九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

学生の就職意識とインターンシップについて

吉本, 圭一
九州大学人間環境学研究院 : 助教授 : 教育社会学

https://hdl.handle.net/2324/12422

出版情報：大学と学生. 411, pp.14-43, 1999-05-10. 第一法規出版
バージョン：
権利関係：

●講演●

学生の就職意識とインターンシップについて

吉本　圭一
（九州大学大学院人間環境学研究科助教授）

平成一一年四月二七日、東京大学・安田講堂で開催された「平成一一年度第一回全国就職指導ガイダンス」において、九州大学教育学部の吉本圭一助教授が「学生の就職意識とインターンシップについて」と題して講演を行った。

以下はその講演内容である。

＊　＊　＊

一　はじめに

ご紹介いただきました、九州大学の吉本です。いくつか文部省、労働省等での仕事をしており、その結果等を紹介するということで今回の講演を喜んでお引き受けさせていただきました。ただし、私自身は学内では就職指導担当の委員会等に直接に携わっておりませんので、むしろ責任ある立場で就職指導をなさっておられたり、企業での採用に当たっておられる皆さま方多数を前にして、多少緊張しております。

私はいま国立大学の教育学部に所属（兼担）しておりますので、その意味では、先ほどお茶の水女子大学の佐藤学長のおっしゃられた「就職についての研究が足りない学部」におります。自分たちの学部の就職指導を省み

て、いろいろと忸怩たる思いがありますが、その点も含めてお話させていただこうと思っております。

さて、すでに紹介がありましたように、文部省・労働省による「平成一〇年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査」によれば、三月一日段階での内定率が四年制男子で九〇・七％、女子で八四・七％です。非常に厳しい状況が続いており、未就職者が全国で四二、〇〇〇人と報告されています。しかし、この推計の四二、〇〇〇人よりも、その背後にはもっとすその広い問題があります。就職希望率が低下していることも考慮していくべきことのひとつでしょう。そういう意味で、就職指導を、これまで以上に幅広い対象にして考えなければならない時代がきていると思います。まず、職業への移行の実態や比較、そして就職意識との関連でこの点を明らかにしたいと思います。

厳しい経済環境の中で、なおかつ幅広い対象にアプローチするという就職指導の方法論は何か。その「切り札」のようにして、インターンシップが注目されています。さて、このインターンシップがどれほどの切り札であり得るのか。いまインターンシップの試行が進められていますが、最終的にどのような形態・規模のものが定着していくのか、あるいはどのくらい多様なパターンを持つようになるのか、なりうるのか。後半では、欧米の経験等もふまえてそうした点を考えてみたいと思っている次第です。

二　若年労働市場の日本的現実

㈠　若年労働市場と職業生活への移行実態

私が最初にいいたいことは、いま就職内定率九割、大卒未就職者四二、〇〇〇人と騒がれていますが、われわれが就職指導に関連して問題にすべきはもっと広い対象だということです。四二、〇〇〇人というのはある種「大本営発表」のような感じがします。問題はもっと深刻です。

例えば学校基本調査報告書の一九九八年版で申しますと、大卒での「無業者」が八一、〇〇〇人であり、それ

以外に「死亡、および不詳」が三二、〇〇〇人です。卒業してわずかの期間ですから、死亡はほとんどないとしますと、一二万人近くが「無業」ということになります。就職者が三五万人前後ですから、四分の一が就職していない、ないしは不明であるということになります。

もちろんこの四分の一がすべて就職指導に関わる問題だとは言いません。実は、私の指導学生も一名無業となっていますから。この数字に含まれます。あとでお話しますが、無業にいたる経緯や事情がそれぞれにありますので、一概に非難すべきではありません。ただし、この人たちも指導の対象範囲に含めて考えたいと思います。

そして、各大学においては、最低限、この人たちが卒業後どうしているのか、ぜひとも事実として把握をしていただきたいと思います。

(二) 離学後五〇万人無業時代

さて、「無業」一二万人より問題のすそ野が広いということは、表1でわかると思います。つまり、一九九〇年の中学卒業者は一九八万人おりました。このコーホートを対象として、学校基本調査報告書の統計表を可能な限り組み合わせて、最終的に一九八万人がどんな進路を辿ったのか推定しました。中学校卒業後の状況、高校の入学状況・卒業後の状況、大学・短大の入学状況・卒業状況、ずっと組み合わせて、モザイク的に作ってみたものです。ですからあくまで推定です。中学校卒業時にこのコーホートの一九二万人が進学し、三、四、五年以上後に一一一万人が高校卒業後進学し、五年後の短大・専門学校等卒業段階よりもさらに勉学（大学）を継続しているのが五三万人、七年後に大学卒業後さらに大学院で進学しているのが五万人となります。その間に若者たちが徐々に社会に出ていくわけです。それでは、学校基本調査でどのぐらいの数の就職者が把握されているかというと、中卒者が四万、高卒が五四万、短大等で四四万、大学で三六万、合わせて一三八万人になります。

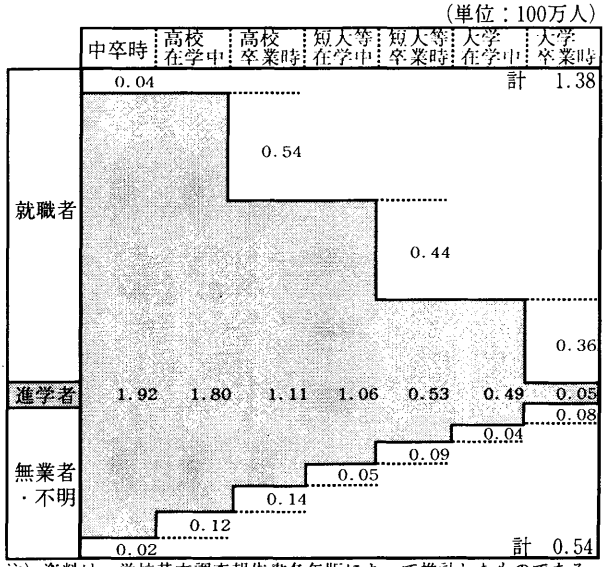
そうすると、コーホート全体から就職者を差し引いてみると五四万人分の、計算が合わない。計算が合わない

というとおかしいですが、つまり「中退者」だけでなく、卒業者としてカウントされているが、卒業時点で就職せず、最終的にも上級学校に進学しなかった「無業者」が加わっています。こういう計算をしていきますと、卒業後の無業者、および中退者を含めて五四万人あるのです。

五四万人というこの数は、公式の数値ではありません。あくまでシミュレーションです。我々は、「日本的な就職システム」をいろいろと議論をしますけれども、コーホートの四分の一がそれではカバーされていないということを、確認する必要があるのではないでしょうか。

もちろん大卒だけでもたくさんカバーできてない部分がある。これが今日のメインのテーマでありますけれども、それと合わせて、大学中退も含めて、いろんなレベルで、学校の公式の就職指導とあっせんのネットワークを介さずに就職していく、あるいは学校を中退してそのうち就職していく、こういうパターンの人たちが相当数いるということ。これがまず確認していただきたいことの第一です。

表1　1990年中卒コーホートの進路推計



注）資料は、学校基本調査報告書各年版によって推計したものである

㈢ 国際比較の視点：多数派にとっての円滑さと少数者の困難

こうしてみますと、実は日本的な就職の網の目という部分が、一般的なルートを辿る四分の三のほうに非常に手厚く緻密にできあがっている。それに対して少数派で例外的な四分の一のほうにはほとんど指導が行き届かない。もちろん、いろんな個人的な理由で中退したり、いろんな理由で就職しないケースがありますので、どういうふうに手厚い指導ができるかということはなかなか難しいところではあります。

例えば労働省ですと、「試し就職」のプログラムを進めています。しかし、「試し就職」のプログラムというのは、新規学卒就職が当たり前の社会では、卒業して就職できなかったから参加したというマイナスイメージを引きずっており、学生たちが躊躇して集まってこない。こういう問題を抱えており、制度の側だけの問題とは言えないのですが、四分の三に対する、基本的に多数派に

表2　若年者と一般成人の失業率

		1979		1983		1989		1994	
		15-19歳	25-54歳	15-19歳	25-54歳	15-19歳	25-54歳	15-19歳	25-54歳
ドイツ	男子	2.4	2.0	8.8	6.3	4.7	5.4	5.8	6.9
	女子	4.7	3.8	11.0	8.0	6.2	7.9	6.8	10.3
フランス	男子	13.8	3.2	20.2	4.4	13.9	6.0	21.9	9.7
	女子	32.6	5.5	42.1	7.7	25.2	11.2	34.5	13.1
英国	男子			23.3	9.4	11.7	6.0	20.8	9.8
	女子			21.1	9.7	9.2	6.5	16.1	6.4
米国	男子	15.9	3.4	23.3	8.2	15.9	4.1	19.0	4.9
	女子	16.4	5.2	21.3	7.7	14.0	4.4	16.2	5.0
デンマーク	男子			16.1	7.6	7.9	7.0	8.5	6.7
	女子			26.1	8.5	9.5	8.0	5.1	9.0
日本	男子	5.4	1.6	7.1	2.0	8.0	1.5	8.3	2.0
	女子	2.7	1.9	5.1	2.4	6.0	2.2	6.8	2.8

資料：OECD "Lifelong Learning for All", 1996 Table4.3より作成

対する手厚いシステムと、少数の例外的なキャリアに対するアプローチとで、大きな落差があるように思います。この落差の埋め方の一つの方法論として、後ほど論じますが、「インターンシップ」がでてまいります。

国際的な視点ということで考えてみましょう。いまOECDの「基礎教育から職業教育への移行」について、各国の教育政策や労働政策を比較し、点検してみようというプロジェクトに、私も日本側専門家としてかかわっています。日本に対するOECD側の指摘がまさしくそのところです。いろんな「セコンドチャンス」をもう少し用意してはどうかと。メインの移行システムはうまくいっているけれども、二番目のチャンス、つまり一度中退した人たちなどの学習機会や職業への移行の機会を整備すべきである、というようなことを言っております。

㈣ 国際比較でみた職業への移行

さて、これをもう少し国際比較の話を続けてみましょう。表2、表3では欧米と日本の若年者の失業率、学校

表3　学校を離れて1年後の失業率

(%)

		前期中等教育	後期中等教育	中等後教育	
				大学外	大学
米国	1991	37	12	6	8
英国	1993	15	13	—	—
フランス	1992	57	24	8	12
カナダ	1988	—	—	8	9
スペイン	1991	34	36	13	26
アイルランド	1992	35	24	8	12
スイス	1993	—	—	3	6
デンマーク	1991	9	15	11	12
スウェーデン	1992	16	5	—	—

資料：OECD (1996) "Lifelong Learning for All", Table4.7より作成

卒業一年後の失業率などを検討しています。簡単にまとめますと、日本の若年失業率は成人と比べてかなり高くなってきていますが、それでも絶対的な規模で言いますと、フランス、イギリス、アメリカよりも十分に低い数字ですから、日本ではそれらの国ほどに若年失業が深刻な状況にあるというわけではありません。そういう意味での優等生がドイツと日本でした。

ＯＥＣＤがしばしば議論してきたのは、職業への円滑な移行を支援するために参考にすべきは、日本的なシステムか、ドイツ的なシステムか、といった理想的なシステムモデルについてです。こういう議論が特に一九八〇年代ぐらいまでありました。ところが一九九〇年代に入ってから、国際的な関心がやや変化してきました。ドイツはドイツで、経済が失速し、またよその国がドイツのデュアルシステムを導入するには、これはいろいろコストもかかりすぎる。デュアルシステムというのは、ご存知の方も多いと思いますが、学校に半分行って、企業に半分行って、企業内で訓練を受けて、学校では座学の勉強をする。これを組み合わせる仕組みですね。日本についても経済状況や制度の特殊性などが指摘され、結局のところ、このドイツにしても日本にしても、参考にしようとすればシステム全体としての大改造が必要で、部分的に移植しにくいということが難点でした。そして、最終的にどこに向かっていったかというと、学校から職業への移行のモデルとして、国際的にもっとも効率の悪いシステムのひとつであるアメリカのインターンシップとそれをささえるパートナーシップに、みんなが注目するようになってきています。

アメリカのシステムというのは何かというと、第一に若年失業率が高い、第二に、いったん就職しても、若い人たちがその後じつに頻繁に転職をする。年平均の職業経験数が日本の〇・一七に対してアメリカでは〇・八六。平均して若年期の一〇年間に八・六の職業を経験している、若い人は仕事を変わるのが当たり前だみたいな仕組みです。これに対して日本では平均すれば一〇年間に一・七の職業経験で、はるかに長期的に職業を継続して

います。(OECD 1996 "Employment Outlook" 参照)

文部省、労働省の問題提起では、いつも「早期離職が問題」とされています。もちろんこの数字が下がればそれに越したことはありませんが、アメリカと比べたときに、日本の早期離職の問題というのは、一般にはそのあと転職を繰り返すわけではありません。マクロに国際的な比較で見れば、それほど極端な問題ではありません。

そういう意味で、アメリカをモデルにするというのは、言ってみれば最悪の選択みたいなところがあり、よく分からない感じがしてきます。そこで、もう少し視野をひろげて、大卒者の就職意識、職業の選択の意識を考えてみたいと思います。

三　大卒者の就職意識と就職後のキャリア形成

(一)　大卒者の就職先選択

大卒者の就職意識について、表4は、大学卒業時にどういう事項を重視して就職したかを示しています。これは、日本とヨーロッパ一一カ国との大卒者の就職やキャ

表4　就職時に重視した事柄と職場での満足度

	「非常に重視」＋「やや重視」	「充分満たされている」＋「やや満たされている」
職場の雰囲気のよさ	89.4	51.0
仕事でさまざまな経験ができること	83.7	44.4
自分のもつ知識技術を活かす機会	83.2	42.7
余暇に費す時間的なゆとりがあること	82.9	41.5
自分のアイデアを活かせること	76.9	38.5
雇用と身分の保証	71.4	48.2
学習を続け深める機会	69.2	38.5
仕事の自立性	68.7	43.0
社会に役立つ仕事をする機会	66.7	42.9
仕事と家事の両立	62.8	27.3
チャレンジングな仕事であること	62.7	34.4
職務の内容や範囲の明確さ	59.4	30.0
高い収入	58.7	24.3
将来のキャリアの見通しがあること	53.3	21.8
科学や学問に関わりのある仕事の機会	47.2	24.5
チームの中で仕事をする機会	41.2	44.1
社会的評価・ステータス	36.9	30.2
権限や影響力を発揮できること	29.9	21.0
仕事でコーディネートの役割を担う機会	27.2	15.6

資料出所：日本労働研究機構・高等教育雇用研究会『大卒者の職業に関する日欧比較調査』1998年実施。対象は、大卒3年を経過した者。

リアを比較するために目下推進中の研究成果の一部で、日本の大卒者の回答傾向です。いま日本の若者が就職時に大切にするのは、「職場の雰囲気のよさ」とか、「仕事でさまざまな経験ができること」、「自分の持つ知識、技術を生かせること」、「余暇に費やす時間的なゆとりがあること」などです。

これに対して、「チャレンジングな仕事」とか、「高い収入」、「将来のキャリアの見通し」、「社会的な評価やステータス」、「権力や影響力を行使できる」など、こうした設問自体がなんだか日本では古臭い気もするのですが、ヨーロッパの人たちと議論していると、それらがぜひ必要だということで設問に加えてみました。結果は、これらの項目を重視する比率が非常に低いことが明らかになりました。

次に表5では、「大学の専門と対応しない職業を選択している」人たちがかなりいますので、そういう人たちに、どうして仕事と専門とが対応しなくてもよいんですかと設問したものです。これこそ欧米流の質問ですが、

表5　大学の専門と対応しない職業を選択する理由

(%、n＝3,444)

安定している	13.2
仕事がおもしろい	12.4
希望する地域での勤務が可能だ	11.6
学歴に見合った仕事が見つかっていない	7.0
この仕事をすることでキャリアの展望が開ける	6.3
自分が勉強したことにあまり関係ない仕事が好き	4.1
家庭の都合に合わせられる	4.0
高い収入が得られる	3.9
パートタイムで働けたり日程の融通がきく	2.5
自分が考えているキャリアでは、最初に自分の勉強とほとんど関係のない仕事に就かなければならない	2.3
昇進して以前の職よりも自分がした勉強と関連が少ない仕事になった	0.2
その他	6.4
該当しない（現在の仕事と大学教育は対応している）	5.0
無回答	21.2

資料出所：表4に同じ

日本の大卒者では、「安定している」とか「仕事がおもしろい」、「希望する地域での勤務が可能だ」という項目を重視しており、地域とか個人を大切にする、こういう若い人の意識が出てきます。

㈡　ポストモダンの労働観

日本の若者の労働観をどう見るか。就職時の選択の仕方をどう見るか。過去にとりあげられた議論をちょっと振り返ってみましょう。

「若年者の早期離職」という問題設定は、高度成長期に登場します。高度成長期になると、中卒や高卒の就職者が大都市に大量に流入する、そこで大都市の生活と職場と合わせて両方に定着させるにはどうしたらいいか。こういう問題から若い人たちの離転職の背景を探ったり、それで勤労観・職業観の育成の問題が大切だというような認識が生まれたわけです。

次に八〇年代の初めに、別の角度から若者の労働観が注目されるようになりました。いわゆる新人類論です。その議論の焦点は、企業内での世代間のギャップではないかと思います。例えば、「気に染まない仕事を強要するとすぐやめてしまう」、「指示されたことだけはきちんとこなすが、そのほかのことをしない」、「残業を命じてもデートで断る」……。こういういろんな調査結果がたくさんあって、みなさんもいろいろご存知だろうと思いますが、結局、若者世代（新人類）の組織で働く際の価値観とか態度が、年長世代（旧人類）とどうも違っている、非常に個人主義的であるという見方が生まれてきたわけです。

いつの時代でも若者が理解できないという年長者の若者論があるんですけれども、新人類論は八〇年代も後半、リストラの時代に入ると、むしろ経営者からは積極的な評価に変わってきます。つまり、会社への忠誠心は勤労観としてもはや不可欠の要素ではなくなった。そうすると旧人類の抱く会社への忠誠心、最終的に上級学校に進学せずが場合によってお荷物になってくる。そこで、組織に拘泥せずに個人的な生活や価値観を重視する、新人

類のこういう価値観がもてはやされるようになったのです。

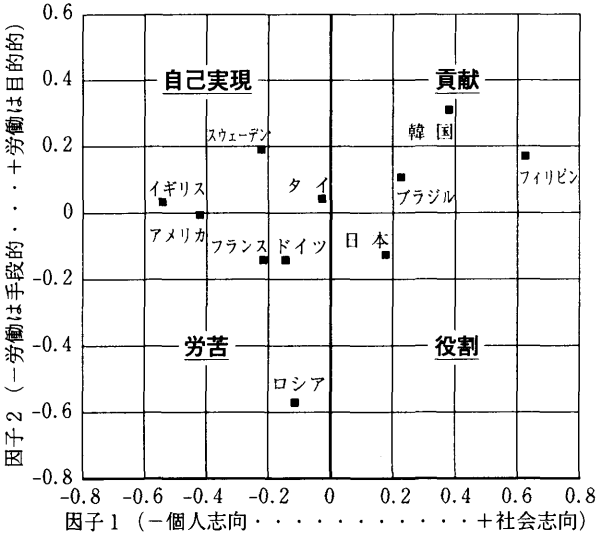
さて、それでは今日の若者の職業観・勤労観の実態はどうだろうか、調査結果を紹介しましょう。ここに、総務庁が五年ごとに行っている世界青年意識調査というものがあります。これは毎回ほぼ同じ項目を使いながら、若い人の価値観がどう変わってきたか、行動様式がどう変わってきたか、定点観測で調べており、共通の項目で日本と世界の若者を長期間比較できる貴重なデータです。

図1は、世界の青年の労働観について、「労働の目的」とか「仕事以外での上司と関係をどういうふうに持つか」「仕事の責任や気楽さをどう好むか」などの質問項目を用いて因子分析し、タイプ分けしたものです。

つまり、仕事をする意味、労働の意味というのは、図のY軸に相当するように、労働自体が目的であることもあれば、手段であることもある。また、労働は、X軸で分けられるように、社会的なものという見方と、個人的なものという見方ができます。そこで、この図一の2次

図1　世界の青年の労働観

国別因子得点の配置



資料出所　総務庁青少年対策本部『第5回世界青年意識調査細分析報告書』1995年、86頁

元座標に、世界各国の若者の平均的傾向をプロットしてみたわけです。（この分析は、杉村芳美『脱近代の労働観』（一九九〇年、ミネルヴァ書房）を参考にしており、吉本圭一「日本の青年の労働意識とその比較」総務庁青少年対策本部『第5回世界青年意識調査細分析報告書』（一九九五年）参照）

まず、第一象限は「貢献」と名づけていますが、労働は社会的な義務であり、例えお金があっても何か仕事をしたいという考え方です。若者がこういう価値観を持っているのは、韓国、ブラジル、フィリピンです。経済や社会が急速な成長・発展を遂げつつある社会の若者たちが、こういう貢献的な価値を持っています。

これに対して第二象限は、自己実現的な価値観で、人が働くのは仕事を通じて自分を生かすためであり、たとえお金があっても何か仕事をしたい。仕事の中に自己実現を目指すわけです。こういう考え方が、日本の新人類にあるのかと思っていたところ、データからは必ずしもそうではなく、スウェーデン、イギリス、アメリカなどの国々で、若者が自己実現的な仕事の意味をより強く意識していることが明らかになりました。

結局、日本の若者はどこに落ち着くかというと、第四象限の「役割」です。この「役割」というのは、労働は社会人としての義務、役割だと考えているというのです。一見望ましい回答に見えるのですが、ただ、もう一歩進めてみると、その義務さえ果たしてしまえば、もしお金があったら遊んで暮らしたい、仕事は楽で、忙しくない職場がよい、という回答がひかえています。「義務だから働くけれども、それ以上には働きたくない。」実にはっきりしています。先ほどの就職先の選択に関わる意識とも符合していますが、ともあれ、労働に積極的な意義を見出していない。ちょっと穿った見方かもしれませんけれども、こういう部分が国際比較から見えてくるわけです。

㈢　自分探しとしての大学選びと仕事選び

今日の若者の「労働は義務だ、そして義務以上には働

きたくない。」という意識に対して、われわれは、どういうふうに勤労観・職業観を育てていけるのか。就職指導の話、採用の話から、やや離れてきましたが、もう少しそのあたりの若い人たちの意識を解読してみたいと思います。

結局、今の若い人たちの仕事の感覚、あるいは進路を選ぶ感覚、大学を選ぶ感覚、これを見ますと、一言でいうと「自分探し」のモラトリアムなのだと思います。

先頃、私の学部でもオリエンテーションがあり、懇談の場で、新入生にどうして教育学部を選んだのかとたずねてみました。次から次と「自分探しに来ました」という答えが返ってきます。聞いている側からすると、なんだか、我々とのコミュニケーションをそこで切られているような感じがしてならないのですけれども、ともあれそうした「モラトリアム」です。

そうかと思うと、大学院の学生が、突然、自分の研究テーマが、自分が何をやりたいか見つからないと言い出します。こちらがテーマを与えてやるというのは、それは教員の研究の手伝いをしてもらうという意味では助かるんですけれども、ともかく、大学の内外でみんな自分探し、みんなテーマを探している。こういう時代です。

私どものような教員養成系でない教育学部というのは、就職実績は極めて悪いけれどもわりと人気がある。そういう意味で、就職指導でなかなか扱いが難しい学部のひとつだろうと思うのです。特に心理学、カウンセリングの領域に学生たちの関心が集まります。結局のところ、教育学部というのは、みんな「自分探し」に来ているというような、しかも他人のカウンセリングをするというよりも、むしろ自分の心理こそ探究したい、こういう一面があります。

教育学部が典型ですが、他の学部でも、多くの若い人たちの視線がますます個人の、自分の内側へ、内側へと向かっているように思います。この流れが、結局最終的に就職指導の面接の時点で、「君はどこに行きたいんだい？」と、職員の方が一所懸命に問いかけなければならない事態に行き着くのです。この段階になってからでは、

もう絶対に遅いわけです。そのうち、就職希望そのものを取り下げたりする、こういうことになってしまうわけです。

個人の外側の「社会」にどうやって目を向けさせるか。それがなければ、積極的な職業選択の意識など生まれ出てこないように思います。日本には兵役もないわけですし、社会的な義務として、社会で生きていく、社会を維持していくために何かしなきゃいけないという意識を、どうやって、作っていくか。今の日本では、どこで誰がそんなことを考えているのだろうかと、多少の懸念がわいてきます。

今年から学習指導要領が新しく変わり、特別活動の中でもボランティア活動等の社会参加活動を積極的に進めるようにという記述があります。しかし、そのための日常的な基盤がほとんどない。学習指導要領が改訂されたから、突然そういう精神が学べるというものではありません。

若い人の問題を指摘しながら、ふと自分自身の経験を振り返って、少し心地が悪い感じがします。たしかに、私たちの時代にも、なかなか進路が決められない「モラトリアム」問題が指摘されていました。自分自身もそういう意味で長いモラトリアムを経験してきました。

私たちよりも年長世代は、高度経済成長期に大卒後の職業選択をしているのですが、これはいかにも進路選択が簡単だったのではないかと思います。つまり、三種の神器だとか、東京オリンピックがあり、新幹線ができ、3C（カラーテレビ、カー、クーラー）がある。こういうものを目指して働けば、個人がだんだんだんだん豊かになれる。個人が豊かになることが社会的なゴールと結びついている。これは実に幸せな時代だったと思うのです。

私たち世代の進路選択の時代でも、いろいろ迷ってばかりですが、実は、進路選択に関してあんまり不幸せな時代ではなかったと思います。私はこの本郷のキャンパスで一〇年ほどの時間を過ごしましたが、実はここ安田講堂にこのような講演ができる場があったことを、今日

初めて知ったような次第です。私たちのいた時代、つまり大学紛争のあと、ここは時代のシンボルでした。大学全体で入学式も卒業式もなく、安田講堂はその間大部分が閉鎖されている、そういう時代でした。ということは、その時代には、何か「進むな」「立ち止まって考えなさい」、「大学紛争の公害の問題など、社会はいろいろな問題をもっている。立ち止まって考えなさい」、こうしたメッセージが社会から伝えられていた訳です。そこで、その立ち止まって考えることを仕事にできればと私が考えたのは、いま思えばそう難しい選択ではなかったように思います。

つまり最初は「高度成長の中を走りなさい」、これもメッセージです。それから「立ち止まって考え直しなさい」、これもオイルショック以後のしっかりしたメッセージです。これに対して、いまわれわれは、環境、ゴミ問題も大切ですよ、あるいは国際理解が大切ですよ、こうしたメッセージも確かにもっています。しかし、その辺が本当にクリアな社会のメッセージとして伝わっているのかどうなのか。重要なのは、そこら辺のところではないかと思うのですね。

そうした「社会」についてのメッセージがなければ、若者が自分自身の内面、心にずっと深くつきすすむ。内面に向かったら何か見つかるのでしょうか、よくわかりません。内面に向かうだけでなく、社会との関わりがあってはじめてその「何か」が見つかるのではないか、これが、私のただ直感的な見通しです。

ともあれ、家庭と学校を中心に、社会的交流の範囲が限定された成長環境、その中でずっと同じ経験をしてきた同世代だけで自己完結的な心地よい世界をつくる。場合によっては、ファミコンの中も完結して心地よい世界かもしれません。そういう、心地よい世界をずっと築いてきている。そして自分探しの契機を、またさらに内面の世界に閉じこもってできるのだろうかなと懸念しています。

そこで、インターンシップや就業体験の登場となります。もちろんボランティア活動も悪くはないと思います。

つまり、学校の外に出ていく。学校の外に出ていって、地域や企業や、あるいは年長者や障害を持つ人たちとの交流とか、そういう社会との交流の経験をどうやって持たせるのか。これが最終的に大切なのではないかと思うわけです。

先ほどの国際比較のところで、何故アメリカかという疑問がのこっていましたが、つまり、多くの国々が、普通教育を主体に高学歴化を経験し、その意味でもアメリカ型の教育普及プロセスに近づきつつあります。それ故に、問題となる職業への移行を改善するために、こうした勤労観・職業観の育成、それを通して自己の進路選択の能力を高めることがますます大きな課題となっているわけです。そこでは、ドイツ流の教育訓練システム全体を編成し直すのではなく、デューイ的な哲学の流れをひいた、教育訓練プログラムの要素としての体験的学習、方法論としての学外との連携（パートナーシップ）が注目されている。それがアメリカの教育システムへの関心となってきているのだと、私は考えています。

四　大学の専門知識と職業の能力

㈠　大衆化と大学知識の無用さについて

大学と企業、それを行き来する経験から何か学べるかどうか。これは大学知という問題とも関連させて考えることができます。

さて、大学で学んだことは職業では役に立たない、こういう通説があります。多くの企業人から、場合によっては大卒者自身から、あるいは大学の先生自身からこういう説が発せられてきた歴史があります。簡単に言えば高度成長のころ、新規学卒就職の仕組みが確立し、そのとき大学の「ブランド」というか、ある種の「訓練可能性」という経済学者レスター・サローの提示した尺度が重視されるようになった。要するに、教育訓練をすればものになりそうな人材を上から順番に並べて、というか、それに関係しそうな尺度を探しながら、その尺度に位置づけながら採用する。だからそれは大学で何を勉強したか、場合によっては経済学であろうが教育学であろうが、

それ自体は関係ないというような立場があったと思います。

大学の先生は、そういう議論に対して、居直り型でうまく対応してきた。居直り型というのは、「そもそも大学の教育の目的は企業の役に立つ人材を育てることではない」、こういう居直りによって、うまく大学教育が企業に役に立たなくともよいという自らの自律性を強調した。こうして大学生活をエンジョイしたい学生と共同謀議を図った。企業のほうはなぜ大学教育が役に立たないといえばよいかというと、初任者研修のときに、大学で学んだことは全部忘れろといえば、その後の教育訓練を狡猾に進められるのです。もちろん職場で使う能力が多く、大学のカリキュラムと連動していないことは確かです。だから企業が教えることを忠実に学べという儀式の場で、こうしたスタンスでの大学を忘れろというメッセージは実に都合がよかった面がある。

それでは、ほんとに大学の教育というのは役に立たない、意味がないんであれば、「訓練可能性」だけ分かったならば、大学入試が終わったときに全部取ってしまえばよい。高卒エリート社員を取って、そこで育成すればよいじゃないですかとおっしゃる経済学者も多くおられます。けれども、やはり大学で育成している人材を、最終的に多くの企業は選んできた。

㈡　職業的能力と大学教育

つまり、大学が持っている教育力というのが、最終的には職業的なキャリアの展開の中で生きてくると、こう考えるほうが自然なわけです。ここで紹介する調査は、一九九二年に第一回目の調査をし、その六年後の一九九八年に、同じ対象者に同じ質問をしたものです。そうしますと、表6のA25からA30、B30からB35と横に比較してみると、大学の専門知識が生かせる、関連する業務を経験してきたという回答が徐々に増加していることがわかります。二五歳ごろには三分の一ぐらいしかそう答えていない。しかし、六年たって、徐々に増えてきている。また今度は三〇歳始めの人と、その三〇歳始めの人

が六年たったあとということを見ますと、ここでも増えている。

そういう意味で、就業後の経験を積めば積むほど、大学の知識、技術が不要であるというふうに考える人たちが減り、大学の知識、技術と関連する仕事をしたと考える人たちが増えている。つまり、大学教育が有効であるという感覚は、就職した直後には分からないのだと、私はそう結論づけています。

大学をでて就職したすぐの職務で、直接に大学教育を活用できるかどうかは怪しい。これは確かでしょう。即戦力として使っている場合もありましょうけれども、多くはその潜在的な

表6　大学卒業の年代および大学卒業後の年数による大学の知識の有用性の違い

		男子				
		A25	A30		B30	B35
	コーホート	89-91年卒			83-84年卒	
	調査年／時代	92年	98年		92年	98年
		25歳	30歳代		30歳代	30歳代
	年齢	前後	始め		始め	後半
	N＝	612	612		645	645
大学の専門知識・技術が生かせる業務	1)関連	31.9 <	33.0	<	37.8 <	39.2
	2)関連しない	68.1	67.0		62.2	60.8
特に大学での知識や技術を必要としない業務	1)不必要	38.7	36.9		34.7	29.9
	2)不必要ではない	61.3 <	63.1	<	65.3 <	70.1

		女子				
		A25	A30		B30	B35
	コーホート	89-91年卒			83-84年卒	
	調査年／時代	92年	98年		92年	98年
		25歳	30歳代		30歳代	30歳代
	年齢	前後	始め		始め	後半
	N＝	648	648		389	389
大学の専門知識・技術が生かせる業務	1)関連	32.7 <	38.7	<	46.8 <	52.7
	2)関連しない	67.3	61.3		53.2	47.6
特に大学での知識や技術を必要としない業務	1)不必要	39.5	37.8		30.3	30.3
	2)不必要ではない	60.5 <	62.2	<	69.7 <	69.7

資料出所：日本労働研究機構『大卒者の初期キャリア調査』（1992年および1998年実施）

力量に期待している。企業の中で訓練して、企業で必要な知識、技術、まさに個別の特殊的なスキルを形成しそれを使うわけです。しかし、企業内でのキャリアが五年、一〇年と積み重ねられると、さまざまの個別の職業的なスキルを形成していく、その職業的な能力を開発していく能力の基盤として、個々の職業的な能力を作るその基盤としての大学教育についての認識がはじめて生じるのではないか。結局のところ、大学教育は間接的に機能するという仮定をしていなければ、企業社会に人材を送り込めないはずですから。

そこで次に、表7では、日欧で検討して選んださまざまの能力項目について、「今重要であるかどうか」、「これから重要になってくるかどうか」、「それは大学で身につけたものであるかどうか」、こういう知識＝能力構造をたずねてみました。

要約してお話しますと、結局若いころ、よく言われるコンピューターが大切だ、英語が大切だと言われて、なるほどそれはそれで大切なわけですけれども、だんだん

表7　職業生活において重要な能力と大学で身につけた能力

コーホート	B 89-91年卒		A 83-84年卒	B 89-91年卒		A 83-84年卒	B 89-91年卒		A 83-84年卒
能力	現在		現在	今後		今後	大学で		大学で
	とても重要		とても重要	そう思う		そう思う	身につけた		身につけた
事業の実務知識	36.0		34.9	30.6		29.8	3.1		3.5
経理の実務知識	28.6		28.9	35.6		32.4	11.4		11.0
工学の実務知識	18.5		18.6	18.2		17.5	17.8		17.5
人文社会の理論	16.2		18.6	19.4		20.1	44.2		45.5
自然科学の理論	18.1		15.5	20.8		20.1	40.1		40.5
幅広い教養	56.4		56.1	67.0	>	61.2	48.0		45.5
データ処理	48.9	>	43.5	50.9		48.4	10.8		8.1
語学力	29.2		26.0	55.7	>	48.9	31.9	>	26.1
プレゼンテーション	58.2	>	53.2	60.0	>	53.4	19.4	>	15.6
企画力	52.4		55.9	57.8		58.0	12.9		10.1
問題解決能力	68.4		67.4	64.2		61.6	20.0		17.5
情報収集力	56.8		54.2	59.4		55.9	15.4		11.7
リーダーシップ	48.8	<	57.0	47.9		51.0	15.7		13.6
判断力	67.8	<	73.0	65.7		65.8	18.1		13.9
コミュニケーション	69.6		70.0	67.1	>	62.3	28.3		25.2
組織内の調整能力	53.6		53.7	49.1		49.1	11.8		10.9
対外交渉力	51.3		50.0	53.1		50.1	9.1		8.0

資料出所：表6に同じ

年齢が上がり、職業経験を積んでくると、そうした能力はさほど重要であるとは考えられなくなる。その代わりに、リーダーシップとか判断力というのが大切になる。つまり必要とされる能力が年齢と経験によって変化する。だから年齢によって変化しないものとして、問題解決の能力とか、コミュニケーション能力、幅広い教養、こういったものがその基盤として求められる。

特に幅広い教養とか、コミュニケーション能力、これらはよく考えてみると、企業内のＯＪＴだけではなくて、大学教育で身につけられたものが案外と多くあるということが分かってくるわけですね。

これまでの日本の大学で、コミュニケーション能力が十分養われているかどうか、それ自体は、大いに疑問が残ります。ですから、大学で学ぶといっても、果たしてゼミでコミュニケーション能力を学んだか、またディベートなどどんな形式を通してそれを高めているのか、まだまだ分かりません。それにしても、少なくとも、これまでの学問的な知識ではなく「課題探求能力」を求める大学審議会の答申などの方向性は、大学で育成する知識・能力を、企業社会の中での知識やそうした能力へと転換し結びつけていく部分であろうかと思います。

五　インターンシップ展開の現状

㈠　インターンシップの普及状況

インターンシップについて、関連の図を少し配布資料に入れておきましたが、文部省の『インターンシップハンドブック』の中に、たくさんの資料がありますので、後ほどそれらも研究していただければよいと思います。

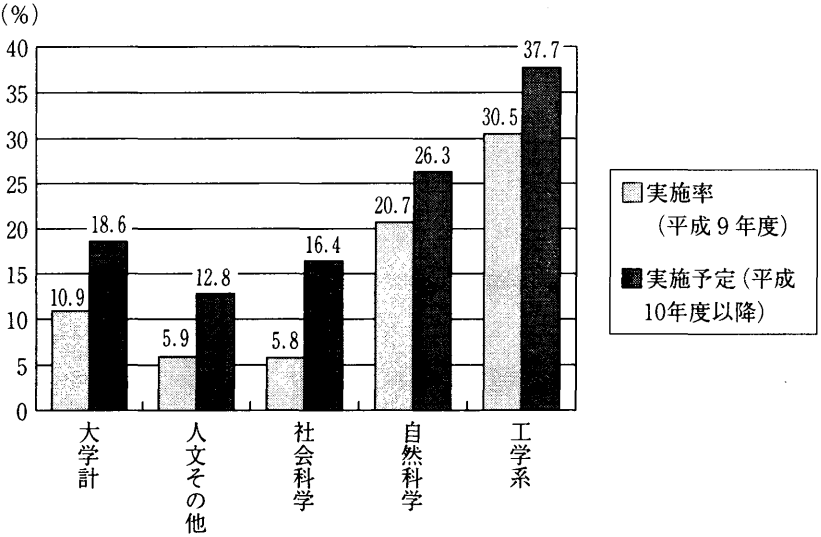
まず第一のポイント、図2のように、大学における実施状況は、人文系、社会科学系、自然科学系、工学系の間で大きな落差があります。人文系、社会科学系ですと五％ぐらいです。授業科目として位置づけてないインターンシップというのはこの図に入っておりませんから、それより少し多いのですが、まだまだ文科系でのインターンシップというのは今後の開発のテーマだろうと思います。

(二) インターンシップの教育的意義

九州地域でも、九州の通産局と九州大学始め複数大学とで協議しながら、インターンシップの試行事業を行っています。私は就職の問題を専門としております手前、演習で指導学生に、ぜひインターンシップを経験してはどうかと勧めて、実際に男子学生一名だけですが、経験をさせました。私の担当する教育社会学演習の中で、大学のインターンシップを主テーマとして全員で検討させ、関心を高めさせておいて、通産局の企画する枠組みの中で一名だけ実体験の勉強をさせてみました。

彼は、ある第三セクターの総合展示場に一週間お世話になりました。日程の都合で、三年生ではなく、情報産業に内々定をもらっている四年生の彼がインターンシップに取り組むことになりました。こちらから与えた課題は、「インターンシップの教育的な効果はあるのか、ないのか」というものです。そういうテーマを与えたところ、まさしく教育的な効果があり「大学におけるイン

図2　インターンシップを授業科目として位置づけて実施した大学（学部別）



ターンシップ」を題材とするたいへんにレベルの高い卒論を書きました。

学生にとっては、どの文献や調査も共通して、いろんな意味で就職体験の教育効果が高いことが指摘されています。特にアルバイトとどう違うか、実際にインターンシップに関わってはじめてその差がわかってくる。つまり、アルバイトというのは、全体として一つながりの仕事のある部分だけを、会社がどんな仕事の連鎖を持っているかと、会社の事業がどう展開しているかということと無関係に、切り離してその活動の手伝いだけをしている、これがアルバイトです。

ところが、インターンシップでは、受け入れ側もそれぞれに工夫し、会社の業務の流れをずっと紹介しています。そういう、少しずついろんな場所に連れていって、経験をさせる。

私の指導学生の場合も、期間が一週間だけでしたが、彼はたぶん大卒一〇年目ぐらいの経験をしている、と担当者から話をいただきました。一〇年目ぐらいでしか異動で経験しない職務とそのポイント、ポイントを手際よく経験できる。つまり大卒で就職し三年ごとのローテーションで動いていくのだとすると、もちろんその経験の密度は違いますけれども、その動いて行く先を一通り経験できるわけです。

㈢　インターンシップのコスト

いまの就職採用慣行のもとでは、インターンシップを実施するのは、企業にとっては大変なコストだと思います。先ほど紹介された高等教育研究紀要のなかで、大江淳良先生が、リクルートリサーチでインターンシップを受け入れたときに、一二〇〇万ぐらいの年収の方が二人のべ一五〇時間分ぐらい付きっきりになっており、その一か月分一〇〇万ぐらいの直接コストを投入していることになると書いておられます。（大江淳良「卒業者の就職」高等教育研究紀要『高等教育ユニバーサル化の衝撃』一九九九年）そういう意味では、企業にとって、インターンシップは社会奉仕の一環だというような、このハンド

ブックの中にもそういうニュアンスのコメントがあります。コストとしては、いろいろかかっていると思います。そのコストがかかった分だけ、学生はいい経験ができるのだと思います。

後日談がありまして、それこそが教育効果なのですが、夏にインターンシップを経験した彼は、それから進路のことを一所懸命考えはじめまして、一二月になって突然ぼくのところに、「先生、内定を断ります」と切り出してきました。結局彼はいま就職浪人をしています。いったい私は何のためにインターンシップに送り出したのだろうと、悩んだりもしたわけです。しかし、大卒就職三年後に四分の一が辞めるという時代であるとすれば、もちろん彼がもし就職していたらすぐ辞めるだろうということではないのですが、二〇代半ばくらいまで、要するに「自分探し」の期間であると位置づければ、在学中にもう一つ「自分探し」の機会を用意してやったのはよいことだと、私自身は考え直しました。

最終的には、ながい職業的な人生にとってひとつひとつの経験がプラスになるのかマイナスになるのか、分かろうはずがありません。それを考えると、個々の選択に関して一見マイナスの要素があってもよいのではないかと、ある種居直らなければ、インターンシップというのは進めていけないのではないでしょうか。

そういう意味では、文部省、労働省のインターンシップ導入の目的、枕詞として「若年者の早期離職を防ぐ」という項目があげられますが、場合によっては、一所懸命自分を探そうという気持ちになって、雇用流動化がむしろ促進するかもしれない。そういう意味で早期離職の数そのものを下げることが最終目標ならば、インターンシップは必ずしも適切でないかもしれない。しかし、若い人たちが自分で真剣に自分の進路を考えようとする、そういうきっかけを与える意味では、やはりこれはいいことではないかなというふうに、私は結論するわけです。

㈣ インターンシップにおける労働者性

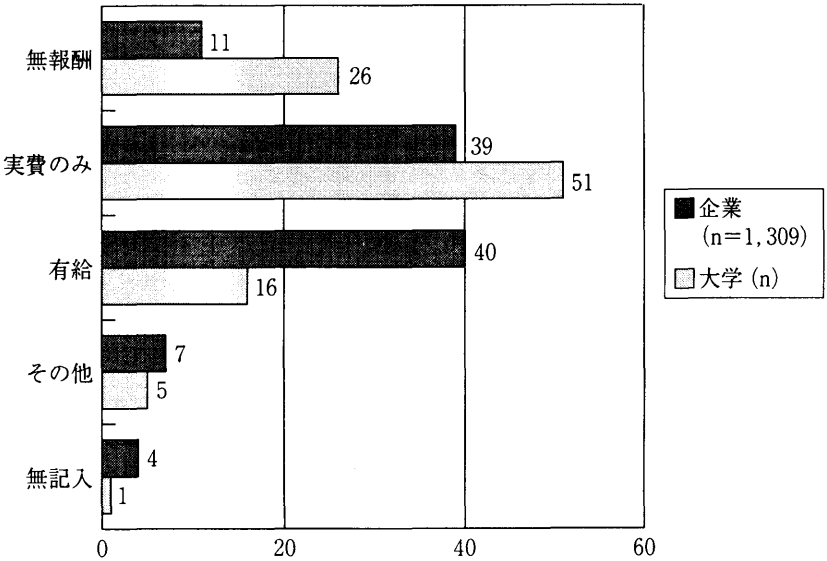
図3で、もう一点、ここが大きな争点、対立点かなと

思います。学生の報酬についての大学の考え方、企業の考え方が、これが一八〇度違っています。企業のほうは、できれば「有給で報酬を与えたい」という回答が四〇％あり、「実費のみ」も含めれば、八割は何らかの報酬を与えたいと、こういうことを言っているのに対して、大学のほうは有給にはしてくださるなと考えています。できれば無報酬で、場合によっては実費のみでもというような格好ですね。私の学生の場合も、交通費だけはなんとかしましょうという話で落ち着きました。

ここの意見の分裂、これをどういうふうに考えていくのかなということを、もう少し議論していくべきではないかなと思います。私は結論的には、少し有給のものもあってもよいと思っています。もっと大胆に有給のものを取り入れてもよいんではないか。逆に言うと、「学校」というのはお金に非常に過敏というか、お金を触ることにすら躊躇する、そういうところがあるように思うのです。

別の例で、いま高校でのインターンシップも専門高校

図3　学生の報酬についての大学・企業の考え方



等で重要な課題となっています。専門高校のインターンシップ、これは理科教育、産業教育審議会でぜひ推進するようにという答申がありますし、普通高校でもインターンシップへの関心は高まっている。ある県で聞いた事例ですが、インターンシップをやってみると大変に意義があることがわかった。そのため、学校としてはインターンシップを進めるため、アルバイトと明確に区別し、これまで夏休み等の長期休暇中にかぎって認めていたアルバイトを禁止することで教員が一致したという。

アルバイトはよくない、インターンシップだけしなさい。これはちょっと間違っているという気がします。学校が、神聖なというか、ボランティア活動もそうなんですけれど、お金を生まない、奉仕の精神ということを言うことは、それはそれで大切なのですが、少しお金に触れることに対してアレルギーがあるのではないか、というところを心配するわけです。

(五) インターンシップにおける就職＝採用

同じことは、採用との関係でもあります。ここが最終的に一番重要ではないかと思います。インターンシップにおいては、採用との関係を「直接」には持たないことが大切であるというのが、関係者全体の、企業のほうでも学校のほうでもだいたいの方針であり、合意があるように見えます。

もちろん、マイクロソフト社のように、積極的にこれは採用の前段階でもあるというふうに位置づけているところも若干はありますが。

大学のほうでは、新規学卒就職のシステムと別のシステムとして、インターンシップが採用活動の一環なのか、それとも純粋に教育活動の一環なのか、そこらへんが区別がつきにくいので、なるべく機能をはっきりさせたがっている。

今の趨勢は、むりやり区別に区別をして、教育活動という枠内に抑え込もうとする。教育活動の枠に抑えられるから、そういう活動を通して利益を生まない。生産活動ではないんだ。だから当然学生は報酬をもらうべきで

はない。一生懸命ある型に押し込めようとしている。ここが私の一番心配する部分です。

文部省関係の資料の中では、例えば表8のように、アメリカのインターンシップと、コープとかいろいろの類型を比較をして、もっとも望ましい類型を探して、日本的な教育的なインターンシップの方向に、一所懸命そちらに持っていこうとしているような感触を私はもっています。

しかし、アメリカ的なインターンシップというのならば、アメリカはそれこそ雑多で、るつぼでもサラダボウルでもいいのですが、ごちゃ混ぜです。しかも決して効率がいい標準的なインターンシッププログラムを持っているわけではないのです。

結局、もう少しインターンシップ等の社会体験、職業体験を持たせることを通して、就職意識を高めようとするのであれば、ここの部分を採用に結びつくこともあり得るというか、これをどう考えるかですね。

私は、直接的には採用を目的とするものでないという

表8　米国でのインターンシップとコープの定義の違い

	インターンシップ	コープ
期間	数週間から1ヶ月	3ヶ月から1年
卒業のための義務	選択の場合が多い	必須の場合が多い
単位取得	単位に加算されない	単位に加算される
報酬	得ない	得る
授業料	払う	払わない

資料出所：文部省『インターンシップ・ガイドブック』1998年

理解と合意、これだけでいいと考えています。つまりその裏に、「間接的には、採用に結びつく可能性が十分にある」という了解があることが大切ではないでしょうか。実は長岡とか豊橋の技術科学大学におけるインターンシップの例をみても、最終的に学部四年でインターンシップをやって、それから修士を出た者のうち、学部時代にインターンをした同じ会社に就職した者が一割ぐらいいるそうです。

㈥ ドイツ中小企業へのインセンティブ

さて、ドイツのデュアルシステムというのは、デュアルシステムを通して就職させる。しかしデュアルシステムというのは、訓練を受ける企業と就職する企業がイコールかというと、必ずしもそうではありません。かなりのズレが生じております。どういうズレが生じているかというと、大企業は次第に訓練をやりたくなっている。大企業は、むしろ訓練した後の「果実」の方を採用したい。

これに対して中小企業の場合は、もっと「PRして自社の専門領域についての能力ある人たち」を育てたい。その中の何割かが残ってもらえればよいと考えて行動できるのです。

つまり、中小企業が先に訓練を提供する。訓練実施にあたっては、連邦の機関から、職業訓練プログラムについての支援や、いろんなノウハウの提供をうけられます。これが公的に定められていますから、つまり中小企業がそういう訓練を拡大していっても、訓練コストはべらぼうに上昇しないで済む。そうすると中小企業にとっては確実なインセンティブ、あるい訓練生を訓練しながら利益を生む可能性が残る。つまり訓練の費用と企業にとっての利益とがそこそこバランスするのです。

㈦ 日本的インターンシップに欠けるインセンティブ

今の日本のインターンシップは、採用と結びつかない、利益を生まない教育的なものという位置づけが強固にあります。そうした規制ばかりいい続けると、試行が終

わってみると、どこにもインセンティブが存在しなくなる恐れがあります。大企業はその枠組みでも対応できると思います。大企業は一種のメセナであるとか、そういう言い方をされます。

これに対して、地方地域の企業、中小企業にとっては、問題は深刻だと思います。先ほど成瀬専務理事がおっしゃられたようにいい中小企業があるのは確かですが、ただし残念ながら、いま現在は、そのいい中小企業が自分の企業を積極的にPRする手段を持たない。「新規学卒就職のシステムにおいて、就職は一瞬にして決まる。こういう仕組みでは大企業に負けてしまう。」、そういう言い訳をこれまでしてきたわけです。

しかし、もしこれからのインターンシップが、直接には採用と関係しないけれども、間接に関係し得るようなそういうものとして、広く位置づけ、理解することができれば、中小企業でも魅力ある企業はちゃんと人材を確保できるわけです。つまり、二年生や三年生の時点で、あるいは高校生の時点でインターンシップとして受け入れておき、それから後に大学卒業時の採用試験に応募してもらえばよいわけです。そういう意味での「間接的な関係」というものが積極的に築かれたほうがよいという気がするわけです。

五　まとめ－大学と企業の連携・協同の課題

(一)　日本の「神聖な」インターンシップ

最後に簡単にまとめます。アメリカのインターンシップというのは、これはいわゆるベンチャー企業の活力が牽引力になっている。ドイツのデュアルシステムというのは、公的に、中小企業も含めて職人を作っていこうという、そういう公的な考え方、ドイツ人に言わせるとBeruflichkeit（職業性）なんて言い方しますけれども、そういうものが中小の事業所の教育訓練を一生懸命サポートしている。ここがうまくいっている。

日本でいまインターンシップ推進というとき、誰のどのようなインセンティブを満たしていこうとするのか、どういう方向を目指しているのだろうか、はっきりしな

い面、拡大・定着への困難を抱える面があります。単純化して言いますと、今の日本のインターンシップは、プログラム開発においては、通産局は音頭を取りますが、個々の学校、企業でやりなさい。基本的にいろんな形で試行錯誤をやりなさい。しかし、原理、インセンティブ、考え方としては、基本的に教育活動という、一つの形に標準化しようとしている。

本来の望ましい形というのは逆で、むしろプログラム開発とか、支援のあり方をもっと標準的にする。場合によっては中小企業で訓練プログラムを作るときに、労働省等で支援をする、そういうような方向をもうちょっと力強く。その代わりに、このインターンシップは採用に結びつくかもしれない。結びつかないかもしれない。それから報酬があるかもしれない。ないかもしれない。この辺のところはもっと多様にして、多様なものを包摂できる枠組みが必要だろうと思います。

(二) 学校の文化と企業の文化

問題は、たぶん学校と企業の文化の違いなのかなという気がします。それぞれの経営風土というのは相当違っていて、そこをお互いにどうやって理解するかが問われると思います。

たとえば、ベンチャーなどが推進されていますが、通産省的な枠組みで言いますと、ごく少数の卓越した人材を確保すればよい。要するに全体としての総生産額、総利益が大切である。これが経済的なコンセプトです。しかし、教育的なコンセプトでは、卓越した一人だけでなく、一〇〇人が一〇〇人とも育ってほしいと考えるのです。

学校は、逆に経済的な利益を生むということに対して非常にアレルギーがあり、学外との連携にまで過剰に「教育的」の枠を押しつける。ここに別のギャップがある。

この二つのギャップをどういうふうに埋めていくのかということが、大切な課題になってきます。そういう意味で、日本的な、インターンシップを「神聖なもの」と

して、何か標準的ないいモデルを作ろうということは必ずしも望ましくないように思います。具体的な訓練プログラム開発は公的に進めればよいのですが、しかしインターンシップの役割・機能を純化させたモデルづくりは、逆効果になるのではないか。インターンシップと労働者性、就職＝採用との関係をモデル的に単一の類型に整理したとたんに、多様な発展の芽がつまれてしまうのではないかと心配します。

ですから、多様な動機づけを持つ関係者の人たちが、雑多なインセンティブを持ち込みながらインターンシップに関わるけれども、「その多面的な関わりを通して、若い人たちの社会への参加意識・意欲と勤労観・職業意識を高め、人材として育て活用していく」、という基本理念にそこに結びつく限りにおいて、さまざまのレベルで徹底した公的なサポートを提供する。こういう考え方を何か取れないかなというふうに、最近いろいろ考えているところです。

㈢　大学＝企業の連携と公的なサポートについて

まだまだ話し足りないことが多くありますが、時間もまいりました。今日は、少しラフな、雑ぱくな、しかし基本的な考え方・アイデアということで、学校の経営文化と企業の経営文化、そこをいかにバッティングさせないでパートナーシップを形成し、それを通して、就職意識・職業意識を育てていくかというお話をさせていただきました。どうもご清聴ありがとうございました。