



# インターンシップ教育のあり方を再考する

——キャリア・マネジメント学科の事例を基に——

辻 隆 久

## 1. は じ め に

### (1) 問題意識

館(2012)は、大学におけるキャリア教育が大きく進展した契機を、平成11年の中央教育審議会答申に求めている。答申は、『『キャリア教育』を『望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育』と規定して、大学を含むあらゆる教育段階での実施を求めた』ものである。そして、「結果として、既に、大学には『キャリア』を冠した活動が溢れている」と述べている。

近畿大学においても、平成19年度に経営学部キャリア・マネジメント学科が創設された。それ以降、同学科のインターンシップ教育は、キャリア実践領域の基幹科目として重要な位置を占めてきた。ベーシックコースに相当する「ビジネス・インターンシップⅠ・Ⅱ(以下BI-Ⅰ・BI-Ⅱと略す)」は、平成25年度で7回目を迎え、すでに導入期・成長期を経て成熟期に差し掛かっているといえる。

当教育の課題も明確になってきたところであり、これまでの試行錯誤を続けてきた成果を評価し、今後の進むべき方向を再検討するには絶好の時期であると考えた。そこで本論文では、インターンシップ教育の今後のあるべき姿を再考することとした。

「日本インターンシップ学会」(2011)は、平均2週間のインターンシップが全国の大学に普及していくなかで、2～3ヶ月以上の実務訓練を導入する大学が増加している現状を次のように紹介している。「平成17年には中央教育審議会の中間報告書(『新時代の大学院教育』)のなかで長期インターンシップの実施が提言され、その後、平成19・20年度には文部科学省の『派遣型高度人材育成協同プラン』が30校を対象にして採択された」という

のである。そして、同学会は先進的なインターンシップ教育の事例として、理工系の大学院生を中心とした「産学協同による実践的 PBL (Project Based Learning) 教育プログラム」のように、専門領域の知識を蓄積する学生が長期間参加し、問題発見・課題解決を行い、受入企業にも一定のメリットをもたらすインターンシップを一つの奨励モデルとして提示している。

しかし、本学科のインターンシップ教育では一足飛びにこうした時代の先端を追い求める前に、まず当たり前のことが当たり前にできるよう、当教育の現状のパフォーマンスを引き上げる必要があった。そのうえで、それら先端の教育を展望できる位置に立った方がよいと考えられたのである。

当教育は、前期の事前研修と夏期実習を含むBI-I と後期の事後研修であるBI-II で完結する、通年での履修を前提とする教育である。これまで BI-I では必要な生活習慣を身に付けさせることを目論み、企業実習での開始時刻を意識して1時限目の授業としてきた。しかし、低出席率の学生が一定数生じ、それら学生が夏期実習でトラブルを頻発させていた。このため、いかにして全体の出席率を高めつつ出席不良者を出さないようにするかが重要な課題となっていた。さらに、BI-I からBI-II へと履修を進める履修継続率を高めることが不可欠であったにも拘らず、平成24年度は夏期実習者の約 1 / 4 が履修を継続しない事態に陥った。そのため、いかにして履修継続率を高めるかという課題へも同時に解決を迫られることとなったのである。

## (2) 先行研究について

吉田 (2012) は、2007年から全国の大学生の生活実態を経年調査しており、2010年の調査結果 (対象は3年生以上の学生3,622人で、専攻は人文科学系、社会科学系、理工農学系) を用いて、授業への出席率偏重に対して疑問を呈している。

「授業外学習や読書など自主的学習が長いほど、能力を多面的に向上させており、授業に多くの時間を充てている割には、授業の効果は限定的である」という。そして「サークルやアルバイトが、人間関係力に対して影響力を持つ」としている。一方、「授業への出席時間は認知的能力に対しては影響力があるが、それ以外の能力の向上には意味を持っていない」。したがって、「いたずらに授業時間数を増やすより、参加型の授業で学生に考えさせることや、授業以上に授業外学習や読書など自主的学習が重要」であることを強調しているのである。

しかし、ここで吉田は、「いたずらに授業時間数を増やす」ことへの警鐘を鳴らしてい

図表 1-1 能力の向上に影響を与える活動

能力 活動	認知的能力	現代的課題対応力	人間関係力
	専門分野や学科の知識，一般的な教養，分析や問題解決力，批判的に考える能力，文章表現の能力	異文化の人々に関する知識，国民が直面する問題・地域が直面する課題・グローバルな問題の理解，外国語の能力，異文化の人々と協力する能力	人間関係を構築する能力，コミュニケーション能力，他者と協力し遂行する能力，時間を効果的に利用する能力，リーダーシップ能力
授業	○	×	×
授業外学習	○	○	×
読書	○	○	○
サークル	×	×	○
アルバイト	×	○	○

出所：吉田文（2012）「自習・読書促す授業を，能力向上に効果的」2012年12月3日付日本経済新聞朝刊 p.20 より一部加工

るのであり，生活習慣を整えさせる習慣づけや1時限目からの授業出席に言及しているわけではない。

一方，辻（2010）によると，「大学における実践的なキャリア教育に求められる要素は，必ずしも知識や技能ではない」。そのうえで，「特に，勤労感や職業観の形成は，知識や技能ではなく，関心や態度の側面から検討されるべき問題である」としている。したがって「キャリア教育における教育目標として，学生のキャリアに対する関心や態度の側面を重視すべき」であり，「キャリア活動に対する態度が育成されることによって，学生の自発的な知識・技能面の発達が期待される」と，望ましい関心や態度の涵養が重要であることを主張している。

また，黒井（1982）は，「大学卒業者にとっての企業への就職とは，生活上の一大革命である」として，その特徴を，働いて給料を得ることによる経済的基盤の変化と，時間・人間関係・住む土地の3つの自由を失うことであると述べている。このなかで，時間の自由を失うことについては，2週間程度の夏期実習を経験した学生から，黒井のいう「早朝から夕方まで自分の時間のなくなってしまう生活」が続いたために，肉体的にも精神的にも疲れたとの訴えを毎年よく聞いている。

森（2006）は1960年代，地方から東京の町工場に上京して働く寮生で，朝起きられない若者に毎日向き合った経験を基に，「働くこと」の原点は「朝などの必要な時刻に起きることから始まる」として，『働くとは朝に起きること』と先ず定義し，そこから次の具体的な働き方を考えていったほうが良い」と述べている。朝起きられない人たちを「自覚」

が足りない」と切り捨てるよりも、寝るのが遅いという「生活習慣の問題」と考え、「解決するには、『自覚せよ』と叱るよりも自分を何とかだましてでも朝に起きられる習慣をつけるように勧めたほうがいい。人は朝起きるのが普通のこと、そこから人の『生きる』という営みが始まると考えよう」と、本人に寄り添う解決策を示している。

### (3) 仮説設定と検証の方法

インターンシップの企業実習が例外なく早朝の起床と通勤を要求する。そうである以上、先行研究で指摘されているとおり、「関心や態度の側面を重視」し、「生活習慣の問題」としてコンスタントな授業出席を指導することについては、異論を差し挟む余地はないと考える。

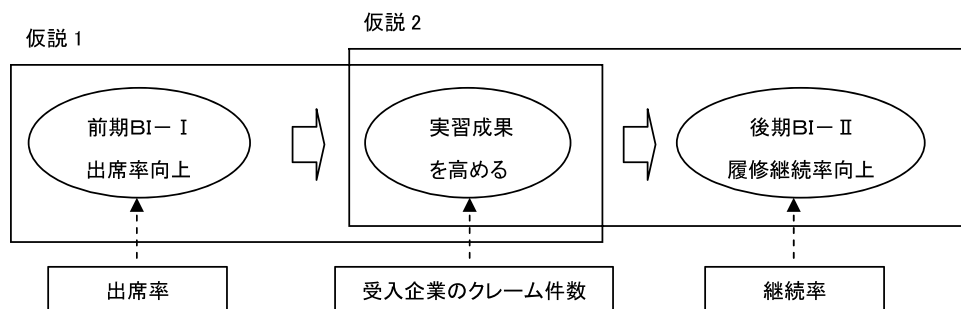
そこで、本論文作成に当たっては、次の2つの仮説を設定した。

仮説1 授業出席率向上は、その後の実習成果を高める

仮説2 実習成果を高めた受講生は、後期も履修を継続する

試行錯誤をしながら一定の対策を講じた平成25年度の履修者と、対策未着手の平成24・23年度の履修者との、実績比較を通して効果を検証する。比較データには、前期BI-I出席率、実習受入企業のクレーム件数、後期BI-II継続率を用いた。併せて、データを解釈するなかから、これからの課題を明らかにすることとした。

図表 1-2 本論文の仮説設定と検証の方法



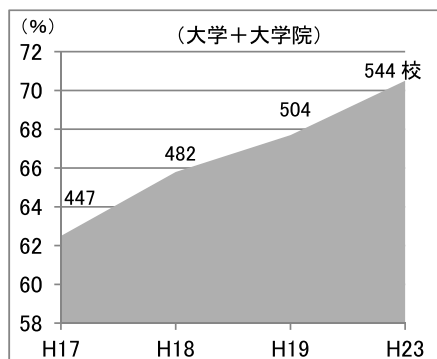
## 2. インターンシップ教育の現状と課題

### (1) 教育の位置付けと概要

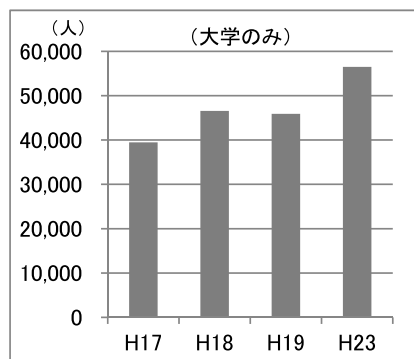
文部科学省（2013）によると、下表のとおりインターンシップを単位認定授業科目（教

インターンシップ教育のあり方を再考する（辻）

図表 2-1 インターンシップ実施大学



図表 2-2 インターンシップ参加学生数



出所：文部科学省高等教育局専門教育課（2013）「大学等における平成23年度のインターンシップ実施状況について」より一部加工

図表 2-3 近畿大学学生のインターンシップ参加実績

（単位：人）

実施 年度	区分	形 態					合計
		学部 独自	キャリアセンター		パブリック	スクール	
			国内	海外			
24年度	経営学部	174	57	2	10	1	244
	全学	663	300	15	85	24	1,087
23年度	全学	556	274	17	87	28	962

注1. 学部独自のインターンシップとは、学部が独自に授業の一環として行うもの。原則として単位認定を行う。

注2. キャリアセンターインターンシップとは、キャリアセンターが全学部の学生を対象に行うもの（海外を含む）。

注3. パブリックインターンシップとは、地域の経営者協会・商工会議所などの会員企業、官公庁が行うもの。

注4. スクールインターンシップとは、小・中学校、高校が行うもの。

出所：近畿大学経営学部（2013）「インターンシップ白書第6号」p.1 より

育実習等の特定資格取得を目的に実施するものは除く）として位置付けて実施している大学は平成23年で70.5%（544校）、参加学生数で全体の2.2%（56,519人）に上り、いずれも逐年増加傾向にある。

続いて、近畿大学の現状を見てみよう。近畿大学のインターンシップ参加者数は、上表のとおり平成24年度に1,000名を超えている。うち6割を構成するのが、各学部が独自に実施するインターンシップである。経営学部の参加者数は、全学の1/4を占め最多。さらにその7割が、キャリア・マネジメント学科が経営学部を代表して実施している経営学部独自のものである。

経営学部のインターンシップ参加者の規模、またそれを支援するインターンシップ教育

の学部内実施とキャリアサポート・オフィスの存在、さらにはキャリアセンター主催の全学インターンシップ参加者事前教育の主管を行っていることなどからすると、経営学部は近畿大学のインターンシップ教育全体の中で基幹的な役割を果たしてきたといえる。

本学キャリア教育のメッカとして期待されるキャリア・マネジメント学科は、「経営の視点」と「個人の視点」からキャリアを学ぶカリキュラムポリシーのもと、全学で展開している共通教養科目の「キャリアデザイン」のほか、理論と実践を融合した独自のカリキュラムを提供している。そのなかでも、インターンシップ教育は同学科の実践領域の中心的な役割を担ってきた。

そのキャリア・マネジメント学科のインターンシップ教育は、「就業体験を通して、社会・企業・仕事・自己の4つについて現実的な理解を深める」、「就業体験から得られる『気づき』をもとに、自らの学習必要点を明らかにし、大学での学びに役立てる」ことを主目的としている。

同学科のインターンシップ教育BI-I・BI-IIを、文部科学省（2013）の調査結果と比較すると、特徴的な点は対象学年のみである。平成23年度全国では学部3年生が62%を占めるなか、平成24年度本学科では2年生が98%と主体である。その他は、「時期：夏期休暇中」、「期間：1週間以上2週間未満」、「経費・報酬：支給なし」と、全国平均あるいは、標準型に近いといえる。

次に、キャリア・マネジメント学科におけるインターンシップ教育の全体像を示す。下図のとおり、インターンシップ教育は「ベーシックコース」と「アドバンストコース」に分けられる。本論文で取り上げるのは、主にベーシックコースについてである。

図表2-4 キャリア・マネジメント学科におけるインターンシップ教育の概要

区 分		対象者	前 期	夏期休暇中	後 期
ベーシックコース	BI-I・II	キャリア学科 2年生以上	BI-I 受講	実習参加	BI-II 受講
	(自由単位科目)	経営学部 3年生以上	全学の事前教育 (3日間) 受講	実習参加、事後 教育(半日)	
アドバンストコース	ピラミッド製造 シミュレーション 研修	キャリア学科の 3年生以上ベー シックコース履 修者	事前研修(2日 間)、課題図書レ ポート	本研修(3日間)	課題整理後のレ ポート
	東京キャリア& ビジネス研修		事前のキャリア 研修	企業訪問研修 (3日間)	課題整理後のレ ポート

注1. この他教育の一環として、毎年10月に実習受入企業を招き、成果報告会・企業交流会を実施している。

注2. 「キャリア・マネジメント学科」は、「キャリア学科」と略して表記している。

インターンシップ教育のあり方を再考する（辻）

教育の中心となるベーシックコースのBI-I・IIの教育実績は、下表のとおりである。

図表 2-5 BI-I・IIの教育実績

■BI-I（前期—平成25年度実績）

回	項 目	内 容	参画の関係者
1	意義・目的 I	授業概要，インターンシップとは何か，グループ討議「履修動機」	
2		意義・目的，事例研究「就職とは違う」，アドバイザー紹介（第1回）	アドバイザー
3	支援と自助	本学科が行うインターンシップの特徴，アドバイザー紹介（第2回）	アドバイザー
4	ビジネスの 常識・スキル I	自己表出と自己紹介，自己紹介演習（第1回，全員）	
5		業種・業界，職種，企業，仕事とは，講演「製造業の魅力とは」	製造業経営者
6		自己表出と自己紹介，自己紹介演習（第2回，志願者）	
7	実習エントリー	実習先割振りの考え方，エントリーとその留意事項	
8	ビジネスの 常識・スキル II	学生・企業の「社会人基礎力」評価，事例研究「翌年辞退の理由」	
9		社会人の生活習慣・社会常識，ビジネスマナー演習	
10		スピーチの演習（志願者）	
11		文書の基礎知識，文書作成演習（礼状作成）	
12	テーマ研究	テーマ研究の進め方，事例紹介「商社のビジネスプロセス」	商社営業係長
13		ホームページ活用による実習先企業の事前調査・研究，実習課題	
14	意義・目的 II	先輩学生の体験談報告（先輩学生の事前準備と体験・収穫）	先輩学生
15	まとめ	定期試験の解説，実習前の諸準備，実習・後期へのアドバイス	

■BI-II（後期—平成24年度実績）

1	体験の棚卸・共有	授業概要，個人による実習成果の棚卸・振り返り	
2		実習成果の相互交換（報告）	
3		グループ代表による成果を上げた実習例発表（第1回）	
4		グループ代表による成果を上げた実習例発表（第2回）	
5		選抜代表の発表，実習で残った疑問点の解消	アドバイザー
6	企業理解の深化	企業研究（第1回） 学内データベースの活用	
7		企業研究（第2回） 新聞情報の活用	
8		企業研究（第3回） ホームページの活用	
9		企業の管理活動，DVD 視聴「某化学企業の安全管理活動」	
10		テーマ研究成果の交換と共有	
11		企業の求める人材と育成，事例紹介「某流通企業の場合」	企業人事担当
12	次段階への拡大	キャリアの転機での判断基準，転機のインタビュー結果の活用	
13		3 回生以降でのインターンシップ経験，先輩学生的事例報告	先輩学生
14		次年度の学習・就職活動への活用，アドバイス	アドバイザー
15	まとめ	定期試験の解説，アドバンスト・インターンシップへの誘い	

注. 2 クラス開講のため，各内容を 2 回実施している。

## (2) 教育が意図したもの

次に、キャリア・マネジメント学科のインターンシップ教育ベーシックコースが、「何をどのように実現しようとしたか」について述べる。結果的には、いずれも当教育の特徴となったものである。それは、「早い段階での気づきを促す」、「一年間を掛けて成果の定着を図る」、「関係する人々との関わりの中で成長する」の3点である。

### ア. 早い段階での気づきを促す

学部2年生の段階では、社会や企業、仕事に対する問題意識や目的意識はまだ希薄であり、社会の知識・常識も不足している。加えて、深いコミュニケーションをとることも苦手である。就業体験によって得られた学生の自覚は学習意欲を高め、新たな発想へと繋がる「気づき」をもたらす。この「気づき」を早め、自らの学習ニーズを明確化するために、インターンシップ教育が学部2年生という大学生活の早い段階での啓発機会となることを期待しているのである。

### イ. 1年間を掛けて成果の定着を図る

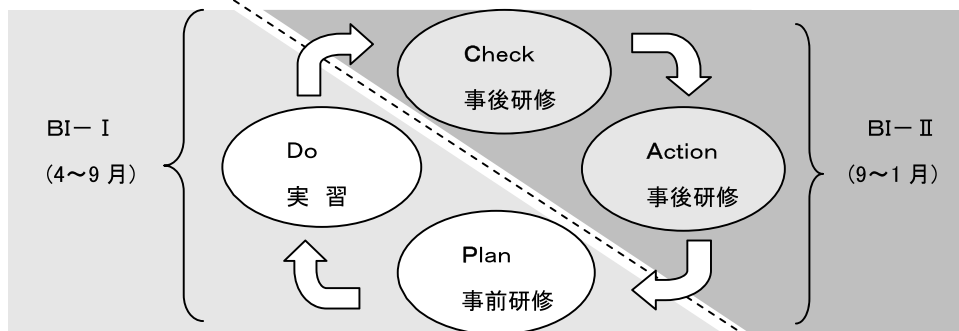
インターンシップ教育の中で、学生が最も重きを置くのは企業での実習である。そのため実習後には、学生に虚脱感や意欲低下が見られる。しかし実習後こそが、さまざまな「気づき」から、自分の現状を棚卸し、自らの教育必要点を実感して、不足する知識を吸収する絶好の機会となる。

1年間の授業は、管理のサイクルを意識して構成している。学生は事前研修（4～9月のBI-I）を受講して、夏期実習に必要な知識・態度を身に付けることによって、参加の準備（Plan）を行い、実習に参加（Do）する。事後研修（9～1月のBI-II）では実習を振り返り、そこで得た自覚や気づきを基に、自分に身に着いた社会人の常識や行動などを確認（Check）する。こうすることで企業や自己の理解を深めることになる。そして最後に、学生生活の目標に向けた具体的な行動を明確にする（Action）。

このように、インターンシップの体験から得る学びを自分のものとして消化し定着させるためには、下図の教育の管理のサイクルを回す、BI-I・BI-II両方の履修が必要となるのである。



図表 2-6 管理のサイクルを回す年間教育



出所：近畿大学経営学部（2013）「インターンシップ白書第6号」p.8 より

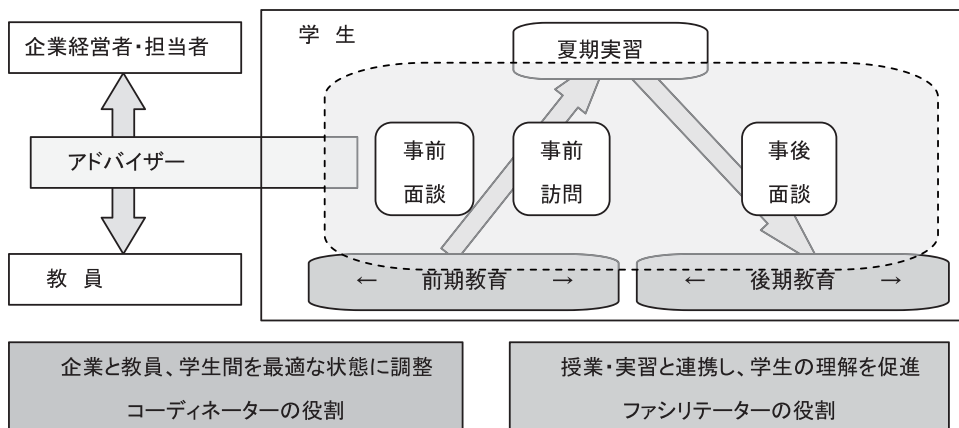
### ウ．関係する人々との関わりの中で成長する

中原（2010）は、人材育成、人間の学習や成長に対する〈他者〉の重要性を強調している。すなわち、「自己に完結せず〈他者〉に開かれていること、〈他者〉の介入やつながりの中にあることで、私たちは成長する」と述べている。

インターンシップ教育も同様である。学生も〈他者〉と関わり、相互に作用し合いながら学習する。インターンシップに関わる関係者全員が学び合う環境の中で、関わる人たちが成長し、そのなかで学生も成長する。そのため当教育は、企業関係者のみならず、アドバイザーや教員、体験報告をしてくれる先輩学生を含め、関係者総がかりの協力によって成り立つ教育だと考えている。

特に、企業経験豊かなアドバイザーの存在は重要である。下図のとおりアドバイザーは、

図表 2-7 アドバイザーの役割



出所：近畿大学経営学部（2013）「インターンシップ白書第6号」p.3 より

企業と教員、学生との関係を最適な状態に調整するコーディネーターと、授業・実習と連携し、学生にさまざまな「気づき」を促し、理解を促進するファシリテーターの役割を兼ね備えているのである。

### (3) 平成24年度までの課題

前述の意図に反して、現実には平成23・24年度と2つの深刻な問題に直面することとなった。1つは、インターンシップの実習先企業で起こる出席不良学生の未熟な態度・行動に起因するトラブルが絶えなかったことである。そして、いま1つは、1年間で管理のサイクルを回す教育と謳っていながら、夏期実習を終えると25%近いBI-I受講者がBI-IIを継続して履修しないことであった。

#### ア. 出席不良学生の問題

BI-Iは、前期授業と夏期実習の期間をカバーする「単位認定型」の専門科目である。「単位認定型」のインターンシップ教育は全国的にもまた学内でも普及してきており、もはや本学科の特徴とはいえなくなっている。ここでいう「単位認定型」教育は、目的意識のある学生が自ら応募する大手企業やキャリアセンター主催の選抜型のインターンシップとは大きく異なる。学生は「実習は全員が行けるもの」という前提のもとに履修登録を行う。「履修登録をすれば自動的に実習体験までが保障され、単位取得もほぼ可能であろう」という思い込みが、履修生に生じがちなのである。

下表は夏期実習を経験したBI-I履修生の出席状況である。平成24年度は出席率低下と出席不良学生の実習派遣が、後述の実習先でのトラブル頻発やBI-II継続履修率低下につながったと考えられる。

図表2-8 平成23・24年度に夏期実習を経験したBI-I履修生の出席状況  
(単位：人，回，%)

実施年度	出席回数										合計人数	平均回数	出席率(%)
	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6			
24年度	17	23	22	23	17	13	4	5	4	3	131	12.0	80.3
23年度	—	43	20	24	19	20	4	1			131	12.2	87.4

注. 授業回数は、平成23年度まで14回。平成24年度から15回となった。

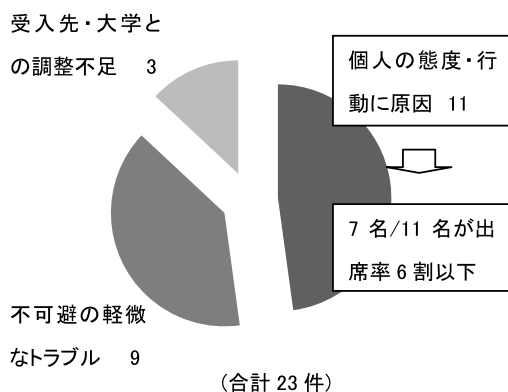
実習準備の都合上、各学生の実習先企業は前期半ばに決定しておかなければならない。

そのため、BI-I の授業終了時点で出席不良が明らかな者まで実習に派遣していたのである。特に生活習慣をくずし夜型生活に馴染んだ出席不良者を中心に、目的意識の希薄な学生が実習先でさまざまなトラブルを起こしていた。そうした企業からは、翌年実習受入を辞退されるという悪循環を繰り返していた。

本人の態度・行動に起因するトラブルは出席不良者に多いのではないかと考え、平成24年度夏期実習で発生した問題の原因を分析した。その結果が下のグラフである。「個人の態度・行動に原因」がある11名の出席状況を調査したところ、7名が出席率6割以下であった。

朝起きられない夜型の生活習慣が出席不良の原因となり、授業出席回数が少なくなり、心構え・知識、さらに意欲も不足する。この状態で実習に臨むため、勤務不良となり実習先にも多大な迷惑を掛ける。その結果、実習先からは翌年受入を辞退されるという悪循環を繰り返す。そのことは、その後続く学生の実習機会を奪い、辞退分だけ新たな企業開拓の業務負担をもたらすのである。

図表 2-9 平成24年度夏期実習で発生した原因別問題件数



出席不良者に対しては、マナー教育を徹底させようにも授業に出席しない以上、指導しようにも方法がないというのが悩みであった。したがって、受講学生のモチベーションを高め、維持し続け、本人の自覚を待つという方法だけでは十分ではなかった。そのため、一定の出席努力をしなければ、実習には参加させないという強硬手段を取ることが、どこかで必要になるだろうと考えられたのである。

#### イ. 通年教育とならない

BI-I → BI-II の履修継続率は、平成23～24年度と下表のとおり低下傾向にあった。夏期実習の評価は過去BI-II に含めていたが、平成24年度にはBI-I に含めて評価したため、夏期実習で区切りやすいという心理が働いたとも考えられる。また同じ授業の時間帯に、簿記などの科目選択上の競合科目が配置されていたことも考えられる。

図表 2-10 平成23～24年度の履修継続の実績

	BI-I 実習参加者数 (A)	BI-II 履修登録者数 (B)	履修継続率 (B/A×100%)
24年度	131	98	74.8%
23年度	131	111	84.7%

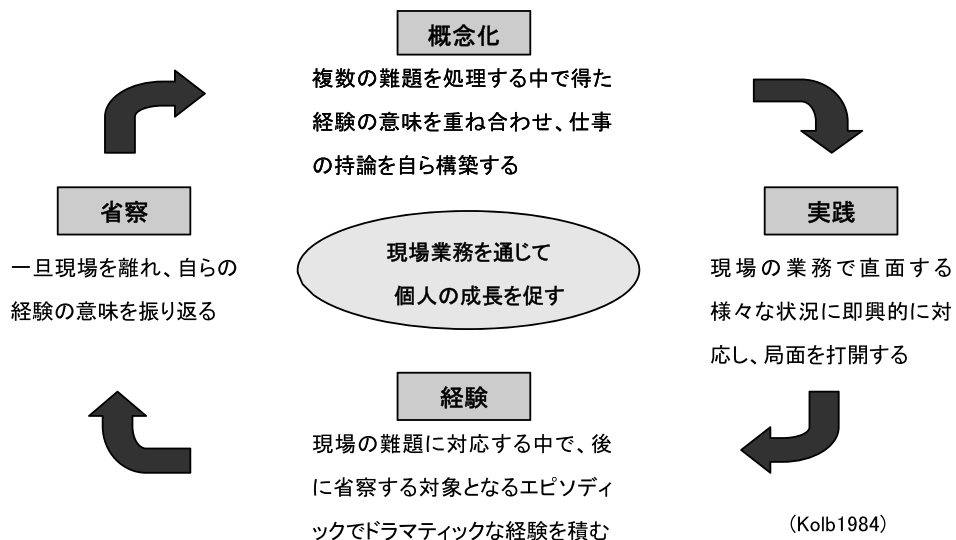
しかし、事前研修と夏期実習に参加した130人ほどのうち、20～30人ほどが事後研修の受講登録をしないという、残念な結果になってしまった。しかも、中断者のなかには、「優」に相当する成績優秀者が平成23年度に24%、24年度には34%も含まれていた。当教育が管理のサイクルを回す年間教育となっていない、教育研修全体の考え方が伝わっていないという反省が残る結果となったのである。

それ以上に、下図のような経験学習のサイクルが駆動しないために、折角の経験がその後の本人の成長に十分に生かされないという、より重要な問題を内包していたのである。

この問題は、学生の関心のありかにも原因している。多くの学生にとっては、実習参加そのものが当科目履修の最大の関心事である。そのため、実習を経験できれば、彼らは実習の振り返りや企業理解の深化を目的とするBI-IIは重要な意味を持たないと思うのであろう。

受講生の生活習慣の問題も関わっている。早朝起床が辛い1時限目の授業を後期も引き

図表 2-11 「経験学習サイクル」の駆動



出所：中原（2010）『職場学習論』P.30-31 より一部加工

続き受講することはないと、早朝の科目履修を忌避するのである。その結果、通年教育の管理のサイクルが十分に回らないと考えられる。

#### ウ．フォローアップが途切れる

BI-I・IIでは、学生とアドバイザーとの間で実習前の事前面談・実習後の事後面談という2度の面談機会がある。特に実習後の事後面談では、自身の成長度を測る尺度として「社会人基礎力」を用いている。個人の实習前後の自己評価と実習後の企業評価を、実習の振り返りに役立てているのである。これらのデータは、貴重な示唆を与えてくれる。しかも、事後面談でアドバイザーとの相談を終えると、「社会人基礎力」を題材に自らの強みや強化すべき点などについて、自分なりの課題設定ができるのである。

しかしながら、この教育後も引き続きキャリアサポート・オフィスを訪ね、アドバイザーと面談機会を持つリピーターとなる学生はまだ多くない。学生の多くは、この「社会人基礎力」強化への取り組みや重要な進路に関する相談を含めて、この後フォローアップを中断してしまう。

3～4年生になれば、所属ゼミの教員が各学生には最も身近な相談相手となる。しかし、「社会人基礎力」に留まらず、成長促進の指導は所属ゼミの教員が全てを担うには無理がある。インターンシップ教育のフォローアップは、専門ゼミと連携しつつ、キャリアサポート・オフィスを含めた関係者が総掛かりで行うことが望ましいのである。

### 3. 課題への取り組みとその結果評価

当教育が抱える課題のうち、最も緊急かつ重要なものは、出席不良学生の問題と履修継続率低下の問題であった。以下、それらへの平成25年度の取り組みについて述べる。

#### (1) 最重要課題への平成25年度の取り組み

##### ア．出席不良者への対処

出席不良者の問題は、平成24年度の夏期実習で11件もの学生個人の態度・行動に起因するトラブルがあり、うち7件が出席率6割以下の学生が引き起こしたことが明白になった時点から、当教育に関わるキャリアサポート・オフィスの関係者間で議論が続けてきたものである。

これまで、出席不良者には本人に注意をすることによって、本人に自覚を促すという方

法では限界があることを知らされた以上、注意をしても改善しない者には、毅然として実習に参加させないことを通告する必要があるとの結論となった。

BI-Iは通常授業とは異なり、企業実習の予行を兼ねた性格を持つ授業であり、全出席が前提の授業である。また、企業の協力によって夏期実習が成り立つ以上、派遣学生には大学として必要な教育を施し、大学として教育の質保証ができない限り、派遣すべきではない。こうして、この科目では、出席不良の学生は企業実習へは派遣しないということにしたのである。

川村（2013）は、「望ましい指導とは指導対象となる子どもが、指導内容を理解し、納得してそれを受け入れるようにすることであって、成績や内申書による脅し、暴力その他による押しつけによって服従させることではない」と、子どもたちの理解と納得の重要性を強調している。さらに、「本来管理とは、教育分野に限らず組織を正常な状態に保つために不可欠な営みである。そして子どもたちが自分たちの生活の自治をしていくということは、自らを管理できるようになるということである。それが自律であり、教師はそれを民主的に行えるように指導していくことが必要となる」と、管理は子どもたちが自らを管理できるようにする自律を目指すべきことを訴えている。

この川村と同様の考え方で、一昨年に実際にあった出席不良学生のトラブル事例「翌年受入辞退の理由」を、ケーススタディとして授業で考えさせ、グループ討議の結果を報告させた。その中に「大学が出席不良者についてもマナーを徹底して教育すべきだ」というものがあった。それに対して、「授業に出ない学生にどのようにしてマナーを徹底するか」と問うと、かれらは答えに窮してしまった。実はこうしたやり取りが必要だと考えて、ケーススタディを用いて一石を投じたのである。

こうした考え方は、シラバスに含めるだけでなく、4月初旬に行う2年生向けガイダンス、さらにBI-Iの授業初日、それ以降も事あるごとに徹底した。しかし、それでもなお欠席が3回に及んだ者には、「警告」を発することとした。さらに欠席4回に及んだ者には「もう1回欠席した場合には、夏期実習への参加を諦める」旨の「誓約書」を提出させた。BI-I履修生の出席状況は下表のとおり、前年度までとは全く異なる結果となったのである。

図表 3-1 平成23～25年度に夏期実習を経験したBI-I 履修生の出席状況

（単位：人，回，％）

実施 年度	出席回数										合計 人数	平均 回数	出席率 （％）
	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6			
25年度	32	35	27	14	21	1					130	13.3	88.7
24年度	17	23	22	23	17	13	4	5	4	3	131	12.0	80.3
23年度	—	43	20	24	19	20	4	1			131	12.2	87.4

注. 授業回数は、平成23年度まで14回。平成24年度から15回となった。

「出席不良者への対処」は、結果として出席率の良い学生にも好影響を与えている。森（2006）がいうとおり、大学生に対しても朝起きることができるような生活習慣をつけさせる「習慣づけ」の効果は絶大なのである。また、教員がそこまで関わることに「構ってくれている」と、逆に明るい表情で対応する学生が多い。こうしたやりとりは、人間関係が希薄化しつつある近年にあって、教員の思いが学生に伝わる交互作用ともいうべきものであろうか。

#### イ. 履修継続率の向上

前述のとおり、後期のBI-II履修継続の問題は、受講生のモチベーションや目的意識の問題、さらには早起きをする意識と行動の習慣づけの問題が関わっていた。

平成25年度は、上表のとおりBI-Iの出席率が88.7%に上昇したことに加え、ほぼ履修生全員が指導した11回以上の出席回数をクリアし、平均13.3回となった。こうした実績は実習成果の高め、実習経験をさらに実りあるものにして、次年度につなげようとする好循環を促したと考えられる。その結果、下表のとおり履修継続率を95.3%にまで飛躍的に上昇させたのである。

図表 3-2 平成23～25年度の履修継続の実績推移

（単位：人，％）

実施年度	BI-I 実習参加者数（A）	BI-II 履修登録者数（B）	履修継続率（B/A×100％）
25年度	130	124	95.3％
24年度	131	98	74.8％
23年度	131	111	84.7％

履修継続をすることによるメリットの浸透やその意識づけは、授業で教員から行うだけ

でなく、アドバイザーから事前・事後面談を通して訴えた効果も見逃せない。

もう一つ忘れてはならないのが、仕組みづくりである。本来当教育は年間を通して行う性格上、実質的な通年単位に近いものとする仕掛けを構築しておく必要がある。それは、前期にBI-Iを履修登録すれば、後期のBI-IIは自動的に登録され、中途での取り下げは基本的にはできないとする仕組みである。本来の教育目的を全うさせるためには、教育を支援する仕組みづくりが欠かせないのである。

## (2) 取り組みの結果

出席不良者への対処と、履修継続率の向上という最重要課題への取り組みの結果、顕著な成果が得られた。もう一つ重要となる結果が、実習そのものの成果である。

インターンシップ実習の効果測定は、容易ではない。「社会人基礎力」の調査結果と同様に、実習を終えた学生の個人的な意識を前年度の学生と比較するのも適当な方法とはいえない。客観性の点からは、顧客からのクレーム件数を分析するのが最も妥当性があると考えられる。

下図は、図表2-8の「平成24年度夏期実習で発生した問題」の項目区分を用いて、平成24・25年度を比較したものである。

図表3-3 平成24・25年度に夏期実習で発生した問題の比較 (単位：件)

実施 年度	原 因			合計
	個人の態度・行動に原因	不可避の 軽微なトラブル	受入先・大学 との調整不足	
25年度	1 (内他学科3年生1名)	0	2	3
24年度	11 (内他学科3年生2名)	6	3	23

上表のとおり、平成25年度は24年度に比べ、異常値であるかのようにトラブルが少なくなっている。しかも最も問題とすべき「個人の態度・行動に原因」する問題は、当教育履修生ではなくキャリア・マネジメント学科以外から自主参加した3年生である。問題意識・目的意識ともに希薄であった学生が、実習先から「面倒を見切れない」と実習中断を告げられたケースである。

2年生が大半の履修生たちには、アドバイザーが6月以降事前面談などで気づき、業務日誌に書き留めたマナーなどの不十分な点までも全件ピックアップして授業で周知した。徹底的に社会人の常識から外れた学生の言動・行動習慣を指摘し続けたのである。そうし



た指摘の連続が、緊張感と高い意識を持って実習に臨ませることとなったと考える。これまでと違い、新たに3年生の自主参加学生への対応が問題となったという点では、むしろインターンシップ教育においては一つの進歩であると考えてよいのではないだろうか。

### （3）仮説の検証と評価の限界

本論文作成に当たって、予め設定した下の2つの仮説について検証してみよう。

仮説1 授業出席率向上は、その後の実習成果を高める

仮説2 実習成果を高めた受講生は、後期も履修を継続する

図表1-2の「本論文の仮説設定と仮説検証の方法」にしたがって考察する限り、仮説1、仮説2ともに、支持されるといってよいだろう。

仮説1については、さまざまな努力の結果、授業への出席率は向上した。それは実習参加辞退を迫られる日数以上は欠席できないという仕切り線を意識した学生の行動があったからとはいえ、「低出席率の学生には大学として教育の質保証ができないため派遣しない」という説明には理解を示し、納得している。また、自律的に出席回数を管理し始めている。出席を促す教員との気持ちの上でのつながりも多少は意識している。「習慣づけ」が効果として表れてきた好結果である。

クレーム件数以外から実習成果を把握しようとすれば、アドバイザーと教員が可能な限り参加した実習最終日の成果報告後の企業関係者との話し合いの場は有効であった。その話し合いのなかからも今回は好感触を得ており、そこからもある程度裏付けが取れたことからして、25年度は例年にもまして企業からは好評価の年であったといえる。

仮説2については、学生が教員やアドバイザーの履修継続の勧めに単純に従ったというより、継続する方が自分の目的に叶うと自律的に判断したと考えてよいだろう。ここでも「習慣づけ」がある程度できたことも伺える。BI-IIの第1回授業で「実習後の意識と行動の変化」を棚卸させたところ、多くの学生が朝起きの習慣がついたことに触れていたことから明らかである。

ここで設定した2つの仮説は、冷静に起きた事象を分析するためのものというよりも、むしろ教育担当者としての「そうであって欲しい」という願いである。そのため、授業出席率、実習成果、履修継続率という3つの指標を向上させるために、さまざまな道具立てを準備して、手段を講じている。したがって、どういう要素が各々の指標に効いたのかは不明瞭である。その点では、今回は支持された仮説であっても、条件が異なれば一部否定

されることもあり得ると考えるべきである。

#### 4. お わ り に

自分のなかにあった拘りは、履修登録学生には何としてでも実習先を確保して、実習に行かせなければならないという強迫観念のようなものであった。当科目担当となる前に当教育を応援したことがあり、そのとき大学で準備できた実習先の受入人数が学生数を下回ったことがあった。その結果、選考に漏れた数名の学生に実習先の自己開拓を迫ることになり、そのうち数名には実習そのものを諦めさせる結果となった。その苦い経験が原因していたのであろう。

多少出席状況が悪い学生も実習のチャンスを与えれば、大いに啓発され、成長のきっかけを掴む可能性もある。前述の過去経験が高じて、その可能性に賭けようとするようになっていた。その結果が、平成24年度のBI-Iの低出席率・出席不良者のトラブル、BI-IIへの履修継続率の低下という惨憺たるものであった。

そこに一つの示唆を与えてくれたのが、小樽商科大学の事例である。江頭（2010）によると、同大学では「授業単位として認定される場合も、全ての希望学生が参加できるわけではない」としている。人気企業についてだけでなく、選考基準となる学業成績や事前に課されるレポートなどの課題に、相対的に好成績を取らなければならないというハードルを設けている。その事例から、「一定の努力をした学生にチャンスを与える」という、至極当然のことに気づかされたのである。

今回論文に取り上げられなかった関心事は、「インターンシップを大学での学びを豊かにする場として捉えられないか」、「インターンシップ受入企業の満足度をどのようにして高めるか」、「ベーシックコースの発展段階であるアドバンストコースの再構築をどうするか」という3点である。

1つ目は、インターンシップを学生に「就職活動のための一手段」として捉えさせるのではなく、「自分に能動的な学びを促す契機」、「大学での学びを豊かにする場」として、自分の成長につなげるよう、より大きく捉えさせようというものである。

2つ目は、受入企業と長らく信頼関係を構築し、良好な協力関係づくりをするためには、インターンシップを企業にとって世代を超えた「学び合いの場」となるなど、メリットを実感させ満足度を高める必要があるということである。もちろん、受入企業には優秀な学

生を採用したいという要請もあり，そうした企業へ就職を希望する人材供給を媒介とした関係の強化も考えられる。

3つ目は，大学での学びを深める手掛りとなるだけではなく，少し回り道でもよいから「社会人基礎力」を着実に高めるような方向で，アドバンストコースを見直したいということである。

このように，学生が社会に出る前に自身の進路・仕事・キャリアの可能性を広げる教育を，多方面で模索していきたいと考えている。

## 引用文献

- 館昭（2013）『原理原則を踏まえた大学改革を一場当たり策からの脱却こそグローバル化の条件』東信堂 p.12
- 日本インターンシップ学会（2011）『日本インターンシップ学会～10年の記録～』 pp.40-43
- 吉田文（2012）「自習・読書促す授業を，能力向上に効果的」2012年12月3日付日本経済新聞朝刊 p.20
- 辻義人（2010）「キャリア形成に関するキャリア支援課および学生の自主的な活動」小樽商科大学地域研究会編『大学におけるキャリア教育の実践—10年支援プログラムの到達点と課題—』ナカニシヤ出版 pp.117-118
- 黒井千次（2004）『働くということ』講談社 pp.26-28
- 森清（2006）『働くって何だ 30のアドバイス』岩波書店 pp.2-3, 5-7
- 文部科学省高等教育局専門教育課（2013）「大学等における平成23年度のインターンシップ実施状況について」 pp.1-8
- 近畿大学経営学部（2013）「インターンシップ白書第6号」 p.1, 3, 8
- 中原淳（2010）『職場学習論—仕事の学びを科学する』東京大学出版会 pp.30-31, p.165
- 川村肇（2013）「生活指導とは何か」高橋陽一・伊東毅編『新しい生活指導と進路指導』武蔵野美術大学出版局 pp.22-23
- 江頭進（2010）「キャリア形成に関するキャリア支援課および学生の自主的な活動」小樽商科大学地域研究会編『大学におけるキャリア教育の実践—10年支援プログラムの到達点と課題—』ナカニシヤ出版 p.111

## 参考文献

- 経済産業省（2010）『社会人基礎力育成の手引き—日本の将来を託す若者を育てるために』学校法人河合塾
- 高橋俊介（2012）『21世紀のキャリア論』東洋経済新報社
- 岡田昌毅（2013）『働くひとの心理学』ナカニシヤ出版
- 高間邦男（2011）『学習する組織 現場に変化のタネをまく』光文社
- 吉田新一郎（2011）『学びで組織は成長する』光文社