

松 山 大 学 論 集
第 28 卷 第 4 号 抜 刷
2 0 1 6 年 10 月 発 行

松山大学と大学コンソーシアムえひめの
インターンシップ・プログラム形成史

光 藤 昇

松山大学と大学コンソーシアムえひめの インターンシップ・プログラム形成史

光 藤 昇

1. はじめに

筆者は、1997年度から2年間、経済学部長の職についていたが、そのときインターンシップ・パイロットプランの立ち上げに関わり、1999年度から2013年度の間、2011年度を除く14年間、インターンシップ実施委員を務めてきた。この間、松山大学の全学共通インターンシップ・プログラム、及び、愛媛県内4大学インターンシップ連絡協議会によるインターンシップ・プログラムの設立・運営に係わってきた。両者のプログラムの根幹にあるのは、インターンシップ受入プログラム合同説明会とそれを利用した受け入れ先と学生とのマッチングシステムであるが、それは、基本的に、経済学部での試行錯誤の中で作り上げられたものの全学展開、全県展開だと見なせると筆者は考えている。そのため、この論稿では、松山大学のインターンシップ制度の形成史と大学コンソーシアム愛媛のインターンシップ制度の形成史を一つのものとして記述している。

近年は、インターンシップという用語は定着してきたように思うが、大学教員の中での理解は、まだまだ不十分なのではないかと思う。この論稿がインターンシップ・プログラムへの理解を深める一助になれば幸いである。

2. 松山大学のインターンシップ・プログラムの形成史

松山大学では、経営学部が1995年度に、学生が研修先を見つける方式でインターンシップ研修を開始した。その後、1998年度には、経済学部が、

愛媛県中小企業家同友会の会員企業と中山町の第3セクターに学生を派遣する形で実施し、2001年度には、これらを統合し、両学部が合同して実施する形になった。そして、2002年度（平成14）から、共通教育科目の一つとして、『インターンシップ活用』（後に『インターンシップ活用Ⅰ』に名称変更）、『インターンシップ研修』を設置、全学部の学生が研修に参加できるように発展させた。また、2008年度から事後講義として『インターンシップ成果分析』（後に『インターンシップ活用Ⅱ』に名称変更）を設置し現在に至っている。このように、単位認定型の全学共通のプログラムとして取り組んでいる点、及び、事前講義、研修及び事後講義をセットとして実施しているところに松山大学のインターンシップ・プログラムのよさがあるといえるが、このような形になるまでの形成史についてこれから述べていきたいと思う。

2-1. 経営学部オフ・キャンパス・プログラム（OCP）

松山大学のインターンシップ制度は、まず、経営学部オフ・キャンパス・プログラム（OCP）として形成された。オフ・キャンパス・プログラムは、「企業実務研修」と「社会活動」からなり、文書1.「オフ・キャンパス・プログラム（OCP）履修案内」によれば、その特徴は以下のように要約できる。

- (1) 学生が研修予定先企業を探し、企業と打ち合わせの後、研修計画書と大学宛誓約書を提出し、担当教員が審査し、許可・不許可の決定をする。
- (2) 2年次以上の配当の2単位科目で、学部科目のうち自由科目（選択）に配置する。
- (3) 研修期間は夏期休暇期間（60時間以上）、7月中旬に事前指導を行う。
- (4) 単位認定：「社会活動そのものに単位が付与されるのではなく、社会活動の体験とそこから得られた知見をまとめた研修報告書の内容が評価され、単位が認定される」

この「企業実務研修」の研修生数は、後の表2-3-1に表示してあるように、1995年度19名、1996年度10名、1997年度9名であり、人数は少なかった。

2-2. 経済学部インターンシップ・プログラムの形成史

松山大学経済学部では、1998年4月からインターンシップ・パイロットプランをスタートした。それにいたる経過は、筆者による文書3、「記者発表メモ」に記されている。それによれば、経済学部インターンシップ・パイロットプラン発表にいたるまでの経緯については以下ようになっていた。

- 1997年5月：経済学部教育自己点検及びカリキュラム改革委員会立ち上げ
- 12月4日：経済学部科目担当者会議での意見聴取
- 12月17日：光藤学部長が中小企業家同友会の大野氏（松山支部長）、鎌田氏（事務局長）、曾我部礼子氏と面談
- 12月18日：経済学部教授会、導入決定
- 1月14日：受け入れ先担当者との懇談会
- 1月29日：中山町長への協力依頼面談
- 2月6日：記者発表

次に、資料の冊子1.の中に「経済学部インターンシップ・パイロットプラン（IPP）履修案内」があるが、その文書の中に趣旨として以下のようなことが書いてある。

- 「①学生が自発的に企業の経営実務やさまざまな職業・仕事の現場を実際に体験することによって、大学キャンパスや教室では得られない知識や技術、感性を習得できる場とする。
- ②「研修」は、講義や演習を通じて学んだ知識をさらに深めるとともに、その具体的成果を大学キャンパスや教室にフィードバックさせる機会として位置づける。
- ③本学の校訓である「三実主義」にもとづく実務教育のひとつである。
- ④理論と実践との結合、または社会貢献や地域との連携を促進し、大学と社会（企業を含む）との、よい意味での交流の活性化をはかる。
- ⑤将来は受け入れていただく分野、企業の拡大を想定しつつ、パイロットプランでは、具体的に受け入れ可能な複数の中小企業と第3セクターか

らスタートする。

⑥単位の認定にあたっては、「研修」そのものではなく、そこから得られた成果を評価する。

⑦「研修」は、特殊講義「仕事と職業」の延長線上に位置づけ、あらかじめ設定された目標と計画にもとづいて「調査実習」という側面を重視する。」

このような趣旨で、自由科目として「企業実務研修」（2単位）が導入された。

1998年に研修を実施した受け入れ先は、コープえひめ、(株)いうら、(株)石材振興会、(株)大栄電気工業、(株)星企画、佐伯公認会計事務所、愛媛医療生活協同組合、服部製紙、中山町第3セクター（「花の森ホテル」「クラフトの里」「特産品センター」「中山町農業」）で、研修修了生は22名であった。そして、このパイロットプランの評価は、同じ冊子1.の中にある「1999年度経済学部インターンシップ（案）」内に、「1998年度松山大学経済学部インターンシップ・パイロットプランの評価」の記述がある。よくまとまった文章だと思うので全文引用する。

「①半年間で2単位の「仕事と職業」という産業論特殊講義を開講し、中小企業10社（実施は8社）および中山町の第3セクターを「研修」先とした。1998年度経済学部インターンシップ・パイロットプランは、基本的に成功した。それは第1に、初めての試みであった「仕事と職業」に80名ほどの受講希望者があったこと、第2に、「仕事と職業」受講後の「研修」には50名の受講者のうち30名の希望があったこと、第3に、講義の受講者と「研修」参加者の大半からその意義を高く評価する声があがっていることなどに明瞭に示されている。

②産業論特殊講義「仕事と職業」の受講者数を50名に制限したことは、「研修」参加希望者数や小人数のグループにわけてしばしば行われた講義形態からいって、妥当な人数であったと言える。またこの講義の受講にあ

たって3年次生を優先したことには、かならずしも就職を前提としない一般的な「研修」が行われるのであれば、2年次生を優先し、3年次生には別の形態の「研修」を考えるべきだとする意見も学生から出された。将来的にはアメリカ合衆国や韓国などにみられる就職を前提とした長期間にわたる「研修」を行う、などのプランを新たに考慮すべきときがくるかもしれないが、現時点では、大企業志向・安定志向の傾向を強くもつ学生が、既存の「仕事・就職」観を再考し、視野を広げ、選択の可能性を大きくするうえで、貴重な体験になっていると思われる。その意味で、職種によっては2年次生を優先することもありうるだろうが、2年間の大学生活のなかで専門的知識もある程度身につけた3年次生を優先することは合理的であろう。

- ③「研修」先を大企業ではなく、その全体像を把握しやすく相互にコミュニケーションのとりやすい中小企業と中山町の第3セクターにしたことは、第1に、日本経済を支える中小企業や中山間地の抱える地域社会の問題を知るうえで、第2に、きめのこまかい学生への対応が可能になるという点で、第3に、地域社会と大学とが協力して地域社会に貢献する人材を育てていくうえで、積極的な意味をもったと考えられる。ただし業種については、さらに選択の幅を広げてほしいという学生の声があり、あらかじめアンケートをとるなど、今後の工夫が求められる。
- ④「研修」期間が1週間であったために、十分に「研修」ができなかった、「研修」を受ける学生が「お客さん」扱いされる傾向があった、などの指摘が学生からも研修先からも数多くあった。しかし、なかには1週間で十分とする学生もいるので、今後は1週間と2週間の2つの「研修」期間を設定すべきであろう。また、「研修」内容についても、あらかじめ双方で十分に話し合っておく必要がある。
- ⑤「研修」に参加した学生は、最終的には22名であった。なかには中山町のように農家やホテルなどに宿泊することが必要なケースもあり、個々

に対応して学生の便宜をはかってもらったが、今後、どのように対応していくかを検討しなければならない。また、「研修」直前に不参加を伝えてきた学生がいたことや遅刻があったこと、「研修」後に礼状を書いていない学生がいたことなどのため、大学側の的確な対応を求める声が「研修」先からあった。責任の所在を明確にし、事前・事後の大学の対応などについて考えていく必要があるだろう。

- ⑥「研修」にあたって「日当や手当はなし、交通費・食費等については原則として個人負担」としたことは、「研修」先の負担を考えると妥当な判断だったと思われる。それぞれの「研修」先によって、たとえば昼食を提供するなどの、対応は異なるだろうが、インターンシップに対する学外からの補助費が期待できない現状では、今後もこの原則をとらざるをえない。なお、今年度の場合、実質的には、「研修」先の「善意」によって宿泊費が負担されたが、いつまでもこうした個々の「善意」に頼っているわけにはいかないだろう。
- ⑦「研修」後に、学生と「研修」先とがともに参加した総括会議は、学部主催で1回、中山町で1回、個別の企業ごとに行われたところが数社あった。しかし、「研修」体験をきちんと総括し、今後に役立てるためには、むしろ「研修」後の取り組みが重要であろう。そこで、「研修」後の学生には、レポートだけではなく、なんらかの形で発表しあう機会をもうけるなど、体験を総括し、学生どうし、「研修」先どうし、そして学生と「研修」先と大学とが相互に討議できる場を設定する必要がある。
- ⑧経済学部のインターンシップの実施は、マスコミに大きく取り上げられ、新聞各社、テレビ各社のほか、雑誌「でんでけ」にも連載された。経営学部や他の大学とは異なる特長をもつ経済学部のインターンシップは、地域社会から注目されているばかりでなく、大きな期待を寄せられている制度だと言えよう。地域社会に貢献する人材をこうした取り組みのなかで、地域とともに育てていく制度のひとつとして、インターン

シップ制度をさらに充実させていくことが経済学部に求められていると思われる。」

以上のような評価に基づいて、1999年度から、正式にインターンシップ・プログラムが経済学部を導入された。なお、⑤で指摘されている無断欠席等は、この後は、ほとんどなくなり、⑥で指摘されている交通費・宿泊費の補助に関しては、数年後「松山大学父母の会」により援助していただけるようになった。さらに、⑦で提起されている総括会議は、形を変えながら毎年行われており、数年後からは、学生の「インターンシップ体験報告会」も開催されている。

経済学部におけるインターンシップ制度導入の主導者は当時教務委員であった出雲雅志助教授であったが¹⁾パイロットプラン実施時には1999年度から神奈川大学に転出することが決まっていた。当時、教員内でのインターンシップ研修に対する理解者は少なく、筆者は導入決定時に学部長退任後にインターンシップの実務を担当する覚悟を決めていた。そして、筆者が学部長在任中に1999年度以降のインターンシップ・プログラム実施のため、学部長と教務委員などで構成する経済学部インターンシップ制度委員会²⁾を設置した。筆者は次年度の委員に立候補し、その後14年間実務を担当してきた。

以上から、経済学部のパイロットプランには、①「仕事と職業」という産業論特殊講義（講師は能力開発訓練研究所（後に能力開発システム研究所と名称変更）代表の曾我部礼子氏）を開設することによって、あらかじめ学生に十分な準備をさせたうえで「研修」に参加させる工夫をしていること、②受け入れ先に、大企業ではなく、その全体像を把握しやすく相互にコミュニケーションのとりやすい中小企業・地場産業を選ぶという特色があったことが分かる。なお、インターンシップの目的の中に、「調査実習」という側面をとくに重視し」という記述があるが、これは、その後消えていく。期間が短く、目的を高度にすると受け入れ先が限定されることになる。

1999年度のインターンシップ・プログラムでは、26名が研修を体験し、上記の評価④の中で指摘された研修期間について、1週間だけでなく、2週間の

科目も設置された。また、研修後の総括会議への研修生の出席が義務付けられた。また、中山町の第3セクターに加えて、西四国観光ネットワーク「るーらるのぼけっと」加盟企業が受け入れ先となった。

2000年度のインターンシップ・プログラムでは、18名が研修を体験し、次のような新しい点があった。

- ① 県農えひめなど新しい受け入れ表明企業が増えた。
- ② 受け入れ予定企業に対する説明会を開催した。
- ③ 単位認定対象プログラム提案書、企業面接資料、研修評価書などのフォーマットを作成した。
- ④ campusweb³⁾によるインターネットを用いた研修先決定など、愛媛以外での研修が可能のように、制度上の変更を行った。東京、大阪などでの研修先を探した学生もいたが、希望する職種の研修先が見つからなかったようだ。

2-3. 経営学部、経済学部のインターンシップ教育制度の統合

インターンシップ・プログラム実施における最大の困難は、継続的な受け入れ先の確保である。そのために、絶えず新しい受け入れ先の開拓を行うとともに、既存の受け入れ先がメリットを感じ、学生も満足するような制度づくり及び気配りにつとめてきた。

先に述べたように、経営学部は1995年から、オフ・キャンパス・プログラム（企業実務研修、社会奉仕活動）を開始し、研修先は基本的に学生が見つめてくるようになっていたが、学生が見つめるのは難しく、表2-3-1に示されているように研修生の数は減少傾向であった。

経済学部は、中小企業団体などと提携する形で、1998年度にインターンシップ研修を開始した。そして、この年度から、事前研修講義をしっかりと行い、研修後の研修報告会、および学生と受け入れ先担当者が一堂に会する反省会を行っていた。また、すべての受け入れ先についての研修生レポートを掲載した

表 2-3-1. インターンシップ研修生数 1995-2002 (企業実務研修生数)

	経済学部	経営学部	人文学部	法学部	全体
1995		19			19
1996		10			10
1997		9			9
1998	22	19			41
1999	26	7			33
2000	18	6			24
2001	29	27			54
2002 夏期	45	44	26	9	124
2002 後期	8	12	1	2	23

注：研修承諾書の提出を受け、実際に研修を受けた人数
(途中で断念した研修生、レポートを提出しなかった研修生も含む。)

報告書を作成し、入試説明会などで配布するとともに、ホームページ上での公開も行っていた。このような措置は、ささやかではあるが、受け入れ企業による社会的貢献の事実を地域社会に知らせる役割を果たすことになったとみなせる。さらに、1999年度から受け入れ先の要望に応じて、研修生の選抜を基本的に企業に委ねる方式にした。希望者が多い受け入れ先には、面接により選抜をしてもらうようにした。

このような状況を踏まえて、筆者は、経済学部のインターンシップ・プログラムを全学に広げるべきだと考え、2000年度には、7月24日の学部長会等で全学的なプログラム化を訴えた。その結果、とりあえず、経済と経営のプログラム上での差異を解消し、内容を統一しようとする気運が高まった。

当時、経済学部と経営学部のインターンシップ・プログラムには次のような差異があった。

- (1) 2単位を認定する最低研修時間に差異がある。経済40時間、経営60時間。
- (2) 経済では「仕事と職業」という講義があるが、経営にはない。

(3) 経済では、研修受け入れ先企業の説明を聞く機会があるが経営にはない。

(4) 経済には事後報告会への学生参加の義務があるが、経営にはない。

検討の結果(1)については、経営学部の基準に合わせ、(2)、(3)、(4)については、経済の方式を採用することになった。

2001年度には両学部が合同して受け入れ先確保の努力をし、受け入れ側に提出をお願いする文書フォーマットなどの学部間の差異もなくした。

2001年度のインターンシップ・プログラムでは、経済学部29名、経営学部24名が研修を体験し、経済学部と経営学部間で統一してプログラムを実施できたこと以外に次のような新しい点があった。

(1) 四国郵政局、松山市役所などの新しい受け入れ先が広がった。

(2) インターネットによるマッチングなどによる愛媛以外への研修生送り出しをはかったが、一人、県外でのインターンシップ研修に挑戦した学生が出た。

(3) 研修時に大学の教員が現場におもむくことが少しはできた。

また、2001年度のインターンシップ・プログラムでは以下のような反省点が指摘された。

(1) 研修から帰宅途中で交通事故にあい、研修が継続できなかったケースがでた。事故に対する注意を喚起することが不足していたかもしれない。

(2) 研修に遅刻する人が出た。この点は、かなり注意していたつもりであるが残念である。

(3) インターネットによるマッチングのための登録、大学を通じての研修先の紹介に必要な文書など、文書に重複する部分があり、事務的に整理していく必要がある。

(4) バスツアーを実施したが、ツアーで訪れた企業への研修申込が少なかった。

2-4. 松山大学共通教育科目『インターンシップ活用』、『インターンシップ研修』の設置

2001年度に全学組織としての「インターンシップ教育推進委員会」とその下部組織としての「インターンシップ教育実施委員会」が設立され、2002年度から、共通教育科目の一つとして、『インターンシップ活用』、『インターンシップ研修』を設置。全学部の学生が研修に参加できるようになった。

2002年度のインターンシップ・プログラムでは、研修時期として夏期以外にも、後期（主として春休み）での研修も可能とした。そして、表2-3-1から分かるように、夏期と後期を合わせた研修体験者数は経済学部53名、経営学部56名、人文学部27名、法学部11名であった。なお、研修時期として後期（主として春休み）での研修も可能とした点については、確かに研修体験者数を増やせるが、単位が次年度の単位になり、研修報告レポートの掲載も次年度の報告書となるなど、形として不自然であり、実施委員への負担が大きい等の理由で、次年度からは、単位認定の対象からは外すことになった（自主的に、春休みに就業体験する学生は以後も存在する）。

表2-3-1に示したように、2002年度のインターンシップ・プログラムでは、夏期だけでも124名と人数が一挙に増加した。また、それ以外に以下のような点で前進が見られた。

- (1) 全学が統一してプログラムを実施できたこと。
- (2) 愛媛大学教育学部と共同でインターンシップ研修公開合同説明会を開催できたこと。
- (3) 愛媛県庁、NPO団体などの新しい受け入れ先が広がった。
- (4) 愛媛以外での研修体験者も少し増えた。

なお、以下のような「研修」についての問題点が指摘されている。

- (1) 今年も、研修が継続できなかったケースがでた。
- (2) レポートを提出しない学生がでた。
- (3) インターンシップ公開合同説明会については、運営面で問題があった。

次年度からは広い会場を用意し、学生への講義形式での説明会場とブース設定会場を分けるべきだ。

(4) 研修が前期試験期間中に設定されたものがあつた。

(5) 研修時間総数が30時間ぎりぎりのケースがかなりあつた。

インターンシップ公開合同説明会とは、愛媛大学教育学部と松山大学が合同して受け入れ先企業を招き、説明会を開催したものだが、これについては、次節で詳しく述べていきたい。

3. 愛媛大学、松山大学、松山東雲女子大学、松山東雲短期大学による「愛媛県内4大学間インターンシップ連絡協議会」の歴史

3-1. 愛媛県内4大学間インターンシップ連絡協議会設立の経緯

2002年6月8日：松山大学と愛媛大学教育学部が合同してインターンシップ受入プログラム公開説明会を開催したが、この開催は、両方の事前教育を担当していた能力開発システム研究所が媒介の役割をつとめ、学生が企画・実施する形をとった。そのため混乱する場面もあつたが、総合的に判断すると、参加企業が増え、成功を収めたといえる。筆者による当日の挨拶メモが残っており、そこに公開説明会開催に至る経緯が記してあるので、以下、引用する。

「松山大学では、能力開発システム研究所の曾我部さんと岡本さんに事前研修講義を、週1回の前期科目として、4年間実施してきました。

1、これまで前期週1回の事前講義で受け入れ企業から会社・プログラム説明をお願いしていた。学生に好評。企業の研修担当者が来て、話をさせていただく効果は非常に大きい。学生も、企業の熱意、温かさに答えるところがあります。

2、松山大学のインターンシップ教育制度の発展：本年度から3クラスに分かれたため、企業によるプログラム説明の時間が取れなくなりました。

3、曾我部さん、岡本さんから、学生の事前研修の一環として、学生企画による行事として公開説明会実施の提案がありました。

4. 途中で、能力開発システム研究所の仲介によって、愛媛大学と共同で開催することになり、一堂に会して話し合いを持ち、作業の分担を行って、協力して準備を行ってきました。

ここ1ヶ月ほど前に、この会の実現は、非常に多くの方々の協力を必要とする一大事業であることが判明し、松山大学インターンシップ実施委員、担当職員、愛媛大学の担当職員、事前研修講義受講生が、全力を注入し、今日の会にたどり着いたというのが実情であります。

松山大学と愛媛大学と共催によるこのような会は初めてであり、会の規模、運営の仕方など至らないところが多々あるかもしれませんが、どうかご容赦お願いいたします。」

この後、愛媛大学内で、既に実施していた教育学部に加えて、法文学部等その他の学部でもインターンシップ委員会結成への気運が盛り上がる。

そして、2003年2月に松山東雲女子大学の就職部長の中山慶治氏等が筆者の研究室を訪問され、4大学で合同して受入プログラム説明会を開催できるように動いて欲しいとの依頼があった。筆者は、愛媛大学のインターンシップ委員会の委員長予定者の松本朗氏にその依頼を伝えた。

2003年3月に愛媛大学で全学的なインターンシップ委員会が結成され、4大学で合同して受入プログラム説明会開催の方向性が了承される。

また、3月25日には、4大学の担当者が集まり、最初の合同会議を行った。筆者の手に、その会合の議事確認メモがあるので、全文引用しておく。

「2003年3月25日、10時から、愛媛大学法文学部棟2階小会議室に、愛媛大学インターンシップ委員長：松本 朗氏、学務部教務課教育企画担当専門職員：加藤孝次氏、松山大学インターンシップ教育実施委員長：光藤昇、学務課長：藤本昌司氏、松山東雲女子大学・松山東雲短期大学就職進路課長：篠原正容氏、松山東雲短期大学就職部長：桐木陽子氏、同助教授：宮田富広氏が集まり、愛媛県インターンシップ受入プログラム合同説明会実施に関する会合が開催され、以下のような事柄が確認されました。

- 1、会の名称：愛媛県インターンシップ受入プログラム合同説明会実行委員会
- 2、愛媛県インターンシップ受入プログラム合同説明会の日程と開催場所：
 - 6月14日（土曜日）：松山大学
 - 6月21日（土曜日）：愛媛大学
- 3、開催形態：
 - 主催を愛媛大学，松山大学，松山東雲女子大学・松山東雲短期大学とし，官公庁，経営者団体に後援をお願いする。
- 4、次回の委員会の日時と内容：
 - 日時：4月8日1時
 - 内容：大学学長名で，企業に送付する文書の文案の検討
 - 4大学学長名で，官庁・経営者団体に送付する文書の文案の検討，合同説明会の内容の具体化と，4大学で共通化すべきことがらについて。」

この後，4月21日に，愛媛大学法文学部小会議室に愛媛労働局，愛媛県，松山市，愛媛県経営者協会，愛媛県中小企業家同友会，NPO 法人えひめNPOセンターの担当者と4大学の関係者が集まり，「愛媛県インターンシップ受入プログラム合同説明会拡大実行委員会」が開催され，官公庁，経営者団体から後援等の形での協力をしてもらえることになった。

以上から明らかなように，4大学の共同事業は，当初，愛媛県インターンシップ受入プログラム合同説明会を共同して開催しようというものだった。しかし，愛媛大学学長（小松正幸氏）のイニシアティブにより，5月20日に4大学で協定書を取り交わし，それに基づいて，5月28日に4大学間インターンシップ連絡協議会が設立され，各大学のインターンシップ事業の共通する部分を継続して連携・協力して行うことになった。

5月28日に開催された4大学間インターンシップ連絡協議会では，委員の

構成、学長名での依頼文書案、合同説明会の実施要領等が話し合われた。4大学間インターンシップ連絡協議会委員の構成は、各大学のインターンシップ委員会等の長1名と各大学から選出された教職員若干名からなる委員とし、各大学が業務分担・費用分担を行うことになった。なお初年度の連絡協議会委員は、愛媛大学が松本朗氏、川岡勉氏、一柳元成氏、松山大学が光藤昇、浅野剛氏、藤本昌司氏、松山東雲女子大学・松山東雲短期大学が中山慶治氏、宮田富弘氏、桐木陽子氏、村上法子氏。そして、連絡協議会の委員長は愛媛大学の松本朗氏とし、事務局は愛媛大学が担当することになった。

6月11日に第2回の連絡協議会が開催され、6月14日の開催要項、6月21日の開催要項が了承された。そして、6月14日の開催要項は、次ページの表3-1-1のようになっていた。6月21日の開催要項も形式は同じ。

以後も、この全体会、分科会、個別面談という構成は変わることなく今日まで続いているが、2日目の参加者が少なく、愛媛大学の会場は使い勝手が悪い等の理由から、3日目からは、松山大学のみを会場とし、分科会と個別面談を午前と午後の2回実施することになった。

2003年6月23日付けの愛媛新聞記事には、合同説明会に県内87企業・団体が参加し、受け入れを表明したと書かれているが、この年、研修生が応募し、研修を終えた受け入れ先企業・団体数は50で、表3-1-2は、具体的な受け入れ先の一覧表である。これを見れば明らかなように、地方公共団体、大企業、中小企業、NPOと多様な構成になっている。なお、この表を見るとき、受け入れ人数が松山市のように数十名を受け入れたところから1名だけの受け入れ先までばらつきが大きいことに注意しなければならない。

連絡協議会の結成を可能にした原動力として、第一に松山大学における経験の蓄積があった点が挙げられる。松山大学プログラム、文書類をたたき台にして改良し、それを4大学で合わせてもらったところが多い。第二として、前年に、松山大学と愛媛大学教育学部と合同でインターンシップ公開合同説明会を開催した経験があった点が挙げられる。なお、先述したように、この公開合同

表3-1-1 「インターンシップ・プログラム合同説明会」開催要項（6月14日，松山大学）

「インターンシップ・プログラム合同説明会」開催要項

主催：愛媛県内4大学間インターンシップ連絡協議会

後援：愛媛労働局，愛媛県，松山市，松山商工会議所，愛媛県経営者協会，
愛媛経済同友会，愛媛県中小企業家同友会

1. 目的

このインターンシップ・プログラム合同説明会は、学生の事前研修の一環と位置付け、就職に際しての職業観、就労意識の希薄さが指摘されている学生に対し、職業に関する教育を実践することの重要性を認識させるとともに、研修先選定のための情報を収集させることを目的とします。また、ご参加頂きました企業の方々におかれましては学生と接することで、研修内容や心構え等について直接ご指導頂くとともに、自社の魅力を理解、認知させる絶好の機会と捉えて頂ければ幸いです。

2. 開催日程

開催日時：平成15年6月14日（土）午後1時～

開催場所：松山大学

	時 間	内 容
1	12：00～	参加学生受付開始
2	12：30～14：30	参加企業受付（＊1） 1. 分科会から参加 分科会前半：13：30 集合 分科会後半：14：00 集合 2. 個別面談から参加：14：30 集合
3	13：00～	全体会（開会式）820番教室（8号館2階） 開会挨拶 愛媛県内4大学インターンシップ連絡協議会委員長 松本 朗 参加企業・団体紹介、当日の概要説明等 松山大学インターンシップ教育実施委員会委員長 光藤 昇
4	13：30～14：30	分科会（会場等については別紙「分科会スケジュール表」参照） 第1グループ 844番教室（8号館4階） 第2グループ 845番教室（ ） 第3グループ 842番教室（ ）
5	14：30～17：00	個別面談（質疑応答） 8号館5階各講義室（＊2）
6	17：00（予定）	閉会

＊1：受付に際しましては、全体会へのご出席はなさらず、分科会、個別面談からご出席の各事業所・団体様、官公庁様の受付につきましては、随時、係の者が対応させていただきますことを予めご了解頂きたく、宜しくお願い申し上げます。

＊2：分科会については、全分科会終了後に個別面談を開始させていただきます。あらかじめご了承下さいませよう、お願い申し上げます。

表 3-1-2. 4 大学連絡協議会研修生受け入れ先企業・団体一覧 (2003 年度)

受け入れ先	受け入れ先
有限会社アイン	四国電力株式会社
特定非営利活動法人アジア・フィルム・ネットワーク	指定介護老人福祉施設 寿山苑
株式会社アテックス	有限会社素敵な時間 (ひととき) マミーズファミリー事業部
医療法人順風会 (アトムグループ)	瀬戸内緑地株式会社
株式会社いぶき	株式会社大栄電機工業
株式会社今治デパート	ダイキ株式会社
株式会社伊予鉄高島屋	株式会社田窪工業所
渦潮電機株式会社	株式会社テレビ愛媛
株式会社内子フレッシュパークからり	土居郵便局
特定非営利活動法人えひめ NPO センター	株式会社トータル・ビル・サービス
有限会社えひめ映画センター	トヨタカラー愛媛株式会社
有限会社愛媛企画	西機電装株式会社
愛媛県司法書士会	日本食研株式会社 (ケーオーホテル)
愛媛県庁	有限会社能力開発システム研究所
愛媛トヨタ自動車株式会社	服部製紙株式会社
株式会社エフエム愛媛	株式会社フェローシステム
医療法人雄康会大西内科医院	星企画株式会社
有限会社オルネット	株式会社マイタウン今治新聞社
学校法人 グレース幼稚園 (グレース学園)	(有)松本農園土木
生活協同組合コープえひめ	松山市役所
特定非営利活動法人 子育てネットワークえひめ	社会福祉法人松山市社会福祉事業団松山市久杖障害者生活介護事業所
有限会社コピー商会	財団法人松野町観光公社森の国ホテル
株式会社西条産業情報支援センター	有限会社山口園芸
佐伯公認会計事務所	株式会社ユイ・システム工房
株式会社サニクリーン四国	合資会社ワークショップ co. 松山

説明会の提案・実施に関しては、事前講義を担当してもらっていた能力開発システム研究所の曾我部さん、岡本さんなどスタッフの貢献を忘れてはならないだろう。第三として、愛媛大学、松山東雲女子大学・松山東雲短期大学にインターンシップに理解ある強力な推進者が複数存在しており、前年に、愛媛大学に全学的なインターンシップ委員会が結成され、松山東雲女子大学・松山東雲短期大学でインターンシップ推進体制ができていたことが挙げられる。

3-2. 愛媛県内4大学間インターンシップ連絡協議会による事業の概要と推移

連絡協議会による事業概要は、2003年度以降、受入プログラム合同説明会が2005年度から松山大学のみで開催されるようになったこと等、一部で変更があったが、筆者が最後に委員を務めた2013年度まで、表3-2-1に示した2004年度の事業概要と基本的にはほぼ同じ内容で推移し、大きな変更はなかったと

表3-2-1 2004年度の事業概要

2月末	インターンシップ受入プログラム合同説明会参加の有無とインターンシップ研修生受入プログラム内容に関するアンケート送付。
3月15日	インターンシップ事業計画説明会で4大学インターンシップ実施要項の説明。
5月10日	アンケート締め切り(最終的な受入プログラム送付数=85、口頭での受け入れ表明2)。
5月26日	2004年度第1回4大学間インターンシップ連絡協議会拡大懇談会
6月5日	受入プログラム合同説明会(愛媛大学) 参加学生 約300名 参加企業・団体 28
6月12日	受入プログラム合同説明会(松山大学) 参加学生 約200名 参加企業・団体 18
6月15日	学生への研修希望先アンケート締め切り。
6月23日	4大学連絡協議会での県などへの研修希望者の調整
6月末	学生からの研修申込書の研修希望先への送付。
7月1日-15日	受け入れ先での面接
7月末-9月	研修期間 ※前期試験終了-9月授業開始まで (4大学合計255名が50の企業・団体に研修を受ける。)
8月4日	研修派遣状況に関する情報交換
9月末	インターンシップ研修生受け入れ企業アンケート(回収数48/50)
10月27日	第6回4大学間インターンシップ連絡協議会で本年度の総括をする。
12月1日	第2回拡大懇談会

いってよい。

なお、2009年に愛媛県内のすべての大学・短大が結集した「大学コンソーシアムえひめ」が設立されたが、それに伴って、愛媛県内4大学間インターンシップ連絡協議会は、「大学コンソーシアムえひめインターンシップ部会」に名称変更された。また、2013年度に聖カタリナ大学が構成メンバーとなり、5大学となった。

一年の事業は3月の事業計画説明会で始まる。これはその年度の日程や実施要領を説明すると同時に、「どのようにして学生が満足するような研修プログラムを作ったらよいか」の講習会を兼ねている。

表3-2-1では2月末になっているが、次年度以降には4月上旬に、受入プログラム合同説明会への参加の有無と受入プログラム内容に関するアンケート等の郵送を行うようになった。そして、5月中旬に返ってアンケートを製本し、一冊の本にする。このアンケートを印刷して冊子にし、この冊子を学生に事前配布して、6月初旬の土曜日、愛媛県内4大学間インターンシップ受入プログラム合同説明会で資料として使う。

次に合同説明会の概要は、先述した、表3-1-1「インターンシップ・プログラム合同説明会」開催要項の通りである。

これは、試行錯誤しながら松山大学で開発したマッチング方式の根幹をなす行事である。

全体会は単に、主催者が学生に最初の注意事項を述べる場である。次の分科会とは、それぞれの企業の受け入れ担当者の方が、主としてパワーポイントを使いながら、自分たちの企業の説明と研修の内容を10分間ぐらい話していただく場となっている。これが結構好評で、学生は「この企業は全然関心なかったけど、結構いいんじゃないか」という気持ちを抱くようであり、そこに応募する学生も出てくる。この分科会の出発点は、事前講義での受け入れ先の研修担当者によるゲストスピーチだ。わざわざ事前講義まで来ていただいて、「うちで受け入れてあげるから是非きなさい」と言っていただくと、学生はその熱意

にほだされて、余り有名でない中小企業等に学生が行く傾向があった。そのことから受け入れ担当者に来ていただき訴えていただく会の実施を思いついた。

次が個別面談で、学生は名刺代わりに自己紹介書というものを持っていき、面談に臨む。これは就職におけるエントリーシートとほぼ同じような内容で、関心ある分野とか、学生生活で特に力を入れていること、自己PRを書き込んである。学生は、名刺代わりに、研修担当者に自己紹介書を出して自己紹介をし、研修担当者から研修内容の説明を受ける。

この個別面談の問題点としては、第一に面談に訪れる学生が少ないブースが出るということがあげられる。学生に対して「少ない所に行って話を聞いてこい」と指導するが、指導に従ってくれる学生は少ない。

6月末、各企業に研修申込書を送付する。その間に学生は自分がどこに行きたいか、という申し込みをする。大学宛てに申し込みをしてきたものを各大学で集計し、どこの企業は応募者が多く、混雑度が高いというような情報を作成し学生に与える。そして「できるだけ希望者が殺到しているところを避けて、誰も行っていないような所に行きなさい」と指導する。その上で、最終的な応募先に研修申込書を出させる。

選考については、「基本的に受け入れ先で選考してください」とお願いすることになっている。大学側で選考してほしいという研修先もあるので、その場合には、連絡協議会でルールを決めて各大学の人数枠を決め、各大学の担当委員会が選考する。たとえば、愛媛県の各部署では、「とにかく1人だけは4大学から受け入れるから、4大学連絡協議会で選考して1人に絞って送ってくれ」というような要望がくる。しかし、受け入れ先企業・団体の方も「勝手に大学が選考した者を送りつけてもらうより、やはり自分が選びたい」と希望するところが多いので、試行錯誤の中で現在の形になった。

面接の後は、許可、あるいは許可しない、という連絡をもらい、夏休み中にインターンシップ研修が実施されるということになる。

夏の終わり頃に、インターンシップ研修生受け入れ先企業アンケートを実施

表3-2-2. 愛媛県内4大学間インターンシップ連絡協議会(2009年度から「大学コンソーシアムえひめインターンシップ部会」)の事業に関する数値の推移

年 度	受け入れ 表明事業 所数	学生派遣 事業所数	インターンシップ実施学生数					
			5大学 合計	愛媛大学	松山大学	松山東雲 女子大学	松山東雲 短期大学	聖カタリナ 大学
平成15年度	87	52	216	89	106	8	13	
平成16年度	87	50	255	104	119	16	16	
平成17年度	90	57	320	143	161	9	7	
平成18年度	84	56	282	144	114	10	14	
平成19年度	79	54	269	146	91	21	11	
平成20年度	76	58	261	151	97	11	2	
平成21年度	81	66	355	151	168	32	4	
平成22年度	84	53	329	159	137	26	7	
平成23年度	78	61	240	123	91	11	15	
平成24年度	86	67	291	150	130	11	0	
平成25年度	102	83	398	176	176	3	14	29
平成26年度	110	86	390	143	185	26	22	14

※平成25年度から聖カタリナ大学が加わり5大学になりました。

出所：大学コンソーシアムえひめホームページのインターンシップ活動実績(2016年8月末
に閲覧)：<http://www.univcon.chime-u.ac.jp/internship-2.html>

し、秋には、自治体、受け入れ先企業担当者等と呼び掛けて拡大懇談会を開催する。

以上が毎年の事業の概要だが、事前講義、研修先訪問等は各大学独自で行っている。

次に、愛媛県内4大学間インターンシップ事業に関する数値の推移は表3-2-2のようになっている。

研修参加学生数は、2003年の216名から、増えたり減ったりしながら2013年の398名の間で変動している。変動の原因はよくわからないが、初期には、就職の難易度が関係しているように感じていた。就職が厳しくなれば増え、易しくなれば減る傾向にあったように思う。しかし、きちっとした分析をしたことがないので、実際のところはわからない。

学生派遣事業所数は、最初の50から2014年度の86の間で変動している。受け入れを表明し、研修概要を記したアンケートを提出される企業・団体数は多いのだが、学生が応募する研修先は、あまり増加していない。

2011年に受け入れ先研修担当者と話しているときに、「長年研修生を受け入れているが、感謝状をもらえることになればインターンシップ研修生受け入れに対する社内での理解を広げるのに役立つ」という趣旨の話があった。早速、インターンシップ部会構成大学の代表格のメンバーと話し合ったが、インターンシップ部会としてはすぐに実現するのは難しいということだった。しかし、松山大学だけでも感謝状贈呈が出来たらよいなと思い、担当事務局に働きかけた結果、それはよいことだということになり、年度途中にもかかわらず実現することになった。松山大学の共通教育科目として「インターンシップ研修」が導入された2002年度以降通算して10年（10回）研修生を受け入れた企業・団体に感謝状と記念品を贈ることになった。表3-2-3は2011年度からの感謝状贈呈先一覧である。ここに表示されている受け入れ先は、松山大学の学生だけでなく、愛媛大学等からの研修生も受け入れてきており、大学コンソーシアムえひめインターンシップ部会経由のインターンシップ研修生の主要な受け入れ先といえるだろう。

表3-2-3. 松山大学から感謝状を贈呈したインターンシップ研修生受け入れ先（注1）

2011年度	愛媛トヨタ自動車株式会社 トヨタカローラ愛媛株式会社	株式会社エフエム愛媛
2012年度	愛媛県司法書士会 株式会社テレビ愛媛 特定非営利活動法人アジア・フィルムネットワーク	今治市役所 有限会社能力開発システム研究所
2013年度	株式会社共立メンテナンス（森の国ホテル） 公益財団法人松山市男女共同参画推進財団	株式会社やまびこ（霧の森） 西条市役所
2014年度	合資会社ワークショップco. 松山 国立大学法人愛媛大学	南海放送株式会社
2015年度	こうち人づくり広域連合	伊予鉄道株式会社

注1：松山大学の共通教育科目「インターンシップ研修」が設置された2002年以降通算10年間（10回）研修生を受け入れてもらった企業・団体。なお、贈呈を辞退した受け入れ先は掲載していない。

3-3. 愛媛県内4大学間インターンシップ連絡協議会で直面した課題とそれへの対応

連絡協議会が直面した第一の課題は、合同説明会の実施等により、学生と受け入れ企業にマッチングの場を提供することであり、合同説明会の時に行った学生側、受け入れ企業・団体側双方にアンケートの分析を踏まえ、秋の拡大懇談会での受け入れ企業からの提案を検討し、毎年、改善に努めてきた。また、大学側のインターンシップ実施プログラムについて、スケジュール及び文書の可能な限りの統一の努力をしてきた。文書等の統一には、かなり時間がかかったが、筆者が委員を辞める時までには、差異はほとんどなくなったと思う。

連絡協議会が直面した第二の課題は、研修生受け入れ先数の確保である。毎年継続して研修生を受け入れてくれる研修先は限られており、都合により、次年度から研修生を受け入れなくなる研修先があることを覚悟し、減少分を上まわる新しい研修先の開拓をしていかないと受け入れ先の拡大にはならない。4大学間の連絡協議会の設立により、受け入れ予定企業への窓口一本化が実現したことは、愛媛県、松山市等の大口の研修先を安定して確保することになった。そして、ほとんどの企業団体からの後援・協力を取り付けたことにより、県内企業への協力依頼がしやすくなったと思う。しかし、夏休み1-2週間の実務研修の形でのインターンシップ・プログラム実施に受け入れ側のメリットが明確でなく、かつ、守秘義務の壁などがあり、社会貢献の一環として位置づけることができる受け入れ先に限定されざるをえないのが現実である。

夏の研修実施先への訪問は各大学に任されており、各大学で行われたものが秋に情報提供されてきたが、受け入れ先開拓のための連絡協議会としての組織的な企業訪問活動等は行ってこなかった。なお、2007年度以降に松山商工会議所や愛媛若年人材育成推進機構（ジョブカフェ愛 work）が受け入れ先開拓の活動をし、その結果情報の提供を受けたが、研修先数はあまり増えなかった。

なお、研修先確保策の一環として、大学の事務局も受け入れ先となっている。2004年度から愛媛大学の事務部局が研修生の受け入れを開始した。翌年、筆

者が、松山大学の事務部局に受け入れ体制を整えるように要請し、松山大学でも受け入れが行われるようになった。

連絡協議会が直面した第三の課題は、研修生受け入れ先の質の確保である。この点に関しては、以下のような対応が行われている。

- (1) 毎年3月に行われる事業計画説明会の後半部分で、「学生に魅力的なプログラム作り」の講習を実施し、受け入れプログラム内容の向上に努めている。
- (2) 合同説明会の時に、各受け入れ先の説明をチェックし、受け入れ先、プログラム内容に問題がないかチェックし、委員間で情報を共有することになっている。

連絡協議会が直面した運営面の課題とそれへの対応は以下のようになっている。

2003年5月28日に制定された4大学間インターンシップ連絡協議会要項には、委員長は委員の互選によって決定し、委員長の所属する大学が事務を担当することになっていた。

委員長は愛媛大学から継続して選出されることを願っていたが、結局3法人から順番に委員長を出すことになり、2004年度、2007年度及び2010年度の委員長を筆者が務めることになった。

次に直面した運営面の課題は、委員長出身大学の事務量の軽減である。四国経済産業局、愛媛労働局、愛媛県、松山市、松山商工会議所、愛媛県経営者協会、愛媛経済同友会、愛媛中小企業家同友会等への後援許可の取得、インターンシップに関心がある企業・団体へのアンケートの発送、拡大懇談会参加依頼文書の発送、連絡協議会用の文書の作成など4月から6月にかけての事務量は膨大なものになる。そのため、2003年度後半に、担当校の事務量を軽減するために、各大学から資金を拠出し、事務の一部をNPOに分担してもらう提案が愛媛大学によりなされた。そして、2004年度からNPO えひめ中小企業支援協会⁴⁾と契約を交わして、以後、アンケートの発送作業、リーフレットの印

刷・製本等をしてもらっている。なお、委員長担当校と NPO えひめ中小企業支援協会との事務分担の在り方は、以後の連絡協議会の主要な議題の一つになった。

4. お わ り に

筆者は、11年間、松山大学インターンシップ教育実施委員を務めてきた。委員の仕事は量が多く、拘束時間も長い、事前・事後講義等で教えられることも多い。一人でも多くの教員が委員を経験してほしいと思う。又、筆者は4大学連絡協議会の委員を、10年間務めてきたが、筆者のように最初から長期間、連絡協議会の委員を務めてきた人は少ない。教員では松山大学経営学部教員の浅野剛氏、松山東雲短期大学教員の桐木陽子氏、宮田富弘氏ぐらいであり、職員では松山東雲女子大学・松山東雲短期大学職員の村上法子氏が比較的長期に委員をされていたが、その他の職員は目まぐるしく入れ替わってきた。なお、愛媛大学は、連絡協議会発足後3年後からインターンシップ等のプロジェクトを担当する専任教員として平尾智隆氏を雇用しており、彼は継続して委員を務めている。独立した事務室と継続的な事務職員の確保は難しいと思われるので、今後も継続的に委員を務めてくれる教員が増え、継続性が確保されることを願っている。

資 料

冊子

1. 松山大学経済学部『1998年度松山大学経済学部インターンシップ・パイロットプラン報告書』1999年3月1日。
2. 松山大学経済学部『1999年度松山大学経済学部インターンシップ・プログラム報告書』1999年12月15日。
3. 松山大学経済学部『2000年度インターンシップ・プログラム報告書』2001年3月6日。
4. 松山大学経済学部、松山大学経営学部『インターンシップ制度研修報告書(2001年度)』2002年2月21日。
5. 松山大学インターンシップ教育実施委員会『インターンシップ研修報告書(2002年度前

期)』2003年3月1日。

6. 松山大学インターンシップ教育実施委員会『インターンシップ研修報告書(2003年度, 2002年度後期)』2004年3月1日。
7. ~16. 松山大学インターンシップ教育実施委員会『インターンシップ研修報告書(2004年度) ~ (2013年度)』2005年3月~2014年度3月。

パンフレット

1. 愛媛県内4大学間インターンシップ連絡協議会『2004年度インターンシップ・プログラム実施報告書』2005年1月。
2. ~5. 愛媛県内4大学間インターンシップ連絡協議会『2005年度~2008年度インターンシップ・プログラム実施報告書』2006年2月~2009年2月。
6. ~10. 大学コンソーシアムえひめインターンシップ部会『2009年度~2013年度インターンシップ・プログラム実施報告書』2010年2月~2014年2月。

文書

1. 松山大学経営学部「オフ・キャンパス・プログラム(OCP)履修案内」1995年。
2. 松山大学「平成16年度『特色ある大学教育支援プログラム(名称:松山大学インターンシップ・プログラム)』申請書」2004年。
3. 光藤昇「インターンシップ・パイロットプランに関する記者発表メモ」1998年2月。

注

- 1) 1997年に能力開発訓練研究所(曾我部礼子代表)が実施していた就業体験に出雲氏のゼミ生が参加。その体験話を聞き、出雲助教授がインターンシップに関心を抱くようになったようだ。なお、冊子1.は出雲氏が編集したもので、最後のページに氏による編集後記が掲載されている。
- 2) 手元にある「経済学部インターンシップ制度委員会規程(案)」によれば、委員会は、「学部長、教務委員、学務課職員(経済学部担当)、及び教授会で選任された若干名の委員で構成する。」ことになっており、手当の支給は想定されていなかった。
- 3) Campuswebとは、インターネット・キャンパスウェブのことで、インターンシップを希望する学生と企業等をつなぐ、インターンシップ支援サイト。詳しくは、以下のURLのサイトを参照。<http://www.campusweb.or.jp/internship/web/about/>
- 4) NPO えひめ中小企業支援協会は愛媛県中小企業家同友会が母体になって設立されたNPOで、両者の事務所の所在地は同じである。