

産学連携教育としての大学インターンシップ

—動向・現状・課題—

大学経営・政策コース 中山 健

University Co-op/Internship Program as an Educational Method by the Academic-Industrial Alliance:
Past Trends, Current Conditions and Problems

Takeshi NAKAYAMA

More than 10 years have passed since the co-op/internship education program began to spread around universities in Japan. Most of university students who joined the program are fairly content with such a practical education. Despite that, this cooperative education has been bringing about some problems. By analyzing the trends of last decade and current conditions, I clarified four problems which are (1) Increasing possible students and shortage of acceptable companies, (2) difference and its influence between practical and ideal period of co-op/internship program, (3) low possibility of being directly related to the recruitment of company, (4) presence of companies which abuse the education system. In addition to these problems, I also referred to the measures to be taken.

目次

1. はじめに
2. インターンシップの動向
 - (1) インターンシップの起源と普及
 - (2) 日本におけるインターンシップ
3. インターンシップの現状
 - (1) インターンシップの実施概要
 - (2) 学生および卒業生の評価
 - (3) 企業の募集概要と評価
4. 大学インターンシップの課題
 - (1) 学生参加率の向上と受入企業の拡大
 - (2) 実施期間と内容
 - (3) 採用直結型インターンシップの拡大可能性
 - (4) 実習内容の問題
5. おわりに

こうした状況を見ると、大学インターンシップの導入が大学のキャリア教育の活性化に大きな貢献をしているように思われるが、一方で、インターンシップの内容が企業見学に過ぎず実践的な教育となっていない、実施時期が固定的である、期間が企業によってまちまちであるなど、問題点も指摘されている。100年以上の歴史を有する米国から比べると、わずか10数年という歴史の浅い日本のインターンシップに関しては、実質的な定着化が未だ図られていないのではないだろうか。

本稿では、大学インターンシップの動向とその背景を考察し、現状のインターンシップの特徴を概観した上で、そこにどのような問題が生じているのか（あるいは今後どのような問題が生じる可能性があるのか）、といった点に関して明らかにしたい。

1. はじめに

大学インターンシップは、政策面から推進され始めてから10数年が経過したに過ぎないが、その間、多くの大学で導入が進んだ。また、実際に体験した学生の多くも高い満足度を示しており、参加学生数も年々増加傾向にあるといわれる。とりわけ、2008年に起きた金融危機による景気の悪化と採用難が、翌2009年のインターンシップ参加学生の急増をもたらしている。

2. インターンシップの動向

(1) インターンシップの起源と普及

インターンシップの起源には諸説あるが、一般的には、アメリカ・シンシナティ大学（University of Cincinnati）において、当時の工学部長であった Herman Schneider が1906年に“cooperative education”（産学連携教育）を始めたのが最初であるとされる¹⁾。彼は、工学部の学生27名を対象に勉学をしながら工場で

働くことで、専門的・実践的な知識を身につける教育を行った (Reilly 2005a, Smollins 1999)。この教育方法は Cincinnati Plan と呼ばれ、その後 Northeastern 大学 (1906) を始め MIT (1919) や Harvard 大学 (1920) でも採用されるが、広く普及するのは戦後になってからである。カナダでは1956年、オーストラリアでは1962年に導入されている。全米に普及するのは1960年代前半からであり、またそれとともに海外へも普及が進み、現在では43カ国で採用されるに至っている (University of Cincinnati 1996, Carlson 1999)。

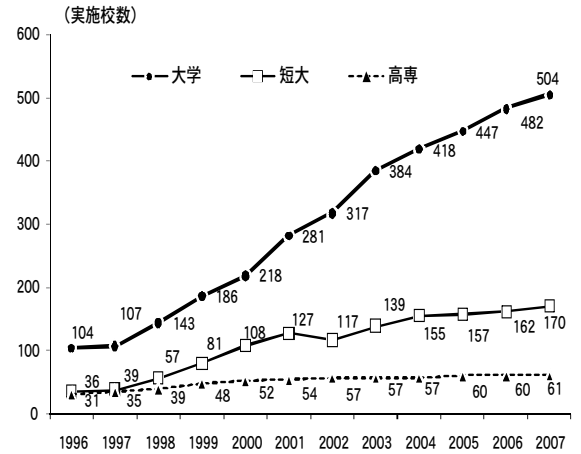
(2) 日本におけるインターンシップ

日本では、バブル崩壊後に激化した就職難、就職した学生と採用先企業とのミスマッチによる早期離職者の増加といった現象等を背景として、1997年、3省合同 (文部省、通商産業省、労働省 1997) による『インターンシップの推進に当たっての基本的考え方』が公表され、その中で「高等教育における創造的人材育成の一環」としてインターンシップのより一層の推進を図ることと、そのための政策の重要性が提起された。そこでは、インターンシップが「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」と定義されるとともに、同年、『経済構造の変革と創造のための行動計画』及び『教育改革プログラム』(文部省 1997) が策定され、インターンシップが総合的に推進されていくこととなった。日本におけるインターンシップは、こうした政策面からの後押しを受けながら、以後、全国の大学・短大・高専へと普及することとなる。

ただ、日本の (3省による) インターンシップの定義は、アメリカのそれとは異なる。アメリカでは Internship を「企業が主催し、そこに学生が参加する形態」、Co-op Program を「大学と企業が提携し、大学教育の一環として行うもの」と定義しているが、日本のインターンシップは両者を総称したものとして定義されている (古閑 2001:9)。

文部科学省が毎年実施している「大学等におけるインターンシップ実施状況調査」(承認統計) は常に100%近い回収率を誇る調査であるが、これによると1997年以降のインターンシップの拡大傾向は、数字の上からも明らかになる (図表 1, 2 参照)。インターンシップの実施校は1997年に大学107校、短大39校、高専35校であったが、特に大学の場合、毎年22校から67校の範囲で増加し続け、2007年には500校を超えるまでに普及していった。大学においては10年間で約5倍

図表 1 インターンシップ実施校数の推移



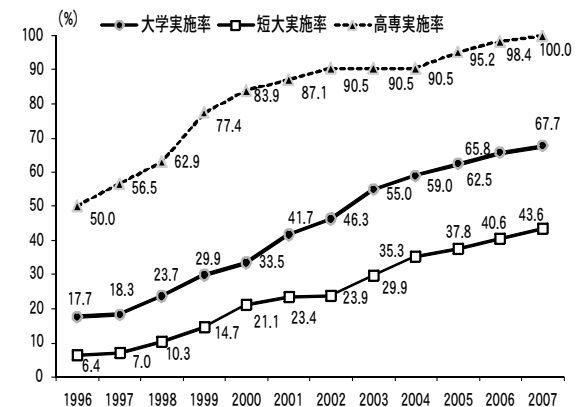
(出所) 文部科学省, 2008, 『大学等における平成19年度インターンシップ実施状況調査について』により作成。

に拡大したことになる。なお、同調査は単位認定を行う授業科目として実施されているインターンシップを対象にしており、教育実習・医療実習・看護実習等特定の資格取得を目的として実施するものは除外されている。

インターンシップ実施率に関しても、1997年には大学18.3%、短大7.0%、高専56.5%だったのが、2007年には、大学では全体の3分の2 (67.7%) に、短大は43.6%に、高専に至っては全ての学校 (100%) において、インターンシップが実施されるまでに普及した。

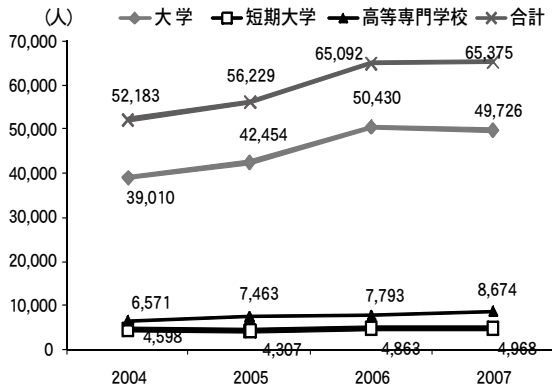
こうしてみると、日本におけるインターンシップ

図表 2 インターンシップ実施率の推移



(出所) 文部科学省, 2008, 『大学等における平成19年度インターンシップ実施状況調査について』。

図表3 インターンシップ参加者数の推移



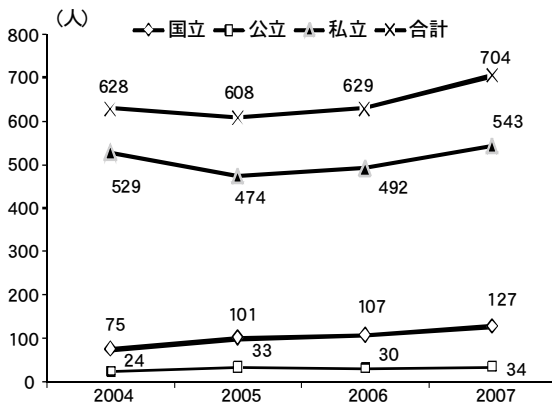
(出所) 文部科学省, 2005-2008, 『大学等におけるインターンシップ実施状況調査について』, 各年度版により作成。

は, 1997年以後の10年間で急速に普及したことがわかる。

インターンシップ参加者数に関しては, 大学・短大・高専を含めて65,375名(2007年度)が参加している。過去4年間で2割程度増加したが, 2006年度から2007年度にかけてはそれほど増えておらず, 大学では若干減少している。また, インターンシップ参加者の大半(4分の3)は大学生である。

大学における在学生のインターンシップ参加率を計算すると, 学部の平成2007年度在学学生総数2,514,228人(文部科学省 2008), 参加者数49,726名が4年間変わらないと仮定した場合, 6.8%(49,726名×4年間÷2,514,228名×100)が大学生の在学中のインターンシップ参加率ということになる。

図表4 留学生のインターンシップ参加者数



(出所) 文部科学省, 2005-2008, 『大学等におけるインターンシップ実施状況調査について』, 各年度版により作成。

留学生のインターンシップ参加者に関しては, 2007年度704名である。大学では543名であるが, 2004年からの推移をみるとそれほど増加しているわけではない(図表3参照)。大学全体の伸びが3年間で20%以上伸びているため, それから比べると微増に過ぎない。大学における2008年度の留学生総数は60,520名(独立行政法人日本学生支援機構 2008:6)であるため, 参加者数ならびに留学生総数が4年間変わらないと仮定した場合, 4.7%(704名×4年間÷60,520名×100)が留学生の在学中のインターンシップ参加率ということになる。日本人学生と比較すると, やや低い比率であるといえる。

3. インターンシップの現状

(1) インターンシップの実施概要

文部科学省(2008b)の調査によると, 下記の諸点が明らかにされている。

1) 実施学年(最頻値)

- ・大学・・・3年(71.1%)
- ・短大・・・1年(75.0%)
- ・高専・・・4年(86.7%)

2) 実施時期(最頻値)

- ・大学・・・夏期休業中(78.0%)
- ・短大・・・春期休業中(40.8%)
- ・高専・・・夏期休業中(97.6%)

3) 実施期間(最頻値)

- ・大学・・・1週間～2週間未満(50.1%)
- ・短大・・・1週間～2週間未満(47.5%)
- ・高専・・・1週間～2週間未満(51.7%)

4) 実施学部(大学:上位3分野)

- ・社会科学・・・14,498人
- ・工学・・・12,365人
- ・人文科学・・・6,146人

大学, 短大, 高専ともにインターンシップの実施学年は, ほとんどが卒業年の前年である。実施時期は, 大学と高専が夏期休業中に集中しており, 短大は春期休業中と夏期休業中に集中している。実施期間は大学, 短大, 高専ともに1週間～2週間程度が最も多い。実施学部は社会科学, 工学, 人文科学の3分野で全体の7割を占める。これらが, 日本の大学インターンシップの実状といえる。毎年同様の設問項目が調査されているが, 上記の回答傾向は, ほぼ例年変わらない。

(2) 学生および卒業生の評価

厚生労働省が2004年に調査した『インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書：参考資料』（厚生労働省 1995:30）によれば、インターンシップに参加した学生の92.2%（「とても満足している」(57.0%)と「満足している」(35.2%)の合計）が満足しているという結果が示された。参加学生のほとんどが高い満足度を得ていることになる。

満足度の規定因については、佐藤・堀・堀田（2006：84）によると、学生の満足度は仕事内容に大きく規定され、特に社員の基幹的な業務の一部を体験できることが満足度を高めることに寄与するという。それ以外には、直接の指導者がいること、手当てがないこと、希望企業のインターンシップに参加できることが満足度を高めることになるという。

また、働く意味を理解できた、アルバイトと正社員の責任感の違いを理解できた、就職活動への自信が

いた、などといったインターンシップの効果は、各大学のインターンシップ報告書やアンケート結果からも明らかにされており、キャリア教育の中で重要な位置を占めるようになってきたといえよう。

留学生に関しても、大阪府商工労働部が実施した「留学生インターンシップ制度」に参加した44名のうち90.4%（「大変満足」(41.5%)と「ほぼ満足」(48.8%)の合計）が満足しているという結果（土肥 2008）が示されており、インターンシップへの評価は高いことがわかる。

卒業生の評価に関しては、吉本（2007a）の12カ国大卒者（卒業後3年目）調査によって、大学時代にインターンシップなどの専門と関連した職業に関わる体験をした卒業生ほど、卒業後に「職業活動において大学で学んだ知識・技術を活用している」と回答した傾向が強いことが統計的に明らかにされている。

図表 5 主要企業における大学インターンシップの概要（1日コースを除く）

企業名	対象（学部生の場合）	受入期間	募集人数	勤務地	報酬等1日当り支給額
東京ガス	大学2・3年生	夏期休暇期間（1～2週間）	若干名（昨年は2名）	東京・神奈川の事業所	交通費・昼食代として2000円支給（宿泊施設なし）
東芝（事務系）	3年生	8/18～28	30名	東京・神奈川の事業所	交通費・食費支給、遠方者に宿泊無償提供
アシックス	3年生	夏期休暇期間（3日間）	20名程度	本社（神戸市）	3,000円支給（交通費・昼食費含む）
電通	3年生	夏期休暇期間（7日間）	36名	東京・千葉	昼食支給
ワークスアプリケーションズ	3年生	2月～3月（10日間）	未定	東京・大阪・福岡・名古屋	日当1万円支給
損保ジャパン	3年生	8/17～28（10日間）	10名程度	大阪	交通費実費支給、昼食代1,000円支給
武田薬品工業	3年生	8月第1週（3泊4日）	70名	東京・大阪	交通費・宿泊費支給
丸紅	3年生	夏期休暇期間（2泊3日）	90名程度	東京	首都圏外参加者に交通費支給
ローソン	3年生	8/3～6（4日間）	20名前後	東京（本社・周辺）	5,000円支給（交通費・昼食代込）
ゴールドマン・サックス	3年生	8/17～21（5日間）	15名程度	東京	日当8,000円支給
ドイツ銀行グループ	3年生	夏期休暇期間（2日間、3日間コースあり）	未定	東京	関東圏外者のみ交通費支給、宿泊手配
（参考）マイクロソフト	情報系修士1年・博士2年生	7月～9月の間（2か月程度・個別に相談に応じる）	10名程度	東京	給与30万円/月程度支給。交通費・住宅手当支給

（注）企業により上記以外に種々のコースを設けているため、代表的なコースを掲載（2009年度）

（出所）各社ホームページ、および「マイナビ2011」（<http://job.mynavi.jp/conts2/is/>）、「インターンシップナビ」（<http://www.internship-navi.com/>）により作成。

(3) 企業の募集概要と評価

図表5は、2009年度にインターンシップ学生を募集した主要企業の募集内容である。ほとんどの企業は、これとは別に1日コースを設けている。どちらかというと、1日コースや1週間程度の短期コースの方が人気ようである。勤務地は東京や大阪が多く、宿泊費を自己負担する必要がある場合も少なくないため、地方の学生にとっては不利であろう。ほとんどの企業は交通費や昼食代を支給する程度で、報酬は原則支給されない。一部の企業は、日当を五千〜一万円程度支給している。

外資系のマイクロソフト社を参考のために掲載したが、大学院生が専門的知識を活用して開発業務に2か月間取り組むようなケースでは、給与というかたちでの支給がみられるが、学部段階での給与支給はほとんど見受けられないのが現状である。

また、留学生については、別枠で採用する企業、日本人と同じ条件での採用など、企業によってまちまちである。

以上がインターンシップの現状であるが、普及の急速な伸びや学生の満足度の高さを見る限り、とりわけ問題点はないように見受けられる。しかしながら、実際には後述するような問題点が指摘される。

4. 大学インターンシップの課題

(1) 学生参加率の向上と受入企業の拡大

これまでみてきたように、大学への普及はこの10年間でかなり進んだ。文部科学省調査では、前述したように大学で5万人弱、6.8%が参加しているが、この数値には数多く存在している（単位認定とは無関係の）企業側が募集するインターンシップの参加者は含まれていない。そこで、そうした学生も含めた場合、吉本（2007b: 33）によれば、大学生の10〜15%がインターンシップを経験するまでに既にかなり普及してきていると推測する。

しかしながら、この点は歴史の長い米国の場合、大学でのインターンシップは日本以上に普及しており、やや資料は古いが、大学新卒者に占めるインターンシップ経験者は58.6%（1995年：全米大学就職協議会調査）である（東北経済産業局 2009）。

学生全体への普及は、まだ初期段階にあると言えるが、その一方で過半数の大学において学生の希望者数に対する企業の受入可能数が不足していると指摘されている（厚生労働省 2005）。インターンシップ希望

学生が増加していく反面、昨今の金融危機の影響でインターンシップの受け入れを中止する企業が増えることが予想されており、こうした点も加味すると、各大学において更なる不足を招くことになろう。

学生の間でのインターンシップへの興味は年々高まってきており、希望者は増えてきているのが現状であるが、それに見合う企業数を確保しないと参加率も向上しない。大学独自の開拓以外にも地元経済団体や自治体との連携をこれまで以上に拡大・強化すること、「大学コンソーシアム京都」のような大学間でのコンソーシアムの形成などで、受入企業の増加を図ることが必要となる。

また、日本学生支援機構の調べ（調査時点：2007年11月）では私費留学生の日本での就職希望者が61.3%存在し、これは前回調査（2005年）の56.3%と比べて5%上昇している（独立行政法人日本学生支援機構 2006；同 2008a）。増加する留学生数と日本での就職希望者割合の上昇は、インターンシップ希望者数の増加に反映するが、それを満たす企業数の確保と留学生向けの実習内容の最適なあり方についても検討すべきであろう。

(2) 効果的な実施期間

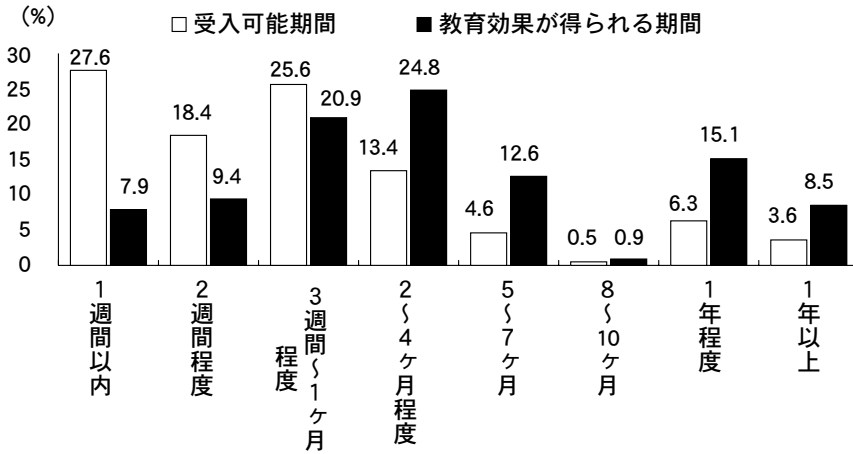
米国の大学では、一般に1セメスターすなわち3か月〜6か月程度をCooperative Educationに充てる場合が多い。

一方、イギリスではインターンシップをワークプレイスメント（Work Placement）と呼んでおり、サンドイッチ方式を特徴とした。すなわち2年間学び、次の1年間企業で実習を行い、最後の1年間を大学に戻って学ぶという方式である。このように長期のワークプレイスメントが長い間行われていたわけであるが、藤田（2003）によると、1997年の「ダーリング・レポート」（Dearing Report）以降、短期（3週間程度など）のワークプレイスメントも取り入れられるようになってきたという。

図表6にみられるように、企業からみて教育的効果があるのは2〜4か月との指摘が最も多い。一方、1年ないしそれ以上は必要との指摘も4分の1弱ある。効果ある実践的な内容とするためには、現状よりも2倍以上の期間は最低でも必要ということは認識しているが、現実には1〜2週間しか受け入れ可能な状況にないのが企業の“本音”である。

今よりも長期にすることができない理由には、とりわけ指導者が不足しているなど、人的対応ができない

図表 6 大学インターンシップの受入可能期間と教育効果に関する企業の意識



(注) 「大学生をインターンシップとして受け入れ可能な期間」と「インターンシップの教育効果を得るために必要な期間」についての設問。
 (出所) 筆者によるWeb調査データ²⁾ (2009年7月に小売業・製造業の企業を対象に実施。有効回答：N=800)

のが理由である。

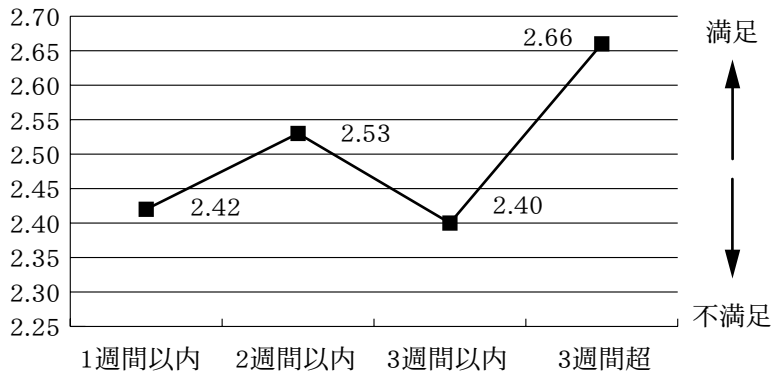
また、図表7にみられるように、3週間を超えると学生の満足度は上昇しており、短期より長期の方がより効果的であることを示唆している。しかしながら、1ヶ月がいいのか、3ヶ月あるいは6ヶ月がいいのかといった点は明らかにされておらず、また実習内容も各々違ったメニューであるため、最適解は未だ見つかっていない。

(3) 採用直結型インターンシップの拡大可能性

インターンシップの参加状況如何が就職に結びつく採用直結型が、パナソニック電工(株)、ワークスアプリケーションズなど若干ではあるが散見され始めた。ただ、現状では学生が採用直結型のインターンシップで内定を獲得できた割合は、わずか2.3%に過ぎない(佐藤・堀・堀田 2006:88)。

米国では、雇用主がもし2人の採用候補学生の内1人を選ばなければならない場合、「関連業務の仕事経験のある方の学生を採用したい」とする割合が76.3%

図表 7 参加日数別の満足度



(注) 「とても満足している」を3点、「まあ満足している」を2点、「あまり満足していない・不満」を1点とした加重平均値 (N=872)
 (出所) 厚生労働省, 2004, 『インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書: 参考資料』, p.31により作成

を占めており、インターンシップ経験が就職と強く結びついた採用直結型であることがわかる。しかも、ほとんど(98.6%)のインターンシップにおいて給与が支給されており、最近の調査結果では平均時給が17.13ドル支払われていることが判明している。日本のインターンシップがほとんど無報酬であるのとは対照的である(NACE 2009)。

田中(2001:23)は、日本と欧米の比較研究を通して、「わが国と欧米の決定的な違いは、インターンシップを専攻分野に関連した職業に移行するための準備段階の労働と考えるか否かに尽きる。米国のキャリア・セクションに関係する教授達は、大学の役割は学生が理論の研究のみならず社会ですぐ働けるようにインターンシップを通じて実体験をすべし」といい切る」と、日本のインターンシップを「教育」ではなく「労働」と見做すことの重要性を説く。そしてそのことが、採用の一助と考えることに大学が極めて忌避的であったこれまでの風潮を変えることにつながるという。

大学側だけでなく、採用直結となると企業側が採用の見極めができるよう短期でなく長期のインターンシップを実施することとセットで考える必要がある。また、現在「青田買い」を悪習と捉える考えが根強いいため、例えば3年生の夏期休暇終了時点で就職先が決まってしまうようなことに対して、企業、大学、学生の理解を得ていくことも重要となろう。

(4) 実習上のルール

専門学校の場合にはあるが、実際に「インターンと言う名目でタダ働きのバイトとして活用している会社が最近特に多い。インターンの明確なルールが欲しい。大企業は、もちろんクリアにやっているが、中小ではかなり怪しい」(社団法人東京都専修学校各種学校協会 2009:108)といった指摘がある。大学においても具体的な調査はされていないものの、「ごく一部の企業ではあるが、インターンシップが無報酬であることに目を付け、それまで雇用していたパートタイム労働者と置き換え、研修生を安価な(時に無料の)労働者として利用するケースすら出現している」(楠奥 2007:103)との指摘がされており、またインターンシップを修了した大学生の感想文においても「アルバイト同様の仕事であった」といった記述を見受けることもある。インターンシップ制度の普及によって受け入れ企業数が増加すれば、中には企業側の理解不足から不当な扱いを受ける学生も出てくる。

堀田(2007)は、インターンシップにおける学生満

足度と実習内容との関係について、前者を被説明変数とした重回帰分析結果から、アルバイト・パート業務を経験することが、学生の満足度を有意に引き下げていることを明らかにしている。企業側がアルバイト・パート業務としてインターンシップを活用することは、学生の満足度を低下させてしまうことになる。こうした“悪用”を重ねる事業者には何らかの制裁が必要になるかも知れないが、大学側にとってはキャリア関連業務の中でも増加するインターンシップ業務(企業開拓、参加希望者と企業のマッチング、事前講習、アフターケア等)の対応だけで精一杯の状況の中で、企業のモニタリングを実施できるだけの余裕はないであろう。今後は制度・政策面から実習内容の質の評価やルール作りが必要になると思われる。

5. おわりに

本稿では、インターンシップのこれまでの動向と現状を考察し、とりわけ学生の高い満足度とは裏腹に見過ごすことのできない課題がある事を指摘した。インターンシップはその内容や期間が国によって違いがあるものの、1世紀に渡って世界的な普及を遂げてきたこと、この約10年の間に国内でも急速に拡大してきたことを踏まえると、「職業体験」や「働くことへの気付き」あるいは「職業教育」といった面で一定の効果を果たしてきたといえよう。

しかしながら、期間とそれに対応したアウトカムの問題は解決されていない。イギリスのように1年間というインターンシップを実施している国もあれば、その逆に3~6ヶ月間実施する国もある。そして、日本では1~2週間という極めて短い期間で実施されている。そもそもこれほどの短い期間では、教育的な効果はないという意見も少なからずあるのは事実であるが、企業側からみれば人的負担等からみて現状の期間が限度との声も多い。

果たして、どれだけの期間をインターンシップに充てるのが最も教育的な効果がでるのか、十分な検証がされたわけではない。特に、日本の場合は大学入学者が先進国中でも最も若く、ほとんどが18~19歳で占められているため、ほとんどの大学生は職業体験のない学生である。彼らにとっては少なくとも働く事の意義、すなわちアルバイトのような単純労働とも違う正社員の働き方を知ることが出来るという点では、期間をどのくらいにするかは別として、インターンシップへの参加自体にそれなりの効果があると考えられ

る。期間と内容と効果は当然連動しているわけであるから、今後は教育的な視点からどのような期間であれば、どのような効果（当然、学部・学科毎に求めるべき効果も異なると思われるが）が生じるのか、最適なインターンシップ・モデルを構築することが求められる。

（指導教員 金子元久教授）

注

- 1) アメリカのCooperative Educationの歴史と現状については以下に詳しい。
 - ・ Thomas M. Akins, 2005, A Brief Summary of Cooperative Education: History, Philosophy, and Current Status, *National Academy of Engineering, Educating the Engineer of 2020: adapting engineering education to the new century*, THE NATIONAL ACADEMIES PRESS, pp.61-68
 - ・ Ali A. Houshmand, Constantine Papadakis, 2006, One Century of Cooperative Education in the United States 1906-2006, Drexel University Office of the President.
 - ・ Reilly Mary, 2005b, Excerpts from a coming coffee-table book, *The Ivory Tower and The Smokestack: 100 Years of Cooperative Education at UC*, <http://www.uc.edu/News/NR.aspx>.
- 2) アンケート調査対象企業の内訳は、規模別では大企業400社、中小企業400社、業種別では製造業400社、小売業400社である。

参考文献

- 社団法人東京都専修学校各種学校協会, 2009, 『平成20年度専修学校各種学校調査統計資料』。
- Ali A. Houshmand, Constantine Papadakis, 2006, One Century of Cooperative Education in the United States 1906-2006, Drexel University Office of the President.
- Carlson, Ann, 1999, Co-op Planet: Organizations at N.U. Plant Co-op's Seeds Far and Wide, *Northeastern University Magazine*, 24 (5), <http://www.northeastern.edu/magazine/9905/wase.html>
- 土居真琴, 2008, 「アジアからの留学生へのインターンシップ支援—大阪府事業実践報告—」, 日本インターンシップ学会『日本インターンシップ学会 第9回大会発表要旨集録』, 2008, pp.37-38
- 独立行政法人日本学生支援機構, 2006, 『平成17年度 私費外国人留学生生活実態調査』
- 独立行政法人日本学生支援機構, 2008a, 『平成19年度 私費外国人留学生生活実態調査』
- 独立行政法人日本学生支援機構, 2008b, 『平成20年度外国人留学生在籍状況調査結果』
- 堀田聰子「採用時点におけるミスマッチを軽減する採用のあり方—RJP (Realistic Job Preview) を手がかりにして」『日本労働研究雑誌』No.567, 日本労働政策研究・研修機構, 2007, pp.60-75
- 藤田実, 2003, 「研究会報告「イギリスにおける大学インターンシップの現状」」桜美林大学産業研究所『産研通信』No.57, pp.8—

10.
 - 古閑博美, 2001, 『インターンシップ—職業教育の理論と実践—』, 学文社
 - 厚生労働省, 2005, 『インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書』
 - 楠奥繁則, 2007, 「文化系大学生における進路選択過程に対する自己効力と社会的スキル—キャリア教育における手がかりの探求—」, 立命館大学経営学部『立命館経営学 (第46巻 第3号)』, pp.99-121
 - 文部科学省, 2008a, 『平成18年度インターンシップ実施状況調査結果』
 - 文部科学省, 2008b, 『平成19年度学校基本調査』
 - 文部省・通商産業省・労働省, 1997, 『インターンシップの推進に当たっての基本的考え方』
 - 文部省, 1997, 『教育改革プログラム』
 - National Association of Colleges and Employers (NACE), 2009, *2009 Experiential Education Survey*
 - Reilly Mary, 2005a, Uniting the Ivory Tower and the Smokestack: Co-op Turns 100, *Co-op Special Report*, University of Cincinnati, <http://www.uc.edu/News/NR.aspx>.
 - 佐藤博樹・堀有喜衣・堀田聰子, 2006, 『人材育成としてのインターンシップ—キャリア教育と社員教育のために—』, 労働新聞社
 - Smollins, John-Pierre, 1999, The Making of the History: Ninety Years of Northeastern Co-op, *Northeastern University Magazine*, 24 (5), <http://www.northeastern.edu/magazine/9905/history.html>.
 - 田中宣秀, 2001, 「わが国におけるインターンシップの現状と課題」『岐阜を考える 特集：インターンシップ』No.112, (財)岐阜県産業経済振興センター, 20-25
 - Thomas M. Akins, 2005, A Brief Summary of Cooperative Education: History, Philosophy, and Current Status, *National Academy of Engineering, Educating the Engineer of 2020: adapting engineering education to the new century*, THE NATIONAL ACADEMIES PRESS, pp.61-68
 - 東北経済産業局, 2009, 『アメリカにおけるインターンシップの歴史』(<http://www.tohoku.meti.go.jp/sangaku/intern/5/2.htm>)
 - Reilly Mary, 2005b, Excerpts from a coming coffee-table book, *The Ivory Tower and The Smokestack: 100 Years of Cooperative Education at UC*, <http://www.uc.edu/News/NR.aspx>.
 - University of Cincinnati, 1996, Division of Professional Practice, Historical View, Retrieved December22, 1999, <http://www.uc.edu/propractice/history.html>.
 - 吉本圭一, 2007a, 「大学教育と職業への移行」, 本田由紀・平沢和司『学歴社会・受験戦争』日本図書センター, pp.208-227
 - 吉本圭一, 2007b, 「「インターンシップ」の10年」高良和武監修『インターンシップとキャリア—産学連携教育の実証的研究—』, 学文社, pp.31-36.