

## 大学におけるインターンシップの再検討ー質保証と 学生支援の充実に関する考察を中心にー(2・完)

著者	手嶋 慎介
雑誌名	東邦学誌
巻	40
号	2
ページ	29-39
発行年	2011-12-01
URL	<a href="http://id.nii.ac.jp/1532/00000250/">http://id.nii.ac.jp/1532/00000250/</a>

大学におけるインターンシップの再検討  
—質保証と学生支援の充実に関する考察を中心に—(2・完)

手 嶋 慎 介

愛知東邦大学

# 大学におけるインターンシップの再検討 — 質保証と学生支援の充実に関する考察を中心に — (2・完)

手 嶋 慎 介

## 目 次

- 1 はじめに
- 2 インターンシップの現状
- 3 インターンシップ実践事例
  - (1) 方法
  - (2) 特徴
  - (3) 実態と課題
  - (4) 各調査結果からの考察
- 4 小括 (以上、第39巻第1号)
- 5 就業力育成とインターンシップ
  - (1) 就業力育成のための学生支援
  - (2) 愛知中小企業家同友会の取り組み
  - (3) 組織的・系統的なキャリア教育の展開に向けて
- 6 おわりに (以上、本号)

## 5 就業力育成とインターンシップ

### (1) 就業力育成のための学生支援

大学設置基準の一部改正<sup>1</sup>により、各大学では社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制を整えることが、事実上義務化されることとなった。すでにそのような体制を整えていた大学にとっても、整備・強化の必要性を再認識する機会となり、非常に多くの大学が、文部科学省「大学生の就業力育成支援事業」に申請、180件（内訳：大学157件 短期大学19件 共同申請4件）が選定され、その成果も公表されつつある<sup>[1]</sup>。

若年層の無業者やフリーターが増加するような状況は、若年者本人のキャリア形成の支障となるだけでなく、我が国全体の経済的基盤にも中長期的に大きな影響を及ぼすとも考えられる。このため、高等教育においても、初等中等教育や職業能力開発等に係る諸施策と効果的に連携しつつ、インターンシップの推進や職業意識・能力の形成支援等を通じて、若年者の職業的自立に寄与していく必要があることは、指摘されていたところである<sup>[2]</sup>。

就業力育成支援事業に選定された180件の取り組みの概要を見てみると、その約100件において「インターンシップ」について言及されている。就業力育成支援のために各大学においてその制

度枠組み等の再構築に取り組みつつあると考えられる。各大学はこうした取り組みに対して、質量ともに教育の充実をはかるにとどまらず、その質を保証すること、学生の出口としての「社会的・職業的自立」につながる教育を保証すべきことが明確になったといえる。特定の教育内容・方法が大学に課されるわけではないものの、インターンシップと組み合わせたキャリアに関する授業、すなわち大学における就業力育成のためのインターンシップに注目が集まり、その重要性が再認識されていることは間違いない。前稿<sup>2</sup>の「表1 基礎的・汎用的能力についての提言の例」で見たとおり、今日までさまざまな提言がなされてきたなかで、「就業力」なる新たな用語とともに、キャリア教育・職業教育の方向性は明確に示されてきたといえよう。

インターンシップの形態としては、前稿で指摘したように、概ね三つに類型化されており、その効果が発揮されるよう、個々の大学等や企業等が独自性を発揮しつつ、多様な形態で行われることが望ましいとされた。加えて、教育実習等と比較し、資格取得等のための厳密な定めもないこともあり、良くも悪くも多様なプログラムが開発・実施され現在に至っている。

以下では、今後も新たな展開を見せるであろう日本におけるインターンシップの原点に立ち返る意味で、この三類型<sup>[3]</sup>（「授業科目とする場合」「活動の一環として位置付ける場合」「学生が個人的に参加する場合」）<sup>3</sup>に基づき考察することからはじめたい。

#### ① 授業科目とする場合

インターンシップは、一般に、教職員による実習先の現場での直接的な指導・支援は行われない。事前に実習担当の教職員と実習先担当者との打ち合わせを経て、学生が2週間程度を全面的にお世話になる、という形態をとるからである。先の事例でも述べた通り、授業科目であるため、事前事後に指導・支援を手厚く行うことが重視される。とくに事後の大学での学びに活かせるようにするための支援の重要性が指摘されている。

実習先決定のためのマッチングという点では、各学生が学ぶカリキュラムのコース等の選択との関連、進路・キャリアデザインとの関連等を意識した事前の指導・支援の充実のための体制が求められる。

#### ② 活動の一環として位置付ける場合

単位認定が前提とされる授業科目と比較し、学生の能動的な活動である場合が多いと考えられる。その分、学生の目的意識の高さが期待できるが、その事前事後の学習が十分になされるとは限らない。そして、正課外ではあるものの教職員からの積極的な関与がある場合は、授業科目との違いは多くはない。正課の内・外という違いはあるものの、①と同様の課題があげられよう。成績評価が伴わない点を考えると、ラーニング・ポートフォリオの活用等を通じて、実習の振り返りの充実を支援する等に重きをおくことがあげられよう。また、学生の実習ノートを発展させた電子的なポートフォリオの活用については、事前事後だけでなく、実習中の支援も可能にするものと思われる<sup>4</sup>。

#### ③ 学生が個人的に参加する場合

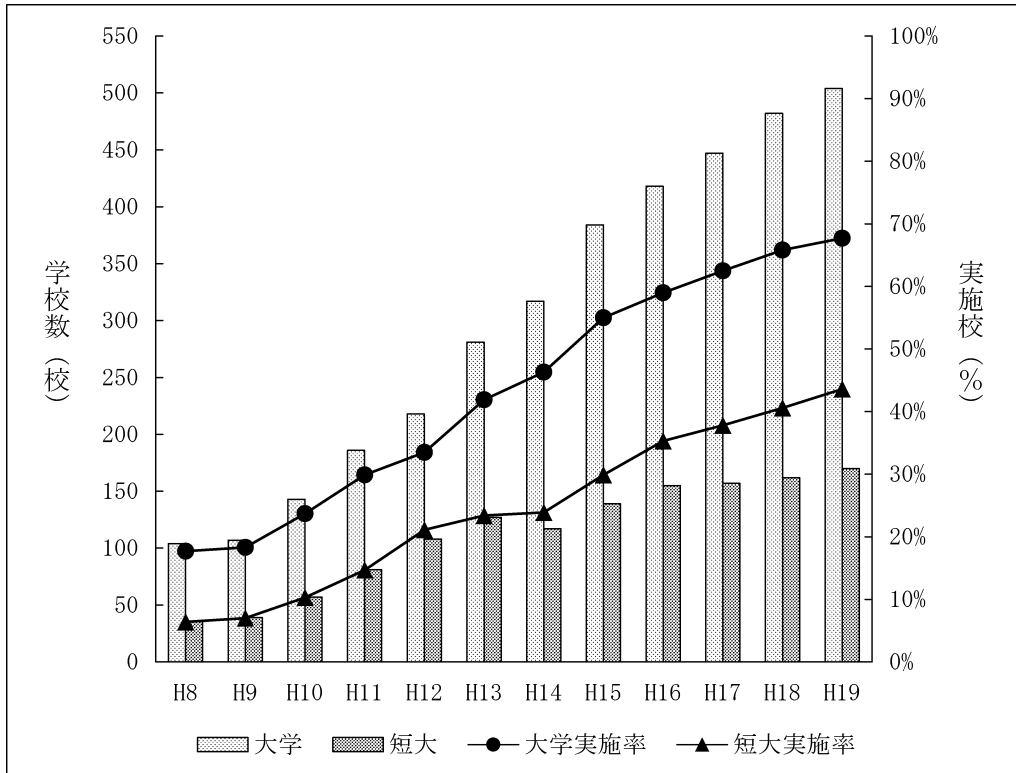
②と同様に、いわゆる厚生補導の必要な場合といえる。今日、企業主催のインターンシップ等が増加している。そこには、採用活動を伴う場合や少なくとも関連する場合も含まれる。これらに参加する学生は、企業に対して個人的に参加の意思表明をし、大学を経由すること（大学での保険加入や大学の担当部署連絡先の提示等）を求められない限り、すべて個人の取り組みとして完結することになる。学生にとっては就職活動の一環として取り組むことになり、そこに大学が関わる場合は、就職支援としての側面が強くなる。

インターンシップの実施校・実施率の推移（図1）を見ると、いずれも右肩上がりに増加していることがわかる<sup>[4]</sup>。しかしながら、これらには大学が公式的に関知していないものは含まれない。民間の調査によれば、学生がインターンシップに参加した期間は複数回答で1日が半数を超えている（59.2%）<sup>[5]</sup>。前稿でも述べた通り、いわゆる「1 dayインターンシップ」と呼ばれる実質的には企業の採用活動そのものとの指摘されるものである。このような現状に対して日経連は「インターンシップは、産学連携による人材育成の観点から、学生の就業体験の機会を提供するために実施するものである。したがって、その実施にあたっては、採用選考活動（広報活動・選考活動）とは一切関係ないことを明確にして行うこととする」と倫理憲章<sup>[6]</sup>において言及しているものの、今日的な実態として無視できないものとなってきている。

さらに図1の目立った数値を見ると、平成19年度には、高専実施率が100%となっている。従来から高い数値で推移しており、職業教育を主眼とした高専にとっては当然のものである。ここまでの取り組みが求められると想定しなくとも、より多くの学生を送り出すことが出来る体制と、その他のカリキュラム上の工夫とともに「就業力」と一括りにされる就業へと接続する力の育成は大学におけるインターンシップの喫緊の課題といえよう。近時の中教審答申<sup>[7]</sup>においても、各学校種にいつその推進が求められているところである。

以上までの就業力育成という視点から本学の事例等をまとめると、インターンシップにおける学生に対する支援課題として挙げられることは、学生と実習先とのマッチングと事前事後指導、そしてそれらのための支援体制の在り方ということができよう。

図1 実施校・実施率の推移



	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19
大学	104	107	143	186	218	281	317	384	418	447	482	504
短大	36	39	57	81	108	127	117	139	155	157	162	170
大学実施率	17.7%	18.3%	23.7%	29.9%	33.5%	41.9%	46.3%	55.0%	59.0%	62.5%	65.8%	67.7%
短大実施率	6.4%	7.0%	10.3%	14.7%	21.1%	23.4%	23.9%	29.9%	35.3%	37.8%	40.6%	43.6%

(出所) 文部科学省「大学等における平成19年度インターンシップ実施状況調査について (2008年12月1日)」より作成

(2) 愛知中小企業家同友会の取り組み<sup>5</sup>

このような視点から、以下では、前稿の「4 小括」で若干言及した愛知中小企業家同友会でのインターンシップ事業を地域連携の事例として、そのプロセスにおける学生支援の実際を検討したい。

第一に、受け入れること自体の質保証である。実習先は愛知同友会会員企業であることから、インターンシップ以外の活動でも深いつながりを持つ点で、信頼関係が構築されている。したがって、仮に実習先でトラブルがあった場合にも愛知同友会事務局が第一目の窓口になる等の迅速な対応ができる。さらに、会員企業に対して受入れに対する公募はしているものの、すべての応募企業に対して無条件に受入企業として認定しているわけではない。例えば、概ね以下のような条件に合致しなければ学生にとって推奨することはできないため、受入企業とはしていない。

- ・会社の体をなしていること

- ・学生に対し、人と時間を割けること
- ・経営者が経営理念等の経営を語れること
- ・初日と最終日に、学生が直に経営者と話し合えること

このような条件をクリアしているという点で、どの企業で実習に臨もうとも、学生に対して同様の環境を提供できているといえる。このような、受入企業を厳選することが学生支援の要諦であるとするのが、結果として会員企業にとってのメリットも生むという考えにもとづく。また、実習期間中は「中小企業はいいな」と学生が感じられるような経営者との出会い、語らいが用意できるように配慮されている。

第二に、マッチングについてである。インターンシップ事業開始以来、今日まで継続的に受入れを行っている企業は多いわけではない。例年、約50社程度の受入企業（そのうち約40社が実際に学生を受け入れている。）があるうち、年度毎に10社程度が入れ替わっている。その中で3～4社が10年以上にわたり継続している。継続的に受入れている企業の経営者から「学生希望よりも、その学生に必要な学びを得られるような企業とのマッチングを目指すべき」という指摘もある。このような考え方もあり、製造企業の場合、現場作業を含む実習内容であっても、文系・理系を問わず受入れがされている。

第一次マッチングとしては、前年度実績等（参加学生数、大学の近隣に事業所があること、企業の要望、大学の要望）をもとに各大学に募集要項が振り分けられる。これに対し、大学毎に希望者が募られ、応募が受け付けられる。第二次マッチングからは、すべての企業が各大学に対して平等に公開され、基本的に学生のエントリー先着順で決定する。第一次では意図的なマッチングが行いやすく、第二次では学生の選択肢が広がるともいえる。先着順とはいえ、安易な実習先選択にならないよう、第一次同様に学生にはエントリーシート（実習申込書）の提出が求められ、選抜がなされる。また、ひとつの実習先で同一大学の複数人の受け入れは行われぬ。学生の甘えの出ない環境を作り出すためである。

第三に、事前事後の学習の場の設計である。2週間の実習初日は集合研修として、毎年「キックオフセミナー」が実施され、参加学生・受入企業・派遣大学が一堂に会し、インターンシップの意義等が確認されている。さらに、最終日の修了式では、実習生を代表して数名の学生がスピーチを行う等の事後学習が行われている。他の学生も、実習を終えての感想文をまとめた上で修了式に臨んでいる。初日と同様に行われるグループ討論では、自らの振り返りをすると同時に、受入企業担当者や経営者、大学教職員からの評価を得ながら新たな目標設定が促される。

また、これらの節目の集合研修等は、前年度のインターンシップ学生を中心とした学生実行委員によって当日の司会進行等も進められている。年間の最後の事業である「まとめ会議」を終えた後、新旧の学生実行委員の引き継ぎが行われる。新実行委員は当該年度に愛知同友会事務局でのインターンシップ学生（おおよそ4名）に加え、修了式での募集の呼びかけに応募してきた学生により組織される。新たな実行委員は年内にすべての受入企業に対してお礼状（来年度受入のお願いを含む）を書くことが実質的な取り組みの開始となる。そして年度内には次年度の参加企

業の目途を立てることで事実上の新年度事業の開始となる。

6月には実行委員が司会進行をする等の受入企業と大学の合同会議（受入企業会議）が行われる。そして、先に述べた「キックオフセミナー」においても実行委員による問題提起がなされる等参加者としての側面に加え、主催者側の役割も担うことによって、1年前には実習生であった学生が振り返りながら学ぶ機会がつけられている。インターンシップ事業そのものが継続的な学びの場として考えられ、その全体が学生の主体性を引き出す仕組みとして機能するよう作り込まれている。学生と共同した学習環境の構築がされているわけである。

### （3）組織的・系統的なキャリア教育の展開に向けて

今日、就業後の定着のためのRJP（Realistic Job Preview）としてインターンシップに焦点が当てられることが多くなった<sup>[例えば、8]</sup>。もちろん、インターンシップだけが就業力育成に寄与するわけではなく、多くの事例が紹介されている「社会人基礎力」育成の取り組みにみられるような、PBL（Project Based Learning）やアクティブラーニングが定着してきている<sup>[9, 10, 11]</sup>。それらは、インターンシップを含む体験型学習の新たな展開として位置づけることができ、その可能性に注目され、多様な取り組みが検討されている<sup>[12]</sup>。

新たな展開と対比し、従来型のインターンシップは、受入先企業側の多様さと学生のニーズの多様さ、そしてその開拓の実際を考えると、履修要件等に柔軟さを持たせることが現実的な運用上の改善策となろう。同時に、関連科目等を活用するプログラムを構築し、履修指導を強化することが必要である。もちろん、このような多様なニーズに対応する組織的・系統的なキャリア教育の展開に向けた取り組みの実現はそれほど容易なものではない。実際に、本稿の事例として検討した本学のインターンシップも、表1のような新たな構想のもとに強化されつつある<sup>6</sup>。組織的・系統的な事前事後指導を強化し、PBL等を導入するものである。

平成22年度の学生に対する事前アンケートにおいて「与えられた仕事がこなせるか」「毎日時間を遵守し通勤できるか」という項目に不安を感じると回答した学生が多く見られた<sup>7</sup>。両者とも体験によって乗り越えていくものと考えられる一方、そうではない学生にとっては事後のフォローが必要であるし、事前に情報提供や実習先研究等の準備を徹底させること等の指導が考えられる。これはインターンシップに限ったことではなく、他の正課科目やさまざまな学内外活動等、大学生活におけるポートフォリオとして蓄積していくことによって自己効力感や職業レディネスを高めることと同様である。このようなケースへの対応には、丁寧な指導かつ多人数の学生の支援を可能とする仕組みが必要である。また、履修者からの聞き取りでは、自らの学習成果に対する満足度と、事前・事後学習に対する取り組み態度・好成績評価等とは相関があるように思われる。すなわち、愛知同友会の学生実行委員のように学生の「熱意・意欲」が発揮されれば、多大な支援がなくとも、学生は多くの学びを得てくる。ときとして手取り足取り至れり尽くせりの支援は学習を阻害しかねない。この点は、それぞれの置かれた立場をふまえた学生とのかかわり方を考える必要がある。すなわち、組織的な指導体制づくりであり、愛知同友会の例にみられるよ



うな徹底した目的意識を醸成する場づくりの重要性が示唆される。

表1 新たなインターンシップ実施フローと関連科目の構想

4月～7月		8月～9月	10月～11月
前期		夏季	後期
「インターンシップ事前事後指導」		プロジェクト型インターンシップ (2～4週間)3年 「インターンシップ」	「インターンシップ事前事後指導」 報告会
関連科目	<キャリアデザイン科目> 「ライフデザイン」(1年、2年) 「企業研究」(3年)など  「専門演習」などにおけるPBL 各科目におけるゲストスピーカー 特別授業		<キャリアデザイン科目> 「ライフデザイン」(1年、2年) 「キャリアデザイン」(3年)など  「専門演習」などにおけるPBL 各科目におけるゲストスピーカー 特別授業

(出所) 筆者作成

## 6 おわりに

大学教育の分野別質保証の在り方<sup>[13]</sup>について議論される中、私立大学情報教育協会<sup>8</sup>では、分野別教育「学士力考察」の報告・提言を行っている<sup>[14]</sup>。その中の「国際関係学教育」「経営学教育」「機械工学教育」「土木工学系教育」「美術・デザイン学教育」においては、コア・カリキュラムのイメージのひとつとしてインターンシップがあげられている。具体的に、本稿と関連の深い「経営学教育」を見てみると、到達目標の「1. 企業をはじめとする組織の社会的責任の重要性について認識できる。」「2. 企業をはじめとする「組織」の全体的な仕組みを経営資源と関連付けて理解できる。」「3. 経営理論に基づき現実の組織行動を論理・実証的に捉えることができる。」としたうえで「4. 企業をはじめとする組織の一員として、現実の問題に対して解決策を提案・実践しようとする姿勢を持つことができる。」とし、「ゼミナール」「卒業研究」と並んで「インターンシップ」をコア・カリキュラムのイメージのひとつにあげている。ここでは、座学で学びうる経営理論などを、現実の問題として捉え、実践として学ぶことによって教育の質保証をするということである。地域や企業等との連携を推進し、新たなプログラム開発が求められよう。このようにインターンシップの位置付けが明示されることによって、その求められる成果も明確となり、その充実のための方向性も示されることになる<sup>9</sup>。

大学にとって出口に直結する学生の就業力育成にかかわるインターンシップ等の支援範囲は一層拡大するものと思われる。地域連携を重視し、地域ぐるみで学生の学びの場をつくるためにも、地域社会の声を反映したカリキュラムを再検討し、地域での支援体制を構築する必要がある。その推進組織として、大学内のキャリアセンター等の強化により支援体制を整え、単位認定や教員

・職員としての役割・立場にとらわれず、真に学生のためになる取り組みを推進しなければならない。あらためて定義するまでもなく、学生支援とは教職員等が中心となり、学生の視点に立つて行われるものでなければならない。<sup>10</sup>

地域連携による地域課題解決などのプロジェクト型のインターンシップへの取り組みが増加する中、その効果を高めることを目的に、本稿でいう「専門インターンシップ」のような、より長期のプログラムが志向されている。しかし、大学、受け入れ先、学生、それぞれの種々の制約から短期のプログラムの実施も望まれており、その開発を進めなければならない。本稿で前提としたビジネス・インターンシップ、大学の「機能別分化」<sup>11</sup>といわれる観点では「高度専門職業人養成」ではなく「幅広い職業人養成」を目的とするような大学のインターンシップは、文字通り幅広い就業体験の機会を提供する必要がある。大学における質保証のためには、実施体制の構築を強化することであり、学内にとどまらない連携体制を学生支援の充実につなげることである。このような点について、すでに優れた事例がみられるものの、その分析と実践を通した一般化は、社会情勢・環境変化に対応し進められる必要がある。今後も継続的な検証を行うこととし、本稿を締めくくりたい。

## 引用・参考文献

- [1] 文部科学省「平成22年度 大学生の就業力育成支援事業審査結果について」2010年9月
- [2] 中央教育審議会「我が国の高等教育の将来像（答申）」2005年1月28日
- [3] 文部省・通商産業省・労働省「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」1997年1月24日
- [4] 文部科学省「大学等における平成19年度インターンシップ実施状況調査について」2008年12月1日
- [5] 毎日コミュニケーションズ「2012年卒マイコミ学生就職モニター調査10月の活動状況」2010年11月
- [6] (社)日本経済団体連合会「採用選考に関する企業の倫理憲章」2011年3月15日改定
- [7] 中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」2011年1月31日
- [8] 堀田聡子「ミスマッチを軽減する採用のあり方—RJPを手がかりにして」佐藤博樹編著『人事マネジメント』叢書・働くということ、ミネルヴァ書房、2009年、pp. 103-132.
- [9] 経済産業省編・河合塾制作・調査『社会人基礎力 育成の手引き—日本の将来を託す若者を育てるために』朝日新聞出版、2010年
- [10] 河合塾編著『アクティブラーニングでなぜ学生が成長するのか—経済系・工学系の全国大学調査からみえてきたこと』東信堂、2011年
- [11] 齊藤毅憲・佐々木恒男・小山修・渡辺峻監修、全国ビジネス系大学教育会議編著『社会人基礎力の育成とビジネス系大学教育』学文社、2010年
- [12] IDE大学協会『IDE現代の高等教育<体験型学習の可能性>』No. 530・5月号、2011年
- [13] 日本学術会議『大学教育の分野別質保証の在り方について（回答）』平成22年7月22日
- [14] 公益社団法人私立大学情報教育協会『本協会による分野別教育「学士力考察」の報告・提言について』（<http://www.juce.jp/gakushiryoku/2009/index.html>）

## 〈注〉

<sup>1</sup> 改正は以下の通りである。

第一条 大学設置基準（昭和三十一年文部省令第二十八号）の一部を次のように改正する。

第四十二条の次に次の一条を加える。

（社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制）

第四十二条の二 大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする。

附 則（平成二二年二月二五日文部科学省令第三号）

この省令は、平成二十三年四月一日から施行する。

<sup>2</sup> 拙稿「大学におけるインターンシップの再検討－質保証と学生支援の充実に関する考察を中心に－（1）」『東邦学誌』第39巻第1号、2010年

<sup>3</sup> それぞれは正確には以下のとおりである。「イ 大学等における正規の教育課程として位置付け、現場実習などの授業科目とする場合」、「ロ 大学等の授業科目ではないが、学校行事や課外活動等大学等における活動の一環として位置付ける場合」、「ハ 大学等と無関係に企業等が実施するインターンシップのプログラムに学生が個人的に参加する場合」。

<sup>4</sup> 学生自身の直接的な学びにかかわるものだけでなく、教職員等の支援者によるポートフォリオ活用も検討すべきであろう。例えば、以下を参照されたい。土持ゲーリー法一『ポートフォリオが日本の大学を変える－ティーチング／ラーニング／アカデミック・ポートフォリオの活用』東信堂、2011年

<sup>5</sup> 愛知同友会インターンシップについて、拙稿「体験と気づきのインターンシップ」（古閑博美編著『インターンシップ－キャリア教育としての就業体験－』学文社、2011年 所収）では事前指導から事後指導までの流れについて、学習者の視点から「インターンシップのPDCA」として紹介している。

<sup>6</sup> これらのインターンシップ以外の取り組みに関しても愛知中小企業家同友会の協力を得て行われるものが少なくない。また、本稿に関しては、愛知同友会事務局インターンシップ事業担当者2名からの聞き取り及び配布資料等に基づいたものであり、研修プログラムについては主として2010年度の内容を記述している。聞き取りに際し丁寧にご対応いただいた事務局の皆さまには、ここに記して感謝申し上げます。

<sup>7</sup> 平成22年度『講義』第7回目の通常授業時（2010年5月21日）に行われ、対象者は履修者（授業出席者）の16名である。

<sup>8</sup> 経営学教育に関する全文は以下のとおりである。

### 【到達目標】

1. 企業をはじめとする組織の社会的責任の重要性について認識できる。

### 【コア・カリキュラムのイメージ】

企業と社会的責任（CSR）、ステークホルダー、コーポレートガバナンス、コンプライアンス、企業倫理、経営倫理、エコロジーなど

### 【到達度】

① 組織を取り巻くステークホルダー（利害関係者）にはどのような要素と相互作用があるかを理解している。

② 経営倫理やCSRなどについて、具体的な事例を理解している。

### 【測定方法】

①は、組織とステークホルダーとの事例を示し、相互作用の説明をさせることで確認する。

②は、経営倫理やCSRなどの概要を具体的な事例を用いて、説明させることで確認する。  
\* 確認手段は、論述式の筆記試験、プレゼンテーション、レポートなどが考えられる。

**【到達目標】**

2. 企業をはじめとする「組織」の全体的な仕組みを経営資源と関連付けて理解できる。

**【コア・カリキュラムのイメージ】**

経営学概論、ビジネスゲーム、経営シミュレーションなど

**【到達度】**

- ① 企業・組織の構造と活動の枠組みを理解している。
- ② 経営資源の基礎的知識を理解している。

**【測定方法】**

①は、企業・組織の構造に関する理解とプロセスに関する理解を説明させることで確認する。  
②は、経営資源の基礎的知識（組織、財務、生産、サービス、情報システムなど）を確認する。  
\* 確認手段は、筆記試験、プレゼンテーション、レポートなどが考えられる。

**【到達目標】**

3. 経営理論に基づき現実の組織行動を論理・実証的に捉えることができる。

**【コア・カリキュラムのイメージ】**

市場、組織、戦略、マーケティング、ファイナンス、会計、情報システム、オペレーション、国際化など

**【到達度】**

- ① 現実の企業活動を例に取り、各種経営理論を用いた説明ができる。
- ② 経営データ分析の基礎的な手法を身につけている。
- ③ 現実に存在する組織の行動を経営理論に基づいて、実証的に分析できる。

**【測定方法】**

①は、経営諸理論、技能・原則に関して具備すべき知識をどの程度理解しているか確認する。  
②は、経営分析、統計的分析法、事例調査の方法などの理解度を確認する。  
③は、実際の企業事例などを対象にして、グループスタディあるいは単独で、調査・分析を行い論文に取り纏め確認する。  
\* 確認手段は、筆記試験、プレゼンテーション、レポートなどが考えられる。

**【到達目標】**

4. 企業をはじめとする組織の一員として、現実の問題に対して解決策を提案・実践しようとする姿勢を持つことができる。

**【コア・カリキュラムのイメージ】**

ゼミナール、卒業研究、インターンシップなど

**【到達度】**

- ① 企業・組織の経営目標に対して、個人が関わるべき義務と責任を理解することができる。
- ② 企業・組織の経営に関する課題を発見・分析・評価するために、利用可能な経営知識や技術を用いることができる。

**【測定方法】**

①は、ケーススタディを通じて企業・組織の経営に関する課題に対して、自己が果たすべき役割や解決案を提示させる。  
②は、課題に対して、発見・分析・評価の内容および必要な経営知識が使われているかを確認する。

<sup>9</sup> 日本インターンシップ学会「会員アンケート調査からみた学会活動の現状とインターンシップ拡充に向けての課題（平成21年度実施）」においても、学会として今後充実すべき活動に「インターンシッププログラムの開発・提示」「企業等との交流の充実」が高い回答割合となっており、経営学教育という文脈にかかわらず、インターンシップ研究全体においても、充実のための方向性に関する問題意識は一致しているといえよう。

<sup>10</sup> 例えば「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム（学生支援GP）」の目的として「学生の人間力を高め人間性豊かな社会人を育成するため、各大学・短期大学・高等専門学校における、入学から卒業までを通じた組織的かつ総合的な学生支援のプログラムのうち、学生の視点に立った独自の工夫や努力により特段の効果が期待される取組を含む優れたプログラムを選定し、広く社会に情報提供するとともに、財政支援を行うことで、各大学等における学生支援機能の充実を図るもの」としており、学生支援が「学生の視点に立つこと」として明記されている。

([http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/kaikaku/gakusei.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/gakusei.htm))

<sup>11</sup> 中央教育審議会「我が国の高等教育の将来像（答申）」（2005年1月28日）において機能別分化として示されたのは以下の通りである。①世界的研究・教育拠点 ②高度専門職業人養成 ③幅広い職業人養成 ④総合的教養教育 ⑤特定の専門的分野（芸術、体育等）の教育・研究 ⑥地域の生涯学習機会の拠点 ⑦社会貢献機能（地域貢献、産学官連携、国際交流等）

受理日 平成23年10月7日