

オンラインを活用した
リモート型インターンシップの効果に関する考察
ー 事業所の受け入れ担当者の視点から見た対面型インターンシップとの違い ー

伊藤 文男 ・ 大串 恵太 ・ 中井 咲貴子

A study on the effects of remote internships utilizing online tools :
Differences from on-site internships from the perspective of the host companies

Fumio ITO, Keita OGUSHI, Sakiko NAKAI

オンラインを活用した リモート型インターンシップの効果に関する考察 ー 事業所の受け入れ担当者の視点から見た対面型インターンシップとの違い ー

伊藤 文男 ・ 大串 恵太 ・ 中井 咲貴子

A study on the effects of remote internships utilizing online tools :
Differences from on-site internships from the perspective of the host companies

Fumio ITO, Keita OGUSHI, Sakiko NAKAI

【キーワード】 リモート インターンシップ 課題協働

1. はじめに

2019年中国武漢から広がった新型コロナウイルスは世界中にその感染が拡大した。緊急事態宣言が発せられ^{*1}感染を抑え込むためには、人と人の接触の機会を極力減らすことが求められた。

この影響を受けて、企業ではリモートワークを活用した「働き方改革」を強いられることとなった。同様に、大学における教育活動は非対面の、TV会議システム（WebexやZoom）などのオンラインを活用した遠隔授業を余儀なくされた。従来、追手門学院大学（以下、「本学」という）のインターンシップは、対面で行うことを前提としており、コロナ禍では中止の判断をせざるを得ない事態となった。しかし、キャリア開発センターとしては、なんとしてもインターンシップでの学びを止めない方法はないか模索した。その結果、2020年度の夏期はオンラインを活用したリモート型インターンシップを実施する方針を立て、事業所と協働で開発することとした。

2. 本研究の目的

本研究は、本学と協働して、2020年夏期のリモート型インターンシップを開発した事業所の担当者が、その開発・受け入れ・大学との振り返りの各過程を通して認識した、従来の対面型インターンシップとの違い・成果及び効果を明らかにすることである。

「グローバル企業のテレワーク実態調査」（エンワールド・ジャパン株式会社2020）によれば、8割

^{*1} 日本政府は、2020年4月7日、新型インフルエンザ等対策特別措置法第32条第1項の規定に基づき、新型コロナウイルス感染症に関する緊急事態が発生した旨を宣言した。
https://corona.go.jp/news/pdf/kinkyujitai_sengen_0407.pdf
2020年10月5日閲覧

の企業が「今後もテレワークを継続」、そのうち半数は「半永久的」に継続したいと回答しており、産業界においてはテレワークの実施が定着していくことが示唆されている。半ばテレワークという働き方を前提として企業の経済活動が行われる蓋然性が高くなった。その状況にも適応できる能力やスキルを身につける教育を行っていくことが、今後の高等教育の一つの役割となっていくことも予想される。

そのためには、本学のインターンシップ先として、対面型だけではなくリモート型のインターンシップを受け入れ可能な事業所を確保することが重要になってくる。2020年度夏期は、急なコロナ対応なども相まって、大方の事業所がインターンシップ実習の受け入れを中止した。コロナの収束と共に対面型インターンシップが復活したとしても、産業界ではテレワークは継続されることは前述のとおりである。2020年度リモート型インターンシップの協働開発に参加しなかった事業所が、リモート型インターンシップの受け入れを検討するためには、対面型インターンシップとの違い・成果や効果を大学が把握し明らかにしたうえで、提案していく必要があろう。ここに、本研究の目的がある。

3. 本研究の方法

2020年夏期のリモート型インターンシップの受け入れは13事業所に留まっており、量的な調査を行うのは難しい。しかし、リモート型インターンシップの協働開発にあたっては、全7回のTV会議システム「Zoom」を活用した事前検討会（第1回キックオフミーティング、第5回操作方法説明会を含む）に加え、終了後にも第6回目となる振り返り検討会を開催しており、それらにおける受け入れ担当者の発言を基に課題の抽出を行ったうえで仮説をたて、さらにその課題解決のプロセスを明らかにするために、必要に応じて個別のインタビューを行うこととした。

4. リモート型インターンシップの実施

4-1. 導入の背景

ほとんどの大学で、2020年度夏の単位認定を伴うインターンシップを中止にした中で、本学がリモート型インターンシップの開発に着手した背景は以下の2つである。

本学は、2018年度に新教育コンセプトとして『WIL (Work-Is-Learning)』を発表した。変化が激しさを増す現代・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。新型コロナウイルス感染症の拡大の中で、様子見や中止という判断をするのは簡単であるが、WILのコンセプトを教職員自らが実践すべきだという認識の下、リモート型のインターンシップ開発に挑戦することに疑問はなかった。

背景のもう一つには、後述する「迫大実践型」インターンシップのコーディネートなどを通じた事業所とのコミュニケーションや、プログラム構築ノウハウの蓄積があったことである。例年、協定を締結したインターンシップで約250社の事業所と継続的に関係構築を行ってきたことから、大

学と事業所の間に、プログラムは協働で開発するものという共通認識ができており、協働開発の声をかければ名乗りを上げてくれる事業所が現れてくれるという確信はあった。

なお、経済産業省（2015）は、図表1「実施目的のタイプ」の通りインターンシップを5つに分類している。「キャリアガイダンス型」は採用活動の一環としてのインターンシップである。「キャリア教育型」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。なお、「課題協働型」の発展類型である「事業参画型」については、現在実施に至っていない。

図表1 「実施目的のタイプ」

体験中心の 「キャリアガイダンス型」		体験から実践へ進む 「キャリア教育型」		専門教育の 実質化へ
仕事理解型 採用広報のためのインターンシップで、業界や企業について総合的に理解することを目的とする。	採用直結型 採用活動の一環としてミスマッチを防ぐ目的で実施される。	業務補助型 企業の通常業務に学生が取り組むことで、仕事の意義や取り組み方、基本スキルなどを学ぶ。内容やマッチングで学びの質が大きく左右される。	課題協働型 現場での活動と教室でのワークや議論を反復して、特定課題に対する調査、企画提案等を行う。社会人基礎力等の汎用的能力の育成に主眼が置かれている。	事業参画型 企業の新規事業や社内変革プロジェクトに参画することで、汎用的能力に加え、起業家型思考行動特性の獲得や高度専門教育の実質化を目指す。
教育効果		キャリアガイダンス ＋ 社会人基礎力などの汎用的能力を育成する 本来のキャリア教育		教養教育 (社会の関係性の理解)
		専門教育 (起業家型思考行動性の獲得 専門教育の実質化)		
企業・社会の メリット		企業・業界広報 (採用広報)	採用マッチング	若者を活用した 業務推進
			若者発想の活用 社会活性化など	若者を活用した 新規事業や変革の プロジェクトの 推進

4-2. リモート型インターンシップの開発プロセス

4-2-1. 検討会の開催

2020年5月8日には、本学はこれまでに関係のあった事業所約250社に対して、対面での実習の中止とフルリモート型プログラムの開発への協力呼びかけを発信した。

前述のとおり、リモート型インターンシップの開発は、初めから協働で行う方針でスタートしていた。そこで、Zoom（TV会議システム）を使い、図表2「リモート型インターンシップ開発検討会等開催状況」の通り、5月21日のプレキックオフを皮切りに、協力事業所を集めたオンラインでの検討会を4回行った。5月28日に第1回キックオフ検討会を開催し、6月18日の第4回をもって終了した。

プレキックオフには、インターンシップのコーディネート経験のある事業所の担当者3名に声

をかけ、検討会の方向性や進め方に関する意見交換を行い、方針を決定した。

以後、第1回キックオフ検討会には18事業所21名が参加し、第4回検討会まで、適宜グループに分かれて討議を行い、このコロナ禍の中で各事業所が直面している課題の解決に取り組むこととした。基本的には「追大実践型」を9プログラムと「体験型」を1プログラム開発するに至った。また、単位認定型とはしないものの、前述の「仕事理解型」（経済産業省2015）に近いプログラムとして、複数の事業所を学生が見学するプログラムも開発された。

一方、議論を進める中で、やはり対応が難しいと参加を断念する事業所もあった。

図表2 リモート型インターンシップ開発検討会等開催状況

回数	日程 (2020年)	参加者数	開催目的
1	5月21日	9名	＜プレキックオフ＞ 検討会の方向性・方針決定
2	5月28日	23名	＜キックオフ検討会＞ 趣旨、実施・検討のスケジュールの確認、自己紹介
3	6月4日	15名	＜検討会＞ リモート型インターンシップ企画案のブレインストーミング
4	6月11日	9名	＜検討会＞ リモート型インターンシップ企画案のブラッシュアップ
5	6月18日	17名	＜検討会＞ リモート型インターンシップの募集要項の確認
6	7月16日	16名	＜実施に向けた説明会＞ コミュニケーションツールの操作方法の共有など
7	10月7日	14名	＜検討会＞ 振り返り

4-2-2. 実施に向けた説明会

検討会の中で、実習開始に向けいくつかの懸念点や不安が指摘された。それまで社内ではリモートワークを行ったことがない事業所もあり、ZoomなどのTV会議システムの活用自体への不安もあった。また、リモートで実施するにあたっては、通常使用している紙を製本した実習日誌の記載に対するフィードバックができないため、これに代わるコミュニケーションツールの活用が必要となった。そこで、その不安の解消、コミュニケーションツールの活用ノウハウの共有を兼ねた、実施に向けた説明会をおこなった。

4-2-3. 実施後の振り返り検討会

インターンシップがほぼ終了した時点で、リモート型インターンシップの開発・実施に関する振り返りの検討会を実施し、リモート型インターンシップの実施状況、課題の共有と次回実施する場合の対策について話し合った。

4-3. リモート型インターンシップを受け入れた理由

検討会では、まず初めに当該企画に参画した理由を共有することから始めた。その結果、リモート型インターンシップの協働開発に参加した理由は、以下の通りに分類された。

- (1) 次年度以降も同じ状況が起きた時のために、リモート型インターンシップのノウハウを蓄積しておきたかった。〈主にNo. 1へ参加している事業所〉
- (2) 福祉施設は、福祉系以外の学生も採用しているが、学生からなかなか興味を持ってもらえない。「会えない人をつなぐ」という課題であれば、福祉に興味のない学生も参加する機会になるのではないか。〈No. 2に参加している事業所〉
- (3) ネットの活用に長けており、発想が柔軟な学生からの、アイデアに期待したい。〈No. 3～6, 8に参加した事業所〉
- (4) もともと当該地域・事業内容に興味を持ってもらうことが当該事業所のミッションであり、参加してもらった時点でミッションの一部は達成できる可能性がある。また、このようなインターンシップの開発を大学と協働でできることが、当該事業の今後の展開にプラスの効果が期待できると判断した。〈No. 7, 9, 10に参加した事業所〉

4-4. 開発されたリモート型インターンシップ

4回の検討会を経て開発されたプログラムと参加学生数は、図表3「リモート型インターンシッププログラム一覧」の通りである。

基本的には、1プログラムを1事業所が担当して運営するが、No. 1、No. 2とNo. 3は複数の事業所が同テーマでそれぞれ実施した。

No. 7は島根大学との共催となったもので、島根大学の学生（5名）と本学学生（5名）がペアとなり、雲南コミュニティキャンパスで取り組んでいる事例の取材記事の作成を行うというものであった。初めは、本学と受け入れ事業所である雲南コミュニティキャンパスとの協働プログラムとして検討を始めたが、対面型では難しい遠隔地との協働も、リモート型インターンシップであれば、距離という制約も超越できるという特徴を活かし、島根大学の学生と協働するプログラムへと変更した。

さらに距離を超越したものとして、No.10のメキシコでのスペイン語マンガアプリのマーケティングに取り組んだプログラムに協働参画した。

図表3 リモート型インターンシッププログラム一覧

No.	タ イ ト ル	参加学生数
1	オンラインでできる効果的な採用活動方法を考えよ これからの就活を変えるのは君だ!!	3名
2	With&Afterコロナの社会に安心安全を！大切な人に『楽しく会う』ためのガイドライン作成プロジェクト	2名
3	離れていても、あなたの笑顔は絶やさない！ リモート レクリエーション開発実施プロジェクト	1名
4	全国の介護施設を巻き込んだオンラインカラオケ大会を仕掛ける！ 高齢者が世代間交流をしながら輝けるプロジェクトづくり	2名
5	誰もがいきいき輝ける社会へ！ 男女共同参画センター クレオ大阪のPR動画制作プロジェクト☆	1名
6	追大のWebコンテンツなども手掛ける企業で印刷業界の未来を共に考える大平印刷株式会社5Daysインターンシップ（体験型）	0名
7	島根県雲南市の魅力発掘・発信プロジェクト「縁ターンシップ」	5名
8	SNSでムーブメントを起こして「ありがとう」が響き合う社会を作る！ #エッセンシャルワーク #ありがとうプロジェクト	4名
9	関西スタートアップ企業経営者達の「天下一の志」実力派経営者から学ぶ成長企業の見分け方	4名
10	完全オンラインで実在のアプリの海外展開に挑む真のグローバルビジネス経験「Global Marketing Online」	2名
11	まずは知る！これが一番効率的だと思います！ 超！ 高効率オンライン企業見学！	22名

4-5. リモート型インターンシップの特徴

4-5-1. リモート型インターンシップの振り返り検討会

ほとんどのプログラムが終了した時点で、実施した実習における課題と対策をあぶりだす目的をもって振り返り検討会を開催した。次回同様のプログラムを実施する場合に活用できる指南書を作成するという設定で、テーマを「リモート型インターンシップ〇か条」として、3つのグループに分かれて、実際に行った実習内容の共有、遂行上発生した課題の共有、そしてその解決策を話し合った。

最後に、各グループの発表を集約してまとめたのが、以下の図表4「リモート型インターンシップ実践11か条」である。なお、この振り返りの過程で共有された対面型インターンシップとリモート型インターンシップの違いについては、以下にまとめた。

図表4 「リモート型インターンシップ実践11か条」

1. 事前準備の徹底

- 第1条 最終ゴールを最初から明確にすべし！ 事業所側が点を置いておき、学生がそれを線にするイメージ。
- 第2条 やり方を明確にすべし！ オフライン以上に丁寧にしないと迷走する。
- 第3条 学生も企業もDXを学ぶべし！ ITツールの活用を事前学習しておく必要あり。(ICTなどのスキルや情報は、企業側も勉強になる。むしろ学生に聞け！)

2. コミュニケーションの機会を作る

- 第4条 無駄話をどんどんすべし！(話しにくさの解消、コミュニケーションの取り方、地固め、仲間同士の意識の共有。)
- 第5条 入り口～出口(プロセス)を一人一人チェックできる状態にすべし。意図的にコミュニケーションをとっていくことが重要！定期的につながる必要あり！
- 第6条 人生の応援をすべし！(やる意義や将来への繋がり意識を促し、折れない心を作る。)
- 第7条 参加者同士のコミュニケーションをとれるしかけを早期に用意すべし！

3. 学生の主体性を引き出す

- 第8条 「やらされ仕事」でなく「自分の仕事」という意識を持たせるべし。自分の仕事を語らせる機会を作る。
- 第9条 目を離さず、手を放すべし！(学生に全面的に考えさせる、委ねることも成長には大事。しかし、見守ることは離さない)
- 第10条 学生に感謝の言葉を伝えるべし！(受け入れサイドが学生に伝えることは大切)
- 第11条 大学側はトラブル対応のみに徹すべし！(大学担当者は見守ることを大切に)

4-5-2. リモート型インターンシップの業務遂行上の接点

対面で行うインターンシップでは、通常指導者の目の届く範囲にインターンシップ学生はおり、指示も質疑応答も随時可能である。例年であれば、受け入れ担当者が手取り足取り指導する事業所もあるが、リモート型インターンシップではその環境が確保できない。

そこで、受け入れ担当者と学生の業務遂行上の接点という観点で見た場合、その形は大きく2通りであった。一つは、一日の中の特定の時間にテレビ会議システムをつないで業務の指示及び進捗管理を行うケースで、もう一つはインターンシップの期間内の特定の日時や時間帯にテレビ会議システムをつないで、進捗管理や成果報告を行うケースである。これは、受け入れ担当者と学生が業務を媒介として、“点”でつながっている状態であるといえることができる。一方で学生の通信環境の影響もあり、テレビ会議システムを常時つないだ状態にして、あたかも隣で仕事をしているかのような、“線”でつながっているような状況や雰囲気を作ることは行われなかった。

4-5-3. リモート型インターンシップの到達目標

リモート型インターンシップで課せられた業務は、当該事業所で抱える業務、例えばホームページなどの制作物の作成、イベントの計画、当該事業所で直面している課題の解決策の提案などが主

であった。これらをその到達目標によって分類すると、①企画案の策定、②企画案の策定及び学生自身が実践、③企画案の策定及び当該事業所担当者が実践、の3段階に分かれた。

4-5-4. リモート型インターンシップのコミュニケーション

対面型インターンシップでは、受け入れ担当者と学生は、隣あるいは周辺に位置し、①必要に応じて会話をする、②学生が周囲を観察したり何気ない会話を聞く、③過去の資料などを手に取り業務内容の理解を深めたり事業所の雰囲気を理解したりする、コミュニケーションが基本となる。また、ノートタイプの実習日誌を使って、学生はインターンシップの内容を記録・報告のうえ、受け入れ担当者からフィードバックを受ける。

リモート型インターンシップの場合、前述の通り、一日の中の特定の時間にテレビ会議システムをつないで業務の指示及び進捗管理を行う、あるいはインターンシップの期間内の特定の日時や時間帯にテレビ会議システムをつないで、進捗管理や成果報告を行うケースがほとんどであった。また、実習中の連絡及び実習日誌の記入は、コミュニケーションソフトSlack^{*2}を使って行った。そのため、対面型インターンシップに比して、絶対的に事業所や業務に関する情報は少ないことは否めない。しかし、受け入れ担当者はそのことも踏まえて、画面越しに社内の様子を映したり、会議の場に参加させたりというコミュニケーションを図る努力をされていた。また、実習日誌に関して、コミュニケーションを少しでも多くとるという意向から、フィードバックも多めにするという配慮をされた受け入れ担当者は多く、参加者のうち22名中19名が事業所の雰囲気をつかめたと、アンケートでは回答している。

4-5-5. リモート型インターンシップにおける関係性

対面型インターンシップであれば、受け入れ担当者と学生の関係性は、教える側と教えられる側となる。創造的な制作物を考える、あるいは課題を解決する追大実践型インターンシップであっても、基本的にはその関係性は変わらない。

リモート型インターンシップであっても、業務遂行上の上記の関係性は基本的に変わらないはずである。しかし、今回、学生は春学期期間中にリモート型の学修を余儀なくされたことにより、TV会議システムを使いこなすなどのスキルを身に付けていた。その結果、今回のインターンシップでは受け入れ担当者の方がICTに関して学生から教えられるという、通常のインターンシップとは異なる関係性が生じることとなった。この通常とは異なる「教え、教えられる関係性」を、受け入れ担当者が受容し、なおかつその関係性を積極的に活用することで、事業所内でのICT活用が促進されることにつながったという効果も見られた。

^{*2} Slackはチャンネルベースのメッセージプラットフォーム。安全な環境の中で、もっと効果的に一緒に働き、すべてのソフトウェアツールとサービスを連携させ、上質な仕事に必要な情報を見つけることが可能なソフトウェア。

5. リモート型インターンシップ遂行上の課題の整理

前述の通り、検討会における発言などを基に、リモート型インターンシップの実際から、その課題や特徴を抽出した。そのうえで、次回の実施に向けその課題をどのように捉え解決するか、そのポイントを以下の通り、環境の整備と実習の設計の観点から整理した。

5-1. リモート型インターンシップ実施上の環境整備

5-1-1. ICT環境の整備

リモート型インターンシップを行う以上、ICT環境の整備が不可欠であることは言うまでもない。基本的な環境としては、Wi-fi環境が整っていることと、ZoomなどのTV会議システムが活用できることである。また、実習に使用する情報の送受信を容易にするツールやコミュニケーションを促進するSlackなどのツールが活用できることは必要である。現在では、無料のシステムやツールが多く出回っていることもあり、情報漏洩という危機管理の側面から、事業所によってはこれらのツールの使用に制限がかかることがある。

検討会において事前に実施したアンケートでは、図表5「事前の企業アンケート」の通り、TV会議システムが使用できない事業所や、メール以外には情報の送受信ができない事業所もあった（大串・伊藤2020）。

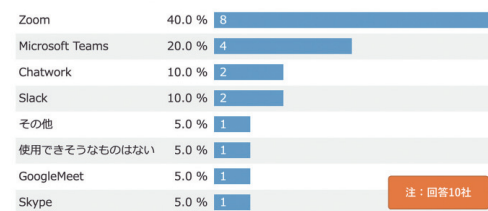
5-1-2. ICTスキルの向上

ICT環境が整備されても、前述のツールやシステムを活用するスキルが伴わなければリモート型インターンシップは円滑に運営できない。

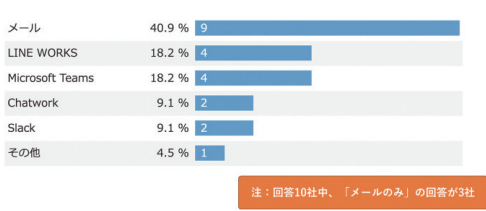
検討会の開始時点では、自身がTV会議システムを使ったリモートでのチームワーキング経験が少なく、実習のイメージすら持てないという不安の声を挙げる受け入れ担当者もいた。そのため検討会を通じてリモートでできることとそれに必要な知識やICTスキル・マナーの習得を図ることが必要となり、事前に基本操作をまとめた資料を配布したり、本学が主催して事業所向けの「実施に向けた説明会」でレクチャーしたりすることで、ICTスキルの向上を図った。

図表5 事前の企業アンケート

事前の企業アンケート：使えるWeb会議システム



事前の企業アンケート：テキストやデータやり取り



5-2. リモート型インターンシップの実習設計

5-2-1. リモート型インターンシップの目的の設計

経済産業省（2016）によれば、事業所側のインターンシップ実施メリット（目的）は、「採用活動の一環」「社会貢献」「学生の得意分野の活用」「事業参画」「大学の活用」などが挙げられている。

今回実施したリモート型インターンシップでは、「何ができるかはわからないが、何かできることはないか」と参加した事業所もあるが、検討会を重ねるうちに、課題解決のためには学生の得意分野の活用が有効な手段であることが認識されていったと推測される結果となった。実際、今回実施したすべてのプログラムにおいて、各事業所の課題を達成することができたと受け入れ担当者は述べている。

仮説：リモート型インターンシップの特徴を踏まえ、学生の得意分野の活用を目的としたインターンシップは成果が出やすい。

5-2-2. 実習内容の設計

追大実践型インターンシップは、課題の解決に関わる成果物・制作物が明確であり、そのプロセスをどのように共有化（指導）するかという課題はあるものの、受け入れ担当者及び学生の双方にとって、シンプルなプログラムになっていた。そして、学生が個人で取り組む、あるいは学生間で協働して取り組む時間も多く、課題に取り組む時間が多いインターンシップとなったことがわかる。

なお、体験型インターンシップとなった唯一のプログラム（「追大のWebコンテンツなども手掛ける企業で印刷業界の未来を共に考える大平印刷株式会社5Daysインターンシップ」）については、学生の参加がなかったため、その成果は検証できなかった。

仮説：実習内容は、成果物・制作物の完成（発表）であり、受け入れる側も学生も取り組みやすいインターンシップの実施に結びつく。

5-2-3. 対象の設計

リモート型インターンシップの大きな特徴の一つが、距離の制約から解放されることであった。島根県及び島根大学と協働型で実施したプログラムや、グローバルビジネス経験のプログラムでは、その効果が十分発揮される結果となり、担当者も驚くような成果物を完成させた。島根県及び島根大学と実施したプログラムでは、大阪の学生と地元の学生の組み合わせによって、シナジー効果を発揮することも期待された。地元では当たり前のことでも、県外者から見れば新鮮な発見になるなど、地元情報や関連知識がないことがデメリットではなくメリットとなる可能性が推測された。

仮説：学生の居住地域や通勤と言った制約から解放されることで、募集対象となる学生の範囲は広がる。

5-2-4. 情報共有の機会の設計

リモート型インターンシップは対面型に比して、学生は事業所から提供される、あるいは獲得で

きる情報量が圧倒的に少ない。学生の得られる情報は、画面を通して見たり聞いたりする情報に限られる。特に不足するのは、学生が取り組む実習に関わる指示や報告・連絡・相談といった、言語によるコミュニケーション以外の、現場にいた場合に五感で取得できる情報である。

実際の実習においては、これらの情報を補うために、コミュニケーションを促進する工夫を行っているケースが多かった。2020年夏に実施したリモート型インターンシップに参加した学生に対して行ったアンケートによれば、「会社・事業所の雰囲気をつかめたと思いますか」という問いに対して、86.4%（回答者22名中19名）が「はい」と回答している（大串・伊藤2020）。

仮説：言語によるコミュニケーション以外の情報を共有するための機会は、課題達成という成果に影響する。

5-2-5. 実施経費の設計

リモート型インターンシップの大きな特徴の一つに、実費経費の負担がないということも挙げられる。さらに、間接経費である人件費は、課題の解決案を検討するプロセスにおいては、通常、事前・事後も含めて関わった時間として発生するが、リモート型で実施することにより受け入れ担当者が学生に拘束される時間が減少する。アンケートの中には、ほとんど関わっていなかった、というコメントもあった。

仮説：実費経費はほとんど発生せず、受け入れ担当者の人件費という間接経費を含めても、経費負担を最小化したインターンシップとして設計できる。

5-2-6. 危機管理の設計

今回のリモート型インターンシップでは、10プログラム中9プログラムは、追大実践型として実施された。これらは、課題解決のプロセスを体験し成果を出すことが主な内容となるため、①関連情報の提供が限られた範囲で済む、②外部の参考事例や成功事例などは学生自らに収集させることが可能である、などのメリットが判明した。

仮説：リモート型インターンシップでは、情報を扱う範囲が限られているため、情報に関する危機管理が容易であるという効果が期待できる。

6. インタビュー調査によって明らかになったこと

上記の課題抽出と仮説に基づき、参加事業所の中から特徴的な3つの事業所に対して、課題となったポイントに基づいて半構造化インタビューを行った。

対象は、追大実践型インターンシップでの実績豊富な石材製造販売事業所（「オンラインでできる効果的な採用活動方法を考えよ これからの就活を変えるのは君だ!!」）、距離の制約から解放されたインターンシップを行った島根県の事業所（「島根県雲南市の魅力発掘・発信プロジェクト『縁ターンシップ』」）、そして、通常であれば対面型インターンシップ以外考えられなかった福祉事業所（「離れていても、あなたの笑顔は絶やさない！ リモート レクリエーション開発実施プロジェ

クト」)である。

6-1. リモート型インターンシップの目的の設計

インタビューを行った3事業所のうち、1事業所は社会貢献、2事業所は学生の得意分野の活用を、その目的としてあげた。

社会貢献として実施している石材製造販売事業所では、学生の成長への支援を目指し、個々の学生の特徴をとらえた実習内容や課題の設定を行う必要があるため、情報共有の機会をいかにつくるか、という点がポイントとなった。

他の2事業所は、リモート型インターンシップに変更することに伴って、課題の解決に関わる成果物・制作物を制作するというプログラムを開発したものであったが、学生の得意分野の活用が前提となるので、その成果物・制作物の目標の到達点の明確化がポイントとなる。今回の実習で設定された課題は、もともと当該事業所のスタッフなどが遂行する課題でもあり、学生の得意分野の活用ができることは大きなメリットの一つであることが確認された。

なお、福祉事業所の担当者からは、当初は学生の得意分野の活用を目的としていたが、リモート型インターンシッププログラムを開発するプロセスにおいて、従来のインターンシッププログラムが体系化されていなかったこと、内容の意味づけ、実施意義などの明確化が十分でなかったことへの気づきがあったとのコメントがあった。さらに、このリモート型インターンシップの経験を通して、トップ層へもICTの活用の可能性が浸透することで、対面でなければできないと考えていた社内研修等への展開へ発展したとのコメントがあった。当該事業所のICT環境や活用などの状況にもよるが、インターンシップ受け入れ目的の一つとして、「社内の活性化」に大きく寄与できることが認識された。

6-2. 実習内容の設計

今回開発されたインターンシップの達成目標が、課題の解決に関わる成果物・制作物の完成までであることはどの事業所も共通であった。インタビューに答えた担当者が口をそろえたのは、成果物・制作物の完成をプログラムにしたので、やるべきことが明確となった点であり、その結果受け入れる側にとっても学生にとっても、シンプルなプログラムになった。

事業所ごとに異なっていたのは、実習中の学生との関わり方である。前述の通り、社会貢献を目的とした石材製造販売事業所では、個々の学生を知った上で遂行することに留意していたので、期間の前半にはコミュニケーションを図ることにも注力している。

一方、学生の得意分野の活用を目的とした2つの事業所では、学生との関わり方にも配慮はあったが、達成目標である課題の解決に関わる成果物・制作物の完成までに合わせた、短期目標・長期目標の設定や、進捗管理（スケジュールリング）に関わることの方が優先されている。打合せの間中、学生がビデオ機能をオフにしたまま打ち合わせに出ていたため、様子を窺い知ることができなかったが、それはそれとして、それ以上のかかわり方を求めることはしていないケースもあった。しか

しながら、成果物はいずれも事業所の担当者等を感動させ、あるいは期待通りの水準に達成したと認識するに至っており、得意分野の活用が果たせたと言える。

実習内容が、成果物・制作物の完成（発表）であることは、そのシンプルさや明確さが要因で、受け入れる側にとっても取り組みやすいインターンシップの実施に結びつくと言える。

なお、達成目標も実施内容も明確であることが、このインターンシップの特徴であるが、後述の通り、成果物の完成水準をどう設定し、どう評価するかは課題として残ることが示唆された。

6－3. 対象の設計

特に、距離の制約から解放されるインターンシップが実施できたと考えられる島根県の事業所の担当者からは、リモートでつながることで、現地に行かなくてはできないというハードルが下がることがメリットとして挙げられた。しかし、実施前に挙げていた「大阪の学生と地元の学生の島根県の組み合わせによって、シナジー効果を発揮することも期待された。地元では当たり前のことで、県外者から見れば新鮮な発見になるなど、地元情報や関連知識がないことがデメリットではなくメリットとなる可能性」については今回確認できるまでには至らなかった。これにはもともと県外からの入学者が多い島根大学の学生が、コロナ禍の影響で、島根県内の様々な地に直接見に行くなどの行動をとることができなかったことが影響している。むしろ、島根県在住の親族がいる大学の学生の方が、よく知っていたという状況もあった。今後は、現地取材も行うハイブリッドなインターンシップとして連携する方策の提案があった。

なお、「担当者も驚くような成果物を完成させた」という点では、学生の得意分野の活用がなされた結果、期待通りの成果を収めることができたと言える。

また、福祉事業所の担当者からは、対面型のインターンシップでは学生の居住地に近い施設での実習の実施しかできないが、リモートでは遠距離にある施設をリモートで結んで見学したり、交流したりすることが可能であることを認識できたとのコメントがあった。

学生の居住地域や通勤と言った制約から解放されることで、募集対象となる学生の範囲は広がることを確認できた。

6－4. 情報共有の機会の設計

前述の通り、社会貢献を目的とした石材製造販売事業所では、特に学生の特徴を踏まえたうえでプログラムを実施し、適宜アドバイスをしてきた。リモートでの朝・昼・夕方の一泊3回の接点の中だけでは、多くのコミュニケーションの時間を確保するのが難しい。担当者としては、言葉しか理解できない状況、言動の動の部分を見ることができない状況で、実際に学生が作業をしている時間はそっくり抜けてしまう。その分、その短い時間の中で、信頼感を得ることや楽しんで参加できる雰囲気を醸成することに努めていたことは、インタビューから確認できた。

しかし、どの事業所の担当者も、制作途中の成果物に現れる記述・資料は期待以上であったと評価している。また、実習日誌（コミュニケーションソフトSlackを活用）に現れる言葉は、紙ファ

イルの実習ノートに比べてより内容が深かったとの印象を持っている。画面越しで見た際に感じたコミュニケーションスキルに対する不安感も、成果物を見ればその学生の能力の高さを見直すきっかけとなったほどである。担当者の目には直接見えていない時間の中に、学生間のコミュニケーションがあり、ICTスキルの教えあいがあり、個人あるいは学生間で協働して課題達成に向かって取り組む集中した時間があることが、このような期待以上の成果を生む要因である可能性は高い。

言語によるコミュニケーション以外の情報を共有するための機会が、課題達成の成果に寄与する可能性は否定できないが、それが十分でなくとも、課題達成を目的としたリモート型インターンシップには、期待以上の成果を上げる可能性があることが、今回の結果からは示唆される。

6－5. 実施経費の設計

受け入れるための実費経費負担がない、受け入れ担当者が学生に関わる（拘束される）時間が減少できるということは、どの担当者からも聞くことができた。

島根県の事業所では、今までにない業務であり、受け入れのための準備には時間がかかったとの発言があったが、それは現状の業務に不足している情報の洗い出しやマニュアルの欠如にかかった労力であり、新たな負担と捉えるよりは本来の業務の質的向上につながるものであるとの認識であった。

福祉事業所の担当者からも同様に、インターンシップ実習の見直し、体系化が進んだ、とのコメントがあった。特に「意味の明確化」は、現場で利用者様に接する実習時には学生が深く考えることのなかった点であり、今回のインターンシップを通じて、その重要性を見なおすことにつながったと同時に、プログラムの再構築の契機になったという実感を持っている。また、当該事業所では、採用の現場からリモートでの業務遂行を導入したので、インターンシップの受け入れのために、各現場担当者のICTスキル向上の研修業務が発生したとのコメントがあったが、これをきっかけに新しい業務へと展開可能になったことから、リモートでの実習が大きな負担につながったとの認識はなかった。

一方、例外的なケースとして、受け入れ人数によっては、担当者の枠を超えて受け入れ協力者を増加する必要性が生じた可能性があること、学生のICTスキルの未熟を補うための担当者が必要になったケースがあったとの報告があり、この点については大学側としても留意すべきことである。

リモート型インターンシップでは、実費はほとんど発生しない、受け入れ担当者の人件費という間接経費を含めても、経費負担を最小化したインターンシップとして設計できる。さらに、ICT活用による業務の高次化や新たな展開の契機になる可能性の方が高い結果となった。

6－6. 危機管理の設計

インターンシップには事業所内での危機管理、学生に関する危機管理が発生する。近年では、事業所で所有する個人情報などの情報の管理も重要な危機管理の対象となる。

インタビューを行った福祉事業所では、リモート型インターンシップの実施に伴い、情報管理の

観点から、個人情報情報を排除した資料を用意する、事前に個人情報に関する文書を締結するなど、十分配慮しながらも、施設見学をZoomで行う時は利用者の様子を見せる機会を設けるなど、プログラム設計の工夫に取り組んでいた。

遠方から学生を受け入れていた島根県の事業所では、対面型の場合には、事業所で学生を受け入れている時間以外に危機管理の必要な事項が多い。住宅の準備から始まり、保険、通勤にかかる公共の交通機関事情、土日の過ごし方などで、それぞれに相応の注意が必要となる。それが、リモート型インターンシップでは全く必要なくなったことで担当者の負担を大きく軽減できていた。

リモート型インターンシップでは、情報を扱う範囲が限られているため、危機管理が容易であるという効果が期待できることはもちろんであるが、対面型で発生する情報管理以外の多くの業務が軽減されることは、大きなメリットである。

6-7. その他の指摘事項

上記以外で懸案事項として指摘されたことは2つある。一つはハイブリッド型インターンシップの実施、もう一つは成果物の水準と時間管理である。

まず、ハイブリッド型インターンシップの実施であるが、経費や危機管理上の負担を負っても、対面型を組み合わせたハイブリッド型のインターンシップを実施したいという思いは、どの担当者からも聞こえてくる。地元住民、当該施設利用者、社員との交流によって深まることも多く、その成果も大きくなると期待されるからである。

次に、成果物の水準と時間管理の関係であるが、その趣旨は、成果物の質で評価する制度をインターンシップにも導入することはできないか、ということである。

大学のインターンシップの単位認定制度は、基本に時間数がある。本学では、30時間の実習に対して1単位を付与する制度であるが、リモートの場合、その時間管理が厳格にはできない。対面であれば、成果物の進捗状況の管理が容易なので、学生の能力や適性に依じて到達目標を修正できる。しかし、一日数回接続して行うミーティングだけでは、それ以外の過ごし方は把握することは難しい。同じ課題でも、ある学生には容易で、またある学生にとっては難易度が高い場合、前者は課題を早く終えてしまい、残りの時間を別のことに費やしているかもしれない。

実際にリモートワークが始まってから企業でも、「出社は仕事にあらず」（日本経済新聞社 2020a）や「チームワークが覆い隠してきた、さぼっている人とがんばっている人のパフォーマンスの格差が格差された。」（日本経済新聞社 2020b）など、時間から成果に評価の観点を移す動きが出始めた。仕事をしているように見える社員の生産性が実は低く、今まで仕事ができないと思われていた社員の生産性が高かったということが判明したというものである。“そこにいる”ということで見えなかった、生産性や効率性などを、成果（物）によって評価することが、インターンシップでもできないか、という問題提起が今回のリモート型インターンシップによってなされた形である。

7. まとめにかえて

コロナ禍という環境の大きな変化の中、リモート型インターンシップを事業所と協働開発、実施できたことによって、前述の通り数多くの知見を得ることができた。確かに、事業所の参加数や学生の参加数が多いということから、量的調査の限界、インタビュー調査数から導かれる考察の一般化への限界は否めない。

それでも、実施できたすべてのインターンシップで成果物・制作物を完成させ、参加事業所の担当者の「やってよかった」という感想を導くことができ、次への課題を共有できたことは大きな収穫である。

そして、リモート型インターンシップには、時間・場所・危機管理という制約から解放されることで、事業所側にも多くのメリットがあること、対面を前提としたインターンシップにもリモート型で展開できる可能性があること、対面型とリモート型のハイブリッド型によって、さらにインターンシップの可能性を広げたり、高次化したりすることができることを確信するに至った。

このことは、今後、働き方改革や“ニューノーマル”が叫ばれる社会に出ていく学生に、多様なインターンシップへの参加の機会を提供することで、学生の気づきや成長を促す教育を実践できる可能性が広がったことを意味する。

そして、大学は、予測不能で困難な状況に社会が直面しても、産学官との連携の中から解決の糸口を見つけ、協働して教育を開発・提供し続けることができる可能性を、本研究によって示すことができたと言える。

以 上

〈引用文献〉

エンワールド・ジャパン株式会社（2020.7.9）

「グローバル企業のテレワーク実態調査」

URL： <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/0000000034.000004838.html>

2020年10月5日閲覧

大串恵太・伊藤文男（2020.11.22）

「実践報告：フルリモート型インターンシップの開発と実践」日本インターンシップ学会 第21回研究大会

経済産業省（2014）

『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』 p.7

https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/H25_Coordinator_Guidebook_Internship.pdf

2020年10月5日閲覧

経済産業省（2014）

「教育的効果の高いインターンシップの普及に関する調査」

https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/H25_Houkokusho_Zentai_Internship.pdf 2020年
10月5日閲覧

日本経済新聞社 (2020a)

「コロナと企業」日本経済新聞 朝刊 (2020.6.18)

日本経済新聞社 (2020b)

「テレワーク新常態3」日本経済新聞 朝刊 (2020.7.16)

Abstract

In 2020, on-site internships were forced to be cancelled due to the COVID-19 pandemic. Otomon Gakuin University developed and implemented remote internship programs in collaboration with several companies.

This study ascertained that deliverables/products were completed in all remote internships that were able to be implemented. In addition, several issues concerning implementation were identified.

It is suggested that remote internships have many advantages for the companies in addition to students, as it frees them from the constraints of time, place, and crisis management. Internships could be developed as remote programs even if they were originally intended to be on-site, and that hybrids of on-site and remote internships could further expand and elevate the internship possibilities.