

九州職業能力開発大学校における インターンシップへの取り組み

九州ポリテクカレッジ 小竹 昌弘
(九州職業能力開発大学校)

1. はじめに

国際化および産業構造の変化に伴い、企業においては能力主義の徹底など雇用環境が急速に変化しつつあり、求められる人材についても大きく変化してきている。

大学等においては、産業界のニーズに応える人材育成の観点から、創造性を持つ人材の育成を目指した教育の強化を行っている。その一環として、産学連携による人材育成を目指したインターンシップに取り組む大学が増加している。

本校においても、平成11年度の短期大学校から大学校への改組後、応用課程の建築施工システム技術科において学生を企業へ派遣する企業実習を実施してきた。平成15年度と平成16年度では、専門課程（4年制大学の1，2年次に相当）5科および応用課程（4年制大学の3，4年次に相当）4科の学生を対象としてインターンシップを実施したので、実施状況ならびにその効果および問題点等について報告する。

2. インターンシップの目的

インターンシップとは、一般的に学生が企業における実習や研修等を通じて就業体験を行う制度を指すが、日本においては「経済構造の変革と創造のための行動計画」（平成9年5月16日閣議決定）および「教育改革プログラム」（平成9年1月24日閣議決定）

において、インターンシップを「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」として幅広くとらえることとしている。

本校では、機械・建築・電子・情報の4分野について、ものづくりの生産現場における実践的技術者の育成、さらにはリーダーとなる人材の育成を目的として教育訓練を実施している。このことから、本校で行うインターンシップの目的を「就業体験のほか、在学中の教育訓練の成果を企業等の生産現場における実習を通じて確認すること」としてインターンシップに取り組んだ。

3. インターンシップの意義

3.1 大学および学生にとってのインターンシップの意義

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（平成9年9月18日、文部省・通産省・労働省）では、インターンシップの意義について次のように述べている。

(1) 教育内容・方法の改善・充実

アカデミックな教育研究と社会での実地の体験を結びつけることが可能となり、大学等における教育内容・方法の改善・充実につながる。また、学生の新たな学習意欲を喚起する契機となることも期待できる。

(2) 高い職業意識の育成

学生が自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択や高い職業意識の育

成が図られる。また、これにより、就職後の職場への適応力や定着率の向上にもつながる。

(3) 自主性・独創性のある人材の育成

企業等の現場において就業体験を積み、専門分野における高度な知識・技術に触れながら実務能力を高めることは、自主的に考え行動できる人材の育成にもつながる。また、企業等の現場において独創的な技術やノウハウ等がもたらすダイナミズムを目の当たりにすることにより、21世紀に向けた新規産業の担い手となる独創性と未知の分野に挑戦する意欲を持った人材の育成にも資する。

本校のインターンシップにおいても、同様の意義をにかけて計画した。特に学生自身が自分に不足している技術・技能を認識することにより、残りの学生生活において新たな学習意欲が生まれることと、さらには、高い職業意識が育成されることを期待した。

3.2 企業にとってのインターンシップの意義

参考までに「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」において期待されている企業の意義を以下に示す。

(1) 実践的な人材の育成

インターンシップによって学生が得る成果は、就職後の企業等において実践的な能力として発揮されるものであり、インターンシップの普及は実社会への適応能力のより高い実践的な人材の育成につながる。

(2) 大学等の教育への産業界等のニーズの反映

インターンシップの実施を通じて大学等と連携を図ることにより、大学等に新たな産業分野の動向を踏まえた産業界等のニーズを伝えることができ、大学等の教育にこれを反映させていくことにつながる。

(3) 企業等に対する理解の促進

大学等と企業等の接点が増えることにより、相互の情報の発進・受信の促進につながり、企業等の実態について学生の理解を促す一つの契機になる。これについては、特に中小企業やベンチャー企業等に

とって意義が大きいものと思われる。

4. インターンシップの形態

インターンシップの形態としては、「現場実習などの授業科目として設定し正規の教育とする」、「授業科目とはしないが、課外活動などの大学における活動の一環とする」、「大学とは無関係に学生が個人的に企業等が実施するインターンシップに参加する」の3つに分類され、一般的に授業科目とした場合と大学の活動とした場合は単位として認定し、個人参加の場合は単位として認めない場合が多い。

本校では、教育訓練の成果の確認という位置づけから実習科目の一部として実施し、単位については、独立した科目としての認定は行わなかったが、実習科目の評価においてインターンシップの実施状況を考慮した。

5. インターンシップ実施状況

5.1 実施体制

専門課程および応用課程の9科の代表教員で構成する教務委員会と教務および就職を担当する学務課職員が中心となって、実施計画の策定から学生に対する実施前・実施後の教育と報告会を実施した。インターンシップ受け入れ先企業の開拓については、全教職員において実施している。

5.2 位置づけ

上述のようにインターンシップを実習科目の一部として位置づけ、教育訓練の成果の確認という目的から、専門課程および応用課程ともに必修科目としてそれぞれの2年次（2年目および4年目）に実施することとした。

5.3 実施期間

平成15年度は、夏期休暇前7月の2週間（4単位、10日間）で実施したが、実施後の報告会が夏休み明

けの9月になり、学生の意識も薄れてしまうことから、平成16年度は第2期の最初（6月末）の2週間で実施した。

5.4 受け入れ企業の開拓

受け入れ企業の開拓については、学生OBの就職先企業、本校の実施するセミナー受講企業、研究等で協力を得ている企業など本校とのつながりの深い企業を中心とし、さらには、関係施設である福岡センター、八幡および飯塚職業能力開発促進センターの協力を得て企業開拓を行った。平成15年度は、5月から本格的な企業開拓をはじめており、実施までの期間が短かったにもかかわらず、北九州市内を中心とする105社の企業に対象となる学生224名すべてを受け入れていただくことができ、平成16年度は、102社の企業に211名の学生を派遣した。

5.5 学生の派遣状況

約2/3の学生は、地元の北九州市内の企業でインターンシップを実施したが、約1/3の学生は北九州市内を除く福岡県内の企業で実施している。なお、県外の企業は学生の希望により帰省先近隣の企業である（表1参照）。

また、企業ごとの学生の受け入れ数は、1社当たり3名以下が大半を占めており、指導者としてあてることができる社員に限りがあることから、大半の企業が1名の指導者で対応が可能な人数を受け入れていただいている。中には、10名以上の学生を受け入れていただいた企業もあるが、うち1社は学生の実習中の安全確保が困難な業種であることから、現場そのものではなく、企業内の研修室における模擬実習の形態で実施している（表2参照）。

5.6 事前・事後等の教育および報告会の実施状況

事前教育としてインターンシップの目的、心構えおよび安全に関する教育を2回にわたって実施し、インターンシップ中は教員による巡回指導、終了後

表1 インターンシップ派遣地域（専門課程・応用課程）

地域	派遣者数（人）	
	H15	H16
北九州市内	149	120
福岡県内（市外）	59	70
鹿児島県	9	9
熊本県	6	3
長崎県	1	2
宮崎県		4
沖縄県		3
合計	224	211

表2 1企業あたりの受け入れ学生数（専門課程・応用課程）

学生数（人）	企業数（社）	
	H15	H16
12		1
10	2	
8		2
6	4	2
5	1	2
4	4	4
3	14	10
2	37	34
1	43	47
合計	105	102

は学生による報告会を実施している。報告会には、翌年度にインターンシップに取り組む1年生も参加してインターンシップの意義等を確認させている。

5.7 成果の評価

学生に対する評価は、企業から提出された報告書の内容（評価）、日誌形式およびレポート形式の学生報告書、教員による巡回指導時の状況ならびに事後の学生による報告会の内容を総合的に判断して行った。

5.8 安全、災害補償等

安全に関しては、学生に対する安全教育はもとより、企業に対しても万全の体制整備を要請するため、企業との間で締結した実習契約書のなかで安全確保

の条項を入れさせていただいた。また、秘密の保持に関しては、学生への事前教育のほか、学生自身の誓約書を用意したが、顧客情報に触れないで実習することが困難な情報関連企業のなかでは、受け入れ自体を断られることもあった。

災害補償については、災害保険に加入していない学生にインターンシップ期間を対象とする短期の保険に加入することを義務づけて対応しており、平成16年度からは入学時に全員が加入するように促している。

6. インターンシップを省みて

6.1 位置づけ

教育訓練の成果の確認という点からは、専門課程および応用課程のそれぞれについて、最終学年で実施することが望ましいが、職業意識の育成という点では、早期に実施した方が効果を期待できる。

さらに、本校では専門課程修了後に職業につく学生と応用課程に進む学生がおり、進学する学生については、2回のインターンシップを実施することになる。インターンシップの意義を教育訓練の成果の確認におくか、職業意識の育成におくかにかかわらず、1回目と2回目の目的を明確に分けて実施する必要がある。成果の確認を重視した場合は、専門課程と応用課程の教科目を意識した企業選択および実習内容の設定が必要となるが、受け入れ先の開拓も難しい現状では困難であることが予想される。職業意識の育成を重視する場合は、1回のみの実施とするか、製造と営業のように職務または業種を変更して実施することも考えられる。

6.2 実習内容

職業意識の育成と教育訓練成果の確認を目標として実施したが、実習した内容について、アルバイトと変わらないと感じた学生も居たようである。目的に添った実習内容にするためにも、本校のカリキュラム情報や学生の習得状況等の情報を企業に提供し

たうえで、事前に企業との間で実習内容について検討する必要があると感じられた。この点は、インターンシップを実施していただいた企業側からも要望されている。

6.3 学生の負担

学生が負担に感じたこととして、遠方の企業へ派遣した学生から、早朝の出勤や多額の交通費があげられた。負担を軽減するために、近隣の受け入れ企業の開拓に努めたいと考えている。

6.4 学生からの評価

インターンシップを実施した学生からは、交通費の負担が大きい、内容がアルバイトと変わらない、職業意識の育成の観点からは専門課程・応用課程の1年次に実施すべき、夏期休暇前では就職活動に支障をきたすなどの問題点もあげられたが、本校での教育訓練の成果を確認して新たな学習意欲が向上した、企業の品質や実績に関する管理の厳しさを知り学習姿勢が変化した、就職企業選定の際に処遇よりも業務内容を重視するようになった、学習不足を感じて新たに応用課程への進学を希望するようになったなどの評価が得られた。

6.5 企業からの評価

企業からの評価は、インターンシップ実施中の教員による巡回指導時のヒアリングおよびインターンシップ終了後の企業報告書から聴取しており、平成15年度の学生に対する評価では、実習態度が良いと回答した企業は、専門課程で約65%、応用課程で約82%、前提知識が十分であると回答した企業は、専門課程で約22%、応用課程で約40%、前提となる技術・技能が十分であると回答した企業は、専門課程で約33%、応用課程で49%とすべてにおいて上級生である応用課程が上回っている。専門・応用課程とも同じ実習内容で実施しているため、上級生の評価が高いことは、やむを得ないと思われる。

平成16年度は、学生のインターンシップ中の評価

に重点を置くために、「実習態度」以外の項目は「理解力・観察力」、「実行力」、「報告・相談」の3項目に変更しており、全体的に良好な評価を得ており、採用に至った学生もいる（表3、表4参照）。

具体的な評価としては、大半の企業から礼儀のよさや何事にも積極的に取り組む姿勢が評価されており、知識や技術についても実践的な教育を受けているなどの所見を付けていただいた企業もあった。なかには、大学校での教育内容に対する意見・要望を出していただいた企業もあった。

インターンシップ制度については、企業が求める人材を理解してもらえるといた意見をいただき、全体的に良い評価を得ている。なかには、若い学生が職場に入ることにより職場が明るくなった、学生の指導を担当した社員の勉強になったなど、当初は想定しなかった効果も得られたが、実習内容に関する打ち合わせ不足、本校での教育カリキュラムや学生の習得状況等の情報提供不足を指摘された企業もあった。

7. おわりに

平成15年度、16年度ともに、対象学生全員をインターンシップに送り出し、企業等から一定の評価を得ることができたことは、教職員が一丸となって取り組んだ成果であると考えている。

インターンシップを学生の教育訓練カリキュラムとして実施していることから、企業選定、実施内容調整、学生への事前と事後の指導など、実施側の役割は多大であったが、学生のみならず教職員においても多くのものを得ることができた。実施時期が就

表3 インターンシップ企業からの評価（専門課程）

平成15年度

	良い	普通	やや劣る
実習態度	65.3%	33.7%	1.0%
知識	21.8%	76.2%	2.0%
技術・技能	33.3%	65.7%	1.0%

平成16年度

	良い	普通	やや劣る
実習態度	69.4%	29.8%	0.8%
理解力・観察力	54.5%	45.5%	0.0%
実行力	47.1%	52.1%	0.8%
報告・相談	41.7%	58.3%	0.0%

表4 インターンシップ企業からの評価（応用課程）

平成15年度

	良い	普通	やや劣る
実習態度	81.7%	16.9%	1.4%
知識	39.4%	60.6%	0.0%
技術・技能	49.3%	47.9%	2.8%

平成16年度

	良い	普通	やや劣る
実習態度	80.9%	19.1%	0.0%
理解力・観察力	57.3%	41.6%	1.1%
実行力	60.7%	39.3%	0.0%
報告・相談	52.8%	47.2%	0.0%

職活動の時期と重なっているなどの課題も多くあるが、企業と学生の双方からよい評価を受けるインターンシップになるよう、今後も継続して実施するために、現在も校内で討議を重ねている。

最後に、学生を受け入れていただき、丁寧にご指導していただいた企業の方々に厚く御礼申し上げます。

