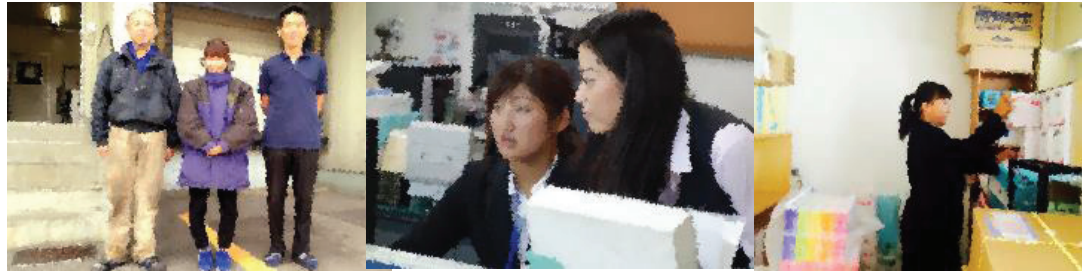


インターンシップ専門人材セミナー ～基礎編～

【1日目】

パネルディスカッション資料



独立行政法人 日本学生支援機構 主催
平成30年度インターンシップ専門人材セミナー
～基礎編～

インターンシップ専門人材の 具体的な仕事とは？



山形大学 学術研究院（学士課程基盤教育機構）
准教授 松坂 暢浩
e-mail n-matsuzaka@jm.kj.yamagata-u.ac.jp

本学が取り組んでいるインターンシップについて

大学



課題

- ・3年次のインターンシップ参加者を増やしたい。
- ・県内中小企業の魅力を知り、進路選択の幅を広げてほしい。
- ・早期からキャリア意識を高めてほしい。
- ・山形県で働くという選択枠を持ってほしい。

中小企業団体



課題

- ・大学生に県内の中小企業で働く魅力を知ってほしい。（ネガティブな中小企業のイメージを変えたい）
- ・地域を担う若者の育成に協力したい。
- ・自社（中小企業）の将来を担う幹部候補を採用する上で、大学生を知るための接点がほしい。
- ・社員の人材育成や職場の活性化を図りたい。



両者の課題解決に向けて

- ①インターンシップを通して、学生と中小企業の相互理解の場を早期から提供する
- ②インターンシップを通して、地域を担う若者の育成に大学と中小企業と一緒に取り組む
- ③インターンシップを通して、中小企業の人材育成や職場の活性化に繋げる

→山形大学と山形県中小企業家同友会が連携し、
1年生向けインターンシップの授業を開講

授業

就業体験

学生の事前・事後
指導を行う



学生

現場実習の受入れ

本取組が「大学等におけるインターンシップ表彰」最優秀賞を受賞

<取組概要>

- ✓ 早期からの就業体験を通して、キャリア意識を高め、働くとは何かを考えることを目的に実施。
- ✓ 地域の中小企業の理解及び次年次以降のインターンシップ参加促進を目指し、山形県内の中小企業でインターンシップ（事前訪問1日・現場実習3日・振り返り1日）を行う。

評価のポイント

低学年

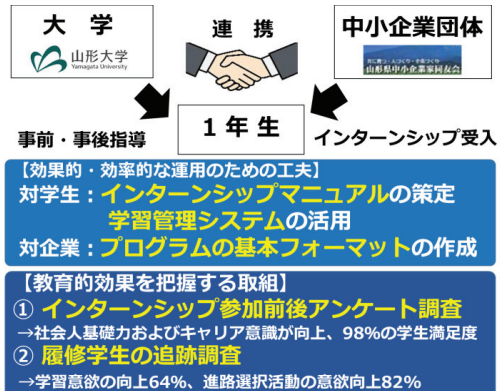
地域連携

モニタリング

- 地域でのインターンシップの推進に向け、学生・企業が参加・受け入れしやすくすることを目的とし、積極的な意味での短期間のプログラムとするなど、**インターンシップ実施に係る負担感を軽減し、普及していくための工夫がなされている**。さらに、**県内中小企業における産学協働教育に対する意識改革にもつながっている点は高く評価できる**。加えて、受講者数の一層の増加や、次年次以降のインターンシップの本格実施に向けた展望をより明確にすることが期待される。
- ターゲットを地場中小企業に絞り、「**インターンシップ・プログラム**」の**基本フォーマットを山形県中小企業家同友会と協働して作成**するなど、効果的な取組となるよう工夫を行っている。
- **受講者の追跡調査を実施**し、キャリア意識や学修意欲、将来の職業選択等のプロセスと決定に関わる要因の把握にも努めているとともに、教職協働による学生向けの「**インターンシップマニュアル**」の策定や、学習管理システムの活用により、**効果的・効率的なインターンシップの運用**がなされている。

(基本データ ※平成29年度実績)

- ✓ インターンシップ参加者数/ **43人**
- ✓ 受入企業等数/ **25社**
(山形県中小企業家同友会加盟企業)
- ✓ 実施年次/ **1年次【選択必修】**



出所) 文部科学省 (2018) 「受賞大学等取組概要」より一部抜粋
URL : http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afiedfile/2018/12/19/1411892_02_1.pdf
(2019年1月20日現在)

山形大学
Yamagata University

3

私の考える専門人材の3つのポイント

① Communication (コミュニケーション)

→ 受入先、学生、学内との密なやり取り
キーワード **「信頼関係」**



② Collaboration (協同)

→ 一人で抱えず企業団体や学内教職員と連携
キーワード **「一体感」**



③ Coordination (調整)

→ 早めのスケジュール調整やマッチング
キーワード **「お互い様の精神」**



山形大学
Yamagata University

4

平成30年度 インターンシップ専門人材セミナー (パネルディスカッション)

東京:平成30年8月28日～29日@タイム24ビル
関西:平成31年1月29日～30日@兵庫国際交流会館



株式会社くまもと健康支援研究所

(HP: <http://www.kwsi.co.jp/>)

総務人事部 人材育成室 室長

(採用・教育・インターンシップ担当者)

佐賀エリア事業統括責任者 石川 聖子

(元 西九州大学 学生支援課課員)

自己紹介(こんな人です)

<大学職員時代>

- 学生と関わるのが好き
- いろいろな活動に参加
(100件くらい/年間400件中)
- 佐賀弁を使い分ける
- とことん極める
- 言いたいことは言ってみる
- 大学風土に馴染めない

<(株)くまもと健康支援研究所>

- 肩書きがオモイ
- 裁量労働制
- 成果を出す
- 期待値が高い
- 楽しい/面白い
- 責任がすべて自分の肩にある
- 決断するときがある
- 新しいことを生み出す

どっちも指示なし。自分で考え提案する

インターンシップスケジュール(年間)

※西九州大学の場合

対象	前期期間中 (4月～7月)	夏期休業中 (8月～9月)	後期期間中 (10月～1月)	春期休業中 (2月～3月)
専門人材	・インターンシップ ガイダンス ・事前指導フォロー	学生指導およびフォ ロー (教員補佐とメンター の間)	・事後指導 フォロー	・インターンシップ 実施 ・来期受入先開拓
学生	・インターンシップ 科目履修 ・事前指導受講 ・参加希望企業選択	インターンシップ 参加	・事後指導受講 ・振り返り	2年生: 学校の学びにつなげる 3年生: 就職活動開始 4年生: 専門の科目および就職 活動
教職員	・講義準備 ・参加学生指導	学生指導および フォロー	・事後指導	・来期準備
受入先	・学生の申し込み 受付 ・採用活動	インターンシップ 受入	・社内振り返り ・採用活動	・受入プログラム開示

※専門人材として、インターンシップを担当していますが常勤職員だったため、
上記は業務の一部を記載しています。

Copyright2018 Seiko Ishikawa

3

インターンシップ専門人材としての失敗例・・・

※各所のご意見より

●学内 ※教職員

(こんな話聞いていない、そもそも専門の実習に行っているのに意味があるのか？、インターンシップと実習の違いは？、
学生が大変・・・)

●学生

(先生にお願いされて行き先を決めた、こういう内容とは聞いていない、止めたい、休みたい、行きたくない、疲れた、電話
がかけられない・・・)

●受入先

(もう少し能力が高い学生が来ると思っていた、書類の数が
多い、態度が悪い、学ぶ気があるのか？お願いされたから
受入れたのに・・・)

Copyright2018 Seiko Ishikawa

4

インターンシップ専門人材としての失敗例・・・

→ **なぜ、こんなことになったのか???**

• 学内

(インターンシップと実習の違いは?)

→ 理解者不足、説明不足、仲間を作っていなかった

• 学生

(先生にお願いされて行き先を決めた)

→ マインドセットが悪い、自己決定させて無かった

• 受入先

(もう少し能力が高い学生が来ると思っていた)

→ 専門人材の能力不足(学生と企業をつなぐ力)、学生がなぜその企業を選んだのか理解していなかった

Copyright2018 Seiko Ishikawa

5

じゃ、どうしたらいい???

• 自分が専門人材だと胸を張りましょう！！

→ 場数を踏まないと能力は獲得できません。まず、一步踏み出します。

名乗った以上、後ろには引き下がれません。

• 学内に仲間を増やしましょう！！

→ できるだけ、決裁権限者を捕まえましょう(笑)

学生を成長させたいと熱い気持ちを持っている人を捕まえましょう。

• 大学/教育界の動きに敏感になりましょう！！

→ 専門人材の育成は急務です。

皆さんのやる気にかかっています。

• 産業界の方といろいろな形で友達になりましょう！！

→ 社会が求めている人材は日々変化しています。大学の教育と合わせ、産業界のニーズもクリアすることがプログラム設計に求められて


います。

※専門人材はまだ確立されていません。
失敗は学び(能力獲得)のチャンスです。

Copyright2018 Seiko Ishikawa

6

私もまだ自称: 専門人材です。

- みなさんと何にも変わりません
- 子育てに苦勞していますし、毎日の業務や一緒に働く仲間の苦勞を分かち合いたいと情報集めの日々です(転職6ヶ月の新人です)
- 役職に見合う仕事がしたいと背伸びをしています
- 大学職員時代は、悔しくて泣いていました 
- 専門人材にどのような能力が必要か定義づけて欲しいです

あるのは、若者を育てたいという気持ちと自分の老後を支えてくれる人材の育成(笑)です 

Copyright2018 Seiko Ishikawa

7

ご清聴ありがとうございました

【私という人物と仲間になっていただける方は下記ご連絡ください】

株式会社くまもと健康支援研究所 ((株)さが健康支援研究所)

石川 聖子(いしかわ せいこ)

 : 090-6658-8005(業務用)

 : s_ishikawa@kwsj.co.jp

※Facebookで申請される際は、コメントをお願いします。

※インターンシップを受け入れています。

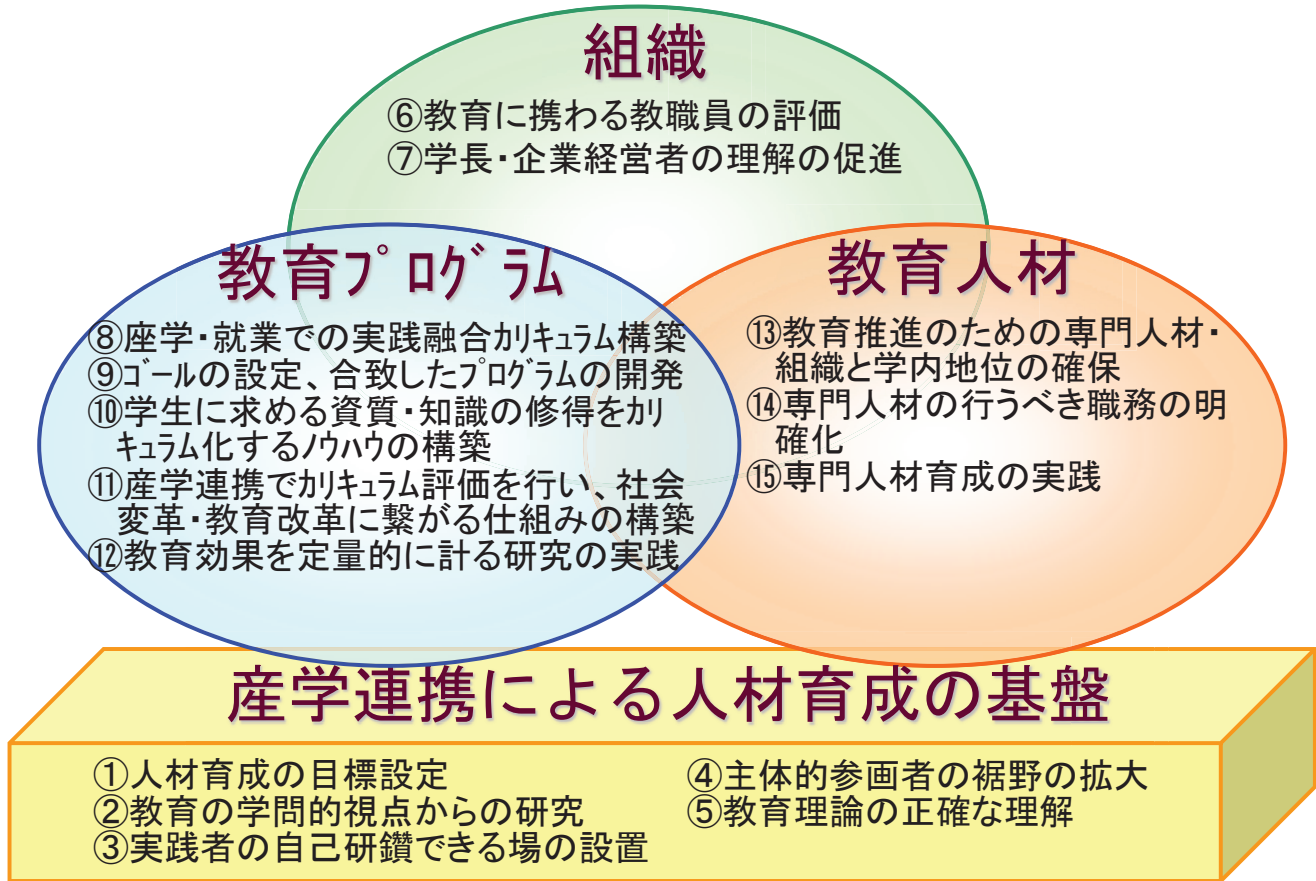
体験型～実践型(中長期・プロジェクト型)様々、カスタマイズします。



Copyright2018 Seiko Ishikawa

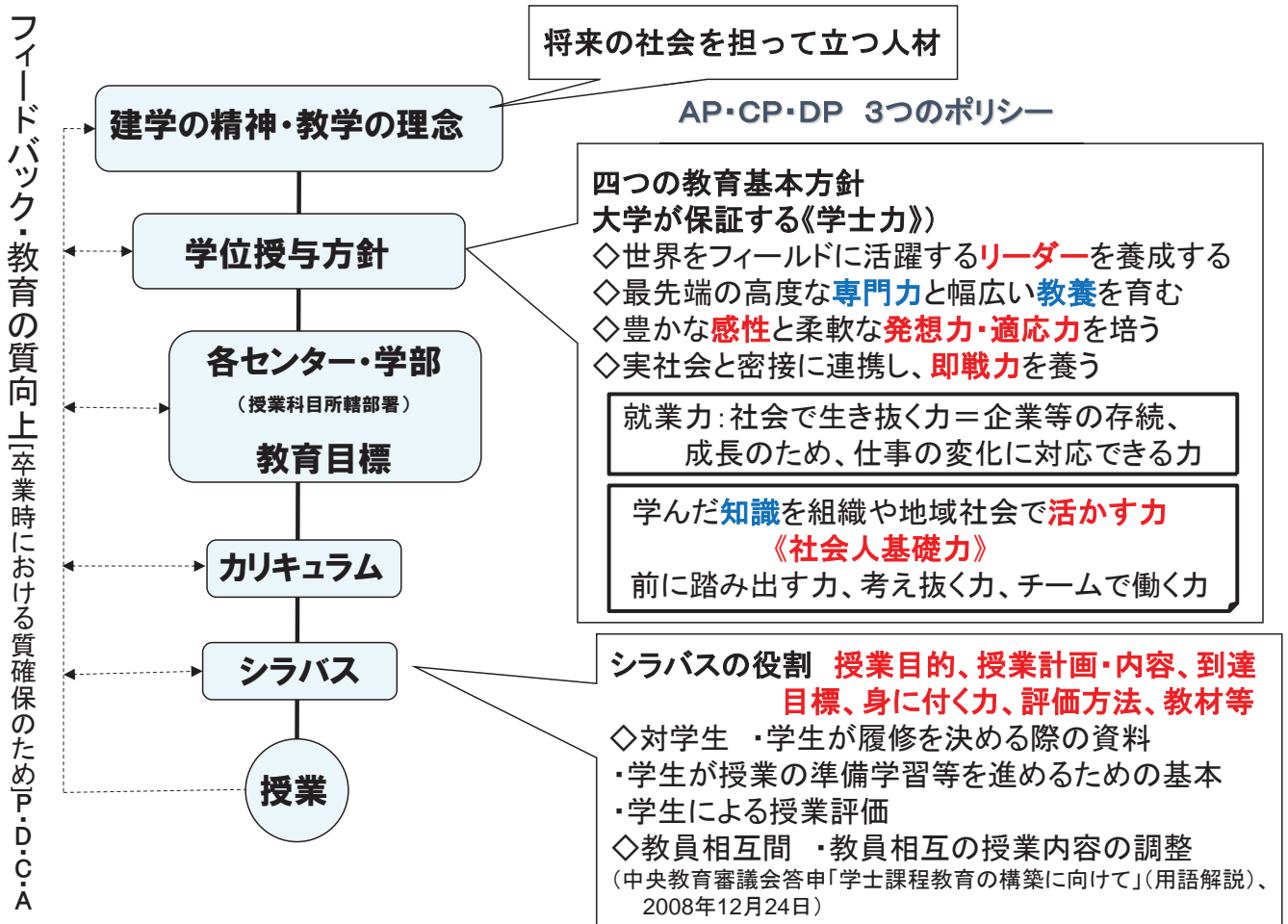
8

1 インターンシップ教育を担う“人”と“組織”



出展：インターンシップ産学連携教育白書

2 学内浸透化と理解 (建学の精神から授業に至るまでの目的・手段連鎖)



3 インターンシップ教育における課題への努力

〈Win-Winの関係で本当に実施できるのか(その努力)〉
 協働・共生で好関係を構築

学生

- ・産学連携教育に望むモチベーションUPの継続
- ・学生の能力格差=大人としての**未熟**さをどこまで補えるか
 視点〈学生のニーズに込えているか〉

企業・団体等

- ・社会貢献の域を超えられるのか
- ・**メリット**=企業の魅力発信に繋げ、若手社員の人材育成と就業現場に刺激をあたえることの発信と実践を構築
- ・人材の協働育成の視点と採用問題を考え(環境が急変するのか)

②学生への魅力プログラムの提供・拡大

①真意・内心・思惑

③優秀な人材発掘・採用 **④教育・良き人材育成プログラム**

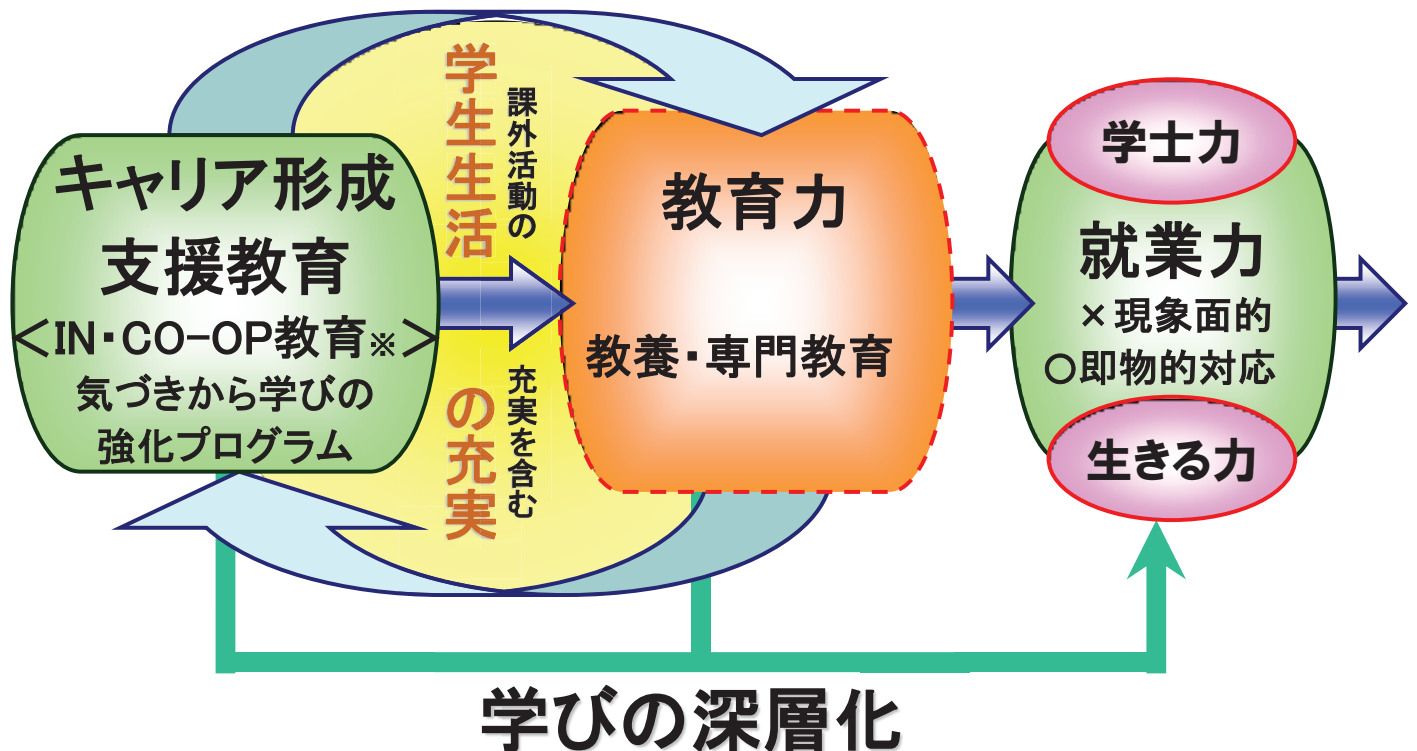
⑤教育人材=専門人材はこの真ん中で葛藤

教育人材★

- ・企業の**魅力発信**に繋げる、就業現場に刺激を与えられる学生づくり
- ・産学連携教育の成果をどう評価し、教育(全学的)に繋げられるか
- ・学習内容(人文系、教員理解)との結びつきを強化

1. 企業ニーズとしての採用要件の把握
2. 卒業するに当たっての人材要件の設定
3. 人材育成の今日的な課題・テーマの把握
4. 教育プログラム化(大学:特色~実践)
5. 調査研究~継続的なPDCA

4 大学教育力との体系的融合



...大学等における職業教育・キャリア教育の充実のため、H23年に大学・短期大学設置基準が改正され、大学・短期大学で社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制整備を図ることが義務付けられた。