

大学キャリアセンターから見る インターンシップおよびキャリア センターの果たすべき役割

住田 暁弘

(東京都市大学学生支援部部长)

インターンシップは、本来産学が協働して学生の成長を促進する手法として有効である。しかし、近年インターンシップを早期からの採用ツールとして利用する事態が頻発し、却って学生の在学期間におけるキャリア形成機会を妨げてしまうという皮肉な結果となっている。本論文では、学生のキャリア形成支援を担うキャリアセンターの立場から、インターンシップの現状を整理し、教育効果を高める目的で取り組むインターンシップの事例を紹介する。そして、現状の問題を解決すべく、経済界と大学で将来に向けて中長期的な視野で議論されている内容とその課題を紹介する。一方、各大学で学生の就職先決定のための支援のみを役割として機能していた就職課がキャリアセンターへと変化し、インターンシップの運営も含めた学生のキャリア形成をマネジメントすることが求められるようになっていく。キャリアセンターとしての機能を果たすために必要な教職員の能力開発と大学を越えたつながりの重要性について触れ、これからのキャリアセンターの歩むべき方向と期待について述べる。

目次

- I はじめに
- II インターンシップの現状
- III インターンシップの採用ツール化が引き起こす問題
- IV インターンシップの中長期的な視野に立った新たな定義の議論
- V 大学のキャリア形成支援業務の意識化
- VI 教育効果の高いインターンシップ
- VII これからのキャリアセンターが果たす役割
- VIII 結びに

I はじめに

近年、社会が求める仕事の高度化、複雑化に加え、日本の企業が入社後の人材育成を以前ほど担えなくなって来ている。そのような背景から、新卒社員にも早期の戦力となることを求める傾向が

強まる中、インターンシップは学生の成長を促すために有効であると産学官によって認識されてきた。その結果、大学生のインターンシップは正課授業もしくは正課外活動の一環として、参加学生が増え、急速に浸透・拡大している。一方、インターンシップの実施形態や向けられる期待には、当初学生のキャリア形成として想定していたものとは異なる要素が多数含まれるようになってきている。特に最近では、本来のインターンシップからかけ離れたものをインターンシップと称して、教育の一環のような表現にして、企業が自分の組織に合う学生を早期から見定めたり、学生に興味を持たせたりする働きかけが横行している。これらの動きにより、学生は就職活動の始まりはインターンシップであるとの認識を持つようになり、大学3年生の春から始まるインターンシップへの応募活動が就職活動のキックオフになっている現

状がある。

本来、大学3年生は、正課授業では低学年で基礎を学んだ後、専門も加わり大きく成長できる時期であり、また課外活動でもリーダーとなり組織を束ねる経験ができる時期である。この大事な時期に、就職活動でそれを妨げられることは、人材が最大の資源である日本にとっても大きなマイナスであると考えられる。本論文では、改めて大学のキャリアセンターの責任者としての視点から、現状を整理し、今後のキャリアセンターの在り方について論じたい。

II インターンシップの現状

1997年に当時の文部省、通商産業省、労働省において、日本でのインターンシップを推進することを目的に、「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」（以降、「3省合意」）が作成されてから、間もなく四半世紀が経過しようとしている。今では各省庁、経済界、大学等の努力により、日本にもインターンシップが浸透し、内閣府が調査企画を行った「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」（浜銀総合研究所2020）によると、就職活動を行った大学4年生および修士課程2年生の約8割の学生がインターンシップに参加したことがあると回答している。

インターンシップが順調に拡大する一方、その実施内容において問題が生じている。2014年4月8日に文部科学省、厚生労働省、経済産業省の3省により、上述の「3省合意」について見直しがなされ、大学等におけるインターンシップは、教育を主たる目的として推進すること、また、インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前にインターンシップで取得した学生情報を企業等の広報活動・採用選考活動には使用できないことも記された。それにもかかわらず、前出の「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」によると、インターンシップに参加した学生からの回答では、すべてのインターンシップに参加した機会のうち、ほとんど教育の役割を果たしていないと考えられる「半日間又は1日間だけ」と回答した割合は約8割を占め、しかもこの割合は年々上

昇している。さらに、インターンシップにおける「実質的な選考を行う活動を含んでいたか」については、約3割が「含んでいた」と回答している。

III インターンシップの採用ツール化が引き起こす問題

1 就職活動早期化を促すインターンシップ

インターンシップ拡大の中、複数の問題が顕在化しているが、キャリアセンターの視点から見た最大の問題は、インターンシップが就職活動の早期化を助長している点である。

過去、「青田買い」と言われる就職・採用活動の早期化を是正するために、経済界と大学等とが就職協定を設け（1953年）、就職・採用の時期を厳しくコントロールしていた時期があった。その後、1996年に経済界側から、就職協定と実態との乖離や、通年採用やインターネットの利用など新たな採用動向の拡大や規制緩和などを理由に、就職協定の存続を含めた見直しが提案され、翌年、就職協定は廃止された。ただ一定のルールは必要であるとの認識から、大学等は就職問題懇談会（就問懇）による「申し合わせ」を、経済界は日本経済団体連合会（経団連）により「倫理憲章」をそれぞれ定め、新しいルールのもとに就職・採用活動が行われることとなった。

その後、経済界は「倫理憲章」を「採用に関する指針」に変更したが、2018年10月に経団連により、この指針の廃止が宣言された。その廃止の動きを受け、政府はわが国の持続的な発展のために必要不可欠な若者の人材育成が、就職・採用活動の早期化などにより妨げられることを懸念し、内閣官房副長官補が議長となり、文部科学省、厚生労働省、経済産業省の関係者と、オブザーバーとして就問懇の座長ならびに経団連事務総長が加わって「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」を開催した。

この会議では、就職・採用の時期の取り決めを作成することにより、早期化を制限する方向性を決定し2018年から公開するとともに、インターンシップについても議論がなされた。インターン

シップについての議論は、①産学共同で学生を教育することは重要で、そのためにインターンシップは重要なイベントであること、②1日だけのインターンシップが7割を占めていて、その多くが就業体験を行えていないことは問題であるとの認識の2点を確認し、本来インターンシップと企業説明会とは別物であると整理がなされているにもかかわらず、実態としては同様に行われていることが挙げられた。

新卒採用を行う多くの企業にとって、政府が要請する採用スケジュールに対して表立って遵守しない活動方針を取ることは抵抗がある。しかし、採用を目的としたイベントがインターンシップと名付けられれば、それは教育であると都合が良いように解釈し、自社に優秀な学生を採用するために、早期からの採用母集団形成を意識してインターンシップを利用している現状があると考えられる。前節で記した「3省合意」では、インターンシップで取得した学生情報は採用に利用することは認められないと記されているが、明確な罰則が設けられている訳でなく、学生への調査結果からも学生の情報が就職活動に利用されている事は否定出来ない。

2 就職活動早期化による学生への影響

現状として学生は、先輩学生からの体験談や、就職やインターンシップ情報の提供をビジネスとする事業者より発信された情報、一部のキャリアセンターのリードにより、インターンシップに行かないと就職に不利になる、インターンシップに行くと就職決定に有利になると認識し、インターンシップを就職活動と位置づけてしまっている。そして、学生たちは複数の短期インターンシップに参加するために、留学を断念したり、長期インターンシップへの応募を控えたり、課外活動をセーブするなど、グローバル化、多様化する社会に向けて自己を成長させる機会を妨げてしまっている。

さらに、学生に人気のある企業のインターンシップに参加するためには選考があり、その選考に落ちた学生は効力感を低くし、その後の学生生活に影響をすることもある。加えてセミナーのよ

うなワンデー・インターンシップと称するイベントにおいては、一部が授業期間の平日にも開催され、授業への出席にも影響が出るという直接的な弊害もある。インターンシップ情報の提供をビジネスとする事業者が扱う、インターンシップ情報の大半がいわゆるワンデー・インターンシップであることも問題である。インターンシップを含む就職活動に早期から活動した学生の全員が、順調に内定を得て就職活動が終了する訳ではなく、企業とのマッチングが上手くいかない場合は、却って内定を得る時期が遅くなり、結果的に多くの学生の「就職活動の長期化問題」にもつながっている。

大学3年生から4年生は、大きく成長する時期である。この重要な時期に、就職活動に時間を取られてしまい、成長の機会が持てず、卒業時に自己効力感も高く持つことができなくなることは、キャリア形成の観点からみると、大きなマイナスになる。学生のキャリア形成で重要なのは、就職先の決定ではなく、社会に出てからの成長であり、本来社会生活の基礎が築かれる大事な時期に、多くの個人の成長機会が妨げられることは社会にとっても大きな損失になると考える。

これらの問題も含め、インターンシップについて学生が知っておくべき情報を伝えることは重要である。多くの大学は、キャリアセンターが中心となり、インターンシップガイダンスを実施している。東京都市大学（以降、「都市大」）世田谷キャンパスでは2021年4月中旬にオンラインでガイダンスを開催し就職希望者を超える人数（1038人）が参加した。直接学生にインターンシップの現状や注意点などを伝えられるガイダンスにおいてキャリアセンターは、就職やインターンシップをビジネスとする事業者と言われるままの内容で実施しないことが重要である。

3 キャリアセンターからの問題提起

インターンシップを利用した就職・採用活動の早期化を加速する動きに対して、キャリアセンターを担当する大学関係者の多くが、学生への悪影響を問題視した。これにより、筆者も委員に加わる日本私立大学団体連合会就職問題委員会が作

成した、「ワンデー・インターンシップの弊害是正に向けて（提言）」の声明が2018年2月に出された。また、複数のキャリア・就職に関わる大学団体から、インターンシップ情報を学生に直接提供する事業者の業界団体などに、学生の学修時間の確保、ワンデー・インターンシップの名称を使わないように要請する動きがとられた。その結果、全国求人情報協会は、2020年3月19日に国公私立大学等の団体と連携して共同声明を発表した（増本2020）。声明の中には、インターンシップは、長期休暇、土日祝を中心に開催すること、ワンデー・インターンシップの表記を使用しないことを決定した。しかし、このような声明がなされた後も、複数のインターンシップ情報サイトは、ワンデー・インターンシップを「ワンデー仕事体験」と名称を変えただけでインターンシップ情報と同様のページに掲載して紹介しており、問題の解決には至っていない。

Ⅳ インターンシップの中長期的な視野に立った新たな定義の議論

このような問題を解決すべく、経団連加盟企業の担当者や筆者を含む大学の関係者が集まり、経済界と大学が対話をする枠組みとして発足した「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」（以降、「産学協議会」）のタスクフォースや分科会などで、活発に中長期的な視野に立った新たなインターンシップについて、議論された（採用と大学教育の未来に関する産学協議会2021）。

1 採用と大学教育の未来に関する産学協議会の設立

経団連が2018年10月の段階で2021年度以降に入社する対象への採用選考に関する指針を策定しないと決定したことを契機に、2019年1月に産学協議会は、大学教育や企業における採用・雇用のあり方について経済界と大学が率直に意見を交わし、「society5.0」人材の育成に共同で取り組むための対話の場として設立された。2020年3月31日には、産学協議会報告書「Society5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」が公表され、そ

こには複数の産学間の合意事項と産学が協働で取り組む「10のアクションプラン」が記された。

2020年3月末の時点で、採用とインターンシップに関連して産学間で合意された項目は以下の3点である：①採用・雇用の一層の多用化・複線化を推進する、②インターンシップは、長期休暇期間中に実施する、③ワンデー・インターンシップは就業体験を伴わないことから、この名称は使用しない。その後、産学協議会では「10のアクションプラン」に掲げた各項目の実践を、大学・企業に働きかけるとともに、二つの分科会で引き続き検討を行った。その分科会の一つである採用・インターンシップ分科会では、2020年5月から2021年3月の間に9回の会合を重ね、中長期的な視点に立った新たなインターンシップのあり方についても精力的に意見交換を行った。その議論の中では、多様で複線的なインターンシップを推進することについては、産学間でも合意されたが、模擬的な作業を含め、業務を体験する場面が全くないプログラムもインターンシップとされていることや、多くの学生が、就職活動に直接的にメリットをもたらすと期待する短期のインターンシップへの参加を偏重する傾向がある点が、最近のインターンシップの混乱につながっているとの問題提起がされた。さらに国際的に見ると、現在のわが国におけるインターンシップは、諸外国のそれとは内容を異にするものであり、優秀な人材を日本企業に呼び込むためにも、わが国のインターンシップのあり方を国際標準に合わせる必要があるとの意見も出された。これらの意見も受けて、ジョブ型採用や通年採用の本格的導入をはじめ、企業による採用形態の多様化・グローバル化の推進を念頭に、中長期的に見た新たなインターンシップの方向性として、①学生にとって、学修と将来のキャリアや就職の検討に資する活動はいつでも重要であること、②今後、就職活動に臨もうとする学生に「安心（透明性や円滑なコミュニケーションの担保）」「多様な選択肢の提供」に寄与するインターンシップの実施を目指すこと、の2点を考慮することとなった。以上を元に、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なることを前提としながら、中長期的な視野に立った新たなイ

インターンシップの定義として、「学生が、その仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を体験すること）を行う活動」であると、この時点では置くこととした。

2 学生のキャリア形成支援に関する産学協働の取り組み

インターンシップの中長期的な視野に立った新たな定義に関する検討と並行して、産学協議会の採用・インターンシップ分科会では、これまでインターンシップとして行われてきた活動や取り組みを、整理・分類化し、大学・企業それぞれにとっての目的を①企業・業界・仕事への理解促進、②能力開発／キャリア教育、③マッチング精度の向上／採用選考を視野に入れた評価材料の取得、の3つに大別した。さらに、③のマッチングや採用選考を目的とする活動や取り組みのうち、「今後拡大が見込まれるジョブ型採用を見据えた、産学連携の大学院教育」にあたるものを別に分類し、学生のキャリア形成における産学協働の取り組みや多種多様なプログラムを4つのタイプに類型化した（表1）。タイプ1は、インターンシップ

ではなく大学のオープン・キャンパスのような位置づけとして「オープン・カンパニー」と置き、タイプ2は、キャリア教育のみを目的として実施され、前述した新たなインターンシップの定義ではインターンシップには当てはまらないことから、「プレ・インターンシップ」と記した。その結果、今回の類型化ではタイプ3とタイプ4が、インターンシップとして置かれることとなった。

ただ、2020年度の議論で完全に課題が解決されたわけではなく、今後の検討課題として、分科会の中で既に挙げられているものだけでも、①タイプ別の課題の特定・改善策の検討、②タイプごとの境界線の整理、③キャリア形成支援活動と採用選考活動の違いの整理、などがある。

現時点で筆者は、特にタイプ1のオープン・カンパニーが企業説明会やPBL（Project Based Learning）科目と差別化できるのか、ワンデー・インターンシップと同様に就職活動の早期化を助長することになることがないか、タイプ2は既に各大学でインターンシップとして実施しており、プレ・インターンシップと定義を変更することで正課授業や現行プログラムに影響を与えることはないか、タイプ3が時期や内容によって学生の教育に悪影響を与えないかなどの点について懸念している。

表1 学生のキャリア形成支援における産学協働の取り組み【全体像】

| 類型 | タイプ1：オープン・カンパニー ※オープン・キャンパスの企業・業界・仕事版を想定 | | |
|-------|--|-----------------|--|
| 対象 | 学部生・大学院生向け（学年を問わず） | | |
| 主たる目的 | 学生 | 企業・業界・仕事を具体的に知る | |
| | 大学企業 | 企業・業界・仕事への理解促進 | |

| 類型 | タイプ2： キャリア教育 (プレ・インターンシップを含む) | タイプ3： 汎用的能力・専門活用型 インターンシップ | タイプ4（試行）： 高度専門型インターンシップ ※試行結果を踏まえ、今後判断 | |
|-------|-------------------------------------|----------------------------------|--|---|
| 対象 | 学部生（主に低学年）向け | 学部生（主に高学年）・ 大学院生向け | 大学院生向け | |
| 主たる目的 | 学生 | 自らのキャリア (職業観・就業観) を考える | その仕事に就く能力が 自らに備わっているか見極める | 自らの専門性を実践で活かし、 向上させる |
| | 大学企業 | 能力開発／キャリア教育 | マッチング精度向上／ 採用選考を視野に入れた 評価材料の取得 | 今後拡大が見込まれる ジョブ型採用を見据えた 産学連携の大学院教育 |

注：1）4タイプの多種多様なプログラムの実施を通じて、学生のキャリア形成を産学協働で支援。いずれも学生の参加は任意。

2）タイプ3ならびにタイプ4が「インターンシップ」に該当する活動。

出所：採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2020年度報告書（2021）を参考に筆者が作成。

V 大学のキャリア形成支援業務の意識化

1 就職課からキャリアセンターへ

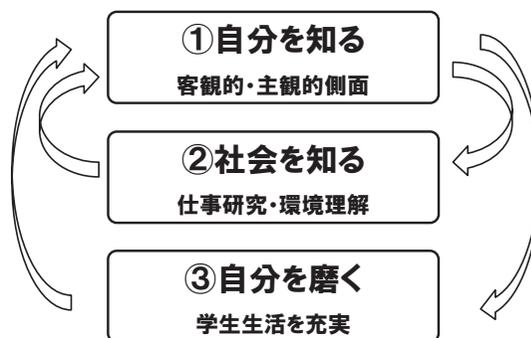
学生の就職について、一昔前までは大学就職課を介した求人票の紹介や学校からの推薦が主であった。就職課の役割は学生の就職を決定させることであり、一時的なマッチングを主な業務としてきた。よって就職課は一定の時期に新卒採用を行う企業から求人情報を集め、それを在籍する学生に伝えることが最も重要な仕事であり、学生に人気のある企業との関係を築けること、また学生指導ができることが担当者に求められる能力であった。これは、大学がユニバーサル化する以前で、しかも企業の新卒採用の意欲が高く、入社後の環境も年功序列、終身雇用が当たり前であった時代では就職課の機能だけで大きく問題になることはなかったが、社会環境の変化に伴い大学も変化が必要となった。ある時期から就職情報誌、就職ナビサイトの登場により、学生と企業が直接やり取りをすることが主流となった。また、リーマンショックなど就職環境が厳しくなった時期に、大学でも進路サポートを行う部署が、学生の低学年の時期から関わるのが提唱された。その動きが顕著に現れているのは、多くの大学が、就職課からキャリアセンターに組織名称を変更させていることであり、在籍する学生がただ単に就職をすることだけでなく、在学中はもちろん、卒業後の将来に亘るキャリア形成の満足度を高めることも意識して、学生の卒業後の進路を担当する組織として、その機能を変化させてきている。

2 キャリアセンターの役割

キャリアセンターの役割は、就職課の役割に加えて、学生のキャリア形成について個人への支援、また学内の組織に対するコンサルテーションやマネジメントを行うことである。

これを実現するために、都市大は2010年9月に「キャリアセンター」と名称を変更し、筆者はキャリア形成支援の概念をキャリアセンターで共有するため「キャリア開発のフレーム」(図1)を

図1 キャリア開発のフレーム



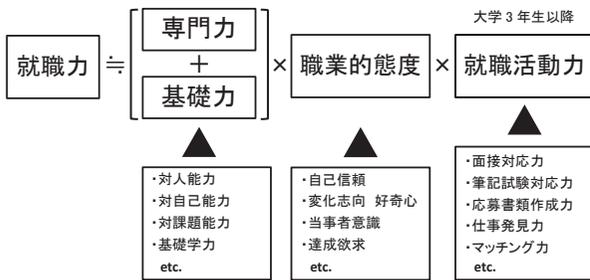
出所：筆者作成

設定した¹⁾。フレームについて、学生が最初のうち自分の力でこのサイクルを回すことが難しければ、キャリアカウンセラーや教職員が学生自身でサイクルが回せるようになるまで意識して関わり、自立できるサポートをする。現在は、この仕組みを学内で標準化するために、文部科学省の大学教育再生加速プログラム (AP) 補助事業を活用し、TCU-FORCE (Tokyo City University-FOR Career Enrollment, 後述) と名づけたシステムを開発して取り組んでいる。

3 キャリア形成概念の全学への浸透

学生のキャリア形成について、大学の担当部署だけではなく、全教職員が意識することが重要である。筆者は学内のキャリア形成概念に対する認識の共通化のために、リクルートワークス研究所大久保所長の著書と都市大での講演内容を参考に(大久保 2006)、「就職力 \equiv (基礎力+専門力) \times 職業的態度 \times 就職活動力」(図2)の式を作成した。そして、2012年9月全教職員が出席する「全学教職員討議」と称するFD・SD研修会で就職力について説明し、学生の低学年からの支援についての方向性と必要性を共有した。示したポイントは、低学年の時点で意識することは「基礎力」と「職業的態度」であり、「就職活動力」の開発は大学3年生の後半からで間に合うということである。そして、キャリアセンターは、学生がこの式の基礎力、職業的態度、就職活動力を高められるような機会を大学が提供できるように主体的に関わること、学外の良質な情報を周知することを、

図2 就職力を高めるための式



出所：筆者作成

ミッションとして設定した。

4 競争的補助事業の活用

設定したミッションを効果的に遂行するために、キャリア関連の事業に充てられる文部科学省の競争的な補助事業に積極的にエントリーし活用した。補助事業に取り組むことは、補助される資金を活用できる面もあるが、それ以上に学内外に事業の計画、目標、結果を公表しなければならないことから、求める結果の達成に向けた学内のミッションとして活動ができる効果が大きい。都市大では、まず2009年から2015年までの7年間に亘って採用された複数の補助事業を利用して、前述のミッションに取り組み、低学年からのキャリア形成支援の充実と学内の意識の醸成の基礎を築くことができた(住田 2017)。インターンシップに関しても同様に、2009年から3年間「大学教育・学生支援推進事業」に採択されたことで「少人数専門教育と攻めのインターンシップによる就職支援」として全学、教職協働でインターンシップに取り組むベースを構築することができた。

その後、文部科学省の補助事業では、2016年からはキャリア関連だけでなく、大学の質保証、教育改革が大きなテーマとして置かれた。都市大は大学教育再生加速事業(AP事業)に採択されディプロマ・サプリメントの開発および在学中のキャリア形成を支援するeキャリアポートフォリオシステムとして、「TCU-FORCEシステム」を開発した。これらにより低学年からのキャリア形成支援の仕組みを一層充実させることができた(住田 2019; 湯本・住田 2019)。

VI 教育効果の高いインターンシップ

1 東京都市大学版インターンシップ

インターンシップを取り巻く環境は変化してきているが、都市大が企業と連携して取り組み、学生に推奨するインターンシップは、学びにつながるインターンシップであると、一貫して示している。一例として参考になればと考え、その取り組みを紹介する。

都市大は補助事業に採択されたことを契機に、全学を挙げて教育効果の高いインターンシッププログラムの構築に取り組み始めた。2010年から東急グループ各社に協力を得て、インターンシップを継続して実施しており、東急グループへの累計の派遣学生数は485名(2019年度時点)を数える。一方、都市大のグローバル化を推進するために設立された海外インターンシップは、2011年から派遣を開始し、累計で14カ国、41社に305名(2019年度時点)の学生を派遣している。全学部インターンシップ科目を置き、東急インターンシップ、海外インターンシップとも単位対象となるプログラムである。

多くの大学で単位化されるインターンシップは、教育目的・単位認定といった教育的要素が強いことから、教員主導で進められることが多い。これに対して都市大では、派遣先開拓、企業との調整によるインターンシッププログラム開発、学生への応募説明会、派遣学生選考、事前、派遣中、事後教育については教職員が協働して行い、プログラム運営は、キャリアセンターがマネジメントしており、学外業者は利用せず学内スタッフですべて進めている。両プログラムとも、事前教育、事後教育は必須で、特に重要であると認識している。事後教育に関しては、学生自身が振り返りの実施から気づきを得られるよう、国家資格を有するキャリアカウンセラーが中心となって、他の教職員と連携して個別面談を実施している。また、学生が成果をプレゼンテーションする機会となる成果報告会もコロナ禍の2020年度を除き、受入れ企業のご担当者をお招きし、理事長、学長も出席して毎年開催している。これらの教育効果

の高いインターンシップの取り組みが評価され、都市大の海外インターンシッププログラムは2020年度インターンシップアワードで文部科学大臣賞を受賞することができた。

海外インターンシッププログラムは、2020年度はコロナ禍の影響で海外に学生を派遣することができなかったが、2019年度は年間73名の学生を派遣した。派遣国は9カ国、フィリピンが最大で27名、続いてタイが16名、アメリカとベトナムが6名、派遣先は夏期・春期合わせてのべ30カ所で、1カ所の派遣学生数は平均2.4人で、期間は約1カ月だった。学生は、職場での就業体験をする時間だけでなく、生活面でも、文化、生活習慣の違う人々と関わって過ごすことが求められる。学生の振り返りコメントでは、インターンシップを通じた成長の実感や、大学での学びのモチベーション向上など良い効果が多く見られた。また、過年度にインターンシップを経験した学生によるピアサポートの体制も組んでおり、特に派遣前教育では大きな戦力になっている。

2 教育効果の高いインターンシップを推進するための工夫

大学にとってインターンシップは学生の成長を促せる重要なイベントであるが、企業にとって自社にマッチする学生の直接的な採用につながるメリットが期待できない場合もある。このような時には、企業が受入れの意思決定するポイントになる視点を大学も持つことが必要である。これまでの派遣実績から、以下の項目がポイントになると考える。

- ① 前提として意思決定者が、学生の成長機会の提供に意義を感じている
 - ② 企業に影響力のあるキーマンから働きかけがある
 - ③ 受入れ担当者が自分の裁量で意思決定できる
 - ④ 取引などの関係があり、間接的に受入れるメリットがある
 - ⑤ インターンシップ学生の働きのアウトプットに価値を感じる
- 都市大の場合、東急グループインターンシップ

については、都市大は東急グループの一員であることから、グループ各社の経営者に対して働きかけることで開始することができた。継続性を担保するために、各グループ企業への受入れ依頼や結果報告、学生による成果報告会の実施は重要事項として優先して実行している。

海外インターンシップについては、受入れ実績企業の70%以上が卒業生からの紹介である。各大学にも校友会の名称が使われる卒業生組織があると思うが、校友会の幹部は社会経験も豊富であり、学生の成長にインターンシップは重要で、特にグローバルな要素が含まれると教育効果が高いとの認識を持つ卒業生も少なくない。都市大の卒業生の中には、海外で事業展開する企業の経営者や、海外赴任経験者で現地のキーマンとのつながりがある方が多数存在する。このような卒業生が、後輩学生の成長のために、積極的に卒業生へのインターンシップの紹介依頼をして下さり、さらには組織的なサポート体制の構築のために校友会の組織内に「海外インターンシップ特別部会」を設置して頂けたことは大きく、効果的であった。

学内においては、20名強の教職員で組織する海外インターンシップ専門委員会が設立され、プログラムのマネジメントのために、キャリアセンターに海外インターンシップ事務局を設置した。一方、派遣学生に対しては負担軽減のため、渡航費、宿泊費、保険代の50%の奨学金給費などの施策を行っている。これは2029年の創立100周年に向けて設定した、中長期計画アクションプランにも、教育効果の高いインターンシップの派遣数を目標として定めたことにより、予算措置を含め実施体制が整えられていることが大きい。

Ⅶ これからのキャリアセンターが果たす役割

1 キャリア形成支援の質的な問題

2011年に大学設置基準が改正され、第42条の2に「大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力

を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする。」と記され、キャリアガイダンスの義務化が進められた。これをきっかけとして、各大学が学生のキャリア形成に対して意識して取り組み始めた（日本私立大学協会就職委員会 2019）。

各大学は、正課の教育課程の中に「キャリアデザイン」など直接的な科目名を付けた授業や、インターンシップ科目を開講したり、厚生補導としてキャリアセンターの相談体制を充実させたり、あるいは多数のキャリア形成支援プログラムや講座を実施するなど、キャリア形成支援の体制を整えている。ただ、形としては整ってきているが、質ではまだ多くの問題がある。例えば、キャリア関連の正課授業は、各大学に所属する学生のキャリア形成に関わる授業であることから、最低でも講師が大学の3ポリシー（アドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシー）を深く理解し、育成する学生像を意識した授業内容であることは必須であると考えるが、必ずしもその条件を満たしていない。また、キャリア形成支援プログラムでも、実施内容を大学で精査することなく学外の事業者から派遣される講師に任せてしまっていたり、インターンシップでは、プログラムの作成や実施を学外業者に託したり、外部のサイトを紹介するだけで終わらせていたり、キャリア相談業務では、ケース共有やスーパービジョンを実施することなく、非常勤のキャリアコンサルタント有資格者に任せるだけで対応している、などの例が挙げられる。

2 キャリアセンターの専門力強化

各大学には専任の教職員で、キャリア形成について専門的に学び、授業内容や講座の質に対するマネジメントができる人材を置くことが望ましい。現状、学生の就職やインターンシップ、キャリア形成の機会をビジネスとする事業者は多数存在し、キャリアセンターにも日々多くの情報や案内が届く。また、キャリアセンターの把握外で、直接学生とつながり、商品やサービスを提供する事業者もある。新卒採用を行う企業にも、学生の

キャリア形成を意識せず自社の利益だけを優先して考え、活動を行う担当者もいる。

大学は学生を育てる場所で、特にキャリアセンターは学生のキャリア形成を中心となって担う役割を果たす組織である。キャリアセンターに属する教職員は、学生を教育効果の乏しいインターンシップに参加させることで相対的に成長機会を損失させていることや、効果の低いキャリア形成支援プログラムやキャリア形成支援業務が学生に悪影響を及ぼすことなど、顕在化もしくは潜在化する問題を的確に把握する必要がある。そして、問題や課題の解決に向けて進めるために、取巻く事業者や、新卒採用を行う企業の担当者などと正しく議論を行う能力を身に付けることも必要である。また、キャリアセンターは企業人事担当者から情報を得る機会が学内で最も多いことから、社会が求める能力や、卒業後のロールモデルを把握しやすい環境にもある。それゆえ、得た情報を正課授業や効果の高いキャリア形成プログラムの作成に反映させることで学生の成長に資することも期待される。それらを実現するためには、キャリアセンターに属する教職員自身が「継続的に学び続ける」ことが重要である。

周りにある学ぶ機会の例では、法政大学キャリアデザイン学部をはじめとする専門的な高等教育機関での正課授業、厚生労働大臣指定試験機関キャリアコンサルティング協議会「キャリアコンサルティング技能士」国家検定試験などがある。「インターンシップ専門人材」の育成については、日本学生支援機構（JASSO）が主催する「インターンシップ専門人材セミナー」への参加から始まり、産学協働人材育成コンソーシアムが主催する「CIAC 認定インターンシップコーディネーター」研修（松高 2020）などが挙げられる。

もう一つ重要なポイントは、キャリアセンターの担当者が「大学を越えてつながる」ことである。ひとつの大学だけで解決できる問題もあるが、就職採用活動の早期化や長期化の問題をはじめ、大学が連携し社会全体で解決しなければならない問題もある。また、学生にとって良い事例や、起こっている悪い状況などをいち早く共有するためにも大学間でつながることは有効である。

大学は、利益を追求する企業が構成する業界とは異なり、各大学の取り組み事例を積極的に共有する文化がある。これは「学生のため」という認識が共通のベースにあるからと理解している。

今後キャリアセンターの教職員は、専門的な知識、能力を身につけなければ、本来の役割を果たすことができなくなると危機感を持ち、キャリアセンターの組織強化のため、キャリアセンタースタッフの専門的な教育プログラムの作成にも取り組むべきである。

Ⅷ 結びに

学生が在学中に社会で必要となる能力を高めることは、大学の役割として一層重要になる。学生のキャリア形成支援に携わる担当者は、学生にとって成長効果の高い機会を提供することが求められる。そのためには、現状を把握し、社会の趨勢を知り、目指す方向を定め、自らの能力を高めること、そしてつながり合うことが必要である。

また、社会の変化が激しい環境の中、学生を成長させるためには大学だけの活動では不十分で、経済界の協力は不可欠である。経済界と大学は高い視座で活発な議論を行い、学生の育成を担っていくことが必要となる。経済界と大学が協働して学生を育てる、本来の意味でのインターンシップの発展はその良いモデルとなる。大学と経済界のリーダーが意志を持って、目標を定め結果に責任とこだわりを持ってインターンシップや学生のキャリア形成に資する活動を進めることを強く願う。

- 1) 「①自分を知る」には二つの側面があり、「客観的な側面」は自分の経験、履歴、能力等をエビデンスに基づいて整理し認識すること、「主観的な側面」は変化を社会を意識しそれに将来どのようにかわりたいか、自分がどのように成りたいかを整理し認識すること。「主観的な側面」を整理するためには、内省するだけでは不十分で「②社会を知る」ことが必要になる。社会を知るには、職業研究や社会人のモデリングなどによる直接的な労働関連知識だけでなく、社会環境の現状を知ることが重要であり、さらに今後の変化予測を意識して知ることが望ましい。社会を知ることにより、主観的な側面がイメージできると、それを実現するためのよう能力を高めていくか計画し、実際に主体的に行動し、能力を磨き高める。これが、「③自分を磨く」となる。自分の能力が高まると、その事実やエビデンスに基づき「①自分を知る」の客

観的側面に反映する。「自分を磨く」に置く目標は、スモールステップから始めてこのサイクルを回し、何度か繰り返すうちに、自己効力感を高めることを習慣化する。

参考文献

大久保幸夫 (2006) 「キャリアデザイン入門 [I] 基礎力編」日本経済新聞出版社。

採用と大学教育の未来に関する産学協議会 (2021) 採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2020 年度報告書「ポスト・コロナを見据えた新たな大学教育と産学連携の推進」。

住田曉弘 (2017) 「工学系学生に向けたキャリア教育とインターンシップ——低学年からのキャリアデザイン教育と国内外の長期インターンシップ」『第 65 回日本工学教育協会年次大会発表要旨論文』 pp. 488-489。

—— (2019) 「学びをベースとした東京都市大学のキャリア・就職支援について——プレ・ディプロマ・サブリメントを利用した支援」『私学経営』 No. 529, pp. 12-19。

日本私立大学協会就職委員会 (2019) 「就職指導・支援ハンドブック (2018 年度版)」日本私立大学協会。

浜銀総合研究所 (2020) 内閣府令和 2 年度委託調査事業「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査 調査結果報告書」内閣府政策統括官 (経済財政運営担当) 付参事官 (企画担当)。

増本全 (2020) 「学修経験時間の尊重に向けたインターンシップの取り組みに関する大学との共同声明と産学協議会への期待」『月刊経団連』 2020 年 6 月号, pp. 50-51。

松高政編 (2020) 「大学教育を変える、未来を拓くインターンシップ」ジヤース教育新社。

湯本雅恵・住田曉弘 (2019) 「学生の自己理解と成長に活かすためのディプロマ・サブリメントの開発」『工学教育』 67 巻, 1 号, pp. 28-33。

参考資料 (最終閲覧日: 2021 年 6 月 25 日)

インターンシップアワードホームページ「東京都市大学「学生に学びや成長をもたらすインターンシップの推進に向けて」」。<https://internship-award.jp/report/interview/tcu/>

全国求人情報協会ホームページ【「共同声明」学修経験時間の尊重に向けたインターンシップの取り組みについて】。<https://www.zenkyukyo.or.jp/20200319-2/>

東京都市大学ホームページ「海外インターンシップ派遣概要」。<https://www.tcu.ac.jp/interchange/internship/>

内閣官房ホームページ「就職協定の廃止から現在までの経緯」若者・女性活躍推進フォーラム (第 2 回) 参考資料 2。<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ywforum/dai2/sankou2.pdf>

内閣官房ホームページ「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」。https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou/index.html

日本私立大学団体連合会ホームページ「ワンデーインターンシップの弊害是正に向けて (提言)」。<https://www.shidai-ren-goukai.jp/information/img/300219.pdf>

文部科学省ホームページ「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」。https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/1346604.htm

すみだ・あきひろ 東京都市大学学生支援部部长。最近の主な論文に「学びをベースとした東京都市大学のキャリア・就職支援について——プレ・ディプロマ・サブリメントを利用した支援」『私学経営』 No. 529, pp. 12-19 (2019 年)。キャリア開発、キャリアコンサルティングが専門。