

〔研究論文〕

大学の学外研修とそれによる大学の権威の因果関係に関する研究**那須 幸雄、丸山 鋼二**

〔Article〕

A study on the trend of out-of-campus learning and its relationship to universities' dignity building**Yukio NASU, Koji MARUYAMA**

1. Introduction
2. Result of questionnaire survey on out-of-campus learning
 - 2-1. Out-of-campus learning system adopted
 - 2-2. How to handle out-of-campus learning in a university
 - 2-3. Effects of out-of-campus leaning
 - 2-4. Problems to be solved in out-of-campus learning
 - 2-5. Internship effects and long-term internship adoption
 - 2-6. Conclusion of questionnaire survey results
3. Cases of advanced universities adopting long-term internship
 - 3-1. All faculties adopting
 - 3-2. A department adopting
 - 3-3. Post graduate courses of engineering adopting
 - 3-4. Conclusion of advanced universities cases

We did out-of-campus learning study in a university, and tried to search its effectiveness to students' leaning and also the relationship to universities' dignity building. Research methods were a questionnaire survey directed to Japanese Kanto area universities, and interview surveys to advanced universities adopting long-term internship system.

1. はじめに

本研究は、大学の学外研修がどのような目的を持ち、体系として実施されているか、アンケート調査によって動向を調べるとともに、先進校の事例研究を実施して、分析することを目指している。2010年度の学長調整金による研究支援を頂いて、実施された。

大学の学外研修は、国内・海外における短期研修、海外留学、ボランティア活動、インターンシップ、産学合同の調査研究、教職課程の実習などが含まれるが、長年をかけて整備されてきた。近年、さらに様々な形で学外研修が実施され、学内における講義、演習に比べて、その比率が高まっている。理工科系の学部に限らず、文科系学部でもこうした傾向が強まってきた。講義やゼミナールに

において、受講生が参加して、通常の授業期間や休暇期間において、学外施設の見学、インタビュー、アンケート調査、グループワークなどが実施され、学生が授業等において学ぶ内容・接近法(アプローチ)を実地(現場)において体験し、確認することが必要となっている。

本研究では、多くの四年制大学ではどのような学外研修がなされているか、調べる。また、特に学外研修に長年の経験のある大学(先進大学)は、どのように学外研修を実施しているのか、さらに学外研修の積み重ねと大学の権威の確立の関係はどのようなのか、分析する。さらに可能であれば、今後の学外研修のあるべき整備方向を明らかにする。

本研究で採用した調査方法の内容は次の通りである。

(1)大学の学外研修に関するアンケート調査： 関東の7都県(東京都、神奈川・埼玉・千葉・茨城・群馬・栃木各県)に所在する四年制大学251校(一部、大学院大学を含む)に対して、郵送によりアンケート調査を実施した。対象部門は教務課(あるいはそれに相当する部署)である。大学全体における取り組みの動向について、回答して頂くようお願いした(学部によって異なる場合があるが、その際は全体としての傾向として、回答を頂いている)。この251校は、関東7都県に所在する四年制大学の全数ではなく、大部分である。学外研修に積極的であろうと推察される大学を中心として、選び出したものである(短期大学は対象に含めていない)。

調査時期は2011年2月～3月上旬、回答校は99校で、回収率39.4%であった。回答校には、希望があった場合、結果のレジュメを進呈した。

回答99校のうち、私立大学が85校(85.9%)と大部分を占め、国立大学9校、公立大学4校であった。アンケート調査は、那須が担当した。

(2)先進校のインタビュー調査： 2010年8月、12月、2011年2月に計6校の大学、大学院を訪問し、聞き取り調査を実施した。訪問先は下記に示す6校である。

インタビュー先は、長期の学外実習、特に長期インターンシップを実施していることで知られた大学、大学院を選んでいる(大学学部で長期インターンを行っているところはそれほど多くないので、大学院の事例を加えた)。

大学— 札幌国際大学(北海道札幌市)、聖徳大学(千葉県松戸市)、豊橋技術科学大学(愛知県豊橋市)、立命館大学(京都府京都市・滋賀県草津市)

大学院— 北海道大学大学院工学研究院(北海道札幌市)、東京大学大学院工学系研究科(東京都文京区)

インタビューの時期は、2010年8月～2011年2月の間であった。インタビューは那須が主として担当し、丸山が一部を担当した。

2. 大学の学外研修に関するアンケート調査結果

このアンケート調査では、実施している学外研修制度、学外活動への取り組み方、学外研修を進めるに当たっての課題、インターンシップが役立っている分野、長期のインターンシップ実施の状況、回答校の特性について設問している。以下は、回答結果の特徴をまとめたものである。

2-1. 実施している学生のための学外研修制度(複数回答)(表1参照)

回答校(98校)のうち、過半数の大学で実施されている学外研修は、企業・機関でのインターンシップ(98校に対する回答率85.7%)、教職課程の教育実習(76.5%)、海外大学への短期の留学(67.3%)、

海外大学への数ヶ月以上の留学(54.1%)、であった。海外大学との学生交換(48.0%)も、それらに次いでいる。インターンシップ、教職課程の実習、国際留学が普及していることが分かる。国内大学との学生交換は、20.4%に留まった。

次に回答が多かった活動は、市民団体・地域の人々との学外交流(35.0%)、小中高校との学生の交流・支援(31.6%)、地域企業・機関との産学連携研究(30.6%)であり、30%程度の大学で、地域の市民団体・地域住民、小中高校、地域企業や機関との交流に熱意を払っていることが分かる。学外交流で、これらの活動の占める地位も高い。

学生による学術的な活動としては、他大学との研究交流(26.5%)、学生による国内での実態調査(25.5%)であった。学生による海外での実態調査は、18.4%に留まっている。

一方、回答が少なかった取り組みは、3ヶ月以上の長期インターンシップ(11.2%)、海外でのボランティア活動(8.2%)、理工系学生の企業派遣(7.1%)であった。理工系学生の企業派遣は予想外に少なかったが、これは実施している大学では、教員がもっぱら個別で(あるいは学部内の教員組織で)担当しているため、教務課へのアンケートでは回答が集まらなかったのではないかと推察される。

表1. 実施している学外研修制度(回答者98)

項 目	回答数
企業や機関でのインターンシップ	84
教職課程の教育実習	75
海外大学への短期の留学	66
海外大学への数ヶ月以上の留学	53
海外大学との学生交換	47
市民団体・地域の人々との学外交流	34
小中高校との学生の交流・支援	31
地域企業・機関との産学連携研究	30
他大学との研究交流	26
学生による国内での実態調査	25
国内大学との学生交換	20
学生による海外での実態調査	18
3ヶ月以上の長期インターンシップ	11
海外でのボランティア活動	8
理工系学生の企業派遣	7
その他	12

2-2. 学外活動への取り組み方(複数回答)

学外活動への取り組み方について、どのように進めているか(どのような形で組み込んでいるか)、伺っている(回答96校)。学外活動といっても、その取扱い方が異なっているので、詳しく尋ねる。

ここでは、取り組み方(選択科目である、必修科目・選択必修科目である、専門の学科やコースがある、専門の学部または研究科がある、国の研究助成による取り組み対象である、大学院で主に実施している、実施には長い歴史がある、本学の特徴ある制度として著名、ユニークな試みを実施している)に対して、学外研修制度で該当しているものを答える、というクロス方式での回答を採用している。

全体として、専門の学部または研究科がある、国の研究助成による取り組み対象である、は、回答数が少ない。専門の学部または研究科は回答校6で、その多くは教職課程の教育実習である。国の研究助成対象は回答5で、企業や機関でのインターンシップがやや多い。専門の学科やコースがある(回答34)では、教職課程の教育実習、海外大学への数ヶ月以上の留学、がやや多い。

「選択科目である」(学外研修の回答計241)が最も多く、内容では企業や機関でのインターンシップ(本設問への回答96校に対して60.4%)、海外大学への短期留学(42.7%)、教職課程の教育実習(38.5%)が多く、海外大学への数ヶ月以上の留学、市民団体・地域の人々との学外交流がこれらに次いでいる。インターンや短期海外留学などの学外研修は、選択科目で実施されることが多い。

一方、「必修科目または選択必修科目である」(学外研修の回答計81)は、教職課程の教育実習(22.9%)、企業や機関でのインターンシップ(19.8%)、海外大学への短期留学(11.5%)、海外大学への数ヶ月以上の留学(8.3%)が含まれている。教育実習は、選択科目のみならず、必修・選択必修科目でも位置づけが高い。インターンや海外への留学を必修・選択必修にしている大学も一部あることが分かる。学外研修を選択科目としている大学が多いのに対して、必修・選択必修科目にしている大学は一部だけである。

「大学院で主に実施している」(学外研修の回答計32)は、他大学との研究交流(11.5%)、学生による海外での実態調査(5.2%)がやや多い。

次に「実施に長い歴史がある」、「本学の特徴ある制度として著名」、「ユニークな試みを実施している」という回答を見ると、特徴がみられる。実施に長い歴史がある(学外研修の回答計55)は、海外大学への短期留学、教職課程の教育実習が各13.5%(13校)あった。海外大学への数ヶ月以上の留学(9校)、海外大学との学生交換(6校)がこれに次ぐ。実施に長い歴史があるのは、海外留学・学生交換、教職課程の実習が目立つ。

また、大学の特徴ある制度として著名(学外研修の回答計45)とされたのは、海外大学への数ヶ月以上の留学(10校)、海外大学との学生交換(7校)、市民団体・地域の人々との学外交流(5校)などであり、ここでも海外留学・学生交換で著名な制度が存在する。ただ、海外への数ヶ月以上の留学が目立つ。

ユニークな試み(学外研修の回答計32)としては、小中高校との学生の交流・支援(8校)、地域企業・機関との産学連携研究(5校)、市民団体・地域の人々との学外交流(4校)と、大学の地元地域との交流が挙げられていた。小中高校との交流・支援、地域企業・機関との産学連携研究、市民・地元民との交流は、最近注目されているものである。

インターンシップは、多くの大学によって取り入れられているにもかかわらず、特徴ある制度と認識されることが少ない。

2-3. 学外研修の効果(単独回答)

学外研修の効果を尋ねているが、回答は93校であった。大いに効果が上がっている(17校)、かなり効果が上がっている(45校)と、三分の二(計62校)が学外研修の効果を認めている。「効果の上があったものや、まだこれからのものもある」(18校)、「まだ明確でない」(10校)は少数であった。

2-4. 学外研修を進めるうえでの課題(複数回答)(表2参照)

学外研修を進めるうえでの課題を尋ねた。回答は97校で、課題として挙げられたのは、学外研修に提携してくれる外部の企業・機関確保に苦勞(97校に対する回答率58.8%)、講義・演習と学外研修の組み合わせをどうするかが難しい(43.3%)、学外研修を担当する教職員の確保・人材育成が難しい(43.3%)、海外の機関・企業などとの交渉が手間がかかる(30.9%)、海外研修は経費がかかり、費用の捻出に苦勞(20.6%)、学外研修が多くなり、学生に分かりやすく理解させるのが難しい(12.4%)、といった点であった。

学外研修に提携してくれる外部の企業・機関の確保、講義・演習と学外研修の組み合わせ(科目構成)、教職員の確保・人材育成、海外の機関・企業などとの交渉、といったことに課題があることが分かる。

学外研修が増えて、学生に情報を分かりやすく理解させるのが難しい、という回答が一部にあることは、教育コースが複雑化して分かりにくくなっていることを裏付けている。

表2. 学外研修を進めるに当たって、課題になる点(回答者97)

項 目	回答数
学外研修に提携してくれる外部の企業・機関を確保するのに苦勞する	57
講義・演習と学外研修の組み合わせをどうするか、が難しい	42
学外研修を担当する教職員の確保・人材育成が難しい	42
海外の機関・企業などとの交渉が手間がかかる	30
学外研修には経費がかかり、費用の捻出に苦勞する	20
学外研修が多くなり、学生に分かりやすく理解させるのが難しい	12
学外研修をしても、学習効果がなかなか上がらない	9
その他	8

2-5. インターンシップが役立っている分野(複数回答)、長期インターンシップ実施の状況(単独回答)、長期インターンシップの分野(複数回答)

インターンシップが大学で主に役立っている分野であるが、回答90校で、学生のキャリア開発(90校に対する回答率96.7%)、卒業後の就職先開拓・確保(64.4%)、キャリア教育の体系を作る(53.3%)、学外との交流を進める(35.6%)、大学と地域との交流の一環(34.4%)という順に回答が得られた。

学生のキャリア開発、就職に結びつけて、その役立ちを指摘する意見が多く、大学と学外・地域とのつながりに役立つ、というものがそれらに次いでいる。明確な認識であり、一方で、社会貢献活動、大学の組織の活性化、大学・学部の広報、大学・学部のFD(ファカルティ・ディベロプメント)に役立つ、などの選択肢は、どちらかというとな抽象的な役立ち方と考えられるが、これらは、回答が少なかった。

インターンシップで、3ヶ月以上の長期のインターンシップを実施している大学は12校、一部だけ実験的に実施している大学は4校と、計16校(回答93校に対して17.2%)に留まっている。(今は

実施していないが)今後、長期インターンシップを実施したいという大学は8校(8.6%)であった。まだ長期のインターンシップを実施する計画はないが69校(74.2%)を占めている。

一部で長期のインターンシップが実施されているのが分かる。

長期インターンシップを実施している大学について、その実施している分野を伺った(上の質問への回答では16校であったが、こちらは18校から回答があった)。キャリア教育・職業教育の実践事例としてのインターンシップ(7校)、総合的な人材育成・人材教育の取組み(5校)、地域活性化をめざすインターンシップ(3校)、海外におけるインターンシップの取組み(3校)、国際交流・国際協力のインターンシップ(2校)が、回答として多かった。

長期インターンを実施している、或いは一部だけ実験的に実施している大学は一部であるが、キャリア教育、職業教育、人材育成をテーマにしているところが多く、地域活性化、海外インターンシップ、国際交流・国際協力を実施するところもあることが分かる。

2-6. アンケート調査のまとめ

学外活動として多く導入されているものは、インターンシップ、教職課程の教育実習、海外大学への短期或いは数ヶ月以上の留学であり、海外大学との学生交換も多い。それらに次いで、市民団体・地域の人々との交流、小中高校との学生の交流・支援、地域企業・機関との産学連携研究もかなり実施されている。

最も普及率の高いインターンシップや海外大学への短期留学は、主に選択科目と位置付けられており、必修科目・選択必修科目としている大学は、一部のみである。それに対して、教職課程の教育実習は、必修・選択必修科目、選択科目とも多い。教職課程の選択は、多くの学部で教員資格の希望者が選択可能であるが、教育学部などでは取得を義務付けているので、当然であろう。

大学で実施に長い歴史があるのは、海外大学への留学・学生交換、教職課程の教育実習である。大学はこれらに長年にわたって取り組んできた。大学の特徴ある制度と見なされているのは、海外大学への数ヶ月以上の留学・学生交換、市民団体・地域の人々との交流であり、またユニークな試みとしての小中高校との学生の交流・支援、地域企業・機関との産学連携研究を合わせると、大学の海外志向、地元志向、初等・中等教育と大学教育の連関志向が見て取れる。

課題としては、提携先の外部の企業・機関の確保、海外の企業・機関との交渉、海外研修の経費の問題といった提携関係の課題がまず挙げられる。また、講義・演習と学外研修の組み合わせ、学外研修を学生に理解させることなど、教務・学生関係上の課題もある。学外研修を担当する教職員の確保・人材育成が課題になっているのは、学外研修の機会が急速に増えているためではないか。以前から実施されている海外留学・学生交換、教職課程の教育実習とは別に、地元(市民、企業・機関)や小中高校との交流が増えているようである。

またインターンシップが我が国に導入されたのは、1997年の三省(文部科学省、厚生労働省、経済産業省)合意以降のことであるが、それ以降、大学でも急速に採用されて、調査結果では85%と最も普及率の高い学外研修になっている(ただ、採用している大学の比率であって、それに参加する学生の数の多さを示しているわけではない)。インターンシップは、学生のキャリア教育や卒業後の就職先開拓・確保への対応策と認識されており、また学外・地域との交流としても役立っている。多くの場合、選択科目とされているが、必修・選択必修科目としている大学もある。

インターンシップは、学生のキャリア教育を本格的に実施するために、欧米大学の事例に習って、長期的に実施される傾向があると言われる。調査結果では、3ヶ月以上の長期インターンを導入し

ているのは一部の大学に限られている。それでも関東地域では、17%ほどの大学で採用されており、注目される。

本調査では、学外研修と大学の権威の確立との関係を考察することも考えているが、これまで長年取り組んできた海外大学への留学・学生交換、教職課程などは、大学の特徴を出すのに大いに貢献している筈である。また、現在実施している市民団体・地域の人々との交流、小中高校との学生交流・支援、地元企業・機関との産学連携研究、さらにインターンシップなどは、まだ歴史が浅いであろうが、将来は大学の権威の確立に貢献するであろうと思われる(企業・機関との産学連携研究は、かなり長年、実施されている)。

3. 長期インターンシップ先進校のインタビュー調査結果

学外研修、中でも長期インターンシップを実施している先進的な大学にインタビュー調査を行い、その取り組みの特徴を明らかにすることを意図している。学外研修には、上記のように海外大学への短期・中期の留学や学生交換、教職課程に付随した教育実習など種類があるが、そうした歴史の長い事例を調べるよりも、導入後の歴史が浅いインターンシップを例に取り上げて、中でも導入の事例がまだ少ない長期インターンシップについて、先進校がどのように開発しているか、調べることにした。地元市民との交流、小中高校との交流も興味あるテーマであるが、今回は取り上げていない。

長期インターンシップの先進校は6校インタビューしたが、その取り組みの内容によって、それを3つのタイプに分類した。それは①大学内の各学部にわたって広く実施している事例、②特定学科で実施している事例、③工学系の大学院で実施されている事例、である。

3-1. 学内全学部において実施している事例

(1) 立命館大学(京都府京都市・滋賀県草津市)

①実習内容

本学は1992年度からインターンシップを導入した。全学インターンシップの推進体制を設定している。全学インターンも学部のインターンも選択科目である(選択しなくても構わない)。

本学でキャリア教育の学外研修で送り出している学生は、全学部で毎年1,100～1,200名に上る。うち800名程がインターンシップであり、その中心一約80%は3年次で、残りが2年次と4年次である。2年次からのインターン実習を認めているが、多くは3年次で実習している。海外インターンシップも実施しており、これは毎年40～50名が実習するが、事前の研修は国際部国際課が担当する。留学生の海外インターンの場合は、自国で実習することが多い。

国際課は、単位互換の留学(年100名位)など、インターンシップ以外の留学を行う学生も担当する。その人数の総数は年に200～300名に上る。インターン生は2年次で現地での実習を体験する(期間はあまり長くない)。海外インターン生は主に中国に派遣され、留学とインターンのセットで実施している。

インターンシップの多くはほとんど(90%以上)夏期休暇中に実施されて、期間は2週間程度である(一部、春期のインターンもある)。インターンの種類として、全学型と学部型があり、一部の学部(法学部など)は学部で実施している。全学型は、共通教育推進機構に学生を出して、そこでインターンを実施する。

中長期のインターンシップとしては、「コーオプ演習」を行っている。文科省の委託研究(パイロットスタディ)で、2005年度～2009年度にその研究を実施しており、これがベースになっている(年800万円)。2010年度からは、大学の予算で同金額を計上して当てている。

2005年度は正課外科目として実施し、2006年度より正課科目として導入された。この取り組みについては、2005年の第14回世界コオプ教育協会(WACE)で発表されている。

実習期間は後期の半年間で、2010年度は13チームを作って実施した。各チームは基本的に5名で、2010年は95名の学生が参加した。95名中20名が大学院生であり、リーダー役を務め、学部生はメンバーである。大学院生は大学の各研究科に呼びかけて公募し、また教員の推薦を得てリーダー役となってもらっている。

実習期間は6ヶ月であるが、大学の地元で実施する。その間ずっと企業に通うのは企業にとって問題があるので、課題を与えて学生チームが自分の力で解決するという形態を取っている。長期のプログラムなので、大学の教室を開放して、自由に活動ができるようにしている。普通に講義を受講しながら、6時限目にインターンシップの打合せを実施する。

実習生はアンケートの作成と実施、ヒアリング、セミナー、専門家調査など、自主的な活動を行い、問題の解決に取り組む。そのために予算を設定している(年800万円を計上)。

実習生の所属学部によって理系のチームと文系のチームがあり、前者は技術の専門性の高い課題に、また後者は企業の経営上の課題に取り組んでいる。理系では機械を動かすなど、費用が掛かるが、企業で経費を負担してもらっている。

理系分野の課題の例：半導体部品メーカーで、接続材料の開発(工場の機械設備を調べたうえで検討する)

文系分野の課題の例：中小メーカーが知名度・ブランド力の低さを克服する方策の分析(学内アンケート調査、事例の分析により、提案する)

長期インターンのポイントは、学習プログラムとして組み立てられているかどうか、のチェックである。リスク管理、プレゼンテーションなどが組み込まれていることが重要である。アメリカ合衆国のコオプ教育(cooperative education)の事例のように、6ヶ月の間、継続して実習生を受け入れるように依頼することは、わが国では企業のメリットが無く、そのまま導入するのは無理と考えた結果、上記のように授業に出席しつつ実習も行うという形を取った。コーオプ演習の実習経験者は、就職決定率がほぼ100%となっている。日本の場合、長期的になる程、就職にリンクしている。

800名のインターンシップ実習生の中には、1年間の実習を行い、4単位認定を受ける学生がおり、それはホテルなどの実習である。

一般のインターンと長期インターン(コーオプ演習)の両方を引き受けている企業の中にはあるが、その企業の担当者は別々である。企業にとって、半年間、企業の課題を無償で取り組んでくれるコーオプ演習に対して、メリットを感じている(実習成果で得られたものについて特許申請を一件、準備中)。

コーオプ演習の実習地域は地元であり、一般のインターンシップは全国(北海道～沖縄)および海外で展開している(一般のインターンの実習先の50%は近畿地方で、他が残り50%)。

インターンシップ生は、長期インターンであっても、企業からの報酬などは受け取っておらず、学びの場として振る舞うようにしている。

サービス・ラーニングセンター(旧ボランティアセンター)ではボランティアを取り扱っているが、中にグリーン・インターンシップと称するものなどがある。

②担当組織

キャリア教育の体系は、全学型の組織となっている。ここではキャリア教育科目、産学連携による学びの検証としてのインターンシップなどを運営する。2003年度にインターンシップ教学委員会がスタートして、2006年度にキャリア教育推進委員会に改名した。2008年度には共通教育推進機構ができて、その下にはキャリア教育センター、サービス・ラーニングセンター(ボランティアなどを担当)、教養教育センター(言語系と基礎的な教育科目を担当)が置かれた。教員35名、事務員50名が所属している。

キャリア教育センターにはキャリアオフィスとイクステンションセンターがあり、キャリアオフィスがインターンシップを担当している。

教学部門、キャリアオフィス、国際部門の三者の協力関係で、インターンシップは推進される(図 参照)。

「共通教育推進機構会議」があり、教学担当常務理事がトップである。学部長が理事で、入っている。インターンシップ担当者には企業から来た教員も多いが、学部によっては非常勤講師がインターンを担当することもある。

本学は卒業後、卒業生のキャリア・アドバイザー制度があり、契約を結んで在学の後輩の面倒を見ることを実施している(キャリア教育センターの管轄)。アドバイザーは1,000名以上おり、卒業何年してもホームページにアクセスし、在校生とのコミュニケーションが可能である。

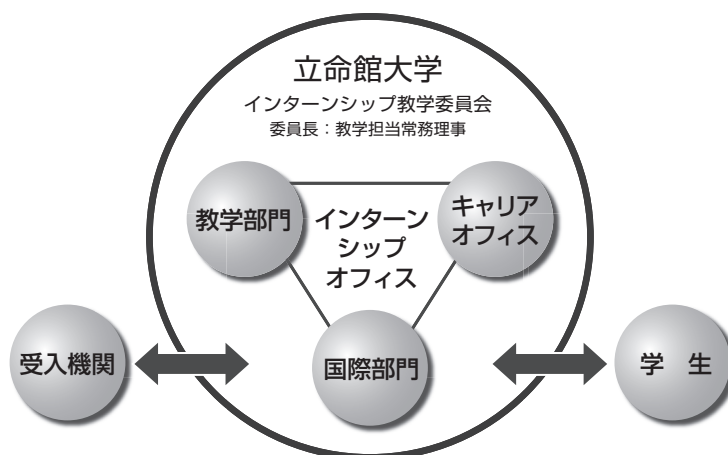


図 立命館大学のインターンシップ運営組織

(出所) 立命館大学インターンシップガイド

(2) 札幌国際大学(北海道札幌市)

①実習内容

北海道は産業として農業と観光が重要であり、本学は力量のある観光人を育てるのを重視している。インターンシップは学園共通のシステムとなっており、6分野に分かれる(一般企業系、非営利系、メディア情報系、行政・財団系、観光系、海外)。

2007年度に新しいインターンシップを開始し、年2回(夏期休暇、春期休暇)実施している。2単位を4科目設定している。それぞれ実習期間は23日間である。例えば、あるインターンは、公開講座「北海道の観光と温泉」のパネリスト(5名)の一人、大西 雅之氏(北海道観光振興機構副会長)紹介により実施されており、毎年20名を対象にしている(2010年は17名が参加した)。他には阿寒アカデミー(町興し)、温泉文化論(地域の人々との交流)などがあり、寄付講座の形になっている。参加者数は計40名で、一人30万円の経費が掛かるので、寄付講座の金額は1,200万円となる。経費は、送迎バス、宿泊施設、講師手当などの費用である。

長期インターンシップは、2004年度から開始され、実習期間が3ヶ月以上で、8科目相当(16単位)である。実習期間は6カ月位のものが多い。実習者数は当初多かった(2005年度は11名)が、次第に減少し、今では年に1-2名~4-5名である。2010年度は1名が実習し、そこに就職することになった。対象は3年次以上であり、4年次が実習に行くこともある。長期インターンの実習生は、必修科目と所属のゼミ(合わせて週に1-2日)以外は履修登録しないことになっており、その授業・ゼミのある日は実習を休みにする。すでに単位を多く取得した優秀な学生が行けるものであり、相当な決意が必要である。大学の出口につながるものでないと難しく、ストレートに就職に照準を当てるものになっている。実習中も、社員と同じ勤務体制を組む。すでに5名が長期インターンを経験して実習先に就職しており、営業職についている。

夏期または春期休暇中に実施できる中期インターンシップのほうが実施しやすく、期間は1ヶ月以上3ヶ月以内であるが、1ヶ月のものが多い。短期間のものもインターンとしてはあるが、1ヶ月程度の中期がほとんどである。

短期(一般インターンシップ)は2週間(実質10日)の集中で実施している。短大生は短期のみに行く。

学生への連絡は、インターンの担当教員が実施し、月1回、様子を見に行くこととなっている(長期では6ヶ月で6回行く)。

長期インターンの場合、月5万円以上(会社によっては10万円以上)を実習先から受け取るが、これは「研修支援費」として実習生が受け取っている(大学側から依頼して)。実習の間、学生はアルバイトができずに困るので、その対処の意味もある。6ヶ月実習の後半は実習先に役に立つことになる。それは書籍を買うなどの名称になっており、学生は税金を支払わない。

インターンの内容は、観光学部、スポーツ人間学部が中心になるものがあり、後者ではスポーツ/エンターテインメント志向の実習になる。受け入れ先は北海道内で、中期では受け入れ先に北海道地域観光研究センターや地元のプロ野球球団も含まれる。その他、観光地の鶴賀(観光学部がメイン)、加森(スポーツ人間学部がメイン)などがあり、泊まり込みでの実習となる。長期インターンの受け入れ先は、4-5社ある(継続しているのは1社)。

短期インターンを2回行く学生もいるし(5名いる)、短期を経由して長期に行くことも可能である。

事前指導については、実習期間に関わらず一緒に行くが、事前研修は短期・中期について、毎週の講義形式で実施する。長期については、新入社員の指導のような形になるので、学内では実施しないため、対象にならない(事後研修、体験報告会は実施する)。

インターンシップ参加(実習)は、4年制大学の30-40%、短期大学の70-80%が経験している(2009年では4大、短大を合わせて214名を派遣)。インターンに行くのが当たり前という雰囲気があり、オリエンテーションでは教務の教員が必ず説明している。

学外研修のインターンシップ以外の形態としては、教務部担当の科目「地域アクティビティ」(対外的ボランティア科目)がある。さらに「ボランティア論」(小学校へのボランティア活動)などがある。

②担当組織

インターンシップは、担当者の教員集団があり、「キャリア支援プロジェクトチーム」を作って、キャリア教材(キャリア・ハンドブック)の作成、報告集作成なども実施している。通常のインターンシップ担当の教員が中期・長期インターンも受け持っている。

キャリア支援センターは、キャリア教育全般の実施に当たっている。

(3) 豊橋技術科学大学(愛知県豊橋市)

①実習内容

本学は1976年に開学した国立大学法人で、技術教育の体系が特徴的である。学部は工学部(機械工学課程、電気・電子情報工学課程、情報・知識工学課程、環境・生命工学課程、建築・都市システム学課程)のみである。ただ、大学院(工学研究科)に重点を置いた一貫教育体系になっている。高等専門学校と提携しており、その卒業生を3年次に受け入れている。

開学当初から「実務訓練」を実施しており、現在の理工系インターンシップに相当する。学部4年次に全学生が産業界で2ヶ月の長期にわたる業務体験をすることになっている。また海外大学と提携して、それらとの間で海外インターンシップを実施している。

実務訓練は、学生の実践的かつ創造的な能力を養うために実施されており、学部4年次の必修科目である。卒業論文の終了後に実施することになっている。

その実施時期は年初の1-2月(約2ヶ月)で、修得単位数は6単位である。受け入れ先企業・機関は約200で、海外の大学・企業10が含まれている。4年次は380名の定員であるが、2010年度は551名が在籍しており、実習生数になる。

実務訓練のガイダンスは、8月、12月と2回実施され、調書の書き方の講習、マナー訓練が行われる。指導教員が企業に依頼して、10月に配分を公表し、その後調整する。実習先は海外でもよい(海外インターンシップ)。

実習は、就職先とは必ずしも一致しない。実習の際の宿泊先は、受け入れ企業に依頼している。実習期間中は、指導教員が1回は訪問する。報告会は、系(課程の下)ごとに開催される。

海外インターンシップについては、通常の実務訓練と異なって、8・9月に2週間以上の期間で実施され、単位は2単位である。10月に体験報告会が実施される。5名までとなっているが、2010年は6名であった。旅費などにアジアでの実習は10万円、米国では15万円の経費を学生が負担する。

実務訓練以外の学外研修としては、地域連携、地元企業との共同研究、商工会議所との学会についての話し合いなどが実施されている。

②担当組織

指導教員が実務訓練実施委員会の方針に基づいて、受け入れ企業・機関と交渉し、実習が始まってからは、学生の訓練状況を確認する。その結果は「実務訓練調査書」にまとめられる。また、実習先の同意を得たうえで、受け入れ先ごとに実務訓練指導責任者が決められており、その責任者が実習終了後に「実務訓練評定書」をまとめる。また学生は1か月ごとに「実務訓練報告書」を作成し、責任者の検印を受けてから、指導教員に提出する。

指導教員は上記の3書類に基づいて、成績評価を実施する。

3-2. 特定学科で実施している事例

(1) 聖徳大学(千葉県松戸市)

①実習内容

聖徳大学の人文学部女性キャリア学科(当初は現代ビジネス学科)では、学科発足時の早い時点(2000年)に長期インターンシップ(6ヶ月)を開始している。学科必修科目であり、全員が体験する。学科名は、2008年度に現在の女性キャリア学科に改称した。

女子大学ビジネス系の長期インターンシップは珍しく、発足時から注目されてきた。学長の発意で最初から組み込まれてスタートしている。

実習時期は、3年次の4月～9月の6ヶ月間(編入生・転科性は9月～翌年2月まで)であり、1、2年次が「インターンシップ」1～4で事前研修を実施し、3年次が「インターンシップ」5で実習する、というセットになっている(それぞれ半年間の実施)。単位数は計10単位であり、実習科目は、うち4単位を占める(いずれも必修科目)。実習生は年に約30名である。3年次以外では、4年次では長期インターンには行けない(年間のカリキュラムがあるので)。

インターンシップ1～4は、PCの基本操作、ビジネスマナー、文書の書き方、一般常識などを教える。インターンシップ派遣基準を設けており、合格しないと派遣を行わない。また事前教育として、インターンシップ説明会1コマ、ビジネス・セミナー、講習がある。

学生は6ヶ月間、全く無償で実習する。毎日報告書を作成し、週ごとにウィークリーレポートとして大学に提出する。学生は、隔週の金曜日に大学に登校して報告する(6ヶ月間、それ以外では登校しない)。実習は平日に毎日行われ、社員と同様に実習する。レベルの高い学生は、入社後2-3ヶ月の配属と同じくらい、任される者もいる。

ゼミ担当教員が実習先に2回ほど訪問する(最初は毎月、訪問していたが変更した)。

受入れ先の企業・団体は、50数社・機関あり、受け入れ先の手配は大学が用意する。

インターンの効果として、女性キャリア学科の就職率の高さ(90～100%)と関係している(実習先への就職もあり得る)。インターンシップ終了後には詳細なアンケートを取る。アンケートの結果では、93%が有益と回答した。

長期インターンを終了した学生は、下級生に向けて経験を発表する。

他の学科では、インターンシップは選択科目であり、期間は2-3週間である(単位1単位となる)。その際は、インターンシップ1～4の受講はない(事前教育は受ける)。

また教職課程のある学生については、6ヶ月の実習は無理なので、別の形(6週間のインターン)をとっている。本学では、全体の70%の学生が教職課程を受けるので、その場合は、夏期休暇中は教育実習に行く。

海外インターンシップについては、学生の自己開拓についてのみ、実施している。

②担当組織

インターンシップの担当は、インターンシップ室が行っている。この室長は、学生課長、教務課長と同格であり、学園の関係部門の長による会議(運営会議)に出席する。インターンシップ1～4の教育は、女性キャリア学科の教員が当たっており、また長期インターン実習中の訪問も、女性キャリア学科の教員が担当する。

就職支援は、キャリア支援室が実施する。インターンシップ室とキャリア支援室は事務組織である。インターンシップ室には、インターンシップ・グループと教育実習グループがあり、後者は教育実習の手伝いをしている。教員の就職委員会があり、学生の就職指導を行う。

3-3. 工学系の大学院で実施している事例

(1) 北海道大学大学院工学研究院(北海道札幌市)

①実習内容

北海道大学の工学系教育研究センター(Center for Engineering Education Development; CEED)は2005年4月に文科省 特別教育研究経費(教育改革)により設置された。専門分野の基礎知識・研究能力向上に加えて実践的な教育プログラムを開発・提供することを目的としている。5か年計画で運営されており、2010年度には第2期に入った。院(修士・博士課程)を教育対象としている。これによって、社会が求める「実践力のある修士・博士修了者」を目指している。

CEEDの中には、産学連携教育プログラム開発部、国際性啓発教育プログラム開発部、社会人教育プログラム開発部の3開発部および事務室がある。工学研究科と情報科学研究科の教員が入って、センター所属教員と共に事業を進めている。

CEEDは、「産学連携プログラム」の一環として、「インターンシップ教育事業」を実施している。インターンシップは、CEEDが提供する大学院共通科目と位置付けられており、中身はインターンシップ派遣支援(海外・国内)と海外大学からのインターンシップ受け入れの支援がある。実施している事業については、次の通りであり、インターンの単位数は、長期で2単位である。

i インターンシップ派遣支援(国内・海外)：

○研修先開拓・斡旋：企業、官庁、公的研究機関、他大学(海外)

○カリキュラム：研究科共通科目

短期「インターンシップ第一(1単位)」 実働5日以上14日以下

長期「インターンシップ第二(2単位)」 実働15日以上6ヶ月まで

※海外インターンシップは長期のみで、4週間以上を原則とし、2ヶ月を標準としている。

最近は、受け入れ側の要請として3ヶ月以上のものが増えている。

※受け入れ先の紹介は、研究室指導教員の紹介、IAESTE(国際学生技術研修協会)、CEEDの独自開発、インターネット等での公募に対する学生の自主応募、の4種類がある。国内での長期・短期インターンでは、この他に、北海道大学キャリアセンター経由での募集、応募がある。

○長期インターンシップに対する旅費支援(海外の場合、往復旅費を支援)

4週間～6ヶ月で何らかのプロジェクトに参加

(実験・研究、調査・解析、設計・製造、ソフト制作など)

ii 海外大学からのインターンシップ受け入れの支援：

○各研究室での研修生受け入れに対して滞在費支援(最大2ヶ月)

研修期間： 1～6ヶ月

派遣とのバーター(IAESTE、提携校との交換)

産学連携プログラムは、産業からの受け入れた教員を中心に実施している。

インターンシップは、国内外とも、研修(実習)先は企業(各種製造業、建設業、IT産業、調査会社等)、政府機関、地方自治体、公的研究機関、大学の研究室等である。修士または博士研究の一部を海外の機関で実施するものは、研究委託とみなしており、インターンシップに含めていない。院生は、直接の研究以外に、視野と経験を広め、就業体験をすることを目的とする。

国内長期インターンシップの派遣実績は、大体1か月の実習である。2008年には32名であったが、リーマンショックの影響があって、2009年には21名に減少した。短期の派遣は同じく2008年の57名から2009年は35名に減少している。

海外へ行く国際インターンシップは、長い人では期間が6ヶ月になる(半年を超えると、休学になる)。中には1年間に行く学生もいるが、人数はごく少ない。

国際インターンシップの実績は、海外インターンシップ派遣(長期)については2005～2009の5年間で111名の学生が派遣されている。派遣者数は、2008年は21名、2009年は28名であった。海外への短期の派遣もあり、それは2009年に8名がいた。世界30ヶ国の企業、大学、研究所等で就労経験を実施した(海外のプロジェクトに入りこむものを認めている)。平均研修期間は2008年には2.7ヶ月であった。

海外からのインターンシップ研修生の受け入れは、身分が「インターンシップ研修生」となる。2008年に20ヶ国から38名、2009年に16ヶ国から49名であった。うちCEEDからの滞在費支援人数は37名(I A E S T Eからの受け入れ人数が10名、CEEDが受け入れ先として開拓したソウル大学から4名、各教員の交流先大学からの受け入れ希望数23名)であった。CEEDの支援を受けない外国人インターンシップ生は、2009年に12名であった。

一般の工学系の留学生がアジアからの学生が圧倒的に多いのに対して、海外からのインターンシップ研修生はアジアの他、欧州、北米、中東からの学生がおり、出身国が幅広いのが特徴である。北大の姉妹校に限らず、応募が可能であり、日本で科学技術を研究したいというニーズの高さが示されている。滞在費支援経費は、月に10万円となっている(I A E S T Eからの受け入れは、月額12万円)。

各研究室から受け入れた外国人インターンシップ研修生からはCEED International Report(滞在中の体験レポート)を、また受け入れ指導教員からは、海外インターンシップ受け入れ効果報告書を提出してもらう。

あと、産学連携教育プログラムでは、創造的人材育成特別講義が実施されており、企業実務者の生の声を聞いて、産業社会が求める資質を理解して、キャリアデザインを認識してもらっている。

さらに「国際性啓発教育プログラム」では、国際会議出席支援、英語論文作成支援、学生発案型国際活動などのプログラムを実施している。

CEED第2期では、国際インターンシップの恒常化を進めており、「インターンシップ相互派遣協定」の締結推進、国内・海外の受け入れ企業の拡大、S C I I(国際インターンシップ学生委員会)の活動支援を行っている。毎年100名以上を海外に派遣し、また100名以上を海外から受け入れることが目標とされている。

②担当組織

CEEDの中には、産学連携教育プログラム開発部、国際性啓発教育プログラム開発部、社会人教育プログラム開発部の3開発部が設置されており、いずれの開発部も、センター所属教員・職員と大学院工学研究科・情報科学研究科の教員が、組織を構成している。

センターでは、産業界から技術系の教員を招いて、21世紀の産業社会について、その姿を示すように進めている。

(2) 東京大学大学院工学系研究科(東京都文京区)

①実習内容

大学院工学系研究科の化学システム工学専攻では、大学院教育修士課程の改革の中で、インターンシップを産学連携の重要な科目として位置付けている。2008年度にはカリキュラムを改革して、修士1年生ではインターンシップの履修により、専門知識と社会との関係を実習して体験できるようにした。

2007年度から専任教員を置いて、修士課程の大学院生を対象に、国内インターンシップ、海外インターンシップ、プラクティススクールの3種類のインターンシップ・プログラムが運営されている。

プラクティススクール(P S)は、事前教育を含めて6ヶ月にわたる長期プログラムであり、学生と共に大学院の教員が企業の最先端の研究開発課題に挑戦する、というものである。

化学システム工学専攻は、50名近い学生がいるが、修士1年生の約90%がいずれかのインターンシップを受講している。

国内インターンシップは、石油、化学、エンジニアリング、ゴム、金属、電気、食品等の国内企業での実習であり、課題解決型の実習テーマの設定と3週間以上の実習を実施している。2008年は、21社で29名が実習している。学生の半数が難易度の高い研究開発や基幹業務に従事している。単位数は、2週間の実習を1単位として計算し、1-4単位を与えることになる。事前教育はメール形式で実施し、実習終了後に成果報告会を開催する。学生の実習評価結果を企業に送付して、実習に対する学生の評価を頂く。2008年春に修士課程を修了した就職者の1/4が実習企業に就職している(全て、3週間以上の長期実習を受けた学生であった)。

海外インターンシップは、当初はヨーロッパの企業1社で、1名のみの参加で実施していたが、2004年度からさらにもう1社のインターンも開始した(2社と契約している)。実習期間は2-3ヶ月で、費用は全て企業が負担する。これを履修した学生には、4単位が授与される。2008年は、1社で2名が実習している。契約している企業は、学生の航空券の手配、海外旅行保険の加入、現地日本人スタッフの紹介などサポートを実施してくれる。

プラクティススクールは、学生と共に、教員が企業(国内)に滞在して最先端の研究開発課題に取り組むという新しい形のインターンである。企業と大学の間であらかじめ打ち合わせて、難易度の高い研究開発テーマを設定しておく。実習前には大学で2ヶ月の基礎教育と1-2.5ヶ月のテーマ事前検討を実施する。企業実習は6週間である。

事前検討と実習においては、企業のテーマ担当者が情報やデータの提供を実施する。研究成果は企業に収め、大学は教育機会を得るというメリットがある。2ヶ月の基礎教育(スクール)では、先端材料・デバイスの機能発現と最適化に関する数理モデル、シミュレーション・プログラム作成の講義を行う。実習テーマの事前検討では、週1回の検討会を実施して、企業が提示した実習テーマを学生に説明し、学生は特許や文献情報の調査を行う。課題の解決に向けた数理モデルとプログラムの検討を行う。企業実習は、企業の研究開発拠点に学生と教員(専任教授1名、助教2-3名)が滞在する。企業の研究者にアドバイスをもらいながら、解析や実験を行い、課題の解決策を探る。2-4の研究テーマを分担して取り組み、100ページをめどとした最終報告書とプログラムなどを提出する。最終報告会は、専攻の教員10名程と企業のテーマ担当社員・役員が出席し、実習成果の評価、討議を実施する。

この始まりのきっかけは、1999年の試行にあり、2001年に国内企業1社の研究所において、開始

された。2008年は2社で学生13名が参加している。企業での実習期間は6週間で、7単位を認定した。

②担当組織

大学院工学系研究科化学システム工学専攻で実施している。専任教員が専攻に対して適宜、報告と相談をしながらインターンシップを進めている。

3-4. 長期インターンシップの先進事例のまとめ

4大学と2大学院を訪問し、インタビューしたが、特徴ある方式(制度)として、以下のものが挙げられよう。大学名は、例えば、として挙げている。

- (1)必修のインターンシップ： 豊橋技術科学大学、聖徳大学
- (2)6ヶ月の長期インターンシップ： 立命館大学(コーオプ演習)、札幌国際大学、聖徳大学、北海道大学大学院工学研究院(2週間以上)
- (3)4年次の長期インターン： 豊橋技術科学大学(他大学学部は、2-3年次)
- (4)長期の海外インターンシップの重視： 北海道大学大学院工学研究院、東京大学大学院工学系研究科
- (5)海外大学からのインターン生招聘： 北海道大学大学院工学研究院
- (6)長期インターン中の授業履修： 立命館大学(コーオプ演習)
(聖徳大学は授業履修不可、札幌国際大学では専門ゼミと必修科目のみ履修可能)
- (7)プロジェクトチームによる課題解決型インターン： 立命館大学(コーオプ演習)、北海道大学大学院工学研究院、東京大学大学院工学系研究科
- (8)長期インターンの大きな単位数： 札幌国際大学(16単位)、東京大学大学院工学系研究科(P Sは7単位)、聖徳大学(4単位)

このように、わが国でも長期インターンシップが先進的大学で導入され、確立されてきた。ただ、アメリカにおけるコオプ教育(大学がカリキュラムの一環として、インターンシップを実施する)をそのまま導入するには課題が大きい。わが国では「インターン生は、役に立つビジネス戦士である」と見る見方がまだ定着していないからである。

最後に、今回のインタビュー調査にご協力を賜った各大学の担当者および研究者各位に厚く御礼を申し上げる次第である。公表をすることを許された内容について、まとめることができたのは、各大学インタビュー先の方々のご好意によるものである。

以 上