

令和5年度「インターンシップ専門人材セミナー～基礎編～」ショートレクチャー

タイトル：「インターンシップの現在地」

講 師：京都産業大学 准教授 松高 政 氏

皆さんこんにちは。京都産業大学の松高政です。本日は、令和5年度インターンシップ専門人材セミナー基礎編のショートレクチャーをします。よろしくお願ひします。

私は現在、京都産業大学でインターンシップの科目も担当しています。その他、多くの大学のインターンシップの取組も見てきました。文部科学省や経済産業省のインターンシップに関連する委員等も務めてきました。本日はそのような経験から、私が感じていることや考えていることについてお話しします。

1. インターンシップ専門人材セミナーの位置づけ

まず、今回のインターンシップ専門人材セミナーの位置付けです。平成30年に、文部科学省から、『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』という文書が出されました。この文書には、インターンシップ専門人材に必要とされる要素と具体的な行動の例という図が添付されています。専門人材のステップ1、ステップ2、ステップ3があり、レベルごとに要素と具体的な例が提示されています。今回のセミナーは、ステップ1、説明できるレベルを対象にしています。ステップ1、2、3のそれぞれに研修会等を開催していますが、今回のステップ1、説明できるレベルは、独立行政法人日本学生支援機構のインターンシップ専門人材セミナー基礎編が担っています。ステップ2とステップ3の研修会は、一般社団法人产学協働人材育成コンソーシアムが主催する、インターンシップ専門人材研修会の実践編・発展編が担っています。

違う説明の仕方では、『守』、『破』、『離』という、武芸や芸能でよく使われる言葉で表すことができます。『守』は、師や流派の教え、型、技を忠実に守ること、教科書どおりの型をしっかりと覚えることです。ステップ2の『破』は、他の良い教えも取り入れ、心技を発展させるレベルです。ステップ3は、自分の流派から離れ、独自の新しいものを生み出すレベルです。今回は、ステップ1の説明できるレベル、つまり、型をしっかりと学ぶレベルの研修です。

2. インターンシップ専門人材とは

そもそもインターンシップ専門人材とはどういった人材かを説明します。これは文部科学省の定義です。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とあります。インターンシップは学生や大学だけでなく、受け入れ先の企業との調整が非常に大事です。図の真ん中にいる専門人材が、学生、大学、企業との調整を図り、それぞれに効果とメリットをもたらす運営をする役割を果たします。

インターンシップ専門人材は、日本ではあまり耳慣れない言葉です。海外、特に先進諸外国では、インターンシップが多くの大学の高等教育に組み込まれ、専門人材が普通に存在しています。コーディネーターという名称が付く場合が多く、教員や事務職員などの職種にかかわらず、いかなるプログラムにおいても主力のスタッフになります。企業や学生の興味を引き、教育組織、つまり大学内のあらゆるレベルにおいて代弁者となり、橋渡しの役割を担います。日本の大学では、教員か職員かの二つが主な職種であるため、その中間にあるコーディネーターのイメージはつきづらいかもしれません。ただ、諸外国では、プロフェッショナルの人材や職種として、一般的に存在しています。

3. インターンシップの現在地

本日のショートレクチャーのメインテーマである、『インターンシップの現在地』についてです。わが国のインターンシップは、長く、キャリア教育としてのインターンシップという位置付けにありました。このキャリア教育が一体、何を意味するかを少し振り返ります。キャリア教育は、社会的・職業的自立に向け、キャリア発達を促す教育です。さまざまな教育活動を通じて行われるもので、特定の活動や指導に限定されません。大学の場合も、キャリア教育という科目に限定されず、学校教育全体を構成する理念や方向性を示します。キャリア教育には、学校教育全体において、学生の社会的・職業的自立を促すという理念が組み込まれています。どちらかというと、キャリア教育は理念と方向性を示す考え方を有していると言えます。

4. 大学におけるキャリア教育の現状について

大学におけるキャリア教育の現状について、もう少し詳しく見てみます。日本の大学において、キャリア教育が積極的に取り入れられるようになったのは 2000 年前後です。当時は、フリーター、ニート、早期離職等の若年雇用問題が社会問題化していました。そこで登場したキャリア教育は、キャリア発達よりも就職や就労の準備に重きを置いていました。その頃、文部科学省では、『現代的教育ニーズ取組支援プログラム』や、『特色ある大学教育支援プログラム』などの補助金事業によって、大学でのキャリア教育の拡大政策がとられていました。補助金が出ることにより、適性検査を使った事業や社会人との連携プログラムなど、一点突破型やイベント型のプログラムが多く実施されていました。こうしたイベント型のプログラムが悪いわけではないものの、日常的な教育活動との往還や連携がなければ、効果は薄いものにとどまります。

また、キャリア教育は勤労観や職業観を育てる教育であり、学部や学科、他大学の事業との関係は不要とされ、居留地化しているとも言えます。さらに、事業を業者やキャリア関連の講師に委託することで、担当者独自のキャリア観による運営がなされ、ディプロマポリシー やカリキュラムマネジメントとの連携という視点が欠如しやすくなります。現在も、キャリア教育担当者の多くは任期付きの教員であり、非常勤職員や契約職員の地位はなかなか

向上しません。評価においても、事前・事後のアンケートを採り、何かの力が上がったか下がったかを見る程度です。キャリア教育は大学教育の中の付け足しであり、居留地であると見なされています。この状況は現在も変わっていません。非常に不安定なキャリア教育の上に、不安定なインターンシップが乗っている状況が長く続いていると言えます。

5. 我が国のインターンシップの現状

これは文部科学省の調査です。例えば、インターンシップの実施目的を企業と擦り合わせているかという質問に対して、擦り合わせていないと回答している大学は約4割です。つまり6割の大学は、全ての企業、あるいは一部の企業と目的を擦り合わせていると回答しています。しかし、企業側に聞いてみると、75パーセントの企業が、大学との擦り合わせを行っていないと回答しています。インターンシップの事前・事後教育の有無についても、事前教育が95.7パーセント、事後教育が95パーセントと、ほとんどの大学が事前・事後教育を行っていると回答しています。一方、学生の回答を見ると、開始前と実施後の、いずれの教育も受けていないと回答している学生が半数以上です。

大学側は企業と実施目的の擦り合わせをしていると言うものの、企業側はしていないと言い、事前・事後教育では、ほとんどの大学が行っていると回答した一方で、学生は、そうした教育を受けた覚えがないと回答しています。しかし、このような状況があるにもかかわらず、大学、企業、学生のいずれも非常に高い満足度を示しています。一体、何に満足をしているのかという疑問を持たざるを得ません。わが国のインターンシップの現状は、学生、企業、大学が各自の思惑で事業を行っているという点で、バランスが取れていると言えます。それぞれの都合で動いているため、各自の満足度も高くなっています。ただ、学生、大学、企業の連携が取れているかというと、十分ではない状況にあると言わざるを得ません。

同じような感想を持ったアンケートがあります。今回のセミナーに申込みをいただいた際、『改正された三省合意への対応について自大学の状況に近いものを選択してください』というアンケートに答えていただきました。この結果を見たとき、私は正直、とても驚きました。本年度から対応・実施をしているという大学が最も多く、約4割でした。4割の大学が、本年度から三省合意の改正に対応し、事業を実施しているという結果です。これほど多いかというのが、私の率直な感想でした。三省合意の改正に対応しているということは、タイプ3の、インターンシップという科目的名称を使う場合、企業側に対しても、採用と大学教育の未来に関する産学協議会から出される条件を全て満たしていることが前提になります。タイプ1、タイプ2の科目であれば、科目的名称を変更し、インターンシップを外さなければなりません。これほど時間のかかる手続きと内容の構築という作業が、本当に4割の大学でできているのかは疑問です。

私のいる京都産業大学でも、本年度から対応を始めました。昨年のちょうど今頃、約1年前から学内での議論を重ね、科目的名称とシラバスを変え、学生や企業に対する説明会も何度か実施しました。この夏からようやく実施をしていますが、非常に手間がかかりました。

さまざまな事例を聞く中で、私の正直な感覚では、本年度から対応している大学は1割程度か、多くても2割程度ではないかと予想していました。今回のアンケートの、約4割の大学が対応しているという結果には非常に驚いています。私が言いたいことは、その対応や実施の中身がどういうものかということです。失礼な言い方になるかもしれません、先ほど紹介したとおり、大学側はできていると考えても、できたつもりになっているだけという可能性もあります。そうしたことをやや危惧しています。

本題に戻ります。これはキャリアセンターの教職員へのアンケート結果です。文部科学省と経済産業省が実施したデータです。インターンシップによって、学生の出席日数が増えたかどうかという質問です。最も多かった回答は、水色の部分の、把握していない、分からぬという回答です。この調査は、1カ月以上の長期になればなるほど効果が高く、さまざまな変化が出てくるのではないかという仮説に基づいて設計されています。ただ、結果を見ると、分からぬという回答になっています。

これもキャリアセンターの教職員への質問です。インターンシップに行って、興味・関心のある内容に対する学習時間が増えたかどうかという質問でも、よく分からぬ、把握していないという回答が最多でした。インターンシップに行って、学生のキャリア観が明確になったと思うかという質問でも、よく分からぬ、把握していないという回答が最多です。就職活動に対して、ポジティブなイメージを持ったと思うかどうかに対しても、よく分からぬという回答が最多でした。つまり大学側では、インターンシップに行った学生にどのような効果があったかを把握できていないということになります。

これは学生に対する質問です。インターンシップに行ってよかったですと感じる点として、12の項目があります。興味のある業界等を絞り込めた、自分のしたいことが分かった、会社の社風を知ったなどの項目は高い一方で、学業に良い影響があったという項目は最も低くなっています。小さい字で申し訳ありませんが、次のページも学生に対する質問です。インターンシップに行って何が変わったかという質問には、授業の出席日数の増加、履修科目の傾向の変化、学外での学修時間の増加などといった項目があります。薄い色の部分が、当てはまる、あるいは、やや当てはまるという回答です。授業出席日数が増えたと回答した学生は非常に少なく、いいえと答えた学生のほうが多いに多くなっています。学生にとっても、インターンシップに参加することで授業出席日数が増えたり、履修科目の傾向が変わったり、学修時間が増えたりするわけではないことが分かります。

ここまででは少しネガティブな調査結果を紹介しました。これらのデータを見て、インターンシップが教育として成り立っているかどうか、皆さんはどう思いますか。学生からは、先ほどのような回答がありました。キャリアセンターの職員もよく分かっていません。ただ、大学は、インターンシップは教育だと言います。教育としてインターンシップを行っているという文言の、教育としてという部分には、どのような意味が込められているかを考えてみます。

これは私の調査です。インターンシップの教育的効果は、大きく分けて三つあります。職

業意識・就労意識の養成、職業生活への移行、学習意欲です。一つ目の職業意識とは、自己理解や職業レディネス等の、いわゆる“何とか力”と呼ばれるものです。二つ目は、インターンシップに行くことで就職活動量が増えたり、インターンシップが内定状況にプラスに働いたりすることです。三つ目の学習意欲は、先ほど説明した、学修時間や学修行動に影響があることです。職業意識の部分は、先ほど紹介したデータからも分かるとおり、学生にとって自己理解や職業理解ができるなど、ある程度の効果があると言えます。

職業生活への移行にある、就職活動や内定獲得へのプラスの状況は、あるともないとも言えません。相関関係はあるものの、インターンシップに行ったことが、内定状況にプラスに働いたという因果関係があるとは、必ずしも言い切れないということです。三つ目の学習意欲にある、学修時間と学修行動については、先ほどのデータからも分かるとおり、個別のプログラムではプラスに働いている事例もあります。ただし、より広く捉えると、現時点では、インターンシップが学生の学習意欲に効果をもたらしているとは言い切れません。

6. これまでのインターンシップの定義・位置づけ

これは改正前の三省合意の、インターンシップの定義です。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あります。これまでのインターンシップには、学生の専攻や将来のキャリアに関連せず、就業体験も伴わないプログラムが非常に多く、それらもインターンシップとしてくくられている状況がありました。この図は、日本のインターンシップが陥ってきた、負の循環です。実施目的や効果がよく分からぬ状況でインターンシップに取り組んでいるため、質的課題を抱えたままの実施となり、学生に対する教育的効果や企業へのメリットが不明瞭です。そのため、企業にとっても採用以外の面で関与することのメリットが少なく、負担になります。学生にとっての効果も不十分で、インターンシップは結局、就職活動だという話になります。大学教育との関連性が低いため、大学での位置も上がりません。こうした質的・量的な課題が改善されないために、負のスパイラルが続いているのではないかと考えています。

その結果、今年の3月に産学協議会から出されたリーフレットでは、日本におけるインターンシップの現状・課題が示され、極めて厳しい表現がなされています。インターンシップという名の下に、さまざまな目的のプログラムが実施され、学生の間で混乱を招いているとあります。最近は少なくなったものの、ワンデー・インターンシップと呼ばれるものもあり、学生は全く就業体験をせず、採用に直結するプログラムとしてインターンシップに参加しています。学業がおろそかになっているという批判もあります。また、海外で行われる、英語のインターンシップと日本のインターンシップは全く別物だと言えます。そのため、海外からの留学生は、日本のインターンシップに参加しようとしません。

この背景には、これまで日本がインターンシップをもっぱら教育目的で導入してきた経緯があります。教育目的で導入され、実施されてきたインターンシップが、本当に教育目的で機能していたかどうかは疑問です。インターンシップの本来の機能である、学生のキャリ

ア形成支援が十分にできていたかどうかも非常に疑わしい点です。その大きな理由の一つとして私が考えていることが、インターンシップ専門人材の不在です。これだけが理由ではありませんが、インターンシップ専門人材の不在は、大きな要因の一つではないかと考えています。

7. インターンシップ専門人材の必要性と役割

これは冒頭に紹介した、文部科学省の文書です。『大学改革としてのインターンシップの推進』という、非常にインパクトの強いネーミングです。組織的なインターンシップの推進を図っていくためには、専門人材が必要だとする文書です。『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』とあります。大学改革と言うと、やや大げさかもしれません。先ほど言った居留地ではなく、少なくとも大学教育の中にインターンシップを据えていこうとする考え方だと捉えてもよいです。そのためにインターンシップの専門人材が必要です。

インターンシップ専門人材の役割は、企業開拓や事前・事後指導だけでなく、インターンシップを通して、教育課程や教育方法のさらなる改善と充実を図っていくことです。また、インターンシップを通して、学生の成長や変容等を把握するとあります。先ほどのデータでは、この変容が把握できていませんでした。学生がどのように変わったかを明確に把握し、大学等におけるカリキュラムや指導方法の改善につなげていくことが重要です。つまり、インターンシップの効果を検証することで、インターンシップ自体を変えるだけでなく、大学教育をより良くしていくことを重視した考え方です。そのためには、インターンシップ専門人材の役割や具体的な職務等を明確化し、育成と配置をすることが重要だと示しています。

最後に、三省合意が改正されたことによって、インターンシップは非常に混迷しています。大学も企業も学生も同じです。この状況はしばらく続くかもしれません。だからこそ、私はインターンシップ専門人材の出番や必要性が増してくると考えています。混迷期だからこそ、専門的な人材が求められます。専門人材と聞くと、自分には専門的知識がない、専門家になろうと思わない、荷が重いなどと感じるかもしれません。ただ、インターンシップ専門人材とは、一定期間の業務として、学内で専らインターンシップに携わる担当者を指します。他の業務に携わっている教職員に比べ、インターンシップ関連業務により多くの時間や労力を割くという程度の認識で構いません。その間は、学内で最もインターンシップに詳しく、誰よりもインターンシップのことを考えている専門家であるという気概を持ち、学生のために、少しでも意義あるインターンシップを実施しようという考え方を持っていただければ結構です。プロフェッショナルを目指し、5年や10年、その業務を続けていく必要はありません。少なくともインターンシップの担当者である間だけ、専門的に携わります。

とはいって、インターンシップは学内で完結するものではありません。インターンシップには、企業や他の教育プログラムよりも多くのステークホルダーが関わります。そのため、一大学が個別で取り組むに当たっては、課題も非常に多いです。今回、セミナーに参加されて

いる皆さんの中にも、学内の担当者が自分だけという人や、数えるほどの人しか関わっていない人がいるはずです。学内での理解が得られず、孤軍奮闘している方が多いことも重々、承知しています。毎年、そういった方が多数、参加されています。1人で乗り越えようとするのではなく、連携して取り組むことが大切です。多くの大学の担当者が、よく似た課題を抱えています。連携し、知恵を出し合い、皆で取り組むことが、より良い解決策につながっていくはずです。そのために、皆さんと一緒に頑張っていきたいと考えています。

本日はご視聴いただき、ありがとうございました。

(了)