

# 神奈川県版インターンシップ

神奈川県政策研究・大学連携センター 岸本 啓

## はじめに

平成25年9月29日、日曜日。神奈川県庁の大会議場で、約100人の学生が夏休みのインターンシップの成果を語り合った。研修先の担当者も、学生の話に耳を傾けていた。神奈川県がキャリア教育の推進を目的に、県内の大学や企業・団体に呼びかけて2011年度に始めた「神奈川県版インターンシップ」の事後研修(報告会)である。

「神奈川県版インターンシップ」は、就業支援を主眼とするものではなく、大学本来の教育機能に着目した事業である。

これまで自治体における大学連携は、大学の研究成果を地域に展開するという意味合いが強く、大学は研究の場という視点から捉えられがちだった。

しかし、大学には、社会を支える人材を養成する教育機関というもう一つの重要な役割がある。この側面からも、県や地域と大学との連携を進める必要があるのではないか。このような問題意識

で大学との連携を捉えなおし、既存の理工系人材の育成事業<sup>1</sup>などに、幅広く社会人教育などを加え、「若者の成長を大学だけでなく行政と地元企業など地域が連携して担う」ための仕組みづくりを行うこととした。このことをミッションのひとつとして、2010年に政策研究・大学連携センターが設置された<sup>2</sup>。

どのような事業を行うか、県内の大学や地元企業に意見を聴取し、実施することとなったのがこの「神奈川県版インターンシップ」である。モデル事業としてスタートさせたため、対象大学を神奈川大学、関東学院大学、東海大学の3大学とした。

<sup>1</sup> 当センターでは、2009年より理工系の魅力を発信するイベント「かながわ発・中高生のためのサイエンスフェア」を実施している。

<sup>2</sup> 角方正幸(2011)「 $\cap$ (キャップ)の意味するところ」『神奈川力 $\cap$ 大学力』神奈川県政策研究・大学連携センター、巻頭、榎本剛、角方正幸「大学と地域によるひとつづくりと大学コンソーシアムの展望」、同、pp. 3-10

## 【平成25年度神奈川県版インターンシップの実習風景】



## ■「神奈川県版インターンシップ」の特徴

「神奈川県版インターンシップ」は、県内大学で学ぶ学生に、県内にある企業・団体での業務体験を通じて「社会的及び職業的自立を図るために必要な力＝就業力」を高めることを目的とした、大学・地域・行政の連携によるキャリア教育プログラムである。就職直結のインターンシップではないので、1年次生からの参加も可能としている。

### 【研修生のコメント】

- ・事前研修があることでモチベーションが上がり、きちんとした目標を持って臨むことができた
- ・自分と向き合い、将来のことを考える良い機会になった
- ・自分を客観的に見るきっかけとなった、足りないと思われる能力をこれから伸ばしていきたい
- ・働くことの意味がわかり、自分にとっての財産となった
- ・今まで、気づかなかった自分が見えてきた
- ・社会人になることのイメージが少しずつ見えてきた
- ・2年生で参加したが、このインターンシップで得たものを今後の大学生活で活かしていきたい。新たな目標を持ってまた来年参加したい
- ・後輩にもぜひ勧めたい

## ▼ 募集について

学生の募集については各大学で行い、提出された申込書をもとに政策研究・大学連携センターで選考し、実習先を決定している<sup>3</sup>。

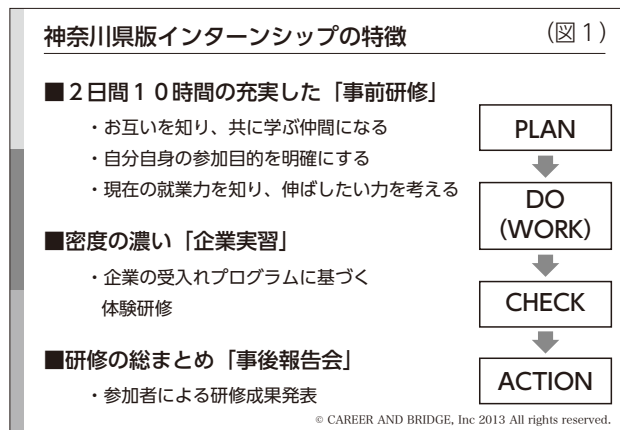
本事業は単なる就業体験、社会体験に終わらせないために、さまざまな工夫を行っている。例えば、企業での研修プログラムの作成に当センターの職員も積極的に関わり、企業の理念等を理解する座学や研修成果を発表する場、経営者との懇談などを入れるように依頼している。また、事業所での研修期間は少なくとも5日間以上とし、中には1カ月に及ぶものもある。学生に配布する「募集案内」には、その実習プログラムを詳しく記載して、

企業名や業種ではなく、研修の内容から実習先を選べるようにしている。

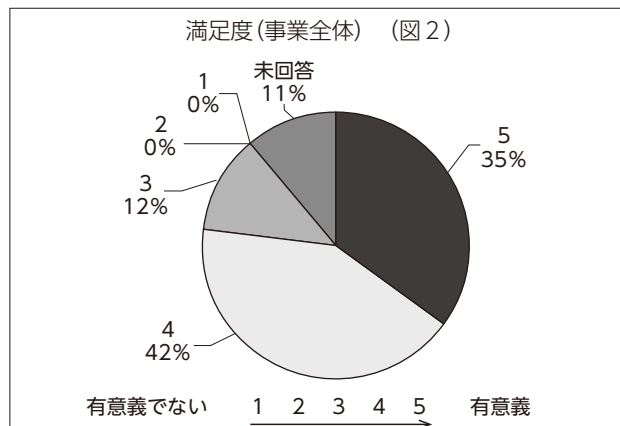
## ▼ 事前研修と事後研修(報告会)

「神奈川県版インターンシップ」の大きな特徴は、実習前後の事前研修と事後研修(報告会)の参加を必須としていることである。事前研修は、2日間、計10時間かけて講義やグループワークを行う。ここでは、基本的ビジネスマナーだけでなく、参加の心構えの確認、目的と課題の設定、自己の就業力の評価及び企業・業界研究等を実施する。

事後研修(報告会)は、総まとめとして実習を振り返り、学びを定着させ、自己の変化を認識するほか、グループワーク等を通じて各自が体験した内容を共有する。この事前・事後研修(報告会)により、企業実習がより有効なものとなる。(図1)

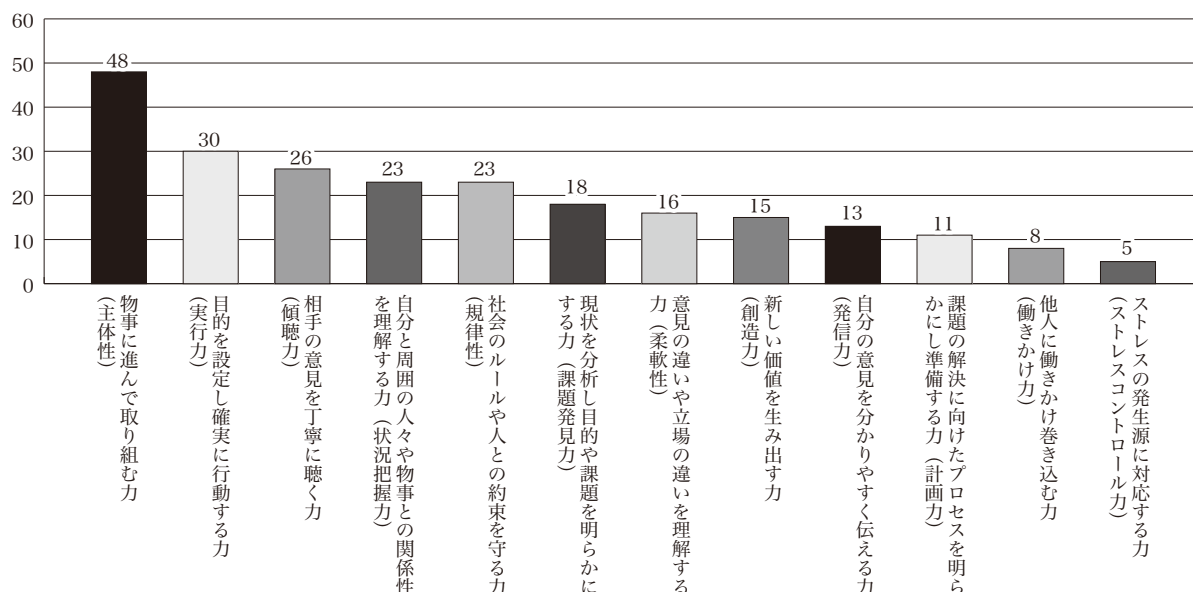


## ▼ 高い満足度と主体性、実行力の向上



<sup>3</sup> 受入事業所数、修了者の実績は、平成23年度は、30事業所、81名、24年度は35事業所、99名、25年度は、35事業所、108名である。

インターンシップで伸びた力 (図3)



「神奈川県版インターンシップ」について、平成24年度の受講者の評価を事業の満足度を5段階評価(5＝有意義、1＝有意義でない)で尋ねたところ、高評価(4以上)の割合は、約77%であった。(図2)

また、このインターンシップを経験したことで伸ばすことができた力については、最も多かった回答が「物事に進んで取り組む力(主体性)」であり、2位が「目的を設定し確実に行動する力(実行力)」であった。主体性については93人中48人、実行力については30人が伸ばすことができたという回答している。(図3)

研修生を受け入れた機関では、9割以上が社内に何らかの良い影響があったと回答している。最も多かったのは、「研修生が来たことで社内が活気づいた」(32社中18社)という意見であり、次いで「研修生に教えることが社員のスキル向上につながった」(同14社)との意見であった。(図4)

## 見えてきた課題

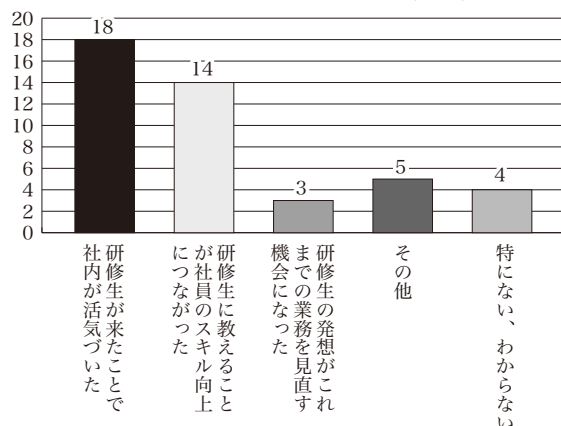
このように高い評価を得ている本事業であるが、この3年間でいくつかの課題も浮かび上がってきた。

### ▼ 20,000分の100

「神奈川県版インターンシップ」の特徴は、研修カリキュラムや事前・事後研修の事前調整等において、単なる「職場体験・社会体験」に終わらないよう、様々な工夫をしているところにあるが、それを質の確保と言い換えれば、この質を確保しながら量的な拡大が難しいということである。

本県内から卒業する大学生が毎年約2万人いる中で、モデル事業実施とはいえ、「神奈川県版インターンシップ」の定員が100名程度であるという現況は、本県の「学生の就業力向上」という目指

社内に良い影響があったか (図4)



す政策効果はかなり限られたものになる。

### ▼行動を起こさない学生

大学のキャリアセンターや就職課の共通した悩みは、行動を起こさない学生の存在である。就職活動を行う学生は、概ね以下の3層に分かれるという。①大学の就職支援がなくても内定を得てくる層、②大学の就職支援を活用して内定を得てくる層、③大学に相談することなく内定も得られず卒業をしてしまう層の3層である。①層や②層の学生は言わば「就業力」のある学生であり、大学にとって、「何とかしたい」のは③層である。

「神奈川県版インターンシップ」は、大学のキャリアセンター等を通じた募集を行い、これに対して、学生が自ら体験したい受入機関を選択して応募する仕組みとなっている。「自ら就職活動を見据えて応募するという意思がある」時点で、すでにある程度「就業力」はありと判断できるのではないか。受入機関側の実習後の評価においても、実習生について「社会人になっても活躍できる」など優れた評価が多く聞かれた。つまり、インターンシップに応募をする学生の多くはすでにある程度の「就業力」があり、本事業を通じて、さらに「就業力」を伸ばす機会となっているのである。

本県が政策的な課題として、「就業力」を向上させる対象の学生は、インターンシップに自ら手を挙げてこないような、社会人になることを現実的な問題として考えられず、「自ら行動を起こさない学生」も含まれるのではないだろうか。

### Ⅱ二つの課題への対応

「神奈川県版インターンシップ」は、質を確保しつつ量的な拡大を図るという課題と、行動しない学生への対応という二つの課題がある。

いずれも、大学でも試行錯誤をしながら取り組んでいる困難な課題である。

本誌では、各大学での取組について、これらの課題を意識しつつお話を伺い、ご寄稿いただいた。

神奈川大学大塚順子氏にお話を伺った「ピアサポーター」や成城大学の長尾繁樹氏にご寄稿いただいた「就業力育成サポーター」は、学生から学生への働きかけの取組で、年齢や社会的な関係が大きく異なる社会人からの働きかけに比べ、彼らの心に届くまで距離が近く、受け入れられやすいはずである。

また、専修大学の池本正純教授にお話を伺った「課題解決型インターンシップ」は、「仕事への動機付けを与える」取組であるが、視点を変えれば、地域の企業や商店街などの課題や問題点がキャリア教育の資源になるのである。

学生が地域の商店主や中小企業の経営者などに話を聞いたり、一緒に何かをやる機会を増やすことで、「働くこと」や「社会に出ることの」イメージや目的意識を醸成することにつながるのである。特に1年次など早い段階で、「働くこと」のイメージがつかめれば、③の層へ落ち込んでしまう学生を少しでも減らすことができる。

「神奈川県版インターンシップ」の制度設計、事業立ち上げで協力関係を築いてきた三大学や、キャリア開発キャリア支援の専門家、さらに趣旨に賛同していただいた受入機関などのネットワークやそこに蓄積された知見は、課題への対応の大きな資産になる。

まさに「若者の成長を大学だけでなく行政と地元企業などの地域が連携して担う」という理念に立ち返り、新たな一步を踏み出すことが必要となるのである。