

離職率低減に向けたインターンシップの在り方に関する研究

1200402 井上 真生

高知工科大学 経済・マネジメント学群

1. 概要

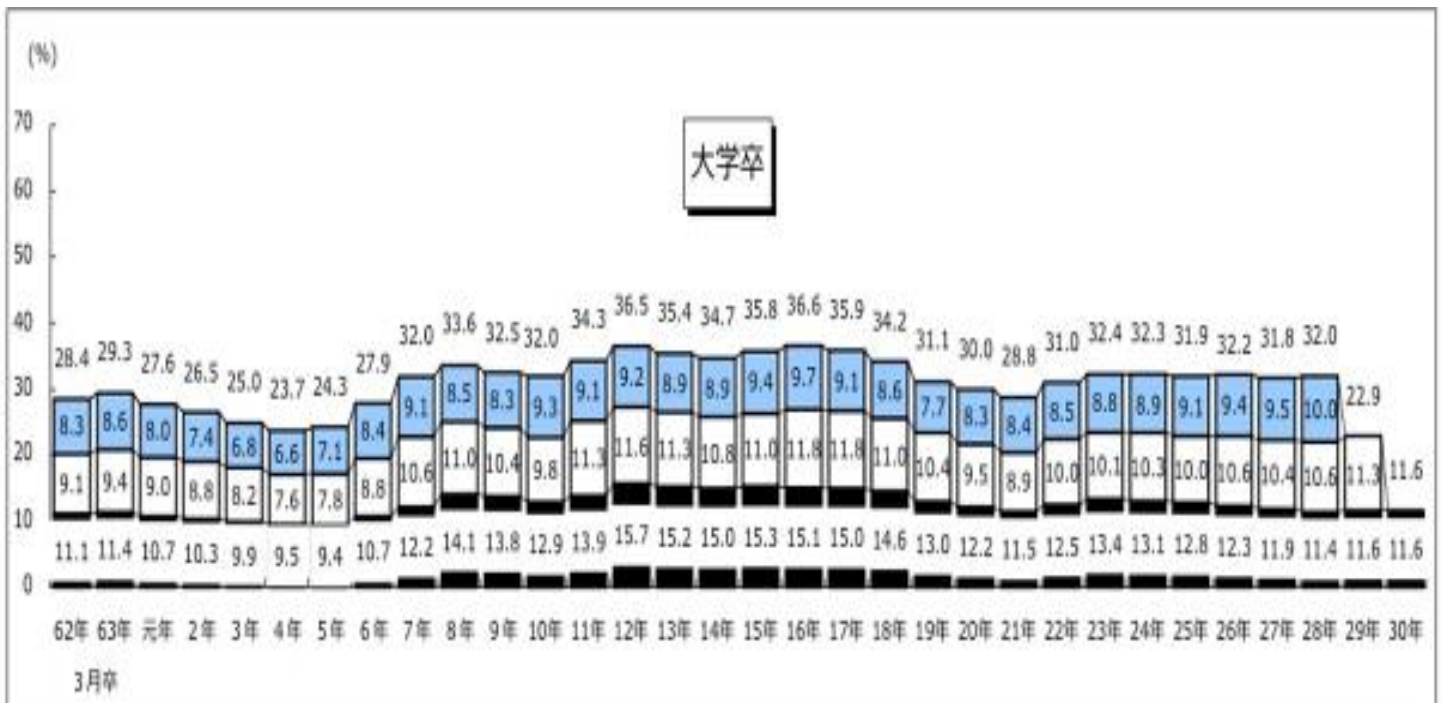
日本の新規大学卒就職者の3年以内離職状況は30%が恒常的となっている。この数字に着目し、離職率低減を目指したインターンシップの在り方を論ずる。まず文献調査の結果、早期離職が起こる原因を安達(2004)の主張する適職信仰と受け身な姿勢、小川(2005)のリアリティショックにあると考えた。そしてその主張を踏まえたインターンシップの着眼点を導出した。次にそれらの着眼点から見た本

学のインターンシップの改善案を示した。以上の研究を通して離職率低減を目指したインターンシップを初めて提言した。

2. 緒論

2019年に厚生労働省がまとめた新規学卒就職者の離職状況をまとめたデータによると新規大卒就職者の約3割が就職後3年以内に離職していることが分かった(図2.1)。また、過去30年間の離職率は、平成6年までと平成21年を除いて30%台が恒常的となっている。

この30%の数字を大きいと考え、離職率低



出典：厚生労働省, (2019), 新規学卒就職者の離職状況,

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00002.html/2019/12/20

図 2.1 新規学卒就職者の離職状況

減させるアプローチ方法はないかを考えた。まず、大学生がどのように自分のキャリアに対して考えているのか疑問に持ち先行研究にあたった。

安達によると現代の男女学生は3つのキャリア観を持っているとした。(安達(2004))一つ目は、適職信仰という考え方だ。将来ぴったりの仕事に巡り合えると天職を待ち続ける傾向のことである。二つ目は自分のキャリアをどうにかなると重要な問題だと考えない受け身な姿勢である。職業選択で初めて自分の価値基準と照らし合わせて決断するため焦りや不安を感じていてもどう行動すればいいかわからないことが問題点としてあげられていた。最後は、自分のやりたいことや好きなことを自分の仕事と結びつけるやりたいこと志向だ。

以上の三つのうち、まず過度の適職信仰を持つことで理想と現実とのすり合わせができないことや現状の仕事に不満感を与え早期離職につながると本研究では考える。次に、受け身な姿勢は入社後のギャップに遭遇した際、自分でしっかりと決めた職場ではないと差に耐え切れずに早期離職してしまうのではないかと本研究では考える。

また小川は、リアリティショックは個人と組織の相互作用によって起きると述べている。個人は入社前に就業体験が浅く、会社の醸し出すイメージに依存して入社を決めることが問題だとした。一方で組織は、採用における印象管理によって求職者に対して根拠のない漠然としたイメージを与え、人材を確保しようとしていることや残業時間など求職者にとってネガティブな情報の開示に対して消極的なことが問題点だと指摘した。会社に依存し入社意思決定をする個人と情報管理を行う組

織との相互作用によって若年社員は入社後にリアリティショックを起こすとしている。そこで本研究では入社後に起こるリアリティショックも早期離職の原因と考える。

以上の議論を踏まえ本研究では早期離職の低減を目指した大学ならではの取り組みを提案することを目的とする。

3. フレームワーク

学生は自分にぴったりの職業があると過度の理想が高い適職信仰を持っていることや将来に対して焦りがあってもどのように行動すればいいかわからないという受け身な姿勢などの問題点がある。一方で若年社員は会社に与えられた情報に依存し入社を決めた結果、リアリティショックが起こり早期離職につながると考える。

これらの問題点を解決するために、本研究ではインターンシップが重要になると考える。在学中にインターンシップに参加することで将来のことを考えるきっかけとなり、過度の理想を描くことなく自分の職業適性を見極められる機会になると考えられる。そこでインターンシップの在り方を以下の調査・研究によって明らかにする。尚、対象は高知工科大学のインターンシップとする。研究を遂行させるに当たりまず文献調査を行い問題点を整理した後改善案の提示を行う。

日本の離職率状況を確認した文献は、次のものである。

(1) 新規大卒就職者の離職状況(厚生労働省(2019))

一方、大学生のキャリア観を確認するために参考にした文献は次の通りである。

(1) 大学生のキャリア選択—その心理的背景と支援—(安達智子(2004))

そして、リアリティショックについて確認した文献は次の通りである。

(1) リアリティショックが若年者の就業意識に

及ぼす影響（小川憲彦(2005)）

最後にインターンシップについて確認した文献は以下の通りである。

(1)インターンシップの捉え方と意義(文部科学省、厚生労働省、経済産業省(2014))

(2)インターンシップの教育効果(厚生労働省(2005))

4. インターンシップ

4.1 意義

文部科学省、厚生労働省そして経済産業省(2014)によると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して幅広くとらえている。(文部科学省、厚生労働省、経済産業省(2004))また、同省らによると学生がインターンシップに参

加する意義として新たな学習意欲の喚起につながることや高い就業意識の育成とそれによって就職後の定着率が向上することや、自主的な人材の育成につながるとしている。このようにインターンシップをアルバイトとは違う職業としての認識を持つ場として捉えている。

一方、高知工科大学のインターンシップの目的は学習の課題と目標を見つけるため、大学の学習が社会にどのように生かされているのかを知るためといったようにインターンシップを大学での学びをより深める場として捉えている。

4.2 改善案への着眼点

早期離職につながる要因から早期離職を防ぐために必要なインターンシップの着眼点を導出した。

(図 4.2)

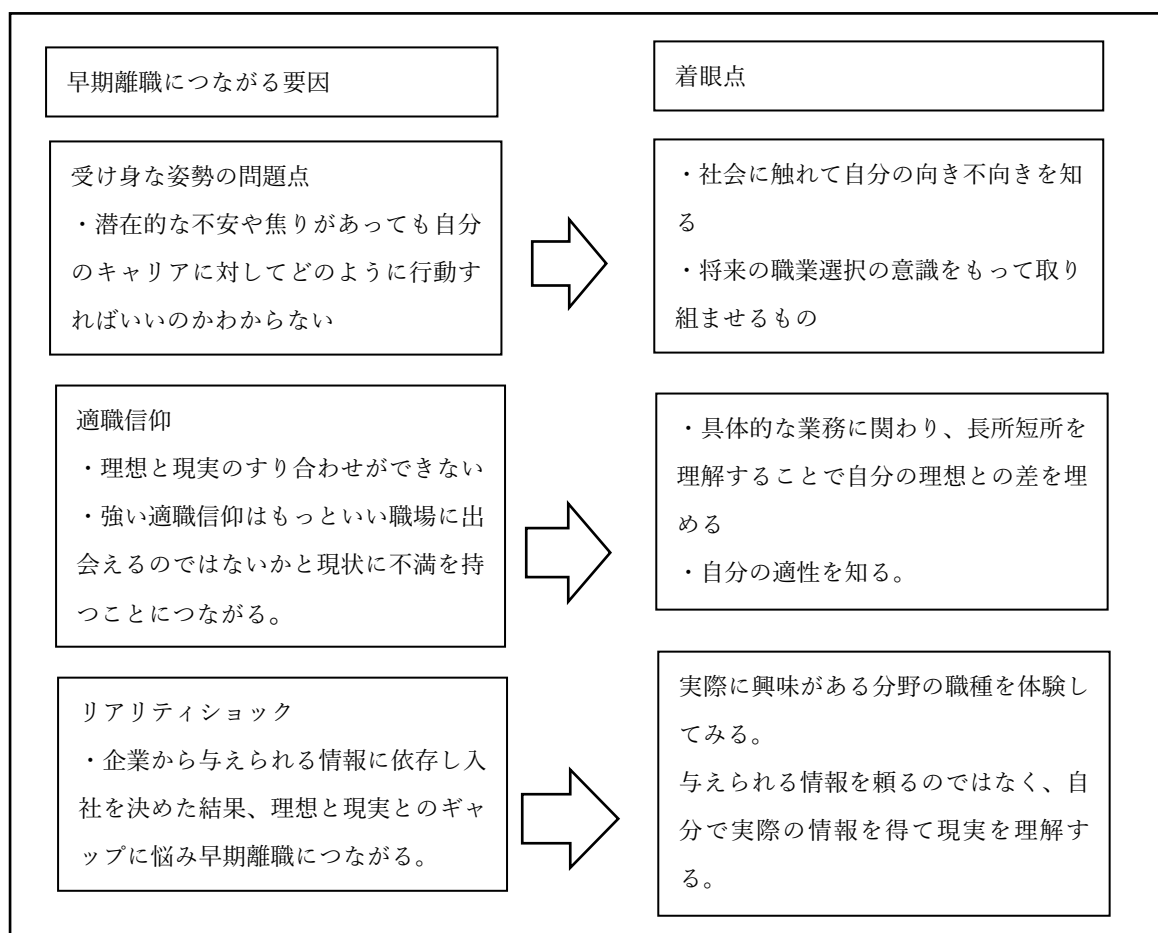


図 4.2 早期離職の要因とインターンシップの着眼点

まず、受け身な姿勢に対する解決策としては社会経験を通じて自分の向き不向き絵を知ることや将来就職することを意識させるような要素が必要だと考えた。

次に適職信仰を解決させる策としては、自分の抱えている職業のイメージと実際に現場で行われている業務を知ることで自分の理想とのギャップを埋めるのがよいのではないかと考えた。

そしてリアリティショックに関しては、就職活動中などを通じて得られる会社の雰囲気や情報を頼るのではなく自分で実際の情報を得て現実を理解する必要があると考える。

4.3 改善案

以上の着眼点を踏まえて本学のインターンシップを体系的に見直すことを試みた。

まず将来の職業選択を意識させ、責任感や覚悟を持ってもらうという着眼点から事前研修の改善案を考えた。現状は、インターンシップ先の企業に迷惑がかからないようにする準備講座といった内容がメインだが、改善案には働くことを意識させるような講座や職種の違いを理解させる講座というようにインターンシップを職業として捉えられるような意識付けを中心に考えた。

次に期間に関しては本学のインターンシップは長期休暇を利用して参加する二週間から三週間程度が現状のインターンシップになっているが、働くことがどのようなことなのかを理解し、その中で自分の向き不向きを知ることが必要だという着眼点を基に改善内容には短期間のインターンシップだけでなく一か月以上の長期のインターンシップも推奨していく必要があると考えた。因みに、一か月以上のインターンシップの方が高い教育効果を示すと厚生労働省も推奨している。しかし、期間が長引くと学生の生活的負担も大きくなっていくため、有償化のインターンシップも検討する必要があると考える。

そして本学の推奨しているインターンシップの対象学年は2～3年生となっている。しかし、現実を理解することや会社の情報に頼らず自分で情報を得ることが必要だという着眼点から、就職活動を終えた四年生も内定先に関連した業界にインターンシップで参加することで入社後のイメージを現実的にすることが早期離職を防ぐための解決策として必要な要素だと考える。

また参加中にまとめる日誌に関しては、一日のスケジュールを振り返りどのような業務を体験したのかを中心としたものとなっている。しかし改善案の中では、職業選択を意識し自分の適性を知ることや職業としての現実を理解することが必要だと考える。そこで自分が就職することを念頭に置きインターンシップ先の業務に携わることでどのようなことを感じたのか、自分が参加前にイメージしていたものと実際に現場で起こっていることの違いなどを振り返らせる。また、自分が感じたことを企業側にも見ってもらって客観的な意見やアドバイスを交えた内容にすることでより現実的に評価することができると思う。

最後に本学ではインターンシップに参加した後、参加企業の報告会を行う。現状はインターンシップ先や日程、目的や業務内容を先ごとに発表する報告会となっている。しかし将来を意識し自分の向き不向きを知ったことを共有することを着眼点として持ち、参加前の企業のイメージとの違い、実際に働くことで職業意識が持てたのかといったことをポジティブな面とネガティブな面の両方の側面から振り返る報告会にする必要があると考える。

8 先行事例

本学とは異なり大学での学びを深めることを目的としないインターンシップの先行事例として滋賀大学の取り組みがあった。そこでは愛知県への雇用の流出が問題となっており、学生に滋賀県

内の企業の魅力を知ってもらおうと県内企業と協同して取り組みを始めた。このように地元定着を目指したインターンシップはあっても離職率低減を目的としたインターンシップではないことが分かった。

1号, pp. 31-44

9 結論

本研究を通して、以下の成果が考えられる。

- ・離職率低減を目的とした体系的なインターンシップを初めて提言した。

一方、今後の課題として次のものが考えられる。

- ・期間の長期化によって大学、企業、学生等にかかる負担をどのように対処していくのか考える必要がある。

参考文献

安達智子(2004)「大学生のキャリア選択—その心理的背景と支援—」, 日本労働研究雑誌

No533, pp. 27-37

今永典秀(2017)「インターンシップによる大学と地元産業界の協働教育」, 岐阜大学教育推進・学生支援機構年報第3号, pp. 79-91

厚生労働省(2005)インターンシップ推進のための研究調査報告

書, <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/h0318-1.html>/2019/12/23 にアクセス

厚生労働省(2019)新規学卒就職者の離職状況, <https://www.mhlw.go.jp/content/11652000/000557455.pdf>/2019/12/20 にアクセス

文部科学省・厚生労働省・経済産業省(2014)インターンシップ推進にあたっての基本的考え

方, https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/__icsFiles/afieldfile/2014/04/18/1346604_02.pdf/2019/12/20 にアクセス

小川憲彦(2005)「リアリティショックが若年者の就業意識に及ぼす影響」, 経営行動科学第18巻第