

# 正課での課題解決型インターンシップにおける 企業と大学が協働した課題設定のためのワークシートの開発<sup>†</sup>

高澤 陽二郎\*・尾田 雅文\*2・小浦方 格\*2・上田 和孝\*2・中村 史\*3  
新潟大学教育基盤機構\*・新潟大学工学部\*2・元新潟大学農学部\*3

大学の正課科目で実施されるインターンシップでは、専門分野の社会での活用や更なる学修への動機づけといった効果を重視した課題解決型のインターンシップが多く実施されている。本稿では、企業アンケートの結果もふまえ、そうした課題解決型インターンシップの受入にかかる企業側の認識と課題、「課題解決」の多様なイメージを整理し、企業と科目実施側の大学(教員)との間に存在する問題の所在を明らかにした。そのうえで、問題の解消を図る実践的な手段として、双方が協働して課題を設定・実施・検証するために開発したワークシートについて報告した。成り行き任せではない、再現性をもって一定の質を担保できる課題解決型インターンシップの実現を狙いとするが、シートの実践的な活用及び評価・改善は今後の課題である。

キーワード：インターンシップ，PBL，課題設定，企業，事前学習

## 1. はじめに

本稿は、令和3年度の新潟大学学長教育助成制度の採択を受けて著者らが実施してきた、正課科目としての課題解決型インターンシップ実施に関する課題の把握・教育改善の取組、またそこからの考察を報告し、読者の同様の実践に資することをその目的とする。本稿でいう「課題解決型インターンシップ」とは、受入先での見学・体験・講話等にとどまらず、受入先組織内の業務・ミッションに関わる何らかの課題に焦点を当て、その発見・解決プロセスへの学生の関わりを実習に含んだインターンシップのことを指す。

なお、筆者らは学内の各組織で実践的なインターンシップ科目等を担当しており、受入企業との課題調整、インターンシップ実施、学生の指導など、各々の実践をふまえた課題の共有や知見の抽出を行っている。

## 2. 本取組の背景と問題認識

### 2.1. インターンシップ経験を活用して目指される教育効果

新潟大学で「インターンシップ」をその名称の一部に冠する科目は、学部・研究科開講のものを含め、令和4年度では実質的に40科目程度が存在する。それぞれ

のシラバスにおける到達目標には、主に以下のような内容が確認される。

- A. 自らの適性を知り、キャリア意識を醸成する
- B. 学問分野と社会とのつながりを理解する
- C. 更なる学修への動機づけを図る
- D. 汎用的能力（コミュニケーション力、リーダーシップ等）の必要性を理解し、力を向上させる
- E. 専門知識・技術の社会での活用について、実践を通じて学びを深める

近年のインターンシップの量的拡大・多様化を受け、経済産業省・エティック（2013）では、インターンシップの教育効果として「キャリア教育（汎用的能力育成、適性理解）」「専門教育の実質化」「教養教育：社会における関係性の理解（学ぶ・働く・生きるの繋がり理解）」の3つの側面を挙げている。同様に松高（2021）は、これまでの先行研究をふまえ、教育効果が「職業・勤労意識の涵養」「職業生活への移行支援」「学習意欲（の向上）・（学習の）深化」の3領域にまとめられるとした。

現状、インターンシップには多様な実習内容・期間・実施主体が混在しており、経済団体・大学等の間では現在進行形でその整理が図られているところである（採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2022）が、大学の正課科目として実施されるインターンシップで

は、特に先述のC・Eのような効果を重視し、数週間～数ヶ月の期間を設けた企業（自治体・団体）の課題解決型のインターンシップが多く実施されている（本学では筆者らの開講する科目「課題解決型インターンシップ」「国際テクノロジー・グループワーク・インターンシップ」など）。

こうした科目では、インターンシップ経験を通じ、その主専攻のディプロマ・ポリシーや開講する教員所属組織のミッションと密接に関連した到達目標を学生が達成することが期待される。ただインターンシップ自体が、学生の経験としても教員の業務としても非日常的なものであるが故に、新奇性のある出来事への対応や様々な調整業務に追われ、本来目指そうとした教育効果実現のための指導・対応にまで十分手が及ばない事態も生じている。更に、実際のインターンシップ中のどのような機会や活動、学生自身の行動、教員のフォローがその目標達成に対して有効に機能するののかという問いに対しては、必ずしも関係者の認識が一致しない現状がある。

## 2.2. 受入企業側の認識と課題

インターンシップの受入側には、多くの場合、企業課題に対するアウトプット以外にも、学生の受入によって期待するより率直なメリット（採用活動を見越した自社の認知度向上、意欲ある学生との接点形成など）が存在するが、本稿ではその点には踏み込まない。あくまで教育目的に沿った学生の学び・向上の観点から、受入先の何らかの課題解決プロセスへ寄与する過程を学生の学習に組み込む場合に起こり得る困難や、企業・大学教員双方の認識に焦点を当てる。

インターンシップの学生を受け入れる企業側では、特に一定以上の長期間受入を行う場合に、学生に提示する自社の「課題」に毎年頭を悩ませる例も多い。自社の業務・課題のどこを切り出し、どのようなアウトプットを学生に期待するか、学生のレディネス・授業の教育目的と照らし合わせながら課題を設定し、実際に取組ませていく作業は、必ずしも容易なものではない。こうした過程が負担となり、それを許容するだけの企業メリット・教育効果が不明瞭なことによって、インターンシップの「負の循環」（企業・大学・学生の各々にとってのインターンシップの位置づけが上がらない）が生じかねないことは、経済産業省・エティック（2013）でも既に指摘されている。

この度、筆者らの取組では、そうした企業のインターンシップ受入に対する実感を探るべく、企業と大学

の仲介業務を行う地域のインターンシップ支援組織（公益社団法人つばめいと）を通じ、企業へのアンケートを実施した。以下ではその結果の一部を紹介する。〈アンケート実施概要〉

■実施時期：2021年11月

■実施方法：WEB上の回答フォームでの回答

■対象：インターンシップ支援組織の協力企業（新潟県燕市）の経営者・社員52名

■結果：回答者28名（回答率 54%）

アンケートでは、これまでのインターンシップ受入経験の有無、その実習内容のタイプ（就労体験型、課題解決型など）に加え、受入にかかる社内の担当部署、受入の際に懸念すること、期待する大学教員の役割などを主に選択式の設問で尋ねている。回答28名のうち、大学生のインターンシップ受入経験ありが24名（86%）、課題解決型のインターンシップ実施経験ありが18名（64%）となっている。

「インターンシップ受入の際に懸念すること」（図1）では、「（受入のための）社内の人的資源の確保や支援」が最も多く選択され、7割以上の企業が挙げている。ほか回答の多い順に「学生の事故やケガ、その補償」「（受入の）費用対効果」「研修メニューの検討」が続くが、課題解決型インターンシップ実施経験ありの回答者

（18名）に絞って見ると、「研修メニューの検討」を選択した回答者は38.9%と、同項目が全体で二番目に多くなっている。ここで言う「メニュー」には、学生が取組む自社内課題の設定の問題が当然含まれている。

続いて図2は、「課題解決型インターンシップにおける大学の担当教員への期待」を、実施経験ありの回答者にのみ尋ねた結果である。「研修メニュー作成のアドバイス」「学生の興味関心等の情報（の提供）」「研修内

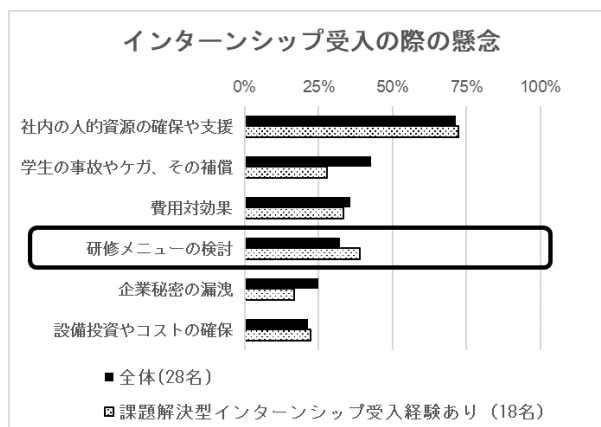


図1 インターンシップ受入にあたっての懸念（複数回答）

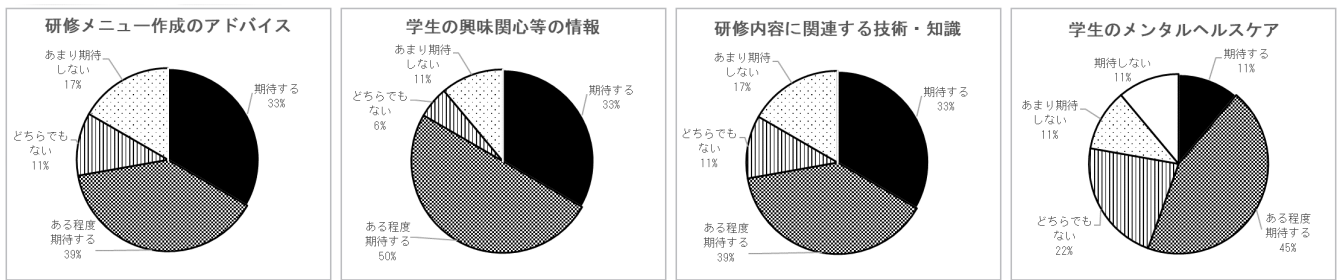


図2 課題解決型インターンシップにおける大学の担当教員への期待

容に関連する技術・知識（の提供）「学生のメンタルヘルスケア」の各内容について、教員への期待の程度を5件法で回答を求めた。学生のメンタルヘルスケアを除き、いずれの項目も「期待する」「ある程度期待する」の回答が全体の70～80%程度を占めている。

本調査で調査対象となった新潟県燕市の企業は中小製造業が多く、本学工学部授業でのインターンシップも多く受け入れている。研修メニュー（課題設定）やその研修内容に関連した技術・知識のアドバイスについて、大学教員へ相応の期待感をもっていることが読み取れる。またこの度の調査対象企業においては、調査実施の窓口となったインターンシップ支援組織の存在感が非常に大きく、コーディネート経験の豊富な同組織からの助言を研修メニュー作成の際に参考にしたと回答した企業も多かった。この傾向は同地域の特徴と考えられるが、一方で、特に受入経験の浅い中小企業では、こうした中間支援組織が介在しない場合、なおのこと大学教員に寄せる期待は大きなものとなる。

### 2.3. 多様な「課題解決」の局面

ここで改めて、課題解決型インターンシップと称する時の「課題解決」という言葉でイメージされるものが何かを考えてみたい。近年、インターンシップや地域でのフィールドワーク等で「課題解決」やそれに類似した名称が多用されているが、一般的に言っても「課題」が解決に近づくプロセスには様々な局面がある。

実際のインターンシップ事例から抽出される「課題解決」を、そのパターンによって類型化すると、主に以下の4つに整理できる。

#### 2.3.1 課題自体を見つける（定義する）

関係者へのヒアリングやデータの分析等を通じて現状を把握し、解決に向けて焦点を当てるべき課題自体を見つける（定義する）ことを目指す。石田（2019）の事例でも、課題探索の過程を実習プロセスに組み込み、企業担当者とすり合わせながら取り組むべき課題を決定する手法に企業・学生からの高い評価が与えられている。ただこの方法を採用するには、一定程度長期

の取組期間や学生の深いコミットが必要とされよう。

またインターンシップに限った話ではなく、問題志向型の学習の理論的基礎に基づいたProblem-Based Learning (PBL) を論じたAnnie, A., J. et al. (2019) でも、明確に課題が定義されていない複雑な現実を学習プロセスの出発点として位置づけることが、実践の第一原則として示されている。

#### 2.3.2 大きな（漠然とした）問いを与えて、広く提案や考えを求める

例えば自社の資源を用いた新商品・サービスの提案、ある地域の特色を活かした地域活性化に向けた提案などである。課題設定・提示にそれ程労力を要せず、場合によっては最後の提案（発表）に至るまで、特にその課題に関するコミュニケーションを中間で行わないといったこともある。グループでの取組など、多人数の学生にも対応しやすい形態と言える。

#### 2.3.3 具体的な業務課題に対する現実的な提案や改善策の検討・検証

より具体的な困りごとやニーズに対して現実的な解決策を考えるもので、多くの場合、現状把握や情報収集を重ねつつ、社員への報告・フィードバックを繰り返しながら、提案や改善策の精度を高めていくプロセスをたどる。課題テーマと学生の学修内容のマッチングによっては、専門で学ぶ技術・知識の社会での活用をおおいに意識し、学びを意味づける機会となる。企業側としては、結果としての提案そのものもそうだが、そこに至るまでに学生が収集した情報やその情報収集の手段自体に価値を見出す場合もある。

#### 2.3.4 解決策の実行（作成・発信）と評価

企画を実行する、ツールを現場で活用してみる、社外に情報を発信する、モデルを設計する等、実際に何らかのアクションを起こし、フィードバックを得て、その解決策の有効度合いを評価するステップである。アクションの内容には様々なパターンがあるが、ここで業務上一定のクオリティを求めざるを得ないアウトプット（成果物）をその対象としてしまうと、関わる

学生の学びを置き去りにしかねない場合がある。

以上、インターンシップにおける「課題解決」のありようを4つの類型で見てきたが、もちろん、各インターンシップの内容がこのどれかの類型に必ず当てはまるということではなく、実習期間中の時期によっても局面が異なる等、複数の要素が混じり合って1つの実習を構成していることが多い。

2週間であれ半年間であれ、いずれにせよ時間的な制約のある学生の正課内での取組において、「課題解決」のどの局面に焦点を当てるかは、その科目の到達目標や学生のレディネスによって当然異なってくる。科目の担当教員は、実際の課題設定やそれに取組むプロセスが教育の枠組みの中で適切なものとなるよう、受入先との対話の中で調整を行う必要がある。

## 2.4. 問題の所在

ここまで、課題解決型インターンシップをめぐる大学と企業双方の認識や取組み方の実際を確認してきた。効果的に機能すれば高い教育効果をもたらすことが期待される教育実践である一方で、そのためには、学生を受け入れる企業側・送り出す大学（教員）側双方の認識の共有と相応の準備・マインドセットが必要となることは明らかである。こうしたインターンシップを継続的に実施していくうえでの問題の所在を改めて整理すると、以下のような点が挙げられるのではないかと。

- インターンシップで扱う「課題解決」に関する企業－教員間（関わる複数の教員間）での期待値のズレ、理想と現実のギャップ
- その「課題解決」プロセスを通じ、学生に本来身に付けさせたいことのための教員の対応、受入企業との認識共有の不徹底
- 学修目標達成のために教員側が行うべき働きかけの場当たりの対応

## 3. 本取組でのワークシート開発

### 3.1. 目的とシートのねらい

前章までで述べた背景をふまえ、正課科目として課題解決型のインターンシップを実施するうえで、課題設定～実施～検証プロセスの一定の標準化を可能にするワークシートを開発することを取組の目的とした。先行研究では、受入企業と大学の教員が協働でインターンシップ・プログラムのフォーマットを開発するといった取組が松坂ほか(2019)でも報告されているが、課題解決型のインターンシップに焦点化したものではなく、本ワークシートとは趣旨が異なる。

実際に作成したワークシートの一部を図3および図4に示す。シートは、それを材料とした企業－教員間の対話を促進することが最大の目的であり、いずれかの立場で一方的に書くことを想定したものではない。紙幅の関係上ここでは示さないが、シートの構成としては、初めに企業側のインターンシップ受入意図・期待値と大学側の教育のねらい・参加学生のレディネスを確認するパートがあり、続いてこの図3となる。

図3のシートは、企業側の受入の背景や課題の構造を共有し、課題解決プロセスのどういった局面でのアウトプットを学生に求めるのが適切か、教育目的と実施条件に照らして教員側が共に検討するための手掛かりとなる。図4のシートでは、授業の到達目標と、そこに至るための実習中の取組プロセスとをどう関連づけるか、望ましい学習行動・課題解決行動をどう想定し、学生に意識させるか、成り行きに任せない意図を持った教員の働きかけ（フィードバック）のためにどういった指針を持つかを具体的にイメージする。具体的な「行動」に着目した目標設定・リフレクション・他者からのフィードバックが学生の変容に重要であることは、高澤・河井（2018）でも指摘されている。

これらのシートはまた、参加する学生への適切な事前指導のための材料ともなる。加えてシートを通じて企業と教員がお互いの意図を言語化し、理解を深めることは、両者の信頼関係構築の契機となるだけでなく、インターンシップ実施後において、設定した双方の目標や期待値を前提にインターンシップの成果を検証し、改善の対象となるプロセスを視覚化しておくことにも繋がる。

### 3.2. シートの活用シーンと期待される効果

シートの具体的な活用場面を整理したもの（一部抜粋）が表1である。

インターンシップ実施前の段階では、企業－担当教員間での上述した課題イメージの確認の他、企業内で大学との窓口部署と学生受入部署が異なる場合には、部署間・担当者間で認識を共有するためのツールとなる。また学生に向けた事前学習の場面では、学習の到達目標と関連させて、実習中の望ましい学習行動を学生に意味づけて伝えることがより容易になる。

インターンシップ実施中においては、進捗状況をモニタリングする中で様々な想定外の事態が起こることも珍しくないが、学生が自らの取組状況（行動の記録）をリフレクションしたり、企業担当者・教員がフィードバックを行う際の指針として、シートが機能し得る。

[資料・報告]

〔シート2〕 実習テーマの設定			
企業（協働先事業者）名			
事業内容			
活動場所・担当部署（担当者）		受入可能人数	
1	★学生にふれさせたい （関わってほしい）テーマ・課題 ★その理由・背景、問題意識	（受入先の考え）（大学としての期待や要望）	
学生が取組にかけられる時間 （想定）			
4	右のゴールのために必要な学習・調査・体験など	3	「実習期間中」で学生に目指してほしい ゴール（成果）の内容・レベル感
事前学習 （大学で可能）		STEP 1	2 その課題について 目指したい状態
実習の 開始後		STEP 2	
		STEP 3	

図3 ワークシート1

〔シート3〕 実習プロセスの視覚化			
	STEP 1	→	(STEP 2)
		→	(STEP 3)
期間	例) 1 week		
主な 実習内容 (その意図)			
到達目標	例) 【座学と実学の関連性理解】工学部専門科目で学習した形式知と、企業活動を支える暗黙知との間の具体的な関連性に深い理解がある 【工学とその他の領域との関連性理解】社会における工学および他の学問分野の具体的な相互の関連性を深く理解し、具体的な活用ができる 【解決方法の立案】企業等における課題に気付き、その課題解決のために必要な知識を明確化し、それに基づく技術等で解決に導く論理的方法を立案することができる		
行動 指針	学生	(実習が長期にわたり大学との往還を行う場合、そこで必要な学習計画を含む)	
	受入側		
	教員 (大学)		
目標 (スモールステップ)			

図4 ワークシート2

事後には、課題設定から含めた取組の全体を検証し、期待した「課題解決」の達成度、課題・アウトプット

設定の適切さ、取組プロセスで効果的だった／不足していた要因などを検証するための出発点として、当初

表1 シートの活用場面

活用シーン	具体的な活用イメージ	誰が関わるか		
実施前	<b>1、【実施準備】実施目的、課題テーマ・プロセスの検討・共有</b>	教員	企業	学生
	課題解決プロセスの「どこ」に焦点を当てるか、具体的な課題の確認	○	○	
	実習時の望ましい（期待したい）学習行動、企業・教員の関与を確認	○	○	
	<b>2、【事前学習】「課題」と「教育目標」に沿った適切な事前学習</b>	教員	企業	学生
	課題やゴール（成果）のイメージについて学生が理解を深める	○		○
実施中	授業の到達目標と関連づけた望ましい「学習行動」「課題解決行動」を学生に意味づけ、指導する	○		○
	<b>3、【モニタリング】取組の方向性の確認・適宜見直し</b>	教員	企業	学生
	シートを意図しての行動 + リフレクション + 企業・教員のフィードバック	○	○	○
実施後	取組の進捗・学生の状況に合わせたゴールと行動計画の見直し	○	○	○
	<b>4、【事後評価】評価と検証、プロセス改善への手掛かり</b>	教員	企業	学生
	インターンシップでの取組全体を検証	○	○	○

実施前の想定を記したこのシートが活用できる。

繰り返すが、このシートはあくまで、インターンシップに関わる企業・教員・学生の三者が必要な認識を共有し、「課題解決」のためのより適切な取組と、その過程を通じた教育目標の達成に向かうためのツールに過ぎない。シートを記入すること自体が目的になってしまっては本末転倒である。各々の授業科目の全体像や学生・企業の状況に応じて、シートに含まれる個々の要素が活用されることが望ましい。

いずれにせよ、教育プログラムとして行われる課題解決型のインターンシップの一定の質の担保のために、成り行き任せではなく、企業の実態・学生の性質に依存し過ぎない、再現性をもった課題解決型インターンシップの量的・継続的な実現に寄与することが本シート考案の最大の目的である。

#### 4. 今後の展望と課題

本シートの開発においては、当初β版を作成し、筆者らの担当するインターンシップ科目での企業との打合せ等で一部を活用しながら改善を図ってきたものの、多様な課題のあり方や条件の異なる授業での活用に耐えるものとして、検証がなされた段階ではまだない。より実践的な活用及び評価・改善は今後の課題である。またインターンシップと称する取組に限らず、学外機関と協働した多様なフィールドワークの授業等においても本シートは活用可能と考えられることから、まずは筆者が担当するそうした科目においても、今後の活用と検証を行うことを見込んでいる。

さらにこの度の取組で、受入経験豊富な企業担当者と意見交換を行った際には、社内の若手社員の教育において、類似の主旨のシートを用いているといった情

報も得られた。業務上の課題を同定し、取組プロセスを一定の期間内で適切に設定していくという点では、こうしたシートを用いて試行錯誤を重ねた課題解決型インターンシップでの経験値が、企業での若手人材育成の手法に役立つことも考えられる。引き続き、企業側との意見交換を重ねつつ、発展の可能性を探りたい。

#### 謝辞

アンケートにご協力いただいた企業の皆様、公益社団法人つばめいと様に深く感謝申し上げます。

#### 参考文献

- Annie,A.J., Diana,S., Ole,R.(2019)Interdisciplinarity and Problem-Based Learning in Higher Education, Springer, New York.
- 石田修一 (2019) 企業との間で実施される課題解決型インターンシップの可能性と限界, 2019年度工学教育研究講演会講演論文集: 418-419
- 経済産業省・NPO法人エティック (2013) 産学連携によるインターンシップのあり方に関する調査報告書 <https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11252705> (accessed 2022.4.25)
- 松高政 (2021) 大学教育としてのインターンシップの現状と課題, 日本労働研究雑誌63(8): 16-30
- 松坂暢浩, 山本美奈子, 小野浩幸, 野田博行 (2019) 中小企業団体と大学の産学連携インターンシップ—企業調査による満足度および人材育成の観点から—, 産学連携学15(2): 55-63
- 採用と大学教育の未来に関する産学協議会 (2022) 「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」 [https://www.sangakukyogikai.org/\\_files/ugd/4b2861\\_37cfc2c48164be0813c23677497c239.pdf](https://www.sangakukyogikai.org/_files/ugd/4b2861_37cfc2c48164be0813c23677497c239.pdf) (accessed 2022.4.29)
- 高澤陽二郎・河井亨 (2018) 大学生の成長理論を通してみる長期インターンシップ経験学生の成長とその要因, 京都大学高等教育研究 24: 23-33

2022年11月7日受理

† Yojiro Takasawa\*, Masafumi Oda\*2, Itaru Kourakata\*2, Yasutaka Ueda\*2 and Fumi Nakamura\*3 : Development of Work-sheet for Setup of Issue in collaboration with Business and Academic Manager on Internship for Problem Solving: \* Institute of Education and Student Affairs, \*2 Faculty of Engineering, \*3 Faculty of Agriculture(former), Niigata University 8050, Ikarashi 2no-cho, Nishi-ku, Niigata City, Niigata ,950-2181 Japan