

〔研究論文〕

大学におけるキャリア教育とインターンシップ

那須 幸雄

〔Article〕

Career Education and Internship in a University

Yukio NASU

Abstract

1. Introduction
2. Human Resource Development in a University
 - 2-1. Career Education in a University
 - 2-2. What is Human Resource Development?
3. Creation of Charming Internship
4. Direction of Career Education and Internship System

Career education is one of earnest education issues in Japanese universities. Career curriculum, students learning support, internship, qualification extension, students recruit activity support are charged by the career center or career support section and by lecturers organizations as like career committee. This article picks up tasks and problems of career education and internship system. And it argues how to correspond to and resolve themes. Some action plans are presented and analyzed.

1. はじめに

新産業人の育成は、どのように進められるべきであろうか。その基本的な育成方法は、専門職能教育、技術教育によるところが大きい。一方では高等教育段階における成人としての人間性の涵養、根本的なキャリアマインドの育成、広い視野の体得が重要な要素となる。大学など高等教育は、2007年以降の「全入時代」を迎えて、また高等教育機関への進学率が50%を上回り、多くの若者が体験するようになったことから、その教育方法の改革が一層要求されてきている。

本稿では、高等教育について、主としてキャリア教育の視点から取り上げることとしたい。「インターンシップ」とは、学生が在学中に企業や団体・機関での就業体験を行なう制度である。これによって自分の将来の仕事を考える上での手掛かりをつかむことを目標としており、1990年代末以降、高校、専門高等学校、大学、大学院で普及しつつある。キャリア教育の一環としての意味合いも大きい。

四年制大学ではインターンシップ実施率は、文科省の「大学等におけるインターンシップ実施状況調査」によれば、2006年度に大学の65.8%がインターンシップを実施しており、体験学生数は計50,430名であった。また、2007年度には、大学の実施率は67.7%、体験学生数は49,726名（704名減少）となっている¹⁾。

2. 大学における人材育成

2-1. 大学のキャリア教育

(1) キャリア教育とは

「キャリア」には、職業上の足跡や実績（個人が経験する組織内の職業内容、地位の変遷）、職業人生・生涯職業人生・仕事を通じての自己実現、の意味がある。このことから、キャリアとは「生き方」と「働き方」のセットであり、それをいかに結びつけて、仕事や職業を人格として表わすか、が重要である。大学のキャリア教育は、大学で学生が直面する様々な問題を解決し、良い学生生活を送ってもらうためにある。そのために、生き方と働き方をセットにして、大学の早い段階（1、2年生）からその学生が大学生活に馴染み、大学サービスの活用を行ない、その学生の持つ潜在的能力に目覚め、自己啓発できるように、1年次の段階からキャリア教育を行なうことが求められている。

(2) 大学生側の問題

大学に進学する学生においては、大学でのリテラシーの欠如、本気（本気で物事に取り組む気持）の欠如、学習習慣の欠如、社会経験の欠如、などが指摘される。そうしたことで、大学生たちは良い大学生活が送れない、3年次後半からの事前準備無しの就職活動（就活）に突入する、卒業研究を手抜きして実施する、大学生活は単位だけ揃える、などの事態が常態化している。こうしたことは、就職活動後のフリーター（就職しない人）の増大、無定見な早期転職などの現象を生み出している。

(3) 大学の対応

上記のような学生の問題に対応して、大学は今、学生の入学前教育、リメディアル（再方向付け）教育、学生の個人指導（チュートリアル）、イクステンション（資格・認定取得）援助、学部イメージの創造→学生の要望に合った新カリキュラムの創造、大学生活の早い段階（1・2年次）からのキャリア教育の実施などを行なっている。また、センター制の導入によって、入学センター、情報センター、教務センター、キャリアセンターなどが設けられて、入学・学習・能力開発の強力な援助が可能になる。

学生側のリーダーシップによるキャリア教育も必要である、と考えられている。これは、学生のほうから希望の外部講師を指名する、先輩が後輩の就活指導（アドバイス）を行なう、といっ

1) 2006年度のインターンシップ実施状況－ 独立行政法人 zstyle 「インターンシップ実施状況」より

<http://www.zkai.co.jp/z-style/eyez/071130.asp>

2007年度のインターンシップ実施状況－ 文部科学省高等教育局専門教育課「大学等における平成19年度インターンシップ実施状況調査について」より

たことを意味している。

このように、キャリア教育は、大学対応の重要な一翼を担っている、と言える。

(4) 今日のキャリア教育の特徴

今日のキャリア教育の特徴としては、例えば大学におけるキャリアセンターの設置、カリキュラムへのキャリア教育科目の導入、イクステンションの推進、キャリア教育体系の中でのインターンシップの実施などが挙げられる。これらによって、学生のキャリアマインドを高めることが目指されている。

こうした活動によって、学生のコンピテンシーやエンプロイアビリティを高め、有意義な大学生活とキャリアプランの樹立などに導くことが考えられている。

では、こうしたコンピテンシー、エンプロイアビリティの概念は何か、説明したい。またサービス提供側のキャリアセンター、キャリア教育、イクステンションとはどのようなものであるか、以下において見てみたい。キャリアセンター、キャリア教育、イクステンションの事例は、2004年初めの段階のインタビュー調査によって、各大学から伺ったものである²⁾。

- ①コンピテンシー： これは相原 孝夫によれば、「パフォーマンスの向上に結びつくプロセス」のことを指す³⁾。それは、姿勢・考え方・行動・価値観につながって行く。
- ②エンプロイアビリティ： 被雇用能力（雇用され得る力）のことである（末尾に ability を付けた言葉は、ガバナビリティが被統治能力を意味するように、「被」の意味を持つ）。
- ③キャリアセンターの事例： 例えば、国立大学法人で大学のキャリア教育に最も先行していると言われるのは、筑波大学、広島大学である。教員と職員を一体化したキャリア組織を作っているのが特徴である。広島大学では、2004年度から進路支援機能を持つキャリアセンターを発足させ、インターンシップもキャリアセンターが実施するようになった。センターには事務員だけでなく、専属の教員（センター長ともう1名）を所属させ、教員は正課の科目の教育を行なって、各学部の科目として単位が与えられる。キャリアセンターでは4年間を通じて進路・職業選択を考えるとという思考のもとに、「1年次から活用できる進路・職業選択支援」と「3年次からの就職活動支援」に分けて、業務を行なう。
- ④キャリア教育の事例： 立命館大学のキャリアセンターは、最も早くから設置された事例として著名である。1999年秋に就職部をキャリアセンターに名称変更し、またキャリアセンター内にインターンシップオフィスを設置している。キャリアセンターの業務は、キャリア形成に関する科目の開講、低回生（1、2年生）支援プログラムから始まり、インターンシップの窓口やイクステンションなども実施している。

2) 2004年3月に中部、関西、九州の9大学を訪問（国際学部 三木佳光氏が同行）して、インタビューを実施した。その中に広島大学、立命館大学、龍谷大学の事例を納めている。インタビュー内容は、次の論文に掲載した。那須幸雄「わが国におけるキャリア教育の現状と動向—中部、関西、九州の代表的9大学に見る事例研究—」、文教大学国際学部紀要、第15巻1号、2004年7月、81-95頁

3) 相原 孝夫「コンピテンシー活用の実際」、日本経済新聞社（日経文庫）、2002年、11頁 ここで、実効性を重んじて、目的から逆算して定義することを考えている。企業であれば、利潤を上げるために、社員一人一人のパフォーマンスを向上させることになる。そこで、「コンピテンシーは、『パフォーマンスの向上に結びつくプロセス』と定義されるべきです。」としている。またパフォーマンスの向上に結びつけるためには、そのプロセスが測定可能、模倣可能であることが求められる、としている。

⑤イクステンションの事例： 龍谷大学には、大学全体のキャリア開発支援を行なう「キャリア開発部」が2004年度から設けられ、「全学キャリア開発会議」がこれを構成している。同大学の「キャリアアップ・サポートシステム」は、キャリア開発部が担当する資格系、就職対策系、公務員試験対策をはじめ、他の組織が担当する語学系、資格・模擬試験、教員採用試験、社会福祉士などを含んでいる。こうして総合的にキャリアアップを進める態勢である。

(5) 理工系と文系のインターンシップ

理工系は、企業との間で協力関係の長い歴史がある。これまで、理工系学生を育成するために、大学と企業との関係は、大変密接であった。これは「産学連携」と呼ばれていたが、実質的にはインターンシップを含むものであった。しかし、文系のインターンシップの歴史は、わが国でインターンシップ制度が導入されてからなので、過去10年程度である。

実際に企業で実施されている理工系インターンシップの事例を示してみたい。これらの事例は、講演記録から、引用するものである⁴⁾。

①日立製作所の理工系インターンの事例： 大学が教育の一環として主体的にインターンシップを行ない、企業が協力するという産学協同プログラムとして理解している。夏期実習として、事業所ごとに期間を設定している。テーマは事業所で設定する。技術系インターンシップを始めた背景は、就職（not 就社）のための産学協同プログラムである。事業所でジョブ・マッチング面接をする。

②富士ゼロックスの理工系を含むインターンシップの事例： 企業のより深い理解と就職への動機付け、職業観の育成と学業の促進を目的とする。生涯ビジョンやキャリアアップのきっかけとなるものを提供する。ジョブ体験と共同研究のプログラムがある。

(6) 大学学部と大学院のインターンシップ

大学学部生と大学院生、特に博士前期課程（修士課程）を対比した場合は、文系であれば、あまり大きな相違は見られないであろう。ただ、理工系、それも博士後期課程のインターンシップとなると、大きな特徴が現れてくる。

理工系大学院の場合、例えば、東京工業大学大学院総合理工学研究科の「派遣型高度人材育成協同プランー社会共生型創発力を育む産学連携実践教育ー」に見られるように、博士後期課程の院生が産学連携実践教育を受ける事例が典型的である（図参照）。

このプロジェクトは、連携講座として教育研究に携わる大学を中心として、国内外の企業と協同し、社会と直結した舞台上で博士後期課程の学生が取り組むという企画である。自然と社会の融合部分である「創発能力」を育成し、社会の危機管理に優れたリーダーとして活躍できる人材育成を目指している。2004年度より、インターンシップを各専攻のカリキュラムの一環として取り組んでおり、29機関（省、独立行政法人、財団法人、公共団体、企業、海外を含む）による連携講座が協力して開設されている。分野としては、2006年度では、ナノデバイス分野、環境・バイオテクノロジー、宇宙科学分野が取り上げられた。

4) 日本インターンシップ学会研究年報より引用。

山本夏樹「日立製作所のインターンシップ」、日本インターンシップ学会年報7号、2004年、127—129頁
藤原義夫「富士ゼロックスの新卒採用について」、日本インターンシップ学会年報6号、2003年、129—133頁

育成する人物像

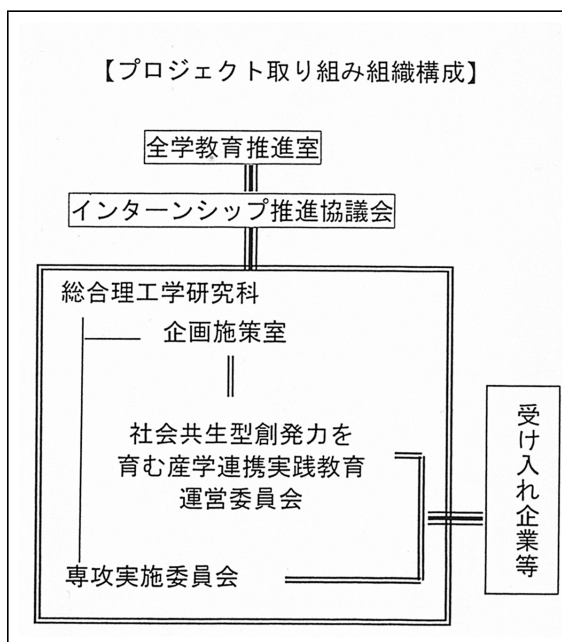
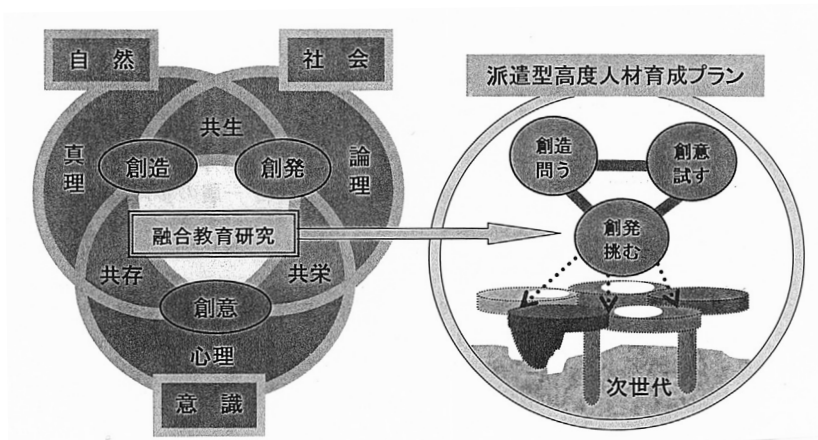


図 東京工業大学大学院 総合理工学研究科の「派遣型高度人材育成協同プラン」

(出所) 東京工業大学大学院総合理工学研究科「派遣型高度人材育成協同プラン 社会共生型創発力を育む産学連携実践教育 ガイドブック」2頁、4頁

(上の2つの図が「図 東京工業大学…」に属する。)

2-2. 人材育成とは何か

(1) 人材育成の必要性の背景

今日、わが国の景気はやや下降傾向にあると言われ、そこでは雇用不安感が強まるのではないかと心配されている。また、企業からは学生に在学中に仕事能力をつけるように要求が強まっている。従来の人材育成システムの問題点が指摘され、企業側の雇用環境の変化(終身雇用制の崩壊、企業主導による能力開発の役割低下)が著しい。そこでは個人のキャリア開発努力が求められる。

企業の枠(わく)を超えた仕事の共通基準、能力の時価評価、仕事による人の配置、が強く意識されるようになった。一方で、人材の流動化、契約社員制度の比重増大といった現象が一般的になった。今日、高等教育におけるキャリア教育→個人のキャリア開発を起点にした発想が求められている。

(2) インターンシップの傾向

大学のインターンシップにおいては、最近、受講学生の分化現象が見られる。第1のタイプは、本格的な責任感追求型学生であり、第2のタイプは、例えばインターンシップの実習先選択で、短期の実習を好み、自分の好むような実習先の自己開拓を選ぶタイプである。後者は、単位のみ取り、経歴さえあればよい型の学生、ということもできよう。

インターンシップ先は多様化し、非効率化が進んでいる(大学の紹介する提携先インターンシップよりも、自己開拓を好む学生が多いためである)。インターンシップの実習は、普通、夏期・春期休暇中に行なうのであるが、それ以外の時期に自己開拓して、学期中に実習に行く学生が出現している。さらに3ヶ月程度のインターンシップが多くなれば、休暇後に開催される体験報告会では間に合わない。それによって、インターンシップのオール・ザ・イヤー化の現象が発生する。即ち、事後研修、体験報告会は年3回程度開かれるようになった例もある。

また当初の登録学生数とインターンを行なう学生数の差も拡大している。つまり、自分の好むインターンシップ先が得られずに、中途脱落(途中で止めて、実習まで至らない)する学生が増加しているため、参加登録した学生数と実際に実習する学生数がかなり相違することになる。特に秋学期に科目が設けられていて、春学期からインターンシップの事前学習が行なわれる場合は、途中で止めて実習にまで至らない学生が増えがちである。文教大学湘南校舎国際学部の場合は、2008年度夏期インターンシップの場合、当初の参加登録者は77名、実習者は31名であった。

大学の主催機関(センター、委員会など)では、これに対応して、何とかその学生の希望するインターンシップ実習先を紹介し、少しでも多くの学生が実習できるように配慮している。しかし、中途脱落を食い止めるのは難しい。

(3) インターンシップの対応策

①(責任感追求型学生のために)1 Semester(わが国の大学では6ヶ月が多い)を丸ごとインターンシップに宛てる: これは3ヶ月から6ヶ月の長期インターンシップになり、学生はその間、学外企業・機関に派遣される。また、海外インターンシップの開拓を行なって、それに当てている。海外提携先の開拓は、例えば海外の提携大学に学生を派遣することから始まり、そこをベースとして、海外の企業などを開拓する、ということが多いようである。

②丸投げの防止: 2007年度に、文科省から大学へ、インターンシップの外部への丸投げをしないように、という「丸投げ防止策」指示が出ている⁵⁾。これは、自己開拓を含めた面倒見を

行なう対策（規定作り、手続など）を立てることにつながる。また、多様化要望に合わせたインターンシップ先の開拓を行なうことも必要となる。

（4）大学教育の傾向と問題点

大学の現状は、ユニバーサル化（かつてのエリート教育から変化して、受講生の年齢・職種を越えた、時間・空間の制約の無く学べること）が進んでおり、多様な教育需要に柔軟かつ迅速に対応することが求められている。

しかし一方では、特に学際的な領域の学部（情報学部、国際学部、コミュニケーション学部など）では、理論教育の軽視、実務重視、体験型教育の重視、ショーイズム（意味の小さい、学生による小規模な共同調査を頻繁に行なう、パワーポイントの多用、揃いのTシャツを着用しての発表、研究室の装備品美麗化、報告書の乱発など）が盛行する、という問題も発生している。ここでは、多くの教育理念が並立して、その間には衝突が発生し、その結果、理念の意味不明化が生じている。

（5）人材育成の重要性の所在

上記のような問題を解決したうえで、大学教育では、理論・実務法則の理解、問題解決（Problem Solving）力育成、自己分析（自己資源のマイニング・アナリシス）、目標と戦略・人間的魅力の創生能力、研究成果（卒業論文）の作成経験ができること、また適切なカウンセリングをすることが必要とされている。

大学は、後期中等教育との接続の改善、産業社会との関連システムの構築に追われている。その一環として、キャリア教育も捉えられている（産業社会との関連システムの構築では、特にキャリア教育が重要な意味を持つ）。学生がいかに大学在学中の早期から自分の適性や潜在能力に開眼し、自らの目標に合った教育を受けられるように導くか、また充実したキャンパス生活を過ごし、産業社会でのエンployアビリティ（被雇用能力）を高めてゆくか、がキャリア教育の重要な課題である。

従来の学問体系に従った高等教育だけでは、ユニバーサル化した今日の大学では、対応できなくなっている。

3. 魅力あるインターンシップの創造

大学教育の変化と共に、インターンシップも変わりつつある。大学が企業に求めるもの、大学教育変化の傾向は表を参照されたい。

（1）インターンシップの魅力

インターンを始めたばかりの企業には、特にメリットが小さいのではないかと。つまり、インター

5) 丸投げ防止 2007年7月18日付けで、文科省から通達があり、「ボランティア活動や企業などでの就業体験（インターンシップ）を授業科目として取り入れる大学が増える中、文部科学省は18日までに、大学が活動内容に関与せず、派遣先に学生を“丸投げ”することのないよう、授業科目開講のルールを厳格化することを決めた。近く大学設置基準の一部を改正し、来年（2008年）4月から施行する」という内容である。

それまで大学の外部との授業提携についての規定はなく、「大学は授業科目を自ら開設」とすることで、外部に委託した場合の大学の関与の必要性を明確化する、ということであった。

表 インターンシップにおける大学と企業側の関係

1. 大学は企業に何を求めるのか
 - ・実務経験型の教員の採用、ルート作り、紹介
 - ・インターンシップ・プログラムの体系的展開、事前の提示、早期の意志表示
 - ・自社募集インターンシップと大学提携型インターンシップの相違明示
 - ・大学 OB/OG との交流ネットワークへの協力（アンケートへの回答、大学での企業や業務の紹介、卒業時の大学の ID 提供など）
2. 大学側の変化
 - ・学部の教員オンリーのインターンシップ → 「大学教員（学部を超えた）、事務、学生」の協力体制（事務の協力が無いと、うまく行かない）
 - ・インターンシップ成果の確認（表向きだけでなく）→ 経験の蓄積
 - ・学生追跡態勢の模索
 - ・提携高校との協力体制の構築（進学・入試、教職課程、単位互換制度、インターンシップ、など）
3. 学生の意識の変化
 - ・インターンシップ経験者の普及→ 先輩から後輩へ伝播、心構えの波及
 - ・キャリア科目の整備→ 早くからインターンシップを PR できるので、学生の認知が高まる。キャリア教育の一環としての認識
 - ・自己開拓の普及、学生側からの「逆指名」、専門ゼミナール必修型インターンシップ（教員紹介）
 - ・1年限りでなくて、長期的（4年間）視野の育成—プロジェクト研究経験、キャリア能力育成、資格取得、意識の高揚
4. 学生の企業への不満
 - ・現場でのアルバイト生との混同→ 夜間などの残業、長時間実習（大学の不満で、学生も不満）・・・多くの大学の学生やバイト生がいるので、途中でつい混同。
 - ・企業側の意志が学生によく伝わらないこと（学生側の疑問→トラブル発生の元）
 - ・学生評価の戻ってこないケースあり（学生の責任にあらず）→聞いても反応無し
 - ・学生の不満解消の必要性— 教員、職員が学生と企業の間にはさまれて苦悩する（配置職種への不満、実習場所への不満、資格取得研修などと時期がぶつかることへの不満、等）

ンシップの導入は、手間入りで、費用が掛かり、業務の障害にもなるからである（企業の社会的責任として実施している、という企業が多い）。一方、大学にとっては、メリットがある。それは、インターンシップ派遣先の多様性確保、派遣先口数の確保が可能になるからである。そのメリットを企業－大学の間で、高める努力が必要である。それは、産学協同型インターンシップへの道筋と言えるであろう。

それによって、企業の「その企業らしさ」を出したインターンシップが求められることになる。企業らしさを出したユニークな実習プログラムを作るにはどうしたら良いか、考える必要がある。

企業にとって、またインターンシップを行なうことは、若い人達の考え方・物の見方を取り入れることができ、また優れた人材を早くから確保するというメリットも考えられる。若い人達との交流を行なうことで、新しい発想を取り入れ、次の世代の人材を手配する、という積極的な利点があり得る。

(2) 学生のタイプ別対応

特に責任感が強く成果追求型を求める学生には短期（1－2週間）のインターンシップは、物足りない。そこで、長期の「やりがい・定評のある」著名企業のインターンシップをしてもらうのが好ましい。そのためには、厳しい選考・事前教育や学内での長期の育成計画が必要である。

一方、単位が欲しいだけの学生は、短期インターンシップ・自己開拓インターンシップへ進む者の比率が高いと考えられる。そこで、自己開拓に流れる学生が多く、大学提携先の企業・機関に希望者の人数が集まらない、という皮肉な現象が生じる。それは、大学紹介インターンシップの効率低下をもたらす。

企業にとっては、長期インターンシップ（6ヶ月程度以上の実習）を実施することは、高学年学生の力を活用し、彼らの発想を生かすという意味がある。わが国ではインターンシップ学生に給与を支給することは無いが、アメリカではコオプ教育として、給与支給の事例が多い。

(3) 大学のインターンシップ対応の必要性

大学では、インターンシップに対して、次のような対応が求められる。

- ①成果追求型インターンシップ実習生について： 学内での長期育成計画が必要である。1年限りで終えないこと、1・2年次から選抜→指導、育成、事後追跡まで実施することが求められる。こうした学生のインターンシップは、企業・機関にもメリットがある（優れた学生の実習体験、ノウハウ育成、就社の可能生）。そして、産学協同事業へと導くことが可能である。
- ②入学～卒業～就職までのインターンシップを含めた長期育成計画： 学内の「インターンを行なって、就職はどうであったか」、「インターンシップを実習する学生の質はどうか」、「キャリア教育全体の効果は」などの質問に答えることが必要である。企業・機関の受入れ側の質問は、「あの実習生はどこに就職したのか」、「学生の実習しての本音の声はどうか」ということであり、これにも答える。

教職課程のように、1－4年次で教育することを考えることが重要ではないか。

(4) インターンシップのメリット、デメリット

企業・大学の双方にとってメリットのあるインターンシップを構築する必要がある。それには、双方で、共通するメリットを見出し、またデメリットをなくすように進めて行くことが重要

である。企業は幾つもの大学と提携して、インターンシップを実施しているので、大学側が企業の条件に合せるケースの方が多い。

大学側が企業のインターンシップ・ポリシーを重視すること（例：学内でなく企業側で選考したいという企業の要望に答える、実習期間の維持に留意して、企業の要望通りの実習期間を維持する、長期インターンシップの実施など）が重要である。また大学院学生の高度なインターンシップ実施には、企業とのパートナーシップが強く要求される。

将来は、大学内での企業施設設置（アメリカの大学のように、ホテル、旅行会社等の店舗を学内に設置し、そこで実習を実施する）も考えられる。

企業では、大学の要望（実習時期の指定、学生の実習期間の都合容認、インターンシップ評価など大学とタイアップしての作業、インターンシップ体験報告会への出席）に答えることによって、共通のメリットを築いて行く。

4. キャリア教育・インターンシップの発展の方向性

今後のキャリア教育とインターンシップの発展を考えると、例えば次のような点を挙げることができる。

(1) インターンシップを含むキャリア教育の充実化

インターンシップは、キャリア教育の一環として位置付けられることが多い。インターンを含めたキャリア教育が、大学1-2年生の時点から、体系的に展開されることが求められる。

なお、筆者（那須）と共同研究者の三木 佳光教授は、2008年度に、企業側の人材要請事例・大学側のキャリア教育事例について、事例研究を実施した。その成果は、国際学部紀要（第20巻2号予定）に掲載される予定である。

(2) インターンシップの科目多様化

インターンシップの科目が1つだけ（2単位）ではなく、複数個の科目として設けられることが多くなった。春学期にインターンシップA、秋学期にインターンシップBのように設けている事例も、また科目に実習を組み込み、科目の教員が学外実習に引率する事例も存在する。後者は、名目上はインターンではないが、実質的に同じ機能を持つ。

実習を科目系とチューター系に分ける事例もある。このように、インターンシップに代表される学外実習は多様化してゆく方向にある。

(3) 関係分野（NPO・NGOでのインターンシップ、ボランティアなど）との境界の調整

学外実習の機会が増えるにつれて、各種の活動が行なわれるようになった。インターンシップ、ボランティア、教職課程に関係したフレンドリースタッフ（大学生が小中高校で生徒指導、授業・課外活動の援助をする）、部活の延長としての社会活動などである。また、受入れ先も、企業、市役所、小中高校、各種学校、スポーツ団体、社会福祉施設、NPO、NGOなどに拡大してきている。大学によっては、これらを一括して「インターンシップ」と呼称しているところもあり、インターンとボランティア論を分けて単位を認めているところもある。

そうした活動の境界がはっきりしないことが多いので、その調整など明確化が必要であろう。

(4) 海外ボランティア、短期留学など海外実習科目との領域を調整し、体系を明確化

海外インターンシップ先への大学生派遣が増えてきたので、海外へのボランティア派遣、短期留学、短期研修などとの境界を調整する必要がある。海外インターンシップの派遣先は、企業、大学、国際交流機関、NGO などがあるので、海外ボランティアや短期留学との関係ははっきりしない点もある。

ただ、本来、インターンシップは就業体験の実習に目的があるため、無償の援助活動を実施するボランティアとは異なる筈である(援助活動機関への就業を目指す場合は、両者は重複するが)。

(5) セメスター丸ごとのインターンシップの充当

成績優秀な学生には、1セメスター(6ヶ月)のインターンシップを認めることが可能である。さらにこれを体系として、教育システムに盛り込む方向が検討されて良いであろう。アメリカのコオペ教育(Cooperative Education)では、1セメスター(3ヶ月-6ヶ月)をインターンシップに当てるという教育プログラムの例が多くあり、わが国でも長期インターンシップとして、定着化を考える必要があろう。

(6) 短期インターンシップ(ワンデー～スリーデイズなど)の取扱い

企業によるワンデー・インターンシップが盛んに行なわれているが、大学のインターンシップは2週間(実質10日)以上の実習期間が無いと、単位を修得することができない。ワンデー・インターンシップは、職場見学の意味があるもので、体系的な実習とは言えないからである。受入れ側(企業)にとっては、ワンデー・インターンシップを組み合わせることで、多彩な採用計画や研修を実施することが可能である。

ただ、学生が様々な企業の短期インターンを複数回、実習することによって、2週間(実質10日間)の就業体験を積むことは考えられるので、大学では個々のインターンの関係性を検討して、単位修得が可能かどうか、検討することは考えられる。

(7) インターンシップ評価の体系化

インターンシップ実施の評価は、実習生の事前・事後講義(または研修)への出席状況、実習期間の長さ、実習時の成果や問題点、体験報告会での発表状況、終了報告書の内容、受入れ先の評価等によって、総合的に行なわれる必要がある。ただ、受入れ先の評価方法は、企業・機関によって多様である(評価が厳しい、甘いところがある)ので、受入れ先の特徴を見て、成績評価を行なうべきであろう。

体系的に評価するには、評価のシステムを構築する必要が感じられる。