

大学のキャリア教育とインターンシップ

Career Education and Internship in Japanese Universities

寿 山 泰 二

要旨

近年、我が国のほとんどの大学において実施されるようになったインターンシップ制度について、キャリア教育面からの位置付けやその類型等の比較検討を行い、インターンシップ制度導入の意義を考察する。また、就職支援面からのインターンシップ制度の効用や成果も検証して、キャリア教育との連携の重要性について論じるとともに、インターンシップ制度の現状と今後のあり方、方向性について考察している。

キーワード: キャリア教育、インターンシップ、CO-OP 教育、ジェネリックスキル、
インターンシップ・コーディネーター

I. はじめに

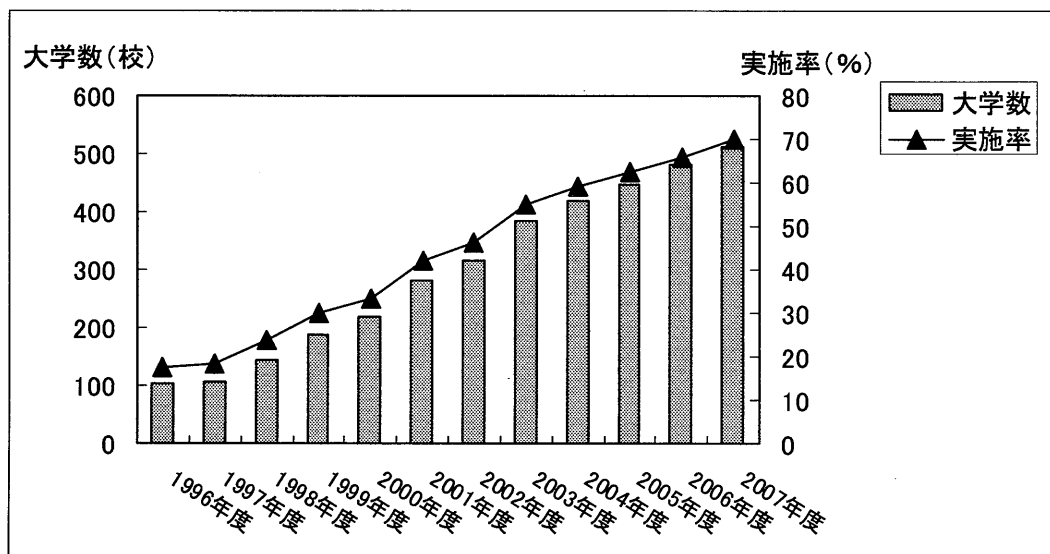
文部科学省の調査によると、2006年度にインターンシップを実施した大学は、733校中482校で、全体の65.8%であった。2007年度の実施予定大学はさらに増え513校となり、全体の70.0%をも占める⁽¹⁾。今やインターンシップは、正課授業の中に組み込まれ、キャリア教育の中核に位置付けられるようになった。

我が国では、キャリア教育が本格的に始まったばかりで、インターンシップ研究(実践的・理論的・実証的)自体もそれほど多いわけではない⁽²⁾。それでも、各大学が積極的にインターンシップ制度を次々に導入・実施するのは、インターンシップ受講後における学生の満足度の高さに加え、現実的な成果が目に見えて確認できるからであろう。

にもかかわらず、その受講状況は、在学生すべてがインターンシップを受講しているわけではなく、

一部の学生たちが受講するにとどまっている。その結果、インターンシップ体験の有無による学生間の「自己効力」や「就職能力」等に有意差が生じているように思われる。また、インターンシップを受講した学生においても、各業界・各企業別の実施されているインターンシップのプログラム自体が異なっているため、受講学生間でもインターンシップで獲得した「自己効力」や「就職能力」等に質的な差異が生じているように思われる。

[図表1]インターンシップ実施状況



(資料) 文部科学省『大学等における平成18年度インターンシップ実施状況調査について』より
加筆・修正して作成。2007年度は実施予定。

これらの要因として、アカデミックな高等教育を重視する大学のカリキュラムは、理論・講義が中心であり、インターンシップ以外に企業等が担っている社会的使命・貢献を自ら実体験できる科目が極めて少ないことも影響していると思われる。逆に、インターンシップは学内講義等で学ぶ専門科目等に大きな活性化をもたらす有用な科目となっている。実践を通してより専門知識・スキル等の向上を図ることができるのは、インターンシップの持つ大きな魅力のひとつと言えよう。

また、各大学にとって、就職支援を考えた場合、インターンシップは学生たちが自らの興味・関心や能力・適性を見極める絶好の機会であり、職業選択のマッチングミスを減少させる手段にもなる。現在では、就職活動前にインターンシップを行うことはなかば常識であり、内定取得への近道にもなっている。つまり、インターンシップを行うこと自体がすでに就職活動なのである。

卒業単位の取得や目今の就職、内定取得のためだけの形式的なインターンシップ活用ではなく、未来の人生設計(キャリア・デザイン)を含めたもっと大きな視点で自らの進路方向をじっくりと

考えるためのインターンシップ活用が望ましい。キャリア教育の観点からインターンシップ制度の意義や効用を踏まえ、現状の問題点や今後の課題を検証し、有用なインターンシップ制度のあり方について考察したい。

II. インターンシップ制度の意義・分類

我が国では、1997年9月文部省・労働省・通産省の三省合意文書『インターンシップ推進に当たっての基本的思考の方針』において、インターンシップを「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」と幅広く定義し、大学等の教学上の意義として、①教育内容方法の改善・充実、②高い職業意識の育成、③自主性・独創性のある人材の育成の3点を挙げる一方、企業等における意義として、①実践的な人材の育成、②大学等の教育への産業界等のニーズの反映、③企業等の理解の促進の3点を挙げた。

インターンシップ推進の背景には、国際化・情報化の進展、産業構造の変化など、日本の社会経済の変化に伴って、企業内での能力主義の徹底など雇用慣行を取り巻く環境が急速に変化する中、求められる人材についても大きく変化した。こうした状況の中、人材育成の核となる大学等においては、産業界のニーズに応える人材育成の観点も踏まえ、創造的人材の育成を目指して教育機能の強化に努めているがその一環として、産学連携による人材育成の一形態であるインターンシップが注目されるようになったのである⁽³⁾。

インターンシップの源流の地であるアメリカでは、大学の制度として産学が協同して行う教育をCO-OP教育(Cooperative Education)とし、学生が個人の立場で企業や官公庁等において就業体験を行うことをインターンシップと称して区別している。我が国では、上記の定義通り、「学生が企業等で就業体験すること」をインターンシップと一括りにしている。インターンシップの発祥は、今から約100年ほど前の1906年シンシナティ大学において、シュナイダー教授が、在学中の専門分野の学習とそれに関連した実務経験を相互に受けさせることが学習効果を高める教育法のひとつとしてスタートしたと言われている。続いて、1909年にノースイースタン大学が開始するなど、その後も多くの大学がCO-OP教育を次々に導入している。この2校は現在、大学での学習と実務体験を3~6ヶ月ごとに繰り返す5年制のCO-OP教育を実施しており、種々の形態で運営されている大学の中でも最も特徴的な教育を実施している⁽⁴⁾。

我が国の大学におけるインターンシップの位置付けは、概ね以下の3つに分類される。①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、②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、③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である。上記3つの分類は、インターンシップを大学等における単位として認めるか否かに関係し、①の場合には、大学等の教育課程に位置付けられたものとして単位が認定されるが、②や③の場合には原則的に、

単位として認定されないというものである。一方、②や③の形態のものであっても、広い意味でインターンシップとしての効果は認められるものも多いと思われる。したがって、人材育成の観点から有益と判断されるものについては、大学等の教育課程の中に位置付けていくことを含め、その積極的な評価について検討することが必要と思われる。

また、目的別に、①資格要件型、②職業選択準備型、③学習意欲喚起型の3つに分類することもできる。①の資格要件型は、教育実習をはじめとして、医療・福祉関連職種などの職業資格の取得に必須条件となっている実習のように、内容が法令などで規定されている長い歴史のあるものが多い。②の職業選択準備型は、学生の職業選択や職業生活への理解を深め、将来の就職活動や就職後の適応を円滑にすることを主な目的にしている。③の学習意欲喚起型は、専攻分野と実社会との関連や社会における位置付けを理解することにより、学校における専門教育の学習への動機付けを行うことを主な目的としている⁶⁾。

目的別分類から我が国でもインターンシップは古くから行われてきたことがわかる。①の資格要件型は、教員免許取得のための教育実習や医師免許取得のための臨床研修などで「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」インターンシップそのものである。ところが、現在、ほとんどの学生が受講しているインターンシップは、②の職業選択準備型であり、自らの就職活動の一環として捉えているものである。大学は、キャリア教育の観点から、③の学習意欲喚起型のインターンシップを専門科目履修の補完的実習としてもっと積極的に活用すべきと考える。

インターンシップ・プログラムの形態は、就業体験期間の長短や国内外という就業体験場所でも分類される。アメリカでは教育プログラムへの関与で、CO-OP 教育とインターンシップに厳密に区別されているが、我が国ではまだ厳密に区別して実施している大学等は少ない。残念ながら、我が国のインターンシップ・プログラムのほとんどが企業等開発プログラムであり、産学協同の教育プログラムはまだ少数である。この背景には、大学等内部に CO-OP 教育に関する専門家と呼べる人材が不足していることも影響している。したがって、現状において、学習意欲喚起型のインターンシップの活用はそれほど容易なことではないと思われる。

Ⅲ. 大学のインターンシップ事例

(1) 京都創成大学の事例

2000年に短期大学から4年制大学に昇格新設された京都創成大学では、当初からインターンシップ(科目名称「ビジネス・インターンシップ」)をフィールドワーク科目の中核に位置付け、正課科目の目玉としてカリキュラムの中に組み入れている。北近畿住民の長年の夢であった4年制大学の創設を公私協力方式により実現した大学の特徴がインターンシップ先にみられる。地元の福知山市の全面的なバックアップにより、福知山市役所、福知山商工会議所、日本赤十字などの公的機関等からJR西日本やジャスコ(現イオン)などの大企業や地域に根ざした京都新聞、両丹

日日新聞のマスメディア、福知山信用金庫（現京都北都信用金庫）の金融機関、テレビCMでもお馴染みのボラギノールで有名な天藤製菓、その他地元の中小企業が多数受け入れ先に名を連ねた。

2002年に第1回目の「ビジネス・インターンシップ」が3年生を対象に開講された。授業は、事前学習、就業体験、事後学習に区分され、各期間に必要とされる知識・スキル等は漏らすことなく盛り込まれた。中でも事後学習に、個人個人の就業体験について、受講者全員でディスカッションを行い、共有する時間を十分に設けたことが学生の成長を促した。通常は、個人がインターンシップで得たものは、その個人固有のものとなるが、その体験等を他の受講者全員にも還元できる方法はないかと考え、インターンシップ先を同業種ごとにグループ分けを行った。同業種グループ内で各自の体験等を十分に語り合う時間を設け、そこから得られた新たな気づき等が大きかった。さらに、報告会において、異業種グループの体験等もわかり、受講者全員の共有体験の場にできたことが、教学上一番大きな意味を持ったと考えている。

具体的な内容だが、各自のインターンシップ内容を整理しながら、同業種グループごと（たとえば、公的機関等、小売業、製造業など）に共同作業を行い、共通点や相違点、継続すべき点や改善点、得たことなどを話し合い、それらをまとめてパワーポイントでスライドを作成し、インターンシップ先の関係者等を招待した報告会においてプレゼンテーションを行った。自らのインターンシップで得たことを再認識できたこと、他の学生のインターンシップ内容・成果、他業種のことなども理解が深まったこと、プレゼンテーション能力が向上したことなど、一石二鳥にも三鳥にもなった大変有用な事後学習であった。

また、そのプレゼンテーションに使用したデータに本格的な受け入れ先の紹介記事やホームページにリンクできるように修正するとともに、オリジナルの手作りジャケット表紙なども作成するなど、学生たちが自ら考案・編集した報告書等をベースにインターンシップ担当教職員の監修を経てCDに収録したものを受け入れ先へインターンシップの成果物として御礼に送付したところ大変好評を得た。その後、報告書等は学生たちの手によって毎年作成・送付が行われている。

京都創成大学では、インターンシップ先からその後内定を取得し就職した学生は多い。また、本人のインターンシップ先ではないが、その他のインターンシップ受入企業等に就職した学生も多い。これは、派遣された学生たちが人事担当者や経営者からインターンシップ期間中に大きな評価を得たからにはほかならない。小規模だが産学連携の取れた地元密着型のインターンシップならではの副産物である。

(2) 立命館大学の事例

我が国の私立大学の中でもいち早くキャリア教育を実施し、インターンシップに力を入れている大学のひとつに立命館大学がある。インターンシップオフィスで募集する「立命館大学全学インターンシップ・プログラム」は、全学の学部生（2回生以上）を対象に単位認定を行っている。

インターンシップ先は国内だけでなく海外をも含んでいる。このプログラムで単位認定を受けるためにはインターンシップ受入先機関の決定後、受講登録を行い(履修料を納入)、インターンシップオフィスが実施する「事前および事後研修」をすべて受講する。最終レポートを提出することが必要要件となっている。具体的なプログラム内容や受講登録手続き等の詳細は、3月末～5月に実施するガイダンスで発表される。

全学の学部学生(2回生以上)を対象とした単位認定型の「全学インターンシップ・プログラム」を2003年度より実施している。これには協定型、インディペンデント型、大学コンソーシアム型の3つに分類される。この3つの類型の中の協定型には更に学部を特定せず実施されるもの(協定インターンシップB型)と、学部の教学内容と密接に関連する企業・団体へ派遣するもの(協定インターンシップA型)がある。文理総合インスティテュートでは、協定インターンシップA型に力を注いでおり、文理総合インスティテュートのファイナンス分野、環境・デザイン分野、サービス分野で取り囲むに相応しい企業、ベンチャー企業、NPO、研究所など現在20の派遣先を確保している。それぞれのインターンシップには教員のコーディネーターをつけ、全学が行う事前研修以外に、文理総合インスティテュートとしての位置付けや目標を設定する事前研修と実習終了後にレポートを課し、また実習先の方々を招いてプレゼンテーション(発表会)を設けている⁽⁶⁾。

所属する学部の教学を検証するのがインターンシップ本来の目的としつつも、立命館大学は「基本理念」を策定している。日ごろ学んでいる専攻学問(あるいは興味関心をもっている学問領域)の社会的な役割や意義、そして何よりも学ぶ楽しさを職場体験を通じて検証し認識することを全学インターンシップ・プログラムの到達目標としている。

また、「全学インターンシップ・プログラム」の内容を一段と深めるために、関連科目の「インターンシップ入門」(2回生後期配当科目)および「キャリア形成論Ⅰ」(1回生前期配当科目)、「キャリア形成論Ⅱ」(2回生前期配当科目)、「キャリア形成論Ⅲ」(3回生前期配当科目)の受講を勧めている。さらに、企業が抱える現実的な課題の解決に大学院生との混成チームで約半年かけてあたる「コーオプ演習」(3回生以上後期配当科目)や高度なインターンシップ、CO-OP教育を柱とした「コーオプ教育概論」(研究科および3回生以上配当科目)も夏季集中講義として開講され、インターンシップで学んだものをさらに発展的に学習する選択肢も設けられている。

「インターンシップ入門」は、専攻の異なる学部生が少人数のグループを編成し、ワーキング(議論)を活発に展開しながら学ぶスタイルを特長とする。講義名の通り、全学インターンシップ・プログラムの関連科目に位置付けられており、3回生時に集中するインターンシップに向けて必要とされる教養、知識を学ぶ。「基礎学習」では、自らの専攻学問の再検証を目標とし、その上で、「実践学習」で、外部講師を招き企画立案能力とプレゼンテーション能力を習得し、「発展学習」でビジネス社会を科学的にとらえる視座を獲得する。「総括学習」では高倍率時代を迎えているインターンシップのエントリーを確実に通過を果たせるように、エントリーシート作成法をマスターする⁽⁷⁾。

[図表2]立命館大学の「インターンシップ入門」

【基礎学習】

第1回目	テーマ/キャリア教育考 (加藤/講義+グループワーク) 概要/一人称から二人称へ。科学的な視座とは何かを学び、立命館大学のインターンシップ基本理念の精神を理解する。後半はグループワーク
第2回目	テーマ/理論と実践Ⅰ (加藤) 概要/加藤の専門領域、労働経済学ライフスタイル論から見るインターンシップ検証。
第3回目	テーマ/理論と実践Ⅱ (楠奥) 概要/楠奥の専門領域、経営学職業心理学から見るインターンシップ検証。
第4回目	テーマ/問題発見と課題解決に向けてⅠ (加藤、楠奥/講義+グループワーク) 概要/論理的思考法、討議技法をもとに、問題発見、課題解決、企画立案の基礎的スキルを学習する。
第5回目	テーマ/インターンシップからコーオプ教育へ (加藤/講義+グループワーク) 概要/発想法をもとに、問題発見、課題解決、企画立案の基礎的スキルを学習する。

【実践学習】(集中講義)

第6、7回目 (11月第1週 土曜)	テーマ/企画立案への挑戦Ⅰ (菅野聡之セガ エンタテインメント施設事業部施設開発統括部長、犬走泰信らばーとリアル事業部長/講義+グループワーク) 概要/学外講師2名を招き、2教室に分かれ計4回の集中講義を実施。現実課題の企画立案にグループ単位で挑戦する。第6回目は、ビジネス社会における企画立案の重要性や、そこに求められる基礎知識や素養等をまず講師が指導。その上で、現実的な課題が講師から提示される。第7回目は、専攻学問の異なる顔ぶれからなるグループに分かれ、問題発見や課題解決に向けた議論を展開する。
第8、9回目 (11月第4週 土曜)	テーマ/企画立案への挑戦Ⅱ (同上/グループ別発表と評価、総括) 概要/前回授業から3週間にわたりグループ別に取り組んできた企画立案の発表。終盤に、発表に対する評価コメントと総括が講師並びにコーディネーター教員からなされる。

【発展学習】

第10回目	テーマ/「プロデューサー」として見る会社 (細井浩一 映像学部教授) 概要/従来のモノづくりの尺度で規定できる仕事から、多様な業務に対応可能な企画・制作ノウハウを多面的に併せ持つプロデューサー的人材への要請が高まっている。コンテンツ型人材の解析を通じ、インターンシップにおける望ましい学びについて考える。
第11回目	テーマ/企業風土と企業文化 (ペレント エン/経営学部教授) 概要/文化とは、人間関係のあり方に関する暗黙のルールとして定義できる。ならば、企業文化とは、企業組織における個人と個人、又、個人と組織に関する暗黙のルールとなる。それはなぜ重視されるようになったか、又、そのルールはどのように形成されるか、そして文脈と組織によってどのように異なるかをテーマにする。それを通じ、企業組織のあり方及びそれに関する見方の複雑さと面白みを紹介したい。
第12回目	テーマ/「会社」から見るインターンシップ (十倉良一 京都新聞社滋賀本社編集局長) 概要/インターンシップの受け入れ側は何を学生に求め、何を求めているのか。コーオプ演習などを通じて本学との間で様々なインターンシッププログラムを展開する学外講師を招き、インターンシップの客観的分析を試みる。

【総括学習】

第13回目	テーマ/戦略的エントリー法Ⅰ (楠奥) 概要/高倍率のインターンシップエントリーに対処するための連続講義。1回目は論作文。小手先の文章作成スキルでは高倍率のエントリーを突破できない。講義では論理思考に基づく作文法をもとに「読み手の心に刺さる」文章の作成法を学習する。
第14回目	テーマ/戦略的エントリー法Ⅱ (加藤) 概要/連続講義の2回目はエントリーシートの作成法。1回目の授業で培われた基礎的文章力をもとに、エントリーシートを戦略的に作成するノウハウを学ぶ。
第15回目	テーマ/大学での学びとインターンシップ (加藤、楠奥) 概要/最終講義では、サブタイトルの「就労と科学」に基づき総括を行うとともに、立命館大学のインターンシップ・プログラム、キャリア教育科目など幅広い学びの環境につき解説する。

(出所) 立命館大学「2007年度オンラインシラバス」

立命館大学のように、通常のインターンシップ以外に、それを補完するさらなる手厚い関連科目が多数カリキュラムの中に配当されている大学は少ない。これらの実践的科目を受講することにより、

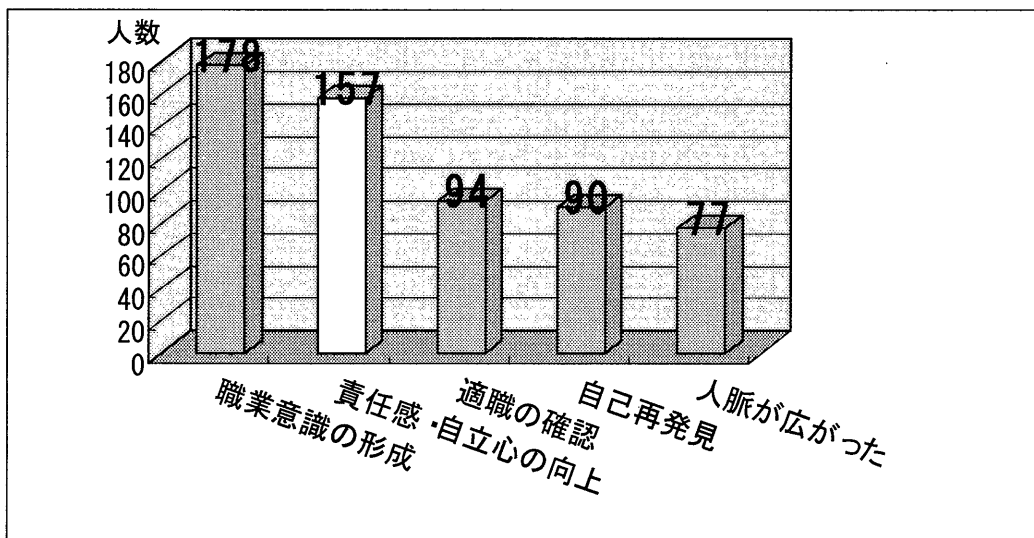
本来のインターンシップから得られる効果は何倍にも増幅すると思われる。特に、アメリカ型のCO-OP教育を踏襲する「コーオプ演習」や「コーオプ教育概論」などは、我が国の「インターンシップ」の枠組みを大きく発展させる注目すべき科目である。大規模大学のスケールメリットをいかに発揮したインターンシップ・プログラムと言える。

IV. インターンシップの効用と課題

大学におけるインターンシップが、キャリア教育の中核に位置付けられるのは、やはりその効用の大きさにある。近畿大学の2007年度夏期インターンシップ参加者によるアンケート(n=256、男：175、女：81)では、「インターンシップで得た成果(複数回答可)」のベスト5は、①職業意識の形成、②責任感・自立心の向上、③適職の確認、④自己再発見、⑤人脈が広がった、という順番で「大学での学習意識向上」は6番目となっている⁽⁸⁾。これらの結果から、インターンシップは、就職活動前の具体的な業界・企業の選択・確認以上に、社会人として「働く」意味や心構え、責任の理解を促進するという効用があるようだ。したがって、教学上はCO-OP教育において、職業観や社会人意識を確実に身に付けるための実践的教育プログラムとして活用するとともに、大学での学習意欲の喚起をも促す内容についても考えていく必要があると思われる。

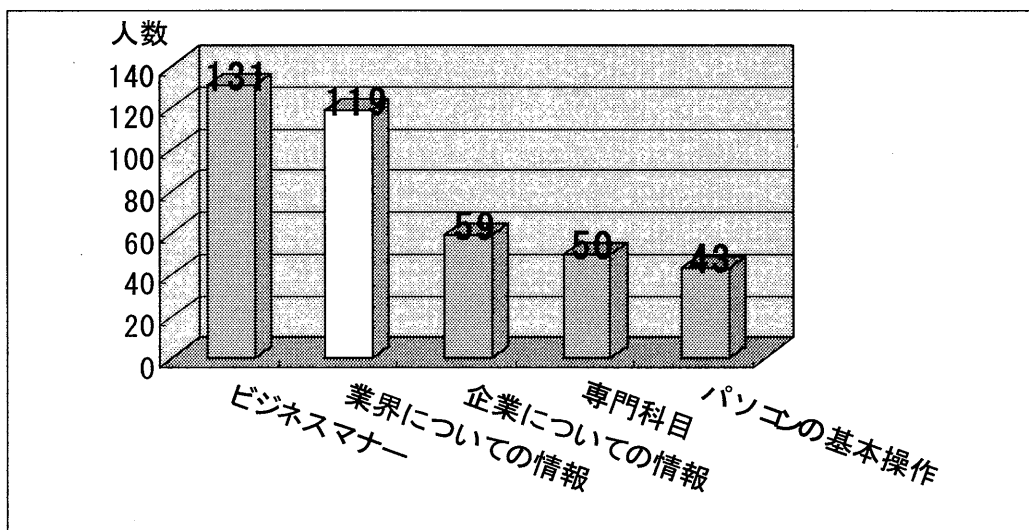
また、インターンシップは、学生たちにとって、本格的な就職活動に向けて自らのモチベーションを高める効用もあるようだ。そういう意味において、どうしても通過しておかなければならないひとつの儀式であり、スムーズに内定取得を得るための大事な布石と考えられる。

【図表3】インターンシップで得た成果



(資料)近畿大学「平成19年度夏期インターンシップアンケート集計」より加筆・修正して作成。

図表 4]もっと学んでおきたかったこと



(資料)近畿大学「平成 19 年度夏期インターンシップアンケート集計」より加筆・修正して作成。

また、「もっと学んでおきたかったこと」については、①ビジネスマナー、②業界についての情報、③企業についての情報、④専門科目、⑤パソコンの基本操作となっており⁽⁹⁾、社会人に必要な常識・情報・マナー・スキル等が中心で専門科目の知識がそれほど必要とされなかったことは、インターンシップを実施する大学側にとっては残念な結果である。実際の就職活動においても、企業が大学新卒者に求めている能力等の多くは、専門知識よりもコミュニケーション能力や論理的思考能力といったジェネリックスキルであることも影響していると思われる。

今後の課題として、このアンケート集計から、大学としてキャリア教育科目の中に、上記のジェネリックスキルを育成する内容の授業科目を創設するとともに、専門科目においては、実践現場に役立つ授業内容への移行・改善も推し進めていく必要がある。さらに、インターンシップが低学年から受講可能なカリキュラムに編成するとともに、インターンシップ実施後に自らのジェネリックスキル及び専門性等をさらに磨くための科目などを配当し、選択肢を提供することも必要と考える。

実施期間や実施場所においても、幅広い学生のニーズに答えられるようなプログラムが必要である。夏休みを利用して 2 週間程度の実習がほとんどだが、就職支援面からはワンデイ・インターンシップで複数の業界・業種・企業・職種を数多く経験することも適切な職業選択に結び付く。2 週間では身に付かないと言われている実質的な職業スキル等も 1 ヶ月以上の長期実習なら習得できるようにもなろう。大学コンソーシアム京都では、実習期間が 6 ヶ月程度の長期（プログレス）コースのインターンシップも実施している⁽¹⁰⁾。さらに、国内だけでなく、海外への受け入れ先もほしい。

ありとあらゆる業種・職種、企業規模が選択できるプログラムが理想だが、各大学の諸事情を踏まえた特色のある「インターンシップ」の実施が望まれる。

インターンシップは、卒業後の就職を大きく意識した科目でもある。自分の将来を展望できずに職業決定しない、あるいはできない学生が増えている。このキャリアの入口問題を解決するには学生の職業選択に対する自己効力感を高めることが重要となる。インターンシップ先での実務成功体験は自己効力感を高める効果がある⁽¹¹⁾。また、進路選択に対する自己効力の高い者ほど企業就職能力も高く、結果的に早期・複数内定取得につながるという結果も出ている⁽¹²⁾。

インターンシップは、特にクラブ活動やアルバイト経験のない学生には、今後の人生に大きな自信を与えるものとなる。単純労働作業の多いアルバイトでは、自己効力感はそれほど得られるものではない。インターンシップは、我が国の大学において、学生たちが大学を卒業して社会人になる前の試用期間に行う無給の教育プログラムであるがゆえに、教学上実施する大きな意味があると考ええる。

最後に、企業がプログラムを準備するインターンシップよりも、企業と大学が協同して開発・考案する CO-OP 教育としてのプログラムが中心となって実践されることを期待したい。そのためには、CO-OP 教育に関する専門的な知識と実務経験を有したインターンシップ・コーディネーターの存在が重要となる。

したがって、より高度で実践的な教育プログラムを実施するためには、各大学において、学部間を統括する複数のインターンシップ・コーディネーターを配置するなどして、各学部の専門科目担当教員やキャリアセンター教職員らと常に連携を取ることが重要となる。さらに、学生たちがインターンシップ現場から学んできたことを詳細に分析・考察するとともに大学内に積極的にフィードバックを行い、キャリア教育の中でより効果的・効率的な CO-OP 教育プログラムを開発することが今後の課題と思われる。

V. おわりに

インターンシップのガイダンスで「インターンシップはバイトよりも5千倍も価値がある!？」という内容でインターンシップの重要性を話することがある。なぜなら、学生たちにとって、無給のインターンシップはまったく何の意味も持たない無駄な授業と考える学生も少なくないからである。職業観の形成や適性を見極めなどの効用を口頭で説明してもなかなか実感できないものだ。そこで、アルバイトとインターンシップとの相違点を具体的に数字を入れて紹介していくと、素直にその重要性を納得してもらえることが多い。

たとえば、時給1,000円の商品運搬のアルバイトを1日5時間すると、週に4日働いて2週間で40,000円の給料がもらえる。同じ2週間で金銭報酬がないインターンシップだが、その仕事内容は正社員と同じ新商品の企画や取引先への売込み・折衝等を任されるものとする。どちらが得か、確かに金銭面から言えば、確実に2週間後に40,000円が入ってくるアルバイトは捨て難い。しかし、

今すぐ金銭に切迫していないのなら、将来正社員として活躍するために必要な知識・情報・スキル等を実践的に学べる機会を持つことはとても大きな意義がある。場合によっては、インターンシップ期間の働きが認められて正社員で内定が決まることさえある。正社員の生涯賃金は2億円から3億円とも言われている。仮に2億円でも、アルバイトで稼いだ40,000円と比較するとなんと5千倍となる。つまり、目の前のわずかなお金と将来正社員になるための切符との比較の話である。また、就職ガイダンスのように、フリーターと正社員の生涯賃金を比較して話すことも有効である。

このようなたとえ話を必要とせずとも、インターンシップの重要性を十分に理解できる学生たちが多数いる場合は、その受講目的や意欲を満たす内容の濃いプログラムの提供が問題となる。その際に、適切な教育指導ができる教職員に加え、コーディネートできる人物を配置し、インターンシップ全体のプログラムを監修することで社会貢献ができる質の高いキャリア教育へとつながっていく。その結果、学生たちの満足感に大きな影響を及ぼし、最終的に卒業生の社会的評価に加え、受験生からの高い大学評価となって連鎖していくであろう。

キャリア教育において、机上の理論・理屈やきれいごとをいくら並べてみても、学生たちの心の中にしっくりとすぐにおちないものだ。具体的に卒業後の自分がイメージできるような就職支援の観点からのアプローチも必要となる。人間誰も実体験を通して初めて自分に何が必要なのか、どんな知識・スキル等が不足しているのかに気づき、もう一度それらを真剣に学ぼうとするものである。こうした気づきをできる限り早い段階で与えるとともに、その後の選択肢に対する全面的な支援こそ高等教育機関である大学の役割である。

インターンシップは、今後もキャリア教育の中核であり、就職支援の主役であり続けるだろう。なぜなら、いつの時代でもインターンシップを始めたシュナイダー教授の言葉の通り、「どの職業にも、講義ではなく、実際の仕事場でしか学べないものがある。実務を経験することによって培われた判断が理論を補う」のは不変の真理だからである。

インターンシップに携わる教職員は、インターンシップの原点に立ち返り、もう一度CO-OP教育の意義を再確認して、教育プログラムとして確実に実践していくことが必要である。いずれにしても、キャリア教育において、社会から求められる人材・能力等を育成するには、インターンシップのような理論を補完する実践的・体験的実習科目が最も効果的であると思われる。

【注】

- (1) 文部科学省『大学等における平成18年度インターンシップ実施状況調査について』2007年11月。
- (2) 高良和武監修『インターンシップとキャリア』学文社、2007年5月、47-49頁。
- (3) 文部省・労働省・通産省の三省合意文書『インターンシップ推進に当たっての基本的考え方』

1997年9月。

- (4) 高良和武監修、前掲書、24-25頁。
- (5) 労働省『インターンシップ等学生の就業体験のあり方に関する研究会報告書』1998年3月。
- (6) 立命館大学「2007年度オンラインシラバス」
(http://online-kaikou.ritsumei.ac.jp/2007/syp/show?course_code=53930/2008年1月10日)
- (7) 同上。(http://online-kaikou.ritsumei.ac.jp/2007/syp/show?course_code=53830/2008年1月10日)
- (8) 近畿大学「平成19年度夏期インターンシップアンケート集計」
(<http://ccpc01.cc.kindai.ac.jp/syusyoku/intern/an.html>/2008年1月20日)
- (9) 同上。
- (10) 財団法人大学コンソーシアム京都『2005年度インターンシップ・プログラム実施報告書』2006年3月。
- (11) 楠奥繁則「自己効力論からみた大学生のインターンシップの効果に関する実証研究—ベンチャー系企業へのインターンシップを対象とした調査—」『立命館経営学』第44巻第5号、2006年1月、169-185頁。
- (12) 寿山泰二「企業就職能力から見る大学生のキャリア発達」『キャリアデザイン研究 Vol.3』
日本キャリアデザイン学会、2007年9月、15-29頁。