

地方大学における地域連携インターンシップ 教育プログラムの開発

井上 奈美子*

要旨 本稿は、地方大学が地域企業や団体と協力しあい、教育効果の高いインターンシップの開発を目指した実践報告である。扱うケースは、旧炭鉱地区にあるM大学で取り組まれている「低学年次プレ・インターンシップ」の教育プログラム開発である。対象はアルバイト経験などが乏しく、社会人との関った経験が浅い大学1・2年生である。M大学は地方都市に立地し、都市部と異なり受入先確保が難しい状況にある。そこで、インターンシップの前後の研修（事前事後研修）を含む一連の教育活動を1単位としてカリキュラムを設計し、半年間にわたって学びを深める工夫をしている。加えて大学の担当者は、受入先と協力しあい学生個々人の特性にあわせたカスタマイズプログラムを設計している。本稿は、地域連携インターンシップを通じた学びの支援のあり方、実践から浮き彫りになった課題と対処法について議論し、地方の大学におけるインターンシップの教育開発に資することを旨とするものである。

キーワード インターンシップ 大学低学年 事前事後研修 教育プログラム開発 地方都市

1. 研究の背景と問題意識

M大学は、大学1・2年生を対象としたインターンシップ（以下ISと記述する）を12年間展開してきた。本稿が注目するのは2017年からの取り組みである。筆者は、27年間、様々な大学でISに取り組んできた。IS現場に身を置いて抱いた問題意識として、地方都市に立地する大学の周辺環境がIS運営に大きな影響を与え

ることを強く実感してきた。

地方の学生が都市部の学生と同質の体験をすることが困難な中、なぜISは全国の大学で取り組まれるようになっていったのか。ここでISの議論の歴史について簡単に振り返っておきたい。

1997年、現文部科学省、現経済産業省、現厚生労働省は、「インターンシップの推進に当たったの基本的な考え方」を発表し、大学、短

* 福岡県立大学人間社会学部・准教授

大への普及が加速した。2003年、文部科学省は全ての国公私立の大学・短期大学・高等専門学校を対象に「大学における平成14年度インターンシップ実施状況調査」(回収率99.9%)を実施した。同年、厚生労働省は「平成17年版労働経済の分析(労働白書)」で、近年は雇用機会が少なく将来が見通せない環境下で、人々に主体性がなく、逃避的な姿勢が現れていることを問題とし、地域社会が一体となったキャリア教育に期待するとした。同年、文部科学省、厚生労働省、経済産業省及び内閣府は「若者自立・挑戦プラン」を発表し、産業界や企業の取り組みを進めるために必要な情報提供、助言・指導、関係者間の調整等を図るとした。また、文部科学省の若年者のキャリア教育推進の指針(2004年)には、関係機関等が職場体験、IS等の実施やキャリア・アドバイザーの活用等について連絡・協議して推進していく場を国や地方レベルで整備すると宣言した。

さらに中教審答申2005年版では、高等教育についても職業能力開発等に係る諸施策との連携を促している。同年、厚生労働省職業安定局は、「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書」を発表し、学生のIS満足度は、体験の質によるとしたが、その一方で1 day ISなどが増え、ISの多様化が進んだ。これに対し、2017年、日本私立大学連盟は問題を指摘したが、受入側からすると多くの大学生を受入るためには致し方がない部分もあった。2014年、文部科学省はIS教育内容の充実や学生の主体的関わりが必要であることを示した。なお、日本政府は新たな成長戦略となる「未来投資戦略2018—『Society5.0』『データ駆動型社会』への変革—」において、ISの全国的質の向上も要件の一つとしている。これらの取り組みか

ら、ISの教育開発には能力発達の測定をいかに組み込むかも重要だと考えられる。

以上のとおり、ISの在り方や方向性を示されるたび、大学現場では実践教育が展開された(太田 2005)、(高良 2007)、(坂本ほか 2008)、(河野 2011)、(今永 2017)、(中西ほか 2020)。実践教育と同様に、地域連携型ISやチームビルディングを取り入れたプログラム研究も盛行した(山下ほか 2015)、(三浦 2016)、(中里 2017)。

また、IS制度が大学4年間を通した通年教育として確立するためには低学年次からの検討は避けられないとされ、なかでも大学の積極的な関与、能動的学修を促すプログラム、企業等の受入の促進に必要性が指摘されている(亀野ほか 2017)。ISを能動的学習とするために、議論は教育の設計方法に発展し、教育の質保障も求められている(手嶋 2010)、(吉村 2015)。また、ISは実験・実習・実技を踏まえた体験教育を総称する広義のIS概念によって、エンプロイヤビリティを醸成する職業教育・キャリア教育としても期待される面もある(田中 2010)。教育設計上は、大学1・2年次で実施することが能動的学習姿勢の獲得につながるとされる(高澤・西條 2016)。学習姿勢に関する学習論の視点からは、個人の解釈や判断ポイントが職業的興味や関心へのつながりを規定し、その後の行動を左右するとされる(浦上 2005)。特に、チーム活動に長期間取り組むプロジェクト型ISは、「主体性」「実行力」「課題発見力」「発信力」で伸長の有意を指摘するとされる(真鍋 2010)。なお、ISを通した社会人基礎力の抽出研究も蓄積がある(太田・高中 2012)、(森・堀内 2011)。昨今は、ISのプログラム設計次第では、地域社会を変革する可能性が多いにあることも示されている(見館ほか 2016)(横山ほか 2008)。

以上をまとめると、政府の指針は、地域社会と大学が一体で取り組むことと、体験の質が重要だとされている。一方で、国からの積極的な関与や人員配分は期待できず、大学の環境や資源によって格差問題が懸念される。また、先行研究からは、個別の実践事例研究が豊富に蓄積され、ISを通してチームビルディングやPBLの教育設計の発展に貢献している。今後は、ISの教育的効果のさらなる向上が求められ、そのためには学生の能動的学習を促すプログラムや教育プログラム内容の質保証が求められる。質保証には、ISの前後教育の充実や低学年次による学習態度の好転も含まれると考える。

2. 本研究対象ケースの特徴

全国の大学におけるISの発展には、地方におけるネガティブ要因を活かすことがカギとなるであろう。M大学の周辺環境は、若年労働者が都心部へ流出し、人口減少や高齢化が加速しているといった問題を抱えている。そのため、ISの受入先の確保は難しく、学生の希望は市役所などの行政機関に集中する。しかし、地域の活力維持に対する懸念が高まる一方で、環境改善を願う個人事業主や自治体職員の思いは強く、同地域では地域おこし協力隊、中小企業同友会、校区協議会、商店街活性化組合といった地域コミュニティが存在する。学生が地域で働く人々と直接対話する機会に恵まれれば、地域で生きるということを学ぶ絶好の機会となり得る。つまり、プログラム内容やマッチング次第では、地方のISでも職業観や人生観を学ぶ意義深い体験ができるのである。そこで、本プログラムでは、様々な工夫をこらしてきた。たとえば、企業代表、団体代表、管理職と学生の対

話時間を設けるなどである。

また、市役所などの行政機関以外の受入先とのマッチングを増やすことを目指し、学生の希望先を第3までから第5までに増やした。そして、どの事業所で体験しても本人の意識次第で多くのことを学ぶことができ、成長できるということを丁寧に説明した。その過程では、受入先の経営者や担当者から学生へのメッセージを受け、それを教員から学生に伝えた。特に、地元企業がどのような思いで地域のために事業を推進しているかについては、学生は強い関心を抱いていた。結果、学生の希望先は分散し、地元企業とのマッチングも適合するようになった。

なお、本プログラムは5日間の短期ISである。5日間で主体性や働きかけ力を向上させることは難しい。そこで、事前事後研修を含む半年間の教育プログラムを開発した。これは、オリジナルテキスト学習、レゴブロック（以下、ブロックと記述）を使った事前事後研修、学生グループ主体で運営する報告会などである。特に、受入先と大学の担当教職員は週1回ペースで電話やメールで話し合いを重ね（2020年からは双方向インターネットツールを活用）、実施前後には大学担当者による現場訪問を行うなど、連携を強化した。また、学生個々人の能力を向上させることを目指し、個別体験プログラムを作成した（図表3）。学生一人ひとりに対しては、IS前後の社会人基礎力や職業観のアンケートを行い、受入先評価との比較も含め、分析結果をカスタマイズカルテに反映させ、学生個人へフィードバックし、個人の就業力の発達について本人が確認できるようにした。

本プログラムの核であるプレ・インターンシップ（以下PISと記述する）の歴史は表1に整理する。2017年からは、学生が主体的に行動

〈図表1〉レゴブロックを用いた事前・事後研修と効果検証の流れ

1	事業所の業種が近い学生同士でグループ形成
2	簡単なモデルを作りブロックに慣れる
3	教員から問1が伝えられる
4	問1のモデルを作る
5	グループ内でお互いの作品の説明をする
6	個人で自分のモデルについての説明を書き出す
7	これを問3まで繰り返す
8	書き出した用紙を回収し、テキストデータにする
9	事前研修と事後研修でそれぞれ集めたテキストデータを共起ネットワーク解析にかけ前後比較をする

〈図表2〉プレ・インターンシップ事業の業務運営系譜

年度	改善内容
2011	事業開始、就業力向上支援室業務担当
2013	学部学科横断型として通年開講
2014	補助金終了、正規職員2名体制から非常勤5名体制へ
2015	非常勤1名体制へ（履修者減少）
2017	業務のスクラップビルド（整理）
	受入先訪問アポ取りなどの学生主体活動開始
	グループ編成、リーダー制導入
	学生個人の社会人基礎力アンケート実施
	学生個人の課題改善を目指したプログラムを受入先が作成
	受入先と大学担当教職員の情報交換会開始
2018	自習用テキスト作成、無料配布
	レゴブロック研修導入
	学生主体活動の増加
	3か月後の個人面談により、意欲定着・行動変容を確認
2019	志望書の添削相談開始（個人相談を兼ねて）
	体験後の報告書の個人添削開始
2020	リモート研修、オンライン学習の整備
2021	受入先からの要望にて受入先マニュアル作成・提供
	就業力向上支援室解散

できるようにリーダー制度を導入し、5～6名のリーダーのもとに小さなグループを置き、事前事後学習を実施した。リーダー制の導入により連絡事項をスピーディに伝えることが可能となった。学生達自身が能動的になったため、自ら様々な資質を開花させ、人と関わることに

よって自分の課題に気付き、成長欲求を高めていった。その様子は、ISの受入先の評価を上げただけでなく、受入先訪問時のヒアリングでは「大学が全部おぜん立てするよりも学生が主体的に取り組んでいる姿勢が見えるようになった」との評価を受けた。

〈図表3〉 学生個別課題改善計画：C事業所のケース（2020年）

日時		内容
8/20 (木)	9時00分	●オリエンテーション（Microsoftチームスの使い方も含めて）
	10時30分	●会計事務所の仕事と守秘義務についての研修
	11時45分	●今回のインターンのテーマ共有（＝ゴール）
	12時00分	●昼食休憩（昼食毎日1時間固定）
	13時00分	●ドローンレース（地域活性化プロジェクトに参加）
	15時30分	●会計帳簿の作成（&会計ソフト）体験（帳簿を作成してみよう）
	16時00分	※途中名刺交換の「マナー講座」を挟みます
	16時45分	●最新の会計ソフトを体験して時代の流れを体感しよう ●ディスカッション（今日の整理と明日の準備）17時までに業務日誌記入
8/21 (金)	9時00分	●全体朝礼参加（各自自己紹介を30秒実施）←毎朝固定（以下表記割愛）
	9時15分	●実践マナー研修講座（ウェブミーティングでのマナーも学ぼう）
	11時00分	●医療機関の「経営分析」をしてみよう
	16時00分	●営業外出している社員とネットで繋ぎ仕事の様子を体験しよう
8/24 (月)	9時15分	●コロナ対策事業「医療従事者慰労金申請」を作成してみよう
	13時00分	●決算書の見方「医療機関の「経営分析」から改善策を考えてみよう」
	16時00分	若手社員へのインタビュー
8/25 (火)	10時00分	●課題についてのディスカッション（テレワークの活用方法について）
	11時00分	●パワーポイントの作成の仕方とプレゼンテーション講座
	13時00分	●ディスカッション（テレワークの活用方法について）と提案書の作成開始
	15時30分	●医療顧問先への訪問し医療経営者インタビュー（医師会協力）
8/26 (水)	9時15分	●課題についてのディスカッション（テレワークの活用方法について）と提案書の作成
	13時00分	●プレゼンテーションロールプレイング
	15時00分	●全社員に対してのプレゼンテーションと質疑応答
	16時00分	●オリエンテーション（終了の感想文など）従業員との最後の座談会

3. プレ・インターンシップ実践までの準備 内容

3.1. 学生に提供する情報と受入先確保

PISの受入先確保は重要要件であり、受入先確保のために信頼関係を築くことが欠かせない。地方都市では、個人事業種が多い。従業員が3人から50人とバラツキがあるが、何れにせよ人手に余裕がない事業所にとって、学生を受入れることは負担となる。また、大学が受入先として依頼しても、学生が必ずしもそこを選ぶと

は限らない。

M大学では、PIS希望者数は年間30名程度のため、受入先候補を50～60事業所確保するだけでなく、事業所の経営状況によっては受入不可となる場合を想定して常に新規開拓も並行して行っている。電話や訪問を行った際は、社内の様子や事業の特色を詳細に記録する。低学年次では、具体的な希望業種が定まっておらず、社内の雰囲気を感じさせる傾向がある。また、ホームページがない事業所の場合は、教職員から提供される情報が希望選択において貴重な情報源

となる。そのため、教職員が電話や訪問から得た鮮度の高い情報をガイダンスで伝えることで、新たに興味を持つ学生も少なくない。

なお、新規開拓の際、地元の中小企業からは「受入に興味はあるが、十分な受入体制が整っていない」「人手不足の中、アルバイト経験も乏しい大学1・2年生を受入、指導する余裕もない」との声も少なくなかった。そこで、PISは地域の若者育成に貢献すること、従業員の働く意欲を再刺激することなどを説明に加えた。特に学生の学びの機会が地域に生まれることは、学生が地域に興味を持ち、地域活動に取り組むきっかけになることも伝え、地元のためになることであれば協力を惜しまないという声が多数挙がった。

PISの5日間のうち、学生は受入先から提供される課題解決に取り組み、最終日に解決案を発表する。課題は、高度なものではなく、日常業務の効率化やお客様に喜ばれる案などを設定した。実際に大学担当者が事業所を訪問し、現場で話し合うことで課題が見つかる場合も多かった。2018年からは、受入先同士で情報を共有する意見交換会を開催し、受入先の担当者同士で困難や成功事例などを共有することで、創造的PISが生まれていった。

3.2. 学生と受入先マッチング方法

(1) 全学生対象学科別オリエンテーション

毎年4月のオリエンテーション時、全学科にて「プレ・インターンシップって何?」という用紙(A4)を配布する。目的は、直後に開催される説明会の周知である。2016年は、PIS説明のみを配布したところ、履修人数は少なかったため、2017年からは低学年次でISを経験する意義を加筆したところ、履修する学生が増加

した。2018年からは、社会人基礎力や就業力に自信がない学生ほど、早い段階で職業体験に挑戦することが有意義であることと、個人の新たな能力の発見ができることをイラスト入りで加筆したところ説明会の参加者が増加した。大学1年生にとって、インターンシップはまだまだ先のことという認識があるため、履修することで得られる意義を具体的に理解できるよう情報を発信することが必要だとわかった。

(2) 説明会兼ガイダンス

2017年は、PIS概要の口頭説明のみであったが、2018年からは事前事後含めたPIS全体の流れを説明し、2019年からは先輩の体験談の発表時間を設けた。その結果、履修者は(2017年から2019年の2年間で)2倍近くに増加した。その際、教員の話は最小限にとどめ、ISを体験した学生と交流する時間を確保し、リーダーの体験発表を行うなどの取組みによって、リーダーへの立候補は増加した。低学年のIS生は、就職活動を目の前にした3年生と比べると、履修目的が曖昧な学生が多い。そのため、何度も履修目的を文字に起こし可視化することで、自分自身の意思、目的の再確認に繋がり、さらに履修目的が明確化されていったと思われる。

(3) 学生と受入先をマッチングするための工夫

事前の説明会で、1事業所ずつ特色や受入先の熱心な指導内容について説明することが学生の興味が広がり、第5希望まで書くきっかけとなっていると考えられる。

人気の事業所(市役所など)に希望が集中するため、第1希望へのマッチングは難しく、ほとんどの学生が第2、第3希望にマッチングされる。第1希望以外に決まった学生のモチベーション維持のためには、PISの意義を丁寧の説明することで、第1希望でなくとも学ぶ機会が

あることを理解してもらうことが大切である。

3.3. 事業所リサーチと事前研修

マッチングを検討しつつ、事前研修や事業所への提出書類の添削と対話が行われる。その後、事前研修①として、学生は自己の現状の理解を兼ねた志望書や自己紹介書を書き上げる。マッチングが成立した後は、事前研修②として、受入先事業所のリサーチを行う。ホームページがない事業所の場合は、学生は訪問したり商品やサービスを調べたりする。その後、大学が無料提供するテキストをもとに集合研修が行われる。挨拶の仕方、遅刻や欠勤の連絡方法、事業所での携帯電話の充電禁止などの秘密保持コンプライアンス、電話応対や来客対応について基本的なコミュニケーションマナーを学ぶ。また、携帯電話以外の電話を使い慣れていない学生もおり、電話対応練習は長時間を要する。アルバイト先で覚えた間違った敬語の癖を修正するのも時間を要する。複数の研修によって、PIS前の不安を軽減させ、派遣直前の取り消しを予防する。結果として、派遣直前の辞退が無くなった。電話対応は個人指導を行う。2019年、ハキハキと話す者と自信がなさそうに話す者が半々であった。IS実施前の学生は、繊細で非常に不安感が強いいため、学生指導では個人の不安を軽減することに力を入れている。

3.4. レゴブロックを用いた目的形成と振り返り

学生の想像力や内省力を高めるために、事前・事後研修にレゴ®シリアスプレイ®メソッド(LSP)を用いた。これはマサチューセッツ工科大学メディア研究所のシーモア・パパート教授が提唱する教育理論である。知識は手と頭が連携を取って相互に信号のやり取りをしな

がら何かをつくるときに獲得できるという考え方をとる。LSPではワークを進める際にレゴブロックという素材を使っている(期間ほか2018)。2019年の事前・事後研修の概要は、以下のとおりである。

1. 日時：2019年7月(事前)9月(事後)、2. 参加学生人数：31名、3. 所要時間：120分、4. 研修課題：①私にとって「働く」とは、②受入先はどのような場所で私はどう関われるか、③これからの大学生活をどのように過ごせば意味のあるものになるか(事後研修でも同じ①~③の問いについて行った)

共起ネットワーク解析によって次の結果が示された。前後比較の要点を示す。

① 働くとは

働くことはお金のためという考えが、知識を積み上げたいという考えなどに広がった。自分の内面に目が向くようになり、IS体験後には、「自分」の近くに「成長」が存在した。大学に対する考えが、将来への土台になるという発展的なものへ変化し、知識は知識は積み重ねるものという認識を新たに持つようになった。

② 受入先への関わり方

感情表現が多様になり、自分の周りに登場する人物が増え、その結果、自分が関わるができると思うことが一気に増えた。仕事理解の側面では、多様性と複雑性を理解した。具体的には、市役所と企業や市民とのつながりを理解したとの言葉があった。他にも図書館は本を貸し出す場所という狭い捉え方から、情報を得る場という広い捉え方に変化した。

③ これからの大学生活

ゴールという言葉がなくなり、道・積み重ねといったプロセスを表す言葉が表れた。これは、卒業後に向かい今努力をしないといけないという印象を持つことにつながったと考えられる。思考がバラバラだったものをつなげて考え、自分の成長や将来につなげていくことができるようになった様子も認められた。特に自分と結びつく言葉が増え、洞察が進んでいた。事前には、自分のことだけを考える学生が多く、自分中心に将来のことも考えていたが、事後には、人と人がつながる場を具体的にイメージするようになり、その中で自分の存在も明確にできるようになっていた。学生生活で挑戦したいこととして、事前にはアルバイトボランティアが離れていたのが、事後には自分に関連する語として出現し、有機的な結びつきが見られた。大学内に限定的だった社会の捉え方が社会に出たことで表現する言葉が増えた。

以上を整理すると、次の4点が判明した。

① 内面を見る(内省しやすい)ようになる・働くことの掘り下げができる、②ゴールからプロセスへ注目が移る、③自分に結びつく言葉が増え、洞察が進む、④自分の周囲に登場人物が増加する。

全体を通して、失敗経験やネガティブな言葉は少なく、自己の行動を有機的に結び付けることができていた。また、自分に関わることができると思うことが増えた様子や、職業の概念がつながる様子も認められた。なお、共起ネットワーク図の掲載や解析の詳細はページ数の関係上割愛する。

3.5. 学生リーダー制度

研修はグループ活動が中心となって進められ

る。グループには、各種リーダーが配置される。運営リーダー5名(内1名トップリーダー)を決める。リーダーの役割は、報告会の準備に向けた連絡係、運営補助である。研修の教室準備や出欠確認などを担う。他に発表リーダーが話し合いで選出され、発表資料作成のまとめ役を担う。

リーダーは教職員と頻繁にやり取りをするため、徐々に責任感やスケジュール管理能力が身に付き、社会人に対応していくことに慣れていくのではないかと考えられる。報告会の運営やリハーサルはリーダーが中心になって準備を行うため、気配りや人を動かす能力が身に付いていく。

グループ活動は、個人の能力向上だけでなく、大学の組織運営上もメリットが多かった。教職員からの指示と比較するとリーダーからの指示はより正確に学生全員へ伝達していることも確認された。グループ活動は仲間と相談や問題を共有することが増えるため、一人一人の当事者意識の向上、質の高い参加のモチベーションにつながったと考えられる。その結果、リーダー以外の学生も周囲の人を考慮した行動やグループを第一に考えた行動などが増加した。これらの主体的な行動はリーダーから他の学生に伝達していく。個人の行動がグループ内の仲間と相互に影響し合うことで自主性をさらに高めていくという効果が得られた。

次に学生の特徴的な様子を述べる。リーダー決定では、前年度のリーダー経験者の話に影響を受けて立候補を決断した学生が多かった。学生同士のグループは仲間同士に協働意識が生まれやすく、提出物の遅れや研修の遅刻もグループ内での協力し、互いに注意するなどの助け合う行動が見られた。このことから、教員の注意

指導よりも改善効果があることが考えられる。

ここでリーダー経験者2名の生の声を紹介する。

「グループリーダーをやったことで責任感も芽生え、積極的に声掛けを行うことができた。今までは人に聞くことが迷惑になるのではないかと思っていたが、プレ・インターンシップでは積極的に動くこと、聞くことが大事だと気付いた。その後、サークル活動に積極的に参加し、代表として会議に参加した。」
「今までリーダーのような役割は自分ではなくリーダーシップを取れる人がするものと思っていたが、リーダーをやってみて自分にも結構できるんだという新しい気付きがあった。履修後はアルバイト先でも自ら動くようになった。実際に仕事を体験したことで、将来への不安が少し解消された。今後友人とボランティア活動をしようと思っている」

3.6. インターンシップ終了後、報告会

PIS終了後、学生達はグループでプレゼンテーションを行う。約1か月間をかけて、教職員と試行錯誤を重ねながら完成させる。報告会は受入先の担当者を招待し、教室に分かれてポスター発表形式でプレゼンテーションを行う。その内容は、ISを通して自分自身が何を学び、何に気付き、何が新たな目標となったかについてである、受入先からはこの報告会の評判がよく、「自分のところの学生以外の経験も見ることが次年度の受入の参考になる」、受入先にとって学生の成長が最も感じられるのが報告会であり、「感動した」という声が多数寄せられた。また、学内の学長をはじめ、担当外の教職員も見学を訪れるため、運営を担った学生達にとっての晴れ舞台となっている。

4. 課題と対応

PIS事前事後研修を含めた半年間におよぶ教育プログラムを実践した結果、学生指導と受入先対応、研修の実施などについて複数の問題が浮き彫りとなり、2020年からは次のような対処を行った。以下に課題とその対処法を示す。

①学生が得る情報や学びのバラツキ問題：学生全員が得る情報量を極力同一化することを目指し、座談会を開催した。個別の学生が得た情報やISで学んだことや気付いたことを共有した。学生同士や教職員が一緒になって意見交換を行う座談会は、学生からの評判が高かった。

②評価表の提出が遅れる事業所対応：最終評価表をもって成績が決定される。しかし、業種によっては提出期限が繁忙期と重なり、未提出の事業所がある。当初は教職員から打診していたが、学生から依頼するように変更したところ、事業所の提出が遅れることが減少した。これは、報告会も同様であり、以前は文章で案内を出していたが、学生が直接自分の体験先に参加の打診を行うようにしたところ、参加者が増加した。

③1年生のパワーポイントスキル問題：PIS終了後、学生は報告書やパワーポイントを作成するが、大学1年生の時点では作成スキルが不十分で当初は教員の指導に長い時間がかかっていた。そこで、2019年からは見本として前年度の学生の報告書と教員と受入先からの評価が高かったパワーポイントを選び、作成者の許可を得たうえで配布した。これにより、教員による基本的な指導の必要がなくなり、より具体的に高度な内容の指導が可能となった。前年度履修した先輩の協力は、プログラム開発にとって有益であり、先輩からサポートを受けた学生は、

次年度に後輩をサポートしていくという風土が生まれた。

5. まとめ

本稿は、地方都市での低学年ISのプログラム開発に取り組み、明らかになった課題にどう取り組むかを議論してきた。ここで、本取り組みから明らかになったことをまとめる。

5.1. 学生対応について

- ①事前事後研修を含め半年間のプログラムとした
- ②マッチング適合率をあげるため志望先を第3までから第5まで記入とした
- ③業種や職種理解のためにリアルな情報を提供した
- ④志と誇りをもって働いている地域の人々に触れる時間を5日間の中に組み入れた
- ⑤レゴブロックを用いた研修を導入した。学生の発言力を育み、体験の内省を促進させた
- ⑥個人の就業力の発達について自己理解できるようアンケート結果のカルテを提供した
- ⑦何度も履修目的を書くことによって、目的意識を明確にしていった

5.2. 受入先対応について

- ①受入先が大学の近隣に集中しているため、担当者が集まることができ、受入先同士で困難や成功事例などを報告し合い、それが創造的ISにつながった。また、受入先同士が知り合いであることも多く、ディスカッションはスムーズに行われた
- ②周辺に大学がなく、M大学の学生のみを少数(1・2名)で受入るため、学生個人に合

わせたカスタマイズ型の体験プログラムが実現した。事前の社会人基礎力アンケートの結果から、課題と本人が示した能力をいかにIS中に育むかを受入先に検討してもらった

- ③ISのメリットや地域発展につながる理由を説明することで担当者の協力体制を促進した
- ④体験前の学生はとてと繊細で不安感が強いいため、大学の担当教員から受入先へ事前訪問の時間の確保を依頼した。受入先からの丁寧で細やかな対応を感じ、不安感が解消されるとともに地元ならではの親しさを感じたという学生もいた。

PIS後の学生の満足度は非常に高く、受入先だけでなく大学教職員へも感謝をしていた。自分が成長するために多くの時間を割いてくれる人がいること、はじめてのことで戸惑うばかりの自分に細かく丁寧に相談を受けてくれるスタッフが大学に常勤していることは、挑戦する恐怖や不安を軽減させたと考えられる。「一人ではやり遂げることができなかったけれど、今度一人ではやり遂げることができるよう残りの大学生活で成長したい」と話す学生もいた。受入先との密な連携を行うためには、学生指導時間や書類作業を削減し、時間を確保する必要がある。学生ができることは学生に任せることとなり、かつ、担当教職員の時間確保につながった。大学サービスの向上を目指すあまり、PISの事務手続きや事前事後研修を教員や職員が全てを担うのではなく、自主性の向上のために学生自身が自らトライアンドエラーを繰り返し、役割を分担させることもPIS教育プログラム開発には有意義であった。

全国の地方大学におけるISでは、学生にとつ

て厳しい環境要因も残されている。しかしながら、教育プログラム次第では、有意義な教育活動となり、充実した学生生活の一環としてISが機能することも可能であると考えられる。リモートISも含め、ますます複雑化するISについて、今後も引き続き実践と研究を重ねていきたい。

参考文献

- Chu, S. K., Chan, C. K., & Tiwari, A. F. (2012). Using blogs to support learning during internship. *Computers & Education*, 58(3), 989-1000.
- Cooper, L. Z. (2013). Student reflections on an LIS internship from a service learning perspective supporting multiple learning theories. *Journal of Education for Library and Information Science*, 286-298.
- Farazmand, F., & Green, R. (2011). Live-case study learning outcomes: A comparison between students with and without prior internship experience. ISSN 1931-0285 CD ISSN 1941-9589
- 深見環, 川上雄一郎. (2019). PBL 型インターンシップの研修と実践. *関西ベンチャー学会誌*, 11, 98-103.
- Green, R. D., & Farazmand, F. A. (2012). Experiential learning: The internship and live-case study relationship. *Business Education & Accreditation*, 4(1), 13-23.
- 一般社団法人日本私立大学連盟 (2017) 「ワンデーインターンシップの弊害は正に向けて (提言)」 (https://www.shidaiaren.or.jp/topics_details/id=2111). 2020.10.5 取得.
- 今永典秀, 松林康博, 益川浩一, (2017). インターンシップによる大学と地元産業界の協働教育: 岐阜大学地域協学センター「次世代地域リーダー育成プログラム 産業リーダーコース」を中心とした多様なインターンシップ事例より. *岐阜大学教育推進・学生支援機構年報*, 3, 79-91.
- 浦上昌 (2005) 「キャリアに関する体験的学習についての考察: 学習論的観点から」『人間関係研究』4, pp. 66-71.
- 亀野淳, 梶栄治, 川上あき (2017) 「経済同友会と連携した低学年・長期インターンシッププログラムの実施: 北海道大学における取組みを中心に」『高等教育ジャーナル: 高等教育と生涯学習 = Journal of Higher Education and Lifelong Learning』24, pp.173-179.
- 間間理, 森田健, 岸智子, & 西田武司. (2018). レゴ® シリアスプレイ® (LSP) メソッドを活用したプロジェクト・ベースト・ラーニングにおける自己成長と変化の測定.
- 河野志穂. (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 (高良記念研究助成論文, I 研究論文の部). *インターンシップ研究年報*, 14, 9-15.
- 厚生労働省(2005)「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書」の取りまとめ (<https://www.mhlw.go.jp/houdou /2005/03/h0318-1.html>). 2021.9.30 取得.
- 厚生労働省 (2005) 「平成17年版労働経済の分析 (労働白書)」 (<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/05/>). 2021.9.30 取得.
- 高良和武. (2007). インターンシップとキャリア: 産学連携教育の実証的研究. 学文社.
- Liu, Y., Xu, J., & Weitz, B. A. (2011). The role of emotional expression and mentoring in internship learning. *Academy of Management Learning & Education*, 10(1), 94-110.

- Lam, T., & Ching, L. (2007). An exploratory study of an internship program: The case of Hong Kong students. *International Journal of Hospitality Management*, 26(2), 336-351.
- 森雅人・堀内明 (2011) 「インターンシップによって培われる社会人基礎力のデータ解析(1) 高大接続教育のデータベース化に向けた予備的考察」『札幌国際大学紀要』42, pp.185-193.
- 真鍋和博 (2010) 「インターンシップタイプによる基礎力向上効果と就職活動への影響 (高良記念研究助成論文, I 研究論文の部)」『インターンシップ研究年報』13, pp.9-17.
- 文部科学省, 厚生労働省, 経済産業省 (1997) 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」. 平成9年, 9.
- 文部科学省. (2003). 「若者自立・挑戦プラン. (キャリア教育総合計画)の推進」
- 文部科学省. (2003). 「大学等における平成14年度インターンシップ実施状況調査結果」 (http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/15/11/03111801.htm). 2021.9.30 取得.
- 文部科学省. (2004). キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書～児童生徒一人一人の勤労観, 職業観を育てるために～の骨子(https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801.htm). 2021.9.30 取得.
- 文部科学省, 中央教育審議会 (2005). 「我が国の高等教育の将来像 (答申)」 (https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/05013101.htm). 2021.9.30 取得.
- 文部科学省 (2018) 「大学等におけるインターンシップの届出制度の公表について」 (https://www.mext.go.jp/b_menu/internship/1401051.htm). 2021.10.5 取得.
- 中西久実子, 山分志穂. (2020). 社会人基礎力を育成する大学生インターンシップの試み: マルティニーク島でのコミュニティエンゲージメント型インターンシップの実践例. *研究論叢*, (95), 161-175.
- 中里弘穂. (2017). 地域企業でのインターンシップの現状と課題. *経済教育*, 36(36), 83-88.
- 太田悠介・高中公男 (2012) 「インターンシップ体験による社会人基礎力向上への寄与: 芝浦工業大学大学院工学マネジメント研究科におけるインターンシップの効果分析」『工学教育研究講演会講演論文集 第60回年次大会 (平成24年度)』pp.550-551. 公益社団法人日本工学教育協会.
- 太田和男. (2005). 中小企業におけるインターンシップの有効性と今後の促進策 (I 論文・研究の部, インターンシップの新展開—光り輝く地域・企業と学校の創生を求めて—). *インターンシップ研究年報*, 8, 8-21.
- Scholz, R. W., Steiner, R., & Hansmann, R. (2004). Role of internship in higher education in environmental sciences. *Journal of Research in Science Teaching: The Official Journal of the National Association for Research in Science Teaching*, 41(1), 24-46.
- Solnet, D., Kralj, A., Kay, C., & DeVeau, L. (2009). A lodging internship competency model: Enhancing educational outcomes through work integrated learning. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 21(4), 16-24.
- Strawbridge, J., Barlow, J., O'Leary, A., Spooner, M., Clarke, E., Arnett, R., ... & Gallagher, P. (2019). Design and Evaluation of a New National Pharmacy Internship Program in Ireland. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 83(4).
- 坂本憲昭, 峯恒憲, 日下部茂, 深瀬光聡, 荒木啓二郎, & 福田晃. (2008). 大規模な産学連携による高度ICT人材教育におけるインターンシップの役割とその効果. *情報処理学会論文誌*, 49(10), 3388-3398.
- 首相官邸, & 未来投資会議. (2018). 「未来投資戦略.

Society 5.0. データ駆動型社会への変革」(https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/wakamono/index.htm) 2020.9.30 取得.

修先生のご教示の元に行っている。

高澤陽二郎・西條秀俊 (2016) 「長期インターンシップの教育的効果」『京都大学高等教育研究』22, pp. 103-106.

手嶋慎介 (2010) 「大学におけるインターンシップの再検討—質保証と学生支援の充実に関する考察を中心に—(1)」『東邦学誌』39, 1, pp.1-10.

田中 宣秀 (2010) インターンシップの原点に関する一考察—実験・実習・実技科目のキャリア教育・大学改革における意義生涯学習・キャリア教育研究 (6), 9-18, 2010-03 名古屋大学大学院教育発達科学研究科附属生涯学習・キャリア教育研究センター

True, M., & Director, I. C. (2008). Starting and maintaining a quality internship program. Retrieved from the Messiah College Web site: <https://www-rohan.sdsu.edu/~gsph/fieldpractice/sites/starting-maintaining->

見館好隆, 廣川祐司, 村江史年, 内田晃. (2016). 〈実践報告〉大学生が地域社会を変革する「地方創生モデル」の開発—地方都市におけるフットパス導入による地域活性化の事例を用いて—. 京都大学高等教育研究, 22, 11-19.

山下裕司, 坂本一民, 大高泰靖, 武田光志, & 細川正清. (2015). 自律的人材育成のための PBL 型インターンシップ: 2013, 2014年度の千葉科学大学薬学部における実施報告. 千葉科学大学紀要, (8), 155-163.

横山ふみ洙, 中塚雅也. (2008). 地域インターンシップ制度の設計に関するアクションリサーチ. 『神戸大学農業経済』40号

吉村大吾 (2015) 「キャリア教育の体系化とPBLの導入」『一貫連帯研究所紀要』1, pp.130-138.

本研究のレゴブロック研修は九州産業大学教授、間間

