

教育的効果の高い
長期・有償型インターンシップ

大学での実践報告

平成26年度

新潟大学

教育・学生支援機構 キャリアセンター

平成24年度 文部科学省 大学間連携共同教育推進事業
「産学協働教育による主体的学修の確立と中核的・中堅職業人の育成」

はじめに

この報告書は、平成26年度に本学で実施した長期・有償型インターンシップの実践事例をまとめたものです。

本学では、第2期中期計画において「正課内（新潟大学個性化科目など）及び正課外を含め、地域の教育力を活用した学習機会の充実を図り、社会人としての汎用的能力を養成する。」と決めました。また、平成26年度計画において「中長期インターンシップなど多様な形態のインターンシップの導入を検討する」ことを明記しています。その一つとして、今年度、通算期間6か月間の長期・有償型インターンシップ・プログラムを開発し、大学における教育的効果の高いインターンシップの先行事例として、試行的に3社8名で実施しました。学内の教育活動だけでなく、学外である企業の教育力を活用した新たな産学連携教育の取り組み事例です。

文部科学省の平成23年度「大学等におけるインターンシップの実施状況（平成23年度実績）に関する調査」では、単位認定を行う授業科目として実施されているインターンシップ（特定の資格取得を目的とするものを含む）への学部学生数に対する参加割合が、全国大学平均12.6%に比して、本学では20.7%と高い状況ですが、現状に満足することなく、さらにインターンシップを中心とした産学連携教育の取り組みを推進させていきたいと思いをもちます。

新潟大学理事（教育担当）・副学長
教育・学生支援機構長

大浦 容子

目次

■ I. なぜ今、「長期インターンシップ」か（意義・教育的効果）	1
- インターンシップに関する各種提言	
- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」	
- 経済産業省「産学連携によるインターンシップのあり方に関する調査」	
- 政策の動向や海外の先進事例をふまえた、大学が主導して取り組む長期インターンシップの意義	
■ II. 新潟大学「企業課題探究型・長期インターンシップ」の概要	7
- 平成26年度 実施概要	
■ III. 参加学生・企業・大学スタッフの声	15
- 実際に参加した学生（8名）の声	
- 受け入れ企業（3社）ご担当者の声	
- 大学スタッフの声	
■ IV. 企業にとっての受入れの意義	23
- 受入れのメリット・期待、学生とのコミュニケーション・仕事の任せ方 等	
■ V. 長期インターンシップの教育的効果	27
- 大学で学ぶことの意味づけ、学びを自己評価する際の視点の広がり	
- 日常の学習行動に関する事前事後調査	
<資料編> 活用したツール	33
- 受入れ企業と取り交わした書類	
- 学生の応募エントリーシート、活動週報	
- 企業から学生へのアセスメント・シート	

I

なぜ今、
「長期インターンシップ」が
(意義・教育的効果)

I. なぜ今、「長期インターンシップ」か（意義・教育的効果）

▶ インターンシップに関する各種提言

経済界との意見交換会（平成25年4月19日）における総理要請事項（抜粋）

① 若者の就職環境

- ・文科大臣には、大学等の関係団体に大学改革の実行を要請するように指示したが、経済界においても、現在の2年生（平成27年度卒業・修了予定者）の就職活動から、広報活動の開始時期を3年生の3月に、採用選考活動の時期を4年生の8月に後ろ倒しをお願いしたい。
- ・政府としては、**キャリア教育やインターンシップへの支援を強化するとともに、中小企業の魅力を学生に発信する取り組みにも力を入れたい。**

「我が国の人材育成強化に関する対応方針(大学生等の就職・採用活動問題を中心に)」(抜粋)

平成25年4月22日 内閣府、文部科学省、厚生労働省、経済産業省

2 重点的に取り組むべき事項

(2) 在学生に対するキャリア教育・就職支援機能の強化

- (略) 政府は、**インターンシップに参加する学生の数の目標設定を行った上で、大学等と地域産業界との調整を行う仕組みを構築し、学生に対して、卒業・修了前年度の夏季・春季休暇中に行うインターンシップ、地元企業の研究やマッチングの機会の拡充をはじめ、キャリア教育から就職まで一貫して支援する体制を強化する。**

なお、教育効果の高い比較的長期のインターンシップの有用性や中小企業の魅力発信としての活用の重要性を示すこと等について、関係団体等の意見を踏まえつつ、**現行の「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（平成9年9月18日文部省、通商産業省、労働省）」**について、関係省庁間で見直しに向けた検討を行う。

「これからの大学教育等の在り方について（第三次提言）」(抜粋) 平成25年5月28日 教育再生実行会議

3. 学生を鍛え上げ社会に送り出す教育機能を強化する。

- 大学において、学内だけに閉じた教育活動ではなく、キャリア教育や**中長期のインターンシップ**、農山漁村も含めた地域におけるフィールドワーク等の体験型授業の充実を通じて社会との接続を意識した教育を強化する。その際、**学生が働く目的を考え自己成長を促す長期の有給インターンシップを産学の連携により進めていくことも考えられる。**
- また、国は、行政機関における中長期インターンシップの受入を率先垂範して行うとともに、民間企業の就職・採用活動時期の後ろ倒しも踏まえ、国家公務員試験についても必要な措置をとるよう人事院に要請する。

「日本再興戦略－JAPAN is Back－」(抜粋)

平成25年6月14日 閣議決定

○ 若者の活躍推進

- ・インターンシップに参加する学生の数の目標設定を行った上で、地域の大学等と産業界との調整を行う仕組みを構築し、インターンシップ、地元企業の研究、マッチングの機会の拡充を始め、キャリア教育から就職まで一貫して支援する体制を強化する。また、**関係団体等の意見を踏まえつつ、インターンシップの活用の重要性等を周知し、その推進を図る。**

～～～

2 インターンシップの意義

① 大学等及び学生にとっての意義

○ キャリア教育・専門教育としての意義

大学等におけるキャリア教育・専門教育を一層推進する観点から、インターンシップは有効な取組である。

○ 自主性・独創性のある人材の育成

企業等の現場において、企画提案や課題解決の実務を経験したり、就業体験を積み、専門分野における高度な知識・技術に触れながら実務能力を高めることは、**課題発見・探求能力、実行力**といった「**社会人基礎力**」や「**基礎的・汎用的能力**」などの**社会人として必要な能力を高め**、自主的に考え行動できる人材の育成にもつながる。

また、企業等の現場において独創的な技術やノウハウ等がもたらすダイナミズムを目の当たりにすることにより、**21世紀における新規産業の担い手となる独創性と未知の分野に挑戦する意欲**を持った人材の育成にも資する。

～～～

3 インターンシップ推進の望ましい在り方

(略) インターンシップについては、**大学等の教育の一環として位置付けられ得るものであることから、大学等が積極的に関与することが必要である**。この観点から、**事前・事後教育等の機会を提供する等のサポート体制を構築することは、その教育効果を高めるという点で有益である**。

(1) 大学等における留意事項

③ インターンシップの教育目的の明確化等

インターンシップの実施に際しては、**インターンシップの教育目標を明確化**し、これに基づき、必修か選択か、何年生で実施するか、授業期間中に行うか休業期間中に行うか、期間をどれくらいにするかなど様々な点について、どのように行うのが最も効果的かという観点から検討する必要がある。また、インターンシップは企業等にとっても大きな負担を伴うものであり、こうした点からも、インターンシップの効果が最大のものとなるよう努力していくことが重要である。

さらに、インターンシップは、学生が自らの専攻や将来希望する職業に関連した職場で業務を体験することを通じ、**大学等において自らが学んだ内容と社会との関連性を認識し、今後の主体的な学修への動機付けを強め、専門知識の有用性や職業自体について具体的に理解することを促す契機**となると考えられる。大学等の教育を推進する観点からも、**能動的な学修を促す学修プログラムとして提供されるインターンシップ**の意義が重要である。

⑥ 多様な形態のインターンシップ

インターンシップの機会提供にあたっては、短期プログラムの内容の充実を図りながら拡大することはもちろんのこと、**教育効果の高い中長期インターンシップや、専門教育との関連付けにより一層効果を発揮するコーオプ教育プログラム**(例えば数ヶ月間～数年次にわたり大学等での授業と企業等での実践的な就業体験を繰り返す教育プログラム)、**学生の責任感を高め、長期の場合には学生の参加を促す効果が考えられる有給インターンシップ**など、多様な形態のインターンシップをその目的に合わせて柔軟に取り入れることが重要である。



- 大学が積極的にインターンシップに関与し、教育効果を高めることの必要性
- 学生の能動的な学修を促すプログラムとしてのインターンシップの意義
- 中長期、有給のインターンシップ、コーオプ教育プログラムなど、多様な形態のインターンシップを柔軟に取り入れることが重要

I. なぜ今、「長期インターンシップ」か（意義・教育的効果）

▶経済産業省「産学連携によるインターンシップのあり方に関する調査」（抜粋） 平成25年

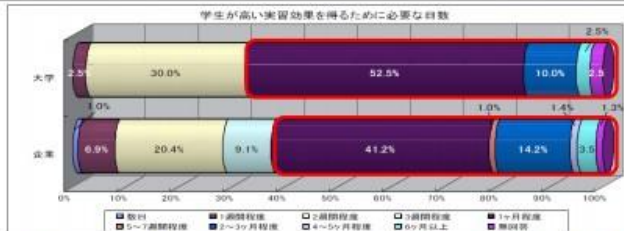
インターンシップの現状

日本における現状：1か月以上の長期の有効性は認識されているが、普及は進んでいない

- 多くの大学・企業が高い実習効果を得るためには1か月以上の期間が必要と考えている反面、実際は1か月以上のプログラムは1割にも満たず、長期インターンシップの普及は進んでいない。

＜高い実習効果を得るために必要な期間＞
(大学・企業アンケートより)

- 約7割の大学、約6割の企業が高い実習効果を得るには1ヶ月以上の期間が必要と回答。



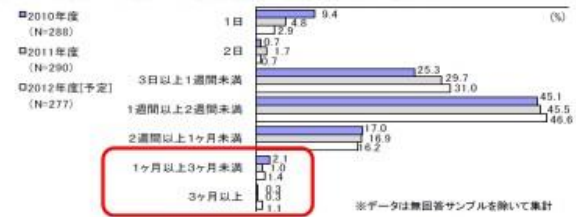
(出所：インターンシップの導入と運用のための手引き ～インターンシップ・リファレンス～（平成21年7月、文部科学省）
データ：厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」（平成17年3月）

大きなギャップ

＜実際の実施期間＞

- 1dayインターンシップは減少傾向にあるものの、依然として2週間以内が8割。
- 逆に、1ヶ月以上の長期は1割に満たない。

2010年度、2011年度、2012年度（予定）のインターンシップの実施期間
(対象：2010年度、2011年度、2012年度に実施または実施予定の企業、複数回答)



※データは無回答サンプルを除いて集計

(出所：株式会社リクルート「就職白書2012」)

平成24年度産業経済研究委託事業「産学連携によるインターンシップのあり方に関する調査」

9

インターンシップの教育的効果

インターンシップの教育的効果とは何か

① キャリア教育

(表面的な就職活動支援とは異なる)

- ・ 社会人基礎力などの汎用的能力や、キャリア自律、リーダーシップの育成
 - ・ 自己の適性の理解（キャリアガイダンス）
- 単なる就職活動支援ではない。

キャリア教育の3段階

日本のキャリア教育は「就職活動支援」の段階にとどまっていることが多い。

本来のキャリア教育	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人基礎力 ・ リーダーシップ ・ キャリア自律 等
キャリアガイダンス	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自己の適性や志向の理解 (Realistic Job Preview) ・ 働くことや業界の理解
就職活動支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 面接・ES対策等

*高橋委員発表より

② 専門教育の実質化

- ・ 専門分野に関連した業務の実践⇒学習へのフィードバック、学習意欲の向上

＜米国ではコーオペ教育を次のように定義＞

- ・ 教室での学習と、学生の学問上・職業上の目標に関する分野での有益な職業体験とを統合する、組織化された教育戦略。
- ・ これにより理論と実践を結びつける漸進的な経験を提供する。
- ・ コーオペ教育は学生、教育機関、雇用主間の連携活動であり、当事者それぞれが固有の責任を追う

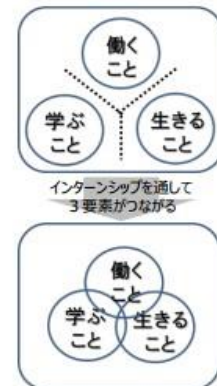
(National Commission for Co-operative Education 全米コーオペ教育委員会による)

*松高委員資料より

③ 教養教育

(社会における関係性の理解)

インターンシップを通して「学ぶこと」「働くこと」「生きること」のつながりを理解



*佐藤委員資料より

しかし、日本ではこうした教育的効果の高いインターンシップの普及が量的にも質的にも極めて不十分ではないか

平成24年度産業経済研究委託事業「産学連携によるインターンシップのあり方に関する調査」

12

▶有識者の視点

政策の動向や海外の先進事例をふまえた、 大学が主導して取り組む長期インターンシップの意義

人材育成・事業開発コンサルタント 番野智行

日本におけるインターンシップの普及の歴史は15年以上前に遡る。平成9年に当時の文部省、労働省、通商産業省の三省合同により、「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」（三省合意）という基本指針が公表された。以後、「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」という定義のもとに普及・推進が図られ、一定の広がりを見せてきた。

そして今、インターンシップの普及・推進が、再び政策的な注目を集めている。背景には、政府の危機意識がある。学生の大企業・安定志向の高まりや職業観の醸成不足、そして企業の即戦力志向の高まりを背景に、若年者の雇用ミスマッチが社会問題化している。日本の中長期的な競争力・生産性を脅かしかねない状況である。

具体的には、平成25年6月14日に閣議決定された「日本再興戦略」において、若者の活躍推進に向けたインターンシップ活用の重要性が定義された。経済産業省・文部科学省は、国内外の普及の現状や事例を踏まえて「教育的効果の高い」インターンシップのあり方についての調査・検討を実施。その結果、平成26年4月には、先の三省合意を17年振りに大幅に見直した。

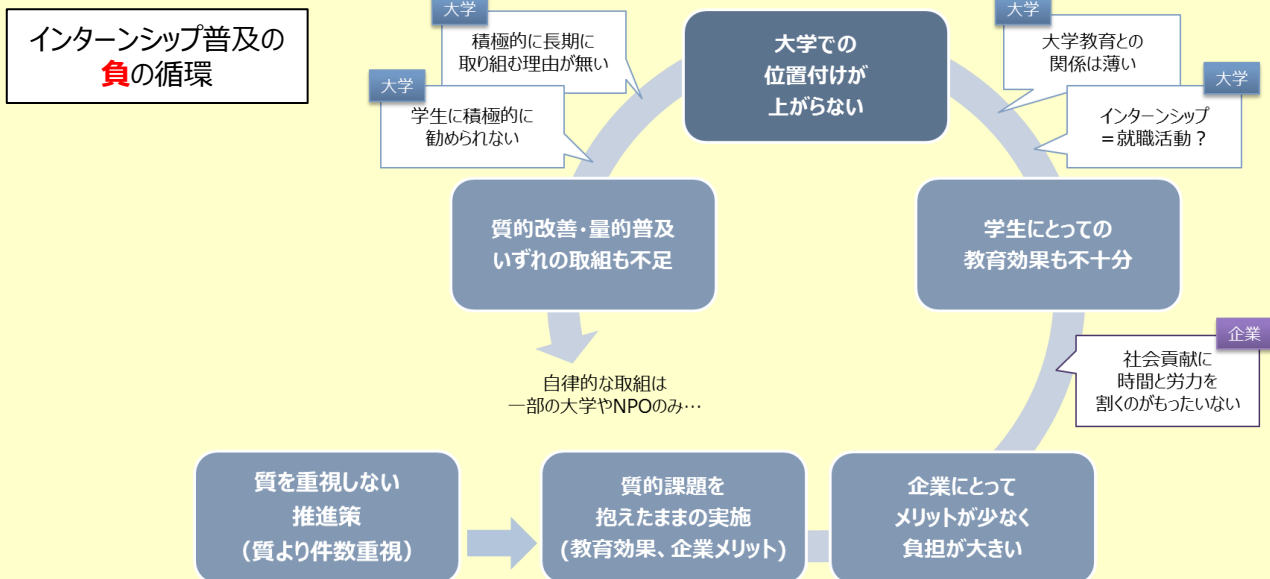
筆者も従事した経済産業省の調査の中で改めて浮き彫りになったのが、日本においてはインターンシップが特殊な状況で普及してきたということである。「一定期間の就業体験」という共通性はあるものの、その目的や期間、内容はバラバラである。教育目的のものもあれば、採用目的のものもある。1日のものもあれば、6か月のものもある。大学が主導で実施するものもあれば、企業が主導で実施するものもある。

こうした多様な類型が一括りに共存し、なかでも採用目的の短期見学型のインターンシップが主流となった日本では、インターンシップの持つ教育としての可能性に目が向けられず、その多くが質的な課題を抱える結果となっている。多くの大学・企業が高い実習効果を挙げるためには1か月以上の期間が必要と考えている反面、実際は1か月以上のプログラムは1割にも満たないという調査もある。結果、「労力の割に見返りが少ない」と、大学、企業、学生の三者ともに疲弊し、インターンシップに対しネガティブなイメージを持つ方も少なくない。

<筆者プロフィール>

■ 番野 智行

大学卒業後、NPO法人にて、大学生を対象とした長期実践型インターンシップの普及に取り組む。その後、コンサルティング会社勤務を経て平成22年に独立。大学や企業、NPO等における人材育成プログラムの開発・運用支援に従事する。平成24年には、経済産業省「産学連携によるインターンシップのあり方による調査」において主任研究員を担当。米国CTI認定プロフェッショナル・コアアクティブコーチ(CPCC)。東京大学法学部卒業。



I. なぜ今、「長期インターンシップ」か（意義・教育的効果）

▶有識者の視点

このような状況の中、インターンシップ（およびそれに類する産学協働教育）が、良い形で日本に普及していくためには、大学がインターンシップを教育的側面から捉えてプログラム開発することの意義は大きい。

まず、本報告の学生のコメントを見ていただければ分かる通り、今回の長期インターンシップに参加した学生は、仕事観・キャリア観について教室内での学習とは違う学びや気づきを得ることができた。これまでは流れる川（＝社会や仕事）について川岸から眺めてあれこれ想像・議論していたのが、今回は実際にその川に入って、流れる水の速さや冷たさを肌身で感じた—そんなコメントが多い。こうした気づきは、見学型のインターンシップでは得ることは難しい。一定期間、リアルな現場で、日々真剣に業務に取り組む社員の方々と一緒に過ごしたからこそ生まれたものである。

そして、こうした気づきは、残りの学生生活を過ごすにあたっての目的意識の醸成につながっていく。具体的には、考え抜く力やチームワーク、前に踏み出す力といった社会人基礎力の必要性を痛感することで、大学での授業やゼミへの取り組み姿勢が変化する例は多い。米国の大学でも、「インターンシップを経験した学生はより深くより熱心に勉強する傾向が強い」と、教授たちも歓迎ムードである。

【参考】米国シンシナティ大学における専攻科教授のコメント（平成26年2月ヒアリング）

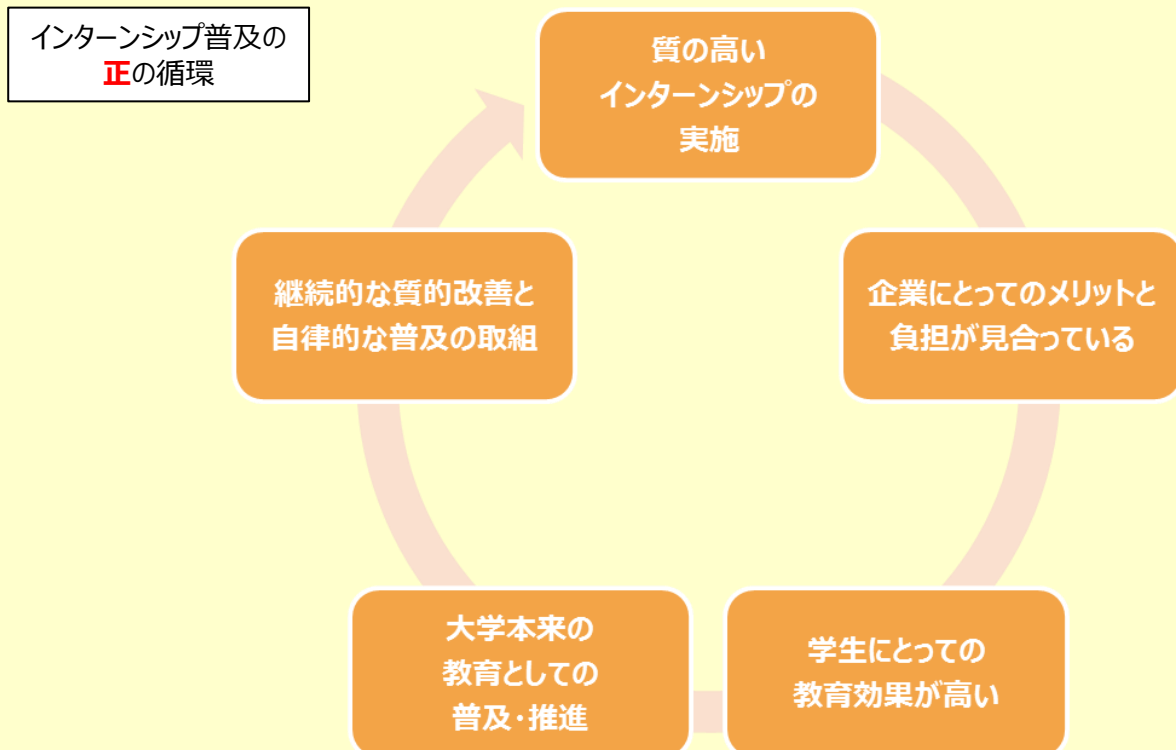
「学んだ理論や原理がどう実行されているのかを現場で目の当たりにし、自ら経験するため、教科書の内容や理論、それらの原理や理由への理解が深まる」

「インターンシップを経験した学生は、経験前と比べて確実により熱心に、かつ深く勉強するようになっている」

「受入企業・団体での仕事を通じて、リーダーシップや人を動かす力などが経験前の学生と比べて格段に高まっている」

しかし、教育的効果の高い長期インターンシップを大学において実施していくには、まだまだ課題も多い。米国と異なる日本の学事暦の中で、長期インターンシップをいつ実施するのか。参加人数を増やすには受入企業の開拓が必要であり、そのためには企業側にとってのメリットも考慮しなくてはならない。インターンシップがキャリア教育を超えて専攻分野の学習と相乗効果を生むためには、プログラムの在り方についてまだまだ検討・改善が必要である。そもそも、学内の理解をどう取り付けるか、そしてプログラムを担う人材や組織をどう位置づけ、育てていくかも大きな課題としてある。

現在、多くの日本の大学が、負の循環から正の循環への転換に向けて試行錯誤と改善を重ねている。新潟大学における長期インターンシップが様々な課題を克服し、進化していった先に、日本の地方におけるインターンシップの先端モデルが提示されることを期待している。

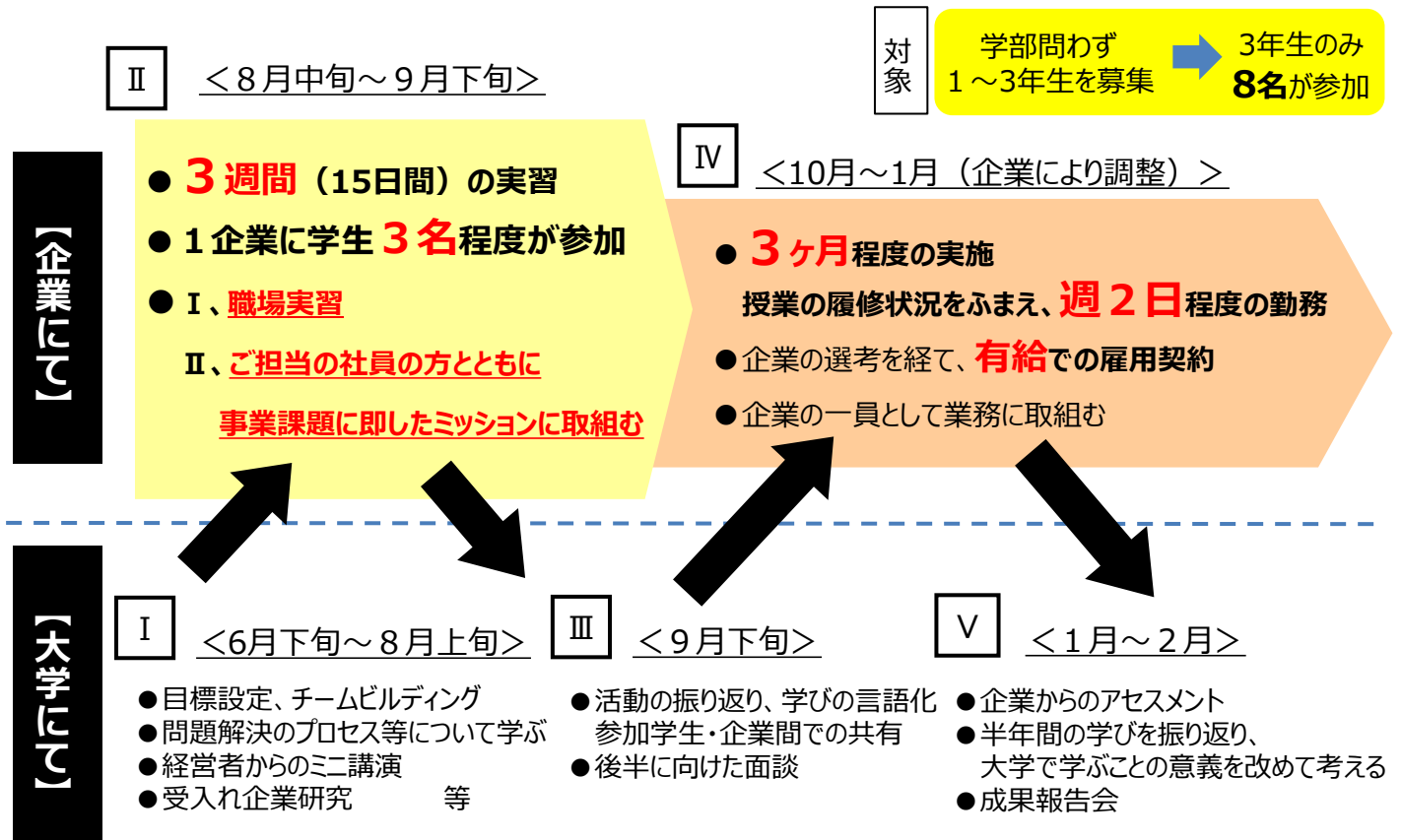


Ⅱ

新潟大学 「企業課題探究型・ 長期インターンシップ」の 概要

Ⅱ. 新潟大学「企業課題探究型・長期インターンシップ」の概要

▶平成26年度 実施概要 <実施の枠組み>



企業にとってのインターンシップ活用ポイントと学生への教育効果



▶平成26年度 実施概要 <受入れ企業（3社）でのミッション・活動内容>

株式会社 広報しえん

【事業概要】

4つの事業を通じた人と企業の縁づくりを支援（人材採用・組織づくり・企業理解・イメージアップ・販売促進を目的とする広報支援・活動支援）

■学生3名が参加（法3年、経済3年、理3年）

<学生が取り組んだ業務内容>

【8-9月】 3週間

- 各部署からの説明および模擬仕事体験
- かばん持ち営業（営業に同行し得意先訪問）
- グループワーク／会社案内の作成（自社を知らない学生向けを想定 → 完成後、社内プレゼン）
- 新規ビジネス（新商品）の検討／市場調査・同業他社調査など
- 合同企業説明会スタッフ体験

【10-1月】 週に2日のペースで勤務

- 新商品案の実現に向けた詳細検討
- 新商品案として企画した就活準備イベントの実施
- 日常業務の中で、各部署からの依頼業務の実施（資料整理、データ入力・分析、調査など）
- 既存商品である合同説明会の準備と運営補助

★課題・ミッション★

「人材」「採用」をキーワードにした、新規事業の検討

少子化が進んでいる昨今、新卒採用ビジネスに転換期が訪れる可能性がある。その転換期を見据えて、これから考えられる事業を調査する。

三幸製菓 株式会社

【事業概要】

あられ・おかき・おせんべいの製造販売

■学生3名が参加（経済3年、経済3年、工3年）

<学生が取り組んだ業務内容>

【8-9月】 3週間

- 人事課にて全て受入れ
- 動画コンテンツの企画～制作

【10-1月】 週に2日のペースで勤務

- 人事課にて全て受入れ
- ①人事全般における日常業務
 - ②イベント企画～運営プラン作成

★課題・ミッション★

新しい採用サイトの在り方を考える

仕事を求める人材と企業とが、継続的にインタラクティブなコミュニケーションが取れるようなプラットフォームとなるサイトを構築していきたい。そのコンテンツのアイデアを出し、企画にまとめる。

株式会社 博進堂

【事業概要】

アルバム事業・商業印刷事業・教育事業・出版事業

■学生2名が参加（経済3年、理3年）

<学生が取り組んだ業務内容>

【8-9月】 3週間

- マナー研修・会社見学・点塾見学・TG研修
- 現状調査（インターネット、ヒアリング）
- ・全国にあるであろう「フォトワーク」と類似する事例を調べる
- ・事業化しているものがあれば、どのような仕組みで収益を上げているのかを調べる
- ・なぜそうした活動を行っているのか、背景、目的を調べる
- 体験型フォトワーク：新大界隈と岩室温泉の2ヶ所で開催
- 岩室温泉地域での開催を想定した企画のまとめと発表

【10-1月】
週に2日のペースで勤務

- みずつち市民プロジェクト「まちあるき写真展」の準備、受付、アンケートまとめ
- 卒業アルバムの文字入力
- カレンダーのひも付け
- 文字校正チームの作業補助 など

★課題・ミッション★

フォトワークプロジェクトの事業化に向けた調査

地域の文化遺産を発見し、人とまちを活性化し、その魅力と価値を世界へ、次代へ伝え残す「フォトワークプロジェクト」を事業化するための調査、アイデア出しを行い検証する。

Ⅱ. 新潟大学「企業課題探究型・長期インターンシップ」の概要

▶平成26年度 実施概要 <大学での学習支援プログラム>

<募集> 5月下旬～6月中旬

・説明会開催 ⇒ エントリーシート (37-38頁に掲載) 記入 ⇒ 教職員と面談 ⇒ 参加決定

I <事前研修> 6月下旬～8月上旬

■ 6月27日(金) 18:00～21:00

- ・オリエンテーション
- ・参加者全員でのダイアログ
「参加動機を紐解きながら、これまでの大学生活での学びや経験を語る」
- ・目標設定
- ・学修実態調査アンケート (参加前) の記入

■ 6月28日(土) 10:00～17:00

- ・課題設定～解決プロセスについてのレクチャー(ワーク)
／ 経済学部経営学科 准教授 伊藤龍史
- ・若手企業経営者からのミニ講演
「起業経験から語る社会の課題発見～解決プロセス」
／ グローカルマーケティング株式会社
代表取締役 今井進太郎 氏

■ 7月2日(水) 16:30～18:00

- ・マナー講座
(他の自由応募型インターンシップ参加者と合同)

～ 各自で受入れ先の企業研究 ～

■ 7月15日(火) 18:00～21:00

- ・受入れ企業担当者との顔合わせ
- ・インターンシップで取り組む業務(プロジェクト)の概要説明
期待値のすり合わせ
- ・実習に関する条件詳細の確認

～ 課題図書の提示 ～

■ 8月11日(月) 16:30～18:00

- ・企業との取り交わし書類の記入
- ・実習中の日報記入等について説明

II <3週間の実習> 8月中旬～9月下旬

- 活動日報の提出<学生記入 ⇒ 企業担当者がコメント ⇒ 大学>
- 3週間の期間中に一度の面談

III <中間振り返り>

■ 9月24日(水) 10:00～17:00

- ・学生同士のグループワークで振り返り
～各企業での経験・学び、できたこと・できなかった(もっとやれた)こと、これからどんな行動が大事になるか～
- ・受入れ企業担当者の前でのプレゼンテーションとフィードバック

IV <週に2日のペースで勤務> 10月～1月 (企業により調整)

- 活動週報の提出<学生記入 ⇒ 企業担当者がコメント ⇒ 大学>
- 月に一度の面談

V <事後研修> 1月～2月

■ 1月31日(土) 13:00～16:00

- ・参加者全員でのダイアログ
「目標の達成度・気づき」「大学での学びの意義」等
- ・学修実態調査アンケート (参加後) の記入

■ 2月18日(水) 13:00～15:30

- ・成果報告プレゼンテーション
(受入れ企業担当者の他、一般学生等も参加)
- ・受入れ企業担当者からのフィードバック

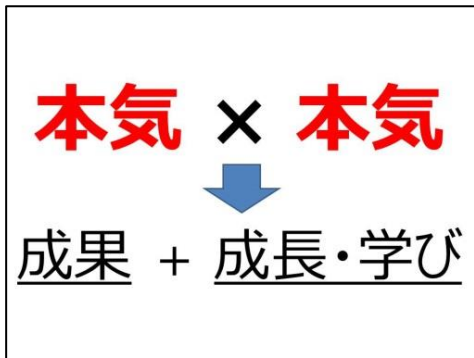
<事前研修>



受入れ企業担当者との顔合わせ

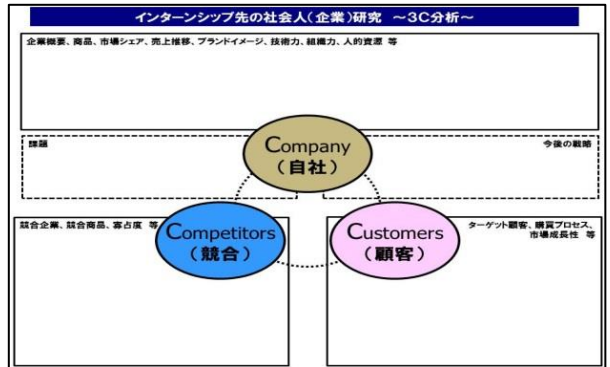


目標・意気込みを皆の前で宣言



事前研修時に示したスライドの1枚

企業研究ワークシート



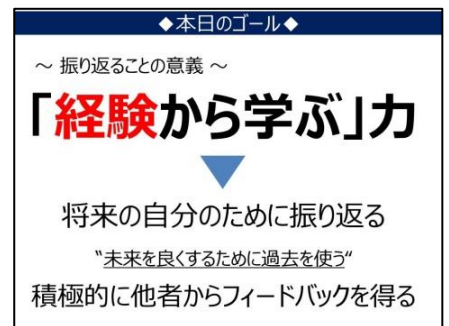
<事後研修>



参加者全員でのダイアログ

- <テーマ>
- インターンシップでの学び・気づき
 - 個人目標に対しての達成度
 - 大学で学ぶことの意義
 - 自分自身の将来ビジョン

事後研修時に示したスライドの1枚



成果報告会

Ⅱ. 新潟大学「企業課題探究型・長期インターンシップ」の概要

▶平成26年度 実施概要 <学期期間中（10-1月）の学生のスケジュール例>

<例1>

	月	火	水	木	金
1限 8:30~10:00		授業	授業		
2限 10:15~11:45		授業	授業		
3限 12:55~14:25	インターンシップ 月曜・木曜 9:30~17:30	授業		インターンシップ 月曜・木曜 9:30~17:30	
4限 14:40~16:10		授業	授業		
5限 16:25~17:55			授業		

<例2>

	月	火	水	木	金
1限 8:30~10:00					
2限 10:15~11:45		授業	授業		
3限 12:55~14:25			授業		授業
4限 14:40~16:10				授業	
5限 16:25~17:55				授業	授業
6限				授業	

インターンシップ
月曜 8:30~17:30
火曜 13:00~17:30

<例3>

	月	火	水	木	金
1限 8:30~10:00		授業	授業	授業	授業
2限 10:15~11:45		授業	授業	授業	授業
3限 12:55~14:25					
4限 14:40~16:10			インターンシップ 水曜・木曜 13:00~17:00		
5限 16:25~17:55					
6限					

▶平成26年度 実施概要 <その他、運営上生じた課題と対応>

■ 企業と学生のマッチング

学生には、説明会で各企業で取組む業務の内容等をおおまかに示した後、面談時に希望する企業やその理由をヒアリングした。全員の希望を聞いた後に、大学スタッフが調整を行い、何人かの学生とは再度面談を行って意向を確認した後、最終的なインターンシップ参加企業を決定した。

■ 学生の交通手段

公共交通機関（JR・バス）を使っての通勤を原則とした。

なお、受入れ企業までの通勤が不便な学生で、自動車・原動機付自転車での通勤を希望し、授業を受けた後に大学から直接受入れ企業へ行く必要がある場合には、学生に「自動車通学願い」を提出させ、インターンシップの実習日に限り大学構内への入構票を交付した。（免許証の写し及び任意の自動車保険の写しも同時に提出）

■ 保険加入

覚書で定めた通り、参加学生は必ず、学生教育研究災害傷害保険および同付帯賠償責任保険に加入することとし、事前に加入の確認を行った。

■ 情報共有の方法（学生－企業－大学間）

インターンシップ期間中を通じ、学生・企業・大学間でのタイムリーな情報の共有・フィードバックを可能にするために、SNSツールを活用した。具体的には、各自が利用しているfacebookにおいてメンバーのみが閲覧できるグループを作成し、そこで資料の共有、予定の確認、取組みの参考となる画像やWEBサイトの共有などを行った。

グループは2種類存在する。

○受入れ企業ご担当者 + 学生 + 大学スタッフがメンバーのグループ（各受入れ企業ごとに作成）

○受入れ企業3社のご担当者 + 大学スタッフのみがメンバーのグループ

■ 無償期間から有償期間への移行

学生には、「夏休み3週間(無償期間) + 10月以降の3か月程度の就業(有償期間)」を連続したプログラムとして提示しており、「夏休み3週間(無償期間)」のみ参加したいといった要望は基本的に受け付けていない。無償期間の終了後に、有償インターンシップとして誰をどう雇用するかの判断は企業側が決定するものとしていたが、今年度は参加した学生8名全員が雇用され、有償インターンシップとして継続実施した。

参加学生には、このインターンシップの趣旨、長期であることの意義と負担、受け入れる企業側のメリットとリスク、取組む業務の内容等を応募時に伝え、自分でしっかりと判断して参加を決断してもらう必要がある。そこでの確認を怠ると、後々、学生・企業双方の不満（「こんなはずじゃなかった」「自分がイメージしていたものと違う」等）が生じる可能性がある。

もちろんそこを確認していたとしても、長期間インターンシップを続ける中で、モチベーションが低下したり、学業や他に取り組んでいることとの兼ね合いで本人に葛藤が生じたりする場面は多々あり、大学スタッフにはそうした個々の学生の状態の把握と必要に応じたフォローが求められる。

■ 賃金の決定

10月以降の有償インターンシップに関して、受入れ企業側より、3社間である程度統一した賃金の目安を示してほしいとの意見があったため、大学側が3社それぞれからヒアリングを行ったうえで目安となる金額（時給）を提示し、それを参考として各企業が決定した。

Ⅲ

**参加学生・企業・
大学スタッフの声**

Ⅲ. 参加学生・企業・大学スタッフの声

▶実際に参加した学生（8名）の声



五十嵐 丈
(工学部3年【参加時】)

■長期インターンシップに参加した動機、きっかけ、意気込み

私が長期インターンシップに参加しようとした理由は、将来地域を元気にするために地域の問題を解決できるようになりたいと考えており、学生時代から問題解決能力を高めたいと考えたからです。問題が一つあったとして、その問題は表面に見える問題をただ解決するのではなく、根本的な問題はなんなのかを認識しその問題を解決したいと考えていました。また、ただロジカルな考えがあっただけでは実際に解決することはできないとも思い、他者の立場になって考え、共に問題解決に向かっていけるようになりたいと思ったのも理由の一つです。

■インターンシップに参加して得られた気づき・経験

インターンシップに参加する以前は、問題解決はよく考えることによってできると考えていました。しかし、企業はそれだけでなく、実現するというを最も重要視しており、現在の状況でできることや期限を認識して、その中でも最適な選択をすることで問題を解決に向かわせる、というところに比重を置いていることを身をもって知ることが出来ました。

学生はすぐには必要としないことを一気に詰め込むためなかなか定着しづらいが、社会人はその都度必要に応じて勉強するため効果的な勉強ができると感じました。このインターンシップの強みは、長期であることによって実際に会社に入った時のイメージを明確に持つことができます。他の1dayインターンシップでは、業務概要を知ることがメインとなると思います。しかし、長期であることによって、継続的に会社に勤務するため、社会人になってからの生活のリズムなどをつかむことが出来ることは非常にメリットのあることだと感じました。

■長期インターンシップに参加した動機、きっかけ、意気込み

自分が大学生生活で得た知識や考え方が現時点でどの程度社会で通用するのかを知りたいと思い、このインターンシップに参加しました。社会で働くとはどういうことかを感じ、企業で働く人と接し、実際に働くことで、大学との違いが少しでもわかるのではないかと考えました。そしてその差を今後の大学生生活で埋めていくために努力していきたいとの思いでした。



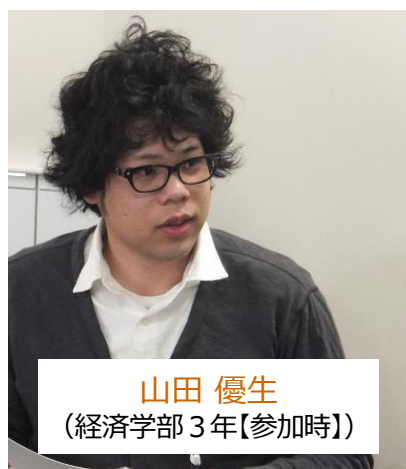
岩瀬 絵里
(経済学部3年【参加時】)

■インターンシップに参加して得られた気づき・経験

私は、学生と社会人の意識の差をととも感じました。具体的には、時間を守ることの大切さ、周りの方にしっかりと挨拶をすること、どんなことも責任を持って行うことなどです。普段自分がいる環境とは違うところに身を置いてはじめてこのような当たり前のことを当たり前に行うことの大切さを痛感しました。1人で働くのではなく、社員の方々や、取引先のお客様を相手にして、多くの人と共に働くので、1つ1つの行いをないがしろにすると、信用を失ってしまい、業務に影響を及ぼしてしまうのです。

また、インターンシップと学業との両立はとても大変であるため、スケジュール管理などをする必要があります。普段は、そのようなことをしていませんでしたが、インターンシップを通して、スケジュール管理もするようになりました。

インターンシップに参加したことで、自分が大学生生活でやらなくてはいけないことが明確に分かり、残りの大学生生活をより有意義に送れると思います。



山田 優生
(経済学部3年【参加時】)

■ 長期インターンシップに参加した動機、きっかけ、意気込み

大学3年生を迎えたときに何かやろうと考えたのが始まりでした。**今までに課外活動というものと縁遠かったので何を始めていいのか分からなかった**のを覚えています。そんなときにこの長期インターンシップの企画を見て参加しようと思いました。事前知識ゼロからの飛び込みだったので不安がなかったとは言いませんが、それ以上に**気持ちが高揚していったことが印象深い**です。

■ インターンシップに参加して得られた気づき・経験

初めに感じたのは空気感の違いです。**企画に参加しているすべての人が『本気』で取り組んでいるというのを強く感じました**。私自身も遊びに行くつもりはありませんでしたが「すごいところに来てしまった」というのが一番最初の正直な感想です。

そしてインターンが始まってみるとプロジェクトが難解なだけに話し合いをする機会が多くあります。そのときに**自分の考えを相手に伝えたり、相手の意見を汲み取ったりすることが如何に難しく、それでいて重要なかが分かりました**。また、短期と違いプロジェクトにコミットする時間が長いので計画性をもった行動が必要だと気づきました。加えて企業で人と接する以上、挨拶をする、マナーを守るなどの社会人としての振る舞いも当然ながら大事です。

■ 長期インターンシップに参加した動機、きっかけ、意気込み

「**今の自分もっているものと実社会に出て求められるものとのギャップを知る**」ことが、このインターンシップに参加しようと考えた最初の理由です。長期間企業に入っているインターンシップということで、短期のものとは違ったものが得られるのではないかと考えました。また、**半年にもわたる長期のインターンシップということで、純粋に楽しそう!と思った**のも、参加を希望した理由です。参加する前は、自分にもなにかできるのではないかと、という根拠のない自信のようなものがあつたことも、今思えば恥ずかしい限りです。



神林 賢暢
(法学部3年【参加時】)

■ インターンシップに参加して得られた気づき・経験

このインターンで得られた気付きは、数えきれません。毎日決まった時間に出社し、業務するということの純粋な疲れ、大変さはもちろんですが、実際の社内の雰囲気、どのような過程で決定がなされ、仕事が進んでいくのか、どのようにしてお金は生まれていくのか、仕事をしていく上では“想い”が必要な仕事もあるということ、単純な繰り返しの作業でどのようにモチベーションを上げていくのか、お金を稼ぐという観点からは理屈・理想ばかりでは仕事は進まないこと、など、**実際の現場に入ったからこそこの気づきがたくさんありました**。

最後のほうになって得られた気付きですが、世の中にはさまざまな職業があります。私の実家は歯科技工所という手仕事で、職人稼業のような事業所を営んでいます。これまで、実家のような仕事や、農家のお仕事などは、ブルーカラー、きつい仕事といったようなイメージで、少し見下していたような部分がありました。しかし、このインターンシップを通して、広報しえんのような広告業、他人のお金を扱う金融業など、さまざまな職業がある中で、もちろんそれらの仕事も立派な職業ですが、**実家のような仕事や農家のような、生活に必要なものを必要なだけ作り、その手間賃だけいただくという職業が、とても尊いものだと感じました**。

Ⅲ. 参加学生・企業・大学スタッフの声

▶実際に参加した学生（8名）の声



加藤 和輝
(理学部3年【参加時】)

■長期インターンシップに参加した動機、きっかけ、意気込み

私がこの企業課題探究型・長期インターンシップに参加しようと思った理由は、2年生の春休みに、大学のプログラムでシンガポールに行き、シンガポールの日系企業の方々にお話を伺う機会を通して、**働くことはどういうことか、ということを実験してみたい**と思ったからです。実務体験に加えて、自分達で企業に対してプレゼンテーションをするというこのインターンシップは、その絶好の機会ではないかと思い、応募しました。

■インターンシップに参加して得られた気づき・経験

実際にインターンシップに参加してみて、企業での仕事は、アルバイトと比べて、**自分で考え、そして人に伝える、という内容の仕事が多いと感じました**。特にこのインターンシップでは夏休みの約15日間という時間で新規事業、あるいは新規商品等を自分達で考案し、2学期以降はそれを企業の収益につなげられる形にしていかなければならなかったため、その過程で企業の方から色々指摘されたりして、上手くいかないこともありました。しかし、自分達が企画したイベントが実現した達成感も感じる事が出来ました。個人的には、**自分達で考え、企画することの大変さや、企画したものが実現した達成感、他の1日や2日のインターンシップではなかなか体験できるものではないと感じました**。

■長期インターンシップに参加した動機、きっかけ、意気込み

一番最初のきっかけは、『大学生活をこのまま終わらせたくない』という思いです。**ふと大学生活を振り返ったときに、私には他人に語れるような「頑張った経験」や「やりきった経験」がないということに気が付きました**。入学当時はやりたいこともたくさんあったはずなのに、いつの間にか気づいたら3年生になっていた、そんな風感じていました。そんな時、学部の掲示板に貼り出されていた長期インターンシップの貼り紙が目にとまり、参加を決めました。私は、新しいことや未知のことに取り組むのがあまり得意ではなく、今までこういった取り組みに積極的に参加をしたことはありませんでしたが、**この機会を逃したら何も経験できないまま終わってしまうのではないかと、そんな危機感が私の背中を押したのだ**と思います。



橋本 瑠衣
(経済学部3年【参加時】)

■インターンシップに参加して得られた気づき・経験

今回のインターンシップ先が人事課であったこともあり、**企業内のよりコアな部分を見ることができた**のかなと思っています。私は高校の頃から飲食店でアルバイトをしていますが、サービス業の仕事はほとんどがお客様の目に見える部分にあります。しかし、人事課の仕事というのは、直接お客様に対するのではなく、企業の中をよりよくしていくことで、それが間接的にお客様のためにつながっていきます。さらに言えば、人事課が相手とする最大の「お客様」は、企業の従業員であるということです。しかし、その一方で新入社員の募集のために企業の外にも目を向け、求職者を相手とした活動も行っています。**人事課の仕事というのは企業の中にも外にも目を向け様々な課題に取り組むという多面性のある仕事**であると感じました。これは、私がお客様側として居た時には気づくことのできなかった部分であり、企業の内側に入れたからこそ感じる事が出来ました。



軍司 睦
(理学部 3年【参加時】)

■ 長期インターンシップに参加した動機、きっかけ、意気込み

今の自分が退屈な存在な気がしていたので「何かを始めたい」という思いと、**社会（企業）を経験し自分の特性を知ることによって、何をすれば成長できるかを知りたい**という思いからインターンシップに申し込みました。正直、私はインターンシップに参加する理由は何でも良いと思っています。友達がインターンシップに参加しているから自分も参加してみる、たまたまポスターを見かけたからでも良いとも思っています。大切なことは、**参加したいと思った理由があることと参加してからも自分が行動する目的をもつこと**です。でも結局、どんな経緯や理由があろうと参加できる人は参加できる、できない人はできないと考えているので、多少大学職員の方々に手間をかけますが、申し込もうか迷っている人はとりあえず申し込んでいいと思います。それが自分の重要で小さな一歩かもしれません。

■ インターンシップに参加して得られた気づき・経験

私を受け入れてくださった博進堂様は、新事業立案という学生の利点である行動力、創造性、好奇心を活かしてくださる内容と、企業が普段行っている業務内容のどちらも経験させていただきました。ですので、インターンシップを経験することによって多くの気づきや経験を得ることができました。**社会人としてのマナーや責任、自分や相手企業での立ち振る舞いや暗黙のルール、自分の長所や短所ともなる特性**など挙げたらきりが無いほど学んだことは多くありました。中でも**特に学べてよかったことは、自分の仕事に対する向き不向きとチームワークについて**です。夏休みの間は新事業立案に携わり事例調査や事業内容を進めて形にしていき、考える楽しさやタスクをこなす充実感を得ながら社員の方々とインターンシップでの仲間と仕事に携わることができました。また、仕事を進めていく中でチームワークを取る難しさや仲間のことを知る努力と関わり方を考えさせられ、今後私がサークルや仕事などで行動するときに活かしていきたい気づきともなりました。

■ 長期インターンシップに参加した動機、きっかけ、意気込み

参加した動機は2つあります。1つ目は実践的な場で、プロジェクトを成し遂げる力をつけるためです。**将来、新規事業を創りたいという夢があるので、学生時代から経験を積みたい**という思いで参加しました。2つ目は**将来のビジョンを明確にするため**です。自分が夢を達成するために、将来どのような業界が一番合っているのか曖昧だったので、明確にしたいという思いで参加しました。

■ インターンシップに参加して得られた気づき・経験

大きく分けて2点あります。1点目はイベントの開発から運営まで**視野を広く持たなければならない**点です。人材業界なのでイベントを開発する際には**企業と学生の両方に対して価値を提供する必要があります**。そのため視野を広く持ち、両者にとって価値がある商品を開発することは大変でした。また運営に関しても両者の視点に立ち、立て看板の配置やポスター等の会場づくりや、相談コーナーや理系学生用のバッジ等のコンテンツが作られている事を学びました。

2点目は、**日常業務は緊張感を持つことと効率的なやり方を探すことが重要である**ことです。裁断機で資料のサイズを調整したり、カッターを使って企業名表示のコンテンツを作ったり、封筒に資料を封入したりと普段はあまりおこなわない作業を沢山させて頂き、失敗することが沢山ありました。特に精密さと速さが問われるので常に緊張感を持つ事と効率的なやり方を模索する事が重要であることを学びました。



澤口 拓朗
(経済学部 3年【参加時】)

Ⅲ. 参加学生・企業・大学スタッフの声

▶ 受入れ企業（3社）ご担当者の声 – 成果報告会を終えて –

株式会社 広報しえん 支援部 課長／野瀬山知巳 様

新規事業を、自分たち（社員）でも考えなくちゃいけないけれども、なかなかその時間がなく、彼ら（学生）が入ってきたことを刺激にして皆で考えるきっかけをつくらうという思いでした。さすがが学生ですね。「飲ターンシップ」や「ツイターンシップ」など、いろんな意見を出してくれた中で、今回は一番現実的な企画を採用し、実際の準備等も彼らのこだわりの中でやってもらいました。

インターンシップの受入れは初めてでしたが、就職活動をする前の学生たちの考え、動きを知ることができたことは大きな財産になりました。



三幸製菓 株式会社

システムマネジメント部人事課 課長／杉浦二郎 様



半年間という長期にわたり取り組ませていただき、ありがとうございました。仕事の切り出し、PDCAの回し方、コミュニケーションの取り方など、かなり課題も多く残りましたが、これらのほとんどは「インターンシップ」の課題というよりは、新しい社員を受け入れた時の課題と一緒に、改めてインターンシップのためのインターンシップは効果がないと感じました。

株式会社 博進堂 代表取締役社長 清水伸 様



このインターンシップに参加する学生は、かなり意識が高いと思うんです。本当に採用したいなと思うような学生が来てくれています。大学では、初年次教育など、このインターンシップに「参加しよう」という気持ちに学生をさせるような（インターンシップ以前の）取り組みがあると、より多くの学生の参加につながるのではと思います。

三幸製菓 株式会社

システムマネジメント部人事課／本間聡子 様



学生自身もインターンシップ終了時からこの報告会までの期間を少し置いたことで、改めて内省した部分もあると思いますし、そこに成長を感じることができました。

株式会社 博進堂

コミュニケーション事業部C&C営業 サブマネージャー／岡崎雄司 様



フットワーク事業は博進堂にとっても始めたばかりの事業ですが、「街」にとっては必ず必要なものだと私たちは信じています。全く知らない学生がその事業に取り組んだときにどう感じるのか、続けていける魅力ある事業なのか、それをこのインターンで知りたかった。結果、そこに多くの人の関わりと喜びがあるということ、彼らの発表を通して確信しています。

人材育成・事業開発コンサルタント
番野智行 様
(5ページ参照)

今日のような場は、大学が提供している教育プログラムについて企業がどう感じているのか、学生はどんな力を身につけるべきと考えているのか、企業と大学が互いに求めているものの本音を話す機会にもなります。海外にはそうした中で学部教育のヒントを得ている事例もたくさんありますし、今日はそうした今後の可能性が見える会だったなと思います。

株式会社 博進堂

コミュニケーション事業部
博進堂大学 マネージャー／堅田里栄 様



仕事の大半はルーティン。そうした内容をいかに楽しめるかという点に仕事の醍醐味があって、そこに気づけたことはとても大きな財産だと思います。

▶大学スタッフの声

教育・学生支援機構キャリアセンター
准教授 西條秀俊



今回、長期・有償型インターンシップを試行的に実施して、企業・大学が人材育成の観点から本気で取り組むことで、学生の目の色や輝きが変わってくることを実感しました。私の好きな言葉があります。「本気ですれば大抵のことができる。本気ですれば何でもおもしろい。本気でしていると誰かが助けてくれる。」本プログラムにおいても、本気で学生とぶつかり合うことで見えてきたものがあります。そのことで、学生、企業、大学の三者がそれぞれの意義を見出し、お互いに新たな気づきが多くありました。参加した学生全員がこれからの大学生活でもっと多様な経験を積み、学びを深化させなければならないという将来のモチベーションにつながったことは教育的効果という観点から大きな意義があったと思います。

一緒にプログラムを創り上げてくれた企業の皆様に感謝するとともに、参加した学生の今後の成長を期待しています。ありがとうございました。

教育・学生支援機構キャリアセンター
特任教員（助教） 高澤陽二郎

こうした実践型の長期インターンシップの経験が、学生にもたらすものは何でしょうか。参加した8名の感想からもそれは様々に見てとれると思いますが、私は、「自分の中の“モノサシ”が変わること」、これが一番大きかったのではないかと考えています。

今までの大学の中とはまったく違う環境に身を置き、その組織のミッション・問題意識に沿って行動すること、与えられた役割と期待のもとで期限までに物事を成し遂げること、社員や顧客・社会からのフィードバックによって「何が評価されるのか」「どんなことに価値があるのか」を知り、自分の行動を変えていくこと。こうした経験のすべてが、学生にとっては、自分が学んできたこと、(無意識のうちに)身につけてきた行動習慣や職業観を見つめ直す機会となり、不安や葛藤を経ながらも、社会に飛び出していくための自分なりの“モノサシ”を、新たに構築していくのではないのでしょうか。

その先には、「なぜ学ぶのか」「どう働くのか」という問いと自分なりに向き合い、行動を続ける学生たちの姿があることを信じて、この長期インターンシップの取組みをさらに深化させて参ります。



教育・学生支援機構キャリアセンター
キャリア・コンサルタント 佐藤芳子



今回の長期インターンシップでは、最初の面談から関わらせていただくことで、学生が成長していく姿を見ることができました。正直なところ、最初は頑張っただけという気持ちと共に、全員がやり遂げることは難しいかもしれない…という懸念もありました。ですから、全員がやり遂げてくれたことが何よりうれしく、これはひとえに温かくご指導いただいた企業の皆様のおかげだと思っています。ただ、インターンシップはともすると、参加することや体験できたことで満足してしまい、終わってしまうと内省することが忘れられがちになってしまうようです。今後は学生がこのプログラムの中で学んだこと、出来たこと、出来なかったことを振り返り、お世話になった方たちへの感謝の気持ちを忘れず、自分自身と真摯に向き合ってもらいたいと思います。最後に本学の学生のために、多くの時間と労力と愛情をかけていただいた企業の皆様に感謝いたします。ありがとうございました。

IV

企業にとっての 受入れの意義

IV. 企業にとっての受入れの意義

▶ インターンシップ終了後の受入れ企業ご担当者の実感

Q、企業にとっての受入れメリット・価値 どんなことが期待できるか？

「戦力」としての受入れ

新入社員よりも**早く会社を理解しようとしてくれるので、呑み込みが早く仕事も任せやすい**。通常の仕事体験以上を期待してきてくれる学生が多いはずなので、仕事を任せるといふことに彼らの抵抗感は薄い。

しっかり**「戦力」として受入できる関係性が必要**だと思っています。インターンシップ用のプログラムやグループワークの様な“一見”学生の為の内容は、企業にとっては「投資」的な感覚になってしまい、受入側の苦勞だけが残る一方、**自社の日常業務の中で、学生が努力すれば到達可能な業務や、学生視点を取り入れたい業務を切り出し、そこに向けて真剣に取り組んでもらう**事で、成長の機会と業務遂行等、双方にとってメリットのある関係性が築けると思います。

新入社員とは異なり、採用して会社に継続勤務していただくわけではなく、**いい意味で、仕事の成果のみを考え依頼することができる**。

先入観、固定観念を持つことなく純粋な視点での調査が可能である。**重要だが日頃あと回しになってしまいがちな、手をつけられない業務があれば担ってもらえるといい**。

学生の感覚を知り、その視点を取り入れる

学生の感覚を知ることができる（仕事に対する意識、取組み方、現在の生活状況など）。それにより、こちらの指導の仕方・声のかけ方なども見直すことができる。

長期間接することにより、互いの素が見えるようになる。すると、生意気言う部分もあるが、**会社にとって何が必要かが分かり、社員とは違う視点での意見がもたえられることがある**。

大学との関係づくり

大学との親密なネットワークや関係づくりを構築する活動の一つとなる。

インターンシップの受入を機に大学側の企業理解が深まり、交流機会の創出によって様々な分野で産学連携の可能性が広がる**ことが期待される**。

企業間でのノウハウ共有

各企業のインターンシップでの成功事例を共有し合ったり、**協働型での実施**も考えられそうだ。

企業としての信用力・認知度向上

企業にとってインターンシップはひとつの社会貢献でもある。日本の未来を担う若者の人材育成を支える、そうした活動の継続がひいては**企業のイメージアップ、信用力や認知度向上**にもつながる。

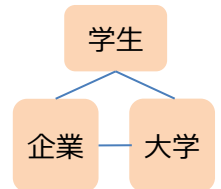
その他、 インターンシップの あり方について

インターンシップを、採用やイメージアップのための「先行投資」として見るだけでなく、**「仕事そのものの成果から見返りを得る」ものとして認識するかどうか**で、時間の使い方が大きく変わってくるのではないかと。だからこそ企業側も厳しく言うことができ、学生もそれに応えていく。

Q、学生とのコミュニケーション・仕事の任せ方で重要だと感じるポイント

インターンシップの目的を共有する

インターンシップを意義のあるものにできるか否かは、受け入れる企業と担当者の意識、姿勢が重要となる。事務的な対応ではお互いのメリット、成果にはつながりにくい。**大学側とインターンシップの目的や成果目標を共有し合い連携を図りながら取り組む**ことが大切。



ともに働く一員としての意識づけ

お客様ではない。『お金をもらって社員として仕事をする』という意識を最初に植え付ける必要がある。挨拶、言葉づかい、仕事に向かう姿勢や実習期間全体でのゴールは何なのかということ、最初から、中間も最後まで、常に意識をさせること。そうしないと、だらけたりゆるんだり甘えが出たりする。弊社では新入社員研修に近いマナー研修の実施もした。

「WILL」の意識よりも「MUST」をどう意識づけるか、が大切だと考えております。日常業務はほとんどが「MUST」な仕事なわけで、それらの業務が中心となると、インターンシップ用プログラムやグループワークなどの「華やか」な内容と異なり、「地味」な仕事が続く事があります。そういう仕事に慣れていない学生にとっては、瞬間的には「つまらない」日々を過ごすこととなりますが、そういうマインドの時にサポートは必要であり、**業務内容そのものの意義やそういう業務を積み重ねていく大切さを伝えて行くことが大切**だと思います。

業務の目的・目標を明示 こまめにフィードバック

学生には、**依頼する業務の目的と成果目標を明示し、きちんとフィードバックをすることが必要**（日報は重要）。

雑用に見える仕事をお願いする際に、単なる作業とならぬよう、その**目的・必要性を伝え、正確性や効率化や工夫を考えさせ、期限を意識させること**により、学びや気づきを導くようにする。

1日1日を振り返り、互いにフィードバックする。日報や朝礼・終礼等。**やったことがどれだけ役に立っているか、身に付いているかの意識づけ。**

学生自身もインターンシップを通じて、**「自分自身がどうありたいのか」といったテーマを設定すること**によって自発性が引き出され成長につながる。

自ら考えさせる

ゴールは示してもプロセスは示さない。答えのない問いに対して深く考え続け、自分なりの答えが出せるようにファシリテートする。学生の個性、持ち味を把握し、主体的な取り組みができるようサポートする。

※経済産業省「成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド」（平成25年）にも、活用事例や具体的なノウハウが掲載されています。
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/guidebook-all.pdf>

インターンシップに参加した学生が必ずしも自分たちの会社に就職する訳ではない。**自分たちの会社のファンになっ**てくれているかな、という感覚でいつも送り出している。インターンシップの経験がいいか悪いかは、学生が10年後に決めればいいと思っている。

個々の学生の志向や適性、インターンシップに抱いているイメージなどを把握するのに1ヶ月程かかった。**学生の満足度も意識して仕事を与えないと、モチベーションにもつながらず、個々の力が発揮されにくい。**ただ本来の学びは逆のパターン（つまらない仕事の中）から得られると思う。

IV. 企業にとっての受入れの意義

▶ インターンシップ期間中、学生が実際に調査・制作した内容（成果報告会での発表スライドより）

株式会社 広報しえん

リサーチの内容(第2週目)

- ・ふるさと就職応援ネットワーク加盟社
約20社の詳細レポート作成
- ・47都道府県のUターン情報サイト130サイトについて調査
- ・『逆求人』型の就職支援を行っている6社について
レポート作成
- ・中小企業白書より、中小企業の給与実態についての
レポート作成
- ・新潟県統計課『にいがた県統計BOX』より、
新潟県の人口動向・進学者数の調査
- ・人材教育分野について調査・レポート作成

市場調査・同業他社調査

新規商品のミッション

↓
学生と企業の
直接の接触の機会
を増やすこと
に決定！

そこで、企画したのが！



* 実際のナビに掲載されたバナー



新商品案として企画した
就活準備イベントの実施

三幸製菓 株式会社

★人事課にて受入れ

動画の内容

就活に対する疑問
×
社会性のある風刺
(ユーモア)

↓
求職者に視聴してもらえる

動画コンテンツの
企画～制作

成果物(一部抜粋)



三幸製菓株式会社

おせんべいミートアップ



イベント企画
～運営プラン作成

株式会社 博進堂

2-2. 長期インターンシップで行ったこと

- ▶ フォトウォークに類似した事例調査
- ▶ フォトウォーク関連の活動をしている人にインタビュー
- ▶ 燕三条まちあるき
- ▶ 新潟シティガイド
- ▶ 大阪あそび
- ▶ 東京てくてく
- ▶ マチオモイ帖
- ▶ 写真の
- ▶ 9月15日にマチオモイ帖作者の本間さん
- ▶ 9月17日に新潟シティウォーク副代表の諸橋さん
- ▶ 9月17日にまちづくり学校の和田さん

2-2. 長期インターンシップで行ったこと

- ▶ フォトウォーク体験
- ▶ 9月3日に新潟大学界隈で実施(参加者14名)



2-2. 長期インターンシップで行ったこと

- ▶ フォトウォーク展示会での業務
- ▶ 新潟美術館にて11月11日～16日に実施
- ▶ 来場者...395名
- ▶ 搬入作業
- ▶ 受付業務
- ▶ 来場者の声を聴く
- ▶ アンケート集計



類似事例調査(インターネット・ヒアリング)
体験フォトウォーク
イベント来場者に聞き取り、アンケート集計

3. 成果物として作ったものについて

岩室を想定したフォトウォークを企画



企画案の作成

V

長期インターンシップの 教育的効果

V. 長期インターンシップの教育的効果

▶参加学生へのアンケート結果 × 考察

■ 大学で学ぶことの意味づけ

本インターンシップでは、インターンシップを通じて「大学で学ぶ意義」を問うことを1つの大きなテーマとしており、応募のエントリー時から成果報告会に至るまで、繰り返し学生たちにどう考えるかを問いかけてきた。

ここでは、『**インターンシップを経験して、大学で「もっとこんなことを学びたい」「こんな経験がしたい」と思うこと**』について、インターンシップ終了時に得た参加学生のコメントを紹介する。

目的意識をもった能力の伸長

- 「大学では考える力と理解する力をつけることを大きな目的として学業を積んでいくこと、自分の意志や仲間とやりたいと湧き上がってきた気持ちを大事にして行動に移していく。」
- 「守るべき期限や業務をこなしたくらうで、信用を失うことなく自分が意志を持ってやりたいことをやる。能力がなければやりたいこともさせてもらえないので、能力を伸ばすことにも力を入れる。」

トライ&エラーの実践を通して 学ぶべきことに気付く

- 「大学で学んでいる知識を蓄え続けるのではなく、実践できる場所があり、トライ&エラーを繰り返して、その中で足りない知識をまた(大学で)勉強していくならば、もっと身につくのではないか」
- 「経営学科として、商品開発の際に会計や経営戦略の知識を上手く利用することができなかった。企業で行っているOJTとOFFJTのように、PBL形式で会計や経営戦略等の勉強を座学と実践で学べる講義があればよい」

長期インターンシップがもたらした気付き

普段の学ぶ姿勢・態度を見直す

- 「大学では、自分が学んでいる専門分野のことをもっと学びたい。より深い知識を身につけるためには、自分が理解するためにより努力しなければいけない。たくさん努力することに意義がある。」
- 「集中力と忍耐力、自分の好き嫌いに関わらず仕事に取り組める姿勢は身に付けるべき」

人との対話によって理解を深め、 物事を前に進めることの重要性を感じる

- 「『対話の重要性』。共通の事柄を話していても新しい発見があったり違う観点での意見がある一方で、コミュニケーションや相手との距離感などに関して自分にはまだ足りないことがたくさんある。多くの方とディスカッションを重ねるなどして自分ができていることを増やしていきたい。」
- 「もっと自分で考える機会を増やしていく必要があり、それに加えて、自分の考えを人に分かりやすく伝える練習もしていかなければならない」

自分の専門領域に対する再発見、 新たな動機づけ

- 「今まで大学の講義で学ぶ内容はどこか自分の生活とは異次元の部分にあって、知識を得てもそれを活用する場がどこにあるのか分からないと感じていた。しかし特に経済学部である私にとって、大学で学ぶことは社会に出てから本当に役に立つことなのだ実感した。」
- 「例えば、セグメンテーションやポジショニングといったマーケティングの考え方は、商品を売る時だけに役立つ知識ではなく、人事課のように顧客を直接相手にしない部署でも使われている。対象を「商品を購入してくれる人」ではなく、「自分の行為を受け取ってくれる人」に置き換えれば、どんな場面でも役に立つ知識なのだ知った。」

教員の立場から

こうした「大学で学ぶ意味」については、低学年次からそうした問いにふれて考える機会を繰り返し用意し、学部や背景の異なる様々な学生と対話を繰り返すことで、その問いが内面化され、個々の主体的な学習姿勢へとつながっていくことが期待される。

■ 学びを自己評価する際の視点の広がり

本インターンシップでは、こちらが提示したある観点に基づいてのみ学生の学びを評価するのではなく、「**学生が自らの学びを自己評価する際の視点が広がり、自らの“モノサシ”が豊かになること**」を一つの成果と捉え、インターンシップの事後研修にて下記のワークを実施した。

問い合わせ	この長期インターンシップの参加者に対する評価項目を、自分たちで考えてみるワークです。 「この長期インターンシップを経験することで身につけるべき（身につけられる）力や視点・態度」 を、項目として挙げてみて下さい。「○○力」等の一般的な言葉でなく、自分たちの言葉で構いません。
ワーク	ワークシートを使い各自で項目を挙げた後、4人グループとなり、それぞれが挙げた項目の意味するところについて、ダイアログを行った。

こうした評価の観点を学生自身に考えさせる取組みは、ルーブリック作成の際の手法としても使われている。今回はあくまでインターンシップ終了後に行ったワークではあるが、こうして学生自身が考えることで、自分が学びの当事者であることをより強く自覚する効果があると考えられる。（参考：Dannelle D. Stevens, Antonia J. Levi著／佐藤浩章、井上敏憲、俣野秀典訳(2014)『大学教員のためのルーブリック評価入門』玉川大学出版部）

下記が、ワークにより提示された学生の意見である。

■ 主体的な行動力、リーダーシップ力 ■ 目標設定能力

- 自分から必要だと思うものを見つけ出し、自分で勉強する（取りに行く）力。
- 目の前にある仕事に自分で目標設定をすることは大切。目標がない（状態で仕事をする）と、モチベーションも下がるし、どの程度やればいいのかはつきりさせることができない。

■ 自分ができないことを知る視点

- 今は、試される機会は試験の時のみ。「できない」ということを知る必要がある。圧倒的に「知らない」「知識が足りない」ことを痛感できた。

■ 目の前の仕事をこなした人にだけ、レベルの高い仕事ができる(任せられる)という視点

■ 実践的な場でプロジェクトを成し遂げる力 ■ 実現するために細かいところを詰める力

- 実現のリスクや期限がある中で、何を目的とし、現状で何ができるのかを認識して行動する力。

■ 良い関係を作る力

- 人と顔を合わせる場で、あいさつ、言葉づかい、相手にとって気持ちのいい言い方ができる力。

■ 自分の意見を積極的に伝える力 ■ 話を聞いて理解する姿勢

- 人の意見を理解し、その意味を噛み砕いて会議に参加することも大切。そのためには、人の話を理解できるだけのベースが自分の中に必要で、それは姿勢や心がけのような精神論ではなく、「能力」であり、読書するなりして身につける必要がある。
- 考えがまとまっていなくても積極的に発信していくことが大切。

■ モチベーションを保つ力

- 外部的なインセンティブ（給料等）だけではなく、自分の内面的なインセンティブ（この仕事は自分がやらなければいけない）も必要。この内面的なインセンティブを生み出せる力が大切。

■ つまらないと思う作業をやりきる力

- 自分の気持ちに関わらず、仕事をやりきることは大切。仕事は自分がやりたいことだけじゃない。
- どんな仕事も（自分から吸収しようと思えば）吸収できることはあり、単純な作業の中にも気づきや学びはある。

教員の立場から

こうした自己評価の視点が各自の中で豊かになるとともに、そのレベル感を適切に知ることは、今後の大学生活での目標や計画を考えるうえで非常に重要であると考えられる（例えば、ある項目の自己評価が自分では5段階で「5」だと思っていたが、インターンシップを通じて、その「5」が表すレベルの高さに改めて気づき、現在の自分は「3」であると認識し直した、というようなこと）。4年間のできるだけ早い段階で、そのギャップを埋めるための意欲と具体的な学習計画をもち、普段から習慣づけていくことで、大学での学習とこうした学外での実践型プログラムが互いに良い影響を及ぼし合うサイクルが回っていくのではないだろうか。

V. 長期インターンシップの教育的効果

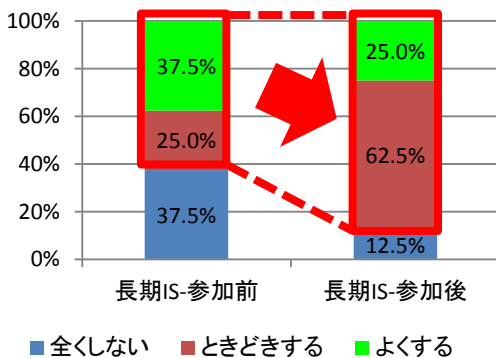
▶参加学生へのアンケート結果 × 考察

■ 日常の学習行動に関する事前事後調査

本インターンシップの参加学生に対して、インターンシップ参加前（6月／事前研修時）と参加後（1月／事後研修時）に、「学修実態調査アンケート」を実施した。本アンケートは、文部科学省「平成24年度大学間連携共同教育推進事業」に採択された、京都産業大学・新潟大学・成城大学・福岡工業大学の4大学による連携事業「産学協働教育による主体的学修の確立と中核的・中堅職業人の育成」において、学生の学修実態を把握するために開発されたものである。アンケートでは、直近3か月の学習時間・学習スタイル（1人で、グループで、SNSツールを活用して、等）・学習意欲につながったきっかけ等を尋ねている。

ここでは参加学生のインターンシップ前後での変化を一部紹介する。

学外の学びの場に参加する頻度



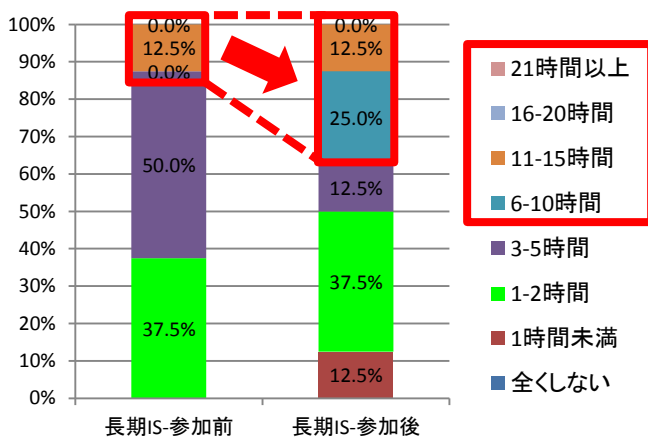
考察

学外の学びの場への参加を「よくする」「ときどきする」と回答した学生が、インターンシップ参加後に増加している。

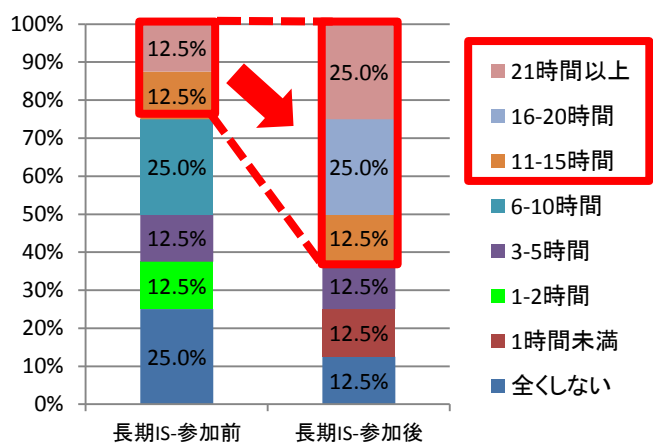
同調査はWEBを通じて本学の2年生以上の全学生にも回答を依頼し、445名から回答を得ているが、本学では立地条件もあってか、同調査を実施している4大学の中でもこの「学外の学びの場に参加」することを「全くしない」と回答する学生が比較的多く、どの学年でも8割近くを占める。

本インターンシップの参加者では、元々そうした学外の学びの場へ出向くことを躊躇しない学生もいたが、インターンシップを経て、積極的に学外へ出ていく学生がさらに増えている。

<学習時間> 大学の授業関連の レポート・課題・予習・復習の時間



<学習時間> 興味・関心のあることについて本やインターネットで調べたり、 教養のための読書をする時間



考察

インターンシップ参加前に比べ、インターンシップ参加後の調査では学習時間が増加している。左のグラフは、「大学の授業関連のレポート・課題・予習・復習の時間」の変化、右のグラフは「興味・関心のあることについて本やインターネットで調べたり、教養のための読書をする時間」の変化である。特に右のグラフで見られる通り、授業に直接関連すること以外で自分の関心に基づいた学習にあてる時間が大きく増えていることが、このアンケートおよび学生へのヒアリングからも分かった。これはWEB調査で回答を得た学生の平均的な学習時間と比較してもその時間の多さが顕著である。同調査の結果は、もちろんインターンシップ経験だけにその変化の理由を求められるものではないが、前述の「大学で学ぶことの意味づけ」の深まりが実際の学習行動にどの程度プラスの影響をもたらすのか、今後引き続き調査を進めていきたい。

▶外部有識者からのコメント

大学においてプログラムを評価・改善していくための観点

人材育成・事業開発コンサルタント 番野智行

国内外の成功事例を見るに、大学において教育的効果の高いインターンシップを根付かせていくためには、実施目的の定義から、プログラムの設計、評価に基づく継続的な改善の実施、そしてそれを担う実施・運営体制の整備など、様々な観点を一気に通貫で捉え、マネジメントすることが重要である。

以下に、欧米のインターンシップの質的保証基準をベースに、文部科学省の「大学間連携共同教育推進事業」（京都産業大学、新潟大学、成城大学、福岡工業大学）において活用しているプログラムの評価基準を掲載する。

項目数が多いが、すべての項目でいきなり満点を取る必要はない（現実的に不可能）。重要なのは、まずこうした観点を持つこと。そして、これらの観点を踏まえながら、継続的な評価・改善の取り組みを進めていくことである。実はこれらの観点を意識するだけで、変えられることが相当あるというのが、日本の多くの大学関係者と話しての実感である。

項目	観点の例
<p>実施目的・教育効果の定義</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 目指す教育効果が一般的・抽象的ではなく、<u>達成度・実現度が評価可能な形で、具体的・明確に定義されているか。</u> <input type="checkbox"/> 大学の教育方針（アドミッションポリシー・カリキュラムポリシー・ディプロマポリシー）や教育理念に対して、<u>位置づけられているか。</u> <input type="checkbox"/> 産業界が各大学に求めるニーズを踏まえて実施目的・教育的効果を設定できているか。 <input type="checkbox"/> 実施目的を<u>明文化し、学内・企業・学生等とコミュニケーションをとっているか。</u> <input type="checkbox"/> 量的拡大や質的向上を含めた<u>中長期の展開方針や目標数値、そしてそれらの実現に向けたシナリオやステップが描けているかどうか。</u>
<p>産学協働教育ならではの目標とその実現に向けた工夫・取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 教室内の講義では得られない<u>産学協働ならではの教育効果を実現しているか。</u> <input type="checkbox"/> 本プログラムの実施が、<u>産学協働の更なる推進・深化につながっているか。</u> <input type="checkbox"/> 企業の置かれている状況や課題、ニーズを踏まえながら、<u>企業にとっても価値（メリットとコストのバランス）ある内容を提案し、実現できているか。</u> <input type="checkbox"/> 学生・企業双方が<u>主体的に取り組む関係性</u>を作れているか。 <input type="checkbox"/> 企業が学生にメンターやスーパーバイザーとして<u>適切に関与する関係性が設計・構築されているか。</u> <input type="checkbox"/> その他、企業側が適切な受入環境を整備するために必要な支援や助言を行っているか。
<p>プログラム設計</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> プログラムが全体として、<u>対象とする学生像や、実施目的、目指す教育的効果に照らして適切に設計されているかどうか。</u> <input type="checkbox"/> 目標設定、マインドセット、スキル研修、知識の獲得など<u>事前学習の時期・内容・頻度は適切か。</u> <input type="checkbox"/> 期間中のモニタリングやフィードバック、フォローが、<u>教育的効果を高めるために適切な時期・内容・頻度で用意されているか。</u> <input type="checkbox"/> 事後学習が事前に設定した成長目標、成果目標に対する自己評価および企業からの評価・フィードバックも踏まえながら、<u>経験の意味付けや内省、今後の学習やキャリアにおける目標設定と行動計画立案を促していくような内容か。</u> <input type="checkbox"/> <u>主体的学修を促す具体的な工夫や仕掛けはあるか。またそれは効果的か。</u> <input type="checkbox"/> 他を受講者と高め合い、励まし合い、支え合う関係ができているかどうか。

V. 長期インターンシップの教育的効果

▶外部有識者からのコメント

(前頁からの続き)

項目	観点の例
評価に基づく 継続的改善の 実施	<ul style="list-style-type: none"> □当初設定した目的・目標に照らし合わせ、教育的効果の測定が適切な方法で行われているか。 □事前に設定した成長目標、成果目標の達成度合いや、企業からのフィードバックも踏まえながら、インターンシッププログラム全体の評価・振り返りを行い、<u>次年度以降の改善につなげていくPDCAの仕組みがあるか。</u>
専門人材を 中心とした 実施・運営体制	<ul style="list-style-type: none"> □マネジメントから計画、実行までトータルに責任を持つ専門人員を中心としたチームが、適切な人員により組成されているか。 □専門人材の位置付けや役割を明確にし、産学協働教育の推進役として計画的・持続的な採用・配置・育成に取り組んでいるか。 □インターンシップの実施状況や課題・可能性について、<u>大学のマネジメント層と共有・議論する機会を設け、学内を巻き込んだ量的・質的な改善の動きにつなげているかどうか。</u> □教員（学部・学科）や職員（キャリアセンター、産学連携部門等）など、学内の関係部門との連携・協働が適切に行われているか。また、必要に応じて学外の専門家との協働および連携がなされているか。 □書式やガイダンスなどの可能な限りの共通化や、実施規模に応じたIT活用など、<u>業務効率を高める工夫がなされているかどうか。</u>

<資料編>

活用したツール

<資料編> 活用したツール

▶ 受入れ企業と取り交わした書類

本インターンシップを開始するにあたり、受入れ企業との間に下記の書類を取り交わした。

無償インターンシップ期間<3週間>
8月中旬～9月下旬

有償インターンシップ期間<3か月程度>
10月～1月

○覚書【企業－大学】

○覚書【企業－大学】

○誓約書【企業－学生(インターンシップ生)】

○誓約書【企業－学生(インターンシップ生)】

○条件確認書【企業－学生(インターンシップ生)】

■ 作成～運用にあたって

○ 覚書

受入れ企業と大学において締結するものとして、無償インターンシップ期間・有償インターンシップ期間でそれぞれ別に作成した。作成にあたっての主な留意点は下記の通りである。

無償インターンシップ期間

- ・インターンシップの目的、期間
- ・報酬（賃金を支払わないことの確認）
- ・事故災害時の対応
- ・守秘義務（「誓約書」「条件確認書」の提出について）

有償インターンシップ期間

- ・インターンシップの目的、期間
- ・インターンシップに参加する学生の選抜（企業が決定）
- ・雇用契約を締結すること、およびその契約が学生の学業に支障をきたさないことの確認
- ・就業規則その他社内規定遵守の確認
- ・事故災害時の対応

○ 誓約書

学生（インターンシップ生）が受入れ企業に対して遵守すべき事項を誓約するものとして作成した。

経済産業省「教育的効果の高いインターンシップ実践のためのコーディネーターガイドブック」インターンシップ標準帳票シート集（平成26年）をベースとし、特にソーシャルメディアでの情報発信に留意するよう求める条項を記載している。

35ページに無償インターンシップ期間の誓約書を掲載する。有償期間においては、無償期間と同様の条項を「(受入れ企業の)就業規則その他社内規則等の定めの有無に関わらず」遵守することを求める内容とした。

○ 条件確認書

受入れ企業と学生（インターンシップ生）が、無償期間中の詳細な取り決めを確認するものとして作成した。

経済産業省「教育的効果の高いインターンシップ実践のためのコーディネーターガイドブック」インターンシップ標準帳票シート集（平成26年）をベースとしている。

36ページに実際の書面を掲載する。有償インターンシップ期間における労働条件の詳細な取り決めは、各受入れ企業での労働条件通知書によるものとした。

■ 誓約書【受入れ企業－学生】

※経済産業省「教育的効果の高いインターンシップ実践のためのコーディネーターガイドブック」
インターンシップ標準帳票 シート集（平成26年）をベースに作成

様式 1

企業課題探求型・長期インターンシップに関する誓約書 その1

御中

私は、貴社に、夏季休暇中の無償インターンシップの実習生として受け入れて頂くにあたり、次の事項を確実に遵守することを誓約いたします。

1. 貴社の就業規則その他社内規則等を尊重し、貴社インターンシップ受入れ担当者の指導にそって誠実にインターンシップに参加すること。
2. 貴社への提出書面に虚偽の記載を一切しないこと。
3. インターンシップ期間中、住所の異動その他、身上に重大な変動があった場合は直ちに貴社へ届け出ること。
4. 貴社施設への利用に際しては、
 - (1) 貴社の定める立ち入り禁止区域に立ち入らないこと
 - (2) 貴社施設をインターンシップ以外の目的に使用しないこと
 - (3) 貴社施設に第三者を立ち入らせないこと
 - (4) その他、貴社諸規程及び責任者の指示に服すること
5. インターンシップ期間中に知り得たいかなる事項についても、インターンシップが終了した後といえども、貴社の許可なく、第三者に開示・漏洩し、若しくは不正使用しないこと。特に貴社においてインターンシップ期間中取り扱う書類、ノート、磁気ディスク、その他これに類する資料及びその写しなど企業秘密資料の保管・管理については
 - (1) 貴社の諸規程・命令・指示に従うこと
 - (2) 貴社の許可なく第三者に譲渡・貸与し、若しくは自ら不正使用しないこと
 - (3) インターンシップ終了後は直ちに貴社に返還すること
6. ソーシャルメディア（ブログ、フェイスブック、ツイッター、LINE、ホームページ等インターネットを利用した情報発信媒体をいう。）を利用する場合、次の各号に掲げる情報を発信しないこと。
 - (1) 会社、会社関係者、顧客、取引関連会社等を批難し、誹謗中傷する情報、又は虚偽の内容を含む情報
 - (2) 会社、会社関係者又は第三者の権利を侵害する情報
 - (3) 会社を代表する見解又は意見と誤解され得る内容等の情報
 - (4) その他、会社の名誉、信用その他の社会的評価を害し、企業秩序を乱しうる情報
7. インターンシップ期間中に活動内容を記入する活動日報等を大学担当者へ共有する際は、貴社インターンシップ担当者に許可をとった上で行うこと。
8. インターンシップ期間中取り扱うパソコン（企業秘密資料が保管されているもの。貴社支給・私物問わず）には、貴社の許可なく、ファイル共有ソフト等、情報漏洩の危険性があるソフトのインストールを一切しないこと。
9. インターンシップ期間中に発生した著作権及び工業所有者等の成果物の所有権の一切は、貴社に原始的に帰属すること。
10. 企業課題探究型・長期インターンシップ条件確認書を承諾し、貴社に一切迷惑をかけないこと。
11. 本誓約書に定めなき事項については、責任者の指示を仰ぎ、その指示に従うこと。
12. 本誓約書および条件確認書については、第5条・第6条の秘密保持規程を除き、インターンシップ期間中において有効とすること。
13. 本誓約に定めのない事項及び本誓約書の運用、解釈に疑義が生じた場合は、法令または慣習に従い協議の上、誠意をもって解決する。

以上

実習生 氏名 _____ (自署)

※20歳未満の実習生は、次の欄も記入

実習生との関係

保護者住所： _____ 保護者氏名： _____ (自署) _____

(原本は企業が保管、コピー一部を実習生が保管)

<資料編> 活用したツール

▶ 受入れ企業と取り交わした書類

- **条件確認書【受入れ企業－学生】** ※経済産業省「教育的効果の高いインターンシップ実践のためのコーディネーターガイドブック」インターンシップ標準帳票シート集（平成26年）をベースに作成

企業課題探究型・長期インターンシップ条件確認書

様式 2

(貴社名)

(学生名)

_____と_____は、夏季休暇中の無償インターンシップ実施に関する取り決めを下記のとおり行うものとする。

実習内容	
インターンシップ期間	平成 26 年 月 日 ~ 平成 26 年 月 日 まで ※上記期間中の具体的な活動日については、両者話し合いのうえで決定
活動時間	
実習場所	
確認事項 (受入企業・実習生 両者でご確認頂き、全ての項目 ごとに、確認頂いたら、レ点チェ ックをお願いします。)	<input type="checkbox"/> 上記期間については、賃金が支払われないことを確認しましたか？ <input type="checkbox"/> 活動日報の内容・提出方法、活動期間中の面談等について確認しましたか？ <input type="checkbox"/> 誓約書を記入しましたか？ <input type="checkbox"/> 学生教育研究災害傷害保険及び同付帯賠償責任保険に加入しましたか？ <input type="checkbox"/> 使用パソコンの確認、および使用注意事項確認（情報漏洩防止対策等）はしましたか？ <input type="checkbox"/> その他（ ）
特記事項	

上記の通り、インターンシップの処遇概要を確認する。

インターンシップ受入機関名

担当者部署名/氏名(自署)

実習生 氏名・連絡先等

氏名(自署) :	/ 学部・学年 :
現住所 :	/ 連絡先(携帯) :
* 緊急時連絡先 :	(実家電話・親族(続柄:) 携帯・その他)

(原本は企業が保管、コピー一部を実習生が保管)

▶学生の応募エントリーシート

■エントリーシート No.1

記入日：平成 年 月 日

平成26年度 企業課題探求型・長期インターンシップ 参加エントリーシート				写真貼付欄 4cm×3cm	
フリガナ				印	
氏名				半身脱帽正面背景なし	
学籍番号	生年月日	平成 年 月 日 (満 歳)	裏面に 学籍番号・氏名を 記入		
学部				学年	年
学科					
現住所	〒 - TEL: - - 携帯電話: - -				
緊急連絡先	〒 - TEL: - - 携帯電話: - -				
E-mail (PC)			E-mail (携帯)		
授業の履修状況	<p>■あなたがこれから卒論やゼミ等で取り上げたいと考えている研究テーマ、もしくは学部の主専攻の学習の中で特に強く関心を持っているテーマ等を教えてください。</p> <p>■これまでに受講した講義の中で、特にあなたの学習意欲に良い影響を与えた講義とその理由を教えてください（2つ～3つ程度）。</p>				
サークル等			趣味 特技		
アルバイト経験	<input type="checkbox"/> 内容： 期間： 年 ヶ月 <input type="checkbox"/> 内容： 期間： 年 ヶ月 <input type="checkbox"/> 内容： 期間： 年 ヶ月				
インターンシップ経験	これまでの大学生活で、他のインターンシップ等に参加した経験のある人はその内容を教えてください。＜参加の時期・期間・実習先・内容等＞				
その他の経験	その他、大学生活の中であなたの学習意欲に良い影響を与えた経験・きっかけがあれば教えてください。				
今後のスケジュール	インターンシップ期間中は、事前事後学習を含めて原則すべてのプログラムに参加できることが参加の条件となりますが、8-9月の15日間程度の実習については、受入先企業と予定を調整しながら、今後詳しい実習日程を決めることとなります。現時点で、8-9月の間でどうしても参加が不可能な日がある場合は教えてください。				

<資料編> 活用したツール

▶ 学生の応募エントリーシート

■ エントリーシート No.2

◆あなたがこの長期インターンシップへの参加を希望する理由を教えてください。

◆これまでの大学での学習を通じて、あなたはどのような力や考え方・姿勢を得ることができたと考えていますか？
もしくはこれから、大学の学習を通じてどのような力や考え方・姿勢を身につけたいですか？
またあなた自身が学習する際に心掛けている学習方法や習慣等があれば教えてください。

◆インターンシップを通じたあなたの成長目標を教えてください。
またそのために、インターンシップ期間中に積極的に経験したいこと等があれば教えてください。

■ 作成

インターンシップへの参加を希望する学生に、応募時に必ず記入してもらった提出書類として作成した。基本事項の他に、これまでの大学での学業でどのような力や考え方・姿勢を得られたか、学修意欲に影響を与えた講義とその理由等を記載させる内容とした。

■ 運用

インターンシップに参加を希望する学生は、説明会への参加後にこのエントリーシートを記入して提出。その後、担当教職員と面談を行った。

▶活動週報

<活動週報> ■ 月 日 ~ 月 日 ■ 氏名: _____ ■

今週は具体的にどのような仕事をしていましたか？（会社での勤務時間以外の企画等を含む）

活動日・時間	業務の目的と内容	自分で意識して行動した点、そこから得られたこと

自己評価項目	主な着眼点	達成度				
1. あいさつ・返事 会社での振る舞い	積極的なあいさつ、はっきりした返事など、企業の一員として、ともに働く社員・お客様などを意識した振る舞いをこころがけたか？	5	4	3	2	1
2. 貢献する姿勢	指示されたことを達成するだけでなく、企業、社員、その他仕事に関わりのある人に対して、自分がどうしたらより貢献できるかを考え、積極的に行動したか？	5	4	3	2	1
3. やりきる力	課題解決や目標達成に向けてとことん追求する気持ちを持ち、自分で何をすべきかを考え、妥協することなくやりきれたか？	5	4	3	2	1

1週間の業務を通して気づいたこと、感じたこと、感想

次週はどのような仕事を行う予定ですか？なにを目標にしますか？

予定する仕事	目標とすること

企業ご担当者様 コメント欄 ※活動の内容について、コメントをお願い申し上げます。

■運用

無償インターンシップ期間は「日報」として毎日、有償インターンシップ期間は「週報」として1週間分を記入した。学生は記入後、受入れ企業の担当者へ提出。担当者はコメント記入後に学生へ返却、同時に大学の担当教員へもメール・FAX等で共有していただいた。担当教員は内容を確認し定期面談の参考にするとともに、学生に個別にフォローが必要な状況であれば随時フォローを行った。

<資料編> 活用したツール

▶【インターンシップ終了後】企業から学生へのアセスメント・シート（受入れ企業担当者 → 大学 → 学生）

■アセスメント・シート No.1

※経済産業省「教育的効果の高いインターンシップ実践のためのコーディネーターガイドブック」
インターンシップ標準帳票 シート集（平成26年）をベースに作成

学生（インターンシップ生）に対するアセスメント・シート

<記入者>

企業名・所属・役職： _____ 氏名： _____ 印 _____

学生氏名	
担当した業務内容	

○基本評価（※該当を● → 1 優れている、2 やや優れている、3 標準的、4 やや改善が必要、5 改善が必要）

基本評価項目	評価	コメント
▶取り組みの姿勢・態度 (挨拶・返事など組織の一員としての振る舞い)	○1 ○2 ○3 ○4 ○5	
▶担当した業務の達成度合（業務への貢献）	○1 ○2 ○3 ○4 ○5	
▶成長に対する意欲	○1 ○2 ○3 ○4 ○5	

○行動評価（※該当を● → 1 優れている、2 やや優れている、3 標準的、4 やや劣る、5 劣る）

※貴社新入社員に求める水準に照らして、評価およびコメント下さい。

「▶」の欄には、これ以外に評価可能な(学生にフィードバックしたい)項目を自由に挙げていただき、その評価をご記入下さい。

個別評価項目	評価	コメント
主体性・率先する力	○1 ○2 ○3 ○4 ○5	
規律性・自己管理	○1 ○2 ○3 ○4 ○5	
他者と（チームで）協働する力	○1 ○2 ○3 ○4 ○5	
柔軟性・視野の広さ	○1 ○2 ○3 ○4 ○5	
課題への洞察力・考え抜く力	○1 ○2 ○3 ○4 ○5	
結果・成果へのこだわり	○1 ○2 ○3 ○4 ○5	
▶	○1 ○2 ○3 ○4 ○5	
▶	○1 ○2 ○3 ○4 ○5	
▶	○1 ○2 ○3 ○4 ○5	

○人物評価

強み／長所 (力を発揮でき ている点)	
今後、さらに 改善が可能だと 考えられる点	

■アセスメント・シート No.2

○学生へ、今後の成長に向けたメッセージ等があれば自由にご記入下さい。

■作成

経済産業省「教育的効果の高いインターンシップ実践のためのコーディネーターガイドブック」インターンシップ標準帳票シート集（平成26年）をベースに作成した。「基本評価」は活動週報の自己評価項目とほぼ内容を一致させている。「行動評価」の欄では、大学側で設定した項目の他に、企業の受入れ担当者が学生にフィードバックしたい（評価可能な）項目を自由に挙げ、その評価・コメントを記入できるようにした。

■運用

インターンシップ期間の終了後、受入れ企業の担当者に学生1人1人についてご記入いただき、大学を通じて学生にフィードバックした。学生は自分自身の内省による振り返り後に、このアセスメント・シートを受け取ってさらに考えを深め、成果報告会での発表に臨んだ。

平成24年度 文部科学省 大学間連携共同教育推進事業
「産学協働教育による主体的学修の確立と中核的・中堅職業人の育成」

教育的効果の高い長期・有償型インターンシップ 大学での実践報告

平成27年3月 発行

編集・発行

新潟大学 教育・学生支援機構キャリアセンター

〒950-2181 新潟市西区五十嵐2の町8050番地

TEL : 025-262-7331

FAX : 025-262-7579