

大学におけるインターンシップの再検討 — 質保証と学生支援の充実に関する考察を中心に — (1)

手 嶋 慎 介

目 次

- 1 はじめに
- 2 インターンシップの現状
- 3 インターンシップ実践事例
 - (1) 方法
 - (2) 特徴
 - (3) 実態と課題
 - (4) 各調査結果からの考察
- 4 小括

(以上、本号)

以下、次号に続く

1 はじめに

「平成21年度学校基本調査速報」によれば、大学・短期大学進学率（過年度高卒者等を含む）は56.2%で過去最高となった。大学全入時代¹⁾は現実的となり、学生の多様化も周知の事実となった。このようななか、平成20年12月24日に公表された中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」[1]において、学士力の質という問題に真正面から言及されるに至った[2・3]²⁾。

各大学・短期大学では学士力保証のための様々な取り組みが行われているなかで、一般的な職業観・勤労観の育成や、専門教育の实地学習のために、授業科目として位置づけてインターンシップを実施する大学が増加している。本稿では、以上を問題の背景として、大学におけるインターンシップの再検討を通し、高等教育において求められる質保証の問題、学生支援を充実させる方策に関してアプローチしたい。本号(1)では、インターンシップの現状の把握からはじめ、特にビジネス・インターンシップとも言われる文系における一般的なインターンシップを事例として検討することからはじめたい。

2 インターンシップの現状

インターンシップの定着と発展に伴い、インターンシップ研究、とりわけ実践事例を中心とした検討が多数行われてきた。キャリアとの関連[4]、授業科目「インターンシップ論」の教授法・プログラム開発・テキスト[5]、調査データをもとにした分析[6]、その他では企業経営側からの研究[例えば7・8]も含めると「インターンシップ論」という体系的な教育研究分野としての拡がりを見せているといえよう。さらに学生の就職活動ツールとしての実用書[例えば9]までも含めると、インターンシップと称されるプログラムの存在は一般社会において認知されたといってもよいであろう。

具体的に、平成19年度には、大学の学部の55.2%（1,092学部）、大学院研究科の12.3%（211研究科）、

短期大学の学科の29.4%（242学科）がインターンシップを実施している [10] 3)。

すべての学部・研究科、学年の学生がインターンシップに参加できるような体制を整備している大学や、大学コンソーシアムがインターンシップの受入可能な企業等の団体を把握し、各大学にその情報を提供している取組等、多様な事例が報告され、実施校数・実施率は増加傾向にあるなかで、統計に表れてはこないが、企業等の実施主体が「インターンシップ」と称するプログラム（例えば、実質的には就職・採用活動と思われる「1 dayインターンシップ」）も増加している。

そもそもインターンシップとは [11] において「学生が在学中に、企業等において自らの専攻や将来希望する職業に関連した就業体験を行うこと」と幅広くとらえられた。そして、インターンシップと称して就職・採用活動そのものが行われることにより、インターンシップ全体に対する信頼性を失わせるようなことにならないよう推進することが重要とされてきた。しかしながら、昨今の経済環境の悪化は、学生に就職活動を強く意識させ、種々のインターンシップへと向かわせる要因となっており、大学においても就職に関連付けるべきとの声も小さくないのが現状である⁴⁾。インターンシップの形態としては、概ね以下のように類型化され、その効果が発揮されるよう、個々の大学等や企業等が独自性を発揮しつつ、多様な形態で行われることが望ましいとされた。すなわち、

イ 大学等における正規の教育課程として位置付け、現場実習などの授業科目とする場合。

ロ 大学等の授業科目ではないが、学校行事や課外活動等大学等における活動の一環として位置付ける場合。

ハ 大学等と無関係に企業等が実施するインターンシップのプログラムに学生が個人的に参加する場合。という3類型である。

その他、[12] においては、①企業ウォッチング型、②就業意識高揚型、③テーマ実習型、④問題解決・提案型、⑤ボランティア活動参加型、として実習内容により類型化されている。これは、例えば『京都の

表1 基礎的・汎用的能力についての提言の例

	生きる力	学士力	キー・コンピテンシー (主要能力)	社会人基礎力	就職基礎能力	エンプロイアビリティ
趣旨	「変化の激しいこれからの社会を生きる子どもたちに身に付けさせたい力」として、中央教育審議会が提言。 [平成8年7月「21世紀を展望した我が国教育の在り方について」など累次の答申]	「各専攻分野を通じて培う、学生課程共通の学習成果」として、中央教育審議会が提言。 [平成20年12月答申「学士課程教育の構築に向けて」]	「単なる知識や技能だけではなく、技能や態度を含む様々な心理的・社会的なリソースとして活用して、特定の文脈の中で複雑な課題に対応することができる力」として、OECDが2000年のPISA調査の開始に当たり定義。	「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」として、経済産業省の研究会が提言。 [平成18年1月「社会人基礎力に関する研究会-中間取りまとめ」]	「企業が採用に当たって重視し、基礎的なものとして比較的短期間の訓練により向上可能な能力」として、厚生労働省が提言。 [平成16年1月「若年者の就業力に関する実態調査」]	「労働市場価値を含んだ就業能力、即ち、労働市場における能力評価、能力開発目標の基準となる実践的な就業能力」として、厚生労働省の研究会が提言。 [平成13年7月「エンプロイアビリティの判断基準等に関する調査研究報告書」]
内容	○ <u>豊かな学力</u> 知識・技能に加え、自分で課題を見つけ、自ら学び、主体的に判断し、行動し、よりよく問題を解決する資質や能力 ○ <u>豊かな人間性</u> 自らを律しつつ、他人とともに協調し、他人を思いやる心や感動する心など ○ <u>たくましく生きるための健康や体力</u>	○ <u>知識・理解</u> ・他文化・異文化に関する知識の理解 ・人類の文化、社会と自然に関する知識の理解 ○ <u>汎用的技能</u> ・コミュニケーションスキル ・数値的スキル ・情報リテラシー ・論理的思考力 ・問題解決力 ○ <u>態度・志向性</u> ・自己管理能力 ・チームワーク、リーダーシップ ・倫理観 ・市民としての社会的責任 ・生涯学習力 ○ <u>統合的な学習経験と創造的思考力</u>	○ <u>社会・文化的、技術的ツールを相互作用的に活用する力</u> ・言語、シンボル、テキストを活用する能力 ・知識や情報を活用する能力 ・テクノロジーを活用する能力 ○ <u>多様な社会グループにおける人間関係形成能力</u> ・他人と円滑に人間関係を構築する能力 ・協調する能力 ・利害の対立を御し、解決する能力 ○ <u>自立的に行動する能力</u> ・大局的に行動する能力 ・人生設計や個人の計画を作り実行する能力 ・権利、利害、責任、限界、ニーズを表明する能力	○ <u>前に踏み出す力（アクション）</u> ・主体性 ・働きかけ力 ・実行力 ○ <u>考え抜く力（シンキング）</u> ・課題発見力 ・計画力 ・想像力 ○ <u>チームで働く力（チームワーク）</u> ・発信力 ・傾聴力 ・柔軟性 ・状況把握力 ・規律性 ・ストレスコントロール力	○ <u>コミュニケーション能力</u> ・意思疎通 ・協調性 ・自己表現能力 ○ <u>職業人意識</u> ・責任感 ・向上心 ・探求心 ・職業意識 ・勤労観 ○ <u>基礎学力</u> ・読解力 ・計算・計数・数学的思考力 ・社会人常識 ○ <u>ビジネスマナー</u> ・基本的なマナー	○ <u>労働者個人の能力</u> ・職務遂行に必要な特定の知識・技能などの顕在的なもの ・協調性、積極性等、職務遂行に当たり、各個人が保持している思考特性や行動特性に係るもの ・動機、人柄、性格、信念、価値観等の潜在的な個人的属性に関するもの ○ <u>企業の求める変化に対応する能力</u> ○ <u>横断的な市場価値を含んだ職業能力</u> ○ <u>資格取得</u> ・情報技術関係 ・経理・財務関係 ・語学関係

出所：中央教育審議会第1回キャリア教育・職業教育特別部会 配布資料

伝統美術工芸』講座+「学外実習」(伝統工芸を中心とした産業の現場を体験的に学習する)⁵⁾ というような(一般企業での就業と比較して)特色あるプログラムが想起されるものであろう。

また、[13]においては、「教育的インターンシップ」と「労働的インターンシップ」という2極間に位置する「仕事観察」「仕事体験」「仕事実践」「仕事訓練」から類型化がされている。「長期実践型インターンシップ」などと称される教育課程から外れる労働的なプログラムも想起されよう⁶⁾。

以上はインターンシップの現状を明確にする類型化であるが、本稿では正規の教育課程でのインターンシップを念頭に置きながら、学生支援という点では科目担当教員だけではなく、その他の教職員も含めた組織的な支援体制、関わり方について考察を深めたい。また、質保証という点からみる場合、学生のラーニング・アウトカムズの設定からインターンシップを検証していくことが最重要点となる。表1は「基礎的・汎用的能力についての提言の例」としてまとめられたものである[14]。いずれもインターンシップを通じて修得しうる内容を含むものであると同時に、インターンシップのみにて完結的に修得しうるわけではない。社会人基礎力(経済産業省)、若年者就職基礎能力⁷⁾(厚生労働省)をはじめ、これらに関する出版物や教材の開発も多数あり[例えば15、16]、職業人意識やコミュニケーションスキルなど、インターンシップを含むキャリア教育・職業教育という文脈における学修に求められていることは事実であろう。以下では、実践事例をもとに考察を深めたい。

3 インターンシップ実践事例

(1) 方法

実践事例として、本稿の筆者が所属大学(愛知東邦大学)において担当するインターンシップを示したい。学部共通(経営学部、人間学部の二学部)の正課科目である『インターンシップ講義(以下『講義』とする)』『入門インターンシップ(以下『入門』とする)』『専門インターンシップ(以下『専門』とする)』の平成20年度・21年度の実施結果の検討と、科目履修者へのアンケート・『入門』の単位修得者からの聞き取り結果の考察を行う。アンケートについては『進路指導に関する意識調査』⁸⁾として行った中から、インターンシップに関連する項目について検討する⁹⁾。

(2) 特徴

カリキュラムとしての特徴を要約すれば、以下の二点にまとめられる。第一に、四年制大学としては早期にあたる二年次配当科目として『入門』が単位認定されている点である。[10]によれば、最も多かった実施学年は第三学年(74.7%)であり、「早期インターンシップ」として分析すべき事例といえよう。第二に、一般的には2週間のインターンシップが実施される三年次において、4週間のインターンシップが『専門』として単位認定されている点である。これは「早期インターンシップ」から「長期インターンシップ」¹⁰⁾へという「二段階のインターンシップ」として分析すべき事例といえよう。以上の二点に加えて、海外(中国)でのインターンシップが実施されてきた点が特徴としてあげられる¹¹⁾。

中央教育審議会答申においては「ユニバーサル段階、少子化等の環境変化の中、我が国の学士課程教育は、「量」の拡大を積極的に受け止めつつ、「質」の維持・向上を図るという、重大な課題に直面している。」としたうえで「我が国の大学の大きな問題の一つは、教育内容・方法、学修の評価を通じた「質」の管理が緩い」ことを指摘している。本事例においては、「質」の維持・向上と同時に、より多くの学生に機会提供を広げるという「量」の拡大の両面が重視されている。成功事例というよりは、大きな問題に直面しながら改善・試行するという点では、典型的な一時例といえる。

(3) 実態と課題

以上のインターンシップ実施フローと関連科目を示せば表2のとおりである。平成20年度は5名、平成

21年度は39名の学生がインターンシップの単位を修得している。平成21年度に関して一学年の定員からみると約1割の学生が参加するにとどまっており、必修科目でもなく大規模かつ組織的な取組みとは言い難い。全学的な組織体制はあるものの、主担当となるのは教員1名+職員1名という支援体制である。この体制が履修学生数に対して適正であるのか等について検証は出来ていない。結果として実施そのものに大きな支障はなかったものの『講義』の時点で中途辞退する履修者も少なくなく、より支援体制を充実することにより単位修得者数の増加、学生の満足度や学習成果を高めることに繋がることは期待できる。

表2 インターンシップ実施フローと関連科目

4月～7月		8月～9月		10月～11月
前期		夏季		後期
「インターンシップ講義」 事前指導		入門 インター ンシ ップ (2 週 間)	専門 インター ンシ ップ (4 週 間)	事後指導 報告会
関連科目	<キャリアデザイン科目> 「就職基礎Ⅱ」(2年) 「企業研究」(3年) など 各科目におけるゲストスピーカー 特別授業			<キャリアデザイン科目> 「就職基礎Ⅰ」(1年) 「就職基礎Ⅲ」(2年) 「就職研究」(3年) など 各科目におけるゲストスピーカー 特別授業

(出所) 筆者作成

実施内容としては事前指導を経て夏期休暇中に実施、事後指導へ至る一般的なインターンシップといえるものである。ただし、先にも述べたとおり、『入門』は二年次に「国内/海外(中国)」から選択し、その単位修得者が三年次に『専門』を履修するという「二系統」「二段階」のインターンシップとなっている。

『入門』は、前期の事前指導にあたる『講義』の単位修得が『入門』の履修要件となっている一方、『専門』には前期の科目が未設定であり学生の自主的な取組み、すなわち各自で設定した研究テーマにあった取組みになるべく学生を促そうとしている。理工系のインターンシップでは、従来から研究テーマを設定し、COOP教育と称し長期間研修するスタイルが少なくなかった。文系においても、設定課題によっては、1ヶ月程度の期間の研修があれば、企業での様々な体験が出来ると考え導入されたのが『専門』である。学生の研究テーマ次第では、より受入企業に対して依存的にならざるをえないなどの点から受入企業の負担が大きいなど、理想的な研修の実現は容易ではない。

『専門』は、平成20年度は実施されておらず、平成21年度も4名のみとなっている。履修可能者(平成20年度『入門』修得者)5名中4名が単位を修得している点では高い割合で二段階のインターンシップを経験したといえることができるものの、十分な比較検討もできず、いまだ試行的なものにとどまっている。履修者数という点からは平成22年度の履修可能者35名の結果をみる必要があるが、個別の研究テーマを設定していく点から考えると、より多数の履修者を望むことが本意ではなく、学生自らの取組みに期待したい。ただし、学生と受入企業だけの問題にはとどまらず、現実的には単位認定をする科目である以上、事前指導など大学側の関わりのないままに進めていけることは稀である。また、評価を厳密に行おうとすれば尺度も複雑にならざるをえず、その設定が困難になるなど2週間程度のインターンシップよりも課題が多い。

したがって、指導の第一歩として「ジョブ・カード」¹²⁾の作成から開始し、その提出を正式なエントリーとみなした。

そもそもジョブ・カードとは、これを作成する中で自分の職業能力・意識を整理できるキャリア形成支援ツールであり、幅広く求職活動などに活用できるものとされている。確かにジョブ・カードは一般的な

履歴書に比し、記述する項目が多く、内容も深く記入することができるものとなっている。したがって、『専門』の履修要件となっている前年度の『入門』の学習成果ばかりでなく、その後の経過をみるという意図をもって導入されたものである¹³⁾。これに対して『入門』履修者は、履歴書を作成するなど『講義』の課題としての事前準備を経て臨むこととなっている。

(4) 各調査結果からの考察

『講義』履修者へのアンケートの結果では、高校までに60%がインターンシップを経験しており¹⁴⁾、内容や程度はともかくインターンシップに関しての事前知識・イメージをもったうえで履修していることがわかった。しかしながらその経験者の22%が「役に立たなかった」としており、「あまり役に立たなかった」とする者も41%あった¹⁵⁾。ごく短期間の観察型の内容であったことが推測され、効果的なインターンシップを経ている学生は少数派ともいえよう。このような点の改善策については、高大接続という観点からの検討も必要であろう。

履修者からの聞き取りでは、自らの学習成果に対する満足度と、事前・事後学習に対する取り組み態度・好成績評価等とは相関があるように思われる。不満を持つ学生、すなわちインターンシップの本来の目的と異なる目的をもつ学生（特定の資格取得に必要なために履修している）や無目的（単位のみが目的）な学生などからは「あまり意味がなかった」等の回答が顕著にみられた。

[13] においては、大学および学生調査に基づき、インターンシップの課題として5つに論点が整理されている¹⁶⁾。ここでは、最終的には先にも述べた類型モデルが示されるのであるが、そこに至るまでには、本事例で構築を目指している「二段階のインターンシップ」の方向性と一致する提案がなされている。すなわち「単位目的の学生を排除するよりも、(中略) 単位取得を目的とするインターンシップは低学年に限定し、原則大学でのインターンシップは単位を認定しないが、大学のかかわりは強めていくという推進の仕方が、学生への効果を高めるのに有効ではないだろうか」としたうえで「大学には多様な若年層が存在している。今後、目的・段階別インターンシップの必要性はますます高まると予想される」という。

あらためて、大学等の教育サイド及び学生にとってのインターンシップの意義を確認すれば「教育内容・方法の改善・充実」「高い職業意識の育成」「自主性・独創性のある人材の育成」となる [15] ¹⁷⁾。より早期にインターンシップを実施することは、より意義のある効果的なものになることが期待される。ただし、課題として容易に推測されるのが、履修学生の関連知識の不足に起因する目標意識や自主性の低さである。結果として単位を修得したことだけが成果であるようでは、学生は次の段階へと進むことすらできない。筆者の前所属の短期大学においても、早期にあたる1年次の夏期休暇中に2週間の体験型のインターンシップが実施されていた [17]。短期大学の場合、入学から卒業までの期間は極めて短く、自然に就職との関連性が組み込まれる。この点、四年制大学の早期インターンシップの場合、卒業後の就職ばかりでなく初年次教育からの連続性を意識した事前指導を強化することも必要になるであろう。

平成21年度の『入門』単位修得者数の増加要因のひとつとして、単位目的の学生を含む多様な学生に対しインターンシップ科目の門戸を広げたことがあげられるが、学習成果を明確化し、成果の最終目標の達成可能性の低い学生に対しては、フローの各時点で明確な達成基準を設け、未達成の場合、辞退を要請するなどの措置が必要であろう。

一方『専門』では、先に述べたとおり履修者数は少ない。ただし、少人数でなければ取組めないものも少なくなく、例えばジョブ・カードの実際の活用動向として「ジョブ・カードを整理する過程で、相談者が自分の長所、特長に気づき、「自信」（自己効力感）を持たせることを主眼に、キャリア・コンサルティングが実施されている」との指摘もあるように [18]、ジョブ・カード作成を介した丁寧な個別指導を行うことができる点などである。これを通し不明確になりがちな研究テーマを設定していくわけである。学生は、事後に研究テーマにもとづくレポート提出が課されるのだが、これを卒業論文相当のものに仕上げる

ことができれば理系のインターンシップとの差別化になるのではなかろうか。早期、長期のいずれにしろ、キャリア支援のための有効な尺度¹⁸⁾として学習成果を明確化し、地道な取り組みを組織的に行い継続していくことがインターンシップの教育内容を充実させる本道であろう。

4 小括

本事例のインターンシップにおける学生が参加している団体に愛知中小企業家同友会がある。ここでのインターンシップの取組みは、2009年には11の大学から72名の学生が、会員企業35社と同友会事務局で二週間の研修¹⁹⁾に臨んでいるものである [19]。研修初日は集合研修として、毎年「キックオフセミナー」が実施され、参加学生・受入企業・派遣大学が一堂に会し、インターンシップの意義が確認されている。さらに、最終日の修了式では、研修生を代表して三名の学生がスピーチを行うなどの事後学習が行われている。また、これらの節目の集合研修等は、前年度のインターンシップ学生を中心とした学生実行委員によって当日の司会進行等も進められている²⁰⁾。愛知中小企業家同友会が行うインターンシップは、単なる就労体験、職場体験に終わらせず、生きがいや働きがいを学ぶことができる取組みとして、12年にわたって蓄積されてきたとされる (表3)。

表3 愛知中小企業家同友会におけるインターンシップ推移 (派遣大学、参加学生、受入企業)

	98年	99年	00年	01年	02年	03年	04年	05年	06年	07年	08年	09年
派遣大学数	1	3	3	4	8	11	13	13	17	12	11	11
学生数	27	56	50	54	56	66	90	102	108	77	62	72
受入企業数	12	32	29	30	33	34	43	51	51	45	37	36

(出所)配布資料および愛知中小企業家同友会オフィシャルページ(<http://www.douyukai.or.jp/>) 2010年3月現在

愛知中小企業家同友会と同様の事前事後の取組みについて、『入門』『専門』では、学習成果の報告レポートの提出を発展させ、大学祭での報告会を行っている。インターンシップ運営そのものに参画させる方法やその具体的内容については、単位認定にかかわる正課教育である以上慎重に行わなければならないものの検討すべき課題である。

多様な目的を内包するインターンシップは、単独の科目として学習成果を明確化することの困難さの要因となるものの、学生は多様な業種・職種を希望するのが現実である。したがって、どのような工夫を凝らしても、その要因を根本的になくすことは困難である。カリキュラムにおける単独の科目として目的を明確化することは可能だが、その実施が困難になる。受入先企業側の多様さと学生のニーズの多様さ、そしてそのマッチングの現実を考えると、履修要件などに柔軟さを持たせることが現実的であろう。同時に、関連科目等を活用するプログラムを構築し、履修指導を強化することが支援策となろう。

以上、概観にすぎないが実態と課題を見てきた。ここまでは、主としてインターンシップそのものを効果的にするための検討となった。インターンシップそのものの質保証に加え、大学教育における質保証の全体に占めるインターンシップの位置づけを明確にしていきたい。すなわち、インターンシップを通して学士力を保証するという観点よりも、学士力を保証するにあたって、インターンシップがどのような役割を果たすのか、組織的にどのように運用していくことが良いのか等である。

次号では、ここまでで考察が不十分な点も含めて問題を整理することからはじめ、「職業指導 (キャリアガイダンス)」の導入の義務化の動向を確認しながら、それに伴いインターンシップを含む組織的・系統的なキャリア教育が展開されること、学生支援の質向上が一層求められるという視点から議論を深めたい。

	←教育		労働→	
↑ 高 い			仕事訓練 内定直結 ・専門や目的が明確な学生 基幹業務 社会に出る自信・適性 現状は内定直結は1割未満	↑ 長 期
↑ 目的意識	↑ 『専門インターンシップ』 ↑ 『入門インターンシップ』	仕事実践 就職希望 ・やや目的明確な学生 基幹業務・課題達成 視野を広げる・楽しさ 現状は3割程度		期 間
		仕事体験 就職希望の学生 課題達成（大企業多） 勉強への動機付け・楽しさ 現状は3割程度		
↓ 低 い	仕事観察 低学年向け 見学・同行・補助業務 責任感・正社員と アルバイトの違い 現状は3年中心に2割程度			↓ 短 期
	←あり ←なし	単 位 報 酬	なし→ あり→	

図1 インターンシップの種類と改善の方向性

(出所) 引用・参考文献 [6] P99 に加筆 (※加筆箇所はゴシック体)

引用・参考文献

- [1] 中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」2008年12月24日
- [2] 矢藤誠慈郎・松村幸四郎「学士力を保証するための学生支援方策に関する研究（1）」『東邦学誌』38（1）、2009年、pp.73-82
- [3] 松村幸四郎・矢藤誠慈郎「学士力を保証するための学生支援方策に関する研究（2・完）」『東邦学誌』38（2）、2009年、pp.109-114
- [4] 高良和武監修、石田宏之・太田和男・古閑博美・田中宜秀編『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、2007年
- [5] 古閑博美・垂石嘉昭・垂石幸与・仁平征次・野添雅義・角幸子『インターンシップ—職業教育の理論と実践』学文社、2001年
- [6] 佐藤博樹・堀有喜衣・堀田聰子『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、2006年
- [7] 堀田聰子「ミスマッチを軽減する採用のあり方—RJPを手がかりにして」佐藤博樹編著『人事マネジメント』叢書・働くということ、ミネルヴァ書房、2009年、pp.103-132
- [8] 安藤史江『コア・テキスト的人的資源管理』新世社、2009年
- [9] 太田智文『インターンシップで志望の業界・職種に内定する方法』東洋経済新報社、2009年
- [10] 文部科学省「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」2008年12月1日
- [11] 文部省・通商産業省・労働省「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1月24日
- [12] 石田宏之「大学におけるインターンシップ実施内容」高良和武監修、石田宏之・太田和男・古閑博美・田中宜秀編『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、2007年、pp.52-62

- [13] 堀有喜衣「第I部 大学と学生」佐藤博樹・堀有喜衣・堀田聰子『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、2006年
- [14] 中央教育審議会「キャリア教育・職業教育特別部会（第1回） 配付資料」2009年1月16日
- [15] 富士通オフィス機器『職業人意識（YES-プログラム対応）』ビジネス教材シリーズ、FOM出版、2005年
- [16] 有田五郎・今井昭正・上憲治・戸川隆夫・村林栄彦『実学キャリア入門—社会人力を体感する』学文社、2009年
- [17] 真弓徳光・手嶋慎介「『社会体験学習・実習』の課題と展望：体験型学習を中心とした「ビジネス実務学」の構築をめざして」『高田短期大学紀要』27、2009年、pp.143-159
- [18] 中央職業能力開発協会「キャリア・コンサルティング研究会報告書」2010年3月
- [19] 愛知中小企業家同友会『インターンシップ参加学生感想文集 2009年度』インターンシップ終了式・配布資料、2009年

* なお、本稿は、愛知東邦大学地域創造研究所「学生支援の質向上研究部会」に対する助成による共同研究の成果の一部である。

〈注〉

- 1) 平成21年度、志願者に対する入学者の割合は92.7%に達したが、「大学全入」時代には至らなかった。
- 2) 学士力保証に関しては多くを〔2、3〕に負っている。
- 3) ただし、この統計には、専門職業人養成の目的に必須とされる実習（例えば医療系分野における各種の実習や、教職課程における教育実習）は含まれていない。それらを含めると実施割合はさらに増える。
- 4) 後で述べる愛知中小企業家同友会インターンシップまとめ会議（2009年10月20日）での大学側からの少ない意見であった。
- 5) 愛知東邦大学地域創造研究所「学生支援の質向上研究部会」に対する共同研究助成により京都精華大学を視察訪問した。その際の聞き取り調査の一部として内容についてお尋ねすることが出来た。それらについて本稿では詳述しないが、機会をくださった関係各位には、この場を借りてお礼申し上げます。
- 6) 例えば「実際に長期間、企業の中でメンバーの一人としてプロジェクトをまわすことで、仕事を身をもって知ることや、自分の成長を促すためのチャンスとして行うインターンシップ。学業と両立させながら行う、いわば「お仕事」なのだ。」とされる『ホンキ系インターンシップ』（<http://www.honki-i.net/>）がある。これについては、この実施を手がけるNPO法人G-netのインターンシップ学生から、取り組み中のイベントのPRの機会が欲しいという依頼を受けたことから知ることとなった。
- 7) コミュニケーション能力、職業人意識、基礎学力(読み書き)、基礎学力(計算・計数・数学的思考力)、基礎学力(社会人常識)、ビジネスマナーに加え、資格取得により就職基礎能力を公証する事業が「若年者就職基礎能力支援事業（YES-プログラム）」であったが、平成21年に行われた行政刷新会議の事業仕分けにおいて「廃止」と判定されたことを受け、厚生労働省の対応としては平成21年度限りで廃止となった。
- 8) このアンケートは、2008年度日本ビジネス実務学会中部ブロック研究発表「学生高校進路指導に関する意識調査」（浜松学院大学・戸田昭直教授）として発表された調査票に加筆修正したものである。転用をご快諾くださった戸田先生にはこの場をお借りして、お礼申し上げます。
- 9) アンケートは平成21年度『講義』の通常授業時に行われ、対象者は履修者（授業出席者）の53名である。
- 10) 1年以上の期間にわたるものもあるが、ここでは2週間（約10日間、約80時間）と比して長期という意味で「長期インターンシップ」としている。
- 11) 海外インターンシップが実施されたのは平成19年が最後となっていることもあり、プログラムの再構築の必要性が高い。詳細は別稿に譲りたい。
- 12) ジョブ・カード制度とは、個人の職業経験や職業訓練経験などのキャリアを詳細にまとめ、それらをキャリア・コンサルタントが確認、認定した「ジョブ・カード」を発行し、就職・転職に活用する制度であり、日本政府が「成長力底上げ戦略」として打ち出した制度の一つとして推進されているものである。筆者自身、登録キャリア・コンサルタントとなりジョブ・カード発行の資格を得たが現在のところ実施する機会はない。ジョブ・カード制度事業「津連絡会」委員として携わった経緯もあり、応用・活用を試みた。
- 13) 筆者は平成20年度担当ではなかったこともあり、ジョブ・カード作成を介して履修学生の指導・理解、信頼関係の構築を行っていくという意図もあった。

- 14) 全国の国・公・私立の中学校及び高等学校（全日制・定時制・通信制）を対象に、平成20年度の中学校職場体験・高等学校インターンシップの全国的な実施状況を平成21年3月現在で取りまとめられた「平成20年度職場体験・インターンシップ実施状況等調査結果（国立教育政策研究所生徒指導研究センター、平成21年8月4日）」によれば、公立高等学校（全日制・定時制）における実施率は、69.1%であり、おおむね妥当な結果といえよう。
- 15) ここで「役立つ」「役立たない」という理由は明確にならないことに加え、「役立つ」という表現そのものも再考の余地があろう。項目としては「あなたが、高等学校在学中に受けた以下の進路指導について、どのような感想を持っていますか。該当する記号に○を付けてください。」とし、「大変役立った」から「やや役立った」「あまり役に立たなかった」「役に立たなかった」の四段階である。また「インターンシップ」としたものの現場実習等も含むものとした。
- 16) 各論点は以下の通りである。「論点1 大学の関わり―単位取得という目的と支援の見直し」「論点2 インターンシップは教育か労働か―インターンシップ手当、希望の企業、指導担当者」「論点3 インターンシップの期間と仕事タイプ―効果的なインターンシップ」「論点4 就職との関連について」「論点5 インターンシップの要件とは」
- 17) 「教育内容・方法の改善・充実」については「アカデミックな教育研究と社会での実地の体験を結び付けることが可能となり、大学等における教育内容・方法の改善・充実につながる。また、学生の新たな学習意欲を喚起する契機となることも期待できる。」とされる。「高い職業意識の育成」については「学生が自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図られる。また、これにより、就職後の職場への適応力や定着率の向上にもつながる。」とされる。「自主性・独創性のある人材の育成」については「企業等の現場において就業体験を積み、専門分野における高度な知識・技術に触れながら実務能力を高めることは、自主的に考え行動できる人材の育成にもつながる。（後略）」とされる。
- 18) 本事例に関連して言えば、インターンシップを含む正課科目の「キャリアデザイン科目」群の履修状況が「就職合宿」（平成21年度 文部科学省「大学教育・学生支援推進事業」【テーマB】学生支援推進プログラムに採択された取組「小さな大学のキャリア支援 ―大きな夢を育てる就職合宿―」）でのグループ分けの基準とされている。
- 19) 愛知中小企業家同友会では「研修」とされるが「実習」との表現も一般的であり、本稿では特別な使い分けをしているわけではない。新入社員研修の内容をアレンジしインターンシップを実施する企業も少なくないことからインターンシップ研修と呼ばれるのであろう。
- 20) 本事例のインターンシップ学生2名も実行委員として参画し、司会進行なども行っていた。

受理日 平成22年4月5日

