

教職協働・受入企業等によるインターンシップのプログラム開発 静岡産業大学の事例より

静岡産業大学経営学部教授 宮田 弘一

インターンシップ制度と本学の対応¹

インターンシップ制度は、一九九七年の文部・通商産業・労働省の合意による「インターンシップの推進にあつての基本的考え方」(以下、「三省合意」)で、インターンシップの在り方(「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」)が示されたことで、大学等に普及しました。

当時の「三省合意」の成立は、前年の大学と経済界とによる就職協定廃止と密接な関係があり、新規卒業者の初職への移行システムの綻び(①新卒における青田買い問題、②就職協定違反等)に対して、アメリカのコオプ教育・インターンシップを参考にしつつ、学校から初職の移行システムの改革の役割をインターンシップに期待したのでした。より具体的に言えば、アメリカの制度を参考したことから分かるように、従来のメンバーシップ型雇用²に依拠した新規卒一括制度を、イ

ンターンシップを梃子にジョブ型接続に変革しようとする意図があつたように思われます。現に「三省合意」が発出された同年に就職協定が倫理協定に置き換わり、採用活動における企業の拘束性は緩和されることになりました。その意味で言えば、大学等インターンシップは「就職・採用目的」でスタートしたと言つて差し支えないでしょう。

一方、インターンシップを「教育目的」で捉えようとする中央教育審議会等の提言が、二〇〇〇年代から相次ぎます。具体的には、二〇〇二年「新しい時代における教養教育の在り方」(答申)、二〇〇八年「学士課程教育の構築に向けて」(答申)、二〇一二



年の「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」(答申)です。これらの提言を受けて、二〇一四年には文部科学省で「産業界ニーズGP【テーマB】インターンシップ等の取組拡大」の公募が行われ、一件の地域による取組が採択されました。これらの流れと平仄を合わせ、二〇一六、二〇一七年に改定、「教育目的」のインターンシップへ舵を切ります。加えて、二〇一七年文部科学省の「インターンシップの更なる充実に向けて」(以下、「報告書」)が公表され、二〇一八年に正課科目として優れた取組を表彰する「届出制度・表彰制度」、「専門人材育成」が開始され、

二〇一〇年代はインターンシップの「教育目的」の側面が強く打ち出されてきました。

ところが周知の通り、二〇二二年に産学協議会は再び三省合意を改定し、インターンシップを「就職・採用目的」と再定義しました。概略を示すと、学生のキャリア支援の取組を四類型化し、タイプ3、4²のみをインターンシップと方向づけました。筆者が所属する大学においても、同協議会が定めるルールに従って、インターンシップの定義と単位認定要件を二〇二三年度より変更しました³。

本稿の目的と問題認識

このような制度的変遷に対応しつつ、本稿の目的は教員・職員および受入企業等によるインターンシップのプログラム開発を詳らかにすることにあります。それでは、「なぜ、この取組に至ったのか」について、筆者が抱えるインターンシップに対する二つの問題認

識を、ここで示すことにします。

(1)受入先企業等のインターンシップのプログラムが、当該企業等任せになっているのではないか。

先述の「報告書」(文部科学省、二〇一七)では、インターンシップの課題・今後の方向性を整理しています。「報告書」の論点は多岐にわたり、プログラム開発に限って言えば、大学等では「企画・立案のノウハウがない」が挙げられています。しかし、「一連の文部科学省の施策やそれを受けた日本学生支援機構、産学協働人材コンソーシアム等の活動により、二〇一〇年代を通して、正課インターンシップにおける事前・事後学習および学生評価にもとづき実施したインターンシップを評価する必要性は大学関係者には一定程度広まり、少なくとも取組は着手されていると、私は認識しています。

一方で、受入先のプログラムはあまり整備されていないのではないだろうか。確かに、インターンシップコーディネーターを対象にした経済産業省の「教育的効果の高いインターンシップ実践のためのコーディネーターガイドブック」⁴(経済産業省、二〇一三)や企業を対象にした『企業のためのインターンシップ実施マニュアル』(野村・今永、二〇二一)等のツールが存在するものの、これらに企業等のインターンシップ担当者(以下、担当者)がアクセスするのは容易ではありません(後述の通り、担当者は職場内で「二重の孤独」を抱えています)。

なお、受入先のプログラム整備は「教育目的」「就職・採用目的」であれ、重要なイシューになります。なぜならば、「教育目的」では受入先のプログラムがインターンシップのメインの教育実践の場であり、「就職・採用目的」であれば、当該プログラムの成否が採用活動に影響を及ぼすからです。

(2)教職協働で行う必要性があるインターンシップにもかかわらず、充分に行われていないのではないか。

インターンシップの実施にあつて、「報告書」で示されたインターンシップ等に関する一般的知識と、受入企業等に関するドメイン知識が必要だと私は考えています。一般に職場の流動性が高い教員はドメイン知識が不足しており、逆に職員は当該知識があり、両者は互恵関係にあると言えます。教員・職員を経験した筆者には、職員の持つドメイン知識が充分にインターンシップに生かされていないのではないかと、という問題認識がありました。

本学の取組内容

前記問題認識の下、本学では二〇二三年より、教員・職員および受入企業等によるインターンシップのプログラム開発に着手しました。その概略を示せば、オンラインによる事前検討会(四回)および、インターンシップ実施後、関係者一同が集い対面による事後検討会の実施です。以下では二〇二三年の実施経過に従い、具体的に本学の取組内容につい



宮田弘一 (みやた ひろかず)

静岡産業大学経営学部教授 博士(教育学)(広島大学)。旅行会社、大学職員等の勤務を経て2022年4月より現職。
専門:キャリア論、高等教育論、インターンシップ、就職支援

て述べていきます(表1)。

受入企業等は1dayインターンシップの普及や新型感染ウイルスの影響等で、五日間のインターンシップに対する企業側のハードルは高く、職員の長年紡いできた信頼関係がある企業をベースにしました。加えて、改正三省合意の説明およびそれに対する本学の対応を明らかにするとともに、受入企業等を募る目的で、オンラインによる事前説明会(二〇二三年二月二十日)を実施し、結果的に二社が参加しました。なお、検討会開始に際

表1 インターンシップのプログラム開発経過(2023年)

	開催日時	検討会のテーマ
事前説明会	2月20日	改正三省合意および本学の対応、参加企業の呼びかけ
事前検討会 第1回	3月17日	システム思考でプログラムを考える
事前検討会 第2回	4月14日	ターゲット学生のニーズ把握とプログラムの目的設定
事前検討会 第3回	5月19日	プログラム作成
事前検討会 第4回	6月9日	グループワークによるプログラムのブラッシュアップ
事後検討会	11月16日	各プログラムの発表および実践知の共有

筆者作成

して、開発したプログラムは本学の学生に限るものではないこと、プログラムに関する実践知は参加メンバーに共有すること等を依頼しました。

各事前検討会は二時間程度であり、前半は本学からの情報提供、後半はワークおよびその共有というスタイルで実施しました。第一回(三月十七日)では、インターンシップを採用部署のみの閉じたものとせず、自社の「強み」「課題」等を部署横断的に析出し、それらを学生に実践・考えてもらうというシステム思考(センゲ、二〇一一)によるプログラムの必要性を提示しました。第二回(四月十四日)では、日頃就職支援で学生と接している職員が「今どきの学生ニーズ」と題する情報提供を行った上で、インターンシップをデザインするにあたり、コンテンツの細部の検討よりも、まずはターゲット学生の同定とそれとリンクさせたインターンシップの目的を設定する必要があることを伝えました。

第三回(五月十九日)では、プログラム作成として、先述の野村・今永(二〇二一)が示した部署別の事例、CSR等のキーワード型の事例紹介および筆者が見聞してきた事例紹介を行いました。加えて、各社で過去行ってきたインターンシップの実践例を共有しました。第四回(六月九日)では、受入企業等が作成したプログラムの概要を示したポスターや細部を示したプログラムシートにより、受入企業等の内容を共有し、互いにコメント等をしてプログラムのブラッシュアップにあてました。その後、第四回の検討を踏ま

え修正・加筆したポスターやプロジェクトシート⁶にもとづき教職員が手分けして個人面談を行い、マッチングを七月中に実施しました。インターンシップはおおよそ夏休み期間中に行い、終了後、受入企業等の要望により、各インターンシップの事例共有を目的に対面で事後検討会を実施、各実施内容・課題について受入企業等同士でディスカッションを行いました(十一月十六日)。

本取組の意義と課題

本取組の結果、実施プログラムの特徴は担当者部署に留まらない、全社横断的なものになったことです。

例えば、建築業ではCAD入力、図面作成、3Dパース作成、製造業では品質管理、設備保全の仕事等、現場を支える間接部門の仕事だけでなく、直接部門の仕事にも従事できるよう配慮されていました。また専門商社や建築業等の学生に比較的、馴染が薄い企業では社員に加え、現場の職人やメーカーのアドバイザー、受注先等の幅広いステークホルダーとの出会いを意図的に設定、八〇名の企業で社員の約三分の一がインターンシップに携わった企業もありました。

上記就業体験のみならず、全ての受入企業等において、自社の課題解決等に関する参加学生のプレゼンテーションを実施していました。さらに、振り返りの時間を設け受入社員の方々にフィードバックしてもらうことで、参加学生自身の自己理解促進の役割も担っていただきました。

システム思考による全社横断的プログラムに至った一つとして、本取組が契機となった可能性が高いと考えています。なぜなら、事前学習終了後に行った担当者のコメントの結果、担当者自身が抱える「二重の孤独」が明らかになったからです(宮田、二〇二三)。

具体的に言えば、就職活動に埋め込まれた現在のインターンシップにおいて、①その必要性は認識しつつもプログラム開発等のインターンシップに関する情報が不足し当惑していること、②社内でのインターンシップに対する共有が進まず孤立していること、です。また結果的に実施されたプログラムでは、「報告書」で示されたインターンシップ実施にあたっての大学および企業にとっての課題等に着手できたのではないかと考えています。その意味では、教職協働で実施した本取組は担当者にとって、他社とのコミュニティの場を提供し、課題・ワークを通して所属企業等全体でのプログラムを検討する機会を示唆できたことは、些少とはいえ、一定の意義があった

静岡産業大学

学部・経営学部、スポーツ科学部

キャンパス・静岡県藤枝市、磐田市

学生数・一七三七名(二〇二四年五月一日現在)

本学の教育の特徴は「実学教育」にあります。学生は実社会の現場を学びとフィールドとし、企業や組織の実践知に触れながら課題解決の方法を学んでいます。

たと考えています。

課題は受入企業等および参加学生が限定的なことにあります。課題克服のため、継続して本取組を両者に案内することは当然ですが、今後は地域大学コンソーシアム等の中間団体も巻き込み、大学機関横断的な取組にしたいと考えています。

△謝辞▽

本取組は、静岡産業大学の二〇二二年度、二〇二三年度「特別研究支援経費」の助成を受けています。

△注▽

1 本章は宮田(二〇二二)を一部修正の上、加筆したのになります。

2 詳しくは、産学協議会(二〇二三)を参照ください。

3 変更前の本学のインターンシップは、例えば、1dayインターンシップを組み合わせて通算して五日間であれば、インターンシップと認定する等、1dayインターンシップおよびコロナ禍におけるリモートインターンシップの普及・拡大に伴い、弾力的に単位認定要件を運用していました。

4 コーディネーターがサポートする対象は企業、大学、学生となり、それぞれの領域でのサポート内容を記述しています。

5 二〇二四年度の事前検討会は内容を圧縮して三回で実施しました。

6 二〇二四年度から三分程度の学生向けのPR動画も作成いただき、事後検討会の後、それら一連のツールをクラウド上でアップロードし、受入企業等で共有できるようにしています。

7 二〇二三年度は二八名の学生が参加しました。写真は今年度の事後検討会(二〇二四年十一月十五日実施)になります。

△文献▽

経済産業省(二〇二三)「教育的効果の高いイン

ターンシップ実践のためのコーディネーターガイドブック」https://www.mei.go.jp/policy/economy/jinzai/inter/H25_Coordinator_Guidebook_Internship.pdf (二〇二五年一月二十五日)

産学協議会(二〇二三)「何が変わるの。これからのインターンシップ」<https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/039/leaflet2.pdf> (二〇二五年一月二十五日)

センゲ・M・ブーター(二〇一一)『学習する組織』枝廣荀子・小田理一郎・中小路佳代子訳、英治出版。

中央教育審議会(二〇〇八)「学士課程教育の構築に向けて」(答申) https://www.next.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/icsFiles/afeldfile/2008/12/26/1217067_001.pdf (二〇二五年一月二十五日)

中央教育審議会(二〇一一)「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」(答申) https://www.next.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/icsFiles/afeldfile/2012/10/04/1325048_1.pdf (二〇二五年一月二十五日)

野村尚克・今永典秀(二〇二一)『企業のためのインターンシップ実施マニュアル』日本能率協会マネジメントセンター

宮田弘一(二〇二二)「混迷のインターンシップ制度を再考する」教育學術新聞、vol.二八七六

宮田弘一(二〇二三)「企業との協働による新たな教育実践のプログラム開発」『環境と経営』二九(2)、pp.二七―四〇

文部科学省(二〇一七)「インターンシップの更なる充実に向けて 議論のとりまてめ」(答申) https://www.next.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/076/gaiyou_icsFiles/afeldfile/2017/06/16/1386864_001_1.pdf (二〇二五年一月二十五日)