

# 大学教育とインターンシップ

明治大学 松田 健

## Academic education and Internship

Meiji University

Takeshi Matsuda

### 1. はじめに

#### 1.1. 本研究の目的

少子化現象の急速な進展ならびにこれに伴う 18 歳人口の減少と大学の増加<sup>1</sup>を主要因として、我が国では「大学全入時代」を迎えたと指摘されている。しかし他方では、「ゆとり教育」の弊害が一部指摘される中で若年層への教育の見直しが求められ、アカデミズムを追及する大学においても教育への取り組み方と教育そのものの変質とが求められてもいる。こうした状況を踏まえ、本稿では前稿にしたがい、経済社会と大学との関係を再度確認し、その上で大学教育のあり方の変質とインターンシップの活用とによる人材供給が、経済成長の制約要因として認識される人口減を補う生産性向上に寄与するという主張には同意するものの、実はその前段階において、個々の学生の能力自体が多層化・多層化しているという事象を受け止め、従来では中等教育において取得しておくべき基礎的能力の再教育あるいは徹底を、今一度大学において行う必要性があるのか、あるいは必要ないのかという問題を提起するものである。この問題を足がかりとして、社会的公正を保ちつつ経済成長を目指す大学と企業との関係を再考察することが本稿の目的である。

#### 1.2. 本研究の背景

筆者は以前、企業の採用にどのように影響するかという視点から、「スクリーニング仮説」[1]その他の先行研究に依拠しつつ、近年の企業における採用活動が「二極化傾向」にあることを提示した「採用の二極化傾向のピラミッド・モデル」(図1)ならびに「採用活動の二極化傾向フレームワーク」を提示した(図2)[2]。「ピラミッド・モデル」は、企業の採用活動が、「手間をかけないインターネット採用」による一般の採用と、将来に渡って企業の中枢を担う人材の登用ならびに育成を前提とした「戦略的採用」に位置づけられるインターンシップ

を活用した採用活動との2通りの採用目的ならびに手段との二極化現象をモデル化したものであり、インターンシップを通じて採用される学生と、インターネットを媒介として採用される学生との位置づけの違いをモデルとして表している。

また、「二極化傾向フレームワーク」は、第一に行政、大学企業ならびに学生といった人材の新規採用活動に焦点を当て、インターンシップがこの活動における各主体間においてジョブミスマッチの回避という共通の目的の下で行なわれている点を指摘し、次いでこれが抱える制度の不備あるいは企業側の負担増加という負の側面が指摘されているにもかかわらず、有用な人材採用を望む企業側の視点からみても、インターンシップとITの活用とが、一方では学生側にとって不利とはならず、他方企業側にとっては人材採用活動におけるメリットが大きいという関係を指摘したものである。インターネットによる採用活動は、不特定多数の企業と学生との相互情報交換を可能ならしめることから、インターンシップと比較してより大学間のランク・ヒエラルキー(RH)[1]に縛られない採用活動に特徴があると理解される。図2からも判るとおり、インターンシップの合目的な運用が果たされるのであれば、ジョブマッチングに対して極めて有効であることが看取できる。

しかし前述のように、社会と学生との両者から、大学は大学における教育の質的变化を求められている。この両者からの要求は根底では同質のものと考えられるが、その表出の仕方は大きく異なる。すなわち、社会、換言すれば企業社会からの大学への要求は、アカデミズムと実践的な教育との融合であり、したがって「使える学生」あるいは「すぐに使えるようになる学生」を養成するような教育を提供することにある。一方学生から大学への要求は、学生の要望を反映した、わかりやすい講義を提供することにある。学生の文化と社会人の文化とは大きく異なる

る要素が多いにもかかわらず、両者をリエゾンする立場に置かれた教育機関たる大学は、この両者からの互いに異なる要請を同時達成しなければならない状況に置かれているのである。

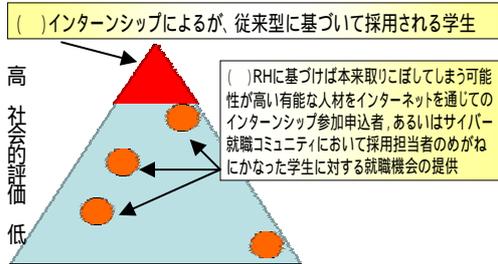


図1. 「採用の二極化傾向のピラミッド・モデル」出所：筆者作成

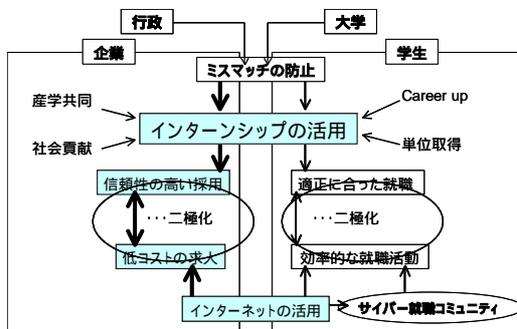


図2. 「採用活動の二極化傾向フレームワーク」出所：筆者作成

大学における高等教育の一環として位置づけられてきた教育目的のインターンシップは、企業と大学とが学生に対して、企業で働くとは一体どのようなものなのかという「労働の社会性」を具体的に教示する制度であることから、少なくとも学生には自らの問題点ならびにその問題点を克服する方法をも自らが見つけ出し、さらにその解決方法を実践するという自律性が要求されるが、大学において求められる講義のあり方は、従来に増して「学生に向けて用意された」感の強い講義、すなわち教育サービスとして成立せしめる要請が学内外から高まっていることは、周知の通りであろう。

こうした問題を本稿の背景として捉え、以下では企業の採用活動が「二極化傾向」にあることを提示した、「採用の二極化傾向のピラミッド・モデル」（図1）を援用し、RHにしたがったピラミッド・モデルの上位に位置する大学と、そうでない大学とに大学における教育の質が二極化するのみならず、大学の現場における教育それ自体が、教育目的のインターンシップに代表される自主管理能力の確立を学

生に促す教育、すなわち「ポスト近代型」能力たる「ハイパー・メリトクラシー」を高める教育<sup>2</sup>と、「近代型能力」として恒常的に行われる講義を理解するに必要とする能力開発[3]というように分類できるのではないかという視点から、教育のあり方そのものにも質的な乖離が見られるのではないかという点を指摘するものである。

## 2. 業績主義(メリトクラシー)の台頭

### 2.1. 昨今の大学生の就職状況

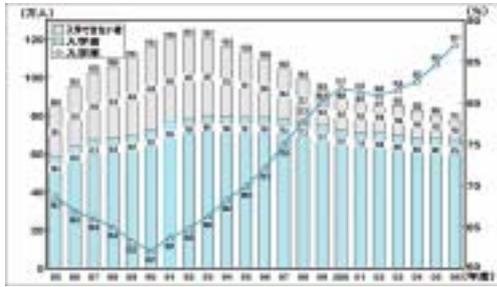
上述の通り、インターンシップが社会的関心を高めた背景は、産業の高度化あるいは不況を背景とした採用側の優位性の向上が主たる要因であり、こうした要請と歩調を合わせる形で、行政サイドからの要請あるいは産学協同への社会的関心も高まってきた。しかし、学卒者の就職状況は、不況からの脱却に伴い昨年度から臆炙しているように、2007年度採用計画調査（一次集計）<sup>3</sup>では、伸び率でとりわけ製造業、実数では金融業を牽引車として、大卒採用が前年実績見込み比21%増加するほどに好調である。

その一方で、大学進学者数の推移は18歳人口の動向とほぼ同様の運動が確認されるが、大学数の増加ならびに定員の据え置きを遠因として、入学率は上昇の一途を辿っている（グラフ1）。

すなわち、インターンシップが導入され、また運用が軌道に乗り始めた時期には、同制度の普及の要因として「不況」というキーワードが影響力の強い説明要因の一つであったが、現在、とりわけ2006年から2007年度にかけての時期における新卒学生の就職状況では、従来と比較し「不況」というキーワードが持つ説得性が低くなっているといえる。

したがって、一概には言えないところはあるものの、不況期における採用に関わる事項の企業側優位が求職者側優位へと逆転したことを受け、第一に新卒学生が総数では減少傾向にあること、第二に一度優秀な学生の採用を経験し、「目が肥えた」企業の人事担当者には、従来と比較して同程度あるいはそれ以上に優秀な学生を採用したいというインセンティブが働くこと、の2点を主たる要因として、現在では、優秀な人材の早期争奪現象が散見されるに至

っている。こうした現象は、インターンシップを採用活動に直結させている企業の活動増加からも看取できる点であろう[4]



グラフ1. 大学短大志願者数と入学率の推移

出所: 学校基本調査、2005年度以降は全国進学情報センター推定

## 2.2. 産業側から見た人材

上述のとおり、現在の新卒学生の採用状況に求職者の優位が確認される中、企業側が求めている人材像はどのようなものなのかを日本経済団体連合会が2004年に発表した提言『21世紀を生き抜く次世代育成のための提言』にしたがって確認すれば、「産業界が求める人材」には、「志と心」「行動力」「知力」の3つの「備えるべき力」が求められ、さらに「個々の潜在能力や多様な個性に着目し、知識とあわせて、豊富な経験、高いコミュニケーション能力、構想力と決断力、幅広い教養、高い倫理観や責任感を備えるいわゆるリーダーシップを有する人材を育成すること」が今後求められるとしている[5]。

一方現場レベルでの人事担当者は、「大学時代に打ち込んだものがあり、そこから何を学んだかを語れる学生(メーカー)」「自己主張ができる学生(金融)」「自分のやりたいことが明確で、なぜ当社なのかをはっきり言える人(メーカー)」「当社への思い入れの強さ、入社したいという情熱が伝わってくる人が欲しい(商社)」「何事にもチャレンジ精神を持っている人(運輸)」「覇気があって、発想が自由な人(金融)」「入社後はこれがしたいと明確に答えられる学生(小売)」などを挙げ、経団連の提言とも大きなひらきがない人材を求めていることが推察される[6]。

しかし一方では、経団連教育問題委員会企画部会は上述の『提言』の中において、最近の新入社員の問題について、「実戦に役立つ知識も経験も場合に

よっては興味さえも持っていない。少なくとも自分の専門課程に関する知識だけでも、もう少し掘り下げて勉強してきてもらいたい」「物事を深く考えない。議論を避けようとする」「専門性を追究する姿勢が感じられない」「知的世界が小さい(本を読まない、経験が限られている、特に苦しい体験がない)」といった点も指摘している(傍点筆者)。こうした指摘は、従来では中等教育において取得しておくべき基礎的能力の徹底化の過程で習得される能力であり、本来であれば高等教育機関を卒業した人材に対して求められる以前のレベルであろう。それにもかかわらず、企業側はハイパー・メリトクラシー能力(あるいはそれを身につけられる能力)を求職する学生に求め、同時に大学側にもアカデミズムと実践的な教育との融合によりこうした能力を備えた人材に学生を「仕立て上げ」られる教育を行うように求めるのであれば、企業が求める人材像と現実に新規労働力として供給される人材には大きく隔たりがあるといえ、したがって従来OJTで対応してきた企業が、今まで企業自身が対応してきた人材開発の一過程を、不況期を挟んで現在では大学にシフトしてきているといえるのではないだろうか?

## 2.3. 大卒資格の意味合いと業績主義

高いレベルにある教育を受けたことによって本人の潜在能力の高さを示す情報が社会に発信・伝達され、したがって人を選抜する時の情報として教育レベルが一つの有用な指標となりうる[7]とはいっても、人間の能力を高めるといふ本来の学校教育の目的にとって必要とされる教育水準以上に教育投資がなされている現代においては、教育の持つ地位財としての性格が変質しているといえる。

すなわち、(高等)教育が果たすべき機能が、将来の社会的地位につながる職業選択をめぐる資格となり、したがって大卒という資格が、高等教育を施され知識の伝達を受けたものとの位置づけではなく、むしろ多くの人々にとって比較的普通の資格となってきたことから、大卒資格が持つ機能の「インフレーション」が発生し、結果的には大学間RHが強化されているのである。こうした傾向は、すでに1979

年の R.コリンズ[9]を始めとして多くの指摘がなされているが、それに加えて、この問題の複雑化が「就職における大学間格差」を一層増大させているという指摘が、多くの専門家によりなされている[8]。

しかし、「近代型能力」を高める訓練を行う上で時間軸のズレにより、高い RH にある大学に入学できたものとそうでないものとに区別され、この開きが就職活動にまで影響を及ぼす状況が続いてきた日本の採用慣行の中で、インターネットを通じたエントリーが主流となった今日では、旧来のように RH が比較的低い大学の学生であるために就職のためのエントリーさえチャンスが得られなかった学生にとっての門戸は解放され、他方インターンシップの活用により、RH の高い大学の学生であるからといって、必ずしも優秀であると盲目的に信頼されることはなくなってくる。こうした状況の変化により、学生自身が保持する基礎的能力のレベルそのものが就職活動に大きく影響するようになるといえよう。

### 3. 結びにかえて

企業サイドが要請している能力を保持した学生を育てるには、実はそれ以前に、基本的能力すなわち「近代型能力」の徹底が必要不可欠である。その意味ではこうした能力の形成に中等教育が深く寄与している点を鑑みれば、RH の高い大学の学生の方がそうでない学生よりも現在企業サイドから求められる人材になりやすいといえるのかもしれない。しかし、こうした状況を引き起こした遠因の一つに、日本の雇用慣行、産業界主導による望ましい労働者区分あるいは長期に渡る就職協定の有名無実化などがあるのも事実である。こうした意味からも、大学は教育現場において、近代型能力の開発あるいは徹底化を図り、したがって大学生全体の能力の底上げを一方で意識する必要はやはりあるのではなからうか。すなわち、こうした教育を大学において徹底化した上で、ようやくインターンシップにおける教育的側面に対する期待も高められるのではないかと思われる。さらに、この制度が定着し、これを通じた有用な人材育成が不断に行われるためには、現在の産業

界のスタンスにも再考の余地は残されよう。すなわち、技術的な制約あるいは暗黙的な学閥信仰性をできる限り排除し、企業人として次世代を担う若者を育成するという高邁な姿勢が求められるであろう。

### 注

<sup>1</sup> 大学数は 1983 年度で 457 校、1995 年度で 565 校であり、2005 年 4 月時点では 716 校に至っている。

<sup>2</sup> 本田由紀による造語で、「ポスト近代型能力」を指す。参考文献[3]pp.20-34 を参照されたい。

<sup>3</sup> 日本経済新聞 2006 年 3 月 22 日朝刊 1 面・11 面。2007 年度採用計画調査（一次集計）

### 参考文献

[1] 橋木俊詔：「ライフサイクルの経済学」、ちくま新書、（1997）

金子勝一、山下洋史："ジョブ・インターンシップ導入による「相互準アウトソーシング・モデル」"経営行動研究学会年報、pp.26-30、（2003）

[2] 松田 健："採用活動におけるインターンシップとインターネット 採用活動の二極化傾向フレームワーク：その倫理的視点"、JAMS 予稿集、pp.102-105、（2005 春）

[3] 本田由紀：「多元化する「能力」と日本社会」、NTT 出版、（2005）

[4] 中津川詔子："インターンで内定決める"、AERA、6/27 号、朝日新聞社、pp.26-28.（2005）

[5] 日本経済団体連合会：『21 世紀を生き抜く次世代育成のための提言 - 「多様性」「競争」「評価」を基本にさらなる改革の推進を - 』（2004）

[6] 中央出版社：「「考えてから動く」就職活動のススメ」[http://www.man-abi.com/univ/dictionary/2nd\\_a\\_1\\_03.html](http://www.man-abi.com/univ/dictionary/2nd_a_1_03.html)

[7] 橋木俊詔：「日本の経済格差」、岩波書店、pp.162-165、（1998）

[8] 本田由紀："学校から職場へ - 風化する「就社」社会"「仕事の社会学」、佐藤博樹、佐藤厚編、有斐閣、pp.103-121、（2004）

[9] ランドル・コリンズ「資格社会---教育と階層の歴史社会学」新堀通也監訳、東信堂、（1984）