

<b>Title</b>	初めての PBL 型インターンシップ実施の報告
<b>Author(s)</b>	酒井, 俊行
<b>Citation</b>	聖学院大学論叢, 第 27 巻第 2 号,2015:69 -84
<b>URL</b>	<a href="http://serve.seigakuin-univ.ac.jp/reps/modules/xoonips/detail.php?item_id=5217">http://serve.seigakuin-univ.ac.jp/reps/modules/xoonips/detail.php?item_id=5217</a>
<b>Rights</b>	



聖学院学術情報発信システム : SERVE

SEigakuin Repository and academic archiVE

〈原著論文〉

## 初めてのPBL型インターンシップ実施の報告

酒井俊行

### 抄 録

---

本稿は、本学における初めてのPBL型インターンシップ実施の報告である。

PBLは課題解決型学習を意味する。この方式では一般的なインターンシップに較べると、参加者に一層の自主性あるいは自立性が求められることとなる。そのためもあって、こうしたタイプはより効果が大きいように見られる。

---

キーワード：インターンシップ、新しい方式、PBL型、仕事の全体像、自主性

### 序

インターンシップがキャリア教育の核に据えられ、それだけにその効果に対する期待がますます高まっている。インターンシップ担当教員として4年目を迎え、実習に参加した学生の成長を目の当たりに見て来た立場から言って、そうしたインターンシップに関する評価が高まっていることは大変喜ばしい。

ただ理想形（あるいは期待形）としての評価が高まる一方で、インターンシップを実務ベースで見た場合、少なくない問題を抱えていることも事実である。インターンシップの実施に関係する学生、大学そして企業がそれぞれの立場で、それぞれに問題性を内包させているということだ。

第1に、学生である。学生の多くは、インターンシップという言葉が一人歩きする中で、インターンシップに参加しなければ、「就活の成功が覚束なくなる」という焦燥感を募らせる。そうした焦燥感が参加意識だけを高揚させ、十分な準備もないままに、インターンシップ・エントリーに流れ込んで来る。しかし準備不足の学生は多分に自覚症状があるのかもしれない。開始直前になって、いわゆる“ドタキャン”を引き起こしてしまう場合も少なくないのだ。われわれにとってドタキャンは大変迷惑な話であるが、もっと困ってしまうのは、結果的に受入先に迷惑を掛けてしまうことである。要は受入先の期待に対して、学生が能力的に水準に達していないとした場合、トラブルとなる懸念が高じてしまうということだ。

第2は、大学である。インターンシップが広く脚光を浴びているということで、「わが大学もバスに乗り遅れないようにしたい」という気持ちだが、大学内において先行しがちになる。そしてキャリア教育全般に言えることであるが、これは全学的責任事であるはずなのに、実際は担当“教職員”任せとなってしまうことが多い。本学のインターンシップは、これまで夏季休暇を中心に展開して来た。したがって担当教職員は必然的に、他の教職員が休暇に入っている中でも出校せざるを得ず、事実そうして来た。インターンシップを全学的に重要視しなければならないことが主唱される一方で、担当教職員へのお任せ状態となってしまうのであれば、これは制度として長続きするはずがない。

第3は、企業である。本学がお世話になっている受入先企業の大半においては、われわれの無理についても前向きに消化頂き、社会貢献意識の強い、頭の下がる先が多いのは事実である。ただこうした中で今夏には、若い担当者の一方的な判断で実習継続が不能となった事例が見られている。このケースでは学生に全く否がないわけではないが、客観的に見て担当者にもう少し大人の判断が働けば、実習を途中で断念させることはなかったのではないかと思われる。とりわけ相対的に規模の小さな企業は、インターンシップを受け入れるだけで、多大な負担が生じることは間違いない。しかしそのことと、学生自身が納得の行かない処遇を受けることはまた別物であろう。

このように、極めて卓近なエピソードを紹介するだけでも、インターンシップ信仰の裏側では実務的にそれぞれの立場で、それぞれが問題を抱えていることの一部をご理解頂けたのではないだろうか。もっともこうした問題の大半の責任が、大学のインターンシップ（さらに言えば、地域における産学連携）運営の未熟さにあることは間違いない。学生の対応不全、企業とのミスコミュニケーションなども、今後大学が進化を遂げる中で、クリアすべき課題と言ってよいだろう。

そうしたところから、勿論上記の全ての問題が解決されるわけではないが、大学の教育的意思がより反映可能なところから、近年PBL<sup>(1)</sup>型インターンシップに注目が集まっている。本学においても今夏（2014年夏休み）から、同型の実習を採用することとした。本稿では、これから進化・改善すべき点が多々あることを十分に認識した上で、各位のご議論を頂戴したく、以下では、本学で初めて実施したPBL型インターンシップについて報告させて頂くこととする。

## 第1章 PBL型と体験型

インターンシップには大きく2つのタイプがあって、ひとつはPBL型、今ひとつが体験型として整理される。体験型は通常見られる一般的な形で、この方式が圧倒的に多い。したがって多数派あるいは従来型と言ってよい。このタイプでは、受入先が用意したプログラムに肅々と従うこととなり、先方が如何に趣を凝らした教育を提供して下さったとしても、学生は受け身で実習に臨む傾向が強くなる。一方PBL型では、解決すべき課題が実習のプラットフォーム先<sup>(2)</sup>から与えられ、原

則として課題の解決が図られるまで、仕事から解放されることはない。それだけより多くの責任が参加学生の肩ののしかかって来ることとなる。その負荷は半端ではない。もっとも実社会における実際の仕事をイメージすれば、こうしたスタンスが重要であることは間違いない。このタイプではより実践に近い形で、「仕事」ということを学習出来るよりよいチャンスが得られると思われる。

ここでまずPBL型の事例について、フジテレビ(2013)における「和栗式」体験学習を紹介することから始めたい。なお本稿では、インターンシップのタイプをPBL型と体験型に分けている。やや紛らわしいが、ここで言う「和栗式」体験学習はPBL型である。予め誤解のないようご承知頂きたい。

さて和栗式であるが、この学習方式は福岡女子大準教授の和栗百恵が実践するプログラムである。同番組では、自己主張はおろか声もか細くはっきりしない一年生が、和栗式を学ぶ中で如何に成長するか、その成長のプロセスが追いかけてられている。ここでのプラットフォームは、サッカーチームのアビスコ福岡。課題は、アビスコファンの求心力を如何に高めるかということである。

和栗式では学生に課題を与えて、その解決法をチーム全員に考えさせ、相互に議論させる。その結果を、クライアントにプレゼンして提案した方策を採み、さらにまた持ち帰って企画の精度を向上させる。そしてそうして完成した企画案を実行に移す。この場合具体的には、第一弾として、サッカースタジアムで、お客さん自身がラーメンを作るというイベント、第二弾が同じくサッカースタジアムで、ハロウィンに因んだイベントをそれぞれ企画していた。しかし結果は両者共に空振り。

和栗は学習プロセスの節々で必ず「ふりかえり」を行い、何が拙かったのか、課題をクリアするためには自分に何が足りないのか等の問題点を認識させ、次のステップへの向上に繋げている。和栗は学生にかなり辛辣な言葉を浴びせかけ、ドキュメントの主人公は何度も挫折しかける。そうした学生の心情は勿論和栗には織り込み済みで、学びは失敗からこそ身に付くものが多いとの信念のもと、中途半端な妥協は一切しない。

考えてみるまでもなく仕事は如何にチームプレーであろうとも、結局最後は自己責任である。そこに甘えは許されないし、また実際にミッションを負ってしまうとそのストレスは計り知れない。それが仕事の本質である。今時の学生は常に退路(言い訳)を確保しつつ、ことに臨むことが多い。そこには、とことん傷つきたくないという真情が垣間見られる。最近の学生と接触していて常々感じるのは、叱られ下手ということである。看過出来ないことを注意すると、少なからぬ学生がそっぽを向いてしまう。

大卒就職者の3割が3年以内に職を辞するという現実、企業の対応が問題であることも多いが、こうした今時の学生の性向は改善すべき大きな課題である。この番組で主人公は、最後に醜いあひるの子が白鳥に変身するごとく、見事脱皮を遂げる。ゆとり世代がけしからん、家庭内教育の崩壊が今日の体たらくを招いている。色んな論者が色々な観点から議論を戦わせる。しかし入学した時点の「素材」のままでは、学生を社会に送り出すことが出来ないのだとしたら、大学が学生を変身

させる努力を図るのは当然である。PBL型のインターンシップはそれが100点満点の解答案ではないにせよ、問題解決の一端を指し示しているものと見てよい。

## 第2章 本学PBL型インターンシップの狙いと実施方法

### 第1節 PBL型インターンシップの狙い

PBL型と一口で言っても、バリエーションは多岐に亘る。前述した和栗式が唯一無二というわけではない。これはインターンシップ全般に言えることであるが、然したる問題意識もないままに、ただバスに遅れまいという気分だけでインターンシップを実施しても、効果は見られない。大学それぞれにそれぞれの実情があるとすれば、その実情に合わせた個性的なインターンシップが実行されなければならない。体験型は受入先のプログラムに肅々と従うのが一般的であり、個々の大学の実情を反映する形でのカスタマイズは端から困難である。こうした場合、勢いPBL型への期待が高まることとなる。PBL型においても、プロジェクトを提供して頂くという意味において、大学側に100%の自由度はない。しかしながら、仕事の進め方については100%近い自由度が確保される。即ちプロジェクトを受注して仕様に合った成果物を納品さえ出来れば、先方から途中経過は一切問われない。ここに大学のコントロール下でのインターンシップの実行が可能となる。

インターンシップの実行に際して、まず所期の目的を掲げて、仕事を遂行する上での組織を作り役割分担を図る。次いで仕事の完成に向けて、ロードマップを作り、それを実行に移す。またコストを見積もり自らの仕事の価値を確認する。そして最後にプロジェクトの収支を評価する。こうしたプロセスは通常の仕事では当たり前のことである。このプロセスに組み込まれることによって初めて、仕事というものを全体像として把握出来ることとなる。こうした全体像の把握はアルバイトでは決して経験出来ないことである。上記のプロセスについては改めて説明するが、まずわれわれが掲げたPBL型インターンシップの目的から入って行くこととしたい。

今回は目的を5つ設けた。第1は、学生に仕事の全体像を理解させることである。体験型では、仕事の全体像を知ることは難しく部分体験に終始するのが通常である。第2は、仕事に関する責任感の重要性を理解させることである。体験型では、受入先がリスクを負うことを避けるために、実習生に仕事に関する全責任を負わせることは原則ありえない。第3に、仕事の完遂には組織対応・役割分担・協働が重要であることを理解させることである。体験型においては、協働についてはある程度見当がつくかもしれないが、組織対応・役割分担の真髄を理解するまでに至らないことが多い。第4には、仕事には様々なコストが掛かること、したがって黒字化がある意味至難の業であることを理解させることである。体験型でここまで踏み込んだ実習は稀有であり、またそこまでの理解が求められることはほとんどない。第5には、“第4”に絡めて、自分の経済価値が如何ほどのものであるかを理解させることである。体験型では、受入先においてそこまでの発想を持っていると

ころは皆無と言ってよい。

こうした5つの目的に加えて、PBL型では、プログラム自体のコントロールが大学サイドである程度可能であるところから、個性的な学生の参加も可能となる。一般のインターンシップの場合、完成度の高い（出来上がった）学生を中心に実習に送り出すこととなり、受入先もそれを期待するのが通常である。このことは、例えば社会人基礎力の類を意識すれば理解は容易であろう。社会人基礎力などがひとつのスタンダードとなれば、その基準から弾かれてしまう学生も少なくない。そうした場合パーツの能力が評価されても、全体的に完成度の不十分な学生は派遣が困難となってしまう。

一方、PBL型インターンシップにおいては、ある意味個性的すぎて社会人基礎力の範疇からはみ出してしまふ学生も、そのパーツ力を活用する形での参加が可能となる。こうした個性的人格者との協働も実際の職場では多々ある。一般受けする学生もそうでない学生も一緒に協働を図ることの学習効果は絶大である。異分子的な部分を切り捨てるのではなく、お互いの人格を尊重する中で仕事の完遂を目指す。このことの学習効果が、相応に大きいことを期待しているわけだ。

## 第2節 その実施方法

（担当する仕事）

基本的に下記の仕事の流れを視野に入れて、与えられた課題解決に取り組みさせる。ただし以下のプロセスは必ずしも全て経験させる必要はないであろう。またコストはシャドウ（仮想）コストでも可とする。と言うより、実際にコスト面はこのシャドウコストがもっぱらと考えてよい。

〈仕事の流れ〉

課題提示 → 事業企画 → 予算作成 → 営業 → 受注（商品・サービス）  
完成 → 納品 → 代金回収 → 収支評価（とりわけコスト評価）

（方法と課題）

「あぴっと!」「コープみらい」をプラットフォームとして、それぞれの組織固有の課題（事業ベース<sup>(3)</sup>）解決に学生が自主的に取り組み、結果を出すよう努めさせる。

（参加人数）

一組織5～10名程度を想定する。グループで対応することによって、様々な個性を有する学生の参加が可能となる。

（実施場所）

主な活動場所は学外であるが、“仮想”事務所の場所として学内施設（ラーニングcommons<sup>(4)</sup>）を提供する。

（教職員の関与）

依頼された仕事の品質保証を図るために、教職員の関与は必須である。

(完成度に対する期待)

教職員が参画することによって品質保証を図る必要がある。なおケースによっては失敗もありえよう。実際のビジネスの場では連戦連勝ということはありません。失敗から学ぶことこそ多い。ただしこの場合、失敗の許容範囲を予め受入先と合意しておく必要がある。何より大事なのは、成功したなら成功したなりに、失敗したのなら失敗したなりに総括が必要である。そうした総括の教育効果は抜群に大きい。このことは、前述した和栗式の「ふりかえり」に符合すると考えてよいだろう。

### 第3節 “総務”の仕事

表1は今回考えた総務の仕事である。この組織はシンプル(小規模)な構造であるために、“総務”はいわゆるバックオフィス業務のあらゆる職務を担当している。大規模企業では、このバックオフィス業務は、例えば総務部、庶務部、人事部、経理部、企画部等多様に組織分化されている。しかしながら大規模であれ小規模であれ、業務機能は基本的に同じであり、PBL型インターンシップを経験することによって、担当者はその勤所がマスター出来ることとなる。

文科系の学生が社会に出て就く仕事は、営業系と事務系が圧倒的に多い。こうした中で、営業より事務が好まれるという傾向も強い。しかしながら事務、事務と言われる割に、事務の仕事のイメージは、冷暖房の効いたオフィスでパソコンに向かったり、鉛筆やボールペンを持ったりしてするものとの印象に止まる。そうした学生の情報不足を解消するためにも、このPBL型インターンシップに事務系業務の典型である“総務”の仕事を示的に織り込むこととした。これは「あびっと!」「コープみらい」それぞれについての共通事項であり、各インターンシップに関する説明と重複す

表1 「総務班」業務要領

1. 全体スケジュールの作成	○マネージャーの指示のもと、全体スケジュールを作成し、全員に徹底する
2. 報告(日報)フォームの作成	①報告書を毎日「インターンシップ支援室」に提出 ②報告に従って出退勤・勤務時間を管理
3. 見積り作成	①マネージャー等から受注金額を確認 ②費用の仮算定(人件費、準人件費、交通費、消耗品費、通信費、パソコンレンタル料、部屋使用料等:どこまで織り込むかを検討)
4. 進捗状況管理	(あびっと!) ○見込み客に対して何件アプローチし、何件了解を取り付けたか、また取材を終了したか等 (コープみらい) ○対象者に何件アプローチし、何件アンケート票を回収できたか、目標に対して何件足りないか、また今後の見込みは等
5. 予算・実績管理	○見積りに対して(仮想)費用を確認し、予算と実績の比較を行い、プロジェクトを評価

る部分もあるが、ある意味目玉でもあるところから以下にその内容を示すこととする。

①全体スケジュールの作成

- ・マネージャーの指示のもと、全体スケジュールを作成し、全員に徹底

②報告（日報）フォームの作成

- ・報告書を毎日インターンシップ支援室に提出
- ・報告に従って出退勤・勤務時間を管理

③見積もり作成

- ・営業班から受注金額の確認
- ・コストの算定（人件費、準人件費、交通費、消耗品費、電話料、パソコンレンタル料、コピー機レンタル料、部屋使用料等：どこまで織り込むかは要検討）

④スケジュール表に従って、進捗状況を管理

（あびっと）

- ・見込み客に対して何件アプローチし、何件了解を取り付けたか、また取材を何件終了したか等

（コープみらい）

- ・何件訪問し、何件アンケート票を回収出来たか、目標に対して何件足りないか、また今後の見込みは 等

⑤予算・実績管理

- ・見積もりに対して実際の費用を算出し、予算と実績の比較を行い、プロジェクトを評価

#### 第4節 PBL型の評価

PBL型インターンシップは本学では初めての実施であるため、試行錯誤になることを予め覚悟せざるを得なかった。これを始めるに当たって想定した〈よいと思われる点〉と、〈心配な点〉は以下のとおりである。

〈よいと思われる点〉

- ①大学の期待する効果が予めプログラミング可能であること
- ②学生が仕事ということを、より立体的に理解することが可能になること（学生の嫌うあるいは怖れる“営業”の位置づけなどの理解を期待）
- ③学生の活動により目が行き届くこと

〈心配な点〉

- ①学生・教職員共に基本的にノウハウ不足であるところから、空中分解の可能性も（取り敢えずは、試行錯誤から始めざるを得ない）
- ②学生の自立性をどう確保するか（通常の授業以上に厳格な対応が必要）

③受入先（プラットフォーム）の理解が完全に得られるか

### 第3章 具体的実施例

#### 第1節 あびっと！

表2-(1)に見られるように、「あびっと！」はNPO法人AGETTOが、上尾の中心市街地の賑わいを活性化することをミッションとして、上尾市駅前に設置した同市に関する情報発信基地である。またAGETTOは市民・民間企業・行政それぞれが、市民が“市街地で回遊したくなるような街作り”を目的に掲げて立ち上げた団体である。なお「あびっと！」では、イベント等の情報を集積させ自らイベントを企画運営するとともに、上尾市の名産品の展示販売も行っている。「あびっと！」には、昨年インターンシップを引き受けて頂いている（PBL型ではなかった）。

表3-(1)のとおり、このインターンシップには5名の学生が参加。マネージャー1名のもとに、営業・取材班1名、制作班2名、総務班1名という体制で臨み、各自10日間の実習で8月中にプロジェクトを完成させるというスケジュールとした。

「あびっと！」のインターンシップ実施要領は、表4-(1)のとおりである。ここでの仕事（受注したプロジェクト）は、上尾駅周辺のグルメガイドの作成であった。この場合プロジェクトを完遂させる体制としては、（仮想組織）株式会社聖学エージェンシーを立ち上げ、社内的には販売促進サポート本部で対応することとし、本部内に、マネージャー、営業・取材班、制作（デザイン）班、総務班を置いた。

マネージャーは、プロジェクト全般の管理・納品までの全責任を負うこととし、営業・取材班は、見込み客を抽出してリストとアプローチ計画を作成し、掲載内容の取材を行う。そして取材結果を

表2-(1) 「あびっと！」の概要

「あびっと！」は、NPO法人AGETTOが、上尾市を元気にすることをミッションとして、上尾市駅前に設置した同市に関する情報発信基地。AGETTOは、市民・民間企業・行政それぞれが、市民が市街地で散策したくなるような街作りを目途に立ち上げた団体。

表3-(1) 「あびっと！」参加学生と役割分担

名前	所属学科・学年	配置セクション
江森 瑞樹	日本文化学科・3年	マネージャー
須貝 佳祐	コミュニティ政策学科・3年	営業・取材班
酒井 裕幸	政治経済学科・3年	制作班
安田 壮志	人間福祉学科・3年	制作班
小林 由比	人間福祉学科・3年	総務班

表4-(1) 「あびっと！」インターンシップ実施要領

1. 前提	①このインターンシップは、参加学生の自主的・自発的行動が大前提 ②トータル10日間の実習で8月中に完成
2. 仕事	o「あびっと！」から受注したグルメマップの作成
3. 体制	(仮想組織) 株式会社聖学エージェンシーを立ち上げる ①販売促進サポート本部で対応する ②本部内に、マネージャー、営業・取材班、制作(デザイン)班、総務班を置く ・マネージャーは、プロジェクト全般の管理・納品までの全責任を負う ・営業・取材班は、見込み客を抽出してリスト・アプローチ計画を作成し、掲載内容の取材を行う。そして取材結果を文章に起こし、制作班へ受渡す ・制作班は、受け渡された情報をもとにマップをデザインして、印刷に回すことが可能な完成原稿を作成し、最終校正まで担当する ・総務班は、全体スケジュールの作成、見積もり、報告フォームの作成、営業管理、取材先管理、勤務時間管理、日報管理、連絡のプラットフォームの役割、その他の班が分掌しない仕事を担当する
4. 仕事の進め方	①参加者全員で、発注先の意向(予算・要件・納期等)を確認 ②発注先の意向をもとに、全体構想を検討し、粗いスケジュールを作成 ③役割分担を決めて個々人が担当する仕事を確認 ④各班ごとにスケジュールを確認・作成 ⑤マネージャーと各班の代表者によって、スケジュールを完成 ⑥マネージャーと総務班は、予算「受注金額(売上)・費用(人件費(個々の人件費・時間外賃金も)、消耗品費、電話代、パソコン使用料、部屋使用料、交通費他)」を作成 ⑦制作物(原稿)のプレゼン ⑧納品 ⑨予算評価を中心にプロジェクト評価(クロージング)
5. 活動拠点	①現場の拠点:「あびっと！」 ②事務処理の拠点:学内ラーニング・commons <sup>注</sup>
6. その他	o本学教職員が全面支援

注: ラーニング・commonsは学内の自習学習スペース

文章に起こし、制作班へ受け渡すこととする。制作班は受け渡された情報をもとにマップをデザインして、印刷に回すことが可能な完成原稿を作成し、最終校正まで担当する。総務班は、全体スケジュールの作成、見積もり、報告フォームの作成、営業管理、取材先管理、勤務時間管理、日報管理、連絡(リエゾン)系の役割、その他の班が分掌しない仕事を担当した。

またプロジェクトを無事終了した最後には、完成品の披露を兼ねて9月18日に上尾市民活動支援センターを会場として、AGETTO関係者、上尾市職員、聖学院関係者が集まり、最終プレゼンが実施された。なおこのプレゼンには埼玉新聞の取材が入り、後日これが新聞記事になった時点で、参加学生の達成感がより高められるという副次効果も得られている。

## 第2節 コープみらい

表2-(2)に見られるように、「コープみらい」は東京・埼玉・千葉の1都2県に展開する、日本最大

の生活協同組合である。また原市団地ステーションは、団地内のスーパーや小売店の撤退などによって、買い物が不便な住民に対する買い物応援と、地域コミュニティ作り推進のモデル事業としてスタートした同生協の施設である。「コープみらい」のインターンシップには、昨年体験型で参加させて頂いている。

表3-(2)のとおり、このインターンシップには5名の学生が参加。マネージャー1名のもとに、企画・実施班3名、総務班1名という体制で臨み、「あびっと！」同様に、各自10日間の実習で8月中旬にプロジェクトを完成させるというスケジュールとした。

「コープみらい」のインターンシップ実施要領は表4-(2)のとおりである。ここにおいて受注した仕事（プロジェクト）は、「コープみらい」がその業務を通じて、UR原市団地（上尾市）における高齢化問題解決に資することを目的とする、アンケート調査の実施と結果の分析であった。体制としては（仮想組織）株式会社聖学エージェンシーを立ち上げ、社内的には原市団地サポート本部で対応し、本部内に、マネージャー、企画・実施班、総務班を置くこととした。

マネージャーは、プロジェクト全般の管理・企画・終了までの全責任を負う。企画・実施班は、企画を立案し、実行計画を立て、その実施を担当する。総務班は、全体スケジュールの作成、見積もり、報告フォームの作成、企画・進捗管理、勤務時間管理、日報管理、連絡（リエゾン）係、その他の班が分掌しない仕事を担当することとした。

「コープみらい」チームも「あびっと！」チーム同様、われわれが予め付した10日間の条件はややオーバーしたものの、こちらも発注先への期限までに無事納品を済ませ、プロジェクトが終了した。

アンケート回収に際しての参加学生の反省点としては、今回のインターンシップを振り返ると、アンケートが高齢者向けだったこともあり若い人から回収出来たものがごく少数であった。

またアンケートの回収方法が、回答者自身に回収場所に向いてもらう方式だったため、自力で

表2-(2) 「コープみらい」の概要

「コープみらい」は、東京・埼玉・千葉の1都2県に展開する、日本最大の生活協同組合。原市団地ステーションは、団地内のスーパーや小売店の撤退などで、買い物が不便な住民に対する買い物応援と、地域コミュニティ作り推進のモデル事業としてスタート。

表3-(2) 「コープみらい」参加学生と役割分担

名前	所属学科・学年	配置セクション
佐藤 龍一	コミュニティ政策学科・3年	マネージャー
堀井 聡一郎	コミュニティ政策学科・3年	企画・実施班
永井 聖也	政治経済学科・3年	企画・実施班
杉下 千明	コミュニティ政策学科・3年	企画・実施班
池田 佳史	コミュニティ政策学科・3年	総務班

表4-2) 「コープみらい」インターンシップ実施要領

1. 前提	①このインターンシップは、参加学生の自主的・自発的行動が大前提 ②トータル10日間の実習で8月中に完成
2. 仕事	高齢化が進むUR原市団地（上尾市）におけるコープみらいの活動に資するための調査業務 ①主として夏祭りを活用したアンケート票の回収 ②アンケート結果の集計・分析
3. 体制	（仮想組織）株式会社聖学エージェンシーの立ち上げ ①原市団地サポート本部が担当 ②本部中に、マネージャー、企画・実施班、総務班を設置 ・マネージャーは、プロジェクト全般の管理・企画・終了までの全責任を負う ・企画・実施班は、企画を立案し、実行計画を立て、その実行を担当する ・総務班は、全体スケジュールの作成、見積もり、報告フォームの作成、企画・進捗管理、勤務時間管理、日報管理、連絡のプラットフォームの役割、その他の班が分掌しない仕事を担当する
4. 仕事の進め方	①参加者全員で、発注先の意向（予算・要件・スケジュール等）を確認 ②発注先の意向をもとに、全体構想を検討し、粗いスケジュールを作成 ③役割分担を決めて個々人が担当する仕事を確認 ④各班ごとにスケジュールを確認・作成 ⑤マネージャーと各班の代表者によって、スケジュールを完成 ⑥マネージャーと総務班は、予算「受注金額（売上）・費用（人件費（個々の人件費・時間外賃金も）、消耗品費、電話代、パソコン使用料、部屋使用料、交通費他）」を作成 ⑦企画のプレゼンを行う ⑧夏祭りを活用して、アンケート票を回収 ⑨アンケート結果の集計・分析 ⑩予算評価を中心にプロジェクト評価（クロージング）
5. 活動拠点	①現場の拠点：コープみらい「原市団地ステーション」 ②事務処理の拠点：ラーニング・コモンズ <sup>注</sup>
6. その他	o関係教職員が全面バックアップ

注：表4-1)注参照

動ける人達からのものしか集計出来なかった。そのためこのアンケートでは、問題が顕在化していない可能性もあるということである。

ここでのインターンシップについては、発注者である「コープみらい」とわれわれ関係教職員の両者共に事前準備が不十分であったにも関わらず、意図するところを参加学生が想像力を逞しくしてよくカバーしたと思われる。この想像力の賜物で、無事所期の期限までにプロジェクトの完遂に漕ぎ着けることが可能となった。これは学生個々について、教室で見るとはまた異なる新たな一面の発見である。

### 第3節 収支計算

今回のPBL型インターンシップ実施におけるひとつのハイライトが、この収支計算である。相当程度不備な面はあるが、学生の計数感覚が詳らかとなり、これはこれで資料価値の大きい

ところから、提出されたものをそのまま掲載することとした。なお費用構造を把握することによって見積もりも作成して欲しかったのだが、当初生じた種々の混乱のため「あびっと!」「コープみらい」の両チーム共に、それは実行されなかった。

両チームが計算した収支の結果は表5-(1)、表5-(2)に見られるように、「あびっと!」は年間総収入24百万円、総費用20.3百万円、利益3.6百万円、「コープみらい」は年間(月次を年間ベースに変換)総収入33.2百万円、総費用14.5百万円、利益18.7百万円ということである。両者を比較して大きな差異は利益について、「あびっと!」では3.6百万円しか計上されていないのに対して、「コープみらい」では14.5百万円も見込んでいる点である。売上高利益率は、「あびっと!」15.0%、「コープみらい」56.3%となる。「あびっと!」の水準も少し高めであるが、「コープみらい」の場合はかなり現実離れた数値と言えよう。

この差異の要因としては、収入面、費用面両方の要素があげられる。両者共に収入の根拠が示されていないので実現可能性のチェックは難しいが、コンスタントにこれだけの売上を計上することは多分に困難であろう。とりわけ「コープみらい」については、その実現性により大きな問題を孕んでいる。

一方費用面では、人件費の差異が大きい。「あびっと!」では給与に2ヶ月分の賞与を織り込んでいるのに対して、「コープみらい」は月次ベースで表示されているところから賞与は含まれていない。

表5-(1) 「あびっと!」の収支(年次ベース)

(単位:円)

経理科目	金額		備考
総収入	24,000,000		
請負金額		24,000,000	単価1,000,000円×2×12ヶ月
総費用	20,386,610		
給料		16,441,390	1人(基本給200,000円+通勤手当5,500円+社会保険料負担29,337円)×5人×14ヶ月(含む賞与2ヶ月分)
出版印刷料		1,420,800	
交通費		360,000	
諸経費		2,164,420	
部屋代		2,016,000	近隣相場を参考に算出
パソコンレンタル料		75,948	
消しゴム付鉛筆		12,000	
セロハンテープ		472	
コピー代		60,000	
利益	3,613,390		

表5-(2) 「コープみらい」の収支（月次ベース）

(単位：円)

経理科目	金額		備考
総収入	2,770,000		
アンケート調査請負Ⅰ	1,580,000		単価1,000,000円×2×12ヶ月
アンケート調査請負		780,000	10項目で調査対象1,600件
同報告書作成		800,000	
アンケート調査請負Ⅱ	1,190,000		
アンケート調査請負		690,000	10項目で調査対象1,500件
同報告書作成		500,000	
総費用	1,208,824		
社員給与	1,085,000		
基本給		1,000,000	
雇用保険料負担		85,000	
家賃	40,000		
通信費	22,534		
電気代	10,000		
パソコン代	20,790		ノートPC 12回分割払い分
交通費	30,000		
印刷代	500		
利益	1,561,176		

その差も大きい。

また「あびっと！」では、人件費において社会保険料を現実に即してきめ細かく算定した点が評価される。このインターンシップの目的として事務の仕事についてよく理解して欲しかったわけだ。それを理解してもらうための方法としては、このような人件費構造の自主研究などは特に効果が大きいと考えられる。不慣れな分野での学びであるだけに、大変であったろうが、実際の仕事ではそうした場面に直面することは少なくない。社会人の自主性が問われる今日、自主的・積極的に課題に取り組む姿勢を学ぶことが出来たことは、参加学生にとって実りの多い時間として自覚されたのではなかろうか。

## 終章（所感）

1. 全般的にこのインターンシップに参加した学生は、終了後一様に生き生きとしていた。プロジェクトを任されてそれを完遂したという満足感の強いことからそうした姿になったと思われる

る。

2. 最初彼らの大部分は学内に拠点を置くということで、勝手に分からないままにも少し“なめて”いた様子が窺われる。ところが実際に実習が始まると、10日間という短期間に、自分たちの責任で、プロジェクトを完成させなければならないとのプレッシャーが重くのしかかり、折り返し日の8月23日の土曜日には、ほぼ全員がへろへろの状況であった。われわれ教職員は、基本的に実際の仕事には関与しないというスタンスであったため、実習生により心理的負担が掛かったことが想像される。
3. しかし2週目に入ると、へこんでいても先には進まないことを自覚したのか、前週とは異なつてにわかには生き生きし始めた。考えているだけで身体と頭を動かさなければ、仕事はうまく行かない。そのことについて、知らず知らずのうちに会得した様子が窺われる。
4. 実習学生の戸惑いは、仕事そのものをトータルに理解していないということに起因するものが多かったと思われる。このことは、入り口でのスケジュール策定が基本的にうまく行かなかったということにまで遡る。“2”で当初学生が“なめて”いた部分があったと記したが、これは、世間知に不足するゆえの善意の“怠慢”が最大の原因と言える。果たすべき役割が、実際にスケジュール感を伴って迫ってくるに従って、プレッシャーが具体化したわけだ。
5. 実習が開始されるとプロジェクトを完遂する上での、知識・スキル・能力の不足部分が嫌でも顕在化する。まず知識面では、仕事というものをアルバイト等を通じて理解していると思っけていても、自分たちが仕事の完遂に全責任を負う立場になると、仕事の本質をどこまで知悉しているかが問われることとなる。次いでスキル面では、デザインソフト、統計ソフトといった、仕事を進める上で不可欠の技術が必要なことに気付くと、このままの状態では仕事を完遂することが出来るかどうかには不安にもなる。また能力面では、“お客様”に対する言葉づかい、マナー、電話応対等について、慣れていると自負していた学生でも、実践に臨むとやはり様々な力不足を感じるようになって来るという事象も見られた。
6. 中間地点で彼らがもっとも悩んでいたのは、「あびっと！」チームでは、思ったより取材の応諾がとれていないことと、この時までにはデザインソフトの修得が十分でなかったことであり、「コープみらい」チームでは、発注者側の仕様・方法が直前で変更されたことに伴ってスケジュールが大幅に後倒しとなってしまったことである。参加学生の責任によらない不測の事態が生じたため、正直可哀想な面もあった。だが実際の仕事では、順風満帆に既定のルールを走れることの方が少数派で、多くは状況の変化に臨機応変に対応しなければならない。その意味で学生はここで大きな“学び”を経験したわけだ。
7. 仕事の進め方については、2つのチームはとりどりの対応であった。「あびっと！」チームでは、ほぼ完全に役割分担が均等に果たされた一方、「コープみらい」チームでは、マネージャー1人に仕事が偏ってしまう傾向が見られた。それでも最終的には所期の仕様に従った仕事が完成し

たという意味では、両者共に合格点を得ていると見てよい。

8. 実際の仕事においても、「出来る人」に偏る傾向はありがちな光景である。だが比較優位の法則を持ち出すまでもなく、1人が全てをカバーするのは如何にも効率が悪い。相対的に劣る能力の人たちにも“次善”優位に仕事を配分した方が、全体としての果実が大きくなることは経験則的に間違いのない事実である。そのことを十分に指導出来なかったことは、われわれの大きな反省点である。
9. 「あびっと!」「コープみらい」の両チーム共に、実質10日間では終了しなかった。「あびっと!」チームに関しては、仕事の完成に至る見通しが甘く、事前準備が不十分で、したがって渋滞を来していた面が大きい。一方「コープみらい」チームは、発注者側が期待するアンケート票回収になかなか追いつかず、事後フォローせざるを得ない状況に追い込まれたところから、どうしても時間をオーバーすることとなってしまった。時限に達した時点で目標を下回っていても打ち切りは可能であったが、続けたのは彼らの責任感以外の何物でもない。
10. 10日間の実習にも前後の予習・復習が必要であることを前提とすれば、こうしたプラスアルファの日数は合理的に許容されてよい。一般的な体験型インターンシップにおいても、業界・企業研究等の事前学習（予習）について当然のこと実施するよう指導しているが、このPBL型においては、実際に実習に臨む前に、やるべき仕事の確認、スケジュールの策定、不足するスキルの準備等がこの場合の予習に該当する。もっともこれらの予習は当然のことだとしても、このことの事前説明が不足していたわれわれの責任は免れえない。
11. いずれにしても、PBL型インターンシップに参加した学生諸君は初めての体験で色々戸惑いも多く、それだけに看過出来ないストレスを感じたことと思われる。しかし一方で、多くが大きな達成感を感じたことも事実であろう。途中経過ではハラハラさせられる場面も多々あったが、どちらのチームも立派に仕様どおりの成果をあげてくれたことについては素直に評価したい。

以上

#### 参考資料

- o フジテレビ（2013）：フジテレビ『和栗式体験学習』（新報道2001，2014年3月17日）

#### 注

- (1) PBLは“Project Based Learning”の略で、「課題解決型学習」のこと。
- (2) 「プラットフォーム先」という名称は、体験型における「受入先」との区別を図るために使用した。課題を提供する企業は物理的に社内に受け入れなくても、参加学生は課題解決のための活動が出来ることから、活動拠点の“止まり木”的な意味合いを込めてこうしたネーミングとした。
- (3) 経済（損益）計算の観点をしっかり織り込む。
- (4) ラーニングコモンズは学内の自習学習スペース

## The Report of the First Practice on a PBL-type Internnship in our College

Toshiyuki SAKAI

### Abstract

---

This paper is the report of the first practice on a PBL-type internship in our college. PBL means Project Based Learning. Comparing to a general-type internship, more self-initiative and self-organized are requested the participants in this way. Therefore, it looks like such a type is comparatively effective.

---

**Key words:** internship, new way, PBL-type, total work process, self-initiative