

学生・企業の接続において長期インターンシップ
が与える効果についての検討会（第3回）

議事要旨

-
1. 開催日時：令和2年3月24日（火）15:00～17:00
 2. 場 所：文部科学省16階 16F1会議室
 3. 出席者：
（出席者）奥本英宏 リクルートワークス研究所 副所長
長谷川知子 日本経済団体連合会 SDGs本部長
西條秀俊 新潟大学 教育・学生支援機構キャリアセンター 副センター長
佐々木ひとみ 早稲田大学 常任理事
松高 政 京都産業大学 経営学部 准教授
（オブザーバー）兼松 内閣官房副長官補付 参事官補佐
小野澤 厚生労働省人材開発統括官付
若年者・キャリア形成支援担当参事官室 室長補佐
澤田 デロイトトーマツコンサルティング合同会社
シニアマネジャー
京和泉 （独）日本学生支援機構 学生生活部学生支援企画課
キャリア教育室長
（事務局）能村 経済産業省 経済産業政策局産業人材政策室長
米山 経済産業省 経済産業政策局産業人材政策室 室長補佐
西條 文部科学省 高等教育局学生・留学生課長
成相 文部科学省 高等教育局学生・留学生課 課長補佐 他

【議事次第】

1. 開会
2. 文部科学省及び経済産業省実施調査の概要説明
3. 意見交換
4. 閉会

【資料】

- 資料1 出席者一覧
- 資料2 文部科学省説明資料
- 資料3 経済産業省説明資料
- 資料4 奥本氏提出資料

【概要】

○冒頭、文部科学省より資料2、経済産業省より資料3、奥本氏より資料4の説明を行った。

(松高氏)

学生のアンケートの属性、男女等の割合を教えてください。企業側も同様。

(文部科学省)

男女比は656人と528人程度であり、国公立の学部が335人、私立の学部が549人、国公立の大学院が260人、私立の大学院が52人となっている。

(経済産業省)

経済産業省の調査は、出身大学はとれてないが企業の規模は9ページに掲載している。男女はだいたい男性4割、女性6割。このあたりのデータは後日提供させていただく。

(佐々木氏)

答えている学生の大学の学年はどうなっているか。特に学部生。

(文部科学省)

殆どが卒業対象年次の学生である。

(西條氏)

今回の調査は、考えていたより、長期インターンシップの効果が出ていて、安心した。

一方でこの検討会のタイトルが「長期インターンシップ」と銘打っている。この調査の中で、一般的に「長期インターンシップ」として認識されている、1ヶ月以上のインターンシップの効果が非常にあがっているという結果の部分もあるが、そうでない部分もある。全体的には良いと思うが、単に期間別インターンシップの効果や期間の長いインターンシップの効果というタイトルであれば、結果内容として適当だが、「長期インターンシップ」としての結果報告となるとどうか。例えば、調査結果資料において、文部科学省の「インターンシップの良かった点」や経済産業省の「インターンシップの期間と参加者の満足度の関係」や「最も長く経験したインターンシップとその他のインターンシップの満足度比較」で1ヶ月以上である効果がよく表れている。このあたりは特に重要な部分だと思っている。

また、インターンシップの実施年というのもポイントではないか。経済産業省の調査での調査対象者である社会人は 2017 年卒から 2019 年卒ということで、インターンシップを行ったのは 2015 年から 2017 年となる。一方、文部科学省の調査対象者である学生の調査は 2019 年である。ここに最大で 4 年位差がある。その間のインターンシップもワンデーインターンシップの増大など、内容も大きく変わってきている。結果として、社会人と学生のインターンシップの実施年の違いが、調査結果の違いにも影響してしまう部分もあるので、できれば継続的に調査していくことが望ましい。

文部科学省の「インターンシップの望ましい期間」では、大学院生のほうが期間の長いインターンシップを望むということだが、経団連においても大学院生の採用直結型インターンシップの提言をされているところでもあるので、その部分にも焦点をあててもいいのではないかと感じた。

(経済産業省)

本調査・検討会は名称として「長期インターンシップ」という名称としているが、実際の調査の趣旨はご指摘の通り期間の長いものから短いものまでを比較するというもの。これまでのご指摘も踏まえ、文部科学省や経済産業省の資料においても「長期インターンシップ」という表現ではなく、「〇日以上」等の表現を使っている。長期インターンシップのみを調査した、というものではないというご指摘と受け止めて、今後取り扱っていきたい。

(西條氏)

そのあたりの調査の趣旨を明確にしておくことが重要。タイトルだけで、判断して、長期インターンシップのイメージと今回の報告内容が違うといった混乱を招くのではないか。

(経済産業省)

この調査の中では、5 日以上のところでは効果がみえるものから 1 ヶ月以上のところでは効果がみえるものまで様々あるので、この調査の内容をしっかりと受け止めたい。

文部科学省と経済産業省で実施年が違うという点についてもおっしゃるとおり。今の学生と、新入社員を比較するところで一面ではしょうがない部分もあるが、理想としては継続してやるということであることは認識しており、今後この調査をどう扱っていくかにもよるが、必要があればさらに同じ調査をするということで、ご意見しっかりと承りたい。

(文部科学省)

今回の調査については、アンケートの実施時期の影響もあり、十分に回収できなかった部分もあるが、しっかりと傾向もでてきているため、これはしっかり分析を行っていききたい。

(奥本氏)

インターンシップはある程度の効用は認められつつも、では長ければいいのか、という点についての調査だと思っているが、今回の調査で長ければいいことが結構あるということができたことは、意義深いと考えている。特に学生の結果と社会人の結果がほぼ同じ方向性を示しているので、これについても納得感があるのではないかと。

文部科学省の「インターンシップの良かった点」は非常に興味深く、特に赤枠で囲った「自身の強み・弱みや適性」という点については、自己理解を含めた成人発達に繋がるような重要な点と感じた。やはり会社を選ぶ、知ることとは別次元の効能があるのではないかと。それが6割を超えてくる5日以上ということになると非常に安定して効果がでてきているという風に捉えており、短期のものはこうした効果の面からは劣るのではないかと、そういう意味ではワンデーなどは切り分けた方がいいのではないかと感じた。ある程度の期間以上というのは学修という意味では相関があるということを出せたことはよかったのではないかと。

一方で内容に関するところでは、文部科学省の「最も長く経験したインターンシップで実施した内容」と「インターンシップに求める内容」を比較すると、単にインターンシップに対して求める内容で高いからというよりは、今行われているものと求められているもの、という観点でみると、体験型というのが求める内容に対して提供できていないことがみてとれる。そうすると、ある程度の期間が必要だとなるので、体験型を主軸とした期間がある程度長いものを、学修効果の高いものと認定して実施できれば時期としても学部2年生の頃から積極的に行っていくという流れが作れるようなデータだと思っている。インターンシップの可能性を議論できるデータだと考えている。

(長谷川氏)

調査結果は興味深く拝見させていただいた。

経団連と国公私立大学のトップで構成する「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」でも、ワンデーインターンシップは就業体験が得られないことから、インターンシップとは呼ばないということで、産学が合意した。今回の調査でも、ワンデーの中心は業務の説明とか工場見学とか、本当に就業体験なのか、という

内容が多く見受けられる。産学協議会でも、インターンシップの意味や内容、効果などをもう一度改めて産学で話しあって社会と学生、大学が共通認識を持つべきであるという提言を入れている。今回の調査で、実際にインターンシップで行われている内容をみても非常に多岐にわたっていることが示されている中で、学生からも企業からも体験型のインターンシップを評価する声が多いということは、非常にエンカレッジされる。

教育効果という意味では、産学協議会の報告書でも、低学年のキャリア教育としてのインターンシップをもっと推進すべきであるということをいっているのも、まさにそういうことだと思っている。

一方で、文部科学省の「インターンシップの望ましい期間」をみると、ワンデーも多い。この学生の期待をどう考えるのか、という点については悩ましい。

また、産学協議会では、文部科学省から提案のある、大学院の理工系の修士2年生以上のジョブ型採用に繋がる研究インターンシップの試行に協力することで合意予定だが、その観点でいうと、文部科学省の「インターンシップの理想的な参加時期（大学院段階）」では、大学院1年生の夏となっており、これとの関係はどうなっているのか、とも感じる。産学協議会では、理工系の大学側委員からは、修士1年生がインターンシップに参加することが、日本の大学の研究力が落ちている要因であるとの意見も示されており、文部科学省のジョブ型研究インターンシップの提案でも、実施時期は各大学が決めるふさわしい時期、といった形になっている。このあたりの実施時期の議論が、企業と大学でも違うし、非常に難しい点であろうと感じた。

（文部科学省）

今回大学全体として回答してもらっているが、回答者は事務員が多かった。少しそれが結果に反映されている可能性もある。また、文理別や学部系統によっても傾向が異なってくると考えられる。

（西條氏）

今回は私立大学の回答者が多く、おそらく大学院生も修士で修了という学生が中心だったのではないかと感じる。多くの国立大学のように修士課程から博士課程に送り込もうとしているか、修士で終わりかということでもかなり結果は異なってくる。研究インターンシップをやっているところは旧帝大クラスが多いと思われる、博士課程に進学することが当然となると見解が違ってくるのではないかと感じる。

（佐々木氏）

大学で答えた側は現実を先に見ているのでは。修士課程の文系は特に2年で

終わる人も多く、いけるならこの時期しかない、ということで答えている感じも受ける。理想、ということではないのではないか。自分が答える立場なら、2年生では遅く、1年生の授業中は困る、となると、1年生の夏となってしまう。

学生からしても、ワンデーで色々回る方が簡単で便利、となる。これを一個に絞って長く行った方がいいよ、と頭でわかっていたとしても現実としては短いものを複数いくという選択をしがち。それが社会人とのずれ等が生まれるところとを感じる。

(奥本氏)

文部科学省の「インターンシップの望ましい期間」をみると、「2日～5日未満」が一番多いとみて良いか。必ずしもワンデーだけを求めているわけではないという理解で良いか。

(文部科学省)

その通り。

(佐々木氏)

今年くらいの傾向かもしれない。1日受講してもしょうがないが、5日以上は長い、という感覚。夏休みなどの限られた期間に多くの日数をとられると他が回れないので、という現実的な感覚かもしれない。

(経済産業省)

この調査とは別であるが、学生の傾向としては、冬になるとワンデーを沢山回る、夏は少し余裕があり、もう少し長い期間のものも、といった形と聞いたこともある。

(佐々木氏)

今回の調査は非常に面白い結果が出たと受け止めている。我々が危惧する以上に効果的であるということがわかり良かった。学生と新入社員で時期の違いはあるにせよ、同じような傾向ということを見比べると、社会に出てもインターンシップが効果的と思う人がいるということが見えたことも、大学側からしてもこれを教育に入れる意味を中で説明する際に有用であると思っている。

また、大学の正課でやる意味や事前・事後のふり返りの意味ということができたことも面白い。色々使えるものになっていると感じている。

学生を見ている立場としても、こうした数字がでることも納得できる部分も多い。自己評価が高い世代からすると、自分がやったこと、頑張ったことに対し

て高い評価を出すという傾向もあると思う。長期で行く人は元々学修意欲が高い人も多いので、社会への実感、社会へのつながりという長期になればなるほどインターンシップが高い効果をもたらすということで、大学での学修以外にこうした体験をより提供することが重要なことであるという認識を改めて強く持った。これを上手く使っていけると良いと感じた。

(松高氏)

文部科学省の「教育課程に位置づけられた5日以上インターンシップにおいて特に工夫している点」は、長期か否かにかかわらず、事前・事後学習は決定的に重要と考える。事前・事後学習をしっかりすれば、1日や3日でも、1ヶ月以上の効果がでる。この調査上、事前・事後学習を98%の大学が行っているという結果がある。3年前の調査でも同様の結果だったが、その時学生に聞くと、半数以上は事前・事後学習を受けていないという結果だった。今回の調査だけみると、大学もしっかり事前・事後学習をやっているのだな、となるが、実態は機能していない。インターンシップ参加前後の変化については、「学修行動」の回答でも殆どの大学は把握していないという回答であり、授業の単位として積極的な認定、というの、企業の評価を丸々つかって単位化しているだけ、という大学も多い。この結果と実態がかなりかけ離れている可能性があることは認識すべき。このデータだけをうのみにするとミスリードになる。

(経済産業省)

この大学の調査結果で「把握していない」という結果が多いことについてはどう解釈すべきか。有効と言っているか。

(奥本氏)

少し厳しいのではないかと。あてはまる等の回答が数パーセント、あるいは1パーセント以下となると、人数にかけあわせると1人とか数人になりうる。これを基に傾向は語れないのではないかと。

(松高氏)

大学も可視化していないわけではないと思う。可視化しているポイントが合っているのか否か、質問項目を機械的に処理するが、それが翌年活かされることが少ない。可視化できているからそれでいいということではなく、どう活かすかも重要。

(奥本氏)

今後の課題として、文部科学省の「教育課程に位置づけられた5日以上インターンシップを実施、運営する際の課題」における「担当教員・事務担当者の負担」がこれほど大きいという点に驚いたが、この辺りが課題ということか。

(佐々木氏)

それに関しては、実際には、やる先生しかやらない、という状況からだと思う。大学の把握状況については、これだけ把握していないということは予想していた。事務サイドでは学生がインターンシップに行っていることはある程度把握していたとしても、圧倒的に多いワンデーについては殆ど把握していないので、聞かれてもわかりません、とならざるを得ない。回答者は、自分で授業をやっている先生が、自分の学生がどうか、という観点で答えているのでは。多くの事務サイドでは感じとしてはわかっていても、把握していないという項目があれば、そうになってしまう。感覚としては答えにくいところも多いもの。一方で、把握していないという割合が大部分を占めることは大丈夫かという思いは持った。もっと違う形で聞いてみる手もあるかもしれない。

(奥本氏)

今お話をきいていても、インターンシップが効果を持つには、先生がつくる部分と事務方のサポートが上手くかみ合うことが重要で、アンケートでは、間に落ちている点もあるのではないか。本質的な課題は、先生・事務方の負荷も含め、この両者の関係の中でどう進めていくか、知見はどこにストックされるべきか、ということを整理しないとなかなか大きく広がらないのかもしれない。

(佐々木氏)

大学側の負担もそうだが、企業側の負担も大きいはず。それもあり、ワンデーインターンシップが流行っているのだと思う。次の議論としては、長期がいいとなったときに、誰が負担していくか、ということがあるのでは。プログラムがありきたりになっている部分もある。間を繋(つな)げる専門人材も必要なのではないか。教員でも専門でやっている人はいない。こうした議論に繋(つな)げる必要があるのではないか。

(奥本氏)

企業でも、採用グループの課題なのか、人材開発グループの課題なのかといったところが議論になるところ。

(長谷川氏)

産学協議会でもそのような議論がある。インターンシップは教育目的も勿論あるが、円滑な採用選考に繋（つな）げる、ミスマッチを防ぎマッチングの精度を上げるといことも認めていただきたいという議論がある。企業側の負担は、期間が長くなれば長くなるほど大きくなる。プログラムも充実させれば負担も増える。採用選考にも繋がっていくことを位置づけていくことが、実施の時期や日程の問題は別途あるにせよ、実際の業務を現場で体験するインターンシップを通じて自分の適性を学生も見極めるし、企業側もその学生の適性を見極めることができるという点で重要。ジョブ型雇用にも親和性が高く専門性の高い修士から試行するというので産学協議会からは発信するが、今後は、その成果を見ながら学部生にも拡げていくことも議論していく必要があるのではないか。

（経済産業省）

奥本氏の資料にある、目的が明確であれば学修効果があるということにも繋（つな）がる議論と認識。データとして受け止める必要があると考えている。

企業の負担という観点では、企業ヒアリングの中で何点か紹介したい。まず、中小企業でも、特定大学と密にやるというのが、広報等の負担の観点からあるかと考えられる。あとは、社内の協力を得るということでは、歴史を重ねて、インターン経験者が社員としてサポートに回る、となると上手く回っていくような例もあった。工夫の余地はあるとも考えている。

（奥本氏）

経済産業省の調査で、早期離職とインターンシップの関係の部分。人間関係は確かに配属されないとわからない部分もあるだろう。その他にも成長感が感じられる仕事を与えられないというところもあまり関係が見られなかった。この辺りは企業側も努力をすべき点だと考えられる。

ジョブ型でインターンシップがだんだん浸透していくと、入社後の仕事の種類に対する期待値が高まるときに、入り口だけ整備をして入った後ものすごく地味な仕事をさせるとすぐにやめてしまうということもある。この辺りを連動して設計していく必要があり、インターンシップだけを強化しても難しいところもある。特に長期インターンシップは学生にもコストがかかるもので、企業が連動させる必要がある。先ほど長谷川氏からもあったが、育成と採用をシームレスにつなぐように進める必要がある。

（文部科学省）

事務職員と教員との関係の改善等については、大学によって様々かと考えている。調査について、より深掘りして探ることを検討したい。

(松高氏)

過去調査では、長期インターンシップに行った学生の授業参加時間は増えるし、興味のある科目をとっていく。それは良いことだが、一方で、成績は下がるという結果になっている。なぜかという、楽勝科目ではなく、興味のあるまじめな科目をとることになるから。文系の学生だと、その反動で翌年からまた楽勝科目をとる、となってしまう。学生が前向きになっても、それに大学のシステムが不適合で、元の行動に戻るといふことも起きている。

ところで、本調査の今後の道行きはどのようなイメージか。長期インターンシップであれば採用に繋げてよい、とはならないと思っているが、今後のイメージを教えてください。

(経済産業省)

決まったものはない。文部科学省・厚生労働省、あるいは内閣官房で相談しなければいけないところもあるが、まずは現実として受け止めなければならないものが今回結果として出たということ。現状とルールの乖離(かいり)に近いところも含め、まずは第一段階として現状を把握させていただいたということ。インターンシップについては、特に期間の長いものについては、学修含め悪いことだけではないということかと認識している。

(文部科学省)

現状の乖離(かいり)という点でしっかり把握させていただいた。実態が見える化してきた。一方、表面だけ見えていて中身が見えてないのでは、というところもご指摘いただいたが、今後、大学でのモデル的なものも回しながら、この先やっていくというのがあるのかなと考えている。

インターンシップは企業サイド、学生サイドいずれも得になる話でもあるが、間をつなぐ人間を大学に専門で置けば済むという話でもないのではないかとと思う。その辺の設計も含めて議論していく必要があるかと考えている。

皆さんの議論を踏まえ、実態の見える化はかなりできたと考えており、次のステップは考えていきたい。

(佐々木氏)

この結果は発表するのか。

(経済産業省)

HP等での公表に加え、機会を捉えて積極的に出していく。

(佐々木氏)

上手く打ち出せば、長期が無駄ではない、意味があるということが企業や学生にも伝わるのではないか。大学としてもありがたい。インターンシップは、採用との関係もあるが、やはり王道のインターンシップの効果が高い、ということもしっかり出していけるといいと思う。

(経済産業省)

発信するポイントは就職活動に関する要請などもあるので、しっかり様々なポイントを使って発信していきたい。

(経済産業省)

それでは本日の議事を終了としたい。本日の議論も踏まえ、調査の結果については修正を加え、公表していきたい。

(文部科学省)

今回、設計の段階からご協力いただき大変感謝。

これをベースにどう施策に反映していくかは、是非検討していきたい。この検討会はこれで終わるが、またご協力をお願いしたい。

以上