

【研究ノート】

## 長期実践型インターンシップの効果 —経験した社会人に対する追跡調査より—

Effects of Long-Term Practical Internships on Post-Employment Effectiveness:  
A follow-up questionnaire survey of participating students

今永典秀 (名古屋産業大学)、伊藤淳司 (NPO 法人 ETIC.)、  
掛川遥香 (NPO 法人 G-net)、水谷衣里 (株式会社風とつばさ)、篠田啓介 (個人)

Norihide Imanaga(Nagoya Sangyo University)、Junji Ito(NPO ETIC.)、  
Haruka Kakegawa(NPO G-net)、Eri Mizutani (Kazetotubasa Corporation)、  
Keisuke Shinoda(unaffiliated)

**要旨：**本研究では、採用を主目的とする短期間のインターンシップではなく、中間支援団体のコーディネーターが介在し、学生と二人三脚で、企業の事業創造に向けて取り組む「長期実践型インターンシップ」を対象とし、学生時代に参加した社会人への追跡アンケート調査を実施し、特徴と効果を明らかにした。特徴として、「仕事の経験」「社会・地域・中小企業を知る」「自己理解・将来のキャリア」「挑戦による将来への影響」「関係性の構築」などが確認できた。また、社会人になった後の「濃密な挑戦の機会」や関係性が活きる事例が確認できた。

**キーワード：**インターンシップ、効果、追跡アンケート調査

**Key Words:** Internships、Effectiveness、Follow-up questionnaire survey

### 1. 背景

本研究では、短期間の採用目的ではない、中間支援団体が実施する「長期実践型インターンシップ」の経験者に対する追跡アンケート調査より、その特徴と効果を明らかにすることを目的とする。

日本では、2010年代後半より選考や説明会の前段階として、採用を主目的とする形態のインターンシップが定着している。日本の大学生の新卒採用は、就職協定に影響を受ける。就職協定は、他国にはない日本独自の制度である。1953年に当時の文部省が中心となり、大学団体と経済団体との間で、学生の就職活動に関連し、推薦開始日などが定められた。企業の採用活動の開始時期の制限を加えることで、学生が学業に集中する環境が構築された。就職協定によって、企業は特定の時期に一斉に学生の採用活動を開始することになる。産業界の業界側の協力で成立するが、企業の採用意欲が旺盛な時期は、企業による学生の青田買いが常態化し、選考前倒しの歯止めにならなかった(中島 2020)<sup>1)</sup>。その後、

1997年から2011年の期間は、「採用選考に関する指針」、就職問題懇談会による「申し合わせ」、関係省庁の内閣官房、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省による経済団体等への「要請」へと形を変え、就職活動の開始時期などが提示されてきた。

他方、日本のインターンシップは、1990年代後半以降、産業界と大学が連携したキャリア教育の文脈で発展を遂げてきた。亀野(2021)は、「日本のインターンシップはあえて就職と関連つけることを避けてきたが、結果としてより超短期のインターンシップが広がってきた」<sup>2)</sup>と言及する。一方、企業側が、インターンシップは就職活動ではなく教育活動であるため、就職協定、就活ルール、申し合わせに該当しないと都合よく解釈した。結果、就職活動の説明会解禁時期の前に、インターンシップが学生との接触手段として活用されるケースが出現した。特に2010年代中盤には、大手就職斡旋会社が、インターンシップ情報を会社説明会と同様に学生の情報サイトへと掲載することで、インターンシップが急速に広まった。学生にとっては、説明会と

類似した内容の短期間のプログラムが、早期に実施される形へ変化した。本来、学業と就職活動の両立を図る協定にも関わらず、インターンシップが日本では教育の要素が強調されたが故に、企業が学生との早期に接点を有する手段として活用された。また、企業にとっては、多くの学生と労力をかけずに接触することが優先される。結果、短期間で、多くの学生と接触できる説明会に類似する短期間のインターンシップが増加する事態となった。

このような流れを是正する観点から、近年インターンシップ制度に関して、日本経済団体連合会と大学の取り決めで、5日以上で半数以上に就業体験が伴う内容をインターンシップと定める形へと変更され、企業が接点を有した学生の個人情報を採用へ活用することが認められた(採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2022)<sup>3)</sup>。要件を満たすインターンシップに関しては、採用と関連づけを行う形が模索されている。ただし、松高(2020)によると、ブランド・知名度の高く、広報に資金を多用できる大企業へと学生が集まり、地域中小企業との格差の助長につながる懸念があることを指摘する<sup>4)</sup>。インターンシップは変化の途上にあるが、採用に傾斜した内容や、教育的要素が重視されることで受入企業の負担が大きい内容ではなく、企業と学生双方に恩恵があるインターンシッププログラムの存在が、持続的な発展を遂げるためには重要である。そこで、本研究では、「採用直結」型の企業主体のインターンシップや、大学が主体となり実施するインターンシップではなく、中間支援団体が実施し、コーディネーターが介在する「長期実践型インターンシップ」を対象として取り上げる。

## 2. 長期実践型インターンシップ

長期実践型インターンシップは、期間の長さ、専属のコーディネーターが存在し、企業・学生の双方に対して、事前・実施中・事後の伴走支援をすることに特徴がある(今永 2021)<sup>5)</sup>。「長期実践型インターンシップは、日本においてNPO法人EHC.によって広められ、本格的に参加学生の学びに最も主眼がおかれている。企業家精神溢れる人材の育成というビジョンに象徴されるとおり、短期型、体験型、キャリアガイダンス型などに分類されるインターンシップとは、全く異なる学びを生み出しうるプログラムとして位置付けら

れている。そしてそれは決してお題目に留まることなく、実績を生み出している」(芦塚 2016)<sup>6)</sup>。当該団体は、全国で2004年からスタートしたチャレンジ・コミュニティ・プロジェクトと呼ばれる組織を形成する。有料の正会員は、2022年12月時点で39団体である。定期的に勉強会や情報交換会を実施し、地域の中小企業の経営革新や、参加学生のキャリア教育効果を高める活動を行っている。

期間は1ヶ月以上で、3ヶ月から半年以上、中には1年以上のプロジェクトも存在する。参加学生は、長期休暇を活用した参加や、授業のない日や、授業の空きコマを活用して午後からの参加など、学業と両立して参加する。あるいは、3ヶ月から半年以上参加する場合は、大学を休学して参加する。近年は、オンライン環境を活用し、学生が融通の効く時間に参加することも可能である。

専属のコーディネーターは、「企業に対しては、事前のプロジェクト設計、参加者と面談、事前研修を通したマインドセット、プロジェクトのフォロー、事後の振り返り会などを実施する。学生に対しては、事前の面談、事前学習、体験学習プログラムの実施・伴走支援、事後の振り返りと今後のアクションプランの設計などを実施する」(今永・棚瀬・南田 2022)<sup>7)</sup>。学生と企業のマッチングを行う際には、コーディネーターが、学生と事前の面談を行い、学生の特徴とインターンシップでの目標などを把握する。他方、企業とは並行して、企業の課題に基づき、学生が実施するインターンシッププログラムを設計する。インターンシッププログラムは、開始前に作成される。その上で、学生と企業との面談が実施され、双方で合意した場合に、長期実践型インターンシップが開始される。多くの場合、学生の事前のスキルや大学における学問の専門性とのマッチングではなく、企業との相性、学生の関心や目標達成の視点が重視される。企業側の視点では、学生を新卒採用の目線ではなく、プロジェクト達成に向けて共創相手としての観点を重視する。

次に、長期実践型インターンシップに関する先行研究を概観し、特徴を考察する。芦塚(2021)は、NPO法人ETIC、NPO法人JAE、受入企業へのインタビュー調査から、長期実践型インターンシップは、時間やコストを要する課題が存在する一方、コーディネーターが存在することで中小企業の課題解決と、学

生の学び合いによる場の価値を提示した<sup>8)</sup>。また、今永・鳥本(2022)では、地域中小企業に対する半年以上の長期実践型インターンシップにおいて、コーディネーターが関与することで、業務改善や新規事業の取り組みに、学生が貢献し、企業の事業価値の実現に貢献することを示した<sup>9)</sup>。具体的には、学生が企業の新規事業に推進に向けた補助金の申請作成に取り組み、採択されるなどの成果が得られた。また、高木・南田・棚瀬(2016)では、大学で単位化された1ヶ月程度のインターンシップで、地域中小企業の事業創造や業務改善につながる事例を示した<sup>10)</sup>。他には、中間支援団体(河合2015、川口2015)<sup>11)12)</sup>、コーディネーター(今永2021)<sup>3)</sup>、受入企業(柴田2018)<sup>13)</sup>に関する事例研究などが認められる。

### 3. 方法

中間支援団体が実施する長期実践型インターンシップは、20年以上の実践の蓄積が存在するが、活動実体に対して研究の蓄積は乏しい。また、個別団体、企業単体、コーディネーターに対する事例調査が中心で、複数団体を統合した調査、参加後の追跡アンケート調査などの研究の蓄積はあまり認められない。

そこで、本研究では、長期実践型インターンシップを学生時代に経験した社会人に対する追跡アンケート調査を実施することで、長期実践型インターンシップの特徴を明らかにする。特に、社会人になって有益な効果为何かを探索する。本論文では、長期実践型インターンシップを「1か月以上の長期間で、専属のコーディネーターが学生と企業双方に、事前・インターンシップの実施中・事後にわたって、伴走支援を行うことで、企業の事業価値を高めながら、学生の教育効果の実現を両立するインターンシップ」と定義し、当該インターンシップの参加経験者に調査対象を焦点化する。

調査対象は、学生時代に長期実践型インターンシップを1ヶ月以上経験した社会人を対象とする。10年以上にわたって長期実践型インターンシップの実績を有する6つの中間支援団体(NPO法人ETIC、NPO法人G-net、一般社団法人ワカック、NPO法人北海道エンブリッジ、NPO法人JAE、株式会社御祓川)と連携し、追跡アンケート調査を実施した。6団体は、チャレンジ・コミュニ

ティ・プロジェクトに所属し、10年以上に渡って、長期実践型インターンシップを中核事業として取り組んできた。地域は異なるが、コーディネーターが存在し、事前・実施中・事後のフォローアップする点に類似性が認められる。対象を6つの中間支援団体に限定することで、プロジェクトの性質が同一化するため、追跡アンケート調査が実現した。当該団体が実施する長期実践型インターンシップは、1ヶ月以上のみであり、多くは3ヶ月から半年以上である。また、インターンシップ受入企業が、地域の中小企業もしくは中間支援団体で、特に従業員は30名以下の小規模の企業が中心である。プロジェクトは、業務の補助や、アルバイトと類似した雑務中心ではなく、事前に企業の課題をコーディネーターがヒアリングし、一緒に学生専用プロジェクトを策定し、新規事業や業務改善などの事業が設定される。受入後も専属のコーディネーターが、学生と企業の状況を踏まえ、伴走支援する。

#### <調査概要>

- ・調査時期：2022年11月15日から2022年12月15日
- ・回答数：118件(有効回答数92件)
- ・調査方法：Eメールで送付し、記名式で回答。
- ・質問項目：1.属性：現在の年齢、性別、転職有無、大学時代の所属学部、インターンシップに参加した当初の学年、2.インターンシップ期間、3.参加動機、4.受入先企業の業種、5.インターンシッププロジェクトの内容、6.インターンシップ終了後の満足度、7.現時点でのインターンシップの影響である。6.7.に関しては、「大変満足-不安」の5件法と、自由記載での回答を求めた。
- ・留意点：アンケートの回答に際しては、個人情報削除した上で集計し、研究以外の目的で、第三者に個人情報、アンケート回答情報を流出しない旨を伝えた上で、実施した。

### 4. 結果

#### 4-1. アンケート調査結果

回答結果は次のとおり(表1参照)。年齢は、平均は29.0歳。31歳以上が23名(25.0%)、26歳以上30歳以下が49名(53.3%)、25歳以下が20名(21.7%)である。性別は、女性が56名(60.9%)、男性が36名(38.1%)であ



表1 アンケート調査概要

	回答数	割合		回答数	割合
1. 属性			2. インターンシップ期間		
年齢			1 6ヶ月以上	62	67.4%
1 31歳以上	23	25.0%	2 3ヶ月以上6ヶ月未満	22	23.9%
2 26歳から30歳	49	53.3%	3 1ヶ月以上3ヶ月未満	8	8.7%
3 25歳以下	20	21.7%	3. 参加動機		
性別			1 何かに挑戦したいと思った	25	27.2%
0 女性	56	60.9%	2 成長の機会	17	18.5%
1 男性	36	39.1%	3 将来の目標のため	11	12.0%
転職			4 自分の可能性を知りたい	9	9.8%
0 なし	48	52.2%	5 就職活動の対策	7	7.6%
1 1回	29	31.5%	6 企業に興味があった	6	6.5%
2 2回以上	15	16.3%	7 地域への関心	4	4.3%
学部			8 友人などの紹介	3	3.3%
1 文学・社会学・国際関係	32	34.8%	9 その他	10	10.9%
2 経済・経営系	29	31.5%	4. 受入先企業		
3 法学	11	12.0%	1 サービス業	29	31.5%
4 教育	4	4.3%	2 製造業	36	39.1%
5 理工・農学・情報	15	16.3%	3 飲食業	8	8.7%
6 その他	1	1.1%	4 中間支援団体	13	14.1%
参加した当初の学年			5 その他	6	6.5%
1 1年生	17	18.5%	5. プロジェクトの内容		
1 2年生	32	34.8%	1 新規事業企画	43	46.7%
2 3年生	34	37.0%	2 営業・広報・マーケティング	36	39.1%
3 4年生	6	6.5%	3 社内の業務改善	7	7.6%
4 大学院1年生	3	3.3%	4 業務の補助	2	2.2%
			5 その他	4	4.3%

る。転職は、なしが48名(52.2%)、1回が29名(31.5%)、2回以上が15名(16.3%)である。学部は、文学・社会学・国際関係が32名(34.8%)、経済・経営系が29名(31.5%)、法学が11名(12.0%)、教育が4名(4.3%)、理工・農学・情報が15名(16.3%)、その他1名(1.1%)である。参加当初の学年は、1年生が17名(18.5%)、2年生が32名(34.8%)、3年生が34名(37.0%)、4年生が6名(6.5%)、大学院1年生が3名(3.3%)である。インターンシップの期間は、6ヶ月以上が62名(67.4%)、3ヶ月以上6ヶ月未満が22名(23.9%)、1ヶ月以上3ヶ月未満が8名(8.7%)である。参加動機は、何かに挑戦したいと思ったが25名(27.2%)、成長の機会が17名(18.5%)、将来の目標のため11名(12.0%)、自分の可能性を知りたいが9名(9.8%)、就職活動の対策が7名(7.6%)、地域への関心が4名(4.3%)、友人などの紹介が3名(3.3%)、その他が10名(10.9%)である。受入先企業の業種は、サービス業が29名(31.5%)、製造業が36名(39.1%)、社内の業務改善が7名(7.6%)、業務の補助が2名(2.2%)、その他が4名(4.3%)である。終了後のインターンシップの満足度

の平均は4.43、現時点でのインターンシップの影響の平均は4.07である。

参加学生は1年生と2年生の合計で約半数を占める(49名、53%)。就職活動のタイミングを意識した3年生に加えて、低年次の学年の参加が多い。また、4年生の内定者が、内定先とは異なる企業での長期実践型インターンシップへ参加するケースも存在する。受入企業は、中小企業もしくは中間支援団体が中心である。従業員数が10名以下などの小規模のオーナー経営企業が大半である。プロジェクトの内容は、新規事業企画、営業・広報・マーケティングが中心となる。企業にとっては挑戦したいが経営資源が不足し実現できていない、「優先度は高いが、緊急度は低い」内容を、コーディネーターが伴走支援することで実現する。新規事業企画は、難易度は高いが、学生が自由に挑戦する機会が存在する。また、営業・広報・マーケティングに関しても、既存顧客相手ではなく、新規顧客をターゲットとする内容や、新たな販促企画や調査分析は、企業のニーズの多いが、リスクも少なく学生が取り組みやすい業務領域である。これらのプロジェクトへ、コーディネーターが伴

走支援し、企業と学生と二人三脚で取り組むことで、企業の事業価値創造に貢献することができる。

#### 4-2. 共起ネットワーク分析

次に、自由記載欄の記述に基づき、KH Corder を用いて共起ネットワーク図を作成した。共起ネットワークは、テキストの中でどのような語が多く用いられ、どのような語と結びついていたかを表現する方法である（樋口 2014）<sup>14)</sup>。共起ネットワーク図の作成にあたって、出現数による語句の取捨選択に関しては、より多くの語の関係性を把握するために、最小出現数を 9 に設定した。また、描画する共起関係の絞り込みは、上位 60 以上の

共起関係に設定した。

図 2 では、強い共起関係ほど太い線で、出現数の多い語ほど大きい円で描画される。なお、図の中の語の配置は意味を持たない。共起ネットワーク図から、類似のキーワードをつなげ、「1. 地域・大人と出会い、仕事を体験」「2. 社会・地域・中小企業の理解と関心」「3. 自己理解と将来のキャリア」「4. 挑戦による人生への影響」の 4 つのカテゴリーを可視化した（表 2 参照）。

#### 4-3. アンケート自由記載欄

アンケートの自由回答欄について、「1. 地域・大人と出会い、仕事を体験」「2. 社会・地域・中小企業の理解と関心」「3. 自己理解

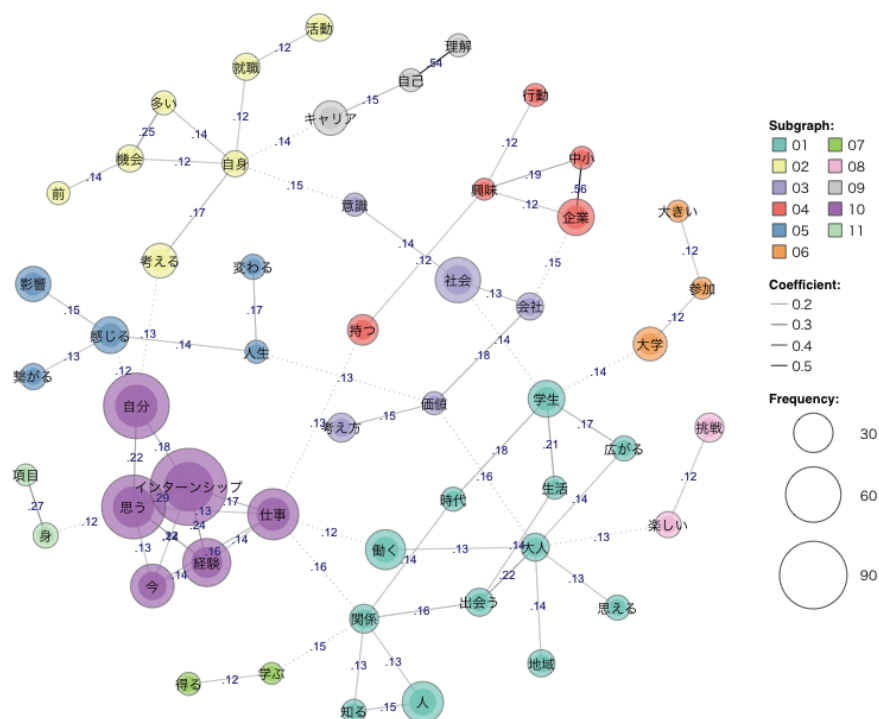


図 1 共起ネットワーク図

表 2 カテゴリーとキーワード

	カテゴリー	主なキーワード
1	地域・大人と出会い、仕事を体験	地域、出会う、働く、知る、広がる(01)、インターンシップ、仕事、経験(10)、学ぶ、得る(06)
2	社会・地域・中小企業の理解と関心	社会、会社、価値、考え方(03)、中小企業、興味を持つ(04)
3	自己理解と将来のキャリア	就職活動、機会、考える(02)、自己理解・キャリア(09)
4	挑戦による人生への影響	人生、影響、繋がる、変わる(05)、挑戦、楽しい(08)

と将来のキャリア」「4. 挑戦による人生への影響」の4つのカテゴリと、その他を加えた5項目で整理をした。

インターンシップ終了後の満足度(表3参照)については、「1. 地域・大人と出会い、仕事を体験」の点では、経営者と共に働き、『仕事への姿勢や礼儀』『社長の考え・姿勢』に触れることができる点があげられる。新卒で大企業などに入社した場合には、若手世代で経験する機会は少ない希少な経験である。「2. 社会・地域・中小企業の理解と関心」の点では、大学では学べない知識や、社会・会社を理解できる点があげられる。「3. 自己理解と将来のキャリア」の点では、インターン

シップ経験を通して、自分の得意・不得意を理解する点、活動を通じた成長によって、将来の可能性を広げられる。「4. 挑戦による人生への影響」の点では、本気で「挑戦」、チャレンジなどのキーワードが多く確認できた。結果として、成長につながり、自分自身への変化や自信につながっている。その他には、『コーディネーターの存在』や、企業以外の団体スタッフなどとのつながり、関係性の価値などの言及があった。

実践型インターンシップの中での、経営者と協働した経験からの視点や、現場での実体験時点でのインターンシップの影響(表4参照)については、「1. 地域・大人と出会い、仕事

表3 インターンシップ終了後の満足度

インターンシップ終了後の満足度とその理由の自由記載(抜粋)		年齢	性別	転職	学部	学年	期間	勤続	企業	内容	満足度
1	社会人になっては中々経験できないことを自由にやらせてもらった	3	0	0	1	1	3	7	1	2	4
	地域で本気で働くかっこいい大人と出会う	1	0	0	4	2	3	2	2	1	5
	とても貴重な経験ができたと思いますし、社員さん方がとてもあたたかくて親身になってくれました	2	0	0	1	4	3	4	1	1	5
	尊敬する社長のもとで働かせていただいて仕事に対する姿勢や礼儀などとても勉強になりました	2	0	2	5	3	3	1	2	1	5
	インターンシップ先の社長さんが若い人の話をしっかりと受け取り、一緒に考えてくださる姿勢がとても嬉しく思い、素敵な社長さんだった	3	0	0	4	2	3	1	1	1	4
	半年間企業で働ける経験はそうそうなく、会社で働くという経験値を早い段階で得られる	2	1	2	1	4	2	9	2	2	5
	普通に大学生活を送っていたら経験できないこと、出会えない人に会える	3	0	0	1	1	3	1	2	2	4
2	地域や地域の中小企業の課題、仕事の進め方を実践的に学ぶ良い機会になった	1	0	0	1	2	1	7	2	1	5
	社長との距離も近く、いろいろな経営者の人と関わりを持って、社会について学ぶ。自分一人では企画を作って、周りの人にも協力してもらいながらも、諦めないで挑戦する大切さを知った。普通のバイトでは経験できないことをたくさんできるので、本当に貴重な体験です	2	0	1	2	3	3	2	1	1	2
	素敵なオトナに出会える。社会の仕組みがすこしわかる。一生懸命に楽しく働くコトを知る	1	1	0	2	3	3	7	2	2	5
	就職前に社会を経験できる	1	0	0	2	2	3	8	2	3	4
	学生時代から幹部社員のような会社の根幹を担う仕事を任せられていた	3	1	0	1	3	3	3	1	1	4
	大学で学ばなかった知識を身につけることができた	3	0	0	2	2	3	3	5	4	5
	自分自身が成長し、将来の可能性を広げることができた	3	0	0	1	2	3	4	5	2	4
3	地域やNPOで働くことの実感をもてた。自分の法人営業観を形成するきっかけとなった	1	0	1	3	5	3	6	4	2	5
	自分が得意とするのは何か、苦手としているのは何かといった自己理解を深めることができ、働きたい業種を定めるきっかけとなりました	3	1	1	2	3	3	1	1	1	3
	自分がどんなことが得意、不得意なのかと理解できた	2	0	0	5	2	3	5	1	2	5
	学校の中では体験できない、リアルな社会に出て学ぶ場になったインターンシップによって爆発的に人脈が広がり、学生も大人もかわらず知合いが増え、色々な人の話を聞く機会に恵まれ、世界が広がり、より多くの視野を持てるようになった	2	0	0	2	1	3	2	2	7	5
	自分の可能性を広げられた、自分の足りないところもわかった、社会人の先輩から刺激をいただいたこと、起業家ひとつのキャリアであるという気づきを得られた	1	0	1	3	5	3	2	1	3	5
	自分のアイデアが活かされる環境で働くことを体験して、自分の可能性を知ることができた	2	0	1	5	3	3	1	2	2	5
	自由度がかなり高く、色々挑戦したい人にとっては最高	2	1	0	5	3	2	9	1	1	5
4	社会で働くことへの自信を持てるようになったため	2	1	2	3	1	3	1	4	4	4
	大学生時代に本気になって挑戦できることのひとつがインターンシップだった	1	1	1	2	3	2	7	1	1	5
	自分の行動次第で、成長できる環境が整っていると思う	2	0	1	5	3	3	2	1	2	4
	今これと言ってやりたいことがないが、何か挑戦してみたいという方には、すぐにチャレンジできる環境である	2	1	1	2	1	3	1	2	1	4
	私にとって、このインターンを通して人生や働き方を考える、代えがきかない経験でした	2	0	1	4	3	3	1	1	3	5
	インターン先で教えていただいたビジネスマナーや、新しい事への挑戦の気持ちや社会人になっていけます	2	0	2	1	2	3	2	4	2	5
	色んな面で成長できる可能性がある	1	1	2	1	3	2	2	3	1	5
5	業務も多岐に渡り、チャレンジの機会も与えてくれるため、明確に目的を設定して参加すれば、必ず成長できる	2	0	0	1	3	3	3	4	1	5
	インターンシップで自分がやってみたいことを実際に挑戦することや、自分の可能性を広げることができたと思う	2	0	0	1	1	3	1	5	3	4
	若者が地域で活躍できることや第二の故郷ができた	3	0	0	5	3	1	4	3	1	5
	仕事の姿勢や仲間が増える	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5
	インターン先とは就職してから取引先としてお世話になっていて、とても貴重な機会になった	3	0	0	1	3	1	8	5	2	5
	現地の団体スタッフとの交友関係などの資産形成にも繋がった	2	0	0	2	1	1	2	1	2	4
	半年間の就業経験、参加する姿勢そのものが就職活動におけるアドバンテージになる	2	1	0	2	2	2	5	2	2	4
	やり逃げられたら本当に成長できると思います。	2	0	0	2	1	2	2	3	1	1
	コーディネーターの存在によって、成長振り返り次の目標設定ができる点が、アルバイトとの違い	2	1	0	1	3	3	4	2	1	4
	学校でできない経験ができ、貴重な時間だった。内容が濃くかなり労力は使っているので、学生生活と両立が大変なこととは思いますが	3	0	0	1	2	2	1	2	1	5



を経験」の点では、過去の長期実

験、働く姿勢などが、社会人になってからも役立つ言及が確認できた。「2. 社会・地域・中小企業の理解と関心」と「3. 自己理解と将来のキャリア」の自己理解の点は記載が認められなかった。理由は、実際に企業に入社後は、企業を知ることや、自己理解などに関しては、就職の段階で一旦リセットされることが推察される。「3. 自己理解と将来のキャリア」の点は、自己理解に関する記載は認められなかったが、キャリアに関しては、インターンシップの経験によって、自らの視野や自分の可能性が広まり、結果キャリア形成に役立つことが触れられている。「4. 挑戦による人

生への影響」の点では、数多くの記載があり、挑戦したことで、精神的な強さや、チャレンジ精神、自ら主体的に行動することなど、「起業家精神（アントレプレナーシップ）」や、自らの行動で将来を形成する「自律的なキャリア」との関連性が認められる。「5. その他」は、インターンシップで得られた、関係性・つながりが、社会人になって交流も継続し、就職・転職や、仕事での関係を有することなどが言及される。インターンシップ先と、現在の仕事と同じ人は3名に過ぎないが、中間支援団体の関係企業で働く人は13名存在する。それ以外にも、受入企業と良好な関係が継続する人が多数存在する。長期実践型イン

表4 現時点でのインターンシップの影響

現時点（社会人）でのインターンシップの影響とその理由（自由記載抜粋）		年齢	性別	転職	学部	学年	期間	動機	企業	内容	影響
1	社内にはいろんな考え方の人がいるが、基本的にどの人ともコミュニケーションを取ることができ、柔軟に仕事を進めているマインドと行動スキルを持てた	3	0	0	1	1	3	7	1	2	5
	すぐに相談するのではなく自分なりの答えを持ってから質問ができるようになった	3	0	0	5	3	1	4	3	1	5
	学生にできることは限られていたのでも、その中でやらせてもらったことでのメンタル面や、自己評価はつながった	2	0	0	5	2	3	5	1	2	4
	経営者の考え方がわかったため、広い視点で物事が見えている	2	1	0	2	1	2	1	2	1	5
	現職は地方の福祉系ベンチャー企業なので、仕事の仕方（意思決定の素早さ、業務全体に関わる力など）でインターンの経験が役に立っていると感じる	2	0	1	5	3	3	1	2	2	5
	仕事をする中で、広報物の作成等にスキルを活かすことができている	2	0	1	1	2	3	5	1	2	4
	自分の支えという経験になっていることが影響になっている	2	0	0	1	4	3	4	1	1	4
	対人コミュニケーションでの円滑なやり取りや、相手のことを考えての行動等、社会人基礎力を底上げするという観点では生きていると思う	2	1	1	3	1	1	2	1	2	4
	中小企業での現場での経験はとても貴重。特に資金繰りや人材不足・利益確保などの苦しい局面はにも配慮をした仕事のやり方を考えるようにしています	1	1	1	2	3	3	3	1	2	4
	本気で、誠心誠意働くことを大切にしている。仕事と家事の両立と体調管理ができるよう、がんばれている	1	0	0	4	2	3	2	2	1	5
3	キャリア・人生の幅をインターンシップが広がってくれたことをとても感じています。インターンシップを通じて、自分だけではできない[中]に挑戦させてもらったことや、様々なジャンルの方とのつながりができたこと、自分のサードプレースができたことは、現時点の自分にとっても大きな影響を与えてくれたと感じております	2	0	0	1	1	3	1	5	3	5
	ベースの思考習慣が形成されていた。就職がゴールではなくスタートだった	3	1	0	2	2	3	9	4	1	5
	社会は誰かが変えるのではなく、自分で変えるものだ、と今も思っています	1	0	1	3	5	3	2	1	3	5
	社長の右腕として、会社や事業を大きくしていくという志は、インターンシップによって培われたチャレンジ精神や、中小企業に対する想いから生まれている	1	1	0	2	3	2	1	1	1	5
	普通の基準が変わった。がんばることは自分基準ではなく、相手の基準で見られることを知れた	2	1	1	2	2	3	2	2	1	5
	どんな困難にも立ち向かえる精神力が身についた	2	1	1	1	3	3	3	2	1	5
	今でも好奇心を持って仕事ができている	2	0	0	2	2	3	1	2	1	5
	自分の歩んできた道や経験は、インターンでの影響が大きかった。やる気があればなんでもできると思えているタフさはインターンの経験によると思います	1	0	2	1	1	2	4	1	2	5
	新しいことに飛び込むことやとにかくやること、初めから大きいことをやらなくてもいいことを学べたので、いろいろなことに挑戦できています	2	1	0	5	3	2	9	1	1	5
	新卒とは異なる業種に転職する事が出来たのは、インターンで培った挑戦するマインドが良い影響になってくれたと感じています	2	0	2	1	2	3	2	4	2	5
4	組織マネジメントや経営判断の際に自分ごととして逃げずに頑張る姿勢で取り組んでいます	1	1	0	2	3	3	7	2	2	5
	当時の縁で今も様々な活動をしている	1	1	2	3	4	3	6	1	1	5
	インターンシップでのつながりや、インターンシップがきっかけのつながりが今もある	1	1	1	2	3	2	7	1	1	4
	インターンの中で得た人脈、経験	3	0	0	3	3	1	4	2	2	4
	地域や、ソーシャルセクターで働くこと、普通じゃない仕事をしている大人が当たり前だと思えている。その時に築いた人的ネットワークを今仕事で活用できている	1	0	1	3	5	3	6	4	2	4
	直接の影響ではないかもしれませんが、今でも集まって話ができるインターンの仲間がいることで、頑張ろうと思うことができている	2	0	1	1	2	2	4	3	1	4
	現在は新卒で入社した企業から転職し、過去に長期実践型インターンシップを実施していた企業に就職した	3	1	1	2	3	3	1	1	1	4
	インターンシップで出会った人脈を活かして仕事をする事があった	1	0	0	1	2	1	7	2	1	5
	インターンシップをきっかけにご縁がつながって、仕事を受けている	2	0	0	2	1	3	2	2	7	4
	インターンシップ先からオファーがあり、業務委託という形で取り組むことになった	2	0	2	6	1	1	6	1	2	5
5	インターン時代に関係性ができた会社に就職し、自ら会社を設立した	1	1	1	5	2	3	3	4	1	5
	インターン時代のつながりが今の仕事につながってきており、それらのつながりのおかげで地域の現場から良い意味で離れた視点を持ち続けられていると感じる	2	1	1	2	2	2	3	5	5	5
	インターン中に会った方々との繋がりや協業	2	0	1	5	1	3	9	4	1	5
	起業仲間や面白い人が知り合っている	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5
	当時のインターン先の上司と一緒に仕事をする機会に恵まれた。一緒にインターンをしていた他大学の学生と一緒に仕事（冊子制作）を行った。いずれも良い意味で当時の関係性が続いていて、コミュニケーションが取りやすく仕事もしやすかった	2	0	1	1	1	3	1	4	1	5
	当時の仲間と今も繋がっていること、分ち合える経験がある豊かさを感じられること。今取り組んでいる事業内容に対して、インターンの経験があったからこそ想像できることが多い。ご縁が巡り巡って仕事を生み出すこともある	1	0	0	2	2	3	5	3	1	5
	学生時代に出会った社会人の方と、子育てをするような年齢になった今も交流があります。ワークライフバランスなどを考えるようになった今、あの当時は思いつきもしなかったような相談したいことも出てきており、そんな関係が維持できていることがありがたいと思っています	1	0	2	3	2	3	2	4	5	5
	同じ企業でインターンをしていた仲間と（個人の仕事として）一緒に仕事をする機会ができた。また、当時インターン受け入れ先企業としてご縁のあった企業の社長と既にゆるやかな関係のある中で、たまたま現職の取引につながることになりそうで、その関係性の下地がある中でスムーズにコミュニケーションが取れる影響は大きい	1	0	0	3	3	3	2	4	2	5

ターンシップ参加者が、地域・地域企業・コーディネーター・参加者同士が、つながりを有し、中間支援団体が起点となるエコシステムの形成可能性を示している。

## 5. 考察

長期実践型インターンシップへの参加動機の調査より、「挑戦」「成長」「将来の目標」「自分の可能性を知りたい」が上位を占めた。将来のキャリア形成に向けた自発的な動機が大半を占めた。特定の企業への関心や就職活動の対策を主な動機とする割合は低い。「挑戦」や「成長」が得られる点は、期間が長く、新規事業や企画などに携わる長期実践型インターンシップ特有の要素である。

長期実践型インターンシップの満足度調査の自由回答からは、「社会や地域を知る、地域中小企業の理解が深まる点」「自己理解が高まり、将来のキャリア形成に向けて、有益な機会」という内容の回答が得られた。また、事前の学生の志望動機では「就職活動」に対する動機は少数であった。ただし、社会や地域・地域中小企業を知る点や、自己理解が高まる点、将来のキャリアを意識する点は、一般的なインターンシップやキャリア教育で求められる要素である。つまり、長期実践型インターンシップが、当該企業への直接の就職の観点ではなく、結果として学生にとっての就職活動に役立つ可能性が示唆される。

これらの点は、就職活動を目的とした短期間のインターンシップや、大学の単位化された5日から10日程度のプログラムでは得られ難い要素である。就職活動を主目的とするインターンシップの学生に対する意識調査は、就職支援企業などの機関が実施している。例えば、マイナビ(2024)<sup>15)</sup>の調査では、参加したインターンシップは、グループワーク、若手社員との交流会、会社見学・工場見学・職場見学が上位で、実際の現場での仕事体験は下位である。また、学生が参加して良かったと感じる点は、業界・企業・職種の理解が深まる、興味の幅が広がる、社員の人柄の魅力を感じたなどである。長期実践型インターンシップでは、「挑戦」「成長」「将来の目標」「自分の可能性を知りたい」などの特徴を有する点とは、異なる内容である。

次に、満足度調査と社会人になった際の、双方に確認できた効果は、「仕事を通じた経験」「挑戦による人生への影響」「関係性構築」

である。特に「挑戦」は、長期実践型インターンシップの特徴的なキーワードである。コーディネーターが地域の中小企業と事前にプロジェクトを設計し、伴走支援することで、学生が安心安全な環境の中で、自らの力を発揮しやすい環境・場が設計され、「挑戦」する機会が生まれる。

結果、長期間わたって、「濃密な挑戦の経験」によって、社会人になってからも意義・意味が認められるマインドの形成や自信、自律的なキャリア形成の意欲、諦めない立ち向かう気持ち、アントレプレナーシップが身につく可能性が示唆される。さらに、企業やコーディネーターとの「濃密な挑戦の経験」が、関係性の構築に役立ち、その後の継続的な関係が、交流の継続に加えて、仕事上の関係や転職などへと具現化する事例も確認できた。

学生にとって、インターンシップとアルバイトは、学外での実践経験の観点では同一であるが、得られる効果や参加目的には違いがある。アルバイトに関して、先行研究からは、キャリア形成や就業意欲の向上、能力向上への好影響などが言及されている。例えば、酒井(2013)<sup>16)</sup>では、アルバイトでは、コミュニケーションに関連するスキルが主に得られることを指摘する。他には、就業動機に関する対人志向性(杉山2007)<sup>17)</sup>や、自己効力感などの醸成(関口2010)<sup>18)</sup>などが挙げられている。また、平尾(2019)<sup>19)</sup>によると、アルバイトでは業種が飲食店やサービス業などに限られる点、目的がアルバイトは金銭報酬が中心である点が述べられている。アルバイトでは得られない長期実践型インターンシップの独自の点としては、コーディネーターが存在することで、学生の主体的な行動、対話・提案などが実施できる「翻訳」「仲介」機能を担い、参加学生が、自ら主体的に行動し、挑戦することを可能とし、その後の人生に影響を与えるような濃密な経験につながる点が挙げられる。

## 6. 結論

本研究では、長期実践型インターンシップ経験者に対する追跡アンケート調査より、特徴と効果を明らかにした。長期実践型インターンシップは、地域・企業・学生・コーディネーターが共創し、各アクター同士の信頼による絆の結びつきが深い点に特徴がある。現在、日本で浸透する採用を主目的とするイン



ターンシップとも、アルバイトとも一線を画する。

本研究では、長期実践型インターンシップの効果として「仕事の経験」「社会・地域・中小企業を知る」「自己理解・将来のキャリア」「挑戦による将来への影響」「関係性の構築」などが確認できた。また、社会人になった後にも、「濃密な挑戦の機会」や、構築された関係性が役立つことが確認された。大学での教育、短期間の就職を目的としたインターンシップや、アルバイトとは異なり、長期実践型インターンシップ固有の特徴である。さらに、地域中小企業などとの「関係性」は、兼業・副業、転職などの割合が増加する中、地域中小企業にとっても新卒採用に限らず、外部人材との協働・共創によって、事業の継続発展が求められる中では、関係人口を構築する観点から、長期実践型インターンシップの魅力である。

## 文献

- 1) 中島弘至 (2020)「就職協定制定までの過程：新卒労働市場はどう形づくられたか」『関西大学高等教育研究』(11)、pp.87-96.
- 2) 亀野淳 (2021)「日本における大学生のインターンシップの歴史的背景や近年の変化とその課題」『日本労働研究雑誌』2021年8月号、pp.4-15.
- 3) 採用と大学教育の未来に関する産学協議会 (2022)「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」<https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/039.html> 2023.1.15 アクセス
- 4) 松高政 (2020)『未来を拓くインターンシップ』ジヤース教育新社.
- 5) 今永典秀 (2021)「地域創生へのインターンシップ」『日本労働研究雑誌』2021年8月号、pp.73-84.
- 6) 芦塚格 (2016)「長期実践型インターンシップが中小企業経営に与える効果にかんする探索的検討」『商経学叢』63(1)、pp.95-115.
- 7) 今永典秀・棚瀬規子・南田修司 (2022)「地域中小企業の魅力発見に向けた体験学習プログラムの効果」『インターンシップ研究年報』(25)、pp.1-8.
- 8) 芦塚格 (2021)「長期実践型インターンシップが生み出す中小企業と学生の学び合い」『日本労働研究雑誌』2021年8月号、pp.58-72.
- 9) 今永典秀、島本真生 (2022)「中小企業の長期実践型インターンシップにおけるコーディネーターの存在価値」『ノンプロフィット・レビュー』(21)、pp.57-70.
- 10) 高木明義・南田修司・棚瀬規子 (2016)「岐阜大学「地域協働型インターンシップ」の取組」『岐阜大学教育推進・学生支援機構年報』(2)、pp.121-131.
- 11) 河合晋 (2015)「長期実践型インターンシップにおける民間コーディネート機関の活用：岡崎市でのNPO法人の活動を検証して」『ビジネス実務論集』(33)、pp.21-32.
- 12) 川口枝里子 (2015)「日本で初めて長期実践型インターンシップを事業化NPO法人ETIC.(エティック)」『ファーストコールカンパニー・レビュー』(1705)、pp.57-62.
- 13) 柴田仁夫 (2018)「インターンシップを活用した地域活性化マーケティングの可能性」『地域活性化研究』(9)、pp.164-173.
- 14) 樋口耕一 (2014)『社会調査のための計量テキスト分析』ナカニシヤ出版.
- 15) マイナビ (2024)「マイナビ2025年卒大学生広報活動開始前の活動調査」<https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2024/02/s-internship-25-02.pdf> 2023.1.15 アクセス
- 16) 酒井佳世 (2013)「キャリア教育の視点による学生アルバイトとインターンシップの比較」『日本インターンシップ学会』(16)、pp.21-30
- 17) 杉山成 (2007)「アルバイト経験はキャリア意識の形成にどのような影響を与えるのか」『小樽商科大学人文研究』(113)、pp.87-98
- 18) 関口倫紀 (2010)「大学生のアルバイト経験とキャリア形成」『日本労働研究雑誌』(602)、pp.67-85
- 19) 平尾元彦 (2019)「インターンシップとアルバイトの教育効果」『大学教育』(16)、pp.25-36

Abstract: This study targets "long-term practical internships" in which coordinators from intermediary support organizations intervene and work with students toward the creation of a company's business, rather than short-term internships whose main purpose is to recruit, and conducted a follow-up questionnaire survey of working adults who participated in these internships as students to clarify their characteristics and effects. The survey clarified the characteristics and effects of the internship program. The characteristics were identified as "work experience," "understanding of society, region, and SMEs," "self-understanding and future career," "impact on future due to challenges," and "building relationships. In addition, examples of "opportunities for intense challenge" and relationships being utilized even after entering the workforce were confirmed.