

インターンシップ普及と制度整備

明治大学 浅井 亮子

Spread of Internship and Development of Institutions

Meiji University Ryoko Asai

1 研究の目的

先行研究において筆者は、インターンシップを通じた人材採用方式の持つ有用性を指摘するとともに、同制度の運用のあり方が生み出す新たな階層性の表出にも着目しつつ、同制度の持つ二面性を提示し、同制度普及に伴う課題について言及した[1]。

本研究は、この先行研究を踏まえた上で、インターンシップが社会に対して雇用政策および教育政策として果たす二つの役割があることを確認し、急速に普及する同制度を取り巻く社会的な環境についても検討を加えるものである。また、インターンシップ普及にとともに新たに発生している問題を概観し、上述の先行研究において指摘した課題をより明確にするとともに、その課題改善の方向性について提示することを試みるものである。

2 従来の研究と本研究の特徴

労働省・文部省・通産省の三省による共同提言である「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(1997)および労働省による「インターンシップ等就業体験のあり方に関する研究会」報告(1998)の公表は、日本におけるインターンシップ普及の一つの契機として位置づけられる。景気が低迷し企業による新規学卒者の採用が制限される状況のなか、若年者の失業率と若年労働者の早期離職の比率が上昇する一方で、少子高齢化による将来的な労働力不足が懸念されることが、公的にインターンシップを推進した背景とされる。1996年度には17.7%であった四年制大学でのインターンシップ実施率は、2004年度には59.0%にまで増加し、2005年度では66.2%に及ぶと予想される[2]。金子・山下ら[3]は、インターンシップのこうした急速な普及

要因として、学生・大学・企業・行政の四者が学生と就職先との間のミスマッチの防止という共通した目的を持つことやその他にも四者それぞれが多様な目的を持つことを指摘し、「インターンシップ導入大学の増加要因フレームワーク」を提示している。

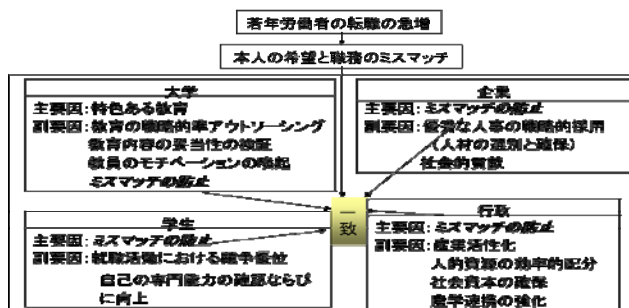


図 1. 各主体間における労働問題に関する利害関係とインターンシップの位置づけ 出所:金子・山下・松田・小田部:「インターンシップ導入大学の増加要因に関する研究」, JAMS 予稿集 pp.134-137, (2004 秋).

黒澤・玄田[4]によれば、若年労働者の早期離職に関する実証的な分析の結果として、景気が低迷する時期に就職した世代は相対的に高い離職率を示すことが指摘されている。すなわち、景気が悪い状況では、求職者は職を探すことで精一杯で、職業との相性を吟味している余裕はなく、結果的にジョブマッチングの質は低下し早期離職を惹起することが考えられる[5]。バブル経済崩壊以降の景気低迷が続いていた時期においては、職業のミスマッチの防止およびジョブマッチングの精度向上の効果を持つインターンシップの推進は、学生・大学・企業・行政の四者により一層必要とされたことが考えられる。

しかしながら、現在は人員削減によって不況を乗り切った企業が、景気の回復基調とともに新規学卒者採用の拡大に転じ始めている。2007年の春にはバブル期以来の大量の新卒採用を予定する企業も散見され、その動向に注目が集まっている。すなわち、仕事のミスマッチを誘発し、また若年者の失業や早

期離職が重大な社会的問題となる学生の厳しい就職状況というインターンシップ推進の背景が変化しつつあるといえよう。本研究では、インターンシップを取り巻く社会的な環境に焦点を当て、インターンシップが持つ社会的意義について政策的な視点から考察を加えるものである。

3 インターンシップが持つ政策的側面

3-1 インターンシップ推進の社会的背景

インターンシップが若年者就業支援策として注目を集め、推進されるようになった社会的背景として、新規学卒者の就職をめぐる構造の変化があげられる。

第一に、景気低迷による労働需要の大幅な減少と大学卒業者の増加にともない急増する労働供給量とのミスマッチによる労働供給量の過剰が指摘できる。労働力の需給におけるミスマッチは、バブル経済の崩壊および日本社会の人口構造の変化が大きな要因となって引き起こされたといえる。

第二に、就職協定廃止にともなう通年採用の本格化である。就職協定は、1953年より制度的規制はないものの新規大学卒業者の人材確保に懸命な企業と本来の教育活動を全うしたい大学との妥協点として、新規学卒者の就職活動においては一定のコントロール機能を果たしていた。1997年企業側主導で就職協定は廃止されたことは、労働力の需要側における構造の変化を反映したものと見える。もっとも顕著な変化は、「企業を取り巻く競争構造がかわってきたこと」であり、新しい付加価値を生み出すことが企業にとって重要になったことがあげられる[7]。すなわち、企業の経営環境の構造変化である。

従来偏差値で表されるような大学の社会的評価に偏った新規大卒者の採用だけでは、企業が競争構造の変化に対応しきれない状況に直面したといえる。そのため企業が求める人材像が変化し、第三の変化である人材採用の形態が多様化をもたらすことになる。バブル期の「団塊ジュニア」世代の大量採用によるバブル崩壊後の新規学卒者採用の削減に加え、既に企業での職務経験を持ち一定の評価なされるような中途採用者や契約社員等での雇用が増加し、仕事

にかかわる「経験」が重要視されるようになった。大学卒業という高学歴だけでは、仕事にかかわる「経験」は補填しきれない状況が生まれたといえる。また、コスト削減のために企業はパートやアルバイト等の非正規雇用者を正規雇用者に代替させた。

清家[7]は、人材採用におけるリスクに変化が起きたことを指摘している。人材採用において企業側が抱えるリスクとは、採用した人材が職務にそぐわない「採ってしまうリスク」と、能力の高い人材を採りこぼしてしまう「逃してしまうリスク」である。景気が順調な時は問題にならなかった前者のリスクの比重が、社会構造の変化にともない大きくなり、新規学卒者の就職状況に大きな影響を与える雇用形態の多様化の一要因となっていると考えられる。また、学生側における変化としては、「職業意識の希薄化」や「基礎的な能力の低下」等があげられる[8]。

3-2 就業支援対策としてのインターンシップ

上述の社会的背景を受け、「若者の就業意識啓発」という目的のもと、インターンシップの推進を手段のひとつとして含む若年者就業支援対策が積極的に着手されることとなった〔注1〕。インターンシップが就業支援対策を推進する主体に対してどのような利益をもたらすのだろうか。

学生は、在学中にインターンシップによる実際に企業で「働く」という行為を通して、「働く」ことに対する意識を啓発し、また仕事のマッチングを見極めることが可能となる。企業は、ジョブマッチングの精度の高い人材を採用する可能性が高まり[9]、学生を採用する企業側の二つのリスク[7]を軽減することが可能となりうる。大学は、教育内容の充実、産学連携や就職実績向上の可能性を高め、大学経営に寄与することが考えられる。行政は、若年者の失業防止を通して、産学連携の強化のほかにも少子高齢社会における労働力不足の解消や社会保障財源の確保等に繋がる可能性を高めることができる。すなわち、インターンシップは就業支援対策における有効な手段として、雇用を中心とする経済的な側面および学生が受ける教育的側面に対して一定の効果を期待することが可能である。

3-3 インターンシップ実施上の条件

政府は、インターンシップが効果的に実施されるために以下のような条件を掲げている[10]。

- ① 学生の職業意識の啓発、職業選択の円滑化に資するものであること。
- ② 学校内における教育との連続性・関連性を有するものであること。
- ③ 学校と産業界等との連携・協力により行われるものであること。
- ④ 制度の運用に関し、責任の所在と役割分担が明確になっていること。
- ⑤ 特定の学校や企業等に偏ることなく、希望者に対して開かれた制度であること。
- ⑥ 採用・就職活動の秩序に悪影響を及ぼすものではないこと。

条件①②③④に関しては、インターンシップを実施・運用する上での基本的な条件であり、インターンシップにかかわる学生・企業・大学・行政四者は今現在も同制度の整備を進めている過程であるといえる。とりわけ、学生・大学・行政からのインターンシップへの要請が高まる一方で、受入れ企業の不足が同制度実施上の大きな問題となっている〔注2〕。

条件⑤⑥に関しては、インターンシップを普及させる上で重要と考えられる。四年制大学でのインターンシップ実施率が60%を超え、普及するにつれて新たな問題が表出しはじめています。インターンシップの普及にともない生じることとなった本来期待されたインターンシップのあり方を脅かしかねない新たな問題について、次章にて考察を加える。

4 インターンシップの教育的側面

4-1 インターンシップ普及による新たな競争

インターンシップは、大学から会社への学生の移行を円滑化すること（「学生の職業意識の啓発、職業選択の円滑化」）を実施目的のひとつとされ、また行政側では、「インターンシップの主要な目的の一つは、学生が専門分野に関する理解を深め、専門能力を高めていくことに寄与することである」と教育的側面を強調する。インターンシップと企業による採用は直接的には関係のないものとして扱うことへの

留意も示されている[10]。

教育的側面が強調されるインターンシップではあるが、同制度普及には、大学や学生が主として享受する教育的なメリットだけでなく、費やしたコストに見合う企業側が受けるメリットが必要となる。金子・山下[3]は、インターンシップを「教育目的のインターンシップ」と「採用目的の戦略的インターンシップ」との二種類に分類する。実際には、後者による大量の人材採用は困難であり、第一義的には、前者の教育的側面を重視した「大学教育の中における実習教材」という位置づけが重要と考えられる。

しかしながら、近年の就職困難な社会状況においては、インターンシップへの参加が就職に有利であるとの情報が流布した。すなわち、先に指摘した大卒という高学歴だけでは補填できない仕事にかかわる「経験」を、学生がインターンシップで得ようとしていると考えられる。インターンシップへの参加が学生にとっては狭き門となり、就職活動以前に、インターンシップに参加するための競争に身を置き、インターンシップに参加すること自体が目的化して、就職活動の一過程として捉える学生も現れはじめています。企業の中には、大学や学部を指定してインターンシップを実施する企業も多く、インターンシップ参加における大学間格差も生じはじめています。

4-2 教育活動としてのインターンシップ

インターンシップを教育活動として位置づけるためには、一定の平等な機会が参加希望者に対して開かれていることが必要となる。インターンシップ普及にかかわる条件⑤⑥を満たすことが、「教育目的のインターンシップ」には重要であると考えられる。

また今後、インターンシップがより一層普及することで、インターンシップに参加したという「経験」だけでは「就職に有利」とはならなくなることも考えられる。すなわち、現在は主として学生の職業意識の涵養に重点が置かれているインターンシップから、仕事に必要な知識や技術はなんなのか、自己のライフコースにおける仕事の位置づけ等を学ぶことを重点に置いた学生の人生により長期的に関わるよ

うなインターンシップへと変えていく必要があると考える。現在のインターンシップは、学生の職業意識の涵養が重視されることから、「働く」という文脈を用い、「働くことから学び」、「働くことについて学ぶ」視点が強調され、「働くことのために学ぶ」視点が後回しにされる状況も見受けられる[6]。「働くことのために学ぶ」ことは、「教育の職業的意義」[11]につながる視点であり、同制度の本来の目的であった「学生が専門分野に関する理解を深め、専門能力を高めていくこと」に寄与するものである。すなわち、景気状況、人口構造や産業構造の変化にも対応できる人材の育成を促進すると考えられる。

5 むすびにかえて

インターンシップは、若者の就業支援対策として位置付けられる以上、雇用対策および教育対策としての側面を同時に包摂するものである。インターンシップ普及にともない発生しつつある同制度の就職活動化や大学間格差等の問題は、同制度が本来主たる目的とした教育的な側面を妨げうる。したがって、本研究では、先の問題解消への方向性として、インターンシップ実施の際、「インターンシップ参加を希望する者に対し、一定の平等な機会を開くこと」、および「働くことのために学ぶ」という教育的側面をより充実させることの必要性を提示した。しかしながらインターンシップ実施への積極的な取組は、開始されてから間もないため、今後の動向を見極めた上での政策的な評価が課題として残されている。

注

注 12003年6月には関係五閣僚によって「若者自立・挑戦プラン」が策定され、翌2004年12月には「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」、2005年5月には官民関係者による「若者の人間力を高めるための国民会議」が設置されている。

注 2 インターンシップにかかる物質的・非物質的コストが企業側の同制度導入を妨げる大きな要因となっている。また、別の要因としては、就職協定が廃止されたことによって、就職希望者が多い企業の中には、自由に学生と接触

を持つことが可能となり、インターンシップ導入の必要性はないと考える企業も存在する[6]。

参考文献

- [1] 浅井亮子：“企業の採用活動における二極化フレームワークと組織の多様性” 日本経営システム学会予稿集, pp.200-203, (2005 春)
- [2] 文部科学省：「大学等における平成 16 年度インターンシップ実施状況調査結果について」http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/17/11/05112801/001.pdf, 2005(平成 17)年 11 月発表
- [3] 金子勝一・山下洋史・松田健・小田部明：“インターンシップ導入大学の増加要因に関する研究”, 日本経営システム学会予稿集, pp.134-137, (2004 秋)
- [4] 黒澤昌子・玄田有史：“学校から職場へ-「七・五・三」転職の背景”, 「日本労働研究雑誌」No.490, 日本労働研究機構, pp.4-18, (2001)
- [5] 大竹文雄：「日本の不平等」, 日本経済新聞社, pp.215, (2005)
- [6] 小杉礼子・堀有喜衣編：「キャリア教育と就業支援」, 勁草書房, (2006)
谷内篤博：「大学生の職業意識とキャリア教育」, 勁草書房, (2005)
- [7] 清家篤：“就職と大学教育”, 八代尚宏編「市場重視の教育改革」, 日本経済新聞社, pp.73-114, (1999)
- [8] (財)社会経済生産性本部生産性労働情報センター：“新時代の若年者雇用政策の方向”, 同センター発行, (2005)
- [9] 浅井亮子：“企業の採用活動におけるインターンシップの二面性” 日本経営システム学会予稿集, pp.198-201, (2005 秋)
- [10] 労働省：「『インターンシップ等就業体験のあり方に関する研究会』報告」http://www.jil.go.jp/jil/kisya/syokuan/980325_01_sy/980325_01_sy_betten.html, 1998(平成 10)年 3 月発表
- [11] 本田由紀：“若者と仕事”, 東京大学出版会, (2005)、熊沢誠：“若者が働くとき”, ミネルヴァ書房, (2006)