

中部学院大学経営学部のインターンシップの現状分析

浅田 訓 永¹⁾・藪下 武 司¹⁾・三輪 一 統²⁾

An Analysis of the Present State of Internship Programs at Faculty of Management in Chubu Gakuin University

Norihisa ASADA, Takeshi YABUSHITA, and Kazunori MIWA

本稿の目的は、中部学院大学経営学部のインターンシップについての現状分析を行うものである。具体的には、2015年度同学部開講科目「インターンシップⅠ・Ⅱ」の参加学生及び受け入れ企業に対して行ったアンケート結果を分析した。インターンシップの目的は学生にとって就職活動、企業にとっては採用活動という側面があり、双方にとって有意義なものである。また、インターンシップは学生にとって学習態度・意欲の向上など、企業にとっては優秀な学生との出会いなどの効果がある。しかし、他方で、学生側はインターンシップ後に事前準備の不足を反省点にあげ、企業側はインターンシップ前に目的意識を持つことを要望している。企業側は学生の志望動機を重視していることから、大学側としては事前指導で学生の目的意識をいかに高めるかが重要な課題の1つとなる。今後、企業との対話を通して事前指導・実習内容・事後指導の充実・改善を図り、学生・企業にとって、そして大学にとっても望ましいインターンシップのあり方を考えることが必要である。

キーワード：インターンシップ、学生の意識調査、企業の意識調査

I はじめに

本稿は、中部学院大学経営学部のインターンシップの現状分析を行うものである。

1997年、当時の文部省・通商産業省・労働省は、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」を明らかにし、インターンシップを「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」（文部省ほか1997）と定義した。当時の中部学院大学短期大学部経営学科は、この三省の基本的考え方に基づいて同じ年からインターンシップを開始した。そして、同短期大学部経営情報学科を経て、現在の中部学院大学経営学部の「インターンシップⅠ・Ⅱ」（各2単位）に引き継がれている。

文部科学省・厚生労働省・経済産業省は、2014年

に上述の基本的考え方を一部改正し、「インターンシップ推進の望ましい在り方」として「多様な形態のインターンシップ」を新たに追加した（文部科学省ほか2014）。すなわち、①「短期プログラムの内容の充実を図りながら拡大すること」、②「教育効果の高い中長期インターンシップ」、③「専門教育との関連付けにより一層効果を発揮するコーオプ教育プログラム」、④「学生の責任感を高め、長期の場合には学生の参加を促す効果が考えられる有給インターンシップ」をあげた。

①については、本学経営学部でも（前身の同短期大学部経営学科・経営情報学科時代を含めて）この20年近くの間には様々な内容のインターンシップ（藪下2016）を行ってきた（④との対比でいえば基本的に無給インターンシップである）。④については、2015年度より有給インターンシップ（「職業体験Ⅰ・

1) 経営学部経営学科 2) 神戸大学経済経営研究所

Ⅱ・Ⅲ」〔各2単位〕が全学的にスタートしている。こうして、現在の経営学部では、有給・無給インターンシップを履修できるカリキュラムが提供されている。

一般にインターンシップに対する関心は高いものの、有給・無給インターンシップの両方を対象とした研究が多いとはいえない。そこで、本稿では、両インターンシップ研究の一環として、まずこれまで経営学部が行ってきた無給インターンシップに対するアンケート調査結果を紹介し、若干の考察を行うことにしたい。なお、このアンケートは、2015年度同学部開講科目「インターンシップⅠ・Ⅱ」の参加学生及び受け入れ企業に対して行ったものである。

Ⅱ 学生アンケート

ここでは、学生のアンケート結果を紹介し、若干の考察を加える。アンケートに回答した学生は合計40名である。なお、男女別の割合は、男子57.5%、女子42.5%で、学年別の割合は、2年生22.5%、3年生50%、4年生27.5%である。

1 参加目的

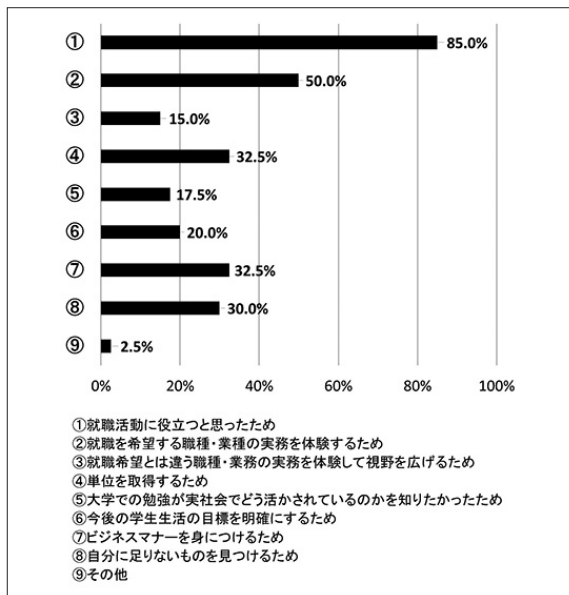


図1 (問3)「インターンシップに参加した目的は何ですか」(複数回答可)

回答数が多いものをあげると、順に「就職活動に役立つと思ったため」(85.0%)、「就職を希望する職種・業務を体験するため」(50.0%)、「単位を取得するため」(32.5%)、「ビジネスマナーを身につけるため」(32.5%)、「自分に足りないものを見つ

けるため」(30.0%)となっている。

次いで「今後の学生生活の目標を明確にするため」(20.0%)、「大学での勉強が実社会でどう活かされているのかを知りたかったため」(17.5%)及び「就職希望とは違う職種・業種を体験して視野を広げるため」(15.0%)という目的となっている。これらは、本来大学がインターンシップの目標とするものであるが、いずれも相対的に低い値となっている。

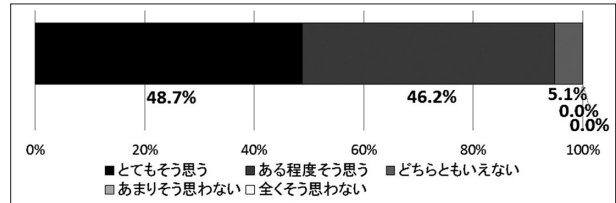


図2 (問4)「あなたのインターンシップの参加目的は全体として達成できましたか」

「とてもそう思う」(48.7%)と「ある程度そう思う」(46.2%)が約95%を占め、全体として、学生はインターンシップの参加目的を達成できたと考えているようである。

2 実習期間・満足度

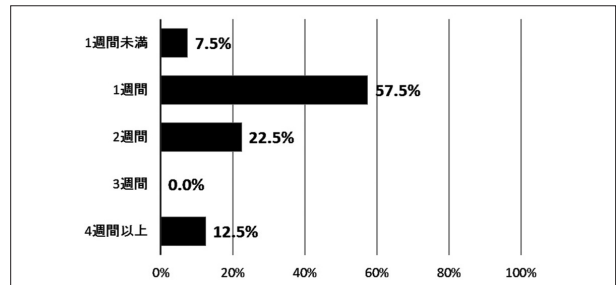


図3 (問5)「実習期間はおおよどれくらいでしたか」

「1週間」(57.5%)が最も多く、次いで「2週間」(22.5%)、「4週間以上」(12.5%)、「1週間未満」(7.5%)となっている。この結果は、事前に大学と実習の受け入れ先との話し合いが行われた結果が表われており、受け入れ企業側の真意を反映したものと多少異なるを考える。

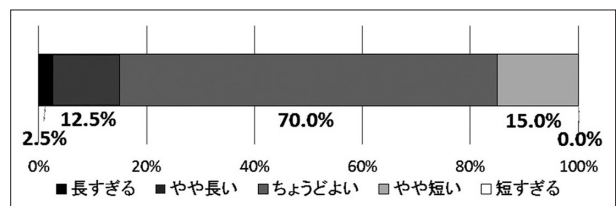


図4 (問6)「実習期間についてどう思いますか」

「ちょうどよい」との回答が70%を占めており、学生の側は、現状の実習期間が適当であると考えて

いることがうかがえる。

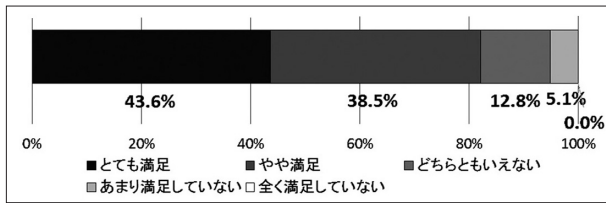


図5 (問7) 「実習内容(体験した仕事の内容)には満足しましたか」

「とても満足」が43.6%、「やや満足」が38.5%となっており、多くの学生が実習内容について満足している様子が見られる。

3 インターンシップ参加で得られたもの

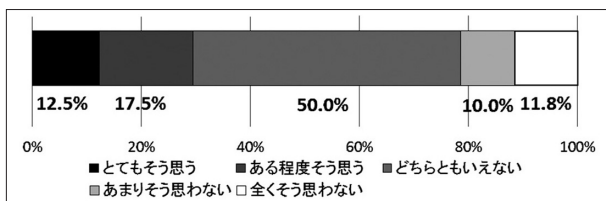


図6 (問8-1) 「インターンシップ受け入れ先に就職したいと思った」

「とてもそう思う」(12.5%)、「ある程度そう思う」(17.5%)の合計(30.0%)を、「どちらともいえない」(50.0%)という回答が上回っている。実習先に積極的に就職したいと考えている学生は、それほど多くないようである。

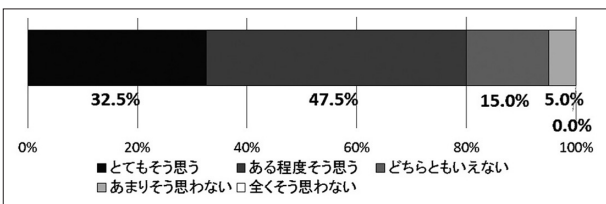


図7 (問8-2) 「自分がどのような職種・業種に向いているのかを考える機会になった」

「とてもそう思う」という回答が32.5%、「ある程度そう思う」という回答が47.5%となり、合計80.0%の学生が、自分に向けた仕事を考える機会になったと答えている。

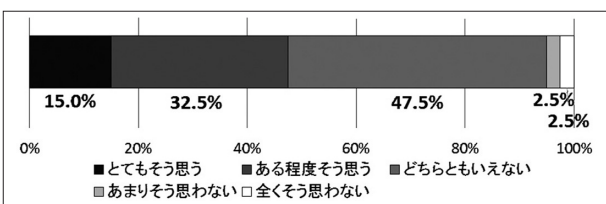


図8 (問8-3) 「大学で勉強するより、一日も早く社会人として働きたいと思うようになった」

「とてもそう思う」(15.0%)、「ある程度そう思う」(32.5%)という回答がおおよそ半数を占めた。その一方で、「どちらともいえない」(47.5%)という回答も多い。上記の問8-2に対する回答から、インターンシップの参加により仕事に対する意識は高まるが、その結果、早く社会人として働きたいということには必ずしも結びつかないようである。

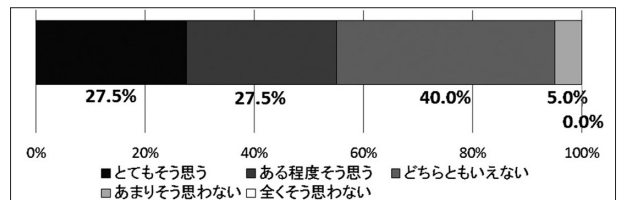


図9 (問8-4) 「大学での勉強と実社会の関連性を見つけることができた」

「とてもそう思う」(27.5%)、「ある程度そう思う」(27.5%)の合計が55.0%と過半数を占める結果となった。実社会との関連性を実感することができれば、実習後の大学での学習に対する意欲や態度にもプラスの効果が出ることを期待される。

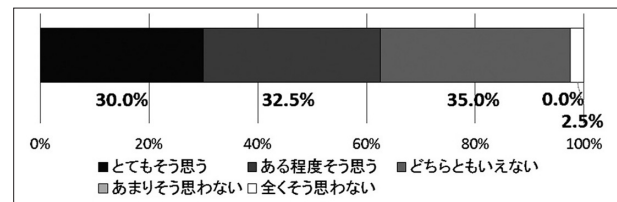


図10 (問8-5) 「社会人として良い仕事ができるように、大学での勉強を頑張ろうと思った」

「とてもそう思う」が30.0%、「ある程度そう思う」が32.5%となり、合計62.5%である。実習への参加は、その後の大学での学習に対する姿勢にプラスの影響を与えるようである。

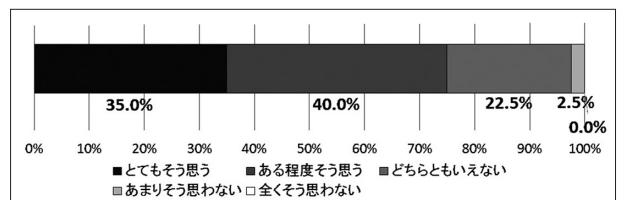


図11 (問8-6) 「自分に足りないものに気づき、今後の学生生活の目標が明確になった」

「とてもそう思う」が35.0%、「ある程度そう思う」が40.0%となっている。インターンシップは、多くの学生にとって、学生生活の目標を明確化する有用なものであることがうかがえる。

4 インターンシップの反省点

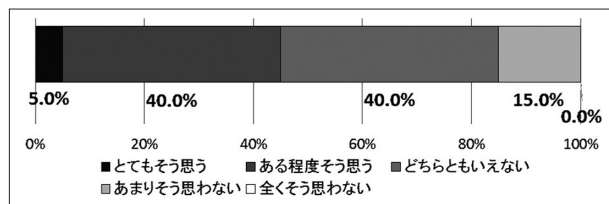


図12 (問9) 「実習を振り返り、あなたの事前準備は不足していたと思いますか」

「とてもそう思う」(5.9%)、「ある程度そう思う」(40.0%)となり、半数近くの学生が事前の準備不足を感じている。

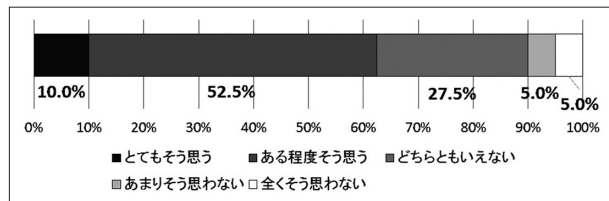


図13 (問10) 「実習を振り返り、自分には積極性が足りなかったと思いますか」

「とてもそう思う」が10.0%、「ある程度そう思う」が52.5%となり、過半数の学生が、実習で積極性が足りなかったと感じている。

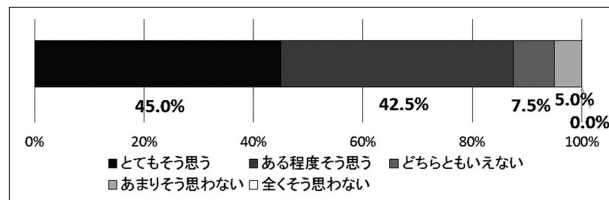


図14 (問11) 「実習を振り返り、あいさつや時間厳守等のマナーが守れたと思いますか」

事前の準備不足や積極性のなさを反省点と感じている学生が多かったのに対し、マナーについては全体の90%近くの学生が守れたと回答している。

5 有給インターンシップについて

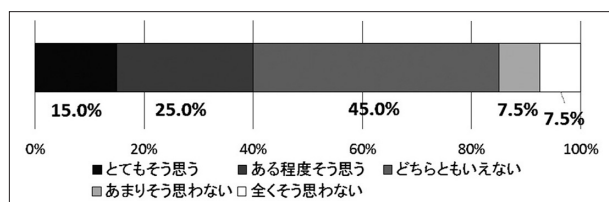


図15 (問12) 「有給インターンシップの職業体験Ⅰ・Ⅱ・Ⅲを履修したいと思いますか」

「とてもそう思う」が15.0%、「ある程度そう思う」が25.0%となり、一定数の学生が関心を示している。その一方で、「どちらともいえない」(45.0%)とい

う意見も多くみられた。

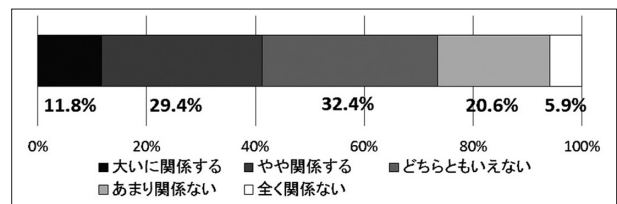


図16 (問13) 「職業体験Ⅰ・Ⅱ・Ⅲを履修する理由に報酬(有給)は関係していますか」(図15〔問12〕で「とてもそう思う」、「ある程度そう思う」、「どちらともいえない」と回答した学生のみ対象)

「大いに関係する」が11.8%、「やや関係する」が29.4%となり、半数近くの41.2%の学生が報酬(有給)を履修理由として考えているようである。しかし他方で、「どちらともいえない」が32.4%、「あまり関係ない」と「全く関係ない」もあわせて26.5%と、必ずしも有給であることを重視していない学生も半数以上おり、意見が分かれる結果となった。

6 考察

(1) インターンシップの参加目的

図1に示されているように、インターンシップの参加目的については、「就職活動に役立つと思ったため」という回答が非常に多い(85.0%)。

ここで、比較のために、岐阜県インターンシップ推進協議会が学生を対象として実施したアンケート結果(以下、推進協議会アンケートとする)を見てみると、インターンシップの参加目的(複数回答)については、次のような結果であった。すなわち、回答数の多いものから順に、「就職を希望する業種・職種を知るため」(77.6%)、「働くことを体験するため」(65.1%)、「就職活動全般に役立つと思ったため」(39.2%)、「就職を希望する企業を知るため」(22.8%)となり、以下「様々な人に出会うため」、「単位取得のため」と続く(岐阜県2016)。まとめると、本学及び推進協議会が実施したアンケートのいずれにおいても、就職活動への役立ちがインターンシップ参加の主たる目的になっていることがうかがえる。

(2) インターンシップで得られたもの

インターンシップの参加目的において、「今後の学生生活の目標を明確にするため」や「大学での勉強が実社会でどう活かされているのかを知りたかつ

たため」といった項目をあげている学生は、相対的に少ないことが読み取れる（それぞれ20.0%、17.5%、図1を参照）。推進協議会のアンケートでも、「実習で得られたこと」（複数回答）として「業界・職種への理解が深まった」（76.1%）、「働くことへの理解が深まった」（67.4%）、「企業への理解が深まった」（58.9%）「就職活動への気持ちが高まった」（56.1%）などが多かった（岐阜県2016）。これらはインターンシップの参加目的である「就職のための職種・職種を知ること」「就職活動に利用すること」といった参加目的を、概ね達成していると考えられる。

しかし、他方で、インターンシップに参加して得られたものとして、「大学での勉強と実社会の関連性を見つけることができた」という設問には55.0%の学生が「とてもそう思う」ないし「ある程度そう思う」と回答している（図9を参照）。また、「自分に足りないものに気づき、今後の学生生活の目標が明確になった」という設問では、「とてもそう思う」ないし「ある程度そう思う」と回答した学生が75.0%にのぼった（図11を参照）。

このように、インターンシップ当初の目的は、就職活動を強く意識したものであり、大学での学習との関係性が高いとはいえない。しかし、インターンシップに参加することにより、次のような効果があった。すなわち、今の自分には一体何が足りないのか、したがって今後何をすべきなのかが明確になる。その結果として、インターンシップ後の大学での学習に対する態度や意欲がプラスに働くということである（図10の結果も参照されたい）。

（3）インターンシップと就職活動

推進協議会アンケートでは、「インターンシップが就職活動に影響したか」（複数回答）において、「大いに影響した」が35.8%、「影響した」が45.9%、「あまり影響しなかった」が13.8%、「わからない」が5.5%となり、インターンシップが就職活動に影響を与えたという回答が多い。また「就職活動に影響した内容」（複数回答）としては、「働くことのイメージがわいた」（59.6%）、「業界・企業研究に役立った」（56.6%）、他「人脈が広がった」「自分に足りない能力が分かり、今後やるべきことが見つかった」等があげられた（岐阜県2016）。

本学学生を対象にしたアンケートにおいても、「自分がどういう職種・業種に向いているのかを考える機会になった」という設問に対して、80.0%の学生が「とてもそう思う」ないし「ある程度そう思う」と回答している（図7を参照）。ただし、「インターンシップ先に就職したいと思ったか」という設問には半数の学生が「どちらともいえない」と回答しており（図6を参照）、実習先イコール就職（希望先という直接的な結びつきがあるかどうかは明らかでない）。

推進協議会アンケートでは、実際に「インターンシップ先の企業から内定をもらった学生」（32.2%）、「インターンシップ先の採用試験を受けた学生」（28.9%）となり、60.9%の学生がインターンシップ先に就職を希望している。また、当時の本学短期大学部経営学科の学生を対象として、2003年度及び2004年度に実施したアンケートの結果（以下、短大経営アンケートとする）でも76.7%の学生が「絶対に入社したい」「できれば入社したい」と答えていた（中部学院2006）。

（4）有給インターンシップ

有給インターンシップについては、図15や図16にあるように、インターンシップ参加にあたって、有給であるかどうかは必ずしも重要でないことを示唆する回答も多くみられ、意見が分かれる形となっている。なお、短大経営アンケートでは、「実習中は給料をもらえると思いますか」という設問に対する回答として、「バイトと同じくらい」と「少しは」の合計が平成15年度は68.1%、平成16年度は66.6%であった（中部学院2006）。

Ⅲ 企業アンケート

ここでは、企業アンケートの結果を紹介し、若干の考察を加える。アンケートに回答した企業は合計40社である（紙幅の関係上、一部の結果の記載は省略した）。

1 インターシップの受け入れについて

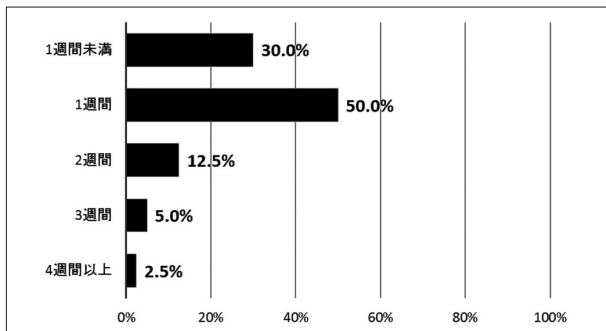


図17 (問4) 「インターシップの1回の受け入れ期間はおよそどれになりますか」

受け入れ期間に関しては、一番多いのが「1週間」(50.0%)で、「1週間未満」(30.0%)、「2週間」(12.5%)と続いている。全体の80.0%が1週間以下の受け入れ期間となっている。

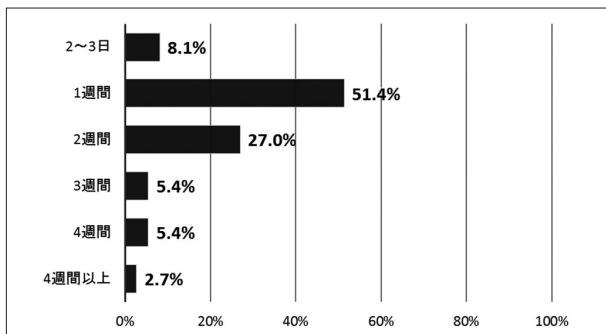


図18 (問5) 「インターシップが効果をあげるために必要な受け入れ期間はどれくらいになりますか」

効果をあげるのに必要な期間については、多いものから順に「1週間」(51.4%)、「2週間」(27.0%)、「2~3日」(8.1%)となっている。効果をあげるのに必要な期間は1~2週間という回答が多い。しかし、図17をみると、実際の受け入れ期間は1週間かそれ未満が多い。このことから、実際の受け入れ期間は、効果をあげるのに必要な期間と比べて、やや短い傾向があるといえるかもしれない。

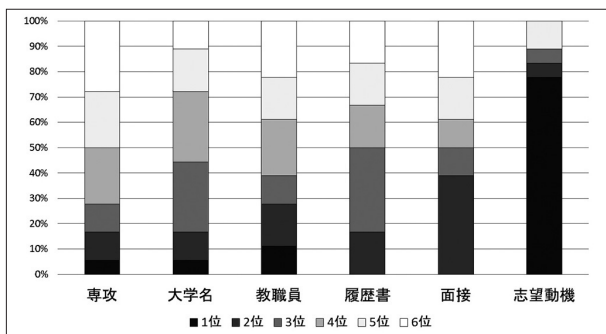


図19 (問6) 「インターシップ受入に関して、最も重視したことは何ですか」

その他、重視した点 (自由記述)

- ・通えるかどうか
- ・インターシップ推薦書
- ・インターシップで何をしたいかが明確であるか
- ・受入可能人数が若干名で、応募の先着順で締切り
- ・就職へ繋がるか
- ・地元出身者、市内在住者
- ・世の中の出来事、流行、傾向に興味をもっているか
- ・単に単位を取ることが目的でないこと

受け入れに際して重視した項目は、「学生の志望動機」が圧倒的に多い。続いて「教職員とのつながり」、「大学名 (大学とのつながり)」、「学生の専攻」が重視されていることがうかがえる。その他、「インターシップで何をしたいかが明確であること」、「就職へ繋がるかどうか」、「地元出身者であること」、「単に単位を取ることが目的でないこと」等が重視されている。

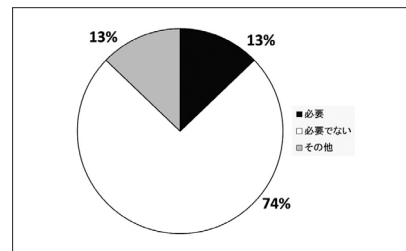


図20 (問7) 「学生に各種手当 (賃金、交通費、食費など) は必要と思われますか」

① 「必要」と回答した企業の意見

- ・交通費・食費は必要だが賃金はインターシップの趣旨から外れる (受入人数の制限にもつながる)。
- ・インターシップでも職務であるため。
- ・専門知識を要する業種であり、毎回指導しながら仕事をしてもらっているため、賃金までは支払えないが、交通費・食費ぐらいは支払ってあげたい。
- ・手当支給のほうが参加に積極的になるのでは。
- ・アルバイトを優先する学生もいたから。

② 「必要でない」と回答した企業の意見

- ・学生が自ら希望し就業体験をする機会である。
- ・就職活動の一環であり、奉仕活動ではないから。
- ・気持ちで弁当等作る程度ならよい。社会勉強と思ってもらえ、得るところがあれば一番よい。
- ・勉強に来ているため。
- ・学習する姿勢から。ただし食費は当方負担でよい。
- ・アルバイトと趣旨が違うから。教育の一環。
- ・研修というスタンスなので。
- ・食費程度にとどめるべき。
- ・意欲的に来ていただいているとともに、自己成長の教育の一環として開催しているため。
- ・勉強をするためにきているはずである。

- ・学生にとっても学びの場であると考えため。
- ・学業の一部として実習をされるという認識のため。
- ・賃金を支払うに見合う労働をしていない。
- ・学校教育の一環だから（当社は、食費は出している）。
- ・企業がインターンシップをお願いしているわけではなく、あくまで学生が自主的にインターンシップを志望しているから。
- ・前例がない。
- ・あくまで就業体験であり、労働ではないから。
- ・体験「学習」に報酬は必要ない。

③「その他」と回答した企業の意見

- ・就学時間内で単位認定となる等の扱い、近距離、短期間であれば不必要。長期間、遠距離、学業の時間を超過する等の条件によっては、必要かもしれない。
- ・どちらとも言えない。
- ・賃金・食費は不要。交通費については、(派遣するのであるから) 学校負担。
- ・インターンシップの内容にもよる。弊事務所では研修が少なく実際の業務に就いてもらうため、アルバイト代程度は支払ってもよいと考えていた（実際は支払っていない）。

多くの企業が手当は必要でないと回答している(74%)。その主な理由は「インターンシップはアルバイトとは主旨が異なり、教育活動の一環である」というものであり、特に賃金の必要性については否定的な意見が数多くみられた。

2 インターンシップの内容と効果

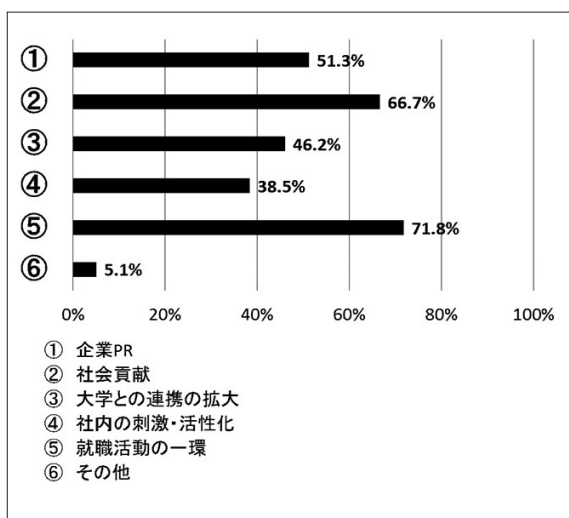


図21 (問8) 「インターンシップのねらい」(複数回答可)

インターンシップのねらいについて回答の多かった項目をみると、順に、「就職活動の一環」(71.8%)、「社会貢献」(66.7%)、「企業PR」(51.3%)「大学との連携の強化」(46.2%)、「社内の刺激・活性化」(38.5%)となる。

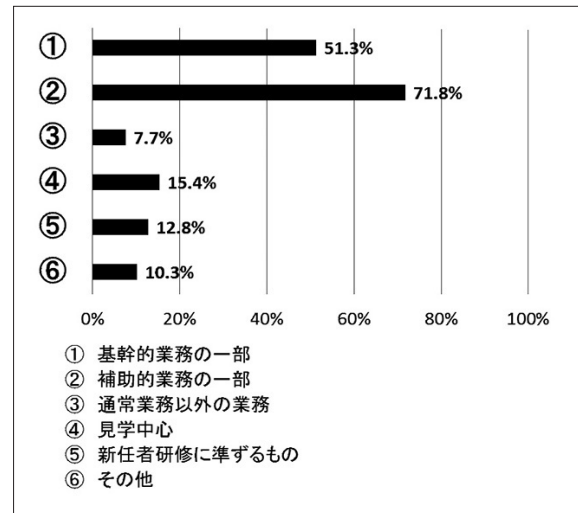


図22 (問9) 「インターンシップの内容はどのようなものを実施されましたか」(複数回答可)

その他(自由記述)

- ・見学、施設概要説明
- ・営業の実例をグループで体験
- ・当社の業務全般についての説明
- ・パート・アルバイトと同等業務の一部

インターンシップの実施内容としては、「補助的業務」が71.8%、「基幹的業務」が51.3%と、この2つが圧倒的に高い。これは、見学中心(15.4%)や新任者研修(12.8%)と大きくかけ離れている。

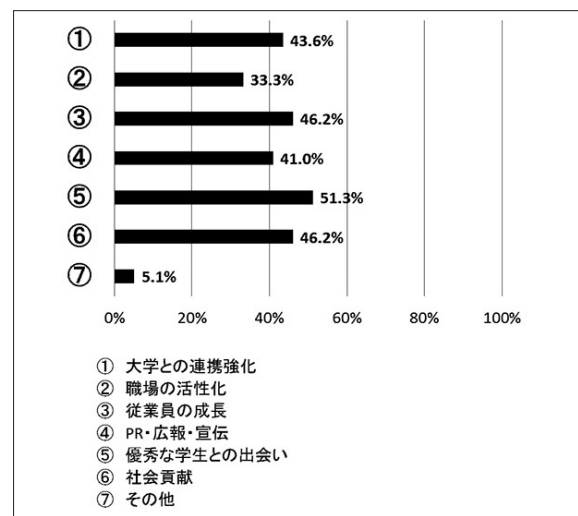


図23 (問10) 「インターンシップのメリットは何ですか」(複数回答可)

その他（自由記述）

- ・採用に関する情報を手に入れることができる。
- ・学生の傾向把握。

学生受け入れのメリットは、回答の多い順に、「優秀な学生との出会い」（51.3%）、「従業員の成長」、「社会貢献」（いずれも46.2%）、「大学との連携強化」（43.6%）、「PR・広報・宣伝」（41.0%）、「職場の活性化」（33.3%）となっている。

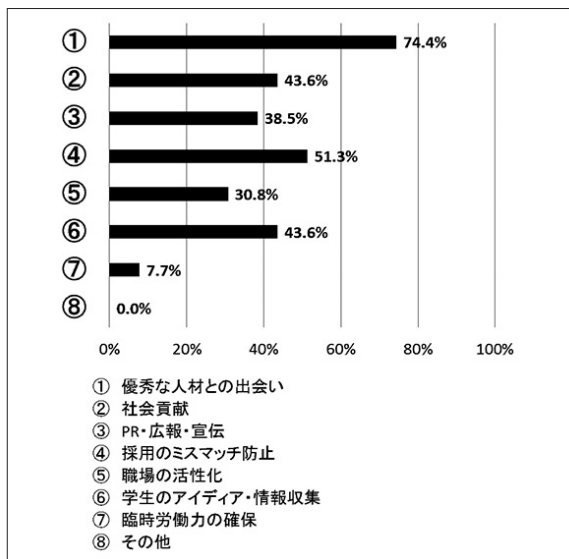


図24（問11）「今後、インターンシップに期待する成果はどのようなものをお考えですか」（複数回答可）

今後期待する効果として最も回答の多かった項目は、「優秀な人材との出会い」（74.4%）であった。以下、「採用のミスマッチの防止」（51.3%）、「社会貢献」と「学生のアイデア・情報収集」（いずれも43.6%）、「PR・広報・宣伝」（38.5%）、「職場の活性化」（30.8%）と続く。「臨時労働力の確保」は、わずかに7.7%であった。

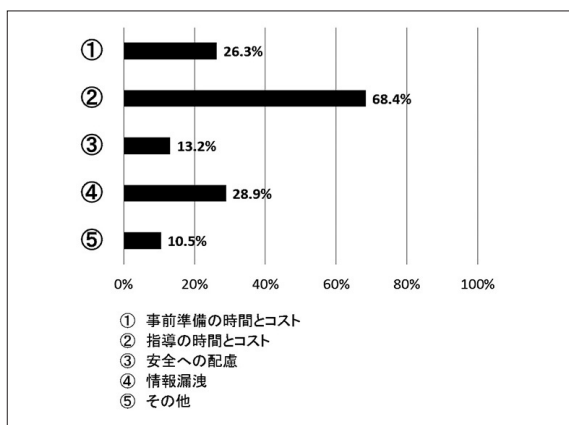


図25（問12）「インターンシップのデメリットは何ですか」（複数回答可）

その他（自由記述）

- ・デメリットは特になし。
- ・受入態勢として、当社の人員の余裕がある状態ではないため、人的負担と十分な指導ができていない点。
- ・数日間の受入で、自社に悪いイメージをもったまま終わる不安がある。そこまでフォローし切れない。
- ・弊社の業務に興味がないこと。

インターンシップのデメリットについては、「指導の時間とコスト」が68.4%で一番高い。次いで、「情報漏洩」（28.9%）、「事前準備の時間とコスト」（26.3%）、「安全への配慮」（13.2%）となっている。

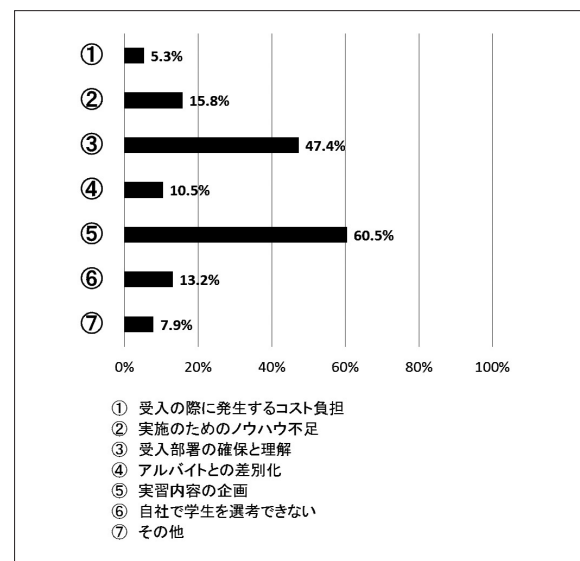


図26（問13）「インターンシップを受け入れるうえでの課題は何ですか」（複数回答可）

その他（自由記述）

- ・担当者が一人なので、相当の時間をとられる。
- ・インターンシップ実習生がその後の就職活動の応募や採用につながらないこと。

「実習内容の企画」（60.5%）や「受け入れ部署の確保と理解」（47.4%）といった項目の割合が他に比べて高い。これらは、インターンシップを受け入れるうえで、企業にとって大きな負担となっていることがうかがえる。

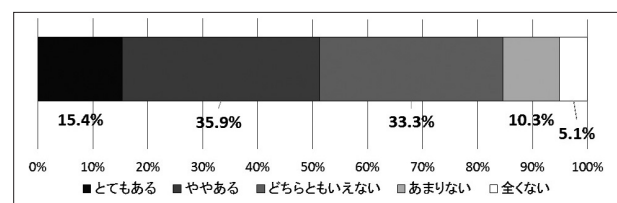


図27（問14）「全体として、インターンシップの受入の成果はありますか」

「とてもある」が15.4%、「ややある」が35.9%となっている。半数以上の企業は、インターンシップの受け入れに成果があると考えている。その一方で、「どちらともいえない」(33.3%)という意見も多い。

3 学生および大学側に対する要望

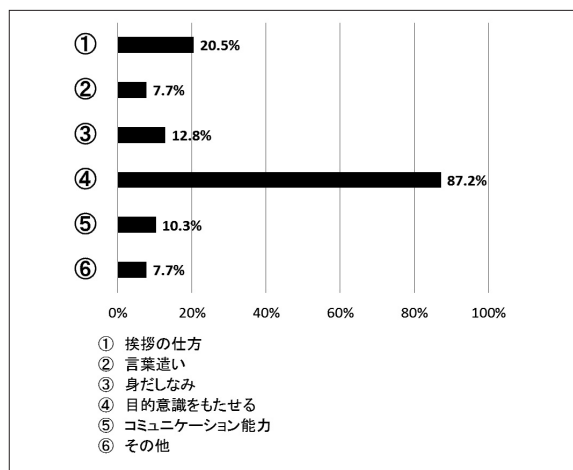


図28 (問17) 「学生をインターンシップに送り出す前に、大学に指導してほしいことは何ですか」

その他 (自由記述)

- ・ その企業に合った情報を提供できること。
- ・ 電話対応
- ・ 就活と紐付けて企業選択してほしい。

「目的意識を持たせる」が87.2%と突出して高い。以下、「挨拶の仕方」(20.5%)、「身だしなみ」(12.8%)、「コミュニケーション能力」(10.3%)、「言葉遣い」(7.7%)と続いている。

4 考 察

(1) インターンシップのねらい

上述のように、学生のインターンシップの参加目的は、「就職活動に役立つと思ったため」という回答が非常に多かった(85.0%、図1を参照)。受け入れ企業側においても、インターンシップのねらいとして「就職活動の一環」という回答が最も多かった(71.8%、図21を参照)。

さらに、「インターンシップのメリット」(図23を参照)ないし「今後、インターンシップに期待する成果」(図24を参照)として、「優秀な学生との出会い」や「採用のミスマッチ防止」を回答している企業が多い。このことから、企業側も学生と同様、イ

ンターンシップにおいて就職・採用活動という側面をある程度意識していることがうかがえる。なお、短大経営アンケートでも、「就職活動の一環・ミスマッチの防止」(34.4%)、「社会への貢献」(25.0%)、「社内の刺激・活性化」(20.0%)、「企業PR」(7.5%)となっていた(中部学院2006)。

(2) 学生のインターンシップの反省と企業の要望

学生アンケートの結果によると、インターンシップの反省点として、「事前準備が不足していた」と感じている学生が少なくなかった(図12を参照)。この点との関連でいえば、企業アンケートでは、事前に指導してほしいこととして、「目的意識をもたせる」という回答が圧倒的に多い(87.2%、図28を参照)。なお、短大経営アンケートでも、事前に指導してほしい内容に「目的意識をもたせること」(89.2%)、「挨拶の仕方」(49.7%)、「言葉遣い」(39.5%)の順となっていた(中部学院2006)。事前指導の中で、いかに学生の目的意識を高めるかが、インターンシップに学生を送り出す大学側として、重要な課題のひとつであるといえよう。

「目的意識をもたせる」ことの重要性については、学生の受け入れに際して、「志望動機」が最も重視されているという点にもあらわれていると考えられる(図19を参照)。また、推進協議会アンケートでは、「選考の際に重視しているポイント」として、「学校側の推薦により受け入れ」(49.1%)、「特定の学部・学科を優先」(21%)、「学生の出身エリアを重視」(20.0%)、「学生の人物像を重視」(19.1%)、「特定の学校を優先」(12.7%)、「インターンシップ受け入れ実績のある学校を優先」(11.8%)となっている(岐阜県2016)。

インターンシップの受け入れは、企業側にとっても、上述した「優秀な学生との出会い」以外にも、「社会貢献」や「従業員の成長」など、複数のメリットがあると考えている企業が多いようである(図23を参照)。推進協議会による企業アンケートの結果でも、「受入を実施して得られたこと」として、「仕事内容等への学生の理解が深まった」(70.4%)、「学生に対して企業・団体のPRができた」(61.4%)、「学生の傾向が把握できた」(22.7%)、「社内の活性化につながった」(19.3%)、「若手スタッフの育成に効果があった」(14.8%)といった項目があげられている(岐阜県2016)。

(3) インターンシップの内容をめぐって

インターンシップの具体的な中身については、「基幹的業務」、「補助的業務」に関する内容を実施している企業が多くを占めている(図22を参照)。学生アンケートの結果を見ると、学生は実習内容におおむね満足している様子がうかがえる(図5を参照)。

ただ、やむをえないことであるが、業種等によっては、学生に任せることができる業務内容に差があることが予想される。また、体験できる業務内容の制約が厳しい場合には、とりわけいろいろな業務を体験したいという意欲のある学生ほど、物足りなさを感じてしまうかもしれない難しさもありそうである。実際、学生アンケートの自由記述において、「体験できる業務が少なかった」という感想が一部に見られた。

企業側にとっては、インターンシップの受け入れには当然メリットだけではなく、デメリット(図25を参照)や課題(図26を参照)が存在する。学生・企業の双方にとって(そして大学にとっても)望ましいインターンシップを実現するために、大学側としても、種々の問題点なり課題の解決に取り組んでいく必要がある。

IV むすびに代えて

以上、中部学院大学経営学部「インターンシップ I・II」の参加学生及び受け入れ企業に対するアンケート調査結果を紹介し、若干の考察を行った。そして、そのことを通じて、今後のインターンシップを考えるうえで取り組まなければならない課題の一部を析出するという作業を遂行したといえる。

しかし、冒頭でも述べたように、インターンシップは、従来の取り組みだけに限定されているわけではない。近年、国は多様な形態のインターンシップを求めており、本学の有給インターンシップの導入もその脈絡でとらえることができる。そうしたなかで、経団連は、2016年、5日間以上としてきたインターンシップの期間を撤廃する方針を固めた(朝日2016)。これにより、1day インターンシップをはじめとした短期型のインターンシップが進むのかもしれない。

インターンシップは、常に新しいかたちを模索しながら展開している。本学でこれまで行われてきた

インターンシップの蓄積を基礎としつつも、現代の多様な形態のインターンシップの取り組みに対応すべく、本学のインターンシップをどのように新たに、漸進的に展開していくのか。これこそが、今後、インターンシップ担当教員に課せられた課題なのである。

【付記】

本稿は、2016年度中部学院大学・中部学院大学短期大学部の特別研究費の助成を受けて行った研究成果の一部である。

引用文献

- 朝日新聞2016年12月1日(朝刊)8面
中部学院大学短期大学部経営情報学科『インターンシップに関する調査研究報告書 本学学生と岐阜県を中心とした東海地域の企業に対する意識調査、および調査の比較研究』(2006年)1-38頁
岐阜県インターンシップ推進協議会『平成27年度活動報告書』
<http://www.gifuken-internship.org/08jisseeki/pdf/27ar.pdf>
- 文部省=通商産業省=労働省「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(1997年)
http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2014/04/18/1346604_02.pdf
- 文部科学省=経済産業省=厚生労働省「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(2014年)
http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2014/04/18/1346604_01.pdf
- 藪下武司「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—」
中部学院大学・中部学院大学短期大学部研究紀要17号(2016年)117-126頁