

# これからの大学キャリア教育<sup>1</sup>

---

～長期有償インターンシップのすすめ～

2007年12月

旭 上山 中井 堀之内

---

<sup>1</sup>本稿は、2007年12月1日、2日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2007」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、田中教授（京都産業大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

# 要約

少子高齢化が進み、日本において大学のいわゆる「全入時代」の到来がささやかれる今日、大学における教育は大衆化し、一部のエリート教育という色合いは薄れてきた。大学進学率の上昇によって、優秀な人材がそのパーセンテージ分増加しているかという、どうもそうでないというというのが私たちの見解であった。また、大学生のコミュニケーション能力の不足が指摘されるようになった。「社会人基礎力」や「学士力」といった言葉が経済産業省や文部科学省から出された。文言は違うものの、言いたいことは同じで、大学を出た社会人として基本的に身につけてほしい能力の定義付けがなされた。私たちもそれらの考え方に共感する部分があり、大学在学中に「当たり前のことを当たり前になせる力」を身につけられ

るといいなというのが本論文を書いた私たちの共通認識であった。

大学に入ってから急に、目標を失い墮落した生活を始める学生が出始める。就職をしても数年でやめる若者が依然として多いことなどを問題視した。このような状況は、学生と企業とのニーズにミスマッチが生じているために起こることであると考へ、大学在学中の早い段階に、学内におけるキャリア教育と学外での実習を組み合わせた教育の実践により、こうしたミスマッチは解消されるものと期待し、論文の作成に取り掛かった。

第2章において、日本における昨今のインターンシップ実施の状況について述べた。そして文部科学省、経済産業省がインターンシップを推進・支援していること、この10年間の間に急速にインターンシップの実施件数は増加していること、多様化を見せていることなどを明らかにした。

第3章ではインターンシップに関わる学生・大学・企業・行政の4者それぞれのインターンシップへの取り組み状況を眺め、意義や問題点について言及した。そこでは、4つ全ての主体がインターンシップの意義を認め、目的を持って参加していることが分かった。しかし、今日の日本のインターンシップ制度では、1～2週間程度のインターンシップが主流であるものの、学生・企業・大学の3者ともに3週間を超える期間を設定したほうが、実習を行う学生にとって効果が上がることを実感している状況を厚生労働省が行ったアンケート結果より明らかになった。インターンシップに関わる全ての主体が3週間以上の比較的長期にわたるインターンシップを支持しながら、実際には行われない実態の原因を企業の都合によるものと結論

付けた。企業にとって受入れやすい期間が1～2週間であり、その期間がそのまま実習期間として設定されている向きがあることを指摘した。そして、現在行われているインターンシップ制度の問題点として、1～2週間という期間ではインターンシップの本来目的であろう社員と同じ会社の基幹的な業務を体験するというより単に会社の雰囲気味わう、社員の働きぶりを見学することだけに否応なしにとどまっている現状を挙げた。その他インターンシップの多様化に伴い、単に企業のPR手段としての性質が強い例の出現や、報酬が支払われないことを問題点としてあげた。そしてこの章の最後に学生にとって効果の上がるインターンシップ長期化を実現する制度の整備の必要性を述べた。

第4章では現在行われているインターンシップ制度を分析した。イギリスやアメリカでも

大学進学率が上昇し、高等教育の大衆化が日本と同じように進んでいることを確認した上で、まずはイギリスで行われているコープ教育を紹介した。イギリスでは1年間という長期のインターンシップが実施されていること、インターンにも初任給の6～7割程度の報酬が支払われていることなど、日本の取り組みとの違いを見た。その次にインターンシップ発祥の地であるアメリカにおけるコープ教育を紹介した。イギリスにしても、アメリカにしても、高等教育の大衆化に伴い大学教育に対する社会の期待を専門教育重視から一般的な能力の育成重視としてとらえ、時代のニーズに応えたプログラムを実施していることが分かった。英米の事例を

踏まえ、効果が高いと判断したインターンシップの「長期化」「有償化」を、モデルを用いて分析した。そこでは学生にとってインターンシップは一種の投資財であるということを目指し、無償でインターンシップに行くことは機会費用を支払っていることを明らかにし、予算の制約があるためにインターンシップへ参加することを余儀なくされている実態を指摘し、また企業にとってもある程度経済的な負担があることを指摘した。そこで、痛みを分け合う制度のあり方として、インターンが一部の機会費用を自己負担にする報酬の与え方を提案した。また、長期にわたってインターンを受入れる企業に補助金を与えることを提案し、インターンとして行く学生・受入れる企業の両者にとって満足のいく制度のあり方を示した。

第5章では実際に政策提言を行った。私たちの提言は二点で、一つが大学内における座学によるキャリア教育の必修化である。二つ目が二年次の夏休みから6～8ヶ月に渡る長期インターンシップ制度を整備することである。インターンシップ事前・事後の研修を行い実習の効果の増大を期待できるカリキュラム作りのガイドライン作成、推進を行うことを提言した。実習期間中について、企業が学生に1ヶ月生活するのに必要な程度の金額を報酬として与えること、学生を受入れる企業に対し政府が企業の規模に応じた一定の補助金を支給する仕組みを作る。

このような4年間に渡る学内・学外・学内というサンドイッチ型のカリキュラムの実施により、就職後長きに渡って活躍できる人材の育成が可能となることが考えられる。

# 目次

---

## はじめに

## 第1章 問題意識

## 第2章 インターンシップの概要

- 第1節 インターンシップとは
- 第2節 インターンシップの概要

## 第3章 各主体の取り組み実態と意識

- 第1節 大学
- 第2節 企業
- 第3節 行政
- 第4節 学生
- 第5節 全体の取り組み現状と課題の整理

## 第4章 インターンシップの分析

- 第1節 世界の若年雇用問題の背景
- 第2節 イギリス・アメリカ・日本の比較
- 第3節 日本のキャリア教育の充実に向けて

## 第5章 政策提言

### 参考文献・データ出典

# はじめに

我々はまず、日本社会の構造の変化に伴う大学の社会的役割の変化に注目した。日本は18歳人口の50%以上が高等教育に進学する、いわゆる「大衆化」に入り、大学また学生をとりまく教育状況は大きく変わった。

それに伴い、現代の日本社会では企業が大学卒業者に対して期待する能力と実際の卒業者が有している能力の間に相互ニーズの十分な把握がなされないことによるミスマッチが拡大してきている。ここでの能力とは主に、専門知識などのスキルではなく、社会人基礎力などといわれる能力、つまり「当たり前のことを、当たり前に行える力」である。社会人基礎力とは、経済産業省よって「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」と定義されているものである。これは大きく3個に分類することができ、そこからさらに12個に分けることができる（図表0-1）。

〔図表0-1〕 社会人基礎力の能力要素

経済産業省 社会人基礎力の能力要素

分類	能力要素	内容
前に踏み出す力（アクション）	主体性	物事に進んで取り組む力 例) 支持を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例) 「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 例) いわれたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力（シンキング）	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例) 目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 例) 課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。
	創造力	新しい価値を生み出す力 例) 既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。
チームで働く力（チームワーク）	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 例) 自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝える。

傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例)相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例)自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例)チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例)状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力 例)ストレスを感じることがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて方の力を抜いて対応する。



分類	能力要素	内容
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力 例)支持を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 例)いわれたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例)目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。

図表 0-1 はその詳細を表わしたものだが、我々はこの社会人基礎力の中で「主体性」「実行力」「課題発見力」に注目し、これを仮に「当たり前のことを、当たり前でできる力」と名付けた。この理由等については第 1 章で説明するが、我々はこの「当たり前のことを、当たり前でできる力」についてを本論文の提言としたいので、その点を留意して見て欲しい。付け加えるようだが、海外にある「ジェネリック・スキル」、「ソフト・スキル」と呼ばれるものや、文部科学省が出している「学士力」と呼ばれるものも社会人基礎力とほとんど同じだが、それらが求めているものはどこも共通しているので、本論文は社会人基礎力に絞り、この中で我々が名付けた、「当たり前のことを、当たり前でできる力」について話を進めていくことにする。

そういった能力の育成は、キャリア教育という形で各大学で行われてきているが、大学間の認識の差が大きく、日本社会全体として大学生に対するキャリア教育に対する認識を共有できていない状況である。そこで我々は現在、大学や企業、行政は大学生に対するキャリア教育の考え方を共有し、連携して取り組んでいるのかという点に疑問を持った。

日本に少子高齢化社会が到来し、少なくなりつつある若者への教育のあり方の見直しが急がれ、様々な取り組みがなされてきた。ゆとり教育の採用、廃止が実施されたり、先の安倍内閣において「教育再生会議」が設置されるなど、教育に関する諸問題への解決策の検討、少子高齢化社会に対応するための教育政策の検討・実施が早急に求められている。

実際、小学校・中学校・高校においてもキャリア教育の推進が積極的に行われ、少子化に対する教育のあり方を模索する内閣・行政の必死さ、焦りが伺えるのではないかと思った。あの手この手といった印象を受ける。我々は、それらの対策は小中高生を対象にした

ものがほとんどであるという印象を受けた。もちろん幼少期から少年・青年期における教育の必要性は簡単な言葉では言い表せないほど重要なものであるということは理解しているし、実際に小中学校の時点で自分の向きや不向きを見極めることが、その後の高校入試や大学入試、社会に出てからの職業に通じている傾向を示すデータもある。諸外国と比較した際の日本の子供の学力の低下が指摘され、「応用力がない」「小中ではやはり3Rsだ」などの議論があるが、大学生を対象とした議論があまり表には出てこないように思う。それを受けて我々は、大学でのキャリア教育の代表的な取り組みであるインターンシップについて注目してみた。

我々のチーム4人のうち、2人がインターンシップに参加しており、残りの2人は参加していない。この2つの視点からインターンシップに参加した理由、また参加しなかった理由を考察したところ、現在の日本のインターンシップ制度はまだそれほど確立していないと感じた。日本以外の国では、日本よりもインターンシップ制度が定着しており、選考事例も多くあることから特にイギリスの例に着目して日本とイギリスを比較しながら話を進めていく。

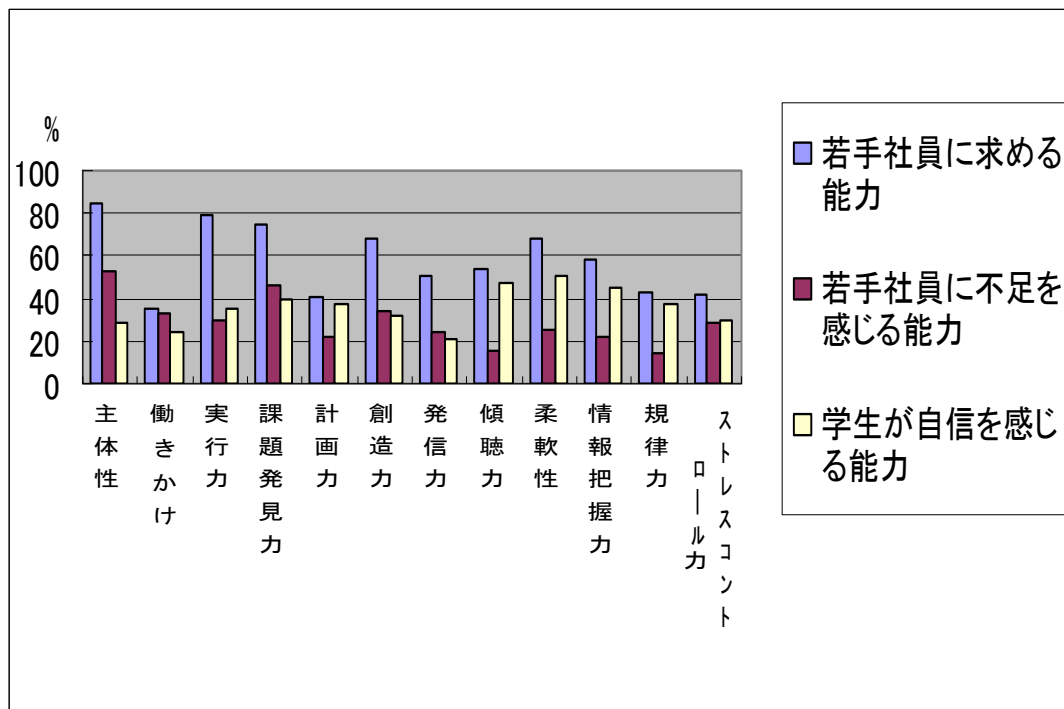
この論文では、インターンシップを主軸に置いて大学生の「社会人基礎力」、今日のインターンシップのあり方について考察し、新しい大学教育のあり方、キャリア教育の形を提言したい。その際、我々が考える理想のインターンシップとは、専門的技術の育成ではなく、「当たり前のことを、当たり前でできる力を長期の実践体験で身に着けるもの」と、定義づけた上で話を言及していくのでその点を留意していただきたい。



# 第1章 問題意識

現在の日本は、企業と学生の間で学生の能力に関する認識のズレが生じている。企業は学生に対して、資格などの専門知識に関してはエントリーシートなり面接なりでその能力を理解できて、実際に学生に自分の会社に来てもらうか、断るかを定めることができる訳だが、会社に入ってからはもちろんそれだけではやっていけない。そこには、社会人基礎力などといわれる能力、つまり我々が考えるところの「当たり前のことを、当たり前でできる力」が必要になってくる。ここで下の図1-1を見て欲しい。

〔図表1-1〕 企業が求める人材像（求める能力、学力に不足を感じる能力）と学生が自信を感じる能力



経済産業省「社会人基礎力に関する緊急調査」2006より作成

ここでは企業が求める人材像（求める能力と、若者に不足を感じる能力）と、学生が自信を持っている能力を表したものだが、ここで特に企業と学生の間で学生の能力に関する認識のズレが生じているのは「主体性」「実行力」「課題発見力」である。特に「主体性」は両者の差がきわめて大きい。さらに、企業が学生に不足している最も強く感じる能力である。「実行力」も企業が不足を感じている能力としては普通であるが、企業が求める度合いは「主体性」について高い。一方、「課題発見力」は企業が求める度合いが強く、学生に

対して不足と感じる割合も「主体性」について高い（経済産業省.2006.4.18「社会人基礎力に関する緊急調査」）。この企業側と学生側のミスマッチは近年、とても注目を集めている。今後も更にこの傾向が広がるであろうと言われている中、何らかの対策が必要なことは明らかで、このままでは企業は新入社員に本来、上記のような大学で学んでおかなければならないことから教えなければならず、そこからのスタートでは誰にもメリットがない。だからこそ我々は社会人基礎力の中でも最重要ともいえる「当たり前のことを、当たり前に行える力」を在学中に身につける必要があると感じたのだ。

もちろん大学は企業に入るための勉強をするところではない。大学教育の目的は、広範にわたる知識の獲得と諸分野の専門的な教育研究を行うことで、拡大・深化した知見と柔軟な思考力を備えた知識人を育成することである。しかし実際には、数年前話題になった『分数が出来ない大学生』（1999年 岡部恒治、戸瀬信之、西村和雄編）など大学生の学力低下を危惧する研究や声も多く、国を挙げての大学生向け教育プロジェクトも多くない。

少子高齢化が進み、いわゆる『大学全入時代』の到来がいよいよ現実のものとなりつつある昨今の日本において、バブル期でさえおよそ25%前後だった大学への進学率は、平成19年には51.2%にまで上がった。高等教育を受けようとする高校生の増加は、個々が高いスキルを身につけ、高い人口減少に伴う労働力不足を解消する可能性を示唆できるという点で歓迎すべきものなのかもしれない。高校までのある程度画一的であった学びの場から、それぞれの興味や関心に合った学部や学科に入り、その中でさらに自分の興味のある分野について体系的に理解を深め、高度で専門的な知識を持ち、社会に出て活躍するはずである。

では何らの問題もないのか？順調な大学進学率の上昇と共に、順調に高度な技能や知識を持った学生の比率も増加を続けているのであろうか？どうも問題ない、順調だとは言いが切れないのではないかとというのが我々の見解であった。特に目的もなく、何となく大学に来てみて、淡々と日々を過ごし、タバコ・酒・ギャンブルを覚え、普段はアルバイトと遊びを繰り返し、単位を取るためだけの勉強に始終し、卒業をしていく学生が少なからずいる。入学時よりも卒業する時の方が基礎学力が低下しているとの指摘もあるほどだ。

そこで、今日の大学教育のあり方を見直し、企業、大学、学生が一体となって学べるシステム作りの必要性を感じた。学生が在学中に「当たり前のことを、当たり前に行える力」をしっかりと身につけて企業と学生の認識のズレ、ミスマッチをなくし、学校から職場への円滑な移動を図ることでより良い社会経済になることを期待したい。それではこれから、我々が提言として用いるキャリア教育の代表的な取り組みである、インターンシップについて見ていくことにしよう。

## 第2章 インターンシップの概要

---

### 第1節 インターンシップとは

現在国際化や情報化の進展など、日本社会の変化が顕著に見られる。その変化に伴って、企業内での雇用慣行を取り巻く環境も変わってきている。こうした状況の中、人材育成の核となる大学等では、産業界のニーズに応える人材育成の観点も踏まえ、創造的、自主的な人材の育成を目指して教育機能の強化や変化に努めているが、その一環である産学連携による人材育成の取り組みの1つとしてインターンシップがあげられる。

インターンシップとは「学生が在学中に一定期間、企業等の中で研修生として働き、自分の将来のキャリアに関連のある就業体験を行う」というものである。その役割としては学生の企業や業界への理解を促進させ、企業と学生のミスマッチを防ぐという意味でも重要であり、学生はより適性のある職業を選択することが可能になり、学校から職場への円滑な移動を図ることができる。

今回我々が考える、理想のインターンシップは、専門的技術の育成ではなく、「当たり前のことを、当たり前のできる力を長期の実践体験で身に着けるもの」と、定義づけた上で言及していく。

### 第2節 インターンシップの現状

ここでは前半で京都産業大学のインターンシップの取り組み事例を取り上げ、後半部分でその実例を社会の現状と照らし合わせ、一般化していく。ここで京都産業大学を取り上げる理由としては実際に我々が在籍している大学であるため、京都産業大学の例を見る方がわかりやすいこと、また京都産業大学が他大学と比較しても進んだ取り組みを行っていると考えられるためである。京都産業大学のキャリア教育を扱う部署であるキャリア教育研究開発センターの2006年度インターンシップ実施報告書によると応募者合計は335名で、許可者が174名である。人気のある企業で、応募者が重複した場合については、キャリア教育センターが選考し、インターンとして企業に行く学生を決定する。受け入れ企業数は約150社であり、学生を複数受け入れる企業もある。受け入れ期間は原則10日間以上で、あとは学生と企業との話し合いで期間設定が決まる。京都産業大学が実施する海外インターンシップでは、給料が発生するケース、学校が奨学金という形で費用を援助するケースもあるが、日本では無償で行われていることが多い。お金が出るのは昼食代や交通費程度のものである。インターンシップが無償である理由については、京都産業大学キャ

リア教育研究開発センターでは「インターンシップは働くために行くのではなく就労体験をするために行くのであり、企業の方も学生が多くのことを学べるように尽力して下さっているので体験させていただいているのだから無償であるのが当然だ」という意見があった。もちろんこれは短期のインターンシップであるため可能なことで、長期のものについては有償で行っている企業も存在するが日本では、まだそのような企業は多くない。現在、インターンシップの運営母体となる組織は複数存在する。ここでは 2 つの例を紹介する。

以下のような体制でインターンシップを運営している。

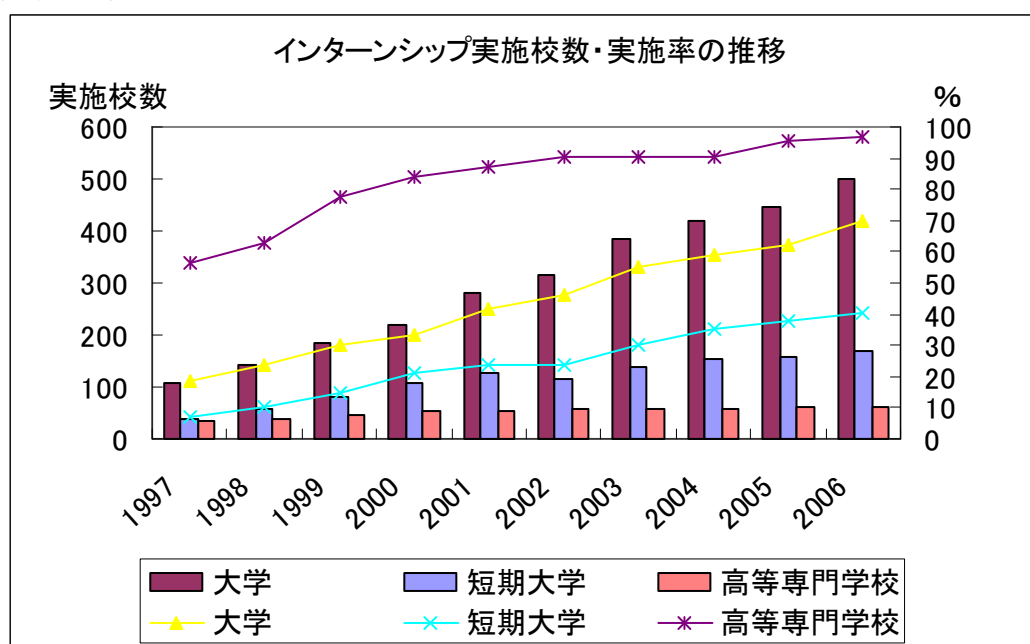
1、文部科学省の『「実践的総合キャリア教育」推進プログラム』では、キャリア教育についての優れた取り組みへの支援や他校への情報公開によるキャリア教育の普及などを推進する政策を立てている。

2、経済産業省の「インターンシップ・プログラム推進支援事業」では、大学等から学生を受け入れ、新事業創出に有用な知識等を習得させるモデル的なインターンシップ・プログラムを実施する事業者に対して、プログラムの実施に必要な経費の一部を補助するための措置を 1999 年度から実施している。

この様に若者の能力向上のための政策は存在するが、1つ言えることは文部科学省にしても経済産業省にしても、「学士力」「社会人基礎力」など呼び名は違えど求めている追求すべき人物像は同じである。さまざまな立場でいろいろなことを考案しているが、我々は、『当たり前前を当たり前前にできる人物を育てること。』を目標に政策を考える。第 2 章からはこのインターンシップの実態について詳しく見ていくことにする。

では日本全体でのインターンシップ導入状況はどのようになっているか。文部科学省「大学におけるインターンシップ実施状況調査（承認統計）」によれば、2003 年度インターンシップ実施大学数は全大学数 702 校に対して 384 校、2005 年度には 726 校に対して 447 校、実施率 62.5%と実施校数の推移は図表(2-1、2)を見てもあきらかに上昇し、大学の校数増加率よりもインターンシップの実施校数の増加率は増加している。このデータから 1997 年～2006 年のうちにインターンシップが急速に普及してきていることがわかる。

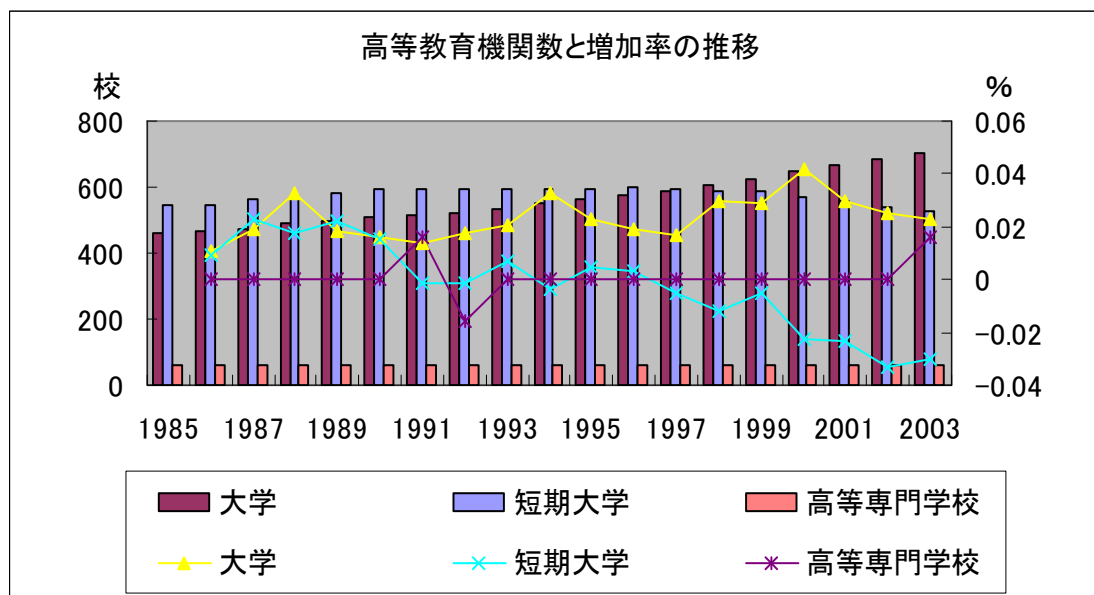
〔図表 2-1〕



文部科学省「大学におけるインターンシップ実施状況調査（承認統計）」

(注) 実施率=インターンシップ実施校数/当該教育機関数

〔図表 2-2〕



文部科学省「学校基本調査報告書」「文部科学統計要覧」

(注) (1) 学校数には、分校(分園)も1校として含まれている。

インターンシップの形態としては大まかに2つあり、まず1つ目は、インターンシップに関わる組織や人々は以下の4つのグループに分けることができるものである。

1、大学2、企業3、学生4、行政。これは、大学を主体として運営されるインターンシップである。

次に、企業のホームページや就職活動サイトなどを通して参加するインターネットなどを介した企業と学生との二者間で行われるインターンシップである。

我々は、大学が主体となって学生を育成することについて着目し、大学を介しての政策を考案しているのでここでは前者のインターンシップについて述べる。

# 第3章 4 主体別に見たインターンシップの評価

## 第1節 大学

文部科学省によれば、平成15年度インターンシップ実施大学数は全大学数702校に対して384校、実施率は55%であったが、17年度には726校に対して447校、実施率62.5%と実施校数、実施率ともに年々確実に上昇してきており、大学側のインターンシップ実施に対する積極性が増してきている事が分かる。実際、キャリア教育センターの方がコンソーシアム京都へ二年間キャリア教育について勉強され、二年間かけて大学でのインターンシップのあり方について検討していたという話も聞いた。結果、現在のインターンシップの基本となる資料を作成した。就労体験をするには当然、受け入れ先が存在しなければならない。そこで、企業側は大学生が社内に入ってくるとどのようなメリットがもたらされるのかについてプレゼンできるように準備されている。大学側から企業に対して提示するメリットの例を一つ挙げる。企業に学生が入ってくるためには、学生が働くための環境を整えなければならない。これは、新卒社員にも影響を与える。新卒の社員と学生にはほとんど年齢の差はない。当然、働く中での不満や問題点も似ていると仮定できるので、学生の労働環境を整えることで新卒社員の働きやすい環境をも作ることができるのだ。働きやすい環境作りがうまくいけばおのずと社内の雰囲気も良くなり、ジェネレーションギャップなるものも少しは解消される手助けになるだろう。このようなことが大学側が企業に提示できるメリットの一つである。このことから分かるように大学側も色々と努力はしているが、未だ、大学側の真意を理解してくれていない企業も存在する。この真意を相手に伝えること、これこそが大学側の課題であると考えられる。

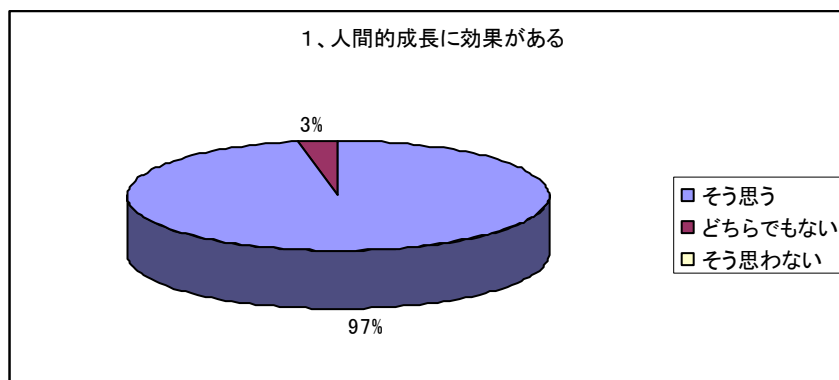
送り出し側である大学等中間機関のメリットとしては、コンソーシアム京都の図表(2-3、4、5、)を見ると大学へのアンケート結果からインターンシップにより、学生が社会に出て人間関係や責任感などを学ぶ人間的成長、就職への意欲や考え方がいっそう深いものになることで就職指導をしやすくなる。そして、社会経験を通じて感じた自分に足りない能力など、日頃の学生生活を振り返り、学習意欲の向上へと繋がる。ということが多くの同意を得ていることがわかる。

デメリットとしては、インターンシップに参加する学生の精神的なフォローをするための人材や学生がインターンシップに参加するまでの期間にキャリア教育(社会人マナーや挨拶の仕方など)を教える人材の確保、多くの企業に精通した人材を大学の教員以外での準備をする必要がある。現在では、人材育成の企業へのアウトソーシングをしている。そして単年完結のカリキュラムにとどまった場合や、科目間・教員間・大学内部の組織間の

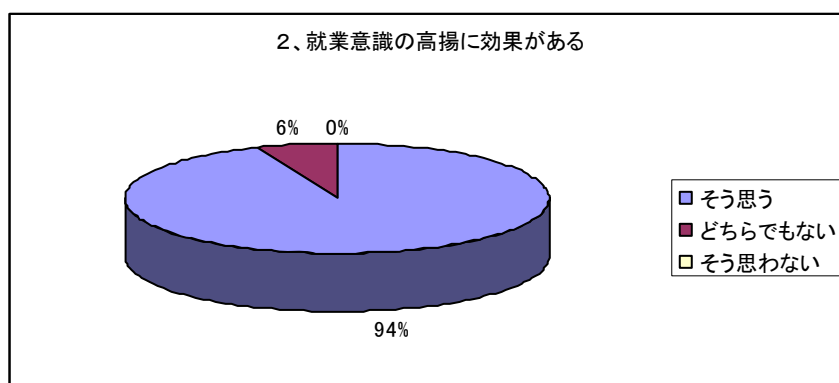
連携が十分に行われていないケースも多く見られ、大学内での連携、大学外との情報の共有に基づくキャリア教育プログラムの実施が今後の課題として挙げられる。

コンソーシアム京都 加盟大学向けアンケート（回答数 31）

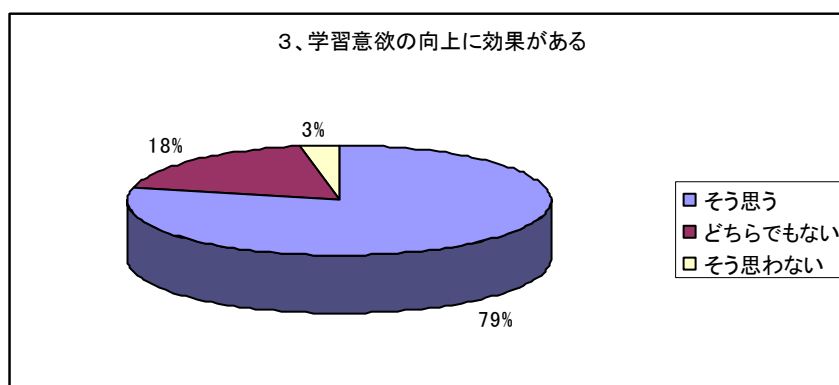
〔図表(2-3)〕



〔図表(2-4)〕



〔図表(2-5)〕



## 第2節 企業

### ① 支援・協力に対する意識

キャリア教育において学校への人材派遣やインターンシップの受け入れ先である企業については大阪商工会議所人材育成委員会大阪キャリア教育支援ステーションが商工会議所会員企業4595社（従業員数50人以上）に対して行ったアンケートによると『社会人講師派遣や職場体験・インターンシップの受入などを通じてキャリア教育を支援することは必要か。』との質問に対しては「大変必要である（22.7%）」

「どちらかといえば必要である（55.8%）」の双方を合わせると78.5%の企業がキャリア教育への産業界の支援が必要であると答えている。

必要であると答えた理由については「人材育成のために企業・産業界も支援・協力すべきである（74.0%）」、「学校との連携を通して、地元・地域への社会貢献ができる（48.8%）」という産業界全体への貢献・地域貢献など長期的視野に基づく理由の割合が多くを占め、「インターン等が自社の若年者雇用につながる（22.6%）」、「支援活動によって企業イメージ・企業価値が向上する（22.1%）」など取り組む企業側の直接的・短期的メリットに関する理由の割合と比較すると、その高さがはっきりと分かる。

一方、キャリア教育への産業界の支援について「必要ない」と答えた企業（13.3%）の理由としては「キャリア教育の効果が不明である（52.0%）」というキャリア教育の特徴である長期的効果の確認・評価の困難さを理由として挙げる企業の割合が最も多く、「教育は学校がすることである（44.0%）」、「教育は親がすることである（42.7%）」というその企業のキャリア教育に対する基本的な認識・理解不足からくる理由を挙げる企業もあり、キャリア教育を実施する中で不可欠な企業側の理解を得ることも今後の重要な課題であると言える。

### ② キャリア教育への取り組み状況

キャリア教育への支援が必要であると回答した企業において、キャリア教育の具体的な取り組みの実施状況については「現在取り組んでいる（あるいはいままでに取り組んだことがある）37.3%」、「現在取り組んでいないが、今後取り組みたい（あるいは検討したい）28.2%」という結果が出ており、キャリア教育への何らかの取り組みを行う意欲のある企業は6割強存在することが分かる。また現在は行っていない企業においても今後取り組みを検討している企業が28.2%存在することから、それらの企業が今後受け入れる体制を整えることによって受け入れ企業数の増加、増加による社会的理解インターンシップ制度の発展が見込める。

しかし、支援が必要であると回答した企業においても「現在も行っていないし、今後も行わない予定がない」が32.9%と3社に1社という割合で存在しており、その理由としては「教育にあたる人材がない」が55.3%と最も多く、「受け入れる方法や段取りが分からない（31.4%）」と支援・協力に対する理解があるにも関わらず環境的要因から実施できないという状況がみられる。

### ③ 企業の求める人材

そして、2006年厚生労働省の「平成17年度企業における若年雇用実態調査結果」によると企業が若年正社員に望むこと・身につけてほしい能力としては「職業意欲・勤労意欲（49.0%）」、「チャレンジ精神・向上心（40.4%）」、「マナー・社会常識・一般教養（39.4%）」など企業に限らず社会全体として必要となる社会人としての基本的な能力が主に挙げられており「専門知識や技能（19.4%）」、「企画・立案力（6.8%）」などのいわゆる即戦力に結びつく能力への要望は少ない結果となっている。



## 第3節 学生

そして、キャリア教育を実際に受ける学生側の実態をベネッセの調査による「大学における学習状況や大学生活の実態」から見る事ができる。この調査の中で 86.6%の学生が大学への進学理由に「将来の仕事に役立つ勉強がしたいから」を挙げており、「すぐに社会に出るのが不安だから」という理由も同様に 56%の学生があげており、将来、社会人として働くためのスキルを身につけたいと思っている大学生が多いことが分かる。

しかし、一方で実際の進路支援の体制についての満足度で見ると「就職支援プログラム」については「とても満足している」「まあ満足している」合わせて 36.3%となっており、「進路・就職相談（カウンセリング）」についても同様に 35%と共に高い数字とは言えない。

学生のメリットとしてわかりやすく数値例で表されていたものは、「厚生労働省委託インターンシップ推進支援センター 東京経営者協会平成 18 年 3 月」で、数値が高くなっていったものは 2 つあり、一つ目は実際の職場がどのようなところなのか知ることができたという回答が (80.9%) あった。そして二つ目に、就職活動に前向き・積極的になったという意見が (53.6%) ある。その他、就職活動へのスムーズな移行や必要な能力について実習の中で自分に必要な能力は何かということを考察し、自己の成長へのキッカケとすることができるといようなことが挙げられる。

学生側は、同世代間とは感覚の違う異世代間との交流をするための最低限のマナーを習得する必要がある。そして、最も注意すべき事項は、ハウレンソウ（報告・連絡・相談）の三つを必ず厳守しなければならないことである。このような社会で働くために必要な能力を知ることができること得ることができる。

デメリットとしては、本来であればアルバイトで稼ぐことができているはずの収入がなくなることや、一定の期間、自分のフリーな時間がある程度制限されることが考えられる。

## 第4節 行政

最後に政府が現在行っている取り組みとして、我々が注目したのは文部科学省高等教育局学生支援課が行っている『国公立大学を通じた大学教育支援』のプログラムの一つに位置づけられている『現代的課題に対応できる人材養成と大学の多様な機能の展開』の中の『新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム（学生支援 GP）』である。これは、大学入学から卒業までを通じて学生の人間力を高める人間性豊かな社会人を育成するために学生の視点に立った独自のプログラムの選定、社会への発信、財政支援を行っている。19 年度予算で 16 億円を組み、選定件数は約 60 件を予定している。しかし、これは有償インターンシップのためではない。②大学へは、文部科学省の『「実践的総合キャリア教育」推進プログラム』があり、キャリア教育についての優れた取り組みへの支援や多幸への情報公開によるキャリア教育の普及を目指した支援体系を整えられようとしている。

さらに文部科学省高等教育専門教育課による『「実践的総合キャリア教育」推進プログラム』の中では大学生に対する総合的なキャリア教育への支援をおこなっており、現在、各大学にみられる科目間の関連性の薄さなどに対して、大学が組織的に機能することで、より体系的で効果的なキャリア教育の実施促進に力を入れている。

現時点では個々の大学の取り組みに任せており、政府は優れたプログラムを行っている大学への資金援助や、各大学の実施情報を他大学などに公表することによりその波及効果を期待するにとどまっているのが現状であり、今後は大学の特色を活かした取り組みと並

行してキャリア教育に消極的な大学、企業の参加を呼び込む制度の構築も進めていく必要がある。ここまで各側の現状とメリット、デメリットについて述べてきた。第3章ではこれらの状況を踏まえて、分析を進めていく。

## 第5節 日本のインターンシップの実態

ここでは日本におけるインターンシップ実施の実態について触れていく。学生はなぜインターンシップに参加するのか、企業はなぜインターンシップを企画・開催するのか、現行制度での課題や問題点などについて言及していく。

### インターンシップに参加する目的

厚生労働省が平成17年3月に発表した「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書」によると、学生は「働くことがどういうものか体験したい」「就職活動に役立ちそう」などの理由によりインターンシップに参加している様子が分かる。単位目的での参加は少数派である。

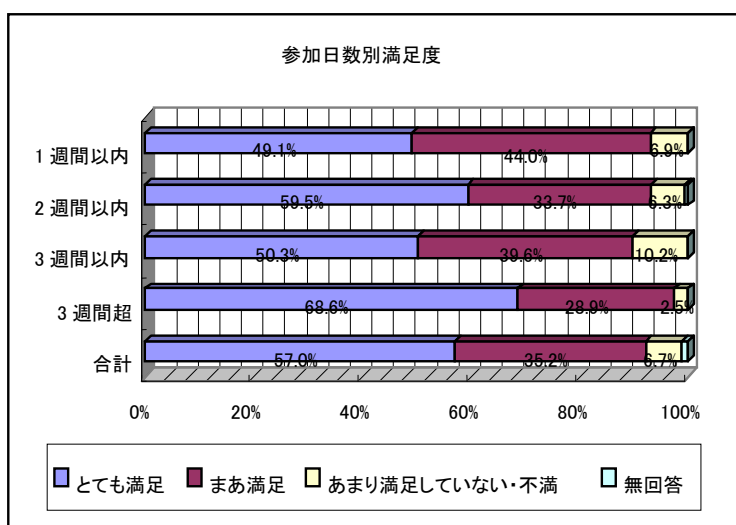
### インターンシップを開催する目的

企業はどうしてインターンシップを開催し、学生を受入れているのであろうか。主な目的は「学生の就業意識の向上」や「大学や学生に自社の認知度を高める」といったことが挙げられる。その他、「社会的貢献のため」などもあり、企業としては少なからず自社のイメージアップやPRのためにインターンシップを開催している向きがある。

### インターンシップ期間の長さ

先にも少し触れたように、現行のインターンシップは1～2週間の期間のものが主流である。しかしながら、興味深いデータがある。下の図は厚生労働省が平成17年3月に発表した「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書」であるが、インターンシップに参加した学生の満足度を参加日数別に見てみると次のようになる。(図表3-5-1)

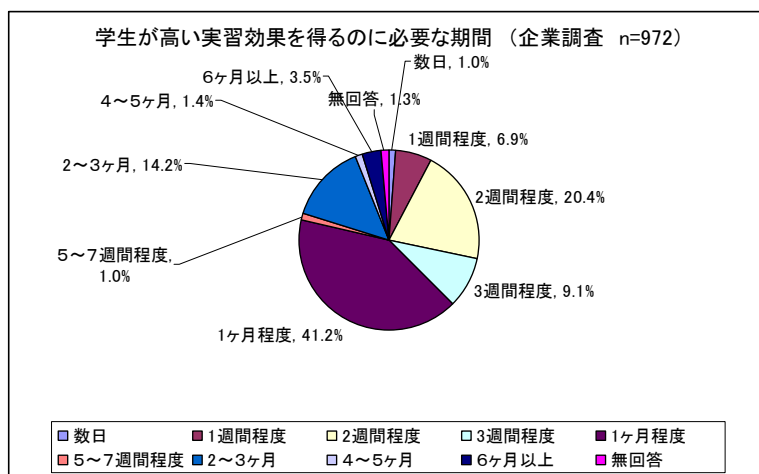
[図表 3-5-1]



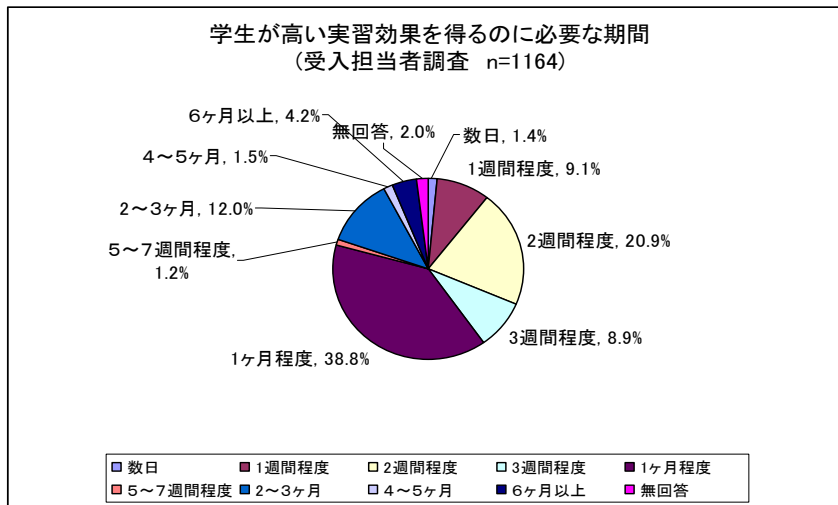
厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書」より作成

図表 3-5-1 を見てみると、全体的にインターンシップに参加することには一定満足をして  
いることがうかがえる。が、「とても満足」と答えたのは3週間を超えるインターンシップ  
を経験した学生が圧倒的に高い。これは1週間以内という極めて短いインターンシップで  
は、実際に社員と同じ基幹業務、実務を体験するというより、その企業の見学にとどまる  
ことに始終することを余儀なくされ、当初の「働くことがどういうものか体験したい」と  
いう目標を達成できない、あるいはその半ばで期間が終了してしまうことが考えられる。  
実際、学生・企業・学校の三者とも3週間を超える実習期間が望ましいとする向きがある。  
とりわけ企業や大学は、どちらも3週間を超える期間を学生が高い実習効果を得られる期  
間としてアンケートに答えた（図表 3-5-2、3-5-3、3-5-4、3-5-5）

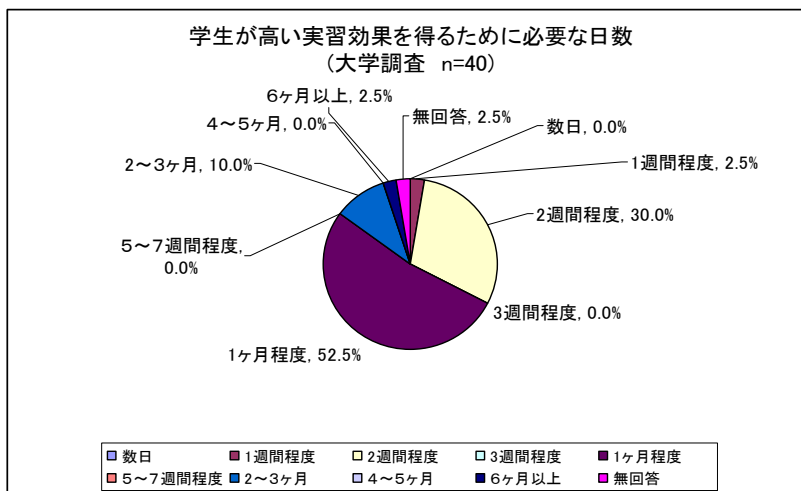
〔図表 3-5-2〕



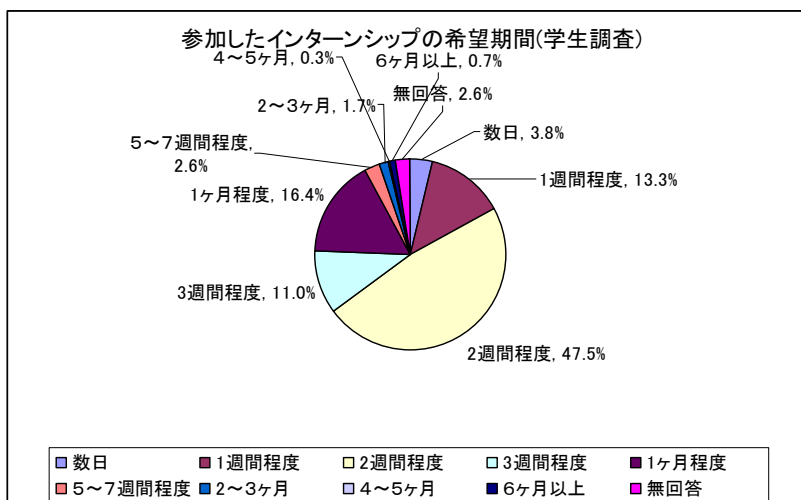
〔図表 3-5-3〕



〔図表 3-5-4〕



〔図表 3-5-5〕

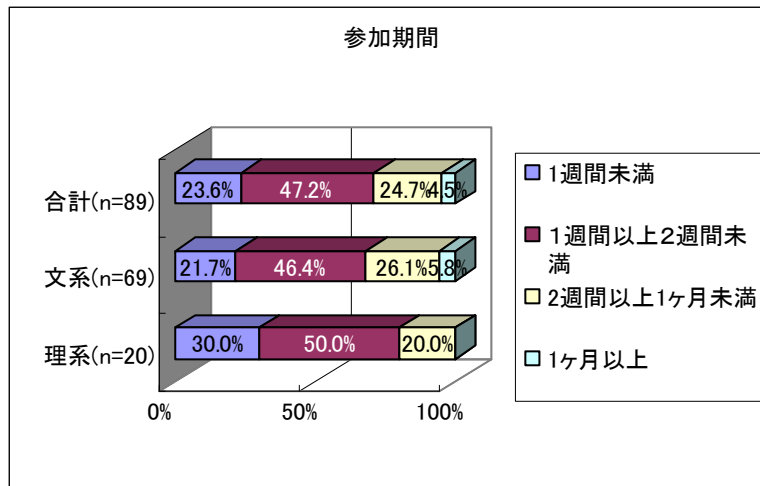


厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書」より作成

ではなぜ、長期インターンシップは普及しないのか。

これまで、大学生がインターンシップに参加したときに一定の満足を得られること、期間が長くなればより満足度が上がることを見てきた。また、企業も大学も学生も、インターンシップ効果を十分なものにするためには3週間以上の期間を必要としていることが分かった。それでも先に見たように、大学生が参加するインターンシップは、インターンシップ推進支援センターが行った「インターンシップに関する学生の意識調査」によると、1～2週間という期間がおおよそ7割を占める。3週間以上の実習期間のほうが、より効果を実感できるにもかかわらず、なぜ3週間以上のインターンシップは普及しないのだろうか(図表 3-5-6)。

〔図表 3-5-6〕

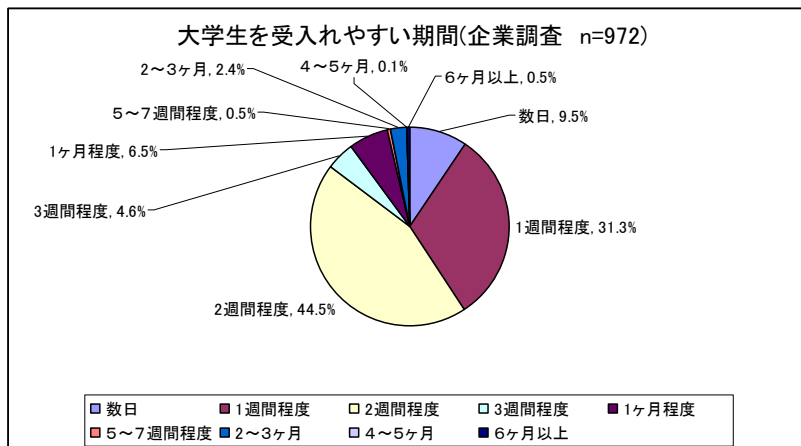


厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書」より作成

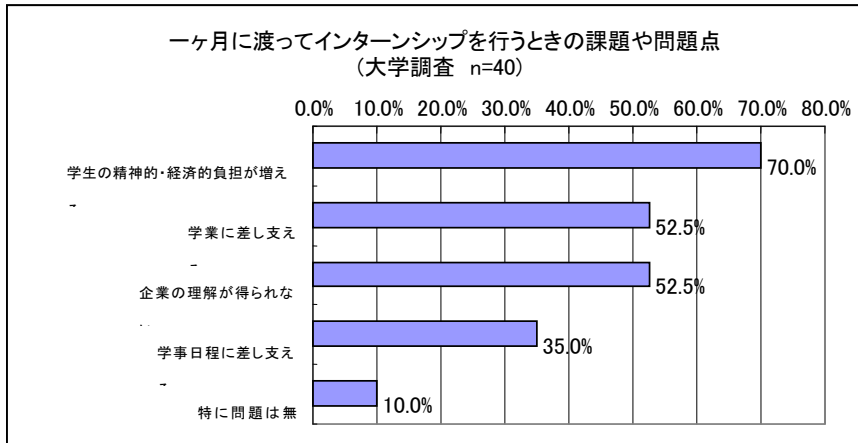
企業・学校が受け入れやすい期間が、インターンシップ実施期間として設定されている

企業・大学・学生ともにインターンシップ長期化の有効性を実感しながら受け入れ期間が制限されていることが示唆できた。その原因を示すデータを紹介する。厚生労働省が2005年3月に発表した「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書」の調査による、企業にとって大学生を受け入れやすい期間を示したものである(図表 3-5-7)。これを見ると、アンケートに答えた企業の85.3%が学生を受入れやすい期間を1～2週間としている。それぞれの企業が抱える事情は様々であるが、1ヶ月に渡ってインターンを受入れる際の懸念の一例を〔図表 5-5-8〕で紹介する。

〔図表 3-5-7〕



〔図表 3-5-8〕

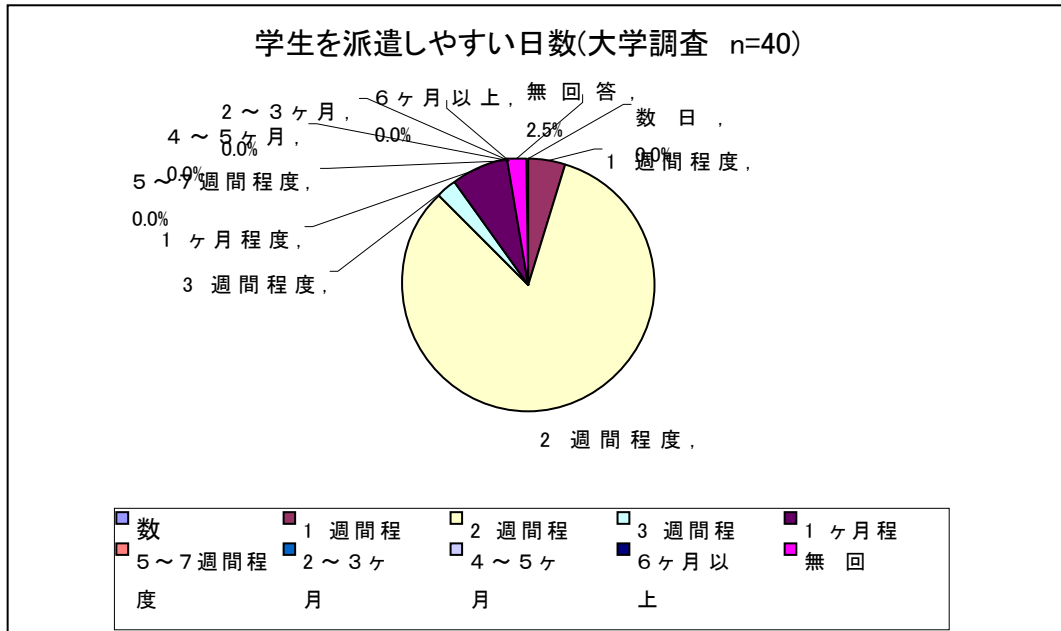


厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書」より作成

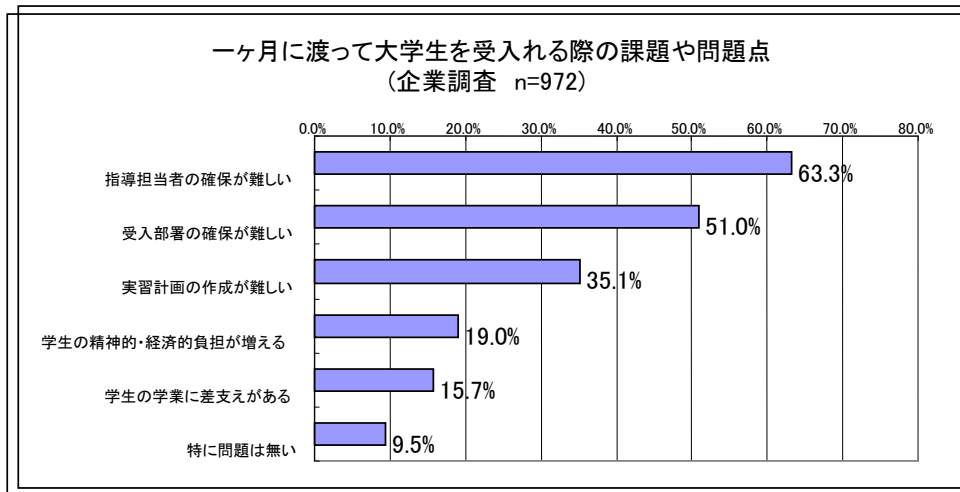
これらの図を見ると、「特に問題は無い」と答えた企業はわずか 9.5%にとどまり、残りの 9 割は何らかの懸念を示している。代表的なものは指導担当者の確保が難しい・実習計画の作成が難しいといった企業の体系的な面での問題が挙げられている。また、「学生の学業に差支えがある」、「学生の精神的・経済的負担が増える」との学生を気遣う意見も聞かれた。実質は企業の受入体制の不備やコスト面での問題が、受入れる企業にとってインターンシップ長期化へ向けての足かせとなっており、結果的に企業が受入れやすいと考える 1～2 週間がインターンシップの期間として設定されているのだ。

また、大学が考える学生をインターンとして派遣しやすい日数は 2 週間までが 87.5%を占める (図表 5-5-9)。これはほぼ、企業が受入れやすいと答えた日数に呼応している。大学側もまた、一ヶ月に渡り学生をインターンとして派遣することに 9 割が懸念を示している (図表 5-5-10) 大学側はやはり「学生の精神的・経済的負担が増える」・「学業に差支えが出る」との学生を気遣っての声上位 2 つを占める。しかし、私が注目したのは、「企業の理解が得られない(52.5%)」という点だ。大学としては、派遣先の企業の都合を相当程度気遣い、派遣の期間を設定していることが考えられる。派遣先である企業の都合に合わせた 1～2 週間が大学の学生を派遣しやすい期間になり、効果的であるはずの 3 週間以上の派遣につながらない現状が考えられる。

〔図表 5-5-9〕



〔図表 5-5-10〕



厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書」より作成

現行のインターンシップ制度の課題

ここまで日本における現行のインターンシップ制度の実態について、学生・学校・企業という3者の動きを見てきた。ここでは現行制度の課題を挙げていく。

まず1つ目に、私が指摘したいのは、今日代表的な1～2週間という期間のインターンシップ制度ではこの制度の本来の趣旨であろう社員と同じ基幹的な業務を体験し、職業観の形成に至るのが困難であろうということだ。そして、その期間の短さは企業の実習期間にとどめられている。また、大学は受入側である企業に歩調を合わせるきらいがあり、結果的に実習の効果を高めるはずの3週間以上のインターンシップがあまり行われていないということだ。また、最近では“1 day インターンシップ”なども存在し、学生の能力向

上を目指すと言うよりも自社のPR活動としての色合いが強いものも増えてきている。これでは学生の成長を促すというよりも、企業にとってのメリットが中心となってしまう。

2つ目は、現行の制度において、インターンに対して報酬が支払われないケースが多いということである。学生としては、報酬が支払われないのであれば3週間、半年、1年といった長期のインターンシップに参加することは困難になる。2週間程度であればと無償でも参加するのであろうが、繰り返しになるがこれではインターンシップの効果を高めることが出来ないのだ。

#### インターンシップ制度の整備が必要

ここでは、現行制度における日本のインターンシップ制度の実態を眺めてきた。今後、インターンシップをより充実させようとするならば、受入れる企業側の体制を整備する必要性がある。また、出たり出なかつたりするインターンシップの報酬について、ある程度支払う方向で制度を整備することがインターンシップの長期化を可能にし、学生にとっての実習による効果をあげることが出来るものと期待できる。インターンシップ参加学生に対する報酬の有無については次章第3節で述べる。



## 第4章 インターンシップの分析

ここではまず第1節で世界の若年雇用問題の背景について簡単に述べ、第2節で、前章までで述べた日本のインターンシップ制度の効果と課題とイギリス・アメリカで実施されている制度の効果と課題を比較し、それぞれの効果の活用と課題の解決方法を検討する。これに基づき、我々の政策を実行することによってインターンシップ制度の効果の活用と課題の解決がどの程度なされるのかという分析を行う。

我々がアメリカとイギリスの例をここで扱うことにした理由は、まずアメリカはインターンシップ発祥の地としてインターンシップの原点と理念を確認できること、さらにアメリカはインターンシップの取り組みが行われて約100年、イギリスについてもその歴史は約30年と両国共にインターンシップ制度に関して長い歴史を持っており、この制度が社会に定着していること、さらに学生・企業・大学の3主体のそれぞれの役割と利点についての理解が進んでいることなどが挙げられる。

両国では日本に先駆けて若年雇用の問題が発生し、その対策の1つとして大学・企業が協力して学生の能力を育成するCOOP教育、プレイスメント制度、主にインターンシップ実施に関する制度が整備されていた。我々はそれによる社会的効果を確認し、現在の日本の若年雇用問題への対策の1つとして、その利点と課題を踏まえた上で応用することが可能であると判断した。

第4節では第2節、第3節で挙げた3国のケースの利点と課題について比較検証し、将来の日本のキャリア教育の充実に向けて今後活用できる利点と解決すべき課題をそれぞれ明らかにし、次章の「政策提言」への布石とする。

### 第1節 世界の若年雇用問題の背景

現在、国際的にも大学生への就労支援の実施が進んでいる。日本に限らず、欧米諸国においても18歳人口の高等教育進学率が15%までの「エリート」時代から進学率50%以上の「ユニバーサル」時代が到来している。(エリート、ユニバーサルの定義についてはマーチン・トロウ「高等教育の発展段階説」より)

日本を始めとした先進各国では大学の「ユニバーサル」化に伴い、学生の能力の質の低下が懸念され、またグローバル化の進展で社会の多様化が進み、専門分野のみで活用できる知識の育成だけでなく、多様な分野で活用できる普遍的・一般的技能の育成に対しても関心が高まっている。

### 第2節 イギリス・アメリカと日本のケースの比較

(イギリスと日本)

イギリスのインターンシップ・大学実務授業が「ワークプレイスメント制度」と呼ばれる制度の下に実施されている。

約 30 年の歴史があるこの制度は 1970 年代から始まり、大学などの教育機関と企業が連携して学生の能力育成に取り組んでいく制度として社会的に定着している。ワークプレイスメント制度は 1 年次から 2 年次まで 2 年間大学で学び、3 年次で 1 年間インターンシップに参加し、4 年次に再度大学に戻り 1 年間学ぶという仕組みである。(産業研究所プロジェクト『「大学インターンシップ制度の国際比較研究」概要研究』、京都産業大学キャリア教育開発センター&同大学経済学部田中寧「イギリスのコープ教育の現状」)

この制度の利点は主に次の 5 つが挙げられる。

① 1 年間という長期であること。

学生が継続的に実社会での経験を積むことによって、短期実施よりも、より社会の実態を把握でき、その経験を大学へ戻った後の授業選択に活かせる。

② 企業と大学、学生のそれぞれのメリットが明確に示されていること。

企業のメリットについては主に「企業外部の新鮮な考えの導入」、「将来の人材の能力の把握・獲得」、「学生の教育担当者のスキル伝達能力の向上」、「コストの低い労働力の獲得」である。最後の「コストの低い労働力」に関しては学生は実習生であって労働力ではないとの意見もあるが、イギリスでは主にインターンシップ実施期間は長期であるため、学生は簡単な初期業務であれば十分報酬を払う価値がある労働力としてのノウハウを吸収できると考えている。

大学のメリットは主に「学生の学習意欲の向上」「入学希望者や社会への大学の PR」「企業とのパイプの構築」である。

学生のメリットは主に「実社会の実態の把握」「自己の適性・能力・興味の把握」である。

③ 参加学生へ報酬が支払われること (一般的に大卒賃金の 60~70%)。

インターンシップ参加による学生の経済的負担の軽減。インターンシップに参加することで、アルバイトができなことが理由で参加できない学生の参加を可能にする。

④ 卒業証明書にインターンシップ参加について記載されること。

企業の採用の際の目安となる。企業への就職活動での学生のアピールポイントになる。

⑤ 制度実施・サポートの専門機関、担当者が存在すること。

学生と企業の双方のミスマッチによる相談を行うことで、より双方にとって快適な環境でインターンシップを実施できる。

などが挙げられる。

日本では、1997 年に文部省、通商産業省、労働省 (いずれも旧) の 3 省が連名で発表した「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」から約 10 年経ち、政府による大学でのインターンシップ支援事業も見られるようになったが、先進的な取り組みを行っている大学や団体を政府が推進モデルとして支援・活動内容を公開するという限定的な取り組みにとどまっているため、インターンシップ制度の意義や内容、目的に対する認識が社会的に共有できていない。

また日本のインターンシップでは企業のインターンシップ学生の主な受け入れ理由が「学生の就業意識向上」「社会的貢献」など企業側が学生を受け入れることによる明確なメリットを十分に認識できていない。

企業がインターンシップを受け入れる意義を理解していない現状ではインターンシップ実施期間の長期化は企業の負担が増すだけにとらえられ、社会的には普及しない。

(アメリカと日本)

インターンシップは 1906 年にアメリカ、シンシナティ大学学長ハーマン・シュナイダーによって「どの職業にも、講義ではなく、実際の仕事場でしか学べないものがある。実務を経験することによって培われた判断が理論を補う。」という理念が提唱された。

アメリカのキャリア教育（COOP 教育）はその 100 年の歴史の中で、イギリスと同様にインターンシップを行う際に必要不可欠となる実施企業・大学・政府・学生それぞれの役割と利点の理解、さらに社会的意義についての認識を育んできた。

アメリカは日本に先駆けて大学進学率が 1965 年に 50%を超え（50.9%、National Center for Education Statistics）、当時すでに大学の「ユニバーサル」時代に入っていた。

大学進学率の上昇で学生が多様化し、社会から大学教育への要求が専門教育重視から一般的な能力（アメリカでは特に「ソフトスキル」と呼ばれる）を育成する教育の重視へと変化した。それに伴って、大学と企業が連携して学生を育成する

インターンシップ制度の利点はイギリスのケースと重複するので、上記を参照してもらいたい。アメリカについて特に言えることは 1 年のインターンシップ実施期間に 1 つの企業で 1 年間実施するのではなく、複数の企業で 3～4 ヶ月実施し、1 年間に複数企業で複数回実施するケースが多く見られる点である。

### 第3節 日本のキャリア教育の充実に向けて

前章（第3章）で日本のインターンシップの現状と課題を明らかにし、本章第1節、第2節で海外の先進的な取り組みについて紹介したが、ここでは海外の取り組み事例から特に効果が高いと判断した「長期化」「有償化」について例を用いて分析を行っていく。

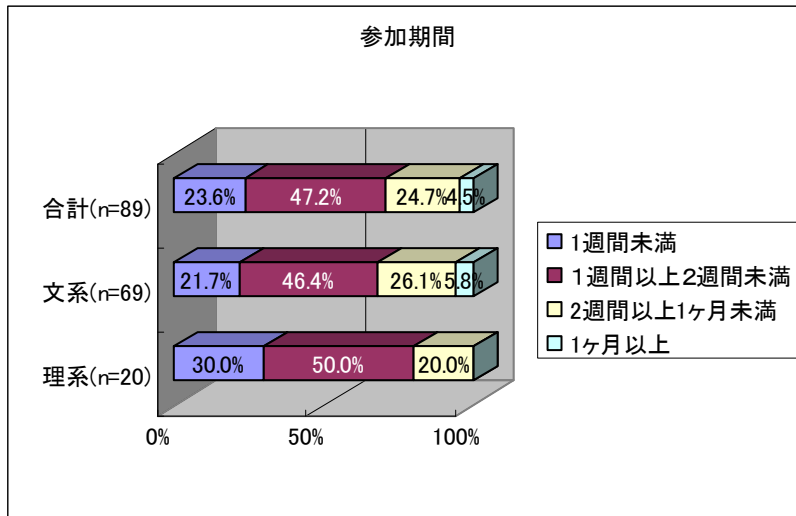
#### ・日本のインターンシップ制度

日本における現行のインターンシップ制度は、学校ないし企業が学生に対して募集をかけ、学生は自分に興味のある企業を選択し、インターンシップに参加する。以下で触れることにするが、多くが1～2週間程度で、報酬は支払われない。学校が募集するものに関しては、単位が与えられるものもある。学生としては、インターンとして企業に行き、そこで実践的な技能や知識を身につけるというより、その企業で働く社員の姿を見て、雰囲気味わうという色合いが強い。私たちはその原因をインターンシップ期間の短さ、報酬の無さに求めた。

#### ・インターンシップの期間、報酬の有無

厚生労働省による委託事業で、インターンシップ推進支援センターが行った「インターンシップに関する学生の意識調査」によると、学生のインターンシップ参加の期間（図表 4-3-1）は2週間未満が60.8%で、1ヶ月未満を含めると95.5%という数値である。1ヶ月を超えるインターンシップを経験する学生はわずか4.5%にとどまる。

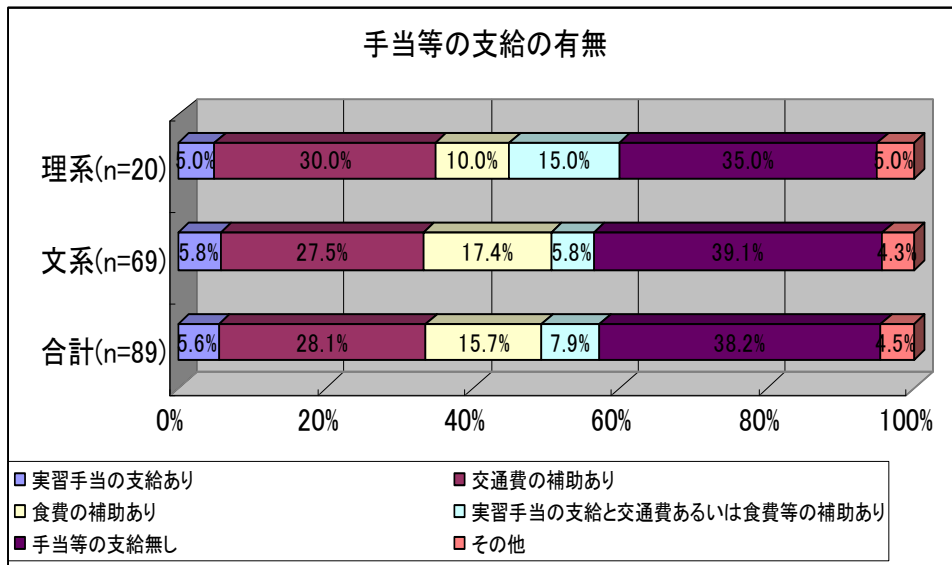
〔図表4—3—1〕



厚生労働省委託事業 インターンシップ推進支援センター「インターンシップに関する学生の意識調査」

また同調査で、手当等支給の有無（図表4—3—2）について、「実習手当の支給あり」と「実習手当の支給及び交通費、食費の補助あり」を合わせてもわずか13.5%、「手当等の支給がない」が38.2%という調査結果を明らかにした。

〔図表4—3—2〕

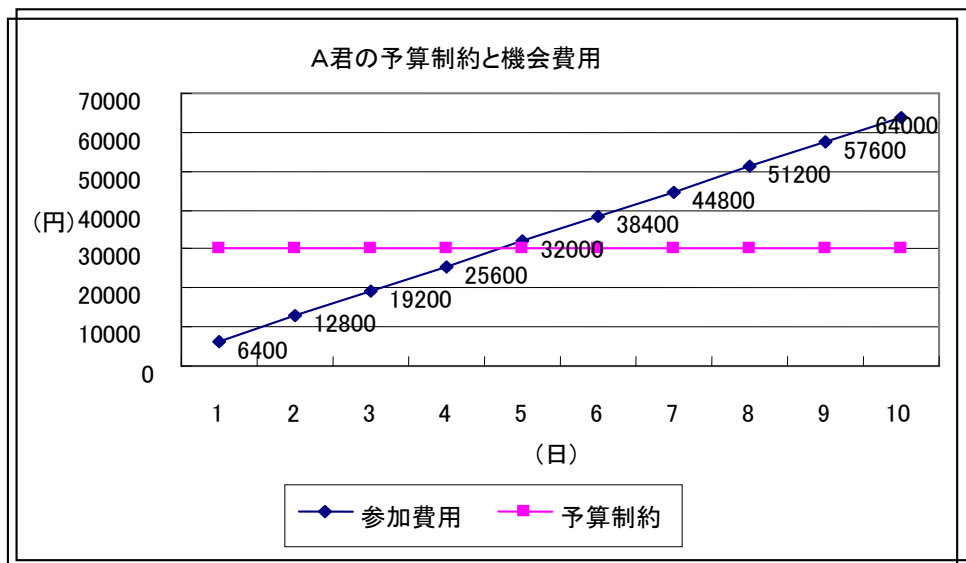


厚生労働省委託事業 インターンシップ推進支援センター「インターンシップに関する学生の意識調査」

・ 現行制度下のインターンシップは一種の投資財  
ベッカーの人的資本論 (Becker[1975])を応用した考え方をすれば、学生にとってのインターンシップは一種の投資財ととらえることが出来る。学生はインターンシップに参加する目的を前章でも触れたように少なからず将来の就職を意識し、自身のキャリアアップや将来の獲得賃金の上昇につなげようとするのが伺える。そうした利己的な動機によるインターンシ

ップへの参加の場合において、インターンシップは一種の投資財としてとらえることが出来る。在学中に多少の痛みを伴ったとしても、卒業後にその痛みを回収できるのならばインターンシップに参加する。つまり、インターンシップは将来のキャリアアップにつながったり、実践的な技術を取得できたりするといった目標に向けての投資の手段として利用されている。一定の金額を投資し、インターンシップというサービスを消費している。よしんばインターンシップへの参加費が無料だったとしても、インターンシップに行き、拘束された時間をアルバイトなどに充てることにより、収入が得られていたと仮定するならば、実質インターンシップ参加への対価を支払ったことになる。いわゆる機会費用が発生するのだ。今話題のNOVAに通っていた学生は、受講料に加えて機会費用を投資していたのだ。

・無報酬でのインターンシップ下で実習を受けるA君の例  
 簡単な例を挙げる（図表4—3—3）。  
 [図表4—3—3]



メンバー独自に作成

大学三年生のA君は、ある企業のインターンシップ選考にパスし、参加することになった。期間は2週間で、インターンシップの参加費自体は無料だが、往復の交通費1000円は自己負担である。そしてインターンシップは朝の9時から夕方6時まで行われる。A君の月々の可処分所得は6万4000円で、そのうち3万円がレジャーや娯楽に使えるお金である。A君は時給800円のアルバイトで、1日あたり8時間、月に10日働く。

このケースで、A君のレジャーに使える予算は最大で3万円ということになる。投資できる金額が月々最大3万円と考えることも出来る。インターンシップで8時間無償で働く間、もしもアルバイトをしていたならば、6400円は稼げていたはずである。実際にそうだとすれば、A君がインターンシップに参加できるのは、予算の制約上1ヶ月に4日までということになる。それ以上の日数になると、A君は貯蓄を切り崩してまでインターンシップに参加することになる（その月の変動費を使いきり、固定費にまで手を出すことになるため）。インターンシップの期間が1週間ないし2週間（実質5～10日）程度であれば、自分自身の経験のためといった理由でのインターンシップの参加が可能になる。A君も特にためらうことなく参加をするだろう。

しかし、インターンシップの期間が1ヶ月、3ヶ月、半年と増すにつれ、学生にとっての消費財としてのインターンシップを消費することによる効用は「限界効用逓減の法則」に則ると、

回数が増すにつれ効用は少なくなる。そうなれば、長期間のインターンシップ制度があったとしても、参加を希望する学生はいないことになる。

・投資資金の調達

学生は将来に向けての投資としてインターンシップというサーヴィスを購入していること、しかし無報酬のインターンシップではどうしてもその回数に制限が加えられることが分かった。ここでは学生の「投資」資金の調達について言及していきたい。

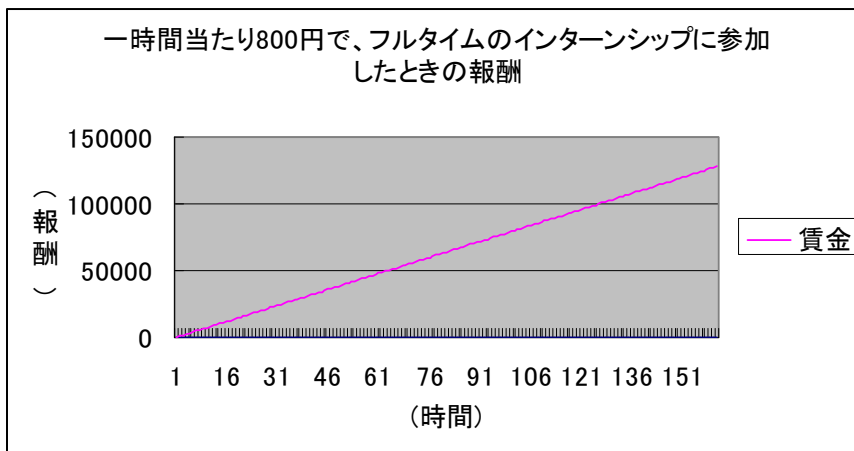
大学生の主な収入源は何だろうか。大きく分けてアルバイト等による労働所得・仕送りや小遣い・奨学金の三つではないだろうか。大学生がヶ月を生き抜くには最低限のお金が必要であり、フルタイムで無償のインターンを行えるほどゆとりある生活を送る学生はほとんどいない。自分の将来に向けての投資なのだから、必要ならば自分で借金をしてでも投資をすればいいとの声があるかもしれない。しかし、ある学生が「無償でも将来のために長期のインターンシップに行きたい。今、自分に投資をして、将来の獲得賃金を増やし、返済します!」と言ったところで、資本市場の不完全性により回収の見通しが不確実な投資資金を提供する銀行はどこにもないはずである。将来の成功を担保にお金を借りられるほど、人情味あふれる金融機関は皆無に等しいのである。簡単に「借りる」と言ってもそうは問屋が卸さないのである。ではもう長期インターンシップはあきらめるべきなのか。

長期化に向けて一最低限の報酬は支払うべき

インターンシップの期間が、3週間以上になるときに実習の効果が上がるというのは学生も、企業もそして大学も実感しているところである。企業にとっては、人的・システマ的な面でのコストや負担が増すことを懸念し長期化に踏み切れていない実態があった。大学はその企業の様子を伺いながらの行動をすることを指摘した。学生としてはたとえ長期インターンシップに参加したいと望んだとしても、現行で主流の無償インターンとしての研修ではその回数を制限せざるを得ないことが、長期化への足かせとなっていることを示唆した。

そこで、ひとつのモデルを確立した。インターンに一定の報酬を支払うということである。アルバイトと同じように、働いた時間数に応じて報酬を払うということである。先のA君に再登場してもらおうと、A君は時給800円でアルバイトをしていた。インターンの実習期間中も一時間当たり800円の報酬をもらえるのであれば、費用的な面での制約を受けずに済むことになり、学生にとって長期のインターンシップに参加する際の投資資金の懸念は解消される。(図表4-3-4)

[図表4-3-4]



メンバー独自に作成

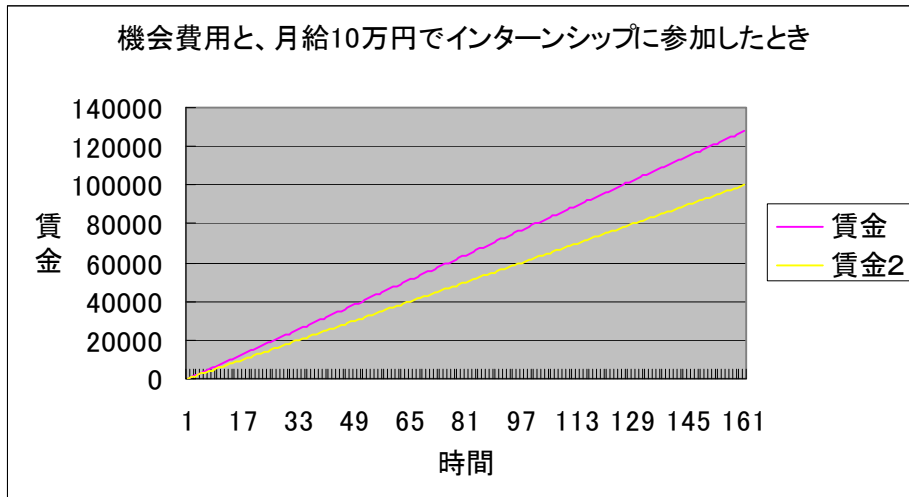
しかしこれでは企業の理解が得られない

インターンシップに参加する学生にとって、インターンシップに参加する際に支払う機会費用の分を丸まる報酬として回収できることで、長期インターンシップにでも対応できるようになる。しかし、報酬を企業が全額負担するとすると、受入側であるの理解が得られないとの懸念が出てくる。なぜなら、企業はインターンを労働力としての期待ではなく、学生のニーズに応えるような形でインターンシップの機会を提供しているという位置付けであることが考えられ、「報酬を支払うなどをもっての外、無償でも来たいという意欲のある学生だけ来てくれればよい」といった意見が聞かれるであろうことが考えられるからである。

一部の機会費用を自己負担にする報酬の与え方

では、学生にとって生活を営むに必要な一定の金額は稼げてかつ痛みの伴う報酬の与え方は無いのだろうか。ここでひとつの例を示したい。半年に渡りフルタイム（週40時間）インターンシップに参加するC君はアルバイトにより一時間当たり800円を稼ぐことが出来る。無償の場合、C君が負担する機会費用は半年間で768000円にも上る。これでは簡単に参加の決断は出来ない。それは目先の生活がかかっているためである。そこで、下の図表()を見てほしい。「賃金1」がインターンの実習時間の間に時給800円でアルバイトをしたと仮定したときに得られる賃金で、これが機会費用ということになる。それを、一ヶ月を生活するに必要と考えられる一定の金額（ここでは10万円とした。平均初任給の5～6割程度）を月給として与える（賃金2）。それが機会費用を上回らなければ学生にとって経済的な痛みを伴うことになる。このケースでは、機会費用の負担分は28000円である。10万円は手元に残り、インターンシップ期間中の生活にも事欠かない。アルバイトをしたなら同じ時間で余分に28000円稼げていたはずの機会を放棄してでもインターンシップに参加するのだから、単純にお金目的での学生もブロックできる。そして、企業にとってもコスト面での負担が和らぐ。（図表4-3-5）

〔図表4-3-5〕



メンバー独自に作成

それでも企業にとっては負担が大きい—政府の補助金

機会費用の一部を学生に負担させることによって、学生は一定の仮想的に投資をする事になった。軽減されたものの、それでもやはり企業にとって経済的な負担は重くなる。そこで、長期インターンを受入れる企業への更なるインセンティブの付与が必要である。インタ

ーンを受入れる企業としては、仮にインターンに報酬を支払わなかったとしてもインターンを受入れている期間中ずっと一定のコストがかかるはずである。先にも見たように、長期にわたりインターンを受入れる際の懸念材料として「指導担当者の確保」というのがあげられていた。インターンを指導する担当者にも給与は支払われているため、その分のコストもかかっているのである。その他、インターンシップのPR活動など固定費用も負担しているのだ。ある種、企業ももともと痛みを持っているのである。そこで、長期にわたるインターンを受入れる企業に対し、一定の補助金を政府から出すことで、受入をする企業のインセンティブを高めることを考える。インターンに支払う賃金の2～3割程度の金額を政府が補助金として負担することで、企業は新入社員に支払う給与のおよそ4割程度の人件費でインターンを受入れることができるのである。

#### まとめ

ここでは、インターンシップの長期化を推進する方法を模索してきた。その結果として、無償でのインターンシッププログラムでは、学生としては機会費用を全額負担することによって回数が制限せざるを得ない状況があることが分かった。受入れる企業としては、無償でインターンの学生を受入れるケースでも経済的な負担を強いられていることを示唆した。そのことがインターンシップ長期化の足かせとなっていた。そこで、その解決策として、学生に対しては一定の報酬を与えることを考えた。しかしこれでは受け入れ側の企業にとって、学生を受入れることが経済的にさらに困難になることを明らかにした。とどちらか一方の問題点を解決するだけでは長期のインターンシップの合意は得られない。そこで、政府による企業に対する一定の補助金を与えること、学生に対して報酬を与えることによって問題点が解決されることを明らかにした。この制度下におけるメリットとしては以下のことが考えられる。①学生としては、生活を送る上で最低限のお金は得ながらより効果的な長期の研修を受けることが出来る。②企業としては初任給の4割程度の負担で労働力の確保が出来る。



## 第5章 政策提言

これまで日本におけるインターンシップの概要を、イギリスやアメリカの例も見ながら眺めてきた。年々インターンシップの実施件数が増えていること、それに伴うインターンシップの多様化、キャリア教育の多様化を眺めてきた。そして、インターンシップに参加することの意義を述べてきた。その中で、現行の制度では1～2週間の実習期間が定められていることが分かった。しかし、学生・企業・大学とインターンシップに関わる三者全てがインターンシップの期間が長いほど、学生にとっての実習の効果が得られることを感じている現状があることが分かった。そこで私たちは学生がより有効なインターンシップを行えるよう制度の整備を求めてきた。そして、インターンシップの長期化、有償化による意義を明らかにした。今まで述べてきた内容に基づき、私たちの政策提言を行う。

私たちが行う政策としては次の二点である。一つ目が、それぞれの大学内における座学によるキャリア教育の必修化である。そして二つ目が、長期インターンシップを行う企業に対する補助金の支給である。

大学に入学してすぐの時期（1年次）に、大規模な教室で行う社会の求める能力（コミュニケーション能力など）や、社会の現状について教授する授業を必修科目として定めることを通達し、全大学で実施されることにする。これは社会人として「当たり前のことを当たり前」にこなす人材を育成する基礎的な部分を確立することで、その後続く学生生活をより有意義なものとすることを目的としている。

2年次の夏・秋から6～8ヶ月に渡る長期の有償インターンシップ制度を実施する。企業および学生の負担を軽減させるために、政府が長期のインターンを受入れる企業に対し補助金の支給を行うこととする。これにより、企業・学生の予算的な面での懸念が緩和されることになる。ただし、補助金の支給を受けた企業は政府に対する報告書の提出を義務付ける。そして、インターンシップは学生としても自分への投資であるため、機会費用を下回る範囲での支給となるように設定する。また、長期にわたる実習を、成果に応じて専門科目として認めることにする。

インターンシップに行く事前・事後の研修を学内で取り組むようにガイドラインを作成し、推進する。2年次の春から夏にかけて少人数での講義を実施させ、インターンシップに行く上で最低限必要な知識や能力を育成する。実習を終えた後、その成果に基づいた報告をし、その後の学生生活に実習の経験をどのように活かすのか考える講義を実施させる（3年次春から夏にかけて）。

この学内・学外・学内という4年間にわたるサンドイッチ型のカリキュラムの実施により、就職後長きに渡って活躍できる人材の育成が可能となることを願う。

## 参考文献・データ出展

<参考URL>

・産業構造審議会 第15回産学連携推進小委員会（2003. 5.9）「企業と大学の連携による人材育成①」

・厚生労働省

『「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書」の取りまとめ』

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/h0318-1.html>

2006年「平成17年度企業における若年雇用実態調査結果」

2007年労働白書「雇用、失業の動向」

・文部科学省『「実践的総合キャリア教育」推進プログラム』

・Internship 推進支援NET「インターンシップ・プログラム推進支援事業」

2006年4月18日「社会人基礎力に関する緊急調査

・東北経済産業局 参考資料「3省（文部省、通商産業省、労働省）の基本的考え方」、「アメリカにおけるインターンシップの歴史」

HYPERLINK "<http://www.tohoku.meti.go.jp/sangaku/intern/>"

HYPERLINK "<http://www.tohoku.meti.go.jp/sangaku/intern/>"

<http://www.tohoku.meti.go.jp/sangaku/intern/>

<http://www.tohoku.meti.go.jp/sangaku/intern/>

・東京商工会議所

<http://www.tokyo-cci.or.jp/>

・日本私立大学協会 研究会「アルカディア学報」

<http://www.shidaikyo.or.jp/riihe/research/index.html>

・厚生労働省 報道発表資料『「インターンシップ推進のための調査委員会報告書」の取りまとめ』

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/h0318-1.html>

・キャリア推進マガジン [キャリア ナウ]『教育訓練に求められる「教育と訓練と雇用」の融合』

[http://www.adds.javada.or.jp/magazine/2005/now\\_2005\\_03.shtml](http://www.adds.javada.or.jp/magazine/2005/now_2005_03.shtml)

・Benesse 教育研究開発センター

[http://benesse.jp/berd/center/open/dai/between/2007/07/02kikaku1\\_04.html](http://benesse.jp/berd/center/open/dai/between/2007/07/02kikaku1_04.html)

・文部科学省「平成19年度特色ある大学教育支援プログラムの申請状況について」

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/19/04/07042505.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/19/04/07042505.htm)

・宮城工業高等専門学校「地域産官と連携した海外COOP教育の推進」

<http://www.miyagi-ct.ac.jp/events/coopforum2006/index.html>

・中小企業家同友会のページ「DOYU NET」

<http://www.doyu.jp/index.html>

・小野昌子（2005）『「有償ボランティア」という働き方』

<http://www.jil.go.jp/institute/rodo/2005/documents/repo003.pdf#page=1>

<参考文献>

- ・近畿経済産業局 財団法人大学コンソーシアム京都 『インターンシップ導入マニュアル』
- ・京都産業大学キャリア教育研究開発センター 2006年 「インターンシップ実施報告書」
- ・京都産業大学キャリア教育研究開発センター「キャリア形成支援プログラム」
- ・経済セミナー2007年7月No.628 「教育問題を経済学的にみると」

《データ出典》

- ・近畿経済産業局 財団法人大学コンソーシアム京都 『インターンシップ導入マニュアル』
- ・厚生労働省委託事業 インターンシップ推進支援センター「インターンシップに関する学生の意識調査
- ・厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書」