

平成 28 年度札幌国際大学奨励教育（共同研究）

企業・学生ニーズを踏まえた発展的インターンシップの教育開発研究

平成 29 年 7 月 8 日

（研究代表）椿 明美

（大学）坂梨夏代、千葉里美、宮武清志、服部隆廣、河本光弘、松浦秀太

（短大）遊佐順和、小林 純、石田麻英子、下村由香

I 研究の背景と目的

本学インターンシップは、かつて全国事例（「インターンシップの導入と運用のための手引き～インターンシップ・リファレンス～」平成 21 年 7 月、文部科学省高等教育局専門教育課）として掲載されるなど先進的なインターンシップを展開し、他大学の参考となる取組を展開していた。早期から、短期、中期、長期インターンシップを設定し、1 年間の長期インターンシップを実施したこともあった。また、海外インターンシップではアメリカ、中国に送り出していた。派遣者数も 232 名を数える年度もあり、規模的にも際立っていた。

しかし、現在、参加者は減少の一途を辿り、これまで築いてきたインターンシップが衰退してきている。今年度は、初回授業には 200 人近くも参加していたのに対し、実際に希望したのは 51 名であった。一体何が原因で減少しているのか、その確たる原因を我々は掴んではおらず、また、企業主催の採用を意識したインターンシップも盛んになっている現状から、本学で実施しているインターンシップは、学生のニーズにあったものではなくなっているのではないかという疑問と危機感から、本研究の必要性が表出した。

そこで、本学のキャリア教育の一環として、重要な位置づけにあるインターンシップ授業を再構築するため、まずは、学生や企業のニーズを把握することが重要であり、それをもとに、これまでのインターンシップ指導や教育手法を見直し、現在のニーズに合ったインターンシップ教育の展開を検討する。

II 研究概要

研究目的を達成するため、学生・企業ニーズ把握調査、および先進事例の実地調査を実施し、その成果をもとに、本学独自のインターンシップを再検討する。研究概要は以下のとおりである。

1. ニーズ把握のための調査

- (1) 学生アンケート調査結果
- (2) 企業ヒアリング調査結果
- (3) 先進事例の調査結果

2. 本学の特長的インターンシップの検討

- (1) 事前指導・事後指導の現状と課題
- (2) 特長的インターンシップの検討
- (3) 新しい教育方法の可能性…ビデオ CV (Curriculum vitae)

3. まとめ

Ⅲ 調査・研究結果

1. ニーズ把握のための調査

(1) 学生アンケート調査結果

1) 調査目的

学生のニーズに対応した魅力的なインターンシップの展開を検討することを目的に、インターンシップに関するニーズ調査を、全学生を対象に実施した。ただし、本学心理学科こども心理専攻、および幼児教育保育学科学生は、実習のためほとんどがインターンシップには参加しないため調査対象からは除いた。

2) 調査概要

調査概要は、図表 1 のとおりである。

図表 1 調査概要

調査対象	観光学部観光ビジネス学科 2-4 年 観光学部国際観光学科 2-4 年 人文学部現代文化学科 2-4 年 人文学部心理学科臨床心理専攻 2-4 年 スポーツ人間学部スポーツビジネス学科 2-4 年 スポーツ人間学部スポーツ指導学科 2-4 年 短大総合生活キャリア学科 2 年 (※短大幼児保育学科と人文学部心理学科こども心理専攻の学生は、インターンシップ科目の履修がないため対象外とした)
実施時期	2017 年 1 月 18 日から 2017 年 1 月 31 日
調査方法	各学科所属のインターンシップ担当教員主体による授業内での対面配布・対面回収
回収サンプル数	合計 440 (大学 394/短大 46) -内訳- 観光学部観光ビジネス学科 122、観光学部国際観光学科 21、人文学部現代文化学科 57、人文学部心理学科臨床心理専攻 38(※注)、スポーツ人間学部スポーツビジネス学科 65、スポーツ人間学部スポーツ指導学科 91、短大総合生活キャリア学科 46
調査項目	①本学インターンシップ科目の履修状況 ②本学の科目「インターンシップ I, II」の事前教育・実習・事後教育のプログラム満足度 ③インターンシップ参加時期 ④インターンシップ不参加理由 ⑤学生が求めるインターンシップのニーズ ⑥学外インターンシップの参加状況とプログラム内容
分析方法	基本統計、CS 分析(調査項目②のみ)

※注:人文学部心理学科臨床心理専攻は、アンケート実施時期と成果発表など専攻行事と重なった為サンプル数が少ない結果となっている

3) 調査対象者の属性

調査対象者の属性は、図表2のとおりである。

図表2 調査対象者属性

学部	学科	2年			3年			4年			合計
		男子	女子	計	男子	女子	計	男子	女子	計	
観光学部	観光ビジネス学科	24	22	46	23	30	53	13	10	23	122
	国際観光学科	1	3	4	2	8	10	4	3	7	21
人文学部	現代文化学科	9	8	17	7	9	16	13	11	24	57
	心理学科臨床心理専攻	19	14	33	1	3	4	1	0	1	38
スポーツ人間学部	スポーツビジネス学科	27	0	27	23	0	23	12	3	15	65
	スポーツ指導学科	62	2	64	13	3	16	8	3	11	91
大学合計		142	49	191	69	53	122	51	30	81	394
短期大学部	総合生活キャリア学科	-	46	46	-	-	-	-	-	-	46
短期大学部合計		-	46	46	-	-	-	-	-	-	46
合計		142	95	237	69	53	122	51	30	81	440

4) 調査結果と考察

①学科・学年別インターンシップ履修状況

学科・学年別の履修者数、および、履修者割合を出したのが図表3である。スポーツ指導学科は学科特性において、もともとインターンシップ受講者がおらず、心理学科臨床心理専攻はサンプル数が少なく1サンプルの影響が大きく反映し正当な分析はできないが、学科の傾向として掲載することとした。

ここで明らかなことは、学年別の参加者数は、大学では3年生が122名中51名が参加しており、この学年の履修が多いことがわかる。学科別では、観光ビジネスが122名、参加率50.0%で、最も高い参加であったことがわかる。次いで、現代文化学科、国際観光学科となる。全体としては、25.4%の参加率で4人に1人が参加していることとなる。

一方、短大を見ると、総合生活キャリア学科は46名中33名参加で71.7%で、大学に比べ、インターンシップは短大生には浸透していることがわかる。

図表3 学科・学年別履修状況

学科	2年			3年			4年			計		
	履修者数	学科総数	参加割合	履修者数	学科総数	参加割合	履修者数	学科総数	参加割合	履修者数	学科総数	参加割合
観光ビジネス学科	20	46	43.5%	31	53	58.5%	10	23	43.5%	61	122	50.0%
国際観光学科	0	4	0.0%	5	10	50.0%	3	7	42.9%	8	21	38.1%
現代文化学科	3	17	17.6%	5	16	31.3%	11	24	45.8%	19	57	33.3%
心理学科臨床心理専攻	2	33	6.1%	3	4	75.0%	0	1	0.0%	5	38	13.2%
スポーツビジネス学科	1	27	3.7%	7	23	30.4%	3	15	20.0%	11	65	16.9%
スポーツ指導学科	0	64	0.0%	0	16	0.0%	1	11	9.1%	1	91	1.1%
大学計	26	191	11.8%	51	122	40.9%	28	81	26.9%	105	394	25.4%
総合生活キャリア学科	33	46	71.7%	-	-	-	-	-	-	33	46	71.7%
短大計	33	46	71.7%	-	-	-	-	-	-	33	46	71.7%
計	85	428		102	244		56	162		243	440	

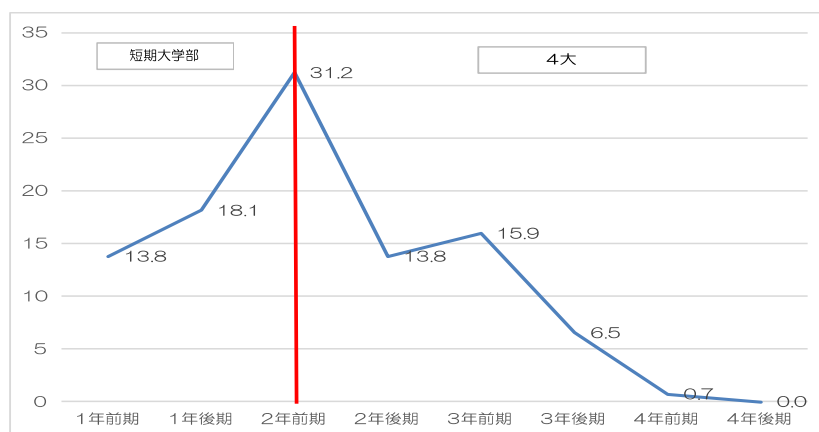
②インターンシップ参加時期

インターンシップ履修者138人のインターンシップ履修時期を示したのが図表4である。短大は1年後期、四大は2年前期、3年前期に履修タイミングがある。四大は就職活動が始まる3年後期には履修者は少なくなっている。また、期別では、短大は後期、四大は前期に多く履修する傾向が見られる。

(※四大のインターンシップ科目は、2年配当となっている)

図表4 インターンシップ参加時期(短大・四大別)

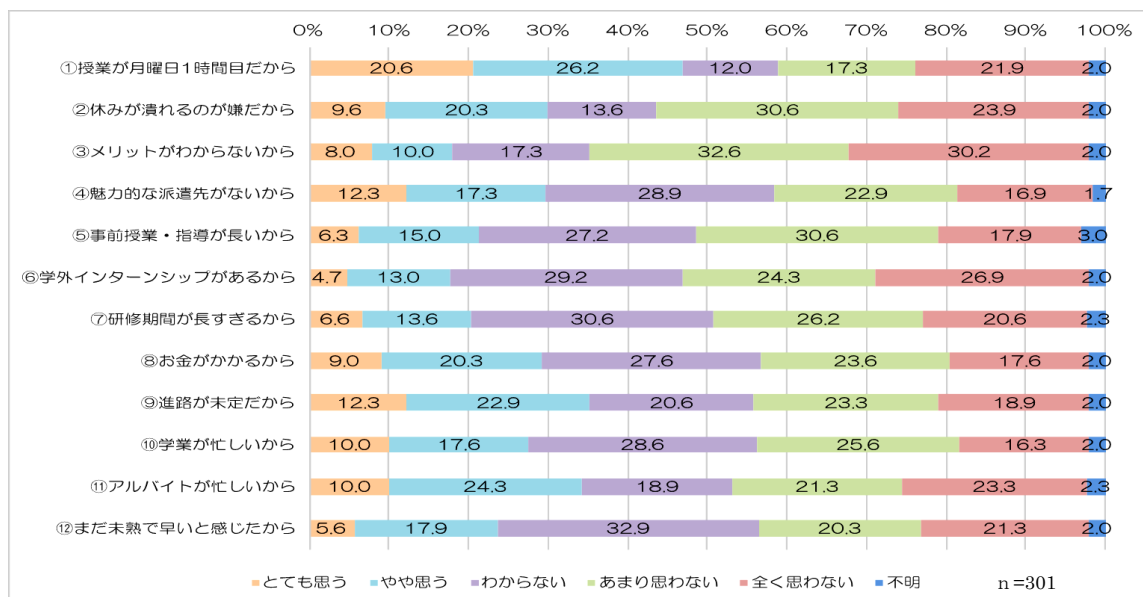
	短期大学部		4大						
	1年前期	1年後期	2年前期	2年後期	3年前期	3年後期	4年前期	4年後期	合計
参加実数	19	25	43	19	22	9	1	0	138
%	13.8	18.1	31.2	13.8	15.9	6.5	0.7	0.0	100



③インターンシップ未履修者理由

インターンシップ未履修理由について、5段階で評価した結果が、図表5である。「とてもそう思う」「やや思う」を積み上げ、上位理由を見ると、「①授業が月曜日1時間目だから」が約5割いた。次に続くものは、「⑨進路が未定だから」「⑪アルバイトが忙しいから」で3割強、「④魅力的な派遣先がない」「②休みが潰れるのが嫌だから」「⑧お金がかかる」「⑩学業が忙しいから」が3割から3割弱であった。この結果から、まずは授業開講時間の再設定を考える必要があるだろう。さらに、未履修者の自由記述は図表6に示すとおりであった。

図表 5 インターンシップ未履修者の理由



図表 6 その他自由記述による未履修理由

その他自由記述理由	件数
他の実習や学科専門演習とかさなったため	4
1年でインターンに行って経験済みだから。(自発的に)	1
何となく	1
公務員志望だから	1
時間がもったいない気がする	1
留学や進学予定だから	2
部活でインターンシップを履修すると言われたから	1
部活動のため	4

④本学インターンシッププログラムへの満足度

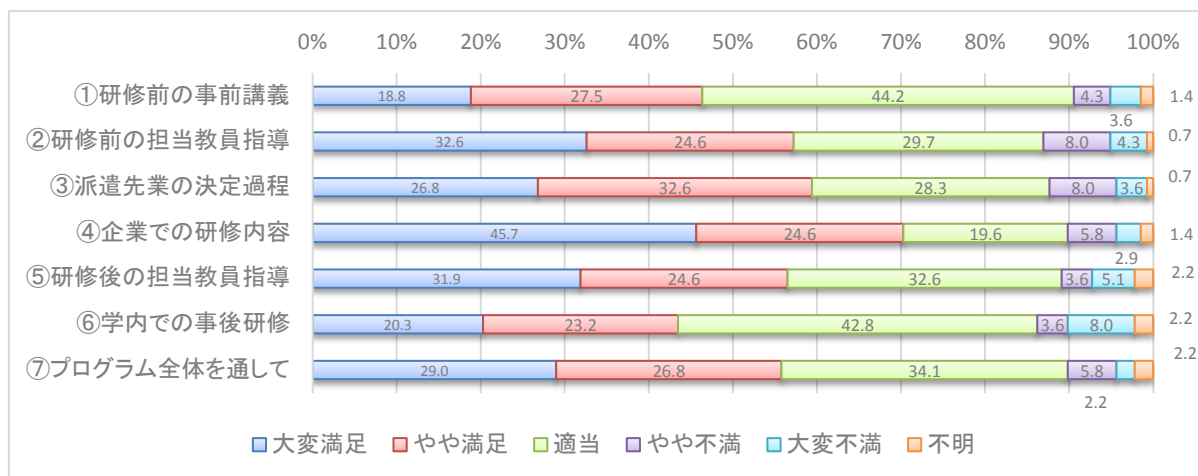
インターンシッププログラムを7つのブロックに分け、各プログラム内容の満足度を5段階評価で確認した(図表7)。アンケート結果を、「大変満足」「やや満足」「適当」の3評価を積み上げてみたところ、すべての質問項目で80%以上となり、参加学生のインターンシップ評価はほぼ適切であるとみることができる。

しかしながら、「大変満足」だけを見ると、「①事前講義」と「⑥学内事後研修」が約2割にとどまっている。一方、「④研修内容」は45.7%とほぼ半数が「大変満足」となっており、質問7項目の中では最も高い満足度を示している。

この結果から、事前指導と事後研修の2点において、学生の評価は高くないことが分かったが、なぜ評価が低いのか、その理由を調べる必要がある。また、「⑥学内での事後研修」は「大変不満」が8.0%おり、1割弱の学生が、事後研修に不満を抱いている。反面、企業での研修内容は満足度が高く、現場での経験の評価する傾向がみられた。

アンケートから、学内での事前・事後指導に課題が残り、インターンシッププログラムとしてトータルでは、魅力的なインターンシップ評価には至っていないことが推察できた。

図表7 本学インターンシッププログラム満足度

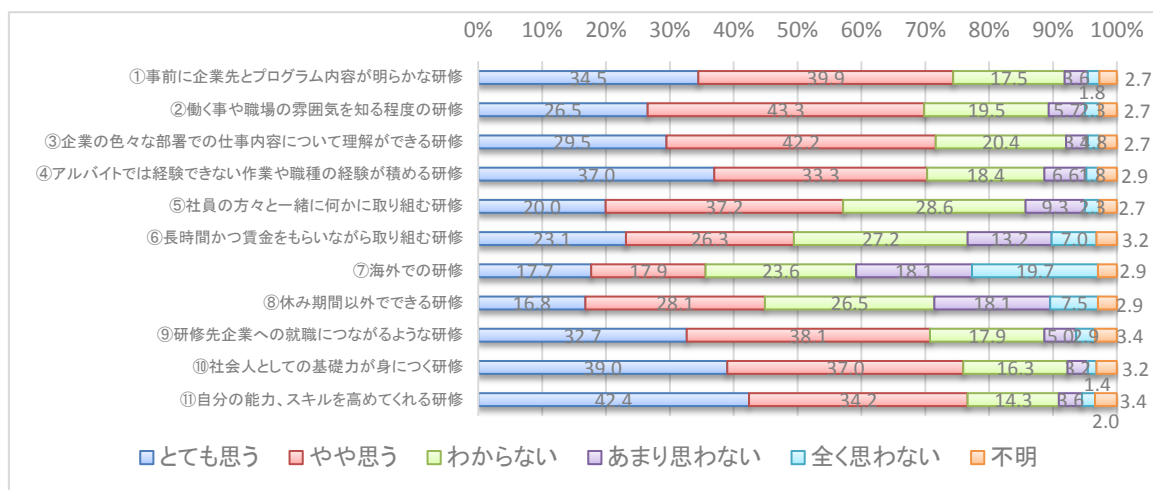


⑤インターンシップ内容に関する学生ニーズ

インターンシップの研修内容について5段階評価でたずね、学生のニーズを示したのが図表8である。学生のニーズの高さを「とても思う」「やや思う」の評価を積み上げ7割を超える項目を高い方からみると、「⑪自分の能力、スキルを高めてくれる研修」「⑩社会人としての基礎力が身につく研修」「①事前に企業先とプログラム内容が明らかな研修」「③企業の色々な部署での仕事内容について理解ができる研修」「⑨研修企業への就職につながるような研修」「④アルバイトでは経験できない作業や職種の経験が積める研修」の順であった。

この結果から、自己成長を望み、企業をより深く研究できることや、働くことへの視野拡大、就職に直結する研修を好む傾向にあることがわかる。特に、「とても思う」が最も多かった、自分のスキルや能力を高めることを目的とする点では、インターンシップは、自分は何ができて何ができないかを知り、それを高めていくためのものとして取り組まれていることがわかる。一方、海外や長時間の研修に関しては、消極的な様子が窺える。

図表8 インターンシップ内容学生ニーズ



⑥外部インターンシッププログラムの参加状況

外部インターンシッププログラムの参加の有無については、図表9のとおり、短大と四大を合わせ「ある」と答えたのが63人であった。回答数は395であるため、複数答えた学生がいるが、これは、大学でのインターンシップと外部でのインターンシップの両方に参加した学生といえる。

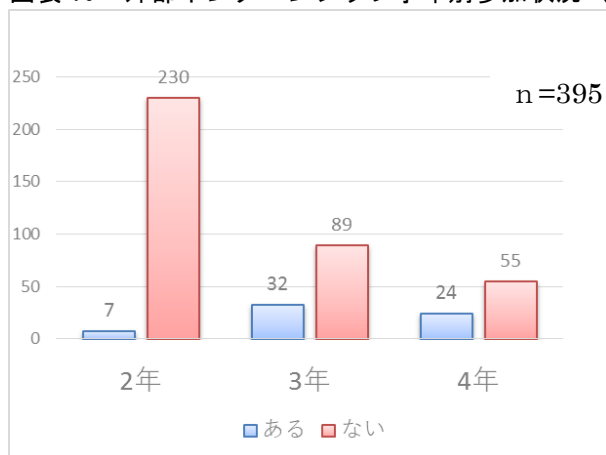
参加状況を図表10で学年別にみると、「2年」7人、「3年」32人、「4年」24人となり、3年生が最も多いが、4年生も多く参加しており、就職活動直前、または就職活動と併用して参加している様子が窺える。また、企業側も採用を踏まえたインターンシップを展開しているものと推測できる。

次に、外部インターンシップにはどのような形で参加しているのかを図表11で見ると、主催先である「マイナビ」が40.0%、「リクナビ」27.0%、「企業独自」23.5%、「その他」9.6%であった。7割近くが就職サイトを利用してのインターンシップを利用していることがわかった。

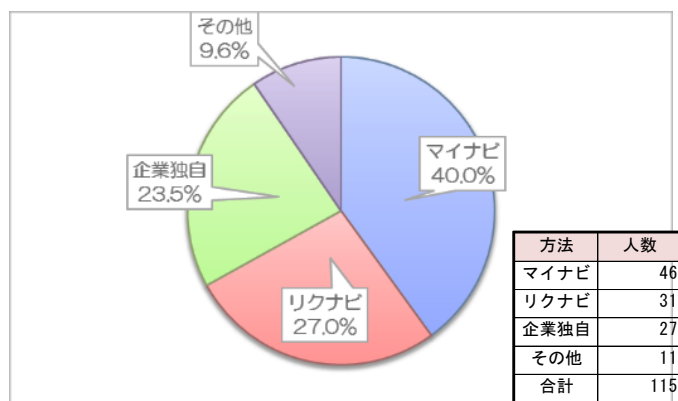
図表9 外部インターンシップ参加状況（複数回答者有）

ある	ない	不明	合計	n=395
63	374	4	441	

図表10 外部インターンシップ学年別参加状況（複数回答）



図表11 外部インターンシップ参加方法

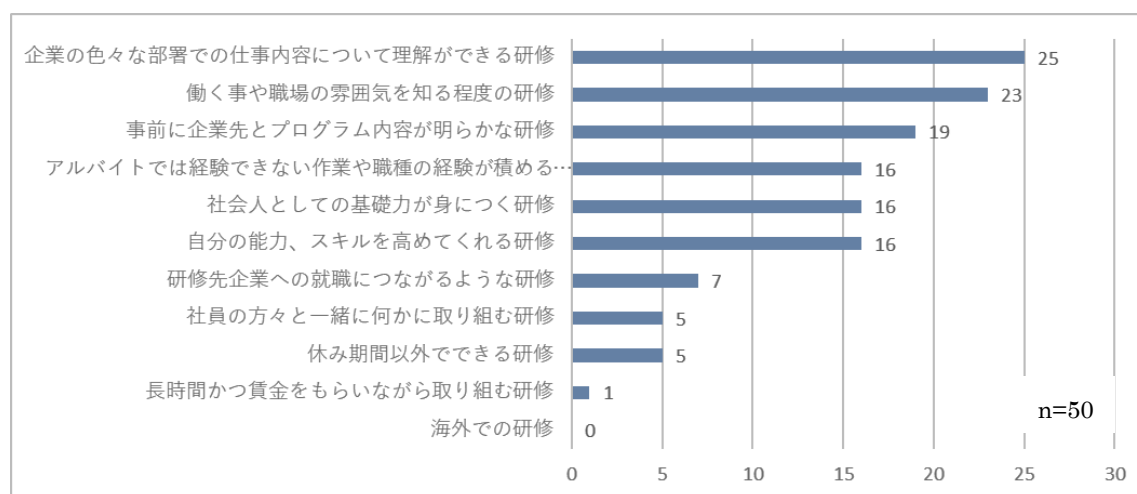


⑦外部インターンシッププログラムの特徴

外部でのインターンシッププログラムの内容を見ると（図表 12）、「企業の色々な部署での仕事内容について理解ができる研修」25 人、「働く事や職場の雰囲気を知る程度の研修」23 人、「事前に企業先とプログラム内容が明らかな研修」19 人の順で多かった。長時間で有償インターンシップや海外インターンシップはほとんどいなかった。

本学学生が受けた外部インターンシップは、企業理解や職場理解にとどまる傾向が見える。

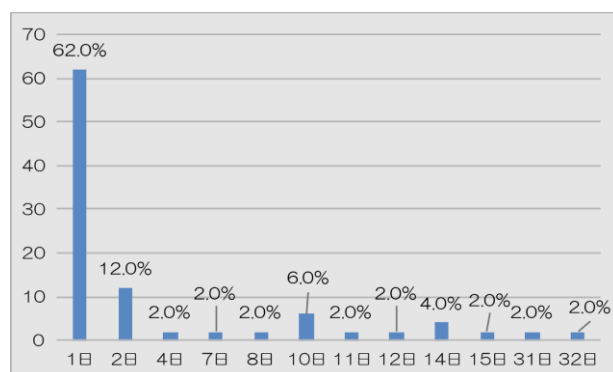
図表 12 外部インターンシッププログラム内容（複数回答）



⑧学外インターンシップの研修日数

図表 13 は、外部インターンシップに参加した学生 50 人の研修日数である。1 日または 2 日間の短い研修が圧倒的に多い。次に多いのが 10 日あるいは 14 日といった 2 週間程度であった。またごく少数であるが 1 ヶ月を超える (30 日以上) インターンシップに参加した学生も確認できる。

図表 13 外部インターンシッププログラム日数 (N=50)



（２）企業ヒアリング調査

派遣先企業、および関連企業に対し、インターンシップ受け入れの状況や今後への希望、採用に結びつくインターンシップの取組状況等を、担当教員が各自担当している研修先に対してヒアリングを行った。

図表 14 のヒアリング一覧表から、まず、期間の長さは「ちょうどよい」と答えたのが、15 社中 10 社であった。研修の内容については、「現状でよい」が 12 社で多くの企業が変更を考えていないことが分かった。受入れた学生に対しての満足度は、「満足」が 9 社、「やや満足」が 6 社であった。ただし、その他の欄の意見を見ると、学生への希望が明確に出しており、ヒアリングでは遠慮して答えている場合もあると推察できる。

独自のインターンシップを行っている企業は 4 社あり、インターンシップの目的を、現在のように「教育的観点」での取り組みとしたいという企業は 9 社、「採用に結び付けたい」という企業は 6 社であった。これまでは、採用とは関係しないということが大前提であったのに対し、15 社中 6 社が採用と結び付けたいという結果であったことは大きな変化と捉えることができる。

また、研修学生および新入社員に求められることは、対人関係を良好にするコミュニケーション能力、聞く力、調べる力、メモを取る力などである。本学学生だけではなく一般的に、文章力不足は顕著である。ミスをするのはメモを取らないから、メモを取らないと覚えられないのに、メモの取り方が分からないようである。このような基本的なことを学生のうちに身につけておくことが必要であるというコメントから、大変基本的なことができない大学生や新入社員の姿が浮き彫りになった。

また、研修中の姿と休み時間とのギャップに企業側が驚いており、例えば、研修室で休みをとっている際の態度は、たとえ休み時間であっても研修室という場であるため、それなりのわきまえが必要である。しかし、そこを大学の教室での休み時間と同様に捉えているということに、場を考え配慮できる気遣いの欠如が見られた。企業においては、このような基本的なことができないと一緒に働く人としては受け入れてはくれない。専門的な知識は当然必要であるが、まずは社会人としての基礎力が求められている。

さらに手厳しいコメントとしては、次のようなものがあつた。事前指導再考の参考としたい。

・「自分は学びに来ている」という意識で実習に来る学生と、「自分は企業の役に立ちたい」という意識で実習に来る学生では、実習に対する姿勢がまるで違う。前者の意識で来る学生は、積極性もなく、指示がないと動かない。「なんでこんなことをやるのか」という不満を抱えて実習を過ごしているように見える。後者の意識で来る学生は、積極的に取り組み、実習で大きく成長すると思う。大学では、学生にその辺りをしっかり事前指導してもらいたい。

・インターンシップの授業は大学の先生方で指導されているようだが、企業の方に「インターンシップに臨む心構え」などを話してもらうことが良いのではないかと。企業の方ということで学生も真剣に聞くことになり、学生のインターンシップに対する意識がより高まるのではないかと考える。ぜひ取り入れてほしい。

ヒアリング結果一覧表 (4 ページ)

図表 14

（３）先進事例の調査

１）関西圏、石川県視察

本学の特徴的インターンシップ展開を検討するため、関西圏と石川県の２地域で実践している先進的インターンシップを事例研究とし、ヒアリング調査を実施した。訪問先は、関西観光教育コンソーシアム、一般社団法人関西観光人材育成協会、石川県庁である。先進事例の調査結果から、以下のことがわかり、今後の本学インターンシップの検討において参考になると考えた。

- ①派遣企業数の数は、学生にとってインターンシップ参加の魅力の１つにつながっている。
- ②やりがいを求める学生の傾向から、研修中のプログラム内容の事前告知も、インターンシッププログラムの魅力へ繋がる。

２）地方創成インターンシップ推進シンポジウム～地方で輝こう、みんなで考える地方就職（2017年3月14日（火）開催）

内閣官房まち・ひと・しごと創生本部が主催した本シンポジウムは、地方創成の名のもとに、地方から来た学生を地方に戻すことを目的としたインターンシップの展開をテーマに開催された。首都圏に集中する学生を地方に還すことで地方を活性化しようというねらいで、まずは政策説明から始まり、早稲田大学での取組、自治体として岡山県知事、神奈川大学、企業からプロアシスト社長がそれぞれ事例発表をした。その中で、なかなか人材が集まらない中小企業が、インターンシップを工夫することで高度な人材を集めている様子から、地方企業と大学との新しい展開を考察する材料となった。

調査資料省略

３．先進事例からの考察

- ①派遣企業数の数は、学生にとってインターンシップ参加の魅力の１つにつながっている。
- ②やりがいを求める学生傾向から、研修中のプログラム内容の事前告知も、インターンシッププログラムの魅力へ繋がる。
- ③学生の専門的学びを頭と身体で理解するアドバンスインターンシップ、よりインターンシップの高度化を追求するプロフェッショナルインターンシップといった様に、誰もが参加できるインターンシップと差別化したインターンシップの展開が見られ、それが特徴となっていた。特にプロフェッショナルインターンシップは、派遣前に必要なスキルを示すと同時に有償プログラムにして学生のキャリア形成を集中した環境で継続させる仕組みが必要である。
- ④これまで本学のインターンシップ事前教育は、研修中のマナー（身だしなみ含む）や心構えを主としてきたが、企業の方々からの生の声を取り込んだ企業研究や働くことをイメージさせたキャリア教育をミックスした展開が２地域共通して取り入れていたことから、こうした視点を盛り込んだ事前教育も必要と考えられよう。

2. 本学の特長的インターンシップの検討

(1) 事前指導・事後指導

これまで本学のインターンシップ事前教育は、研修中のマナー(身だしなみ含む)や心構えを主としてきたが、企業の方々からの生の声を取り込んだ企業研究や働くことをイメージさせたキャリア教育をミックスした展開が先進事例、2 地域共通して取り入れていたことから、こうした視点を盛り込んだ事前教育も必要と考えられる。

また、アンケート調査結果から、これまで実施してきた事前・事後指導の満足度が、満足しているのが2割にとどまり、学生ニーズに合っているとは言えない。時間的にただ縛られているだけの事前研修であれば、形式的なものとなり、その効果は期待できない。学生がインターンシップに行く前に真に必要なことを、学生自ら意欲的に学習できる方法を検討する必要がある。

【資料】

【事前事後指導についての考察】(2016年12月26日インターンシップ研究リーダー会議)

■事前事後指導の意味と問題点

- ・試験がなく、職場体験をして来れば単位になると安易に受ける層は以前と比べ格段に減っている。

- ・各学科のカリキュラムの中で、インターンシップの意義や目的は同じだろうか。

(1年のうちにインターンシップを通して社員として働くことを理解しておくべき短大と、就職活動まではまだ間がある2年次から受けられる4年制大学では、ここが少し異なる部分があるため、別々の指導となっていた。では、短1、3年生と、2年生の指導に違いが出てくるのではないか)

- ・キャリア教育の一環としての、大学のインターンシップ授業の意味や目的を理解して参加してもらうための事前研修である。そのために効果的な内容になっているか。本学のキャリア教育における、インターンシップの意義と位置づけは何か。

- ・社会に出ていくうえで基本的に必要なマナーなどの指導が必要ではあるが、これも、カリキュラムの中で必修、学科必修として受ける授業で学習していく短大と、学年や学科によっては、インターンシップの授業で初めて指導される可能性のある四大生では、内容が少し異なるという理由から別に分けてきた。今後、内容を整理した際には、合同での可能性がでてくるのか。

- ・事前指導は担当教員ごとの個別だけでいい、という人もいる。また、全体でやっても頭に入っていないなどの理由で、個別を複数回、または他の教員よりも長くとったり、指導する内容が異なっていたりするケースもある。それでいいものなのか。全体指導は不要なのか。

- ・事前指導(無断)欠席=派遣不可のルールは適当なのか。連絡があればいいものなのか。

(こういうところで不備のある学生は、派遣先でも失敗することが多かったため、企業に失礼、迷惑にならないように、ハウレンソウの練習として、提出物や欠席のルールを厳しく設定してきた。)

- ・企業インターンシップとの違い、すみわけについてもう少し話す必要があるか。今後認めていく方向で考えるのか。キャリア支援センターとのすり合わせも必要。
- ・事後指導において、ディスカッションとまとめをすることに関しては、特に学年、学科、性別、派遣先をミックスした指導が就職活動や就職後の職場への準備として重要であると考え、ここ最近はそのように実施してきたが、以前は同系統ごとのまとめを行い、共有する実施もしていた。どちらがよいか。
- ・事後指導において、何を提出させ、何を振り返らせるか再度整理する必要があるか。

【事前事後指導に関する討議事項】

- ・事前指導の回数と担当者、成績への反映の比率と内容
- ・事前指導用のテキスト、その内容と扱い方
- ・エントリー、マッチングの方法と、提出させる書類の見直し
- ・事前指導の内容と順番の見直し
- ・事前指導の内容と目的の整理
- ・事後指導のやり方を見直し

《事前事後指導チームの活動とスケジュール》

■提案

- ・企業のリクルート型インターンシップが一般化してきた中で、学校のインターンシップの指導を整理し、すみわけを行い、特徴を確立していく必要があると思う。
- ・事後研修の結果、成果を、もっと広く学内に発信したい（市岡先生時代のニュースレターのような）
- ・事前研修から、できるだけディスカッションワークをメインに、今までレクチャーしていた内容は、テキストにまとめていきたい。ワークシートも、テキスト内に格納したい。
- ・事前と事後を比べて就職活動に向けた改善を検討したい。また企業インターンシップではあまり起こり得ない、興味関心の拡大や、就職活動だけでなく、学習、研究活動の一環としての（卒業論文で扱いたい、この問題についてもっと知識をつけ、関連活動をしたいと考えようになった、などの）振り返りができるワークのあり方も必要ではないか。
- ・カテゴリを、行政金融観光一般などとせず、実習の内容で、職場体験型、ミッションクリア型、就職活動準備型（希望先、希望業種への派遣、就職につながるもの）、社会人体験型、視野世界拡張型などと分けるのはどうか。
- ・個別指導が、担当教員によって全く異なるのなら、事前の研修内容や順番から見直すべきではないか。
- ・位置づけや意義にそぐわない派遣先を整理し、もっと内容の濃い自己開拓が行えるように事前指導を工夫すべきではないか。

（２）新しい特徴的インターンシップの検討

学生の専門的学びを頭と身体で理解するアドバンス・インターンシップ、よりインターンシップの高度化を追求するプロフェッショナル・インターンシップといった様に、誰もが参加できるインターンシップと差別化したインターンシップの展開が先進事例には見ら

れ、それが特徴となっていた。特にプロフェッショナル・インターンシップは、派遣前に必要なスキルを示すと同時に、有償プログラムにして学生のキャリア形成を集中した環境で継続させる仕組みが必要であると考える。

本学インターンシップは、業種別、短期、長期の別で分けているが、以下のような類型を検討し、より学生に魅力的なインターンシップを提供することが求められるのではないかと考える。

(例)

- ①ベーシック・インターンシップ・・・誰でも参加可能（販売等）
- ②アドバンス・インターンシップ・・・授業の成果を確認する。（ブライダル、航空、ホテル金融等）
- ③プロフェッショナル・インターンシップ・・・必要なスキルをクリアし、大学教育の専門に関連するインターンシップ（海外インターンシップ等を含む）

さらには、低学年から取り組むインターンシップ、複数回参加するインターンシップなど、組み合わせるインターンシップも効果的であろう。

（３）新しい方法…ビデオ CV (Curriculum vitae)

インターンシップ教育の新しい試みとして、映像を活用する方法を考えた。それは、インターンシップでの体験や学んできたことを、プレゼンテーション、あるいはインタビューに回答する形式で映像として記録し、インターンシップ参加を考えている学生に見せるものである。より臨場感ある研修説明をすることで、参加者増を図る。

特に、実際に体験した学生からの報告は、新たに挑戦しようと考えている学生たちにとって、よりリアリティのあるものになるだろう。今回撮影したものは、2017年4月24日、インターンシップ初回または2回目の授業で使用予定である。

また、さらに発展してビデオ CV として、希望者が多い派遣先に学生を選抜してもらう方法も考えられる。



3. まとめ

本学のインターンシップは、草創期の勢いをなくし下降線をたどっているという問題意識から本研究はスタートした。授業プログラムは、アンケート調査での事前・事後の評価が低く、学生にとって意義あるものにはなっていないことが分かった。そこにどのような問題が潜んでいるのかを明らかにするためには、ヒアリング調査を行い分析する必要がある。最も大きな問題は、月曜日の1講目開講であることもわかった。本気で取り組む学生を派遣したいという思いもあり、時間割をそのままにしてきたが再検討する必要がある。

また、企業ヒアリングからは、インターンシップを採用に結び付けたいという声が聴かれた。これまでの傾向とは明らかに異なってきている。人手不足で売り手市場になっている昨今、採用に絡めた企業インターンシップは拡大していく可能性が高い。

そのような現状から、本学インターンシップと企業が実施するインターンシップのすみ分けも課題となってきた。企業が行うインターンシップは、選抜が伴うものが多く、意欲的な学生には大変良い機会として有効に働く。しかし、消極的で上手にコミュニケーションが取れない学生にとってはハードルが高い。そして、そのような学生にこそ支援が必要であるため、本学インターンシップのように、希望すればほとんどの学生が参加できる機会の提供は、学生にとっても大学にとっても意義あるものとなる。

本学インターンシップの新しい展開として、企業とのマッチングに映像を使用することや、スカイプ等の面接を事前にするなど新しい方法も考えられる。また、体験学生のインタビューを映像に残し、インターンシップの現実をこれから体験しようという学生に知らせ、意欲を喚起させることも可能である。

新たな展開として、**①**ベーシック・インターンシップ、**②**アドバンス・インターンシップ、**③**プロフェッショナル・インターンシップ、低学年から取り組むインターンシップ、複数回参加するインターンシップや、それらを組み合わせるインターンシップも考えられた。国内、海外と広く経験できるインターンシップ、更には、大学での学びと関係する職業統合的学習としての発展的インターンシップ等、様々な展開も可能である。実務の大学として、より魅力的な札幌国際大学インターンシップを再構築したい。

以上

学生アンケート調査書

2016 年度札幌国際大学奨励研究
「企業・学生ニーズを踏まえた発展的インターンシップの教育開発研究」
ヒアリング調査シート（案）

インタビュー担当者名： _____（実施日： 月 日）

社名	
所属部署	
インタビュー対象者	
業種	
資本金	万円（平成 年 月末）
従業員数	名（うち、パート社員及びアルバイト 名）（平成 年 月末現在）
派遣期間	日間

1. 現在のインターンシップについて

	質問項目	回答	備考（理由等）
①	期間の長さ	長い ちょうどよい 短い	
②	研修内容	現在のままでよい 変更したい	
③	受入学生に対する満足度	満足 やや満足 やや不満 不満	
④	派遣学生の選抜	現在（大学が選抜）のままでよい 自社で 選抜したい	
⑤	派遣依頼への要望		
⑥	受け入れで困っている点		
⑦	実施時期への要望	夏期休暇中 冬期休暇中 春期休暇中 学期中（ 月頃）	

2. 企業主催インターンシップについて

（1）現在、貴社独自のインターンシップ（一般公募）を実施していますか。

①実施している	②実施していない
---------	----------

（2）①実施している と答えた方にお聞きします。

◆どのような形式・内容で実施していますか。

	質問項目	回 答	備考（理由等）
①	時期	月 と 月	
②	期間	日間	
③	対象学年	年	
④	人数	人	
⑤	条件	大学院生のみ 大学生のみ 短大生のみ 院・大・短 大・短のみ 院・大・短問わず	
⑥	選抜の有無	有 無 （倍率： ）	
⑦	採用との関連	ある ない	

3. 今後のインターンシップのあり方について（ご意見）

現在大学では、教育的観点からの採用には関係しないインターンシップを実施していますが、今後、インターンシップは採用に結び付くものにした方がよいという意見もあります。どのようにお考えですか。

	①現在のように教育的観点のインターンシップが良い。
	②採用に結び付くインターンシップに変えていくのが良い。

◆②と答えた方にお聞きします。その場合、適切な期間はどのくらいですか。

	①より短期のインターンシップが良い。（ 日位）
	②より長期のインターンシップが良い。（ ヶ月位）
	③現在のように2週間程度が良い。

4. 本学学生についての要望をお尋ねします。

	質問項目	回答			
①	社会常識・マナーの指導	満足	やや満足	やや不満	不満
②	仕事の基礎能力	満足	やや満足	やや不満	不満
③	その他				

5. その他ご意見、所感

ご協力ありがとうございました。

本アンケートは、学生にとってより魅力的なインターンシップ（就業体験、企業実習）を進めていくために実施しています。学生の皆様、是非ご協力いただき正直なご意見をお願いします。

2016 年インターンシップ担当者

問 1:あなたは本学のキャリア科目「インターンシップ」を履修したことがありますか?(どれか 1 つに○)

なお、「ある」と回答した方は参加回数にも○をつけてください。

- ①ある(1 回 ・ 2 回 ・ 3 回以上)→問 2 へ
②ない→問 4 へ

問 2:問 1 で「ある」と回答した方のみ答えてください。

①～⑤それぞれの項目に関する満足度をお答えください。(各項目○はひとつ)

項目	満足度評価				
	1(大変不満)・・2(やや不満)・・3(適当)・・4(やや満足)・・5(大変満足)				
①研修前の事前講義	1	2	3	4	5
②研修前の担当教員指導	1	2	3	4	5
③派遣先企業の決定過程	1	2	3	4	5
④企業での研修内容	1	2	3	4	5
⑤研修後の担当教員指導	1	2	3	4	5
⑥学内での事後研修	1	2	3	4	5
⑦全体を通して	1	2	3	4	5

問 3:あなたが「インターンシップ」の授業を履修したのはいつですか?(複数回答可)→問 5 へ

- ①1 年前期 ②1 年後期 ③2 年前期 ④2 年後期
⑤3 年前期 ⑥3 年後期 ⑦4 年前期 ⑧4 年後期

問 4:問 1 で「ない」と回答した方のみお答えください。

「インターンシップ」を履修しなかった理由①～⑫について、どのように考えましたか?

それぞれの項目に対して、評価 1 つに○をつけてください。またそれ以外の理由があれば記載してください。

項目	評価				
	1(全く思わない)・2(あまり思わない)・3(わからない)・4(やや思う)・5(とても思う)				
①授業が月曜日・1 講目だから	1	2	3	4	5
②休みが潰れるのが嫌だから	1	2	3	4	5
③メリットがわからないから	1	2	3	4	5
④魅力的な派遣先がないから	1	2	3	4	5
⑤事前授業・指導が長いから	1	2	3	4	5
⑥学外のインターンシップがあるから	1	2	3	4	5
⑦研修期間が長すぎるから	1	2	3	4	5
⑧お金がかかるから	1	2	3	4	5
⑨進路が未定だから	1	2	3	4	5
⑩学業が忙しいから	1	2	3	4	5
⑪アルバイトが忙しいから	1	2	3	4	5
⑫まだ未熟で早いと感じたから	1	2	3	4	5
【その他の理由】					

問 5:あなたはどのようなインターンシップを希望しますか？

次の項目について、それぞれの評価に○をつけてください。評価の基準は下記の通りです。

【評価】 1(全く思わない)・2(あまり思わない)・3(わからない)・4(やや思う)・5(とても思う)

項目	評価
①事前に企業先とプログラム内容が明らかな研修	1・・・2・・・3・・・4・・・5
②働く事や職場の雰囲気を知る程度の研修	1・・・2・・・3・・・4・・・5
③企業の色々な部署での仕事内容について理解できる研修	1・・・2・・・3・・・4・・・5
④アルバイトでは経験できない作業や職種の経験が積める研修	1・・・2・・・3・・・4・・・5
⑤社員の方々と一緒に何かに取り組む研修	1・・・2・・・3・・・4・・・5
⑥長期間かつ賃金をもらいながら取り組む研修	1・・・2・・・3・・・4・・・5
⑦海外での研修	1・・・2・・・3・・・4・・・5
⑧休み期間以外でできる研修	1・・・2・・・3・・・4・・・5
⑨研修先企業への就職につながるような研修	1・・・2・・・3・・・4・・・5
⑩社会人としての基礎力が身に付く研修	1・・・2・・・3・・・4・・・5
⑪自分の能力、スキルを高めてくれる研修	1・・・2・・・3・・・4・・・5
【その他の希望】	

問 6:あなたは就職サイトなど学外で実施されているインターンシップ(説明会含む)に参加した事がありますか？

なお、「ある」と回答した人は参加した社数にも○をつけてください。

- ①ある(1社・2-4社・5-9社・10社以上)→問7
②ない→問9

問 7:どこが主催しているものに参加しましたか？(複数回答可)

- ①リクナビ ②マイナビ ③企業独自 ④その他()

問 8:学外であなたが参加したインターンシップは、どのような内容のものでしたか？

問 5 の項目から近いものを選んで下記の左の口欄に番号で答えてください。(複数選択可)

また、1社あたりの研修日数について右の口欄におおよそで答えてください。

【研修内容番号】

【研修日数】

日/社

問 9:あなたについてお答えください。

①所属学科(1つに○)

現代文化学科 ・ 心理学科 ・ 観光ビジネス学科 ・ 国際観光学科 ・ スポーツビジネス学科 ・
スポーツ指導学科 ・ 総合生活キャリア学科

②学年(1つに○)

2年 ・ 3年 ・ 4年

③性別(1つに○) 男性 ・ 女性

2016 年度札幌国際大学奨励研究

「企業・学生ニーズを踏まえた発展的インターンシップの教育開発研究」ヒアリング調査結果

社名	業種	従業員数	派遣期間	期間の長さ	研修内容	受入学生に対する満足度	派遣学生の選抜	派遣依頼への要望	受け入れで困っている点	実施時期への要望	独自のインターンシップ	今後の在り方	希望期間	社会常識・マナーの指導	仕事の基礎能力	その他
A	旅行業	481	4日間	ちょうどよい	現状でよい	満足	大学が選抜	なし	特になし	夏期休暇中 春期休暇中	なし	教育的観点		やや満足	満足	
B	旅行業	140		ちょうどよい	現状でよい	満足	大学が選抜	なし	特になし	夏期休暇中 春期休暇中	なし	教育的観点		満足	満足	
C	旅行業	5	14日間	ちょうどよい	現状でよい	やや満足	大学が選抜	なし	特になし	夏期休暇中 春期休暇中 学期中（1月頃）	なし	教育的観点		満足	満足	・男子学生の文章力が女子学生と比べると劣っている印象（短文の傾向がある）
D	運輸・サービス		14日間	ちょうどよい 長期可	現状でよい	満足	大学が選抜	なし	地元就職してくれない。 特に産休で5人の欠員が急に出たことでおのことが要望が強かった。		なし	採用に結びつくものに変えるのが良い	より長期（1か月以上） 現在の期間	・言葉遣いが綺麗な学生、身だしなみが整っている学生、積極的な学生 ・職員とのコミュニケーションを自分から取れる学生	体力のある人、航空の知識（特に業務内容）がある程度理解できている人	・仕事に対して細かくても適当に扱わない人 ・地方航空なのでかなり踏み込んだ研修内容を実施してくれており、学生の満足度は大変高い ・短大であれば1年生、4大であれば3年生を希望。慈善事業だけで終わらせたくないで、青森での就職希望者を求む。
E	運輸・サービス		14日間	短い	変更したい	満足	大学が選抜	なし	今後は社員寮を提供した中学の長期研修または契約社員としての身分で実施ののち、正社員登用へ結びつけたい。	希望があれば、ある程度随時5-14日間受入人数は、その時にによる（2016年度夏、他大学含め7名）	あり（大学生のみ） 短大も可だが、長期インターンシップをできれば望むため、○をあえて「大学生のみ」にしている。	採用に結びつくものに変えるのが良い	より長期（1か月以上） 現在の期間	言葉遣いが綺麗な学生、身だしなみが整っている学生、積極的な学生、職員とのコミュニケーションを自分から取れる学生	体力のある人、航空の知識（特に業務内容）がある程度理解できている人、	・仕事に対して細かくても適当に扱わない人 ・業務拡大のため人手不足なので、就職につながるインターンシップへとつなげたい。 ・半年から1年のインターンシップを経て、正社員として採用したい。（大学生向き） ・学生への満足度は大変高い ・運動系の学生もエントリーしてもらいたい。 ・できれば4大生、3年次希望。
F	一般財団法人	900	10日間	長い	現在のままでよい	満足	大学が選抜	8～9月の受け入れがベストであるが、春期も可能	なし	夏期休暇 春期休暇	なし	教育的観点		満足	満足	・当スポーツ施設の利用者は、幼児から高齢者までと年齢層も幅が広く、色々な方がいる。あらゆる年代の方、色々な方とコミュニケーションを取ることが必須である。 ・スポーツ施設なので、元気な挨拶ができ、礼儀を見につけた学生が良い。 ・パソコンを使った業務もあるので、ワード、エクセルの基礎的能力が必要である。 ・当財団は公募による正社員採用は行っており、嘱託職員として採用し、その中から試験により正社員を採用している。当財団の嘱託職員を希望する学生には、インターンシップで、当財団の施設管理業務の一端を経験してもらいたい。

社名	業種	従業員数	派遣期間	期間の長さ	研修内容	受入学生に対する満足度	派遣学生の選抜	派遣依頼への要望	受け入れで困っている点	実施時期への要望	独自のインターンシップ	今後の在り方	期間への希望	社会常識・マナーの指導	仕事の基礎能力	その他
G	小売業	7	10日間	ちょうどよい	現在のままでよい	やや満足 実習する学生によって違う。昨年夏インターンシップを行った学生は意識が低かった。	大学が選抜自社で選抜したい気持ちはあるが、その時間が確保できない。	・学びに来るのではなく、企業のために役に立ちたいという意識を持った学生を送ってほしい。 ・現在は2年生でも行っているが、3年生の方が就職を目前にしており意識も高いので望ましい。 ・夏期は1名が良い。春期は2名でも対応できる	夏期休暇中 春期休暇中 2月は業務も多忙な時期であり2名受け入れ可能。	なし	なし	採用に結びつくものに変えるのが良い	より長期(1か月位)	やや満足 ・スポーツ店なので、対人関係が上手くでき、コミュニケーション力のある学生を望む。その意味でアルバイト経験、スポーツ活動経験のある学生は、対人関係が訓練されているので、その経験のある学生が良い。	やや不満	・インターンシップ制度は良いと考える。学生が大学で学んだことを企業で生かす場、体験する場になると思う。 ・「自分は学びに来ている」という意識で実習に来る学生と、「自分は企業の役に立ちたい」という意識で実習に来る学生では、実習に対する姿勢がまるで違う。前者の意識で来る学生は、 <u>積極性もなく、指示がないと動かない。「なんでこんなことをやるのか」という不満を抱えて実習を過ごしているように見える。</u> 後者の意識で来る学生は、積極的に取り組むし、実習で大きく成長すると思う。大学では、 <u>学生にその辺りをしっかり事前指導してもらいたい。</u> ・インターンシップの授業は大学の先生方で指導されているようだが、企業の方に「インターンシップに臨む心構え」などを話してもらうことが良いのではないか。企業の方ということで学生も真剣に聞くことになり、学生のインターンシップに対する意識がより高まるのではないかと考える。ぜひ取り入れてほしい。
H	製造業	5,568	10日間	長い(1週間が適当)	今後は受け入れ不可	やや満足	今後は受け入れ不可	今後は受け入れ不可	・受け入れカリキュラムができていなかったなので、学生が満足していたか不安であった。 ・社員は日常業務で手いっぱいであり、学生の対応ができない。	今回の受け入れは、特別な対応であった。今後は受け入れできない。	なし	採用に結びつくものに変えるのが良い		やや満足 ・受け入れた学生の受け答えの反応が薄く、仕事を依頼した時に返事はするのだが、分かっているかどうか不安であった。相手としっかり受け答えすることを指導してほしい。	やや満足 ・実習全体で受け身であった。積極性がほしい。 ・コミュニケーション力が不足していたように思う。対人関係がうまくできるように指導してほしい。	・当企業では平常インターンシップは受け入れていない。今回は支社の判断で学生を特別に受け入れした。・今後、インターンシップは全社的に受け入れしないこととなった。
I	葬祭業	121	10日間	ちょうどよい	現在のままでよい	満足	大学が選抜	なし	なし	なし	あり 時期は1年中間期、学年問わず、対象は大学、短大、専門学校のみ選抜はあり、採用との関連はない 昨年までは関連があったが今年から取りやめた。 理由) インターンシップに来たくても来れない学生がいる。実習したから入社後安心という訳でもないため。	教育的観点		満足	満足	・札幌国際大学の学生は皆さん、しっかりしている人が多い印象を受ける。(挨拶や動作が) ・服装に関しても葬祭業という性質上、黒髪、スーツ、黒靴等きちんとした身なりをしていないと、ご遺族様の前に出たり、葬儀に出席することはできないが、札幌国際大学の学生は皆さん、今まできちんとしていた。 ・大学での事前指導がしっかりしているのだと感じる。(そうではない他校の実習生もいるので) ・企業側にとっては事前の指導をしっかり行って頂けるのはありがたい。今のままで大丈夫だと思う。

社名	業種	従業員数	派遣期間	期間の長さ	研修内容	受入学生に対する満足度	派遣学生の選抜	派遣依頼への要望	受け入れで困っている点	実施時期への要望	独自のインターンシップ	今後の在り方	本学学生	社会常識・マナーの指導	仕事の基礎能力	その他
J	家具卸		10日間	ちょうどよい	現在のままでよい	満足	大学が選抜	なし		夏季休暇中 春期中華中 セール受付等で日程を調整している	なし	教育的観点	2週間程度	やや満足	やや満足	・現在のやり方で問題はない。短大生であっても、デザインなどを勉強していなくても、特に問題はない。 ・今回の学生は、みんなに可愛がられているし、プレゼンボードもそのままお客様に提供できる作品だった。
K	医業	2万人	10日間	短い	現在のままでよい	満足	大学が選抜	なし	なし		なし	教育的観点	より短い(5日位)	やや満足	やや満足	・これは特定というよりも今の一般的な若い人の風潮だが受け答えの際「はい」が言えない人が多い。 反射的に「ん？」と答えてしまう場合が多い。「はい」と答えることができる様になって欲しい。 ・実習に来る大学生（短大も含む）と専門学校生を比較した場合、同じ世代でも専門学校生の方が若干幼く見える。 ・大学では色々なカリキュラムを学んでいるということが理由のひとつかなと思う。
L	医業	125	10日間	短い	現在のままでよい	やや満足	大学が選抜 医療系の就職を希望している学生を選抜して欲しい。	医療系の就職を希望している学生を選抜して欲しい。				採用に結びつくものに変えていくのが良い	2週間程度	やや満足	やや満足	
M	医業	55	5日間	ちょうどよい	現状のままでよい	やや満足	大学が選抜	なし	なし	レセプト請求時期は除いて欲しい（毎月月初10日間程）	あり 一年中実施、1日～2週間程、学年問わず、1～3人 10代後半から20代前半まで選抜あり（接遇能力に余りにも問題がある場合はお断りもありえなくはない） 採用との関連あり、若い人に地元に戻って就職して欲しいという願いがあるので、地元の希望者は優先的に受け入れている。	採用に結びつくものに変えていくのが良い	5日間位	やや満足	やや満足	・医療機関の窓口は他の企業とは若干異なり、初日から保険証を扱ったりするので <u>社会保険の種類（協会健保、共済、組合、自衛官等）国民健康保険（市町村、組合）の主だった種類を理解して実習に来てくれると良い。</u> ・実習の期間については、こちらも業務を抱えながら受け入れていることもあり（5,6日間程で大体、実習生の能力は分かるので） <u>一週間くらいが望ましい</u> と思う。 ・医療機関には色々な職種があるのでコ・メディカルとのコミュニケーション能力がある人が望ましい。
社名	業種	従業員数	派遣期間	期間の長さ	研修内容	受入学生に対する満足度	派遣学生の選抜	派遣依頼への要望	受け入れで困っている点	実施時期への要望	独自のインターンシップ	今後の在り方	本学学生	社会常識・マナーの指導	仕事の基礎能力	その他

N	金融業	3221	3日間	ちょうど よい 大学 5 日 間、短大 3日間	変更検討中	やや不満 態度、行 動に研修 中との落 差あり。	自社で選抜 公募に移行 を検討中	来年度は個別 ではなく公募 (夏・冬)に 移行を予定 今年度は 200 ～250 人位が 応募、全員を 受け入れた。 3 日間必修半 日。選択 (本 部、支店見学、 女性の働き方 講義、研修課 の仕事、商品 開発等。	短大 2 校の 独自インタ ーンで負担 が大きい	夏期休暇中 春期休暇中	あり 5 日間 人数制限なし だが、大学 3 年生、短大 1 年生が多い 参加者 200～ 250 人、 院・大・短問 わず、選抜なし。 採用との関連 はなし。	教育的観点	3～5 日間	やや満足	やや満足 文章力不足。 本 を 読 む。 漢字でわから ないのはひら ながが多く、 調べて書くとい うことがない。 調べる癖 が必要。電子 辞書などあれば よい。	・求められる能力は、 <u>会話のキャッチボール</u> 。 原則、接客であるため、コミュニケーション能力は 必須。 ・現社員を見ると、上司との関係性を上手くできる ことが重要。ミスが多いと上司が怖くて話せなくなる。 ミスとは、手が違い、一度教えられたことが覚 えられないなど。 <u>3 回聞いても覚えられないと仕事 上支障をきたす</u> 。 ・メモの取り方が分からない、メモを取らないため 覚えられない。 <u>メモの取り方を工夫して欲しい</u> 。
O	任意団体	4	5日間	ちょうど よい これ以上 期間が長いと、学 生に何を してもら って良い かわから ない。	特殊な業種 と言えるた め、何とも 言えない。 良くも悪く も期待して いない。	満足して いる。学 生がいな い年は寂 しく感じ る。	大学が選抜	元気で、明る い学生を送っ て欲しい。時 期によっては 外で募金活動 を行うため、 にこやかに人 と接すること ができ、TPO をわきまえた 学生をお願い したい。	なし	要 望 は な い。時期に よってやる 仕事が変わ るので、学 生が何を体 験したいと 考えている かによる。	なし	教育的観点		やや満足 挨拶がしっかり できること、わか らないことをわ からないと言え ること。	やや満足 良くも悪くも 期待していな い。会社や社 会の中で揉ま れる体験こそ 大事だと考え ている。そう いう観点で学 生 を 見 て い る。	・教育的な観点でのインターンシップは良い。大学 入学後の次のステップとしてインターンシップと いう体験を学生に提供することは学校にとって大 事なことだと考える。そこでの体験はアルバイトと は違う体験になるだろう。しかし、それも学生の目 的次第。 <u>学生が何を目的にインターンシップに参加 するか、そこが一番大事な事だと考える</u> 。 ・インターンシップに来てくれるだけで満足してい る。ここでの体験を、長い人生の中で振り返って くればという思いである。 ・採用に結びつくようなインターンシップをすること はできないが、毎年学生を受け入れることが可能。