

# コロナ禍における企業連携によるプロジェクト型授業 (PBL:Project Based Learning)の学生および企業への影響 —新型コロナウイルス感染拡大前との比較に基づく考察—

山 岡 義 卓

## アブストラクト：

新型コロナウイルス感染症が拡大した2020年度に首都圏の私立総合大学の文系学部で実施した企業連携によるプロジェクト型授業（PBL）において、学生の学習や企業の成果等をアンケート調査により確認し、感染症拡大前の2019年度および2018年度と比較し、コロナ禍の影響を考察した。

2020年度は授業はオンライン中心で、学外活動は延べ約2か月にわたり禁止し、それ以外の期間も十分な感染対策を講じたうえで必要な場合に限り実施した。学生の学習への影響等は、2020年度とそれ以前との間で顕著な差は見られなかった。2020年度はモチベーション維持の難しさを感じた学生もいたが、いずれの年度も学生は計画性、自主性、チームワーク、変化への対応等の重要性を学んだと感じていた。授業運営が異なるにも関わらず差が見られない要因は明らかではないが、オンラインは対面よりもコミュニケーションに難しさがあるために却ってチームづくりを意識したことや、オンライン中心とはいえ対面の学習機会も設けられていたこと等の影響が推測される。企業は2020年度は学外活動が制限されたことに負担を感じており、オンラインでのコミュニケーションにも難しさを感じていた。他方でオンラインの活用でコミュニケーション頻度が増したことを評価する声もあり、学生の意欲も多くは例年と変わらないと感じていた。難しさや負担はあったもののプラス要素もあり、結果として成果に対する評価はさまざまで、コロナ禍ゆえに一律に期待する成果が得られないという現象は見られなかった。

コロナ禍における企業連携によるPBLに際しては、学生・企業とも平時同様に成果を求めること、学生の学習意欲を高めるための工夫をすること、対面の学習機会を設けること、学生への対応について企業が教員に随時相談できる体制を整えること等が有用であることが示唆される。

キーワード：COVID-19、キャリア教育、体験型学修、大学、PBL（Project Based Learning）

## 1 研究背景と目的

### (1) コロナ禍における大学の体験型学習

新型コロナウイルスの感染拡大により2020

年度は多くの大学がオンラインによる授業を実施した。教室での対面による授業実施が感染リスクを高めると考えられたことによる対応である。大学の授業は講義形式のほか実

習や実験等もあり、すべてオンラインで実施できるわけではなく各大学でさまざまな対応がとられてきた。さらに大学の科目の中にはインターンシップやPBL (Project Based Learning)、サービスマーケティングなど学外での活動を伴う体験型科目も含まれる。これらの科目は、キャリア形成やアクティブラーニング、地域連携あるいは社会連携の意図をもって近年広く取り入れられてきた<sup>1</sup>。

コロナ禍においてはこうした体験型科目の実施が困難となった。すなわち学外でのさまざまな活動は感染リスクを高める懸念があるし、そもそも多くの企業等は学生を受け入れることができない状況にあった。そのため多くの大学ではこうした体験型科目を休講したり学外での活動を自宅でも実施できる別の課題に代替するなどの対応がとられた<sup>2</sup>。

体験型科目を導入した意図や目的は大学あるいは学部ごとにさまざまであるが、いずれもその必要性を認めて開講しているのであり、何らかの形で学習機会を担保しなければならない。とはいえ、本稿執筆時点において新型コロナウイルス感染の終息は見通せず、オンラインの活用も含め感染予防に十分配慮した授業運営が求められている。すなわち、しばらくはコロナ前と同じ方法で体験型科目を実施することは難しいと考えられる。そうであれば、コロナ禍における体験型科目の相応しい運営方法を見出していかなければならない。そのためには、2020年度の実践を振り返り、授業運営や学生および連携企業等への影響等を確認し、感染が広がる前とどのような違いがあったのかを比較することが有用

であろう。

コロナ禍の制約、すなわちオンラインでの授業実施や学外活動の禁止等の中で体験型科目を運営することは、たとえば学生同士が直接会えないためコミュニケーションが取りにくいことや現場での生きた知識や情報の収集が十分できないこと等のマイナスの影響が想定される一方で、オンラインの活用により時間的あるいは距離的な制約が少なくなることによるプラスの影響があるかもしれないし、実際は運営方法の違いによる影響はそれほど大きくないという可能性もある。いずれにせよその影響を把握しておくことは必要である。

## (2) 企業連携によるプロジェクト型授業

ところで大学における体験型科目としてはインターンシップのほか企業等との連携によるプロジェクト型授業 (PBL) が広く行われている。こうした科目は文部科学省によるアクティブラーニングの推奨<sup>3</sup>や、社会連携あるいは地域連携活動の推進<sup>4</sup>との連動もあり普及してきた。また近年は同じ体験型科目であるインターンシップが体験学習 (就業体験) よりも就職活動としての性質が色濃くなっていることもPBLが注目される要因のひとつであろう<sup>5</sup>。企業連携のPBLの学習効果に関する先行研究は多くあり、授業の目的や運営方法等によって異なるものの、社会人基礎力に代表される実践的能力、中でも主体性やチームワーク力、実行力等が高められることが報告されている (米田・日高2017、宮脇2015、花田ら2012、山岡2014)<sup>6</sup>。また

<sup>1</sup> たとえばインターンシップは文部科学省の2019年度の調査では71.6%の大学が単位認定している (文部科学省2020a)。20年前の1999年の調査では単位認定していないものも含めた大学のインターンシップの実施率は29.9% (文部科学省2008) でありここ20年の間に普及したことがわかる。

<sup>2</sup> 2020年度は対面のインターンシップをオンラインに切り替えて実施した事例 (伊藤ら2021) や学外の団体が主催する非対面のインターンシップに大学として参加した事例 (小原2021) 等が報告されている。

<sup>3</sup> 2012年度に取りまとめられた中央教育審議会答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～」において学士課程における学びを従来のような知識の伝達・注入を中心としたものから、能動的学修 (アクティブ・ラーニング) にシフトさせていくことを求めている。

授業に協力する企業においては成果を企業の事業活動に活用することや学生チームをマネジメントすることによる人材育成力の向上等が期待される。こうした研究蓄積も含め、企業連携によるPBLは大学の体験型科目のひとつのタイプとして普及しその意義が認識されていると言えよう。

### (3) 研究目的

以上の背景から、本研究では、筆者が担当した大学の企業連携によるPBLの一事例を対象に、新型コロナウイルスの感染拡大に対応してオンラインの活用や学外活動の制限等ある中で実施された2020年度授業の履修学生の学習や協力企業の成果等を確認し、感染症拡大前の2019年度および2018年度と比較することにより、コロナ禍の影響を考察する。

## 2 研究方法

首都圏に所在する私立総合大学A大学の文系学部で専攻科目のひとつとして開講された企業連携によるPBL（以下、本授業と言う。）を対象とし、コロナ禍における2020年度の授業と感染拡大前（2019年度および2018年度）とを比較する。各年度の授業運営の違いを確認するとともに、学生への影響については、各年度に履修した学生に対してアンケート調査を実施し、企業への影響については、2018年度から2020年度の3年間にわたって授業に

協力した企業に対して2020年度と感染拡大前の違いについてアンケート調査を実施した。以下に授業概要と調査方法を述べる。

### (1) 授業概要

本授業の概要は次のとおりである。

#### ①授業内容およびスケジュール

本授業は「大学で学ぶ諸理論が実社会でどのように活かされているかを知る」「自己の職業適性や興味関心への理解を深める」「職業人になることへの意識を醸成し、働くことの心構えを学ぶ」「社会人としての基本的なスキルやビジネスマナーを学ぶ」の4点を目標として、企業から提示された商品開発や販促企画、マーケティング戦略の立案等のテーマにチームで取り組むプロジェクト形式の授業である。活動は学生だけで行うのではなく、全体にわたって、協力企業からの助言や支援を得て行う。

2019年度と2018年度の授業内容およびスケジュールは次のとおりである。

授業期間は、4月から翌年1月の約10か月であり、企業との共同作業は5月からスタートする。それまでにプロジェクトの進め方についての講義と簡単な模擬演習を行う。夏休み前に中間報告を行い、夏休みおよび後期も引き続き作業を進め、12月中旬までに成果を取りまとめる。12月に協力企業を招いて成果報告会を実施した後、プロジェクト全体の振り返りを行うとともに成果報告書を作成

<sup>4</sup> 2006年の「教育基本法」の改正で大学の機能の一つとして「社会貢献」が明確に位置付けられ、2012年には文部科学省（2012）の「大学改革実行プラン～社会の変革のエンジンとなる大学づくり～」において、「大学等（短大・高専を含む）が、地域の課題を直視して解決にあたる取組を支援し、大学の地域貢献に対する意識を高め、その教育研究機能の強化を図る」ことを目指して「地域再生の核となる大学づくり（COC（Center of Community）構想の推進）」が実施された。さらに2018年11月の中央教育審議会答申（2040年に向けた高等教育のグランドデザイン）において複数の大学等と地方公共団体、産業界等とが恒常的に対話、連携するための体制として「地域連携プラットフォーム（仮称）」の構築が提言され、2020年にはそのためのガイドライン（文部科学省2020b）も発行される等、2000年代後半以降、大学の地域連携は推進されている。

<sup>5</sup> 亀野（2021）は日本の大学におけるインターンシップの特徴のひとつとして「大学や行政は、教育目的であることを強調しているが、現実には就職・採用目的で実施されている」ことを挙げている。

<sup>6</sup> ここでは筆者が関与した事例のほか近年の報告のいくつかを参考文献とした。このほかにもPBLによる実践的能力の獲得に関する報告は多数ある。

する。各過程のほとんどは大学の教室で行われるが、協力企業をはじめ学外の現場に赴くこともある。学外での活動の多くは授業時間外に実施する。

2020年度もオンラインで授業を実施したことや学外活動に制限があったほか内容は2019年度および2018年度とほぼ同じであり、スケジュールのみが多少変更になっている。2020年度のスケジュールの詳細は後述のとおりである。

なお、1チームの人数はいずれの年度も5人である。

## ②履修学生

履修学生数は2018年度と2019年度はいずれも40人、2020年度は35人で、学年はいずれの年度も2年または3年次生である。

## ③協力企業とプロジェクトテーマ

協力企業は2018年度と2019年度は8社、2020年度は7社である。2020年度協力企業7社のうち6社は2018年度と2019年度にも協力しており、いずれの企業も3年以上にわたり本授業への協力を継続している。協力企業はすべて中小企業<sup>7</sup>である。

2020年度に企業から提示されたプロジェクトのテーマは表1のとおりである。2018年度と2019年度も協力企業によって若干の違いはあるもののほぼ類似のテーマで実施している。

表1 2020年度のプロジェクトのテーマ

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>・地元農産物をテーマにした食イベント運営・販売促進・マーケティング調査</li><li>・無機ELファイバー等のSNSを活用したセールスプロモーション</li><li>・段ボールを活用した新商品開発とウェブショップの活性化</li><li>・肌用転写シール等のマーケット調査・展示会出展支援、販路開拓、新商品の提案</li><li>・顧客コミュニティの企画・立案・実施</li><li>・金属加工技術を用いたBtoB・BtoC商品の販売促進・商品企画・製造・販売</li><li>・辛くない唐辛子を使用したオリーブオイルの販売促進</li></ul> |
|---|

## (2) 学生へのアンケート調査

アンケート調査はいずれの年度も最後の授業終了後に実施した。主な調査項目は、授業を履修した感想、授業の満足度、授業運営（課題の難易度、企業の関与、チームの人数等）について、チームの一員と感じていたか、この授業を通じて学んだこと、社会人基礎力の能力要素に対する授業の影響である。

2018年度と2019年度は印刷したアンケート用紙を配布しその場で回収した。2020年度はインターネットを用いて調査を実施した。

## (3) 企業へのアンケート調査

2020年度の授業終了後に2018年度、2019年度、2020年度の3回にわたり協力した企業6社に対してインターネットを用いたアンケート調査を実施した。主な調査項目は、2020年度と例年を比較したときの成果の評価、2020年度の授業で感じたこと、次年度以降への要望や改善点である。

## 3 結果

### (1) 授業運営の比較

#### ①授業実施時期および回数

2018年度と2019年度の授業スケジュールは前述のとおりであり、授業回数は28回（前期後期各14回）であった。

<sup>7</sup> 中小企業庁の定義による。(https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html 2021年8月3日アクセス)

これに対して2020年度は新型コロナウイルス感染の拡大により、授業開始が4月下旬となり前期の授業回数は12回に縮減された。後期はほぼ2018年度および2019年度と同様のスケジュールで実施した。年間の授業回数は26回（前期12回、後期14回）であった。

### ②授業実施の方法

2018年度と2019年度はすべて対面で授業を実施した。

2020年度は26回の授業のうち22回をオンラインで実施し、4回を対面で実施した。オンライン授業はガイダンス等の一部は動画配信によるオンデマンド方式で実施したが、それ以外は遠隔会議システムを用いてリアルタイム、双方向で実施した。授業には協力企業も参加できるよう遠隔会議のID等を企業担当者にも共有した。遠隔会議システムを用いた授業では、冒頭に各チームが進捗報告を行った後、ブレイクアウトルームに分かれてチームでの打ち合わせや作業等を行った。教員は適宜ルームを巡回し、必要に応じて助言をした。授業開始から9月まではすべてオンラインで授業を実施したが、10月上旬以降、教室での対面授業が解禁となったことに伴

い、およそ月に1回のペースで教室での対面授業を実施した。ただし使用した教室は感染予防の観点から例年とは異なり200人以上収容できる大教室を使用した。12月中旬に協力企業を招いて教室で成果報告会を実施した。

### ③学外活動

2018年度と2019年度は学生と企業の事情に応じて積極的に企業訪問等学外活動を行うよう指示した。学外活動の正確な記録はないが、月に1回程度、すなわち各チーム6、7回の学外活動を行った。

2020年度は授業運営に関して大学および学部より方針が示され、それに合わせた対応をとった（表2）。授業開始時は緊急事態宣言が発出されており、学外活動を禁止した。5月25日の宣言解除後も引き続き禁止していたが6月下旬に一部教室での対面授業が解禁されたことに合わせて学外活動を解禁した。学生には学外活動は必要な場合に限ることに加え、体温チェックやマスク着用、ソーシャルディスタンスの確保など感染予防に十分留意することと合わせて日時、訪問先、訪問者、目的を事前に教員に連絡し、活動後に実施内

表2 2020年度の本授業実施の経過と感染症拡大の状況等

|     | 本授業の対応                | 新型コロナウイルス感染に関する状況      |
|-----|-----------------------|------------------------|
| 4月  | オンラインで前期授業開始（24日）     | 東京を含む7都府県に緊急事態宣言発出（7日） |
| 5月  |                       | 首都圏1都3県の緊急事態宣言解除（25日）  |
| 6月  | 学外活動解禁（下旬）            | 首都圏の感染者数増加（下旬）         |
| 7月  | 学外活動禁止（上旬）<br>前期終了    | 第2波                    |
| 8月  | 学外活動解禁（上旬）            |                        |
| 9月  | オンラインで後期授業開始（18日）     | 感染者数が安定                |
| 10月 | 教室での対面授業解禁（上旬）        |                        |
| 11月 |                       | 第3波                    |
| 12月 | 教室での対面による成果報告会実施（11日） |                        |

<sup>8</sup> この時期はほぼすべての授業がリモートで実施されており、また、首都圏での感染が拡大していた状況から、実家に帰省して授業を履修する学生もいた。

容を報告することを義務付けた。ただし、帰省中<sup>8</sup>であったり感染リスクの懸念等から学外活動が実施できない学生もおり、その場合は教員に相談のうえ、チーム内の役割分担を見直す等対応するよう指示した。企業に対しても同様の説明をしたうえで感染予防に十分配慮した対応を求めた。学外活動は6月下旬に解禁したもののその後首都圏の感染者数が増加したことに伴い、7月上旬以降、再度禁止した。その後、8月に再び解禁され、そのまま授業終了まで前述の条件により学外活動を実施した。こうした大学側の判断に伴う対応の変更は学生には学内のLMS (Learning Management System) を用いて随時連絡し、同時に企業にもメールで連絡をした。2020年度の各チームの学外活動の平均回数は4.6回であったが、チームによりばらつきが大きく、最も多いチームは11回、少ないチームは2回であった。

## (2) 学生アンケート結果

### ①回収率

2018年度は履修学生は40人であったが1人は途中で授業の履修を取りやめたため、39人に調査票を配布し全員から回収した。2019年度は履修学生40人に調査票を配布し全員から回収した。2020年度は履修学生は35人であったが1人は途中で授業の履修を取りや

めたため、34人に調査を依頼し全員から回答を得た。いずれも回収率100%であった。

### ②履修後に感じたこと

履修後に感じたこと（複数回答）は表3のとおりであり、いずれの年度も「今までやったことのない経験をすることができた」との回答が最も多い。これに続くのは2020年度は「中小企業に対する理解が深まった」（76.5%）で、2019年度と2018年度は「就職活動に役立つ体験となった」（2019年度65.0%、2018年度76.9%）であるが、2018年度の「中小企業に対する理解が深まった」との回答は56.4%、2020年度の「就職活動に役立つ体験となった」との回答は47.1%といずれも半数前後の高い回答率であり、全体として2020年度と2018及び2019年度の間で顕著な差は見られない。

### ③満足度

本授業の満足度（単回答）は表4のとおりであり、いずれの年度も8割以上が「満足」または「どちらかと言えば満足」と回答している。

### ④テーマの難易度

テーマの難易度（単回答）は表5のとおりであり、2020年度は「ちょうどよい」と回答した学生が最も多いが、2019年度は「やや難しい」、2018年度は「難しい」と回答した学生がもっとも多い。

表3 履修後の感想（複数回答）

| 履修後の感想                      | 2020年度 |      | 2019年度 |      | 2018年度 |      |
|-----------------------------|--------|------|--------|------|--------|------|
|                             | 人数     | 割合%  | 人数     | 割合%  | 人数     | 割合%  |
| 自分の実力が社会でどの程度通用するかを知ることができた | 22     | 64.7 | 22     | 55.0 | 18     | 46.2 |
| 自分に自信の持てる体験となった             | 12     | 35.3 | 17     | 42.5 | 17     | 43.6 |
| 働くことに対する理解が深まった             | 24     | 70.6 | 21     | 52.5 | 26     | 66.7 |
| 今までやったことのない経験をすることができた      | 27     | 79.4 | 34     | 85.0 | 34     | 87.2 |
| 専門知識やスキルを獲得することができた         | 10     | 29.4 | 7      | 17.5 | 9      | 23.1 |
| 中小企業に対する理解が深まった             | 26     | 76.5 | 14     | 35.0 | 22     | 56.4 |
| 協力企業やテーマに対する関心が高まった         | 18     | 52.9 | 14     | 35.0 | 18     | 46.2 |
| 就職活動に役立つ体験となった              | 16     | 47.1 | 26     | 65.0 | 30     | 76.9 |

⑤チームの一員としての自覚

チームの一員としての自覚（単回答）は表6のとおりであり、「強く感じていた」と「なんとなく感じていた」の合計に大きな差はない。

⑥社会人基礎力への影響に関する自己評価

本授業の履修により社会人基礎力の各能力要素がどの程度向上したかの自己評価はそれぞれ図1のとおりである。よく似た傾向で顕著な差はないが、2020年度は2019年度、

2018年度と比べて「発信力」「傾聴力」「柔軟性」が「著しく向上した」と感じている学生の割合が高い。

⑦授業を通じて学んだことに関する自由記述

本授業を履修したことにより学んだことに関する自由記述（抜粋）は表7のとおりであった。なお、企業名や個人名の固有名詞は伏せて表記した。学んだことに関する部分に下線を付して明示した。

表4 授業の満足度（単回答）

| 授業の満足度     | 2020年度 |       | 2019年度 |       | 2018年度 |       |
|------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
|            | 人数     | 割合%   | 人数     | 割合%   | 人数     | 割合%   |
| 満 足        | 16     | 47.1  | 23     | 57.5  | 28     | 71.8  |
| どちらかと言えば満足 | 13     | 38.2  | 14     | 35.0  | 10     | 25.6  |
| どちらとも言えない  | 5      | 14.7  | 2      | 5.0   | 1      | 2.6   |
| どちらかと言えば不満 | 0      | 0.0   | 1      | 2.5   | 0      | 0.0   |
| 不 満        | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   |
| 合 計        | 34     | 100.0 | 40     | 100.0 | 39     | 100.0 |

表5 テーマの難易度（単回答）

| テーマの難易度 | 2020年度 |       | 2019年度 |       | 2018年度 |       |
|---------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
|         | 人数     | 割合%   | 人数     | 割合%   | 人数     | 割合%   |
| 難 しい    | 3      | 8.8   | 5      | 12.5  | 12     | 30.8  |
| やや難しい   | 12     | 35.3  | 20     | 50.0  | 10     | 25.6  |
| ちょうどよい  | 18     | 52.9  | 15     | 37.5  | 8      | 20.5  |
| やや簡単    | 1      | 2.9   | 0      | 0.0   | 9      | 23.1  |
| 簡 単     | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   |
| 合 計     | 34     | 100.0 | 40     | 100.0 | 39     | 100.0 |

表6 チームの一員としての自覚（単回答）

| チームの一員だと<br>どの程度感じていたか | 2020年度 |       | 2019年度 |       | 2018年度 |       |
|------------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
|                        | 人数     | 割合%   | 人数     | 割合%   | 人数     | 割合%   |
| 強く感じていた                | 24     | 70.6  | 20     | 50.0  | 27     | 69.2  |
| なんとなく感じていた             | 7      | 20.6  | 16     | 40.0  | 10     | 25.6  |
| どちらとも言えない              | 3      | 8.8   | 2      | 5.0   | 1      | 2.6   |
| あまり感じていなかった            | 0      | 0.0   | 1      | 2.5   | 1      | 2.6   |
| 全く感じていなかった             | 0      | 0.0   | 1      | 2.5   | 0      | 0.0   |
| 合 計                    | 34     | 100.0 | 40     | 100.0 | 39     | 100.0 |

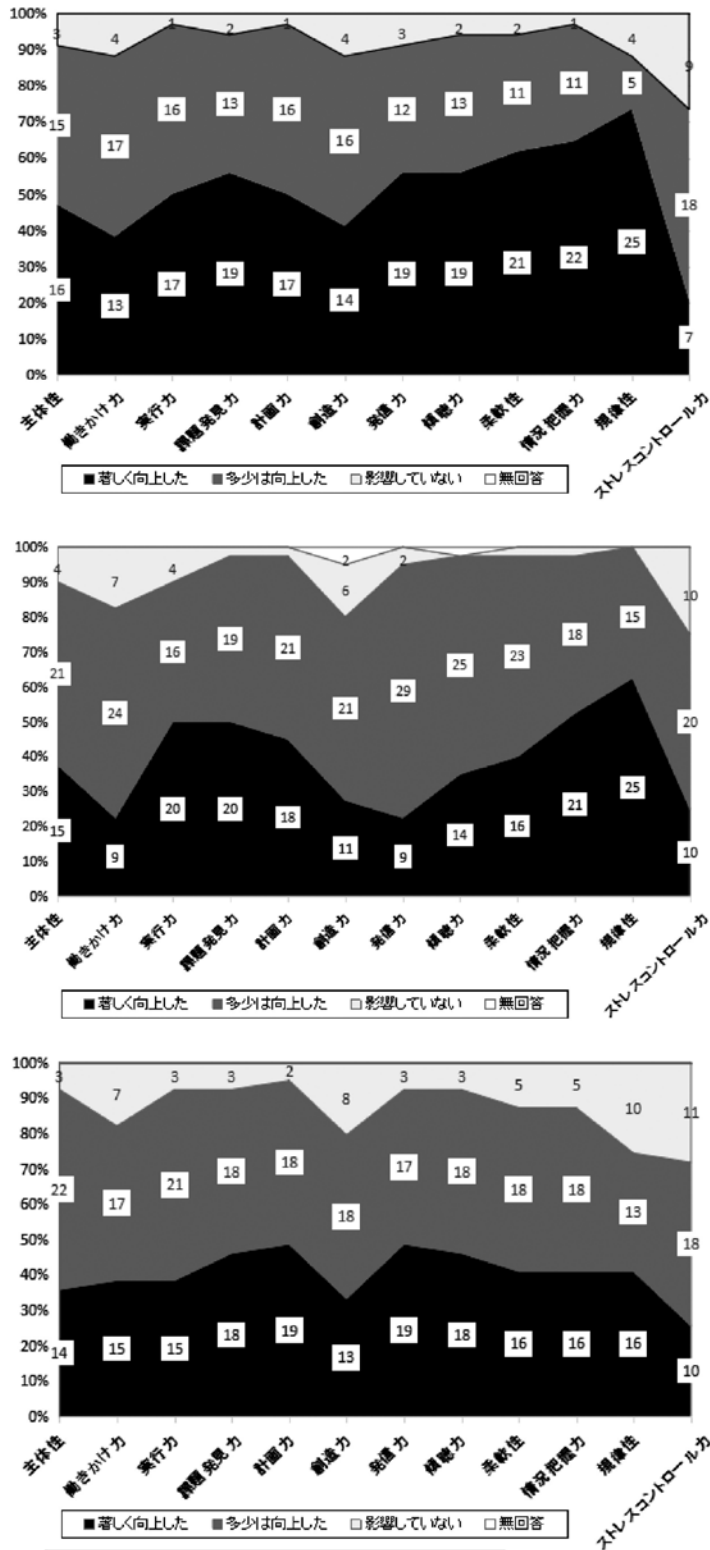


図1 社会人基礎力に及ぼす影響の自己評価  
(上：2020年度、中：2019年度、下：2018年度、図中の数字は人数)



## 表7 本授業を通じて学習したこと（抜粋）

### [2020年度]

- お客様の声がモチベーションに大きく左右することが、一番の学びだと感じる。先述にもあるとおり、だるまレターの活動によって [X社] の案件に繋がったことがあった。今年はコロナという先の見えない環境ということもあって、活動に対する不安がとても大きく、モチベーションを維持することがとても大変だった。
- 授業では、計画性と自主性の重要性を学んだ。私自身、発信することが苦手だったため、この授業は克服するきっかけになったと感じる。特に、新商品企画の際に意見を積極的に出せた点や、班員と共に今後の予定を常に重視しながら活動できた点は大きな学びにつながった。
- 本授業に参加したことにより、順序だてて物事を行うことや上手くいかないことの原因を追究することの大切さを学んだ。インスタグラムの宣伝方法ではなかなかいいね数やリーチ数が伸びずに悩んでいた時にお客様の目線に立ちどうすれば見ていただけるかという原因を考え投稿する内容をメンバーで話し合い順序だてて行うことで解消していった。
- 何が起るかわからないということ。今回に関してはコロナウイルスによる学外活動の自粛です。正直、活動的に目に見える実績がないのは仕方ないと感じています。しかし、ほかの班の活動報告を受ける度にやってる内容が違うので仕方ないとは思っていましたがコロナウイルスがなければと思うことが多く悔しい気持ちでした。
- 前期後期でテーマが大きく変わりそれに伴って活動に対するモチベーションの維持がとても難しかったです。それでもやり遂げられたのは、[Y社] の協力を得ての活動であることからの責任感、そしてなにより\*\*先生や\*\*さんが親身に相談に乗って下さったことだと思います。この学びは社会人になるにあたっていい経験ができたのではないかと思います。
- 小さなことを積み重ねることの大切さを学んだ。議事録やスケジュールなど細かなことを続けることが苦手だったが、今回グループとして続けることができ、いかに大切かを学んだ。それらを続けることでメインの活動の方針の決定にも役立ったし、全員が同じ方向を向くことができた。
- 私はチームのリーダーとしてこの活動を行ったが、チーム単位で活動することの良さ悪さ両方の側面を経験できたことです。「チームを引っ張らない」という思いが強いあまりに、班員に頼らず、全ての事を自分一人でやってしまうこともありました。もっと広い視野を持って、班員にも頼ってこの活動ができたなら良かったと反省しております。
- スケジュール管理と積極的に動くことの大切さです。広告チラシを作成していた際、スケジュール管理が出来ていなかったことと、自分たちから進んで社長とのコンタクトを取らなかったことで、完成までかなり時間がかかったことで気づかされました。

### [2019年度]

- スケジュール管理の大切さを学び、報連相ができるようになった。スキー場での下調べに行ったとき、具体的に何を見るのかについて共有ができていなかったため無駄足になってしまった。
- こんなに長い間同じメンバーで活動することがなかったのでチームワークの大切さを学んだのと責任感が強くなった。連絡や資料作成など。
- 5人という少人数により自分の役割の重要性や意見の必要性を強く感じることができ、責任感をもつことができたと同時に自分に自信がもてるようになった。特に話し合いなどではどんな意見でも言う価値があると感じることができた。
- 自ら行動しなければ何も始まらないし、素早く行動することの大切さを学んだ。早く行動しなければチャンスを逃してしまうかもしれないので、行動力は大切だと思います。企業訪問はやはり大きな学びとなりました。社会に出たら当たり前であろう知識が足りないことに気付いきろんなことを学ぼうと思いました。
- チームで活動するにあたりチームワークの大切さと振り返りの大切さ、人に頼ることの大切さを学びました。要因としてはチームワークを育むことによりすべての活動に対してモチベー

ションを保つことができたこと、企業の人にアドバイスをもらったことでどうやって進めればよいか分からず立ち止まっていた状況から抜け出したことです。自分の成長はチームで動くときに自分から発言、行動できるようになった。

- 話し合いを重ねる重要性を身をもって理解することができました。少しでも良い商品をお客様に提供したいという班員共通の思いによって妥協することなくプロジェクトに取り組むことができました。
- これまでは現状を理解し、それにあわせて課題を解決することしかできていなかったが、この授業に参加したことでその行動をふり返り、その後の行動をどうするかを考えるのが大切だと思った。そこが最も成長できた所だ。たとえばインスタの活動ができていないということを振り返りでわかり、それは役割分担ができていないからだとなり、後期は担当を決めてスムーズに活動を行えた。
- 一度自分たちの活動を見直す件があったときに、すぐに集まって軌道修正について話し合うことができ、当初予定していた成果より大きな成果を得られた。その際にチームでの良い雰囲気的重要性を学んだ。

## [2018年度]

- 目標設定の大切さを知りそこからいかに逆算してスケジュールを立てるかが目標達成への第一歩であると感じた。またうまくいかなかった時にはなぜをつきつめてしっかり改善しなくては社会では通用しないと痛感した。
- 問題の原因を分析し、それに対する次の行動を考え、行動に移すというプロセスを繰り返すことの重要性が知れた。
- 私は自分の意見を割と積極的に伝えてしまうほうだけど、言える人もあまり言えない人もそれぞれ思っていることはちゃんとあって、全員が意見を言い合えるようになってくるとやっぱりよりよい案が出るなど感じました。
- コミュニケーションの大切さ、スケジュール管理の重要性。業務連絡のときに進行度を伝えるときに自分たち全員を把握していなかったために手間取ったため。
- 自分が思ったことは提案してみる、疑問に思うなら聞いてみる、どんどん行動する大切さを実感しました。
- 主体的に動く大切さやコミュニケーション、役割分担の重要性を身をもって学ぶことができました。実際に企業の方と話して共にプロジェクトを運営しているということを意識しながら取り組んだのがいい結果につながった一つの要因だと思います。
- 自分からやりたいことを提案したり目標達成に向けてスケジュールを柔軟に調整することの大切さ。うまくいかないとしたらスケジュールを調整して行動したことによって成果につながったと思うから。

## (3) 企業アンケート結果

### ①成果の比較

例年と比べて2020年度の成果をどのように評価しているか聞いたところ、「例年よりも優れた成果であった」、「例年とそん色ない成果であった」、「例年よりも成果は劣っていた」がそれぞれ2社であり企業により成果の

評価は異なっていた。

### ②コロナ禍において感じたこと

2020年度の授業運営等に関する9つの項目について例年と比較して当てはまるか否かを聞いたところ、表8のとおりであった。例年よりも授業参加の頻度や学生とのコミュニケーションの機会が増えたと感じている一方

で、活動に制約があることや計画を立てにくいこと、学生との相互理解に難しさを感じていた。

また、2020年度の授業において例年と比較して感じたことについての自由記述は表9

のとおりであった。

### ③今後に向けた改善点等

2020年度の授業を踏まえて、今後に向けての改善点等を聞いたところ表10の回答を得た（抜粋）。

表8 2020年度の授業で感じたこと（単位：回答社数）

|   | あてはまる | はいえませんがどちらか | はいえませんがどちらか | ないあてはまる |
|---|-------|-------------|-------------|---------|
| オンラインツールを活用することにより学生とのコミュニケーションの機会が例年より増えた。     | 3     | 1           | 0           | 2       |
| 授業がオンラインだったため大学を訪問する必要がなく授業に参加する頻度が例年より増えた。     | 3     | 2           | 0           | 1       |
| 学外活動に制約があり、思うような活動ができなかった。                      | 3     | 2           | 1           | 0       |
| 学生たちと直接会えない時期が長く相互理解に困難があった。                    | 2     | 2           | 0           | 2       |
| 感染リスクを考えると学生たちにどこまで指示してよいか迷うことがあった。             | 2     | 1           | 2           | 1       |
| 授業開始が遅れ活動期間が短くなったため例年よりできることが少なかった。             | 2     | 2           | 1           | 1       |
| 外出の可否や授業実施の方法に関する大学の判断が直前に決まるため活動計画を立てるのが難しかった。 | 2     | 2           | 1           | 1       |
| 遠隔授業や学外活動の制限により当初予定していたテーマを変更する必要が生じた。          | 2     | 1           | 1           | 2       |
| 活動に制約があることや遠隔授業のため学生の学習意欲が例年よりも低いと感じた。          | 1     | 0           | 2           | 3       |

表9 2020年度の授業において例年と比較して感じたこと

- 今年の学生とは非常に相性が良かったと思います。
- 例年は授業への参加を通じて、学生の活動の把握、チームの状態、活動の軌道修正、指導、指針の提示を行っていた。今年は、学生同士が集まることもすくなく、また対面で面談をすることができなかったため、上記がすまなかった。学生自体はそのなかでも意欲的に活動をしていたが、こちらからの把握が学生からの報告だけでしか行えなかったため、学生の活動の把握と軌道修正に多大な労力がかかった。報告はするようにとの指導は、授業およびこちらからも行っているが、社会人経験のない学生であるため、報告はない前提で常に関与が必要。当然、定期的に“見守る”必要があるが、その“場”がつかれないことで、学生が実施したこと/することの可否のフィードバックができず、後追いの作業が発生。また教育的な効果が例年よりは低いと感じる。
- 昨年は顕在化しなかっただけでも知れないが、Eメール送信の基本ができていない（ビジネス文章や画像のリサイズ）ので、事前の学習が必要。

- ・私個人としては今回が初めての参加だったので例年がどうだったかは不明。今年に関して感じた事、気になったことはパワーポイントに関しては使いこなしているようには見えたと、表計算などExcelを使用した表やグラフなどの作成に関してはあまり使いこなしてないようだったため、目標やスケジュールの作成に時間をついやした。
- ・オンラインによるミーティングは時間を確保しやすいが、効率が悪い。議論が一方通行になりがちで報告には向いているが打ち合わせには向かない。新しいアイデアや人間同士の信頼関係は日ごろの雑談の中から生まれることも多く、その大切な雑談がほとんどできなかった。
- ・今年度の学生は昨年度の学生と違い圧倒的にやる気があった。また取り組む姿勢の本気度が高かった。

表10 今後に向けての改善点（抜粋）

- ・特にありませんが、対面であってもリモートをうまく組み込めるといいと感じています。
- ・学外活動に制約があることは、与える課題を変えることで解消できます。ただし、お互いの性格の把握、チームビルディング、(暗黙の)役割分担が早期に確立することが重要なので、対面のコミュニケーションは必要で、学生自身が対面であつまることは必須な気がします。今年はひとりリモートの学生がいましたが、参加意識は非常に低かったと思います。
- ・学校が学外活動の許可を出しても、結局は学外活動するかどうかの判断は学生に委ねるという点については改善してほしい。
- ・オンラインで授業を行うのであれば、学生とのコミュニケーションはもっと必要と感じましたので出来れば週2はあってもいいかと思う。
- ・昨年に比べ今年度の学生たちは授業の課題が忙しいという印象を受けました。
- ・リアルなミーティングをオンラインに置き換えるには数倍（それこそ毎日1時間とか）のオンラインミーティングの時間が必要と感じました。

## 4 考察

### (1) コロナ禍における授業運営

2020年度の授業運営が例年と大きく異なるのは、オンラインによる授業実施と学外活動の制限の2つであった。

#### ①オンラインによる授業実施

本授業では学生たちはチームを組んで企業の課題に取り組む。全員がお互いを知っているわけではなく、この授業で初めて会う学生もいる。役割分担や意見交換をはじめチームづくりはプロジェクトの成否を左右する重要な要素である。その重要なチームづくりを非対面、すなわちオンラインのみで進めなければならないことは大きな制約である。さらに教員も企業担当者も多くはオンラインによるチームづくりの経験がないので適切なアドバ

イスを行うことが難しい。

このことは学生と企業の双方にとってプロジェクト推進における大きな制約であった。

#### ②学外活動の制限

学生たちは協力企業の商品やサービス等について十分な知識がないため、平時であればできるだけ企業を訪問し、さまざまな情報を収集しながら課題解決を進めるように指導している。もちろん情報収集にとどまらず企業訪問することにより企業の担当者とコミュニケーションを図り、プロジェクトチームとしての結束を高めていくという効果もある。いずれにせよ学外活動は本授業において重要な要素である。2020年度はその学外活動が制限された中でプロジェクトを実施しなかった。

また、その制限はあらかじめ決まったもの

ではなく、感染状況に応じて都度対応を変更した。すなわちひとたび学外活動が解禁されても感染が拡大したため再び禁止されるなどの変更があった。数か月におよぶプロジェクトであり計画を立てて実施しているが、活動の条件が変われば計画そのものを修正せざるを得ない。

以上のように学外活動の制限とたびたびの対応変更もプロジェクト推進における大きな制約であった。

## (2) 学生への影響

### ①2020年度と2019年度・2018年度の比較

学生へのアンケート調査における各年度の履修後の感想や社会人基礎力への影響に関する自己評価等を比較すると、顕著な差は見られない。授業はオンラインで実施され、かつ学外活動に制約があったとしても学習に対する自己評価が大きく減退することはなかった。また、授業を通じて学んだことに関する自由記述においてもいずれの年度も、計画性、自主性、チームワーク、変化への対応等の重要性を学んだと感じている。変化への対応の重要性は2020年度は例年より多くの学生が指摘するだろうと推測されたが特にそのような記述が多く見られるわけではない。また、2020年度は対面の機会が少なかったこと等からチームづくりに困難があったのではないかと想像されるが、チームの一員としての自覚はいずれの年度も9割以上の学生が感じており、年度による明確な差はなく、また、学んだことに関する自由記述においても各年度同じようにチームワークの重要性が指摘されており、2020年度のみチームづくりに特に困難があったことをうかがわせる記述は見られない。

授業運営が異なるにも関わらずアンケートの結果に顕著な差が見られない要因は明らかではないが、いくつか想像できることもある。たとえば、チームづくりに関してはオンラインでの授業は当初よりコミュニケーションに

難しさがあると予測されたことから、却ってチームづくりを意識した活動が行われた可能性がある。このことは、社会人基礎力のうち「チームで働く力」に含まれる能力要素（発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力）のいくつかが2020年度は過去2年と比較して「著しく向上した」と感じている学生が多いことと関係しているかもしれない。そのほか、2020年度のアンケートにおいて「チームの一員だと感じた具体的なきっかけなどがあれば教えてください」との質問に対して4人が対面でチーム活動を実施したことをあげており、授業がすべてオンラインではなく学外活動も含め学生同士に対面の機会があったことがプロジェクトの推進を促した可能性も推測される。

### ②オンライン授業と学外活動制限の影響

授業運営に関する考察で指摘した2020年度の授業における制約、すなわちオンライン授業と学外活動の制限はどのように影響したのだろうか。前述のとおりチームの一員としての自覚に明確な差はなく、チームづくりに対する顕著な影響はうかがえず、授業を通じて学んだことに関する自由記述においても明確な違いはない。ただし、2020年度は「コロナという先の見えない環境ということもあって、活動に対する不安がとても大きく、モチベーションを維持することがとても大変だった」や「前期後期でテーマが大きく変わりそれに伴って活動に対するモチベーションの維持がとても難しかったです」のようにモチベーション（意欲）を維持することが困難であったことをうかがわせる記述が散見される。もちろん長期にわたる活動なのでモチベーションの維持は平時でも課題ではあるが、これら2つの記述は、いずれもコロナ禍が背景にある（後者におけるテーマ変更は学外活動が制限されたことに起因する）。このことからコロナ禍への対応により意欲を高めることに難しさを感じていた学生が少なからずいたことがわかる。とはいえ、両者ともそ

れを克服したことを学びと捉えており、むしろ困難であったからこそ意識して工夫や努力をしていたことも同時に推測される。

### (3) 企業への影響

#### ①成果に対する影響

企業は2020年度は学外活動が制限されたことに負担を感じており、オンラインでのコミュニケーションにも難しさを感じていたものの（オンライン活用に対する企業の受け止めについての考察は後述）、成果に対する評価はさまざまであった。中には例年以上の成果を得たと感じている企業もあり、コロナ禍ゆえに一律に期待する成果が得られないという現象は見られなかった。理由としては、ひとつには、オンラインの活用でコミュニケーション頻度が増したこと、また、「今年の学生とは非常に相性が良かったと思います」や「今年度の学生は昨年度の学生と違い圧倒的にやる気があった」などの記述からうかがえるとおり対面かオンラインかといった授業運営よりも学生の意欲や姿勢等のほうが成果に及ぼす影響が大きく、その点において学生の意欲は多くは以前と変わらない（企業によってはより高く維持されていた）と感じていたこと等プラス要素が見い出せたためと考えられる（学生の学習意欲に関する考察は後述）。そのほか「学外活動に制約があることは、与える課題を変えることで解消できます」との記述からは企業側が状況の変化に柔軟に対応しながら工夫して進めたことが成果につながっていることも想像される。

#### ②オンライン活用によるコミュニケーション頻度の向上

6社中5社が「授業がオンラインだったため大学を訪問する必要がなく授業に参加する頻度が例年より増えた」と回答している。このことはプロジェクトの推進にプラスの影響を及ぼしたと考えられる。しかし、「オンラインによるミーティングは時間を確保しやすいが、効率が悪い」、「リアルなミーティングをオンラインに置き換えるには数倍（それこそ毎日1時間とか）のオンラインミーティングの時間が必要と感じました」、さらには対面でのコミュニケーションが少なかったために「学生の活動の把握、チームの状態、活動の軌道修正、指導、指針の提示」が進まなかったといった記述からはすべてのコミュニケーションをオンラインで代替することは難しく、むしろ対面でのコミュニケーション機会の必要性を感じていたことがうかがえる。

#### ③学生の学習意欲

「活動に制約があることや遠隔授業のため学生の学習意欲が例年よりも低いと感じた」に「あてはまる」と回答したのは1社のみであり多くの企業は学生の学習意欲の低下を感じていなかった。むしろ前述のように学生の「やる気」を感じていた企業もある。学外活動が制限され、対面でのコミュニケーションに制約があったのだから、学習意欲が例年に比して減退することも考えられたが少なくとも企業側はそう感じていなかった。その要因は明らかではないが、学生への影響の考察でも述べたとおりモチベーション維持が困難であったからこそ工夫や努力をしていたということもひとつであろう<sup>9</sup>。

<sup>9</sup> コロナ禍に実施された大学のリモート型インターンシップにおいて「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「期待以上の成果を生む要因である可能性は高い」と指摘されている（伊藤ら2021）。インターンシップとPBLという違いはあるが、コロナ禍でのリモートによる企業課題の実施という点は共通であり、本授業でも教員や企業担当者の目に見えないところで学生同士のコミュニケーションが行われていた可能性はあり、そうであればこうしたこともモチベーション維持の工夫のひとつと言えよう。

#### ④学外活動の制約

6社中5社が「学外活動に制約があり、思うような活動ができなかった」と回答しており学外活動の制限は企業に大きな負担となっていたことがわかる。対面できないために学生たちとの相互理解が困難だったことや感染拡大の状況によっては急遽外出ができなくなる可能性もあり活動計画を立てにくいといった難しさを感じていた。また、「学校が学外活動の許可を出しても、結局は学外活動するかどうかの判断は学生に委ねるという点については改善してほしい」や「今年はひとりリモートの学生がいましたが、参加意識は非常に低かったと思います」といった記述からは、学外活動をするか否かの判断が学生に委ねられたことがプロジェクトの運営を難しくしていたことがわかる。学外活動の可否は状況に応じて大学が判断しているが、中には活動をためらう学生もいる。2020年度は履修登録の時点ではこのような授業運営になることは見通せなかったためやむを得ないが、今後は履修登録の前に本授業は学外活動を前提とした学習であることを説明すればこの問題はかなりの程度解消できると考えられる。

#### (4) コロナ禍における企業連携によるPBLへの示唆

以上の本授業に基づく考察から、コロナ禍における企業連携によるPBLの実施に際して次の示唆が得られる。

##### ①学生・企業とも平時同様に成果を求める

学生の学習に対する自己評価は、コロナ禍でも平時と顕著な差はなく、また、企業においても一律にコロナ禍の制約ゆえに期待する成果が得られないということはなかった。このことから、オンラインでの授業や学外活動

の制約等ネガティブな要因があったとしても、成果を求めて授業を運営することが必要だと考える。すなわち、「このような状況だから平時のような成果が得られなくともやむを得ない」という前提ではなく、平時同様の期待をもって授業を運営したい。特に、企業連携によるPBLは企業の協力なしには実施できないことから企業側のインセンティブを担保することが肝要である。そもそも授業への協力を求めている以上、企業側にある程度の負担を強いることは平時においても避けられないが、得るものがない、あるいはより少ないとなれば、協力の継続は困難であろう。また、学生の学習が十分に担保されることは、企業にとってのインセンティブにもなる。授業に協力しても学生にさしたる学習や成長の機会を提供できないのであれば、協力する意欲も薄れるだろう。

##### ②学生の学習意欲を高めるための工夫をする

成果を得るためには平時であれコロナ禍であれ、学生の学習意欲が重要であることは言うまでもない。ただし、コロナ禍では、オンラインでの授業実施や学外活動の制約等意欲を高めることが困難な状況にあることから平時以上の工夫が必要になるだろう<sup>10</sup>。具体的には、学生に直接にそのこと、すなわちコロナ禍においては平時以上に学習意欲が重要になる旨を伝えることや目標やゴール(チーム、個人の両方)をより明確にし、意識させること、進捗に応じたフィードバックをより丁寧に行うこと等が考えられる。また企業に同じことを伝えることも有用であろう。連携授業では企業側の期待が学生の学習意欲を引き出すことも報告されており、企業側の対応も学生のモチベーションを高めることに少なからず影響があるからである<sup>11</sup>。

<sup>10</sup> 2020年度の本授業ではコロナ禍に対応しての特段の工夫はしていないが、調査結果からは学生の学習意欲は高く維持されていたことがうかがえる。その要因は明らかではない。なお、学生のモチベーション向上のための工夫として2019年度以前から個人目標の設定と振り返り、中間報告会での意見交換、成果報告会における相互評価等さまざまな取り組みをしている。

### ③対面の学習機会を設ける

オンラインで授業や打ち合わせ等を実施することでコミュニケーションの機会が増えることはプロジェクト運営にプラスの影響を及ぼすが、それでも対面のコミュニケーションがより重要であることは学生と企業の双方から指摘されている。感染リスクを考慮すればできる限りオンラインを活用することが最善である。しかし、本授業のように初対面の学生たちがチームを組んでかつ企業の事業活動の一環としてプロジェクトを実施するような授業においては、オンラインであっても可能な限り対面の機会を設けることが望ましいと考えられる。その際、感染予防に十分配慮することは言うまでもない。どの程度の頻度が相応しいかは状況次第であるが、2020年度の本授業では対面が可能な状況において月に1回の対面授業を実施し、学生たちは授業期間を通じて平均4.6回の学外活動を実施した。学生同士だけでなく企業と学生も含め対面でのコミュニケーションの機会が確保でき、さらにオンラインにより補完できれば平時以上に良いチームをつくれる可能性もある。

### ④学生への対応について企業が教員に随時相談できる体制を整える

企業は2020年度の授業運営の変更や状況の変化に柔軟に対応しプロジェクトを推進していたが、学生への対応、特に学外活動の判断に難しさを感じていた。このことについては前述のとおり履修前に学外活動が前提の授業であることを伝えることと合わせて、教員は平時以上にプロジェクトの状況を把握し、企業の相談に乗りつつ、また、学生の事情も把握したうえで適切な判断や指示ができるようにサポートすることが必要となろう。

## 5 今後の課題

以上、コロナ禍における企業連携によるPBLの一事例に基づき、授業運営や留意点について考察してきた。今後、新型コロナウイルス感染がどのようになるかは本稿執筆時点では見通せないが、ただちに感染拡大前と同じ状況に戻ることは考えられず、当面の間はオンラインを活用して授業を実施せざるを得ないだろう。その中で体験型科目をどのように運営していくかということは引き続き重要な課題である。しかし他方で、こうした体験型科目はそもそも平時に設計されたものだという認識も欠かせないだろう。いずれの科目も平時における体験と学習を想定しているのである。

すなわち、今後、新型コロナウイルス感染が終息するか否かにかかわらず、企業を含む実社会においてテレワークによる仕事の仕方が広く普及すれば教育課程に求められる体験学習のあり方も変わってくるということである。そうであれば、従来型の体験型科目をどうアレンジすればコロナ禍でも運営できるか、ということではなく、コロナ禍を経た社会においてどのような体験型の学びが求められるかということを考えていかなければならない。おそらくプロジェクトのテーマや運営方法も変わるだろうし、求められる能力要素も変わるかもしれない。

とはいえ、新型コロナウイルス感染の拡大も含めどのような社会の変化もこれまでと地続きに起きているのであり、これからの体験型科目を構想する際にも過渡期の対応を参考にすることになる。それゆえに今後この分野に関するさらなる知見を蓄積し共有することが必要になると考える。特に本稿に述べた内容は一事例に基づくもの過ぎず、考察にはか

<sup>11</sup> PBLの事例ではないが企業連携による卒業研究の実施においては企業側が研究成果に対して期待があることが学生のモチベーション向上につながり結果として研究の進展に貢献することが報告されている（山岡・小口2012）。



なりの推測を含んでいる。そうしたことから  
も多くの実践に関する知見の共有が求められる。

## 参考文献または引用文献

伊藤文男・大串恵太・中井咲貴子, 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—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—, 追手門学院大学基盤教育論集, (8), 1-17 (2021)

小原寿美, コロナ禍におけるリモートインターンシップの事例報告—17大学・15企業による連携事例への参加を通して—, 広島文教大学高等教育研究, 7, 15-28 (2021)

亀野淳, 日本における大学生のインターンシップの歴史的背景や近年の変化とその課題—「教育目的」と「就職・採用目的」の視点で, 日本労働研究雑誌, (733), 4-15 (2021)

花田朋美・山岡義卓・白井篤, 自主参加型の地域連携プロジェクトによる大学生の学習効果—社会人基礎力評価からの考察—, 東京家政学院大学紀要, (52), 159-169 (2012)

宮脇啓透・小森亜紀子・前田純弘, 学士(経営学)課程教育における学習効果の測定—PBLによる学生の態度変化の分析—, 現代ビジネス研究所紀要, (1), 1-13 (2016)

文部科学省, 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 (2020a) ([https://www.mext.go.jp/b\\_menu/internship/1368427.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/internship/1368427.htm) 2021年8月3日アクセス)

文部科学省, 地域連携プラットフォーム構築に関するガイドライン—地域に貢献し、地域に支持される高等教育へ— (2020b)

([https://www.mext.go.jp/content/20201029-mext-koutou-000010662\\_01.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20201029-mext-koutou-000010662_01.pdf) 2021年8月3日アクセス)

文部科学省, 大学改革実行プラン—社会の変革のエンジンとなる大学づくり—(2012) ([http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/24/06/\\_icsFiles/afieldfile/2012/06/05/1312798\\_01\\_3.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/24/06/_icsFiles/afieldfile/2012/06/05/1312798_01_3.pdf) 2021年8月3日アクセス)

文部科学省, 大学等における平成19年度インターンシップ実施状況調査について (2008)

([https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/055/gijiroku/\\_icsFiles/afieldfile/2013/07/12/1337777\\_2.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/055/gijiroku/_icsFiles/afieldfile/2013/07/12/1337777_2.pdf) 2021年8月3日アクセス)

山岡義卓, 企業との連携によるプロジェクト型授業の運営および大学生の学習効果について, 国際経営論集, (47), 183-194 (2014)

山岡義卓・小口悦子, 大学生を担い手とした産学連携研究の研究管理—連携研究をより効果的に進めるための条件—, 東京家政学院大学紀要, (52), 1-8 (2012)

米田佐紀子・日高貴志夫, 日系企業におけるグローバル化教育実践の試み—事例に基づいたPBL学習における学生の変容—, 玉川大学文学部紀要, (58), 105-129 (2017)