

インターンシップについての一考察

田 中 朋 子

はじめに

相愛女子短期大学では、英米語科開設と同時に資格取得出来るコースの一つに『秘書士』コースが設けられてきた。実務能力養成やコミュニケーション能力がつくこと等の有益性から、今年度より全学科（国文学科、英米語学科、生活学科）にこの『秘書士』コースが設置され、『秘書士』資格取得が可能になった。『秘書士』資格のための単位取得に伴う学生の目標設定と努力は、自主的に各種の検定試験に挑戦することや秘書という一つの職業の形を通して、社会で働くことに対するイメージを描くことで、意欲にもつながっているように感じられる。また、関心の乏しかった政治、経済、環境、文化など社会の動きにも少し注意を払うことができるようになりつつあることなども望ましいことである。秘書実務の授業の中では、状況設定を行ない、種々の説明やビデオでの研究を通してロールプレイングを作成し、演じる。演じたり見ている学生が疑似体験をすることにより、自分の果たすべき役割を身につけていく手法を試みている。実際に実務経験や体験のない学生が、日常から物事への関心を持ったり、社会のルールについて考えたり観察力をつけていくことなどの面から、講義式のクラスよりはるかに有意義であることは、先行研究¹において明らかである。しかしながら、これは、あくまでも教室内の場面設定であり、仮想体験的な面を持つものである。より臨場感を持ち、効果的に行なうためには、身をもって学生が社会での実体験を在学中にしてみることの必要性を感じてきた。幸いにも、政府は「経済構造の変革と創造のためのプログラム」²（平成8年12月）「経済構造の変革と創造のための行動計画」（平成9年5月）及び「教育改革プログラム」³（平成9年1月・平成10年4月）でインターンシップの導入について推進を図るとし、また、雇用・労働分野における改革の一つとして「21世紀を切り開く緊急経済対策」⁴（平成9年11月）で、文部省、通商産業省、労働省の連携の下にインターンシップ推進を図ることを発表している。いずれ本校でも実務教育を効果的に行うためにもインターンシップ実施に向けての検討を行ないたい希望をもっており、今回はこのインターンシップについて考察を行ない、導入への指針としたい。

1. インターンシップとは

1) インターンシップの由来と日本での定義

アメリカにおける“internship”という用語が日本に導入されてそのままインターンシップとして用いられている。最近“Clinton’s Intern-al Affairs” “Intern-gate”として報じられたり、“The Starr Report”で報じられている Ms. Monica Lewinsky は、ホワイトハウスのインターンシッププログラムに参加していたことで、ホワイトハウスはインターンシップ受け入れの代表的機関であり、特別の学生でなくてもインターンシップが可能であることが明らかになった。インターンシップの歴史の長いアメリカ合衆国では、高校生や大学生が、学校や教室中心の学習と学校外、教室外での実社会経験・体験学習として実務経験をもつためのプログラムがカリキュラムの中に組み込まれている。このプログラムを表わすものとして、Cooperative Education, Field Experience, Field work, Service Learning, Volunteer Work, Work-Learning, College work-Study program, Apprenticeship, Practicum, Externships, Internships がある⁵。日本でのインターンシップとは、「学生が在学中に企業や組織などにおいて自分の専攻や将来のキャリアに関連した就業体験をおこなうことである」（「経済構造の変革と創造のための行動計画」）と定義されている。

2) アメリカ合衆国での就業体験プログラム

インターンシップの内容・定義

	プログラム名	内容・定義
1	Cooperative Education	学校と雇用人の協力 (co-operation) で行なわれる教育であることをいい、一学期間またそれ以上の期間、有給で働いたり、普段の授業と co-op プログラムを平行して行ない、単位が与えられるものである。教育機関・学校側に主体がおかれ、制度として、組織的に行なわれることが多い。
2	Field Experience Field Work	専門分野の学習で、教室外で行われる作業学習。発掘を行う考古学の学生に代表される。
3	Service Learning Volunteer Work	非営利組織のなかで、無給で社会の益になる仕事を通して学習する。supervisor からの評価を得たり、体験者がレポートを書くことによって単位が与えられる。
4	Work-Learning	Service Learning に似ているが、給料が支払われる点と肉体労働が多い点で異なる。
5	College Work Study Program	経済的な支援を必要とする学生が、図書館の仕事や食堂のサービス、学校の事務的な部門など、キャンパス内やキャンパス外で仕事をすることで、学費の一部を賄うものである。

6	Apprenticeships	大工さんの見習い奉公のように直接技術や仕事を学ぶ目的をもつものであり、internship の原形であるともいわれている。
7	Practicum	専門の分野での実習経験。教師になるための教育実習が典型的なもの。
8	Externships	Internship が組織や企業の中で働くのに対して、中に入り込まず一時的な職場見学や情報収集の目的をもつものである。
9	Internships	Cooperative Education の理念は同じであるが、企業が自ら運営・管理する点で大学と企業との連携がやや希薄である。夏休みや春休みを利用することが多いが、学期中に行われる場合もある。

学校内教育と学校外での実務経験を兼ね備える1～9のこれらの用語は、アメリカにおいても、区別が難しく、学校独自の使い方をしている。しかしながら、要するにこれらのプログラムは、給料（有給・無給）、主体（企業・学校）、期間の違いがあっても、すべて、平常の学校教育と hands-on experience（実践経験）を組み合わせたものであると言える。

2. アメリカでのインターンシップのあゆみ

1) アメリカの教育理念

アメリカの教育制度は、植民地時代から多種多様な民族を国民的に帰化すること、すなわちアメリカ化（Americanization）という機能を果たしてきた⁶。この過程のなかで、アメリカ人が民主主義の伝統に求めた2つの理想、自由と平等を教育にも求めた。ジェファソン大統領時代に培われた自由主義的な競争原理に基づく民主主義とジャクソン大統領時代に理想とされた平等主義的な機会均等の原理に基づく民主主義の類型のなかに2つの教育理想が生まれた。

①ジェファソンの民主主義「最も優れたものをして勝たしめよ」(Let the best men win) 能力主義、卓越性を重んじることが教育理想とされた。質を重んじる教育「エリート教育」あるいは高度な水準の教育を与えることによって、住民の文化的な教養を引き上げようとする「地方中心主義」として特徴づけられる。また、これは、州や地方学区毎に異なる多様な学校制度を生み出すこととなった。

②ジャクソンの民主主義「万人は法の下で平等である」(All men are equal before the law) の言葉に示されるように、他のいかなる要素一人権・家柄・性・信条・経済的な地位・社会的な身分等一によっても左右されることなく均等に与えられるという「機会均等」(equality of opportunity) を保障することが、教育理想とされた。これは、「憲法中心主義」(constitutionalism) として特徴づけられる。これらの2つの理念は、米国の教育の歴史において、時には競い合い、補い合い、強調されてきたのである。

2) 高等教育機関の役割とその変化

アメリカの高等教育は、学校教育と同様2つの教育理念を基として、多様な歴史的な諸力によって形成され、影響されてきた。ヨーロッパから受け継いできた類型や伝統があり、他方では、アメリカ固有の歴史的な条件によって変容を受け、ユニークな類型の制度を生みだした。バッツ (Butts, F. R.) とクレミン (Cremin, L. A.) による歴史的な区分でみると4時期に分けられる。

①植民地期のカレッジ (1600~1775) 1636年のハーバード・カレッジ創設からアメリカ独立革命までの植民地時代を包括する。ハーバード・カレッジは、英国国教会を中心とする宗教的圧迫から逃れてきた清教徒の組合教会は (Congregationalists) によって創立された。この時期のカレッジは、いずれも州によって建てられたもので、知性の開発と訓練、学識と教養のある紳士の育成にあった。

②国家統一期のカレッジ (1776年~1860年) 植民地政府に代わって州政府が大学の設置認可と監督の責任をもつようになったが、定着するのは19世紀後半を待たなければならなかった。この時期、宗教の大覚醒運動 (Great Awakening) に伴うキリスト教各宗派のカレッジ設立運動が盛んであった。

③大学の発展・拡張期 (1861~1918年) 南北戦争から第一次世界大戦にいたる50年間は、高等教育の分野でも、ヨーロッパの大学の理念や教育研究に実践の深い影響を受けながら、教育機関の多様な発展拡大と独自の教育制度や理念を創造した。1862年のモリル法制定により、州立大学を中心に国有地の交付を受けてそれを基礎とする資金で農業および機械工業などの日常生活の「有用な知識」と結び付いた専門職業教育の諸学部・学科を創設した。また、産業革命の進展は、新しい専門職業分野の人材養成に対する需要が高まり、実際的な日常生活や仕事と直結した新しい学問分野を付加する方向で進展した。1906年、シンシナティ大学の学長ハーマン・シュナイダーによる「どの職業にも、講義ではなく、実際の職場でしか学べないものがある。実務を経験することによって培われた判断が理論を補う」という理念に基づいて在学中に専門分野の学習とそれに関連した実務経験を交互に受けさせ、学習効果を高めるという教育法の一つとして、インターンシップをスタートさせた。これは、1909年、ノースイースタン大学の前身のボストンYMCAの夜間工芸学校に取り入れられた。

④大学の大量化の時期 (1919年~1993年) ブレベンとハッチンズとともに、大学の本来の任務は、真理の追究であり、教育一般の経験主義的、実用主義的、職業主義的な傾向を排して、人間が自由な立場に立って自主的にものを考え、判断する知性や英知を養うべきだとする教育理念を展開した。これらの意見に対してデューイとギデオンズは、真理はたえず現実の生活経験の挑戦を受けることによって、再発見、再構成されていくものであり、実践的なものが知的なものより劣るという誤った先入観に陥り、理論と行動の相互の交差という最も困難な問題を見過していると指摘した。1960年代の後半には、ノースイースタン大学にお

いてインターンシップの理念と方法論が発展して、この教育法が本格的に社会に普及していった。1968年10月の高等教育法の修正以来、政府はインターンシップに対する多額の助成金を大学に支給しはじめた。国が援助をすることによって、教育機関、あるいは産業界にインターンシップへの関心を持たせるだけでなく、社会に受け入れられた制度として認識させることになった。現在、米国企業に採用される大学新卒者に占めるインターンシップの経験者は、全体の58.6%を占め、書類選考要件ベスト3の2番目にインターンシップの経験が入っている。

3. 日本のインターンシップの現状

国立(98校)、公立(57校)、私立(431校)の大学を対象として「インターンシップを授業科目として位置づけて実施した大学」の調査(表-1)によると、国立では46.9%、公立は0%、私立は13.5%となっており、学部別では、工学関係学部が33.8%、自然科学が20.5%、人文科学・その他で6.3%、社会科学4.4%となっている。

(表-1) インターンシップを授業科目として位置づけて実施した大学

学校別	学部別		
	全学校数	実施校数	実施率%
国立	98	46	46.9
公立	57	0	0
私立	431	58	13.5
合計	586	104	17.7

学部分野	全学部数	実施学部数	実施率%
社会科学	338	15	4.4
自然科学	400	82	20.5
工学関係学部	157	53	33.8
人文科学/その他	331	21	6.3
合計	1069	118	11.0

文部省「平成8年度インターンシップの実施状況調査」(平成9年6月)

1) 資格取得目的のインターンシップ

日本で就業体験のインターンシップを学校教育に組織的に組み込んでいる例としては、工学部系学部・学科や福祉系学部・学科において現場実習として授業科目に取り入れている場合や医、歯、薬学系学部・学科において、資格取得の必須条件となる場合や教員養成過程の免許取得の必須条件となっている場合などがある。これらは、学校の指導の下に、本人が依頼することで、受け入れ先を確保し、実習内容についてもおおむね標準化され、単位として認定されたり、単位取得の条件となっている。この意味で、従来のインターンシップは、資格取得目的で、クリアするべき内容や期間が法令などで規定されるとともに、方法論もおおむね確立されている。今後日本のインターンシップの参考にするべき点の多い実習型といえる。

2) 職業意識養成、体験目的のインターンシップ

職業意識養成とは、職業への理解を深め、今後職業選択に役立たせたり、意識を高める目的を持つインターンシップである。また、現場を体験することにより、専攻分野と実社会との関連を実際に理解する機会とし、現場体験後も講義指導により効果を高めていくことを目的にしているものをいう。これらの2つは、資格や免許取得のためのものとは異なり、アメリカで行なわれているものと同種の目的をもつものといえる。日本では導入されたばかりで実習内容についての標準化や単位認定については特にガイドラインがないのが現状である。

日本では資格取得・免許取得目的の法令で規定されている実習が、アメリカでいうプラクティカム (practicum) に相当する。現在導入の緒についたばかりのビジネスを中心にしたインターンシップは、アメリカで使い分けているような多くのプログラム名を持たないことや、現在の段階では、細かい規定のないことからアメリカで行われているプログラムの要素の全てを含んでいると理解される。

4. 日本の大学、企業、学生から見るビジネスインターンシップの状況

インターンシップが、企業側に十分受け入れられていない日本の実情ではあるが、資料で概観する。

図-1

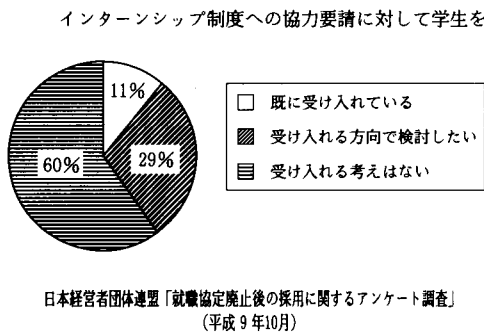
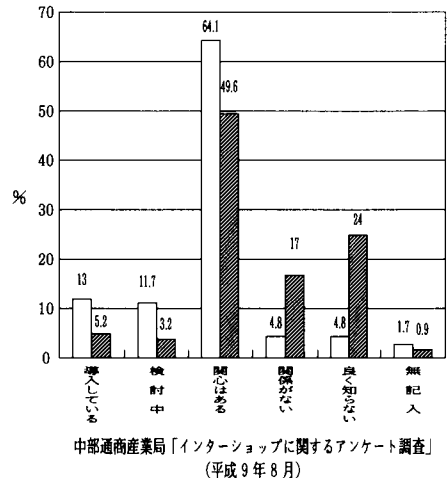
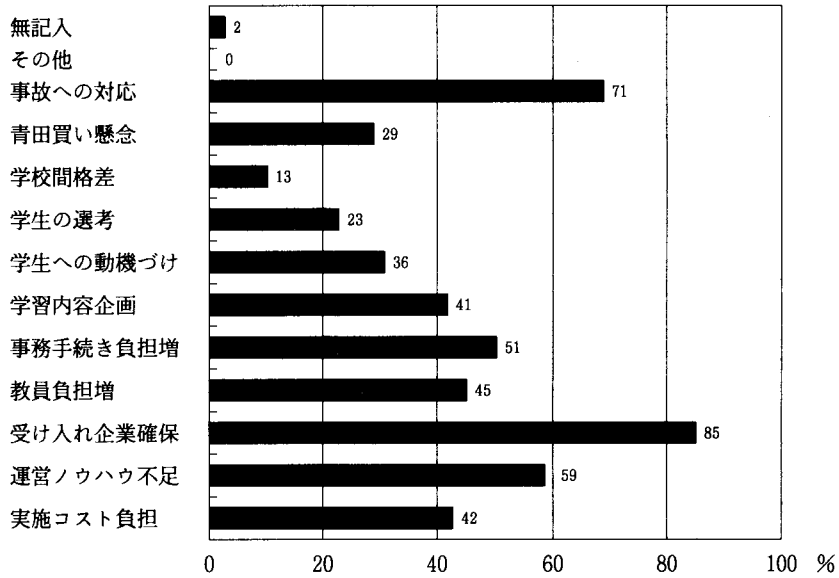


図-2 インターンシップへの関心



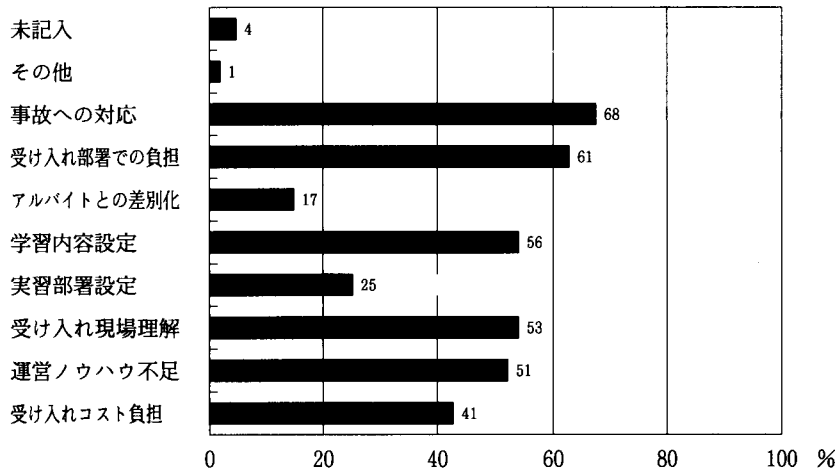
図—3

インターンシップ運用上の課題・問題点
大学側（205校）



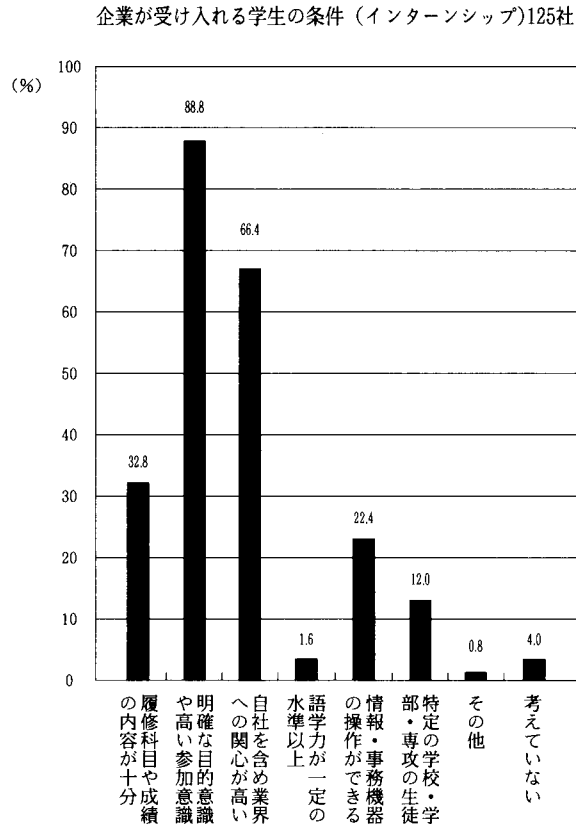
図—4

インターンシップ運用上の問題・問題点
企業側（1,309社）



中部通商産業省「インターンシップに関するアンケート調査」(H9年8月)

図—5



(財) 雇用情報センター「インターンシップ導入に関する調査」
(H9年11月)

5. インターンシップに期待されること

学生側から期待するのは、アカデミックな授業と職場経験・体験を組み合わせるプログラムに参加することで、学校で学んだことが直接役に立ち、観察を通して理解を深め、職業選択の一助となることである。インターンシップにかかわるのは、学生・学校・企業の三者であり、それぞれの期待がお互いに満たされた時、はじめてインターンシップの真の効果が得られるといえる。三者が期待することは次の事柄が考えられる。

(1) 〈学生側〉

- ①実際の仕事や職場の状況を知り、職業適性或職業選択について考える契機となる。
- ②専門領域について実務能力を高めることができる。
- ③学習意欲に対する刺激を得ることができる。
- ④就職活動の方向性についての基礎的かつ具体的な理解を得ることができる。

(2) 〈学校側〉

- ①産業界などとの連携を深め、企業等の最新の情報や人材に対する要望を把握できる。
- ②学生が実際的な職業知識や経験を通して、専門能力・実務能力を向上することにより人材育成に対する社会的評価を高めることができる。
- ③学生に職業適性或職業生活設計について考える機会を与えることにより、職業の選択へ主体的・積極的に取り組みやすくなる。

(3) 〈企業側〉

- ①職場に対する理解を深めることで、学生を実践的な人材に育成することにつながる。
- ②実習生を受け入れることによって、人材育成や学校教育に対する要望等を学校や学生に伝えることが容易になる。
- ③学校や学生、社会に対して企業や業務内容を知ってもらうことで、広く学生や学校等から理解され、人材確保の面で企業等のメリットとなる。

近年、新規学卒者にとって厳しい就職環境が続く中においても、就職後、短期間で離職や転職の人数が増加していることを考えると、インターンシップを経験することによって、学生・学校・企業が望んでいる効果が満たされ、良い方向に進むことが期待される。

6. 導入に際しての留意点

三者が期待する効果がすべて満たされるとき、プログラムの目的は達成されたといえるのであるが、導入状況からみても短期大学での学習内容と企業での期待とがマッチングできるのかなど、不安材料も多い。しかし、このインターンシップ導入に際しては学生が学外にて活動をすることで教室の中で体験出来ないものを得させる目的をもつことから、多くの面での考慮が必要である。

①大学内におけるインターンシップの位置づけ

大学の教育課程中、あるいは教科の中での評価方法、単位認定など。

②実施体制の整備

関連教科との連携や窓口、企業側に迷惑をかけない体制等についての工夫など。

③実施時期、期間など

資格要件や免許取得の実習時期や期間については、指導についてのガイドラインがあるが、インターンシップについては教育課程、企業・行政機関・公益法人等の受け入れ可能時期、就職活動や採用の秩序などの面より学校と企業の連携を密にすることが必要になる。

④経費の問題

インターンシップに要する経費の負担や学生に対する報酬（目的設定にもよる）や交通費の扱いなどについて、学校側の方針を決めると同時に企業側と協議が必要となる。

⑤安全、災害保障などの確保

学生自身が傷害を負う場合と学生が受け入れ企業や第三者に損害を与える場合があり、それぞれについて対応策を考える必要がある。企業と学生が雇用とみなされない場合は、基本的には学生個人がその負担をするべきものであるが、学生、学校、企業間での事前の契約などで責任を明確にしておく必要がある。

7. まとめ

インターンシップについては、実務体験分野では始まったばかりである。職業能力、経験の未熟な学生が実際の職場で経験を積んだ人々とともに仕事を行ったり、見学をさせてもらったりすることから、学生の能力の見極めやわかりやすい指示などの配慮も必要となり、かなりの足手まといとなることが予想される。「インターンシップ運用上の課題・問題点」の調査では、企業側が「受け入れ部署での負担」(61%)と答えている。(図-4) 企業にとっては負担ではあるが、率直に学生の資質、能力などについての評価をフィードバックしていただき、企業側の見方も参考に、より良い人材を育て、社会に送り出す産学連携のプログラムとなれば、学校教育にも大きな刺激となる。これは、職業に関する科目だけの問題ではなく、大学で何を学んでいるかということへのフィードバックになる。インターンシップ未導入の企業が学生に求めることとして、「明確な目的意識や参加意識」(88%)、「自社を含め業界への関心が高い」(66.4%)をあげており、「履修科目や成績の内容が十分」(32.8%)「専門知識をもっている」(40.8%) (図-5) としていることから、企業は実習生が何のためにインターンシップをしているかという意識を持って欲しいと期待している。未熟な学生を送り出すことにより、今後の採用・就職の妨げになる懸念もあるが、インターンシップの導入の政府の施策の理念を行政側がしっかり伝えてくれることや学校側、担当者が良く理解してもらおう努力も求められている。インターンシップはまだ定着しているとは言えず、日本で

は新しい試みである。アメリカでは、学生は学校だけの窓口ではなく、厚手の電話帳のようなガイドブックからインターンシップ先を選ぶことができ、スキルの訓練を兼ねた斡旋業者も多く存在する。最近では、インターネットのサーチエンジンで“internship”と入れることによって求人先のリストがでたりする。しかも、企業がインターンシップ経験を就職の3つの要件の一つとしてあげるまで定着している。日本は経済構造の中で、日本的経営の特徴としての終身雇用制、年功序列制にも変化があらわれ、男女共に能力が求められている。前項5であげた学生・大学・企業の三者が期待する事柄が実現できうることを目指し、各方面への働きかけが必要となる。この一考察がインターンシップ導入の一助となることを望むところである。

参 考 文 献

- 1 田中朋子「秘書の役割取得に関する考察」『小田幸信教授古希記念論文集・英語教育への情熱』、山口書店、1995年9月、pp. 256～267.
- 2 通商産業省『経済構造の変革と創造のためのプログラム』、平成8年12月発表.
- 3 文部省「社会の要請の変化への機敏な対応」『教育改革プログラム』、平成9年1月24日発表.
- 4 経済対策閣僚会議「規制緩和を中心とした経済構造改革3.雇用・労働分野における改革」『21世紀を切りひらく緊急経済対策』、平成9年11月18日付け.
- 5 Green, Marianne Ehrlich : Internship Success, VGM Career Horizons, 1997, pp. 10～12.
- 6 金子忠史『新版変革期のアメリカ教育』(大学編)、東信堂、1994年、p. 8.
- 7 Butts, R. F. & Cremin L. A. : History of Education in American Culture, Holt, Rinehart & Winston, 1953.
R. F. バッツ、L. A. クレメン著、渡部 晶訳『アメリカ教育文化史』学芸図書株式会社、1953年.
- 8 NACE : National Association of Colleges and Employers : Journal of Career Planning & Employment, November 1997.
- 文部省・通商産業者・労働者『インターンシップの推進にあたっての基本的考え方』平成9年9月