

# 琉球大学学術リポジトリ

産学連携教育としてのインターンシップの考察 ー  
琉球大学観光科学科アンケート調査を通してー

メタデータ	言語: 出版者: 琉球大学大学院観光科学研究科 公開日: 2012-01-10 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 上地, 恵龍, Uechi, Keiryu メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.24564/0002006790">https://doi.org/10.24564/0002006790</a>

## 産学連携教育としてのインターンシップの考察

— 琉球大学観光科学科アンケート調査を通して —

A Study on Internship Program as an Educational Tool

by the Business- Academia cooperation

— An analysis of the Questionnaires by DTS —

上 地 恵 龍\*

Keiryu Uechi

### Abstract

The internship program has become an integral part of the academic program by the Department of Tourism Sciences of the University of the Ryukyus since year 2007. This study is a pilot research examining the effects of the program through the evaluation form collected over a four year period given by both students and industries who took part in the internship.

The purpose of the internship program is to provide students with the opportunity to apply their theoretical knowledge in an authentic workplace setting where they can develop new skills and knowledge while gaining a deeper understanding of their discipline and the professional working environment.

This paper explores the challenges being faced by both students and industries and some necessary and practical suggestions are given at the same time on how to develop internship opportunities with due recognition of competing demands between the both parties.

Based on this analysis, one of the many challenges identified related to the employers' comments of which, most of the administrative staff were also supportive but identified a range of challenges inherent in the operation and implementation of training program such as pedagogy, resources, roles, and workload. Also, there needs to be careful consideration of the risks and costs involved by the employer during the internship program into which students are placed.

In conclusion, feedback from the evaluations can be used to assess areas of strength and weakness of the internship program. Changes can then be made to the curriculum and for the preparation of students to improve workplace performance. To help to overcome these challenges, the university needs to seek closer cooperation and take effective partnership with industries and business associates to develop and adopt a more student oriented and authentic learning approach as required. And as a result, for the student who participate in the program will be an opportunity to clarify their future goals and be ready a seamlessly transition into the workplace.

\* 琉球大学大学院観光科学研究科

## 1. はじめに

文部科学省では、平成8年度から大学などにおいて、授業科目として実施されているインターンシップの実施状況を調査してきた。2007年度は、全国公私立大学745校の内、約68%の大学でインターンシップを実施しており、2008年度以降の実施大学数は527校（70.7%）と今後も引き続き増加の傾向にある。10年前まではほとんど知られることのなかったインターンシップがここまで普及したのは、当時の文部省、通商産業省、労働省の三省で「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」を取りまとめたことからわかるように、各行政機関が連携して推進を行っているからである。一方、国立大学の独立行政法人化にも見られるように、大学間の生き残り競争が激しさを増し、学生の卒業後の進路も大学を評価する重要なポイントとなっている。それは同時に、就業意識につながるインターンシップの変革を求められていることでもある。琉球大学観光科学科（以下DTSと称す）は2007年度からインターンシップ履修学生を対象にアンケート調査を実施してきた。本稿ではその結果を抽出、分析している。2010年度はインターンシップの受入先企業の意見を加え、より質の高い実践的教育として提供し、履修学生の就業意識・意欲の向上にどの程度つながったか等の観点からアンケート調査の結果を基に分析し、推定結果を検討する。そして得られた知見を踏まえ、今後の課題に結び付けた上で、本稿の結論としたい。

## 2. 沖縄県内における雇用情勢

終身雇用および年功序列の人事制度が転換期を迎えた今、学生は自分の能力が発揮できるかどうかといった点を、企業選択の基準に置いている。一方、2011年春卒業予定の沖縄県内大学生の就職内定率が2010年10月末現在で21.1%であることが沖縄労働局のまとめで分かった。全国的に厳しい就職状況が続き、各大学で県外求人が1~4割減少しているほか、企業側の加速する“厳選採用”によって、内定を複数社から得る学生とそうでない学生の二極化が進んでいる。2011年の卒業予定数4,443人のうち、就職希望者数は2,966人となっている。2010年10月1日現在の内定者数は県内企業が411人、県外企業が214人であった。沖縄労働局職業安定課の発表によると「10月1日現在の就職内定率は過去最低の57.6%だったが、県内は2割に留まっている。県外求人数が大幅に減り、県内求人も限られているなか、内定者数が今後どれだけ増えるのか予測できない」と指摘した。

一方、このように2008年に起きた金融危機による景気悪化と雇用難が続く中でも、沖縄県内新規大卒者の早期離職は依然減少する気配を見せない。2008年度は約2割が就職1年目で離職し、就職3年目の者と合わせると離職率は47.5%の高水準であった。就職者全体でも高い早期離職率が高失業率の一因となっており、低賃金や長時間労働など労働環境の改善と合わせて、就職者の意識の改善が課題に挙げられている。一般的に職場に定着し、独り立ちの目安とされる3年目までの沖縄の離職率は5割前後で、全国平均に比べ10-15ポイント高い。1年目で約2割、2年目は3割強、3年目までに5割前後が離職する構図は不景気下で雇用が厳しい情勢でも変わらない。その結果、就職者全体の離職・入職率も高く、ここ数年は毎年いずれも2-2.5%で推移し、共に全国平均を上回っている。以上に加えて、就職者においては「仕事が自分に合わない・つまらない」「想像した内容等と違う」など、「雇用のミスマッチ」により離職につながるケースも多く、前述のように沖縄県の場合、新卒者の離職率が3年目で4割を超えることが大きな問題となっている。このような状況に対応する取り組みのひとつとして注目されているのが、学生が実社会において就業体験をすることによって職業観を育成するインターンシップの推進である。

### 3. DTSインターンシップ実施の歩み

2005年度開設されたDTSにおいては、学生が在学中に自らの学習内容や将来の進路等に関連した就業体験を行うことで、自己の職業適性や将来設計について考え、また、主体的な職業選択能力や職業意識を身につけられるよう、2007年度夏季より3年次学生を対象に、必修科目として2週間のインターンシップIと履修年次を特定しないインターンシップIIをカリキュラムに導入している。ここで2007年度以降、DTSにおけるインターンシップの実施状況について、振り返っておきたい。図表1に示すとおり、直近の2010年度の研修人数は61名となり学科の拡大により4年間で約70%増となった。

図表1 インターンシップの参加者とアンケート回収数

	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度
インターンシップ参加者数	36	47	54	61
事後アンケート提出数	22	35	54	60
事前アンケート提出数	—	—	54	63
授業アンケート提出数	—	—	—	60

※2010年度事後アンケートについては、インターンシップ参加後1名が休学した為未回収

年度別・業種別の研修人数の推移は図表2の通りである。受入企業の確保、受入可能人数、受入可能期間等を調整し、調整結果を取りまとめたインターンシップ受入企業・団体の情報を履修学生へ提供し、インターンシップの実施促進を図ってきたところである。

図表2 年度別・業種別研修人数

	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度
官公庁・団体	8	11	9	12
旅行業	6	8	6	3
運輸業(グラウンドスタッフ含)	3	6	9	4
ホテル	9	11	7	14
製造・販売・サービス	4	4	5	15
マスコミ	4	2	—	—
宣伝・広告	1	1	4	5
エンタテインメント	—	4	9	5
NPO法人・コンサル	1	—	5	3
	36	47	54	61

なお、図表2の人数推移の理由として、2010年度実施状況における業種別の研修人数増減の要因が考えられる。

- ・県内・外の官公庁・団体への希望者が多くなった。(12名)
- ・県内の受け入れ先の開拓や受け入れ先の協力体制によるホテル実習生の増加。(14名)
- ・受け入れ先の業務負担増加による受け入れ人数の制限。(旅行業界3名・運輸4名)

- ・観光お土産商品の製造・流通・販売の受け入れ先の開拓や希望者の増加により、過去最大の履修者数となった。(15名)

#### 4. インターンシップ等に対する企業の受け入れの動機と対応

ここ十数年、日本でもインターンシップを始める企業が増えてきた。都心の大企業がインターンシップに取り組んだきっかけが、教育目的など以外に「インターンシップを人材獲得に生かせないか」といった直接的なメリットを期待している点であることに着目できよう。しかし現在では、不況による採用縮小や大学生の採用選考時期の早期化が問題となっており、インターンシップを採用活動の一つのチャネル(手段)として活用することは、採用倫理上適切でないと認識されている。以上の問題意識に基づいて、現段階においてDTSと連携して学生を受け入れている地元の企業・団体を中心にアンケート調査を行った。調査対象は、2010年度にインターンシップを実施している観光関連行政・団体、旅行代理業、運輸サービス業、宿泊業、プライダイル産業、保養・スパ関連産業、観光エンタテインメント関連産業、広告代理・出版業および販売・サービス業など41企業・団体である。具体的な設問は以下の通りである。(41発送枚数に対し、回収41枚、回収率100%)

(1) インターンシップを受け入れることは、貴社(貴機関・団体)にとってどのようなメリットがあると思いますか。(複数回答可)

①社会的な貢献	81%
②将来的な人材確保	56%
③受け入れを通じた会社のPR	38%
④学校の教育活動への参画等	31%
⑤職場の活性化	31%
⑥学校・行政との関係づくり	25%
⑦学生等の考え方・能力の見極め	19%
⑧従業員自身の職場・職務理解	13%
⑨その他	回答なし

(2) インターンシップを受け入れる際に課題と思われる点について、貴社(貴職・機関・組織)の立場からどのようにお考えですか。(複数回答可)

①指導プログラムの作成が困難	31%
②受け入れ生徒の傷害事故の心配がある	19%
③意欲の乏しい生徒による職場への影響	13%
④生徒の過失による機器、破損、機密漏洩の心配	13%
⑤担当者の負担が大きすぎる	6%
⑥事後処理や報告書作成等が煩雑	0%
⑦受け入れコストがかかりすぎる	0%
⑧事務所としてのメリットが見当たらない	0%

(3) インターンシップを実施する上で、受け入れ期間はどれぐらいが妥当だと思いますか？

①1週間	0%	②2週間	50%	③1ヶ月	50%
------	----	------	-----	------	-----

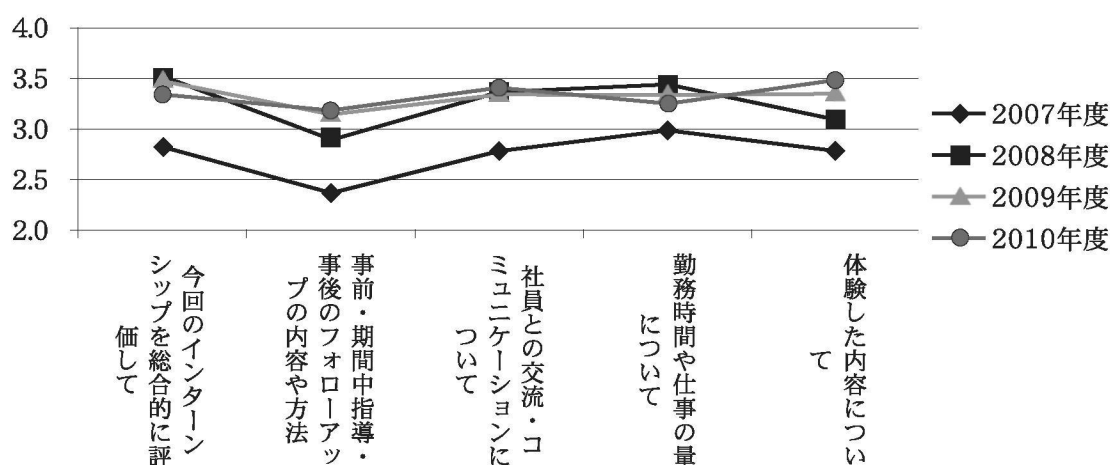
インターンシップ受け入れの動機に関して、企業で最も多く挙げられているのが「地域に対する社

会貢献」、「将来的な人材確保を目的に学生を受け入れている」や「学校の教育活動への参画」の3項目で、社会に貢献している自社のイメージアップにも有効であり、営業目的・採用目的という面は薄いと考えられる。学生は日頃、企業をマスコミなどの情報によるイメージでしか見ていないことも多く、企業が取り扱っている商品・サービス、事業規模などについてあまり理解していない場合がある。将来優秀な人材を確保し、事前に自社の内容を正しく理解してもらうためにもインターンシップを実施することは有効であると考えられる。一方、インターンシップ等の実際の運営において、企業側は来る学生に対する「指導プログラムの作成が困難」であることが一番の問題点として挙げられており、できるだけ短期間で企業の全体像を理解させ、現場でなければできない教育の場を提供することに苦心していると言えるであろう。また、研修期間中の事故対応や機密保持に関して、現状では多くの企業が十分な対応をしていると言えるが、一方で、業務見学にとどまらず、実際の業務に携わる作業体験型の研修を実施する企業においては、この点に関する若干の懸念が残るという声もある。その他、インターンシップの受け入れ期間の問題に関しては、学生にどのような仕事を割り当てるかという問題と関連するが、回答企業の5割からある程度仕事の内容を覚えてもらうには1ヶ月は必要という意見が出されている。最後にインターンシップを受け入れる際の企業側の課題として、繁忙時は「細かい指導ができない」や「オフィス・スペースの不足」などの点が指摘されている。

## 5. DTSにおけるインターンシップの教育的側面と効果

大学側では、学生を大学から社会へと送り出す際に、「自己の職業適性や将来設計を考える機会となり、主体的な職業選択や高い職業意識を育成すること」をインターンシップの目的の一つとしており、また企業側では、「学生の適切な職場選択を促進し、就職後の職場への適応力や定着率の向上にもつながることが期待され、即戦力となる人材の育成を図ることができる」と教育的側面を強調する。こうした側面から、推進開始からわずか4年のDTSインターンシップではあるが、実際に参加した学生の多くも高い満足度を示しており、DTSと企業との連携・協力体制に関する取り組みを年々強化してきたと言える。インターンシップ終了後の学生の評価では、「事前・期間中指導・事後のフォローアップの内容やフォロー」、「社員との交流・コミュニケーション」、「体験した内容」の3つの項目において、過去4年以上の高い満足度を得ることができた。これは、事前指導において履修学生の希望と実習先とのミスマッチを最小限に抑えることによって、学生が研修期間中、安心して仕事に取り組むことができ、仕事に対する理解を深めた結果であると推測される。

図表3 インターンシップ満足度



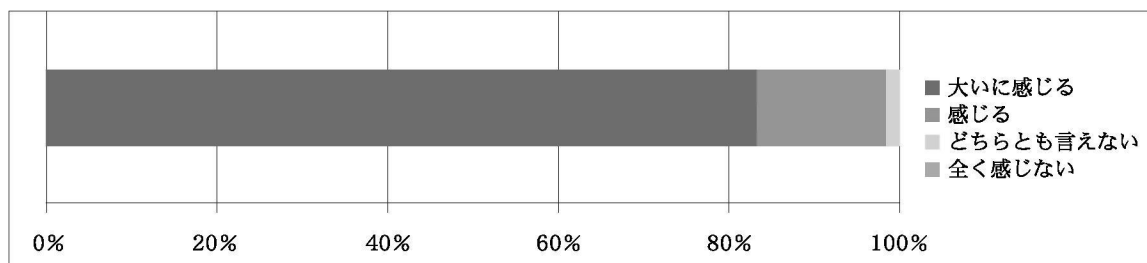
また、2009年度にDTSが実施した学生のインターンシップのアンケート調査では、最も満足度が低く、指摘も多かった「事前・期間中指導・事後のフォローアップの内容や方法」に対し、2010年度は次のように実施の改善を行った。

### (1) 事前研修・指導の充実

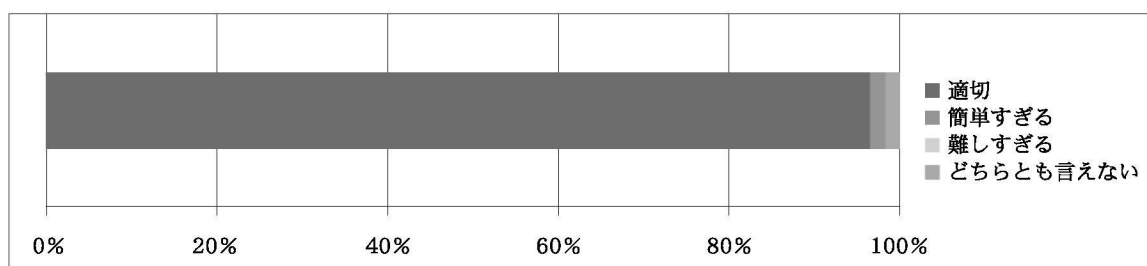
インターンシップを実施する3年次の前期授業を開始する4月に、全体及び業種別の事前研修を実施した。インターンシップは各企業で内容が異なり、業種が異なれば企業文化も異なる。企業の規模や知名度による学生のインターンシップ希望先の偏りを防ぐため、研修先の選定は学生の希望だけによるのではなく、学生の適性或企業とのマッチングの中で進められる。同時に、参加学生全員にインターンシップの意義と目的を理解させるガイダンスを行い、学生がマナーや職業観を意識できるような事前指導を行うことで、効果的なインターンシップが期待できる。

また、近年研修先・業種が多様化している実態を踏まえ、学生が漫然とインターンシップに参加することを防ぎ、より研修の効果を上げるため、研修先が決定した学生を対象に業種別座学研修を実施している。内容についてはそれぞれ企業の特有情報を踏まえ、①実習先企業等の研究方法、②実習先での留意事項、③実習先との打ち合わせ事項の内容伝達等となっている。今年度初めて試みた事前業種別の研修感想においては、図表4、5の学生のアンケートから研修の必要性を「感じる」と「大いに感じる」に答えた割合は98%であり、内容の評価も97%に達し、実施効果が多いにあったことを示している。

図表4 業種別事前研修の必要性



図表5 研修内容のレベル



### (2) 全員参加のインターンシップ報告会の実施

DTSのインターンシップは学科開設以来4年間継続している2単位必修授業科目である。3年次の夏季休暇期間中に学生は研修企業に2週間程度勤務し、その職場の雰囲気や仕事を直に感じることができるので、通常の授業では経験できない貴重な体験となる。インターンシップが終われば、報告会の準備である。DTSではキャリアデザイン教育の一環として、次年度に実習を控えた2年次学生を対象に3年次学生のインターンシップ報告会を開催してきた。2010年度は入学後早い時期に学生の職業意識の

啓発や将来職業選択の円滑化に資するため、1年次学生の必修科目授業に2年次学生を加え、3年次学生の報告会を新たに試みた。期間は週1回の5週連続で、発表時間は実習職場単位で1ヶ所あたり約10分間、従来3分間の発表時間を3倍にし、余裕を持たせた。これは卒業を目前にした4年次学生を除く、DTSの全学生が出席する報告会であった。発表者は全員服装を正し、真剣に取り組んでいた姿が印象に残り、インターンシップを経験した大学の先輩の報告会に参加した1・2年次学生にとっても大変よい刺激となった。このように学科内でのインターンシップに対する関心と期待が一層高まり、大学教育の初期段階で働くことの意義についての基本認識や自己と社会、職業を関係付けて考えることの習慣付けといった成果が認識できた。



## 6. まとめ — DTSにおけるインターンシップの効果的な展開とは

先に述べたとおり、DTSの必修科目として実施してきたインターンシップの普及はこの4年間でかなり進んだ。これまでの調査結果を踏まえ、大学と企業・学生の認識、取り組みの実績と経験など、インターンシップにおける今後の期待と課題として、次のような事項が挙げられる。

### (1) 受け入れ企業との連携

アンケート調査の結果においても指摘されたように、企業側は意外にも「指導プログラムの作成が困難」と回答した。現在のインターンシップを区分すると、現場体験型、特定課題体験型、専門業務体験型の3つのパターンに分類されると思うが、現場体験型は現状の多くのもので、学生はほぼ白紙の状態での研修に臨むのが殆どである。大学としては、提供するインターンシップ先情報が学生のインターンシップ推進をはかる上で非常に重要であることを認識し、正確な情報を迅速に提供する必要がある。また、学生が最も必要としているインターンシップ先情報はどのようなものなのかについて調査・研究をすすめていかなければならないと考える。それは、大学が企業との間の調整を図り、担当者との連携をとりながら事前に相互の目的、内容等の明確化等にあたることである。また、担当教員は可能な限り学生のインターンシップ期間中に受け入れ企業を訪問する様心掛け、直に担当者との意見交換することや大学の要望を伝えることで、最適なインターンシップモデルを構築できるよう努めることも大切である。

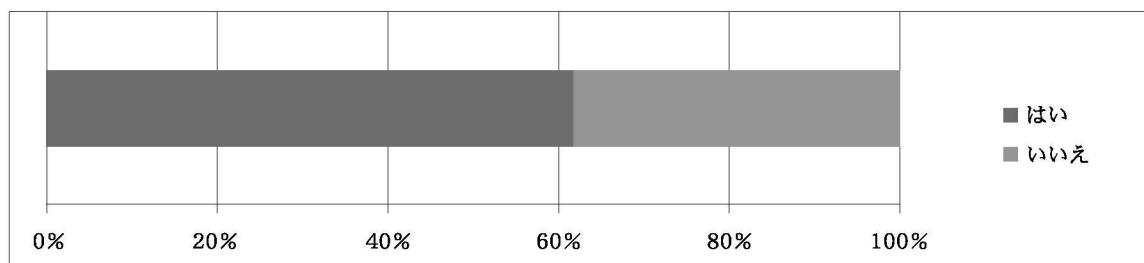
### (2) 実施企業の体制整備の課題

企業側のアンケート調査結果で「指導プログラムの作成が困難」と答える企業が3割を超えている原因として、社内の受け入れ体制の整備が不十分であることや、学生の直接指導に当たる担当者の配置や受け入れ部署の確保の困難性などが考えられる。一方、実習先で「指導担当者の有無」の設問に



対し、「はい」と答える学生が63%に留まっており、一部の企業では受け入れ体制が整備されていないことが窺われる。（図表6）

図表6 指導担当者の有無



この結果から、企業内部の体制整備、また意識の面で学生を受け入れる意義について合意形成が必ずしも十分でない面があるということが推察できる。産業界は総じて熱心になりつつあるものの、まだ教育界との間には意識的ギャップがあると思われる。一方、実施企業側にとって、学生を職場に受け入れることにより、社内の自己点検や環境整備を見直す機会にもなり、会社の活性化を図ることができる。何も知らない学生を受け入れ、分かりやすく指導するということは、指導担当者にとっても研修の訓練になる。また、インターンシップを実施するためには、社内の部署間での調整などが必要なることから、受け入れ担当者自身の人材育成につながるものと考えられる。今後も大学として企業の理解と協力、担当者間で共通の認識を持つことが改めて肝要であると考えられる。

### （3）大学側に求める実施企業・学生への支援

インターンシップ実施においては、これに要する学生の経費負担が一つ問題としてある。具体的な経費の例として、交通費、駐車料金、昼食代、通勤圏外の場合の滞在費、各種賠償責任保険の加入費用などが挙げられる。無論、インターンシップ就業時間中、学生の不慮の事故などに対応するために参加学生全員が各種賠償責任保険の加入に義務づけられており、必要な費用であることは確かである。また、広域的なインターンシップも増加している中、県北部地域や離島方面、通勤圏外からの学生を受け入れる場合、住居または寮の提供をする受入れ企業もある。現状においては、企業の受け入れ形態には様々なものがあるため、こうした経費の取り扱いに関しては、学生が希望する研修先の条件に合わせ、個々の負担となっている。このようにインターンシップは学生にとっても大きな負担を伴うものであり、大学側もこれらの実状を踏まえながら、適切な配慮をする必要がある。

インターンシップを実施している企業は人材育成に関心が高い企業と見なされ、企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility）を果たしている企業としてのイメージを発信することとなる。また、学生を受け入れる事により、学部・学科との関係を構築し、様々な産学連携活動に発展する機会が得られる。このように、企業にとってインターンシップとは地域貢献や教育活動であり、企業の活動理念を表現する1つの実現形態になっている。しかし近年の厳しい経済状況下において、就業時の制服支給や食事の提供、指導員の時間給など、費用発生の特典もある。このような実態を踏まえて、たとえ金銭的に報われなくても、大学側から表彰されたり、学内新聞に出たりするなど評価が得られる仕組みが企業側には考慮されるべきであろう。

### （4）必修科目としてのインターンシップの問題点、必修から選択へ

本稿冒頭で述べたとおり、学科のキャリア教育の一環として、DTSのインターンシップは単位認

定の対象となる3年次の必修科目である。このため、学生が単に必修科目であるという理由だけで、明確な目的意識を持たずに研修に臨んだ場合は、受け入れ企業としては不満が残り、単位取得自体が目的化するという弊害も懸念される。一方、近年大学が直接関与しない外部団体・組織主導のインターンシップも増加している。その場合、意欲ある学生は自ら主体的に選択、申請手続きを行うことから、一段と明確な目的意識をもって臨むケースが多いと考えられ、得られる教育効果は、大学が運営するものと同程度かそれ以上となっている場合もある。

この傾向からも示されているように、必修科目としてインターンシップを運営するよりも、むしろ選択必修科目として実施されるケースがより高い教育効果が得られるのではないかと考えられる。今後DTSにおいてはインターンシップの推進に当たっての重要な課題の一つとして認識すべきであろう。

本稿ではDTSインターンシップアンケートのこれまでの特記すべき動向と現状を考察し、とりわけ学生の高い満足度とは裏腹に検討すべき課題がある事を指摘した。また、この調査結果を踏まえ、次の3つの事項についても認識する必要がある。1つ目は、大学側と、限られた業種の選択範囲の中でインターンシップの実施に協力姿勢を示す地元企業との間で一層の連携を深めることによって、より効果の高い研修内容を実現していく事が求められていること。2つ目は、経済的な理由などから9割以上の学生が県内企業へ研修を志望する傾向が継続している中、業種のバランスを配慮しつつ、学生の希望に対応できる受入企業を如何に確保できるかが、今後DTSのインターンシップ運営の鍵と言えること。そして3つ目が、インターンシップ実施においては事前・実施中・事後指導を充実させることが、人材育成の観点から非常に重要なポイントと言うべきことであろう。

#### 引用・参考文献

- ・沖縄タイムス2010年11月25日調べ  
[http://www.okinawatimes.co.jp/article/2010-11-25\\_12287/](http://www.okinawatimes.co.jp/article/2010-11-25_12287/)
- ・沖縄タイムス2010年5月3日調べ  
[http://www.okinawatimes.co.jp/article/2010-05-03\\_6216/](http://www.okinawatimes.co.jp/article/2010-05-03_6216/)
- ・観光科学科紀要第2号（2010年）pp.63-81梅村直美、花井正光
- ・埼玉県中小企業振興公社「インターンシップに関するアンケート調査」概要 pp.37-38
- ・高良和武監修・石田宏之・太田和男・古閑博美・田中宣秀編2007年「インターンシップとキャリア」学文社
- ・文部科学省「インターンシップ・ガイドブック」2002年 pp.1-6,1-7
- ・文部省通商産業省労働省1997年「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」
- ・吉田辰雄監修2009年「キャリア教育のエッセンス」（財）日本進路指導協会
- ・リン・オールソン原著・渡辺三枝子/三村男翻訳・仙崎武監修2000年「インターンシップが教育を変える」The School-to-work Revolution 社団法人雇用問題研究会