

【研究ノート】

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—

The Potential of Professional Universities to Promote Long-Term Internships
—A Case Study of Nagoya Sangyo University's Department of Management Professions—

今永典秀（名古屋産業大学）・松林康博（名古屋産業大学）

Norihide IMANAGA: Naoya Sangyo University
Yasuhiro MATSUBAYASHI: Naoya Sangyo University

要旨：大学における長期間のインターンシップは、単位化に向けた制度改革の障壁、学内におけるインターンシップ専門人材の不足、学生の参加人数の少なさなどの課題が存在する。55年ぶりに制度改正されて設立された専門職大学の制度は、実務家教員による実習、教育課程連携協議会の設置による産業界との連携、体系的な実習プログラムと、長期臨地実務実習の制度化によって、長期間のインターンシップが実現可能となる。本研究では、日本で初めて大学の学科として設立された名古屋産業大学の経営専門職学科の事例を考察し、専門職大学における長期インターンシップの可能性を確認した。

キーワード：インターンシップ、職業教育、専門職大学

Key Words: Internships, vocational education, professional universities

1. 背景

日本における近代教育制度は、1872(明治5)年の「学制」によって始まった。明治時代の戦前の高等教育機関卒業生の採用・求職活動においては、「紹介者や学校が与える成績の影響が非常に強かった」¹⁾。民間企業への入社に対しては、学校教員が紹介者としての役割が強く、各校の総長や教授などが卒業生を民間企業へと紹介し、採用が実施されてきた。その後、戦間期には、学力の優秀さから人物が大事であるという論調が現れた。1912(大正元)年には、大学・高等商業学校・高等工業高校で3,000人に満たなかった卒業生が、昭和には、毎年1万人以上に増加した。1920年代には、就職に関して、大学が企業に学生を推薦する制度が確立されるように変化した。戦後は1947(昭和22)年に職業安定法が制定され、その後一部法改正が進み、学校が企業へと学生を推薦する「学校推薦」の制度が確立されたが、その後徐々に学生が企業に

対して直接応募する「自由応募」へと変化を遂げた¹⁾。また、日本では、学生の大学での学習に配慮し、大学団体と経営者団体の間で「就職協定」が1953年に締結された。紳士協定として、罰則や強制力は存在しないが、一定時期まで採用に関する説明会や、内定を提示することを申し合わせてきた。また、戦後の高度経済成長期の日本の特徴である新卒一括採用や企業内での人材育成などの日本の雇用システムは、教育訓練システムと補完関係にあり、専門性よりも潜在能力を重視し、企業、学生双方に効率的に機能してきた²⁾。このように、学校教育と就職の雇用システムは関連し、独自の採用システムが形成されてきた。

本研究では、採用システムの中で、大学におけるインターンシップをテーマとする。大学におけるインターンシップは、長期休暇に実施されることが多く、企業の受入負担の問題からも、5日から10日前後が大半で、1か月以上の長期間のプログラム

は少ない³⁾。

このように、かつての採用・求職活動は、明治期には、紹介者の役割が重要であった。その後、学校推薦や自由応募など、時代の変遷とともに一定の変化を示した。日本のインターンシップは、就職協定の影響と、日本の新卒一括採用とその後の終身雇用を基礎とした企業内教育などの日本企業の採用方式の影響から、広くは浸透しなかった。

2. 大学におけるインターンシップの課題

日本におけるインターンシップは、1990年代に新規学卒採用慣行にもとづく採用活動の見直しの中で検討が始まり、1997年の文部省・労働省・通商産業省の合意による『インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方』のもとで政策的に展開された。その後「就職難、フリーター問題などに対応した学校キャリア教育推進の一環に位置づけられながら拡大普及してきた」⁴⁾。その後、2000年代にはキャリア教育の一環として、大学における教育の観点から発展を遂げた³⁾。文部科学省(2020)による大学側への調査では、大学・短期大学・高等専門学校が関与するインターンシップは1,031校(88.2%)と普及を遂げた⁵⁾。

2010年代中盤以降には、採用を主目的とする企業が主体となり実施するインターンシップが浸透した。リクルートによる「就職白書2022」では、2022年卒の学生に対する調査結果として、インターンシップ参加経験を有する割合が61.4%で、学生一人あたりの平均参加社数は6.69社である。学生が参加するインターンシップの期間は、学生に対する調査(複数回答)より、学生が体験したインターンシップ期間は、1日が70.9%と最も高く、2日が26.9%、3日以上1週間未満は25.4%、1週間以上2週間未満が

9.0%、2週間以上1ヶ月未満は3.2%である⁶⁾。このように、企業が主催する場合は、大学が実施するインターンシップよりも短い期間である。インターンシップは、期間が長い方がより教育効果が認められる³⁾。ただし、大学・企業双方が実施するインターンシップの大半は、短期間が中心に展開されている。

大学で単位認定される特定の資格取得に関係しないインターンシップに参加した学生の延べ人数は83,961人(2.9%)と、大学での実施割合に比べ学生の参加率が少ない点が課題である。亀野によると、政府の公文書ではインターンシップは『『教育活動』であり『就職・採用活動』でないことを強調し注意喚起』³⁾され、キャリア教育の要素が重視される中で拡大してきた。大学内ではインターンシップ専門人材が不足する課題が存在し⁷⁾、プログラムの構築や学外の企業との連携にも障壁が存在する。大学内でインターンシップを実施するには、大学のプログラムの変更が必要となるが、養成する人材像やディプロマポリシーやカリキュラムポリシーへの影響が及ぶことから、大学改革の議論が必要となり、時間や多大な労力がかかる。また、企業が主体として実施する採用目的の短期間のインターンシップは、学生に馴染みのある企業や資本力があり広報を積極的に行う大企業に優位に働き、企業間の格差を助長する危険性が含まれる。松高(2020)は、学生は大手企業ばかりに集中し、内定を出した場合も簡単に辞退され中小企業と大手企業の一部との格差が拡大する懸念があることを言及する⁸⁾。

次に、大学、企業、就職支援サービスを提供する企業以外でインターンシップに関与するアクターの取り組みを示す。第三者の中間支援団体がコーディネーターとし

て、企業と学生双方に伴走支援する長期実践型インターンシップが存在する。長期実践型インターンシップは、2000年頃よりNPO法人ETIC、やNPO法人G-netが中心となる「チャレンジ・コミュニティ・プロジェクト」の所属団体が中心に全国で展開されている。専属のコーディネーターが参加学生と企業の伴走支援を実施し、企業と事前のプロジェクト設計、参加者と面談、事前研修を通じたマインドセット、プロジェクトのフォロー、事後の振り返り発表会などの実施により、学生のキャリア教育の効果と企業の経営革新の両立を実現する⁹⁾。企業と学生が相対で実施する場合は、企業の採用のインセンティブが強く、対等な立場で実施が困難であり、短期間の実施が中心になりがちである。また、学生が企業の担当者に対して、本音で気軽に相談するのは困難であり、仲介者としてコーディネーターが存在することで、双方のギャップを埋めることができる。また、長期間のプロジェクトを継続するのは、学生、企業双方にとって一般的に困難であるが、企業に対して事前にコーディネーターがプロジェクトを設計し、参加学生の状況に合わせた難易度や期間に調整する役割を担い、学生・企業のフォローを継続することで実現する。大学がインターンシップを実施する場合は、同質のプログラムを複数人数に提供することが求められる。企業や企業内の業務は千差万別である¹⁰⁾。コーディネーターのように個別のプロジェクトをオーダーメイドで設計し伴走支援することが求められる。ただし、長期実践型インターンシップは、企業の経営革新にも効果がある一方、手間暇かけて丁寧に実施するため、絶対的な数がボリュームとして足りないことが指摘される¹¹⁾。また、中間支援団体・コーディネーターが実施する実践事例の量や成果

に対する研究は、今永・鳥本(2022)¹²⁾など限定的である。長期間の実践的なインターンシップ実現には、コーディネーターの存在が重要となるが、大学内にインターンシッププログラムを構築し、学内運営を実現できる人材は少ない。さらに、コーディネーターが育成されるためには、企業側と学生側の異なるアクターの理解と、実践経験が必要で、時間がかかり一筋縄ではいかない点が課題として存在する¹³⁾。

3. 専門職大学における長期インターンシップの可能性

文部科学省(2018)は、「我が国の社会情勢がめまぐるしく変化し、課題も複雑化していく中で、今後、職業の在り方や働き方も大きく様変わりすることが想像されます。このような中で、我が国が、成長・発展を持続していくためには、優れた専門技能等をもって、新たな価値を創造することができる専門職業人材の養成が不可欠」と言及する¹⁴⁾。2017(平成29)年には、学校教育法の一部を改正する法律案の提案理由が第193回通常国会に提出され、専門職大学設置基準(平成29年文部科学省令第33号)、専門職短期大学設置基準(平成29年文部科学省令第34号)が制定された。専門職大学は、専門職業人を育成するために、「理論にも裏付けられた高度な実践力を強みとして専門業務を牽引でき、かつ、変化に対応し新たな価値を創造できる人材を育成するため、産業界と密接に連携して教育を行う新たな高等教育機関として期待」されて制定された¹⁵⁾。

専門職大学・専門職短期大学の目的は、「深く専門の学芸を教授研究し、専門性を求められる職業を担うために必要な実践的かつ応用的な能力を育成・展開させる」(【学校教育法第83条の2、第108条第4

項】)と定められ、「理論と実践を架橋する教育」を教育の特色とする。具体的には、長期の臨地実務実習を含み、卒業単位の概ね 1/3 以上が実習である。理論にも裏付けされた実践力を実習により育成し、さらに、特定職種 of 専門性に加えて幅広い知識も習得することで、関連他分野への展開も含めて、生涯にわたる資質向上の基礎を涵養する。理論と実践を架橋するために、教育課程の提供に必要な研究者教員・実務家教員の適切な配置が定められ、専任教員数の 4 割以上は実務家教員^{注1)}(研究能力を併せ有する教員を含む)と定められる。金子(2017)は、原則 40 人以下の少人数授業で 4 年制の場合は 600 時間以上の臨地実務実習により、専攻する職業に関連する他分野も学び応用力を身につける点に特徴であると言及する¹⁶⁾。つまり、専門職大学の制度は、長期間の臨地実務実習が必修であり、実務家教員が 4 割以上と定められ、教育課程連携協議会の設置による産業界との連携をあらかじめ規定されている。

前述の通り、大学における長期間の実践的なインターンシップの展開に向けた障壁が存在する。具体的には、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。産業界は、採用に関するインセンティブが強く、できるだけ短い期間に多くの学生との接点を持ちたいニーズが強い。そのため、大学における教育の要素と、ビジネスの観点での採用に対するインセンティブが相反する関係にあり、一筋縄にはいかない。専属の中間支援団体が実施するインターンシップは、コーディネーターの伴走支援のもとで長期間の実践的なインターンシップが実施され、企業の事業価値を実現した形で教育要素が組み込まれるが、十分なボリューム

にない点が課題である。また、大学との連携においても、大学側に制度が整っていない場合は困難である。このように、企業との連携や中間支援団体との連携も困難であり、障壁を乗り越えた場合も、学生の参加人数が少ない懸念が存在する。

これらの諸課題の解決に向けて、専門職大学制度を活用することにより、大学で長期間の実践的なインターンシップが実現可能となり得る。そこで、本研究では、日本で初めて大学の学科として設立された「名古屋産業大学の経営専門職学科」を事例として取り上げる

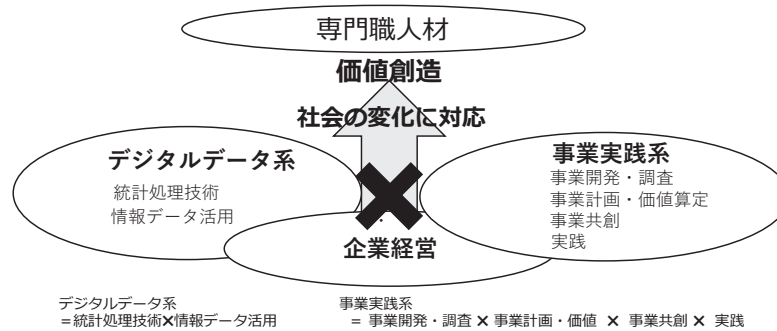
4. 名古屋産業大学 経営専門職学科の事例

(1) 名古屋産業大学及び経営専門職学科の特徴

名古屋産業大学は、建学の精神「職業教育を通して社会で活躍できる人材の育成」を掲げ、ビジネスを基盤とした「環境情報ビジネス学部」として 2000 年 4 月に開学した。2017 年からは、学部名を「現代ビジネス学部」に変更した。2021 年からは、大学として既存大学で学科として、全国で初めて専門職大学の制度を活用した「経営専門職学科」を開設した。経営専門職学科では、名古屋産業大学の建学の精神に基づき、養成する人材として「デジタルデータの知識技能を駆使し、企業経営や社会の変化に対応した事業の実践を通じて、価値創造に貢献できる専門職人材を養成する」を掲げる。

養成する人材が身に付ける職業能力は、「デジタルデータの活用」と「事業の実践」に関する実務の高度な職業実践力で、学術知と職業実践知を組み合わせることで身に付く実践的能力である。具体的には、マーケティング・リサーチ業務で用いられ

図1 経営専門職学科のコンセプト



る市場データや顧客データ、財務会計・ファイナンス業務で用いられる業績データなどのデジタルデータを活用し、企業・組織が行う事業を効果的、計画的に推進できる能力、さらには、社会や企業の変化に対応した価値創造に向けて、事業の改善能力を養成する（図1参照）

卒業後の進路は、事業の実践やデジタルデータを活用した起業、企業に就職し、社内で経営専門職人材として当該分野におい

て、事業の実践に関連する領域での職務、経営者の後継者や地域の中小企業の中核人材としてのミギウデ人材^{注2)}（今永・田中、2022）¹⁷⁾や、コンサルタントとして課題解決の専門家などが想定される。

(2) 教育プログラムと実習の特徴

経営専門職学科の教育プログラムを表2に記載した。

表2 経営専門職学科の教育プログラム

	1年前期	1年後期	2年前期	2年後期	3年前期	3年後期	4年前期	4年後期
一般基礎科目	キャリアデザインⅠ 基礎ゼミナールⅠ 他	基礎ゼミナールⅡ 他	キャリアデザインⅡ 基礎ゼミナールⅢ	基礎ゼミナールⅣ		キャリアデザインⅢ		
職業専門科目	専門基礎科目	経営学総論 簿記 統計学基礎 マーケティング 会社法	経営管理論 ファイナンス 地域経済論 ビジネスエコノミクス					
	デジタル	データベース	ビジネス情報処理実習 統計処理とデータマイニングⅠ（定量） 統計処理とデータマイニングⅡ（定性）	データベース実習 デジタルデータ活用	データサイエンス実習 ビッグデータの活用 人工知能とIoT 統計調査実習		人工知能とIoT活用のイノベーション	
	事業	事業概論	事業データ概論 共創・フューチャーセンター	企業調査実習 事業計画と資金調達 事業採算分析	プロジェクト実習 事業の調査と分析 事業共創 商品開発実践 事業計画実践 事業価値算定		事業改善実習 社会共創実習	ソーシャルイノベーション サービスイノベーション
	ゼミナール				専門ゼミナールⅠ	専門ゼミナールⅡ	専門ゼミナールⅢ	専門ゼミナールⅣ
	隣地実務実習			インターンシップ		長期インターンシップⅠ 長期インターンシップⅡ 長期インターンシップⅢ		
展開科目	地域文化とまちづくり ダイバーシティと女性活躍推進	観光地域開発 モラルと共感の心理学 地域スポーツコミッション	地域連携論 地域公共政策 ワークライフバランスとワーケーション	コミュニティ心理学 共生社会福祉 ヘルスケアマネジメント		環境生態学 人材育成と組織開発		
総合科目							事業価値創造実習Ⅰ	事業価値創造実習Ⅱ

単位修得上の主なルールは次のとおりである。必修科目 96 単位、選択科目 28 単位以上を修得する。主な卒業要件は次のとおり。一般・基礎科目 20 単位以上。職業専門科目 80 単位以上、うち専門基礎教育科目から 12 単位以上、専門教育科目から 48 単位以上、臨地実務実習から 20 単位。展開科目 20 単位以上。総合科目 4 単位。半期の履修科目の上限は 22 単位である。

教育課程の特徴は、職業専門科目において、企業経営に関する知識と、「デジタルデータの活用」及び「事業の実践」の実務の高度な実践力を身につけるために、座学で経済学・経営学領域の基礎分野と、情報領域の基礎知識を学ぶ。その上で、実習科目を積み上げる形になる。旧来の大学における学問領域を深く段階的に学ぶのではなく、産業界で必要となる能力の獲得に向けて必要な知識・技能・技術を段階的に繰り返し学ぶことに特徴がある。実務家教員、実践者が「実習」科目を教授し、さらに臨地実務実習による実践経験を通して、事業の価値創造に向けた高度な専門性を身につける教育課程となっている。

実習科目は、全部で 11 科目 (34 単位) 存在する。1 年次は、ビジネス情報処理実習、2 年次は、データベース実習、企業調査実習、インターンシップ、プロジェクト

実習、データサイエンス実習、統計調査実習、3 年次は、長期インターンシップ、事業改善実習、社会創造実習、4 年次は、事業価値創造実習 I、II である。臨地実務実習として、インターンシップが 2 年次の夏に配置され、長期インターンシップが 3 年次の前期に配置される。2 年生の夏休みに 10 日間程度 (2 単位) と、3 年生に 3 ヶ月程度の長期間の実践型のプログラム (6 単位×3=18 単位) を経験する。

体系的に段階的なプログラムとして整備され、「理論と実践を架橋する教育」が体现される。理論を学んだ上で、1 年次から、「事業」領域と「デジタルデータ」領域で実習が配置される。2 点目は 2 年次の臨地実務実習 (インターンシップ) が配置され、3 年次には、臨地実務実習 (長期インターンシップ) が配置される。さらに、4 年次に 1 年間のプロジェクト実習が配置される (図 2 参照)。

教員組織は、専攻分野の研究者教員に加え、専門職学科の制度を活かして、「デジタルデータの活用」と「事業の実践」、「臨地実務実習」に関連した実務家教員を配置する。産業界との関係性では、専門職大学で設置が必須とされる「教育課程連携協議会」が設置され、産業界の養成を教育プログラムへの反映、改善させる体制が整えら

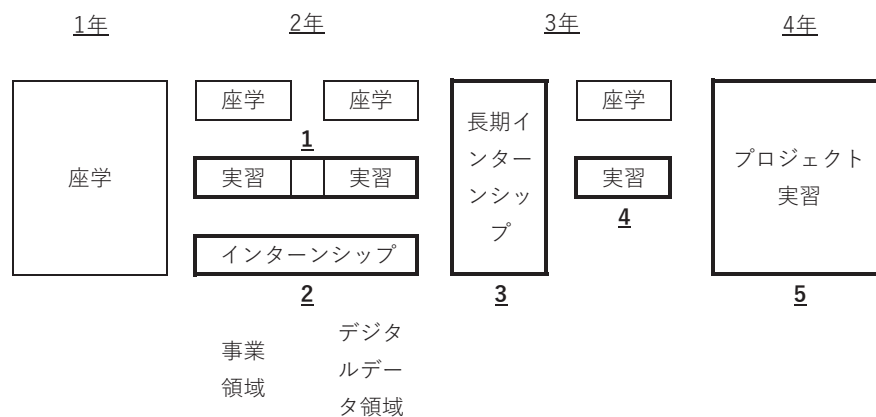


図 2 経営専門職学科の 4 年間の実習と座学の関連性

れている。設立時点で、個別企業との連携に加えて、当該地域において地域の中小企業の経営支援や長期インターンシップのノウハウを有する中間支援団体（NPO 法人 G-net、愛知中小企業家同友会、中小企業大 学校、地域の商工会議所など）と包括連携協定を締結し、点や線ではなく地域を面として捉えた連携が可能な状況が構築される。また、中間支援団体として長期実践型インターンシップを実施する NPO 法人 G-net と、座学での協働、及び長期インターンシップのプログラムの設計、企業紹介などのアドバイスや協働・共創が可能となっている。

(3) 専門職大学の制度を活用した経営専門職学科の特徴

これまでの課題としては、大学単独の場合や産業界が単独で実施する場合には、長期間のインターンシップが困難であり、学生の参加率の低さが存在した。同様の事態は、名古屋産業大学においても既存学部で実施する単位化された長期間のインターンシップは、学生の参加率が1割以下であった。また、実習内容についても、座学で学んだ理論と実習内容を関連させた課題解決型のプログラムの実施は困難であった。一

般的・汎用的な知識を得ることが目的で、社会人基礎力の養成が主な内容となるため、企業で活用する実践的なビジネススキルを身につける内容のインターンシッププログラムの実施は困難であった。

専門職大学の制度で実施することで、経営専門職学科では、学生は長期間のインターンシップの参加が必須となり、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。企業にとっても、参加学生がどのようなスキルセットを有して、どのようなプログラム・プロジェクトを用意すれば良いかを理解ができ、連携が容易になる点のメリットがある。また、「教育課程連携協議会」によって、産業界のニーズや長期間のインターンシップの受入経験企業や、地域の中小企業との長期実践型インターンシップの有識者が加わり、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た（表3参照）。

長期インターンシップの企業やプログラムが、教育プログラムと関連する「理論と実践を架橋する教育」は、専門職大学の制度を活用し、企業との連携を組織的に実施することができ、実務家教員が一定以上参画することになり、体系的な教育プログラ

表3 経営専門職学科と現代ビジネス学科の特色

	経営専門職学科	現代ビジネス学科
養成する人材像	デジタルデータの知識技能を駆使し、企業経営や社会の変化に対応した事業の実践を通じて、価値創造に貢献する専門職人材を養成する	ビジネスの基礎知識を修得し、環境、情報、医療情報管理、スポーツ、心理に関する知識を活かして、産業・経済の発展に寄与する人材
教育課程の特徴	一般基礎科目、職業専門科目、展開科目、総合科目を配置。「産業界と協働し、社会が求める職業能力に関する高度な実践力」の養成に特化	ビジネス分野の専門基礎教育科目を基盤に、履修上のコースに沿って「環境」「情報」「医療情報管理」「スポーツ」「心理」の専門教育科目を配置
職業能力	企業経営に関する知識と、「デジタルデータの活用」および「事業の実践」の実務の高度な実践力を身につけるための体系的な科目群で構成し、事業の価値創造に向けた高度な専門性を身につける	職業人としての一般的・汎用的能力の養成と定着を主眼に置く

ムが実現可能となる。

企業の受け入れの際のプログラムについても、インターンシップ経験を有する実務家・研究者がプログラムを設計して、伴走支援することで、大学でんだ知識技能とプロジェクトを関連させ、理論と実践を往還する教育プログラムの実現が可能となる。

5. 結び

本研究では、大学における長期の実践的なインターンシップを実現するための一事例として、大学の学部として唯一存在する名古屋産業大学の経営専門職学科の事例を考察し、専門職大学の特徴である、実践的かつ創造的な専門職人材が担う体系的な教育プログラムや、技能・技術を習得するための実習やそれを実現するための産業界との連携や教育課程を示した。

長期間のインターンシップの実施に向けた障壁が、大学、産業界それぞれに存在する。多くの学生が参加可能な仕組みとして、専門職大学の制度を活用することにより、産業界と連携した実践的な長期間のインターンシップの実施が可能となる。既存の現代ビジネス学科では、多くの学生の参加と、企業との連携に課題が残るが、専門職大学の制度を活用することで、「産業界と協働し、社会が求める職業能力に関する高度な実践力」の養成に特化することが可能となる。

本研究の限界と留意点を述べる。1点目は、単独事例の調査である点には留意が必要である。ただし、新たに生まれた専門職大学の制度を外した上で、職業教育の可能性を言及した点に一定の価値が認められる。産業界や学生を含めた一般的なインターンシップの認識と、専門職大学で実現する教育プログラムは一般的に齟齬があると考えられる。専門職大学での産業界と連携

した協働教育の事例が、専門職大学以外においても産業界との連携が進み、教育効果が認められる効果的な教育プログラムとして広がることが期待される。2点目は、本研究は、名古屋産業大学の経営専門職学科は開学2年経過時点までの調査であり、長期間の臨地実務実習や、プロジェクト実習が未了の状況である。学生の成果や教育効果、企業の受入体制や運営体制については、今後の追跡調査が期待される。2年経過時点では、教育課程は、概ね当初の計画通り進捗している。長期の臨地実務実習を終えた段階での学生の知識・技能の学修成果を捉え、カリキュラムを再検討して改善を重ねることが重要である。

注

- 1) 実務家教員とは、「専攻分野における概ね5年以上の実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者」と2003年(平成15)3月の文部科学省告示第53号で示されている。
- 2) ミギウデとは、「新卒で地域中小企業の経営者の右腕として経営革新に取り組むことをやりがいとし嬉々として働く人材。自らが何かを創り出そうとするアントレプレナーシップと経営者を自律的に支援しようとするフォロワーシップの両方を併せ持つ人材」(今永・田中(2022))で定義される。NPO法人G-netでは、ミギウデ事業として、新卒で地域中小企業の経営者の右腕としてのキャリアを目指した学生の就職支援を実施している。

文献

1. 福井康隆(2016)『歴史の中の大卒労働市場』勁草書房
2. 山内麻理(2019)「各国の教育訓練システム」藤本昌代・山内麻理・野田文香編著『欧州の教育・雇用制度と若者のキャリア形成：国境を越えた人材流動化と国際化への指針』白桃書房
3. 亀野淳(2021)「企業側からの視点によるインターンシップ研究の発展可能性に関する

- 一考察」インターンシップ研究年報 24、pp. 61-69
4. 吉本圭一(2021)「日本的インターンシップから職業統合的学習へー研究視座の統合と体系化に向けて」『インターンシップ研究年報』24、pp.1-19
 5. 文部科学省(2020)「令和元年度 大学等におけるインターンシップ実施状況について」
https://www.mext.go.jp/content/20201204-mxt_senmon01-000010706_01.pdf 2022年11月30日アクセス
 6. 株式会社リクルート(2022)「就職白書2022」
https://shushokumirai.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2022/02/hakusho202202_21_01-1.pdf 2022年11月30日アクセス
 7. 文部科学省(2017)「インターンシップの更なる拡充に向けて議論の取りまとめ」
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/076/gaiyou/icsFiles/afielldfile/2017/06/16/1386864001_1.pdf 2022年11月30日アクセス
 8. 松高政(2020)『大学教育を変える、未来を拓くインターンシップ』ジヤース教育新社
 9. 今永典秀・棚瀬規子・南田修司(2022)「地域中小企業の魅力発見に向けた体験学習プログラムの効果」インターンシップ研究年報 25、pp. 1-8
 10. 野村尚克・今永典秀(2021)『企業のためのインターンシップ実施マニュアル』日本能率協会マネジメントセンター
 11. 芦塚格(2021)「長期実践型インターンシップが生み出す中小企業と学生の学び合い」『日本労働研究雑誌』2021年8月号、pp. 58-72
 12. 今永典秀・鳥本真生(2022)「中小企業の長期実践型インターンシップにおけるコーディネーターの存在価値」日本 NPO 学会ノンプロフィット・レビュー21(1)、pp. 57-70
 13. 今永典秀(2021)「地方創生へのインターンシップ」『日本労働研究雑誌』2021年8月号、pp. 73-84
 14. 文部科学省(2018)「専門職大学等の設置について」
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/senmon/_icsFiles/afielldfile/2018/11/16/1410421_001_1.pdf 2022年11月30日アクセス
 15. 文部科学省(2018)「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」
https://www.mext.go.jp/content/20200312-mxt_koutou01-100006282_1.pdf 2022年11月30日アクセス
 16. 金子元久(2017)「『専門職大学』の意味するもの」日本労働研究雑誌 2017年10月号、pp. 4-13
 17. 今永典秀・田中勲(2022)「中核人材を目指し中小企業に入社する新卒若手人材の可能性」日本中小企業学会論集 41(1)、pp. 228-231

Abstract: The system of professional universities, which was established after 55 years of institutional reform, will be able to realize long-term internships through practical training by practitioner faculty members, collaboration with industry through the establishment of curriculum collaboration councils, systematic practical training programs, and institutionalization of long-term onsite practical training. The new system of professional universities, established after the first institutional reform in 55 years, enables long-term internships through practical training by practitioner faculty members, collaboration with industry through the establishment of the Curriculum Collaboration Council, systematic practical training programs, and the institutionalization of long-term on-site practical training. This study examines the case of the Department of Management Professions at Nagoya Sangyo University, the first university department established in Japan, and confirms the potential of long-term internships at professional universities.