

# インターンシップの原点に関する一考察

## —実験・実習・実技科目のキャリア教育・大学改革における意義—

田中 宣秀

### はじめに

制度としてのインターンシップ<sup>(注1)</sup>が導入されてから10年以上が経つ。その間、中教審や大学審の種々の提言<sup>(注2)</sup>が、インターンシップの広がりや質的な拡充に大きく寄与したといっても過言でない。単位付きのインターンシップを導入している高等教育機関は2007年度の時点で、短大が44%、大学で67%と拡大し、体験期間も学部、大学院と年次が上がるにしたがって伸びており、理工系大学では1~2ヶ月のインターンシップが普及してきている。しかしながら、一方で体験者数が伸び悩んでいることや組織を挙げてインターンシップの推進に取り組んでいる大学が少ないことなどの課題が指摘されている<sup>(注3)</sup>。

本稿では、こうした現状を念頭におきながら、インターンシップの導入を最初に提言した経済諸団体の意向はどのようなものであったか、就職協定協議会の動向も絡めて振り返る。一方、インターンシップ体験者からは有意義であったという評価が種々の報告書で示されるが、受入れ企業等にとって真に有益であったか、過去10年に亘る市場経済化への変化も視野に入れ考察する。

その上で、本来ならば単位数が講義・演習とは異なる実験・実習・実技のなかに位置づけられる筈のインターンシップが一般教養・基礎教育課目のなかの講義や演習科目に位置づけられているケースもあるようだ。こうしたインターンシップを高等教育機関における教養教育・キャリア教育という視点といわゆる職業教育という視点の二面から検討を加える。さらに、学校から社会へのスムーズな移行をはかるエンプロイヤビリティ確保の観点から、インターンシップの原点である実験・実習・実技の意義・効果について考察した上で、広義のインターンシップという概念が定着しないのか、可能性を含め検討したい。

### 1. 産業界の教育提言と就職協定協議会での論議

ベルリンの壁の崩壊し東西冷戦構造が解消された

1989年から91年にかけて、わが国経済界はグローバルな市場経済への対策を急ぎ、教育界に対しても教育改革や人材育成に関する種々の提言を公表する<sup>(注4)</sup>。このなかでインターンシップの導入を最も早く打ち出した提言が、1991年に経済同友会が発表した『選択の教育を目指して』であり、「教育界との相互交流のひとつとして学生のジョブ・インターンへの支援」という文言が盛り込まれた。さらに、1995年には日本経営者団体連盟が、『新時代に挑戦する大学改革と企業の対応』を発表、そこでは大学教育の強化、カリキュラムの充実が強く打ち出され、「現在の大学教育においては、実社会での経験を積み、個人の就労観・勤労観、思いやり・社会奉仕の心を学ぶ機会が少ないので、学生の企業実習・体験学習（例えばアメリカのインターンシップ制）やボランティア活動をカリキュラムの中に取り入れられることを強く望みたい」という具体的な要請が大学側になされた。それ以降も経済団体連合会や東京商工会議所から企業実習や職場参観を含めインターンシップなどの推進提言が頻繁になされたことを契機に制度としてのインターンシップが導入され、体験学習を意味する「インターンシップ」というわが国独特の新しい言葉が浸透してきたと考えている。産業界が、グローバルな市場主義経済社会のなかで活躍できる人材を育成したいと、念願したことこそがインターンシップの拡大に寄与したといつて過言ではない。

一方、わが国のインターンシップは、とりわけ大学側から就職・採用問題とは切り離して考えるべきであるとの意向が示されてから10年以上経過する。しかし、この大学側の提起は根が深い問題であり、理解を深めるためにも、産業界と大学側で構成された就職協定協議会の取組みを紹介しておきたい。

学校から社会へ移行する際の秩序を維持するために設けられた就職協定についての詳細説明は省くが<sup>(注5)</sup>、就職協定協議会が設置されたのは1988年で、そこに設けられた特別委員会において、「中長期における就職採用のあり方」というテーマでの取組みが始まったこ

とは特記されよう。その委員会の場で米国における就職・採用活動に動向などについての勉強会がもたれてきた。さらに、その就職協定協議会の特別委員会に「中長期の就職・採用のあり方検討小委員会」をおき、米国の就職採用事情やインターンシップの状況把握のため、調査団をボストンに派遣したのが1996年11月であった。その際の調査報告書が、『米国における就職・採用事情調査報告書』で、全国就職指導ガイダンス<sup>(注6)</sup>、文部省（当時）や日本経営者団体連盟（当時）を通じて全国に配布され、インターンシップやCO-OP教育の議論が進展したと考えている。

しかしながら、わが国のインターンシップは、就職協定が廃止された直後であり、採用活動の長期化に繋がるのであくまで教育の一環であるべきとした見解が大学側からなされ、米国とは違った歩みを辿ったことからしても<sup>(注7)</sup>、就職・採用の問題を見落としてならない。

いずれにしても、産業界からの提言やこうしたボストン調査団の報告が、橋本総理（当時）による「変革と創造」と称する6大改革のなかの教育改革の柱として、「産学連携による人材育成」、「インターンシップの推進」といった政策が盛り込まれたわけで、それ以降、インターンシップの取組みが初・中等教育機関から高等教育機関まで拡大してきた。

次章では、インターンシップに関する高等教育機関における評価・効果について検討する。

## 2. 報告書等におけるインターンシップの評価・効果の検証

### 2-1 体験教育の一環として行うインターンシップ

法政大学の清成忠男総長（当時）は、「米国で体験教育 (experiential education) の一類型とされるインターンシップという用語はわが国に不用意に導入されたが、1998年の初め頃から急速に普及しつつある。しかし現実において体験教育はきわめて多様であり、アメリカにおいてインターンシップはその一類型に過ぎない。わが国において体験教育をインターンシップという表現で一括するにはかなり無理がある。— 中略 — 体験教育の目的は、大学からみれば、あくまで教育のレベルアップになる。その効果としては、学生が的確な勤労観・職業観を自らもてるようになるとともに専門能力の向上が期待できる。学生が主体的に職業を選択し、キャリア形成を進めるといった欲求が作りだされれば、自立的人材を求める企業等にとっても望ましい筈である」と、インターンシップが導入された直後に、極めて的確な見解を發表している（清成 1998）。清

成氏からこうした指摘を受けたが、現実にはどうか、インターンシップの評価・効果という視点で、これまで公表された報告書から検証する。勿論、インターンシップを開始する際にどのような目標を掲げたかによって効果測定方法が変わるが（田中 2007）、「気づき」という効果の重要性はいささかも変わらないことを指摘しておきたい。

まず、筆者は、体験する学生にとっての「気づき」は、①自己理解に関連する気づきと②仕事・職業に関する気づきの二つに分類できると考えている。例えば、前者の自己理解に関するデータとして、関東地域インターンシップ推進協会（現 日本インターンシップ推進協会、以下 JIPC）が実施した『今後のインターンシップ推進の在り方に関する調査研究』という報告書がある。ここでの分析によれば、①実社会の一部にふれ貴重な社会体験をした、②自分を見直すよい機会になった、③自分の意識が変わった、④自分の適性が見えてきた、⑤責任感、自立心がついたような気がするといった感想が寄せられている。

一方、厚生労働省の支援で実施されたインターンシップ推進支援センター（東京経営者協会内）による『インターンシップに関する学生の意識調査』をみると、仕事・職業に関する気づきとして、①実際の職場がどんなところか知ることができた。②仕事に責任をもって取り組む姿勢を学んだ。③特定の職種について理解できた、④仕事に対する興味や意欲がわいた、⑤働く喜びや達成感・充実感を知ることができたなどが揚げられている。

この種のアンケートは、自己理解も仕事・職業に対する理解も意識して区別されることもなく実施されたので、筆者の二つの分類による峻別は困難であるが、厚生労働省の『インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書』では、①仕事による責任感を感じた、②業種や職種について知ることができた、③社会人のイメージが明確になった、④正社員とアルバイトの違いを感じた、⑤自分の適性や興味が分かったといった結果からも明らかなように、インターンシップに参加したことにより自己理解や仕事・職業に関する気づきがともに得られたと報告されている。

しかしながら、これらの調査報告書は、いずれも「専門的な実務能力が身についた」というエンプロイアビリティの確保や職業能力の向上についての言及がされていないことが気になる。別の言い方をすれば、清成氏が掲げた専門能力の向上という面での評価が不足しているのである。これはアンケートに専門能力やエン

プロイヤビリティの向上に関連した設問項目がなかったことも要因であろうが、インターンシップが始まった頃には、文部科学省が「産学連携による実践型人材育成事業」で推進したような長期インターンシップ<sup>(注8)</sup>が話題になっていなかったことも要因だろうと判断している。

次に、学生を受け入れた企業等の感想、評価がどうか検証してみたい。厚生労働省の『インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書』によれば、学生を引き受ける効果として、①学生の職業意識の向上：55.7%、②指導に当たる若手社員の成長：42.1%、③大学や学生が自社の認知度を高める：40.6%、と複数回答での数値ではあるが、インターンシップ生を引き受けて大きな効果が得られたという前向きな意見はさほど多くない。

さらに、JIPCの『今後のインターンシップ在り方に関する調査研究』では、企業から実施後の大学に対し、①学生の目的意識を高めて欲しい：37%、②実施時期に自由度を持たせて欲しい：20%、③事前教育を充実して欲しい：16%、といった意見が出されており、こうしたデータから判断する限り、ただ漫然とインターンシップを体験する学生が散見されていることも否定できない。このJIPCのデータの調査時期が2002年とやや古いが、いくつかの報告書を検証する限り、学生が企業の足手まといになるケースがあったことは否定できず、大学側の今後の教育指導上の課題である。

一方、新自由主義の進展も否定できない。市場経済化の波が押し寄せ、バブル崩壊後の失われた15年の間に、多くの企業は多忙を極め、学生を引き受ける余裕がなくなってきたことも大きな要因だと筆者は考えている。例えば、日本を代表する大手自動車メーカー・T社のように、理系の学生のインターンシップは引き受けるが文科系の学生は数年前から取止めているケースもでてきた。また、本格的なインターンシップを実施した大手商社・M社は<sup>(注9)</sup>、筆者がインタビューした際、「3年間ほど公募してインターンシップを引き受けたことがあるが、結局、採用につながるメリットがでないとの社内批判に押し切られ断念した。もし、今後、引き受けるとするならば、人事部ではなくCSR・社会貢献担当のセクションが行うことになる」との見解が表明されたことは、今後の方向性を示すものと考えている。このことは、企業社会に利益至上主義が広まり、直接役に立たない無駄なことは止めて、株主配当に応じようとする風潮が蔓延してきたものと推測している<sup>(注10)</sup>。

しかし一方で、大手電機メーカー・F社のように、「インターンシップ生の引き受けは、企業活動の理解を深め、自社のPRにもなる。また将来の人材育成のために、企業は学生の教育支援を率先して行うべきである」との理念を有する企業もあり、インターンシップの導入を提言した経済団体の理念や1997年に三省庁が発表した『インターンシップの推進に当たっての基本的考え方、以下、三省のまとめ』に掲げられた企業等の意義を着実に実践しているケースも少なくない。今後のさらなるインターンシップの発展には、こうした企業が増えるよう、産学官をあげての世論喚起を望みたい。

## 2-2 専門的な知識、技術、技能を伝授するインターンシップ

文部科学省は、2005年度から派遣型高度人材育成協同プラン<sup>(注11)</sup>を実施し、当該年度は55件の応募から20件を選定、翌2006年度は30件のなかから10件を選定した。この事業は、文部科学省のブログを拝見する限り、「これまで主とした就業体験や職業意識形成を目的としたインターンシップとは峻別し、産学が人材の育成・活用に関して建設的に協力しあう体制を構築することにより、社会の抱える諸問題や産業界の取組みを理解し、知識基盤社会を多様に支える高度で知的な素養のある人材を育成する」という極めて画期的な取組みで、採択校に対し、年間約1000万円の支援を5年間にわたり実施するというものである。

文言だけをみると、筆者が長年導入の必要性を訴えてきた形態であり(田中 2006)、大いに期待していたものの中間評価を見る限り、長期実践型インターンシップの成果が上がっているとの息吹は感じられない。さらに、このプロジェクトは2007年度以降新規の募集が中止されていることも遺憾である。特に、中間評価についてのコメントは抽象的であり、多くは、「・・・幅の広い多様な発想ができる人材の育成に繋げる努力が必要であり、今後、一層の努力と工夫を重ねられることを期待する」といった類の表現が多い。

このことは何を意味するのであろうか？ 悪く解釈すれば、応募した大学の準備が不十分で、かつ評価を加えた有識者達が「実践型のインターンシップ」の個別に十分研究しないままに視察して評価書にコメントを加えたのではないかと疑念が残る。また選定された大学の方から、「教育プロジェクトの有効性について」、①成果による波及効果、②学生の主体的学習機会の改善につながる事等に関する具体的な記述がされていないためか、有識者が各一的で抽象的な評価書を書かざるを得なかったのではないかと思料している。し

かも最大の問題は、評価書をみる限り、特に各プログラムにおいても派遣学生数の記述がないことで、奇異な感じがする。主に対象となった大学院の専攻分野の関係から大学全体が組織をあげて実施することが難しいことは理解するものの、この種の人材育成関連プロジェクトは、派遣された人数が必須データである。

筆者は、やや理想的な表現となるが、「地元企業群と組んで、プロジェクトを成功させ、そこに参加した学生は、技能・知識が身に付き、修士論文や博士論文を書くにあたっての十分な知見が得られた」というような効果に関するコメントがあって可然だと考えている。これから最終報告書が提出されるので、これ以上のコメントは差し控えたいが、この種のプログラムを推進していくには、具体的な取り組みテーマが実現し、学生は修士論文や博士論文の執筆に活用できるデータが導きだせることが重要だと判断している。さもないと、競争資金獲得のためのプロジェクトに参加しただけで終わり、エンプロイヤビリティの確保はできず、「気づき」効果だけに留まってしまうこと危惧している。さらに、職業能力となる要素が身につけにくいプロジェクトであっても、実習記録を詳細に書き、指導者からコメントを都度もらうことによって気づきを土台にした職業能力形成が可能になる<sup>(注12)</sup>と考えている。こうしたプロジェクトの実施にあたっては産学による普段から協同作業の工夫・改善が望まれる。

次章では、インターンシップの意義・目的を教育法規の条文に照らして検討する。

### 3. 教育法規からみた正規の教育課程としてのインターンシップの意義・目的

話題は変わるが、インターンシップを教学上の体系のもとで今後キャリア教育の一環として展開していく上で、教育基本法、学校教育法、大学設置基準などの法規上において、教育目的・目標や概念がどのように記されているか一度確認しておく必要がある。インターンシップと教育目的、インターンシップと授業科目の関係を検証し、正規の教育課程としてインターンシップを発展させる際に必要だからである。

まず、新しい教育基本法を紐解くと、第1条（教育の目的）には、「教育は、人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として、必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成を期して行わなければならない」とし、旧法の1条に記載されていた「…真理と正義を愛し、個人の価値をたっとび、勤労と責任を重んじ、自主的精神に充ちた心身ともに健康な国

民・・・」という勤労に関する趣旨の文言は、第2条（教育の目標）の2に記載されるなどの修正はなされた。しかし、愛国心という用語を入れるか否かで一時マスコミで取り上げられたほど大きな変更がされたわけではなく、評価して良いと判断している<sup>(注13)</sup>。いずれにしても、インターンシップの意義・目的との関連で言えば、「職業及び生活との関連を重視し、勤労と責任を重んじる態度を養う」という職業観・勤労観を身につける条文が掲げられており、1997年に公表された『三省のまとめ』のインターンシップの意義と些かも変わらない。むしろ、筆者は、「国家及び社会の形成者として、必要な資質を備えた心身ともに健康な人を育成する」という教育基本法の趣旨を实践する機会のひとつがインターンシップであると考えたい。

次に、学校教育法に関しては、第83条第1項（大学の目的）に、「大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする」を掲げている。この条文も、インターンシップを専門の学芸として教授研究することや知的道徳的及び応用的能力を展開させる目的を実現するための教科と位置づけ、そこに向け名実ともに努力をしていけば、『三省のまとめ』に記載された「大学等における正規の教育課程として位置付け、現場実習などの授業科目とする場合」のインターンシップに該当し、教育法規との整合性が取れてくる。

しかしながら、一方で学校教育法第108条第1項には、「大学は83条第1項に規定する目的に代えて、深く専門の学芸を教授研究し、職業又は实际生活に必要な能力を育成することを目的とすることができる」とし、第2項において、「前項に規定する目的をその目的とする大学は第87条第1項の規定にかかわらず修業年限を2年又は3年とする」という条文がある。この大学は短大を意味するが、既述の「職業又は实际生活に必要な能力を育成する」といういわゆる職業教育の概念が強調されている文言である。

これらの点に関しては、現在、中央教育審議会が審議されている「キャリア教育・職業教育の在り方について」で議論されていることであろうが、筆者は職業教育の定義を明確にして<sup>(注14)</sup>4年制の高等教育機関のなかで職業教育を実施する議論を深め、職業生活に必要な能力を育成するといった趣旨の文言を学校教育法83条に挿入すべきだと考えている。

最後に、種々実施されているインターンシップを正規の教育課程として位置づけることを念頭におき、大

綱化以降の大学設置基準についても検証しておきたい。教育基本法と異なり、ここでは短大を除く大学に限定されるが<sup>(注15)</sup>、教育課程の編成方針（第19条の2）において、「教育課程の編成に当たっては、大学は、学部等の専攻に係る専門の学芸を教授するとともに、幅広く深い教養及び総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養するよう適切に配慮しなければならない」と定めており、この「専門の学芸を教授する」という文言が鍵を握っている。大綱化以前の旧設置基準では、人文・社会・自然の三分野にわたる一般教育、外国語教育、保健体育教育および専門教育としてそれぞれ単位数が定められていたが、大綱化により授業科目区分は廃止された（草刈 1996）。その代わり、卒業要件は124単位という最低必要総単位数が規定（第32条）されることになったが、専門教育の規定が不明確であると思料している。おそらく、高度の専門性を学ぶことは大学院設置基準に委ねるという考え方であろうが、大学で本格的な職業教育を施す必要性からすれば文言の改定が望ましい。なお、単位数（第21条）に関し、「実験・実習及び実技は講義及び演習とは異なる単位数の授業科目であることを改めて承知しておきたい<sup>(注16)</sup>」。具体的な授業科目の名称については、多くの大学で大学設置基準の大綱化以降、教育課程の改革が行われ、「一般教育という名称は極めて少なく、共通、教養、基礎、総合等の名称の下に、一般教養的科目、外国語、保健体育に関する授業科目が含まれるなど授業科目区分が多様化したこと（中西 1996）」は事実である。この点に関し、インターンシップを導入している大学の授業科目をみると、工場実習、海外実習、学外実習のように多くは、「AAA 実習」という範囲で括られているが、科目名称が、既に、「インターンシップ」や「コーオペ演習」としている大学も見うけられる。また、大学によっては、「BBB 調査実習」という名称でインターンシップ並みのフィールドワークを実施している事例<sup>(注17)</sup>もある。

大学設置基準との関連で結論的に言えば、科目名称は大綱化されたので種々の呼称があるにしても、実習・実験や実技に該当する科目の単位数に関して、30時間から45時間の範囲で各大学が定める時間の授業をもって1単位としている筈である。したがって、企業などが採用人数の母集団稼ぎのために、インターンシップという名称を付して行う職場紹介を、単位つきで行う正規のインターンシップと峻別していくためにも、筆者は、授業科目名が「インターンシップ実習」、「キャリア教育実習」、「工場実習」「工学実験」の如く、実習・

実験を付した呼称に変えるような行政指導が必要だと考えている。

#### 4. 実験・実習・実技の意義の再認識

将来的に日本型インターンシップは、実験・実習や実技の意味を含め、広義の体験教育として捉えなおすべきと考えている。価値観が多様化している現代社会において、学校から職業へのスムーズな移行はますます重要性を増してくるので、気づきの段階からエンプロイヤビリティの確保の段階まで、実験・実習、実技を含めた幅広い概念が必要だからである。

本章では、実験・実習・実技の意義について保育・教育実習と医師研修制度などの事例をとりあげ考えてみたい。

##### 4-1 実験・実習・実技の意義

中教審の現会長である三村昭夫新日本製鐵会長は、日経ビジネス・イノベーションフォーラムにおいて<sup>(注18)</sup>、「日本社会が現在抱えている問題のうち最も大きなものは、粘り強く一つのものに取り組んで困難を克服する熱意が若者に欠けていることだ。やる気に満ち溢れた若者を増やすためには、初等・中等教育の場で子どもに感動と体験を与える場が必要だ」と述べている。体験によって感動することが新たな気づきになり、さらなる好奇心につながることは、インターンシップの評価・効果の章で述べた通り感受性の強い年代における効果は特に大きい。

三村氏はさらに「ある企業は中学校の先生に自社の工場に来て、実際に作業を体験してもらう取組みを始めている。先生は社会経験を生かし、創意工夫に重点をおいた教育が可能になる」として、先生による体験の重要性を強調する。これは、最近の教員も社会経験が不足しているので、感動や気づきを与える教育がしにくいからと推測しているが、こうした取組みは、イギリスでも実施されている（ウォルフオード 1996）。

本節では改めて教育課程に組み込まれている実習の効果や意義について考える。青森県立保健大学では「障害者ねぶた」へのボランティア活動<sup>(注19)</sup>を実施しているが、その効果について、\*学びの意欲をもつ、\*次のボランティア活動への意欲が増す、\*感動を味あうといった意義・効果があり、体験活動を通じて共感、敬意、責任といった人間性の醸成と意欲が向上する要因となったとの報告がされている<sup>(注19)</sup>。青森県立保健大学のケースはボランティア活動であるが、インターンシップと同様に体験教育のひとつであり、実験・実習

や実技という原点がやはりここにも見受けられる。

この点に関し制度としてのインターンシップが導入される前に、わが国で実験・実習・実技科目として教育課程に組み込まれたのは、医学、薬学、介護、教育、保育、工学、法律といった領域の科目であろうが、典型的な事例は、医学部の臨床実習と医師の臨床研修であり、専門職に就くための狭義の職業教育が長時間で、かつ回数を重ねて実施されていることは周知のとおりである。

例えば、臨床実習は通常医学部5年から始まるが、臨床実習で2250時間以上実施している大学が7大学、1500時間未満の大学が27大学あること<sup>(注20)</sup>からしても、大学によって相当異なっている。さらに、医師国家試験合格後の2年間に亘り実施される医師の臨床研修制度は、2010年度から見直し<sup>(注21)</sup>、必修科目を内科6ヶ月以上、救急3ヶ月以上、地域医療1ヶ月以上の3つに絞り、希望する診療科の研修を5ヶ月程度増やすよう、制度が変更されると仄聞している。これは、医学教育の見直しというより、実質1年間の実習に減らし、出身大学に戻して医師不足の解消に当て、そのかわり臨床実習1500時間義務付けて、即戦力化を目指すというものと考えられる。そもそも、医師の場合は、専門的な診察能力を養う必要があるため、こうした長時間に亘る研修を実施しているが、欧米では研修を通して幅広い病気に対応する基礎的な診察能力を重視するのが医学教育の潮流であるという<sup>(注22)</sup>。

医師の臨床実習に比べれば実習時間が少ないが、保育士や教員養成のための実習<sup>(注23)</sup>は典型的な体験教育である。保育や教育の場面で実習を体験する意義は、単に「職業意識の気づき」ではなく、「職業能力の向上」を目指すことにある。保育や教育はいくら座学で勉強して、知識を習得しても、実際に体験し、指導を受けて初めて保育や教育の本質を体感できると、筆者の実体験から判断している。その結果、新たに知識が不足していることを実際に認識し、改めて学習することでさらなる気づきを発見し、その上で、一層高い位置での職業能力の確認をする。同時に、実習で子どもを指導する際に、教える子ども達が様々で子ども達の発達に合わせて教えることの必要性を学ぶので、一層実験・実習の奥深さを認識することになる<sup>(注24)</sup>。

具体的な実習の時間をみると、保育士の養成についての保育実習では、2003年12月9日付けの雇用均等・児童家庭局長通達、「指定保育養成施設の指定及び運営の基準について」により、保育所で20日間、施設で10日間の実習を行うことが義務付けられている。また、

教員養成のための教育実習については、教育職員免許法、同施行規則に定められているが、一種、専修免許とともに幼稚園、初等・中等学校が最低5単位、高等学校で最低3単位が義務付けられており、そのうち1単位は教育実習に係わる事前・事後の指導が含まれている。多くの学校ではこの単位数に沿って、小学校・中学校で3～4週間、高等学校で2～3週間の教育実習に加え、1997年から盲・ろう・養護学校(2日)と社会福祉施設(5日)の介護等体験実習が実施されている。

また、筆者がかって勤務していた外航海運業界では、船長・機関長などの船舶職員になる場合、長期の実習・実技訓練が必須となっており、海洋工学部等を有する大学では、卒業時の6ヶ月の遠洋航海を含め短艇実習や乗船実習のカリキュラムで構成されている。しかも、このような商船系の大学を卒業しても1級海技士(航海・機関)の筆記試験と乗船履歴に応じた3級～1級までの海技士口述試験に合格しないと船長・機関長にはなれないのである。船長になる場合、3等航海士(3級海技士)を1年以上、2等航海士(2級海技士)をさらに1年以上体験した後に1等航海士(1級海技士)の口述試験を受ける資格を取得することができる。さらに、1等航海士を1年以上体験した後に、船長の口述試験を受ける資格を得ることができる(筆記試験は大学卒業時に受験可能)。つまり、船舶職員の世界は狭義の職業教育として、在学中は勿論のこと、社会でてもからも実習・実技訓練をすることになるが、職業柄、気象条件が変化する自然との闘いでもあり、一定期間乗船という実技訓練を積まない限り、海技免状を付与できない規定となっている。

以上のように、特定の職業に就くにはエンプロヤビリティ確保のための実験・実習・実技が極めて重要であり、特定の職業能力を持たないと職業資格が得られないことは、安全性の確保観点からも当然であるといえよう。

## 5. 体験教育の原点に戻り、キャリア教育を大学改革に繋げる指針

前章では、実習・実験・実技を通してエンプロヤビリティの確保を目指す職業教育や体験教育の重要性と人材養成などについて述べたが、本章では、大学教育のなかで広まりを見せてきたキャリア教育の意義についても論及しておく。学校から社会への移行がますます重要になっている時代であるので、これまで職業教育をあまり施していなかった人文・社会科学系の大学においてもエンプロヤビリティが求められている<sup>(注25)</sup>。

この雇用されうる能力を醸成する前段階として、インターンシップを柱とするキャリア教育が大学改革の鍵を握ることになると筆者は考えている。

それでは、欧米で大学改革に取り組んだ先駆者達は大学の教育目標と授業科目との関連をどのように考えていたのだろうか。ヘファリン(J.B. Lon Hefferlin)は、S. P. カーペン バッファロー大学総長の言葉を引用し、「大学がバイタリティを持つか否かを判定する最も確実な指標は、その大学が学生に自己改良のための豊かな機会を提供し、現代社会の市民として、また専門職業人として、ふさわしい義務を遂行するうえによりよい条件を与えるために、その教育方法、学習要件、カリキュラムの内容をいつでも改める用意をしているか否か」という考え方に賛成だという(ヘファリン 1987)。筆者は、このカーペンやヘファリンの意見こそ専門職業人を養成する実務教育への改革指針と判断している。

米国において教育改革が提唱され実施されたのは1970年代以降であり、わが国の教育改革を考える際にも極めて参考になる。キャリア教育を大学改革の一つの手段と指摘する有識者<sup>(註26)</sup>がいるが、筆者も、教育基本法に記載されている「平和的な国家及び社会の形成者」となり、かつ「勤労と責任を重んじる態度が身についた」人材を教育できるよう、カリキュラムの設定がされるべきと考えている。しかし、現時点で専門職業人を育成するという意思を表示している大学の事例は、既述のとおり、教員養成大学や医学部、法学部を別にすれば、極めて少なく、社会科学や人文系の大学では専門職業人を養成する意向はもっと提示されてよい。

冒頭に紹介した清成忠男氏による、「大学の立場からすれば、体験教育は就職問題を超越してまさに大学教育の一環として位置づけなければならない」との指摘はまさに至言であり、体験教育としてのインターンシップを柱とするキャリア教育を大学教育の一環として位置づけ、実務教育としての職業教育の割合を増やすことで大学改革を図る嚆矢としたいものである。その意味で、本稿が大学改革のひとつの指針となれば幸いである。

## まとめ

これまで、わが国に制度として導入されたインターンシップの状況から掘り起こし、インターンシップを体験した学生、受け入れた企業なので評価について論及してきた。その上で、改めてインターンシップの意義・

目的を教育法規の観点から検証をしてみた。この結果、インターンシップの教育科目としての位置づけを再度確認するとともに、インターンシップの原点でもある実験・実習や実技の重要性を、医学、保育・教育や海洋科学における人材養成の面から検証し、体験教育が如何にエンプロイヤビリティの醸成に必要であるかについて経験則を含めて実証した。

体験教育のそもそもの意義は、デューイがシカゴ大学付属小学校における実験学校の研究結果からも明らかであり、多くの研究者がデューイの著書『学校と社会』などを通じて実験や実技の重要性を認識していることは周知の通りである。また、実験・実習や実技を通して、エンプロイヤビリティの確保を図ってきた歴史を辿れば、グラスゴー大学では1860年代に講義と実習を繰り返すサンドイッチシステムにより成果を上げていたし、わが国の工部大学校においてもお雇い外国人のダイヤー、Hによって実地の修学制度が取り入れられた。米国においては1906年にシンシナティ大学でハーマンシュナイダーがCO-OP教育を導入することで実績をあげたことも周知の事実である。

こうした意味においても、1997年に制度として導入されたインターンシップなどの体験教育は、気づきからエンプロイヤビリティの醸成に発展させる上で極めて有意義であり、学校から社会へのスムーズな移行を図るためにも重要となる。つまり、体験教育をキャリア教育や職業教育という視点で重点化することにより、教職員の意識を含めた大学改革が少しでも進展していくのではないかと考えられる。

知識や技術進歩の極めて早い21世紀の国際競争社会では、「ヨーロッパを中心にして先進国の学力観が、知識中心から思考力中心へ、社会にでて実際に使える能力への転換している」(福田 2006)わけであり、エンプロイヤビリティの獲得が一層求められよう。したがって、実験・実習・実技を踏まえた体験教育を総称する広義のインターンシップ概念を新たに構築し、幼児教育、初・中等教育における気づきの段階を一步前進させて、エンプロイヤビリティを醸成する職業教育・キャリア教育を一層実施していく必要がある。

## 注

1. インターンシップに関する定義について、三省が1997年に纏めた『インターンシップの推進に当たっての基本的考え方』にそって、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」としておく。本稿を展開したあとで、



狭義のインターンシップ概念と、教育や保育実習、医師の研修医制度、海外ボランティアなども含めた広義の概念に論及する所存である。

2. インターンシップの推進に関してなされた中教審・大学審等の主要な提言は次のとおり。

- ・2000年10月：大学審議会答申、『グローバル化時代に求められる高等教育の在り方について』・・・ある程度長時間にわたって実施する取組みの必要性
- ・2005年9月：中央教育審議会『新時代の大学院教育』・・・産学が協働して単位認定を前提とした質の高い長期のインターンシップ体系を構築していくことが求められる
- ・2008年7月：閣議決定、『教育振興基本計画』・・・大学等と産業界・地域社会とのより幅広い連携協力の下でのインターンシップの充実
- ・2008年12月：中央教育審議会『『学士過程教育の構築に向けて』・・・産学間の対話の機会を設け、インターンシップの推進に向けた理解の増進などの環境整備を進める

3. 文部科学省の「産学連携による実践型人材育成事業一長期インターンシップ・プログラム開発一」2006年度選定教育プロジェクト 中間評価結果からの課題は次とされている。

- ・一部の教員・受入先担当者にプログラム運営が委ねられ組織的な対応がされていない
- ・専攻の定員に対して参加学生または設定する学生が過少であり、受講生の拡大・確保に向けた取組みが十分でない
- ・長期インターンシップが大学院教育のコースワークの一部として体系的に位置づけられていない
- ・産学双方の建設的な対話が十分でない
- ・他大学のモデルとなるプログラムを開発しようとする意識が欠けている

4. 経済団体の種々ある教育提言のなかで、主要な改革提言は次のとおり

- ・経済同友会『選択の教育を目指して一転換期の教育改革』1991
- ・経済団体連合会『大学理工系の研究機能強化に関する提言』1992
- ・東京商工会議所『わが国企業に求められる人材像と今後の教育のあり方』1993
- ・経済同友会『大衆化時代の新しい大学像を求めて』1994

- ・日本経営者団体連盟『新時代に挑戦する大学改革と企業の対応』1995
- ・経済団体連合会『創造的な人材の育成に向けて』1996
- ・日本経営者団体連盟『グローバル社会に貢献する人材の育成を』1997

5. 田中宣秀「理想像からほど遠いわが国の就職採用活動」名古屋大学大学院教育発達科学研究科付属生涯学習・キャリア教育センター『生涯学習・キャリア教育研究』2006年。
6. 全国就職指導ガイダンスは、文部省、就職協定協議会、内外学生センター（現日本学生支援機構）が主催し、大学側と企業側が就職協定の遵守と一層の定着を図るために、正しい就職・採用情報を提供及び交換することを目的として1995年度にスタートした。就職協定が廃止された以降も（財）日本学生支援機構が、文部科学省、就職問題懇談会の共催し、「大学・短大・高専の卒業予定者の就職・採用活動について学校側、企業側が一同に会し情報交換を行うことにより学生の就職機会の均等と就職指導の充実を図っている。
7. 米国には就職協定はなく、全米就職協定協議会（NACE）という大学側と企業側から構成される非営利団体が就職・採用という共通の問題を扱っている。大学側、企業側の双方が就職採用の秩序を構築するため、倫理綱領を設けているが、学生が自ら企業などで体験するインターンシップや大学の教務上の教育プログラムとして制度化されたCO-OP教育にしても、学生が社会へ移行する産学の支援策のひとつとして広く認知されている。
8. 2005年度、2006年度と2年間にわたり全国で30校の事例が選定されている。
9. M社の場合、2001年から商社として始めてインターンシップを導入、夏に2週間、冬に専門性ワークショップとして2日間を実施、完全公募制で、受け入れ人数は毎年30～40名、交通費、昼食代を支給するほか宿泊場所も提供するという本格的なインターンシップで、学生に仕事の理解を深めることが実施された理由である。2005年まで継続したが、現在は実施されていない。
10. 企業が急激に変化してきた時期を特定することは難しいが、筆者なりに類推すると、米国ではエンロン・ワールドコムによる粉飾決算事件がおきた2001～2002年が市場主義化のピークであり、わが国では2002年度に時価主義会計が導入され、



- ライブドア事件が発生する 2006 年頃が変化のピーク時期だと考えられる。したがって、SOX 法など各種の規制法が制定され、企業行動に監視がなされた 2003 年から 2007 年にかけて企業は一層多忙を極めてきたものと判断している。
11. 2006 年度からは名称を産学連携による実践型人材育成事業—長期インターンシップ・プログラムと呼称が変更された。
  12. 各大学が用意している教育実習、保育実習など実習記録ノートは長い時間を掛けて作りあげた成果物であり、これに沿って書くことにより、気づきから次の目標が定まり、続けて実習することによってエンプロイアビリティが身についてくるというのが、筆者自身の実習体験からの知見である。
  13. 梶田叡一氏（特別委員）は、文化的伝統の尊重や国や国土を愛するといった教育目標を加えたこと、義務教育、生涯学習、大学、私立学校、家庭教育、幼児期の教育などの条文を新設したこと、教育振興基本計画策定などの条文をおいた 3 点が高く評価できるとしている。（『教育基本法改正論争史』257 頁参照）。
  14. 中教審の審議の議事録をみると有識者の間でも狭義の職業教育に捉われていたり、キャリア教育と峻別されていない様子が汲み取れる。20 世紀の始め、入澤宗壽は職業教育について、著書『昨今の教育』のなかで、ひとつは特殊の職業の準備、例えば、農工商の仕事に従うそれぞれ特殊の準備教育であり、いまひとつは、いずれの職業にも一様の職業的興味を興そうとする一般的職業的陶冶であると指摘する。まさに至言であり、筆者は後者の広義の職業教育がキャリア教育であると考えている。
  15. 設置基準には大学、大学院、短大、高等専門学校と分かれており、大学設置基準においては短大を除くと記載されている。
  16. 講義及び演習は 15 時間から 30 時間の範囲で大学の定める時間をもって 1 単位とし、実験、実習及び実技は、30 時間から 45 時間のまでの範囲で大学が定める時間の授業をもって 1 単位とすると記載されている。
  17. 名古屋大学教育学部では、地域教育経営調査（教育経営学実習）が開講されている。この実習は、北海道における、学校、地域、各種機関などを訪問し、地域教育経営の実態を調査するもので、学部 3・4 年生から院生を含めた学生が主体的に計画し、実践し、最後に、『地域教育経営に学ぶ』という報告書が作成されており、単なる気づき以上の成果が上がっていると判断している。
  18. 2007 年 11 月 27 日付け日本経済新聞参照。
  19. 2009 年 12 月 1 日に開催された公立大学協会 60 周年記念シンポジウムにおいて、青森県立保険大学のリボウィッツよし子学長が「“障害者ねぶた”へのボランティア活動を通じての教育」と題する講演で開陳。
  20. 2009 年 3 月 14 日付け読売新聞参照。なお、名古屋大学医学部は特に実習に力を入れており、伴信太郎教授による講演記録がある。（名古屋大学キャリア教育効果検討プロジェクト『キャリア教育の効果はどう把握すればよいのか』参照）。
  21. 医師の臨床研修制度は 2004 年度から始まったもので、7 つの必修科目を 1 年 4 ヶ月で回わり、最後の 8 ヶ月間に将来専門としたい診療科目で研修する制度であった。
  22. 2009 年 3 月 8 日付け日本経済新聞、「医学研修」参照。
  23. フィンランドでは、教育学部に理論を教える教育学科と教育実習センターのような教師養成学科が併設されており、極めて教育実習が重視されている。また、5 年間の在学期間の内、ほぼ半年（20 週）が実習に当てられるという報告がされている（福田 2009）。こうした実態からすればわが国における教員養成のために実習期間は極めて少ないことになる。
  24. 名古屋大学名誉教授の潮木守一氏は、体験学習の狙いについて、「学んだことを頭のなかではなく、身体に刻みこむことである。今の若い世代を一日中教室に閉じ込めておくのは無理だし、まず身体的にもたない。それだけでなく学習スタイルとしても不自然である。教室のなかで何かを学んだら、それを実際場面で活用し、体験を通じてさらに学習を深める。こうした機会が必要であり、行動しながら学ぶことである」と開陳する（潮木 2006）。
  25. 日本インターンシップ学会第 10 回大会の基調講演者、加藤寛嘉悦大学学長は、特別講演者、モルガン・チャウドラー（Morgan Chaudeler）氏の講演テーマ、「英語、コンピュータ、会計」を引用し、この三つこそが人文社会学系の学生に必要な資格であると指摘している。
  26. 元筑波大学教授の渡辺三枝子氏は、「キャリア教育

は教育改革の方針であり、指針を提示するもので、特定の活動を意味するものでない。米国においてもキャリア教育は教育改革運動である。具体的には、教育機関は何をしなければならぬのかという視点に立って教育を考え直すことに意義があり、キャリア教育の実施によって生じる生徒の変化だけでなく教師の変化も効果として捉えたい」と開陳する。(名古屋大学：『キャリア教育シンポジウム ― キャリア教育の効果をどう把握すればよいのか』参照)。

## 参考文献

- 市川昭午 (2009) 『教育基本法改正論争史』 教育開発研究所。
- 入澤宗壽 (1915) 『昨今の教育』 弘道館。
- インターンシップ推進支援センター (東京経営者協会内) (2006) 『インターンシップに学生の意識調査』。
- ウォルフオード・G 竹内洋／海部優子訳 (1996) 『パブリック・スクールの社会学』 世界思想社。
- 潮木守一 (2006) 『大学再生への具体像』、東信堂。
- 関東地域インターンシップ推進協会 (2002) 『今後のインターンシップ推進の在り方に関する調査研究』。
- 清成忠男 (1998) 『大学時報、1998年3月号』 日本私立大学連盟。
- 清成忠男 (1999) 『21世紀の私立大学像』、法政大学出版局。
- 草刈英栄 (1996) 「教養的教育と専門基礎教育の重視」 『大学改革を探る』 (財) 大学基準協会。
- 厚生労働省 (2005) 『インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書』。
- 就職協定協議会特別委員会・中長期の就職・採用のあり方検討小委員会編 (2007) 『米国における就職・採用事情報告書』。
- 田中宣秀 (2000) 「世界の構造変化と教育」、『多摩ルネッサンス 2000 ― 21世紀をひらく教育予稿集』 多摩ルネッサンス協会。
- 田中宣秀 (2006) 「転換期を迎える日本型インターンシップ―長期インターンシップの実現を念頭において」 『インターンシップ研究年報』 第9号、日本インターンシップ学会。
- 田中宣秀 (2007) 「高等教育機関におけるインターンシップの教育効果に関する一考察」、『インターンシップ研究年報』 第10号、日本インターンシップ学会。
- 田中宣秀 (2009) 「キャリア教育の基盤をなすものは何か ― 学校から社会への移行を目指す真の職業指導・キャリア教育の方策を探る ―」 『インターンシップ研究年報』 第12号、日本インターンシップ学会。
- デューイ・J 市村尚久訳 (1998) 『学校と社会』 講談社学術文庫。
- デューイ・J 大浦 猛編 (1977) 『実験学校の理論』 明治図書。
- 中西又三 (1996) 「教育課程の改革1」 『大学改革を探る』 大学基準協会。
- 名古屋大学キャリア教育効果検討プロジェクト編 (2007) 『キャリア教育の効果をどう把握すればよいのか』。
- 日本教職員組合 (1995) 『経済4団体の教育改革提言』。
- 福田誠治 (2006) 『競争やめたら学力世界一』 朝日新聞出版。
- 福田誠治 (2009) 『フィンランドは教師の育て方がすごい』 垂紀書房。
- ヘファリン・J.B.L 喜多村和之ほか訳 (1987) 『大学教育改革のダイナミクス (Dynamics of Academic Reform)』 玉川大学出版。
- メイヨー/エドワーズ 梅根 悟/石原静子訳 (1978) 『デューイ実験学校』 明治図書。