

地域連携組織における インターンシップに関する実証的研究

平成 30 年 4 月 19 日受付

松 高 政*

要 旨

地方創生が重要な政策課題となっている現在、地域内の自治体、企業、経済団体、大学等から構成される「地域連携組織」によるインターンシップの推進が主要な施策の一つとなっている。しかし、地域連携組織の情報は少なく、実態が把握できていない。そこで本研究では、①地域連携組織の実態を明らかにし、②機能的に類型化し、類型ごとの特徴をまとめ、③地域連携組織が実施するインターンシップの特徴を明らかにする。最終的に、効果的・持続的に機能するための要因を解明し、地方創生に資する地域連携組織のあり方、インターンシップのあり方について総合的に考察し、その方策を提示することを目的とする。

キーワード：インターンシップ、産学協働教育、地域連携組織、地方創生、人材育成

1. はじめに

現在、大学等におけるインターンシップが、国の施策として推進されている。平成 24 年 8 月の中央教育審議会答申において、学生に主体的な学修を促すためのアクティブラーニングの一つの手法としてインターンシップの重要性が述べられている。近年では、「日本再興戦略改訂 2015」（平成 27 年 6 月閣議決定）において、未来を支える人材力強化の観点から大学等におけるインターンシップの推進が掲げられ、さらには、文部科学省「インターンシップの更なる充実に向けて 議論の取りまとめ」（平成 29 年 6 月公表）においても、大学等におけるキャリア教育・職業教育や専門教育を強化するために、産学協働で人材育成に取り組むことが重要であり、その中でもインターンシップは効果的な教育手法として、今後さらに推進する方針が掲げられている。

2017 年度から文部科学省では、教育的効果の高いインターンシップを推進するために「大学等におけるインターンシップの届出制度」を新たに創設した。本制度は、正規の教育課程として必要な要素を満たしたインターンシップについて、大学等から任意で届出を受け付け、全国 163 校からの申請があり、その内容の公表を始めている。

インターンシップは、大学教育に限らず地方創生においても積極的に活用されている。地方創生は

* 京都産業大学経営学部

我が国の重要な政策課題である。各地域がそれぞれの特徴を活かした自律的で持続的な社会を創生できる施策が求められている。その施策の主要な一つが「地方創生インターンシップ事業」である。本事業は、地域でのインターンシップを支援し、地方出身学生の地方還流や地元在住学生の地方定着の促進、地方企業の人材不足の解消等を狙いとしている。（「まち・ひと・しごと創生基本方針2016」）。この事業の中心的役割を担うのが地域内の自治体、企業、経済団体、大学等から構成される「〇〇県インターンシップ推進協議会」といった「地域連携組織」である。地域連携組織の重要性は、インターンシップに関する文部科学省、経済産業省委員会及びその調査報告書等において「地域において教育的効果の高いインターンシップを実現・普及していくには、地域社会全体が協働して人材育成に取り組む仕組みが必要で、単純に大学と企業の一対一の連携でできるものではない。地域社会全体として協働して人材育成に取り組む『場』が必要である」（経済産業省 2016）と繰り返し指摘されている。しかし、現在それが実現している地域はほとんどない状況にある。地方創生に資するインターンシップ等の産学協働を推進するためには、地域内で資金、人材、ノウハウが循環する連携組織の整備が不可欠であるが、現状は進んでいない。どのような方策によってその整備が進むのか検討するに際しても、そもそも地域連携組織に関する情報が少なく、その実態すら十分に把握できていない。そこで本研究では、地方創生に重要な役割を果たしていく地域連携組織を対象に、地域創生に繋がるインターンシップを中心とした産学協働教育のあり方を実証的に探究することを目的とする。

2. インターンシップを取り巻く背景

(1) インターンシップの政策的な変遷

インターンシップは、平成9年1月に文部省（当時）の「教育改革プログラム」において、高等教育における創造的人材育成に大きな意義を有するという観点のもとで、インターンシップを支援する取組を総合的に推進することが掲げられるとともに、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、その在り方について関係省庁において早急に検討を行うことが提言された。それを受け、平成9年9月に、文部省、通商産業省、労働省（いずれも当時）において「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」が取りまとめられ、主に産学連携による人材育成の観点から、インターンシップに関する共通した基本的認識や今後の推進方策の在り方が提示されたことがインターンシップ普及の一つの契機となった。

その後、徐々に拡大してきたインターンシップであるが、若者の社会的・職業的自立にあたっては、職業意識・職業観の未熟さ、進路意識・目的意識が希薄なまま大学等へ進学する者の増加等、様々な課題が見受けられ、その状況改善のために、学生に対して職業意識・職業観の育成、自己の職業適性・将来設計を考えることを促すためのキャリア教育の充実が必要であり、その方策の一つとして、企業や地域と協働してのインターンシップの普及・促進が重要であると位置づけされた。

このような背景を踏まえ、文部科学省では、平成24年度から26年度にかけて、大学等が連携して地域ごとにグループを形成し、地域の企業、経済団体、地方公共団体等と産学協働のための連携組

組織を設置して取組を実施することにより、社会的・職業的に自立した人材の育成に向けた取組の充実を図る事業を行った。その成果を踏まえ、その後も平成 26 年度から 27 年度にかけて、インターンシップを実施する大学等と企業のマッチングや専門人材の育成等の取組を支援することを通じ、当該地域全体へのインターンシップの普及・定着を図る事業を行った。

これらの事業によって、インターンシップが根付いていない地域において大学等や県域などの枠を越えて連携体制の構築の在り方を示した事例や、連携校の中での幹事校のリーダーシップとともに連携校間での適切な役割分担により、インターンシップを教育課程に明確に位置付けた事例などが生まれ、大学等間でのインターンシップのノウハウの共有や、産学連携でのプログラム開発などにより、インターンシップの拡充につながる成果が見られた。

一方で、実質的な連携体制が構築されず、具体的な成果物が見られない地域や大学等が存在するなど、地域間、大学等間での差も見られた。また、専門人材の育成においても、学外の団体等に本質的な業務を一任するなど地域的な温度差が認められた。これらの点は、地域連携による事業の大きな課題であり、より実効性のある連携の在り方や専門人材の育成方法について、今後も引き続き十分な支援や取組の継続が必要であることを示唆している。

また、経済産業省においても、平成 24 年度の「産学連携によるインターンシップのあり方に関する調査」から始まり、「教育的効果の高いインターンシップの普及に関する調査」（平成 25 年度）、「共育型インターンシップの普及に関する調査」（平成 26 年度）、「インターンシップ等による産学協働教育のための連携基盤構築に関する調査」（平成 27 年度）と、継続的にインターンシップの普及・促進のための調査研究を行い、企業向けガイドブックの作成や、地域におけるインターンシップ推進組織の実態把握など、積極的な取組を展開してきている。（文部科学省 2017）

これまでのインターンシップの普及・推進に関する政策等の変遷をまとめたのが以下の表 -1 である。

表 -1 インターンシップの普及・推進に関する政策等の変遷

年	表題	概要（インターンシップ関連）
1997（平成 9）年 1 月 文部省	「教育改革プログラム」	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）の導入の在り方について平成 9 年度より検討を進める。
1997（平成 9）年 5 月 閣議決定	「経済構造の変革と創造のための行動計画」	インターンシップの導入について、平成 9 年度より、各大学等における実施状況の把握及び各地域における自主的な取組支援実施。またそのあり方について関係省庁において早急に検討を行うとともに、平成 10 年度より産学連携を支援する取組を総合的に推進する。

年	表題	概要（インターンシップ関連）
1997（平成9）年9月 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」（三省合意）	日本におけるインターン制度導入（インターンシップ元年）
1999（平成11）年12月 文部省	「初等中等教育と高等教育の接続の改善について」（答申）	第6章 学校教育と職業生活の接続改善のための具体的方策として「キャリア教育」が登場。インターンシップの促進等による体験的活動を重視等も記載。
2009（平成21）年7月 文部科学省	「インターンシップの導入と運用のための手引き」	インターンシップの定義と現状、今後の質の向上、プログラム運営等のフローを含めた内容。取組事例紹介：16大学、5企業
2010（平成22）年4月施行 文部科学省	「大学設置基準及び短期大学設置基準の一部を改正する省令の施行について（通知）」	学生の資質能力の問題及び学生の多様化に伴う卒業後の職業生活への移行支援の必要性の高まりから、大学は生涯を通じた持続的な就業力育成を目指し、教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むことが必要であり、その体制を整備させるための改正。
2010（平成22）年（平成23年1月31日答申）（文部科学省）	「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）」	幼児期の教育から高等教育までを通したキャリア教育・職業教育の在り方をまとめた答申
2013（平成25）年（平成25年3月経済産業省）	「産学連携によるインターンシップのあり方に関する調査報告書」	インターンシップの教育効果について述べられた調査報告書 ー日本でのインターンシップの普及や推進、またその課題についても記載。
2013（平成25）年6月閣議決定	第2期教育振興基本計画	I 4つの基本的方向性に基づく方策 1. 社会を生き抜く力の養成 成果目標4（社会的・職業的自立に向けた能力・態度の育成等） 社会的・職業的自立の基盤となる基礎的・汎用的能力を育成するとともに、労働市場の流動化や知識・技能の高度化に対応し、実践的で専門性の高い知識・技能を、生涯を通じて身に付けられるようにする。このため、キャリア教育の充実や、インターンシップの実施状況の改善、就職ミスマッチの改善に向けた教育・雇用の連携方策の強化を図る。 ＜5年間における具体的方策＞ 基本施策13 キャリア教育の充実、職業教育の充実、社会への接続支援、産学官連携による中核的専門人材、高度職業人の育成の充実・強化

年	表題	概要（インターンシップ関連）
		<p>【主な取組】13-1 社会的・職業的自立に向け必要な能力を育成するキャリア教育の推進・幼児期の教育から高等教育まで各学校段階を通じた体系的・系統的なキャリア教育を充実し、特に、高等学校普通科におけるキャリア教育を推進する。その際、子ども・若者の発達の段階に応じて学校の教育活動全体を通じた指導を進めるとともに、地域におけるキャリア教育支援のための協議会の設置促進等を通じ、職場体験活動・インターンシップ等の体験活動や外部人材の活用など地域・社会や産業界等と連携・協働した取組を推進する。特に大学においては、産業界の協力を得て、国内外でのインターンシップの機会を大幅に増やす。</p>
2013（平成25）年 8月 文部科学省	「インターンシップの普及及び質的充実のための推進方策について（意見のとりまとめ）」	<p>体系的なキャリア教育・職業教育推進に向けたインターンシップの更なる充実に関する調査研究協力者会議のまとめ</p> <ul style="list-style-type: none"> － 「量的、質的充実（単位化、事前事後学修の重要性）」 「専門人材（コーディネーター等）の養成」 「中小企業参加」 「中長期、海外インターンシップ」 「多様な形態のインターンシップ（低学年、PBL 組み合わせ型等）」の促進等について記載
2014（平成26）年 4月 文部科学省、厚生労働省、経済産業省	「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（改訂）」（三省合意）	<ul style="list-style-type: none"> － 「キャリア教育・専門教育としての意義」を明記 － 「インターンシップに係る専門人材の育成・確保」について明記 － 「単位化」 「中長期や海外等多様な形態の導入」 「学習成果の評価方法の共通化」等について新たに記載された。 － インターンシップで取得した学生情報の採用広報活用方法のルール明確化
2015（平成27）年 4月 文部科学省、厚生労働省、経済産業省	「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（改訂）」（三省合意）	インターンシップで取得した学生情報の採用広報活用可能時期の変更

年	表題	概要（インターンシップ関連）
2015（平成 27）年 6 月 閣議決定	「日本再興戦略 改訂 2015－未 来への投資・生 産性革命－」	2-1. グローバル化等に対応する人材力の強化 (3) 新たに講ずべき具体的施策 ii) 未来を支える人材力の強化 ⑨大学等におけるインターンシップの推進 大学等の学びと職業選択が切れ目なくつながるよう、 学生のインターンシップ参加比率を飛躍的に高める。 このため、国立大学法人運営費交付金や私立大学等経 常費補助金による傾斜配分等を通じ、インターンシッ プの単位化、数週間にとどまらない中長期のインター ンシップ等を実施している大学等の取組を促進する。 その際、学生にとって働く目的を考え自己成長する契 機となる有給インターンシップや中小企業へのイン ターンシップについても、産学の連携により推進する。
2016（平成 28）年 6 月 閣議決定	「ニッポン一億総 活躍プラン」	①若者の雇用安定・待遇改善（その 2） 【具体的な施策】 ・ 社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若 者等の就労・自立の実現に向け、個々人に応じて切れ 目ない支援を各地で提供するため、内閣府・厚生労働省・ 文部科学省の 3 府省が連携し、寄り添い型、伴走型の 支援の全国展開を地域の実情を踏まえつつ進める（地 域における子供・若者伴走型支援パッケージの推進） ⑥教育効果の高い多様なインターンシップの推進、大 学・専門学校とハローワークの連携による自律的な就 職活動が困難な学生等への就職支援の実施 ⑩地域の実情に即した支援 【今後の対応の方向性】 地域の特性に応じた少子化対策・働き方改革を進める。 【具体的な施策】 ・ 東京圏在住の地方出身学生と地元学生が、地方企業 でインターンシップを行うことにより、地方への人材 還流、地元定着の促進を図る
2016（平成 28）年 6 月 閣議決定	まち・ひと・し ごと創生基本方 針 2016	Ⅲ. 各分野の政策の推進 3. 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる－ 地域アプローチによる少子化対策の推進－ ①地域の実情に応じた働き方改革 【対応の方針】 ◎先進的な取組普及のための政策メニューの整備 東京圏在住の地方出身学生の地方還流や地元在住学生 の地方定着を促進するため、特に東京圏への若者の転 出が多い地域において地元企業でのインターンシップ の実施等を支援する「地方創生インターンシップ」を 産官学で推進する

年	表題	概要（インターンシップ関連）
2017（平成 29）年 6月 文部科学省	「インターンシップの更なる充実 にむけて（議論 のとりまとめ）」	インターンシップの現状、意義、課題等を踏まえたうえで、大学改革や地方創生の動きなども見据えながら、適正なインターンシップの普及に向けた方策や更なる推進に向けた具体的方策を提示

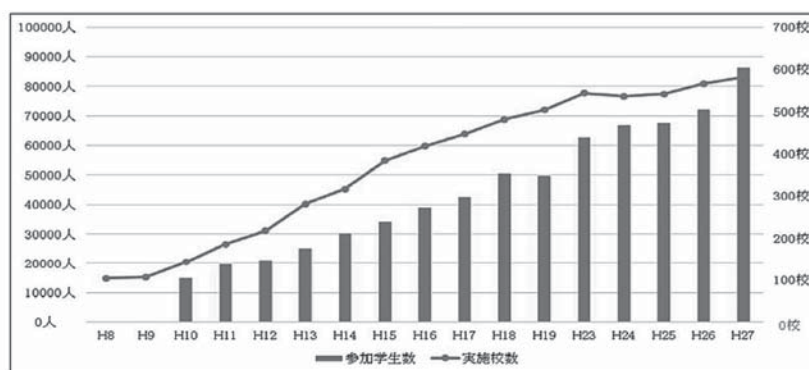
（独立行政法人日本学生支援機構「インターンシップの基本的な考え方と政策等の変遷について」参照）

（2）我が国におけるインターンシップの現状

我が国におけるインターンシップの状況は、文部科学省「平成 27 年度大学等におけるインターンシップの実施状況について」によると、インターンシップの実施大学数や参加学生数は平成 9 年以降徐々に拡大してきており、平成 27 年度における実施大学数（学部・大学院）としては、全大学の 74.3% がインターンシップ（特定の資格取得に関するものを除く）を単位認定するなど、平成 9 年当時から比較すると約 4 倍まで増加してきている（図 -1）。一方で、参加学生数も増加しているものの、単位認定しているインターンシップについては、全学生の 3.1% の参加にとどまっている状況である。

ただし、これは大学等が単位認定という形で関与・把握している割合であり、これ以外にも、企業等が独自に募集したインターンシップに対して、学生が大学等を介さずに個人で応募・参加しているインターンシップが相当数存在する状況が見受けられる。

平成 28 年度に文部科学省が実施した「インターンシップ推進のための課題及び具体的効果・有用性に関する調査研究」によると、6 割近くの学生が就職支援サイトや企業に直接個人で申し込みを行い、企業の 56.7% が独自で募集を行っている状況となっている。これらのインターンシップの中で、



	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H23	H24	H25	H26	H27
実施校数	104校	107校	143校	186校	218校	281校	317校	384校	418校	447校	482校	504校	544校	536校	542校	566校	581校
実施率	(17.7%)	(18.3%)	(23.7%)	(29.9%)	(33.5%)	(41.9%)	(46.3%)	(55.%)	(59.%)	(62.5%)	(65.8%)	(67.7%)	(70.5%)	(69.2%)	(69.8%)	(72.9%)	(74.3%)
参加学生数	-	-	14,991人	19,650人	21,063人	25,063人	30,222人	34,125人	39,010人	42,454人	50,430人	49,726人	62,561人	66,818人	67,691人	72,053人	86,248人
参加率	-	-	(0.6%)	(0.7%)	(0.8%)	(0.9%)	(1.1%)	(1.2%)	(1.4%)	(1.5%)	(1.8%)	(1.8%)	(2.2%)	(2.4%)	(2.4%)	(2.6%)	(3.1%)

図 -1 大学（学部・大学院）におけるインターンシップ実施校数・参加学生数の推移（平成 8 年度～平成 27 年度）（単位認定を行うインターンシップであり、特定に資格取得に関係しないもの）

特に就業体験が行われているなど、内容を伴ったものに対して大学等が適切に関与することができれば、大学等によるインターンシップの実施・参加状況のよりの確な把握につながるものと考えられる。

また、インターンシップの実施期間を見ると、大学等が実施・把握しているものは5日以上1か月未満のものが8割強であるのに対し、企業・学生の5割程度が5日未満の実施・参加となっており、特に1日での実施・参加が企業は44.8%、学生は28.3%と多数を占めている状況である。

(3) 現状のインターンシップにおける課題

我が国のインターンシップは、質・量ともに課題が多い。その要因は、大学等のインターンシップに対する認識、学生への教育、企業等との連携にあると考えられる。

図-2（以下、出所は全て文部科学省「インターンシップ推進のための課題及び具体的効果・有用性に関する調査研究」（2017年））は、インターンシップに対する、学生、企業、大学の満足度である。学生は、「おおいに満足」（36.6%）＋「どちらかという満足」（54.6%）で91.2%が満足している。企業も「満足」（12.1%）＋「ある程度満足」（59.7%）と71.8%、大学においては、質的（教育的効果）な満足度では89.6%、量的（参加学生数）な満足度では66.0%である。学生、企業、大学ともに高い満足度を示している。

しかし、内容面を見ると課題が浮かび上がってくる。大学側は、学生に対してインターンシップの参加目標を設定していると70.7%の大学が回答しているが、学生側は、「目標を設定していない」が27.8%、「目標を設定し企業等・大学等いずれも共有なし」が22.8%となっている。大学側は参加する学生に目標を設定していると認識しているが、学生側は目標の設定はしていないし、設定したとしても企業、大学とは共有していないという認識になっている。（図-3）大学側には目標の設定をしないと回答している大学が約3割あるが、学生に参加する目標を考えさせないで、どのように教育的効果を高めようとしているのか、大いに疑問の残るところである。

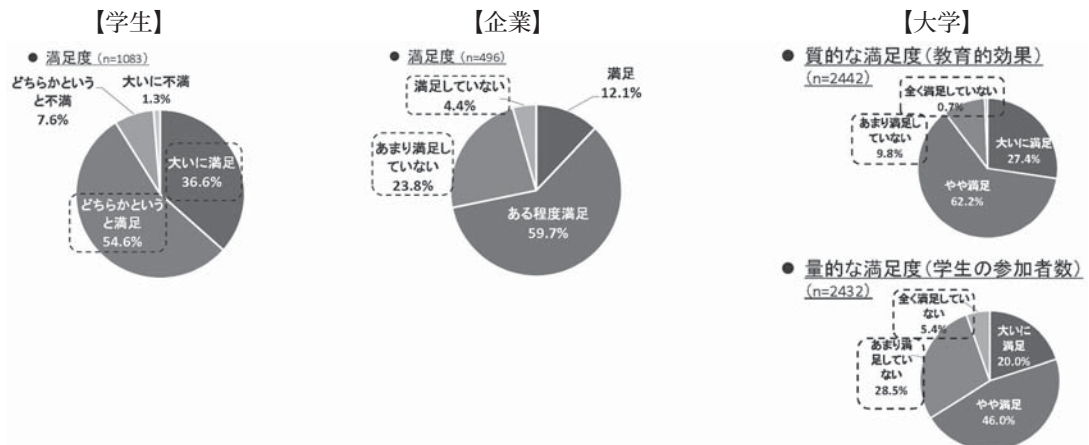


図-2 インターンシップに対する満足度

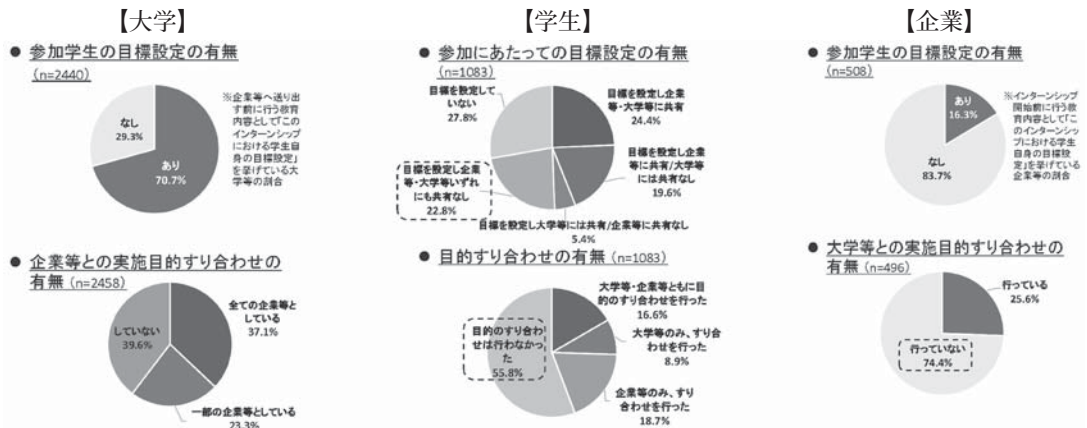


図-3 インターンシップに参加する目標の設定

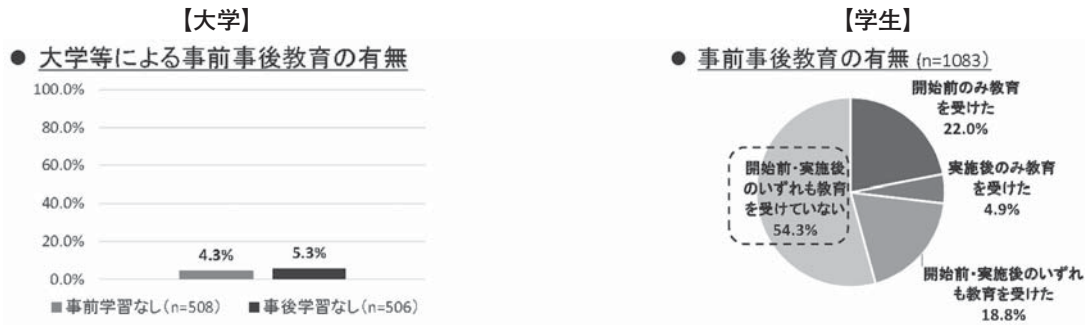


図-4 インターンシップの事前・事後教育

目標設定について、企業側は「大学等との実施目的すり合わせを行っていない」74.4%が回答している。一方、大学側は「全て企業等としている」が37.1%、「一部の企業等としている」が23.3%と約6割の大学が、何らかの形で企業との実施目的のすり合わせを行っていると回答している。この点においても、企業側との認識に大きな隔たりが生じている。企業側と目標が共有できていないということは、そもそも大学側と企業側が十分な連携がとられていないということであり、大学側が企業側に、インターンシップを“丸投げ”し、ほぼ関与をしていない可能性も高く、教育的効果を高めることは難しい。

しかし、図-2の「インターンシップに対する満足度」では、教育的効果という質において約9割の大学が満足している。このような状況で、どのような教育的効果に満足をしているのか、各大学における教育的効果とはいったい何を意味しているのか、極めて疑問が残るところである。

インターンシップの事前・事後教育についても同様の状況である。(図-4) 事前・事後教育の有無について大学側は、事前・事後ともに約95%の大学が実施していると回答している。しかし、学生側は、「開始前・実施後のいずれの教育を受けていない」と54.3%の学生が回答している。「開始前・

実施後のいずれも教育を受けた」と回答しているのは18.8%にすぎない。

大学側は、事前・事後教育も実施し、学生にインターンシップに参加する目標も設定させていると認識しているが、学生の認識は全く逆になっている。明らかに大学側と学生側の認識が大きく異なっている。大学側は“やったつもり”になっているが、学生には全く伝わっていない。大学側は、このような状況に陥っていることすらも認識していない可能性は高い。我が国のインターンシップの根底にある課題は、まさにこの点である。大学側のインターンシップに対する認識が甘いのである。やったつもりになり、現状に満足しているために改善をするという動機が生まれず現状維持のままである。日本のインターンシップはこの回路に陥っているとわざるを得ない。

3. 地方連携組織におけるインターンシップ

(1) 地域連携組織について

地域連携組織についての厳密な定義、条件は定まっていないが、地域内の大学、企業、行政、経済団体等で構成される、インターンシップ等の産学協働による人材育成、雇用促進等を目的に設立された組織といえる。設立の契機としては、行政の主導、文部科学省等の補助事業等、いくつかのパターンがある。

地域連携組織の重要性は、地方創生と大きく関係する。地域内の人材育成、雇用の創出、促進は、大学、企業、経済団体等、各々が個別に取り組むには限界に達している。インターンシップについても、地方の小規模大学が独自に受入企業を開拓し、教育的効果の高いプログラムを構築し、企業と関係を維持していくためにはそれなりの人員等のエネルギーが必要となるが、それに割ける人員が足りない。企業側にしてもみても、インターンシップの受入について各大学と個別に対応しているのでは非効率的である。実施においても課題が発生するであろうが、その解決を個別に図るのではなく、同じような課題であれば協働して取り組んだ方が効率的であるし、より適切な方策を取り入れることができるであろう。このように、都市圏ではなく地方においては、地域内のステークホルダーが連携して取り組むことが求められる。

しかし、これまで地域連携組織を対象とした実証的な研究はほぼ皆無であり、地域連携組織の実態を明らかにすることは喫緊の課題である。

(2) 地域連携組織の現状

①連携組織への参加状況

地域連携組織の現状について、筆者が調査設計～分析まで担った経済産業省「平成27年度産業経済研究委託事業 インターンシップ等による産学協働教育のための連携基盤構築に関する調査」から概観する。

各地域の連携組織は、2010年以前に設立された連携組織が約6割を占める。大学、経済団体、自治体の連携組織への参加率はそれぞれ約5割から6割となっている。参加時期別では、大学は2010

年以前に参加した割合が約5割を占める。一方、自治体は5割以上が2011年以降に参加しており、自治体の地域連携組織への関心が、この5年間に高まっていることがうかがえる。各機関の連携組織への参加目的として、大学では「インターンシップ受入企業数の増加につながる」が74.4%と最も高い。次いで「学生の地域への関心を高めることができる」が61.4%と続き、地域連携組織を通じた学生と地域との接点への期待も見られる。経済団体では「大学と連携して地域の人材の育成ができる」が62.7%と最も高く、次いで「学生の地域への関心を高めることができる」が54.9%となっている。自治体では「学生の地域への定着につながる」が80.0%と最も高く、次いで「産学が連携して地域の人材の育成ができる」が62.5%となっている。経済団体、自治体ともに産学が連携した地域での人材育成を目的としている点が共通している。このように『地域』が3機関に共通する連携組織への参加目的となっており、連携組織には学生の地域理解・定着につながる人材育成が求められているといえる。

- ・大学、経済団体、自治体の連携組織の参加率はそれぞれ63.9%、52.6%、55.6%となっている。
- ・連携組織に参加した時期は、大学、経済団体は「2010年以前」の割合が高く、自治体は「2011年以降」の方が高い。
- ・各機関が連携組織に参加したきっかけは、大学は「連携組織からの紹介・勧誘」(27.5%)、経済団体は「連携組織の設立を主体的に行った」「自治体からの紹介・勧誘」(いずれも25.5%)、自治体は「連携組織の設立を主体的に行った」(35.0%)が最も高い。
- ・連携組織への参加の目的は、大学では「インターンシップ受入企業の増加につながる」「学生の地域への関心を高めることができる」、経済団体では「大学と連携して地域の人材の育成ができる」「学生の地域への関心を高めることができる」、自治体では「学生の地域への定着につながる」「産学が連携して地域の人材の育成ができる」が上位に挙げられており、「地域」が3機関に共通する参加目的となっている。
- ・連携組織への関わり方は、大学、経済団体ともに「連携組織の運営方針を決める会議に参加している」「連携組織で取り組むプログラムに参加している」が高い。特に大学では「連携組織で取り組むプログラムに参加している」が約8割となっている。
- ・現在までに連携組織に参加したことがない理由は、大学、経済団体、自治体ともに「参加するきっかけがないため」が最も高い。

②連携組織の運営体制

連携組織の構築で中心的な役割を果たした機関は「大学・経済団体・自治体」の割合が最も高い。連携組織の事務局の人数は「1～4人」が66.7%と最も高く、小規模な体制で運営している連携組織が多い。設立時期別では、2010年以前に設立の連携組織は2011年以降と比べ、事務局の人数が充実している傾向が見られる。

事務局の内訳としては、「事務局専従の職員」がいる連携組織は66.7%となっている。設立時期別

では、2010年以前に設立の連携組織の81.3%に「事務局専従の職員」がいるが、2011年以降では「大学等の教職員」が連携組織の事務局をしている割合が54.5%と高い。

連携組織の運営予算は「1,000万円以上～3,000万円未満」が29.6%と最も割合が高く、次いで「100万円以上～300万円未満」が22.2%となっている。各機関が連携組織の運営予算を拠出している割合は「自治体」が68.0%と最も高く、次いで「大学等」が56.0%となっている。

連携組織に参加していることへの総合的な満足度は、「大学」「自治体」は約7割、経済団体は54.9%となっている。連携組織が実施している活動の中では「インターンシップの仲介」「学生向け事前研修」「学生向け事後研修・成果報告会」の実施率が高く、効果も高い。実施率は低いものの「大学教職員向け研修」「学生向けセミナー」は効果が高い取組となっている。連携組織が継続して活動を行っていく上での課題としては、「参加企業・団体数の拡大」「予算の確保」「プログラムの企画・改善」が上位に挙げられている。特に「予算の確保」と「人員の確保」は大きな課題として挙げられている。一方、「プログラムの企画・改善」は課題の割合が高いものの、「大きな課題となっている」割合は3.7%にとどまっている。連携組織の中で中長期的な方針や運営計画等を設定している割合は4割以下である。設立時期別に見ると、2010年以前に設立した連携組織では56.3%が設定しているのに対し、2011年以降では1割に満たない。連携組織の運営継続は予算と人材の確保が重要となるが、プログラムの質の向上、長期的な方針や運営計画の設定も連携組織の継続に影響すると考えらえる。

- ・連携組織が現在の組織形態になった時期は、「2001～2010年」が48.1%、「2011～2015年」が40.7%であった。「1991～2000年」も11.1%あり、15年以上継続して活動している連携組織も存在する。
- ・連携組織の構築で中心的な役割を果たした機関は、「大学と経済団体・企業と自治体・公的機関」が44.4%で最も高い。
- ・連携組織の法人格は「取得していない」が8割を超える。『2010年以前』に設立した連携組織は約3割が法人格を「取得している（申請中含む）」。
- ・規約（定款等）がある連携組織は74.1%。
- ・連携組織の構成メンバーに「大学」が入っている割合は84%で、「経済団体」「自治体」が入っている割合はともに72.0%であった。一方、「企業」が構成メンバーに入っている割合は5割弱。
- ・設立時期別では、設立時期が『2010年以前』の連携組織では「企業」「自治体」が参加している割合が高く、『2011年以降』は「大学」「経済団体」の割合が高い。
- ・連携組織の事務局の人数は「1～4名」が66.7%で最も高く、小規模な体制で運営している連携組織が多い。設立時期別では、『2010年以前』に設立の連携組織は『2011年以降』と比べ、事務局体制が充実している傾向が見られる。
- ・「事務局専従の職員」がいる連携組織は66.7%。設立時期別では、『2010年以前』に設立の連携組織の約8割に「事務局専従の職員」がいるが、『2011年以降』では「事務局専従の職員」は5割以下にとどまり、「大学等の教職員」が連携組織の事務局をしている割合の方が高い。
- ・連携組織の運営予算は「1,000万円以上～3,000万円未満」が29.6%、「100万円以上～300万

円未満」が22.2%となっており、連携組織によって予算規模に差が見られる。

- ・連携組織の運営予算は「自治体」(68.0%)と「大学等」(56.0%)からの拠出が多い。
- ・学生のインターンシップへのエントリー数、マッチング数ともに、平成26年度と平成27年度を比較すると増加傾向が見られる。
- ・学生のマッチング率は「90%以上」が36.8%で最も高い。企業のマッチング率は「90%以上」が3割弱を占める一方で、「70%未満」の連携組織も約3割(平成27年度)ある。

③連携組織の活動内容と評価

- ・連携組織が実施している活動は、「インターンシップの仲介」(88.9%)、「学生向け事前研修」(77.8%)、「学生向け事後研修・成果報告会」(66.7%)の実施率が高い。
- ・連携組織の活動の効果として、連携組織では、「インターンシップの仲介」「学生向け事前研修」「学生向け事後研修・成果報告会」の効果が高い。「大学教職員向け研修」「学生向けセミナー」は、実施率は低いものの、効果の高い取組となっている。
- ・各機関の連携組織への満足度は、大学、自治体は約7割、経済団体は54.9%となっている。
- ・各機関の6割強が連携組織の取組に学生が参加することで、地域への理解・関心が深まったと回答。
- ・連携組織の総合的な連携度合いについては、連携組織による評価は85.2%と高い。各機関による評価では、大学、自治体は約7割、経済団体は56.9%となっており、機関により差が見られる。
- ・連携組織に対し、各機関との連携度合いを聞いたところ、「大学等」と「自治体」は8割前後、「企業」と「経済団体」は55.6%であった。

④継続した連携組織の運営

- ・連携組織が、継続して活動を行っていく上での課題として挙げているのは、「参加企業・団体数の拡大」「予算の確保」「プログラムの企画・改善」。「予算の確保」「人員の確保」は「大きな課題となっている」とする割合が高い。
- ・大学、経済団体、自治体は、組織が継続して活動を行っていく上での課題として、「参加学生数の拡大」「参加企業・団体数の拡大」「インターンシップマッチング率の向上」を共通して上位に挙げている。
- ・連携組織の中で中長期的な方針や運営計画等を設定している割合は4割以下。『2010年以前』に設立した連携組織では56.3%が設定している。

4. まとめ

連携組織が継続的に活動するためのポイントを以下の3つにまとめた。

- ① 各成長段階に応じた活動と成果の積み上げ

- ②「組織運営」と「事業運営」の両立
- ③ 存在価値の向上による地域からの信頼の獲得

(1) 各成長段階に応じた活動と成果の積み上げ

本研究結果を分析すると、設立から定着・発展までの各成長段階によって連携組織が抱えている課題に違いが見られた。連携組織が継続的に活動するためには、それぞれの段階に応じた活動と成果を積み上げていくことがポイントとして挙げられる。

「形成期」の連携組織は、地域の基盤の構築がまず必要となる。形成期は連携組織の土台を固める段階であるため、地域の機関が連携組織に参加する機運を高め、関係者の当事者意識を醸成することが求められている。このため、連携組織の設立で中心的な役割を果たした機関の担当者を中心として、産学官の関係者で会議を頻繁に開催し、連携組織の目的、活動内容、運営体制等の運営基盤を形成していくことが重要である。大学、経済団体、自治体が連携組織に参加する目的は、「地域」が共通のキーワードとして挙がっており、連携組織には学生の地域理解・定着につながる人材育成が求められているといえる。しかし、各機関の参加目的を詳細に分析すると、大学はインターンシップ受入企業数の増加を、経済団体は産学が連携した地域の人材育成を、自治体は学生が地域に定着することを期待しており、連携組織は参加機関からの多様な期待に応えなければならない。形成期の段階から参加機関の間で目的と成果の明確化・共有化を行うことは、意識の醸成だけでなく、連携組織を継続していくために必要な要素であると考えられる。

「拡大期」の連携組織は、形成された基盤を元に、学生数と企業数の拡大に向け、産学官で連携した取組と、運営の効率化を行うことが必要となる。拡大期は連携組織としての価値をより多くの大学、学生、企業、経済団体、自治体等の関係者に共有・拡大していくことが求められている。このため、受入企業の開拓だけでなく、インターンシップへの参加数やマッチング率を向上させるための取組、共通フォーマットなどによる事務局業務の効率化を行って、定量的な成果を生み出していくことが重要である。また、企業にとってインターンシップの受入れは負担であるとの認識が一般的に強いことから、企業認知度の向上や社内人材の育成など、企業側のメリットを示していくことも求められている。

「充実期」の連携組織は、法人化等を含めた安定した組織体制の構築と、事業内容の質的改善が必要となる。受入企業の理解と協力の下で教育的効果の高いインターンシップを実現していくために、量の拡大から質の向上に移行することが求められている。専門人材の育成や新しい取組など付加価値のある活動により、高い成果を継続的に創出していくことで、連携組織の認知度を高め、より地域に根差した活動を展開することが重要である。

(2) 「組織運営」と「事業運営」の両立

本研究結果から、連携組織の連携度合いの評価について参加機関の間で差が見られたことから、「組

組織運営」の在り方が問われる。また、各機関はインターンシップの量的拡大だけでなく、質的な向上も課題となっていることから、「事業運営」の在り方も問題となる。連携組織が継続的に活動するためには、この2つの側面を両立することがポイントとして挙げられる。連携組織は多様な期待が寄せられる組織である。それらの期待に応えるためには、産学官がそれぞれの強みを活かして協働する組織運営が必要である。また、インターンシップの実施に伴う各機関の負担感についてバランスを考慮した上で、それぞれの役割を明確にすることも求められる。これらを実現するために、関係者が目的意識を持って参加する定期的な会合などにより、連携組織内での緊密なコミュニケーションを確保することが極めて重要である。加えて、効率的な組織運営のためには、システム化・仕組み化への取組も必要となる。

事業運営に関しては、連携組織の主な活動が学生や企業などの関係者にとって効果のあるインターンシップ等を実施することであるため、その実現に向けて連携組織として目指すべき成果を明確にし、組織内で共有することが大切である。その際、連携組織は量的な拡大と質的な向上を目指すことが求められるが、成果目標の設定に当たっては連携組織の成長段階や処理能力を意識する必要がある。

量的な拡大のためには、学生と企業の参加数を拡大するだけでなく、参加申込学生と受入企業とのマッチングを効率的に行うための資源やノウハウが必要となる。また、学生にとっての教育的効果、企業にとっての参加のメリットは連携組織の訴求力に大きく影響することから、連携組織はインターンシップの質的な向上のため、学生への事前学習の充実や企業のプログラム開発などを支援する必要がある。これらの実施にあたっては、自立的に事業を継続できるよう、効率的・効果的な運営が求められる。

(3) 存在価値の向上による地域からの信頼の獲得

本研究結果から、連携組織が維持・発展するための大きな課題として「予算の確保」と「人員の確保」が浮き彫りになった。また、「形成期」においては、自治体や国などの公的機関からの補助金等を予算として関係機関の職員が事務局を兼務する 경우가多く、「拡大期」「充実期」においては、連携組織の構成メンバーからの拠出金を予算として専任の職員を配置しているケースが見られた。連携組織が独自に予算と人員を確保するためには、連携組織の価値を向上させ、地域からの信頼を獲得することが重要なポイントである。

各成長段階に応じて、連携組織には参加機関からの多様な期待を満たすことが求められている。このため、連携組織はこれまでのポイントを踏まえて、事業内容を不断に改善するPDCAサイクルを回すことにより、各機関から期待される成果を積み上げ、存在価値の向上に努めなければならない。存在価値の向上は、連携組織に対する各機関からの評価を高めるだけではなく、インターンシップに消極的な学生や企業に対しても参加することのメリットを訴求するきっかけとなる。

連携組織がこれらの取組を着実に実施することによって、各機関に共通する目的である「地域」の人材育成・定着の好循環につながり、更には、産学官総掛かりの取組として地域からの強い信頼を獲

得ることにつながる。各地域の連携組織はそれぞれの地域の期待に応えるべく取り組んでいるものの、組織運営や事業内容には共通する課題が多くみられた。それらの課題に対して、各連携組織が様々な工夫や取組をしており、解決の参考となる他の地域の好事例が存在する可能性もある。このため、各地域の連携組織同士がつながる全国的なネットワークを構築することで、ノウハウや好事例などの共有を図ることも有益と考えられる。

【参考文献】

- 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部（2017）『まち・ひと・しごと創生総合戦略（2017改訂版）』
内閣府（2017）『経済財政運営と改革の基本方針2017～人材への投資を通じた生産性向上～』
日本経済再生本部（2017）『未来投資戦略2017－Society 5.0の実現に向けた改革－』
文部科学省（2013）『第2期教育振興基本計画』
文部科学省, 厚生労働省, 経済産業省（2014）『インターンシップの推進に当たっての基本的考え方』（一部改正版）
文部科学省（2017）『インターンシップの更なる充実に向けて 議論の取りまとめ』
文部科学省（2017）『平成27年度大学等におけるインターンシップの実施状況について』
経済産業省（2012）『産学連携によるインターンシップのあり方に関する調査』
経済産業省（2013）『教育的効果の高いインターンシップの普及に関する調査』
経済産業省（2014）『共育型インターンシップの普及に関する調査』
経済産業省（2015）『インターンシップ等の産学協働教育のための連携基盤構築に関する調査』

An Empirical Analysis of the Local association of internship and work integrated learning

Masashi MATSUTAKA

Abstract

This paper analyzes effects of the Local association of internship and work integrated learning. Recently the Education Ministry, the Ministry of Health, Labor and Welfare, the Ministry of Economy, Trade and Industry have adopted a plan to strengthen support for internship programs. Therefore, it has been expanded the innovation of internship and there is a tendency to diverse in Japan.

Students graduating from post-secondary programs are now facing profound social, technological and economic change. Through Internship, employers and educators share the responsibility to prepare students for these rapidly changing conditions. The Local association of internship and work integrated learning prepares students by providing them with opportunities to operate as a learner/worker. Employers become co-educators helping to develop today's students to become productive members of society. Internship is a learner-centered model where the onus of responsibility is on the students to direct their own learning and to make a valuable contribution in the work place. The learning is guided and supported by both by the employer and the institution. While the goal is to develop high caliber, well-trained graduates ready to assume productive careers in a dynamic and demanding work market, all parties benefit from this work and learning model.

Keywords : Internship, Work integrated learning, the Local association of internship and work integrated learning, Human resource development, Regional revitalization

