

地方私大がゼロから挑む手作りのインターンシップ

学生の社会に対する視野を広げ、自己効力感を高めるために

東北文化学園大学キャリアサポートセンター課長補佐 菅原 康弘

はじめに

(1) スpringインターンシップ

「学生がより多くの社会経験を積める機会をつくりたい」。筆者がキャリアサポーターセンター（以下「センター」という）に異動して半年、日々学生と面談を重ねながら就職指導を行って感じた課題である。本学生の55%は地元である宮城県出身者が占めていることもあり、実直で真面目といった東北人気質な学生が多く、就職先から卒業生は粘り強く物事に取り組んでいると評価をいただいていた。

一方で、地元の限られたコミュニティの中で生活圏が確立しているため、社会に対する視野が狭い学生も散見された。このことから、二〇一九年二月に学生と社会との接点を作ろうとセンターの課外プログラムとして試行的に実施したのが「Springインターンシップ」である。

において、単位認定型を含む効果的なインターンシップ制度の構築が定められ、その対応が必要となっていた。

このような背景を受けて、二〇二〇年十一月、本学としてインターンシップをどのように展開すべきか、科目を設置する四学科とセンターによる検討のためのワーキンググループが立ち上がった。約四カ月の間、インターンシップ教育に対する見解や将来像が議論された。その結果、他学科に先行して現代社会学科および経営法学科の二学科がセンターと連携しつつ正課のインターンシップ教育を拡充することとなった。

体制整備にあたって心掛けたこと

二〇二二年度からセンターでは、二学科と連携してインターンシップ教育を展開している。担う役割は、主に実習先の開拓や参加手続きの調整、授業運営の支援である。それら



菅原 康弘（すがわら・やすひろ）

東北文化学園大学キャリアサポートセンター課長補佐。入試広報、地域連携等の部局を経て2018年から本センターで就職指導、キャリア形成支援の業務に従事。国家資格キャリアコンサルタント。

就職活動を控えた三年生八人が、協力企業三社による四日間の実習と九コマの事前・事後研修から成るプログラムへ参加した。研修は、ビジネスマナーや自己分析、プレゼン手法等の演習とともに、学生が所属する学科教員や協力企業の担当者も参加する報告会を実施した。

センターではこのようなプログラム化したインターンシップの展開は前例が無かったが、筆者が前年八月に参加した日本学生支援機構が主催する「インターンシップ専門人材セミナー（基礎編）」で得た知見や文部科学省（学生支援機構）が公表する「大学等における学生のキャリア形成支援活動届出制度」で掲載の活動事例等を参考とした。

急ごしらえで何とか体裁を整えたプログラムではあったが、学生からは「就職活動と聞く不安しかなかったが、前向きに取り組めるようになった」といった感想が得られた。また、センターとしても、この活動で得た経

の業務に取り組むにあたって、心掛けたことが三点ある。

一つ目は、実習先の開拓では無理をしないことである。一〇〇名近い学生の実習先を、担当する二名の職員でゼロから開拓することとなったのだが、日々の業務の合間を縫っての作業でもあり、全て独自開拓で実習先を確保するのは不可能であった。従って、本学が加盟する大学間連携事業「みやぎ・せんだい地域人材育成協働事業プラットフォーム」や宮城県中小企業同友会を始めとする経済団体、自治体が運営するインターンシップマッチング事業等、外部リソースも最大限活用した。その結果、五〇社・団体からの協力を得て、一〇二人（二〇二二年度実績）の学生を実習に送り出すことができた。

一方、独自に開拓した実習先は、今までのインターンシップの受け入れ実績が無い地元の中企業・団体が多く、企業担当者とともに実習プログラムを一つ一つ作成するなどの苦労もあった。

二つ目は、インターンシップ教育の狙う効果について明確化することである。松高（二〇二二）は、インターンシップの教育効果について、①職業意識・就労意識の涵養②職業生活への移行支援③学習意欲・深化の三領域があることを示している。また、職業意識・就労意識の涵養については、インターンシップ開始初期から数多く行われてきた実証研究

験、整備した文書や様式は、現在のインターンシップ教育における土台となっている。

(2) インターンシップに係る本学の状況

本学は、小規模な大学であるが、四学部に一の学科・専攻を設置する総合大学である。従って、学生の進路先も医療福祉系から社会科学・工学系まで多岐に渡るとともに、インターンシップに対する教員の捉え方は様々である。

医療福祉系では養成施設指定規則で定められている臨床・施設実習があり、工学系の一部はジョブ型インターンシップを志向するなど、全学的に方針を統一するのは難しい状況にあった。また、社会科学・工学系学科には正課のインターンシップ科目が配当されていたが、各学科内において輪番で担当する就職委員が担当教員を務めており、授業設計には改善の余地が多い実状もあった。

さらに、二〇一九年には本法人の中期計画

において、インターンシップの活動成果として肯定的に捉えている報告が多いと述べている。このことから、センターにおいても、学生の自己理解や職業適性理解、自己効力感といった「職業意識・就労意識」を高めることを目標とした。

三つ目は、アジャイル思考を進めることである。アジャイル思考とはソフトウェア開発の一手法を応用した考え方で、トライ＆エラーを繰り返しながら短期間でPDCAサイクルを回していくことである。

インターンシップ教育を効果的に展開するためには、学生との日々の連絡・調整から個々の資質や活動希望に応じた実習先のコーディネートまで、きめ細かい対応が必要であり、学科教員の協力が不可欠である。しかし、教員のインターンシップへの理解に温度差がある現状では、われわれが望む協力を得るのは難しいと考えた。

従って、緻密な計画を立てるよりも、対応可能なところから順次取り組み、インターンシップ活動を通じた学生の成長を教員に実感してもらうことで、インターンシップ教育への理解と協力を得ようと考えた。

具体的な取組

(1) 現代社会学科の取組

学部改組により二〇二一年に設置した現代社会学科の特色の一つに一年次から四年次まで通貫したキャリア教育がある。必修科目となる一・二年度では「社会を知る」および「働

くことを知る」をテーマとしており、自己分析、業界研究、ビジネスマナー、ワークルーなどの講義に加えて、会社経営者や人事担当者、自治体職員、活躍する卒業生など、数多くのゲストスピーカーによる講演を行い、地域社会の中で「働くこと」と「学ぶこと」のつながりを意識することの大切さを学生に考えさせる機会としている。

それらの講義を踏まえた上で、二年次の夏休み期間にはインターンシップ実習を学生全員に課している。学生は実習に参加するにあたって、活動先の調査及び目標・課題の設定を行うとともに、学科内の就職委員である教員八名からセンターが開拓した実習先の配属調整を個々に受けている。実習後には、活動報告書の作成を通して自身の活動を省察するとともに、全員発表の報告会で各々の経験や学びを共有している。

三年次では選択科目となるため、学生が自己開拓でインターンシップに参加できるように業界研究を中心とした授業を展開している。

(2) 経営法学科の取組

経営法学科においても、一年次から一貫したキャリア形成科目を置くほか、インターンシップ科目を別に二科目配当している。インターンシップ科目は各一単位の科目であるため、事前・事後研修に十分な授業時間を確保することが難しい事情があったが、二〇二二年度から新たな取組を始めた。

ラムにいわば「外付け」されていると述べている。

この構図は、本学の状況にも合致しており、インターンシップ教育を進めるにあたって妨げとなるのは、インターンシップの専任教員不在や専門科目の外にある当該科目に対する常勤教員の無頓着である。

従って、インターンシップの在り方を学内で議論すると、個人の主観や経験則に拠った主張が展開されがちである。また、インターンシップの先行事例は、先述した文部科学省（学生支援機構）が公表する「大学等における学生のキャリア形成支援活動届出制度」を参照することができるが、大学により事情は異なるため、先行事例をそのまま当て嵌めることはできない。

それゆえに、学内・学生事情に精通し、地域社会や企業の人材ニーズからインターンシップを取り巻く社会情勢や教育政策に至るまで多面的に理解した上で、授業運営のノウハウに秀でたインターンシップ専門人材の役割は大きい。

これらの視点に立ち、本学における現状の

東北文化学園大学

「輝ける者を育む」を教育理念とし、地域の課題解決を図ることができる職業人を育成。医療福祉、現代社会、経営法、工の四学部に一一の学科・専攻、及び大学院を設置する。在籍者数は二〇八〇名（大学院含む）。

業界理解・自己分析といったキャリア観育成のための講義はキャリア形成科目で行っているため、インターンシップ科目では企業や地域の課題を直視することができるPBL型の事前研修としている。

具体的には、二年次に各業界の企業人から業界の特長や将来性、働きがいなどを取材し発表する「企業インタビュー」、三年次に地元企業の事業所・工場を見学する「実地見学（地域の企業を知り、地域で働くことを考える）」を実施した。

これらの研修の目的は、学生が主体的にインターンシップへ参加することができるように、地域社会や産業界への理解を促すことにある。また、実習先は大学紹介型と自己開拓型の二種類を設け、学生の活動希望に応じて柔軟に参加できる形式を設けるとともに、実習後は活動代表者が発表する報告会を通して、各々の経験や学びを共有している。

(3) eスポーツインターンシップ

年々学生の関心が高まっているeスポーツをテーマとする活動の場を設けることにより、インターンシップに関心が薄い学生層の参加意欲を引き出そうと考え、二〇二二年に筆者が取り組んだセンター独自の課外プログラムである。

スキームは、eスポーツを活用して地域の課題（観光振興、福祉、健康増進、発病予防、就労支援等）解決に取り組んでいる一般社団法人仙台eスポーツ協会と連携し、様々な現

課題を整理する。

経済・雇用情勢や人々のライフスタイルが急速に変化しつつある中で、地元の経済団体や各企業からは、産学が巨視的な視野で連携しつつ大学生の人材育成に取り組もうとする熱意を感じる。

また、採用と大学教育の未来に関する産学協議会が二〇二〇年三月に公表した「Society5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」では、特定の個人の人脈に依存するのではなく「組織対組織」による包括的な産学の連携を図る中で、共同研究やインターンシップを自然体で組み込み、大学の教育カリキュラムへフィードバックすることが望ましいとしている。即ち、産業界もインターンシップが大学教育の「外付け」ではない、根幹を成す活動であると考えている。

その提言を受け二〇二二年三月に改正された「インターンシップの推進に当たつての基本的考え方（三省合意）」に対応するため、本学においても要件に適合したインターンシップ科目とすべく現在検討を重ねている。ただし、五日間の実習日数等の要件に合致しないからインターンシップの名称を科目名から外すといった安易な対応ではなく、全学と各学科のDPや地域特性に照らし合わせて、どのような科目およびインターンシップ教育の在り方が望ましいのかといった視点を忘れてはならないと考える。

そのためには、適切な教育効果の測定・評価する仕組みづくりが欠かせない。現在は、

場の取材活動を通して、学生の地域社会への関心を高める狙いがあった。先行事例の無いユニークな取組である上、地元紙の取材が入るなど注目が高かったものの、学生の活動意欲を維持することができず、半年程度で活動を終えざるを得ない結果となった。

この活動から見えた課題は、より多くの教職員を巻き込みながら活動していれば、複数の視点で学生を支援できたはずである。この結果を教訓として、今後もトライ&エラーで新たな活動を模索していきたい。

本学における課題とインターンシップ専門人材の役割

筆者はインターンシップ専門人材セミナーに参加し、実務的な研修プログラムの開発手法から、ディプロマ・ポリシー（以下「DP」という）との整合性といった教育政策、関連法令、社会情勢との関わりに至るまで広範な学びを得た。

また、個別の大学事情や困難がありながらも各々の立場で奮闘する教職員の方々と交流できたことは大きな刺激となった。さらに、セミナーの全課程を修了しインターンシップ専門人材の認定を受けてからも、相互研鑽の場が用意されており、知見や技術を高め合うことができている。

児美川（二〇二〇）は、急増するキャリア教育科目を主に担ったのは研究者ではない「外部人材」であること、および当該科目は専門科目や教養教育と連携がなく学士プログ

程よい規模の大学だからこそ展開できるフットワークの軽さを活かし、学内外の理解と協力を得つつ検討を進めていきたい。

おわりに

筆者がインターンシップ教育に取り組み始めて五年になる。低学年次のインターンシップから就活に至るまで学生を継続指導し、卒業後に各業界で活躍している姿を見ると一職員として大いに励まされた。また、現場で揉まれてきたからこそ、様々な教育改善のためのヒントも得ることができた。

インターンシップ推進に向けた取組は緒に付いたばかりであるが、本学には教育活動に熱意溢れる経験豊かな教職員が揃っている。この恵まれた環境を活かし、今後はインターンシップ専門人材として、より教育的効果の高いインターンシップの全学的な体制構築に向けて努めていきたい。

参考文献

松高政（二〇二二）「大学教育としてのインターンシップの現状と課題」日本労働研究雑誌、七三三
児美川孝一郎（二〇二〇）「大学におけるキャリア支援・教育の現在地——ビジネスによる侵蝕、あるいは大学教育の新しいかたち？」日本労働研究雑誌、七一六