嘉庫　嘉悦大学学術リポジトリ　Kaetsu

University Academic Repository

魅力人材の育成とインターンシップ

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2007-04-30 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 古閑, 博美, コガ, ヒロミ, Koga, Hiromi メールアドレス: 所属:
URL	https://kaetsu.repo.nii.ac.jp/records/189

魅力人材の育成とインターンシップ

Internships：Education for Fulfilling and Creative Behavior

古　閑　博　美
Hiromi Koga

はじめに

近年、インターンシップ[1)]を正課として設置する大学が増えている[2)]。そこには、キャリア教育[3)]への注目がある。専門知識と実務能力を持った学生の育成は社会の要請であり、大学はそれに応えることが期待されている。

インターンシップを実施することで、大学は産学・官学協同教育や共同研究が見込め、学生にとっては社会に出る前の準備教育やキャリア教育となる。学生は、インターンシップを通して学習の目的を明確にしたり、キャリア意識、対人スキル、技能などを高めたり関心を深めたりすることができる。学んだことを実習する機会を与えそれを単位認定することは、教育実習や臨地実習を資格取得や卒業の要件とする大学や学部で行われてきたが、一般学生がインターンシップを体験する重要性が増している。大学の教職員は、学力・体力・行動力を有する魅力ある学生を育てる、という意識と取組みが不可欠である。

本稿で、嘉悦大学短期大学部のインターンシップで、「実学の嘉悦」としてどのような取組みが必要かつ可能か述べたい。

1．短期大学部のインターンシップと授業への学生の声

嘉悦大学短期大学部のインターンシップは、1999年に導入された「企業実習」（2年次正課科目）に始まる。企業に実習に行く学生は、「ビジネスルールとマナー」（1年次正課科目）の単位を必要とした。科目名に「インターンシップ」が用いられたのは、2005年度秋学期からである。1年次秋学期開講科目「インターンシップⅠ」（「ビジネスルールとマナー」を変更。「インターンシップⅡ」の前提科目）、2年次春学期開講科目「インターンシップⅡ」（「企業実習」を変更）として現在に至る。前提科目を設置したのは、段階的な準備教育およびキャリア教育が必要との考えによる。

今日、「キャリア」は単に経歴だけでなく生涯にわたるライフスタイルを指して使われるようになった。生涯におけるキャリア形成を考えるうえで、インターンシップはそれを支援するものといえる。

本学は、創立の歴史にみるように、女子教育に「実学」を導入し今日に至った。「実学」というからには社会で実際に役立つ学問でなければならない。「実学」は、辞書に「①空理・空論でない、実践の学。実理の学。②実際に役立つ学問。応用を旨とする科学。法律学・医学・経済学・工学の類」(広辞苑第五版)とある。学生の学力の低下や態度不良を指摘する声は年々高まるばかりだが[4]、学生は、学習する内容が自分に役立つと思えば、また興味を引くものであれば授業を邪魔したり放棄したりすることはない。

「インターンシップⅠ・Ⅱ」を設置するさい、「オフィスコミュニケーションⅠ・Ⅱ」「キャリアデザインⅠ・Ⅱ・Ⅲ」等キャリア関連科目を含め、実際に役立つ学問領域の充実を目指し整備している。これには、「企業実習」のときから積極的にキャリア教育に関与しかつ支援してきたキャリアセンターの力に与るところが大である。インターンシップは、教職員の緊密な連携のもと科目が運営されている。学生は、社会に出た際、戸惑うことがないよう実学的見地に立った知識や技能を学び、その必要性についても理解している。例えば、つぎのような学生のレポートがある(2006年度秋学期「インターンシップⅠ」受講生。一部抜粋。以下、同様。)。

> 社会に出たときに、どれも役に立つものばかりでした。私は、この授業を選択してよかったと今思えます。春休みに本当にインターシップにいって、この授業で学んだことを活かしていきたいです。
>
> 例えば、プレゼンテーションや茶菓接遇や名刺交換、等です。
>
> プレゼンテーションは、一度もやったことのないのと、1回でも体験したことがあるのとでは、大きく違うと思います。なので、貴重な体験になりました。今後の抱負としては、下をみないで、堂々と前をみて発表できるようにしたいです。(中略)まずは、挨拶をできるようにしたいです。明るく、はきはき就業体験をしていきたいです。

重要なのは、学生が、受講した内容が自分の将来に役立つと思えたことである。それを土台に、実際のインターンシップで役に立つかどうか検証し報告するなか、つぎの課題が見つかるであろう。もうひとり紹介したい。

> 私のなかで「インターンシップⅠ」はどの授業を受けるより身も心も引き締まる想いのする授業だったと思います。その理由は就職・仕事というものをより身近に感じることができたからです。インターンシップ制度が授業の中に組み込まれているので身近に感じるのは当たり前のことなのですが、他の授業と違いどこか私だけではなく、授業を受けている皆の緊張の糸がピンッと張りつめていたような気がします。
>
> 就職するといってもこんなに目前に控えていながら言うのも変なことなのかもしれないのですが、形のようなもので自分のなかに明確に見えてくるようなことではありません。何か探りながら少しずつわかっていくものだと思います。インターンシップⅠはその手助けしてくれた授業だと思っています。

この学生は、インターンシップに参加することに緊張感と期待感を持っていること、また、

「働く」ことに想像力を働かせていることがわかる。短期大学部は、2年間の在籍期間にキャリア形成の手掛かりを提示し教授しなければならない。学生が自らそれを掘り下げ取り組むよう勉学への関心を高めることが肝要である。畢竟、必修・選択科目とも実践的授業となる。

短期大学部は、就職する学生の約8割が学校推薦である。インターンシップ受入れ先の企業・団体（以下、「企業等」という。）に就職する学生、インターンシップ実習生を自社に推薦して欲しいという企業等が増えているが、それは、インターンシップを学生と企業等が互いに観察し合い、理解し合う機会として捉えるようになってきたからといえるであろう。

2．インターンシップに学生を送り出すということ

実学を創立の理念とする本学のインターンシップへの取組みは、担当教員とキャリアセンター間の支援体制が整い、順調に発展しているといえる。

しかし、インターンシップのすべてがバラ色とはいえない。本学は、学生の就職先として長年交誼を結んできた企業等がインターンシップ受入れ先企業等であることが多いのであるが、それだけにマッチングには気を使う。企業人事担当者がマッチングに関心を抱いていることもある。ある年は、マッチングに参加させて欲しい、といわれ、面接官として席を設けたこともある。

またある年の例だが、数日通勤した後、途中でインターンシップを辞退したいと申し出た学生がいた。立ち仕事が多く続けられない、という理由であった。思わぬことであった。通常の授業であれば、それは、出席不良学生、あるいは単位取得を放棄した学生として対応し、学生と教員だけの問題ですむ。

だが、短期とはいえ企業等で実習する科目である「インターンシップⅡ」はそうはいかない。この科目に関わるのは、教職員のほか企業等の方々である。正課の単位認定科目であることは同様の他の科目と変わるところはないが、2週間程度行う就業体験の中身を評価の眼目とする「インターンシップⅡ」は、俯瞰するまでもなく大学の評価そのものを左右しかねない科目となる。例にあげた学生の場合、窓口のキャリアセンターのスタッフがお詫びに走ったことはいうまでもない。学生には診断書を提出させている。これは、通常の授業と異なる点である。

倫理観の育成が肝要なのは、それが、人や自然、環境などにたいする敬意の表現となり、品位ある行動に結びつくと考えられるからである。使命感や責任感は、物事を成遂げるさいに必須となる心の働きで、学生に対し懸念される点である。学生がインターンシップや社会に出る前に、こうしたことについて教育したり教育的示唆を与えたりする必要がある。

それは、インターンシップに参加する学生のコミュニケーション能力や知識、技能のありようが、受入れ先企業等に与える印象が無視できないからである。そして、それはそのまま

大学の印象として受け止められる。ゆえに、キャリア教育はインターンシップ科目およびビジネスやキャリア関連科目担当教員に委ねておけばよいというものではなく、非常勤講師を含む全教員が自分の担当科目を通じて取り組むのが望ましい。

実際、大学に設置されたどの科目をとっても、キャリア形成と無縁といえるものはないのである。問題を発見し解決する、あるいは共同研究したりテーマを自分から探そうとしたりする姿勢は実社会で仕事をするさい必要不可欠のものである。文章を推敲したり情報を検索したりする能力も必要である。ライフスタイルを設計するうえで、短・中・長期の視点から修正したり再構築したりする臨機応変の態度も、勉学と取り組むなかで身につけていくものである。

就職活動のさい、自己分析が重要視されることは周知である。その場合、自己分析とはなんであろう。一夜漬けの試験勉強では知識が自分の身につかないように、直前対策の自己分析では「己事探究」の一歩を踏み出したことにはならず、日ごろから自分を振り返る習慣を身につけたい。それこそが、大学生としてふさわしい態度である。自分を知り、社会を知り、世界を知るという姿勢を身につけるは大学ならではの学びといえる。

3．「魅力人材」を社会に送り出すことと大学の評価

高い教育を受けた者は、広い視野を持ち学識に富んでいること、そして、EQ（Emotional Intelligence 社会的知性／情動指数）[5] および態度能力[6] が高く、魅力行動[7] を実践する人間味豊かで魅力的な人物であることが期待される。それは、「魅力人材」[8] となる。

大学は、社会や企業にとって「（自分たちは）魅力ある存在か」と考えるようになり、大学人は、「魅力ある学生を育て社会に送り出しているか」と自問自答したり真剣に討議したりするようになってきた。嘉悦大学も例外ではない。

大学は学生確保の競争時代に突入し、その大学ならではの特徴や成果をアピールするためホームページを開設し情報開示するようになった。これは、社会にたいし、説明責任を果たす行為といえる。ハード面では「施設・設備の整備」、ソフト面では「研究・教育ならびに社会貢献活動」などだが、大学教育の成果は「就職（率や先）」で評価しがちである。キャリア教育は目先の就職活動に対応するだけではない。在学生の要望や問題に個別に対応するだけでなく、卒業生に対してもなにかあれば適切に関与する大学でなければ生残りは厳しいこととなる。「学生満足」「社会（地域）満足」を無視して学生確保は困難であり、学生、社会、企業等の評価に鈍感な大学であってはならない。

大学のインターンシップにたいする熱心さに比例して、企業はインターンシップに関する共同研究に応じたりインターンシップ提携先として名乗りをあげたりする。

わが国のインターンシップの制度は、正式には1997年、政府主導でスタートした。そこに、教育と経済の観点からキャリア教育が無視できないとの認識がある。嘉悦女子短期大学

（現嘉悦大学短期大学部）のインターンシップは、1999年、正規の科目として設置された。短期大学部で、インターンシップを希望する学生は年々増加しており、2006年度秋学期「インターンシップⅠ」は52名が履修した。毎回提出させるレポートから、受講する学生は就職や企業で実務経験を積むことに関心を抱いていることがわかった。短期大学部への入学決定の評価基準とする受験生も増えている。ニートやフリーターでよいと考える学生でなく、地に足をつけて生活することに価値を見出す学生を育成することこそが、「実学の嘉悦」にふさわしいキャリア教育といえるのではなかろうか。

社会に巣立つ学生は学卒者にふさわしい学力を有しているだけでなく、意欲があり人間的魅力に富んでいるのが望ましい。「魅力人材」として社会に送り出すための教育を行うことは、本学創立の理念に合致するものである。ひいては、それが、特色ある大学作りおよび大学評価に結びつくのではなかろうか。

大学は、ますます真の意味での教育力を問われることになる。学生の学ぶ場所は学内にとどまらない。学内外で多様なインターンシップを提供することは、学生の思考力や行動力の育成、大学から社会への橋渡しとして有効である。アメリカのキャリア教育のカリキュラムにはそれらが反映されている[9)]。仕事に、生活技術や魅力行動の習得が欠かせない。挨拶もできない学生をインターンシップに送り出すことはできないのである。

つぎに、学生のレポートを紹介する。

> 茶菓接遇は、春学期の「オフィスコミュニケーションⅠ」の授業で実習をしましたが、「インターンシップⅠ」では実習の中ではあまり細かく教わらなかった所をご指導いただきました。
>
> お盆の持ち方から、柄の向き、お茶の種類に温度、量の目安、他にも沢山あります。私は「オフィスコミュニケーションⅡ」の授業でお茶と茶菓子を買ってきたのですが、その買ってきた茶菓子に辿り着くまでが大変でした。何にすれば良いのか？　予算内に納める。たったそれだけでも、凄く気を使いました。社会に出れば、一度は実践するであろう茶菓接遇ですが、この学んだことを生かして、がんばりたいです。

この学生は、筆者の授業を三科目受講している。どの科目にも毎週レポート提出を課している。それは、①学ナビの「レポート一覧」に提出、②メールに添付して提出、③印字して授業開始時に提出、である。一言添えるよう指導した結果、「こんにちは。2006年秋学期（金5）「インターンシップⅠ」のレポート（授業ノート・感想）を添付してお送りします。ご査収願います。」など文面を添えて提出できるようになった。実務教育は、普段から学生の能力を向上させる取組みが大事である。

2006年度より、インターンシップを希望する学生の増加にともない、インターンシップ受入れ先は提携先企業とハローワークを通して行う二種類である。2006年度、短期大学部の学生の一人が嘉悦学園本部で実習の機会を得た。これは、ハローワーク経由で当初決まっていたインターンシップ受入れ先が倒産したため、急遽学園に受入れを要請し受諾されたも

のである。キャリアセンターの担当スタッフのすばやい対応と学園のインターンシップに対する理解のお蔭でインターンシップを実施することができた。学生にとっては、単位数に影響するのできめ細かい対応が必須となる。学内インターンシップをどのように推進するかは全学的かつ学園として取組む課題といえる。

4．人間的魅力の涵養

今日、コンプライアンス（法令順守）、自主行動基準等が企業等の課題としてある。これらは、そういった言葉が生まれる以前から、心ある職業人が追求してきたことがらである。

たとえば、公共施設・教育施設等で分煙や禁煙が推進されているように、他人への理解と配慮の精神を根底にした具体的な行為があらゆる場面で求められている。人から人、組織から組織へと伝えられる理念や規範意識は、それを伝える人や組織のインテリジェンスが関係することから、個人や企業等の魅力の涵養および使命感、責任感、倫理的行動やリーダーシップを発揮する魅力人材の育成が欠かせない。

近年、社会秩序の維持、犯罪撲滅等の観点から「心の教育」が注目されている。企業も例外ではない。法律に触れないからといって利己的で心ない行為が容認されてよいわけはなく、人心を脅かしたり不審を抱かせたりするような反社会的行為は排除しなければならない。情報社会は、仮面的・匿名的・偏向的・二重人格的性格を帯びた情報が氾濫する社会であり、そのため、本物を見極めようとする態度や取組みがますます重要となる。これらは、急に身につくものではなく、学生時代に繰り返し学習したいことがらである。

インターンシップを通して、「学びつつ働く」「働きつつ学ぶ」ことが推進され、産業界と教育界はいっそう交流を深めることが期待される。学生は、異質なものに触れて自分の能力を確認し、自分に自信をつける経験をするのが重要である。とはいえ、成功体験だけでなく失敗から学ぶ経験があってよい。

社会では、失敗にめげず打たれ強く辛抱強いことが自分の身を守ったり成長させたりするだけでなく評価される。学生が、インターンシップを社会経験や、生きた情報と生の現場に接する機会および直接自己のキャリアに関わる機会として活用し、勉学や学生生活に生かすよう事前・事後教育を徹底するのが肝要である。

学生は、インターンシップを、社会や自己と向き合い、生き方について、また社会や人との関わり方を学ぶ機会とすることでその成長が見込める。職業や職業人への注目は、仕事の内容、職場の魅力、そしてそこで働く人びとの人間的魅力にたいしてあるのであって、前述したEQ、態度能力、魅力行動への注目はその延長線上にあるといえる。

外交官の必読書とされた『エチケットとプロトコール』は、欧米のエチケットの基本的な考え方として、①人に好感を与えること、②人に迷惑をかけないこと、③人を尊敬すること、をあげ、そこに、人としての魅力の必要性を説いている（友田1964、1頁）。国際社会で個

人もしくは団体が互いに良好な関係を結びそれを維持継続するには、相手から、①好かれること、②尊敬されること、③認められること、④期待されること、⑤信頼されること、が必須である。

英国の経済学者マーシャル（Marshall. A）は、学生を連れてロンドンの貧民街に行き、「彼らを救うのが経済学の目標だ」といったという。よく知られる“Cool Head, but Warm Heart.”は、マーシャルがケンブリッジ大学の教授就任時の講演のなかで「冷徹な頭脳と温かい心をもって社会の諸困難に立ち向かい、その解決にむけて全力をあげる若者を送り出すことに全てを捧げよう」と述べた言葉である（井上1993、30頁）。何のために自分はこの道を目指したのか、という思いのあるなしは、その後の職業人生に影響を与えるであろう。

大学生の社会的関心の薄さや知識のなさは、種々の調査で明らかである。それは、魅力のない学生の姿である。モラトリアムが長い現代社会で、インターンシップをどのように活用するかは、ニートやフリーターを減らすうえで解決の一つの鍵となるであろう。

松下電器の創業者 松下幸之助は9歳で奉公に出て以来、さまざまな職場を経験し、そこで出会った人々から仕事上や生活上の、有効で具体的な指導を受けている。「人・場・もの・こと」との出会いのなかで失敗と成功の体験を積み、そこから、自分が社会の一員であること、社会では人とのつながりが重要であること等、身をもって学んでいる。

松下は、自己の能力の善用こそが社会で求められていること、そして、働くことは社会の決まりや制度と関係していること等を学び、それを、「一種の社会学」といった。人の一生は死ぬまで続くのであるから、いかに生きるかは誰にとっても重要な課題である。まっとうに生きることがまっとうに働くことに直結していた時代、そのまた逆も、であるが、人生観、職業観はあらためて教えるまでもないことであったろう。

今の学生は、職場やそこで働く人間の魅力、職業意識・倫理などを考えたり学んだりするほか、仕事や人間関係を取り結ぶうえで必要な道具（ツール）の扱い方、挨拶やコミュニケーション等について学ぶ機会を必要としている。インターンシップは、松下のいう「一種の社会学」から実学の強みを生かしたキャリア教育としてより広範にわたる取組みが期待されている。

おわりに

社会では、好むと好まざるに関係なく多岐にわたり知識の習得を強いられる。短期大学部の設置科目として、生きた知識や社会での行動やコミュニケーションを学ぶ機会がインターンシップ科目でありその関連科目である。インターンシップは、キャリア教育を視野に入れた魅力人材の育成の手段として活用することに比重を置くべきであって、安易に就職支援の一環とすべきではないであろう。そのため、事前・事後の学習が必須である。

働くことに、人としての魅力や底力が問われていると気づかせるのが肝要である。学生個々人の学力向上はもとより魅力人材の要素をもった学生を育成するため、学生への観察を深め

適切なキャリア教育を実践したい。

そして、多くの方々から「明るく元気」といわれる短期大学部の学生の特徴を損ねることなく、高次のインターンシップに取り組みたい。それは、地球規模でものごとを考える能力、社会的スキルや想像力、他人を理解し配慮する力などであり、そこに、学力、体力、行動力は自ずとついてくるのではなかろうか。そういう学生をひとりでも多く教育することが、大学として生き残ることになる。

（注）

1）「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」(三省合意文書、1997）と定義した。三省は、文部省（現文部科学省)、厚生省（現厚生労働省)、労働省（現経済産業省）の三つの省をいう。

2）高等専門学校の95％以上、大学の63％近く、短期大学の38％近くが単位認定科目としてインターンシップを実施し、全国で年間約12万人の学生がインターンシップに参加している（小数点以下第1位切上)。文部科学省「大学等における平成17年度インターンシップ実施状況調査結果 http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/18/12/06121105.htm（2006年12月25日)。

3）中央教育審議会の答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」(1999年）で、学生の職業観の育成を目的とするキャリア教育の推進の必要性が謳われた。その後、文部省（2001年1月6日より省庁再編のため、文部科学省に名称を変更）などの公式文書に「キャリア教育」の用語が使われるようになった。

4）世界認識調査（日本地理学会。2005年発表）によると、大学生が地図上で認識できた国は、米国96.9％、ブラジル92.8％、北朝鮮90.3％、ギリシャ76.5％、イラク56.5％という結果であった（「読売新聞」2005年2月23日)。

「若者のしつけ 懸念6割・日経世論調査」。若者へのしつけが甘く、規範意識が低下している――日本経済新聞社が実施した全国世論調査で、6割以上の回答者が現在の教育問題でこのような危機感を持っていることが明らかになった。大学教育に関しては、男女別では「大学教育の質低下」を挙げた人が女性36.4％、男性25.8％となるなど、すべての項目で女性の方が男性よりも5～10ポイント上回った（2005年2月7日付)。

5）ゴールマン著／土屋京子訳（1996）によれば、EQは、「IQとは質のことなる頭の良さ」(1頁）であり、EQの高い人は、「自分の気持ちを自覚して制御できる人、他人の気持ちを推察し対応できる人」(64頁）である。

6）後天的に養成される能力。内容は、①対人関係を良くする特性（対人親和)、②目標達成の原動力となる特性（モチベーション、創造性)、③感情・情緒面を制御する特性（コントロール力)、④社会的規範を守る特性（役割意識）である（本明寛（1997年)『第三のモノサシ』ダイヤモンド社、98～99頁)。

7）魅力行動とは、「行動の質・量・形・意味に魅力を付与した行動」のこと（古閑博美「儀礼文化への一考察　－魅力行動の観点から－」『儀礼文化　第29号』儀礼文化学会、平成13年、119頁)。

8）筆者の造語。EQと態度能力が高く、魅力行動を実践する人材。

9）カリキュラムに、「The Meaning (s) of Work」「Career Planning Portfolio」などのキャリア教育を含む http://www.du.edu/studentlife/fys/seminars.html http://www.umpi.maine.edu/~petress/career.pdf#search=% 22career% 20FYS% 22　(2006年9月26日付)。

（参考文献）

井上義朗（1993）『市場経済学の源流』中公新書
古閑博美（1996）『魅力行動学入門』学文社
古閑博美編著（2001）『インターンシップ　職業教育の理論と実践』学文社
古閑博美（2001）「儀礼文化への一考察　－魅力行動の観点から－」『儀礼文化』儀礼文化学会
古閑博美（2004）「ホスピタリティとEQ」『嘉悦大学研究論集　通巻84号』嘉悦大学
古閑博美（2006）「学生の生態からみた人材育成モデルとインターンシップへの道筋」『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
ゴールマン著／土屋京子訳（1996）『EQこころの知能指数』講談社
田中宣秀（2004）「新しい社会の構築には如何なる対策が必要か」『インターンシップ研究年報　2004年第7号』日本インターンシップ学会
田中宣秀（2005）「産学協同教育の将来はどうあるべきか」『インターンシップ研究年報　2005年第8号』日本インターンシップ学会
田中宣秀（2006a）「転換期を迎える日本型インターンシップ」『インターンシップ研究年報　2006年第9号』日本インターンシップ学会
田中宣秀研究代表（2006b）『キャリア教育の推進とカリキュラム構築に関する最終報告書』名古屋大学、平成18年3月
特定非営利活動法人産学連携教育フォーラム編集（2005年）『インターンシップ産学連携教育白書』特定非営利活動法人産学連携教育フォーラム
友田二郎（1964）、『エチケットとプロトコール』国際図書
松下幸之助（1966）『若さに贈る』講談社
松行彬子・古閑博美（2005）「大学のキャリア教育における障害をもつ学生のインターンシップに関する支援」『インターンシップ研究年報　第8号』日本インターンシップ学会
本明寛（1997）『第三のモノサシ』ダイヤモンド社
吉本圭一（2006）「インターンシップ制度の多様な展開とインターンシップ研究」『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