

「特色ある大学教育支援プログラム」認定後の 湘北インターンシップ（学外）に関する報告

—— インターンシップ懇談会を実施して ——

長谷川 文 代

A report on “Shohoku Internship Program” executed after our college
was recognized as one of institutes who provided
“Distinctive University Education Support Programs” by Ministry
of Education, Culture, Sports, Science and Technology in 2003

Fumiyo HASEGAWA

I. はじめに

本学のインターンシップは、平成5年度に旧商経学科でスタートして以来、試行錯誤を繰り返しながら改善を積み重ね、実学を重んじる本学の特徴を示す科目として成長してきた。その結果、平成15年度には文部科学省より「特色ある大学支援教育プログラム」として認定された。その後も、各学科では更に検討を続け、従来のインターンシップ科目の継続だけではなく、多様化する学生のニーズの変化に対応できるよう、新たな実習方法を導入したインターンシップ科目もスタートさせた。

従って、受入依頼企業数やその職種も増え、また、一企業に対して複数の学科から複数のシステムのインターンシップを依頼するケースも多くなってきた。この科目は企業の協力なしには実施できない。これまでも当然、受入企業との意思疎通には十分留意してきたが、企業とのより密接な情報交換の必要性が生じてきたため、インターン

シップセンターとして企業との懇談会を開催した。

以下は、その懇談会を中心とした、「特色ある大学教育支援プログラム」認定後のインターンシップに関する報告である。

II. 新しいインターンシップ科目の導入 検討

「特色ある大学教育支援プログラム」の認定後も、認定対象となった「長期」および「短期」のインターンシップ科目は、よりよい実施方法、より効果的な事前・事後学習などを求めて改善を続けてきている。しかし、それだけには留まらず、従来のやり方では得られない効果を求め、また実習の希望職種や履修目的など多様化している学生のニーズに対応すべく、平成16年度には以下の通り各学科で新しいインターンシップ科目導入の検討が始まった。

1. 総合ビジネス学科

これまでは、ビジネス系中心の、3学科合同で実施する「長期」と、「短期」の2種類だったが、フィールド制導入に伴い、ショップマネジメントフィールドの学生を対象とした「長期企業実習(販売系)」を導入することとなった。同科目は、3~4週間の長期実習を、夏休み・春休みの2回、異なる実習先で行うことが特徴となる。

2. 生活プロデュース学科

これまでは、3学科合同の「長期」と、様々な分野(事務, すまい, 販売, 観光, サービス等)の「短期」の2種類のみだったが、以下の通りとなった。

1) 「短期」の分割

これまで、「短期」を希望する学生に対しては、実習の職種にかかわらず、PC研修を初めとする様々な事前学習を実施してきた。しかし、年々増加してきている販売系実習を希望する学生の中には、それらの事前学習があるために履修をあきらめてしまうというケースが出てきた。よって、実施方法を、販売系とそれ以外の職種とで分け、共通項は残しながらも、募集方法や事前学習の内容などを、それぞれ適切なやり方で実施することとした。名称も「ビジネスインターンシップ短期A」(事務, すまい, 観光, サービス系)と「ビジネスインターンシップ短期B」(販売系)とすることにした。

2) 新しい実施方法

これまでの「短期」「長期」の2種類に加えて、新たにインタバル方式のインターンシップ導入が検討された。これは、一つの職種を体験するというより、Plan-Do-Seeを繰り返しながら、企業全体の仕事内容を学ぶことを目的とした実施方法で、以下の点で従来のインターンシップと大きく異なる。

- ① 実施時期: 授業のある期間(1回目1年次後期, 2回目2年次前期で、原則として2回とも履修)
- ② 実施日数: 隔週1日×6回×2期
- ③ 学内学習: 企業での実習がない週は、学内で前回の実習内容を振り返り、次回の実習内容の予習をする。

III. インターンシップ懇談会の開催

「長期」のインターンシップは、例年、実習終了後に、受入企業を本学に招いて懇談会を実施していた。しかし、もともと企業数がさほど多くない上に、回数を重ねるにつれマンネリ化もみられ、年々参加企業数が減る傾向にあった。

一方、「短期」のインターンシップは、総合ビジネス学科・生活プロデュース学科共に、受入企業が一堂に会して話し合いをしたことはこれまで一度もなく、実習終了後に担当教員が各企業を訪問して、情報交換をし、問題があれば解決を図っていた。しかし、例年、訪問時には、よほどのことでない限り、苦言を呈されることはなかった。企業側も、他社の様子(受入方法, 実習内容など)を参考にしたいとしても、直接聞く機会はなく、複数の企業に共通の問題があっても効率よく解決することが難しかった。また、本学学生の採用経験のない企業は、本学との接点の実習生と担当教員のみで、湘北短期大学を知っていただく機会がなかった。

そこで、初めて、「長期」「短期」双方の受入企業を招いての「インターンシップ懇談会」(インターンシップセンター主催)が計画されることとなった。目的は以下の通りである。

- * 受入企業から忌憚のない意見・提言を得、本学からも依頼すべきことは依頼することによって、できる限り問題を解決し、双方にとっ

てより効果的な制度にしていく。

*企業同士の意見交換、情報交換をする場を設ける。

*企業に、依頼しているインターンシップ以外の方式のインターンシップも理解していただく。

*企業に、湘北短期大学の教職員、教育方針、雰囲気などを直接知っていただく。

その結果、事務局の全面的バックアップを得て、下記の通り実施した。

1. 実施概要

1) 日時：平成17年6月29日（水）15:30～18:00

2) 場所：本学

3) 参加者

企業関係者：計29名（21社）

本学教職員：計17名

本学学生：計7名（懇談会参加企業に前年度インターンシップに行った学生に受付等を依頼）

4) スケジュール

① 懇談会（全体会） 15:30～16:15
大会議室

（分科会） 16:20～16:55
小教室

② 懇親会 17:00～18:00
キャンパスレストラン

5) 内容

① 懇談会

*全大会

・挨拶、出席者紹介

・アンケート結果報告

限られた時間内に、より効率よく会を進められるよう、予め企業に依頼したアンケートの集計結果を発表した。

（p26～p29 資料1 参照）

・本学の回答

アンケートで寄せられた企業からの意見・質問等に対する、本学からの回答やコメントを述べた。（p30 資料2 参照）

*分科会

実習内容により「事務系」「販売系」「すまい系」「サービス・観光系」の4グループに分かれ、分科会を実施した。グループにより、話題となった内容はかなり異なった。（p31 資料3 参照）

② 懇親会

企業同士の情報交換の場を提供。また本学教職員との親睦を深めた。

2. 成果

企業との懇談会実施によって、次のような成果が得られた。

1) 長年協力してくださっている受入企業に、学校として正式にお礼ができた。

2) 企業に、本学のインターンシップに対する取組姿勢を理解していただいた。

3) 企業からの要望が明確になり、対処することができた。

4) 企業が抱えている問題や疑問点に答えることができた。

5) 企業に対する本学の要望を、改めて伝えることができた。

6) 企業同士の情報交換ができたと感謝された。

7) 第三者からの依頼により、本学のことをよく知らないまま受講生を受け入れてくださっていた企業が、来校の結果、本学に好感をもってくださった。（後日採用につながった）

8) 受講生をアルバイトに起用したことが、受

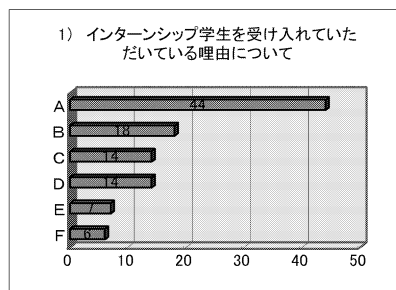
インターンシップに関するアンケート結果(全体)

2005年5月実施

1) インターンシップ学生を受け入れていただいている理由について

A 学生にとって有意義だと思うので、社会貢献の一つと考えている。	44
B 若手社員が、指導する経験がすることができる。	18
C ソニー学園 湘北短期大学と長期的な関係を築きたい。	14
D 学生と接することにより、若年層の心理や行動、新人教育方法など学ぶところがある。	14
E 学生が職場に入ることによって、職場が活性化する。	7
F 採用の事前考課手段として利用したい。	6

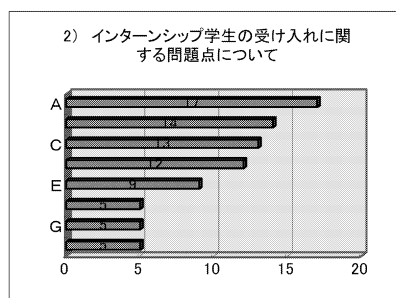
- ・ 多少は、ではなく、戦力としても期待できる。
- ・ 学生に社会人の厳しさを知った上で就職してほしい。
- ・ 就職活動の前に就業体験を通じて弊社を知ってほしい。
- ・ よい取り組みであると感心している。今後とも微力ながら手伝いたい。



2) インターンシップ生の受け入れに関する問題点について

A 単純作業しか与えられない。	17
B どこまで厳しく指導してよいか分からない。	14
C 多忙のため、十分な指導ができない。	13
D 多忙のため、仕事を与えるだけで、話(社会人とは、仕事とは、等)をするゆとりがない。	12
E 受入部署・指導担当者の確保が難しい。	9
F どのような仕事をさせればちょうどよいか分からない。	5
G アルバイトとの差別化が難しい。	5
H 多忙のため、受入の準備ができない。	5

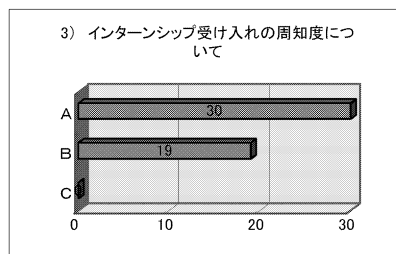
- ・ 特に問題なし。
- ・ 受入時期によって与える仕事がないときがある。



3) インターンシップ受入の周知度について

A 受入窓口部署、実習部署その他関連する部署内には周知されている。	30
B 受入職域(会社、事業所、支店など)全体に周知されている。	19
C 受入窓口、実習指導にあたる関係者その他ごく一部の人のみが知っている。	0

- ・ 会社全体会議(経営会議)で発表している。

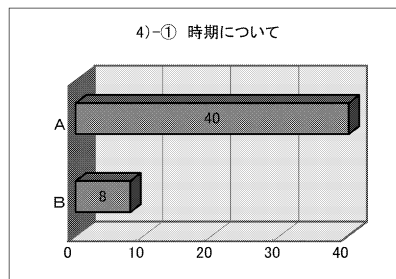


4) インターンシップの実施方法について

4)-① 時期について

A 現行でよい	40
B できれば他の時期がよい	8

- ・ 繁忙期(春休み)以外がよい。
- ・ 6、7月ごろがよい。
- ・ 夏休みがよい。
- ・ 秋がよい。
- ・ できれば、夏休み、冬休みごろがよい。
- ・ 受入現場によって異なるので具体的にはない
- ・ 夏季(7月下旬～8月上旬)がよい



4)ー② 日数について

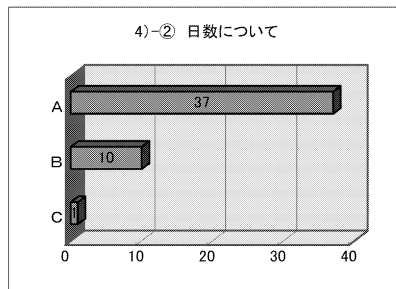
A 現行でよい	37
B 短すぎる	10
C 長すぎる	1

長期について

- ・ 現行でよいが、もう少し長くてもよい
- ・ 長期を実施する場合には4週間ぐらいがよい

短期について

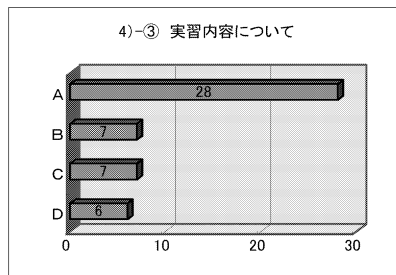
- ・ 1ヶ月程度がよい。
- ・ 1ヶ月以上を受入の条件としている
- ・ 短期を1週間で受け入れているが、2週間ぐらいがよい。
- ・ 1～3ヶ月ぐらいがよい。
- ・ 3週間～1ヶ月ぐらいがよい。



4)ー③ 実習内容について

A 大きな変更はできないが、実習生の希望を予め伝えてもらえれば、多少の対応はできる。	28
B なるべく現在の内容を続けたいが、希望は知らせてほしい。	7
C 自社で用意した内容で受け入れたい。	7
D 大学側の要望に合わせて変更可能なので、具体的な希望内容を積極的に提案して欲しい。	6

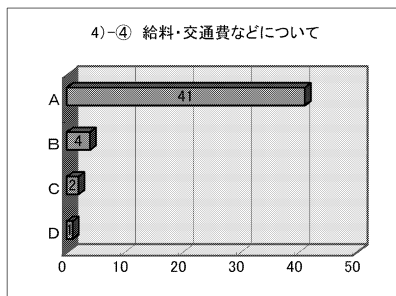
- ・ 学生の実習希望理由、具体的な希望職種などが分かれば、できる限り対応したい。



4)ー④ 給料・交通費などについて

A 本学の原則どおりでよい。	41
B 多少のアルバイト代を払い業務としての自覚を持って働いてもらう方がよい。	4
C 本格的に取り組むためにも学校から教育委託料を支払ってもらえるとよい。	2
D 他校のインターンシップ生との関係で、交通費だけは支給したい。	1

- ・ アルバイト代として1,000円/日、750円/時
- ・ 現在は短期・長期ともに交通費を支給している。
- ・ 「インターンシップバイト」のため、時給制、交通費全額支給とさせていただく。
- ・ 長期受入の場合も、すべて学生負担としてほしい
- ・ 原則はそのままでよいが、交通費(短期)、交通費+昼食代相当の日当(長期)を支給している。

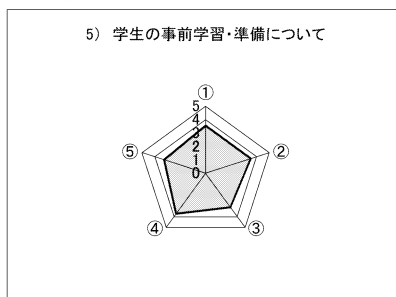


5) 学生の事前学習・準備について

※数値は5段階評価の平均スコアを表す

① PCスキル	3.6
② 言葉遣い	3.6
③ 電話対応	3.2
④ 目標意識	3.8
⑤ 企業知識	3.3

- ・ 「学生」という観点からすれば十分である。(PCスキル)
- ・ アルバイト、友達言葉の多用が気になる。(言葉遣い)
- ・ 頭では理解しているが、実際業務の中で使いこなすのは難しい様子である。(言葉遣い)
- ・ 実習ノートを口語調で記入している場合があり、気になる。(言葉遣い)
- ・ 頭では理解しているが、実際の対応は難しい様子である。(電話対応)
- ・ 1年生で意識不足気味は仕方がない(目的意識)
- ・ 個人差が大きい(目的意識)
- ・ 高い意識を持って取り組んでいる(目的意識)
- ・ 短期では、直接お客様に対応するレベルまで達しない(フロント業務)。(その他)
- ・ 電話、PCなどの業務は実習させていないため、不明。(その他)



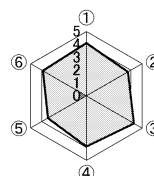
6) 学生の実習中の態度について

※数値は5段階評価の平均スコアを表す

① マナー・挨拶	4.1
② 笑顔	3.7
③ 返事	4.3
④ 積極性・主体性	3.9
⑤ 向上心・探究心	3.5
⑥ 協調性・社交性	3.9

- ・ 集団になると周囲への影響に気がつかない。(マナー・挨拶)
- ・ 気持ちのよい挨拶ができていた。(マナー・挨拶)
- ・ 常に明るく、元気な笑顔で大変印象がよい。(笑顔)
- ・ 自然な笑顔で好感もてた。(笑顔)
- ・ 良い笑顔なのだが、不安になると消えてしまう。ひたむきで一生懸命ではあった。(笑顔)
- ・ 常に明るく、元気な返事で大変印象がよい。(返事)
- ・ 質問がほとんどないことが残念である。(積極性・主体性)
- ・ これまで3人の学生を受け入れたが、いずれも勤務態度はきちんとしていた。(その他)

6) 学生の実習中の態度について



7) 今後のインターンシップの改善点・拡大事項について

7)-① インターンシップ担当教員について

- ・ 現状で問題なし。(×12)
- ・ 他校と比べ、決め細やかで、丁寧な対応である。(×5)
- ・ 学生に対する熱意と愛情が感じられる。(×3)
- ・ 職場訪問の時期を、学生がかなり慣れてくる3月初旬ごろがよいと思うので検討してほしい。(長期)

7)-② 本学からの情報発信について

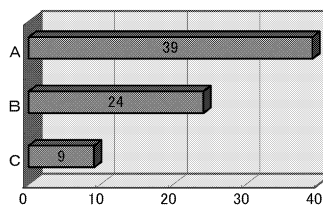
- ・ 現状で問題なし。
- ・ 受入学生の特定を、実習開始の3週間前までにしてほしい。
- ・ 長期・短期と案内がそれぞれからくるので、窓口を一本化してほしい。
- ・ いつも早め早めの連絡および書類送付なので大変助かっている。

7)-③ インターンシップの拡大により想定しうる問題について

A 実習場所が限られているので一時に多くの人数を受け入れることは難しい。	39
B 学生に任せられる仕事は限られているので、実習業務の範囲は広げにくい。	24
C 実習指導の負担が大きく、指導できる力を持った社員の数も限られるので、拡大しにくい。	9

- ・ 建築業のため、現場作業的な内容でもよければ多少拡大の可能性あり。
- ・ 短期で、実習内容を増やすことは効果に疑問がある。
- ・ 小規模の会社にとっては現行がちょうどよい。
- ・ 現場は安全面での配慮に問題があり、拡大は難しい。事務専門であれば可能である。
- ・ 個人情報保護法等の影響により、職場内立ち入り等、問題点も多少出てくると想定される。

7)-③ インターンシップの拡大により想定しうる問題について



7)-④ 本学で検討している新方式(夏休み集中型、授業期間中の週1回型など)について

春休み集中型

- ・ 現行どおりが望ましい。(×9)
- ・ 現行以外は難しい。(×2)
- ・ 春夏いずれでも構わないが、就職活動前の意識付けという観点からすれば、学生にとっては現行が最適だと思う。

繁忙期

- ・ 繁忙期(春休み)以外がよい。
- ・ 繁忙期(夏休み、セール期)は、ふさわしくない。(×3)
- ・ 繁忙期(夏休み、冬休み、GW期間)が望ましい。(×1)
- ・ 消費時期(5~8月、9~11月)は可能。

夏休み集中型

- ・ 夏休み集中型は対応可能。(×13) [ただし、「7月セール期を除く」「条件が合えば」等の制約があるものもあり]
- ・ 夏休み(7月~8月)は比較的閑散期であり、指導する社員にもゆとりがある。
- ・ 夏休みは閑散期のため、仕事量が制限される。
- ・ 夏休み集中型の方が望ましい。
- ・ 夏休みは他校からの受入をしているので、現行がよい。

冬休み集中型

- ・ 冬休み集中型は対応可能。(×3)
- ・ 冬休み集中型の方が望ましい。

週1回、等

- ・ アルバイトと変わらなくなってしまうので、インターンシップの意味があるか疑問。
- ・ 効果が薄く、相手をしづらい。
- ・ 業務内容・形態を考えると難しい。(×3)
- ・ 難しい。(×6)
- ・ 指導員の確保が難しい。(×2)
- ・ 労務上の問題があり、難しい。
- ・ 土曜日なら受入可能。
- ・ 半期ごとに1名(年間2名)が望ましい。
- ・ 可能だが、一定の習熟度(社内コミュニケーション含む)に達するために連続3日は必要。よって回数等を考慮しないと提供できる仕事限定される。

その他

- ・ 具体的に提案されれば、対応を検討する。(×3)
- ・ 集中型でなくても対応可能。(×2)

以上

なぜならば、学生は不安(恐怖)を抱えて実習に行く。よって、
 * 快く迎えられていると感じれば、前を走る。
 * 「明確強い」「無視されて、仕事だけ考えられる、又は仕事のないまま放っておかれるのはまっぴらだ」と感じていると、
 * 「明確強い」「無視されて、仕事だけ考えられる、又は仕事のないまま放っておかれるのはまっぴらだ」と感じていると、

III 実習時期・方法についての本学からのコメント

- 1) 本学ではインターンシップの実施方法を、以下のような学生のニーズに合わせて多様化しつつある。
 * やりたい仕事があるので、実習でその仕事を本格的にやってみたい。
 * やりたくない仕事があるので、自分に本当に向いているか、確かめたい。
 * 現在あまり興味はないが、どのような仕事か確かめてみたい。
- 2) 企業のニーズも、「社会貢献」ばかりでなく、「採用を意図」するなど変化してきているように思われる。

実施方法については、概ね「現行」よりもとの企業からの意向が、望ましく、望まれない形態があれば、知らせてほしい。

IV 事前指導についての本学からのコメント

- 1) PCSIキル
 「学生」という観点からすれば十分と書かれる企業もあるが、ある程度具体的な仕事内容を載せてほしい。
 PO研修のプログラムに反映させたい。
- 2) 言葉遣い
 ① 話し言葉
 ② 書き言葉
 ③ 電話応対
 ④ 目録意識
 ⑤ 積極性
 * 言葉遣いで大々しいが個性の発揮だが、以下のとおり自ら行動できる学生の育成に努めている。
 * SHOHO活動の推進
 * 授業に、「体験学習」「企画企画」等の導入。

V その他

- 1) 学生実習先決定時期 (生活プロセス学科のみ)
 これまでは、年末の冬休時に実習日程を決めていたが、企業に列して申し訳ないと思う気持ちと、学生に実習先を決定するために十分時間を与えたいという気持ちから、実習先を前年ごろから決定していたが、今回企業も「実習内容の準備のため、早めに実習生の情報がほしい」という要望があった。早めることにより、学生も企業について十分調べることができるようになる。実習先決定時期を年内に早めたい。企業のご協力をお願いしたい。
- 2) 窓口の一元化
 これまでもどのように努めてきたが、今後一層努力する。
- 3) 学校の取組み状況、今後の方針等のお知らせ
 前向きに検討する。

インターンシップに関する企業からの質問等に対する本学からのコメント

I 仕事内容についてのQ&A

- 1) Q. アルバートの差がないのだが
 A. 他の仕事の書き、打ち合わせへの同席などにより差別化を図ってほしい。
- 2) Q. 単純作業か写えられないのだが
 A. 以下のことからして、作業をさせてほしい。
 * その作業の意味、重要さ、それが何につながるかを予め説明する。
 * 効率よくこなす方法を工夫するよう、課題を出す。
 * 途中で休憩に休んでおいて、トイレに行ったりかまわなことも予め伝える。
- 3) Q. 学生が、どのような仕事を体験したいのか、事前二分かつ有難いが
 A. 以下の理由により、学生はどのような仕事体験が可能か分からない。
 * 学習には、企業ごとのような仕事があるか分からない。
 * 先輩の実習ノートを見るが、そこに書かれているもの以外には、分からない。
 * 責任者、担当者の交代、組織の変化等により、仕事内容が前年度変わるケースもある。予想と異なること、学生は動揺するため、教員もはっきり言えない。

これまでは、仕事内容に関してはできるだけ選考をかけたように、という思いから、ほとんどすべてお任せ状態だったが、企業から「希望だけは聞きたい」という声が多い。よって、以下のことにより、少しでも学生がどのような仕事を体験したいのかを伝えられるようにしたい。協力を依頼したい。
 * 実習先決定時期を早める
 * 前年からの「今年度の仕事メニュー」と学生の体験したい仕事の交換をする。

II 指導についてのQ&A

- 1) Q. どの程度きびく指導すればよいか加減がわからない
 A. 概く、社会人として要求されることを指し、即座に、即座に、しかし、最近の学生は叱られ慣れていないため恐ろしい、ハルにすることが多い。以下のことでは避けてほしい。
 * 実習ノートのコメント欄だけは、一言でもよいので毎日記入。
 ・空白だと、無視されたように感じる。
 ・意図のある学生ほど、そのコメントを翌日に活かそうとしてほしいが、それができない。
 * 休憩時間などを利用して、会話の機会をもつ。
 * 学生は一人一人、実習に行く目的、持っている技術、素質等異なるので、履修書内容や実習目標の把握はしてよく。
- 2) Q. 企業の書きこつて、指導する練習になってよいと思うが
 A. 大変よいことだと思うが、教える方を教えるという点、以下のことは避けてほしい。
 * 他者の学生とは教えず。
 * 矛盾したことを言うこと避ける。
 * そのときの気分によって態度を変える。
- 3) Q. 叱りつける指導できないが申し訳ないが
 A. 叱りつけるの当たり前にすること学びの一つ、と学生にも説明してある。しかし、以下のことだけは避けたい。
 * 実習ノートのコメント欄だけは、一言でもよいので毎日記入。
 ・空白だと、無視されたように感じる。
 ・意図のある学生ほど、そのコメントを翌日に活かそうとしてほしいが、それができない。
 * 休憩時間などを利用して、会話の機会をもつ。
 * 学生は一人一人、実習に行く目的、持っている技術、素質等異なるので、履修書内容や実習目標の把握はしてよく。

「特色ある大学教育支援プログラム」認定後の湘北インターンシップ（学外）に関する報告

〈資料3〉

インターンシップ懇談会－分科会－（平成17年6月29日開催）まとめ

グループ	Aグループ（事務系）	Bグループ（販売系）	Cグループ（すまい系）	Dグループ（観光・サービス系）
話題	622教室	612教室	コラボールRm1	コラボールRm3
日数		<ul style="list-style-type: none"> * 長期を願む。×3 * 不安が先立ち、長期には耐えられない学生もいるため、短期の必要性もある。（教員） 		<ul style="list-style-type: none"> * 10日間程度でよい。 * 1ヶ月あれば、宿泊部門の実習も可能になるのだが… * 四大のように、1ヶ月程度が望ましい。 * 1ヶ月が理想であるが、学生の体力等を考えると難しいかと思う。
仕事の内容・量	<ul style="list-style-type: none"> * 多くの部門を体験してほしいが、5日では見学レベル。仕事体感で終わってしまう。部門限定も検討。 * 多様な事務サポート業務×2 * 総務部での仕事 * 受付業務 	<ul style="list-style-type: none"> * 大阪では、販売だけでなく、仕入れや物流まで見学させ、働くの意味を全体的に理解してもらっている。東京には販売店のみなので、全体像を見せられず対処法を検討中。 	<ul style="list-style-type: none"> * リフォーム関連の仕事×2 * 建築現場を初め、さまざまな場面での経験の場を提供した。 * 不動産賃貸業務 	<ul style="list-style-type: none"> * 一人ずつ3回受け入れたが、3人目の時には依頼する仕事が少ないになってしまい反省している。 * 店舗で実習させたいが、混雑している中では無理。セールス部門での事務的業務。 * 店舗でのカウンター業務や電話応対が望ましいが無理。実習半ばから内線のみ対応させた。 * 電話は、受けるよりかける方を実習させたかった。 * 短期のため、本来の仕事に至らないうちに終わってしまう。 * アルバイトとの差別化に苦心している。 * 学生の希望と実際の職種とのギャップが大きいようである。
知識・スキル	<ul style="list-style-type: none"> * 受け入れて8年になるが、学生の認識度、事前準備、PC能力等全般的にレベルが上がっている。 * タイピング技術が向上している。 * PC能力あり。 * PC能力は、学生によりかなり異なる。 * コミュニケーション能力には不安を感じ、電話応対は見合わせた。 * 会社とは単純作業の積み上げが基本であり、その中でスキルをあげていくことの大切さに気付いてほしい。 * 受入時点では、高いスキルは求めている。学び取るという意欲が大切。 		<ul style="list-style-type: none"> * リフォーム関連の仕事の即戦力となる学生もいる。 * 木に関する基本的知識を教育しておいてほしい。 * 教育しているのだが…（教員） * 専門知識の教育は以前より少なくなっている。（教員） 	
資質	<ul style="list-style-type: none"> * 積極性があり指導しやすかった。 * 適応力が確実に上がっている。 * 積極性不足というわけではないが、総じておとなしい * 事前に企業・事業内容等の研究をして臨み、積極的な質問を望む。 * 「学生」と「社会へでること」との気持ちの切り替えができていない。 	<ul style="list-style-type: none"> * アンケート結果に「意欲希薄」とあったが、実習ノートにも目標が明記されており、そのようには思わない。 * 即戦力は願っていない。接客の基本は人間性。資格取得を優先させる必要なし。 	<ul style="list-style-type: none"> * 靴をそろえて脱ぐなど、基本ができています。 	<ul style="list-style-type: none"> * 昨年あたりからレベルが上がっているように思う。 * てきぱきしている学生もいれば、そうでない学生もいる。 * もっと元気があってよいと思う。
企業にとってのメリット	<ul style="list-style-type: none"> * 社員にとり、新人教育の経験として役立つ * 実習生を担当し、自分が成長した。 		<ul style="list-style-type: none"> * 社内でも評判がよく、職場が明るい雰囲気になった。 	
就職に関連して	<ul style="list-style-type: none"> * 採用に結びつかない現状が、今後の課題である。 * 就職に直結しないことが気がかり 		<ul style="list-style-type: none"> * 本来の目的から外れるかもしれないが、インターンシップ→アルバイト→採用となることが望ましい。 * 2名ほど採用を考えている。 * 職種上、湘北の学生採用は難しい。 	<ul style="list-style-type: none"> * 短期のため、イメージと現実とのギャップが埋まらないうちに終了してしまい、採用につながらない。
その他	<ul style="list-style-type: none"> * 将来やりたいことまでできるだけ絞り込んで、実習先を決めてほしい。 * 何を実習したいか、何ができるか、予め情報が得られると準備しやすい。 		<ul style="list-style-type: none"> * 専攻科、短大両方の卒業生を採用したが、資格取得志向は、専攻科卒業生の方が強い。 * 実習先の開拓には協力する。 	<ul style="list-style-type: none"> * ホテルでの業務全般（事務補助も含む）を希望する学生を送ってほしい。
検討課題	<ul style="list-style-type: none"> 学生に関しては、やはり、仕事に対する意識付け、自主性・積極性の向上が課題となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 期間については、長期・短期の折衷案も考えながら検討が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 就職とは切り離すという前提のB1であるが、実際は、採用につながっていく場合があることは望ましいのではないかと、企業の要望にそって、検討することも必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 多忙な職場での実習のため、学生の希望（夢）と、現実の仕事とのギャップが大きいことが依然問題として残る。

け入れ企業に非常に好評だった。

3. 反省点

反省すべき点は、以下の通りである。

- 1) 当日雨天となり、バスが遅れるとの誤報が入って、開会間際に混乱があった。
- 2) 全体会で質疑応答の場を設けたが、ほとんど発言がなく、逆に分科会は話が盛り上がりかけてきたところで終わりとなってしまった。分科会により多くの時間を充てるべきであった。
- 3) 帰りのバスを、学生用とは別に準備したが、早めに退席された企業の方が、却って長時間外で並ぶことになってしまった。
- 4) 正式な案内状発送前に、各担当者より直接懇談会の開催を伝えて出席を依頼していれば、もう少し、出席者数が増えたのではないかと思う。しかし、これ以上大人数になると、会場の再検討が必要になる。

初めての開催であり、予想がつかなかった点多々あるが、特に2)は、本当にもったいなかったと悔やんでいる。

4. 今後に向けて

このような受入企業全社対象の懇談会を、毎年定期的実施する必要はないように思う。しかし、昨今は学校も、企業も急速に変化している。状況を見極めながら、何年かごとに開催することは大変有効だと考える。ただし、会の開催はしなくても、企業との情報交換は常に心掛け、問題点を早期に発見・解決することが必要なのは言うまでもない。

IV. 懇談会実施後のインターンシップ

第II項で述べたように、本学のインターンシッ

プは、H17年度より科目数が増え、次頁資料4の通り実施されることとなった。その結果、受講人数は約170名(前年度110名)となり、前年度の約1.5倍と、大幅に増加した。

また、17年度のインターンシップ実施にあたっては、懇談会の結果も踏まえて、次の点に力を注いだ。

1. 統一

本学におけるインターンシップ科目の多様化に伴い、一部の受入企業においては情報の錯綜がおり、学内でも、直接の担当者以外には、しっかりと理解されていない状態になってきた。

インターンシップセンターという組織はあるが、本学のインターンシップはそれぞれの担当者が学科の一科目として実施しているため、これまですべて担当者に一任してやってきており、センターとして一挙にすべてを統一して実施することは難しい。しかし些細なことから、できるところから、学内外に対して一本化を図っていくこととした。

1) 対企業

① 窓口の一本化

いくつかの企業に対しては、複数の学科から異なるやり方のインターンシップを依頼している。よって、そのような企業に対しては、「受入依頼のアンケート」「受入依頼書・承諾書」「履歴書」などの書類を、担当者毎ではなく、できる限りまとめて送付するようにした。ただ、どの企業にどの担当者が送るかは、1社毎に相談して決めている状況であり、まだシステマティックとは言えない。

② 実習ノートの統一

これまでは、各担当者が用意した実習ノートを使用しており、装丁や大きさ、内容、その扱いに至るまで、まちまちであった。企業に対して「湘北インターンシップ」のイメージを定着させるた

湘北短期大学におけるインターンシップ科目

《長期》	《短期》		《インタバル》																																		
平成16年度 <table border="1"> <tr><td>3学科合同*</td></tr> <tr><td>① 1年次春休み</td></tr> <tr><td>② 6週間</td></tr> <tr><td>③ 事務、受付、販売(輸入雑貨)</td></tr> <tr><td>④ ソニー本社、関連会社</td></tr> </table>	3学科合同*	① 1年次春休み	② 6週間	③ 事務、受付、販売(輸入雑貨)	④ ソニー本社、関連会社	<table border="1"> <tr><td>総合ビジネス学科</td></tr> <tr><td>① 1年次春休み</td></tr> <tr><td>② 1～2週間</td></tr> <tr><td>③ 事務、観光、サービス販売(アパレル、他)</td></tr> <tr><td>④ ソニー本社、関連会社 一般企業</td></tr> </table>	総合ビジネス学科	① 1年次春休み	② 1～2週間	③ 事務、観光、サービス販売(アパレル、他)	④ ソニー本社、関連会社 一般企業	<table border="1"> <tr><td>生活プロデュース学科</td></tr> <tr><td>① 1年次春休み</td></tr> <tr><td>② 1～2週間</td></tr> <tr><td>③ 事務、観光、サービス建築、リフォーム、販売(アパレル、他)</td></tr> <tr><td>④ ソニー関連会社 一般企業</td></tr> </table>	生活プロデュース学科	① 1年次春休み	② 1～2週間	③ 事務、観光、サービス建築、リフォーム、販売(アパレル、他)	④ ソニー関連会社 一般企業																				
3学科合同*																																					
① 1年次春休み																																					
② 6週間																																					
③ 事務、受付、販売(輸入雑貨)																																					
④ ソニー本社、関連会社																																					
総合ビジネス学科																																					
① 1年次春休み																																					
② 1～2週間																																					
③ 事務、観光、サービス販売(アパレル、他)																																					
④ ソニー本社、関連会社 一般企業																																					
生活プロデュース学科																																					
① 1年次春休み																																					
② 1～2週間																																					
③ 事務、観光、サービス建築、リフォーム、販売(アパレル、他)																																					
④ ソニー関連会社 一般企業																																					
平成17年度 <table border="1"> <tr><td>3学科合同* (継続)</td></tr> <tr><td>① 1年次春休み</td></tr> <tr><td>② 6週間</td></tr> <tr><td>③ 事務、受付、販売</td></tr> <tr><td>④ ソニー本社、関連会社</td></tr> </table>	3学科合同* (継続)	① 1年次春休み	② 6週間	③ 事務、受付、販売	④ ソニー本社、関連会社	<table border="1"> <tr><td>総合ビジネス学科 (新規導入)</td></tr> <tr><td>① 1年次夏休み および 1年次春休み</td></tr> <tr><td>② 3～4週間×2</td></tr> <tr><td>③ 販売 (アパレル、輸入雑貨)</td></tr> <tr><td>④ ソニー関連会社 一般企業</td></tr> <tr><td>⑤ 原則2回履修</td></tr> </table>	総合ビジネス学科 (新規導入)	① 1年次夏休み および 1年次春休み	② 3～4週間×2	③ 販売 (アパレル、輸入雑貨)	④ ソニー関連会社 一般企業	⑤ 原則2回履修	<table border="1"> <tr><td>総合ビジネス学科 (継続)</td></tr> <tr><td>① 1年次春休み</td></tr> <tr><td>② 1～2週間</td></tr> <tr><td>③ 事務、観光、サービス販売(アパレル、他)</td></tr> <tr><td>④ ソニー本社、関連会社 一般企業</td></tr> </table>	総合ビジネス学科 (継続)	① 1年次春休み	② 1～2週間	③ 事務、観光、サービス販売(アパレル、他)	④ ソニー本社、関連会社 一般企業	<table border="1"> <tr><td>生活プロデュース学科 (分割)</td></tr> <tr><td>① 1年次春休み</td></tr> <tr><td>② 1～2週間</td></tr> <tr><td>③ 事務、観光、サービス建築、リフォーム、</td></tr> <tr><td>④ ソニー関連会社 一般企業</td></tr> </table>	生活プロデュース学科 (分割)	① 1年次春休み	② 1～2週間	③ 事務、観光、サービス建築、リフォーム、	④ ソニー関連会社 一般企業	<table border="1"> <tr><td>生活プロデュース学科 (分割)</td></tr> <tr><td>① 1年次春休み</td></tr> <tr><td>② 1～2週間</td></tr> <tr><td>③ 販売(アパレル、他)</td></tr> <tr><td>④ ソニー関連会社 一般企業</td></tr> </table>	生活プロデュース学科 (分割)	① 1年次春休み	② 1～2週間	③ 販売(アパレル、他)	④ ソニー関連会社 一般企業	<table border="1"> <tr><td>生活プロデュース学科 (新規導入)</td></tr> <tr><td>① 1年次後期 および 2年次前期</td></tr> <tr><td>② 隔週1日×6×2</td></tr> <tr><td>③ 仕事全般</td></tr> <tr><td>④ 一般企業</td></tr> <tr><td>⑤ 原則2回履修</td></tr> </table>	生活プロデュース学科 (新規導入)	① 1年次後期 および 2年次前期	② 隔週1日×6×2	③ 仕事全般	④ 一般企業	⑤ 原則2回履修
3学科合同* (継続)																																					
① 1年次春休み																																					
② 6週間																																					
③ 事務、受付、販売																																					
④ ソニー本社、関連会社																																					
総合ビジネス学科 (新規導入)																																					
① 1年次夏休み および 1年次春休み																																					
② 3～4週間×2																																					
③ 販売 (アパレル、輸入雑貨)																																					
④ ソニー関連会社 一般企業																																					
⑤ 原則2回履修																																					
総合ビジネス学科 (継続)																																					
① 1年次春休み																																					
② 1～2週間																																					
③ 事務、観光、サービス販売(アパレル、他)																																					
④ ソニー本社、関連会社 一般企業																																					
生活プロデュース学科 (分割)																																					
① 1年次春休み																																					
② 1～2週間																																					
③ 事務、観光、サービス建築、リフォーム、																																					
④ ソニー関連会社 一般企業																																					
生活プロデュース学科 (分割)																																					
① 1年次春休み																																					
② 1～2週間																																					
③ 販売(アパレル、他)																																					
④ ソニー関連会社 一般企業																																					
生活プロデュース学科 (新規導入)																																					
① 1年次後期 および 2年次前期																																					
② 隔週1日×6×2																																					
③ 仕事全般																																					
④ 一般企業																																					
⑤ 原則2回履修																																					

- | |
|--------|
| ① 実施時期 |
| ② 実習期間 |
| ③ 職種 |
| ④ 受入企業 |
| ⑤ その他 |

* 3学科：総合ビジネス学科、情報メディア学科、生活プロデュース学科

めにも、できればすべて統一したものを使用することが望ましい。しかし、実習期間や方法が異なるため、それには十分な検討が必要となる。そこで、まずは「短期」のみ、学科を越えて共通の実習ノートを作成し、使用することとなった。

2) 対学内

① 模擬面接の統一

昨年度までは、各担当者がそれぞれ本学教職員に模擬面接の依頼をし、日程調整をしてきたが、17年度よりそれらをまとめて行い、できるだけ面接官の負担を軽減し、効率よく実施できるようにした。しかし、面接資料は、各担当者よりばらばらに配布されたため、混乱を招いた。次年度からは面接資料もまとめて用意するようになっていく。

2. 実習先決定時期

これまでは、「短期」の実習先決定は新年の授業

が始まってからであった。学生が希望実習先を選択するにあたって、考える時間をできるだけ与えるためでもあり、また企業からの実習日程が出揃うのが年明けになることもその一因であった。従って、企業に実習生に関する資料を送付するのは1月末となっていた。

資料2のV-1)で述べたとおり、この件に関して、企業より、「実習内容の準備をするためにもう少し早目に実習生の情報がほしい」との要望があった。実習先を早く決めれば、事項で述べるように学生が実習までの期間を有効利用できるというメリットもあるため、今年度より年内に決定してメールで実習先に学生の情報を伝え、年明けの授業終了後すぐ(1月中旬)にすべての書類を送付できるようにした。

3. 学生の目的意識向上

上述の通り実習先決定時期を早めることにより、実習先決定後、実習開始までに時間的余裕ができた。学生の実習に対する目的意識をより高めることができるよう、その期間に以下のことをするよう指導した。

- 1) インターネットで実習先企業について調べ、レポートにまとめる。
- 2) 先輩の実習ノートを読み、過去の実習内容を知る。
- 3) 1), 2) より、体験したい仕事、質問したいことなどを、メモにまとめておく。
- 4) 実習期間に達成可能な、具体的な目標をたてる。

V. 今後の課題

新たな科目を導入し、様々な改良・工夫を重ねて迎えた平成17年度のインターンシップであるが、次年度に向けてまだまだ課題は多い。

1. 更なる統一

各インターンシップの実施方法や学内外に対する情報のやりとりに関して、まだまだ一本化・統一できる部分がある。些細なことでもできるところから、更に実行に移していくべきだと考える。

2. 事前・事後学習の充実

- 1) コミュニケーション能力の向上

以前から指摘されている湘北生の「大人しき」を改善するばかりでなく、社会人として求められるコミュニケーション能力を向上させていく事前学習の必要性を感じる。

- 2) 社会人としての常識・マナー教育

近年、ますます社会的常識に欠ける学生が目立つ。特に反抗しているわけではなく、単に「教わっ

たことがない、だから知らない」というケースが多い。

従って、企業に余計な負担をかけないように、ビジネスマナー以前の、大人として、社会人としてのマナー教育が必要となっている。学生が、「社会に出て行く」という自覚をもって実習に望めるよう、実習前のビジネス科目などの授業の場ばかりでなく、日常的な場面でも、社会人としての常識やマナーに意識を向けさせる努力が全学的に必要と思われる。

- 3) 事前学習の多様化

これまで、「長期」と「短期」では、事前学習の内容・実施方法などに違いがあり、それぞれ独自の工夫を重ねてきている。今まで以上に様々な目的をもったインターンシップ科目が用意されている今日では、一層それぞれに適した事前学習が必要となるであろう。

- 4) インターンシップとキャリア教育

これまでは、実習終了後の報告会でインターンシップの授業は終了し、その結果を2年次にいかに生かしていくかは、学生個人に任されている状態であった。しかし、インターンシップで得たものを、学生がその後の学習や就職活動ばかりでなく、長い目で見たキャリア形成にも生かせるような教育ができれば、効果はもっと高まる。インターンシップに限らず、様々な場面で学んだことを体系的に捕らえ、更に次のステップに上がって、Plan-Do-Seeを繰り返していかれるようなキャリア教育の実施が望まれる。関係部署との連携を深めていくことが必須だと考える。

VI. おわりに

上述のとおり、H17年度のインターンシップは、様々な改善・変更を試みて実施した。それらの工夫がどのような効果をもたらすか、すべての

実習が終わらないと確かなことは言えない。しかし、あくまで個人的な感想ではあるが、春休み中実習生見回りのため企業を訪問すると、行く先々で、実習担当者から「非常によく質問が出てよい。」「実習の目標がはっきりしていてよい。」などのコメントをいただくケースが例年より多いと感じて

いる。また、実習時期の決定を早めたことに対しても、好評である。

いずれにしても、終了後速やかに、企業・学生双方のアンケートを集計し、その結果を分析してまた次年度に向けて検討を続けていく。