

資料

1990 年以降の日本の大学教育におけるインターンシップ理解の過程

丸岡稔典^{1*}

1* 名古屋産業大学現代ビジネス学部

要約：インターンシップは 1997 年に「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」と定義されたが，その後の多様化の中で関係者のインターンシップへの理解についての研究が不足している。本研究では，産業界，行政，大学それぞれのインターンシップへの言及を分析し，1990 年以降の大学教育におけるインターンシップ理解の過程を明らかにする。結果，我が国のインターンシップの特色として，専門教育・教養教育と切り離された「若年大学生の就職支援目的化」と「精神主義的傾向」が抽出された。これらには，インターンシップを既存の大学の教育体系から分離させ，大学卒業後の正規雇用就職に向けたイベント化してしまう危険性がある。

(キーワード：インターンシップ キヤリア教育 キヤリア発達 大学教育 文献分析)

Internships in Japanese Universities since 1990

TOSHINORI MARUOKA^{1*}

1* Faculty of Current Business, Nagoya Sangyo University

In 1997, the Ministries of Japan defined an internship in a university as a working experience for students which was related to their major field of study and future career. Twenty years have passed and there are many internship case study reports in various fields. However there are few studies on internships in related organizations and the staff who are concerned. In this paper, we aim to clarify the process of internships in universities in Japan since 1990, using administrative documents and articles of internship. In conclusion, there are two characteristics of internships in Japanese universities. One is the placement program for students and the other is a tendency to focus exceedingly on idealistic and psychological aspects of internship experience. These two characteristics imply some risks such as separating internship experience from the university education, or changing internships into temporary jobs before finding regular employment.

1. はじめに

1.1 研究の目的

本研究では，インターンシップが日本の大学教育に導入・普及される過程でどのようなものとして理解されてきたのかを，文献資料の分析を通じて明らかにする。

1997 年に当時の文部省・厚生省・労働省による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」¹⁾ (以下「3 省合意」) においてインターン

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，大学教育に本格的に導入された。直近の調査²⁾によると 1996 年に単位認定を行うインターンシップで，特定の資格取得に関係しないものを実施した大学は 104 校 (実施率 17.7%) であったが，2014 年度には 551 校 (同 73.3%) に増加した。

上記のインターンシップの定義は，幅広い取り組みをインターンシップとして位置づけることを可

能とし、現在では大学以外に、経済団体、NPO 法人、個別企業、それぞれが主導する課題解決型、職場体験型、就職採用直結型など多様なインターンシップが展開されている。リクルート³⁾の調査の結果では、インターンシップ実施企業のうち、44.5%が1日、7.6%が2日のインターンシップに参加しており、企業主催による採用直結型のインターンシップが拡大している。他方で、文部科学省・経済産業省・厚生労働省は、2014年に「3省合意」の見直しを打ち出すが、その過程でインターンシップへの大学の積極的な関与を求める一方で、「インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものが行われることにより、インターンシップ全体に対する信頼性を失わせるようなことにならないよう」注意を促している。また、日本私立大学連盟⁴⁾は「ワンデーインターンシップ」という呼称は廃止すべきである」との提言を出している。

このように、インターンシップの多様化により何をインターンシップとするかが曖昧になっている。吉本と江藤⁵⁾は「ある程度まで制度が成長していけば、いわばファッション化した「インターンシップ」の用語濫用の危険性が生じてくる」とし、その基本要素の議論の必要性を提起している。折戸春雄⁶⁾もインターンシップに一定の枠組みをつくるべきと主張している。吉本と江藤⁵⁾はインターンシップの基本要素を挙げ、インターンシップについての規範的な議論を展開しているが、本研究では、インターンシップが関係者にどのように理解されてきたのかという歴史的事実に着目する。そして産業界、行政、大学それぞれのインターンシップへの言及を分析することで、1990年以降の日本の大学教育におけるインターンシップ理解の過程を明らかにする。

1.2 インターンシップの歴史をめぐる議論

近年のインターンシップの普及拡大の影響を受け、インターンシップ研究も増加しつつあり、インターンシップの教育効果への言及もなされているが、その多くが事例紹介となっており⁵⁾、インターンシップ全体を概観する研究や理論研究は不

足している。

本研究で扱うインターンシップの歴史については、導入経緯と普及要因についていくつかの研究がなされてきた。1997年以降のインターンシップの本格的導入については、第一に産業界で就職者の早期離職の問題への対応を中心として、新しい採用システムを模索する動きがあったこと^{7) 8) 9)}が指摘されている。例えば吉本圭一⁷⁾は「早期離職予防としてのインターンシップ、「インターンシップで適職をちゃんと探しておけば早期離職がなくなるよ」と、わりとシンプルなヴィジョンがあった」と述べている。第二に、この早期離職対策として、当時の橋本内閣が実施した6大構造改革の一つである教育改革に取り入れられたことが指摘されている^{9) 10) 11)}。また、インターンシップが1997年以降普及した要因としては、2000年以降のいわゆるニート・フリーター対策としてのキャリア教育に組み込まれたこと^{12) 13)}、産学連携教育による高度な人材育成の手段として期待があったこと⁸⁾が指摘されている。しかし、これらの研究は要因についての記述にとどまり、インターンシップの定義自体は「3省合意」の「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」を踏襲している。したがってインターンシップがその後関係者にどのように理解されていたのかについての検討は十分にされていない。

1.3 方法

本研究ではインターンシップに関する文献を分析した。対象とした資料は、インターンシップに関係して一般に公表された文書として、審議会の答申、文部省（文部科学省）、厚生省・労働省（厚生労働省）、内閣府などの報告や計画、経済団体からの提言、ならびにインターンシップを主なテーマとした学術論文・発表資料などである。分析期間はインターンシップに関する社会的関心が高まる1990年から、文部科学省中央教育審議会により「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」が答申され、キャリア教育の見直しが提案された2011年までとした。

2. インターンシップ導入と普及拡大の経緯

大学教育へのインターンシップの導入については、経済同友会による『選択の教育を目指して』（1991 年）、日本経営者団体連盟による『新時代に挑戦する大学改革と企業の対応』（1997 年）などで言及されていたが、行政による具体的な言及の端緒は、1997 年 1 月の文部省「教育改革プログラム」において、「将来の科学技術の発展を託す人材の養成や社会の要請に応える学術研究の振興」として、「インターンシップ（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）を支援する取組を総合的に推進します。」と記載されたことにある。同年 5 月に閣議決定された「経済構造の変革と創造のための行動計画」においてもインターンシップの推進が言及された。

これを受け、1997 年 6 月に文部省内に「インターンシップ推進のための産学懇談会」が設置され、9 月に中間まとめが発表された。労働省では同年 6 月に「インターンシップ等学生の就業体験のあり方に関する研究会」が発足し、9 月に「中間まとめ」が、翌年 3 月には「最終とりまとめ」が公表された。通商産業省では、同年 6 月に中部経済産業局に「インターンシップ導入検討会」を設置し、手引書の作成や企業への調査などに着手した。また 7 月より文部省、労働省、通商産業省による「インターンシップ推進のための三省連絡会議」で議論が重ねられ、9 月に「3 省合意」が発表された。

その後、通商産業省でも 1998 年度に『大学と企業のためのインターンシップ・ハンドブック』が作成された。文部省では 1998 年度より大学等経常経費補助金で増額措置が取られ、1998 年 10 月に『インターンシップ・ガイドブック』が刊行された。労働省では、1998 年度から「インターンシップ導入促進等支援事業」が実施された。また、1997 年以降、「九州地域インターンシップ導入検討会」（1997 年）、「北海道地域インターンシップ導入促進連絡会議」（1998 年）、「東海地域インターンシップ推進協議会」（1999 年）、「関東地域インターンシップ推進協会」（2001 年）、など全国で産官学の連携による地域インターンシップ推進組織が設立された。

その後インターンシップは 2000 年代に始まったキャリア教育と結びつく形で政策的に推進された。我が国のキャリア教育導入の端緒となる 1999 年の文部科学省中央教育審議会答申「今後の初等教育と高等教育の接続の改善について」¹⁴⁾（以下「接続答申」）では、「学校と社会及び学校間の円滑な接続を図るためのキャリア教育（望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育）を小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある。」とキャリア教育に言及した。そのうえで、インターンシップについてもキャリア教育の一手段として「在学中のインターンシップの促進等による体験的活動を重視していくことや、（中略）を初等中等教育及び高等教育において進めていく必要がある。」との言及がなされた。

そして 2004 年度より始まった文部科学省補助事業「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」に「人材交流による産学連携教育」の項目が盛り込まれ、「インターンシップの高度化や大学での重点的な教育システムの開発等創造的な人材育成のための教育プログラムを産学共同で開発・実践する取組を選定し、支援する」ことが掲げられた。2006 年度より始まった「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」¹⁵⁾では、「実践的総合キャリア教育の推進」が始まり、その中で、若年者の職業的自立に貢献するキャリア教育としてインターンシップが位置付けられた。

2010 年度には、大学のキャリア教育への直接的な支援のための補助事業として、「大学生の就業力育成支援事業」が開始された。この事業は、経費として「学生のインターンシップに要する経費」が例示されているように、インターンシップ実施支援の性格を含むものであった。さらに、2010 年の大学の設置基準改正により、大学において「社会的・職業的自立に向けた指導等」が求められることになり、大学教育の役割の一つとして社会的・職業的自立にむけたキャリア教育が求められることとなったこともインターンシップの普及を後押しした。

3 産業界におけるインターンシップの意味付け

3. 1 産業界のインターンシップ導入の意図

産業界からの大学教育への提言の中でインターンシップについて意識的に言及された最初のは 1991 年の『選択の教育を目指して』（経済同友会）である。この中で、産業界と教育界との相互交流の一項目としてジョブインターンへの支援について「学生の春期・夏期休暇などを利用したジョブインターン（企業内研修）を積極的に受け入れるとともに、学生に対する企業研究施設の利用支援などを進める」¹⁵⁾と発言した。その後、1995 年の『新時代に挑戦する大学改革と企業の対応』（日本経営者団体連盟）も、「現在の大学教育においては、実社会での経験を積み、個人の就労観・勤労観、思いやり・社会奉仕の心を学ぶ機会が少ないので、学生の企業実習・体験学習（たとえば、アメリカのインターンシップ制）やボランティア活動をカリキュラムの中に取り入れることを強く望みたい」¹⁶⁾と提言した。

インターンシップについての政策的な推進が図られる直前の 1997 年 2 月にアメリカで調査を実施した就職協定協議会特別委員会による「米国における就職・採用事情調査報告書」（以下米国調査報告書）が刊行され、この中でインターンシップについて「米国ではインターンシップや COOP 教育をはじめとする職業教育が発達しており、これは学生にとって就業観や就労観を身につける大きな要因となっている。」¹⁷⁾としたうえで、日本においてもアメリカで実施されているインターンシップならびに COOP 教育に類するものを推進することへの期待が表明された。^{注 1)}

これらの提言にみられるように、産業界がインターンシップに期待したことは、実社会での経験を通じた「個人の就労観・勤労観」である。それを通じて、早期離職の防止と「創造的人材」の育成を図ることが意図されていた。早期離職の防止については、米国調査報告書で、アメリカでの COOP 教育やインターンシップが学生の就業意識形成をもたらし、就職後のミスマッチを減らしていることが指摘されている。また、文部省「インターンシップ推進のための産学懇談会」において

も委員の一人が私見としながらも、インターンシップにより「学生の個の確立を支援し、就労観を身につけさせることで、労働や就職のミスマッチのない社会をつくる必要がある」¹⁸⁾と提言している。

早期離職の防止としてのインターンシップには入社前の期待と入社後の現実の折り合いをつける効果が期待されていた。例えば、関西経営者協会インターンシップ制研究委員会は「学生が就職先を選ぶにあたって、仕事の中身や自己の適性よりも、ブランドやイメージを重視している」¹⁹⁾と述べている。また、山本倫子は「就業前に抱いていたイメージと就業後の現実が一致することは実務経験のある社会人でも少ないことかもしれないが、実務経験のない学生の場合イメージに理想やあこがれが投影されることが多い」²⁰⁾としたうえで「職業に対しての「やりたいこと」を現実に即したものと変化させる意味でインターンシップは有効である」と指摘している。

創造的人材の育成については個人の主体性が強調された。例えば、「米国調査報告書」によれば平成 3 年の大学設置基準の大綱化には創造性や応用力を養い、社会のニーズに適合した人材を育成していく目的があったとした上で、インターンシップや COOP 教育の導入により、「実社会での経験を積みながら、就労観・勤労観・社会奉仕の精神を学ぶこと」¹⁷⁾が大切であるとされた。文部省「インターンシップ推進のための産学懇談会」でも、「創造的人材というのはクリエイティブというより主体性とか自己責任を有した学生を育てること」¹⁸⁾との意見が出された。

当時の産業界の人材需要として「創造的な人材」があり、その要件に「個人の就労観・勤労観」があった。飯吉弘子は 1980 年以降に産業界から大学への提言が、創造性の要求ならびに多様な個や個人の能力重視などの要求が登場し始めたことを指摘し、1990 年代後半以降の要求について、「人間性や専門基礎、幅広い知識という従来からの要求内容に加えて、前期から見られ始めた、自ら問題を発見し解決していく力、論理的批判的思考力、常に新しい知識を身に付ける力などといった自発

的知的拡張性が、この時期に、かつてないほど重視されている」²⁰⁾と指摘している。

3. 2 社会貢献としてのインターンシップ

産業界はアメリカのインターンシップあるいは COOP 教育を日本でも実施することを提言したが、1997 年以降日本で普及することになったインターンシップは、アメリカのそれらと異なるものとなった。第 1 点目は、アルバイトとインターンシップが区別された点である。例えば、1998 年の労働省による「インターンシップ等学生の就業体験のあり方に関する研究会報告」では「アルバイト就労との相違点は、インターンシップは就業体験を通じた学習であるのに対し、アルバイトは企業等が生産や営業等に使用するための労働力を得る目的で雇用するものであり、両者は本来の趣旨が異なるものである。」と記載し、学習目的のインターンシップとアルバイトについての区別を強調している。また、日経連の教育部長であった田中宣秀は「制度としてのインターンシップが導入された際の理念は、就職協定廃止直後ということもあって、あくまでも学校教育の一環であり、労働者性のあるインターンシップは除外されるべきとする意見が大勢を占めた」²¹⁾と指摘している。したがって、労働者性を有するアルバイト等と結びつきやすい有償インターンシップではなく、無償インターンシップが基本となった。

第 2 点目は、インターンシップが企業の採用手段と切り離され大学教育の内部に位置づけた点にある。例えば、文部省「インターンシップ推進のための産学懇談会」中間まとめ【第 2 回意見】では、「青田買いの防止という表現は極めて不適切である。インターンシップの促進は採用オープン化につながるというのではなく、学生の就労観や大学教育の活性化につながるという表現ぶりにした方がよい。」¹⁸⁾との意見が出された。企業の早期からの採用活動が青田買いと批判されたため、インターンシップと採用活動の区別が強調された。さらに、職種別採用が定着しておらず、職種を超えた社内ローテーションによる昇進が一般的な日本の労働慣行において、「専門能力を高めることも

さることながら、学習意欲を高め、また職業意識を高めること」²²⁾に力点が置かれた。

このように日本で普及が意図されたインターンシップは、企業の採用活動とは異なる学校教育の一環であり無償のものが基本となった。2000 年代に入り、インターンシップがキャリア教育の中心と位置付けられると、当初の早期離職防止や創造的人材の育成といった産業界の直接的なニーズではなく、「実務経験のない若者に、企業の現場に触れさせ、職業意識を身に付けさせる」²³⁾、「学生が、実社会との関わりについての理解を深め、職業意識を醸成する」²⁴⁾という形で、若者全般の職業意識醸成手段としてインターンシップが言及されるようになった。

他方で、2001 年に刊行された「産学連携によるインターンシップの受入れ拡大に関する調査」(産業基盤整備基金)に掲載されている「インターンシップ生受入れに関するアンケート調査」では、6 割を超える企業がインターンシップ生の受入れによるメリットとして「企業の社会貢献に役立っている」ことを指摘している。2005 年の厚生労働省による『インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書』(以下「厚生労働省 2005 報告書」)²⁵⁾においても、企業の立場での学生受入れの目的として、6 割を超える企業が学生の就業意識向上を挙げ、インターンシップ参加の有無や評価を採用とは一切関係がないとする企業も 6 割を超えた。

インターンシップの無償化と採用手段からの切り離しは、個々の企業の会社に貢献する人材育成という狙いとインターンシップの分離につながり、産業界によるインターンシップへの関与は、当初の「創造的人材の育成」や「早期離職の防止」といった企業活動と直結したものから、職業意識の醸成という社会貢献的要素の強いものへと変化した。この変化はインターンシップを、大学を卒業し企業へ就職後も継続して求められる人材育成あるいは能力開発を目的とした長期的なものよりも、大学生活から職業生活への円滑な移行を図ることを目的とした短期的なものの方へ動かす結果をもたらしたと推察される。

4 行政によるインターンシップの意味付け

4.1 インターンシップの専門教育からの切り離し

日本においてもアメリカの COOP 教育やインターンシップが紹介される以前から、1997 年の「3 省合意」の定義「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」を満たす同様のプログラムが実施されている。そのプログラムはおおむね 3 つにわけることができる。^{注 2)}

その第一は資格取得を目的とした実習教育であり、教育実習、社会福祉士・介護福祉士実習などが該当する。第二は、工学系の学生を対象に実施されている工場実習である。例えば、東京工業大学では 1950 年より機械工学課程、金属工学課程の学生を対象とし、工場実習（現業実習）がなされている。東京工業大学の工場実習の目的が「日頃大学で学んだ知識が現場でどのように生かされているか、あるいは現場とどれだけ離れているかを体験し、その体験をその後の卒業研究、修士論文研究等に生かすことにおかれている」（小川浩平）²⁶⁾とされているように、これら工場実習は先の COOP 教育とインターンシップの区別を当てはめるのであれば、COOP 教育に近いものとして実施されていた。第三は、ビジネス（秘書）系、経済・経営系の学生を中心としたビジネス・インターンシップである。産業能率大学は 1980 年にビジネス・インターンシップを始めているが、その目的は「a 現実の企業の実態を知り、残された二年半の学生生活で何を勉強すべきか認識させる。b マネジメントと情報に関して大学で勉強していることが、企業でどのように活用・展開されているかを知り、勉学への動機づけを行う。c 組織の厳しさを体感させ、社会人としての自覚を促す。」（森脇道子）²⁷⁾とされている。その後、1990 年代前半に経営・経済学系の大学、短期大学（1993 年中央大学経済学部公共経済学科、湘北短期大学商経学科、1995 年東京経済大学コミュニケーション学部）で同様のインターンシップが開始された。1997 年のインターンシップをめぐる議論においても、上記のようなインターンシップの諸形態は

意識されている。例えば、当時の労働省はインターンシップを、1) 長い歴史のあるものが多く、実施のための方法論も概ね確立されている「資格要件型」、2) 学生の職業選択や職業生活への理解を進め、将来の就職活動や就職後の適応を円滑にする「職業選択準備型」、3) 専攻分野と実社会との関連や社会における位置づけを理解することにより、学校における専門教育の学習への動機づけを行う「学習意欲喚起型」の 3 類型に分けて把握した²⁸⁾。

そのうえで、第一の資格取得のためのインターンシップは対象外とされた。実際にその後の文部省（文部科学省）により実施された「大学等におけるインターンシップ実施状況調査」においても「特定の資格取得を目的として実施するインターンシップ（教育実習、看護実習等）の実施状況」は平成 23 年度までは集計の対象とならなかった。そして、今後とくに推進すべきものとして文系学生を対象としたインターンシップ、先にあげた 3 つの源流においては、ビジネス・インターンシップに焦点があてられた。

例えば、「インターンシップ推進のための産学懇談会」では、「これまで理工学部を中心とした分野ではある程度インターンシップが取り入れられてきたものの、人文・社会系学部ではほとんど行われていないことから、その教育上の位置づけの明確化の要望が強い」²⁹⁾とする一方で、「医師や教員など、資格取得のために定められているインターンシップについてはここでは議論の対象としない。」²⁹⁾とされた。また、その後の「厚生労働省 2005 報告書」においても、「大学の文系学部・学科に在籍する学生に係るインターンシップを中心的な検討課題とする。」²⁵⁾とされた。

1997 年の議論では、このようなインターンシップの領域の縮小とあわせて拡大も同時に生じている。インターンシップの源流で述べたインターンシップの 3 類型は大学の正課科目として実施されることが多かったが、「3 省合意」では、「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。」¹⁾と記載され、正課科目以外もインターンシップの定義に含まれることとなった。

すなわち、一方では大学教育の正課科目として実施されていたインターンシップの中でビジネス・インターンシップに限定されたものが対象となり、他方で「大学等における活動の一環」や「大学と無関係のもの」へもインターンシップは拡大された。「大学等における活動の一環」の例としてはフェリス女学院大学のインターンシップがあげられている³⁰⁾。このインターンシップは、1996年に開始されたものであり、研修担当は就職課であったが、就職活動支援ではなく、「あくまでもその成果を教育に反映をさせること」を意図したものであり、かつその成果は「必ずしも専門教育に結びついた形ではなく、個々の興味と志向に応じたより幅広く緩やかで、より根源的なもの」³⁰⁾であるとされた。

インターンシップの「授業科目」から「大学等における活動の一環」への拡大は、大学内のインターンシップの所管の変化ももたらした。

「職業指導を担当する部門が積極的に関与し、学校全体としての事務局体制が強化されることは、今後のインターンシップの量的・質的發展のためにも意義のあること」²⁸⁾や「(目的が:筆者補足)職業意識の向上であれば「職業意識醸成型」であり、就職課やエクステンションプログラムとしての運営が適当である。」³¹⁾とった言及にみられるように、1997年以降のインターンシップの拡大の中で、大学内の就職課を中心とした就職指導部門のインターンシップへの関与の必要性が指摘され、インターンシップが大学内の専門的教育に限定されず、学生の就職指導にも結び付けられることとなった。

4.2 若年失業者対策としてのインターンシップ

先に述べたとおり、2000年代に入り、インターンシップはキャリア教育と結び付いた形で語れる。キャリア教育導入の端緒となった1999年の「接続

答申」では、「新規学卒者のフリーター志向が広がり、高等学校卒業者では、進学も就職もしていないことが明らかな者の占める割合が約9%に達し、また、新規学卒者の就職後3年以内の離職も、労働省の調査によれば、新規高卒者で約47%、新規大卒者で約32%に達している」¹⁴⁾と指摘している、キャリア教育の導入の背景には大学生活から職業生活への円滑な移行、すなわち大学新卒者の正規従業員への就職に問題が生じているとの認識があった。こうした若年失業者対策としてインターンシップに期待が集まった。例えば、接続答申では「学校教育において情報活用能力や外国語の運用能力の育成等、社会や企業から評価される付加価値を自ら育成するなど、職業生活に結びつく学習も重視していくべきである。こうした観点に立って、他省庁や関係団体の協力も得ながら、在学中のインターンシップの促進等による体験的活動を重視していく」¹⁴⁾と提言し、インターンシップと職業生活を結びつけている。

2003年の「若者自立・挑戦プラン」においても「将来の目標が立てられない、目標実現のための実行力が不足する若年者が増加している」、「若年者の働く意欲を喚起しつつ、全てのやる気のある若年者の職業的自立を促進し、もって若年失業者等の増加傾向を転換させる」などの言及が見られ、職業生活への円滑な移行の阻害の大きな要因として、新卒者本人の就業意欲などの「心構え」が挙げられた。そして、若者の自立のための支援として、産業界に対して「通年採用の普及、求人開拓、インターンシップやトライアル雇用の受入れ、(中略)について企業の協力を求めていく。」³²⁾として、インターンシップの受け入れ拡大を求めた。「厚生労働省2005報告書」においても「若年失業率の高まりや、フリーター、ニート(中略)の増加といった若年者雇用を巡る諸問題を端緒に、学校在学中からの職場体験等を通じた職業意識啓発の重要性についての関係者の認識も深まり、その中心的、先進的な取組といえる高等教育におけるインターンシップに対する期待と関心が一層高まっている」²⁵⁾と、フリーター、ニート対策としてのインターンシップに言及している。

以上のように 2000 年代以降では大学生活から職業生活への円滑な移行, 具体的にはフリーター, ニート対策として行政側からインターンシップへ期待が集まることになり, 専門教育としてのインターンシップの位置づけは薄れていく。

例えば, 「厚生労働省 2005 報告書」では, 「3 省合意」の定義に縛られず, インターンシップを「企業が学生を一定期間受け入れ, 仕事を体験させる仕組み(アルバイトなど雇用によるものを除く。)」²⁵⁾ と幅広く捉えるように変化している。

4.3 職業意識の醸成とキャリア発達概念

行政側は 1997 年以降インターンシップを全学的に実施すべきものとして推進しているものの, 当初の定義の「自らの専攻, 将来のキャリアに関連した就業体験」とは裏腹に, インターンシップの中で特にビジネス・インターンシップに焦点を当て, キャリア教育の中にインターンシップを包摂していく。その結果, 専門教育との結びつきは薄れ, 学生の就業意識, 職業意識醸成の手段としての意味が強化される。

その要因の一つにフリーターの増加要因を若年者の職業意識の未発達に求める議論の存在がある。日本労働研究機構が 2000 年に発表した報告書³³⁾では, 「「やりたいこと」を現実の職業生活と結びつける方法に手間取っている」ことがフリーターの要因の一つであると指摘されている。そして, 「個人の発達の側面を持つ問題であることから, フリーター個々の事情を考慮しつつその職業発達の段階に応じた措置」が必要であるとしている。また, 1999 年の接続答申においても「キャリアは, ある年齢に達すると自然に獲得されるものではなく, 子ども・若者の発達の段階や発達課題の達成と深くかかわりながら段階を追って発達していくものである」¹⁴⁾とされ, キャリア教育を「小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある。」¹⁴⁾と述べている。また, 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」においても「インターンシップや課題対応型学習等の体験的な学習活動を通して, 知識・技能を身に付けさせるとともに学生・

生徒の能動的な学習を促進し, 学校から社会・職業への移行を見据えて, 社会的・職業的自立の意識を確立させる」³⁴⁾と提言し, インターンシップを社会的・職業的自立の支援手段としている。

これら答申にあるようにキャリア教育は自立に向けて各個人が発達すべき過程や段階において, 身に着けるべき能力や意識の獲得を支援すべきものとされている。したがって, その中心的手法の一つである, インターンシップも大学という教育の場における青年期に身に着けるべき能力や意識の獲得を支援するものの一つと意味づけられた。

5 大学側のインターンシップの意味付け

5.1 インターンシップの教育効果に関する議論

インターンシップを実際に実施する大学側のインターンシップ理解を, 「インターンシップ」という名前のもとでなされている実践への教育効果について言及した論文から分析する。以下では Web Site 「CiNii」において「インターンシップ」及び「効果」で抽出されたもののうち, 国内のインターンシップ事例を論じた学術論文を対象とした。

インターンシップの教育効果は, 大きく「大学生活から職業生活への移行」と, 「大学での学習の深化」の二つに分けられた。教育効果の多くは「大学生活から職業生活への移行」についてであり, その中でも学生の職業意識や就業意識などの「意識変容」が中心を占めていた。具体的に注目されたのは, 学生やアルバイトとの違いといった職場で社会人として働くことのイメージ^{35) 36)}, ビジネスマナーの習得^{36) 37) 38) 39)}, 職業適性の理解^{40) 41)}, インターンシップと学生の就職活動や進路選択の関係^{8) 42)}などである。理論的には, インターンシップは学生の「職業レディネス」や「自己効力感」にポジティブな影響を与えることで, 就職活動への取り組みを促進するものとするモデルが検討されてきた^{43) 44) 45) 46)}。このような就職関連の意識変容に力点が置かれた要因の一つには, 池崎宏昭・竹澤充 (2004) が「インターンシップ研修の狙いは(中略)自己の職業観や労働観を明確にし, 就職準備性を高めることにある」⁴⁴⁾と述べているように, インターンシップが大学による学生の就

職支援としての意味合いをもっていたためと推察される。

企業側が当初のインターンシップの狙いの一つとした早期離職の防止と業界や企業の「業界や会社の業務理解」についての報告^{37) 47) 48)}もみられるが、「意識変容」と比較すると少数に留まっている。

近年では、社会人基礎力に代表されるジェネリックスキルが、「エンプロイヤビリティ (雇用される能力)」として注目を浴び、教育効果の関心が進路選択能力や職業レディネスからエンプロイヤビリティへ移行しつつある^{49) 50) 51)}。社会人基礎力は、2006年に「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として経済産業省から公表された概念であり、基礎学力や専門知識、人間性や基本的な生活習慣と重なる部分を有しつつ、それらとの相互作用により成長するもの⁵²⁾とされ、「前に踏み出す力」(主体性、働きかけ力、実行力)、「考え抜く力」(課題発見力、計画力、創造力)、「チームで働く力」(発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力)の3つの能力、12の要素から構成されている。「意識変容」が学生自身の認識や行動を直接的に対象とするのに対し、ジェネリックスキルは他者への働きかけや他者との協働に関わる能力を対象としており、インターンシップはこうした経験を積む場としても認知されるようになった。他方で、「前に踏み出す力」の背景にある達成動機などは、まさに若い時代でないと育たないと言われている。「チームで働く力」など他者との関係を構築するような力も、やはり10代の頃原型が作られるようです。」(経済産業省)⁵²⁾と語られるように、ジェネリックスキルは当初より若年層の成長過程と結び付けられていた。

「大学での学習の深化」は学習意欲の向上と専門的知識・技術の習得の二つの点から言及されていた。前者については、インターンシップ終了後の大学内での学習の方向性が明確になること^{8) 35)}や、主体的に取り組むようになる⁵⁰⁾といった点が挙げられている。しかし、「この経験を今後の大学での勉学に生かしたい」という記述はレポートの中

にはない⁵³⁾、「就職に関する事項は達成度がかなり高いのに対し、学習に関する事項は相対的に低くなっている」⁸⁾との報告もある。

さらに、専門的知識・技術の習得効果についてもいくつかの報告^{41) 54)}がなされているものの、亀野淳⁸⁾は「卒論等のテーマを見つけるため」については、半数近くが「全く達成できなかった」と回答していることを、河野⁵⁰⁾は学生が「能力・スキルというよりも、内在的な意欲に近い側面を持つもの」には効果を感じるが「大学での専攻に関係した専門知識等の獲得には」効果を感じていないことを、指摘しているなど、効果が十分でないことが確認されている。田中宣秀が「大学で数多く実施されている2週間程度のインターンシップでは、気づき・感じるという情意的な意味合いが極めて大きいので、知識・技能の認知的な効果測定は必要ない」⁵⁵⁾と指摘するように、専門的知識・技術の習得効果はインターンシップの教育効果の主な指標とはなっていない。

5.2 大学側のインターンシップへの眼差し

以上のように大学教育の中でインターンシップの教育効果は、教育カリキュラムにおける専門教育や教養教育との関係で語られることは少なく、「大学生活から職業生活への移行」に焦点が当たっている。河野⁵⁰⁾が「インターンシップが就業関連の能力・スキルの伸長や就職活動にどれだけ有効かという点に主眼が置かれて」と述べるように、長期的に職業生活の中で必要とされる専門的能力の獲得ではなく、短期的な就職活動段階で必要とされる能力(エンプロイヤビリティ)や、意識(職業レディネス)変容に焦点が置かれた。また、職務と関連する具体的知識や技術よりも、意識や意欲などの精神面が強調された。学生の自己理解や職業意識、自己効力感など職業レディネスを対象とする「意識変容」のみならず、社会人基礎力においても主体性、働きかけ力、実行力、規律性、ストレスコントロール力など精神面に関する能力が測定の対象となった。また、大学内での学習においても、専門的な知識やスキルよりも「意欲」という精神面に焦点が当たっている。

6. 考察

6.1 日本のインターンシップの特徴

日本のインターンシップの理解の特徴として「若年者大学生の就職支援目的化」と「精神主義的傾向」の2点を挙げるができる。

第一点にインターンシップは、10代から20代の若年者大学生を対象とし、卒業時の就職を目的とするものとなった。インターンシップ導入を主導した産業界は当初、アメリカの採用システムを意識していたが、日本ではインターンシップと採用活動は切り離された。2000年以降は、ニート・フリーター問題対策の必要性から、行政側からはインターンシップは若年者の大学からの就職への支援としての意味合いが強まった。また、大学側からは18歳人口の減少を見越した大学間の競争を勝ち抜く手段として、就職率を高めるための学生支援としてのインターンシップの意味合いが強まった。^{注3)} 具体的には、青年期の発達課題としての職業意識や能力の獲得を通じた職業的・社会的自立としての就職を支援する手法として意識され、長期的視野を込めた企業教育や大学における専門的職業教育から、あるいは社会人を経た再入学者の学習から切り離され、短期的な若年者の卒業時の就職支援に力点を置いたものとなった。

第二に、青年期の発達課題としての職業意識や能力の獲得を通じた職業的・社会的自立の支援という視点は、インターンシップの目的ならびに効果における学生の精神的側面の重視の傾向を生み出した。インターンシップは、大学における専門教育や教養教育と切り離され、特定の分野と結びついた具体的な技術や技能よりも職業意識といった心構えの習得を重視するものとなった。その結果、産業界も各企業における知識や技術の伝達を通じた人材育成ではなく、職業意識を醸成する社会貢献の視点からインターンシップに関与することとなった。

第一点目、二点目の特徴を踏まえると、我が国におけるインターンシップは青年期における社会的・職業的自立という発達を前提とし、大学卒業後の就職という短期的な目標に向けて若年大学生を啓蒙する手段となっていると言える。これは、

大学側の要因としては、社会人を経た入学者が少なく、18歳前後に入学時の年齢が偏りやすく、大学教育が青年期の発達・自立支援と連動しやすいこと、企業側の要因としては採用活動における新卒一括採用の割合が高く、大学卒業後の初職選択が学生の職業生活に与える影響が大きいこと、が考えられる。

しかし、このようなインターンシップには幾つかの課題がある。第一に長期的な視野を入れた大学教育ならびに企業内教育そのものとインターンシップを切り離し、インターンシップを若年学生の意識変容を促す1回限りのイベントあるいは就職活動に向けたエピソードに矮小化しやすい。第二に、雇用状況の変動により非正規雇用が拡大している現在、正規雇用への就職という目的は全員に達成困難なため、短期的に成功失敗が判断されやすい。第三に、教育効果として社会人基礎力など、精神面に過度に焦点を当てることは、個人のこれまでの履歴を含めた全人格的な面を無限定に評価することにつながりやすく、個人にかかる負担が大きい。第四に、インターンシップ実施に関わる人材が就職支援に関わる職員に偏り、教育的側面が不足しやすい。^{注4)}

6.2 今後の大学教育におけるインターンシップの方向性

若年者の正規雇用就職への支援に向けたインターンシップの有効性や必要性については様々な角度から検討が必要であるが、ここでは大学教育で実施するインターンシップの方向性を検討する。若年者の初職選択時期と大学生である時期が連動しているためインターンシップが「大学の場」で実施されているが、その支援は必ずしも「大学の教育」により実施される必要はない。「精神主義的傾向」のものであれば、それに適している機関が大学とは別途実施することが有効な場合もある。

最後に、先の問題を解消することが可能な、「若年者大学生の就職支援目的化」と「精神主義的傾向」とは異なる形のインターンシップ理解を構想するために、〈社会的な視点の導入〉と〈専門教育・教養教育との融合〉の二点を提示したい。イ

インターンシップの＜若年大学生の就職支援目的化＞は、インターンシップが本来有している大学生活と職業生活の接続という機能を、就職という極めて個人的な課題に集約してしまう。しかし、体験学習には学問の場を離れ、社会や地域、企業に存在する課題を知り、その解決に向けて取り組む可能性も存在する。現在のインターンシップは就職活動に向けて意識変容を目指す場となっているが、今後インターンシップに社会や地域と繋がりといった＜社会的な視点＞を導入し、その成果を社会や地域、企業に還元する、社会的なものとするとも考えられる。すなわち意識変容に留まらず具体的な作品や提言、計画といった成果物等を教育効果に位置づけることも検討される必要がある。また大学教育の場でインターンシップを実施するのであればより長期的な視野に立ち、具体的な技術、技能の習得を目指した、＜専門教育との融合＞したインターンシップを展開することが考えられる。インターンシップを専門教育と連動させることにより、専門教育、教養教育部門の教職員のインターンシップへの関与度合いが深まり、より教育的なインターンシップの実現が可能となる。

7. まとめ

本研究では、産業界、行政、大学それぞれのインターンシップについての言及を文献分析により検討し、インターンシップにどのように理解されてきたかを検討した。

結果、我が国のインターンシップの特色として、専門教育・教養教育と切り離された「若年大学生の就職支援目的化」と「精神主義的傾向」が看取された。これらの特色には、インターンシップを既存の大学の教育体系から分離させ、大学卒業後の正規雇用就職という短期的目標に向けた1回限りのイベント化してしまう危険性をはらんでいる。インターンシップと＜専門教育との融合＞を深めること、ならびに＜社会的な視点の導入＞を導入し、意識変容にとどまらず成果物等を教育効果に含めていくことが、こうした問題を解消するうえで鍵となると言える。

注

- 1) アメリカにおいては、もともとインターンシップと類似したものとして COOP 教育が存在し、両者が別のもので実施されている。米国調査報告書によれば、COOP 教育は「在学中のフルタイムの学生に対し、彼らの学問的関心やキャリアへの関心と関連の深い仕事に就ける制度化されたプログラム」であるのに対し、インターンシップは「特定の専門職の分野と関連付けられている専攻分野で、すでに相当な準備（所定の単位修得など）をした学生に、カリキュラムの仕上げとして行われる「一回限りの仕事もしくはサービスの体験」とされている。すなわち、COOP 教育は大学教育課程においてある時期に工場などで実践的知識を身に付け、再度大学教育に戻することを想定されているのに対し、インターンシップはすでに専門的知識を身に付けた学生が、大学教育の最終段階でそれを現場で確かめるといった位置づけとなっている。
- 2) 田中宜秀⁵⁵⁾が1点目、2点目を言及している。1997年の雑誌『大学と学生』では2点目、3点目の事例が紹介されている。
- 3) 児美川考一郎⁵⁶⁾は、キャリア教育ブームを突き動かすメカニズムとして、少子化に伴う、受験生確保を目的とした学校間競争を挙げている。
- 4) 長尾博暢⁵⁷⁾はインターンシップの教育的正統性として、学習・研究支援と大学から職業への移行支援を要素として取り出し、正課教育と独立的におこなわれる大学から職業への移行支援としてのインターンシップが、職業意識形成的であり、教員との間に摩擦を起こしていることを指摘している。

文献リスト

- 1) 文部省・通商産業省・労働省：インターンシップの推進に当たっての基本的考え方, 1997.
http://www.jil.go.jp/jil/kisya/syokuan/970918_01_sy/970918_01_sy_kihon.html

- 2) 文部科学省:平成 26 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, 2015.
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2016/03/15/1368428_01.pdf
- 3) リクルート:就職白書 2017 -インターンシップ編-, 2017.
https://www.recruitcareer.co.jp/news/20170215_02.pdf
- 4) 日本私立大学連盟:「ワンデーインターンシップの弊害是正に向けて(提言)」, 2017.
http://www.shidaiaren.or.jp/download/?file_id=4002&ext=.pdf
- 5) 吉本圭一・江藤智佐子:インターンシップの多様な展開とキャリア教育, 高良和武ほか編, インターンシップとキャリア, 学文社, 31-50, 2007.
- 6) 折戸春雄:インターンシップの「これまで」と「これから」, 折戸春雄ほか編『インターンシップ入門』玉川大学出版, 9-18, 2015.
- 7) 吉本圭一:高校・大学・企業におけるインターンシップの展開と課題(第 3 回日本インターンシップ学会 12 月 21 日研究部会), インターンシップ研究年報, 6, 126-155, 2003.
- 8) 亀野淳, インターンシップにおける教育的意義, 工学教育, 52-4, 25-29, 2004.
- 9) 中山健:産学連携教育としての大学インターンシップ-動向・現状・課題, 東京大学大学院教育学研究科紀要, 49, 183-190, 2009.
- 10) 田中宣秀:インターンシップの原点に関する一考察-実験・実習・実技科目のキャリア教育・大学改革における意義, 生涯学習・キャリア教育研究, 6, 9-18, 2010.
- 11) 日本インターンシップ学会. 10 周年記念事業ワーキング・グループ編:「日本インターンシップ学会」～10 年の記録～, 2011.
<http://www.js-internship.jp/jyunenshi/jyunenshi.pdf>
- 12) 江上直樹:キャリア教育政策に関わる政策形成過程, 教育行財政論叢, 11, 61-80, 2008.
- 13) 吉本圭一編:インターンシップと体系的なキャリア教育・職業教育, 広島大学高等教育研究開発センター, 2012.
- 14) 中央教育審議会:今後の初等教育と高等教育の接続の改善について, 1999.
- 15) 経済同友会:選択の教育を目指して, 1991.
- 16) 日本経営者団体連盟;新時代に挑戦する大学改革と企業の対応, 1995.
- 17) 就職協定協議会特別委員会・中長期の就職・採用のあり方検討小委員会:米国における就職・採用事情調査報告書, 1997.
- 18) 文部省:「インターンシップ推進のための産学懇談会」第 1 回・第 2 回議事要旨, 1997.
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/007/gijiroku/970601.htm
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/007/gijiroku/970701.htm
- 19) 関西経営者協会インターンシップ制研究会:日本的インターンシップ制の在り方, 関西経協月報, 1998. 3 月, 32-41, 1998.
- 20) 山本倫子:大学生の就業意識就職活動におけるインターンシップの意味(和光大学 2002 年度現代人間研究専攻科卒業論文), 2003.
- 21) 飯吉弘子:戦後日本産業界の人材・教育要求変化と大学教養教育, 日本労働研究雑誌, 629, 6-18, 2012.
- 22) 田中宣秀: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, 2, 11-18, 2006.
- 23) 経済同友会:若者が自立できる日本へ, 2003.
https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2002/pdf/030409_1.pdf
- 24) 日本経済団体連合会:21 世紀を生き抜く次世代育成のための提言, 2004.
<https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/031/honbun.html>
- 25) 厚生労働省:インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書, 2005.
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/dl/h0318-1a.pdf>
- 26) 小川浩平:<事例紹介>東工大におけるインタ

- ーンシップ, 大学と学生, 392, 32-36, 1997.
- 27) 森脇道子: <事例紹介>産能大学・産能短期大学におけるビジネス・インターンシップの事例, 大学と学生, 392, 42-47, 1997.
- 28) 労働省: 「インターンシップ等学生の就業体験のあり方に関する研究会」報告, 1998.
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/d1/h0318-1a.pdf>
- 29) インターンシップ推進のための産学懇談会: 大学等におけるインターンシップの推進について: 中間まとめ, 1997. (『大学と学生』392, 5-13.)
- 30) 大野英二郎: <事例紹介> フェリス女学院大学の事例, 大学と学生, 392, 37-41, 1997..
- 31) 文部省: インターンシップ・ガイドブック, 2000.
- 32) 若者自立・挑戦戦略会議ほか: 若者自立・挑戦プラン, 2003.
<http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/minutes/2003/0612/item3-2.pdf>
- 33) 小杉礼子ほか: フリーターの意識と実態-97人へのヒアリング結果より (JIL 調査研究報告書 137), 2000.
http://db.jil.go.jp/db/seika/zenbun/E2000080003_ZEN.htm
- 34) 中央教育審議会: 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, 2011.
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf
- 35) 水谷啓子: インターンシップ制度の導入と効果, 一宮女子短期大学研究報告, 37, 239-250, 1998.
- 36) 浅野浩子・植竹由美子: キャリア教育としてのビジネス・インターンシップ」『仙台白百合女子大学紀要』, 10, 89-104, 2006.
- 37) 長谷川えり子・内田裕子: ファッション業界へのインターンシップの導入と効果について, 愛知学泉大学研究論集. 37, 115-122, 2002.
- 38) 高橋進: リポートビジネスインターンシップの教育的効果と課題, 信州短期大学紀要, 14, 32-35, 2002.
- 39) 津山廣行ほか: 札幌国際大学短期大学部におけるインターンシップの教育効果と課題について-5年間の実施を経て, 札幌国際大学紀要, 35, 63-72, 2004.
- 40) 槇本淳子: インターンシップの現状とその教育効果-1998・1999年度大阪経済大学の事例に即して, 大阪経大論集, 51-1, 111-153, 2000.
- 41) 篠原收: 学習効果が期待されるインターンシップへの取り組みに向けて-インターンシップの教育効果に関する一考察, 広島女学院大学生活科学部紀要, 9, 23-39, 2002.
- 42) 平尾元彦: インターンシップの就職活動への影響-山口大学2010年度4年生へのアンケート調査と内定状況調査に基づく考察, 大学教育, 8, 29-36, 2011.
- 43) 高良美樹・金城亮: インターンシップの経験が大学生の就業意識に及ぼす効果-職業レディネスおよび進路選択に対する自己効力感を中心として, 人間科学, 8, 39-57, 2001.
- 44) 池崎宏昭・竹澤充: インターンシップが大学生の就職準備性と労働観やその後の行動に与える影響, 大学と学生, 平成16年6月号, 32-42, 2004.
- 45) 楠奥繁則: 自己効力論からみた大学生のインターンシップの効果に関する実証研究-ベンチャー系企業へのインターンシップを対象にした調査, 立命館経営学, 44-5, 169-185, 2006.
- 46) 中川洋子: インターンシップの効果を促進させるキャリア支援策の探索的検討-キャリア選択自己効力感の認知過程に着目して, 人間文化研究所紀要, 15, 41-56, 2010.
- 47) 亀野淳: 体験型インターンシップの役割の再検証と仮説の設定・検証による向上効果, インターンシップ研究年報, 12, 17-24, 2009.
- 48) 櫻井理恵: ファッションビジネスコースにおけるインターンシップの教育的効果, 一宮女子短期大学紀要, 48, 33-37, 2009.

- 49) 真鍋和博: 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」『インターンシップ研究年報, 13, 9-17, 2010.
- 50) 河野志穂: 文系大学生のインターンシップが大学での学びに与える効果: 早稲田大学を事例として, インターンシップ学会研究年報, 14, 9-15, 2011.
- 51) 大久保あかね・波田野匡章: 富士常葉大学キャリア教育におけるインターンシップの効果, 富士常葉大学研究紀要, 11, 19-32, 2011.
- 52) 経済産業省: 社会人基礎力育成の手引き-日本の将来を託する若者を育てるために, 河合塾, 2010.
- 53) 城達也ほか: 大学外活動と教育効果-熊本大学におけるインターンシップの状況を手にかりに, 大学教育年報, 5, 55-65, 2002.
- 54) 大見奈緒子・花木秀子: インターンシップによる教育的効果-指導担当栄養士による実施前後の評価および学生の意識と行動の変容, 鹿児島純心女子短期大学研究紀要, 37, 123-139, 2007.
- 55) 田中宜秀: インターンシップはどのように始まったのか, 高良和武ほか編, インターンシップとキャリア, 学文社, 16-30, 2007.
- 56) 児美川孝一郎: 若者はなぜ「就職」できなくなったのか, 日本図書センター, 2011.
- 57) 長尾博暢: 大学におけるインターンシップの教学的正統性: 正課科目・単位認定の経緯と論理をめぐって, インターンシップ研究年報, 12, 51-58, 2009.