

私立大学における インターンシップ推進を振り返る



さとう ふみひろ
佐藤 文博

中央大学経済学部教授

みつはし ひでひこ
三橋 秀彦

亜細亜大学国際関係学
部教授

量的拡大と質的充実が求められる、
多様な形のインターンシップ。

音 大学におけるインターンシップが始まって、約20年が経ちました。現在では多様な形でインターンシップが進んでおり、カリキュラムの一環としてのインターンシップがある一方、1〜2日といった非常に短期のものも多く、企業や働き方について学ぶという本来の目的がなかなか達成されていないという指摘もあります。

これに関連する動きとして、2017年6月には文部科学省から「インターンシップの更なる充実に向けて 議論の取りまとめ」が出され、量的拡大と質的充実が求められました。他方、日本私立大学連盟では「ワンデーインターンシップの弊害是正に



司会
おと よしひろ
音 好宏
上智大学文学部教授、
総合政策センター広報・
情報部門会議（大学時
報）委員長

く ほ ひでお
久保 秀雄
京都産業大学キャリア
教育センター副センター
長、法学部准教授

きもと こういち
木本 浩一
関西学院大学ハンズオ
ン・ラーニングセンター
教授

2019年6月2日 日本私立大学連盟会議室にて

向けて（提言）」を公表しました。長期インターンシップを効果的な教育プログラムと位置付け、企業にも協力を呼びかけています。

本日は、インターンシップに積極的に取り組んでいらっしゃる大学の方々にお集まりいただきました。各大学の事例をご紹介いただくとともに、課題や今後の展望について意見交換をしていきたいと思えます。

**学生の質保証がプログラムの命、
厳格な派遣条件を設定。**

三橋 亜細亜大学では三つの海外インターンシッププログラムがありますが、本日に紹介したいのはAUCP (Asia University China Program) の中の海外インターンシップです。本学には「アジア夢カレッジ——キャリア開発中国プログラム——」という4学部共通のプログラムがあり、その中で学生たちは、2年次前期に半年間の中国留学（AUCP）に参加し、留学の最後の8週間を使ってインターンシップをします。

この制度は2005年度に始まり、本年

度は第15期生20名が大連で海外インターンシップを経験することになっています。

さらに、学部独自の海外インターンシップもあり、2014年度は国際関係学部、2017年度からは都市創造学部が開始しました。本年度は大学全体で約180名の学生が3〜8週間、10カ国14都市でインターンシップを行う予定です。

「アジア夢カレッジ」は本学全体の海外インターンシップの先駆けとなったプログラムであり、「学部横断型・4年一貫」「ダブルメジャー」「産学連携」という三つの特徴があります。受講希望者は入学時にプログラム選抜試験を受け、合格後は2年次前期の中国留学に向け、キャリアや中国事情、さらに中国語についてかなり密度の濃い学習をします。

プログラム独自の教育に加え、海外の企業に長期間、学生を託すため、学生の質保証が鍵となります。そのため、厳格な派遣条件を設けています。一つは、所属学部とプログラムの必修科目を全て履修すること。

もう一つは、学生一人でインターンシップが遂行可能な中国語力を保証するため、

1年次の11月に中国語検定試験3級の取得を義務付けています。取得できなかった学生はプログラムから離脱し、厳しい年にはプログラム生の25%、6名しか派遣できなかったこともありました。われわれの経験や学生の意識が向上した結果、現在では入学時の合格者の70〜80%くらいは派遣できるようになっています。

産学連携といっても、企業の担当者はこちらがどこまで真剣に取り組むかを見ているので、今日まで支持してくださっているのには、おそらくこの辺りに理由があるのではないかと思えます。

**全てゼロベースから始め、
もつとも苦労したのは企業開拓。**

三橋 「アジア夢カレッジ」を始めた理由は、大学名からお分かりのように、「アジア融合の新機軸を打ち出す人材の育成」という建学の理念によるものです。本学の設立当時、アジアに分校を作りたいという思いがあったようですが、「アジア夢カレッジ」の起源は1989年にスタートしたAUA (Asia University America Program)

にあります。これは300〜400名規模の学生を送り出す、当時としては画期的留学制度でした。続けて中国プログラムを構想しようとした矢先、ちょうど天安門事件が起きました。2001年になって当時の鯉淵信一学長と瀬島龍三理事長の主導下、建学の理念を実現するための本格的プログラムとして構想されたのが「アジア夢カレッジ」です。

「アジア夢カレッジ」の開始当時、キャリア教育を含む留学プログラムの実施には大きな壁がありました。そもそも当時、本学には国内インターンシップ制度すらなかったのです。それを海外で始めようというのですから、全てゼロベースで始めなければなりません。留学先は大連外国語学院(現大連外国語大学)にすぐ決まった一方、1年間、インターンシップ先が1社も見つかりませんでした。ある時、1社から「引き受け先がない場合、全員我が社で」という有難い申し出があり、それを契機に、かつて伊藤忠商事の中国総代表として大連の日系工業団地の誘致に尽力された藤野文吾客員教授のルートも加わり、1社ずつ増

やしていくことができました。最も苦勞したのは、この企業開拓です。また、われわれは日中間の人材の共同育成事業をうたっていたので、日中の学生のルームシェアにこだわりました。しかし、当時は日中の学生が同じ部屋に住むことについて、警察の許可がなかなか出ず、最後は市長に直訴し、ようやく実現したという経緯があります。

原点は「学生と教員」、学生の意欲なくして効果はない。

佐藤 中央大学では、経済学部の公共経済学科が新設される時にインターンシップを始めました。具体的には1995年に多摩キャンパスのある八王子市周辺の市役所や都庁、ソフトウェア企業3社からスタートし、5年後の2000年からはさまざまな業種の民間企業、シンクタンクや新聞社、テレビ局、通信社へと拡大していきました。インターンシップの対象は、経済学部で3年生としました。1学年1000名程度ですが、派遣した学生数は2010年度時点で自治体関係が106名、民間企業などは89名、合計で200名弱となりました。こ

れが2018年度実績では半減し、海外インターンシップ等にシフトしてきました。2014年度に海外インターンシップを開始し、2018年度は38名を派遣しました。当初の受け入れ先はマレーシア政府の観光局、米国サンフランシスコの民間企業2社、それから英国の民間企業でしたが、その後、タイ、フィリピン、ベトナム、シンガポール、豪州が加わっています。

地方自治体のコースは4名の教員が担当し、海外インターンシップは6名が担当しています。客員や非常勤の教員が中心ですが、多くの学生に対応するのは大変です。当初は企業との調整を教員のコネクションに頼っていましたが、新規の受け入れ先を開拓するのは大変であり、手続きなどを含めて教職員の負担が非常に大きいことが課題だと思っています。

インターンシップは効果的な教育の方法論の一つであって、他にも一般的な海外留学もあり、ゼミの目的を達成するためにはインターンシップに近い活動も実施します。例えば私のゼミでは、学生と一緒に海外に出かけていき現地で活躍する本学の卒業生

との交流も良い、ある意味ではキャリアデザインに近いようなことを学ぶチャンスになります。講義形式のキャリアデザイン科目とは違うインターンシップという形で、学びを深められていると思います。

インターンシップを成功させるための体制づくりは不可欠ですが、学生の予備知識も必要です。学生の意欲なくしてはインターンシップは効果がありません。幸い、7割の学生は達成感とともにインターンシップを終え、次の学習に取り組んでいるようです。

先ほど三橋先生もおっしゃっていましたが、学内や受け入れ先の企業、産業界といった外部の協力とともに、担当教員のもつ問題意識や学生に対する愛情も欠かすことができない要素です。やはり、「学生と教員」が原点だと思っています。

音 非常勤の教員がご担当というお話ですが、それはインターンシップ科目を担当する教員を非常勤枠で採用したということですか。

佐藤 当初、経済学部としては公共経済学科の新設に際して専任教員を配置しました

三橋 秀彦氏



が、1998年からは派遣先が増えてきたために客員や非常勤の先生に担当していただいております。

受け入れ先は、企業と地域という2本柱が重なるようなイメージ。

木本 私が所属するハンズオン・ラーニングセンターは、スーパードグローバル大学創成支援事業（SGU）のコアプログラムとして実施されているものです。大学設置基準の大綱化以降、組織が縦割りになったのに対して、横串を刺すようなプログラムを、「ハンズオン・ラーニング」というキーワードの元につくってほしいという大学の要望を受けて設立されたものです。2017年

佐藤 文博氏



4月の設立から、3年目を迎えました。

本学ではインターンシップを「インターンシップ実習」と「ハンズオン・インターンシップ実習」という科目名で単位設定をしています。

「インターンシップ実習」は事前、事後研修への参加、報告書の提出など所定の条件を満たせば単位を認定します。本学キャリアセンターが企業と協定を結び実施する「KG 粹インターンシップ」や学生が自分で申し込んで参加する自由応募のインターンシップが対象となります。

「ハンズオン・インターンシップ実習」は夏休みや春休みの4〜6週間の期間で実施する課題解決・企画提案型の実践的なイン

ターンシップです。現在は岩手、石川、岡山、兵庫、大阪の地域で実施しています。このような状況の下、センターとして注力しているのはハンズオン・インターンシップです。

私は、ハンズオン・ラーニングプログラム全体のコーディネーターのような役割を担っています。ハンズオン・ラーニングセンターは「キャンパスを出て、社会に学ぶ」をキーコンセプトとし、学外と連携して「課題解決・企画提案型プロジェクト」「インターンシップ」「フィールドワーク」を中心とした実践型の体験学習プログラムを開発・提供しようというものです。学外とは企業や地域のことですが、まずインターンシップありきではありません。社会に学ぶといってもいろいろな形があり、企業や地域を決めてしまうと、例えば学生によるアントレプレナーシップを考えたとき、ビジネスの芽を見つげにくくなってしまわないか。そこで、企業と地域という2本柱が重なるようなイメージでインターンシップを実施しています。

いわゆる通常の企業インターンシップを

行っている一方で、社会探究実践演習という科目で地元の地域連携協議会と提携したインターンシップも実施しています。ハンズオン・インターンシップと名付けてはいるものの、二つの領域がクロスする部分の真ん中に位置付けています。

**受け入れ先企業と大学の間で
クッションとなる必要がある。**

木本 これまでのお話をうかがっていて、ハンズオン・インターンシップは初年次教育に近いのではないかと思いましたが、対象は全学、全学部の全学年となっていますが、履修生の大半は1、2年生です。オープンキャンパスやオリエンテーションを通して



木本 浩一氏

目的意識をもった学生が、入学してすぐにハンズオン・インターンシップの実習に参加すると、3、4年次で就職を少し意識しているような学生と一緒になる可能性もあります。メンターとかチュータリングということは上級生には言いませんが、事前学習などを一緒に行うよう促して、自然発生的にそうなるようにしたいと思っています。

能動的学修や主体的学びという面から、特に学生にとってインターンシップとは何かと考えると、われわれはつい「インターンシップによって、学生はこのように成長する」といった言い方をしがちですが、それはまるで教員が「うちの列車は素晴らしから乗ってみないか」と誘い、学生は列



久保 秀雄氏

車に乗って運ばれているだけではないかという思いがあります。学生が主体的に育つ、そのための大学であるとうまいわれますが、学生視点のプログラムであるべきで、それをハンズオン・ラーニングという枠組みの中でやりたいと思っています。

具体的な中身についてはまだ始まったばかりですが、6週間で6単位なので、結果的に負担がとて大きくなっています。

佐藤 6週間というのは、夏休みですか。

木本 ええ、夏休みをほぼフルに使い、北は岩手県から岡山県まで行っています。科目には専任教員を置き、実際の現地での活動については、外部のコーディネーターやNPO法人に間に入らせていただいています。



首好 宏氏

そこを、客員が非常勤か、外部委託という形にするかはこれからいろいろ工夫があるところだと思っています。

受け入れ先企業の担当者が毎年替わったり、われわれも企業側も互いに要望があるので、間に入ってクッションになるところが必要であり、そこにも育っていただきたい。単なる仲介者ではなく、高等教育の支援機関といった集団になりたいという希望が寄せられているので、一緒に学ぶ形で進めています。

音 コーディネーターの方は、非常勤教員という形で担当されているのですか。また、授業の一環として対価をお支払いになるのでしょうか。

木本 はい、事業契約としてNPO法人にお支払いしています。NPO法人が中心となり、各地域のコーディネーターが受け入れ先と連携しながらインターシップを進めています。将来的には、非常勤や任期付きの客員という考えもありますが、現状は外部委託です。

われわれも企業側も担当者が替わることがあるので、継続性をどこで担保するかを

考えると、コーディネーターをお願いしたほうがいいと現時点では判断しています。音 それをハンズオン・ラーニングセンターが統括なさるわけですか。

木本 そうですね、センターには専任教員がおります。われわれはハンズオン・ラーニングとしてインターシップを実施しているのですが、まず「ハンズオン・ラーニングとは何か」ということをコーディネーターに理解していただいた上で、ハンズオン・ラーニングのためのインターシップ先を探していただくということです。

専門性と結び付けたインターシップに していくことが課題。

久保 京都産業大学がインターシップを始めたのは1999年で、当初は大学コンソーシアム京都で企画されたものを分担する形でした。それからほぼ3年ごとに、新しいインターシップ系科目を開設してきました。本学のインターシップ科目の大半は、全学共通科目として開講し、単位を認定しているところに特徴があり、だからこそ課題もそこにあると考えています。

多いときには、インターシップが年間で15科目も開講されていたことがありました。1科目あたりの受講生は平均15名くらいですが、2002年開設の「インターシップ3」は200名超の受講生を10クラス程度に分けて実施しています。内容は標準化されており、事前授業のあと、夏休みに原則として2週間の就業体験を行い、9月に事後学習を行います。

インターシップ系全科目の年間合計受講生数は、およそ400名前後です。1学年約3000名超の学生が在籍しているので、その1割程度が受講していることになります。

全学共通教育で開講しているインターシップ科目のノウハウも生かしつつ、各学部でも独自のインターシップ科目を設けていますが、受講生はまだ多くありません。その理由の一つとして、先ほど三橋先生のお話に予め中国語検定に合格する必要があるとありましたが、本学も同様に先修条件がついていたりして、そのハードルが高いのではないかとということが考えられます。そのため、学生が説明会に参加しても登録

しなかったり、登録しても途中でやめてしまったたりして、実習にたどり着かないわけです。ただ、インターンシップの成果を見ていると、学生が先修条件に該当する授業を履修して、いわば先行投資をすると、それだけリターンも大きくなると思います。

個人的には、全学のインターンシップと学部の間ではレベルが異なると思っています。全学共通のインターンシップ科目は先修条件などなく、それだけで完結し、専門性がなくてもインターンシップに参加できるので受講しやすいぶん、下手をするとう物見遊山になるおそれがあります。もちろん、参加するだけでも得るものはありますが、もの足りない感じもしています。先ほど佐藤先生から、意欲と予備知識が必要だというお話がありました。学部で専門科目を履修した上でインターンシップに行けばさらに大きな成長が見込めるでしょう。もっと専門性と結び付いたインターンシップを増やすことが課題となっています。

また、担い手の問題もあると思います。インターンシップが始まった頃は、教員は大変だろうということで職員が非常に頑

張って、企業訪問もこなし、大学からの予算配分もありました。ただ、今後も同じ体制で実施できるのだろうか。また、日本経済団体連合会の「採用と大学教育の未来に関する産学協議会 中間とりまとめと共同提言」にも専門性や長期インターンシップという言葉がありますが、それに対応していくことができるだろうか。そういった問題意識があります。

新しい試みもたくさん展開したが、課題は質の向上。

久保 インターンシップ科目をいくつも開設して、長期や有給のインターンシップなど、新しい試みもたくさん行ってきましたが、予算事情も含めて様々な理由から現在は科目数が半減しています。4年前の最盛期にはキャリア教育を担う部署には、専任・嘱託合わせて事務職員が30名超、現在でも12名おり、科目数と職員数は絞りつつも成果は一層上がるように、質の向上を図ろうとしているところです。私もインターンシップ科目を実際に担当しながら、悪戦苦闘している最中です。

佐藤 全学共通で400名程度とのことですが、インターンシップ先の企業数はどれくらいでしょうか。

久保 200名超の受講生がいる科目では、2017年度は144社、2018年度は166社からご協力をいただきました。職員が担当を決めて、毎年各社におうかがいし、受け入れていただいた学生の実習中の様子などを聴き取ってきたりしています。

最も多い業種は卸売小売業です。全学共通の科目なので、どうしても民間企業が大半を占めます。法学部の教員としては、自治体なども増やしたいのですが。公務員関係のインターンシップ先の開拓が課題だと思います。

音 久保先生の部署で大学全体のハンドリングをしつつ、全学共通科目のほうを展開する一方で、学部のインターンシップは完全に学部でなさっているという状況ですか。

久保 はい。ただ、学部のほうは小規模ですし、より拡充していくためにキャリア教育センターからノウハウや相手先企業・団体をなるべく紹介するようにしており、少しずつ実を結んでいます。そうしないと学

部に普及していかないし、これまで通りキャリア教育センターに任せておけばよいということにもなりかねませんので。

全学共通科目のインターンシップと キャリアセンターのインターンシップ。

音 キャリア教育センターのサポートについて、全学共通科目の一つとしてのインターンシップと、学生が3、4年次になり、就職を意識してキャリア教育センターに相談した場合のインターンシップは、少し意味合いが違うように思われます。その辺りは、キャリア教育センターではどのように対応なさっていらっしゃいますか。

久保 本学では、就職支援の担当部署は進路・就職支援センター、授業として科目化されているキャリア教育の担当部署はキャリア教育センターと、完全に分かれていきます。単位認定はされない公募型インターンシップでは、企業・団体からの案内が両部署に届くので、内容に応じて適切な部署が学生に情報を発信しています。ただ、学生にとってもっと分かり易くなるよう、情報提供の仕組みは一元化していく予定です。



そうすることによって、インターンシップに参加する学生を増やしていくつもりです。
音 インターンシップに関わるスタッフの予算的な対応はいかがでしょうか。

久保 本学では、インターンシップやキャリアデザインの授業をはじめ、キャリア教育の科目がたくさん開設されてきました。現在は、それらを整理統合して体系化し、より効率的・効果的に推進していくことを

目指しています。

これまで拡大路線を選択できたのは、当時、文部科学省の「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム（学生支援GP）」に選定されたので予算がさらに確保でき、大学教育改革の手段として期待するところが大きかったからでしょう。ただ、限られた予算はもっと別の部署に投入したほうがよいという考えもあり、より効率的に成果を上げることができるよう、改革を進めてきたのがここ数年の動きになります。

かつて、本学は就職に強いというイメージがありました。21世紀に入った頃から、他大学と同様に就職氷河期の影響もあって、少々厳しい状況に陥ったようです。そこで、目先の就職支援ではなく、キャリア教育をきちんと進めようとしたところは良心的だったと思います。ただし、それを学部ではなく全学共通教育科目で展開したため、学部の専門科目のように体系化されておらず、担当する教員が替わると内容も大きく変わるといったことがありました。語学のように統一された検定試験もありません。実際に受講した学生の評判は悪くない科目

が多かったものの、学習成果は一体何なのだろうか、それをどのように測定すればいいのかが判然としない、といった問題を抱えてきました。そこで、学習成果をもっと明示できるようレベルアップを図ろうと、力を入れているところです。

音 ありがとうございます。各先生から多様な取り組みを紹介いただきましたので、上智大学のインターンシップを取り込んだ科目の取り組みもご紹介したいと思います。

本学は、大規模校ではないこともあって、個々のインターンシップ科目のサイズがあまり大きくないことが特徴でしょう。全学共通科目としてのインターンシップ科目の実習先には、学部に関係なく受け入れてもらっています。特に力を入れているのは「グローバル・インターンシップ」です。外資系企業や海外でのインターンシップ・プログラム の充実に努めています。

私が所属する文学部新聞学科では、学科科目として、インターンシップ科目を設定し、毎年40名ほどの学生が国内外のメディアの現場で、インターンを行っています。これはある部分では就職に連動しますが、

ある放送局でインターンをした学生が、そこに入社するとは限りません。倍率が相当高いので、インターンをしていた学生がライバル社に入る可能性もあります。ですから、インターンを受け入れることがトータルとしてジャーナリズムの世界を活性化することにつながるであろうということをご理解いただいているメディアの現場に、われわれは学生を送り出しています。

一方、就職においてミスマッチを避けることは非常に大事なことで、学生が大きな関心を抱いてインターンシップに参加した結果、自分には向いていないと分かったとしても、それは社会に出る際にとても重要なことだと学生に話しています。

負担が大きいインターンシップに外部の協力をどのように得るか。

音 皆様のご指摘にあったように、インターンシップは非常に手間がかかりますが、それを大学内でどのように考えていったらいいのか。また、外部の協力をどのようにお願いしていくのかという辺りが、共通の課題のような気がします。

三橋 特に海外のインターンシップを実施する際には、本当にいろいろな壁があり、手間がかかります。本学の場合は、極端に言えば予算度外視でスタートしたところがあります。担当スタッフに本学出身の職員がおり、また理事長の特命プロジェクトだったので、負担はあってもそれを苦にしない面々が始めたことが、立ち上げの困難を乗り越えた理由だと考えています。

それでも、予算的にはやはり厳しかった時期が続きましたが、2012年からは文部科学省のグローバル人材育成推進事業に認定されたことが追い風となり、日中関係が厳しい分、学内外から励ましの声が寄せられました。企業からは、新規事業はなかなか難しいものなので、少なくとも10年間は持たせてほしいと激励されました。

学内にはいろいろな議論がありました。熱意ある教職員のお陰で何とか続き、2014年からは学部でも取り組みが始まって、ようやく200名近い規模になりました。大学全体の8分の1くらいです。一番少ないときは6名ですから、隔世の感があります。

す。現在は、中国に続くASEAN展開のほかに、学部を巻き込み規模が大きくなった状態でどうやって質的保証を担保できるかを考えているところでず。

大学によって目的や経緯が異なるので、時間をかけて議論することが重要。

佐藤 私の後任の平松裕子先生は非常に熱心な方で、同先生のネットワークによって新たに開拓されたところもあります。受け入れ先の企業と信頼関係ができており円滑に実施されています。

学生を連れて企業に面接にうかがったり、事後報告会で学生が発表する場合は必ず出席するなど、教員の時間的・体力的な負担は非常に大きいものがあります。しかし、学生の事後報告を聞くと、学生自身も教員も企業側も、何か一つのことをやり遂げたという充実感があります。

経済学部のインターンシップは教員と企業の信頼関係がベースになっているので、教員が替わったら難しい面があるかもしれませんが、海外インターンシップも同様ですが、基本的には担当教員がやりがいを感じ

て一生懸命に取り組んでいるかどうかによります。

三橋先生のお話では、大学のトップの下で、建学の理念を実行する方法論としてインターンシップを捉えていらつしやるようなので、その目的を全員が明確にシェアできるからこそ、教員の方々も使命感に燃えていらつしやるように思えます。負担は大きいと思いますが。

いずれにしろ、大学によってインターンシップの目的や経緯が違い、学生や教員も異なるので、そういう中でインターンシップのあるべき姿を実現していくのは、やはりひとことでは言い表せず、非常に時間がかかるものです。本日のような議論を通して他大学の様子を知り、現状と課題について共通認識を持つことが重要であり、時間をかけて検討を継続することが大事だと思います。

米国ボストンのノースイスタン大学は以前からインターンシップで有名でしたが、今はさらに評価が高まっています。私の専門は情報系なので、シンガポールを訪れることが多いのですが、バンコクやベトナム

にもポリテクニク的な教育機関があり、それらはインターンシップによって実際のな知識や技術、スキルに磨きをかけていくことが標準的になっています。日本では、その必要性は認めても、長期で実現するのは難しいかもしれません。

私のゼミ生が2年間ほど休学して、青年海外協力隊(JICA)からバンコクのスーパーサイエンスハイスクールに教員として派遣され、昨年6月に帰国しました。その後、インターンシップをマレーシアで3カ月間、あとの3カ月間はフィリピンの情報系の企業で経験しました。その学生によると、特に海外のインターンシップは最低3カ月ないと難しい。ワンデーインターンシップにも参加したことはあるけれど、ほとんど意味がないと思ったそうです。ワンデーについては、ほかにも同じような意見を複数聞いています。

分野によって違うので一概には言えませんが、やはり3カ月のインターンシップが望ましいと思うので、そのためにはどうやって進めればいいのか。わが国全体で取り組むためには、文部科学省の政策や各大学の事

情があるので、時間をかけて議論を重ねていくしかないでしょう。

その前提として、現状と課題に関する情報交換を続けていくことがもつとも重要ではないかと思えます。

「新しい関係を築く」ときは必ず「重ね合わせる」。

木本 本学では受け入れ先との間にコーディネーターに入っていたのですが、信頼関係というものは一対一でないとなかなか難しいし、誰かに紹介されて生じるものでもないと思います。

そういう意味で、間に第三者というレイヤーがあっても一対一の関係が継続するよきな形にしないと、佐藤先生がおっしゃったように、担当者が替わったらどうなるかという問題がどこでも出てくるだろうと、お二人のお話をうかがっていて思いました。

また、微妙な職域のお話が出ていますが、センターでは教職協働によるプログラム運営に取り組んでいます。職域を明確にした上での協働ということになりますが、教員と職員がどのような協力関係を構築するの

かということそのものよりも、学生に対して教職員がどのような「現れ」をするのかという視点から「よき」関係を構築することが大切だと考えています。

また、職員間の日常的な協力関係も大切です。職員間では業務をクロスさせ主担・副担のような形でスキルアップを図ってい



ます。副担のときにセンター全体の教育プログラム概要を知り、主担になったときに具体的に実践するという感じでしようか。教員の場合、単に科目を担当するだけでなく、ハンズオン・ラーニングという新たな地平を切り開くために協働するという視点も重要です。

このように、「新しい関係を築く」というときには、必ず「重ね合わせる」ということを意識して行っています。それは学生に対しても同様です。

私個人は、米国の大学から、6カ月のインターンシップの受け入れ先探しを依頼されています。いまは6カ月が基準であって、10カ月という話も来ており、そういう方向にいきつつあるようです。

私も関わったことのある島根県の地域の事例では、学生は2年間休学し、その地域に入り込んで地元の中小企業の方々とか何かに始めたり、地域おこし協力隊のようなところに応募して、いろいろな大学から来た学生と一緒に活動しています。学生の立場からすると、そういう形のインターンシップもあるのではないかと思っています。

インターンシップの成果を 学部教育につなげたい。

木本 先ほどの久保先生のお話に納得したのですが、全学共通のプログラムを始めようとする、いかにファカルティと連携するかという話になります。いま考えているのは、ファカルティを担当者が面白いと感じたり、トップの人間が腰を上げるような形でプログラムを組まないといけないということです。

学生は、入学した瞬間に大学制度を意識し、まず「大学生になること」を考えてほしい。学生自身は、社会人になるために大学に入ったとよく言いますが、その4年間がブラックボックスではないのであって、まずきちんと大学生になってほしい。そのため、初年次はとても意味があると思っています。

ハンズオン・ラーニングセンターで開講している科目を、学部でゼミに入った後の学生が履修することもあります。改めて大学やゼミでの学びを深めたい学生が多く、基礎と専門といった従来の枠組みと並行し

て、4年間を通じて学びの土台となるようなプログラムが必要だと思っています。

専門分野の理論や方法論というのは、一種のハウツーです。そうすると、そもそも「問うに値する問いは何か」という、われわれが論文の最初に書くことです。学会で発表する際に、問題は既にあって、それを解いていくような実験をしたり論文を書いたりしがちですが、それよりもっと大きいところにある問題に学生が触れるということとを、ハンズオン・ラーニングでは意識して行っています。それを再度履修したゼミ生は問題の立て方が違うと、学部の先生方からうかがいました。

そういった学生がハンズオン・ラーニングを媒介にして、法学部や商学部の学生と一緒にフィールドに出かけていき、互いにどんな卒論を書いているのかといった話をしてきます。そのことは学部における教育やゼミの活性化にとつても非常に有効なことではないでしょうか。

久保 先ほど佐藤先生から、教員が替わったら継続が難しいというお話がありました。最

もポリウムがあるインターンシップ科目では、教員が替わってもあまり困りません。なぜなら、実習先との調整はほぼ職員が担ってきたからです。

また、どの教員が担当しても一定の質を確保できるように、ティーチング・マニュアルも作成しました。というのも、10クラスも開講するため、担当する教員には、全学共通教育機構に所属していてキャリア教育を専ら担う教員だけでなく、私のような学部にも所属していてそれぞれの学部で専門教育科目を担っている教員も含まれているからです。学部所属の教員には、そこで得たインターンシップのノウハウを学部を持ち帰って活用していただくのが理想になります。

例えば、私が担当するクラスで、私の専門領域である社会科学系の学生だけが受講しているのであれば、もっと突っ込んだ説明ができて深い気づきを促すことができるのに、理工系の学生なども同じクラスに多数含まれているので、前提となる知識がないためあまり専門的な話ができず、もどかしさを感じることがあります。だから、学

部で開講するインターシップがもつと必要だと考えています。

高等教育機関における

インターシップの傾向や課題。

音 インターシップの今後のあり方や展望について、おうかがいします。

例えば海外のインターシップに行こうとする時間が結構かかるので、木本先生のお話にもありましたが、休学するとなると4年間プラスアルファの時間がかかります。さらに就職のことを考えると、就職活動の活発な時期に、海外のインターシップに行っている、後れを取るのではないかと。また、最近は学生と保護者が非常に仲がいいといわれますが、保護者からすると学生にあまり長く大学にいてほしくない、早く卒業してほしいという希望があります。

一方、政府は留学を促進しており、サービス・ラーニングを含めて、できるだけ現場に出るようといっています。他方、企業側では、あまり色の付いた学生は欲しくない、自分たちで育てるという日本の会社主義的な面もあります。新入社員が、インター

ンシップで経験したとことと違うと言い出す事態をポジティブに捉えないケースもあるでしょう。加えて、ワンデーインターシップなど就職直結型のものと同じ「インターシップ」という名称で呼ばれるものも増えています。現在の就職状況は売り手市場ですが、こうした状況も景気が悪化したら一変する可能性があります。

これらを考え合わせた上で、高等教育機関におけるインターシップの傾向や課題、ご提案などをお聞かせください。

三橋 本学の場合は他大学と結構異なっており、量（人数）を追わず、就職活動に直結する3年次ではなく、初年次のグローバル教育の一環として行います。これはある意味で正解だったと思っています。

というのは、従来は、グローバル教育と就職活動準備との橋渡しの時期でもある2年次後期に、5週間の海外インターシップを行っていました。それを今は初年次教育としての原点を大切に、2年次前期に前倒しして、期間も8週間と長く設定しています。

最大の理由は、3・4年次に学生に選択

肢が生まれるためです。3年次になると学生も就職活動を意識しはじめ、企業も優れた人材を確保すべく、インターシップが選考の意味を色濃く持つようになり、大学教育として純粋なインターシップを実施することが難しくなります。このため、2年次前期に本学的な教育インターシップを設定しました。

グローバル人材を志向する学生には、3年次における交換派遣留学を個人的に勧めています。これは1年間自らの目的に合った大学に行くのですが、「夢カレッジ」生の場合、留学先の多くは中国ですから、当然ながら中国人学生と一緒に中国語による専門教育を受けることとなります。

留学期間中に長期のインターシップをすれば、より中国人のキャリア観が学べますし、将来のビジネスパートナーに出会うかも知れません。

現状では「夢カレッジ」の学生の半数が再び海外に行き、残り半数が国内でのインターシップを選択します。学生は、留学を経験してのち2つのキャリア観に分かれるようです。

大連での経験をステップに、より海外を志向する学生にとつて、半年は余りに短い、そう感じない学生には、学部の特門教育の一環としての国内インターンシップに参加して貰いたいと考えています。

短期のインターンシップでは学生の質的保証が難しく、企業に本格的プログラムの作り込みをお願いできない以上、教育効果もあまり期待できないでしょう。学部教育の一環としてインターンシップは有効であり、賛同する学部と「アジア夢カレッジ」とが一緒にプログラムを深化できればと考えています

あとは、関係者のもつエネルギーと後継者の問題です。「教育は人なり」といいますが、理念があればやりたい人は出てくるし、理念がないと熱心な人がいなくなってしまう。

学長の指示で取り組んだ当初のスタッフも今は部課長くらいになっており、後継者育成を考えなくてはなりません。ただ働き方改革もあり、今後は関係者の熱意のみに頼らない制度化が必要です。特に受け入れ先との関係づくりは職員のサポートが大き

いので、その辺りを直近の課題として認識しています。

問題発見・解決能力を養成する 方法の一つがインターンシップ。

佐藤 大学教育の目的を突き詰めて考えていくと、国際的にも幅広く対応できる問題発見・解決能力の養成だと思えます。そのための方法論の一つがインターンシップです。長期でないと本当の効果を得ることは難しいと思われませんが、受け入れ先企業の状況や大学の職員の体制、教員の増員といったさまざまな事情が生じます。そういった情報やベストプラクティスに関する情報交換が気軽にできるようになってほしい。例えば私大連のようなところに個別のワーキンググループをつくるなど、できるところから始めていくのが現実的ではないかと思えます。

先ほどの大学教育の目的という話では、例えば経済学部のインターンシップにおいて、事前事後の学習は基本的にPBLということになります。そこで学生の間で協働性が生まれ、達成感を覚え、お互いに頑張

ろうということになる。これは必ずしもインターンシップでなくてもいいわけであつて、ゼミでも一般的にPBLに近い形が行われていると思います。本来の大学教育を問い直していけば、大学によって事情は違うので、みんながインターンシップを行わなければならないというものでもないでしょう。一番重要なことは何なのか、教員自身が考えなくてははいけません。

受け入れ先となる企業側の事情はこちらではコントロールできないので、お互い情報交換を継続していけるような関係をつくっておいたほうがいいと思います。

木本 いま佐藤先生がおっしゃったことに関連して、われわれは問題発見とか課題解決という言葉を使っていますが、先ほどお話ししたように、基本的にはまず問題を設定できないといけないと思います。どこかに問題や方法論が落ちているので、それを探しに行くという実在論のような発想に陥ってしまうと、大学でなくても、学生が自分で勝手に探しに行けばいいことになってしまいます。

学生には、問題を設定する方法を自分で

見つけ、体得させる。そこにはハウツーに還元できないものがあって、「What——問う」ということは一体どういうことなのか。

先ほどお話が出ましたが、教育効果の評価や測定というと、つい満足度調査といった形になってしまい、それはそれで無視できませんが、意味を問うことによって学生本人の尺度が変わってしまうような体験をさせたい。ファカルティの場合、カリキュラムに沿ったルーブリックが準備され得ると考えることも可能かも知れませんが、こうしたプログラムでは特に、学生が学びの途中で自らルーブリックをつくるような形にしていかないといけないのではないかと思っています。そこを混同するといけません。

企業との関係は非常に難しいと、企業経験のある教員がよく話しています。私は、企業も学びが必要だと思えます。ただの受け入れ先になるのではなく、プログラムを間にはさんでお互いに学ぼうということを理解していただくことが出発点ではないかと考えています。

大学の理念に基づいて、授業の一環としてインターンシップを実施。

久保

かなり優秀な学生は、インターンシップ科目を受講しません。企業で長期間のアルバイトをして社員同様に活躍しており、2週間や3カ月のインターンシップでは太刀打ちできない程の仕事を任されているケースもあります。

とはいえ、インターンシップ科目は学生のポトムアップにはやはり意味があると思えます。学生に聞くと、かなりよいプログラムを用意している受け入れ先もあるようです。経済同友会版インターンシップの報告書などを拝見しても、きちんと考えて実施していらっしゃると思います。気を付けたいのはブラック・インターンシップと称されるものです。通常は公募型に紛れこんでいるものですが、単位を認定する教育型にも問題のあるものが一部紛れこんでいて、ひたすら荷物運びをする雑用だけだったとか、現場に行ってみたら話が違っていて雑用すらさせてくれなかったといったことが名前の通った企業でも実際に発生しており、企業側の

意識を問いたいところではありません。今後、インターンシップの拡充を図ろうとする際には、こうした問題への対処について情報交換できるとよいのではないのでしょうか。

海外でのインターンシップにも力を入れたいのですが、学生にとって最大のネックは費用なので、金銭的な支援を何とかしたいと思えます。国内で長期のインターンシップを行う場合もそうですが、その間は無給で他のアルバイトもできないとなれば、応募できる学生は限られてくるでしょう。経済的に余裕のない学生のチャンスの芽を摘んでしまわないよう、留意しなくてはいいと思います。

音 それぞれのお話で共通しているのは、大学が行うインターンシップは、企業が募集するインターンシップとは異なるということでした。各大学の理念や大学による社会的なポジショニングが、大学の授業としてインターンシップを行うことにつながると思うし、学内でもそこをしっかりと認識することが大事であるというお話だったかと思えます。

本日は、ありがとうございました。