



[図書館談話室] インターンシップに思う

著者	重石 治久
雑誌名	関西大学図書館フォーラム = Kansai University Library forum
巻	9
ページ	76-80
発行年	2004-06-30
URL	http://hdl.handle.net/10112/00022056

インターンシップに思う

重石 治久

はじめに

関西大学図書館ではインターンシップの実習生を毎年受け入れています。平成15年度夏季インターンシップ実習生の受け入れにあたって、私は受け入れ担当者の一人として、これに関わる機会を得ました。短い実習期間ではありましたが、この間に様々な感想を抱くことになりました。

インターンシップとは

インターンシップはアメリカでは、すでに1910年ごろから行われています。本格的に普及していくのは1960年ごろからですが、アメリカでのインターンシップは春休みや夏休みだけではなく、一学期または一年を通じた期間に卒業までに数回行うこともあります。

アメリカのインターンシップの目的は有能な学生を企業に送り出すことと、学習効果を高めることにありますが、日本でいうのはあくまでも就業体験を行うことによって学習効果を高めることにあるようです。決して将来の勤め先を推薦することではなくて就労体験をできる場を提供することで、学生の職業観を熟成させようとするものになっています。

また、アメリカではインターンシップで仕事を経験している学生が全体の70%以上にもなります。日本企業の採用担当者がアメリカで現地の学生を対象に採用活動したときの印象として、面接の際、日本の学生との職業観の違いに驚いたということはよく耳にします。アメリカの学生は「自分はこんなことができる」「会社でこんなことがしたい」ということがアピールできるといいます。日本ではあまりそういう学生に遭遇することは少ないそうです。

しかし、これはあながちインターンシップの普及という問題だけが影響を与えているのではなく、国民性の違いによるものだと思います。ただ、インターンシップが日本で広く行われてこなかったのは、

社会構造や文化の違いによるものではないかと思われます。この違いは今後、少子化、終身雇用制度の崩壊、雇用の流動化、高度情報化と国際化などにより、消滅していくのではないのでしょうか。

すこし話は横道にそれますが、以前に医学部を卒業するとインターンという制度があったのをご存知の方もいらっしゃると思います。これはアメリカの卒業後のシステムを取り入れたもので、1年間のインターン期間を過ごした上で国家試験を受けることが義務付けられていました。アメリカの制度の表面上のものだけを真似ただけで、身分は学生でもなく、医者でもなく、また経済的な保証もないといったもので、大変粗悪な制度であったようで、この制度の廃止を訴える学生運動が起こったほどです。現在ではこの制度は廃止され、あらたに研修医制度が設けられています。インターンという言葉からこの医療関係の制度が真っ先に思い浮かんだので少し触れましたが、本題のインターンシップとそう深く関わりがあるわけではありません。ただ、日本ではアメリカの制度を日本流にアレンジしないで、直輸入する傾向があるように感じることもあり、その一例として挙げてみました。

さて、日本におけるインターンシップはどうでしょうか。

1997年1月に発表された文部省（現文部科学省）の「教育改革プログラム」、1997年5月の閣議発表「経済構造の変革と創造のための行動計画」によると、「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」と定義されています。

6～7年前まではインターンシップという名称自体が馴染みの薄いものでありました。1997年に就職協定が廃止される以前は、学生があまり早くから企業と関係をもつことは認め難く、いわゆる青田買いへの懸念があり、直接就職に結びつくものではないとしても、学問追求が学生の本分であると世間では考えていたようで、これがこの制度の推進を遅らせる原因になっていたかもしれません。

バブル経済期のころから日本の産業構造が変化しており、それにしたがって企業が求める人材も変化し、産業構造の変化をとらえて起業家的な発想のもとで活躍できる人材が望まれるようになってきました。このような人材は企業内だけで育成することはむずかしく、大学との連携がどうしても必要になってきます。

また、一方で幼稚な職業意識しか持ち合わせていない新卒就職者が短期間の内に離職してしまうという現象が多く見られるようになり、企業の危機感をさらに煽ります。これらのことを背景として、産学連携によるインターンシップは広がりを見せつつあります。

1996年ごろからこの制度を推進しようという動きが活発になり、2001年度に文部科学省が実施した調査では大学全体の40%強が導入しており、わずか3年ほどの間に2倍になっています。

また、高等教育の一環であるという考えからインターンシップを授業科目と位置づけ、単位認定している大学もあります。今のところ卒業に必要な単位として認めているという大学は皆無か、あっても極少数であるようです。この点がアメリカで行われている長期のものや卒業までに複数回参加できるインターンシップが普及するかどうかの鍵になるでしょう。

関西大学のインターンシップへの取り組み

関西大学（以降は「本学」という。）は1997年度から、この制度をスタートさせています。比較的早期からインターンシップに取り組んできた大学の一つであり、この制度に対する社会的な認識が希薄な時期に、その意義を理解してもらい、受け入れ先企業を開拓し築いたプログラムであるので、国内でも屈指のレベルであると評価されています。2002年度に本学が実施した夏季インターンシップは、企業、国の機関、地方自治体等の約150団体へ約300名の学生を派遣しております。現在、本学が実施しているインターンシップは授業に支障がないように夏季休業期間中に実習を行っています。そのため受け入れ先の数に限りがあり、希望者の半数程度しか派遣できておりません。これを改善するためには実習期間を夏季休業期間中に限定せずに、一年を通じて派遣できるようにしていく必要があります。単位認定は一部の学部を除く全学部で行われておりますが、卒

業に必要な単位ではありません。学内的により一層理解を深めていただく必要がありそうです。

また近年、企業などが公募制のインターンシップを実施しています。本学が開拓した派遣先の受入数と派遣希望者数とのギャップを埋める役割を果たしていると同時に、中にはいい加減なものもあり学生の不利益になるようなものさえあると聞きます。採用直結型のものもあります。アメリカのようにインターンシップが採用に直結していくのは、ある意味において理想ですが、すぐにはそうならないでしょうし、注視が必要です。

受け入れ先としての関西大学

本学は受け入れ先団体の一つとして1999年度からインターンシップ実習生の派遣を受け入れています。初年度は図書館を含む2部署が担当することになりました。ただ単に事務作業を体験するのではなく、教育機関での就業を希望するのであれば、日本のこれからの高等教育を私立大学としてどのように考えるかという機会を与えるとともに、大学が社会から求められている新たな機能について挑戦している姿を見てもらおうという気概が窺われます。2003年度には4部署、9名の受け入れを行いました。各部署へ配属する前に、2日間の講義を受けることを義務付けています。内容は社会人としての心構え、ビジネスマナー、大学の組織、事務職員の役割、学校法人の財政、大学改革とその取り組みなどです。

また配属部署での実習終了後、実習生による研修報告会（プレゼンテーション）を行い、意見交換をします。実習の終了後でどのように実習生の仕事に対する考え方や見方が変わったのかが話題の焦点になっています。

図書館での就業体験

本学がインターンシップの受け入れ先団体となった当初から、図書館は受け入れ部署となっており、1999年から現在に至るまで毎年4名の実習生を受け入れています。ただし、高度情報化時代の急速な進展に対応すべく図書館システムを再構築する必要が生じ、これが大変な労力を要するもので、全館を挙げてこれに取り掛かることになり、2001年度は他に余力無く受け入れることができませんでした。

大学図書館の業務全般をなるべくたくさん経験さ

せたいという思いから、あれもこれもと盛りだくさんに用意したことで、説明が中心になり実習時間はあまり取れませんでした。いわゆる広く・浅くになりました。仕事を体験するという意味からはずれていることになるし、実習生にとっても充実感はあまりなく不満が残ったようです。この反省から2003年度は狭く・深くでも大学図書館の業務全般について理解させる方法があり、満足度も高まるであろうとの考えから、実習時間を多く取れるように特定の業務に就かせることにしました。2003年度の日程は表1のとおりです。

図書館での日程は8日間で、それに大学全体での日程が3日間、土曜日、日曜日、祝日を含めて約2週間のインターンシッププログラムになっています。

図書館へ配属になる前に2日間、講義をすでに聞いており、いよいよ実習だと意気込んでいるところへ、また初日から図書館で講義があるので、実習生の気力が萎えないかと心配しながらも、必要であるということで図書館でも講義を用意しています。図書館の役割、使命、現状、展望や計数データなどを披露しています。集中力を持続できるようにと講義時間も1時間程度と短めに設定しています。

そもそも図書館は何のために存在するのかということから始まって、大学図書館を取り巻く環境の変化、本学の図書館の機能についてなど順を追って

説明していきます。実習生が退屈しないかとの心配をよそに真剣に耳を傾けてくれています。学生として図書館を利用したことがあり、図書館のことはある程度理解しているつもりであったが、それはあくまでもイメージに過ぎなかったということが分かったと、これらの講義を受けて実習生が後に感想を述べています。

また、計数データを挙げて説明していくと、蔵書数や予算規模などのスケールが学生の想像をはるかに超えているらしく、いちいち驚嘆の声をあげます。

実習生は大学事務職員という職業を体験するべくインターンシッププログラムに応募しているケースがほとんどで、稀に図書館業務を希望する者もいますが、実習生のタイプや指向によって図書館に配属になるので、大学と図書館の関わりを前面に出しながら、図書館は大学という組織の一部であるということ意識させながら、図書館での就業体験を進めていきます。その意味においても講義は重要な役割を担っています。

午前中で講義は終えて、午後からは図書館案内と図書館システムの紹介を行っています。図書館案内は実際に図書館内を歩き回って各パートを見学します。少し運動にもなって、就業体験プログラムの流れとしても良好です。

【表1】「インターンシップ学生」受入れ日程

日	時	内 容
9月8日(月)	9:30~10:00	集合・オリエンテーション
	10:00~11:10	レクチャー「大学図書館の役割」
	11:10~11:20	休 憩
	11:20~12:30	レクチャー「図書館自己点検・評価」
	13:30~15:00	図書館見学
	15:00~16:30	図書館HP、KOALA、各種オンライン情報サービスの説明
9月9日(火)	9:30~16:30	閲覧サービス部門・収集整理部門OJT1
9月10日(水)	9:30~16:30	閲覧サービス部門・収集整理部門OJT2
9月11日(木)	9:30~16:30	閲覧サービス部門・収集整理部門OJT3
9月12日(金)	9:30~16:30	閲覧サービス部門・収集整理部門OJT4
9月16日(火)	9:30~16:30	閲覧サービス部門・収集整理部門OJT5
9月17日(水)	9:30~16:30	閲覧サービス部門・収集整理部門OJT6
9月18日(木)	9:30~12:30	希望業務補習・質問等
	13:30~14:30	レポート作成(自習)
	14:30~16:30	館内での講評・意見交換

実習生は学部学生であるので普段は入室できない書庫や貴重書庫の見学ができます。冰山の一角しか見えていなかったのに、大きな氷の山を見た思いがするでしょう。書庫は図書館の地下部分にあり、一般の利用者からは窺い知れませんが、多くのスタッフがそこで働き、図書館を支えているということが理屈ではなく体感できると思います。

貴重書庫には和洋、さまざまな分野のものがあり、中には本学にしか存在しないものもあります。素人目にはどのくらいの価値があるのかは、一瞥して分かるはずありませんが、図書館には教育研究に資するという目的のほかに、コレクターとしての資質も問われているということが、自ずと理解できるかも知れません。

1時間ほど図書館内を見学した後は、図書館システムの紹介をします。図書館とコンピュータは密接な関係にある、いや、むしろ一体化していると言っても良いでしょう。

普段からアクセスしていることもあり、実習生のほとんどは予備知識を持っていますが、ホームページの説明から始まって電子カウンター機能の紹介ま

でを1時間半かけて行います。業務システムについても一部触れますが、実際の就業体験で操作することになるので、ここではあまり詳しくは行いません。広報的なコンテンツ、蔵書検索システム、オンラインサービスなどについて詳しく説明していきます。小・中学校から情報処理教育を受けている世代ですので、戸惑うことなくすんなりと受け入れてくれます。

これで図書館での初日を終えて次の日から、いよいよ就業体験に移ります。管理運営部門が前座を務め、実習は閲覧サービス部門と収集整理部門が担当します。閲覧サービス部門に2名、収集整理部門に2名、さらにこの2名を1名ずつ和書と洋書に分けて受け入れます。2003年度の実習内容は表2のとおりです。

また各部門に1名ずつ、図書館職員の中から世話役を設定しています。業務に適した服装はどのようなものが良いかなど、業務と直結しない質問などを実習生が気軽にできるようにとの配慮をしています。それに社会人はまずマナーからという暗黙の取り決めがあり、実際問題としてジーパン姿では困ります。

【表2】受け入れプログラム

日 程	閲覧サービス部門	収集整理部門	
		和 書	洋 書
9月9日(火)	<ul style="list-style-type: none"> ● 課業の概要説明 ● メインカウンター業務 ● 書庫業務 ● 開架閲覧室業務 	<ul style="list-style-type: none"> ● 課業の概要説明 ● コーナー担当業務の概要説明 ● 選書ポイント説明 ● 選書実習 	<ul style="list-style-type: none"> ● 課業の概要説明 ● コーナー担当業務の概要説明 ● 選書ポイント説明 ● 選書実習(開架図書)
9月10日(水)	<ul style="list-style-type: none"> ● レファレンスカウンター業務 ● 相互利用業務 ● 開架閲覧室業務の実習 	<ul style="list-style-type: none"> ● 業務システム使用説明 ● 選書実習 ● 選書結果の講評 	<ul style="list-style-type: none"> ● 発 注 ● 受 入 ● 支 払
9月11日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ● エントランス業務 ● 開架閲覧室業務の実習 	<ul style="list-style-type: none"> ● 選書実習 ● アウトソーシングについて 	<ul style="list-style-type: none"> ● 整理業務の概要説明 ● アウトソーシングについて ● 国情研について
9月12日(金)	<ul style="list-style-type: none"> ● 開架閲覧室業務の実習 ● カウンター内業務の実習 ● 書架点検・調整実習 ● フロアサービス実習 	<ul style="list-style-type: none"> ● 業務システム使用説明 ● 発注データ作成実習 ● データメンテナンス実習 ● T R C見学 ● 受入登録 	<ul style="list-style-type: none"> ● 書誌登録 ● 装備検収 ● T R C見学
9月16日(火)	<ul style="list-style-type: none"> ● 開架閲覧室業務の実習 ● 書架移動・清掃作業 ● カウンター内業務の実習 ● 書架点検・調整実習 ● フロアサービス実習 	<ul style="list-style-type: none"> ● 選書から受入までの復習 ● 国情研について ● 書誌登録 ● T R C見学、実習 	<ul style="list-style-type: none"> ● 選書ポイント説明 ● 選書実習(書庫図書) ● 発注書チェック ● T R C見学、実習
9月17日(水)	<ul style="list-style-type: none"> ● 開架閲覧室業務の実習 ● 書架移動・清掃作業 ● カウンター内業務の実習 ● 業務全般に関わる質疑応答 	<ul style="list-style-type: none"> ● 納品データチェック実習 ● 支払準備、総計 ● 整理から支払い準備までの復習 	<ul style="list-style-type: none"> ● 遡及入力 ● 件名入力

どの担当に就いても最初に課業の概要を紹介しています。これから何をするのかをあらかじめ認識してもらおうということと、実際には作業等に関わらない部分もあり、個々の業務がそれぞれ全体としてどのように関連しているのかを把握してもらおうという2つの意味があります。

また、学生の意識のまま仕事に入るのではなく、社会人としての意識を高める、目的意識を持つ、組織の一員として振舞う、などを意識づける意味もあります。

業務の単なる説明や紹介ではなく、実際に作業をさせます。もちろん、最初はそう旨くは行きません。実習生はこのことを反省し、原因を分析します。そして次の機会にはこれを元に工夫をするようになります。実習時間を多く取るというシステムに切り替えましたので、前日や午前中に行った業務を再度、明日や午後に行うことができます。

実習生たちは一様に仕事をしていくうえでの基礎的な知識が備わっていないことを意識しますが、受け入れ側としては、それはあまり問題ではなく、図書館界、大学や大学図書館、図書館の就職状況などの大きな視野にたったものも含めた質問をどんどんするなどして、積極性をもっと前面に出してほしいと思っています。就業体験を通じて自分を高めることができるという思いで遠慮しないでぶつかってきてほしいと考えています。

必ずしも希望する仕事に就けるわけではありません。与えられた仕事を如何にして自分のものにしていくか、言い方を変えれば、どのようにして楽しめるか、その中で仕事を任せられているという充実感、その裏返しである責任感を持つようになり、何かのため、誰かのために自分が存在するという意識が芽生え、これが自分自身の強みとなります。実習は自己発見の場であり、就職して何をしたいかを自身に問うものであります。また、仕事は自分自身で面白味を出すものだと思います。

受け入れ側としても、実習生から利用者としての視点から見た図書館に対する意見をもらったり、教える立場になることによって業務への理解度を高めることができるなど、多くのメリットがあります。

また、業務によっては担当者がマンツーマンで指導することもあり、この指導が図書館あるいは大学の全てであるように受け取られないかというプレッシャーもあります。「学生と社会人は日常生活での意識が違う」と実習生から真顔で言われると気恥ずかしい思いもします。

できるだけ多くの人と関わって自分と違う考えや意見に耳を傾けることが大切である、これが自分を深く見つめることに大きく関わっているということが分かったと、実習生から聞いています。

自分のアピールできる点はどこかを探すということですが、主体性と協調性のバランスがむずかしいところです。

本が好きだから本に関わる仕事がしたい、それで図書館を希望して実習を受けたという実習生が実習終了後、図書館に限らずとも書店などでも本に関わる仕事ができることが分かったといいます。多くの書店の方やアウトソーシングをお願いしている人たちの仕事振りを間近に見ての反応でしょう。

最終日に実習についての感想を発表してもらいます。図書館での総まとめと大学全体で予定されているプレゼンテーションの予行演習との両方を兼ねています。

おわりに

高等学校から大学へ進学する時点で自分の将来の進路を決定している人は少なく、とりあえず大学へ入学し、そのうちに進路を決定すればよい、決定できるであろうという人が大半であると思います。そこで大学におけるキャリアデザインの必要性が生じてきます。

また、どのような学生を受け入れ、どのようにして送り出すかは、これからの大学の使命でもありません。

図書館においても、これらのことを踏まえ、かつ社会貢献の一つであるとの考えに立ち、今後も引き続き、インターンシップを積極的に受け入れて行きたいと考えています。

(しげいし はるひさ 運営課)