

インターンシップの発展と課題

ー 経営情報学部の実施状況および中部大学におけるインターンシップの課題 ー

澤 村 隆 秀

1 経営情報学部におけるインターンシップの推移

経営情報学部経営情報学科では、平成10年度より、インターンシップを夏期休暇中に実施している。本年度で9年目である。そこで、まず経営情報学部における各年度の実施状況を示しておく。なお、筆者は経営情報学部のインターンシップを平成16年度まで担当した。平成16年度まで中部大学インターンシップ推進委員会のメンバーであった。平成17年度より中部大学インターンシップ推進委員会副委員長となり、全学部・全学科のインターンシップを統括している。

平成10年度はテストケースとして実施した。参加者はわずか9名であり、研修先企業は6社にとどまっている。これら6社のうち、1社は東海地域インターンシップ推進協議会幹旋である。初年度ということもあり、まさに手探り状態であった。

平成11年度は、科目名が「ビジネス・インターンシップ」となり、2単位が付与されることとなった。この年度から、研修先企業は民間企業8社に、公的機関である市役所、商工会議所がそれぞれ2ヶ所加わり、合計12社、参加学生も19名へと倍増した。民間企業8社のうち、1社は学生による自己開拓である。なお、東海地域インターンシップ推進協議会幹旋によるマッチングは本年度以降1社もなくなる。

平成12年度は民間企業9社に、公的機関である市役所が2ヶ所、商工会議所が1ヶ所で、合計12社、参加学生は20名であり、前年度並みの状態であった。ただし、この年度にはじめて未マッチングの研修先企業があり、3社であった。

平成13年度は民間企業9社に、公的機関である市役所が2ヶ所、商工会議所が2ヶ所で、合計13社、参加学生は21名であり、前年度と比較して大きな変化はみられない。未マッチングの研修先企業は1社である。

平成14年度は民間企業18社に、公的機関である市役所が4ヶ所、商工会議所が2ヶ所で、合計24社、参加学生は37名へと急増した。未マッチングの研修先企業はない。これは、筆者が意図的に研修先企業を増加させたことと、インターンシップ履修希望学生が急増したためと考えられる。

平成15年度は民間企業25社に、公的機関である市役

所が4ヶ所、商工会議所が2ヶ所で、合計31社、参加学生は39名（工学部3名、大学院工学研究科修士課程2名含む）であった。未マッチングの研修先企業はなかったが、会計事務所が2ヶ所加わっている。民間企業25社のうち、1社は学生による自己開拓である。インターンシップ履修希望学生の希望研修先企業の多様化がみられる。

平成16年度より、経営情報学部は経営情報学科と経営学科との2学科となる。また本年度より、事前研修を「インターンシップA」（1単位）、夏期休暇中の研修を「インターンシップB」（2単位）として2科目にすることとなった。

平成16年度におけるインターンシップAの参加学生は経営情報学科37名、経営学科13名、合計50名である。インターンシップBの参加学生は、民間企業27社に、公的機関である市役所が4ヶ所、商工会議所が2ヶ所で、合計33社、2学科合計で48名へと更に増加し、最高の参加者数であった。内訳は、経営情報学科35名、経営学科13名である。未マッチングの研修先企業はなかったが、未マッチングの学生が2名であった。民間企業25社のうち、1社は学生による自己開拓（愛知中小企業家同友会幹旋）であり、会計事務所が2ヶ所含まれている。

平成17年度より、中部大学インターンシップ推進委員会副委員長となり、経営情報学部のインターンシップ担当をはずれる。この年度より、インターンシップは全学対象となり、インターンシップの方法が変更される。従来、教務部主管で学科単位で実施していたが、これらに加えてキャリアセンターで業務を一括集中処理するようになった。

平成17年度における経営情報学部のインターンシップAの参加学生は経営情報学科30名、経営学科25名、合計55名である。インターンシップBの参加学生は、経営情報学科25名、経営学科17名、合計42名であり、前年度と比較して、微減している。未マッチングの学生は、経営情報学科5名、経営学科8名、合計13名に及んでいる。

平成18年度からは、従来の主管業務を教務部からキャリアセンターへと全面移管し、教務部は各学部・各学科の単位認定に関する業務のみに関与することとし、

これら以外の予算措置を含めたすべての業務をキャリアセンターで一括集中処理することとなった。また、この年度より全学レベルでインターンシップの単位認定学部・学科が増加し、平成18年度6学部21学科中5学部18学科でインターンシップを実施し、インターンシップAでは4学部9学科、インターンシップBでは4学部15学科となった。

平成18年度における経営情報学部のインターンシップAの参加学生は経営情報学科28名、経営学科4名、合計32名である。インターンシップBの参加学生は、経営情報学科23名、経営学科3名、合計26名である。未マッチングの学生は、経営情報学科5名、経営学科1名、合計6名である。経営学科の参加者数の激減が目立つ。

2 経営情報学部および中部大学におけるインターンシップの課題

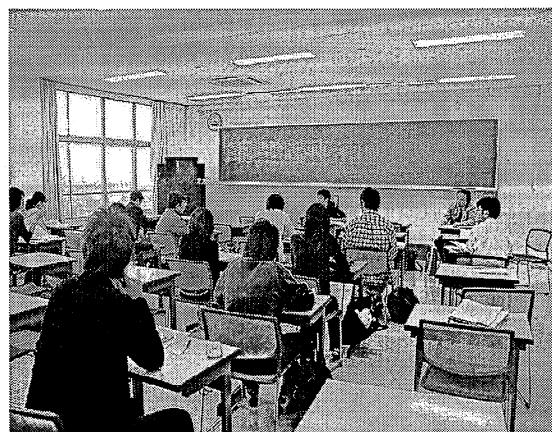
経営情報学部におけるインターンシップの実態を、大学全体のインターンシップの動向と踏まえて明らかにした。経営情報学部では、平成16年度をピークとして平成17年度以降は微減している。ただし、大学全体でみると、平成10年度以降、インターンシップAおよびインターンシップBともに希望者、参加者は年々増加している。平成10年度から9年間の経営情報学部におけるインターンシップの特徴から、中部大学におけるインターンシップの課題を以下の3つに要約してみる。

- (1) 未マッチング、ミスマッチングに対する対応
- (2) 大学斡旋研修先企業の開拓
- (3) キャリアセンターと各学部・各学科の学生、教員との調整・対応

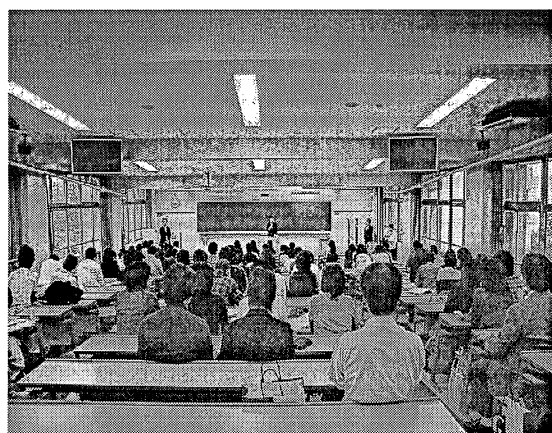
第1の未マッチングは、経営情報学部では平成17年度から急増している。インターンシップAとインターンシップBとを分離・設置してからである。これは、平成16年度までは学科で研修先企業と学生のマッチングを1人1人調整・対応していたが、平成17年度は全学レベルでマッチングを行うようになったためである。未マッチング、ミスマッチングはインターンシップで一番大きな問題の1つである。未マッチングには、研修先企業側の未マッチングと学生側の未マッチングとがある。前者は、学生受入のお願いをしながら（本学の場合）、または企業の側が受入を表明しながら希望学生がいないケースである。後者は、学生の立場からインターンシップを希望する研修先企業がないケースである。これらの未マッチングは回避する必要がある。もし、未マッチングが多発すれば、研修先企業の側面からみれば大学と企業との信頼関係が損なわれるし、

学生の側面からみればインターンシップへの参加意欲が損なわれることになるであろうからである。

また、ミスマッチングも重要なテーマの1つであり、研修先企業と参加学生との何らかの不一致である。これを回避するには研修先企業の事前調査、研修内容の精査などが必要になってくる。これらを怠ると、未マッチングと同様の悪循環が生じる。中部大学では未マッチング、ミスマッチングを減らすために、現在では、ビジネスマナー研修とOA実践研修を全学的に導入している。これにより、夏期休暇中のインターンシップBをより効果的に終了できるようにしている。未マッチング、ミスマッチングはインターンシップの事前研修・事後研修をより充実させることで、ある程度回避できると考えられる。しかしながら、さきに述べたように平成17年度から全学レベルでインターンシップAとインターンシップBを分離・設置するようになってから、未マッチングの学生は経営情報学部では増加した。



平成17年度合同事後研修会 分科会の様子



平成17年度合同事後研修会 全体会の様子

第2の大学幹旋研修先企業の開拓とは、全学部・全学科を対象とする様々な業種の受入企業が必要であるということの意味する。同時に、全学部・全学科のインターンシップ履修希望学生を充足できるだけの企業数も必要になる。要するに、多様な研修先企業と多数の研修先企業の開拓が必要不可欠であるということである。また、留学生の研修先企業の開拓も必要である。学生による研修先企業の自己開拓も少しずつ増加しているが、平成10年度以降の実態から明らかなように、その多くは大学幹旋である。ほとんどの学生が大学幹旋企業から研修先企業の決定を希望しているのが現状である。

第3のキャリアセンターと各学部・各学科の学生、教員との調整・対応とは、キャリアセンターを主管として、各学部・各学科のインターンシップに適切に調整・対応するということである。各学部・各学科におけるインターンシップへの取り組みは一様ではない。つまり、科目名、単位数も異なれば、担当教員の配置方法なども異なっている。当然のことながら、カリキュラム上のインターンシップの位置づけが異なっている。そこで、各学部・各学科の学生、教員に対する適切に対応した取り組みが要求される。従来、教務部が主管であったため、各学部・各学科に設置した科目としての「インターンシップA」、「インターンシップB」は各学部・各学科で内容・位置づけは異なるものの、教務部との調整・対応は十分とはいえないまでもある程

度できていたように思われる。しかし、今回、キャリアセンターが主管となったため、この調整・対応が課題として残される。

従来、キャリアセンターは学生の就職活動支援を中心に、公務員対策講座、資格取得対策講座の開講などの活動をしており、各学部・各学科の設置科目である「インターンシップA」、「インターンシップB」を各学部・各学科の学生、教員と教育をとおして調整・対応することはこれまでまったく経験のないところである。インターンシップの受入部署がほとんどの場合、研修先企業の総務部・人事部で行われているので、その点ではキャリアセンターで一括集中処理するのは望ましいといえるが、各学部・各学科の学生に対する適切な教育、指導、助言、各学部・各学科の教員とのコミュニケーションなど多くの問題点が残される。

以上のように、筆者の経営情報学部経営情報学科におけるインターンシップ担当の経験と、現在の中部大学インターンシップ推進委員会副委員長としての立場からみた中部大学のインターンシップの現状と課題を指摘してみた。これらの3点については、今後の中部大学のインターンシップを活性化させ、質的にも量的にも推進するうえで重要なテーマとなるであろう。それゆえ、キャリアセンター、教務部、各学部・各学科の担当教員の三者が問題解決を探る必要がある。また、同時にキャリアセンター内の組織のあり方も含めた再検討が必要になるであろう。

(助教授 経営情報学部 経営情報学科)