

# インターンシップの基礎力評価における 自己評価・他己評価システム開発

## Self and Other Evaluation System for the Fundamental Competencies in Internship

宮田 篤

Atsushi MIYATA

青森中央短期大学 食物栄養学科

Department of Food Dietetics, Aomori Chuo Junior College

Key words ; インターンシップ、評価、基礎力、栄養士、学習成果

### 1. はじめに

本学食物栄養学科では、1年次の2月に実施しているインターンシップ研修において、2011（平成23）年度から、ループリックを用いた基礎力10項目による学生の自己評価を開始し、翌2012年度からは同じループリックで研修先の指導担当者が行う他己評価を併用することで、事後の振り返りを行っている。さらに、2014（平成26）年度に研修に参加した学生からは、評価10項目のうち7項目を、2年次8月に実施する給食管理校外実習（以後「校外実習」）の評価として共有している。

本資料は、本学のインターンシップ実施までの経緯と、評価設計の基となった本学インターンシップの趣旨・目的、研修参加者（食物栄養学科学生）による自己評価、研修指導担当者による他己評価、さらに、半年後の校外実習における評価を共有するループリック設計に至る過程を記録することを目的とする。

この記録は、以後も毎年度、インターンシップ研修ならびに校外実習において継続的に実施し、分析することで、インターンシップならびに評価制度に関する効果の考察を目指すものである。

### 2. 背景として・食物栄養学科でインターンシップが始まるまで

本学のインターンシップは食物栄養学科において、2003（平成15）年度以来、希望者を対象にした任意制で、単位化せずに実施している。2016（平成28）年度時点での最大の特色は、研修先の主体（参加者全体の概ね3分の2）が栄養士施設だということである。だが、2007（平成19）年度までの5年間は逆に栄養士施設以外でのみ、つまり、販売・製造等を主とする、いわゆる一般企業でのみ実施していた。食物栄養学科は栄養士養成学科であるため、カリキュラム上、校外実習が栄養士取得の必修

科目としてあり、あえて栄養士施設でインターンシップを行うという発想が無かったのである。

日本国内でインターンシップが、大学の専攻、企業の業種を問わずに実施されるようになった歴史はさほど古くない。1997（平成9）年の文部省（現文部科学省）による「教育改革プログラム」において、「インターンシップ（学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと）を支援する取組を総合的に推進」と明記されて以後のことである。<sup>1)</sup> この意向は以後、同年に文部省、通商産業省（現経済産業省）、労働省（現厚生労働省）らに取りまとめた「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（いわゆる3省合意）」をはじめ、さまざまな機会に確認、認知されていくことになるのだが、本学でのインターンシップ実施までには、6年の歳月が必要であった。<sup>2)</sup>

学科が重い腰を上げた契機は、当時の進路内容にある。学科全体の就職率自体は100%を達成したとしても、栄養士としての就職は40%～50%止まりであり、販売・製造等を含めた食品関連企業を加えたとしても（そこまでを専門職と見なした場合でも）、3人に一人は栄養士以外での職種で就職していたのである。だが、一般企業への就職への支援体制は確立されていなかった。元々、一般企業の求人・採用活動は、栄養士の委託企業に比べて開始時期が早く、1年次の12月（当時）には就職活動を始めなければならない一方で、当然のことながら栄養士取得を目指して入学した学生が1年も経たないうちに一般企業への就職に路線変更するには早すぎる時期でもある。そこで、学科としては一般企業への指導・助言の余裕がない時期に、同法人の四年制大学が先行実施していたインターンシップを、短大でも導入することになったのである。だが、学科自体が明確なイメージを打ち出せずに開始したということに加えて、学生自身も本来は栄養士免許を取得し、栄養士として就職するために入学するのであるから当然、意識は高まらなかった。特に開始時は授業としてのキャリア科目も存在しない時期であったためか、3年目の2005（平成17）年度には参加学生が2名にまで減少してしまったのである。（P. 2、図1）

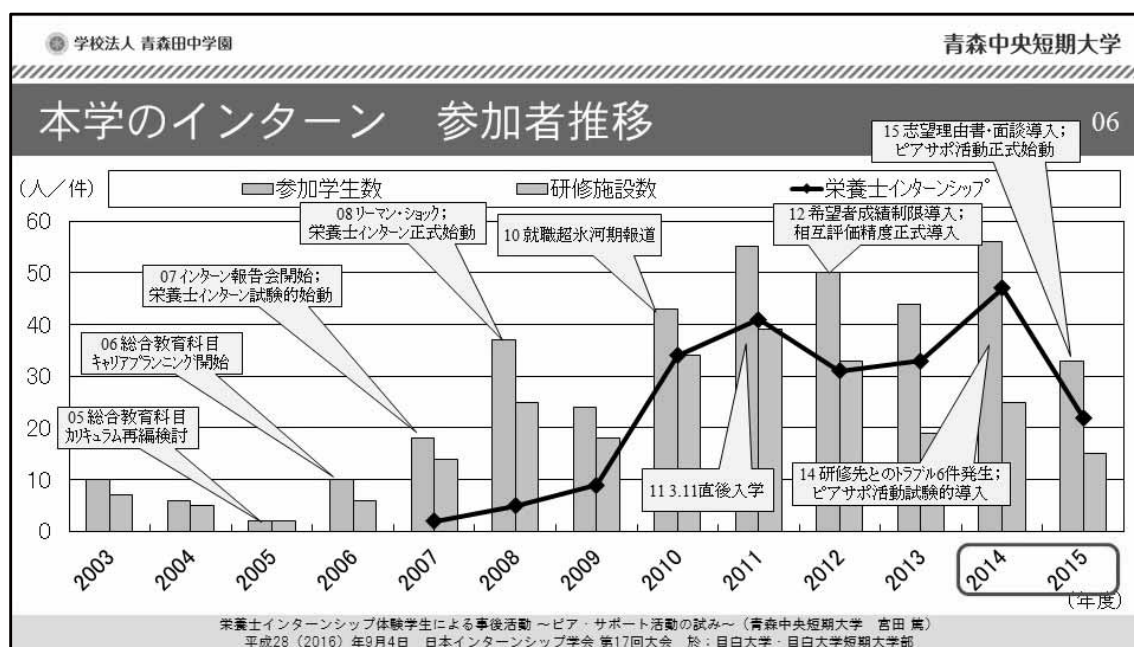


図1 本学でのインターンシップ 参加者の推移<sup>3)</sup>

### 3. 転換点としてのカリキュラム再編成とキャリア科目開設

この3年目とは、2005年10月1日に施行された学校教育法関連の法令改正により、短期大学の卒業生にも学位（短期大学士）が授与されることになった年でもある。これに伴い、カリキュラムの見直し、とりわけ総合教育科目において、大規模な改定が行われた。学位を得るということは、従来、準学士称号と同じ括りであった高等専門学校との差別化を図るためにも必要であり、人間形成・教養に関する総合教育の充実かつ具体的な改定・再編成が求められることとなったのである。

カリキュラム再編・検討を経て、2006（平成18）年度よりキャリア科目「キャリアプランニングⅠ・Ⅱ」が開設され、元来、秘書士科目「秘書学概論」「秘書実務」を担当していた著者が、キャリア科目の担当者となった。短大の栄養士養成学科は、教職課程を履修しない限り、2年次8月の校外実習まで、学外で実習を行う機会がない。したがって、自己理解・自己分析・自己表現とともに、職業理解・職場理解・生涯設計を視覚化するためにもインターンシップは有効であり、同年度（2007年2月実施）の参加学生も、前年度に最低記録であった2名から、2003（平成15）年度開始時と同数の10名に回復した。だが、学科としてインターンシップを軌道に乗せるためには、栄養士施設を含めて研修先の開拓を行う必要があり、そのためには栄養士施設に、校外実習との差別化を理解してもらう必要があった。

### 4. 旧評価様式について

評価様式自体は2003（平成15）年度に一般企業でのインターンシップを開始した時点から存在していた。ただし、制度も研修日誌も参考とするものがない中で、筆者の学生時代の教育実習ノートの評価様式を参考に急遽組み込んだのが実情である。（P. 3、表1）

表1 旧評価様式 ※2003（平成15）年土～2010（平成22）年度

研修をふり返り、下記1～10の活動をチェックしなさい。 該当項目のABCを、初日終了後および最終日終了後に○で囲むこと。  （注意）自己を点検し反省するためのものなので、感じた通りに率直に記載すること。 A・・・十分に達成できた B・・・目標を意識して実施できた C・・・指導・助言があったが、目標達成は不十分であった		
自己点検項目	初日	最終日
1. 研修企業や業務に関する情報収集につとめるよう心がけた	A B C	A B C
2. 常にあいさつ・返事を忘れず、元気よく行うことができた	A B C	A B C
3. 不明な点をそのままにせず、質問をして解決できた	A B C	A B C
4. ほうれんそう（報告・連絡・相談）が的確にできた	A B C	A B C
5. 指導担当者の指示を正確に把握し、業務に生かした	A B C	A B C
6. 注意を受けた点を素直に反省し、次の作業に生かした	A B C	A B C
7. 自分から業務の工夫や提案を行うことができた	A B C	A B C
8. 他人の仕事や言葉遣いから役立つことを学ぶことができた	A B C	A B C
9. 研修企業の経営方針やビジョンを感じ取ることができた	A B C	A B C
10. 自身の就職活動に役立つ手ごたえを感じる事ができた	A B C	A B C

この時期は研修施設の過半数がスーパーマーケットであったため、アルバイトとインターンシップとの差別化については意識していた。したがって、自己点検項目は基礎力を中心としながらも、「7. 自分から業務の工夫や提案を行うことができた」、「9. 研修企業の経営方針やビジョンを感じ取ることができた」など、社会人としての目線を意識した設問が見られる。ただし、この「旧評価様式」は自己評価のみであり、インターンシップ終了後に、学生自身が自ら振り返りのレポートを作成する際の叩き台に過ぎなかった。

## 5. 栄養士施設でのインターンシップ導入

栄養士施設でのインターンシップは、2007（平19）年度に試験的導入として1件2名で実施し、翌2008（平20）年度に5件5名で正式に開始した。だが、この時点ではまだ旧評価様式のままであった。

2007（平19）年度の試験的導入は、半ば偶然に始まったものであった。事前希望調査の段階で、学生から、従来の販売や製造（食品加工、製菓等）ではなく、厨房業務のインターンシップを希望する学生が2名いたのである。そのため、本学内のカフェテリア（学生食堂）を運営していた青森市内の委託企業の担当者に相談したところ、市内の公共レンタルスペースに併設されたレストランでの研修、つまり産業給食施設でのインターンシップが可能となった。この時、著者は初めて、栄養士施設でのインターンシップが可能なのだと、実感した。この時点では、委託企業がたまたま地元の小規模の業者であったこと、以前から本学内での面識があったこと、そして何より、インターンシップ担当である著者自身が、栄養士施設特有の事情を知らなかったため<sup>4)</sup>、従来の販売・製造等と同じレベルの手続きで、栄養士施設でのインターンシップができるものなのだと判断したことがすべての始まりであった。

この、栄養士施設での研修・実習に無知であったための判断が、結果的には以後、学科のインターンシップとして栄養士施設を積極的に開拓する契機になったとすることができる。食物栄養学科は栄養士の養成学科ではあるが、当初、栄養士施設でのインターンシップに難色を示していた。校外実習を行うのに、なぜ、あえてインターンシップが必要なのか、実習との違いはあるのかという点について必ず訊かれ、説明を求められた。そして、この質問は学科内だけでなく、栄養士施設側からも常に問われ、答える必要があった。

インターンシップをキャリア科目の視点で捉えれば、自分自身の職業・職場に対する目的・目標を見出すために、ただ参加するだけでもよい体験となる。だが、栄養士職を目指す視点で捉えれば、職業や職場についてはある程度既にイメージできているため、栄養士を目指すプロセスとしてのインターンシップの目的・目標を、校外実習や就職活動との差別化の中で、示す必要があったのであり、さらに、目的・目標について考えるということは、同時に到達目標や評価について設計する必要もあったということなのである。

表2 本学でのインターンシップと評価の変遷

研修年度 (1年次)	研修学生	参加数		内容・補足	評価				
		栄養士施設	一般企業等		旧様式	新様式	相互評価	校外実習共用	ピア活動
2003(平15)	34期	－	10	一般企業（製造・販売）等のみで開始	○				
2004(平16)	35期	－	6		○				
2005(平17)	36期	－	2	総合教育科目・カリキュラム再編検討	○				
2006(平18)	37期	－	10	キャリア科目開設	○				
2007(平19)	38期	2	18	栄養士施設のインターンシップ試験導入 インターンシップ報告会開始	○				
2008(平20)	39期	5	32	栄養士施設のインターンシップ正式に開始 本学理由による栄養士施設でのトラブル発生 リーマン・ショック報道	○				
2009(平21)	40期	9	15	評価システム改善検討・ヒアリング実施	○				
2010(平22)	41期	34	9	評価新様式（評価用ループリック）試験導入 就職超氷河期報道	○	○			
2011(平23)	42期	40	14	評価制度改定（2段階自己評価のみ） 相互評価への検討・ヒアリング実施 東日本大震災直後入学		○			
2012(平24)	43期	32	18	評価制度改定（学生×担当者の相互評価開始）		○	○		
2013(平25)	44期	33	11	相互評価への検討・ヒアリング実施 2年次（2014年度）ピア活動試験導入		○	○		○
2014(平26)	45期	47	9	評価制度改定（校外実習との共用開始） 学生理由による研修先とのトラブル6件発生 2年次（2015年度）ピア活動開始		○	○	○	○
2015(平27)	46期	22	10	希望者調査に成績・生活態度の制限・審査導入		○	○	○	○
2016(平28)	47期	25	8			○	○	○	○

## 6. 本学インターンシップの趣旨・目的

栄養士施設におけるインターンシップの、まずは趣旨・目的の設計において考慮したことは下記の2点である。

- 1) 校外実習（給食管理校外実習）との差別化
- 2) 一般企業でのインターンシップとの差別化

この作業に着手したのは2009（平21）年度のことである。インターンシップの試験的導入から2年後、正式な開始後の翌年であった（P. 5、表2）。まず、2008（平20）年度に研修を行った5件の栄養士施設の中から、総合病院2件（青森市のA病院、弘前市のB病院）、保育所1件（青森市のC保育所）の研修担当者（病院は管理栄養士、保育所は栄養士）へのヒアリングを行った。ヒアリングは、本学インターンシップの、①趣旨・目的、②実施から評価に至る手順、③評価様式の原案等を示した上で、本学側で求める事柄と、研修先からの要望や過去の受入学生をふまえた助言等をいただいた。

下記（P. 6、図2；P. 7、図3、4）は、この時に提示した〔趣旨・目的〕と、ヒアリング内容をまとめた時の口頭発表資料である。<sup>5)</sup>

### 栄養士インターンシップ 研修メニュー〔趣旨・目的〕

研修施設との共同開発  
プログラムより抜粋・編集

- 求められる栄養士像への気づき
  - ◇人の、「食」と「健康」と「環境」に係わる栄養士 ⇒ 職域の広さを、現場を通して知る
  - ◇さまざまな経歴、年齢、出身、立場である対象者と接する ⇒ 対象の広範さを知る
  - ◇授業とは違う観点 ⇒ 学生自ら「求められる栄養士像とは何か」に気づくための契機
- 職業人（栄養士）を目指し、就職指導を始めるための動機づけ
  - ◇保育士・看護師等と比べ、日常、目に触れる機会の少ない栄養士 ⇒ イメージ形成
  - ◇職場・職域を知る ⇒ 栄養士取得に向けての学習に対する積極性の定着を目指す
  - ◇職業人としての自覚と責任 ⇒ 自らの就職活動の具体的な行動の第一歩とする
- 校外給食管理実習との違い
  - ◇大きく異なるわけではない ⇒ ただし知識・技能においては未熟段階
  - ◇最大共通の目的 ⇒ 短期間で効率よい実習を行うための目標をもたせる機会とする
  - ◇特に病院での研修の場合 ⇒ 一部でも栄養指導の現場を見学させたい

14-Feb-2010 宮田 麗『栄養士養成のための短大におけるインターンシップと校外実習の連携について』

図2 栄養士施設でのインターンシップ〔趣旨・目的〕提案書より<sup>5)</sup>



## 担当栄養士との研修メニュー内容調整聴き取り例

(提案書を基に研修内容を取材・調整する)

### 青森市 A病院

- ◇1週間という短期間なので一通りの栄養士業務を感じ取ってもらえれば・・・
- ◇あいさつが出来てやる気がある学生なら、包丁等の技術が未熟でもOK
- ◇常に同じ業務をこなすわけではないのである程度現場に任せてもらいたい
- ◇校外実習のような授業(単位)でない割に細かいプログラムなのが気になる  
(大学によっては授業で1日に見学のみでまとめて来るところもあるらしい)

言葉の表現上は難色を示しているようにみえるが、実際は栄養指導見学をはじめとして、インターンシップでも盛りだくさんの研修でいねいに指導してくれている病院。もとはといえばこの病院の研修が充実していたために、研修プログラムを事前に検討するに至った。少なからず改善アドバイスをいただいている。

14-Feb-2010

宮田 篤『栄養士養成のための短大におけるインターンシップと校外実習の連携について』

## 担当栄養士との研修メニュー内容調整聴き取り例

(提案書を基に研修内容を取材・調整する)

### 弘前市 B病院

- ◇自分自身は直営で臨床栄養が担当だが、委託部分をプログラムに組み込むことも可能。その点でも事前に研修内容で相談を受けた方がやりやすい
- ◇学生の希望があれば2週間の研修も受け入れも可能
- ◇他大学・短大と研修期間が重なる場合もあるので、研修内容に変更が生じる場合がある

3月のインターンシップ研修では委託給食業者の別の栄養士に指導いただいた。その時は1週間の内、3ヶ所の病院・施設を日替わりの研修で、それも有意義ではあったが、できれば校外実習と同じ方に指導を受けた方が、評価の比較が可能になることが考えられる。

14-Feb-2010

宮田 篤『栄養士養成のための短大におけるインターンシップと校外実習の連携について』

図3, 4 栄養士施設でのインターンシップ [趣旨・目的] 提案書より<sup>5)</sup>

研修先が栄養士施設であれ一般企業であれ、社会人としての基礎力に対する観察、気づき、体験を伴うことでの学びが、学生の自己理解・自己分析を開花させ、進路に対する自覚と行動が芽生えれば、本学におけるインターンシップの趣旨と目的は、十分に成果が期待できる。だが、本学の目的としてはそれで充分であっても、受入れ側からみれば、「食物栄養学科の学生が、仮にもインターンシップと銘打って依頼を出す」ことに、当然、疑問を抱くことが予測される。たとえばそれが、栄養士施設であれば「校外実習とどのような違いがあるのか」について、また、一般企業であれば「栄養士になるはずの学生がなぜ違う業職種でのインターンシップを希望するのか」、といった疑問が予測される。

そこで、前述のヒアリングでの質疑応答を踏まえ、Q&A形式で趣旨・目的をまとめ直した内容を記しておく。この趣旨・目的は〔対栄養士施設〕〔対一般企業〕の2種類作成し、現在に至るまで使用している内容である。実際の依頼文書内での文体は敬体で書かれているが、本資料では常体で記述している。また、下線は依頼文書内のものである。

#### ◇ インターンシップ依頼の趣旨・目的 対 栄養士施設

##### 1) 校外給食管理実習との違い

社会人基礎力の修得を目指した職場体験

Q. 社会人基礎力なら栄養士施設でなくてもよいのでは？

A. 栄養士施設だからこそ学べる基礎力（常識、マナー、コミュニケーション）がある。栄養士養成学科の学生にとって、栄養士の皆様が現場で働く姿を見聞する機会が無いのが実情であり、現場で学ぶ常識には、調理技術を含め、学生自身に欠けている点を自覚するために必要なことが多く存在すると考える。

##### 2) 求められる栄養士像への気づき

学生が自ら「求められる栄養士とは何か」に気づくための一助

Q. それは授業や校外実習でもできるのでは？

A. 栄養士取得に必要な校外実習は2年次夏期の1週間のみ。校外実習施設では、栄養士が他職種の方々（医師、看護師、調理師、介護福祉士、患者、入所者等）と関わる場面が生じるが、通常、その姿を見ることは不可能である。そこで、1年次の時点で「自分に欠けていることは何か」という改善への目標を持たせるため、学生自身に職場を観察・体験させることが有意義であると考える。

Q. 観察や体験が目的だとすれば、1～2日の見学でもよいのでは？

A. 過去の研修記録をみる限り、学生が、1日の業務の流れや他職種の方々とどのように関わるかについて「気づく」のは概ね3日目以後である。気づいたことはさらに「定着」させることが必要であると考え、実習と同様、1週間（通常、月曜～金曜の5日間）という期間を設定する。

##### 3) 就職活動を始動するための動機づけ

栄養士になるための目標を行動に移す契機

A. 大手委託企業の求人・説明会が1年次の3月に解禁、実際の説明会参加が3月～4月以後、さらに採用試験が6月から解禁となる。その結果、2年次8月の校外実習よりも早く内定を受ける場合が生じる。早期に栄養士施設での職場を体験することで、積極的に仕事や職業に対する意欲を高め、職業人としての自覚と責任を感じ、行動する第一歩としたいと考える。



#### ◇ インターンシップ依頼の趣旨・目的 対 一般企業

##### 1) 栄養士養成学科としてのインターンシップ

社会人基礎力の修得を目指した職場体験

Q. 栄養士になるための学生が一般企業で研修する必要はあるのか？

A. 2年間で卒業・就職を迎える短期大学の学生は、四年制大学の学生より未熟な段階で職業人としての自覚と行動を起こす必要がある。また、在学中は資格取得のため常にクラス単位の授業が多く、常に同じメンバーの学生と行動を共にすることから、社会人に求められる基礎力（常識、マナー、コミュニケーション）を育成する機会が不足しがちである。現場で学ぶ常識には、今の学生自身に欠けている点を自覚するために必要なことが多く存在すると考える。

Q. 職場体験が目的だとすれば、1～2日の見学でもよいのでは？

A. 過去の研修記録をみる限り、学生が1日の業務の流れや他職種の方々とどのように関わるかについて「気づく」のは概ね3日目以後である。気づいたことをさらに「定着」させるべく、栄養士の校外実習と同様、1週間（通常、月曜～金曜の5日間）という期間を設定した。

##### 2) 企業様へのメリットのご提供

求められる人材像の広報・パブリシティ、ならびに現代の学生像情報提供の機会

Q. 学生が学ぶためのメリットだけではないのか？

A. 企業の存在を、研修学生を通じてアピールする機会にもなると考える。時代の変化に対応した企業自身の最新現況をPRすることで、企業側自らが、学生や大学側に対して求める人材像を直接伝えることが期待できる。本学からも、現代の学生を通じた時代の新鮮な視点を提供できる場であると考え。結果的に、企業・本学双方にとって、将来的な人材育成にもつながるのではないかと考える。

Q. どのような部門・職種で勤務させてもよいのか？

A. 栄養士以外の職場を体験することは、将来、他職種の同僚と連携を図るコミュニケーション能力の育成にも大きな効果を期待することができる。もちろん、可能な範囲で食品や食材に関わる部署や業務があれば研修メニューに加えていただければありがたいが、基礎力の修得という点では、どのような部署・職種でも大いに勉強になると考える。

#### 7. 本学インターンシップの評価項目・システム設計

評価様式においては2003（平成15）年度に旧様式として評価10項目を挙げており、その中にも基礎力に該当するものが含まれてはいた。新たに2009（平21）年度から見直しの作業を始めるにあたり、上記「インターンシップ依頼の趣旨・目的」の達成度をはかることに加えて、特に念頭に置いた視点は、校外実習との「評価項目の共通化」と「評価のループリック化」である。その理由は下記の3点である。

1) 校外実習が同時期に評価項目の見直しを進めていた

2) 評価項目の共通化により、時期をずらしての推移をみる事が可能である

3) インターンシップに参加しなかった学生との比較が可能である

基礎力とは本来、一朝一夕で身につくものではない。仮にインターンシップに参加して、その後、基礎力の向上が見られるのだとしたら、それは、その学生が基礎力の必要性を意識することで、日々

の意識や行動が変わり、さらにさまざまな状況で試行錯誤し、継続して初めて定着するのだと言えるだろう。ただ単に、インターンシップという名の5日間のイベントに参加しただけで、誰もが向上するほど基礎力は甘くない。だが、それならわずか5日間の研修など参加してもしなくても同じかといえば、それも違うのだろうと思うのだが、効果測定はできていない。期待通りの結果は表れるものなのか。表れないとしたらその原因は何か、どこにあるのか、企画した本学にあるのか、選んだ研修先にあるのか、参加した学生自身にあるのか。いずれにせよ成長に関する効果測定には、追跡調査が可能な方法が必要である。インターンシップは希望者のみの任意参加なので、参加しなかった他の学生との何らかの比較検討ができる可能性がある。

また、ルーブリックを採用する理由は、インターンシップも校外実習も、研修先や指導担当者がさまざまに異なる中で、条件が変わっても評価の観点や方法が極力変化しない方法を採用したいと考えたからである。

校外実習の評価項目・様式の共通化をはかるために、当時、校外実習で進められていた新しい評価項目・様式を参照し、基礎力にあたる項目・内容を精査した課程を下記の表にまとめた(P.10、表3)。縦の項目列中、基礎力表記があるもの(ゴシック体部分)は、インターンシップの基礎力評価として、研修先を問わず参照できると判断したものであり、インターンシップ研修に適用して違和感がないかを検討する土台とした。

表3 本学「給食管理校外実習」評価ルーブリック(旧) ※2010(平成22)年度～2014(平成26)年度

		1	2	3	4
実 習 状 況	勤怠	無遅刻、無欠勤でかつ実習開始時間までに準備を整えていた。	無遅刻、無欠勤だが、実習開始時間までに準備が整っていない日があった。	一回遅刻した。	2回以上遅刻、もしくは無断欠勤をした日があった。
	基礎力				
	服装・着装	白衣、帽子などの作業着は清潔(感)があり、かつ正しく着装していた。	清潔感のある作業着、正しい着装のどちらかあるいは両方でできていない日が1日あった。	清潔感のある作業着、正しい着装のどちらかあるいは両方でできていない日が2日以上あった。	作業着を忘れた日があった。
	基礎力				
	挨拶・返事	状況に合わせ、適切にきちんとできていた。	いずれかもしくは両方きちんとできていないことが1日あった。	いずれかもしくは両方きちんとできていないことが2日あった。	いずれかもしくは両方きちんとできていないことが3日以上あった。
	基礎力				
	衛生観念	手洗い、器具・食材の扱い、作業行程全てにわたり衛生的であった。	手洗い、器具・食材の扱い、作業行程のできていない日が1日あった。	手洗い、器具・食材の扱い、作業行程のできていない日が2日あった。	衛生的な行動ができない日が多かった。
	積極性	常に、指示された作業以外に自ら進んで指示を仰ぎ行動していた。	指示された作業以外に自ら進んで指示を仰ぎ行動することもあった。	指示された作業しか行わなかった。	指示されたことを行わない(できないことではない)ことがあった。
	基礎力				
	調理技術	指示された食材の切り方や調理が手早くできていた。	指示された食材の切り方や調理ができていた。	指示された食材の切り方や調理ができないことがあった。	指示された食材の切り方や調理ができないが多かった。
	献立作成	訂正する箇所がほとんどなかった。	訂正する箇所が少なかった。	訂正する箇所が多かった。	献立の作成がほとんどできなかった。
	課題・ノート提出	必要な内容が全て記入され、かつ情報量が多かった。	必要な内容が全て記入されていた。	期限に遅れた、または内容が不十分であった。もしくはその両方。	提出しない日があった。
	基礎力				

この表3を基に、インターンシップ用のルーブリックを設計したものが下記の表である（P.11、表4）。校外実習で用いられていた 基礎力 部分を活用した5項目をインターンシップでも採用し（ゴシック体部分）、残り5項目（④⑤⑥⑧⑨）は、独自に設定した。段階評価の数字は校外実習とは逆順にした。この表は2011（平成23）年度から学生が自己点検・評価として研修の参加前・参加後の2段階で行い、さらに2012年度からは指導担当者も同じルーブリックで相互評価として使用することとなった。

表4 本学インターンシップ評価ルーブリック ※2010(平成22)年度試験導入～現在

評価項目	評点 4	評点 3	評点 2	評点 1
①勤怠	無欠勤、無遅刻であり、かつ開始時間まで準備を整えるべく余裕を持って出勤できた	無欠勤、無遅刻だが、開始時刻までに準備が整わない日が1回以上あった	欠勤または遅刻が1回あった(事前連絡あり)	欠勤または遅刻が2回以上(事前連絡あり)、もしくは無断欠勤・遅刻があった
②服装・着装	指定された作業衣等に清潔感があり、かつ正しく着装できた	作業衣の清潔感または正しい着装のいずれかが不十分な日が1回あった	作業衣の清潔感または正しい着装のいずれかが不十分な日が2回以上あった	作業衣を忘れた日があった
③コミュニケーションⅠ[あいさつ・返事]	状況に合わせ適切に、かつ声に出すことができた	いずれかもしくは両方の点で、きちんとできない日が1回あった	いずれかもしくは両方の点で、きちんとできない日が2回あった	いずれかもしくは両方の点で、きちんとできない日が3回以上あった
④コミュニケーションⅡ[表情・明朗性]	状況に合わせ、生き生きとした表情・態度を見せることができた	いずれかの点で、きちんとできない日が1回あった	いずれかの点で、きちんとできない日が2回あった	いずれかの点で、きちんとできない日が3回以上あった
⑤コミュニケーションⅢ[言葉づかい・敬語]	状況に合わせた適切な言葉遣いがきちんとできた	言葉遣いが適切でないと思われる日が1回あった	言葉遣いが適切でないと思われる日が2回あった	言葉遣いが適切でないと思われる日が3回以上あった
⑥学習能力・理解力	指示された行動・作業に対し、訂正する箇所がほとんどなかった	指示された行動・作業に対し、訂正する箇所が少ない方だった	指示された行動・作業に対し、訂正する箇所が多い方だった	指示された行動・作業が、ほとんどできなかった
⑦積極性1[自発的な作業行動]	常に、指示された作業以外に自ら進んで指示を仰ぎ行動していた	指示された作業以外に自ら進んで指示を仰ぎ行動することもあった	指示されたことのみを行った	指示されたことを行わないことが(できないことではなく)あった
⑧積極性2[職場・職業への関心]	応答や作業に、職場・職業に対する下調べや工夫する様子が常に感じられた	応答や作業に、職場・職業に対する下調べや工夫する様子が複数回感じられた	応答や作業に、職場・職業に対する下調べや工夫する様子が1回は感じられた	応答や作業に、職場・職業に対して下調べや工夫をする様子は感じられなかった
⑨感情制御力・ストレスコーピング	指示・注意を快く受けとめ、次の作業に活かす様子が常に感じられた	指示・注意を快く受けとめ、次の作業に活かす様子が複数回感じられた	指示・注意を快く受けとめられないことの方が多いと感じられた	指示・注意を快く受けとめることがほとんどできずと感じられた
⑩記録作業(研修日誌記入)	必要な項目がすべて記入され、かつ情報量も多かった	必要な内容がすべて記入されていた	期限に遅れた、または記入の不十分な項目・内容があった(両方該当を含む)	提出しない日があった

## 8. 校外実習への評価項目の逆提案

2012（平成24）年度に、インターンシップの参加学生と指導担当者が同じループリックを用いた相互評価を開始して、自己評価・他己評価の相互評価システムは可能となった。次の懸案は、校外実習との共通項目での評価システムを実働させることである。2013（平成25）年度に学科の校外実習担当者とのヒアリングを重ね、インターンシップ評価のループリックから、さらに校外実習にも適用できるとされる2項目を、校外実習評価のループリックに追加することとした（P.12、表5）。

表5 本学「給食管理校外実習」評価報告書（新）※2015(平成27)年度～現在

		1	2	3	4
実 習 状 況	勤怠	無欠勤、無遅刻であり、かつ開始時間まで準備を整えるべく余裕をもって出勤できた	無欠勤、無遅刻だが、開始時刻までに準備が整わない日が1回以上あった	欠勤または遅刻が1回あった(事前連絡あり)	欠勤または遅刻が2回以上(事前連絡あり)、もしくは無断欠勤・遅刻があった
	服装・着装	指定された作業衣(白衣、帽子等)に清潔感があり、かつ正しく着装できた	作業衣の清潔感または正しい着装のいずれかが不十分な日が1回あった	作業衣の清潔感または正しい着装のいずれかが不十分な日が2回以上あった	作業衣を忘れた日があった
	コミュニケーション 〔挨拶・返事〕	状況に合わせ適切に、かつ声に出すことができていた	いずれかもしくは両方の点で、きちんとできない日が1回あった	いずれかもしくは両方の点で、きちんとできない日が2回あった	いずれかもしくは両方の点で、きちんとできない日が3回以上あった
	コミュニケーション 〔言葉づかい・敬語〕	状況に合わせた適切な言葉遣いがきちんとできていた	言葉遣いが適切でないと思われる日が1回あった	言葉遣いが適切でないと思われる日が2回あった	言葉遣いが適切でないと思われる日が3回以上あった
	衛生観念	手洗い、器具・食材の扱い、作業行程全てにわたり衛生的であった	手洗い、器具・食材の扱い、作業行程ができない日が1回あった	手洗い、器具・食材の扱い、作業行程ができない日が2回あった	手洗い、器具・食材の扱い、作業行程ができない日が3回以上あった
	積極性〔自発的な作業行動〕	常に、指示された作業以外に自ら進んで指示を仰ぎ行動していた	指示された作業以外に自ら進んで指示を仰ぎ行動することもあった	指示されたことのみを行っていた	指示されたことを行わないことが(できないことではなく)あった
	調理技術	指示された食材の切り方や調理が手早くできていた	指示された食材の切り方や調理ができていた	指示された食材の切り方や調理ができないことがあった	指示された食材の切り方や調理ができないことが多かった
	献立作成	訂正する箇所がほとんどなかった	訂正する箇所が少なかった	訂正する箇所が多かった	献立の作成がほとんどできなかった
追 加	感情制御 力・ストレスコーピング	指示・注意を快く受け止め、次の作業に活かす様子が常感じられた	指示・注意を快く受け止め、次の作業に活かす様子が複数感じられた	指示・注意を快く受け止められないことの方が多いと感じた	指示・注意を快く受け止めることがほとんどできないと感じられた
	課題・ノート提出	必要な項目が全て記入され、かつ情報量も多かった	必要な項目が全て記入されていた	期限に遅れた、または記入の不十分な項目・内容があった(両方該当を含む)	提出しない日があった

この、校外実習のための新たな評価ルーブリックは、2014（平成26）年度から採用されることとなった。最終的にはインターンシップ、校外実習、双方の評価ルーブリックはどちらも10項目となり、そのうちの7項目が、基礎力評価項目として共有化されることとなったのである。

## 9. 今後の課題

本資料では、評価項目設計までの経緯と、評価設計の基となった本学インターンシップの趣旨・目的、さらに、研修参加者（食物栄養学科学生）による自己評価、研修指導担当者による他己評価、さらに、半年後の校外実習における共有項目を設計するまでの経緯を記録した。

次に必要なことは、記録された評価結果の分析である。この分析は、学生の入学から卒業に至る学習成果の一地点として、インターンシップを捉えていく試みである。入学時のプレースメントテストから、キャリア科目で実施される模擬試験の成績、インターンシップ終了後2年次実施しているピア・サポート活動、さらに就職活動の成果や、卒業時のGPAなどを含めて追跡、分析するための一過程として捉えていきたい。

現時点では、インターンシップの相互評価システムと、校外実習の評価システムが連動し、定着した2015（平成27）年度のインターンシップ参加学生、すなわち食物栄養学科46期生のデータの分析を行う予定である。

## 10. 注

1）教育改革プログラム、文部省（当時）、平成9年1月24日。

「2. 社会の要請の変化への機敏な対応」→「(2) 将来の科学技術の発展を託す人材の養成や社会の要請に応える学術研究の振興」内に記述されたもの。

2）「インターンシップ・ガイドブック インターンシップの円滑な導入と運用のために」、文部省（当時）、平成12年。

ただし、インターンシップ導入に時間を費やした短大は本学だけとは限らなかったと判断できる。3省合意と同時期の、文部省による「大学等における平成9年度インターンシップの実施状況調査」では、インターンシップを授業科目として位置付けて実施したのは、大学全体では107校18.3%だが、その内、高等専門学校が56.5%、大学が48.0であるのに対し、私立大学は13.9%、中でも短大は7.0%であった。全体として、実施率が低い大学・学部として、私立大学、短大、人文科学系、社会科学系が挙げられていた時期であった。

なお、その10年後、本学が栄養士施設でのインターンシップを試験的に2名で開始した2007（平成19）年度での大学等における実施状況は、下記の通りである。

大学：504校（67.7%） 対前年度22校増（1.9ポイント増）

短大：170校（43.6%） 対前年度8校増（3.0ポイント増）

高専：61校（100%） 対前年度1校増（1.6ポイント増）

※調査対象は単位認定を行う授業科目として実施されたインターンシップである

「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」

[http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/other/\\_icsFiles/afieldfile/2010/04/16/1259257\\_1\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2010/04/16/1259257_1_1.pdf)



(文部科学省＞白書・統計・出版物＞統計情報＞大学等におけるインターンシップ実施状況調査＞大学等におけるインターンシップ実施状況調査－結果の概要)

- 3) 宮田篤「栄養士インターンシップ体験学生による事後活動－ピア・サポート活動の試み－」日本インターンシップ学会第17回大会、目白大学、2016年9月4日 口頭発表資料
- 4) たとえば、栄養士施設で研修を受ける際には細菌検査が必須であるというような初歩的なことも、翌2008（平成20）年度に、保育所で指導担当者に指摘されて初めて認識したという状況であった。  
また、それまでの販売・製造等の企業では、2月に実施するインターンシップに対する交渉は1ヶ月前でも可能であったが、栄養士施設では遅くとも3ヶ月が望ましいことや、交渉する際の窓口が、病院、施設、自治体（給食センターの場合）によって個々に異なるなど、数年間の試行錯誤が続くことになる。
- 5) 宮田篤「栄養士養成のための短大におけるインターンシップと校外実習の連携について」日本ビジネス実務学会第37回関東・東北ブロック研究会、鶴見大学会館、2010年2月14日 口頭発表資料