

●事例紹介●

京都産業大学におけるインターンシップの取組事例

～社会につながる教育を目指して～

中川 正明

(京都産業大学キャリア教育研究開発センター運営委員)

はじめに 導入の経緯

本学のインターンシップ(以降「IS」とする)は、一九九九年度に京滋地区五〇大学・短期大学で組織する「財団法人大学コンソーシアム京都」IS・プログラム中の「ビジネス・行政コース」を「IS1」、「NPOコース」を「IS2」として、全学共通科目に位置づけて両コース合わせて四三名のIS生を派遣したことに始まる。しかしながら、コンソーシアムに加盟する大学でのIS希望者生の拡がりから、二〇〇〇年度三九名、二〇〇一年度三六名と本学学生の希望者の割には参加者数が減少していることか

ら、二〇〇一年四月に、教務部の中で、産学連携教育の一環として、本学独自のIS導入の検討を開始した。一〇月から本格的に計画を進め、教育IS(「気づき」の教育プログラム:「大学教育の重要性を学生に再確認させ、根幹的な実力を養成する」がコンセプト)として事前・事後授業をも重視したプログラム化を図り、二〇〇二年度から本学独自の国内ISとして「IS3」を、海外ISとして「IS4」を科目設置した。

2006年度インターンシップ各科目の受講生数等

科目名	担当教員	配当年次	開講年度	履修者数	協力企業数
インターンシップ1 (大学コンソーシアム京都・ビジネスコース)	1名	2・3	1999	16名	16
インターンシップ2 (大学コンソーシアム京都・パブリックコース)	1名	2-4	1999	8名	8
インターンシップ3(国内)	7名	3	2002	174名	95
インターンシップ4(海外)	1名	2・3	2002	16名	16
インターンシップ5(自己開発型)	1名	2・3	2004	17名	15
インターンシップ6(地域コーオプ)	1名	2	2005	38名	23
合計	12名			269名	173
オン/オフ キャンパス・フュージョン	18名	1-4	2003	301名	数多

以後、二〇〇三年度には、各学年でISを経験する「オン/オフ・キャンパス・フュージョン(O/OCCF)」、二〇〇四年度には、各企業が独自に行うISや各都道府県の経営者協会がコーディネートするISを利用する「IS5」、二〇〇五年度には京都・地域との連携・協働を体験する地域コーオプ「IS6」を科目設置して今日に至っている。

ここでは、本学独自のIS制度の手始めとなった「IS3(国内)」が導入後五年を経過し、節目になるので、事例

としてとりあげ、今後の方向性を探るための手懸りにしたい。

一 IS協力企業・団体の開拓について

(一) アンケート調査等

IS生受入協力先企業・団体の開拓については、進路センターの協力を得て、二〇〇一年一〇月発送の求人票(約七〇〇〇件)に「IS・アンケート」を同封し、調査を実施した。

二〇〇二年一月には、本学の卒業生が在籍する二部上場企業を対象に、二〇〇三年一月には、同年一〇月現在で学生が内定届けを出した企業に対してアンケート調査を行った。現在は、求人開拓時・大学来訪時並びに本学主催の「企業と大学の集い」開催時に、「受け入れても良い」又は「詳しい説明が聞きたい」との回答があった企業には、一二月から翌年の二月頃までに訪問して直接協力依頼を行っている。

なお、本学独自の特色を出すために、二〇〇二年度には、石川県庁と石川県経営者協会の協力を得て「ふるさとIS」を実施した。二〇〇三年度には、岡山県経営者協会の協力のもと、岡山県にもこれを拡大した。ただ、この「ふるさ

と「IS」は、全国都道府県経営者協会が厚生労働省の委託のもとに進めるハイパー・キャンパス・システムを利用したネット上でのIS斡旋が本格的に移動した二〇〇四年度からは、システム上協力が得られず、企業確保が困難となり、事実上「ふるさと」と銘打つ組織立ったISは継続が困難になった。

(二) IS協力企業・団体の状況

社会人への意識がまだ低い、三年次生の春にマッチングを行うため、学生の認知度が低い業界の場合は著名企業であっても、学生がISをすることは望みにくい。できるだけ学生に馴染みのある企業でISができるのが理想ではある。しかし、認知度の高い業界や企業では、特別にISを行わなくても、就職活動時に学生が集まるため、概ねISには消極的である。また、公募型の「成果追求型IS」を行う企業にあっては、特定の大学だけとISを行う約束はできないというスタンスにある。さらに、役所も、特定の大学からの受入には難色を示すため、役所でのIS希望者には大学コンソーシアム京都のパブリックコースへの出願を勧めているのが現状である。学生のニーズに合致したIS協力企業・団体を確保するには困難な面はあるが、理

解を得るためのスタッフの情熱的な努力が成功の鍵で、拡大のためのポイントであるといえる。

なお、昨今、「景気の好転・若年者人口の減少・〇七年問題」の中、企業側の採用意欲に高まりが見られ、採用型(就職までを視野に入れた)のISの進展が見られる。採用型が行き過ぎ、教育プログラムの本質から外れることに危惧を抱いている。

本学がIS生の受入許可回答を得た企業は過去五年間で延べ四八六社にのぼる。業種としては、「情報サービス業」が際立って多い。本社所在地別では大阪地区が多く(東京本社の場合でも受け入れは大阪)、資本金・従業員別で見ると約六〇%が中小企業である。

二 受講生募集とマッチングについて

(一) 広報活動

学生への情宣は、国内・海外のISシンポジウムと名づけて一月から一月にかけて二〜三回開催している。毎回の参加学生数は七〇名程度と少ないものの、意識の高い学生を集める要因ともなっている。内容は、ISのヘッド教員(専任教授)からのISの意義についての講演と、前年度

にISを行った学生の体験談で構成している。

なお、受講生募集の最大の媒体は、新入生向けキャリアガイダンス及び在学生(二・三年次生)ガイダンス時に配布するチラシである。

(二) 受講生募集・応募説明会

募集説明会と応募説明会の二本立てで行っている。

①募集説明会の内容…IS生受入協力企業・団体をまとめた「ガイド」を作成し、交渉を行った担当者が掲載順に説明する。一社(団体)あたり一〜二分と短い、特徴・内容を学生に伝えることで、マッチング率向上に役立っている。

②応募説明会の内容…ISの応募資格・日程・諸注意事項を伝えている。応募書類はこの日に配布している。また、大学コンソーシアム京都のIS・プログラム(IS1・2)についても応募書類を配布して説明を行っている。

(三) 選考とマッチング

応募者の選考評価は、面接と応募書類の内容を点数化したもの及び学業成績の三要素により行っている。面接は、担当スタッフが申込書を学生から受付ける際に二〜三分程

度で行い、書類審査は授業担当教員が分担して行っている。マッチングについては、追加募集を含めて二回行っている。学生が希望する企業・団体毎に選考の評価点数の高い順にマッチングさせている。学生の希望は第二希望までとして、選考に漏れた学生に対して、募集数に満たない受入先を対象に追加募集を行っている。また、応募受付前にマッチング相談会を開き、いずれに申し込むか迷っている学生と面談を行い、マッチング率の向上を図っている。

三 授業について

IS実習以前に行う授業を「プレ・IS授業」、以後に行う授業を「アフター・IS授業」と名づけて授業を実施している。

(一) クラス編成

受講許可を受けた学生のIS先を、大まかに製造業、卸・小売業、金融・運輸業、専門サービス業に分けて、クラスを編成している。二〇〇四年度からは、京都市教育委員会の協力のもと、教職課程履修生を対象とした「学校IS」クラスを新たに設けた。

(二) 担当教員

IS3～5の統括・ヘッド教員として、立ち上げ時から参画している担当教員(経済学部・教授)と各学部の教員六名(二〇〇六年度)で構成している。

(三) 授業回数

二〇〇三年度の終了時に、グループ・ディスカッションの時間を増やすようにとの担当教員からの要望があり、プレとアフター・ISの学内授業だけで一九コマの授業時数を探った。これにより、実習(基本の二週間)を含めて科目の計算単位数が増えたため、二単位科目から四単位科目に変更した。

なお、グループ・ディスカッションにあつては、コミュニケーション能力とプレゼンテーション能力の向上を主眼としている。プレ・IS時においては、各自がISを行う業界研究を、アフター・ISにおいては、IS実習で得た「生きた情報」と「気づき」を共有化することを目的に置いている。

なお、総括会は、プレとアフター授業時のそれぞれにクラス毎に話し合った結果を全体会の中で披露し、受講者全員の成果として担当教員から講評を受ける形式で展開している。

四 運営会議について

年間五回の「IS担当者運営会議」を開催している。メンバーはISクラス担当教員、キャリア教育研究開発センター長(教務部長)、事務担当スタッフで構成されている。運営会議の内容については開催年によって多少の違いはあるが、大まかな議題は次のとおり。

- | | |
|-----|---|
| 第1回 | 1月後半～3月中旬<次年度担当教員の顔合わせ> |
| | (1) ISの年間計画について・シラバスの確認について・授業日程・会議日程 |
| | (2) IS担当教員の役割について・受講生選考から成績評価まで |
| | (3) 前年度ISの結果報告・報告書の配布と解説 |
| 第2回 | 4月中旬<受講生選考> |
| | (1) IS募集状況報告(受入協力企業・団体、受講生募集状況) |
| | (2) インターンシップ生の書類選考について・評価基準の確認 |
| 第3回 | 6月上旬<プレ・IS授業について> |
| | (1) 受講生募集結果クラス編成と担当教員 |
| | (2) プレ・IS授業の進め方・実習オリエンテーション・グループ別授業の進め方・クラス合同総括会の進め方・テイクオフ・ミーティングの進め方 |
| | (3) 評価基準についての事前確認 |
| 第4回 | 9月中旬<アフター・IS授業について> |
| | (1) アフター・IS授業の進め方 |
| | (2) 成績評価について |
| 第5回 | 11月上旬<反省会> |
| | (1) IS実施結果について |
| | (2) 次年度に向けての課題解決・改善について |

五 実習期間中の危機管理について

学生が、IS実習を行う夏期休暇期間中には、大学の一斉休業期間があり、担当者が不在時に緊急事態が生じた場合は、学生及び受入企業・団体から大学に連絡が入るよう手配している。IS専用メールについても担当者の自宅へ転送する対応を行っている。

期間中に学生が事故に遭ったケースは、二〇〇二年度にメーカーで実習した際、実習三日目に単車で通勤中にトラックと接触して、右足を骨折したケース一件のみである。

また、危機管理という点では、実習オリエンテーション時に一時間程度のセクシャル・ハラスメントに関する講義を本学人権センターの専門員が行っている。IS先に関する守秘義務については、講義という形式では行っていないが、テイクオフ・ミーティングの際に配布する注意事項と学生が実習先に提出する誓約書に盛り込み、口頭説明も十分行っている。

六 今後の展開・課題について

年を重ねる毎に成熟していくISの環境の中で、本学のISの充実・拡大を図るとするならば、受入先への新しいメリットをも十分考えていかなければならないと考えている。一つの方法としては、IS生を実際に受け入れてもらっている現場の担当者へのヒアリングにより、これまでの受入条件である「明るい、元気、積極的といったヒューマン・スキル」だけでなく、「何を大学で学んできて、どんなことができるのか」というテクニカル・スキル」について、「どれ位の能力を持った学生が来ればその職場にとってメリットが大きいのか」をできるだけ詳細に聞き出し、従来の学内公募と合わせて、全学の教員に呼びかけて条件に合った学生を送り込むというものである。

また、逆に、教員・学生から「このようなISをさせたい、したい」という声を募り、企業に持ち込むのも一つの方法であると思われるが、受入先ありきのIS環境である現状を考えれば、前述の方法が実現性は高いと思われる。

この手法が実現すれば、本来のコーオプ教育(OCFII)学内の授業とISを繰り返して行う、一年次生から四年次

生までの一貫教育・・・詳細は本誌第二二号参照）に近づけることになるのではないだろうか。

おわりに

「ISの進化とコーオペ教育運営スタッフに求められる自覚」

ISの拡充を推し進めていた二〇〇二年、ISの持つ効果をさらに高める取組としてコーオペ教育ⅡO/OCFが生まれた。O/OCFの立ち上げに際しては、大学教育とISとを深くコミットさせることをコンセプトにした。具体的には、大学教育の本質・理念・目的をベースにして、それに実践教育を兼ね合わせようと試みた。そして、学生がISで得た「気づき」をモチベーションにして学習意欲を高め、社会で必要な根幹の実力をスパイラル的に育成する授業科目に仕上げた。

ところで、IS・コーオペ教育は一つの教育戦略である。コーオペ教育先進国には、各国の事情に合ったスタイルがあり、長年にわたって培われてきたノウハウの蓄積がある。そういった意味でいえば、今は、IS・コーオペ教育が日本に根付く教育スタイルになっているか否かが問われる、

試金石の時期であると思われる。我々スタッフは、このよ
うな張り詰めた緊張感の中で運営にあたっている。

ISを含めたキャリア教育に携わる運営スタッフの任務は、山積する問題を解決するためのインフラ整備にあると考えている。特に、スタッフを共感的に育成し、確保するためのインフラ整備が急務である。また、受入協力企業・団体に対しては、IS・コーオペ教育の概念を理解し、協働教育者としての認識を新たにしていたく努力を惜しんではならないと考えている。

さらに、学生がIS体験で得た気づきの強い感動を大学教育に繋ぎ、維持・継続させるために、自分自身の成長を「学生が認識できる」・「学生に認識させる」体感的ツールの整備も重要な課題である。

IS・コーオペ教育は、教育改革の震源地でもあり、大学の教育諸施策に揺さ振りを与える存在でもあると確信している。IS・コーオペ教育のインフラを整え、しかも、教育改革の一端を担う運営スタッフには、大学教育についての幅広い知識や洞察力・情熱・根気が不可欠だと考え、今後も、学生気質と社会的ニーズとのバランスをにらみながら、教育インフラの整備と教育改革に向けて邁進する所存である。