

低学年を対象とした教育的効果の高い インターンシップの取組み

-大学と中小企業団体による産学連携教育の事例を基に-

松坂暢浩・山本美奈子（山形大学 学術研究院（学士課程基盤教育機構））

1. 問題と目的

我が国におけるインターンシップは、「学生が在学中に、自らの専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と定義されており、産学協働で取組む効果的な教育手法として取組まれてきた(文部科学省・厚生労働省・経済産業省,1997;2014;2015)。インターンシップの推進にあたり、学生の参加率といった量的拡大と併せて、教育的効果が十分でない等の質的な充実が課題として指摘されてきた。そのような背景のなかで文部科学省(2017)は、インターンシップの量的拡大・質的充実に向けた具体的な推進方策の一つとして、届出制度を創設した。また、届出制度におけるプログラムの中から、学生の能力伸長に寄与する等の高い教育的効果を発揮し、他の大学等や企業に普及するのに相応しいモデルとなるインターンシップをグッドプラクティスとして表彰し、広く普及することを目的とした「大学等におけるインターンシップ表彰」(文部科学省,2018)をスタートさせた。

本稿では、上記の「大学等におけるインターンシップ表彰」で平成30年度に最優秀賞を受賞した山形大学と中小企業団体(山形県中小企業家同友会)が取組む、低学年(大学1年生)対象としたインターンシップの事例を取り上げる。まず、本インターンシップの教育的効果について定義を述べる。その上で、本インターンシップの概要と教育的効果を高める上で取組んできた内容や工夫を整理し、そのノウハウを、他大学等で活用できるよう提示することを目的とする。

2. インターンシップの教育的効果について

まず、本インターンシップの教育的効果の定義について述べる。

文部科学省(2013)は、インターンシップを通して「学生の大学における学修と社会での経験を結びつけることで、学生の大学における学修の深化や新たな学習意欲の喚起につながるとともに、学生が自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図られる」と言及している。この点を踏まえ、酒井(2015)と三浦(2016)

は、インターンシップの教育的効果として、①大学での学びへの影響、②就業観の形成の2つを挙げている。また木村(2015)は、インターンシップの期待される効果として「就業能力の向上」、「就業意識の向上」、「学習意欲の喚起」の3つを挙げている。そして河野(2011)は、大学ならではの学びの深化や認知面の能力・スキル等の伸長を挙げている。さらに、学生が自らの就職・進路を見据えて、目的をもって大学で学ぶための気づきを得ることをインターンシップの教育的効果とした場合、大学入学から間もない学部1、2年生といった低学年からのインターンシップの実施が望ましいとの指摘がなされている(田中,2007;文部科学省2017;経済同友会,2015;日本経済団体連合会,2018)。

本稿で取り上げるインターンシップは、低学年を対象とし、早期から働くことや中小企業に対する理解を深めることを目的としている。これらの点を踏まえ、本インターンシップの教育的効果は、インターンシップ体験を通して、社会で求められるスキルの伸長およびキャリア意識の向上を図り、就業観を形成することと定義する。

3. 本稿で取り上げるインターンシップ概要について

次に、本稿で取り上げるインターンシップの概要について説明する。

本インターンシップは、山形県内の中小企業団体(山形県中小企業家同友会)と連携し、全学部1年生を対象にした選択必修科目の授業のなかで実施している。2014年度からスタートし、2019年度で6年目になる。2019年度は、60名の学生が中小企業37社のインターンシップに参加した(表1)。

本インターンシップのスケジュールは、4月から7月まで事前学習(個別面談、履歴書の作成、ビジネスマナー講座、中小企業家同友会の経営者による講演、受入企業の企業研究等)を行う。8月上旬に学生が受入企業に事前訪問を行い、8月中旬から9月中旬の期間内にインターンシップ(3日間)に参加する。9月下旬に事後学習として、受入企業を招いた成果報告会を開催する流れで行っている(表2)。

本インターンシップの運営は、教員2名とピアメンター（以前に本インターンシップに参加した学生）、キャリアサポートセンターの職員が連携して行っている。また、各学部の教員で構成される評価改善委員会による本インターンシップの評価と改善を行う体制を取っている。

教育的効果の高いインターンシップは、①実施目的の明確化、②適切なプログラムの設計、③企業の現場等でのリアルな体験、④学生の目標設定・フィードバック・振り返りの徹底の4点が不可欠との指摘がある（経済産業省,2013）。本インターンシップは、これらの観点を参考にして、教育的効果を高めるために以下の4点について工夫している（松坂・山本,2019；松坂・山本・小野・野田,2019）。

1点目は、事前学習である。対象が大学1年生のため、丁寧な指導を意識している。まず、事前学習において、担当する2名の教員が個別面談を実施し、学生のインターンシップ参加目的および目標の明確化や不安軽減を図っている。そして、以前に本インターンシップに参加した学生がピアメンターとして、自身の体験を踏まえた上で、学生のサポートを行っている。併せて、学生の事前学習の充実と円滑なインターンシップ参加をサポートするために「インターンシップ・マニュアル」を作成し活用している。内容は、事前準備のポイント、事前訪問やインターンシップ中の注意点、基本的なビジネスマナー等をチェックシート形式で学生自身が確認できるようにしている。その他として、以前参加した学生がインターンシップ中に受入企業の担当者から評価された点や注意を促された点等を記載している。このような内容を記載することで、インターンシップ参加中に起こる可能性がある出来事をイメージできるようにしている。また、本インターンシップを体系的な「キャリア教育」の1つとして位置づけている。そのため、自己理解を深め、コミュニケーションスキルの基本を学ぶ「キャリアデザイン」の授業（別曜日で開講されている）を併せて履修させる形を取っている。

2点目は、インターンシップ参加前の事前訪問である。事前訪問では、学生と受入企業の経営者等が顔合わせを行い、参加目的および目標とプログラム内容のすり合わせを行っている。本インターンシップは、学生の希望は取らず、担当教員が学生の居住地から通勤しやすい企業をピックアップしマッチングしている。これは、キャリア教育の観点から、就業観の形成および進路選択において視野を広げることを目的としたものである。また、インターンシップを採用（人材確保）の手段としていない中小企業家同友会だから可能な手法であるといえる。このようなマッチング方法のため、事前訪問を通して、相互の理解を深めた上で、インターンシップに臨めるように工夫している。また、事前

訪問やインターンシップ中は、教員が学生とメール等で連絡を取り、必要に応じてフォローする等のモニタリングを行っている。このような一連の取組みを通して、学生のインターンシップ参加直前と参加中の不安軽減を図り、モチベーションを高めるようにしている。

3点目は、プログラム開発である。担当教員と山形県中小企業家同友会が協働し、後述する受入プログラムの「基本フォーマット」を開発し活用している。これは、受入企業や受入れを検討している企業から、プログラムの企画・設計を含めた準備に負担を感じており、大学側の支援を求める声を反映したものである。受入企業は、「基本フォーマット」を活用し、経営者と指導担当の社員が協働でプログラムを作成している。また、「基本フォーマット」活用にあたっては、他社の事例共有を含む勉強会を実施している。併せて担当教員が受入先を全て訪問し、事前打ち合わせを行っている。また指導担当の社員が、学生に対して働く意味や中小企業の魅力を伝えるために、プログラム作成の過程で、働く意味を考え、自身の仕事を振り返る機会になるように工夫している。このことにより、社員の人材育成になる観点をプログラム作成と関連付けている点の特徴である。

4点目は、事後学習である。成果報告会のなかで発表する成果報告の内容（個人目標の達成度、働く意味、中小企業の魅力等）を統一している。学生には、このことを事前学習で伝え、発表する内容を意識してインターンシップに臨むように指導している。また、成果報告の準備には、教員が関わり、学生の気づきが深まるようにサポートしている。成果報告会では、受入企業の経営者を含む指導担当の社員に参加してもらい、学生の成果発表に対するフィードバックを依頼している。また、発表後に複数のグループに分けて、学生と受入企業とで改めてインターンシップの振り返りをディスカッション形式で行う機会を設けている。このような取組みにより、インターンシップの学びの定着を図っている。

4. 本稿のインターンシップが教育的効果を高めるために取組んでいる内容と工夫の整理

文部科学省（2018）は、インターンシップ表彰にあたり、教育的効果が高い取組みかを評価するための選考基準として6項目を挙げている（表3）。本稿では、この6項目と照らし合わせ、前述した本インターンシップの教育的効果を高めるために取組んでいる内容や工夫について改めて整理し、説明する。

（1）就業体験を伴うこと

本インターンシップの教育目的は、インターンシップ体験を踏まえて、①自分自身にとって働くことはどのようなことかを考えること。②山形県内の中小企業

表1：本インターンシップの参加学生数および受入企業数の推移

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	
受入企業数	13	18	19	25	31	37	
参加学生数	20	28	34	43	40	60	
所属	人文社会科学部(人文学部)	9	5	9	2	7	3
	理学部	2	3	3	2	0	0
	医学部	0	0	0	5	0	0
	工学部	2	5	5	23	29	33
	農学部	4	11	1	11	4	19
	地域教育文化学部	3	4	16	0	0	5
性別	男性	9	18	11	27	27	29
	女性	11	10	23	16	13	31
文理	文系	12	9	25	2	7	8
	理系	8	19	9	41	33	52
出身	山形県出身者	6	5	12	14	6	13
	山形県外出身者	14	23	22	29	34	47

表2：本インターンシップのスケジュール

時期	受入企業	同友会事務局	指導教員	学生	授業の流れ
4月上旬		<input type="checkbox"/> 事前打ち合わせ <input type="checkbox"/> 委員会への依頼		<input type="checkbox"/> 履修登録 <input type="checkbox"/> 履修登録確定	事前学習
5月上旬	<input type="checkbox"/> 受入の可否を事務局と調整	<input type="checkbox"/> 理事会報告 <input type="checkbox"/> 受入企業の選定 <input type="checkbox"/> 受入企業確定	<input type="checkbox"/> 学内システム上での指導 連絡や報告をウェブ上で行う	<input type="checkbox"/> 学内システム(ウェブ クラス)の登録	
5月中旬	<input type="checkbox"/> 受入準備	事務局からの事前 依頼		<input type="checkbox"/> 履歴書の提出 <input type="checkbox"/> 個別面談 <input type="checkbox"/> ビジネスマナー講座の受講 <input type="checkbox"/> 添削結果を踏まえて 履歴書の修正・再提出	
6月上旬		<input type="checkbox"/> 研修会開催	<input type="checkbox"/> 履歴書の添削 <input type="checkbox"/> 個別面談 <input type="checkbox"/> ビジネスマナー講座の開催 <input type="checkbox"/> インターンシップ保険 (学研災)の加入状況の確認 <input type="checkbox"/> 受入企業と学生とのマッチング	<input type="checkbox"/> マッチング結果の確認 <input type="checkbox"/> 受入企業の経営者による 講演会の受講 <input type="checkbox"/> 受入企業の企業研究 <input type="checkbox"/> 誓約書記入	
6月中旬	<input type="checkbox"/> マッチング 結果の受取	<input type="checkbox"/> マッチング結果の 受取 <input type="checkbox"/> 授業内で講演する 講師選定・派遣	<input type="checkbox"/> 事務局および受入企業にマッ チング結果の報告 <input type="checkbox"/> 授業内で講演いただく講師の 派遣依頼 <input type="checkbox"/> 受入企業の経営者による講演会 の開催 <input type="checkbox"/> 受入企業との事前打ち合わせ	<input type="checkbox"/> 事前訪問アポ取り(電話)	
7月上旬	<input type="checkbox"/> 担当教員と の事前打ち 合わせ	<input type="checkbox"/> 受入企業の事前 打ち合わせに同行		<input type="checkbox"/> 受入企業への事前訪問 <input type="checkbox"/> 受入企業への履歴書、 誓約書の提出 <input type="checkbox"/> 調査票(参加前)の回答	
7月中旬			<input type="checkbox"/> 学生の事前訪問状況の確認 <input type="checkbox"/> 同友会事務局への経過報告 <input type="checkbox"/> 受入企業に成果報告会への 参加依頼		
7月下旬	<input type="checkbox"/> 学生の 事前訪問 <input type="checkbox"/> 履歴書・誓約 書の受取	<input type="checkbox"/> 大学との状況共有		<input type="checkbox"/> インターンシップ参加 <input type="checkbox"/> 実習日誌の記入 <input type="checkbox"/> 成果報告会の準備	
8月上旬	<input type="checkbox"/> インター ンシップ受入		<input type="checkbox"/> 参加中の学生のモニタリング (メールでの確認)		
8月中旬 ~9月 中旬	<input type="checkbox"/> 受入学生の 所見記入・ 提出		<input type="checkbox"/> 所見の回収	<input type="checkbox"/> 成果報告会での成果発表 <input type="checkbox"/> 受入企業へのお礼状の 作成・送付 <input type="checkbox"/> 調査票(参加後)の回答	
9月下旬	<input type="checkbox"/> 成果報告会 の参加 <input type="checkbox"/> 調査票の 記入・提出	<input type="checkbox"/> 成果報告会の参加	<input type="checkbox"/> 成果報告会の開催 <input type="checkbox"/> 成績評価 <input type="checkbox"/> 調査票(受入企業調査)の依頼 <input type="checkbox"/> 受入企業へのお礼状と学生が 成果報告会で発表したスライド の送付 <input type="checkbox"/> 成果報告会不参加企業に対して 受入学生の発表風景を撮影した 動画を送付 <input type="checkbox"/> 調査票(受入企業、学生)の 集計および分析		
10月 中旬		<input type="checkbox"/> 今年度の振り返り	<input type="checkbox"/> 今年度の振り返り		
3月 中旬		<input type="checkbox"/> 次年度の打ち合わせ	<input type="checkbox"/> 次年度の打ち合わせ		

表3：文部科学省「大学等におけるインターンシップ表彰」選考基準（文部科学省，2018）

基準	項目
①就業体験を伴うこと	
仕事の実際を知ることや就業観の育成に資する就業体験が行われているか。	インターンシップの教育目的や育成する人材像が明確になっているか。
	インターンシップの教育目的や育成する人材像に応じた就業体験となっているか。 グローバル企業や地場企業、海外インターンシップや地域でのインターンシップなど、取組の特性に応じた内容や規模になっているか。
②正規の教育課程の中に位置付けられていること	
インターンシップの教育的効果を高め、学生が、大学等における教育内容をより深く理解できる工夫がなされているか。	インターンシップの教育目的や育成する人材像に応じて、単にマナー研修等だけではなく事前・事後学習・モニタリング等が実施されているか。
	インターンシップの教育目的や育成する人材像を学生が理解しているか。（シラバス等により理解を促す取組を実施しているか。）
③大学等の組織的な取組として位置づけられていること	
インターンシップが適切かつ継続的に実施できる体制が整えられているか。	インターンシップの企画・立案・実施・評価について、大学等として組織的に取り組んでいるか。（特定の教員等による閉じた取組となっていないか。）
	インターンシップに係るプログラム構築や学生との関係、学内での調整、企業との協働を専門的に担う人材が配置されているか。その上で、教職員が必要に応じてそれぞれ役割を分担するなど、チームとしての体制が作られているか
	上記に係るSD・FD研修が行われているか。
④インターンシップ実施後の教育的効果を把握する仕組みが取られていること	
インターンシップの教育的効果を定量的・定性的に把握できる手法・仕組みが取り入れられているか	インターンシップ前後で、学生が何を身に付け、どう変わったかを可能な限り定量的に把握あるいは評価しているか。
	それらを学生の今後の成長や学修の深化、学習意欲の増、将来のキャリア選択等につなげることができているか。
⑤5日間以上のインターンシップの実施期間が確保されていること	
インターンシップの教育的目的や教育課程全体との関係、企業等との関係を十分考慮した上で適切な実施期間が設定されているか。	インターンシップの教育目的や育成する人材像に応じて適切なインターンシップの実施期間が設けられているか。
	なるべく長期のまとまった期間が確保されているか。
⑥大学等と企業等が協働した取組となっていること	
インターンシップの様々な場面において、企業との積極的な協働があるか。	インターンシップの教育目的や育成する人材像、学生の希望等が企業と共有されているか。
	その上で、インターンシップの企画・立案・運営・評価等に企業等の参画があるか。
	学生の受け入れに伴う企業の負担軽減等に対する配慮や取組がなされているか。

の魅力を理解し、進路選択の幅を広げることの2点としている。この教育目的に応じた就業体験とするために、県内の中小企業での現場実習を行っている。また現場実習のプログラム作成と運営にあたり、後述する担当教員と山形県中小企業家同友会が協働で開発した受入プログラムの「基本フォーマット」を活用し、受入担当の社員と経営者が一緒にプログラム作成および運営を行っている。また、プログラム内容は、できるだけ営業同行や現場での作業等、社員と一緒に仕事をする通常業務型のプログラムを実施している。

（2）正規の教育課程の中に位置付けられていること

本インターンシップは、全学部1年生を対象とした選択必修科目に位置づけられている。また対象が大学1年生であることから、事前学習に力を入れている。まず、担当教員が個別面談を実施し、学生のインターンシップ参加目的および目標の明確化や不安軽減を図っている。そして、以前に本インターンシップに参加した学生がピアメンターとしてサポートを行っている。併せて、学生の事前学習の充実と円滑なインターンシップの参加をサポートするために学生用の「インターンシップ・マニュアル」を作成し使用している。また、本インターンシップを体系的な「キャリア教育」の1つとして位置づけ、キャリア教育科目の授業を併せて履修させる形を取っている。

（3）大学等の組織的な取組として位置づけられていること

本インターンシップは、担当教員とピアメンター、キャリアサポートセンターの職員、評価改善委員会の3つが連携し、PDCAサイクルを回しながら組織的に取組む体制を取っている（図1）。具体的には、担当教員とピアメンター、キャリアサポートセンターの職員が協力して運営に取組み、各学部の教員で構成されている評価改善委員会が、本インターンシップの評価と改善の検討を行っている。また、FD・SD研修として、日本学生支援機構（JASSO）が主催するインターンシップ専門人材セミナー（研修会）の受講や受入企業を招いた勉強会を開催し、知識とスキルの向上に取組んでいる。

（4）インターンシップ実施後の教育的効果を把握する仕組みが取られていること

本インターンシップは、インターンシップの教育的効果を把握するために、調査票による「参加前後調査」（松坂・山本,2019）と「追跡調査」（松坂・山本,2017）の2つを行っている。以下、それぞれの結果と考察について述べる。

まず2018年に参加した学生（39名）に対して「参加前後調査」を行った。その結果、参加満足度が89.7%であった。また、89.8%の学生が中小企業の対するイメージがポジティブに変化していた。そしてインターンシップ実施後の教育的効果としては3点が明らかになった。第1に、インターンシップ参加者は、不参加者に比べてキャリア意識（CAVT）（下村・八幡・梅崎他,2009）が向上し、社会人基礎力（経済産業省,2010）

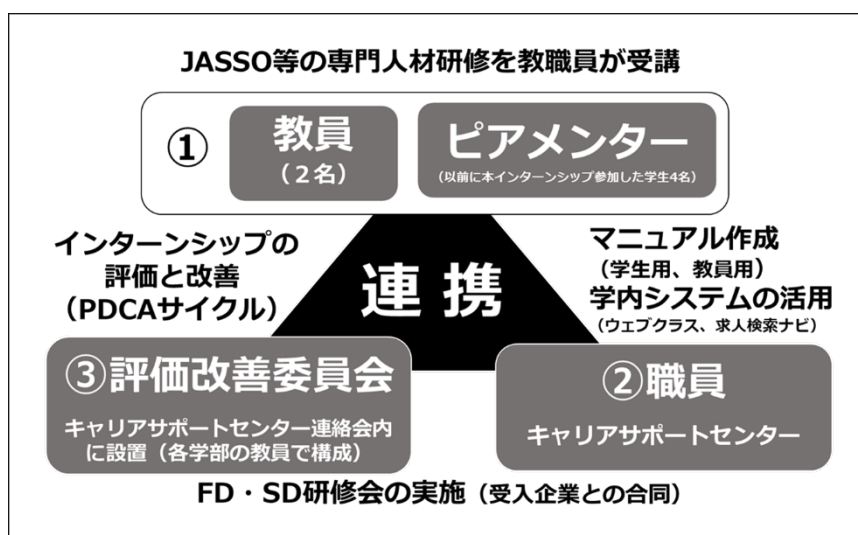


図1：本インターンシップ実施にあつたての組織体制

表4：インターンシップ実施前後の心理尺度の平均値と標準偏差、分散分析の結果（松坂・山本, 2019）

		実施前	実施後	交互作用
CAVT ビジョン	介入群（参加者） n=39	16.64±4.39	20.74±4.00	***
	統制群（不参加者） n=35	17.71±5.68	16.23±6.03	
CAVT アクション	介入群（参加者） n=39	18.23±3.96	21.31±4.41	***
	統制群（不参加者） n=35	16.43±4.48	15.23±5.01	
社会人基礎力 前に踏み出す力	介入群（参加者） n=39	9.18±2.35	11.31±1.76	***
	統制群（不参加者） n=35	8.34±2.36	8.11±2.63	

***p<.001

が伸長していた（表4）。第2に、働く意味が言語化できていた。自由記述の質的分析（数量化第Ⅲ類法）の結果、『生活のためだけでなく自己成長につながるもの』、『他者との関係性が大切』、『やりがい等仕事を通して得られるものが多い』の3つに分類された。第3は、中小企業の理解促進が確認された。自由記述の質的分析（数量化第Ⅲ類法）の結果、『働く環境と雰囲気の良い』、『やりがいや誇り』、『人との距離やつながり』といった3つの魅力に分類された。こうした結果が得られたのは、前述した事前・事後学習の工夫や山形県中小企業家同友会との協働したプログラム開発等の教育的効果を高める工夫によるものと考えられる。

次に、2014年に履修した学生（20名）の「追跡調査」を卒業年次に実施し、大学1年次のインターンシップ体験が、その後の大学生活や進路決定のプロセスにどのような効果を与えていたか調査を行った。その結果、3点が明らかになった。第1に、就職者（11名）のうち45.5%が中小企業に就職を決めていた。第2に、その後の学生生活に対する考え方や行動に変化があっ

た。特に、学修意欲の向上が63.6%、進路・就職に対する意欲の向上が81.8%であった。第3に、大学1年次にインターンシップを体験した時に比べて、その後の就職活動における躓きや親の影響等によって、キャリア意識が低くなるケースが見られた。以上の結果から、大学1年次のインターンシップ体験が、中小企業に対するイメージ変化や進路選択に影響を与えることが確認できた。しかし、学年進行に伴いキャリア意識が変化することから、その後のサポートやフォローが課題であることが明らかになった。

（5）5日間以上のインターンシップの実施期間が確保されていること

本インターンシップの実施期間は、事前訪問1日、現場実習3日、振り返り1日を含めて5日間に設定している。また対象が1年生であることから、参加前の準備を4ヵ月かけて行っている。実施期間の取組み内容は以下の通りである。まず、学生が受入企業に事前訪問を行っている。事前訪問では、学生が受入企業の

表5：インターンシップ受入プログラムの基本フォーマット（松坂・山本，2019）

NO	項目	内容
プログラム1	「インターンシップとは？」	同友会の考えるインターンシップについて理解するためのシート
プログラム2	「自社概要」	自社についての理解を深め、組織の目的・目標と自身が何をすべきかを再認識するためのシート
プログラム3	「社会人としてのマインド」	社会人としてのマインド（なぜ働くのか、やりがいは何か、中小企業の魅力とはなど）を整理する事で目指すべき自分像を描き、また学生に対して伝えるべきことを整理するためのシート
プログラム4	「実習計画」	インターンシップ受入による自社・部門・自身の目的や目標を整理し学生の目的目標とすり合わせしながら実習の目的目標の設定し、それに合わせてスケジュールを作成するためのシート
プログラム5	「実習報告」	報告を午前と午後に分けることで大まかにまとめる事を回避し、成果と課題・自身の学びを細かく整理し、上司からのフィードバックをもらうためのシート

経営者等と顔合わせを行い、参加目的および目標と受入企業のプログラム内容とのすり合わせを行っている。本インターンシップの学生と受入企業のマッチングは、キャリア教育の観点から、学生の希望は取らず、担当教員が学生の居住地から通勤しやすい企業をピックアップしマッチングしている。このようなマッチング方法のため、事前訪問を通して、相互の理解を深めた上で、インターンシップに臨めるようにしている。次に現場実習は、通常業務体験型のプログラムに3日間参加する。そして振り返りでは、成果報告会を実施し、受入企業の経営者を含む指導担当の社員が参加し、学生の発表に対するフィードバックを行っている。また、発表後に複数のグループに分かれ、学生と受入企業とで、ディスカッション形式の振り返りを行い、学びの定着を図っている。

（6）大学等と企業等が協働した取組となっていること

本インターンシップは、山形県内の中小企業団体の1つである山形県中小企業家同友会と連携し取組んでいる。山形県中小企業家同友会は、山形県内の約450名の経営者が加盟している団体である。人材育成に理解と関心が高く、インターンシップを採用と切り離し、教育の機会と捉え、組織的に大学と連携している。インターンシップの受入にあたっては、担当教員が山形同友会の理事会および受入を担当する委員会（共同求人委員会）に参加し、教育目的の共有を行っている。また、受入先の選定は、山形県中小企業家同友会事務局が行い、受入先決定後に事務局員と担当教員と一緒に企業訪問を行っている。さらに、受入プログラムの「基本フォーマット」を協働で開発し、受入企業に提供をしている。基本フォーマットの内容は、①本インターンシップの目的の確認、②自社の整理、③担当する社員のマインド整理、④実習計画、⑤実習報告の5

点である（表5）。併せて、フォーマットの活用方法や他社のプログラム事例を共有する勉強会を実施し、プログラムの質の向上や受入企業の拡大に努めている。その結果、受入企業が、2014年度の13社から、2019年度は24社増え、37社となっている。

5. おわりに

最後に、本稿で取り上げたインターンシップの取組み内容を踏まえ、①インターンシップ運営上のポイントについて、②産学連携教育による人材育成の観点から見たインターンシップの可能性について述べたい。

（1）インターンシップを運営する上でのポイント

筆者らがインターンシップの実務を担当してきた経験から、インターンシップを運営するにあたり、①Communication（コミュニケーション）、②Collaboration（協働）、③Coordination（調整）の3つがポイントであると考えられる。1つ目のCommunication（コミュニケーション）は、担当する教職員が、受入先・学生との「信頼関係」を構築するために、密なコミュニケーションを取ることである。本インターンシップは、学生一人ひとりと面談を実施している。また受入先には、メールだけでなく、電話や直接会社を訪問する等、face to faceのコミュニケーションを重視している。2つ目のCollaboration（協働）は、インターンシップに関わる者が協力をして取組むことである。本インターンシップは、組織的に協働して取組む体制を作り、誰か一人に負担がかからないように役割分担を明確にしている。3つ目のCoordination（調整）は、受入先とのマッチングやスケジュール調整等は早めに行うことである。教職員および受入企業も本務の仕事を抱えながら、インターンシップを行っている。本インターンシップは、キャリアサポートセンターと連携

し、授業の設計や事務手続きを体系的に整理し、効率的に取組めるように整備している。

以上のように、まず信頼関係を構築し、役割分担を明確にした上で、体制を整備することにより、忙しい業務のなかでも効率的に運営ができるようになると思われる。また、担当する教職員が、常にスキルの向上等に努めることも重要である。例えば、日本学生支援機構(JASSO)が主催するインターンシップ専門人材セミナー(研修会)は、自大学でも活用できるノウハウを学ぶことができ、また他大学の教職員と情報交換を通して、改善点に気づく機会として有効である。

(2) 産学連携教育による人材育成の観点から見たインターンシップの可能性

本稿で取上げた事例は、採用の手段ではなく教育としてのインターンシップに産学連携で取組んだ事例である。筆者らによる受入企業の調査から、本インターンシップは、学生に対する教育的効果だけでなく、受入先の社員にとっても教育的効果があることが明らかになっている(松坂・山本・小野・野田, 2019)。また松坂(2017a)は、中小企業が教育の一環として積極的にインターンシップに取組むことは、結果として「採用力の強化」、「自社の認知度や理解度の向上」、「社員教育」に繋がると述べている。

これらの点から、本事例は、地域の中小企業の人材育成や組織活性化にもつながる新たな教育手法の1つとしても活用できると考える。

謝辞

本インターンシップ実施にあたり、参加した学生およびインターンシップの受入にご協力いただいた山形県中小企業家同友会の皆様に深く感謝申し上げます。

参考・引用文献

内田治(2010)『数量化理論とテキストマイニング:Excel/R/Stat Works』日科技連出版社

梅崎修・田澤実(編著)(2013)『大学生の学びとキャリア』法政大学出版局

河野志保(2011)「文系大学生のインターンシップが大学での学びに与える効果:早稲田大学を事例として」『インターンシップ年報』14, pp.9-15.

木村元子・日本インターンシップ学会関東支部(監修)・折戸晴雄(編)・服部治・横山皓一(編)(2015)「大学におけるインターンシップの現状と課題」『インターンシップ入門 就活力・仕事力を身につける』玉川大学出版会, pp.76-92.

経済産業省(編)(2010)『社会人基礎力育成の手引き』朝日新聞出版

経済産業省(2013)「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」

経済同友会(2015)「これからの企業・社会が求める人材像と大

学への期待~個人の資質能力を高め、組織を活かした競争力の向上へ」

酒井理(2015)「インターンシッププログラムの教育効果:職業観形成の観点から」『生涯学習とキャリアデザイン』12(2), pp.25-36.

下村英雄・八幡成美・梅崎修・田澤実(2009)「大学生のキャリアガイダンスの効果測定用テストの開発」『キャリアデザイン研究』5, pp.127-139.

田中宣秀(2007)「高等教育機関におけるインターンシップの教育効果に関する一考察:新たな「意義」をみだし、改めて「効果」を考える」『インターンシップ研究年報』10, pp.7-14.

独立行政法人日本学生支援機構(2018)「地域連携型インターンシップの実施事例」

日本経済団体連合会(2018)「今後の採用と大学教育に関する提案」

松坂暢浩(2017a)「地方圏の大学生の就職意識とインターンシップ」、『調査月報 No.109』(10), pp.36-40.

松坂暢浩・日本インターンシップ学会東日本支部(監修)・折戸晴雄・根木良友・山口圭介(編)(2017b)「特色あるインターンシップの取組み(3)山形大学の低学年向けインターンシップ」『インターンシップ実践ガイド 大学と企業の連携』玉川大学出版会, pp.35-44.

松坂暢浩・山本美奈子(2018)「早期インターンシップ参加学生の追跡調査—大学生活と進路決定プロセスの検証—」『山形大学高等教育研究年報』12, pp.18-22.

松坂暢浩・山本美奈子・小野浩幸・野田博行(2019)「中小企業団体と大学の産学連携インターンシップ」、『産学連携学』15(2), pp.55-63.

松坂暢浩・山本美奈子(2019)「中小企業インターンシップの教育的効果の検討—低学年次を対象としたプログラムに着目して—」、『キャリアデザイン研究』15, pp.17-29.

三浦一秋(2016)「インターンシップの教育効果についての分析」『インターンシップ研究年報』19, pp.1-10.

文部科学省・厚生労働省・経済産業省(1979; 2014; 2015)「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(2013)「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」

文部科学省(2016)「インターンシップ好事例集-教育効果を高める工夫17選-」

文部科学省(2017)「インターンシップの更なる充実に向けて 議論の取りまとめ」

文部科学省(2018)「大学等におけるインターンシップ表彰に関する実施要項」