

# インターンシップの多様化に関する一考察

—新たな枠組みと校種ごとの現状について—

A Study on the Diversification of Internships  
- New Framework and Current Situation by School Type -

上岡 史郎

(Shiro KAMIOKA)

**キーワード**：インターンシップ、就業体験、キャリア教育、就職活動

**Key Words** : internships, work experience, career education, job hunting

## I. はじめに

今までのインターンシップは大学3年次が将来のキャリアに関連した就業体験を行うものというイメージがあった。しかし、近年は大学生が行うインターンシップだけでなく、短期大学生や高等専門学校生も積極的にインターンシップに参加するなど、インターンシップの参加者は増加傾向にある。一方で、インターンシップの参加状況を見ると、1 day インターンシップの増加などの実施期間の短期化や、大学生を中心に参加する時期が低学年にシフトしている傾向がみられる。

本稿では、現在のインターンシップの位置づけと、それぞれの校種ごとのインターンシップの現状について考察する。

## II. インターンシップの位置づけ

### 1. 三省合意の変更

インターンシップの推進にあたっての基本的な考え方は、1997年9月の文部省・労働省・通商産業省（いずれも当時）による三省合意によって示された。インターンシップは、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、そこで取得した学生情報を広報活動や採用選考活動に使用してはならないとされていた。これに対し、採用と大学教育の未来に関する産学協議会（産学協議会）は、2022年4月に公表した報告書において、インターンシップについて新たな定義を定めるとともに、一定の基準に準拠するインターンシップで得られた学生情報については、その情報を採用活動開始後に活用可能とすることで産学が合意に至ったとし三省合意を改正した<sup>1)</sup>。

これにより、2022年度の大学2年次より、一定の要件を満たしたインターンシップについ

て、取得した学生情報を広報活動や採用選考活動に活用することが可能となった。ここでいう一定の要件とは、必ず就業体験を行うことやインターンシップ実施期間の半分以上を超える日数を職場での就業体験に充てるという「就業体験要件」や、インターンシップの実施期間は、汎用的能力活用型では5日間以上、専門活用型では2週間以上という「実施期間要件」となっている。

## 2. インターンシップの分類

大学や短期大学で実施されているインターンシップは、「資格取得に関係するもの」と「資格取得に関係しないもの」に大別することができる。また「資格取得に関係しないもの」は大きく2つに分類される。1つはアメリカのCO-OP教育の流れをくむもので、教育機関が主導で構築したプログラムを企業に依頼して実施する「産学協同型」、もう1つは企業がプログラムを作成し、学生を募集し実施する「企業主導型」である。企業主導型はその期間や内容からセミナー・見学型、課題解決型、職務実践型などに分類される<sup>2)</sup>。

## 3. インターンシップの4類型

2022年4月に一般社団法人日本経済団体連合会と大学関係団体等の代表者により構成される採用と大学教育の未来に関する産学協議会（産学協議会）において、「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組み」が次の4つの類型に整理され、そのうちタイプ3及びタイプ4がインターンシップであるとされた。

表1のタイプ3及びタイプ4については、「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうかを見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験を行う活動」と定義された。一方、タイプ1及びタイプ2は、インターンシップとは称されないが、教育的効果や学生のキャリア形成への効果が一定程度期待できるものもあるとされた。

4つの類型は、それらの取組を大学等における単位として認めるか否かに関係し、タイプ2及びタイプ3、タイプ4のうち、実施期間等の一定の水準を満たした場合には、大学等の教育課程に位置付けられたものとして単位が認定される場合が多いと思われる。一方、タイプ1の形態のものは、原則単位は認定されないと思われるが、人材育成の観点から有益と判断されるものについては、授業の一部に取り入れるなど大学等の教育課程の中に位置付けていくものと考えられる。

表 1 学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組の四つの類型

類型	概要	特徴
<b>タイプ1</b> オープン・ カンパニー	会社・業界の 情報提供・PR	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業・業界・大学などが主催する説明会</li> <li>・1日などの超短期 就業体験なし 全学年対象</li> <li>・<b>取得した学生情報の採用活動への活用は不可</b></li> </ul>
<b>タイプ2</b> キャリア教育	教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業や大学が主導する産学協働プログラムなど</li> <li>・就業体験は任意 全学年対象</li> <li>・<b>取得した学生情報の採用活動への活用は不可</b></li> </ul>
<b>タイプ3</b> 汎用型能力・ 専門活用型 インターンシップ	就業体験 自らの能力の見極め 評価材料の取得	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業や大学、地域が連携して行う汎用的能力 または専門性を重視したプログラム</li> <li>・就業体験は必須 学部3年次以上を対象</li> <li>・<b>汎用的能力活用型5日以上（短期）</b> <b>専門活用型2週間以上（長期）</b></li> <li>・社員が学生指導、終了後にフィードバックを行う</li> <li>・<b>取得した学生情報の採用活動への活用は採用 活動開始以降に限り可</b></li> </ul>
<b>タイプ4</b> （試行） 高度専門型 インターンシップ	就業体験 実践力の向上 評価材料の取得	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジョブ型研究インターンシップ 就業体験は必須</li> <li>・<b>取得した学生情報の採用活動への活用は採用 活動開始以降に限り可</b></li> </ul>

出典)「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」2021年度報告をもとに筆者作成

### Ⅲ. さまざまな段階での職場体験 ～小学生、中学生、高校生～

文部科学省では、小学生、中学生、高校生の職場体験について、「職場体験には、生徒が直接働く人と接することにより、また、実際的な知識や技術・技能に触れることを通して、学ぶことの意義や働くことの意義を理解し、生きることの尊さを実感させることが求められています。また、生徒が主体的に進路を選択決定する態度や意志、意欲など培うことのできる教育活動として、重要な意味を持っています。」と示している。

また、1999年12月の中央教育審議会の答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」、及び2004年1月「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」においても、小学校段階から発達課題に応じて「キャリア教育」を推進することが提言され、その一環として職場体験等の体験活動を促進することが重要であると指摘している。

国立教育政策研究所は2019年に2017年度における国公私立中学校・高等学校の職場体験・インターンシップ実施状況を公表した。実施率は、公立中学校が前年度比0.5ポイント増の98.6%、公立高等学校が前年度比1.1ポイント増の84.8%だったことから、大部分の生徒が職場体験を行っていることがわかる。

表 2 小学校・中学校・高等学校におけるキャリア発達と職場体験等の関連

小学校	中学校	高等学校
職場見学等	職場体験等	インターンシップ等
＜キャリア発達段階＞		
進路の探索・選択にかかる基盤形成の時期	現実的探索と暫定的選択の時期	現実的探索・試行と社会的移行準備の時期
<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己及び他者への積極的関心の形成・発展</li> <li>・身のまわりの仕事や環境への関心・意欲の向上</li> <li>・夢や希望、憧れる自己イメージの獲得</li> <li>・勤労を重んじ目標に向かって努力する態度の形成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・肯定的自己理解と自己有用感の獲得</li> <li>・興味・関心等に基づく勤労観、職業観の形成</li> <li>・進路計画の立案と暫定的選択</li> <li>・生き方や進路に関する現実的探索</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己理解の深化と自己受容</li> <li>・選択基準としての勤労観、職業観の確立</li> <li>・将来設計の立案と社会的移行の準備</li> <li>・進路の現実吟味と 試行的参加</li> </ul>
具体的な体験的活動		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・街の探検</li> <li>・家族の仕事調べ</li> <li>・インタビュー</li> <li>・商店街での職場見学・体験</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身近な職業聞き取り調査</li> <li>・連続した5日間の職場体験</li> <li>・親の職場への子ども参観日</li> <li>・職場の特定の人と行動を共にする職場見学</li> <li>・上級学校の体験入学</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・インターンシップ（就業体験）</li> <li>・学校での学びと職場実習を組み合わせる行うデュアルシステム</li> <li>・上級学校の体験授業</li> <li>・企業訪問</li> </ul>

出典) 文部科学省初等中等教育局児童生徒課「中学校職場体験ガイド」をもとに筆者作成

表 3 2017年度職場体験実施状況

( ) は2016年度

公立中学校数	実施学校数	実施率
9,449 校(9,472 校)	9,319 校(9,249 校)	98.6% (98.1%)

公立高等学校数	実施学校数	実施率
4,051 校(4,069 校)	3,436 校(3,406 校)	84.8% (83.7%)

出典) 国立教育政策研究所「平成29年度職場体験・インターンシップ実施状況等結果(概要)」をもとに筆者作成

この調査によると、公立中学校における教育課程等への位置付けは、「総合的な学習の時間で実施」が大部分であり、また参加形態はほとんどが原則として全員参加となっている。

一方、公立高等学校における教育課程等への位置付けは、「現場実習等教科・科目の中で実施」と「学校外における学修として実施」、「総合的な学習の時間で実施」がそれぞれ10%弱と多様となっている。なお、半数近くは「教育課程には位置付けずに実施」となっていることから実施している学校によってさまざまな形態で職場体験を行っていることが考えられる<sup>3)</sup>。

また、公立高等学校では事前指導と事後指導についても力を入れている。具体的な事前指導

の内容で最も重視しているものは、職場体験の目的を設定し確認させることやマナー指導についての割合が高く、また事後指導の内容については、報告書やレポートの作成の割合が高くなっている。これらのことから、職場体験を通して、職業に対する理解を一層深めることによって、職業の選択に役立てたり、希望する職業に就くための進学先の選択に役立てるために行っていることがわかる。

#### IV. インターンシップ参加者の状況と参加時期

文部科学省では、大学等におけるインターンシップ実施状況について調査を行っている<sup>4)</sup>。この調査は、大学院、大学、短期大学、高等専門学校のインターンシップの現状について調査したものである。この調査から校種ごとのインターンシップの現状をみていく<sup>5)</sup>。

表 4 インターンシップ実施校割合 (%)

年度	2014	2015	2017	2019
大学院	25.0	29.1	27.7	26.6
大学	73.3	73.2	72.9	71.9
短期大学	39.3	39.4	45.1	41.1
高等専門学校	100.0	100.0	98.2	100.0

出典) 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」をもとに筆者作成

インターンシップの推進にあたっての基本的考え方(三省合意)が、日本の大学におけるインターンシップ普及の契機になっている。その後、インターンシップの目的が教育目的なのか、それとも就職・採用目的なのかといった議論が続くことになるが、インターンシップ実施校は確実に増えていくこととなった。

大学は4年間のなかでインターンシップを実施できるため、教育目的、就職・採用目的に関わらず、7割の学校で実施している。一方、短期大学は2年間を中心とした修業期間のため、就職活動前に行うためには1年次に実施することになり、実施期間の設定の難しさから4割程度にとどまっていると考えられる。また、高等専門学校は、学校で学ぶ専門的な知識が仕事に直結し、高等専門学校自身もインターンシップを積極的に推進していることから100%の実施となっている。

インターンシップ実施年度では、大学では3年次を中心に、短期大学では1年次、高等専門学校では4年次に行っている。また、大学ではインターンシップの実施時期が3年次から2年次にウエイトが移行していることからインターンシップを早期に受ける傾向となっていることがわかる。

インターンシップの早期化については、本稿の後半で改めて考察することとする。

表 5 インターンシップ実施年次 (%)

年度	2014	2015	2017	2019
大学1年	8.0	10.2	9.7	10.9
大学2年	18.2	18.4	20.8	24.2
大学3年	61.2	56.4	56.5	51.4
大学4年	10.5	11.7	9.2	8.6
短大1年	68.5	73.9	77.5	73.9
短大2年	29.1	23.4	10.3	21.7
短大3年	0.0	0.1	3.9	3.6
高専1年	0.0	0.0	0.2	0.1
高専2年	0.3	0.6	0.7	0.3
高専3年	0.2	0.1	0.2	0.3
高専4年	85.7	87.4	86.6	86.3
高専5年	0.3	0.4	0.7	0.3

出典) 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」をもとに筆者作成

表 6 インターンシップ実施期間 《大学・短期大学・高等専門学校》 (%)

大学					短期大学					高等専門学校				
年度	2014	2015	2017	2019	年度	2014	2015	2017	2019	年度	2014	2015	2017	2019
1day	2.0	5.4	2.1	2.7	1day	1.3	1.8	1.3	3.1	1day	0.0	0.1	0.3	0.0
1週間以内	29.4	31.9	30.8	35.0	1週間以内	39.1	29.3	35.9	31.2	1週間以内	35.5	51.9	57.7	56.6
2週間以内	44.1	38.2	42.2	35.0	2週間以内	40.4	37.8	41.0	42.1	2週間以内	49.1	32.6	30.5	34.3
3週間以内	11.7	9.0	7.1	11.1	3週間以内	8.8	15.2	11.0	17.6	3週間以内	9.6	10.8	6.2	2.1
1か月以上	3.2	3.8	5.5	5.0	1か月以上	8.8	2.2	4.0	2.8	1か月以上	3.1	1.6	1.7	3.8

出典) 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」をもとに筆者作成

大学における実施期間は、2014年度は1週間以内が3割弱、2週間以内が4割強となっていたが、2019年には1週間以内と2週間以内が同じ割合となっている。インターンシップの短期化がうかがわれる。

また、民間就職情報企業が実施している学生のインターンシップに関する調査での実施期間をみると、1dayが過半数を占めているという結果が出ている<sup>6)</sup>。

文部科学省と民間就職情報企業の間になぜこのような数値の大きな差が起こるのかについて考察する。文部科学省による調査は、大学側が把握している学生のみを対象にしており、大学を経由せずに参加しているインターンシップについては把握できていない。一方で、民間就職情報企業による調査は、企業サイトに登録している学生が調査対象となっている。したがっ

て、民間就職情報企業による調査の方が、文部科学省の調査よりも参加率が高くなることが考えられる。

これらのことから実施期間の短期化が進む中で、特に 1 day でのインターンシップが急速に増加しているということは、教育目的よりも就職・採用目的でインターンシップに参加している学生が多いことがわかる。

短期大学は大学と比べると 2 週間以内の割合が高く、長期化の傾向がうかがえる。短期大学は専門学校との兼ね合いもあり、資格取得に関係する専門的な職種でのインターンシップも多く、企業側も長期間のインターンシップを受け入れる傾向がある。一方で、短期大学でも資格取得に関係しないインターンシップに関しては、大学生と同じように短期化の傾向となっている<sup>7)</sup>。大学と同じように、就職・採用目的でインターンシップに参加している学生が多いことが推察できる。

高等専門学校は 1 週間以内が過半数を占めている。教育内容の専門性が高いため、その分野に関連する企業でのインターンシップを体験していることが考えられる。

表 7 海外インターンシップの実施状況 (%)

年度	2014	2015	2017	2019
大学	25.8	27.4	32.1	33.1
短期大学	2.0	4.4	4.2	4.3
高等専門学校	61.4	71.9	71.9	63.2

出典) 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」  
をもとに筆者作成

海外インターンシップで特筆すべきこととして、6 割強の高等専門学校で海外インターンシップを行っていることが挙げられる。これは、海外に拠点を持つ企業の支援・協力を得て、国際的に活躍できる実践的技術者養成を目的としたものである。国立高等専門学校機構によると、企業との共同教育の一環として、学生が国際的に展開する企業の現場を直接見て実際に業務を体験することにより、異文化理解やコミュニケーション能力などの国際感覚を養うことを目的としている<sup>8)</sup>。

## V. インターンシップの早期化の傾向

前述の大学のインターンシップ実施年次をみると、3 年次から 2 年次にシフトしていることがわかる。早めにインターンシップに参加することで、企業での就業体験の機会が増えるだけでなく、長期インターンシップへの参加の機会など業界や職業について深く知ることができるとのメリットがある。

岩井 (2019) は、大学 1、2 年次など、早期にインターンシップを経験することで大学に

に対する期待度が上昇し、またインターンシップを経験することが動機づけとなって大学の学びや職業意識が促進されると述べている。そして、早期インターンシップが、大学1、2年次に起こる学業的リアリティショックを軽減させる働きがあることも指摘している。これらのことから、インターンシップの本来の意味である教育目的としてのインターンシップは早期に行う方が効果が大きいと考えられる。

インターンシップに参加することへの効果として、社会を知るための学びや自身の成長を考える機会を得ることが挙げられる。なんとなく大学生活を送るのではなく、インターンシップの現場で他者からの支援や他者とのコミュニケーションによって、自己を振り返り、学生生活を見直す機会を得ることができる。と考える。

## VI. おわりに

パーソル総合研究所による「企業インターンシップの効果検証調査」では、入社3年後の離職率は、インターンシップ非参加入社者が34.1%に対して、インターンシップ参加入社者が16.5%となっている<sup>9)</sup>。このことからインターンシップが入社後の仕事のミスマッチの解消にも役立つことがわかる。また、本稿の中で大学入学後に学業的リアリティショックによって学習意欲が低下した学生がインターンシップを経験することで大学生活を客観的に見つめ直すきっかけとなり、大学の学びが喚起されることも述べた。このように、インターンシップを経験することが、学校での学びや入社後の仕事に対して大きな効果があることがわかった。

一方で、1 day インターンシップなど様々なインターンシップの形態が存在するようになり、インターンシップそのものが大きく変わろうとしている。そのような中、2022年4月には、採用と大学教育の未来に関する産学協議会（産学協議会）において、「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組み」がインターンシップを4つの類型に整理し、そのうち就業体験を伴うタイプ3とタイプ4がインターンシップであると定義づけられた。また、一定の要件を満たしたインターンシップについては、取得した学生情報を広報活動や採用選考活動に活用することが可能となったこともインターンシップの定義づけにとって大きな転換点であるといえる。

常に議論となっていた日本における大学生のインターンシップは教育目的なのか、または就職・採用目的なのかということについては、インターンシップの形態が広がったことで、オープンカンパニー（タイプ1）やキャリア教育（タイプ2）は就職・採用目的にウエイトを置いたものに、汎用型能力・専門活用型インターンシップ（タイプ3）や高度専門型インターンシップ（タイプ4）は教育目的にウエイトを置いたものと棲み分けができるようになった。

今後は、学生が様々なタイプのインターンシップを経験することで、学校での学びや卒業後の仕事に生かしてもらうことを期待したい。

本稿では、現在のインターンシップの位置づけを中心に、それぞれの校種ごとのインターンシップの現状を考察した。本来であれば、コロナ禍に広がったりリモートによるインターンシップについても考察すべきであったが今後の課題としたい。

### 【注】

- 1) 文部科学省・厚生労働省・経済産業省。平成27年最終改正による「三省合意」
- 2) 1900年初頭にアメリカのシンシナティ大学工学部において、産業界と大学が連携して工業教育を行う試みが始まり、この教育をCO-OP教育と呼んでいる。
- 3) 国立教育政策研究所「平成29年度職場体験・インターンシップ実施状況等結果（概要）」  
<https://www.nier.go.jp/shido/centerhp/i-ship/h29i-ship.pdf>
- 4) 文部科学省では、大学等におけるインターンシップの実施に関する各種データを収集し、インターンシップのより一層の推進・普及に関する施策の企画、立案等を行うための基礎資料を得ることを目的として、全国の国公私立大学、大学院、短期大学、高等専門学校に対して各大学等で実施したインターンシップの実施状況調査を行っている。
- 5) ここでの数値は特定の資格取得に関係しないインターンシップを実施したものの割合となっている。
- 6) 株式会社リクルートキャリア・リクルート就職みらい研究所（2021）
- 7) 文部科学省「令和元年度 大学等におけるインターンシップ実施状況について」  
[https://www.mext.go.jp/content/20201204-mxt\\_senmon01-000010706\\_01.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20201204-mxt_senmon01-000010706_01.pdf)
- 8) 国立高等専門学校機構「インターンシップ」  
[https://www.kosen-k.go.jp/company/intern\\_report/mono\\_internship.html](https://www.kosen-k.go.jp/company/intern_report/mono_internship.html)
- 9) パーソル総合研究所による「企業インターンシップの効果検証調査」  
<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/internship.html>

### 【参考文献】

- ・ 築山秀夫「日本におけるインターンシップの現状と課題：社会変革としてのインターンシップの構築に向けて」長野県短期大学紀要、(2014)、pp.123-139.
- ・ 油谷純子・上岡志郎「インターンシップとキャリア教育—本学インターンシップの現状と課題—」目白大学短期大学部紀要、(2014)、pp.1-17.
- ・ 岩井貴美「インターンシップの影響に関する一考察」、商経学叢 近畿大学商経学会 編 (2019)、pp.11-19.
- ・ 亀野淳「日本における大学生のインターンシップの歴史的背景や近年の変化とその課題—「教育目的」と「就職・採用目的」の視点で」、日本労働研究雑誌、労働政策研究・研修機構 (2021)、pp.4-15.
- ・ 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”。  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/internship/1387151.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/internship/1387151.htm). (2022.09.08)
- ・ 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”。  
[https://www.mext.go.jp/content/20210125-mxt\\_senmon02-000012347\\_11.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20210125-mxt_senmon02-000012347_11.pdf) (2022.09.22)
- ・ 国立教育政策研究所 “国公私立中学校・高校 職場体験・インターンシップ実施状況等調査結果”。  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/career/detail/1340402.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/detail/1340402.htm). (2022.09.26)
- ・ 採用と大学教育の未来に関する産学協議会 “「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」2021年度報告”。  
<https://www.janu.jp/news/10197/>. (2022.09.30)
- ・ 株式会社リクルートキャリア・リクルート就職みらい研究所 “就職活動・採用活動に関する振り返り調査データ集”。  
[https://shushokumirai.recruit.co.jp/wpcontent/uploads/2021/03/hakusho2021\\_data.pdf](https://shushokumirai.recruit.co.jp/wpcontent/uploads/2021/03/hakusho2021_data.pdf). (2022.10.01)
- ・ 文部科学省初等中等教育局児童生徒課 “中学校職場体験ガイド”。  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/career/05010502/026.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/05010502/026.htm). (2022.10.03)