

生涯学習の時代における大学の単位認定に関わる諸問題

—— 振替単位認定制度とインターンシップ制度を中心として ——

加 澤 恒 雄*

問題の所在

現代のような生涯学習の時代においては、学校教育ならびに大学教育を、より広範な生涯学習の中に位置づけて捉える視点が、きわめて重要である。人間の学習形態から見た学習方法には、大別して次の3つがある¹⁾。すなわち、①集団学習、②個人学習、そして、③集会学習である。一般にわれわれは、これら3つの学習方法を組み合わせながら、生涯にわたって学習を行うのである。周知の通り、これら3つの中で、①の集団学習は、学校における「一斉授業」に代表されるように、これまでの日本においては伝統的に中心的な学習形態であった。

また、③の集会学習型としては、講演会や大学の公開講座等があり、これらの特徴は、学習者同士がお互いに未知の人たちで、相互交流はとくに無いが、一堂に会して講演者や講師との心理的関係において学習するところにある。現代日本の都市化社会において、ますます活発化している学習方法の1つであると言えよう。

さて、②の個人学習ニーズつまり個人の学習要求がますます高まり、これが現代の学習社会における生涯学習の基盤となっている。従来の集団学習の限界ないし弱点の顕在化や、様々な学習メディアの増大による学習機会の拡大は、主体的、自発的な個人学習を促進する要因となっている。そこで、これからの重要な課題の1つは、個々人の学習要求の多様化にいかにして十分に対応していくか、ということである。文部省もこうした学習機会の多様化時代に向けて、大学生の自学自習や主体的学習を支援・奨励するために、大学設置基準の一部を改正して、「学外での学修」を積極的にかつ適正に評価することを打ち出したのである。

I. 大学における単位認定の諸相

それではここで、大学設置基準の改正に至るその背景について概述してみよう。「臨時教育審議会」の答申に基づいて、1987年に設置された「大学審議会」は、1991年2月に最終答申を行った。それを受けて同年7月に文部省告示が出され、「改訂大学設置基準」が発効し適用されることになった。周知の通り、この設置基準の大幅な改訂の眼目は、従来の基準を大綱化し自由化すること、つまり「規制緩和」することであり、それによって大学教育の改善・活性化を促進することである。

ところで、大学教育の改善ないし改革という問題は、日本の教育改革全体の中で考察する必要がある。日本の教育は、歴史的に見ると次のような変革を遂げて発展してきた²⁾。まず第1は、明治

* 広島大学大学教育研究センター学外研究員／広島工業大学工学部教授

期の学校制度の創設であり、これは寺子屋や私塾や藩校に替わる近代的な学校の誕生を意味し、「第1の教育改革」と呼ばれる。次に、第2次大戦後の教育改革は、教育の民主化・平等化そして大衆化を志向し、「第2の教育改革」と呼ばれ、多大なる成果を上げたのと同時に、激変する社会の中で制度疲労や歪みによる行き詰まりに直面し、今や様々の深刻な負の問題を露呈している。

そして、現在進行中の「第3の教育改革」は、それら様々な行き詰まりを打開し、情報化、国際化、少子・高齢化、価値観の多様化、地球環境の衰退化、その他諸々の急激な社会的変化に対応し、21世紀の新しい日本を築くためになされているのであるが、この端緒は、1980年代以降に始まる一連の教育改革にまで遡ることができる。1980年代から続く1990年代の教育改革は、「第3の教育改革」と呼ぶにふさわしい内容を持った教育大改革であり、幼・小・中・高の学校教育と、大学を中核とした高等教育ならびに成人教育や生涯教育にまで、改革の論議が及んでいる。各段階の教育の関連性や生涯学習の観点からすれば、網羅的で広範な教育改革は、むしろ当然であるとも言えよう。

さて、現在試みられている様々な教育改革の一環として、大学の教育改革もかつてない程に活発に行われているが、先に触れたように、大学教育改革を促進させる1つの契機となったのは、新・大学設置基準の規制緩和である。大学教育の一環として、外国語教育においても画期的な様々な試みがなされている。たとえば、「地球時代の英語」という視点が重視され、英語をコミュニケーションの手段として実際の生活場面や仕事場で「使う」英語を修得させるために、マルチメディア学習設備を導入したり、ネイティブスピーカー教師を増員したり彼らを専任として採用するなど、英語教育におけるハードならびにソフトの両面にわたる充実・強化のために、大幅な予算増加措置を講じている大学も急増している。

一方では、外国語教育における英語偏重主義を避け、できる限り多くの外国語、とくにアジアの近隣諸国の言語を履修する機会を学生に提供しようという努力がなされている。因みに、従来、英語は第1外国語として必修科目であったのが、新設置基準では選択科目に変更された。それゆえ各大学のカリキュラム編成においては、英語を全学生に一律に必修として課さなくてもよくなったのであり、また、単位のカウントの仕方もより柔軟になり、半期15～30時間の範囲で講義ならびに演習とも1単位または2単位として認定できるようになった。

単位認定の方法や対象も画期的に拡大された。たとえば、①文部省認定技能検定の資格を振替認定するやり方。②他大学や専修学校ないし専門学校などと単位互換協定を結び、他校で取得した単位を自校の単位として認定するやり方。とくに、自校のカリキュラムに無い科目を放送大学で履修することを奨励し、その単位を自校の単位として認定する大学もある。③海外の大学留学や短期語学研修による学習量を所定の単位に換算して認定する大学も増えている。④短期大学からの編入学制度や学士入学制度を設けている大学では、編入学ならびに学士入学前の大学で取得した単位を、それらの大学と自校のシラバスを綿密に比較・検討し、該当する科目がある場合は、それらを自校の卒業単位として認定している。さらにまた、⑤インターンシップ制度による就業体験を単位認定するやり方や、⑥一定の施設におけるボランティア活動を単位認定するやり方、等々がある。

従来、学生は、自分の在籍する大学の科目を履修することによってしか、卒業要件の単位を取得することができなかったのであるが、上述したように、様々な単位取得のチャンスが拡大されたこ

とは、生涯学習の時代に対応した大学の適切な措置として、評価すべきであろう。本稿では、紙幅の関係から、上記の①と⑤の取位認定の現状と問題点に焦点を絞り、今後の課題等について論及し、若干の提言を試みたい。

II. 振替単位認定制度の現状と問題点

II-1. 振替単位認定制度の現状

さて、上述した改訂大学設置基準の第29条第1項の規定に基づいて、「文部省告示」第68号第8項では、「大学が単位を与えることのできる学修」とは、「技能審査の認定に関する規定による文部大臣の認定を受けた技能審査の合格に係わる学修で、大学において大学教育に相当する水準を有すると認めたもの」であると定められている。この規定は、現代のような学習機会の多様化時代において、広範な自学自習や主体的、意欲的な学習を奨励し、「学外での学修」を積極的に容認するものとして、時代のニーズに即応したものであり、われわれは、大学教育の現場において大いにこれを活用し、大学教育の活性化を図るべきであろう。

ところで、筆者の調査によれば、1999年度現在において、全国の4年制大学ならびに短期大学等で、自校の卒業単位として振替認定の対象に定めている検定の種類には、①実用英語技能検定（通称は英検）、②工業英語能力検定（通称は工業英検）、③実用フランス語、実用ドイツ語、実用スペイン語、実用中国語、実用朝鮮語等の各技能検定、④日本漢字能力検定（通称は漢検）等々があり、また、⑤ TOEFL ならびに TOEIC 等の成果³⁾（スコア）を単位認定の対象としている大学もある。

ここでは、これらのうち筆者が検定試験の実施責任者として、これまで長年にわたって直接関わってきた①の英検と、②の工業英検について言及してみたい。まず、「英検」について述べるならば、大学入学前ならびに在学中に英検の資格を取得した者に対して、振替単位を認定する制度をわが国で最初に導入したのは、1993年度にそれをスタートさせた国立お茶の水女子大学である。この制度の導入については、当時の新聞やTVニュースで、日本の大学における画期的な試みとして、大きく報道された。

1999年度の同大学の学生便覧に基づいて、『実用英検』の単位認定制度の概要を述べると、1級合格者に対しては、「基礎英語」（必修科目）および「総合英語 I・II」（必修科目）に相当する8単位を、それから準1級合格者に対しては、「基礎英語」に相当する4単位を、それぞれ認定する。なお、単位の認定を受けようとする者は、「他大学等において修得した単位等に係る認定願」に、『実用英語技能検定合格証明書』を添えて、当該学部長に願い出ることになっている。そして、当該学部長は、関係学科教官等と協議の上、当該教授会の議を経て、願い出た学生の単位認定を行うものとするとなっている。協議の結果、単位が認定されると、認定した科目および単位について「認定書」が交付される。ただし、成績評価基準は、通常の「優」、「良」、「可」ではなく、「単位合格」とのみ記される。当該学生は、認定された科目の受講を免除されるので、その時間を他の科目の履修に振り向けることができるわけである。

「日本英語検定協会」のアンケート方式による調査⁴⁾では、1999年度現在の時点での英検資格

認定校は、4年制大学が72校、短期大学が47校、高等専門学校が32校、それから高等学校が313校となっている。英検資格を単位認定する大学・学校は毎年増加しており、昨年比でも大学が24%、短大が34%、高専校が10%、高校が35%とそれぞれ大幅に増えている。また、このアンケート調査によって示されているように、今後この英検資格の認定を検討するとしている大学・学校も多数にのぼっている。

次に、「工業英検」について見てみよう。「工業英検」資格を大学の振替単位の対象として定め、振替単位認定制度をわが国で初めて導入したのは、国立名古屋工業大学である。それは1994年度にスタートし、1級ならびに2級に対して2単位が認定される制度である。筆者の知る限りでは現時点で、同大学の他に工業英検の有資格者に公式に単位認定制度を導入している大学は存在しないが、千葉大学工学部の一部の教員が担当する科目「英語3」のクラスでは、工業英検の3級合格者に対して、この科目の単位が認定されている。また、広島工業大学工学部はじめ相当数の工科系大学や学部では、工業英検合格者（4，3，2級）に対してその成果を認め、成績評価の際に一定の考量を行うことによって、学生が工業英検の受検を目指し、主体的な学習活動に励むことができるように配慮しているところも見受けられる。

また、積極的に工業英検の成果を自校の卒業単位の認定対象として制度化しているのは、全国の工業高等専門学校と工業高等学校である。現時点で、約20校の工業高専校が振替単位認定制度を導入しており⁵⁾、その単位認定基準は、概ね4級に対して1単位、3級に対して2単位、2級に対して4単位、1級に対して6単位を与える定められているようである。それから工業高校の場合⁶⁾は、全国の都道府県教育委員会のほとんどが4級に対して1単位を、3級に対して2単位を認定する旨、通知を出しているのので、各工業高校は、この認定基準に従って自校の生徒に振替単位の認定を行っているようである。

II-2. 現行の振替単位認定制の問題点

以上において述べたように、「学外の学修」を考量して単位を認定する方法として、各種の技能検定を利・活用する大学や学校がますます増えている。こうした試みは、学生の積極的、主体的な学習を支援、奨励する観点からして、あるいはまた、客観的な達成実力を証明するものとして、資格取得を奨励する観点からしても、大いに効果的であり、好ましく、評価に値するのであるが、制度導入に関わるいくつかの問題ないし課題も指摘しておかなければならない。

まず第1に、単位認定基準についての問題を挙げなければならない。前述したように、お茶の水女子大学では、英検1級に対して8単位、準1級に対して4単位を認定しているが、たとえば名古屋工業大学の場合は、それぞれ6単位と2単位を認定する。また、他の大学も1級と準1級に限定して1～8単位の幅でバラツキはあるが、それぞれの大学の規定によって単位を認定している。しかしながら、お茶の水女子大学を含めてこの制度を先導的に実施しているいくつかの大学の実態を調査したところ、過去の単位認定申請者は1級に関してはゼロで、準1級に関しても僅か2～3名程度であり、これまでの単位認定実績はあまり芳しくなかったことが判明した。

因みに英検2級と準2級まで単位認定の対象としているのは、鳴門教育大学や豊田工業大学など

ごく少数の例外的な大学に限られている。しかしながら、かつて筆者らが企業の人事担当者に対して、英語に関する広範なアンケート調査⁷⁾を実施した際の回答結果によれば、大学卒業時に要求する英語力は、約80%の企業が英検2級以上と工業英検3級以上であった。さらにまた、大多数の大学の英語教育の水準や、カリキュラムにおける英語関係科目のウエイトつまり端的には単位数等から見て、現場教師として言えることは、学生に英検準1級以上のレベルを要求することは現実に即していないし、彼らの主体的、自発的な「学外での学修」成果を適正に考量していることにはならないのではないかということである。

「工業英検」の場合は、認定基準と現実とのギャップはさらに大きい。正式に制度を導入している唯一の大学である名古屋工業大学では、前述したように、1級と2級に対してのみ2単位が与えられるが、これまで申請件数数がゼロで、単位認定実績がゼロという状況である。これは、現行の単位認定基準が大学教育の現実のレベルから大きく乖離しているところに原因がある、と言わねばならない。因みに、「工業英検」実施母体の日本工業英語協会⁸⁾の技能審査基準によれば、「1級：工業英語の専門家としての実務能力を有する者」であり、「2級：実務経験者を標準とし、工業英語全般の知識を有する者」（下線は筆者）として設定されているのである。「工業英語」は“ESP”（English for Specific Purposes）の1つであり、専門英語であるので、2級以上の実用レベルに到達するには、大学を卒業して社会人として少なくとも数年以上の実務経験を積むことが必要なのである。それゆえ、大学・学校における学習との水準比較では、「3級：大学専門課程、工業高等専門学校上級学年、専修・専門・各種学校在学程度の工業英語の応用知識を有する者」として設定されている。つまり、文部省が正式に認定しているこの技能審査基準によっても、日本の大学は、「工業英検」3級合格者に対して単位を認定するのが適正なのである。また、あえて付言すれば、英検の受験区分（水準）と工業英検のそれとは全く異なるので、両者のレベルを混同しないように留意したいものである。ともあれ、様々な技能検定の成果を大学の単位として振替認定する制度を導入し、既に実施している大学は、そうでない大学よりも一歩前進している点で評価に値する。ただし、今後とも単位振替認定制度が形骸化し、機能不全に陥らないようにするためにも、現実と制度について継続的に検討・吟味して、大学教育の水準と単位認定基準のズレを解消していく努力が求められるであろう。

ところで、学外の技能検定を活用するのではなく、適正な単位認定と語学力の向上をはかる施策として、1980年度からスタートさせた筑波大学の「外国語検定制度」⁹⁾は、他大学では見られないユニークな試みであり、注目に値する。ここでは「英語の検定制」について述べるが、筑波大学では英語教育の到達目標を設定し、長年月をかけて研究・開発した英語の総合能力を測定する「筑波大英検」を、全学生に実施している。この英検の問題は、教室での授業内容から出題されるわけではなくて、「英語を使用して現在どのようなことができるか」を測定する「能力試験」（proficiency test）であり、学生のトータルな本当の英語力が問われるので、一般の大学における期末試験の際に見られる短時間の、ましてや一夜漬けの「付け焼き刃」的な学習では全く通用しないのである。

いずれにしても、「英検」や「工業英検」あるいは「筑波大英検」さらには TOEFL や TOEIC

は、英語学習の到達度ないし習熟度を客観的に測定することを志向している点で共通しており、それぞれ優れた検定試験であるので、これらの検定試験に合格することは、学生にとって「学習の動機づけ」(motivation)として、有効な方法であることは確かである。なお、最近、いくつかの大学では、正規のカリキュラムの中に諸種の「検定英語」に特化した科目を組み込んで開講しているところもあり、いわゆる実用英語の重視化傾向の現れと見られる。

III. インターンシップ制度の現状と課題

III-1. インターンシップ制度の導入と推進の経過

日本におけるインターンシップは、「学生が企業等の現場において実習・研修的な就業体験をする制度」とか「学生が自分の専攻や希望する職業に関連する就労体験を在学中に企業や団体等において行う教育プログラム」等々、様々に定義されている。約100年ものインターンシップの歴史を有するアメリカほどではないにしても、日本でも実際に様々な形態のインターンシップが行われており、インターンシップを大学等における「単位」として認定するか否かという位置づけの相違によって、次の3つに大別することができる。第1は、正規のカリキュラムの中に授業科目として現場実習の形で行うケースであり、第2は、正規の授業科目ではないが、大学等における教育活動の一環として位置づけるケースであり、第3のケースは、大学等と関係なく、企業等が実施するインターンシップのプログラムに、学生が個人的に参加する形で行われるものである。第1の場合にのみ「単位」が認定されるが、一般に、第2、第3の場合は、大学の単位として認定されない。しかしながら、日本では、3つのケースとも広い意味でインターンシップ制度の一形態として容認されている。

いずれにせよ、将来希望する企業や職種に対する適性を、現場で就業体験をしながら判断したい学生たちと、職業教育を充実させ、学生の選職能力を向上させ、就職率を高めたい大学の立場、さらにイメージ就職等によるミスマッチを予防し、新規採用者の早期離・転職を回避することによって採用コストのムダを省き、将来の人材をOJT (on-the-job training) で教育したい企業側のメリットが一致して導入されたのが、正にこのインターンシップ制度であると言えよう。この制度導入の契機となったのは、皮肉にも1997年度の「就職協定の廃止」¹⁰⁾である。それまでは就職協定を遵守する大学と企業の両者とも、フライングの非難を招きやすい企業と学生との早期接触を避けたいために、インターンシップ制度の導入には消極的、否定的な態度を取らざるをえなかったのである。

しかしながら、政府が産業界と大学との連携の一環として、インターンシップ制度の導入を「経済構造改革プログラム」¹¹⁾の行動計画の中に設けたり、「大学等新卒者就職問題懇談会」の中に「インターンシップ等に関する特別委員会」を設けて、導入・推進のための検討を開始したことが追い風となって、インターンシップ制度導入の動きが活発化した。因みに、1997年度は「インターンシップ元年」と呼ばれる程、全国の各地域で多種多様な取り組みが開始された。今や「新たな産・官・学の連携の時代」に入ったのである。現在、政府は、文部省に「インターンシップ推進のため

の産学懇談会」を、そして、労働省に「インターンシップ等学生の就業体験のあり方に関する研究会」を、さらに通産省には「インターンシップ導入研究会」(中部通産局)を設置して、インターンシップ制度の推進のための「三者連絡会議」¹²⁾を行う態勢を整えて活動を続けている。

III-2. インターンシップ制度の意義と効用

これまで、インターンシップ制度の導入にあたって、あるいはその実施結果に基づいて、インターンシップの意義やメリットについて様々な主張と指摘¹³⁾がなされてきた。それらを学生、大学そして企業の三者それぞれにとってどんなメリットがあるのか整理してみよう。

まず、学生側から見た場合、インターンシップは、1) 就職に対する意識を高め、より確かな就職観の形成に役立ち、将来の職業選択のための貴重な学習機会の場を与えられる。2) 大学における勉学の意義や目的が明確化されることによって、学習意識が向上し、大学における授業態度が意欲的、積極的になるきっかけとなりうる。3) 企業現場を体験することによって、社会の現実に触れることができるので、自立心や責任感、さらには積極的かつ主体的な行動力が育成され、人間形成の機会として役立つ、等々のメリットを挙げることができる。

次に、大学側にとってはどんな意義やメリットがあるのだろうか。1) 社会の変化やニーズに対応したカリキュラムの編成や授業方法の改善、充実のための契機となりうる。2) 新しい大学教育の実践は、大学のイメージアップにつながり、学外からの評価の向上が期待できるので、今後ますます厳しくなる学生募集環境の中で、入学希望者を増やすために大学の魅力をアピールすることができる。3) 学生がイメージ先行の安易な職業選択をすることによって、就職後の職場に定着できずに、早期の離・転職をしている最近の傾向に歯止めをかける対応策として効果が期待できる、等々が挙げられる。

さらに、インターン学生を受け入れる企業側にとっても、以下のような様々なメリットが期待できるだろう。1) メガ・コンペティションの時代において、厳しいリストラクチャリングを断行している産業界のニーズを、カリキュラムの改善や授業の改善を通じて大学教育に取り入れてもらえる。2) 計画的なやり方次第では、短期間の労働力の供給源として活用できる。3) ミスマッチによる新卒採用者の早期離職防止対策として有効である。4) 受け入れた学生の所属する大学と良好な信頼関係を築く手がかりになりうる。5) 地域大学の学生の教育・研修を担うことによって、地域社会に貢献することができるので、企業のイメージアップや社会的評価につながる、等々が挙げられるであろう。

III-3. 現行インターンシップ制度の問題点と若干の提言

短年月の間に全国的に目覚ましい普及を遂げつつあるインターンシップ制度の実状を分析してみると、今後のさらなる発展と普及のために、以下のようないくつかの解決すべき課題が浮かび上がってくる。

まず第1に、受け入れ先確保のための条件整備の問題である。インターンシップを希望する学生を引き受ける企業、事業所、団体が新たに増えるように、十分な数を確保するためには、大学は、

各界の十分な理解を得るべく努力していく必要がある。確かに企業や団体にとって、この最大の不況期に、学生の就業体験の世話をするのは大きな負担となり、その意味では迷惑なことかもしれない。だがしかし、この点に関しては、インターンシップ制度を推進する政府の関係省庁は、企業や団体に対して何らかの支援を行う必要があるだろうし、また、大学側の経済的な負担もインターンシップを担当する専任のスタッフ等の確保に関して少なくないので、インターンシップの実施に積極的に取り組んでいる大学に対しては、政府等による何らかの支援を行う必要があるだろう。

第2に、就職協定廃止に伴う就職・採用活動の早期化に関わる問題である。インターンシップ制度の弊害として考えられるのは、この制度が事実上の就職活動、採用業務と位置づけられてしまう可能性があるということである。就職協定廃止後3年目である今年度(1999年度)の実状から見て、学生の就職活動と企業の採用活動は、ますます早まっており、協定廃止以前ならば、極端なフライングとして決して容認されないようなケースが激増している。これによって、大学教育の現場では多大なる混乱が生じており、その対応に苦慮している大学も多いようである¹⁴⁾。採用側は、インターンシップ制度の趣旨や意義を正しく認識し、それが採用の早期化の助長につながるような事態を極力避けなければならないであろう。それから、この制度を導入することによって、大学と特定企業が固定的に結びつき、排他的な関係を作ってしまうことも避けるべきである。そのためには、インターンシップに関する十分な情報公開が必要であり、産・官・学による学生の受け入れに関して、公正性、平等性ならびに透明性が保障されるようなシステム作りが必要不可欠であろう。中国地方では、全国に先駆けてインターネットで企業と学生のペアリングを目指す「公募方式」を導入しているが、学生の希望が大企業に偏り、あまり認知度の高くない中小企業やベンチャー企業でのインターンシップを希望する学生が少ない。たとえば、1999年7月～9月までの一斉インターンシップの呼びかけでは、受け入れ予定だった262社のうち60%近い150社には応募学生が1人も無く、大企業への希望者が極端に集中している¹⁵⁾。インターンシップ制度の定着と充実のために、かつ、人材を必要としている地元企業への定着を図る産業界の要望に応えるためには、今後とも大学側の適正な指導と協力がより一層求められるであろう。

第3は、インターンシップの実施時期と期間の問題である。現行では、学部学生の場合はほとんど3年次の前期または後期に行われているし、大学院生の場合は、修士課程2年次の夏休み頃に多く行われているようである。期間も1週間から4週間くらいが一般的である。就職活動と研修・就業体験とを同一視するのでなければ、かつまた、インターンシップ制度を大学教育の一環として位置づけることができるならば、実施時期も1年次や2年次の夏休みに拡大し、期間ももっと延長することは可能である。なぜなら「就業体験学習」や「学外での学修」を積極的に支援するインターンシップ制度は、大学全体の共通教育¹⁶⁾として、人間形成の中核となる教養教育の観点からしても重要な意味を持っており、活用しうると思われるからである。先に既に述べたように、インターンシップによる就労体験を通じて、自立心や責任感、一般常識や主体的態度が育成され、21世紀を切り開く若者たちにとって必要な独創性や意欲や判断力の向上が期待される。とすれば、理工学部系の企業研修や経済学部系のビジネスインターンのみでなく、人文科学系や社会科学系の学生にとっても、社会体験の場としての官公庁やさまざまな事業所での就労を体験するインターンシップ制度

は、その教育的な意義が甚だ大きいと考えられるのである。

これと関連して、第4に、インターンシップを正規のカリキュラムの中に「科目」として位置づける問題である。平成10年12月に公表された文部省によるインターンシップ実施状況調査の結果報告によれば¹⁷⁾、インターンシップを正規の授業科目として位置づけずに実施している大学は13.7%、短期大学では3.9%、高等専門学校では46.8%となっている。学生がインターンシップ制度によって行う企業研修や就労体験と、単なるアルバイトで働く場合とでは全く異なるわけで、各大学は、自らの大学の教育理念に立脚して、インターンシップ制度による授業科目を、カリキュラムの中にどのように位置づけるのか、今後とも重要な課題である。とくに成績評価と単位認定の方法および基準について検討し、明確な単位認定基準を設定し、確立していかなければならないであろう。また、インターンシップが大学の授業の一環として行われる体験実習であるとしても、労働力の提供という面もあり、教育部分と労務提供部分とをある程度区分することによって、時給をその分だけ割引いて設定し、労働に対する報酬を学生に対して支払う必要があるだろう。このことは、不況により家庭からの仕送り等が減少したために、アルバイトを必要としている多くの学生たちに対して、学資の援助を行う意味でも有効であると言えよう。さらにまた、就労体験中の事故や災害に対する安全補償や労災保険等の災害補償についても確保しておく必要がある。大学と企業の両者で、その補償責任の範囲について事前に十分に協議し合意しておく必要があるだろう。

さらに第5に、海外大学との提携による外国でのインターンシップの実施の問題である。国際化、グローバル化時代を迎えて、インターンシップ制度の導入は、今や日本の大学の時代状況への対応力と実行力そして個性化をアピールする有力な手段の1つであると言わねばならない。海外の提携校との交換留学生が、お互いに留学先の国で留学ビザだけで企業研修等を行うことができれば、たいへん便利であり、そのメリットは甚大である¹⁸⁾。学生が留学・研修を通じて、若い時代に外国の文化や産業界の実状を見聞し、様々な体験をする機会を持つことは貴重であり、国際交流ないし国際理解の観点からも、インターンシップ・プログラムの開発は、大いに重要な課題の1つであることはまちがいない。それゆえ、将来的には海外語学研修とインターンシップ・プログラムをドッキングさせるような方法の可能性を検討する価値もあるのではないだろうか。

結語

生涯学習の時代とは、つまり、学習機会がきわめて多様化した時代でもあるわけで、学生が自分の在籍している大学で勉学するのと並行して、学外で様々な機会を活かして学習し、それらの成果としての「学修」を大学が評価し卒業単位として認定することは、学生にとって自らの努力が認められることを意味するので、それは彼らにとって主体的かつ自発的な学習の励みになるであろう。学生の主体的な学習活動を積極的に支援し奨励することは、大学教育の質的改善ないし活性化につながるであろう。周知の通り、これまで日本の教育は、初等・中等教育段階でのそれが海外からも高い評価を得ていたのに対して、高等教育段階の教育とくに大学教育に関しては甚だしく不評であった。教育の分野でもグローバル化の時代に突入し、世界的な視野に立った大学教育の質の向上が要

求されており、また、自らの存廃をかけて21世紀に通用する大学教育の在り方を模索している日本の大学は、今や本腰を入れて教育改革に取り組み、邁進しなければならないのである。

本稿では、文部省認定の各種の技能検定試験合格による振替単位認定制度に関わる問題と、インターンシップ制度による単位認定に関わる問題と、この2つについて論述した。前述したように、現在、大学における単位認定の方法がより拡大され多様化している。紙幅の関係でここでは論及できなかったのであるが、1) 海外の大学留学や短期語学研修による単位認定や、2) 一定の条件下でのボランティア活動の単位認定や、それから、3) 大学間等の単位互換協定制による単位認定、等々の現状と問題点については、稿を改めて詳論する予定である。

【注】

- 1) cf. 日本生涯教育学会編「生涯学習の方法」『生涯学習事典(増補版)』東京書籍, 1994年, 364-367頁。
- 2) 東京大学教授の藤田英典氏は、その著『教育改革－共生時代の学校づくり－』(岩波書店, 1997年)において、第1章の「教育改革の時代」で、日本の教育の歴史的な発展経過について詳しく論述しているので、それを参照されたい。
- 3) 平成11年3月31日に公布、施行された「文高大第320号」は、平成3年の「文部省告示第68号」の一部を改正して、大学が単位認定できる範囲を拡大し、TOEFLならびにTOEICにおける成果も「学外の学修」の対象として認定した。
- 4) (財)「日本英語検定協会」は、毎年、全国の学校、大学を対象に「英検」に関するアンケート調査を実施しており、「英検資格者優遇校」ならびに「英検資格単位認定校」について集計・整理している。ここでは同協会発行の『1999年度英検資格取得者優遇校一覧』(1999年4月1日)の39-60頁を参照した。
- 5) cf. 「国立高専で単位認定－高専生が奮起」『工業英検トピックス』日本工業英語協会, 1998年7月。
- 6) cf. 「全国都道府県教育委員会が単位認定－工業高校生に励み」『工業英検トピックス』日本工業英語協会, 1996年7月。
- 7) 広島工業大学一般教育科の英語教室では、大学の就職部の協力を得て、とくに広島工大卒業生が5名以上採用され就職している全国の企業約2000社に対して、1986年10月に英語に関するアンケート調査を実施し、これからの大学教育改善のために、企業の意見や要望を取り入れることを試みた。
- 8) 「日本工業英語協会」は、たとえば、通信教育(労働省認定の3コースがある)や、公開教育(英文テクニカルライティング担当者養成コース, 他4コースがある), それから社内教育(海外プロジェクト要員コース, 他11コース設置)等々, それまでの活動実績が評価されて, 1994年10月に文部省より社団法人として認可された。それと同時に, 同協会が実施してきた「工業英語能力検定」(通称: 「工業英検」)が, 文部省認定試験としてオーソライズされて今日に至っている。

- 9) 筑波大学のユニークな「外国語検定制度」について、その研究・開発・実施経過の詳細は、『外国語検定制度開発ワーキンググループ研究報告』（筑波大学外国語センター発行、1994年3月）を参照されたい。ところで、筑波大学の英語能力検定試験の大きな特長について言及しておきたい。それは、この検定試験が従来の「古典的テスト理論」による「正答数に基づく得点」ではなくて、「筑波英語能力測定尺度」による「尺度点」(scaled score) を使用していることである。「尺度点」とは、新しいテスト理論である「項目反応理論」(Item Response Theory: IRT) に基づくものである。この理論は、「古典的テスト理論」の様々な限界を打破するものであり、その主要な特質を列挙すれば、第1に、受験者集団に依存しない項目特性を測定することができる、第2に、テストに依存しない能力を測定することができること、第3に、能力に対応したテスト信頼性を推定できること、第4に、テストを等化する手順が可能であること、それから第5に、コンピューター適応型テストであること、等々である。
- 10) 1973年度から開始され、大学と企業側が会社訪問や内定解禁日について合意していた「就職協定」は、1997年度から、すなわち24年ぶりに廃止された。大学側は、企業による「青田買い」や、就職活動の早期化によって大学の教育活動に支障をきたすこと等を憂慮して、たとえ就職協定が形骸化している面があるとしても、一定の歯止め役を果たしていることも事実であるがゆえに、協定廃止には賛同しなかった。しかし、日経連の根本二郎会長が協定廃止の意向を表明したことにより、日経連や経済連等の経済4団体がそれを受けて、協定廃止の流れが一気に加速し、廃止の運びとなったのである。その後の経過を見てみると、マイナス面で大きいのは、危惧されていた通り、企業の採用活動が無制限に早期化していることや、就職活動の長期化によって大学の授業への出席状況がたいへん悪化していること等々、深刻な問題が生じていることである。一方で、学生が在学中に就労体験できるインターシップ制度が、大方の予想以上に迅速に全国の大学に導入され普及しつつあるという効果も見られる。
- 11) 当時の橋本政権は、最重要課題の1つである経済構造改革の具体的なスケジュール等を盛り込んだ「経済構造改革プログラム」を策定し、その中で新規産業創出に必要な人材の育成を図るために、1998年度中にインターンシップ制度を導入、実施することを提示した。
- 12) 1997年9月18日付けで、文部省と通商産業省ならびに労働省は、3省連名で「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」を表明し、インターンシップ制の推進については教育的な観点、産業振興の観点、労働政策的な観点から、文部省・通商産業省・労働省がそれぞれ関係していることをアピールし、今後これら3省が連携してこの施策の推進に努めるとしている。
- 13) たとえば、
- ① インターンシップ推進のための産業懇談会、『大学等におけるインターンシップの推進について（中間まとめ）』文部省高等教育局、1997年9月、1-2頁、
 - ② 「動き出すインターンシップ—新・産学協同への道（上・下）『日刊工業新聞』1997年2月19日付け、
 - ③ 「特集2：インターンシップと大学の教育」『大学創造』高等教育研究会、1998年第8号、33-34頁、

- ④パンフレット『インターンシップのご案内-inturnship program』財団法人大学コンソーシアム京都 インターンシップ事業推進室，1998年10月，
- ⑤「大学から見たインターンシップ制度」『中国新聞』1998年11月10日付け朝刊，等を参照されたい。
- 14) 就職協定廃止1年目の就職状況について，就職問題懇談会が実施したアンケート調査の結果が公表され，報道された（cf. 中国新聞，1997年7月23日付け朝刊）。それによれば，調査対象の1231校のうち回答のあった961校の中で，出席状況の悪化により授業に支障を来たす等，大学の教育活動に悪い影響が生じているとしているのは50.3%と半数を超えており，深刻な状況が窺知される。
- 15) cf. 「本格化するインターンシップー学生の希望大手に偏り」『中国新聞』1999年8月7日付け朝刊。
- 16) インターンシップの教育的な可能性について考察した次の論文は示唆に富んでいるので参照されたい。吉本圭一「大学卒に期待される能力と大学教育ーインターンシップの可能性をめぐってー」『大学進学研究』大学進学研究会，No.108，1998年11月号，8-12頁。
- 17) 「大学等における平成9年度インターンシップ実施状況調査」『文部省広報』第1001号，1998年12月11日，6頁。
- 18) この点については，船津秀樹「地域における留学生交流とインターンシップ」『大学と学生』第一法規，1998年8月号の46-49頁で，実践報告がなされているので参照されたい。

<付記>

本稿の前半のI，IIの部分は，玉川大学を会場にして1999年9月3日～5日に開催された第58回日本教育学会大会の初日に，高等教育部門で口頭発表した原稿に加筆し施注したものであることをお断りしておく。

Some Problems Concerning the Awarding of Credits by College and University in Lifelong Learning Time

—— Dealing Mainly with both Substitute or Exchanging Credits System and Business Internship System ——

Tsuneo KAZAWA*

One of the characteristics of lifelong learning is that the learning chances and places are so many and various. There are three learning methods depending on the learning form: 1) group learning, 2) collective learning, and 3) personal learning. In general, we learn in our lifetime by means of combining these three learning methods. The basis of lifelong learning is a great variety of personal learning needs or requirements in our learning society.

I think one of our important issues is how to satisfy the variety of the personal learning requirements. Monbu-sho (Japanese Ministry of Education, Science, Sports and Culture) revised the Daigaku-Setchi-Kijun as one of the strategies for solving this problem. Based on the revised Daigaku-Setchi-Kijun, “Monbu-sho Koku-ji(notices)” were approved to count as college or university credits “students’ learning results off campus”. Awarding some credits for “students’ learning results off campus” means that Japanese colleges and universities support or encourage students in respect of their voluntary and independent learning.

Now, we have various methods for counting “students’ learning results off campus” as credits. For example:

- 1) substitute credits for some “Ginoh-Kentei-Shiken (skill’s test)” authorised by Monbu-sho,
- 2) business internship system,
- 3) awarding credits for the study at oversea colleges and universities,
- 4) exchanging one’s own college credits for those of other college in the college transfer system,
- 5) awarding students credits in college and university consortium system, and so on.

In this paper, I argue about the cases of above 1) and 2) concerning the present situations and suggested some points to solve certain problems. As for 1), my arguments involved mainly “Jitsuyo-Eiken”, namely, The STEP Test in Practical English Proficiency and “Kogyo-Eiken”, namely, English Technical Writing Test and discussed whether the criteria for awarding credits were convincing and appropriate. In respect of 2), I discussed the merits and demerits of the present business internship system, and then I argued about the problems to be solved for making improvements to this system.

* Professor, Hiroshima Institute of Technology

Finally, I made some propositions about these problems. In addition, because of page restriction in this paper I would like to argue about the issues of above 3), 4) and 5) in another paper.