

## 報告 Report

## ものづくり大学におけるインターンシップの実績（その1）

—2002年から2009年までの成果レポート—

原稿受付 2010年5月11日

ものづくり大学紀要 第1号 (2010) 73~83

宮本 伸子

ものづくり大学 学務部学生課

## 1. はじめに

ものづくり大学の設立計画が具体化し始めた1997年は、日本国内におけるインターンシップについて、「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」（1997年、教育改革プログラム、文部省(当時)<sup>1)</sup>とされた年である。同年は、当時の文部省、労働省、通商産業省の三省の合意が形成され、本格的な取組が開始され、インターンシップ元年と呼ばれている。

ものづくり大学のカリキュラムを検討する段階で、実践的なものづくり教育には実際のものづくりの現場での体験学習が必要不可欠であるという議論と、このインターンシップの枠組みの誕生とが時を同じくしたことから、当初からインターンシップをカリキュラムの中に位置付けることとなった。

当時の記録では、カリキュラム検討の会議の中で、半年程度のインターンシップ（現場実習）が望ましいという意見や、建設系では早期に建設現場の実際を味わわせたいという議論などがあった。また、初期には必修科目として文部省に事前協議に行ったところ、「本当に必修にできるのか」と疑問を呈されて、開学当初の4年間はカリキュラムの変更は出来ないことから、選択科目にとどめておこうということで、開学時のカリキュラムが完成したという経緯もあった。

そして2001年4月開学。様々な本学独自のカリキュラムを試行錯誤を繰り返しながら一期生の学生と実現していく中で、製造技能工芸学科、建設技能工芸学科の両学科長を中心にインターンシップ検討会を立ち上げ、具体的なインターンシップカリキュラムの確立と、受け入れ先企業の開拓に乗り出した。

## 2. インターンシップの位置づけ

## 2.1 製造技能工芸学科のインターンシップ

## 2.1.1 インターンシップの履修時期等

製造技能工芸学科では、開学当初のインターンシップの位置づけは、3年生の4クォータと4年生の1クォータに履修することとして位置づけていた。

しかし、近年の就職活動の流れを勘案すると3年生の4クォータと4年生の1クォータでは就職活動とあまりにも重なるという意見があり、検討の結果、3年生のインターンシップAは2クォータに原則全員が履修することとした（実働40日）。

一方、4年生のインターンシップBについては様子を見ながら履修時期など柔軟な対応をする方向となった。また3年生の夏休みを利用して、インターンシップAとインターンシップBを連続履修する方法も希望者によっては行えるものとした。

### 2.1.2 インターンシップの目的

インターンシップAのねらいは、「製造業全般について、企業等の生産現場で実務を経験し、ものづくりの様々な様態や定石を知って、工夫する力、創造力を涵養する。」<sup>2)</sup> こととしている。これは、製造技能工芸学科のカリキュラムの中で初めて履修するインターンシップとして、実際の職務を体験することを重視したためである。

これに対して、インターンシップBのねらいは、「専門とする技能・技術や製品について、企業等の生産などの諸現場で実務を経験し、自らの能力レベルを把握し、就職を念頭に置いてその向上に努める。」<sup>2)</sup> こととし、就職して実務に就くことを踏まえた実践的レベルアップを目的としている。

### 2.1.3 インターンシップの着手条件

インターンシップAの着手条件としては、社会に出てインターンシップを履修するに足るだけの学習が進んでいることを条件とするため、インターンシップの手続きを開始する（3の項を参照）2年生の3クォータ末の時点で60単位（卒業修得必要単位数の1/2弱）を修得し、かつ実習科目や安全に関わる科目を履修できていることとした。

インターンシップBについては、インターンシップAを履修済みであることのみが条件であり、場合によってはインターンシップAに連続してBを履修できるものとなっている。

## 2.2 建設技能工芸学科のインターンシップ

### 2.2.1 インターンシップの履修時期

建設技能工芸学科では、開学当初のインターンシップの位置づけは、2年生の2クォータと4年生の1～2クォータに履修として位置づけていた。

これは、建設業において現場の業務はかなりの体力と気力を要することから、なるべく早い時期に現場体験をさせようとしたことによるもので、基礎インターンシップは2年生の2クォータに原則全員が履修とすることとした（実働40日）。

一方、4年生の専門インターンシップについては、就職活動との重なりや、インターンシップを履修することで就職につながる場合（小規模事業所等）も多いと考えられることから、1から3クォータの中で2クォータ分を原則全員が履修するものとした（実働80日）。

その後、専門インターンシップについては、1クォータのみを必修相当扱い（全員履修）、2クォータ目は選択扱いとして2009年度まで運用してきている（実働40日又は80日）。

### 2.2.2 インターンシップの目的

基礎インターンシップのねらいは、「建設業および関連業の様々な様態を知り、建設現場の実務の流れ、段取、工程計画・管理、安全などの基本事項を体験し、今後、自分が果たしうる役割を考える。」<sup>2)</sup> こととしている。これは、建設技能工芸学科のカリキュラムの中で早期に現場の厳しさを体感させるために、実際の職務を体験することを重視したためである。

専門インターンシップのねらいは、「専門とする技能・技術の分野について、生産計画、現場制作および施工、現場管理、企画設計などの業務を体験し、就職に向けて、その能力の向上につとめる。」<sup>2)</sup> こととし、就職して実務に就くことを踏まえた実践的能力の向上を目的としている。

### 2.2.3 インターンシップの着手条件

基礎インターンシップの着手条件としては、社会に出てインターンシップを履修するための最小限度の学習が進んでいることを条件とするため、インターンシップの手続きを開始する（3の項を参照）1年生の3クォータ末の時点で20単位（1年次の履修単位数の概ね1/2）と、必修科目の1/2以上を修得しており、かつ実習科目や安全に関わる科目を履修できていることとした。

専門インターンシップについては、基礎インターンシップを履修済みであることとともに、卒業研究に着手できる、つまり卒業準備ができる単位数としている3年生末での修得単位数が104単位を超えていることが条件である。

なお、基礎インターンシップを2年次に履修できなかった学生については、3、4年次に一定の条件を満たした場合には休業期間中等に履修することを当初は認めていたが、近年は原則禁止としている。

### 3. インターンシップの学内手続き等

#### 3.1 インターンシップの諸手続き

インターンシップは通常の授業科目の履修とは異なり、受入企業との調整などが必要なことから、次のようなスケジュールで、履修するインターンシップ受入先との調整・決定を行い、その結果を履修登録するものとしている。<sup>3)</sup>

なお、インターンシップ開始までの手続きは、就職・インターンシップ委員会委員と学科長、学生課就職・インターンシップ

係が協力して説明会や事前指導セミナーなどを行い、学生と受入企業のマッチングは全教員が分担することで、受入企業ごとに必ず一人の指導教員がつくものとしている。

また、インターンシップを開始する条件として安全管理上の問題があり、ものづくり大学では不測の事態に備えるための学生保険に入らせるようにしているが、入学時点では必ずしも皆保険とはなっていないため、インターンシップ履修を機に必ず保険への加入を義務付けている。

#### 3.2 学生の責務

学生は、以下の手続き書類やレポートなどを提出することが義務付けられており、これを怠ると次項の成績評価がなされないこととなる。<sup>3)</sup>

(インターンシップ開始前)

- ① 説明会の資料に基づき、担当教員の指導を受けて、希望調査票を指定期日までに提出。
- ② 仮決定の後、学生紹介票に必要事項を記入し、指導教員のサインを受けて提出。
- ③ 受入先との協定書に基づく同意誓約書と交通機関の届出を提出（保険未加入者は加入）。

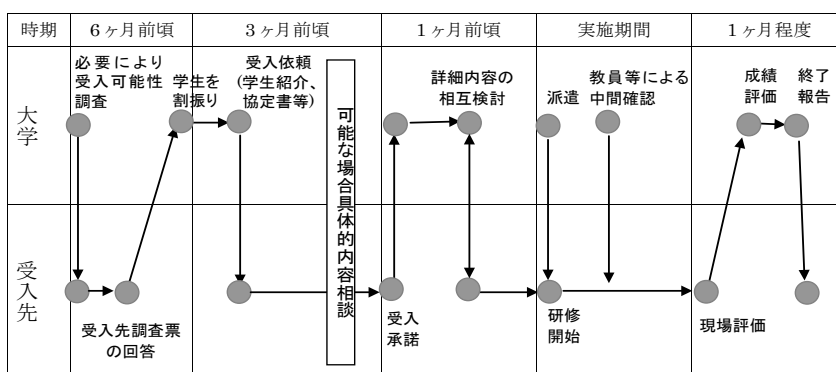


図1 インターンシップ履修までのフロー

表1 インターンシップ関連手続き書類

区分	書類名称	提出者及び提出先		提出方法	提出期限	
		大	学			企業
開始前	学生紹介票	○	○	●	直接提出	受入先決定直後
	インターンシップ協定書への同意誓約書	○	●	●		
	インターンシップ協定書	●	●	●	郵送等	
	インターンシップ計画票	○	○	● (受入責任者)	郵送等	学生紹介後
期間中	開始届等 研修生出席簿 日誌、週報等	○	●	(アドバイス等)		
終後	評価票	○	●	(指導担当者)	郵送	インターンシップ終了後

- ④ 受入先からインターンシップ計画票を受け取り、インターンシップ受入先の概要等を承知し、インターンシップの趣旨、目的等を理解するとともに、受入れ条件等を確認し、事前の学習や安全についての準備等を行う。
- ⑤ インターンシップ計画票に基づき、指導教員の指導の下で、インターンシップ受入先の指導担当者と連絡を取り、準備を開始。  
(インターンシップ期間中)
- ⑥ インターンシップ開始報告およびインターンシップ研修予定表を提出。
- ⑦ インターンシップ研修学生出席簿に押印。
- ⑧ 実習日誌を毎日つける。
- ⑨ インターンシップ週報を毎週末作成し、指導教員にメールか郵送で届ける。
- ⑩ インターンシップ期間中の変更や出張などは大学に届け出る。  
(インターンシップ終了後)
- ⑪ 指導教員のもとへ直ちに電話かメールにより終了報告。（終了日又は翌日）
- ⑫ 実習ノートおよびインターンシップ報告書を提出。
- ⑬ 指導担当者等関係者へ礼状を発送。
- ⑭ インターンシップ報告会等の準備。
- ⑮ インターンシップに関する事後アンケートに回答。（第3クォータに実施）

### 3.3 成績評価

成績評価は、本人の出席状況、週報とレポートによる実績状況、企業からの評価票ならびに教員が途中で指導に向いたときの状況などを総合して、各指導教員が評価を行う。<sup>3)</sup>

成績評価は、原則としてインターンシップを履修したクォータの成績評価に入れるが、夏季休業が挟まるため、学生によっては秋以降の成績評価にずれ込む場合がある。特に4年生においては、インターンシップが終了してから出来る限り速やかに成績評価を出すものとしている。

## 4. 2002 から 2009 年度までの教育成果

表 2 2002～2009 年度の履修状況一覧

### 4.1 履修人数等の概要

2002 年度に建設技能工芸学科のインターンシップを開始してから 2009 年度まででインターンシップを履修した学生数は、延べ 3,157 人、受入れていただいた企業の延数は 2,241 社である。また、これらのインターンシップを実現するために、受入可能と表明していただいている企業数は、延 3,103 社である(表 2 参照)。

このことから、受入表明をいただいている企業に必ずしも学

年度	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	合計
新規開拓受入可能企業数(社)									
製造技能工芸学科	0	107	48	55	56	34	41	21	362
建設技能工芸学科	141	119	201	186	152	115	131	77	1,122
計	141	226	249	241	208	149	172	98	1,484
当該年度受入可能企業数(社)									
製造技能工芸学科	0	107	128	133	151	122	126	97	864
建設技能工芸学科	141	187	289	331	372	317	329	273	2,239
計	141	294	417	464	523	439	455	370	3,103
当該年度学生派遣企業数(社)									
製造技能工芸学科	0	79	78	90	77	86	81	68	559
建設技能工芸学科	98	147	253	256	248	236	246	198	1,682
計	98	226	331	346	325	322	327	266	2,241
インターンシップ履修学生数(人)									
製造技能工芸学科	0	131	114	129	122	154	142	118	910
建設技能工芸学科	140	175	296	330	333	330	329	272	2,205
科目認定	14	3	14	3	1	5	2	0	42
計	154	309	424	462	456	489	473	390	3,157

\*各年度とも単位として修得した学生分を集計

\*単位認定は、社会人経験者等で、相当の経験があるとして単位が認められたもの

生が派遣できるわけではなく、学生の希望を入れたインターンシップを実現するためには、学生数にほぼ匹敵する程度の受入可能企業数があることが必要条件だと考えられる。

#### 4.2 インターンシップ履修者の状況分析

本項では、2005年度の履修者の状況と2009年度の履修者の状況を比較しつつ、就職先との関係では一期生（2004年度卒業）から六期生（2009年度卒業）までの経緯をたどりつつ、分析を行う。

2005年度は4年生が二期生であるという開学初期の状態であり、かつ人材募集への社会機運が高かった、言わば売り手市場の時期であった。これに対して、2009年度は大学としては六期生が卒業する安定してくる時期であるが、一方では就職氷河期以上と言われ、人材募集は全く買い手市場に逆転した時期である。

##### 4.2.1 製造技能工芸学科の受入企業の特性

製造技能工芸学科の受入先企業の業種、職種の2005、2009年度の比較では図2、3の通りとなる。

業種としては、2005年度で最も多かった機械装置は大きく減少し、電気・電子機器、その他の各種の製造（化学製品等）、その他の機械製造などが増加していることがわかる。これは学生の気質というよりは、社会情勢の変化に基づく点が大きく、そもそも受入可能企業の業種が機械装置などから各種製造業などへ変化したことによるものである。

一方、職種の方を見ると、機械の組立・製造、生産技術、部品加工などが増加しており、業種が景気の影響を受けているにも関わらず、職種としてはものづくり大学の強みである生産の現場に直結する部門の割合が増加している。このことは、ものづくり大学の特性に対する社会の評価や期待が一定方向に向いてきた結果ではないかと思われ、今後の動向が注目される。

##### 4.2.2 建設技能工芸学科の受入企業の特性

建設技能工芸学科の受入企業の業種、職種の2005、2009年度の比較は図4、5の通りとなる。

業種としては、専門工事、工務店、設計・コ

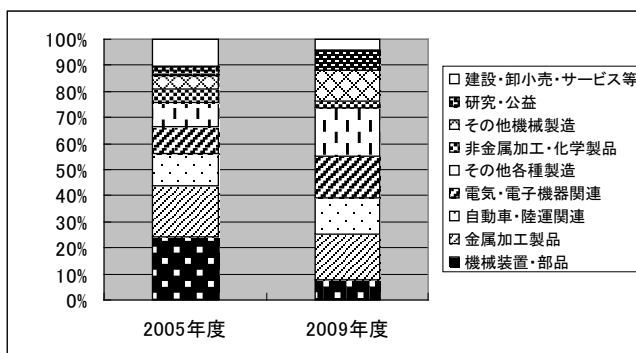


図2 製造技能工芸学科の受入企業の業種

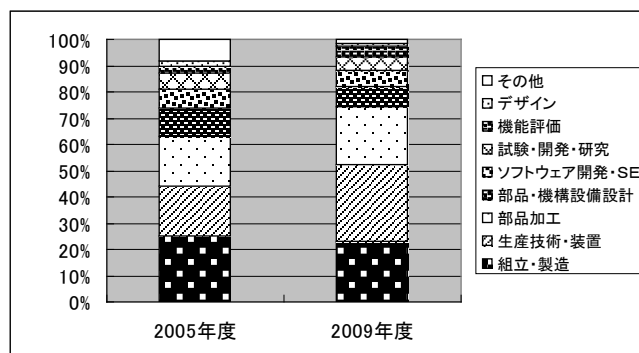


図3 製造技能工芸学科の受入企業の職種

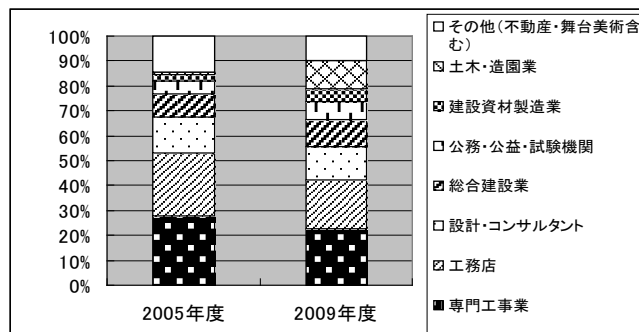


図4 建設技能工芸学科の受入企業の業種

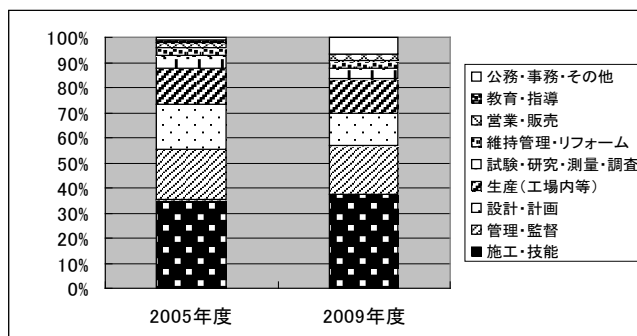


図5 建設技能工芸学科の受入企業の職種



ンサルタントが少しずつ減り、総合建設業、資材製造業、土木・造園が少しずつ増えるということで全体のバランスが取れていることが見て取れる。

また職種についてはあまり変動がなく、建設技能工芸学科においては、施工・技能、管理・監督で半数以上が占められる状態となっている。

#### 4.2.3 学生アンケートにみる学生自身の評価

毎年度、多くの学生がインターンシップを終了した第3クォータに、学生へのアンケートを実施し、効果等の確認と合わせ、次の年度の実施における改善につなげることとしている。

2005年度の調査対象は建設基礎（2年生）164人、製造A（3年生）120人、建設専門（4年生）166人の計450人、2005年11月1日現在での回収数は188人で、全体で約42%の回収率である。2009年度の調査対象は建設基礎（2年生）130人、製造A（3年生）109人、建設専門（4年生）139人の計378人、2009年11月1日現在での回収数は196人で、全体で約52%の回収率である。なお、製造Bについては履修者が少なく、有意でないため、集計には入っていない。

ここでは、両年度のそれぞれの学年ごとに集計した結果についての分析を試みる。

##### (1) インターンシップへの興味

インターンシップに興味をもって取り組んだか？という設問では、いずれの年度、学年ともに「十分興味をもった」と「まあまあ興味をもった」の合計が90%を超えている場合が多いが、2009年度の製造A3年生のみが80%程度と低迷している。この点については、2009年度の製造技能工芸学科向けのインターンシップ先の確保が困難になってきていたため、学生が必ずしも納得したインターンシップ先でなかったという点が影響している可能性が高い。

##### (2) インターンシップを受けての評価

インターンシップを受けて良かったか？という設問には、(1)と同様に90%の学生が「十分良かった」あるいは「まあまあ良かった」と応えている。

ただし、(1)と同様に2009年度では製造の3年生の満足度が低く、特に「十分興味をもった」と「十分良かった」が半分を切るという前例のない事態となり、今後のインターンシップの運営に注意が必要である。これに対して2009年度の建設の4年生のインターンシップでの満足度は例年以上に高く、同年の4年生のインターンシップから就職につながった実績が再び増加した（表3）こととも関連があると考えられる。

##### (3) インターンシップの成果

インターンシップを経験して何が得られたか？という設問には、「大学とは違う経験」と「段取りの大切さ」が年度や学年を問わず多い。続いて「多数の人の関与」「業界への理解」が挙げられている。

逆に、なかなか項目として挙げられないものは、「自分の将来像」、続いて「これから何をすべきか」と「時間を守ること」であった。時間を守ることの大切さは、インターンシップの事前教育のひと

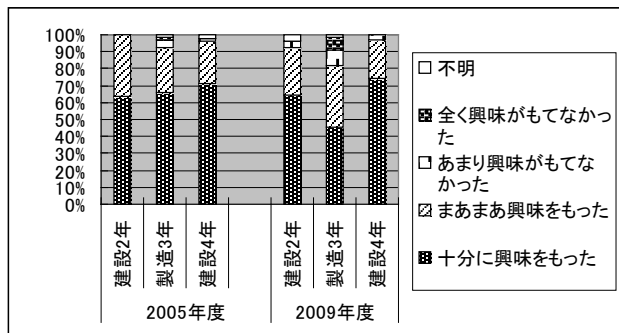


図6 学生アンケートーインターンシップへの興味

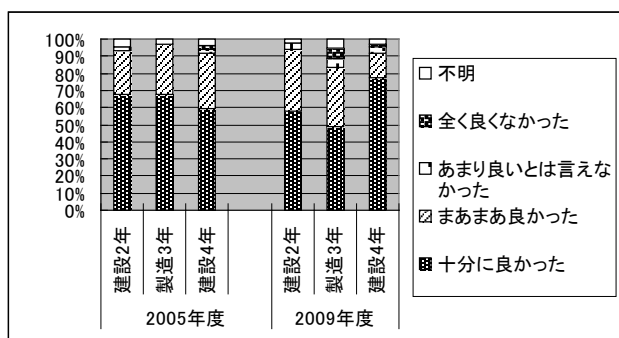


図7 学生アンケートーインターンシップへの満足度

つのポイントであり、それが認識されにくいということは事前教育のあり方について考え直す必要性を示唆している。

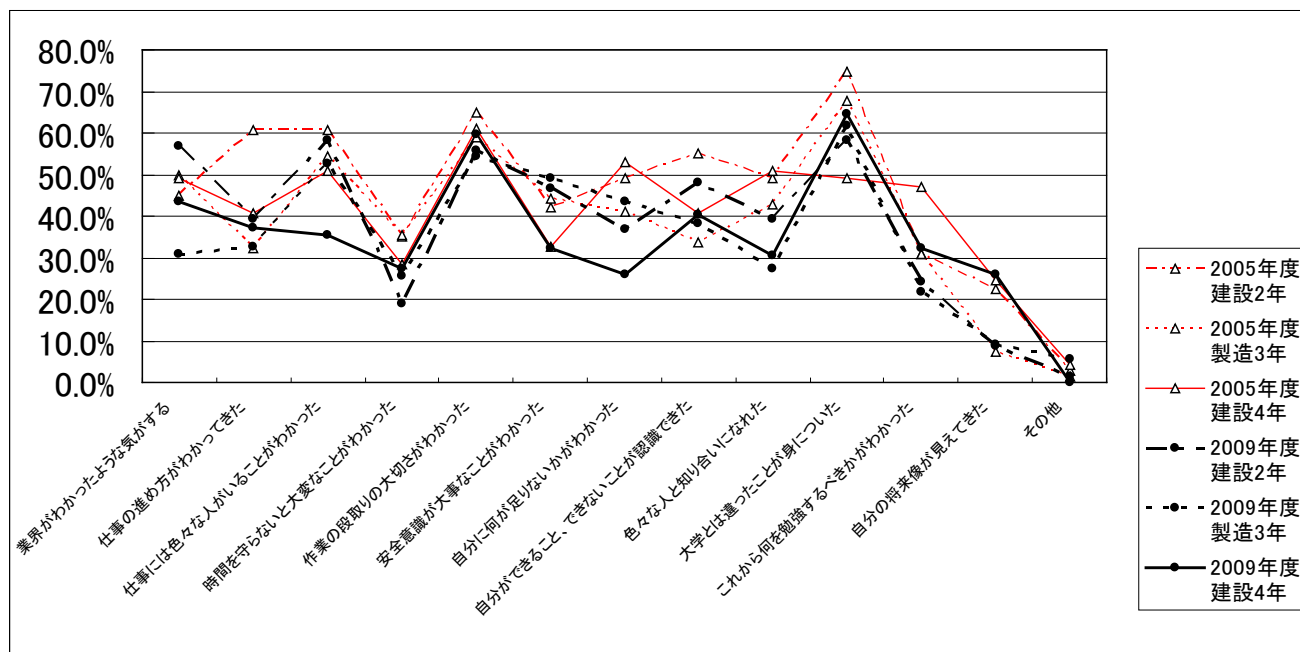


図8 学生アンケート—得られたものは何か

#### 4.2.4 インターンシップ先と就職先の関係

ものづくり大学では2004年度の一期生の卒業生から、インターンシップ先に就職する学生が一定割合いる。

前述のインターンシップ元年より、インターンシップはあくまで教育の一環であって、結果として就職につながることはあっても、就職を目的とするものではないと言われてきた。その大原則は現在も変わっていないはずではあるが、以前よりはインターンシップの結果が就職内定につながるものが問題視されなくなったようである。

2009年度において、ものづくり大学は、地元行田市の商工会議所が実施した「国内インターンシップ事業」に協力したが（次項参照）、その中ではむしろ地域の中堅・中小企業への人材確保を目指すためにインターンシップの受入を積極的にすすめることが主唱されている。<sup>4)</sup>

そのような意味では、ものづくり大学の卒業生約1700名のうち、2割程度がインターンシップ先に就職しており、特に建設技能工芸学科では3割を超えていることは顕著な事例として提示できる。

このようなインターンシップ先への就職は、少数の例外を除くと、中堅・中小企業で、毎年の求人募集数が数名以下という企業が圧倒的に多い。

表3 インターンシップ研修企業と就職内定企業の関連

分類	1期生合計	2期生合計	3期生合計	4期生合計	5期生合計	6期生合計	製造合計	建設合計	合計
就職先とIS先が一致している者	57	78	65	62	55	54	59	312	317
卒業生数	254	262	271	286	311	279	747	916	1,663
卒業生数に対する「就職先とIS先が一致している者」率	22.4%	29.8%	24.0%	21.7%	17.7%	19.4%	7.9%	34.1%	19.1%

## 5. 企業からのインターンシップへの評価

### 5.1 評価票に見られる学生への評価（2009年度）

受入企業にインターンシップ終了後、評価票に記載していただく評価コメントの中から良い面と悪い面を抜粋する。例年、同様の評価があり、悪い面については、学生指導の改善につなげる糧としている。

#### 5.1.1 良い面の評価

- ① 仕事に対する基本姿勢：礼儀正しい、挨拶が出来る、事前に研修内容の事に関して調べる、出社が早い、帰りは予定時間を過ぎてても課題をこなす姿勢がある、コミュニケーション能力が高い、など
- ② 研修への前向きな取り組み：研修意欲がある、積極的に質問等を行う、ポイントをメモする、自分の意見を発言できる、分からないことは理解できるまで確認する、など
- ③ 社会に出る覚悟：将来的にこの業界で働きたいという目標を持って参加していた、安全に対する意識も高かった、2年生でも4年生レベルに匹敵する研修ですぐにでも社会に出られる、依頼先の方からも高い評価をされた、など
- ④ 業務の内容：技術がある、作業の正確さ丁寧さを感じた、など

#### 5.1.2 悪い面の評価

- ① 仕事に対する基本姿勢：遅刻など時間の重要性・正確さという点で劣る、遅刻時の連絡がない、朝の挨拶や返事の声小さく元気が無い、人から学ぶ、話を聞くという態度が必要、周りの社員とのコミュニケーションが不足、研修中に居眠り、など
- ② 研修への取組が希薄：積極性が見られない、研修への取組み姿勢が受け身、探究心が弱く、受動的な感じ、指示待ち、課題や目標を明確にする必要がある、質問がない、など
- ③ 社会に出る覚悟がない：次の指示が無いと立ったまま、やる気が感じられず自分がなぜ研修に来ているのか理解していない、色々と指摘してもやらされている感覚で反省しようとしなない、事務的な作業になると意欲が低下し、集中力がなくなってしまう、道具を乱暴に扱うことがある、など
- ④ 業務の内容：大学生にしてはやや知識が不足している、作業が遅く最終日まで完了しなかった、建築に取り組む姿勢に疑問、など

#### 5.1.3 総合的な改善方向

良い面と悪い面の多くは表裏一体であり、学生個人個人の違いが原因である場合が多い。これを改善するためには、集合研修としての事前教育と同時に、個別の学生に対する意識付けの機会を設ける必要がある。

社会人としての意識、インターンシップへの取り組み姿勢については、なぜインターンシップが必要か、他の授業と異なる授業としての意味を認識させるようなガイダンス等の工夫が必要である。



## 5.2 国内インターンシップ事業（行田商工会議所実施）における企業アンケート結果にみる企業にとっての意義

2009年7月から2010年2月の間、行田商工会議所による「国内インターンシップ事業」（中小企業庁から日本商工会議所に委託された補助事業に採択されたもの）が実施された。本項では、その際に行った受入企業へのアンケート調査から、企業にとってのインターンシップの意義にかかわるポイントを抜粋する。なお、調査は行田市近傍の受入企業30社から回答を得たものである。<sup>4)</sup>

### 5.2.1 インターンシップを受け入れた目的

調査では、「若手人材の確保・見極め」が最も多く5割弱であり、続いて「地域社会貢献」であった。全体として社会的な意味より、自社のメリットが重視されている。

調査では次の設問で「この目的の達成度」を聞いたところ、半数強が達成できたとし、残りほとんどとも言えないという回答であり、目的意識を明確にしておくことが重要と思われる。

### 5.2.2 企業にとっての意義

「企業の社会貢献」という意識が最も高く、7割以上の企業が支持している。続いて、「次の人材募集」「若者の意識確認」という点が半数以上から期待されている。企業の経営者等が次の求人方針を考えるきっかけとなると考えられる。

また、若い社員が人を指導する経験ができることは、中小企業には大事な要素と考えられている。

## 5.3 企業との意見交換会で得られた評価

ものづくり大学においては、全国レベルと埼玉県内レベルの二つの協議会により、大学への企業からの評価や意見をいただいている。

### 5.3.1 「第9回ものづくり大学教育研究推進連絡協議会」事前調査における意見より

2010年2月16日に「第9回ものづくり大学教育研究推進連絡協議会」を日本経団連会館において行い、大学への多面的な意見をパネルディスカッション形式で行った。ここではその事前調査として行った会員アンケートのなかからインターンシップにかかわる部分を抜粋する。

#### (1) 長期間のインターンシップについて

- 中小規模の企業からは必要と支持された。
- 一方で長期であることで、その企業の色が過ぎ過ぎないか、という意見もあった。

#### (2) 人材発掘の機会として有効か

- 有効の方向であるとの回答が6割強。
- 有効でない理由として、他社に内定した学生は困る、内定に結びつかないなど。

#### (3) インターンシップ生を採用する場合

- インターンシップ時の評価と面接の評価の双方を均等に評価している企業が4割。
- インターンシップ時を重視する企業では、長期間に本人と接することのメリット、本人の人間性

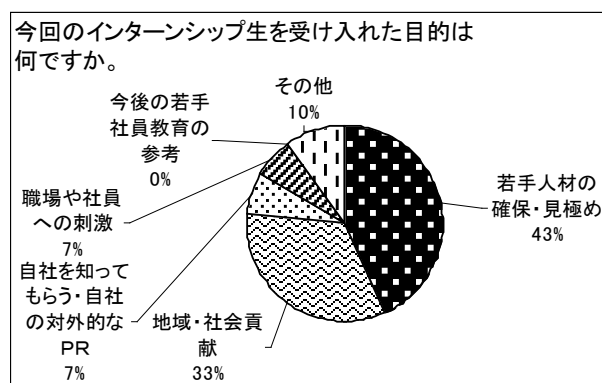


図9 インターンシップ生を受け入れた目的

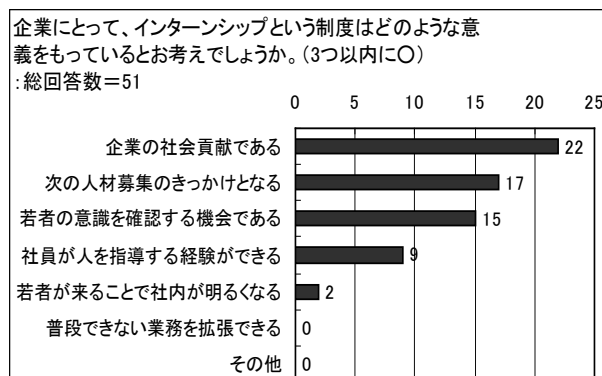


図10 企業にとってのインターンシップ制度の意義

を重視などが挙げられた。

(4) インターンシップ経験者と未経験者の期待値と入社後のギャップ

- 全体として、インターンシップ経験者のほうがギャップが少ない。
- 製造業はインターンシップ経験者が期待以上に能力を発揮との意見が多かった。

5.3.2 「2009年度ものづくり大学と県内企業の情報交換会」における意見より

2010年3月15日に標記の会議を、県内のインターンシップ受入企業6社の関係者の方々に来学いただき、特にものづくり大学のインターンシップの問題点についての指摘をいただいた。ここではそのポイントを抜粋する。

(1) インターンシップ実施の決定関連

- 学生との事前面談を行いたい。
- 事前面談で内容や考え方などを伝えたい。
- 大学が十分に学生を吟味して欲しい。

(2) 学生への事前指導の徹底関連

- あいさつ、時間厳守などの社会基本ルールを徹底指導する（社員と同様に扱うのであれば、基本ルール程度は守らないと困る）。
- コミュニケーションが苦手、コミュニケーション力の不足が感じられる。
- 会社のこと、業界のことについての勉強が不足である。（例えば建築の施工管理の仕事は、施工の作業ではないなど）
- 自分が何をしたいか、何を目標とするかを考えさせる必要がある。（目標がないと意義が見出せないのではないか）
- 将来働くのだといった意識が落ちている。
- 授業と同じで、少しぐらい休んでもよいという感覚があるのではないか。学内でないことで、緊張するべきところが開放的になっている。

(3) インターンシップ実施の姿勢関連

- 企業に任せているという姿勢は問題。
- 報酬は支払ったほうがよいという意見と、支払うべきではないという意見とがあった。
- 40日間は長いので、企業の繁忙期には受け入れにくい場合がある。
- 人数が多いと学生同士で固まり、何のために企業にきたのかわからない場合がある。

(4) 企業が求める人材との相違点関連

- インターンシップの経験を将来どういかしていくのかが見え難い。

5.3.3 今後の改善の方向

5.3.1, 5.3.2の意見を踏まえた改善が求められる。

特に5.3.2で挙げられた内容については、2010年度のインターンシップにおいて、事前指導や企業への紹介などの面での改善を実施することとしている。

## 6. 終わりに

本稿では、ものづくり大学のインターンシップの実績を紹介し、その中で得られているプラス面とマイナス面の評価についても記述した。

1997年にインターンシップ元年と言われてから13年が経過し、日本インターンシップ学会が発足してから10年を迎える今日、インターンシップという言葉を知らない人が少ないところまで到達し

たことは、驚くべき成果であり、またそれだけ社会ニーズが高いということでもある。

一方で、ワンデイ・インターンシップと銘打った企業見学会があったり、2～3日程度の完全にプログラム化されていて学生が全く考える余地のないものがある。逆に、ベンチャー企業でのインターンシップや海外インターンシップなど、学生の自主性が際立って求められるインターンシップもある。

また、2009年のインターンシップ研究年報<sup>\*5)</sup>の巻頭言に掲げられた田村紀雄による「不況下、いまなにをなすべきか」とう論考では、アメリカなどに比べてわが国のインターンシップ動員の取組が遅れていること、インターンシップに対する社会政策的な取組が必要であることが示されている。

これらの様々なインターンシップの考え方などの中で、ものづくり大学のインターンシップは、1クォータ分が実働40日で当初6単位、現在8単位で運用しており、大きな比重を占めている。ものづくりの工場・現場での研修を主体とし、将来の仕事につながる体験であることが大きな要素であるだけに、昨年度の企業との意見交換などで得られた評価や指摘は重要である。

また、すでに1600名を超える卒業生の中で2割程度のインターンシップ先企業への就職者についてのフォローなどを行うことにより、学生にとってより効果的なインターンシップのあり方を追求する必要があると考えている。

本稿は、インターンシップの実績の発表であると同時に、今後、日本社会全体の取組として、また、ものづくり教育のあり方のひとつの指針としてのインターンシップの研究テーマの入口に着手したものとして、諸兄からの講評を請うものである。

## 参考文献

- 1) 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」文部省、労働省、通商産業省（いずれも当時）、1997.
- 2) 「インターンシップ受入のお願い」ものづくり大学学生課就職・インターンシップ係、2009年度作成版.
- 3) 「インターンシップの手引き」ものづくり大学学生課就職・インターンシップ係、2009年度作成版.
- 4) 「中小企業のためのインターンシップ導入マニュアル」行田商工会議所、2010年2月.
- 5) 「インターンシップ研究年報第12号」日本インターンシップ学会、2009年7月.