

建設産業の産学連携教育としてのジョブシャドウイングの導入と

日本型インターンシップ改善の提案

高知工科大学 1160167 山高頌

指導教員 五艘 隆志准教授

1.研究の背景

(1)人手不足問題

日本の建設市場は1997以降縮小傾向にあり、企業数、就業者数ともに減少基調にあった。しかし2011年3月11日に東北地方太平洋沖地震による被害からの復旧・復興、政権交代、2020年東京オリンピック開催などから需要が急激に増加し、人手不足の状況となっている。日本で建設業界に従事する人口はピーク時(1995年)の663万人に対し、2010年時点で447万人と32.6%も減少している。図1は建設産業の入職と離職の推移¹⁾である。長期間にわたり離職者数が入職者を上回る傾向が継続してきた。それに加え入職者数自体も減少傾向にある。就業未経験の学生が建設産業に対してノーイメージである²⁾ことが入職者数が増えないこと及び就職後に離職が絶えないことの一因として考えられる。学生にイメージを伝える働きがけとして就業体験ができるインターンシップがある。建設業が抱える人手不足の問題をインターンシップによって解決できないか調査した。

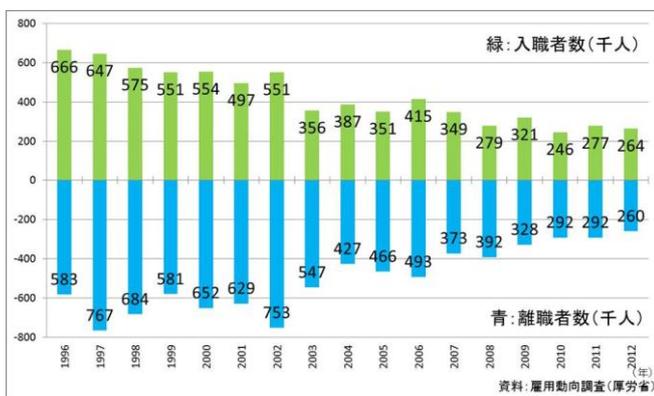


図1.建設業入職・離職者数の年別推移

2.目的

本研究は就職先およびインターンシップ先選定のミスマッチの解決と、学生の学習との連携強化を目的とする。日本国内におけるインターンシップの概要について整理を行い、欧米諸国と日本における産学連携教育と就職活動について比較を行った。さらに筆者所属の高知工科大学システム工学群・建築都市デザイン専攻におけるインターンシップについて調査を行った。その後インターンシップメニューの検討と付随する新たなプログラムの提案を行った。

3.インターンシップ概要

(1)日本におけるインターンシップの定義

日本では1997年に「インターンシップ推進に当たっての基本的考え方」³⁾が文部省、通商産業省、労働省より出されている。そこには「我が国においては、インターンシップについては、『学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと』として幅広くとらえられている。」とある。この「将来のキャリアに関連」という部分から、インターンシップ先と就職する職種は同じである方が好ましいと考えられる。また「就業体験」というフレーズからは実際の業務に基づいたものであるべきとしており、いわゆる見学だけで終わってしまうものはインターンシップには含まれないとしていることがわかる。

(2)日本のインターンシップ実施状況

表1は日本で単位認定を行う授業科目として実施されているインターンシップの状況調査である。実施する大学は7割を超えている一方で、参加学生は2.2%となっている。この数字は4学年全体に対するもので

キーワード: 産学連携 インターンシップ ミスマッチ 新卒一括採用 ジョブシャドウイング

表 1.平成 23 年度大学等におけるインターンシップ
実施状況調査⁴⁾

学校種	実施学校数(実施率)	参加学生数(参加率)
大学+大学院	544校(70.5%)	62,561人(2.2%)
短期大学	162校(46.4%)	4,652人(3.1%)
高等専門学校	57校(100.0%)	8,591人(14.5%)

あり、実質的には $2.2\% \times 4 \text{ 学年} = 8.8\%$ ということになるが、それでも 1 割に満たないこととなる。これは文化系学部も含む者であるが、全体としてインターンシップの必要性に対する学生の認識が低いことが原因であると考えられる。

(3)海外との比較^{05), 06), 07)}

米国ではインターンシップの期間が 2 ヶ月から 3 ヶ月が一般的であり、3 週間未満の日本よりもかなり長い。インターンシップ発祥の地である米国を含む先進国の特徴を、インターンシップに大きく影響する大学のスケジュールや就職活動と照らし合わせた。

(a)米国

インターンシップは主に夏季休業の時期に行われる。企業主体で開催するものを Internship と呼び、産学が連携しているものは Co-op Program と呼ぶ(日本のインターンシップはこの二つを総称したもの)。インターンシップ以外にも就業体験のプログラムが充実しており、また就職活動の際に就業経験が重要視されるため職歴を持たない学生においてインターンシップの必要性が極めて高い状況となっている。

(b) 英国

学士が 3 年で取得できるプログラムとなっている。学生は第 2 学年と第 3 学年の間の期間をインターンシップに充てる。これは「サンドイッチコース」と呼ばれており、大学主体のキャリア教育プログラムである。

(c)フランス

英国と同じく学士は 3 年で取得できる。インターンシップは在学中には行わずに卒業後、Stage (スタージュ)と呼ばれる職務経験を数ヶ月積む。

(d)ドイツ

マイスター制度など独自のキャリア観がある。義務教育の段階で大学進学コースと職業進学コースに分かれ、大学以前から職業教育に力を入れている。

(4)インターンシップ提案の前提条件

表 2 は大学スケジュール・インターンシップ及び就職活動における日本と海外の比較を示すものである。着色部は日本における条件として変更することが極めて困難であるものを示している。欧米諸国と比較すると、日本の大学はインターンシップ先の研修内容に対しての関与が薄いことがわかる。また日本のインターンシップの期間が短い理由として、日本特有の新卒一括採用の存在が挙げられる。その結果学生の就職活動が同時期に集中し、大学側のスケジュールもこれに影響を受ける。これは長期的な課題であり、本研究でのインターンシップ改善提案においてはこのような期間の制約があるものとしてメニューを提案する。

表 2.大学スケジュール・インターンシップ及び就職活動における日本と海外の比較

		日本	米国	英国	フランス	ドイツ
大学スケジュール	学部在籍期間	4年	4年	3年	3年	6~8学期
	学期制	2学期制 クォーター制	Semester Quarter	Semester	2学期制	2学期制
	講義開始	4月	9月	9月	9月	4or10月
インターンシップ	時期	3年次夏季休業中	夏季休業中	第2学年と 第3学年の間	大学卒業後	-
	期間	3週間未満	2~3ヶ月	2~3ヶ月 1年	数ヶ月	3~6ヶ月
	名称	インターンシップ	Internship(企業主体) Co-op Program(産学連携)	Work Experience	Stage	インターンシップ (大学進学コース) デュアルシステム (職業進学コース)
	報酬	給料が出る場合もある	無給(例外あり)	-	2ヶ月を超える場合報酬有	無給(例外あり)
	備考	総学生数に対する 参加学生数(参加率)が とても低い	インターンシップ以外の 就業経験プログラムが充実 ⇒ジョブシャドウイング	サンドイッチコース 大学主体のプログラム 産学のパイプが強い	大学卒業後にすぐ 就職するのはレアケース	Gymnasium(中高一貫)以外 は義務教育の時に2週間 企業での実習が義務化
就職活動	時期	新卒一括採用(定期採用)	就活シーズン無 通年採用	新卒一括採用の概念無し		
	備考	定期採用による固有の問題 (就職留年など) 採用直結型のインターンシップ (青田買い)を非推奨	即戦力として求められるため 就職活動の際にインターンシップの経験が重要視される			独自のキャリア観 マイスター制度

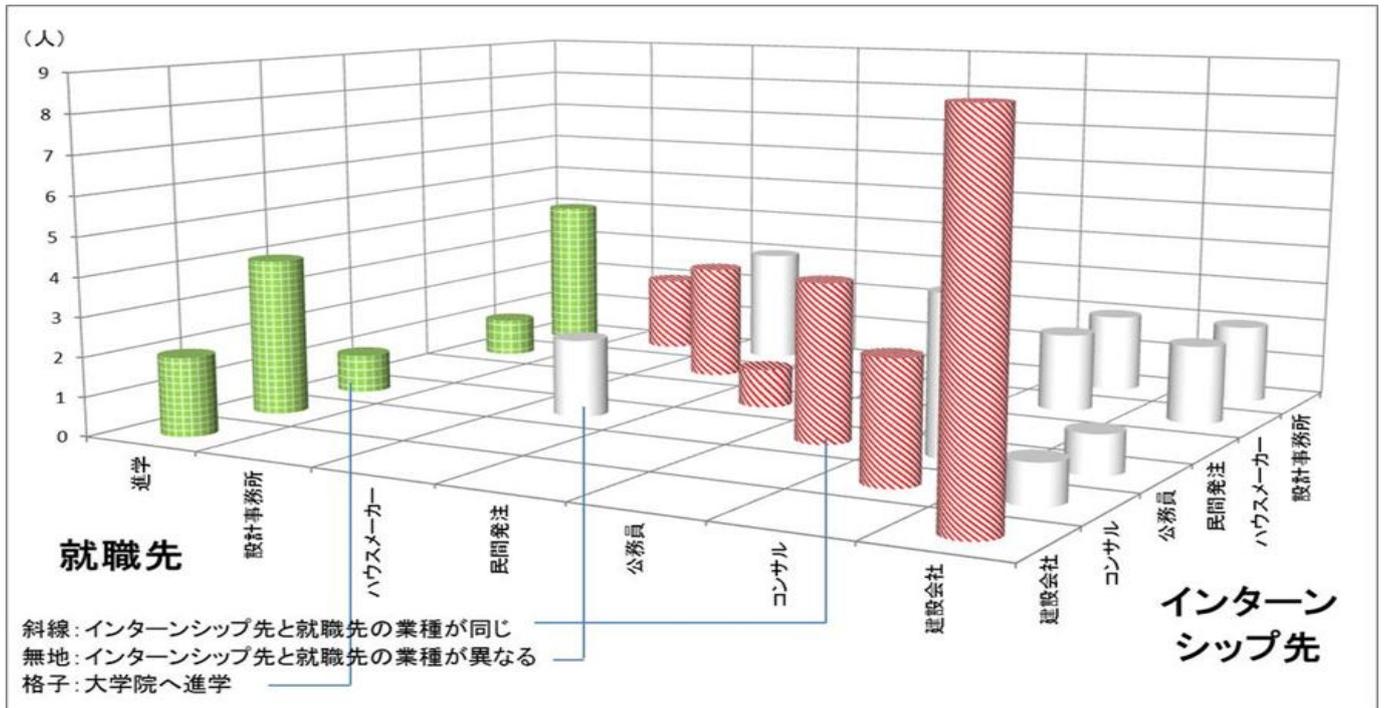


図 2.高知工科大学システム工学群・建築都市デザイン専攻内のインターンシップ先と就職先の関係性

4.高知工科大学におけるインターンシップの状況

(1)建設産業界におけるインターンシップと就職先との関係性

図2は高知工科大学システム工学群・建築都市デザイン専攻内の平成26年度夏季インターンシップ先と平成27年度就職先の関係性の比較である。斜線のグラフがインターンシップ先と就職先の業種が同じ学生を表している。インターンシップの段階で建設会社を選んでいた学生は進学を除くと全員同業種へ就職している。建設業には現物が見えているという特徴があり、想像と大きく異ならないインターンシップであったものと考えられる。官公庁や建築設計事務所、建設コンサルタントは建造物の現物を扱わず、業務内容が見えにくい点が理由として考えられる。特に官公庁へインターンシップに行った学生の内、公務員に就職した学生と建設コンサルタントに就職した学生の人数が同じであることから、官公庁のインターンシップではその主たる業務のイメージが学生に伝わっていないことが予想される。上述の他にミスマッチの原因としては受け入れ組織側にも事前準備や体制に課題があったこと、学生のレベルがわからない、期間が短いなど複数の要因が考えられる。解決すべきは学生に建設産業内の各業界の役割分担を認知させることで、まずはインターンシップに至るまでの過程でミスマッチをなくす試みが必要であると考えられる。また学生の内にも具体的な経験

をさせておけば、就職後の業務内容に対する理解も早まる。これは離職者数を減らすことにも寄与するものと考えられる。

(2)アンケート調査

建設産業界に従事している本学大学院社会システムマネジメントコース（社会人コース）の方9名を対象に、所属組織が行っているインターンシップの目的についてアンケートを行った。表3はその集計結果を示すものである。以下の6項目（実践的な人材の育成、採用活動の一環、企業の認知度の向上、学生及び大学との交流、社会貢献、職場の活性化）に優先度をつけてもらい、票数を重みづけで集計した。最も点数が高かったのは「採用活動の一環」という回答であった。また、大学が期待するような「実践的な人材の育成」についてはあまり重視していないという結果であった。

また、同様のアンケートを建設マネジメント研究室の学生13名に対しても実施した。表4はその集計結果を示すものである5項目（自身のスキルアップ、就職活動の一環、企業に対する理解、講義との関連性の把握、単位取得）を同様に重みづけで集計した。最も点数が高かったのは企業に対する理解であった。また、学生は講義との関連性をあまり重要視していないことも伺える。3-(4)で述べたように日本でのインターンシップは期間が短いことが前提条件である。短期間で行わざるを得ないインターンシップは産学連携教

育が目的であることを学生・企業ともに共通理解として持ってもらう必要がある。インターンシップを企業紹介や業務内容紹介に留めず、実質的な就業体験として機能させるために、産学連携教育の要素を補うための事前プログラムが必要な状況であると考えられる。

表 3.インターンシップの目的 (社会人コース)

	6点	5点	4点	3点	2点	1点	合計
実践的な人材の育成	2	2	0	0	3	2	30
採用活動の一環	2	4	0	3	0	0	41
企業の認知度の向上	0	2	4	3	0	0	35
学生及び大学との交流	2	0	4	2	1	0	36
社会貢献	3	1	1	1	2	1	35
職場の活性化	0	0	0	0	3	6	12

表 4.インターンシップの目的 (学生)

	5点	4点	3点	2点	1点	合計
自身のスキルアップ	0	4	5	3	1	38
就職活動の一環	4	2	2	4	1	43
企業に対する理解	6	5	2	0	0	56
講義との関連性の把握	1	1	2	5	4	29
単位取得	2	1	2	1	7	29

5.ジョブシャドウイング

ジョブシャドウイング (Job Shadowing) とは米国の就業体験プログラムで「企業や職場で従業員に密着し、特定の職種や業種について学ぶこと。様々な仕事を観察し、キャリアを専攻するうえで役に立つ」と定義されている⁹⁾。米国では対象者が中学生と早い段階でのプログラムであるが、現状の我が国の中等教育における職業教育の状況や大学生の現状を見る限り、大学生に対しても効果的であると筆者は考える。学生が他業種との比較や自身の興味、適正を短期間で確認することができ、インターンシップ時のミスマッチを未然に防げると考えられるからである。受け入れのメニューを組む必要がないので受入れ側組織の負担も比較的軽い。以上よりインターンシップの事前準備としてジョブシャドウイングの実施を提案する。

6.高知工科大学における提案

(1)「ジョブシャドウイング」の導入

ジョブシャドウイングは学生がインターンシップ先を選定する際に効果的であると前項で述べた。高知工科大学ではインターンシップ先を第3学年進級直後に決定する。第2学年後期に「キャリアプラン基礎」講義があるため、ここで扱うことも可能である。また「企業見学」としてのレポートを課す形での実施も考えられる。この場合は提出レポートを受け入れ先へ提出するなどによって、事後のフォローアップが可能となる。

(2)就業体験としての「インターンシップ」メニュー

受け入れ組織側は学生が学んできた講義内容がわからないため、メニューを大学側から提案する必要がある。学生側は自分が学んできたことを受け入れ企業側にアピールすべきである。このとき学生の意見だけでは説得力に欠けるため、担当教員からの提案も必要と考えられる。現場見学に類するものはジョブシャドウイングで補い、インターンシップはゼネコンであれば測量、コンサルタントであれば数量計算や構造計算、建築設計事務所であれば図面作成や工事監理業務、官公庁であれば関係者協議資料作成や発注業務など、実務の補助をさせ、業務としての成果が残る就業体験にすることを検討する必要があると考えられる。

7.結論

本研究では建設産業の産学教育連携をより有意義に改善するために「インターンシップ」の概要を整理した。その結果、現在の「インターンシップ」は学生、企業側共に企業理解を主眼としたものになっており、産学教育連携としては課題があることがわかった。本研究ではそれを補うためのジョブシャドウイングの導入と、インターンシップのメニューを企業側と大学側で構築することの必要性について述べた。

特に、Job Shadowing と Internship の違いが日本に浸透すれば若年層の入職増加や離職低減、インターンシップでのミスマッチ防止など、多くの効果があるのではないかと考えられる。

<参考文献>

- 1) 日本建設業連合会 建設業技能労働者の確保・育成について http://www.nikkenren.com/sougou/pdf/ikusei/10/about_ikusei_2014_0519.pdf (2016.02)
- 2) 現場写真を利用した建設業広報活動の提案
山本 浩司 (2015) 高知工科大学大学院修士課程論文
- 3) 文部科学省 大学等におけるインターンシップの推進 http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/1346604.htm (2015.12)
- 4) 文部科学省 平成 23 年度 インターンシップ実施状況調査 http://www.jasso.go.jp/gakusei/career/shushoku_info/_icsFiles/afeldfile/2015/12/05/internship_mext20130628.pdf (2015.12)
- 5) 株式会社学情 日本と海外におけるインターンシップ事情 <http://service.gakujo.ne.jp/data/201407> (2016.01)
- 6) フランス留学センター フランスでのスタージュ <http://fra-ryugaku.com/info/stageenfrance/> (2016.01)
- 7) ドイツにおける大学インターンシップ 岩井 清治 <http://www2.obirin.ac.jp/unv/research/sanken/58iwai.pdf> (2016.01)
- 8) リクルートワークス研究所 JOB SHADOWING http://www.works-i.com/pdf/r_000136.pdf (2015.12)