

ジェネリックスキル育成の観点からみたインターンシップの 取組に関する一考察

～中部・北陸地区の高等教育機関におけるインターンシップ及び PBLの取組事例の比較を通して～

A consideration on internships from the perspective of
generic-skill education: Comparing examples of approaches to
internships and PBL (problem-based learning) by high school
educational organizations in the Chubu and Hokuriku regions

加 納 輝 尚 岡 野 大 輔
河 合 晋 手 嶋 慎 介
KANOU Terumasa, OKANO Daisuke
KAWAI Susumu and TEJIMA Shinsuke

はじめに

2013年8月9日、体系的なキャリア教育・職業教育の推進に向けたインターンシップの更なる充実に関する調査研究協力者会議が「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」（以下、「意見」）を公表した。

この背景には、1997年に当時の文部省、通商産業省、労働省がインターンシップのより一層の推進を図るためにまとめた報告書「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」公表後15年が経過し、インターンシップに参加する大学及び学生が増加するにつれ、さまざまな課題が浮き彫りになってきたという点があげられる。

また、2012年8月の中央教育審議会答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」（以下、「学士課程答申」）では、学生の主体的な学習を促す質の高い教育のための能動的学習（アクティブラーニング）の一つとして、高等教育機関におけるインターンシップの積極的な活用が求められており、2013年6月14日に閣議決定した「日本再興戦略」では、日本の将来を担う若者全てが、自分の持つ能力を最大限に発揮し、世界に勝てる人材として成長することが重要であるとされ、インターンシップに参加する学生数についての目標設定や、インターンシップの活用の推進等が掲げられている。

富山短期大学経営情報学科では、インターンシップの取組を2004年度開始して以来、今年度で10年目を数え、参加学生数も113名となり当初の約8倍に増加した（参加率は2013年度約87%で、当初の約8倍に増加）。現在では、学科の「三位一体キャリア教育」

かのう てるまさ（経営情報学科） おかの だいすけ（金城大学短期大学部）
かわい すずむ（岡崎女子短期大学） てじま しんすけ（愛知東邦大学）

の三本柱の一つとして、インターンシップの積極的な推進を行っている。

一方近年、高等教育機関においては、学生の主体的な学修を促す能動的学習の一つとしてPBL（Project Based Learning）が盛んに行われている。

本稿は、このような高等教育の流れを背景に、これらの取組を積極的に行う中部・北陸地域の高等教育機関において、当該教育が学生のジェネリックスキル、いわゆる汎用能力の育成に及ぼす影響を比較することにより、本学におけるインターンシップの取組の方向性の一考察を行おうとするものである。

1. 用語の定義等

本稿においては、各用語を以下のように定義付けて用いている。

1-1 ジェネリックスキル

ジェネリックスキル（汎用能力）とは、あらゆる職業を超えて活用できる移転可能なスキルであり、コミュニケーション能力や問題解決能力、チームワーク能力、批判的思考力等をさす¹ものとされる。すなわち、学部学科を問わず大学卒業者に共通して求められるスキル²であり、「対話・対応力」、「好感獲得力」、「吸収力」、「継続力」、「付加価値を付ける能力」、「バランス感覚」の6種類から構成される能力として定義できる³【図表1-1】。

【図表1-1】ジェネリックスキルの定義

【新卒時点で求められる汎用能力】
1 対話力・対応力……適切に「聞く」「話す」ことができる力
2 好感獲得力……他者に好意的な印象を与える力
3 吸収力……外界の情報を柔軟に自分のものとする力
4 継続力……粘り強く、頑張り続けられる力
【ビジネス実務で求められる汎用能力】
5 付加価値を付ける能力…気付き力、計画・実行する力、周囲を巻き込む力
6 バランス感覚……周囲を観察し、協調しながら課題解決する力

（大島他 [2010] pp.22-28より作成）

1-2 インターンシップ

インターンシップとは、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であり、事前に学生が取り組む課題を設定し、それに基づいて企業や機関

¹ 白川 [2006]。

² 濱名・小島 [2006]。

³ 大島他 [2010] pp.22-28。

において短期間の実習・研修を行う制度のことである⁴。「意見」によれば、インターンシップは、高等教育機関における学修と社会での経験を結びつけることで、学生の高等教育機関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有益な取組である。また、体系化された知識を理解し、学修する能力だけでなく、仕事を通じて暗黙知から学修する能力を身に付けることで、就職後も成長し続けられる人材の育成につながるとされる。加えて、インターンシップにより、学生が現実の活きた組織・職場の厳しさを体験することによって、将来の社会人としての自覚を促すとともに、自主性・責任感ある人材に成長することも期待される⁵。

1-3 PBL

PBL (Problem Based Learning) とは、「問題解決型学習」「問題基盤型学習」「課題解決型学習」等の翻訳がなされているが、いずれも問題や課題に基づく学習のことを意味し、保有している知識・スキル等々を活用してチームで問題解決を図る学習⁶のことである。

2. 富山短期大学におけるインターンシップの取組事例

2-1 富山短期大学におけるインターンシップ教育の位置付け

本学におけるインターンシップ教育は、キャリア教育の主軸の一環として積極的に推進されている。キャリア教育は、ビジネス実務教育とキャリア教育を連携させ、就職活動に備えるとともに、社会常識・マナーを身に付け、コミュニケーション能力を高める目的で行われており、いわゆる「三位一体のキャリア教育」として実施されている。すなわち本学におけるキャリア教育は、(1) ビジネスの現場で必要となる基礎知識の教育、(2) キャリアデザイン講座・キャリア支援講座、(3) インターンシップ、の三本柱から構成されており、座学等で得た知識やマナー、考え方を就業体験により現場企業・団体に実践していくのがインターンシップの取組である。

2-2 富山短期大学のインターンシップ教育プログラム

本学のインターンシップ教育プログラムは、「事前研修」「受入先での実習・研修」「事後研修」の三つから構成され、全体のプログラムを終了し、学科ディプロマポリシーに基づく基準（以下、「ループリック」）をクリアした者に対し、専門科目（演習科目・選

⁴ 富山短期大学 経営情報学科 (2013) 「平成25年度インターンシップ実施要領」。

⁵ 富山短期大学 (2013) 『平成24年度 経営情報学科 インターンシップ実施報告書 ～ビジネスパーソンに求められる人間性と専門性を身に付けるために～』 pp.1-3。

⁶ 坪井他 [2011] p31。

扱)としての「インターンシップ」2単位を付与する仕組みとなっている。また、受入企業の選定等は、富山県インターンシップ推進協議会⁷の協力を得て行っている。

- (1) 「事前研修」・・・実習に先立ち、その目的・研修目標を明確にし、実習を有意義にするための研修。具体的には、参加準備としてのオリエンテーションに加えて、キャリア・デザイン講座（1年次前期必須科目）における座学準備、実習先での研修テーマ・課題の確定、及び2年生経験者との懇談会、ビジネスマナー講座等を実施している。
- (2) 「受入先実習・研修」・・・実習先において、正（準）社員・職員と同じ責任・意識を持って就業体験をさせる。
- (3) 「事後研修」・・・実習を通して得られた経験や、問題意識を今後につなげていく研修。具体的には、研修中に作成した日誌の提出、研修テーマに沿ったレポートの作成、日報の作成、学内発表会用の発表原稿、スライド原稿の作成、富山県下合同就業体験発表会の報告書の作成等を実施している。

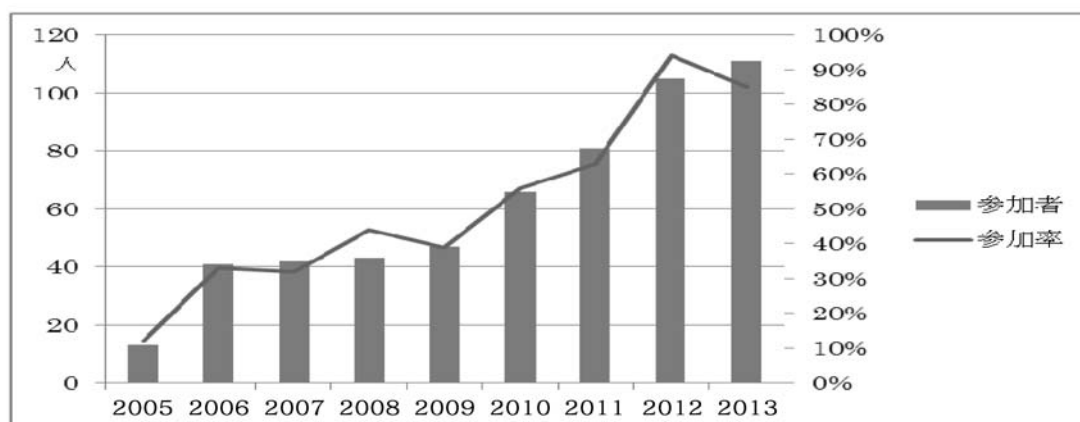
本学のインターンシップ教育は、専門科目「インターンシップ」を担当する教員による指導のみならず、学年担任、ゼミ担任として、それぞれの立場で学科の全教員がインターンシップに参加する学生の指導に積極的に関与していることが一つの特徴である。

具体的には、学生の受入先企業の候補を第三希望まで募り、「インターンシップ」担当教員と学年担任とが中心となり、各企業と直接マッチングを行っている。受入確定後は、主としてゼミ担当教員が、受入先企業へ参加学生と共に挨拶・事前打ち合わせ訪問や激励訪問等を行い、学生が実習を終了した後は、レポート・日報作成、スライド作成、学内・学外発表指導などの事後研修を一人一人の学生に対して実施している。

2-3 参加人数等の推移等

本学では、2004年度よりインターンシップを導入して以来、2013年度で10年目となる。参加者は2005年度13名（参加率約11%）であったが、2013年度は113名（参加率約87%）となり、参加者数及び参加率共ほぼ増加してきた。その推移を【図表2-1】に示す。

【図表2-1】 本学経営情報学科のインターンシップ参加学生の推移



2-4 インターンシップ参加学生のジェネリックスキル育成結果

2012年度にインターンシップに参加した学生のジェネリックスキル育成効果を調べるためアンケート調査を行った【図表2-3】。アンケートの質問数は12個で、インターンシップの参加によりどのような力が磨かれたのかを、5段階の自己評価【よく磨かれた=5点、磨かれた=4点、まあ磨かれた=3点、あまり磨かれていない=2点、磨かれなかった=1点】として尋ねた。そして12個の「磨かれた力」のそれぞれが、6つのジェネリックスキルのいずれかに対応している（対応は【図表2-3】を参照）。参加学生は一年生105名で、夏期休暇中に、実質5～10日間就業体験を行っている。なお、研修先企業・団体は全部で57社で、業種等はサービス業等が24社で最も多く、続いて公共団体等が22社となった。

アンケートの集計結果を【図表2-2】に示した。これは、インターンシップの参加により、6つのジェネリックスキルがそれぞれどの程度育成されたのかを、各ジェネリックスキルを1個10点満点として集計したものである。有効回答数は95人（90.4%）であった。これをみると、概してどのジェネリックスキルも育成されたことが分かるが、上位から順にみると、「継続力」、「吸収力」、「好感獲得力」、「対話力・対応力」、「バランス感覚」、「付加価値を付ける能力」の順でジェネリックスキルの育成度が高かったことが分かる。

【図表2-2】 インターンシップの参加によるジェネリックスキル育成結果

【ジェネリックスキル】	【点数/10点満点】
1 継続力・・・・・・・・・・・・・・・・	8.18
2 吸収力・・・・・・・・・・・・・・・・	7.88
3 好感獲得力・・・・・・・・・・・・・・	7.73
4 対話力・対応力・・・・・・・・・・・・	7.66
5 バランス感覚・・・・・・・・・・・・・・	7.33
6 付加価値を付ける能力・・・・・・・・	7.19

⁷ 富山県では「14歳の挑戦」と称し、1999年度から中学2年生による企業での職場体験学習を開始し、翌2000年度には「富山県インターンシップ推進協議会」を発足させ、当該協議会が、学校側（学生）と企業・団体側との仲介役として各種活動を行い、インターンシップを積極的に推進している。

【図表 2 - 3】 富山短期大学 インターンシップアンケート票

【質問】

「インターンシップへの参加及びその関連レポート・報告書作成等」に取り組む前と、取り組んだ後(経験した後)を比較して、以下に答えてください。

- 1 適切に「聞き」「話す」ことができる力が磨かれましたか。(※対話・対応力)
【よく磨かれた・磨かれた・まあ磨かれた・あまり磨かれていない・磨かれなかった】
- 2 自分以外の人に好意的な印象を与える力が磨かれましたか。(※好感獲得力)
【よく磨かれた・磨かれた・まあ磨かれた・あまり磨かれていない・磨かれなかった】
- 3 様々な情報を柔軟に吸収・判断し、自分のものとする力が磨かれましたか。(※吸収力)
【よく磨かれた・磨かれた・まあ磨かれた・あまり磨かれていない・磨かれなかった】
- 4 粘り強く続けられる力が磨かれましたか。(※継続力)
【よく磨かれた・磨かれた・まあ磨かれた・あまり磨かれていない・磨かれなかった】
- 5 様々な問題点に「気づき」、「計画し・実行する」力が磨かれましたか。(※付加価値)
【よく磨かれた・磨かれた・まあ磨かれた・あまり磨かれていない・磨かれなかった】
- 6 物事を行う際に、周りを観察し、周囲を巻き込みつつも、協調しながら課題を解決する力が磨かれましたか。(※バランス感覚)
【よく磨かれた・磨かれた・まあ磨かれた・あまり磨かれていない・磨かれなかった】
- 7 他人を理解し、自分の感情をコントロールしながらも自らの思考・意思を表現し、円滑に人間関係を構築する力が磨かれましたか。(※対話・対応力)
【よく磨かれた・磨かれた・まあ磨かれた・あまり磨かれていない・磨かれなかった】
- 8 人を尊重し、人の気持ちを思いやり共感できる力が磨かれましたか。(※好感獲得力)
【よく磨かれた・磨かれた・まあ磨かれた・あまり磨かれていない・磨かれなかった】
- 9 知識や情報を吸収・活用する力が磨かれましたか。(※吸収力)
【よく磨かれた・磨かれた・まあ磨かれた・あまり磨かれていない・磨かれなかった】
- 10 意欲的に頑張り続けられる力が磨かれましたか。(※継続力)
【よく磨かれた・磨かれた・まあ磨かれた・あまり磨かれていない・磨かれなかった】
- 11 自分の言葉(説明する力)に付加価値を付ける力が磨かれましたか。(※付加価値)
【よく磨かれた・磨かれた・まあ磨かれた・あまり磨かれていない・磨かれなかった】
- 12 人との利害の対立を制御し、他者への理解を示して解決する力が磨かれましたか。
(※バランス感覚)
【よく磨かれた・磨かれた・まあ磨かれた・あまり磨かれていない・磨かれなかった】

以 上

((※・・・)は、学生に配布したアンケート票には記載していない)

3. 金城大学短期大学部におけるインターンシップの取組事例

3-1 概要

金城大学短期大学部ビジネス実務学科では、「専門教育科目」として「インターンシップⅠ」「同Ⅱ」「同Ⅲ」の授業を開講し、これらの授業の一環としてインターンシップを実施している。

「Ⅰ」は、夏季休暇中の2週間（10日間）、「Ⅱ」は春季休暇中の2週間（10日間）、「Ⅲ」は春季または夏季休暇中の1週間（5日間）にかけて実施している。具体的な内容は【図表3-1】のとおりである。

【図表3-1】授業内容・計画（上記「Ⅰ」「Ⅱ」「Ⅲ」共通）

(1) 第1回説明会	インターンシップ実習までの流れの説明
(2) 第2回説明会	受入承諾企業等リストの提示と希望調査
(3) 第3回説明会	先輩のインターンシップ体験談（事務職、サービス業等）
(4) 第4回説明会	受入候補企業等の発表と最終調整
(5) 第5回説明会	事前面談訪問および実施方法の指導 実施スケジュール確認の指導
(6) 第6回説明会	インターンシップ実施の指導 インターンシップ出発式
(7) 報告会	インターンシップ研修の報告会

本学科には「インターンシップ運営委員会」が設置され、運営委員である教職員（2012年度は10名）がインターンシップの授業及び各種業務を担当している。また、受入企業等との連絡調整などに関しては、前出の富山県インターンシップ推進協議会、大学コンソーシアム石川、福井県経営者協会の協力を得ている。

なお、上記【図表3-1】（7）報告会での発表20%、学生レポート40%、受入企業等からの評価レポート40%の配分で成績評価を行っている。

3-2 特徴

(1) 事前面談

前出の富山短期大学における取組事例と同様、本学科においても、受入先企業等と学生との事前のマッチングを重視している。具体的には、【図表3-1】（2）において、学生のインターンシップ希望先を第三希望まで募り、同（4）において受入候補の企業等を決定した後、事前面談のために学生が自ら企業等の担当者にアポイントメントを取って訪問することとしている。訪問時の対応によっては受入が認められない場合もあるため、事前の企業研究と身上書の作成を丁寧に行い、正しいビジネスマナーで面談に臨む

ことが求められる。そのため、インターンシップ参加までの準備事項を確認し、アポイントメントの取り方（電話のかけ方）や、インターンシップ中の注意事項や目標設定などについて指導を行っている。

（2）事後報告

インターンシップに参加した学生には、「インターンシップ実習報告書」の作成と提出が義務付けられている。この報告書は、研修部門や研修の課題、実習項目（業務内容等）、業務における留意点、反省・感想、担当者の評価などを記載する「研修日誌」と、実習先における改善・工夫すべき点や、学生自らが今の自分に何が不足しているか、今後どのような努力が必要か・今後の努力目標といった自己評価欄から構成されている。

（3）専門科目としての位置付け

本学科の「教育課程編成・実施の方針」（カリキュラム・ポリシー）は、①幅広い教養を身につける、②専門教育を受けるための基盤となる基礎的な学力および学習方法を習得する、③地域の産業や社会の要請についての理解を深める、④自立意識・キャリア意識を高める、⑤社会で必要とされる知識と技能を身につける、⑥各種資格取得に対応できる学習を行う、という6点から構成されている。

富山短期大学の場合と同様、本学科でもインターンシップを「専門教育科目」として位置付けているが、このカリキュラム・ポリシーとの関連においては、上記①②に示す一般教養や学習方法等の修得を前提とした上で、③④⑤の目的を達成できるものとしてインターンシップを捉えていると考えることができる。すなわち、ビジネス実務学科という学科の特性とも相俟って、キャリア意識の形成、社会的スキル及び専門的技能の修得を図ることを「専門教育」であると捉え、これらの教育目標を達成するものとして「インターンシップ」という授業科目が設定されていると考えることができる。

3-3 考察

学生による報告会での報告や、報告書の自己評価の記載内容からは、インターンシップに参加することが、職業意識の育成や就職後の職場への適応能力の向上などといった就業力の育成に有効であるのみならず、これら社会的・専門的スキルの修得が、ジェネリックスキルの修得にも少なからず寄与していることが推察される。

したがって、本学科のインターンシップに参加した学生の「学習成果」（ラーニング・アウトカムズ）を客観的な指標を用いて測定し、社会的・専門的スキルの修得を通じてジェネリックスキルの修得が図られているという点を検証できるのではないかと考えられる。さらに、その評価（アセスメント）に基づく授業内容の改善や評価結果のフィードバック等を行うことで、インターンシップを通じた学生主体の能動的学習（アクティブラーニング）への展開も期待されるものと考えられる。

4. 岡崎女子短期大学現代ビジネス学科におけるPBLの取組事例

4-1 地域中小企業の情報発信ポータルサイト制作の概要

地域中小企業の情報発信ポータルサイト制作は、本学科の学生が中小企業の経営者に対してインタビューを行い、当該企業の魅力を対外的に発信することで、各企業の持つ本来価値の再発見を促すことを目的としたプロジェクトである。この制作は、岡崎市経済振興部商工労政課が企画・統括し、制作は岡崎市青年経営者団体連絡協議会⁸に委託され、経済産業省「地域中小企業サポーター」である株式会社DDR安藤竜二氏の協力のもとで進められた産官学共同事業である⁹。

本学が位置する岡崎市は、自動車産業を基幹産業とする地域であるが、昨今の厳しい経済状況や海外現地生産の進行などが続く中、市内の中小企業では新たな取引先の獲得や新ビジネスモデルの構築が課題となっている。この産官学共同事業は、新商品・新事業の開拓も視野に入れ、岡崎のものづくりや産業を情報発信することで、地域企業同士が連携することを主目的としているが、我々としては、こうした地域企業と連携を深めることで、学生の就職先の開拓にメリットがあると考えた。

他方、本学科においては、ジェネリックスキル育成の観点から問題が存在していた。この数年間のインターンシップ参加者は、富山短期大学経営情報学科とほぼ同様であるにもかかわらず、人的・組織的制約から効果的・効率的なインターンシップの運営が行われているとは言い難い。前述の「意見」や「学士課程答申」など、インターンシップを取り巻く環境変化への対応もさることながら、ジェネリックスキル育成を視野に入れたPBLを展開する必要性があり、この産官学共同事業はPBLとして取組むのに好都合であった。

この事業では、ゼミ生が事前にインタビューのロールプレイングの研修を受け、その後10名の青年経営者を対象にインタビューし、その記事とポートレート写真をメインコンテンツとしてサイト「岡崎コレクション」¹⁰に掲載した。この取組は授業カリキュラムに組み込まれたものではないため、ゼミ活動として正課外のPBLとした。取材するゼミ生には、ジェネリックスキルのうち、特にインタビューを通じての「対話力・対応力」、「好感獲得力」のスキルアップを図ること、さらに副次的な効果として、大企業と比較して企業情報が乏しい中小企業の魅力に触れることで地域産業に対する理解を深めること、それを通じて自身のキャリア形成に幅を持たせることを期待した。

結果として、この事業への取組は、地元紙2紙と市の広報誌に掲載され、また地元ケーブルテレビ局で特集が組まれるなど一定の評価を得た。

⁸ 詳細については<http://okazaki-collection.com/seikeiren.html>を参照されたい。

⁹ 筆者也岡崎大学懇話会（岡崎商工会議所主催）から助成をしていただいた。

¹⁰ サイトについては<http://okazaki-collection.com/about.html>を参照されたい。

4-2 ジェネリックスキル育成の効果

学生への教育効果測定については、当事業への参加学生と非参加学生との双方に対しプロセス分析を行った。例えば、簡単な企業情報を与え、当該企業でインタビューを実施するとしたらどんな質問を準備するかを、参加学生と非参加学生の双方に考えさせるなどした。この際、情報整理のツールとして概念地図（コンセプトマップ）を作成させ、制作中の音声や映像データも収集した¹¹。

その結果、参加学生の方が非参加学生より、質問する力、伝える力が伸長していた。参加学生の方は質問内容が具体的で、特に企業が扱う商品や製品に関する質問が多かった。また、「この50年の間で会社を取り巻く環境は変わったか」といった地域産業や業界を知ろうとする質問も登場しており、積極的にインタビュー対象者から情報を得ようとする姿勢も芽生えていた。

以上、ジェネリックスキル育成の観点から、明確で客観的な指標を用いて教育効果を測定したわけではないが、少なくとも「対話力・対応力」や「付加価値を付ける能力」については、非参加学生よりも参加学生の方が伸長したものと解することができた。

4-3 今後の課題

今回のPBLでは、ジェネリックスキルを育成する授業の構成要素¹²である①事前学習、②行動（現場での実践）、③振り返り（リフレクション）、④成果物のうち、①②④は実行されたが、③については不十分であった。産官の間でコーディネート、サポートする我々教員が成果物の充実に労力を使い、振り返りに十分な時間を割くことが出来ずに学生は卒業を迎えてしまったことが反省点である。このポータルサイトは学内に留まらず広くインターネットに公開されるので、学生にそれなりの緊張感があり、PBLの成果物としては効果的なものであったはずだが、当初の成果物の完成度は低く、事前学習で質の高いアクティブラーニングの必要性を痛感した。

加えて、教育目標および教育効果測定において、学生のラーニング・アウトカムズに関する客観的指標を持ち合わせていないことが、計画的PBLの遂行を阻害する要因となった。

今後は、本学科のジェネリックスキル育成のためのカリキュラムやディプロマポリシーの設計と、それに連動した評価指標の設定が急務である。また、北陸・中部地区をはじめとする高等教育機関とのインターンシップやPBLの取組に関する情報交換を促進し、ジェネリックスキル育成の客観的指標を標準化することで、多くのサンプルに基づく分析評価も可能になると考える。

¹¹ 調査手法の詳細については、河合他 [2013] p40を参照されたい。

¹² 大島他 [2010] pp.33-35。

5. 愛知東邦大学におけるPBLの取組事例

5-1 愛知東邦大学におけるインターンシップの発展的展開としての地域連携PBL

愛知東邦大学（以下、「東邦」）におけるインターンシップの取組は、4年制大学としての開学以前の東邦学園短期大学にさかのぼる。2005（平成17）年に閉講した短大秘書専攻では、日本ビジネス実務学会で1996（平成8）年頃から始まった企業研修の討論に触発され、実施の準備が開始された。本専攻のカリキュラムのコアは秘書実務と秘書概論で、机上での模擬練習に加え、現場での生きた経験で知識が生きると考えられたためである（東邦学園短期大学記念誌編集委員会編、2011）。

1998（平成10）年度から実施（5社7名）、2003（平成15）年度から4年制大学（経営学部地域ビジネス学科）も合流した。その後、愛知中小企業家同友会が推進するインターンシップ¹³への参加を中核にしなが、海外（中国）インターンシップが実施されるなどの充実が図られてきた。現在は、全学の共通科目として設置され、専門教育との関連付けを深めることよりも、キャリア教育としてのジェネリックスキル育成が重視されるような全学的取組となっている。しかしながら、その参加人数は在学者数の1～2割を推移するにとどまっている。富山短期大学と比較すると、量的には全学的取組とは言い難い状況が続き¹⁴、2010年度文部科学省「大学生の就業力育成支援事業」に採択された「地域連携PBLを核とした就業力の育成」（学校法人東邦学園 愛知東邦大学、2011・2012）に伴うカリキュラム変更により、2013年度から対象学年を2年生から3年生に改めるなどの新プログラムを開始することになった。そのため、2011・2012年度は端境期となり、今後のインターンシップ等の方向性を探索するために取り組みされた一つが、本事例のプロジェクト型のインターンシップである。

5-2 学生参加の街づくりプロジェクトの概要

東邦の近隣にある星が丘グループ本社（愛知県名古屋市千種区星ヶ丘）との連携プロジェクトとして、インターンシップ（期間を「2週間、10日間、80時間程度」とする2単位の実習科目）の単位認定をすることにより、大学・企業・学生の三者の意思統一（想定する内容・規模等）を図ることから開始した。インターンシップの量的不足を補うためにも、新たにPBLという形態で学生の主体的な学習を促そうという取組であり、インターンシップの発展的展開としての地域連携PBL実施への試みともいえる。

「企業と学生が連携した星ヶ丘地区街おこしプロジェクトー学生参加の街づくりー」と題し、星が丘グループの各企業（主に名古屋市千種区）、東邦周辺（主に名古屋市名東区）および学内教室を活動のフィールドとし、主に「グループ企業および街頭でのアン

¹³ 愛知中小企業家同友会が主体となって行われるインターンシップの流れ（「事前学習の開始」から「大学での単位取得」まで）については、手嶋（2011b）を参照されたい。

¹⁴ 2010年度までの各取組の実態と課題については、手嶋（2011a）を参照されたい。

ケートとインタビュー」「地域の商店街調査」「企画立案とプレゼンテーション」が実施された。

以上を、2011年度の夏期休暇中に開始、プロジェクトとしては11月の大学祭でのプレゼンテーションにおいて終結とした。その間の様子は、ケーブルテレビの取材を経て複数回の特番として放映された¹⁵。事前事後指導を含む科目担当教員としては1名（手嶋）、主としてプロジェクト期間中には大学就職課職員2名およびコーディネーター団体職員1名、星が丘グループ職員2名によって編成された。学生チームとしては、東邦の経営学部地域ビジネス学科3年生4名（男子学生）であり、4名中3名は同じゼミに所属するなど、プロジェクト開始前から連絡を取り合うことが出来る仲であった。プロジェクト終結後の2012年1月には、星が丘グループのトップマネジメントへのプレゼンテーションを行った。これは学生チームの取組を基盤としているものの、1名の主体的な個人的活動として行われた。当該学生は、初年次教育科目において後輩学生の前でプレゼンテーションを行うなど、入念な準備を経て当日に臨んだ。

5-3 PBL参加学生のジェネリックスキル育成結果

グループインタビューおよび学生の「振り返り自己評価シート」の結果分析を行った。

自己評価の指標は『東邦社会人力』¹⁶であり、当初の育成目標は「他者と関わり合い、協議する」というチーム活動によって伸長が期待されるものを基盤にし、「実際に動いて新しい価値を生み出す」という「働きかけ力」「課題発見・解決力」「創造力」という各能力要素の伸長であった。これらの能力要素は、大島他（2010）による「ビジネス実務で求められる基礎的汎用的能力」の「付加価値を付ける能力」という能力育成を意識したものと見えよう。東邦側の、事前の具体的な育成計画内容としては、最終成果物として星ヶ丘地区の街の魅力をPRするムービーを企業に提案することであった。

¹⁵ スターキャットチャンネル「星が丘×僕ら ～愛知東邦大学 学生たちの挑戦～」2012年2月28日、3月2日・6日・9日・13日・16日・20日（放送時間帯16:15～16:30）

¹⁶ 「社会人基礎力」の12の能力要素をもとに構成、第一ステップは「個人としての基礎を築く」、第二ステップは「他者と関わり合い、協議する」、第三ステップは「実際に動いて新しい価値を生み出す」として、表のように各能力が配置されたものである。

卒業時に身につけてほしい力	社会人力
実際に動いて 新しい価値を生み出す	① 働きかけ力
	② 課題発見力・解決力
	③ 創造力
他者と関わり合い、協議する	④ 発信力
	⑤ 傾聴力
	⑥ 柔軟性
	⑦ 状況把握力
個人としての基礎を築く	⑧ 主体性
	⑨ 計画力
	⑩ 実行力
	⑪ 規律性
	⑫ ストレスコントロール力

しかしながら、近年、PRムービーは他大学の学生によって制作されており、その制作必要性がないことが判明した。同時に、学生チームは、予期せずプロジェクトの途中で開始されたケーブルテレビ番組制作において、学生個別で複数回にわたってインタビューをうけることになるというような意図せざる過程を経た。その結果、「インタビューに答えることが得意になった、これが一番身についたことかもしれない」という学生の発言などから、意図せざる育成効果を垣間見ることができた。

これは、大島他（2010）の「新卒時点で求められる基礎的汎用的能力」の「対話・対応力」「好感獲得力」に合致するものである。学生チームは、臨機応変の対話・対応を余儀なくされ、カメラを前にして笑顔でこたえながら、相手の意図することを汲み取るような（企業・大学の意図に加え、番組作りの意図）「バランス感覚」を発揮したといえる。結果的に、インタビューは諸活動に対する振り返りの機能を果たすこととなり、複数回の振り返りとしてのインタビュー（本研究に対するグループインタビューも含む）が、当初に意図しなかったジェネリックスキル修得に学生の意識を向けさせることになったといえよう。もちろん、「振り返り自己評価シート」のうち、プロジェクト前後の学生自身の能力評価（4段階）を見てみると、「課題発見・解決力」という当初の育成目標であった能力要素も全員が伸長したとの評価をしているなど、当初の育成目標が達成できなかったというわけではない。

本事例が示すポイントの一つは、「状況・条件」に応じて、育成しやすい（育成可能な）スキルや、学生の主体性が変動することであろう。したがって、この点に対する今後の課題の一つは、偶発的な育成機会を取り込みうる柔軟なカリキュラム・教授法を開発することである。

6. 考察

これまで本稿で取り上げてきた各高等教育機関の取組に基づき、インターンシップとPBLの重要な特徴を相対比較して一覧にした【図表6-1】。

【図表6-1】インターンシップとPBLとの違い

	インターンシップ		PBL
学生参加可能人数	多い	>	少ない
教員負担	小さい	<	大きい
企業負担	小さい	<	大きい（※1）
学生負荷	小さい	<	大きい
能動性	必要	<	より必要とされる
参加（取組）期間	短期間が多い	<	比較的長期間となる
ジェネリックスキル	↑（向上）	<	↑↑（より向上）（※2）

（※1）企業とのより密接な連携が必要で、企業側のメリットが必要となる場合も多い。

（※2）インターンシップではみられないジェネリックスキルの向上がみられる。

これらより、本稿で考察できることは以下の点である。

- (1) ジェネリックスキル育成の観点から、インターンシップでは相対的に伸長がみられない「付加価値を付ける能力」「バランス感覚」「対話力・対応力」の伸長がPBLには見られる。
- (2) 一方で、実り多きPBLの実現には学生、教員及び企業のより能動的・積極的な関わりが要求され、インターンシップと比べて教員と企業の負担が増大する。これは、まだPBLが一般的に認知され「制度化」されるに至っていないことも一因になっている。
- (3) より多くの学生への参加機会（教育機会）を提供するという点では、PBLよりもむしろインターンシップの方が望ましい。

インターンシップは、産業界の協力なしには実施できない教育であるが、全面的に企業任せにせず、教育的理念をふまえて参加目的を明確にし、併せて教育課程の体系の中でどのような位置付けにするか（どのようにして単位を修得させるか）を明確にすることが重要である。これらの点については、富山短期大学のインターンシップの取組は、比較的恵まれた環境下において、一定の対応ができていると思われる。

「意見」によれば、近年の考え方として、インターンシップは、一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てるキャリア教育としての側面が強い形態と、キャリア教育を前提としつつも、専攻分野の知識・技能を深化し、職業への移行を支援するための、より専門教育としての側面を強めた形態がみられ、前者の場合であっても、インターンシップを専門教育から切り離されたものとして考えるのではなく、専門教育と関連付けて実施することが必要であり、後者についても、キャリア教育としての意義を前提とした上でPBLと同様にインターンシップを専門教育の一環として明確に位置付けた上で、専門教育における学生の学修を深め、学生の主体的な学修を促すためのプログラムとして推進すべきであるとしている。

本学での2年間という限定された修業年限において、正課科目である「インターンシップ」に、「アクティブラーニングをより意識した専門教育」の位置付けを与える場合には、金城大学短期大学の取組事例も参考になるだろう。

また、岡崎女子短期大学及び愛知東邦大学の事例から、PBLはジェネリックスキル育成の観点でインターンシップの発展型ともいえようが、教育環境を提供する側の一定のノウハウとその蓄積が必要となることが分かる。すなわち、学生の学びが大きい反面、教員や企業の負担が過重になる傾向がある。特に、企業サイドにとっては、PBLに取り組むメリットも必要になってくるであろう。このような中、地域企業と能動的な学生との出会いの場を斡旋し、企業に対しては事業加速や組織開発、地域おこしのノウハウの提供やサポートを行い、学生・大学にはアクティブラーニングの場となる（長期型）インターンシッププログラムの提供をするといった仲介組織も注目に値するだろう（例

えば、中部地区ではNPO法人G-net (<http://gifist.net/>) など)。

今後本学インターンシップはまず、地域性を十分ふまえた上で、ルーブリックに基づく評価結果のフィードバックが少しでも多く行える体制にしなが、部分的に、より専門的、積極的なアクティブラーニングの要素を取り入れたプログラムにしていくことが、ジェネリックスキル育成の観点からは重要になると思われる。その際、学生のラーニング・アウトカムズを一定の客観的な指標で把握するために、ジェネリックスキルとルーブリックとの対応関係を明確にした上で分析評価に取り組むことが望ましいだろう。

今後の課題は、今回の共同研究をふまえ、現行のインターンシップの取組に対し、参加学生のジェネリックスキルの伸長を意識しつつ、アクティブラーニングの要素を取り入れた具体的な教育・教授方法等を検討することである。

【参考引用文献】

- ・ 大島武・池内健治・見館好隆・椿明美・水原道子 (2010) 『ビジネス実務分野における汎用能力とその教育方法 (日本ビジネス実務学会委託研究報告書)』 全国大学実務教育協会
- ・ 学校法人東邦学園 愛知東邦大学 (2012) 『地域連携PBLを核とした就業力の育成』 平成23年度文部科学省 大学生の就業力育成支援事業報告書
- ・ 学校法人東邦学園 愛知東邦大学 (2011) 『地域連携PBLを核とした就業力の育成』 平成22年度文部科学省 大学生の就業力育成支援事業報告書
- ・ 金田昌司・駒橋恵子・臼井啓能・高野恭子 (2010) 「インターンシップの10年を振り返る：将来を見据えて」 日本インターンシップ学会年報、第13号
- ・ 河合晋・町田由徳・尾関智恵・諏訪純代 (2013) 「学生のSBCBに対する意識調査と事業参加による内発的動機付けにおける考察」 『地域活性化研究』 第13号、岡崎大学懇話会
- ・ 経済産業省 (2006) 「社会人基礎力に関する研究会－中間とりまとめ」 2006年1月
- ・ 厚生労働省 (2004) 「若年者の就職能力に関する実態調査」 2004年1月
- ・ 篠原収・今林宏典・石井三恵・垣見益子・桐木陽子・中川洋子・佃昌道・吉田行宏 (2002) 「ビジネスインターンシップ教授法研究－ビジネスインターンシップのシラバス共同研究と教材共同開発－」 『ビジネス実務論集』 No.20、日本ビジネス実務学会
- ・ 白川優治 (2006) 「キャリアを巡る議論と課題－第30回公開研究会」 教育学術新聞、アルカディア学報、No.265
- ・ 体系的なキャリア教育・職業教育の推進に向けたインターンシップの更なる充実に関する調査研究協力者会議 (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」 2013年8月9日
- ・ 中央教育審議会 (2012) 「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて (答

申)」2012年8月28日

- ・ 中央教育審議会（2008）「学士課程教育の構築に向けて（答申）」2008年12月24日
- ・ 坪井明彦・池内健治・大島武・椿明美（2011）『汎用能力育成の指導法:研修プログラム開発と教材開発を中心に（日本ビジネス実務学会委託研究報告書）』全国大学実務教育協会
- ・ 手嶋慎介（2011a）「就業力育成のための支援体制－地域におけるインターンシップ」愛知東邦大学地域創造研究所編『学士力を保証するための学生支援－組織的取り組みに向けて－』第6章、pp.67-80、唯学書房
- ・ 手嶋慎介（2011b）「体験と気づきのインターンシップ」古閑博美編著『インターンシップ－キャリア教育としての就業体験－』第3章、pp.29-36、学文社
- ・ 手嶋慎介・岡野大輔・加納輝尚・河合晋（2013）「「地域活性化PBL」を通じたジェネリックスキル育成－「チーム活動」から「個の主体的活動」への展開と意図せざる育成効果－」日本ビジネス実務学会第32回全国大会発表資料
- ・ 東邦学園短期大学記念誌編集委員会編（2011）『東邦学園短期大学の43年』学校法人東邦学園
- ・ 富山県インターンシップ推進協議会（2013）『平成24年度富山県インターンシップ事業実施結果報告書』
- ・ 長谷川文代（編著）（2010）『ワークで学ぶインターンシップリテラシー』西文社
- ・ 濱名篤・小島佐恵子（2006）「大学教育におけるジェネリックスキルの獲得」日本教育社会学会第58回大会発表資料
- ・ 文部省・通商産業省・労働省（1997）「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」1997年12月24日

（平成25年10月31日受付、平成25年11月15日受理）