

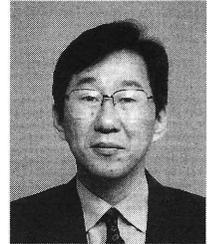
高校段階におけるインターンシップ確立のための諸 問題

吉本, 圭一
九州大学助教授

<https://hdl.handle.net/2324/18638>

出版情報 : 産業教育. 49 (9), pp.8-11, 1999-08-10. 文部省職業教育研究課
バージョン :
権利関係 :

高校段階における インターンシップ確立のための諸課題



九州大学 助教授 吉本 圭一

1 インターンシップ・バブル

本稿では、専門高校における進路指導の活性化にむけて、インターンシップ（就業体験）確立に関わる諸課題の検討をしたい。

本誌でも何度か紹介しているように、学校から職業への移行の支援のあり方について内外の社会的な関心が高まっている。主体的な進路選択を促し、円滑に職業生活等の進路に送り出すことが期待されている。高校は、「高等普通教育および専門教育」を施す場であり、まさしく、現代日本で社会に出ていくための一般的な「完成教育」として位置づけられている。

もちろん高等教育機関が「教育」をしないわけではないけれども、それは高校段階までの教育とはどこか異なったものであるはずである。高校段階で求められる課題のひとつが「主体的な進路選択能力の育成」であり、大学段階での「課題探求能力の育成」と微妙に表現が異なっていることは、それなりに意味があることだと思う。

さて、そうしたねらいをもった教育方法

として注目されるのが、「インターンシップ」である。

周知の通り、インターンシップは、バブル期の就職秩序混乱期に検討がはじめられ、長期化した不況下で現実的な模索へと踏み込んだ。1997年5月に閣議決定された「経済構造の変革と創造のための行動計画」等にそって、労働、文部、通産の三省が連携しながら、インターンシップの導入のための施策を進めている。

いまや、「インターンシップ・バブル」とでも呼ぶべき状況である。高校・大学・企業、さらにはNGOや海外体験プログラムの中でも、「インターンシップ」が登場する。

そうになると、いったいインターンシップに関わる高校教育固有の目標は何か、また、その充実のためにはどのような枠組みや支援のあり方、理念の確立などが必要となるのか、この混沌をいかに扱うのか、吟味が必要だと思われる。

本稿では、我が国の現況よりも、むしろ諸外国の職業体験的学習、職業訓練の2つの対極的なモデルとして、ドイツのデュア

ルシステムとアメリカのインターンシップを取りあげて検討し、そのうえで我が国の高校段階におけるインターンシップの諸課題を論じてみたい。

2 デュアルシステムと関係利害包摂の公共性

ドイツでは、前期中等教育段階を終えた者たちを中心に、同世代の7割に相当する若者たちが、後期中等教育段階に相当する3年から3年半つづく「デュアルシステム」とよばれる職業教育・訓練を受ける。

この「デュアル」というのは、半日制の職業学校と企業内での訓練とが不可分に組み合わされていることであり、職業学校の生徒という身分と訓練生という身分の二重性を指している。また、「市場性」と「官僚性」、すなわち、職業教育の供給が労働市場的になされるとともに、連邦・州が教育内容の標準化のために関与しているという二重性でもある。

この「デュアルシステム」は、近年、高学歴化や産業構造の転換に伴う需給ミスマッチの問題を抱えはじめているが、依然として多くの若者を惹きつけ、また職業への円滑な移行を支援している。

普通教育主体の高校教育をもつ日本にとって、ドイツのシステムを直輸入することはできないが、学びうる長所として、さまざまな関係者の、場合によって相矛盾するような各種利害を包摂できる公的、制度的枠組みがある。

企業、とくに中小企業にとっては、人材育成確保戦略として有効である。つまり、

大企業と競争して労働力を確保する力の弱い中小企業にとって、訓練の場の提供は、その費用と対比して相対的に安価な訓練労働力確保に結びつくし、連邦の支援を得て訓練プログラムを開発できる。しかも、養成訓練の後で同一企業に残って就職する者が4,5人に1人いる。企業は、一時的活用であれ長期的採用であれ、ターゲットを絞って戦略的に人材を育成・活用することができるのである。

また、若者にとっては、訓練を通して得た技能が直接就職に役立たなくても、次に応募する異業種の大企業では、訓練で身につけた組織への順応性や社会性などを売り込める。さらに、大学進学を最終目標とする場合にも、失業回避の保険的な投資になる。すなわち、多様なインセンティブをもった若者と企業とが、公的な教育訓練枠組みの中で格闘しているのが、デュアルシステムである。

つまり、円滑な移行を支えているのは、国家レベルでの連邦、州の深い関与、地域レベルでの企業・商工会議所等と学校との連携の緊密さなどの制度的な蓄積である。連邦が企業の職業訓練に責任を持って対応し、州政府が職業学校に責任を持って対応するという明確な責任体制によって、学校と職業との結合型の職業教育訓練が実現している。さらに、国家的な資格制度を通して職業教育の労働市場的価値が共通に認知されていること、社会保障の枠組みでの恩恵を受けることなどを含めた制度的条件こそが、ドイツにおける「円滑な職業への移

行」を支えている。

つまり、就業体験が、職業に関わる多様な関係者の利害を包摂しているのである。

3 アメリカの職業体験学習における個主導性

アメリカ合衆国では、「職業教育」をもっとも多様で広義に定義しており、標準化のレベルは極めて低い。そして、幅広くかつ十分に薄く職業教育を提供している。他方、若年者の失業率は高く、特に高卒者の職業への円滑な移行経路が確立していない。1994年には「学校から職業への移行機会法」が制定され、職業教育の充実と将来の職業生活への接続を図る施策が展開されているが、職業への移行改善の決定打となるプログラムはまだ確立されていない。

それでは、アメリカの職業的教育的教育は無視してよいかとなると微妙である。今日の日本のインターンシップ導入は、むしろそのアメリカの経験を学ぼうとしている。そこに何があるのだろうか。

それは、労働市場的効果ではなく、職業的な価値観や態度の育成への取り組み、すなわち「主体的な進路選択能力の育成」のための活動が、デューイ的なプラグマティズムの伝統のもとで生き生きと展開されていることであろう。

多様なプログラムの一例としては、高校と実習先企業とを往来する「コープ教育」が代表的であり、そのほか食堂などを運営する「学校内企業」、中等教育と高等職業教育を接続させる「テク・プレップ」や「2+2」、「学校徒弟訓練」「青少年徒弟訓練」、

進学と就職の両方を念頭においた「キャリア専攻」プログラムなどが注目されている。

こうした職業体験的プログラムは、①特定の職業や産業へ就職する際に必要とされる知識や技能を習得すること、②進路意識形成のための探索・計画を促すこと、③ある産業の全体構造を学習すること、④職業一般に共通して求められる人格的なあるいは社会的なスキルを身につけること、⑤学生のアカデミックな学習への動機付けをあたえ、学力をたかめること、などを目的としている。

何よりも注目されるのが、インターンシップなどの多彩な、実験的な職業的教育において、実に多様な地域的パートナーとの連携がなされていることである。連邦の役割も、そうした実験プログラムの理念的および財政的な支援にある。そうした手法はとくに先端的な分野に有効であり、シリコンバレーなどの大学とハイテク産業との連携の成功も、そうした精神に支えられている。

重要な点は、高校段階でも、ベンチャー企業など比較的中小規模の企業まで含めた、学校と企業のパートナーシップのもとでの先端的な職業体験的学習が広範に模索されていることである。

4 日本の「神聖」インターンシップからの脱却

さて、わが国の高校段階でのインターンシップ導入実態としては、1996年度段階の数字であるが、現場実習を行っている高校は、工業科の11.4%、商業科の19.2%など、

まだ十分に普及した状況ではない。

このため、今さまざまのインターンシップ推進のための研究指定や各種事業、協議会等が行われている。ところが、そこでの検討が、ややもすると、インターンシップをいかに標準的な教育的目的に純化させるか、またいかに学校の個別対応に委ねるかという方向に偏っているのではないかという点に疑問を感じている。

ある県で、研究指定校としてインターンシップを推進している高校で、インターンシップは大変に意義あることがわかった。そこで、学校として積極的に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。」というような、割り切り方は問題があるのではないか。学校が、ボランティア活動など、奉仕の精神を育てることは大切であるが、日本の学校という場に「生活のための労働」や「お金」に対するアレルギーがありはしないだろうか。

アメリカのインターンシップは、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は、公的に、中小企業も含めて職人の育成についての考え方が核心にあり、それが中小の事業所の教育訓練負担と経営インセンティブをサポートしている。

これに対して、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、個々

の学校、企業で試行錯誤を行い、理念においては教育活動という共通で標準的な形態に絞りこもうとしている。

再検討していただきたい点を2点上げておきたい。第1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ルールづくりが先行すると、試行事業等が終わってみると、どこにもインセンティブが存在しなくなる恐れがある。

逆に、もし今後、インターンシップを「直接には採用と関係しないが、間接に関係しうる」ものとして、またアルバイトと同様に「経済的価値を生むもの」と位置づけることができれば、地方の企業や中小企業にとっても魅力的なものになるだろう。高校でインターンシップとして受け入れ、生徒がその後高校・短大・大学等卒業時の採用試験に応募してくれば、その応募者と企業とのフィッティングは良好なものになるからである。その意味で「採用についての間接的な関係」が、意識的に築かれたほうがよいのではないだろうか。

第2に、公的関与をもっと強くすべきではないのか。つまり、学習指導要領の大綱化が進みつつあるが、インターンシップについては、「過度の標準化」や「画一化」という問題自体が発生していない。日本の教育制度や社会の特質に応じた望ましい、形というのは、全国標準カリキュラムとしての学習指導要領など、その標準化の程度の高さや標準化の方法論からみて、高校インターンシップについてはいくつかの類型化こそ必要なのではないだろうか。