

## 研究論文

## キャリア教育におけるインターンシップ ——大人数講義における事前学習の有効性と課題——

山野明美<sup>1)</sup>・平井松午<sup>2)</sup>・成行義文<sup>3)</sup>

徳島大学キャリア支援センター・キャリア教育推進室<sup>1)</sup>、徳島大学大学院ソシオ・アーツ・アンド・サイエンス研究部<sup>2)</sup>、徳島大学大学院ソシオテクノサイエンス研究部<sup>3)</sup>

要約：徳島大学総合科学部・工学部では 2011 年度から 4 年一貫のキャリア教育プログラムを導入し、2013 年度には 3 年生向けに「短期インターンシップ」（2 単位）を開講した。総合科学部ではカリキュラム化されていたが、工学部では課外授業等で実施されているだけで単位化はされていなかった。

この「短期インターンシップ」授業の特徴は、総合科学部・工学部の合同で受講し 328 名の学生が受講した大規模授業下での事前学習と実習の実施にある。「社会人基礎力」を大人数の受講者に理解させ、インターンシップ先を確保した上で学生を派遣し、実習報告書を提出させた。それに伴い用意周到な事前準備や授業工夫だけでなく、大学の支援体制や受入事業所の協力が必要となる。

本稿では、大人数授業におけるインターンシップの実践活動について報告するとともに、学生および企業等側へのアンケート結果から、キャリア教育におけるインターンシップの意義・有効性と今後の課題について明らかにしたい。

（キーワード：インターンシップ、事前学習、キャリア教育、人材育成、大人数講義）

### Internship in Career Education

#### -The effects of prior learning of internship in large lecture classes and its tasks-

Akemi Yamano<sup>1)</sup>, Shogo Hirai<sup>2)</sup>, Yoshifumi Nariyuki<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Career Support Center, The University of Tokushima

<sup>2)</sup> Institute of Socio-Arts and Sciences, The University of Tokushima

<sup>3)</sup> Institute of Technology and Science, The University of Tokushima

The University of Tokushima introduced a career education program for 4 years in faculties of the Integrated Arts and Sciences and the Advanced Technology and Science from 2011. It began "short-term internship" (2 units) in 2013. It has already become the unit in the faculty of Integrated Arts and Sciences and the Advanced Technology. However, it was out of a class in the faculty of Advanced Technology and Science. It was not counted as a unit.

"The short-term internship" is combination of two departments. The number of students was 328. It planned study and training. I let students understand "a member of society basics power". The student went for internship. And students wrote a report. I devised it with a study for a lecture hard. The internship needs a university and the cooperation with the companies.

In this article, I report practice and activity in the lecture of a great number of student. And I report the result of the questionnaire to a student and the company. And I speak significance and the effectiveness of the internship in the career education. I want to clarify it about a problem about the internship.

（Keywords: internship, prior learning, career education, human resource development, large lecture classes）

### 1. はじめに

昨今、我が国では若年層の雇用ミスマッチが指摘されている。大企業・安定志向の高まりや職業観の醸成不足から、就職しても早期離職する若者が増加し、問題となっている。そういった中で、近年日本においてもインターンシップが盛んに行われてきている。文部科学省（2013）が 6 月に発表した「大学等における平成 23 年度の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」の実施率は、4 年制大学で 70.3%にも上っている。

徳島大学においても、2000 年、(株) ジャストシステムとの間にインターンシップ協定を初めて締結したのを皮切りに、徳島県・徳島市などの行政機関や地元企業、社団法人徳島ニュービジネス協議会などの企業等とも協定を締結してきた。

また、大学設置基準等の改正により、大学生の就業力育成を図る観点から、徳島大学では文科省

に採択された「大学生の就業力育成支援事業」の下に、2011 年度より総合科学部と工学部との合同でキャリア教育が開始された。同事業の廃止に伴い、2011 年 4 月からは、産業界等と緊密な連携のもとに就業力育成の観点から大学のキャリア教育を点検し、産業界等のニーズに応える人材養成を推進していくことを目的とした「産業界等との連携による中国・四国地域人材育成事業」<sup>1,2)</sup>の下にキャリア教育が実施されている。この新事業は、「産業界等（地元の企業、経済団体、地域の団体や自治体）が大学に期待する教育内容」と「大学が重視している教育内容」の乖離によるミスマッチを解消するための取り組みで<sup>2)</sup>、徳島大学では 2013 年度には 3 年生を対象とした「短期インターンシップ」(2 単位)を開講している。

文部科学省 (2006) が 12 月に発表した「大学等における 2005 年度インターンシップ実施状況調査」によれば、2005 (平成 17) 年度の「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」の実施率は 4 年制大学 62.5%に上っており、1996 (平成 8) 年の 17.7%から毎年右肩上がりに推移している。

本学のキャリア教育は、総合科学部および工学部の 1 年次前後期には「キャリアプラン入門Ⅰ・Ⅱ」(4 単位)、2 年次前後期「キャリアプランⅠ・Ⅱ」、3 年次前期「短期インターンシップ」、4 年次後期「キャリアプランⅢ」の 6 授業が開講されていて、本学(総合科学部・工学部)ではキャリア教育に関する卒業要件は 5 単位となっている。

「キャリアプラン入門Ⅰ・Ⅱ」(4 単位)は両学部で必修科目であることから、約 900 名の学生が 2 年次から 4 年次 までの間に 1 単位以上の単位を「キャリアプランⅠ・Ⅱ・Ⅲ」もしくは「短期インターンシップ」の中から 1 科目を取得しなければならない。したがって、どの学年もキャリア教育は、大人数講義とならざるを得ない状況にある。「短期インターンシップ」も 328 名が受講する大人数講義である。3 年次の「短期インターンシップ」(2 単位)受講学生には、2 年次開講の「キャリアプランⅠ・Ⅱ」のキャリア教育科目が取得できなかった学生と、2 年次に単位取得して卒業要件を満たしているが、真にインターンシップを受講希望している学生とが受講している。本学の 3 年生の学

生数は、総合科学部 291 名、工学部は 3 年生 568 名のほか、編入生 39 名と夜間生 55 名を加えた合計 662 名である。その中の本年度の「短期インターンシップ」受講者数は、総合科学部 74 名、工学部 254 名の合計 328 名であった。対象学生を分母にした「短期インターンシップ」受講者率は、総合科学部 25.4%、工学部 38.4%となる。

そこで本稿では、他大学におけるキャリア教育の開講形態や受講者規模、そこでの課題などを取り上げ、徳島大学の事例が(規模の面で)特徴的であることや、それゆえに授業展開上で留意した点などを検証する。

上述した検討課題を検証する方法としては、1) 学生向けには、短期インターンシップの事前学習ならびにインターンシップ実習に関わるアンケート調査結果、2) 実習学生を受け入れてくれた事業所アンケートの調査結果を用いた。

学生アンケートについては、インターンシップ終了後に受講学生である 3 年次の学生 328 名を対象に、Web 版ポートフォリオ上で報告書を提出する際に、事前にアンケートに答えさせる方法で、アンケート回収率 100%を求めた。また、必要に応じ直接学生にヒヤリング調査も実施した。さらに、企業向けアンケートは受入企業・団体宛てに依頼し、アンケート回収は学生の評価票と一緒に返信してもらった。

以下では、これらのデータにもとづいて、キャリア教育におけるインターンシップの事前学習の実践が、学生にとって効果・成果が上がる有効性と課題に着目し、課題解決を図ることで大人数授業における「インターンシップ」の意義や効果を言及していくことにしたい。

## 2. 新規大卒者採用の現状において生じている問題

「産官学連携によるインターンシップの必修化」(出典: ISFJ2010「政策フォーラム発表論文」<sup>3)</sup>)では、新規大卒者採用の現状分析から、大きく次の 2 つの問題が指摘されている。1 つは、「採用者の質」重視採用であるにも関わらず、企業が「学生の質」を危惧していることである。2 つ目は、同じく「質」重視採用を展開しているにも関わらず、「企業が学生に求める能力要素」と「学生が企業で求められていると考える能力要素」との

間に大きなギャップが生じていることである。

この結果から、企業が学生に最も求めている「社会人基礎力」の育成と向上に見合う教育が、学生の就職活動が開始される以前に、大学教育の中で効果的に展開されているかという点について懐疑的にならざるを得ない。つまり、学生に対する「社会人基礎力」の育成とその向上を図る教育が不十分であるために、「企業が学生に求める能力要素」と「学生が企業で求められていると考える能力要素」との間にギャップが生じ、その状態で学生は就職活動を開始するため、企業は学生の「社会人基礎力」に危惧を感じているのである。

### 3. 「社会人基礎力」の育成に見合うキャリア教育におけるインターンシップ

ここでは、上述した課題の背景を探ってみたい。そこで、まず大学教育における「社会人基礎力」の育成とその向上に見合うキャリア教育を検討する中で、特に「インターンシップ」に着目したい<sup>4)</sup>。



図1 経済産業省「社会人基礎力」<sup>5)</sup>

筆者は、キャリア教育として社会人基礎力の育成には、インターンシップが最も重要であると考えている。大学教育では、「社会人基礎力」(図1：経済産業省 HP) の育成を目指した取り組みがキャリア教育に取り入れられているものの、企業が求めている「社会人基礎力」に対する学生の認識度はいまだに低い。このことは、「社会人基礎力」の概念を知っている学生が全体の約3割ほどであることが、図2より読み取れる。さらに学生は、

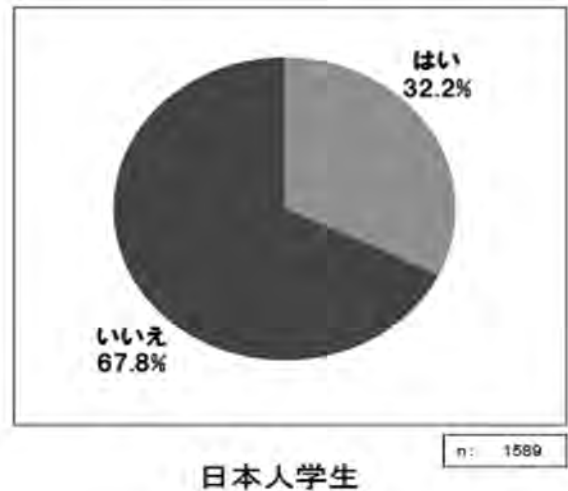


図2 「社会人基礎力」という概念を知っていたか (対日本人学生)<sup>6)</sup>

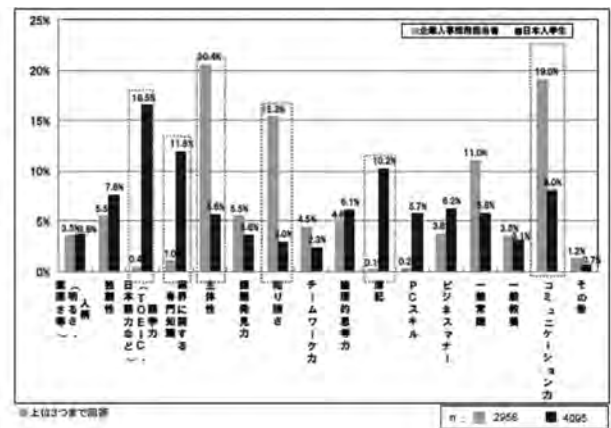


図3 「自分が不足していると思う能力要素(対日本人学生) 学生に不足していると思う能力要素 (対企業)」<sup>7)</sup>

出典：「大学生の「社会人観」の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査」経済産業省、平成22年6月

「社会人基礎力」に類する能力要素よりも、企業が学生の質として不足感を抱いていない技術・スキルの能力要素の方に強い危機感を持っていることが、図3から分かる。

しかしながら、企業が求めている「学生の質(能力要素)」を見た場合、不足していると思う能力について、企業側は、①主体性、②コミュニケーション能力、③粘り強さといった「社会人基礎力」に類する内面的な能力要素の不足を感じていることが分かる。それに対し、「社会人基礎力」についての学生側の意識は低く、むしろ学生は「すでに

身につけている」と感じている傾向がある。逆に、学生側が不足していると感じている①語学力、②業界に関する専門知識、③簿記に関しては、企業側は不足感を抱いていないのである。

つまり、学生の「社会人基礎力」に対する認識不足から、企業が学生に最も求めている「社会人基礎力」の育成と向上を図る教育が十分とはいえない状況がわかる。学生の「社会人基礎力」に対する認識の低さが、「企業が学生に求める能力要素」と「学生が企業で求められていると考える能力要素」とのミスマッチを引き起こす一因にあたるとも考えられている。

企業側と学生側とのミスマッチの二つ目として、「キャリア教育」の現状が、学生に「社会人基礎力」を身につける場面や環境を与えにくいことが考えられる。

つまり、通常の講義に見られるような受動的な学習（一斉講義）、しかも大人数講義では、学生の能動的学習を取り入れることが極めて困難である。そこで、大学教育の中におけるキャリア教育としてのインターンシップが重要になってくると考える<sup>8)</sup>。そこには、2つの目的がある。

1 つ目は、インターンシップは、産学連携による「21 世紀を担う人材育成」を目指すものであると考える<sup>9)</sup>。それは、大学における学修と社会での経験を結びつけることで、学生は大学での学修を深めることができ、必要な能力や態度を育てること、そして新たな学習意欲への喚起となることの自覚へとつなげたいと考える。

2 つ目は、大学が教育機関で専門的知識を持つ人材を育成するのは当然であるが、キャリア教育の目的達成としてのインターンシップは、在学中に企業や団体の実務の現場で実際の仕事を体験することで、自己実現を図り、職業観や人生観の育成を行い、自らの専門能力向上にもつなげることであると考える<sup>10)</sup>。すなわちインターンシップは、大学とは異なる社会現場という異空間において、学生より主体的な取組が求められる質の高いキャリア教育であると考えられる。

それゆえ、「インターンシップ」の現状を分析し、この受入側（企業等）と学生・大学側とのミスマッチを明らかにすることで、企業が学生に求めて

いる「社会人基礎力」の育成とその向上に見合う人材育成が、学生の就職活動が開始される以前に展開される必要があると考えられる。

#### 4. インターンシップの定義

アメリカでは、「企業が主催し、そこに学生が参加する形態」のことを Internship といい、「大学と企業が提携し、大学教育の一環として行う」ものを Co-op Program という。わが国でインターンシップという場合、この Internship と Co-op Program を総称したものである。わが国で「インターンシップ」という語が広く使われだしたのは、1997 年（平成 9 年）に「変革と創造」と称する教育改革の一つの柱として、インターンシップの推進をあげたことに始まる。1997 年（平成 9 年）9 月に、文部省、通産産業省、労働省（当時）が取りまとめた「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」において、インターンシップを「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」と幅広く定義した。

インターンシップを経験した学生は社会を知ることによって自分を知り、意欲をもって勉強に取り組むようになり、さらに責任感、協調性、自立性等も養われ、人間的にも成長すると言われる<sup>11)</sup>。また、与えられた目的を達成した際には仲間と共に喜ぶという連帯感も味わうことができる。自らを高めるだけでなく、人間的な触れ合いを促進する意義もある<sup>11)</sup>。しかし、インターンシップの概念について、必ずしも定義が確立しているわけではなく、その趣旨・あり方も関連し、関係者間でも認識にかなりの幅がある。

#### 5. インターンシップの教育効果と事前学習

日本型インターンシップは、主に 1 週間から 3 週間ぐらいの短期的なインターンシップが主流である。1 週間位のインターンシップを例として考えると、休日が入る場合、実際に働く日数は 5 日間しかない。5 日間のインターンシップで何が身に付くのか、疑問に感じることもある。結局のところ、「体験型インターンシップ」になっている。また、ワンデイインターンシップというものがあるが、これは実際に仕事をするのではなく、結局

「会社説明会」の形で終わっている。

また、体験型インターンシップは、自分の専攻分野には直結しないことがしばしばである。インターンシップ期間が 3 週間、4 週間以上のように長いほど、専門的な分野にまで研修ができるため効果があがると考えられている。

他方、インターンシップが教育の一環として位置づけられる以上、基本的に対価は獲得できない「無償労働」となっているケースもある。しかし、時にこのような「無償労働」が、企業等側にコスト節約のために使用される恐れもある。

「事前学習」でインターンシップの目的意識が明確化されない場合、または研修プログラムが作成されていないければ、学生は何をしてよいか分からないし、事前に打ち合わせした仕事内容が変更される可能性も出てくることもある。そうした場合、インターンシップ体験後、学生はいったい何を学んだのか、何を覚えてきたのか、何もかも分からないままでおわってしまうことになる。要するに、インターンシップの目的意識、研修プログラムなどをできる限り事前に明確にしておくことは、インターンシップに必要な不可欠なことである<sup>12)</sup>。そのためには、「事前学習」がインターンシップの教育効果を高める大きな鍵であると考えられる。

## 6. 徳島大学における「キャリア教育におけるインターンシップ」の授業展開

### (1) 「短期インターンシップ開講」までの経緯

2013 年度から総合科学部・工学部共同で開始した「短期インターンシップ」については、他の共通教育・専門教育の授業科目との調整等の問題はなかったものの、従来学部・学科で開講していたインターンシップ関係の授業科目を一元化したことで、当初の想定を上回る調整に苦労した。

まずは、事務手続き上における、工学部、総合科学部、キャリア支援センターとの一元化の問題である。他大学では、インターンシップ先紹介は概ねキャリア支援センターのような部署が担当するケースが多い。ただ、企業の中には、一元化を希望されるのではなく、従来通りインターンシップ先を企業側と専門学科の関係を維持する目的のため、各学科に直接依頼を希望する企業も少なか

らずある。とくに、専門技術者を養成する工学部の場合にはそうした傾向が強くなり、本学でも工学部では、学科単位でインターンシップを実施してきており、その受け入れ形態も学科単位で異なっていた。

さらに、工学部の 7 学科の中でも、それぞれの学科においても取り組みが違っていた。それらの取り組みの違いを把握すること、および調整することにもかなり労力が必要である。また、一部の学部・学科では独自のインターンシップ紹介先を特に持たず、キャリア支援センターが開拓をした受け入れ先に頼っているところもあった。

今年度「短期インターンシップ」授業の開講に伴い、大学での事務手続きを一元化する問題が浮上したものの、やはりこの一元化には抵抗を示す企業も出てきた。したがって、従来通り学科によるインターンシップ先の開拓を実施し、学生にインターンシップ紹介を実施している学科も存続している。この場合のインターンシップ紹介先は、専門性により近い紹介先であり、学生は充実した研修を受けることができる。また、この様な学科と企業との連携によるインターンシップ先は、1 週間以上の研修期間のところも多くある。そして、こうした場合、学科の事務担当者は従来通りに学生に事務手続きをさせるところもある。

つまり、学生には、授業としての手続きをしなければならないため、「短期インターンシップ」のインターンシップ紹介窓口であるキャリア支援センターと学科事務担当者のそれぞれに、学生が手続きをしなければならない現状があった。このような従来型インターンシップの存在は、事務手続きにおいて学生には複雑化している部分があることは否めない。今後は、「短期インターンシップ」というキャリア教育の一環として、学生側への書類手続きの簡素化を検討課題として、各学科との周知を図り、徹底して取り組む必要がある。

### (2) インターンシップ受入企業確保の課題

「短期インターンシップ」履修者 328 名のインターンシップ受入れ先の確保は、単位化である以上必要条件にもなってくる。つまり、事前学習は受けたもののインターンシップ先が決まらないの

では授業として成り立たない。そこで、従来通りキャリア支援センターが、履修登録している学生数を受け入れられるインターンシップ紹介先の確保に当たった。まずは、キャリア支援センターがインターンシップ紹介先の拡大のための依頼説明書等を送るところから開始した。その数は、平成 24 年度は 97 社であったが、平成 25 年度は受講者の増大を見込んで 250 社に送付した。その内、インターンシップ受入企業数は、平成 24 年度 54 社に対し、平成 25 年度は 96 社であった。平成 24 年度は、依頼企業数に対する割合は 55.7% の受入であったが、25 年度は 38.4% である。つまり、分母の数が増大したからといって、必ずしも半数以上の企業には受入を承諾してもらえないという現状が分かる。理由については、後述の企業アンケート結果から述べることにしたい。

## 7. 本学の授業の概要

本学は、2000 年からインターンシップを希望学生に実施してきた。総合科学部の場合には単位化されていたが、工学部については単独科目としての単位として認定されなかったものの、学科の中にはインターンシップに行くことが必修となっているところもある。また、総合科学部では「インターンシップⅠ」(事前学習)と「インターンシップⅡ」(実習)に分かれていた。

本年度開講の「短期インターンシップ」と従来のインターンシップの相違点は、①工学部については単位化され、②単位化に伴い事前学習8コマ分の統一的なカリキュラムが組まれた点である。その結果、③履修要件との関係から大人数講義となったものの、④これまでは各学部・学科の教員が担当していた授業を、キャリア担当教員1名が担当することになった点である。

また、総合科学部および工学部の各学科学部係が関与するか否かの違いもある。「短期インターンシップ」の授業については、事務的処理およびインターンシップ派遣先の決定のほとんどは、キャリア支援センターが行っている。また、インターンシップに伴う学生の自賠責保険等についての手続き等もキャリア支援センターが窓口となった。ただし、技術系のインターンシップの場合には、

建設工学科をはじめ、学科紹介によるものがそのまま継続している。

工学部の場合、従来のインターンシップでは事前学習はほとんど行われず、現キャリア支援センター主催のインターンシップ事前研修のガイダンスに一度参加してもらうだけであった。しかも、自由参加であるため、授業とのバッティングなどの理由でガイダンスを受けない学生も少なからずいた。したがって、ビジネスマナー等の基本的な事前研修は受ける機会が無いままインターンシップ先に行く学生もいた。

しかしながら、平成25年度から「短期インターンシップ」の授業が開講されたことにより、こうした問題点は解消されることとなった。ただし、他大学ではインターンシップの事前研修としてグループワークを課したり、綿密な企業側との懇談会の企画、あるいは企業側と学生のマッチング、インターンシップ終了後のプレゼンテーション等による報告会等の事後研修等を図っているケースもあるが、徳島大学では大人数講義であるとともに、インターンシップに関わる教職員が2名および授業補佐員2名で、しかも教員2名は他の授業や業務も担っている現状では、そうした密度の濃い授業展開は困難である。

そのため、大人数の受講者を受け入れざるを得ないインターンシップでの効果を上げるためには、8コマの事前学習における創意工夫が必要となってくる。8コマという時間的な制約のある中で、どれだけ事前準備ができるかということと、事後研修がないためインターンシップ後のことについても事前に指導する必要があること、何より大人数講義であるための工夫が必要であった。

例えば、授業はPPTによる講義とならざるを得ないが、受講生の意識を高めるために積極的に外部講師を招聘するとともに、外部講師とは事前に綿密な打ち合わせを数回実施した。特に、弁護士による授業の場合、普段PPTを使用しない弁護士からは、打ち合わせ段階で資料の提供があった。そこで、筆者は、それを事前にPPTデータに作成し、弁護士に確認してもらい、講義では学生に視覚で印象深い授業となるような工夫をした。事前学習が効果を上げるための工夫は、教員として最

大の注意が必要であると考え。多くの学生がインターンシップで効果を得られるようにするためには、研修内容を充実させるだけでなく、充実した事前学習の強化もまた十分に補完されなければならないと考える(表1,表2)。

表 1 「短期インターンシップ」事前学習

回数	授業内容 (事前学習)
1	ガイダンス：インターンシップ全体の流れと受け入れ企業の概要，参加の意義と心構え
2	事前学習：インターンシップ受入団体講演 (1)
3	事前学習：インターンシップ受入団体講演 (2)
4	事前学習：社会人としての必要な法律知識 守秘義務，個人情報保護法
5	事前学習：社会人としての必要なビジネスマナー (小テスト)
6	事前学習：インターンシップ申し込み等の文章指導
7	事前学習：参加のための各種必要書類の作成
8	事前学習：受入先へのお礼状や報告書の作成法指導 (レポート)

## 8. 「事前学習」の意義

「短期インターンシップ」のカリキュラムは、8回の事前学習(表1)とその後の7回分の学外研修(実習)とから構成されている。そこで、事前学習での意義として次のことが考えられる。

### (1) 社会人基礎力に関する理解

学生の「社会人基礎力」に対する認識が低いことから、「社会人基礎力」に関して正しい認識を図ることが必要である(図2・図3)。そのために「社会人基礎力」の定義や成立した背景、そして「社会人基礎力」が今日、学生に求められている

能力であることなどを学生に理解させる必要がある。徳島大学では、1年次のキャリア教育「キャリアプラン入門Ⅰ・Ⅱ」あるいは2年次の「キャリアプランⅠ・Ⅱ」でも、導入的な内容の「社会人基礎力」授業を行っており、3年次は「短期インターンシップ」というカリキュラムの中で、「社会人基礎力」の正しい認識を図りたいと考えている。

### (2) 大学の使命としてのインターンシップの目的

学生に対し、「インターンシップ」の目的とプロセスの理解を図る。インターンシップの目的には大きく3つあると考える。

- ①「21世紀を担う人材育成」を目指すものであると考えている。それは、産学連携による人材育成の観点から、教育の一環として実施されるものである。人材育成が1つのキーワードとなる。
- ②キャリア教育目的達成のためのインターンシップということ。大学は教育機関で専門的知識を持つ人材を育成するのは当然だが、在学中に企業様や団体様の実務の現場で実際の仕事を体験することで、自己実現を図り、職業観や人生観を育成する。そして、自らの専門向上につなげることが求められる。それゆえ、インターンシップの狙いは、自主性・独創性がある人材育成や実践することによる学習効果の向上につながり、企業が求める人材要件の明確化になると思われる。
- ③インターンシップは、学生の主体的な取組を促す質の高いキャリア教育だと考えられる。学生が実際に働くことで社会に出て、何が必要かに気付き、大学で何を学ぶかなど、自分の将来のビジョンが明確になる、いわゆるアクティブラーニングとしてのキャリア教育に効果的であると考えられる。

### (3) ポートフォリオの記入

授業では、事前学習の内容を学生に理解させた上で、Web版ポートフォリオ上に記入をさせている。学生が事前学習で身につけたこと、及び現在の自分の「社会人基礎力」レベルを過去の具体的行動事実を根拠に記入させる。学生がこれまでの事前学習を振り返ることで、現時点での「社会人

基礎力」に関する自身の強みと弱みへの気づきを促し、実習の中で意識的にその強みの部分の向上と弱みの部分の育成を図ることができる。

さらに、インターンシップが開始される前には、学生が企業を訪問して、企業担当者との事前研修の打ち合わせを行う場合と電話での打ち合わせのみに終わる場合もある。そのような日々のインターンシップの記録をすることで、コミュニケーション能力や文章力を高めるばかりでなく、自らのフィードバックに大いに役立つものである。

## 9. 「短期インターンシップ」授業の工夫

### (1) 履修者の決定法

「短期インターンシップ」は総合科学部および工学部の合同クラスで、2単位の選択必修のキャリア教育科目として開講している。受講人数が多いため、当初は履修登録者を抽選によると決めていたが、月曜日クラス・水曜日クラスの2クラスを開講することで、総合科学部および工学部の3年生328名（総合科学部74名、工学部254名）希望者全員が受講できるようにした。

ただし、本学では300名収容できる講義室は工学部キャンパスに1つしかなく、「短期インターンシップ」の授業は、月曜日クラスと水曜日クラスに分けたものの、大講義室は水曜日クラスにしか使用できず、月曜日クラスは全学共通教育センター管理の200人定員の講義室で実施した。そのため、200人教室では当初、学生の机が不足するという事態が起きた。また、マンパワー不足であるため、初回には工学部学務系の職員が応援に駆けつけてく

れた。328名の大人数講義の場合には、講義室の確保や授業運営に関してはかなり大きい問題があると考えられる。

### (2) 「短期インターンシップ」事前学習の工夫点

ビジネスマナー等の実技研修として、毎回始めと終わりに図4のように「分離礼」の挨拶を義務づけ、社会人として当然求められる丁寧な挨拶とお辞儀の仕方を定着させた（図4）。その為には、大人数講義のため学生が理解しやすいように、あらかじめ授業補助員にもビジネスマナーを指導し、授業の演出を手伝ってもらった。ビジネスマナーを徹底させるためには時間が必要であるが、本学の事前学習は8コマしかなく、全てをビジネスマナーの確保にあてることは到底できない。ビジネスマナー習得への希望は多くの学生から声が出ていることが、アンケート調査にも表れている。

また、インターンシップ受入8団体の企業・官公庁から1名ずつの合計8名（4名/回×2回）のパネラーを招聘してもらい、教壇でパネル・ディスカッションを行った。特に、事前に8名の外部講師とは、講義の打ち合わせを綿密に行ったが、こうした試みは外部講師双方にとっても交流を深める機会となっている。講師には官公庁や企業等の概要のみならず、インターンシップ生に対する期待等を説明してもらった。特に、「働く」ことへの意義について考えさせる内容は、学生にとってインターンシップの意義を理解させるものとなった。さらにマスコミ報道関係者の講演は、報道に携わる人間としての考え方を問われた内容であり、社会人



図4 分離礼の様子



図5 弁護士による授業風景



としての責任や働くことへの意義を問われる「考えるべき内容」の講義であった。

パネル・ディスカッションについては、大人数講義の中であっても、教員と学生が「学問的コミュニケーション」を楽しめる状態ができることを期待した。大人数講義では容易ではないが、そのためにも、教員が聴き取りやすい声で話すことは必要であると考え。特にインターンシップの事前学習では、授業補助員の協力も得て、集中できていない学生に注意を促すことも実施した。

また、学生の理解を促すため、「インターンシップ」DVD (日経) 等も使用した。さらに、図5のとおりインターンシップ先での必要な法律知識「守秘義務・個人情報保護法」に関する講演を弁護士に依頼した。講義では、具体事例を用い学生に積極的参加を促す質問を多く取り入れた。主な内容は、秘密保持義務、秘密情報、秘密保持の内容、秘密保持義務に関する事項、秘密保持義務の有効期間、違反の場合の処置等についてであった。私語等のない「秩序」の保たれた講義室では、社会人としての基盤を培うように喚起した。

(3) インターンシップ・ハンドブックの作成

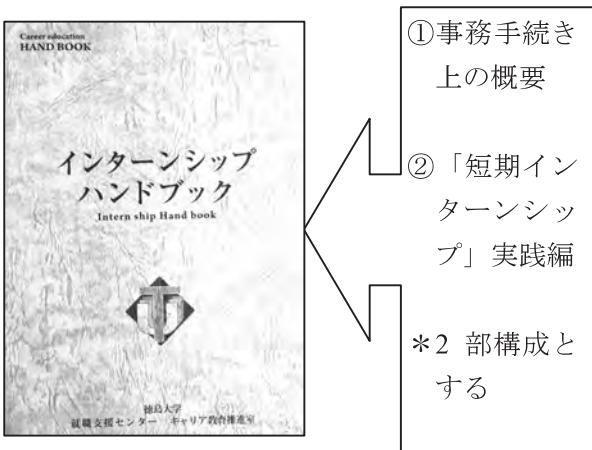


図 6 インターンシップ・ハンドブック

「短期インターンシップ」の事前学習が 8 コマでは、大人数講義の場合、徹底したビジネスマナー等を実施することは困難である。そこで、社会人としての規律を身につけさせるために自宅学習向けに、インターンシップ・ハンドブックを作成した。図 6 に示す「インターンシップ・ハンドブック」の内容は、「事務手続き編」と「実践編」の 2 部構成とした。事務手続き編では、保険への

表 2 「短期インターンシップ」授業概要

項目	授業内容
授業目的	①働くことの意義を実感する。 ②学外研修において実社会の現状を把握する。 ③職場でのビジネス・コミュニケーション及びマナーの重要性を認識する。 ④仕事に対する責任感と緊張感を体験する。
授業概要	①インターンシップとは、企業・行政機関・公益法人・団体等における実習・研修的な就業体験を通じて、自らの将来計画におけるキャリア・デザインについて考える授業である。 ②前半では、学外研修の準備としてのコミュニケーション・マナー、守秘義務等法律知識等を修得する。また、各種企業からゲストスピーカーを招聘し、社会人・企業人として望まれる人材ならびに学生の見方について学ぶ。 ③後半では、7月～9月の間に、各自5日間程度の学外研修を受ける。 ④社会の一員としてのマナーや責任感ならびに厳しさを体験することにより、自己啓発の機会を得る。
履修要件	①キャリアプラン入門Ⅰ・Ⅱを履修していること。(編入生は除外) ②事前学習(1～8回)を受講しなければ学外研修を受けることができない。 ③インターンシップ開始までに賠償責任保険等に加入し提出書類に記載できる者。 ④「働く」ことに対し真摯な態度で臨める者。
履修上の注意	①インターンシップ先は、本学キャリア支援センター紹介、学部・学科の紹介あるいは自由応募で自ら申し込むこととする。応募者多数の企業・団体については、第3希望まで申し込み、その後抽選とする。 ②事前学習の出席・成績などが水準を満たしていない場合には、後半の学外研修が受けられないこともあるので注意すること。 ③学外研修の報告書は終了後2週間以内にポートフォリオに入力すること。
到達目標	①事前学習により、社会人として必要なマナーとビジネス・コミュニケーションを理解し、社会人・職業人として相応しい行動がとれる。 ②学外研修で実習テーマの内容を理解するとともに、課題解決に努め、これらの内容を報告書にまとめる能力を養う。
成績評価	事前学習(1～8回)の出席が2/3未満の場合は成績評価の対象にならない。到達目標の達成度を、小テスト(30点):レポート(30点):報告書(40点)により評価する。なお、学外研修先の評価も参考とする。合計(100点満点)が60点以上を合格とする。

加入の仕方について、①本学キャリア支援センターが提携している企業等に応募する場合、②学部・学科が提携している受け入れ先に応募する場合、③自由応募のインターンシップに応募する場合、④掲示板設置場所及び連絡先等について示している。その他に、短期インターンシップ参加申込書、履歴書、誓約書、学外研修における誓約書、徳島大学の学外研修評価表、秘密情報保持に関する事項、インターンシップ準備として、志望動機の記入事例、学外研修日誌、インターンシップ Q & A、私のインターンシップ体験談等を紹介している。

「短期インターンシップ」実践編では、インターンシップ先の探し方、履歴書の書き方、エントリーシートの書き方、好感を与える、身だしなみ、挨拶は自分から、大切なビジネスコミュニケーション、インターンシップ先での態度のあり方、事前の準備と訪問、出勤、職場の 1 日（業務時間と時間）、遅刻・早退・欠勤、離席や外出の際の注意、退社、仕事に必要な 5 つの意識、PDCA サイクル、職場のルール、指示の受け方、電話の受け方の基本、携帯電話のマナー、Eメールのマナー、ビジネス文書の書き方、封筒やはがきの宛名書き、事後の振り返り（報告書の書き方）、情報化社会の Web 上のマナー、健康管理等、社会人としてのマナー等を網羅した内容にしている。

インターンシップを学びにどう活かすかということをもっと意識づけるため、学生にはレポート課題（図 7）として出題した。そのテーマについては、事前学習の際に学生に課題を伝え、受講生にインターンシップの目的、意義を考えさせるように意識させた。そして、それをレポート課題とした。すなわち、インターンシップが、学生にとり就業体験といった能動的学習を通して「社会人基礎力」の育成と向上を図ることができる場であることへの理解を図る。つまり、学生のうちに社会人経験をすることで職業意識の向上をはかることができる。知識として学んだ情報を実体験することで学習意欲を喚起させることができる。実体験を通して社会人としての基礎力の向上をはかること等を事前学習で理解させるように意識した。

具体的には、①インターンシップに参加する際には、何を学びたいのか、何を中心課題とするのか等、具体的な視点や課題を持つこと、②「知っている」、「わかる」から「できる」姿勢で臨むこと、③「疑問を持ち考え抜く力」を身につけさせ、課題発見力・計画力・想像力などの能力向上に役立つこと、等に主眼を置いた。

このレポート課題により、学生が、インターンシップを通じて企業や社会の仕組みを知る良い機会であること、自分の未熟さを知り、「もっと勉強しなければ...」と考え、勉学に打ち込むようになるという「知の循環」を作り出せるように自ら考える機会とした。

(4) レポート課題の工夫

レポート課題					
授業曜日 時限	月 9・10	科目	短期インター ンシップ	担当者	山野明美
【課題】 「インターンシップをどのように活かすか」と言う視点について述べよ *「自分を変えたい!」「何かを得たい!」といった自己成長でももちろん構いません。 *インターンシップを、目的ではなく、ツールとして考えることが大切です。					
提出 期限	H25 6月13日(木)	締切 時間	21:00	記入欄	ポートフォリオ
【評価基準】①400字~800字②具体的③誤字脱字入カミスが無い④論理的な文章					

図 7 レポート課題

(5) 出欠管理の仕方

カードリーダー有効時間 授業開始15分前~ 授業開始20分まで		出席届 (出席確認システム修正依頼)		スタッフ様用
【授業担当教員】	山野 明美 先生	平成25年	月	日
【届出者】	総合科 工 学部 _____ 学科 3年 学生番号 ( )	氏名 ( )		
下記の通り出席確認システムの修正をお願い致します				
【受講科目】	短期インターンシップ	【受講日時】	月	日 ( ) 時 分
【理由】	( ) 1. 学生証を忘れたため ( ) 2. 紛失等により、再発行手続中であるため			
注) 1, 2 の場合は受講日時の授業開始前に教員・スタッフへ届出してくだい 尚、カードの紛失は原則、「欠席」扱いです				

図 8 出席届

徳島大学の学生証を用いて講義室設置の IC カードリーダーで出欠確認作業を行った。「短期インターンシップ」では、事前学習が 8 コマしかないため、基本的に全て出席するように指導した。学生証を忘れていた学生には、「出席届」(図 8)を提出させた。なお、提出は当日押印のある用紙を有効とした。社会人としての基本的なルールを身につけさせるべく、出欠・欠席の管理を行

った。

10. 事前学習に関する学生アンケート調査

徳島大学では、平成 25 年度のインターンシップに関するアンケート調査を実施した<sup>13,14)</sup>。その中で、特に「短期インターンシップ」の事前学習に関するアンケート調査は図 9・図 10・図 11・図 12・図 13・図 14 に示すとおりである。

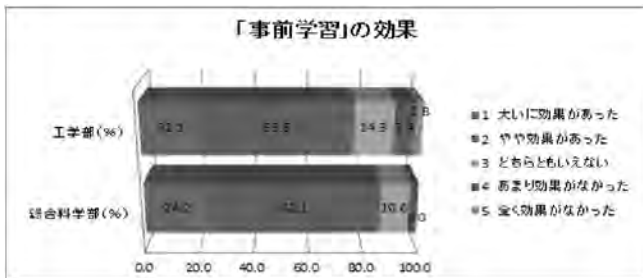


図 9 「事前学習」の効果

事前学習の効果については、総合科学部では「大いに効果があった」24.2%、「やや効果があった」62.1%となり、約9割近い学生が効果があったと回答している。工学部では、「大いに効果があった」22.1%、「やや効果があった」53.5%となり、約8割近い学生が効果があったと回答している。

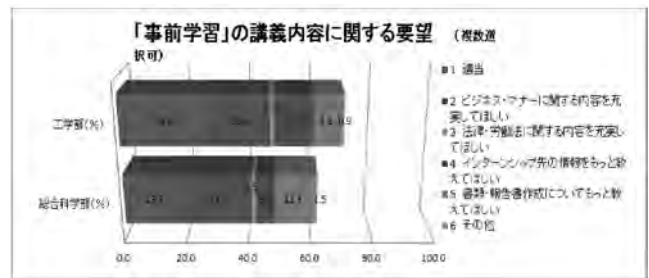


図 10 「事前学習」の講義内容に関する要望

講義内容に関する要望は、「適当」総合科学部で19.7%、工学部で28.5%が回答している。要望として学生が求めているのは、「ビジネス・マナー」両学部共に約2割、「書類・報告書作成についてもっと教えて欲しい」は総合科学部12.1%、工学部8.8%、次いで「インターンシップ先の情報をもっと教えて欲しい」総合科学部6.1%、工学部12.0%と回答している。

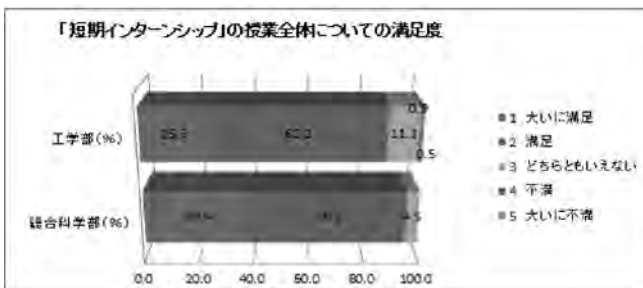


図 11 「短期インターンシップ」授業全体の満足度

「短期インターンシップ」の事前学習および学外研修を含めた授業全体に対する満足度は、総合科学部では、「大いに満足」は39.4%、「満足」は56.1%となり、95.5%のほぼ全員に等しい学生が満足している。工学部では、「大いに満足」は25.3%、「満足」は62.2%となり、約9割の学生が満足していることが理解できる。

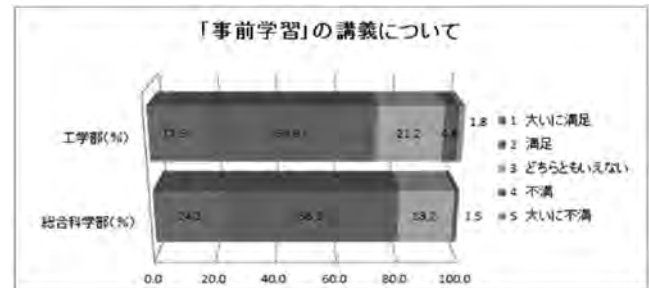


図 12 「事前学習」の講義について

事前学習があることについては、総合科学部では、「大いに満足」24.2%、「満足」56.1%となり、約8割以上の学生が事前研修に満足している。工学部では、「大いに満足」17.5%、「満足」54.8%となり、72.3%が満足している。このことから事前学習への期待が理解できる。

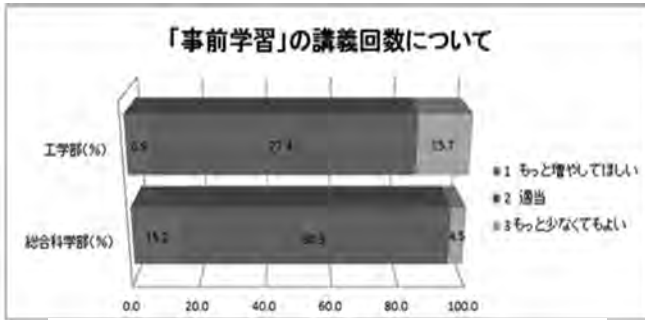


図 13 「事前学習」の講義回数について

事前学習の回数については、「もっと増やしてほしい」と回答したのは、総合科学部で15.2%、工学部では6.9%の、約1割強の学生が回数を増やすことを望んでいる。両学部の約8割の学生は、現状に満足していると回答している。

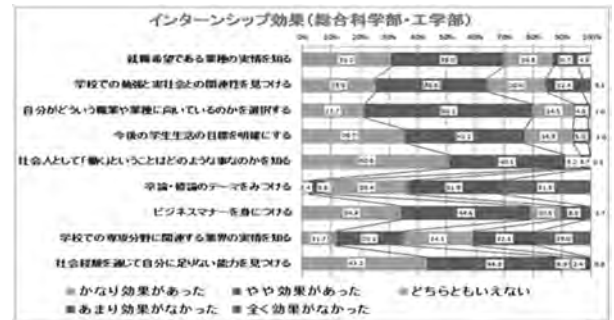


図 14 「インターンシップ」の効果

インターンシップの効果として、総合科学部、工学部ともに「社会人として働くということ」はどのようなことなのかを知る」ことへの効果が最も高い。次いで、「社会経験を通じて自分に足りない能力を身につける」ことへの効果がある。総合科学部では、次いで「今後の目標を明確にする」ことへの効果をあげており、工学部では「ビジネスマナーを身につけること」への効果をあげている。

(1) 事前学習に関するその他の要望

インターンシップ履修後の学生アンケートおよびヒヤリング調査では、インターンシップ体験により得られた成果として、1)仕事の段取りの重要性、2)教科書に書いていない最新の現場の実態を把握することができた、3)仕事への安全意識の重要性、4)仕事への多数の人の関与がること、5)自分に不足している点の理解を多くあげている。

特に、自由応募によるインターンシップ経験の学生の中には、長期インターンシップ経験者もいて、そのような場合には、学生は様々な実務を通じてその本質をつかみ取り、その後の修学における目的意識も明確化したこと、大学の授業に対する姿勢もさらに熱心なものとなっている。インターンシップを通じて会社の多くの人々と接することで、コミュニケーションや現場感覚を身につけることができる。さらに、他大学の学生との触れ合いから大きな刺激を受けている。(以上、インターンシップ報告書参照)

なお、就職活動においてもインターンシップの経験は大きなPR材料となっている。大学在学中に最も熱心に取り組んだ事として、特に長期インターン

シップ経験者は、インターンシップ体験から学んだ事例をあげている者が多い。

このようなことから、就業体験をすることで、企業、仕事に対する理解が深まり、自己の職業適性や職業生活設計など職業選択について深く考える契機となっている。そのことが、専門領域についての実務能力を高めるとともに、学習意欲に対する刺激を得られる。結果的に、学生にとり就職後の職業生活に対する適応力を高めることができているといえる。実社会への適応能力が身につく契機となり、「実際に働くことで、社会に出て何が必要かに気づき、大学で何を学ぶべきか自分の将来のビジョンが明確になった」といったインターンシップ経験者の感想も多い。インターンシップは、キャリア教育として効果的であると考え、さらなる体験者を増やすことが望まれる。また、学生の学習効果の向上や企業への効果も、就職に強い大学のイメージを打ち出す上で効果的であると考えられる。

11. キャリア支援センター紹介先の受入企業対象へのアンケート調査結果

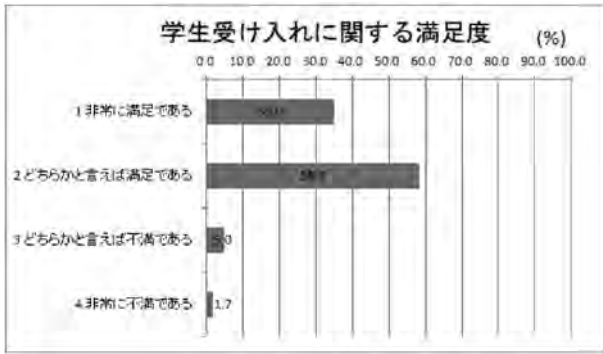


図 15 学生の受入に関する満足度

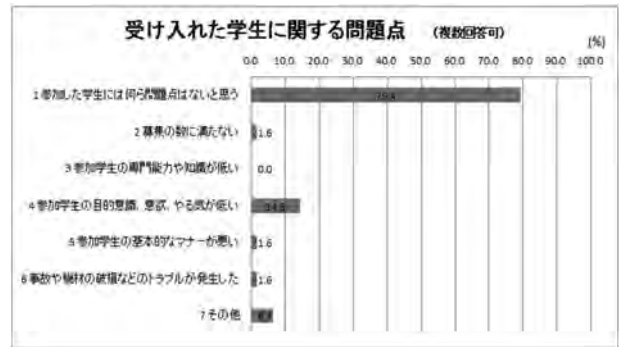


図 16 受け入れた学生に関する問題点

徳島大学キャリア支援センター紹介による、インターンシップ受入企業では、「非常に満足である」35.0%、「どちらかと言えば満足である」58.3%であり、9割以上の受入企業には満足している。ただし、数パーセントの企業では「どちらかと言えば不満足である」と回答している。この原因について、直接会社・団体を訪問しヒヤリング調査を実施した。企業側と学生のミスマッチングが大きな原因であることが分かる。

受け入れた学生に関する『問題点として、約8割の企業より「参加した学生には何ら問題点はないと思う」との回答である。しかし、「参加学生の目的意識、意欲、やる気が低い」14.3%が回答している。またガラス破損の報告がされている。その他の意見として、当社に就職希望者をインターンシップに受け入れたかったが、就職希望者でない学生が来たとの回答がある。



図 17 派遣する大学側に関する問題点

大学側に対する問題点は、「大学側の対応に問題点は感じていない」80.0%が回答している。しかし、「プログラムに対して大学側と具体的な方針や狙いについて話し合いの機会があれば良いと考える」4.8%、同じく「研修期間中、大学より学生の様子を見に来て欲しい」4.8%、「研修期間や実施期間が悪い」4.8%が回答している。

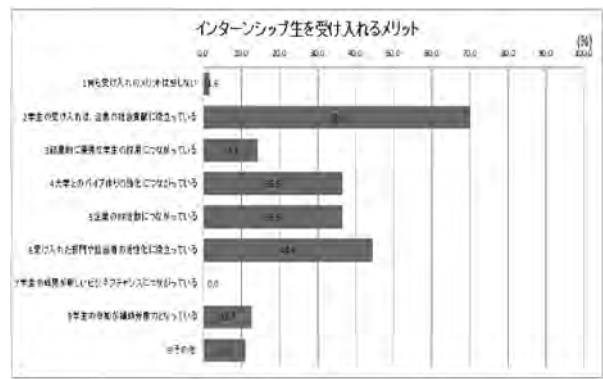


図 18 インターンシップ生を受け入れるメリット

インターンシップ生を受け入れるメリットとして、「学生の受入は、企業の社会貢献につながっている」が最も多く、次いで「受け入れた部門や担当者の活性化に役立っている」、「大学とのパイプ作りの強化につながっている」、「企業のPR活動につながっている」と続いている。

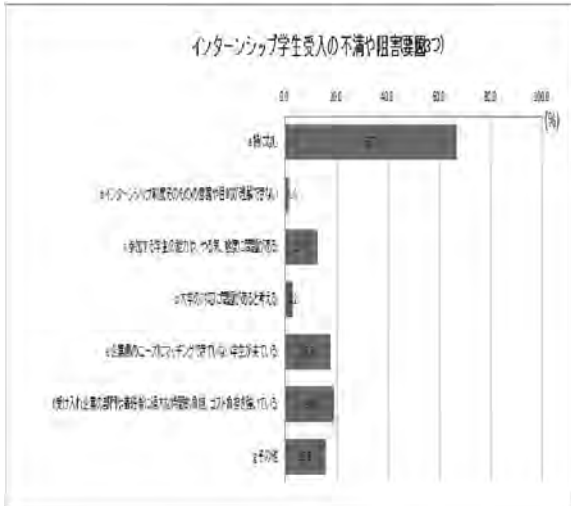


図 19 インターンシップ学生受入の  
不満や阻害要因

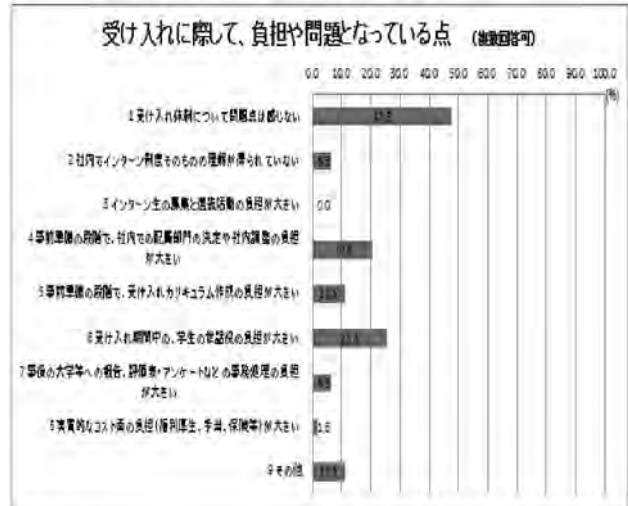


図 20 受け入れに際して、負担や問題にな  
っている点となっている点

学生の受入の不満や阻害要因は、「特になし」が約7割であるものの、「受入企業の部門や責任者に過大な時間的負担、コスト負担を強いている」「企業側のニーズにマッチングできていない学生が来ている」「参加する学生の能力や、やる気、態度に問題がある」と続いている。その他の意見として、立地条件が悪いこともあり自家用車で通勤してもらうが安全管理・交通費が不安。

①受入の不満や阻害要因について「特になし」は、66.7%との回答で約 7 割が不満等は無いと回答していることが分かった。  
②不満要因としては「受入企業の部門や責任者に過大な時間的負担、コスト負担を強いている」が 19.0%、「企業側のニーズにマッチングできていない学生が来ている」17.5%、次いで「参加する学生の能力や、やる気、態度に問題がある」12.7%と回答している。

徳島大学では、平成25年度のインターンシップ受入企業等にインターンシップ終了後アンケート調査を実施した。調査結果は、図15・図16・図17・図18・図19・図20に示すとおりである。多くの企業がインターンシップ生受入れを社会貢献活動や企業のPR活動の一環としての意義を認めている<sup>15)</sup>。同時に受け入れに際し何らかの不満や問題を抱えていることが今回あらためて確認された。

(1) その他の企業側の意見

- 大学等との接点が増えることにより、人材育成や大学教育に対する要望等を大学側や学生に伝えることができる。
- 大学との連携関係を確立し、情報交流を進める機会となりうる。
- 学生の職業意識や実務能力の向上、職場に対す

る理解を促進することにより、学生を実践的な人材として育成することができる。

- 大学や学生、社会に対して存在をアピールでき、長い目でみると人材確保につながる。
- 中小企業にとっては、広く学生や大学等から理解され、認知される好機となる。

このように、インターンシップの受入企業では、インターンシップの意義を認識し、産学連携の下、人材育成の場として理解のある企業も多いことが理解できる。

つまり、「実体験を通して社会人としての基礎力の向上」や「企業が求める人材の明確化」などにより、「企業が学生に求める能力要素」と「学生が企業で求められていると考える能力要素」とのミスマッチが解消できると考えられる。

## 12. 「インターンシップ」および事前学習に関するまとめと課題

### (1) 企業等受入側への理解の促進を図る重要性

徳島大学キャリア支援センターからインターンシップの依頼に対し、受入承諾を得た徳島県内の中小・中堅企業の割合は38.4%である。この数字からは、インターンシップに対する理解が十分ではなく、受け入れにくい環境にあるものと考えられる。このような事例からも考えられる取組課題として、企業側にとってのインターンシップのメリット（学生だけのメリットではない）を理解していただくことが必要であると考えられる<sup>16)</sup>。

本学では、平成25年11月より徳島県産官学人材育成連携会議WG（ワーキング・グループ）委員会を発足させた。構成メンバーは、産業界等から8名、四国大学4名そして徳島大学4名の合計16名で構成されている。このWG会議ではインターンシップに対する改善を産官学で議論が交わされている。例えば、若手従業員が指導に当たることでの意識向上、企業全体に若い人材が入ることでの活性化、企業のデータ整理等の日常できない業務の実現等が企業側のメリットとして挙げられる。

### (2) インターンシップの単位化に対する対応

インターンシップの単位化が問題であるかのような意見を、企業等側から聞くことがある。しかし、単位化が問題なのではなく<sup>12)</sup>、むしろ問題なのは、一部の学生がインターンシップの意義等を理解せず、単位取得目的のためだけに参加していることが問題なのである。このような問題に対しては、事前学習等でインターンシップの意義等をしっかりと学習させ浸透させることが必要であると考えられる。

### (3) 事前学習の充実、強化

それゆえに、言うまでもなくインターンシップについての意義の理解および目標を持たせる徹底指導が必要となる。インターンシップに対する自らの目標や成果の見通し等を明確に立てられているかどうかで、成果の重みが異なることを理解させることが肝要となろう。その点で徳島大学の場合には、他大学のような少人数クラスの事前学習

とは異なり、学生個人との関わり方が違うことが最も大きい。その解消の工夫の一つとして、大人数講義の授業の工夫が必要である。例えば、グループ編成を行い、事前学習指導の中でのアクティブラーニングを取り入れることが考えられる。テーマを決めさせ、またそれを企業にも提示するようにする。

また、事前学習の学習効果をあげるためには、ある程度の時間数の確保が必要であると考えられる。大人数講義の場合、カリキュラム作りを工夫をする必要があるが、本年度の実践例を踏まえれば、インターンシップ体験者の成功事例を「先輩に学ぶ」という内容で組み込むことで、学生には多いに興味深く効果をあげると考えられる。実際に、アンケート結果（図10）ではそのような意見も出されている。次年度には、インターンシップ経験者の体験談を取り入れることで、よりインターンシップの効果、成果をあげたいと考えている。

### (4) 組織ぐるみのマンパワーの確保

本学での問題の一つには、マンパワー不足がある。インターンシップを担当するのは、基本的には、キャリア支援センター係員とキャリア教育「短期インターンシップ」担当教員の2名が中心に実施している。328名を対象に事務処理等をはじめ企業等側への様々な周知等が必要である。しかし、現実には担当教員はインターンシップのみの専属の担当をしているわけではなく、他の授業等も担当している。したがって、企業側への挨拶はじめその他連絡等は、全て電話やEメールにて対応せざるを得ない。また、学外研修中にも見回り等には対応できない現状がある。この点は、担当者として複雑な思いに駆られる。今後は、本学としてどのような対応をしていくのが良いか再度検討課題であると考えている。

実際、企業アンケート結果では、「インターンシップ期間中に視察に来てほしい」との意見も寄せられている。その対処としても、今後各学部学科の教員の理解の下、対応しなければならないのではないかと考えている。キャリア教育としてのインターンシップ研修に際しては、マンパワー確保をすることも課題の一つだと考えている<sup>17)</sup>。な

お、企業アンケート結果を受けて、インターンシップ受入れに対し「不満」を感じている企業側数社へは、研修学生対応への謝罪と理解を含め、今後の課題発見、課題解決を図るべく直接出向き、企業側へのヒヤリング調査を実施した。

#### (5) 文章力の向上の必要性

学生は、各種の提出書類を準備しなければならない。しかし、事前学習で勉強をしているものの、学生によれば文章化することが苦手であり、インターンシップ・ハンドブックの事例文を転記している者が多く見受けられた。キャリア教育では自己分析を行わせているが、そうした成果を客観的に説明できるようにするためにも、学生の文章力の強化もキャリア教育では必要であると考えられる。

#### (6) 学生と企業とのマッチングの課題

徳島大学では、インターンシップ先を決定する際には、受付のキャリア支援センターで本学紹介研修希望学生に第 3 希望まで募り抽選を行った。しかし、事業所の受入人数が限られているために、必ずしも学生の希望通りには派遣できないケースも多い。また、企業等においてもミスマッチングな学生が派遣された場合、不満が残ることがある。本学では、単位修得の問題もあって、学生がキャリア支援センター紹介先のインターンシップに頼らざるを得ない傾向が強い。それゆえ、今後は自由応募によるインターンシップ先を増やしていく必要があると考えられる。

他方、自由応募はエントリーしても必ずしもインターンシップに行けるとの確約はないが、申込みから参加まですべての手続きを自分で行う必要があり、自らの目的に向かった主体的行動・責任が求められるものである。学生にはそのような機会を通し「考え抜く力」「前に踏み出す力」を培ってもらいたいと考え、先ずは、自由応募を考える姿勢を培うことが必要だと考える。自由応募が外れた場合には、インターンシップ先をキャリア支援センターが紹介するというシステムの方が望ましいであろう。

#### (7) インターンシップ研修プログラムの充実・明確化が重要

学生のアンケート結果によれば、研修内容がアルバイト的業務であった場合、インターンシップ実習に対する満足度を下げている傾向にある。反面、そうしたケースでは、受入側が労働力として学生に対する満足度は非常に高いものがある。このように、無給のアルバイト的要素を含むインターンシップの場合には、学生と受入企業等側では相反する結果となる。それゆえ、インターンシップの研修プログラム内容の充実やルール作りの明確化こそが、インターンシップの効果をあげる重要な要素であると考えられる。

さらに、マンパワー不足の企業については、大学側に相談窓口を設けることも考えられる。例えば、企業等サイドにおいても研修プログラムを組む場合、プログラムの内容などに悩まれている受入先も少なからずある。そういった場合、大学側に企業等の相談対応ができる窓口があることも望ましい。

また、地元の産業界等との連携によるインターンシップ受入企業等において、自由応募によるインターンシップ先の募集要項と同様に、研修プログラムを明確にすることこそが、学生側には理解しやすく企業への関心も高まるものだと考える。そういった意味でも、キャリア教育における産学官連携の強化が期待される。

#### (8) より効果を高める長期インターンシップの必要性

学生の中には、3週間以上のインターンシップを経験した学部生もいる。充実した研修プログラムで、組織の一員として様々なカリキュラムに挑戦している。こうした長期インターンシップの場合、教育効果は非常に高く<sup>18,19)</sup>、インターンシップ後の学生の学習意欲に対するモチベーションが上がり、自らの将来のキャリア形成が明確になっている。こういったことからして、今後は、学部生においても長期インターンシップの検討が必要となってくると考えられる。

### 13. まとめ

学生時代に主体性のある行動特性を身につけることは、ライフワークやキャリアデザイン・キャ



リアパスにおいても大きな成果を得る可能性が高い。それゆえ、早期に社会人基礎力を身につけることで、インターンシップに際しても大きな教育効果を享受できることが望ましいことは言うまでもない。インターンシップを人材育成の教育の場として活用し、大人数講義の中にあっても、事前学習の強化により、学生一人ひとりがインターンシップの意義を踏まえ、目標を掲げることが重要であると考ええる。

そのために、大学は企業と学生との間をつなげ、実りあるインターンシップになるようなプログラム作成に取り組まなければいけない。それが大学の使命であると言っても過言でないかもしれない。

また、その過程でできるだけ、雇用者側と学生との連携を綿密に行うことによって、両者間における意識のミスマッチを軽減することができ、インターンシップの成果を実感出来るような教育システムも必要だと考える。

さらには、長期インターンシップへの挑戦が必要であると考ええる。学生の中には、3週間以上のインターンシップを経験した学部生もいる。そうしたケースでは、充実した研修プログラムの下に、組織の一員として様々なカリキュラムに挑戦している。こういったことからして、今後は、学部生においても長期インターンシップの検討が必要<sup>20)</sup>となってくると考えられる。

インターンシップは一般的には、事後研修においてプレゼンテーションを実施することで、インターンシップ完結となりうるが、徳島大学の場合、受講者が多く研修期間も異なるためインターンシップ終了期間もまちまちである。そのため、事後報告会のような事後研修は実施していない。しかし、研修後に相談に来る学生や成果を聞いてほしいという学生も少なからずある。可能ならば、インターンシップでのフィードバックをする機会として、報告会を開催できればと考えている。

そうした中で、なかにはインターンシップの目的をきちんと見出せないまま履修し、その結果を自身にフィードバックできていない者もある。これらの学生に、インターンシップの意義を前向きに考えさせる等の、よりきめ細かな指導が必要である。インターンシップの事前学習では、学生に

「本気」と「覚悟」を支援することにつながるものであると考える。

本年度、徳島大学が実施した「短期インターンシップの事前学習の良かった点と改善すべき点を簡潔に記して最後としたい。

#### 【良かった点】

- テキスト「インターンシップ・ハンドブック」の作成
- 8名の外部講師による社会人としての心構えおよび弁護士による法律知識・質疑応答
- レポート課題等、インターンシップの目的・意義を徹底した
- 授業時の前後に「分離礼」の実施
- DVD等の視聴覚教材の活用
- ポートフォリオの活用「授業コメント」の記入により、自らのフィードバックおよび文章の練習
- アンケートの回収率 100%
- インターンシップ先の十分な確保
- 授業後、学生のあいさつが良くなった  
(挨拶ができる学生が増えたと感じる) 他

#### 【改善すべき点】

- 大人数講義の教室の問題(次年度は、大講義室の使用可)
- 大人数講義での、グループワークの検討
- 事前学習での書類の書き方の指導強化  
(書直しを命じた学生が少なからずいた)
- 教務システム上のトラブル  
アンケートおよび報告書の記入上の問題が発生
- 事務的な手続きでの混乱が多少あった  
(従来のインターンシップとの混乱)
- 学生と企業のマッチング問題
- マンパワー不足 他

#### 謝辞

今回の「短期インターンシップ」の実施は、文部科学省のGP助成によるものです。

また、本研究にあたりキャリア支援センターならびに総合科学部・工学部の学務係の職員の皆様そして、キャリア教育推進室の授業補佐員の皆様に多大なる支援を頂き深く感謝申し上げます。

参考文献・資料

- 1) 文部科学省, 平成 24 年度「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」の選定状況について  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/kaikaku/sanyou/1325888.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/sanyou/1325888.htm)
- 2) 山野明美・平井松午・成行義文・田中徳一：産業界との連携による中国・四国地域人材育成事業の展開, 大学教育ジャーナル, 10, 80 - 88, 2013
- 3) 産業界ニーズ GP 「中間報告会・公開ディスカッション」, 12, 2013
- 4) 経済産業省 HP  
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/about.htm>(最終閲覧日 2, 2014)
- 5) 毛受芳高・馬場英朗：大学教育におけるキャリア教育の意義と課題,  
[http://baba-hi72.up.seesaa.net/image/gakusen2012\\_menjo\\_baba.pdf#search=%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E6%95%99%E8%82%B2%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E3%82%AD%E3%83%A3%E3%83%AA%E3%82%A2%E6%95%99%E8%82%B2%E3%81%AE%E6%84%8F%E7%BE%A9%E3%81%A8%E8%AA%B2%E9%A1%8C](http://baba-hi72.up.seesaa.net/image/gakusen2012_menjo_baba.pdf#search=%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E6%95%99%E8%82%B2%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E3%82%AD%E3%83%A3%E3%83%AA%E3%82%A2%E6%95%99%E8%82%B2%E3%81%AE%E6%84%8F%E7%BE%A9%E3%81%A8%E8%AA%B2%E9%A1%8C)  
(最終閲覧日 2, 2014)
- 6) 経済産業省「大学生の「社会人観」の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査」, 6, 2010
- 7) 産業基盤整備基金：産学連携によるインターンシップの受入拡大に関する調査, 2001
- 8) 松澤孝明：産学官連携による新しい人材教育システムの構築に向けて, 産学官ジャーナル, 11, 2005
- 9) 経済産業省・特定非営利活動法人エティック：平成 24 年度産業経済研究委託事業・産学連携によるインターンシップのあり方に関する調査報告書, 2013
- 10) 北海道大学：全学インターンシップ参加学生アンケート調査報告書, 2010
- 11) 経済産業省「大学生の「社会人観」の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査」, 6, 2010
- 12) 国立教育政策研究所生徒指導研究センター：職場体験・インターンシップに関する調査研究報告書, 2007
- 13) 同志社大学・山田礼子研究会・教育分科会・北澤大樹・平尾仁美・山本裕里子・王鑫：産官学連携によるインターンシップの必修化～社会人基礎力の育成と向上のために～, 12, 2010
- 14) 中央教育審議会：今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申), 2011
- 15) 北海道大学：全学インターンシップ研修成果レポート集, 2010
- 16) 文部科学省：インターンシップの普及及び質的充実のための推進方策について意見のとりまとめ, 8, 2013
- 17) 経済産業省 HP  
[http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san\\_gaku\\_ps/sanko\\_6.pdf#search=%E6%96%87%E9%83%A8%E7%A7%91%E5%AD%A6%E7%9C%81+%E3%82%A4%E3%83%B3%E3%82%BF%E3%83%BC%E3%83%B3%E3%82%B7%E3%83%83%E3%83%97](http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san_gaku_ps/sanko_6.pdf#search=%E6%96%87%E9%83%A8%E7%A7%91%E5%AD%A6%E7%9C%81+%E3%82%A4%E3%83%B3%E3%82%BF%E3%83%BC%E3%83%B3%E3%82%B7%E3%83%83%E3%83%97) (最終閲覧日 2, 2014)
- 18) 山口一美・那須幸雄・那須一貴・海津ゆりえ・井上由佳・横川潤・高井典子：文教大学国際学部における長期インターンシップを組み込んだキャリア教育プログラムの開発, 文教大学国際学部紀要, 22, 2, 2012
- 19) 日本インターンシップ学会・10 周年記念事業ワーキング・グループ編：「日本インターンシップ学会」10 年の記録, 2011
- 20) 大見奈緒子・花木秀子：インターンシップによる教育的効果, 鹿児島純心女子短期大学研究紀要, 37, 123-139, 2007