

インターンシップ

新たなステージへ向けた大学の役割

北海道地域及び北海道大学の事例をもとに

亀野 淳

(北海道大学高等教育機能開発総合センター助教)

一 はじめに

我が国においては、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」と定義されており(通商産業省(一九九七)、行政においても、一九九七年の文部省、通商産業省、労働省(いずれも当時)による三省合意(文部省・通商産業省・労働省(一九九七))をもとに、その積極的な推進を図っている。

特集・インターンシップ
こうした動きを反映して、大学におけるインターンシップは急速に拡大している。文部科学省によると、授業科目として位置づけてインターンシップを実施している大学は三一七校(実施率四六・三%)、学生数は約二万六、〇〇

〇人となっており、その数は着実に増加している(二〇〇二年度)(文部科学省(二〇〇三))。このように、大学におけるインターンシップが普及してきたのはわずか数年の動きである^①。しかしながら、インターンシップの実施は着実に増加しているものの、内容面での課題も多い。次へのステップを図るためには、量的にも不十分であるが、質的充実を図ることが量的拡充にもつながると考える必要があるのではないか。

筆者は、二〇〇二年度に設立された北海道地域インターンシップ推進協議会の運営委員会委員長として、また、北海道大学の全学インターンシップの担当教員としてその拡充に携わってきた。以下では、こうした経験を踏まえ、質的充実を図るための大学側の課題を、北海道や北海道大学の取組事例を紹介しながら明らかにしてみたい。

二 北海道及び北海道大学の取組

インターンシップに対する関心が高まる中、北海道においても、一九九八年に産学官からなる「北海道地域インターンシップ導入促進連絡会議」が設立され、さらに、道内大学等が主体となった「北海道地域インターンシップ推進協議会」が設立された。現在、道内の一八大学・短大・高専が加盟しており、同時に産業界、行政機関とも連携をとりながらインターンシップの普及・拡大に努めている^②。

北海道大学においても、一九九八年に評議会のもとに、インターンシップ推進ワーキンググループが設置され、そのあり方を検討するとともに、上記の「北海道地域インターンシップ導入促進連絡会議」が実施するインターンシップ事業に参画してきた。また、二〇〇二年には学生委員会に「インターンシップ専門委員会」が設置され、その中で、「インターンシップを正課として位置づけ、その推進に努めるべきである」との報告がなされた^③。こうした方針に基づき、これまでは「課外活動」という位置づけで実施してきたインターンシップを二〇〇四年度より全学教育において正課として実施している^④。さらには、二〇〇四年度月に「キャリアセンター」を設置し、学生に対する就職支

援とともに、インターンシップをキャリア教育の重要な柱の一つとして位置づけ、学生と企業とのマッチングや企業開拓等を行っている^⑤。

三 インターンシップの実施状況と今後の課題

(一) はじめに

ここでは、二〇〇三年度に北海道地域インターンシップ推進協議会が実施したインターンシップ事業に参加した学生のアンケート調査結果を中心に、その実施状況と今後の課題をみてみたい^⑥。

(二) 調査結果より

① 満足度

参加学生の満足度はおおむね高いものとなっている(図1)。しかしながら、自由記述などを見ると、「期間が短かった」、「見学が中心だったのでもっと仕事の経験がしたかった」などの不満がみられる。また、実施企業に対するアンケート調査の結果をみても、学生の参加意識の希薄さ、大学側の対応の不備などの不満もみられる。より充実したインターンシップを実施するためには、これらにきめ細かく対応する必要があるが、インターンシップが普及するに

つれて、学生や企業の目的、意識なども多様になってきており、これらに対応するための方策を検討すべきである。

② 目的

インターンシップに参加した学生の参加目的をみると、「社会人として「働く」ということはどのよ

うなことなのかを知りたいと思ったから」、「自分がどういう業種に向いているのかを選択するための経験として」、「就職希望である業種の実績を知りたかった」など就職や職業観に関するものが上位にあがっているのに対し、大学生活に関する回答は少ない(表1)。したがって、本来のインターンシップの目的からみれば就職により偏りがみられる。これは、厳しい就職環境などを考えたと当然ではあるが、一方で、大学側がインターンシップと大学での教育の関連性を十分吟味していない結果であるともいえるよう。大学がインターンシップを正課として位置づけ、積極的に推進していくには、この点をより明確にする必要がある。

図1 インターンシップ参加学生の満足度

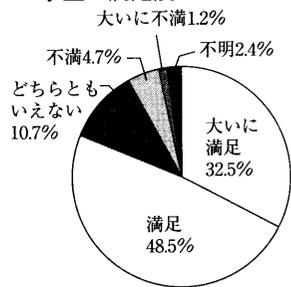


表1 インターンシップの参加目的

	1位	2位	3位	得点
就職希望である業種の実績を知りたかった	36	13	13	232
学校での勉強と実社会との関連性を見つけたかった	12	15	16	121
自分がどういう業種に向いているのかを選択するための経験として	32	36	25	293
今後の学生生活の目標を明確にするため	6	15	16	91
社会人として「働く」ということはどのようなことなのかを知りたいと思ったから	48	33	25	364
学校での単位取得のため	2	2	1	17
インターンシップ先の企業等が就職希望の企業等であったから	5	9	6	58
卒論、修論のテーマをみつけるため	1	0	1	6
ビジネスマナーを身につけたかったから	3	11	19	67
学校での専攻分野に関連する業界の実情を知りたかったから	4	4	7	39
社会経験を通じて自分に足りない能力を見つけたかった	14	31	39	202
その他	6	0	0	30
不明	0	0	1	1
計	169	169	169	

(注) 回答は上記選択肢の中から順位をつけ3位までを選択。得点は1位を5点、2位を3点、3位を1点として計算

③ インターンシップの期間

現状では、実働一〇日間(二週間)程度が大部分である。実働日数についての感想をみると、「適当だった」が六割を占めているものの、「短かった」も約三割いる(図2)。また、企業の意見をみても、「二〇日間」が適当だと思いが七割を占めているものの、「二割弱が「二五日程度」以上となっており、より長期のインターンシップも必要であろう(表2)。

表2 適当だと思う実習期間について(企業)

回答	回答数	構成比(%)
5日程度	7	14.3
10日程度	34	69.4
15日程度	4	8.2
20日程度	2	4.1
30日程度	2	4.1
合計	49	100.0

(注) 2003年度に北海道地域インターンシップ推進協議会が実施したインターンシップ事業に参加した企業へのアンケート調査結果。回答数は49社。

図2 インターンシップの実働日数と感想

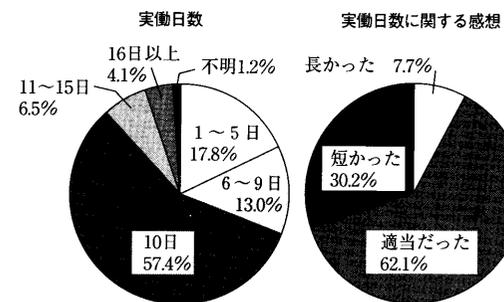


表3 実働日数と実働日数に関する感想の関係

実働日数	実働日数に関する感想				計
	長かった	適当だった	短かった		
9日以下	3 (5.8%)	30 (57.7%)	19 (36.5%)	52	100.0%
10日	5 (5.2%)	65 (67.0%)	27 (27.8%)	97	100.0%
11日以上	5 (27.8%)	8 (44.4%)	5 (27.8%)	18	100.0%
計	13 (7.7%)	105 (62.1%)	51 (30.2%)	169	100.0%

表4 実働日数と適当だと思う日数の関係

実働日数	適当だと思う日数						計	平均日数
	5日間	10日間	15日間	20日間	30日以上			
9日以下	15 (30.0%)	22 (44.0%)	7 (14.0%)	4 (8.0%)	2 (4.0%)	50	10.8日	
10日	5 (5.2%)	57 (59.4%)	14 (14.6%)	15 (15.6%)	5 (5.2%)	96	13.1日	
11日以上	0 (0.0%)	6 (33.3%)	5 (27.8%)	4 (22.2%)	3 (16.7%)	18	16.9日	
計	20 (12.1%)	86 (52.1%)	26 (15.8%)	23 (13.9%)	10 (6.1%)	165	12.8日	

また、実働日数との比較でみても、実働日数が短かった学生が、「短かった」と感じるのは当然であるとしても、実施日数が一日以上であった学生の約三割が「短かった」と回答していることに注目すべきである(表3)。

さらに、適当だと思う実働日数をもみても、比較的長期間の実働日数であった学生ほどより長期間が適当な実働日数であると回答している(表4)。

したがって、現状では二週間が中心であるが、これに加え、より長期のインターンシップを本格的に実施すべきである。この点については学生の希望だけではなく、企業側からの希望も多く、決して不可能なものではない。むしろ、実施時期を大学の休暇中に実施しようとするれば、実施時期がかなり限定されることから、大学側の都合がむしろネックになる場合が多い。

ただ、経済産業省を中心に長期のインターンシップを志向する政策が実施されているが、従来の二週間程度のインターン

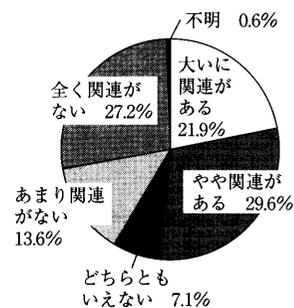
シップが無意味になったというわけではない。大学生の現状の職業意識などを考慮すると、このインターンシップも有意義であり、ポイントは学生の目的や意識に沿った多様なインターンシップを実施できるシステムをどのように構築するかということである。

④事前指導・事後指導について

インターンシップに参加する学生に対し、大学は事前指導・事後指導を積極的に実施している。多くの大学で、事前に説明会やマナー講習など、事後にレポート提出や報告会の開催などを実施している。

しかしながら、大学の事前指導には問題はないのである。事前指導の内容をみると、単なるマナー講習で終わっている大学も多い。インターンシップを大学教育の一環として実施し、企業等で実習する以上、最低限のマナーを教えることは重要ではあるが、参加学生はインターンシップ先においてマナーに固執するあまり積極性がみられないという本末転倒なことも見受けられる。問題はマナー講習がインターンシップの事前研修の中心であると思込んでいる大学側である。多くの企業がインターンシップ参加生に求めているマナーは、ビジネスマナーではなく、一人の人間としてのマナーである。具体的には、名刺の渡し方・受取り方ではなく、きちんと挨拶ができるかというこ

図3 参加学生自身の大学での専攻とインターンシップ先の業務内容や実習内容との関連



とである。大学が実施しなければならぬ最も重要な事前教育は、インターンシップの目的を学生本人に再確認させることである。

⑤専攻との関連

参加学生自身の大学での専攻とインターンシップ先の業務内容や実習内容との関連をみると、約半数が「大いに関連がある」、「やや関連がある」と回答している(図3)。この関連度合いとインターンシップの満足度の関係を見るとき、専攻との関連が強いほど、インターンシップの満足度が高いことがわかる(表5)。

表5 大学での専攻とインターンシップ先の業務内容や実習内容との関連度合いとインターンシップの満足度の関係

	満足度の平均
関連がある	4.21
関連がない	3.90
計	4.09

(注) 1. 「関連がある」は「大いに関連がある」及び「やや関連がある」。「関連がない」は「全く関連がない」及び「あまり関連がない」
 2. 満足度の平均は、(大いに満足)=5、(満足)=4、(どちらともいえない)=3、(不満)=2、(大いに不満)=1とし、算出したもの

は就職に関する目的が高いことも事実であるが、今後、大学での学習と関連付けた目的をより強調するためには、就業体験とはいえ、大学での学習内容と関連のあるインターンシップ先の確保や内容の再検討が重要である。同時に、インターンシップと大学での学習の関連付けを事前指導において学生に考えさせることも重要である。

四 今後の課題

参加希望学生は年々大幅に増加しており、これに 대응するためには、引き続き受入れ企業の開拓などが不可欠であるが、こうした量的な拡大施策だけではやはり限界にきていくといえよう。今後は質的充実策を講ずることにより、さらなる量的拡充につなげていくという発想の転換が必要である。以下では、今後の拡充に向けた課題を大学の役割を中心に明らかにしたい。

(一) 多様性への対応

三でみたように、インターンシップに参加する学生や企業が増加するにつれて、その希望や目的も多様化している。また、多様なインターンシップに対する潜在的なニーズも高いと思われる。例えば、大学コンソーシアム京都では、

インターンシップ事業の開始以来、ほぼ毎年多様なコース、プログラムを新たに構築し、その内容を多様化している。これは、受入れ側、学生側双方のニーズが多様化し、一律的なシステムでは対応できないことから、複数のコースを設定し、そのコースに応じたきめ細かな対応をしているといえる。

ただし、大学単独やこうした組織を持たない地域においては、その対応には限界がある。したがって、多様なインターンシップを実施するためには、インターンシップを実施する別の主体と連携することも必要であろう。

さらには、大学がインターンシップを教育プログラムとして位置づける以上、各大学や学部・研究科において教学上の理念があるはずである。多様なインターンシップを模索するのであれば教学上の理念に応じた各大学や学部・研究科独自の取組もより積極的に実施していくことが求められる。

一方で、インターンシップの意義もある程度認知され、実施規模も拡大しているが、採用を目的としたもの、仲介機関が営利事業として行うものなど多様な形態、目的のインターンシップが実施されるようになり、大学や学生のみならず企業側においても混乱がみられる。このため、インターンシップ事業の類型化やガイドラインの作成も必要で

ある。

(二) キャリア教育における位置づけの明確化

ここ数年、大学がインターンシップを正課として位置づけるという動きが加速化しているが、大学は、その教育理念や目的を明確にし、学生や企業に明示すべきである。特に、インターンシップがより多様になるに伴い、キャリア教育としての位置づけをより明確にすべきである。

具体的には、一年次から四年次（あるいは六年次）、大学院におけるキャリア形成過程において、実施すべきキャリア教育とその中のインターンシップの位置づけを関連づけて考えるべきである。例えば、大学入学直後に自らのキャリアを意識づけるようなキャリア教育を実施するとともに、二年次においては二週間程度のインターンシップ、三年次においてはより長期のインターンシップを実施する。さらには、大学院においてはその研究内容に沿ったインターンシップや海外インターンシップを実施するなどの方法である。

また、大学がインターンシップを正課として位置づけ、積極的に関与するにつれて、学生と企業の間で大学側がどこまで関与すべきかという新たな課題が起きている。大学側の関与が強すぎれば学生の自立を阻害してしまう。例

えば、北海道大学の全学インターンシップでは、企業と学生のマッチングは大学側が中心となり行っているが、その後のインターンシップの内容の調整等はできる限り学生が主体となつて企業と行わせるようにしている。これには次の四つの効果がある。一つ目は、大学側の事務負担を軽減できる。二つ目は、調整時間のロスや伝達ミスが少なくなる。三つ目は、学生が直接企業と調整することにより、よりきめ細かな対応が可能となる。四つ目は、学生にとって、事前に電話や訪問すること自体が貴重な経験となる。大学教育の一環としてインターンシップを実施する以上、実施上の責任は当然大学が負うべきであるが、あくまでも実施主体は企業と学生であり、学生の教育効果を考えると、大学側が「でしゃばらない」ほうがベターである。この点に関して企業等のヒアリングでもおおむね賛成であった。要は大学側のスタンスをはっきりさせることと、責任の所在を明確にすることである。

(三) 産学連携の教育

研究面での産学連携はかなり制度的にも整備されてきたが、教育面での連携はまだ不十分である。しかしながら、地域経済の活性化、地域社会の発展のためには、研究開発のみならず、人材の育成が不可欠である。インターンシッ

プもその一方策ではあるが、現状では、学生のいわゆる就業体験の域を超えておらず、企業側におけるメリットも大きなものではない。

そこで、この点に関して以下の三点を提案したい。

第一は、企業がよりメリットを得るインターンシップの質的充実である。企業においても実施するのであれば、学生だけではなく社内にプラスの影響を及ぼすようなカリキュラムや担当者の配置を検討すべきである。このため、マニュアルの作成やセミナーの開催を通じ、企業への情報提供をより積極的に行っていくべきである。

第二は、より専門的な知識、技能を有する学生、特に大学院生を、専攻と関連する企業等へ派遣することである。必ずしも二週間程度に限定することなく、より長期のもの、あるいは毎日フルタイムでなくても、例えば週三日や一日四時間という実習系であっても構わないであろう。そして、学生の専門性を活かしたカリキュラムを編成することにより双方に大きなメリットが生じるものと期待される。

第三は、インターンシップの概念を超えるが、地域や企業のような課題を大学生、大学院生が調査・研究を行い、提案するといういわゆるプロジェクトメソッドの実施である⁽⁸⁾。大学や大学院のゼミなどで実施事例はあるが、個々の教員が個人的な人的コネクションで実施している場合が

ほとんどであり、大学と企業や地域社会との組織的な対応も必要であろう⁽⁹⁾。

五 おわりに

インターンシップが我が国に導入されてからわずか一〇年程度である。しかし、この間に全国で多くの取組が実施され、かなりの成果を得ていることは間違いない。しかしながら、一方でブームに乗った拡張期であったともいえず。今後、ブームを超えた新たなステージに向かうためには、大学のみならず関係機関が連携をとりながら大学の理念に応じた独自の対策を実施していくことが重要である。

(1) しかしながら、工学部などでは、かなり以前より「工場実習」等の名称で現在インターンシップと称されるものを実施されていたことには留意する必要がある。なお、我が国におけるインターンシップの歴史については、田中(二〇〇二)が詳しい。

(2) 詳細は、北海道地域インターンシップ推進協議会(二〇〇四)を参照。なお、北海道大学は、上記の北海道地域インターンシップ推進協議会の設立に参画し、設立から二年間は同大学に事務局を置くなどその中心的な役割を果たしてきた(二〇〇四年度から札幌学院大学に事務局を移行)。

(3) 詳細は、北海道大学学生委員会インターンシップ専門委員会(二〇〇四)を参照。

- (4) 北海道大学においては、二〇〇四年度より全学教育を正課として位置づけるとともに、法学部・法学研究科、農学部・農学研究科、工学部・工学研究科、国際広報メディア研究科などの各学部(学科)・研究科(専攻)において、それぞれの専門分野に応じたインターンシップが正課として実施されている。詳細は、北海道大学学生委員会インターンシップ専門委員会(二〇〇四)を参照。
- (5) 北海道大学キャリアセンターの詳細については、<http://shushoku.academic.hokudai.ac.jp/>を参照。
- (6) 二〇〇三年度に北海道地域インターンシップ推進協議会が実施したインターンシップ事業に参加した学生へのアンケート調査。回答数は一六九名。詳細は、北海道地域インターンシップ推進協議会(二〇〇四)を参照。
- (7) 例えば、NPOのインターンシップについては、北海道NPOサポートセンターが、道内のNPOに対してNPOでのインターンシップ希望学生を派遣している。
- (8) プロジェクトメソッドについては、小早川(二〇〇四)においてその考え方や実践事例が紹介されている。
- (9) 米国ポートランド州立大学においては、「キャッププログラム・プログラム」と称して、大学と地域社会が連携して実施している。詳細は、小出(二〇〇二)などを参照。

【参考文献】

- 小出達夫(二〇〇二)「ポートランド州立大学の一般教育改革の事例」北海道大学高等教育機能開発総合センター生涯学習計画研究部「大学教育における大学・地域連携の意義に関する実証研究―ポートランド州立大学のキャッププログラム・プログラムと北大―」二五―五〇頁
- 小早川護(二〇〇四)「IMCプロジェクトメソッドの試み

- ―広報・ジャーナリズムにおける活動モード育成に向けて―」『国際広報メディアジャーナル』No.1, 七―二三頁
- 田中宣秀(二〇〇二)「高等教育におけるインターンシップの導入・現状・課題」、『中・高等教育における「インターンシップ」―職業・専門教育と雇用・就職の関連構造に関する日・独・中比較研究(国際共同研究中間報告書)―』、名古屋大学教育発達科学研究所・技術職業教育学研究室(二〇〇二)、六二―七四頁
- 通商産業省(一九九七)『経済構造の変革と創造のための行動計画』大蔵省印刷局(一九九七)
- 北海道大学学生委員会インターンシップ専門委員会(二〇〇四)『二〇〇三年度 インターンシップ専門委員会報告』
- 北海道地域インターンシップ推進協議会(二〇〇四)『北海道地域インターンシップ推進協議会成果報告書』
- 文部科学省(二〇〇三)「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結果」(http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/15/11/0311801.htm) (二〇〇三)
- 文部省・通商産業省・労働省(一九九七)「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(http://www.jil.go.jp/jil/kisyu/syokuan/970918_01_sy/970918_01_sy_kihon.hnmj/) (一九九七)