

インターンシップ

□ 不思議なブーム

関西大学のホームページで、興味深いものを見つけた。

「…能力を十分に発揮できないまま、就職後早期に会社を辞める例が少なくありません。これはその業界、企業についての知識不足はもとより、自己理解の不十分さなど就業意識の低さによるものと思われます。本コースは、必要な事前学習を済ませたうえで、一定期間実際に企業等で業務を体験することにより、就業意識の向上につながるようとするものです」

これは、エクステンションセンターで行う、企業体験学習の紹介である。バブル期にはとにかく売り手市場だったので、企業は（新入社員の数）数を確保し、学生側は企業ブランド名で企業を選び、いかに内定を取るかに躍起になっていた。入社数年すると、会社を辞め「第二新卒」として、再び就職活動をする若者が出てきた。

現在、多くの大学が就業体験をカリキュラムの一貫として、学生に体験させる事例が増えてきた。大学側から見ると、インターンシップを通じて産業界と積極的に交流を進めたいと考えている。（日経新聞九年四月十九日付）

何がこのようなブームを生み出しているのだろうか。

□ 学生「サービス」一考

大学の歴史を振り返ったとき、大きく四

つに分けることができる。

中世ヨーロッパにおける専門職養成に始まり、イギリスにおける支配階級の再生産過程における教養教育。近代のドイツにおいては研究の重視、教育と研究の統一。アメリカにおける、新世界を創造する人材の養成（実用教育）。

現代の大学は、これら四つの機能を何らかの形で取り入れている。日本の大学を例に取れば、明治初期のドイツを模倣した流れが色濃く、戦後、アメリカの占領策の一貫で、アメリカ色が強くなった。少なくとも、二つのファクターを取り入れている。

「アメリカの大学では七割の学生がインターンシップを体験している」というような触れ込みをよく聞かすが、実用教育を主として行ってきたアメリカの大学で、この制度が発展したことは何ら不思議なことではない。

教育学術新聞（一八四五号）一八四七号）では、就職協定特別協議会特別委員会（大学・文部省・労働省そして企業から、

十三名が参加)が行った、アメリカのボストン地区の四大学、企業二社、そしてNACE (National Association of Colleges and Employers) へのインタビューを基に、愛知学院の就職部次長の方が紹介されている。

記事のなかで注目したいことは、インターシップを担う部署として、キャリアサービスという部署が確立されていることだ。一般的に、日本でいう窓口サービスのことだが、大学によっては、学生相談室でのようなカウンセリングまで行うこともあるらしい。

調査したボストン地区の四校では、次のようなサービスが行われているとのことである。

- ・ Co-op 教育、インターンシップ教育について学部・担当教員の調整、援助
- ・ Co-op 教育、インターンシップ教育について紹介する
- ・ 就職情報の提供
- ・ 履歴書の書き方、レジュメの書き方、

インタビューの受け方、仕事探しの援助

・ 学生のキャリアパス向上とそれらに関する諸問題の相談

・ オン・キャンパス・リクルーティングの調整、開催

・ 進学相談など

日本では、就職・学生・教務と分離した組織で担っていることが多い(特に私学)が、アメリカでは分離した業務を結合して、「学生支援」とひとくくりに行っているところは、今後、日本の学生サービスを考えるうえで、再編のモデルのひとつになりうるのではないだろうか。

□ 教育の観点を忘れないように

日本では「就業体験」を、すべてインターンシップと総称しているが、厳密には、大学が主体となってカリキュラムの一部として実施するものはコーオプ (Co-op) であり、大学の単位とは関係なく、研修企業が主体となっていくものがインターンシッ

プである。

アメリカに倣い、日本でもコーオプを成果として位置づけ単位認定しようとしているが、工学系の学部では、以前から学外実習などの名目で、何らかの形で就業体験を行うケースもあった。(勤務する)名城大学でも、教員が個人的に企業のツテを頼り、夏期間中に学生を送り出し、一単位を認定している。ところが実施されていない、「授業」を受けていない学生に単位を出す

ことはいかなるものかという考え方から、あまり普及しなかった。名城大学でも、学外実習の単位を認めない学科も存在する。

これが、ブームというほど広がった理由には、文部・通産・労働の三省の共同事業という、国を挙げてのものになったからであろう。国を挙げての事業に乗れば、世間的にもPRでき、文部省、企業の受けがよくなるからとの判断が強いのではないか。

もしもインターンシップの成果を問うのであれば、導入から何年かして、学生の職業観や企業側の採用の際の意識などが、ど

のように変わったのかを見極める必要がある。導入を促進しようと私学助成金（特別補助）も予算化されているが、あくまで大学側が「教育」活動として認知して、フオー体制を取れるようにならないと、就職のように、大学はまたもや、企業からあてにされなくなるだろう。

それには、職員の働きも不可欠である。学内の意思決定は教学が中心に行われるが、やはり職員が企業と大学のパイプ役をきちんと務め、また、いかに教育に役立つかという観点でコーディネートできるか、従来の業務にない能力が問われてくる。デスクで、ルーティーンワークが問われてきた職員に、プロデューサとして、事業を作り上げる新たな能力が必要になってきた事例である。

たて・かずや

名城大学・教務部教務課