体験を伴っていれば、一日型でもかまわないと思います。

4年次では、個人的には採用選考直結型

があつていいと思います。高等教育の中でインターンシップというものをもう少し幅広く捉えて、アルバイトのようにならない配慮だけはしっかりする、そういうインターンシップを再度提示すれば、企業からもそれなりに理解が得られ、大学としてのコンセンサスも得られるという気がします。

音 インターンシップは、一種の流行のようになりつつありますが、立場によって受け止め方や中身が違ふようです。「教育」に重きを置いたものから「就職」に非常に近いケースまで、幅広いインターンシップが行われています。それに対して、大学は柔軟に対応しながらも、高等教育機関としての責任は守るようにしなくてはいけないと強く思いました。

さらに、日本の大学に留学生が増え、逆に日本の学生も、海外へ出て行くことが積極的に求められるようになって、インターンシップも、海外の制度や仕事のあり方を意識した上で作り替えることが必要だと思いました。

本日はありがとうございました。