

インターンシップとキャリア教育

吉本 圭一

(九州大学助教授)

一 「インターンシップ」のルーツと成長

いま若者の自立・挑戦をめぐる論じられている「フリーター」問題とその対策としての「インターンシップ」という二つの用語のルーツは、いずれも一九八〇年代末からのバブル経済期にある。「新人類」「第二新卒」などの、今や化石化した流行語が喧伝されていた頃、若者の自立的な働き方を応援しようとして「フリーター」という言葉が生み出された。他方で、一向に遵守されない就職協定に替わる制度改革の切り札を模索して、「インターンシップ」についての米国調査が文部省、労働省、日経連の合同でな

された。どちらの用語もその後一般化した。しかしどちらも、もとの意味づけとは異なって使われるようになった。今日の若者の社会問題としての「フリーター」を阻止する仕組みとしての「インターンシップ」であり、それは、米国のインターンシップよりも広義の就業体験を指すものとして広がった。

日本での「インターンシップ」の制度は、正式には一九九七(平成九)年に政府が、「経済構造の変革と創造のための行動計画」(五月一六日閣議決定)及び「教育改革プログラム」(一月二四日文部省)でインターンシップを総合的に推進する施策を提起したところからスタートしてい

る。この時点から、日本的なインターンシップは「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」と広義に定義されている。そして、二〇〇三年一月発表の文部科学省の「大学等における平成一四年度インターンシップ実施状況調査」によれば、二〇〇二年度の「単位認定を行う授業科目として実施されているインターンシップ」は四年制大学で四六・三%に上っており、インターンシップ体験学生数は三万人を越えていると報じられている。また、二〇〇五年三月に発表された厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書」によれば、同研究委員会の企業調査と、文部科学省調査を組み合わせ、つまり企業が独自に募集して行っていたり、大学で行われるが単位として扱われなかったりするものを含めて、「全国で概ね一二万人の大学生がインターンシップに参加している」と推計している。

また、今インターネット大手サーチエンジンで「インターンシップ」と検索すると、数十万から数百万件のヒットがある。この一〇年弱の間に飛躍的な普及をみせているのである。結構なことではあるが、しかし、急速な量的な拡大は同時に質的な多様さを含むことになる。つまり、政府

が当初狙いとした形態でのインターンシップだけでなくそれ以外の多様な「インターンシップ」が広がっている。政府自身も、ことなる経済・社会環境に合わせて、すこしずつ違った狙いを込めながら使うようになっていく。それは当然の展開ではあるが、関係者はこうした変化に自覚的に対応すべきだろうと思われる。

二 大学におけるインターンシップの基本とバリエーション

(一) 就職と直接には関係せず

インターンシップの展開で意識しておくべき点の一つは、インターンシップを就職とどのように関係づけるかである。一九九〇年代はじめの制度探索のきっかけとなった就職協定を補充・代替するという機能は、今日では特別の重要性を持っていない。インターンシップが就職と関係するかどうかという点で、当初青田買いの加速を懸念して「就職と無関係」という規程をしていたが、現時点ではいくつかのバリエーションが可能という理解をしていくべきである。その点について、著者自身は当初から「就職と直

接には無関係」という解釈をしてきた。

つまり、一部の企業で就職直結型のインターンシップが始まっており、そうした就職採用活動の一部をなすものも「インターンシップ」の一種として認知していくべきである。ただし、その場合には「インターンシップが教育的活動」という基本と両立するということが重要なポイントである。つまり、採用活動の一環となった場合に、当然のことながら就業体験をしたけれども採用されないケースが出てくる。そうしたケースの就業体験に関わるコストは、企業経営からすれば最小化すべき無駄とも見える。

しかし、もし採用されなかったとしても、その学生にとって価値ある教育的経験となれば、また企業側にもそうした配慮があれば、その活動は十分に「インターンシップ」と呼ぶことができる。つまり、基本には「教育的価値」が含まれていることが重要なのである。

(二) 就職のための「エンプロイアビリティ」向上で浮き足立つことなく、

最近、英国での「ニート (Not in Education, Employment or Training)」議論を受けて、日本でも若者の「エンプロイ

アビリティ」を高めることが論じられているが、それを日本の大学教育に関わるテーマとして取り上げるとすれば、日本の現実との整合性という意味でいささか奇異に映る。

インターンシップが就職におけるミスマッチを防ぎ、新卒就職後の早期離職を抑制するという期待は、導入当初の一九九〇年代末から繰り返し述べられている。学卒後三年での離職率を全国統計で把握する国というのも、日本以外には、著者は寡聞にして知らないが、それは日本では高度成長期の中学・高校卒業者の集団就職事業に端を発するものである。大量の地方出身者を大都市に移動させ、見知らぬ大都市での生活と厳しい労働条件の職場にどのように定着させるかが、大きな政策的課題だったからである。これを、短期決戦での就職活動を行わなければならない大卒者に適用して議論することもあながち無理ではないが、大卒者についてはそもそも学校職安経由の集団就職のような選択肢の限られた状況ではなく、自由な職業選択を前提としている。現実にも中卒高卒と比較すればはるかに恵まれた雇用機会を享受している。

つまり、早期離職を防ぐためのインターンシップによる適職探索というテーマが、今インターンシップを通してエ

ンプロイアビリティを高めるというテーマに転換していくのは、フリーター・ニート議論からおよそ納得できる展開ではあるが、大卒者のエンプロイアビリティを高めようというのには、大学教育の場合には特に不利益層に焦点を当てた取組について言及されるべき課題と考えられる。これに対して、インターンシップは、むしろ日本の各段階の学校教育における必須の共通要素として広く探求される課題であり、ここでは「キャリア教育」の用語をもって議論すべきだと著者は考えている。

(三) いきなり「日本版デュアルシステム」と先走ることなく、

「日本版デュアルシステム」も、著者としてはスタートしたばかりの取組に水を差すようで恐縮であるが、その先行きにはいささか懸念を持っている。近年の若者対象の教育・雇用政策においては、諸外国の施策で使われる用語がしばしば日本型〇〇という枕詞で使われる。日本的インターンシップから日本版デュアルシステムまでいろいろだが、その用語が本来指し示す原型となった制度とはほとんど異なるものである。しかし、時として、制度を推進しよ

うとする関係者がそのことに無自覚なままということもあるように思われる。そもそも、インターンシップを広義に定義している以上、日本版デュアルシステムも日本的インターンシップの一部の形態である。他方、日本版デュアルシステムがドイツのデュアルシステムと本質的に異なるのは、典型的に労働者および労働組合の関与という要素が一顧だにされていない点に明らかである。この詳細は、別の機会に譲るが、歴史的に職人の後継者育成の方法論として発達してきたものと、政府が雇用対策としての資金を配分しながら試行的実施しているものとの間に大きな距離・断絶をみているのは著者ばかりではないだろう。

三 キャリア教育としてのインターンシップ

(一) いろいろな進路変更と再挑戦

それでは先に指摘した三つの懸念を払拭する形で、核となるような大学インターンシップを推進していくには、どうすればよいか。それは「キャリア教育としてのインターンシップ」を基礎におくことである。若者の自立・挑戦は、いまや小学校から大学院まで、また学校卒業後に職業キャ

リアを開始させてからも重要な課題となっている。そこで重要なのは、進路変更を未然に防ぐというよりも、進路変更・再挑戦のための十分な機会を用意しながら、そうした可能性も含めて進路を考えさせるための「キャリア教育」という視点である。つまり、インターンシップに対して、一直線にキャリアを形成していくための早期離職の防止という役割まで負わせる必要はないのである。

この点についてまず多少個人的な事例から始めさせていだきたいが、私は九州大学に異動して一〇年になる。私の指導する教育社会学研究室で受け入れてきた大学院生はほとんどが、入学時あるいは卒業後、そして最近では在学中にも、大きな進路変更を経験している。たとえば、ある異分野出身の新入生の場合、初めての一人住まいに、父親が下宿探しに同伴し、私の研究室にも挨拶に來られた。ちよつと過保護かなと見ていたら、入学直後に生活や専攻などに悩み、その後二年かけて進路を模索し、修士修了後は別分野の博士課程に進学することになった。

思えば、私自身も理科系で入学して留年し、そして教育学部を卒業している。その頃、私の所属した研究室では理科系からの文転組というか「理科系崩れ」が、メジャーと

いうほどではないにしても多数いた。指導を受けた先生方も大企業の早期離職者であったりした。いまでいえば、典型的に大学におけるキャリア教育の欠陥とそれ故の改善の必要性を訴えるに適切な事例が盛りだくさんであった。

また、大学卒業後三〇年近くになり、そろそろ大学のクラブのOB会が楽しみな年代に入ってきたが、飲んで話してみると、メーカーの経営に関わっている法学部出が関連業界の技術に詳しくなっているのは当然としても、大手金融に行った経済学部卒が情報システムのプロになって転職していたり、メーカー技術者なのに財務経営に精通していたり、みないろいろな途を、ヨコというかなナメに辿ってきたなど驚くことばかりである。いわゆるまっすぐタテに歩いているというのは公務員（ここでも幅広い異動が基本であるが）や教員ぐらいのようである。これも、個人的な身近な事例ではあるが、そうしたキャリア形成のあり方は、われわれの所属したのが、あまり勉強好きでない者が集まる「渡り鳥（ワンダーフォーゲル）」部だったから（？）とばかりは言えないであろう。

つまり、日本において学校教育段階で、また学校教育を修了してからの進路探索や進路変更（その志向）はごく一

般的なことであり、そうしたキャリア形成のあり方に応じたインターンシップの利用が必要なのである。

（二）海外でのインターンシップ

現代の若者にとって再挑戦の機会が必要であること、またそれが早くから取り組まれるべきであることを示唆する別の調査事例を紹介しよう。インターネットで検索できる「インターンシップ」のなかの一定部分が、海外での就業体験である。それは「国際インターンシップ」「海外インターンシップ」などの名称でいくつかの民間事業者が海外就業体験のサポートをしているものである。類似するものとして、オーストラリアなど七か国と日本とで、それぞれ二国間協定に基づいて整備されている「ワーキング・ホリデー」の制度がある。現在、毎年二万人以上の若者がこの制度によるビザを取得しており、それ以外のプログラムも含めて多くの若者が海外就業体験に挑戦している。「海外就業体験とキャリア形成」に関する調査研究が厚生労働省委託で海外職業訓練協会において実施され、ワーキング・ホリデーや国際インターンシップなどの海外就業体験の実態とそのキャリア形成にかかる調査結果が報告されてい

る。そこから、これらが「インターンシップ」としての基本要素をもつものであるのかどうか考えてみよう。

アンケート調査の回答者一五三八人の平均年齢は二七歳一〇か月であり、男女比では男性が一八・九%、女性が八一・〇%となっている。海外就業体験に参加する以前のワーキング・ホリデー利用者の最終学歴を見ると、ワーキング・ホリデーの場合で「大学卒業」が二七・二%、「短大卒業」が二五・六%、「高校卒業」が二〇・〇%、「専門学校卒業」が一九・七%などとなっている。全体の傾向として、特に二〇歳代後半の短大卒女子が多いという海外就業体験のプロフィールが浮かび上がってくる。海外就業体験に出かける前の仕事と体験中の仕事との間に連続性・関連性が低く、そこに二〇歳代後半の高学歴女性におけるキャリア形成上の困難、いわゆる「ガラスの天井」問題をかいま見ることができるのである。

ところで、このワーキング・ホリデーのルーツを辿ると、もともと、英国の若者が学校を出て仕事につく前に植民地の異文化に触れるためにオーストラリアなどを旅行したことに始まるということである。つまり、ワーキング・ホリデーでの仕事は、本格的なキャリアを歩み始める前の旅行

中の一時的な仕事として行っていたものであるという。

この原型は、英連邦諸国では確かに残っているが、しかし、日本では、ワーキング・ホリデーの制度は、短大卒業などの女性が一定の仕事経験を積んだ後で、かつ再挑戦・進路転換を狙って活用するケースが多いのである。二〇歳代後半の専門的経験活用型の海外就業体験を支援するとともに、二〇歳代前半でのキャリア探索型の海外就業体験を「キャリア教育としてのインターンシップ」として位置づけ、区別して推進していく必要がある。

(三) 大学における「教養教育」としてのインターンシップ
 文部科学省の二〇〇四年三月発表の「大学における教育内容等の改革状況について」では、教養教育の改革として二〇〇二年度に「インターンシップ」を教養教育のための解説科目として開設している大学が全体の二割、一五二学に上るとしている。現実には、就職部などが実施担当部署となり、それが全学的な組織であるため、学士課程の中での単位の位置づけが困難であり、結果的に「教養教育」となっているという場合が多いようである。しかし、理工系での実践的に通用する技術を磨き上げる場としての、つま

り専門教育の仕上げとしてのインターンシップよりも、むしろそれとは異なる「キャリア教育」としての機能こそ、大学理工系も含めて学校教育段階のすべてのインターンシップの共通の基礎として重視されるべきものである。つまり、日本で充実すべきインターンシップは、就職に直接関係することなく、卒業間際のお化粧のようにしてエンプロイアビリティを持ち出すのではなく、むしろこうした類型を発展させていくことではないかと著者は考えている。

とくに大学の教員は、学生を自らの専門に導くことを得意とし、それ以外の進路・可能性に向けて学生を鍛えるのには不向きな人種である。だからこそ、専攻と将来のキャリアに関連した職業の現場の知識・技術を用いて、キャリア教育を行うのである。つまり、「職業のための教育」ではなく「職業を通しての教育」として、インターンシップを位置づけることである。専門家が専門に進まない可能性も想定しながら教育を行うというのは困難な課題であるが、しかしそうしたことが課題とされるのが、今日の若者の自立・挑戦支援なのではなからうか。