

学修経験時間の尊重に向けたインターンシップの取り組みに関する大学との共同声明と産学協議会への期待

学修経験時間を充実させる インターンシップの取り組みへ

3月19日、全国求人情報協会(以下、全求協)は、国公私立大学などの団体との共同声明を発表した。その骨子は以下のとおりだ。

1. 学生の学修経験時間を担保するため、インターンシップは学事日程に影響を与えないよう原則、「長期休暇」「土日祝」を中心に開催することを推進する。

2. 単なる企業説明会や会社見学会が大半を占めると指摘される「ワンデーインターンシップ」という表記を使用しない。

全求協の新卒等若年雇用部会では、すでに2月12日に同様の趣旨の取り組みを発表している。なぜ、このような取り組みに至ったのか、その背景を説明したい。

インターンシップは、大卒求人倍率の上昇

にも見られるように、企業側の採用難の状況下で自社理解、業界理解の必要が増していることを背景に、拡大傾向である。全求協の調査では、入社後半年後の就業意向が学生時代のインターンシップの参加と密接に関連しているという結果も出ている。

就業意向を持ち続けている新卒者のうち、入社前にインターンシップに参加していた割合は、50・5%であった。そのうち84・9%が、インターンシップ参加が入社を決め手になった(「とても決め手になった」「やや決め手になった」の計)と回答している。インターンシップへの参加が企業・団体等を深く知る機会となった結果、入社後も就業意向を持ち続けていることが考えられる。以上の結果から、インターンシップは一定の役割を果たしていることがわかる。

問題なのは、インターンシップに参加する

全国求人情報協会新卒等若年雇用部会事務局長
リクルートキャリア就職みらい研究所所長

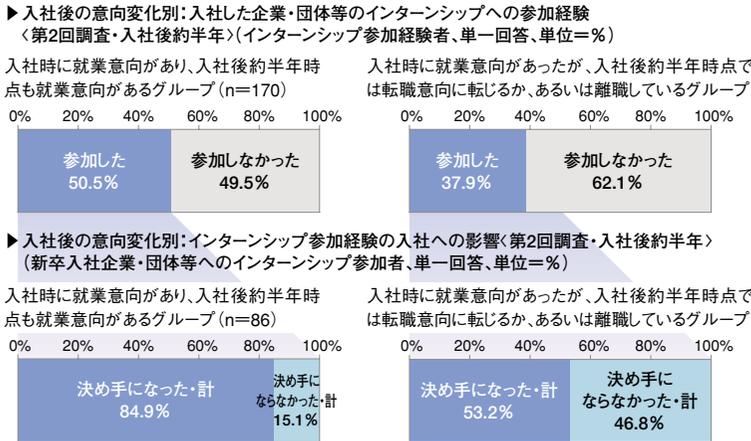
増本 全
ますもと ぜん



ために、授業や部活、留学といった、大学生が能力や専門性を高めていくための学修経験時間が阻害されている状況だ。年々、学生から、そうした状況を訴える声が聞こえてきており、筆者も相談を受けた経験がある。例えば、低学年の学生からの「3年次に長期留学を考えているが、インターンシップがあるので控えた方がいいか」という相談や、部活動のOBや部員から主将に推薦されるほど部活で成果を挙げている学生からの「主将を引き受ける」とインターンシップに参加できなくなつて就職活動に差し障るのではないか」という相談などだ。企業が採用選考の場面で学生に問うのは、学生時代にどんな力を培ってきたかであり、まさに長期留学や部活などを通じて切磋琢磨することで得られる経験が大きく影響している。にもかかわらず、インターンシップが「参加しないと就職活動に支障を

(注)学修経験時間：授業等の学修時間をはじめ留学や課外活動など、学生が多様な経験を積みむ時間

図表 学生時代のインターンシップ参加と入社後の就業意向



※決め手になった・計(「とても決め手になった」+「やや決め手になった」)

※決め手にならなかった・計(「あまり決め手にならなかった」+「まったく決め手にならなかった」)

※調査時期2019年12月16日～2020年1月14日

出所：全国求人情報協会「2019年卒卒者の入社後追跡調査」

来すもの」ととらえられていることが、学生の意思決定をゆがませ、実り多い経験を得る機会を奪っているとすれば、本末転倒である。加えて、大学の教職員の方々からも、インターンシップ参加のために授業やゼミ、研究などに専念できない学生が増え、学生本来の活動がままならなくなってきたという声も上がっている。

われわれ全求協は、求人広告の適正化を通じて求人者と求職者のより良い出会いに貢献

するという使命を帯びており、その立場からも、インターンシップの実施を促進してきた。だが一方で、このようにインターンシップの拡大に伴う課題も見えてきている。今後、採用やインターンシップのあり方が議論されていくなかで、就職情報会社として取り組むべきは、インターンシップが学修経験時間を阻害している現状を是正することであり、全求協が今回の取り組みに至ったのには、こうした背景があるのである。だが、全求協だけで取り組むのは難しい。そこで、各大学団体と共同声明を発表してともに推進することとなったのだ。

産学一体で 学生を主語とした 取り組みを

デジタル化やグローバル化の進展に伴い、企業は激しい国際競争にさらされ、従前のビジネスモデルからの転換を求められている。また昨年末からの新型コロナウイルス感染症の拡大など、予測し得ない状況を目前にし、今後の産業競争力を担っていく人材育成はより重要性を増していくだろう。それには産学が一体となって、人材を育成していくことが必要ではないか。具体的にはインターンシップや産学の共同研究、PBL(Project Based Learning：課題解決)型であり、とりわけインターンシップの果たす役割が大きいということは、これまでも幾度となく

語られてきているとおりだ。産学がともに人材を育成するためには、お互いの役割や機能を尊重しながら、あるべき姿を統合していくことが重要だ。

まず、企業には、大学教育の質的充実をはかるための支援が期待される。これからの社会や企業で求められる人材の要件をこれまで以上に明確に提示することに加えて、ビジネスの知見を活かして、学生に知的刺激を与えながら、大学と一緒に学生を育成する態度が望まれている。

一方、大学側も、ともに学生を育成するパートナーとして、優秀な人材を採用したいという企業の意図にも理解を示すことが望ましい。学修経験時間を阻害しないという大前提が守られる限りにおいて、産学はお互いに歩み寄る必要があるのではないだろうか。

そして、このような産学の協働を進めるためにも、まずはインターンシップにおいて、環境を整備する必要がある。だからこそ、全求協は各大学団体と共同声明を発表したのであり、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」(以下、産学協議会)が3月31日に発表した「Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」にも、同様の趣旨が盛り込まれている。産学協議会には、今後を担う若者と日本全体をより良い方向に導くべく、学生を主語として産学が一体となった取り組みをより一層進めることを期待したい。そして、われわれ全求協の取り組みが、産学協議会の活動に資することがあるとすれば、幸甚の至りであり、ともに前に進めていく所存である。