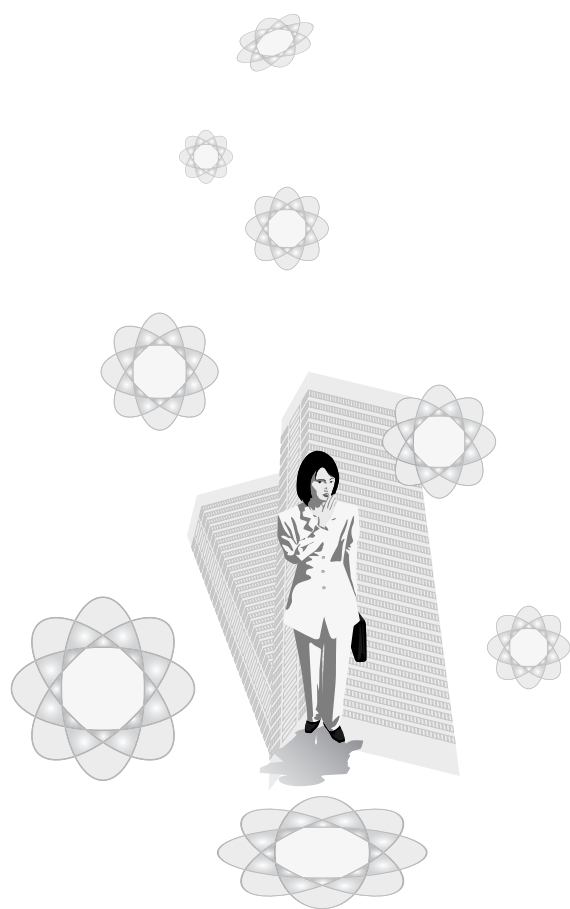


インターンシップによる キャリア形成支援

— 関西大学の場合 —



関西大学社会学部教授・
キャリアデザイン担当主事
川崎友嗣

■大学におけるインターンシップ

大学におけるキャリア形成支援の取り組みは、1990年代半ばあたりに導入され始めたインターンシップに端を発すると言ってもよいであろう。その後、就職支援部門のキャリアアセンタ―化とキャリア教育科目の設置という流れの中で、インターンシップも単位化されるようになり、その実施率も年々増えている。文部科学省によれば、2006年度に授業科目としてインターンシップを実施したのは482大学であり、実施率は65・8％に達する（国立86・2％、公立43・4％、私立65・6％）。3年次（75・7％）の夏期休業中（82・7％）に1週間～2週間未満（49・9％）の期間で実施するというのが、今日の大学におけるインターンシップの典型的な姿である。しかし、インターンシップを体験した学生数は5万430人で在籍学生数の8・3％に過ぎない。一般によく知られるようになったインターンシップではあるが、これを体験する学生はごく一部に限られている。もちろん、単位化されていないインターンシップや公募制によるインターンシップも盛んで

はあるが、実施率が90%を超え、基本的に全生徒が参加する中学校の職場体験学習に比べれば、まだまだ普及していないといえる。

■インターンシップ体験の意義

しかしながら、インターンシップは実施すればよいというものではない。体験者数の少なさよりも問題なのは、インターンシップ体験を生かすための体系的な支援プログラムが構築されているかどうかということである。学生はインターンシップで社会的場面を経験し、多くの気づきを得て帰ってくる。

一人ひとりの学生が明確な目的意識を持って参加し、気づきを得やすくするとともに、その気づきを学生自身のキャリア・プランニングにつなげていくことが重要であり、ここにインターンシップの意義があると考えられる。インターンシップ体験を有効に生かすには、しばしば指摘されるように、事前・事後の指導を充実させることが必要であるが、直前・直後だけではなく、大学4年間を通じた体系的なキャリア教育・キャリア形成支援プログラムの中にインターンシップを適切に位置づけることが必要である。

■関西大学のキャリア教育プログラム

関西大学では、インターンシップをコアとするキャリア教育プログラムを構築している(図参照)。このプログラムは特異な内容をもつものではなく、大規模の総合大学の多くに共通する要素からなるものであり、必要な内容を盛り込んだ標準的なプログラムと考えられる。「大学の前に」「大学とともに」「大学の後に」という考え方に示されるように、生涯にわたって一人ひとりが形づくっていくキャリアを支援するというのが基本的なコンセプトである。

「大学の前に」では小中高等学校教員を対象とした研修を実施しているが、これはキャリア教育の観点から初等・中等教育と高等教育との接続を企図したものである。今日、小中高等学校では校種間連携によるキャリア教育が展開されつつあるが、高等教育との連携もより積極的に進められるべきである。「大学の後に」は卒業生を対象とした就業支援のシステムである。早期の離転職は一般に望ましくないことと考えられているが、在学中のキャリア形成支援に力を注ぐとともに、初期



キャリアの段階でつまづく卒業生を支援することは大学の社会的責任であると考えられる。

「大学とともに」では、啓発活動の一環として、教職員を対象とした研修も実施しているが、中心となるのは「キャリア支援V段階システム」と呼ぶ、すべての学生を対象とした各種の支援プログラムである。STEP I「キャリア意識の啓発」では、全新生入生に「キャリアデザインブック」を配布してキャリアについての意識を喚起するとともに、キャリアプランニングセミナー等を開催し、キャリア意識を啓

発している。STEPⅡ「キャリアデザイン科目」では、全学共通科目として「キャリアデザインⅠ～Ⅲ」（1年次秋・2年次春・秋）を設置し、学生の勤労観・職業観の育成を図っている。

STEPⅢ「インターンシップ事前研修・実習」は就業体験のための事前研修を行った上で、実地に学ぶことを目的とし、「気づきのコア・プログラム」として位置づけられるステップである。STEPⅣ「インターンシップ事後研修」は、インターンシップ実習で得た成果を検証し、その後の就職活動に結びつけるプログラムであるが、体験後に気づきを深めることを特に重要視していることから、独立したステップとしている。STEPⅤ「就職活動への誘い」では、3年次生を対象に各種の就職支援プログラムを多彩に展開し、学生一人ひとりのキャリアデザインの具体化と実現を支援している。

以上がV段階システムの概要である

が、インターンシップを全体のコア・プログラムと位置づけ、STEPⅠ・Ⅱを広義の事前教育、STEPⅣ・Ⅴを広義の事後教育と位置づけている点

が特徴といえよう。また、「キャリアデザインルーム」を設置して専門の力

ウンセラーがキャリア・カウンセリングを行っており、これを全STEPの取り組みと密接に連動させている点は大きな特徴である。

■インターンシップ・プログラム

各大学は多様なインターンシップ・プログラムを展開しているが、関西大学では小中高等学校で実習を行う学校インターンシップと企業・団体等で実習するビジネス・インターンシップを設けており、実績は表に示したとおりである。学校インターンシップは全学年が対象であるが、ビジネス・インターンシップは、3

関西大学におけるインターンシップの実績

	学校 インターンシップ	ビジネス・ インターンシップ	計
2006年度	145名	563名	708名
2007年度	129名	541名	670名

年次になる前の春休みに実施するプレ・インターンシップを除き、3年次生を対象としており、細かくはインターンシップA・B（Aは学内で選考、Bは実習先で選考）、国際インターンシップ、長期インターンシ

ップ、公募制インターンシップといったプログラムに分かれている。

■インターンシップの課題

すでに述べたように、インターンシップは体験してくればよいというものではない。体験から得られた気づきを言語化し、自身のキャリア・プランニングにつなげることが重要である。しかし、この点は本学も含めて、まだ不十分であると思われる。ここで気になるのは、体験してきた業種や職種をただちに自分の職業選択と結びつけようとする学生がいることである。体験できるのは基本的に一つの業種・職種であるが、それが自分に「合っている」かどうかを短絡的に判断するよりも、体験してきた活動に含まれる要素を考えて、それを職業選択の参考にするところが大切である。そのためには、やはり直前・直後だけではなく、体系的な取り組みをより積極的に展開するとともに、個別の支援も必要であると考えられる。つまり、インターンシップ・プログラムだけを取りあげて論じるのではなく、キャリア形成支援プログラム全体の問題として考える必要があるといえよう。