

職業研究

●編集・発行
社団法人 雇用問題研究会
<http://www.koyoerc.or.jp>
2008年11月10日発行

2008 秋季号

特集

インターンシップの効果と意義

巻頭言 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

文部科学省 高等教育におけるインターンシップの推進支援

文部科学省高等教育局専門教育課

座談会 インターンシップをより効果的なものにするために

明海大学 4年 汐澤知子さん

宇都宮大学 3年 早乙女舞さん

獨協大学キャリアセンター 関口武司氏

(株)エスワイシステム 齋藤久嗣氏

(社)神奈川県経営者協会 梶山俊雄氏

インタビュー インターンシップ体験談

体験談① 「こんなふうに働けたらいいな」と思う職場

三重大学大学院 1年 佐藤さほさん

体験談② インターンシップ経験後、思いは膨らみそのまま実習先へ就職

(株)マルハニチロマネジメント 小山田誠一さん

調査結果 インターンシップに関する学生の意識アンケート調査結果

インターンシップ推進支援事務局

論考 インターンシップによる教育の効用について

九州大学大学院人間環境学研究院教授 吉本圭一

連載 キャリア指導の現場から 東京都立晴海総合高等学校 相談部教諭・キャリアカウンセラー 千葉吉裕
企業研修の現場から 組織開発コンサルティング 能力開発インストラクター 平山 豊
スクールカウンセラー風便り 東京都スクールカウンセラー(臨床心理士) 金屋光彦



近年、インターンシップの量的拡大に伴い、質的な充実が求められています。インターンシップが効果をあげ、有意義なものとなるためにはどうしたらよいか――

今号では、春季号に続き再びインターンシップを取り上げ、参加した学生をはじめ様々な立場の方々の体験談や報告、意見や論考などを集め、その効果と意義を探ります。

社団法人雇用問題研究会は、平成19年度、20年度厚生労働省委託「インターンシップ受入企業開拓事業」を受託しており、インターンシップ推進支援事務局を当会内に設置して事業を行っております。

CONTENTS

特集 インターンシップの効果と意義

巻頭言 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― 3

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

文部科学省 高等教育におけるインターンシップの推進支援 6

文部科学省高等教育局専門教育課

座談会 インターンシップをより効果的なものにするために 8

明海大学 4年 汐澤知子さん
宇都宮大学 3年 早乙女舞さん
獨協大学キャリアセンター 関口 武司氏
(株)エスワイシステム 齋藤 久嗣氏
(社)神奈川県経営者協会 梶山 俊雄氏

インタビュー インターンシップ体験談 14

体験談①「こんなふうに働けたらいいな」と思う職場

三重大学大学院 1年 佐藤さほさん

体験談② インターンシップ経験後、思いは膨らみそのまま実習先へ就職

(株)マルハニチロマネジメント 小山田誠一さん

調査結果 平成19年度インターンシップに関する学生の意識アンケート調査結果 18

インターンシップ推進支援事務局

論考 インターンシップによる教育の効用について 20

九州大学大学院人間環境学研究院教授 吉本圭一

キャリア指導の現場から② 24

ホランド占い 東京都立晴海総合高等学校 相談部教諭・キャリアカウンセラー 千葉吉裕

企業研修の現場から② 25

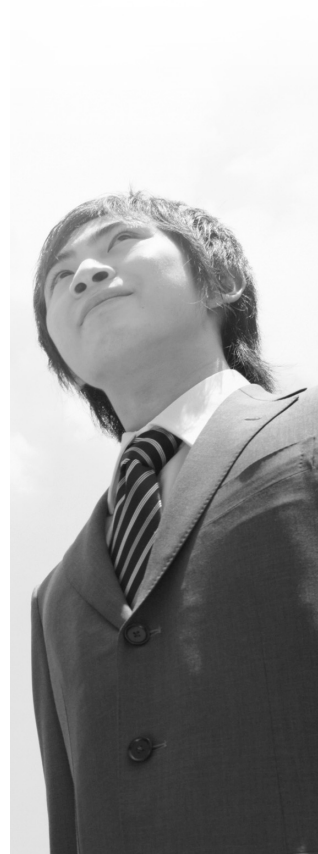
褒め方、叱り方 組織開発コンサルティング 能力開発インストラクター 平山 豊

スクールカウンセラー風便り 第4回 26

うつと社会構造 ～不登校問題 その2～

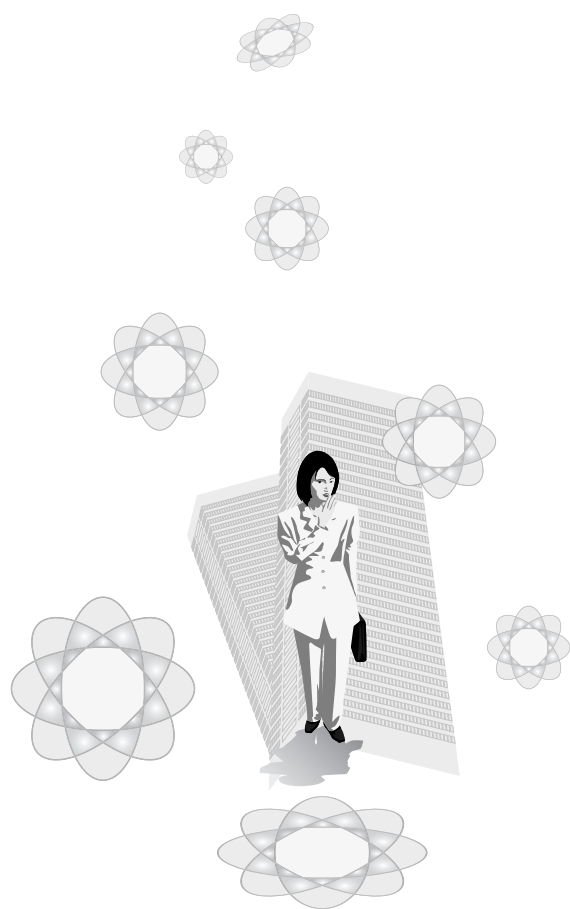
東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦

連載



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

ンシップは、3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。

文部科学省

高等教育における インターンシップの推進支援

文部科学省高等教育局専門教育課

1 はじめに

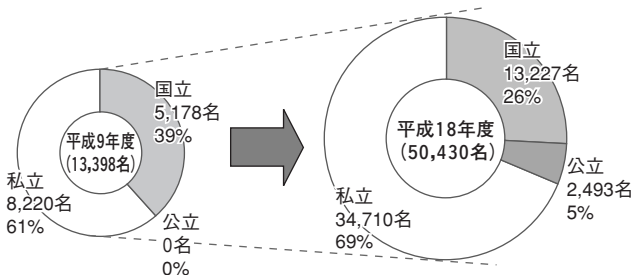
「経済構造改革と創造のための行動計画」（平成9年5月16日閣議決定）等を契機に、政府によるインターンシップの推進が始まった平成9年以降、現在に至るまで、インターンシップの定着は着実に進み、平成18年度の実施率は、大学で10年前の3.6倍（約66%）までになり、また中学校や高等学校においてもインターンシップ（職場体験）の導入が進んでいます。一方で、社会・経済情勢の変化に伴い、政府や産業界等から産学連携教育に関する新たな提言・要望が出されており、また、各大学等におけるインターンシップの目的なども多様化してきています。このことから、今後、産学連携による人材育成を推進していくに当たり、インターンシップに関しては、従来の基本的認識を踏まえつつ、量的拡大に加え、新たな展開を図っていく必要があると考

えます。

2 インターンシップの普及と これまでの取組

平成9年以降、各大学等においては、インターンシップの導入が積極的に進められ、実施校（率）、体験学生数ともに着実に伸び（図1）、特に実験・実習を重視した技術教育により、我が国のものづくりを支える実践的・創造的人材育成を行っている高等専門学校においては、ほぼ全ての学校でインターンシップが正課の授業科目として導入されています。また、若者の高い離職率、ニート・フリーターの増加など若年者雇用問題が深刻化する中、適切な勤労観・職業観の醸成を図るための手段としてインターンシップが積極的に取り入れられており、従来から現場実習や実務訓練等という名称でインターンシップを教育課程に組み込んでき

図1 参加学生数の拡大

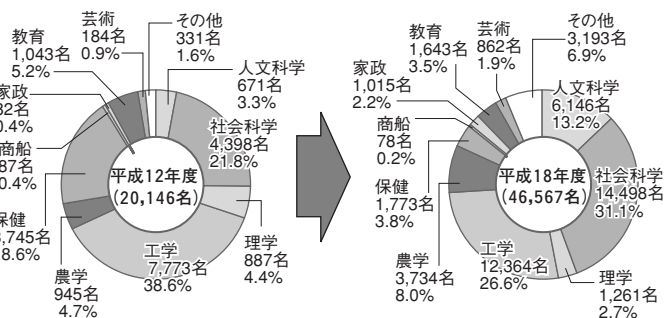


出典：インターンシップ実施状況調査結果（文部科学省）

た工学部などに加えて、以前は実施率の低かった人文・社会科学系の学部についても実施率が大幅に伸びています（図2）。

この間、政府においても各種推進施策を展開しており、文部科学省におい

図2 分野別参加学生（学部学生）の変化



出典：インターンシップ実施状況調査結果（文部科学省）

ては、各大学等の自主的な取組を促すため国立学校特別会計や私立大学等経常費補助金におけるインターンシップにかかる経費の補助や、インターンシップ・ガイドブックの作成、企業関係者や大学等の教職員を対象にしたインターンシップ・フォーラムの開催など、高等教育段階におけるインターンシップの普及に関する取組を実施してきました。また、行政機関でのインターンシップの受入も進んでおり、文部科学省では平成11年度から学生の受入を始め、現在では春期と夏期の年2回受入を行っているところです。（受入人数…平成20年春期43名、夏期69名）

3 産学連携による人材育成の課題と取組

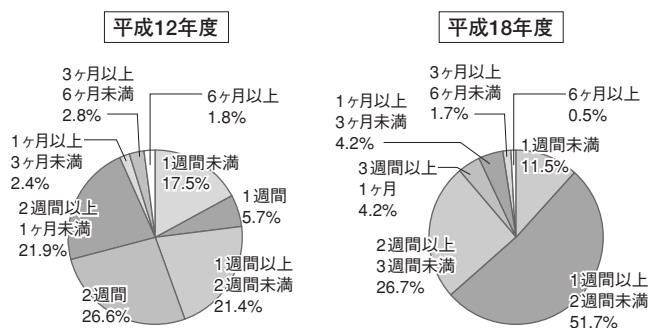
産学連携による人材育成手法としてのインターンシップについて、量的拡大が進む一方、実施期間に関しては大きな変化はなく、ほとんどが3週間未満という短期間にとどまっています(図3)。

一方、近年、科学技術人材育成の大きな課題として、自らの専門分野の位置付けを社会的活動全体の中で理解し、現実的課題の中から主体的に問題設定を行い、それに取り組む能力のある「高度専門人材」の育成が急務であるとの認識が産学双方で高まってきました。このため、文部科学省では、従来の職業意識の形成などを目的としたインターンシップとは峻別した、「高度専門人材」育成を目的とした、産学の協同による質の高い長期インターンシップ体系の構築・普及を図るため、「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・プログラム開発」を平成17年度から実施しており、現在30プロジェクトが他の大学のモデルとなるプログラムの開発に取り組んでいるところだ。例えば、京都大学大学院では、地球・地域環境問題解決に取り組む人材養成を目的として、地球環境問題の課題抽出・解決方法の習得経験とマネジメント育成を図る原則

5カ月間のインターンシップを必修科目とし、研修先企業等の指導者を特任教員とした実践的教育などを組み合わせ、高度な専門知識と柔軟な問題解決力を有機的に連携・実践できる人材育成体制を構築しています。

また、若年者雇用問題対策として、職業観の醸成を図るためのインターンシップやその他の授業科目の導入は進んでいます。組織的な取組に至ってはおらず、内容についても単発的な科目等の集合でしかなく、体系的な教育体制が構築されていない状況です。このことから「質の高い大学教育推進プログラム」に「実践的総合キャリア教育の

図3 実施期間の構成比(大学) (%)



出典：インターンシップ実施状況調査結果(文部科学省)

4 産学連携によるインターンシップの質的向上

これまで、人材育成について産学の連携や政府の支援等が行われ、インターンシップの量的拡大など一定の成果が出てきましたが、産学連携による人材育成に関して、大学界と産業界の連携・協力を更に強化し、双方の対話と取組の場として、「産学人材育成パートナーシップ」を平成19年に創設し、平成20年7月にこれまでの議論の成果として「中間取りまとめ」を公表したところだ。この中で、産学の人材育成における課題として、インターンシップに関し、「在るべき姿について産

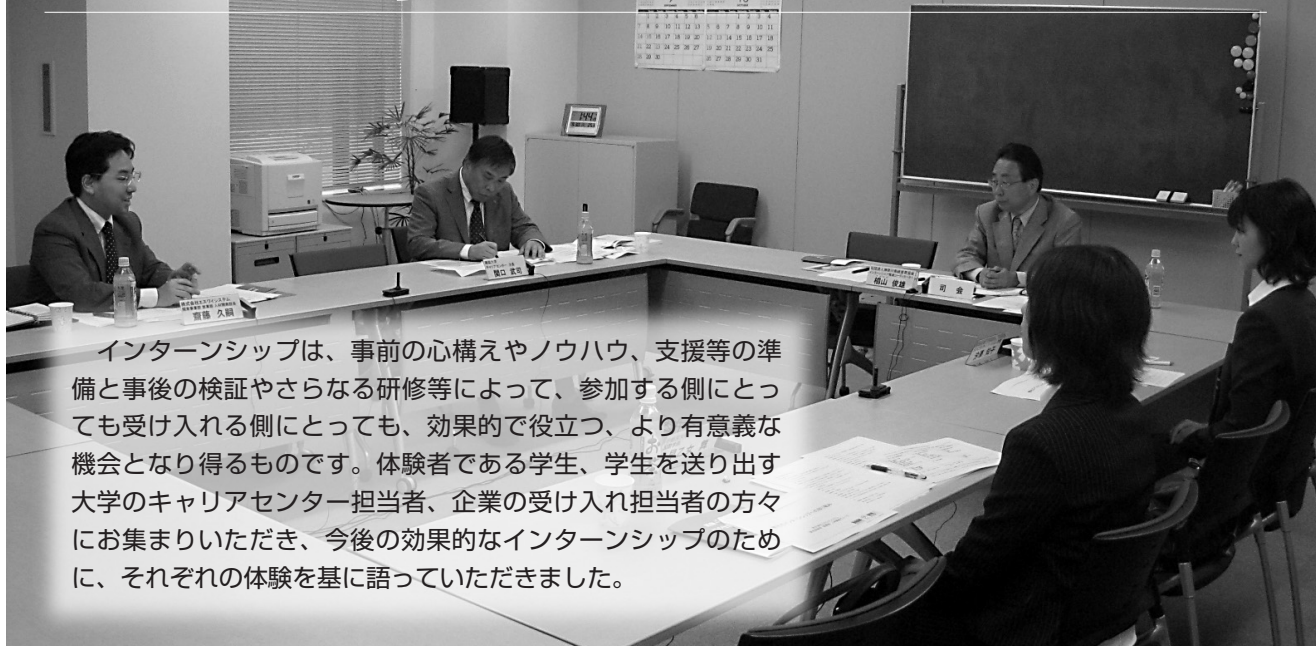
推進」のテーマを設定し、大学等が組織的に実施する職業意識・能力を直接的に高める実践的な教育を体系的に行う教育プログラムに対する支援を平成18年度から実施しているところだ。この「実践的総合キャリア教育の推進」に選定されたプロジェクトの多くで、インターンシップが取り入れられており、より実践的なキャリア教育を実施する上でインターンシップが有用な教育手法であり、また、その教育効果を相乗的に高めるためには、他のキャリア教育科目との有機的な連携が必要であるとの認識が醸成されつつあることは、今後のインターンシップの在り方において重要であると考えられます。

学の共通認識が醸成されておらず、単に実施することが目的化している場合もある」などの指摘がされており、今後のインターンシップの在り方として質的向上を図ることが求められている。また、産学が取るべき具体的な取組や提言として、インターンシップと講座講義との効果的な連動、長期実践型インターンシップの普及及びカリキュラムへの組込、教育目標・評価体制を明確にしたより高度なインターンシップの拡大等が示されました。これらは、現在「実践的総合キャリア教育の推進」や「長期インターンシップ・プログラム開発」において、取組が進められているインターンシップとも合致するものです。各大学等においては、これらの取組も参考にしながら、産業界等と面と面の対話を通じて、各大学等において育成する人材像を明確にし、質の高いインターンシップを積極的に実施していただくことを期待します。

また、このパートナーシップにおいても、各大学等の参考に資するため、平成20年度中に、業種分野別インターンシップ受入企業の担当窓口の取りまとめ、既存の先進事例の分析等による、インターンシップについての改善の方向を示すリファレンス作成を行うこととしていきますので、これらを併せて活用することで、より質の高いインターンシップが実施されることを期待します。

座談会

インターンシップをより効果的なものにするために



インターンシップは、事前の心構えやノウハウ、支援等の準備と事後の検証やさらなる研修等によって、参加する側にとっても受け入れる側にとっても、効果的で役立つ、より有意義な機会となり得るものです。体験者である学生、学生を送り出す大学のキャリアセンター担当者、企業の受け入れ担当者の方々にお集まりいただき、今後の効果的なインターンシップのために、それぞれの体験を基に語っていただきました。

— 出席者 —

明海大学 ホスピタリティ・ツーリズム学部 4年	汐澤知子さん
宇都宮大学 国際学部 3年	早乙女舞さん
獨協大学 キャリアセンター 次長	関口武司氏
株式会社エスワイシステム 関東事業部 営業部 人材開発担当	齋藤久嗣氏
社団法人神奈川県経営者協会 インターンシップ推進コーディネーター	梶山俊雄氏 (司会)

インターンシップ体験

司会 (梶山) 今日はご多忙の中ありがとうございます。今回の座談会は、インターンシップに関する皆さんそれぞれの経験をお話しいただくとともに、率直な意見交換をしていただければと考えています。よろしく願っています。

汐澤さんは1年次にインターンシップに参加されたということですね。

汐澤 1年の夏休みに1カ月間、市役所の商工観光課で、春休みに1カ月間、旅行会社でインターンシップをしました。

市役所の商工観光課では、主にボランティア・ガイドの養成講座のお手伝いやパソコン事務などをやらせていた

できました。1年生だったこともあり、社会人ってどんなものなのかなという興味、それと何かをチームで企画して、それを生かしていくということを学びたいと思い、参加しました。

民間企業にも行ってみたくて参加した旅行会社のほうでは、まず初めての2週間はツアーコンダクターグループという課に配属になり、ツアーコンダクターさんが海外に行く前と帰ってきただ後のお手伝いをさせていただきました。そして、後の2週間、帰国後のお客様のアンケートを回収して、その感想をまとめた文書ファイルに写していったりといったことをさせていただきました。

インターンシップ先は学部が募集企業を掲示していたのを見て応募しました。大学ではホスピタリティ・ツーリズム学部のカリキュラムの中のプレゼンテーション・ビジネスマナーという授業でマナーのことを学んでいたため、それを活かしたいと思っていました。

司会 今は4年生で、就職活動を終えて既に内定をされているということですね。

汐澤 商工会議所に内定をいただきました。

司会 最近インターンシップに参加された3年生の早乙女さん、いかがでしたか。

早乙女 私は、今年の8月、地元の新聞社で4日間のインターンシップに参加しました。初日には会社の概要の説

明と各部署の見学、それから本社とは離れた場所にある印刷センターの見学をさせていただきました。その後の3日間は、各部署を回って実際に新聞に載せるコンクールやコンテストの応募の記事を書いたり、記者の方と実際の取材をして、その記事を書きました。また、自分たちのインターンシップのことについて記事を書き、その新聞の編集を体験しました。実習時間は、4日間のうち3日間は午前10時から午後6時まで8時間で、1日だけ午後2時

大学の支援体制

司会 続いて、学生を送り出す側の大学のご担当者である関口さん、大学としてどのような形でインターンシップに取り組みたいのかというところか。

関口 獨協大学は昭和39（1964）年に、「大学は学問を通じての人間形成の場である」という教育理念で設立され、正課授業だけでなく、課外活動なども教育の一環であると考え、正課と正課外教育との有機的一体性を作り上げるよう努めています。

インターンシップの最初の導入は平成11年、参加者は14名で、単位化されていませんでした。そして平成15年に社会に貢献できる人材を育て、輩出していくという理念の下、キャリア教育を大きくとらえ、インターンシップを重要なものとして位置付けたカリキュラムの改正が行われました。この際、1～2年生対象の「キャンパスライフと仕事Ⅰ・Ⅱ」、2～3年生の「インターンシップ」の3講座が正課授業

から午後8時の、新聞社独特の夜の遅い勤務を体験させていただきました。大学では単位認定される授業はあるのですが、私の場合は4日間という短い期間だったので、単位にはならないですね。

私はインターンシップをきっかけに就職活動を始めようと思っていました。ただ、2年生か1年生のうちの比較的時間にゆとりがあるときに、もっと長期間のインターンシップを体験したいればよかったとは思っています。

として取り入れられました。特にインターンシップは、職場実習を通して自己理解を深め、自分の進路や職業、さらにいかに生きるのかといったことを考える機会にしてほしいということなんです。この授業は、2～3年生の選択科目で、平成15年は51名が履修していましたが、学生のニーズが高まってくるに従い枠を拡大し、今は151名が参加しています。大学としては、夏休みの期間中に2週間以上の期間で10日間以上でお願いしています。

企業での受け入れ体制・実習内容

司会 受け入れる企業側のお立場から、齋藤さん、御社における受け入れ体制、実習内容についてご紹介いただけますでしょうか。

齋藤 当社は、システム開発全般を行っているITエンジニアの集団ですが、もともと名古屋に本社があり、

授業は、全学部の学生を対象に、経済学部の教員が行い、キャリアセンタ一の職員も一体となったスタイルで行っています。ここでは、EQテストなどをしながら思っていたのとは違う自分を発見したり、リーダーシップやコミュニケーション能力の養成などの取り組みも行っています。

インターンシップ参加にあたっては、説明会を開催するほか、マナー講習も含めた事前指導を行います。学内選考は企業によっては希望者が殺到し、選考も大変です。面接の際、選考から洩れてしまうケースもあるため、必ず「落ちた時、どうする？」って聞くんですが、「どうしてもそこへ行きたい」という。でも、「食わず嫌いもある、あえて違う会社にも行ってみてはどうか」という話もしていきます。そして、事後指導の報告会終了後に「インターンシップ報告書」を作成しています。これには、実習内容や実習の結果何を得たか、実習の感想、今後の抱負といった貴重な体験が自分の言葉で書かれています。これを学生・企業・大学とで情報を共有しています。

し、お客様に確かな情報サービスを提供し、高度な人材及び技術を社会に還元する」という会社理念に基づき、純粋に教育的な面、一つの社会貢献としてインターンシップを導入しています。

IT業界、特にシステム開発の世界は、残業が長そうだと大変だとかいうネガティブなイメージが定着していて、そういうものをインターンシップを体験していただくことで払拭したいという思いもあります。

受け入れ体制としては、私の所属している関東事業部では、今年度は45名の枠を設定し3回に分けて15名ずつ受け入れました。期間は、「授業の一環のため10日間以上やらないと単位にならない」という学校に配慮して、1回について10営業日と決めています。ただ、受け入れに当たっては、学校や学生の要望によって柔軟に対応するようにしています。

応募や選考に関しては、今までは基本的に早い者勝ちで、ハイパーキヤンパスや求人情報サイトを利用してのインターネット上での募集がメインです。そのほかに、前年度インターンシップ実績校から先生の推薦によって毎年何名か来られます。

実習内容としては、VSUBBOSというプログラム言語を使ったシステム開発の初歩的な体験講座をはじめ、ディスカッションや講義、あるいは商談の場に同席していただく、といったことなどです。

当社の場合1クール15名というところで、今年度の新入社員をインター



明海大学 4 年
汐澤知子さん



宇都宮大学 3 年
早乙女舞さん



獨協大学キャリアセンター
関口武司氏



(株)エスワイシステム
齋藤久嗣氏



(社)神奈川県経営者協会
楢山俊雄氏

ンシップ・サポーターとしてインターンシップ生 1 名につき 1 名ずつ割り当て、日報のやりとりや、研修課題に対するチェックなどの形で交流を図りました。

司会 ーT 関係の企業は比較的多くの人数をインターンシップで受け入れていらっしゃるんですね。

齋藤 研修を社内で行う会社は多いと思いますので、研修の体制は結構

市役所での仕事がつきかけで商工会議所に就職が内定

司会 汐澤さん、インターンシップを終わってどのような意識の変化がありましたか。あるいは就職活動にどんな影響や効果があったのでしょうか。

汐澤 市役所と旅行会社の体験を通して、私は本当にやってよかったなという満足感でいっぱいでした。体験後の意識の変化も大きかったと思っています。例えば、企業で「ハウレンソウ」(＝報告・連絡・相談)という言葉が教わったのですが、こうして会社に入ったら、「ハウレンソウ」を通して活動をしていくんだなということを学び、日々の生活でもそれを心がけるようになりました。

私が大学のホスピタリティ・ツーリズム学部に入学したのは、テーマパークに興味があつて、そこで企画や制作をしてみたいと思ったのが理由でした。テーマパークは大きなものかもしれませんが、市役所で実習を体験してみて、市民と接すること

できています。「このデスクに座ってください。ここで 1 週間やりますよ」といったらすぐに用意できる。当社の場合ですと、これから ーT 業界に未経験で入りたいという人に対して、社員ではないのですが研修生として 15 人ぐらいは会社に入ってもらって研修する環境を常時準備しています。

って小さなことの積み重ねだなと思いい、小さなことにも目を向けるようになって、私は市民の方と親しく接して進めていくような、温かみのあ

職場体験が就職活動への意識を高める

司会 早乙女さんはいかがですか。

早乙女 まず、職業や企業への理解が深まったということがあります。もともと新聞社をインターンシップ先として希望したのは、雑誌や本などの出版や印刷方面の企業に就職したいという気持ちがあったからなのですが、その業務内容について、もともと持っていたイメージとおりだったところもあれば、だいぶ違うところもあって、理解度が今までと変わった気がします。

それから、働くことへの認識が変わりました。アルバイトなどとは違って、実習で書いた内容がそのまま新聞に出てしまうという状態だったので、手を抜けない、毎日真剣にしっかりとやらな

る仕事をしたいなと思うようになりました。今まで考えていた方向とちよつと違ったところで体験することによって、こんなに視野が広がって、意識が変化したのだなと思っています。

市役所の商工観光課の方とは、実習後もお付き合いさせていただいていました。市民まつりや観光促進のイベントをやっていましたので、そのお手伝いやガイドブックのモデル役をやらせていただいたりして、その中で今回内定をいただいた商工会議所の方とお仕事をする機会がありまして、「一緒に働いてみないか」というお声をかけていただいたので

ければいけない。非常に勉強になりました。実際に体験してみても、出版業界に就職したいという気持ちがとても強くなりました。

実習前は就職活動に対してぼんやりとしたイメージしか持っていなかったのですが、インターンシップに参加してから、自分の企業研究がまだ足りなくて、持っているイメージがだいぶ偏っているものだったということを感じ、しっかりと就職活動への意識が高まったと思います。実際に体験することで、自分に足りないところがわかって、今後はこういうことを重点的にきちんと学んでいこうという意識を持てた気がします。今回参加したことについて、非常に満足しています。

見て聞いて感じる現実社会への扉

司会 学校側からみて、学生にとっての効果というものをどのように感じているのでしょうか。

関口 今のお二人のお話、大変素晴らしいと思います。お二人の言葉にすべてが凝縮されています。

就職情報がいま非常に氾濫している中、インターンシップの意義として、実際に自分で見て聞いて感じるという、人間の持つ五感を活かした体験が一番大切だと、学生には話しています。それはこれからのキャリア形成、あるいは生きていく上において、非常に有効なものだと思います。

もう一つは、環境効果というものがありますね。座学として大学内で勉強していたものが、教室から離れた場所を移動し現場に出たとき、実学として顕在化する。その中で新たな自分を発見することがあります。

インターンシップの現場で学生は、判断を求められるという責任を感じていくんですね。あるいは、コミュニケーションやチームワークの必要性を知る。私はいつも「コミュニケーション」というのはたった1秒でいいんです。「おはようございます」「こんにちは」「ありがとう」「これが最初のコミュニケーションで、それでもできない学生がバーチャル世代の中にはいるので、インターンシップは大切な機会だと思います。また、企業が想像していたイメージとは全く違うことが、実際に行ってみ

てわかるといったこともありますから、見て聞いて感じるという体験が大切ですね。

平成19年度の全国平均の卒業生の就職率は、69・9%です（文部科学省・

企業は学校とのいい関係が作れる

司会 齋藤さん、学生を受け入れて、職場への影響や会社としてよかったとお思いになることなど、どのような点がありますでしょうか。

齋藤 まず、教育的な効果の面ですが、学生に対しては、さっきお二人がおっしゃったようなことで、体験されることによって様々な気づきがあつて、必ず一つか二つぐらいは何か成長されるようなものを得て帰っていたのではないかと思います。それと、当社において若手社員が優秀な学生と触れ合い、「自分も負けていけない」と啓発されたという面もあります。

私も企業側にとって一番大きかったのは、初期の頃は大学や専門学校等に訪問しても、数多くの「IT企業が来られるみたいで、「また来たの」と言われたりして各教育機関となかなかいい関係を築きづらかったのですが、インターンシップをやらせていただくことによって、大学に対して「当社としてこれだけ貢献できますよ」ということを各教育機関へアピールできた結果、その後、関係が

学校基本調査）。本学は78・9%で、その中でもインターンシップに参加した学生の就職率は95・8%なんです。インターンシップに参加しようとする学生は自分で考え行動する、そういう学生だからこそ就職や仕事選びにも積極的にチャレンジしていくということの表れかと思っています。

非常に作りやすくなったこと。具体的には、学内の企業説明会等いろいろなイベントに呼んでいただいて、多くの先生と交流を持てるようになったという効果がありました。

それから、率としてはあまり高くはないのですが、毎年10%ぐらいの学生はそのまま当社に入っていただいています。そういう意味では、採用に直結する一つの手段ではあると思います。そこはそれぞれの学校のスタンスにもより、例えば、インターンシップをしたら、もうそのまま「入れてやってくれ」という学校も

未体験者に体験を伝えたい

司会 では、皆さんそれぞれのお立場からみて、もっとこうしたらよかったということや、今後に向けてこうしていきたいとか、要望、改善点、対応策などを聞かせていただきたいと思っています。

まず、汐澤さんから、企業や学校に対して何か要望などはありますか。
汐澤 大学のことですが、インタ

あれば、「教育的な学校だけでやってくれ」という学校もあります。ですから当社のスタンスとしては、「あくまでこれはインターンシップとしてやるのですが、当社を受けたい人は受けてください」という程度にとどめているのです。それでも採用の助けになっている面はあります。

これまで3年ほど受け入れてみて思うのは、多くの学生を受け入れた大学に関しては、「この企業に行く」とインターンシップを受けられるよみみたいな、先輩の口コミによる宣伝効果もあるようです。以前は、例えば1、2年生などを受け入れても採用に直結しないし、どうかなと思っていたのですけれど、むしろ1、2年生で来ていただく方はすごく優秀なので、そういう方たちの口コミ効果というのは大きくて、当社にとっては非常にありがたいと思っています。

インターンシップの受け入れは総体的にみて、かなりプラスの効果があつたと思います。

インターンシップが終わった後の報告会は、学部全体でやったらいいのではないかなと思います。体験してきた者同士が話をするということもとても刺激的でよかったのですが、体験していない人にもこちらから伝えたいことがあります。逆に、体験していない側も知りたいのではないかと思います。もっと大々的に報告会を

やったら、きつと参加したいと思う学生も増えるのではないだろうか。

な予定についての連絡が、実習が始まる1週間ぐらい前に来たので、もう少しだけ早い時期だと助かるなと思いました。

早乙女 今回私はハイパーキャンパスシステムで応募したのですが、その応募締め切りが近い時期に大学でインターンシップ説明会があったのです。もう少し早目に説明会を行っていたら、こちらでも心構えがしつかりできるかなと感じました。

それから、これは業界に対してかもしれないのですが、マスコミや出版・印刷業関係は、理系の製造業関係などよりもインターンシップ先が少ないように感じたので、もっと多くの企業がインターンシップを実施していただけると学生にとって非常にいいと思います。

文書は簡略化・標準化された共通様式がほしい

司会 関口さん、学生、企業に対しての要望、あるいは学校として今後の改善・対応策、展望などについていかがでしょうか。

それから、改善すべき点としては、各企業・団体との協定書や覚書の問題です。それぞれ様式が違っているため、すごく複雑です。例えば、教育実習の場合は、学校と大学とで依頼状と承諾書で終わるんです。インターンシップの場合、様々な提出書類が求められるケースもあり、時間ばかりとられてしまふ。ですから、国全体として標準化するような形での協定書なり覚書を作り、それ一つで済むのであれば、双方にとつて非常に楽だと思います。

関口 せっかくの機会なのだから、憶せず勇気をもってインターンシップに挑戦してほしい。機会を活かすということが大切だと思います。

今後の取り組みですが、学生の自己実現の機会ですから、より多くの学生に参加してもらうような呼びかけをしなければいけない。今、汐澤さんからいい提案があったので、早速できるかなと思いつながらメモしました。授業でありながらも、これはだれでも聞けるんですよという報告会にすることも可能だと思います。

企業には、「我が国を支える人材を育成する」という大前提を踏まえ、企業と大学がコラボレートすることによって教育活動を行っていききたいということをご理解いただきたいと思っています。ご負担が多くなってしまうこともあるかもしれませんが、ぜひご協力をいただきたい。

最近では、会社説明会や工場見学でインターンシップが終わってしまつ例も増えているように感じますが、基幹的な業務にも携わって初めて何か感じるものがあると思うので、できるだけコアの部分に触れられるようなインターンシップが増

やる気のある学生にぜひ来てほしい

司会 企業からの学生、学校に対する要望、今後の改善・対応策、展望などについて、どのようなことがありますか。

やる気のある学生にとつて少し迷惑になってしまうのです。お互いの意識がすごくズレていて、コミュニケーションにならないこともあったりして、問題だなと感じました。これはやはり、選考を省いて受け入れるだけ受け入れようという考え方は改め、目的意識の高い学生を丁寧に選別する必要があるかなと思いました。

齋藤 まず学生に対しての要望ですが、汐澤さんと早乙女さんは本当にまじめに取り組まれたと思うのですけれど、中には必修でどうしても参加しなければいけないので嫌々来ているという人たちが若干見られます。私どもの会社では、全体で年間150名以上受け入れているのですが、できれば明確な目的意識を持って参加していただきたい。意識が高くてやる気のある方とぜひ交流がしたいですし、そつするとわれわれも啓発されるし、もつといいコンテンツを作ろうという原動力になります。学生には、このインターンシップを通して何をしたいかを十分に考えて来ていただいて、10日間なり20日間なりの限られた期間を無駄にしないような取り組みをしてほしいと願っています。

2点目としては、コミュニケーションを取る場が少なかったということ。コミュニケーションを重視して真に学生のためになるような機会をもつと多く設けていくべきだなと感じています。

学校に対しては、本当にインターンシップをやりたいという学生をぜひ選抜していただきたいですね。必修でやらせている学部に関しては、中には来て寝ているとか、突然無断欠席するといった人も実際に残念ながら見られました。

3点目は、学生にせっかく参加していただくのですから、わくわくするような学習コンテンツが必要なのかなと思っています。特にIT企業の場合は、実際に仕事をやってくださいというのは、セキュリティの面からして非常に難しいんです。ですから、その代わりに斬新な学習コンテンツ、例えば就職活動に対してデイスカッションをしてもらうとか、意外感を与えるようなコンテンツをもつと作れるように努力していきたいですね。何か少しでも思い出になって、よかったなと思つてもらえるような、そういう仕掛けをたくさん作りたい。

今年度、当社のほうで受け入れさせていたでいて、改善すべき点として三つほど挙げたいと思います。まず、前述しましたように、目的意識の高い学生を選別するプロセスを設けるべきだったということ。1クール15名で受け入れて、そこにあまりやる気のない学生がいると、や

それから先ほど関口さんから出た書式の件に関しては、当社でも各大学からの書式がすべて違つたので、同じような悩みを抱えています。「この大学さんにはどのような対応するんだっけ」といつも悩みながらやっております。極力簡略化して事務作業の手間を減らしたいという思

いは確かにあります。ですから、標準化するということにはすぐ賛成です。

また、ハイパーキャンパスはすごく良いなと思います。毎日そこでチェックするだけで各大学からまとめて情報を得ることができる、非常に素晴らしいシステムですね。

司会 あのように全国で見られるシステム上に、皆さんのご意見を集約して標準化された取り扱い書式が載っていて、それを使えばどこでもOKというように合意が得られればいいのかもしれない。今後のテーマの一つですね。

文部科学省による「平成18年度インターンシップ実施状況調査結果」を見ますと、授業科目としてインターンシップ体験をした大学、短大、高専の学生数は、6万3086名です。これを平成13年度の数字と比較してみますと、182%ということで、ほぼ倍増の数字にはな

視野を広げていろいろな業界を インターンシップで就職活動に方向性が見えてくる

司会 それでは最後に、これからインターンシップに初めて参加する学生や送り出す学校、受け入れを始めようという企業などの方々に対して皆様からアドバイスをいただければと思います。

汐澤 目標意識の高い人ほど、将来携わりたい業界が絞られていると思うのですが、その一方、こういう業界もあるということを見えるためにも、視野を広げてインターンシップ先を見つけていることが大事なのではないでしょうか。インターンシップをやるうかな、どうしようかなと迷っている学生ってとても多いと思うのですが、そついつ

るんです。しかし、例えば大学3年生なインターンシップへの参加の対象となる学年にいる学生は全部でどのくらいでしようか。正確な数値が掌握できませんけれども、それに対する割合から言えばある一定程度の学生しかインターンシップを実際には体験していないということになります。13、18年はほぼ前年比110%以上の数値で推移はしているのですが、まだまだ少ないのではないかと。神奈川県経営者協会では、特に中小企業のインターンシップ受け入れ企業校の拡大を推進していて、毎年企業は増えているのですが、その一方、せっかく登録をいただいているのに学生の応募のない企業が3、4割あるんですね。ぜひ大学には、バランスよく中小企業にもインターンシップに行っていただけ対応をお願いしたいと思っています。

た人たちもぜひ参加して、視野を広げて自分の将来を考えてほしいなと思います。

司会 迷っている学生には、「案ずるより産むが易し」という言葉を私どもはよく使わせてもらっています。

早乙女 後輩に対してですが、私もそうだったのですが、「就職活動を始めたけれど、何をしたらいいのかわからない、細かいことがわからない」という人は、インターンシップに参加すると、就職活動に対してのはっきりとした方向性が定まってくるように感じます。インターンシップ先でもあまり気負い過ぎず、

硬くなり過ぎず、自分なりにまじめに

取り組むのが一番大事だと思います。

百聞は一見に如かず 自分なりにテーマを持って積極的に要望を

関口 やはり行ってみなければわからないですし、食わず嫌いはいけないので、「百聞は一見に如かず」で、学生には様々なことに挑戦して、視野を広げ新たな自己発見をしてほしいと思います。

それから、学生が達成感を持つということは、同時に帰ってきてからの授業に対する学習意欲もまた大きく成長すると思うのです。そういった効果も含めて成果が得られるということもあるので、企業にも積極的に進めていただきたいと思っています。

齋藤 学生に対しては、インターンシップに参加するに当たって、事前の準備と積極性を持っていただきたいと思っています。まだどこに就職したいかわからないにしても、目的意識をきちんと持つた上で、とりあえず何でもいいので自分なりに一つテーマを持って参加していただきたい。そうすれば、きつといいインターンシップになると思います。それから、参加したら「自分はこんな体験をしてみたいです」と自分から積極的に要望を言うようにしたほうがいいですね。企業側としては学生が何をしたいのかわからないところがあるので、これは駄目だろうなというのでもあきらめずにどんどん言ってくれば企業は割と対応してくれたりすると思います。当社では、そういった要望に対しては柔軟にしています。

当社でインターンシップを始めてから、教育機関の方々とすごく関係が深ま

って、採用するという点では非常にプラスになりました。これを通してかなりのアピールができますので、企業の皆さんはぜひ積極的に取り組んだほうがよいのではないでしようか。そして、受け入れる場合は、学生のためになるコンテンツをしっかりと入れていったほうがいいですね。受け入れて、「そこで書類の整理でもしておけ」というのではあまり意味がない。せっかく学生との出会いがあるわけですから、学生の視点に立った、将来役に立つようなコンテンツを入れていくという意識がとても大事だと思います。

司会 「どんな人材を採用したいか」というのは企業によって様々なと思いますが、学生にとっては、企業として社会がどんな学生を望んでいるかということインターンシップ体験を通して感じて、就職活動に生かすことができるのではないかと思います。ですから、どんな企業でどんな経験をしても、これは得がたい経験だと理解して、幅広くいろいろな分野の企業に行っていたきたいというのが、学生の方々への願いです。

インターンシップ受け入れ企業の継続実施率は90%以上です。これは、インターンシップが企業にとってメリットがあると判断されているということだと思ふのです。コーディネーターとしては、未実施の企業にはこの社会貢献活動にぜひ積極的にご参加いただきたいですね。

体験談 ①

「こんなふうに通けたらいいな」 と思う職場

—「働く人間」と間近に接することのできる機会—



三重大学大学院
人文社会科学部研究科1年

佐藤さほさん

インターンシップ先：株式会社百五経済研究所

■大学の紹介で、専攻に関連した業種に

私は、今年8月の後半から2週間（実質10日間）の日程で、調査・コンサルティング業務を行っているシンクタンクである（株）百五経済研究所でインターンシップ体験をしました。

インターンシップというものがあることは以前から知っていました。私は学部時代に経験できなかったもので、今回やってみたいと思ってゼミの先生に相談したところ、いいところがあると紹介されたのがこの百五経済研究所でした。

大学院では社会学を専攻していて、調査を行うこともあり、それにも役立つといいなと思っていましたが、私の場合、授業として行ったわけではなく単位取得とも無関係です。

結果として、「働く」ということ、「仕事」というものを考えるためにも、就職活動の準備のためにも、また、自分の専攻分野の研究のためにも役立つ、非常に有意義な経験をさせていただいたと思います。

■マンツーマンで丁寧な指導

百五経済研究所でのインターンシップ生の受け入れは私1人だったこともあってか、10日間とても丁寧に指導いただきました。

事前にスケジュール表と会社案内をいただき、電話で実習内容について説明を受けていました。ここは銀行系の

シンクタンクで、地域の調査・研究、情報提供や経営コンサルティングを主な業務とする、社員二十数名の少数精鋭といった感じの会社です。

まず初日はビジネスマナー研修から始まり、続いて情報収集・発信の方法、統計指標の読み方、企業ヒアリングのノウハウ等、当社が行っている地域調査の概要についてマンツーマンで丁寧にレクチャーしていただきました。

3日目から外に出て地域調査部や経営コンサルティング部の方が行う企業へのヒアリングなどに同行しました。それは、コンサルティングやマーケティングにとっても大切な要素だということ。大きな調査が入っている時はインターンシップ生もそれに関わることになるそうですが、私の時期はそれがなかったのでも少し違ったプログラムで進めてくださったようです。

メーカーの工場見学とヒアリング、社会福祉法人での講演、地域経済に関する検討会議のほか、企業や商工会議所、三重県創造開発研究センター、中部産業活性化センター、中部経済連合会などへの訪問に同行させてもらったわけですが、様々な場所での見聞はそれぞれ興味深いもので、視野が広がったと感じました。実際、人と会って話すことは大切で、面白いものですね。

■恵まれたインターンシップ体験

私はあまり人見知りしないほうなんですけど、最初に職場に入った時は



さすがに緊張して自分からは話しかけたりできませんでした。それが、皆さんのほうからよく話しかけてくださって、すごく助かりましたね。

職場の方々に感じたのは、オン・オフの切り替えの見事さです。気を抜く時は抜いてリラックスする。仕事の場面向き合つと即座に「オン」の顔になる。私は常にオフ状態みたいなものなんですけど…。

移動中などにいろいろな話をしても良かったことも、楽しかったです！非常

にたけになりましたね。おそらくインターンシップでこういう形でお世話にならなければ接することのないであろう方から話を聞けて、それぞれの業務の意味やポイント、社会人として仕事に取り組む姿勢、プライベートの過ごし方など、学ぶことが多かったです。

いろいろな方が出席した外部会議での発言でも、言い方一つで相手に与える印象が変わつてスムーズに進行させることができるし、ポイントはぎつちり押さえておき、話が逸れたりしても本筋へ軌道修正することで次につながる実のある議論にすることができた。

私は聞かせていただいていただけです、こういうものが「大人の会議」なんです。

■ 間近にいる「働く人間」

職場の皆さんを見てみると「すごいなあ」と思うことが多々あり（正直、何がすごいのかよくわかっていない面もあるのですが、とにかく、「かっこいいな、こんなふうには働けたらいいな」と思える人に接することができた、これはインターンシップに参加しての大収穫なのではないでしょうか。

「働く」ことを感じ、知るためには、このように、働く人を間近に見てコミュニケーションがとれることが一番ですね。子どもの頃から今までは「働く人」というのは何か別の世界にいる人みたいに感じていた部分もあったように思います、実際にインターンシップで一定期間付き合わせていただく



と、自分たちと同じ「人間」が働いているんだなあ、と実感しましたね。もちろんキャリアを積まれてきているすごい方々ではあるんですけど、職場の雰囲気は温かくてそう感じさせたのかもしれません。

というわけで、体験報告書を作成し、最終日に役員の方たちを前に報告会で発表させていただき、10日間のインターンシップは終わりました。とても充実し満足できたこの10日間は、期間としても妥当な長さだと感じしました。

■ 就職活動に向けて

私、進路についてはまだ迷ってるんですよね、実は。

学業の専門が教育社会学です、教員免許を取っていることもあり、教職にも興味があるんです。ただ、今回の体験で、企業に就職しても「教育」に携わることはできるとも感じました。

また、外に出て人と交渉したりやりとりしたりする、足を使う営業のような仕事は今まであまり考えたことがなかったのですが、デスクワークだけでなく、そういう職種も嫌つ必要がないと思いました。今回の体験で視野が広がったんでしょうね。

それから、就職活動をする時というのは、企業の窓口が人事の担当者の方に偏つたりしますよね。でも会社はいろいろな人で構成されているわけで、インターンシップのような形で職場を体験していれば、多少不安が軽減されるのではないのでしょうか。

百五経済研究所は受け入れが1名です、皆さん懇切丁寧に指導してくださつて、いい意味で特別な例かもしれないですが、私はすごくインターンシップ体験をしてよかつたと感じましたし、職場の方々にとても感謝しています。学校現場でもキャリア教育が重要視され、中高校生が職場体験に行くようになっている中、教員を目指している人も自分でインターンシップを体験しておくことをお勧めしたいですね。

体験談 ②

インターンシップ経験後、 思いは膨らみそのまま実習先へ就職 —就職活動ではこの会社が評価軸に—



株式会社マルハニチロマネジメント
総務人事部人事企画課 勤務

小山田誠一さん

2008年 3月 横浜国立大学大学院
環境情報学府環境リスクマネジメント専攻修了

■米留学が参加のきっかけ

現在、(株)マルハニチロマネジメント総務人事部人事企画課で主に採用関連の仕事をしています。インターンシップには修士の1年の時に参加しました。インターンシップへの参加は大学、大学院をとおしてこの会社1社だけでした。授業科目ではありませんでしたし、大学院時代だけでなく学部在籍時にも私の周りではインターンシップに参加している人はあまりいなかったように思います。

私がインターンシップに参加したのは2年前のことになるのですけれど、たった2年前のことでも現在と比べると、受け入れ企業数が随分少なかったように感じます。ですから企業にインターンシップの申し込みをしても倍率が高くてなかなか受け入れてもらえなかったという印象があります。人気の業種が偏るということもあるのでしようね。

私がインターンシップに参加した大きなきっかけは、アメリカに留学していた時期があつて、その学校ではインターンシップは授業科目にも入っていたこともあり、とても身近なものに感じていたということがあります。アメリカではインターンシップはとてもメジャーなものですし、その印象が強かったので、帰国してインターンシップに参加したいと思ったのです。

参加先の企業を探している時に、大

学のキャリアセンターに行ったらインターネット上でインターンシップ情報が得られる「ハイパーキャンパス」システムを知りました。

企業側の情報は「ハイパーキャンパス」からの入手が最も多く、あとは企業のホームページから得ました。私が疎かったからかもしれませんが、他からの情報源はあまりなかったですね。マルハグループへの申し込みも「ハイパーキャンパス」を使って行いました。

大学側のメニューでインターンシップに参加したわけではありませんでしたので、事前研修、事後のフォローアップ、レポート提出というものはほとんどなかったですね。

■水産関係の食品業界に的を絞る

私が在籍したのは「環境リスクマネジメント学科」というところでしたが、簡単にいうと人間生活が生物の生態系にどのように影響を与えるかということを研究する学科で、その中で私は魚の生態系について学んでいました。もともと食品産業に興味があったのですが、その中でも特に水産業に興味がありました。そこで水産業でインターンシップ受け入れをしている企業を探したところ、唯一マルハグループが募集していたのです。

実習先は株式会社マルハグループ本社（現・(株)マルハニチロホールディングス）の品質管理部でした。

インターンシップの参加期間は2週

間(実質10日)で、1日の実習時間は9時から17時50分までおよそ8時間でした。実際に参加してみても参加期間は最低でも2週間は必要だと思っています。できれば3週間くらいはほしいと参加時には感じました。でも今は逆に受け入れる立場なので、期間が3週間になったら大変だという思いはあります(笑)。マルハニチロのインターンシップは現場で行うため社員の負担は避けられないので、プログラムは現在もすべて2週間の内容です。

■ **自分次第で発見・学びの機会に**
品質管理部でのインターンシップで



は、まず工場の衛生管理などの監査に同行しました。わからないながらもチェックリストに沿ってチェックをし、あとで社員の方とのすり合わせをするというような内容です。それと食品の製造年月などの表示についての勉強もありました。英語論文の要約などというのもしやりましたね。また、興味を持った部署について質疑応答という時間を作っていただきました。私は輸出入の営業部署に興味があつたので、そちらの部署について質問をしました。

インターンシップの実習タイプの一つにプロジェクト型があると思いますが、その場合、学ぶことの目的がだいたい決まっていますよね。マルハのインターンシップは現場で行う実務実施型ですので、個人の気持ち次第でいろいろな発見、学び方ができると思うんです。それは実際社会に入ってから仕事を行う上でも同じでした。

■ **就職への意識**

私は結果的にインターンシップ先であつたこの会社へ就職をしました。最初からこの会社へ就職したいという意識を持っていたわけではな

インターンシップの経験はマルハグループ1社だけでしたが、就職活動は食品関連会社、商社などを数十社まわりました。私はずっと食品業界に入りたいと思っていたので、今思うといいか悪いかはわかりませんが、インターンシップ先であつたマルハグループが評価の軸になって、他の会社がこの業界の中でどういったポジションなのかという視点からみていましたね。マルハグループのメインの仕事は商社と食品メーカーなのですが、それだけではなく国内の流通に深く関わりを持っている組織なんです。でも正直なところインターンシップ中に、そこまでの状況は把握していませんでした。そのことがわかつたのは、インターンシップ終了後に、漁師さんとか市場の関係者の方にこの会社の話をいろいろ聞く機会があつたからなのです。



私は将来的に水産業の生産体制を見直して新体制を作りたいという希望を持っています。このため、商社としてのノウハウを知りながらも、もともと国内の生産・流通現場に近い仕事をしたいと思っていました。生産者の方々の話を聞くうちに私がやりたいことに近い会社なのだとこのことを再認識することができたのです。温かい社風でもありましたし、段々この会社に就職したいという思いが膨らんでいったのです。

■ **「働く」ことを認識するための** **第一歩**

インターンシップ時は品質管理関連の仕事を経験しましたが、現在の職場では人事関係の仕事をしています。インターンシップの時に体験した職種とは異なりますが、これも大事な仕事ですし、日々充実しています。

私はインターンシップを体験することによって就職先の会社選びをするのにとっても役立つと思います。学生時代にはやはり「働く」ということについての認識が希薄な人も多いと思いますが、私はこの参加体験を端緒にそれが具体的に確かな形として芽ばえたと考えています。これから経験する方は、単位取得のためなどと考えず、自分自身の将来を広げる第一歩だと思いますので、そういう意識をもって積極的に参加してほしいですね。

インターンシップ制度がますます発展していくよう願っています。

する学生の意識アンケート調査結果

インターンシップ推進支援事務局(社団法人雇用問題研究会内)

- ・「インターンシップに参加した期間」と、「適当と思われる期間」で最も構成比の高い箇所をみると、参加期間1週間以上の体験者は、同じ期間が適当と思っているが、参加期間1週間未満では、「1週間以上2週間未満」が適当とする構成比が最も高い。
1週間では、インターンシップは短いと感じていることが読みとれる。(図表3)

図表3 実際にインターンシップに参加した期間と適当と思われる期間の関係

	インターンシップの期間として適当と思われる期間					
	合計	1週間未満	1週間以上2週間未満	2週間以上1ヵ月未満	1ヵ月以上	無回答
合計	955 100.0	99 10.3	540 56.6	235 24.6	64 6.7	17 1.8
1週間未満	152 100.0	46 30.3	90 59.2	13 8.6	1 0.7	2 1.3
1週間以上2週間未満	277 100.0	13 4.7	219 79.1	43 15.5	2 0.7	-
2週間以上1ヵ月未満	116 100.0	2 1.7	35 30.2	76 65.5	3 2.6	-
1ヵ月以上	8 100.0	-	2 25.0	1 12.5	4 50.0	1 12.5
無回答	2 100.0	1 50.0	1 50.0	-	-	-

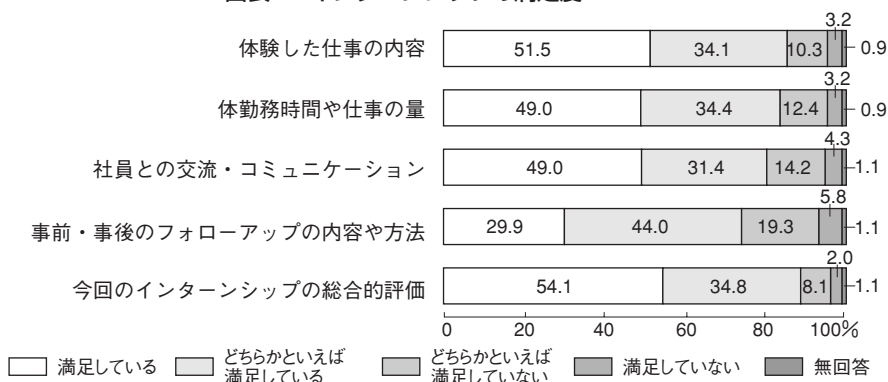
実際に参加した期間

上段：件数、下段：％

○インターンシップの満足度

- ・「体験した仕事の内容」「勤務時間や仕事の量」「社員との交流・コミュニケーション」「事前・事後のフォローアップの内容・方法」「今回のインターンシップの総合的評価」についての満足度を尋ねた。「満足している」「どちらかといえば満足している」を合わせてみると、各項目とも「満足」している割合は7～9割であった。
- ・総合的な評価は「満足」「どちらかといえば満足」を合わせると88.9%であり、かなり高い満足度であると言える。(図表4)

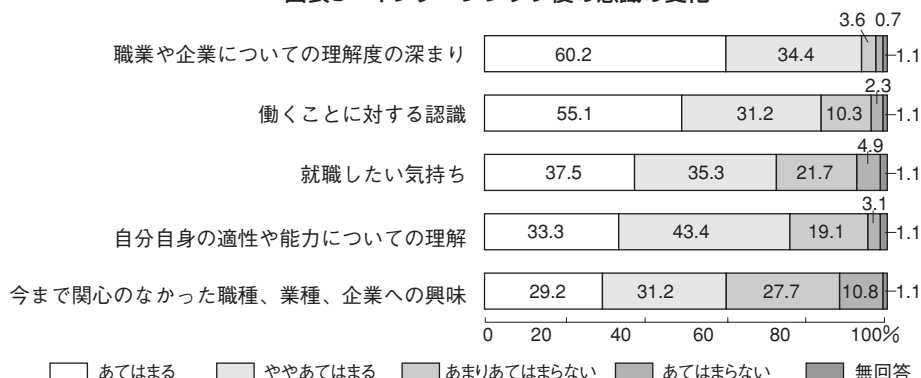
図表4 インターンシップの満足度



○インターンシップ後の意識の変化

- ・「職業や企業についての理解度の深まり」「働くことに対する認識」「就職したい気持ち」「自分自身の適性や能力についての理解」「今まで関心のなかった職種、業種、企業への興味」についての意識変化を尋ねた。「あてはまる」「ややあてはまる」を合わせてみると、最も多かったのは「職業や企業についての理解度の深まり」であり94.6%であった。かなり大きな意識の変化があったと言える。(図表5)

図表5 インターンシップ後の意識の変化



平成19年度 インターンシップに関

本アンケート調査は、インターンシップ体験が学生の意識・意欲の向上にどのようにつながったかを検証し、今後のインターンシップ推進支援の事業に役立てることを目的に、インターンシップに参加した学生を対象として実施した。

調査の対象と方法等

1 調査対象

インターンシップ推進支援事務局が運営するインターンシップのポータルサイト「ハイパーキャンパスシステム（以後、「ハイパーキャンパス」という。）」に登録をし、企業に応募した全国の大学生、大学院生、短期大学生および高等専門学校生を対象とした。

3 調査時期

平成19年11月13日～平成20年1月24日

2 実施方法

平成19年度の「ハイパーキャンパス」に登録をした学生のうち、住所データ登録のある学生を対象に郵送方式によるアンケートを実施した。

4 アンケート発送数、回収数および回収率

発送数=1,892件、回収数=555件、回収率=29.3%

調査結果（抜粋）

1 回答者の属性

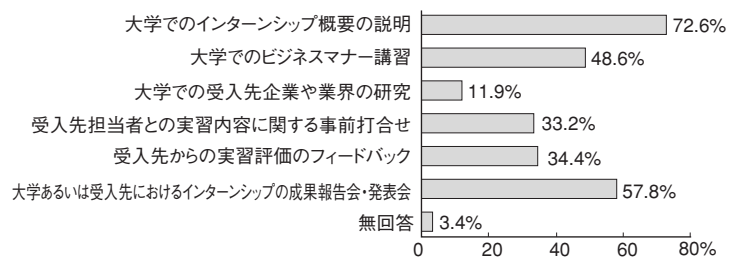
- ・回答者の性別は、「男性」が42.3%、「女性」が57.7%であった。
- ・学部系統は、「文系」が63.9%、「理系」が35.7%、「無回答」が0.4%であった。
- ・性別を学部系統別でみると、「文系」は3割が「男性」（28.5%）、7割が「女性」（71.5%）であったのに対し、理系は7割が「男性」（67.2%）、3割が「女性」（32.8%）であった。

2 参加したインターンシップの概要

○インターンシップの事前・事後のフォローアップとして行われた内容

- ・「大学でのインターンシップ概要の説明」が最も多く72.6%、次いで「大学あるいは受入先におけるインターンシップの成果報告会・発表会」が57.8%、「大学でのビジネスマナー講習」が48.6%であった。（図表1）

図表1 インターンシップの事前・事後のフォローアップとして行われたもの

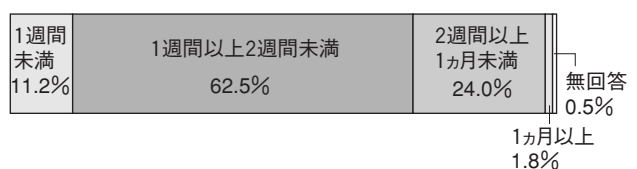


3 参加したインターンシップに対する評価

○期間に対する評価

- ・インターンシップの期間として、適当だと思われる期間は、「1週間以上2週間未満」が最も多く62.5%であった。次いで「2週間以上1ヵ月未満」が24.0%であった。（図表2）

図表2 インターンシップの期間として適当と思われる期間



インターンシップによる教育の効用について

九州大学大学院 人間環境学研究院 教授
(日本インターンシップ学会 事務局長)

吉本 圭一

① インターンシップの10年

日本におけるインターンシップは、1990年代後半からグローバルな市場経済社会における人材養成が急務であったことや、他方で大学生の就職採用のあり方の再検討、フリーター・ニート問題への関心の高まりと連動しながら政策的な導入が進み、急速な拡大と普及を遂げた。また、それは大学だけにとどまらず、学校教育段階における進路指導の改善への取組とも連動し、中学校の職場体験、高校のインターンシップを含めて、職業に関わる体験的な活動を通しての小中高大における系統的な「キャリア教育」モデルにおける中核的な教育活動として位置づけられることとなった。

さて、それではこの10年間のインターンシップ教育は、個々の学生・生徒に、また学校・企業・地域社会に何をもたらしてきたのだろうか。本稿は、大学だけでなく小中高の職業に関する体験的、啓発的な活動まで含めて、インターンシップによる教育の多元的な効用について、その理論的な可能性といくつかの効用に関わる検証事例を示していくことを目的としたい。

② インターンシップの目標・手段・評価について

あらゆる教育活動は、どのように重要な課題を有しているからといって、単に実施するだけで価値あるというものではない。その活動の目標とそこに到達すべき手段との関係を明示的に組織し、そのもとで実施され、目標に到達しているかどうかを評価することで教育活動として位置づけられるものである。インターンシップについての効用の評価も、たとえば勤労観・職業観の育成を目標とするとなれば、単に実施後に「目の色が変わった」といった報告会での印象的な評価に留まってよいはずはない。また、そうした「観」にどう関係づけるのか定かではないような、「プレゼンテーションが上手にできた」という技法修得の評価でお茶を濁してよいわけでもないだろう。そうした安直な、ある種の教育の原理的考察を放棄したまま活動の意義ばかりが強調されれば、数日間の活動で何が変わるのかといった疑問の方がより早く広がつていくことになるかねない。

そうした「職業観・勤労観」などというものは、おそらくは他のさまざまな教育活動と相互に関連しながら中長期的に形成されていくもので

あって、一つの活動の成果としては、またその活動後の早い段階では、きわめて評価のしにくいものである。しかし、だからといって、先の「目の色」で評価するのではなければ、「職業観・勤労観」をあらかじめいくつかの要素に細分化し、それをチェックリストとしていくつかの要素が改善し、いくつかの要素が改善しなかったといったチェックを続けていくだけでいいのだろうか。

実際、この評価問題では、小中高と大学とでは大きくアプローチが違っている。小中高における、目標・手段・評価の組織化が重要な課題として探求される学習指導要領の世界では、評価軸として文部科学省・国立教育政策研究所が提示した「4領域・8能力」が広く普及しており、それを適用して、あるいはその部分的な改良によって評価に取り組んでいる。中央教育審議会答申などで「キャリア教育」への取組が大きくクローズアップされている今日、ますます多くの小中高が職場体験・インターンシップに取り組みながら、しかし、むしろ多くはそれを単に「適用」することに留まっているという感も否めない。

カリキュラムをそれぞれが独自に開発している大学の場合には、いまだこそ行政発の「社会人基礎力」「就職基礎能力」などといった到達目標リス

トを参照・手がかりとするところも多くなっているようである。ただし、それはたかだかこの2年内のことであり、大学インターンシップとは、多くは手づくり・手探りでインターンシップを実施し、実施しながら多様に評価軸を探してきた10年であった。

いま、標準的な一律の能力評価項目を適用して活動を評価すること、個別の活動をそれぞれの状況にに応じて開発しながらまたその状況に応じて独自の評価を進めていくことと、どちらが適切だということを判断しようとしているわけではない。むしろ、いずれのアプローチにおいても、その導入に急ぐあまり、インターンシップという経験による教育の特性に応じた教育の原理的な考察が十分になされていないことを問題としたと思うのである。

3 職業を通じた教育について

職業を通しての教育の重要性、有効性を主張したデューイは、1世紀前の米国において、『民主主義と教育』（初版1916、松野安男1975訳、岩波文庫）の中で、次のように議論を展開している。

仕事 occupation は、連続性を表わす具体的な用語である。それには、機械的労働をすることとか、収入

のある職に就くことは言うまでもなく、専門的な仕事や実業的な仕事ばかりでなく、あらゆる種類の芸術的才能、専門的・科学的能力、有能な市民としての権能の発揮をも含まれるのである（下・171頁）。

仕事とは、目的をもつ連続的な活動である。したがって、仕事を通じての教育は、他のどんな方法よりも、学習を促す要素をたくさんその内部に結合しているのである（下・174頁）。

仕事への唯一の適切な訓練は、仕事を通じての訓練である。教育の過程はそれ自体の目的である、という原理や、将来の責任ある立場への唯一の十分な準備は、今直面している生活をできるだけ大事にすることによってもたらされる、という原理は、教育の職業的な面にも十分有効に当てはまる。すべての時代のすべての人間のもっとも大事な使命（職業）は、生きること——知的小および道徳的成長——である（下・175頁）。

いささか引用が長くなったが、デューイの議論を踏まえて今日の日本のインターンシップをみると、それは、学校制度が確立していくのと裏腹にその意義が薄められ、実践が形骸化していく「職業（仕事）」を通し

ての教育」の再活性化・再編成の試みなのである。

4 連続性と相互作用について

この「職業を通しての教育」の評価原理として、デューイは、端的に「相互に能動的に結合している連続性と相互作用とが、経験的教育的意義と価値をはかる尺度を提供する」（『経験と教育』1938、市村尚久2004訳、講談社学術文庫、66頁）と述べている。前者の「連続性」

の原理は、もちろん子どもとの過去と現在、現在と未来をつなぐ連続性をもった活動が望ましいということであるが、それは、単に学生・生徒のこれまでの経験や将来への進路の希望に応じてインターンシップ先を選択させるということだけを意味するものではない。二つの原理が「相互に能動的に結合している」と述べているのは、連続性の原理に従いながらも相互作用の原理が結合することによって子どもたちの将来の可能性がより広く展開するということである。それは、階級問題との関わりで「初期の職業への準備教育をすべて直接的であるよりもむしろ間接的なものにする」（『民主主義と教育』下・176頁）の重要性が強調されていることも共通している。すなわち、「連続性」原理にもとづ

いてみれば、学生・生徒が、自分の過去の経験を踏まえて選択したインターンシップの活動を通して、多様な可能性をもった将来を現在の延長・発展として見通すことができるようになったかどうかという評価尺度が構成できるのである。とすれば、その際に「職業観・勤労観の4領域8能力」などは、あくまでも多様な可能性を見通すための要素であるにすぎないのである。

さて、これに対して、「相互作用」の原理とは、デューイの言葉でいえば「経験における両方の要素——すなわち客観的条件と内的条件——に同等の権利を割り当てている」（『経験と教育』60頁）ものである。とすれば、インターンシップを通して、職場の環境やそこにいる指導者（メンター）という客観的条件が、いかに学生・生徒の発達という内的条件に影響を及ぼしたかという問いだけではなく、学生・生徒という内的条件が、職場や職業を、そして学校を、さらに地域社会をどのように変容させたかという問いが用意されなければならないということなのである。

5 インターンシップのキャリア形成・展開効果について

ここでは二つの調査結果について紹介しよう。一つは、日本と欧州の

12カ国の卒業後3年目の大卒者調査をもとに、大学在学中の職業経験と卒業後の大学教育評価との関係を調べたものである(吉本圭一「大学教育と職業への移行」、本田由紀・平沢和司編『学歴社会・受験競争』日本図書センター、2008・227頁、2007年)。多変量分析した結果、どの国でも、「専門と関連する職業に関わる体験・経験」を有している卒業生ほど、卒業してから「職業活動において大学で学んだ専門的知識・技術を活用している」と回答する傾向が強いことが明らかになった。

すなわち、職業経験が将来の職業生活と大学教育をつなぐという「連続性」の効果をもたらしているのである。また興味深いのは、ここで職業経験として特にインターンシップとアルバイトとは区別していないが、それが「専門と関連する」かどうか、効果の決定的な分岐点となっている。在学中の職業経験の時間数自体はむしろ効果を引き下げる要因であり、つまり、就業時間は少なくとも「専門と関連する職業経験」が効果的なのである。

二つめに、全国の高校を調査した結果をもとに、それぞれの高校のインターンシップ実施の有無と卒業生の無業率を比較したものがあ(国立教育政策研究所生徒指導研究セン

ター「職場体験・インターンシップに関する調査研究報告書」2007年)。高等教育進学率が5割以下の普通科高校をみると、インターンシップを実施している高校における卒業生中の無業者比率は21・7%であり、インターンシップを実施していない高校における28・1%と比べて、6・4%ポイントの開きがある。これは、こうした条件のもとでインターンシップを実施する高校では無業者数を4分の3にまで減少させる可能性があるということである。

ここでよく見ておくべき点は、学年的にも無業率指標の該当学年とインターンシップ実施学年とは同一ではないし、そもそもインターンシップ経験者が無業になりにくいのかどうかを調べたものではないということである。しかし、インターンシップを学校が実施していること、当該学年・当該生徒のインターンシップ実施・参加の有無にかかわらず、その学校の無業率が低いこととの間に統計的に優位な関係があるという、この点こそ、われわれの関心にとって最も重要な知見なのである。

この知見を補完するいろいろな調査結果も明らかになっている。まず、インターンシップを実施している高校ほど、「職場見学・職業調べ」「ボランティア活動」「上級学校への体験

入学」「修学旅行、宿泊学習、遠足等の校外活動を活用した職業体験」「自然や伝統文化・農業体験を中心とした体験的活動」など、多くの項目で、インターンシップ非実施校よりも統計的に優位に高い比率で、総合的に進路指導を実施しているのである。また、無業率についてみれば、インターンシップを始めた年度が早ければ早いほど、その学校の無業率が低いのである。ここに、「相互作用」の原理、インターンシップの実施が学校を変えするという効果を見ることが出来るわけである。まさしく「継続は力なり」であって、インターンシップを始め、それを継続していけば、関連して他の進路指導活動も充実させることができ、その学校の無業抑止力を高めていると解釈することができよう。

6 学生とメンター

さて、こういう「連続性」と「相互作用」の原理は、インターンシップなど経験を通じた教育活動の価値と意義を評価する上で重要であることが理解できたとして、それでは具体的にどのような活動が、その原理からみてより効果的な活動であるのか、いくつかモデル的に検討しておきたい。

その場合に、学生・生徒を中心に据えて、タテ軸とヨコ軸を設定して

おくことが理解を容易に思う。タテとは学生・生徒の発達に関わる時間軸であり、ヨコとは学生・生徒をとりかこむ社会的相互作用の空間軸である。以下、タテ軸に関わる「連続性」とは何か、ヨコ軸に関わる「相互作用」とは何かという点について議論を進めていきたい。

時間軸とは、図1に示すように、学生・生徒の過去・現在・未来をつなぐ軸である。インターンシップの受け入れ職場でもっとも深く学生・生徒と関わる担当者が、学生・生徒の未来を描く際のモデルとして見えてくればそれが「連続性」を高めることになる。つまり、そうした関係

図1 インターンシップにおける「連続性」とメンター

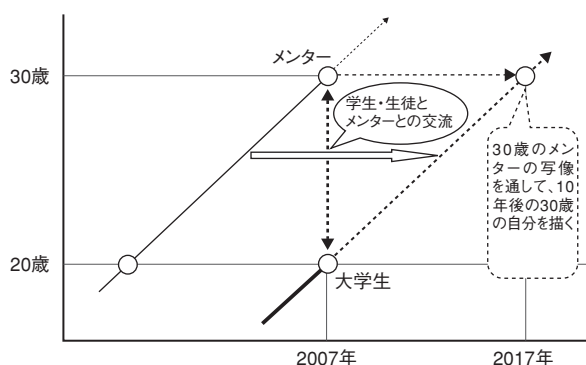
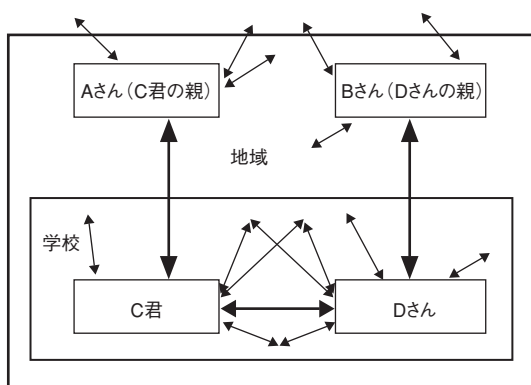
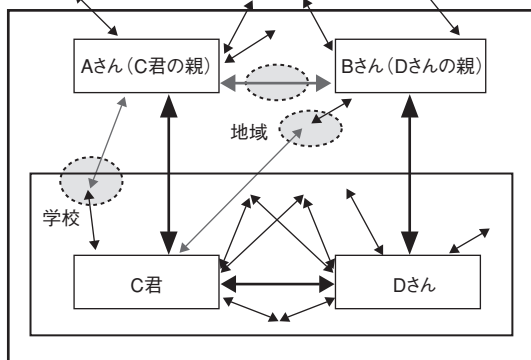


図2 地域の教育力



上図) インターンシップ実施前

下図) インターンシップ実施を通して



7 インターンシップと 学校・地域の教育力

ヨコ軸に関わる「相互作用」はい

を意識した指導担当者をメンター(忠実な助言者)と呼ぶのであり、このメンターと学生・生徒との心理的距離が近いほどより「連続性」効果を生み出すことになるであろう。その意味で、一般に比較的若い卒業生などが指導者として担当すること、一定の時間空間的な共有が必要であることなどの「よきインターンシップ」の条件が出てくるはずである。中学校において、5日間の連続する就業体験としてのキャリアスタートウィークを強調するのはそうした点からである。

ろいろに議論可能であるが、ここでは「地域の教育力」という言葉を考えてみよう。

図2上図のように、今日、生徒同士には学校内で密な相互作用が組織されているが、流動性の大きい都市部や、ベッドタウンの郊外地域など、校外での保護者相互の関係が次第に疎になっている。むしろ、大人たちの社会的関係が地域社会の外側で多く結ばれているというのが一般的であつたりする。

ここで、インターンシップは、学外資源を活用した職業体験的学習であるため、学校と外部とのさまざまな新たな関係を編成するほか実施自体ができないし、またインターンシップを通して新たな関係が生まれる

ということも期待できる。

例えば、図3は

ある中学校で、5

日間の職場体験の

あとで、生徒たち

がそれぞれの職場

体験を総合して作

成した報告書の中

の図である(中間

市立中間南中学校

『進路学習3年間

の歩み』2007

年より転載)。「仕

事の輪」「人と人

の和」と題された

ところに、何を学

ばせようとしてい

たのか目標が明確

に示されており、

そうした目標に沿って事後学習のな

かで活動を振り返っている。「パン

屋さんが通っている歯医者さん」と

題された写真がある。もしパン屋A

さんの子どもC君が歯医者Bさんの

職場で職場体験したら、Bさんの子

どもDさんを含む4名に関わる関係

として、見事に閉じられた輪ができ

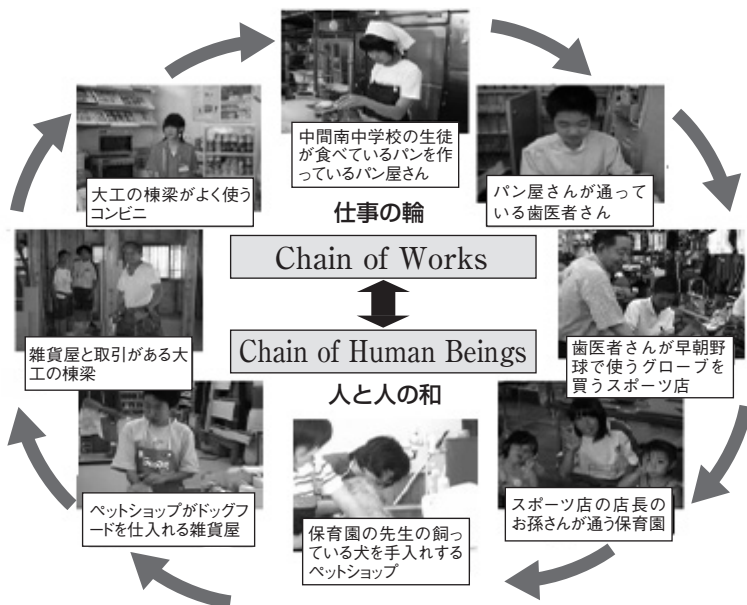
ることになる。またAさんがPTA

を中心に組織された職場体験推進の

ための協議会に関わることになった

とすると、このあとAさんは歯の治

図3 仕事の連鎖—ある中学校の職場体験報告書から—



療にBさんの歯科医院に行ったとき、C君のこと、Dさんのことなど新たな話題ができるのではないだろうか。これが、図2の下図で閉じられた6つのネットワークが追加された図となるのである。

このように、インターンシップを通じた教育が高い価値を生み出しているのかどうか、100年前のデューイに習って「連続性」の原理、「相互作用」の原理で評価軸を設定してみたらどうであろうか。

キャリア指導の現場から ②

東京都立晴海総合高等学校 相談部教諭・キャリアカウンセラー

千葉吉裕

ホランド占い

オリックス生命保険の「しっかりとしなきゃ 占い師編」をご存じですか？水晶玉を見つめ占うのだけれど、のはずれな言葉に、被験者役の女優・上野樹里さんが「私がしっかりしなきゃ」と考えるCMです。

教師は、生徒の可能性を拡大し、能力を開花し、やる気を高めることが求められます。教師の言葉かけは、時に占いの師のようでもあります。しかし、先の占いの師のようなやりとりでは、信頼を損なってしまう。「ぴったりに当たっている」と思わせなければならぬのです。信頼を構築するために、共感的な理解が有効であるとよく言われますが、常に生徒と接している環境では、無理に自分のスタイルを変えて会話していると、生徒に演技を見抜かれ、逆に信頼を失いかねません。そこで、私が生徒から信頼を得るために見つけた方法が、「あなたのことをあなた以上に理解している」と感じさせる占いの手法です。といって、疑似科学的なマジックの手法ではなく、真正正銘の理論に基づいた方法です。ここでは、その手法の一端を紹介させていただこうと思います。

活用するツールは、職業レディネス・テスト。この検査は、「ホランドの職業選択理論」に基づいて作成されています。職業が冠についているので、職業選択のみに活用するツールと

思っている人がいますが、それは大間違い。進路指導から、友人との人間関係まで診断できてしまうという優れたものです。被験者には記入済みの「回答紙」と「結果の見方・生かし方」を持参させます。「結果の見方・生かし方」のプロフィールを見て、現実的、研究的、芸術的、社会的、企業

的、慣習的のいずれが高いか見ます。その際、回答紙を見て、高い項目に「○」がたくさんついているのを確認します。「一」がついて高くなっている場合は、言い方を少し和らげ断定的にならないように注意します。最初の言葉かけは、生徒に大きく響くので、たいへん重要です。企業が高い場合、「負けず嫌いでしょ」、社会的なら、「寂しがり屋でしょ」、芸術的なら、「友達との会話の言葉で、話を変えてしまうことはない？」、慣習的な「ノートはきれいに書こうと心がけていない？」、現実的なら、「時々一人になりたい時があるでしょ」、研究的なら、「ちゃんと筋を通して説明して

と思う時はない？」などと声をかけるわけです。さらに細かくプロフィールを読み解き、性格や行動パターン、興味と診断し、興味を持ちそうな情報を提供していきます。誌面の都合で細かくお伝えできないのが残念ですが、職業レディネス・テスト（第3版）の手引が参考になります。ただし、占いの

の手法は掲載されていませんので、悪しからず。

この手法を伝授した方々からは「本当によく当たります」というお褒めの言葉をいただき、生徒たちからは、「街角の占い師として食べていけますよ」とお墨付きまでいただいています。

卒業後の進路や履修科目などの選択決定は、高等学校に課せられた重要な使命です。この選択決定の際、世の中のことにあまり知らず経験も少ない高校生から希望を聞き、その申し出に沿うだけの選択決定では成功しません。教師が選択決定のための理論を理解し活用することは、相談活動の中で欠かせない知識と能力です。そして、それらを活用し信頼を得た教師の言葉は、子どもたちを大きく成長させていくと考えられます。多くの人にこの手法を活用していただければ、多くの高校生の悩みは解消することになるでしょう。

この「ホランドの職業選択理論」に基づいたアセスメントを、私は「ホランド占い」と名付けました。「ホランド占い」の技法は、教師として絶対に知っておくべきものだと思います。近い将来、「ホランド占い」が高等学校で大ヒットすることを私は信じて疑いません。あなたはご存知ですか？

企業研修の現場から ②

組織開発コンサルティング
能力開発インストラクター

平山 豊

褒め方、叱り方

管理者研修で、皆さんからよく出てくる質問がある。部下の褒め方と叱り方である。褒めると増長する、厳しく叱ると逆切れしたり、泣き出す、自分よりも経験豊富なベテランの部下を、どのように扱えばよいのかという質問である。一方、中堅社員研修や新入社員フォロー研修では、若手社員から、「失敗しても、叱られずに、逆にやさしい言葉をかけられると、かえって心が傷つく」、「あまり褒められると、何か裏があるのではないかと考えてしまう」、「些細なことでも褒められると、自分にはこの程度しか期待されていないと思って、素直には喜べない」、「感情的にならずに冷静に叱ってほしい」、「問題点を指摘するだけでなく、努力した点や良い点を褒めてほしい」などの悩みや不満の声が寄せられる。

褒めること、叱ることが、難しい時代である。「自分たちが若かった頃は、このようなことはなかった」と嘆いても何の解決策にもならない。褒め方や叱り方のハウトゥやテクニクだけでなく、褒めること、叱ることの本質を追求する必要がある。

褒める目的、叱る目的

そもそも、私たちは、なぜ、人を褒め、叱るのだろうか。ビジネスの世界では、部下のモチベーションを高めることと、より優れた部下を育てるためである。そして、その先にあるのが企業としての成果である。もし、部下を褒めることもなく淡々と仕事をこなしている上司がいるとすれば、その職場では、どのような現象が起きるのだろうか。

以前から研修の中で実施しているモチベーション調査の結果によると、その人が褒めてほしいと思っている時に褒めてあげないと不満が残る、仕事に対するモチベーションが低くなってしまふ。また、叱らなければならぬ時に叱らないと、どのような結果になるのかは想像できるだろう。

このように考えると、部下を褒めない（褒められない）、叱らない（叱れない）上司は、クールな上司、甘い上司というだけでは済まされないものである。

褒め方

「君は素晴らしいね!」、「さすが君だね!」などと煽^{ほた}てられると、悪い気はしないが、成長に繋がるとは思われない。度が過ぎると、部下から軽く見られ、逆効果になる。「褒める」とこと、「感謝する」、「煽^{ほた}てる」こと

の使い分けが必要である。

褒め方にも流儀がある。まず、部下に、期待する役割、行動、権限、責任、義務をしっかりと伝えることである。その上で、日頃から部下の行動をしっかりと観察し、努力したこと、果たした役割、期待行動の結果を褒めることである。そして、これらの行為を通じて、さらに高い能力レベルへ成長するよう導くことである。

このように考えると、褒める、叱るは、部下育成のための重要なプロセスと言える。

叱り方

褒めること以上に難しいのが叱り方である。叱る勇氣とエネルギーが必要になるからである。まず、叱られて喜ぶ人はいないだろう。人は叱られると、落ち込んだり、腹が立つて、相手を逆恨みすることだってあるかもしれない。だから、上司は、それを覚悟の上で、その人の成長を願って、叱るのである。叱られた方もその気持ちをしつかり汲み取る素直さが必要だろう。ただし、叱り方にもルールがある。それは、公平性と納得性である。叱りやすい部下だけ叱るのでは、職場での公平性は保てない。また、なぜ、叱られたのが納得できなければ、前向きに受け止めることができない。さらに、部下を追い込むような、度が過ぎた叱り方は、厳に慎むべきである。叱るタイミング、叱る場所も考えなければなら

ない。そして、忘れてはならないのは、叱った後のフォローである。それは慰めることが目的ではない。叱られて動揺している部下の心の声を聴くためである。互いに話し合い、真意を理解し合うことである。そのためには、上司と部下との信頼関係が叱る上での前提条件となる。

厳しい上司の下で鍛えられて立派に成長した人は大勢いるが、甘い上司の下で立派に育った人など聞いたことがない。ビジネスの世界でも学究の世界でも同じではないだろうか。

企業の品格

管理者は、人を通じて、組織の目的・目標をより効果的・効率的に達成させる役割を担っている。自分のこと、目先のことで精一杯で、心の余裕も時間の余裕もない管理者では、部下育成などはできない。人を生かすこと、人を育てることを真剣に考えていただきたい。

最近、品格について記述した書物を見かけるが、企業の品格は、褒めるべき時はしっかりと褒め、叱るべき時には心から叱ることができる勇氣を持った上司、褒められなくても増長せず、叱られても真摯に受け止めて、自分に磨きをかけることができる部下がいる職場から生まれるのではないだろうか。

うつと社会構造

～不登校問題 その2～

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦

前回、スクールカウンセラーが扱う問題で、最もポピュラーな不登校問題を、「子供とIP」というテーマで、取り上げた。今回は、その背景をさらに考えてみたい。

“不登校になったきっかけ”として、「学校生活に起因」、「家庭生活に起因」、「本人の問題に起因」と3つに分けて考え、1つにその要因を絞っていくと、「学校」と「本人」起因がそれぞれ3割強、「家庭」起因が約2割といわれる。

現場のケースでは、3つあるいは2つの項目に重複しているのが通例だが、具体的な項目単位でみると、最も多いのが、“その他の本人に関わる問題”である。この“その他の本人に関わる問題”もいろいろだが、最近クローズアップされてきているのが、うつ傾向の増加と発達障害に関わる問題である。

不登校児童生徒を理解する際に、今まで本人要因として、“無気力”や“怠け”等が指摘されて久しいが、その中に、このうつ傾向の増加や発達障害を潜在していたケースと解釈すべきものも少なくない、と推測される。

北海道大学が2004年1月に約3千人を対象に行った調査では、抑うつ傾向にあった小学生は7.8%、中学生で22.8%で、このうちうつ病の可能性がある者は、4.6%だった。また、神戸女学院大が行った約4千人の調査でも、抑うつ傾向の小学生は16.2%、中学生で23.1%、このうち3～5%が罹患者とされる。心の風邪とも言われるうつ、米国の診断基準であるDSM-IV（精神疾患の分類と診断の手引き）では、一般人口のうつ病有病率は平均約2.8%とされ、日本でも有病率2%、生涯罹患率6%と言われる。この2つの調査を見ると、中学生の4人に1人はうつ傾向を示し、うつ病罹患率も大人と同等かそれ以上の結果になっている。

これから言えることは、“子供達の心は疲れている”、という事実である。

パーソナルな時代になった今も、学校では1学級に通常約30人在籍し、あの狭い教室という空間で、一斉一括

授業が行われている。朝から3時過ぎまでは、あの喧噪の中で同じメンバーで一緒に過ごすのである。会社勤務の大人は、昼休み街角へ出て1人じっくり昼食も可能だが、給食時間も同行動の学校では、一歩間違えれば、楽しいはずの教室がストレスフルな空間に変貌してしまう。

また、学校が終われば、塾や習い事で忙しく、かつ家庭ではグレイトマザー、あるいはモンスター化した親に支配されたりする。自己愛の強い親に対して、家でも親の意向に従うよい子を強いられ、ストレス過剰になっているケースも希有ではない。中には、破綻事件に発展し、新聞紙上で報じられたりしている。

また一方で、母親と子供との関係のみが突出して濃密な関係にならざるを得ない社会構造があり、育児を担う母親の孤立化も問題になっている。祖母や親類も近くにおらず、地域社会も希薄化する中、父親である夫も歪化する職場を生き抜くことで精一杯、その上に夫婦関係の溝が深かったりすると、孤立の中で子育てに苦悩する母親も追い込まれ疲弊する。中年クライシスと言われるように、今は母親への支援も必要な時代だ。親のモンスター化の背景には、この孤立化があると私は見ている。

母親の不安定さは、子供達へ容易に伝染し悪影響を与える。さらにカウンセリングを進めていくと、母親の不安定さは、職業人としての父親の不安定さにも起因していることが見えてくる。長期間勤めてきた企業を、いとも簡単にリストラされる。“雇用者の生活を守る”という当たり前の責任感さえ失った心ない経営者により、社縁の絆だけで生きてきた家族が、これによって一挙に拠り所を失う。その結果、前回指摘したように、子供が家族全体のIP*になり、「社会は冷たい。自分さえよければいいのか～」と社会への不信感を強くし、無気力やうつ傾向を強め、不登校に陥るのである。根はまことに深いと言えよう。構造改革というのであれば、この構造の負のスパイラルこそ、早急に改めてもらいたい。

*IP: Identified Patient