

● 事例紹介 ●

地方国立大学におけるインターンシップの取組

小助川 貞次

(富山大学インターンシップタスクチーム主査・人文学部教授)

一 はじめに

富山大学は平成一八年度、五福キャンパス五学部（人文学部・教育学部・経済学部・理学部・工学部）の学生二〇四名がインターンシップ実習を行った（申込者二三三名）。これは五福キャンパス五学部の三次次学生一六四五名の一二・四％に当たる。富山大学におけるインターンシップの導入は平成一一年（工学部）である。関係省庁におけるインターンシップの動向、すなわち経済産業省の平成八年「インターンシップ制度の導入による産業高度化に関する調査研究」、文部科学省の平成九年「教育改革プログラム」、

厚生労働省の平成九年「第一回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」と比べると、富山大学は早い時期からインターンシップに取り組んできたと言える^①。

本稿では、インターンシップに積極的に取り組んできた富山大学の事例を紹介しながら、地方の国立大学がインターンシップを推進する場合に抱える問題点についても述べていきたい。

二 富山大学の実施体制と実績

国立大学法人富山大学は、現在三キャンパス八学部（五福キャンパスに人文学部・人間発達科学部(旧教育学部)・経済学部・理学部・工学部、杉谷キャンパスに医学部・薬学部、高岡キャンパスに芸術文化学部）からなり、地方の国立大学としては有数の規模を誇っている。この内、インターンシップを行っているのは五福キャンパス五学部である（平成二〇年度からは芸術文化学部も参加予定）。実施体制は幾度かの組織再編があり、富山大学教育委員会インターンシップ専門委員会（平成一四年度～一五年度）、富山大学教育・学生支援室インターンシップ・プロジェクト（平成一六年度～一七年度）、富山大学教育・学生支援室インターンシップタスクチーム（平成一八年度～）という具合に、結果として見れば二年毎の再編強化を図ってきたことになる。所管する事務組織は学務部就職課である。一方、各学部における対応組織は、インターンシップ委員会、教務委員会、就職委員会、就職担当教員などさまざまであるが、事務組織はいずれも教務係である。

このような実施体制の変化は、インターンシップの取組

が成長して行く過程の現れなのか、それとももっと本質的な問題があって、富山大学にはそもそもインターンシップが定着しないのか、俄には判断し難い。ただ一つ言えることは、事務組織に比べて教員組織（委員会、プロジェクト、タスクチームのいずれであっても）は担当者が任期毎に交替することが多く、決して安定した実施体制とは言い難いという点である（恐らく他の国立大学でも同様の状況ではないかと想像される）。

ところが、このような状況から考えると意外なことであるが、富山大学におけるインターンシップの実績は、導入当初の平成一一年度から確実に上がっている（表1）。

表1 インターンシップ年度別データ

年度	企業	希望者	実施者	実施学部
11	14	25	23	工
12	22	54	43	理・工
13	18	38	38	理・工
14	49	157	110	経・理・工
15	60	127	112	人・教・経・理・工
16	87	193	151	人・教・経・理・工
17	98	185	163	人・教・経・理・工
18	123	233	204	人・教・経・理・工

三 スケジュールと業務内容

富山大学におけるインターンシップのスケジュールと業務内容は、典型的なルーチンワークに入るものであり、恐らく他の大学と大きな違いはない(表2)。

表2 平成19年度インターンシップ・スケジュール

時期	項目	内容
4月18日	概要説明会	12:15~12:50 ビデオ使用 アンケート実施
5月9日	申込説明会	12:15~12:50 手続き・日程について
5月中旬	企業リストチェック	富山県インターンシップ推進協議会HP
5月18日	参加申込期限	各学部教務係へ
5月23日	実務担当者会議	参加企業に教員の張り付け、受入人数確認作業
5月30日	合同面接指導	各学部から面接担当教員選出
	マッチング開始	
6月13日	事前指導(1)	マナー講習(ビデオ使用)
6月20日	事前指導(2)	マナー講習(外部講師による指導)
6月27日	事前指導(2)	同上
7月下旬~	事前打合せ	実習生が受入企業と事前連絡
8月上旬~	実習開始	
10月上旬	事後指導	学部別の指導(面接、レポートの提出等)
10月中旬	参加報告書の入力	Web画面から入力
11月	学内報告会	各学部1名
12月中旬	就業体験発表会	富山県インターンシップ推進協議会主催

表3 マッチングまでの流れ

項目	内容	担当者
参加申込みと集計	共通の様式を使用	各学部教務係、就職課
参加企業に担当教員の張り付け		実務担当者(教員)
参加企業へ受入人数の確認	第一希望者数を伝える 受入条件について再確認	実務担当者(教員)
面接指導	受入人数を超過している企業について合同面接指導。学部単独の申込者については各学部で面接指導	実務担当者(教員)
受入企業へ申し込み	第一希望者リスト(申込書)を受入企業へ連絡	実務担当者(教員)
受入企業へ諾否の確認	諾→本人及び各学部教務係へ連絡(事務手続きの開始) 否→第二希望の確認 担当教員へ連絡・引継	実務担当者(教員)(いずれの場合も実務担当者・就職課・教務係間で報告)
受入状況ファイルを作成・配信		就職課
第二希望者のマッチング	最大限の努力(諦めない!)	実務担当者(教員)

ただし、次の二点は大きな特徴と言えるかもしれない。第一に、実施体制には学部毎の違いはあるものの、インターンシップタスクチームと就職課が中心になって五学部共同で業務を行うようにしていること(チームワークの良さ)、第二に、申込受付からマッチングまでの過程にかなりの手間をかけていること(面倒見の良さ)(表3)。

四 「地方国立大学」の持つ意味

学生にとっては実習そのものが一番エネルギーを使う部分であるが、担当教職員にとっては実習に行かせるまでの準備が業務のピークになる。例年、五月・六月はメールや電話の件数、学生との面談回数が桁違いに多くなる。他県では、マッチングを推進協議会(経営者協会)が行っているところもあるが、富山県内の参加大学・学校では、それぞれが参加企業との間でマッチングを行っている。最後の一人のマッチングを終えたときの充実感、この業務を担当したものでないと味わうことができない。

本稿のタイトルである「地方国立大学」について少し触れておきたい。現在、全国の大学(学校)で正課として行っているインターンシップは、企業と大学(学校)と経営者協会が推進協議会を構成し、いわば公的な枠組みの中で実施されている。ただし、企業が集中する大都市部では、企業が募集するインターンシップも相当数あり、正課以外で実習する学生も多いと想像される(正確なデータは分からない。また必ずしも大企業だけが公募型のインターンシップを実施しているとも限らない)。富山大学のある富山県

は典型的な「地方」であり、いくつかの大企業もあるが、実際にインターンシップに参加している企業は中小が多い。平成一八年度の「受入企業の規模別内訳」を見ると「官公庁・不明」を除く一八五社の内、従業員数一〇〇人以上の企業は九三社で全体の約五〇%を占め、従業員数一〇〇人以上の企業は一七社で全体の一〇%に満たない。結果として、富山県内では公的機関を通さずに行われる企業募集型のインターンシップは少ない。また地理的な問題から、大都市部まで出かけてインターンシップを行う学生も少ない。このことは、インターンシップ本来の目的が達成できる「地方」環境と言えるだろう。

さらに「地方」、特に富山県であることの大きな特徴をもう一つ挙げる事ができる。富山県では平成一一年度から中学校二年生が一週間、学校外で職場体験活動や福祉・ボランティア活動を行う「社会に学ぶ『一四歳の挑戦』」事業(富山県教育委員会)を展開している(平成一三年度からは県内すべての中学校で実施)。平成一八年度にインターンシップ実習を行った三年生はちょうど平成一一年度の中学校二年生に当たる。平成一八年度に富山県全体で実習生が一四%(八六名)増加した背景には、この「一四歳の挑戦」の効果が大きいという見方もある。また富山大

学で四月に行った概要説明会でアンケートを実施したところ、回収数三二二人の内、中学校で就業体験をした学生が一九二名いた（内、富山県九一名、富山県以外一〇一名）。結論を出すにはもう少し長い期間に及ぶ詳しい調査をする必要があるが、富山県の大きな教育的特徴であることは間違いない。^④

一方で「地方国立大学」であることは、インターンシップや就職支援に関わる担当教員が、本来の教育研究活動と兼務している場合が多いことをも意味する。私立大学や旧帝大系の国立大学ではキャリアセンターに専任スタッフが常駐し、一般の教員が教育研究活動の片手間にインターンシップや就職支援業務に携わることほとんどない。見方を変えれば、「地方国立大学」では筆者を含めて多くの教員は企業における就業経験などほとんどないにも拘わらず、キャリア教育の最前線に駆り出されているのである（ちなみに筆者は日本語学を専門とし、普段は全国の古社寺で平安時代の漢文写本を調査している。もちろん、大学教員になるまで高校や予備校の講師以外の仕事はしたことがない）。我々が学生に求めている企業研究や就業意識の高揚、社会人マナーなどとは一番遠いところにいるのが、実は我々教員自身なのである。地方国立大学の場合、専任スタッフを

新たに採用することはほとんど不可能に近い。結局、「素人」の教員が学生を指導し、企業との橋渡しをすることになる。それでもある程度この業務に携わっていると、他の教員より少しは「素人」の域を脱することができる。しかし、担当者が替わった場合には、その経験値は継続されることがない。このことは富山大学に限ったことではなく、全国の「地方国立大学」でも同じであると思われる。このような業務に携わる全国の「一般」教員との情報交換の場が欲しい。

五 今後の課題と展望

インターンシップにおいて富山大学が抱える問題のいくつかについてはすでに指摘したが、インターンシップタスクチームなどで話題に上がった問題とともに改めて列挙してみる。

- ・非専門職としての担当（担当教員は企業等での就業経験がほとんどない）
- ・複数キャンパスでのインターンシップ準備（高岡キャンパスが平成二〇年度から参加）

- ・学事歴（夏休みに行われる補講・集中講義や講習）と実習時期との重複
- ・担当教員による実習中の視察（これまで行っていない）
- ・留学生のインターンシップ（これまで参加者がいなかった）
- ・障害者のインターンシップ（今後予想される）
- ・就職活動を含めて長期に及ぶ追跡調査（全国的にも行っていない）
- ・低学年次、複数回のインターンシップ（全学的なキャリア教育の構築が必要）
- ・大学院生のインターンシップ（過去八年で一名のみ）

富山県インターンシップ推進協議会と連携を図らなければならぬ事項も多いが、富山大学としては、実施体制の整備と教育活動全体の中での位置付けをどうするかが緊急の課題である。富山大学のインターンシップ担当者は、これまででも現在も、学生を絶対に見捨てないし最後まで諦めないという強い熱意をもった集団であると自負している。今後の富山大学の展望は、現在の力を組織としてどう継続できるかという点にこそかかっている。

注

- (1) Internship-SSC 国内・海外の動向（省庁の名称は原文 ⑤ 44 頁）
<http://www.internship-ssc.org/chishiki/kigyuu/kokunai-doukou-ki/kokunaigai-shouchou.html>
- (2) 『平成一八年度富山県インターンシップ事業実施報告書』（富山県インターンシップ推進協議会、平成一九年三月）
- (3) 『北日本新聞』平成一八年一月一七日
- (4) 教育再生会議での評価（『北日本新聞』平成一九年四月二七日）