

京都産業大学



新潟大学



成城大学



FIT 福岡工業大学

主体的学修を促す

長期インターンシップ ハンドブック

平成 24 年度 文部科学省 大学間連携共同教育推進事業
「産学協働教育による主体的学修の確立と中核的・中堅職業人の育成」

はじめに

本書は、「産学協働教育による主体的学修の確立と中核的・中堅職業人の育成」（文部科学省平成24年度「大学間連携共同教育推進事業」・代表校：京都産業大学・連携校：新潟大学・成城大学・福岡工業大学）における長期インターンシッププログラム開発の成果をハンドブックに整理したものである。この目的は、教育効果の高い産学協働教育の普及を目指し、長期インターンシップをケーススタディに、今まさにインターンシッププログラムの開発、改善に取り組む大学等の教職員と、その教育効果、開発、運用方法等を共有することにある。

同補助事業の目的は、「産学協働教育」を始点として学士課程教育の質的転換を図り、「主体的に学び続ける力」を備えた地域社会の発展を担う中核的・中堅職業人を育成・輩出することである。

この「主体的学修」を促すための学士課程教育の質的転換の必要性は、2012年8月の中教審答申でも強調されており、本書を手にする皆様にとっては、論ずるまでもないことであろう。

ユニバーサル化した今日、学生の多様化が進み続ける中、学生自身の学問的・知的好奇心だけで学修への内発的動機付けを強化するには限界がある。「なぜこの勉強をする必要があるのか?」「今の学修が将来、社会でどのように役立つのか、つながっていくのか?」という大学教育と社会との関連を明示する事で、大学教育で獲得する知識の有用性を実感させ、学生を主体的な学修に向かわせることが可能になる。主体的学修を確立し、地域社会の発展を担う人材を養成するには、大学教育と社会との関連を内包した教育プログラムの構築が求められるが、代表的なプログラムとしてはインターンシップが普及している。

本書では、京都産業大学及び新潟大学が、同補助事業の中で、インターンシップの質的向上を目指して開発した、約4ヶ月～6ヶ月程度の長期有給型インターンシップを実践事例に、その教育効果や、プログラムの実施準備から事後研修までの内容、プログラムの運営上の課題ポイントを時系列で紹介する。本書が、今後、わが国における教育効果の高いインターンシップ進展の一助となれば幸いである。

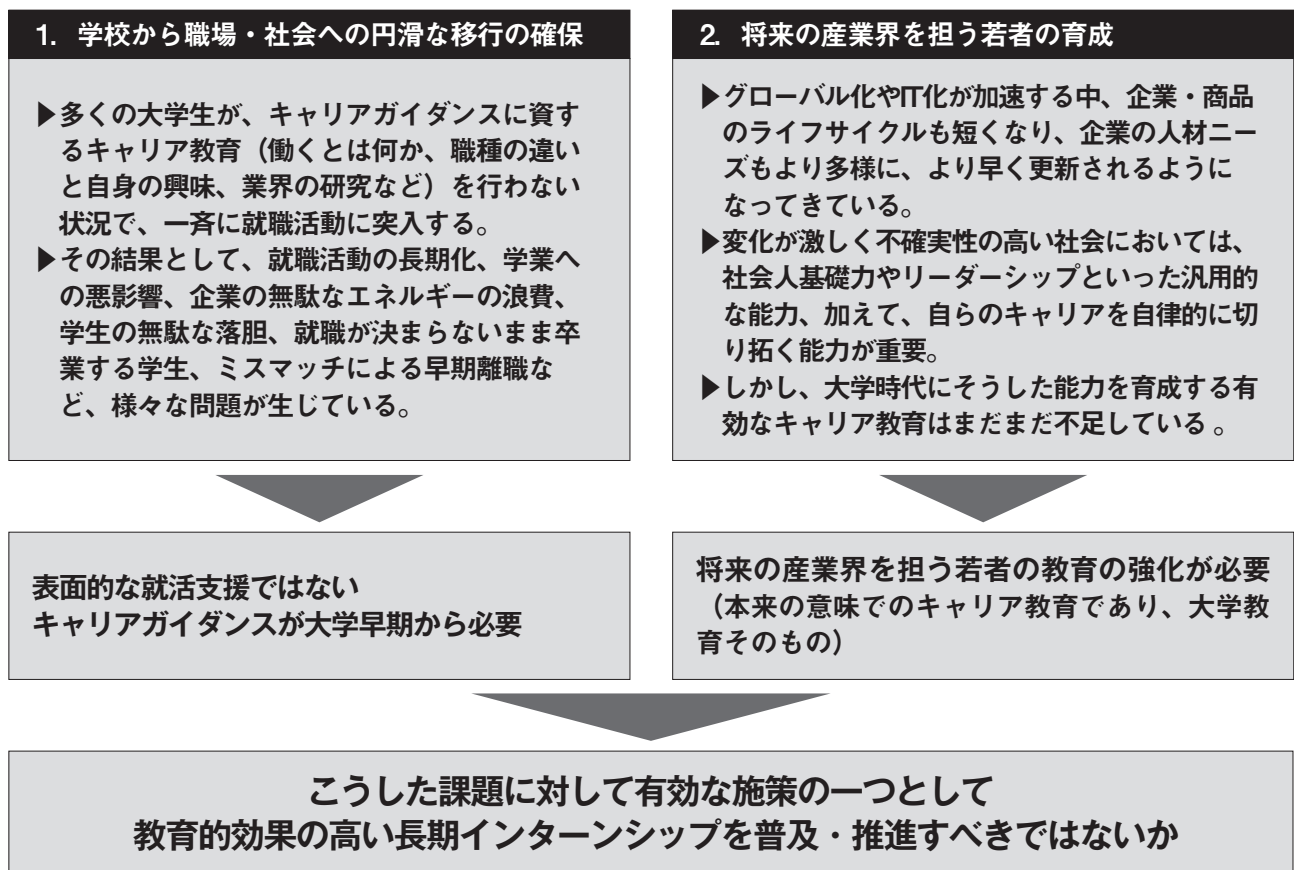
目次

| | |
|-----------------|-----|
| 長期インターンシップの必要性 | P1 |
| 長期インターンシップの教育効果 | P2 |
| 企業導入メリット | P3 |
| 学生の声 | P4 |
| 企業の声 | P5 |
| 実施概要（プロセスとポイント） | P6 |
| プログラム開発・実施準備 | P8 |
| 事前研修 | P10 |
| 実習期間（管理・フォロー） | P12 |
| 事後研修（評価） | P14 |
| 運営上の課題・ポイント | P16 |

長期インターンシップの必要性

諸外国においては、インターンシップといえば長期であるにも関わらず、わが国においてはあまり事例がない。ましてや有給となるとほぼ皆無である。平成26年に改正された「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（文部科学省、厚生労働省、経済産業省）においても中長期のインターンシップは教育効果の高いプログラムとして推進が望まれている。

平成24年度経済産業省「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」では、下図のように教育効果の高い長期インターンシップの普及・推進を提言している。



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」

企業が長期インターンシップを大学と協働で開発し、学生を受け入れることは、人材育成のノウハウを得ることにもつながる。加えて学生に中堅・中小企業の魅力を伝えることができ、有益な人材の獲得につながる可能性が広がる。また、若手社員が受け入れ学生を指導することで、リーダーシップ等が身につくと同時に、自らを振り返る機会ともなり、自分自身、自社へのプライドなどを再認識し、モチベーションアップ、早期離職の抑制にもつながるであろう。産学が協働することによって、学生と若手社員双方の育成につながり、大学・企業ともにメリットをもたらすことになる。

このように、中堅・中小企業が大学と協働することで人材の確保・定着・育成が図られ、その結果として、より優秀な人材が集まり育成されるという好循環を形成していくことが可能となる。

長期インターンシップの教育効果

学生が量・質をともなった長期インターンシップを経験することにより、自らを見つめ自主性や実践的能力を養成する機会を提供します。

インターンシップの教育効果とは何か

① キャリア教育 (表面的な就職活動支援とは異なる)

- ・ 社会人基礎力などの汎用的能力や、キャリア自律、リーダーシップの育成
- ・ 自己の適性の理解 (キャリアガイダンス)

→ 単なる就職活動支援ではない。

キャリア教育の3段階
日本のキャリア教育は「就職活動支援」の段階にとどまっていることが多い。

| | |
|-----------|--|
| 本来のキャリア教育 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人基礎力 ・ リーダーシップ ・ キャリア自律 等 |
| キャリアガイダンス | <ul style="list-style-type: none"> ・ 自己の適性や志向の理解 (Realistic Job Preview) ・ 働くということや業界の理解 |
| 就職活動支援 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 面接・ES対策等 |

* 高橋委員発表より

② 専門教育の実質化

- ・ 専門分野に関連した業務の実践⇒学習へのフィードバック、学習意欲の向上

<米国ではコーオペ教育を次のように定義>

- ・ 教室での学習と、学生の学問上・職業上の目標に関する分野での有益な職業体験とを統合する、組織化された教育戦略。
- ・ これにより理論と実践を結びつける漸進的な経験を提供する。
- ・ コーオペ教育は学生、教育機関、雇用主間の連携活動であり、当事者それぞれが固有の責任を追う

(National Commission for Co-operative Education 全米コーオペ教育委員会による)

* 松高委員資料より

③ 教養教育 (社会における関係性の理解)

インターンシップを通して「学ぶこと」「働くこと」「生きること」のつながりを理解

インターンシップを通して
つながりがわかる

* 佐藤委員資料より

しかし、日本ではこうした教育的効果の高いインターンシップの普及が量的にも質的にも極めて不十分ではないか

引用：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」

■ 大学で学ぶことへの意味づけ

長期インターンシップを経験することで、「大学でもっとこんなことを学びたい」「こんな経験がしたい」という動機付けにつながる。

- 例) ・ 普段の学ぶ姿勢、態度を見直すようになる。
- ・ 自分の専門領域に対する再発見、新たな動機付けが生まれる。
 - ・ 人との対話によって理解を深め、物事を前に進めることの重要性を認識する。

■ 学び・経験を自己評価する際の視点の広がり

学生が自分の学び・経験を評価する際の“モノサシ”が豊かになる。

- 例) ある項目の自己評価が自分では5段階で「5」だと思っていたが、インターンシップを通じてその「5」が表すレベルの高さに改めて気づき、現在の自分は「3」であると認識し直す。

■ 日常の学習行動の変化

上記のような効果がベースとなり、大学の授業に関連した予習・復習時間、それ以外の興味、関心がある事象についての学習時間の増加につながる。

企業導入メリット

企業・学生・大学がそれぞれのニーズを満たす絶好の機会となり、三者がWin-Winの関係を構築することを可能にします。

■ 1. 企業のPR

社会貢献の視点だけでなく、学生に企業の実情を伝え、自社をPRする絶好の機会とすることができ、長期間学生と関わることで、短期インターンシップでは伝えることができない自社の魅力を伝えることができる。その学生が大学に戻り、他の学生にも伝えてくれれば副次的な広報効果も期待できる。また、広く社会に開かれた企業姿勢は、優秀な人材の発掘確保にも結びつく。

■ 2. 職場の活性化と若手社員の育成

慣習となって気付かない、職場の矛盾やアイデアを学生が発見することがあり、このような社外からの評価も活性化の材料になる。また、学生を指導する若手社員の育成、成長に結びつく効果も期待できる。

学生の教育担当を若手社員に任せることにより、上司の視点を体感し、人を指導するということが、自身の仕事を見直す機会になる。

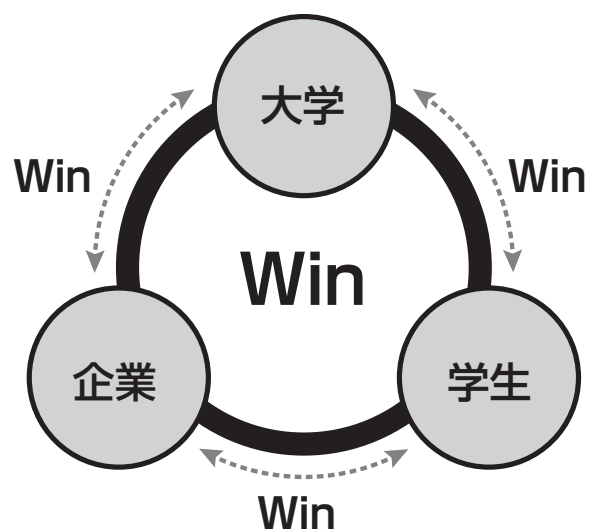
また、常に学生から見られるという緊張感を持ち、仕事の質向上にもつながる。

■ 3. 就職におけるミスマッチの解消

学生が長期インターンシップを通して企業や職業を身近なものとして考え、仕事や働くことに関して興味を持つことにより、企業への見方や価値観が変わり、就職に際してのミスマッチ解消につながる。

■ 4. 産学の連携構築

長期インターンシップの受入を機に、大学の企業に対する理解が深まり交流の機会が生まれることによって、様々な分野で産学連携の可能性が広がる。



学生の声

京都産業大学

法学部 法律学科 3年次生 **有瀧 恵里** **長期インターンシップ先企業** 株式会社オンワード樫山



私は長期インターンシップに参加した当初、何でも挑戦して成長したいという想いから、「会議に出席したい」、「レイアウト変更に携わりたい」と店長に伝えました。しかし、「まずは、もっと他に注目することがあるはずだ」と指導をいただきました。初めは、戸惑いましたが、日々の業務を通じて、スピードと丁寧さをもって、まずは目の前のすべきことに一生懸命取り組み、しっかりと対応すること。それらが出来て初めて認められることに気が付きました。

私はこの経験から、自身の想いや目的を実現していくためには、まずは日々の行動で信頼を得ることが大切だと学び、当たり前のことを当たり前、延いては求められている以上の行動を常にしていけるよう、心がけています。

経済学部 経済学科 3年次生 **溝川 拓麻** **長期インターンシップ先企業** 株式会社ファーストリテイリング

どんな些細なことでも全て学び吸収してやろう。そう意気込んで4ヶ月間のインターンシップに臨んだ私ですが、いざ長期インターンシップが始まってみると毎日のように続く作業の繰り返しに、徒労感を覚え、少しずつインターンシップに対する学びの姿勢が崩れていきました。ある日、そんな私の態度に対して店長から「意味のない業務なんてない。どんな些細なことにもでも目的を考えればもっと様々なことを学べる。」と指導いただきました。私は、この言葉を聞いて初心を思い出し、気持ちを新たに仕事に取り組むことができました。

私は、この経験を受けて長期インターンシップが終わった今でも、どんな些細なことでも目的を考えるようになりました。



新潟大学

教育学部 学習社会ネットワーク課程 2年次生 **堀越 日都美** **長期インターンシップ先企業** 株式会社博進堂



仕事は目的を考えながら行うことが大切であると学びました。仕事の目的を意識すると、依頼者が求めている仕事や相手への配慮など工夫を凝らした仕事ができます。一方、目的を考えずに行った仕事の質は低く、依頼者を満足させることはできません。私は目的を意識して仕事をすることが苦手だったので、日常的に目的を考える癖をつけました。すると仕事でも、大学での課題やボランティアでも、目的を自然と考えられるようになりました。その結果、自分がすべきことを冷静に判断できるようになり、モチベーションが高まって質の良い仕事、課題等ができるようになりました。

農学部 農業生産科学科 2年次生 **阿部 純一郎** **長期インターンシップ先企業** アクシアルリテイリンググループ (原信・ナルス)

私の長期インターンシップを経験しての気づき・学びの中に「書くことの重要性」があります。データから仮説導出を行う際に、チームで出た仮説を黒板に書きながら話し合うという機会がありました。各々の仮説の共通点や相違点、特徴を書き出してキーワードにまとめると、それらを別の視点から見る事が可能になり、各々の仮説の良さを活かした新たな仮説の導出につながり、突破口が開けるといった経験をしました。この経験は大学での学びでも、レポートの課題に対して、頭の中で考えるよりも、実際に書いて考えることで、別の視点を発見して考察を行うということに役立っています。



企業の声

京都産業大学 受入企業

株式会社堀場製作所 経営戦略本部経営管理部 堀井 愛士 氏



むすびわざコーオププログラムの学生受け入れについて、本プログラムでは、担当教員のご指導により、「企業で仕事をするとはどういう事なのか」「長期インターンシップを通じてどのように成長したいのか」を自分なりに考え、定義づけしている学生が派遣されてくるので、受入企業として指導の方向性を明確にできました。

実習期間中は、実際の業務を指導する社員と、会社での生活をサポートする社員をアサインし、受入側も人材を育成する機会を持てるようにしました。また、指導の中では、学生が提出した振返りに対して、指導する社員が必ずコメントを記入する事により、報告・連絡・相談を中心とする相互コミュニケーションの重要性をお互いが認識できる仕組みを運用しました。

カルチュア・コンビニエンス・クラブ株式会社 CCCデザインカンパニー 企画人材開発PJ 栗栖 美紀 氏

むすびわざコーオププログラムに参画し、長期間学生を受け入れることで、若々しく柔軟な発想と気概を持つインターン生の存在が社内に新しい風を吹き込み、既存社員への刺激につながりました。また、企業活動経験の少ない学生への指導・育成が、インターンに携わるチューター社員自身の「Learning in Teaching」の経験にもなりました。

実習期間中は、企画創りの原点である「顧客を知る」という観点から、市場アンケート調査など顧客接点での業務を多く設けました。また、視座の高い発想や考え方に触れてもらうことを目的に、経営メンバーとの会議に実際に同席する等、工夫を凝らしました。



新潟大学 受入企業

株式会社博進堂 コミュニケーション事業部・博進堂大学 マネージャー 堅田 里栄 氏



学生は、先入観や固定観念を持つことなく純粋な視点での取り組みが可能です。それは新たな価値の創出につながります。また重要だが日頃あと回しになっている業務を担ってもらう事もできます。

企業と学生双方の成果に大きく影響する点として、学生が「自分事」として関わることが重要です。そのために、まず企業と学生のマッチングを図ること。そして受入企業は「インターン生＝社員」という認識で、決して妥協せずに携わること。また「何のための仕事であるか」といった目的を伝え主体的な取り組みを促すことが大切です。学生の仕事への真摯でハツラツとした姿勢は時に社員の模範となり、刺激となります。組織の硬直化を防ぐ一役ともなり得ます。

株式会社広報しえん 支援部課長 野瀬山 知巳 氏

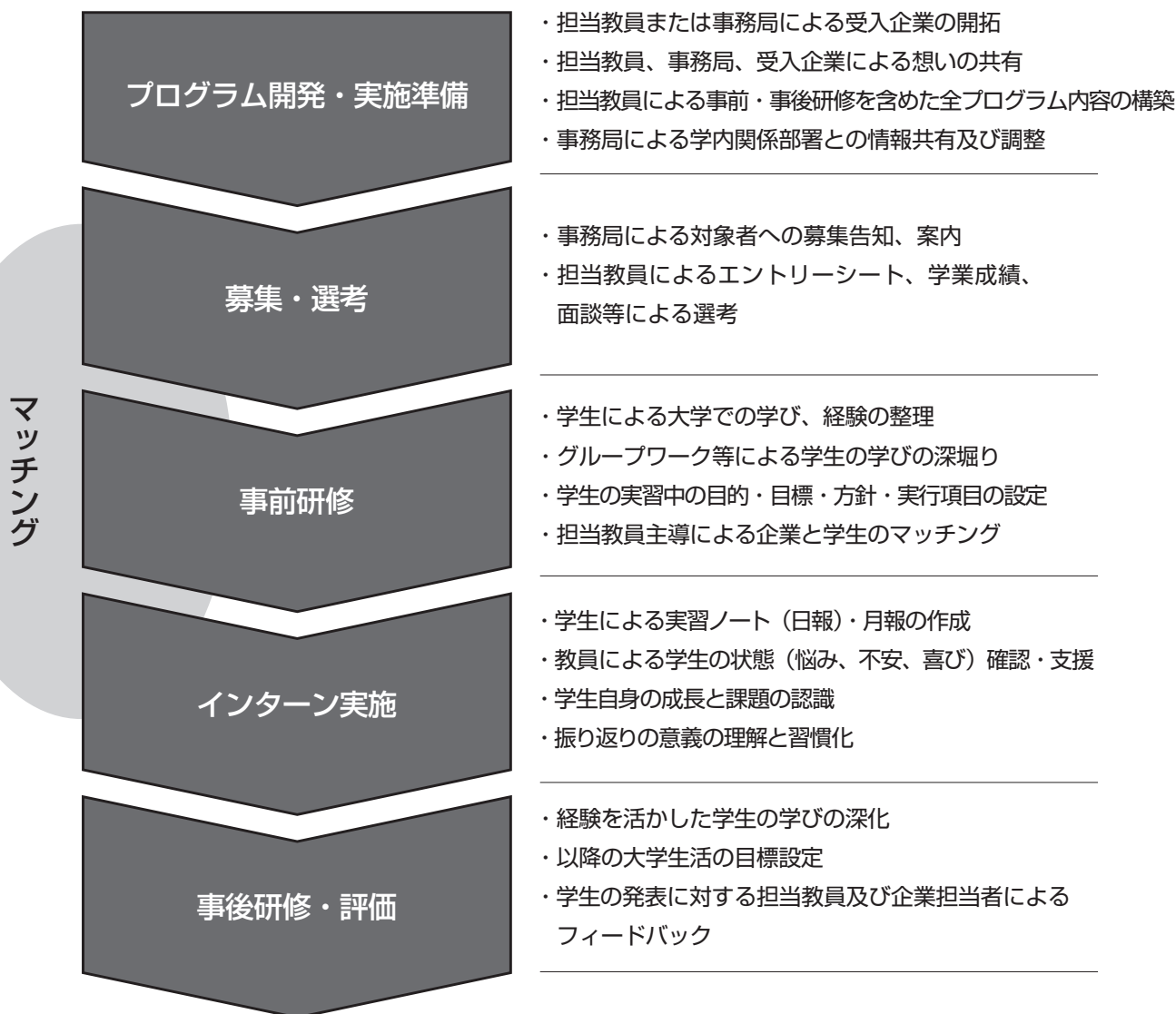
受入の最大のメリットは、長期である点を活かし、日頃「取り組みたいが後回し」になりがちな課題に、学生と一緒に取り組むことにより、事業課題の解決につながることで。

その際、学生には自社理解をさせ、社員の一人である意識付けを最初に行います。そして、“お客様”ではなく、『お金をもらって社員として仕事をする』という意識を最初に持たせるべく、挨拶・言葉づかい・仕事に向かう姿勢・実習期間全体でのゴールは何なのか、について、最初から最後まで常に意識させることが大変重要です。社員と同じレベルを常に求め、朝礼・終礼でのフィードバックや、報連相の徹底など、社員同様に対峙していくと成長し、その成長が成果につながります。



実施概要（プロセスとポイント）

プログラム開発・実施準備から事後研修・評価といったアフターフォローまで、段階的かつ丁寧な計画を実施することで学生の成長を促します。



◆プログラム開発・実施準備のポイント

教職員が一体となって企業とのコミュニケーションを図る。学生の学習の様子や変化についても、教員から丁寧に報告し、一緒に育てている気持ちを共有する。

◆事前研修のポイント

学生の努力目標レベルを上げる。これまでの学生経験のみで決めがちな「頑張る基準」を企業目線からのフィードバックで努力目標を上に向ける。

◆インターン中のポイント

実習中の学生同士、教員と学生、教員と企業担当者の情報共有を綿密に行う。

◆実習後のポイント

実習終了後、簡単な事後学習で終わらせないことが重要である。貴重な体験・観察をキャリアやインターンシップの専門的な知見からサポートし、学生が学習意欲を継続できるような仕掛けや仕組みを用意する。

京都産業大学の実施概要（平成27年度）

インターンシップ期間：〈国内・外〉平成27年4月13日～平成27年7月21日

参画企業数：4社、1大学

参加学生数：13名

対象学年：3年次生

対象学部：経済、経営、法

給料：京都市の最低賃金を担保の上、各企業に一任

交通費：受入企業による実費支給

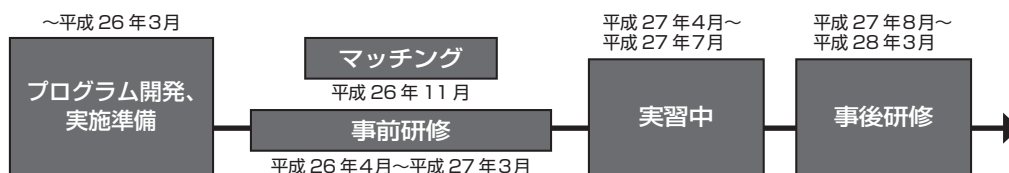
1日の就業時間：原則8時間（企業の実業体制により、個別に設定）

1週間の就業日数：3日間

単位付与：あり

その他：長期インターンシップの科目は、各学部の開講科目として設定している

平成27年度のスケジュール



科目構成

【合計38単位】

（内訳）共通教育科目：22単位、

専門教育科目：16単位

| | 2年次 | | 3年次 | | 4年次 | |
|--------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| | 春学期(3セメ) | 秋学期(4セメ) | 春学期(5セメ) | 秋学期(6セメ) | 春学期(7セメ) | 秋学期(8セメ) |
| 共通教育科目 | むすびわざ コアオブセミナー1 (4単位) | むすびわざ コアオブセミナー2 (4単位) | むすびわざ コアオブセミナー3 (2単位) | むすびわざ コアオブセミナー4 (4単位) | むすびわざ コアオブセミナー5 (4単位) | むすびわざ コアオブセミナー6 (4単位) |
| 専門教育科目 | | インターンシップ 事前研究(2単位) | 長期インターンシップ 国内/国外(12単位) | インターンシップ 事後研究(2単位) | | |

※各科目で修得できる単位数を表しています。

新潟大学の実施概要（平成27年度）

インターンシップ期間：平成27年8月～平成28年1月、詳細は以下のスケジュール参照

参画企業数：4社

参加学生数：9名

対象学年：1～3年次生（1年次生：1名、2年次生：5名、3年次生：3名）

対象学部：全学部対象

給料：受入企業の要望により、各企業の意向を聞いたうえで大学が目安を提示。
最終的には各企業に一任。 ※実習期間の全てが有償ではない

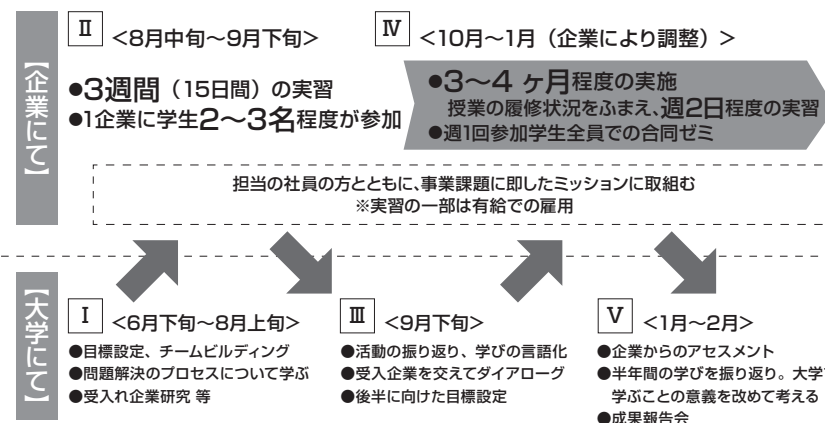
交通費：受入企業の規定に従って受入企業より支給（有償期間のみ）

1日の就業時間：4～8時間（学生の授業履修状況・企業の状況により個別で設定）

1週間の就業日数：スケジュール参照

単位付与：なし（正課外）

平成27年度のスケジュール



プログラム開発・実施準備

企業と大学とが協働し密につながりながら準備を行うことで、円滑な運営の実施と高い教育効果の実現を目指します。

●受入企業の開拓

長期インターンシップの目的や意義、到達目標、効果を説明した上で、プログラムの趣旨を理解してもらえる企業に受入れていただくことが重要である。また、新規企業開拓の際は大学と関係性のある団体からの紹介や、学内の進路・就職部門と連携を図ることも有効である。

●プログラム内容の構築

長期インターンシップを通じた学生の育成を計画的に設計することが必要になる。そのために、大学担当者が受入企業と実習内容について情報交換を行い、より教育効果の高いプログラムとなるようにしている。また、事前研修、事後研修内容を綿密に考え構成することが重要である。

●学内関係部署との調整

学生の所属学部や就職支援担当部等、関係部署と情報共有を図り、円滑に実習へ参加できるための学内体制を整える。

●契約手続き

学生の実習中の身分、実習期間、実習時間、給料、保険等、各企業と入念に摺り合わせ、実習開始までに漏れなく契約を交わす必要がある。

【京都産業大学の事例】

受入企業の開拓は、担当教員とこれまでつながりのあった企業や、進路・就職支援センターから紹介された企業に対して精力的に訪問し、説明した。教育の目的・内容について教員自らが気持ちを込めて説明しなければ、プログラムに込められた思いは伝わらないとの考えから、担当教員が中心となり訪問している。訪問時には、アカデミックな取り組みであることを理解してもらうよう注力し、インターンシップ=就活・採用という一面的な見方を変えていく努力も行っている。

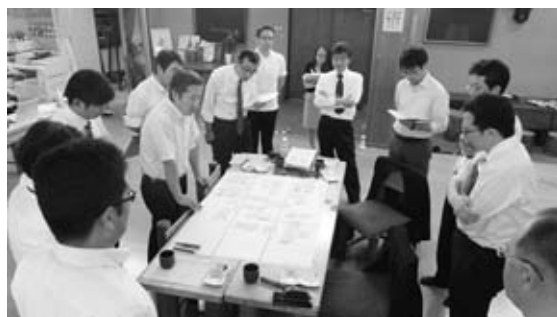
また、プログラムの開発及び組み立ては、統括教員が研究のためにアメリカに滞在していたときの具体的な知見・経験に基づいている。それらは現地のインターンシップ関連授業を受けたことや、文献調査、教員へのインタビューを通して得たものである。いくつかの工夫の中でも長期インターンシップの事前・事後学習に十分な時間をかけて学生を送り出すことが特に重要であり、これは大学としての責任でもある。十分な時間があることで企業の参画授業を組み込むこともでき、また、学生を交えた企業とのコミュニケーションも多く確保できるため、学生の学びを深めることができる。2ヶ月程度の短期間ではこのような事前・事後学習を組み立てることは難しい。

事前学習では、1年間かけて学生の主体性、論理的思考、表現力などを磨き、長期インターンシップに臨む。実習終了後は、学んだ体験や観察からテーマを設定し、さらに1年間かけて研究することで、本プログラムの卒業研究とする。2年次から4年次の3年間で大学レベルの学びにすることによって企業の信頼も得ることができ、コーオププログラムとしての質を確保している。

【新潟大学の事例】

●企業と合同の「地域会議」の開催

産学が協働した長期インターンシップや講義のあり方について、受入企業や経済団体との意見交換・勉強会・具体的なプログラムの打合せを年に複数回実施。大学からの一方的な「依頼」ではなく、企業にも当事者としてその意義や望ましい関わり方を考えてもらい、時間をかけて目線合わせを行っている。長期インターンシップのプログラム終了後には総括的な振り返りを行い、企業目線でのメリットや負担についてもオープンに議論しながら、次年度に向けたプログラムの改善ポイントを検討している。



●PBL型講義への企業の参画

キャリアセンターで前期に開講しているPBL型の講義で、受入企業のご担当者に講師を依頼し、企業課題の提示や学生の発表へのフィードバックを行ってもらっている。講義でより多くの学生に受入企業やその担当者のことを知ってもらい、その企業の課題にも取り組んで親近感を持たせることで、長期インターンシップへの参加につなげることを想定している。

●受入企業担当者向け研修の実施

初年度には、実践型の長期インターンシップのコーディネート経験が豊富な外部有識者に講師を依頼し、受入企業担当者向け研修を実施した。研修では、自社の業務・プロジェクトをどう切り出し、学生にどの部分を担ってもらおうとよいかについて、他地域での事例等も交えながら受入企業ごとに考えてもらった。

●企業との取り交わし書類の確認

企業と大学間で交わす「覚書」、企業と学生間で交わす「誓約書」「条件確認書」など、実習中に起こりうる様々な事態を想定した一連の書類を準備している。

事前研修

長期インターンシップに臨む学生に対して入念な研修を実施し、実際の業務に耐えうるための素養の醸成を図ります。

●大学での学び、経験の整理

学生自身が自分らしさを理解し、表現できることが重要となる。学生がこれまでの大学生活で何を学び、何を感じ取ったのか、また、学内外における活動でどういった経験をしたのか、これらのことを整理し、自分らしさを知る。この自分らしさを知ることが、今後、自身を表現する上で必要になる。

●実習中の目的、目標、方針、実行項目等の設定

長期で実習に参加する意義や目的をしっかりと学生に考えさせ、理解させることが重要である。目的・目標を明確にすることが、企業・学生の両者にとって実りある長期インターンシップにつながる。

●社会人としてのマナー研修

社会人として必要最低限のマナーが必要である。身だしなみ、挨拶の仕方、メールの送り方、名刺交換の仕方等、社会人として当然の知識やマナーを身に付け、また、守秘義務の重要性を理解させ、受入企業に失礼のない状態で派遣する。

●企業と学生のマッチング

企業の要望と、学生の志望・力量とをできる限り近づけることでミスマッチを防ぐ。学生は企業名や業種で実習先を志望する傾向があることから、事前に受入企業のことを十分に調べ、理解させることが必要である。結果として希望企業以外にマッチングされた学生のフォローも必要である。

【京都産業大学の事例】

学生が互いに切磋琢磨し、協力し合って、長期インターンシップを通じた学習成果を自分のものにするこの重要性を指導する。自分自身の成果のみを考えがちな学生の思考を早い段階で揺さぶり、設定したゴールに、チームでスクラムを組んで突き進むマインドの涵養に指導の力点を置く。

●個人学習計画発表会の実施

長期インターンシップまでの1年間、学生がどういう事前学習を“自らが”計画して実行するかということについて、プレゼンテーション大会を7月に行う。そこには受入企業が審査員として参加し、評価とフィードバックを行う。学生と企業が直接コミュニケーションをとる最初の場で、双方が知る・理解するための時間を創造する。



●受入企業とのマッチング

11月を受入企業とのマッチング期間として設定している。学生は受入企業の研究を始め、「どの企業で長期インターンシップをしたいか」を真摯に検討する。一方で、各受入企業に90分間のプログラムを準備してもらう。そのプログラムを学生が受講し、最終希望を固める。企業はプログラムを受講している学生の態度や姿勢、気質を見て、どの学生に参加してもらいたいかを評価する。互いに評価しあう緊張感は、学生



にとって負荷がかかるが、業界研究、企業研究に加え、自分の働き方やこれからの生き方について真剣に向き合う期間になる。双方の希望を優先しつつも、最終決定は担当教員に委ねることを企業側に了解いただいた上で、12月中旬、派遣先を決定し、双方に伝える。

●長期インターンシップ学習計画発表会の実施

長期インターンシップ直前の3月中旬に大学の研修施設を使用し、2日間泊りがけで実習での学習計画を発表し合う。ここには、受入企業に参加いただく。学生は、4月から始まる実習中の目標、目的、意気込みに加えて、自身の貢献内容をプレゼンテーションにて発表する。また、終了後の懇親会では、社会人に求められることや企業担当者のキャリアの話を個別にさせていただくことで、学生と企業との距離感が縮まる機会となっている。

【新潟大学の事例】

●参加者全員でのダイアログ

参加学生と教職員で、昨年の長期インターンシップ経験者を交えたダイアログを行う。各自がこれまでの大学生活での学びや経験を紐解きながら、自分の参加動機を改めて語ることで、自分の覚悟を固めるだけでなく、チームとして皆で向上していこうというマインドセットを行う。また昨年の経験者からは、具体的なエピソードを交えながら「どんな姿勢・行動で長期インターンシップに臨むことが、得られる学びを大きくするか」を語ってもらう。



●受入企業の研究、実習内容について企業担当者と摺り合わせ

自分が実習を行う受入企業について、「3C (Company, Customers, Competitors)」の視点を用いて事前によく調べ、企業担当者にプレゼンする。そうして企業理解を深めつつ、企業担当者からは、長期インターンシップで取り組むミッション、学生への役割・期待(レベル)、どんな姿勢で取り組んでほしいかを丁寧に共有してもらう。

●成長目標と行動指針の設定

参加学生各自が、長期インターンシップを通じた「成長目標」と実習中の「行動指針」を設定する。成長目標がどうしたら達成されるのか?を考え、具体的な行動レベルに落とし込んだ行動指針(毎日チェックできるような項目)を1人1人が考えるとともに、学生同士が1対1になって互いの目標・指針を聞き合い、本当にそれが妥当かどうかを掘り下げる。

●課題探究に関するレクチャー(ワーク)

学部教員や受入企業の担当者を講師として、課題探究のプロセスに関連したレクチャーやワークを行う。論点を考える際の注意点、仮説思考、リサーチの手法、情報集約・アウトプットの手法など、実践を想定した学習を行い、実習への準備を整える。

Point

- 大学での学び・経験の整理
- 1対1、グループワークで深掘り
- 実習での目標設定

実習期間（管理・フォロー）

学生と受入企業双方に対して定期的に進捗状況等の確認を行い、必要に応じて実習内容を変更するなど柔軟に対処します。

●学生の状態確認・支援

学生は普段の生活環境から離れて、緊張感のある職場環境に身を置くことになる。定期的に学生の悩みや不安、喜び等を確認し、その時々に応じた対応を行う必要がある。

●学生自身の成長と課題の認識

長期インターンシップを通して、学生自身のどの部分が成長し、何が課題なのかを認識させることが大切である。自己理解を深め、実習の目標設定や課題設定につなげる。

●受入企業への訪問

学生のフォローだけでなく、定期的に受入企業を訪問し、必要に応じた支援が必要となる。訪問時には、学生の実習中の状況をヒアリングするだけでなく、実際の実習内容や業務内容を確認。必要に応じて、受入企業と共に実習内容の修正・変更の検討を行う。

【京都産業大学の事例】

●長期インターンシップノート

生きた日報にするため、勤務中に小さなメモ帳を持ち、気づいたことを書いていく。それらのメモをノートに糊付けし記録していく。貼り付け作業中に気づくことがあれば更に加筆していく。ノートは適宜指導担当社員に見てもらいフィードバックももらう。「その業務は何のためにあるのか」という業務目的を理解するツールとしても効果があり、ノートは2冊程度になる。



●週1回の授業内での状況確認

毎週水曜日2コマ、大学で担当教員の指導を受ける。長期インターンシップ中の様々な状況を報告し、生の情報を共有する。学生が持つ悩みや気づきもクラスで話し合う。適宜、担当教員より専門的な視点から助言を行い、また、経営、経済に関する専門的な理論も提供する。ひとりだけでなくチームとして成果を生み出そうとすることで相乗効果が生まれ、学習成果が格段に高まる。



●月報

勤務先で面談を受け、研修を組んでもらい、現場で指導担当社員と一ヶ月の成果と課題を検討する。それらを「月次報告書」として言語化し、教員に提出する。想定するレベルに達するまで、学生は何度も書き直しを担当教員より求められる。経験したことが知識として積み上がり、獲得した能力とし



て自覚され、次のステージでその知識や能力を使う意欲が醸造される。

● 企業独自の研修

教育プログラムをより良くするべく、学生の積極的な学びの姿勢・意欲に応えて、また、大学からの依頼に基づき企業ごとに適宜提案し、実施される。本社に集めた集合研修（業務の振り返り）、会社が独自に実施している初任者研修への参加等、学生の満足度は非常に高い。

《受入先が国外》

毎週水曜日に、スカイプ面談を行う。教員だけでなく、他の受講生とも情報を共有する。また、国内で実習している学生と、ほぼ毎日、自分たちの様子を知らせるメールや写真をやり取りし、励まし合う。海外経験のない学生にも外国で働く様子が伝わる貴重な情報になり、また、励まし合うことで学生同士の一体感が生まれる。

【新潟大学の事例】

● 活動日報

学生は実習後毎日、業務の達成度や気づきについてA4／1枚のフォーマットに記入し、受入企業の担当者に提出する。担当者からは毎回コメントをつけて返していただき、教員もその内容を共有している。「やったこと」だけでなく、事前研修で各自が設定した成長目標・行動指針を毎回記入する様式になっており、それに照らして自分の行動がどうだったのかを学生は毎回具体的に振り返る。



● 学生面談／企業ヒアリング

期間中、定期的に学生の面談（受入企業ごと、もしくは1人ずつ）を実施し、受入企業にもヒアリングを行う。学生には、活動日報（週報）の事実内容をベースに、掘り下げて話を聞いていき、自分が行動・認識できていない部分の気づきを得られるような問いかけを繰り返し行っていく。

● 週1回の合同ゼミ

授業の履修と並行して週2日程度実習を行う期間には、毎週1回、各企業のインターン生が集まって合同ゼミを実施する。基本は学生各自が議題を持ち寄って運営し、実習で生じた気づきや悩みの共有・相互アドバイス、今取り組んでいる企業課題についての意見交換などを行う。このゼミは、抱えている課題が自分だけではないことに気づく、他の学生の活動からエッセンスを学び、取り入れるなど、1人ではなく



チームで向上を目指すことが個々の成長に還元されることを体感する場であり、その意味は大きい。

また実習期間の中間に企業担当者を交えて行うが、一方的な報告やアドバイスではなく対話を重視することで、学生自身が次の行動につなげられる場となることを意識している。

● facebookグループの活用

受入企業ごとに、企業担当者・参加学生・教職員のfacebookグループをつくり、リアルタイムな連絡相談や情報共有を行っている。

事後研修（評価）

実習後に発表を行うなど学生が振り返り、その成果を整理する機会を設け、これからの学習や進路への動機づけにつなげていきます。

●長期インターンシップの学びの振り返り

就業体験を単なる経験という位置付けだけではなく、その学びをいかに自身へ意味づけ・価値づけさせるかが大切である。実習を通して経験したことを具体的に振り返り、言語化することで、仕事理解を深め将来の選択に活かすことができる。また、自身の専門分野に対する再発見や新たな動機付けにも繋がる。

●発表とフィードバック

長期インターンシップの事前、実習中、事後と、それらを通して学生自身が何を学び、何を経験したのか、受入企業に対して発表を行う。受入企業からはそれに対する、フィードバックをもらう。

●受入企業への御礼訪問

受入の御礼とともに、プログラムを通じた感想や要望、次年度以降の受入についての意向を確認。課題の抽出とそれに対する改善方法を受入企業と共に検討する。

【京都産業大学の事例】

●事後レポート

学習成果を計画書（10～15ページ）・報告書（本編・資料編 30～40ページ）としてまとめる。計画書で決めた実行項目にどう取り組んだか、目的・目標は達成できたかなどに加え、職場の社員に4ヶ月の実習を評価してもらった評価表についても分析する。長期インターンシップノートや月報を再度見直して、貴重な体験を自身の言葉に再度整理し、言語化する。就職活動時には、これまでの成果を手触りのあるストーリーで話すことができるようになる。



●演習

3年次秋学期から、「若手社員が育たない」ちくま新書 豊田義博著」を課題本として使用し、演習形式で専門性をさらに深める。多数登場する専門用語を理解し、各章の内容をプレゼンテーションする。学生の実習の経験（計画書・報告書）を使いながら、筆者の主張を整理し、ディスカッションを通して筆者主張への理解を深める。長期インターンシップの成果をアカデミックに再整理し、自身の言葉にすることで実習と専門性の融合を図る。4年次から本格的に取り組む、長期インターンシップ成果をベースにした卒業研究につなげる。



● 評価

主に、提出物で評価する。以下に長期インターンシップ（4月～7月）の事例を示す。

〔長期インターンシップノート 《40%》〕

- ・業務中の発見、そこで考えた量と質
- ・長期インターンシップ学習計画をベースにした取り組みがなされている
- ・むすびわざコーオプセミナー1・2で学習したことを生かそうとしている
- ・業務内容の目的を考える習慣が身についている

〔月次 中間報告書 《60%》〕

- ・実習概要で実習内容のあらすじを説明する <5点>
- ・報告の「全体（フレームをしっかり捉える）」を的確にコンパクトに伝え、それを理解しやすい「部分（事実、事例、データ）」で説明する <10点>
- ・報告書の基になるのは、長期インターンシップ学習計画書であることが押さえられている <10点>
- ・月次で報告書を作成する目的が明記されている <5点>
- ・読み手の立場（提出先）になって作成している <5点>
- ・1年間の学習内容の活用を心がけており、特に、データ、図表、を意識して使っている <5点>

【新潟大学の事例】

● 事後レポート

これまでの活動日報を基に、「（企業で取り組んだ）業務・プロジェクト」「自分自身の行動と学び」「大学での学習とのつながり」「他のインターン生へのフィードバック」の4つの観点から作成する。特に「大学での学習とのつながり」の面では、長期インターンシップの経験が大学での学習活動にどんな影響を与えたか、普段の行動・意識がどう変化したか、今後何を実践していくかといった内容を具体的に言語化させ、その意義を学生には繰り返し伝えている。



● 企業からのアセスメント

受入企業の担当者から、受入れた学生1人1人にアセスメントシートを記入してもらう。



● 合同振り返り

上記の自分自身での振り返り、他のインターン生からのフィードバック、企業担当者からの評価をふまえて、お互いの学び・気づきを1対1の相互インタビュー形式で互いに掘り下げ合う。最後には「企業での成果」と「自身の学び」について成果報告のプレゼンテーションをまとめ、発表する。

● 評価

正課外の取り組みのため、成績評価は行わない。学生の量的・質的な変化を明らかにするために、教員が設定したアセスメント項目に対する5段階の自己評価、日常の学修時間や学修スタイルに関する調査などを行っている。

運営上の課題・ポイント

1. 企業、大学、学生の三者で実施目的が明確に共有されていること

- 大学にとっての実施目的や教育的効果を明確にする。
- 企業が受入目的を明確にし、大学の目的との整合性を意識する。
- プログラムの教育目的を学生が理解し、自らの参加目的を明確にしている。

2. 実施目的に沿ったプログラムが設計されていること

- 実施目的や大学教育の中での位置づけなどを明確にし、それに対する適切なプログラムが設計されている。
- 実施目的に応じた事前・事後研修が構築されている。
- 企業担当者が学生に対して適切に関与できる仕組みやツールがある。

3. 企業の現場等でのリアルな体験の機会があること

- 実施目的を踏まえ、バーチャルなプログラムやディスカッションだけではなく実務の現場を設定する。
- 企業として必要な成果を明確にし、それに対する達成責任を課すことで、学生の能力を最大限に引き出す。
- 企業の基準に基づく評価によって、学生の能力開発やプログラム全体の改善につながる。

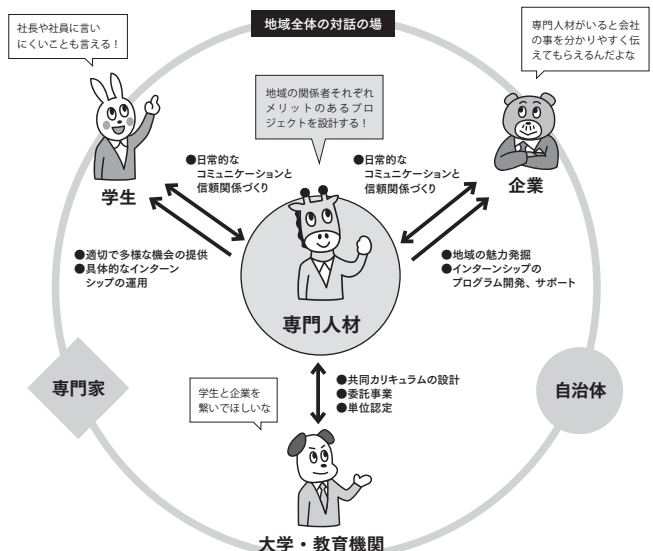
4. 学生の目標設定・フィードバック・振り返りが徹底されること

- 事前研修で学生自身が業務と自己成長の上での目標を明確にしている。
- 学生が、実際の顧客や関係者とのやりとりの中で実務レベルでのPDCAサイクルを回し、多様なフィードバックを受けている。
- 担当者及び関係者とのやりとりや事後研修等の場で、学生が多様なフィードバックを受け、自己の体験を振り返り、意味付けする機会がある。
- 前提条件として、すべての関係者にメリットのある場を設計し、信頼関係を構築することが必要。

★上記の要件をより円滑に推進するためにはプログラムを開発・運用・評価する専門人材が有効

専門人材とは、インターンシップを通して地域の企業との関係づくりや、多くのステークホルダーを巻き込みながら教育プログラムをプロデュースしていく存在。

(図は平成25年度経済産業省「教育的効果の高いインターンシップの普及に関する調査 報告書」より抜粋)



平成24年度 文部科学省 大学間連携共同教育推進事業
「産学協働教育による主体的学修の確立と中核的・中堅職業人の育成」

主体的学修を促す
長期インターンシップハンドブック

平成28年3月 発行

【発行】 京都産業大学・新潟大学・成城大学・福岡工業大学

【編集責任者】 松高 政（京都産業大学 経営学部 准教授）

【お問合せ】 事務局（京都産業大学コオプ教育研究開発センター）

※平成28年度4月1日より、キャリア教育研究センターに名称を変更します。

TEL：075-705-1754 FAX：075-705-1939

メール：career-daigakukan-renkei@star.kyoto-su.ac.jp

このハンドブックの内容に関して、活用のご相談等ありましたら上記までお問合せ下さい。