

単位認定型インターンシップ 報告書 2021

目次

はじめに	3
インターンシップ制度	4
インターンシップを取り巻く国内環境	5
これまでの本学の単位認定型インターンシップ制度	8
1 本学におけるインターンシップの推進組織と規程	9
2 インターンシップ実績推移	10
3 インターンシップ受入事業所	11
4 インターンシップの流れ	12
5 インターンシップの種類	13
6 インターンシップ単位認定について	13
7 代表的なプログラム① (追大実践型：NPO法人いばらき 認知症対応型デイサービス「いっぷく」)	14
7 代表的なプログラム② (追大実践型：一般社団法人コミュニティキャリアズ 雲南コミュニティキャンパス) ...	15
7 代表的なプログラム③ (体験型：株式会社 サカイ引越センター)	16
7 代表的なプログラム④ (体験型：株式会社 スーパー・コート)	17
7 代表的なプログラム⑤ (体験型：イオンタウン株式会社 イオンタウン茨木太田) ...	18
7 代表的なプログラム⑥ (海外インターンシップ 株式会社スパイスアップ・アカデミア)	19
特集① ガンバ大阪インターンシップ	20
1 プログラム概要	21
2 実績と現在の実習内容	22
3 活動の成果	25
4 参加学生・関係者の声	26
5 今後の展望	28
6 ガンバ大阪インターンシップ広報実績	28
特集② SDGsを組み入れたインターンシップの試み	29
ライフキャリアの視点をもったインターンシップの試み	30
ワークシート	33
あとがき	44

はじめに

1997年の三省合意から、日本の教育に位置づけられたインターンシップはスタートした。本学は、それから3年後、経営学部の新設科目としてインターンシップをスタートさせ、翌年度全学部を対象を広げた。

当初は教務課の事務職員が学生の支援を行った。その後、本学のキャリア支援の枠組みの中で、就職支援部署に業務が移され、キャリア開発センター設置と共に教員が関わるようになった。この間、学内外の様々な教職員、事業所の責任者及び担当者のご理解とご支援をいただきながら、年々インターンシップの参加学生は増加の一途を辿り、2018年度には本学の最高参加者数となる437人がインターンシップに参加することとなった。インターンシップの内容も、専ら補助的な業務を遂行する体験型インターンシップに加え、ガンバ大阪インターンシップをはじめ、課題解決を目指して大学と事業所が協働でプログラムを開発する追大実践型インターンシップへ発展した。量的な拡大に加え、多様なプログラム展開による質的な拡大にも結びつけてきた。

一方、経済環境の好転と共に、就職環境が買い手市場から売り手市場へと変化したことを受けて、事業所側では、採用活動に直結するインターンシップへの志向が強まり、「インターンシップ」という言葉の持つ意味が変化しつつある。すなわち、インターンシップとは学生の成長を促し自身のキャリア展望を開くことにつながる教育的なプログラムとの認識から、企業等の研究を目的とする、あるいはミスマッチを防ぐための体験としての、「プレ就職活動」的な位置づけへの変化であり、一部には学生の混乱を招いていたと言える。

2019年1月、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」（以下、「産学協議会」という）が設置された。その設置目的の一つは、産業界が求める人材像や採用のあり方、大学教育への期待等について大学と日本経済団体連合会（以下、「経団連」という）の代表の間で率直な意見交換を行うための継続的な対話の場を設けることであった。そしてテーマの中にインターンシップが取り上げられ、「2. Society 5.0に向けた産学連携による新たなインターンシップの実現」として議論がなされた。その結果、大学と経団連は、目的によって、低学年向けインターンシップと高学年向けインターンシップを分けて実施するという合意に達している。

本学が学院創設130周年記念の際に新教育コンセプト WIL（Work-Is-Learning：行動して学び、学びながら行動する）を発表した。変化の激しさを増す現代・未来社会においては、行動（Work）から学び（Learning）、同時に学びを実践に反映するという Working=Learning スタイルが求められることを念頭に、それを実践的に体得するための学修機会を全学的に創出していくというものである。キャリア開発センターが提供する単位認定を伴うインターンシップは、産学協議会の定める低学年向けインターンシップとしても、「WIL」の学びの一つとしても、大きな教育的役割を担っているものと確信している。

2022年2月

キャリア開発センター長
基盤教育機構 教授
伊藤文男



インターンシップ制度

日本では、文部省・労働省・通商産業省（いずれも当時）による三省合意文書が発表された 1997 年を「インターンシップ元年」と呼ぶ。これを機に、大学教育という観点から、インターンシップは「産学連携教育の一環として行われるものであり、大学が主体者となるべきもの」と考えられるようになった。さらに、インターンシップにおける教育的側面を充実させることも大学の責務と考えられ、大学の側から受け入れる企業等に対し、「教育効果の高いインターンシッププログラム設計や運営方法を積極的に提案していく」必要性が指摘された。また、企業等に対しては、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ものであり、「社会貢献活動の一環と位置づけられるもの」であるとされた。

しかし、2019 年 1 月、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」での議論を経て、インターンシップは低学年向けと高学年向けに分類され、目的も教育と採用に大別された。さらに、三省合意の発展的解消も検討の俎上に乗せることとなる等、転換期を迎えたといっても過言ではない。

この章では、日本国内のインターンシップがどのような政策によって促進され、普及・発展してきたのか、そしてどこに向かおうとしているのかを紹介する。



インターンシップを取り巻く国内環境

1. 「インターンシップ」とは

三省合意文書では、インターンシップは「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」と定義されている。また、インターンシップの意義は、以下のとおり整理されている。

表 1 「インターンシップの意義」

大学等及び学生にとっての意義	企業等にとっての意義
○キャリア教育・専門教育としての意義 ○教育内容・方法の改善・充実 ○高い職業意識の育成 ○自主性・独創性のある人材の育成	○実践的な人材の育成 ○大学等の教育への産業界等のニーズの反映 ○企業等に対する理解の促進、魅力発信

※出所 三省合意文書「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（文部省・労働省・通商産業省 平成 9 年 9 月 18 日策定、文部科学省・厚生労働省・経済産業省 平成 26 年 4 月 8 日一部改正）から抜粋

2. インターンシップの普及・推進に関する政策等の変遷

インターンシップ元年といわれる 1997 年の文部省・労働省・通商産業省の三省合意に始まり、インターンシップは、中央教育審議会答申、大学設置基準及び短期大学設置基準をはじめ、閣議決定においてもその推進政策が継続されている。以下、その主要なものを記した。

表 2 「インターンシップの普及・推進に関する政策等の変遷」

年	内 容
1997(平成 9) 年 (平成 9 年 9 月 18 日: 文部省・労働省・通商産業省) (インターンシップ元年)	「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(三省合意) ○日本におけるインターン制度導入が明記される。 同年、「教育改革プログラム」(平成 9 年 1 月文部省)、「経済構造の変革と創造のための行動計画」(平成 9 年 5 月閣議決定)を経たのち発表。
1999(平成 11) 年 (平成 11 年 12 月: 文部省)	「初等中等教育と高等教育の接続の改善について」(答申) ○「キャリア教育」が登場し、インターンシップの促進等による体験的活動を重視すること等も記載。
2010(平成 22) 年 (平成 22 年 3 月 12 日通知、平成 23 年 4 月 1 日施行: 文部科学省)	「大学設置基準及び短期大学設置基準の一部を改正する省令の施行について(通知)」 ○教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むことが必要であり、その体制を整備させるために改正。
2010(平成 22) 年 (平成 23 年 1 月 31 日答申: 文部科学省)	「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)」 ○幼児期の教育から高等教育までを通したキャリア教育・職業教育の在り方を答申。
2013(平成 25) 年 (平成 25 年 6 月: 閣議決定)	第 2 期教育振興基本計画 ○社会的・職業的自立の基盤となる基礎的・汎用的能力を育成するとともに、労働市場の流動化や知識・技能の高度化に対応し、実践的で専門性の高い知識・技能を、生涯を通じて身に付けられるようにするため、キャリア教育の充実や、インターンシップの実施状況の改善、就職ミスマッチの改善に向けた教育・雇用の連携方策の強化。
2014(平成 26) 年 (平成 26 年 4 月: 文部科学省・厚生労働省・経済産業省)	「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方(改訂)」(三省合意) ○「キャリア教育・専門教育としての意義」、「インターンシップに係る専門人材の育成・確保」について明記し、「単位化」、「中長期や海外等多様な形態の導入」、「学習成果の評価方法の共通化」等について新たに記載。 翌年、インターンシップで取得した学生情報の採用広報活用可能時期を変更。

2015（平成 27）年 （平成 27 年 6 月：閣議決定）	「日本再興戦略 改訂 2015 - 未来 への投資・生産性革命 -」 ○大学等におけるインターンシップの推進、大学等の学びと職業選択が切れ目なくつながるよう、学生のインターンシップ参加比率を飛躍的に高めるため、補助金による傾斜配分等を通じ、インターンシップの単位化、中長期のインターンシップ等を促進。
2016（平成 28）年 （平成 28 年 6 月：閣議決定）	「ニッポン一億総活躍プラン」 ○東京圏在住の地方出身学生と地元学生が、地方企業でインターンシップを行うことにより、地方への人材還流、地元定着を促進。
2016（平成 28）年 （平成 28 年 6 月：閣議決定）	まち・ひと・しごと創生基本方針 2016 ○東京圏在住の地方出身学生の地方還流や地元在住学生の地方定着を促進するため、特に東京圏への若者の転出が多い地域において地元企業でのインターンシップの実施等を支援する「地方創生インターンシップ」を産官学で推進。
2017（平成 29）年 （平成 29 年 6 月 16 日：文部科学省）	「インターンシップの更なる充実にむけて（議論のとりまとめ）」 ○届出・表彰制度の導入による優れたインターンシッププログラムの普及、地域におけるインターンシップ推進のための協議会の充実を明記。

3. インターンシップの現状

三省合意策定以前から現在に至るまで（1996 年から 2015 年までの 19 年の間）にインターンシップの単位化を行っている大学数は 104 校から 581 校まで 5 倍強に増加している一方で、参加学生の割合は 3.1% に留まっているのが現状である。

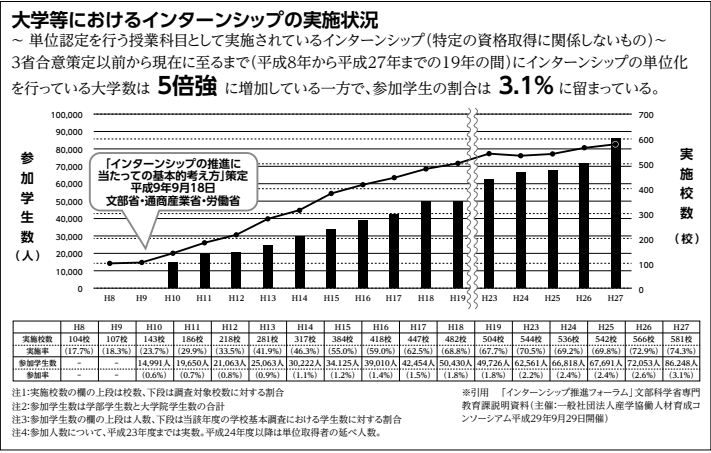


図 1 「2. インターンシップの現状」

4. インターンシップの分類

経済産業省（2016）は図2のとおり、インターンシップを体験中心の「キャリアガイダンス型」と体験から実践へ進む「キャリア教育型」の 2 種類に、さらにそれぞれの下に 2 種類、3 種類に分類された型を提示している。大学がどのような教育効果をインターンシップに期待し、受入事業所がどのようなメリットを求めてインターンシップを実施するのか。そのことを両者が互いに認識したうえで、学生に対する情報提供と事前事後研修を踏まえたインターンシッププログラムの設計がなされる必要を指摘したものとして捉えることも可能である。

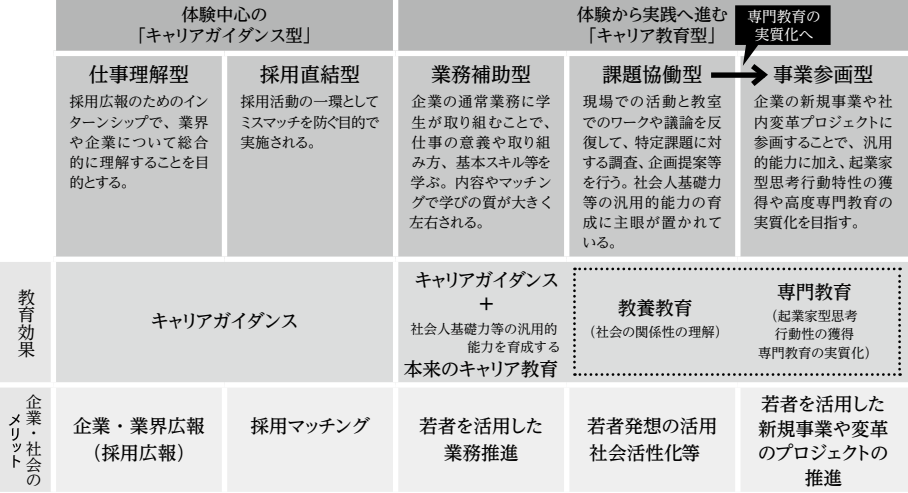


図 2 「実施目的のタイプ」

5. インターンシップの位置づけの再定義

産学協議会の設置契機は、経団連が 2018 年 10 月に、2021 年度以降入社対象の「採用選考に関する指針」を策定しないことを決定したことである。これを契機に、産業界が求める人材像や採用のあり方、大学教育への期待等について大学と経団連の代表の間で率直な意見交換を行うための継続的な対話の場を設けることとなったものである。産学協議会では図3のとおり 4 つの合意に達している。

一つ目はキャリア教育としての低学年向けインターンシップ、二つ目は就職・採用選考を意識した高学年向けのインターンシップ、三つ目は 1day インターンシップの名称の不使用、四つ目は、産学が合意すれば、国は当該共通認識を尊重し、3省合意（1997 年 9 月）の存在意義やあり方について発展的解消も含め検討する、というものである。教育的な意義を持つインターンシップは、低学年向けに設計・実施されることとなり、1997 年の三省合意以降、大きな転換期を迎えたことを示している。

第Ⅲ章 Society5.0の採用・インターンシップの実現に向けて

2. Society5.0に向けた産学連携による新たなインターンシップの実現
(1) インターンシップに関する産学協議会としてのこれまでの合意事項

キャリア教育としての低学年向けインターンシップ

- ✓ 現状でも大学と地域の経済団体や地方自治体の連携の下、大学の正課として実施されているものも多い
- ✓ 今後も、キャリア教育を目的として、拡大が期待される。複数大学・複数企業が連携して実施するPBL型教育、CO-OP教育や、業界団体が実施するプログラム等も推進

就職・採用選考を意識した高学年向けのインターンシップ

- ✓ 特に長期インターンシップでは、高い専門性を活用する教育や、受入れ企業の業務に関する深い理解、マッチングの精度向上やミスマッチによる離職防止につながる
- ✓ ジョブ型雇用を念頭とする場合、職場体験ではなく、実務を実際に体験することが望ましい、有給も検討すべき

✓ 1day インターンシップは就業体験を伴わないことから、この名称は使用しない

文部科学省「インターンシップ3省合意」の今後のあり方に関する見解

◆ 中央教育審議会大学分科会（2020年7月15日）で、文部科学省は「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（いわゆる3省合意）の今後のあり方について、以下の見解を提示

- ✓ 3省合意をとりまとめた当時（1997年9月）は、社会的にもインターンシップの導入初期にあたり、国が主導してその定義やあり方を示す必要があったが、現在は学生、大学、企業に広く浸透
- ✓ 社会の変化を見据え、目的や社会のニーズに応じた多様なインターンシップの実施が重要
- ✓ 産学協議会報告書で提案されているとおり、まずは産業界と大学が共通認識を得ることが重要。産学が合意すれば、国は当該共通認識を尊重し、3省合意の存在意義やあり方について発展的解消も含め検討

図 3 「産学協議会の合意事項」

経済産業省（2016）
「教育的効果の高いインターンシップ実践のためのコーディネーターガイドブック」（2020.10.5 閲覧）

採用と大学教育の未来に関する産学協議会（2021）
「ポスト・コロナを見据えた新たな大学教育と産学連携の推進」
「採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2020 年度報告書」（2021.12.15 閲覧）

これまでの本学の 単位認定型インターンシップ制度

本学の単位認定型インターンシップ（以下、「インターンシップ」という）は 2000 年に経営学部の子課科目としてスタートし、2001 年に全学部の 3 年生を対象とする正課科目となつて今年で 20 年を迎えた。2020 年現在は全学部全学年の学生を対象とし、特に 1～2 年生を参加者の中心と想定した運営となっているように、この間、社会情勢の変化等に伴い、制度や実施体制等も大きく変化してきている。

本章では、参加者数の推移等と合わせ、これまで、そして現在の本学のインターンシップ制度の概要を紹介する。



1 本学におけるインターンシップの推進組織と規程

本学においては、以下の規程に定める通り、キャリア開発センターが学生の教育的なキャリア支援を担っており、インターンシップの推進は当センターの業務の一つとして位置づけられている。

「追手門学院大学キャリア開発センター規程」より抜粋

（設置）

第 1 条 この規程は、追手門学院大学学則第 58 条に基づき、追手門学院大学（以下「大学」という。）にキャリア開発センター（以下、「センター」という。）を置き、センターに関する基本的事項を定める。

（目的）

第 2 条 センターは、大学のキャリア教育に関して、大学方針に基づく全体戦略を構築し各部門で取り組んでいる事業を一元的に管理することで、体系立てたキャリア教育を実現することを目的とする。

（事業）

第 3 条 センターは、全条の目的を達成するために、次の各号の事業を行う。

- (1) 大学におけるキャリア教育全体の方針及び戦略の策定
- (2) 正課教育におけるキャリア教育カリキュラムの作成
- (3) WIL 推進に向けた方策の策定・実施
- (4) インターンシップの推進・発展に向けた方策の策定・実施及び単位認定
- (5) リメディアル教育の推進
- (6) キャリア・アクションコモンズの運営支援
- (7) キャリア教育における各学部及び基盤教育機構との連携
- (8) キャリア教育に関連する事務部門との連携
- (9) その他センターの目的達成のために必要な事業

< 中略 >

（追手門学院大学キャリア開発センター委員会）

第 7 条 センターの基本方針に関わる重要事項、並びに第 3 条の事業に関わる重要事項について協議するために、追手門学院大学キャリア開発センター委員会（以下、「委員会」という。）を置く。

2 委員会は、次の各号の委員をもって構成する。

- (1) センター長
- (2) 各学部長
- (3) 基盤教育機構長
- (4) 教務部長
- (5) 教務部事務部長
- (6) 学生支援部長
- (7) センター担当教職員

3 委員会は、センター長が招集し、議長となる。

4 委員会は、必要に応じて副学長及び委員以外の者の出席を求め、意見を聴くことができる。

2 インターンシップ実績推移（2010年度から2021年度）

本学のインターンシップ制度は2001年度より全学部で開始されたが、本ページでは2010～2021年度を掲載する。

インターンシップ参加学生数・受入事業所数推移

表1 学部ごとの推移

※ 2022 年 2 月現在の数値。

年 度	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
受け入れ事業所数(社)	88	113	105	108	126	149	158	153	146	143	23	27
経 済 学 部	28	43	28	51	31	73	73	82	84	64	15	11
経 営 学 部	38	59	91	81	79	93	101	104	109	96	23	19
心 理 学 部	40	37	16	26	55	48	53	56	83	79	25	8
社 会 学 部	32	40	37	24	38	39	35	40	48	36	31	27
国 際 教 養 学 部	20	26	19	19	18	32	33	37	66	55	15	28
地 域 創 造 学 部 ^{※1}	—	—	—	—	—	6	5	33	42	46	15	19
交 換 留 学 生	0	0	0	0	0	0	1	0	5	0	0	0
合 計 (名)	158	205	191	201	221	291	301	352	437	376	124	112
認定単位数 合計 ^{※2}	—	—	—	—	—	—	—	—	—	513	149	— ^{※3}

※1 地域創造学部は2015年に設置された。

※2 認定単位数については2019年度以降に反映。

※3 2021年度認定単位数については未確定。

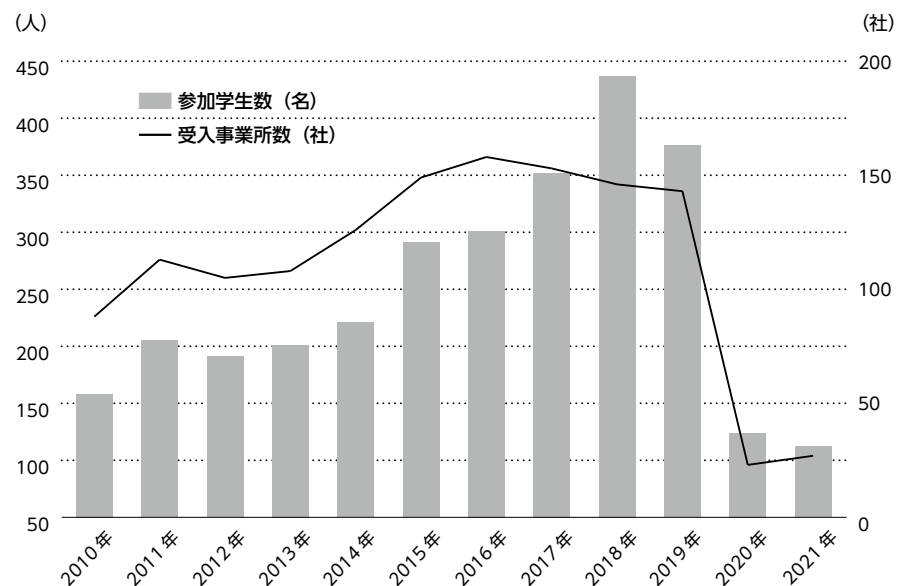


図1 参加学生数及び受入事業所数推移

3 インターンシップ受入事業所

本学における受入事業所（以下事業所という）の分類は以下のとおりである。

※コロナ禍で対面実習が困難なため、対面実習を中心としていた2018年度実績を参照

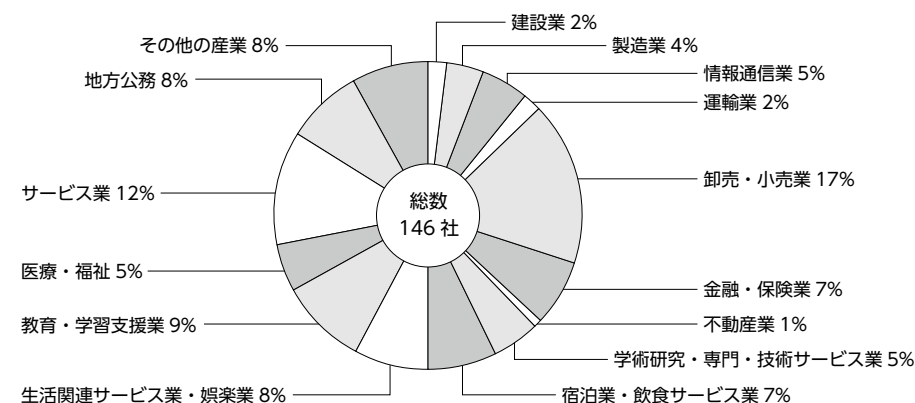


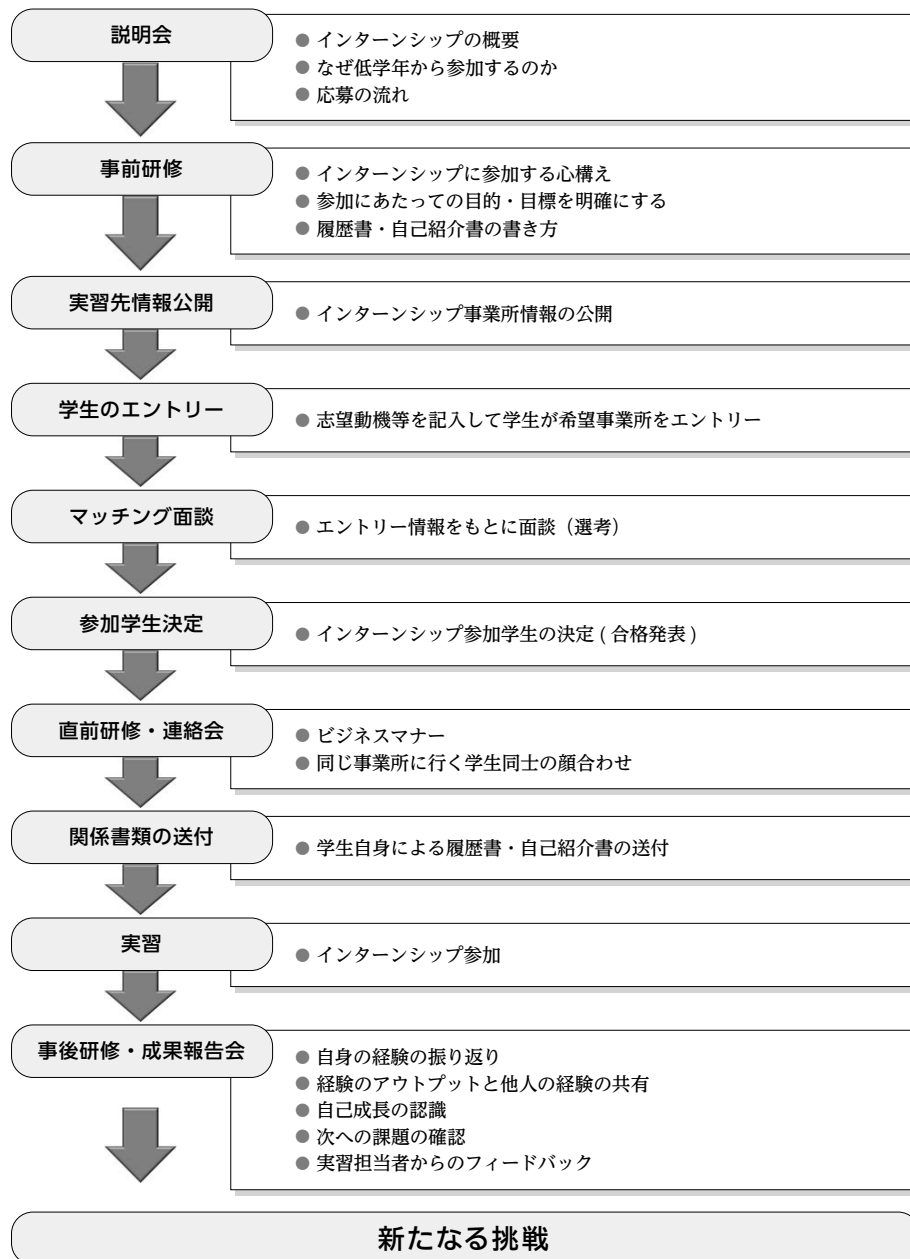
図2 受け入れ事業所数 総数146社「産業分類別」 2018年度実績による。

表2 受け入れ事業所例

建 設 業	株式会社大林組、株式会社きんでん大阪支社
製 造 業	コカ・コーラボトラーズジャパン株式会社、ミズノスポーツ株式会社、 大平印刷株式会社、富士通株式会社西日本営業本部
金 融・保 険 業	三菱 UFJ モルガン・スタンレー証券株式会社、リそな銀行、尼崎信用金庫、 SMBC 日興証券株式会社大阪公益法人営業部
卸 売・小 売 業	大阪石材工業株式会社、リコージャパン株式会社、富士ゼロックス大阪株式会社、 大阪トヨタ自動車株式会社、株式会社関西マツダ、株式会社スズキ自販近畿、 滋賀ダイハツ販売株式会社、株式会社平和堂アル・プラザ茨木
サ ー ビ ス 業	茨木市市民活動センター、茨木商工会議所、株式会社ガンバ大阪、 公益財団法人日本センチュリー交響楽団
宿 泊 業・飲 食 サ ー ビ ス 業	株式会社ニュー・オータニホテルニューオータニ大阪、株式会社むさし（紀州・白浜 温泉 むさし）、株式会社ホテルグランヴィア大阪、株式会社グルメ軒屋
生 活 関 連 サ ー ビ ス 業・娯 楽 業	株式会社 JTB 西日本大阪第一事業部、株式会社日本旅行関西法人営業部、 KCJ GPOUP 株式会社キッザニア甲子園、株式会社志摩スペイン村
医 療・福 祉	社会福祉法人監野福祉会、介護老人保健施設シミズひまわりの里、社会福祉法人 大阪福祉事業財団救護施設高槻心寮、京都府福祉人材サポートセンター
地 方 公 務	茨木市、摂津市、豊中市、門真市、彦根市、伊丹市立図書館ことば蔵

4 インターンシップの流れ

本学におけるインターンシップ参加の流れは以下のとおりである。



5 インターンシップの種類

追手大生が参加できるインターンシップの分類

追手門学院大学のインターンシッププログラムは、大きく『大学紹介』『外部紹介』『自由応募』の3つに分類される。

大学紹介	追手門学院大学と協定を結んでいる事業所は約 200 社。例年、インターンシップ実習先の大部分がこれにあたる。原則として学内選考に合格すれば実習に参加できるが、学内選考後、実習先による選考がある場合もある。選考基準に達しない場合は実習には参加できない。業界・業種を問わず仕事を経験したい人、企業の実態を知りたい人を対象とした体験型のプログラムが多い。ビジネス現場での本気のチャレンジを通じて成長したい人は中長期のプログラムにも参加できる。大学を通してのみ応募可能。 ※ P.7 図 2 に示す「キャリア教育型」インターンシップのうち「業務補助型」を本学では「体験型」と呼び、「課題協働型」を「追大実践型」と呼んでいる。
	大学コンソーシアム大阪、兵庫県経営者協会等、大学外部の機関が仲介しているインターンシップ。多くの大学に向けて募集情報を発信しており、実習先の業種や規模の幅が広い。各紹介機関の選考試験（実習先による選考がある場合もある）に合格し、大学の研修に加えて独自の事前・事後研修（各 1 回程度）を修了することが必要。募集情報の詳細等については各種ホームページ、インターンシップ窓口で入手できるが、学生自身でも注意が必要となる。オンライン型で実施している外部機関もある。
	上記二つに当てはまらない、各事業所が独自に募集したり、民間のコーディネート機関が仲介したりしているプログラム。学生自身で探し、応募する。リクナビやマイナビ等いわゆる“ナビサイト”を通じて募集する事業所が多いが、自社の HP 等で独自に募集するものも多く、情報収集を怠らないことが大切。実習日程・実習内容が良くも悪くも多様なため、追手門学院大学のインターンシップの趣旨に合致し、必要書類の提出等条件を満たしたもののみに単位認定の対象となる。応募方法は学生の直接応募が多いが、原則的には応募前（最低でも実習参加 2 週間前まで）にインターンシップ窓口へ自由応募届を提出し、相談をする。大学にも募集情報が届くこともあり、その場合はインターンシップ担当から案内する。

6 インターンシップ単位認定について

(1) 実習内容

- ① 本学が定めるガイドラインに則った、学習効果が期待できる実習プログラムであること（窓口にて事前相談すること。大学紹介のインターンシップは全てこの条件を満たします。）
- ② 原則として、10 日間（30 時間）以上の連続性のある実習時間が確保されていること
※ 時間数は休憩時間を除いた実勤務時間になります。

(2) 単位認定の要件となる成果物

- ① 実習日誌（様式は大学指定のもの以外も可）の提出
- ② 成果報告会での発表資料の提出

(3) 研修・成果報告会への出席

- ① 事前、事後の全研修への出席と課題提出
- ② 夏のインターンシップ参加の場合は 10 月に、冬春のインターンシップ参加の場合は翌年度 4 月に開催する成果報告会への出席・発表（詳細は別途通知）

認定単位数

時間数	単位数
30 時間以上	1 単位
+ 30 時間以上（計 60 時間以上）	+ 1 単位（計 2 単位）
+ 30 時間以上（計 90 時間以上）	+ 1 単位（計 3 単位）
+ 30 時間以上（計 120 時間以上）	+ 1 単位（計 4 単位）

※ 単位認定は半期ごとで行われるため、時間数を次期以降に持ち越すことはできない。

7 代表的なプログラム①【追大実践型:NPO法人いばらき 認知症対応型デイサービス「いっぶく」】

■企業概要

NPO 法人いばらきが運営する認知症対応型デイサービス「いっぶく」は、茨木市郊外に位置する古民家を改修したアットホームな施設です。ご利用者様がその方らしく自分のペースで一日を過ごしていただきたい ご家族にとっても日頃の介護から少し離れて、ほっと出来る時間を作っていただきたい 自分たちの畑で野菜を作り、旬の食材を使い食べたいものを作って食べる 毎日のお散歩で自然の四季を五感で感じながら、認知症予防や筋力低下防止を行う 餅つきやお味噌作り等日本の伝統イベントも行う 畑仕事やイベント等を通じて地域との交流も行なっています。

※参考:NPO 法人いばらき HP ▶
(2022 年 1 月 31 日閲覧)



■プログラムの概要

地域社会の発展と福祉の推進に寄与することを目的として活動している法人です。現在は高齢者福祉の活動が中心ですが、今後は地域社会の発展に寄与する活動も積極的に実施していきたいと考えています。その一つとして、六次産業プロジェクトを立ち上げました。休耕田の活用や地域の農家の方、施設のご利用者と協力し生産したものを加工し販売する計画です。現在、加工食品としてピクルスを検討しており、「売れるピクルス」が作れないかと考えています。学生の皆様には「売れるピクルス」の開発のお手伝いをしていただきたいと考えています。
(募集概要より)

■実習スケジュール (2021 年度)

2021 年 3 月 8 日～23 日 12 日間
(内、3 日間テレワーク)

■成果

- ・ピクルスの試作を経てレシピを作成
- ・ラベルのデザインを作成

- ・添付する冊子とアンケートを作成
- ・パッケージの作成
- オリジナルピクルスの瓶詰めが完成、
法人設立 10 周年記念品として配布

■参加者の声 (2020 年度春休みに参加)

- ・消費者の立場になって、ピクルスを開発することが想像以上に難しかった
- ・ピクルス開発を通して、SNS でいっぶくについて発信できた
- ・職員方三人に話を聞くことができた
- ・公認心理師だけでなく、私達が認知症の方にできることが分かった
- ・認知症や障がいの先入観を持たないことが大切
- ・実際の介護現場で必要な心理的支援は、不安を取り除き、心の支えとなること (ご本人・ご家族)



7 代表的なプログラム②【追大実践型:(社)コミュニティキャリアズ(雲南コミュニティキャンパス)】

■企業概要

日本の 25 年先をいく高齢化や若者の都市部流出等課題が山積している島根県雲南市。難解な課題に対して悲観するのではなく、持続可能な地域をつくりだす人づくりに力を入れ、まちを挙げて地域課題解決に向けた取り組みが雲南市でスタートしています。このようなチャレンジが進む雲南市を大学生の学びのフィールドとし、様々なジャンルのプログラムを通じて、大学生が地域の本物の課題や魅力に触れ、学び、自分なりの挑戦を形にしていこうこれが「雲南コミュニティキャンパス(U.C.C)」です。(募集概要より)

■プログラムの概要

「大学の枠を超え、仲間とともに若者が地域でチャレンジする価値をプロデュースせよ!」
大阪、山梨、新潟の 3 大学の協働によるプログラム。雲南コミュニティキャンパスでチャレンジをしたくなる学生を増やすため、U.C.C に関わった学生や地域の方にインタビューを実施し、記事を執筆する。

■実習スケジュール (2021 年度夏期)

2021 年 8 月 19 日 (木) ~ 9 月 16 日 (木)

8 月 19 日 (木) 13 時~15 時半 第 1 回作戦会議

【オリエンテーション】 雲南市で巻き起こっているチャレンジの仕組みや成果を徹底的に知り、PR するものの背景を知ります。

8 月 26 日 (木) 13 時~15 時 第 2 回作戦会議

【プランニング】 記事にするテーマを選び、どのような構成にすると第三者に伝わるか根拠も合わせて考えます。

9 月 9 日 (木) ~ 10 日 (金) 第 3 回作戦会議 (当初は現地での合宿の予定→リモートへ変更)

【アクション】 記事に必要な情報を得るため、実際に雲南市に行き 取材を行い、記事を作成します。

9 月 16 日 (木) 13 時~15 時 第 4 回作戦会議
【ブラッシュアップ】 構成をもとに記事を完成させます。

11 月 1 日 19 時~20 時 最終報告会

【リフレクション】 記事の読者からのフィードバック、縁 TurnShip での学びや成長を発表します。

■成果

- ・インタビュー記事の完成

■参加者の声 (2021 年度夏休みに参加)

- ・若者が少子高齢化が進んでいる地域で行動することは、直接的に地域課題を解決できなくても、地域住民の刺激になるということを学んだ。
- ・実習先の方やインタビューを受けてくれた方から、チャレンジできる環境が整っていることは学生や地域にとってこれからを創っていくために重要なことだと学んだ。
- ・最終目標を見失わないように、途中で再確認することが大切! 途中で事業所側と学生の認識が違っていたことがあった。
- ・オンラインでは、言葉だけではなく表情や表現の仕方を工夫しないと伝わらないと実感した



7 代表的なプログラム⑤【体験型：イオンタウン(株)イオンタウン茨木太田】

■企業概要

イオンタウン株式会社は、イオングループの中でもディベロッパー事業を担い、ショッピングセンターの開発・運営を行っています。NSC (Neighborhood Shopping Center) と呼ばれる、日常生活に必要な機能を揃えた近隣型ショッピングセンターを中心に展開し、誕生から10年を経た現在は日本全国に150もの店舗を拡大、地域住民の生活の要となっています。その中でもイオンタウン茨木太田は2021年3月にオープンしたばかりの新店舗。本学総持寺キャンパスの目の前に立地していることもあり、学生にとっては非常に身近な存在です。

※参考：イオンタウン株式会社 ▶

(2022年1月31日閲覧)



■プログラムの概要

このインターンシップでは、ショッピングセンターの管理と運営する管理事務所において、開店半年を経て徐々に見え始めた課題とその解決方法について、学生同士で検討・企画し、提案プレゼンを実施します。フードテラスの活性化や追手門学院大学学生の集客等、実践的な課題解決がミッションです。

■実習スケジュール (2021年度)

初日	オリエンテーション イオングループの中での会社の位置づけや事業内容についての理解
2~3日目	現場視察 実情把握 課題の検討
4~13日目	広告制作・制作会社との折衝 課題に対する解決策検討 プレゼン準備
14日目	プレゼン実施

■参加者の声 (2021年度夏休みに参加)

大学生や社会人が身に着けるべき力を養い成長したいと考え、このインターンシップに参加しました。

グループワークの時間が非常に多かったため、有意義な議論ができるよう、積極的にアイデアを出し、わかりやすくメンバーや社員の方に伝えることを意識し取り組みました。結果として、自分の意見を持ち、考えを上手く伝える力が身に付いたと感じています。また、メンバーや社員の方との話し合いの中で様々な視点を与えてもらう機会が多く、多種多様な観点を持つことの重要性を学びました。特に広告制作では、文字の大きさや色味一つとってもお客様の受け取る印象が変わることを知り、広告会社の方のやりとりやメンバーとの議論を重ねる中で、こだわりを詰め込んだ広告が完成し、社員の皆様からも高く評価して頂きました。

最終日の講評で、「プレゼンでは相手に納得してもらうことが重要である。提案の根拠やビジネスの目線についてもっとこだわってほしい」とのコメントをいただきました。提案を実現可能なレベルにするためには、イベント開催にかかる経費やそれをどのように回収し、いかに利益を生み出すのかという点まで考え抜くことが重要だという気がきました。今後は、相手に納得感を持ってもらうための根拠を考え抜き、過去データを深く調べた上でプレゼンを実施したいと考えています。今後発表の場があれば積極的に参加し、より良い提案ができるようになります。



7 代表的なプログラム⑥【実践型：(株)スパイスアップ・アカデミア】

■プログラムの概要

自宅から、全世界に向けたビジネスを、体験できるインターン。

学生には、社長からミッションが与えられます。「海外向けに展開しているある漫画アプリの、任意の国からのアプリDL数を1000以上獲得せよ。」

学生は、チームメンバーとオンラインで連絡をとりながら、海外交流サイト、クラウドソーシング、オンライン広告等を駆使して、DL数アップに挑戦します。

■実習スケジュール (2021年度夏期)

1.クライアントとオンラインMTG

学生は若手コンサルタントとしてオンラインミーティングの議事録をとります。このミーティングはスペイン語マンガアプリMANGA VAMOSの運営会社豊田圭一社長から、現在の課題と今後の方針を聞くものです。なお、MANGA VAMOSアプリは実在のアプリです (iPhone, Androidで配信中)

2.交流ツールを使ったヒアリング

「マンガについて、スペイン語圏3カ国5人以上にヒアリングを行い、レポートを作成せよ」のミッションを受け、オンラインのコミュニケーションツールを使って、自分でヒアリング相手を探し、情報を集めレポートを作成します。語学が苦手な学生も、チャットと翻訳ツールを使って挑戦します。

3.ミッションクリアのための情報収集

「1チーム1国を選び、その国からのDL数を伸ばせ」のミッションを受け、方法を考えます。チームで2のレポート内容を共有し、どの国にするかを議論します。その後、検索サイトや交流ツールを使って情報を探します。場合によっては、クラウドソーシングを使って助っ人を雇うことも可能です。(予算は4で獲得)

4.企画書を作成し、予算獲得

調査結果を元に、DL数アップのための方針とそこにかかる予算を提案書にまとめ、プレゼンを行います。この提案書の評価に基づき、1-5万円の予算が提供されます。評価項目は、1.仮説の妥当性、2.費用対効果のパフォーマンス、3.実現性、の3点です。

5.予算を使ってプロモーション

予算を使い、広告出稿や宣伝依頼等のプロモーション活動を行います。日次で出てくるデータを元に、方針を日々調整し、ミッションクリアを目指します。予算超過の場合は、追加の企画書を作る事で、予算アップを提案できます。なお、トラブルが発生した場合は、講師が介入し解決します。

6.成果発表プレゼンテーション

プロモーションの成果をオンラインでプレゼンテーションします。成果、費用対効果、各自の自己分析等を発表します。目標達成時には、各自の家にラテ料理が配送され、オンライン打ち上げが開催されます。

■成果

ペルをターゲットに、マンガアプリのDL数を10日間で17倍 (4515DL) にした。

■参加者の声 (2021年度夏休みに参加)

- ・グローバルでのマーケティング活動経験を積むことができた。
- ・広告の試し打ちを繰り返してニーズを把握する等、SNSマーケティングスキルを身につけることができた。
- ・最終的にDL数を17倍にすることができ、実践で活かせるスキルを身につけられたと思う。

リモートワーク型 海外インターンシップ
Global Marketing Online
グローバルマーケティング オンライン

自宅から、全世界に向けたビジネスを、体験できるインターン

本プログラムの概要

学生には、社長からミッションが与えられます。「海外向けに展開しているある漫画アプリの、任意の国からのアプリDL数を1000以上獲得せよ。」

学生は、チームメンバーとオンラインで連絡をとりながら、海外交流サイト、クラウドソーシング、オンライン広告等を駆使して、DL数アップに挑戦します。

グローバルビジネス経験豊富な担当者がチャレンジをサポート！

講義

実習

フィードバック

ポストコロナ時代のビジネスで最も求められる力を身につける！

Before コロナの世界

With/Post コロナの世界

必要な人材：どんな場所でも物産情報をコントロールできる人材

必要ない人材：人対人が、移動できない/しない/していない

※海外インターンで育成

※オンラインインターンで育成

特集① ガンバ大阪 インターンシップ

追手門学院大学と、Jリーグ所属のプロサッカーチームを運営する株式会社ガンバ大阪は、パートナーシップ契約を基盤に、2016年より6ヶ月間を基本とした長期型のインターンシップを実施している。スタートから5年で260名もの学生が参加する大型のプログラムであり、本学の特徴あるインターンシップの一つとなった。

本章では、その概要やこれまでの成果、今後の展望、関係者の声等をお伝えする。



1 プログラム概要

1.1. プログラム立ち上げの背景

追手門学院大学（以下、「本学」という）と株式会社ガンバ大阪（以下、「ガンバ大阪」という）との協働の端緒は、2010年に開始された、経営学部水野浩児教授（当時准教授）のゼミによるエコボランティア活動である。これは、地域貢献活動の一環として、公式戦来場者に対し資源ゴミ回収時に分別を呼びかけることで協力を促すものであった。そして、2013年2月、パートナーシップ契約を締結。エコボランティア活動は引き続き継続しつつも、当初のパートナーシップは主に広告出稿（スタジアムへの看板、ユニフォームへの学院名の掲載）を中心とした取り組みであった。しかしながら2015年、翌年2月のガンバ大阪の新ホームスタジアム「パナソニックスタジアム吹田」のオープンを前に、新たなパートナーシップの形を模索するという双方の思惑が一致し、広報より教育活動へ軸足を置くこと、活動する学生の姿を通して対外的に本学を周知していくことを目的に議論を重ねていった。そして、新スタジアムでの公式戦の際にスタジアム運営業務を行う長期型のインターンシップを開始することとなった。

1.2. インターンシップの概要

学生が関わる業務は、ホームスタジアムでの公式戦運営業務である。実施5年目となる2021年度現在の主な担当業務は、来場者への手指消毒の促しと実施、場内の案内を軸に、パートナー企業によるイベントの運営補助、公式グッズショップの入退店管理等多岐にわたっている。また、現場で見つけた課題の報告とその解決策の提案を試合ごとに行なっている。試合の前後には大学内で全体ミーティングを実施し、試合運営のスケジュール等の確認や、全体・個人の目標管理を行なっている。

ガンバ大阪では営業部社員1名が受入担当者として関わっており、学生への指揮・指導を担当しているが、後述する通り詳細な動き方については学生に委ね、大きな方針の提示や、学生からの報連相の受け付け、担当する仕事の社内調整等を行なうこととしている。大学側では教職員2名を主担当とし、ミーティングや試合運営現場に随行して、学生の安全管理や実施上の問題解決等のモニタリングと学生指導にあたっている。

学生の参加期間は6ヶ月以上を原則としており、年4回程度の新規募集を行なっている。参加学生の中には6ヶ月を超え、1年以上参加を継続するものもあり、そういった学生が先輩として後輩を牽引・指導する循環が生まれている。

1.3. 内容検討の経緯：ミッションは「日本一のおもてなし」の実現

ガンバ大阪は、これまでにアジアチャンピオン1回、国内大会チャンピオン9回を誇る日本を代表するクラブであり、パナソニックスタジアム吹田も球技専用スタジアムとしては国内を代表するスタジアムのひとつである。インターンシップの業務内容を検討するにあたり、大学側の担当教職員と、ガンバ大阪の受け入れ担当者で協議を重ね、来場者のチケットチェック（指定席が中心となるため、正しい座席への案内が必要）や場内誘導等が候補となった。しかし、単にその業務を“こなす”だけでは無給のアルバイトと変わらない。スタジアムもチームも日本トップクラスという環境であり、一流の空間で本物のお客さまと接しながら学び・実践できる場で、「日本一のおもてなし」を目指すことをミッションとした。同時に、これらを実施するにあたり、接客の方法や服装、人員配置等、どこまでどのように行うかについて、すべて学生主体で検討、提案、実行を行うこととした。また、当時はガンバ大阪の正社員が30名程度と少数であり、社員の目となり耳となって、現場の課題を見つけて改善策を提案していくこととした。

1.4. 単位認定について

本インターンシップは長期の追大実践型インターンシップである。期間は先に述べた通り6か月間が基本ではあるが、学生が希望した場合は、延長も認めている。単位認定は、インターンシップ終了後に毎回の業務ごとに提出される日報を基に算出される。他の単位認定型インターンシップと同様、30時間の実習参加で1単位を認定し、最大で4単位を認定する仕組みである。学生の中には、1年から1年半以上続けているものも少なくないが、6ヶ月間の基本期間を修了する時点で、通常は上限の4単位に達することとなる。

2 実績と現在の実習内容

2.1. 参加実績

2015年12月より参加学生を募り、立ち上げメンバーの1期生として15名が加入しスタートした。それ以降、基本的には各学期開始時期(春学期4月、秋学期10月)と長期休暇前のタイミングの年4回程度、各期生として募集を行っており、2022年1月現在19期生が在籍している。これまでに260名を超える学生が参加しており、本インターンシップ修了後にも学内行事のリーダー的役割を担う、就職活動に活かす等、学内外で活躍している(表1)。

2.2. 学生の組織体制

本インターンシップは、前述のとおり基本的に学生主体の活動であり、本学の教職員は見守りもしくは相談役として携わっている。1回のスタジアム業務におおよそ40名もの学生が参加する大所帯での活動であり、効率のかつ効果的に業務が遂行できるよう、組織体制を整えて活動を行っている(図1)。

学生組織は、学生代表・副代表を頂点に、十数名ごとの活動班に分かれており、それぞれに比較参加歴の長い学生が班長となっており、班員を管理している。出欠の管理や目標管理などのいわゆる“人事的な管理”の主体となるものが班である。

また、班以外に5つの「委員会活動」が行われている。現場での特定課題に取り組む“業務的な管理”の主体となるものが委員会であり、先の活動班とあわせてマトリクス構造を意図している。委員会には学生は任意で参加し、場合によっては複数を掛け持ちすることもできる。

なお、短期的なプロジェクト活動についてはグループ(表中の「G」)を組んでおり、こちらも任意参加としている。

2.3. 委員会活動

先に述べた通り、以下に挙げる5つの委員会が活動を行っている。それぞれが担当する内容を紹介する。

2.3.1 人的管理委員会

主な役割は、実習時の出欠確認、ADパス(アクレディテーション:セキュリティ上、関係者を識別するためのパス)の申請、当日の体調確認、人員配置計画の作成と管理である。

まず、ミーティングや試合当日に向けてメンバーの出欠を把握し、ガンバ大阪に参加人数合の報告を行うと同時に、ADパスの必要枚数を申請する。当日には、今朝の体温や、朝食を摂ったか等のチェック表をもとに管理をおこなっている。この体調管理は、新型コロナウイルス感染症が流行する以前より実施しており、現在はワクチン接種の予定等項目を追加して引き続き安全かつ安定的に業務を行えるよう取り組んでいる。

具体的な業務にあたっては、当日の担当業務でメンバーが配置されている場所を示した図を作成している(図2)。休憩も含め、時間帯ごとにメンバーの活動状況がひと目でわかるようになっている。

表1 ガンバ大阪インターンシップ参加人数

	男性	女性	合計
1期生	11	4	15
2期生	14	11	25
3期生	3	3	6
4期生	32	10	42
5期生	2	0	2
6期生	1	1	2
7期生	4	1	5
8期生	24	9	33
9期生	2	4	6
10期生	2	2	4
11期生	1	0	1
12期生	33	12	45
13期生	5	1	6
14期生	1	1	2
15期生	0	2	2
16期生	11	10	21
17期生	3	3	6
18期生	14	10	24
19期生	8	7	15
合計	171	91	262

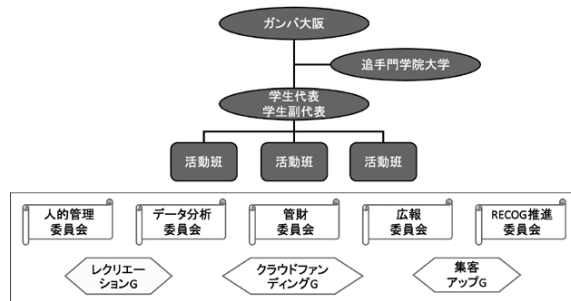


図1 ガンバ大阪インターンシップ組織図

2.3.2. データ分析委員会

クレームやトラブル、気づいた点等、メンバーが試合実施中に収集した情報を集約し、その内容を解決策とあわせてガンバ大阪側に報告する。具体的には、試合終了後、情報集約のために委員会が作成したWebフォームに全学生が回答し、集まった回答の中からガンバ大阪に報告の必要がある情報を整理して、報告資料を作成している。

また、試合当日にむけて学生の担当業務領域で発生可能性があるリスクを想定し、その予防策と対応策をまとめ、ガンバ大阪側に報告書形式で提出・共有している(図3)。

2.3.3. 管財委員会

担当業務を円滑に進めるため、備品等を常に最適な状態で効果的に活用できるよう管理する。具体的には、備品や消耗品の在庫管理や運搬、試合運営業務時に使用する大学所有のインカムの借用申請と返却、学生が使用している控室の清掃等である。

2.3.4. 広報委員会

ファン・サポーターの方々に対するインターンシップ活動の認知度向上のために、実習の様子を大学の公式TwitterとFacebookにて発信している。広報委員会のメンバーが投稿の文案作成や写真撮影等を担当し、大学の広報担当者ともやりとりをおこなっている。Twitterは毎試合の業務後に写真の選択と記事等の原案を作成し、教職員から添削を受けて修正後に最終原稿の掲載依頼を行う(図4)。Facebookは、月1回の頻度で作成し、活動内容の報告やインターンシップ修了学生へのインタビュー等、幅広い情報発信に務めている(図5)。

2.3.5 RECOG推進委員会

「RECOG」とは、株式会社シンクスマイルの開発による、さまざまな組織の課題を“ホメる”コミュニケーションを仕組み化することで解決する「チームワークアプリ」である(「RECOG」ホームページ <https://www.recog.works/ja/>)。本インターンシップでは、全学生とガンバ大阪の受け入れ担当者、担当教職員がRECOGに登録し、活用している。

導入の目的は、学生のチーム内で称賛し合う文化を作り、学生が自分自身の強みを発見することである。他の学生の実習中の行動や言動で良いと感じたところを見つけ、アプリ内でメッセージと共に「褒める」ことでポイントを付与し合う仕組みとなっている。

RECOG推進委員会では、メンバーの獲得ポイント管理を行い、毎月上位3名を表彰している。このツールを活用

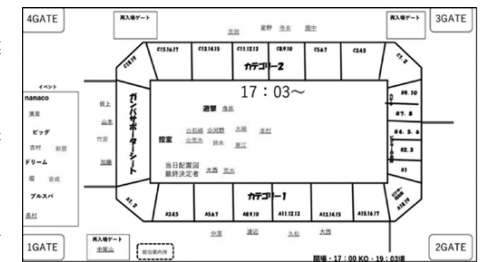


図2 業務の人員配置図

ガンバ大阪15関係者各位		2021年8月27日
		データ分析委員会 18期生 寺本和泰
8月28日 セレッソ大阪戦 リスク対策		
表題の件につきまして、下記の通りご報告いたします。		
記		
天気：晴れ 最高気温：33℃ 最低気温：24℃		
2021 ファンクラブ会員限定ウェルカムサポーター実施について	起こりうるリスク	対策
大阪ダービーについて	お客様から当日の参加はできないかを尋ねられる可能性がある。	事前募集のイベントであるため、当日の参加はできないと伝える。
	お客様同士のトラブルが起こる可能性がある。	自分で対応しようせず、インカムで遠聲に発報する。
◆令和版・ブルー大作戦！		
スタジアムを「青黒」に染めるために、「令和版・ブルー大作戦！」を開催し、ご協力いただける先着2,000名の方に、ガンバ大阪オリジナル除菌シートを1つプレゼントする。		
【開催場所】 場外Gパーク		
【開催時間】 16:00～18:45		
【参加方法】 ①当日の観戦チケットを持っていること。		
②お客様自身がユニフォームを着用していること。		
(○：ユニフォーム ×：コンフィットシャツ等)		
③お客様が座席に届出する「青黒」ユニフォームを持ってきてくださること。		
【注意】		
※座席に届出いただく「青黒」ユニフォームの年代は問わない。		
○：オーセンティック・レプリカ・ACL(ファースト)のユニフォーム		
×：GK・記念・2nd・3rdのユニフォーム、コンフィットシャツ、背番号Tシャツ等		
※参加はお一人様一回限り。		

図3 リスク対策報告書



図4 Twitter掲載記事例

することで、他者の良い所を見つけようとするきっかけになり、ポジティブな組織文化が生まれている。

2.4. 業務マニュアル

担当業務を遂行する基盤として、学生が業務マニュアルを作成している。業務マニュアルは1期生がその基礎を作成し、以降は業務内容の変化や状況に応じて各期生がアップデートしてきており、2021年度現在では約70ページにも及ぶ資料となっている。内容は、「ミッション・マナー」「身だしなみ、立ち居振る舞い」「行動」「接客」「施設」「インカム」「遊撃」の項目があり、最後に毎年変更となる「ガンバ大阪ホスピタリティプログラム」の説明資料を掲載している。

「ミッション・マナー」の項では、本インターンシップの活動指針であるミッションを最初に述べ、さらに学生として守るべきマナーを掲げている。「身だしなみ、立ち居振る舞い」では、業務時の必需品やヘアスタイルや服装等身だしなみの細かい規定を設けている。さらに、これら身だしなみのチェックシートを作成し、業務開始時に全員で身だしなみチェックをおこなっている。

「行動」の項では、スタジアムでの実習当日における集合から解散後までの流れを説明している。一日の流れを把握することで、業務や片付けをスムーズに行うために作成されたものである。各場面でどのような行動が記されており、どの場面でどのような行動を取るか一目瞭然となっている。

「接客」では、接客にあたり心がけることを14項目にわたって掲げており、業務時の声の掛け方や言葉遣い、態度等を場面に応じて使い分けるよう記されている。また、サッカーは国際ナショナルスポーツのため、海外からの観戦者も多く、英語で接客ができるように短い英文の会話例を記したページも準備されている。

「施設」の項では、スタジアム内外にある各施設の場所と名称が示され、また、スタジアム内に outlet している飲食店の名称とおすすめメニュー等も記されている。おすすめメニューは観戦者から飲食物に関する質問があった場合に回答できるよう準備されている。

「インカム」は通信用トランシーバーの名称であり、業務中にメンバー間で情報を共有し合うためのツールである。使用時に身体のどこに装着するか、発信時の口述ルール等を細かく決めている。

「遊撃」は、スタジアム全体の状況を把握し、業務が滞りなく行えるよう支援をすること、メンバーのモチベーションやコンディションを維持させることを目的として置かれている役割である。主に学生代表や副代表、各班の班長が務め、メンバーの様子やスタジアム内の状況を見て、臨機応変に判断・対応することが求められる。



図5 Facebook掲載記事例

3 活動の成果

3.1. 業務上の成果

2016年のプログラム開始時より、前述のデータ分析委員会を中心に、ガンバ大阪社員に対し、試合運営業務中に気づいた課題の様々な改善提案に取り組んできた。当初は1シーズンに300件を超える課題発見と解決策の提案があったが、年々運営が安定化することで、この件数は減ってきている。

学生の提案による改善案から、実際に採用されたものも多く、スタジアム内の案内表示の改善や夏場の送風機設置等、設備を改善するきっかけになったものや、来場者の誘導方法や関係者間の情報共有についての改善等、運営上の課題についても多くの改善提案を積み重ねてきた。ガンバ大阪社員だけでは気付かない内容の提案が多いと社内で高い評価を得ており、こういったことが社内の信頼獲得につながり、新たな業務を任せられる機会が増加している。

3.2 クラウドファンディングの取り組み

試合運営業務において学生が使用している通信用トランシーバー（以下インカム）は大学所有の備品を借用してきたが、他の学内イベントと重なると使用できない可能性がある、長年の使用により老朽化してスタジアム内で明瞭に声が聞こえない、という懸念を抱えていた。

そこで、「日本一のおもてなし」に向けて接客の質を担保し、さらなる連携の確実性向上を目指すことを目的に、2020年度、新たなインカムを購入する検討を開始した。しかしながら、性能が高いインカム購入には多額の費用がかかるため、資金を捻出する方法としてクラウドファンディングを活用することを学生が発案し、大学、ガンバ大阪としてもこれを承認した。

2021年1月から6月まで6か月間の準備期間を経て、目標金額を75万円に設定し、7月1日から31日の1ヶ月間、クラウドファンディングサイトCampfireにおいて実施した。支援者は、ガンバ大阪の関係者や学内関係者、インターンシップのOB・OG等のインターンシップ活動に近い関係者から約50%、ガンバ大阪のファン・サポーターを含めた一般支援者が約30%、匿名者が約20%という割合であった（図6）。最終的に支援者総数77名、支援金額759,000円（達成率101%）という結果となり、目標を達成することができた。

目標達成の要因として、特に一般支援者の後押しが大きいのといえる。支援金とともに「ガンバ大阪のサポーターです。ガンバの為に動いて下さる皆さんに感謝します。」「ガンバ大阪とガンバの学生を応援したくて申し込みました！いつもスタジアムでの気持ち良い挨拶、ありがとうございます！これからも頑張ってください！」「いつもスタジアムで元気をもらってます！頑張ってください！」（全て原文どおり）等多くのメッセージが寄せられた。

クラウドファンディングへの取り組みを通じて、本インターンシップがガンバ大阪を応援するサポーターにも広く認識されていることが確認された。コメントの内容からは、メンバーの取り組み姿勢が多くの人々に支持されていることが読み取れ、「日本一のおもてなし」に向けて、着実に成果を挙げていることが示されているといえる。

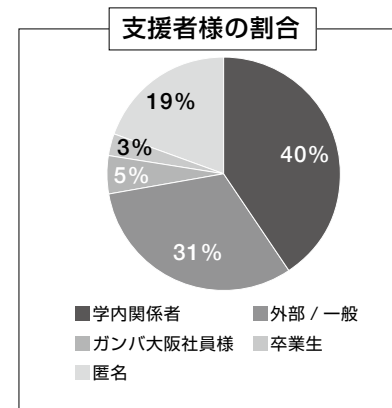


図6 クラウドファンディング支援者割合

4 参加学生・関係者の声



寺井俊輔 さん

現学生代表 寺井俊輔 さん (16期生 地域創造学部地域創造学科)

Q インターンシップでの目標と成果、新たな取り組み、得た学びとは

A 「お客様と日本一のスタジアムをつくる」を目標に、試合時の誘導やイベントの補助等を行っています。コロナの影響下ではお客様への消毒業務にも注力し、安全・安心なスタジアム運営に貢献できました。

また、入場口と再入場口を間違える来場者がいると気づき、案内看板の設置を提案しました。この提案を取り入れていただき、よりスムーズに入場できるスタジアムへと進化させられたのも印象深いです。今後はイベントの提案も行いたいと考えています。また、活動で使用するインカムの購入費を募るクラウドファンディングにも初挑戦しました。積極的な広報活動や熱意を込めたプレゼンが功を奏し、目標額を達成できました。これらの活動を通じてビジネスマナーが身につく、提案力や管理能力等を養えました。



松宮美里 さん

卒業生 株式会社ジュビロ 松宮美里 さん (1期生)

Q 1期生 (立ち上げ) メンバーだがどういうきっかけで入ったのか

A 第一には、ガンバが好きだということですが、ちょうどサッカー部を辞めて関西学生サッカー連盟に所属し、サッカーの裏方の仕事に興味を持ったタイミングでした。プロの裏方を経験でき、ガンバも好きだしちょうどいい機会だと思ったのがきっかけです。

Q 入ってみてどうだったか

A 正直、思い描いた内容と少し違いましたが、全部自分たちでゼロベースから作る面白さの方が強かったです。

ガンバの社員の方もしだいに関わってきてくださり、私たちもそこまで踏み込めるんだ!そんなに近づけるんだ!というワクワク感がありました。

Q メンバーとのかかわりから学んだことは

A 1期生の中には年下のメンバーもいましたが、ズバズバ意見を言ってくれて、今までの自分は決めたことを押すタイプでしたが、色々な意見や考えがあることを理解できました。その時期はインターンの中で一番苦しかったのですが、一番の学びになりました。そこで考え方が変わり、以降の活動はこの学びを踏まえ行動できました。

Q 1期の思い出は

A やはり、(パナソニックスタジアム吹田) 柿落としの試合に携われたことです。ガンバ大阪の新しいスタートであり、私たちの新しいスタートでもありました。ずっと好きだったガンバ大阪の歴史に残る日にスタッフとして関わらせていただいたことが思い出に残っています。

Q これからの目標や夢は

A 今後やりたいことは二つあります。まずは、色々なカテゴリー (J1、J2、J3) のチームスタッフを経験したいです。規模が小さいクラブだからこそできることもあると思いますし、実際にどんなことをやっているかを知りたいですね。もう一つは、代表の試合にも関われるJFAのスタッフになることです。昔、ワールドカップ予選をテレビで観ていると、選手入場時にスーツを着た女性スタッフが画面の端に映っていました。あそこに立つには?と思ったことがサッカーの裏方に関心を持つきっかけのひとつでしたので。

Q 後輩へのメッセージを

A インターン中に学んだ言葉遣いや文章の書き方等は社会人になっても生きています。これは普通に大学生をしたら分からないことで、こういう経験の有無で社会人でのスタートラインが少し違いますし、この差は大きいと思います。身だしなみや一つ一つの仕草や心遣いを意外とお客様は見ていると思うので、そういうところを引き続き大切にしたいですね。



(立ち上げ時担当者)
河合直輝 さん



(現担当者)
森本翔太 さん

株式会社ガンバ大阪 インターンシップ受入担当者

河合直輝 さん (株式会社ガンバ大阪 顧客創造部 ホームタウン推進課 主任)

森本翔太 さん (株式会社ガンバ大阪 営業部 パートナー営業課)

Q 本インターンシップ立ち上げの経緯や狙いは

A (河合氏) 新スタジアム (現パナソニック・スタジアム吹田) のオープンを機に、新たな取り組みを作りたいと。エコボランティア^{※1}立ち上げの経験を元にしながら、「郷中教育^{※2}」「徒弟制度」といったコンセプトを掘り下げていきました。試合時のスタジアムという時間と空間を使って、学生の学びにつながる取り組みを検討する中で、できると考えたのがチケットチェックを中心とした業務でした。

※1: パートナーシップの端緒となった経営学部水野浩児教授のゼミの取り組み

※2: 追手門学院の前身大阪信行社附属小学校の創設者高島頼之助が出身地薩摩で受けた独特の教育

Q 始まってみての印象は? 期待に沿うものだったでしょうか

A (河合氏) 120点の出来でした。ここまでしてもらってありがたいという感じで、分厚いマニュアルを作ったり、立居振る舞いを意識しながら活動してくれました。学生がミーティングのために大学に呼んでくれる等、学生から積極的にアプローチして成果に結びつけてくれていることが頼もしかったですね。試合時にインターン生を見た他クラブ関係者からも、あの活動は?とよく問い合わせがありましたが、学生に任せきりですと答えられたのが心強かったです。

Q 現担当の森本さんからみた本学の学生の印象は

A (森本氏) 身だしなみの意識や、接客の態度がずば抜けているという印象です。

Q もっとこういうところを伸ばしていけばいいなと思うところは?

A (森本氏) せっかく自ら志願して参加していることなので、やらされ仕事ではなく、入ってどう動くかが重要ですね。自分の何かを変えたい、今後につなげたいという学生たちだと思うので、積極性やキャラクター、アピールも含めて、「あ、あの学生だ」とすぐに顔と名前が一致するような、積極的な学生が増えると嬉しいですね。

Q ご担当される中で印象に残っていることは

A (河合氏) 最初はアルバイトのスタッフと比較されましたが、インターン生のほうが接客など丁寧な姿勢で、彼らを見習うべきだという現象が起きていました。アルバイトの方々にとっては良い刺激になってくれたことだと思いますし、我々としても、アルバイト、ボランティア、インターンシップといった、それぞれの立場を意識して、バランスコントロールをしなければいけないと思います。ただ、インターン生だからといって甘えは許されないでしょうし、そのあたりは大学の教職員の方々にもフォローしていただきながら、どう一緒に作っていくかというのが大切なポイントだと思います。これは現担当の森本も引き継いでくれていると思いますし、仮に我々の担当が変わっても、その意識は引き継いで伝統のあるものにしていかなければと思います。

(森本氏) 私はやはりクラウドファンディングですね。学生主導でプロジェクトが立ち上がって、返礼品の検討等もあればダメ、これもダメと理想と現実のギャップを感じる事が多くあったかと思っています。大学内で初のチャレンジというプレッシャーもある中でゼロを1にしたプロジェクトメンバーは本当に頑張ってくれたと思いますね。それから、私が初めて担当になった時の1年生がこの春卒業になります。1年生でインターンに参加した学生が、2年生で水野先生のゼミを選択して、4年間ガンバ漬けで卒業していくということも感慨深いですね。

Q 参加学生の将来への期待は

A (森本氏) 私たちは毎年新卒を採用するわけではありませんが、インターン生から、本気でガンバで働きたいという学生が出て、一緒に働けるようになるのは理想ですね。でも、インターンシップを経て就活がうまくいったとか、やりたいことが見つかったとか、ガンバとのかかわりがいいきっかけになってくれたら嬉しいというのが思いですね。

(河合氏) 私が担当していた1期生2期生は意識も熱量も非常に高く、正解のないところにゼロからレールを引いていってくれました。その後は、それをどうこなしていくか、どう質を上げるかということになりがちですが、私は何期生であっても、「イズム」は継承しつつも自分たちの世代の色は出して、新たな肉付けをしていって欲しいと思います。その成果が、就職がうまくいくことだったり、その先で仕事についた時に役立ったり、先輩後輩の人間関係のわきまえとか…。社会人になり、あの時の経験が生かされています、という人が一人でも多く輩出されている状態が望ましいのかなと思います。(森本氏) ゼロを1にされるところは河合を尊敬するところですね (笑) それをアップデートしていくのが大事だなと。

(河合氏) 森本が非常にうまくアップデートしていてくれていると思っています。インタビューの前にお名前が出ていましたが、1期生でも松宮さんは印象に残ってます。ご自身の夢も叶えていっているの、そういうチャレンジをしてくれる人が増えていくのはいいですね。

5 今後の展望

担当コーディネーター

キャリア開発センター チーフコーディネーター

基盤教育機構 特任准教授 大串恵太

これまでの学生が、任せていただいた業務一つ一つに真摯に取り組んできたことで、ガンバ大阪社内でも学生に対する信頼と期待が高まってきているとの評価を得ている。また、学生発案によるクラウドファンディングが成功したことは、今後の取り組みへ向けて、学生・受入先・大学の関係者の共有財産と言える成功体験となった。ガンバのため、サポーターの方々のために本気で考え行動する中で、最大の学びの機会を得ることができる。これまで学生に伝え続けてきたこのメッセージは今後もぶらさず、さらに「大きな仕事」にチャレンジする機会を獲得できるよう、学生の主体的な動きをサポートしていきたい。

6 ガンバ大阪インターンシップ広報実績

【新聞・雑誌】

①掲載日：2021/7/14 ②媒体名 読売新聞

③タイトル：【イプニング・フットボール】C大阪 味方に大学 データ活用 技術向上へ

【Web】

①掲載日：2021/7/5 ②媒体名 大学ジャーナルオンライン

③タイトル：追手門学院大学のガンバ大阪インターン生が「日本一のおもてなし」を目指しクラウドファンディング開始

特集② SDGsを組み入れた インターンシップの試み

本章では、2021年5月～9月に実施した単位認定型インターンシップ（以下、本章では「単位認定インターン」という）について報告する。

1・2年生を対象を絞った単位認定インターンを実施するにあたり、従来のように、職業観・勤労観等のワークキャリアにフォーカスをあてるだけでよいのか、1・2年生ならではの、教育的意義や期待される効果があるのではないかという問題意識を、キャリア開発センター内で共有したことが、取り組みの発端である。

結果として、ライフキャリアの視点を踏まえ、社会を俯瞰的に見る態度や姿勢を育成するために、企業研究・実習において扱うテーマを国連が定めた持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals）とし、研修内容や実施期間中の課題を再構築したものである。



ライフキャリアの視点をもったインターンシップの試み

1. 背景

本学では、2019年度から単位認定インターンの主な対象を、3年生から1、2年生へ変更することを試みた。その理由は、一般企業等の中で企業・業界広報（採用広報）の趣旨が強く、1・2日間の短期間で行うインターンシップの拡大傾向が見られたこと、当該インターンシップの実施が実質的な第一次選考に位置づけられることが推測されることが、単位認定インターンへの参加を3年生に促進することが、就職活動の出遅れを招きかねないと懸念されるためであった。

さらに、2020年度になって、インターンシップという言葉が学生の中で混乱を招いているとの指摘があり、採用広報を目的としたものをインターンシップ、単位認定を伴うものを単位認定型インターンシップと表現することとなった。

そして2021年度、1・2年生のみを募集対象とする単位認定インターン実施に当たり、研修は従来の目的と内容のままでよいのか、将来の仕事（ワークキャリア）に目が向きすぎ、学生の進路選択の広がりを閉ざしかねないのではないかという疑問が生じ、事前・事後研修を含めて見直すこととなった。

2. ライフキャリアの視点をもった単位認定インターン

そこで、低学年向け単位認定インターンには、人生における様々な役割、例えば消費者としての市民の立場から社会を俯瞰的に見る態度や姿勢を育成するという目的で、ライフキャリアの視点を踏まえた教育的意義を付加することとした。そして、そのためのテーマを国連が定めた持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals、以下「SDGs」という）とした。その理由は3点である。

1点目は、SDGsが、本学院の教育理念「独立自強 社会有為」、特に「世のため人のために誠意を持ってつくす」と掲げた「社会有為」と親和性が高い点があげられる。

2点目は、SDGsの目標達成には、様々な立場にある一人ひとりの行動が求められている点である。「持続可能な開発目標（SDGs）実施指針」（SDGs 推進本部2016）には「今日 2030 年への道を歩き出すのはこの『われら人民』である。我々の旅路は、（中略）すべての人々を取り込んでいくものである。」とあり、広範なステークホルダーとの連携の必要性を指摘し、NPO・民間企業・消費者・地方公共団体等を列記している。

3点目は、2021年度の基盤教育科目の再編によって開講することになった2科目で既にSDGsを扱っており、学生の中に受け入れる土壌ができていた点があげられる。総合英語1・2（1年春・秋学期 必修）ではSDGsに関するトピックスを扱う教材を使い、追手門アイデンティティ（1年春または秋学期 全員履修）では全13回の授業のうち4回の授業でSDGsを取り扱っており、基本的な概念は理解していると推測された。

3. 事前研修・実習中課題・事後研修の再編成

事前研修は、従来単位認定インターンの1～2か

月前に実施し、1)心構え・目的目標設定、2)ビジネスマナー、3)企業研究、4) 職場でのマナーの4パート（各90分×4）によって構成してきた。2021年度は、SDGsをテーマに研修内容を一部変更した。事前研修の3)企業研究の中に、派遣事業所のSDGsへの取り組み調査を加えた。

直前研修は、1)目的目標設定の確認、2)ビジネスマナーの確認を中心に行ってきた（計90分）が、2021年度は事前研修の課題で調べた各事業所のSDGsの取り組みを共有し、併せてSDGsのトレードオフの関係性を理解し、ステークホルダーとしての様々な立場からのアプローチについて考えるグループワークを新たに実施した（図1）。

実習中の新たな課題としては、実習前に当該事業所のSDGsの取り組みを事前に調査したうえで、受入事業所で行っているSDGsの取り組みに関するインタビュー調査を行うこととした。

区分	従 来（各90分）	変更点
事前研修	1)心構え・目的・目標設定	
	2)ビジネスマナー	
	3)企業研究 情報収集の方法、情報の 見方、SWOT分析	「派遣事業所で行っているSDGsの取組に関する調査」を追加
	4)職場でのマナー	
直前研修	1)目的・目標設定の確認	
	2)ビジネスマナーの確認	「SDGsのトレードオフの関係を理解する」を追加 「派遣事業所で行っているSDGsに関する実習中インタビュー」を追加

図1 事前・直前研修の再編成

区分	従 来（各90分）	変更点（総時間の変更はなし）
事後研修	1)振り回りの共有（グループワーク） ①目的・目標、②SWOT分析	「③SDGs調査報告、④得たこと学んだこと」を追加
	2)個人プレゼンテーション（グループ内） 「得たこと学んだこと」	
	3)グループプレゼンテーションの準備	「個人プレゼンテーションの準備」に変更
	4)発表（グループプレゼンテーション）	「個人発表」に変更

図2 事後研修の再編成

そして事後研修は、1)振り回りの共有、2)個人プレゼンテーション、3)グループプレゼンテーションの準備、4)発表の4パート（各90分×4）を行ってきたが、2021年度は、1)振り回りの共有、2)SDGs調査結果の共有、3)グループプレゼンテーションの準備、4)発表の4パート（各90分×4）に大きく変更を行った（図2）。従来のプレゼンテーション中心の事後研修では、実習内容の振り返りによる内容の考察よりも、発表のテクニックに意識が向いているのではないかという反省からである。

4. 受入事業所と学生数

実習先事業所は17社で、参加学生は32名（表1）。4年生2名、3年生1名、2年生17名、1年生12名となった。

5. アンケート・インタビュー調査の実施

今回行った取り組みは、2022年度以降に行うこととしている、ライフデザイン（ライフキャリア）教育としての位置づけを持った、単位認定インターンプログラムの開発に向けた試行である。併せて、学生の意識の変化に関するアンケート調査を行うと共に、受け入れ事業所の担当者へインタビュー調査を行った。

5-1 参加学生へのアンケート調査

学生の意識の変化、特にSDGsをどの程度「自分ごと化」できたかと把握するために、直前研修時と事後研修時にアンケート調査を行った。

5-1-1 学生の意識の変化分析の観点

分析の観点は以下のとおりである。

(1)SDGsの取り組みに関して、多角的な視点や様々な立場からの検討が必要であることを理解できたか。

(2)単位認定インターンの研修・実習において、(1)を意識した行動や思考ができたか。

(3)日常的な場面において、市民の一員としてSDGsを「自分ごと化」するきっかけになったか。

5-1-2 アンケート分析結果

上記「(3) 日常的な場面において、市民の一員としてSDGsを「自分ごと化」するきっかけになったか。」についての分析結果の概要は以下のとおりである。

1点目は、単位認定インターンに参加することによって、学生のSDGsに関する意識を高めることができるという点である。今回、事前研修の中にSDGsに関する学習内容を取り入れ、学生が実習期間中にSDGsの視点を持って活動することを目的としていたが、事前研修直後には傍観的にSDGsを捉えていた学生が、実習を終え事後研修の際には主体者としての視点に変化したことが明らかになり、当初の目的は一定達成することができたと言える。単位認定インターンを通して学生の立ち位置はSDGsの外側から内側に移っており、事業所のステークホルダーとしての自分の多様な立ち位置、例えば消費者としての立場や生産者としての立場を具体的に想定した上で、SDGsの課題にどのように関わるかを考えることができるようになったのではないかと推察される。SDGsの視点を取り入れた単位認定インターンは、学生の社会課題に対する当事者意識を育てることにつながると思われる。

2点目は、受入事業所の単位認定インターンの課題設定によって、学生のSDGsを自分ごと化する姿勢に違いが見られる点である。実習先別に学生の回答を見ると、実習内容をSDGsの目標につなげることができている実習先では、学生が自らの行動を具体的に回答することができていることがわかる。回答を見ると、SDGsのゴールの番号を具体的に示したものがいくつかあり、これらの事業所では実習内容とSDGsとの関連が明確になっており、学生は自分の立ち位置を把握しやすかったのではないかと考えられる。反対に抽象的な記述となっている事業所では、実習内容とSDGsとの接点がわかりづかったことが推察される。

5-2 受入事業所担当者へのインタビュー調査

実習終了後に受入事業所に対して、事業所の立場としてのSDGsへの取り組みや、単位認定インターン参加学生からの質問等に関して、サンプル的にインタビュー調査を行った。主な内容は以下のとおりである。

表1 単位認定インターン受入事業所及び参加学生数一覧

1	大阪石材工業株式会社（1名）
2	カワイ事務機株式会社（1名）
3	オフィス・インフィニティ総合会計事務（2名）
4	吉川運輸株式会社（1名）
5	株式会社サカイ引越センター（2名）
6	茨木市市民活動センター（2名）
7	KCJ GROUP株式会社 キッツニア甲子園（2名）
8	特定非営利活動法人Deep People（2名）
9	株式会社スーパー・コート（2名）
10	フルタニ産業株式会社（1名）
11	滋賀ダイハツ販売株式会社（1名）
12	一般社団法人Community Careers（3名）
13	株式会社アスナロ（5名）
14	BABY JOB株式会社（2名）
15	イオンタウン株式会社 イオンタウン茨木太田（3名）
16	株式会社スパイスアップ・アカデミア（1名）
17	株式会社YTJ（1名）

5-2-1 サービス業A社の場合

・SDGsへの会社のスタンス

内向き、外向きとある。外向けには、2021年年末のある時期にSDGs宣言を発信しようとしている。子供達を中心とした取り組み。内向きには、第1期のプロジェクトメンバーが決まったところで、ゴミを減らそう、資源の消費を減らそう等案をあげて、実現可能なものから取り組みようとしている状況。

・学生からのSDGsに関する質問

直接的にはなかったが、別の聞き方では聞いてもらっていたのかもしれない。

・学生が質問等を行うことの効果

インタビュー対象が人事のメンバーになっているので、あまり発展性はないかもしれない。現場のメンバーとのディスカッションをすると、その中にはSDGsに明るいメンバーもいれば気持ちだけのメンバーもいる。ディスカッションの中で理解や必要性の認識が深まるのではないと思う。当社の場合は創立の理念、ストーリーからしてSDGsには親和性がある。

5-2-2 サービス業B社の場合

・SDGsへの会社のスタンス

会社としては脱炭素化、CO2削減を掲げている。事業に関しては、全社的にリユースの推進、廃棄をしないように心がけている。男性が多い会社であり女性活躍を社長は推進したいと言っているが、現実的にはまだまだな状態。

・学生からのSDGsに関する質問

SDGsというワードは耳にしていなかった。中には有価証券報告書を持ってきて質問してくれる学生がおり、その中で女性について、男女比率どんな感じか、という質問があった。自分たちも日頃SDGs意識しているかというしていない状況にあるのが現状である。

・学生が質問等を行うことの効果

社会貢献等のワードは一昔前までは、企業も言っていなかった。最近では社会貢献しているかという質問もあり、そういう企業で働きたいということも聞く。数年後にはSDGsに力を入れている企業で働きたいという学生は増えると想定しており、企業側も取り組んでいるというのが当たり前になってくると思う。一方、採用担当者としては、変なところ見せられないという意識はあり、営業所では（本社とトップとの）ギャップがすごいと思う。現場レベルでは就活生と分かっていたら相応の対応もあるだろうが、低学年となると理解できる社員とできない社員もある。

6. 考察と残された課題

事業所側のSDGsへの取り組みには差があること、また学生からSDGsに関する質問がなかったことが分かった。この点についても、受入事業所のSDGsに対する意識が異なっていることを踏まえて、それぞれの事業所の現状に即したゴールを設定する必要がある。どの事業所も、昨今のSDGsに関わる社会のニーズを認識しているが、実際の事業内容にどの程度反映されているかにはかなり差がある。ましてや単位認定インターンの受入にどう関連させるかとなると、そこまでには至っていない事業所も多いのが現状である。SDGsに関連した単位認定インターンの取り組みを進めるにあたっては、今後大学として受入事業所にどのようなアプローチを試みる必要があるのかについても改めて検討しなければならない。

今回の実習に際し、学生には受入事業所のSDGsへの取り組みを調査し、必要であれば受入担当者に質問をしてもらうように伝えてあったが、学生は各自ホームページ等から情報を集めて調査は行っていたものの、実習期間中に受入担当者に質問をするところまでには至らなかった。この点については、大学側の事前研修での指導方法に今後工夫が必要であると考えている。

学生は事前研修での学びをもとに、実習を通してSDGsの視点で単位認定インターンを捉えることができたと考えられるが、より自分ごととして考え行動に繋げるためには、現場を調査して受入事業所側の視点を深堀りすることは必要である。事前研修の中で具体的な質問項目を設定したり、実習のシミュレーションができるようなロールプレイを実施する等の工夫を検討したい。

7. まとめにかえて

今回のSDGsを取り入れた単位認定インターンの取り組み（試行）に関しては、学生のライフキャリア、市民の立場から社会を俯瞰的に見る態度や姿勢を育成する、という目的を達成する可能性が示唆された。一方、受入事業所の課題設定によっても影響を受けることが判明し、当該事業所と大学の、目的や実施方法に関する情報の共有と擦り合わせの必要性が明確化した。

今後も採用広報を目的としたインターンシップの拡大が予想される。低学年に実施する単位認定インターンの教育的な意義を高めるためには、今まで以上に大学と受入事業所の関係や協働が必要である。

ワークシート

実習の効果を高めるため、事前事後の研修を含め、実習期間を通じて様々なワークシートを用いて学生が思考の整理を行えるようにしている。実習参加前に学生があらためて自分自身のインターンシップ参加の目的や目標を設定して行動計画を作るためのシートや、実習前後に検討することで実習中の視点が定まり、企業や業界を分析する目を養うためのSWOT分析シート等である。

本章では、2021年度現在使用しているワークシート等から、代表的なものを紹介する。



2021 年度 春学期インターンシップ事前研修 実施要項

1. 実施目的

- (1) インターンシップに参加する上での大事な心構えを理解する
- (2) インターンシップの参加目的・目標を明確にする
- (3) 履歴書・自己紹介書の書き方を理解する
- (4) ビジネスマナーの必要性、インターンシップで必要なマナーを理解する
- (5) 事前の事業所研究、インターンシップ中の事業所研究方法を理解する
- (6) ビジネス現場に必要なコミュニケーションのルールを理解する

2. 日時

2021 年 6 月 6 日 (日)
9:30 ~ 17:00

3. 場所

総持寺キャンパス A241

4. 対象

2021 年度 春学期単位認定型インターンシップ参加希望学生

5. 実施内容 (当日のタイムテーブル)

時間	内容	備考
9:30 ~ (15 分)	■ 出席確認 ■ オリエンテーション	
9:45 ~ (75 分)	■ プログラム 1 「インターンシップ参加の心構えと目的・目標設定」	
11:10 ~ (80 分)	■ プログラム 2 「就活でも役立つ！ビジネスマナーの基礎」	
12:30 ~ (60 分)	■ 休憩	
13:30 ~ (80 分)	■ プログラム 3 「会社のしくみが分かる！業界・企業研究の基礎」	
15:00 ~ (80 分)	■ プログラム 4 「実践！職場のコミュニケーション」	
16:20 ~ (10 分)	■ まとめ、アンケート実施、提出課題確認	

以上

2021 年度 春学期 直前研修・連絡会 実施要領

1. 実施目的

- (1) 自身のインターンシップ参加の意義と目的を確認し、自信をもって実習に参加できるようにする
- (2) 目的目標設定シートに 3 つの具体的な目標を記入できている、参加者に発表できる
- (3) 実習先事業所の SDG s に関する取り組みを調べ、報告できる
- (4) 事前訪問、電話連絡に必要なビジネスマナーの基本が身につく実践できる

2. 日時

2021 年 7 月 26 日 (月) 13:30 ~ 16:50

3. 場所

総持寺キャンパス A231 教室

4. 対象

2021 年度春学期単位認定型インターンシップ実習参加学生

5. 実施内容 (当日のタイムテーブル)

時間	内容	備考
13:00 ~ (30 分)	■ 出席確認 ■ 事業所ごとの書類作成・確認作業	
13:30 ~ (40 分)	■ 課題①の目的・目標シートの確認 ■ 課題②業界研究シートの確認 ■ グループワーク ・自分の目的目標、実習先の事業を共有	
14:20 ~ (90 分)	■ SWOT 分析 ■ SDG s の取り組み ■ 実習先のインタビュー方法 ■ グループワーク ・実習先の SWOT 分析について共有 (6 分) ・実習先の SDG s への取り組みを共有 (4 分)	
16:00 ~ (50 分)	■ 実習中の電話のかけ方・ビジネスマナー ■ ペアワーク ・電話のかけ方、受け方 (10 分) ■ まとめ、アンケート回答	アンケート作成

以上

2021 年度 春学期インターンシップ事後研修 実施要項

1. 実施目的

- (1) 体験を振り返り、他者と共有することで、新たな価値を獲得する
- (2) 自分の言葉で学びを発表する
- (3) 今回の学びを今後に活かす

2. 日時

2021 年 9 月 29 日 (水)
10:00 ~ 17:00

3. 場所

総持寺キャンパス A231

4. 対象

2021 年度 春学期単位認定型インターンシップ参加学生

5. 実施内容 (当日のタイムテーブル)

時間	内容	備考
10:00 ~ (20 分)	■ 受付開始 ■ 出席確認	
10:20 ~ (10 分)	■ オリエンテーション	
10:30 ~ (90 分)	■ グループワーク (3つの事後研修課題) ①目的・目標設定の振り返り ② SWOT 分析の結果共有 ③ SDG s に関する学びの共有	
12:00 ~ (60 分)	■ 休憩	
13:00 ~ (60 分)	■ 個人ワーク ■ テーマ「インターンシップで得たこと・学んだこと」 プレゼン準備	・事前課題 (パワーポイント 作成) の追加や修正 ・発表の準備を整える。
14:00 ~ (15 分)	■ パワーポイント資料の提出 ■ 教室移動・休憩	・指定のプレゼン教室に 移動
14:15 ~ (150 分) 途中 10 分 休憩	■ プレゼンテーション インターンシップで得たこと・学んだこと」 1 人 7 分× 14 人 (3 グループ) = 98 分 ■ 1 ターム (4 人) ごとに発表者へのフィードバック (事 業所担当者・学生)	・教室ごとの ZOOM の URL に発表者各自が 入る。 ・事業所担当者向けに配 信
16:45 ~ (15 分)	まとめ、セルフチェックシート記入、事務連絡	・セルフチェックシート 作成

以上

課題1 インターンシップ参加の目的・目標設定シート

氏名	学籍番号	作成日	年	月	日
----	------	-----	---	---	---

参加目的	状態(結果)目標	行動目標
1	振り返り (実習後に記入)	振り返り
	(達成度: _____%)	(達成度: _____%)

参加目的	状態(結果)目標	行動目標
2	振り返り (実習後に記入)	振り返り
	(達成度: _____%)	(達成度: _____%)

参加目的	状態(結果)目標	行動目標
3	振り返り (実習後に記入)	振り返り
	(達成度: _____%)	(達成度: _____%)

A. 目的・目標シート

Work
Sheet
A・B

SWOT分析シート 学籍番号() 氏名()

目標	助けになる	妨げになる
内部要因	強み	弱み
外部要因	機会	脅威

B. SWOT 分析シート

Work
Sheet
C•D

自己PR作成シート

◆ 学生生活で取り組んだ活動を整理しましょう！

1. これまでの学生生活を振り返って、あなたが取り組んだ活動を思いつく限りリストアップしてみましょう！
どんな細かなことでもよいので、具体的な活動名や行動までできる限りたくさん書き出してください。

授業・ゼミ	クラブ・サークル	ボランティア・課
-------	----------	----------

授業・ゼミ	クラブ・サークル	ボランティア・課外活動
語学・資格	学生生活で、あなたが 取り組んだ活動	趣味・特技
留学・海外体験	アルバイト	その他

○をつけた活動の具体的な内容、そこであなたがとった行動、特に工夫したことなどを具体的に書き出しましょう！

具体的な活動内容	あなたが具体的に取った行動	特に工夫したこと・苦労したこと・あなたの 特徴は何か？
----------	---------------	--------------------------------

(自分を全く知らない人に説明するつもりで！)

①	②	③
① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿

C. 自己PR作成シート

志望動機作成シート

◆ インターンシップ参加希望の事業所名

◆ 志望動機の基本構成

1. どこに興味・関心を持ちましたか？「貴社の～に関心を持ちました」

2. なぜ興味・関心を持ちましたか？(興味・関心にいたる経験など、事業所の特徴とそれについての自分の意見も書くとうい)「(なぜなら～)だからです」

3. インターンシップで学びたいこと・得たいことは？「～を学びたいと考えています」

4. 3で書いた学びを得るために、どんな姿勢や考え方で取り組みますか？

「～して参ります」「～を大切にしてお取り組みます」「～をモットーに行動します」

◆ 志望動機作成のポイント

志望動機はなぜその事業所でインターンシップをしたいかという事業所に対しての興味・関心を伝えるもの。したがって、その事業所との共通点を探して、それに関する自分のことを書くと、より伝わる志望動機になる。



D. 志望動機作成シート

課題2 業界研究シート

学籍番号() 氏名()

1. インターンシップ実習生の事業所名(正式名称で記入) ※決まっていぬ場合は、希望の事業所名。

2. その事業所は、どんな事業をおこなっていますか？

--	--

→誰に向けて、どのような価値をどのように提供してい

--

E. 課題 業界研究シート

4. 実習に行く部署名と、その部署の役割(機能)は何かを書いてください。

※実習に行く部署が決まっていない場合は、配属を希望する部署を想定して記入すること。

--

※事前に事業所のことをいろいろと調べた上で記入すること。

E. 課題 業界研究シート

2021 秋学期

(実習先)

インターンシップ実習ノート

追手門学院大学

学部 学科

年 学籍番号

氏名

インターンシップ実習ノート

インターンシップ実習ノートの使い方

実習前

全てのページに目を通し、内容を理解したうえで、以下に記を入れる。
☐ 実習ノートP.17以降を実習期間に応じて組みかえる
①P.16～「実習日誌」
※10日分を想定した枚数のため、実習日数が10日を越す場合は、就職・キャリア支援課(道徳・キャリア)か、キャリアアップセンター(キャリア)に各自追加分を取り寄せてください。
②実習5日目終了時点で「中間振り返りシート」記入
※実習期間が10未満の方は記入不要
③引き続き「実習日誌」(実習期間が5日を超える場合)
④「インターンシップ実習の感想」
⑤「インターンシップ出入口表・実習評価表」(最終ページになるように)
☐ P.1(表紙)実習先、所属、学年、氏名
☐ P.11インターンシップ実習の目的・目標
☐ P.12.13インターンシップ事前研修課題(実習先について)
☐ P.14 インターンシップ実習期間中課題「SWOT分析」

実習中(毎日)

1.「実習日誌」の記入作業時に、「本日の実習目的・到達目標等」「本日の実習内容」「実習を通して学んだこと、気づいたこと」を実習日誌に記入する。また、実習指導者に記入内容を見ていただき、確認印をいただく。
2.「中間振り返りシート」の記入(実習期間が10日を超える場合に使用)
実習期間の半分が終了した時点で実習前半を振り返り、「中間振り返りシート」の各項目を記入する。また、実習指導者に見ていただき、確認印をいただく。

実習終了時(最終日)

1.「インターンシップ実習の感想」の記入
これまでの実習を振り返り、目標の達成状況や気づいたことなどについて記入する。
2 実習ノートの提出
全て記入し終えたら、実習ノートを実習指導責任者に提出する。
※絶対に持ち帰らないこと

実習終了後

実習ノートは成績判定終了後、本人の元に返却します。
適宜読み返して、今後の学習や進路選択、自己分析等に役立ててください。

インターンシップ実習ノートの使い方

実習にあたっての留意点

すべてに目を通し、理解したうえで以下に記を入れましょう。

事前準備

(1)目的・目標
☐ インターンシップはただ行っただけでは、なににも得られるものではありません。せっかく時間と費用をかけて参加するので、自分なせインターンシップをするのか、何をしたいのか、実習に先立って目的・目標を明確にし、高い意欲で実習に臨みましょう。
(2)企業研究・業界研究
☐ 実習前に受入れ先やその業界について勉強しておくことで、与えられた業務の意味をより深く理解できますし、また、やる気があると評価されて、重要な仕事を任せていただけることもあります。充実した実習にするために、必ず事前CP.12.13の「インターンシップ実習先に関する事前課題」を基に必要な情報を収集しましょう。
(3)事前訪問
☐ 実習先へあいさつと今後の打ち合わせを兼ねて、電話でアポイントをとった上で事前訪問を行います(実習先により別途指示がある場合、事前訪問が不要とされた場合は受入れ先の指示に従ってください)。第一印象は大切です。訪問の際は礼儀正しく、快活にあいさつしましょう。また、不安な点や、企業・業界研究をしても分からなかった点などは、事前訪問の際に確認しておきましょう。なお、事前訪問で確認した内容は、「事前訪問確認シート」に記入し、コピーしたものを就職・キャリア支援課に提出してください。

実習中

(1)感謝の気持ち
☐ 実習先の方たちは、みなさんを受け入れるにあたり、通常の業務に加えて実習プログラムを考え、また、指導を行っていただいています。常に感謝の気持ちをもって、実習にあたってください。
(2)挨拶
☐ 社会人にとって挨拶は最も大切なことのひとつです。出勤・退勤時の挨拶はもちろん、他部署や訪問先などでも、まず自分から、元氣よく挨拶をしましょう。
(3)自ら学ぶ姿勢
☐ 実習中は常に自ら学ぶという姿勢を持って、熱心の実習を行いましょう。教えてもらうことを期待しないで、積極的に自分で学び取る姿勢で取り組むことが大切です。

実習後

(4)報告・連絡・相談(報・連・相)
☐ 実習にあたっては、実習指導担当者への報告・連絡・相談をこまめに行ってください。
報告：指示された作業が終わったときなど
連絡：電車の事故等でやむを得ず遅刻してしまうときなど
相談：自分では判断がつかない場合など

実習にあたっての留意点

(5)出勤・遅刻・早退
☐ 無断欠勤・遅刻・早退は、絶対にしてはいけません。社会人として許されない行為です。やむを得ない場合は、必ず事前に電話で実習指導担当者に連絡しましょう。メールでの連絡も絶対に避けてください。実習期間中は、規則正しい生活を送るとともに、時間に余裕を持って行動することをお勧めします。
(6)ルール・マナー
☐ 実習にあたっては、受入れ先の諸規則・実習指導担当者の指示に従ってください。決して自分の判断だけで行動してはいけません。服装・髪型・言葉遣いなどは、受入れ先に合わせるように心がけてください。また、不明な点については実習指導担当者に必ず確認しましょう。
(7)情報の取り扱い
☐ 実習先の情報(顧客の個人情報を含む)の無断持ち出し・漏洩は、実習先に重大な損害を及ぼす恐れがあります。実習指導担当者の許可がない限り、一切の持ち出し・他言を禁じます。
(8)事故の発生
☐ 職場の設備を破損したり損害を与えた場合、また自分が怪我をした場合など不測の事態が生じた時は、直ちに実習先の指導担当者に報告し、就職・キャリア支援課に連絡してください。
◎実習への取り組み姿勢に問題があり、実習先で実習の継続が困難と判断した場合には、実習の中断を申し渡されることがあります。

実習後

(1)実習先へのお礼
☐ 実習先のみなさんへの感謝の気持ちは、実習終了の翌日にお礼メール出し、お礼状を作成してその日の内に投函しましょう。
(2)体験の共有
☐ 実習で得たこと・学んだことは、インターンシップ事後研修で共有し、その後、広く仲間や先輩へ伝えてください。
(3)実習の継続
☐ 指定された期間終了後もインターンシップを継続する場合は、就職・キャリア支援課に連絡してください。

SDGs に関する取り組みヒアリングシート

実習先事業所の SDGs への関わりについて、事前に可能な限り自分で調査した上で社員の方にヒアリングして、以下に記入してください。

1. 実習先名: _____

2. 準備: 事前研修時の課題(企業研究)で調べた内容と、実習中に新たに発見したことを記入してください。

3. 実習先事業所では、事業と SDGs との関わりについて、どのように考えていますか? HP や広報物からの情報をベースにしつつ、社員の方にヒアリングしてまとめてください。

4. 実習先の事業は何年の目標(おびターゲット)に関連していますか? 関連しているものを全て挙げてください。

5. インターンシップをしている部署の業務は SDGs とどのように関わっているのでしょうか?

6. 5 以外の他の部署の業務は SDGs とどのように関わっているのでしょうか?

SDGs に関する取り組み
ヒアリングシート

40

41

通専門学院大学 2021年度インターンシップ実習報告

実習日誌

(黒色のボールペンで丁寧に記入すること)

学部 学科	学部 学科	
フリ ガナ	学 籍 番 号	
氏 名		
実習 名 称		
実 習 指 導 担当者様氏名		※

実習指導担当者宛質問コメント欄(依頼)

実習開始終了に際し、実習主への希望コメントや訪しのお言葉を記入いただければ幸いです。

【重要】実習生の皆さんへ

□実習中は「実習日誌」を携行し、毎日必ず日誌をつけ、毎日業務終了時に実習指導担当者様に確認をいただいております。

□「勤務管理表」には、出退勤の日時を日々記入し、実習指導担当者様に押印をいただいております。

□実習日誌終了時に、実習指導担当者様から、必ず、この表紙にご署名と押印をもらってください。

□実習先で指定された日誌 書式がある場合、その3ページ提出で「実習日誌」提出とみなします。

□提出期限には、この実習日誌(原本)を提出し、報告会(10月予定)への出席が不可欠です。

□実習日誌提出場所(必ず日誌 場所※(自分で記入))

2021 年 月 () 事後研修 - 報告会 にて 提出

通専門学院大学

実習日誌

2021年度 インターンシップ 実習日誌			
実習日	年	月	日()
実習時間	時	分	～ 時 分(休憩 : ~ :)
実習場所			
本日の実習目的 到達目標等	資料提出に記入する。他 日地盤時に作業の妨げに ならないように注意する。		
本日の実習内容	土砂リムーバーの運転した 原因は正を継続的に。		
実習を通して 学んだこと、気づ いたこと			

お疲れ様でした。明日の実習の目的・目標欄を忘れずに記入しましょう。

■実習指導担当者様コメント欄

※ 多岐のことに触れますので、必ずしも毎日コメントを
 して記入いただく必要はありません。
 様目の押印のみでも結構です。

所所属(夜間): _____

氏名: _____

実習
日誌

実習日誌

＜中間振り返りシート＞ ※実習期間が10日以上の方は3日目終了時に記入してください	
記入日 令和 年 月 日 曜日 これまでの実習日数 日／残日数 日	
前半を振り返っての感想	
前半に力を発揮できたこと、がんばったこと	
これまでの実習で気づいた自身の課題	
後半の目標	
指導者より 指導者印	

中間振り返りシート

インターンシップ出欠表・実習評価表

○出欠状況：実習中の出欠状況をご記入ください

○実習評価表：実習責任者欄にご署名、ご捺印の上、返信用封筒にてご返送ください

①項目別判定：各項目について、該当する評価（S/A/B/C/D）に○印をご記入ください。
 ＊判定がつかない場合は空欄のままご返送です。

②総合判定：実習全体について、該当する評価欄（S/A/B/C/D）に○印をご記入ください。

③講評：評価についての補足説明やお気づきの点についてご記入ください。

実習生氏名				
進学門学院大学	学部	学科	年	
氏名				
出欠状況				
出席すべき日数	日	欠席日数	遅刻回数	日
			早退回数	回

実習評価表						
項目への評価		S (100-90%)	A (89-75%)	B (74-60%)	C (59-40%)	D (39-0%)
項目別判定	意欲					
	情報収集・伝達力 (情報源にアクセスして収集し、自分の経験や他者に伝達できる)					
	課題発見・解決力 (発見した課題の解決方法を提示し、提案としてまとめられる)					
	チームワーク (自らの特徴・役割や経験に基づき、他者と協調・協力できる)					
	総合判定(実習全体を通してご評価ください)					
講評						

実習評価表 記入欄	(名 称) _____ (部 署) _____ (役 職) _____ (氏 名) _____ 印
--------------	--

出欠表・実習評価表

あとがき

キャリア開発センター長 伊藤文男

数年後、あるいは十数年後に振り返った時、「2021 年度は日本のインターンシップのターニングポイントであった」と評されるほど、大学でインターンシップを推進する現場に対して、産学協議会の合意は大きなインパクトを与えたのではないだろうか。インターンシップを就職とは切り離した教育とみるか、就職も含めた活動か。これまで各大学の考え方は異なっていたが、この合意で一定の線引きがなされたと捉えることもできる。結果として、低学年向けの単位認定インターンと高学年向けの採用広報インターンをわけてきた、本学のこれまでの考え方と軌を一にするものとなった。そして、インターンシップを推進してきたキャリア開発センターも、2021 年度をもって発展的に解消され、WIL 推進センターへあらたな一步を踏み出す。大学においてもターニングポイントとなる年度であった。

基盤教育機構 大串恵太

コロナ禍 2 年目となった 2021 年度。寄せては引く波に煽られ、オンサイトやハイブリッドでできるか？いや、やはりフルリモートか？といった判断が間断なく求められた一年であった。フルリモートでも学習効果の高い就業体験は十分に実現可能であることは分かったが、それは「どのような就業体験でも」可能であるということではない。昨年度蓄積したフルリモート型のノウハウは磨きつつも、必然性があればオンサイトやハイブリッドでの実施を目指す。プログラムの目的目標、内容に応じて、最適な形を模索すべし、というのは、本学が WIL とあわせて掲げる教育コンセプト、追大 MATCH の考え方である。ステークホルダー全体における学習成果の最大化と持続可能性を念頭に、今後も取り組みを発展させていきたい。

基盤教育機構 田上正範

今年度からキャリア開発センターに関わるようになりました。センターの活動内容の把握を兼ねて、第三者的な立場で参画させていただきました。これまでに蓄積してきたノウハウがわかると共に、他方で、これらがあまり知られていない現実も感じました。大学教育におけるキャリア教育の縮図とも言えるかもしれません。インターンシップに求められることは何か、中立的な観点からの関わりに意義を見出し、学生のキャリア形成を導いていきたい。

教学企画課 江原謙介

単位認定型インターンシップ制度は、参加者の中心に 1,2 年生を想定している。低学年からインターンシップを経験することで、早い段階で自分ができること、足りないことを知ることができる。その経験から、どのような大学生活を送りたいかという目標が明確となり、充実した大学生活が可能であると考えられる。また、複数のインターンシップに参加可能であり、就職活動時にそこから得たことを活かすことができる。これらの経験は、本制度を活用した学生のみ得ることができ、社会への一步を他の学生よりも早く踏み出すことができる。今後は、本制度の質保証を高めることで、充実したプログラムの提供を続けていきたい。

追手門学院大学単位認定型インターンシップ 報告書2021

発 行：2022年3月

発 行 者：追手門学院大学 キャリア開発センター長 伊藤文男

本文執筆：基盤教育機構 伊藤文男 大串恵太
教学企画課 江原謙介

編 集：キャリア開発センター／教学企画課

住 所：〒567-8502 大阪府茨木市西安威2丁目1番15号

電 話：072-641-9706

e-mail：intern@otemon.ac.jp

印 刷：大平印刷株式会社