

# 大学が実施するインターンシップの現状と課題

## —令和5年度のインターンシップ調査から—

原 瑞 穂

- I. 問題と背景
  - II. 調査の目的
  - III. 調査の方法
  - IV. 結果
  - V. 考察
  - VI. おわりに
- 謝辞
- 参考文献

キーワード 大学 インターンシップ 三省合意 単位取得型 個人開拓型

## I. 問題と背景

### 1. インターンシップのあり方の変更

令和4年(2022年)6月、文部科学省・厚生労働省・経済産業省は、三省合意を改正した「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」(文部科学省、厚生労働省、経済産業省, 2022)を示し、これによりインターンシップのあり方が大きく変化した。

採用と大学教育の未来に関する産学協議会が同年4月に公表した2021年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」は、インターンシップについて新たな定義を定めること、令和5年度の大学3年生より、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達し、三省合意の早急な見直し要望をした。改正はこれを受けたものであった。

それまでのインターンシップは「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」文部科学省・厚生労働省・経済産業省。平成27年最終改正)の中で、「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」が定義であり、「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。令和4年6月の三省合意の改正により、インターンシップの定義を「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(自らがその仕事で通用するかどうか)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(企業の実務を経験すること)を行う活動(但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる)」と再定義し、「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は採用活動開始後に活用可能である」と見直した。改正による変更点は以下のとおりであった(図1)。

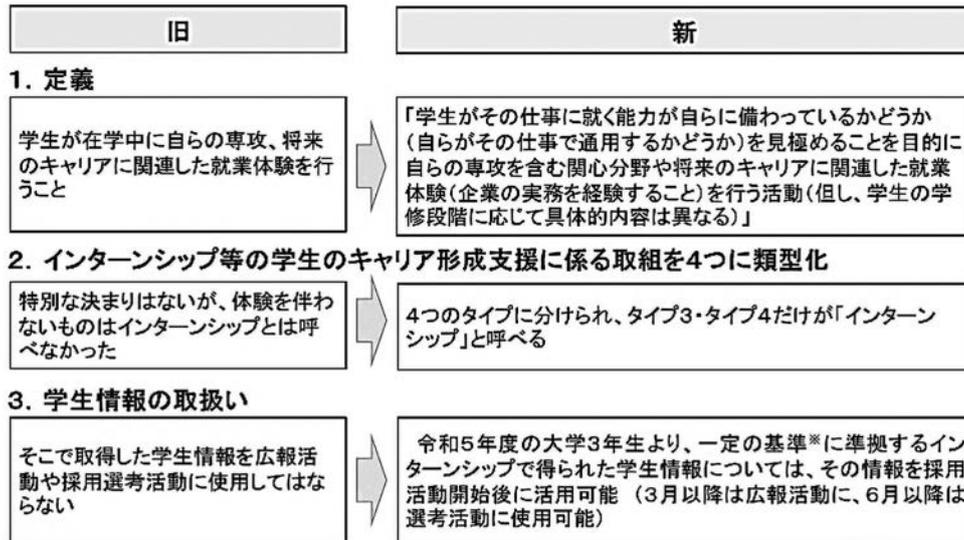
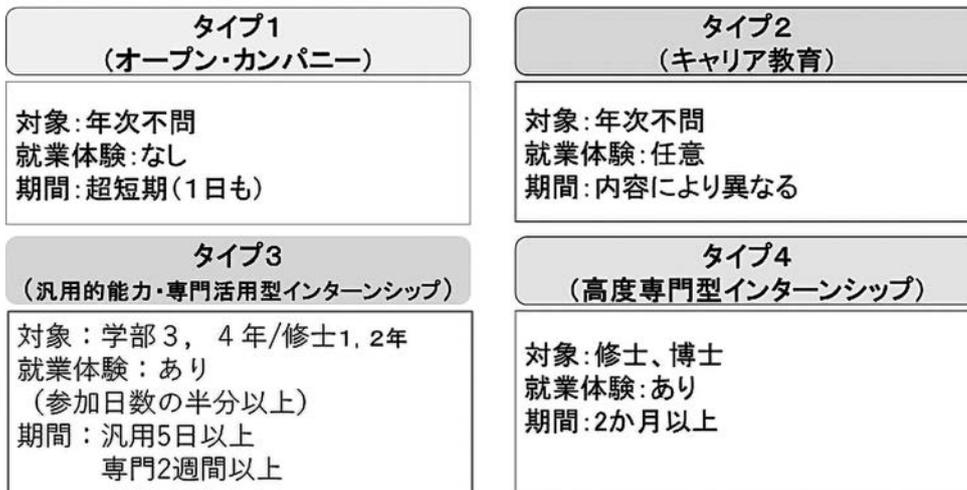


図1 令和4年6月の三省合意の変更点

さらに、この改正でキャリア形成支援活動の内容は4つのタイプに分けられた。タイプ1はオープン・カンパニーで、業界・企業による説明会やイベント、タイプ2はキャリア教育で、大学等の授業（講義）や企業による教育プログラム、タイプ3は汎用的能力・専門活用型インターンシップで、職場における実務体験、タイプ4は高度専門型インターンシップで、特に高度な専門性を要求される実務を職場で体験（例：ジョブ型研究インターンシップ）とする内容であった（図2）。

学生のキャリア形成支援活動＜4類型実施のイメージ＞



2022年8月 採用と大学教育の未来に関する産学協議会  
 「産学で変えるこれからのインターンシップ—学生のキャリア形成支援活動の推進—」

図2 学生のキャリア形成支援に係る取組の4類型

この三省合意の改正によって、インターンシップは採用活動そのものに近づいた感があるが、一方でタイプ2に大学のキャリア教育が加わったことは、従来よりも大学と企業が連携した教育プログラムの充実が強く望まれることを具体的に示し、大学教育における初年次からの計画的・体系的なキャリア形成支援体制の整備が求められるものと考えられる。

2011年4月に施行された大学設置基準改正では、第四十二条の二に「大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする」が追加され、高等教育機関におけるキャリア教育が義務づけられた(文部科学省, 2010)。また、同時期に出された2011年の中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」では、幼児期の教育から高等教育に至るまでの体系的なキャリア教育の推進が示され、「基礎的・汎用的能力」を子どもたちに確実に育成していくこと、社会・職業との関連を重視し、実践的・体験的な活動を充実していくことが必要であるとされた(中央教育審議会, 2011)。

高等教育におけるキャリア教育の義務化から10年以上経過した2022年によりやく三省合意の改正に至ったことは、如何に長く大学に対するキャリア形成支援事業が就職活動を中心に行われてきたか、その結果としてキャリア教育の視点が抜け落ちていたかを示すものであろう。

## 2. 本学のインターンシップ等の変更

今回の三省合意改正によって提示された学生のキャリア形成支援に係る4つの取組のうち、インターンシップと呼べるものはタイプ3とタイプ4であった。本学ではタイプ4は実施されていないため、タイプ3が該当することになる。三省合意を受けて、本学のキャリア形成支援事業の変更とタイプ3との関係を図3に示す。

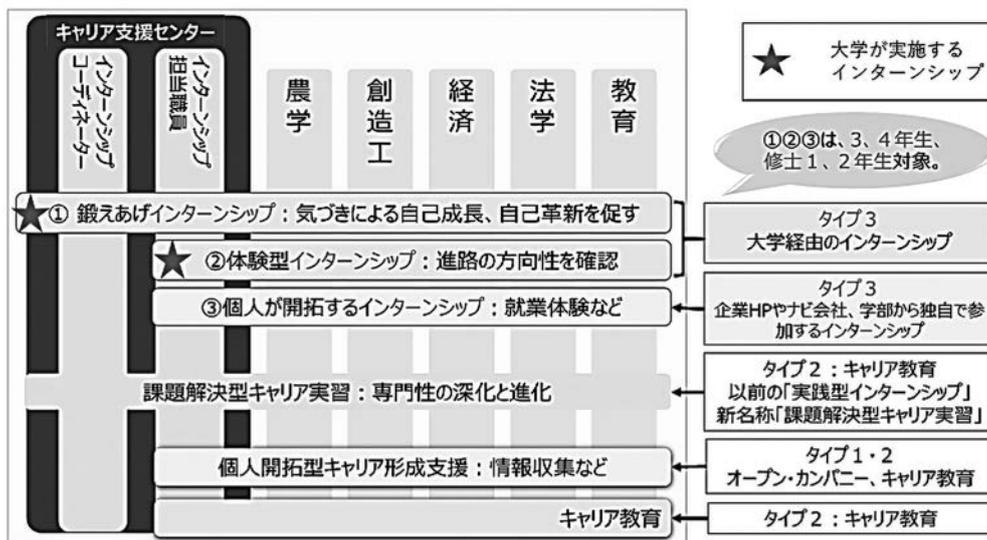


図3 本学のキャリア形成支援活動の概要

本学のキャリア形成支援事業の主な変更点は3点であった。まず1点目は、「実践型インターンシップ」が「課題解決型キャリア実習」と名称が変更となり、インターンシップからキャリア教育に移行したことである。これは、今回の取り決め内容に照らし合わせた結果、キャリア教育に該当すると判断されたためであった。2点目は、授業科目の中でインターンシップという名称を使用できるものの制限である。これは、内容に合致しない科目の名称変更で対応を依頼した。3点目は、参加可能年次の変更である。タイプ3では、学部3・4年、修士1・2年を対象という制限が加わったため、1・2年次生の参加が難しくなったためであった。これは、シラバスの修正で対応した。

このように、本学のインターンシップは図3の☆印で示した、「鍛えあげインターンシップ」、「体験型インターンシップ」と、学生が個人で開拓する「個人開拓型インターンシップ」の大きく分けて2パターンとなった。個人開拓型でも1Dayや4日間までの体験実習などは、オープン・カンパニー、キャリア教育に該当するためインターンシップには入れないことになった。以上の変更を年度内に終わらせ、令和5年度のインターンシップはスタートした。

### 3. 令和5年度のインターンシップの実施状況

令和5年の夏季インターンシップから学生情報が採用活動に利用可能となったことを教員や学生にもガイダンス等で周知してはいたが、学生の反応は全く予想できなかった。大学経由単位取得型と個人開拓型のインターンシップへの参加状況が変化するのではないかと危惧をしていた。

インターンシップについては、三省合意前から採用を目的とする意識が企業・学生側ともに強くなっており、「参加者は増加傾向にあるものの期間が短くより短期化していること、大学や行政は教育目的であることを強調しているが、現実には就職・採用目的で実施されている」(亀野, 2021)との指摘もあるように、本学でも短期間の仕事体験への参加数が増える傾向にある。文部科学省(2020)によれば、インターンシップ参加者は近年増加傾向にあるとはいえ単位認定型への参加者は少なく、平成27年度(文部科学省, 2015)と比較しても、実施率・参加率ともに減少あるいは停滞傾向にあるとしている。このように減少傾向である大学経由単位認定型インターンシップであるが、本学も例外ではなく、コロナ禍で一時的に減少した参加者が増えてはいるものの、元に戻ってはいない。この度のインターンシップのあり方の変更によって、学生がどのような選択をするのかは大学にとっても大きな関心事であり、その結果によっては今後のインターンシップの運用を変えていく必要もあるのではないかと考えていた。

このような中実施された、本学の令和5年の夏季インターンシップの実施状況を報告する。まず、受入企業数は90社(重複を含む)(体験型34社、鍛えあげ9社、個人開拓型47社)であり、前年度より全体で11社増加した。単位取得型は1社の減少であった。一方、参加学生数は169人(体験型67人、鍛えあげ17人、個人開拓型85人)であり、前年度より29人増加した。しかし、単位取得型が2人の減少、個人開拓型が31人の増加であり、学生が個人開拓型に向かう近年の特徴が表れていた(表1)。

この結果を見ると、受入企業も参加学生も総数は増加傾向に見えるが、大学経由の単位取得型の数は減少傾向にあることが分かる。特に顕著であったのが、「鍛えあげインターンシップ」であり、受入企業がマイナス3社、参加学生数がマイナス9人であった。「体験型インターンシップ」がわずかに増加していることと比較するに、「鍛えあげインターンシップ」の手厚さが学生には負担となっている可能性もあると推察される。また、三省合意によってインターンシップの条件が厳しくなったために、大学経由のインターンシップとの差がそれほどなくなったことも挙げられよう。実質の差がないと判断した学生が、よりコストパフォーマンスがよいと考える個人開拓型インターンシップを選択した可能性もあると考えられる。

学生の職業観や働く目的の希薄化が問題とされてきたが、インターンシップが採用活動に直結することで、学生の職業レディネスが未発達なまま、キャリア意識が醸成されないままにインターンシップに臨み、安易な職業選択に繋がることを懸念する。短期間の職業体験の方を選択する傾向も数年前から見られることなどを考慮すると、今後、本学の学生のインターンシップ参加に今年度と同様の傾向が続くようであれば、インターンシップそのものの在り方を再検討する必要があると考える。

このインターンシップの在り方の改変を機に、今年度のインターンシップ参加者のインターンシップに

対する意識を調査し、学生がどのような意識や目的を持ってインターンシップを選択しているのか、新しいインターンシップに参加することによって、得られたものが昨年度と異なるのかなどについて検証することは、今後の本学のインターンシップの在り方を検討するために意味のあることと考える。

表1 令和5年度インターンシップ実施状況

令和4年度参加数

インターンシップの種類	学部		大学院		参加学生 合計(人)	受入企業 合計(社)	(参考) 4日以下 参加学生数
	3年生	4年生	1年生	2年生			
体験型インターンシップ	57	0	3	0	60	32	0
鍛え上げインターンシップ	26	0	0	0	26	12	0
個人開拓型インターンシップ	42	9	3		54	35	45
合計	125	9	6	0	140	79	45

令和5年度参加状況

インターンシップの種類	学部		大学院		参加学生 合計(人)	受入企業 合計(社)	(参考) 4日以下 参加学生数
	3年生	4年生	1年生	2年生			
体験型インターンシップ	64	1	2	0	67	34	0
鍛え上げインターンシップ	17	0	0	0	17	9	0
個人開拓型インターンシップ	73	4	8	0	85	47	36
合計	154	5	10	0	169	90	36

(注1) 参加学生数は延べ人数で計上している。

(注2) 受入企業数は複数の区分で重複している。

(注3) 個人開拓型インターンシップは、5日間以上実施したものを計上している。

(注4) 参加日数が不明な者については、「(参考) 4日以下・参加学生数」に計上している。

(注5) 個人開拓型インターンシップは、キャリア支援センター経由、学部独自、学生独自開拓の合計である。

## II. 調査の目的

以上のことから、本研究では、本学で実施されている単位取得型インターンシップである「体験型インターンシップ」と「鍛えあげインターンシップ」、及び学生が個人でナビ会社などを通じて参加する「個人開拓型インターンシップ」を取り上げ、それぞれの参加目的や成果などを聞き、それぞれのインターンシップへの参加目的や参加状況などを比較することによって、大学経由単位取得型インターンシップの現状と課題を明らかにすることを目的とした。

大学経由単位取得型インターンシップのシラバスは、「体験型インターンシップ」、「鍛えあげインターンシップ」ともに同じ内容であるが、「鍛えあげインターンシップ」には、企業担当者と事前懇談会で企業との交流、特別講座の受講、事後にコーディネーターとの振り返り面談があり、より内容的に手厚いのが特徴である。しかし、2つの大学経由単位取得型インターンシップには、事前事後指導と報告があり、教育的効果の面からも期待できる内容であるため、個人で自由に選択する、個人開拓型インターンシップとは内容が異なると判断し取り扱うこととした。

### Ⅲ. 調査の方法

#### 1. 調査時期

令和5年11月6日～11月17日。

#### 2. 本学のインターンシップ

本学の学生が利用するインターンシップは、大まかに大学経由単位取得型と個人開拓型に二分され大学経由単位取得型では履修条件がそろえば単位認定をしている。大学経由単位取得型には、「体験型インターンシップ」と「鍛えあげインターンシップ」がある。

インターンシップの形態としては、「イ大学等における正規の教育課程として位置付け、現場実習などの授業科目とする場合、ロ大学等の授業科目ではないが、学校行事や課外活動等大学等における活動の一環として位置付ける場合、ハ大学等と無関係に企業等が実施するインターンシップのプログラムに学生が個人的に参加する場合、のおおむね次の三つに類型される」（文部科学省、厚生労働省、経済産業省、2015）とあるが、本学ではイが大学経由の単位認定型に、ロがCOC+開催型に、ハが個人開拓型に相当すると考えられる（ロは事業終了に伴い現在未実施）。以下に、本学の学生が利用する主なインターンシップの内容を説明する。

##### (1) 体験型インターンシップ（単位取得有）

一般的なインターンシップで1～2週間程度の就業体験をする。原則2単位が付与される。実習以外に学部、キャリア支援センターが行うガイダンス等に参加する必要があるが、準備講座、事前交流会、実習後のインターンシップコーディネーターとの面談はない。

##### (2) 鍛えあげインターンシップ（単位取得有）

受け入れ先企業の独自プログラムに基づくもので、事前準備講座、企業との事前交流会、事後のインターンシップコーディネーターとの面談が実施される。原則2単位が付与される。実習以外に各学部、キャリア支援センターが行うガイダンス等の参加、さらに準備講座、事前交流会、実習後のインターンシップコーディネーターとの面談がある。

##### (3) 個人開拓型インターンシップ（条件を満たせば単位取得有）

各学部が独自実施しているもの及びナビ会社などから学生が直接自由に受入企業・機関に応募するものである。図4に「鍛えあげインターンシップ」、「体験型インターンシップ」のシラバスの内容を示す。

第1回<合同説明会> 授業の目的および概要説明
第2回<事前指導1> インターンシップのための業界研究講座
第3回<事前指導2> インターンシップのためのエントリーシート講座
第4回<事前指導3> インターンシップ・就職活動マナー講座
第5回<直前指導> 大学におけるインターンシップとは、インターンシップ参加にあたっての留意事項 インターンシップ研修（就業体験、振り返り、日誌作成） ・研修先の研修計画に基づく。 ・研修期間は1週間（8時間/日×5日＝40時間）以上を原則とする （原則対面だが、受入先によっては遠隔の可能性もある） ・研修時期 原則として夏季休業中（8月11日～9月30日） ・インターンシップ実施報告書提出
第6回 研修報告会（パワーポイントによる発表とする。）

図4 「鍛えあげ」、「体験型」インターンシップのシラバスの内容

### 3. 調査対象

本学の学生の内、学部1・2・3年生、修士1年生の合計3824名を調査対象にした。

### 4. 調査方法

学生に、学内メール機能によりアンケート調査を依頼した。調査は、Microsoft Teamsで質問内容をオンラインで配布し、URLから回答する形式で行った。

### 5. 調査内容

属性（学年、学部、性別、出身地）、就職希望地、本学の「鍛えあげインターンシップ」、「体験型インターンシップ」の参加不参加とその理由、インターンシップの内容の希望、「個人型インターンシップ」への参加不参加と参加日数、参加目的、香川県内のインターンシップ参加不参加、その理由、香川県外のインターンシップの参加不参加、その理由、インターンシップ参加して良かった点、秋冬インターンシップ参加不参加、その理由であった。

### 6. 倫理的配慮

アンケートには、倫理的配慮に関する記載（回答は調査対象者の自由意志に基づくこと、個人情報やデータの取り扱い等）を明記し、途中で回答を中止してもよい旨の説明を加えた。

## IV. 結果

### 1. 属性

回答数は250名、回答率は6.5%であった。回答数が少なかったのは、インターンシップ不参加者も含めたこと、香川県内インターンシップ参加者対象のような印象を受けた可能性があったことが原因として考えられる。回答のあった250名全員を分析対象とした。対象者の内、学年は、1年生72名、2年生51名、3年生96名、修士1年生31名であった。学部は、教育学部が57名で最も多く、経済学部49名、創造工学部42名、法学部35名と多かった。性別は、男性93名、女性154名、無回答3名であり、女性の方が多かった。出身地は、香川県77名、岡山県69名で、2県で6割近くを占めた。現在の就職希望地は、香川県104名が最も多く、次いで岡山県79名、近畿地方55名、こだわらない47名、中国地方（岡山県以外）46名、関東地方37名、四国地方（香川県以外）35名と続いた。分析対象者の内訳と問5までの結果を表2に、問6以降の回答の結果を表3に示す。

### 2. 大学経由単位取得型インターンシップの参加

問6)「体験型または鍛え上げに参加しましたか」(1はい 2いいえ 3無回答)。

大学経由単位取得型インターンシップ(「鍛えあげインターンシップ」「体験型インターンシップ」)の参加者は、わずかに19名であった。これは、調査対象者の7.6%であり、前述の統計84名に対しても22.6%であり、回答率の低さが目立った。

### 3. 大学経由単位取得型インターンシップの参加理由

問7)「このインターンシップに参加した理由を教えてください(上位5つまで)」

大学経由単位取得型インターンシップへの参加理由は、「単位認定される」12名、「今後の就職活動につ

表2 分析対象者一覧

		人数	%
性別	男性	93	37.2
	女性	154	61.6
	無回答	3	1.2
学年	1年	72	28.8
	2年	51	20.4
	3年	96	38.4
	研1	31	12.4
学部	教育	57	22.8
	法学	35	14.0
	経済	49	19.6
	医看護	5	2.0
	医臨床	5	2.0
	創造工	42	16.8
	農学	26	10.4
	院経済	1	0.4
	院工学	27	10.8
	院看護	1	0.4
	院臨床	1	0.4
	院農学	1	0.4
	出身地	香川県	77
四国（香川県以外）		37	14.8
岡山県		69	27.6
中国（岡山県以外）		19	7.6
関東		3	1.2
東海		3	1.2
近畿		30	12.0
九州		5	2.0
その他		7	2.8
現在のあなたの就職希望地域を教えてください (複数選択可)		香川県	104
	四国（香川県以外）	35	14.0
	岡山県	79	31.6
	中国（岡山以外）	46	18.4
	関東	37	14.8
	東海	9	3.6
	近畿	55	22.0
	九州	9	3.6
	その他の地域	7	2.8
	地域にこだわらない	47	18.8
	就職を希望していない	8	3.2
体験型または鍛え上げ参加しましたか	はい	19	7.6
	いいえ	108	43.2
	無回答	123	49.2
	合計	250	100.0

なげようと思った」10名が、「志望するまたは興味がある企業だった」、「志望するまたは興味がある業界だった」7名より多かった。学生は、興味のある業界や企業よりも単位認定や就職活動への有利さなどの現実的な理由で参加企業を選んでいる傾向が強かった。

大学が実施するインターンシップの現状と課題

表3 アンケートの質問項目と回答の一覧（その1）

質問項目	回答	人数	%
6. 体験型または鍛え上げ参加しましたか	はい	19	7.6
	いいえ	108	43.2
	無回答	123	49.2
	志望するまたは興味がある企業だった	8	3.2
7. このインターンシップに参加した理由を教えてください。（上位5つまで選択してください。）	志望するまたは興味がある業界だった	7	2.8
	単位認定される	12	4.8
	プログラムが魅力的だった	0	0
	自宅から通いやすかった	4	1.6
	志望する企業や業界以外も経験し、視野を広げたいと思った	4	1.6
	志望するまたは興味がある企業・業界を絞り込みたかった	3	1.2
	働く自分のイメージを明確にしたかった	7	2.8
	自分の能力がその仕事をするのに足りているかどうか知りたかった	3	1.2
	今後の就職活動につなげようと思った	10	4.0
	大学が実施するインターンシップなので確実に参加できると思った	4	1.6
	職場の雰囲気を知りたかった	5	2.0
	自分の適性を確かめたかった	3	1.2
	社会人のマナーを身につけたかった	2	0.8
8. このインターンシップに参加しなかった理由を教えてください。（上位5つまで選択してください。）	香川大学が実施するインターンシップの情報を知らなかった	20	8.0
	志望するまたは興味がある企業がなかった	48	19.2
	志望するまたは興味がある業界がなかった	27	10.8
	単位認定型だった	6	2.4
	プログラムが魅力的ではなかった	8	3.2
	自宅から通うのが難しかった	3	1.2
	志望する企業・業界以外を経験しようと思わなかった	7	2.8
	志望する企業・業界をある程度絞り込んでいるため、参加するつもりはなかった	14	5.6
	今後の就職活動につながらないと思った	5	2.0
	5日間の日程が長すぎた	12	4.8
	他のインターンシップを優先したかった	24	9.6
	学業・部活・アルバイトなどを優先したかった	13	5.2
	インターンシップに参加するつもりはなかった	16	6.4
日程が合わなかった	9	3.6	
9. 体験型または鍛え上げがどのような内容であれば参加したかったですか。（上位3つ）	単位認定型でない	10	4.0
	日程がもう少し短い（4日以下）	35	14.0
	応募前に企業や実習内容について詳しく知る機会がある（インターンシップ参加企業合同説明会等）	36	14.4
	1つの企業について複数の日程が準備されている	27	10.8
10. 2023年4月～9月までに個人開拓型インターンシップに参加しましたか	はい	70	28.0
	いいえ	180	72.0
11. 個人開拓型IS参加日数（この場合のインターンシップとは、仕事体験も含む）	数時間～半日程度0	33	13.2
	数時間～半日程度1	13	5.2
	数時間～半日程度2	7	2.8
	数時間～半日程度3	4	1.6
	数時間～半日程度4	2	0.8
	数時間～半日程度5	1	0.4
	数時間～半日程度6	10	4.0
	数時間～半日程度無回答	180	72.0
	1日	12	4.8
	2日	10	4.0
	3日	13	5.2
	4日	6	2.4
	5日間以上2週間未満	21	8.4
2週間以上2ヶ月未満	4	1.6	
2ヶ月以上	3	1.2	
12. インターンシップに期待すること（目的）は何でしたか。（複数選択可）	社会人としてのマナーを身につける	12	4.8
	自己理解を深める	20	8.0
	職業適性の確認	39	15.6
	社会や業界の研究	41	16.4
	個別企業の研究	23	9.2
	職場の雰囲気の確認	44	17.6
就職活動につながる	34	13.6	
13. 香川県内のインターンシップに参加しましたか	はい	32	12.8
	いいえ	38	15.2
	無回答	180	72.0
14. 香川県内のインターンシップに参加した理由を教えてください。（上位5つまで選択してください。）	香川県内での就職を考えている	13	5.2
	志望するまたは興味がある企業だった	12	4.8
	志望するまたは興味がある業界・業種だった	18	7.2
	プログラムが魅力的だった	5	2.0
	参加しやすかった（自宅から通いやすい、オンライン、企業から交通費等補助がある）	16	6.4
	志望する企業や業界以外も経験し、視野を広げたいと思った	1	0.4
	志望するまたは興味がある企業・業界を絞り込みたかった	4	1.6
	働く自分のイメージを明確にしたかった	5	2.0
	自分の能力がその仕事をするのに足りているかどうか知りたかった	1	0.4
	職場の雰囲気を知りたかった	7	2.8
	自分の適性を確かめたかった	5	2.0
	社会人のマナーを身につけたかった	0	0
	知名度が高い企業だった	0	0
	これまで知らなかった企業だった	1	0.4
	今後伸びそうな企業・業界だった	0	0
	早期選考の可能性がある	1	0.4

質問項目	回答	人数	%
15. 香川県内のインターンシップに参加しなかった理由を教えてください。(上位5つまで選択してください。)	香川県内での就職を考えていない	23	9.2
	志望するまたは興味がある企業がなかった	19	7.6
	志望するまたは興味がある業界・業種がなかった	2	0.8
	プログラムが魅力的ではなかった	4	1.6
	参加するのが難しかった(自宅から通いにくい、オンライン実施がない、企業から交通費等補助がない)	3	1.2
	志望する企業や業界以外を経験しようと思わなかった	2	0.8
	志望するまたは興味がある企業・業界をある程度絞り込んでいるため参加するつもりはなかった	4	1.6
	知名度が高い企業が少ない	4	1.6
	インターンシップの選考を通過しなかった	0	0
	選考のための準備に時間がかかりそうだった	0	0
16. 香川県外のインターンシップに参加しましたか	はい	55	22.0
	いいえ	15	6.0
	無回答	180	72.0
17. 香川県外のインターンシップに参加した理由を教えてください。(上位5つまで選択してください。)	香川県外での就職を考えている	34	13.6
	志望するまたは興味がある企業だった	37	14.8
	志望するまたは興味がある業界・業種だった	22	8.8
	プログラムが魅力的だった	13	5.2
	参加しやすかった(自宅から通いやすい、オンライン、企業から交通費等補助がある)	18	7.2
	志望する企業や業界以外も経験し、視野を広げたいと思った	4	1.6
	志望するまたは興味がある企業・業界を絞り込みたかった	4	1.6
	働く自分のイメージを明確にしたかった	6	2.4
	自分の能力がその仕事をするのに足りているかどうか知りたかった	2	0.8
	職場の雰囲気を知りたかった	20	8.0
	自分の適性を確かめたかった	5	2.0
	社会人のマナーを身につけたかった	1	0.4
	知名度が高い企業だった	2	0.8
18. 香川県外のインターンシップに参加しなかった理由を教えてください。(上位5つまで選択してください。)	これまで知らなかった企業だった	0	0
	今後伸びそうな企業・業界だった	0	0
	早期選考の可能性がある	5	2.0
	香川県外での就職を考えていない	6	2.4
	志望するまたは興味がある企業がなかった	1	0.4
	志望するまたは興味がある業界・業種がなかった	1	0.4
	プログラムが魅力的ではなかった	0	0
	参加するのが難しかった(自宅から通いにくい、オンライン実施がない、企業から交通費等補助がない)	9	3.6
	志望する企業や業界以外を経験しようと思わなかった	1	0.4
	志望するまたは興味がある企業・業界をある程度絞り込んでいるため参加するつもりはなかった	0	0
選考のための準備に時間がかかりそうだった	3	1.2	
インターンシップの選考を通過しなかった	0	0	
19. インターンシップに参加してよかったことは何ですか。(複数選択可)	社会人としてのマナーが身についた	9	3.6
	自己理解が深まった	22	8.8
	職業適性の確認ができた	27	10.8
	社会や業界の研究ができた	39	15.6
	個別企業の研究ができた	21	8.4
	職場の雰囲気が確認できた	36	14.4
	就職活動につながった	22	8.8
その他	0	0	
20. 秋冬インターンシップに参加する予定ですか	はい	72	28.8
	いいえ	178	71.2
21. 参加する理由を教えてください。(上位3つまで選択してください。)	夏季インターンシップで業界・企業、仕事内容をある程度絞り込めたので、さらに深く知りたい	26	10.4
	夏季インターンシップで体験しなかった業界・企業、仕事内容を体験し、視野を広げたい	24	9.6
	夏季インターンシップで足りなかった自分の能力がどの程度身についたかを確かめたい	6	2.4
	夏季インターンシップには参加しなかったため、秋冬に参加してみようと考えている	28	11.2
	夏季インターンシップの選考に通らなかったため、再チャレンジしたい	9	3.6
	本選考の前に面接やES作成などの実践経験を積みたい	17	6.8
	夏季インターンシップに参加した企業から秋冬インターンシップの案内があった	10	4.0
22. 参加しない理由を教えてください。(上位3つまで選択してください。)	夏季インターンシップで業界・企業をある程度経験できたので、十分である	10	4.0
	学業との両立が難しい	66	26.4
	志望する企業で秋冬インターンシップを実施していない	17	6.8
	秋冬もインターンシップを実施しているのを知らなかった	31	12.4
	秋冬インターンシップに参加するつもりはない	68	27.2
	インターンシップ以外の方法で就職活動に力をいれたいと思っている(試験勉強、OB・OG訪問等)	29	11.6
	その他	1	0.4
合計		250	100.0

#### 4. 大学経由単位取得型インターンシップの不参加理由

問8)「このインターンシップに参加しなかった理由を教えてください(上位5つまで)」

大学経由単位取得型インターンシップへ参加しなかった理由は、「志望するまたは興味がある企業がなかった」48名、「志望するまたは興味がある業界がなかった」27名、「他のインターンシップを優先したかった」24名と多く、参加企業や業界に興味が少ないことが原因であると考えられる。次の「香川大学が実施するインターンシップの情報を知らなかった」20名からは、情報の周知に工夫が必要であることがうかがえた。

## 5. 大学経由単位取得型インターンシップの内容への希望

問9)「体験型または鍛え上げがどのような内容であれば参加したかったですか(上位3つまで)」

大学経由単位取得型インターンシップの内容への希望は、「香川県外の企業も選択できる」51名、「応募前に企業や実習内容について詳しく知る機会がある(インターンシップ参加企業合同説明会等)」36名、「日程がもう少し短い(4日以下)」35名と多く、学生は香川県内外問わず参加企業を探していること、事前に参加企業情報を知りたいこと、より短期間を希望していることが示された。

## 6. 個人開拓型インターンシップへの参加の有無

問10)「2023年4月～9月までに個人開拓型インターンシップに参加しましたか(1はい 2いいえ)」

個人開拓型インターンシップへの参加者は、70名であった。これは、調査対象者の28%であり、前述の統計119名に対して58.8%であった。このことから、個人開拓型インターンシップの参加の方が多いことが示された。

## 7. 個人開拓型インターンシップへの参加日数

問11) 個人開拓型インターンシップ参加日数

個人開拓型インターンシップへの参加日数は、「5日間以上2週間未満」が21名と多く、インターンシップと呼べるものに参加している者が多いと推察される。また、仕事体験(令和5年度から4日以下はインターンシップと呼べないため)である、「3日」と「数時間～半日程度を1回参加」が13名、「1日」が12名、「2日」と「数時間～半日程度を6回参加」が10名と、短期間のものを選ぶ傾向が強いことが示された。

## 8. インターンシップに期待すること(目的)

問12)「インターンシップに期待すること(目的)は何でしたか(複数選択可)」

インターンシップに期待すること(目的)は、「職場の雰囲気の確認」44名、「社会や業界の研究」41名、「職業適性の確認」39名の順に多く、具体的な業界や企業のイメージがあると思われる者と、自分の適性を確認するためという自己理解の段階であると思われる者が混在していた。さらに、「就職活動につながる」34名は、明らかにインターンシップを就職活動の一段階と捉えているということが考えられる。2021年度の調査(原, 2022)と比べると、学生がインターンシップに期待する内容にはさほど変化がなかった。

## 9. 香川県内インターンシップの参加の有無

問13)「香川県内のインターンシップに参加しましたか(1はい 2いいえ 3無回答)」

香川県内のインターンシップに参加した者は32名であり、全体の12.8%であった。

## 10. 香川県内インターンシップの参加理由

問14)「香川県内のインターンシップに参加した理由を教えてください(上位5つまで)」

香川県内のインターンシップへの参加理由は、「志望するまたは興味がある業界・業種だった」18名、「参加しやすかった(自宅から通いやすい、オンライン、企業から交通費等補助がある)」16名、「香川県内での就職を考えている」13名、「志望するまたは興味がある企業だった」12名の順に多かった。香川県内への参加者は、希望する業界や企業であることが多かったが、一方で自宅からの通いやすさや交通費補助などの現実的な理由も目立った。

#### 11. 香川県内インターンシップの不参加理由

問15)「香川県内のインターンシップに参加しなかった理由を教えてください（上位5つまで）」

香川県内のインターンシップへ参加しなかった理由は、「香川県内での就職を考えていない」23名、「志望するまたは興味がある企業がなかった」19名の順に多く、香川県内の企業に興味のない学生や、興味関心のある企業が少ないことが大きな原因であることが示された。

#### 12. 香川県外インターンシップの参加の有無

問16)「香川県外のインターンシップに参加しましたか（1 はい 2 いいえ 3 無回答）」

香川県外のインターンシップに参加した者は55名であり、全体の22%であった。これは、香川県内のインターンシップ参加者より9.2ポイント多く、県外インターンシップへの参加が多いことが示された。

#### 13. 香川県外インターンシップの参加理由

問17)「香川県外のインターンシップに参加した理由を教えてください。上位5つまで）」

香川県外のインターンシップへの参加理由は、「志望するまたは興味がある企業だった」37名、「香川県外での就職を考えている」34名、「志望するまたは興味がある業界・業種だった」22名、「職場の雰囲気を知りたかった」20名の順に多かった。香川県外のインターンシップへの参加者は、まず、香川県外での就職を考えていることが条件として多いことが分かる。さらに、希望する業界や企業であり職場の雰囲気を知りたいなど、具体的な業界や企業のイメージがある者が多いと推察された。

#### 14. 香川県外インターンシップの不参加理由

問18)「香川県外のインターンシップに参加しなかった理由を教えてください（上位5つまで）」

香川県外のインターンシップへ参加しなかった理由は全体として少なかったが、「参加するのが難しかった（自宅から通いにくい、オンライン実施がない、企業から交通費等補助がない）」9名、「香川県外での就職を考えていない」6名の順に多かった。自宅からの通いやすさや交通費補助などの現実的な理由が多く、香川県外を視野にいていない者が多かった。

#### 15. インターンシップに参加して良かったこと

問19)「インターンシップに参加してよかったことは何ですか。（複数選択可）」

インターンシップに参加してよかったことは、「社会や業界の研究ができた」39名、「職場の雰囲気が確認できた」36名、「職業適性の確認ができた」と「就職活動につながった」22名、「個別企業の研究ができた」21名の順に多かった。問12のインターンシップの参加目的はほぼ達成できたと感じていることが示された。また、令和3年度の調査(原, 2022)では「職場の雰囲気の確認」が最も多く、「個別企業の研究」、「社会人としてのマナーを身につけられた」が続き、「就職活動につながった」は0名であった。今年度のインターンシップ参加者が効果として感じている内容は、より就職活動の傾向が濃くなっていることが窺える。

#### 16. 秋冬インターンシップの参加予定

問20)「秋冬インターンシップに参加する予定ですか（1 はい 2 いいえ）」

秋冬インターンシップに参加する予定を聞いたところ、参加予定者は72名であり、全体の28.8%であった。

## 17. 秋冬インターンシップの参加理由

問21)「参加する理由を教えてください（上位3つまで）」

秋冬インターンシップの参加理由は、「夏季インターンシップには参加しなかったので、秋冬に参加してみようと考えている」28名、「夏季インターンシップで業界・企業、仕事内容をある程度絞り込めたので、さらに深く知りたい」26名、「夏季インターンシップで体験しなかった業界・企業、仕事内容を体験し、視野を広げたい」24名の順に多く、夏季に参加しなかった者が多かった。また、夏季に絞り込みができた業界や企業の深掘りや、初めて参加する者や、夏季とは異なる業界や企業に視野を広げるなど、目的の二極化が顕著であった。

## 18. 秋冬インターンシップの不参加理由

問22)「参加しない理由を教えてください（上位3つまで）」

秋冬インターンシップへの不参加理由は、「秋冬インターンシップに参加するつもりはない」68名、「学業との両立が難しい」66名、「秋冬もインターンシップを実施しているのを知らなかった」31名、「インターンシップ以外の方法で就職活動に力をいれたいと思っている（試験勉強、OB・OG訪問等）」29名の順に多く、後期ともなると学業との兼ね合いの問題が発生することが考えられる。一方、インターンシップよりさらに具体的な対象を絞り込んだ手段であると考えられるOB・OG訪問を予定している学生が多かった。「秋冬もインターンシップを実施しているのを知らなかった」が31名もあり、情報の周知の工夫が必要である。ここでも、二極化が見られた。

## 19. 出身地と香川県就職希望の関係

学生の出身地と香川県の就職希望の関係を調べたところ、香川県出身者が香川県内就職を希望する割合は79.2%であったが、四国地方（香川県以外）出身者は40.5%、関東・東海地方出身者はともに33.3%、岡山県出身者は23.2%、中国地方（岡山県以外）出身者は21.1%、九州地方出身者は20.0%、近畿地方出身者は16.7%の順に多かった。この結果から、香川県出身者の内、20.8%の者が県外就職を希望していること、香川県外出身者で香川県への就職希望する者が少ないことが明らかになった。

## V. 考察

本研究では、学部1・2・3年生、修士1年生の合計3824名を調査対象に、本学で実施されている大学経由単位取得型インターンシップである「体験型インターンシップ」と「鍛えあげインターンシップ」、及び学生が個人でナビ会社などを通じて参加する「個人開拓型インターンシップ」への参加状況や参加理由、成果などを比較することによって、大学経由単位取得型インターンシップの現状と課題を明らかにすることを目的としてWebによるアンケート調査を行った。

### 1. 大学経由単位取得型インターンシップについて

大学経由単位取得型インターンシップ参加者は少なかった。参加学生は、興味のある業界や企業よりも単位認定や就職活動への有利さなどの現実的な理由で参加企業を選んでいる傾向が強かった。また、不参加理由として、参加企業や業界に興味が少ないことにも原因があると考えられた。大学経由単位取得型インターンシップへの希望として、県外企業を希望する者も多いこと、事前に参加企業情報を知りたいこと、より短期間を希望していることなどから、今後もこのインターンシップを継続し学生のある程度の参

加を期待しようとするならば、参加地域の拡大や企業参加型の事前説明会を実施する、単位取得型とそうでない型（短期）も設定する可能性などを検討する必要があるだろう。一方で実施を知らなかった学生もあり、情報の周知方法に工夫が必要であることが明らかになった。

## 2. 個人開拓型インターンシップについて

個人開拓型インターンシップの参加の方が多かった。個人開拓型の仕事体験やインターンシップには半日から1週間以上のもので、多くのパターンのものが用意されており、学生は自分のスケジュールに組み込みやすいものを選択する傾向があり、より短期間のものを選ぶ傾向が強いことが示された。このように、学生は自分の生活を軸にする傾向が強く、多様な形や期間のインターンシップを準備する必要があるが、大学側で個別に対応していくのは難しいと思われる。多様な種類のインターンシップが用意されている個人型に流れる理由もここから理解できる。

## 3. インターンシップに期待すること（目的）について

インターンシップに参加する目的には2つの傾向が見られた。一つは、具体的な業界や企業のイメージを持っていると思われるパターンであり、参加前に積極的に情報収集を行い、自分の興味関心のある業界や企業の明確化まで至っていると思われる者、就職活動につながるから参加するという、明らかにインターンシップを就職活動の一段階と捉えている者である。もう一つは、職業適性の確認などを目的とするパターンであり、自己理解の段階であると思われる者である。就職活動意識の二極化がインターンシップ参加の二極化に広がっている如実な例であろう。この、消極的な学生の支援に着目して対策する必要がある。また、令和3年度と比べてみても、学生がインターンシップに期待する内容にはさほど変化がなかった。インターンシップ前の段階で職業観や働くイメージを持っている学生は少なく、事前の傾向はさほど変わっていないと考えられる。

## 4. 香川県内のインターンシップ参加について

香川県内のインターンシップに参加した者は全体の12.8%であった。香川県内への参加者は、希望する業界や企業であることも理由の一つであるが、一方で自宅からの通いやすさや交通費補助があるなどの現実的な理由も目立った。青年期の重要な発達課題である職業選択の時期において「自宅から近いから」という理由を第一に意思決定する傾向が見られた。このような安易な学生の職業レディネスをどう向上させるのかが、今後の課題であろう。一方で、香川県内のインターンシップに参加しなかった理由は、興味関心のある企業が少ないことが原因でもあるが、そもそも香川県内の企業に興味のないことが大きな原因であることが推察された。この問題に関しては、何故学生が香川県内の企業に興味がないのか、その原因を探り、適切に対処する必要がある。

## 5. 香川県外のインターンシップについて

香川県外のインターンシップに参加した者は全体の22%であった。これは、香川県内のインターンシップ参加者より9.2ポイント多かった。香川県外のインターンシップへの参加理由として、香川県外での就職を条件に考えている多く、県外の業界や企業に対する具体的なイメージがある者が多いと推察された。一方で、不参加者は、そもそも香川県外を視野にいれていない者が多いが、自宅からの通いやすさや交通費補助などの現実的な理由を上げる者が多かった。ここでも、職業選択に対する未熟さに対する対策

が課題として挙げられるであろう。

## 6. インターンシップの成果について

インターンシップに参加してよかったことは、社会や業界の研究ができた、職場の雰囲気が確認できた、職業適性の確認ができた、就職活動につながった、個別企業の研究ができたなど、ポジティブな内容が多かった。インターンシップ参加が、自己理解や仕事理解の支援になることが明らかになった。また、事前のインターンシップの参加目的がほぼ達成できたと感じていると推察され、インターンシップ参加が学生の成長に貢献する取り組みであることが示された。学生の二極化が顕著であるが、積極的な者も、消極的な者も、インターンシップ参加は、それなりにキャリア形成にはプラスの影響を及ぼすことが示された。まずは、インターンシップへの参加を積極的に促すことが重要であり、広く全員に情報が提供できる仕組み作りが必要であろう。また、令和3年度のインターンシップ参加者は自己理解や社会人マナーの取得など、就職活動の初歩段階である効果が見られたが、今年度の参加者それよりも社会・業界研究や職場の雰囲気の確認などの効果が確認された。このことから、今年度のインターンシップ参加の成果は、より就職活動に近づく内容になっていた。

## 7. 秋冬インターンシップ参加について

秋冬インターンシップの参加予定者は全体の28.8%であった。参加理由は、夏季に絞り込みができた業界や企業のさらなる研究をする、さらに具体的な対象を絞り込んだ手段であるOB・OG訪問を予定している積極的な者、初めて参加する者や異なる業界や企業に視野を広げゆっくり準備したい者など、二極化が顕著であった。後期には学業との兼ね合いから参加しない者、秋冬もインターンシップを実施しているのを知らなかった者など、やはりここでも二極化が見られた。学生のニーズに沿った情報提供の工夫により、消極的な学生への働きかけが必要である。

## 8. 出身地と香川県就職希望の関係について

香川県出身者の内、20.8%の者が県外就職を希望していること、香川県外出身者で香川県への就職希望する者が少ないことが明らかになった。県内就職者の増加のためには、まず、香川県内外の出身者が、県内、県外の両者を客観的に比較して自ら選択を意思決定できるよう、情報提供をすることが必要である。

## VI. おわりに

大学経由単位取得型インターンシップは、大学が学生のために準備している、事前指導、事前の企業担当者との懇談会、特別講座、事後コーディネーターとの振り返り面談、実施報告会、など、個人開拓型インターンシップとは異なる多くの取組みにも関わらず、学生の選択理由が、単位取得や近いからというものであったことは、少なからず予想はしていたものの、想定外の多さであった。

また、令和5年度から、インターンシップの一定の基準が示され、「就業体験要件（実施期間の半分を超える日数を就業体験に充当）、指導要件（職場の社員が学生を指導し、学生にフィードバックを行う）、実施期間要件（汎用能力活用型は5日間以上。専門活用型は2週間以上）、実施時期要件（卒業・修了前年度以降の長期休暇期間中）、情報開示要件（学生情報を活用する旨等を募集要項等に明示）」の内容が、インターンシップと称するものに組み込まれることとなった。この内容と、本学の「鍛えあげインターンシップ」、「体験型インターンシップ」を比較した場合、昨年度よりもその違いは少なくなったと言わざる

を得ない、つまり、新しくインターンシップと称するものは、精緻なプログラム内容と担当者からのフィードバックがあり、さらに、採用活動にも利用できるものとなっているからである。令和3年度と比較しても、今年度のインターンシップ参加の成果がより就職活動に近づく内容になっていたことからわかるように、企業側、学生側ともに、インターンシップが単なる体験としての機会ではなくなっていることが示された。このようなインターンシップ全体の変化、今年度の参加者の減少やアンケート結果を総合的に見ながら、今後の本学のインターンシップの在り方を考え直すことが必要である。

香川県内定着の視点からは、学生の回答にもあるように、当初から香川県内の企業に興味のない学生や、香川県だけにしか興味のない学生の両極が見られ、「香川県内には良い企業が少ない」という認識が強いように感じられた。こういう思い込みの強い学生のために、就職活動時期前の早い時期から、その思い込みが自分らしい選択に繋がるのかどうかを、客観的に考える機会を与えることが必要であろう。これらの私見は以前から何度も指摘され、様々な取組みがされてきたところではあるが、改めて本研究において学生の傾向が確認できたことは、今回の調査の一定の成果であったと考える。

本研究の回答者が250名という少なさであり、この結果だけを一般化して論じるには無理がある。

今後は、調査対象者数を増やす工夫が必要であろう。また、単年度で終わらず、数年をかけた調査の上で、本学の単位取得型インターンシップの必要性や内容の充実について議論する必要がある。

## 謝辞

本調査にあたり、調査にご協力いただきました学生の皆様、インターンシップ実施状況及び本調査の情報提供にご協力いただきました、キャリア支援課の課長圖子賀津美氏、インターンシップ担当の高尾佳子氏に心より御礼申し上げます。

## 参考文献

中央教育審議会（2011）「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（答申）

[https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11402417/www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1301877.htm](https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11402417/www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1301877.htm)  
(2023.1.12検索)

原瑞穂（2022）地方国立A大学の学生におけるインターンシップと就職活動の関係—2021年10月の全学アンケート調査の結果から—  
— 香川大学地域連携・生涯学習センター研究報告第27号, 49-69.

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」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, 4-15.

文部科学省（2020）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/b\\_menu/internship/1413929\\_00002.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/internship/1413929_00002.htm) (2023.1.12検索)

文部科学省（2015）平成27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/component/b\\_menu/other/\\_icsFiles/afldfile/2017/06/23/1387144\\_001.pdf](https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afldfile/2017/06/23/1387144_001.pdf) (2023.1.12検索)

文部科学省（2010）大学設置基準及び短期大設置喜寿の改正について（諮問）

[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1289824.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1289824.htm) (2023.1.12検索)

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（令和4年6月13日一部改正）

[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku\\_katsudou\\_yousei/2024nendosotu/yousei2.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou_yousei/2024nendosotu/yousei2.pdf) (2023.1.18検索)

文部科学省・厚生労働省・経済産業省（2015）インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（平成27年12月10日一部改正）

## 大学が実施するインターンシップの現状と課題

[https://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_\\_icsFiles/afieldfile/2015/12/15/1365292\\_01.pdf](https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/__icsFiles/afieldfile/2015/12/15/1365292_01.pdf) (2023.1.18 検索)

採用と大学教育の未来に関する産学協議会 (2022) 採用と大学教育の未来に関する産学協議会2021 年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」[https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/039\\_honbun.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/039_honbun.pdf) (2023.1.12検索)