

SHIP

INTERNS

インターンシップ

好事例集

— 教育効果を高める工夫 17 選 —



文部科学省

MEXT

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

目次

【大学等】

小樽商科大学【長期・PBL・地域連携・コーディネーター配置】	3
地域が直面する課題の設定方法や進捗の管理といった課題を解決！	
山形大学【低学年向け・中小企業向け】	5
受入れ先を中小企業に限定し、低学年の学生に対するきめ細やかな指導とフォローを実践！	
岩手県立大学【地域連携・広域】	7
東北地域出身学生の県域を越えた地元でのインターンシップ参加への支援体制を構築！	
亜細亜大学【海外・長期】	9
海外（中国）での受入れ企業の開拓の困難さを解決！	
ものづくり大学【長期・PBL・全学生参加】	11
原則全学生を40日間受け入れる企業を開拓する体制づくりを実現！	
新潟大学【PBL・コーディネーター配置】	13
学生が地域や企業の課題を理解し、解決策を主体的に提案できるための指導を実践！	
福井大学【長期・博士後期課程向け】	15
企業で即戦力となり得るよう博士後期課程学生がインターンシップに参加できる体制を確立！	
京都産業大学【長期・有給】	17
世界標準をモデルにしたコーオプ教育（長期有給インターンシップ）の実践！	
島根大学【地域連携・広域】	19
県域を越えて学生の出身地の地元企業でインターンシップを実践！	
高知工科大学【海外】	21
語学力・コミュニケーション能力などの海外インターンシップに求められる能力の担保を実現！	
福岡工業大学【長期・PBL・ループリック】	23
自己のキャリアを見据えるための効果的な学修としてキャリア教育への位置付けを明確化！	
湘北短期大学【希望者全員参加・コーディネーター】	25
希望者全員が参加できるよう、全学科から教員が参画した組織的な支援体制を確立！	
仙台高等専門学校【長期・PBL・地域連携】	27
長期インターンシップに学生が参加するためのカリキュラム構成の工夫を実現！	

【地域協議会】

(一社)産学協働イノベーション人材育成協議会【中長期・理系大学院生向け】	29
大学コーディネーター間での情報やノウハウの共有によりマッチングの向上を実現！	
東海地域インターンシップ推進協議会	
【長期・有給・低学年・中小企業・コーディネーター】	31
受入れ先（地域の中堅中小企業）の確保やマッチングの向上を有給とすることで実現！	
石川県(ジョブカフェ石川)【地域連携・行政主導】	33
学生と企業の双方のニーズに対応したインターンシップのマッチングを実現！	
(一社)九州インターンシップ推進協議会【地域連携・経済団体主導】	35
継続的なインターンシップ実施に取り組むための予算の確保を実現！	

「インターンシップ 好事例集」の作成にあたって

大学等におけるインターンシップは、学修と社会での経験を結びつけることで、学生の大学等における学修の深化や新たな学習意欲の喚起につながるるとともに、学生が自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図られる有益な取組であるため、文部科学省としては、より一層の推進が必要と考えている。

現在、各大学等において、種々のインターンシップに係る取組が行われているところであるが、その中でもいくつかの大学等においては、高い教育効果を発揮し、他の大学等に普及するのに相応しい「モデル」となり得る特徴をもったインターンシップの先進的な取組が実施されている。また、各地域においては、地域における大学等、経済団体、自治体等が連携し、インターンシップを推進するための組織（協議会）を形成し、インターンシップのマッチング等を行う優良な事例が生まれている。

このたび、これらの事例における実施の目的・ねらい、具体的な実施内容・方法、実施するうえでの課題とそれを解決するまでのプロセス、取組の成果・今後の課題、参考となるポイント等を集約し、全国の大学等に広く普及を図ることにより、各大学等における取組をさらに加速・深化させ、インターンシップのさらなる量的拡大と質的充実に資することができると考え、「好事例集」を作成することとした。

特に、「実施するうえでの課題とそれを解決するまでのプロセス」として、当該インターンシップを当初実施しようとした際に課題と認識していた事項や、それをどのようなプロセスを経て解決し実践したかについて記載しているため、各大学等においては大いに参考になると考えている。

なお、本事例集には、大学等13校、各地域においてインターンシップを推進する協議会4団体の計17の事例を紹介しており、主に、

- ① 教育効果を高めるための実践的なプログラムとして工夫されていること
（長期、有給、PBL型、海外、地域連携、低学年向け等）
- ② 学生・企業に対するサポート体制が確立されていること
（コーディネーターを配置している、実習内容を適切に評価する仕組みを整備している等）
- ③ 大学等においてはインターンシップの実施にあたって組織的に関与していること
（単位化している、希望者全員を受け入れる体制を整備等）

等を基準に選定している。本事例集を各大学等において広く御活用いただき、インターンシップのさらなる普及・発展の参考になれば幸甚である。

平成28年10月 文部科学省高等教育局専門教育課

<参考：17事例におけるインターンシップの種類>

	長期	有給	PBL	海外	地域連携	広域	低学年	大学院生	中小企業	希望者 全員参加	コーディネーター	ループ リック	行政主導	経済団体 主導
小樽商科大学	○		○		○						○			
山形大学							○		○					
岩手県立大学					○	○								
亜細亜大学	○			○										
ものづくり大学	○		○							○				
新潟大学			○								○			
福井大学	○							○						
京都産業大学	○	○												
島根大学					○	○								
高知工科大学				○										
福岡工業大学	○		○									○		
湘北短期大学										○	○			
仙台高等専門学校	○		○		○									
産学協働イノベーション 人材育成協議会	○							○			○			
東海地域インターンシップ 推進協議会	○	○					○		○		○			
石川県(ジョブカフェ 石川)					○								○	
九州インターンシップ 推進協議会					○									○

小樽商科大学

- 授業科目名 : 社会連携実践 I c・II c
- 単位数 : 4単位 ※短期コースは2単位
- 対象学部 : 商学部
- 履修学年 : 全学年
- 実習期間 : 夏期(7~12月) / 冬期(1~6月) ※短期コースは各期前半
- 実習先 : 小樽市他近隣自治体 / 民間企業・NPO法人など

長期インターンシップ
PBL型インターンシップ
地域連携型インターンシップ
コーディネーター配置

取組の概要

本学では、産学・地域連携教育の科目群として「社会連携実践 I・II・III(各2単位)」を開設しており、各科目に地域連携PBLのクラスを開講している(社会連携実践 I cおよび II c)。この科目は通称「マジプロ」と呼ばれており、小樽を中心とした北海道後志エリアの自治体や民間企業等との協働の下で中長期(3~6か月間)の地域課題解決や経済活性化のプロジェクトを実践し、その過程で学習動機や理論・手法の応用の獲得、プロジェクトマネジメントを通じた社会人基礎力の養成を図るものとなっている。

取組の詳細

(実施の目的・ねらい)

約6ヶ月間、フィールドワークや各種調査、地域のさまざまなステークホルダーとの議論や協働を通じて、具体的な地域政策課題に対する理解を深め、課題解決の提案や実践をおこなっていくことを目的としている。そのため、大学の講義等で学んだ理論や分析手法やプロジェクトマネジメントの方法などを活用しながら取り組み、ディプロマ・ポリシーに定める学生の「実践的応用力の育成」を目的とした科目になっている。また、地域に出て大人の社会に触れることで、大学の学びと社会の関係性の理解と、社会人として必要とされる力を獲得していく。

(具体的な実施内容・方法)

【プロジェクト決定・事前学習】

学生自らがプロジェクトを考えて取り組む「提案課題型」コース又は大学から与えられたテーマに取り組む「選択課題型」コースを選択する。その後、プロジェクトの目的・課題等を確認し、企業との折衝講習(マネー等)、スケジュール作成、達成目標の設定等を行う。

【実習内容】:(例)小樽堺町通りの認知度向上(提案課題型プロジェクト)、動画製作

- (1ヶ月目) 堺町通り商店街の現状把握、観光客動向調査などを実施
- (2ヶ月目~3ヶ月目) 商店街ヒアリング実施、調査等で得た結果を踏まえ、堺町通りの認知度アップのための事業を堺町通り商店街振興組合と共同で検討、宣伝材料収集・加工作業
- (4ヶ月目~5ヶ月目) 事業内容検討結果等の中間発表会開催、発表会等での意見を踏まえ、堺町通り商店街振興組合と事業の再検討実施
- (6ヶ月目) 再検討結果を最終成果報告会で発表、成果物の提出(大学、商店街振興組合)

【事後学習】

プロジェクト内容の振り返り(GW等)、最終報告書の提出

【企業等の開拓・調整】

本学担当教員及び地域連携コーディネーターを中心に企業開拓・連絡調整(実習内容含む)を行っている。また、学外アドバイザーから助言をいただいている。



(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)

【事前学習】

(課題)「提案課題型」コースにおいて、実際に何が問題なのかを探る工程を学生が検討できない状況がある。

(解決策)担当教員、地域連携コーディネーター及び外部アドバイザーなどが助言することにより、企業訪問先の選定、調査内容の決定、プロジェクトスケジュール構築などを促している。

【実習内容・実習中の支援】

(課題)実習中の活動内容・状況等を学生がSNS(Facebook等)で広報(公開)展開することとなっているが、その内容によっては連携企業等に不利益を生じさせる状況がある。

(解決策)学生が作成したSNS(Facebook等)に掲載する広報内容について、連携企業に関する事項等がある場合は、事前に連携企業に広報内容の確認・了承を得ることを指示するとともに、担当教員、地域連携コーディネーター及び学外アドバイザーの確認も実施している。

(課題)実習中にプロジェクト自体の見直し(課題設定、調査方法等)をしなければならない状況がある。

(解決策)担当教員、地域連携コーディネーター及び学外アドバイザーがプロジェクトの進捗状況を確認し、2~3週間に一度、プロジェクトメンバーとの打合せを実施し、抱えている問題、解決するための糸口を助言している。

(課題)実習中、連携企業等を訪問することとなるが、その際の交通費等の学生負担の増がある。

(解決策)この授業を支援するため、本学同窓会から寄附金を得て、交通費・プロジェクト実施経費等の支援を実施している。

(取組の成果・今後の課題)

本インターンシップを実施した結果、主に以下の成果・効果があった。

- ①地域コミュニティが直面している政策課題に対する学生の関心や理解度の向上
- ②中長期のプロジェクト実践型インターンシップを通じた学生の実践知の獲得・強化
- ③プロジェクト成果物や成果事業を通じた大学による地域貢献

また、このインターンシップの実施方法等のノウハウが、3~4年次履修の研究指導(ゼミナール)での企業調査・研究発表等に活用されている。

今後の課題としては、企業と連携して行うプロジェクトについて、企業側から継続してプロジェクトを推進して欲しいとの要望があり、実習期間外のプロジェクトの推進方法の検討が必要である。そのような観点で今後は産学・地域連携教育を充実させて行くために必要となる人的・財政的資源等のコスト分担を工夫し、持続的実施体制を構築することが求められる。

	H25	H26	H27
参加学生数(人)	45	51	15
受入れ企業数(社)	10	13	4

参考となるポイント

- ①教員らが設定したプロジェクトから選ぶ[選択課題型コース]と、学生自らが自由に立案する[提案課題型コース]を開設し、幅広い興味や専門性に対応している点
- ②インターンシップ実施期間を工夫し、授業開講期間の継続的活動と長期休業期間の集中的活動を組み合わせ、より実践的なプロジェクトマネジメントを学ぶことができる点

受講学生の感想

商学科 4年
中田 康子



在学中に、大学がある小樽のために、何かをしたいと思い、夜間主のメンバー5人でマジプロに参加しました。小樽の活性化のため、観光という分野に着目し、「提案課題型」コースで、「小樽堺町通りの認知度向上」について取り組みました。実際に取り組んでみて、学生が検討した課題と商店街が思っている課題とのマッチングの難しさを感じましたが、なんとかPR動画を作成できてよかったです。自分の考えを伝える能力の必要性がわかりました。堺町通りに何度も足を運ぶことで、私たち自身が誰よりもここが大好きになりました。

受入れ企業の感想

小樽堺町通り商店街振興組合
青年部会長 簗谷 和臣



マジプロの活動は以前から知っていましたので、学生(大学)よりお声をかけていただき、プロジェクトとして取上げてくれたことに感謝しています。

学生さんにPR動画の作り方を教えてもらい、このプロジェクト以外で個人的に商店街食べ歩きへの応援動画を作りました。学生と共同でプロジェクトを検討する際、思いもつかなかったプロジェクトが提案されたことに感謝しています。

今回のプロジェクトを通し、「商大生は小樽活性化のカギで、なくてはならない町の宝」と感じました。

山形大学

低学年向けインターンシップ 中小企業向けインターンシップ

- 授業科目名 : フィールドワーク-山形の企業の魅力 (プレインターンシップ)
- 単位数 : 2単位
- 対象学部 : 全学部
- 履修学年 : 1年~4年生 (主に1年生対象)
- 実習期間 : 8月~9月の期間 (期間内で3日間のインターンシップ実習)
- 実習先 : 山形県中小企業家同友会加盟企業

取組の概要

- ・本授業は、山形大学の基盤教育の教養科目で開講している、低学年(主に1年生)を対象にした短期インターンシップ(3日間)の授業である。また3年次以降に本格的なインターンシップ前のプレ体験(お試し版)と位置付けている。
- ・地域の中小企業に対する理解促進の機会を早期から提供するために、山形県内の中小企業(山形県中小企業家同友会加盟企業)と連携し取組んでいる。

※本授業の全体イメージは右記の通りである。

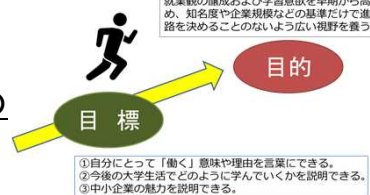


取組の詳細

(実施の目的・ねらい)

- ・本授業の目的は、就業観の醸成および学習意欲を早期から高め、知名度や企業規模などの基準だけで進路を決めることのないよう広い視野を養うことである。また到達目標は、インターンシップに参加するなかで、働くことの意味を考え、その上で今後の大学での学びを再考し、また中小企業の理解を深め、それらを言葉で説明できることとしている。
- ・本授業は、山形大学基盤教育の基本方針に則り、地域でのインターンシップ体験を通して自己理解を深め、社会を構成し運営する自立した人間として、人生をどう生きるべきか、より良く、より力強く生きようとする力である「人間力」を高めるものである。また、地域の社会人と協働するなかで、「自立した個人として社会における責任を果たす態度・志向性」を養成するものである。

学生に提示した目的と到達目標



(具体的な実施内容・方法)

【事前学習】(4月~7月)

昨年の履修者の体験談、ビジネスマナー講座、応募書類(履歴書等)の作成等を個人・グループワーク中心で行う。また中小企業の魅力や受入れ側の期待について、受入れ先企業の社長から講演をいただく。また授業以外の時間を利用し、履修学生の目標を明確にするため個別面談を行う。

【インターンシップ】(8月~9月)

インターンシップ期間は3日間。主に社長からのレクチャー(座学)、営業同行(社長のかばん持ち等)や、業務補助(事務作業や接客等)を組み合わせた内容の実習を実施。

【事後学習】(9月)

受入れ企業を招いて、成果報告会を実施。発表後に受入れ企業からの総評と全体の振り返りをグループディスカッション形式(履修学生と受入れ先企業との混合)で行う。

本授業全体の大きな流れ



- ①受入れ企業の選定は、山形県中小企業家同友会事務局に依頼。決定後に担当教員が受入れ先を訪問し、実習内容の調整等を行っている。
- ②学生のマッチングは、学生の希望ではなく学生の現住所から通いやすい企業を教員が割り振る形でマッチングを行っている。
- ③インターンシップの日程調整は、学生自身で受入れ企業にアポイントを取って事前訪問し、日程調整等を行っている。
- ④授業の連絡や授業で使用する資料の共有、実習中の報告などのハウレンソウ(報告・連絡・相談)は、専用のWEBサイトを活用し行っている。

(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)

地域の中小企業経営者の理解と協力が鍵になる

【課題】

- ①採用と直結しない1年生が主な対象であり、かつ3日間の短期プログラムであるため、地域の若者に対する教育に関心があり、また人材育成に対して前向きな経営者のいる企業を受入れ先として探す必要があった。
- ②1年生が主な対象であることから、3年生よりもきめ細やかな指導とフォローを教員1人で行う必要があった。しかし、授業を隔週で開催しているため、学生と直接会う時間が限られていた。



ウェブサイトを活用し、定期的な情報発信や、実習中の「ホウレンソウ(報告・連絡・相談)」をサイト内で徹底



【プロセス】

- ①本学と連携授業の実績があり、かつ熱い想いをもち、地域の若者の人材育成に関心の高い社長が多く在籍している山形県中小企業家同友会加盟企業に依頼した。また同友会事務局と連携しながら授業計画や受入れ企業訪問等を行った。
- ②サイボウズLIVEの活用により、サイトを利用した定期的な情報配信や連絡・相談など、密なコミュニケーションが取れる体制を構築し、指導やフォローを行った。また、前年度履修者に授業補助として協力してもらい、学生指導をお願いした。

前年度インターシップ経験者による学生指導を取り入れた



(取組の成果・今後の課題)

【取組の成果】

本インターンシップの履修者数および受入れ企業数、学生の満足度は、右記の通りである。また取組により、主に以下の3つの成果があった。

- ①社会人基礎力の自己点検の結果を点数化し、事前事後を比較した。その結果、「傾聴力」や「主体性」の伸長が特に大きかった。
- ②「キャリア意識の発達に関する効果測定テスト(Career Action-Vision Test:CAVT)」(下村・八幡・梅崎・田澤,2009)の事前事後の得点をプロットシートにプロットし比較した。その結果、「アクション」得点も「ビジョン」得点も高い状態(Aゾーン)に移行した学生が増えた。
- ③「インターンシップマニュアル」を作成し、今年度より事前・事後学習時のテキストとして活用している。

履修者数と受入れ企業数、満足度について

		平成26年度	平成27年度
履修学生数		20	28
性別	男性	9	18
	女性	11	10
文理	文系	12	9
	理系	8	19
出身県	山形県出身者	6	5
	山形県外出身者	14	23
受入れ企業数		13	18
履修学生の満足度		95.00%	92.86%

※履修学生の満足度は、事後アンケートで「大変満足している」と回答している比率を算出した結果である。



過去の履修学生のヒアリングを元に、想定されるケースの対応方法やトランスクリプトなどを作成し、マニュアルに掲載

【今後の課題】

事後アンケートに「期間が短かった」、「自分自身の準備不足があった」、「実習内容に不満があった」の大きく3つの課題が挙げられていた。これらを踏まえ、本授業がプレインターンシップという位置づけであることから期間はそのままに、事前学習の徹底とインターンシッププログラムの改善を行う予定である。また、履修人数の増加を想定した受入れ企業の拡大や体制作りも併せて行う予定である。

参考となるポイント

- ① 地域の中小企業団体と連携し、早期からのインターンシップを通じた人材育成に取り組んだ点
- ② 学生へのきめ細かい指導とサポート体制を実現できている点
- ③ 低学年でも参加しやすい短期間のお試し版インターンシッププログラムである点

受講学生の感想

人文学部 法経政策学科
田中 伸吾



私は、中小企業の良さと、社会人の働く姿などを知るためにインターンシップに参加しました。実習では、営業同行や社長の方から社会人として働くことについてのお話を聞くことができました。実習を通して、初対面の人とも積極的に話せる能力や立ち振舞いといったマナーなどが身に付いたと感じています。また、会社全体が家族のように明るい雰囲気働いているという中小企業の良さも知ることができました。

受入れ企業の感想

株式会社サニックス
代表取締役 佐藤 啓



このたび、初めて同友会を通じてインターンシップ生を受入れて感じたことは、学生に教えることで、自社の魅力や働くことの楽しさを、改めて気づかせてもらいました。また、学生からの新鮮な意見は、我々にとっても大変参考になり、組織の活性化が図られるとても良い「共育」プログラムだと感じました。また次回も学生を受け入れたいと思いました。

岩手県立大学

地域連携型インターンシップ
広域インターンシップ

- 授業科目名 : インターンシップ
- 単位数 : 2単位
- 対象学部 : 総合政策学部
- 履修学年 : 2年・3年
- 実習期間 : 8月17日～8月21日（5日間） ほか
- 実習先 : 庄内総合支庁（公務：山形県東田川郡） ほか

取組の概要

夏期休暇期間を中心に企業・公的機関・NPO等での就業体験と事前事後学習へ参加することで単位を認定する。

連携する大学のインターンシップ制度を共有するポータルサイト「インターンシップin東北」を活用し、8月～9月に5日間以上のインターンシップを行う。参加前には学部独自・キャリアセンター主催の事前学習を受講。

インターンシップ参加後には、学部独自・キャリアセンター主催の事後研修にて自身の経験の共有や報告書作成を通じて、自らの就業力の現状分析や評価、就業力発展への気づきを得る。

取組の詳細

（実施の目的・ねらい）

豊かな教養と実践的な専門知識を有し、社会において有為な人材となり得る就業力を涵養することを目的とする。1年次必修の「キャリアデザインⅠ」で培った基礎的能力を、より実践的に発展させるため、事前事後学習及びキャリアセンターが主催するインターンシップ等に参加するものである。学部とキャリアセンターの連携のもと、学部独自とキャリアセンターの事前事後学習を横断的に組み込んだ体系的なプログラムを実現する。「インターンシップ in 東北」の活用により、より質の高いプログラムの選択を容易にし、出身地等でインターンシップに参加し単位を取得することを可能にしている。

総合政策学部

- ・体系的プログラム構築・実施
- ・学部独自の事前・事後学習
- ・評価、単位認定 等

連携

キャリアセンター

- ・受入れプログラム紹介
- ・県内外企業とのマッチング
- ・全学向け事前事後学習 等

（具体的な実施内容・方法）

【マッチングまで】4月～6月

ガイダンスにて単位取得の要件等を確認し、「インターンシップin東北」でインターンシップのエントリーを行う。大学連携により、各地域でマッチングを実施。

【事前研修】7月

学部独自の事前研修にて心構えや専門分野の活かし方を学び、キャリアセンターの事前研修にて、ビジネスマナーや仕事の基本を学ぶ。

【就業体験】8月～9月

のべ5日間(8時間×5日間=40時間)を実施の下限とする就業体験を行う。

【事後研修】10月～11月

インターンシップ参加者同士の体験の共有・研修成果報告書取りまとめ等の事後研修を実施。



(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)

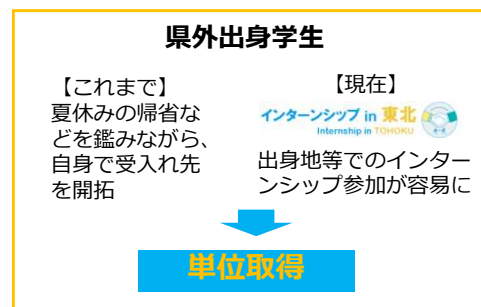
【課題】

インターンシップを正規の科目として単位化するにあたり、インターンシップの実施期間は夏期休暇期間を中心とせざるを得なかった。東北地域出身学生(県外出身学生の74%を占める)が帰省などにより地元でのインターンシップの参加を希望した際に特段の支援ができていない点が、参加者を増やす上での課題であった。

【プロセス】

東北地域の大学で、インターンシップ情報を公開、共有し、相互乗り入れが可能な連携体制を構築。

インターンシップ情報の登録や閲覧、参加申し込みを可能にするウェブサイト平成26年度に開設。平成27年度から運用を開始。これにより、県外出身学生の選択肢の拡大や効果的なマッチングを実現している。



(取組の成果・今後の課題)

【本仕組みを活用してインターンシップに参加した者】

→平成27年度:50名(内、出身地での参加が実現した者は2名)

【本仕組みを利用して単位を取得した者】

→平成27年度:9名(内、出身地での参加が実現し単位を取得した者は1名)

【成果と今後の課題】

→学部・キャリアセンターそれぞれが持つプログラムを体系的に実施することで、手厚い事前事後学習を行うことが出来る。また、県外出身学生の受入れプログラムの選択肢が広まったことにより、出身地でインターンシップに参加し単位を取得することが実現した。

単位取得に見合った、より質の高い体験プログラムを企業と共にブラッシュアップしていくことや、現在連携のない県における大学との新たな連携が今後の課題である。

	参加学生数	参加学生数(県外)
平成27年度	50	2
	本仕組みを活用した単位取得学生数	本仕組みを活用した単位取得学生数(県外)
	9	1

参考となる
ポイント

学部、キャリアセンターそれぞれの優位性を活かし、連携体制を取っている点
(単位に係る体系的なプログラム構築:学部 企業開拓、マッチングシステム:キャリアセンター)

受講学生の感想

総合政策学部 3年
(実習先:庄内総合支庁)

(インターンシップでは)電話対応を積極的に行うように指示して下さったり、わからないことはどんどん質問するように言っていたり、自分から行動するように意識をもたせてくださいました。また、取材をさせていただく機会を与えていただき、質問を考えたりなどの業務を通して、積極性が身に付いたと思います。

(「インターンシップ in 東北」を活用し)有意義な体験をさせていただき、参加してよかったと思っています。

受入れ企業の感想

業務内容として、関係先への訪問、聞き取り、取りまとめ等を担当してもらいました。

本人からは人見知りするという話があったものの、訪問相手とのコミュニケーションも図られ、適宜質問をするなど積極的な姿勢も見られました。

電話対応については一般の職員であっても新しい職場に異動後などは電話に出たがらないものですが、学生さんは積極的に電話対応するとともに適切に受け答えし、職員につないでいました。

しっかりとコミュニケーション力を身につけていると感じました。

亜細亜大学

海外インターンシップ
長期インターンシップ

- 授業科目名 : アジア夢カレッジ
～キャリア開発中国プログラム～
- 単位数 : 18単位
- 対象学部 : 経営学部、経済学部、法学部、国際関係学部
- 履修学年 : 2年
- 実習期間 : 毎年8月中旬～翌年1月中旬（150日間）
- 実習先 : 在中国大連企業・機関（製造業・サービス業等）

取組の概要

アジア夢カレッジは、本学の教育理念である「国際社会とりわけアジア諸国で真に活躍する人材の育成」と、産業界のニーズを踏まえ、産業界と共に学生を教育する「語学留学とインターンシップ」で構成されるプログラムである。

その目的を「日本とアジアの架け橋となり、アジア地域をはじめ世界を舞台に、主にビジネス社会で活躍する人材の育成」とし、海外（中国・大連）長期インターンシップを本プログラムの中心に位置付けている。

取組の詳細

（実施の目的・ねらい）

5か月間の留学・インターンシップ期間中のハイライトであるインターンシッププログラムは、「中国とかかわり働く意欲」、「目的意識」、「基礎能力」を備えた人材を養成することを目的とし、「中国の理解：中国で働き生活することを体験し理解を深める」、「職業観の涵養：中国とかかわり働くことへの目的意識を明確にする」、「キャリア開発：中国とかかわり働くために必要な能力を高める」を中心に学ぶ。実習先企業・組織からは、①大連事業所・機関の仕事の理解、②現場実習、③中国人幹部社員、日本人駐在員からの直接的指導の3つの学習機会が提供されている。

また、大連の企業・機関で働く中国人社員・職員と日本人社員・職員から働く姿勢、仕事に対する「思い」、将来への夢などを学ぶ。

（具体的な実施内容・方法）

本海外インターンシップでは、これまで33の企業・機関（日系企業22社、中国企業7社、韓国系企業1社、公的機関3機関）に実習生を受け入れていただき、アジア夢カレッジ11期生まで、157名が実習を経験した。本プログラム開設当初の受け入れ先15社は、日系企業（製造業）を中心としていた。その後、サービス産業の中国進出が活発となり、本学学生のキャリア形成志向もサービス産業に傾斜していることから、新たなインターンシップ受入れ企業・機関を開拓し現在に至っている。また、製造業の多くの企業では社員寮に入寮し、中国人社員と共同生活を送っている。他方、大連市中心部にある事業所・機関へは、安全面を最大限に考慮し、市内のビジネスホテルから通勤している。インターンシップは基本的に1社1名体制である為、実習期間中の時間管理、健康管理等は一般社会人としての対応が期待されている。

①「インターンシップ前教育」としては、アジア・中国に関する経済・社会・文化・政治・歴史の基礎理解を深める講義、学生の自己研究テーマを設定し基礎文献・資料を分析し発表する授業、社会人マナー研修、夏期休暇中のフィールドワーク、中国語スピーチコンテストなどを行っている。また、②「留学中」には、本学担当教員が現地に赴き、本学学生、中国人ルームメイトに対しキャリア開発研修を実施し、キャリアに関する意識付けを行っている。さらに帰国後には、企業人に対し「留学・インターンシップ成果報告会」を開催し、直接的な助言を今後の就職活動に活かしている。

③「帰国後」には、本学独自の留学成果ツール「グローバル・ビジネスリテラシーシステム」により、各学生の能力がどの程度成長したのかを把握し、その後のキャリア教育に活用している。また、アジア・中国での第一線で活躍したビジネスパーソンを講師としたオムニバス講義で知識をさらに深めている。近年、さらに経験を積むため、国内や東南アジア地域でのインターンシップなどに参加する学生が増えている。



(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)

平成14年に学長直下に「設置準備委員会」が設置され、本プログラム内容の正式検討が始まった。その際に、全学部にも所属する学生が参加できるコース設計(専門学部とのダブルメジャー教育)、4年間一貫の産学連携教育プログラム、徹底した少人数教育とアドバイザー制、中国・大連での留学・インターンシップを大きな柱とする新しい教育体系の構築を目指した。その中でも、産学連携教育(特に海外インターンシップ;中国大連)プログラムの準備に数年を要した。その当時は、国内でもインターンシップに対する理解度が低く、海外でのインターンシップを展開している大学は殆どなかったからだ。インターンシップ受入れ企業開拓では、部署横断型のタスクフォースチームが結成され、約300社の企業へ、本学のインターンシップの理念、学ぶ内容を伝え、本学の学生の受入れを依頼するも、約9割の企業から理解が得られない状況であった。その後、中国ビジネスのパイオニア的企業人を学内組織メンバーにし、新手法での企業開拓を行った。この手法により、効果的に受入れ企業を増やすことができた。

学内においては、上記委員会を運営委員会に変更し、本プログラムの重要案件は、全てこの委員会で決定することとした。学長直下の組織であることを維持し、迅速に結論を導きだすマネジメントスタイルにより第1期生(平成16年度入学生)を迎えることができたと考えられる。

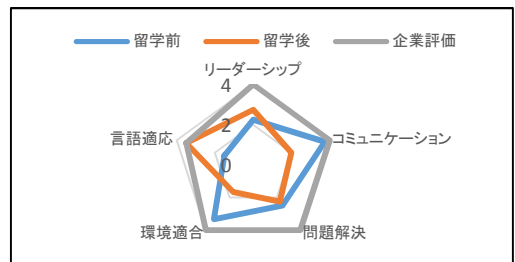
インターンシッププログラムを継続するに当たり、次に難しい対応を迫られたのは、インターンシップ受入れ企業担当者の人事異動である。その為には企業担当者との連絡を密にして対処する他なかった。

企業との連携を密にすることは、本学の取り組みをさらに理解してもらうことにつながり、結果的にはその後の企業開拓にとっていい結果をもたらすこととなった。

(取組の成果・今後の課題)

本学独自の留学成果診断ツール「グローバル・ビジネスリテラシーアセスメント」を導入した。

グローバル人材に求められる基礎的能力を、グローバルリテラシーとビジネスリテラシーの2つの側面に分け、それぞれを具体的要素①「リーダーシップ力(主体性、達成思考力、学習力、規律性、倫理観)」、②「コミュニケーション力(状況把握力、説明力、交渉力、チームワーク力)」、③「問題解決力(課題発見力、分析思考力、計画力、創造力)」、④「言語適応力(聴く、読む、表現する、書く)」、⑤「環境適応力(異文化適応力、異文化対応力、柔軟性、ストレス耐性)」に細分化し、それぞれの要素につき5段階の数値基準を設定する。留学前、留学中、留学後において各学生の行動を記録、数値化し、他の学生、教員と共有し合うことで、様々な観点から成長を客観的に分析し、キャリア形成に活かすようにしている。学生たちは、数値評価した理由に対し、それぞれのエピソードを記録しておくことが重要で、履歴書作成の際の、基礎データとすることが可能となる。特にアジア夢力レッジの学生は、インターンシップ後に受入れ企業担当者にも、同じアセスメントで評価してもらい、社会人の評価と学生の評価が数値としてどの程度違い、その違いの理由を担当者に記載してもらうことにより、帰国後の就職活動の際に効率的な準備ができるようになる。



今後の課題は、インターンシップを長期化(2か月程度)し、キャリア研修の量を増やし、質を高めることである。インターンシップで最も重要なことは、学生の「気づき」であり、学生たちが自らインターンシッププログラムのテーマを作成し、そのテーマを基に実習できる企業を自ら開拓できることであると考えている。また、実習中の多様な気づきを各学生のキャリア開発に活かす為、的確なアドバイスができる専門人材の活用が重要であると考えている。

参考となるポイント

企業担当者とヒューマンネットワークを構築し、継続している点

受講学生の感想

国際関係学部 多文化コミュニケーション学科 4年 女子

出発前に不安だったのは語学力。定型文のみのテスト対策の中国語しかできない状況でコミュニケーションができるか不安でした。また、直感的に行動してしまうクセがあったので、海外では客観的に状況を分析して、行動するようにしたいと考えていました。

インターンシップ後には、業務として中国語の新聞記事の翻訳をしていたこともあり、日中メディアの報道の違いに気づく力、物事を分析する力がついた気がします。言語面では、「聞けるけど、話せない」というもどかしい時期を経て、日常会話レベルなら地元の人ともコミュニケーションができるまでに成長しました。

受入れ企業の感想

大連漫歩広告

董事・総経理 猪瀬 和道

亜細亜大学アジア夢力レッジの学生を初めて受け入れたのは、2011年でした。それ以来、毎年1名の学生を受け入れています。2011年以前にも、他の日本人大学生を不定期に受け入れていたことはありますが、亜細亜大学との大きな違いは、大学が組織的に対応し、我々企業サイドとのコミュニケーションが非常に良いことです。これにより、安心して学生を受け入れることが出来ます。また、社内の中国人社員とはほぼ同年代で、日本人学生との様々な形でのコミュニケーションは、社員の成長にいい影響を与えていると思います。

ものづくり大学

■授業科目名：

インターンシップA（製造学科3年次）
基礎インターンシップ（建設学科2年次）
（一般・建築士・測量）

■単位数：8単位

■対象学部：技能工芸学部

■履修学年：2～4年

■実習期間：6月15日～8月12日（実働40日間の場合）（H27年度実績）

■実習先：159社（製造58社（県内32社）・建設101社（県内50社））（H27年度実績）

長期インターンシップ
PBL型インターンシップ
全学生参加

取組の概要

ものづくり教育の基礎となるカリキュラムの中で、将来企業で活躍するための社会人基礎力を身に付けるキャリアアップ教育として位置づける。企業活動の厳しさに触れることで、学修の意欲を高め、さらに自発性、協調性、マナーなど、社会人としての素養を高める。

取組の詳細

（実施の目的・ねらい）

本インターンシップは、実務現場での研修を通して、仕事をする意味や職場での考え方、コミュニケーションの必要性などを体得することを目的として実施しており、キャリアアップ教育の役割を果たすものとなっている。また4年次には、卒業研究などに繋がる高度なインターンシップを正規科目として配置している。

また、事前に企業側と相談の上、問題・課題解決型の研修テーマ（PBL型研修）を決め、その問題・課題解決を目指した研修も可能としている。

本インターンシップでは、学科別に目的が異なり、製造学科では、機械加工・設計・電気・制御・情報・生産管理・マネジメントなどについて、製造業及び関連する企業等の生産現場・実務現場での研修を通して、ものづくりに関連する業務の様々な様態に触れ、工夫する力、創造性を養うとともに、仕事をする意味を理解し、自らの適性を見つめ、将来像を構築することを目的としている。建設学科では、建築・土木・木造・設計・エクステリア・インテリア・施工管理などについて、建設業及び関連業の様々な様態を知り、建設現場の実務の流れ、段取、工程計画・管理、安全などの基本事項を体験し、今後、自分が果たしうる役割を考える機会とすることを目的としている。

本インターンシップは、実働40日間で原則として全学生が参加することとなり、参加した学生には、ディプロマポリシーに定める主体性や創造性に関する能力をもたせ、卒業してからさらに社会で活躍できるようにしている。

（具体的な実施内容・方法）

【事前説明・手続き】

第1回インターンシップ説明会（12月）：目的や課題を理解させることを目的に実施。

第2回インターンシップ説明会（1月）：次年度インターンシップ受入れ先企業リストを学生に開示し、希望調査を実施。

マッチング面談（2月）：インターンシップ受入れ先仮配属を学生に発表し、受入れ先企業担当教員と面談を行うことで、学生に研修希望内容との相違を減らすために実施。面談終了後、学生紹介票、誓約書を学生に記入させ、協定書と併せて受入れ先企業に受入れの許可を得る。

【事前学習】

安全セミナー（5月）：研修先での安全行動を遵守するため、インターンシップ実施1ヶ月前を目安に講習会を実施。原則、全学生が受講することを義務付けている。

社会常識セミナー（5月）：研修先での社会常識を理解させ、受入れ先企業等での最低限のマナーを身に付けさせるため、実施1ヶ月前を目安に講習会を実施。原則、全学生が受講することを義務付けている。

木工機械安全衛生講習会（建設学科のみ）（4～5月）：受入れ先企業に、木工機械講習の実施の必要可否を確認し、必要と回答頂いた企業でインターンシップを実施する学生に対し、受講を義務付けている。

例：提出書類（学生紹介票）

【実習内容】

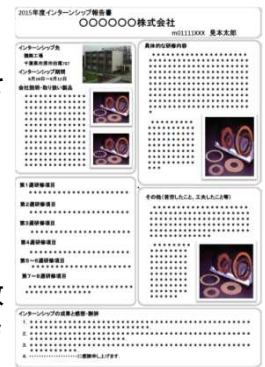
実習内容は、学生の希望する研修の内容によって異なっている。インターンシップ開始日に、受入れ先企業担当者と調整し、個々にインターンシップ開始報告書および実習予定表を作成し、担当教員に提出する。インターンシップ期間中は、担当指導教員若しくは担当事務職員が巡回指導を行い、学生には体調面やメンタル面、研修内容等の話を、企業には、学生の研修態度や研修意欲等の意見を聞き、インターンシップ内容に沿った研修が行われていることを確認する。

【事後学習】

インターンシップ期間中に研修ノートを作成し、終了後に成果報告書及びレポートを担当教員に提出(下記内容)することとなっている。また、インターンシップの成果を発表する報告会を実施するとともに、PBL型インターンシップを選考した学生は、受入れ先企業担当者等を招いて行う、インターンシップ成果報告会で成果発表を行っている。

(レポートの内容)

- ① 研修の概要
- ② 研修予定(開始報告に記載)との相違点
- ③ 研修の中で最も印象的であったこととその理由
- ④ 研修の中で疑問や問題と感じたことと、それに対する対応や考察
- ⑤ 今回のインターンシップにおける反省点と今後の目標



例: 提出書類(成果報告書)

(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】 本学のインターンシップは、実働40日間を原則全学生が受講することを重視しており、学生数以上の受入れ先企業を開拓する体制を整える必要があった。また、技能を重視した教育内容をメインに構成されている大学であるため、インターンシップ期間中の安全対策や事故発生時の対応方法等が課題であった。

【プロセス】 開学当初、企業と関連のある教員が多かったこともあり、教員が開拓することを第一に行った。企業開拓のために、学科、学部、大学全体での取り組み姿勢の共有や、大学側のインターンシップへの取り組みの姿勢や目的、条件等を明確化する必要があったため、地元の産業界に協力をお願いして、大学からの依頼の文書に、団体からの添書をつけて団体傘下の会員企業に依頼していただいた(経営者協会、経済同友会、商工会議所、各業界団体など)。また、安全対策として、安全セミナーや保険の義務化を図った。

(取組の成果・今後の課題)

本インターンシップは、効果等の確認と次年度の実施に向けた改善を行うため、学生にアンケートを実施している。インターンシップの成果に関しては、主に以下の通りであった。

- ① 自分の将来像への意識
- ② 段取りの重要性
- ③ 「報告・連絡・相談」の大切さ

また、今後の学習課題を見つけた学生や安全意識の重要性、時間厳守の重要性といった意見が多く見られた。なお、アンケート結果は、年度ごとに作成している成果報告書に掲載し、受入れ先企業にも報告している。

年度	参加学生数	受入れ企業数	受入れ可能企業数
2015	247人	159社	297社
2014	222人	149社	259社

※左表は2.3年次の授業科目におけるインターンシップ参加学生数・受入れ企業数・受入れ可能企業数

参考となるポイント

- ① 全学生対象な点
- ② 長期インターンシップ(実働40日間)である点

受講学生の感想

技能工芸学部 建設学科 4年
加藤 佑佳
(実習先:marumo工房)



私は女性職人さんの働く現場を見たいという思いと、特に左官に興味があったことから左官工房へのインターンシップ参加を決意しました。実習では店舗の床補修や住宅の壁塗りを経験することに加え、ワークショップの企画・運営なども担当させていただき、左官業務以外の事にも挑戦させていただきました。私が最もインターンシップに行き良かったと感じたことは、現場に携われたことです。大学の実習では経験できない「お客様に向けた施工」を体験出来たことで、責任感ややりがいを見出すことができ、将来は建築業界で働きたいと改めて思う事ができました。また、基本的な作業手順や工具名を覚えることができたのも大きな収穫であったと思います。現在も就職活動や様々な場でこの経験を活かしています。そして、今後も自分自身の強みとして活かしていきたいです。

受入れ企業の感想

有限会社伊藤建設
工事部 伊藤 嘉男



2015年度は、6月に1名の学生をインターンシップ生として受け入れました。開学当初から弊社は、毎年1~2名の受入れを行っています。建設業界の基本は現場であるという概念から実際の工事現場に従事してもらい、道具の名前を覚え、材料や機械を持って重さを身体で感じることで、着工から完成までの一連の流れが体験できる現場を選定し、構造物が完成した時の達成感から建設工事の「やりがい」を知ってもらうことを理想としています。弊社は公共工事が中心となるため、施工管理においても写真の撮り方や出来形管理を指導し、現場の内容を書類に残すという流れも理解してもらっています。受入れ側としても若年従事者不足という課題を抱える中で、未経験者への指導の仕方を考える良い機会になっています。

新潟大学

PBL型インターンシップ
コーディネーター配置

- 授業科目名 : 農業生産科学科インターンシップ
- 単位数 : 2単位
- 対象学部 : 農学部
- 履修学年 : 3年
- 実習期間 : 8月22日～9月20日（10日間）
- 実習先 : 新潟市食育・花育センター（行政：新潟県新潟市）

取組の概要

新潟市食育・花育センターにて、市民・小学生対象の体験学習講座の学習支援をし、その後学生主体で新しい体験学習講座を企画する。プログラムを学生が自ら試行・運営し、改善策を検討したうえで、新しい体験学習プログラムの提案を行う。インターンシップ期間は2週間とし、終了後チームで課題に取り組み、1か月後に受入れ事業所へ出向け提案を行うこととしている。これによる効果として、新潟地域の食育・花育の体験講座が活性化し、学生の主体性を涵養することにも繋がる。



取組の詳細

（実施の目的・ねらい）

インターンシップは、社会を知り、将来のキャリアを考える機会になる。更に、PBL (Project-Based Learning) 型インターンシップでは、受入れ先の産業界・地域・事業所からの課題解決に向かって、学生視点の新鮮な目線で企画提案にTRYし、学生が主体的・自主的に学習して取り組む。インターンシップ終了後に、受入れ事業所で課題に対する提案を行う。インターンシップを通して、企画提案力、プレゼン能力、コミュニケーション能力などの就業力を高める可能性を広げる。



（具体的な実施内容・方法）

【事前学習】

- 4月にインターンシップの志望動機や目的、PBL課題を把握する。
- 5月にビジネスマナーの基礎（挨拶・電話応対等）研修を受講する。
- 8月上旬にPBLチームビルディング研修に参加する。

【実習内容】

- （1週目）市民・小学生向け体験講座の支援（お手伝い）を実施する。
- （2週目）企画提案などの調査、考察を行い、課題を把握する。
企画した講座を自ら試行実践する。
- （1ヶ月後）体験講座企画提案をまとめ、事業所でプレゼン発表を行う。

【事後学習】

- ・企画提案のまとめについてチームでの振り返りを実施する。
- ・PPT資料を作成し学内インターンシップ発表会でプレゼンを行う。
- ・インターンシップレポートを提出する。



※新潟地域の行政・経済団体などと連携しながら、農学部キャリアジム運営センターの専門職員を中心に受入れ先との連絡調整、実習内容の調整、受入れ事業所の開拓等を行っている。PBL（課題解決）型は事前の課題打ち合わせがポイントである。

(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】

○PBL(課題解決)型インターンシップでは、受入れ先の産業界・地域・事業所から、地域課題・企業課題について、十分な打ち合わせを行い、具体的なスケジュールを検討することが重要である。

○学生へのPBL(課題解決)型の理解と周知。

○PBL(課題解決)型は、学生の主体性を尊重した企画提案ができるような、学生と教職員の関係性が重要となる。

【プロセス】

コーディネイト人材(兼務)を配置し、2月頃から次年度のPBL型インターンシップ受入れ企業・事業所との打ち合わせ調整を実施した。学生へのガイダンスではPBL型周知資料を作成した。学生の課題提案作成についても、途中で進捗状況を確認し、必要に応じて相談を受ける。提案は学生視点の新鮮な目線で企画提案にTRYできるよう、学生が主体的・自主的に学習して取り組みを行う。



(取組の成果・今後の課題)

本インターンシップを実施した結果、主に以下の成果があった。

- ①事前・事後のCANチェック、PROGテストの測定結果で学生の教育効果の向上が確認できた。
- ②学生の社会理解や仕事の興味関心が深まり、将来のキャリアを考える機会になった。
社会を知ることでイメージとのギャップを知り、自分の強み弱みを知ることができた。
- ③インターンシップの量の拡大。参加学生の拡大。平成27年度は3年生の65%が参加。
- ④インターンシップの質の向上。PBL(課題解決)型インターンシップの拡大ができた。
これまで取り組んできたインターンシップの成果をもとに、「カフェテリアプラン」(インターンシップのプラン作成webシステム)を作成し、受入れ企業、大学教職員などで活用している。

専門人材の継続育成が今後の課題である。インターンシップのきめ細かな運用をするために、教職員の研修による人材育成、専門職の継続雇用などが課題となった。

年度	参加学生数	参加率	受入れ企業数	PBLチーム	PBL人数
H26	88人	49%	60社	9	24
H27	122人	65%	82社	10	33

※左表は新潟大学農学部におけるインターンシップ参加者数と受入れ企業数

参考となるポイント

- ①PBL型で課題や実施内容について事業所と綿密な事前打ち合わせを行った点
- ②インターンシップの成果として定量的なエビデンスを担保した点

受講学生の感想

農学部 3年生
応用生物化学科 4名1チーム
農業生産科学科 3名1チーム
(実習先:食育・花育センター)



私たちは、実際の職場を経験したいこと、公務員がどんな仕事をしているのか知りたいこと、課題解決を通して、企画力・コミュニケーション能力を養えろと考え、インターンシップに参加しました。実際の課題解決策を検討し、当初予想していた以上に得るものがあり、社会人基礎力などが身に付いたと感じています。今後の大学生活、就職活動などに活かして取り組んでいきたいと思っています。

受入れ事業所の感想

新潟市食育・花育センター
木村所長補佐



8月・9月に7名の学生をインターンシップ生として受入れ、市民・小学生向けの体験講座などの業務をチームで支援してもらいました。講座開発に向けて提案をプレゼンしてもらいましたが、職員が気づかないポイントなどを学生の目線から出してもらい、大変参考になりました。今後も継続的にインターンシップ生を受け入れていきたいと考えています。

福井大学

長期インターンシップ 博士後期課程向けインターンシップ

- 授業科目名 : 長期インターンシップ
- 単位数 : 4単位
- 対象学部 : 博士後期課程総合創成工学専攻
- 履修学年 : 2年
- 実習期間 : 5月19日～7月17日(60日間)
- 実習先 : 株式会社本田技術研究所(製造業:埼玉県和光市)

取組の概要

博士後期課程の学生に対し、短期のインターンシップや特定のスキルの向上を図る短期特別講座を補完する形で、国内企業への長期の派遣教育を通して、産業が必要とする総合的な視野の判断能力と高度専門知識の育成を図る。就職後に即戦力となり得る研究開発・設計・管理などの高度専門知識を身に付け、業務を遂行するために必要な役割理解力、判断能力、会議運営能力などの向上を目標とする。

※写真は終了時の修了書授与・単位認定の様子



取組の詳細

(実施の目的・ねらい)

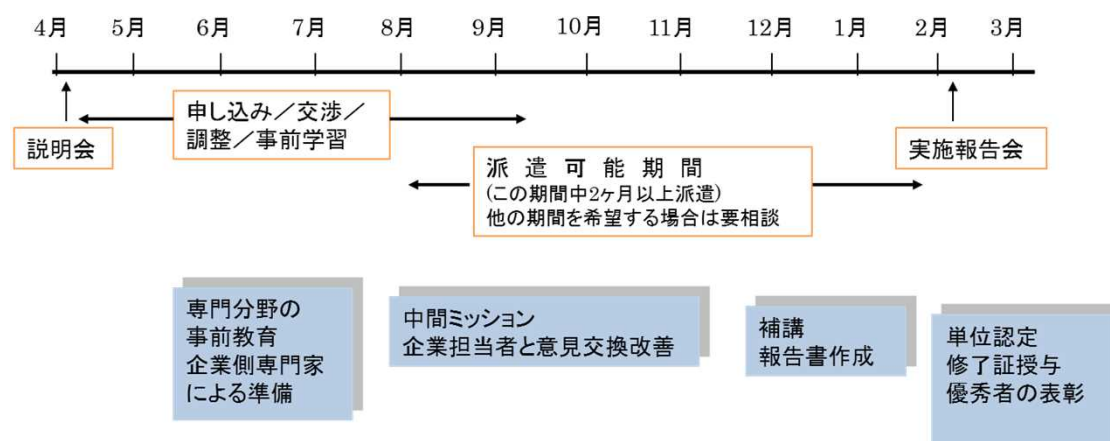
高度専門知識、職業意識、高度専門スキルを獲得し、具体的に以下の能力を身につけることを目的とする。

1. 産業の現実の中から自発的に問題提起・目標設定し、遂行する能力
2. 目標達成のためシステマティックに方法を計画・設計し、そのパラメータを決定する能力
3. 企業活動全体の中で、自分の専門の位置づけと、果たすべき役割を理解する能力
4. 目標を達成するために組織を運営する能力

(具体的な実施内容・方法)

授業としての教育は、次の3段階構成で実施する。実施のスケジュールは図のとおりとなっている。

1. 事前教育: 派遣に備えた当該専門分野の高度予備知識の付与
2. 派遣教育: 派遣先において企業内OJTに即した業務・研究に従事(延べ2ヵ月)
3. 事後教育: 専門知識の補足・報告書作成・成果発表



(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)

【実施体制の確立とそのプロセス】

- ・平成18年度から22年度まで本学の「地域産業との連携による派遣型高度人材育成」プロジェクトが文部科学省に採択されたことにより、事業としてスムーズに開始することが出来た。平成23年度以降は独自の取り組みとして継続している。
- ・本学では、高度専門技術者の人材育成や地域課題の解決などを通じて地域に貢献する取り組みを高度人材育成センターで行っているが、その一部門として「派遣型大学院工学教育部門」を設置し長期インターンシップの運営に当たっている。
- ・受入れ先に関しては県内・近隣の企業等に個別にインターンシップ受入れの可否を問い合わせ、多様な講座分野をカバーし得るよう福井県内のみならず隣接近県地域の企業群の発掘に努めた。現在36社の登録がある。



※上写真は派遣先での研修の様子

(取組の成果・今後の課題)

- ・毎年長期インターンシップの成果報告会を行うとともに成果報告書を作成している。これらによると、多くの学生が今までの学業としての研究と企業における成果とのギャップや産業での応用の重要性を身を持って体験していることがうかがわれる。
- ・本学では、博士人材キャリア開発支援センターにてポストドクターのキャリア開発支援を行っていたが、事業終了により博士後期課程在学生のキャリア育成、就職支援の拡充の重要性が増している。
- ・高度人材育成センター他部門との連携、受入れ企業のリストの更新・新規開拓や様々な各種インターンシップの整理が今後の課題である。



※上写真は成果報告会の様子

※左表は博士後期課程総合創成工学専攻への改組(H25)以降の本授業科目におけるインターンシップ参加学生数と受入れ企業数

年度	参加学生数	受入れ企業数
H25	1名	1社
H26	2名	2社
H27	2名	2社

参考となる
ポイント

- ①博士後期課程における長期インターンシップである点
- ②地域への貢献を目的とする高度人材育成センターの「派遣型大学院工学教育部門」として実施体制を確立している点

受講学生の感想

博士後期課程 総合創成工学専攻
2年次生 浅野 悠介
(実習先:株式会社本田技術研究所)

大学で行っている研究は基礎の部分でしたが、本インターンシップを通して、技術を生かすことの大切さを学びました。研究室では理論の解明にも価値があるが、実際の企業においては理論や技術を製品に生かすことで初めて工学としての価値が現れることを実感しました。

受入れ企業の感想

株式会社本田技術研究所
四輪R&Dセンター 橋本 公太郎

今回のインターンシップ受入れにおいては、問題もおこらず、インターンシップの成果もあり、成功だったと思います。

企業としては、研修生の専門性を鑑みてテーマを設定しますが、企業の担当者・担当部署の業務内容と大学での研究内容がある程度整合していることが重要だと思います。今回は、この部分は全く問題なかったので、うまくいったと思っております。

京都産業大学

長期インターンシップ
有給インターンシップ

- 授業科目名 : むすびわざコーオププログラム
- 単位数 : 「専門科目」16単位、「共通教育科目」22単位
- 対象学部 : 経済学部・経営学部・法学部
- 履修学年 : 2～4年次
- 実習期間 : 【3年次春学期】4月7日～7月22日（週3日間）
- 実習先 : 株式会社堀場製作所（製造業：京都府京都市）

取組の概要

2～4年次の3年間一貫型教育プログラムで、特徴は、3年次春学期に実施する、企業・団体等で社員と一緒に働く15週間の長期有給インターンシップであり、「長期」「有給」「単位」これらがそろったインターンシップは、日本でも先進的な取り組みである。学内の授業では、講義・実践・演習を組み合わせ、企業の担当者とも密に接する中で授業が進行されることから、社会・組織への適応力を実践的に身につけることができる。

取組の詳細

（実施の目的・ねらい）

～社会に出てどういう状況にあっても「ミッションを任せられる能力と志を持った人間」を育てる～

◆ その目標が達成できたと学生に評価・自覚させる能力（4つの能力フレーム）

1. 学習する方法を知っている 2. 問題発見・解決方法を身につけ「見通しをたてる力」を持っている
3. 自己を知り個性を磨く方法を知っている 4. 適応力ある社会性を身につけている

◆ その4つの能力フレームを支える根拠能力

1. 目的・目標を設定する力 2. 目的・目標を達成するための方針（戦略）策定力 3. 方針（戦略）に従った実行項目の決定と実行力 4. 振り返りと問題発見力及び解決力 5. 自らの行動規範を設定する力 6. 論理的コミュニケーション（書く、話す）力 7. 情報分析力と編集力 8. 表現力ある日本語運用力 9. 体験的チームワーク力 10. プレゼンテーション力、スピーチ力 11. Webサイト&映像制作技術

◆ 学生・教員・職員の協力で学生が上記成果を実感できる物語、事例、具体的経験をクラスに創造する

（具体的な実施内容・方法）

このプログラムは以下3つの領域から構成。

1. 専門コーオプ科目【各学部専門科目：4単位】

「インターンシップ事前研究・事後研究」を各学部に1クラス開設。2・3年次秋学期に1コマずつ開講。「むすびわざコーオプセミナー」と連携して、長期インターンシップの前後をサポートする科目。

2. 長期インターンシップ【各学部専門科目：12単位】

3年次春学期に企業・団体等で15週間（4～7月）の実習科目として開講。カナダコーオプ協会が設定する基準を国際標準として基本にする社会科学領域の専門性学習を考慮したプログラム。

（実習内容）

「経営管理部」関連会社の経営数値（主に有価証券報告書）を指示された分析手法に従い検討し、分析結果を報告する。「グローバル人事部」全社で推進するダイバーシティプロジェクトに必要な現場調査を企画し、実際に部門をまたいだ調査を実施、その分析結果を報告する。

3. むすびわざコーオプセミナー【共通教育科目：22単位】

2年次春～4年次秋学期までの3年間「むすびわざコーオプセミナー1～6」まで継続して履修する科目。「長期インターンシップ」に耐える基礎力のトレーニングに注力し、4年次秋学期には「長期インターンシップ」の学習を反映した卒業研究発表会を実施。授業時間以外1日の平均学習時間（予習・復習）を4時間程度と想定したプログラム。

年次 区分	2年次		3年次		4年次	
	春学期	秋学期	春学期	秋学期	春学期	秋学期
共通教育科目	むすびわざ コーオプセミナー1	むすびわざ コーオプセミナー2	むすびわざ コーオプセミナー3 (集中講義)	むすびわざ コーオプセミナー4	むすびわざ コーオプセミナー5	むすびわざ コーオプセミナー6
専門教育科目		インターンシップ 事前研究	長期インターンシップ(国内) 長期インターンシップ(海外)	インターンシップ 事後研究		



(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:企業開拓】⇒揺るがぬ信念をもち粘り強く開拓を続ける。ハードルは、非常に高い。

・教育プログラムを企業側に丁寧に説明し、「一緒に学生を育てる願い」を共有する。

※この部分が共有できない会社にはアプローチはしない。

・実習内容の質を担保するうえで、「整備された研修システム」、「精度の高い業務マニュアルの社内徹底」、「事業計画に基づいた経営が浸透」の3点の要素がある企業へアプローチをする。

※実習の質が保証され、教育的な要請にも柔軟に対応できる力がある。

【課題:社会保険問題】⇒事前に専門家を交えて協議することでリスクを減らし送り出す。

・本学においては、平成26年度以降、以下の条件で学生を送り出している。

「健康保険・厚生年金保険/雇用保険」加入する必要がない範囲内で就業「労災保険」企業負担で加入

【学内実施体制の整備】

・企業との密なコミュニケーションを継続するため、職員のサポートは欠かせない。

・受入れ企業との関係、学生の学修状況について、関係学部(教授会、教務委員会など)へ、適宜、丁寧な報告を継続する。

(取組の成果・今後の課題)

■取組の成果

・仕事に関わる漠然とした学生の不安や期待が確実に具体化している。長期だからこそできる経験や観察を学生自身の言葉に言語化することで(教員の粘り強い観察・フィードバックと達成要求が必須)、基準をしっかりとった評価を求めるようになり、選職などライフイベントについても地に足をつけた議論を始めている。親との会話も感覚的なものから具体的なものに近づき、コミュニケーションの質が上がっている。

・働く意味について真剣な問いが生まれ、ディスカッションが始まっている。努力の見積りについても具体的になり、実行と結果の間(プロセス)に学生が向き合う役割認識や能力は、自己理解を進めている。さらに、社会とのつながりを強く意識出来るようになり、個と全体の両方の視点から物事を理解しようとする姿勢が生まれている。教員からの専門的な理論提供や講義が必須となるが、目標設定、意思決定、組織適応、プランニングなどキャリアの専門的な領域への学術的アプローチが始まっている。

■今後の課題

・情熱と事業策定実施・社員育成経験とキャリア専門性を兼ね備えた教員の養成と配置。正しい設計と取り組みを推進し、評価できる教員が意思決定の核にならなければ、一般的な教育支援プログラムの一部になってしまい、質的発展は望めない。



受講期(実習年度)	学生数(実習先)	受入れ企業数
1期生(H27年度)	13名(国内12名・海外1名)	国内4社・海外1大学
2期生(H28年度)	19名(国内17名・海外2名)	国内8社・海外1大学
3期生(H29年度)	16名(未定)	未定

参考となる
ポイント

学生が職場で体験・観察・実践(任せてもらう)・訓練することを学生から発信される情報として可能な限りキャッチアップすることが肝要である。能書きどおりの学習成果を獲得できるかどうか、そして、教職員と企業・学生との信頼関係が決定的に左右する。

受講学生の感想

経済学部 経済学科 3年次

三谷 玲布

(実習先:株式会社堀場製作所)



私は、このプログラムに参加して、学内での学びと社会が線で繋がったように感じました。学生として習っていたことは、私にとって、「その時だけの点としての学びで意味があるのか」と疑問に思いながら日々を送っていました。しかし、本プログラムに参加させていただいたことで、学んだことが線で繋がるようになりました。

また、ただの体験でなく経験へと変えるために、物事に対しての意味を深く考えることができるようになったと思います。15週間という期間で、社会経験ができたことは今後の自分を真剣に考えるキッカケとなりました。

受入れ企業の感想

株式会社堀場製作所 グローバル人事部

本プログラムの受入れを通してのメリットは、指導担当者が育成経験を積むことができるということです。社会人としてのマナー指導に始まり、日報のチェックや業務に対するフィードバック等を経験することは担当者の成長の機会にもなりました。

また、コーオプ生が、学生の持つ新鮮な視点で様々な気付きを与えてくれることがあります。

受入れ期間に、三谷さんは部署の全員にヒアリングを行い、内在する課題を抽出し、改善のためのアクションを提案してくれました。このように、組織に緊張感を与え、同時に活性化につながることも企業に与えるプラスの効果です。

島根大学

地域連携型インターンシップ 広域インターンシップ

- 授業科目名 : 就業体験
- 単位数 : 1単位
- 対象学部 : 全学部（医学部を除く。）
- 履修学年 : 1～3年
- 実習期間 : 9月18日～9月22日（5日間）
- 実習先 : クラブン株式会社（卸売・小売業：岡山県岡山市）

取組の概要

文部科学省の補助事業で「中国・四国圏域での産官学協働によるインターンシップ等の推進」に取組んだ12大学における学生の出身地は80%以上が中国・四国地域である。

しかし、インターンシップ先は、これまで各大学の所在地である県内を中心に行われており、出身地での就職を希望する学生と人材の確保が困難な中小企業の間にもスマッチが生じている。

このため、産業界等との協働による相互乗り入れによる各県域を越えたインターンシップの連携体制を確立し、受入れ企業及び参加学生の増加を図るとともに、中国・四国地域全体へのインターンシップの普及・定着を促進するものである。

中国・四国圏域広域インターンシップ



取組の詳細

（実施の目的・ねらい）

中国・四国地域は、殆どを中小企業が占めており、研修体制が脆弱でインターンシップの受入れは負担が伴うのみでメリットがあまりないとの意見が多く寄せられている。一方、中国・四国地域特有の課題として、地域における高齢化等に伴う後継者不足や技術の継承といった問題があるうえに、人材の確保が困難との指摘があるが、中国・四国地域内での就職を希望する学生は少なくない。（「取組の成果・今後の課題」で記載）

そこで、学生自身の出身地でインターンシップを行うことにより、学生の負担軽減、地元企業への認知度を高めることによる地元企業への定着を促進する。さらに、企業と学生のスマッチを解消することにより離職率の低下に繋げるものである。

（具体的な実施内容・方法）

〔事前指導〕（島根大学）

インターンシップに参加するための心構え、マナー、グループワークで参加動機、働くことの意義を考え、イメージすることによりモチベーションの向上と不安の解消を図る。

〔実習内容〕

1日目・・・夏工作教室のサンプル作り、POP（Point of purchase advertising）製作

2日目・・・夏工作教室の補助（フォトフレーム/ペットボトル鉛筆削り）
ポストカードの配置

3日目・・・値付け/ラッピング/夏祭り準備/ポストカードの入れ替え

4日目・・・「うさぎや」20周年の絵コンテスト、名札付け等展示準備

5日目・・・「うさぎや」夏祭り準備、巨大鉛筆ころがしのブース補助、片づけ

〔事後指導〕（島根大学）

体験の振り返りと共有を個人・グループ・全体でリフレクションを行い、学んだこと、働くことや社会人へのイメージの変化について考えるとともに情報共有を図った。



※中国・四国地域の大学グループとインターンシップ支援組織が連携し、各大学等が開拓した受入れ先リストを共有することにより相互乗り入れ体制を構築した。本事例は、この仕組みを利用して、岡山県出身の島根大学生が岡山県の企業でインターンシップを実施したものである。

(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】

中国・四国地域におけるインターンシップは、これまで各県及び各大学ごとに実施されてきた。そのため、参加地域も殆どが各大学の所在地である県内を中心に行われてきた。県外をインターンシップ先とする場合は、学生本人が独自で開拓する必要があった。出身地の地元企業に就職を希望する学生が参加できないことによるミスマッチやモチベーションの低下に加え、経済的な負担も伴う結果となっていた。

さらに、県内の受入れ企業数が少ないため、就職先の業種・職種の選択肢が限定的となっていた。一方、地元企業では就職を希望する学生への認知度や魅力発信が希薄になっており、人材確保の支障となっている。

【プロセス】

前述の課題を克服するため、中国・四国地域の12大学(6県)は、相互乗り入れ体制を構築し、県域を越えたインターンシップの相互乗り入れを行うこととした。広域インターンシップは、平成26年度に「産業界のニーズに沿ったインターンシップの強化」として実施されたBINGO OPENインターンシップ(福山大学)を中国・四国地域で相互乗り入れに発展させたものである。

平成27年度からインターンシップ支援組織等と大学が協働し、相互乗り入れリストを作成し、大学間で共有することにより実施した。

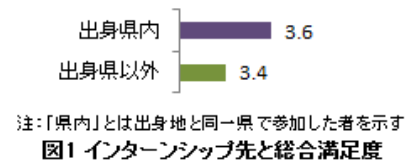
(取組の成果・今後の課題)

【取組の成果】

インターンシップに参加した12大学の学生に対するプレ・ポスト調査の結果をもとに以下のとおり考察した。

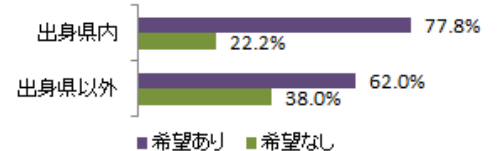
- ・インターンシップに参加した12大学の学生に対するプレ調査では、自分の出身県でインターンシップに参加すると回答した学生は74%であり、地元就職のニーズも高い。
- ・インターンシップに参加した12大学の学生に対してポスト調査を行った結果、出身地で参加した学生と出身地以外で参加した学生の総合満足度(4点満点)を比較すると出身地で参加した学生の満足度が高くなっている。(図1参照)
- ・インターンシップ先の印象では、「参加前より良くなった」と回答した学生が76.5%であり、インターンシップに参加したことによりその企業に対する印象が良くなっている。また、インターンシップ後に就職先として選択肢に入れると回答した学生は、出身県内で参加した学生が77.8%、出身県以外で参加した学生が62.0%となっていることから、インターンシップは学生にとってのみ意味があるのではなく、地元企業にとってもメリットが存在することが明らかとなった。(図2参照)

年度	参加学生数	受入企業数
26年度	14人	9社
27年度	69人	63社



【今後の課題】

- ・連携する各大学では、募集時期、単位認定に伴う評価票が不統一など克服すべき課題もある。



参考となる
ポイント

インターンシップ先を増やし、職業・職種等の選択肢を広げるために、企業、大学双方が参加者等を限定することなく、広く情報公開している点

受講学生の感想

法文学部 言語文化学科 3年
前田 すず
(実習先:クラブ(株))

インターンシップという経験の中でいちばん心に残っているのは、店長さんをはじめ、店舗スタッフの方々の働く姿勢です。働く姿を身近で見学させていただき、自分が社会人として目標としたい将来像が見えてきました。さらに、地域の方々が訪れるイベントの準備・運営に参加させていただいたことで、地元である岡山県で働きたい気持ちが高まりました。インターンシップは、卒業後の進路について考える上での第一歩になったように思います。

受入れ企業の感想

クラブ(株) うさぎや岡山東店
店長 伊澤 京子



夏工作教室や夏祭りという、地域密着型の大型文具店ならではのイベントを体験してもらい、とても積極的に準備や運営に携わってくれて、店舗スタッフにとって良い刺激となりました。今後のインターンシップは、もっと多岐にわたる文具店の仕事を体験してもらい、より有意義な内容にすべく検討を重ねます。

高知工科大学

海外インターンシップ

- 授業科目名 : インターンシップ
- 単位数 : 2単位
- 対象学部 : 全学群
- 履修学年 : 主に3年
- 実習期間 : 8月末～9月末の3～4週間
- 実習先 : 株式会社Nextremerインド支社（インド・プネ）

取組の概要

夏期休暇中に、大学の紹介又は自主開拓の企業へ出向き実習する。海外インターンシップ応募者は、日本語と英語の志望理由書を提出し、その後海外インターンシップ選考委員の面接試験を経て決定する。面接では、英語会話力や意欲、礼儀正しさ、心身の健康状態、ストレス耐性等を総合的に探り、派遣先の企業にマッチングできる学生を選考している。



取組の詳細

(実施の目的・ねらい)



海外での就労体験を通じて、外国語でのコミュニケーション能力と異文化適応力を養うと共に、多様性を受け入れる寛容さと自国の文化や歴史に対する理解の重要性を認識することによって、今後一層の進展が予想されるグローバル社会での活躍を志す人材を育成することを目的としている。

本プログラムに参加した学生には、グローバル社会で生き抜く力をつけるのはもちろんのこと、積極性等も身につけることを期待している。

(具体的な実施内容・方法)

【事前学習】

海外インターンシップに参加する目的を再確認すると共に、異文化での生活上の心得、危機管理、海外でのビジネスマナーなどを中心に行い、出国前までに語学力向上を目指しての英語集中講義への参加を義務付けている。

【実習内容】

- ・1週間目…開発中のアプリのユーザビリティテストとアプリのログを抽出してまとめる作業等を行う。
- ・2～4週目…ディープラーニングと呼ばれる人工知能技術を用いた画像認識等を行う。

- ・最終日…実験内容や課題の成果をまとめ、英語による発表を行う。

※実習中は、派遣先であるインド支社のほか、他の日系企業のインド支社、現地の大学の見学も行い、現場の理解を深めた。

【事後学習】

他国で実習を行った学生の発表やディスカッション等を通じて実習内容の振り返りを行い、今後の目標設定、自分に与えられた課題を確認する。また、報告会において、自身の体験発表を行う。



※学内報告会

(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】

海外インターンシップは就業体験だけでなく、語学力、コミュニケーション能力、危機管理対策等、求められる項目が多岐にわたること。学生のみならず、受入れ企業に向けても「実り多いインターンシップ」を実現していくことが課題であり、実施に至るまで調査時間が必要であった。



【プロセス】

本学のインターンシップは、学部3年生の約85%が参加し、これは全国的にも高水準である。そこで、更なる学生の成長を支援する制度の一つとして、平成24年度より海外インターンシップ実施に向けて受入れ企業の開拓・調査・訪問等を開始した結果、平成25年度より海外インターンシッププログラムを実施するに至った。

(取組の成果・今後の課題)

本インターンシップを実施した結果、参加学生より、海外での体験が自分の自信に繋がった、自分の力不足に気付いて更なる挑戦の契機になった等の報告があり、学生の成長の大きな手助けとなったことがうかがえる。

年度	参加学生数	受入れ企業数	実習国
H25	8人	6社	タイ、アメリカ、フィリピン
H26	8人	6社	タイ、ベトナム、オーストラリア
H27	13人	5社	ベトナム、インド、オーストラリア
H28	15人	9社	タイ、ベトナム、インド、シンガポール、ニュージーランド

※上記表は本授業科目における海外インターンシップ参加者数と受入れ企業数、実習国

今後の課題は、いっそう学生にとって有益なプログラムとなるよう、プログラム内容の精査に努めると共に、世界情勢が不安定な中で学生を海外に派遣するにあたり、危機管理の徹底、リスクの軽減等に力を入れたい。

参考となるポイント

- ①高知からでも海外インターンシップに参加できることで、学生のモチベーション向上に寄与している点
- ②数回に渡る事前学習で各専門分野の教員と職員が指導をし、研修内容が充実している点

受講学生の感想

情報学群 4年
藤田 寛泰

(実習先:株式会社Nextremerインド)



将来、私はエンジニアとして海外で働きたいと考えているため、海外インターンシップはその第一歩になると考えました。インドでの実習は、ディープラーニングと呼ばれる人工機能の技術を用いた画像認識でした。様々な困難はありましたが、最終的に与えられた目標を達成することができました。今後は、外国人との交流を続け、技術の向上を目指していきます。

受入れ企業の感想

株式会社Nextremer
高知AIラボ
採用担当 村上 八恵



インターンシップに参加する目的としてほしいことは学生さんが「成長すること」に尽きます。弊社は最初にテーマだけを与え、プロジェクトの組み立てからゴール設定まで学生さんに考えてもらいました。非常に高いハードルにも関わらず、異国で試行錯誤する学生さんの姿は、社員にとっても大きな刺激となりました。「楽しい」だけではない他の「何か」を学び取るチャンスと捉え挑戦して頂けると嬉しいです。

福岡工業大学

- 授業科目名 : 就業実習
- 単位数 : 2単位
- 対象学部 : 全学部（工学部・情報工学部・社会環境学部）
- 履修学年 : 2年・3年
- 実習期間 : 8月中旬～9月中旬（4週間）
- 実習先 : 株式会社スミリオン（システム開発業：福岡県福岡市）他数社

長期インターンシップ
PBL型インターンシップ
ルーブリック評価の活用

取組の概要

本プログラムでは、約4週間という比較的期間の長いインターンシップを通じて、企業が実際に抱える課題に取り組み、数値を含んだ達成目標を目指して課題解決のプロセスを実践することで、実社会でも応用可能な汎用的能力を育成することを目的としている。受入れ企業からは、学生の参画により社内の活性化につながった等、産学官連携の人材育成の取組として評価を得ている。



取組の詳細

（実施の目的・ねらい）

本学では、人材育成目標である「実践型人材」の実現を目指して、キャリア教育の取組として、社会に出る際に求められる就業力の構成要素を「志向する力」、「共働する力」、「解決する力」、「実践する力」の4つに分解し、それぞれの趣旨に合う学科目を配当しながら、全学的なカリキュラム整備を行い、「就業力育成プログラム」として体系化、学士課程の4年間を通じた段階的な就業力の育成を目指している。本インターンシップは、その中で、「実践する力」のコア科目（「就業実習」）として位置づけられ、汎用的能力の育成とともに、大学で学ぶ専門性について自分の課題を見つけ、大学での学修に繋げるねらいがある。（本プログラムは「就業実習」の一形態として実施している。）

（具体的な実施内容・方法）

【事前指導】 目標設定、ルーブリックによる事前の自己評価と企業面談を実施する。

【実習内容】 ①知る・聴く・身に付ける、②情報収集する、③分析する、④提案する、のステップによりプログラムを構成する。

【事後指導】 振り返り、ルーブリックによる事後の自己評価と企業面談、成果報告会を実施する。

* 職員メンターがコーディネーター役となって企業との連絡調整、プログラムの調整等を行う。



(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】

本学では、以前から、インターンシップを「就業実習」として単位化していたが、課外活動というイメージが強く、履修登録を行わずにインターンシップ期間のみを体験する学生が多かった。大学としては、教育的な指導を行おうとしていたが伝わっておらず、自己とキャリアを見据えるための効果的な学修という意識が薄いことが課題であった。



【プロセス】

そのため、カリキュラムを整備し、平成24年度から「就業力育成プログラム」のコア科目とし、キャリア教育の一環として学生に分かりやすいように位置づけた。また、汎用的能力を養うためのプログラムを強化するべく、教職協働体制で、平成26年度に文部科学省による補助を受け「中長期・実践型インターンシップ推進と教育的な指導体制の構築」に取り組み、連携大学と共に課題解決型の中・長期のインターンシッププログラムの構築、受入れ企業開拓に至り、平成27年度から正課科目の中で実施・運営している。さらに平成28年度から、本学独自の取り組みとして運営し、学生をサポートする職員を「メンター」として配置、実践している。

(取組の成果・今後の課題)

課題解決型インターンシップに参加した学生は、現実の課題の一部を担い、目標達成を企業の方と一緒に目指したことにより、仕事に対する「責任」や「やりがい」を身に染みて感じる事ができた。そのような経験をもとに、インターンシップ後のルーブリック評価と企業の方の面談を通して、自分の能力や適性と合わせて考える機会をもつことができたことにより、学修意欲が喚起され、「大学の勉強に力を入れるようになった」、「具体的な次の目標に向けて学修を始めた」など、自分の今後のキャリアを見据えつつ、大学での学修へと繋げることができている。

【学生にとっての成果】

- ①汎用的能力の伸長・・・ルーブリック評価より、特に「自主性・積極性」、「良い行動の習慣化」が伸長
- ②学修意欲の向上・・・11人中9人は、直前の定期試験のGPAポイント以上となった(平均0.353)、大学院進学相談の増加

【大学にとっての成果】

- ①履修登録者の量的拡大
 - ②学生へのフィードバック方法の確立(ルーブリックと面接)
 - ③学生フォロー体制の充実
- 今後は、更なる質の向上に向けて、教職員のフォロー体制を充実させていきたい。

年度	履修登録者数	受入れ企業数
H25	12人	236社
H26	101人	201社
H27	93人	192社

参考となる
ポイント

- ①課題解決の流れをすべてのプロジェクトで統一している点
- ②ルーブリック評価と面接を併用している点

受講学生の感想

工学部 知能機械工学科 4年
後藤 雅明
(実習先: 株式会社スミリオン)



それまでは普通の大学生で、そこそこ勉強もしていたし、テストも8割くらいでいいと思っていました。しかし、社員の方と共に成果を出したいと考え出してから休みの日も自分の分からない点を調べて勉強するようになり、知識を身に付けられたことは、自信に繋がっています。今では100%を目指し、勉強にも力を入れています。

受入れ企業の感想

株式会社スミリオン
社長 福田 裕聡



弊社の仕事はソフトウェア開発です。ソフトウェア開発はお客様が抱える問題を解決し、叶える術の一つであり、お客様への気遣いや思いやりが必要です。本インターンシップ受入れのメリットは、学生視点を取り入れたシステム開発ができた点です。また学生には、仕事を通して基本的なスキル(約束を守る、相談・提案する、問題があれば解決する、チャレンジするなど)の必要性を感じてもらい、よりよい生き方の気づきになれることが我々の役割ではないかと感じています。

湘北短期大学

希望者全員参加
コーディネーター配置

- 授業科目名 : 春季インターンシップ(短期)・(長期)
- 単位数 : 1～2単位
- 対象学部 : 総合ビジネス・情報学科
生活プロデュース学科
- 履修学年 : 1年
- 実習期間 : 2月1日～3月31日(期間中の1週間～4週間)
- 実習先 : ソニー株式会社(東京都港区)他125社

取組の概要

インターンシップの本来の意味を追求した結果、インターンシップを本当に必要としている学生のためのプログラムとすべく、取り組んでいる。参加を希望する学生に対して選考を行わず、「特にインターンシップに行きたい訳ではないけれど、皆が行くから自分も」というような学生も含め、在学生の97%を超える希望者が全員参加できるのは、本学インターンシップの大きな特徴の一つである。それを反映し、事前学習授業「インターンシップリテラシー」で徹底した指導を行い、対象学生全員を一定レベル以上に引き上げている。

また、実習先との連携について、NPO団体等の橋渡し役に頼ることなく、実習先担当者との連絡や学生のケア等、全てを自前で行っていることも特徴として挙げられる。

取組の詳細

(実施の目的・ねらい)

本学では、“インターンシップを本当に必要としている学生”を、「自らの将来像を見い出せない学生」、「一歩前に踏み出すアクションを起こせない学生」さらには「インターンシップを希望しない学生」などと捉えている。本学におけるインターンシップの意義は、こうした学生を参加させることであり、インターンシップ参加によって、欠けていた「自分で考え、判断して仕事を進める力」、「個々の仕事の意味を理解し、全体を把握する力」、「メンバーと共に取り組み、成果を上げる力」といったビジネスシーンで求められる総合的な能力向上のきっかけを掴むことができる。

(具体的な実施内容・方法)

【1】事前学習

事前学習授業として開講しているのが「インターンシップリテラシー」で、年度前期・後期の正規授業科目である。全15回実施し、就職活動等にも汎用性の高いインターンシップ専用ワークブック式テキストを使用している。授業の基本スタイルをグループワークとして、学科やコースの枠を超えた混合クラス編成も導入している。教員もクラスを交換しながら担当し、複数の担当教員が各クラスの情報を共有してどのような学生もインターンシップ参加レベルまで引き上げている。

【2】実習内容

インターンシッププログラムとしては、1年次の最後のシーズンである2月から3月の2ヶ月間に1～4週間で実施している。受入れ先の業種は製造、金融、保険、建設、小売、医療、サービスと幅広く、学生は事務、営業、販売、技術等のサポート業務の実習を体験する。

本学がとらえる“インターンシップを本当に必要としている学生”ほど、モチベーションは低い傾向にあり、この層の学生をどのように事前に指導するかによって、その年度のインターンシップの成果が変わるといっても過言ではない。



(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)

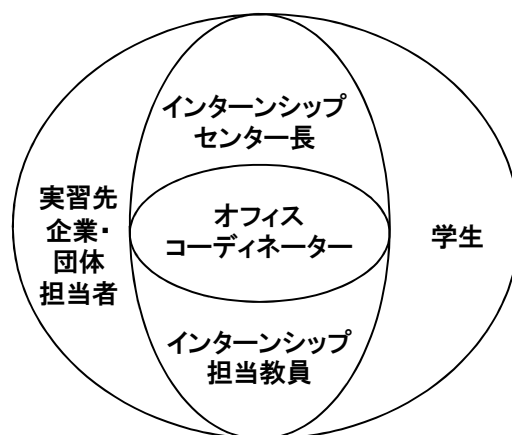
【学科によって異なる指導体制とその改善】

かつては各学科によってインターンシップの学生指導に差が生じており、そうした状況改善のため、全学組織として設置されていたインターンシップセンターが主導して体制整備を図ってきた。責任者のセンター長を教員が務め、事務マネジメントをオフィスコーディネーターが担当している。全学科から教員が参画し、インターンシップセンターと学科が連携してのインターンシップ推進が可能となった。

【オフィスコーディネーターの存在意義】

事務統括、学生相談や教員対応、実習先担当者との連絡・交渉が重要な職務となるオフィスコーディネーターの存在は大きく、役割の効果として、以下のような点が挙げられる。

- ・担当教員の負担が大幅に軽減
 - ・学科間のヨコの連携強化
 - ・企業からの信頼度が向上
 - ・学生相談の体制確立
- オフィスコーディネーターの機能向上は今後も期待できる。



【オフィスコーディネーターの存在イメージ】

(取組の成果・今後の課題)

【成果～100%近い学生が参加】

平成27年度は、本学では年間427名、在学生の97.1%の学生が正規科目としてのインターンシップに参加しており、実習先件数は126社となっている。1年次最後の時期に実習を体験し、そのまま就職活動に突入することになる。インターンシップによって、学生達のフットワークが軽くなり、就職支援部門への学生の入室者数も一気に増加する。単純であるが、自分から企業の採用担当者へ積極的に連絡が取れるようになり、就職活動の順調なスタートをきることができる。

【今後の課題～実習参加学生を指導者に】

1年次の最終時期にインターンシップに参加した学生は引き続き就職活動に入ることになるが、2年生となった彼らが次年度の1年生を指導する体制の構築を目指している。1年生を指導することでインターンシップに対する理解をより深め、1年生にとっても教員とは異なる指導内容により事前学習の幅を広げることが可能となる。



参考となる
ポイント

- ①在籍者の97.1%の学生を選択科目としてのインターンシップに参加させる体制
- ②「インターンシップリテラシー」開講による事前学習の実施
- ③インターンシップ担当の専任職員「オフィスコーディネーター」の存在

受講学生の感想

総合ビジネス学科 2年 佐藤 和希
(実習先:ソニーコーポレートサービス株式会社)

1年終了時に卒業後の進路を明確にできていなかった私は、インターンシップに対してもはっきりとその志望動機を述べることもできず、正直なところ、迷いながらのインターンシップ参加でもありました。

しかし、実習が始まると、毎日が新たな発見の連続で、仕事がチームプレーであることや学生の自分が提案できる社風に感激したりと、本当に楽しく取り組んだインターンシップでした。実習終了後、今度は迷わず実習先企業の採用試験を受け、面接で夢中で自分をアピールした結果、内定をいただくことができました。今から来春の入社を楽しみにしています。

受入れ企業の感想

「湘北インターンシップ」を若手社員の成長につなげる！

ソニーコーポレートサービス株式会社
人事部統括部長 野村 雅子

弊社では昨年度、湘北短期大学のインターンシップ学生を受け入れ、若手社員の人間力向上の実践的研修に位置付けています。日常業務とは異なる組織を超えた若手プロジェクトチームの中で、企画から交渉・調整、運営まで担当し、学生と向き合うこととなります。社員のキャリアの振り返りにもなり、社員が去皮剥ける良い機会になっています。

仙台高等専門学校

- 授業科目名：インターンシップ
- 単位数：2～13単位
- 対象学部：専攻科
- 履修学年：1年
- 実習期間：8月～11月（約90日間）
- 実習先：仙台高専産学連携振興会会員企業、宮城県からの紹介企業

長期インターンシップ
PBL型インターンシップ
地域連携型インターンシップ

取組の概要

専攻科1年時の秋口の約3か月間、学校での座学を時間割から外し、学生の自由に活動できる時間とした。学生を、この期間に宮城県で活動する企業に派遣し、インターンシップを行った。学生は、派遣された企業から、企業での現実の課題を与えられ、企業の方の指導を得ながら課題解決に取り組む。最後に、実習の成果をまとめ、報告書を作成し、その後の企業の財産となる形で実績を残す。

【派遣する対象企業】

- ・ 仙台高専の企業協力会である産学連携振興会の会員企業
- ・ 宮城県内で活動している企業のうち、取り組みに賛同のあった企業

取組の詳細

（実施の目的・ねらい）

本インターンシップは、単に企業での就労体験を目的とするのではなく、学んだ知識を実務にどのように役立てるかを理解するための、知識を知恵に変える実践を行うプログラムである。企業は、学生を指導しながら、企業の戦力として活用することで、企業の抱える課題解決案件に取り組むことができ、互いにWin-Winの関係を築くことができる。

高専の専攻科の学生は、本科5年時に、一年間の卒業研究を経て専攻科に進学しており、自らの研究スキルを実践に活かすことで、将来の技術開発に向けた大きな経験を積むことができる。高専ならではの早期からの技術教育を活かした取り組みである。

（具体的な実施内容・方法）

【事前学習】

学内で実習について事前講習を行い、実習に関する全般の研修を行う。

【実習内容】

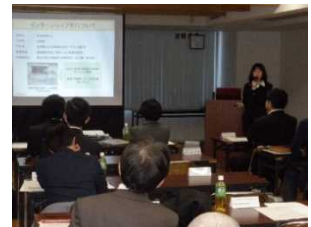
- （1週間目）企業の概要や施設・設備等の概要把握を行う
- （1ヶ月目）与えられた課題の把握・文献調査を行い計画を立案する。
- （2ヶ月目）企業内の指導者の指導を得ながら、実務に取り組む。
途中中間発表を行い、進捗、テーマ等を再検討する。
- （3ヶ月目）最終日までの課題内容を再検討し、課題解決を継続。
最終発表を行う。

※実習中は、事業所のほか、企業の意向により、随時出張等にも同行し、企業理解を深める。

【事後学習】

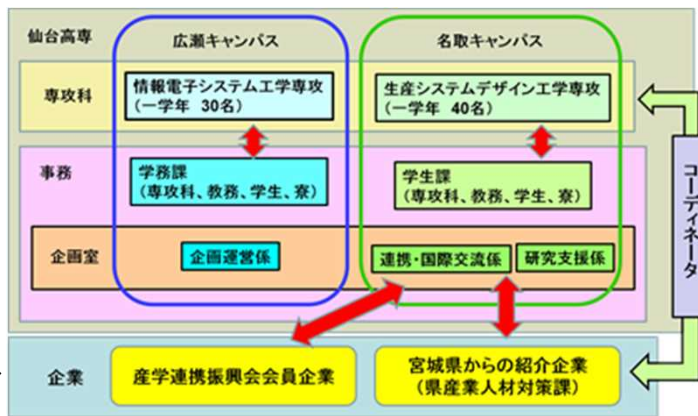
実習者全員が学内発表会で、実習内容の振り返りや、何を学んだかを発表し、自分の体験と各人の経験を共有し、今後の進路設計、各人の人生の目標設定に活かす。

※インターンシップを行うためのコーディネータを雇用し、企業との連絡調整、実習内容の調整、受入れ企業の連絡、学生の実習中のケア等を行った。



(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)

- ・学外での長期インターンシップのためには、学生の時間の確保が必要不可欠である。全教員の協力により、専攻科1年生の第3クォータに、通常授業を入れない時間割を組んだ。
- ・学生の派遣先としては、地方創生も踏まえ、仙台高専の企業協力会である産学連携振興会の会員企業、宮城県内から賛同のあった企業とし、学生も企業や課題の内容を把握して企業を選んだ。
- ・学生の派遣に関して、派遣先企業、学生、さらに学校との仲介を行うためのコーディネータを配置した。コーディネータには、企業との打ち合わせ、学生との連絡、週報の管理等をお願いし、個々の教員のインターンシップに係わる負担を軽減し、他の学年の授業や学校活動に支障をきたさないよう配慮した。
- ・事務の業務分担は、学生は学生関連の部署、企業に関しては学校の企画担当部署が対応し、部門間の協力により業務の効率化を行った。
- ・学生は、毎日作業日誌を記録し、内容に企業の方が週一回コメントを記載する。作業日誌を毎週メールで学校に送付する運用体制を確立し、実習中の学生の状況を関係者で共有した。



(取組の成果・今後の課題)

- ・学生が、学校で学んだ知識を業務に活かすための経験をすることによって、学習に対する姿勢に積極性がみられるなどの変化があった。
- ・地元企業への就職を考えていなかった学生に対しても、地元企業の魅力と地元で生きていく地方創生の意義を考える良い機会となった。
- ・企業の方の指導を得ることにより、実務面での経験を積み、学内では学習できない様々なことを学べる経験となった。
- ・企業によっては、学生の名刺を作成いただいたり、実習中に得た知識を基に認定資格の取得までの面倒を見ていただいたり、会社の懇親会に参加させていただくなど、社会経験を積む良い機会を得た。

	宮城県からの紹介企業	産学連携振興会会員企業	その他
申し込み企業	5社	13社	1社
実施企業	2社	8社	1社

参加学生：専攻科1年生 17名

参考となるポイント

- ①授業時間を調整し、学生の長期研修の時間を確保した点
- ②課題解決に挑戦することで、企業側のメリットもあり、Win-Winの関係を構築した点
- ③コーディネータを雇用し、また、学内組織を柔軟に活用できる体制を構築した点

受講学生の感想

(学生Aさん)

はじめは不慣れなことも多く、不安でしたが、終わってみればそれも楽しく感じました。学ぶこと、考えることの多い日々でした。御社で過ごしたことは忘れません。

(学生Bさん)

長いと思っていましたが、本当に一瞬の出来事のように感じるほど充実した期間でした。終わるのはとてもさみしい気持ちでいっぱいです。本当にたくさんのことを学ぶことが出来、社会人としても素晴らしく、かっこいいなど実感しました。

受入れ企業の感想

(材料製造メーカー)

毎日長い通勤時間をものともせず、欠勤することもなく元気で勤務いただいています。高専での実践的なご指導もあって、内容の理解や作業等の飲みこみも早く、弊社としても非常に助かっております。今後も安全を第一にインターンシップを進めさせていただきます。

(機器開発会社)

今回が最後の週報となります。非常にまじめかつ熱心に仕事に取り組んでいただき大変助かりました。インターンシップの期間全般を通して、高専さんの教育の質の高さを感じました。

取組の概要

＜イノベーションを創出する力を有する高度理系人材の輩出をめざす、多対多の大学と企業における連携活動＞
多数の企業や大学の参加を得て、産学協働プラットフォームを構築し、中長期研究インターンシップの普及・促進のために必要な以下の項目を実施する。

- 1) 中長期(2～3ヶ月)研究インターンシップにおけるPDCAの実施
- 2) インターンシップガイドライン及び契約雛形の整備
- 3) オンライン(Webシステム)、オフライン(大学コーディネーター)の両面でのインターンシップマッチング支援

取組の詳細

(協議会の構成)

平成26年1月20日 社団法人を設立

理事会、監事、会員、事務局で構成。2016年9月現在の会員は以下のとおり。

会員大学(13大学)

東北大学、筑波大学、東京大学、東京工業大学、早稲田大学、東京理科大学、お茶の水女子大学、京都大学、大阪大学、神戸大学、奈良女子大学、九州大学、鹿児島大学

会員企業(35社)

花王、京セラ、サントリーHD、JNC、シスメックス、島津製作所、清水建設、住友化学、住友電気工業、住友電装、住友理工、住友林業、ダイキン工業、大日本印刷、竹中工務店、DMG森精機、帝人、東レ、巴川製紙所、日本ゼオン、日本総合研究所、日本電信電話、パナソニック、日立化成、堀場製作所、マツダ、三菱重工業、三菱電機、村田製作所、安川電機、横浜ゴム、リコー、ロート製薬、ヤフー、楽天

(取組の目的・ねらい)

就職や採用だけを目的とするインターンシップとは一線を画し、原則として2ヶ月以上のインターンシップを推奨

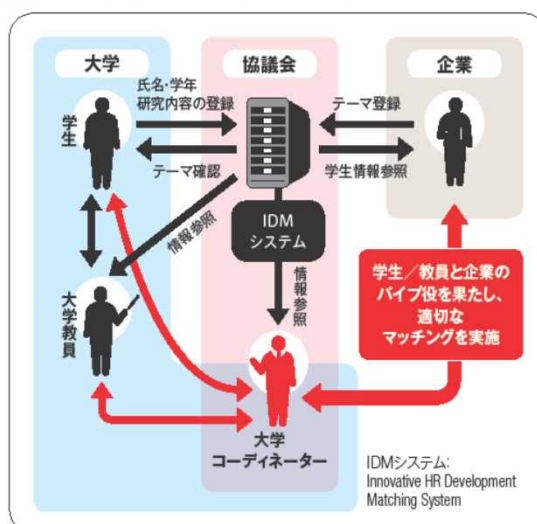
学生: 腰を落ち着け、企業の研究現場を体験することで、様々な経験や新たな気づきを得て視野を広げる。

将来のキャリアパスを広げる機会を提供。

企業: 学生を受け入れることで研究現場の活性化、若手社員の教育、萌芽的研究領域の探索を行うなど、インターンシップを契機とした産学共同研究も始まる。

(具体的な取組内容・方法)

● オンライン/オフラインでのマッチング



● オンラインとオフラインでのマッチング

オンラインでのマッチング

企業: インターンシップテーマ登録、

学生情報の参照

学生: 本人情報の登録、テーマ参照

Web上でのマッチング

オフラインでのマッチング

大学コーディネーターがパイプ役となることで

学生、大学教員、企業担当者の意向を伺い

三者がwin-winとなるマッチングを実現

● 大学-企業交流会での顔を合わせたマッチング

参加大学での交流会の企画、運営を行う

協議会が介在することで、インターンシップの質を保証すると共に、組織と組織で行うことで、インターンシップに関するノウハウの蓄積を加速。

(実施するうえでの課題・それを解決し実施するまでのプロセス)

平成26年に社団法人を設立するも、平成26年度のマッチングは6件に留まる。課題は、大学コーディネーター間でインターンシップに関する情報やノウハウが共有できていないこと。平成27年度は、事務局機能を強化することや、2ヶ月に1回程度のコーディネーター会議、大学・企業意見交換会を実施し、各大学で温度差のあった取組みの高位平準化を行った。平成27年度は、マッチング件数64件、登録学生567名に至り周知が進む。

	H27年度														
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月			
全体活動		5/28 ● 社員総会						11/5 ● シンポジウム/大学意見交換会				3/18 ● 理事会			
大学/企業合同会議		5/12 ● 第1回		7/7 ● 第2回		9/8 ● 第3回									
コーディネーター会議			6/29 ● 第1回		8/20 ● 第2回		10/20 ● 第3回		12/10 ● 第4回		2/18 ● 第5回				
マッチング交流会	5/28-30 ● 東京理大	6/8 ● 東京大	6/18 ● 京都大	7/10 ● 神戸大	7/29 ● 大阪大	8/4 ● 東北大			11/26 ● 鹿児島大	12/3 ● 大阪大	12/8 ● 東工大	1/22 ● 九州大	2/23 ● 慶大合同	● 早稲田	● 東京大

<コーディネーター会議>

各大学の取組み共有
学生登録の呼びかけ
学生との面談方法など
マッチング課題の共有など
グッドプラクティス共有



<大学・企業合同会議>

マッチング事例分析
テーマの分析
マッチング交流会の成果
などの議論を行う



(取組の成果と今後の課題)

平成28年 産学が連携し教育的効果に配慮した研究インターンシップの定着を目指す。

取組みの主要ポイントは以下のとおり。

1. アクティビティの高位平準化

コーディネータープロセスの効率化、標準化、ガイドラインの作成と関係者間での共有
マッチング交流会の高位平準化(大学間でのバラツキを排除)
より使いやすいWebシステムへの改修

2. 学生満足度の向上

大学からの組織的なサポート強化
学生ニーズに呼応したインターンシップ
種類の提供

3. 企業満足度の向上

オープンイノベーションの機会を提供

年度	マッチング件数	登録学生数	参加機関数
H26実績	6件	189名	10大学・17企業
H27実績	64件	567名	13大学・34企業
H28目標	250件	1,600名	14大学・50企業

参考となる
ポイント

- ①大学と企業がコンソーシアムを形成することで、インターンシップに関してのノウハウや情報を蓄積し、教育的効果が高く質が保証されたプログラムを提供している点
- ②協議会が介在することで、大学・企業間での契約についても標準化を図っている点

受講学生の感想

九州大学大学院 数理学府
博士後期課程 2年
田村 朋之



数学、とりわけ自身の専攻を実社会で活かす可能性について懐疑的であった私は、インターンシップ先を決めるにあたりどのテーマなら数学を活かしたいと考えられるかという点を重視しました。数学を産業へと応用する可能性に触れたこの経験は、純粋数学のみであった自身の視野を大きく広げたと思えました。さらに、将来的な産業界での活躍、特に奥深き今回の課題の発展と取組みの希望に繋がったと思えました。

受入れ企業の感想

三菱電機株式会社
開発本部 開発業務部 大塚 功



インターンシップがもたらすメリットとは何でしょうか。理系学生であれば、企業の研究開発の現場を体験し、大学で学んだ知識の腕試しを通じ、研究者としての将来を見つめる良い機会となることでしょうか。一方、企業側にも大きなメリットがあります。高い専門性を持った学生を受け入れることで、研究開発の加速や新規テーマの立ち上げ、オープンイノベーションの推進に期待できるほか、新しい価値観を持った学生との交流により職場全体が活性化することも重要と考えています。

東海地域インターンシップ 推進協議会

長期インターンシップ
有給インターンシップ
低学年向けインターンシップ
中小企業向けインターンシップ
コーディネーター配置

取組の概要

東海地域の大学・短大・高等専門学校と、官公庁や企業等がインターンシップの普及を通じて地域の産官学交流を推進している。愛知県庁・名古屋市役所など、協議会を通じてインターンシップを募集する公的機関の情報も豊富である。有給インターンシップ情報の検索もでき、学校を通じての応募の場合、単位の取得も可能となっている。

インターンシップとワークプレイズメントの両方体験できる、就活までの3step

CASE1 理系学生

前期	週2日午後×4ヶ月 ワークプレイズメント	【土木設計事務所で、設計アシスタント】 CADを使って、公共インフラの調査・設計
夏休み	10日間 インターンシップ	【県庁で、都市計画行政の実務体験】 地域地区・都市計画施設などにかかわる事務
後期	週1日×3ヶ月 ワークプレイズメント	【工作機械メーカーで、自動車工場用 ロボットの開発アシスタント】 CADを使った設計アシスタント、工作機械のプログラミング

CASE2 文系学生

前期	週1日×3ヶ月 ワークプレイズメント	【機械専門商社でECサイトの運営】 商品販促のための打合せや社内会議への参加、Webサイトのコピー制作や写真の更新
夏休み	5日間×2ヶ所 インターンシップ	【市役所で、職業能力開発推進業務の補助】 職業能力開発、人材育成業務を体験 【民間企業で、財務・経理部門での実習】 本社決算分析、子会社分析、他社比較
後期	週2日×2ヶ月 ワークプレイズメント	【コンサルティング会社で、マーケティング調査】 中小企業の経営分析や企画提案資料作成のアシスタント

取組の詳細

(協議会の構成)

平成9年5月の閣議決定において、「経済構造の変革と創造のための行動計画」が示され、そのなかで創造的人材育成の方途としてインターンシップが明確に位置付けられた。そして同年6月、産業技術の集積等を理由として、当時の通商産業省によって東海地域がインターンシップ推進のためのモデル地域に指定された。推進にあたっては産学官連携による取り組みを基本とし、「インターンシップ導入研究会」を発足させた。2回のモデルプロジェクトの実施に加え、調査研究・情報提供事業を行い、その成果を踏まえて平成11年5月、「東海地域インターンシップ推進協議会」が設立された。インターンシップの社会システムとしての定着を目的に、「インターンシップ導入研究会」同様、産学官連携による組織構成とし、継続してインターンシップの普及推進に努めてきた。

東海地域インターンシップ推進協議会会員大学・団体

大学			短大・工業高等専門学校	経済団体
愛知大学	金城学院大学	名古屋外国語大学	岡崎女子短期大学	愛知県経営者協会
愛知学院大学	岐阜大学	名古屋工業大学	岐阜工業高等専門学校	中部経済同友会
愛知学泉大学	至学館大学	名古屋立大学	至学館大学短期大学部	一般社団法人中部経済連合会
愛知教育大学	大同大学	南山大学	鈴鹿工業高等専門学校	東海商工会議所連合会
愛知県立大学	中京大学	日本福祉大学	中部学院大学短期大学部	
愛知工業大学	中部大学	三重大学	豊田工業高等専門学校	
愛知淑徳大学	東海学園大学	名城大学	名古屋学芸大学短期大学部	
愛知みずほ大学	豊橋技術科学大学		名古屋短期大学	
榊山女子大学	名古屋大学			

(取組の目的・ねらい)

学生の経済的負担がなく長期の取組が可能な有給インターンシップ「ワークプレイズメント」には、平成23年度から取り組んでいる。当協議会が実施する有給インターンシップ(「ワークプレイズメント」)は、学生を企業(主に地域の中堅・中小企業)が派遣社員として有給で受け入れ、正社員が行う営業、企画、マーケティング等の実務を経験させる仕組みであり、低学年の学生も多い。参加する学生にとっては、一般的なアルバイトでは経験できない就業体験ができる内容となっており、学生の就業力の育成につながっている。長期でインターンシップを実施する際に、学生の経済的負担を軽減することにもつながり、インターンシップがキャリア形成に重要な役割を果たしている現在、アルバイトが忙しい等の経済的な理由や時間的な制約でインターンシップに参加できない学生を発生させず、格差の是正にも寄与している。

(具体的な取組内容・方法)

本プログラムにおいては、「学生情報の取り扱い」と「労働関連法令の適用」について、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(文部科学省・厚生労働省・経済産業省)の内容に則った運営を行っている。

契約形態：一般労働者派遣

有給実務：受け入れ企業に指揮命令権のある実務をインターンシップに組み込むことが可能。

学生情報：学生の個人情報管理は(株)ナジック・アイ・サポートが実施。

※個別派遣契約書で企業に渡す情報は「氏名」のみ。



(実施するうえでの課題・それを解決し実施するまでのプロセス)

インターンシップの応募先に著しい片寄りがあり、官公庁や大手有名企業に応募が集中する傾向があった。一方、東海圏には、優良な中堅中小の製造業を中心としたBtoB企業が数多く存在するものの、学生に認知度が低く応募が少ない上に、また受入れ側も無給インターンシップに必要なプログラムが組みづらい背景もあり、インターンシップ先として開拓が進まない状況にあった。

キャリアカウンセラーを介した学生と企業の1対1マッチングを協議会事務局がコーディネートすることにより、学生にBtoB企業でのインターンシップに対する関心を高めることに成功し、受入れ側も有給とすることで実務を通じて、インターンシップ生の受入れが可能となったため、特にBtoBの中小企業に開拓を前進させることができた。

(取組の成果と今後の課題)

◆実績について(平成27年度)

＜無給インターンシップ 登録数・エントリー数・マッチング数まとめ＞

①企業・団体の登録・応募枠

登録; 597社・団体 応募枠; 47社・団体 115部署、541名の応募枠

②学生のエントリー数

エントリー社・団体数; 16社・団体 エントリー学生数(全体); 326名

エントリー学生数(会員校); 295名

③学生のマッチング数

マッチング学生数(全体); 149名

＜長期有給インターンシップ(ワークプレイズメント)参加実績＞ ※年間11日以上実施

参加企業; 54社 参加延べ学生数; 175名 ※1・2年生の低学年は35名(全体の20%)参加

◆今後拡大する取り組み

外国人留学生のインターンシップを推進

外国人留学生の東海地域への定着支援を継続的に行うことで、留学生にとって魅力のあるエリアとして東海地域が認知されることにつながり、加盟大学のみならず企業や地域社会のグローバル化にも寄与することになるため、今後外国人留学生対象のインターンシップを強化していく。その際、各行政機関等より財政サポートも依頼していくが、留学生の経済的サポートの観点からも有給インターンシップの導入が不可欠である。

インターンシップ情報交換会を実施している点

WEB上の情報だけでは、学生の視野が広がらず、知名度のある企業に応募が集中してしまったり、行先を決められない学生が増えてしまうため、その問題の解決として、企業と学生が合同説明会形式で直接接点を持つ機会をつくる「インターンシップ情報交換会」の実施が有効である。



ブース形式の様子

参考となる
ポイント

受講学生の感想

名城大学 理工学部 建築学科 3年(当時)

榎田 宰

(実習先: 奥村設計事務所)

有給で週2日 半年間実施

Excelを使った簡単な構造計算からスタートし、設定された期限までに正確に作業をすることを繰り返すうちに、少しずつ難易度の高い構造設計等の仕事を任されるようになりました。有給なので、仕事には緊張感もあり、社会人としての責任感も体感できました。

受入れ企業の感想

税理士法人みらいコンサルティング 鈴木 雅登

みらいコンサルティングは、税理士業務のみに留まらず、中小企業向けに経営のワンストップコンサルティングサービスを開発・展開しています。

事業のイノベーションを進めていくにあたり、変革と一緒に進めていける若手人材の採用が不可欠でしたが、公募では安定志向の強いタイプの応募が多く採用に課題を感じていたところ、ワークプレイズメントの存在を知り、導入を決断しました。公募では出会うことが難しい理系学生とも接点を持って、既存社員の活性化にもつながっています。

取組の概要

高等教育機関が集積する石川県の強みを活かし、地方創生の観点から石川県への就職を促進するため、就職活動前から県内の学生と県内企業との出会いの場を増やすとともに、県とジョブカフェ石川が中心となり県内のインターンシップのマッチングを一元的に実施し、できる限り多くの学生を県内企業へのインターンシップにつなげる。

取組の詳細

（実施主体）

- <地方公共団体等> 石川県・石川県人材確保・定住推進機構（ジョブカフェ石川）
<参加大学・短大等> いしかわ学生定着推進協議会（県内の全ての大学・短大が参画）
*「いしかわインターンシップ」には、県外大学生の参加も可能

（取組の目的・ねらい）

売り手市場の中、石川県の中小企業への就職を促進するには、就職活動期の面接会の拡充だけでなく、就職活動前の早期から企業の魅力を伝えることが肝要である。

仕事のやりがいや実際に働く社員の様子などを直接体感できるインターンシップは、学生が産業や企業を理解するうえで重要な機会となっている。

本県の基幹産業である製造業には、普段の生活で目にする機会が少ないBtoB企業も多いことから、学生が就職活動を始める前に県内企業に対する理解を深めることのできるインターンシップの促進を図る必要がある。

（具体的な取組内容・方法）

【受入れ企業開拓】

受入れ企業の拡大に向け、企業の採用力強化のためのセミナー「いしかわ採強（採用力強化）道場」（講師：常見陽平氏）を開催し、早期から学生にアプローチできるインターンシップの取り組みを促している。

【2段階マッチング】

①「インターンシップフェス」の実施

県内企業がブースを設け、学生が直接、各インターンシッププログラムについて企業から説明を受けることのできる合同説明会を実施（H28.5.14 企業133社、学生1,048名が参加）。同日中に学生が参加を希望（第3希望まで）する企業へ申込を行い、企業・学生双方の希望を踏まえたマッチングを事務局で一元的に実施している。

②「Webマッチング」の実施

①のフェスに参加できない（遠方等の理由）学生にWeb上でのインターンシップ募集および学生参加申込の受付を行い、学生の参加希望をもとに事務局でマッチングを実施。上記①で未マッチングとなった学生にはwebでの申し込みを促し、①、②の2段階でマッチングを実施した。

また、①②ともマッチング結果は各大学にも通知している。

【学生向け事前・事後研修・各種交流会】

インターンシップの効果を高めるため、事前・事後研修を実施。事前研修では参加目的と目標の明確化及び基本的なビジネスマナーの習得を図る。事後研修は、グループワークを通じた振り返りにより、習得した事柄の明確化と各々の体験の共有を図る。各研修には県内企業の社員も参加し、社会人との交流を通じた学生の成長を促す。

また、事後研修以降も、各種業界に関する疑問や就職に関する悩みの解消の場として、若手社員との交流の場を複数回設けている。

【企業向けプログラム策定支援研修】

「プログラム講習会（初級・中級）」を開催し、インターンシップ内容の質の維持・向上を図り、より教育効果の高いプログラムとなるよう留意している。

(実施するうえでの課題・それを解決し実施するまでのプロセス)

【課題】

インターンシップのマッチングの拡大を図るため、参加学生・企業双方の開拓が重要。参加学生は文系が多いため、文系企業の参加拡大が重要。一方、現状の参加企業は県の基幹産業である製造業が多いため、理系学生への要望が強く、理系学生のより多くの参加が望まれる。

【プロセス】

県内大学と連携することで、学生が希望するインターンシップ先企業を把握、ジョブカフェ石川で経済団体や当該企業に参加を依頼することで、参加企業を拡大するとともに、学生の参加意欲の向上を図った。また、ジョブカフェが開催する企業向け採用力強化のセミナー等で、インターンシップの実施を呼びかけ、参加企業のバリエーションの底上げも図った。

理系学生をはじめ、学生の参加者増を図るため、学生にとって魅力的であり参加しやすいイベントとなるよう、定期的に大学と行政とが膝詰で話し合う意見交換の場(車座トーク)を設け、企画の見直しを随時図っている。

また、質の高いインターンシッププログラムの構築を目指し、大学と共同でプログラム開発を行っているほか、企業向けのプログラム講習会も開催している。



(取組の成果と今後の課題)

本インターンシップ事業によって、主に以下の成果があった。

- ①行政主導によるインターンシップの一元的な実施と2段階によるマッチングにより、県内でのインターンシップが促進された。
- ②就職活動が始まる前までの年間を通じたプログラムを設定することで、インターンシップに参加した経験を就職活動に活かすことができる流れができた。
- ③県内大学との定期的な協議の実施により、情報の一元化、インターンシッププログラムの質が向上した。



今後は、企業からの理系学生への人材ニーズが高いことから特に理系の学生の興味を引くプログラムの作成が課題。

年度	参加企業数	参加学生数
H27	94社	623名
H28	133社	1048名

参考となる
ポイント

- ①行政主導による一元的な実施と2段階マッチング
- ②就職活動を意識した通年スケジュール
- ③県内大学との定期的な協議

受講学生の感想

金沢大学 3年生
(実習先:税理士法人)

私は、これまで大学で学んできた知識やクラブ活動で培ったコミュニケーション力を活かせると考え、インターンシップに参加しました。

クライアント企業への実際の訪問を通じ、経営者へのコンサルティングを直に経験しました。またグループワークでは、他者に自分の意見を伝えることの難しさを知り、自分の力不足を痛感しました。中小企業でも専門知識を活かし、やりがいを感じる事ができれば就職の可能性も出てくるかと思えます。今後は自分の目標をより明確に定め、その達成のために必要な行動の計画・実現に向けても取り組んでいきたいと思っています。

受入れ企業の感想

製造業 人事担当者
(受入れ学生:理系3年生)



9月1日から5日間の商品開発プログラムで、4人を受け入れました。自社製品開発のためには、世の中のニーズに対し、自由な発想と確かな技術が必要です。学生の自由な発想に刺激を受けると共に、学生にはアイデアだけでは商品開発が難しいことを伝えられたと思います。企業の魅力を伝えることが人材確保にもつながると考えておりますので、今後も学生を定期的に受け入れ、ものづくりの難しさと楽しさを伝えていきたいと思っています。

一般社団法人 九州インターンシップ推進協議会

地域連携型インターンシップ
経済団体の主導による組織構成

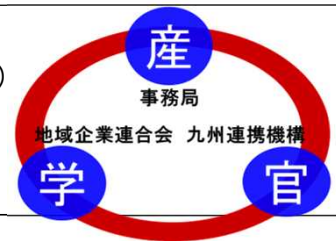
取組の概要

産学官の連携で経済団体が事務局として推進。行政予算に依存しない形で運営を行い、地域の大学、企業から幅広く支援をいただいている。受入先は大企業、中小企業、NPO、行政機関、研究機関など多岐に渡る。事前・事後研修会で学生のインターンシップの学びの深化、大学担当者との定期的な意見交換、受入企業へのプログラム作成支援などを行っている。

取組の詳細

（協議会の構成）

- 【大学】30大学(九州大学・福岡大学・西南学院大学・西九州大学 など)
- 【経済団体】九州経済連合会・福岡商工会議所連合会 など
- 【地方自治体】福岡県・福岡市・北九州市 など
- 【事務局】一般社団法人 地域企業連合会 九州連携機構



（取組の目的・ねらい）

地域を巻き込んで次代を担う若手人材を育てる組織体として、また九州におけるインターンシップ推進の要となるべく「質」「量」共に充実させ、より多くの学生が所属にとらわれずインターンシップに参加して成長できる機会を提供する。また、受入れ企業・団体においては新たな分野への挑戦や人材育成の機会を提供し、企業のCSRとしてだけでなく、地域における人材育成の循環を目指している。

（具体的な取組内容・方法）

【受入れ企業・団体の開拓】主に協議会の構成メンバー（行政機関・各種団体・企業）を中心に、団体会員（企業）への受入れ要請の実施を行っている。また、情報交換会の開催や各種セミナーでの講演、新聞広告等を通じての広報活動も行っている。現在、協定書を締結している受入れ先は500の企業・団体を超え、年間を通じて約300の企業・団体でインターンシップを実施中。

【学生向け事前・事後研修会の開催】

＜事前研修会＞ 当協議会が主催し、当協議会の学生スタッフが運営を行う。インターンシップに参加するにあたっての心構え・マインドセットや基本的なビジネスマナー等を指導する。また、他大学生との交流を通じてのワークを行い他者とのコミュニケーションを図ったり、インターンシップに参加する目的意識を形成することを狙いとしている。夏期に3回、春期に2回を100～300名規模で開催中。

＜事後研修会＞ 主催・運営は事前研修会と同様。インターンシップでの気づき・学びの振り返りを行い、その経験を今後の学生生活に活かすことができるように指導を行う。他大学生や社会人とのワーク・発表を通して、インターンシップの経験を確実に根付かせることを狙いとしている。夏期・春期共に1回を100～350名規模で開催。また、約50名の社会人にゲストとしてお越し頂き、参加学生1人1人へのアドバイスを頂いている。

【加盟大学担当者会議の開催】

毎年夏期インターンシップ終了後の10月に大学の学生窓口担当者（就職課やキャリアセンター等）の方々と会議を実施。インターンシップ実施中のトラブル報告、意見交換等を行い、今後のインターンシップ運営における改善に役立てている。

【受入れ企業・団体の情報交換・交流会を開催】

国の方針や大学・学生に関する情報を提供したり優良な受入れプログラム事例を共有し、各企業における受入れプログラムの作成支援を実施し、実習内容の質の維持・向上を図ることで、より教育効果の高いプログラムとなるよう留意している。
※毎年アンケート調査も実施



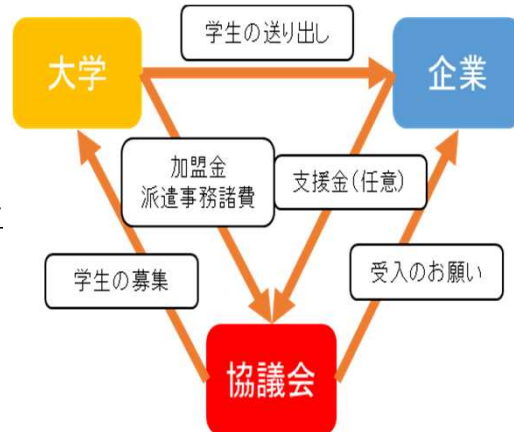
(実施するうえでの課題・それを解決し実施するまでのプロセス)

【課題】

組織として継続していくためには運営における財源が大きな課題となる。公的予算の拠出が高いと行政の政策転換等の影響によって財源がなくなるリスクがある。

【プロセス】

協議会の運営予算は、加盟大学からの1大学10万円の加盟金と学生のインターンシップマッチング数に応じた事務諸費1件1万円の拠出、さらには企業・経済団体からの1口1万円以上の支援金によって構成。事務局のスタッフは毎年、企業・団体へ支援依頼を行い財源を確保している。予算は主に事務局スタッフの人件費を含む活動費・運営費に充てられている。



(取組の成果と今後の課題)

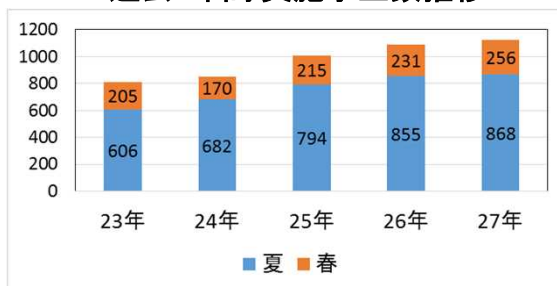
【取り組みの成果】

- ① 加盟大学が設立時の福岡県内20校から佐賀県を含む30校へ拡大。近年では加盟大学以外の大学・短大からも問合せや講演依頼・事例提供が増加している。
- ② インターンシップ参加学生が年間1,000名を超えた。
- ③ 登録企業・団体社数が500を超えた。
- ④ 専門人材(コーディネーター)の配置および中期実践型インターンシップの実施体制が整った。
- ⑤ 大学教育との連動(単位認定など)が進んでいる。
- ⑥ 新卒採用を行っていない中小・ベンチャー企業での若手人材教育となっている。

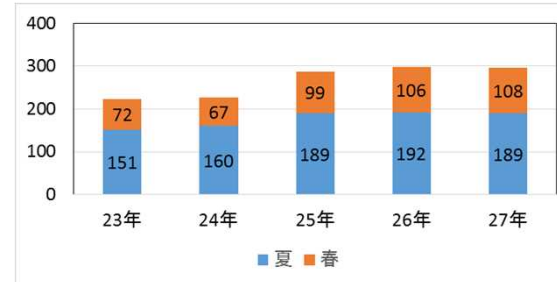
【今後の課題】

- ・九州全域への展開(広域化)
- ・国際インターンシップの取組み(海外派遣・留学生受入)
- ・実践型インターンシップの実施件数の増加

過去5年間 実施学生数推移



過去5年間 受入れ事業所数推移



参考となる
ポイント

- ① 経済団体を事務局とした産学官の連携体制
- ② 公的財源に依存しない自立型での運営
- ③ 学生の事前・事後指導および加盟大学との連携体制

受講学生の感想

福岡女学院大学
人文学部 現代文化学科 4年
藤井 由希
(実習先: 南福岡自動車学校)



私は、社会に出る上で必要なことを知りたいと思いインターンシップに参加しました。イベントのポスターをチームで考え、制作し提案することを実習では行いました。実習を進める中で社員の方と多く接する時間とっていただき、ポスター制作における改善点などスキル面だけでなく、社会人としての心構えなども学びました。また、自分から行動することの大切さを学び、自分の成長につなげることができました。

受入れ企業の感想

(株)お掃除でつくるやさしい未来
代表取締役 前田 雅史



受入れを数回行い実感したことは、非常に真面目で芯がしっかりしている学生が多いということです。社名が特徴的なこともあり、当社を選んでくれる学生は本気で学ぼうという姿勢や前向きな子が多いですね。学生の本気に対して本気で向き合い、決して「やっつけ」な対応はしません。これは、私自身が常日頃から当社のお客様はもちろんのこと、スタッフに対しても礼儀として心掛けていることです。この考えは私だけで完結せずスタッフに考えや想いを共有することで、スタッフと共に学生と向き合っています。