

「インターンシップ専門人材」に関する 基本的考え方について

インターンシップ専門人材セミナー【基礎編】

平成31年1月29日(関西)
独立行政法人 日本学生支援機構
学生生活部長 頼本 維樹

本日の内容

1. キャリア教育とインターンシップ
2. 教育的効果の高い
インターンシップに必要な要素
3. インターンシップと大学(教育)改革
4. インターンシップ専門人材の要素と諸段階
5. インターンシップ専門人材の必要性と全体像

1. キャリア教育とインターンシップ

キャリア教育とインターンシップ I

背景と必要性

産業や経済の構造的変化や雇用形態の多様化・流動化が進み、学校から職業への移行プロセスの困難が社会問題となる

一人々々が「生きる力」を身につけ、様々な困難に柔軟かつたくましく対応する力を高めることが課題

➡ 「キャリア教育」の推進が必要

「大学等での学び」と「働くことの実践」との接続

大学等においてキャリア教育を強化し、就職支援につなげていくためには、産学協働で人材育成に取り組むことが重要

➡ 「インターンシップ」はその効果的な教育手法の一つ

● キャリア教育の定義など

「キャリア教育」とは、

一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育

「キャリア発達」とは、

社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程

「キャリア」とは、

人が生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見出して行く連なりや積み重ね

(中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」平成23年1月)

● 「キャリア」語源について

ラテン語における「キャリア」の語源

- ・ 「馬車」 (carrus)そこからさらに「馬車道」 (carraria)

(川喜多喬(2004)『人材育成論入門』法政大学出版社 P.2)

- ・ 「車道」や「轍」の意味

(藤田晃之(2014)『キャリア教育基礎論』実業之日本社 P.38)

“和風”の「キャリア」 = 道

高村光太郎「道程」
(1914年)

僕の前に道はない
僕の後ろに道は出来る

～後略～

●インターンシップの定義

「インターンシップ」とは、

「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」。

(文部省、通商産業省、労働省(当時)「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」平成9年9月)

施策として推進すべきインターンシップの定義として
今日に至るまで一貫している

理念的背景(1)

●大学等に焦点をあてたキャリア教育

「グローバル化時代に求められる高等教育の在り方について(答申)」

(2000(平成12)年11月 文部省 大学審議会)

～ 一部抜粋 ～

(大学におけるキャリア教育の定義)

学生が将来への目的意識を明確に持てるよう、職業観を涵養(かんよう)し、職業に関する知識・技能を身に付けさせ、自己の個性を理解した上で主体的に進路を選択できる能力・態度を育成する教育

「大学等の教育課程全体の中に位置付けて実施していく必要がある」

大学教育改革を背景にキャリア教育を位置づけようとする考え
「大学教育改革としてのキャリア教育」が目指す方向

理念的背景（２）

大学における学生生活の充実方策について（報告）—
学生の立場に立った大学づくりを目指して—
（2000(平成12)年 6月 文部省 高等教育局）

～ 一部抜粋 ～

キャリア教育の充実

～前略～

大学では学生に対して、望ましい職業観や、職業に関する知識・技能を涵養し、自己の個性を理解した上で、主体的に進路を選択できる能力・態度を育成するキャリア教育を、**大学の教育課程全体の中で**、明確に位置づけて実施していく必要がある。 ～後略～

Page.8

キャリア教育の理念のその後

●当初の理念

大学等においては「大学教育改革としてのキャリア教育」を目指す方向



●その後の背景

- ・若年者の雇用政策がキャリア教育と結び付けられたこと
- ・私立大学の就職率の低下 ➡ 経営上就職指導に力を入れざるを得ない状況

●大学等（特に私立大学）において

キャリア教育と就職指導機能が結びついていった

大学等におけるキャリア教育は

➡ 就職支援・就職対策などを含めて捉えられるようになった

概念や範囲が混沌



●キャリア教育の概念が、人、立場によって捉え方が異なる

➡➡ 大学等におけるキャリア教育（現在での捉え方）

狭義：正課科目としての教育課程

広義：就職指導機能としてのキャリア形成支援

➡➡ 教育としての
➡➡ 就職支援としての

インターンシップ

インターンシップの捉え方に影響

Page.9

2. 教育的効果の高い インターンシップに必要な要素

教育的効果の高いインターンシップに必要な要素 I

「正規の教育課程としてのインターンシップ」に必要な要素

- ① **就業体験**を伴うものであること
- ② 大学等において、**正規の教育課程の中に明確に位置付けられた授業科目**であること
(大学設置基準等に基づく単位認定がなされていること)
- ③ 実習の事前に学生・企業双方との目標設定や目的のすり合わせを行うことや、実習期間中にモニタリングを行うこと、事後に振り返りを行うことなどを含めて**適切な学生指導の時間**が設けられていること
- ④ 実施後の**教育的効果を測定する仕組み**が整備されていること
- ⑤ 原則として**実習期間が5日間以上**のプログラムであること
- ⑥ **大学等と企業が協働**して行う取組であること

(「インターンシップの更なる充実に向けて 議論のとりまとめ」平成29年6月)

大学等において単位認定しているインターンシップ （特定の資格取得に関係しないもの）への学生参加 割合は？

たったの
3.1%

（平成27年度文部科学省調査より）



さらなる推進方策
の検討が必要

教育的効果の高いインターンシップと いわゆるワンデーインターンシップの違い

教育的効果の高い インターンシップ

- ・ 就業体験を伴っている
- ・ 大学等が関与している
- ・ 単位認定
- ・ 事前・事後学習の実施
- ・ 教育的効果を測定する
仕組みの整備
- ・ 原則5日間以上
- ・ 大学等と企業との協働

いわゆるワンデー インターンシップ

- ・ 就業体験がない
- 〔 企業の業務説明の場と
なっている 〕
- ・ 大学等が関与、把握して
いない
- ・ 短期間（1日程度）の
プログラム

3. インターンシップと大学(教育)改革

インターンシップと大学(教育)改革 I

大学改革としてのインターンシップの推進に係る専門人材の育成・配置について
—組織的なインターンシップの推進に向けた、専門人材の役割の明確化—
(平成30年 5月31日 文部科学省 高等教育局専門教育課長 事務連絡)

～ 一部抜粋 ～

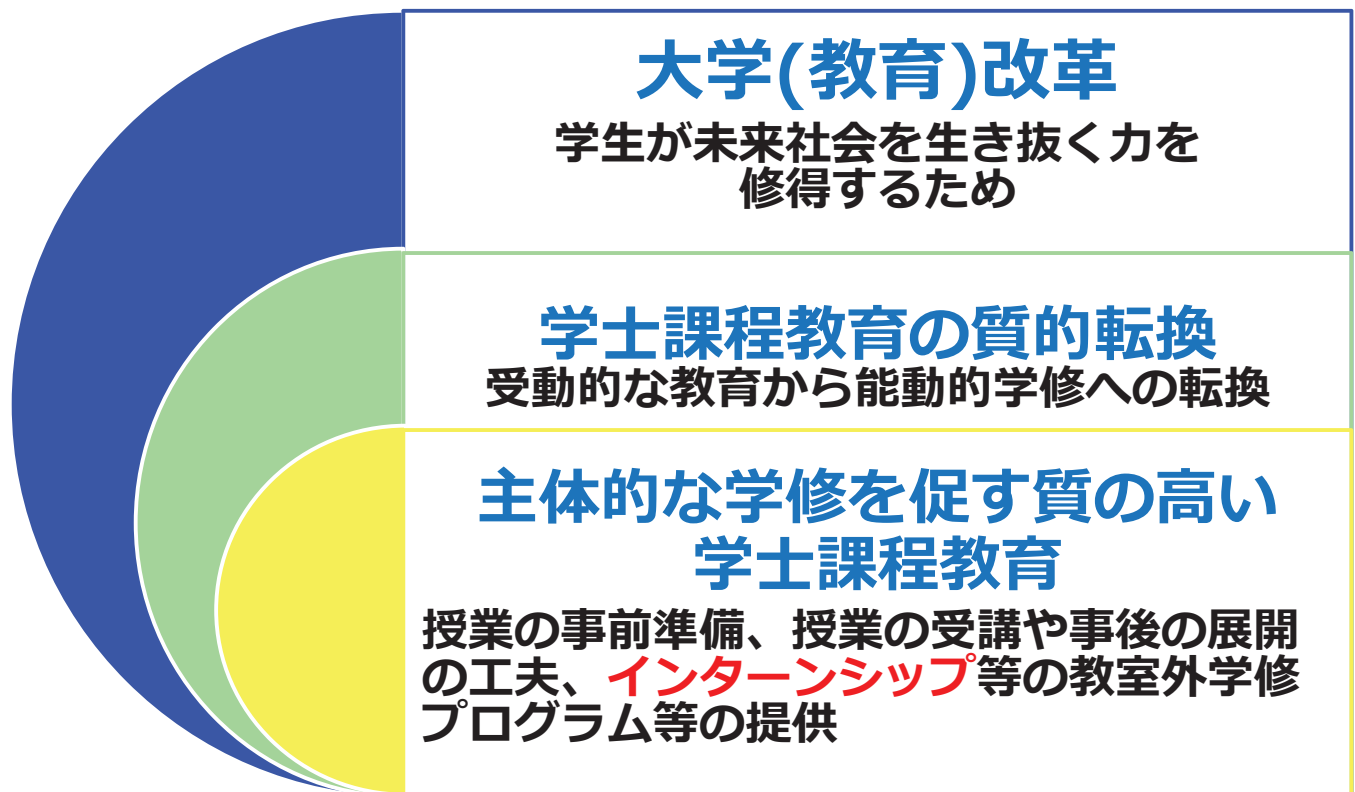
教育的効果の高いインターンシップの組織的な推進により、各大学等の特色を更に生み出すとともに、今後、一層、**大学改革の中心にインターンシップ**を据えていく動きを促進するべく、今般、大学等におけるインターンシップの推進に係る専門人材に必要と考えられる要素等の整理を行いましたので周知いたします。

○平成24年8月の中央教育審議会答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」では、

～ 一部抜粋 ～

《前略》・・・次代を**生き抜く力**を学生が確実に身に付けるための**大学教育改革**が、学生の人生と我が国の未来を確固たるものにするための根幹であり、国を挙げてこれを進める必要がある・・・《中略》・・・大学における**教育の質的転換**は、後述のように、学生が**未来社会を生き抜く力**を修得するために、また大学が我が国と世界の**安定的、持続的な発展に重要な役割を担う**ためにも、必要不可欠である。大学関係者には、**未来への自らの責務と可能性を自覚し、真摯に教育改革**に取り組むことが求められている。

《前略》・・・学生の主体的な学修を促す具体的な教育の在り方は、それぞれの大学の機能や特色、学生の状況等に応じて様々であり得る。・・・《中略》・・・学生に授業のための事前の準備・・・《中略》・・・、授業の受講・・・《中略》・・・や事後の展開・・・《中略》・・・を促す教育上の工夫、**インターンシップ**や・・・《中略》・・・といった教室外学修プログラム等の提供が必要である。



大学(教育)改革へのアプローチ（3つのルート）

ルート1. カリキュラム改革

- ・ 単位制インターンシップの導入に伴う改革

ルート2. 中・小、地方大学等の生き残り戦略

- ・ 少子化時代における大学経営上の課題

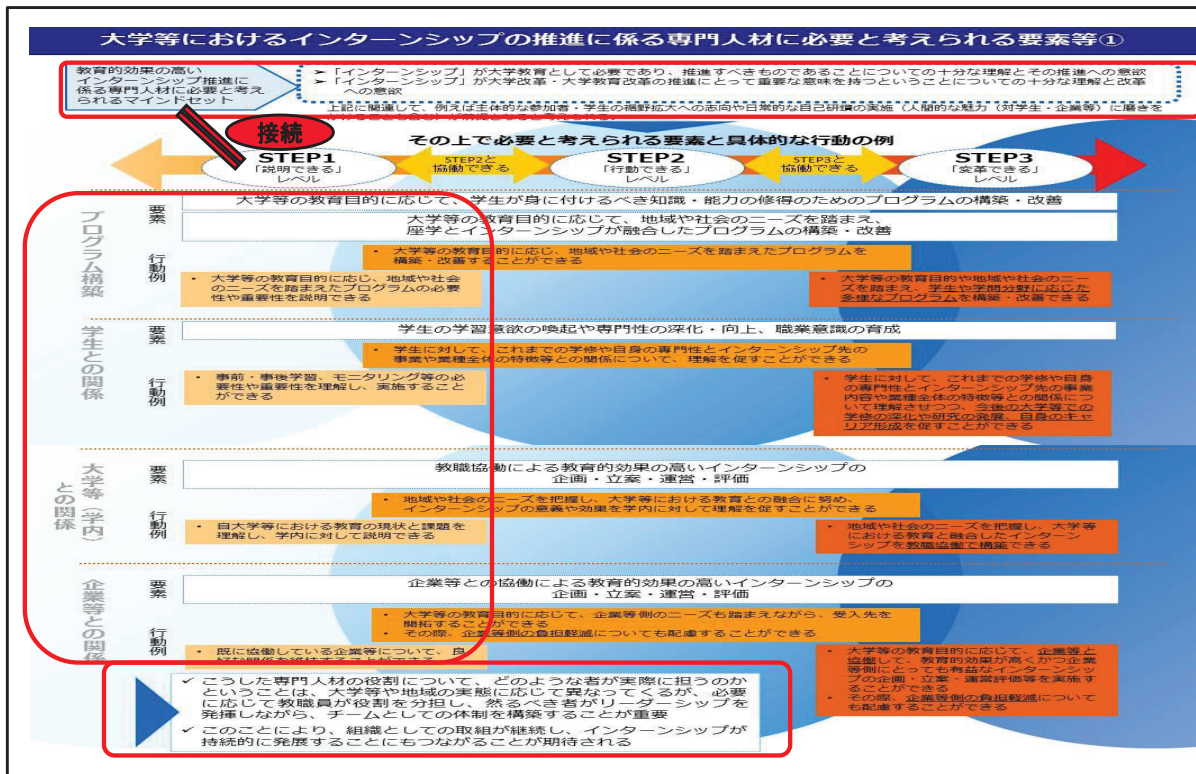
ルート3. キャリア教育のメインロード化

- ・ 大学教育の傍流から本流へ

4. インターンシップ専門人材の要素と諸段階

インターンシップ専門人材の要素と諸段階 I

インターンシップ専門人材の推進に係る専門人材に必要と考えられる要素等



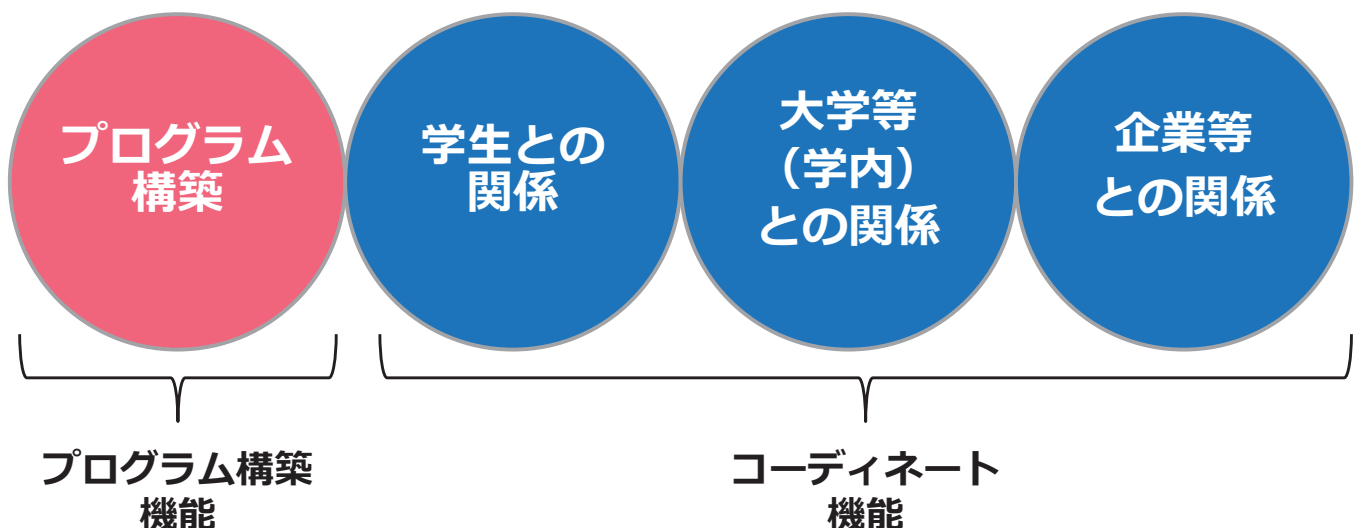
マインドセットの構築、基礎的知識

STEP1への接続としてSTEP0の設定へ

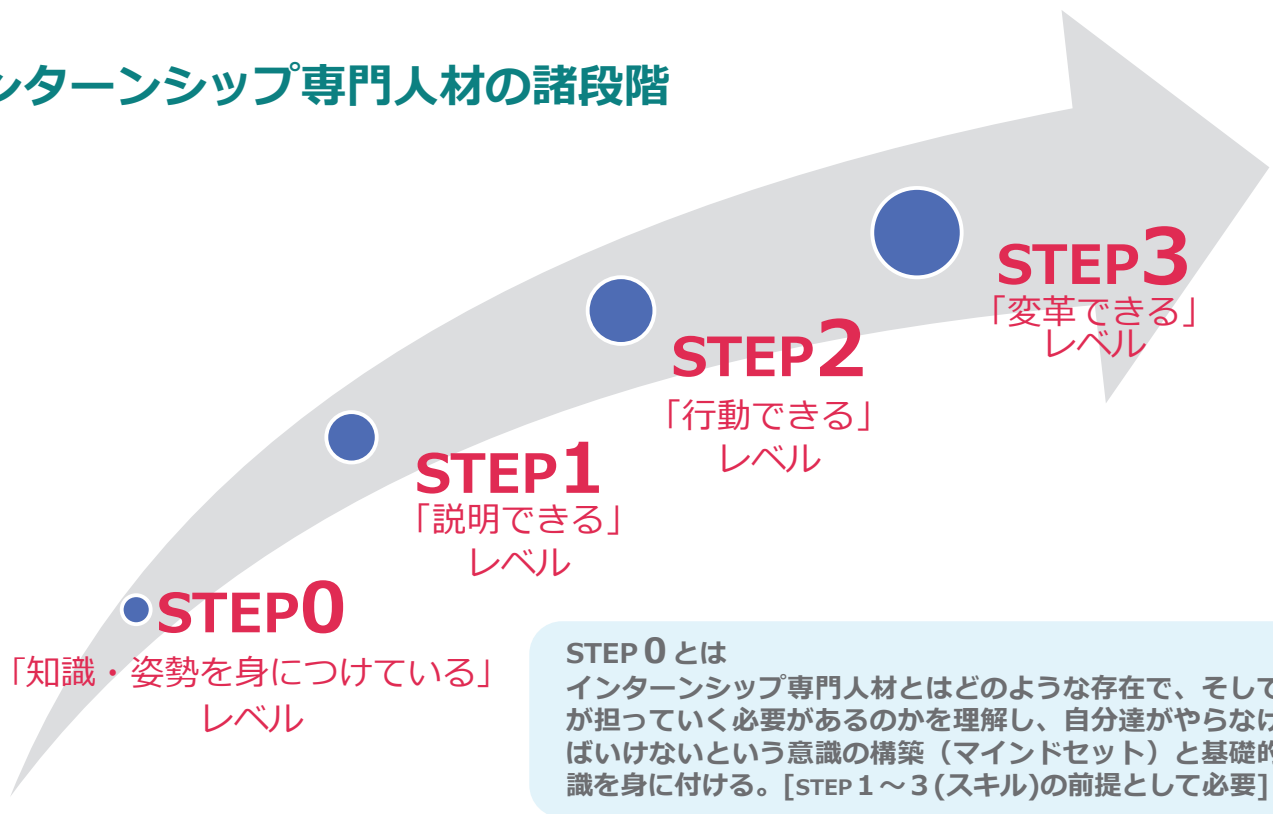
インターンシップ専門人材の育成に係る達成目標および要素

STEP (レベル)	STEP 1 と協働できる		STEP 2 と協働できる		STEP 3 と協働できる		
	「知識・姿勢を身に付けている」レベル	「説明できる」レベル	「行動できる」レベル	「変革できる」レベル	「説明できる」レベル	「変革できる」レベル	
インターンシップ業務経験年数	インターンシップに直接的に関わっていない業務未経験者	概ね 1 年未満	概ね 1 年以上	概ね 3 年以上			
到達目標	<p>教育的効果の高いインターンシップの基本的な概要、意義や要件を理解している</p> <p>教育的効果の高いインターンシップが、大学（教育）改革にとって必要であり、推進すべきものであることを理解しており、推進への意欲がある</p> <p>専門人材の必要性と全体像について、問題意識を持っている</p> <p>高等教育の現状や政策的動向について、基本的情報を把握している</p> <p>担当業務以外の業務、他部署について関心を持ち、積極的に関わろうとする姿勢を身に付けている</p> <p>【STEP0】の必要性 STEP1～3は、教育的効果の高いインターンシップの推進に係る専門人材の職務遂行に必要な到達目標として身に付けるべきスキル、意識、行動をレベル別に示したものである。</p> <p>これらスキル、意識、行動の前提として、専門人材として身に付けておく基礎的知識と姿勢が必要であるため、STEP0を設定した。STEP0は、文科省資料には提示されていないレベルである。</p>	<p>【プログラムへのアクション】 教育的効果の高いインターンシップの意義や要件について理解しており、インターンシップが大学教育・大学教育改革の推進にとって重要な意味を持つことについて、自らの言葉で学内外に説明できる</p> <p>【高等教育・政策的動向と自大学の状況認識】 高等教育を取り巻く情勢や政策的動向を理解し、その中で自大学の理念、特色、位置づけ、担当業務との関連性を説明できる</p> <p>【インターンシップ担当業務への取り組み方】 インターンシップを担当する意義や大学全体から見た役割について理解しており、学内外の情報を収集しながら、自らの業務、役割について学内外に説明できる</p> <p>【学内での連携】 他部署とのチームワークを意識して意欲的、協調的に業務を遂行するために、教職協働の視点で、学内での連携の必要性を説明できる</p> <p>【学外との連携】 企業等のニーズも把握し、受入企業等と良好な関係を維持するために、自大学のプログラムの目的、特徴を説明できる</p>	<p>【プログラムへのアクション】 教育的効果の高いインターンシップの実施・運営のポイントを理解し、自大学のプログラムを客観的にレビューすることで改善、改良することができる</p> <p>【高等教育・政策的動向と自大学の状況認識】 高等教育の現状や政策的動向を把握し、その中で自大学の理念、特色、位置づけを認識することで、組織上、プログラム上の課題を抽出し、地域や社会のニーズを踏まえた改善案を提案、実行することができる</p> <p>【インターンシップ担当業務への取り組み方】 インターンシップを担当する意義や大学全体における役割を理解しており、学内外の先例的事例を応用しながら率先して取り組み、高い成果を生み出すことができる</p> <p>【学内での連携】 教職協働の視点で、学内の他部署とネットワークを形成し、どの部署と協働すると効果的に業務が遂行できるかを把握しており、必要に応じて他部署と連携、調整を図りながら意欲的に業務を遂行することができる</p> <p>【学外との連携】 受入企業等と良好な関係を継続するとともに、企業、大学双方の目的をすり合わせ、新たな受入企業を開拓することができる</p>	<p>【プログラムへのアクション】 教育的効果の高いインターンシップの実施・運営のポイントを理解し、大学（教育）改革につながる新たなプログラムを企画立案・提案し、実施することができる</p> <p>【高等教育・政策的動向と自大学の状況認識】 高等教育の現状や政策的動向を批判的に分析・検討し、その中で自大学の理念、特色、位置づけ、課題を抽出することで、組織を改編し、地域や社会のニーズを踏まえた新たなプログラム作り出し、実行することができる</p> <p>【インターンシップ担当業務への取り組み方】 大学全体の課題を抽出し、改善のためのデータ、情報を収集・分析し、教育目的に応じたインターンシップ推進の具体案を策定・実行する上で、指導的役割を果たし高い成果を出すことができる</p> <p>【学内での連携】 執行部、関係部署の責任者が納得する説明ができ、他部署と合意形成を図り自他のモチベーションを高めながら全学的な視点でリーダーとして業務を遂行することができる</p> <p>【学外との連携】 受入企業等と良好な関係を継続し、新たな受入企業を開拓するとともに、受入企業の課題を把握し、課題解決の方法を考え、協働して実行することができる</p>			
プログラム構築	要素	大学の教育目的に応じて、学生が身に付けるべき知識・能力の修得のためのプログラムの構築・改善					
	行動例	大学の教育目的に応じて、地域や社会のニーズを踏まえたプログラムの必要性や重要性を説明できる	大学の教育目的に応じて、地域や社会のニーズを踏まえたプログラムを構築・改善することができる	大学の教育目的や地域や社会のニーズを踏まえ、学生や学問分野に応じた多様なプログラムを構築・改善できる			
学生との関係	要素	学生の学習意欲の喚起や専門性の深化・向上、職業意識の育成					
	行動例	事前・事後学習、モニタリング等の必要性や重要性を理解し、実施することができる	学生に対して、これまでの学修や自身の専門性とインターンシップ先の事業や業種全体の特徴等の関係について、理解を促すことができる	学生に対して、これまでの学修や自身の専門性とインターンシップ先の事業内容や業種全体の関係について理解させつつ、今後の大学等での学修の深化や研究の発展、自身のキャリア形成を促すことができる			
大学等（学内）との関係	要素	教職協働による教育的効果の高いインターンシップの企画・立案・運営・評価					
	行動例	自大学等における教育の現状と課題を理解し、学内に対して説明できる	地域や社会のニーズを把握し、大学等における教育との融合に努め、インターンシップの意義や効果等を学内に対して理解を促すことができる	地域や社会のニーズを把握し、大学等における教育と融合したインターンシップを教職協働で構築できる			
企業等との関係	要素	企業等との協働による教育的効果の高いインターンシップの企画・立案・運営・評価					
	行動例	既に協働している企業等について、良好な関係を維持することができる	大学の教育目的に応じて、企業等側のニーズも踏まえながら、受入先を開拓することができる	大学の教育目的に応じて、企業等と協働して、教育的効果が高かつ企業等側にとって有益なインターンシップの企画・立案・運営評価等を実施することができる	その際、企業等側の負担軽減についても配慮することができる		

インターンシップ専門人材の必要と考えられる要素



インターンシップ専門人材の諸段階



5. インターンシップ^o専門人材の 必要性と全体像

インターンシップ^o専門人材の必要性 I

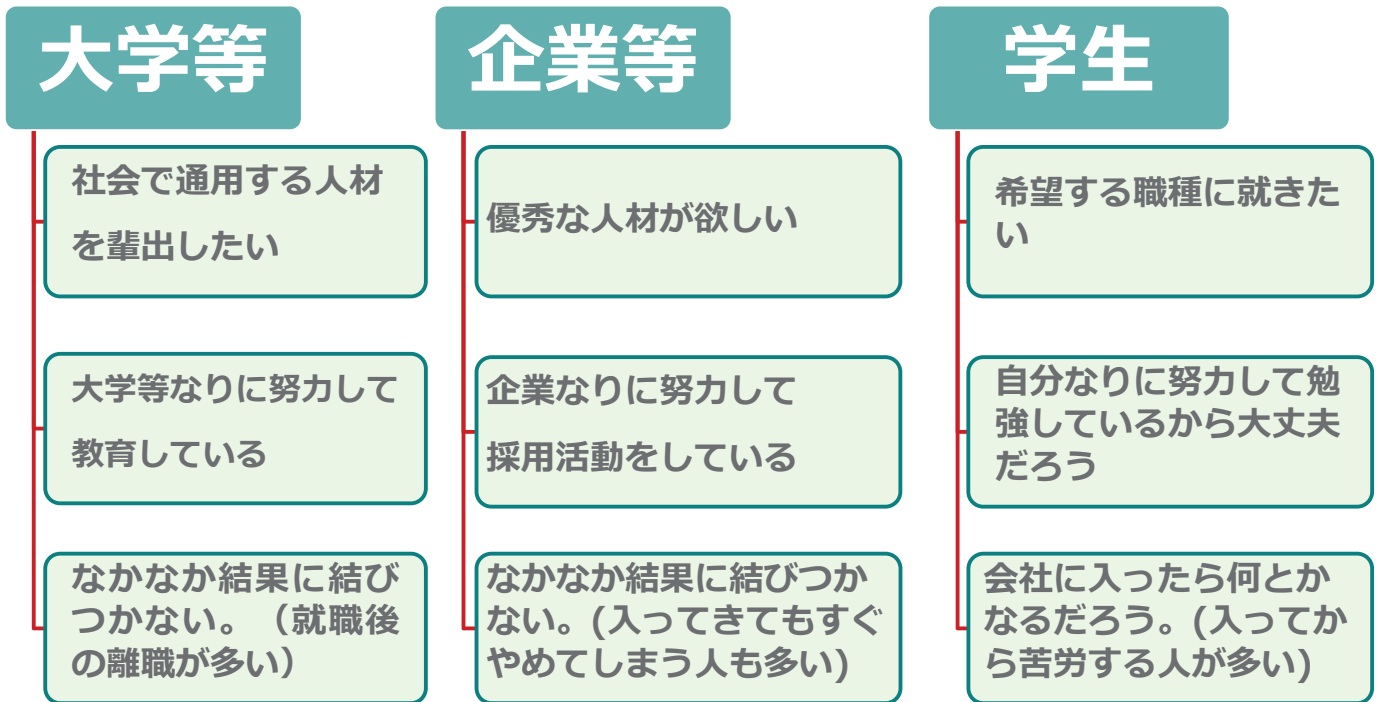
大学改革としてのインターンシップ^oの推進に係る専門人材の育成・配置について
—組織的なインターンシップ^oの推進に向けた、専門人材の役割の明確化—
(平成30年 5月31日 文部科学省 高等教育局専門教育課長 事務連絡)

～ 一部抜粋 ～

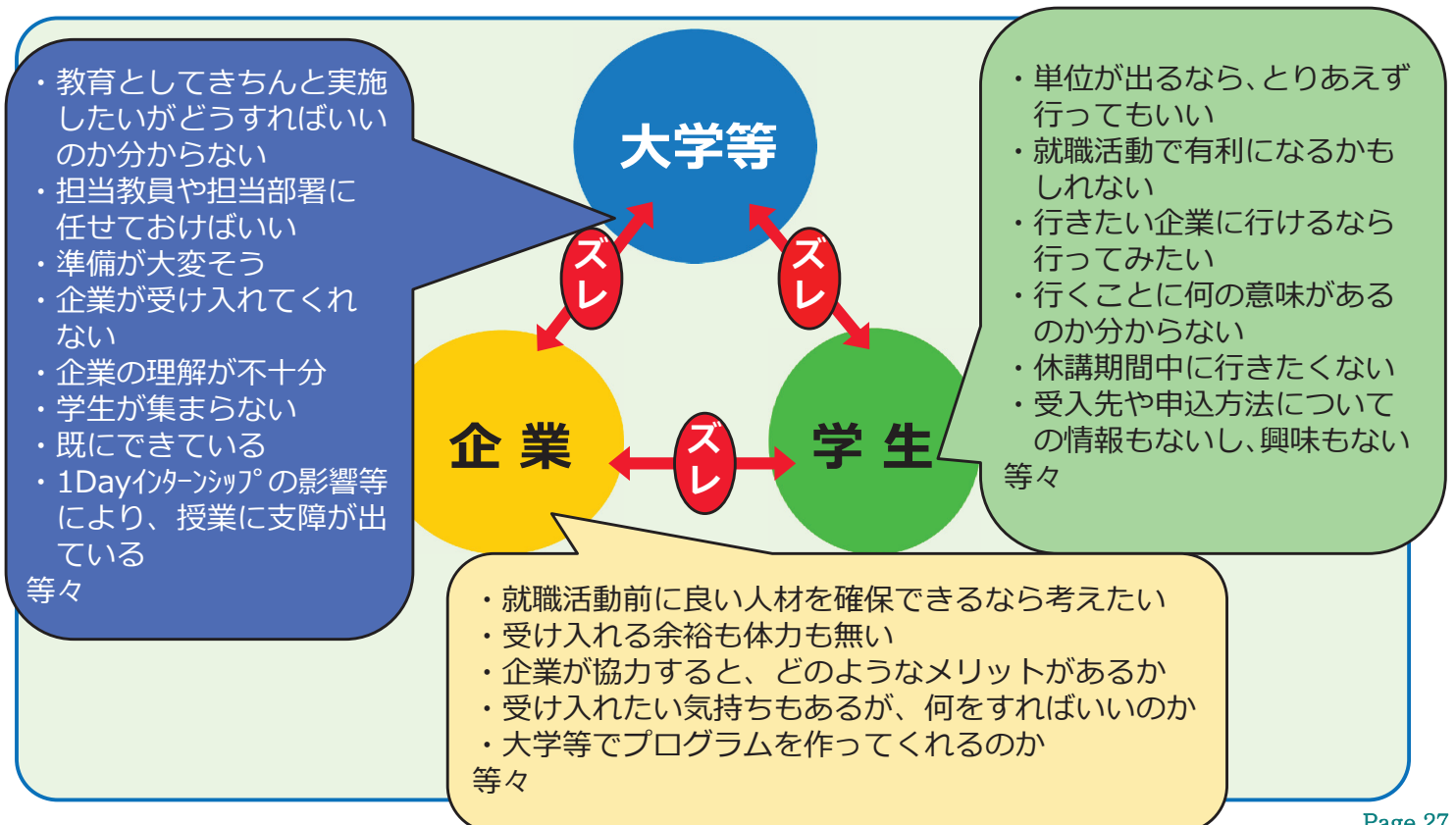
インターンシップ^oの拡大・充実のためには、教育的効果の高いプログラムの構築・運営ができ、大学等と企業との間で調整を行う専門的知見を持った人材が果たす役割が大きいことから、こうした専門人材の育成・配置が重要である。

**インターンシップ^o専門人材について、
実感を伴った理解が必要**

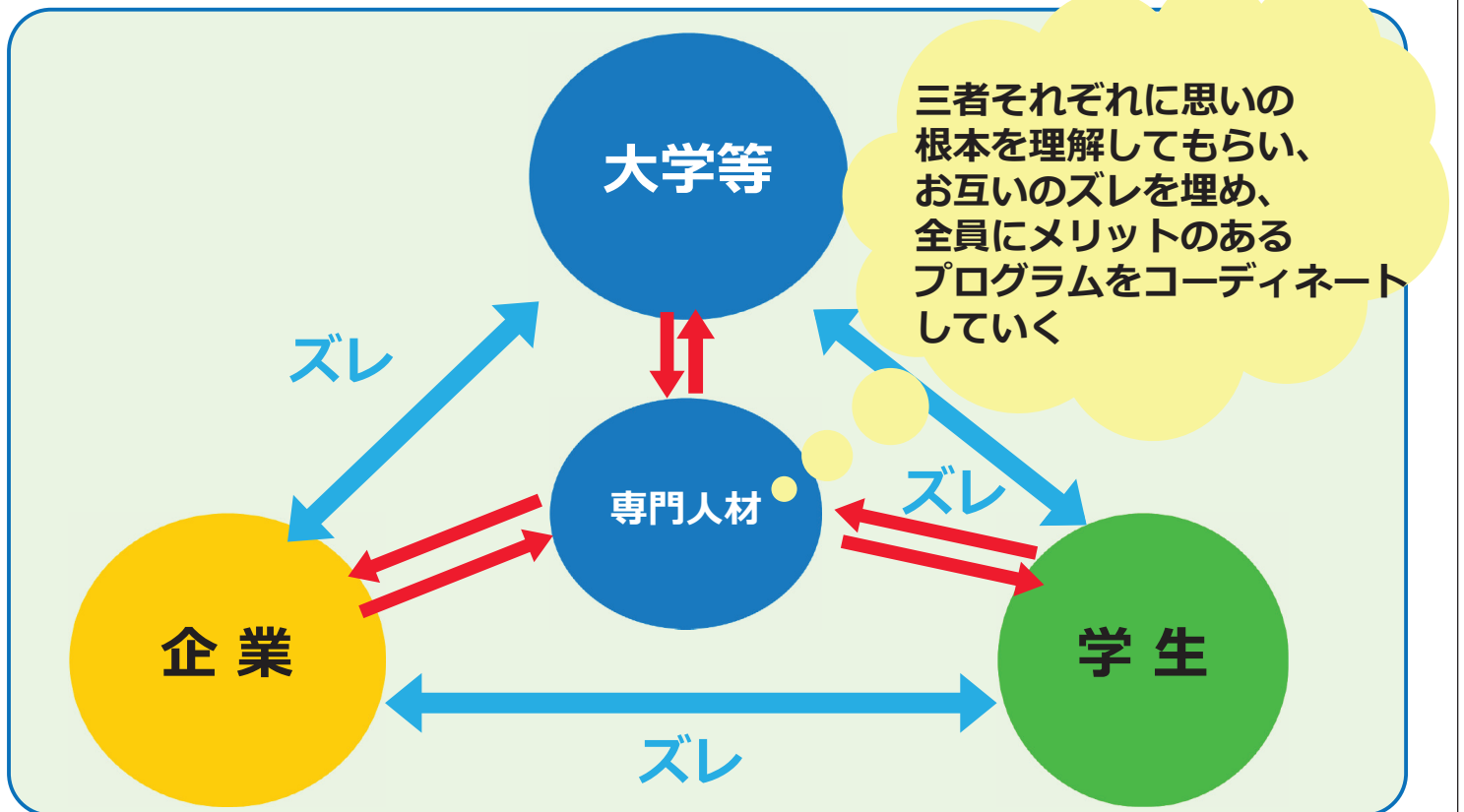
インターンシップに主に関わるステークホルダー三者の思いは？



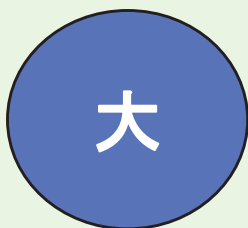
教育的効果の高いインターンシップについてのイメージのズレ(例)



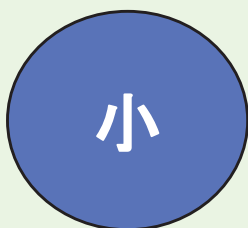
ズレを埋める人材（専門人材）



ズレを埋める（理解）のレベル

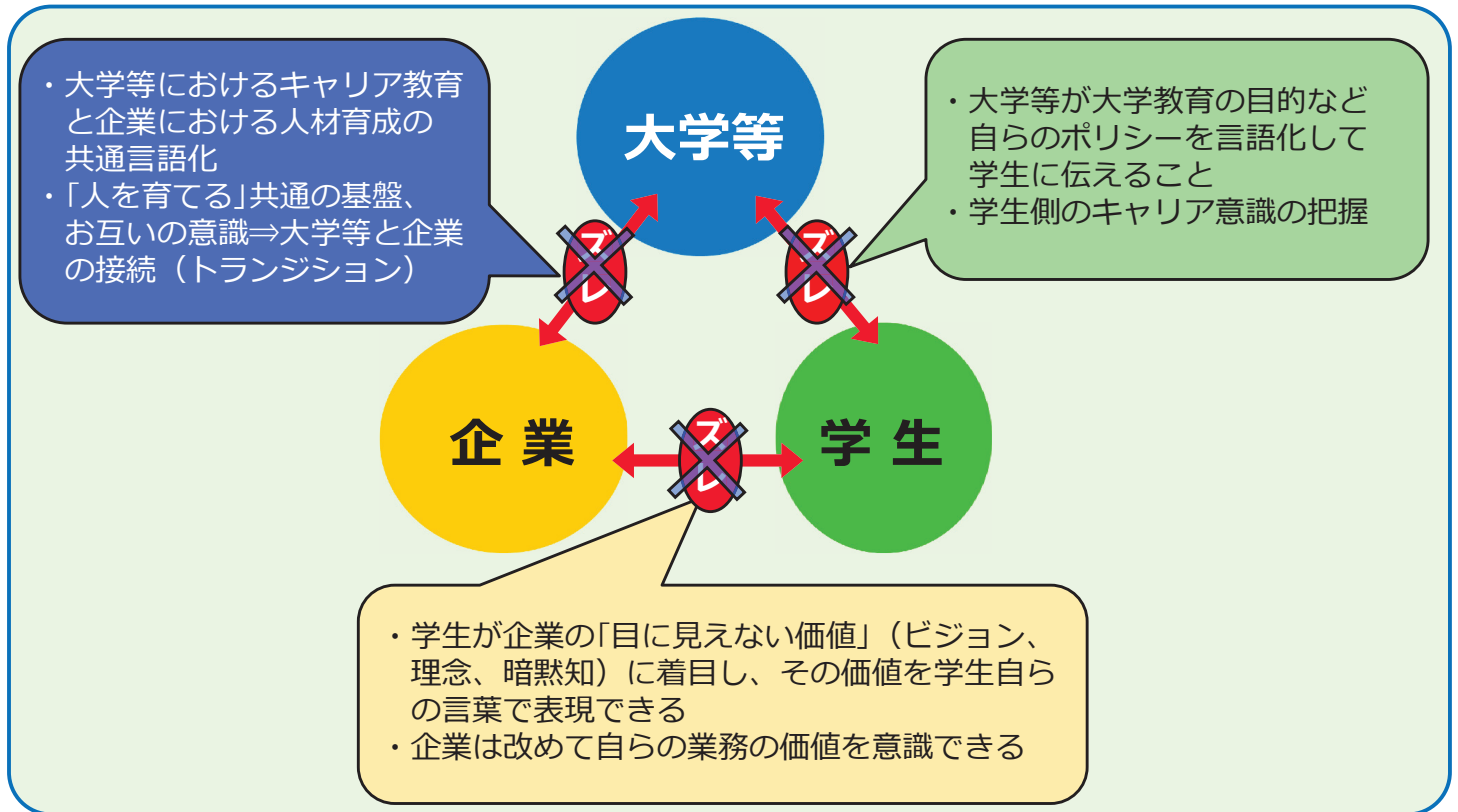


お互いのビジョン、理念（ミッション）、価値感の理解



具体の場面で働く暗黙知と、その背景にあるお互いの目に見えない価値の理解

各主体間におけるズレの解消への視点（例）



インターンシップ専門人材の全体像 I

インターンシップ専門人材の分類

●大学等からの専門人材型

大学等側が、企業との交流により企業（の考え方）を徐々に理解することを通じて専門人材（のあるべき姿）に近づいた人材（大学等教職員からの人材）

●企業からの専門人材型

企業側が、大学等との交流により大学等（の考え方）を徐々に理解することを通じて専門人材（の在るべき姿）に近づいた人材（企業従業員からの人材）

●間を取り持つ専門人材型

大学等と企業を媒介する組織において、大学等・企業双方にアプローチする技法を習得した人材（外部コーディネーター）

使命

インターンシップを効果的に実施するために、
学生・大学等・企業を結びつける

機能

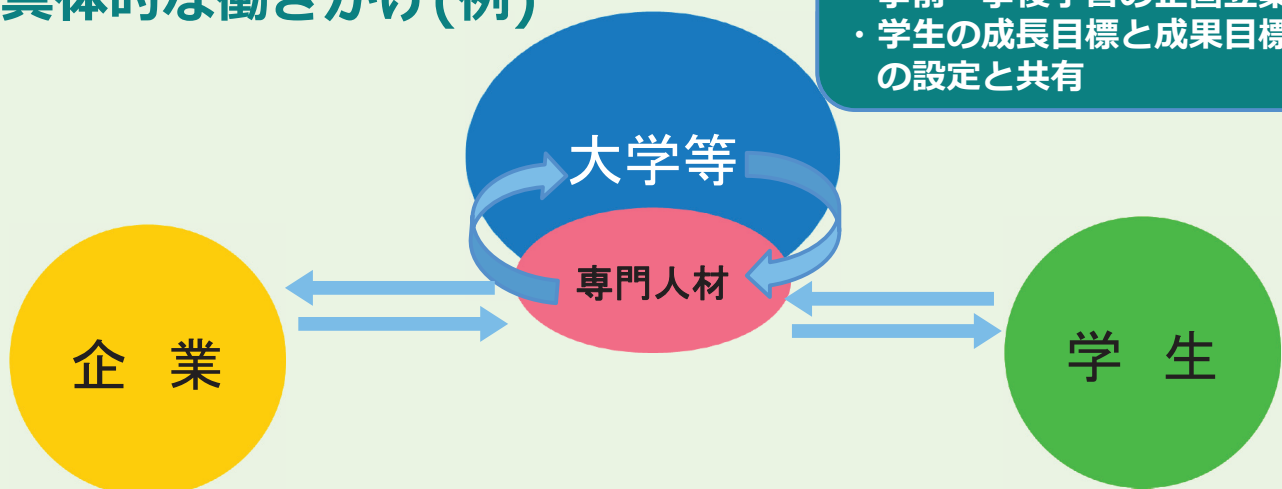
- ・ それぞれにメリットのあるプロジェクトを設計
- ・ 円滑にコーディネートし運営

学生・大学等・企業のお互いのズレを埋める
(専門人材育成の前提となるポイント)

= 思いの根本の理解を共有化

専門人材における「専門」とは、機能であるプロジェクト設計、コーディネートに関連する専門的知見を指し、通常の意味(特定の学問・職業等にもっぱら従事すること)ではない。

思いの共有化を前提とした具体的な働きかけ(例)



対学内

- ・ 成果の最大化を目指した事前・事後学習の企画立案
- ・ 学生の成長目標と成果目標の設定と共有

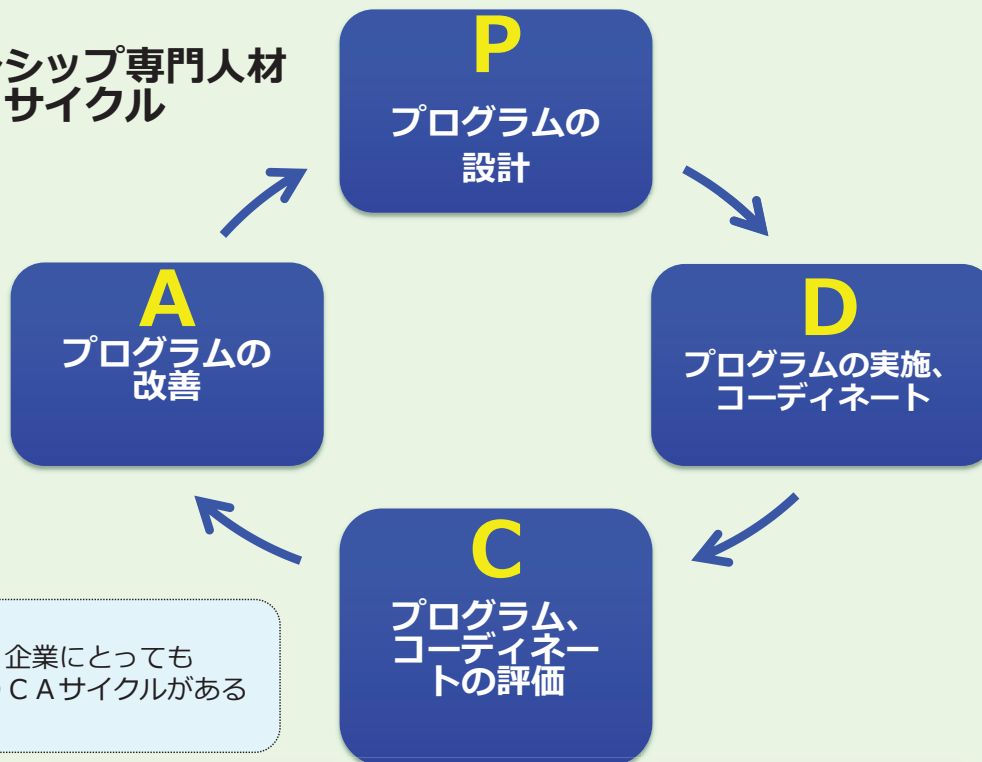
対企業

- ・ 企業との信頼(協働)関係構築
- ・ 企業の課題及びニーズの把握
- ・ インターンシッププロジェクト及びプログラムの設計

対学生

- ・ 学生募集・ガイダンス
- ・ 学生との個人面談
- ・ 企業とのマッチング

インターンシップ専門人材
のPDCAサイクル



学生・大学等・企業にとっても
それぞれのPDCAサイクルがある

すべては学生のために

ご清聴ありがとうございました