

選択必修科目「国内インターンシップ」の活動報告

—運用プロセスとこれまでの活動実績について—

桑畑夏生（地域資源創成学部）

1. はじめに

宮崎大学地域資源創成学部（以下、「本学部」という）は、多様化・複雑化する地域の課題を解決し、地域の持続的発展に資するべく 2016 年に開設された。1 年次から 4 年次にかけて宮崎をフィールドに実践的に学ぶカリキュラムが充実していることが特色の一つといえる。本稿で取り扱う「国内インターンシップ（以下、「本講義」という）」は本学部の開学時より選択必修科目として、2～3 年次の長期休暇を活用して取り組む実践教育科目として設置された。本稿では本講義の位置づけを整理したうえでインターンシップの運用プロセスと活動実績を中心に報告する。

2. カリキュラム概要

2.1 講義の構成

本講義は選択必修科目であり、本学部の学生は本講義もしくは海外短期研修のいずれかを受講し、単位を取得しなければならない。2 年次の春季休暇及び 3 年次の夏季休暇に開講しており、学生は受講時期を選択することができる。主に県内の民間企業や自治体、NPO 等を受入れ先として約 1 ヶ月にわたり、日常業務のほか受入れ先より提示された課題やミッションに沿った実践活動に取り組む「実践型インターンシップ」として実施している。

本講義のねらいは、具体的な目標をもってインターンシップの活動に取り組むことで、社会人として求められる能力を的確に理解し、自ら考え行動する力を身につけることである。そのうえで、職業・就業観を醸成し、自身のキャリアを主体的に捉え、考えていく力を養うことを

目的としている。これらを踏まえて、学習目標を表 1 の通り定めている。

表 1 学習目標

- | | |
|----|--|
| 1. | 最後まで責任をもってインターンシップの活動に取り組むことが出来る。 |
| 2. | 現状を把握し、周りとのコミュニケーションを取り、インターンシップで達成すべき目標に向かい、自ら考え行動する力を養う。 |
| 3. | 地域への関心を高めるとともに、ライフスタイルも含めた地域・社会人との継続的な関係性を築いていく力を身に付ける。 |
| 4. | 就業・職業観を醸成し、自身のキャリア選択を主体的に捉え、考えていく力を養う。 |

受講生の希望に沿ったインターンシップを実現するために、本講義では学部開拓型インターンシップ（以下、「学部開拓型」という）と自己開発型インターンシップ（以下、「自己開発型」という）の 2 パターンを設けている。学部開拓型は、県内の民間企業や自治体、NPO 等をインターンシップの受入れ先（以下、「受入れ先」という）とし、学部が提供するインターンシップである。一方、自己開発型は受講生自らが受入れ先を開拓し、プログラム設計までを行うインターンシップである。受講生が申請したインターンシップ内容が、本講義のねらいや実施要件を十分に満たすものであるかどうかを学部内で審議した後、単位認定の対象として扱うかどうかを判断するプロセスを踏んでいる。

講義のねらい等を考慮したうえで、単位認定に必要なインターンシップの活動時間数は 140 時間以上（休憩時間は含まない）としている。

学部開拓型については、長期休暇中に活動が完結するように設定しているため、ほとんどが4～6週間でプログラムを組まれている。

2.2 専門人材を核とした運営体制

厚生労働省及び経済産業省と連携し、文部科学省に設置した「インターンシップの推進等に関する調査研究協力者会議」において、インターンシップの量的拡大・質的充実に向けた具体的な推進方策の一つとして、大学等におけるインターンシップに係る専門人材の必要性や育成・配置が盛り込まれた（文部科学省,2019）。しかし依然として、インターンシップの専門人材が不足しており、専任教員の配置に至っている大学は数少ない。そのような状況下で、本学部が学部開設時よりインターンシップの専門人材を専任教員として配置していることは全国的にも珍しく、特色の一つとして挙げられるだろう。

本学部において専任教員は、①インターンシップのプログラム設計、②受講生のエントリー対応と受入れ先とのマッチング調整、③事前・事後の研修会および成果報告会の企画・実施などインターンシップの運用に関わる全般の活動を担当しており、学部の他の教員と連携しながら円滑なインターンシップの運用に努めている。

2.3 インターンシップの種類

1997年に当時の文部省、通商産業省、労働省の三省合同による「インターンシップ推進にあたって基本的な考え方（以下、「三省合意」という）」が公表され、インターンシップは「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」と定義され、幅広く捉えられてきた。しかし、2022年6月に三省合意の一部改正が行われ、インターンシップ等の大学生のキャリア形成支援に係る取組みとし

て、「タイプ1 オープンカンパニー」「タイプ2 キャリア教育」「タイプ3 汎用型能力・専門活用型インターンシップ」「タイプ4 高度専門型インターンシップ（試行）」の4つ類型化とした（文部科学省・厚生労働省・経済産業省,2022）。また、一定の基準を満たしたインターンシップで企業が得た学生情報を、広報活動や採用選考活動に使用できるように見直すとしている。加えて、「タイプ3」「タイプ4」のインターンシップについては、就業体験を必須とすることや実施時期・時期などの一定の基準を満たすことが要件とされている。

インターンシップの形態については、長尾（2009）、真鍋（2010）らの先行研究があるが本講義においてはインターンシップ活動内容が日常型や課題設定型に限定されず、受入れ先ごとに日常型に特化したものや日常型と課題設定型を組み合わせたものなど多岐にわたるため、「実践型インターンシップ」と称して実施してきた。なお、今回の三省合意の改訂内容に照らし合わせると「タイプ3 汎用型能力・専門活用型インターンシップ」に合致するもしくはそれに極めて近いものといえる。

3. インターンシップの運用プロセス

3.1 プログラム設計

県内の民間企業や自治体、NPO等に本講義のインターンシップを受入れていただくにあたり、専任教員は受入れ先の担当者と協議したうえでプログラム設計を行っている。「経営者または組織として本当はやってみたい、試してみたいけど手が付けられていないこと。もしくは将来の会社（組織）の新たな方向性に繋がる本気のプロジェクトを学生と一緒に一定期間、試してみる。」ことをプログラム設計の軸としている。1時間程度、担当者から対面ヒアリングしながらインターンシップの活動内容を検討していく。それをもとに、専任教員がインタ

ーンシップの詳細について項目ごとにまとめたプログラムシートを作成した後、本講義専用のウェブサイト（写真 1）に掲載し学生に情報提供している。プログラムシートの構成項目は表 2 のとおりである。



写真 1 本講義専用のウェブサイト

表 2 プログラムシートの構成項目

<ul style="list-style-type: none"> ・プログラムタイトル ・インターンシップを募集する背景や理由 ・1ヶ月間の大まかな活動内容と流れ ・期待する成果 ・得られる経験 ・対象となる人 ・事前課題の有無 ・採用予定人数 ・実施日程 ・活動条件（通勤型 or 滞在型、移動手段など） ・活動場所 ・受入れ先の事業内容 ・担当者からのメッセージ
--

3.2 エントリー段階における情報・機会提供

受講生が将来の展望や身につけたい能力・知識、挑戦したいことを十分に検討したうえでエントリー先を決定できるように複数の情報提供および機会提供を行っている。

(1) ウェブサイトによる情報提供

先述の通り各受入れ先のインターンシップ

情報を本講義専用のウェブサイトに掲載している。受講生は、企業規模や業界・業種といった表面的な情報にのみ頼ることなく、インターンシップ募集の背景や期待されている成果等、具体的な情報をもとにして、自身の思いや考えと照らし合わせながらエントリー先を検討することができる。

(2) インターンシップフェア

受講が集中する2年生後期の実施に合わせて、年に1回、受入れ先の担当者からプログラムの詳細について直接、話を聞くことができる機会としてインターンシップフェア（写真 2）を開催している。文字情報だけでは感じることができない受入れ先の雰囲気や担当者の熱意に触れてもらい、より受講生自身の適正にあったインターンシップ先を見つけてもらうことを目的としている。受講生は参加必須としているが、参加企業・自治体については事前申込み制で20社・団体限定で実施している。

インターンシップフェアは2部構成になっており、各受入れ先担当者がプログラムの特徴や魅力について2分間でプレゼンテーションした後、ブースに分かれての交流を行っている。受講生はプレゼンテーションを聴いたうえで気になった企業・自治体のブースを自由に訪問し、より具体的なプログラム内容等について話を聞くことができる。



写真 2 インターンシップフェアの様子

(3) サポート講座

希望する受講生向けにエントリーシート書き方講座と面接対策講座を実施している。エントリーシート書き方講座は、エントリーシートの記述例を提示しながら論理的な記述方法など相手（エントリー先）に伝わる書き方のポイントについて学ぶことを目的としている。その後実施する面接対策講座は、面接時のマナーや受け答えのポイントを実践しながら学ぶ講座であり、さらに希望する受講生に対しては個別の面接指導も行っている。

また、エントリー先を絞ることができない受講生やさらに詳しい情報を求める受講生に対しては、希望があれば専任教員と個別面談を実施している。面談は一人当たり 30 分から 1 時間程度かけて実施し、不安を解消してエントリーに臨める体制を築いている。

3.3 エントリーと選考

受講生はエントリー先が決定したら、経歴や趣向、志望動機等を記入するエントリーシート（資料 1）を作成し専任教員へ提出する。

資料 1 エントリーシート

専任教員は、全ての受講生のエントリーシートを受け取った後、エントリー先と受講生双方の予定を調整し選考面接の日時を決定する。選考面接は一人 15 分間の個人面接で臨み、受講生が自己紹介及び志望動機について 3 分間プレ

ゼンテーションをした後、エントリー先の担当者からの質問に答えながら進めていく。

エントリーシート及び選考面接を踏まえて、エントリー先の担当者が、インターンシップの採否を判断する。採否の結果は、専任教員より当該受講生に対してメールで通知する。採択された学生は、受入れ先の担当者とメール等でやり取りをしながらインターンシップ開始日までに必要書類を取り交わし、準備を進めていく。

3.4 事前研修会

事前研修会（写真 3）は、インターンシップへの参加が確定した受講生を対象に、参加の動機付けや具体的な目標設定、基本的なビジネスマナーの習得を目的として実施する研修会である。表 3 に昨年度（2023 年 2 月 16 日）に実施したプログラム例を示す。



写真 3 事前研修会の様子

表 3 事前研修会のプログラムの例

9:00～ 9:10	趣旨・スケジュール説明
9:10～ 9:50	ビジネスマナー&リスク管理講座
9:50～10:15	日報の書き方について
10:30～11:30	先輩学生による体験談プレゼン&パネルディスカッション
11:30～12:15	グループワーク①アイスブレイク
12:15～13:15	昼食
13:15～14:25	グループワーク②キーワードトーク
14:25～15:40	目標設定シートの記入と共有
15:40～16:00	決意宣言ワークシートの記入と共有

3.5 インターンシップの実施

受講生は、事前に受入れ先と調整した活動内容及び実施日程に沿ってインターンシップの活動を開始する。実施期間中は、日々の活動を振り返りながら学び・気づきを整理するとともに、活動内容や進捗を受入れ先の担当者と指導教員と共有することを目的に Google スプレッドシートを使って日報（資料 2）を作成する。

資料 2 日報の様式

国内インターンシップ 日報			
研修日	月	日	曜日
研修機関	研修内容	1. 研修時間	研修時間
研修内容	研修内容	研修内容	研修内容
●研修内容			
研修内容	研修内容	研修内容	研修内容
●研修内容に対する自己評価・学びや気づき			
研修内容に対するコメント（任意）			

専任教員は、インターンシップの実施期間の中間地点をめどに受入れ先を訪問し、担当者と受講生とともに、前半のインターンシップ活動の振り返りと最終日までの活動内容や活動方針の確認を行う中間モニタリングを実施し、受講生が最大限のパフォーマンスを発揮できるようにサポートする。

3.6 事後研修会

事後研修会（写真 4）は、インターンシップが修了した受講生を対象に、活動成果の確認、体験の言語化と意味づけ、自己評価を行うことを目的として実施する。受入れ先が異なる受講生同士でお互いの活動内容や得たこと等を共有し合うことでさらに学び・気づきを深めると

ともに、残りの大学生活や卒業後の自分の在り方を描いていく。表 4 に昨年度（2023 年 3 月 29 日）に実施したプログラム例を示す。



写真 4 事後研修会の様子

表 4 事後研修会のプログラムの例

13:00～13:10	趣旨・スケジュール説明
13:10～14:35	グループワーク① 振り返りシートの記入と共有
14:50～15:50	グループワーク② キャリアビジョン・トーク
16:00～16:30	グループワーク③ これからのアクションプラン宣言
16:30～17:00	アンケート記入・諸連絡

3.7 成果報告会

本講義の集大成として指導教員や受入れ先の担当者、本学部の後輩たちに向けて、インターンシップの活動内容や成果、今後の展望をプレゼンテーションする成果報告会（写真 5）を実施している。一人 8 分間でプレゼンし、発表グループ内でピアレビューも行っている。



写真 5 成果報告会の様子

3.8 成績評価

インターンシップ修了後は、表5のルーブリック評価シートの評価基準に沿って、指導教員と専任教員が分担して評価をする。

表5 ルーブリック評価シート

評価対象	評価の観点	点数	評価者
平常点	各種研修会や提出物の取組状況、インターンシップ活動への参加意欲など。	20点	専任教員
日報	日々の活動内容とそれを通じての学び・気づきを具体的に記述できているか。	10点	
評定書	受入れ先の担当者によるインターンシップの成果や取り組み、活動姿勢に対する評価。	10点	
活動報告書	業務内容と達成度、それに対する自己評価、今後の展望等が論理的かつ正確に記述できているか。	30点	指導教員
成果報告会	インターンシップの活動内容や学び・気づきについて論理的に分かりやすく発表できているか。聴衆に伝えようという意思を持ってプレゼンできているか。	30点	

4. 活動実績

4.1 本講義の受講者

平成29年度の2年次後期（2018年2月）からインターンシップの運用を開始した本講義は今年度で6年目を迎え、これまでの受講者数は531名（表6）に達する。

表6 国内インターンシップ受講者一覧

入学年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
2年生後期 (春季休暇)	実施時期	2018年 2～3月	2019年 2～3月	2020年 2～3月	2021年 2～3月	2022年 2～3月
	受講者数	67	85	71	81	80
3年生前期 (夏季休暇)	実施時期	2018年 8～9月	2019年 8～9月	2020年 8～9月	2021年 8～9月	2022年 8～9月
	受講者数	18	9	15	9	7
小計	85	94	86	90	87	89
合計	531					

海外短期研修との選択必修科目となっているが、海外短期研修はある程度の語学力が求められることに加え、渡航費も自己負担となることから毎年9割以上の学生が本講義を受講している。なお2020年度より新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、海外短期研修が開講できない状況が3年に渡り続いたため、この間は海外短期研修が開講できず、全員が本講義を受講するに至った。

受講生は2年次後期（春季休暇）または3年

次前期（夏季休暇）のいずれかの時期を選択して受講できるが、表6からも分かる通り、8割を超える学生が2年生後期（春季休暇）を選択している。この要因の一つとして、近年の就職活動の早期化が挙げられる。2018年に日本経済団体連合会が「採用選考に関する指針」を策定しない方針を表明して以降、政府が主導し就職・採用活動に関する要請を出しているが、人材不足を背景に採用活動を前倒しして行う企業も増えている。その影響を受けて3年次の夏には就職活動に向けたインターンシップが本格化するため、受講生のなかで“学部のインターンシップ（本講義）を早めに終えて、3年次の夏は就活に向けてのインターンシップに注力したい”という意思が強く働いているようだ。

学部開拓型と自己開発型の参加状況を比較してみると、自己開発型を申請する学生は全体の2割に届かず、ほとんどの受講生が学部開拓型を受講していることが分かる（表7）。これは、自己開発型の申請ハードルの高さが影響していると考えられる。受入れ先の開拓から交渉、プログラム設計も含めて受講生自身が行わなければならないため、明確な興味・関心軸や参加意欲がなければ申請まで漕ぎつけることができない。そのため、外部団体が主催するインターンシップを活用して参加する学生がほとんどである。特にNPO法人ETICが実施する地域ベンチャー留学は、本講義の学部開拓型と類似した活動内容やスケジュールで実施されるため、自己開発型のなかでは最も申請が多い状況となっている。

表7 学部開拓型と自己開発型の受講生一覧

入学年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
2年生後期 (春季休暇)	学部開拓型	47	75	60	78	76
	自己開発型	20	10	11	3	4
3年生前期 (夏季休暇)	学部開拓型	17	9	10	7	3
	自己開発型	1	0	5	2	4
小計	学部開拓型	64	84	70	85	79
	自己開発型	21	10	16	5	8
合計	学部開拓型	463				
	自己開発型	68				

4.2 本講義の受入れ先

本講義では専任教員が、インターンシップの受入れを調整しており、運用開始時より過去6年間に県内の民間企業や自治体、NPO法人など延べ272社・団体（実数107社・団体）にインターンシップを受入れていただいている（表8）。この表は、実際にインターンシップの受入れが実現した企業・団体数のみを掲載しているため、インターンシップの募集をかけたものの残念ながらマッチングが成立しなかった企業・団体は含まれていない点をご留意いただきたい。

表8 国内インターンシップ受入れ先一覧

実施時期 (春季休載)	2018年		2019年		2020年		2021年		2022年		2023年	
	2~3月	2~3月	2~3月	2~3月	2~3月	2~3月	2~3月	2~3月	2~3月	2~3月	2~3月	2~3月
受入れ	27	42	36	45	37	40						
企業・団体数												
実施時期 (夏季休載)	2018年		2019年		2020年		2021年		2022年		2023年	
	8~9月	8~9月	8~9月	8~9月	8~9月	8~9月	8~9月	8~9月	8~9月	8~9月	8~9月	8~9月
受入れ	14	9	6	4	3	9						
企業・団体数												
小計	41	51	42	49	40	49						
合計	272											

(1) 受入れ先の所在地

本講義のインターンシップ受入れ先は県内全域にまたがっており、過去6年間にインターンシップの受入れ実績ある企業・団体の所在地を市町村別にまとめたものが表9である。

表9 受入れ先の所在地（市町村別）

市町村名	受入れ 企業・団体数	市町村名	受入れ 企業・団体数	市町村名	受入れ 企業・団体数
宮崎市	47	三股町	2	小林市	0
日南市	10	綾町	2	えびの市	0
都城市	9	新富町	2	高原町	0
日向市	6	川南町	2	国富町	0
都農町	6	美郷町	2	西米良村	0
延岡市	5	高千穂町	2	木城町	0
諸塚村	4	串間市	1	日之影町	0
高鍋町	3	門川町	1	五ヶ瀬町	0
西都市	2	椎葉村	1		

26市町村のうち16市町村でインターンシップの受入れ実績があるものの、全市町村を網羅するには至っていない。なお、宮崎市が他の市町村と比較しても圧倒的に多いのは、人口や事

業所が集中していることに加え、公共交通機関を使用してしか移動できない学生も一定数いることを考慮して、専任教員が宮崎市内を中心として受入れ先の開拓及び調整を行っていることによる。

(2) 受入れ先の産業分類

本学部は文理融合の学部であり、学生の興味・関心軸及び卒業後の進路も幅広いことから、受入れ先の開拓は業界にこだわることなく取り組んでいるが、これまでの受入れ先の産業・業界をまとめると図1のようになった。

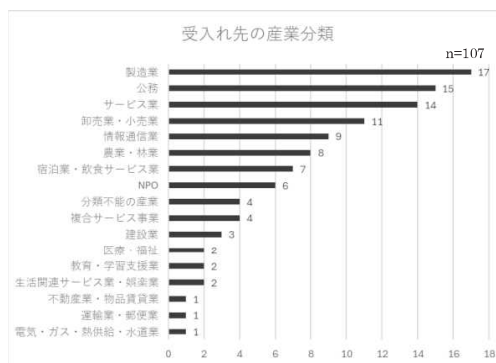


図1 受入れ先の産業分類

図1から受入れ先の産業・業界に多岐にわたることが見て取れるが、「製造業」「公務（自治体）」「サービス業」順で多い結果となった。製造業のなかでも食料品・農産加工物に関わる受入れ先が多く、県の基幹産業である農業に関わる事業所が多い結果と言える。また宮崎の地域資源としての農業またはそれに関連した産業に関心を持っている学生が毎年一定数いることも理由の一つとして挙げられるだろう。

5. まとめと今後の課題

本稿では、本学部の選択必修科目「国内インターンシップ」の運用プロセスと運用開始時よ

り 6 年間にわたる活動実績についてまとめた。新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けながらも、受入れ先の多大なるご協力と支援もあり、インターンシップの継続的な運用に支障をきたすような事態も発生することなく安定した運営を実現できているといえる。ただし万全なものではなく、課題も山積している。

まず専任教員の負担面である。本講義は指導教員と連携し取り組んではいるが、運用にかかる業務全般を専任教員が一人で担当している。加えて、選択必修科目であることから毎年 80 名前後の受講生のインターンシップをコーディネートしなければならない。運用プロセス上、業務の平準化を図ることが困難なため、特定の時期に業務量が偏ってしまうことも負担を大きくしている点である。専任教員の負担軽減を図るためにも、運営体制及び運用プロセスの見直しを行っていくことが必要だと考える。

また、選択必修科目かつ受講生が多いことから、運用の効率化を図るため細部にわたり仕組化している点である。一見すると円滑な運営には必要不可欠と捉えられそうだが、仕組化を徹底することにより、受講生にとっては画一的なところに不自由さを感じたり、受講生の自主性や判断力を阻んでいるともいえる。この点については、学部として何に重点を置いて取り組むべきかを協議し、必要な運用プロセスを検討していくことも大事であろう。

本稿は、「国内インターンシップ」の運用プロセスと活動実績の報告に過ぎない。本講義のねらいを満たすインターンシップを実現できているかどうかは、受講生の意識や行動の変化に着目し、さらに踏み込んだ分析が必要となる。加えて、インターンシップの受入先である地域や企業・団体等にどのような影響がもたらされるのかについて検証を行うことで、本講義の教育効果について明らかにしていきたい。

注

- 1) 内閣官房の HP より引用
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou_yousei/index.html (2024 年 1 月 19 日検索)
- 2) 地域ベンチャー留学の HP より引用
<https://evr.etic.or.jp/> (2024 年 1 月 19 日検索)

参考文献

- 長尾 博暢 (2009) 「大学におけるインターンシップの数学的正統性-正課科目・単位認定の経緯と論理をめぐって-」『日本インターンシップ学会年報』第 12 号, pp51-58.
- 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」『日本インターンシップ学会年報』13, pp9-17.
- 文部科学省：インターンシップの更なる充実に向けて 議論の取りまとめ. 2019
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/076/gaiyou/_icsFiles/afieldfile/2017/06/16/1386864_001_1.pdf (2024 年 1 月 15 日検索)