

政策立案支援調査サマリー「インターンシップ等、大学との連携による人材育成に関する調査」

大阪産業経済リサーチセンター 主任研究員

田中宏昌

本調査の背景とねらい

大阪府の完全失業率は年平均の推移をみる限り、東京都、神奈川県、愛知県などの主要都府県より高い水準で推移しており、かつ、非正規雇用者数の拡大により男女共に正規雇用率は減少しているなど、安定した仕事に就きたいと考えている学生や未就業者にとってみれば、大阪のここ数年の雇用情勢は決して安心できるものではありません。とりわけ若年層に関しては、有効求人倍率が高いにもかかわらず完全失業率も高く、平成27年3月卒業の府内における大学卒業後の進路をみると、就職対象と推定される学生39,375人に対し、15.6%にあたる6,157人が、安定した仕事に就いていません（図表1）。

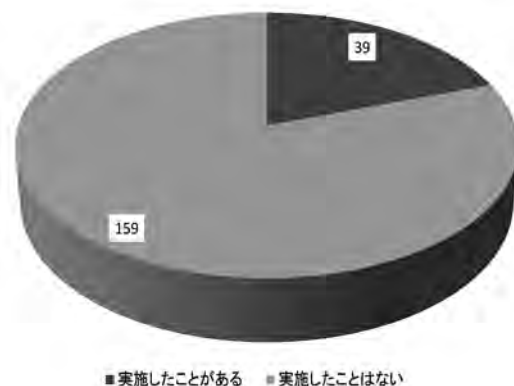
円滑な“School to Work”（学校から職場への移行）に資する取組みとしてインターンシップがありますが、有益なインターンシップのあり方を模索しようというのが本調査のねらいです。

インターンシップの実施割合は概ね2割

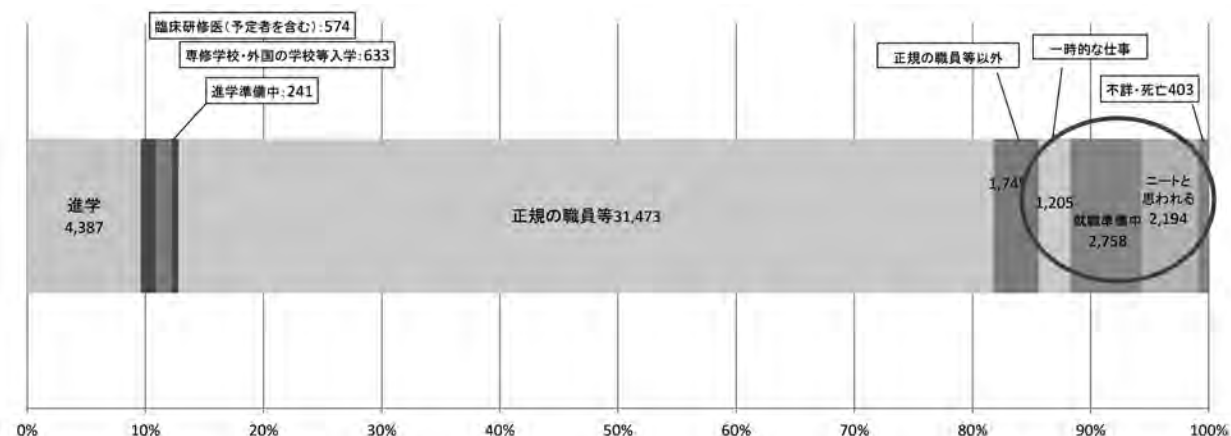
本調査では大阪府内の中小製造業ならびに中小サービス業に対し、インターンシップ等の取組み実態についてアンケートを行いました。

その結果、製造業で大学生を対象としたインターンシップを「実施した」と回答した企業は2割にも満たず（図表2）、「実施していない」と回答した8割強の企業の多くが「受け入れ態勢が整っていない」「受け入れるための人員が不足」との回答でした（図表3）。サービス業においてもインターンシップ実施割合は2割強で（図表4）、技術・ノウハウを重視した戦略の下、人件費抑制のための非正規雇用に否定的な企業ほど、実施割合が有意に高い結果となりました。

図表2 インターンシップ実施有無（製造業、n=198）

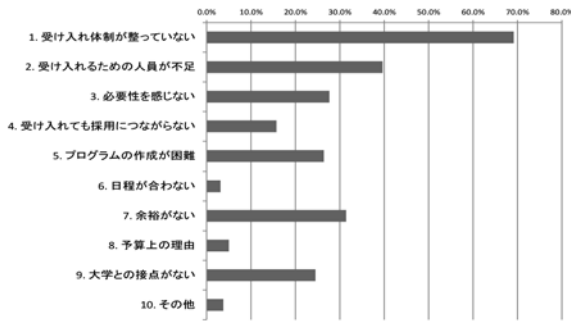


図表1 府内大学卒業後の進路（H27年3月卒）

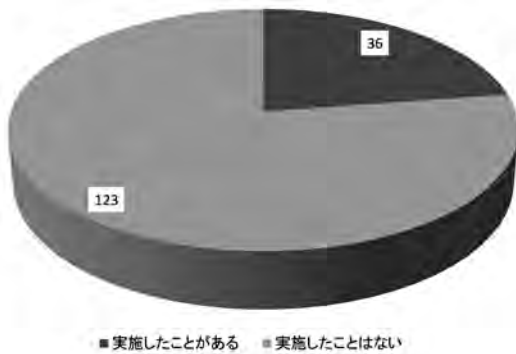


出所:文部科学省「学校基本調査 卒業後の状況調査（H27年8月6日公表）」より推計。

図表3 インターンシップを実施していない理由
(製造業、複数回答)

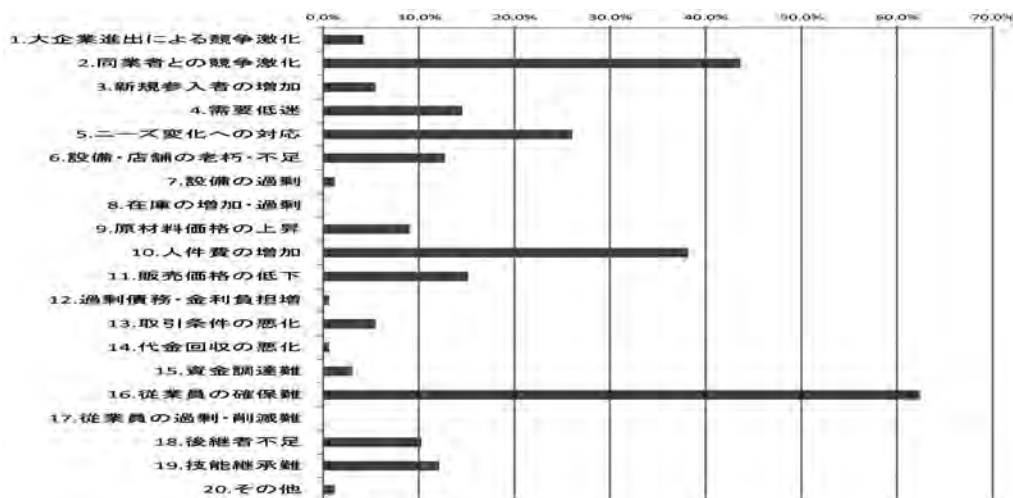


図表4 インターンシップ実施有無
(サービス業、n=159)



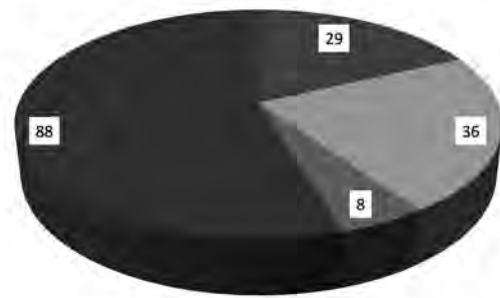
また、サービス業では「予定した人数を全て採用できた」との回答割合は4割に満たず(図表5)、そのため「従業員の確保難」を経営課題として挙げる企業割合は際立って多くみられました(図表6)。インターンシップは自社を知ってもらう絶好の機会であるにも関わらず、その機会を放棄してしまっているともいえるでしょう。その一方で、「人件費の増加」を経営課題として挙げる割合も多く、「非正規社員の雇用を優先し、人件費の抑制に努める」とする割合が多い結果とな

図表6 業種別経営課題(サービス業、新卒)



り、そもそも「募集をしなかった」割合も高い結果となりました。

図表5 大卒正社員採用達成状況
(サービス業、新卒)



■ 予定した人数を全て採用できた
■ 採用はしたが予定数に満たなかった
■ 募集したが、採用できなかった
■ 募集をしなかった

あるべきアクティブラーニングの方向

本調査ではインターンシップやPBL (Project Based Learning、学習者が自ら課題を発見し、その解決を図ることを通して学びを深めるような課題発見・解決型学習) を実践している事例を紹介しています。事例からは「地域で人材を育てるという意識」「自主的に、能動的に社会を学ぶ意識」の醸成、つまり、企業・学生・大学のそれぞれが「地域」を意識し、地域の人材を各当事者が主体性を持って底上げしていく意識醸成の必要性が示唆されています。そしてこの取組みの成否を分ける鍵は「産業界の強いコミットメント」と「コーディネーターの存在」「学生の主体性」と指摘しています。

現在、大阪府では、産学協働の人材育成プラットフォームづくりが進められています。この、大

学・企業等・学生の
コラボレーションの場を有機的に駆動させるためには、上記を当事者全てが理解し、運営に参画する必要があります。