

文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」
中部圏の地域・産業界との連携を通じた教育改革力の強化
平成 26 年度 東海 B チーム成果物



インターンシップ 失敗事例

ミニハンドブック



internship
failure
mandala

はじめに

インターンシップ失敗事例ミニハンドブックは、「文部科学省『産業界ニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業』中部圏の地域・産業界との連携を通じた教育改革力の強化」東海 B チーム(地域・産業界との連携力の強化)の平成 24 年度から 26 年度までの取り組み成果をまとめたものです。私たちは、この小さな冊子が大学教育の一環としてインターンシップに奮闘されている関係者の皆様にとって“インターンシップの現実”について理解を深め、より教育効果の高いインターンシップを実施されるうえでの一助となることを願っています。

この事業で、私たちは、『失敗学』という方法を用いながら、大学間で連携しつつインターンシップの失敗事例について学び、その改善策を議論してきました。まずアンケート調査により各大学のインターンシップの失敗事例を教えていただくことから始め、その結果について、失敗マンドラを用いて整理し、インターンシップをめぐる失敗の全体を目に見える形にしました。さらに 2 回のワークショップを通して、それぞれの失敗事例について議論を重ね、その本質的な原因や対策を考えました。そして私たちは、同じ中部圏の東海 A チーム（テーマ：アクティブラーニングを活用した教育力の強化）が「アクティブラーニング失敗事例ハンドブック」を作成したことに学び、インターンシップ版の作成に踏み出しました。普段、個々の大学でインターンシップに関わっている教職員が対等な立場で、同じ場所と時間を共有し、自らの失敗経験を語りながら、その改善策を議論できたことは、様々な場面で試行錯誤を重ねている私たちの大きな自信にもなりました。そのプロセスも含めて、“失敗事例ミニハンドブック”作成の意味があると感じています。

多くの皆様のご協力によりこのハンドブックはできあがりしました。インターンシップ失敗事例調査にご協力を賜りました中部圏 23 大学の皆様、幹事校を務められた三重大大学の中川正学長補佐をはじめとした皆様に心よりお礼申し上げます。このハンドブックに先立ち、「アクティブラーニング・ハンドブック」を作成され、私たちに刺激を与えてくださった、名古屋商科大学の亀倉正彦教授をはじめとした東海 A チームの皆様にも感謝申し上げます。

また、第 1 回ワークショップ開催の折、会場をご提供いただき、運営を支えて下さった愛知大学短期大学部中野憲一様、ほか学生の皆様にもたいへんお世話になりました。最後に、本事業全般に文字通り多大な献身をいただき事業進行の推進力となってくださった、名古屋産業大学の世良淑子さん、寺尾知未さん、本当にありがとうございます。

中部圏 23 大学 東海 B チーム

愛知大学短期大学部、岐阜大学、同朋大学、日本福祉大学、名城大学、名古屋産業大学

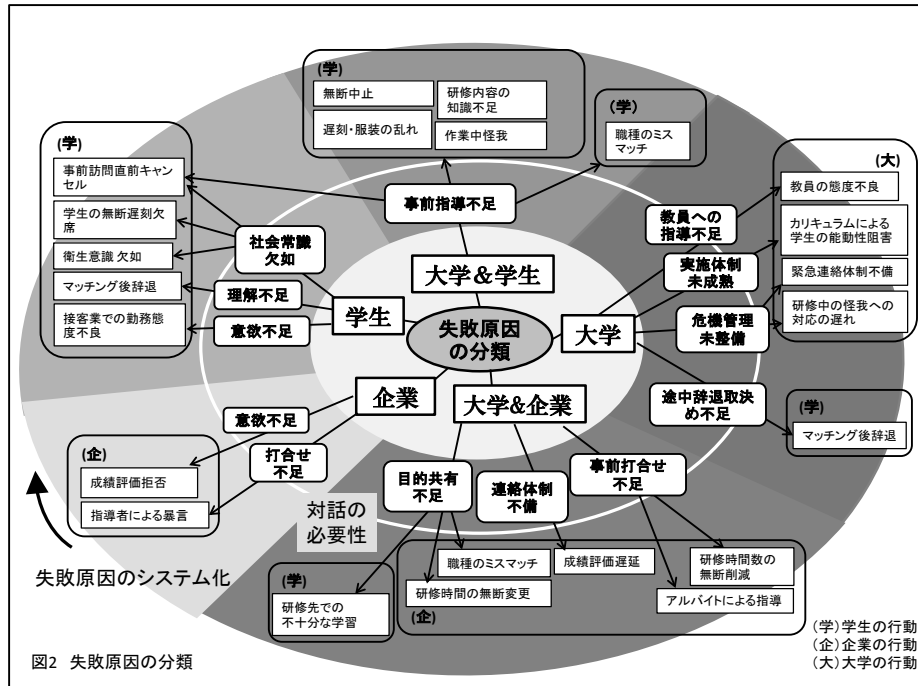
担当副幹事校 名古屋産業大学 成田暢彦

目次

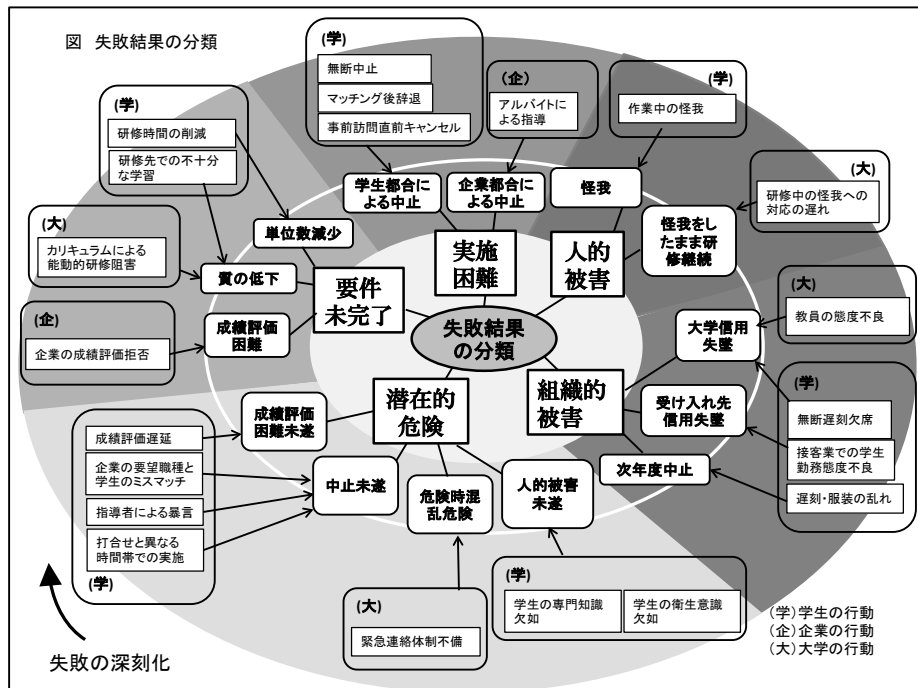
1. インターンシップ失敗マंडラ	1
2. インターンシップ失敗事例の知識化	
インターンシップ参加学生の不足	2
インターンシップへの学生の消極的な関わり	4
研修への学生の能動的参加の不足	6
受け入れ体制の不備	8
研修課題設定の困難	10
労働力としての学生の使役	12
インターンシップ学生の能力と企業側プログラムのミスマッチ	14
3. インターンシップ失敗事例ワークショップ①失敗事例の構造化	16
4. インターンシップ失敗事例ワークショップ②ミニハンドブック作成	20

1. インターンシップ失敗マンダラ

(1)原因マンダラ



(2)結果マンダラ



2. インターンシップ失敗事例の知識化

インターンシップ参加学生の不足

ミニケース：

正課科目として実施されている長期（3 か月）インターンシップの履修希望者が少なかった。学生個別に参加勧誘を行ったが、参加者はほとんど増えなかった。

<問題行動>どのような問題行動となって現れるのか？

3 年次の選択必修科目である、企業・農山村インターンシップの履修希望者が少なく、5%程度にとどまり、講義型科目に履修希望者が集中した。学生の参加を増やすべく、個別に勧誘を行ったが、参加希望者はほとんど増えなかった。

<結果>放置するとどのような結果をもたらすのか？

- ① 選択必修科目としての「インターンシップ」がカリキュラム上十分に機能しなかった。
- ② 長期インターンシップ受け入れを表明した企業へ十分な学生を提供できなかった。
- ③ 学校の体面の問題：インターンシップを通じて社会人基礎力を高めることを目的としている。
- ④ 参加企業に申し訳が立たない。実績がないと維持することが難しい。

<原因>どのような原因から生じるのか？

- ① インターンシップ担当教職員以外の教職員にインターンシップの意味が十分に浸透しておらず、学生を勧誘する人が限られた。
- ② 長期インターンシップへの参加と、部活動やアルバイト等の両立が困難であるため、参加を見合わせる学生もいた。
- ③ 教員が参加しきれていない。すべての教員がインターンシップに参加していない。
- ④ 宣伝が不十分。自分のものとして、インターンシップをとらえられていない。
- ⑤ 現実的な問題として、3 か月に行くとアルバイト等に行けない。

<対策>そもそも経験すべきか？どんな対策がありうるのか？

- ① 教員を巻き込む形でインターンシップを進める。
インターンシップ報告会を一週間実施、ゼミの教員に担当させる。参加する教員もインターンシップの重要性を自覚し、参加学生が増加する。
- ② 学生への広報を工夫する。
キャリアセンター等からの指導を行う。
学生への広報の方法を工夫する（楽しそうな場面や映像を流す。）
学生同士での情報発信が効果的の場合もある。インターンシップに参加した学生のOB会のようなものがあるとよい。一流企業に内定の出た先輩の影響力は大きい。
情報発信は、最初のオリエンテーション時が効果的な場合もある。教員からしっかりと伝えることで、学生にインターンシップに行くことを刷り込ませていく。
- ③ インターンシップによる参加メリットを明確にする
学内資格（例：インターンシップキャリアリーダーなど）を設定し、履歴書等に記載できるようにする。

<知識化>応用できる知識にするには？

- ① 教員や関係機関を巻き込んだ形でインターンシップを進めていくことが重要である。
- ② インターンシップに参加することによる現実的なメリットを学生に伝えていく必要がある。
- ③ インターンシップに参加した学生等に宣伝を活用することも検討すべき。



インターンシップへの学生の消極的な関わり

ミニケース：

実施したオーダーメイド型インターンシッププログラムでは、複数の研修（介護体験、バリアフリー旅行企画、会議参加、他企業研修など）を参加学生が自由に選択し、自身でプログラム日程を作成する。参加学生 20 名のうち 13 名が、単位付与条件日数の 10 日間（10 日間以上行くと 2 単位発給される）しか行かなかった。事前授業では、「良い機会なので 1 日でも多く参加するように」と発信していたが、それが上手く伝わっていなかったと考える。

<問題行動>どのような問題行動となって現れるのか？

- ① 実施したオーダーメイド型インターンシッププログラムにおいて、13 名が単位付与条件日数の 10 日間研修を受けなかった。
- ② 主体的に 11 日間以上設定した学生と比較し、①各研修において、+α な姿勢が持てない、事前授業の段階から主体的な意識がない、などの問題があった。
- ③ 指導する側は、主体的に 11 日以上研修に行ってほしいと期待しているが、学生に強くいってしまうと、学生の主体性が損なわれる危険性もある。
- ④ 7 名の学生は 11 日以上研修に行き、16 日間研修に行く学生、研修終了後も定期的にボランティアに行く学生、自発的なイベントを企画する学生もいた。

<結果>放置するとどのような結果をもたらすのか？

- ① 13 名の学生は、11 日以上研修に行った学生とインターンシップへの取り組み姿勢に温度差があり、インターンシップが「体験」で終わってしまう。
- ② 単位をとるための 10 日間に行くという形で研修自体が義務化してしまう。

<原因>どのような原因から生じるのか？

- ① インターンシップ自体が科目であるため、単位を目的に受講する学生がいる。
- ② 主体性がない学生や危機意識の足りない学生がいる。事前授業における主体性の醸成不足。変わりたい、変えたいという潜在的な向上心や危機意識をアクションに変えられていない。
- ③ 学生の関心とインターンシップの研修（学習）の内容が薄い。

<対策>そもそも経験すべきか？どんな対策がありうるのか？

- ① 10 日間の研修後の、発展的な内容をどのように組み込むかを検討する。
- ② 13 人という数だけ見ると否定的に捉えられるが、11 日以上研修に行く学生、定期的にボランティアに行く学生、自発的なイベントを企画する学生が 7 名いたことを成功と考える。失敗だと評価することで、学生にプレッシャーを与えてしまう。
- ③ 主体的に研修に行った学生に、その理由や研修に行って良かった体験などを聞いてみる。

<知識化>応用できる知識にするには？

学生が楽しそうにしていることで、他の教員や科目にも波及効果が出てくるので、マイナス面ではなく、プラス面を積極的に取り上げることが重要。



研修への学生の能動的参加の不足

ミニケース：

3年生を対象としたインターンシッププログラムで、施設での介護研修が含まれている。一部の学生において能動的な言動ができていなかったことが、研修毎の施設担当者の報告書に記載されていた。事前授業でのワークショップから主体性については学生に差があった。特に消極的な学生や大人しい学生については、失敗を恐れずチャレンジする必要性を伝えてきたが、研修時にこれを活かすことができなかった。元々、このプログラムは学生が自ら選択し研修に参加しているため、「踏み出したい」「成長したい」という想いを抱いていると思うが、特に大人しい学生や消極的な学生において、それを研修内で実際の言動に変える術が見つからない。

<問題行動> どのような問題行動となって現れるのか？

事前学習の段階で、声が小さく、発言数が少ない学生がいた。施設での介護研修の際に、行動が受け身（言われないと動けない、自ら質問しようとしなない、予復習をやらない）であった。受け入れ施設側からはコメントに「もっと自分から聞いてほしい」との記載があった。

<結果> 放置するとどのような結果をもたらすのか？

- ① 研修終了時における学生の満足度が下がる（自己評価による成長感の低下）。
- ② 「できない」「自分には力がない」という劣等感や自己否定がより強くなる。就職活動の弾みにという目的を達成できていない。
- ③ 受け入れ先からの評価が下がる（やる気あるのか、教育する意味があるのか…）。学生により成長の段階は異なるが、受け入れ施設側は一定の同じ基準で学生を評価する。

<原因> どのような原因から生じるのか？

- ① 事前学習において、（学生個々の）能動的言動を促す指導が足りない。
- ② （学生個々の）アクションプラン（≒目標設定）をより詳細に、明確にしていない。目標が漠然としていた。
- ③ 将来介護を職業とすることを目指していない学部の学生の場合に動機づけが明確でない。

＜対策＞そもそも経験すべきか？どんな対策がありうるのか？

- ① 学生の特性を受け入れ先施設に伝えることも重要である。社会福祉法人の場合、社会福祉実習の受け入れの伝統があるため、学生の特性に応じて柔軟に対応してくれる場合がある。
- ② 受け入れ施設側にインターンシップの受け入れにメリットがあると、現場の職員が丁寧に学生に関わってくれるため、学生の成長が期待できる。介護施設の場合、離職率が高いため、新人教育の中にインターンシップを取り入れてもらうなどが考えられる。
- ③ 3年生の段階で突然能動的に変わるのは難しい。1年生、2年生の段階で初歩的なインターンシップを受講し、自信を付けたうえで、高度なインターンシップに取り組むことも検討すべき。
- ④ 学生の良い面に着目する。積極性に乏しい学生も、遅刻がなく利用者さんの話を傾聴できるのであれば、良い評価をしてもよい。学生の成功体験（積極的に発言できた体験）を聞き出すアプローチもよい。

＜知識化＞応用できる知識にするには？

改革力が強い教職員の場合、ついてこれない学生が置いて行かれてしまう。改革力が強い教職員は新しいことを始めるうえで重要な役割を担うが、改革についてこれない学生をフォローするようなスタッフも必要。



受け入れ体制の不備

ミニケース：

インターンシップ研修先の職場で、社員が常駐せず、日常業務が嘱託職員のみで担われていた。巡回時に担当社員による巡回はあるものの頻度が低く、職場での指導は嘱託職員がおこなっていることが判明した。嘱託職員の指導体制は十分でなく、社員も正確な状況を把握していなかった。

<問題行動> どのような問題行動となって現れるのか？

- ① 研修先社員が十分にインターンシップ生の業務指導を十分に行えず、また業務遂行の様子 の把握が不十分であった。
- ② アルバイトの学生(大学3年生)が、インターンシップに参加した大学1年生を指導していることもある。

<結果> 放置するとどのような結果をもたらすのか？

- ① インターンシップ生が当初期待していたような研修ができず、単純業務の多い研修内容となった。
- ② インターンシップ生が社員の担う業務等を十分に経験できなかった。
- ③ パワーハラスメント・セクシャルハラスメントが生じる危険もある。
- ④ こうした企業は大学教育の一環としてのインターンシップの受け入れ先リストから外し気味となる。

<原因> どのような原因から生じるのか？

- ① インターンシップ開始前の受け入れ態勢についての打ち合わせが不十分であった。
- ② 企業が、インターンシップ受け入れについて明確なメリットを見いだせず、営業的付き合いの側面から受け入れ決定がなされていた可能性がある。
- ③ 現場との齟齬（人事からは受け入れ可能と判断したが、現場では受け入れ体制が整っていないこと）もある。
- ④ インターンシップに対する理解不足。現場の社員が忙しくて、大学からの説明を十分に聴けていないまま、社長の判断でインターンシップの受け入れが決定していることもある。

<対策>そもそも経験すべきか？どんな対策がありうるのか？

- ① 学生がつらい体験をする、失敗を含めて、社会人として役に立つ経験であると教職員が説明する。
- ② 受け入れ先間で交流をし、研修プログラムの成功事例を共有する。
- ③ 企業内で誰が決定しているのか、業種ごとの働き方について大学職員が把握する。

<知識化>応用できる知識にするには？

- ① 大学の教職員が企業の中の働き方を知ることが必要。
- ② 受け入れ先同士の交流をする。
- ③ 教職員が事前学習・事後学習を通して学生に、プログラムの意味、(出勤時間の10分前に出勤することなど) 日常的業務の意味、失敗経験の意味などを解釈して伝える。
- ④ 企業に、具体的な課題(メモを取る能力など)に落とし込んでおねがいすると企業もプログラムも作りやすい。
- ⑤ 大学が企業と、企業がインターンシップにどのように関与してもらおうのかについて打ち合わせを十分にできていない。企業が成長するようなインターンシップを実施するためには、十分な打ち合わせが必要。



研修課題設定の困難

ミニケース：

長期インターンシップ（3か月間）で行政機関での研修中、研修担当者が研修生に対してどういった研修内容を与えれば良いか、与えるものがないと報告される事案が発生した。大学側としては、特に対応はしていなかった。研修先部署が他部署の業務等にも声を掛けながら、受け入れ部署以外の業務も手伝う形で研修を進めるに至った。

<問題行動> どのような問題行動となって現れるのか？

インターンシップ研修先で学生の携わる業務がなくなる。

<結果> 放置するとどのような結果をもたらすのか？

- ① インターンシップ研修期間に、研修する内容が不足しており、不十分なインターンシップ研修内容となる。
- ② 企業側、学生の双方がインターンシップ研修中にやることがなくなり困ってしまう。
- ③ インターンシップの継続困難。
- ④ 学生本人の成長に繋がりにくい。

<原因> どのような原因から生じるのか？

- ① 受入先側のインターンシップ経験値を考慮した、大学側のフォローアップが必要。
- ② 受入先との事前打合せ、研修内容のすり合わせの不足。
 - 事前のプログラムの打ち合わせの不足
 - 学生の志望意思と受け入れ側の思いに整合性がないことによるミスマッチ
 - 慣例での受け入れ側によるインターンシップの受け入れ

<対策>そもそも経験すべきか？どんな対策がありうるのか？

- ① 帰校日などを設けて、研修状況からの学生からのフィードバックを得ることで問題状況に早め気づくことができる。
- ② 事前の申し合わせをし、企業には何を学んでもらうかのイメージを持ってもらう必要がある。
- ③ 誰が担当して、何をやってもらうかの詳細なフォーマットを作成し、受け入れイメージを作る工夫が必要。
- ④ 行先決定の段階での、インターンシップ学生の強い思い（自分の生まれ育った町の役に立ちたいので市役所での研修を希望しているなど）の確認。強い思いがあると、研修先で自分から研修内容についての要望を出せる。
- ⑤ 大学側からも、プログラムを提案していく。
例：各自治体の特色あるプログラムなどを紹介する。

<知識化>応用できる知識にするには？

- ① 事前な申し合わせ、受け入れ側と送り出す側の意思疎通をしっかりと行う。



労働力としての学生の使役

ミニケース：

長期インターンシップ（3か月）で行政機関の一部署が管轄する保育園にて研修中、研修として何を目的に、何をさせればよいか分からないとの受け入れ先担当者の報告とともに、研修期間中、男手としての労働力を期待され、普段受け入れ先がなかなか行うことのできない重労働や雑務・雑用などの業務に、人手として使役されることに終始した。

＜問題行動＞どのような問題行動となって現れるのか？

- ① 本来のインターンシップの研修目的とは異なる、雑務・雑用を行う人員としての活動に終始することとなった。
- ② その他の提供された事例としては、2週間倉庫番や駐車場整理などを担当させられる等があった。

＜結果＞放置するとどのような結果をもたらすのか？

- ① 学生のインターンシップに対するモチベーションの低下。貴重な時間の損失。
- ② 本来インターンシップが目的としていた教育的側面に配慮されない研修内容となる。
- ③ 単なる無償労働となってしまう、企業にとっては助かる（企業自体にもメリットがないこともある）が学生にとってはメリットが0となる。

＜原因＞どのような原因から生じるのか？

- ① 受け入れ企業側では、受け入れのメリットが見えにくい。学生を労働力として使用することが、わかりやすいメリットになりやすい。そのため労働力として使用しやすくなる。
- ② 期間限定（1週間、1か月、3か月）の受け入れは受け入れ側にとって新入社員のような時間をかけて育てることができない。期間が短すぎるので、単純作業をさせてしまう。
- ③ インターンシップに関して、受け入れ先の担当者と人事課の二つの窓口があり、どのように進めていくことが良いかの検討が不十分であった。

<対策>そもそも経験すべきか？どんな対策がありうるのか？

- ① 来年度の受け入れ先として適切か検討する。学生を教えることのできる人のいる受け入れ先を見つける。
- ② 企業側の熱意が重要。熱意がある企業だと学生も伸びる。
- ③ インターンシップをなぜ受け入れているのかの理由を明確にする。受け入れ側のメリットとして、1年目から3年目の若手社員の成長のために指導する立場を与えるなど、がある。
- ④ 作業の意味や意義を伝え、学生に気づきを与えるようなインターンシップを実施する。大学側も意義の伝達や気づきを適宜サポートする。
- ⑤ 繁忙期を避けるなど、企業側の事情も考慮する。

<知識化>応用できる知識にするには？

- ① 教員と社員の教育力（人にもものを教える教え力）を育てる。単純な作業の積み重ねることが複雑な社会を構成するつながることなど、作業の意味を学生に伝える力を高める。
- ② インターンシップの研修日数が長いほど、受け入れメリットを明確に。産学連携のメリットを事前に確認する。
- ③ インターンシップ終了後に、研修先企業の受け入れ体制などについてのヒアリングを学生から行う。⇒次年度以降のリストアップの参考とする。



インターンシップ学生の能力と企業側プログラムのミスマッチ

ミニケース：

正課科目として実施されている長期（3 か月）インターンシップにおいて、企業側が当初予定していたプログラム通りに進行できないという事態が発生した。企業側が想定していた学生像と、実際の学生に大幅な乖離があり、想定した業務レベルまで到達できないことに対して不満が募っていた。また、その点について大学側担当者と企業側担当者で一度話し合いの席を設けるも、あまり効果はなく、最後までその不満は解消されないままインターンシップ期間が終了することとなった。

<問題行動> どのような問題行動となって現れるのか？

- ① インターンシップ生の業務遂行能力が不十分で、無遅刻、無欠勤であったものの、業務上のスキル、コミュニケーションスキル等に大きな向上が見られなかった。
- ② 巡回時に研修先から、インターンシップ生が、想定した業務レベルまで到達できないことに不満が寄せられた。
- ③ モチベーションが低下している学生へ企業側から不満が出ることがある。

<結果> 放置するとどのような結果をもたらすのか？

- ① インターンシップ生の成長に対して、十分な評価やフィードバックがなされなかった。
- ② インターンシップ生の研修に対する低い評価が研修先から報告された。
- ③ 次年度の受け入れ等への影響も研修先から示唆された。インターンシップの受け入れの枠から外されることもある。
- ④ インターンシップの受け入れが負担であると企業側から認識されてしまう。
- ⑤ 長期的には大学のブランドイメージが落ちてしまう。

<原因> どのような原因から生じるのか？

- ① 大学と企業の間でのインターンシップについてのコンセンサス不足がある。一方で、研修先事業所では、能力と適性があり、良好な勤務態度であれば採用を視野に入れてインターンシップ生を受け入れていた。他方で、大学側では、コミュニケーション等に困難を抱える学生の成長を含め、教育の一環としてインターンシップを実施していた。この点についての大学と事業所の話し合いが不十分であったと考えられる。
- ② 企業側は現在の大学生の実態(知識・態度)についての理解が不足している面もある。

<対策>そもそも経験すべきか？どんな対策がありうるのか？

- ・ インターンシップの目標を大学と企業が相互に確認し、すり合わせる必要がある。
- ・ 学生の事に詳しい教職員が大学・企業を巻き込んでインターンシップをコントロールすることも必要である。しかし、その場合には教職員の負担が増える。

<知識化>応用できる知識にするには？

- ・ 教職員一人が抱え込むのではなく、教員・職員がクロスオーバーしている領域に相互に手を出すようにする。また、メンタルヘルスに問題を抱える学生も出てくるので、メンタル面のケアをできる人もチームに入れる。チームティーチング体制をとりつつ、チーム内で情報共有を図ることで教員にかかる負担も減る。
- ・ 学生、企業ともに主体性の欠けるところがあるので、取り組みを継続する必要がある。そのためのインターンシップの協議会（マッチング組織）を構築する。組織と大学の血の通った情報交流を進める。社会福祉実習は協議会を通して完成した体系が作られているので、これを見習い、協議会へ企業と大学が加盟して、内部で組織的に調整して進めていくことで、教職員一人一人にかかる負担が減る。



3. インターンシップ失敗事例ワークショップ①

失敗事例の構造化

□ ワークショップの概要

日時 平成 25 年 8 月 23 日 13:00-16:00

場所 愛知大学 名古屋キャンパス

□ 開催の趣旨

「中部圏の地域・産業界との連携を通じた教育改革力の強化（産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業）」では、「アクティブラーニングを活用した教育力の強化」と「地域・産業界との連携力の強化」の二つのテーマについて、中部圏 24 大学共同で、教育機関として前に踏み出し、考え抜き、チームで働き、チャレンジする教育改革力の成長を目指しています。その一部として教育改革の取り組みの成功事例と失敗事例の共有と知識化を行っています。そこで、東海 B チームは「地域・産業界との連携力の強化」をテーマとし、特にインターンシップに焦点を当てた取り組みを行っています。

今回の東海 B チームのワークショップでは、中部圏 24 大学で実施しているインターンシップを対象とし、「失敗学」の方法を参加にしつつ失敗事例の知識化を行いました。

□ ワークショップの目的

今回のワークショップの目的は下記の 3 点です。

- 各大学のインターンシップの失敗事例の共有
- インターンシップの失敗原因の構造化
- インターンシップの失敗事例の知識化

（※知識化とは失敗を自分および他人が将来使える知識にまとめることです。）



□ ワークショップの具体的な内容

1. 失敗事例の収集

本事業に参加している中部圏 24 大学に「中部圏におけるインターンシップ失敗事例調査」へのご協力をお願いし、各大学で実施しているインターンシップの失敗事例を教えてくださいました。

2. 失敗事例の共有

「失敗学」で用いられている失敗まんだらを参考に、各大学のインターンシップの失敗事例を「失敗まんだら（結果の分類）」としてまとめ、全体像を確認しました。

3. 失敗事例の構造化

同様の方法で作成した「失敗まんだら（原因の分類）」をもとに、班ごとに分かれて失敗の原因を議論しました。

4. 失敗事例の知識化

班ごとに、失敗事例からインターンシップの改善点や対策を議論しました。

5. 成果発表

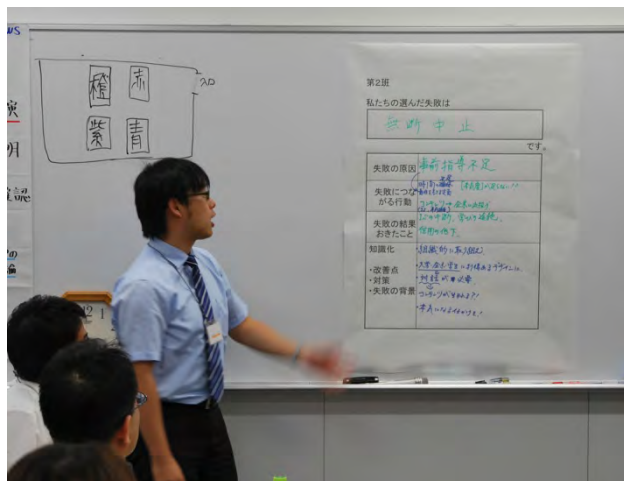
班ごとに、インターンシップの改善点や対策を発表しました。

□ プログラム

13：00-13：05	開会のあいさつ（成田暢彦 名古屋産業大学教授）
13：05-13：10	開催校あいさつ（黒柳孝夫 愛知大学短期大学部長）
13：10-14：10	池田啓実 高知大学教授 講演 「協働型インターンシップ開発の考え方 -CBI の事例から-」
14：10-14：20	インターンシップ失敗事例の紹介
14：20-14：35	コーヒースタイル
14：35-14：55	インターンシップ失敗事例ワークショップの説明
14：55-15：10	ワーク 1：「失敗まんだら」をもとにインターンシップの失敗原因の討論
15：10-15：30	ワーク 2：インターンシップの失敗事例の知識化
15：30-15：50	各班の成果発表
15：50-16：00	池田啓実 高知大学教授による講評
16：00	閉会の挨拶（成田暢彦 名古屋産業大学教授）

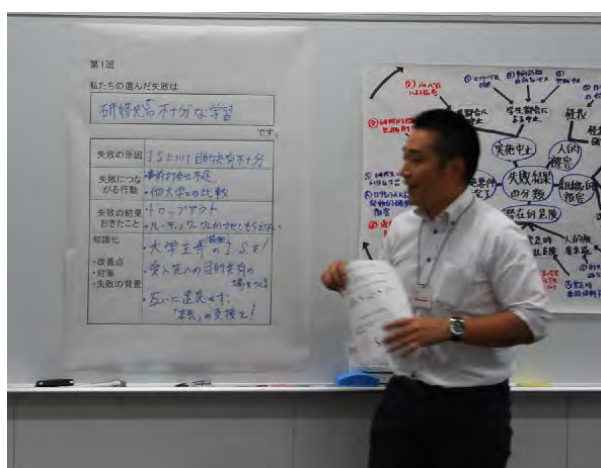
□ 各班の成果

(1) 1 班の成果



失敗事例	無断中止
失敗原因	事前指導不足 事前指導にあてる教員の時間が不足している。教員が責任を持って送り出せる学生の数を超えている。 [教員・学生・企業の]本気度が足りない
失敗行動	・時間の不足 ・責任を持てる定員 ・(IS、事前指導)コンテンツ→企業丸投げ[事前指導で何を伝えるか議論されていない。]
失敗結果	ISの中断 学びの途絶 [大学などの]信用の低下
知識化	・[ある特定の部署、教員、職員に負荷がかかっている]組織的に取り組む ・[大学、企業、学生それぞれ IS に期待しているものにズレがある。]大学、企業、学生に利得のあるデザインに→対話が必要 →[事前指導で提供すべき]コンテンツが生まれる?! [学生にとって必要なものは学生との対話から生まれる] ・[対話の中で・・・が出てきてほしい]本気になれる仕掛けを!

(2) 2 班の成果



失敗事例	研修先での不十分な学習
失敗原因	ISについての目的共有不十分
失敗行動	事前打ち合わせ不足 他大学との比較[インターンシップが普及し、どこの大学でもしているので、うちの大学でも実施するという形骸化]
失敗結果	[学生の]ドロップアウト [意欲的に参加するが、研修先についていけず結果的に]ルーティンワークしかさせてもらえない
知識化	・大学主導(受け入れ先との協働)のISを! ・受け入れ先への目的共有の場をつくる[受け入れ先・大学・学生3者で] ・互いに遠慮せず、「本気」の支援を!

(3)3 班の成果



失敗事例	[インターンシップへの学生]参加者不足
失敗原因	学生:働き方のイメージと現実のギャップ 大学:現場理解不足 学生と大学の両方:インターンシップに対する理解度の低さ
失敗行動	企業と教員の交流不足、[大学側から企業への]情報提供不足、対話不足
失敗結果	授業(インターンシップ)が成り立たない
知識化	教員が産業界の現状を知る [現状を知った上で]インターンシップの意味を教える 学内インターンシップを踏まえた段階的取り組み [産業界の現状を知るための]企業との打ち合わせ [大学の中の問題としては]教学一体の取り組み、組織的対応が必要

(4)4 班の成果



失敗事例	作業中の怪我
失敗原因	大学の事前指導不足 企業の事前指導不足
失敗行動	[学生は研修先で初めて経験することがほとんどなので]経験不足 [を企業も認識すべき]
失敗結果	学生のインターンシップの中断 通院 企業の活動の中断
知識化	["わかるだろう"を前提とせず]受け入れ側の細かい指導 大学の事前指導を細かい項目までマニュアルをつくる [学生の]相談窓口を決める [なにか問題が起きた時、スムーズに動ける]

4. インターンシップ失敗事例ワークショップ②

ミニハンドブック作成

□ ワークショップの概要

日時 平成 27 年 2 月 21 日 14:00-17:00

場所 名古屋産業大学

□ 開催の趣旨

「中部圏の地域・産業界との連携を通じた教育改革力の強化（産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業）」では、「アクティブラーニングを活用した教育力の強化」と「地域・産業界との連携力の強化」の二つのテーマについて、教育改革の取り組みの成功事例と失敗事例の共有と知識化を行っています。そこで、東海 B チームにおいても、東海 A チームが作成した「アクティブラーニング失敗事例ハンドブック」を参考に、B チームの成果物として、「インターンシップ失敗事例ミニハンドブック」を作成し、事業成果の社会的還元を図ることを目指しています。

今回の東海 B チームのワークショップでは、東海 B インターンシップを対象とし、「失敗学」の方法を参加にしつつ、失敗事例の知識化を行いました。

□ ワークショップの目的

今回のワークショップの目的は下記の 3 点です。

- インターンシップの具体的な失敗事例の共有
- インターンシップの失敗原因の構造化と応用可能な対策方法の提出
- インターンシップ失敗事例ミニハンドブック原稿の作成



□ ワークショップの具体的な内容

1. 参加者全体で失敗事例の構造化と知識化

東海 B チームのインターンシップの失敗事例 1 事例を取り上げ、事例の共有化、問題点と原因についての議論を行いました。また、考えられる改善点と対策、失敗事例を通して学べることについて意見を出し合いました。

2. 班ごとでの失敗事例の構造化と知識化

東海 B チームのインターンシップの失敗事例について班ごとに分かれて、事例の共有化、問題点と原因についての議論を行いました。また、考えられる改善点と対策、失敗事例を通して学べることについて意見を出し合いました。

3. 成果発表

4. 班ごとに、失敗事例の構造化と知識化と知識化の成果を発表しました。

□ プログラム

14 : 00-14 : 05	開会の挨拶 （成田暢彦 名古屋産業大学教授）
14 : 05-14 : 15	ワークショップの概略説明
14 : 15-14 : 55	ワーク A (参加者全体で実施) ミニケース+問題行動の紹介 失敗の結果と失敗の原因についての意見交換 失敗の対策と知識化（普遍化）についての意見交換
14 : 55-15 : 05	休憩
15 : 05-15 : 45	ワーク B（グループごとに実施） ミニケース+問題行動の紹介 失敗の結果と失敗の原因についての意見交換 失敗の対策と知識化（普遍化）についての意見交換
15 : 45-16 : 00	班単位で発表 コメント
16 : 00-16 : 40	ワーク C（グループごとに実施） ミニケース+問題行動の紹介 失敗の結果と失敗の原因についての意見交換 失敗の対策と知識化（普遍化）についての意見交換
16 : 40-16 : 55	班単位で発表 コメント
16 : 55-17 : 00	講評 1 今枝正史 日本福祉大学 産学連携コーディネーター 講評 2 佐々木実 岐阜大学教授
17 : 00	閉会の挨拶 （中川正 三重大学教授）

ワークショップ参加者リスト

□ワークショップ① 参加者

- 愛知大学短期大学部 黒柳孝夫 森川竜哉 龍昌治
- 岐阜大学 佐々木実
- 高知大学 池田啓実
- 同朋大学 目黒達哉 安藤絹子
- 日本福祉大学 今枝正史 木戸脇正 三輪加奈子
- 三重大学 川島一晃
- 名城大学 伊藤賢次 瀬川新一 田澤宗裕 楯一也 橋場俊展 小戸森尚人
山川康子 福島敏司

- 名古屋産業大学 成田暢彦 石橋健一 松原伸一 丸岡稔典 宮崎雄二

協力

- 愛知大学短期大学部 中野憲一 学生のみなさん
- 名古屋産業大学 世良淑子 寺尾知未

□ワークショップ② 参加者

- 愛知大学短期大学部 森川竜哉
- 岐阜大学 佐々木実
- 同朋大学 目黒達哉 安藤絹子
- 日本福祉大学 今枝正史 石黒好美
- 三重大学 中川正
- 名城大学 福島敏司

- 名古屋産業大学 成田暢彦 石橋健一 丸岡稔典 松下奈美子 宮崎雄二 長尾大志

協力

- 名古屋産業大学 世良淑子 寺尾知未

(敬称略)

東海TEAM B

地域・産業界との連携力強化への取り組み

名古屋産業大学 | 名城大学 | 岐阜大学 | 同朋大学 | 日本福祉大学 | 愛知大学短期大学部

東海Bチームは、インターンシップの高度化や連携型授業の推進により、地域・産業界との連携強化を図ります。インターンシップではプログラムや教育効果の改善に関わ

る連携の仕組みづくりを目指し、連携型授業では地域・産業界の知識や生きた体験を教育現場に取り入れ、産業界のニーズに対応した人材育成を進めます。

失敗学の活用

「失敗学」を活用したインターンシップの改善

01 インターンシップ失敗事例調査

● 中部地区23大学のインターンシップ失敗事例を収集・構造化



02 インターンシップ失敗事例ワークショップ

● 失敗事例をもとに大学教職員でインターンシップの改善策を議論

大学と企業と学生と **本気の対話必要!**



本気の対話

インターンシップを巡る大学と産業界の「本気の対話」

03 東海Bチーム中間成果報告会

- 東海Bチーム6大学の取組報告
- 愛知大学短期大学部、名城大学、名古屋産業大学のインターンシップ事例の報告
- 産業界、行政、大学関係者による講評



04 情報交換会「車座」の試行的開催

- 業界の方々と大学関係者のより濃密な対話の場として「大学と行政と産業界の情報交換会「車座」」を開催
- 平成26年度以降は「【テーマB】インターンシップ等の取組拡大」として継続実施



インターンシップ失敗事例
ミニハンドブック

2015 年 3 月 19 日発行

2015 年 6 月 15 日改訂

編集	中部地域大学グループ・東海 B チーム
企画・制作	名古屋産業大学（副幹事校）
問い合わせ	名古屋産業大学キャリア支援課 〒488-8711 愛知県尾張旭市新居町山の田 3255-5 電話 0561-55-3078 mail career@nagoya-su.ac.jp
印刷	〒466-0025 名古屋市昭和区下構町 2-22 株式会社 一誠社 電話 052-851-1171

