

第2回地方創生インターンシップ推進会議議事要旨

日 時：平成29年4月11日（火）13：30～15：00

場 所：中央合同庁舎4号館共用第特別会議室

○議題1「地方創生インターンシップ事業について」事務局から資料1～2に基づき説明を行った。

○議題2「委員からのご発言」として各委員から以下の発言があった。

【生駒委員】（プロアシスト代表取締役社長）

- ・大学生のパキスタン人のインターンシップをしており、大学との取組として費用を企業が全て負担する形で6カ月間のインターンシップを実施している。また、九州と東京の大学のドクターに3カ月のインターンシップを実施し、入社していただくこととなった。
- ・地方から関東に出られているシニアの人も関西や地方のほうに戻りたいということで、インターンシップではないが、2～3カ月の研修で受け入れており、入社していただくことを行っている。
- ・今後は、関東での求職者や大学生との出会いの場を多く設けていきたいと考えており、関東で行われるインターンシップのプログラムに参加していきたい。

【伊原木委員】（岡山県知事）

- ・岡山県では、大学進学時に6割、就職時に大学生の6割が県外に出て行く。サンプル調査では、県外に進学した大学生のうち3割程度しか戻ってこないが、本人が地元に興味を持ちながらも、ばたばたと就職活動しているうちに東京で就職が決まってしまうという話を随分と聞く。これは大変もったいないことだと思う。
- ・就職は相性や分野など調べなければいけないところが多く、色々なコンタクトが必要となるのに、地方とすれば、東京や大阪に出た学生たちに地元就職してもらうには何度も帰ってもらわなければいけないという大きなハンディがある。
- ・インターンシップを実施する企業への支援、協力する大学への支援、学生への交通費の支援を国に取り組んでもらいたい。

【逢見委員】（日本労働組合総連合会事務局長）

- ・ インターンシップ制度は、学生の勤労観や職業観を養い、働くことの意義を学ぶ機会となることから、人材育成や学校から社会への円滑な接続を図る意味で重要である。一方、マッチングも重要であり、インターンシップを通じて企業とのつながりをつくることは非常に意義がある。
- ・ 連合では、地方連合会が中心となり、全国17大学で「働くこと」をテーマとした寄付講座を実施している。就職前の大学生に対し、実際に地域で働き、生活している連合の仲間が、労働者の立場からの具体的な情報や考え方などを提供している。また、地域の活性化をテーマに、各都道府県において地域フォーラムを開催しており、地域の中小企業や行政、地元の大学などと一緒に、学生の参加も得ながらシンポジウムを開催する取り組みを行っており、こういった活動を通じて、地域の魅力を発信するプラットフォーム的な役割を果たしていきたい。

【岡委員】（会津大学理事長兼学長）

- ・ 地方創生は日本創生の中の一環として位置づけなければならない、地方創生が自己目的化するのとは本筋ではないと考えている。アメリカを見ても、地方で世界規模の会社が起きており、地方創生がアメリカ創生に位置づけられている。アメリカでは地方創生という概念はないのではないか。
- ・ 我々のインターンシップはシリコンバレーに2、3週間学生を派遣し、インターンシップを経過して学生が起業しているアメリカの息吹を取り込み、その息吹を生かすことを大学なりに行っている。

【岡崎委員】（リクルート就職みらい研究所所長）

- ・ 3月14日のシンポジウムに参加し、その場で2つの情報不足が確認された。1つは「地方で働く希望を持つための情報」、もう1つは「その希望を叶えるための情報」。そしていずれも量のみでなく質の不足も指摘されていた。これらを解決する方策として、インターンシップはかなり有効であると考えられる。
- ・ 文部科学省の「インターンシップの推進等に関する調査研究協力者会議」の委員を務めている。そこでも1日のインターンシップで目的が達せられるかという議論がしばしば出る。インターンシップ実施企業のうちの44.5%が今年度を実施した主なものとして「1日プログラム」を挙げ、またインターンシップ参加経験のある学生のうちの57.7%がやはり「1日プログラム」に参加しているのが実態。特に地方でUターンやIターンを促していくには、気軽に参加できる「1日プログラム」をインターンシップとして認めるのか否

かが今後具体的に推進する上では大きな分岐になると感じている。

【栗原委員】（移住女子）

- ・ 1月21日に東京で第2回全国移住女子サミットを開催した。第1回は約60人の会場に約100名の応募があったが、第2回では約100人の会場に70、80人の応募であり、地方移住の機運が下がってきているように感じる。
- ・ サミットでは、参加者から地方での仕事の内容よりも地方での暮らしの魅力について重点的に聞かれた。地方での暮らしを体験できるインターンシップを行っている団体の情報もポータルサイトへ掲載する必要があると感じる。
- ・ 実際にインターンシップを行った先輩の意見も非常に求められているため、学生を募るにあたって一緒に紹介していくことも必要ではないか。

【古賀委員】（野村ホールディングス会長、日本経済団体連合会副会長）

- ・ 地方創生を一括りにすることは出来ず、何か一つをもってして地方創生を実現することは難しい。成功事例を真似るだけでは失敗することが多く、地域の特性を生かした個別具体的な取り組みを推進することが重要である。
- ・ 地方から東京へ出て学んだ学生は習得した知識を生かして自己実現できる場を探している。彼らがそうした場を大企業に求めることは、東京にいるが故に自然な事と言える。こうした中、この度、議論しているインターンシップは「自己実現が可能な企業が地方にも沢山ある」ということを認識する良い機会となろう。
- ・ 経団連は観光産業の将来を担う人材を育成するために、立教大学や首都大学東京の観光学部などの学生に対して観光関連企業による講義やインターンシップを実施している。こうした機会を通して、地方には様々な観光産業があり、そこで自己実現が出来ることを学生に認識させれば、有為な人材が地方で働くことを検討すると思う。企業と学生が互いにウィン・ウィンの関係となる事例を積み上げることが大事である。

【鈴木委員】（国際教養大学理事長・学長）

- ・ 国際教養大学ではインターンシップの科目を開講し、本学の学生は海外で、海外からの留学生は日本でインターンシップを行っている。本学の学生のうち2割ほどが海外でインターンシップを行い、派遣先を自分で見つけて交渉し、レポートからプレゼンテーションまでのプロセスを経て単位を授与しており、将来の就職に非常にためになっている。
- ・ 日本に来た留学生がインターンシップを行うにあたり、短期間のインターンシップしかないという問題があるため、本学を理解してくれる企業に協力を

求めていきたい。

【高橋委員】（新潟大学学長）

- ・ 本学では企業に出て大学で何をすればいいのかの気づき、高校の生徒だったのを大学の学生にいち早く転換させるため、低学年で長期間のインターンシップを実施している。
- ・ 長期有償型インターンシップを地元企業で行った際に、学生は社会で何が必要とされているのかを学び、大学生活を振り返って、大学での学びや経験の見え方が変わった、学習時間が長くなったというデータが得られるという教育的効果があったと考えられた。例数は少ないが、このようなデータを蓄積していきたい。

【武田委員】（スポーツ・教育コメンテーター、三重大学特任教授）

- ・ 大学に入り就職活動を意識し始めてから地元を知るのではなく、中学校、高等学校の時からインターンシップがあり、三重県の企業を体験することで地元に対する意識の醸成をしていくことが重要ではないか。
- ・ 私はIターンで三重県に移住した。外から来た人間だからこそ分かる地元のよさを、責任を持って発信していきたい。
- ・ 今スポーツを指導する上で、子供達がスポーツと受験とを両立する中で非常に迷っていたりする。いい意味でアドバイスしていくということも、一人一人の地方創生の役割の果たし方ではないか。

【福田委員】（電気通信大学学長）

- ・ 電気通信大学ではインターンシップ担当の教員が3名おり、学生を派遣する場合は企業全てにヒアリングを実施し、学生と企業や機関とのマッチングを非常に丁寧に行っている。そのために、企業との情報交換が密なこと、企業が本学のインターンシップに関する理念を理解すること、研修学生への対応状況をこちらが理解できることという基盤が必要である。
- ・ 1学年700名ぐらいの学生のうち就職するのが40%弱、そのうちの7割近くがインターンシップに行く。その中でも地方の企業から応募をもらい、派遣した事例は非常に少なく就職に結びついたことはない。身近で学生がいいと判断した東京の企業よりも、地方のほうがいい企業があると思えるような情報をベースにしたシステムをつくる必要があるのではないのか。

【鎌田座長】（早稲田大学総長）

- ・ 早稲田大学では、体験型学習を非常に重要と捉え、インターンに限らずボラ

ンティアも奨励しているところ。年間約2万人の学生が参加し、平均すると1人の学生が卒業するまでに2回は体験型学習の機会に参加している。異なる価値観を持った人や自分の育った環境とは異なる環境に触れ合う体験を言語化、論理化して、自己に内在化させていく過程がまさにクリティカルシンキングの実践だと考え、体験の言語化というフォローアップ事業にも力を入れている。付随的に地方活性化や、就職のミスマッチをなくしていく効果もある。

- ・今年の入学者の13%は外国人であり、日本の地方も見てもらおう意味で、インターンや地方での生活体験を徐々にふやしていった。過疎地域に毎年何十人かの外国人が来て生活することが一つの活気を呼ぶような効果もあるのではないかと。
- ・将来は地元に戻って活躍したいという強い意志を持っている人をA0型の地域貢献入試で入学させ、地元の企業の協力を得ながら授業を行い、最終的に地元で就職をしてもらうという一つのサイクルを組み立てるような仕組みを始めたところ。これには、地方側と大学側にしっかりとした組織をつくり、それを結びつけるコーディネーターを雇っていかないといけない。地方、大学、受け入れ先の企業にとってかなりのコストと労力がかかることであり、これをしっかりと支援をしていく。学生が地方に行く費用の面倒を見ていくことも含め、大きな投資にはなるが、何倍かの果実を生んでくれるのではないかと期待している。

○中盤、山本大臣から以下のとおり挨拶があった

- ・東京一極集中の状況は、2016年には5年ぶりに東京圏転入超過数が減少したものの、東京圏への転入超過の状況は変わらず、その多くを占める進学や就職を控えた若年層の流入はむしろ増加。
- ・今年3月に総務省が公表した調査では、都市部の住民で農山漁村地域に移住してみたいと回答した割合は全体で30.6%であり、内訳では若い世代ほど移住の意向が強くなっている。国としては引き続き全力で東京一極集中の是正に取り組むため、多岐にわたる施策を強力に推進していく。
- ・また、昨年12月に改訂したまち・ひと・しごと創生総合戦略において、新たな取り組みとして地方大学の振興、地方における若者雇用、東京における大学の新增設の抑制等について総合的な対策を検討することとしている。
- ・2月から地方大学の振興及び若者雇用等に関する有識者会議を開催しており、本年夏をめどに方向性を取りまとめる。特に地方創生インターンシップ事業では、地方創生インターンシップに参加する学生を受け入れる企業数を、2016年の6,441社から2020年に2倍にする目標を掲げ、その実現に向けて、

昨年10月に立ち上げた地方創生インターンシップポータルサイトのさらなる充実、地方創生インターンシップを推進するためのマニュアルの作成など、地方公共団体等に対する支援、国民的な機運醸成のためのシンポジウムの開催なども進めている。

- ・各道府県における地方創生インターンシップの取り組み状況を調査したところ、意欲的な取り組みもさまざま行われているが、地方によって取り組みに濃淡が見られるところでもある。取り組みの深化に向けて国としても、地方創生推進交付金等による支援を行ってまいりたい。
- ・ぜひ皆様にはいろいろな御協力を賜りたい。

○議題3「自由意見・意見交換」として各委員から以下の発言があった。

【伊原木委員】

(事務局資料に関連して)

- ・事務局資料中に、「個々の県が東京圏の大学に対して地元企業へのインターンシップの受入を促すのは手間と時間がかかる。プラットフォームをつくるべき。」との意見があり、それぞれの都道府県が地元企業と首都圏の大学とをつなげることは大変な負担であるので、その間に国でコーディネーター組織を設けていただきたい。

【生駒委員】

- ・大阪で関西以外のインターンシップを受け入れる場合には、企業の魅力をいろいろなプログラムで提供するとともに、行政に頑張ってもらい大阪という都市の魅力を伝えていきたい。

【岡委員】

- ・地方創生というときに地方は東京に負けているという意識を払拭しないとうまくいかないのではないかと。フランスでは工科系の大学は半年から1年、海外にインターンするのが義務になっており、これが世界標準ということで考えていく必要がある。海外での修業が重要であり、インターンとは、その意味である。
- ・大企業には、有用な人材が埋もれてしまってもったいない。そういう人がまさに地方創生に担げる人材のプールであるということに可能性を感じている。

【高橋委員】

- ・ 学生をインターンシップにただ送り出すだけではなく、事前の教育、行っている間の学生との連絡、企業との連絡、終了時の振り返りとまとめ等があり、どんどん教職員の仕事量が増えてしまう。コーディネーターも大学の職員だけではなく、企業とツーカーになってきめ細かい人材を育て、また人数もふやしていかないと、どこかで限界になってしまうと感じる。

【鎌田座長】

(岡委員の発言に関連して)

- ・ 大学を出てすぐに地方の企業に就職しないとUターンがないと言われがちだが、本社は東京で勤務地が地方というケースや、都会の企業で数年あるいは10年ほど働いた上で地元に戻るという流れも今はかなり増えてきている。地元外の経験を通じて得た知恵を持って地元に戻り、刺激を与えるというのも地方活性化にとっては非常に有益だと思う。大学だけでなくその後の循環も重要なポイントになるのではないかと。

【福田委員】

- ・ 本学含め6大学が共同して、博士5年課程の連携教育での人材育成を進めている。それぞれの地元企業に参加していただき、カリキュラムから成績評価までを行う産学官のプログラムを6年行っており、企業も前向きに協力し、学生も地元企業と連携することができる。インターンシップではないが、地方での人材育成につながる事柄が支援を受けられるようなことができる環境になるといいのではないかと。

【鈴木委員】

- ・ 地方創生インターンシップは日本の学生を対象にしている側面が非常に強いが、これからは留学生も増やさなければならないため、留学生のインターンシップについても検討いただきたい。

【岡委員】

- ・ 大企業の中には退職する人が多くおり、ランダムに職を探している。そういう人を対象にした人事交流を大企業の中につくると、大量の退職者を地方活性化のメカニズムの中に入れていけるのではないかと感じる。

【伊原木委員】

(岡崎委員の発言に関連して)

- ・ 1日制のインターンシップについて、何週間もかかるインターンシップと比

べて教育的効果は大してあるとは思えないが、知り合うきっかけという点では大変重要であり、我々がどう取り扱うべきか考えなければならないと思う。

【古賀委員】

(武田委員の発言に関連して)

- ・大企業のオーバーフローした人材に関して、理由なく地方で働こうとは考えないであろう。高校生の時は基礎学力の向上に専心しており、地方にいても自らの地域と働くという事がかい離している。東京に出てくる前に自分の住む地域を「働く」という観点で捉える機会が多くあれば、いざ大企業でオーバーフローした時に地方で働くことが選択肢の一つとなるのではないか。

【鎌田座長】

(古賀委員の発言に関連して)

- ・徳島出身の学生たちは阿波踊りのために帰省するのだが、高校時代までずっと阿波踊りを踊っていてうまいのかと思っていたら、大学へ入るまでは勉強が忙しくて踊ったことがない、それぐらい地元のことを考えるよりも大学入試だけをやってきたということだった。そうしないといい大学に入れないこと自体に問題があるかもしれないということで、高校までの色々な活動を総合的に評価できる入学者選抜制度に改めるということを教育再生実行会議で提言した。本学では、地元で働きたいという意識を持った学生を総合評価して、大学に入れるという地域貢献型入学者選抜制度に加えて、地元のキャンパスを使って、地元の企業のコンソーシアムと一緒に教育をして、地元就職しやすい道筋をつけるということを北九州地区で始めたところ。中等教育から高等教育へどうつなげていくかということ自体も総合的に見直していかないと、ペーパーテストに強い人は育つかもかもしれないが、それ以外の部分が今以上に弱くなる危険性を持っているようなシステムが確立してしまっていると感じている。

【岡崎委員】

- ・閣議決定された6,441社ある地方創生インターンシップに参加する学生を受け入れる企業を倍にするという目標について。企業としては地方も含めて人材不足がかなり深刻であることから、人材獲得のために意義を感じ、新しいことをやろうとする意欲は大変高い。しかし実際にインターンシップを実施するにあたっての課題を統計的に見てみると、受け入れ体制構築やプログラム設計のハードルが高いことやコーディネーターが大変だとする企業が大半であり、特に中小で高い。まずは皆「何をやったらいいのか」から始めなけれ

ばならない実情。こうしたことから、地方創生インターンシップとは何かという定義が具体化され、そのフォーマットがつけられることが、倍増のための一つのレバレッジになるのではないかと考える。

【鎌田座長】

- ・本学でも地方創生インターンシップの連携を図るコーディネーター教員を雇うことにしたが、私立大学で専任教員を1人雇うと社会保険料等も含め大体年間1,600万円かかる一方、私学助成は教員1人250万円だが、今は調整率がかかってその7割弱しか国から来ない。授業料で授業をやらない人に給料を払うのは妥当かということが、学内的に問題にもなってきたりするので、コーディネーターについていろいろな支援の方策を幅広く検討していただきたい。

【高橋委員】

(岡崎委員の発言に関連して)

- ・たった1日のインターンシップで、仕事や業種を具体的に知ることは無理だと思う。企業で3週間以上やると非常に効果があると実感しており、少なくとも1週間以上、プログラムをしっかりとやってやらなければ本当に企業をわかったということにはならないのではないかと。このため、就職を意識したインターンシップの前に低学年で長期のインターンシップを経験させたほうがいいのではないかと。

【古賀委員】

(高橋委員の発言に関連して)

- ・就職協定に基づく採用活動の解禁前に、インターンシップに名を借りて個人情報取得しようとする企業が存在する。このような逸脱行為としてのインターンシップと教育的効果を議論する際のインターンシップが混同される傾向にあり、様々な議論を呼び起こしている。期間が短いものは企業見学会といった名称にするなど、両者を区別して考えた方がよい。

【岡委員】

- ・普通、企業でやっているインターンシップは2～3か月実施し、大体参加者の3分の1程度は就職面接のような形で行っている。企業でやっているインターンシップはほとんど就職活動の一環であるが、就職のためのインターンシップと地方創生のためのインターンシップはかなり質が違うのではないかと。話を分けないとインターンシップを一般では議論できない。

【生駒委員】

(古賀委員、岡委員の発言に関連して)

- ・ 企業の場合は採用が非常に重要なミッションであり、地方や中小企業となると採用が難しい。その中でインターンシップは大切なミッションだと考えているが、しっかりとプログラムをつくって、きちりと受け入れられている中小企業は少ないかと思う。中小企業側もインターンシップに前向きに取り組み、採用という課題解決のインターンシップと学生のためのインターンシップとを分けて考えていけるようになれば両方問題が解決するのではないか。企業側ももっと勉強しなければならない。