

大学におけるインターンシップ授業の現状と課題 ー地方創生と大学ー

佐々木実*・益川浩一**・大宮康一**・塚本明日香**

*岐阜大学工学部、**岐阜大学地域協学センター

1. 地域の動揺と大学COC、COC+事業

地域は大きく動揺している。規制緩和、グローバル化等による社会構造の根底からの組み換えと少子高齢化の進展という人口構造の高齢化、高学歴・成熟社会の到来による価値観の多様化、さらには介護問題や環境問題等、これまで日本が経験したことのない社会変動が進んでいる¹⁾。

これらの社会変動は、雇用構造の流動化と地域の人間関係の分断、地域文化の衰退をもたらし、終身雇用制と年功序列制という日本的経営原理の崩壊、完全失業率の増大、フリーター・ニートの増加等として今日具体的に現れている。例えば、規制緩和によって進行する郊外型大規模小売店舗の展開は、地域の商店街を衰退させ、人びとが会う空間を消滅させ、地域の人間関係を分断している。商店街は、単に物を売り買いするだけの機能を果たすものではなく、地域の人びとが出会い、言葉を交わし、お互いを気にかけてあう場、そして子どもにとっては遊び場としての意味をもった公共空間と言うべきものであったが、この商店街が全国的に衰退している。さらに、国際資本の国内市場への展開は、国際競争力が弱い地場産業を直撃し、地域の人びとの労働の場を奪うことになった。

このように衰退していく地域を、人びとが生き活きと暮らすことのできる地域として再生し、「地方創生」を推進していくには、どうすればよいのか。

大学が自治体と連携し、全学をあげて地域を志向した教育・研究・社会貢献を進めることで、地域の課題解決に資する様々な人材や情報・技術が集まる地域の中核的存在としての大学の機能強化を図り、地域再生の核となる大学づくりを進めることを目的として、「地(知)の拠点整備事業」(COC事業:Center of Community)が文部科学省によって進められている。岐阜大学については、「ぎふ清流の国、地×知の拠点創成:地域にとけこむ大学」構想がCOC事業として採択され(平成25年)、事業の実施支援機関として「地域協学センター」が設置された²⁾。地域協学センターには、連携自治体である岐阜県・岐阜市・高山市・郡上市から派遣された自治体職員及びNPO活動で活躍している市民を地域コーディネーターとして配置し、「次世代地域リーダーの育成」「多様な人びとが集い対話する『場』の設置」及び「地域志向学プロジェクトの推進」を取組の柱として、事業を推進している。

「次世代地域リーダーの育成」では、学生教育の側面から、「岐阜を知り」、「岐阜の課題をみつけ」、「岐阜の課題解決に向けて行動する」能力(地域リテラシー)を備え、グローバル化する現代社会の中で活動していくことができるグローバルな人材・「ぎふ次世代地域リーダー」の育成を目指している(ぎふ次世代地域リーダー育成プログラム)。

「多様な人びとが集い対話する『場』の設置」では、地域の人びと、自治体職員、大学の

教職員、そして学生等が世代や立場を超えて、多様な人同士が交流できる空間を構築・運営し、学内外から広く持ち込まれた課題に対し、対話を通じて解決に向けた支援を行う「フューチャーセンター」を開催している。

「地域志向学プロジェクトの推進」では、研究の側面から、今日の地域が共通して直面している種々要因が絡まり合って出現している複雑な地域の課題（高齢化・環境問題等）に対し、複数の学問の協働により学際的に解決を図ろうとする研究プロジェクトの支援を行っている。

さらに岐阜大学は、文部科学省の「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+事業）」にも採択された（「岐阜でステップ×岐阜にプラス地域志向産業リーダーの協働育成」平成27年）。COC+事業は、自治体や企業等と協働して、学生にとって魅力ある就職先を創出するとともに、その地域が求める人材を養成するために必要な教育カリキュラムの改革を断行することで、地方創生の中心となる「ひと」の地方への還流を目的としている事業である。

岐阜県の人口は流出超過で特に20歳代で職業上の理由から愛知県に転出するケースが多い。県内企業の魅力を理解し、地域に定着して地域産業の活性化に貢献できる人材の育成が求められている。そこで、岐阜をフィールドに自治体や企業等と協働し産業界との関わりを強化して、インターンシップを核とした3ステップ（①聞く・見る②挑戦する③活躍する）の教育プログラム（ぎふ次世代地域リーダー育成プログラム産業リーダーコース）を岐阜大学が実施するとともに、それを岐阜県内の大学に加えて愛知県内の大学とも連携した共通の教育プログラムとすることで、産業界ニーズに適合した人材を育成すること、さらには産官学共同研究を通じた事業拡大等による雇用創出を促進することで、地元（岐阜）就職と岐阜へのUターン就職を推進し、地方創生に貢献することを目指している。ちなみに、本事業には、中部学院大学、中部大学、日本福祉大学、名古屋学院大学、岐阜県、岐阜県経営者協会、十六銀行、大垣共立銀行、マイナビが参加している³⁾。

2. 大学におけるインターンシップ授業の課題

COC+事業の教育プログラムの中核をなすインターンシップについては、「大学教育としてインターンシップをどう位置づけ実施していくのか」や「受入企業の参画をどう推進していくのか」等の多くの課題が各所から指摘されている。

2013年8月9日に文部科学省から発表された「インターンシップの普及及び質的充実のための推進方策について 意見のとりまとめ」においては、インターンシップにかかる状況の整理を通して「今の課題」を浮き彫りにし、社会情勢の変化にも対応する形で、3省（文部科学省・厚生労働省・経済産業省）合意以降はじめて「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」を、以下の8つの観点を含めたものに見直すことが提言されている。

1) 大学の積極的な関与

インターンシップについては、いかなる形態のものであっても、大学教育の一環として

位置付けられ得るものであることから、大学が積極的に関与すること。

2) キャリア教育・専門教育としての意義

大学等におけるキャリア教育・専門教育（キャリア教育・職業教育）を一層推進する観点からのインターンシップの意義を記載すること。

3) 能動的学修を促す学修プログラムとしての意義

大学改革を推進する観点から、能動的な学修を促す学修プログラムとして提供されるインターンシップの意義を記載すること。

4) インターンシップの教育効果を高めるための方策

インターンシップの教育効果を高めるため、事前・事後教育等の充実や、単位化の推進等が有益であること。

5) 新たな形態のインターンシップ

従来の短期プログラムの充実・拡大とともに、中長期のインターンシップや、コオプ教育、有給インターンシップなど、新たな形態のインターンシップが有益であること。

6) インターンシップに係る専門人材の育成・確保

専門的知見を有する教職員の育成を行うとともに、受入拡大のためのインターンシップのプロジェクト設計や、大学側と企業側のニーズのマッチング等を行う専門人材（コーディネーター等）の育成・確保が必要であること。

7) 大学等からの評価要素等の共通化による企業対応の簡素化

学生のインターンシップの成果の評価について、企業にとって各大学等によって異なる対応が必要な現状を改めるため、大学等からの学生の評価書類における要素等の共通化を図ること。

8) 企業等の受入の促進

平成27年度卒業・修了予定者からの就職・採用活動開始時期変更に際して、中小企業の魅力発信等、円滑な実施に向けた取組を行うことが求められていることから、企業の魅力発信としてのインターンシップの更なる活用の推進を図るべきこと。

このため、企業等が学生を積極的かつ継続的に受け入れるインセンティブとなり得る取り組み（例えば、インターンシップを通じて学生に対し自社のような業態又は業種についての理解を深め、就業を促進することが可能となる点や、受入企業における若手職員の育成効果、学生による企業研究によるインターンシップの推進等）について記載すること。

あわせて、経済産業省「産学連携によるインターンシップのあり方に関する調査報告書」（2013年）では、大学におけるインターンシップ授業に係る課題を整理した上で、以下6つの提言を行っている。

【量的な普及に向けた提言】

提言1) 大学教育での普及・推進に向けて

大学本来の教育への位置づけ／学生が適切に機会を活用する支援／大学教育自体の改革
提言2) 企業の参画をより促していくために

キャリアガイダンス型の推進／大手企業での普及／中小企業での普及

【質の高いプログラムの普及に向けた提言】

提言3) 企業、地域、大学の連携協働の推進に向けて

地域での協働／ノウハウの共有・蓄積

提言4) 大学・NPO等での専門人材の配置・育成

専門人材の必要性／育成・評価の仕組み

提言5) プログラムの質向上・保証に向けた取組

継続的改善と質保証

【自律的普及に向けた後押し】

提言6) 行政機関としての取組

大学・企業ともにあるべき姿だけでは普及が進まない中で、行政機関としても政策的位置づけの確保や支援制度の充実、意義の理解促進など有効かつ持続可能な後押しを検討すべき。

以下、本稿では、岐阜県内の大学におけるインターンシップ授業に対するニーズや要望について、学生及び受入企業それぞれの立場から明らかにし、教育効果の高いインターンシッププログラムの設計に資することを目的としたアンケート調査結果（2013年から2014年に実施）を分析し、大学におけるインターンシップ授業の現状と課題を析出することとする⁴⁾。

3. 岐阜県内の大学におけるインターンシップ授業の現状と課題

(1) 調査概要

【インターンシップ参加学生に対する調査】

調査人数：対象大学生95人の内、31人（3年：28名、2年：2名、1年：1名）が回答
（有効回答率32.6%）

調査期間：2013年12月13日～2014年1月24日

調査対象：岐阜大学・岐阜聖徳学園大学・岐阜経済大学・岐阜女子大学の岐阜県内4大学
に所属する学生の内、2013年度、夏季休業期間に大学が実施するインターンシップに
参加したもの

調査方法：郵送法（自記式アンケート・郵送により配布/回収）

【インターンシップ受入企業に対する調査】

調査企業数：対象企業77社の内、36社が回答（有効回答率46.8%）

調査期間：2013年12月13日～2013年12月20日

『地域志向学研究』第1号 2017年 調査研究1 大学におけるインターンシップ授業の現状と課題-地方創生と大学-

調査対象：2013年度夏季休業期間に県内大学が実施するインターンシッププログラムにおいて、学生受入を行った企業

調査方法：郵送法（自記式アンケート・郵送により配布/回収）

（2）調査結果Ⅰ：参加学生から見たインターンシップの現状及び課題

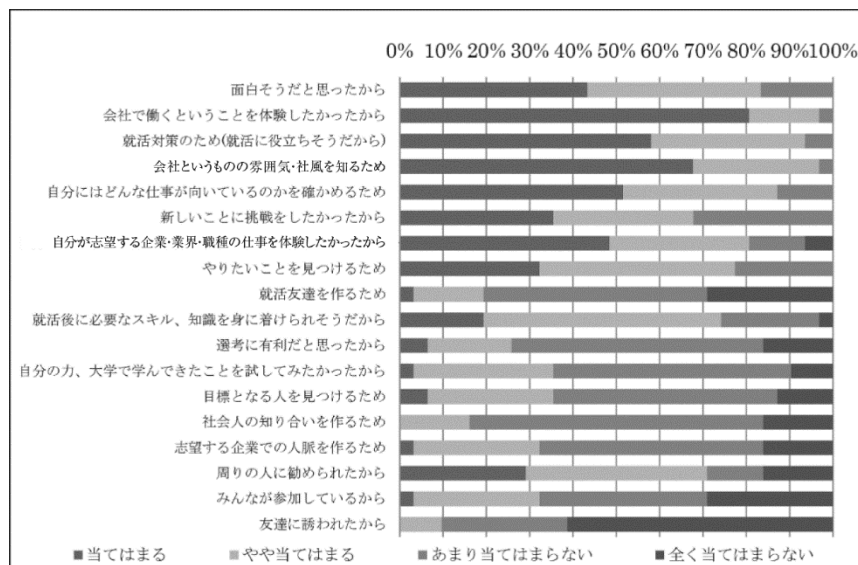
問. インターンシップを行った期間はどれくらいか。

回答.

期間	回答数
5日間	6人
1週間	8人
10日間	17人

問. インターンシップに挑戦した理由を教えてください。

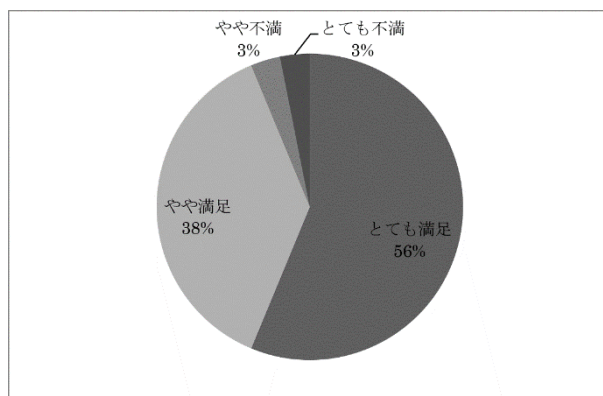
回答.



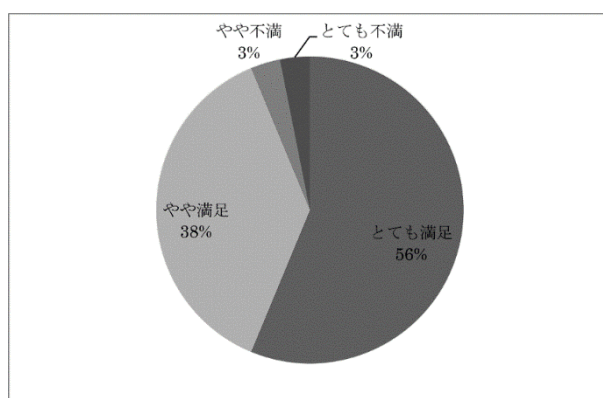
「会社で働くということを体験したかった」という回答が最も多く全体の80%を占めている。「みんなが参加しているから」や「友達に誘われたから」といった受け身の参加動機は少なく、自分達が社会に出る事前準備としてインターンシップを捉えて参加している学生が多いといえる。

問. 参加したインターンシップに対する満足度を教えてください。

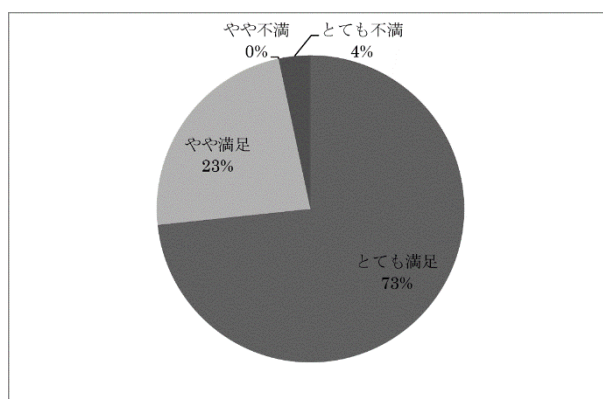
a. インターンシッププログラム全体に関して



b. 実習内容について



c. 受入れ企業のサポート体制について

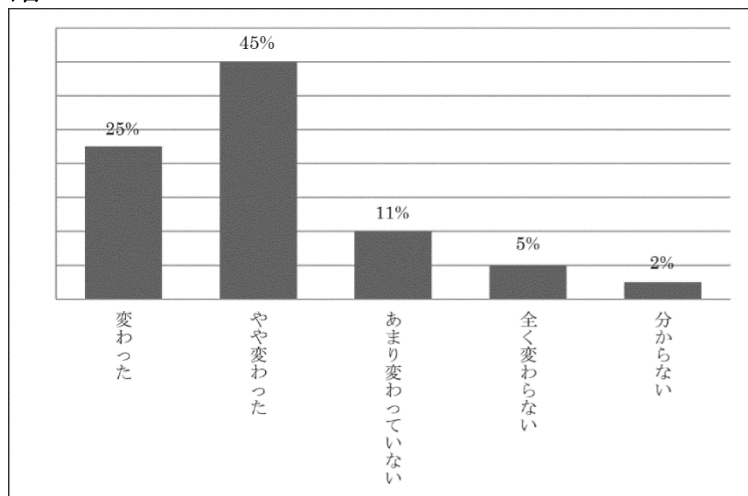


全体的に満足度が高く、インターンシップを通じて「会社の雰囲気を知ることができた」といった意見が寄せられている。一方で、不満足と答えた学生の中には、「実際の業務とは異なった」、「事前に詳しい業務内容について知らされていなかった」との意見もあり、プログラム内容の詳細を知ることがないままにマッチングされている現状があることも明らかになっている。このような声から、職種や業種もしくは会社名ではなく「やってみたい具体的な仕事内容」からインターンシップ先を決めたいという学生が一定数存在することが推察される。

問. インターンシップ後の変化について教えてください。

インターンシップをする前、した後で仕事を選ぶ基準は変わりましたか。

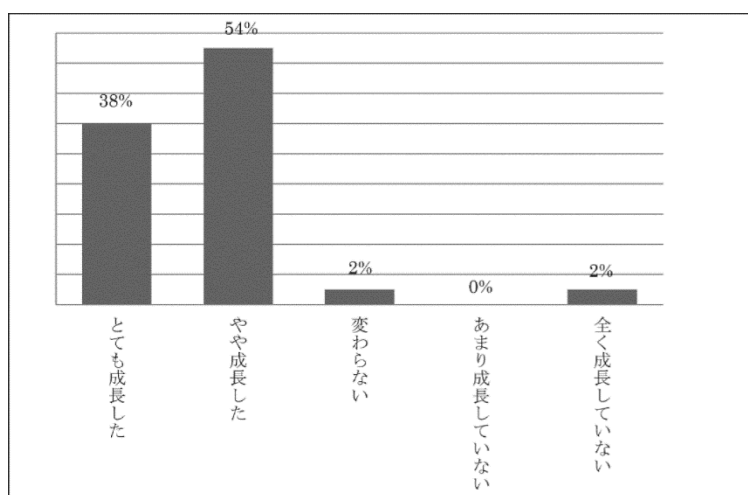
回答.



70%の学生が「変わった」「やや変わった」と回答している。変化したポイントとして、「憧れの気持ちから仕事の良いところばかりに目がいていたが、大変なところや面倒なところも、リアルに考えることができるようになった」、「企業の外見のイメージだけでなく、働く人の思いを知ることができた」などの意見が寄せられている。一方で「変わらない」と回答した学生からは、「インターンシップを体験しても就職先を選ぶ基準はあまり変わらない」との意見も出されている。

問. インターンシップを通じて自分自身が成長できたと思いますか。

回答.

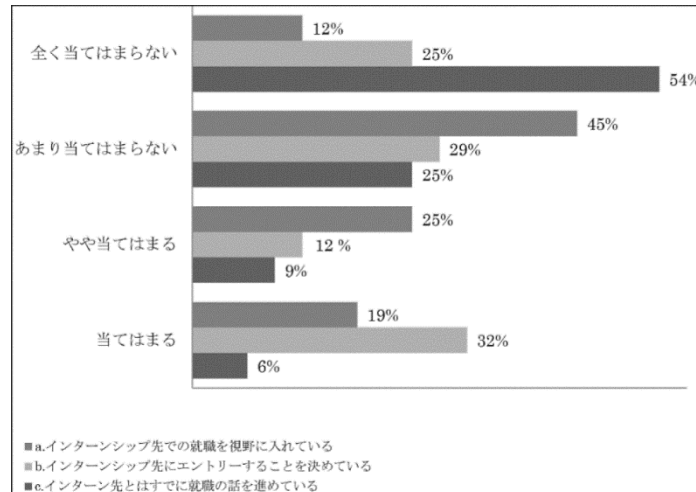


90%以上の学生が「とても成長した」「やや成長した」と回答している。具体的に成長した点として、「人との関わり合いの大切さを学んだ」、「与えられたことをこなすだけではだめで、自分自身も考え動かないといけない」という意見が出されている。一方で「成長していない」と回答した学生からは、「アルバイトでの業務の方が成長につながっている」という意見もあった。

問. インターンシップ先の就職について、どのように考えていますか。

回答.

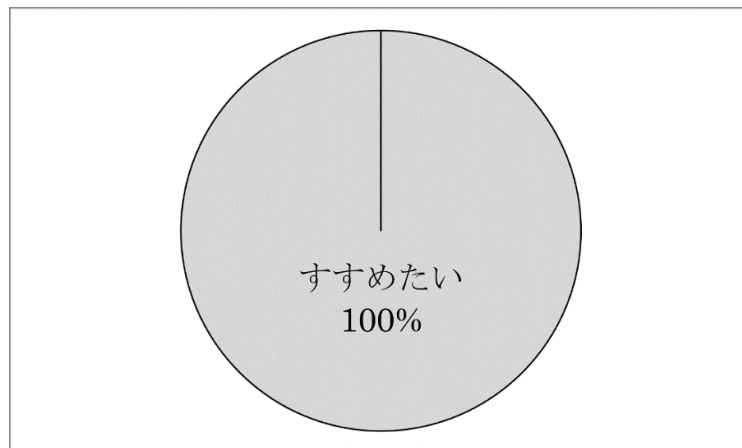
- a. インターンシップ先での就職を視野に入れている
- b. インターンシップ先にエントリーすることを決めている
- c. インターンシップ先とはすでに就職の話を進めている



インターンシップ参加学生の大半が3年生であるにも関わらず、「インターンシップ先とはすでに就職の話を進めている」学生が全体の6%しかおらず、インターンシップそのものに対する満足度は高いものの、自分がインターンシップを行った企業が就職先候補としては選ばれていない現状が明らかになっている。

問. 今後、友達や後輩へインターンシップへの参加をすすめたいと思いますか。

回答.

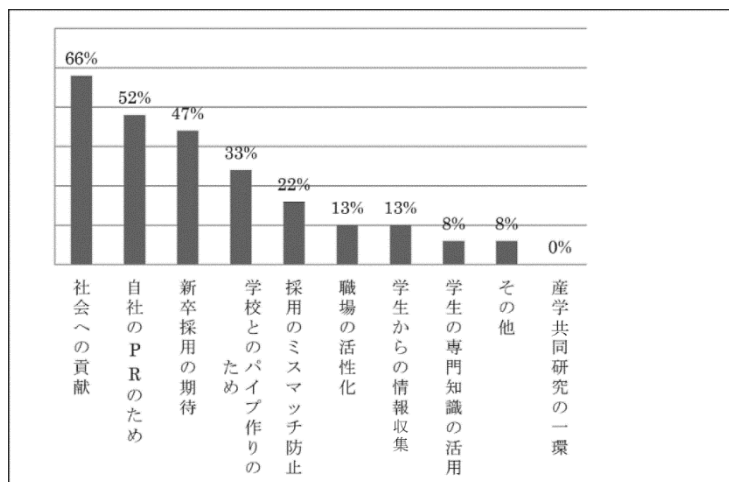


すすめたい理由としては、「会社のホームページだけの情報よりも、実際に体験した方が何倍もの理解を深めることができるから」、「働くイメージをつくるきっかけになる」、「就活がはじまる前に、インターンシップを経験することにより、会社の仕組み・雰囲気を実際に感じることができる」、「自分の進みたいと思う道ではなくても、学ぶべきところはたくさんあるところ」などが挙げられている。インターンシップを通して、会社の雰囲気や仕組みがわかり、自分が「働く」というイメージを持つことができたという意見が多く出されている。

(3) 調査結果Ⅱ：受入企業から見たインターンシップの現状及び課題

問. インターンシップを導入した目的・動機はなんですか。(複数回答可)

回答.

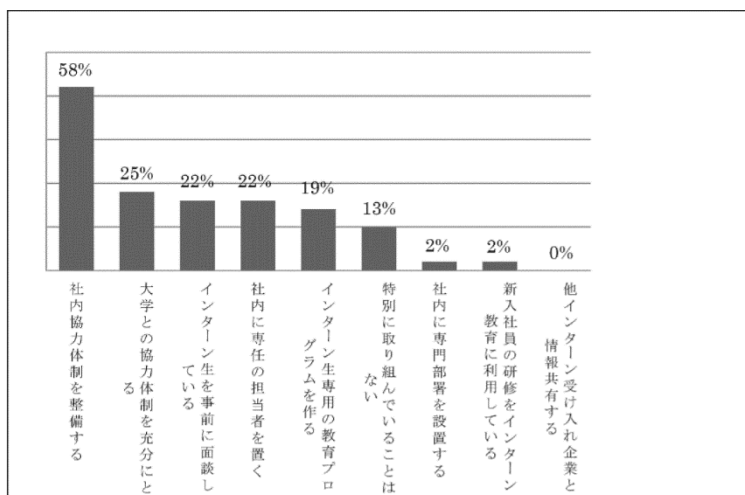


「社会への貢献」が導入目的・動機として最も多く挙げられている。それ以外には、新卒採用を視野に入れた自社PR効果を期待して実施している企業が多いことが明らかとなった。

問. インターン生を受け入れるにあたって、取り組んでいることは何ですか。

(複数回答可)

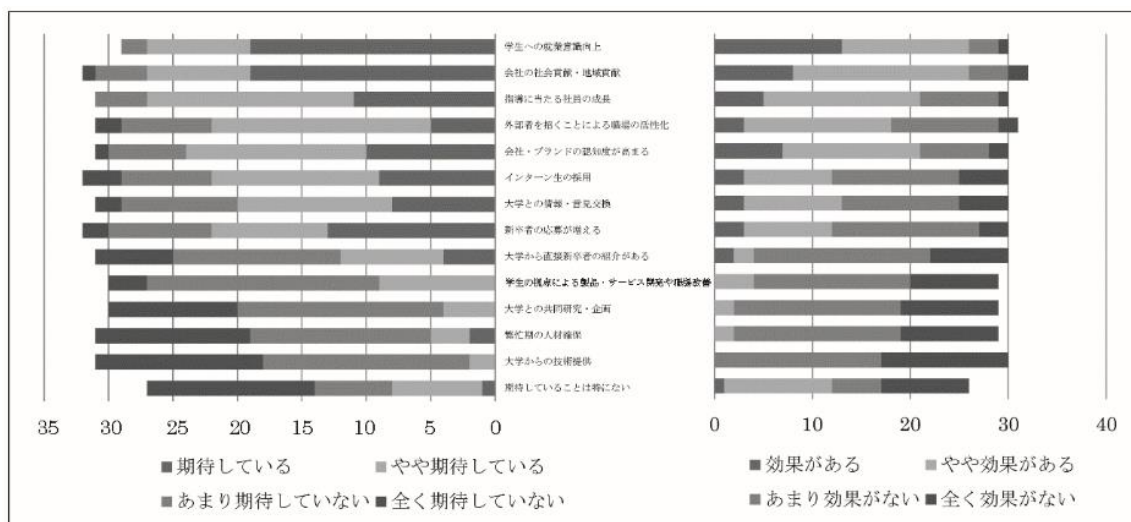
回答.



「社内協力体制を整備する」と回答した企業が全体の58%であった。「専任の担当者を置く」や、「専用の教育プログラム」の開発とインターンシップに向けた体制整備に取り組む企業も一定数ある一方で、「特になし」と回答する企業もあり、取り組みに対する社内体制に企業差があることがうかがえる。

問. インターンシップの効果や期待、実際に得られた効果について

回答.



「会社の社会貢献・地域貢献」や「学生への就業意識向上」については期待している通りの効果が出ているが、「インターン生の採用」、「新卒者の応募が増える」については効果がでておらず、インターンシップ導入が企業の採用活動に対して寄与していない状況が明らかになっている。

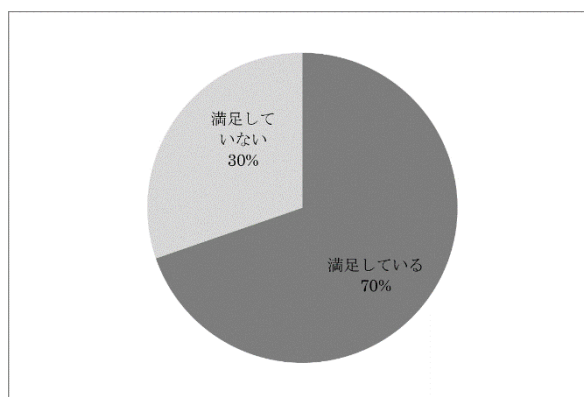
「学生の視点によるサービス開発」、「繁忙期の人材確保」といったインターン生による業務貢献に対する期待や効果は低く、事業への貢献という点での企業側の意識の低さがうかがえる。

問. インターン生の受け入れの效果に満足していますか。

回答.

「学生の就業意識の向上に役に立てた」という若者の意識向上のためといった考え方や、「社会貢献、企業のPRができた」という自社の企業PRに役に立ったとの意見が多く寄せられている。

「いいえ」と回答した意見の中には、「すべての業務に個人情報管理が必要なことから、学生には単純作業のみしか従事させられない」、「実際に採用につながるケースが少ない」との意見も出されている。



問. 受け入れへの負担はありますか？（自由記述）

- ー所属において、限られた人員の中で対応するため、通常業務に負担が生じる。
- ー短期間すぎて指導が中途半端になること。
- ーインターン生の受け入れ準備、及び、教育指導に時間をとられる。
- ー業務が停滞してしまう。

4. 結果と考察

本アンケート結果からは、次のような現状及び課題が析出された。

【学生への調査結果ポイント】

- ・インターンシップに参加した学生の多くは、その経験に満足している。
- ・多くの学生が、インターンシップをした後で、仕事を選ぶ基準が変わっている。
- ・多くの学生が、インターンシップを通じて、自身の成長を実感している。
- ・インターンシップが直接的に就職活動へ接続している事例は少ない。

【企業への調査結果ポイント】

- ・インターンシップ導入の目的を社会貢献と捉えている企業が多い。
- ・就職への接続については効果を実感していない企業が多く、現時点では学生の就業意識向上に対する貢献と捉えている。
- ・インターンシップ実施にかかわる社内体制の整備状況や取組度合いには企業差が大きく、プログラム準備を負担に感じている企業も一定数ある。

5. 小括—大学におけるインターンシップ授業を核としたキャリア教育の今後—

大学におけるインターンシップ授業を核とするいわゆる「キャリア教育」の内容を検討すると、就労（ひいては就職）のためのコミュニケーション能力や人間関係形成力の育成、自己理解の必要性が謳われていることが多い。

しかし、「キャリア」とは本来、単に就労し、職業生活を送っていくということのみを意味するものではない。それは、「働く」ということを通して得られる、その人の社会的存在のあり方そのものを意味するものであった。

その点からすれば、大学においてキャリア教育を実践していく際には、次のような点に、とりわけ留意することが必要であろう⁵⁾。

- (ア)「ニート・フリーターは人間として劣っているから正規の職に就けないし、就くことそのものを忌避しているのだ」という、その責任を個々の人格に関わるものへと還元する若年労働者の失業・不安定就労問題の捉え方から、学生に早くから職業経験を積ませ、職業意識を形成し、正規雇用をあるべき絶対的なものとする立場で、就労への「脅迫的」な観念を学生に植え付け、学生を安易に就労に誘導しようとする

る視点を是正しなければならない。

就労しないこと、ないし、非正規就労を、所与的に「悪しきもの」として価値づけるのではなく、働くことの社会的な意味と、それがもっている彼ら自身の存在に対する意味・意義を深く問い直しながら、人がこの社会で働いて、生きていくとはどういうことであるのかということが、キャリア教育においては探究される必要がある。

(イ)就労(とりわけ正規就労)を絶対的なものとする立場から人びとのキャリアが語られ、就労への「脅迫的」な観念がもたらされた結果、コミュニケーション能力や人間関係形成力、自己理解等、使用者側(学生を採用する側)から指定された「雇用に必要なとされる能力」や「雇用されやすさ」の育成のみを重視し、そうした能力を所有した姿に自らを合致させていくだけの「適応のための教育」に墮する危険性が、キャリア教育の中には孕まれている。

(ウ)本来、コミュニケーション能力や人間関係形成力等は、個人の個性・特性に根ざしたものであり、個人の全人格と深く関わるものであるから、これらを「就労に必要な能力」として切り取り、取り出し、育成し、その「習得度」を測定・評価すべきものではない、そして、それを行うことは、言うならば、個人の個性・特性や人格そのものを他者が恣意的に「まさぐる」(いじり、変更を迫り、評価する)ことであると批判されている⁶⁾。したがって、キャリア教育を通してこうした「能力」が習得されたかどうかの「評価」については、慎重にならざるをえない。「君は、人間として劣っているから、就労できないのも仕方がない」と、学生を排除することにも繋がりがかねない。

(エ)キャリア教育においては、「自己理解」の重要性が、ことさら声高に提起されることがあるが、「自己理解」は、その人の可能性をかえって狭め、限定させ、閉じさせること、すなわち、その人の個性・特性・人格を歪め(若者がよく使う「私って～的な人じゃないですか」といった「～的な私」)の発見にとどまる)、否定し、矮小化させてしまう(「私は、所詮この程度のものだ」と自らを低く評価してしまう)危険性を孕んでいる。

キャリア教育においてなされなければならないのは、その人一人ひとりの人生の意味を豊かにするために、その人がどう生きるのかという、「働く」ことのもつ、より深い哲学的な意味を、(キャリア教育では、社会人・企業人の講話・体験談を聞く授業内容も多いと思われるが)他者の多様な受け止め方や考え方を自分なりに咀嚼しながら問うこと、そして、「働く」ということが、その人の人生において、組織と自分との関わりのなかで、その存在意義を確立する過程のことであり、自己実現に向けて、社会と自分との関係において自己の価値を高めていくことであるという視点⁷⁾を明確にすることである。

この意味では、「教育の職業的意義」を強調する本田由紀の提起や、「アメリカのキャリア教育の父」と呼ばれるK. B. ホイトの次のような指摘は、示唆に富むと

思われる。

例えば、本田は、学校教育において、これまで「教育の職業的意義」が十分に捉えられていなかったことを指摘しつつ、現実の職業生活への＜適応＞と＜抵抗＞のためにこそ、「学校教育における職業教育」が必要であると説く⁸⁾。すなわち、働く者が不利益な状況に置かれた場合に、連帯し、その正当な権利を行使し得るための基礎的な知識を身に付けること(＜抵抗＞のための教育)と、職業生活を自ら全うするための専門性、しかも、流動する社会において、自らの専門性を柔軟に組み換え、高度化していくことのできる専門性を身に付けること(＜適応＞のための教育)が必要であるとする⁹⁾。

また、ホイトは、次のように述べる¹⁰⁾。

「(キャリア教育においては)ライフスタイル全体における『働くこと』の意味を、人間的に理解することが必要である。『働くこと』とは、私たちが、何かをしようと思ひ、何かを成し遂げようと思ひ、何かをすることを通して何ものかになろうと思ひ、という人間的欲求に応える方法のひとつとして概念化されるべきである。つまり、人間はその人の行為を通して他者に理解される。言い換えれば、人間はその人の『働き』を通して自分は何者かを他者に示すのである。」

すなわち、キャリアを、組織内で競合・競争する他者を蹴落としながら形成していくものと利己的に捉え、「他者の存在を否定するような関係の中で自己利益だけを考えて就労し、職業生活を送る」という方向で捉えるのではなく、自らを社会的に認知される存在へと形成する行為や働きであると捉えて、「他者との相互承認関係の中で、自らの存在を他者から認知されるもの」へと¹¹⁾ 高めていこうとする、その過程で職業が位置づけられ、「働く」ということの意味・意義が見い出されていくという視点が重要である。「働く」とことは、まさに、その人個人の成長や成熟に関わる価値志向的な社会的・教育的な営みであるといえる。

注)

- 1) 益川浩一 監修『学校・家庭・地域の連携と協働 ふるさとの歴史を学ぼう』(開成出版、2009年)を参照。
- 2) 文部科学省「地(知)の拠点整備事業(大学COC事業)」の岐阜大学応募申請書類を参照。
- 3) 文部科学省「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)」の岐阜大学応募申請書類を参照。
- 4) 本アンケート調査は、地域の視点に立った実践的な活動を展開し、地域社会の活性化に寄与する活動を支援することを目的とした「岐阜大学活性化経費(地域連携)」(2013年度)の一環として、特定非営利活動法人G-netとの共同研究によって実施された。
- 5) 以下、牧野篤「『働くこと』の生涯学習へ」(東京大学大学院教育学研究科生涯学習基盤経営研究室『生涯学習基盤経営研究』第34号、2009年度)を参照。
- 6) 同前。
- 7) 同前。

- 8) 本田由紀『教育の職業的意義』（ちくま新書、2009年）を参照。
- 9) 同前。
- 10) K. B. ホイト編著、仙崎武・藤田晃之他訳『キャリア教育』（社団法人雇用問題研究会、2005年）、p. 74。
- 11) 牧野篤『シニア世代の学びと社会』（勁草書房、2009年）を参照。