

〔就職課〕

〔研究ノート〕

企業・施設側から見る大学生インターンシップの成熟と負担の構造

企業・施設側から見る大学生インターンシップの成熟と負担の構造

—受入担当者のインタビュー調査より—

角光通子^{*1}

(*1宇部フロンティア大学就職課)

Viewed from the company/facility side

Structure of maturity and burden of university student internships

From an Interview survey with the Person in charge of acceptance

Michiko Kadomitsu^{*1}

(*1Placement office, Ube Frontier University)

本研究の目的は、インターンシップ受入担当者の、インターンシップに関する考え方や関わり方、現場や学生との関係性等について、その意識や負担の内容を明らかにすることである。6企業・施設の受入担当者を対象に、半構造化面接調査を実施した。インタビューの逐語録をカード化しKJ法により分類、質的分析を行った結果として、次の3点が示された。①インターンシップには、成熟の段階がある。②受入担当者や現場や学生との関係性が、「一方向型」「移行型」「双方向型」の3つの型で表すことができる。③受入担当者の負担は、「明確に意識され表出される負担」「意識されていない負担」「消化されなければ、負担につながる可能性がある課題」に分類出来る。インターンシップの成熟の段階が図解で表すことが出来、個々の段階に属する企業・施設の支援の可能性が示唆された。

キーワード：インターンシップ、大学生、受入担当者、負担、成熟

Keyword: Internship, University Students, Person in charge of accepting students, Maturity, Burden

1. はじめに

1.1. インターンシップ普及の経緯

現在、日本においては、約7割もの大学生がインターンシップに参加をしている¹⁾。文部科学省は、毎年大学等におけるインターンシップ実施状況について、全国の高等教育機関を対象とした量的調査の結果を報告している。2023年の報告²⁾によれば、学校側が把握している大学学部生のインターンシップだけでも、年間延べ約6万8千人もの学生がインターンシップに参加している。学生が学校に届け出ず、参加しているインターンシップを考慮に入れると、インターンシップは、学生に根付いていることが伺える。

1997年1月、当時の橋本内閣「変革と創造—6つの改革」の政策の中の教育改革プログラム「教育立国を目指して」において、「インターンシップ」という文言が政府の公用文書に初めて用いられた。その後、同年9月、文部省・労働省・通商産業省（当時）の三省の合意によりインターンシップの推進に当たっての基本的考え方が示され、日本の大学におけるインターン

シップの普及の契機となった。三省合意文書はその後2014年、2015年に一部改正されることとなる。2015年の三省合意³⁾で、インターンシップが改めて「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」と定義されている。この三省合意はそれまでのインターンシップの変遷を反映しており、我が国の現在に至るまでのインターンシップの流れを示すものとなっている。ただし2022年に、これまで日本のインターンシップの流れの中心にあつた三省合意が大きく変更された⁴⁾。

1.2. インターンシップと採用活動

企業にとってインターンシップを実施する大きなメリットの一つが、採用に結びつく可能性である。学生にとっては、企業および職業理解を深める機会であり、同時に、企業側が学生の素質を現場で見極めることのできる機会ともなり得る。しかし、2014年、三省合意の見直しが行われ、インターンシップと受け入れ企業・施設の採用活動との関連について、基本的には「学生情報は、広報活動・採用選考活動には使用でき

〔就職課〕

〔研究ノート〕

ない」と明記された。これにより、受け入れ企業・施設側は、インターンシップを採用に紐づけることが出来ず、大学でのキャリア教育に位置づけることが明確になった。しかしながら、その後、現在にいたるまで、受け入れ企業・施設にとってインターンシップは採用活動の側面が切り離せない状況が継続している。インターンシップは、多くの受け入れ先企業・施設にとって採用活動に貢献する活動として、大学・学生にとっては、キャリア教育の一環として、継続されてきた。

2018年10月、経団連は2021年度以降入社対象の採用選考に関する指針を策定しないことを決定した。それを契機に2019年、採用と大学教育の未来に関する産学協議会が設置された。採用と大学教育の未来に関する産学協議会は、経団連側及び学校側がメンバーとなり、産業界が求める人材像や採用の在り方、大学教育への期待等について、大学と経団連の代表の間で、率直な意見交換を継続的に行う場となっている。2020年3月、採用とインターンシップについて次の3点で合意をしたことが報告された⁵⁾。①採用・雇用の一層の多様化・複線化を推進、②インターンシップは長期休暇期間中に実施、③「ワンデーインターンシップ」は就業体験を伴わないことからこの名称は使用しない。

この報告書によりインターンシップの文言が整理され、受け入れ企業・採用側は実質、インターンシップを、採用に紐づけることが可能となった。

1.3. インターンシップの課題

インターンシップは、学生にとってはキャリア教育、企業においては採用に結びつく機会として活用されてきたものの、学生及び企業双方から、不満の声が挙がっている⁶⁾。平尾らの調査によれば、インターンシップ参加者による「良くなかったこと」の意見として、「体験内容」が占める割合が38.8%であった。「実践的内容が少なかった」「座学ばかりだった」などと、体験内容についての不満を述べている。また、企業においても、インターンシップを実施するにあたっての課題として「採用に直結しない」ことをあげ、企業への学生の就職といったメリットがないと負担感を感じる例が多い⁷⁾。経済産業省は、共育型インターンシップの普及に関する調査において、勤務先のインターンシップ実施の課題や負担について「指導を務める社員の負担(67.9%)」、「受け入れ準備(体験してもらう仕事の選定など)(60.3%)」を2大問題として挙げている。特に大企業では「受け入れ準備」を負担

とする回答率が高く、中堅企業と中小企業では、「指導を務める社員の負担が高い」ことが示されていた。また、インターンシップの非実施企業がインターンシップを実施しない理由は、「受け入れ側の社員の負担が大きい(54.4%)」「受け入れ後、どのような仕事をしてもらうか、どのようなプログラムを用意すればよいか分からない(28.4%)」「どのようなメリットがあるかわからない(22.1%)」が上位3位であった⁸⁾。ただし、受け入れ準備や社員の負担が、具体的にどのようなものなのか質的には示されておらず、課題の解決の糸口は示されてこなかった。

また、学生のキャリア教育にとってのインターンシップの意義や効果についての研究は多数あり、また企業にとってもインターンシップを受け入れることが社員の成長や組織の活性化につながる事が指摘されている⁹⁾。

1.4. 共育型インターンシップ

経済産業省は2014年、学生の成長だけではなく、企業にとってもメリットのあるインターンシップを「共育型インターンシップ」として打ち出した。企業にもメリットがあることを訴求することによってインターンシップの普及の実現を目指している。これに伴い同省は、共育型インターンシップの普及に関する調査を行い、その報告書において今後のインターンシップ普及促進に向けた下記の5つの提言を打ち出した。

- ①学生と企業人が出会う新たな場をつくる共育型インターンシップは、企業の本業強化と人材強化に有効だと周知していく。
 - ②実践にあたっては、経営者が先頭に立ち、場をつくる目的と望む人材像を決め、一歩ずつ取り組む。
 - ③共育型インターンシップの実例、そこから得られた勘所、取り組みを支援したコーディネーターといった知的・人的資産を積極活用する。
 - ④地域において自治体、大学、経済団体、学生と企業を結びつけるコーディネーター機関が協働する基盤・体制をつくる。
 - ⑤地域における人材育成のビジョンを掲げ、企業・大学、自治体がそれぞれの立場を超えて協働する。
- 山口県においても、この④の基盤体制として山口県インターンシップ推進協議会が設立された。

また、松坂・山本らの中小企業の事例研究では、インターンシップを社員教育として活用することにより、①社員の意識変化、②共育ちの組織風土の醸成、③自社の採用力を向上させ人材確保(採用)に繋げていた

〔就職課〕

〔研究ノート〕

ことが明らかになった。さらに、インターンシップの受入れや人材育成の面から、④産学連携による組織的な取り組みが重要であることも指摘している。¹⁰⁾

1.5. 企業のインターンシップの負担

上記のような学生と企業双方のメリットを実現するためには、経済産業省（2014）の調査で明らかになった「受け入れの準備の負担」や「教育を担当する社員の負担」等、企業側の負担を軽減する必要がある。しかしながら、インターンシップの受け入れ方や教育プログラムの内容、担当する側の負担の内容は、企業によって異なり、その解消は、各企業に委ねられているのが現状である。インターンシップ推進協議会等の企業のインターンシップを支援する立場においても、「受け入れの準備の負担」や「教育を担当する社員の負担」という大まかな課題と企業ごとの個別の課題の間で、適応的な支援の方針や対策を打ち立てることが難しい状況にあるのではないだろうか。

この問題の難しさの一つは、企業のインターンシップの取り組み方や負担等が、企業規模やインターンシップの経験年数等、量的データによって測れるものではない点にある。インターンシップを受け入れる際の準備や教育の負担は、担当者の意識や企業の体制、インターンシップの位置づけ等、複雑に要因が絡み合っており、物理的な量だけで捉えることはできない。また、インターンシップの成熟度合いによっても負担の捉え方や負担とする要因は異なると考えられる。

1.6. インターンシップ研究における企業側の視点

今永は、企業向けのインターンシップの事例研究が少ないことに加え、地域中小企業の事例研究が少ないと指摘¹¹⁾している。地域中小企業の事例研究が困難な背景として、中小企業が実施するインターンシップの参加者人数が少ない問題点や、企業ごとの個性が強いことがあげられている。また、今永は地域中小企業と学生をマッチングさせる上で、コーディネーターとしての第三者の役割が重要となり、中間支援団体や連携組織、コーディネーター機能が重要な位置づけとしながらも当該分野の研究も少ないと指摘している。今後、必要な研究として、企業側に視点を置いたインターンシップの研究が不可欠としている。

企業側からの視点の研究が不十分だった理由については、亀野¹²⁾が、次の3点を指摘している。①インターンシップが教育目的であることが必要以上に強調されたこと②インターンシップを担当している大学関係者や教育学を専門とする研究者による研究が中心だっ

たこと③企業の人事データなどを活用した実証研究の困難さを挙げている。

インターンシップをさらに普及していくためには、企業・施設が、組織内でどの様にインターンシップを位置づけ取り組んでいくのか、組織全体としての考え方も重要である。

2. 本研究の目的

学生だけでなく、企業にとってもメリットのある共育型のインターンシップを実現するには、受け入れる企業の負担を減らす必要がある。特に余剰な人材や資金のない中小企業の抱える負担感は相当のものである。しかし、先に述べたように「指導役を務める社員の負担」「受け入れ準備の負担」という大まかな調査結果からは、負担の内容を具体的に理解することが難しく、事例研究からは、汎用性のある支援策の検討が難しい。さらに、受け入れ担当者の意識や企業の受け入れ態勢等、様々な要因が負担の背景にあるため、企業規模や業種でインターンシップのタイプを分けることも現実的ではない。

本研究では、中小企業の受け入れ担当者に対して、インターンシップに関する考え方や関わり方、プログラム内容、現場との関係、学生との関係等について面接調査を行い、その意識や負担感を明らかにする。事例研究に留めるのではなく、インターンシップの成熟度合いを多角的な視点で捉えて、成熟のプロセスのモデル化を図る。

成熟度合いを背景として負担感を捉えることにより、個別の事例よりも一般化された形で、かつ企業のタイプに沿った形で支援策を検討することが可能になると考えられる。ただし、負担感を包括的に理解するには、明示されたものだけでなく、その背景や可能性も含めて構造的に捉えるものとする。

3. 研究方法

3.1. 調査対象

山口県インターンシップ推進協議会を經由したインターンシップの受入企業・施設から、A～Fの6事業所を選定した。調査対象者である企業・施設側の受入担当者は、大学や山口県インターンシップ推進協議会及び事業所内の現場でインターンシップの調整を担当する者とした。

山口県インターンシップ推進協議会は、「未来の産業を担う人財を育成するとともに、その人財を地域企

〔就職課〕
〔研究ノート〕

業に結び付け、山口県の活性化に貢献する」ことを目的として設立された。大学等16校、経済団体5機関、企業2社、自治体1機関、公的機関1機関で構成されている。インターンシップ受入登録事業所は500を超え、単年度で700名を超える学生のインターンシップのマッチング支援や、面談会、マナー研修会、地域の産業・企業、業界や職種を学ぶ学習会等を開催している。インタビュー調査対象者及び所属企業・施設の業務内容を表1に示す。

表1 調査対象者

事業所	調査対象者	年代	従業員数	業界	主な事業内容
A	◎A氏 H氏	20代 40代	30	サービス業	税理士、社会保険労務士、ファイナンシャルプランナーが常駐し、コンサル業務、手続き代行、税金の申告等
B	K氏	30代	32	医療・福祉	児童養護施設
C	NK氏	30代	27	卸売業	映像機器販売、情報通信機器販売、各種システム設計等
				小売業	
D	HK氏	30代	4100	卸売業	食料品スーパーマーケット
				小売業	
E	◎KT氏	20代	361	情報通信業	マーケティングリサーチオペレーション
	T氏	30代			
F	NY氏	40代	19	卸売業	ショッピングセンターの運営・管理
				小売業	

◎は、インターンシップの主担当者

業態は、サービス業、医療・福祉、卸売り小売業(3)、情報通信業の4業態である。卸売り小売業の3事業所は、官公庁向けの情報通信関係、スーパー、ショッピングセンターと異なる業態である。

3.2. 調査期間及び調査方法

調査は、2021年7月19日～8月31日に実施した。筆者がインタビュアーとして、インタビューガイドに基づき、約1時間の半構造化面接として実施した。インタビューガイドは、事前に送付した。インタビュー開始時に、途中で止めても構わないこと、守秘性は保たれることを説明した上で、開始し、対象者の了承のもと、ICレコーダーで録音した。録音内容をもとに逐語録を作成し、その段階で、インタビューの音声データは削除した。

インターンシップの実施状況、インターンシップの捉え方、現場や社内など周囲の反応、外部のサポートについて求めるものを、インターンシップ受入担当者の視点で語ってもらった。本研究は、インターンシップの負担に焦点化するが、インタビュー全体がネガティブ視点で終始しないよう、満足感などポジティブな

視点の質問も取り入れ、インタビューの進行に留意した。

4. 分析方法

本研究では、川喜田のKJ法の手法を活用して分析を行った。

4.1. カードづくり・グループ化・表札づくり

逐語録より対象者の発言を、意味のまとまりごとに区切り、カード化した。カードには、事業所ごとの発言順の通し番号を記した。「たがいに親しいと感ずる紙切れ同士を集めること(川喜田(2019))」¹³⁾を重視しながら、意味が近いと思われるカードを、グループ化した。この作業は、筆者を含む判定者2名で、話し合いながら実施した。

表2 カード枚数

事業所	A	B	C	D	E	F	総枚数
カード枚数	251	301	382	266	260	272	1732

グループのカード内容の共通項がわかるよう、内容を要約した言葉で、項目名(意味ラベル)をつけた。(第1グループ)。意味をなさないカードは、「保留」の項目を作り、所属をさせた。

次に、第1グループのカードの内容に対して、適切な1つの1行見出しを付けた。(小表札づくり58枚)小表札を並べて見比べ、互いに親近性のある小グループの束を集めた。(第2グループ)

この第2グループに、項目名をつけた。(中表札づくり26枚)その後、中表札を見比べ、グループ編成をした。(大表札づくり7枚)

大表札は、「インターンシップの成熟には3段階のレベルがある」「インターンシップの負担には構造がある」「インターンシップの受入担当者と現場の関係性には型がある」「学生の本音との向き合い方は異なる」「インターンシップに変化を与える要因がある」「インターンシップの受入担当者は前向きである」「インターンシップは、企業の広報」となった。

4.2. 図解化

大表札を元に、図解化する作業に入った。「受入担当者と現場の関係には、種類がある」「インターンシップの成熟には、段階がある」「受入担当者の負担には種類がある」の中表札について、カードの繋がりや構造を理解するために、図解化した。まず、受入担当者の負担

〔就職課〕
〔研究ノート〕

やインターンシップの成熟度合いに着目しながら読み取り、小表札、中表札間の繋がりを検討して図解化を行った。それに伴い「受入担当者と現場の関係図」「インターンシップの成熟の段階」「インターンシップの成熟の構造」「受入担当者の負担の構造」の図を完成させた。

5. インターンシップ受入の成熟モデル

5.1. インターンシップの成熟の段階

LEVEL3	担当者：経験を重ね、知見がある 社内の反応：協力的、社内研修として活用 担当者と現場：教育体制が出来ている 採用：紐づいている
LEVEL2	担当者：社内で受け入れられ始める、頼みやすくなる 社内の反応：社命として受け入れるが、関心は薄い 担当者と現場：部分的に協力体制が出来つつある 採用：紐づき始めている
LEVEL1	担当者：孤軍奮闘している 社内の反応：関心が低い 担当者と現場：教育体制はなく、意図が共有されていない 採用：紐づいていない

図1 インターンシップの成熟の段階

「LEVEL 1」では、受入担当者は、孤軍奮闘しており、現場や社内では、インターンシップで受け入れた学生を、単なる働き手としてみている。また、インターンシップで受け入れた学生は、その後、採用には至っていない。「LEVEL 2」になると、受入担当者の存在が、社内で認知され始める。それにより、受入担当者が、現場にインターンシップの依頼もしやすくなる。インターンシップと採用が紐づき、採用に成果が出始める段階である。「LEVEL 3」では、受入担当者は、インターンシップの経験値を積み重ねている。社内では、インターンシップが受け入れられている状況で、協力的である。学生にとってのインターンシップの意義の視点だけでなく、インターンシップを社員研修への活用など、社員のインターンシップの意義が表れている。また採用についても、インターンシップが採用活動、及び採用の状況に反映されている。この「LEVEL 3」の段階が、インターンシップが最も成熟した段階と言える。

5.2. 成熟の段階のモデル

5.1.で触れた成熟の段階をインターンシップの成熟の「構造」に着目して検討し、モデルを作成した。

まず、インターンシップの成熟の構造には、未成熟から成熟に成長していく過程において、様々な面で変化が見られた。成熟の段階を図2に示す。



図2 インターンシップの成熟の段階モデル

5.3. 受入担当者と現場の関係の変容

5.3.1. 一方向型

受入担当者と現場の関係性には、受入担当者と現場と学生との関係性に着目すると、「一方向型」と「双方向型」及び、「移行型」と3つの型に分類出来た。

「一方向型」とは、受入担当者から現場に向けて、一方向的な働きかけであり、現場の反応も希薄である。学生との結びつきも一方的で、受入担当者や現場との対話がみられなかった。

なお、同じ「一方向型」であっても、受入担当者の現場に対する思いや状況に違いが見られた。

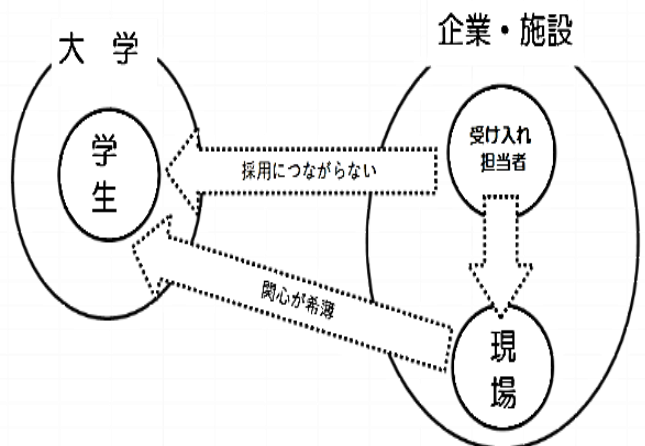


図3 受入担当者と現場の関係性 一方向型

5.3.2. 双方向型

「双方向型」とは、受入担当者と現場の関係性が双方向であり、社内でインターンシップの意義が共有さ

〔就職課〕
〔研究ノート〕

れて協力体制がある状態である。「双方向型」の図を図4に示す。学生との関わりも実質的で深くなり、採用にも結びついていく。インターンシップは、受入担当者と現場の関係性が一方の関係から、互いに協力しあうことで、双方向型に移行し成熟していくと考えられる。インターンシップがもっとも成熟している段階といえる。受入担当者と現場の関係が双方向となることにより、協力体制が密になり、受入担当者の負担の軽減に繋がっている。

特にE事業所が双方向型の特徴がみられ、受入担当者は、「他の担当者との調整は順調だった」と語り、皆インターンシップに協力的であったとしている。

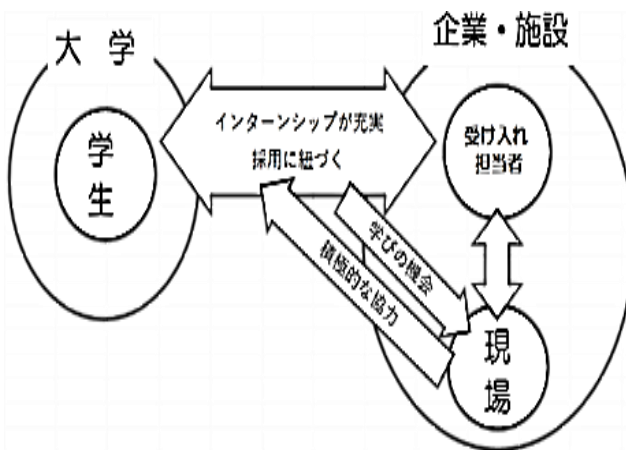


図4 受入担当者と現場の関係性 双方向型

5.3.3 移行型

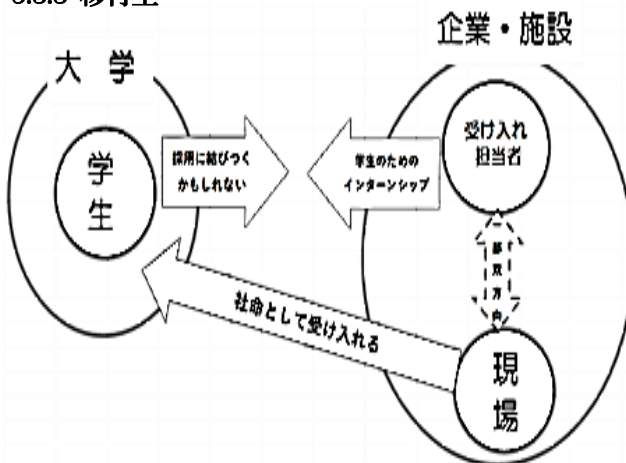


図5 受入担当者と現場の関係性 移行型

また、事業所内で「一方向型」「双方向型」が混在し、社内の一部が協力的な状況で、「双方向型」に向かっている段階を「移行型」とした。

「移行型」の図を図5に示す。受入担当者と現場の矢印は、双方向を示す矢印ではあるが、一部双方向であるために、関係性を点線の矢印で表した。

5.4. 3つの成熟段階の比較

これら3つの段階のモデルはインターンシップを受け入れ、調整する担当者とインターンシップが実施される現場との関係が中心になっている。この関係は多くの要因を含んでおり、受入担当者の経験値やリソース、インターンシップに対する意識、社内の意識、社内で受入担当者がどのような立ち位置にいるか、企業・施設がインターンシップの意義をどう捉えているのか、等が確認された。こういった要因がインターンシップの成熟と負担の構造を形成していると考えられる。

まず、受入担当者の経験値は、低いところから始まり、成熟するにつれて受入担当者は経験を積み重ねていく。一方向型の段階にある受入担当者は受け入れに際して孤軍奮闘の様子がみられた。移行型で次第にインターンシップの受入担当者として認められ始め、同時に、現場に、インターンシップの受け入れを依頼しやすくなっていく。双方向型では、受入担当者は、社内でインターンシップの担当者として認められ、積極的に意見も言えるようになってくる。また、一方向型では、採用とインターンシップの関係について、受入担当者の中での期待はあるものの、インターンシップを1人で抱え込んでいることから、実現に至っていない。双方向型では現場や企業・事業所がインターンシップの意義を認めているため、採用への結びつきに向けて、積極的に動くことができていると考えられる。移行型では、受入担当者自身の経験や資質、社内で承認されている等のリソースを用いることができ、学生の採用にも結びつきつつあった。

インターンシップの受入担当者と現場の関係は、単なる人間関係ではなく、インターンシップに関する成熟度合いを測る指標となり得るものであり、同時に負担の構造を集約するものでもあった。

5.5. 受入担当者の負担の構造

企業・施設側のインターンシップの受入担当者において、受け入れに関する負担が存在することが明らかになった。

明確に負担という言葉で表される場合、負担という言葉はないが、状況から負担と推定される場合、負担までいかないが担当者の中にもやや感やもどかしさがみられる場合のように、負担の表出には3つのパタ

ーンが見られた。表3にその負担の例を示す。

表3 受入担当者の負担の例

分類	明確に意識され、表出される負担	意識されていない負担	消化されなければ負担を生む可能性のある課題
項目	言葉で明確に「負担」と表現している	「負担」という言葉はないが、負担につながっていると推定される	「負担」までいかないが、担当者にもやや感・もどかしさがある
内容	【期間・日程について】 インターンシップの受け入れの日程調整が負担。 5日間のインターンシップの日程の長さが負担である。	【期間・日程について】 現場のインターンシップの受け入れに対する状況を判断しながら、学生のインターンシップ先の配属を決める必要がある。 受け入れは張り付きなので受け入れている間ずっと大変である。 (受け入れ期間中、緊張状態が続く。	【学生に対して】 負担感までいかないが、(学生の)よくないことをどう伝えるのか、店長の意見を聞きつつ、伝えたいけど伝えられなかった。 自分は、(学生が出来なかったことを学生に)伝えたいけど、(現場の学生もお客さんという意向で)伝えられなかった。 (インターンシップを受け入れても)ほとんど返ってこない。僕らが(想いを)伝える一方通行。 学生がなんのためにインターンシップに来たのかわからない。 【社内・現場との関わり】 他部署にインターンシップの依頼をかけた際に、(学生に自分が伝えなかったことの)伝わり方が異なりもやや易する。
	【内容について】 5日間ずっとレジなどの作業をやってもらうことが、来てくれた学生に対して申し訳ない、精神的な負担が	【内容について】 (同時に受け入れる人数が多く、学生の意見が)まとまりきるか不安を抱いている。 スケジュールをびっちりきつめに組んで大変だった。	学生が連絡なく無断欠席したり遅刻をすることはもどかしい。 学生にとってインターンシップは、その程度のものなのかと思うようになった経験がある。
	【指導・評価】 実習の様に、実習日誌や評価があると負担である。	普段やらないこと(外部と関わる、自分の知らない業務)をやることが大変だった。 インターンシップのプログラムの内容を一人で考えることは、難しい。 【社内・現場との関わり】 現場の受け入れ担当者をなだめることに労力を要する。	

本インタビューの中で、受入担当者が認識しているインターンシップの負担を問うたところ、物理的な負担は認めるものの、仕事の一環として受けとめ、負担について明言しない例が多く見られた。しかしインタビューが進行するにつれ、インターンシップの実施にあたって負担に繋がっていると推定される点やもどかさやもやもや感を語り始めた。受入担当者の負担は、意識化されている負担、意識されていない負担、消化されなければ負担につながるものに分類された。(表4)

表4 受入担当者の負担の構造

分類	明確に意識され表出される負担	意識されていない負担	消化されなければ負担を生む可能性のある課題
負担の表出	言葉で明確に「負担」と表現している	「負担」という言葉はないが、負担につながっていると推定される	「負担」までいかないが、担当者にもやや感・もどかしさがある

この負担の分類は、その意識が顕在化するなどして変わるため、複雑に相互作用しているとも考えられる。企業の負担を考える際には、これらの分類を踏まえてじっくり時間をかけて紐解いていく必要がある。

6. おわりに

本研究では、企業・施設のインターンシップの受入担当者へのインタビュー調査により、受入担当者の受け入れに伴う負担の内容について、検討した。その結果、インターンシップには、成熟の段階、および企業・施設の受入担当者の受け入れの負担の構造があることが明らかになった。受入担当者の負担の構造は、インターンシップの成熟の段階によっても異なった。さらに、受入担当者と現場及び学生の関係は3つの型に分類出来た。

多種多様なインターンシップを、成熟段階で見ていることで、負担軽減のポイントを明らかにすることができる。ここにインターンシップをよりよいものにするための支援の鍵がある。質の向上と受入拡大のための政策に繋がる可能性を見出すことができた。

本研究の課題としては、調査対象が6事業所と少数に止まっていることである。また、今回協力してくれた受入担当者は、インターンシップに対して前向きな担当者ばかりであった。今回得られたデータよりも、さらにインターンシップが成熟していないケースや、負担が大きく受け入れを止めたケースもあると思われる。今後はそういった企業・施設を含めてインターンシップへの意識や負担感の実態の全体像を把握し、成熟段階と負担の構造のモデルを、より実態に即した形で補完する必要がある。

7. 引用文献

- 1) 就職みらい研究所：就職白書2021, https://shushokumirai.recruit.co.jp/wpcontent/uploads/2021/02/hakusho2021_20210216-1.pdf, 2021, 2023.10.27閲覧.
- 2) 文部科学省：大学等におけるインターンシップ実施状況について, 2023.
- 3) 文部科学省, 厚生労働省, 経済産業省：インターンシップの推進に当たっての基本的考え方, 2015.
- 4) 文部科学省, 厚生労働省, 経済産業省：インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取り組みの推進にあたっての基本的考え方, 2022.
- 5) 採用と大学教育の未来に関する産学協議会：

〔就職課〕

〔研究ノート〕

Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方.

https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/028_honbun.pdf, 2020, 2023.10.27閲覧.

6) 平尾元彦, 川端由美子, 本庄麻美子, 松坂暢浩: インターンシップ参加学生の否定的意見ー地方国立4大学合同調査に基づく報告ー, 日本インターンシップ学会インターンシップ研究年報, 18 (0), pp39-44, 2015.

7) 日本商工会議所: 未来に向けたインターンシップの在り方について, 2017-4-24, <https://www.jcci.or.jp/kikaku/2017kyouiku/hakusho2017.pdf>, 2017, 2023.10.27閲覧.

8) 経済産業省: 共育型インターンシップの普及に関する調査, 2014.

9) 松坂暢浩: 低学年向け中小企業インターンシップ参加者の追跡調査ー早期のインターンシップ体験が与える影響についての考察ー, 山形大学高等教育研究年報 (山形大学高等教育研究企画センター紀要), 11,

pp31-36, 2017.

10) 松坂暢浩, 山本美奈子: 産学連携による共育型イ型インターンシップの取り組みー中小企業の事例からみたインターンシップ受入れの意義ー, 企業環境研究年報, 中小企業家同友会全国協議会企業県境研究センター, 25, pp149-163, 2020.

11) 今永典秀: インターンシップーコーディネーターの重要性ー, 日本労働研究雑誌, 733, pp73-83. 2021.

12) 亀野淳: 企業側からの視点によるインターンシップ研究の発展可能性に関するー考察ー, インターンシップ研究年報, 24, pp61-69, 2021.

13) 川喜田二郎: 続・発送法KJ法の展開と応用, 中央新書, 1970.

本稿は, 放送大学大学院文化科学研究科人間発達科学プログラムに提出した同名の修士論文を再構成したものである.