

インターンシップによる人材育成の現状と課題

Current Status and Issues of Internship

金岡敬子

Keiko KANAOKA

キーワード：キャリア教育、インターンシップ、人材育成、産学連携

はじめに

日本の大学におけるキャリア教育の推進は、近年急速な拡大普及をしてきた。その普及には、1997（平成9）年の文部科学省、通商産業省、労働省の三省合意を契機とした政策的支援によるところが大きい。

金岡（2017）では、キャリア教育の一つとして実施されているインターンシップ、教育効果からみたインターンシップの状況と共に、すでに大学等で実施されているインターンシップについて考察したうえで、四天王寺大学経営学部（以下、本学部）がこれまで実施して来たインターンシップの概要について論じた。

そこで本稿では、キャリア教育の理念と実践を橋渡しする取り組みとして、2008年から本学部が取り組んできた選択科目のインターンシップについて、その成果と課題を整理すると共に、キャリア教育のさらなる推進に向けて、2018年度から本学部企業経営専攻でスタートするオールインターンシップの方向性と在り方についても考察を加える。

1. キャリア教育の推進にむけて

文部科学省（2011）「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方（答申）」によれば、「人は、他者や社会との関りの中で、職業人、家庭人、地域社会の一員等、様々な役割を担いながら生きている」、また、「自分の役割を果たして活動すること、つまり「働くこと」を通して、人や社会にかかわることになり、その関わり方の違いが「自分らしい生き方」となっていくものである」と挙げられている。

近年、大学等では「自分らしい生き方」や自らの個性を発揮できる環境を実現するための教育が求められている。社会人・職業人として自立していくための基盤となる能力や態度を育成することを通じて、キャリア発達を促す「キャリア教育」の推進のため様々な教育活動が実践されており、インターンシップ推進もその一つである。

1-1 キャリア教育の必要性

社会の雇用環境の変化と共にグローバル社会で活躍する人材育成のためには、多様な職業に対応し得る知識や能力が必要である。しかし、大学での学びの中では、これまで具体的な職業観や勤労観についての教育や社会との関りが少ない学生も多く、今後ますます実践的な教育による職業教育が有効な手段となる。その一つとして、インターンシップの体験は、実践的な職業体験を通して体系的に職業について学ぶ機会として有効な方法である。また、学生にとっては、卒業後始まる職業生活において、生き方の方向性として生涯にわたり継続的に専門的知識や技能を身に付けながら社会と関わり続けることも重要なことである。

今後、日本においては、少子・高齢化の進展により、労働力人口の減少が予想される。次世代の経済・社会の担い手として期待される学生が、大学等でのキャリア教育を通じてより実践的な職業体験の学びから、自らが進んで行動し生涯にわたり自己成長を続けることができるキャリア形成を育むことがますます必要となってくる。

1-2 キャリア教育の基本的方向性

文部科学省（2011）において、「キャリア教育」とは、「一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通じて、キャリア発達を促す教育」と、「職業教育」とは、「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育」と定義している。

また、キャリア教育と職業教育の基本的方向性として、以下の3つを掲げている。

- ①基礎的・汎用的能力を確実に育成するとともに、社会・職業との慣例を重視し、実践的・体験的な活動を充実すること。
- ②学校における職業教育は、基礎的な知識・技能やそれらを活用する能力、仕事に向かう意欲や態度等を育成し、専門分野と隣接する分野や関連する分野に応用・発展可能な広がりを持つものであること。職業教育においては実践性をより重視すること。また、職業教育の意義を再評価する必要があること。
- ③学校は、生涯にわたり社会人・職業人としてのキャリア形成を支援していく機能の充実を図ること。

さらに、キャリア教育と職業教育の方向性を考える上で重要な視点として、以下の2つを挙げている。

- ①仕事をすることの意義や、幅広い視点から職業の範囲を考えさせる指導を行う。
- ②社会的・職業的自立や社会・職業への円滑な移行に必要な力を明確化する。

筆者が担当している本学部のインターンシップ授業において、就業体験前の指導で特に大切にしている点は、「仕事をすることの意義や、幅広い視点からの職業の範囲」を学生自身に掘り下げて考えさせ、インターンシップ先について自ら主体的に情報収集を行い、職業についての基本的な知識・技能を磨く事前準備をしっかりとさせることである。

インターンシップでは、質的効果（教育的効果）が求められている。学生の質的効果は、学生一人ひとりの状況や就業先決定、さらに就業体験後の学生の満足度に起因する。最終的には、

学生が希望する就業先で満足できる体験であったかどうかであり、それが職業教育への第一歩ともなる。

1-3 質の高いインターンシップに求められるもの

経済産業省（2014）「教育的効果の高いインターンシップの普及に関する調査研究報告書」によると、インターンシップには、「キャリア教育」「教養教育」「専門教育」の実質化の3つの観点から効果があるとしている。従って、インターンシップを大学教育に位置づける際には、図1のようにそれぞれのプログラムの目的を明確にし、それを踏まえた評価をする必要があるとしている。

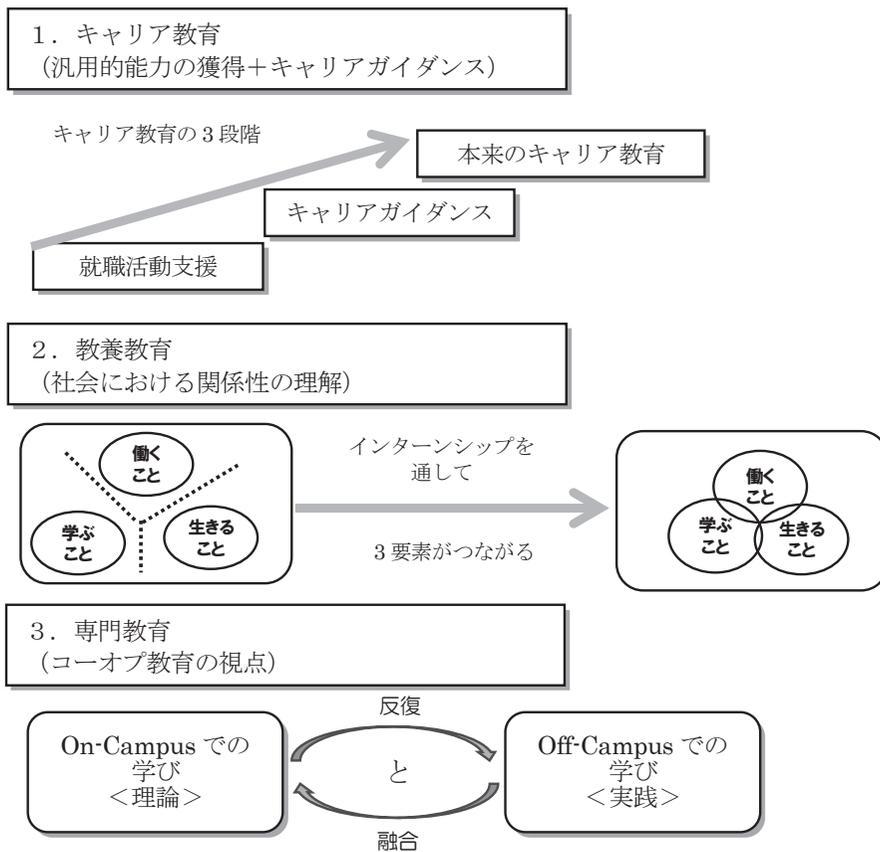


図1 インターンシップの教育的効果3つの観点

出所：経済産業省（2014）P.16をもとに筆者作成

近年、大学等での「キャリア教育」は、キャリアセンターが主体となって1年次から本格的なキャリア活動支援を行うサポート体制が整ってきた。しかし、学生の中には明確な目的意識を持たないで入学してきた学生も含まれているため、1年次から実施されるキャリア教育に対する受講意欲があまり高くはない学生も多く見受けられる。そこで、大学での「専門教育」の学

びと共に1年次から「教養教育」の充実を図り、「働くこと」「学ぶこと」「生きること」の3要素のバランスを取りながら、社会との接点を持つことの大切さを学習する機会を多く作ることが重要となる。

また、「学生がインターンシップの就業体験を通して何を学び、将来にどう生かすか」との目的を達成するためには、1年次より「キャリア教育」「教養教育」「専門教育」のバランスを取りながら、学生の深い学びに向けて大学教職員が一丸となって取り組むべき課題でもある。

文部科学省・厚生労働省・経済産業省（2014）によると、インターンシップでの学びはさまざまな教育効果が考えられるとしている（表1）。

表1 インターンシップの教育効果の意義

	実際に考えられる効果
大学等	<ul style="list-style-type: none"> ・大学におけるキャリア教育・専門教育を一層推進する観点から、有効な取り組み。 ・アカデミックな教育研究と社会での実地の体験を結びつけることが可能となり、大学等における教育内容・方法の改善・充実につながる。
学生	<ul style="list-style-type: none"> ・学生の新たな学習意欲を喚起する契機となることが期待できる。 ・学生が自己の職業適性や将来設計について考える契機となり、主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図られる。 ・就職後の職場への適応力や定着率の向上にもつながる。 ・企業等の現場において、企画提案や課題解決の実務を経験したり、就業体験を積み、専門分野における高度な知識・技術に触れながら実務能力を高めることが、課題解決・探求能力、実行力といった「社会人基礎力」「基礎的・汎用的能力」などの社会人として必要な能力を高め、主体的に考えて行動できる人材育成にもつながる。 ・企業等の現場において独創的な技術やノウハウ等がもたらすダイナミズムを目の当たりにすることにより、21世紀における新規産業の担い手となる独創性と未知の分野に挑戦する意欲を持った人材の育成にも資する。
企業等	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップの普及は実社会への適応能力のより高い実践的な人材育成の場。 ・大学等と連携を図ることにより、大学等に新たな産業分野の動向を踏まえた産業界等のニーズを伝えることができ、大学等の教育に反映させていくことへの効果が期待できる。 ・大学等と企業等の接点が増えることによる、相互の情報発信・受信の促進につながる。 ・企業等の実態について学生の理解を促す契機となる。 ・中小企業やベンチャー企業等の魅力発信としての有益な取り組みの場となる。 ・学生が各企業等の実態、業種又は業務内容についての理解を深めることによる就業希望の促進につながる。 ・受け入れ企業においては、若手人材の育成にも効果が期待できる。

出所：文部科学省・厚生労働省・経済産業省（2014）の資料PP.1～2をもとに筆者作成

21世紀は、主体性や課題発見力等に必要な教養や知識等を身につけた学生が、社会の一員として積極的に社会とかわりながら働く必要がある。さらに、グローバル化する社会においては、競争力を高めたうえで、個々の資質や能力の高い人材育成は急がれており、そのために大学等でのインターンシップでの役割は大きいと言える。

1-4 インターンシップを実施する受け入れ側の目的について

経済同友会（2016）のアンケート調査（図2）によると、インターンシップを実施する目的の上位は、①学生に業界や仕事内容を理解してもらうため、②学生の職業観の育成のためであるが、近年徐々に実施する目的として、「社会貢献活動の一環」「採用活動の一環」「社会貢献活動の一環」との意見も増加してきている。

文部科学省が推進するインターンシップの意義を踏まえたインターンシップ実施の方向性と共に、企業のインターンシップへの社会的貢献の役割がますます高まってきているのも事実である。

また、受け入れ側のアンケート調査結果の中には、「採用活動の一環」や「(潜在的な)顧客である学生に対するイメージアップのため」といった企業の本音もうかがえる。

しかし、インターンシップ推進の意義は、「大学等」「学生」「企業等」3者にとって、将来を担う学生を育成するという有効な教育的効果をあげて推進されていることには間違いはない。

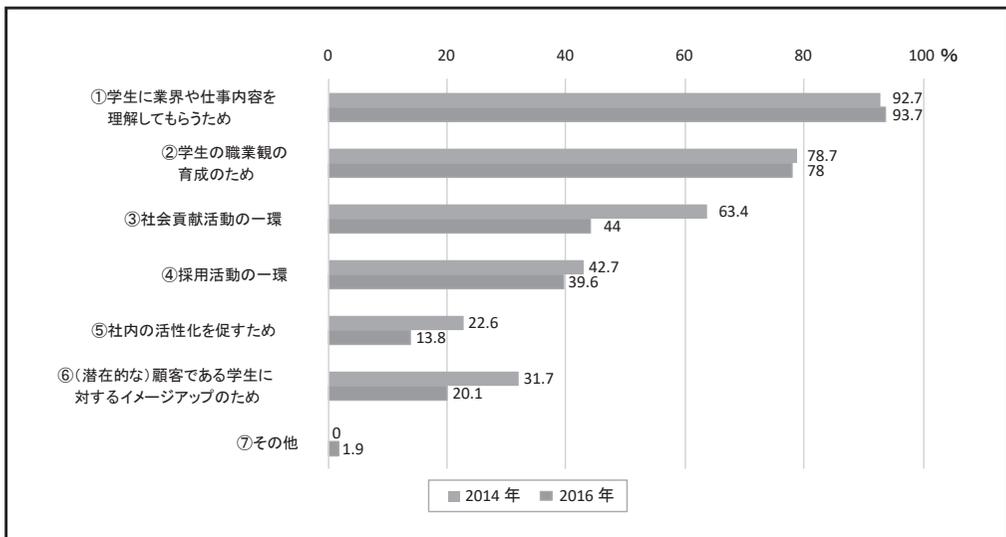


図2 企業がインターンシップを実施する目的

※2016年は、インターンシップを実施する目的上位3つまでの合計2016年(N=159)
 2014年は、上位3つに限らず複数回答2014年(N=164)
 出所：経済同友会(2016)P.15

2. これまでのインターンシップ実施状況

大学教育改革をめぐるさまざまな動きと共に、本格的な大学教育の質的転換が求められる中、2011年の大学設置基準改正でキャリア教育が義務化された。本学部では、学生の入り口から出口までのきめ細かなサポート体制の一環として、2008年度の本学部開学当時より3年生(2単位)の選択科目「インターンシップ」をキャリア教育推進のため実施してきた。

筆者は、この「インターンシップ」を担当して本年(2017年)で6年目を迎える。この科目は、2016年度入学生から企業経営専攻の必修科目となった。そこで、インターンシップのこれまでの実施状況や課題についての検証を行うことで、今後必修科目として運営するにあたり必要となる方向性や課題について考察を行う。

2-1 これまでのインターンシップ実施状況

本学部では、これまで短期体験型インターンシップを行ってきた。学生は3年生の夏学期の

選択科目で「インターンシップ」を履修することができ、週1回15回の講義を受講後、さらに夏季休暇中にインターンシップに参加することで2単位取得できた。学生にとっては、15回の講義を受講し、さらに夏季休暇中に5日間以上の就業体験に参加する必要があったため、大変ハードルが高い科目でもあった。就業期間の詳細日程が毎年7月に入ってから決定する場合も多かったため、学生にとって就業期間が決定するまでは夏休みの他の計画を後回しにしなければならぬ状況も多くあった。

本学部は、男子学生が全体の9割を占めている。履修希望学生の中には、単位の取得が第一目的のため、事前にインターンシップについての詳しい情報がないまま授業初日に参加する学生も多かった。そのため、就業先を決定するマッチングの段階では時間をかけて面談を重ね、本人の納得のいくまで時間をかけて就業先を決定する必要があった。このマッチングの成果によって、学生の就業期間途中のドロップアウトを回避することができる。このことから就業先選定のマッチングに十分時間をかけることがいかに大切であるかを確認できた。

これまで、履修者数、受け入れ先ともバランスが取れた状態で授業運営を行うことができたため、就業体験先が不足して困ることはあまりなかった。むしろ、履修学生数に比べて受け入れ先や受け入れ人数が多いため、毎年何社か断ることもあった。

	1年次	2年次	3年次	夏季休暇中	3年次	4年次
科目名			インターンシップ			
選択科目			15回の講義による事前準備	5日～10日間の就業体験		
単位数			2単位			
科目名		キャリア演習Ⅲ	インターンシップⅠ	インターンシップⅡ		
必修科目	1年次より大阪労働協会・キャリアセンター経由での就業体験に参加	15回の講義	15回の講義	5日以上就業体験	事後報告会・事後研修等	
単位数		2単位	2単位	2単位		

図3 「選択科目」「必修科目」のインターンシップの比較

図3は、これまで実施してきたインターンシップの流れ（上段）と、今後必修科目としてスタートするインターンシップの流れ（下段）を比較したものである。これまで実施してきたインターンシップでは、3年次夏学期の選択科目で「インターンシップ」の履修を希望した学生のみが受講してきた。今後は、必修科目として1年次夏学期より3年次まで「キャリア演習Ⅲ」「インターンシップⅠ」「インターンシップⅡ」と段階的に学生のインターンシップに向けたプログラムが用意されている。インターンシップ科目は、2年次冬学期から本格的にスタートするが、インターンシップに係る科目だけでも6単位取得することになる。

必修科目となっている3年生は、1年次よりインターンシップに向けて、外部主催のプログラムがすでに始まっており、そのプログラムに主体的・積極的に参加している学生は学年全体の半数近くにのぼっている。

2-2 これまでのインターンシップ指導内容

これまで実施してきたインターンシップでは、学生が夏学期15回の授業で、「ビジネスマナー、インターンシップ先の業界・業種・職種等の理解、志望動機の作成、マッチングのための個人面談、事前訪問の電話応対、就業期間中の注意事項の確認」等々の事前学習指導を行った後、夏季休暇中5日以上就業体験終了後、礼状作成や事後報告レポート作成を行ったうえで授業が終了し単位取得となる。

15回の授業では、個別指導によるマナー指導とコミュニケーションスキルの徹底指導を行うことが、就業体験先で初日からの人間関係構築に向けた第一歩となると考えて指導をしている。また、トラブル回避のための指導を事前に十分に行うことが大切あり、学生の就業体験期間中は個別に頻りに連絡を取り合い、困ったことがあればその都度すぐにアドバイスを行うことを心掛けている。さらに、インターンシップ終了後の事後指導では、学生の問題点の把握とともに就業先へ出向いて情報収集を行うことで、今後に向けて就業先との連携を強固にすることができた。

今後もインターンシップでは、学生への個別指導による十分な状況確認が大切であり、個別指導をし過ぎるということはない。学生にとっては、初めての本格的就業体験であり、それが満足のいくものとなるか、または不満足で終わってしまうかで、その後の就職活動にも影響が出てくる可能性もある。就業体験による「実社会での学び」は体験学習として大きな役割を担っている。インターンシップによる就業体験は、キャリア教育の一環でありながら、学生が社会と本格的に関わる第一歩となる機会でもある。

表2は、本学部3年生でこれまでインターンシップに参加した人数と学年全体での参加割合である。2012年度に調査した際には、履修目的が「取得単位が少ないため」という理由や「時間割上履修が可能なコマであったため」、あるいは「空きコマを作りたくなかった」「積極的に就業体験を希望しているわけではないが一応興味があって履修した」など、あまり積極的な履修理由ではないという調査結果であった。その理由として、6年前はまだ大学等でのキャリア教育も本格的に実施されていない時期でもあったため、インターンシップという社会と積極的に関わることができる就業体験に対しての意識や意欲が希薄であったことは否めない。しかし、ここ2～3年は、「自分の成長のため」「学生時代に一度は就業体験をしたかった」「業界研究をしたい」等、積極的な理由が多くなってきた。これも、高等教育機関でのキャリア教育が充実してきたことによるものと考えられる。

これまでの6年間の履修状況調査では、毎年3年生の約4分の1弱の学生が選択科目のインターンシップを履修し単位を取得している(表2)。履修登録をして就業体験をする割合は、2014年から少しずつ増加しており、これは、大学等でキャリア教育を1年次から必修科目として導入した時期と合致する(図4)。

表2 本学部3年生数に対するインターンシップ参加人数と学年の参加割合

	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
参加学生数	13名	16名	22名	23名	19名	21名
3年生学生数	142名	135名	111名	104名	94名	100名
参加割合	9%	11%	20%	22%	20%	21%

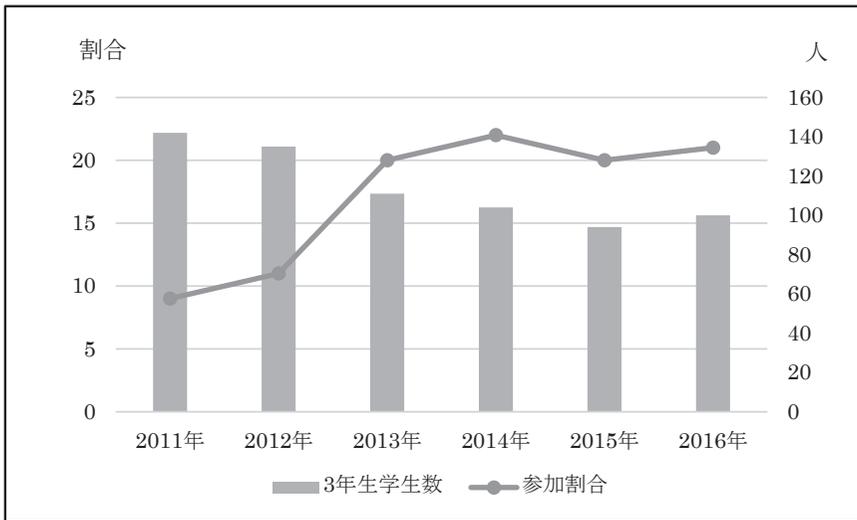


図4 本学3年生インターンシップ参加者数と参加割合の推移

近年、受け入れ側のインターンシップに対する実施の方向性にも変化がみられ、積極的に受け入れ態勢を整えられている状況である。また、学生側の意識にも変化がみられ、アンケート調査の結果によると、ここ最近学生は就業体験を終えた後、さらに2か所～3か所と積極的に就業体験をするようになってきている。受け入れ側の状況の変化もあり、短期体験型のインターンシップの日程も、1日～3日で実施するところも増えており、学生側にとっても機会があれば異業種体験を複数行える環境に変わりつつある。

2-3 受け入れ先の就業期間と回数の変遷

今年度(2017年)は、インターンシップの受け入れ先の実施期間について短期間での受け入れを希望する傾向が顕著であった。受け入れ先の中には、これまで1年に1度のみインターンシップを実施してきたが、年に数回同じプログラムでインターンシップを実施する企業も増えている。その理由としては、より多くの学生にインターンシップに参加してもらうことで、就職活動前の時期に一人でも多くの優秀な学生の確保につなげたいとの思いによるものと考えられる。また、One Day インターンシップという名称で実質企業説明会のような就業体験を実施し、そこに出席した学生の中から、別途個別に連絡を入れて学生との接点を持ち、就職活動時期に活かしたいと考える企業も増加している。

このような状況の下、今年度インターンシップに参加した学生もまた、夏季休暇中単位取得

のため参加したインターンシップ（最低5日間）を終了後、さらに2社目、3社目と異業種での就業体験を希望し、3年生夏季休暇中のほとんどの期間を就業体験に費やした学生も履修者の三分の一に近くにはなった。

この傾向は、本学部生だけに限らずインターンシップに参加した学生の全国的な傾向である。表3は、日本学生支援機構（2016）調査による学年別インターンシップ参加回数割合を表したものである。特に3年生での複数回参加経験者割合が20.7%となっており、今後も増加するものと考えられる。3年生は、就職活動を開始する時期でもあり、学生の就業体験に対する意欲が一層高くなっているため、就業体験を複数回経験するには良い時期でもある。

本学部学生のインターンシップ参加割合と全国的な参加割合を比較しても、同じように3年生で多くなっていることが確認できる。

表3 インターンシップ参加回数の学年別割合（大学）

学年	なし	1回	2回	3回以上	経験者割合
1年	98.7%	1.0%	0.2%	0.1%	1.3%
2年	95.7%	3.2%	0.7%	0.5%	4.3%
3年	79.3%	15.0%	3.0%	2.7%	20.7%
4年	80.4%	13.7%	2.8%	3.0%	19.6%
5年	88.5%	3.3%	2.2%	6.0%	11.5%
6年	90.2%	5.4%	0.5%	3.8%	9.8%
計	88.6%	8.1%	1.7%	1.6%	11.4%

出所：日本学生支援機構（2016）P.3をもとに筆者作成

次に、図5は文部科学省（2017）の調査による大学等におけるインターンシップ実施校数と参加学生の推移をグラフにしたものである。全国的な傾向と図4の本学部生のインターンシップ参加者数の割合は同様の推移となっている。グラフで確認できるようにインターンシップ実施校の増加と共に、学生のインターンシップに対する参加への意識が年々高くなっており、大学等の取り組みの充実と共に受け入れ側のプログラムの充実も大きく影響している。これもキャリア教育が義務化されたことにより、大学等で全学的に推進されているキャリア教育の充実による学生の意識の変化と考えられる。また、受け入れ先の状況を見ると社会貢献に対する取り組みとして積極的に企業情報の公開をしていることも大きく影響している。

首相官邸政策会議（2015）の「日本再興戦略改訂2015」によると、未来を支える人材力強化の観点から、大学等の学びと職業選択が切れ目なくつながるよう、学生のインターンシップ参加率を高めることの大切さが示されている。その際、学生にとって働く目的を考え、自己成長する契機となる有給インターンシップや中小企業へのインターンシップの積極的な参加についても、産学の連携により推進することが掲げられており、今後学生はインターンシップも短期体験型に限らず多様なインターンシップによる就業体験を経験できる方向に向かっている。

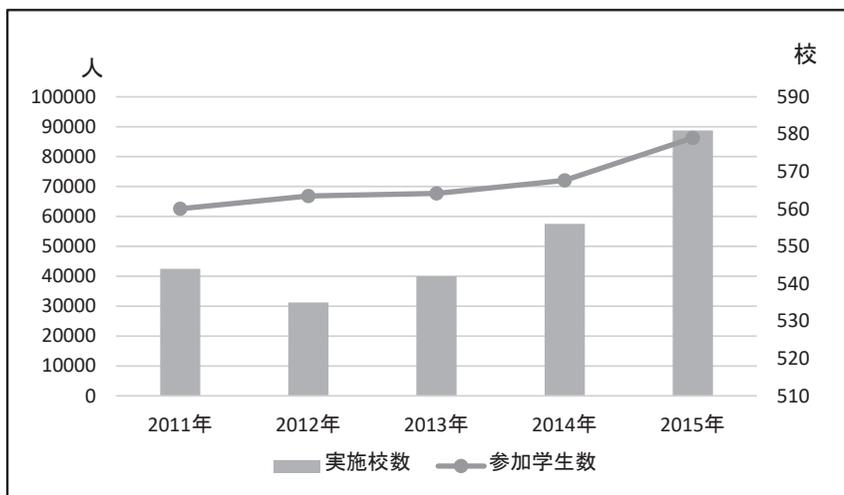


図5 大学（学部・大学院）におけるインターンシップ実施校数・参加学生数の推移
 （単位認定を行うインターンシップであり、特定の資格取得に関係しないもの）
 出所：文部科学省（2017）P.6をもとに筆者一部編集

表4 大学（学部・大学院）におけるインターンシップ実施校数・参加学生数

	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
実施校数	544校 (70.5%)	536校 (69.2%)	542校 (69.8%)	566校 (72.9%)	581校 (74.3%)
参加学生数	62,561人 (2.2%)	66,818人 (2.4%)	67,691人 (2.4%)	72,053人 (2.6%)	86,248人 (3.1%)

※1 実施校数の欄の上段は校数、下段は調査対象校数に対する割合

※2 参加学生数の欄の上段は人数、下段は当該年度の学校基本調査における学生数に対する割合

出所：文部科学省（2017）P.6を参考に筆者編集

2-4 インターンシップ受け入れ先の状況

これまで本学部のインターンシップは短期体験型インターンシップであり、企業主導型での実施であった。就業期間については、受け入れ先によって夏休み直前となる7月に入っても最終日程の連絡が入らない場合も多かった。この状況は、受け入れ側の就業体制や担当者の変更、さらに大手の場合は本社の方針変更による期間の変更や短縮等さまざまな状況から発生することが多かった。表5は、本学部生がこれまでインターンシップに参加した企業・団体の受け入れ人数・受け入れ期間をまとめたものである。受け入れ先によって就業体験の実施プログラムや期間もさまざまであり、15回の講義ではその年度に実施される受け入れ先の最新情報と共に詳細を学生に十分説明をすることが重要となってくる。受け入れ先の状況をみると、以前に比べ受け入れ期間が短くなってきていることが確認できる。

表5 本学部のインターンシップ先受け入れ状況（抜粋）

	受け入れ人数	過去の受け入れ期間	現在の受け入れ期間	備考
A 市役所	1名	2週間 (10日間)	2週間 (10日間)	学生の把握・指導は、5日間では難しいため、毎年最低2週間での受け入れ。受け入れる以上、しっかりと指導をしたなどの意向で人数も1名のみ可能
B 市役所	1名～4名（年度によって受け入れ人数決定）	5日～10日間	5日間	実施年度により、受け入れ部署・実習内容が異なり、期間も各年の状況で違う
C 証券会社	1～2名	5日間	5日間	事前に5日間のスケジュール内容の提示があり、事前準備をすることが可能、他大学生とのグループワーク・プレゼン発表
D 警備通会社	当初は、2名の受け入れ、現在は意欲のある学生は、人数を問わず受け入れ可能	2週間 (10日間)	5日以上	礼儀や警備をするうえで必要な法律に関する基本的な知識取得のため1～2日の座学を実施した後、体験学習の実施
E 広告代理店	2名～3名、（年度により受け入れ人数は異なる）	2週間 (10日間)	5日間	他大学生とのグループワークが中心であり、最終日のプレゼン発表によるまとめ
F 自動車販売業	3～4名（年度によって受け入れ人数は異なる）	5日間	5日間	1日目座学・2日～4日店舗での実習、最終日本社での座学、グループワーク
G 法律事務所	1名	2週間 (10日間)	2週間 (10日間)	男女問わず受け入れ、事務処理業務の体験が主であるが、学生の状況により不動産会社や司法書士事務所等の見学や体験学習にも積極的に協力体制あり

3. 実施状況からみえてきた学生の現状と課題

選択科目として実施してきたこれまでの「インターンシップ」の現状の把握や課題の分析を行うことで、今後も引き続き学生が充実したインターンシップを行なえるよう支援体制を整えることができる。また、これまで実施してきたインターンシップの現状と課題を検証することが、今後のオールインターンシップに向けてのさらなる充実と工夫を構築することにもつながる。

3-1 選択科目の授業内容について

これまでの、履修登録をした学生が夏学期15回の授業を受けた後、夏季休暇中（8月上旬～9月中旬）の期間で5日間以上の就業体験をすることが単位取得の最低条件であった。

15回の授業では、ビジネス社会で必要とされる人材についての理解、就業体験をするための事前・事後の手続きや準備を中心に、学生の「働く意義について理解し、何事にも主体的に取り組むことができる人材育成」を到達目標に掲げて進めてきた。

授業では、学生の就業体験先の決定に際し、各自の希望が最優先されてきた。履修人数にもよるが、希望先が重複した場合は、第一段階として企業へ参加人数の変更を依頼し、その調整がつかない場合の第二段階で初めて希望者の中から推薦枠に合った学生の選抜を行い決定していた。

最終決定をするまでの事前面談では、学生の希望先についての興味・関心の度合いや本人のやる気の意味の確認が大切であり、本人の納得がいくまで過去のデータや最新の情報を基に相談を行う。

図6は、学生の就業先決定までの流れである。事前・就中・事後のすべての事項について一つも欠かすことなく学生が行うために、「チェックシート」を準備し、一項目ずつチェックをしながら進めていく。

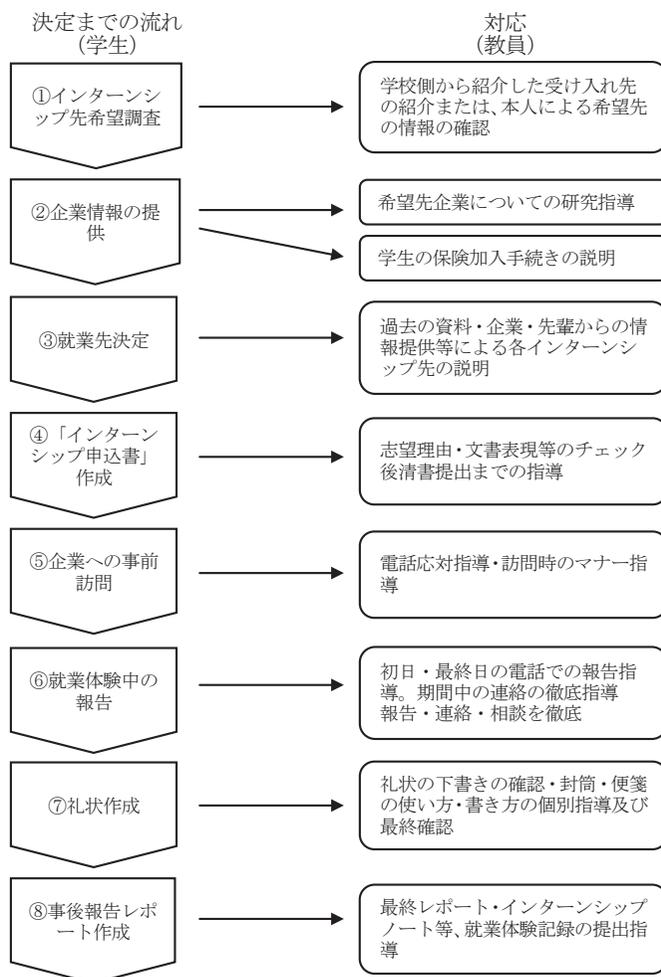


図6 インターンシップ先決定までの大まかな流れ

また、就業期間中は「インターンシップノート」に毎日午前・午後の業務内容を記入し、振り返りの項目に一日の反省点を書き出し、それを担当者にチェックしてもらうことで、各自1日の業務について再確認を行う。

3-2 これまでのインターンシップでの問題点整理と課題について

インターンシップを推進していく上で大切なことは、受講する学生の状況や興味・関心の方向を十分把握したうえで、受け入れ先の情報提供を行うことである。学生と受け入れ先双方の適材適所となるようなマッチングを行い参加することが一番大切となってくる。しかし、インターンシップに参加を希望しているすべての学生が、業界研究や就業体験に対する意識を持って参加しているわけではない。そのため、学生と受け入れ先のミスマッチをできるだけ回避するため、事前に受け入れ側からの要望をしっかりと確認することで、どのような人材に就業体験をして欲しいのかが明らかになる。ただ、すべてが良い状況になるということは難しく、実際に就業体験をした学生から就業体験後に報告を受けた内容や、受け入れ側に事後挨拶に行った際の情報によっては、今後引き続き同じ就業体験先で実施する際の改善事項や課題が多々出てくる場合もある。

表6は、これまでの受け入れ側に学生の状況を確認した際、課題や改善をして欲しい意見としてもらった回答の一部である。受け入れ側は、就業体験中の学生に直接注意や意見を伝えない場合がほとんどである。その理由としては、図2のアンケート調査結果からもわかるように「(潜在的な)顧客である学生へのイメージアップのため」就業体験の場を学生に提供しているといった場合や、「1週間の就業体験が終了した際、学生に笑顔で終わって欲しい」「受け入れ側もそれだけの時間を費やしているので、お互いに気持ちよく終わりたい」などとの意見によるところが大きい。

次年度に向けての課題があった場合は、それを次の年には解決した形で続けていくことが、効果的な学生の就業体験につながるため、現状の確認をきちんと行うことがミスマッチを防ぐこととなる。また、継続的な企業との良い関係性を構築するためにも受け入れ側からの課題や改善点の指摘は必要であり、人材育成を支援するインターンシップの在り方を考える上でも非常に重要なことである。

企業との関係性を継続するためにもう一つ重要なことは、就業体験終了後の学生と共に担当教員による受け入れ先への感謝と振り返りを報告することである。そのため就業体験終了後の学生への礼状指導では、インターネットからの取って付けたような感謝の言葉を文章にして郵送するのではなく、実際学生が就業体験で感じたことや考えをきちんと伝えるように指導している。しかし、学生は礼状を書いたことがないあるいは郵便での送付が初めての場合がほとんどのため、まず、便箋・封筒の準備から封筒の宛名書きや切手の料金の説明など基本的なことからの指導が必要となる。

表 6 課題についての整理

事例	課題	その理由と企業からの意見
①	学生の事前業界研究不足について	他大学の学生と共にグループワークをすることが多いが、意見交換や業界について掘り下げた質問に対する考えについての意見や発表ができない為、事前学習でもっと就業先の業務内容や企業理念などについて調べたうえで参加して欲しい。
②	就業期間中の喫煙について	企業内では全館禁煙のため禁煙のルールを守らないことへの対策として、煙草を吸わない学生の参加を希望。
③	挨拶ができない学生について	「挨拶」は仕事の基本であり、一步館内に入ったら、他企業、他部署の方にも積極的に挨拶ができる元気のよい学生の参加を希望。
④	就業体験時間中の意欲について	就業体験中の日々の積み重ねを大切にしている行動が見えない為、就業意欲不足を感じる。一応参加しているという態度ではなく、日頃から問題点を見つけ、疑問に感じたことを質問する積極性が欲しい。
⑤	情報の収集について	説明した内容についてメモは取るが、それを次の日ノートにまとめて持ってくるぐらいのやる気と意欲を見せて欲しい。
⑥	インターンシップに参加するレベルについて	性格的に問題があるわけではないが、他大学から選ばれて参加している学生と比較すると、最低限必要と思われる就業体験に対する意気込みが不足している。
⑦	時間厳守について (出勤時間・休憩時間等)	昼休憩が終了して、社内に戻る時間が遅い。昼休憩後1分でも遅れると遅刻は遅刻。 朝の出勤時間が間に合わなかった場合の連絡方法について（メールでの連絡送信は不可）。
⑧	就業期間中のアルバイトについて	就業期間中に夜のアルバイトを入れなくて欲しい。次の日の就業に支障をきたすだけでなく、居眠りの原因となる。
⑨	ハウ・レン・ソウの徹底について	任せた仕事に関する報告・連絡・相談の徹底をもっと学生には理解・実践をして欲しい。

下記は、実際に学生が礼状を書いた際に失敗した事例をものである。

事例 1：礼状の文言の一言一句をインターネットから丸写しをして送ろうとしていた。

事例 2：指導を受けるための下書きの準備や封筒・便箋の準備ができていない。

事例 3：郵便局に行ったことがない、あるいは切手の買い方がわからない。

事例 4：「拜啓」など一文字目から漢字の間違いや送り仮名の間違が多い。

事例 5：お世話になった担当者の正式な肩書やフルネームを知らない。

事例 6：便箋に礼状を書く際に鉛筆や黒以外のボールペンを使って書いている。

インターンシップでは、就業体験だけではなく、事前訪問や事後の礼状作成など、お世話になった方々への対応についても学ぶ良い機会となる。一つひとつ必要なことを順を追ってきちんと行うことで、これまで経験したことがない社会の常識についても学ぶ良い機会となることを学生にはしっかりと理解させることも大切である。

4. オールインターンシップにおける今後の方向性と課題

本学部企業経営専攻の学生全員が履修するオールインターンシップが2018年度から始まる。

これまで選択科目で実施してきたインターンシップでの問題点を改善しつつ、受け入れ先とは今後の受け入れ態勢を確認しながら次年度に向けて準備を行っている。また、現在2年生で次年度就業体験を行う学生指導のため、必修科目「キャリア演習Ⅲ」の授業もスタートした。「キャリア演習Ⅲ」の授業では、今年度インターンシップに参加した学生の事後報告会も実施し、2年生にとっては1年後となるインターンシップに向けて先輩からのアドバイスを受け、準備が徐々に整ってきている。

これまで毎年受け入れが可能であった就業先に加えて、今後新たな就業先との関りを構築しながら進めていくことになる。オールインターンシップとなれば1学年全員が参加することになるため学生の就業体験参加人数も多くなる。1社に対して1～2名の受け入れとなった場合、受け入れ先に「量的拡大」を依頼することが必要となる。また、オールインターンシップがスタートして1年目の受け入れが可能となっても、2年目以降についてはいまだ不透明なところが多い。2年目以降も継続的に受け入れが可能となり、さらにインターンシップ本来の目的である学生の深い学びを達成できる環境づくりに向けて、学部教員で意見交換や情報共有を行うことが必要である。

今後受け入れ側に対する課題や問題点を確認しながら、インターンシップの実践的人材教育の場としての就業先の継続的確保を行うことが課題となる。そのためには、学生のインターンシップに向けた意欲喚起と共に、受け入れ側で発生する可能性のある以下の課題についても検討しておく必要がある。

課題1：受け入れ側の計画不足による形だけの就業体験とにならないか

課題2：中小企業での体験の場が、研修・座学抜きで短期間の「お手伝い」にならないか

課題3：学生と受け入れ側のマッチングがうまくいかず、就業体験途中で学生がドロップアウトしないか

課題4：学生の就業体験中の態度等により、就業先での良い評価がもらえず、次年度受け入れてもらえない可能性が出てこないか

特に、本学部企業経営専攻全員参加型のインターンシップは、必修科目として継続的に実施していくプログラムである。そのため、今後長期間にわたって企業との関係構築に向けて、初年度は特に事前・事後に至るまで注意を払って実施していくことも大切である。

2年生冬学期に実施する「キャリア演習Ⅲ」はインターンシップに向けた事前学習として、想定しうる課題についても学生に指導をする機会となり、出来るだけトラブルが起こらないように、情報提供を行うことを目的にリスク回避となるよう、授業を進めていく必要がある。

以下は、必修科目「キャリア演習Ⅲ」の受講者に考えられる課題となりうる状況である。

課題1：学生のインターンシップに対するモチベーションが低い場合

課題2：「キャリア演習Ⅲ」への出席状況が悪い学生の指導について

課題3：基本的ビジネスマナーの理解がなかなかできない場合

課題 4：他人との関りが苦手な学生の場合

課題 5：グループワークが苦手と周りとのコミュニケーションが苦手な場合

課題 6：集中力が続かず、1時間 30 分きちんとした姿勢で座っていることが困難な場合

課題 7：授業中いつもスマホを机の上において検索している場合

課題 8：「挨拶」「お辞儀」などの基本的な動作ができない場合

課題 9：ビジネス文書の作成についての知識が少ない場合

課題 10：インターンシップで何をするのかよく理解できていない場合

課題を 10 項目挙げているが、2 回生後期の「キャリア演習Ⅲ」では、まず上記の基本的なことに対する意識を変える指導を十分に行うことが必要であり、課題が多ければ多いほど就業体験に影響する。そのため、学生への社会人基礎力についての知識やビジネスマナーの周知徹底が事前準備として必要となる。履修学生にとって、「キャリア演習Ⅲ」が必修科目であるから仕方なく受講するという意識にならないような授業運営が大切だ。そして、インターンシップは、本学の代表として社会と関わるのだという意識を持って、参加するように指導することが重要である。基本的理解が十分にされないまま就業体験に参加すれば、学生にとっても貴重な就業体験の場が中途半端な経験で終わることになりかねない。

社会との関りを通して学生の深い学びを重要視するためには、インターンシップ担当教員だけでなく、本学部教員が一丸となって臨む一大プロジェクトである。最終的には、インターンシップを通して、本学部でのさまざまな学びが学生にとって満足度の向上につながることを目指して取り組む必要がある。

おわりに

学生が明確な目的意識のないままインターンシップに参加することにより、途中でドロップアウトする可能性もあり、インターンシップに参加するために「学生の質の向上」を手厚く行ったうえで送り出すことは、大切な事前準備となる。また、学生自身がインターンシップに参加したことで、今後の就職活動や社会での活躍につながる結果を残すことができるようにアドバイスや指導を行うことも重要である。

現在、本学部企業経営専攻のオールインターンシップに向けては、「質的拡大」と共に「量的拡大」に向けて大阪労働協会等との連携も進められている。そのような中、インターンシップに参加することについて意欲の高い学生から意欲の低い学生まで、それぞれの状況に合わせた取り組みを考えて受け入れ先との関係構築をする必要がある。そのためには、今後ますます外部機関と連携を行うことが重要となる。それに加えて、キャリアセンターとの連携・協力関係を構築しながら進めることも大変有効である。オールインターンシップによる学生への主体的学びの場の提供は、教職協働での運営による大きなプロジェクトであることに間違いはない。

外部機関との連携を密にするメリットは、質の高いインターンシップの運営に向けて受け入れ先の確保ができることである。今後もこれまで同様、学内応募や学外公募等、各大学等において現在行なわれているインターンシップの動向を確認しながら、本学学部生がより質の高い

就業体験ができるように運営を行うことが大切となる。それによって、インターンシップでの体験が4年生の就職活動時期に迷わず社会との良い関係性を構築することに繋がり、スムーズに社会生活に移行できるようなサポートとなるように進めていく必要がある。

インターンシップに関する動向については、次稿においても引き続き多角的な視点から論じることとしたい。

引用・参考文献

- 大阪府商工労働部（2016）『インターンシップ等、大学との連携による人材育成に関する調査』大阪産業経済リサーチセンター
- 金岡敬子（2017）「キャリア教育科目におけるインターンシップの教育効果に関する一考察」 四天王寺大学紀要 第64号
- 経済産業省（2014）「教育的効果の高いインターンシップの普及に関する調査研究報告書」 特定非営利活動法人エティック PDF P.16
http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/H25_Houkokusho_Zentai_Internship.pdf
2017/9/15 アクセス
- 経済同友会（2016）「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果 PDF
<https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2016/pdf/161221b.pdf>
2017/9/10 アクセス
- 堺・南大阪地域インターンシップ推進協議会（2017）「平成28年度インターンシップ報告書」
<http://www.sakai-keikyo.org/internship/report2016.pdf> 2017/9/10 アクセス
- 首相官邸政策会議（2015）「日本再興戦略 改訂2015」——未来への投資・生産性革命」PP.65～66
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/dai2_3jp.pdf 2017/9/15 アクセス
- 全国進路指導研究会編（2009）『働くことを学ぶ 職場体験・キャリア教育』明石書店
- 日本学生支援機構（2015）「平成24年度、平成25年雄大学等におけるインターンシップの実施状況に関する調査」PDF
http://www.jasso.go.jp/gakusei/career/internship_chousa/_icsFiles/afieldfile/2015/11/18/h26daigaku_chousakekka.pdf 2017/8/25 アクセス
- 日本学生支援機構（2016）「学生に対するインターンシップ実施状況雇用調査（平成26年度）」PDF
http://www.jasso.go.jp/gakusei/career/internship_chousa/_icsFiles/afieldfile/2016/07/27/h26internships_saisyuan_2.pdf 2017/8/25 アクセス
- 野村総合研究所（2016）「ICTの進化が雇用と働き方に及ぼす影響に関する調査研究」報告書 PDF
http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/linkdata/h28_03_houkoku.pdf 2017/9/16 アクセス
- 文部科学省（2011）「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」中央教育審議会答申 P.16
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf
2017/9/15 アクセス
- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省（2014）「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」PDF
http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/sanshou_kangaekata.pdf 2017/8/30 アクセス

金 岡 敬 子

文部科学省（2017）「平成 27 年度大学等におけるインターンシップ実施状況について」PDF

http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/___icsFiles/afieldfile/2017/06/23/1387144_001.pdf
2017/8/30 アクセス

吉本圭一編（2012）『インターンシップと体系的なキャリア教育・職業教育』高等教育研究叢書 117 広島
大学高等教育研究開発センター