

# 法政大学学術機関リポジトリ

HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2024-07-28

## 法政大学キャリアデザイン学部連続シンポジウム 第18回 インターンの活かし方：大学と企業が、今、できること

法政大学, キャリアデザイン学会

---

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

生涯学習とキャリアデザイン / 生涯学習とキャリアデザイン

(巻 / Volume)

15

(号 / Number)

2

(開始ページ / Start Page)

107

(終了ページ / End Page)

108

(発行年 / Year)

2018-03

## インターンの活かし方—大学と企業が、今、できること

### 【開催日時】

開催日：2017年10月13日（金）15：20～17：50

場 所：法政大学 市ヶ谷キャンパス ボアソナードタワー 26階 スカイホール

### 【プログラム】

総合司会：堤信子（本学部兼任講師）

挨拶：武石恵美子（本学部学部長）

第一部 インターンの現状

講演：中原淳（東京大学准教授）

講演：曾山哲人（サイバーエージェント取締役・人事統括）

講演：酒井理（本学部教授）

第二部 インターンの活かし方

対談：中原×曾山×酒井

モデレーター：田中研之輔（本学部准教授）

### 【シンポジウム概要】（\*文中、敬称略）

文部科学省がインターンシップの現状を把握するために実施した平成8年の調査では、インターン実施校は104校（17.7%）であった。それから20年を経て、インターンシップは730校（93.4%）の大学で実施され、インターンを単位認定している大学は581校（74.3%）と増加した（文部科学省、平成27年度調査）。

インターンがあたりまえになった今だからこそ、①大学はどこまでインターンに関わるべきなのか、インターンにはいかなる教育効果があるのか、②企業はどのような内容・期間のインターンを設計し、実施するのが望ましいのか、といった問いに真正面から向き合ってみる必要がある。本シンポジウムでは、インターンの<中身>に焦点をあて、大学と企業、それぞれの立場から「インターンの活かし方」について議論を交わした。

第一報告で曾山は、自社のインターンシップの現状と課題について明らかにした。サイバーエージェント社（下記、CA社と表記）は、多様な関心とバックグラウンドを持つ学生にリーチするために、マルチエントリー方式を採用し、様々なレベル内容のインターン（実務経験、役員との対談、新規事業開発、既存サービスのマーケティング戦略等々）を実施している。

年間に約40回のインターンを開催し、合計700名程度の学生が参加している。内訳はビジネス職と技術職が半々である。会社説明会は約30回開催し、1800名程度が参加している。東京に加えて、地方10カ

所で実施し、技術職ではオンラインセミナーも用意している。

インターンシップで重視しているのは、①事業理解、②風土理解、③視野拡大の3点であると述べられた。CA社は形式的なインターンシップではなく、実務の現場に身を置き、社員から実際に事業コミットとアウトプットへのフィードバックをもらえる環境作りを戦略的に創り出している。実務につながるインターンシップを行うことで、新卒採用の6割が自社のインターンシップ参加者であるという。

酒井報告では、本学部で取り組んでいるキャリア体験学習のデータをもとに、インターンシップの教育効果について詳細な検討が行われた。キャリア体験学習は、本学部の2年生から履修可能で、通年科目で教室での学習と企業先でのインターンで構成されている。インターン先企業は、大学が連携する協力企業と履修学生が自らみつけエントリーする自己開拓型企業からなる。内訳として夏休み中の就業体験（5日以上）を行うものから、ベンチャー企業等で長期的に実施するものもある。また、4年前からは毎年15名程度は、英語圏でのインターンシップ（4週間）に参加している。

インターンシップでは、教育効果を求める大学の論理と、会社案内から労働力開発まで多岐にわたる企業の論理とが交錯する。酒井が問題提起するのは、大学側と企業側の双方にメリットがある、授業の組み立てや位置付けはいかなるものか、という点である。これまでのキャリア体験学習で確認されるインターン経験の教育効果は、①就業への意識変化とマインドセット、②実体験（辛さ、楽しさ、無力感、充実感、恐怖感等）を通じた成長、③思考の構造化やPDCAプロセスの体得であることが示された。

中原報告では、①採用ルートの「独自アングラ化」、②就職活動の「マルチルート化」、③就職活動の「曖昧化」「エンドレス化」、④就職活動の「プライベート化」、の現状が整理された。続けて中原は多様化したインターンを①なんとなくインターン、②安価な労働力としてのインターン、③社会貢献としてのインターン、④新規プロジェクトとしてのインターン、⑤育成経験としてのインターン、⑥採用活動としてのインターンの6つに分類した。インターンの性質を見極め、その効果が的確に判断されなければならない。そうすることで、インターンシップは、それ自体「学び」になり、組織に入ってから役に立つということを示べられた。

その後の第二部の対談セッションも踏まえて、インターンの現状と活かし方は明確になった。現状確認できることは、①インターンの授業効果は学生それぞれ多様であること。②インターン負荷は職業観・就業観に確実に影響を及ぼしていること。③インターン経験は学生の考え方を限定的に変えるということである。これらの現状を踏まえ、酒井が述べるように、大学の学びのなかでのインターンの位置付けとして、大学と企業双方のメリットを生み出す仕組み作りを試行錯誤しながら模索し続けていかなければならない。

インターンの活かし方としては、①実務に近い経験を積みながら、的確なフィードバックを行うこと、②フィードバックを内省し、インターン経験を言語化することに、インターンの活かし方の鍵が隠されていることが明らかになった。

参加者は170名を越えた。インターンの気づきや活かし方についてフロアからも質問や意見が活発に述べられた。企業と大学がインターンを共通プロジェクトに据え、次世代を担う人材を一人でも多く輩出していく。インターンに関する具体的な事例の分析と包括的な議論と洞察を通して本シンポジウムは、インターンの形式化・形骸化をたんに嘆きだけでなく、インターンを最大限に活かしていくために、企業と大学が今どのような形で連携していくことができるのかを改めて問う有意義な機会となった。

（文責：シンポジウム企画運営委員 田中研之輔）