

宇都宮大学国際学部国際文化学科

2005 年度卒業論文

「インターンシップがもたらす就職活動の変化」

指導教官名 中村 祐司

学籍番号 020523A

論文執筆者名 佐々木 大輔

## 要約

フリーター、ニートの増加や新卒の離職率の高まりなどの若者の就業に関する諸問題に対して、行政が様々な政策を打ち出している。それらの政策の一つとしてインターンシップ（以下インターン）推進がある。本論文は、筆者の実体験を中心にした事例を元に、インターンの現状や課題、効果を調査し、就職活動におけるインターン導入の可能性を考察したものである。欧米ではインターンをして実力を付けてから就職する文化ができあがっている。一方、日本においては、行政の推進によってようやくインターンの効用を認識し始め、試行錯誤をしている段階である。就職活動においても、インターンの経験者は1割に留まっている。しかし、参加者の伸びは急激なもので、企業や大学のプログラム開発や受け入れが追いついていないのが状況である。企業にとっては、採用のミスマッチの防止や社内活性化、自社のPRといった効果があり、学生にとっては志を同じくする仲間との出会いや自己成長などの効果が期待されている。時間的・金銭的負担の大きさなど課題もあるが、インターンは年々肯定的に変化し続けている。それは、企業だけでなく大学でも成功事例が増え、ノウハウの蓄積が加速されていることから明らかである。行政の前線的なバックアップと社会的ニーズの絶対的な高まりを受けて、インターンは就職活動を根本から変えうる制度であると筆者は確信している。

## 目次

はじめに

### 第一章 インターンシップとは

第一節 インターンシップの定義

第二節 日本とアメリカのインターンシップ比較～インターンの歴史～

第三節 インターンシップの種類

(1) 業務体験型

(2) 社員型

(3) その他

第四節 インターンシップの流れ

第五節 インターンシップに期待される効果

### 第二章 加速するインターンシップ普及とその実態

第一節 インターンシップを巡る行政・企業・大学の動き

第二節 ネットリサーチから見えるインターンシップの現状

第三節 就職活動とインターンシップの現状

(1) 若者の就業意識は低下したか

(2) ここまで変わった就職活動

(3) 新卒採用とインターンシップ

(4) 中途採用とインターンシップ

第四節 インターンシップの現場から

### 第三章 事例から探るインターンシップの効果と課題

第一節 事例から探るインターンシップの効果と課題

(1) 採用直結型インターンシップの実施で、エントリー数を1年で10倍に伸ばす  
～アチーブメント(株)～

(2) 内定者教育としてのインターンシップ 理想はインターンシップ後の採用  
～ワタミ(株)～

(3) 入社フリーパスの導入と社会人インターンの実施

～（株）ワークスアプリケーションズ～

（４）大学主導の長期インターンの実践モデルを構築

～高知大学～

## 第二節 インターンシップの効果と課題総括

（１）就職活動におけるインターンシップの効果の実際

（２）就職活動におけるインターンシップの課題

終章 インターンシップがもたらす就職活動の変化

参考文献・資料

あとがき

## はじめに

あなたはインターンシップと聞いて、どんなイメージを持つだろうか。明確にイメージしづらかったのではないだろうか。「企業で手取り足取り指導してもらえる」「給料がもらえるだけアルバイトの方がいい」そんな考えを持っている人もいるだろう。しかし、この考え方は現在のインターンの実情とあまりにかけ離れている。また、「インターンをわかりやすく説明して」と言われて明快に答えられる人はどれだけいるだろうか。おそらく、体験した人でさえ、曖昧な答えになってしまうのではないだろうか。それは、日本におけるインターンの歴史の浅さと、インターンがここ7、8年の間に急速に普及していったことによるところが大きい。つまり、日本の企業・大学・学生にとって、インターンの位置付けはいまだ手探り状態なのである。

筆者の就職活動は、インターンシップ（以下インターン）抜きには考えられなかった。社長秘書インターンに始まり、イベントインターン、投資家インターン、農業インターン、課題解決型インターンとこれまで体験したインターンは片手には収まりきらないほどである。筆者はなぜこれほどまでにインターンにのめり込んだのか？理由は二つある。一つは、インターンで得られる仲間である。同じ志を持った学生と数日間一緒に過ごし、どうすれば最大の成果を出すことができるか寝る間も惜しんで語りあった。就職活動を終えた今もなお月に何度かはインターン仲間と杯を交わしながら想いを語り合っている。もう一つは、社会の中で自分の力がどこまで通用するのかを体験できるからである。現場を体験することは、いわゆる説明会や面談といった就職活動をする事以上に自分を見つめなおす機会になった。また、インターンをした企業に関しては、自分の口で理念や事業内容を語れるほど詳しくなることができた。このことは、他の企業を研究するときにも非常に役立つものであった。

2005年の6月、このような体験をどうにか活かせないものかと考えていた。はじめは、ただインターンと就職活動に関する事を研究したいという漠然とした思いしかなかった。「インターンは就職活動にどんな影響をもたらすのか」というテーマで論文を書こうと決めたのは、二つの出来事がきっかけだった。一つは、アチーブメント（株）がインターンを導入してたった一年間で一躍学生の人気企業にまで上り詰めた軌跡を見てきたことである。就職活動で100を超える学生と出会い、連絡先を交換したが、最も密に連絡を取り合っているのはここで一緒にインターンをした人が多い。

二つ目は、内定をいただいたワタミ（株）主催のインターン報告会の終了後に社員と談話していたときに、ある人事担当者が言った一言がずっと心に残っていたからである。「本当は内定を出す前に全員にインターンを体験してもらいたい。だけど、今の就職活動では、それは実現できない。」筆者は、その言葉から日本の就職活動への危惧と同時にインターンへの期待を感じることができた。筆者は、もしこの人事担当者が理想としているような

「インターンありきの就職活動」が定着したら、日本の就職活動の形態そのものが変化していくのではないだろうかと考えた。それが、仮に離職率の低下や就業意欲の高まりといった肯定的な変化をもたらすものであるならば、研究する価値があるのではないだろうか。こうして筆者の論文のテーマは決まっていた。

以上のことを踏まえて、本論文では、筆者の実体験を交えた事例を挙げながら、インターンの現状と課題を明らかにし、インターンがもたらす就職活動への影響を考察する。第一章では、インターンを定義し、実施形態、種類、期待される効果など読者とインターンとは何かについての認識を共有する。今日のインターンの認知度の高まりとは対照的に、学生・企業・大学ともにインターンに関する知識は追いついていないのが現状である。よって、解説は詳しくわかりやすくすることを心がけた。第二章では、インターンの現状について考察する。第一節で行政・企業・大学それぞれのインターンを巡る動きを整理し、第二節では行政や民間で行われているインターンシップの実態調査や報告書からインターンの現状を分析する。そして、第三節では本論の核となる部分である、インターンと就職活動との関わりについて述べていく。四節では、筆者がインターンの現場から見た現状を書き綴っていった。第三章では実体験を中心として、5つの事例からインターンの効果と課題を探り出す。様々な角度、視点から課題と効果を抽出したかったため、大学・企業・仲介団体など違う立場の組織を選んだ。日々進歩するインターンの最も新しい情報を得るために、2005年にインターンに関わった人々にインタビューやアンケートを実施した。そして、終章では「インターンがもたらす就職活動の変化」について今後の展望を記し、論文を締めくくりたい。

## 第一章 インターンシップとは？

本章は、インターンとは何か？という基本的かつ本質的な認識を読者と同じくすることを目的としている。よって、第一節でこの論文におけるインターンの定義をし、第二節でその歴史に簡単に触れておく。第三節では、多様化するインターンの種類を整理し、第四節ではインターン参加の流れを説明する。第五節では企業・大学・学生それぞれの立場から期待される効果を列挙していく。

### 第一節 インターンシップの定義

「就職活動の前に企業で研修させてもらえるやつでしょ？」この質問は、インターンの本質を言い表してはいない。インターンは就職活動の前にするとは限らないし、企業以外の受け入れ先もあるからである。インターンの社会的認知度は年々高まってきている。しかし、「インターンって何？」と聞かれて瞬時に答えられる人はほんの一握りではないだろうか。そこで、まずはインターンの定義をすることにする。インターンの定義として一般的に使われているものに次の二つがある。「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと<sup>1</sup>」と、「就職前の一定期間企業等で研修生として働くこと<sup>2</sup>」である。しかし、本論では、「**将来就業を考える学生または社会人が、将来のキャリアへの関連した企業またはそれに類する団体で、ある一定の期間就業体験をすること**」をインターンの定義とする。対象に学生だけでなく、社会人も含めたのは、インターンが既に中途採用をしている企業でも活用されているからである。専攻への関連を定義から外したのは、日本の就職シーンで、専攻と志望業界が繋がらないケースが多々見受けられることを配慮したからである。また、受け入れ先を企業に限定しなかったのは、インターンを実施している団体が企業の他に NPO や議員など多方面に渡っているためと、本論文でも企業以外の団体を取り上げているためである。結論として、本論ではインターンを「**将来就業を考える学生または社会人が、自らの専攻、将来のキャリアに関連しなくとも、企業またはそれに類する団体で、ある一定の期間就業体験をすること**」と定義する。

### 第二節 日本と米国のインターンシップ比較～インターンシップの歴史～

---

<sup>1</sup> 1997 年年 1 月 2 4 日 文部省発表の「教育改革プログラム」による定義

<sup>2</sup> 「就職活動とインターンシップ情報のジョブウェブ」HP <http://07.jobweb.ne.jp/>による定義

今後の日本の就職活動とインターンの関係を考えていく上で、インターン発祥の地であり、就職とインターンが密接に関わっている米国について学ぶことは意義がある。米国では大学生の7割以上がインターンシップに取り組んでいて、3ヶ月以上の長期インターンシップなどを通して卒業後のキャリアの準備を始める<sup>3</sup>。つまり、米国では自分がやりたいと思っていることの知識や経験を身に付け、キャリアを積んで就職するのである。ここに現時点での日本のインターンとの明確な違いがある。日本では、「素直さ」や「元気のよさ」、「人柄」といった素質で就職が決まることが多いが、米国ではインターンで経験と知識を積んで、募集ポジションの仕事が出来るかどうかの実力勝負で就職を決めるケースも多いのである。つまり、米国ではインターンがキャリア形成の機会として明確に位置づけられているのである。これは、文部省がインターンを「・・・キャリアに関連のある就業体験をすること」と定義していることから分かれるとおり、日本のインターンの目指すべき姿でもあると言えるだろう。

では、米国にインターンを根付かせた背景に何があるのだろうか。その理由を探るために米国のインターンの歴史を調べてみた。インターンの発祥は、1906年、アメリカのシンシナティ大学で始められた「コーオブ教育<sup>4</sup>」が最初である。コーオブ（共同）教育とは、学問と仕事をひとつのカリキュラムに融合することを目的に、学習と、それに関連した就業体験を交互に受けさせるというものである。つまり、大学の授業を基礎編、実社会での就業体験を実践編と捉えているのである。欧米では、社会的にその必要性が認められており、大学は企業の協力を得て、在学中に学生を就業させる。複数の学期にわたる場合が多く、単位認定されることが大前提である。日本のインターンとは、三つの大きな違いが見受けられる。第一に大学の学習に関連した就業体験ということ、第二に複数の学期に渡るほど長期的であるということ、第三に単位認定が大前提であるということである。日本のインターンは、学生が社会を知ることが目的とする就業体験として広まっていった。バブル期で余裕のあった企業がボランティア的な発想で受け入れていたのではないかというのが筆者の思うところである。だからこそインターンを通しての産学連携も単位認定も、行政のインターン推進が本格化するまでは難しい状況であったのではないだろうか。

60年代後半からは、コーオブ教育は本格的に普及し始め、その過程で企業側が制度の効果の評価し、独自に運営を始めた。これが「インターンシップ」と呼ばれるものである。つまり、米国のインターンは、理念的にはコーオブ制度と同じであるが、コーオブ教育がその名の通り「教育」に主眼が置かれているのに対し、企業主導のインターンは「学生がプロと一緒に現場で実習し技能を向上させること」であり、「見習い」の意味合いが強くなる。そして、その延長線上には当然ながら、「即戦力となる人材の採用」が控えているので

---

<sup>3</sup> 「ベンチャー通信」2005年7月号16p参照

<sup>4</sup> コーオブ教育に関しては、「就職!!インターンシップ」Job@Forum 編集部編2000年4月を参考とした。

ある。

たとえば医者を目指す学生が病院で実習をすることと同じだと考えれば、イメージしやすいだろう。実習を経験してスキルを身に付けなければ、医者として現場に立つことはできない。こうしたケースは、日本にも以前からあった。ところが、欧米ではそういった専門分野だけではなく、一般企業へ就職する際にも即戦力であることが求められるのである。日本のように、「大学時代は、国際協力の勉強をしてきました。御社でも頑張ります」というスタイルは通用しないのである。よって、即戦力としての自信がつくまでインターンシップで自分を鍛えるのが欧米での主流となっている。実務ができないと就職できないのだから、インターンに取り組む学生たちも必死であることは容易に想像できる。要するに、インターンは即戦力になるための訓練というわけである。欧米ではインターンは企業と学生双方にメリットがある制度として定着しているのである。このように、今後の日本のインターンの在り方を考える上で、アメリカのインターン制度から学ぶことは多いだろう。

### 第三節 インターンシップの種類

インターンの普及に伴って、様々な種類のインターンが開発されてきたが、そのほとんどが、業務体験型と社員型の二つに分類できる。よって、インターンは大きく二つの種類に分けることができると言える。では、それぞれについて解説していく。

#### (1) 業務体験型

企業の業務を理解することを目的に行われ、オフィスや店舗に配属され、通常社員が行っている業務の一部を体験することができる。夏休みや冬休み、春休みなどの長期の休暇中に行われることが多く、三日程度から二週間程度の期間で行われる。実際の仕事が少し体験できて、同じ業界に興味を持つ就職活動生と仲良くなることができる。

企業によっては、ワークショップ形式である場合もある。インターン生は課題を与えられてそれに取り組む。課題は、職種を理解できるように作られている場合もあるし、新商品の開発や新規事業提案などの企画立案をグループで取り組む場合もある。レポートの提出やプレゼンテーションが課されることが多い。筆者が参加したアチシップ<sup>5</sup>はこれに該当する。

筆者が体験した秘書インターンも業務体験型に含まれる。これは、文字通り社長や役員の仕事現場に同行するというものである。「自分だったらこうする」というシュミレーションをすることで、経営判断、リーダーシップなどが学べる。ベンチャー企業の社長などが

---

<sup>5</sup> 第三章 第一節「採用直結型インターンシップの実施で、エントリー数を1年で10倍に伸ばす～アチーブメント株式会社～」参照

受け入れるケースが多い。筆者の受け入れ先は、採用のアウトソーシングをしている会社で、採用の本音を聞く機会が多々あった。一人の学生を採用するために、企業はどんな想いを持ち、アクションを起こしているのかを生で感じられたことは、その後の就職活動においても役立った。最新の採用前線の情報に接することができたことで余裕が生まれたのかもしれない。また、自分の言動ひとつで社長のモチベーションも変わってくるため、1つ1つの言動に意味をもたせるように意識するようになったり、目まぐるしく与えられる業務をこなしていくうちに即応能力が鍛えられたりと、短時間で多くの学びを得ることができた。

## (2) 社員型

電話の取次ぎやコピー取りなどの事務作業からスタートし、徐々に新規顧客を開拓するための営業活動や、新規店舗・新規事業・新規プログラミングのプロジェクトへの参加、自社製品の改善提案・開発など、実際の業務で成果を出すことを求められる。3ヶ月から1年間という長期にわたることが多く、アルバイトや社員との業務上の違いはほとんどないケースもある。ECサイト構築を業務とするあるベンチャー企業では、月商1000万を稼ぐサイトを構築したインターン生もいるそうである。

また、企業によっては、資格や技術面で「これがほしい」と具体的な要求をするケースもある。たとえば、プログラミングのスキルを持っている学生なら、即戦力として実務をこなしながら会社を体験することができる。最近では、インターンに際して、ワード・エクセル・パワーポイント・フォトショップなどのスキルを問われる傾向がある。

## (3) その他

どちらにも分類できないものとして、モニタリングやマーケティングと言われるインターンが存在する。「ウェブ上でアンケートをとってほしい」「学生にサンプルを配って、モニタリング結果をまとめてほしい」などの課題が出され、出社は週一回程度で長期に渡るというケースが多い。筆者が参加したL&Mのモニタリングは、一回きりで、某消費者金融の採用セミナーを体験し、予想通りの結果が出るかを試すものだった。学生の意見を事業に取り入れるというインターンの効果を期待していることがわかる。

## 第四節 インターンシップ参加の流れ

ここでは、インターンシップに参加し、修了するまでの一般的な流れを説明する。すなわち、大学の就職課やインターネットなどを通してインターンの情報収集 インター

ン参加希望者向けの事前セミナーに参加<sup>6</sup> 個別キャリアカウンセリング<sup>7</sup> エントリー書類の準備<sup>8</sup> 書類選考・面接 インターン合格 インターン参加 プレゼンテーション、とする。思っている以上に多くの過程があって驚いた人もいるかもしれない。しかし、ある程度の時間をかけて志望動機や目的を明確にして臨むのは、本業の合間を縫ってインターン生を受け入れてくれる企業に対する最低限の礼儀であろう。また、派遣した学生が企業の負担になるようでは、紹介した大学やコーディネーター団体の信用にも関わることになり兼ねないため、インターン先の企業と学生とのマッチングにこだわるのは当然とも言える。この点もアルバイトとは一線を画していると言えるだろう。

## 第五節 インターンシップの効果

ここでは、企業・学生・大学それぞれの立場から、これまでに明らかになっている一般的に言われているインターンの効果について整理する。実際の効果については、第三章でインターンの事例を踏まえた上で検証することとする。

まずは、企業にとってのインターン導入の効果について述べていく。大きくわけて、三つの効果が考えられる。一つ目は、人材の採用である。インターンを導入することで、キャリア志向の学生とのつながりができる。二つ目は、自社の PR である。学生は将来の顧客につながる。実際に企業の中に入り込み、そこで働く人や社風に触れることで、CM や紙面以上に企業を深く知ることになる。インターンに満足してくれれば、その企業のイメージが上がり、口コミで学生の間にも広がる可能性もある。三つ目は社内の活性化である。学生を指導することで、若手社員の育成にもなるし、学生の斬新な意見やネットワークを事業に取り入れることも期待できる。

次に、学生がインターンに参加することによる効果を挙げていく。これは、一つは、将来に対して、同じような目的意識をもっている仲間とのネットワークができることである。そして、もう一つの効果は進路への肯定的な影響である。まず、就業体験をすることで、企業、仕事に対する理解が深まったり、実社会への適応能力が身につく。「実際に働くことで、社会に出て何が必要かに気づき、大学で何を学ぶべきかや自分の将来のビジョンが明

---

<sup>6</sup> 事前セミナーでは、インターンの特徴や、学生時代にインターンを行うことのメリット、求められる心構えについて、成功事例・失敗事例をもとに話してもらえらる。

<sup>7</sup> コーディネーターと1対1の面談を通して、学生自身がインターンへの参加への参加を含めた、今後の行動を検討し、意思決定する。受け入れ企業の情報を得て、自身のキャリアデザインを伝える。

<sup>8</sup> エントリーフォーム・勤務条件や自己PR、志望動機などを記入する。

確になった」といったインターン経験者の感想も多い。インターンは、キャリアアップ、スキルアップの手段として有効であると言えるだろう。自分の興味のある業界で実際に働いている社会人との人脈も、インターンでは容易に作ることができる。

最後に、大学がインターンを導入することによる効果であるが、これは学校 PR であると言い切れるだろう。学生の学習効果の向上や企業とのコミュニケーション構築といった効果も、学校 PR に通じる。就職に強い大学のイメージを打ち出す上で、インターンの導入は効果的である。

## 第二章 加速するインターンシップ普及とその実態

本章は、大テーマ解決のためにインターンの現状を考察する非常に重要な位置付けとなっている。第一節では、現状に至るまでのインターン普及の過程を追い、第二節では、ネットリサーチから数字でインターンの実態を探る。第三節では、就職活動との関係を明らかにし、第四節では筆者がインターンの現場での実体験からその実態を明らかにする。

### 第一節 インターンシップを巡る行政・企業・大学の動き

#### (1) 行政によるインターン推進

10 年前まではほとんど知られることのなかったインターンがここまで普及したのは、行政がインターン推進に乗り出したことが大きい。1997年9月18日に文部省、通商産業省、労働省の三省で「インターンシップの推進にあたっての基本的考え方」をとりまとめたことからわかるように、各行政機関が連携して推進を行っていることがインターンの普及に拍車をかけていると言えるだろう。行政のインターン推進の一連の動きを、発表された報告書を元に振りかえってみたい。

「経済構造の変革と創造のための行動計画<sup>9</sup>」におけるインターンの記述を見てみると、「平成9年度より、各大学等における実施状況の把握及び各地域における自主的な取組に対する支援を行い、その在り方について関係省庁間において早急に検討を行うとともに、平成10年度より、産学連携を支援する取組を総合的に推進する。」とある。実際、文部科学省は平成11年から「大学等におけるインターンシップ実施状況調査結果」を毎年公表している。

同時期に文部省より報告された「教育改革プログラム」にも、「学生の高い職業意識を育

---

<sup>9</sup>平成9年5月 産業政策局新規産業課発表

成するため、インターンシップの導入の在り方について、平成9年度より検討を進める。」とある。社会人の教員への採用の促進や大学等におけるベンチャービジネス関連の教育・研究の充実と並んで記載されていることから、インターンを教育改革の有効な手段として捉えていることがわかる。また、これらの報告書が集中して平成9年度に発表されていることが、インターン元年と呼ばれる所以でもある。さらに、「他方、産業界に対し、人的交流、資金、市場・技術動向等の情報提供など大学に対する積極的な協力を求める。また、地域社会を担う人材を育成するため、専門高校等と産業界との連携についての実践的研究を一層推進する。さらに、職業に関する高度な専門的知識を有する人材を育成するため、専修学校と産業界との連携を進める。」とあることから、今後も行政・企業・大学が一体となってインターンの推進を加速させていくことが予想される。これらのことから行政のインターンに寄せる期待がわかるだろう。

具体的な行動としては、経済産業省はインターンシップ普及のために公的な支援（必要経費の一部補助等）を行っている。インターンシップ・プログラム支援事業として要件を満たすモデル的な企業にプログラム実施に必要な経費の一部を補助するための措置を1999年度より講じており、2001年からは学生と企業のマッチングを行う機関に必要な経費の一部補助を実施し始めているのである。厚生労働省ではインターンシップ推進のための各種研究調査等も行っている。

## （2）企業の動き

行政のインターン推進に関して、はじめ企業は好意的な見方をしていなかった。それは、その時点ではインターン受け入れの効果実績が少なく、インターン＝企業体験・会社見学のイメージが強かったためである。もちろん、インターンプログラムの開発に投資する考えなどはなかった。しかし、行政や就職支援サイトによるインターンに関する調査や研究が進み、インターンコーディネート団体が急増していく中で、インターンの成功事例が数多く報告されるようになった。インターンへの参加人数も年々着実に増え、独自のプログラムを開発する企業や大学が目立ってきた。コーディネート団体の中には、ジョイブ株式会社のように、月2～10万円の奨学金を出しているところもあるほどである。それから、就職支援サイトにおけるインターンの位置付けの変化も見逃せない。国内2位の会員登録数を誇るエン・ジャパンが運営する07年卒業生向けの就職支援サイト<sup>10</sup>では、「インターンシップ情報」のコーナーを設け、インターンコーディネート団体の紹介をしている。お好み検索など、独自の機能も搭載している。これは、06年のサイトには見られなかった傾向である。つまり、インターンの就職活動への影響が大きくなっているのである。

そして、インターン普及の波にいち早く乗ったのが、ベンチャー企業とIT企業である。

---

<sup>10</sup> [en] 学生の就職情報 <http://www.en-gakusei.com/2007/> (株)エン・ジャパンが運営している。

ベンチャー企業は、大企業に比べてその存在を知る学生が少ないために、人材の確保が困難である。リクナビに掲載したところで、掲載料のわりにエントリーは見込めないであろう。しかし、インターンの募集となると、その企業数は格段に少なくなるため、学生の目に留まる確率が飛躍的に上がるのである。そこでエントリーのあった学生の中から、少数の学生を選び、即戦力のインターン生として育てる道が開けたことは、ベンチャー企業にとってこの上ない収穫であっただろう。一方、IT 企業では、若い学生の自由な発想を EC ショップ構築に反映したり、学生顧客の開拓をしたりと、インターン生の意見を活かせる場を提供することに成功している。

### (3) 大学の動き

「大学等における平成 16 年度インターンシップ実施状況調査結果について<sup>11)</sup>」によると、単位認定を行う授業科目として実施されているインターンの実施状況は、1997 年以来増加の一途を辿っていて、2004 年度は 59.0%にまでなった。1996 年に 17.9%だったことを考えれば、いかに急速に広まっていったかがわかるだろう。宇都宮大学でも、国際学部で「国際学インターンシップ<sup>12)</sup>」が必修科目となるなど、インターンを推進する傾向が強まってきている。独立行政法人化に伴い、大学間の生き残り競争が激しさを増し、大学は就職に強みを持つことが求められている。それは同時に、就職につながるインターンの変革を求められていることでもある。

## 第二節 ネットリサーチから見えるインターンシップの現状

ここでは、客観的にインターンの現状を把握するために、就職活動やインターンに関するネットリサーチ<sup>13)</sup>を分析する。分析するネットリサーチには、情報量の豊富さと情報の新しさを選定基準として、株式会社マクロミル<sup>14)</sup>、株式会社文化放送キャリアパートナーズ<sup>15)</sup>、

---

<sup>11)</sup> 文部科学省が 2005 年 6 月に調査したもの

<sup>12)</sup> 担当教官：友松篤信教授

<sup>13)</sup> ネットリサーチの特徴としては、アンケート回収のスピードの早さ、コストの安さ（従来の 5～10 分の 1）、タイムレス、エリアレスであること、筆記と比較して記述量の増加が見込めることなどが挙げられる。（ブロードリサーチ HP <http://www.b-research.com/index.html> 参照）

<sup>14)</sup> 「就職活動に関する意識調査」 調査対象は 07 年卒業予定の関東在住の就活生 681 名

[http://www.macromill.com/client/r\\_data/20051116recruit/macromill\\_200511\\_recruit.pdf](http://www.macromill.com/client/r_data/20051116recruit/macromill_200511_recruit.pdf)

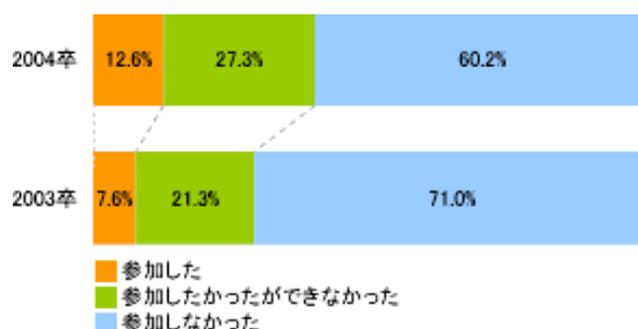
<sup>15)</sup> 「2004 年卒採用総括」 調査対象は 04 年卒業予定のエックスジョブ会員大学生 1889 名 <http://www.careerpartners.co.jp/official/sjk/04sokatsu/index.html#int>

株式会社ディスコ<sup>16</sup>、株式会社シェイク<sup>17</sup>の3社を選んだ。

マクロミルのリサーチ結果で特に注目すべきは、「あなたが現在までに行った就職活動内容を教えてください。」という問いに対して、インターンシップに参加と答えた学生が28.5%もいるということである。第三節の内容にかぶるが、就職活動をする大学3年生にとって、インターンを経験していることは特別なことではなくなっているのである。次に、株式会社シェイクによると、「97%の学生がインターンシップに参加して良かったと思った」「約9割の学生がインターンシップを通して、自分の成長を感じている」という結果が出ている。学生はインターンシップを通じて、仕事や企業に対する理解を深めることができ、将来自分のやりたいことが明確になり、自分自身を成長させることができているのである。

キャリアパートナーズのリサーチからは、インターンの参加者が2004年に1割を超えていることが見てとれる。注目すべきは、インターンに参加したかったができなかったと答えた学生が、前年比で6%増えている点である。(図表1参照)受け入れ企業数が不足している現状が浮き彫りになった結果と言えるだろう。

図表1 インターンシップ参加状況



(エクスジョブリサーチ 「2004年採用総括」より引用)

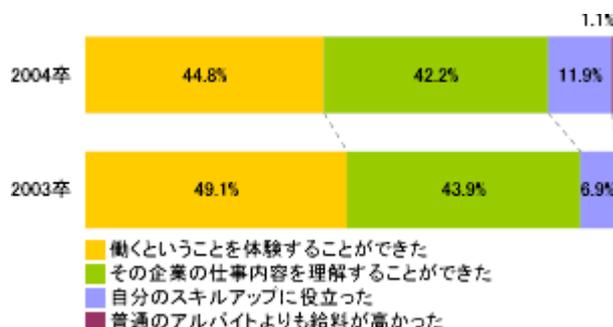
参加時期に関しては、約6割が夏休みで最も多く、希望と現状が一致している。その一方で、参加期間に関しては、現状で2週間が多いのに対して、学生の希望が1週間程度とやや開きがあった。このことに関する企業の見解については、また第三章で見ていくことにする。情報源については、筆者の予想に反して、「大学での案内」が過半数を占めている。現状として、あまり好ましくない結果が得られたのは、「インターンシップに参加して、良かったところはどのようなところですか?」という問いに対する回答である。(図2参照)自分のスキルアップにつながったと回答した学生は約1割に留まっている。キャリアに直

<sup>16</sup> 2002年に実施された「学生モニター調査」「主要企業調査」より  
[http://www.hr-plaza.com/hre/2003\\_jan/](http://www.hr-plaza.com/hre/2003_jan/)

<sup>17</sup> 「インターンシップ調査レポート」 2003年調査(インターンシップに参加したことのある全国の大学生大学院生・有効回答数567名)

結するスキルを身に付けるという米国のインターンに近づくにはもう少し時間がかかりそうである。

図表2 インターンシップのよかったところ



(エクスジョブリサーチ 「2004年採用総括」より引用)

また、感想として、アルバイトと変わらないと答えた学生もいるそうである。社員と同じ実践的なインターンを臨む学生が増加しているデータやもっと現場を見たいという声もあがっているが、インターン実施企業の一層の努力は不可欠である。

### 第三節 就職活動とインターンシップの現状

#### (1) 若者の就業意識は低下したか

25歳未満の若者の完全失業率が10%を越えた。働く若者に対するイメージは、「こらえ性がない」「イヤなことがあればすぐ仕事を辞めてしまう」「最近の若いやつはなっていない」こんなところではないだろうか。フリーター、ニートの数字<sup>18</sup>を見ても若者の就業意識は低下していると言わざるを得ない現状がある。しかし、その原因は、若者だけにあるのではないことがわかっている。ここでは詳しく述べないが、雇用の受け皿の減少と雇用形態の多様化などの要因が重なったことが原因であると言われている。筆者は、それらのことに加えて、就職活動の制度の問題があると考えている。このことについては、次の(2)で述べていく。

#### (2) ここまで変わった就職活動

<sup>18</sup> フリーター417万人(平成2003年版 国民生活白書～デフレと生活-若年フリーターの現在(いま)～より) ニート52万人(2004年年度版 労働経済白書より)

マイクロミルのリサーチによると、就職活動において重要なツールは「インターネット」(95%)、「新聞」(57%)、「携帯電話」(47%)がトップ3であるそうである。また、情報収集経路は「インターネット<就職サイト>」が80%と最も高く、就職活動を開始した学生のうち、ほぼ全員の94%が「リクナビ」に登録済みという結果になっている。就職活動の第一歩は、就職関連サイトへの会員登録から始まるようだ。これは、数年前まで掲示板で求人広告を見たり、企業に資料請求をするのが一般的な就職活動だったことを考えれば、大きな変化である。おもしろいのは、「納得のいく企業から内定がもらえなければフリーターでもいいと思うか」という質問に対して、18%もの学生が、肯定的な回答(非常に思う+ややそう思う)をしていることだ。企業選択に対する慎重な姿勢が伺える。また、11月の上旬に、53%の学生が就職活動を開始していることから、早期化の傾向が見てとれる。内定を複数取る学生と内定なしの学生の二極化が進んでいることも特徴的である。必然的に内定なしの学生は、長期戦に突入する。

また、雇用状況が回復しているとはいえ、就職が依然として狭き門であることに変わりはない。となると、学生は面接不合格の通知を受け取ることが多くなる。それをまるで自分の存在や人格を否定されたように感じてしまう人が多い<sup>19</sup>。これは、学生に不採用の理由は知らされない場合が多いからである。筆者は、この現状こそが、就業意識を奪うことにつながっていると確信している。

ここで、読者と就職活動に対する認識を同じくするために、一般的な就職活動の流れについて簡単に触れておく。すなわち、就職情報サイトからエントリーをする エントリーシート記入 会社説明会参加 一次選考～ 最終面接・内定通知とする。

以上に加えて、近年は自己分析の重要性がクローズアップされている。これは、自分を理解していなければ企業を理解していたとしても、マッチングが実現しないとの考え方が根本にある。しかし、学生にとっては自己分析の仕方がわからず苦しんでいる人も多い<sup>20</sup>。筆者は、このような状況の解決策としても、職場を体験し自分を見つめなおせるインターンの役割は大きいと考える。

ここまで、就職活動の現状を見てきたが、筆者は現状の就職活動のやり方は崩壊すると考える。事実、現状の制度で大学卒業後に就職した学生が、企業を3年以内に離職し、再就職活動を行う若者が年々増加の一途を辿っている。このような現状は、就職活動が就業意識の高まりやマッチングの点で十分でないことを表している。現状の制度では、入社前に自身と仕事の適性を見定めるのが難しいという証拠でもある。実際、筆者の周りでは、既存の就職活動では進路を決められず、もう一年留学したりインターンをしながら進路を決めようという

---

<sup>19</sup>筆者が行った就職活動調査(2005年12月10日～)によると、選考に落ちたとき、人格を否定されたように感じたことのある人は、全体の約92%にも及ぶことがわかった。

<sup>20</sup>筆者が行った就職活動調査(2005年12月10日～)によると、自己分析で苦しんだと答えた学生は、約81%

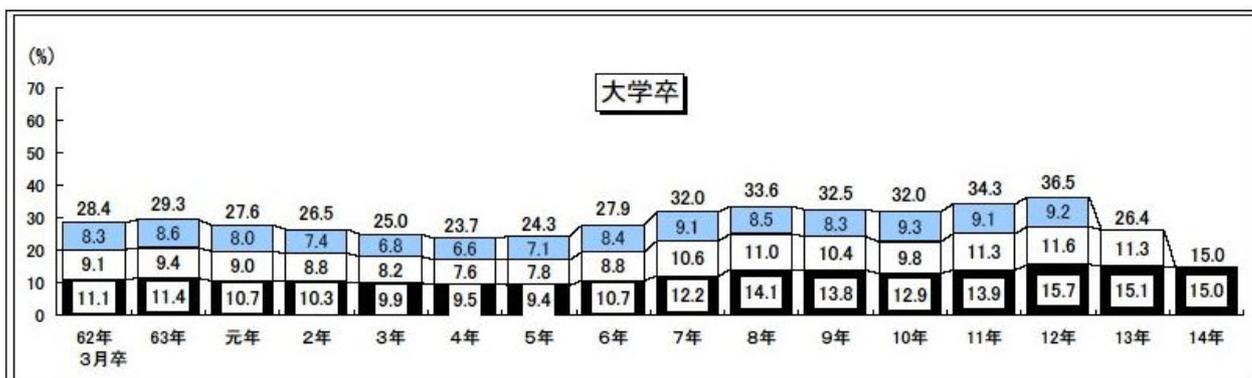
学生が少なくない。中には有名な学生団体の代表であったり、卒業単位を全て取り終わった学生もいるから驚きである。

### (3) 新卒採用とインターンシップ

採用直結型のインターンを実施する企業が増えるなど、学生にとって就職活動とインターンは切り離して考えることはできなくなっている。例えば、新卒採用のコンサルティングをしている株式会社ベンチャーオンラインでは、最終選考でインターンが義務付けられている。実際と同じ業務を実際に働いている社員とすることで、採用のミスマッチを防ぐことができる。最終選考まで残したにも関わらず、インターンをしてみて、合わないと感じる学生もいるだろうが、選考の段階で「思っていた仕事とギャップがあった」という離職の一番の理由を回避できるのだから、インターンの効果は上がっていると言っていいだろう。事実、ベンチャーオンラインでは、1999年の創業以来離職者はゼロだという<sup>21</sup>。

新卒者の離職については各企業が頭を悩ませるところであるが、厚生労働省によると、大学新規学卒者で3年以内に離職する割合は36.5%にも上るといふ。(図3)

図表3 新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移



(2002年度版 厚生労働省「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書より)

筆者は、この離職率の原因を、会社説明会・集団選考・面接と内定まで長くてもせいぜい10時間くらいしかない企業との短い接触時間にあると考えている。このことについては、終章で詳しく述べることにする。

ベンチャーオンラインのような採用コンサルティングをしている企業自身が、インターンを推進しているため、その顧客企業にもインターンを採用に組み込む動きが加速しているのが2006年現在の新卒採用とインターンの現状と言える。

<sup>21</sup> 昨年一月に開催されたベンチャーオンライン主催の就職イベントでのCEO 唐澤誠章の講演の内容なので真偽は定かではない。

#### (4) 中途採用とインターンシップ

飲食業界では、以前から社員採用の前に店舗で数ヶ月アルバイトとして研修してもらう制度を採用してきたが、他の業界でも中途採用に実地研修またはインターンを取り入れる動きが目立っている。株式会社ワイキューブが運営する就職支援サイト「ネクストコンパス」は、第二新卒に特化し「第二新卒インターンシップ採用企画」を提案している。第二新卒、中途支援サイト「ピグマ」は、就職前提インターンを売りに業績を伸ばしている。また、株式会社ワークスアプリケーションズは、今の仕事を続けながらできる4ヶ月間の長期社会人インターンを実施し、これまでに450人を採用している。もはや、中途採用にもインターンの存在は欠かせないものとなってきているのである。

#### 第四節 インターンシップの「現場」から

ここでは、筆者がインターンの現場で見たリアルな現状を書き記していくことにする。(株)ザ・メディアジョンのイベントインターンは、基本的に学生がイベントの日程以外の全てを決める。会場から集客方法から何から何までである。集客のために携帯電話に電話をかけまくる。もちろん、電話代は全て自分持ちである。自分たちの裁量が大きくやりがいもあるが、負担の大きいインターンであると言える。進行状況を報告することはあるが、社員からアドバイスをもらう機会はほとんどないため、インターンの目的である若者の育成に関してどれほどの効果が上がるのかは疑問である。また、そこでのもう一つのインターンである社長秘書は、好き嫌いの分かれるインターンであった。社会をリアルに体感できるという点では、これに勝るものはないと思うのだが、離れていく学生は少なくなかった。本気で叱られることに慣れていないせいもあるだろう。泣き出す学生も少なくなかったと聞く。しかし、誰もやり方を教えてくれなかったり、本気で叱咤されるということは、より実際の社会に近いという点では、どのインターンにも勝るものであったと思う。

株式会社ワタミユニバーシティ主催の農業インターンでは、就農体験を通して働くとは何かを考えることと地元農家さんの労働力不足を補うためという二つの名目があった。農家さんからは、若い人にパワーをもらえるという意見が聞かれた一方で、期間に関しては、2週間ではせつかく受け入れても、慣れてきた頃に帰ってしまうというのが農家さん側の本音だった。しかし、学生側からすると、2週間だからこそ続けられる過酷な内容だった。また、働くこととは何かについては、農作業での気づきや学びのインプットをミーティングでみんなの前でアウトプットするやり方で考えていった。どんなインターンにするかも自分たちで話し合っただけで決めるため、主体性が求められた。報酬に関しては、無報酬であった。その代わりに、羽田～帯広間の交通費と現地での食事代を負担するというものだった。学生は無報酬で農家さんの手伝いをするのである。

インターンが開催される時期は、夏休みなどの長期休暇の時期に行われることが多かった。自分の場合はアチシップ<sup>22</sup>や農業インターンがそうだった。冬休みは期間が短すぎて、春休みは企業が採用活動で忙しいので夏に比べると敬遠されがちである。

これらのインターンを体験してもう一つ思うことは、インターンの参加に対する意識は、二極化の傾向があるように感じた。それは、自分を成長させるという明確な目的を持って参加している学生と、参加すること自体が目的になってしまっている学生である。前者と後者では得られるものが違うことは言うまでもない。

単位の認定に関して感じることは、大学主導でない場合、単位を認めてもらうことが難しいということである。もっと正確に言うと、面倒なのである。アチシップに参加するに当たって、就職支援課に認定を申し出たが、大学が紹介している企業でないと難しいと言われたことに加え、企業への説明やコメントの記入を依頼する必要であったので断念した。

インターンに参加するにあたって、ありきたりだが、心構えが重要だと言うことも実感したところである。インターン生の中には、無償で労働をさせられたと思う人もいる。実際、「インターンはよくわからないけど、ただでアルバイトと同じことをさせられた学生がいるので、あまりお勧めできない」という教授もいたくらいである。こういった状況になるのは、もちろん企業が効果的なプログラムを確立できていないということもあるが、もっと問題なのは、心構えである。「教えてもらえる」「与えてもらえる」という姿勢があるから、何も得られないのである。実際の社会に出たときに、手取り足取り教えてもらえる企業などあるのだろうか。逆に、そうしないといけない状況があるとしたら、その企業は考えることのできない、自立していない人材を抱えることとなり、成長が期待できないだろう。

インターン全般に持った印象なのだが、どちらかという現場に放置されることが多かった。手取り足取り教えながら就業体験をさせるインターンから、放置し自分で考えさせるインターンへシフトしつつあるということか。郁文館夢合宿<sup>23</sup>では、業務が全く決められていなかった。一人で高校生の中に放り込まれたので、全ての業務を自分で考えざるをえなかった。深夜1時に及ぶ職員会議にも参加させていただいた。プロの意識の高さを痛切に感じたインターンであった。

### 第三章 事例に見るインターンシップの効果と課題

#### 第一節 事例から探るインターンシップの効果と課題

---

<sup>22</sup> 第三章(1)参照

<sup>23</sup> ワタミユニバーシティ主催のインターン。株式会社ワタミが経営する郁文館の高校生と10泊11日の合宿に参加する。

( 1 ) 採用直結型インターンシップの実施で、エントリー数を1年で10倍に伸ばす

～アチーブメント(株)～

アチシップとは、05年に学生約140名が参加したアチーブメント主催の採用直結型インターンである。4日間の日程の中、3～6名のチームで与えられたミッションを解決していくものである。アチシップを中心とした独自の選考プロセスが話題となり学生の間で口コミが起り、2005年の新卒採用において、約45万人の就職学生の内、1万名を超えるエントリー数を確保した。御社が新卒採用を始めたのは2004年である。1年前は1500名のエントリーしかなかったことを考えれば、飛躍的な伸びである。採用担当の近藤悦康さんによると、「学生の口コミを効果的に誘導したこと。」が要因だそうだ。筆者が参加した際には、「05年新入社員の3年後のキャリアプランを作成せよ」「HDC部の仕事内容を学生にわかりやすいように説明せよ」といった課題が与えられた。会社を理解し、職種を理解し、社員のヒアリングをしないと解決できない課題であったので、社員と接する機会が多く、会社に愛着をもつようになった。またグループで取り組みひとつの成果を生み出すことで、仲間意識が芽生え、その仲間は就職活動の心強い見方となった。また、インターンを採用プロセスの核に位置付けて、何度でも挑戦できることも斬新的だった。さらに注目すべきは、説明会では常時96%を超える満足度<sup>24</sup>を上げていることである。説明会の満足度が、インターンへの期待を誘導させることにつながっていると言えるだろう。また、入社したい企業ランキングでは6位<sup>25</sup>に選ばれるなど、新しい採用手法として各種メディアにて取り上げられている。同じ達成感を味わった仲間のネットワークを作ったことやマッチング効果の高いインターンとなっている。

( 2 ) 内定者教育としてのインターンシップ 理想はインターンシップ後の採用

～ワタミ(株)～

現在ワタミでは、6月以降にインターンを実施している。対象はリクナビでワタミにエントリーした学生と広く、あえて就職活動の時期からずらしている。これは、ワタミがインターンを内定者教育と自社PRと位置付けていることを意味している。採用担当の石井さんによると、理想はインターン後の採用だという。ワタミでその形が実現できれば就職活動を劇的に変えることができるとも言っていた。しかし、事業拡大につき、06年採用が450人と過去最大の多さとなっている現状ではそれは実現していない。ワタミでは、学生が自分で入社を決められるプロセスになっているため、初期の段階で不採用通知をすることはほとんどない。そのため、採用がピークを迎える2月～5月の間にインターンを実施することは事実上不可能なのである。アチーブメントが2月から5月までの4ヶ月間ほぼ毎週イ

<sup>24</sup>学生応援セミナー「アチマップ」の満足度で5段階評価の4以上をつけたもの

<sup>25</sup>2005年5月発行、光文社「FLASH」にて掲載

インターンを受け入れても約 140 名なのだから、3 倍以上の人数を受け入れてさらに効果を上げることが困難か想像できる。インターンのプログラムとしては、店舗開発から本部でのブランディングなど様々なものが用意されていて、内定者が入社までに自分の興味のある分野を体験することができる。

### (3) 入社フリーパスの導入と社会人インターンの実施

～ (株)ワークスアプリケーション～

ワークスアプリケーション(以下ワークス)の、問題解決能力発掘インターンが話題になっている。問題解決能力発掘インターンとは、いわゆる就業体験ではなく、今までになかった新しい価値観を生み出す問題解決能力があるかどうかを明らかにする、実践的なインターンである。これは、「問題解決能力は、この能力が必要とされている環境により、初めて発揮される」というワークス CEO 牧野氏の考え方に基づいたものである。このインターンでは、一人に一台のパソコンが支給され、知識や経験だけでは絶対解けない課題に、数々の制約条件の中でチャレンジする場を提供する。この課題をいかにクリアしていくかを見ることで、問題解決能力があるかどうかを見極める。本社での拘束時間が平日 10 時～17 時と長い代わりに、日給一万円と、評価がよかった人には、入社試験が 3～5 年間免除される認定書が発行される。

さらに、ワークスでは社会人インターンを導入している。この制度は、試験・面接に合格して、入社後、約 5～6 ヶ月の間、実務は一切行わず、ひたすら課題を解決する研修を行うもので、そこで優秀な成績を収めれば本格的な配属となる仕組みである。2005 年現在までに約 9000 人の応募が集まり、選考の結果、実際に約 300 人が入社しているそうである。すぐ仕事をやめられない方、仕事を続けながら適性を見極めたい方も参加できるということで、キャリアアップを考える社会人の人気を集めそうである。

### (4) 大学主導の長期インターンの実践モデルを構築

～ 高知大学～

現在、大学主導で行われているインターンシップは、大学 3 年生を対象とした 2 週間程度の就職直結型がほとんどである。このような中で、大学 1 年 2 学期(事前学習)から 2 年 1 学期(実習+自己分析と成果報告)に掛けて実施する最大 6 ヶ月のインターンシップを正式カリキュラムとして導入している全国でも珍しいケースが高知大学である。高知大学でのインターンシップのフィールドは地元に加え、首都圏にも及ぶ。高知大学の取り組みは 2004 年から始まり、インターンシップを経験した学生の変化の具合は目を見張るものがあるようだ。大学で 6 ヶ月という長期に渡るインターンを実現したということで十分に革新的なのだが、さらに 14 単位の取得にもなるという。今回は、この大胆な取り組みをリ

ードしてきた高知大学人文学部の池田教授<sup>26</sup>とのメールのやり取りでのヒアリングを中心に、高知大学での取り組みを紹介したい。

高知大学では、CBI（Collaboration based Internship）という主に1年生を対象とした選択科目の中で、最長6ヶ月の長期実践型インターンシップを取り入れており、この科目を履修すると14単位が与えられる。2005年は21名が受講し、インターンシップの受け入れ先は15社程度にのぼるといふ。週5日の高知県内のNPOでの広報インターン、環境ベンチャー等での営業インターンシップや東京での経営者の傍で新規事業の立ち上げインターン等学生の興味により幅広い選択ができるようになっている。

「知識やスキルを学内で教えるインプット型授業だけでは、学生に真の知恵は身に付かない」というのが池田教授の信条だそうである。「大学内で完結していた教育を、社会のリソースを活かして学外をもキャンパスとして教育を行うことによって、学生の人的素養や志を育むチャンスを広げていこう」という試みである。

「一番大きな変化は何でしたか？」という問いに対しては、「学生が自己中心的な物事の見方から、他者を意識した行動がとれるようになったことですね。個々で活動していたゼミ活動においても、自然と役割分担がなされ、チームワークが生まれてきていました。」との答えが返ってきた。最後に、「新しい社会協働型のカリキュラムは、私達教職員だけの発想ではなく、地元の経営者やNPO、コーディネート機関など、外部パートナーの方々に参画して頂きながら、作っていくことが非常に重要だということです。」と締めくくられてきた。これこそ、理想とする大学と企業との産学連携のインターンではないだろうか。

## 第二節 インターンシップの効果と課題総括

### （1）就職活動におけるインターンシップの効果の実際

アチシップの事例は、同じ意識を持った学生同士のネットワークや口コミによる企業イメージの高まりの効果を証明している。部署や商品に詳しくなることから、将来の顧客になりうる可能性も高まったと言えるだろう。また、学生に感動体験や達成体験をさせることは、入社への強い動機にもつながる。ワークスは、どんな企業に就職しても役立つ問題解決能力を引き出すという点で、人材育成の効果を証明しているし、優秀な人材の採用をする手段としてインターンを活かしている。高知大学では、効果地域の企業との交流、学習効果の向上、学校PRという効果をバランスよく上げているという点でこれからの大学主導インターンのモデルとなるであろう。

### （2）就職活動におけるインターンシップの課題

---

<sup>26</sup>池田啓実さん（高知大学人文学部社会経済学科 教授兼学長特別補佐）

アチシップは、実践に即した課題を課すため、情報の漏洩が懸念される。また、就職活動中に、2度インターンへ受け入れておきながら不採用を通知することもあった。時間的・精神的拘束によって他企業への就職の可能性を狭めている可能性も否定できない。ワークスでも、期間が約一ヶ月と長期にわたり、拘束時間も、本社で土日を除く10時～17時と非常に長いことから、他の企業を回る時間がなくなる現実がある。やはり、インターンには時間の課題がつかまとう。ワタミの例からは、人件費などのコスト面の問題と、大企業での採用直結型インターンの導入の難しさが浮き彫りになった。高知大学では、インターンを専門に研究している教授がいたが、そうでない大学は研究とインターンプログラム開発を別々にする負担が大きい。また、参加学生を増やすために、さらなる受け入れ企業の開拓をしなければならない。インターン普及のための大学の負担増加が懸念される。

## 終章 インターンシップがもたらす就職活動の変化

第一章から第三章にかけて、事例を交えながら就職活動シーンにおけるインターンの効果と課題を考察してきた。繰り返し述べているように、現状の就職活動はミスマッチが起こりやすい。その最たる原因は、第二章第三節でも述べた通り、説明会から最終面接に至るまでのプロセスにおける学生と企業の接触時間の短さである。つまり、内定までに段階的にプロセスを踏み、学生の適正を見極める時間はあっても、相互理解ができていない状態なのである。その点では、1週間～2週間に渡るインターンは、学生が企業と共有する時間が長くなり、社内の雰囲気を感じたり社員と密なコミュニケーションを取ったりすることが可能になる。相互理解を促す意味で、インターンは新卒の離職の大きな原因であるミスマッチを防ぐことができるのである。新卒採用の拡大と共に急成長している新卒採用コンサルティング会社がインターンを導入し始めたことからわかるように、就職活動におけるインターン制度採用の傾向は益々強まっていくだろう。

ここで、もう一度就職活動におけるインターン定着の必然性を強く主張したい。そこで日本の社会環境、とりわけ労働環境について振り返る。日本では若者の就業意識の低下が著しい。それは、フリーター約217万人、ニート52万人という数字から見ても明らかである。大卒者が3年で約3割、高卒者で約7割の離職率が示す通り、新卒者の企業への定着率も低い。新卒者が企業で一人前になる前に辞めてしまうことは、人件費・育成費の回収ができないという点で、企業にとっても大きなマイナスである。そのおかげで、転職ビジネス市場がかつてないほどの盛り上がりを見せているのは皮肉である。また、国立大学は独立行政法人化と少子化の影響によって学生確保を巡る競争が激化している。資格やインターンなど就職に力を入れていかなければ、学生の確保は難しい状況である。つまり、インタ

ーンの就職活動シーンへの定着によって、企業は新入社員の定着率を上げることができ、大学はPRになるのである。ここに、就職活動におけるインターン定着の必然性がある。

しかしながら、日本においてインターンはまだまだ発展途上であり、いくつかの解決すべき課題を抱えている。インターンに参加する学生にとっては、二つの大きな問題がある。一つは、時間的・金銭的な負担が大きいことである。インターンの期間は、学生がちょうどよいと感じる期間が二週間で、企業が1ヶ月は必要と考えている傾向がある。一から教える企業側としては、ようやく覚えてきたところでインターン終了というケースは避けたいからである。では、期間を長くすればいいかというそうではない。筆者は、事前研修を何回かにわけて行えば、実際の就業体験を短期間で効果のあるものにする可以考虑。また、長期に渡るとしても「週3回本社に来ればいつでもいい」という風に、日程にある程度の融通の利くプログラムの開発が必要だろう。就職活動中のインターンについては、多くの企業を回る学生にとってはアチシップのように5日間でも厳しいものがある。期間は削れないとしても、休憩時間にインターネットをチェックできるような体制を社内で作るなどの工夫次第で学生の負担を減らすことは可能である。もう一つは、学業との両立である。学部によって違うが、3年生までに単位を取り終えてしまえば、時間的拘束は完全に解消するだろう。しかし、本質的に解決するには、やはり米国のコーオプ制度のような産学連携の環境を大学が整えることが望ましいだろう。高知大学のように、インターンの経験が大学での勉強に活かせることが理想である。学生のインターン先と大学の連携が取れていない状態は、学生の気持ち大学から離れやすいという意味で最も危険である。また、期間が長くなるということは、収入が途絶える期間が長くなるということに直結しかねない。しかも、インターン先での食事が中心になるから、食費も倍増する。そうになると、学生にとってインターンは長く続けられないものになってしまうのである。成果報酬型の長期インターンに加えて、一ヶ月に例えば5万円の支給を保障するインターンプログラムの普及があれば、学生は取り組みやすくなる。

企業・大学側にとっては、インターンプログラムの開発に伴う負担が大きい。これは、インターンの効用がわかってきたのが最近のことであり、独自の効果の高いインターンプログラムを構築している企業・大学が少ないからである。結論から言うと、高知大学のように、インターンコーディネイト団体と組むのが最も効率的である。一度プログラム化するまでは大変であるが、形ができてしまえば自分たちで運営もできるだろう。採用コストの増加も懸念されるが、離職率が低下する分で相殺されるであろう。

最後に、今後の就職活動とインターンの動向について述べていく。今年で2年目を迎えた高知大学の14単位認定長期型インターンや採用直結型インターンの成功事例の増加によって、インターンが大学のプログラムに組み込まれることや採用プロセスに組み込まれることが珍しくなくなってきた。大学や地域の掲示板、資料請求中心の就職活動から、ネット中心の就職活動に移行したように、今後インターンを中心とした就職活動は増え続けるだろう。しかし、一般化するには時間がかかるというのが筆者の見解である。それは、

インターン経験者が一割という現状や、プログラム開発の遅れによって需要に対して供給があまりにも追いついていない現状があるからである。事実、インターンの選考も年々厳しくなっている。景気回復による人手不足の高まりによって、質より量を求める傾向が見られ始めたことや、プログラムの開発にかかる労力を考えると、インターンの本格的な定着までは時間がかかりそうである。しかし、企業の社会的責任が問われ始めている今、インターン生を受け入れない企業は少なくなっていくだろう。若者の人材育成に非協力的というイメージをもたれる可能性があるからである。企業と大学が若者の人材育成に尽力し、採用におけるミスマッチを防ぐ手段として、インターンが普及していくこと、効果的なインターンプログラムが開発されていくことを願ってこの論文を締めくくりたい。

## 参考文献・資料

Job@Forum 編集部 『就職！！インターンシップ』 学生援護会（2000年8月）

玄田有史・沼田美恵 『ニート』 幻冬舎

『ベンチャー通信 14号』 ベンチャー通信編集部（2005年7月）

株式会社マクロミルホームページ

[http://www.macromill.com/client/r\\_data/20051116recruit/macromill\\_200511\\_recruit.pdf](http://www.macromill.com/client/r_data/20051116recruit/macromill_200511_recruit.pdf)

文化放送キャリアパートナーズホームページ

<http://www.careerpartners.co.jp/index.html>

株式会社ワークスアプリケーションホームページ

<http://career.worksap.co.jp/student/index.html>

実践型インターンシップ・起業支援 NPO 法人 ETIC ホームページ

<http://www.etic.or.jp/inte/index.html>

en 学生の就職情報ホームページ <http://www.en-gakusei.com/2007/>

## あとがき

論文を書き終えて真っ先に思うことは、中村先生、研究室の仲間に計り知れない迷惑をかけてきたということである。卒論授業ではレジュメを完成させて臨むことは皆無で、ハッタリと勢いで乗り切ってきたように思う。いつもハラハラさせてごめんなさい。研究室で決めた印刷日にも間に合わず、中村先生、研究室の仲間に多大なるご迷惑とご心配をおかけしてしまった。本当に申し訳ありませんでした。4年生になっても、インターン先の集まりがあれば授業そっちのけで電車で飛び乗るといった感じだったので、当然ながら卒論の進み具合も異常に遅く、本当に書き終えられるのか不安なところであった。しかし、こうして無事に論文を書き終えられたことはやはり周囲の人たちの協力抜きには考えられない。

はじめて行政学資料室に足を踏み入れたのは、3年生の前期に受講した「行政学演習」の授業だったと記憶している。月曜の4コマが空いていたからという非常に安易な理由からゼミの内容を確かめるでもなく即決したのだった。先輩も同期の仲間もほとんどが国際社会学科で、場違いな感じもしたが、誰もが快く受け入れてくれた。だからこそこうして2年間居続けられたのだと思う。中村先生の行政学研究室以外ではやっていけなかったのではないかとも思っている。

いつになっても支離滅裂なレジュメを提出し、発表する中でも見捨てずに声をかけ続けてくださった中村先生には本当に頭が下がる。またインタビューに応えてくれた高知大学の池田教授、インターンを経験した仲間たちの協力があってこの論文がある。最後に、研究室の仲間たちがいたからこそ論文へのモチベーションを保つことができた。心から感謝したい。学業では期待に応えられなかったけれども、社会に出て活躍してまたこの研究室に帰ってくることが僕の目標の一つです。その日を楽しみに待っていてください。本当にありがとうございました。

平成 17 年 1 月 6 日