

インターンシップ活動を通じた職業観育成経過の分析と検討

尾 関 智 恵

要 約

就職活動時期の変更が閣議決定された背景には学修時間確保・留学機会の拡充のほか、インターンシップ及びキャリア教育の早期実施が言及されている。この背景には、新社会人となり就業を開始した人材が定着しない早期離職問題があげられ、この要因として社会人基礎力の低下が考えられている。そこで今年度の授業「インターンシップ」では社会人基礎力を意識した授業構築と実施を行った。具体的には現状把握と小目標の設定を展開する構成ですすめ、実習時には能動的に活動できるよう学習活動を行った。都度、教示の意図も説明したことからか、学生自身が活動の理由づけを行えるようになった。これは「前に踏み出す力」「考え抜く力」の素養を育成したものと考える。今後は社会組織に求められる「チームで働く力」を充実させ、より効果的なインターンシップ実施のための情報整理を進めていきたい。

1. はじめに

平成25年4月19日に開催された「経済界との意見交換会」において、平成27年度卒業・終了予定者からの就職・採用開始時期の変更が要請され、同年6月14日に閣議決定された「日本再興戦略」において政府方針として変更が決定された。「日本再興戦略」内では図1のような言及がなされている。主には教育機関における学修の質向上をうたっており、且つグローバル化に向けた教育体制として留学等の機会の充実についても含まれている。ここでは明記がされていないが、官邸が情報提供するホームページ等では3つ目のねらいとして「インターンシップ等のキャリア教育の早期実施を期待」が明記されている。

第Ⅱ. 3つのアクションプラン (抜粋)

一. 日本産業再興プラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

⑤若者・高齢者等の活躍推進

○若者の活躍推進

学修時間の確保、留学等促進のための、2015年度卒業・修了予定者からの就職・採用活動開始時期変更(広報活動は卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降に開始し、その後の採用選考活動については、卒業・修了年度の8月1日以降に開始)について、中小企業の魅力発信等、円滑な実施に向けた取組を行う。

図1: 「日本再興戦略」内の記載

上述のような方針からも読み取れるが、新社会人を送り出す高等教育機関に対して、各機関が学生に対して専門性や技術を習得させるだけでなく、「社会人基礎力」といった言葉に見られるような社会人としての基本動作

や基盤の育成を早い段階から身につけさせることが求められている。また、就職時期変更の理由としてインターンシップ等のキャリア教育の早期実施があげられたのは、就業現場で起こっている諸問題に対応するための教育戦略であると考えられる。

例えば若年者の早期離職の問題が上げられる。新卒者は入社3年目までに中学校卒業者は7割、高校卒業者は5割、大学卒業者は3割が離職するという七五三現象が続いている。企業等の採用する側だけでなく今後を担う働き手が入社後減少することは各業界においても深刻な問題である。また離職者は転職等で職を改めるもののほかフリーターなど非正規雇用者となる人口も多く、次の職場を得る機会を大きく失うケースが目立つようになってきた。

2. キャリア教育の必要性

こういった問題に対応するためには、単に就職先を斡旋することや就職活動の支援を行うだけでなく、就職後に継続的に成長を見込める「社会人基礎力」とよばれる就業に関わる能力を早くから育成する必要がある。社会人基礎力とは経済産業省が提示している職場や地域社会で多様な人々と仕事していくために必要な基礎的な力と定義されており、以下の12の能力要素で説明されている(図2)。大きくは3つの能力としてまとめられており「前に踏み出す力(アクション)」「考え抜く力(シンキング)」「チームで働く力(チームワーク)」とされ、これらを支えるものとして12の能力要素で構成されている。これら能力は就業現場において必要とされる能力を整理したものであると同時に新社会人となる人材に備

わっていてほしいと求められているものである。つまりはこれらの能力が現状不足しているという認識が就業現場にあるということであろう。

これら能力一つ一つ見ていくと、従来は明確な位置づけをせずとも学習および生活の中で育成されてきたように思われる。しかし、学生自身を取り巻く環境と経験によって差異はこれまでもあったと考えられる。そして職場から求められる能力要件も業種・職種によって異なることが強調され、現在提示されている社会人基礎力のように一般化されることもあまりなかった。しかし、労働法などの整備も進み、男女雇用均等法といった雇用にかかる対応の平等化が叫ばれるようになってからは、職種・業界に応じた専門的な業務内容のほかに最低限の事務処理や他部署・他社との調整や簡単なマネジメント、後輩育成・教育といった組織の一員として必要な資質が明るみにってきたと考える。

こういった能力はかつて大手企業などでは注目され早くから社内育成が試みられていたが、急激なIT化による業務内容の変化や市場のグローバル化により中小企業もつとえば個人事業においても求められる能力要件となってきた。このため、社内教育・研修においてもヒューマンスキル型と呼ばれる社会人基礎力養成の内容

が増加しており、現在進行型で人材開発が進められている。

一方、学校における学習活動の中でもこういった能力として提示される以前から学校生活の中で育てられるものとされていたと考える。ただし大学などの高等教育機関では専門性を磨くものとされ、こういった能力をあらためて育成するという意識は少なかったと考えられる。「キャリア教育」として近年の社会体制の変化から出た要請をもとに、教育機関には今後、専門性を活かすためにもこれらの能力を運用・発展させるような育成が必須であるといえる。

3. 本学における授業「インターンシップ」

キャリア教育の必要性の認識が高まると共に重要な教育機会としてインターンシップについても着目されるようになり、今回の閣議決定に対応した見直しが行われた。平成26年4月8日に提示された「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」において、図3のような記載がある。下線をした部分については、専門性の習得を中心に考えられていた高等教育機関の指針から就業現場および学生自身のキャリアプラン構築にまで及び、育成する教育機会となりうるものとしてインターンシップが定義されている。



図2：社会人基礎力の概念図

大学等におけるインターンシップ（以下、「インターンシップ」という。）は、大学等における学修と社会での経験を結びつけることで、学生の大学等における学修の深化や新たな学習意欲の喚起につながるとともに、学生が自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図られる有益な取組です。また、体系化された知識を理解し学修する能力だけでなく、仕事を通じて暗黙知から学修する能力を身に付けることで、就職後も成長し続けられる人材の育成につながります。

図3：インターンシップ推進の基本的な考え方

これに対し、本学のインターンシップは従来からキャリアプラン構築を意識したカリキュラムデザインとなっていたため、大幅な変更の必要は感じられなかった。これはインターンシップの主な受講者となる心理学科学生に他学科が必修で有する「施設実習」の教育機会と同様の質をもった教育機会として構築されていた可能性が要因として考えられる。資格に関係する施設実習は現場での就業体験に終始せず、学校で学んだ専門性を意識して活用する準備をする場であり、この流れをくんでいる点が現在のニーズとのギャップを減少させた可能性が考えられる。しかし、業界が多岐にわたるインターンシップ実習においては、どの実習現場においても磨く必要がある「社会人基礎力」とその業界特有の「専門性」の両者を経験し、学生が望む今後の進路の基盤となるように配慮する必要がある。

そのため今年度は事前事後授業において「社会人基礎力」の「前に踏み出す力」と「考え抜く力」に重点を置き、これらの能力を意識した学習活動となるよう授業構成に工夫を行った。この内容について以下の節で述べる。

3.1 授業概要とスケジュール

平成26年度インターンシップは全学部全学科の3年生対象に開講され、受講登録者数は54名で実際に実習体験を行ったものは37名（平成26年12月19日現在）であった。本講義のシラバスにおいては下記のような授業概要と目的が提示されている。

<概要>

望ましい職業観や職業に関する知識・技能を涵養し、自己の個性を理解した上で主体的に進路を選択できる能力・態度を育成するためのキャリア教育科目として位置付ける。自分のキャリアに合った実習先をコーディネートし、実習を行う。そして、実習後には実習の内容をプ

レゼンテーションし、他の参加者と討論することで、インターンシップを意義の深いものとする。

<目的（到達目標）>

企業等と連携した就業体験プログラムを経て働くことを軸とした価値形成を育み、大学在籍中に自ら将来の人生設計（キャリア開発）を描くための気づき体験として課題を設けて取組み実践する。また、社会の様々な事業所等で就業体験を積むことによって新たな学習意欲を喚起し、自主的に考え行動できる力を養う。

これに応じて、今年度は表1のようなスケジュールで実施を行った。

表1：平成26年度実施スケジュール

日程	内容
4月21日(月) 4月22日(火)	履修事前説明会 インターンシップの概要について説明、履修予定かどうかアンケート収集
5月15日(木)	ガイダンス スケジュール表配布 インターンシップ実施に向けての心構え、目標設定
5月22日(木)	事前授業① インターンシップについて(外部講師) インターンシップ協議会からの連絡
5月29日(木)	事前授業② 知っておきたいマナーの基本 4年生の先輩に体験談を聞きます。 31日マッチング会に向けてマナー講座を行います。
5月31日(土)	(外部研修)インターンシップ事前講習会 マナーや企業研究についてポイントをチェック
5月31日(土)	(外部研修)インターンシップ事前講習会・マッチング会 ※基本的に全員参加。岐阜県インターンシップ推進協議会主催。 岐阜県内でインターンシップ学生を受け入れている企業・団体がブース出展し、希望者に個別で説明をします。様々な企業について知ることができます。
6月5日(木)	事前授業③ 企業研究1 (グループワーク)各企業の特徴、注目点とは
6月12日(木)	事前授業④ 企業研究2 (グループワーク)各グループの研究結果を発表
6月19日(木)	事前授業⑤ 保険・実習費・希望調査票・報告会
6月26日(木)	事前授業⑥ 自己分析(適正検査) 希望先の選定に必要な自己分析
7月3日(木)	事前授業⑦ 適性検査の解説
7月10日(木)	事前授業⑧ 学内マッチング調整 実習先が確定しない場合は、岐阜県インターンシップ推進協議会を利用。
7月17日(木)	事前授業⑨ 職業倫理などについて インターンシップでの一日【ケーススタディ】グループ
7月24日(木)	事前授業⑩ 実習中の留意点
7月31日(木)	実習参加する際の心構え・日誌の書き方等最終確認

8～9月	インターンシップ実習
10月30日(木)	事後授業 報告書作成の準備等 実習内容、終了後の振り返り等のまとめ方
11月27日(木)	実習報告書提出及び社会人マナー講座

4. 実施の様子

「前に踏み出す力」「考え抜く力」を育成するため、授業内では積極的な発言と学習活動への参加協力をお願いした。そしてなぜ主体性を持たねばならないかの説明をインターンシップ参加の動機と重ねて学生自身の言葉で述べるような機会を数回用意した。この他、図4のようにインターンシップ幹旋を行っている岐阜県インターンシップ推進協議会のスタッフの方を外部講師として招き、インターンシップ先で学生に求められる資質について紹介してもらった。この際、スーツ着用の受講を義務化した所、学生の聴講態度も良好であり、外部講師からの学生に対する評価も高かった。この受講の後、岐阜県文化市民センターで行われたインターンシップマッチング会に向けての準備を事前授業で改めて行い、当日どういった目的で企業説明を受けるか考えをまとめさせた。図5

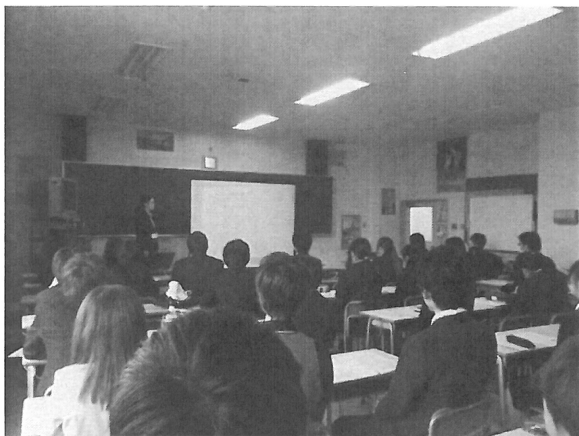


図4：協議会スタッフによる出前講義 (5/22)



図5：マッチング会の様子 (5/31)

はマッチング会の様子で、全入場者が例年の1.5倍程度の中、本学の学生は開場から閉場まで多くの時間をかけて企業の説明を受ける姿が見られた。また来場者比率でも県内2位の動員があり、学生からの反響もまずまずであった。

5. まとめと今後の展開

本年度の授業の特徴としては4で少しふれたが、①自分の言葉で状況分析する、②他者とのやり取りを行ってみる、③他者からの評価を得て再度見直す、④次に改良すべき点を具体化させるPDCAサイクルを繰り返すよう意識して構築を行った。その結果、事前・事後授業では主体性のある動きが見られたと感じている。また実習先でも高い評価が得られた。現在、実施報告書のまとめを行っているが、この結果を元に今後のインターンシップへと繋げていきたいと考える。

参考文献

- 若年者のキャリアパスとキャリア教育、マッチング手段、就業満足度との関係について、<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ywforum/dai2/sankou1.pdf>, (2014.12.10取得)
- 厚生労働省職業安定局, “若者を取り巻く雇用環境と課題”, 2012年度雇用政策研究会資料
- 岐阜県インターンシップ推進協議会, <http://www.gifuken-internship.org/>, (2014.12.10取得)
- 経済産業省, “社会人基礎力”, <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>, (2014.12.10取得)
- 経済産業省, “「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」の見直しの背景および趣旨について”, http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/sanshou_haikei.pdf, (2014.12.1取得)