

# 正課教育におけるインターンシップの取り組み

吉田 咲子

## I はじめに

産学連携による人材育成の一形態としてインターンシップが注目されている。文部科学省が平成20年4月に実施した「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」によると、平成19年度に授業科目に位置付けられたインターンシップは504校(67.7%)の大学で実施されており、引き続き増加傾向にあると報告されている。(文部科学省,2009) この調査において、教育実習や看護実習等、資格取得を目的とするものは対象外としている。

本学での全学的なインターンシップ取り組みとしては、正課外教育として、就職活動をサポートする学生キャリア支援センターが中心となり推進しており、学生の自主的な活動によりインターンシップの参加人数は微増してきている。ここ数年の就職難から緊張感もあり、インターンシップに興味を持つ学生は増えてきている。しかし「興味はあるものの、なかなか行動に移せない」という学生が存在することも事実である。平成17年度より、就労への理解と意識の喚起を「キャリアデザイン講座」(1、2年生対象)として開講してきた。19年度からは「キャリアデザイン講座Ⅱ」を科目に加え、さらに今年度、インターンシップを正課教育として実施する科目「キャリアデザイン講座Ⅲ」を開講した。

本稿では、インターンシップについての歴史から、本学での正課外教育でのインターンシップ実績と正課教育におけるインターンシップの取り組みについて報告する。

## Ⅱ インターンシップとは

### 1. インターンシップ推進の背景

かつて日本の多くの企業は、新入社員に対して入社後に研修期間を設け、OJT（On-the-Job Training）として先輩社員が実際の仕事を通して職業に関する知識やマナーを研修してきた。その為、採用時点で学生の就労経験を重視することはなく、また、学生も入社してから先輩に教えてもらいながら仕事を覚えていくという意識が定着していた。終身雇用が一般的であった日本企業においては、離職率が大きな問題として取り上げられることもなかった。

国際化・情報化の進展、産業構造の変化など日本の社会環境が変化し、企業は社員を育てる余力の減少とともに、能力主義や即戦力を求めるようになった。学生は終身雇用という概念の崩壊とともに、将来に不安を感じ、生きがいや自分らしい生き方を求めるようになったと分析されている。せっかく就職しても、希望の配属と違う、自分の思い描いていた仕事のイメージとのギャップや挫折感から早期離職してしまうケースが増加し、社会問題となっている。企業と人材のミスマッチを防ぐために、学生の中に社会での就労を体験し、職業理解を深め、社会での適応力を高めるためにインターンシップ制度が推進されるようになってきた。

政府は、インターンシップが高等教育における創造的人材育成に大きな意義を有するとして、平成9年、インターンシップの推進に努めることを発表した。これまで、文部科学省、経済産業省、厚生労働省などを中心に、普及・発展のために取り組みを進めている。

(文部省・通商産業省・労働省,1997)

### 2. インターンシップの定義と意義

日本においては、インターンシップとして共通した認識や定義が確立しているわけではなく、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」(文部科学省 教育改革プログラム,1997)として幅広くと

らえられている。就業体験という意味では、教育実習や資格取得に関する現地実習なども古くから実施されているが、インターンシップとしては、資格に関わる実習を対象外とすることが一般的となっている。

(1) 大学にとっての意義

教育機関として大学がインターンシップを推進する意義として、以下の3点が挙げられる。

- ・ 自主性・独創性のある人材育成
- ・ 理論の実践による学習効果の向上
- ・ 企業が求める人材要件の明確化

(2) 参加する学生にとっての意義

学生がインターンシップに参加する意義として、大きくは以下の3点が挙げられる。

- ・ 知識として学んだ情報を実体験することで学習意欲を喚起する
- ・ 学生のうちに社会人経験をすることで職業意識の向上をはかる
- ・ 実体験を通して職業理解を深め、将来ビジョンを明確にする

その他にも参加学生にとってインターンシップで得られるメリットとしては、以下のようなものが考えられる。

- ・ 就職前に体験することで自分に合うか見極めができる
- ・ 同じ業界に興味がある同世代の学生と意見交換ができる
- ・ 興味のある業界で働く社会人と人脈ができる
- ・ 新たな発見や目標を得ることができる

(3) 受け入れる企業や団体にとっての意義

受け入れる企業や団体にとって、実際の仕事の中で未知の学生を受け入れ、就労指導することの負担としては以下のようなことが考えられる。

- ・ インターンシップ生を指導するスタッフの確保
- ・ 実業務での損失リスク、情報漏洩リスク
- ・ 準備不足や意識のずれ違いによる企業イメージのダウン

多くのデメリットが考えられる中、年々インターンシップを受け入れる

企業は増え続けている。財団法人大学コンソーシアム京都(資料1)が行った「2003年度産業技術育成事業普及啓発委託事業(企業向けアンケート)」で、インターンシップを実際に受け入れる企業は、以下のような効果を挙げている。

- ・社会的責任を果たすことができる (76.7%)
- ・社内を活性化できる (36.1%)
- ・優秀な人材と出会うことができる (24.7%)
- ・顧客情報収集ができる (0.9%)
- ・大学等と連携を強化することができる (42.7%)
- ・企業のPR・広告・宣伝ができる (30.4%)
- ・商品開発などでの企画が期待できる (2.2%)

(大学コンソーシアム京都,2009)

その他、多く聞かれる意見として以下のようなものがある。

- ・入社後のミスマッチを防ぐために業界を知ってもらう
- ・若い発想による企画を社内に取り入れる
- ・実際の採用活動の訓練になる

### 3. アメリカにおけるインターンシップの歴史と定義

アメリカにおけるインターンシップの歴史と定義については、「経済産業省 東北経済産業局 インターンシップ導入の手引き」の参考資料としてわかりやすくまとめられている。以下に、その一部を紹介する。

インターンシップとは、「学生が在学中に自分の専攻・将来のキャリアに関連した就業体験を行う産学共同の教育プログラム」である。1906年、米国のシンシナティ大学において、同大学学長のハーマン・シュナイダーによる上記の理念に基づいて、在学中に専門分野の学習とそれに関連した実務経験とを、交互に受けさせ学習効果を高めるといふ教育法の一つとして、インターンシップはスタートした。

米国におけるインターンシップは、大きく2つに分けられる。

・ コーオプ教育 (Co-op Program)

大学が主体的に授業のカリキュラムの一部として運営・管理するもの

・ インターンシップ (Internship)

企業が主体的に運営・管理するもの

それぞれ呼び分けられているが、両者はともに、米国の高等教育の経験学習法、あるいは産学共同の教育の一方法として位置づけられている。

また、その他の経験教育として、以下のような方法が確立されている。

・ Service-Learning サービス・ラーニング

携わる仕事と雇用主が営利を目的としていない点で、前述の二つと異なる。多くはボランティアで地域に根差し、社会の益になる仕事を通じて学習する。例えば、スラムの子供たちと一夏働く、など。

・ Work-Learning ワーク・ラーニング

サービス・ラーニングに似ているが、給料が支払われる点と、しばしば肉体労働である点で異なる。国立公園サービスで施設建設のために一夏働く、など。

・ Practicum プラクティカム

専門分野での実習体験。教師になるための教育実習が典型的なもの。

・ Shadowing シャドウイング

学生は社員に影 (Shadow) のようにくっついて、その行動を見る。学生が専門の領域はどのようなものを理解できるようにと、法律分野で使われる場合が多い。

・ Apprenticeship アプレンティスシップ

直訳すれば徒弟の期間、徒弟の身分、古い言葉だが、熟練を要する仕事での正式な訓練期間で、学生は仕事をしながら技術を身につける。例えば、教授のリサーチを学生が指導を受けながら、仕事として手伝う場合などリサーチ・アプレンティスシップという。

・ Externship エクスターンシップ

学外研修。短期間の経験。たいていは二、三日で、学生はその間誰かにつ

いてそのままにする。キャンパス外で行われる。この制度を持つ学校は非常に多い。

・Field Work フィールド・ワーク

専門分野の学習で、教室外で行われる作業学習。発掘を行う考古学の学生が良い例。

・Field Study フィールド・スタディー

教室外で、専門分野の研究・学習経験をする。データ集め、観察などが例である。本当の労働ではないが、真剣な研究である。

・Cross-Cultural Learning 異文化体験

経験を通じて異文化に触れること。留学がこの中に入る。

(経済産業省東北経済産業局,2009)

#### 4. 日本で実施されている一般的なインターンシップの種類

日本において、インターンシップに対する明確な定義や名称は統一されていない。期間やタイプによって、様々な名称がつけられている。一般的にインターンシップには、教育実習や研修医制度など資格取得に関係する実習は含まれないとするため、それ以外で、どのような種類があるか一般的なものを紹介する。類似の名称は( )内に記した。

(1) インターンシップ (体験型インターンシップ)

期間としては2週間前後、長くて1ヶ月程度。夏休み等の大学の休業期間中に集中して行われるケースが多い。実際に受入先に通勤して、社員と一緒に具体的な業務を経験することで職業への理解を深めることを目的とする。採用とは関係しない。

最も多くの企業や団体で行われているため、一般的にインターンシップといわれるものはこのタイプを指す。

(2) 長期インターンシップ (実践型インターンシップ)

実習期間が3ヶ月から1年間に及ぶ。一般的なインターンシップでの職業理解をより深めるために、長期間にわたり就業経験を行う。社員と同

様に成果を問われる場合もある。また、テーマにそったプロジェクト型（後述）のインターンシップを行うケースが多い。

- (3) 短期インターンシップ（プレ・インターンシップ、ワンデーインターンシップ、セミナー型インターンシップ）

期間が1、2日間程度のインターンシップで、企業見学や講義中心の場合が多く、主に大学1、2年生向けに色々な業種・業界の理解を目的に実施される。

- (4) プロジェクト型インターンシップ（課題解決型インターンシップ、グループワーク型インターンシップ）

新商品企画やマーケティングなど、数名のチームで、与えられた目的の達成に向けて調査検討を行う。最終的に実際に成果物を作成し、プレゼンテーションを行う。期間については、集中して行われる場合もあるが、打合せ日程を調整し、各自課題を持ち帰り調査した内容を集合して検討する方法が多い。期間としては1週間程度のものから数ヶ月に及ぶものもある。期間をわかりやすくするために長期プロジェクト型インターンシップと表現しているケースもある。

- (5) 国際インターンシップ（海外インターンシップ）

海外で就業経験を行うインターンシップ。大学が海外の大学と協定し、海外の大学を通じてインターンシップに参加する、あるいは日本国内のインターンシップ企画団体が仲介して学生を送り出す。留学生の帰国を想定した海外企業での就業体験や、語学力を磨いて国際企業で働きたい学生向けに海外支店や外資系企業での就業体験を提供する。

- (6) 大学主導型インターンシップ（コーオペ教育）

米国で Co-op Program と呼ばれているが、大学が主体的にインターンシップ実習先を探し、受け入れを依頼する。協定型インターンシップや独自締結型インターンシップなど各大学で呼び名をつけている。

- (7) その他

採用直結型インターンシップ（一定期間就労の後、適正ありと判断した

場合に採用する) などがある。インターンシップは、本来、教育目的であり、採用に直結するケースに関しては、インターンシップという名称を使うことに関して慎重論がでている。

## 5. インターンシップ先の探し方

学生がインターンシップに参加したい場合、一般的に以下のような方法がある。

### (1) 大学のキャリア関係をサポートする部署に相談する

各大学では、毎年インターンシップに学生を送り出している。これまでに実績のあるインターンシップ先からは、大学宛に募集要項を案内している。企業・団体と学生の仲介を大学が行うため、双方にとって安心して実施することができる。

### (2) インターンシップ情報サイトから探す

就職支援サイトでは、卒年度以外の学生向けに、インターンシップ情報を掲載している。また、インターンシップ専門にマッチングする団体も存在し、幅広い業界や数多くの企業・団体から選ぶことが出来る。国内だけでなく海外のインターンシップを紹介する団体もある。

### (3) 企業のホームページから探す

希望の企業が決まっている場合は、各社のホームページを調べる。自社ホームページでインターンシップを募集することも多い。

## Ⅲ 近隣大学でのインターンシップ実施例

ここでは、本学が正課教育としてインターンシップに取り組むにあたり、近隣大学で実施されているインターンシップについて、各種報告書やシンポジウムに参加して得た内容をもとに報告する。

### 1. 龍谷大学

龍谷大学として独自に企業および各種団体と協定書を取り交わして実施する



「協定型インターンシップ」と大学コンソーシアム京都のインターンシップ・プログラムを活用している。インターンシップを「社会現場での実体験をとおして、大学における学びの意義を認識し、学生の自立とキャリア形成を支援する実践的な教育プログラム」として位置づけ、体験型インターンシップ、アカデミックインターンシップ、長期プロジェクト型インターンシップ、海外インターンシップの4タイプのインターンシップを実施している。

体験型インターンシップは、企業・行政機関・NPO等において、2週間～1ヶ月程度の実習を体験する。

アカデミックインターンシップは、学部の専門性をいかしたプログラムで、龍谷大学インターンシップのコアプログラムとなっている。学部の専門教育として明確にアウトプットがわかる成果重視のインターンシップとなっている。

長期プロジェクト型インターンシップは、半年以上、受入れ先組織やプロジェクト構成員の一員となり、成果重視のインターンシップとなっている。

海外インターンシップは、体験型・アカデミック・長期プロジェクト型インターンシップを海外で展開する。

(龍谷大学,2009)

## 2. 大阪樟蔭女子大学

「総合的人間力を育てるサイクルプロジェクト」の一環として、ジェネリックスキル（気づく、考えぬく、聴き・伝える、やり遂げる）の4つの力の習得を推進している。ジェネリックスキル習得の実践の場として、インターンシップを位置付け、教育インターンシップ、就業体験型インターンシップ、学生提案型インターンシップの3タイプのインターンシップを実施している。

教育インターンシップは、近隣自治体の教育委員会との連携のもとに、主に夏休み期間を利用して幼稚園、小学校、中学校などで一定期間実習を行う。

就業体験型インターンシップは、夏休みに1～2週間程度の実習に参加するインターンシップである。受入先企業としては、奈良県インターンシップ制度に参加している。それ以外の受入先として、キャリアセンターが窓口となり、

先輩学生の就職先や学園と取引のある親密な企業、自治体を対象として受入先開拓を行っている。

学生提案型インターンシップは、プロジェクト型インターンシップである。学生が消費者の視点から企業のニーズ・課題に対して提案を行う。

2009年3月13日に実施された平成19年度文部科学省現代的教育ニーズ取組支援プログラム選定事業 第2回シンポジウム「総合的人間力を育てるサイクルプロジェクト」に参加し、その中で学生提案型インターンシップの学生発表を聴き、成果物を実際に見ることができた。女子学生ならではの発想を発揮できる企画となっており、楽しみながら、意思伝達の難しさやコスト意識を体験するインターンシップ実習となっている。

(大阪樟蔭女子大学,2009)

### 3. 同志社大学

文部科学省現代的教育ニーズ取組支援プログラム選定「アクションプラン主導型発見的キャリア教育」の中心にある複合的キャリア形成支援プログラムは、「キャリア形成プロジェクト」「インターンシップ」「ボランティア活動」という三つの独立プログラムによって構成されている。

キャリア形成プロジェクトは、地域社会や企業の方々から公募したプロジェクト型テーマを、少人数形式で課題の達成や問題解決に取り組むという日本初のプログラムである。2008年12月6日に実施されたシンポジウムの発表を聞いた範囲では、内容的にはプロジェクト型インターンシップと同様と考えられる。公募にてテーマや指導者を募る点が、新しい試みとなっている。

インターンシップは、正課科目「キャリア形成とインターンシップ」として設置しており、2週間から1ヶ月間の実習を行うということである。

(同志社大学,2009)

### 4. 追手門学院大学

2000年度から経営学部において正規の授業としてインターンシップをスター

トし、2001年度には全学部の3年生を対象に実施している。科目名としては、3年生の春学期（本学では前期）に「インターンシップ1」、秋学期（同、後期）に「インターンシップ2」としている。「インターンシップ1」で事前教育を行い、夏期休暇中に2週間以上のインターンシップを体験し、「インターンシップ2」で事後教育という構成である。インターンシップ実習が単位取得要件となっているのは「インターンシップ2」である。

「インターンシップ1」では、コース別<実践研究>と題した演習を行っている。コースには、ビジネスコースと専門職コースの2つのカテゴリーがあり、学生の興味や関心に沿って自由に選択できるように合計11コースを編成している。例えば、専門職コースには、旅行、ホテル・ブライダル、IT・情報、行政・議員、といったコースがある。学外より専門の講師を招いて、少人数クラスでの実践的な演習形式で行っていることが特長である。

「インターンシップ2」では、シュミレーションソフトを利用した「ビジネスゲーム」を実施している点が特色となっている。また、学生発表に十分な時間を確保している。

（追手門学院大学，2009）

#### Ⅳ 本学における正課外でのインターンシップ

本学におけるインターンシップに関する相談窓口は、就職関係をサポートする部署である、学生キャリア支援センター（以下、キャリアセンター）が行っている。今回、正課教育においてインターンシップの取り組みを計画するにあたり、申し込みからインターンシップ参加までの手順について、担当者が行っているサポート内容をヒアリングした。その内容を以下にまとめる。

##### 1. インターンシップ参加手順とサポート内容

インターンシップを希望する学生は、キャリアセンターに意向を伝え、必要な情報やサポートを受ける。インターンシップ先の選び方、一般的な企業のし

くみや業種・職種の説明からエントリーシートの添削、インターンシップ先決定後の保険やお礼状の書き方まで、一連のサポートを行っている。

#### (1) ガイダンス

インターンシップを希望する学生は、キャリアセンターの窓口で参加希望を申し出る。まずは担当者から、インターンシップの探し方、過去の参加実績や先輩の実施報告書を見せてもらうなど、ガイダンスを受ける。常時、窓口での相談は受け付けており、相談者毎に説明を行う。4月に相談に訪れた学生には、本学が加盟している財団法人大学コンソーシアム京都のインターンシップ・プログラム（図1）を紹介する。インターンシップ・プログラムは、夏期インターンシップの応募が5月上旬であり、他のインターンシップと比べて、最も早い時期に申し込みが締め切られる。そのため、新学期早々に準備を始めないと間に合わない。

インターンシップに関する学生向け説明会としては、「大学コンソーシアム京都が企画するインターンシップ・プログラム」（以下、インターンシップ・プログラム）の学内説明会が4月中旬に行われる。日程が決まり次第、構内に掲示し学生にアナウンスする。今年度は4月17日（金）5講時に実施され、参加者数は「キャリアデザイン講座Ⅲ」履修登録者17名を含め、60名程度であった。

インターンシップ・プログラムで条件が合わない場合は、社団法人雇用問題研究会（インターンシップ推進支援事務局）が提供するハイパーキャンパス（Hyper-Campus）（図2）を紹介する。ハイパーキャンパスを利用するには、大学がそのシステムに登録されていることが条件となっており、利用する学生に、専用のマスターIDとマスターパスワードを通知する必要がある。

その他、大学に届くインターンシップ関係の案内と、リクナビ、マイナビといった就職支援サイトのインターンシップ情報サイトを紹介する。

#### (2) 利用登録とインターンシップ情報検索

ハイパーキャンパスやインターンシップ情報サイトでは、まずはシステ

ム登録(氏名や連絡先など)を行う必要がある。システム登録後、インターンシップ情報を閲覧できるようになり、実習場所や期間などの条件検索により希望の情報を絞り込むことができる。自分が興味のあるインターンシップ先があれば、提供された情報に準じてインターンシップ先にエントリーする。

本学では学生に案内がある場合は、学生ポータルサイトを利用して、電子的に掲示する。新たなインターンシップ案内が届いた場合も、学生ポータルサイト(光華navi)(図3)を使って、対象となる学生に通知する。より早く情報を知りたい学生は、学生ポータルサイトで通知されたメールを携帯電話に転送するように設定しているため、迅速かつ確実に学生に通知される。情報を受けとった学生は、キャリアセンター内に設置している「インターンシップ先一覧」台帳に記載された企業・団体の地域、申込期限、参加対象、体験期間などを確認し、興味のあるインターンシップ先があれば、詳細を窓口にお問い合わせる。

### (3) エントリー

エントリーに関しては、インターンシップ企画団体や受入先企業によって方法が決まっている。学生が直接エントリーできる場合と大学を通す必要のある場合がある。希望するインターンシップ先が決まったら、報告するよう指導しており、履歴書が必要な場合は、京都光華女子大学名が印刷された大学専用の履歴書を使用する。履歴書の書き方や志望動機の表現が不明瞭な場合は、学生の考えを確認しながら、本人の気持ちを引き出すまで添削を繰り返す。

インターンシップ・プログラムでは、既定の出願票が準備されており、氏名や連絡先の他、技能・資格等スキルに関する項目や志望業種、志望理由をフォーマットに従って記入するようになっている。出願票の提出は、指定された日時に指定場所に持参し、その場で簡単な面接が行われる。インターンシップ情報サイトでは、サイト上で簡単なエントリーを行った後、後日、インターンシップ受入れ先から、今後の手順について案内

が届く方法になっていることが多い。

(4) 選考結果通知

エントリーの合格・不合格は、インターネット企画団体によって、大学を通じて本人に連絡される場合と、直接本人に連絡される場合がある。

インターンシップ・プログラムの場合は、5月下旬に本人に直接、合否の連絡があり、その後、合格者一覧が、大学に届くことになっている。合格した学生は、決められた期間に受講手続きを行い、あらかじめ決まっている事前学習に参加する。

(5) 事前準備・保険の加入

インターンシップ先の事前訪問や準備については、受入れ先や企画団体の指導のもと、学生本人が責任をもって行う。ただし、インターンシップ中の事故やトラブルに備えて、インターンシップ保険に関しては、大学でサポートしており、学生サポートセンターの学生生活グループで「学研災付帯賠償責任保険」に加入するよう促している。

(6) インターンシップ実習

学生は、夏休みや春休みを利用して、インターンシップを体験する。基本的に教職員は、この間に実習先訪問等のサポート予定はないが、申し入れや問い合わせがあれば対応する。

(7) 事後報告・お礼状の作成

インターンシップ企画団体で実施報告のレポート提出を課題とし、年度末に報告書として製本、参加大学に配布することが多い。その為、本学のルールとして、事後報告を別途、要求することはしていない。学生から主体的に報告に訪れる場合もあり、また、インターンシップ先にお礼状を出すことを指導する企画団体や指導書があるため、学生からのお礼状の書き方相談などに対応する。

(8) 大学への評価通知

インターンシップ企画団体から、学生のインターンシップ参加に関する評価が届く。場合によって、学生への指導を行う。

## 2. 本学で利用が多いインターンシップ

本学では以下のようなインターンシップ企画を活用している。簡単な特長を紹介する。

### (1) インターンシップ・プログラム

財団法人大学コンソーシアム京都（資料1）が窓口となり、複数大学が共同で運営するインターンシップ・プログラム。1998年より産官学連携による教育プログラムの一環として「実体験と教育研究の融合による学習意欲の喚起、高い職業意識の育成、自主性・独創性・柔軟性のある人材育成」を目的とするインターンシップ事業を開始している。

京都の大学生であれば応募することができ、競争率が高い。毎年5月上旬に応募締め切りがあり、年度最初のインターンシップ・エントリーの機会であることと、事前教育・事後教育が充実しており、他大学の学生との交流により刺激をうけることも多く、最も受講してほしいインターンシップ・プログラムとして推奨している。

長期プロジェクト型の「プログレスコース」、短期実践型（夏期）「ビジネスコース」「パブリックコース」がある。「ビジネスコース」と「パブリックコース」の違いは、受入れ先が一般企業・団体であるか、行政機関・非営利組織であるかという点で、両方を申し込むことはできない。

選考は大学コンソーシアム京都が行う場合と、受入れ先が直接行う場合がある。大学コンソーシアム京都が選考を行う場合は、希望先を3ヶ所記入することができる。

その他、単位互換科目「インターンシップ入門」として1、2年生向けの「プレ・インターンシップ講座」がある。

平成20年度までは、1、2年生向けの短期体験型（冬期）「トライアルコース」があったが、平成21年度は募集がなかった。

### (2) ハイパーキャンパス

厚生労働省委託「インターンシップ受入企業開拓事業」の情報ツールと

して開発・運用され、社団法人雇用問題研究会（インターンシップ推進支援事務局）が中心となり提供する。各県の経営者協会やインターンシップ推進協議会など全国に展開しているため、帰省先のインターンシップを探すことが可能である。

学生が利用するための前提として、大学がハイパーキャンパスに登録されていることが条件となっている。応募エントリーシートは、学生から大学に提出され、大学を通して受入れ先に送付する仕組みとなっている。受入可否も大学を通して、学生に通知される。

(3) 京の三業体験インターンシップ（産業・企業・職業）

京都経営者協会が企画するインターンシップである。大学1、2年生向けには春休み、大学3年生には夏休みを利用したインターンシップを行っており、これまでに本学の参加実績も多かった。平成21年度は実施されなかった。

(4) 福井県インターンシップ推進協議会

福井県内の大学3年生、大学院1年生、高専専攻科1年生、短大1年生や福井県出身の大学3年生、大学院1年生を対象にインターンシップの情報を提供している。特に福井県外に進学した学生には、地元企業の情報というのはなかなか耳に入っていないということで、地元企業を体験できるチャンスと考え、希望者全員のマッチングを行っている。

(5) マイナビ

株式会社毎日コミュニケーションズが運営する学生のための就職情報サイト。大学3年生、短期大学1年生用のサイトでインターンシップ情報を提供している。

インターンシップ情報が豊富で、実習先が全国にわたっており、情報を見るだけでも参考となる。

(6) リクナビ

株式会社リクルートが提供する学生のための就職情報サイトの大学3年生、短期大学1年生用のサイトでインターンシップ情報を提供している。



全国にわたる非常に多くのインターンシップ情報が掲載されている。

(7) その他

各都道府県の経営者協会、商工会議所、社団法人経済同友会、インターンシップ推進協議会を初め、社団法人大阪府雇用科開発協会、大阪市女性協会などの情報を参考にしている。

3. 平成 19、20 年度インターンシップ参加実績

学科ゼミなどで教員がサポートしたケースや、学生が独自に参加した実績については把握できていないが、キャリアセンターでサポートしたインターンシップ参加実績は以下の通りである。(表 1、表 2)

表 1 平成 19 年度のインターンシップ参加実績

企画団体など	参加人数	
大学コンソーシアム京都	2 名 (3 年生)	計 8 名
	1 名 (1 年生)	
京都経営者協会	3 名 (3 年生)	
福井県インターンシップ協議会	2 名 (3 年生)	

表 2 平成 20 年度のインターンシップ参加実績

企画団体など	参加人数	
大学コンソーシアム京都	3 名 (3 年生)	計 9 名
京都経営者協会	2 名 (3 年生)	
福井県インターンシップ協議会	2 名 (3 年生)	
その他	1 名 (3 年生)	
	1 名 (4 年生)	

## V 正課教育におけるインターンシップと関連教育

### 1. 本学におけるインターンシップの位置づけ

本学では、社会に出るまでの3つのステップとして、以下のように考えている。

ステップ1：基本的な知識や教養を身につける

社会に出て働くときに基本的に必要とされる、読む・書く・聞く・話す力や、理解力、表現力、論理的思考力といった基本的能力を、徹底して養成する。

ステップ2：働くことへの意欲を高める

働くことの意味を理解し、そこに希望を見出すことができるよう、十分な就労観（職に就くことへの理解）を持つことを目指す。

ステップ3：社会人として必要な力を身につける

基本的能力をさらに進めて、プレゼンテーション能力、コラボレーション能力（人と共同して問題の解決にあたる能力）、問題発見・解決能力、情報システム活用能力、英語力などのより実践的で高度な社会人基礎力を養成する。

インターンシップは、ステップ2の「働くことへの意欲を高める」ことを目的とした発達・応用段階（2～4年次）に位置付け、「働くことの意味」の理解として、実習中の知識・技能面はもちろん、精神面の支援のためにLMS（学習支援システム）や電子メールなどのICTを活用することを計画している。

現在、資格取得を目的とした学外実習に関しては、インターネットを利用した「学外実習支援システム」を活用している。学外実習に関する各種手続きのほか、学外での実習中に必要となる情報のリンク集や報告書フォーマットをダウンロードできるようにしている。今年度、教育実習に関する支援として「教育実習支援システム」（図4）を構築した。インターンシップにおいては、平成22年度の開設に向けて「インターンシップ支援システム」の準備を進めている。インターンシップに関するお役立ち情報を掲載するとともに、実務体験で得られる“気づき”をタイムリーに記録として残せるような情報提供をしていくた

いと考えている。

## 2. 正課教育としてのインターンシップ基本方針と授業計画

就労意識の喚起・醸成を目標とする初期段階として、自己理解を目的としたキャリア科目「キャリアデザイン講座Ⅰ」と、職業理解を目的とした「キャリアデザイン講座Ⅱ」を平成19年度より開講している。発展・応用段階としてインターンシップを積極的に活用した「キャリアデザイン講座Ⅲ」の授業概容はシラバス（資料2）に記載の通りである。

インターンシップに関しては、3年生の夏休みに本格的インターンシップを実施する企業や団体が多いことより、3年生の前期に興味のある職種や業界を絞り込む必要がある。それを踏まえて、

1年生後期：自己分析・自己理解中心の「キャリアデザイン講座Ⅰ」

2年生前期：業界や業種の理解を深める「キャリアデザイン講座Ⅱ」

3年生前期：実践的な就業体験中心の「キャリアデザイン講座Ⅲ」

を履修モデルとした。これらの計画を含んだ本学の取り組み「学生個人を大切にしたキャリア教育の推進－個別対応と個別対応教育による就労意識の喚起・醸成と基本的能力の養成－」は、平成19年度文部科学省現代的教育ニーズ取組支援プログラム（以下、現代GP）に選定された。その結果、この科目の開講を学生に案内するにあたり、より注目を集めることができたと考える。

キャリアデザイン講座Ⅲでは、インターンシップを体験することが単位取得の必須条件となっている。近隣大学のインターンシップ取り組みとしては、大学が主体的にプロジェクト型インターンシップを実施したり、就労体験型インターンシップの受入れ先を大学独自で開拓したりする例も多い。本学で正課教育としてインターンシップ推進を計画するにあたり、単位目的でインターンシップに参加された場合、責任感不足から企業に迷惑をかける可能性が高くなるのではないかと心配する意見があった。しいては、大学のイメージダウンとなり、就職活動に影響がでるのではないかという懸念である。その懸念点を払拭する意味からも、これまで参加実績のあるインターンシップを有効活用する

ところから取り組むこととした。インターンシップ企画団体が提示する条件をクリアすることが参加条件となり、これまで通り客観的基準により選出された学生のみが参加する点を重視した。

インターンシップ・プログラムは、1998年度より実施され日本で一番歴史が古く、参加企業や大学、参加学生数の実績も豊富である。また、京都の大学生すべてがエントリーすることができ、2008年の合格率は約65%と聞いており、希望者すべてがインターンシップに参加できる確証はないが、インターンシップにエントリーし、面接を受けるだけでも、就職活動に向けた体験として学生にとって有意義なプログラムである。また、インターンシップ合格後の事前学習・事後学習も、少人数制のゼミ形式で行われ、実施内容が充実している。他大学生との合同講義により、幅広いコミュニケーションを経験できるというメリットからも、「財団法人大学コンソーシアム京都のインターンシップ・プログラム」を第一目標とした授業計画をたてた。例年5月上旬にエントリーを締め切り、夏休み期間にインターンシップ実習を行うことより、4月中に希望業種の決定とエントリーシート作成を行う必要がある。その為、授業計画を以下のように設定した。(図5)

### 3. 学生への周知

これまでのインターンシップ実績では、3年生でインターンシップに参加する学生は7、8名である。また、インターンシップ・プログラム参加人数は2、3名であることより、4月中にインターンシップ参加を決意する学生は数名と考えられた。少なくとも例年参加する10名程度は、キャリアデザイン講座Ⅲへの履修を勧めたいと考え、履修登録の締め切り前の段階でインターンシップを周知する必要性を感じた。その為、今年度は、各学科教職員の協力を得て、3年生全員に「キャリアデザイン講座Ⅲ」の概要(図6)と「インターンシップ・プログラム」の募集ガイドを配付することとした。

全員配布の狙いとしては、キャリアデザイン講座Ⅲの履修の勧めだけではなく、インターンシップで学習する内容と成果を周知したいという考えがあった。募集ガイドには、事前学習でどういった内容を学習するのか、またどういった

企業や団体がインターンシップの受け入れを行うのかが説明されている。加えて、これまで参加した学生の体験談が写真入りで紹介されており、その成長をうかがえる内容となっていた。全員配布しても、インターンシップ希望者が急激に増えることは期待できないとは思っていたが、現代 GP に選定された取り組みを周知する目的もあった。また、学科に協力を得て配付することで、3年生だけではなく、下級生の目に触れる機会もあり、来年度以降のキャリア教育にも有効と考えた。

キャリアデザイン講座Ⅲの初回講義には、50名を超える学生が集まり、最終的に履修登録を行った学生は31名であった。昨年度、正課外でインターンシップ参加希望していた3年生は16名であったことから考察すると、インターンシップ参加したいという学生が、昨年の2倍に増えたと考えられる。

#### 4. キャリアデザイン講座Ⅲの実施報告

##### (1) インターンシップ先選定準備（業種・業界研究）

インターンシップ先を決めるにあたり、業種・業界研究の講義を行った。仕事の種類別に「ものを作る・ものを売る・サービスや情報を提供する・社会基盤を整備する・資金を動かす」の5つのカテゴリーに分けて、業界概要を学習した。インターンシップ・プログラム応募を第一目標としている関係で、受入れ先一覧を参考資料として使用し、学生が興味を持っている業界を中心に学習した。

##### (2) インターンシップ出願準備（エントリーシート作成と添削）

5月上旬にはインターンシップ出願票を完成する必要がある。その準備として、2週にわたりエントリーシート作成を行った。一般的なエントリーシートをもとに、自分の強みの分析と興味のある職業について作成し、最終添削を専門業者（企業の採用を経験する専門の方が添削）に外注した。インターンシップ・プログラム出願希望者は、その添削結果を参考にして、出願票の作成は、各自、講義時間外を利用することとした。7月に予定している事前教育までにインターンシップ先を決定すること

を課題とし、インターンシップ先を探す方法としては、キャリアセンターの情報を参考することと、後述のラーニンググループを活用するよう指導した。

### (3) 事前教育（マナー教育とコミュニケーション技術）

インターンシップ参加直前対策として、夏休み前の集中講義期間に、2日間の事前教育を行った。ロールプレイング形式で、実際の行動をビデオ撮影し、それを客観的に見直し、無意識に行っている癖についてどういう印象を持ったかを話し合い、何故よくないのか、その理由を解説した。2日目は、服装チェックを含めた集団面接の模擬体験を行った。撮影されたビデオを見直したことで2日目の行動には成長がうかがえた。

出席者はインターンシップ・プログラム参加者がほとんどで、そこでの事前教育も終わっており、一般的な知識は十分学習できていた。参加人数は少なかったが、その分、個別指導が十分に行えた。これまでに学習し疑問に思っていた点の質疑応答のほか、個性に合わせた服装チェックも行った。一般的には良くないとされていることも、学生の個性によってはプラスとなることを、実際に企業の採用担当の経験ある講師にアドバイスをもらい、一般的な知識を実践する良い体験となった。

### (4) 事後教育

履修登録者のインターンシップ実習終了後に実習報告書の発表と提出を予定している。その他、各インターンシップ先で感じた疑問や情報共有を行い、来年の就職活動の参考とする予定である。

## 5. キャリア・ラーニンググループ

インターンシップ・プログラムの出願票作成フォローとしては、個人研究室をラーニンググループとして開放し、正課、正課外を問わず支援することとした。その結果、締め切り前の3日間は、多い時で10名、常時5名前後の学生が集まり出願票作成に取り組んだ。(図6) 受入れ先一覧は、ホームページ上に掲載されており、検索機能を使って条件などを絞り込むことができる。希望業種だ

けではなく、実際の実習日時や場所が物理的に通える範囲か、どのような交通手段を使うか、どのようなルートで通勤する方法があるのか、交通費としていくらか必要になるのかなど、現実的な問題をクリアにしながらい選定を行うところから指導を行った。

出願票の記入では、志望動機を読んで伝わりにくい部分に関して、個別に質疑応答を繰り返し文章表現の見直しを試みた。中には、質問に応える中で、自分が経験してみたい業種は異業種であることに自ら気づくケースもあり、希望先を変更する学生もいた。

インターンシップ・プログラム出願以降は、ハイパーキャンパスや大学に案内のあったイベント案内やマイナビ、リクナビといったインターンシップ情報サイトを紹介し、学生が自分の希望に合ったインターンシップ先が探せるよう情報提供を行った。またインターンシップに関わらず、キャリア教育関係のラーニングルームに学習範囲を広げた。

## 6. インターンシップ参加状況

8月末現在、把握しているインターンシップ参加予定は、以下の通りである。(表3) キャリアデザイン講座Ⅲ履修者としては、31名中13名のインターンシップ参加が決定している。その他数名にインターンシップ先候補を紹介したが、興味は示すものの、エントリーする決意ができない様子であった。

インターンシップ・プログラム参加者が、例年、2～3名であることを考えると、正課教育でインターンシップ推進を行った結果、10名の参加を促進できたと考えられる。

表3 2009年8月末現在インターンシップ参加予定人数

正課・正課外		企画団体など		参加人数
正課	キャリアデザイン講座Ⅲ	大学コンソーシアム京都	10名	
		その他	3名	
正課外	キャリア・ラーニングルーム参加	大学コンソーシアム京都	1名	計4名
		大学コンソーシアム京都	2名	
	その他	1名		

## 7. 社会人基礎力養成講座Ⅲ（ビジネスマナー）とeラーニング教材の活用

キャリアデザイン講座Ⅲとしては、4月に講義を行った以降、7月の事前教育までの間は各自自習としている。その間に関連教育として実施されるのは、正課外教育として10週にわたり講義する「社会人基礎力養成講座Ⅲ（ビジネスマナー）」（資料3）とeラーニング教材「社会人マナー入門コース」と「正しい日本語入門コース」である。

社会人基礎力養成講座Ⅲ（ビジネスマナー）に関しては、履修登録者の6割にあたる19名が申し込みを行っている。インターンシップ・プログラム参加確定者としては、10名中9名が申し込みをしている。

eラーニング教材の「社会人マナー入門コース」と「正しい日本語入門コース」については、事前教育の予備知識として、それぞれ6月30日、7月20日までに修了テスト90点を目標に学習するよう指導した。

## 8. 今後の課題

大学コンソーシアム京都のインターンシップ・プログラム申し込みに関しては、熱意の高い学生が存在する。数名は目的意識がはっきりしており、インターンシップ先の決定から志望動機の作成まで着実にこなしていた。身近に頑張っている同級生の姿を見ることで、諦めることなくインターンシップ出願に踏み出すことができた学生もあり、その点で、正課教育としてインターンシップに取り組んだことは有意義であった。

早期にインターンシップ先を決定できなかった学生は、段々と熱意が薄れ、インターンシップへの参加意思はあるものの、なかなかエントリー先が決められない様子であった。インターンシップ・プログラムに出願しなかった学生には、キャリア・ラーニングルームの利用を促し、何度か個別指導を試みた。しかし、徐々に「特に単位が必要なわけではない」「何となく面倒」という言葉が聞かれるようになっていった。応募しても実習先が決まらない学生に対しては、個別支援でインターンシップ受入れ先を探す予定であったが、希望する学生はいなかった。



インターンシップ・プログラム出願に関する予定は、以下の通りであった。

- 4月8日：初回講義（業種・業界研究）
- 4月15日：2回目講義（エントリーシート作成）、アンケートの実施
- 4月17日：インターンシップ・プログラム学内説明会
- 4月22日：3回目講義（エントリーシート提出と添削）
- 4月30日：エントリーシート添削結果返却
- 5月8,9日：インターンシップ・プログラム出願・面接
- 5月29日：インターンシップ・プログラム選考結果通知

初回講義で、インターンシップ受入れ先企業を中心とした業種・業界について説明し、2回目の講義でインターンシップ・プログラムへの参加を希望するかどうかアンケートを実施した。アンケートの結果と、その後の説明会参加、添削指導用エントリーシートの提出、インターンシップの出願状況については以下の通りである。（表4）

4月15日の段階で、インターンシップ参加希望者は20名、学内説明会で日程が合わないと申し出た学生は2名であった。18名は出願の意思があったと考えられるが、実際の出願数は10名に留まっている。志望動機の作成ができず出願できなかったということも考えられるが、少なくともエントリーシート添削を提出している学生に関しては、その点についても問題なかったと考えられる。

表4 インターンシップ参加希望と実際の出願状況

アンケート 4/15	大学コンソーシアム京都 学内説明会 4/17	エントリーシートの添削 4/22	大学コンソーシアム京都 出願 5/8,9
大学コンソーシアム京都 インターンシップ 参加希望 20名	参加 12名	提出 10名	8名
		未提出 2名	-
	欠席 8名	提出 6名	2名
		未提出 2名	-
大学コンソーシアム京都 インターンシップ 参加未定 9名	参加 5名	提出 5名	1名
		-	-
	欠席 4名	提出 2名	-
		未提出 2名	-

今後の課題として第一に、参加希望のある学生を確実に出願に導くようサポートすることが必要である。今年度、ラーニングルームでのサポートを企画・実施したが、自主的に参加する方法では不十分であった。自主的に相談に訪れる学生は、すでにある程度の目的意識があるが、そこに到達していない学生への対応を検討する必要がある。

第二に、出願するかどうか迷っている学生に対して、出願につながるきっかけとなる指導について検討することが必要である。今年度、参加未定の学生で出願したのは、わずかに1名であった。その学生とは、ラーニングルームで話し合う機会が持てたことで、後押しすることができた。同様に、自主的な参加にゆだねる方法では指導の機会が少なく、3年生になってからでは期間的に短いため、2年生の間に迷っている理由の解消やインターンシップの意義について理解する必要があると考えられる。

## VI おわりに

本学では「自信と希望を持って社会に出ていくことのできる人材の育成」を目指し、正課と正課外を組み合わせた総合的キャリア教育の構築と実践を進めている。その取組の一つとして、社会人として就労体験するインターンシップを推奨し、より多くの学生が社会に出た自分をイメージする機会を体験できるよう支援している。これまでの正課外によるサポートに加え、今年度、正課教育としてインターンシップに取り組んだ結果、第一目標とするインターンシップ・プログラムの参加者が、昨年度の3名から13名に激増した。この結果は、正課教育としてインターンシップに取り組んだ成果と言える。

とはいえ現状の参加者は、3年生全体（専門実習のある学科を除く）の6%程度であり、インターンシップの参加意義が十分に認知されているとは言い難い。参加意義については、各種書籍やインターンシップ実施結果報告書などで、学生の体験談としても多く語られているが、文章での紹介だけでは、学生の心を動かすことは難しい。今年度、参加した学生の中にも、実際に体験した先輩の

アドバイスにより、参加意欲を向上させた事例があった。出願票のサポートを行っていて、身近に目標となる先輩がいるからこそ、諦めることなく達成できたことがわかった。まずは、もっと多くの学生をインターンシップ参加に導き、その体験談を生の声として友人や後輩に伝え、インターンシップを身近に感じる環境を構築する必要があると考える。

さらに、インターンシップに参加する学生を増やすだけでは、本来目指している「人材の育成」につながるとは限らない。インターンシップでの体験を通して、自分の可能性や適性を実感し、就労意識を醸成させることが必要である。本学が目指すインターンシップの教育効果について指標を提示し、どのような取組が効果をもたらすか、より高い教育効果を得るにはどうすべきか、学生にとって適した方法とはどういったものかについて考えていく必要があると思われる。

### 謝辞

最後になりましたが、今回正課教育としてインターンシップに取り組むにあたり、「学生キャリア支援センター」センター長はじめ所員の皆さまには各種情報提供にご協力いただきました。この場を借りて厚く御礼申し上げます。

### 参考文献 等

- 高良和武 監修. 石田宏之, 太田和男, 古閑博美, 田中宣秀 編. インターンシップとキャリア 産学連携教育の実証的研究. (2007). 学文社.
- インターンシップの導入と運用のための手引き～インターンシップ・リファレンス～. (2009). 文部科学省高等教育局専門教育課.
- 財団法人大学コンソーシアム京都. 2008年度インターンシップ・プログラム実施報告書. (2009).
- 龍谷大学インターンシップ協議会編. 協定型インターンシップ報告書 2007. (2008). 龍谷大学

追大型自主自立キャリア支援モデルの展開－平成19年度報告書－。(2008).

追手門学院大学.

e-Stat 独立行政法人 統計センター。(2009).

<http://www.e-stat.go.jp/>

経済産業省 東北経済産業局 ホームページ。(2009).

<http://www.tohoku.meti.go.jp/>

財団法人大学コンソーシアム京都 ホームページ

<http://www.consortium.or.jp/>

龍谷大学 キャリア開発部 ホームページ。(2009).

<http://career.ryukoku.ac.jp/>

大阪樟蔭女子大学 ホームページ。(2009).

<http://www.osaka-shoin.ac.jp/univ/>

同志社大学 ホームページ。(2009).

<http://dcareer.doshisha.ac.jp/>

追手門学院大学 ホームページ。(2009).

<http://www.otemon.ac.jp/>

独立行政法人 労働政策研究・研修機構ホームページ。(2009).

<http://www.jil.go.jp/>

福井県インターンシップ推進協議会 ホームページ。(2009).

<http://www.fukui-internship.com/>

社団法人 雇用問題研究会 ホームページ。(2009).

<http://www.koyoerc.or.jp/>

ハイパーキャンパス (2009).

<http://www.internship-ssc.org/>

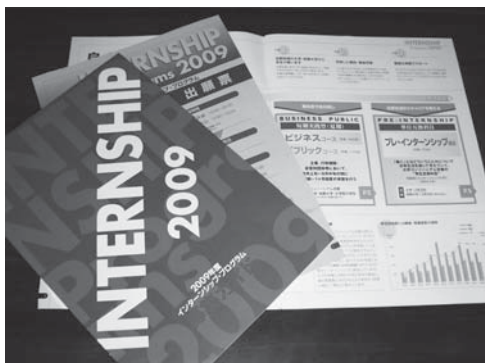


図 1 大学コンソーシアム京都インターンシップ・プログラム募集ガイド



図 2 ハイパーキャンパスのメニュー画面



図 3 光華 navi (学生ポータルサイト) 画面

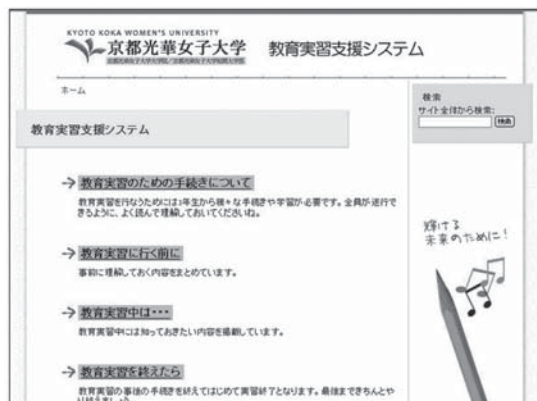


図4 教育実習支援システム 画面

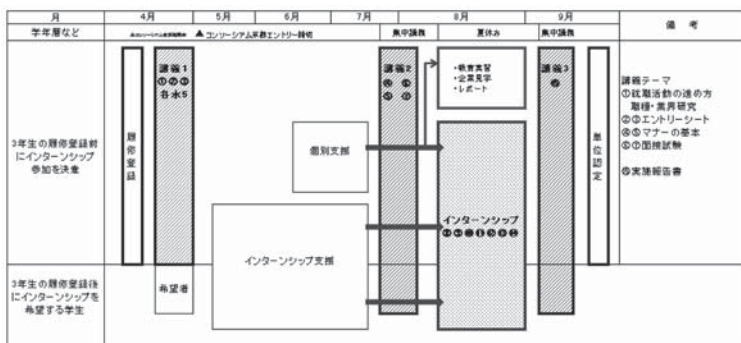


図5 キャリアデザイン講座Ⅲ 授業計画

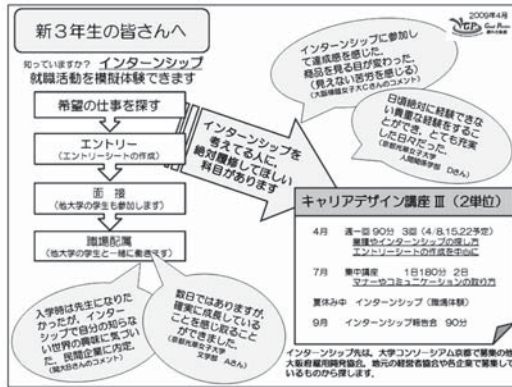


図 6 キャリアデザイン講座Ⅲ 概要案内



図 7 キャリア・ラーニングルーム活動風景

## 資料1 大学コンソーシアム京都設立趣旨書（出典：財団法人大学コンソーシアム京都）

[2008年2月18日]

京都は大学が多数集積しており、歴史的にも大学都市として発展し、学術研究・文化芸術活動等を通じて、大学と地域社会及び産業界の繋がりや大学相互の結びつきが育まれている。

学術の進展、技術革新による産業構造の変化、国際化・情報化の進展等によって社会が大きく変化を遂げつつある今日、大学はあらためてその存在意義を問われている。大学教育に対する社会の期待や学生ニーズの多様化にさらに対応していくためには、大学、地域社会及び産業界との連携や大学相互の結びつきをより一層深めていく必要がある。

このような中であって、財団法人大学コンソ-シアム京都は、大学、地域社会及び産業界との協力による大学教育改善のための調査研究、情報発信交流、社会人教育に関する企画調整事業等を行い、これらを通じて大学と地域社会及び産業界の連携を強めるとともに大学相互の結びつきを深め、教育研究のさらなる向上とその成果の地域社会・産業界への還元を図る。

本財団は、このような活動を通して、我が国の学術研究と高等教育の発展に寄与するものである。



## 資料2 キャリアデザイン講座Ⅲのシラバス (出典：京都光華女子大学)

科目名：キャリアデザイン講座Ⅲ

授業テーマ：就職活動のための知識習得と体験

授業の概要：

大学生活から社会に出るためには、進路を自分で選択し、就職活動をしなければならない。進路選択する時に役に立つ知識や就職活動の進め方を学び、実際に、インターンシップに参加することで就職活動から就労までを模擬体験する。

インターンシップ先は、主体的に探す必要がある。自分が働きたいと思う職種、通える環境を考えて、企業や団体などを自分で選択し、エントリーを行う必要がある。

また、エントリーした後は、他大学の学生と競い合って、面接試験を突破することでインターンシップに参加することができる。

この体験は、就職活動そのものである。インターンシップに参加した経験は、自分の強みとなり、実際の就職活動に大いに役立つ。インターンシップ体験は、就職活動において実績として評価される。

授業計画：

1. エントリーまでの知識習得 (4月中に3回)
  - 就職活動の進め方
  - 職種・業界研究
  - エントリーシート作成
2. インターンシップ事前学習 (7月集中講義期間に2日・4回分)
  - マナーの基本
  - コミュニケーション技術
3. インターンシップ体験 (インターンシップ参加先による28H以上)
  - 実地研修
4. インターンシップ事後学習 (年度末までに1回)
  - 実施報告会

授業方法：

前半は講義形式を主体に、演習を交えて行う。

インターンシップは参加先の要綱にあわせる。

評価方法：

出席 (50%)、インターンシップ実施報告書 (50%) により評価する。

教科書：

MY CARRER NOTE Ⅲ ベネッセコーポレーション

備考：

この講義は、インターンシップを体験することを単位取得の必須条件とする。インターンシップ先を探すサポートは行うが、実習先では学生だけで行動することになるため、主体的に自分が働こうと思える参加先を探す必要がある。

## 資料3 社会人基礎力講座Ⅲ(ビジネスマナー) 講座テーマ (出典:京都光華女子大学)

- 1 回目：挨拶と話し方①
- 2 回目：挨拶と話し方②
- 3 回目：電話・通信の方法①
- 4 回目：電話・通信の方法②
- 5 回目：訪問の方法①
- 6 回目：訪問の方法②
- 7 回目：来客の対応①
- 8 回目：来客の対応②
- 9 回目：上手に聴く・効果的に話す①
- 10 回目：上手に聴く・効果的に話す②