

# 2022 年度札幌国際大学奨励教育研究

## 「長期インターンシップ・海外インターンシップ研究」報告書

### 目次

1. 背景と目的	1
2. 研究の概要と方法	2
3. 本学インターンシップの現状	2
4. 全国のインターンシップの動き	5
5. 先進的取組をしている他大学の状況	7
6. 実地視察の結果	9
7. 本学への示唆	19
8. 考察	20

### 1. 背景と目的

1997年9月の「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）、所謂、三省合意によりインターンシップが本格的にスタートして25年が過ぎた。インターンシップは「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、インターンシップは教育目的で行うもので、就職には結び付けないというのが原則であった。

それが2022年の改正三省合意によるインターンシップがスタートすることで大きく変わろうとしている。2023年の大学3年生から、企業がインターンシップで取得した学生情報を広報活動や採用選考活動に利用してよいということになった。<sup>i</sup>

このように日本のインターンシップが教育目的から採用目的も含めたものに変わろうとしている今、企業が主催する採用に繋がる可能性のあるインターンシップと大学が用意する教育目的型のインターンシップの位置づけを明確にして学生を指導していく必要がある。これまで教育目的であった本学のインターンシップと学生が個人レベルで体験している企業主催のインターンシップとの使い分けが必要になっており、本学のインターンシップ自体を見直す時に来ていると考える。

本稿では、インターンシップの中でも、入社後のリアリティショックによる観点から、早期離職回避にもつながる長期インターンシップに注目したい。経産省が行った「新入社員に対するアンケート調査」では、長期インターンシップは、社員と同じ仕事に長期に携われることから、会社の将来性やビジョン、業務への理解が深まる、また、インターンシップの期間が長いほど、個人の成長機会が得られたという、インターンシップに良いイメージを新入社員が持っている割合が高い、という結果が得られている。<sup>ii</sup>

本学では、短期インターンシップ履修者が多く、より個人の成長機会が得られると考えられる長期インターンシップ参加者は僅かである。

また、2023年度から開講する「海外ボランティア・インターンシップ」科目は、高い語学力が求められるため、長期インターンシップ以上に参加者は少ないと推測する。海外

インターンシップは、語学の壁でどの大学でもなかなか進めるのは難しい現状にあるが、グローバル化、多文化共生時代にあって、これからの社会を生き抜くため、学生には海外のインターンシップを経験させる機会を持ちたい。

本研究は、先進的長期インターンシップと海外インターンシップを展開している大学の実施状況を調査し、本学の今後の長期インターンシップ、海外インターンシップへの示唆を得ることを目的としている。

## 2. 研究の概要と方法

本学のインターンシップの現状を押さえ、特に、高い効果を生み出すとする1か月近くの長期インターンシップについて、秀逸なインターンシップを実施している4大学を比較し、そのうち1大学の現地調査、及び海外インターンシップを実施している1大学の現地調査から知見を得て、本学の新たな長期インターンシップ、海外インターンシップ制度を検討するための要点を押さえていく。

また、本学ではクォーター制度を見込んで、1か月を超えるより長いインターンシップも考えられるため、有給インターンシップを踏まえ長期インターンシップ、海外インターンシップについての情報収集、現地ヒアリング調査を行う。

以下の流れで研究を進める。

- 本学インターンシップの現状
- 全国のインターンシップの動き
- 先進的取組をしている他大学の状況
- 本学への示唆、考察

## 3. 本学インターンシップの現状

### 3-1. 本学インターンシップ科目履修者の推移

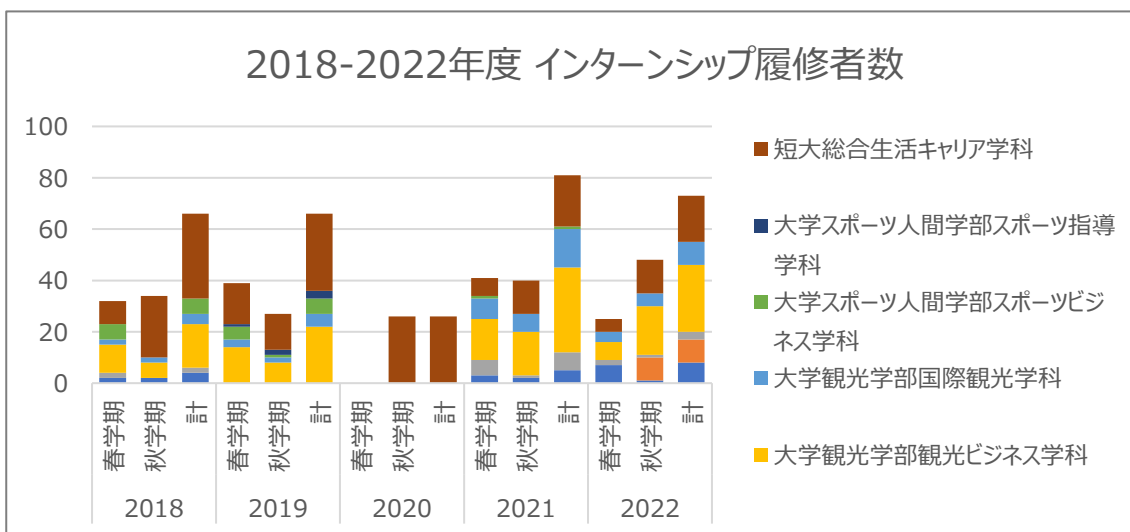
本学では過去年間200名を超える学生がインターンシップに参加していた年度もあり、全国でも珍しく長期インターンシップを早期に展開していた。その後、徐々に縮小し、下表のとおり2018年度大学、短大合わせて66名、コロナ感染拡大の影響で2020年度は短大生のみ26名であった。2021年度から若干上昇しているが、過去5年の合計を見ると、観光学部観光ビジネス学科が98名、国際観光学科が33名（観光学部合計131名）、総合生活キャリア学科が127名で、3学科の合計258名、総数312名で82.6%がこれらの学科で占めている。（資料1.2）

また、2022年度に長期インターンシップに参加したのは、春学期3名、秋学期で2名のみであった。

資料1 2018-2022年度 札幌国際大学インターンシップ履修者数（上下）

2018-2022年度 インターンシップ履修者数

	2018			2019			2020			2021			2022			総計
	春学期	秋学期	計	春学期	秋学期	計	春学期	秋学期	計	春学期	秋学期	計	春学期	秋学期	計	
大学人文学部現代文化学科	2	2	4			0			0	3	2	5	7	1	8	17
大学人文学部国際教育学科			0			0			0			0		9	9	9
大学人文学部心理学科臨床心理専攻	2		2			0			0	6	1	7	2	1	3	12
大学観光学部観光ビジネス学科	11	6	17	14	8	22			0	16	17	33	7	19	26	98
大学観光学部国際観光学科	2	2	4	3	2	5			0	8	7	15	4	5	9	33
大学スポーツ人間学部スポーツビジネス学科	6		6	5	1	6			0	1		1			0	13
大学スポーツ人間学部スポーツ指導学科			0	1	2	3			0			0			0	3
短大総合生活キャリア学科	9	24	33	16	14	30		26	26	7	13	20	5	13	18	127
総計	32	34	66	39	27	66	0	26	26	41	40	81	25	48	73	312



3-2. キャリア教育の中のインターンシップの位置づけ

2022年度から新カリキュラムがスタートし、キャリア科目が資料2のように整理された。インターンシップは2年開講を1年開講にし、2年に新規科目として海外ボランティア・インターンシップを設置、早期にインターンシップを経験させることや、海外でもインターンシップを経験させるカリキュラムとした。

資料2 2022年度新カリキュラムキャリア教育の展開

学年	春学期	秋学期
1年	インターンシップⅠ・Ⅱ・Ⅲ	インターンシップⅠ・Ⅱ・Ⅲ キャリア形成論
2年	海外ボランティア・インターンシップⅠ・Ⅱ ビジネス実務総論 ビジネス日本語	海外ボランティア・インターンシップⅠ・Ⅱ キャリアデザイン ビジネス実務演習 ビジネス日本語 SIU特講
3年	キャリア研究 新聞で読む社会事情	—

### 3-3. 本学の長期インターンシップ例

#### (1) ニセコ A ホテル

規模の大きいリゾートホテルでのインターンシップである。インターンシップの条件は、スタッフの4割が外国人のため、英語を流暢に話せること（これまで参加した学生はTOEIC600程度）で、Zoomで面接が行われ、面接結果により参加できない場合もある。長期間（1~2か月）有償。事前オリエンテーションはホテル側がZoomで行う。宿泊客は外国人が多いため、英語を磨くことができ、さらに客層は富裕層が多いため、普段会うことのできない方々と接し、話す内容も違い学びが多いと学生は言っている。

#### (2) 地域グローバルインターンシップ

本年度より参加のインターンシップである。行政が計画を立て、その地域に一定期間滞在し、インターンシップを体験しながら地域の人たちとも交流、多文化共生を学ぶプログラムである。

公募の形式で実施しているため、参加の可否は選考結果による。期間は約1か月、有償。具体的なインターンシップ先はリストから学生が選択しZoomでの面接を受け可否が決まる。リストのインターンシップ先は、現地企業、5つ星ホテル、レストラン、キャンプ等、リゾート地にある様々な企業20社から選択する。インターンシップでありながら留学の要素も含む内容である。

選考後は、インターンシップに入る前にオリエンテーション、事前研修を行い、インターンシップを開始、途中で中間研修、さらにインターンシップを継続し、最後に事後研修と続く。英語力を条件とする企業と英語条件なしがある。参加者は3分の2が本州から来るため、大学生同士の交流もできる。

以上の2例以外に本学の長期インターンシップ先としては、沖縄のリゾートホテル、北海道のリゾートホテルなど僅かである。

### 3-4. 海外インターンシップ

海外インターンシップはかつて、大手旅行会社のカナダ・バンクーバー支店、アメリカ某州の市長室、大手航空会社の香港支店等、僅かではあるが派遣している。これをさらに拡大し多くの学生が海外での就業体験をすることで、グローバルかつ不確実な時代を柔軟に生き抜く力を育成することを目標に海外インターンシップを新たに構築している段階である。しかしながら、海外インターンシップの一番の壁は渡航費等の費用負担と語学力である。

派遣方法は二通りで、海外インターンシップを提供するエージェントを利用する形式と独自開拓がある。エージェント利用は、安全性は保たれるが、高額のため参加者はほとんどいない。独自開拓は学生の費用負担は抑えられるが、大学側の調整に時間と経費がかかる。

できるだけ学生の負担を軽くしたいということと、本学の独自のインターンシップを作りたいという願いから、現在手探りで交渉中の例を記す。1つは、台湾の企業とやり取りをしているが、TOEIC700点、最低でもTOEIC600点と言われている。期間はできれば2

か月以上、宿舎提供あり、有償のため、学生の負担は軽く済む予定であるが、語学力の壁がある。同様にマレーシアの企業ともコンタクトを取っているが、台湾と同じような状況である。期間は長期間を希望され、最低2か月、できれば6か月以上を求められている。プログラムは大学との調整でマーケティング、経営などの内容を含むことも可能である。

以上のことから、海外インターンシップは独自開拓が可能であること、この場合は長期間で有償のため、学生の費用負担は軽減されることが分かった。ただし語学力の問題が立ちはだかる。また、エージェントの海外インターンシップは、先述のとおり費用負担の問題があるため、軽減策として奨学金や学園の支援金がなければ進まない状況にある。

#### 4. 全国のインターンシップの動き

##### 4-1. 令和3年度大学等におけるインターンシップ実施状況（全国）

令和3年度の文部科学省調査によると、インターンシップを単位認定している大学（学部・大学院）は489校（60.9%）、前回調査結果563校（71.6%）と比較して74校（10.7%）減少した。

単位認定されるインターンシップに参加した学生（学部・大学院）は50,899人（延べ人数）で、前回調査結果83,961人（2.9%）と比較して33,062人（1.2%）減少した。

また、海外インターンシップ実施校は、学部252校（33.1%）、大学院81校（12.6%）、合計268校（34.1%）。国別は、アメリカが最も多く、体験学生構成比は学部22.8%、大学院10.2%である。実施期間別では、各学校種とも2週間未満での参加が多い。

報酬等の支給の有無については、大学（学部・大学院）・短期大学では、受入れ企業等から学生に対して支給されていない場合が多い。報酬を支給されている場合は、実費・交通費のみの支給が多い。実施期間は、報酬等の支給がない場合は各学校種ともに1週間未満が多く、報酬等の支給がある場合には、2週間未満が多いが短期大学では1~2ヶ月未満の割合が多い。<sup>iii</sup>

上記から、国内のインターンシップは単位認定大学数、参加学生ともに減少しており、海外インターンシップを実施しているのは大学全体の3分の1であり、期間は2週間未満の短期であることがわかる。これまでの教育的なインターンシップは本学だけではなく減少傾向にあることがわかる。

##### 4-2. 改正インターンシップ、三省合意の把握

三省合意による「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」では、インターンシップを4つの類型に整理し、2023年度から適用される。これは産業界と学界で議論された上で決定されたもので、タイプ1~タイプ4までに整理され、タイプ3、タイプ4をインターンシップと呼ぶとした。（詳細は資料4を参照）

対象は令和7年3月に卒業する学生（令和5年度に学部3年生に進級する学生）が、令和5年度に参加するインターンシップから適用される。<sup>iv</sup>

特にタイプ3は企業が実施するインターンシップを採用目的に使用してよいというもので、インターンシップが職業と直結する役割を果たすことになり、これまでインターンシップは教育目的にしか使用してはならないというものから大きく変わることになると解釈できる。

タイプ1 オープン・カンパニー

タイプ2 キャリア教育

タイプ3 汎用型能力・専門活用型インターンシップ

タイプ4 高度専門型インターンシップ（試行）

現在、本学で実施されているインターンシップは主にタイプ2である。タイプ3は企業側がインターンシップ参加者のデータを採用に使用してよいというものであるため、昨今の企業主催のインターンシップに参加する場合に用いられる。

本学のルールでは、学生は大学のインターンシップではなく企業主催のインターンシップに参加する場合、1-day インターンシップを除き、事前に参加をキャリア支援センターに申し出ると単位認定となる。そのため本学では、キャリア教育としてのタイプ2に加えて、タイプ3の単位認定が可能である。

大学としては、3年のインターンシップはタイプ3を推奨し、採用に結び付く実利あるインターンシップに傾斜して行くことになる。

本学では、タイプ2として長期インターンシップ、海外インターンシップを展開するか、企業主催の海外インターンシップに参加できた場合をタイプ3で単位認定するかを決めることになる。

例えば、以下の企業主催海外インターンシップはタイプ3での海外インターンシップとなる。本学ではインターンシップとして認定が可能である。

例) 海外インターンシップ…アパレル系M社

企業が主催する海外インターンシップ（Global Business Internship）の一例である。本インターンシップでは、日本国内での3日間の合宿型プログラムを経て、優秀な成果を残した学生にシンガポールでの海外実習（5日間）の機会が与えられる。（期間中の渡航や滞在に関わる費用は会社が負担）<sup>v</sup>

資料3 令和5年度からの大学生インターンシップ変更点と4類型

## 令和5年度から大学生等のインターンシップの取扱いが変わります

- 令和4年6月、文部科学省・厚生労働省・経済産業省の合意による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（3省合意）を改正し、大学生等のキャリア形成支援に係る取組を類型化するとともに、一定の基準を満たしたインターンシップで企業が得た学生情報を、広報活動や採用選考活動に使用できるよう見直しました。  
（「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」（経団連と大学関係者で構成）が令和4年4月に公表した報告書を踏まえた見直しです。題名も「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」に改めています。）。
- この改正は、令和7年3月に卒業・修了する学生（学部生ならば令和5年度に学部3年生に進学する学生）が、令和5年度に参加するインターンシップから適用されます。中小企業やスタートアップ企業においても、職場での就業体験を組み込んだインターンシップの実施を自社の魅力・良さ・仕事のやりがい等を学生に伝える機会と捉え、前向きにご検討ください。

**改正のポイント**

- ① インターンシップ等の学生のキャリア形成支援に係る取組を4つに類型化
 

「インターンシップ」とは称さない	「インターンシップ」として実施
就業体験を必須とせず、「個社・業界の情報提供等」や「教育」が目的	就業体験が必須 「自身の能力の見極め」や「評価材料の取得」が目的
タイプ1 オープン・カンパニー	タイプ2 キャリア教育
タイプ3 汎用的能力・専門活用型インターンシップ	タイプ4 高度専門型インターンシップ（試行）
- ② 一定の基準を満たすインターンシップ（タイプ3）で取得した学生情報を、広報活動・採用選考活動の開始時期以降に限り、それぞれ使用可能
 

（活用例） 広報活動開始以降：企業説明会の案内送付等  
採用選考活動開始以降：採用選考プロセスの一部免除等

【一定の基準とは】

  - ・就業体験要件（実施期間の半分を超える日数を就業体験に充当）
  - ・指導要件（職場の社員が学生を指導し、学生にフィードバックを行う）
  - ・実施期間要件（汎用能力活用型は5日間以上。専門活用型は2週間以上）
  - ・実施時期要件（卒業・修了前年度以降の長期休暇期間中）
  - ・情報開示要件（学生情報を活用する旨等を募集要項等に明示）
  - タイプ1～4は学生のキャリア形成支援に係る取組であって、採用活動ではありません。学生は採用選考活動開始時期以降、改めて採用選考のためのエントリーが必要になります。
  - タイプや基準の詳細のほか、インターンシップ実施の際の体制整備、安全、災害補償の確保、ハラスメント対応、労働関係法令の適用、受け入れ時の公正性等の確保等の留意事項は、3省合意をご確認ください。

3省合意文書

<https://www.mhlw.go.jp/content/1180000/00/000949684.pdf>

産学協議会  
2021年度報告書

<https://www.sangaku-kyogikai.org/activities>

産学協議会事務局  
解説動画

<https://youtu.be/TqfHF0igt0A>

厚生労働省ホームページ

概要資料「令和5年度から大学生等のインターンシップの取扱いが変わります」（PDF形式）<sup>vi</sup>

## 5. 先進的取組をしている他大学の状況

先進的取組をしている大学の状況を、日本学生支援機構「長期インターンシップ実施事例」「海外インターンシップの実施事例」（2017, 2018年掲載）の情報から見てみる。

### 5-1. 長期インターンシップ、先進的取組をしている4大学の比較

全国の実況把握のため、日本学生支援機構のホームページで紹介している長期インターンシップの実施事例4大学のデータからの比較表で概観する（資料4）。

まずA大学の長期インターンシップの特徴は、経営学部2年次後期に必修科目として地元で50日間の長期インターンシップか留学を置いている点である。学部教育の早い段階でインターンシップ、留学を経験することで主体性を育み、社会を知ること、その後の大学の学びを見直すことをねらいとしている。単位は8単位、無償である。

B大学は、2・3年次の2年間一貫型教育プログラムで選抜型を取っている点で特徴的である。3年次後期5か月間東京でのインターンシップで、財務分析、ガバナンスリスク分析等、経営学の学びを有力企業の経営管理の現場で検証をするもので、専門の学びを都心で確認する形式で、学びとインターンシップが強く関連している。単位は2年間で38単位、うちインターンシップは18単位である。経費は大学負担が有る。

C 大学は、2～3 年次の 2 年間一貫コーオプ教育を展開している。インターンシップは 3 年次後期 15 週間、大学のカリキュラム（座学中心）と就業体験を交互に行うコーオプ教育で、「理論」と「実践」を有機的に結びつける形式である。単位は 30 単位のうちインターンシップは 12 単位、有償である。

D 大学は、夏期休業中 3 週間と第 2 学期の授業履修を並行して半年間近く実施するインターンシップである。長期間の企業実習を通じて、社会で通用する考え方、行動規範を身につけ、その後の大学生活で主体的に学んで行けることを目的としている。8 月～9 月 3 週間（実質 15 日間）、10～1 月週 2 回程度勤務。報酬は 3 週間無償、10 月～は有償。

この 4 大学の実施状況から見えたことは、長期インターンシップの目的は主体性を養い、その後の大学での学修を主体的に学んで行くためであること、経営学など専門的な大学での学びを確認する、すなわち理論を実践と結びつける職業統合型である。また、単位数が 8、12、18 単位と多くなっていること、A 大学を除き有償であることが把握できた。vii

資料 4 長期インターンシップ実施大学比較表

	A大学	B大学	C大学	D大学
開講年	2014年	2010年	2015年	2014年
プログラム概要	経営学部の新設に伴い、学部の2年次生全員に15週間の「留学プログラム」もしくは「長期インターンシップ」のいずれかを必修とする科目を導入。教職員で構成される運営委員会が中心となり、担当教員やキャリアセンターが保有するネットワークを最大限に活用して独自に受入企業等の開拓を行う。初年次から少人数ゼミナール(5～6名)を実施し各教員が学生の資質と能力を把握し、派遣先選択の助言を行う。	2～3年次の2年間一貫型教育プログラムで、選抜試験を受けた学生のみが参加できる。担当教員のヒューマンネットワークを最大限活かして、大学独自に企画及び企業開拓等を行う。選考された学生は、2年次から3年次まで特別講義を受けると同時に、受入企業先の財務分析、ガバナンスやリスク分析等経営コンサルティング論も徹底して学び、そこで得た知識を、フルタイムインターンシップにおいて実践する。	2～3年次の2年間一貫のコーオプ教育。フィールドワーク・コンセプトワーク・チームワークの3大ワークとキャリアマインドの育成につなげる。教育目標とそれを実現するプログラムや指導方法を企業と教育機関が共同で開発し、長期や複数回の就業体験を含んだ学習プログラム。大学のカリキュラム(座学中心)と就業体験(長期インターンシップ)を交互に行い、「理論」と「実践」を有機的に結びつける。	夏期休業中に3週間+第2学期の授業の履修と並行し半年間近く、学生は企業の一員として業務に取組み、実習の二部は有給で行われる。また活動日報へのフィードバック・集合研修等、実施期間中を通じて大学教職員・企業担当者が学生と密接に関わり、学びを振り返り定着させる支援を行う。
ねらい	社会で活躍するためには、学部教育の早い段階で主体性を養い、社会を知ることによってその後の学びを見通すことが必要である。長期インターンシップの目的は以下4つ。 ①社会・企業の実態に触れること ②経営学の専門知識を習得し実践すること ③学生の主体性を引き出し、主体性を持って経営学的課題に取り組むこと ④自らの考えをまとめて表現する能力を身につけること	・大学での経営学の学びを有力企業の経営管理の現場で検証する。 ・アルバイト感覚ではなく、企業の一員として経営課題の発見と改善策の提案を経験する ・社長はじめ企業の幹部社員と知己を得て、コミュニケーションできる(社会人の意識・社員の本音) ・専門知識の検証	どういった状況にあってもミッションを任せられる能力と志を持った人材を目指す。「能力」「使う」「経験知となる」「言語化する」4つの学習スパイラルモデルと学習を動機づける「11のキッカケ」からキャリアマインドを育成する。	「自律と創生」の本学の理念のもと、長期間の企業実習を通じて、社会で通用する考え方・行動規範を身につけ、その後の大学生活で主体的に学んでいける人を育てることを目的とする。
インターンシップ対象	経営学部2年生	経営学部3年生	経済・経営・法の3学部3年生	学部問わず1～3年生を募集
学生参加実績	70～80名	6期生15名(志願者29名)、7期生21名(志願者57名)、8期生18名(志願者47名)	1期生12名、2期生17名、3期生12名	2014年度8名
期間	2年次後期 15週間(10月～1月) 週4回(総勤務日数50日)	3年次後期 5ヵ月(9月～1月)	3年次前期 15週間	8月～9月:3週間(実質15日間) 10月～1月:週2回程度の勤務
単位	8単位	38単位(事前・事後教育20単位+3ヵ月インターンシップ18単位)	30単位(2年次10単位+3年次事前・事後8単位+インターンシップ12単位)	平成28年度は原則なし(ただし所属学部によって単位認定の対象となる場合がある)
学生待遇・経費	昼食代・交通費:学生自己負担 報酬:なし	大学負担:学生の交通費・出張旅費の一部、東京での宿泊費。企業との交渉・打ち合わせ経費。	学生:有給インターン	夏休み3週間は無償、10月以降の3ヵ月は有償。賞金の目安を大学側が企業にヒアリングを行い、受入企業がある程度統一できるようにする。
企業数	50社	10社	1期生4社、2期生8社、3期生7社	2016年度5社(2014年度実績3社)

日本学生支援機構「長期インターンシップ実施事例」(2017, 2018年掲載)から情報を比較(樋原が整理)



## 5-2. 先進的海外インターンシップを実施している他大学の状況

### ①E 大学の海外インターンシップ（語学留学+長期インターンシップ）

中国で5か月間の語学学習と現地日系企業での長期インターンシップを組み合わせ、「現場体験（中国ビジネスの最前線）」、「中国人社員の労働観」、「業種や職種への具体的な理解」、「仕事に向かう責任感」及び「コミュニケーション能力」を醸成し、異文化対応力を育成するものである。また、その後の学修の深化と社会人基礎力の向上に繋げる目的で、評価システムを独自に開発し、留学成果のアセスメントも実施している。

このプログラムは、独自に企業開拓を行い、企画、運営されて、現地で事前教育の一環として、「中国の仕事と生活」というオムニバス講義(全13回)を開講している。

### ②F 大学の海外インターンシップ

「グローバル産業人材育成プログラム」は、地域企業からの「海外への生産拠点の移転に必要な人材の育成」という要請から企画された海外インターンシッププログラムである。インターンシップ先のタイでは、現地の学生と共同生活をしながら学び、現地企業や日系企業の視察、また、その比較調査、関係機関への訪問インタビューなどを2週間から2か月の期間で行う。単に実践的なグローバル人材の育成にとどまらず、地域におけるイノベーションの創出・展開においても期待されている。

以上が、日本学生支援機構「長期インターンシップ実施事例」「海外インターンシップの実施事例」で紹介された先進的な大学の取り組みである。

## 6. 実地視察の結果

### 6-1. A 大学の長期インターンシップ

上記の先進的長期インターンシップを展開しているA大学のインターンシップの実情をより詳細に把握したくヒアリングを実施した。コロナ感染拡大の影響を受け、訪問から急遽Zoomに切り替えヒアリングを行った。

- 大学名：A大学
- 日時：2022年12月8日（木）13:00～15:00
- 場所：Zoom
- 対応者：経営学部講師
- 本学参加者：椿明美、千葉里美、樋原智恵、平塚彰キャリア支援センター長

## A 大学ヒアリング項目

### ①プログラムの内容

- ・指導(事前、派遣中、派遣後)・評価方法
- ・インターンシップ受入中の学生の状況把握方法

### ②授業運営

- ・担当教員の人数とその教員の役割
- ・教員と職員の役割分担

### ③企業開拓とマッチング

- ・企業開拓の方法
- ・受入側と学生のマッチング方法
- ・インターンシップ参加の選抜方法
- ・成績による基準の有無
- ・大学と受け入れ側の打ち合わせの頻度

### ④教育と単位

- ・長期インターンシップ後の学生の効果
- ・インターンシップ後の教育
- ・他科目との連携
- ・2年のインターンシップ終了後、3年次の学びにどう繋げているのか
- ・長期インターンシップ中の学期の単位(8単位のみか)

### (1) 長期インターンシッププログラムの内容

2014年度に、地域に貢献する大学としての役割を重視し、「グローバルなビジネスプロフェSSIONALの養成」を目的とした経営学部を学内に新設するのに伴い、学部の2年次生全員に15週間の「留学プログラム」もしくは「長期インターンシップ」のいずれかを必修とする科目を導入した。

理論と実践の総合力を醸成し、「岡山の次を創る」学生を輩出するという目的により、教職員が一体で運営に取り組む特色のあるプログラムを構築している。

インターンシッププログラムは、コースが2種類あり、リージョナルビジネスマネジメントコース(インターンシップコース)とグローバルビジネスマネジメントコース(留学)で、2年次の後期に50日以上、必ず長期インターンシップか留学のどちらかに行く形である。全学部生の約95%が長期インターンシップを選択、残りが留学である。

初年次から少人数ゼミナール(5~6名)を実施することで各教員が学生の資質や能力を把握し、派遣先選択の助言を行っており、学生本人との面談等を経て、県内の約50の企業等の中から派遣先を決定、事前学習の後に実習を行う。

長期インターンシップに取り組んでいる経営学部の定員は現在110名、2023年度160名を予定している。2年次に50日間インターンシップか留学に必ず行くということを承知して入学するため、それを嫌がる学生はおらず、ぼんやりしがちな文系学生の目的とは異なり、学生の目的意識は明確である点が特徴的である。

ゼミの体制は、教員が研修先とそこに行く学生をセットで抱える形になっており、各教員は研修先を2～4社くらい担当している。学生は選んだ研修先に紐づいた教員のゼミに必然的に所属することになる。つまり、教員を選ぶのではなく研修先を選ぶ形でゼミが決まる。

研修は、月～木曜日まで勤務し、金曜は大学のゼミに出る。週1回、そこで週報（ウィークリーレポート）の提出と、教員への報告を行う。ゼミでは、レポートⅡ～Ⅳの作成を行う。

インターンシップの内容を大別すると、A.現場参加型（現場のルーティンワークを手伝う形）、B.プロジェクト型（土地活用提案、イベント企画、BtoC拡充のマーケティング業務、SNS（Instagram）運営等）、AとBの混合型（ルーティンをやりながらプロジェクトをする）に分けられる。インターンシップ先は、県内延べ60～70社以上、業種は多岐に渡っている。

留学先は、特にアジアの国立大学、経営学部なので、日本企業が戦略的に今海外に進出し、重視しているポイントに留学させたいという意図があり東南アジアを開拓した。アジアとかカナダは、交換留学という形で追加の費用がなく、宿泊費と交通費のみで済む。アジアの場合も費用は30万円ぐらいで済む。

欧米・北米の語学留学の場合もあり、それは交換留学ではないので費用が高く総込み100万円ぐらいである。経営学部なのでインターンシップに行くにしろ、留学に行くにしろ、ビジネス的なことを重視しキャリア作りの一環として行く形にしている。

## (2) インターンシップ・留学の流れ

1年次末にどちらかのコースを選択、2年前期にコース別準備、2年後期にそれぞれ50日間、無償のインターンシップ、留学（交換留学または語学留学）に取り組む。入学後、全員1限目に週4回英語を履修する。1年次末（2～3月）にコース選択をする。

### 資料5 A 大学インターンシップスケジュール

#### インターンシップのスケジュール

##### ①1年次

- 2月初旬(2日間) ・インターンシップ説明 約60企業担当者来学(全員参加)
- 2月下旬 ・コース希望面談(留学かインターンシップか)、申請書提出
- 3月初旬 ・コース認定教授会(留学認定はTOEICスコア620点が基準)
- 3月中旬 ・インターンシップマッチング、留学先マッチング

##### ②2年次

- 前期(4月～8月) ・準備講座(2単位)(留学・インターン)
- ・ゼミ(研修先、業界理解のためのレポート作成)
- ・研修の日程調整

##### 後期(研修開始)

- ・月～木の週4日以内、9～17時
- ・サービス業種については土日のいずれか、祝日に入ることもある
- ・日報の作成(出勤簿を兼ねる)

### (3) 2年次のシステム

#### ①コース選抜

1年生の終わりの2月にインターンシップ説明会を開催する。ここに約60企業・団体の研修担当者が大学に来て、2日間に亘って会社説明と研修内容を説明する。先輩も来て説明をする。学生は最初にリストとタイムテーブルを用意し、最低10数社の説明を聞く。

3月初旬にコース認定会議で、まずは留学の認定判断がある。留学を希望する学生は決して多くない。TOEICの基準が620点で、なかなか620に到達する学生はいない。まず留学に行くか行かないかを決めて、その後3月中旬にインターンシップのマッチングをする。

#### ②学生とインターンシップ先のマッチング

どの研修先に行くか、どの留学先に行くかというのは1年次3月の時点で決まる。4月の2年生がスタートした瞬間はもうどこに行くか決まった状態で全ての学修を始める。

インターンシップ先のマッチングは、学生が自分で研修先5つの希望順位付けをしてリストを作り、これをシステムに入力させる。優先順位は1年生の経営学部の学生が受ける入門科目とゼミと必修の語学のGPAの高い学生から希望順に入れて行く。この時点で8割ぐらいの学生が決まる。どうしても決まらなかった学生は、セカンドラウンドに進んで次の週にもう1回、またシステムに入力させて残りのリストとマッチングする。ここで99%ぐらい決まる。どうしても決まらなかった場合のサードラウンドは、その学生に要望を聞いて連絡取って残りのリストを見せてどこに行きたいのか話して決める。

#### ③2年前期の準備

2年次の前期、留学学生もインターンシップに行く学生も準備講座を受ける。弁護士が誓約書や職場での行動ルールの順守、責任に対する同意書、保護者の同意書も合わせて説明し、マナー指導や名刺作りなどをする。

ゼミは、専門ゼミⅠと専門ゼミⅡ、前期は事前学習で、業界研究や準備学習的なことをする。インターンシップ先に挨拶に行き日程調整をし、研修条件などを確認するという、準備の時間が前期のゼミである。

ゼミの体制は、教員が研修先とそこに行く学生をセットで抱える形になっている。教員はだいたい研修先2社から4社ぐらいを抱える形で色々な調整をする。

2年次前期のゼミは、業界や研修先の理解を深めるためのレポートを書く。レポートは4つ、レポートⅠからⅣまであり、Ⅰが業界・企業研究のようなバックグラウンドの勉強をする。そのレポートⅠの完成を目指すというのが前期のゼミである。それから研修先に挨拶に行き、あとは日程調整を8月頃までに行う。

#### ④2年後期

後期は研修が始まり、基本的に月から木の週4日(4日以内)で9時から17時の昼休憩を挟んだ7時間ぐらい研修がある。学生は毎日日報を持って行き、出勤簿を兼ねてどんなことをしたかを書き、印鑑をもらう。そして金曜日のゼミに出席したときにウィークリーレポートを提出する。教員はそれを見ながら状況を聞く。残りはレポートⅡからⅣを作成する時間に当てる。

インターンシップに行ったという事実ではなく、行って書いたレポートの成績で学生の単位を認定し評価する形になっている。行くことはもちろんだが成果物としてレポートを書いて、それが成績評価になる。レポートⅠは業界研究で、Ⅱは受け入れ先が課題を出して、例えば酒造だと「日本酒の消費量が減っているけどどうしよう」というような企業が出してくれる課題である。レポートⅢは自分で考えて研修を踏まえて書くレポート。レポートⅣは、研修が終わって3年生の4月に下級生とその企業の方に向けてプレゼンをするのでプレゼン資料作りをする。この4つのレポートを作成してこれで成績を評価する。評価は、ルーブリック評価である。

#### **(4) インターンシップの形式**

大きく2つあり、1つはAの現場にそのまま入って、ルーティンワークを手伝う形で、もう一つがBのプロジェクト型といって、研修先がこういうプロジェクトをやってほしいとするものである。また、AとBの混合型で、ルーティンをやりながらプロジェクトを最後にやっていくという内容もある。

基本的には現場にそのまま入るAが多い。お茶汲みから始まり、自動車販売であればお客様にコーヒーを出す。そこから始めて徐々にできることをだんだん増やしていき、最終的に商談の横に座らせてもらうこともある。ものづくり系は、各部門を回っていくことが多く、生産ラインに入ることもある。

学生に特定の商品のマーケティングを考えてほしいとか、生産ラインに入るだけではなく工程改善を提案するという課題を出してもらうとか、ルーティン業務をやりながらプロジェクト型に近くなっていくということもある。

プロジェクト型は、例えば不動産会社は、余っている土地をどういう風に活用したらいいかというテーマで、学生が現場に行き調査して、周辺の人から話を聞き、土地の活用方法をプレゼンさせた。メーカーはもともとBtoBだがBtoCにも拡充したいので、そのマーケティングをどうすればいいか、SNS、ネット系でどういように見えたら若者の心に刺さるのかななどである。

#### **(5) 研修依頼交渉**

交渉の仕方は、1つはキャリア支援開発課就職課を経由する。求人をキャリア支援課が受け付けているので、企業が挨拶に来られた時にインターンシップもお願いしますと頼む。もう一つは、OBや実務家教員の繋がり、あとは商工会議所である。商工会議所とは、包括提携を結んでおり、加盟企業を紹介してもらう。あとは教員が何かのイベントに出た時に名刺交換をして、後日お願いに行く。

#### **(6) 学生の費用負担**

学生のコストは交通費くらいである。もし特殊な遠隔地に通う、イベント先に行く場合は、先方に交通費を出してくださいとお願いをしている。

#### **(7) 運営体制**

運営体制は、教員は現在16名中14名がインターンシップのゼミを担当している。残り2名の教員が留学担当者である。留学に行く学生は10名前後である。インターンシッ

プ担当 14 名の教員のうち、12 名で長期インターンシップ運営委員会を組織している。教員間で運營業務を分担して、月に 1 度の会議で、報告事項は教授会で報告する。

インターンシップ專業の管理組織がないため、実務は全部教員がする。キャリア支援開発課から 2 名が参加しているが、月 1 回の委員会に参加し議事録作成をするのと、あとは郵便物の発送と受け取りの窓口になっている。

## **(8) インターンシッププログラムのメリットとデメリット**

### **①プログラムのメリット**

よい点は、インターンシッププログラムは、50 日行かせるということが、なかなかないプログラムのためプロモーションになっている。60 から 70 の市内・県内の企業に行かせていることも。教育指導の面、学生指導の面でも大変良いと思う。やはり、規律が生まれるというか、50 日インターンシップに行くという前提で学生が入学してくるので、どうしようもない学生みたいなのはほとんど入学しない。1 年次の退学者はおそらく年に 100 人中 1 人いるかいないかぐらいのレベルである。2 年次以降も退学者ほとんどいない。それはもともと学生が、インターンシップに行くということ、学生全員が同じプロジェクトをみんなでやっていく緊張感もある。

職場で挨拶から指導されるので、例えば自動車販売に行くとお客さんが見えなくなるまで頭を下げているのを見るので、かなりしっかりとしつけがされる。報告・連絡・相談も守るようになり、提出物を出すようになる。就職の面でも良く、4 年次の在籍者に占める正社員での就職は 95%から 97%ぐらいになる。学内でも飛び抜けた数字であり、一般的にも多分かなり高いパーセンテージだと思う。単位が足りなかったとか、具合が悪かった学生以外はほとんど就職をする。

就職先は、2 年生の時に行った研修先に就職する学生はほとんどいない。これはそう仕向けないことになっているからで、コンプライアンス的な問題もあり、受け入れ先は、学生に直接「来てほしい」と言わないようにしている。

### **②プログラムのデメリット**

ゼミを持ち、個別の研修指導を除いて、この運營業務があることが大変である。管理運營業務では、情報管理がものすごく大変である。担当者の連絡先、次年度の受け入れ状況、今年何人受け入れたとか、どんどんアップデートしなければならない。

マッチング作業はシステムだが、マッチング後の出力結果を教授会に報告、学生のクラス分け、さらに大変なのがイベント運営である。成果報告会と学生向けのインターンシップ説明会と企業交流会という 3 つのビッグイベントがある。

## **(9) プログラムの課題**

課題としては、3・4 年次の学習へのつながりが非常に不明確であることである。特に問題なのは、留学から帰ってきた学生とインターンシップに行った学生の 3・4 年次の学びの差別化ができてない。成果測定が不明確である。

また運営体制も課題である。研修先が増えるとセンター組織、専任の教員とは別のスタッフを作らないと情報管理ができず結構ミスが出る。研修先に失礼をかけるし研修のクオリティが下がるので、組織は別立てで作らないと思う。

#### (10) 小括

先述の資料5の4大学の実施時期と単位、報酬について整理すると、A大学は2年後期、8単位、無償、B大学は3年次後期5か月間、18単位、有償、C大学は、3年次後期15週間、12単位、有償、D大学は、夏期休業中3週間、無償と後期10~1月週2回、有償、単位なし、とのことで、単位数は、D大学以外は8単位から18単位と様々である。また、報酬は、A大学以外は有償である。長期になると単位数は多くなり、有償となる傾向にある。開講年次はA大学が早期をねらい2年次後期、他大学はある程度学修の積み上げがなされた3年次後期、理論と実践の統合を図りレベルが高くなっているため、ある意味キャップストーン的な役割もあるのではないかと推察する。

全国の長期インターンシップの調査結果を見ると、インターンシップの参加者数は決して多くはない。しかし、今回インタビューにご協力いただいたA大学は、50日間必修、全員参加で実施している点で大きな特徴がある。

プログラムは、1年次からの綿密な準備と指導により、2年次前期からの準備科目で事前準備をしっかりと滑り出しを良くしている。後期のインターンシップ中も毎週1日は大学に戻りゼミを通して指導をしているので非常に安定感のある構造のインターンシップである。50日間という長期間であるので、週1日大学に戻ることで、教員は学生の悩みも聞ける。学生は振り返りを行うことで、翌週へ向かう切り替えもできていると推察する。A大学の課題は教員の管理運営にかかる大きな負担である。企業との打ち合わせ、周知、マッチング、指導と、普通の教室での授業をする何倍もの負荷がかかる取組である。このインターンシップ効果として、退学者がほとんどいない、正規社員での就職率が秀でて高い点で、インターンシップが大学での学修継続や就業力育成に大きく影響していることが窺える。

#### 6-2. G大学の海外インターンシップ

G大学はインターンシップアワード2020 文部科学大臣賞受賞プログラムを受賞した大学で、2019年度は9カ国26カ所（アメリカ、タイ、インドネシア、フィリピン、ベトナム、オーストラリア、シンガポール、台湾、マレーシア）に73名の学生を派遣している。独自の海外インターンシップを構築し、丁寧な指導のもと学生を教育している点に注目してヒアリングを行った。

- 大学名：G大学
- 日時：2022年11月18日（金）10:30~12:00
- 場所：G大学キャリア支援センター
- 対応者：学生支援部部长、キャリア支援センター様
- 本学訪問者：椿明美、千葉里美

## G 大学ヒアリング項目

- ① 海外インターンシッププログラム概要
- ② 大学からの研修費支援
- ③ 海外インターンシップの事前指導、事後指導、語学力の基準
- ④ 海外インターンシッププログラムと派遣先開拓
- ⑤ 海外インターンシップの教育効果
- ⑥ インターンシップと大学の専門の関係

### (1) 海外インターンシップの概要

夏休みにあたる毎年8月～9月の4週間程度、長いもので3か月程度を対象期間としている。宿泊はホテルまたはホームステイ、社員寮となっている。新型コロナウイルスの影響で、2020年度・2021年度は派遣中止だった、2022年度に段階的に再開した。

2022年度は4カ国6カ所（アメリカ、タイ、フィリピン、オーストラリア）に16名の学生を派遣した。今年、アメリカの特許法律事務所（ワシントンD.C.）に4名送った。以前もニューヨークの近くで電気系関連会社の工場研究所と半導体系の開発のところにも送ったことがある。しかし、欧米はコストも高いこともあるが、学生達が将来、仕事をする可能性が高いアジア圏に送りたい。自分たちが行くのも短期の出張も含めて。アジアの方々が日本に来て仕事を一緒にするというケースも多いと思うので、アジアを経験させたい。

### ① プログラムスケジュール（予定）（HPより）<sup>ix</sup>

<夏期>

- ・夏期海外インターンシップ募集：4月下旬より
- ・応募締め切り：5月中旬
- ・選考：5月下旬
- ・準備教育：6月中旬～8月上旬
- ・インターンシップ派遣
- ・報告会：
  - ①派遣先企業での報告会：派遣先の要望によるが、基本的には英語で発表（インターンシップ中）
  - ②海外インターンシップ報告会：海外インターンシップ専門委員会向けに英語で発表（10月下旬）
  - ③成果報告会（12月上旬）：教職員・在学生・卒業生向けに発表

<春期>

- ・春期海外インターンシップ募集：11月下旬～12月上旬
- ・春期応募締め切り：12月中旬
- ・準備教育：1月中旬～2月上旬
- ・インターンシップ派遣
- ・報告会：夏期と同様の手順



## **(2) 研修費支援**

海外インターンシップの期間は、1か月、4週間が平均である。費用の半分を大学が支援している。渡航費と宿泊費と海外旅行保険の半額を原則出すということである。行き先によって金額が違うが全部半額である。

金額は大体平均12万円強ぐらいで、個人負担は6万円位、アジアをできるだけ増やしている。どんなに高くても上限は35万円である。アメリカが全部で60万円かかって宿泊費と保険料で半分なので大学負担30万、学生の個人負担額は30万である。基本海外へ送る手数料は全て無償にしている。

## **(3) 海外インターンシップの事前指導、事後指導**

### **①選考（言語能力と面接）**

言語は原則英語、英語が強く求められるところは最低TOEIC600点の基準を設けている。キャリア支援センターで書類選考をして、その後は委員会の委員（教職員）が分担しながら全員面談をする。一部、企業面接があるが、基本は大学のみでマッチングをする。

担当教員は各学部から1名ずつ出て専門委員会が構成されている。結果的にはキャリア支援センターと一部教員により、学生に対する諸々のサポートや先方企業とのやり取りを行っている。

### **②事前指導**

事前指導はガイダンスと、個別のものと両方ある。大学が所属する企業グループのインターンシップや海外インターンシップはきちっと準備をさせたいうで行く。

事前教育は、最低限しなければいけない安全の話をする。外務省OBの方に本学の繋がりで来ていただき安全に関してのレクチャーを行う。あとは各グループにわかれて行き先によって、場合によっては先輩がその中に入って来て実際こうだったよと共有をしてくれたりしている。

生産管理の方法というのものもある。経営情報系の先生が例えばメーカー工場に行くときに、向こうの中で改善への提案などをするので、そもそもの基本的な知識として生産管理というものを知らないとならず、それを事前にこの本をまず読んでそれについて教育をするというケースもある。そのプログラムに依り一つひとつ中身を確認し、企業と事前の相談をする。プラス共通で全員安全教育をしている。

また、行く前にキャリア支援センターが無料で学生たちがオンラインの英会話ができるプログラムを提供している。学生の英語学習は、目的、目標、期間も見えているので、英語の先生が厳しくやっていた。

### **③事後指導**

事後指導は、報告書で全員の報告をするが、「海外インターンシップ成果報告会」では、全員は多いので、このうちの5ヶ国だけをプレゼンテーションさせて、それを学生たちが見に来る。最低このような形で後輩たちに伝えることができる。

インターンシップは帰ってからが教育効果としては大きい。帰った後の振り返り、学生全員と面談をして、何がどう伸びたのかということ、できるだけ彼らが自分で認知がで

きるようにしている。それが自己効力感を高め、次の学びのモチベーションに繋がっていくと考えるので、振り返りをしている。それが第一だと思っている。

#### **(4) 海外インターンシッププログラムと派遣先開拓**

プログラムは現地と大学でチューニングをしている。学生たちが現地でも必ず成果報告会をする。現地の方々に対して、例えば改善などに対してというのもあるし、自分たちが学んできたことをプレゼンテーションするケースもある。

企業様とのプログラムの詰めで現地には必ず行く。海外へは大体毎年1回行く。宿舎は、例えばA社はホテル。安全面とかどこに泊まるのかなど企業と相談する。また、海外インターンシップの推進ということで中期計画に海外行きを入れている。その代わり、事業計画の目標値も置いて、年間にどれだけ送るというところで、それを当然発表しなければならない。

特徴的なのが、OBの校友会に海外インターンシップ特別部会を作ってもらったことで、派遣先の70%はOB会からのルートである。あとは日本の中でも海外支店を持っている会社にアプローチをしている。我々がこれを何の目的でやってるのかをきちっとご理解いただく。そういうところが大切だと思う。

#### **(5) 海外インターンシップの効果**

海外インターンシップ経験者は、卒業するころには伸びていると思う。新しいことにチャレンジしたり、何か気がついてもっともっと学んでいかなければという思考が身につくような形で、多分社会に出てからそっちの方が大事ではないかと思っている。

学力はあまり期待しないで、やはりチャレンジであったり、修羅場をくぐってくるというか、大体平均すると1か所2.5人ぐらいで行くので、そうすると、自分たちで何でもやっていかなければならず、自分たちで工夫しながら、それこそ病気になる子もいれば怪我をする子もいれば財布取られた子もいれば、いろんなこともある。

#### **(6) 学びと繋がるインターンシップ**

普段の学部学科の学びからインターンシップ参加に繋げているのは、都市工学科とか学科独自に開拓をしたりしている学科もある。先生が言ったことと実際現場もそうなのか、例えば設計を学んだ学生が、タイの工場に行って、実際大学で学んだことが海外の工場のその設計の部署のところで生かすことができ、そうか先生言ってたのはそうだったんだ、本当だったんだ、みたいなことを実感して帰ってる学生はいた。

#### **(7) クォーター制**

4年前からクォーター制を敷いている。留学に行くときにクォーターを使って行っている。科目によりsemesterで単位がつくところも一部ある。クォーター制のキャリアの授業は同じ週中2回あると、その授業時が180人ぐらい履修している学生がいるので、レポートを全部チェックして次の講義のときにフィードバックするのに、時間が短く、講師の負担は大きい。

## (8) 小括

先述のとおり、海外インターンシップの壁は研修費支援と英語力であった。G 大学は、大学からの研修費支援を最大 35 万円として半額支援を行っている。個人負担が平均 6 万円程度ということで、これであれば多くの学生は渡航が可能となる。この点が大きな特徴である。

研修先の選考にあたっては、ほとんど大学側が決めており、それはプログラム段階で、研修先の現地企業と大学とのチューニングができていたため信頼関係が築けた結果である。年 1 回は現地を回り、学生の様子を見て来るということで現地企業との関係性が強く築かれているためである。海外インターンシップは安全性が第一の条件であるため必要なことであると考えられる。

海外インターンシップの効果は明確で、チャレンジすることで修羅場をくぐってくることから、学生の精神力を鍛え、学修意欲にも繋がっている。海外インターンシップ参加という目前の目的が明確な状態において、英語力が必須であり、且つ大学が無料のオンライン英会話を提供しているため、英語学習は効果を上げていると見える。

大学での学修で得られた知見を現地で確認するという、学びと繋がる海外インターンシップの効果は大きい。また、現地では英語での報告会、帰国後は後輩も交えて報告会を開いて、振り返りとともに後輩への継承を行うことができている。

特に、通常は報告会だけで終わるところを、帰国後全員と面談をして振り返りをする事後指導は学生の自己効力感を上げ次のモチベーションに繋がることは間違いなく、教育効果の押上げをしている点で参考になる。

## 7. 本学への示唆

今回の調査結果から、長期インターンシップと海外インターンシップは教育効果が高いことが窺えた。短期インターンシップは事後の高揚感が高いが、それが覚めるのも早く学修への主体性を持続する工夫が必要である。それに比べ、長期インターンシップは期間の長さによる就業への理解の深まりと、その後の学修への主体性を高める効果があると捉えた。

長期インターンシップの実施状況から、A 大学のように必修科目としているところは、「全員長期インターンシップに行く」という、学生の目的が明確であるため、学修意欲が喚起される。さらに選抜は GPA で決めるため、資格取得などの目的型ではない文系の学生でもぼんやりではなくしっかりと目標に向かい学修密度が濃くなる。

また、ゼミを活用してシステム化された運営であり、50 日間のインターンシップ中に週 1 日大学でゼミの授業を受けに来るため、教員は学生の状況が把握でき、何か不都合なことが発生しても解消できる。50 日間無償であることは、単位数により解決していると考えられるが、本学で実施するにはなかなか難しい点もある。

文系のやりたいことがない学生は、自由選択の場合、履修しないという選択をする学生が多くなる傾向にある。インターンシップのような面倒なことはしたくない、アルバイトで就業体験をするのでインターンシップは受けなくても良いと判断する場合もある。自分から個別に挑戦することが難しい学生も結構いるため、A 大学のように必修化することで、結果教育効果が上がるのであれば、そのような方法も一つであると考えられる。退学者も

少なく、学ぶ意欲に繋がり就職にも良い影響を与えている結果から、長期で必修は教育効果が高いインターンシップで示唆に富む。

一方、海外インターンシップの実施状況から、英語力と費用負担が大きな課題であるが、G大学の、研修費支援が50%であることは学生のインセンティブに大きく影響する。本学はエージェントを利用する方法を主にしているが、結局参加者が出ないという結果になるので、海外インターンシップは実績が伴わない。大学からの支援をどの程度できるかがポイントとなる。

また、G大学は独自に研修先を開拓しているため、エージェントを使うより学生が負担する総費用が抑えられ、さらに大学から50%の研修費支援が出ることで学生は国内研修レベルの負担で済み参加しやすくなっている。ただし、安全性とプログラムの担保のため、教員が毎年企業への挨拶訪問を含め、学生の様子を確認しに行くため大学側の負担が出てくる。

語学力はJASSOの留学のための最低基準がTOEIC400点ということであるが、インターンシップの場合、海外での就業体験にはTOEIC600点が最低基準で、実際に働くためにはTOEIC700点程度必要ということで、かなりハードルが高い。

海外インターンシップは異文化の中で企業社会に身を置くだけでも学びは大きく、大学での専門の知識の確認ができるなど、理論と実践の職業統合型となれば、その体験から得るものはより深くなる。学生は一回り成長して帰ってくることから、終了後の意識変化、大学での学習に対する主体性の育成において教育効果が高いことが示唆された。

## 8. 考察

今回の研究から見えたことは、インターンシップ経験から自己肯定感が増し、新しいことにチャレンジする、学生生活への意欲が沸くなど、学生が主体性を持って物事に取り組むことへの有効性である。主体性を身に付ければどんなことも自ら行うことができる。本学学生をどう育てたいか、育てるためにはどういうプログラムを用意し、具現化できるかをしっかり押さえて進めることがまず重要である。

学科単位で、その学科の専門理論を座学で学び、それを実践で活用できるような統合型の教育を計画し、そのうえでここにインターンシップに行かせるという明確な目的が必要である。

長期インターンシップについては、本学では次の3点を押さえて行きたい。①理論と実践の統合、②有償、③自己開拓形式である。

①は大学で学んでいる専門、あるいは学んでいることで特に興味のあることに繋がるインターンシップとすることで、学修の深化を求める。

②は1か月以上のインターンシップを想定すると、学生はアルバイトができなくなるため有償としたい。またここでの報酬を次なるインターンシップや留学のための資金とすることも考えられる。有償の海外インターンシップは、国によってはビザの問題が生じるケースが考えられる。本研究ではこの議論について未着手のため、次の研究として持ち越したい。

③は現在の本学インターンシップは教員が手取り足取りの状態を進めているため、学生は待ちの姿勢でいる。主体性を育成することが目的であるのに、主体性を削いでいる形になってい

る。大学はインターンシップリストを用意し、その中から学生は選択をして、自分で企業に取り付ける自己開拓形式をとる。

以上のように、インターンシップの再構築をする必要がある。

海外インターンシップについては、立ちはだかる壁、費用支援と語学力をどのように克服すべきかである。グローバル社会で活躍できる人材を育てたいというのであれば、語学力は必須であるが、カリキュラムで科目をたくさん用意しても学生が選択しない。語学系のクラスは学年が上がるごとに履修者が少なくなる傾向が見えている。何年もこの様子を見ているが、一向に解決しない。英語学修の継続ができる学生は少ない。

例えば、2年秋学期に「海外インターンシップ行く」「地域グローバルインターンシップに行く」という明確な目標を立てるコース(仮案:SIU グローバル塾)などを作って、そのために英語学習をプログラム化するなどしてはどうだろうか。学生は目標があればそれに向かうパワーは持ち合わせている。それも一人ではなくコースにすることで仲間と切磋琢磨するようになる。どのようにするかが分からないでいる学生には、どうルールを敷いてあげるか、補助輪的な支援をどうするかなど検討が必要である。自由選択は理想であるが、自由にすると育たない学生も多くいることから、大学が背中を一押しするインターンシップ教育のプログラム化を検討すべきであろう。

大学教育は、4年間で英語が話せるようになるだけで十分な成果であると考え。英語はどうしても受け入れないという学生には、本学で長期インターンシップに参加し、自分を鍛える目標を持たせることも良いだろう。長期に教室から飛び出すことで得られるものが大きいことを認識し、視野が広がり深い体験となり飛躍的に成長できる機会となる本学独自の長期インターンシップ、海外インターンシップを構築するヒントを大事にしたい。

研究メンバー：椿 明美（人文学部国際教養学科）  
樋原智恵（札幌国際大学非常勤講師）  
千葉里美（観光学部観光ビジネス学科）

---

i 文部科学省、厚生労働省、経済産業省（2022）「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」

ii 学生・企業の接続において長期インターンシップが与える効果についての検討会「新入社員（新卒1～3年目）に対するアンケート調査結果」（2020）経産省

iii 文部科学省（2020）「令和3年度大学大学・短期大学・高等専門学校におけるインターンシップ実施状況について」

[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/internship/1413929\\_00003.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/internship/1413929_00003.htm)（2023.3.30 閲覧）

iv 文部科学省・厚生労働省・経済産業省（2022）「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/PDF/20220613002set.pdf>（2023.3.30 閲覧）

v MIKI HOUSE（2023.3.30 閲覧）

<https://recruit.mikihouse.co.jp/summerinternship2023/>（2023年3月30日閲覧）

vi 厚生労働省ホームページ概要資料「令和5年度から大学生等のインターンシップの取扱いが変わります」（PDF形式）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000986401.pdf>（閲覧日2023.3.30）

vii 日本学生支援機構「長期インターンシップ実施事例」「海外インターンシップの実施事例」（2017, 2018年掲載）

[https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/internship\\_information/jirei/chouki.html](https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/internship_information/jirei/chouki.html)（2023年3月30日閲覧）

viii 日本学生支援機構「長期インターンシップ実施事例」（2017, 2018年掲載）

[https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/internship\\_information/jirei/chouki.html](https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/internship_information/jirei/chouki.html)（2022年10月30日閲覧）

ix 東京都市大学ホームページ（2023年3月30日閲覧）

<https://www.tcu.ac.jp/interchange/internship/>