

インターンシップ改定に伴う 企業の満足度と今後について — 地方企業に着目して —

小 嶋 紀 博

【要 旨】

本研究は、インターンシップ改定（令和4年6月）に伴い、その満足度や今後の採用時期がどう変容するのかについて考察する。そのためには、地元の企業（大分県庁、別府市を含む）におけるインターンシップについてアンケート調査を実施し、考察を行う。本研究によって、今後のインターンシップのあり方や採用動向について明らかにしていきたい。

【キーワード】

インターンシップ改定 インターンシップの意義 内々定時期

はじめに

本研究は、インターンシップ改定（令和4年6月）に伴い、その満足度や今後の採用時期がどう変容するのかについて明らかにすることにある。そのためには、まず日本におけるインターンシップの沿革について論じてみたい。加えて、新規学卒者の採用スケジュール、特に内定（内々定¹）時期について就職協定および倫理憲章を概観しながら考察する。そして、アンケート調査を分析することによって今回のインターンシップ改定に伴う変容について明らかにする。

日本におけるインターンシップは、平成9年9月、3省合意（旧文部省、旧労働省、旧通産省）によって実施されることとなった。その後は、平成26年4月、同27年12月、令和4年6月と一部改正された。

そこで、まず、日本におけるインターンシップが合意に至った背景やその後について論じてみたい。アメリカで始まったとされるインターンシップがどのような背景で日本でも始まったのか。その経済的背景を含めて論じてみたい。次にインターンシップの意義について先行研究を踏まえながら述べてみることにする。日本でインターンシップが始まって四半世紀、様々な知見を紹介していく。次に、令和4年6月の一部改正についてさらに解説を加え、今後の課題について論じていきたい。同年、Society5.0人材の育成に向けて、産業界が求める人材像や採用のあり方、大学教育への期待等について経団連と国公立大学の幹部との間で率直な意見交換を行うための

1 「内々定」は、企業が学生に対して、「採用通知を出せる時期になったらあなたに出す」と伝えた状態のこと。多くの国内企業は、10月に開く内定式で「内定通知」を出す

継続的な対話の場として「採用と大学教育の未来に関する」産学協議会が設置され、その場において産学で変えるこれからのインターンシップの趣旨が練られた。その内容について概観する。本研究は、大分県内の企業（一部大分県、別府市含む）に、これまでのインターンシップについての現状と、改定後の動向についてアンケート調査を実施し、今後の動向について考察する。本研究が、インターンシップのみならず大学教育についての一考察にしたい。

1. 本研究の目的と意義

本研究は、インターンシップ改定（令和4年6月）に伴い、その満足度や今後の採用時期がどう変容するのかについて考察する。我が国のインターンシップは1997年に旧三省合意によって1999年から実施された。また、インターンシップ学会も同年設立され、日本における大学等のインターンシップの模索と並行して研究交流が進められてきた。これまでのインターンシップでは、インターンシップの教育的意義や効果について（2007, 田中宣秀、2016, 三浦一秋）やインターンシップと就職活動の影響について（2010, 眞鍋和博、2011・2017, 平尾元彦・田中久美子、2019, 亀野淳）、キャリア教育におけるインターンシップについて（2013, 山野、平井、松午、成行、義文、2017, 井崎美鶴子）、地方創生による研究（2021, 今永典秀、2023, 小嶋紀博）、そして企業側から視点による効果について（2007, 上小牧秀彦、2021, 亀野淳）、歴史的背景や近年の変化について（2021, 松高政、2022, 亀野淳）、そして、コロナ禍におけるリモートインターンシップに関するもの（2021, 小原寿美、2022, 斎藤勝洋、2022, 小嶋紀博）、など多岐に蓄積はあるが、採用動向、特に採用時期についての研究は見受けられない。加えて、今回のインターンシップ改定で、インターンシップに参加した学生評価が採用（広報も含めて）評価に使用できることが明記された。このことは、大学生の採用について大きく変容することが想定され、大学教育全体にとっても少なからず影響があるものと考えられる。したがって、本研究は今回の改定についての認知、今後のインターンシップの動向について大変意義のあるものと考えられる。

2. 本研究の背景

2-1 インターンシップの沿革

インターンシップは、1906年にアメリカのシンシナティ大学工学部のシュタイナーが初めてカリキュラム化した。その背景には、産業界からの強い人材供給があったといわれている。一方、ヨーロッパにおいても以前よりドイツのデュアル・システムという職業学校で理論と企業で実践を学ぶことが実施されていた。また、日本でも従来からの実施されているものとしては学校教育と職業との直結した、医師、看護師などの医療分野や工場実習をとまなう理工学系分野、そして、教育実習などの教員養成分野がそれにあたる。

見館（2019）は、1906年にシンシナティ大学工学部で生まれたアメリカのインターンシップは、インターンシップが新規卒者からエリート層を選抜するための採用選考の1つの手段とされていたと述べている。具体的には書類審査より参加者を専攻し、長期のインターンシップを通じて学生の専門性や働きぶりを評価し、終了時に卒業後フルタイムで働く正社員として働く意思があるかどうかのオファーを出すのが基本的な流れとなる（村田ほか2011）、村田（2011）は、インターンシップ選考に成績証明書を用いる企業が多く GPA²は4.0（満点）中3.0

2 大学の成績を数値化したもの

から3.3を合格ラインを決める企業が多いとしている。

文部科学省、厚生労働省、経済産業省の三省による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組の推進に当たっての基本的考え方は、

(1) 大学等におけるインターンシップとは何か

大学等におけるインターンシップ（以下、「インターンシップ」という。）とは、一般的には、学生が企業等において実習・研修的な就業体験をする制度のことであるが、インターンシップが活発に行われているアメリカにおいては、大学のイニシアチブの有無、実施期間、実施形態等によってインターンシップと称するかどうかを区分する場合もあるとされている。一方、我が国においては、インターンシップについては、「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」として幅広くとらえられている。

(2) インターンシップの意義

インターンシップは、学生を送り出す大学等、これを体験する学生、学生を受け入れる企業等それぞれにとって、様々な意義を有するものであり、それぞれの側において積極的に対応していくことが望まれる。

①大学等および学生にとっての意義

キャリア教育・専門教育としての意義

大学におけるキャリア教育・専門教育を一層推進する観点から、インターンシップは有効な取組である。

○教育内容・方法の改善・充実

アカデミックな教育研究と社会での実地の体験を結び付けることが可能となり、大学等における教育内容・方法の改善・充実につながる。

また、学生の新たな学習意欲を喚起する契機となることも期待できる。

○高い職業意識の育成

学生が自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図られる。また、これにより、就職後の職場への適応力や定着率の向上にもつながる。

○自主性・独創性のある人材の育成

企業等の現場において、企画提案や課題解決の実務を経験したり、就業体験を積み、専門分野における高度な知識・技術に触れながら実務能力を高めることは、課題解決・探求能力、実行力といった「社会人基礎力」や「基礎的・汎用的能力」などの社会人として必要な能力を高め、自主的に考え行動できる人材の育成にもつながる。

また、企業等の現場において独創的な技術やノウハウ等がもたらすダイナミズムを目の当たりにすることにより、21世紀における新規産業の担い手となる独創性と未知の分野に挑戦する意欲を持った人材の育成にも資する。

次に企業側については

②企業等における意義

○実践的な人材の育成

インターンシップによって学生が得る成果は、就職後の企業等において実践的な能力として発揮されるものであり、インターンシップの普及は実社会への適応能力のより高い実践的な人材の育成につながる。

○大学等の教育への産業界等のニーズの反映

インターンシップの実施を通じて大学等と連携を図ることにより、大学等に新たな産業分野の動向を踏まえた産業界等のニーズを伝えることができ、大学等の教育にこれを反映させていくことにつながる。

○企業等に対する理解の促進、魅力発信

大学等と企業等の接点が増えることにより、相互の情報の発信・受信の促進につながり、企業等の実態について学生の理解を促す一つの契機になる。これについては、特に中小企業やベンチャー企業等にとって意義が大きいものと思われ、中小企業等の魅力発信としてもインターンシップは有益な取組である。さらに、インターンシップを通じて学生が各企業等の業態、業種又は業務内容についての理解を深めることによる就業希望の促進が可能となることや、受入企業等において若手人材の育成の効果が認められる。また、学生のアイデアを活かすような企業等以外の人材による新たな視点等の活用は企業等の活動におけるメリットにもつながる。これらの企業等の受入れの意義を大学等および企業等において共有すること重要である。

とした。

その後、2014年4月、2017年12月、そして2022年6月に一部改正が行われた。

これまでの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³」は、2022年4月に公表した報告書「産学協働で取り組む人材育成としての『人への投資』」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、三省合意は早急な見直しの要望を受けていた。これに伴い2022年6月の改正では、大学生等のキャリア形成支援に係る取組を類型化するとともに、一定の基準を満たしたインターンシップで企業が得た学生情報を、広報活動や採用選考活動に使用できるよう見直し⁴した。この改正で、令和2025年3月に卒業・修了する学生（学部生ならば2023年度に学部3年生に進学する学生）が、2023年度に参加するインターンシップから適用され、中小企業やスタートアップ企業においても、職場での就業体験を組み込んだインターンシップの実施を自社の魅力・良さ・仕事のやりがい等を学生に伝える機会と捉え、推進されている。これにより2023年度2年生から、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・採用選考活動に活用することが可能となった。

これを踏まえ、今後は関係省庁とも連携して、産業界や大学等への周知・広報をしっかりと進め、学生が安心して就職活動に取り組める環境の整備に努めることとなった。

3 経団連が2018年10月、経団連としては「採用選考に関する指針」を策定しないことを決定したことを契機に、採用日程のあり方だけでなく、学生・大学・企業の多様性を前提に、Society5.0において新たな領域に挑戦し、社会に付加価値をもたらすことのできる人材を、産学がいかに協働して、育成していくかを未来志向で議論するために、経団連と大学のトップが直接対話する枠組みとして、2019年1月に設置。

4 就業体験要件：必ず就業体験を行う。インターンシップ実施期間の半分を超える日数を職場での就業体験に充てるや、実施期間要件：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、専門能力活用型では2週間以上

2-2 採用スケジュールの歴史

ここでこれまでの採用スケジュールについて就職協定⁵をもとに概観する。野村（2007）によると1953年から1996年まで就職協定が存在した。この協定は1928年の協定とは異なって卒業後の採用選考を取り決めたものではなかったと述べている。しかし、この就職協定は、成立した当初から企業側から優秀な学生を確保したいと採用活動が早くなる傾向にあり、大学側の教育計画を配慮してほしいとの要請との妥協案であった。具体的には就職協定は、1953年から開始され、会社訪問は4年生の10月1日、選考開始は10月15日であった。その後、1962年に日経連より守られない協定は廃止すべきであるとして一時的に廃止された。1972年には、文部大臣・労働大臣、経済四団体による中央雇用対策協議会が5月1日求人活動、7月1日採用選考開始の就職協定を決議し就職協定が復活した。そして、1996年に就職協定を廃止され、以降は企業側と学校側が独自の基準を策定して行動することになり、経団連では「新規学卒者の採用選考に関する企業の倫理憲章」（通称：倫理憲章）を策定することとなった。総じて1953年の就職協定から1997年の就職廃止にいたるまで、就職協定は破られるための協定であったといってもよい。その後の2013年の倫理憲章、2017年の就職・活動に関する要請を公表している、内閣官房・文部科学省・厚生労働省・経済産業省による就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議決定の「2025年卒業・修了予定者の就職・採用活動に関する考え方」の調査によると採用面接を受けた時期（ピーク）は1月から2月をピークをとした回答割合が2022年度の9.1パーセントから2023年度には13.1パーセントに増加した。さらに、内々定をうけた時期（就職予定者）では採用面接後の3月から増加し、6月にピークに達し、その後は減少している。昨今、「就職・活動に関する要請」として関係省庁が公表した就職活動日程である広報活動3年の3月1日開始、採用選考開始6月1日、正式内定10月1日の日程を原則するは、形骸化しているといえる。（表1）

戦後、日本における新規学者の就職活動の取り決め

学年	スケジュール
1953年	就職協定成立 会社訪問10月1日 選考開始10月15日
1962年	就職協定廃止 守られない協定は意味がない日経連脱退 大学のみの協定
1973年	就職協定復活 実態に合わせて 会社訪問5月1日 選考開始7月1日
1986年	会社訪問解禁8月20日 選考開始10月1日 内定11月1日
1992年	会社訪問7月1日 選考開始8月1日 内定10月1日
1997年-	就職協定廃止 倫理憲章へ
2012年-	3年10月1日から就職情報サイトへの掲載が行われていたが活動のルール無し
2013年-	3年の12月1日広報開始 4月1日選考開始 内定10月1日
2015年	2013年に政府の要請に基づき、経団連が「採用選考に関する指針」（通称：採用選考指針）を公表
2016年-	3年の3月1日広報開始 8月1日選考開始 内定10月1日 大学教育の確保 後ろ倒し
2017年-	3年の3月1日広報開始 6月1日選考開始 内定10月1日
2018年-	3年の3月1日広報開始 6月1日選考開始 内定10月1日 経団連による「採用選考に関する指針」は廃止。就職問題懇談会の「座長声明」

5 企業と学校の間における卒業見込み者の就職に関する協定である。法律上の取り決めではないが、企業側と学校側が、自主的に結んでいた紳士協定。1952年（昭和27年）に制定されたが、1996年（平成8年）に廃止されている。

2025年- 等を踏まえ、「就職・活動に関する要請」として関係省庁が公表
 3年の3月1日広報開始、6月1日選考開始
 ※(2022)年4月にまとめたタイプ3のうち専門活用型インターンシップを活用
 すること、かつインターンシップ後の採用選考を経ることにより、6月の採用
 選考開始時期にとらわれないこととする。

◆採用面接を受けた時期(ピーク)

2022年度 2023年度
 1～2月をピークとした回答割合 9.1% → 13.1%に増加

◆内々定を受けた時期(就職予定企業)

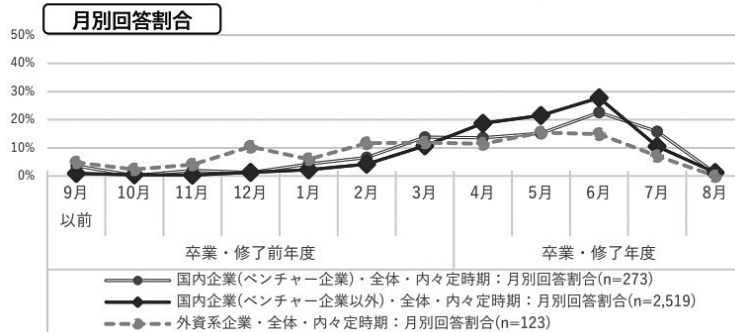


表1 採用面接を受けた時期。内々定を受けた時期 2023年12月8日内閣府発表

3. 問題の所在と課題設定

今日、採用と大学教育の未来に関する産学協議会では、今日の社会における人材について次のように述べている。Society5.0、すなわち「デジタル技術を活用しながら、多様な人々の想像力や創造力を融合して、様々な社会課題を解決し、価値を創造していく社会」への移行が、既に始まっているとし、さらに、このほか、コロナ禍やロシアによるウクライナ侵略による国際経済秩序の変化など、変化の激しいVUCA時代を迎えるとともに、人生100年時代が到来している。このため、求める人材として企業は、イノベーションの創出を目指して、多様な人材を必要としていると述べている。

企業からは、大学生に対し自ら課題を発見し解決していく能力や、自主的に学び続ける力を求めるとともに、自律的なキャリア形成を期待する傾向が高まっていると提言している。そして、この状況を踏まえ求める人材として多様性や専門性が重視されるなか、転職や起業も一般化していくことを想定していると指摘している。

そこで、社会人には、自らのキャリアを自律的にデザインする能力の向上が欠かせなく、大学生も、学生時代の早い段階から、主体的に自らのキャリア形成について、考えることが重要である。学生に、そのような意識を醸成し、キャリア形成について考える機会を創っていくことは、大学等や企業の役割と考える。アカデミアと経済界が政府・地方自治体等とも連携・協働して取り組むことが求められている。大学生のキャリア形成支援活動は、学生と仕事・職場とのマッチングの向上にも貢献し、国際競争力のある人材の育成にも寄与すると考えていると論じている。

そのうえで、日本におけるインターンシップの現状と課題を「インターンシップ」という名の下に、様々な目的・形態・期間等のプログラムが実施され、学生の間で混乱や焦りを招く一因と

なっている。特に大学生は、採用に直接つながると期待して、業務を全く体験しない「インターンシップ」と称する短期プログラムに参加しているのが実情である。学業が疎かにされているとの批判があるが、国際的なインターンシップと大きく乖離しているため、外国人留学生など海外の学生の理解や参加が得られにくいのが現状である。

この背景として、1990年代後半に政府が主導する形で、専ら「教育目的」として導入されたことが挙げられ、インターンシップ本来の機能である「学生のキャリア形成支援」が十分に発揮されているとはいえませんと述べたうえで今後の目指すべきインターンシップを学生が職場で業務を実際に体験し、仕事の楽しさや厳しさ・難しさなどを認識することで、自らの能力を見極めるきっかけ作りとなる、「質の高いインターンシップ」の普及が必要と考えますと論じている。

そこで同採用・インターンシップ分科会では、上述の視点に立って、学生のキャリア形成支援を産学協働で推進するとともに、就業体験を伴う質の高いインターンシップに改善していく観点から、

- 4 類型 ①オープン・カンパニー
②キャリア教育
③汎用的能力・専門活用型インターンシップ
④高度専門型インターンシップ
に分けた。

基本的には、タイプ1からタイプ4はキャリア形成支援の取組であり、インターンシップは採用活動そのものではないことに留意が必要であり、タイプ1からタイプ4を受講後、学生が自らのキャリアを考え、当該企業に就職したいと考えた場合には、改めて、採用選考のためのエントリーが必要である提唱している。就業体験を伴う質の高いインターンシップを根付かせ、学生と企業との間のマッチングを高めていくため、産学協議会では、タイプ3のインターンシップを行うにあたって最低限遵守すべきと考える基準を策定し、基準の遵守を前提として、企業は、採用活動開始以降に限って、インターンシップで得た学生情報を活用できることとした。また、タイプ4についても、現在文部科学省が理系・博士を対象に試行的実施しているものに加え、大学院生を中心としたインターンシップのあり方についてさらに検討を深めたうえで、企業はインターンシップで得た学生情報について、採用活動開始以降に限って活用することができるとした。一方、タイプ1やタイプ2については、企業は学生のキャリア形成支援を通じて得た学生情報を採用活動に活用できないこととした。

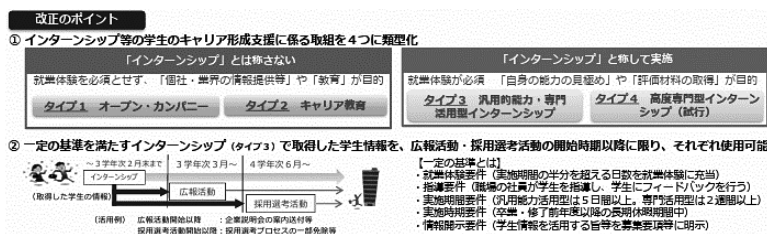


図1 改訂のポイント インターンシップ等の学生のキャリア形成に係る取組

本研究は、インターンシップ改定（令和4年6月）に伴い、その満足度や今後の採用時期がどう変容するのかについて考察することであった。そのためには、地元の企業（大分県庁、別府市を含む）におけるインターンシップについてアンケート調査を実施し、考察を行う。本研究によって、今後のインターンシップのあり方や今後の動向について明らかにしたい。

4. 分析枠組

アンケートの概要

本研究では、O県における企業（県庁、市役所2件含む）にWEBによるアンケート調査を依頼実施した。アンケート調査対象は、B大学の就職先50社および今回大分県中小企業家同友会の協力により実施し、31社から回答をいただいた。なお、業界の内訳は下記の通りである。製造業6社、非製造業23社、IT情報業2社。

質問項目は下記の5つである。問1は、採用に関する質問であるが、問2～5は新規学卒者に絞って回答をしてもらった。問2では、新規学卒者を採用する段階で最も重視する段階を1つ選んでもらった。また、問3では、最も重視する理由を自由形式で記述いただいた。次に同学卒者の採用について評価（人材要件）する19項目について複数回答いただいた。そして最後に評価（人材要件）についてその理由について自由に記述いただいた。質問項目は下記の通りである。

－質問項目－

問1 これまでインターンシップを実施されていますか。（単一選択）

- ①実施している（1日間：1DAY） ②実施している（2～4日間）
③実施している（5日間以上） ④実施していない

問2 令和4年6月、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」においてインターンシップが改定され、令和5年度から学部3年生、修1年生の5日以上インターンシップが採用評価に使用できることが明記されました。ご存知でしたか。（単一選択）

- ①知っている ②知らなかった

問3 インターンシップ改定されたことについてお尋ねします。（単一選択）

- ①とても満足 ②満足 ③満足でも不満でもない ④不満
⑤とても不満

問4 インターンシップが改定されたことをご存知の方にお尋ねします。（単一選択）

- ①従来通り実施する（1日：1DAY） ②従来通り実施する（2日～4日間）
③従来通り実施する（5日間以上） ④インターンシップを中止する

問4-1 インターンシップが改定されたことをご存知でなかった方にお尋ねします。

- ①今後は実施を検討する ②今後は実施する（1日：1DAY）
③今後は実施する（2日～4日間） ④今後は実施する（5日間以上）
⑤実施しない

問5 インターンシップを年度（4月～翌3月）に何回実施されていますか。（単一選択）

- ①1回のみ ②2回～4回 ③5回以上

問5-1 検討されている方にお尋ねします。インターンシップを実施（予定）される回数は。（単一選択）

- ①1回のみ ②2回～4回 ③5回以上

問5-2 検討されている方にお尋ねします。インターンシップの実施（予定）内容について。（複数回答可）

- ①ZOOMなどのリモート ②企業見学・説明会中心
③業務補助型 ④業務遂行型（正社員とほぼ同様な業務）
⑤業務に関する課題・問題解決型

問6 インターンシップの実施内容について。(複数回答可)

- ①ZOOMなどのリモート
- ②企業見学・説明会中心
- ③業務補助型
- ④業務遂行型(正社員とほぼ同様な業務)
- ⑤業務に関する課題・問題解決型

問7 インターンシップについて、またインターンシップに改定されたことで、何かご意見があれば自由に回答ください。

の7項目について回答していただいた。

5. 分析結果

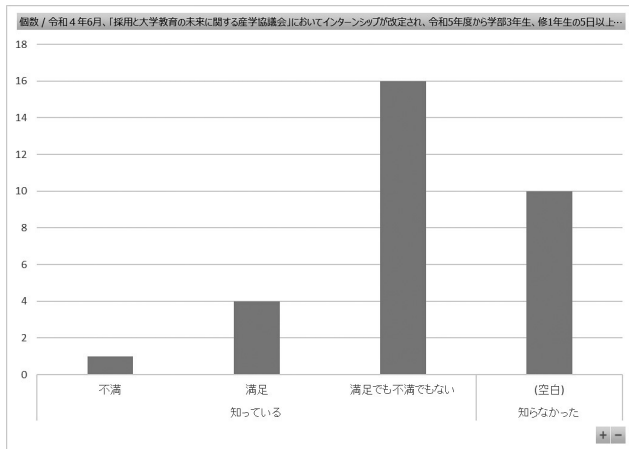


表2 インターシップ改定の有無と満足度

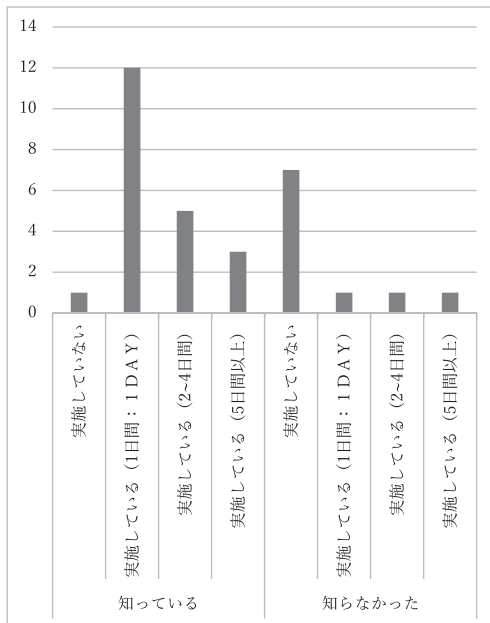


表3 インターシップ改定の有無と実施実態

まず、これまでインターンシップを実施されていますかの設問に実施しているは23社、実施していないは8社であった。実施している企業において期間は、1DAYが最も多く13社、続いて2日～4日までは6社、5日以上が4社であった。次に、インターンシップが改定され、学部3年生、修1年生の5日以上のインターンシップが採用評価に使用できることに知っているが21社、知らなかったは10社であった。そして、インターンシップが改定されたことに対する評価は、満足でも不満でもないが最も多く15社、続いて満足が3社、不満は1社であった。とても満足およびとても不満はいずれも0社であった。

続いて、インターンシップが改定されたことをご存知の21社において、従来通り1DAYで実施するが13社、同2日～4日で実施するが5社、同5日間以上は3社であった。次に、インターンシップが改定されたことをご存知でなかった10社においては、今後は検討するが2社、今後は1DAYで実施するは1社、同5日間以上で実施する1社、今後も実施しないは6社であった。

さらに、インターンシップを年

度(4月-翌3月)の実施回数については2回~4回が13社、5回以上が7社であった。

続いて、インターンシップの実施(予定)内容について(複数回答可)は企業見学・説明会中心が11社、業務補助型は9社、業務遂行型(正社員とほぼ同様な業務)は3社、業務に関する課題・問題解決型は5社であった。

最後に、インターンシップについて、自由に回答は

- ・運営に携わる人員の関係で、2日以上プログラムでの開催は難しいと
- ・弊社では9月に5日間の採用直結インターンシップを実施。初めての取組であったが、就業体験メニューの組み立てを人事・総務部内でしっかり議論しながら準備し、各局の若手社員(中堅クラスの社員)に学生の指導を任せるようにした。若手社員対しては「一緒に働きたいか?」という目線で学生を評価するよう依頼した。
- ・学生さんが参加しやすいように1日で完結する内容を複数回実施しました。
- ・インターンシップについては従来どおり学生に弊社の業務を知ってもらう場として活用したいと考えています。

6. 考察

本研究は、インターンシップ改定(令和4年6月)に伴い、その満足度や今後の採用時期がどう変容するのかについて考察することであった。まず、これまでのインターンシップ実施については、ほぼ実施していたが、1DAYが最も多く、5日以上は4社であった。加えて、実施内容は企業見学・説明会中心が11社、業務補助型は9社であった。これまでは、1DAYの企業見学、説明会を中心に実施していることが明らかになった。そのうえで、今回のアンケート調査結果では、同改定について採用評価に使用できることに知っているが21社に対して知らなかったは10社であり約70パーセントに認知されており、さらに評価については、満足でも不満でもないが最も多いことも明らかになった。企業からの意見では、弊社では9月に5日間の採用直結インターンシップを実施したとする意見がある一方で、運営に携わる人員の関係で、2日以上プログラムでの開催は難しい、従来どおり学生に弊社の業務を知ってもらう場として活用したいと考えており、改定後5日間以上のタイプ3における実施は難しいとする企業が多く見受けられた。

7. 今後の課題について

今回のアンケート調査では、改定後初めてということもあり、改定前の実施からあまり変容は見受けられず、満足でも不満でもないことが明らかになった。さらに、実施していない企業においても、実施する予定もあまり見受けられない結果となった。

しかし、少子化にともなう人材難、加えて、高学歴化による新規大卒者の採用が売り手市場になるなかで、タイプ3にあるようにインターンシップ実施前における面接、グループワーク、そして書類選考を行う企業が出てくることが想定される。さらに、25年卒採用からインターンに参加した学生の情報を採用選考に利用することが認められることとなり、正式に採用直結型のインターンが「公認」された。これにより、インターンシップの重要度が格段に増し、採用選考の早期化がさらに進むことが予測される。加えて、新規大学生の採用に関しては、就職協定、倫理憲章でも外観した通り守られたことは無く、期間が5日間未満のインターンシップでも採用広報や採用評価に利用することも十分考えられる。今回の課題としてはO県におけるインターンシップ改定における動向について考察のみであり、今後は、企業の業界業種別、規模別や大学生の学

部学科別も含めて、インターンシップと採用動向について継続して研究を深めていく必要があると考える。

【図表Ⅲ-4：『インターンシップ』と『採用選考活動における実務従事体験』の違い】

インターンシップ (タイプ3・4)	インターンシップ			就職活動を目的とした 広報活動・採用選考活動
	選考	実施(職場受入れ)	終了後(派)	エントリーシートの提出
基本スタンス ◆学生も企業もお互いに対する理解を深め、選り合う関係であるべき ◆学生と企業間のやり取りのプロセスを継続するか否かの決定権は、常に学生側にあるべき	面接 グループワーク 書類審査	面接 グループワーク 書類審査 実務体験	この仕事をしたい！この職場で働きたい！ 学生	学生が手応えを感じた場合、実際にエントリーシートを提出する可能性は高い 企業が手応えを感じた場合でも、学生がミスマッチを感じて、エントリーシートを提出しないケースもある
※現行制度下では、学部4年次・修士2年次の6月以降であれば、職場受入れ後に採否を通知可				
採用選考活動における実務従事体験 (いわゆる採用直結型)	就職活動を目的とした広報活動・採用選考活動			
	エントリーシートの提出	選考	実施(職場受入れ)	終了後
現行制度下でも、学部4年次・修士2年次の6月以降であれば、実施可	当該の実務従事体験が採用選考の一環であることを学生が認識した上で、エントリーシートを提出	面接 グループワーク 書類審査	実務体験	企業は学生に対して、採否や採用選考プロセス最終の可否を通知

図2 インターンシップと採用選考活動における違い

謝辞

本研究では、年末年始のご多用にも関わらず大分県内の企業および特に大分県中小企業家同友会のご協力をいただきアンケート調査を実施した。ここに改めて感謝申し上げます。

引用文献

- ・インターンシップ推進 (METI/経済産業省)
 文部科学省、厚生労働省、経済産業省 (2022) 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組の推進に当たっての基本的考え方
 20220613002set.pdf (meti.go.jp) 2024年1月9日検索確認
- ・産学協議会 (2022) 産学で変えるこれからのインターンシップー学生のキャリア形成支援活動の推進ー 産学連携インターンシップ_経団連.pdf 2024年1月9日検索確認
- ・文部科学省 (2024) 令和3年度大学・短期大学・高等専門学校におけるインターンシップ実施状況について 令和3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：文部科学省 (mext.go.jp) 2024年1月9日検索確認
- ・総務省統計局 大学・短期大学・高等専門学校におけるインターンシップ実施状況等調査
 大学・短期大学・高等専門学校におけるインターンシップ実施状況等調査大学等におけるインターンシップ実施状況調査 | ファイル | 統計データを探す | 政府統計の総合窓口 (e-stat.go.jp) 2024年1月9日検索確認
- ・厚生労働省 (2023) 大卒等卒業・修了予定者の就職・採用活動時期について
 大学等卒業・修了予定者の就職・採用活動時期について | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)
- ・内閣官房 (2023) 就職・採用活動に関する関係省庁連絡会議
 就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議 | 内閣官房ホームページ (cas.go.jp)

参考文献

- 中村高康 (1993) 「就職協定の変遷と規制の論理 大卒就職における「公正」の問題」教育社会学研究 ja (jst.go.jp)
- 田中宣秀 (2006) 理想像からほど遠いわが国の就職採用活動 — 就職協定が廃止されてから10年が経過して」生涯学習・キャリア教育研究, v2_tanaka.pdf
- 田中宣秀 (2007) 高等教育機関におけるインターンシップの教育効果に関する一考察：(I 論文・研究の部, 長期インターンシップに向けて)-企業 ja (jst.go.jp)
- 平尾元彦 (2010) 「インターンシップの就職活動への影響」山口大学 大学教育機構 D500008000003.pdf
- 真鍋和博 (2010) 「インターンシップの教育効果についての分析 — 学習意欲向上効果と就業意識向上効果の観点から — インターンシップタイプによる基礎力向上効果と就職活動への影響 (高良記念研究助成論文, I 研究論文の部) 真鍋和博-インターンシップ研究年報, 20」
- 平尾元彦, 田中久美子 (2017) 「大学生の就職活動とインターンシップ — 多様化の時代の計測課題を追って」(山口大学教育機構) D500014000003.pdf
- 三浦一秋 (2016) 「インターンシップの教育効果についての分析 — 学習意欲向上効果と就業意識向上効果の観点から —」 インターンシップ研究年報, ja (jst.go.jp)
- 見館好隆 (2017) 「インターンシップにキャリア教育の効果」『人材開発研究大全』中原淳編
- 中島弘至 (2020) 「就職協定制定までの過程：新卒労働市場はどう形づくられたか」関西大学高等教育研究 KU-1200-20200310-09. pdf
- 亀野淳 (2021) 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 — 「教育目的亀野淳」と「就職・採用目的」の視点で『日本労働研究雑誌』論文 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2021年8月号 (No. 733) (jil.go.jp)
- 松高政 (2021) 大学教育としてのインターンシップの現状と課題 日本労働研究雑誌, 論文 大学教育としてのインターンシップの現状と課題 | 日本労働研究雑誌2021年8月号 (No. 733) (jil.go.jp)