



※BPコース説明会

※事前学習風景（BP7期生）

**取組の概要**

主に2～3年次の2年間一貫型教育プログラムで、選抜試験を受けた学生のみが参加できる。インターンシップまで3回の関門★をくぐりぬけた学生をビジネス・リーダーとしてその基礎を育成している。事前学習は2009年4月から、長期インターンシップは2010年9月からそれぞれ開始。

特徴は、  
 ①1年半の企業分析ない関する特別演習・授業の履修による事前教育の徹底  
 ②3年次後期に実施する、企業の一員としてフルタイムで働く3か月間の長期インターンシップ  
 ③企業担当者も交えた、インターンシップ後の研究成果発表会の開催である。経営学専門教育を企業の現場で実践する本格的なインターンシップは、日本でも先進的な取り組みである。

**取組の詳細**

**【実施の目的・ねらい】**

- 大学での経営学の学びを有力企業の経営管理の現場で検証する
- アルバイト感覚ではなく、企業の一員として経営課題の発見と改善策の提案を経験できる
- 社長はじめ企業の幹部社員と知己を得て、コミュニケーションできる（社会人の意識・社員の本音・・・）
- 専門知識の検証/問題発見・解決能力/コミュニケーション能力の向上  
⇒ 就活・企業での職務にとってもプラス

**【具体的な実施内容・方法】**

**1. 事前教育【専門科目：18単位】**

- 2年4月から1年間
  - ・インターンシップ先企業を知る（アクティブラーニング）：  
BPプレ演習・2単位 + BPインターンシップ特別演習1a・2単位
  - ・企業分析の基礎を形成する：BPコース特論■ストラテジー■オーガニゼーション■アカウントティング■マネジメント&ファイナンス・各2単位合計8単位
- 3年4月から7月の4か月間
  - ・インターンシップ先企業の経営課題を探る（アクティブラーニング）：  
BPインターンシップ特別演習1b・2単位
  - ・企業分析のプロによる分析方法を学ぶ：BP経営コンサルティング論・4単位

**2. 長期インターンシップ【専門科目：20単位】**

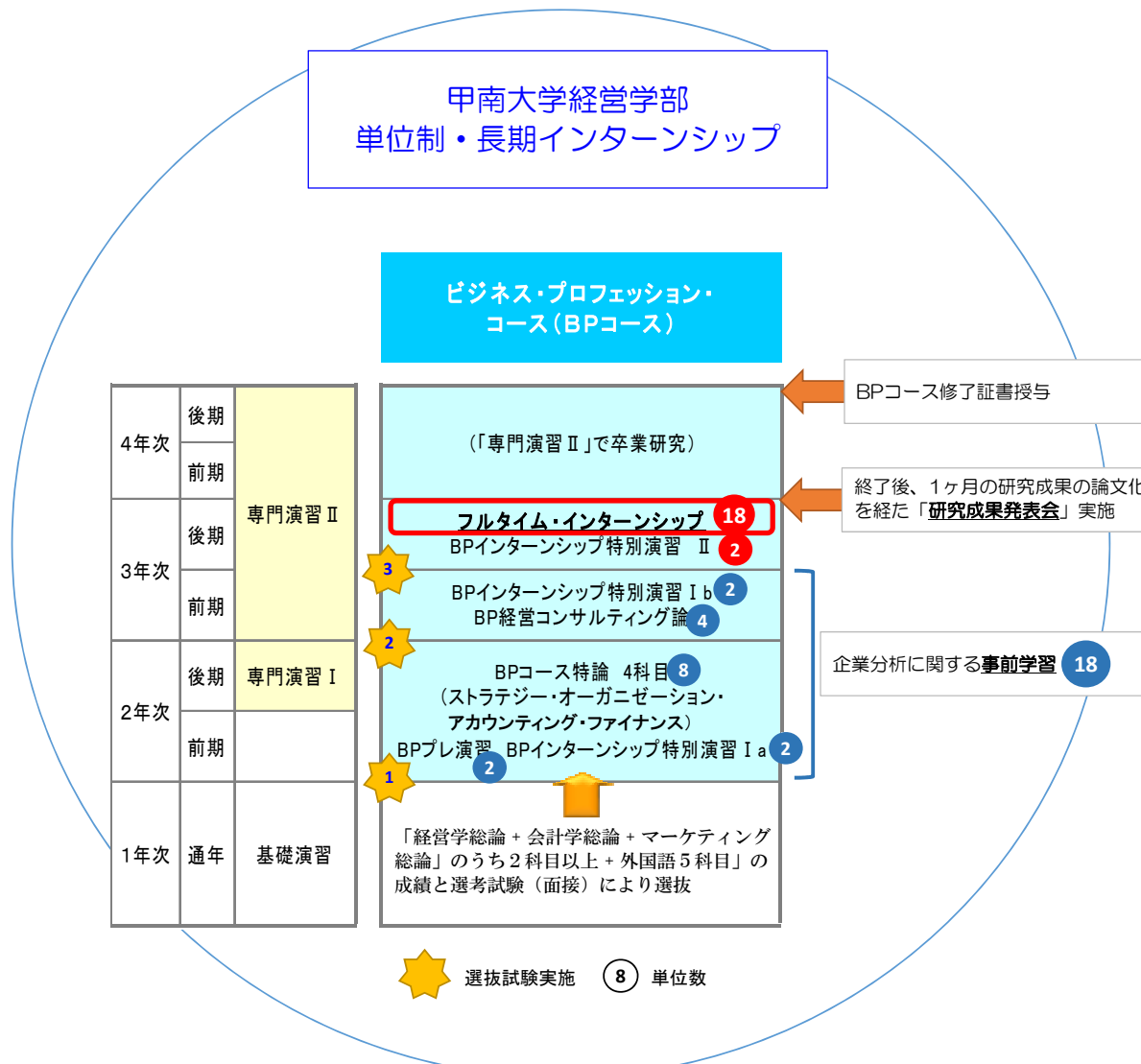
- 3年9月から1月の5か月間
  - ・インターンシップ先企業10社でのフルタイム就業体験：  
BPインターンシップⅡ・Ⅲ 1か月間6単位合計18単位
  - ・インターンシップ期間中の週末指導（3ヶ月）とインターンシップ後の研究成果のとりまとめ指導（2ヶ月）：BPインターンシップ特別演習Ⅱ・2単位
  - ・インターンシップでの気付きを研究論文（5,000字以上）としてまとめ、その内容を企業担当者を含む約300名出席の発表会でプレゼンを行う（1月20日頃）

**※BPコース紹介記事**

- ◇ 「即戦力重視の就業体験：現場で3カ月みっちり学び甲南大経営学部生 神戸などの企業に」神戸新聞2010年11月10日朝刊
- ◇ 「甲南大学経営学部 3カ月の経営職能型長期インターンシップ」『リクルートカレッジマネジメント』第187号、2014年7-8月、28-31頁
- ◇ 「経営職能型長期インターンシップの意義と課題—甲南大学経営学部ビジネス・リーダー養成プログラム5年実施の結果を踏まえて—」『私学経営』第480号、2015年2月、26-34頁
- ◇ 「甲南大 広がる『経営実学』現場」神戸新聞2016年11月24日朝刊
- ◇ 「長期就業体験のススメ」神戸新聞2017年1月27日朝刊

**ポイント**

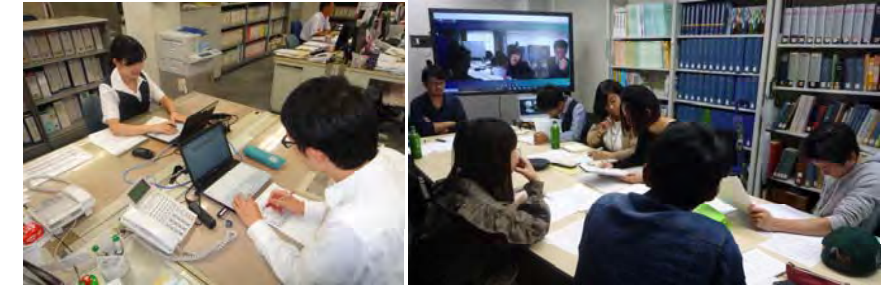
甲南大学経営学部の長期インターンシップ・プログラムは、大学での経営学の学びが企業の現場でどう活かされるのかを知り、企業経営の課題を学生自らが発見し、学生目線での改善提案を行うことをねらっている点で、専門教育の一環としての意義を持っている。「社会人基礎力」「基礎的・汎用的能力」等の向上を目指し、自主性・独創力のある人材としてビジネス・リーダーの養成を主眼としている。



**インターンシップお引き受け企業10社（2017年10月現在）**

- アシックス商事株式会社
- 株式会社アットストリーム
- 加藤産業株式会社
- 神戸信用金庫
- 株式会社神戸ポートピアホテル
- 株式会社シマブンコーポレーション
- トーホーグループ（株式会社トーホー）
- 株式会社パソナグループ
- 三ツ星ベルト株式会社
- ヤンマー株式会社

※パソナグループは東京、他は神戸・西宮・大阪で勤務 五十音順・順不同



※勤務風景

※週末土曜日演習風景

**【実施するうえでの課題・それを解決し実践するまでのプロセス】**

- 課題①：企業との共同**
- ▶ 長期インターンシップの意義に対する企業側の理解を得ることに尽きる。また、大学側が企業へ「丸投げ」するのではなく、学生への事前教育を徹底し、インターンシップ期間中もコンタクトを密にし企業訪問を行い、終了後には研究成果発表会に参加いただくなど、企業側との教員のコミュニケーションを通じて信頼関係を形成することが重要である。
  - ▶ インターンシップ期間中のプログラムについて、企業間での情報共有をはかり、各社でのプログラムの改善・拡張に役立てていただいている。また、当該プログラムの進行にあたり学生側の希望を反映できるように企業側にお願している場合もある。
  - ▶ インターンシップに対する成績評価は、企業担当者にお願し、成績根拠を明確にし、かつ、学生へのコメントを記入していただく評価票に拠っている。経営学部専門科目の卒業必要最小単位数102単位のうち、インターンシップによる単位認定は18単位で約18%を占めており、大学専門教育への直接的関与を実践している。

- 課題②：守秘義務・労災関係**
- ▶ インターンシップでは経営課題を学生が発見し、その改善提案を行うため、企業内部情報に触れる機会が多い。このため、学生には守秘義務を徹底指導し誓約書を提出させている。
  - ▶ また、就業体験時の事故等による傷害が生じた場合には、大学加入の保険を適用している。いずれも企業側と「インターンシップにかかる協定書」を締結し、相互に確認している。

- 課題③：学内実施体制の整備・運用**
- ▶ 長期インターンシップにかかる大学支援経費（学生の通勤交通費、出張旅費の一部負担、東京での宿舍費など）は、「プレミアプロジェクト」の大学教育支援プログラムによっている。このほか、企業担当者との事務的連絡など連絡事務局長（教員）および職員が担当し、教職員一丸となって取り組んでいる。
  - ▶ B Pコースの運営については、「BP運営委員会」を設置し対応するとともに、B Pコースの設計にかかわる改善や長期的なビジョンについては「将来構想委員会」などの学部内委員会で検討を行い、ブラッシュアップしている。

**【取組の成果・今後の課題】**

- 取組の成果**
- ▶ 企業担当者の声（一部）を紹介させていただきます。  
「こちらが提供しました内容と本人の興味・適正がマッチしたこともあり、1ヶ月間で期待を超える成果と本人の成長を見ることが出来ました。基本的には本人の素養が優れていることが中間時点での成果の源泉と思いますが、当方もよりクリエイティブにやるべき事に集中できた感想を持っています。」  
「夢のある難しいテーマに取り組んで頂いており苦戦している中で、社員では発想が難しい斬新な提案をして頂いています。自由度が高いテーマですので2ヶ月後の最終提案が楽しみです。」

1期生 2008年入学	2期生 2009年入学	3期生 2010年入学	4期生 2011年入学	5期生 2012年入学
1年次 志願者数	1年次 志願者数	1年次 志願者数	1年次 志願者数	1年次 志願者数
22	28	38	40	54
1年次 派遣者数	1年次 派遣者数	1年次 派遣者数	1年次 派遣者数	1年次 派遣者数
15	15	14	15	14

6期生 2013年入学	7期生 2014年入学	8期生 2015年入学	9期生 2016年入学	10期生 2017年入学
1年次 志願者数	1年次 志願者数	1年次 志願者数	1年次 志願者数	1年次 志願者数
29	57	47	60	(22)
1年次 派遣者数	1年次 派遣者数	1年次 派遣者数	1年次 派遣者数	1年次 派遣者数
15	21	18	(22)	(22)

- 今後の課題**
- ・長期インターンシップの専門教育への組み込みによる教育学習効果を得ることの意義を十分に理解した上での学生指導を情熱をもって実施できる教員の養成と配置。企業とのコミュニケーションにおいても専門的知識を有する教員の存在が不可欠である。これが本教育プログラム継続の第一の要である。
  - ・第二に、企業のご理解とご支援を得るべく、信頼関係を維持・発展させることが必要不可欠である。これがなければプログラムは継続できない。
  - ・第三に、学生のモチベーション維持である。入学当初に長期インターンシップを目指していた学生も、他の関心が強くなったり、ゼミ活動の魅力からそれを優先的に選択するケースがある。また、事前学習の学問的な厳格さから挫折してしまう学生も皆無ではない。いずれも長期インターンシップを経験することの重要性を学生に対して発信し続けることが必要である。