

インターンシップ教育の到達点と課題

田村 紀雄

(日本インターンシップ学会会長・東京経済大学名誉教授)

一 一〇年間で急激に普及

日本でインターンシップ教育が大学に導入されて十数年を経過した。一九九四年前後、少数の大学(中央大学、東京経済大学等)で、新設学部のカリキュラムの一部として開講された。一九九七年、いわゆる「三省合意」にもとづき、インターンシップを政策誘導・財政出動の対象として取り上げた頃を「インターンシップ元年」と呼ぶ向きもある。折しもバブル崩壊の就職難もあってマスコミも大学の就職・進路指導の一環のように喧伝したため、インターンシップ教育は一気に普及した。

大学としては、あくまで教科の一部で学生の事前登録、

一定の授業時間、企業実習、インターン生の報告、評価、単位認定という課程をセットにした教育と位置づけ、したがって担当教員の選定、教授会の審議を前提にしてきた。このカリキュラムのなかで展開するという基本路線は、その後の制度発展に教員人材の不足、就職促進という父母からの要望に対して少なからず制約になったが、発足したばかりのインターンシップ教育の水準を守るという点では、誤ってはいなかったと考える。

しかし、この大学から提起されたインターンシップ教育の重要性はその後、高校、小・中学での体験教育や学校教

育以外での企業体験教育として拡大してきた。日本インターンシップ学会もこれらの敷衍した教育に視野を拡大して、その功績・効果も研究しているが、本稿では、大学でのインターンシップに限定して考究したい。

大学教育の特徴のひとつは、教科や教育方法で独占的な意匠権が存在するわけではないので、このアイデアは瞬く間に全国に波及した。学会としても、その波及を強く推進してきた。しかし、当初から日本の社会に適合したモデルが在ったわけではなく、いわば手作りの試行であったため、スタートさせた大学や担当した教員には多大な負担を強いることになる。日本の伝統的な大学教育の体系や文化のなかでは、欧米で発達したインターンシップ教育制度が摩擦、不具合、不適合が少なからず内包していることが、発見されたという点も成果の一つであった。

特集・インターンシップ

伝統的な大学教育、とくに人文・社会系学部では、社会のニーズ、産業界からの要望、企業の期待という点では、必ずしも応えていなかったこと、大量の学生を社会に送り出すなかで、その進路に十分配慮してこなかった点、社会人になるにあたり学生のキャリア、能力、職業意識など質の向上に問題をもっていったこと、これらがインターンシップ教育のなかで露呈したのである。

二 大学改革が追い風

大学が、キャリア教育に従来以上の熱意をもって本腰をいれた時期であった。

「学生の卒業・就職決定」でサイクルを終わりとする教育から、キャリア開発(CD)教育に移行してきた。筆者も新学部開設の設置準備のなかで、学部内の就職支援委員会を「生涯キャリア支援」と理解し、「就職・進路委員会」として組織した。インターンシップもその一部として位置づけた。学業と就業を直線的に切断してしまう風習に疑問をもっていた。卒業と就業を不可逆的に壁を作ることが日本人づくりや、産業のあり方の上で、国際的な基準とかけ離れていると考えた。そうではなく、キャリアというものは生涯的に形成するものであり、大学と産業は人的にも相互交流的である先進国に見習うべきであった。

したがって、在学中にも産業の多様な体験を身につけ、また逆に就業したあとでもキャリア・アップ、研修・研究で大学に戻り、リカレント教育を続行するという制度が必要なのである。

この教育制度は、勿論大学だけで作りうるわけではない。産業界全体の人事政策の改革、従業員の意識改革、終身雇用制度や年功序列的待遇の見直し、社会の変容等、日本全体の構造改革と密接な関係をもっている。しかし、まず大学、教育の側でないうることからスタートすることが、大学に勤めるものの義務である。

かくして、インターンシップ教育は、大学改革、なかんずく学部・学科増設、改編、カリキュラムの改正という脈絡のなかで実施されていった。大学の意図的、意識的行動も多少影響した結果であったが、就職難、少子化、世論という「外圧」もあったこともたしかである。この展開の脈絡が結果として大学教員全体の意識改革という点では、かならずしも動因として強くなかったのも事実である。

三 新しい課題も浮き彫り

ともあれ、「インターンシップ元年」とされる芽生えの

時期から一〇年が経過し、国公立大学から短期大学、高等専門学校にいたるまで、インターンシップ教育を認知していない高等教育機関はほぼ無くなったと見てよい。これは、重要な到達点である。筆者が、この教育方法を新学部の柱のひとつに位置づけた一九九二年当時、まず学内の同僚からして、その内容への理解を進めさせるのに難儀であった。いわんや、それを実施するにあたり、関係機関、企業、学生に説明するのに多くの時間を必要としたのである。さらに、カリキュラムのなかの位置づけ、インターンシップの就労時間数、単位数、インターン生の安全や学外での保険、賃金、ホスト企業の責任・メリットなど、これまでの授業では考えられない問題を浮き彫りにし、クリアする課程を経てきた。これらは、この課程のなかで、解決されてきたし、その過程のなかで関係教員、企業人等によって設立された「日本インターンシップ学会」の研究発表・議論によって大学全体のものになりえたと思う。

この到達点は同時に新しい課題をかかえることになる。それが、現在、学会はじめ関係教員の課題でもある。以下、課題をその全部ではないが、整理してみたい。

① 短期間のインターンシップで何を、どこまで修得できるのか

日本の現行大学制度のなかでは、「通常インターン期間は、一週間、一ヶ月単位である。海外では、半年、一年間というインターンも存在する。ここで得られる「職業基礎能力」の指標はなにか、という議論もうまれている。よく言われるように、「課題発見力」「コミュニケーション力」「職業人意識」等が短期間の就労経験で取得できるか、という意見、もともとアルバイトである程度のビジネスマナーなど身に着けており、むしろインターンでは、「労働とはなにか」「職場における人間関係・チームワーク」といった感性を見出すことではないか、といった考え方など、これまた統一した判断はまだない。

② 長期のインターンの課題

期間を半年、さらにそれ以上とするインターンも不可能ではない。インターン生の技術、技能、職業意識、コミュニケーション能力、その他、職業人としての基礎能力は格段とアップすることが期待できる。またホスト企業の側も「お客さん」「お邪魔虫」としてだけでなく、その期間の「仲間」としての対応、人間関係も生まれてくることにな

る。現に、海外インターンシップ、「派遣型インターン」その他、この期間延長を模索する動きがある。この長期インターンシップを実施する上で、どんな問題があるか。まず賃金。米国、カナダでは、学生のレベル(学士、修士課程)、専攻、仕事の種類等により、州や産業別(労使協定が多い)の最低賃金が制定、予告されている。つぎに入学時期。日本でも九月卒業、一〇月入学を部分的に導入した大学は相当数ある。学内体制は、入試、登録、テスト、卒業認定、卒業式が二重に運用するので、事務量は膨大になるが、すでに実施している大学もあり、不可能ではない。問題は授業料。現行の一年払い、セメスター払いの制度を変更なしに実現可能かどうか。授業料に依存している大学経営モデルの上で、簡単ではない。ホスト企業の確保。「短期間なら教員や大学との付き合いで引き受けるが、長期ではどうも」という問題。大学やインターン生が、企業に甘えをもっているのは、協力は長続きしない。企業の側にはどんなメリットがあるのかを、もっと大学も検討する必要がある。カナダでは、大学がホスト企業名を公表して一種の企業の社会貢献として社会に告知している事例もある。

③ 担当教員の負担、意識、資格

インターンシップの担当を負担に感じている教員は少なくない。通常の授業よりもあらゆる点で負担が多い、責任も大きい、教育効果が現れにくい、ホスト企業の開拓など個人的な努力やネットワークに依存する度合いが大きい、研究・教育の業績が見えにくい、などだ。したがって、応募・登録する学生数も、担当する教員数も増加傾向にない。いわゆるコマ数や手当ての問題ではない。大学全体、社会全体がインターンシップ担当教員を理解し、支えるのに十分だからである。それにも拘らず、現に担当している教員の努力や将来への期待は大きい。意識も低くない。とくに企業出身の大学教員、高等教育学を専門にしてきた教員、大学改革に取り組んできた教員に高い意識を感じる。

「インターンシップ教育法」という教育方法論や概念がまだ確立しているわけではない。手探りの教育であった。海外の経験を導入することには、各大学とも積極的であったが、日本で共有できる単元としての内容は、単位認定をともなった授業であること、基本的に無給であること、短期間であること、など多くはない。学会でも「評価法をどうするか」など繰り返し話題にしている。この「インターンシップ教育法」をどのように確立してゆくか、その担当教

員の研修、業績、資格等をどのように認定してゆくか、大きな課題である。

四 学生指導の専門家養成の必要

インターンシップ教育がこれまでの教授会の力量を超えていること、学生への進路指導が従来の企業紹介的な業務では追いつかなくなっていること、などから「就職指導課」「進路指導室」等の事務方の業務内容の変化として「キャリア指導」「インターンシップ」などの新しい業務に移りつつある。就職指導が、企業の内容をもとに個別に学生に実施するやり方が通用しなくなったことだ。インターネットの普及で企業も学生も直接に対応し始めたからだ、その結果として、独自のキャリア指導やインターンシップ業務を実施しはじめた。これは、従来型の事務方の業務の大きなレベルアップである。

教員が担当するインターンシップには単位があり、事務方の担当には単位がないという大学、その中間という三種のタイプがある。米国でもクレジットの有り無しに二分している場合があり、その場合、単位あたりの授業料に差をつけているようだ。前述のように、日本の授業料システム

では難しい面もあるが、担当者については教員と事務職員とは別のオルタナティブな道があるのではないか。カナダでは、修士課程修了者レベルの専門職スタッフ（コーディネーター）を学生の指導・相談相手に設けている大学がある。日本でも大学職員に修士終了者を採用する動きもあり、ひとつの方向である。

教員雇用でも在来の特任・非常勤教員の二本建てとは異なる複線的な制度が導入されつつあり、授業内容や形態の多様化に沿う新しいタイプの教育専門家が現れてもよいと思う。これは、インターンシップ教育だけではない。新しい教育にふさわしい教育体制の必要、大学改革の不可避さをはからずも露呈したといえる。なお日本インターンシップ学会の本年度の大会は、当面する課題にとり組むべく九月末、北海道大学で開催される。（仔細は学会ホームページを参照されたい。）