

第8分科会

コーオペ教育(インターンシップ)の 理論と実践経験

● 報告者

加藤 敏明 (立命館大学共通教育推進機構 教授／キャリア教育センター長)

石川 武 (三共精機株式会社 取締役社長)

河村 律子 (立命館大学国際関係学部 准教授)

● コーディネーター

河村 能夫 (龍谷大学経済学部 教授)

● 概要

1970年代経済のグローバル化とともに脱工業化社会(Postindustrial Society)へと大きな歴史的転換を経験したアメリカ合衆国において、それまで例外的で特異な教育であったコーオペ教育(Cooperative Education)が急速に普及し、高等教育制度において重要な位置を獲得するようになった。これは教育のあり方が社会の変化と対応することの必要性を示唆している。本分科会では「コーオペ教育(インターンシップ)の理論と実践経験」と題して、日本型のコーオペ教育として1998年から展開している大学コンソーシアム京都のインターンシップ・プログラムを軸に、日本の高等教育におけるコーオペ教育の実態とその課題を整理したいと考える。

日本型コーオペ教育手法と教育効果測定手法(二層型コーオペ教育の試み)

立命館大学共通教育推進機構 教授／キャリア教育センター長

加藤 敏明

日本型コーオペ教育手法と 教育効果測定手法 (二層型コーオペ教育の試み)

第16回 FDフォーラム(大学コンソーシアム京都)

立命館大学
共通教育推進機構教授、キャリア教育センター長
加藤敏明

立命館大学における コーオペ教育の試み (2004～2009)

「二層型コーオペ教育」

プロジェクト型「コーオペ演習」
+
ネットワーク型「正義と倫理」

米国のコーオペ教育 定義 Definition

「教室での学習と、学生の学問上・職業上の目標
に関係のある分野での有意義な職業体験を通じ
た学習に融合する、組織化された教育戦略。
それによって理論と実践を結びつける斬新的な
経験を提供する。コーオペ教育は、学生、教育
機関、企業間の連携活動であり、当事者それぞ
れが固有の責任を負う」

(全米コーオペ教育委員会／NCCE, 訳NPO法人WIL)

日本型コーオペ教育 定義 Definition (に向けて)

【世界標準の要素】

- 第一要素 専門性の確立
- 第二要素 長期性の確保
- 第三要素 反復性の実行

【日本型の付加要素】

- 第四要素 一定の教育改革への貢献
- 第五要素 公共・公益性の担保

立命館大学インターンシップ 基本理念 Philosophy

- 1 「学生の学びと成長の促進」を実現する
教学プログラムである
- 2 経済社会で働く経験（広義の産官学地連携）
を通じて、学問に対する社会の要請と意義を
認識する
- 3 社会や職業における諸課題を解決する実践的
能力を身につけ、自立心と向上心を併せ持つ
総合的な人間力を高める

立命館大学インターンシップ 基本方針 Policy

- 1 専攻の学習の場として仕組みが用意されて
いること
- 2 社員との交流等を通じ、広く組織・社会を
見聞することができること
- 3 社会的規範および受入者との相互理解の
上に成立するものであること
- 4 人材育成のあり方を広く社会に提起し、
成果を還元するものであること

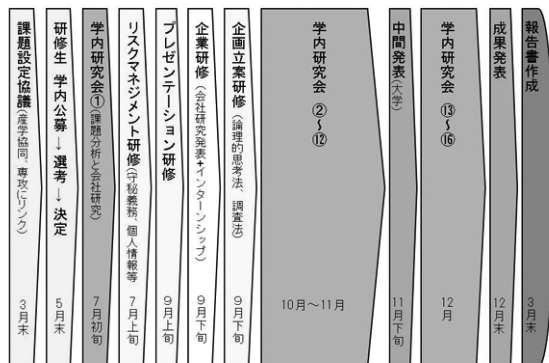
●立命館大学におけるコーオペ教育の試み●
＜第一層＞

プロジェクト型コーオペ教育プログラム
「コーオペ演習」

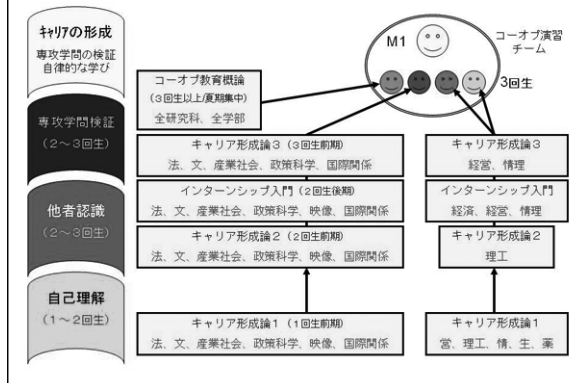
到達目標

- 1、専攻学問の検証
- 2、自律的な学びの習得
- 3、二人称的思考の獲得

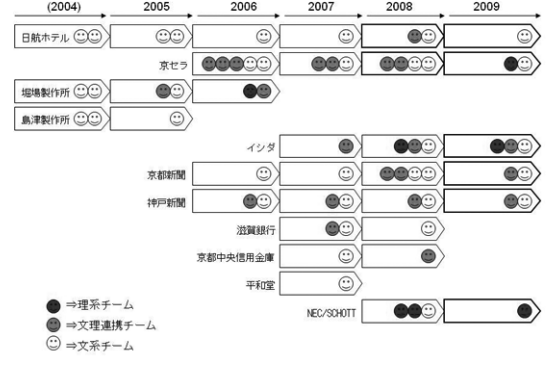
●コーオペ演習の全工程 / 2009年度●



●カリキュラムにおけるコーオペ演習の位置づけ / 2009●



●コーオペ演習 参加企業の顔ぶれ / 2004～2009年度●



●コーオペ演習における評価について●

B.S.Bloomの教育目標分類学 (Taxonomy)

	達成目標	向上目標	体験目標
認知的領域 (Cognitive Domain)	知識、理解等 (知識、理解)	論理的思考力、創造 性 (思考・判断)	発見等
情意的領域 (Affective Domain)	興味、関心等 (興味、関心)	態度、価値観、倫理 観等 (態度)	触れ合い、 感動等
精神運動的領域 (Psychomotor Domain)	技能、技術等 (技能、表現)	練習等	技術的達成等

目標類型と目標領域の観点からの代表的目標例の分類
(飯田、1978)

産官学地連携教育における二つの教育目標 (評価軸)

1、学びの成果 (認知的領域+精神運動的領域)

「○○○ができるようになった」

2、価値観 (情意的領域)

「見方が○○○に変わった」

●コーオペ演習における評価について●

B.S.Bloomの教育目標分類学 (Taxonomy) に基づく評価指標の整理 - 1

1、学びの成果 (認知的領域+精神運動的領域) 「○○○ができるようになった」

評価分類	評価項目	評価指標 (基準)
学問的 応用力	(評価軸1) 基礎学力の向上	演習における学習活動の中で、専攻学問に関わる基礎学力が向上した
	(評価軸2) 知識の獲得	演習における学習活動の中で、専攻する学問に必要な幅広い知識を獲得することができた
	(評価軸3) 学問の応用	演習における学習活動の中で、専攻する学問を実際に応用することができるようになった
チーム 活動	(評価軸4) 成果への貢献	チームの到達した成果に貢献することができた
	(評価軸5) チーム活動への寄与	メンバーの意見を取り入れながら、率直に自らの意見も主張し、建設的な議論を展開できるようになった
	(評価軸6) 情報の収集、活用	必要な情報を選択的に収集および活用することができるようになった
問題発見 課題解決 能力	(評価軸7) 課題の理解	相手(課題提示者)の意図を読み取り、期待されるものを理解できるようになった
	(評価軸8) 問題の発見	論理的な思考から、問題の所在を見出すことができるようになった
	(評価軸9) 課題の解決	独創的なアイデアを発案できるようになった

●コーオペ演習における評価について●

B.S.Bloomの教育目標分類学 (Taxonomy) に基づく評価指標の整理 - 2

2、価値観 (情意的領域) 「見方が〇〇〇に変わった」

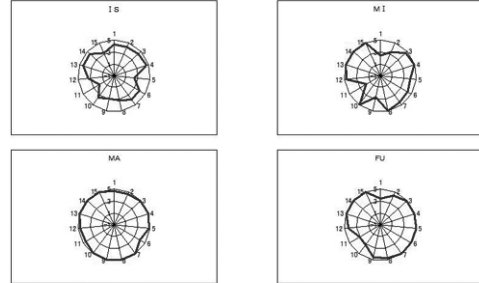
評価分類	評価項目	評価軸 (基準)
価値観	(評価軸10) 観察力の涵養	物事をイメージにとらわれず、客観的に観察・理解するようになった
	(評価軸11) 視野の拡充	ものの見方、考え方が根本から広がり、深まった
	(評価軸12) 自律の達成	自律的な学びの意識、姿勢が育まれた

リーダーシップ	(評価軸13) チームの運営	半年間のチームの活動を、当初の計画どおり進行することができた
	(評価軸14) チームの統括	メンバーの意見を汲み上げつつ、チームとしての円滑な活動を推進することができた
	(評価軸15) メンバーへの配慮	メンバーに対して公平に接し、学び合うことができた

●コーオペ演習における評価について●

教育目標分類学 (Taxonomy) に基づく評価指標による教育効果分析 - 1

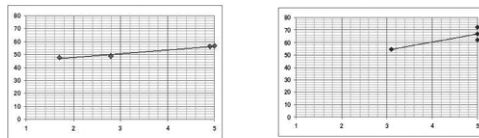
理系チームリーダー評価から浮き上がる指標の読み取り方 (仮説)



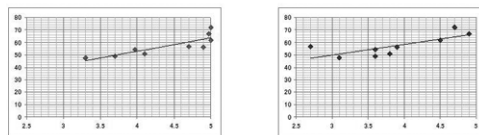
●コーオペ演習における評価について●

教育目標分類学 (Taxonomy) に基づく評価指標による教育効果分析 - 2

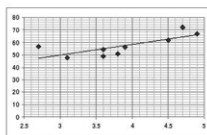
評価軸15 (メンバーへの配慮) / 総評価ポイント相関 (赤: 文系チーム、青: 理系チーム)



評価軸13-15 (リーダーシップ) / 総評価ポイント相関



評価軸6-8 (問題発見・課題解決等) / 同左



●シンシナティ大学における評価について●

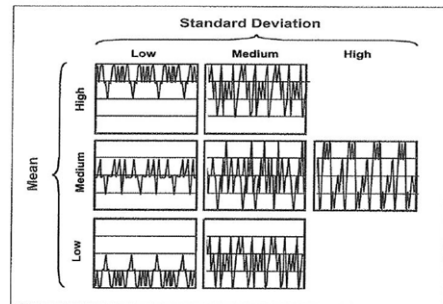


Figure 3.1 Mean/Standard Deviation Matrix (MSM).

●シンシナティ大学における評価について●

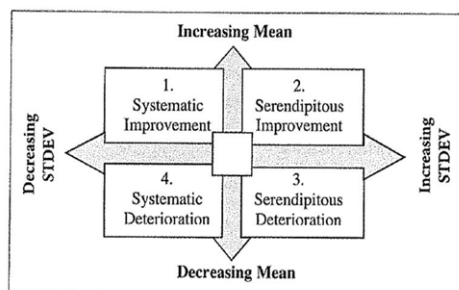


Figure 3.2 Delta means standard deviation matrix (ΔMSM).

●シンシナティ大学における評価について●

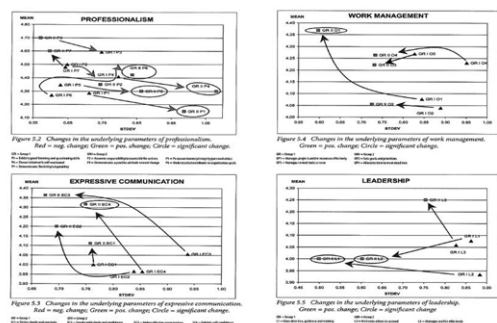


Figure 5.3 Changes in the underlying parameters of professionalism.

Figure 5.4 Changes in the underlying parameters of work management.

Figure 5.5 Changes in the underlying parameters of expressive communication.

Figure 5.6 Changes in the underlying parameters of leadership.

●シンシナティ大学における評価について●

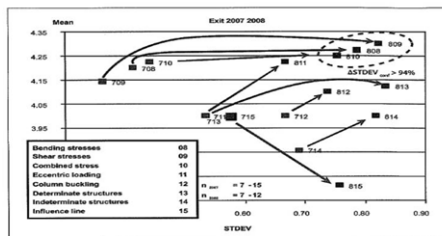


Figure 6.1 Mean Standard Deviation Matrix that demonstrates the development of means and standard deviations of different measured parameters. All parameters of the CEE program.

●立命館大学におけるコープ教育の試み●
＜第二層＞

ネットワーク型コープ教育プログラム
「正義と倫理」

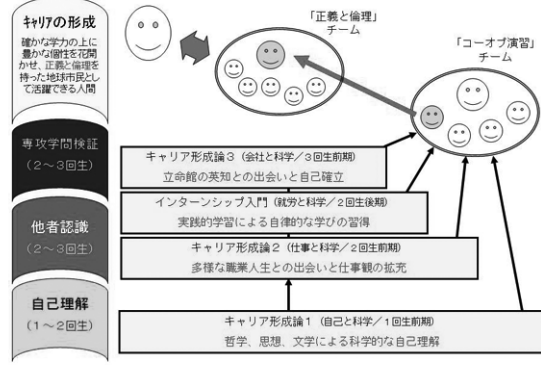
到達目標

- 1、専攻学問の検証
- 2、公益的・倫理的精神の習得

●「正義と倫理」の全工程 / 2009年度●



●二層型コープ教育の試み（概容/KC）●



（再掲）日本型コープ教育 定義 Definition に向けて

【世界標準の要素】

- 第一要素 専門性の確立
- 第二要素 長期性の確保
- 第三要素 反復性の実行

【日本型の付加要素】

- 第四要素 一定の教育改革への貢献
- 第五要素 公共・公益性の担保

【まとめ】

二層型コープ教育が目指す人材像

- 一層／プロジェクト型コープ教育「コープ演習」
- 二層／ネットワーク型コープ教育「正義と倫理」

到達目標

- 1、専攻学問の検証
- 2、自律的な学びの習得
- 3、二人称的思考の獲得
- 4、公益的・倫理的精神の習得

企業経営におけるインターンシップ・プログラムの意義

三共精機株式会社 取締役社長 石川 武

2011 年 3 月 23 日

第 16 回 FD フォーラム 第 8 分科会 コーオプ教育の理論と実践経験
「企業経営におけるインターンシップ・プログラムの意義」発表報告書

三 共 精 機 株 式 会 社
代表取締役社長 石川 武

1. 発表内容

(1) 三共精機の会社概要

- ①社名：三共精機株式会社
- ②本社：京都市南区吉祥院（滋賀営業所、岡山営業所、北京三共碧天）
- ③代表：石川武
- ④設立：1948 年（昭和 23 年）5 月
- ⑤業種：機械工具商社「ものづくり課題解決業」
- ⑥社員：45 名

【目的】当社の「概要」を説明。要するに、「普通の中小企業」であることを説明したいという主旨でした。私達がやれることは恐らく、気持ち次第で多くの企業で実践できるということをお伝えしたいと思います。

(2) これまでの実習内容

- ①2006 年度：「HP のビュー数アップ」：受入数 4 名
 - ②2007 年度：「社内報（第 1 号）の制作」「創立 60 周年企画の案出し」：受入数 4 名
 - ③2008 年度：「社外報（第 1 号）の制作」：受入数 4 名
 - ④2009 年度：「環境報告書（第 1 号）の制作」：受入数 4 名
 - ⑤2010 年度：「中国事業の発信（HP、環境報告書、リクルートパンフ）」：受入数 4 名
- ⇒ 三共精機の「今」の課題は何か？初めての企画「パイロット機能」

【目的】当社のインターンシップは、いわば「プロジェクト型」です。10 日間で 1 つの「実習課題」を与え、それを仕上げていただく。でもその内容を、「毎年変えている」点、「会社でも初めての取り組みが多い」点が特徴だと思います。そこを見て頂こうと思いました。

(3) インターンシップ受入れの目的

①学生の皆様へ

インターンシップを通じて、三共精機という場で社会を実体験してもらいながら、企画力、行動力、協働力、コミュニケーション力、成形力、想いの力を育み、当社にとっても有益な価値を生み出すことで、人間として一段成長してもらうこと

②社員の皆様へ

インターンシップを通じて、学生に対し職業人としての生き様を示すこと、そして学生との交流を通じて、新鮮な感性に触れ、自分達をより客観的に見つめ、自分自身と三共精機の成長に資すること

⇒ 学生、社員、会社が成長するために「学びの場」を作り「果実」を得る

【目的】企業側のインターンシップ受入れは、むしろ社内に「なぜ？」という空気を作ってしまうがちです。短絡的な経済合理性からは、その解は決して生まれません。そこには各企業の経営理念に基づいた「思想」が反映されるものと考えます。つまりそれは、社員に対する「企業理念の浸透」という意味を持ちます。逆に言うと、各企業の理念を具現化するためには、インターンシップ・プログラムも活用できるのだと考えられるのです。従って、受入れ企業は「受入れ目的」を明確に設定されることが望ましいと思います。

(4) 当社のプログラム作り（コンソーシアムの「事前学習、事後レポート」以外）

①実習まで

- ・実習内容登録：会社の「課題」を考える：3月
- ・選考：コンソーシアムに一任（4人）：5月
- ・事前訪問：自己紹介、実習内容説明、お互いに喋る、メール交換：6月
- ・実習前：事前レポート関係者回覧：7月
- メールでやりとり、直前に挨拶：8月
- … 「安心感」と「期待感」の醸成

②実習開始

- ・実習用部屋、机、いす、PC、アドレス、ブログ
- ・ブラザー制
- ・全体のスケジュールと最後の成果物説明 ⇒ ゴールイメージの醸成
- ・全員の呼び名、役割決め（リーダー、編集長等）
- ・まずは会社を知る：経営理念、仕事説明、営業同行、掃除参加、朝礼参加等
- … 「目的」と「責任」の自覚

③実習中

- ・講義は説明とチェック、自分達でテーマ、ワーク
- ・ホワイトボードと模造紙→壁に貼り出す
- ・日誌と“インターンブログ”（HP）
- ・行動する：滋賀、岡山行、朝礼、アンケート、TV会議、スカイプ
- ・社員、来客、どんどんコミュニケーション

- ・ インターンシップ OB・OG 生の“陣中見舞い”

… 企画力、行動力、協働力、コミュニケーション力の育成：キーは「発信」

④実習最終

- ・ 成果物完成
- ・ 実習の取り組みと成果をプレゼンする成果発表会
→社員、関係者、入社内定者による質疑応答
- ・ フェアウェルパーティー
- ・ 事後レポート→社内回覧
- ・ 修了パーティー：コンソーシアム主催 9 月末
… 成形力、想いの力を発揚：「自信」と「実感」を掴む

【目的】当社の具体的な実習内容について、写真を交えながら時系列に説明。前項で記した「学生の皆様へ」という目的に沿って、当社では何を準備しどのように取り組み、成果に結び付けて行っているのかという、実習の「組み立て方」を言葉で、またその実際の「様子」を写真で紹介しようと思いました。バックヤードはいろいろありますが、実際の現場は「楽しく」ないと成果は生まれません。そのための準備や覚悟、あるいは「ものは考えよう」といった点が、この章のポイントだと思っています。

(5) インターンシップの成果

- ①成果物：各年度の企画内容のアウトプット
そこに至る方法、プロセスの広がり
- ②社内活性化：ブラザー制、ブログ、成果発表会
- ③社外からの評価：取引先、学校、学生、各種団体
- ④「つながり」の広がり：友人、CS センター、コンソーシアム京都、HP 閲覧社数増
- ⑤仲間が増えた「感覚」

【目的】このような成果もあるよ、というだけの話です。ポイントは、こういう成果を「狙って」やっているわけではないということです。あくまで目的は、学生にとっては「学び」と「成長」であり、会社にとっては「成果物」以上に、「社員の成長」や「会社の雰囲気の変化」などです。それは具体的に言葉や数字で説明できることではありません。更に言うと、言葉や数字で表せないものを、当初から目的にしているのです。従って、「成果」は結果論です。狙って行くと、どこかがおかしくなると私は思っています。

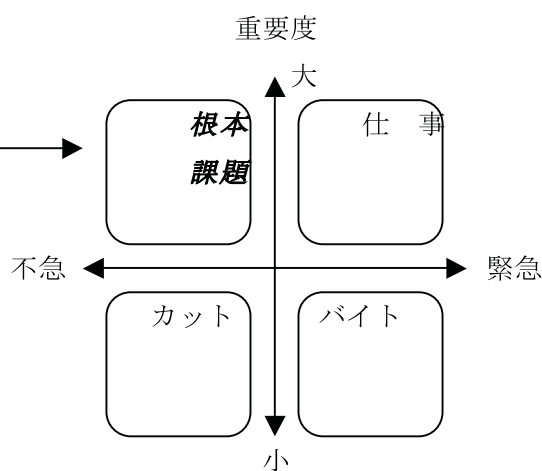
(6) インターンシップ受入れについて（私見）

- ①「何となく」やりたい気持ちを大切に

- ②学生はバイトではなく「学ぶ」ために来る
- ③就職活動と直接結びつけない
- ④会社の実習責任者を一人決める
- ⑤会社の周辺業務ではなく「根本の課題＊」を扱う
- ⑥コンソーシアムに頼らない：独自に考える
- ⑦できるだけたくさんの人を巻き込む

⇒インターンシップで会社の根本課題にチャレンジ！：人、会社、社会を育てる

＊「根本の課題」とは？＝「重要度大×不急」の部分のテーマ



【目的】私見ではありますが、私がインターンシップ受入れをスタートし、5年間実践してきたことを振り返って、仕事と実習をどう捉えたかということを整理しました。これまでの受入れ時のテーマを、「重要かつ不急」という位置付けで考えた点が、客観的には理解されやすいようです。これも勿論、実際は「言うは易し」ということで、毎年当社でも企画テーマ案出しは、それなりに苦労しております。地味ではありますが、私は「何となく」という気持ちで、とても大事だと思っています。うまく説明できないけど、やってみたいという少し不安な気持ちです。受入れ側が安全な位置から、実習を眺めるという立場ではなく、こちらも答えがある訳ではないのだという、ある種の「緊張感」と「協働感」が、学生と共に成果を生む秘訣だと思っています。ただこれも「狙って」行なうものではありませんね。

2. 質疑応答

Q1. 素晴らしいプログラムで学生に勧めたいと思いました。各年度の成果物の満足度は？
(本音ベースでお願いします)：京都光華女子大学 吉田咲子様

A1. ありがとうございます。各年度の成果物は本音ベースで、毎年とても満足しています。

「優良可不可」で行くと5年とも「優」。というのも、こちらにも受入れ体制の力量や、会社の各年の業況や成熟度合いがあります。例えば5年前の成果が、今年どう？と尋ねられると、それは違った回答になるかもしれません。が、成果は基本的にその時に味わうものです。毎年毎年、最終日には本当に今年もやって良かったと、会社の中でお互いそのような雰囲気が自ずと醸成されてくるのです。それを体験しており、成果は本来「目的」に沿うと考えています。今年の成果（物）は、今年の活動の成果というだけでなく、過去の実践の積み重ねがあってこそその成果だと思っています。だから、ここまでの5年間は全て大満足です。

Q2. ①企業側のメリットは理解しましたが、負担（デメリット）も教えてください。またその解消に向けて、大学コンソーシアム側への要望は何かありますか？

②コーオプ教育は大学と企業との双方向性が大切と考えますが、大学側に対してのアプローチは考えておられるでしょうか？（事前学習項目の共同構築、望ましい学生側のスキル等）：皇學館大学 笠原正嗣様

A2. ①企業側の負担は、「手間」です。当社の課題設定は「重要かつ不急」なテーマです。ですから「重要」であることなので、本来社内で考えなくてもよいということにはなりません。その時にわざわざ考えるのが、「手間」になるだけです。但し、これも考えようで、いずれにしてもどこかで考えるのならば、インターンシップという枠組みは良いきっかけになります。金銭的なコストは、「手間」をかける社員の「人件費」が、最も大きいと思いますが、実際には私が責任者を務めているので無関係ですし、その結果他の社員が「人件費」がかかる程度に関わることはありません。また実際にブラザー等で関わり、多くの「手間」をかけてくれる社員に限って、それが「手間」で大変だったというよりも、「学び」が多かったと言ってくれます。ですから一概に「手間」がデメリットとも言えないのです。

他には、「利益にならない活動にばかり力を入れている」という批判が社内から出る、というものもあります。これも「そう言う人もいるし前向きに評価してくれる人もいる」という類の話で、往々にして内部の人というところが、興味深いところです。外部の人は総じて良い評価になります。そう考えると、この手の話は、インターンシップに限った問題なのではなく、企業として何か「重要かつ不急」の活動を行なった時に常に出る、一種のアレルギー反応のようなものだと考えるべきでしょう。社員旅行なり、環境活動も同じような反応が出ることで明らかです。もともと、経営理念の具体化を実践する中には、一見チャレンジングなことが含まれるのは必然ですので、このような反応＝デメリットというのも短絡的な結論だと思っています。きれいごと聞こえるかもしれませんが、私は「やるデメリット」は大きいものではないと考えています。むしろ「やらないデメリット」について、本当はいろいろ考えるべきなのではないでしょうか。最後に、大学コンソーシア

ム京都側への要望は、特にありません。それは常識の範囲内で、「これはダメだろう」と思うことはやはりダメなわけで、後は基本の枠組みの中で自分達で考えることだと思うからです。今のところコンソに要望するほど、当社のインターンシップも派手な活動をしておりませんので、今のところはありません。ただ、もし要望するとすれば、他の企業との共同発表会とか、何か「横」の関係を取り持ってもらような方向性のことになるのではと推測します。その時は、大学コンソーシアム京都さんよろしくお願いします。

②「コーオペ教育云々」というのは、私達企業側で考えていることではありません。企業側から見たインターンシップは、あくまで受入れ実習自体です。ですから「コーオペ教育のために」どうしようという、そういう気持ちでアプローチしているのではないということ、まずはご理解いただきたいと思います。ただ、「学び」の場を提供したいという想いは、純粋にそう思っているということで、その点が大学やコンソーシアムさんらの想いと重なる部分があるということです。個別の大学側に対するアプローチは、当社では今のところ考えておりません。企業の規模感から考えて、個別の大学から受け入れたり交渉したりするのが大変だからこそ、コンソーシアムという組織を利用させていただいているという面があります。

先にも触れましたように、当社では「就職目的」を最初から外していますし、受け入れる学生の面接も行いませんし、学校の指定も全くしません。それは互いの「学び」を目的とする中で、混在することや偶然性のメリットを、生かしたいと考えているからです。ただ、当社側からは何もアプローチしておりませんが、コンソーシアムの方から、インターンシップに来られる学生全般に向けて、「事前学習」でインターンシップに行く「心構え」などを、企業側の代表として話してほしいという要請を受けることがあります。これは1つの「共同作業」かもしれません。大げさなことは、私が言う立場にないと考えていますが、そういった形で具体的に少しずつでも、できることがあるなら協力してやって行きたいと思っています。

Q3. 「根本の課題」を扱うということですが、「企業秘密を守る」とことと二律背反しませんか？：愛知大学 葛谷登様

A3. なるほどご尤もなご質問だと思います。が、私の答えは、「企業秘密を守ることとは背反しないと思う」です。例えば、ある程度の業績はある、けれども社内の雰囲気が暗いという課題があったとします。このようなことを私は「根本課題」だと思っています。確かに、このような情報は企業にとって「良い」ものではありません。だからと言って、「企業秘密」という類のことでもありません。むしろ、こういうことこそ、本当は何とかしなければならぬ問題であったりもするのです。意識的に「企業秘密」に関するのを、インターンシップで取り上げようというならば、確かにそれは「二律背反する」と思います

が、別にそういうことを言っているのではありません。例えば、当社では2007年に「社内報（第1号）」の制作を、インターンシップの実習を使ってやりました。これは当時の当社の年度テーマ（＝課題）の1つが、「（社員の）意識の共有」だったからです。これが「根本課題」で、インターンシップの実習課題が「当社初の社内報の制作」、そういう程度の話です。ですから、字面は誤解を与えますが、「企業秘密」という話とは違うと思っています。

Q4. 「根本課題」をインターンシップ生に携わってもらうことについて、社内で抵抗(外の人間且つ学生にわかるのか等)はないのでしょうか？：南山大学 杉村美奈子様

A4. 「根本課題」の理解に関してはA3.をご参照下さい。A3.の理解の「根本課題」だとしても、ご質問の抵抗等はあるかもしれませんね。現実にある（あったかも？）と思います。でもよく考えてみると、「わかるわからない」はやってみないとわかりません。むしろ「外の」人間に「わかって」しまうと、都合が悪いというか「バツ」が悪いというか、自分達の狭い世界での正当性が崩れる恐れを盾に、「外の人間にはわからない」というケースが多いと思われます。ただ、そもそもこれこそが「根本課題」なのだと思います。当社は機械工具商と言われる、とても「狭い」業界に属していますが、仕事をしていてその「常識」程おかしいなあと思うことはありません。当社のような業界こそ、自ら開いてどこに出ても堂々とやっていける社風を身につける方が、大切なのです。そういう業界に属する会社でしたので、当初はご質問のような意見もあったと思います（というか私はあまり聞いたことはないのですが）。でも、最近は若手社員で「次のブラザーは絶対に私にさせて下さいね！」と言ってくれる人もいます。

もう一つ、実践的な例を挙げますが、2009年度の「環境報告書」が過去5回の中で、最もみんなが「不可能」と思った課題だったと思います。社員も社外の人もみんな、「10日間で何も知らない学生がそれを作るのはムリ」と思っていたようです。学生には、私が絶対に仕上げるぞ！と言うので、半信半疑でスタートしたようですが、それでも結果的には完成し、そのレポートは京都市から京都環境賞レポート賞をいただくという、オマケまで付きました。こういうことがあると、外の人にはわからないとかできないとかいう概念が変わります。むしろ、「外部の人だからこそできることがある」とか「（外部の人にここまでできるのなら）内部の人には何ができるのだろう」という、考え方の転換が起こる。これは、インターンシップの醍醐味に属する話なのかなと思います。抵抗はあり得る話ですが、抵抗する根にある考え方こそ、会社の根本課題だと思います。

Q5. ①現在2週間の期間の拡大について、その要望、必要性、計画はありますか？

②海外(中国)での研修の計画はありますか？：福島高専 根岸嘉和様

A5. ①当社からの「要望」「必要性」「計画」は特にありません。ただ、現在の方法で5年が過ぎたので、どこかの時点でまた別の形でトライしてもいいのかなと、「何となく」思う気持ちはあります。ただ、現時点で具体化はしていません。

②海外の研修というのが、「当社からの中国事務所への派遣」研修という意味ならば、当社は良くて、コンソーシアムのインターンシップの規定上ダメだと思います。当社はたまたま北京に現地法人があるので、「中国派遣」という話が出るのだと思いますが、営業所のある滋賀とか岡山でも、現在の枠組みでは「ずっとそこで実習」というのは、あまり適当ではないと思われます。それは京都のコンソーシアムだからです。厳密にどこまでが不可というわけではないと思いますが、ある程度京都を中心にとということと理解しています。また、逆にそうではなく、「海外からのインターンシップの受け入れ」という意味では、今後中国に限らずチャレンジして行きたいと思います。尚、当社は以前からコンソーシアムさんに、「留学生」「障害者」とともに「受け入れ可」として申請しています。

Q6. インターンシップと就職は別々のことですが、できれば就職もお願いしたいというのが、大学側の本音であると思いますがいかがでしょうか？インターンシップの学生を、そのまま採用したいと思うことはありませんか？：鈴鹿医療科学大学 坂崎貴彦様

A6. インターンシップの学生を採用したいと思うことはあります。できたら来てほしいと当然思います。けれど、「唾をつける」という意味で思ったことはありません。なぜなら、当社は中小企業だからです。別に、卑屈になって言っている訳ではありません。主に大学3年時に全体で半年以上の期間をかけて、インターンシップに行こうという学生は、やはり基本的に優秀です。当社の実習がこれまで、文系の学生を中心に受け入れてきたこともとも関係するかもしれませんが、それらの方々は一般的に、インターンシップ後就活をして、大企業に就職するケースが多いです。それは極めて当然のことだと思います。そこに学んでもらって、成長した学生をわざわざ別の企業に取られるのか、という発想が出る余地があるのかもしれませんが、けれど、そのために「目的」を定めてあります。優秀な学生とひと時関わって、お互い充実した時間と成果が作れたら、それで損得はありません。そもそも作らねばならないのは、うちの利益ではなく社会の利益です。そのために企業は存在する。私が社員に半分冗談でよく言うフレーズは、「当社にとって最も良いことは、彼らがうちの社員になってくれることではなく、当社のお客様になってくれることだろ」です。当社の取引は、大手企業中心なのです。それは半分冗談ですが、学生にとってもそういう「縛られない」安心感は、次の後輩や当社の本当の就活の方にも、良い影響具体的には「評判」を勝手に与えてくれます。インターンシップを通じ、当社では選ばないであろう人とも出会え、逆に当社の実際の就活では、一年に3~4人程度の少ない枠を、彼らに「縛られることなく」人選できるというメリットにつながります。元来、人間の優劣は必ずしも縦一列に計るものではありませんし、平均的に「良い」学生が、当社の「ものづくりの現場の課

題を解決する」という、ある種の泥臭さを伴う当社の仕事に向いているかも、一概には言えません。実際に、インターンに来てその後社員になって、今もがんばってくれている人もいますが、彼も他の人と全く同様の一次試験から、全て普通に受験して入社しています。総じて、当社にとっては、お互いを縛らない現在の考え方の方が、双方に立体的なメリットが生まれるのではないかと考えています。

Q7. 「社会人基礎力」についてコメントを下さい。：西九州大学 平田孝治様

A7. 難しい質問です。強いて言うなら、1つは「オープンネス」というか、自己開示力ではないかと思います。素直に物事をやっていく勇氣と力、それが自己開示力だと思います。そしてもう1つは、「感謝する心」だと思います。今の自分の力を存分に発揮して、ぶつかる壁にきちんとぶつかって、その時々で悩み考えその壁を越えて行く。そのキーになるのが、自己開示力と感謝の心なのかなと思うのです。インターンシップの受け入れをやっていて、成果が作れる流れになる時、あるいは学生が成長したと思う時は、この二つが作用しているように感じています。どちらも「素直な心を磨く」ということが、とても大事なのではないかと 생각합니다。

3. 所感

この度は、第16回FDフォーラムに参加・登壇させていただく機会をいただき、関係者の皆様、また第8分科会にお越しいただいた皆様、本当にありがとうございました。私以外のほぼ全員の方々が、大学の先生とか関係者とのことで、本来であれば立場が逆だなとそういうことばかり考えながら、お話しをさせていただいておりました。

私は自分のプレゼンの冒頭、皆様に「大学の先生という立場を一旦忘れて、何年か前に戻って学生になったつもりで、この会社にインターンシップに行きたいかなという目で見ながら、気楽にお聴き下さい」と、申し上げました。少し和んでいただいたように思いますが、それは私自身がリラックスしたかったらという意味でもあります。やはり一般的に大学というのは、まだまだクローズで難解というイメージが強いのではないかと 생각합니다。

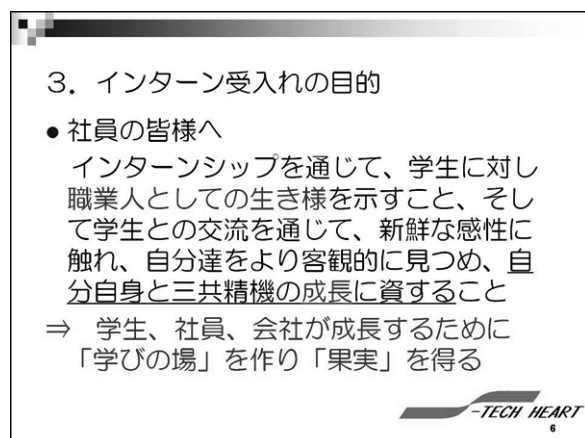
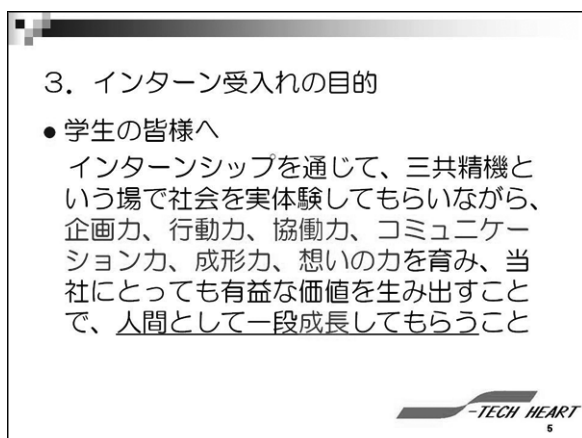
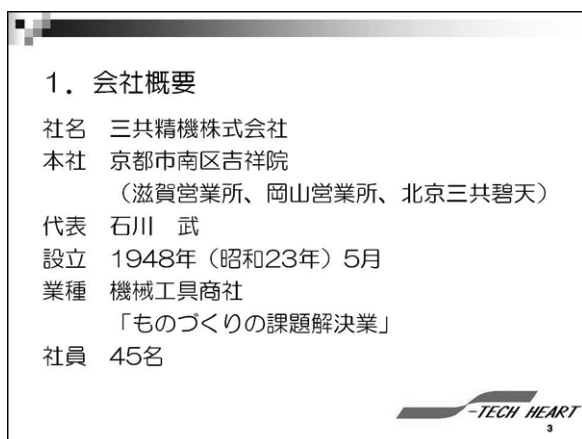
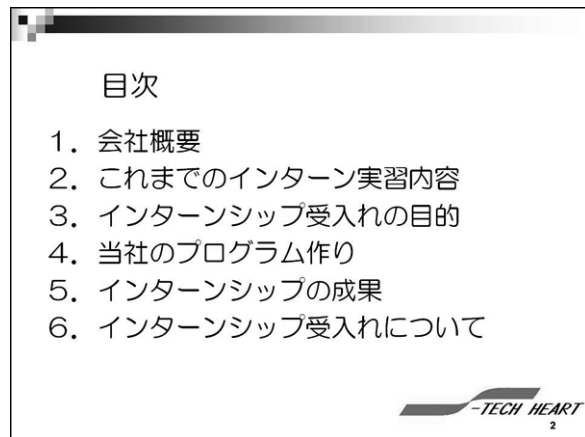
そうは言っても近年は、大学の教授が一般向けに書物を出版されたり、企業や地域でも講演されたりと、私の学生時代と比べても随分、身近な存在になったものと認識しています。それでも今日、このような機会をいただいて思うのは、もっといろんな大学の先生と話したかったということです。教育でも技術でも経済概況や経営のことでも良いのですが、専門分野の方々の知見と、私達実務サイドの意見交換は、きっとこれからの社会のために、もっと必要になるだろうと強く感じました。

インターンシップ・プログラムについては、まずは全国から大学コンソーシアム京都の取組みに対して、大きな関心が寄せられているのだと感じました。そして河村先生が発表されました、「今後の展開についての提言書」や「実施報告書」等の資料が、私の実感ベースですが本当によくできていると思いました。統計的な意味での理論的な整合という意

味ではなく、私の実感にマッチしていると感じるのです。なぜなら私達は、学生の「学び」のためにとプログラムを実践している訳ですから、大事なのは統計結果でも統計上の有意性でもなく、学生の「身体性を伴った成長」です。それは数字ではなく、本人と接するからこそわかる感覚です。その感覚が先にありきでこの結果を見ると、私はこれまで20名の限られた「データ」しかわかりませんが、この統計資料の語ることはよくイメージできます。要するに、こういった活動には意味があるということです。

私達は誰の手柄かを問題にしたり、その証明の完全性を気にかけたり、企業や大学のメ리트面中心に考えたり、そこは問題の本質ではありません。私達が行なっているのは教育です。教育は学生のためにあります。人が育つ、その一環に少しでも絡むことができ、その上で自分達も成長するチャンスをいただける、それで充分だと思います。これからの社会は益々、学校や地域や企業が一緒になって、学生（と言っても「社会人学生」も増えるでしょう）を育てて行く機会が、縦横に広がるのだと思います。私達はお互い先生になり生徒になって、学び合う社会になるのかもしれない。それはとても素晴らしい社会のように、私には思えます。私達が「生徒の立場」で考えて、どんな企業なら良いか、どんな大人たちが築く社会なら良いのか、そこを考えながら、今後もインターンシップ活動を、続けて行けたらと考えています。

以上



4. 当社のプログラム作り



(コンソ[事前学習,事後レポート]以外)

-TECH HEART

7

4. 当社のプログラム作り

①実習まで

- ・実習内容登録：会社の「課題」を考える：3月
- ・選考：コンソーシアムに一任（4人）：5月
- ・事前訪問：自己紹介、実習内容説明：6月
お互いに喋る、メール交換
- ・実習前：事前レポート関係者回覧：7月
メールでやりとり、直前に挨拶：8月
- …「安心感」と「期待感」の醸成

-TECH HEART

8



4. 当社のプログラム作り

②実習開始

- ・実習用部屋、机、いす、PC、アドレス、プログ
- ・ブラザー制
- ・全体のスケジュールと最後の成果物説明
⇒ゴールイメージの醸成
- ・全員の呼び名・役割決め(リーダー、編集長等)
- ・まずは会社を知る：経営理念・仕事説明、
営業同行、掃除参加、朝礼参加等
- …「目的」と「責任」の自覚

-TECH HEART

10



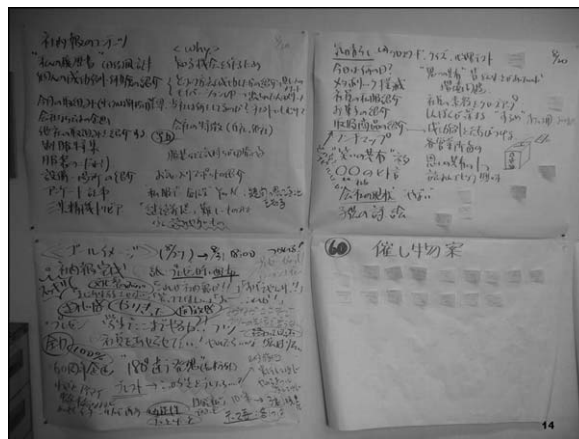
4. 当社のプログラム作り

③実習中

- ・講義は説明とチェック、自分達でテーマ、ワーク
- ・ホワイトボードと模造紙→壁に貼り出す
- ・日誌と“インターンブログ”（HP）
- ・行動する：滋賀・岡山行、朝礼、アンケート、
TV会議、スカイプ
- ・社員、来客、どんどんコミュニケーション
- ・インターンシップOB・OG生の“陣中見舞い”
- …企画力、行動力、協働力、コミュニケーション力
の育成：キーは「発信」

-TECH HEART

12



4. 当社のプログラム作り

④実習最終…成形力、自信

- ・成果物完成
- ・実習の取組みと成果をプレゼンする成果発表会
→社員、関係者、入社内定者による質疑応答
- ・フェアウェルパーティー
- ・事後レポート→社内回覧
- ・修了パーティー：コンソーシアム主催9月末
…成形力、想いの力を発揮
：「自信」と「実感」を掴む

TECH HEART
18



5. インターンシップの成果

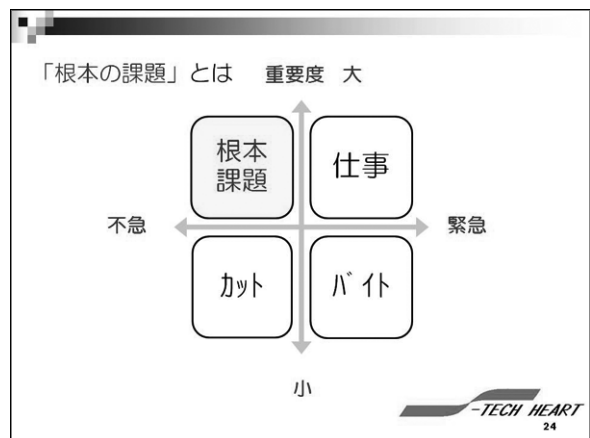
- ・成果物：各年度の企画内容のアウトプット
そこに至る方法・プロセスの広がり
- ・社内活性化：ブラザー制、ブログ、成果発表会
- ・社外からの評価：取引先、学校、学生、各種団体
- ・「つながり」の広がり：友人、CSセンター、
コンソーシアム京都、HP閲覧数増
- ・仲間が増えた「感覚」



《成果物例》

6. インターンシップ受入れについて(私見)

- ・「何となく」やりたい気持ちを大切に
 - ・学生はバイトではなく「学ぶ」ために来る
 - ・就職活動と直接結びつけない
 - ・会社の実習責任者を一人決める
 - ・会社の周辺業務ではなく「根本の課題」を扱う
 - ・コンソーシアムに頼らない：独自に考える
 - ・できるだけたくさんの人を巻き込む
- ⇒インターンシップで会社の根本課題にチャレンジ！
：人、会社、社会を育てる



社 是
よく学び
よく働き
よく生きる

ご清聴ありがとうございました
三共精機株式会社
社長 石川 武



大学コンソーシアム京都のインターンシップ・プログラムの効果と課題

立命館大学国際関係学部 准教授 河村 律子

大学コンソーシアム京都のインターンシップ・プログラムの効果と課題

立命館大学国際関係学部

河村 律子

1. 大学コンソーシアム京都のインターンシップ・プログラム

1) 目的:「教育プログラムとしてのインターンシップ」

2) 実績

- 1998 年度より本格実施
- 総計 5000 名以上が受講
- 現在、ビジネスコース（企業対象）、パブリックコース（公共機関・NPO 対象）、プログレスコース（長期インターンシップ）を実施
- 事前学習－実習－事後学習の系統的カリキュラム

2. 過年度修了生アンケートから見るプログラムの効果

1) アンケートの実施

- 修了生の大学卒業後の実態を追跡することでインターンシップの効果を明確にする
- 2007 年 12 月に郵送、2008 年 2 月まで回収、有効回答数 539 通（回答率 18.9%）
- 主な調査項目

個人属性、インターンシップ参加状況、プログラムの直接的な影響、プログラムの評価、就職との関連性、転職状況、在学生へのアドバイス、仕事における能力・意識調査

2) プログラムの評価

- インターンシップの参加による大学生活への影響
職業意識の高揚・学習意欲の高揚・大学生活の指針の取得
- 就職活動への影響
職業適性の把握・経験の豊富化・予備知識の取得
- 現在の生活への影響
意識面・経験・能力・交友関係

3) 教育的効果の実証

アンケート結果からインターンシップ・プログラムの影響の構造を分析し、大学での学びへの影響が大きいものほどプログラム自体の評価が高いことを実証した。

影響構造の仮設的枠組み

個人属性・
インターンシッ
プ参加状況



プログラムの
直接的な影響



プログラムの
評価

上記の仮設的枠組みのもと、「プログラムの直接的な影響」は変数群の因子分析により、影響因子を抽出

- 「大学生活への影響」9 変数より「大学学習因子」「社会人期待因子」の 2 因子を抽出（説明された分散の合計は 45.0%）
- 「就職活動への影響」12 変数より「就職活動事前準備因子」「就職活動結果決定因子」「就職活動家庭因子」の 3 因子を抽出（説明された分散の合計は 50.2%）

個人属性・インターンシップ参加状況とプログラムの直接的な影響との相関関係

	A-1 大学学習因子	A-2 社会人準備因子	B-1 就職活動事前準備因子	B-2 就職活動結果決定因子	B-3 就職活動過程因子
Q01性別	-.014	.076	.038	-.054	.001
Q02年齢	-.155**	-.107*	-.127**	-.117**	.007
インターンシップをした学年	.044	-.017	-.020	-.004	.081
コースの企画性	.172**	.053	.007	.035	.060
コースの業務内容（ビジネス・パブリック）	.159**	-.116**	-.108*	-.069	.106*
合計日数コード	.282**	.093*	.012	.117**	.179**

**．相関係数は 1% 水準で有意（両側）

*．相関係数は 5% 水準で有意（両側）

プログラムの直接的な影響とプログラムの評価との相関係数

	現在の職業安定度	現在の生活への影響度
A-1 大学学習因子	.109*	-.467**
A-2 社会人準備因子	.016	-.342**
B-1 事前準備因子	.073	-.324**
B-2 結果決定因子	.137**	-.325**
B-3 活動過程因子	.138**	-.211**

*．相関係数は 5% 水準で有意（両側）

**．相関係数は 1% 水準で有意（両側）

3. プログラムの課題

- 教育プログラムとしての精緻化
- 専門性（専門知識を生かしたインターンシップ）
- 国際性（海外インターンシップ・留学生の受け入れ）
- 大学の学びとより結びついたインターンシップへ