

大学生を対象としたNPOインターンシップの役割について（第二報）

－ 受け入れ団体からみた意義と特徴 －

山岡義卓 高橋利道 高城芳之

アブストラクト

横浜エリアで実施されている大学生を対象とした、NPOインターンシップ（以下、「本インターンシップ」と言う。）において、受け入れ団体へのアンケート及びヒアリング調査により、NPOにおけるインターンシップの目的や成果、実施内容等を確認し、企業におけるインターンシップ、あるいはボランティアとの違いについて考察した。

多くの団体が、本インターンシップにより、「団体の活動を知ってもらうことができる」「若い人たちの知恵や発想を活用できる」など目的に応じた成果を得ていることが確認された。また、企業インターンシップやボランティアとの比較において、次の3点が示唆された。①インターンシップは人材育成の要素を含む営みであるが、NPOと企業では、人材育成の意味合いが異なる。すなわち、企業における人材育成は、多くの場合、企業内の人材育成を指すのに対し、NPOにおける人材育成は、社会全体における人材育成を指す場合が多い。そのため、両者におけるインターンシップのありようは本質的に異なる。②NPOから見ればボランティアもインターンシップも学生を受け入れるという点においては同じであり、両者の境界はあいまいである。インターンシップは就業体験であるが、NPOのインターンシップではその意味合いは薄く、多くの場合、インターンシップもボランティアの一形態と考えられている。③インターンシップであれボランティアであれ、NPOにおける学生受け入れのありかた（実習期間やプログラム等）は、各団体のミッションや事業内容によって大きく異なる。

以上より、NPOにおけるインターンシップの実施にあたっては、こうした特性を踏まえた実施や運営、コーディネートが必要と考えられる。

キーワード NPO、インターンシップ、ボランティア、大学生、人材育成

1. はじめに

昨今は、多くの大学において、インターンシップが導入されており、平成25年度の調査では、95.6%の大学がインターンシップを実施している（日本学生支援機構2015）。そのほか、大学外においても中間支援機関や自治体、公共団体等がさまざまなインターンシップ・プログラムを実施しており、大学生を対象としたインターンシップは広く普及している。インターンシップの実習先は、民間企業、行政機関、NPO、公益法人などさまざまであるが、多くは民間企業である¹⁾。

一方、NPOにおいては、大学生がその活動に参加する仕組みとして、インターンシップのほかに、ボランティアがある。NPOから見れば、大学生をはじめとした若者を受け入れる仕組みとしては、インターンシップよりもボランティアのほうが一般的であろう。インターンシップもボランティアも、大学生にNPOで活動する機会を提供するという点では同じであるが、異なる点もある。

ひとつは、参加する学生の目的である。インターンシップは文部科学省によれば、「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（文部科学省1997）、就業体験であることが明示されている。そのため多くの学生は、将来の仕事やキャリア形成を念頭に置いてインターンシップに参加する。一方、ボランティアは、必ずしも就業（＝仕事に就く）体験とはいえず、その活動に参加し、貢献すること自体が目的となる。たとえば、災害救援のボランティアはあくまで災害時の支援活動であり、仕事として行うわけではないので、就業体験とはいいがたい。

もうひとつの違いは、実習期間である。インターンシップは多くの場合、期間限定であり、実習期間は、2週間（実働10日間）程度が一般的である。日本学生支援機構（2015）の調査によれば、3週間以内の実習が6割以上を占めている。他方、ボランティアは、1日限りの体

験的なものから、数年におよぶような長期のものまでさまざまである。そもそも期間（終了時期）をあらかじめ定めずに開始するケースもある。

本稿で取り上げる「NPOインターンシップ」（主催：特定非営利活動法人アクションポート横浜²⁾）（以下、「本インターンシップ」と言う。）は、大学生を対象とし、横浜市内およびその近隣地域で活動しているNPOや市民活動団体、社会的企業を受入れ団体としたインターンシップ・プログラムである。

2014年に、本インターンシップに参加した学生にアンケート調査を実施し、学生側から見た本インターンシップの役割を検証した（山岡ら2015）。その結果、本インターンシップは、NPO等に関心はあるもののこれまで活動に参加したことがなかった学生に対しては、NPOの世界への入口の役割を果たしており、また、既にNPO等の活動に参加している学生に対してもその関係をさらに前向きな方向に促す役割を果たしていることが示された。

学生にとってこのような意義のあることは明らかとなったが、一方、受け入れ団体にとってはどうか。NPOが大学生を受け入れるにあたっては、当然、何らかの目的や期待する成果があると考えられる。主催者は、本インターンシップの目的を「NPOや地域課題に関心をもつ学生を発掘し、NPOの活動経験を通して、市民活動を支える人材を育成すること」としており、市民活動を支える人材育成のためのプログラムと位置付けているが、実際に受け入れているNPOはどのように捉えているだろうか。

ところで、企業がインターンシップを受け入れる目的や期待する成果については、既にいくつかの報告がある。たとえば、厚生労働省の調査では、「企業の立場での学生受入れの目的としては、学生の就業意識向上（67.6%）に加え、大学や学生の自社の認知度向上、指導に当たる若手社員の成長、地元の大学等との交流の深化、職場全体の活性化など、自社の経営上のメリットが挙げられる。」と報告されている（厚生労

表1 株式会社とNPOの構成員や財源等の違い³⁾

	株式会社	NPO
社員（構成員）	株主	会員
役員（経営／運営の担い手）	取締役・監査役	理事・監事
働き手	従業員（有給）	有給職員、ボランティア（無給）、専門家 等
主な財源	売上	会費・寄附

働省2005)。

これらの企業におけるインターンシップの目的や成果は、そのままNPOにもあてはまるだろうか。NPOはミッションの達成を目的とした非営利の事業体であるため、組織のあり方（運営方法や構成員・財源等）が営利企業とは本質的に異なる（表1）。特に人材の観点からは、無償の働き手（ボランティア）は、民間企業ではきわめて希な存在だが、NPOでは一般的であり、このことは学生の受け入れに大きな影響があると推測される。また、実習場所については、企業の場合は、事務所、あるいは、生産や販売等の現場がほとんどであろう。しかし、NPOは、それぞれの活動領域により、その実習場所は幅広い。たとえば、環境保全では、里山や公園、子育て支援では、子どもの遊び場、まちづくりでは、商店街など多様である。ほかにも、組織規模が比較的小さいことや非常勤スタッフが多いことなども企業との大きな違いといえよう。

こうした違いを考慮すると、企業とNPOにおける、インターンシップの目的や成果の違いは小さくないと推測される。では、その違いは、

どのようなものだろうか。

本研究では、このような問題意識から、本インターンシップの受け入れ団体へのアンケートとヒアリング調査により、前述のインターンシップとボランティアの相違を踏まえ、特に、主催者が目的に掲げている人材育成に着目して、NPOにおけるインターンシップと、企業インターンシップ、あるいはボランティアとの違い（図1における、iとii、あるいは、iiとiiiの違い）を受け入れ団体側の視点から検証する。

2 方法

（1）本インターンシップについて

① 本インターンシップの概要

本インターンシップは、「NPOや地域課題に関心をもつ学生を発掘し、NPOの活動経験を通して、市民活動を支える人材を育成すること」を目的とし、2009年より毎年実施されている。プログラムは、実習期間により、短期（80時間程度）と長期（約6か月）に分けられている。⁴⁾

② 受け入れ団体の概要

2015年度に本インターンシップにおいて学生の受け入れを行った団体は18団体で、その

		受け入れの仕組み	
		インターンシップ	ボランティア
受け入れ組織	企業	i	—
	NPO	ii	iii

図1 本研究枠組みの概念図

概要は次のとおりである。

a. 活動分野

活動分野は下表のとおり、プレイパークの運営から国際協力まで幅広い分野の団体が参加している。

表2 活動分野

活動分野	団体数
子育て支援	3
国際協力	3
プレイパーク運営	2
障害者福祉	2
環境保全	2
まちづくり	2
コミュニティカフェ	1
学習支援	1
ホームレス自立支援	1
市民活動支援	1

b. 法人格等

18団体中13団体が特定非営利活動法人である。なお、このうち1団体は認定特定非営利活動法人である。

表3 法人格等

法人格等	団体数
特定非営利活動法人	13
一般社団法人	1
公益財団法人	1
合同会社	1
法人格を持たない団体	2

c. 所在地

18団体のうち17団体が横浜市に所在し、1団体は川崎市に所在する。

(2) アンケート調査

短期インターンシップ終了後の2015年10月以降に、18団体に調査用紙をメールにて配布し、回答を依頼した。主な調査項目は次のとおり。なお、本インターンシップは、短期（80時間程度）と長期（約6か月）の2種類があり、団

体によって短期のみ、あるいは、短期と長期の両方を受け入れているところがある（内訳：短期のみ11団体、短期および長期7団体。なお、長期のみを受け入れている団体はない）。短期と長期ではインターンシップの目的や実施内容が異なると考えられることから、本研究では、18団体すべてが実施しており、インターンシップの実習期間として一般的な短期インターンシップに限って調査を行った。そのため、調査票には、「短期インターンシップについて回答してください」と付記した。

<主な調査項目>

団体名／2015年度の実習受け入れ人数／実習期間／本インターンシップへの参加回数／回答者の属性／実習プログラム／受け入れ体制／受け入れ理由／受け入れ意義・効果／ボランティア等の受け入れ状況／本インターンシップと他のボランティア等との比較／コーディネート機関（主催者）の機能

(3) ヒアリング調査

アンケート調査終了後、18団体の中から、ヒアリング調査への協力の了承が得られた4団体に対して調査を行った。団体の選定にあたっては、2年以上本インターンシップに参加し、学生の受け入れ実績があることを条件とし、活動分野が偏らないように選定した。

主な調査項目は、次のとおり。ヒアリング対象は、本インターンシップの受け入れ担当者および／または責任者とし、調査時間は1時間程度を目安として依頼した。

<主な調査項目>

学生受け入れに対する団体の考え方／本インターンシップに参加する理由／本インターンシップ以外の学生受け入れについて／大学生（若者）や大学への期待／中間支援機関への期待

3 結果

(1) アンケート調査

アンケート調査結果は次のとおりであった。なお、ここには本研究の目的に関係する結果の

みを記載する。

① 回収率

調査票は、18団体のうち16団体より回収した（回収率88.9%）。

② 受け入れ人数

今年度の実習生の受け入れ人数は、1団体あたり平均2.5人であった。

③ 実習期間

平均実習日数は12日間であった（無回答の3団体を除く13団体の平均値。回答した日数に幅がある場合は、中央値を採用した）。

④ 実習プログラム

実習プログラム（複数回答）は、「団体の実施する事業のサポート業務を行う（イベントの準備や当日の手伝い等）」がもっとも多く15団体、「団体の実施、または関連する業務等を見学する」がこれに続き、10団体が実施していた。「団体の実施するプロジェクトの一員として企画等を行う」「団体のルーチン業務（書類整理・データ入力等）の一部を行う」「団体内部や外部との会議や打ち合わせに同席する」もそれぞれ8団体が実施していた（表4）。

⑤ 受け入れ理由

表4 実習プログラム

実習プログラム	団体数	割合%
団体の実施するプロジェクトの一員として企画等を行う	8	50.0
団体の実施する事業のサポート業務を行う（イベントの準備や当日の手伝い等）	15	93.8
団体のルーチン業務（書類整理・データ入力等）の一部を行う	8	50.0
団体の実施、または関連する業務等を見学する	10	62.5
団体内部や外部との会議や打ち合わせに同席する	8	50.0
団体の代表者や職員等のかばん持ちとして付き従って実習する	1	6.3
実習に際して課題（テーマ）を与えてその課題解決を目標に実習を実施	5	31.3
複数の部署またはプロジェクトで実習を行う	6	37.5
実習の最後に成果報告会を実施する	2	12.5
その他	3	18.8

※その他：「団体に属するボランティアグループの活動も体験していただいた」「団体広報誌にて活動報告を掲載」「毎年プログラムを用意して、障害者に関わる問題を共有してもらっている。」

表5 受け入れ理由

受け入れ理由	団体数	割合%
団体の活動を若い人たちに知ってもらいたいから	15	93.8
若者の知恵や発想を取り入れたいから	10	62.5
将来NPOを支える人材を育成するため	7	43.8
社会貢献活動として	6	37.5
イベント等に合わせた期間限定の労働力として	4	25.0
職員の研修の一環として	3	18.8
採用活動の一環として	2	12.5
大学との交流促進のため	2	12.5
大学生との交流促進のため	8	50.0
中間支援機関との交流促進のため	4	25.0
その他	4	25.0

※その他：「将来社会・世界に役に立つ人材を育成するため」「関係性をつくることによって、障害者の状況を共有してもらう」「将来の引き出しとしてコミュニティカフェや中間支援組織を知っていてほしいから」。1団体は「その他」にチェックがあるものの具体的な理由の記載なし。

本インターンシップを通じてインターンシップ生を受け入れる理由（複数回答）は、表5のとおりであり、「団体の活動を若い人たちに知ってもらいたいから」が15団体と最も多い。「若者の知恵や発想を取り入れたいから」が10団体とこれに続く。そのほか、「大学生との交流促進のため」（8団体）および「将来NPOを

支える人材を育成するため」（7団体）を半数近くの団体が挙げている。

⑥ 受け入れ意義・効果

本インターンシップを通じてインターンシップ生を受け入れる意義・効果（複数回答）は、表6のとおりであり、「団体の活動を知ってもらうことができる」が15団体と最も多い。

表6 受け入れる意義・効果

受け入れ意義・効果	団体数	割合%
団体の活動を知ってもらうことができる	15	93.8
若い人たちの知恵や発想を活用できる	10	62.5
社会貢献としてアピールすることができる	6	37.5
イベント等に合わせた期間限定の労働力を確保できる	6	37.5
若い職員の研修になる	4	25.0
採用活動につなげることができる	4	25.0
大学との交流が促進された	3	18.8
大学生との交流が促進された	6	37.5
中間支援機関との交流が促進された	4	25.0
団体にとって受け入れの意義や効果は特にない	0	0.0
その他	3	18.8

※その他：「将来社会・世界に役に立つ人材を育成することができる」「日常的に関わることの少ない障害当事者と学生が非常に良い関係性ことができている」「将来の引き出しとしてコミュニティカフェや中間支援組織を知っていてほしいから」

「若い人たちの知恵や発想を活用できる」が10団体とこれに続く。そのほか、「社会貢献としてアピールすることができる」(6団体)、「イベント等に合わせた期間限定の労働力を確保できる」(6団体)、「大学生との交流が促進された」(6団体)を多くの団体が挙げている。

⑦ 本インターンシップの学生とその他のボランティア等の比較

本インターンシップの学生と、その他の方法を通じて受け入れるボランティア等の違いについて、「意欲」「知識・技術」「団体への貢献」「団体への影響力」「継続性」の項目別に聞いたところ、いずれの項目も「どちらとも言えない」がもっとも多く、顕著な差は見られなかった。また、両者の違いについての自由記述(一部抜粋)は次のとおり。

<本インターンシップとその他のボランティア等の違いに関する自由記述>

- ・本インターンシップの学生はボランティアと比較して、学びたい、見たい、体験したいといった目的は明確だと感じる。
- ・実習に関わる連絡や確認がきちんとできていることは2年間、4名の学生さんに一貫していて好感が持てました。
- ・どちらも目的を持って参加してくれ、まじめに取り組んでくれます。
- ・学生に関しては、彼ら自身が現在専攻している科目やゼミに活かせる実習、フィールドワークとしての要素が大きい。
- ・全員とはいえないが本インターンシップ以外のボランティアの方が意欲、問題意識が高い。本インターンシップの学生はまだ社会の問題、課題をあまり知らなく、団体でそれらを説明しても自分のこととして捉えきれてなく、体験しても咀嚼しきれていないのではないかと感じる。また、自分の仲間以外の他人と交流した経験が少ないのかスタッフに自ら話しかけて課題を解決していこう、という姿勢が少ないように感じる。
- ・本インターンシップの場合は、事前にお見合いや面談を通して参加するので、ある程度の情報や人柄を事前に把握することができる。また短期間だが、確実に参加していただける。ただし、年度やその人その人に違いがあるが、単位目的であるケースもあり、自主的にボランティアで来ている学生との目的や自主性に温度差を感じることもある。
- ・本インターンシップの学生さんは、事前研修の効果と思われる、NPOについての一定の理解力がある。一方、国際協力NGOへの知見は、必ずしも多くはない。
- ・実習体験という位置づけで学校から来る学生は、課題をもってくるし、振り返りの記録を提出するので、朝の打ち合わせ、帰りの振り返りは、欠かせないが、本インターンシップ生は、「活動を知る」ことが第一目標としている人が多く、場で子どもたちと遊んだり、関わったりする中で、感じたことを持ち帰ってもらうようにしている。

※「NPOインターンシップ」を「本インターンシップ」に置換したほかは、アンケート用紙の記述をそのまま転載した。

(2) ヒアリング調査

①調査対象の概要

今回ヒアリング調査を行った4団体の概要は表7のとおりであり、国際協力団体が2団体、子育て支援と環境保全がそれぞれ1団体である。

②インターンシップやボランティアの受け入れについて

ヒアリング調査の結果を、「ボランティアやインターンシップの受け入れに対する団体としての考え方に関すること」、「受け入れの現状や課題に関すること」、「本インターンシップに関

表7 ヒアリング調査団体の概要

活動分野	団体A 子育て支援	団体B 環境保全	団体C 国際協力	団体D 国際協力
主な事業内容	「地域で共に育ち合う子育て環境づくり」を目指した、「親と子のつとめの広場」の運営等。	「環境教育」「環境調査」「環境管理」の3つの事業分野を柱とし、相互に関連を持たせつつ、“身近な自然環境の保全”及び“自然保護教育”の拠点として『いきもののにぎわいのある森』を目指しています。	環境破壊・貧困の解決にむけて、考え・行動する市民をひろげていくためのリユース・リサイクル、民衆協力、共育政策提言等。	海外：タイ、ミャンマーにおける少数民族の子どもの健康と教育支援、インドにおける女性支援、東日本大震災復興支援 国内：地球市民講座、国際ボランティア育成、高齢者との国際協力活動ほか
理念・ミッション等	私たちは、現在、急激な少子高齢化や、学級崩壊、登校拒否など家庭を巡る様々な課題を抱えています。しかし、右肩上がりの経済成長が望めなくなった今、私たちは、新たな社会システムの構築途上にいると考え、子どもたちにも安心して暮らせる社会を残す努力をしなければなりません。 そのためには、まずは社会の最小単位である家庭を見直すこと、親への子育て支援をすることが大切であると考えます。残念ながら、現在の子育ては、地域社会の互助機能も失われ密室育児になりがちです。特に、0・1・2・3才児の育児は、子どもの成長の土台づくりの大切な時期である一方で、親の影響力が強く、日本では母親に負担が集中し、様々な問題を引き起こす原因の一つとも言われています。しかしながら、在宅で0・1・2・3才児を育てている親子の利用できる、子育てのための施設は充分整備されているとは言えません。 そこで、親子が密室育児にならないよう、共に学び育ち合う場を提供するために、親子で参加する新しい考え方の施設を造りたいと考えました。施設は、地域のシニアやボランティアの力を借りて、みんなで子育てをする環境づくりをしたいと考えます。 こうした活動がひいては活力ある地域社会を作り出すと共に、新たな社会システムの基盤となることを確信し、特定非営利活動法人として設立したいと考えました。(基本理念)	身近な自然を保全し、その中で市民が自然と親しみ、自然を知るための活動を行うための施設で、環境教育、環境保全ボランティアの育成を推進する拠点となっています。(団体の概要より抜粋)	地球に住み暮らすあらゆる人びとが、生きるために必要な条件や権利が公正なルールによって保障され、自律した地球市民として行動できる社会の創造をめざしています。(ビジョン) 地球規模で起きている資源の奪い合いや環境破壊・貧困をなくし、環境や人権について考え・行動する市民を地域に拡げていきます。(ミッション) 物にあふれた生活を見直し、環境や人間の安全に配慮した生活スタイルへ転換することです。同時に、近隣アジア地域の人びと、とりわけ女性たちと連携し、互いに学びあいがながら、公平・公正なルール創りをめざします。(ゴール)	アジアの子どもたちが一人でも多く教育を受け、幸せでいる明るい未来が開けるよう。そして、彼らから学ぶ“共に支えあう思いやりの心”を通して、私たち自身が日本にいて、もう一度自分の足元を見つめ直し本当の豊かさを取り戻すことができるよう、相互に地球市民社会の実現を目指しています。(理念)
法人格	特定非営利活動法人	公益財団法人 ^注	特定非営利活動法人	認定特定非営利活動法人
設立年	2000年	1986年	1998年	1993年
常勤職員数	13人	6人	2人	2人
ヒアリング対象者の役職	スタッフ（地域子育て支援拠点 情報発信主担当）	レンジャー（ボランティア受け入れ担当）	事務局長代行、スタッフ	事務局長

注) 団体Bは、横浜市の施設の運営を行っている。

すること」の3つに分類して整理した。(表8、9、10)⁵⁾

表8 ヒアリング調査結果①
ボランティアやインターンシップの受け入れに対する団体としての考え方に関すること

団体	主なヒアリング結果
A	<ul style="list-style-type: none"> ・若い世代を受け入れるということは、将来親になる若い世代を育てていくことと考えている。 ・シニアのボランティアや親世代のボランティアもいるが、若い世代のボランティアとは役割も意味も異なる。シニアボランティアは戦力、若い世代は次世代育成のため。 ・夏の暑い日に子どもと遊んでくれる大学生の存在はありがたい。
B	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成をしていくことが目的の施設なので、若者だけでなく、立場や世代を問わず幅広くボランティアを受け入れている。 ・ボランティアを通じて、専門知識がない人の視点を取り入れることができる。 ・若手スタッフにとっては学生を教えることが研修になる。
C	<ul style="list-style-type: none"> ・世界、地球規模で起きている課題を自分ごととして捉えて行動できる人を増やすことがミッションであり、インターンシップを通じて、そのような人材を育てていきたい。 ・卒業後は、企業や地域などそれぞれの場所で活躍してほしい。社会全体で人材育成をしていくものと考えている。 ・活動に共感する人を増やすことがミッションであることから、意欲が低い人でも基本的には受け入れ、その人が活躍できる場所を提供できるようにする。 ・インターンシップ生には、将来的にスタッフになってもらえたらとも考えており、実際スタッフになった人もいる。 ・自発的に来た学生でなくともきっかけになってくれるのではないかと期待している。
D	<ul style="list-style-type: none"> ・ボランティアを「相手の立場に立って考え行動すること」と独自に定義し、地球市民育成と位置付けている。 ・国際協力を通して一人ひとりが世界を良くするために行動できる地球市民となることがミッションの一部であるため、団体のミッションとボランティアの受け入れが直結している。 ・ボランティアは随時募集している。期間も問わない。自分の意志でかかわってもらえれば、どのような人にも来てほしいと考えている。 ・いつ来てもいいし、いつやめてもいい。ボランティアはあくまで自由参加。逃げ道を常に確保しておくことが負担を軽減し、長期的に続ける上で重要。 ・団体の都合に合わせるのではなく、ボランティアに寄り添う。 ・学生が求めるものと学びとなることを半分半分提供できるようにする。 ・インターンシップは通常のボランティアワークに加え、定期的に参加してもらう事である程度責任が伴う継続的なワークをお願いしている。 ・プログラムは、PCスキルやビジネスマナー、プレゼンテーションや企画運営など総合的な構成となっている。ボランティアは年に1回の参加から可能で都合の良い時に参加できる。

表9 ヒアリング調査結果② 受け入れの現状や課題に関すること

団体	主なヒアリング結果
A	<ul style="list-style-type: none"> ・団体独自に説明会を開催し、ボランティアを募集している。 ・現在は、長期でも1年程度だが、できれば2年くらいの長期で受け入れたい。月1回でもよいのでできるだけ継続してほしい。 ・保育系の学生が多いが、保育と関係ない学部学生も積極的に受け入れたい。 ・随時ボランティア受付・ガイダンスを行ったり、活動の振り返りを行うスタッフが固定化すると業量が集中してしまうので、団体内で分担の工夫が必要だと思う。 ・ボランティア同士の関係がうまくいかなかったことや、学生と突然連絡が取れなくなったことがあった。 ・高校と大学のときにボランティアとして活動していた元学生が子どもを連れてきたことがあった。
B	<ul style="list-style-type: none"> ・年間通してボランティアは14、15人受け入れている。 ・ボランティア受け入れにおいて大きな負担はない。 ・受け入れ期間10日間は長いほうである。10日間あれば余裕をもってプログラムを作れる。 ・社会人のボランティアもいるが、学生ボランティアとメニューが大きく違うわけではない。ボランティアの特性を見てメニューを変更することもある。
C	<ul style="list-style-type: none"> ・ボランティアは50から60歳代の女性がメインであり、若い世代と関わる機会が少ない。 ・学生に説明する時間は別途取らなければならないが、それによって活動の理解者が増えるので気にならない。 ・ボランティアの受け入れは3か月を基本に行っているが、できれば、1年くらい継続して自発的に関わってほしい。 ・インターンシップを終えた学生にはイベント等のボランティアの参加を呼び掛けている。
D	<ul style="list-style-type: none"> ・長期短期含め年間10人以上のボランティアを受け入れている。1日体験を含めると数えきれない。 ・研修をまとめて実施したり、毎朝のミーティングを活用するなど受け入れに伴う負担軽減の工夫をしている。 ・ボランティアに来た人は、その後、NPO職員になったり、海外に行く人が多い。 ・10代～90代の老若男女が関わっていることが特徴で性別、年齢を超えた社会的な場としている。

表10 ヒアリング調査結果③ 本インターンシップに関すること

団体	ヒアリング結果
A	<ul style="list-style-type: none"> ・本インターンシップは、他の団体の受け入れ方法を知ることができるのがよい。また、中間支援機関を通じて大学や企業とつながることができる。 ・本インターンシップの学生は数ある団体の中から選んでくるので意欲が高い。
B	<ul style="list-style-type: none"> ・本インターンシップの学生は、スタッフが社会人としてどういう仕事をしているかを見ていて、新鮮だった。
C	<ul style="list-style-type: none"> ・団体の公募をみて来る学生は、ここに来たくて来ているので、本インターンシップの学生とは意欲や姿勢などがまったく違う。 ・本インターンシップは地元の学生を受け入れる機会ととらえている。神奈川の学生に地元の問題を見てもらいたい。
D	<ul style="list-style-type: none"> ・事前研修や定期ミーティングなど対応がきめ細かいため学生の意識が高い。 ・多くの学生に参加してもらうことで視野を広げ、修了後に人や社会の役に立てる人間になれるよう育成し、自分の足元からできることを実践していつてほしいと考えている。

インターンシップやボランティアの受け入れに対する団体としての考え方は、団体B、C、Dは、いずれも人材育成がミッションのひとつであり、大学生に限らず、ボランティア等を積極的に受け入れている。団体Aにおいても、将来親になる世代に子育てについて知ってもらいたいという思いで大学生を受け入れており、人材育成を目的として受け入れを行っている。なお、ここで言う人材育成は団体内における人材育成（たとえば、職員の採用や教育等）ではなく、団体Cの記述にもあるような、社会全体における人材育成である。いずれの団体においても、団体での活動を通して学び、その後は、それぞれの場所で活躍してもらいたいと考えている。

受け入れの現状や課題に関することとしては、いずれの団体も本インターンシップに限らず、ボランティア等の受け入れを主体的、積極的に行っている。団体A、Cは1年あるいは2年といった長期間の関わりを期待しているが、思うように長期にわたって関わってくれる学生は少ないと言う。一方、団体Bは10日間でも長いほうであり、事業に深く関わるよりも、「知る機会」あるいは、「触れる機会」を提供することに重きが置かれている。団体Dは、1日から長期までと、ボランティアに合わせて受

け入れ方を変えている。受け入れに伴う負担は、さまざまな工夫により克服している。どのような人でも受け入れたいという思いがこのような受け入れ方に繋がっている。

本インターンシップに対する捉え方は、たとえば団体Aは、学生との関係だけでなく中間支援機関を通じた大学や他団体との関係に意義を見出しており、団体Cは、地元神奈川の学生を受け入れるという地域性に重要性を見出しているなど、団体によってさまざまである。また、団体Bは、「スタッフが社会人としてどういう仕事をしているかを見ていて、新鮮だった。」と述べており、学生が仕事や職業についての視点をもって参加していることも本インターンシップの特徴であると考えていることが窺える。

4 考察

アンケート調査の結果から、本インターンシップにより多くの団体が、「団体の活動を知ってもらうことができる」、「若い人たちの知恵や発想を活用できる」、「社会貢献としてアピールすることができる」といった意義や効果を見出していることが確認された。これらは、いずれも参加目的として挙がっている項目であり、本インターンシップは、現状において、受け入れ団体にとって目的に応じた成果のある取り組み

となっているといえる。

このことを踏まえて、アンケート調査とヒアリング調査の結果に基づき、NPOにおけるインターンシップについて、企業インターンシップやボランティアとの違いを確認し、その特徴について考察する。

(1) 企業インターンシップとの違い

ここでは、厚生労働省が実施した企業インターンシップにおける受け入れ企業への調査(以下、同調査を「企業インターンシップ調査」と言う。)(厚生労働省2005)を参照し、企業とNPOにおけるインターンシップの違いを考察する。

本研究のアンケート調査の結果では、NPOがインターンシップを受け入れる理由は、「団体の活動を若い人たちに知ってもらいたいから」(93.8%)、「若者の知恵や発想を取り入れたいから」(62.5%)、「大学生との交流促進のため」(50.0%)、「将来NPOを支える人材を育成するため」(43.8%)といった項目が上位に挙がっている。もっとも多い「団体の活動を若い人たちに知ってもらいたいから」は、企業インターンシップにおいてもあてはまることであろう。実際、企業インターンシップ調査では、49.5%の企業が受け入れ理由として「大学や学生の自社の認知度向上」を挙げている。

2番目の「若者の知恵や発想を取り入れたいから」も、企業インターンシップにもあてはまると考えられるが、企業インターンシップ調査では「学生の意見による職場の点検・改善」を受け入れ理由に挙げている企業は15.6%に過ぎない。NPOでは企業よりも学生(=素人)の知恵が取り入れられる余地が大きいことが窺える。要因としては、NPOは組織規模が小さく、スタッフの人数も少なく、学生であっても意見を言いやすかったり、あるいは、受け入れられやすいことなどが考えられる。

3番目の「大学生との交流促進のため」も企業でも考えられるが、企業の場合は、学生と交流すること自体に意義があるとは考えにくい。たとえば、学生が顧客であるような事業では意

義があるかもしれないが、より一般的には採用活動における就職課やキャリアセンターとの繋がりや、共同研究等の実施における教員と繋がりなど、学生よりもむしろ大学そのものとの繋がりを求めていると考えられる。それゆえ、企業インターンシップ調査では、40.6%の企業が「地元の大学等との交流の深化」を挙げているが、この結果は、必ずしも実習に来る学生との交流を意味するものではないと推測される。一方、NPOにおいては、実習生を受け入れること自体に意味があると考えられる。ヒアリング調査では、「若い世代を受け入れるということは、将来親になる若い世代を育てていくことと考えている。」(団体A)、「世界、地球規模で起きている課題を自分ごととして捉えて行動できる人を増やすことがミッションであり、インターンシップを通じて、そのような人材を育てていきたい。」(団体C)、「団体のミッションとボランティアの受け入れが直結している」(団体D)、「人材育成をしていくことが目的の施設なので、若者だけでなく、立場や世代を問わず幅広くボランティアを受け入れている。」(団体B)など、学生に限らず人を受け入れることそれ自体が目的であることを窺わせる記述がみられる。このことは、NPOと企業のインターンシップを比べた際の大きな特徴のひとつと言えるよう。

4番目の「将来NPOを支える人材を育成するため」は、NPO独自の理由であろう。ここでいう「NPO」は当該団体に限らず、NPOセクターという意味を含むものである。NPOにおいては、ヒアリング調査の結果からも明らかのように、多くの場合人材育成そのものがミッションである。将来企業に就職するか公務員になるかといったことは問題ではなく、たとえば、「世界、地球規模で起きている課題を自分ごととして捉えて行動できる人」(団体C)として社会で活躍してくればよいと考える。そして、そのような人が、結果的にNPOセクターを支える人材になることを期待している。

また、前述のとおりNPOにおいて人材育成

と言った場合は、当該団体内における人材育成ではなく、「社会全体における人材育成」を指すことが多い。ある程度の組織規模のNPOであれば、人材育成を「団体内におけるスタッフの育成」と捉えているところもあるだろうが、少なくとも今回ヒアリング調査した団体においては、そのような意味は希薄であった。団体Cにおいて「インターンシップ生には、将来的にスタッフになってもらえたらとも考えており、実際スタッフになった人もいる。」との記述が見られるものの、これも、ミッションに基づきどのような人材でも受け入れるという記述と合わせて考えれば、インターンシップ受け入れの意図としては追加的なものと考えられる。さらに、主催者が掲げる本インターンシップの目的は「市民活動を支える人材を育成すること」であり、ここには、特定の団体でボランティアあるいはスタッフとして働く人材ということではなく、広く市民活動を支える人材（たとえば、会員になることや、寄付を行うこと、イベント等に参加することなども含む）という含意がある。

一方、企業において人材育成と言った場合は、当該企業における人材育成、すなわち、自社の事業に貢献できる人材を育てることを意味する場合がほとんどであろう。この点は、企業とNPOの人材育成に対する考え方の決定的な違いではないかと考える⁶⁾。

この違いを踏まえて比較すれば、企業はインターンシップを自社においてどのように活用できるかと考えることになり、そうすると、自ずと、どのような学生が来るのか（どのような勉強をしているのか、社会人としての基礎的な能力はそなわっているか、意欲はあるか、ビジネスマナーは身につけているか等）といったことが受け入れにあたっての関心事となる。一方、NPOにおいては、学生を受け入れること自体が目的なので、どのような学生かということは、事後的、すなわち、受け入れた後にどう対応するかという問題に過ぎない。そのことが、ヒアリング調査の「立場や世代を問わず

幅広くボランティアを受け入れている。」（団体B）、「意欲が低い人でも基本的には受け入れ、その人が活躍できる場所を提供できるようにする。」（団体C）、「自分の意志でかかわってもらえれば、どのような人にも来てほしいと考えている。」（団体D）といった記述に繋がっていると考えられる。

以上より、NPOにおけるインターンシップと企業インターンシップを、受け入れ理由に基づき比較すると、アンケート結果には似たような項目があがっているように見えるが、インターンシップは人材育成の要素を多く含む営みであり、NPOと企業ではその意味合いが異なることから、両インターンシップは本質的に異なる。すなわち、多くの場合、企業がインターンシップに人材育成の要素を見出そうとする場合は、企業内における人材育成を考えることになるが、NPOにおいては、社会全体における人材育成が目的となる場合が多い。

ただし、この違いについては、今回調査した団体は、常勤職員数が2人から13人と組織の規模が比較的小さいため、組織内の人材育成に対する要請が少ないためとも考えられ、組織規模の小さなNPOにおける特徴である可能性もある。

（2）ボランティアとの違い

アンケート調査における本インターンシップの学生とそれ以外のインターンシップやボランティアの比較では、すべての項目において、多くの団体が、「どちらとも言えない」と回答しており、団体側は両者の違いは少ないと感じている。また、自由記述欄においても、「それ以外のボランティアについては、情報収集から問い合わせ、団体訪問までゼロから個人で積み上げているためやはり意欲は高い。」「本インターンシップの場合は、事前にお見合いや面談を通して参加するので、ある程度の情報や人柄を事前に把握することができる。」等、参加に至る過程の違いに起因する学生の性質の違いを指摘しているものはいくつかあるものの、ボランティアとインターンシップの本質的な違いに言

及している記述は見られない。

ヒアリング調査では、団体Dは、「インターンシップは通常のボランティアワークに加え、定期的に参加してもらう事である程度責任が伴う継続的なワークをお願いしている。」と述べており、責任を伴うことと、継続的であることのほかは、基本的には両者に違いがないと考えている。また、その他の団体においても、説明に際してインターンシップとボランティアの用語を明確には使い分けていない。

一方、団体Bは、「インターンシップの学生は、スタッフが社会人としてどういう仕事をしているかを見ていて、新鮮だった。」と述べている。前述のとおりインターンシップは就業体験であり、学生が実習先の職員や従業員が社会人としてどのように仕事をしているかを見るのは自然なことであるにも関わらず、「新鮮だった」と受け止めているのは、インターンシップが就業体験であるという認識が薄いことを示している。

ボランティアは、「自発的な意志に基づき他人や社会に貢献する行為」（厚生労働省2007）、あるいは、「自ら進んで社会事業などに無償で参加する人。」（広辞苑第6版）等と説明され、その活動においては、「自主性・主体性」「社会性・連帯性」「無償性・無給性」「創造性・開拓性・先駆性」の4原則が大切であるとされている（全国社会福祉協議会他編2001）。このような定義等から明らかなように、ボランティアには就業体験としての性格は薄い。従って、ボランティアを受け入れる際、受け入れ側に就業体験としての意識が薄いことは、ごく自然なことである。

実際、ヒアリング調査のそのほかの記述を見ても、インターンシップを就業体験として受け入れていることを窺わせる記述は見られず、インターンシップもボランティアの一形態として対応している印象がある。本インターンシップについても、中間支援機関がコーディネートをすることや、大学の授業の一環として学生が来ることなど、一般的なボランティアとは受け入れ方法が異なる部分はあるものの、本質的な違

いはないという認識であろう。

以上より、NPOから見れば、ボランティアとインターンシップの境界はあいまいであり、インターンシップはボランティアの一形態と捉えていることが窺える。インターンシップは就業体験であるが、NPOにおいては、その要素は希薄である。もし、NPOにおけるインターンシップに就業体験という要素が薄く、ボランティアとしての性格が強いのであれば、そもそも「NPOインターンシップ」という名称についても再考の余地があろう。合わせて、NPOにおける就業体験の意義や必要性、すなわち、社会全体としての人材育成ではなく、NPOのスタッフとして運営を支える人材を育成するという観点から学生や若者を受け入れていく必要性はないのか、ということについても考えていく必要があるだろう。

（3）NPOにおける学生受け入れの特徴

アンケート調査では、全体的な傾向を伺い知ることしかできないが、ヒアリング調査の結果を見ると、学生受け入れのありかたは団体ごとに大きく異なることがわかる。

たとえば、子育て支援を行う団体Aにおいては、将来親になる世代を受け入れるという意味合いが強く、大学生を含む20歳前後の学生を受け入れることに意義がある。他方、国際協力を行う団体Cは、「どのような人でも受け入れる」というスタンスであり、特に若年層にこだわる必然性はないものの、現状のボランティアスタッフの年齢層が50から60歳代が中心で、若い人が少ないため、若い人に積極的にアプローチしたいという意図がある。団体B、Dにおいては、ミッション達成において対象となる年齢層はあまり関係なく、広く人材を育成していくことを目指しており、学生が来れば学生に相応しいプログラムを提供していくことが基本スタンスである。ただし、団体Bでは、10日間の実習でも長いほうで、それ以上の長期の受け入れは行っていないのに対し、団体Dは、1日体験から半年以上まで幅広い期間で受け入れを行っているという点で両者の受け入れ方は大き

く違う。団体Bは、現場に来て体験を通して活動を理解してもらうことが目的であり、事業に貢献してもらうという要素は小さい。これは、環境保全という分野では、スタッフには専門的な知識や能力が求められることや、自然が相手であるため安全面への十分な配慮が必要になるなど、特段の知識や経験のない学生が長期で関わりにくいという事業の性質にもよると考えられる。団体Dは、短期でも長期でもボランティアの状況に応じて、それぞれが可能な範囲で関わってもらう場を提供しており、体験を通した活動の理解から事業への貢献まで幅広く目的を据えていることが窺える。

このように、NPOにおいては、団体ごとの学生受入のスタンスは団体のミッションや事業内容によって大きく異なる。

企業におけるインターンシップでは、企業ごとに受け入れスタンスにどの程度の違いがあるだろうか。採用の一環としての意図が強い企業もあれば、社会貢献意識の強い企業もあり、それぞれに異なるだろう。ただし、その場合でも、事業内容や企業理念と若者受入のありかたが関係していることは少なく、基本的には大学や中間支援期間のプログラムに合わせて受け入れているところが多いのではないだろうか。また、企業には、NPOのように学生以外（シニア世代や主婦など）がボランティアやインターンシップに来ることは極めてまれであるから、学生以外の世代を受け入れることについて考慮する必要はない。

一方、NPOにおいては、前述のように、団体のミッションや事業内容がインターンシップやボランティアの受け入れのありかたと関係する。ミッションや事業内容が異なれば、受け入れのありかたも異なる。それゆえ、NPOにおけるインターンシップあるいはボランティアのコーディネートにおいては、企業インターンシップ以上に団体に沿った対応が求められることになる。一般に、ボランティアコーディネートにおいては、ボランティアに寄り添ったコーディネートの重要性が説明されることが多い

（全国社会福祉協議会他編2001）が、同じように団体に応じたコーディネートも重要である。

以上、整理すると、本研究により、NPOにおけるインターンシップについて、次の3点が示唆された。

- ①NPOと企業では、人材育成の意味が異なることから、両者におけるインターンシップは本質的に異なる。
- ②NPOにおける学生受け入れにおいては、就業体験の意味合いは薄い。
- ③NPOにおいては団体のミッションや事業内容によって、学生受け入れのありかたは大きく異なる。

NPOにおけるインターンシップの実施にあたっては、こうした特性を踏まえた実施や運営、コーディネートが必要と考えられる。

（4）今後の課題

本研究は、あくまでも本インターンシップを対象としたものであり、また、特にヒアリング調査はわずか4団体に行ったのみであり、現時点では、普遍的にあてはまるものとはいえない。少なくとも、本インターンシップに参加している他の団体にも同様の調査をし、検証していくことが必要であろう。さらに、人材育成については、考察でも述べたように事業規模や職員数による違いが大きいと考えられる。ある程度以上の規模のNPOでは、ここに述べたような考察が当てはまらない可能性もあることから、団体の規模に着目した検証も必要と考える。

また、今回はNPOにおける短期のインターンシップのみを対象に調査を実施したが、数か月におよぶような長期のインターンシップでは、目的や実習プログラム、受け入れ形態等、短期のインターンシップとはさまざまな点で大きな違いがあると考えられる。NPOにおける長期インターンシップとしては、本インターンシップでも何例か実施しているほか、すでにいくつかの事例がある。たとえば、東日本大震災後に、宮城、福島、岩手の3県において大学生等を対象としたNPOにおける約9か月の長期インターンシップが実施されている（名称：東日本再生

ユース・チャレンジプログラム) (未来図書館 2015、せんだい・みやぎNPOセンター 2015、ふくしまNPOネットワークセンター 2015) ほか、環境系に特化した市民活動団体における長期インターンシップ (名称: 損保ジャパン日本興亜環境財団CSOラーニング制度⁷⁾) などがある。NPOにおける長期インターンシップについても、こうした先行事例を踏まえて、その特徴や望ましい運営のあり方が考察できると考える。

さらに、今回は大学生のインターンシップを対象に調査を行ったが、前述のとおり、NPOでは学生に限らず幅広い世代のボランティアを受け入れており、世代ごとに異なる受け入れ意図があることから、学生に限定せず、NPOにおける人材育成 (社会全体、あるいは、団体内の人材育成) の全体像を捉えて、その中で、学生あるいは若者受け入れの望ましいあり方を考えていくことも必要であろう。

謝辞

本研究にあたり、アンケート調査にご協力いただいた16団体の皆様に感謝とお礼を申し上げます。中でもお忙しい中、ヒアリング調査にご協力をいただきました、4団体5名の皆様に深謝申し上げます。

特定非営利活動法人びーのびーの 畑中祐美子様

横浜自然観察の森 尾崎理恵様

特定非営利活動法人 WE21ジャパン 森田夕紀様、櫻井純子様

認定特定非営利活動法人地球市民ACTかながわ 伊吾田善行様

注釈

- 1) 大学生のインターンシップにおける実習先の種別 (企業、自治体、NPO等) とその割合に関する調査データは管見の限りないが、たとえば、神奈川大学経営学部の例では、

2014年度に授業を通じてインターンシップに参加した50人の実習先の内訳は、民間企業35人、行政機関3人、その他 (公益社団法人、共同組合、商工団体、NPO等) 12人と7割が民間企業である。2015年度もこの傾向は変わっていない。また、文部科学省 (1997年) のインターンシップに関する通達においても「企業等における意義」といった記述があり、実習先としては主に民間企業を想定していることが窺える。こうしたことから、大学生が実施するインターンシップの実習先の多くは民間企業であると推測される。

- 2) 特定非営利活動法人アクションポート横浜
所在地: 神奈川県横浜市、代表理事: 昌子住江・裴安・岡部友彦、設立: 平成20年9月、団体の目的: 横浜に関わるNPO、企業、大学、行政等異なる性格の組織が対等に集い連携できる場を創ります。地域の様々な課題の解決を促し、市民が支える地域社会づくりの実現を応援します。多様な人材が育ち、地域参加の機会やきっかけを創ります。

(特定非営利活動法人アクションポート横浜ホームページ (<http://actionport-yokohama.org/> 2016年1月6日アクセス) より引用)

- 3) 山岡・雨宮 (2000) を参考に筆者作成。
- 4) NPOインターンシップの詳細については、山岡ら (2015) および次のURLを参照。
<http://actionport-yokohama.org/npointern/jigyoku.html> (2016年1月6日アクセス)
- 5) ヒアリング結果は聞き取った内容を元に、前後の文脈を考慮して文章にした。話した言葉そのものではないため、文章化した後、記述内容に間違いがないかを調査対象者に確認した。
- 6) 企業においても自社における人材育成だけでなく、広く社会全体の人材育成を考えているところは多くあると思われる。特に、地域とのかかわりの中で事業を展開している中小規模の企業においては、地域社会を担う人材

の育成が重要であり、そうした観点でインターンシップに取り組んでいる企業もあろう。ただし、そうした場合も、そのような人材育成が結果的に企業の事業推進につながっていくということが前提となるだろう。なお、同じ横浜エリアでは、大学生を対象に、市内の中小企業を主な受け入れ先とした長期インターンシップ・プログラム（名称：地域未来創造インターンシップ）が実施されている。こうしたインターンシップでは、企業内の人材育成にとどまらず、地域社会における人材育成を意図していることが窺える。（地域未来創造インターンシップについては下記URL参照）

<http://yokohama.etic.or.jp/fci/>（2016年1月6日アクセス）

- 7)「損保ジャパン日本興亜環境財団CSOラーニング制度」の詳細は下記URL参照。

<http://www.sjnkef.org/internship/2015/index.html>（2016年1月6日アクセス）

参考文献・引用文献

厚生労働省，インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書，2005年

（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/h0318-1.html> 2016年1月6日アクセス）

厚生労働省，第5回これからの地域福祉のあり方に関する研究会資料5，2007年

全国社会福祉協議会・全国ボランティア活動振興センターボランティアコーディネーター研修プログラム教材開発研究委員会編，「ボランティアコーディネート論」，全国社会福祉協議会，2001年

日本学生支援機構，大学等におけるインターンシップ等の実施状況に関する調査報告書，2015年

ふくしまNPOネットワークセンター制作・編集，住友商事東日本再生ユースチャレンジ・プログラム－インターンシップ奨励プログラム－2014福島インターン修了報告書，2015年

文部科学省，インターンシップの推進に当たっての基本的考え方，1997年

未来図書館制作・編集，住友商事東日本再生ユースチャレンジ・プログラム－インターンシップ奨励プログラム－2014岩手インターン修了報告書，2015年

山岡義卓・高橋 利道・高城 芳之，大学生を対象としたNPOインターンシップの役割について－NPOへの入口機能に着目して，国際経営論集，(49)，p109-120，2015年

山岡義典・雨宮孝子著，「NPO実践講座」，ぎょうせい，2000年