



BINGO OPEN INTERNSHIP
Report

2025

BINGO OPEN インターンシップ報告書

福山大学
キャリア形成支援委員会

BINGO OPEN インターンシップ 2025 報告書 発刊にあたって

近年、我が国の人材を取り巻く環境は、大きな転換期を迎えています。人口減少の進行に伴う労働力不足は、地方のみならず全国的な課題となり、企業にとって人材の確保と育成は経営の根幹に関わるテーマとなっています。採用活動においても、単に優秀な学生を選抜するという発想から、学生と企業が互いに理解を深めながら関係を築く「共創型の人材形成」へと、価値観そのものが変化しつつあります。

一方で、現代の学生たちは、必ずしも明確な職業観を持った状態で社会に向き合っているわけではありません。むしろ、「自分に何ができるのか」「どのような社会との関わり方があるのか」を模索している段階にあると言えるでしょう。しかし、その内側には、社会に役立ちたいという思いや、自らの可能性を試してみたいという静かなエネルギーが確かに存在しています。その潜在的な力を社会へと結びつける機会を用意することこそ、大学と地域社会に課せられた重要な役割ではないでしょうか。

「BINGO OPEN インターンシップ (BOI)」は、このような問題意識のもとに構築されたプログラムです。地域企業と大学が連携し、学生が実際の職場での経験を通じて仕事の現実に触れ、自らの将来を主体的に考える契機を得ることを目的としています。本プログラムの特徴は、大学が主体となって募集要項、実習計画、評価、協定書の管理を行い、教育としての質を担保したインターンシップを提供している点にあります。これは、単なる就業体験ではなく、学生のキャリア形成を地域社会全体で支える仕組みとして位置づけられるものです。

本年度の取り組みにおいては、学生の就業意識の形成過程に寄り添いながら、合同企業説明会の運営方法の改善や、ショート動画による企業紹介、エントリー支援のための書き方講座の実施など、学生と企業が出会う機会を拡充する様々な工夫が行われました。また、成果報告会では学生および企業による三分間のピッチ形式の発表を導入し、インターンシップの経験を言語化し共有する新しい試みも行われました。これらの活動を通じて、BOI が単なる教育プログラムにとどまらず、「地域で活躍する人材を地域で育てる」という理念を具体的に体現する場として機能しつつあることを実感しています。

学生にとってインターンシップは、自分自身の価値観や適性を見つめ直す機会であり、企業にとってもまた、自社の仕事の意味や価値を改めて言語化する機会となります。とりわけ製造業をはじめとする地域産業の現場には、長年の経験の中で培われた暗黙知や技術的知見が数多く存在しています。学生がそれらに触れ、観察し、整理する過程は、企業にとっても新たな視点をもたらす可能性を秘めています。こうした相互作用こそが、地域における人材循環の基盤を形成していくものと考えています。

今後、本プログラムはさらに発展し、単に企業を知り仕事を体験する段階から、現場の課題を観察し、そこから価値創造の視点を育むキャリア教育へと進化していくことが期待されます。地域企業の現場には、学生が学ぶべき多くの問いが存在しており、それらを手がかりに新しい発想や挑戦が生まれる可能性があります。BOI は、そうした挑戦の入口となる教育の場として、地域社会とともに育てていくべき取り組みであると考えています。

本報告書では、今年度の活動の概要と成果、そして今後の展望について整理しています。本プログラムが地域社会における人材育成の基盤としてさらに発展していくためには、地域企業の皆様のご理解とご協力が不可欠です。

最後に、学生の受入れと丁寧なご指導にご尽力いただいた企業・団体の皆様に、心より御礼申し上げます。皆様のご支援があつてこそ、学生は社会の現場に触れ、自らの可能性を見つめ直す貴重な機会を得ることができました。今後とも、本プログラムの趣旨をご理解いただき、引き続き温かいご支援を賜りますようお願い申し上げます。

福山大学 キャリア形成支援委員長 香川直己

BINGO OPEN インターンシップ 2025 活動概要

第1章 はじめに — 大学主催インターンシップの意義と BINGO OPEN の位置づけ —

近年、インターンシップや就業体験を取り巻く環境は大きく変化している。短期間型プログラムの増加により、学生が企業と接点を持つ機会は拡大している一方で、体験が一過性に終わり、学びや成長が十分に振り返られないという課題も指摘されている^{*1}。また、生成 AI の普及に伴い、レポートや成果物の作成が容易になる中で、学習成果をどのように評価し、学生の学びをどのように保証するかといった点についても、改めて検討が求められている^{*2}。

このような状況の中で、大学主催のインターンシップには、単なる就業体験の機会提供にとどまらず、実習前後の準備や振り返りを通じて、学生の成長を体系的に支援する「学習プログラム」としての役割が期待されている。学生がインターンシップで得た経験を意味づけ、自身のキャリア形成へとつなげていくためには、大学が教育的観点から継続的に関与し、学びのプロセス全体を設計・支援することが重要である。BINGO OPEN インターンシップは、こうした問題意識のもと、地域企業と連携しながら、2013 年度から 13 年にわたり途切れることなく運営されてきた大学主催型インターンシップである。本プログラムでは、インターンシップを「参加すること」自体を目的とするのではなく、事前研修・実習・事後研修・成果共有といった一連の流れを学習プロセスとして捉え、学生が自身の経験を振り返り、次の行動につなげられるよう支援してきた。さらに、BINGO OPEN インターンシップでは、毎年度の教育実践を通じて得られた知見を次年度の改善に活かすとともに、その成果を研究ノートとして整理し、学内外へ公開する取り組みを継続している。こうした実践と検証を繰り返す姿勢は、大学主催インターンシップとしての質を高めると同時に、社会や地域に対して説明可能な教育プログラムとしての信頼性を担保するものである。

本報告書では、2025 年度に実施した BINGO OPEN インターンシップの活動内容とその成果を整理するとともに、合同企業説明会や成果報告会の運営改善、評価方法の見直しといった本年度の特徴的な取り組みについて報告する。あわせて、大学主催インターンシップとしての意義を改めて確認し、今後の展望について考察する。

第2章 2025 年度 BINGO OPEN インターンシップの概要

BINGO OPEN インターンシップは、福山大学を中心に、福山平成大学、福山市立大学の三大学が連携し、共同で実施している大学主催のインターンシッププログラムである。運営の主幹は、これまでと同様に福山大学の自分未来創造室が担い、キャリア形成支援委員、教職員、コーディネーターが連携しながら、一連のインターンシッププログラムを推進している。2025 年度も、備後地域を中心とする企業・自治体と協力し、地域に根ざした実践的な学びの場を学生に提供することを基本方針とした。本プログラムの目的は、学生に就業体験の機会を提供すること自体ではなく、インターンシップを通じて得られた経験を振り返り、自己理解やキャリア意識の形成につなげることである。そのため、実習前後の研修や振り返りを含めた一連の流れを「学習プログラム」として設計し、学生が主体的に学びを深められるよう支援してきた。オリジナルのワークシートの活用や、仲間との学び合いを促すグループワークの開発など、これまでの実践を通じて蓄積してきた教育的工夫を、2025 年度も継続して実施した。

2025 年度の特徴の一つとして、学生の就業意識の多様化を前提としたマッチング支援の強化が挙げられる。就労や社会参加に対して不安を抱えながらも、一步を踏み出せずにいる学生が一定数存在する現状を踏まえ、実習前段階において、インターンシップの目的や企業選択の考え方を丁寧に共有する機会を設けた。これにより、学生が自分なりの目標や問いを持ってインターンシップに臨めるよう支援した。また、例年実施している三大学合同イベントである「三大学合同企業説明会」および「三大学合同成果報告会」についても、運営方法の見直しを行った。合同企業説明会では、開催日数や構成を再検討し、1 日の短期集中型の形式へと再構成した。成果報告会では、発表時

間や発表人数を見直すことで、より多くの学生が自身の経験を共有できる場へと改善を図った。これらの取り組みは、学生の参加のしやすさを高めるとともに、学びの共有という教育的意図をより明確にすることを目的としている。さらに、教育的改善の取り組みとして、学生の受入先企業に依頼している学生評価表のフォーマットを、本プログラムにおいて成長指標として活用してきた「社会人基礎力」に統一した。これにより、学生自身による自己評価に加え、企業担当者からの客観的なフィードバックを同一の指標で得ることが可能となった。この評価方法の見直しを通じて得られた知見は、2025年度の『大学教育論叢』に実践研究の成果としてまとめられている。

以上のように、2025年度のBINGO OPEN インターンシップは、これまでの運営基盤を継承しつつ、学生支援の在り方や教育手法について改善を重ねながら実施された。本章で示した各取り組みの具体的な内容については、次章以降で詳述する。

第3章 参加状況の推移 — 学生数・受入企業数から見るBINGO OPEN インターンシップの特徴 —

2025年度のBINGO OPEN インターンシップには、多くの学生および備後地域の企業が参加し、大学主催型インターンシップとして一定の規模と継続性を維持しながら実施された。2025年度の参加学生数（延べ数）は184名、受入企業数は60社であり、図1に示す数値の推移は、本プログラムが地域や学生にどのように受け止められてきたかを読み取る重要な指標となる。

2025年度も前年同様、多様な業種・規模の企業が参加した。受入企業数について見ると、図1からは、2020年度に企業数の一時的な減少が見られるものの、その後は回復傾向にあり、近年は比較的安定した水準で推移していることが確認できる。製造業、サービス業、福祉、情報関連など、地域産業の特性も反映する幅広い企業が継続的に学生を受け入れており、大学と地元企業との協力関係が中長期的に維持されていることがうかがえる。

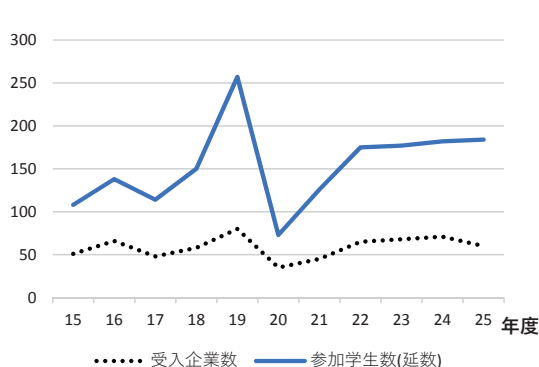


図1: BINGO OPEN インターンシップ 受入企業及び参加学生数の推移

() 内は前年度参加者数

	延べ参加数	1社実習	2社実習	参加実数	1年生	2年生	3年生	4年生以上
経済	29(36)	21	4	25(27)	0(0)	1(3)	24(24)	0(0)
国際経済	5(7)	1	2	3(5)	0(0)	1(0)	2(5)	0(0)
税務会計	17(18)	9	4	13(16)	0(1)	0(3)	13(12)	0(0)
経済学部合計	51(61)			41(48)	0(1)	2(6)	39(41)	0(0)
人間文化	19(10)	7	6	13(10)	0(0)	1(2)	12(8)	0(0)
心理	25(16)	21	2	23(15)	0(0)	1(6)	22(9)	0(0)
メディア・映像	11(21)	11		11(20)	0(0)	8(7)	3(13)	0(0)
人間文化学部合計	55(47)			47(45)	0(0)	10(15)	37(30)	0(0)
電気・電子	3(5)	1	1	2(4)	0(0)	1(0)	1(4)	0(0)
建築	26(20)	16	5	21(16)	0(0)	5(0)	16(16)	0(0)
情報工	19(18)	11	4	15(18)	0(0)	1(9)	14(9)	0(0)
機械システム工	3(3)	3		3(3)	0(0)	0(1)	3(2)	0(0)
工学部合計	51(46)			41(41)	0(0)	7(10)	34(31)	0(0)
生物科学	13(18)	13	0	13(18)	0(0)	0(0)	13(18)	0(0)
生命栄養	0(0)			0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
海洋生物	12(10)	10	1	11(10)	0(0)	3(2)	8(8)	0(0)
生命工学部合計	25(28)			24(28)	0(0)	3(2)	21(26)	0(0)
薬	0(0)			0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
大学院	2(0)	2		2(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
総計	184(182)	126	29	155(162)	0(1)	22(33)	131(128)	0(0)

表1: 2025年度参加学生数の詳細

参加学生数についても、図1に示すように年度ごとの増減はあるものの、全体としては一定の参加規模を保っている。2025年度は前年度と比較して参加学生数（延べ数）が若干増加しており、インターンシップへの関心が引き続き一定程度維持されていることが読み取れる。これは、第2章で述べたように、実習前段階での情報提供や支援を強化したことにより、学生がインターンシップへの参加を具体的に検討する機会が広がった結果とも考えられる。

学年構成を見ると（表1）、参加者の中心は学部3年生（約85%）であり、2025年度については1年生の参加は確認されていない。一方で、2年生の参加が一定数（約15%）見られることから、就職活動直前の段階に限らず、近年の就活早期化の傾向に倣い、比較的早い時期からキャリアや就業について考え始める学生が存在していることがうかがえる。これは、インターンシップを「就職活動の一環」としてだけでなく、「大学生活の中で経験すべき学びの

機会」として捉える学生が一定数存在していることを示している。学部・学科別の内訳を見ると、学科単位では参加者数にばらつきが見られるものの、学部全体としては文系・理系を問わず幅広い学部から学生が参加している点がBINGO OPEN インターンシップの特徴である。本プログラムでは、専攻分野と職業を一对一で結びつけることを前提としておらず、インターンシップを通じて自身の関心や適性、働く環境との相性を考える機会として位置づけている。この考え方が、学部横断的な参加につながっていると考えられる。

このような参加状況を踏まえ、本プログラムでは参加者数の増加そのものを目的とするのではなく、学生一人ひとりが納得感を持ってインターンシップに臨めることを重視している。参加状況の推移は、量的な拡大だけでなく、学生の意識や行動の特徴を読み取る材料として位置づける必要がある。以上のように、2025年度の参加状況は、BINGO OPEN インターンシップが安定した運営基盤を維持しつつ、学生の多様な関心や判断を尊重した学びの場として機能していることを示している。

第4章 年間スケジュールと教育的設計 — 偶然の出会いを学びにつなげるためのプロセス設計 —

BINGO OPEN インターンシップでは、インターンシップを単発の就業体験として捉えるのではなく、年間を通じた学習プロセスとして設計している点に大きな特徴がある。2025年度も、オリエンテーションから合同企業説明会、応募・選考、事前研修、実習、事後研修、成果報告会に至るまで、各段階が相互に連動するよう計画的に実施された。こうした年間の流れは、図2に示すとおり、学生の学習段階に応じて支援の内容が変化する構造として整理されている。

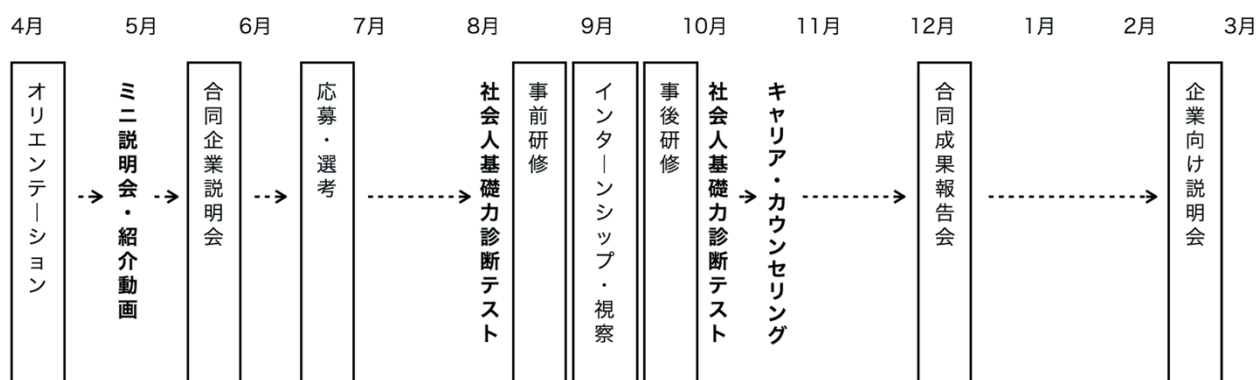


図2：2025年度 BINGO OPEN インターンシップの年間スケジュール（概略）

本プログラムの年間スケジュールは、「学生がどの段階で、どのような支援を必要とするか」という視点を軸に構成されている。特に、インターンシップへの参加を迷っている学生や、就業に対して不安を抱えている学生が多い現状を踏まえ、2025年度は図2の前半部分にあたる実習前段階での働きかけを重視した。

まず、年度初めに実施するオリエンテーション（写真1）では、インターンシップの概要説明に加え、参加する意義や学びの捉え方について、ライブアンケートを取り入れたアクティブラーニング形式で伝えた。また、写真1右側に示すように、前年度のBINGO OPEN インターンシップ参加学生の体験談をインタビュー形式の動画で紹介することで、インターンシップを通じて何を考え、どのように成長していくのかという教育的意図を、学生自身の言葉を通して共有した。これにより、学生がインターンシップを自分ごととして捉えやすくなるよう配慮した。



写真1：オリエンテーションの様子

合同企業説明会に向けては、事前準備の段階として複数回のミニ説明会やプレ企業説明会を実施した。これらの取り組みは、企業情報を受動的に受け取る場ではなく、「どのような視点で企業を見るのか」「自分は何を確かめたいのか」を考える機会として位置づけている。2025年度は、企業選択の考え方やインターンシップへの臨み方を事前に共有することで、合同企業説明会当日における学生の行動や質問の質を高めることを意図した。

合同企業説明会当日（写真2）においても、学生が特定の企業や業種に偏らず、幅広い選択肢に触れられるよう工夫を行った。図2にも示したとおり、企業紹介のショート動画を事前公開し、学生が自分の関心に応じて情報収集できる環境を整えるとともに、例年同様、最初の2回は訪問ブースをランダムに指定する仕組みを導入した。これにより、学生にとって想定外の企業や仕事と出会う機会が生まれ、「知らなかった世界」に触れるきっかけとなった。



写真2：3大学合同企業説明会の様子

こうした設計の背景には、インターンシップを「企業名で選ぶ場」ではなく、「自分の価値観や興味関心を広げる学習の場」として捉えてほしいという意図がある。偶然の出会いを出発点とし、それを研修や振り返りを通じて意味づけていくことで、学生の視野を段階的に広げることがBINGO OPEN インターンシップの狙いである。応募・選考の段階においても、学生が自分の視野を広げ、新しい可能性に一歩踏み出せるよう支援を行った。また、応募者個人票の書き方講座を実施し、昼休憩の時間帯を活用することで、多くの学生が無理なく参加できる環境を整えた。ここでは、形式的な書き方指導にとどまらず、自分が何を学びたいのか、どのような経験を求めているのかを考えるプロセスそのものを重視している。

このように、2025年度の年間スケジュールは、図2に示す一連の流れに沿って、学生が段階的に準備を重ねながらインターンシップに臨み、実習後の振り返りへと自然につながるよう設計されている。

第5章 事前研修・事後研修とグループワーク — 社会人基礎力を軸とした学びの深化 —

BINGO OPEN インターンシップでは、実習そのものだけでなく、実習前後の研修を通じて学生の学びを深めることを重視している。2025年度も、事前研修および事後研修をインターンシップの中核的な学習機会として位置づけ、社会人基礎力を指標とした目標設定と振り返り、グループワークなどを体系的に実施した。



写真3：事前研修の様子

事前研修(写真3)は、学生が安心して実習に臨むための準備段階として実施している。研修では、社会人として求められる基本的なマナーや心構えに加え、インターンシップを「経験して終わる」のではなく、「学びとして捉える」ための視点を共有した。2025年度もこれまでと同様、学生が実習前に自分なりの目標を三つ設定し、その達成に向けてどのような行動を取るかを具体的に考えることを重視した。この目標設定と学びの整理において、本プログラムでは「社会人基礎力の12の能力要素」を共通言語として活用している。社会人基礎力を用いることで、学生は漠然とした不安や期待を、具体的な言葉として捉え直し、自身の課題や伸ばしたい点を意識しやすくなると考える。事前研修では、これらの能力要素の意味を確認した上で、グループワークを通じて理解を深めた。グループワークでは、学生同士が意見を交換しながら、インターンシップ中に起こり得る場面や課題について考える活動を行った。本年度も、過去のインターンシップ参加者の失敗経験やトラブル事例をもとに開発・改良してきたカード型教材「みらいミッション」を活用し、学生が主体的かつ楽しみながら議論に参加できるよう工夫している。これにより、学生は実習前から具体的な状況を想定し、自身の行動や考え方を試行錯誤する機会を得ている。

事後研修(写真4)では、実習を終えた学生が自身の経験を振り返り、学びを整理することを目的とした。ここでは、事前に設定した目標や社会人基礎力の観点から、自分がどのような行動を取り、何を感じ、どのような変化があったのかを言語化する活動を行った。個人での振り返りに加え、異なる企業で実習を行った学生同士がグループで経験を共有することで、多様な視点に触れ、自身の経験を相対化する機会となっている。本プログラムでは、学びを二段階で捉えることを意識している。第一段階は、実習を通じて得た気づきや経験を「言語化」すること、第二段階は、それらを特定の体験にとどめず、他者の経験との比較や相互フィードバックを通じて、今後の学修や行動に活かせる形へと「汎用化・抽象化」することである。事前研修・事後研修およびグループワークは、この二段階の学びを支えるために設計している。



写真4：事後研修の様子

このような取り組みにより、学生はインターンシップを単なる体験として消費するのではなく、自身の成長やキャリア形成につながる学習機会として捉え直すことができる。事後研修のグループワークは、BINGO OPEN インターンシップにおける教育的価値を支える重要な要素であり、今後も継続的な改善と検証を行いながら発展させていく予定である。

第6章 インターンシップ実施・視察・質保証モデル — 大学主催型インターンシップとしての信頼性の確保 —

BINGO OPEN インターンシップでは、実習を学生と企業に任せきりにするのではなく、大学が主体となって実習の質を保証し、学生の学びを支える体制を整えている。2025年度も、大学主催型インターンシップとしての役割を明確にし、実習先のコーディネート、教職員による実習先視察、実習期間中のフォローを一体的に行った。

まず、実習先のコーディネートにあたっては、募集要項、実習計画書、協定書、評価表などの各種書類を大学が一元的に管理し、実習内容や期間、指導体制について事前に丁寧な確認を行っている。これにより、学生が参加するインターンシップが単なる労働体験や企業任せの活動にならないよう配慮するとともに、教育的観点から一定の水準を確保している。自分未来創造室には、大学と企業とをつなぐ役割を担うコーディネーターが2名在籍しており、大学側の教育的意図や方針を企業に伝える橋渡し役となっている。この体制は、学生にとって安心して実習に臨める環境を整えるだけでなく、企業にとっても大学との共通認識を持ったうえで受入れを行える点で評価されている。

2025年度の企業視察に関する特徴として、実習期間中の視察方法の見直しが挙げられる。本年度は、従来の事務局による割り当て方式から、教職員が希望する実習先を選択して訪問する方式へと変更した。この変更により、教職員が実習内容や企業の特徴をより主体的に把握し、企業担当者との直接的な対話を通じて信頼関係を構築する機会が増えた。視察では、実習の進行状況の確認に加え、学生が実習先で感じている不安や戸惑いを早期に把握し、必要に応じて助言や調整を行っている。大学が第三者として実習に関与することは、学生と企業の双方にとって重要な意味を持つ。学生にとっては、実習先では言い出しにくい疑問や不安を相談できる窓口があることで、安心感を持って実習に取り組むことができる。一方、企業にとっても、大学が間に入ることで、指導上の悩みや学生対応に関する相談がしやすくなり、受入れに伴う負担の軽減につながっている。こうした取り組みの結果、BINGO OPEN インターンシップは、民間運営のインターンシップと比較して「信頼できる」「安心して学生を受け入れられる」といった評価を企業から得ている。募集段階から実習中、実習後の振り返りに至るまで大学が一貫して関与する体制は、インターンシップの質を担保する重要な要素であり、地域企業との継続的な連携を支える基盤となっている。以上のように、2025年度のインターンシップ実施および視察体制は、大学主催型インターンシップとしての信頼性

と教育的価値を両立させることを目的に運用した。



写真5：インターンシップ企業視察の様子

第7章 学生の学びと成長の可視化 — 社会人基礎力を指標とした振り返りと、生成AI時代の学びの保証 —

BINGO OPEN インターンシップでは、学生の学びや成長を主観的な満足度にとどめず、振り返りや評価を通じて言語化・可視化することを重視している。2025年度も、社会人基礎力診断テスト、目標達成度チェックシート、体験報告書および体験レポート等を活用し、学生自身が自らの変化を客観的かつ多面的に捉える機会を設けた。

社会人基礎力診断は、インターンシップ実施前後に行い、学生が自身の強みや課題を把握するための指標として活用している。本プログラムでは、診断結果を他者と比較するための評価ではなく、実習前後の変化に着目し、自身の成長を振り返るための材料として位置づけている。7月中旬に実施した事前説明会では、診断結果の見方や考え方を共有し、数値の高低に一喜一憂するのではなく、今後の行動や学修につなげる視点を重視した。



図3：マイナビ「MATCHplus」社会人基礎力診断テストの画面と診断結果のイメージ

また、実習後には事後研修とあわせて体験報告書および体験レポートの提出を求め、学生がインターンシップでの経験を言語化する機会を設けている。これらのレポートでは、実習内容の事実報告に加え、事前に設定した目標や社会人基礎力の観点から、自身の行動や気づきを振り返ることを求めている。この過程を通じて、学生は経験を単なる出来事として終わらせるのではなく、自身の成長や課題として整理し直すことができる。

2025年度の特徴的な点として、生成AIの普及を背景に、学びの保証や評価の在り方について新たな課題が顕在化したことが挙げられる。体験レポートの作成において、生成AIを不適切に利用していると判断される事例が一部で確認され、提出物の完成度だけでは、学生の実際の学びや成長を十分に把握できない可能性が明らかとなった。この課題に対し、本プログラムでは生成AIの利用を一律に否定するのではなく、学生の学びをどのように支援し、どのように評価・保証していくかという教育的観点から検討を進めている。具体的には、体験レポートを学習評価の一要素と位置づけるとともに、インターンシップ参加者を対象としたピッチ形式のプレゼンテーション評価や、事前研修・事後研修におけるリフレクション評価など、複数の情報を組み合わせて学生の学びを捉える必要性が共有された。こうした取り組みを通じて、2025年度は「学生が何を体験したか」だけでなく、「その体験をどのように意味づけ、次の行動につなげようとしているか」を重視する姿勢がより明確になった。生成AI時代においては、成果物そのものよりも、学習プロセスや振り返りの質が一層重要になると考えられる。

以上のように、2025年度のBINGO OPEN インターンシップでは、社会人基礎力を軸とした評価と振り返りを継続するとともに、生成AIの普及を踏まえた学びの保証という新たな課題に向き合った。本章で整理した視点は、今後のインターンシップ運営や教育手法の改善に向けた重要な示唆となる。

第8章 総括と今後の展望 — 大学主催インターンシップの価値と継続的改善 —

2025年度のBINGO OPEN インターンシップは、これまでに構築してきた運営基盤を継承しつつ、学生支援の在り方や教育手法の改善を重ねながら実施した。特に本年度は、三大学合同企業説明会および成果報告会の運営方法の見直しや、社会人基礎力を指標とした評価方法の改善など、プログラム全体の質向上を意識した取り組みを進めた点に特徴がある。

各章で述べてきたとおり、年間スケジュールの設計においては、学生が段階的に準備を重ねながらインターンシップに臨めるよう配慮するとともに、偶然の出会いや経験を学びにつなげるための仕掛けを随所に取り入れてきた。事前研修やグループワークでは、学生同士の対話を通じて視野を広げることを重視し、実習後の成果報告や振り返りの場では、経験を言語化し、他者と共有する機会を確保した。これらの取り組みは、インターンシップを単なる就業体験にとどめず、学習として位置づけるという本プログラムの基本方針を具体化するものである。また、評価および質保証の観点からは、学生による自己評価と企業担当者による評価を同一の指標で捉える仕組みを導入し、学びの可視化に取り組んだ。これにより、学生は自身の成長を客観的に振り返る視点を得るとともに、企業側からのフィードバックを次の行動につなげる手がかりを得ることが可能となった。大学主催型インターンシップとして、教育的妥当性と実践性の両立を図る試みであったと言える。

さらに、本学におけるBINGO OPEN インターンシップの大きな特徴として、こうした教育実践を単年度で完結させるのではなく、研究ノートとして整理し、継続的に学内外へ公開してきた点が挙げられる。本プログラムでは、インターンシップの実施過程や学生の学びを振り返りながら、社会人基礎力の育成や評価方法、教材・研修設計の在り方について検討を重ね、その成果を研究として蓄積してきた。表2に示すとおり、2021年度以降、毎年度の実践をもとに研究成果を公表しており、これらの知見は次年度以降のプログラム改善にも活用されている。実践と研究を往還させながら改善を続けてきた点は、本インターンシップの継続性と信頼性を支える重要な要素である。

一方で、今後に向けた課題も明らかになっている。学生の参加動機や就業観は年々多様化しており、すべての学生にとってインターンシップが同じ意味を持つとは限らない。今後は、参加前段階での支援のあり方や、インターンシップに参加しない学生も含めたキャリア形成支援との接続について、さらなる検討が求められる。また、生成AIの普及を背景に、学習成果の評価方法や学びの保証のあり方についても、引き続き検討を進めていく必要がある。以上を踏まえ、BINGO OPEN インターンシップは、地域と大学が連携しながら学生の学びを支える大学主催型インターンシップとして、今後も改善と検証を重ねていく。教育実践と研究成果の蓄積を通じて、学生一人ひとりが自身

の経験を意味づけ、将来のキャリア形成につなげていけるような学習環境の構築を目指していきたい。

年度	研究テーマ	掲載媒体
2021 年度	BINGO OPEN インターンシップの教育効果について － 実習前後の社会人基礎力診断テストを基にした一考察 －	福山大学 大学教育論叢
	インターンシップを通じた成長評価と支援 － 社会人基礎力向上に向けた取り組みにおけるキャリア・カウンセリングの有効性 －	福山大学 大学教育論叢
2022 年度	インターンシップの学習効果を高める施策と評価 － BINGO OPEN インターンシップにおける 2 つの実践研究から －	福山大学 大学教育論叢
2023 年度	インターンシップ学修に効果的な教材の開発と評価 － 前年度の課題を活用したカード型グループワーク －	福山大学 大学教育論叢
2024 年度	インターンシップ事前研修教材の改善と評価 － 社会人基礎力の指標に基づく学びの促進 －	社会人基礎力 研究
2025 年度 (予定)	社会人基礎力を指標とした学生・企業の連動型評価の試み － BINGO OPEN インターンシップの実践から －	福山大学 大学教育論叢

表 2 : BINGO OPEN インターンシップに関する研究ノート・研究成果一覧

【参考文献】

1. マイナビ『2025 年度 新卒採用就職戦線総括』

<https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2025/09/26sokatsu01.pdf>

2. 日本の教科書『生成 AI と評価の問題 - 完璧な正解をどう崩すか?』

<https://www.nihon-kyokasho.co.jp/moralnews/267/>

BINGO OPEN インターンシップ (BOI) 2025 アンケート結果分析と考察

—地域共創型キャリア・エコシステムによる就業意識の変遷と組織学習の成果—

キャリア形成支援委員長
香川直己

目次

1. はじめに：プログラムの全体構造と目的
2. 学生の就業意識の変遷と分析結果
3. ステークホルダーにとっての意義と教育的効果
4. 現代的課題：合理的配慮と多様性への対応方針
5. 今後のインターンシップ設計における重要ポイント
6. おわりに：地域型キャリア・エコシステムとしての展望

1. はじめに：プログラムの全体構造と目的

BINGO OPEN インターンシップ（以下、BOI）は、単なる一時的な就業体験の提供にとどまらず、学生の就業意識を段階的に引き上げ、地域企業との深い接点を創出する「循環型・地域連携型キャリア形成プログラム」として設計されています。本プログラムは、学生が「何も知らない状態」から「自らのキャリアを社会的な意味に変換できる状態」へと成長することを目指し、以下の4段階の構造で展開されています（図1参照）。

- **第1段階：オリエンテーション（認知の拡張）** 年度初めに実施され、学生が「仕事」という未知の世界に対し、「知らない」から「考え始める」へと意識を広げる場です。
- **第2段階：合同企業説明会（関心の形成）** 多数の企業と出会うことで視野を広げ、特定の企業や業界に対する興味を形成する「知る場」としての役割を担います。
- **第3段階：就業体験（自己化・成長）** 実際に企業の現場で働くことで、企業理解を「自分事化」し、自己の適性や成長を実感する、プログラムの最大の転換点です。
- **第4段階：事後研修～合同成果報告会（内省と言語化・社会化）** 体験を振り返り、他者の視点を取り入れながら学びを言語化することで、自らの成長を再定義し「社会化」する、循環の完結段階です。

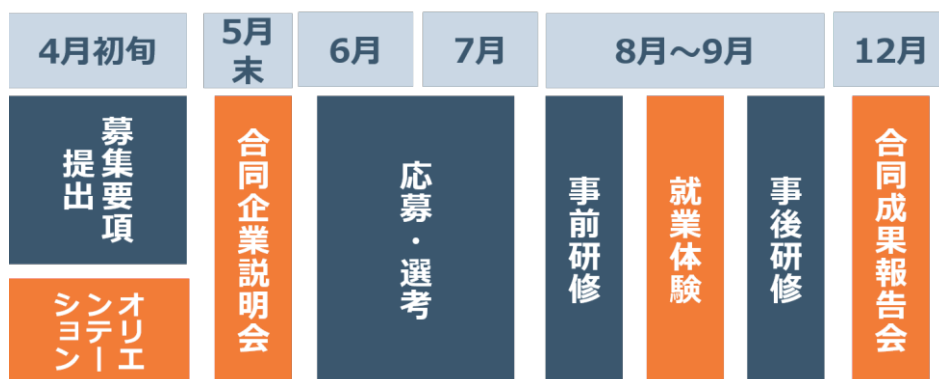


図1 BINGO OPEN インターンシップの年間スケジュール

本稿では、これら一連のプロセスを通じて得られたデータに基づき、学生の意識変化の実態と、受入企業が享受する価値について考察します。

2. 学生の就業意識の変遷と分析結果

2.1 年度初めにおける就業意識の現状

プログラム開始時点の4月の調査（回答数 605 名）によると、3年次生が 47%を占める中でも、学生の就業意識は依然として未成熟な状態にあります。全設問の回答分布では、やりたい仕事のイメージについて「具体的」と回答した学生はわずか 11.9%にとどまり、約 9 割の学生が解像度の低い状態にあります。また、k-modes 法を用いたクラスタリング分析を行った結果、本学学生は以下の 5 つの群（クラスタ）に分類されました：

C1（36.4%）生活両立×安定×地元志向（“堅実ローカル”）

- 仕事イメージ：ぼんやりある（約 70%）
- 就職観：生活と仕事の両立（約 62%）
- 企業選択：安定（約 35%）
- 働く場所：地元（約 49%）

C2（22.3%）未イメージ×楽しさ×給与×場所こだわらず（“未定・条件重視”）

- 仕事イメージ：全くできていない（約 81%）
- 就職観：楽しく働きたい（約 64%）
- 企業選択：給料の良い会社（約 35%）
- 働く場所：こだわらない（約 56%）

C3（16.7%）夢志向×職種重視×場所こだわらず（“やりたい軸”）

- 就職観：夢のために働きたい（約 69%）
- 企業選択：やりたい職種ができる（約 66%）
- 働く場所：こだわらない（約 68%）
- 仕事イメージは「ぼんやり」中心だが、具体イメージ比率も比較的高い（約 29%）

C4（16.5%）楽しさ×安定×地元（“地元安定エンジョイ”）

- 就職観：楽しく働きたい（100%）
- 企業選択：安定（約 46%）
- 働く場所：地元（約 59%）
- 仕事イメージ：ぼんやりが非常に多い（約 88%）

C5（8.1%）楽しさ×職種重視×場所こだわらず（“自由×職種フィット”）

- 就職観：楽しく働きたい（100%）
- 企業選択：やりたい職種ができる（約 78%）
- 働く場所：こだわらない（約 69%）
- 仕事イメージ：ぼんやり中心+具体も一定（約 18%）

このうち、特に C1、C4 は、仕事イメージが「ぼんやり」であり、働く場所を「地元」としており、BOI のメインターゲットである層と言えるでしょう。

2.2 プログラム進行に伴う仕事イメージの劇的変化

本プログラムの最大の成果は、段階を経るごとに学生の「仕事に対する解像度」が飛躍的に向上した点にあります（図2参照）。具体的な分析結果は以下の通りです。

「今、自分がやりたい仕事についてどのくらいイメージができていますか？」という質問に対し、「全くイメージできていない」と答えた割合は、合同企業説明会時点では30%でしたが、インターンシップへのエントリー時には21%へと低下しました。これは、説明会を通じて視野が広がり、ある程度意識の高い学生が行動（エントリー）に移したことを示唆しています。さらに、就業体験後の事後研修では、この割合が6%まで劇的に減少しています。

逆に、「具体的なイメージがある」と答えた割合は、合同企業説明会時点で5%であったものが、エントリー時点で11%、さらに就業体験参加後（事後研修）には18%へと確実に増加しました。これらの数値は、インターンシップという「実体験」を伴うプロセスが、学生の漠然とした不安を具体的な職業観へと変容させる強力な装置であることを証明しています。

2.3 意欲の濃縮過程（ふるい）

参加人数は各段階を経て減少していきませんが、これは単なる「脱落」ではなく、心理的コストを越えて行動する学生が残る「意欲の濃縮過程」と解釈されます。

1. 認知段階： 広く「知る」ことを目的とした母集団。
2. 関心段階： 企業を知り、興味を持った層（外発的動機の刺激）。
3. 自己化段階： 自己投資として体験に挑む層（内発的動機への移行）。

このように、BOIは学生の意欲を測ると同時に、それを育む「育成型選抜」の機能を果たしています。

3. ステークホルダーにとっての意義と教育的効果

3.1 学生にとっての意義：自己の物語の始まり

学生にとってのBOIの意義は、単なる「就職準備」を越え、「自己理解を促す経験学習」である点にあります。アンケートの分析によれば、就業体験における高い満足度は、単なる「企業理解」だけではなく、「自己理解・適性確認」「実践性」「成長実感」の3要素が揃った時に生まれています（図3参照）。つまり、体験を通じて、学生は「自分がどのような環境で成果を出せるのか」「何にストレスを感じるのか」を体感し、自らの将来を語り始める「自己の物語」をスタートさせると言えます。

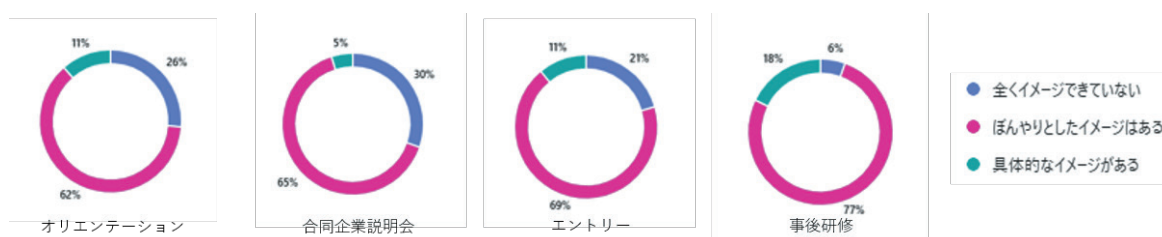


図2 プログラム進行に伴う仕事イメージの変化

3.2 受入企業にとっての意義：組織学習と人材育成

受入れに企業に対するアンケート調査結果を分析すると、企業側にとって、インターンシップの受け入れは単なる社会貢献（CSR）ではなく、以下に示すような多面的なビジネスメリットをもたらす「組織成長の装置」となっているようです。

- **組織学習効果**：学生に業務を説明する過程で、社内の暗黙知が言語化・形式知化され、業務の体系化が進みます。
- **人材育成効果**：学生の指導を担当する若手社員にとって、説明力や育成力を養う OJT 訓練の場となります。
- **採用ブランド形成**：実際に「働く姿」を見せることで、若年層市場において「数字（条件）」だけではない本質的な企業ブランドを構築できます。
- **理念の再確認**：学生の新鮮な反応に触れることで、自社の企業理念や文化が再確認・再解釈されます。

このように、BOI は企業と学生が相互に学び合う「双方向の教育プラットフォーム」としての価値を持っています。

4. 現代的課題：多様な背景を持つ学生への支援と相互理解の方針

合理的配慮を必要とする学生や、自身の特性について模索している学生に対して、BOI は、就職前に自身の特性（指示理解の速さや対人ストレス耐性など）を「安全な環境」で確認できる貴重な場となっています。

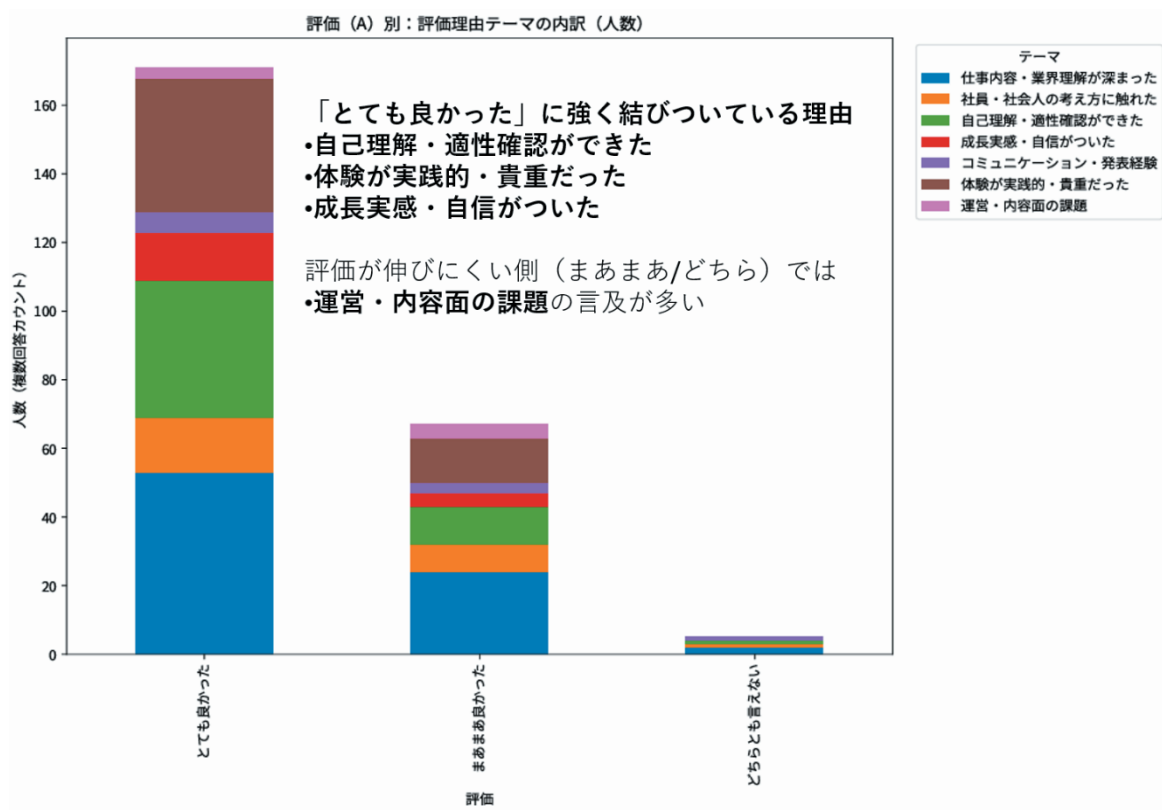


図3 就業体験に参加した学生の声と評価理由

4.1 環境調整と専門性の両立

多様な個性を持つ学生がその能力を最大限に発揮できるよう、本プログラムでは「個別の状況に応じた環境調整（配慮）」を重視しています。ただし、これは評価基準や社会人として求められる成果の水準を下げることを意味するものではありません。支援の本質は、個々の学生が持つ困難を「調整可能な要素」として捉え直すことにあります。例えば、指示の出し方を工夫したりタスクを可視化したりすることは、結果として全ての学生にとっての理解を助ける「ユニバーサルデザイン」としての価値を持ちます。

4.2 相互理解に基づく成長の契約

円滑な体験を実現するためには、支援を一方的なものにせず、学生側にも「自己の状況を理解し、周囲に説明する努力」を求める、いわば「成長のための相互的な合意」という形をとることが望ましいと考えます。具体的には、本人の希望や不安を事前に共有しつつ、企業側が提供できる支援の範囲を明確にすることで、過度な期待や認識の乖離を防ぎます。これにより、単なる「個別の要望」を超えた、職業人としての自律的な成長を促すための健全な協力関係を構築します。

5. 今後のインターンシップ設計における重要ポイント

企業側の「学生に嫌われたくない」という懸念に対し、この度の分析結果は明確な答えを出しています。学生は「単なる優しさ」ではなく、「本物の体験」と「自身の成長」を求めています。それ故に、今後の設計において推奨されるポイントは以下となると言えます。

1. **ミッション型設計**： 受動的な「体験」から、具体的な課題解決を目指す「ミッション型」へとシフトします。達成すべき目標が明確であれば、多少の厳しさは「意味のある挑戦」として高く評価されます。
2. **フィードバックの義務化と言語化**： 最終日に、良かった点だけでなく「改善点」や「向いている資質」を具体的にフィードバックすることが、学生の満足度と成長実感を決定づけます。
3. **「自己理解」の構造的な組み込み**： 事前自己分析、体験中の振り返り、事後レポートを強化し、体験を「自己のキャリア」に結びつけるための問いを配置します。
4. **難易度の段階設定**： 観察（Level 1）から主体タスク（Level 3）へと、学生の適応を見ながら難易度を上げることで、過度な負荷を避けつつ最大限の成長を引き出します。
5. **変化への適応力としての AI リテラシー**： AI の普及は、既存の業務の在り方を大きく変えていきます。インターンシップを通じて、「AI に代替されにくい人間の役割（創造性、共感、高度な意思決定など）」を自らの体験と結びつけて内省させることは、学生にとって極めて高度な「自己理解」と「キャリア観の形成」に繋がります。AI を使いこなす姿勢を一つの「評価基準」や「フィードバック項目」として明示的に設計に盛り込むことで、次世代の人材に相応しい資質を育むことが可能となります。

6. おわりに：地域型キャリア・エコシステムとしての展望

BINGO OPEN インターンシップは、学生と企業が単に出会う場所ではありません。それは、学生が内発的動機を獲得して自律的なキャリアを歩み始め、企業が次世代の育成を通じて自らの組織を再定義し、地域全体で人材を育む「地域型キャリア・エコシステム」です。

「やりたい仕事のイメージ」が希薄だった学生が、段階的なプログラムを通じて具体的な展望を持ち、さらには AI などの最新技術を使いこなす自信を得ていく。その成長を地域企業が支え、同時に企業自身も組織学習を進める。この循環をより強固にすることで、変化の激しい時代においても、地域産業と若者が共に未来を切り拓いていくための基盤を構築してまいります。

2025年度 協力企業一覧

会社 & 団体名	実習エリア	会社 & 団体名	実習エリア	会社 & 団体名	実習エリア
青山商事グループ 青山商事株式会社	福山市	山陽パッケージシステム株式会社	福山市	日本ホイスト株式会社	福山市
株式会社明石スクールユニフォームカンパニー	岡山県	三和設計株式会社	福山市	株式会社日本総合科学	福山市
株式会社アクアスマート/株式会社アクア美保	岡山県	三和鉄構建設株式会社	尾道市	日本メンテナンスエンジニアリング株式会社	福山市
株式会社アクトシステムズ	福山市	株式会社CIC	島根県	ネットヨタ山陽株式会社	岡山県
浅口市役所	岡山県	株式会社ジェーイーエル	福山市	社会保険労務士法人野島事務所	福山市
株式会社アステア	岡山県	JFEスチール株式会社 西日本製鉄所	福山市	野村證券株式会社	福山市
株式会社アドテックプラズマテクノロジー	福山市	株式会社シギヤ精機製作所	福山市	ハートフルホーム福山株式会社	福山市
アドバンスシステム株式会社	福山市	しまなみ信用金庫	三原市	医療法人社団ひがしの会 えんじゅ	福山市
株式会社アマノ	福山市	株式会社島根情報処理センター	島根県	株式会社ヒューマンシステム	島根県
社会福祉法人アンダンテ	福山市	株式会社ジャスト西日本	香川県	ヒラタ精機株式会社	島根県
株式会社池田ハルク	福山市	株式会社昭和工業所	岡山県	ヒルタ工業株式会社	岡山県
池永経営グループ	福山市	新保電気工業株式会社	岡山県	広島化成株式会社	福山市
映クラ株式会社	福山市	株式会社鈴木工務店	福山市	有限会社広島金具製作所	福山市
株式会社栄工社	福山市	株式会社スズキ自販島根	島根県	株式会社広島銀行	広島市
株式会社エースシステムズ	福山市	株式会社シングルカンパニー	府中市	一般社団法人広島県中小企業家同友会	福山市
株式会社ABC	福山市	社会福祉法人「ゼノ」少年牧場	福山市	広島県立歴史博物館	福山市
SMBC日興証券株式会社	福山市	社会福祉法人創樹会	福山市	広島トヨタ自動車株式会社	福山市
株式会社エフエムふくやま	福山市	株式会社創心會	岡山県	備後漬物株式会社	福山市
株式会社エブリイ	福山市	大興グループ 株式会社ダイコーテクノ	広島市	株式会社フィッツ	福山市
株式会社MCAT (旧: 三原テレビ放送株式会社)	三原市	大興グループ 株式会社 ダイテック	広島市	福山ゴム工業株式会社	福山市
園光産業株式会社	尾道市	大和クレス株式会社	岡山県	福山通運株式会社	福山市
株式会社オーザック	福山市	タカオ株式会社	福山市	福山熱練工業株式会社	福山市
大之木建設株式会社	呉市	タカヤ株式会社	岡山県	富士技術開発株式会社	三原市
岡本工機株式会社	福山市	株式会社田窪工業所	愛媛県	富士建設株式会社	福山市
株式会社オガワエコノス	府中市	地域共創コンソーシアム福山	福山市	富士興業株式会社	大阪府
尾道市立中央図書館	尾道市	株式会社ちゅピCOMおのみち(制作課)	尾道市	双葉運輸株式会社	広島市
株式会社かこ川商店	福山市	株式会社ツシマエレクトリック	府中市	株式会社ブレひまわり	福山市
株式会社カタオカ	尾道市	常石造船株式会社	福山市	有限会社勉強堂	福山市
片山工業株式会社	岡山県	株式会社 DAY TO LIFE	大阪府	株式会社堀田組	尾道市
株式会社かんぼ生命保険	広島市	寺岡企業グループ	広島市	株式会社前田組	福山市
キャレオス株式会社	福山市	株式会社寺田建設	福山市	松江山本金属株式会社	島根県
社会福祉法人共働福祉会	福山市	東京靴株式会社	福山・尾道	株式会社まつもとコーポレーション	岡山県
クニヒロ株式会社	尾道市	トウシヨク株式会社	福山市	社会福祉法人的場会	竹原市
株式会社クラハシ	福山市	東洋製鉄株式会社	島根県	マナック株式会社	福山市
株式会社くるま生活	福山市	東洋プラント株式会社	福山市	丸果三原合同青果株式会社	三原市
社会福祉法人経山会	岡山県	株式会社TODA	広島市	三井E&Sシステム技研株式会社玉原事業所	岡山県
光陽産業株式会社	岡山県	株式会社トモテツセブン	福山市	三井造船特機エンジニアリング株式会社	岡山県
コスミック工業株式会社	福山市	鞆鉄道株式会社	福山市	宮田建設株式会社	広島市
こだま食品株式会社	福山市	トヨタL&F広島株式会社	福山市	宮地電機株式会社	高知県
五洋医療器株式会社	福山市	内海造船株式会社	尾道市	向島ドック株式会社	尾道市
株式会社サコダ車輛	広島市	株式会社中筋組	島根県	株式会社山本屋	尾道市
カーポート佐々木グループ 株式会社佐々木輪店	福山市	株式会社西川組	尾道市	ヤマモトロックマシン株式会社	庄原市
有限会社三愛機工	三原市	西日本フード株式会社	福山市	ラックス建設株式会社	福山市
株式会社三共冷熱	福山市	日工株式会社	尾道市	理研産業株式会社	広島市
株式会社三幸社	福山市	日鐵鋼業株式会社	福山市	リコージャパン株式会社	広島市
サン電子工業株式会社	島根県	日塗株式会社	福山市	リンクス株式会社	福山市
山陽工業株式会社	尾道市	日東製網株式会社	福山市	株式会社レニアス	三原市

(ほか1社 計142社)



2026年3月31日 発行

発行・編集 福山大学 大学教育センター 自分未来創造室
問い合わせ 〒729-0292 広島県福山市学園町1番地三蔵
福山大学 大学教育センター 自分未来創造室
084-936-2112 (内線 4422)
ikusei@fukuyama-u.ac.jp