

# インターンシップ研修事前授業の実施と考察

中 里 亜 希 子\*

1. はじめに
2. キャリア教育の背景
3. 低学年からのキャリア教育導入の経緯
4. キャリア教育導入 — 2年次キャリアデザイン —
5. キャリア教育をめぐる現状と課題
6. おわりに

## 1. はじめに

大学生にとって、どの企業に就職するかは、大学入学当初から、あるいはそれ以前からの重要な問題である。彼らは、大学を選択する際も、何を学ぶかを考えるとともに、その大学の就職率や就職先に高い関心を示す。これは、「就職超氷河期」という言葉が日々繰り返され、社会全体に定着した環境の影響が大きいだらう。就職活動は、大学生活の半分、あるいはそれ以上を占め、学生は就職に有利であると判断した授業を履修し、教員とは就職に関係する結びつきを求める。大学生活＝イコール就職活動といった様子である。

大学は、就職活動を中心に考えている学生だけでなく、就職に関心がない学生、勉強よりもアルバイトを優先する学生など様々な学生を抱えている。大学は、これら多様な学生の将来を大学生活のなかでどのようにサポートするか、いかにして社会に適用できる人材を育成し送り出すかについての責任がある。学生が大学での学習の意味を見いだし、社会で通用するために必要

---

(協力者) 秋永 知義・市村 聡・大内 稔明・世利 俊像・曾我井健二  
瀧 豊樹・太郎良盛幸・生井 直美・朴 峰寛

\*日本キャリア開発協会会員

な能力は何であるのかについて考える機会を与える必要がある。

本学（日本経済大学福岡キャンパス）では、大学での学習と社会を結びつける学びを提供する一つの方法として、インターンシップという制度を活用している。本稿では、本学のインターンシップ研修のための事前授業の実施内容とその結果（効果）、実施を通して見えてきた今後の課題について考察する。

## 2. インターンシップの背景と推移

平成9年9月、当時の文部省、通商産業省、労働省が共同で発表した「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」には、以下のように書かれている。

「国際化・情報化の進展、産業構造の変化など、日本の社会経済の変化に伴って、企業内での能力主義の徹底など雇用慣行を取り巻く環境が急速に変わりつつあるとともに、求められる人材についても大きく変わってきている。

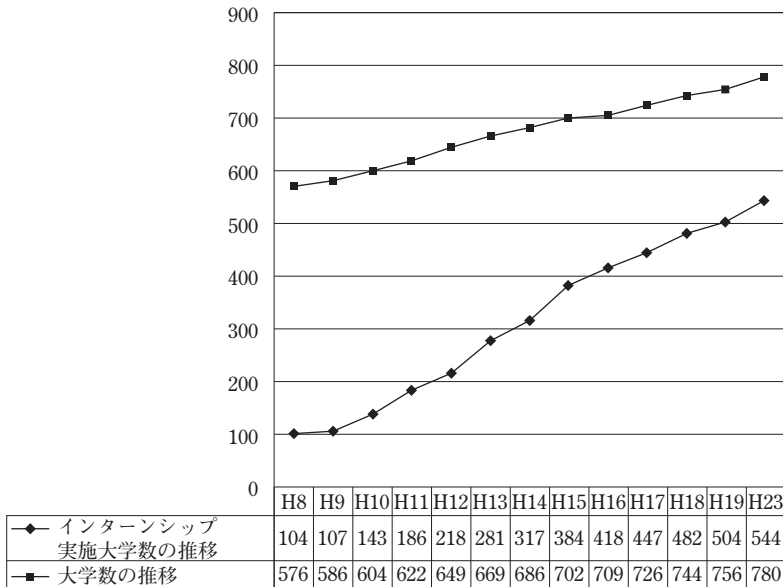
こうした状況の中、人材育成の核となる大学等においては、産業界のニーズに応える人材育成の観点も踏まえ、創造的人材の育成を目指して教育機能の強化に努めているが、その一環として産学連携による人材育成の一形態であるインターンシップが注目されている。

政府においても、インターンシップが、高等教育における創造的人材育成に大きな意義を有するとともに、新規産業の創出などを通じた経済構造の改革にもつながるという観点から、「経済構造の変革と創造のための行動計画」（平成9年5月16日閣議決定）及び「教育改革プログラム」（平成9年1月24日文部省）において、インターンシップを総合的に推進することとしている。」

平成9年より行っている文部科学省の「インターンシップ実施状況調査」によると、インターンシップ参加により単位認定を行っている大学の割合は、平成10年度には23.7%（大学数143校）、平成19年度には67.7%（大学数504校）、さらに平成23年度には70.5%（大学数544校）となっている。

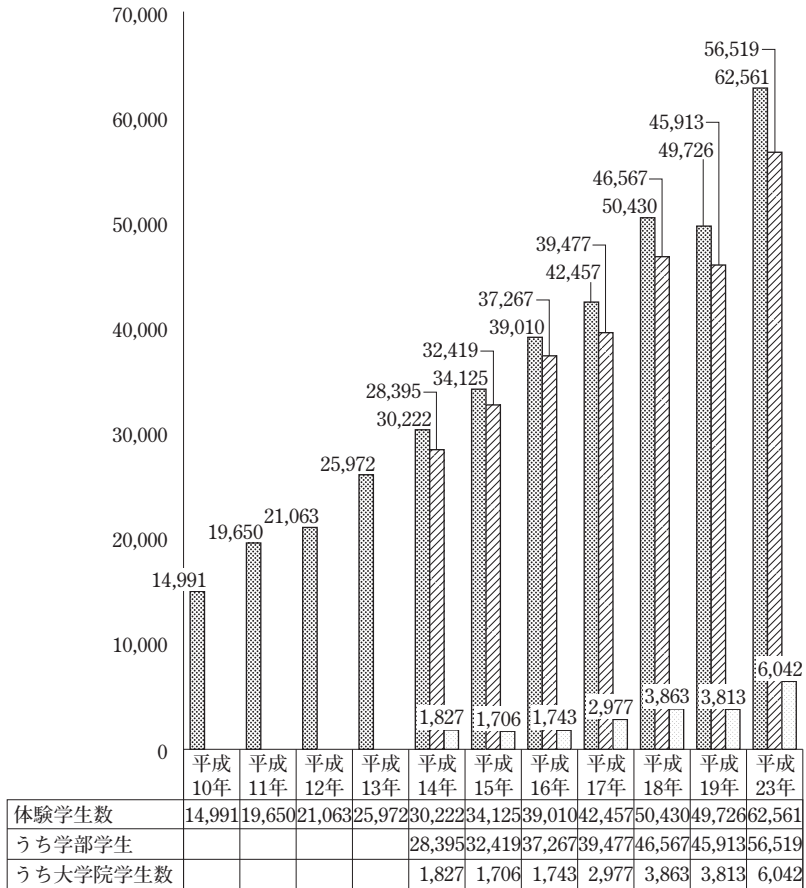
この割合は、分母が大学数、分子がインターンシップ実施大学数である。若干誤差があるのは、文部科学省のインターンシップ実施状況の調査回答率によるものである。

インターンシップ実施大学数の推移と大学数の推移（平成8年度～平成23年度）



（出所）文部科学省「インターンシップ実施状況」と総務省政府統計「年次統計学校数」より作成

大学・大学院におけるインターンシップ体験学生数の推移（平成10年度～平成23年度）



（出所）文部科学省「大学におけるインターンシップ実施状況について」より作成

### 3. インターンシップ研修実施に関する準備

#### （1）本学の研修の目的と目標

本学では、インターンシップ研修の目的を「学生自らが職業適性や将来設計について考え、社会人としての意識向上を主体的に図ること」としている。

この目的を達成するための具体的な目標として、5点あげている。①社会や企業の仕組み、及び現状についての理解を深める、②社会で求められている社会人基礎力の向上を目指す、③ビジネスマナーの基本を理解し、実践できるようにする、④インターンシップ研修を通して、企業経営や業界の事情・仕事についての理解を深める、⑤インターンシップの経験を、今後の大学生活にどう活かしていくのかを検討する機会とする、である。研修前の事前講義を通じて、目的意識を強化し、より円滑な就業体験を図れるようにする。またさらに、実習経験を通して自らの職業適性を確認するとともに、自己の能力を把握し、大学生活をより充実したものとすることを目指すものである。

## (2) 研修学生の募集と選考

インターンシップ研修学生の募集は、説明会を数回実施し、参加意思のある学生は書類を提出し、グループ面接を受け選考を通過する。

説明会では、事前授業の内容、研修内容の説明、研修体験学生の報告などを中心に行う。インターンシップ対象学年は2、3年生であるので、説明会に参加するのは、主に1、2年生である。

提出書類は、自己紹介書とインターンシップ研修参加の目的と理由に関する小論文である。またグループ面接では、研修内容の確認、参加の動機などについて聞くものである。

説明会の参加学生は、主に先輩からインターンシップ研修の紹介を受け参加する学生が多く、その次には他の授業のなかでの紹介や、教員の個別の声かけで参加する学生がいる。

提出書類を出すにいたる学生は、説明会参加者のおよそ3分の2である。書類は、学生の参加目的を把握するのみならず、学生の派遣先企業を選択する際の参考になる。この書類をもとに面接を行い、学生の意識の高さ、参加可能か否かを判断する。ちなみに、2013年度は書類提出学生29名、選考通過者28名、辞退者1名であった。

- 学生内訳
- 男性23名、女性 5名
  - 日本人学生19名、留学生 9名（うち男性 7名、女性 2名）
  - 3年生21名、2年生 7名

## 4. 研修事前授業の実施方法と内容

### (1) 実施方法

- 期 間 春学期 15回 (90分/回)
- 担当教員 10名の教員
  - ファシリテーター役の教員 1名
  - 活動支援教員 (実務経験者) 9名
- 活動方法 一人でのワーク・ペアワーク・グループワーク  
グループディスカッション・プレゼンテーション等
- 課 題 毎回の授業準備・レポートなど

### (2) 実施内容 — 研修目標に照らした具体的な活動内容

前述したとおり、本学のインターンシップ研修の目的を達成するための具体的な目標として、5点挙げている。

①社会や企業の仕組み、及び現状についての理解を深める、②社会で求められている社会人基礎力の向上を目指す、③ビジネスマナーの基本を理解し、実践できるようになる、④インターンシップ研修を通して、企業経営や業界の事情・仕事についての理解を深める、⑤インターンシップの経験を、今後の大学生活にどう活かしていくのかを検討する機会とする、である。

事前授業のなかで、重点的に行った活動は、上の①、②、③の目標に基づいている。これらの目標にむけての具体的な活動のいくつかを以下に紹介しよう。

① 社会や企業の仕組み、及び現状についての理解を深める。

社会人講話

今年度は若者仕事サポートセンターの方にお越しいただき、お話ししていただいた。内容は、社会人と学生の違い、学校と会社の違い、就職活動のステップと社会が求めているもの、社会人としての心構えなどである。もちろん、インターンシップ研修に行く前の学生に向けて、アドバイスをいただいた形である。

講話の日、学生は普段着ではなくスーツ着用での参加となっており緊張した面持ちであった。学生は、企業の採用試験では、企業が学生のどのような点を見ているのかなどの質問をし、その後の授業で活かそうとする姿勢が見受けられた。

2年生での参加学生の一人が、初めて教員以外の方に質問ができたことを喜び、今までの自分だったら絶対に恥ずかしさに負け行動できなかったはずだと述べていた。

企業研究

企業研究は、学生4名に教員1名が加わり一つのグループとして活動する。グループのメンバーは、ファシリテーター教員があらかじめ決めておく。学生は、インターンシップの研修先の企業の中から、研究してみたい（実際は、興味・関心があり、知りたいという欲求のある）企業を話し合い、決定し約2週間でプレゼンテーションできる内容を作る。

お互いのことをよくわかっていない状態であるが、「研究計画シート」なるものを作成・提出後、その計画にそって進めていく。学生は、最終到達点であるプレゼンテーションまでたどりつかなくてはならない。最初は、全く動けなかった学生も、「まずは自己紹介からしよう」と声を掛け合い、お互いのことを知る努力を始めた。その後、なんとか50分程度で、各グループは研究計画書を作り、企業研究に取り組んだ。

準備期間は、発表までの約2週間と、発表前の90分である。ほとんどのグ

グループが、自主的にリサーチをして、パワーポイントおよそ10枚程度にまとめた。中には、指導教員をとおして企業先にアポイントメントをとり、社長、社員に直接話しを聞いて、発表内容を作ったグループもある。また、企業の建物、企業の使っている機械などを見学したり、写真撮影したものを使用しているグループもある。

② 社会で求められている社会人基礎力の向上を目指す。

#### 自己紹介

学生は、インターンシップ研修に応募する際にも大学が作成した自己紹介書なるものを書いて提出している。授業での自己紹介では、企業の採用試験のエントリーシートに見られる「あなたをこのA4用紙（白紙）に表現してください」と同じやり方を採用した。この自己紹介シートは2週間の作成期間を与え、学生への課題とした。

授業では、このシートを学生7名、教員1名を一つとするグループ内での発表に使用した。自分の頑張った証であるトロフィーの写真、自分をモノ（魚・成分表・洋服）に例えたもの、自分の絵を描き、寄せ書き風に表現したもの、様々なものが準備されていた。学生の中には、単なる提出物の一つとしてとらえており、まさかグループで共有するとは思ってなかった。はじめは動揺していた学生達だったが、自分が伝えたいことを表現している分、グループ内での発表には、自信をもって伝えられたようだ。聞いている学生も、質問したり、感想を述べたり、自由な会話を楽しんでいた。

#### 日直

授業開始から導入したものではなく、授業の4回目から導入した。授業を重ねるうちに、学生の授業態度の中に受動的な姿勢が見受けられたからである。つまり、授業開始時間前に着席し、教員が指示するままに動き、その時間を過ごすだけのように見えたのである。そこで、授業に積極的に参加し、自らが授業を構成する一部であるという思いが持てるように「日直」という



方法を用いた。

日直は、前の週に、ファシリテーター教員と次週の打合せをしなければならない。4人1グループで取り組んでもらったが、授業前の準備について考え、授業の進行のなかでの補助的役割を担うこと、授業後に日直報告書の提出が求められた。また、授業開始時には、一分間スピーチを課し、人前で話す練習も行った。

日直という活動を通して学生は、事前の打合せの重要性、実際に仕事をする際のチームワーク、クラス全体を見渡すための状況把握能力の必要性を強く感じたようだ。数人の留学生は、日直の仕事を初めて体験したものもいた。

### ③ ビジネスマナーの基本を理解し、実践できるようになる。

#### 敬語の練習

学生の言葉遣いは、常に気にかかる問題である。大学生活で使う言葉は、友人同士で通じればよいという思いで話されることが多く、相手の立場、状況に応じた使われ方が少ない。教員に対しても、友人との会話と区別した話し方をするのが難しい。学生は、敬語に関してアルバイトを通して使っているものの、意識して使うのではなく、マニュアルの一つとして使用している。研修に行く前の大きな不安材料であった言葉遣いは、インターンシップ事前授業に参加することで、改めて意識することになった。

敬語の練習は、マナーの本などに書かれている言葉（尊敬語・謙譲語・丁寧語）を単にそのまま覚えるのではない。基本的には覚えることも大切であるが、暗記するだけでは実際に使えない。特に留学生にとっては、敬語は特にやっかいなものである。練習では、グループを作り、大学の大教室を使い、大きな声でQ&Aのやり方を試みた。ファシリテーターは意図していなかったのだが、学生はこの練習をゲームだと感じ、楽しく取り組めたと言っていた。日常生活で大きな声を出すことがほとんどない学生にとっては、恥ずかしさが邪魔をして苦勞していたようだったが、チームメンバーで助け合いながら行う姿が見受けられ、徐々に小さな声で話す学生はいなくなった。

### 名刺交換

学生に社会人が働いている姿について聞いてみると、「名刺交換」のシーンを思い浮かべるとの解答を受ける。次に、何か契約を結んだ後の契約者双方が握手を求めるシーンだという。何かテレビのワンシーンをそのまま述べているようであるが、「名刺交換」は学生にとってインパクトの強いものようだ。

社会人になり、初めて会う人と言葉を交わす場には、必ずと言っていいほど名刺交換が存在する。名刺は小さな紙だが、名前が書いてあるので分身であり、分身だからこそ、渡す方も受け取る方、大切に扱う必要があると教える。

学生には、大切なものであるとの意識を持たせるためにも、各自手作りで10枚作ってくるように準備させた。パソコンで作成したり、手書きで作成したり、各自が思い思いに伝えたい自分を小さな紙に盛り込んだ。

学生は、名刺の受け渡しをするなかで、表情、声の大きさやトーン、姿勢など一度に多くのことに気を配る難しさを実感したようである。

## 5. 事前授業の効果

### — レポート・アンケートを参考にして —

4では、具体的な活動をいくつか紹介したが、それら活動後に学生に自己の振り返りシートを書かさせた。企業研究・プレゼンテーションの前後と、研修事前授業の終了時にアンケートをとった。以下にはその内容について報告する。

#### ◆企業研究・プレゼンテーション

アンケートの一つ目の質問は、「今回の企業研究、プレゼンテーション準備に際して、どんな点で成長したいと考えますか」というものである。これは、それまでのインターンシップの授業以外でもなかなか取り組んだことのない活動に対するモチベーションを高める意味でも聞いてみた。

## 〈学生の考え〉

- グループで協力してプレゼンを行う際、自分の考えを貫くのではなく、他の人の意見を積極的に取り入れていきたい。
- 意見が思い浮かばない、何をしたらいいのかわからないから脱出したい。
- 皆の意見をまとめられるようになりたい。
- 主体性を身につけたい。
- いろんな意見を言えるようになって、みんなの話しをまとめきれようになりたい。
- 発言を惜しまない。自分の意見を皆に伝えて、後から「〇〇って言っておけばよかった」ということをしないようにしたい。
- グループワークに慣れ、自分たちが調べ、考えたことをわかりやすく伝えたい。
- 発表を相手にわかりやすく伝えたい。

学生達は、それまでの授業では個人的に課題に取り組み、他人に紹介したり、説明したりすることを繰り返してきたがグループワークは初めてであった。グループワークすることへの期待と不安が見えてくる。期日を守り、グループで協力したい、グループですることなので自分の意見ではなく相手の考えを聞く努力をしたいなど、他者とのコミュニケーションをとろうという努力姿勢も見えてくる。

下記の表①は、経済産業書の「社会人基礎力」における12の能力要素を参考に作成したものである。学生には、12の能力要素の単語を使わず、能力要素の定義として用いられている内容を質問事項として5点満点のポイントをつけてもらった。

表① 企業研究とプレゼンテーションに関する振り返りシート

	質 問 事 項
1	指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組んだ。
2	目的に向かってグループの仲間を動かしていった。
3	言われたことだけではなく、自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動し粘り強く取り組んだ。
4	目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案できた。
5	課題の解決にむけた複数のプロセスを明確にし、「その中で最良のもの」を検討し、準備できた。
6	既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考えた。
7	自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらえるように的確に伝えた。
8	相手に話しやすい環境を作り、適切なタイミングで質問するなど、相手の意見を引き出した。
9	自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解しようと努めた。
10	グループで、自分がどのような役割を果たすべきかを考え、行動できた。
11	状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に行えた。
12	ストレスを感じることも成長の機会だとポジティブにとらえてリラックスし対応できた。

このシートは、企業研究計画書作成の日(a)、プレゼンテーションを行った日(b)と2回にわたって使用し、その変化を見てみた。

表② 振り返りシートと社会人基礎力能力要素・分類

質問事項	(a)	(b)	(b) - (a)	社会人基礎力能力要素	分類
1	3.41	3.36	-0.05	主体性	前に踏み出す力 (アクション)
2	3.09	3.05	-0.05	働きかけ力	
3	3.14	3.27	0.14	実行力	
4	2.95	3.41	0.45	課題発見力	考え抜く力 (シンキング)
5	2.91	2.95	0.05	計画力	
6	2.64	2.95	0.32	創造力	
7	3.50	3.27	-0.23	発信力	チームで働く力 (チームワーク)
8	3.36	2.82	-0.55	傾聴力	
9	3.59	3.82	0.23	柔軟性	
10	3.55	3.77	0.23	状況把握力	
11	3.50	2.86	-0.64	規律力	
12	3.82	3.86	0.05	ストレスコントロール力	

表②を見ると、学生達は、社会人基礎力分類の、チームで働く力（チームワーク）の部分で下降傾向にある。学生が自らを採点するのであるから、この結果がすべての学生に該当するわけではない。しかし、〈学生の考え〉で述べていたこと、つまりプレゼンテーションに至るまでの目標は、達成されていない可能性があることがわかる。

発進力にあげられている自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらえるように的確に伝えることができなかったことと、相手に話しやすい環境を作り、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出せなかったことは、相関関係にあるだろう。相手の理解しやすい言葉を選ぶ能力、相手の言葉を正確に理解する能力が足りず、お互いに期待していた結果につながらなかったのかもしれない。

またもっとも下降が大きかった規律力に関してだが、これは、状況に応じて、自らの発言や行動を適切に行えたであったならば高いポイントであった

可能性はある。しかし「社会のルールに則って」という条件が加わることで、学生は、自らの行動が社会のルールに則っているのか、特に留学生に関しては難しい判断である。この規律力に関しては、「常識で判断しましょう」ということでは片付けられない問題であり、指導には注意が必要である。

わずかにポイントが上昇した能力要素に、課題発見力、創造力がある。個人とするワークと違い、グループのメンバーと一緒に達成しなければならない。今までリーダーになることが多かったという学生は、自分のやり方を押し付けるのではなく、メンバーの意見を尊重することに努めた。その際、自分のやり方のどの部分に問題があり、メンバーの声に耳を傾けるにはどんなコミュニケーション方法があるのかを探ったと言っていた。一人で行動することに慣れていない学生は、一人で作成する方が楽だが、あえてみんなで一緒に作ることで自分の力以上のものを作ることができることに気づいた。また、「次にまたこんなチャンスがあったら、もっといいものを作りたい」と言った学生は、事前授業最終日に、「次のチャンスがあったらという発言自体、社会人としては甘いことに気づいた。次回は無いと思って、その時その時に必死になることの重要性を実感した」と発言していた。

#### ◆事前授業終了アンケート

学生は、15回の授業を終え、研修先企業へのインターンシップをする。研修前の授業で、学生自身の意識が強まり、行動への変化があったかどうかを終了アンケートで見たい。

- 同じ授業を受けている学生と良い関係を気づけましたか。
- はい
  - ・ 特に用事があるわけではないが、連絡を取り合い近況報告する。
  - ・ 校内で会ったときに、会話をする仲になれた。
  - ・ 一緒に就活の話を真剣にできる仲間ができて、毎日が楽しい。
  - ・ 短期間ではあったが、食事を何度もする仲になれた。

- ・ 学外のお祭りに行ったり、一緒に勉強したりしている。
  - ・ サプライズなどの企画をすることで一体感が得られた。
- 授業担当教員と交流はできましたか。
  - はい
    - ・ 自己紹介カードの作成時に、アドバイスをもらった。
    - ・ 研修以外の話や、就活、大学生活など様々な話を聞いてもらった。
    - ・ 就活について具体的に相談できる環境になった。
    - ・ 授業以外でも学内・学外でも挨拶できるようになった。
    - ・ たくさん注意してもらって、厳しい面もあったが楽しかった。
  - 日直の仕事に関して、感想をお書きください。
    - ・ みんなで協力して仕事をする難しさを学んだ。
    - ・ 一分間スピーチは緊張したので、早く慣れたいと思う。
    - ・ 連絡事項を正確に伝えること、授業の進行をスムーズに行うことが、想像以上に大変だった。
    - ・ 準備や報告書など、責任感が伴う重要な仕事を担当できたと思う。
    - ・ 全体を見ることの気配りなどが難しかった。
    - ・ 一分間スピーチで、学生の別の面が見られて面白かった。
  - 授業を通して、自分自身の変化・成長が感じられることがあればお書きください。
    - ・ 敬語を気にするようになり、自分から色んな人に話しかけられるようになった。
    - ・ 就職活動に対する意識が高くなった。
    - ・ 課題がたくさんあり、量をこなすことで書き方も始めよりよくなった。
    - ・ 人前で話すことが改めて楽しいと思えた。
    - ・ これから自分がどうしたいといけないのがわかった。

- ・自分の不甲斐なさ、自分の弱さを知り、社会に対する考えが変わった。
- ・まだまだ小さいけれど、声が出るようになった。
- ・挨拶に自信が持てるようになった。
- ・グループワークが好きになった。
- ・以前と比べて発言が多くなり、主体性が身に付いた。
- ・自分自身は誰なのかについて考える時間になった。

## 6. おわりに — 事前授業実施に関する考察と今後の展望

今回、本学におけるインターンシップ事前授業に関する実施内容について紹介した。本学の特徴は、実務経験者である教員が、積極的に学生と関わりをもち、グループワーク・一人でのワーク、あらゆる面でサポートができる点であろう。一般の授業であれば、複数の教員で学生を指導することはほとんどない中で、隔々が目が行き届くという点は、学生のちょっとした変化などを共有し、授業内外でケアできることにつながる。

実際の研修に派遣するまでの授業において、学生は、社会に出て働くことに対する心の準備ができたと思われる。1週間から2週間という短期のインターンシップのために必要な心構え、つまり就業体験を通して自分のキャリアを考えたり、仕事や働くことについて学んだりする必要性は認識したということである。ただ、授業の内容が、インターンシップに行くことに重きがおかれ、大学の専門教育との関連性を見いだし、更なる学修の発展を促すことにはつながらなかったのではないかと考える。またインターンシップ事前授業担当の10名の教員だけが、事前授業・事後教育を行い、学内全体に情報提供ができず、学内への広がり足りなかったのではないかと考える。

さて、平成25年度8月9日、文部科学省は「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」を発表した。これには、大学等の取り組みの活性化、中長期インターンシップの導入による長期



休業期間以外での実施促進、多様な形態のインターンシップ、インターンシップと同等の効果を発揮する多様な取組の推進が挙げられている。

課題<sup>(1)</sup>として挙げられているなかのいくつかに注目したい。

- ◇インターンシップを受入れる企業の拡大のためには、受入企業の新規開拓や企業に受け入れやすいプログラムの構築を行う専門的な地検を有する人材が必要であるが、現状ではかかる人材が十分に存在しない。
- ◇インターンシップの実施期間が短期であることについては、基礎的・社会的な能力を涵養するというキャリア教育に主眼を置く場合は大きな問題とはならないが、職業教育又は専門教育に主眼を置き職業的・専門的能力を形成するための職業体験としては必ずしも十分ではないため、プログラムの充実等による教育効果を高める工夫が不可欠である。この点では、日本の学期制度の実情もあり、夏期休業期間中の実施に集中していることも課題となっている。
- ◇インターンシップと専門教育における学修との関連性が希薄になりがちであることも課題である。インターンシップやキャリア教育が大学内において就職担当部署等の一部の教職員の任務と捉えられ、専門教育を担当する教職員の関与が不十分である状況も見受けられる。かかる状態が大学内におけるインターンシップ推進の妨げの一因となっていると考えられる。

手元にある本学の学生便覧を見ると、平成16年の段階にすでにインターンシップの授業は開講されている。正確な情報はわからないが、少なくとも10年は本学でもインターンシップ研修とその事前授業は行われているはずである。およそ10年の経過のなかでインターンシップに対する社会全体の期待は、大きくなり要求は変容している。本学のインターンシップ研修、事前授業の取り組みは、学生にとって、企業にとって、また本学にとってどのような意味を持つのかについても考え続ける必要がある。大学は、インターンシップ

---

(1) 文部科学省「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」平成25年8月9日 p.4

の意義、位置づけを明確にし、インターンシップと事前・事後教育のより効果的なプログラムを提供しなければならない。この問題に関しては、学生がインターンシップ研修を終えてからの意見交換会・報告会を経て後に、改めて論じたい。

### 参考文献

- 渡辺三枝子・久保田慶一『はじめてのインターンシップ 仕事について考えはじめたあなたへ』アルテスパブリッシング 2011
- 古閑博美編『インターンシップーキャリア教育としての就業体験』学文社 2011
- 大田智文『インターンシップで志望の業界・職種に内定する方法』東洋経済新報社 2009
- 斉藤 寧, 「社会人基礎力」の詳細定義ー大学での具体的展開への若干の提言ー」比治山大学短期大学紀要 第44号(2009) pp.21-29
- 川田博美「協働型サービスラーニング」をめざす教科の「社会人基礎力」を育成する教育プログラムとしての可能性」名古屋女子大学紀要 58 (人・社) (2012) pp.211-224
- 文部省 通商産業省 労働省「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月18日 <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002b9xq-att/2r9852000002ba3w.pdf>
- 大久保幸夫「企業における人材教育の課題と教育に求められるもの」財務省 財務省総合政策研究所 [http://www.mof.go.jp/pri/research/conference/zk090/zk090\\_03.pdf](http://www.mof.go.jp/pri/research/conference/zk090/zk090_03.pdf)
- 厚生労働省「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」平成17年3月18日 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/h0318-1.html>
- 文部科学省「大学棟における平成19年度インターンシップ実施状況調査について」平成20年12月1日 [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/055/gijiroku/\\_icsFiles/afiedfile/2013/07/12/1337777\\_2.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/055/gijiroku/_icsFiles/afiedfile/2013/07/12/1337777_2.pdf)
- 経済産業省「インターンシップの導入と運用のための手引きーインターンシップ・レファレンスー」平成21年7月 [http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san\\_gaku\\_ps/sanko\\_6.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san_gaku_ps/sanko_6.pdf)
- 文部科学省「大学等における平成23年度のインターンシップ実施状況について」平成25年6月28日 [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/055/gijiroku/\\_icsFiles/afiedfile/2013/07/12/1337777\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/055/gijiroku/_icsFiles/afiedfile/2013/07/12/1337777_1.pdf)
- 文部科学省「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」平成25年8月9日 [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/055/gaiyou/\\_icsFiles/afiedfile/2013/08/09/1338222\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/055/gaiyou/_icsFiles/afiedfile/2013/08/09/1338222_1.pdf)