

『長期インターンシップへの全員参加をめざして』 — 一手を替え品を替え —

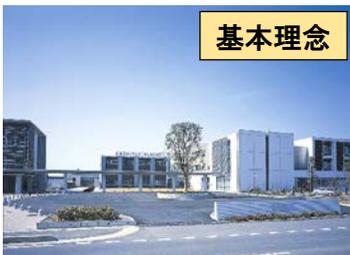
1. 大学の紹介
2. インターンシップのしくみ概要
3. 長期インターンシップの課題と対応
4. 今後の改善テーマ

ものつくり大学
技能工芸学部 製造学科
教授 関根次雄
教務長 兼 就職支援本部長

1. 大学の紹介

◆ 2001年「国、地方、民間の協力でできた私立大学」として開学

ものづくりで社会を支える「*Technologists*」を目指して “Institute of Technologists”
ピータ・F・ドラッカー氏による命名



基本理念

1. ものづくりに直結する**実技・実務教育**の重視
2. **技能と科学・技術・経済・芸術・環境**とを連結する教育・研究の重視
3. **時代と社会からの要請**に適合する教育・研究の重視
4. **自発性・独創性・協調性**を持った人間性豊かな教育の重視
5. ものづくり現場での統率力や起業力を養う**マネジメント教育**の重視
6. 技能・科学技術・社会経済の**グローバル化**に対応できる**国際性**の重視

◆ ものつくり大学の特徴

- (1) 1学部(技能工芸学部)・2学科(製造学科、建設学科) 各学科150名/年
大学院(修士)ものつくり研究科 20名/年
4学期クォーター制による短期集中型教育
- (2) **実習・演習授業が約半分、教員の半数が企業出身**(*Technologists*の養成)
(会員企業・団体数:185社)
- (3) 実務経験豊富な**非常勤講師250名強**によるサポート
- (4) **ほぼ全学生が長期インターンシップを経験** (参加者率:全国8位)
- (5) 開学以来、**民間企業希望者就職率:平均95%**

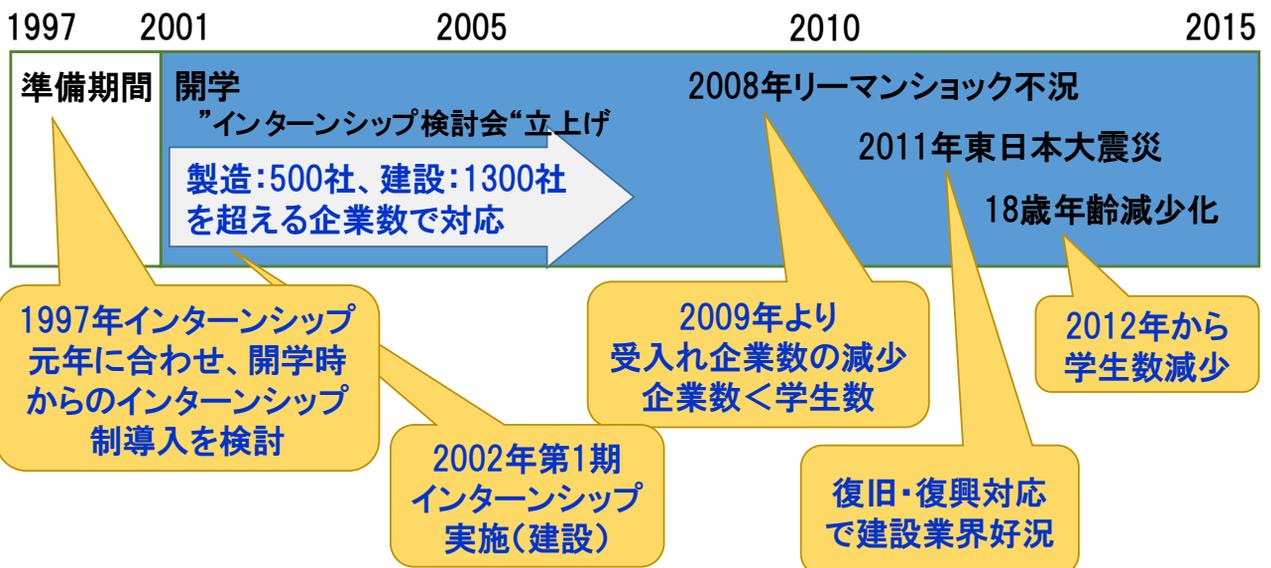
2. インターンシップのしくみ概要

◆長期インターンシップの構成

	<製造学科>	<建設学科>
種別	インターンシップA (3年次、40日間、8単位)	基礎インターンシップ (下記3種から選択) (2年次、40日間、8単位) <ul style="list-style-type: none"> ・建築士基礎インターンシップ ・測量基礎インターンシップ ・一般基礎インターンシップ
	インターンシップB (下記2種から選択) (主に4年次) <ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップB I (20日間、4単位) ・インターンシップB II (40日間、8単位) 	専門インターンシップ (下記4種から選択) (主に4年次) <ul style="list-style-type: none"> ・建築士専門インターンシップ (40日間、8単位) ・測量専門インターンシップ (40日間、8単位) ・一般専門インターンシップ I、II (40日間、8単位)
条件	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップAは、2年次3Qで60単位以上取得で、選択科目扱い ・インターンシップBは、インターンシップAを実施済みのこと 	<ul style="list-style-type: none"> ・基礎インターンシップは、1年次3Qで20単位以上取得で、選択必修科目としてほぼ全学生が参加 ・専門インターンシップは、基礎インターンシップを実施済みのこと

4

◆長期インターンシップの歩みと概要



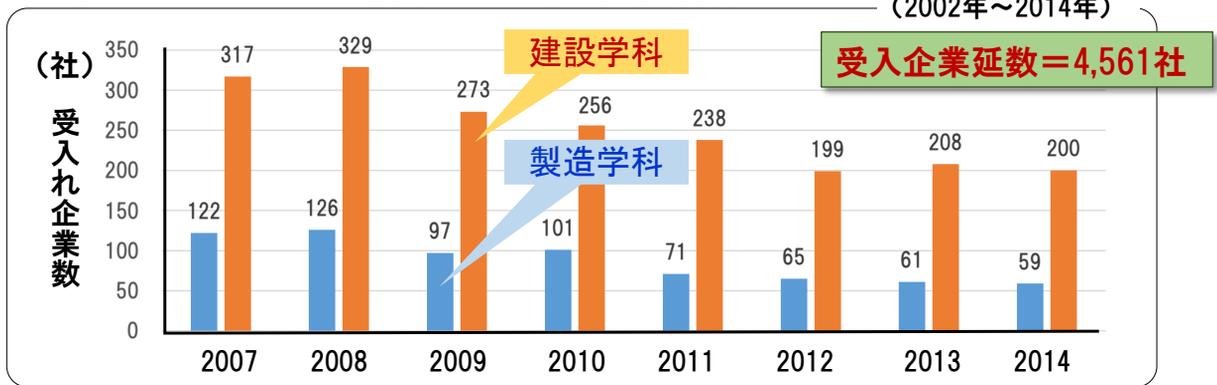
- (1) ”インターンシップを正課の授業“と位置付け
- (2) インターンシップの期間を**企業の意見**を参考に40日と決定
- (3) 受入先企業は、**教員が各自5~10社位**に声をかけて確保
- (4) インターンシップ諸手続きの**マニュアル及び書類整備**
- (5) インターンシップ実施前、期間中、実施後の**学生の責務**明確化

(学生保険加入、「社会常識セミナー」「安全セミナー」の受講、担当指導教員との打合せ・連絡、日報・週報作成、成果報告書の作成・提出、アンケート提出等)

“2~3ヶ月の研修ならば企業側もしっかり受け入れて教育するが、短期間では意味がない“

5

◆長期インターンシップを支える企業と実施件数



インターンシップ受入可能企業数推移



インターンシップ履修学生数推移

8

3. 長期インターンシップの課題と対応

◆全員参加型長期インターンシップでわかった事

(1) インターンシップの成果と期待の不一致

- ① インターンシップ途中で研修をリタイヤ
- ② インターンシップの経験を卒業研究や就職活動に活かさない
- ③ インターンシップ先企業への就職率が低い(約5%)

(2) インターンシップ受入先企業数変動する

- ④ 社会情勢の変化等により企業側の事情が変わる
- ⑤ 教員依存の企業開拓が強く、教員の退官等で継続が断たれる
- ⑥ 一度レベルの低い学生を受けると、次年度の受入が難しい

(3) 発達障害等を抱えた学生のインターンシップでの苦勞

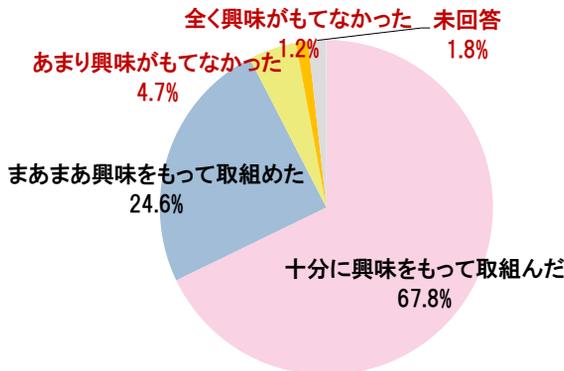
- ⑦ 保護者、教職員、学内カウンセラー一体となった企業開拓とテーマ選定
(苦勞しながらもやり遂げた学生は、その後大きく成長)

9

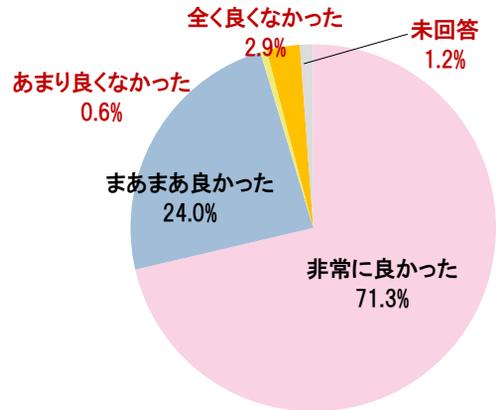
3.1 インターンシップの成果と期待が不一致

◆学生の意識の変化 (2014年度アンケート)

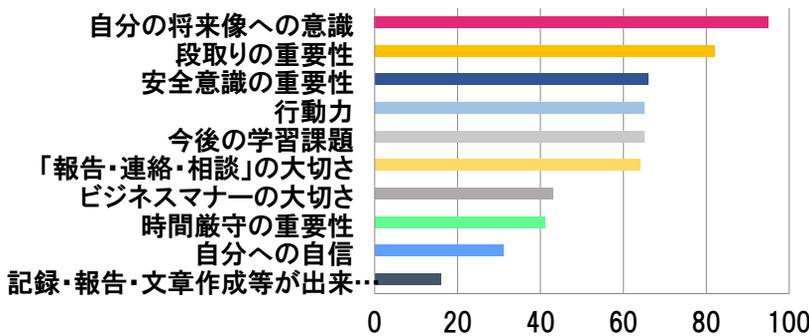
(1)興味を持って取り組んだか



(2)インターンシップを受けて良かったか



(3)インターンシップで得られたこと



大半の学生は、期待に合った回答を示し、その後の行動でも変化を見せているが、

- ・7.7%が興味を持たず→4.6%
- ・4.7%が良くなかった→2.5%

赤字は2015年度
10

◆インターンシップ途中で研修をリタイア

- ・挨拶ができない、遅刻する、居眠りする
- ・無断で逃げ出した
- ・何か問題が起こっても報・連・相ができない
- ・自分の描いていたイメージと違ったのでやる気を失った

要因

- ・学生は企業名とその所在地を優先に希望選定する
- ・企業での研修内容に対する学生の適正評価をきちんとできるしくみがない
- ・社会人マナーの習得状況把握が甘い(自己申告ベース)

◆インターンシップの経験を卒業研究や就職活動に活かせない

◆インターンシップ先企業への就職率が低い

- ・言われたことは真面目にきちんとできるが、そこから先の自発性、課題発見力が研修型のインターンシップでは十分養えない
- ・企業側にきちんとした研修プログラムや指導者がおらず、単なる人手不足解消的な研修で終わる場合もある

要因

- ・長期インターンシップの狙いやその意義についての徹底指導ができていない→(PBL型?)
- ・企業のインターンシップ受入れ体制が十分把握できていない
- ・学卒採用を考えていない中小企業の比率が多い

◆インターンシップ受入企業の評価

【研修学生に対して】

<建設学科>

- 挨拶を始めとする生活態度に、まじめさを感じられ好印象を抱いた。
- 何事にも興味をもち、分からないことについては職員に積極的に質問するなど、仕事に対する一生懸命さを感じられた。
- 頼まれた仕事を丁寧かつ正確に行っていて、丁寧な作業がとても印象的であった。
- 真夏の暑い中、ほぼ毎日現場に出て作業をしてもらった中で、わからない事があれば質問したり、楽しそうに会話をしている場面もあり、意欲・協調性を感じられた。
- 仕事に対しての取り組み方がまじめで、積極性を感じました。
- 一つ一つに対してねばり強く、良い物づくりの人材になると思いました。
- 良くも悪くも真面目でありました。与えられた作業は丁寧にこなしてはいましたが、そこから先に繋がる仕事や結果を想定したり、イメージしたりという積極さをもう少し持つと良かった。

<製造学科>

- 周囲の人とコミュニケーションをとったり、効率的に作業をしようとしていた所も見られ、社会人になった時に、中心人物となり引っ張っていける存在になれると感じました。
- 挨拶・礼儀などの基本的行動ができており、まじめに研修に取り組む姿勢は好印象であった。
- 自分の将来目指したい希望(業種)と研修内容を照らしながらの行動もあり、研修意欲は優秀であった。
- 研修時には疑問点はその場で質問し納得のいくまで食い下がる等の積極性を見せた。安全面でも指導された事項を順守し、現場作業員等に迷惑を掛けることは皆無であった。
- 真面目であり一度習得した内容については、積極的に行動してくれた。その反面、自発的な質問や教を乞う姿はあまり見受けられなかった。周囲とのコミュニケーションを自らもつと取っていたら更に有意義な研修になったと思う。

12

◆インターンシップ事前教育と事後教育の見直し

事前教育 : 目的意識の醸成化

- (1)就業基礎講座(2012年～)、社会人基礎力育成講座(2013年～)等での低学年時からインターンシップに向けた意識付け強化
- (2)インターンシップ・マッチング面談強化による学生の適正評価と対応(2015年～)
- (3)学生カルテ・システム導入の活用(2015年～)
- (4)企業情報充実(研修内容、過去の研修例リンク)による選定ミス防止化(検討中)

事後教育 : 成果の再認識化

- (1)外部団体や企業を交えての場でインターンシップ状況報告と意見交換
 - ・ものつくり大学教育研究連絡協議会にてインターンシップ成果発表(2010年～)
 - ・インターンシップ先県内企業を招いての情報交換会での発表(2013年～)
 - ・埼玉インターンシップフォーラムでの発表会(2014年)
- (2)就職セミナー、社会人基礎力育成講座等で、就職活動へのIS成果自己PR法指導
- (3)インターンシップ成果報告書の纏め(2010年～)を企業・教職員・学生へフィードバック

13

◆外部団体や企業を交えての場でのインターンシップ発表会

【インターンシップ成果発表会】

狙い

- ・文科省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」の一環
- ・県内企業、支援団体との情報交換会

毎年12月初旬に、当該年度のインターンシップ実施結果の報告と学生代表による発表会の場を設け、企業や支援団体からの生の声を聞いたり意見交換を行い、次年度の参考としている。

(企業からは事前にインターンシップに関するアンケート調査実施)

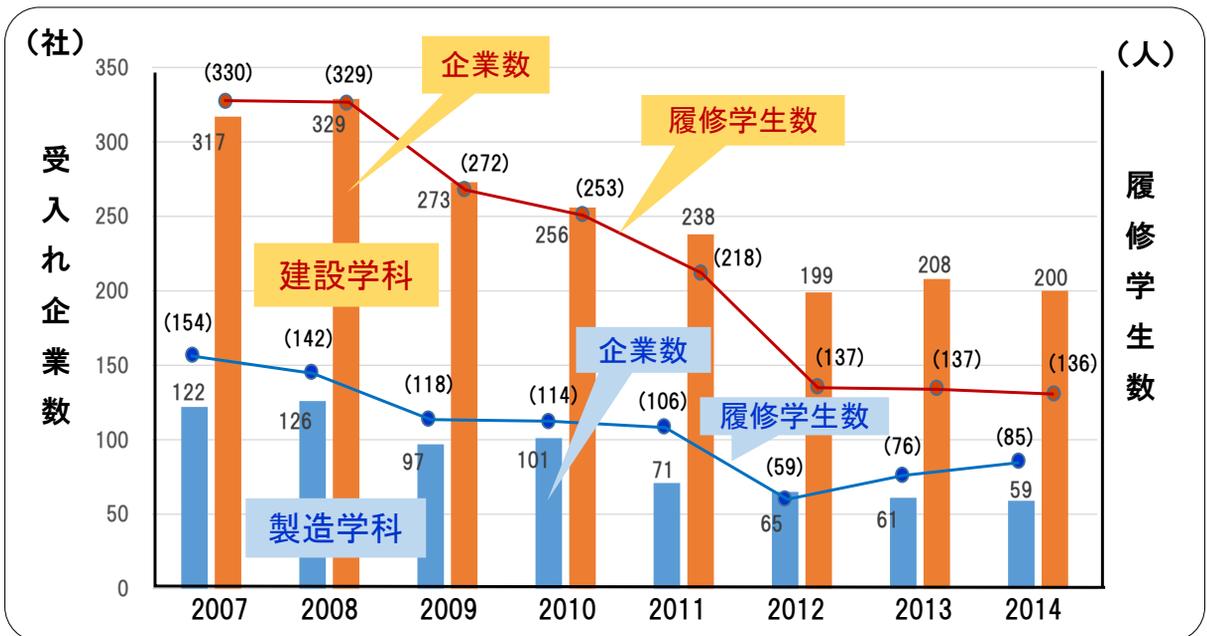


企業から、学生へのインターンシップに関する生の声を伝えることで、学生の意識が変わる

学生は、準備⇒リハーサル⇒発表会というステップを踏みながら、大きく成長する

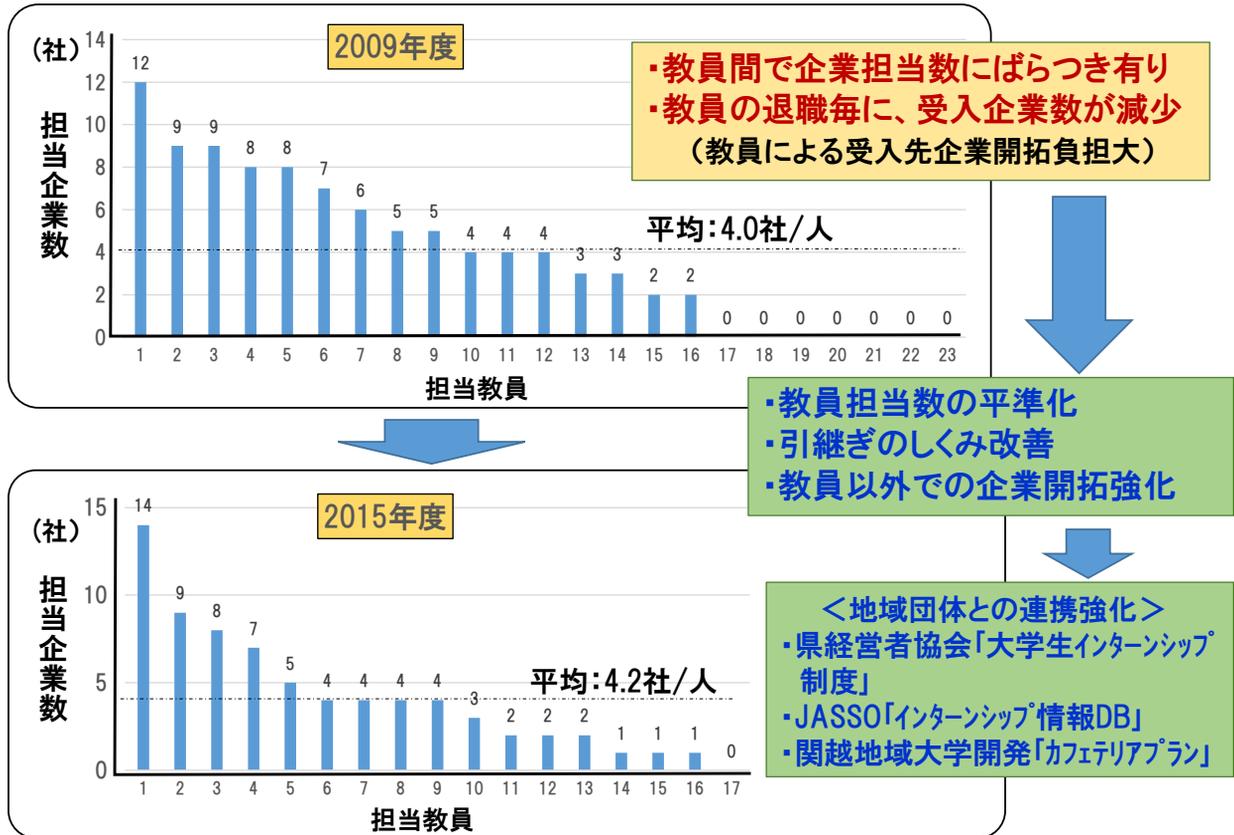
3.2 インターンシップ受入先企業数が変動する

◆インターンシップ受入可能企業数と履修学生数のアンバランス



- ✓ 製造系は、企業数が学生数を下回る傾向が続く(景気後退と学生数減がうまく同期)
- ✓ 建設系は、リーマンショック以降受入企業数減少したが、学生数を上回っている(震災復興事業やオリンピック景気で業界に活気がある)

◆教員別のインターンシップ受入先企業担当数（製造学科例）



18

4. 今後の改善テーマ

4.1 インターンシップ受入先企業数の適正規模設定法とその維持法
（多過ぎると行かない企業から不満、少ないと学生の選択肢狭まる）

4.2 PBL型インターンシップの強化

長期インターンシップの意義、有効性を更に高め、学生自らの創造性、課題解決に向けた思考力の醸成等質的な向上を目指す

2012年度から文部科学省の「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」に採択され、自立的人材育成のための“PBL型インターンシップの高度化”に取り組んでいる。

年度	件数 (件)	学生数 (人)	PBLインターンシップの分類			
			研究技術 開発型	ものづくり 型	技術技能 向上型	地域 活性型
2013	8	14	3	2	3	0
2014	14	20	7	0	6	1
2015	15	22	7	4	4	0

4.3 海外留学型長期インターンシップの拡大強化

グローバル化に対応できる国際感覚の醸成を目指す

2009年度から泰日工業大学(TNI)と開始した交換留学制度に、2011年度から海外留学型長期インターンシップを導入し、順次拡大化を図っている。(累積17名)

19

従前の体験実習型インターンシップと自立的人材育成のためのPBL型 (Project(Problem)Based Learning)インターンシップとの相違

自己評価比較

社会人基礎力自己評価値の変化 インターンシップ参加でその力が上昇 したと感じた学生の比率(%)		製造学科-体験型		建設学科-体験型		PBL型	
		2013年度	2014年度	2013年度	2014年度	2013年度	2014年度
前に 踏み 出す 力	主体性 (物事に進んで取り組む力)	82.3	73.3	71.6	65.1	54.5	62.5
	働きかけ力 (相手に働きかけを促す力)	59.7	61.7	51.1	55.8	27.3	56.3
	実行力 (目的を設定し確実に行動する力)	79.0	60.0	61.4	58.1	54.5	75.0
考え 抜く 力	課題発見力 (現状を分析し目的や課題を明らかにする力)	58.1	63.3	56.8	55.8	63.6	75.0
	計画力 (課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力)	66.1	60.0	61.4	46.5	54.5	75.0
	創造力 (新しい価値を生み出す力)	46.8	40.0	51.1	39.5	72.7	68.8
チー ム で 働 く 力	発信力 (自分の意見を分かりやすく伝える力)	66.1	58.3	67.0	48.8	54.5	50.0
	傾聴力 (相手の意見を丁寧に聴く力)	56.5	63.3	58.0	46.5	63.6	37.5
	柔軟性 (意見の食い違いや立場の違いを理解する力)	56.5	50.0	55.7	44.4	63.6	50.0
	状況把握力 (自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力)	66.1	50.0	45.5	37.2	63.6	62.5
	規律性 (社会のルールや人との約束を守る力)	53.2	43.3	50.0	39.5	54.5	56.3
	ストレスコントロール力 (ストレスの発生源に対応する力)	41.9	43.3	29.5	25.6	18.2	75.0
* 割合凡例		上昇率第一位		上昇率第二位		上昇率第三位	

- ・主体性
- ・働きかけ力
- ・実行力

前に踏み出す力
(アクション)



考え抜く力
(シンキング)



チームで働く力
(チームワーク)



- ・課題発見力
- ・計画力
- ・創造力
- ・傾聴力/状況把握力
- ・柔軟性/強調性/責任感
- ・規律性/ストレス抑制力

社会人基礎力を構成する3つの力

ご清聴
ありがとうございました。