

CONTENTS

巻頭コラム ∩の意味するところ 角方正幸

特集 大学コンソーシアム

- 対談：**大学と地域によるひとづくりと大学コンソーシアムの展望 …榎本剛×角方正幸・3
- インターンシップ—先進国の取り組み—** 村田弘美・11
- 大学コンソーシアム京都におけるインターンシップの取り組みについて**
..... 大学コンソーシアム京都インターンシップ事業推進室・16
- 様々な主体の連携による魅力あふれる地域社会の創造—さがまちコンソーシアム**
..... 相模原・町田大学地域コンソーシアム・21
- 企業や大学が抱えるインターンシップの課題と**
新たなインターンシップ制度の構築に向けて シンクタンク神奈川・25

新しい自治体シンクタンクをめざして—シンクタンク神奈川・キックオフシンポジウム

- 基調講演：**シンクタンク神奈川のビジョンとミッション 松沢成文・29
- パネルディスカッション：**神奈川の持つ知的資源を活かし、地域課題解決に貢献する新しい自治体
シンクタンクをめざして 森田朗・中島三千男・大野功一・角方正幸・磯崎初仁・33
- アンケート結果** 48

神奈川の政策紹介

- E V元年を拓くE V普及プロジェクト** 馬飼野信一・真間悟・52
- 環境インターンシップ—大学・学生と企業を「環境」でつなぐ** 地球温暖化対策課・58

かながわの知的資源

- 横浜国立大学と産学連携活動** 村富洋一・64
- 神奈川大学における産学官連携の取組み** 田口澄也・66
- 東海大学の産学連携について** 東海大学研究支援・知的財産本部・68
- 関東学院大学における産学官連携の取組み** 関東学院大学産官学連携支援係・71
- かながわ産学公連携推進協議会の活動紹介** 西川羚二・74
- 神奈川の研究者紹介** 小池治／森下武志／吉田眞理・75

シンクタンク神奈川なう 78

表紙デザイン・画：宗像佑季子（むなかた・ゆきこ）桜美林大学総合文化学群造形デザインコース

特集 大学コンソーシアム ～地域と大学の連携 のあり方をめぐって～

神奈川県内には74もの大学のキャンパスが立地している。地域は大学の力をどのように活用し、大学は地域からどのようなメリットを得ていくのか。そして、そのために、大学と地域はどのような連携を図っていくべきか。大学、企業、自治体行政はそれぞれどのような役割を果たすべきであり、連携の軸となるコンソーシアムの可能性はどのようなものか。大学をめぐる現状・課題、大学コンソーシアム神奈川の構想、諸外国のインターンシップ事例、そして、先行する大学コンソーシアムの事例などを通して、検討していきたい。



2010年7月に開催した中高生のためのサイエンスフェア。県内の理工系学部をもつ大学や県内企業が出展し、およそ1,700名の小中高校生らで賑わった。

2010年12月に開催された学長・知事懇談会。県内大学の学長と知事ら県幹部職員が出席し、毎年活発な意見交換が行われている。



〈対談〉

大学と地域によるひとづくりと 大学コンソーシアムの展望

榎本剛・文部科学省高等教育政策室長
×角方正幸・シンクタンク神奈川所長

大学進学率が高まる一方で、大学改革は急務となっている。そして、雇用のマッチングの面からも、大学における人づくりが問われてきている。神奈川県においても、大学コンソーシアム構想によって、地域と学生の課題を見据えた就業力育成の取り組みを行おうとしている。大学や地域の課題は何か、そして、どのような役割を果たしていくべきか。文部科学省で高等教育政策を担当されている榎本氏とシンクタンク神奈川所長の対談を通して、これからの取り組みの方向を探ってみたい。

◆現在の大学が抱える3つの課題

角方 最初に、大学が抱えている課題、文部科学省における問題意識についてお話をいただけますか。

榎本 大学改革に関する議論は、この何十年来続いています。自民党の中曽根政権が主催した臨時教育審議会でも大学の個性化・高度化が非常に大きなテーマでした。それを受けて大学審議会が昭和62年から平成12年まで議論をし、平成13年には中央教育審議会大学分科会が出来て、今に至るまで審議を続けています。

現在の大学改革の主要課題は大きく3つあると思います。教育の内容の問題である「大学教育の質の保証と向上」、「大学の機能別分化」、「大学の教育研究環境の充実のための組織基盤の強化」の3点です。

「大学教育の質の保障と向上」についてですが、平成22年の大学進学率は短大も含めて56%

でした。これだけ高くなってくると、大学も「教育」についてより意識的な取り組みをすることが不可欠ということです。進学率が低いところは「学生が自分で学ぶ」こともできたのですが、現在、学生に学ぶ動機付け・意欲付けを与えるためには、より体系的で一貫性のある教育の取り組みが必要で、大学の先生は研究だけではなく、従来以上に教育に力を割いていくことが必要だという点です。その際に、日本中の大学が皆同じような教育をすればよいのではなく、「大学の機能別分化」という視点が当然出てきます。世界的な研究に力を入れる大学、比較的学部段階で教養教育や職業人の養成に力を注ぐ大学、また高度職業専門職業人育成に力を入れる大学などそれぞれの大学のミッションを明確化していきながら、強みを発揮していくことも進めていくべきです。これは、大学ごとというよりも、学内の分野ごとの状況も多様で

あることに気をつける必要がありますが、そういった機能別分化が進むことで、日本全体として、大学教育がバラエティに富み、質の高いものになっていくと思います。

個々の大学には資源として限りがあるので、一つの大学で高度な研究からすべてをやるのではなく、それぞれが強みを発揮し、必要に応じ足りないところを大学間連携で補い合っていくことが「大学の機能別分化」だと思います。

三番目の「大学の経営基盤の強化」ですが、やはり質の高い教育と経営ということは表裏一体です。優れた教育や研究のためには、財政的あるいは組織的な基盤がしっかりしていることも欠かせません。国立大学は法人化の前に再編統合があり、また私学においても近年、若干の統合や学生の募集を停止する大学が出てきています。



◆大学生の就業力育成

角方 その中で特に最近の問題で、今マスコミでも取り上げている、新卒者の厳しい就職環境、出口の問題について、今の大きな3つの課題に関連して、どのようにお考えかということをお聞きかせください。

榎本 これは、大学が教育の場であるということをより明確にしていくということです。

今、18歳人口は年間大体120万人です。大まかに言えば大学進学率（含短大）が56%で60万人以上の学生が毎年いることになります。若者が社会に出て行く際には「大卒」の人が一番多いわけですから、大学でしっかり教育に取り組むという点は欠かせないと思っています。

就職活動の早期化問題は、経済界とも連絡を取り合い、適正な取扱いについて考える必要があると思っています。一方では大学の側がきちんとした教育に取り組むことこそ大前提だと思っています。今回、大学設置基準を改正し、「社会的職業的自立に関する指導」の取組みを明確化したのは、そうした流れです。実は設置基準改正の際には、角方さんにもご意見を伺い、コンセプトを作っていたのですが、大学が教育にしっかり取り組んでいく、大学の専門教育や教養教育とキャリア教育は別ではないという考え方から整理しています。

これは、大学で、本来の専門科目とは別に、キャリアガイダンスやキャリアデザインといった授業を行うということを必ずしも意味しません。大学が専門教育や教養教育を通じ、学生の卒業後の知的道徳的応用的能力を展開させるよう意識的に取り組むことに関して、不十分な現状があることに對し、専門分野を教えている先生方や大学の就職部などが学内の組織の壁を越えて一体として学生の卒業後の自立に取り組んでいけるようにすることが、極めて重要な課題なのだと思います。

◆機能別分化と大学の本質

角方 先ほどお話があった機能別分化と今の大学教育の本質というところの関連ではいかがでしょうか。

榎本 大学設置基準改正を昨年議論する際に議論になったのは、「大学は就職のための機関」なの

かということです。しかし、研究型大学が研究者養成をするのであれば、一人前の研究者としてどのように自立できるように教育するかは非常に課題なのです。

日本の大学では、修了後に一人前の研究者として自立し、研究活動をしていくことに関する体系的な取組みが弱かったと言われます。それぞれの大学の中で、大学の考えに応じた学びのあり方、学生の卒業後の進路を念頭に置かなければいけないと思うのです。

これは、日本中の大学で就職対策をするとかいう話ではなく、色々な大学がある中でそれぞれの学生の卒業後の進路、自立について大学が意識的に取り組んでいくべきということです。

角方 文部科学省の「就業力育成支援事業」が、今年度から始まりましたが、今の出口問題と関係してどのようにお考えでしょうか。

榎本 前述の設置基準は、日本中の大学にとっての最低水準として設けたものです。全ての大学が、学内で連携して学生の自立に向けて取り組むことを前提としています。

一方、「就業力育成支援事業」は、そういった大学のありようを念頭に置き、より他大学の模範になるような活動を重点的に支援していくことです。その際、就業力という観点からどのような取組みがあるかという提案を募集しました。文部科学省として期待したいのは、一過性ではなく、大学の教学面、運営面全体を見渡す契機にしたいということです。

追加的な予算を使って、追加的な人材を採用し活動をするだけで、大学の組織や資源がそのままでは、補助金が終了すれば全てが終わってしまいます。追加的な予算を使うことによって、本体の活動をどう見直していくかが大事だと思います。大学改革が目に見える形で進展していくことには大いに期待しています。追加的な予算で資格講座

や就活対策に取り組むのも、その場の学生にとっては意味があるかもしれません。しかし、大学の基礎体力を付け直していくという観点からはもっと深く検討すべきだろうと思います。

◆戦略的大学間連携と地域

角方 榎本さんは「大学の教育の本質の問題に、実はこの就業力が関わっている」という話ですが、研究や教育、人づくりということについて、地域と大学との関係で、文部科学省としての方向性や、ご意見があればいただきたいと思います。

榎本 大学は、入学してきた学生に教育を行い、先生が研究に従事するということが最大の地域貢献または社会貢献だと思います。ですから、キャンパスの中で、教育と研究に取り組んでいくということこそが一番肝心なところですが、一方、大学は社会から孤立して存在しているのではなく、あくまでも地域の中に存在している、社会システムの一つなのです。

今後は大学に様々な人が出入りすることが、さらに盛んになっていくと思います。大学の置かれている地域的特性、学生や先生方の個性、学問分野によって様々だと思いますが、本来の教育・研究を核に据えながら、より教育や研究に関して自治体や地域の様々な団体とダイナミックな双方向的な関係を作ることは非常に重要だと思います。

また、その際、大学間で連携して地域の様々な課題に協力し、解決に取り組むことも大事だと思っています。「戦略的大学間連携事業」などに見られる通り、複数大学が連携して問題解決に取り組む事例がだんだん増えてきており、これも一つの大きな流れになると思います。

角方 私も複数大学間連携が増えるのはいい傾向だと思っています。もう一つ、地域と大学の連携では自治体や企業とのつながりで提案や実績はあ



ったのですが、高大連携について新しい動きが考えられないかと常々思っています。提案の多くは、大学教授の高校での出前授業や、高校生が大学の授業を聴講することに限られている気がします。教育の連続性、学士力や人間力を大学の中で育てるという点からすると、今の高校生は大学受験のための勉強ばかりで、人間力や学士力と必ずしもつながっていないと思われま。ジェネリックスキルをもっと高校時代から育てるという尺度で見えていくと、例えば対人コミュニケーションを大学の中で一生懸命やるのはもちろんですが、教育は小中高大と連続しているので、大学だけでそれをやるのは、非効率です。

私学の場合は大学入試が目的ではなくなるので、学士力やポータブルスキルを大学からではなく、高校から一貫して教育していくことで、より効果的な教育ができるのではないかと。そういう観点からの高大連携があるべきではないかと思ったのです。

榎本 大学は学校教育の最終段階という前提に立つと、大学を終えて社会に出て行くまでにどういった知識や技能を身につけるかが課題になります。そこから逆算して、若者の発達段階に応じた機会を提供していくことが非常に重要だと思いますので、大学の4年間で完結する話ではないと思います。

高大連携を進めるためにも、大学として、「本学を卒業する学生はこのような知識・技能を身につける」という前提と、「入学する若者に望むこと」を明確にするべきだと思います。それは学力にとどまらず様々なモチベーション、思考力など大学が必要とする人材像を示しながら高校と対話することが非常に重要だと思います。

私が千葉県教育庁にいた頃、「大学と高校の問題意識を持っている人たちの意見交換のできる場を設けていこう」ということに取り組みました。それは個別の大学説明会、オープンキャンパス、高校への出前授業といった一過性のものでなく、接続という観点で、高い問題意識をもっている先生方や職員の方々が常に自由に入出入りできるオープンフォーラムのような場を設け、その取組みを継続することで高校・大学のお互いが理解しあうことができるわけです。

結局、教育は人の問題に帰着します。いくら行政が仕組みを作っても実際に一人ひとりがどのような問題意識で物事を考えるかというところにいかないと進んでいかない問題だと思います。

角方 私は中学校の学校支援ボランティアをやっていますが、最近小・中学校間で教員の異動を始めていて、それが双方の関係に非常にいい影響を及ぼしています。

そこで提案したいのが、今、教職員のフォーラムという話がありましたが、職員も含め、高校の先生が大学に、大学の先生が高校にとという人の交流が、教育の連続性を担保していくために必要ではないかと思っています。

榎本 発達段階に応じた教育をどう考えていくのか、それを地域全体でどのように取り組んでいくのかに関して、地域と大学がよく知り合うという点は非常に大切に、今後色々な工夫ができるのではないかと。思います。

◆シンクタンク神奈川における大学 コンソーシアム構想

角方 最後に、私が現在考えているコンソーシアム構想について榎本さんのご意見をいただければと思います。

私は、神奈川を「若者が日本一育つ県」にしたいと考えています。具体的には大学の出口、就職を強化することです。多くの卒業した学生が地元企業、中堅・中小企業に就職しますが、内定率が50%に満たない大学も多く、もっと地元の中小企業に学生の目をむけることができないかと考えたものです。

そのときの1つのコンセプトは、図の中でシンクタンク神奈川の上にある「出口サービスの大学連携」です。学生から見ると就職のために自分の大学のキャリアセンターや就職部を利用する人は、私の感覚からするとおよそ2割程度です。8割は独自にやっています。かつ、大学も当然ながら自分の大学の学生しか面倒見ません。これでは能力や経験も、就職部の職員になかなか蓄積しないのではないのでしょうか。

これだけ大学から社会に入る人が増えている中で、県内には74もの大学があり、個別にキャリアセンターや就職部が一部の学生にサービスをするより、もっと行政として効率的な仕組みづくりができないものか、それをシンクタンク神奈川のひとつの大きなテーマにしたらどうかと考えています。

大学コンソーシアム京都は基本的には単位互換事業からスタートし、関西の大学が危機感を持っていたので、まとまってやっていくことができたと思います。しかし、神奈川県内の大学と話をしても、入試のところは学生の奪い合いなので、なかなか一緒に協力するという風土にならない。ところが、出口のところ、就職については2割ぐ

らいしか大学に相談していない。そこで、学生のために大学を横に連携できないかと考えています。

一方、受け入れる地元の企業も特定の大学だけでなく、大学を限定しないで受け入れたいと思っています。そこで、長期インターンシップを柱にし、地元の企業が個別大学ではなくコンソーシアムを通じて学生の受入を長期にわたって行い、社会人としての予備的訓練の場を地域で提供できないかと考えています。その時に大学の規模等が不公平が生じないように、シンクタンク神奈川が音頭をとってコンソーシアムのようなものができるかということです。

また、Webで採用に至っているのは全学生の約2割といわれています。それ以外の学生は違う方法でマッチングを取らなければなりません。その時に、父母の影響もありますが、名前も知らない企業に行ってもと考える傾向にあります。安定志向が強くなっていますが、大企業に行けるのは一部の学生だけです。それ以外は中小企業に就職していますが、将来的に大企業になる可能性もあるわけで、その辺りをもっと学生に理解させ、支援するような仕組みが必要です。

そのために検討しているのが、神奈川県版 IiP (Investors in People) 制度です。これはイギリスで行っている仕組みで、若い人への人材投資、社員研修の熱心さを外部の第三者機関が評価するものです。有名企業ではないが、IiPの三ツ星であれば、学生も安心して、インターンシップに参加できる。県がこの第三者機関として企業の評価をするというものです。

地元の中小企業は、インターンシップを希望する学生がいても、実際は受け入れる体制が整った企業が少ないのです。そこで、インターンシップ生を受け入れられるプログラム作りや、短期間人事部門へ職員が出向し、具体的にプログラム指導することができないかと考えています。

もう一つがジョブマッチングです。雇用というのは地域性が強く、地場によって違うと思います。例えば湘南地域では IT で海外とつながっている中小企業が多く存在します。そこではどういう若者が必要なのかをもっと具体的に、地元の大学に対して発信できないかと思っています。

それぞれの大学が、学生の学力だけでなく基礎的能力についてのアセスメントを4年間やる中で、思考・能力の合った人をうまくマッチングできるような仕組みを県全体として作ってあげればと思っています。

したがって、この大学コンソーシアム構想で目指す特徴的的事业は、図表にある①「大学・企業エンタプライズ」、②「長期インターンシップ」となっています。①の補足をしますと、インターンシップによって学生のマッチングを行うのは当然ですが、イギリスではこれからのキャリアセンターはエンタプライズが重要といっています。

エンタプライズというのはマッチングだけではありません。世界的にグローバル化の問題と ICT の発展で若者の雇用の場が縮小しています。イギリスでは大学のキャリアセンターは企業の求人探しをするだけでなく、学生たちと一緒にスモールビジネス、コミュニティビジネスを行い、地元の企業の応援を得て、学生の独立心や起業家精神を育てています。大きな会社を作ることはできなくても、自立してお金を儲ける、仕事をするという訓練をします。大きな会社ではないですが、清掃、美化、デザインと色々な分野で働いています。学生が大企業志向だけではなく、自分たちで地域の問題意識をもち、仲間で作ってみるということです。一大学では難しいので、インターンシップと同様に学生の自立を育てるキャリア教育の一環として学生の起業化についても、地元の中小企業の応援の元で作っていけないかと考えています。

また、アメリカでは大学卒業後8%ぐらいが NPO に就職しています。今の学生は社会に貢献する仕事をしたいという意欲が非常に高いと思います。ただ、それを受け入れる土壌がないし、働く場がない。そういう場を作っていくのも必要なと思います。

このような新しいタイプのコンソーシアムがシンクタンク神奈川の構想ですが、ご意見をお聞きしたいと思います。

榎本 非常に期待したいと思います。

大学から見れば、大学間連携をどう進めていくのが大きな課題となっています。なぜかというと、学生にいかにも多様な経験を積んでもらうか、一大学だけでは難しい様々なカリキュラムを提供する、キャンパスで新しい人と知り合いになり、人格的な成長を目指していく、という教育面での話や、大学の先生、職員も小さい一大学の組織の中では視点が広まっていけないという中で、職員の資質の向上もコンソーシアムでやっていこうという動きもでてきています。

例えば、四国4県でコンソーシアムを作って FD(Faculty Development)、SD (Staff Development) は全部コンソーシアムでやると愛媛大学が音頭をとっています。小規模私学の職員にも様々な視点があることを身につけさせています。コンソーシアムにはキーパーソンがいて、問題意識を持っている方が場を作ることは非常に重要です。そういった大学間連携が進み、大学の中で留まらず、地元の行政や産業界と様々な連携を組んで、学生の卒業後の色々な展望につながることを非常に期待したいと思います。

日本の場合、大学は極めて限られた年齢層の学びの場にしかなくなって言われています。欧米諸国においては学部学生の2割は成人学生ですが、日本の場合には学部段階で2%程度です。大学で学ぶのは人生で一度きりではなく、より学

ぶ場と働く場がインタラクティブにつながるように、そういった観点でも色々な展望が開けていくことが望ましいと思います。

角方 リカレント教育の一つのハブみたいなことになるのでしょうか。

榎本 企業としてどういう人材を求めるのか。あるいは採用した人にどういうキャリアアップを想定して、資質や能力を期待するかといった話はみんなつながってくると思います。採用段階の時だけの話ではないと思うので、ぜひこういった色々な施策についてダイナミックな展開を期待したいと思います。

◆今後の大学改革の課題

榎本 大学については来年から教育情報の公表を義務とします。最近ではホームページを充実させたり、パンフレットを作ることで大学の取組状況を発信することを意欲的に行っている大学はたくさんありますが、それでも、教育内容がわかりにくいということは、世間一般から常に指摘されてきました。

そこで、制度改正を行って、全ての大学がどういう教育をしているか、学生がどれぐらいきているのか、また、学生の卒業後の就職状況はどうかや大学としてどのように学生を応援する枠組みを作っているのか、教学面も学生支援の面も両方について公表するようにしました。私立大学では、独自の情報発信のフォーマットをまとめているところ。そういった大学の情報を積極的に出していき流れができてきています。

最初の話に戻りますが、これまで大学はそのキャンパスの中で教育と研究をしていればミッションを果たしたことになったわけですが、どのようなことをやっているのかが見えてこなければ、社会と良い関係は作れないと思っています。大学



の情報が可視化されていくことを進めていきたいと思っています。

それからもう一点は大学のグローバル化の問題です。限られたいくつかの大学だけが取組むことではなく、ありとあらゆる職種や業界において国際化という視点は不可欠だと思います。そうすると、それは語学力にとどまらず、常に視野を広くもち、グローバルな環境の中で生きていく動機付け、逞しさという視点も不可欠で、国際環境の中で生きていく視点で大学においてもさらに取り組むべきであると思います。

地域での雇用の話でも、人材競争も国際競争の時代ですから、日本人の若者がしっかりと雇用されていくためにも、国際化という視点は不可欠です。大学側から見ても、国籍を問わず、色々な国から様々な年齢の人がやってきて、そこを卒業した人たちは、世界中どこでも行けるという観点で大学教育を国際的に改めていくことも非常に重要だと思います。シンクタンク神奈川の今後の活躍に期待しています。

角方 グローバル化の問題は県内大学からも言われていて、一つの大きな柱としてやっていかなければと思います。特に留学生に特化した就職問題に取り組めないかという要望があります。

榎本 留学生の就職問題は、企業も海外の優れた人材をどんどんほしいといっている中で、まだ

まだミスマッチの状態なので大きな課題です。

角方 一方で、日本の大学を強くする意味からも、海外から優秀な人が来るような大学にしていかなければならないと思います。

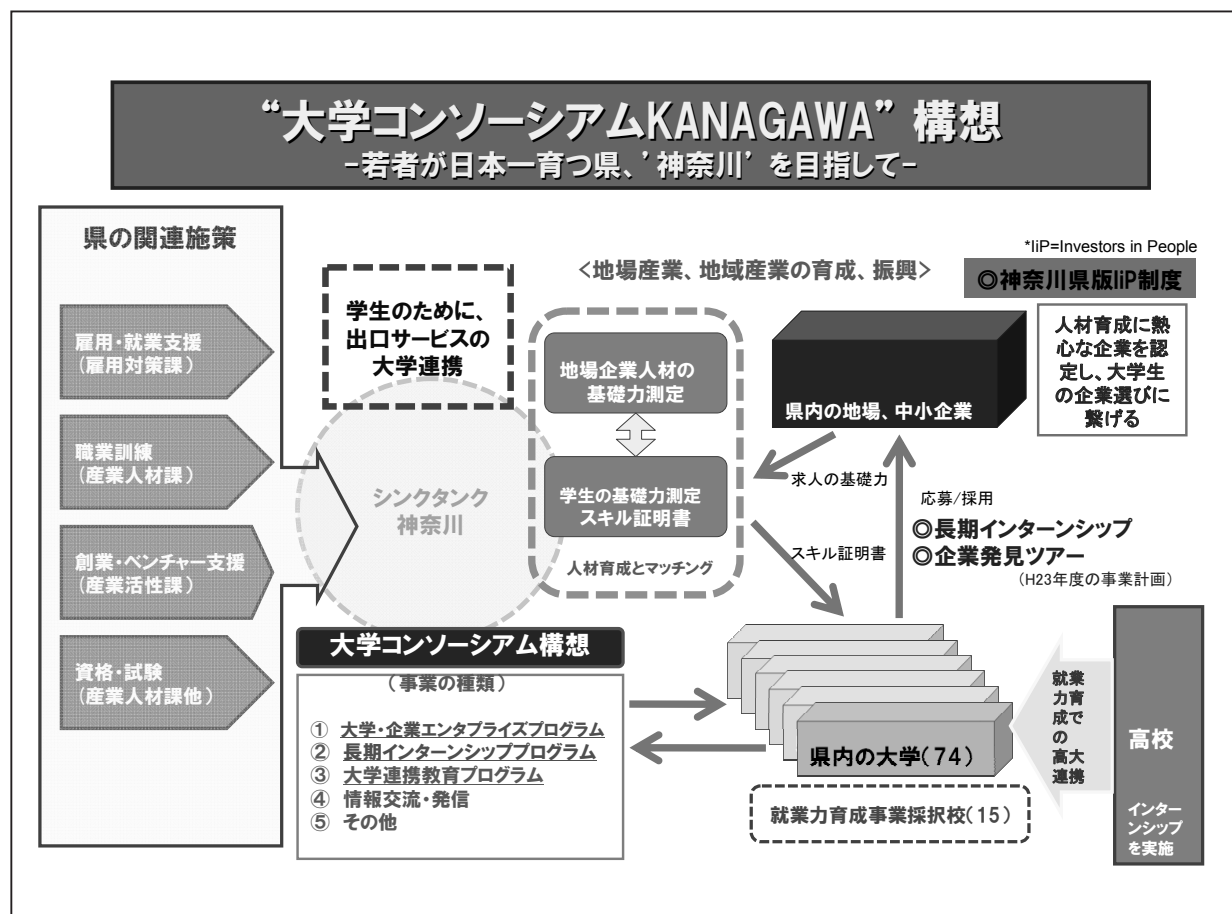
榎本 そのような大学環境を作ることが日本の若者にいい刺激になると思います。

角方 大学が多様化すると、学生はもっと国際的

な感覚を若いうちから身にけることができます。色々な世代や、色々な国の人たちが大学に入るのは大事だと思います。

また、神奈川には様々な魅力があるので留学生を惹きつけやすいかと思えます。これからはそういうポテンシャルをさらに生かしていきたいと思えます。

<図>



インターンシップ

—先進国の取り組み—

株式会社リクルート ワークス研究所
主任研究員 村田 弘美

◆はじめに

インターンシップは、高等教育機関等に在籍する学生が、実務能力の育成や職業選択の準備のために、一定期間、企業で仕事を体験する制度である。欧米では100年以上の歴史を持つが、日本企業がインターンシップやコーオペ教育 (Co-op) に注目したのは1990年代半ば以降で、さまざまな企業が制度を取り入れているが、日本におけるインターンシップの多くは、欧米のそれとは異なるものが多い。以下では、インターンシップの先進国ともいえる米国を中心に米英での取り組みを紹介する。

◆小学校からのキャリア教育支援

米国では、小学生の子供が親の職場を見学する「子供参観日」や、小・中学校の生徒が興味を持つ企業や職業で働く社会人に、職場で一日密着して主にマンツーマンで、さながら影のようになり就業感を養う「ジョブ・シャドウイング・デー」を実施している。また高校生時には夏休み期間に「サマージョブ」として数週間企業で働く機会も

与えている。実際に職場を体験することで、自分の職業適性をつかみ知ることや、興味のある職業に就くには、どのような勉強や経験が必要とされるのか、どのような進路に進むのが適切かといった方向性を導き出すことが可能となる。また、キャリア教育では地域主導で進める例もある。たとえば、地域の医療人材の不足という問題を抱えるボストン市では、将来の医療人材の確保のためにキャリア教育の機会を活用している。特に医療分野は、社会人になってからのキャリア転換が難しい職種が多いため、初等教育時から医療現場に触れる機会をきっかけに興味を持ってもらえるような工夫をしている。病院では、人と接することが苦手な生徒向けには、手術室の最新の医療機器を見せる、内視鏡などの医療技術を体験させる。医師や看護師以外にも医療現場で働く多種多様な職業を紹介し、チームワークの大切さを知ってもらうなど、従来の医療のイメージを広げる働きかけをしている。このように、地域の産業構造に合わせたプログラムを小学校、中学校、高校と個人の発達段階に合わせて職業教育を継続して行うことで、将来の医療人材の増加のための一助としている。

専攻分野と職業が連鎖している欧米社会では大学選びも重要視される。大手企業では新卒採用やインターンシップにも指定校制をとり、特定の大学、学部のみに応募を制限する例も多い。そのため、高等教育機関への入学前に、将来の職業とキャリアパスをイメージしておく必要がある。言いかえると、米国においてはキャリア教育を通じて、大学で行われるインターンシップの下地づくりができていともいえる。

◆企業の視点でみるインターンシップ

1) インターンシップの目的

欧米企業は、新卒者の中からエリート層を選抜するために、インターンシップを新卒の採用選考の1つの手段としている。選考は書類審査からはじまり、長期のインターンシップを通じて学生の専門性や働きぶりを評価し、終了時に、卒業後フルタイムで働く正社員として働く意思があるかどうかというオファーを出すのが基本的な流れとなる。

米国におけるインターンシップの実情について企業の視点から見てみたい。企業がインターンシップ制度を導入する主な目的は大きく2つ。1つはフルタイムのポストに新卒の学生を採用するためである。2つめは学生に就労目的を与えることに重点を置いている。全米大学就職協議会（NACE）が2010年に加盟企業235社に行った調査によると、約87%の企業が「インターンシップ」または、産学連携で単位取得にも関与する「コーオペ教育」を導入している。2009－2010年の新卒採用では9割以上の企業がインターンシップ制度を利用すると回答している。企業の採用のうち、インターンシップからの採用は全体の約45%を占めており、新卒の採用経路として位置づけられていることが分かる。

2) インターンシップの選考方法

インターンシップの採用経路において最も効果的なのはキャリアフェアへの参画、他には大学を訪問してインターン候補者を直接採用するオンキャンパスリクルーティングが中心となるが、インターン経験者や卒業生からの紹介、大学の教職員や就職課を通じた紹介などもある。最近ではソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）を利用する企業もあるが、まだ従来の採用方法によるところが大きい。大手企業の場合は採用実績のある大学やその専門分野における質の高さを比較した大学の学部別ランキングなどから選抜した指定校制をとるところが多い。たとえば、米国の代表的な会計ファームであるアーンスト・アンド・ヤングでは全米の約200校に限定している。大学の規模やプログラムの質、新規採用者の定着期間、パフォーマンス、大学の会計学部ランキングなどの外部機関による評価などを参考に、独自の指定校を決めているという。

次に、書類選考や面接などを経て内定通知を出す。採用に至るまでの期間は、おおよそ3週間を要する。そして、就業体験そのものが選考試験となり、終了後、企業は職業体験を通じてその眼鏡にかなった学生に対してフルタイムのポストのオファーを出す。前述の調査によると、オファー率は63.3%で、その企業のオファーを承諾した学生は約8割である。

日本では、新卒採用時に、採用試験を行う企業が多いが、欧米ではインターンシップを通じた評価に加えて、大学における成績評価も加味されるため、学業を疎かにしないことが前提となる。また、米ビジネスウィーク誌の調査によると、選考の際、学生に重要な資質には、大学のGPA（成績）、専攻分野に加えて、リーダーシップ能力、分析力を挙げる企業が多い。コミュニケーション能力や

社風への適性などを重視する日本企業と比べて、欧米企業が求めるのは、即戦力となり得る人材であることがうかがえる。

3) インターンシップとリテンション

転職率の高い国の企業経営者が気にかける数値の1つに、リテンション率がある。優秀な従業員をいかに自社に留めたか目安となるが、企業がインターンシップを行う理由がここにもある。インターンシップを経験した者と未経験者の差は何か。入社後5年の定着状況を見ると、インターンシップ未経験者のリテンション率57.2%に対して、自社のインターンシップ経験者は63.5%と6.3ポイント高い。これは業界全体の平均値であるが、業界によっては10～25ポイントの差が生じる。最も差が大きいのが医薬品メーカーで、未経験者の20%に対して自社でのインターンシップ経験した者は85.3%と経験の有無が顕著に表れている。

◆インターンシップの実際

1) インターンシップの平均像

全米大学就職協議会の調査をもとにした平均像では、基本報酬は学士が約19ドル/時、修士が約24ドル/時、博士は約37ドル/時と学位により異なる。また、報酬がない場合もある。福利厚生も企業により異なるが、有給休暇、年金(401K)などが一部付与される。他にも医療保険を付与する企業もある。また、約半数の企業は移転を伴う場合には引越しや住宅の費用の補助を行っている。インターンシップの実施時期は最終学年になる前の夏休みを利用するのが一般的である。実施期間はおおよそ10～12週間程度だが、1,000時間という長期間もある。インターンシップの実際については、長期のインターンシップ制度を最も活用している観光サービス業の例を紹介する。

2) 観光サービス業におけるインターンシップの例

ここでは分かりやすい事例としてホテル業の例を紹介する。早くからグローバル化が進むホテル業では、地域や国を越えたインターンシップも行われている。大手チェーンなど独自のプログラムを持つ企業もあるが、主に受入企業と大学の観光学部がプログラムの作成から評価方法、日常の連絡方法まで詳細に設計している。授業の実習と連動した長時間のインターンシップが行われることも多い。ホテル業における大学生のインターンシップの所要時間は500時間から1,000時間となっている(表)。ワシントン州立大学とネバダ大学では1,000時間、また、フロリダ州立大学では2つの職務、2つの会社での合計として1,000時間を課している。職場と大学を何回か行き来するデュアル型の場合と、長期間継続型とがあるようだ。学校にもよるが、学生は大学と実習内容について頻繁に連絡をとる。また、期間中に大学に戻り他の学生と職場体験の報告を共有することもある。また、職場から大学に対して送られる個人の就業状況や勤務における評価をもとに、担当教官からの指導やアドバイスを受ける。学生とホテルで就業する従業員とは仕事上での扱いに差異はなく、現場でも同じ指導を受けられる。

日本では大卒で入社しても、新入社員として一番下の職位に就くことも珍しくないが、欧米では学位とポストが連動することが多く、大卒で入社した場合はアシスタントマネジャーに相当する職位に就くことがある。そのため、インターンシップを複数回に分けている。大学の低学年時に客室係などスキルの低い職務を経験し、高学年時にマネジャークラスの仕事や複数の職種を経験するなど2回に分けて実施することもある。ラスベガスでは実際のホテルを貸し切りにし、学生が実際に従業員と同じ職務を行い、大学のOBやホテル関係

者がそれを審査するなど大規模な訓練も行われている。

◆英国におけるインターンシップ

次に、英国の例を紹介する。英国の企業が大卒者を採用するには、大きく4つの採用経路から成っている。1つは「インターンシップ」、2つめは英国独自のシステムである「サンドイッチコース」、3つめは「プロジェクト・ワーク」というプロジェクトベースでの就業体験で、たとえばウェブサイト開発、データベース構築、マーケティング、研究、土木作業、設計などの専門分野を中心に行われる、4つめは大学と大学院の卒業生で卒業後3年程度までの若年者を対象とした、次世代リーダー育成の「学卒プログラム」である。

インターンシップは、米国と同様で、8～12週間という長期の就業体験であり、基本的に最終学年の前の学年が参加する。英国の場合、学士は3年制のため、2学年と3学年の間の夏季休暇を利用する。ハイ・フライヤーズ・リサーチの調査によると、2010年度の新卒採用枠のうち26%は既に前年度の卒業生とインターンシップ経験者で埋まっており、ここからもインターンシップが新卒の採用経路として定着していることがうかがわれる。また、英国では2009年7月に労働・年金省、ビジネス・イノベーション・技能省と児童・学校・家庭省、コミュニティ・地方自治省が共同して「Backing Young Britain」キャンペーンを立ち上げ、国を挙げてインターンシップを支援している。キャンペーンでは実習先を紹介するウェブサイトを立てており、2010年5月時点で掲載されたインターンシップ情報は約7,000件。うち、4,000件が有給となっている。

英国独自のサンドイッチコースは、通常の3年間の学士のコースに、1年間の就業体験がプラス

された計4年間のコースで「thick sandwich(薄いサンドイッチ)」と呼ばれる。たとえば、2010年に1,039名と最も多い新卒採用を行った英国プライスウォーターハウサーズの例をみると、通常のインターンシップ採用のほかに、サンドイッチコースの学生向けのインターンシップの採用枠も設けている。その内容は11カ月または6カ月、ビジネス・プレースメントとして、有給で新卒採用者と同じ業務や研修を行う。大学における専攻は問われないが、学業成績は選考基準の1つとなっており、2:1(優等)以上の学生に限られている。

◆まとめ

インターンシップ体験は実際の就職の際に職務経歴書に記載することができ、配属先にも影響を与えることとなる。社会人としてのマナーや態度、ビジネスの基礎知識を習得する機会でもあり、企業も入社後に日本の新卒者に対するように一からOJTを行なわず、即戦力として活躍の場を与えることが多い。学生の視点からみると、①大学の専門分野で身に付けた知識や技術が実践できるか、個人として社会で通用するかどうかを試すことができる。②職場で同僚と一緒に働く、チームワークの重要性を知ることができる。③一方的に企業から評価されるのではなく、学生側からも企業を評価する機会ができるというメリットもある。欧米では就職する前に、企業や仕事の現実をありのままに見せて、ミスマッチを減らすRJP(リアリスティック・ジョブ・プレビュー)を重要視する傾向にあり、合致した仕組みともいえる。

◆日本への示唆

欧米の若年者キャリア支援は多種多様である。日本のキャリア教育や支援が目指す方向性は必ずし

も欧米を向いているとはいえませんが、各所で参考にすべき点が多い。

若年に対するキャリア支援で大切なことは3つある。1つめは、リアルな情報を知らせることである。イメージやバーチャルな世界ではなく、労働の現場の事実を伝え、知る機会を持たせることが必要である。リアルな業界や職業、職業教育などの情報提供は結局のところキャリア選択や職業選択の近道となる。自分の選択した職業の需要や、地域の産業構造の変化、収入などの現実的な側面を知ることも必要である。

2つめは、学業と職場の連鎖である。長期のイ

ンターンシップといった現場を知る機会を持たせ、就業可能性や職業適性に加えて、職場を自分の肌感覚で知ることは、職業選択の決め手となり、かつ、就職後の定着にもつながる。

3つめは、実際に仕事をして修羅場を積むこと。これがキャリアへの一番の近道である。自分探しや職に固執するばかりに就職の機会を逃すこともある。キャリアを積むというのは、プランを立てることではなく、実際に仕事することから始まる。時には有無を言わず飛び込むことも必要である。思考でなく経験から得られるものはとても大きい。まさに“百聞は一見にしかず”である。

表 インターンシップ所要時間の例（ホテル業）

学 校 名	所 在 地	インターンシップ時間
コーネル大学	イサカ、 ニューヨーク州	800時間
ネバダ大学ラスベガス校	ラスベガス、 ネバダ州	1,000時間
パーデュー大学	ウエストラファイエット、 インディアナ州	600時間
デンバー大学	デンバー、 コロラド州	500時間
マサチューセッツ大学 アマハースト校	アマハースト、 マサチューセッツ州	600時間
カリフォルニア州立ポリ テクニク大学ポノマ校	ポノマ、 カリフォルニア州	800時間
フロリダ州立大学	トーラハセー、 フロリダ州	1,000時間で2つの職務と 2つの会社に勤める
デラウェア大学	ニューアーク、 デラウェア州	800時間
ワシントン州立大学	ブルマン、 ワシントン州	1,000時間

【筆者紹介】

村田 弘美…1983年株式会社リクルート入社。総務、人事、求人広告審査、HRDコンサルタント、HRD研究所研究員、新規事業開発等のHR関連の部門を経て、1999年に社内研究所としてワークス研究所を立ち上げ、入所。2000年、政策提言活動として雇用政策プロジェクトを担当。

雇用&非雇用分野において、次世代社会に向けた労働市場の構築など、民間の視点での提案といった啓発活動に取り組む。

大学コンソーシアム京都における インターンシップの取組みについて

公益財団法人 大学コンソーシアム京都
インターンシップ事業推進室

◆はじめに

公益財団法人 大学コンソーシアム京都(以下、大学コンソーシアム京都)は、前身の「京都・大学センター」の発足から数えて、今年で設立17年目を迎え、京都地域にある50の大学・短期大学、京都市、京都経済4団体が加盟している。この間、大学を取り巻く環境が目まぐるしく変化する中で、大学間連携のスケールメリットを活かした事業とパイロット事業を中心として事業展開を行い、国内で最初で最大規模の大学コンソーシアム組織として認知されるまでに至った。現在、大学コンソーシアム京都では、①教育事業部(単位互換事業、生涯学習事業、インターンシップ事業)、②高大連携事業部(京都高大連携研究協議会事業、高大接続事業、共同広報事業)、③高等教育研究事業部(高等教育研究事業[F D事業、SD事業、京都高等教育研究センター事業ほか]、国際交流・留学生支援事業、調査企画事業、都市政策研究推進事業)、④学生交流事業部(学生交流事業)、⑤総務・広報部(施設管理運営、広報事業、全国大学コンソーシアム協議会事務局運営)の5事業部体制で事業を展開している。また、文部科学省の戦略的大学連携支援事業(e-learning システム開発推進事業、F D開発事業、国際連携プログラム開発事業)の

採択を受けた事業にも連携機関として関わっている。このうち、インターンシップ事業は、大学コンソーシアム京都の基幹事業の一つとして、教育事業部が所管している。

◆インターンシップ事業の展開

1997年に当時の文部省・通商産業省・労働省が「インターンシップ推進にあたっての基本的な考え方」を取りまとめたのと並行して、大学コンソーシアム京都、京都府、京都市、京都経済4団体(京都商工会議所、京都経営者協会、社団法人京都経済同友会、社団法人京都工業会)、近畿通産局等が「インターンシップ制度研究会」を発足させた。この研究会での検討の結果、インターンシップは「来るべき新時代に向けての産・官・学・地域等が協同で構築する新たな人材育成を目的とする社会的制度であり、高等教育改革に資するプログラムである」と位置づけ、全国に先駆けて1998年度からパイロット事業として、インターンシップ・プログラムを開始した。

プログラム開始から13年目を迎えるが、実施にあたっては、大学コンソーシアム京都の理念でもある「スケールメリットを活かした取組み」「パイロット的な取組み」を念頭に取組みを展開してきた。

1) スケールメリット

大学コンソーシアム京都が窓口になることにより、京都地域の各加盟大学・短期大学の学生に同一の日程で多様な実習先を提示することができ、学生は多くの実習先の中から自らの興味関心に基づいて、選択することができる。また、所属大学の中では、インターンシップに取り組む学生が多くない場合であっても、本プログラムの事前・事後学習において、他大学生と共に学ぶことで、志を同じくする多くの仲間がいることを知ることができ、受講生の仲間意識の強化、学生の自信にもつながっている。

また、各加盟大学・短期大学において、インターンシップに取り組む体制が整わない場合であっても、大学連合として集積することで多くの学生・受入れ先と連携できるインターンシップ・プログラムが運営できている。

さらに、インターンシップ実習受入れ先にとっても本プログラムに登録することで、各加盟大学・短期大学に広く周知できるとともに、多様な学生を受け入れることも可能となっている。

2) パイロット性

大学コンソーシアム京都では、京都地域の大学がインターンシップに取り組む以前から、モデル事業として、また、ノウハウの蓄積を目標にプログラムを開始し、事業を実施してきた。その後、加盟大学・短期大学の多くが大学コンソーシアム京都のプログラムの実績や経験を参考にそれぞれの大学ならではの取組みを展開している。さらに、その際には、本プログラムにおいてコーディネーターを経験した教員や、プログラム運営に携わった職員が中心的な役割を担うことも少なくない。

◆教育プログラムとしての展開

大学コンソーシアム京都が実施するインターンシップ・プログラムの最大の特徴は、就職活動としてのインターンシップではなく、コーオペ教育 (Cooperative Education)、つまり正規の大学教育の一環として明確に位置づけている点にある。設立当初より一貫して、実体験と教育研究の融合による「学習意欲の喚起」、「高い職業意識の育成」、「自主性・独創性のある人材育成」を目的とした教育プログラムとして展開している。具体的には以下のような特徴があげられる。

1) 事前・事後学習プログラムを実施

インターンシップを通して、教育と実体験による学びを融合させ、高等教育改革に直結させる学習理念をもとに展開された教育プログラムとしてのインターンシップ・プログラムの基本的構造の特徴は、単なる就業体験ではなく、「事前学習」—「実習」—「事後学習」を一連の枠組みとしている。この枠組みは「仮説の構築」—「現場での仮説の検証」—「仮説の再構築」という理論構築のプロセスに対応している。

事前学習では、業種・業界ごとに15名~20名程度の小クラスを編成し、各クラスに加盟大学・短期大学に所属する教員をコーディネーターとして配置している。クラスでは、ディスカッションとプレゼンテーション、実習生の必要に応じた分野についてのスキルアップ・トレーニング、受入れ担当者や修了生による発表と質疑応答を行い、実習に向けて意欲を高めるとともに目的意識を整理している。あわせて業界研究やビジネスマナー・トレーニング、リスクマネジメント講習を受講し、一定のスキルの習得も目指している。また、事後学習では実習を通して感じたこと、得たこと

などについて事前学習と同様にクラス内で意見交換するとともに、今後の学生生活の目標などを整理し、事後学習レポートを作成している。

事前学習・事後学習の内容については毎年のケーススタディの蓄積やコーディネーター・受講者のアンケート結果などを踏まえて毎年改善を図っており、2010年度は、事前学習13コマ、事後学習4コマを実施した。

2) 京都地域にある50の大学・短期大学が参加

京都地域のさまざまな加盟大学・短期大学の学生が集まり、大学間をまたいで取り組んできたことに大きな特徴がある。さらに学年別で見ると、3年次生が中心ではあるものの、1年次生から大学院生まで幅広く受講できる点にも特徴がある。

人社系・理工系だけではなく、芸術系など多様な価値観を有する学生が一堂に会し、大学や学部 of 枠組みを越えて、相互に交流する中で刺激を与え合い、意欲と創造性を喚起し、人間的に大きく成長する。このような仕組みを持つものは、大学連合で取り組むプログラムならではの効果といえる。

3) コーディネーターによる指導

プログラムの開始当初から事前学習・事後学習のクラスを担当するコーディネーター制度を有し、さまざまな加盟大学・短期大学に所属する教員がコーディネーターとして結集している。事前学習ならびに事後学習については、一貫して同じコーディネーターが担当するため、学生の成長をトータルに支援するという点で大きな意義がある。また、コーディネーターは、ゼミにおけるクラス運営を行うとともに、実習中には、実習生の様子を確認するために必ず実習先を訪問し、中間指導を行っている。

また、所属する大学での教育実践の経験が大学

コンソーシアム京都の事前学習・事後学習、コーディネーター会議などで集約され、各大学での利点や特徴が他のコーディネーターに対して還元される効果を持つ。さらに、インターンシップを通じた教育実践や教職員の経験交流、プログラムのノウハウが、所属大学での教育や独自のインターンシップの高度化に生かされるなど、双方向の還元性を持つことも本プログラムの優位性といえる。

4) 多様なコースの実施・展開

これまで多様なコースの拡充を経て、現在は短期実践型（夏期）としてのビジネスコース・パブリックコース、長期プロジェクト型としてのプログレスコースを実施している。このように異なる枠組みの複数のコースを同時に実施しているプログラムは全国的にも珍しい。なお、それぞれのコースの特徴は以下のとおりである。

・ビジネスコース

一般企業等において、夏期休暇期間にあたる8月上旬から9月中旬の間で2週間から1ヶ月程度（実働10日間以上）の実習を行う短期実践型コース。インターンシップ・プログラムの中で最も多くの学生が参加し、規模が大きいのがこのコースである。

・パブリックコース

行政機関、非営利組織（NPO・NGO等）において、夏期休暇期間にあたる8月上旬から9月中旬の間で2週間から1ヶ月程度（実働10日間以上）の実習を行う短期実践型コース。

・プログレスコース

6月から11月の約6ヶ月間、受入れ先（企業・行政機関・非営利組織等）が提示したテーマ・課題に沿って、三者（学生、受入れ先、コーディネーター）による授業などを通して、プロジェクトの企画・計画から実施、検証までの実習を行う長

期プロジェクト型コース。

・プレ・インターンシップ講座

「働くとは」をテーマに、アルバイトや課外活動、ボランティア活動などを通して、キャリアや自分を見つめなおす科目として、本財団の単位互換事業に提供されている。また、これによってインターンシップの教育手法を正課授業に還元している。

◆今後の展望

設立当初からこれまでに、6,300名を超える学生と延べ3,600を超える企業や行政機関、非営利組織（NPO・NGO等）が参加し（＜表1＞参照）、双方にとって高い効果をあげてきている。プログラム開始から13年が経過したが、パイロット的な取り組みとしての意義は、終焉を迎えたと考えられるのではなく、これまで事業の充実・改善が図られてきたように（＜表2＞参照）、今後も大学連合体としてのメリットを大いに生かして、特色あるインターンシップ・プログラムを企画し、各大学でのインターンシップ・プログラムと補完的關係を保ちながら同時並行的に強化されていくことが期待されている。

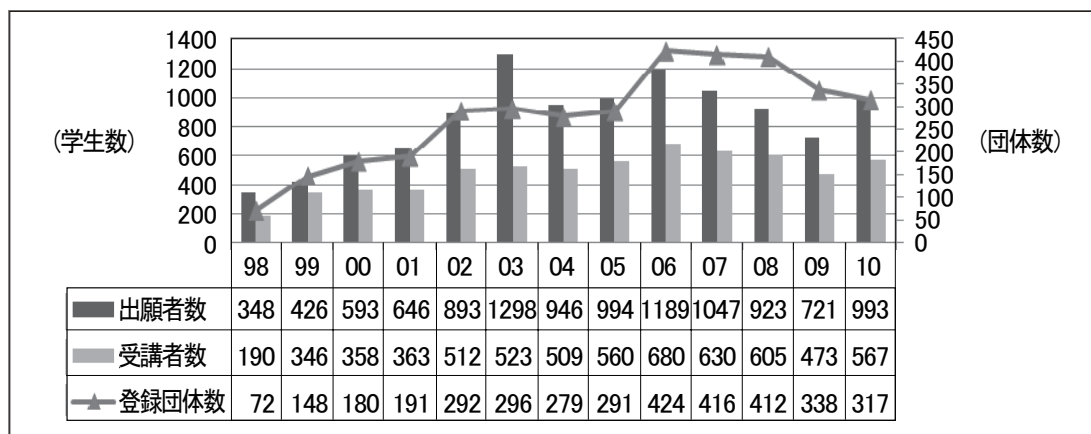
インターンシップ研究会で策定された長期的な

展望としては、①インターンシップ・プログラム各コースにおいて、学生の専門性との関わりを重視した実習（もしくはプログラム）を強化し、学生への教育効果を高めるとともに受入れ先への貢献度を高める、②現行のプログラムは維持しつつ、インターンシップ・プログラムの効果を広く加盟大学に還元する仕組みを作る、③学生が主体的に運営するインターンシップ作りを図ることを確認し、具体化に向けて検討を始めている。

また、プログラムの質的向上をめざし、国際的視野に立ったプログラムを充実させていくために、外資系企業や機関を開拓することや、国際性を持ったキャリア学習と外国語による業務体験が得られる機会を設けることが求められている。また、グローバル化時代の国際的なプログラムとして提供するためには、活動の蓄積と評価を行い、将来の海外インターンシップ・プログラムの検討に備えることや外国人留学生が容易に（母国語などで）参加できるインターンシップ受入れ先の開拓することなどの検討も進めている。

これらの展望を念頭に、新しい取り組みに対する受入れ先への協力依頼や開拓を進めて、今後においても教育プログラムとしてのさらなる充実・発展を目標に据え事業を展開していきたい。

＜表1＞ 出願者数・受講者数(13年間で6,316名の受講者)／登録団体数(13年間で延べ3,656団体)の推移



<表 2> 取り組みの経緯

- 1997年度：インターンシップ制度研究会を設置（目的・フレームワーク・運営をテーマに協議）
1998年度：インターンシップ・プログラム<ビジネスコース・NPO コース>を開始
1999年度：<行政コース>を新設、<ビジネスコース>の中にベンチャークラスを試行的設置
2000年度：<ベンチャーコース>を新設、<NPO コース>をベーシック、アドバンスの2クラス化
2002年度：学生ベンチャースタートアップスクール、NPO ストラテジープログラムを新設
近畿インターンシップ研究会を設置（サクセスモデルとリスクマネジメントの研究）
『インターンシップ：サクセスとリスク』を発行
2003年度：企画提案型インターンシップを設置
（学生ベンチャースタートアップスクールと NPO ストラテジープログラムを統合）
近畿インターンシップ研究会にて協議（新たなインターンシップ導入マニュアルの作成）
『インターンシップ導入マニュアル』を発行
2004年度：<短期実践型のビジネスコース・パブリックコース、
長期プロジェクト型のプログレスコース>に改編
2005年度：「特色ある大学教育支援プログラム（特色 GP）」に採択〔2008年度まで〕
2006年度：<トライアルコース>を試行的に実施
2007年度：インターンシップ研究会を設置
（今後のインターンシップ・プログラムの方向性を調査・分析）
2008年度：インターンシップ研究会：『今後の展開についての提言書』を発行
2009年度：トライアルコースを休止

様々な主体の連携による 魅力あふれる地域社会の創造

——さがまちコンソーシアム

公益社団法人相模原・町田大学地域コンソーシアム

事務局長 宮城 實

神奈川県内では、すでにいくつかの大学コンソーシアムが設立され活動が行われている。相模原・町田地域を中心に魅力あふれる地域社会の創造をめざして、地域密着型のユニークな活動を展開しているのが、相模原・町田大学地域コンソーシアム（通称：さがまちコンソーシアム）である。

◆さがまちコンソーシアムとは

公益社団法人相模原・町田大学地域コンソーシアム（通称：さがまちコンソーシアム）は、神奈川県相模原市と東京都町田市を生活圏とする地域の大学、NPO、企業、公益法人、行政等（現在33団体（表1参照））で、2010（平成22）年4月1日一般社団法人（代表理事谷崎昭男（相模女子大学学長））として設立され、10月1日付け菅直人内閣総理大臣から公益社団法人として認定されました。名称が示すように「大学コンソーシアム」ではなく「大学地域コンソーシアム」として、大学間の連携に留まらず、地域の様々な主体が連携し、「自立、創意、対等、共助共栄、共感」を理念に、それぞれの特性を活かした協働を通じて魅力あふれる地域社会の創造を目的としています。

設立経過は、2002（平成14）年5月に相模原市と町田市の首長懇談会で、大学との連携方策の調査研究を進めることに合意されたことを契機に、2002（平成14）年6月に「大学・地域連携方策

区分	名称
大学 (19)	青山学院大学、麻布大学、和泉短期大学、桜美林大学、北里大学、 國學院大學(人間開発学部)、相模女子大学、相模女子大学短期大学部、 サレジオ工業高等専門学校、女子美術大学、玉川大学、多摩美術大学、 帝京大学(薬学部)、東京家政学院大学、東京女学館大学、東京造形大学、 法政大学、山野美容芸術短期大学、和光大学
NPO (3)	NPO 法人相模原エスティアート、NPO 法人さがみはら市民会議、 NPO 法人シーシーネット
企業 (5)	株式会社小田急電鉄、株式会社紀伊国屋書店、 株式会社さがみはら産業創造センター、 株式会社八千代銀行、株式会社横浜銀行
経済団体 (2)	相模原商工会議所、町田商工会議所
公益法人 (2)	財団法人相模原市都市整備公社、財団法人相模原市民文化財団
行政 (2)	相模原市、町田市

表1 会員一覧

研究会」を設置、2003（平成15）年6月に「相模原・町田大学地域連携方策研究会」に改組され、文部科学省生涯学習まちづくりモデル支援事業に採択された大学地域連携モデル事業をはじめ、情報紙「さがまち」の発行やFMさがみインタビュー等、事業基盤確立のための取組みを展開し、

研究報告として大学と地域の連携のあり方についてまとめられました。その後、2007（平成19）年6月には任意団体である「相模原・町田大学地域コンソーシアム」が設立されました。

法人においては、会員、社員総会（法人運営の意思決定機関）、理事会（業務運営の意思決定機関）、会長と業務執行理事（業務執行機関）、事務局（業務執行の補助機関）が、各役割の下に有機的に連携し、協力して事業を拡大発展させていきます。これに加えて、諮問機関や事業推進機関として理事会や各理事を支える「委員会」は、社団法人を一層活力ある組織に導く重要な支援・推進の役割を担う、運営委員会（諮問機関）、プロジェクト事業委員会（事業実施機関）、企画委員会（諮問機関）の3つの委員会を置いています。（図1参照）

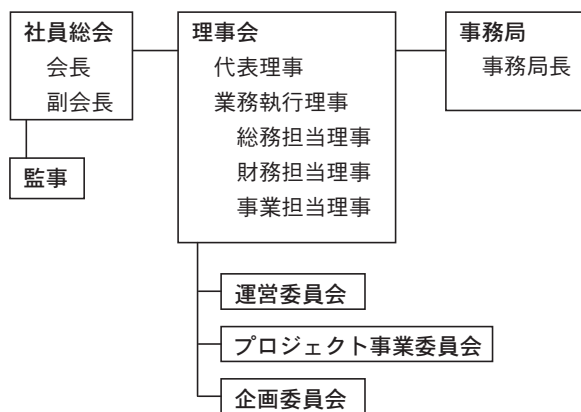


図1 組織体制

◆事業の3つの柱

さがまちコンソーシアムの事業は、①多彩な学びの場を市民に提供する教育学習事業②まちづくりの担い手を育成する人材育成事業③新たな文化・福祉・産業の発展に寄与する地域発展事業の3つの柱で構成されています。



さがまちコンソーシアム大学のひとコマ

○教育学習事業

教育学習事業は、さがまちコンソーシアム大学と市民大学の2つのプログラムで構成されています。「さがまちコンソーシアム大学」は加盟機関の有する専門性を活かしながら、市民の日常の暮らしに役立つ実践的な講座や、地域や社会全体の課題を解決に導くような専門的な講座を開講し、生活の質（QOL）の向上を求める市民の要望に応じています。中には学生が講師を務める学生講師プログラムも提供されています。「市民大学」は、相模原市教育委員会及び座間市教育委員会からの受託事業で各大学の特色を活かした教養講座等幅広いジャンルのプログラムを提供しています。

○人材育成事業

人材育成事業は、地域人材育成インターンシップ事業と人材発掘・コーディネート事業の2つのプログラムで構成されています。

地域人材育成インターンシップ事業は、特色あるものづくり企業や公共的活動に取り組むNPO等と大学を結ぶ「マッチングステージ」を構築し、学生にこの地域ならではのインターンシップを体験してもらい、地域を見つめ考える機会を提供することにより、将来まちづくりを担う人材を育成することを目指しています。地域FM放

送局FMさがみでのインターンシップでは、番組担当のADやアナウンサーとしてほぼ一年にわたるインターンシップが行われています。

人材発掘・コーディネート事業は、今年度からの新規事業で、地域活性化を目指して公共的な取組を行う団体を支援し、魅力あふれるまちづくりのために助言、協力にあたる「まちづくりプロモーター」として、まちづくりの担い手を広く市民の中から発掘、登用し、コーディネート機能を活用して魅力的なまちづくりを推進するとともに、地域の発展に資する新たな発想や取組の創出も目指しています。

○地域発展事業

地域発展事業は、6つのプログラムで構成され、個々のプログラム及び事業全体は、地域の新たな文化・福祉・産業の発展に寄与することを目指しています。その内容は、地域市民の健康・福祉の向上を目指す「いきいき市民健康づくり事業」、子育て家庭の支援を通して地域福祉の向上を目指す「多世代協働型子育て支援事業」、地域産業に向き合う青年の就業マッチングにより産業振興を図る「学生と地元企業との出会いの場づくり事業」、地域情報誌制作を通して地域創造の担い手となる青年を育成する「地域情報紙制作事業」、CATV番組制作を通して地域の魅力の発見に取り組む「ケーブルテレビ番組制作事業」、地域情報紙やCATV、ポータルサイトを通して市民生活に密着した情報を発信する「地域情報発信事業」です。

◆学生が生き生きする特色ある事業

これまで紹介した事業は全て地域と大学の連携による協働事業ですが、中でも特徴的な事業を紹介します。

○情報紙さがまち

情報紙さがまちは、学生の社会体験や活躍の場として、また、大学や地域に関する情報を発信する情報紙です。取材対象等、地域のサポーター（商店、企業、NPO等）に支



情報紙さがまち9号の表紙

えられていることは言うまでもありません。学生スタッフが独自の視点で、企画・取材・執筆・編集を行い、年2回（9月末と3月末）、各3万部を発行しています。最近では、紙面とWEBのコラボレーション企画も盛んです。

○学生情報局さがまちバンバン

学生情報局さがまちバンバンは、毎月担当の大学を決め、その大学の学生たちが地域をテーマに番組を制作します。完成した番組は、ケーブルテレビJ:COMの相模原大和・町田川崎エリア等で10分番組で毎日放送されています。番組の制作にあたっては、映像を専門に学んでいる学生は



さがまちバンバンアワードのひとコマ

もとより、映像制作の経験や技術がない学生にも安心して体験できるようにアドバイザーから番組づくりやカメラ撮影の指導が受けられる研修プログラムを用意しています。また、制作した作品への外部評価の場として、年度末に「さがまちバンバンアワード」を開催し、番組を制作した学生が一堂に集まり、他大学の作品を鑑賞したり、映像のプロから作品に対する講評や表彰が行われています。

学生からは、『番組づくりの企画から撮影、編集までが体験できて、制作した番組がテレビで放映されることにびっくりした。プロからのアドバイスがためになった。』という感想がありました。教員からは、『映像制作演習の実践的な課題として取り組むことで高い教育的効果が得られた。大学と地域の連携組織であるコンソーシアムの存在なくしては実現できないプログラムである。』とあり、また、ケーブルテレビ局からは、『既存のテレビ局では制作できない学生の視点からの番組づくりが実現できた。地域密着型のテレビ局を目指しているので今後も学生たちの活躍に期待したい。』と高い評価を受けています。

さらに、番組制作だけではなく地域CM制作も行い、市民が地域の魅力を発見し、地域に一層親しみのもてる環境づくりを目指しています。

○経営者との交流会と実践型ライター体験講座

「会社を身近に。「知る」「見る」「伝える」では、会社経営者が、自社の魅力や経営者の思いをプレゼンテーションし、その後、経営者と気軽に直接話ができる「交流会」を開催しています。また、実践型ライター体験講座として、現役の新聞記者から取材や文章作成等、ライターに必要な基礎知識や技術を学んだ後、実際に企業訪問をして取材を体験します。その取材内容をもとに情報誌



実践型ライター体験講座から

「mono² (モノづくりモノがたり)」を編集します。この事業は、地元企業のモノづくりの素晴らしさを学生に伝えることを目的に、モノづくり推進会議（日刊工業新聞社）、(株)さがみはら産業創造センターとさがまちコンソーシアムの3者が協働で企画・運営を行っています。

◆地域・学問・業種の枠を超えて

さがまちコンソーシアムは、公益目的の事業を行う責任ある公益社団法人として、社会の期待に応え社会から負託された責任を全うするために、運営体制と財政基盤の強化を進めなければなりません。そのためにも、大学地域コンソーシアムとして地域に根を張りながら、「地域」、「学問」、「業種」3つの枠を超えて地域の発展に向けた様々な活動を進めて参ります。今後の事業展開や法人組織の活動にご理解とご協力を賜り、皆様とともに魅力あふれる地域社会の創造に寄与できればと願っております。

公益社団法人相模原・町田大学地域コンソーシアム

〒252-0383 相模原市南区文京2-1-1
(相模女子大学内)

TEL 042-703-8535

FAX 042-703-8536

E-mail info@sagamachi.jp

URL http://sagamachi.jp/

企業や大学が抱えるインターンシップの課題と新たなインターンシップ制度の構築に向けて

シンクタンク神奈川

◆はじめに

私たちシンクタンク神奈川が目指す新しいタイプの大学コンソーシアム（P10 図「“大学コンソーシアム KANAGAWA” 構想」）の特徴的事業として、「長期インターンシッププログラム」の実施を掲げているが、これまで、インターンシップについては、各大学が独自に地元企業等と連携して実施しているものや、商工会議所等を介して実施されているものもある。しかし、そうした制度や取り組みが必ずしも十分に機能し、期待した効果を上げていないという声も聞く。

そこで、今後、「“大学コンソーシアム KANAGAWA” 構想」におけるインターンシッププログラムを真に有効なものとして実現させるため、実施主体である企業や大学が抱えている現状のインターンシップ制度における課題等は何か、いくつかの企業や大学の意見をもとに考えてみたい。

◆企業側から見た課題

現在、神奈川県内でも多くの大学が独自のインターンシップを実施している。主に学生の勤労観

を養うとともに社会人として知るべき基礎的なことを学び、学校生活とはまったく異なる企業社会へのスムーズな移行を図ることを目的に実施しているが、その多くは協力企業の開拓に苦勞する一方で、学生の参加意欲は必ずしも高くない。

インターンシップが進まない理由として、企業側が困難と感じている点や改善が必要な点について話を聞くと、不景気のため人員を徹底的に削減している中で、インターンシップの学生を受け入れることに負担があるという意見を多く聞く。インターンシップの学生を受け入れるには、研修メニューを作らなければならない、その作成に苦勞するといった意見や、インターンシップは雇用関係にない学生を一時的に預かるものであり、先輩社員を1人つけて、つききりで面倒を見なければならず、かえってその分の人件費がかかるという意見もあった。また、参加者の目的意識が不明確で、勤務態度が悪い学生もいるが、そもそも社会人としてのマナーなど基礎的なことを含めて研修をさせたいのか、そうした社会人としての基本マナーなどは研修に来る前に済ませておき、インターンシップ先ではそこから先を期待するのか、送り手

の方でもっと目的を明確にして臨んでもらいたいとの声もあった。

受け入れる際の負担感の他には、昔に比べて「多機能型」の仕事が多くなり、狭い分野に特化して決められたことだけをやっていけばいいような仕事はなくなってきている点や、目的意識をもって積極的に仕事を覚えようとする外国人研修生が重宝されている現状なども挙げられる。

また、企業側がインターンシップ生を受け入れる動機には、少なからずいい学生を見つけ就職につなげたいという思惑もあるが、いまだに学生、父母、大学ともに大企業志向が強く、せっかくだいい学生が来てもその企業への入社には結びつかず、メリットを感じられないという意見も聞かれた。

以上のような課題が多く聞かれたが、評価する意見もある。短時間の面接に比べ、研修期間を通してよく学生の人柄を捉えることができるという点や、人材育成に熱心な会社や知名度は低いが特定の技術分野ではかなりのシェアを占めている会社などについて、インターンシップを通じて情報が学生に伝わるという点が挙げられた。

次に、シンクタンク神奈川で検討している長期インターンシップの実施について、企業に意見を聞くと、次のような意見が聞かれた。

期間的なことに関しては、1ヶ月程度では中途半端であり、半年、1年と長期間のほうがやりやすいという意見や、授業と重複しないよう、曜日を決めてインターンシップ生を受け入れるとか、夜間操業をしている企業に行かせる等の方法もありうるのではないかという意見、また曜日を決めて長期間勤務する場合でも、仕事の継続性の観点から最低でも週3日以上は来てもらいたいという意見などがあった。

実施内容に関しては、本格的な業務に携わらせるためには、派遣社員のように契約関係を結ぶこ

とが必要になるという意見や、同一業界でも企業ごとに事情が異なるため、一律のプログラムでは実施が難しいという意見があった。

シンクタンク神奈川への要望としては、企業側のメリットが明確に見えるような事業スキームとしてほしい、マッチングという意味ではテレビCM等を持たない企業を対象としたツアーを行った方が効果的なのではないかという意見も聞かれた。

以上の意見から、今後、シンクタンク神奈川で新たなインターンシップを検討するにあたっては、企業が感じている負担感を軽減すると同時に、学生受入れのメリットを感じられるような仕組みづくりが必要である。

◆大学側から見た課題

一方、大学側から見た課題についても話を聞くと、次のような意見がある。

まず、最近の雇用の厳しさを反映し、学生にインターンシップについての認識が少しずつ深まりインターンシップを希望する学生は増えてはいるが、参加者を増やしたくても受入企業が増えないため履修生を増やせないという意見がある。その一方で、インターンシップについても学生の希望が依然として大企業のため、受入企業として中小企業が応募しても学生が来ないという意見もあり、インターンシップにおいても企業と学生とのマッチングがうまく図られていない現状がわかる。

また他には、ホテルなどのようにある程度長期の実施が前提となると学生の参加が少ないといった意見や、就職部サイドとしてインターンシップの重要性を訴えても教員側が「大学教育」とは異なる単なる就職対策との認識からインターンシップを教育として取り入れることに反発があるといった意見もあった。

次に、シンクタンク神奈川で検討している長期インターンシップの実施について、大学に意見を聞くと、次のような意見が聞かれた。

期間的なことに関しては、長期インターンシップを実施すると考えると、3年次では授業との両立が難しく、キャリア教育という目的で実施する事業であれば低学年でも実施してもよいのではないかという意見もあった。また、長期インターンシップを実施する場合、諸外国で実施されているような学生への報酬をどうするかを検討も必要となろう。

内容に関しては、既存のインターンシップが企業任せのプログラムでバラつきが見られるのに対し、新たに実施するインターンシップでは、「こういうプログラムが体験できる」というように研修内容を事前に示し学生の目的意識を明確化させてインターンシップに臨ませるとともに、そうした意欲の高い学生を受け入れた企業側にもなにかしらの良い刺激を与えられるようなインターンシップにできれば、新しい独自性のある取り組みになるのではないかという意見があった。また、単位認定についても、学生からすれば、インターンシップ参加が単位認定されたほうがモチベーションは上がるが、教育の質の保証という問題もあり、どのようにその教育効果を検証するのか明確にしなければいけないとの意見もあった。

その他、全体的な意見やシンクタンク神奈川への要望としては、国や経済団体などがバラバラに実施しているインターンシップ制度をまとめた制度とするのが望ましいのではないかといった意見や、既存のインターンシップでは企業に大学ごとの受入枠が設定されているものがあるが、新たなインターンシップの実施に伴い、既にあった当該大学の枠が減らされることのないよう、既存のプログラムとバッティングしないように配慮するこ

とが必要という意見、学生の父母も就職活動に強い関心を持ち始めているが、父母が間違った認識を持たないようにインターンシップの意味を父母にも伝えてほしいという意見もあった。

以上の意見を踏まえ、今後、新たなインターンシップを検討するにあたっては、質の高いプログラムの実施と学生の意欲的参加を促す仕組みづくりが必要である。

◆まとめ

以上のように現状のインターンシップについて、学生の受け手である企業側、送り手である大学側ともにそれぞれ課題を抱えていることがわかる。

「“大学コンソーシアム KANAGAWA” 構想」で掲げる「長期インターンシッププログラム」は、雇用対策ではなく、若者が自信をもって社会につながり、その活力が地域の活性化をもたらすことを目指した若者の就業力育成の取り組みであり、その実現のためには、企業、大学だけではなく、地域ぐるみの対応が必要だと考える。まずはその第一歩として就業力をつけるための実効性のあるインターンシップ事業のモデル実施を通じて、今後のより本格的なインターンシップ制度の検討につなげていきたい。