

原著論文

臨地実務実習による芸術文化観光分野を担う 人材育成の展望

近藤のぞみ 高橋加織 高橋伸佳 佐藤良子

Prospects for Developing Talent in the Field of Arts, Culture, and Tourism through Practicum

KONDO Nozomi TAKAHASHI Kaori TAKAHASHI Nobuyoshi SATO Yoshiko

Abstract

In this paper, we examine hypotheses regarding the mutually beneficial relationships between universities, companies, and students involved in practicums. Also, the aim is to present perspectives for improving the structure of practicums. The professional college system, introduced in 2019. In the operation of actual practicum courses, there are various challenges. That cannot be solved by the framework of the professional college system alone, as highlighted by Takahashi, Takahashi, Kondo, and Sato '2023'. This study posits that a fundamental issue lies in the need for universities, companies, and students to clearly share the placement and expected functions of practicums.

The research analyzed the operational challenges of practicums at CAT by comparing them with other universities. We conducted semi-structured interviews with companies that accept interns from CAT, clarifying the placement of practicums and their relation to recruitment activities within these companies. Based on these findings, the study presents hypotheses on the practicum ecosystem, organizing perspectives for improving the structure of practicums.

Key words: Internship, Practicum, Professional College, Ecosystem

(2024年3月3日受付, 2024年7月31日受理, 2024年9月30日発行)

1. 研究の目的と方法

1.1. 本研究の目的と研究の経緯

筆者ら研究チームは2022・2023年度の2カ年にわたり「芸術文化分野と観光分野を融合したインターンシップの在り方に関する研究」を実施し、芸術文化観光専門職大学(以下、「芸観大」という)における臨地実務実習を中心に、課題の洗い出しと今後の在り方について検討してきた。

本研究の対象である臨地実務実習は、専門職大学設置基準の規定によれば、「企業その他の事業者

の事業所又はこれに類する場所において、当該事業者の実務に従事することにより行う実習による授業科目」とされる。専門職大学が開設すべき授業科目には基礎科目、職業専門科目、展開科目、総合科目の4種があるが、そのうち職業専門科目(4年制で60単位以上)において、臨地実務実習を20単位以上含むことが求められている。この他に企業等から講師を招聘し学内で演習・実習を行う連携実務演習や、学内の教員が指導を行う実習等があり、芸観大では授業の1/3がこれらの実習に充てられ、そのうち800時間以上が臨地実務実習である。

芸観大のカリキュラムでは、臨地実務実習科目は分野ごと、すなわち芸術文化系科目群、観光系科目群、共通科目群においてそれぞれ臨地実務実習科目が展開されているとともに、分野横断的なコア科目群にも臨地実務実習科目がある。芸術文化系の臨地実務実習は6科目(全て選択科目)開講されている。観光系の臨地実務実習は9科目(全て選択科目)開講されている。共通科目では臨地実務実習は2科目(選択必修)開講されている。また、芸観大の学びの柱となる芸術文化と観光を架橋した科目がコア科目群として設定されており、そこには臨地実務実習として「芸術文化・観光プロジェクト実習」の1から4の4科目が開講されている。この4科目は1から4まで積み上がる仕組みで、1は1年次を対象にした必修科目であるが、2から4までは選択科目となる。

ここで、本稿で扱う「芸術文化観光」という領域について述べておくと、藤野(2022)は、「芸術文化」と「観光」という2つの分野を架橋した新たな学問領域は未開拓であるとしつつ、「従来の文化観光に『舞台芸術』の特質を加えることで、新たな価値が創造される、という仮説」に立って考察している(藤野2022:16)。新たな領域を念頭においた教育プログラムを設計するにあたり、実社会に目を向け、芸術文化と観光の両分野の産業界の課題とニーズを探ることは不可欠と言えるだろう。その際、授業の性格上、最も直接的に産業界と接点を持つのが臨地実務実習である。芸観大のカリキュラムでは、上述のように、ほとんどの臨地実務実習科目は分野ごとに分かれて実施されており、分野横断的な位置付けで設置されている臨地実務実習は「芸術文化・観光プロジェクト実習」(4科目)のみである。このような状況の中で、本研究チームとしては、芸術文化分野と観光分野の架橋ないし融合した「芸術文化観光」が学問的にも実社会においても現時点では確立されていないと認識した上で、まずは2つの分野に関連する産業界や政策分野を包括的に該当領域と想定し、課題を洗い出すところから議論を開始した。

本研究において重要な概念である「インターシ

ップ」は日本において必ずしも明確な共通認識があるとは言い難いが、「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」(株式会社リクルートキャリア2017:1)と定義される。さらに、採用と大学教育の未来に関する産学協議会(2022)は学生のキャリア形成支援活動を4つに分類し、新たにインターンシップを「学生が、その仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか(自らがその仕事で通用するかどうか)を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験(企業の実務を体験すること)を行う活動」と定義し、4類型のうち「タイプ3:汎用型能力・専門活用型インターンシップ」および「タイプ4:高度専門型インターンシップ(試行)」をインターンシップに該当するものと位置付けた。これにより、インターンシップによる就業体験と学生のキャリア形成支援の関係性を高めていく方向性が打ち出されたものと理解できる。

このことを踏まえ、本研究の中間報告としてまとめた高橋・高橋・近藤・佐藤(2023)では、臨地実務実習はインターンシップ全般に含まれるものと捉え、整理したところである。しかし、専門職業人の養成を目的とし産業界等と連携した実践的な職業教育が求められる専門職大学において、臨地実務実習を一種のインターンシップとしての「キャリア探索」の手段として位置付けることは適当と言えるのだろうか。専門職大学における、比較的長期のものを含む企業内実習としての臨地実務実習は、必修を含む授業科目であり、その本来の目的は必ずしも実習先企業への採用を目指すものではないこと、芸観大のシラバスに記載された各科目のねらいは単なる就業体験にとどまるものではなく、芸術文化と観光の両分野における課題と新たな解決策を見出すべく取り組むことを視野に含めていることから、果たして臨地実務実習とインターンシップを同義と捉えてよいのかという疑問が残る。

以上のことから、本稿では、芸観大の臨地実務実習の持つ意義はキャリア形成支援の一環としての就業体験にとどまらないという認識のもと、臨地実務実習の仕組みを改善していくための基礎となる

視点を提示することを目的とする。

1.2. 臨地実務実習に係る先行研究と

本研究の位置付け

様々なインターンシップの事例を通じた実習の仕組みと効果に関する実証研究はこれまでに多数行われてきているものの、新たな制度である専門職大学制度のもとでの臨地実務実習に言及したものは未だ少ない。そのような中でも、専門職大学の臨地実務実習と既存の大学のインターンシップや教育実習・臨地実習との違いに着目した先行研究として、山内他(2023)では、臨地実務実習が長期間にわたり、かつ特定の資格取得を目指すものではない場合も多いため「長期の臨地実務実習を学生が乗り越えるためには実習先とのマッチングをはじめとしたモチベーションの維持が重要」と指摘している(山内他2023:10)。

また、今永・松林(2023)は既存の大学において長期間の実践的なインターンシップを展開するには、「大学内では、インターンシップ専門人材の不足と教育プログラムを改革する障壁が存在する」が、専門職大学制度を活用することで、その実現が可能となり得ると述べている。すなわち「事前に大学内で実務家教員から実践的な実習での指導が受けられる」こと、「教育課程連携協議会」が設置されることにより産学で「プログラム開発を協働することで、連携体制の構築ができ」ること等を挙げている。

上記2つの先行研究では、専門職大学の臨地実務実習として行われる特に長期の企業内実習において、学生のモチベーションを維持するための教育的工夫が必要であることや、企業と大学でプログラム開発を協働することが重要であり、これらに関し専門職大学制度は従来の大学で課題とされてきたことを組織面、制度面で解決できる可能性を有することが示唆されている。

ここで、臨地実務実習の持つ「長期の企業内実習」「企業と大学で協働開発する教育プログラム」という観点から、「コーオペ教育」(Cooperative Education)に関する先行研究にも触れておく必要がある。コーオペ教育は「学内の授業と学外での就

労経験型学修を組み合わせた教育プログラムのことで、発祥の地とされる北米や欧州では盛んに実施され、多くの成果を挙げて」いると言われる¹⁾。亀野(2021)はアメリカにおけるインターンシップとコーオペ教育の相違について「教育目的がより強く、大学主導で実施されているのがコーオペ教育であり、就職・採用目的がより強く、企業主導で実施されているのがInternshipであるといえる」と整理し、期間はおおよそ6週間～数ヶ月となっている点で日本のインターンシップとは大きく異なると述べている(亀野2021:9)。諸外国の取組を参考に日本でも導入されている「コーオペ教育」についても、臨地実務実習のあり方を考察するうえでインターンシップと併せて検討すべき先行事例と言えるだろう。

専門職大学制度は2019年度に施行されたばかりの制度であり、実際の臨地実務実習科目の運用に際しては、高橋・高橋・近藤・佐藤(2023)において明らかにしたように、大枠としての専門職大学制度だけでは解決することが難しい様々な課題が存在する。本研究は、それらに横たわるより根本的な問題として、大学・企業・学生が臨地実務実習の位置付けや期待する機能を明確に共有することが必要との立場に立っている。

1.3. 研究方法と本論文の構成

研究方法は、先行研究を初めとする文献調査とインタビュー調査である。まず、2022年度の研究により、他大学と比較した芸観大の臨地実務実習の特徴と課題を洗い出し、先に挙げた中間報告としてまとめている。これを踏まえ、2023年度は①臨地実務実習等の運営上の課題を明らかにするため、a.他の専門職大学の先行事例(1大学)およびb.大学の授業と就業経験を組み合わせたコーオペ教育を実施する他大学の事例(1大学)について半構造化インタビューを行った。次に、②臨地実務実習の受け入れ先企業における実習の位置付けや採用活動との関連について明らかにするため、芸観大の臨地実務実習の受け入れ先企業(芸術文化系、観光系各1社)への半構造化インタビューを行った。①および②のインタビュー調査の質問項目は、本稿末尾に

表6、表7として添付する。

筆者のうち、近藤、高橋、高橋の3名は、臨地実務実習を担当しており、芸観大の臨地実務実習制度については、担当教員の立場から整理している。

上記調査結果の分析により、臨地実務実習に関わる大学、受け入れ先企業、学生にとって互いにメリットのある関係性の仮説を検討し、臨地実務実習の仕組みの改善に向けた方策を考察する。ただし、第5章でも指摘するように、今回は履修学生に対する調査の実施に至らなかった。そのため、実習に関わる三者のうち、学生については今後の研究の課題であることを断っておく。

本稿は、まず第2章で他大学との比較により、芸観大の臨地実務実習の運営上の課題を分析する。続いて第3章では臨地実務実習受け入れ先企業へのインタビューをもとに、実習内容の実態と受け入れについての考え方を把握する。第4章では同じインタビューから、受け入れ企業における臨地実務実習と採用活動との関係を考察する。第5章では、臨地実務実習のエコシステムの仮説を示すことにより、実習の仕組みを改善していくための視点を整理する。

2. 臨地実務実習科目等の運営

臨地実務実習の意義と課題を浮き彫りにするため、人材育成の送り出し側となる大学の視点から臨地実務実習等を検証することとした。このため、同じ制度のもとで実習を実施する大学、先駆的なコーポ教育を実施する大学を選定し、半構造化インタビューを実施した。調査項目は実習内容、運用体制・方法、報酬・経費負担、就職との関係性、課題などである。調査概要を表1にまとめた。

2.1. 情報経営イノベーション専門職大学

情報経営イノベーション専門職大学(以下、「iU」という)は、AI(人工知能)やDX(デジタルトランスフォーメーション)などテクノロジーの進化が急速に進むグローバル社会を舞台に、イノベーションを創出するために、文理の垣根を越えて、創造力と実践力を養うという理念のもと、「ビジネス」「ICT」「グローバルコミュニケーション」を3本柱としている専門職大学である。

臨地実務実習の科目は、「インターンシップI」および「インターンシップII」の2科目であり、各科目2ヶ月に渡って行う。実習は企業側、学生側の双方が関わる形で様々な内容で成り立っている。概していえば、実習課題は企業側から与えられる方が多い。ただ、スタートアップ企業などは学生が自由に活動する場合もある。内容については、教員は関わらないことが原則となっている。学生単独で実施する訳でないが出張を伴うこともある。実習自体は無報酬であるが、出張等の経費については企業側の負担で実施している。実習内容が作業的なもの場合は、全体的な話をして仕事の意味を考えてもらうようにしている。

教員5名で担当し、実習先の決定については、学生個人々の面談を行う。実習自体については、受け入れ先となる企業側に労務管理を委ねている。時間管理は日報によって行う。欠席の場合はレポート課題を課すこともある。ただし、40日の実習期間中2週間を超える欠席に対し、単位認定は行わない。単位を落とした場合には、留年が確定することもある。

臨地実務実習と就職との関係について、2023年度に初めて卒業生を輩出するが、調査時点で4年生は169名中、13名が就職につながるという結果となっている。3年生は3名程度の実績を見込んでいる。

表1 臨地実務実習等の学外での実務実習を行う大学へのインタビュー調査実施概要

調査実施日	2023年12月8日	2023年12月8日
調査実施対象者	情報経営イノベーション専門職大学 実習担当教員	東京工科大学 実習担当教員および事務担当者
調査実施場所	情報経営イノベーション専門職大学 (東京都墨田区)	東京工科大学八王子キャンパス (東京都八王子市)

出典:インタビュー調査より作成

なお、155名の卒業見込みで16名が起業する見込みとなっている（うち7名は起業済）。

2.2. 東京工科大学工学部

東京工科大学工学部（以下、「工科大」という）は、コーオペ教育（Cooperative Education）を「単位認定される正規授業」としてわが国でいち早く導入している学部である²⁾。工科大工学部は、機械工学科、電気電子工学科、応用化学科からなる。

科目名は「コーオペ実習」で、汎用的・専門的インターンシップとしての「コーオペ教育」として位置付けている。実習先は工学に関するものとし、大学から1時間～1時間半程度で通勤できる企業を対象としている。現在は、400社を超える受入れ先があり、担当部署は開発現場、営業等幅広く、280名全員が必修である。機械工学科は2年次9月から12月に2班に分けて、電気電子工学科と応用化学科は3年次4月から7月に2班に分けてコーオペ実習を行う。期間は最長7週間である（クォーター制で半分の期間毎実施）。

事前教育は1年次に「コーオペ企業論」、2年次はコーオペ教育演習Ⅱ、事後学習は3年次にコーオペ教育演習Ⅲを、それぞれ1学期（1セメスター）間行っている。実習は工学部の科目として展開しているが、2021年からは選択科目として他の学部でも開講している。他の学部の場合は3週間である。参加者は、多くて12～13名程度という履修状況である。

キャリアセンターとコーオペセンターが一体化した組織となり運営を行っている。キャリアコーオペセンターは事務のみ対応を行い、工学部の組織の中にコーオペセンターが置かれている。就業管理（遅刻、欠勤などの対応）は派遣会社が担っている。実習中のフォロー、事前面談も派遣会社が行うが、派遣のマッチングについては主に大学が決めていく方法を採用している。マッチングの大きな判断材料は通勤時間である。実習中は担任制であり、10名程度の学生を受け持つ。企業訪問を通じて仕事ぶりや内容を確認する。そのうえで、コーオペセンターに報告しフォルダで情報を共有する。

学生の欠席については、正当な理由がある場合

にはエビデンスを提出することで対応している。ただ、何も対応がなされなかった場合は成績に影響する。週報の提出ほか、派遣会社によるフォローアップ電話（2週目、4週目）の声色を確認してフォローの有無を判断している。

雇用契約に基き派遣社員として有償（東京都の最低賃金程度）で従事している。卒業生の約15%が実習先に就職しているが、必ずしも自らの実習先に就職しているとは限らない。

2.3. 芸術文化観光専門職大学と他大学の比較と考察

iUの臨地実務実習と、工科大のコーオペ実習、そして芸観大の臨地実務実習の概要を比較したものが表2である。

表2の「実習科目」及び「期間」項目を見ると、iUは2科目で1科目2か月間、工科大は1科目で2か月間行うのに対し、芸観大は21科目あり、期間は科目により5日間から40日間と幅が広い。20日間は2科目、40日間は1科目のみである。

また「報酬と経費負担」の項目を見ると、実習には学生が有償で行うものと無償で行うものがあるが、iUは今では全て無償で統一し、工科大は全て有償で統一している。芸観大の場合は、実習科目の選択肢は21科目あり、有償の実習科目と無償の実習科目とがある。有償の実習科目は観光系の20日間の実習1科目と40日間の実習1科目である。この2科目は実習先が異なっても全て有償の実習としている。その他の実習科目は無償である。

「教育・事務組織体制」の項目では、工科大は実際の実習期間中の勤怠管理等は派遣会社に委託していることが大きな特徴であり、労働に付随する事務的な手続きには、事務職員によるキャリアコーオペセンターと派遣会社が担当することで、教員は実習内容の調整と成績付与に集中することができる。芸観大の場合は、複数の実習科目を受け持つ担当教員が受入先との実習内容調整から実習期間中の学生フォローまでを担っている。

表2 実習概要の比較

	情報経営イノベーション専門職大学	東京工科大学	芸術文化観光専門職大学
実習科目	インターンシップⅠ、Ⅱ	コーオペ実習	芸術文化、観光、共通科目、コア科目で合計21科目
対象学部	情報経営イノベーション学部	工学部	芸術文化・観光学部
開講年次・時期	3年次 前期後期	2年次後期 A:第3期(9~10月) B:第4期(11~12月)	1年次~4年次 第2クォーター 第4クォーター
期間	2ヶ月×2科目	2ヶ月	5日間~8週間
履修人数	1学年180~200名が 同時期に履修	50名ずつ2期(A,B) に分かれて履修	各科目による
教育・事務組織体制	教員20数名 ひとクラスに事務員 1名配置	キャリアコーオペセンターを拠点に、一元的に運営をサポート。学生は、派遣会社を通して企業に派遣される。 教員1名あたり約10名	科目担当教員 実習支援センター2名
報酬と経費負担	報酬なし	あり	観光系実習は4週間以上で報酬あり
就職との関係	169名中13名が実習先企業に就職	参加者の約15%が実習先に就職	2025年3月に1期生が卒業予定

出典:インタビュー調査より作成

3. 臨地実務実習の実施と受け入れについての考え方

臨地実務実習の受け入れ先企業における実習の位置付けや採用活動との関連について明らかにするため、芸観大の臨地実務実習の受け入れ先企業を訪問し、インタビューを実施した。調査対象は芸術文化系臨地実務実習科目と観光系臨地実務実習科目から受け入れ先を1社ずつ選定した。調査項目は実習内容、受け入れ理由、採用活動におけるインターンシップ/実習の位置付けについて等とし、半構造化インタビューを行った。調査実施概要は表3のとおりである。

表3のうち、芸術文化系科目である「劇場プロデュース実習1・2」の調査実施対象者は、実習先の東りいたみホールを指定管理者として運営する公益財団法人いたみ文化・スポーツ財団の職員(同ホール館長)である。この法人は公益財団法人であることから、組織の性格は非営利である。また、観光系科目である「ホスピタリティ実習」の調査実施対象者は、実習先のニジゲンノモリ(運営は株式会社ニジゲンノモリ)に人材派遣を行っている株式会社パソナグループの社員(芸観大の実習受け入れ担当者およびその上司・同僚3名)である。この法人は株式会社であり、組織の性格は営利である。

表3 臨地実務実習受け入れ先企業へのインタビュー調査実施概要

調査対象科目	芸術文化系臨地実務実習(劇場プロデュース実習1・2)	観光系臨地実務実習(ホスピタリティ実習)
調査実施日	2024年2月4日	2024年2月5日
調査実施対象者(実習受け入れ担当者等)	東りいたみホール(指定管理者:公益財団法人いたみ文化・スポーツ財団)職員1名	株式会社パソナグループ社員3名
調査実施場所	東りいたみホール(兵庫県伊丹市)	ニジゲンノモリ、株式会社パソナグループオフィス(兵庫県淡路市ほか)

出典:インタビュー調査より作成

表4 「劇場プロデュース実習」および「ホスピタリティ実習」科目概要

2023年度	劇場プロデュース実習1 劇場プロデュース実習2	ホスピタリティ実習
開講年度	2年次 第4クォーター 3年次 第2クォーター	2年次 第2クォーター
単位数	各2単位	8単位
実習時間数	1科目あたり80時間	320時間
実習期間	1科目あたり10日間	40日間
シラバスの達成目標	<p>《劇場プロデュース実習1》</p> <p>1劇場の初歩的な業務を実際に行うことができる。</p> <p>2劇場組織、機構・設備、業務の基本について理解し、説明できる。</p> <p>3来場者や舞台関係者と、前向きなコミュニケーションができる。</p> <p>4劇場の地域における役割について実例を挙げて説明できる。</p> <p>《劇場プロデュース実習2》</p> <p>1劇場の業務を実際に行うことができる。</p> <p>2その劇場を使う際のお客様との基本的な打ち合わせ内容を理解し、実施することができる</p> <p>3劇場のプログラムや役割を理解し、劇場関係者や来場者と適切なコミュニケーションをとることができる</p> <p>4その劇場と地域との関係を観察し、企画を立てることができる</p>	<p>将来、観光サービス産業において経営者等中核的な役割を担う人材育成のため、観光サービス業としてのテーマパーク及びリゾート施設の役割や可能性を理解し、観光サービスの業務遂行力の修得を目標とする。</p> <p>・観光サービスの役割、実務の流れについて理解し、説明できる。</p> <p>・観光サービスの基本的業務について、遂行できる。</p> <p>・観光サービスの可能性や課題を把握することができる。</p> <p>・観光サービスの業務内容について、積極的に改善を提案することができる。</p>
受け入れ施設	公立・私立の劇場・ホール 実習1・2合わせて12施設	テーマパーク 3社
所在地	主に兵庫県内	主に兵庫県内
実習生数	1施設あたり2～6名	1施設あたり4～16名
有償・無償	無償	有償
寮の提供	無し	有り
食事の提供	無し	有り
実習内容	公演に関するスタッフ業務、実習先ホールと地域との繋がりについてのレクチャー等	アトラクションの受付、接客、レストランでの調理など

出典：シラバス等より作成

本章では実習内容と受け入れ理由等の項目を中心に、インタビューで得た回答を交えて記述する。

前提となる科目概要を表4にまとめる。

3.1. 劇場プロデュース実習

(東りいたみホール・アイホール)

3.1.1. 実習内容

芸術文化系の臨地実務実習の一つである劇場プロデュース実習は1と2があり、主に豊岡市内と阪神間の公共ホールや劇場にて、劇場やホールの仕組みや地域との関わりについて学ぶプログラムとなっている。実習期間は公休日を除く10日間80時間で、2単位の实習である。対象となっている施設

は、2024年3月時点で12施設あり、1施設あたり1名～6名の実習生を受け入れている。

東りいたみホールは、兵庫県伊丹市にある市立文化会館である。指定管理者である公益財団法人いたみ文化・スポーツ財団が管理運営を担っている。いたみ文化・スポーツ財団は、東りいたみホールのほか、アイホール、伊丹アイフォニックホール、市立伊丹ミュージアム、伊丹市昆虫館など合計8施設を指定管理者として運営している。該当実習の受け入れも、当初は、演劇などを中心に行っていたアイホールが主な受入先として想定していたが、伊丹市の政策変更により、アイホールの事業が大幅に縮小されたため、東りいたみホールが主たる受け入

れ先となり、アイホールと連携して実習を行っている。

2年生を対象に開講される劇場プロデュース実習1は、第4クォーターである1月下旬から3月までの間に実施される。劇場・ホールの見学、指定管理者であるいたみ文化・スポーツ財団の概要、伊丹市の総合計画や文化振興施策等についての座学、自主事業の説明や東りいたみホールやアイホールの施設や設備の見学などの他、期間中のホール事業等の立ち会い及び補助をする。さらには企画立案を考え、最終日にプレゼンを行うものになっている。東りいたみホールやアイホールでは、市民企画公募や舞台芸術人材の育成事業などにも力を入れており、市民協働、地域交流、施設間連携、人材育成などのキーワードが実習実施計画に並ぶ。

3年生を対象に開講される劇場プロデュース実習2は、第2クォーターである7月下旬から9月までに行われた。実習生は2名だが、1とは違う学生が履修した。1と同じく、指定管理者であるいたみ文化・スポーツ財団についてや、伊丹市の文化計画、文化施設の見学などを行い、関わるメインの文化事業は「鳴く虫と郷町」だ。「鳴く虫と郷町」は、東りいたみホールからアイホールの間にある郷町界隈で、2006年から行われているまちなかイベントで、江戸時代に行われていた「虫聴き」（秋になると郊外へ出かけ、虫の音を聴く風習）を現代風にアレンジしたものとなっている。いたみ文化・スポーツ財団は伊丹市昆虫館を指定管理者として運営しており、その専門性と、江戸時代から酒造業などで栄えてきた郷町の酒蔵や商店街、文化施設との連携を生かした企画である。新聞やテレビに取り上げられたこともあり、来場者は市内・市外から約半数ずつとなっている。劇場とまちづくりという視点で劇場プロデュース実習2のプログラムは作られており、ホールでの芸術文化事業というよりは、まちの活性化や訪問客などの人流に着目したものとなっている。いたみ文化・スポーツ財団では、「伊丹オトラク」という路上ライブやピクニックなどの場をつくる、まちなかでの音楽プロジェクトも行っており、そのような企画も紹介しながら、実習生たちはまちなか企画についての提案をまとめ発表を行う。

3.1.2. 受け入れについての考え方

実習生の受け入れについて「劇場の公募で応募者が激減しており、専門的に学んだ学生からの応募がほしい、採用の幅が広がる」と自社の採用活動との関わりを示した。また、文化庁の補助申請書類には人材育成や大学連携として記載する項目があることから、実習受け入れを劇場に求められている人材育成活動の一つと活用していることが伺えた。

実習の期間について質問したところ、第2クォーターの10日間は「ちょうどよい」と述べていた。その理由として、受け入れ先の業務量や、劇場として毎日企画の本番があるわけではない（ここでの本番は、公演のみならずイベント開催を含む）。実習が10日間あれば本番も体験できると同時に、座学で団体の活動概要やミッションなどを学ぶこともできる。その学びと体験をもって、さらに自分たちで考える時間があることをあげた。本番が毎日行われるわけではないため、実習受け入れ期間を設定する上での難しさに繋がっている。

また、実習は毎日、前日のフィードバックから始める。実習内容については、なぜこの作業が必要なのかについて説明を行うなど、人材育成プログラムとしての意識が高いことが伺えた。

実習を受けるにあたり、学生に求める資質や知識について質問したところ、「ない」と回答していた。その上で、強いて言えば、自分は将来何になりたいのか、そのビジョンがあるほうがやりやすいと語っていた。伊丹市のような地方の公共ホールでは、劇場で舞台作品を提供するだけでなく、「鳴く虫と郷町」ように、まちの活性化というまちづくりの視点や市内外の人々の回遊性という観光的視点を持った企画も行われている。劇場やホールの企画をしたのか、裏方の技術に関心があるのか、あるいはまちづくりに興味があるのかによって、10日間の内容でどこを重視するかが変わってくる。「実習内容は大筋は決めてあるが、実習生の雰囲気を見ながら組み替えるようにしている」というインタビューでの発言は、この柔軟性を示している。

3.2. ホスピタリティ実習（ニジゲンノモリ）

3.2.1. 実習内容

本項では、2023年度におけるホスピタリティ実習の実習先であるニジゲンノモリを事例として紹介する。ニジゲンノモリは兵庫県内淡路島にあり、自然豊かな広大な敷地にアニメ、ゲームなどの二次元コンテンツを楽しめるテーマパークである。ホスピタリティ実習は、2年次第2クォーターの開講科目であり、8単位である。2023年度は8月7日から9月30日まで実習が行われた。実習は1日8時間、計40日間（320時間）の実習であり、受け入れ人数は4名、有償（兵庫県の最低賃金程度）の実習である。また、ニジゲンノモリは株式会社パソナグループの傘下である。ニジゲンノモリから車で片道約40分の場所に社員寮があり、実習生には、出・退勤時に寮—ニジゲンノモリ間のシャトルバス、寝室（個室）、朝・夕食などが無料で提供されていた。配属先については、受け入れ施設が事前にオンラインアンケートを行い、その結果を踏まえ配属先を決めていた。配属先の選択肢としては、アトラクションの受付やキャスト、売店での販売員、キッチンなど多岐にわたる。それらの配属先の中から、実習生は希望の実習先を選択し、企業側がマッチングを行う。多くの実習生は、アトラクションでの接客業務を希望していた。

実習内容の一例を挙げると、NARUTO × BORUTO 忍里でキャラクターを演じるキャストとしての実習を行っていた。実習生の中には、配属先のアトラクションである漫画『NARUTO—ナルト—』を読んだことのない実習生もいたが、実習開始後に『NARUTO—ナルト—』を読み、登場人物により近づけるような工夫を凝らしていた。

実習は約2ヶ月間の長期であるため、実習期間中に体調を崩す者もいた。ニジゲンノモリでは、健康管理を徹底しており、毎朝自らの体調をオンラインで報告するシステムになっている。実習生の体調は、パソナグループ人事部および企業内に常駐する看護師らがモニタリングしており、発熱や風邪などの症状が出た場合は、看護師らが実習生の様子を確認し、症状によってはかかりつけ医への診断を促

していた。2023年度の実習においては、体調不良のため声が出なくなった実習生がおり、本来実習を行う予定であるアトラクションでの接客業務に就くことができなかった。パソナグループ人事部では、その実習生の体調が回復するまで、接客を伴わないキッチンでの業務に異動する代替案を行っていた。本来であれば欠席扱いとなり、実習生は単位取得のために定められた実習時間を全うすることができなかったであろう。パソナグループは、インターンシップの受け入れ経験も豊富であると同時に、人材派遣会社という強みを活かし、人材育成に力を入れている。実習生の遭遇するさまざまな状況に、臨機応変に対応していた。このようなフレキシブルな対応が、実習生の単位取得につながっていた。

また、福利厚生も充実している。前述のように寮は個室であり、ベッド、Wifi、テレビ、勉強機などがあり、各階には、共有の冷蔵庫や流し台なども完備されていた。社員食堂では、毎日地元のスタッフが朝食と夕食に手作りの食事を提供していた。その他、社員食堂では、飲み物の提供やレトルト食品が常備されており、社員食堂の営業時間外においてもラウンジとして自由に飲食できるようになっていた。その他、スポーツジム、音楽の演奏室なども完備されており、自由に利用できる環境が整っていた。このような福利厚生や手厚いケアの存在が、1年生から2年生への継続に結び付いている³⁾。

3.2.2. 受け入れについての考え方

パソナグループでは、本学の臨地実務実習に限らず、学生の受け入れについて肯定的であり、学生時代のインターンシップ経験が社会人になった時に役に立つと捉えられていた。インターンシップ終了後、学生たちの学びへの意欲を増すことが目的であると述べられていた。パソナグループでは、国内はもとより海外からもインターンシップの受け入れを行っている。人材派遣会社という強みを活かし、これまでに培ってきた人材育成に関するノウハウを活かしながら学生の指導を行っていた。少子化が進む中で、企業は学生から選ばれる時代になっている。このような状況下において、幅広い層にイ

インターシッププログラムを提供することにより、学生たちの生の声を聞く機会が増えることや、学生の声を活かして自社の企画する有償インターシッププログラムの開発が行えることや、社会人向け研修プログラムの構築に役立てていた。

実習の受け入れ期間については、第2クォーターはニジゲンノモリの繁忙期と重なるため、8週間の実習受け入れは、重宝されていた。8週間は、同時期に受け入れている他の大学や専門学校のインターシップよりも長期間のプログラムであり、実習の後半に入ると、実習現場を任せられるようになる学生もいた。現場指導者の立場に立つと、数日から10日間程度の短期インターシップ生に教えるのに比べ、芸観大の学生は8週間と長期間であり、次第に業務に慣れるという点で教え甲斐があるといえよう。

3.3. 営利企業と非営利団体の考察

第3章のこれまでの節では、芸術文化系および観

光系の臨地実務実習について、それぞれの受け入れ企業のインタビューを踏まえ考察してきた。表5に第1節、第2節をまとめる。

東りいたみホール・アイホールでの臨地実務実習は無償で行われていたが、そこには文化政策として劇場・ホールは人材育成に取り組むという基本的な考え方が存在している。劇場・ホールの取り組みについて、芸術文化の面を重視するか、まちづくりの面を重視するかは、学生の興味関心により対応しており、柔軟性があつた。実習生のケアとして、前日のフィードバックから始めることや、なぜこの作業を行うのかについての説明など、学びのフォローを重視していた。

一方ニジゲンノモリでは、有償で実習内容に取り組むことができ、福利厚生としての社員寮や体調が悪くなってしまった場合の配置換えなど、続けられる形が柔軟に考えられていた。今回の調査では、営利企業のテーマパークと非営利団体である文化施設という大きな違いが浮き彫りとなった。営利企業

表5 東りいたみホール・アイホールとニジゲンノモリでの実習内容等の比較概要

	東りいたみホール・アイホール	ニジゲンノモリ
具体的な実習内容	施設設備見学や財団運営の概要説明、ホール事業立ち会い、まちなかイベントの企画を考え発表	アトラクションの受付、案内、キッチン
受け入れ理由	劇場の採用応募数の減少から専門的に学んだ人に応募してほしい	繁忙期の人材確保。グループ企業として優秀な新入社員を確保するため
実習先にとって望ましい受入時期・期間について	第2クォーターについては、9月の10日間が一番よい	繁忙期にあたる第2クォーターを希望する。40日間が望ましい。
実習を計画する時の留意	計画は大筋を決めて、実習生の雰囲気を見ながら組み替えるようにしている	業務のみならず、衣食住をトータルサポートするよう心がけている
実習生に期待すること	将来のビジョンを明確にしてほしい	2年生の率直な意見やフィードバックを求めている
実習生ケア	前日のフィードバックから必ず始め、本日のやることを説明する。またなぜこの作業を行うのかなどの理由を説明する	寮は個室、Wifi、スポーツジム、社員食堂（朝、夕およびレトルト食品なども常備）、電動自転車の貸出、演奏室完備
大学教育における実習体験	中途採用が増えており、即戦力がほしい。専門職大学の学生は即戦力に近い。一方で、正社員の採用は筆記試験での点数が大きくなる。やりたいビジョンが示せるかどうか、多くの実習経験があるので期待している。	良い制度だと思う。就職との関係性の薄い1・2年生で実習に行く機会を得られることは、率直な意見を実習先に伝えることができる。一方の企業インターシップの場合、就職を見据えた学生が集まることから、企業の長所のみを述べる傾向がある。

出典：インタビュー調査より作成

は、顧客満足度のみならず収益を上げることが優先される。収益をあげるためには、顧客を満足させることができる優秀な人材が豊富に必要となる。そのような人材を確保するために、福利厚生を充実させることにより、実習生にとっても快適な環境作りに繋がっていた。その一方で、文化施設は、地域コミュニティの拠点として、さまざまな人たちが集う場を提供していた。

以上のように、第3章では臨地実務実習受け入れ先企業へのインタビューをもとに、実習内容の実態と受け入れについての考え方を把握した。第4章ではインタビューを通し、受け入れ企業におけるインターンシップや臨地実務実習と採用活動との関係について考察する。

4. 臨地実務実習の受け入れと採用活動との関係

本章では、第3章に続き、2つの実習先へのインタビューの結果から、企業が一般学生に向け行うインターンシップではなく、臨地実務実習を行う意義および、それらがどのように採用活動に結びついているのかという点について考察する。

4.1. 東りいたみホール・アイホール

「採用という視点で実習をどのように捉えているか」という質問に対し、中途採用が増えている中で、実習をおこなってきた専門職大学の学生は即戦力に近いと述べられた。採用募集時の応募数が減ってきていることに危機感を募らせており、臨地実務実習を通して、劇場やホールで働くことを、就職の選択肢の一つとして入れてもらえればと考えていることは、前章で述べた通りである。実際、職員の中に別の大学でのインターンシップ科目でアイホールで職業体験をされていた方もいる。今後、人材不足が想定される中、インターンシップや実習を通しての採用は考えるかもしれないとしながらも、いたみ文化・スポーツ財団のように、複数の文化施設を管理運営している場合、実習先として受け入れた施設に必ずしも配属にならない場合もあり、その点は難しさを感じている。

一方で、公共ホールに多い空きがでたら募集をかけるという人員補充としてのやり方では、専門的に学んできた学生の採用は難しいとの課題を認識していた。新卒学生の就職活動時期と劇場やホールの採用活動の時期が一致しないため、学生にとってはその分野での就職を希望していても、採用情報が出る頃には一般企業に就職が内定しており、応募を諦めるパターンがある。また実際の職員採用試験では筆記試験のウエイトが高くなり、実習による現場経験実績があるからといって採用が決まるわけではない。ただ現場経験があることによる「血の通った」作文やプレゼンができるようになるのではないかと期待をしている。「血が通った」というのは、自分のやりたいことやビジョンが具体的に伝わるという意味である。

芸観大の実習カリキュラムの特徴は、多様な科目の中から学生が自ら選択することにある。芸術文化専攻の学生も、芸術文化系だけでなく、観光系の企業や、行政や地域の企業に実習に行く。分野もさまざまな組み合わせであるが、この点についても期待を寄せていた。「劇場に関しても、ジャンルレスになっていくと思う」ので、「市立の劇場やホールで働くことを目指すのであれば、観光は非常に必要になってくると思う」と述べた。これらの言葉からは、劇場・ホールでの仕事が、もはや芸術文化の作品制作だけにはとどまらず、まちづくりや観光コンテンツという視点も持てる人材が必要となると認識していることが伺える。

4.2. ニジゲンノモリ

ニジゲンノモリの採用を統括するパソナグループでは、「採用という視点で実習をどのように捉えているのか」という問いについては、「あまり意識していない」と回答した。これまでのインターンシップ受け入れ実績によれば、インターンシップ生の約1～2%が採用につながっていると述べていた。年間約50名のインターンシップ生を受け入れた場合、その後、パソナグループへ就職を希望し、採用される学生は、1～2名程度である。

パソナグループにおいて人材育成としての実習

生の受け入れという視点について質問したところ、芸観大のような1年次および2年次に臨地実務実習を行うことの意義を有望視していた。一般の大学生は、3年次にインターンシップに参加するため、必然的にパソナグループへの就職を視野に入れ参加する。したがって、インターンシップ生らは採用に繋がるような企業の良い側面にばかり焦点を当てる傾向にあると捉えられていた。

芸観大の実習生は、多くの場合、見聞を広めたり、自らの興味関心や単位取得が目的であり、実習先への就職を意識していない1～2年生である。実習を通して気づいた事柄を率直に企業側へ報告する点が、受け入れ企業に対し好印象を与えていた。

パソナグループのメリットとしては、普段接することの少ない大学1～2年生の実習を担当することにより、将来の一般大学生向けインターンシッププログラムの立案、研修プログラムなどに反映されている。また、実習生のネガティブなコメントを改善することにより、新入社員の離職率を軽減する一翼を担っていると考えられる。

4.3. 臨地実務実習と採用活動との関係 についての考察

ニジゲンノモリでの実習を受け入れている株式会社パソナグループでも、東りいたみホール・アイホールでの実習を受け入れている公益財団法人いたみ文化・スポーツ財団でも、自社の採用活動を多かれ少なかれ意識していると言える。ただし両者とも、臨地実務実習がそのまま採用につながるのではなく、応募者が増えることで、採用の幅が広がり、よい人材を獲得できることを期待している。

また、臨地実務実習によって実社会を経験し、それを次の学びに生かすという一種のアクティブラーニングに貢献しているという意識もあり、よって観光系の臨地実務実習科目の実習先であるニジゲンノモリでは観光系の学生を歓迎し、芸術文化系の臨地実務実習科目の実習先である東りいたみホールでは芸術文化系の学生を歓迎しているというわけでは全くない。仕事の中身を体験してもらい、就職先として学生に選ばれる企業等でありたいと

いう希望が実習先として学生の受け入れにつながっていることを、今回の調査から知ることができた。

5. 臨地実務実習のエコシステムと展望

5.1. 臨地実務実習のエコシステム

ここまでの調査から、芸術文化観光分野での臨地実務実習について、よりよい仕組みを作るための視点を整理していく。

臨地実務実習には、主に組織としての大学、実習先である企業および団体（以下、企業等）、そして実習を履修する学生というステークホルダーが存在する。ステークホルダーの複雑な関係性と持続性のある臨地実務実習の仕組みを「ビジネス・エコシステム」の概念を用いて整理することとした。ビジネス・エコシステムは、生態学のエコシステム概念を応用したものである。概念を導き出した Moore (1993) によれば、ビジネス・エコシステムとは、「相互作用する組織と個人によって支えられた経済共同体」であるとしている。共同体には、顧客、供給者、主要な生産者、競合他社やその他のステークホルダーが含まれる。

大学は学生に臨地実務実習という教育サービスのコーディネーターであり主催者、企業等は教育サービスの提供者であるとともに、特に有償の場合は、学生の労働に対する雇用主という立場もある。大学生は臨地実務実習の顧客であるが、サービスの担い手でもある。ここに臨地実務実習における人材育成を推進していくうえでの複雑性が存在することを本研究で把握した。

そこで、本研究においては、臨地実務実習のステークホルダーである大学、企業等、学生の三者の関係性をインタビュー調査に基づき図1に示した。この理論モデルを活用することにより、臨地実務実習における大学、学生、企業等の関係性、共創関係、連携バランスを整理・可視化できるのではないかと仮説に基づいて描いたものである。

大学と企業等の関係では、最初に、大学から企業等に実習の受け入れについて依頼するが、ここには「シラバス」や「臨地実務実習マニュアル」による実

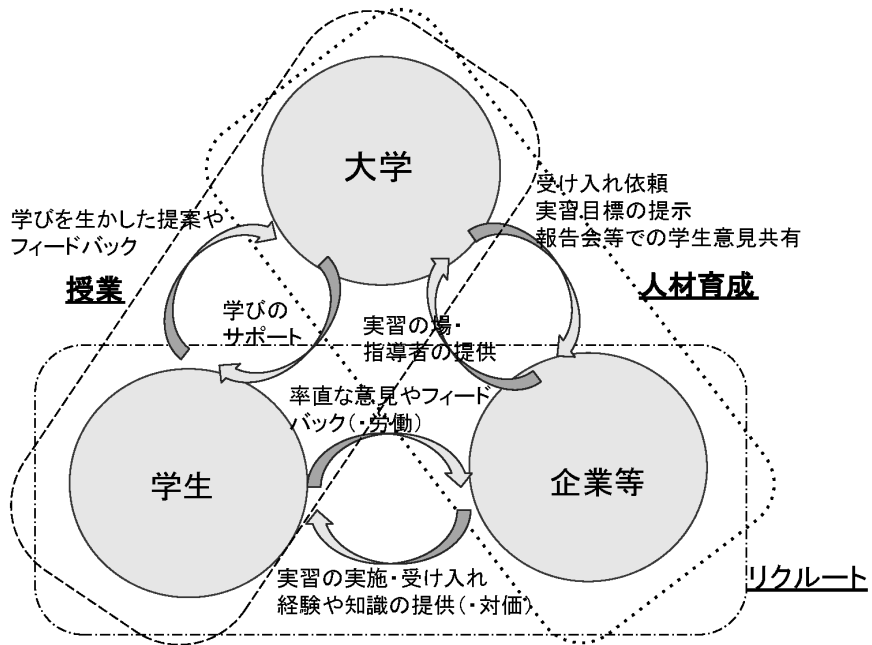


図1 臨地実務実習のエコシステム

出典：インタビュー調査より作成

習内容の定義がある。実習先となる企業は、自社が自前で行うインターンシップとは違い、大学の「要望」を知った上で、プログラムを作ることになる。実習先として依頼を受け入れる場合は、企業等は実習指導者を決め、実習の場を提供することになる。実習の場は、実習先の企業にとっては社員ではない若者と接触する機会でもあり、実習期間中に設定される中間・最終報告会等を通じて、実習生の意見や考えを共有する。

受入先企業等と学生との関係では、企業等は学生を受け入れ、実習を行うことで経験や知識を提供する。実習先によっては、実習生が行った労働に対して対価を支払う。学生の方は実習を通して意見や感想を述べたり、報告会で発表を行ったり、日報を提出したりすることで、フィードバックを行う。特に学部1年生2年生で行う臨地実務実習では、就職活動の一環としてのインターンシップと違い、実習生は自分の就職先候補として考えているとは限らないため、率直な意見が聞かれると実習先は期待している。

大学と学生の間には、授業科目としての臨地実務実習があり、そこには単位取得・付与という関係が前提となる。大学はシラバスに掲げた学びを学生が得られるよう事前・事後学習の実施や中間・最終報告会での助言を行っている。学生は実習担当教員のもと、臨地実務実習マニュアルに定められた手順で、書類を提出し、日報を提出し、報告会で発表等を行う。また学生は、その実習での体験を、実習期間終了後に学内で行われる完了報告会や完了報告書などで、大学にフィードバックする。

臨地実務実習をめぐる三者の関係は以上のように説明することができるが、これをさらに一段高い次元で眺めてみると、次のような二者間がもつ共通の視点の複合体として考えることができるだろう。まず、大学・企業等の間では「人材育成」という視点でつながっており、臨地実務実習の依頼・承諾、実施計画や実習プログラムの作成を行う。大学で目指すのは専門人材の育成であり、企業等は、今回行った調査の限りでは、もっと一般的に現場経験が次の学びや人生設計に役立つという考え方に基づく

ようである。

学生・大学間では「授業」の視点が、第一に共通であり重要である。学生はシラバスや臨地実務実習の手引きを読んで、実習を通じて新しい知識や体験を得たり、先修科目で学んだ知識を確かめ深めることができる。教員は学生の学びをサポートし、実習先からの報告や学生からのレポートを合わせて達成度を評価し、単位を付与する。

一方で、企業・学生間には「リクルート」という視点が存在する。企業等にとって、少子化による労働人口が減少する中、早期の採用活動として捉える考え方が一定数存在すると考えられる。ただし、今回は企業等と大学側からみた三者関係図としてのエコシステムである。今後、学生を対象とした調査による検証を行いたい。

5.2. 展望と残された課題

本論文では、専門職大学という新たな制度の特徴であり重要な部分である臨地実務実習について、芸術文化分野と観光分野のそれぞれでの実習における特性を明らかにしつつ、よりよい臨地実務実習の運営を目指して考察した。筆者らが所属する芸観大では、臨地実務実習が5日間から8週間まで幅広く、科目数・実習先数が多いことが特徴である。

臨地実務実習の運営という点については、臨地実務実習やコープ実習など、大学外の企業等で実習を行う大学は他にもあるが、実習時間に対して賃金が発生しない無償の実習か、賃金が発生する有償の実習か、どちらかに統一されていた。有償の実習を行っている場合は、派遣会社を間に挟むことにより、雇用契約および勤怠管理は教員の担当管轄外となり、科目としての学びの部分と、労働としての対価を得る部分との棲み分けが明確であった。芸観大では有償・無償が混在し、学生はいくつもの実習科目を履修することから、有償・無償の両方の実習を経験することになり、大学のカリキュラム上での臨地実務実習の位置付けが曖昧になりやすい。この点については、現場での体験あるいは労働を通して、科目としての学びをどのようにサポートするのかについて、明確にし、学生に伝えることが

必要であろう。

次に、臨地実務実習のエコシステムについて考察した。臨地実務実習など大学外での企業等で実習を行う際、大学、企業等、学生の三者が存在するが、それぞれで共有される視点は同一ではない。大学・企業等の間では実習プログラムを作成する際に打ち合わせを通じて人材育成という視点が、大学・学生間では事前・事後学習および単位付与を通じて授業という視点が共通理解される。企業等・学生の間については、実際に臨地実務実習が行われる現場ということになるが、ここにも別の視点が存在していると考えられる。今回の調査で企業等の側には「リクルート」という視点が存在することがわかったが、学生への調査は行ってないため、これが共通理解の視点であるとはまだ言えないだろう。また実習受入先としての企業等も、今回芸術文化系、観光系の実習先として一つずつ選んだが、サンプル数としては少ないため、さらなる調査が必要である。

臨地実務実習のエコシステムを通して見えてくるのは、二者間の視点が共通であるかどうか、実習運営に大きく影響し、また、二者間ずつの3つの視点のバランスが取れた時に、大学カリキュラムとしての臨地実務実習の効果が最大限に引き出されるのではないかということだ。専門職大学は、特定の職業のプロフェッショナルになるために必要な知識・理論、実践的なスキルの両方を身につけるため、実践的な職業教育に重点をおき、専門人材を輩出することを目的としている。この点を考慮すると、学生・企業等との企業側の視点に「リクルート」があるのは理にかなっていると言えるだろう。そういう意味で「人材育成」「授業」「リクルート」のトライアングルのバランスを取ることが重要なかもしれない。これについては引き続き調査を重ねていきたい。

最後に、もう一つ積み残した課題について記しておく。それは芸術文化観光という分野の専門人材を育成する臨地実務実習とは何か、というものである。本論文では、まずは別々に行われている芸術文化分野と観光分野の臨地実務実習に関する課題を

洗い出すところから始めたため、芸術文化観光という分野の理想的な実習の形を見つけたわけではない。しかし、調査をしながら示唆を得たことは、臨地実務実習のエコシステムの中の企業等には、芸術文化、観光、行政等の様々な実習先があり、このエコシステムを循環することによって、芸術文化と観光の共通の理解が深まり、芸術文化観光という一つの価値を創造するのではないか。この点についても、実習先企業や学生などへの調査を今後行うことで、明らかにできればと考えている。

謝辞

本調査にご協力を賜りました情報経営イノベーション専門職大学教授富澤豊様、同教授加藤直人様、東京工科大学工学部教授戸井朗人様、同キャリアコーポセンター秋山桂子様、東りいたみホール館長権田康行様、株式会社パソナグループ山本哲史様、岸本芽衣様、小佐川幸以様にこの場を借りて厚く御礼申し上げます。また、本稿は芸術文化観光専門職大学「令和5年度芸術文化観光学研究プロジェクト」の助成を受けたものです。ここに謝意を表します。

注

- 1) 東京工科大学工学部ウェブサイト「コーオプ教育について」より引用 [https://www.teu.ac.jp/gakubu/eng/coop_edu.html] (2024年5月12日閲覧)
- 2) 東京工科大学工学部ウェブサイト「コーオプ教育について」より引用 [https://www.teu.ac.jp/gakubu/eng/coop_edu.html] (2024年5月17日閲覧)
- 3) 2022年度にパソナグループで観光資源実習を行なった1年生5名のうち2023年度2年次ホスピタリティ実習を継続受講した学生は3名であった。

文献

- 藤野一夫 (2022) 「芸術文化観光学の理念—その理論枠組のために—」『芸術文化観光学研究』(1), pp. 8-23.
- 今永典秀・松林康博 (2023) 「長期インターンシップの推進に向けた専門職大学の可能性—名古屋産業大学経営専門職学科の事例より—」名古屋産業大学職業教育研究センター『職業教育学の探求』(1), pp. 60-68.
- Moore, J. F. (1993). Predators and Prey: A New Ecology of Competition. *Harvard Business Review* May-June 1993, 75-86.
- 株式会社リクルートキャリア (2017) 「平成28年度『先導的大学改革推進委託事業』インターンシップ推進のための課題及び具体的効果・有用性に関する調査研究報告書」 [https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/

1398414.htm

亀野淳 (2021) 「日本における大学生のインターンシップの歴史的背景や近年の変化とその課題—『教育目的』と『就職・採用目的』の視点で—」『日本労働研究雑誌』63(8), pp. 4-15.

採用と大学教育の未来に関する産学協議会 (2022) 「2021年度報告書『産学連携による自律的なキャリア形成の推進』」 [https://www.sangakukyogikai.org/_files/ugd/4b2861_80df016ea6fe4bc189a808a51bf444ed.pdf]

高橋加織・高橋伸佳・近藤のぞみ・佐藤良子 (2023) 「臨地実務実習の現状と課題—『芸術文化分野と観光分野を融合したインターンシップの在り方に関する研究』初年度報告—」『芸術文化観光学研究』(2), pp. 139-145.

山内正人ほか (2023) 「専門職大学における臨地実務実習の設計と実践」『実践的IT教育シンポジウム rePiT 論文集』, pp. 10-15.

資料・付録

表6 臨地実務実習等を行う他大学への質問項目

1	汎用的・専門的インターンシップに位置付けられますか。
2	実習先の企業の範囲は、どのように決めていますか。
3	実習が有償の場合、報酬はどのように決めていますか。
4	学生派遣時のフォロー体制について教えてください。
5	欠席者および実習成果が十分でない学生の単位取得について教えてください。
6	実習単位を落とした場合は、留年になりますか。
7	欠席した場合の対応、実習中の面談や中間報告の有無や内容について、教えてください。
8	実習内容について、企業と教員双方で検討する機会はありますか。
9	カリキュラムに沿い、有償の実習としてプログラムを作成することに、難しさはありましたか。
10	インターンシップ先への就職率を教えてください。
11	教員職員、受け入れ企業等との情報共有はどのように行われていますか。
12	キャリアコーオプセンターという組織について、センター事務職員と教員との役割分担について教えてください。
13	単位数について教えてください。

表7 臨地実務実習受入企業への質問項目

1	実習内容について教えてください。
2	実習生を受け入れた理由について教えてください。
3	実習期間（長さ）や時期について、好ましい時期はいつですか。
4	実習内容をご計画される際の留意点について教えてください。
5	御社が実習生（知識・資質など）に期待することについて教えてください。
6	アルバイト、インターンシップ生などと本学の実習生に対する指導内容およびケアの違いはありますか。
7	本学は芸術文化観光を学ぶことを目指しています。御社にとって芸術文化観光という言葉は、どのようにイメージされますか。
8	御社において今後求める人材という観点から、本学におけるどのような学びを期待されていますか。また、どのような教育（指導）を受けてきて欲しいと期待されますか。
9	大学教育における実習経験について、どのように有用だと思われますか。
10	採用活動におけるインターンシップ（実習）の位置付けについて教えてください。