

〔研究ノート〕

## 文教大学国際学部における長期インターンシップを組み込んだ キャリア教育プログラムの開発

山口一美・那須幸雄・那須一貴・  
海津ゆりえ・井上由佳・横川潤・高井典子

〔Research Notes〕

### **Developing a career education programme incorporating long-term internship at the Faculty of International Studies, Bunkyo University**

**Kazumi YAMAGUCHI, Yukio NASU, Kazutaka NASU,  
Yurie KAIZU, Yuka INOUE, Jun YOKOKAWA, Noriko TAKAI**

#### Abstract

The Faculty of International Studies is developing a programme for career education that incorporates long-term internship. The aim of this study is to examine feasibility of such a programme. Firstly, investigations into domestic and overseas universities which have already operated long-term internship were studied. Secondly, interviews were conducted with a range of organisations to see the degree to which they would be readily cooperate with the programme. Those organisations include local governments, museums and commercial enterprises.

Findings from studies on forerunning universities are:

- Second and/or third year students are entitled to long-term internship programme; and
- The mode of duration of long-term internship is six months.

Findings from interviews with various organisations are:

- Local governments tend to exhibit positive attitude towards the programme;
- Museums do not often accept undergraduates since professional knowledge and experience are required; and
- Responses from commercial enterprises differ depending on the business category and characteristics of business model.

In order to advance and materialise the programme, it is important to clarify benefits which associating organisations may gain by joining the programme.

#### はじめに

文部科学省が指摘している学生の「就職力」の向上は大学に求められている重要な課題である。学生の「就職力」を高めるためには、インターンシップを単なる就業体験として行うだけでなく、職業観や主体的な態度、そして問題発見能力を育成し、企業と学生とのマッチングの場としての長期インターンシップを実施するなど、新たな施策が必要である。そこで本研究では、文教大学国際学部における長期インターンシップを組み込んだキャリア教育プログラムの開発を行うために主にイン

タビュ調査を実施する。そこで、Ⅰ．大学編として、他大学、海外の大学でのインターンシップの試みを取りあげる。つぎにインターンシップの受け入れ先として、Ⅱ．市町村編として、自治体、ミュージアムなどでの長期インターンシップ、Ⅲ．企業編として、各企業の長期インターンシップの可能性について明らかにしたい。

なお、本研究は、国際学部平成22年度学部共同研究「文教大学国際学部における長期インターンシップを組み込んだキャリア教育プログラムの開発」として実施したものである。

## I-1. 大学編－日本の大学の場合

### 1. はじめに

長期インターンシップを学生の実習として導入している大学として、国内の5大学を2010年度に選定し、訪問インタビュー調査を行った。それは、札幌国際大学(北海道札幌市)、聖徳大学(千葉県松戸市)、豊橋技術科学大学(愛知県豊橋市)、立命館大学(京都府京都市、滋賀県草津市)、羽衣国際大学(大阪府堺市)である。また、大学に近い存在として、NPO法人RTIC(エティック)(東京都渋谷区)を選定して、インタビューしている。

これら5大学1法人の長期インターンシップの内容について分析し、そこから我が国の長期インターンの特徴を考えることが大学編の狙いである。事例研究として、個々の事例に見られる特徴を2.大学における長期インターンシップの特徴で分析し、次に3.詳細な事例研究として、羽衣国際大学、NPO法人ETIC(エティック)の2つを取り上げて、長期インターンの仕組みについて、具体的に記述した。

### 2. 大学における長期インターンシップの特徴

選定した5大学のうち豊橋技術科学大学は国立大学法人(工学系)で、他の4大学は私立大学である。豊橋技術科学大学の事例は、学部4年生が卒業前の2ヶ月間を「実務訓練」として、実習に充てるというもの(必修)であるが、他の4大学はいずれも2—3年次がインターンシップの対象期間になっている。短期のインターンもあるが、長期のものも実施している、という形態が共通している。聖徳大学は、学部の中の特定学科(人文学部女性キャリア学科)のみで、長期インターンを実施している(必修)が、他の事例では、すべて全学的な取り組みとなっている(どの学部の学生でも、長期インターンに行く基礎的な資格はある)。

豊橋技術科学大学と聖徳大学は、インターンシップが必修であり、聖徳大学では、特定の学科(30名程度)に限るとはいえ、6ヶ月のインターンシップを課しているのが、特徴的と言える。

長期インターンシップの期間は、共通して6ヶ月となっている(羽衣国際大学は4—6ヶ月)。6ヶ月の間のインターンシップが長期という考え方が、我が国では成立しているように思われる。中期という実習期間をも持つ大学もある(札幌国際大学の1—3ヶ月のもの)。短期は、通常の2週間程度のことを指している。

長期インターン中の授業の履修については、聖徳大学、羽衣国際大学では、その間、他の授業を全く履修させておらず、また札幌国際大学では、専門ゼミと必修科目のみ(週1—2日)の履修を認めている。立命館大学では、「大学へ来ながら学ぶ」という形態なので、これらのような厳しいコントロールはない。立命館大学では、長期インターンシップを「コーオプ演習」と称して、プロジェクト・チーム方式で実施している。理系と文科系の両方があるが、大学院生がリーダーとなって、学

部生がチーム・メンバーになる(1チームは5名で13チームある)。

企業での実習の仕方についても立命館大学では課題を解決するために、学生チームが自力で課題を検討し、実習先や大学において実習する。他の大学では、実習生は実習先に張り付けられていることになるが、立命館大学では「学生は会社に通われると困る」という表現を取っている。羽衣国際大学では、学生による実習先企業選定を行い(または学生が募集に応募し)、また受け入れ先との間で、ゼミ指導教員が加わって、実習内容の打ち合わせを実施する。

長期インターンシップは、企業、実習生、指導教員の負担が大きいこともあって、不況下において、実習生の数は少なくなる傾向が見られる。札幌国際大学、羽衣国際大学では、そうした傾向が指摘されている。札幌国際大学では、長期インターンイコール就職を前提としている、他の大学では、そうした前提は無い。

インターンの実習先の企業などは、大学が紹介するケースが多い。札幌国際大学では、長期受け入れは4—5社と少ない。必修で長期インターンをしている聖徳大学は50数社を大学が用意している。一方、羽衣国際大学では、長期インターン先は学生が探してくるということで、学生に負担がかかる。

長期インターンの単位数は、札幌国際大学、羽衣国際大学では16単位とされている。聖徳大学では、長期インターンは4単位である。

インターンの事前教育は、大学でも実施されている。聖徳大学は1年次から、インターンシップ1～4がセットされている。

このように、わが国でも長期インターンシップが先進的の大学で導入され、確立されてきた。ただ、アメリカにおけるコープ教育(大学がカリキュラムの一環として、インターンを実施する)をそのまま導入するには、課題が大きい。我が国では「インターン生は、役に立つビジネス戦力である」とみる見方がまだ定着していないからで、立命館大学の「コープ教育」は、その課題に巧みに対処していると言える。大学院生を巻き込んで、問題解決に当たる、大学と受け入れ先企業を動く、という方式は、企業の負担から、実習生が減るということは無いであろう。ただ、一方では、理系も含まれているので、経費がかなりかかることは確かであろう。

インターン生への報酬を受け取ることを認めている、という事例は少なかった。

NPO 法人ETIC(エティック)は、長期インターンの受け入れ先を、大学だけで開拓することの困難さに対して、その問題への解決を提供できる。エティックでは主に大学生に対して、ベンチャー企業と協力して、企業家マインドを育む教育プログラムを提供している。高知大学、早稲田大学、桜美林大学、青山学院大学、筑波大学、横浜国立大学などがここと協力して、正課講義に取り入れている。ここの提供する長期インターン「アントレプレナー・インターンシップ」は、課題発見解決型のプロジェクト方式で、期間は2ヶ月～12ヶ月に及ぶ。実習生は、プロジェクトスタッフの一員として、一般社員と同じく勤務することを要求される。これからの長期インターンの実施形態として、注目される。

### 事例1. 札幌国際大学(北海道札幌市)

選定理由： 長期インターンを実施しており、著名である。

1. 実施主体： 大学全体。長期インターンは、どこの学部でも良い。
2. 実習期間： 2年次以上がインターンシップをできる。

(一般のインターン)大西雅之氏(北海道観光振興機構副会長・会社社長)紹介のインターンは

23日間。

(中期のインターン)2004年度からスタート。1ヶ月以上3ヶ月までのインターン。2005年度は11名が行った。その後、人数は減っている。

(長期のインターン)6ヶ月間(前期又は後期を全部を使う)。ストレートに就職志向としている(採用のチケットを与えるようなもの)。

3. 実習生数： (一般のインターン)2009年度は214名を派遣。  
(長期インターン)2010年は長期インターン生1名(実習先へ就職する)。2011年は2名が希望している。5名が長期インターンを済ませて、会社に在職中。
4. 科目名と位置付け：(中期インターン)実習中、ゼミと必修科目だけを履修させる。  
(長期インターン)16単位・ゼミと必修科目以外は履修できない。1週間で1・2日は研修を休んで登校する。単位を多く取った優秀な学生が行ける。  
(短期インターン)短期をする学生もいる(5名くらい)。
5. 担当組織：
6. 実習前教育： (短期インターン)事前研修がある。毎週の講義。  
(長期インターン)事前研修は無し。事後研修、体験報告会は有り。
7. 受入れ先(派遣先)： (一般インターン)一般企業系、観光系、行政・財団・非営利系の三分野がある。  
(中期インターン)北海道日本ハムファイターズ、北海道地域観光研究センターなど。  
(長期インターン)受け入れる会社は4-5社。
8. 実習中：
9. 実習後：
10. インターンの効果： 長期インターンは就職の効果がある。
11. 学生の評価：
12. ビジネス界との提携： 講演会の講師 上述の大西雅之氏が紹介してくれて、観光インターンをしている。
13. 学外研習：
14. 報酬： 中長期インターンの場合、研修支援費を付けてもらう。学生が月5万円を受け取る。「研修支援費」として、受け取らせる。長期の場合は1つで、月10万円をもらっている。6ヶ月は後半が戦力になるので。

## 事例2. 聖徳大学 人文学部女性キャリア学科(千葉県松戸市)

選定理由： 長期インターン(6ヶ月)を必修として実施している著名な大学。2000年学科の発足時からスタート。女子大のビジネス系では、大変珍しい。

1. 実施主体： 学科として実施。「現代ビジネス学科」から「女性キャリア学科」に名称変更(2008年度より)。
2. 実習期間： 3年次の4月～9月(6ヶ月間)(編入生・転学科生は9月～翌年2月)
3. 実習生数： 学科の学生全員(10年間で300名が経験)。
4. 科目名と位置付け： 実習は、「インターンシップ」(4単位)。インターンシップ1～5があり、1～4(1・2年次)が事前研修、5(3年次)が実習。計10単位。いずれも必修。人文学部の他学科では、インターンは選択科目(2-3週間の実習)。

5. 担当組織： インターンシップ室がインターン担当。就職支援はキャリア支援室。2つとも、全て事務組織。インターンシップ室は、教育実習の手助けもしている。教員の就職委員会があるが、学生の就職指導を実施。
6. 実習前教育： インターンシップ1-4(事前教育)、5(実習)、計10単位。実習に必要な最低限のことを大学で実施(PC基本操作、ビジネスマナー、一般常識、受入れ先業界の知識等)。1-4は、1・2年次の半年ずつに実施。インターンシップ派遣基準を設けており、合格しないと派遣しない(マナー、パソコン、英語)。
7. 受入れ先(派遣先)： 受入れ先の企業・団体は、大学が用意(50数社あり)。
8. 実習中： 平日に実習する。実習先の1箇所につき、2回ほど、ゼミ担当教員が、訪問する(最初は毎月、訪問していたが、変更した)。学生は隔週の金曜日に大学に登校して、報告をする(6ヶ月間、それ以外には登校しない)。無償で実習。
9. インターンの効果： 女性キャリア学科の就職率が高い(90～100%が就職している)。実習先の就職があり得る。インターン終了後に詳細なアンケートを取る。終了した学生は、下級生に向けて経験を発表する。
10. 学生の評価： 6ヶ月の実習だが、学生には好評(アンケートで93%が有益と回答)。
11. ビジネス界との提携： 女性キャリア学科で3名の教員がビジネス界から来ており、かなり多い。
12. 学外研習： インターン、教育実習など全てを含めて、年に6,000人の学生が学外での実習を行う。  
例： 国内合宿、アメリカ合衆国のホームステイ(英米文学科の必修)、海外研修、ヨーロッパの保育園見学(児童学科)
13. 課題： 教員のやる気の減速

### 事例3. 豊橋技術科学大学(愛知県豊橋市)

選定理由： 工学大学(国立大学法人)であるが、学部生に対する長期インターンシップで著名である。

1. 実施主体： 大学全体(工学部)の「実務訓練」として、実施している。
2. 実習期間： 4年次の卒業前1-2月(2ヶ月間)。海外実習の場合は、8-9月に2週間以上で実施する。
3. 実習生数： 在学中の4年生全員(2010年度は551名)
4. 科目名と位置付け： 「実務訓練」の科目名で、国内で実施する(単位数6単位)。4年生全員が、産業界で業務の体験をする。一部、海外で実習する者もいるが、それは時期も異なり、単位は2単位。
5. 担当組織： 実務訓練実施委員会の方針に基づいて、学生の指導教員が受け入れ先と交渉し、視察を行う。指導教員が「実務訓練調査書」を作成し、また会社ごとの実務訓練指導責任者が教員から決められて、「実務訓練評定書」を作成する。
6. 実習前教育： ガイダンスが、8月、12月と2回実施される。調書の書き方、マナー訓練など。実習先の配分は10月に行う。
7. 受入れ先(派遣先)： 受入れ企業・機関は、約200あり、海外の大学・企業10を含む。
8. 実習中： 卒業前の2ヶ月で実習する。実習中に、指導教員が訪問して、確認する。
9. 実習後： 成績は、指導教員の実務訓練調査書、実務訓練指導責任者の実務訓練評定書、学生の実務訓練報告書(毎月)をベースに成績がつけられる。報告会は、課程の下の系単位で実

施される。

10. インターンの効果： 4年次の卒業論文終了後の実務訓練であり、在学中の総仕上げの意味がある。最後の技術教育として、産業実務を通じて体験するので、効果がある。  
実習先は、就職先とは必ずしも一致しない。
11. 学生の評価：
12. ビジネス界との連携： 技術教育をするので、多くの企業と提携している。
13. 学外研習： 地域連携、地元企業との共同研究、商工会議所との学会についての話し合いなどを実施する。

#### 事例4. 立命館大学(京都府京都市・滋賀県草津市)

選定理由： キャリア教育の先進大学で長期インターンシップへの取り組みでも著名である。

1. 実施主体： インターンは、全学型と学部型として実施。中長期インターンに付いては、文科省のパイロット・スタディ(2005-2009)があった(年800万円)。これを「コーオプ演習」と称する。2010年から学内予算の同額程度で運営。
2. 実習期間： 長期インターンは6ヶ月(コーオプ演習)。
3. 実習生数： (普通のインターン)2年次以上が可能。全学部のインターンで、年に1,100~1,200名を送り出す(うち800名くらいが3年次。海外向け100名くらいを含む)。ほとんどが夏休み中。一部、春のインターンもある。2週間~1ヶ月。一般のインターンは全国で実施(近畿が多い)。(中長期インターン)95名。2010年は13チームを編成(1チーム5名)。うち20名が院生であり、リーダーを務める。院生のリーダーは、学内公募する。中長期インターンは、大学の地元で実施。
4. 科目名と位置付け： 中長期インターンは「コーオプ演習」。実習期間6ヶ月。後期プログラム。理系チーム、文系チームがある。
5. 担当組織： 共通教育推進機構の中にキャリア教育センターがある(海外は海外課が担当)。教員の組織では、キャリア教育推進委員会がある(2003年度スタート)。
6. 実習前教育：
7. 受入れ先(派遣先)： 大学近郊の企業へ派遣する。
8. 実習中： 企業は通われると困るので、課題を与えて、学生チームが自分の力で解釈する。アメリカ型のコオプ教育で受け入れてもらうのは無理(メリットが無い)。これは後期プログラムなので、教室を開放して自由に活動可能。日中は普通に講義を受けて、同時にインターンをする。学生たちはアンケート用紙を作成、ヒアリング、セミナー、専門家調査など自主的活動を実施。  
(理系チーム)技術課題であり、専門性が高い。機械に触ることが多い。通い型のインターンになる。経費は企業で面倒を見てもらう。  
(文系チーム)中小メーカーで知名度の無いところを対象に、ブランド力を高めるなどを考える。キャンパス内でアンケートを取ったり、事例を調べて提案する(経費は掛からないように)。
9. 実習後： 成果発表と報告書をまとめる。
10. インターンの効果： 「コーオプ演習」体験者は、就職決定率100%(第1希望に収まっている)。
11. 学生の評価：
12. ビジネス界との連携： 卒業後に「キャリア・アドバイザー」(CA)制度がある(後輩の面倒を見る)。
13. 学外研習： 海外留学は多い(数百名)。

### 事例5. 羽衣国際大学

選定理由： 長期インターンシップの実施実績があるため。

1. 実施主体：羽衣国際大学 キャリアセンター
2. 実習期間：派遣期間が2週間・4週間の短期インターンシップ、派遣期間が4～6カ月の長期インターンシップと、海外で2週間・2ヶ月間実施する海外インターンシップの3種類のインターンシップが実施されている。
3. 実習生数：最近では短期インターンシップが中心であり、長期インターンシップはほとんど実施されていない。
4. 科目名と位置付け：長期インターンシップに参加した学生に対しては、ゼミナールの単位に最大16単位が加算されることとなる。短期インターンシップは「短期インターンシップⅠ・Ⅱ」という科目で単位認定する。
5. 担当組織：中心はキャリアセンターであるが、長期インターンシップの場合にはゼミナール担当教員との共同プログラムとなる。
6. 実習前教育：インターンシップ希望者は必修科目扱いとなる。1～4年次の前期・後期に同様の内容の科目が配当されており2単位である。就業体験をするにあたっての心構えを学び、実習生としての必要なビジネスマナー・常識を習得することが目的となっている。
7. 受入れ先(派遣先)：長期インターンシップ先の企業は学生が自ら探し出し、希望企業をゼミ教員に提出する。これまでの受入れ先としては、旅行会社、卸、市町村などが主なものである。学生は自分の専攻する分野に近い企業を希望として出してくるケースが多い。また最近では、企業の長期インターンシップへの公募に学生が自ら応募する形をとる場合もある。
8. 実習中：学生には月1回、ゼミ担当教員に対する報告が義務付けられている。これについては受入企業側にも認めてもらい、ウィークデーの勤務時間中に実施している。学生は報告書を作成しゼミ担当教員に提出する。
9. 実習後：派遣期間終了後、レポートとプレゼンテーションを実施する。
10. インターンの効果：
11. 学生の評価：
12. ビジネス界との連携：
13. 学外実習：
14. 課題：長期インターンシップは担当教員の負担が大きいことが問題である。

### 事例6. NPO法人ETIC.

選定理由：ベンチャー企業を中心としたインターンシップの企画及び大学との連携プログラムを実施しているため。

1. 実施主体：NPO法人ETIC。(以下、エティック)は東京都渋谷区に本部を構える特定非営利活動法人である。スタッフは約40名であり、主に大学生に対してベンチャー企業と協力して起業家マインドを育む教育プログラムを提供している。1997年より、日本初のベンチャー企業での長期実践型インターンシップである「アントレプレナー・インターンシップ・プログラム(EIP)」を実施している。
2. 実習期間：実施期間は2カ月～12カ月に及ぶ。内容も業務体験的なものではなく、受入先企業から与えられる特定のプロジェクトのメンバーとして参画するというものであり、課題発

見・解決型である。

3. 実習生数：1997年以来、参加者は2000名を超える。
4. 科目名と位置付け：ETICが高知大学と実施したCBI(Collaboration Based Internship)プログラムは最大14単位・6カ月間の長期インターンシップ・プログラムである。
5. 担当組織：EIP、CBI両方のケースにおいて、ETIC.がインターンシップ受入れ法人との打ち合せ業務等を担当している。
6. 実習前教育：参加希望学生はエティックのコーディネーターと約30～60分の個別面談を実施する。この面談の中で、受入企業の企業情報はもとより、自らのキャリアデザインについてもコーディネーターと相談する。その後、受入企業による参加学生の書類選考・面接が行われて受入可否が決定する。
7. 受入れ先(派遣先)：ベンチャー企業が中心。
8. 実習中：参加学生は受入企業のプロジェクトスタッフの一員として業務に従事することとなる。通常1～2カ月毎にエティックのスタッフによる中間モニタリングが実施される。
9. 実習後：修了報告書を受入企業、エティックに提出する。
10. インターンの効果：EIP受講者からは約140人の起業家が輩出されている。
11. 学生の評価：参加学生からは、実際の経営課題解決に従事できるなど非常に実践的な内容であったことが高く評価されている。
12. ビジネス界との連携：インターンシップの窓口、インターンシップ生の紹介等を全て実施している。
13. 学外実習：
14. 課題：ETIC.では常時100社を超えるベンチャー企業からのインターンシップ受入れオファーを有しているとのこと。対象企業がベンチャー企業に限定されており、また非常に実践的な内容であるため、受講者を選ぶプログラムであるといえる。

### 3. 詳細な事例研究

#### 事例1. 羽衣国際大学(大阪府堺市)

##### (1) 羽衣国際大学のインターンシップの概要

羽衣国際大学では1999年よりインターンシップ制度を導入している。羽衣国際大学におけるインターンシップの特徴は、派遣期間が2週間・4週間の短期インターンシップ、派遣期間が4～6カ月の長期インターンシップと、海外で2週間・2ヶ月間実施する海外インターンシップの3種類のインターンシップが実施されていることである。羽衣国際大学のインターンシッププログラム概要を図表1に示す。

	短期インターンシップ	長期インターンシップ	海外インターンシップ
実施時期	1～4年次の夏季・春季休暇中	2～4年次の前期・後期	2～4年次の夏季休暇中
期間	2週間(10日間) 4週間(20日間)	4～6カ月(100日間前後)	2週間 2カ月
単位	2単位 4単位	16単位	2単位 4単位 (他に海外短期留学2単位)

図表1 羽衣国際大学のインターンシッププログラム概要

出所：羽衣国際大学「インターンシップで新たな一歩を踏み出そう！」p4に基づき筆者作成

**(2) インターンシップのための事前研修と事後教育**

羽衣国際大学における長期インターンシッププログラムは、事前研修、長期インターンシップ、事後教育で構成されている。事前研修は選択科目であるが、インターンシップ希望者は原則必修科目扱いとなる。1～4年次の前期・後期に同様の内容の科目が配当されており2単位である。授業の目的は就業体験をするにあたっての心構えを学びながら、実習生としての必要なビジネスマナー・常識の習得である。事後教育はレポートの作成とプレゼンテーションの実施となっている。事前研修科目であるビジネス実務Ⅰの概要を以下に示す。

回数	項目	内容(予復習指示等を含む)
1	オリエンテーション	受講上の注意、講義の進め方。インターンシップの意義と効果
2	インターンシップの意義	なぜ、インターンシップが大切なのか?を考える
3	働くことの意義	「働く」って一体どういうことなんだろう?を考える
4	自分自身を考える①	インターンシップで学びたいと思っていること(価値観からの探索)①
5	自分自身を考える②	インターンシップで学びたいと思っていること(目的と目標)②
6	先輩からきく	私が体験したインターンシップ～先輩から後輩へ～
7	ビジネスマナー①	ビジネスマナー基本編
8	ビジネスマナー②	ビジネスマナー実践編Ⅰ
9	ビジネスマナー③	ビジネスマナー実践編Ⅱ
10	コミュニケーション①	コミュニケーション①
11	コミュニケーション②	コミュニケーション②
12	アセスメント	職業興味テスト(業種を考える)
13	ビジネスマナー&コミュニケーション	ビジネスマナーのまとめ
14	これからの働き方	多様な働き方
15	まとめ	テストとまとめ

図表2 ビジネス実務Ⅰ 授業内容・授業スケジュール

出所：羽衣国際大学「2010履修ガイドブック」pp実務-38

履修ガイドによれば、本科目は2・4週間の短期インターンシップⅠ・Ⅱの希望者を対象としている。しかし、長期インターンシップ希望者も原則的には本科目を受講することとなっている。また派遣予定学生に対しては、実習予定の企業や業界を事前に研究するため参考資料を学習する必要があるため、参考書等については事前に指示することとなっている。

### (3) 長期インターンシップの実施要領

長期インターンシッププログラムは、受入先企業、ゼミ担当教員、学生の3者で行うプログラムである。短期インターンシップや海外インターンシップとは異なり、キャリアセンターは長期インターンシッププログラムには介在しない。また最近の傾向としては短期インターンシップが殆どである。その理由としては、各企業の負担が大きく、また新卒の就職活動が企業側にとって買い手市場となっていることから受入企業が積極的に長期インターンシップに取り組みなくなっていること、ゼミ担当教員の負担が大きいこと、などがあげられている。

長期インターンシップの実施ステップは、

- ① 学生が長期インターンシップ先の希望企業をあげる。
- ② 当該学生のゼミ担当教員立ち会いのもと、長期インターンシップ希望先企業と学生が打ち合わせを行い、派遣期間中の教育内容、業務内容等について確認し決定する。
- ③ 上記打ち合わせに基づき、学生が派遣される。
- ④ 派遣期間中は、学生は最低月1回ゼミ担当教員に報告書を提出する。
- ⑤ 派遣期間終了後に単位が認定される。単位は学生が所属するゼミの履修単位にプラスされる。となっている。各々のステップの詳細について、以下に述べる。

#### 1) 学生による希望企業の選定

長期インターンシップ先の企業は学生が自ら探し出し、希望企業をゼミ教員に提出する。これまでの受入先としては、旅行会社、卸、市町村などが主なものである。学生は自分の専攻する分野に近い企業を希望として出してくるケースが多い。また最近では、企業の長期インターンシップへの公募に学生が自ら応募する形をとる場合もある。

#### 2) ゼミ担当教員立会による受入企業と学生の打ち合わせ

学生の希望に基づき、学生のゼミ担当教員が希望企業と長期インターンシップの実施について交渉を行う。ここでは主に、長期インターンシップをアルバイトに終わらせないための業務内容や研修プログラム等について、ゼミ担当教員立会のもと、受入先企業、学生が打ち合わせをおこなう。長期インターンシップ期間中の労働に対する謝金は原則として無しとなっている。交通費と昼食代程度が学生に対して支給されるケースが殆どである。

#### 3) 学生の派遣

上記打ち合わせに基づき、学生が企業に派遣される。派遣期間は4カ月～6カ月程度である。実施時期については、大学の長期休暇期間中とは限らない。また派遣期間中は受入先企業の社員と同じ勤務形態になるため、大学の講義には出席できない。

#### 4) 月1回の定期報告

学生には月1回、ゼミ担当教員に対する報告が義務付けられている。これについては受入企業側にも認めてもらい、ウィークデーの勤務時間中に実施している。学生は報告書を作成しゼミ担当教員に提出する。またゼミ担当教員は、学生が企業との打ち合わせ通りの業務内容となっているか、研修等は計画通りに行われているかを確認し、必要に応じて受入先企業に対して連絡を取ることとなる。しかし、過去において実際に業務や処遇が問題になったケースは一切ないとのことである。

#### 5) 単位認定

派遣期間修了後、レポートとプレゼンテーションを実施して長期インターンシップは修了となる。

16単位はゼミの単位に加えられることとなる。

羽衣国際大学のキャリアセンターによれば、長期インターンシップはゼミの担当教員の負荷が大

きいため教員の協力がなければ実施できないとのことである。また、リーマンショック以前の景気が良かったころには、各企業も早めに優秀な新卒学生を確保したいという考えもあったためか、長期インターンシップの受け入れに積極的であったとのこと。しかしここ数年は企業の採用が縮小傾向にあること、買い手市場であるためインターンシップ等で学生を囲い込まなくても優秀な学生を採用しやすくなっていることなどから長期インターンシップの実施は減少傾向にある。また、学生の志向も長期インターンシップよりも2週間・4週間の短期インターンシップを好むようになってきている。さらに前述の通り、長期インターンシップの実施においては、受入先企業との交渉・実施期間中のモニタリングなどゼミ担当教員の負担が大きいことなども事前に認識しておく必要がある。

#### (4) まとめ

長期インターンシップにおける重要課題として、派遣先企業の確保があげられる。羽衣国際大学の場合、長期インターンシップ先は学生が探してくるということで解決している。しかしこの方法では学生側に負担がかかり、結果的に長期インターンシップを実施する学生が減少するということにつながっているのではないだろうか。

長期インターンシップ先確保の方法としては、文教大学国際学部の場合では、教員による企業開拓と併せて、キャリア支援課による企業開拓支援と後述するETICのような外部機関との協力が必要になると考えられる。

また羽衣国際大学で実施している事前教育プログラムは、文教大学国際学部において事前教育プログラムを策定する場合でも参考になると思われる。これに加えて、グループワーク実習や簡単な課題解決プログラムを組み込むことで、学生に目的達成のためのコミュニケーションや協働のためのチームワークを体験させることも可能であると考えられる。

インターンシップ実施のタイミングであるが、羽衣国際大学では2年次から可能となっている。これについては、2年次では早すぎるという考え方もあるが、一方では2年次のインターンシップを通じて学んだこと、気付いたことを3年次・4年次の勉強や研究、さらには就職活動に活かすということを考えると、2年次に実施する意義も高いと考えられる。大学生の就職活動が実質的には3年次後期から始まることを鑑みると、3年次の前期に就職活動のための十分な準備時間を確保し、自身自身の足りない部分を補うための学習の時間とすることも検討すべきではないかと考えられる。

## 事例2. NPO法人ETIC(エティック)(東京都渋谷区)

### (1) はじめに

長期インターンシップの実施方法を検討するにあたり、すでに高知大学等と実施実績のあるNPO法人ETICの事例から、対処すべき課題について検討を行った。

長期インターンシップを実施する場合、受入先企業の確保は大学にとって大きな課題である。特に最近では景気状況が低迷していることなどもあり、企業の中にはインターンシップの受け入れに対して企業側の負担が増えることから消極的になっているところも存在する。長期インターンシップを大学のカリキュラムとして実施するためには、学生のニーズに合わせて様々な受入先企業を確保することは欠くことのできない要件である。しかし、実際に受入先企業を大学だけの努力で確保することには限界があることは否めない。また長期インターンシップを実施する場合には、事前教育の内容、実施中のフォロー、大学関係者の協力体制の確保などが重要な課題となってくる。

これらの課題に対する対処方法を検討するために、先行事例であるETICと羽衣国際大学の調査結果と考察を述べる。

## (2) NPO法人ETICと大学の連携について

### ① NPO法人ETICについて

NPO法人ETIC（以下、エティック）は東京都渋谷区に本部を構える特定非営利活動法人である。スタッフは約40名であり、主に大学生に対してベンチャー企業と協力して起業家マインドを育む教育プログラムを提供している。1993年設立当初は早稲田大学にて起業家を招いた大学内での勉強会を開催していた。その後、1994年より「ETIC.学生アントレプレナー連絡会議」を発足し、年間60回以上の起業家セミナーを開催している。また1997年より、日本初のベンチャー企業での長期実践型インターンシップである「アントレプレナー・インターンシップ・プログラム(EIP)」を実施している。2000年にNPO法人(特定非営利活動法人)の認証を受け、2001年には青山学院大学国際政治経済学部がエティックのインターンシッププログラムを単位認定している。2002年には早稲田大学がエティックと協力して「ベンチャーインターンシップコース」を正課授業としたり、2004年には横浜国立大学経営学部において「経営者から学ぶリーダーシップと経営理論」を正課授業として開始するなど、大学との取り組みでも実績を有している。

エティックでは、高知大学人文学部との「CBIプログラム」、桜美林大学リベラルアーツ学群、青山学院大学国際政治経済学部、筑波大学、横浜国立大学経営学部、早稲田大学全学部などでの「インターンシップ演習」などを展開している。

CBI(Collaboration Based Internship)プログラムは最大14単位・半年間の長期インターンシッププログラムである。本プログラムは文部科学省の平成16年度現代的教育ニーズ取組支援プロジェクトで採択されたものである。

2010年の高知大学のシラバスによれば、CBI企画立案の登録人数は上限が32名となっている。つまり、長期インターンシッププログラムへの参加は最大で32名である。

このプログラムの受入企業のアレンジはエティックが協力しており、受入企業は首都圏企業である。また、文部科学省の平成16年度現代的教育ニーズ取組支援プロジェクトにおいては、エティックは以下の業務について高知大学と共同研究・開発を実施している。

1	開発項目 ①受入企業開拓営業ツール開発 ②受入企業プロジェクト設計 ③受入企業指導担当者向け研修開発・実施 ④参加希望者へのフィルタシステム開発・実施 ⑤受講生に対する事前研修開発・実施 ⑥受講生に対するプロジェクトマネジメント研修開発・実施 ⑦マッチングシステム開発・運営 ⑧評価システム開発・実施 ⑨最終報告会企画・運営
2	調査項目 ①受入企業候補ヒアリング

図表3 CBIプログラムにおけるエティックの役割

出所 アンブレプレナー・インターンシップ・プログラム(EIP)NPO法人ETIC pp.31

## ② エティックとの協力の可能性について

エティックでは、現在も様々な大学や自治体と協力して、学生のための実践型インターンシッププログラムを開発・実施している。文教大学において長期インターンシップを実施する場合、以下の点においてエティックと協力する意義があると考えられる。

1. 受入先企業の確保
2. 長期インターンシップのプログラム開発
3. 事前・事後学習プログラム開発

受入先企業の確保については、エティックがすでに持っている企業とのネットワークを活用することができる。長期インターンシッププログラムは、社会経験の少ない大学生に対する教育的効果は非常に高いと考えられる。実際に企業の中で特定の課題を解決するために社会人と協働することは、実務的な能力のみならず、コミュニケーション能力の開発、責任感の醸成、社会人としての基礎的な能力の獲得に高い効果を発揮することとなる。しかしそれは一方で受入企業側の負担が増えることを意味する。長期インターンシップは単なる長期アルバイトの雇用ではなく、あくまでも学生の教育のための場である。そのためには、受入企業側に教育的配慮が求められる。プロジェクト実施における役割分担、役割遂行に必要な教育、学生のメンタル部分への配慮、メンターの設定など、アルバイトを雇用する場合とは異なる業務が生じることとなる。このような負担を負ってまで学生を受け入れ教育してくれる企業を確保することは大変な作業である。また大学のプログラムとして実施する以上は継続的に行う必要があるため、毎年確実に一定以上の受入企業を確保し続けなければならない。この受入先企業の確保において、エティックが持っている企業とのネットワークを活用することは、長期インターンシッププログラムを安定的に運営する上でも必要ではないかと考えられる。

## (3) 長期インターンシップ実施上の課題とその対策

長期インターンシップのプログラム開発で重要なことは、いかに長期インターンシップを学生の教育的機会として活用できるか、ということである。受入先企業にとっては、もちろん教育的配慮は欠かすことのできないことではあるが、その一方で着実に自社の業務をこなしてもらい、つまり受入先企業への利益貢献を考えざるを得ないであろう。受入先企業への利益貢献につながるが、一方では長期インターンシッププログラムが継続的に実施できる要件の一つである可能性も否定できない。しかしこれがいきすぎると、長期インターンシップ期間中に割り当てられる仕事がアルバイトの仕事と同じようなものであったり、派遣された学生が単なる作業員としての扱いを受けてしまったりといった問題につながる可能性がある。このような扱いを受けた学生はモチベーションも下がり、大学・社会に対する信頼感を失うことにもつながりかねない。

この問題の発生を防止するためにも、受入企業と大学の間で長期インターンシップのプログラムを開発し共有化する必要がある。プログラムの中では、長期インターンシップ期間中の工程、担当職務、メンターの有無、インターンシップ期間中に達成すべきゴール等を設定し、インターンシップの目的を達成するための受入企業・大学各々の役割を明確化する必要がある。エティックではすでにプログラム開発を実施しているため、そのノウハウを活用することは長期インターンシップのリスクを低減することにつながると考えられる。

これらは事前・事後学習プログラムの開発にもつながるものである。長期インターンシップの成果を上げるためには、参加学生に対する事前プログラムと事後学習プログラムの実施は必須である。

特に長期インターンシッププログラムの場合には、仕事体験ではなく実際の課題解決を目的としたプロジェクトへの参加が考えられる。プロジェクト参加型インターンシップを実施する場合、課題の発見・解決方法、チームで働くためのチームビルディング、コミュニケーション能力の開発など、社会人に求められるマナーや常識以上に、プログラム参加前に身につけておくべき知識や能力が存在する。これらのプログラム開発、講師の手配などについても大学のみで検討・実施するのではなく、特に立ち上げ当初において、すでに経験と知見を有しているエティックと協力して実施する意義があると考えられる。

すでにエティックには他大学からも協力依頼が来ているそうである。大学との協力によるプログラムの開発・実施においては、基本的には大学に費用が生じることはないとのことである。必要な費用はすべてエティックの参加企業からの寄付で賄われるとのことであった。今後、長期インターンシッププログラムを具体的に検討していく段階においては、エティックと共同でプロジェクト・チームを立ち上げて進めることも視野に入れておく必要があるのではないかと思われる。

## I-2 大学編－海外の大学の場合

### 1. 海外のインターンシップ——その実情と意義、大学の斡旋か自己開拓か

海外の高等教育機関、殊に日本の観光学部(学科)に相当するホスピタリティ・マネジメント関連の大学では、正規の授業にインターンシップが組み込まれているのが通例である。ただし必ずしも大学がインターンシップ先を斡旋する方式は主流ではない。期間としては半年が多く、実施年次は大学によって様々である。

文教大学国際学部がホスピタリティ・マネジメント研修を行っているマレーシア・ウタラ大学のホスピタリティ・マネジメントプログラムでは、上級年次に達した学生が自らインターンシップ先を開拓し、大学の許可を得た上で実施に入るケースが多い。

スイスのレ・ロッシュ大学(国際ホテルマネジメント、フードサービスマネジメント)では、1～3年のうち半年間を単位認定のインターンシップに当て、大学当局が企業とメールでインターンシップについて連絡を取り合っている。同じくスイスのグリオン大学ホテルスクールでは、専門性の高い学生の確保を目指して、学生一人当たり六件のインターンシップオファーがある。

オランダやドイツでは高等教育機関に理論・学識教育的大学と実務教育的大学の二つの流れがあり、後者ではインターンシップが例外なく必修とされている。その一方でイギリスでの在学中のインターンシップ経験者は2.5%に留まり、国による差異が顕著である。

アメリカでは実に7割の学生がインターンシップを経験している。大学斡旋と自己開拓の別を見ると、名門大学のコーネル大学やミネソタ大学では自己開拓が基本である。ただしミネソタ大学では卒業生が自社のプロジェクトを後輩に任せる制度もあり、大学で内容や待遇等を公表した上で応募者を募っている。ワシントン大学では学校の斡旋が原則であるが自己開拓も認めている。インターンシップ熱を受けて学生インターンシップの紹介業者も多く、高等教育の一部として完全に制度化されている。

アメリカ高等教育機関の成功例とされるビジネススクール(経営大学院)では、すでに数年の実務経験を持った学生が大半という背景もあり、自己開拓が基本である。インターンシップは学生が企業の現場に触れる意義の他、逆に企業が学生の適性を見きわめる方策でもあり、厳しいリクルーティングの現場でもある。

企業にとってインターンシップは情報開示の義務を果たす意味合いもあり、学生は企業戦略や商品開発などのミーティング、開店準備等の重要な場面に立ち会うことができる。部屋が割り当てられ、遠方への出張もあり、交通費は当然支給される。ひと月あたり数万円程度の報酬が支払われる。社員は積極的にインターンを昼食等に誘い、時には酒席を共にして親睦を深める。

インターンシップは5月～8月の3ヶ月間に及ぶ長い夏期休暇間に集中し、有力企業には全米各地のビジネススクールから応募が殺到するため、極めて高い倍率となっている。面接等の試験を経てインターンシップを始めた学生同士はいわばライバル同士で、インターンシップ先はお互いがしのぎを削る試合場の観がある。実際に企業がインターンを終えた学生に内定を出したり、最終面接の権利を渡すなどのケースがある。

また有力企業では採用の大半が同社でのインターンシップ経験者というケースも少なくなく、いきおいインターンシップを求める学生同士の競争が熾烈化する。

日本人留学生は語学のハンディ等からインターンシップの確保がすこぶる困難である。卒業後一年間は留学生に労働許可証が下りるので、僅かながら卒業後のインターンシップを行う者もいるが、日本に帰国する学生が大半である。

## 2. 米国の大学におけるインターンシップ

インターンシップの起源は諸説あるが、一般的には1906年の米国 University of Cincinnati 工学部における Cooperative Education (コーオペ教育：産学連携教育) が最初であるとされる。現在、米国の大学で広く普及しており、実施期間として1セメスター(3～6か月程度)が充てられることが多い<sup>i</sup>。

一方、日本国内では「就業体験プログラム」を総じてインターンシップと呼んでいるが厳密には以下の2種類のプログラムが混在しているようである。

●大学が主導して管理運営するタイプの就業体験プログラム⇒コーオペ型

●企業等が主体で管理運営するタイプの就業体験プログラム⇒インターンシップ型

米国ではこの2つを区別しており<sup>ii</sup>、インターンシップ型よりもコーオペ型の就業体験プログラムが古くから定着している。事例紹介として2大学での実施状況を次頁に表1,2,3としてまとめた<sup>iii</sup>。

## 3. 英国の大学におけるインターンシップ

英国では就業体験プログラムは Work Placement と呼ばれている。学部の2年が終わった段階で3年生に進む前の1年間 (sandwich year or professional training year) を企業での実習に充て、最後の1年間は再び大学に戻って学ぶ方式をとっている。1年間は完全に大学を離れて企業や組織で経験を積む形態であり、日本の大学における長期インターンシップとは相当異質なものと思われる。この点について、今後さらに調査するに値するかどうか要検討事項としておきたい。

今後本学部で導入する「長期」インターンシップと比べた場合、米英での長期インターンシップは

i 中山健(2009)産学連携教育としての大学インターンシップ—動向・現状・課題—、東京大学大学院教育学研究  
所紀要、第49巻、184-190。

ii 京都産業大学キャリア教育・就職サイト <http://www.kyoto-su.ac.jp/path/career/ce/>  
(2010年11月11日閲覧)

iii ここで紹介する3大学の事例は、伊藤瑛二(2006)米国Co-op教育と日本のインターンシップ、日本インター  
ンシップ研究年報、第9号、25-31.の記述を基に作成した。

「超長期」と呼べるものであり、現在の日本の大学生の就職活動時期や期間を考慮すると、米英型の長期インターンシップ形態は現実に馴染むとは考えにくい。しかし、その制度の背景にある理念や方法論については、今後さらに検討のうえ、部分的に導入することも可能かもしれない。また、仮に将来、新卒の就職活動時期を大学卒業後にまで遅らせるといったような大胆な就職活動改革が行われるとするならば、その動きに先んじて、超長期のインターンシップを組み込んだカリキュラム編成を検討することも視野に入れておくべきかもしれない。

	Northeastern University (Massachusetts)	Case Western Reserve University (Ohio)
期 間	18か月	7か月×2回
時 期	表2参照	表3参照
報 酬	支払いあり	従業員の3分の2程度の支払いあり
研修先	国内25州 国外18カ国(元々は英語圏及び欧州が中心。1990年以降、多国籍企業の東南アジア・オペレーションとの交流盛ん)	国内20-30州 国外4カ国(ドイツ、スイス、中国、日本。早稲田大学と関係あり。)
特記事項	1909年からコーオペ教育を開始(米国で2番目)。	コーオペ教育は学部が実施、インターンシップはキャリアセンターが実施。コーオペ教育では必ず報酬があるのに対し、インターンシップでは、ケースバイケースで、学生と企業の交渉によって決まる。

図表4 米国のコーオペ教育事例

年次	秋期	春期	夏期1	夏期2
1年次	授業	授業		
2年次	授業	Co-op	Co-op	授業
3年次	授業	Co-op	Co-op	授業
4年次	授業	Co-op	Co-op	
5年次	授業	授業		

図表5 Northeastern University (Massachusetts)でのコーオペ教育の実施時期

2年次から4年次までの3年間は、学年の半分(6か月)を企業研修に充て、残り半分(6か月)を大学での授業に充てている。

年次	秋期	春期	夏期
1年次	授業	授業	
2年次	授業	授業	Co-op 1
3年次	Co-op 1	授業	
4年次	授業	Co-op 2	Co-op 2
5年次	授業	授業	

図表6 Case Western Reserve University (Ohio)でのコーオプ教育の実施時期

## II. 市町村編

本節では全国自治体における大学生対象インターンシップの概況および事例について述べる。調査方法は、インターンシップ情報の発信・検索に使用される一般的な方法であるインターネット調査と事例地域への訪問調査等により行った。

### 1. 自治体におけるインターンシップ受入体制

横山(2001)によれば、わが国におけるインターンシップの導入・実施は次の3つの類型に区分される。

類型1：一つ又は複数の大学が自身のネットワークや民間の仲介業者を活用して企業や自治体、経済団体などの協力を得て導入・実施しているパターン。

類型2：インターンシップの導入を推進するために国や自治体が大学や企業等の仲立ちをし、導入・実施しているパターン。

類型3：一つ又は複数の企業、官公庁、自治体などが学生、大学に呼びかけ、企業等が中心となって導入・実施しているパターン。

自治体におけるインターンシップ受入れにおいては、上記の類型1, 2に該当する事例が多く、類型2では公的制度や民間制度等がいくつか見られる。類型1は、とくに地方大学等で自治体との交渉等をきっかけとし、自治体個々の経済・社会的状況等に応じて個別に受入れシステムが構築される例が一般的であると思われる。類型2に該当する事例では、インターンシップを含む臨時雇用諸制度を活用している場合がある。特に国土交通省「地域づくりインターン事業(若者の地方体験交流事業)」やNPO法人地球緑化センターが主催する「緑のふるさと協力隊」等は、地方公共団体や市町村公的機関で多く利用されている。

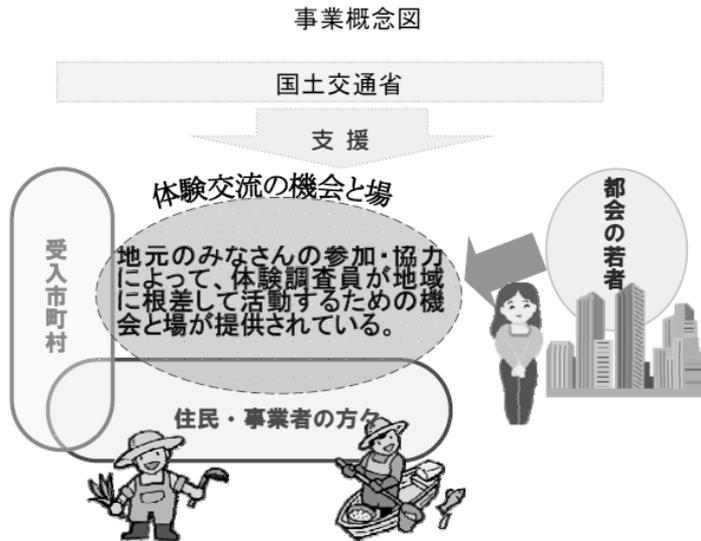
#### (1) 地域づくりインターン事業(若者の地方体験交流事業)(国土交通省)

(担当部局：国土交通省都市・地域整備局地方振興課(TEL (03)5253-8111 (内線32433) 直通 (03)5253-8404 FAX (03)5253-1588))

この事業は、国土交通省が市町村と連携し、三大都市圏の学生等に対して、地域の特色を活かした地域の暮らし、地域づくりへの取組み、地域産業等の体験や交流プログラムを提供し、地方の良さを知ってもらうとともに、地域も体験調査員(地域づくりインターン)の受入や交流等を通じて、

地域の活性化やU J I ターンの促進等に役立ててもらうことを目的に「若者の地方体験交流支援事業」を実施するものである。地域の活動の自立や地域活性化に主眼があり、その考え方は図表7の概念図に表れている。

- 体験調査員数：原則、一団体2名
- 受入期間：2週間～1カ月程度
- 受入時期：7月中旬から9月まで(夏期休暇期間)
- プログラム：地域づくり活動への参加や地域産業を体験



図表7 国土交通省「地域づくりインターン事業」イメージ図

(地域づくりインターン事業フォローアップ調査報告書  
(<http://www.mlit.go.jp/common/000110527.pdf>) より)

過去3年間における実績は以下の通りである。

2009年度：派遣市町村 7地域

福島県 昭和村、静岡県 東伊豆町、兵庫県 加西市、島根県 邑南町、岡山県 吉備中央町、徳島県 美馬市、長崎県 南島原市

2010年度：派遣市町村 28地域

北海道平取町、宮城県栗原市、山形県遊佐町、福島県喜多方市、福島県川俣町、福島県川内村、茨城県常陸太田市、群馬県桐生市、群馬県みどり市、群馬県上野村、新潟県長岡市、富山県南砺市、富山県南砺市2、福井県大野市、長野県天龍村、静岡県東伊豆町、奈良県川上村、和歌山県紀美野町、和歌山県那智勝浦町、和歌山県日高川町、島根県邑南町、岡山県高梁市、山口県長門市、徳島県美波町、長崎県小値賀町、熊本県小国町、大分県日田市、宮崎県西米良村

2011年度：派遣市町村 26地域(募集・実施中)

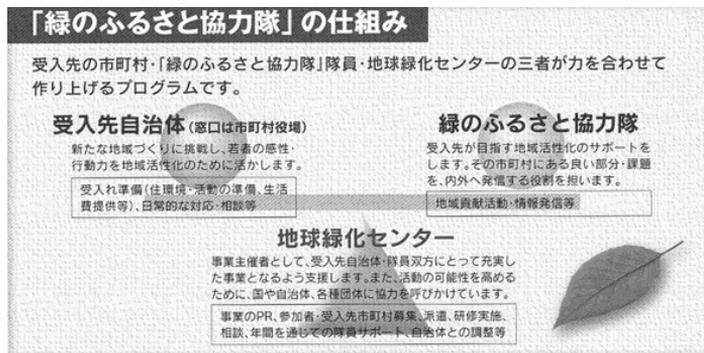
北海道ニセコ町、北海道当麻町、北海道平取町、青森県七戸町、岩手県久慈市、宮城県栗原市、福

島県南会津町、群馬県桐生市、群馬県上野村、新潟県長岡市、新潟県粟島浦村、福井県大野市、福井県勝山市、福井県若狭町、長野県飯田市、奈良県川上村、和歌山県紀美野町、和歌山県かつらぎ町、和歌山県日高川町、和歌山県那智勝浦町、島根県邑南町、山口県長門市、徳島県美波町、愛媛県西条市、長崎県小値賀町、大分県大分市

(2) 緑のふるさと協力隊(NPO法人地球緑化センター)

(〒104-0028 東京都中央区八重洲2-7-4 清水ビル3階 TEL: 03-3241-6450 FAX: 03-3241-7629、[http://www.n-gec.org/g\\_furusato/](http://www.n-gec.org/g_furusato/))

農山村に興味をもつ若者を、地域活性化をめざす地方自治体に一年間派遣するプログラムである。参加者は都会人が多く、大学生にも参加機会がひらかれているという形態である。若者の生きる場所として、農山村という魅力あふれるフィールドが存在することを知らせたい、都市と山村のゆがみという社会問題も捉えてもらいたい、という理念のもとに、1994年から始まった。2009年までに、全国33都道府県の76市町村(のべ数340件)の自治体に派遣された。



図表8 緑のふるさと協力隊 活動のしくみ



図表9 年間スケジュール

## 2-1. 現地調査結果：自治体および公的機関

現地調査を行った自治体および観光関連公的機関は以下の通りである。選定根拠として、大学近郊であること、教員とのネットワークなどにより紹介が容易であることなどを条件とした。

### (1) 一般社団法人茅ヶ崎市観光協会

#### 【基本情報】

- ・所在地：〒253-0044 茅ヶ崎市新栄町13-29(電話番号：0467-84-0377、ファックス：0467-84-0378、eboshiwa@msj.biglobe.ne.jp、<http://www.chigasaki-kankou.org/index.html>)
- ・組織概要：観光事業の振興発展と観光資源の開発を図るため観光行事の開催・助成、観光情報の提供・収集、観光客の誘致、観光土産品の製作・販売の事業を行う。大岡越前祭、湘南祭、浜降祭、サザンビーチちがさき花火大会を支援し、観光地引網、えぼし岩周遊等を実施し、茅ヶ崎海水浴場及び観光案内所の管理運営を担当している。(協会HPより)

#### 【インターンシップに関する条件等】

- ・インターンシップ受入れ予定者・期間：2名、4月～9月、ただし紹介学生に限定。
- ・茅ヶ崎市観光協会は、茅ヶ崎市内で開催されるイベントの多くを主催しており、その大半が夏季に集中している。そのためインターン生にはイベント開催準備段階から当日までを中心とする期間の4月よりイベント月間終了までの期間の受入れを希望している。
- ・勤務時間は通常勤務時間(9時～17時)のほか、イベント時は個別対応時間となる。
- ・業務内容としては①観光イベント企画、②イベント補佐、③その他
- ・参加学生には、コミュニケーション能力と体力を期待するが、その他の希望はない。

### (2) 町田市観光コンベンション協会

#### 【基本情報】

- ・所在地：〒194-0013 東京都町田市原町田4-10-20 ぼっぼ町田 地下1階(TEL：042-724-1951 / FAX：042-724-1952、[info@machida-guide.or.jp](mailto:info@machida-guide.or.jp)、<http://www.machida-guide.or.jp>)
- ・組織概要：「自然・歴史・文化・産業を活用した心豊かな観光まちづくり」を目指し、新たな資源の掘り起こしと活用、既存観光資源の見直し並びに体系的な観光振興策の推進など、観光プログラムを展開する地域の担い手として、2009年4月1日に設立された。(協会HPより)

#### 【インターンシップに関する条件等】

- ・受入れ予定者数・期間：1名、4月1日～3月31日
- ・勤務形態・時間：業務場所は事務所、イベント会場、ウォーキングツアー会場、体験教室等となる。業務時間は9時～17時(途中昼休み1時間)となるが、勤務内容に応じて変更あり。
- ・業務内容：講義と業務を組み合わせるインターンシップカリキュラムを組んでいる。業務内容としては①企画書作成、②イベント実施補佐、③広報媒体作成、④ホームページ作成やtwitterなどSNS管理、⑤協会運営サポート等。
- ・待遇：賃金、交通費、食費その他の提供はない。
- ・インターン希望学生に求める資質や事前の学習内容：観光ツーリズム協会は接客窓口でもあることから、インターン生には受身の学習の場ではないことをわきまえてもらう必要があるとしており、①約束を守れること、②積極性、③問題意識があること、④インバウンド、環境と観光の関係、着地型観光開発等への興味・関心などが求められている。英語力は不問である。事前の学習

として、観光の基礎を掴むため、例えば『観光白書』の学習をしてもらうことが求められている。

#### 【備考】

- ・町田市の観光は駅周辺を中心とする「まちなか」と小野路等の「里山」に二極化されている。後者の存在はほとんど知られていないが、東京都指定自然環境保全地区や日本フットパス協会の事務局も置かれているなど、首都圏近郊の有数の里山エリアである。町田市観光コンベンション協会は、多様な町田の楽しみ方を伝えるための着地型観光や体験プログラム、第一次産業と観光のコラボ等を推進しており、事業を通して住民や来訪者と接する機会も多い。
- ・インターンシップ実施に当たって利用している制度や資金は特にない。

### (3) 特定非営利活動法人 竹田市観光ツーリズム協会

#### 【基本データ】

- ・所在地：〒878-0011 竹田市大字会々 2250-1(竹田温泉花水月内)(TEL:0974-63-0585 FAX:0974-64-1127 e-mail : info@taketan.jp、URL: http://www.taketan.jp/)
- ・組織概要：竹田市は国立公園の久住高原、世界屈指の炭酸系温泉エリアの長湯温泉、古い歴史の城下町、西日本一のトマト産地などなど、見所やお宝がたくさんある。この街の魅力を、旅や食事、遊びや歴史、体験、交流いろんな竹田を紹介している。(協会HPより)

#### 【インターンシップに関する条件等】

- ・受け入れ人数・期間：2名、いつでも可能(4月1日～3月31日)。
- ・勤務形態・時間：事務局勤務(8:30～17:00、うち昼休み1時間)
- ・業務内容：①観光宣伝業務、②地域づくり全般、③着地型旅行業関連業務、④学生企画調査(ニーズ調査、プログラム開発やマーケティングに関わる調査等)。長期インターンであれば、個人の資質に合わせた業務をやってもらいたいが、希望がない場合は市がテーマを提供する。たとえば平成24年度は英語や韓国語による農家民泊紹介を強化するため、それにかかわる内容等が考えられる。農業生産法人との連携による新たなインターンシップ制度を開発する予定があり、それに組み込むことも可能。
- ・待遇：賃金なし。遠隔地学生はホームステイとなり滞在費は市が負担。交通費・食費の支給はないが、長期インターンシップの場合は検討するとのこと。
- ・参加学生に対する要望：自分の経験や旅の実体験などを整理して持ってきてほしい。観光業知識、英語力などは不要。

#### 【備考】

- ・竹田市観光ツーリズム協会は、旧「竹田研究所」を改編して2010年度に設立された新しい協会である。竹田市内の観光案内やボランティアガイドの手配の他、現在、着地型観光プログラムの造成とマーケティング、受入れ等に力を入れている。長期インターンシップにおいても、これらの事業にかかわる業務や学生提案などをメニューとして用意するとしている。
- ・竹田市はかねてより国土交通省の制度を利用するなど、若いアイデアを取り入れる機会としてインターンシップの受入れを重視してきた。インターンシップ生に市長の前で竹田市の観光に対する調査・提言をさせるなど積極的な導入を図ってきており、今後の長期インターンシッププログラムにおいても柔軟に対応するとのことである。

#### (4) 長野県小布施町役場

##### 【基本データ】

- ・所在地：〒381-0297 長野県上高井郡小布施町大字小布施1491(TEL:026-247-3111 FAX:026-247-3113 URL: <http://www.town.obusenagano.jp/>)
- ・組織概要：役場は4つの部門、健康福祉部門、行政経営部門、地域創生部門、教育部門に分かれている。地域創生部門の産業振興グループは農業振興、商工振興、観光振興などを担当している。年間観光客延べ人数は1,116,969人、観光による経済波及効果は105億円(県産業関連表より)

##### 【インターンシップに関する条件等】

- ・受け入れ人数・期間：1カ月以上のインターンシップの実施は可能である。宿泊は町が持っている宿泊施設があるのでそこでの宿泊となる。
- ・業務内容：小布施町で行うさまざまなイベント、祭りの企画や実施の補助。
- ・来るものは拒まずという考えで、何かをやりたいという学生はなるべく積極的に受け入れるようにしている。
- ・参加学生に対する要望：長野県や小布施町のことを事前に調べてきて欲しい。学生に求められる能力、資質としては、積極性ややる気、協調性、コミュニケーション能力があげられる。

### 3-1. 考察

自治体や観光関連公的機関として4事例を調査したが、共通している点は、いずれもそれぞれの自治体の観光戦略の推進上の課題を解決するサポート役がインターンシップ生に期待されていることである。竹田市のように、外部からの若い知恵としてインターンシップ生をとらえ、その声に耳を傾けようという姿勢をもつところもあり、単に学生の学びを支えるだけではなく、自治体としてのメリットをインターンシップ受入事業自体に求めていることが指摘できる。長期インターンシップ生に期待される能力として、①コミュニケーション能力、②積極性が共通してあげられており、自ら動く意思をもつ学生が期待・歓迎されている。

一方、観光は来訪者ばかりでなく住民に接する機会も多いことから、上記いずれの事例ともインターン生について、教員からの推薦による、信用できる学生に限ってほしいというコメントがあり、大学側が学生の資質を選別または教育し、即戦力や体力となる学生が望まれている。

### 2-2. 現地調査結果：ミュージアムにおける大学生のインターンシップ

本節では、東京都および神奈川県内の主なミュージアム(博物館・美術館・科学館)における学生向けインターンシップの受け入れ状況について報告する。調査方法は、学生が実際にインターンシップについて調べる際に見られる公式ウェブサイト上に公開されている情報を集め、補足的に電話によるインタビュー調査を行った。

東京・神奈川でインターンシップを定期的あるいは不定期に受け入れている主なミュージアムは以下の通りである。各館のインターンシップで体験する内容と受け入れ人数をあげたい。期間は企画展の期間中というものもあれば、約1年間にわたるものまで多岐にわたる。

##### 【東京国立博物館】

上席研究員(工芸)、デザイン室、教育普及室、ボランティア室、情報資料室、広報室、平常展調整室、東洋室、保存修復課、平成22年度は22名受け入れ、受け入れ先により応募条件が異なり、一

部の部署では学部生を受け入れている。

【東京国立近代美術館】

美術館：学芸(コレクション担当、企画展担当)美術館教育、図書資料、工芸館・フィルムセンター：学芸全般、学芸については大学院生のみ。美術館教育は美術史、美術又は美術教育を専攻する学部生もしくは大学院生、図書資料は図書館情報学もしくはアーカイブス学を専攻する学部生・大学院生

【国立新美術館】

美術館事業に関心のある大学院生もしくは同等の経歴のある若手研究者が対象。募集事業：展覧会事業、教育普及事業、資料収集提供事業

【国立科学博物館】

博物館実習の実習生の受け入れはある。

【神奈川県立近代美術館】

2010年には分野A：展覧会・調査研究・美術教育、分野B：保存修復、分野C：メディア・広報で募集。全て大卒もしくは大学院生を対象とした募集があった。

【神奈川県立歴史博物館】

博物館実習の受け入れのみ。

【神奈川県立生命の星・地球博物館】

博物館実習の受け入れのみ。(インターンシップは高校生以下を対象とする。)

【茅ヶ崎市美術館】

インターンならびに博物館実習は受け入れていない。

【茅ヶ崎市文化資料館】

インターンならびに博物館実習は受け入れていない。(今後の対応を検討中)

【横浜美術館】

インターンシップについては随時ウェブサイト上で不定期に募集。学部生も受け入れている。

### 3-2. 考察

本調査から、ミュージアムのインターンシップを希望する場合、応募者には相応の知識(美術史、美術教育、工芸品の扱い方等)や経験(メディア機材を使える等)を求められる場合が多く、特に美術館では大学院生のみを受け入れ対象とする事例が大半であることがわかった。この理由として二つ考えられる。一つ目にはミュージアム内での業務には絵画や標本などの実物資料を扱う場合もあり、それには決められた扱い方などの知識が必要となるからである。例えば映像資料の整理を任された場合に、国内外の映像の種類や分類方法があることを理解しており、さらにはメディア機器の基本的な操作方法も習得しておくことが望まれている(例・東京国立近代美術館フィルムセンター)。多くのミュージアムの限られた人員体制では、懇切丁寧に基礎から学部生に教えるだけの余裕がないため、すぐに仕事に取り掛かれる人材を求めているのである。

二つ目にはミュージアムの場合、各大学が設置する博物館学芸員養成課程の必修科目である博物館実習を履修する学生(主に学部4年生)を既に受け入れている館は多いためである。それゆえ、インターンシップで学部生を新たに受け入れる必要性が低いものと思われる。博物館実習の受け入れは、博物館法で定められていることもあり、社会教育施設であるミュージアムの多くがその役割の一環として実施している。しかし、実習の受け入れについても、館の規模や国公立・私立によって

も対応が異なっており、事前の確認が不可欠である。このような状況から、ミュージアム側としては、博物館実習で学部生を既に受け入れているため、インターンは学部生よりも専門知識と経験の豊富な大学院生に絞って考えているのかもしれない。

次に科学館の状況を取り上げたい。科学館のキャリア教育への関わりについては、平成18・19年度科研費調査報告書「科学系博物館におけるキャリア教育の実践的研究(研究代表者：前田克彦)」(2008年3月)に詳しく調査結果がまとめられている。これによれば、科学系博物館の約三分の一は職場体験などのプログラムを実施しているが、その主な対象は中学生となっており、大学生対象のものは少ないようである。調査を実施した国立科学博物館では、サイエンス・コミュニケーター養成などは大学院生を対象に実施しており、学部生はインターンとしてではなく、博物館実習の実習生として受け入れている。

管見ではあるが、本調査から明らかになったことは、現時点で多くのミュージアムではインターンシップそのものを実施していないということである。中には、インターンシップという形式で募集はしていないが、ボランティア制度という枠組みで館内の仕事(資料整理、データベース入力、イベントの補助、ガイドツアー等)に携わるチャンスを設けているケースもあった。もし学生が特定のミュージアムでの職務経験を積みたい場合は、ボランティアとして研修を受け、活動することも視野にいれた方が良いでしょう。また、展覧会のオーディオガイドの貸出スタッフなどは、館より業務委託を受けた民間会社が広く募集することもあるため、そのようなアルバイトを通してミュージアムの一部の業務を経験することも可能である。

現状からすると、学部生がミュージアムにおいて職務体験を積みたい場合は、インターンシップという形態に囚われずに、博物館実習やボランティアといったあらゆるチャンスを狙って試みるのが現実的であり、得策ではないかと思われる。

### Ⅲ. 企業編

観光関連事業を運営する企業、団体として全国からⅡ事業所を選定し、訪問インタビュー調査を行った。

#### 1. 事例調査

##### (1) 楽天ANAトラベルオンライン株式会社

###### 【基本情報】

- ・所在地：〒140-0002 東京都品川区東品川4-13-9 楽天タワー2号館 <http://travelrakuten.co.jp/corporate/rato/>
- ・組織概要：日本NO1、アジアNO1、そして楽天ならではの「総合旅行会社」を目指します。「革新的なトラベルテクノロジーおよびサービスの提供により、より多くの豊かな“出会い”を創造する」(「楽天トラベルの経営理念」HPより)

###### 【インターンシップに関する条件等】

- ・同社は自社を旅行業とは位置づけず、eコマース会社と位置付けている。今のところ、大学生のインターンは受け入れておらず、受け入れるとしてもIT系の人材に限られる可能性が高い。担当者がANA出身であるため、ANAセールスでのインターン受け入れの可能性について、打診の依頼を行った。

## (2) 一般社団法人日本旅行業協会

### 【基本情報】

- ・所在地：〒100-0013 東京都千代田区霞が関3-3-3 全日通霞が関ビル3階(本部事務局) TEL03-3592-1271,FAX03-3592-1268,<http://www.jata-net.or.jp/>
- ・組織概要：北海道から沖縄まで全国に8箇所の事務局がある。日本旅行業協会は、旅行需要の拡大と旅行業の健全な発展を図るとともに、旅行者に対する旅行業務の改善並びに旅行サービスの向上等を図り、併せて会員相互の連携協調につとめ、旅行の促進と観光事業の発展に貢献する業務などの協会の目的を達成するための業務を行っています。（「日本旅行業協会のあらし」、当該協会HPより）

### 【インターンシップに関する条件等】

日本旅行業界加盟の旅行会社および各国政府観光局への受け入れを依頼した。しかし、現時点では旅行会社各社がインターンシップにはあまり積極的ではないとの結果であった。

その理由として：

- 経費削減で人員を減らしているため、学生さんの教育を担当する余裕がない。
- 旅行業の仕事はほとんどが一人一台の専用端末を使う業務となっており、受け入れる学生さんのための端末を用意するとなるとかなりの費用がかかる。
- また、仮に端末を用意できても、習熟するまでに相当の時間がかかるため、学生さんでは使い物にならない。
- よって、学生さんに来てもらっても、チラシ配りや封筒詰めのような単純業務しかさせてあげられず、インターンとしての教育の機会と余裕がない。

## (3) 株式会社ジェイティービー

### 【基本情報】

- ・所在地：〒140-8602 東京都品川区東品川2-3-11 JTBビル <http://www.jtbcorp.jp/jp/company/profile>
- ・組織概要：The JTB Wayとして 地球を舞台に、人々の交流を創造し、平和で心豊かな社会に実現に貢献するというJTBグループ経営理念のもと、ブランドスローガンとしては、「感動のそばに、いつも」をあげ、お客様に感動を提供するため、近しい存在であり続けること。お客様が感動で満ち足りたとき、その傍らには我々がいること、をお約束したものと、している。「私たちが大切にすること」として、お客様満足の追求、株主への責任、事業パートナーとの共栄、自律創造型社員としての行動、社会への貢献、地球上の資源への配慮をあげている。2012年3月に創立100周年を迎える。（「The JTB Way」当該HPより）

### 【インターンシップに関する条件等】

- ・現在実施しているインターンシップは2週間であるが、4週間以上のインターンシップについては実施したいが、労働条件や個人情報扱う仕事内容から、検討が必要である。しかし、前向きに検討をしたい。
- ・参加学生に求める能力、資質としては、積極性、コミュニケーション能力、協調性、問題解決能力、創造性などである。参加学生に勉強して欲しい学習内容としては、社会人のマナー(挨拶、身だしなみ、言葉遣い、電話対応のマナーなど)、地理がある。

#### (4) 株式会社コングレ

##### 【基本情報】

- ・所在地：〒102-8481 東京都千代田区麹町5-1 弘済会館ビル6階  
TEL03-5216-5551,FAX03-5216-5552, <http://www.congre.co.jp/profile/network/html>
- ・組織概要：「クオリティへの挑戦」コングレの事業領域は広がり続けている。あらゆる分野において円滑なコミュニケーションの場が求められる現在、私たちコングレは枠にとらわれない多彩な角度から国際交流をプロデュースし続けています。（「会社案内」当該HPより）

##### 【インターンシップに関する条件等】

- ・国際会議大手の同社では、学生のインターン受け入れ実績はある。但し、英語力は必須、できればもう一か国語ができることが条件とのことである。2011年度については、9月に開催される国際会議のプロジェクトで1か月程度の受け入れが可能（適材がいれば）とのことだったが、その後、社内での検討の結果、今回は見送りたいとの返事をいただいた。

#### (5) ザ・ブセナテラス(ザ・テラスホテルズ株式会社)

##### 【基本情報】

- ・所在地：〒905-0026 沖縄県名護市喜瀬1808 TEL:905-0026, FAX:0980-51-1331  
<http://www.terrace.co.jp/company/outlinepho>
- ・組織概要：「ようこそ大自然のテラスへ」青く澄んだ海と空、太陽の光あふれる南の楽園。沖縄本島北部の部瀬名岬に佇むザ・ブセナテラスは「自然との調和/自然との回帰」をコンセプトとし、光と風をふんだんに取り入れたオープンエアの設計思想に基づいて、全館に自然との一体感を創出。自然そのものが最高のインテリアとなるよう、シンプルなデザインの落ち着いた造りとなっています。（「ザ・ブセナテラス」HPより一部引用）

##### 【インターンシップに関する条件等】

- ・4週間以上のインターンシップは可能であり、もうすでに実施している。業務としてはベル業務、アクティビティ業務などを行う。基本的にお客様の対応ができる部署に配属し、ホテル業務の楽しさや重要性を理解してもらいたい。参加学生に勉強して欲しい学習内容としては、社会人のマナー（挨拶、身だしなみ、言葉遣い、電話対応のマナーなど）である。
- ・4週間以上のインターンシップの場合、交通費補助として4万円を支給。インターンシップ期間中は寮に滞在し、宿泊料は無料。昼食はホテルでの食券を配布する。

##### 【備考】

ザ・テラスホテルズの第一号ホテルである名護市部瀬名岬に建つオープンエアの国際級リゾートホテル。「2000年九州・沖縄サミット」のメイン会場となった場所として国内外に知れわたった。他にザ・ナハテラス、ジ・アッタテラスゴルフリゾート、ジ・アッタテラスクラブタワーズ、ザ・テラスクラブウエルネスリゾートアットブセナがある。

#### (6) ANA インターコンチネンタル万座ビーチホテル(株式会社パノラマ・ホテルズ・ワン)

##### 【基本情報】

- ・所在地：〒904-0493 沖縄県国頭郡恩納村字瀬良垣2260 TEL:098-966-1211、FAX:098-966-2210、<http://anaintercotinental-manza.jp/>
- ・組織概要：基本理念として、「安心」と「信頼」を基礎に、価値ある時間と空間を創造します。いつ

も身近な存在であり続けます。世界の人々に「夢」と「感動」を届けます。という基本理念のもと、お客様に安全・快適なサービスを提供するよう心がけています。（「プライバシーポリシー」当該HPより一部抜粋）

#### 【インターンシップに関する条件等】

- ・長期インターンシップについては前向きに検討したい。また、3か月以上のインターンシップの方が望ましい。そのため本学部で長期インターンシップを実施する場合、新カリキュラム内容からは2014年度からの実施となる。
- ・配属部署などは未定。東京から沖縄までの交通費は学生負担、その他については今後検討をしていきたい。

#### 【備考】

沖縄屈指の景勝地「万座毛」を望む最高のロケーションに位置している。旧万座ビーチホテル。日本ではここしか体験できない水中バイクBOBをはじめとしたマリンスポーツが施設が充実、オーシャンビューのチャペルもある。

### (7) NPO法人日本エコツーリズム協会

#### 【基本情報】

- ・所在地：〒141-0021 東京都品川区上大崎2-24-9 アイ・ケイビル4F、TEL：03-5437-3080、FAX：03-5437-3081、E-mail：ecojapan@alles.or.jp、<http://www.ecotourism.gr.jp/>
- ・組織概要：地域固有の歴史文化や自然環境を保持しながら、持続的に地域の活性化を図るエコツーリズムが、21世紀の観光のあり方として国内外で急速に注目され始めていた1998年に設立。2002年に内閣府認定NPOに。様々な関係者の継続的な意見交換の場として、エコツーリズムの啓蒙と推進を図る活動をしている。

#### 【インターンシップに関する条件等】

- ・受入れ予定者数・期間：2名まで。通年のいつでもよい。最大1年まで可能。
- ・勤務形態・時間：勤務場所は事務所内、イベント会場（旅行博、フェスタ、フォーラム等）等。原則として10時～18時、昼食1時間を除く7時間勤務。
- ・業務内容：①事務局業務全般補佐（広報発送、大会資料作成、議事録作成、コピー等）、②イベント補佐、③その他
- ・待遇：賃金なし。保険・福利厚生なし。交通費支給。
- ・インターン希望学生に求める資質や事前の学習内容：協調性（必須）、企画力、積極性、英語力（あれば）など。日本の伝統文化や日本を海外に伝えるための知識等、雑学を身に付けておいてほしい。本を読んでいる学生が望ましい。

#### 【備考】

日本エコツーリズム協会は、旅行関係団体や企業、一般企業、他のNPO、マスコミ、大学関係者、自治体など多様な立場の人々が常時訪れる場であり、さまざまな業界や分野の現場に触れる機会が多々ある。学生にとっては得難い経験を積むことができる。事務的能力も求められ、長期インターンシップ生が歓迎されるため、ステップアップすることができる。

- ・現在、首都大学東京のインターンシッププログラム「ECO-TOP」に協力しており、毎年複数の大学生を受け入れている。同プログラムは、首都大学東京が自治体・企業・NPOと提携を結び、学生はその三者連携プログラムに参加する形で複数のタイプのインターンシップを経験するもの（<http://www.ues.tmu.ac.jp/tourism/ecotop.html>）。

## (8) 株式会社ピッキオ(長野県佐久市(東京事務所))

### 【基本情報】

- ・所在地：〒389-0194 長野県北佐久郡軽井沢町星野 / TEL 0267-45-7777
- ・組織概要：軽井沢を拠点に野生動植物の調査研究および保全活動を行うと共に、自然の不思議を解き明かすエコツアーや環境教育を行っているエコツーリズムの専門家集団。「森本来の姿を経済的な価値として高く評価できれば、未来に森を残していける」という考え方を事業の基本とし、森のおもしろさや不思議さ、かけがえのなさを伝えることで、森の経済的な価値を高め、森を森の姿のまま後世に残していくことをめざしている。(同社HPより)

### 【インターンシップに関する条件等】

- ・受入れ予定者数・期間：2～3名。期間は限定なし。1か月のインターンは現在も常時受け入れている。
- ・勤務形態・時間：夜間夜中、早朝勤務もあり。勤務場所はビジターセンター、プリンスホテル、フィールドなど。
- ・業務内容：エコツアー業務、熊の保護管理のいずれかがメインとなる。3～6か月様子をみて適性を判断し、業務を割り当てるが基本的には学生が望むものとなる。エコツアーの場合は、ガイドの補佐や受付業務、キャンプの世話役など。
- ・待遇：賃金なし。寮費支給(ピッキオ負担)だが食費、交通費は支給なし。
- ・インターン希望学生に求める資質や事前の学習内容：コミュニケーション能力、積極性、ポジティブさ、健康などは必須。自転車通勤となるので自転車に乗れることも必要。経験は不問だが、自然が好きなこと、自然保護や生態系等についての基本的知識や興味があることが必要。

### 【備考】

- ・ピッキオは本学学生のインターンシップ先として、毎年実績を有している。指導を受けた後は仕事を任されることとなり、責任感をもって業務にあたることができるため学生にとって大きな学びとなっている。
- ・近傍に「星のや」や軽井沢高原教会などの観光施設を有しており、日常的に観光客に接する機会がある。

## (9) 有限会社オズ(三重県鳥羽市)

### 【基本情報】

- ・所在地：〒517-0011 三重県鳥羽市1-4-53 tel.0599-28-0001、<http://oz-group.jp/>
- ・組織概要：風待ち港として、海女の国として、古くから旅人を受け入れてきた鳥羽湾の島々でエコツアーを提供している。女性や子供も無理せず、自然の中でゆったりとお過ごしいただけるようなツアーを案内している。

### 【インターンシップに関する条件等】

- ・受入れ予定者数・期間：2名、GW明けから11月半ばまで。
- ・勤務形態・時間：勤務地は事務所またはフィールド。早朝から深夜までの間で8時間程度(4時半～22時)。3～4日に1日程度休み。
- ・業務内容：①ガイドスタッフの補助(島の掃除、ガイドサブスタッフ(安全管理)、運搬等)、②事務補佐、③ツアー開発とプレゼン 等
- ・待遇：1日3000円支給(食費、宿泊代、交通費分)。Tシャツ支給。

- ・インターン希望学生に求める資質や事前の学習内容:素直さ、パソコン使用能力、体力等。コミュニケーション能力はあるとよい。事前知識は不要。

#### 【備考】

同社は鳥羽市の若手世代による観光再活性化の急先鋒であり、鳥羽市のまちづくりにも深くかかわっている。市内の多様な人材、組織、団体などとの連携を強化することにも力を入れており、市民の信頼も篤い。社長は旅館の女将が務めている。

- ・地域の環境省、観光協会、観光案内所、他のガイド団体等に同社へのインターン生を研修に出し教育プログラムに入れている。
- ・若手スタッフの育成においてインターン生の指導は有効であるとして、インターン生は歓迎されている。同社のインターンシップの第1号は本学学生であり、今後も積極的に受け入れていくとのことである。

### (10) 株式会社いろどり(徳島県上勝町)

#### 【基本情報】

- ・所在地：〒771-4501 徳島県勝浦郡上勝町福原字平間71-5、TEL.0885-46-0166、FAX.0885-46-0577、<http://www.irodori.co.jp/>
- ・組織概要：高齢者比率が49.5%という、過疎化と高齢化が進む町で、昭和56年2月に起きた寒波による主要産業の枯渇の危機を乗り越える打開策として始めた、葉っぱ(つまもの)を中心にした新しい地域ビジネスモデルを開発し、お年寄りが活躍できるビジネスとして"つまものビジネス"="葉っぱビジネス"を1987年にスタートし、現在に至る。

#### 【インターンシップに関する条件等】

- ・受入れ予定者数・期間：制限なし。1週間、2週間、半年等可能。
- ・勤務形態・時間:株式会社いろどりが窓口となり、上勝町内の各種現場へのインターン派遣となる。派遣先に応じて様々な勤務形態、時間帯となる。いずれも講義・現場・フィールドワークの組み合わせでインターンシップを構成する。
- ・業務内容：平成21～23年度内閣府事業を事例とすると、①里の元気プロジェクト(婚活、林業支援)、②NPO法人ゼロウェイストアカデミー(ゴミの中間処理、リサイクルショップ「くるくる」の運営、リフォーム等)、③株式会社いろどり(出荷状況確認、広報、物販)、④農業補佐
- ・待遇：2万円まで支給(交通費充充分)。宿泊はキャンプ場を無料利用可能、食事は(自炊または温泉施設の食事など)。
- ・インターン希望学生に求める資質や事前の学習内容：コミュニケーション能力は必須(とくにお年寄りとの会話)。その他知識は必要としない。

#### 【備考】

上勝町は中山間地域過疎・高齢化自治体として、持続可能な社会づくりをめざして様々な取り組みを展開しているユニークな自治体であり、全国から視察に訪れている。ワーキングホリデーにも早くから取り組み、外部者を受け入れて地域を維持する発想をもつ町である。

### (11) 株式会社くしふるの大地(大分県竹田市)

#### 【基本情報】

- ・所在地：〒878-0205 大分県竹田市久住町白丹7549番地、TEL.0974-64-3220、FAX.0974-64-3221

- ・組織概要:観光施設と農場をあわせもつ農業法人として2010年設立。母体は「力の源カンパニー」。同社は1985年、福岡市に「博多一風堂」を創業し、国内50店舗、海外3店舗に「一風堂」を展開している企業である。その取り組みの一貫とし竹田市久住町に「くしふるの大地」を設立した。収穫した農産物を一風堂の外食産業で使用するほか、外食産業者で作る共同仕入れ組合を通じて販売する。スイーツやブルーベリーなどが出荷品目。いずれは、観光農園としても開園する予定で準備を進めている。”もうける農業”を目指し、地域活性化と農業後継者を育成する。

#### 【インターンシップに関する条件等】

- ・受入れ予定者数・期間:7月～10月(繁忙期)または7月下旬～8月末。夏季は何人でも受け入れ可能。
- ・勤務形態・時間:勤務地はくしふるの大地(事務所、食品加工所、キャンプエリア等)となり、シフトなしで8時～17時。
- ・業務内容:①農作物の加工・出荷の世話、②食育キャンプの補佐、③グリーンツーリズムの野外活動補佐など。
- ・待遇:賃金なし。宿泊施設完備、食費は提供しないが食材は地元で手に入り、自炊可能。現地での移動手段として車の貸与可能。交通費の支給は今後検討すること。
- ・インターン希望学生に求める資質や事前の学習内容:コミュニケーションやアウトドアを嫌う学生は不適。運転免許を保持していること。事前に九州、大分等に関する地域研究(地理、概要、歴史等)をしておいてほしい。とくに観光動向やイベント等の情報を取得しておいておき、キャンプに訪れる観光客に対応できるようにしてほしいとのこと。

#### 【備考】

阿蘇くじゅう国立公園内にあるため、滞在環境はととてもよく、観光客と接する機会も多い。「くしふるの大地」は、農業地域における新しいビジネススタイルとして、注目されている企業である。既に常時2名程度のインターン生がおり、ホームページの作成やキャンプ場の年間活動計画の立案等を任されている。

## 2. 考察

企業団体における調査として、(1)～(6)の事例では旅行会社、ホテルを訪問した。その結果、ホテルにおいてその業務の特性から長期インターンシップの受け入れに関して積極的に実施したいとの意向を示していた。長期であればインターンシップ生はホテル業務を覚えて実際に戦力として業務に携わることができるということであろう。上記の企業において学生に求める能力、資質として共通しているものは、積極性、コミュニケーション能力、協調性などである。また、顧客との対応業務を行う企業においては、インターンシップ生が社会人のマナー(挨拶、身だしなみ、言葉遣い、電話対応のマナーなど)を身につけていることも重要な要因としてあげられていた。

(7)～(11)の企業・組織・団体は、いずれもベンチャー的要素の大きい、新しい形態のビジネスモデルを築いているところばかりである。いずれも、インターンシップに対して、受入側におけるメリットを設定していることが特徴である。その一方で、コミュニケーション能力が資質の筆頭に挙げられていることからわかるように、この分野は地域や人と深くかかわる小規模な組織が多いため、信頼関係に基づいた学生紹介を望んでいることも共通した特徴である。

## おわりに

本学国際学部における長期インターンシップを組み込んだキャリア教育プログラムの開発のために、主にインタビュー調査を行った。先行事例として長期インターンシップを実施している大学、海外の大学で試みを明らかにした上で、インターンシップの受け入れ先として、市町村自治体、美術館ならびに各企業の長期インターンシップの可能性について明らかにした。

その結果、大学における長期インターンシップの特徴としては、対象期間が2-3年次で期間が6カ月がもっとも多いという結果であった。また、インターンの実習先の企業は大学が紹介するケースが多いことから、長期インターンシップを実施するにあたっては、大学が受け入れ企業を探すという問題があり、この問題を解決するために外部の機関と提携するという方法も示された。長期インターンシップの受け入れ側については、市町村自治体においては、観光戦略の推進上の課題を解決するサポート役としてインターンシップ生が期待されており、受け入れに積極的な自治体が多いという結果であった。しかしミュージアムなどにおいては、専門知識や経験を求められる場合が多いため、学部生の受け入れは少ないということが明らかになった。企業においては、その業種によって、あるいはビジネスモデルによっては長期インターンシップを実施することに前向きであることが示された。今後は長期インターンシップを実施することによって、企業が得るであろうメリットについて、明確な説明と理解を求めていく必要があると思われる。

## (参考文献)

- 岩井清治「大学インターンシップ制度の国際比較研究」概要報告 桜美林大学「産研通信」No.65 2006年3月31日
- 伊藤瑛二(2006)米国Co-op教育と日本のインターンシップ、日本インターンシップ研究年報、第9号、25-31.
- 横山皓一(2001)わが国インターンシップの現状と推進策、日本インターンシップ学会大会収録集(1)、47-52
- 中山健(2009)産学連携教育としての大学インターンシップ—動向・現状・課題—、東京大学大学院教育学研究所紀要、第49巻、184-190.