

インテリア・インターンシップ研修15年の歩み

岡田 悟

Activity of I. I. I. (Interior Internship Incorporation) for 15years

Satoru OKADA

Abstract

In this report I introduce an activity of I. I. I. (Interior Internship Incorporation). I. I. I. is organized by several institutions of higher education such as university, junior college and vocational school. 625 students of these institutions have experienced internship training on interior design by I. I. I. for 15 years. Kyoritsu Women's Junior College is a member of I. I. I. Through the investigation of activity of I. I. I. some good results and future subjects can be pointed out.

キーワード：internship training インターンシップ研修, interior design インテリアデザイン, incorporation 共同体, institutions of higher education 高等教育機関

I. はじめに

共立女子短期大生活科学科を含む複数の大学、短大、専門学校が参加してインテリア・インターンシップ・インコーポレーション (I. I. I.) を結成し、夏期、冬・春期の休業期間を利用してインターンシップ研修を実施してきた。平成10年より準備を始め、今年で15周年を迎えることができた。この節目に今までの活動をまとめて、報告したい。

II. 参加校, 担当教員, 代表, I. I. I. 会議, 研修学生数

1. 参加校

I. I. I. 参加校は以下の9校を数える。

- ①東京テクニカルカレッジインテリア科
- ②環境造形学園 ICS カレッジオブアーツインテリアデコレーター科 (創設～平成19年度)
- ③山脇美術専門学校 (平成19年度のみ)
- ④共立女子短期大学生活科学科

- ⑤相模女子大学短期大学部生活デザイン学科
- ⑥東横学園女子短期大学生活学科 (創設～平成18年度)
- ⑦聖徳大学短期大学部総合文化学科 (平成21年度～現在)
- ⑧女子美術大学芸術学部デザイン・工芸学科
- ⑨拓殖大学工学部デザイン学科

年度の記載がない学校は創設以来現在まで継続して参加校である。参加期間中に学校名、学部・学科名等に変更がある場合は、最後の名称を記した。①～③は専門学校 (3校)、④～⑦は短期大学 (4校)、⑧⑨は4年制大学 (2校) である。現在は①④⑤⑦⑧⑨の6校が参加している。

2. 担当教員, 代表, I. I. I. 会議

参加校では1～2名の担当教員を決める。インテリア系の教育・研究を行っている教員がこれに当たり、共立では創設以来岡田が担当している。

また、I. I. I. 代表を1名置いている。これには参加校の担当教員としてインターンシップ研修の実施に当り、その後定年退職して名誉教授となっている方に依頼し、就任していただいている。

以上の担当教員数名と代表とをメンバーとするI. I. I. 会議を開催し、インターンシップ研修の運営に当たっている。

3. 研修学生数

平成12年度から24年度までの13年間にI. I. I. を通じてインターンシップ研修を行った学生は計625名に達する。平均して年に約50名、時期の別では夏期が6割、冬・春期が4割という内訳である。共立からの研修学生は63名で、全体のちょうど1割である。2名が2年生である他は1年生であり、時期も1名を除いて冬・春期に集中している。

Ⅲ. 協力団体、研修受入企業・団体

1. 協力団体

以下の法人11団体に、協力団体としてI. I. I. 参加校と研修受入企業との仲立ちを担っていただいている。

- ①(社)インテリア産業協会
- ②(社)日本インテリアデザイナー協会
- ③東京インテリアプランナー協会
- ④(財)住宅リフォーム・紛争処理支援センター
- ⑤(社)日本ディスプレイ業団体連合会
- ⑥(社)日本空間デザイン協会
- ⑦(財)日本産業デザイン振興会
- ⑧(社)かながわデザイン機構
- ⑨(財)川崎市産業振興財団
- ⑩(社)全日本建築士会
- ⑪(公)商業施設技術団体連合会

2. 研修受入企業・団体

これまでI. I. I. 参加校からの学生を受け入れた企業・団体は多数に及ぶが、代表的な業種の若干の企業、団体名を以下に挙げる。

設計：(株)イリア、(株)フィールドフォーデザインオフィス、(株)観光企画設計社
ハウジング：ミサワホーム(株)、三菱地所ホーム(株)

リフォーム：東急アメニックス(株)、(株)北島工務店

ディスプレイ：(株)乃村工藝社、(株)丹青社、(株)日商インターライフ

設備：東京ガス(株)、(株)アステック、大光電機(株)、クリナップ(株)

建材：立川ブラインド工業(株)、オリエンタル産業(株)、松下電工(株)

家具：(株)ミネルバ、(株)ダニエル、ピーシー工房(株)、(株)キャンディーハウス、(株)天童木工

自治体・団体：鎌倉市役所、(財)ベターリビング、(財)マンション管理センター、(財)住宅リフォーム・紛争処理支援センター

Ⅳ. インターンシップ研修実施に向けて

1. インターンシップ研修の目的

I. I. I. のインターンシップ研修では、インテリア教育のなかに企業実習を取り入れて、学校教育で学ぶ知識や能力を実践的に高めることを目的としている。また、研修を通じた交流の中で、教育機関と関連企業とをクロスオーバーする協力関係をつくることも、副次的な目的としている。

具体的には、研修生を送り出す教育サイドからは、

- 1) インテリア教育の学習効果を高める
- 2) 就職前に実務を経験する
- 3) 関連企業、教育機関と交流することを目標としている。

一方、企業サイドからは、研修を通じて

- 1) 新しい時代のインテリア産業の担い手を養成する一助とする
- 2) 将来の高感度顧客層の意識を把握する
- 3) 高等教育機関と研究、教育分野で提携する

ことが期待されよう。

I. I. I.の関係者はインテリア教育の重要性を自覚し、優秀な次世代の担い手を社会に送り出したいと考えている。また、インターンシップ研修を契機として常に教育、研究の質を高めことを目指している。

2. インテリア・インターンシップ・インコーポレーション (I. I. I.) の特徴

インターンシップ研修実施のため、研修を受入れようとする企業・団体と研修を希望する学生とを結びつけるマッチング作業は、求人と求職の関係に類似する。即ち、リクナビ、あるいは、マイナビのように、Web上で両者が登録し、条件が合ったものをリストアップし、その中から企業、学生の双方にとって最適なマッチングを探し、実行するという方法である。この方法では学校の関与がなく、インターンシップそのものが教育活動の一環であるという主旨に反する。実際、こうした方法は存在しない。

しかし、Web上に多くの企業や学生を登録し、その中から最適なマッチングを探すという方法は、インターンシップ研修のチャンスを大きく拡げることができ、極めて有効である。こうしたWebシステムの利点を活かし、かつ、学校が関与する方法として、特定非営利活動法人産学連携日本教育フォーラムが行っているインターンシップ・キャンパスウェブが挙げられる。この方法はリクナビ等に似ているが、

- 1) このシステムに登録している学校の学生のみが利用できる
- 2) エントリーシートは学生から直接企業に送られるのではなく、学生が学校にまず送り、次いで学校から企業に送る
- 3) 企業からの回答も、企業→学校→学生と送られる

この点で大きく異なり、学校が状況をすべて把握することができ、場合によっては中止させることができる。

これに対してI. I. I.では、研修受入先は参加

校数校が協力団体を通じて集めるものであるため、Webで集めるものに比べれば極めて少ないと言わざるを得ない。しかしながら、インテリアという限られた分野での受入であり、参加校の教員は受入先の企業・団体の業務や、インターンシップ研修の内容、特徴を十分に知ることができる。また、参加校の教員は日頃のインテリア系の授業を通じて学生の特性をよく理解することができる。従って、受入先の企業・団体と研修を希望する学生とを共に熟知する教員が指導しながらマッチングを行うことになる。Web方式では、多くの企業・団体から研修先を選ぶことができる反面、学生が任意に研修先を希望するので、希望した企業・団体やその研修内容に対して、学校側がI. I. I.の場合ように熟知することが必ずしも可能とは限らない。

I. I. I.の特徴は、狭い分野ながら、受入先と研修学生とを、十分に目が届く範囲で、細やかにマッチングさせ、研修を実行する点にある。こうした目配りは研修そのものに留まらず、学生に対する研修前の指導、報告書の提出、報告会の実施といった一連の活動を通じて担保され、次年度の学生に受け継がれている。

同時に、こうした特徴の故に、今まで学生と企業間の大きなミスマッチもなく、多くの企業が継続して研修を受け入れていると思われる。

3. 実施に向けての準備

I. I. I.結成の呼び掛けは、平成10年10月10日に東横短大で行われ、企画書が提出された。この呼び掛けが実現された背景には、日本インテリア学会に所属する様々な学校の教員が、学会活動の中でインターンシップの必要性を意識し、折に触れて話題にしていたことが挙げられる。

呼び掛けに賛同する教員らが翌11月から予備会議をスタートさせ、平成12年3月に至る迄計12回の予備会議を、会場各校持ち回りで行った。約1ヶ月半に1回のペースである。

予備会議の議題は以下の通りである。

第1回：インターンシップの必要性と可能性

- 第2回：制度の考え方, 進め方
- 第3回：組織, 名称, 運営方法, 実施時期
- 第4回：代表者, 企業・団体向け挨拶状
- 第5回：趣意書
- 第6回：実施方法, 広報活動
- 第7回：年間スケジュール, ログマーク
- 第8回：実施時期, 派遣学生数
- 第9回：書式, 名簿
- 第10回：業種分類, 経過把握
- 第11回：単位認定, プレスリリース
- 第12回：企業・団体への依頼準備, プレスリリース後の経過把握

準備会議とは別に、第4回準備会議終了後、受入を打診した企業・団体、協力を呼び掛けた団体、参加を呼び掛けた学校に案内を送り、新宿のLiving Design Center OZONEを会場に第1回インテリア教育研究会を開催した。会ではインテリア教育におけるインターンシップの位置づけについて意見を交わし、I. I. I.への理解、協力をお願いした。

また、併行して各参加校では教授会での説明、学校当局との折衝等を行い、各校の教育プログラムの中でのインターンシップ研修の位置づけを明確にした。共立では平成12年度第6回生活科学科教授会（9月）で報告を行い、13年度より実施することが承認された。

4. 各種雑誌への掲載

プレスリリースの効果もあって、インターンシップ研修開始当初の平成12年（2000年）には以下の雑誌でニュース、あるいは、トピックスという形でI. I. I.の活動が紹介された。

- ①DESIGN NEWS（日本産業デザイン振興会）No. 249（2000年3月10日発行）
- ②住と建築（全日本建築士会）第476号（2000年4月号）
- ③ND ニッポンディスプレイ（日本ディスプレイ業団体連合会）第329号（2000年5・6月号）
- ④インテリア産業協会会報（インテリア産業協

- 会）No. 64（2000年2月号）
- ⑤JIPAT（東京インテリアプランナー協会）2000年 spring号
- ⑥JID（日本インテリアデザイナー協会）2000年6・7月号
- ⑦DDAcommunication（日本ディスプレイデザイン協会）2000年3月号
- ⑧建築士事務所（日本建築士事務所協会連合会）第439号（2000年5月号）
- ⑩照明学会誌（照明学会）第84巻第9号（2000年9月号）
- ⑪beSure（トソー出版）No. 45（2000年 summer号）
- ⑫室内（工作社）第653号（2000年5月号）
- ⑬建築ジャーナル（企業組合建築ジャーナル）第970号, 978号（2000年8月号, 12月号）

V. インターンシップ研修の実施方法

1. 年間スケジュール

研修実施期間は夏期2週間（週5日）程度、および、冬・春期2週間（週5日）程度を原則とし、具体的な研修時期は受入企業の都合やI. I. I.参加校の教育スケジュールを考慮して、柔軟に設定している。この研修を有効に実施するために、図1に示したような年間スケジュールで活動している。

まず、各校は学生にI. I. I.による研修の説明を行い（図1①）、研修希望者のリストを作成する（図1②）。リスト作成が無理な場合でも希望者の概数までは把握しておく。

5月頃、年度1回目のI. I. I.会議（2-2）を開催し、研修先希望リストを作成し（図1③）、これに基づいてどの企業・団体にどの学校が研修受入依頼を出すか、担当を決める（図1④）。受入可と回答した企業・団体には

- 1) 受入時期, 期間
- 2) 研修の職種, 内容, 場所
- 3) 事前に学習しておくべきコンピュータ・ソフト等
- 4) その他の条件

インテリア・インターンシップ研修15年の歩み

を記入してもらっている。

各担当校が受入回答書を受取り（図1⑤）、それら持ち寄って、次のI.I.I.会議を6月中に開催し、夏期、冬・春期それぞれにどの参加校からどの企業・団体へ派遣するかを決める（図1⑥）。その場合、

- 1) ある企業・団体で同時期に複数学生を受け入れる場合は、1校からは1名を派遣する
- 2) ある学校から前年度に派遣した企業・団体には今年度はその学校からは派遣しないを原則とする。

この結果を基に、各参加校で、どの学生がいつどの企業・団体で研修を行うかのマッチングを行う（図1⑦）。研修学生の決定を受けて、各校は研修先に派遣関係書類を送付する（図1⑧）。書類は

- 1) インテリアインターン制度について
- 2) 研修生受入の件（お願い）
- 3) 研修生略歴書
- 4) 研修生受入の件（回答）

からなる。1)は制度の説明、3)は学生の履歴書である。2)4)には研修学生の住所氏名、研修期間、研修場所、研修職種を記入し、4)に受入側のサインをしてもらい、承諾書という形で返送してもらう（図1⑨）。

研修学生、時期、場所、職種等が決定後、学生と企業・団体の研修担当者と具体的な打合せを行って、研修実施となる（図1⑩）。終了後、研修学生に研修報告書を提出させる。同時に企業・団体からも研修終了報告書を提出してもらっている。それには、出席状況、研修態度、理解能力、実行能力を5段階で評価してもらい、自由記述のコメント欄も付している。これら2種類の報告書を基に、参加校各校で研修を評価する（図1⑪）。夏期、および、冬・春期の研修が終了すると、I.I.I.会議をそれぞれ開催して総括する（図1⑫）。図1⑦～⑫は夏期、もしくは、冬・春期のどちらかを行う学校は1回、両方行う学校は2回行う。

併行して、単位認定を行う参加校（5-3）

ではその手続きを行う（図1⑬）。最後に、次の年度に入って、報告会を行い（図1⑭）、報告書を作成する（図1⑮）。

I.I.I.会議は定例として、年度ごとに

- 5月：企業・団体ごとの担当校決定（図1③④）
- 6月：参加校と企業・団体との組み合わせ決定（図1⑥）
- 10月：夏期研修総括（図1⑫）、報告書・報告会の内容決定（図1⑭⑮）、報告会会場下見
- 3月：冬・春期研修総括（図1⑫）

の4回開催するが、必要に応じてこれ以外にも開催される。特に研修開始直後には決める必要がある事項が多くて会議も増え、平成20年度は10回、21年度は7回開催した。13年目の25年11月現在で計81回開催となる。

2. 共立でのスケジュール

4年制大学では夏期に3年生がインターンシップ研修を行う例が多いが、共立では1年次の春休みに行っている。これは、研修を希望する学生の特質を教員が良く知って指導しながらマッチングを行うというI.I.I.の特徴（IV2）を活かすには、1年次の夏休みまででは学生を良く知るのに十分でなく、また、学生のインテリアに関する知識、技量も十分でない。一方、2年次の夏休みは就職、進学等の進路決定の重要な時期と重なり、インターンシップに力を注ぐのは難しい。2年次の春休みは卒業を控えて多忙であり、この時期も実施は難しい。従って、自動的に1年次の春休みに行くこととなる。その結果、図1①のガイダンスは1年の新入生に行くことになり、入学時に配布する「履修ガイド」には「インターンシップ制度について」の項目を設け、

- 1) 共立女子短大へ企業や団体から研修応募依頼があるもの
- 2) I.I.I.に基づく研修
- 3) 上記以外の、教員の紹介による研修で、上

記に相当する内容を持つものを挙げています。また、ガイダンス期間中にコース別ガイダンスで、この件を説明している。

しかし、新入生は、まずカリキュラムや授業を理解し時間割を組まなければならないので、それに関係しないインターンシップのことに心を払う余裕がないのが実状である。それでも、5月に行われるI. I. I.会議で希望者の概数は報告しなければならない(図1③)ので、昨年度実績を基に暫定希望者数を報告しておく。

次のI. I. I.会議で共立からどこへ、計何名派遣するか決まる。しかし、実際の派遣は翌年2～3月なので、派遣する学生を決めるのはまだ先のこととなる。報告会の日程、会場は7月頃には決まるので、夏休み後、インテリア分野のある生活デザインコースの授業で、報告会(図1④)の話をして参加を促すと共に、インターンシップについて再度説明する。報告会日程にもよるが、11月末を目途に参加希望者を募集する。申込書には、希望する業種、職種や具体的な企業名等を記入させる。

一方、6月中に寄せられた企業・団体からの受入回答には、直近の夏期については確定した回答が寄せられるが、まだ先の冬・春期については未定の場合もあり、後で変更になる場合もある。学校側も、特に短大1年生を対象とする場合には、6月時点では冬・春期に派遣する学生が確定するに至っていない。従って、6月に決めた企業・団体と学校との組み合わせがその通りに実現するとは限らず、学校間で調整を行うのが常である。この調整を経て共立から派遣する企業・団体が確定し、回答書と対照させながら、参加希望学生の中から、日頃の学習の状況や面接により派遣学生を選考し、マッチングを行う。その後、略歴書の書き方、マナー、服装、遅刻しそうな場合の連絡等の事前指導を行う。

マッチングは年内に終了し、書類のやりとり(図1⑤⑥)を行う。その後、学生に研修担当者と具体的な打合せを行わせるが、1校から1

社に1名(V1)という原則から他の学校の学生と同時期に研修を行うことも多いので、その場合は打合せの前に学生同士で事前の打合せが必要となる。

研修が終わり、授業のレポートに相当する研修報告書を提出して、一応一段落となる。この研修報告書は代々蓄積され、現在63冊あるが、事前指導の時には、以前に同じ企業・団体で研修を行った共立学生の研修報告書があれば、これから研修に派遣される学生にこれを読ませている。これによって学生は研修の概要を事前に知ることができる。この意味で研修報告書の蓄積は大きな財産となっている。

2年生になるとすぐ単位の申請(V3)の手続きを行い、秋には報告会で発表、会場手伝い等を担当し、ようやく本当に終了となる。

3. 単位

I. I. I.による研修に対し単位を認定するか否かの扱いは、参加校により異なっている。現在の6校の中では

東京テクニカルカレッジインテリア科
女子美術大学芸術学部デザイン・工芸学科
拓殖大学工学部デザイン学科

の3校で単位認定を行わず、

共立女子短期大学生生活科学科
相模女子大学短期大学部生活デザイン学科
聖徳大学短期大学部総合文化学科

の3校で単位認定を行っている。

共立では創設の平成13年度より単位の認定を行っている。平成12年度の『履修要覧』には、生活科学科の各コース共通の総合科目の中に「自己開発演習」という科目があり、その中のメニューに

- ①海外研修
- ②資格取得
- ③ボランティア活動
- ④学術、スポーツ、社会的な諸活動

が挙げられ、④に「一定期間専攻分野に関連した企業活動を体験するインターンシップに参加

した場合にも、教授会の審議を経て単位が与えられる」と記されている。

現在は教養教育科目の「自己開発」(2単位)のメニューに海外研修等と並んで「生活科学科がコーディネートしているインターンシップ」がある。これに基づいて、学生が単位認定願を、研修報告書を添付して提出し、大短全学共通教育委員会での審査を経て単位が認定される仕組みになっている。

「受入先での実働が10日間以上、かつ、60時間以上」という条件が付されているが、

I. I. I.による研修では大部分の学生がこの条件をクリアし、単位が認定されている。申請は2年生になって行うが、研修そのものは1年生の3月までに実施するため、1年次の単位として追加認定される。SABC等の評価をしない認定単位である。

4. 保険、報酬、守秘義務等

I. I. I.では、研修に参加する学生には、各教育機関で加入している学生保険のほかにインターンシップ活動賠償保険に加入することを義務付けている。いずれの保険も適用された事例は今までない。

共立の場合は、入学時全員が学生教育研究災害障害保険に加入し、インターンシップを含む教育研究活動中、および、通学、移動中の不慮の災害事故に対する障害を保障している。また、万一、インターンシップ中に起きた事故によって相手にけがをさせたり、活動先の財物に損害を与えたりして賠償が生じた場合に備え、各自の負担で学研災付帯賠償責任保険に加入させている。

研修に伴う報酬を企業から学生に支払う必要はない。交通費も基本的に学生負担としている。

なお、研修時に受入企業側から秘密保持等に関する誓約書を要求される場合があるので、その都度対応している。

VI. 報告書

研修を開始した平成12年度から平成24年度まで毎年報告書を発行し、計13号を数える。年度ごとのI. I. I.の活動状況、および、インターンシップ研修を報告する内容である。協力団体、研修受入団体・企業を中心に配布し、1年間の活動を報告すると同時に、研修受入を検討中の団体・企業に配布して受入を促している。

また、この報告書は途中からI. I. I.の参加校となった学校には、参加前の経緯や研修の内容を具体的に知ることができ、スムーズな参加を実現する上で極めて有効であった。

1. 報告書目次

報告書は約30頁で、例として平成24年度報告書の目次を以下に示した。

1-0 はじめに

1-1 インテリア・インターンシップ・インコーポレーション(I. I. I.)とは

2-0 概要

2-1 参加校

2-2 協力団体

2-3 実施フロー

3-0 経過

3-1 I. I. I.会議の内容

3-2 夏期実施内容

3-3 平成24年度研修報告会

3-4 冬・春期実施内容

4-0 成果報告・研修学生の声

4-1 共立女子短期大学

4-2 相模女子大学短期大学部

4-3 女子美術大学

4-4 聖徳大学短期大学部

4-5 拓殖大学

4-6 専門学校東京テクニカルカレッジ

5-0 資料

5-1 ホームページ

5-2 トピックス

5-3 I. I. I.名簿

6-0 おわりに

2. 研修参加学生の声

報告書の4-0成果報告・研修学生の声には各参加校から研修を行った学生2名ずつの研修内容が、研修日程や写真も含めて、賑やかなカラー頁で紹介されている。4-1は共立の研修学生の頁で、ここでは文章の部分のみを2件紹介する。毎回、学生の生の声が反映されていて、興味深い。

①研修先：(株)ミネルバ(家具製造会社)

研修時期：平成25年2月

普段経験することがないことができたので、とてもプラスになった。社員さんも皆さん真剣にモノづくりに取り組んでいて、社長さん自身も作業を手伝い、何度かここはこうした方がよいなどとアドバイスをしていた。社長さんも現場に入ることで会社のあり方が分かり、そのような姿勢が良い会社を生み出しているのだと分かった。また、別々の部署に所属していても皆がそれぞれの仕事を理解しており、うまくつながっているのだと感じた。お別れ会では、普段見られない皆さんのオフの姿が見え、もっと前から仲良くしていろいろ聞けば良かったと後悔した。

私的なことだが、アルバイトでイベントスタッフをし、そのTOCというイベントにミネルバも出展していた。インターンシップが終わってもながしらのつながりでミネルバさんに出会えることを嬉しく思い、ミネルバさんでインターン研修を行えたことを誇りに思う。

②研修先：クリナップ(株)(厨房器具製造販売ショールーム)

研修時期：平成24年2月

スタッフの方々の温かさに見守られつつ、10日間の研修の意味を考えながら、取り組めたと感じます。3日目は、実際に使用できるキッチンで、火を使用した際にボタン1つで火を扱え、シンクの汚れもすぐに落ちる等、実体験ができた度に感動し、お客様にも一緒に味わって欲し

い気持ちになり、料理がとても楽しかったです。

8日、9日目はご来店下さったお客様に館内の商品説明を、実演を交えながら分かりやすくご説明をさせていただき、理解して下さったお客様が多くて嬉しかったです。段々と自身の説明に自信が得られ、お客様に熱く語っている自分がいました。お客様の反応を毎日、目の前で感じる事ができるスタッフの方々が羨ましく思いました。

自社商品を愛し、自社商品に自信と責任を持ってお客様に提供するスタッフの方々と、一緒にお仕事をさせていただいたことに、とても感謝しています。アルバイトとは全く違ったインターンシップのお陰で、お客様の立場になって考え、「昨日より今日、今日より明日」のように見直して、自身を高めていく力が身についたと思います。この大変貴重な経験を忘れずに、今後に生かしていきたいです。

3. トピックスの内容

報告書目次(VI1)にある5-2トピックスという項目は平成15年度報告書から設けたもので、その年度に見られた特徴的な出来事を探り上げている。現在までのトピックスのテーマ、内容を以下に示す。

- 平成15年 東横学園女子短大におけるインターンシップの現状(『家庭科教育』第78巻4号より抜粋)
- 平成16年 特色ある大学教育支援プログラムへの申請
- 平成17年 新企画の検討
- 平成18年 シンポジウムの開催(日本インテリア学会教育部会共催)
- 平成19年 東横学園女子短期大学教育業績表彰受賞
- 平成20年 シンポジウム「仕事についてみると」パネラーの報告概要
- 平成21年 インターンシップと就職—企業の皆様—to
- 平成22年 I.I.I.に参加して

平成23年 岩手県における被災地支援活動としてのインターンシップ

平成24年 岩手県における被災地支援活動としてのインターンシップ

Ⅶ. 報告会

平成12年10月に第1回報告会を開催して以来、毎年10月、もしくは、11月に報告会を行い、本年（平成25年）で14回を迎える。毎回、その年の冬・春期、および、夏期に研修を行った学生の発表を中心としたプログラムを組んでいる。当初はできるだけ多くの研修参加学生に発表の機会を与えたいという考えから各校2名ずつ発表を行っていた。第8回（平成19年）からは、研修学生以外の視点からの内容も含めたものにしたという意向から、前半に各校1名ずつ発表を行い、後半に様々な形のシンポジウムを行う形式に改めた。

会場は参加校が持ち回りで引き受け、共立は第2回（平成13年）、第9回（平成20年）、第13回（平成24年）に会場となっている。

1. 報告会次第

例として第12回報告会の次第を示す。

日時：平成23年11月19日（土）13：00～17：30

会場：専門学校東京テクニカルカレッジ

1. 開会の辞 東京テクニカルカレッジ学生
2. ご挨拶 東京テクニカルカレッジ校長
I. I. I. 代表
3. 研修報告 報告会司会：共立女子短期大学
学生2名

〈発表者所属〉 〈研修先〉

- ①相模女子大学短期大学部 東リ(株)
 - ②聖徳大学短期大学部 クリナップ
 - ③女子美術大学 鎌倉市役所
 - ④拓殖大学 (株)内田洋行
 - ⑤東京テクニカルカレッジ (株)ダニエル
 - ⑥共立女子短期大学 (株)アイデック
 - ⑦聖徳大学短期大学部 (株)サンゲツ
4. 研修校代表挨拶と指導教員紹介

共立女子短期大学教員
(休憩)

5. シンポジウム「仕事についてみると」

司会：東京テクニカルカレッジ教員

I. I. I. のOB・OGによるパネルディスカッション

〈パネラー出身校〉 〈在学時研修先〉

- ①共立女子短期大学 ミサワホーム(株)
- ②相模女子大学短期大学部 (株)トミタ
- ③女子美術大学 オープンデスクに参加
- ④拓殖大学 (株)カンディハウス
- ⑤東京テクニカルカレッジ クリナップ(株)

6. 来賓祝辞

クリナップ(株) 東京新宿ショールーム所長
野原産業(株) 代表

7. 閉会の辞 東京テクニカルカレッジ学生

2. 報告会参加者

報告会では毎回70名前後の出席者がある。上記の第12回報告会の出席者の内訳、総数を以下に示した。

来賓9名 研修受入企業4社7名、旧教員2名

OB、OG 5名（共立より1名）

学生44名（共立より8名）

教員10名（共立より2名） 計68名

共立の1年生で専門教育科目チャレンジ・ゼミナールのメニューのひとつである就職チャレンジを履修している学生は、この報告会に参加すると4ポイントが与えられる。

3. シンポジウム

平成19年度から報告会で行っているシンポジウムのテーマ、内容を以下に示す。

平成19年 「インターンシップと人材育成」インテリア学会によるインテリアを学んだ学生の進路に関するアンケート調査結果報告、受入企業担当者の講演

平成20年 「仕事についてみると」OB・OGによるパネルディスカッション

- 平成21年 「企業が求める人材とは」 受入企業
担当者の講演
平成22年 「仕事についてみると」OB・OGに
よるパネルディスカッション
平成23年 「仕事についてみると」OB・OGに
よるパネルディスカッション
平成24年 「受入企業からのメッセージ」 受入
企業担当者の講演

VIII. 「特色ある大学教育支援プログラム」 への応募

I. I. I. の取組を基に、平成17年度「特色ある
大学教育支援プログラム」に東横学園女子短
期大学を申請代表校として共同申請した。この
取組は、「主として大学と地域・社会との連携
の工夫改善に関するテーマ」とし、取組名称
は「ゆるやかに連携する双方向教育研究の展開
(副題：インターンシップを起点とした多様な
高等教育機関および企業・団体・自治体連携に
よるインタラクティブな教育研究)」とした。

キーワードとして

- ①教育機関と企業との双方向の連携
- ②インターンシップ研修の実施
- ③企業側の実践力向上
- ④大学側の創造力向上
- ⑤デザインフォーラムの実施

を挙げ、以下の目次で申請した。

1. 取組の概要
2. 取組の実施プロセスについて
 - 2-1 この取組の背景と動機
 - 2-2 この取組の直接的な目的および到達す
べき目標
 - 2-3 教育目標達成のための努力とプロセス
 - 2-4 実施に伴う問題点と解決策
3. 取組の特性について
 - 3-1 多様な機関の継続的協力
 - 3-2 現代的課題（学生の職業適性の体験的
な自己評価）に対処する工夫
 - 3-3 現代的課題（学生の人間的成長を促
す）に対処する工夫

4. 取組の組織性について
 - 4-1 取組の組織性の概要（カリキュラムを
活性化するインターンシップ）
 - 4-2 取組の組織性の詳細（本取組の象徴）
5. 取組の有効性について
 - 5-1 企業研修の評価体系の考え方
 - 5-2 学習上、進路指導上、教育研究制度上
の教育実績と効果の評価方法
 - 5-3 将来展望について

最終的に採択されるには至らなかったが、申
請とりまとめを通じて、今までの活動を総括し、
将来の展望を共有することができ、有意義であ
った。

IX. 東日本大震災被災地でのインターンシップ

平成23年3月に発生した東日本大震災では多
くの被害が発生した。その後の復興については
必ずしも順調とは言えない状況が続いている。
インターンシップ研修という方法で何か支援す
ることができないか、という関心から、日本イ
ンテリア学会、現代インテリア研究会と協力し
て、大船渡市、陸前高田市、住田町で学生によ
るインターンシップ研修を計画、実行した。

これまでは企業・団体で仕事を体験する中で
学習成果を検証し、以後の学習や卒業後の進路
を考えていく「体験実習」型のインターンシッ
プ研修を行ってきたが、今回は被災地の生活基
盤を失った人々に直接接する中から、インテリ
アに何が可能か、自分に何が可能か、を考えつ
つ有効な仕事を見出し、試行していくという
「課題探索」型の活動であった。

活動の概要は、以下のとおりである。

第1次 平成24年8月28日(火)～31日(金)

参加者：拓殖大4名 女子美大1名
帝塚山大2名 計7名

大船渡海岸部見学、図書館建設現場作業
住田町中上団地仮設住宅見学

協力：住田基地ボランティアセンター、大船
渡ガイドの会、陸前高田ガイドの会

第2次 平成24年9月12日(水)～14日(金)

参加者：帝塚山大4名

大船渡海岸部見学

住田の集落センターにて婦人会と交流

住田町中上団地仮設住宅見学

住田町でのボランティアと交流

陸前高田海岸部視察

協力：大船渡ガイドの会、住田町金野氏

参加した学生は、通常のインターンシップに加えて、こうした震災復興の場でインターンシップが持つ力を認識したことと思う。実施にご協力いただいた多くの方々に、この場をお借りして謝意を表したい。

平成24年度のこうした活動を受けて、25年度は「被災地に看板を」というテーマで活動中である。これは、インテリアで培ったデザイン力を活かして被災地の方々に勇気づけることができるものを形にして贈ろう、という方針のもと、再開した企業、商店等の看板デザインを提案するプロジェクトであり、現在進行中である。

X. 活動の成果

インターンシップという名称を用いた活動は現在様々に行われているが、大きく以下の3タイプに分類されよう。

第1はプレ就活タイプである。就活のスタート時期は求人側と学校側とで意見が対立し、両者で協定を結んでルールを作っても、求人側としてはできるだけ早くスタートしたいのが本音である。そのため求人側は就活をまだスタートさせていないことにして、実質的な就活をインターンシップと銘打って早めに行う場合がこれに当る。

第2はバイトタイプである。インターンシップという形で労働力を確保すれば、アルバイトより安く雇うことができ、また、人材も学校が介在しているため安心、確実である。

これらに対し、I. I. I. は3-1で述べたように、学校教育で学ぶ知識や能力を実践的に高め

ることを目的としているため、就職に結びつけるものではない。これが第3のタイプである。

成果という視点からは、第1タイプは就職活動の推進という目に見える効果が即座に現れる。第2のタイプは受入側は経費節減になるが、学生側、学校側にはメリットがない。第3タイプは受入側、大学側、学生側のいずれにも効果がすぐには現れないが、インターンシップ研修を通じて学生が大きく成長することは、I. I. I. 関係者が共通に認識することであり、学生のこれからの人生に必ず役立つと確信できる。教育は可能性を前提とする活動であるという意味からは、まさに教育的な活動であると言える。

XI. 終わりに

15年の長きに亘り、多くの方々のご協力をいただきながらインターンシップを実施し、その経過をまとめる機会を得たことを感謝したい。とりわけ、受入企業・団体の理解があっはじめてインターンシップ研修は成り立つものであり、今後もI. I. I. の活動の意義を理解していただき、変わらぬご協力をいただけるよう、この機会を借りてお願い申し上げたい。

謝 辞

本稿をまとめるに当たり、I. I. I. 歴代の代表、並びに、参加校担当教員の協力を得た。付記して謝意を表したい。

参考図書

- 1) 地域インターンシップ全国連絡会議(編)『大学と企業のためのインターンシップ・ハンドブック』(株)インターナショナルランゲージアンドカルチャーセンター、1998
- 2) 特定非営利活動法人産学連携日本教育フォーラム(編、発行)『インターンシップ・ハンドブック産学連携教育白書』2005

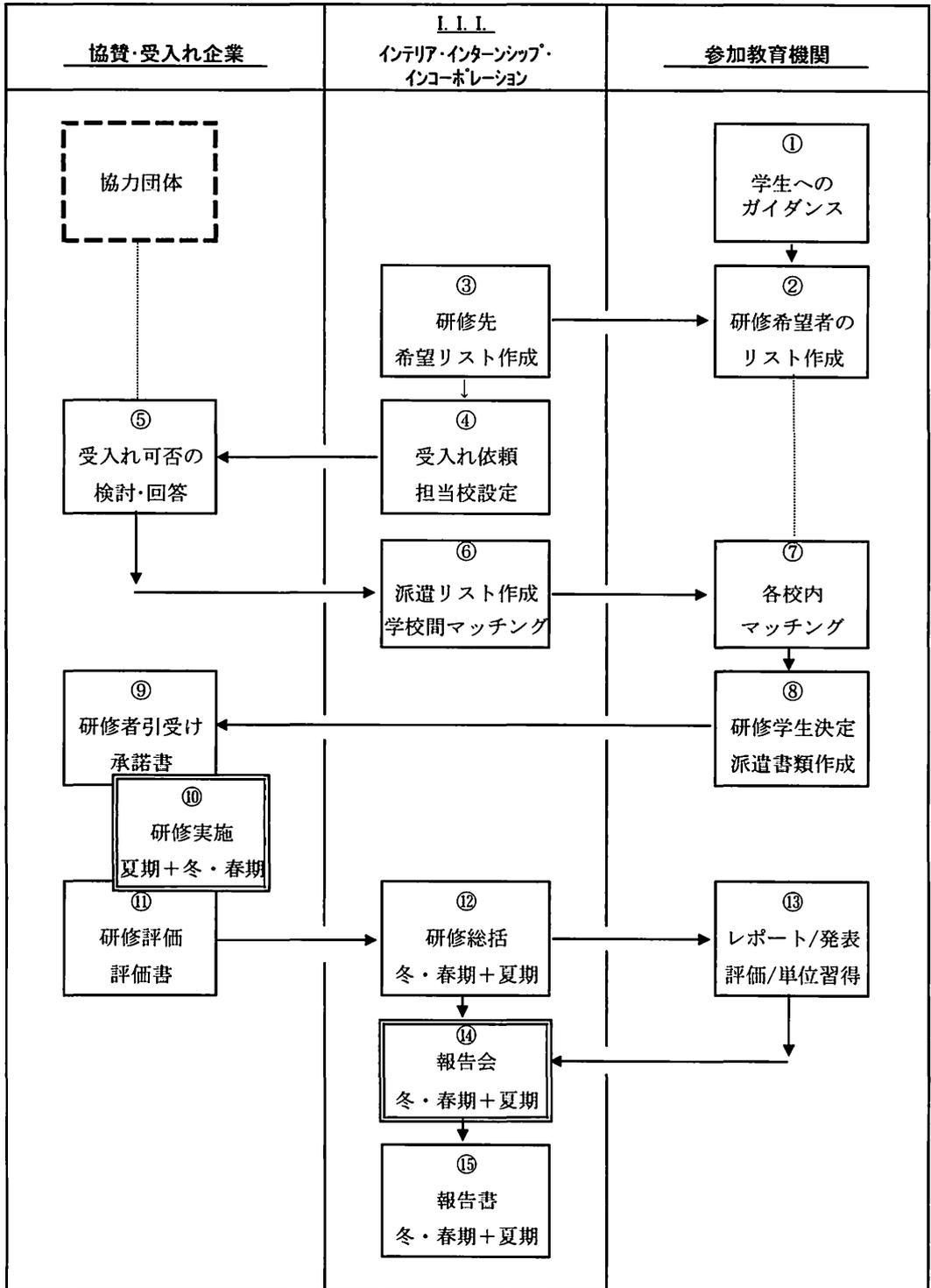


図1 I.I.I.年間スケジュール