

インターンシップ等実務者研修会【関東地区（東日本）】
「企業にもメリットがある教育的効果の高い
“実践型”インターンシップとは？
～学内専門人材の役割と育成方法について～」

2014年9月9日（火）

文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」テーマB



チャレンジ・コミュニティ・プロジェクト
夢を実現できる地域を創る。



NPO法人ETIC. (エティック)
チャレンジ・コミュニティ・プロジェクト
マネージャー 伊藤 淳司
junji@etic.or.jp

■ 自己紹介

© 2014 ETIC. All rights reserved.



伊藤 淳司（いとう じゅんじ）
NPO法人ETIC. (エティック)
チャレンジ・コミュニティ・プロジェクト マネージャー

愛知県生まれ。2歳～17歳までは広島市内在住。早稲田大学教育学部卒。1997年からETIC. に参画し、コーディネーターとして実践型インターンシップを活用した人材育成、少数精鋭組織のコンサルティングに関わる。2004年から「若者×経営者×地域=挑戦が生まれる日本」を目指すチャレコミプロジェクトに参画。その他、社会起業家予備軍の成長過程におけるプロセス評価分析、行政・地方自治体とのリーダー育成協働プロジェクト、大学との実践型カリキュラム開発も担当。早稲田大学MBA取得。専門は『起業家型人材が有する思考・行動特性（コンピテンシー）に関する研究』。

◆高知大学客員准教授

「長期社会協働インターンシップ（CBI -Collaboration Based Internship-）」2004年～継続中。
新2年次3月～9月までの半年間、首都圏でフルタイムの長期インターンシップに参加して14単位（事前研修・実習・事後研修）を付与するプログラム等を協働開発・運用中。http://www.kochi-u.ac.jp/career_keisei/cbi/

非常勤講師：

- ◆立教大学経営学部「長期国内インターンシップ」（10単位・事前事後授業＋インターン実習半年間フルタイム・3,4年対象）
- ◆横浜国立大学経営学部「マーケティングプラクティス」（PBL型）／「マイプロジェクトランチャー～自分のプロジェクトを経営する」
- ◆早稲田大学MBAコース「NPOと社会起業家から学ぶリーダーシップ」

文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」では、中国四国地域（高知大学グループ）の第三者評価機関を担いながら、同地域の大学におけるインターンシップの質と量の拡充のサポートをしています。また、平成25年度産業経済研究委託事業（経済産業省）「教育的効果の高いインターンシップの普及に関する調査」（2014）上席研究員。

受け入れ企業開拓

学生の成長ばかりに目が行っていませんか？受け入れ企業側のメリットは？

意欲の低い学生の底上げ

参加する学生が少ない。到底、参加できる意識レベルではない。

専門人材の育成

学内、学外？ どうやって育てるの？学内の位置づけは？

3

日本に挑戦者を増やそう！

変革の現場に挑む機会を通して、
アントレプレナーシップ(起業家精神)溢れる人材を育みます。
そして、創造的で活気に溢れ、ともに支え合い、
課題が自律的に解決されていく社会・地域を実現していきます。

正式名称：特定非営利活動（NPO）法人ETIC.（エティック）

： Entrepreneurial Training for Innovative Communities

設立：1993年（法人化：2000年3月）

組織：70名（うち専従36名） ※2013年12月現在

事業規模：6.7億円（2012年度実績）

事業内容：

- 1) 大学生・ベンチャー・NPO向け長期実践型インターンシップ事業（1997年～）
- 2) 社会起業家インキュベーション事業（2002年～）
- 3) 地域展開事業（チャレンジ・コミュニティ・プロジェクト/2004年～）
- 4) 震災復興支援事業（右腕派遣事業など/2011年～）
- 5) ソーシャルベンチャー・NPO求職サイト『DRIVE』（2013年～）

4

1)アントレプレナーインターンシッププログラム (1997年～)

© 2014 ETIC. All rights reserved.

気鋭のスタートアップ、ベンチャー、NPOでの「期間限定の起業家の右腕」として新しい価値の創造や社会課題の解決に挑戦。

夢を持つ仲間・ライバルと切磋琢磨しながら、あるべき未来や次の時代に必要とされる新たな事業やサービスを創っている「本物の力と起業家マインド」を磨くインターンシップ

プログラムのOB・OG数

約2800人

受入パートナー団体数
のべ1200社



2)社会起業家インキュベーション事業 (2002年～)

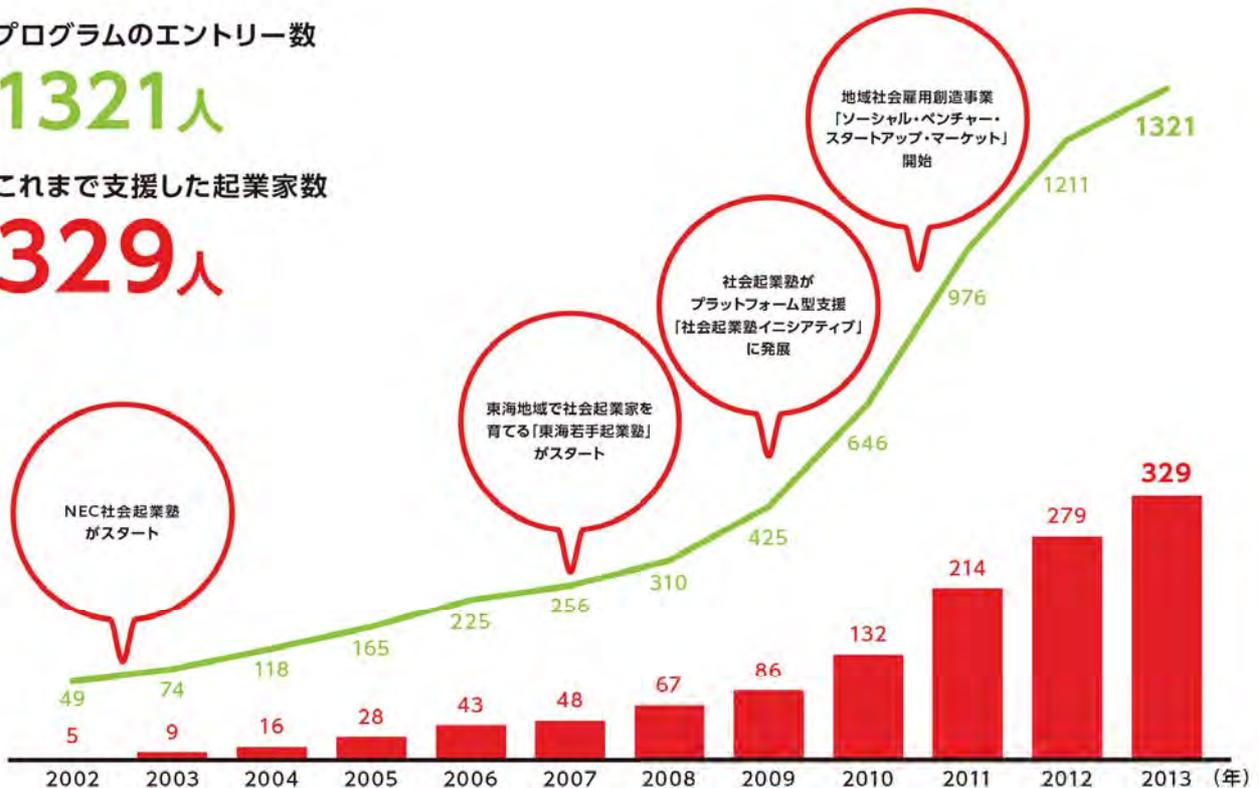
© 2014 ETIC. All rights reserved.

プログラムのエントリー数

1321人

これまで支援した起業家数

329人





● チャレンジ・プロデューサー (CP)

長期実践型インターンシップを中心に地域と若者を繋ぐ。

1	北海道	札幌市	ngeth株式会社
2	北海道	札幌市	NPO法人 北海道エンブレジ
3	宮城県	仙台市	一般社団法人 フカツク
4	宮城県	仙台市	株式会社 北海道研保研
5	宮城県	仙台市	株式会社 ファミリア
6	山形県	山形市	NPO法人 パランス
7	福島県	会津若松市	株式会社 明天
8	新潟県	新潟市	NPO法人 ヒーローズファーム
9	石川県	七尾市	株式会社 磯羅川
10	石川県	金沢市	KAKUMA NO HIROBA
11	千葉県	鎌子市	鎌子市役所
12	東京都	渋谷区	NPO法人 ETIC
13	神奈川県	横浜	NPO法人 ETIC横浜プラント
14	栃木県	宇都宮市	NPO法人 とちぎユースサポーターズネットワーク
15	長野県	上田市	Loop38 (ループサンバッチ)
16	静岡県	富士市	NPO法人 東海道・百原亭
17	愛知県	名古屋	NPO法人 アズグネット
18	愛知県	豊田市	NPO法人 コラボキャンパス三河
19	滋賀県	彦根市	NPO法人 E-net
20	三重県	桑名市	財団法人 桑名市
21	大阪府	大阪市	NPO法人 JAE
22	奈良県	奈良市	NPO法人 ならゆうし
23	岡山県	岡山市	NPO法人 エリア・インベーション
24	鳥取県	鳥取市	NPO法人 学生人材バンク
25	徳島県	徳島県海士町	株式会社 島の海
26	福岡県	江守市	NPO法人 てころつと石舞
27	山口県	萩市	株式会社 ジェアノオト
28	愛媛県	松山市	NPO法人 Eyes
29	愛知県	岡崎市	株式会社 岡の風社
30	愛知県	刈谷市	一般社団法人 いなかバイブ
31	福岡県	福岡市	株式会社 ハウインターナショナル
32	熊本県	熊本市	一般社団法人 フミダス
33	鹿児島県	鹿児島市	株式会社 マチヒラ
34	沖縄県	浦添市	株式会社 ルーツ
35	兵庫県	名張市	名張市地域コーディネーター

“61地域”

長期実践型インターンシップを中心に地域と若者を繋ぐ。
チャレンジ・プロデューサー (CP) 団体と、地域の現状把握と課題分析を通して地域課題の解決手法、
実現可能なプロジェクトの立案を実施する「地域イノベーター養成アカデミー」への参加地域。

“約95大学”

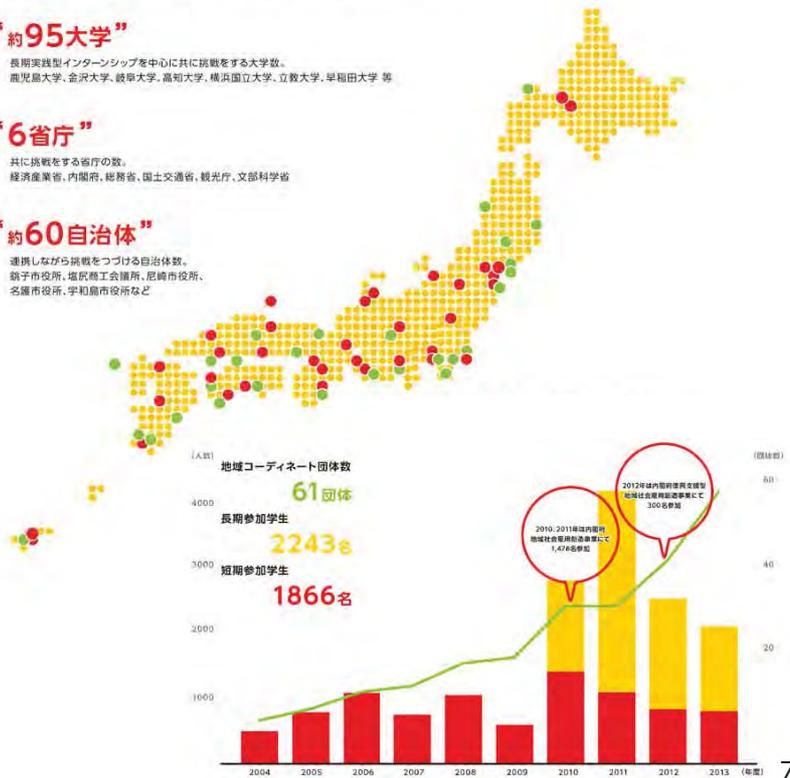
長期実践型インターンシップを中心に共に挑戦をする大学数。
鹿児島大学、金沢大学、岐阜大学、高知大学、横浜国立大学、立教大学、早稲田大学 等

“6省庁”

共に挑戦をする省庁の数。
経済産業省、内閣府、総務省、国土交通省、観光庁、文部科学省

“約60自治体”

連携しながら挑戦をつづける自治体数。
金子市役所、塩尻市役所、松本市役所、
名護市役所、宇和島市役所など



これまで4000人以上が挑戦した「実践型インターンシップ」の特徴 © 2014 ETIC. All rights reserved.

起業家・社長と共に、真剣勝負の現場

2名〜30名前後の組織規模。創業メンバーと共に。DNAが「起業家精神」に。

事業・組織の成長のエンジン

地域・企業にとってもメリットがある。社長の「やりたいけど、できていないこと」がメリットの源泉。

3週間〜1年間程度でプロジェクト型

平均6か月/平日週3日コミットで「本気と覚悟」。1社につき1-2名で師匠と弟子の関係に。

美ら海水族館に来る年間350万人の観光客を本部町へ。 滞在型宿泊プラン実現に向け若者・よそ者視点を活かす。



沖縄県北部でアルマリゾート棚原社長が運営する古民家を活用した宿泊施設の一つ。年間350万人が訪れる美ら海水族館がある本部町を中心としたエリア「山原（やんばる）」。多くの手つかずの自然など多くの魅力的なスポットが素通りされている。

沖縄県中南部出身の3名の1年生が参加。地元の人たちから熱烈的な歓迎を受けながら、本部町に密着しながらプロジェクトを実施。初めてみる「大学生」だからこそ見える地域の魅力、人の魅力に地域側も初めて気づく。



事業内容	マンション、古民家を活用した宿泊施設の運営 (棚原社長は本部町観光協会副会長も兼任)
期間 勤務頻度	3週間(3名の琉球大学観光産業科学部1年生) ※コーディネート団体：株式会社ルート
受入側の 導入目的	・観光客を本部町を呼び込む滞在型プランと一緒に考える企画力なる仲間が欲しい ・自分たちでは気づかない本部町の魅力を外の視点で再発見して欲しい
インターン生の プロジェクト内容	●ステップ1： 宿泊施設の運営業務全般（接客・フロント・掃除等） ●ステップ2： 本部地域の魅力を発掘・体感しながら、魅力の顕在化と整理。観光客のニーズもタイプ別に整理。モデル事例やリサーチ業務 ●ステップ3： 週1の企画会議で社長や社員からフィードバック
成果など	・滞在型宿泊プランを103個提出 ・「お金をなるべく使わないで過ごすヒースプラン」「花嫁花婿修行プラン」は実際に商品化。 ・社員教育：ルーティン業務に追われて仕事がマンネリ化しやすい小さい会社にとって、職場に新しい風が吹き、立ち止まって考える時間が出来、モチベーションも向上した

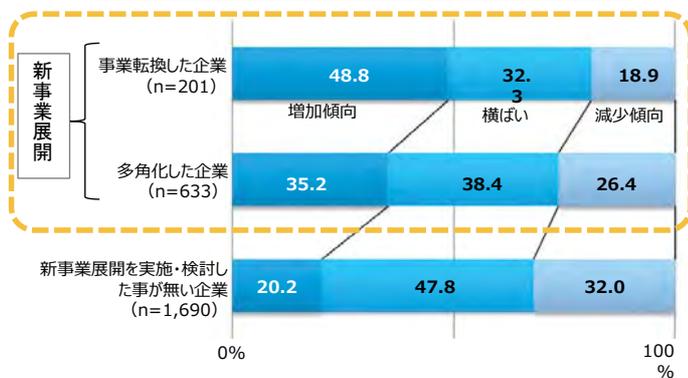
11

地域の中小企業にとっての実践型インターンシップの価値は？

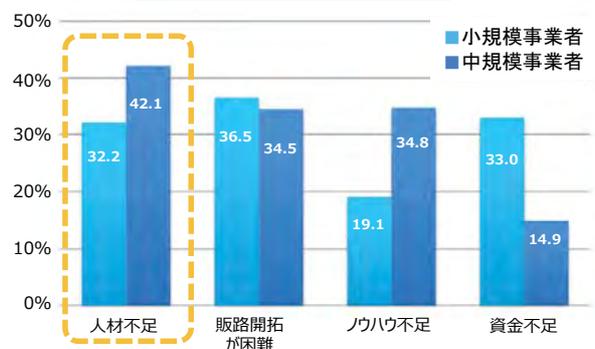
Copyright(C) 2013 ETIC. All rights reserved

- ・新事業展開を実施した企業とそうではない企業では、業績向上の傾向に最大で2倍以上の差。
- ・新事業立ち上げに向けた最大の課題は、【人材不足】。

■ 新事業展開実施有無の業績見通し（売上高）*1



■ 新規事業創出に向けた課題*2

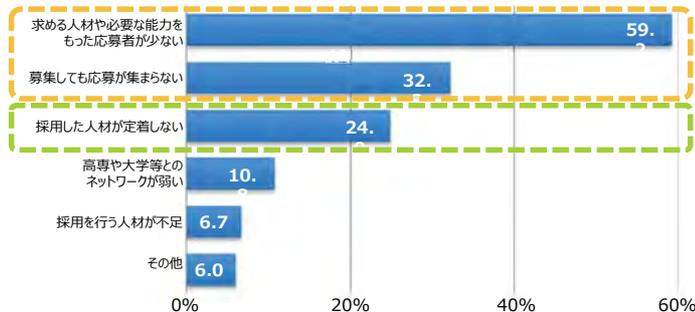


新事業を人材面から支援し、中小企業の事業革新に貢献

*1, *2ともに、中小企業庁委託「中小企業の新事業展開に関する調査」（2012年11月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株））より

- 中小企業の若者採用の課題は「求める人材と出会えないこと」と「離職リスク」。
- インターンシップは求める人材と出会い、新しい挑戦をする経験となる。

■ 中小企業の若者採用における課題 *1



- 採用における中小企業の課題は、第1位と第2位が「人材との出会い」、第3位が人材が定着しないことによる「採用後のリスク」となっている。

■ インターンシップのメリット

今まで出会えなかった人材との出会い

- インターンシップ生の中小企業選択のポイントは「面白いプロジェクトであるか」。
- 新卒採用市場で中小企業が不利になりがちな待遇は、重視されない。
- よってこれまで出会えなかった層との新しい出会いがある。

採用後のリスクが低い

- インターンシップ生は「期間限定」の存在。長期的な雇用リスクを抱えず、新事業に挑戦する人材を確保できる。

今まで出会えなかった人材と、質の高いトライアルが出来る

*1 (株) 野村総合研究所「若年労働者活用実態に関するアンケート調査」(2005年11月)

実践型インターンシップ導入による中小企業にとっての成果

- 企業にとっての成果は「事業成果」と「組織変化」。1回の受け入れでの成果判断ではなく、長期的な視点に基づくことで、事業成果・組織変化につながる。

• 事業成果

- ✓ 新規事業が立ち上がったか
- ✓ 新規事業の仮説が検証されたか
- ✓ 顧客拡大に貢献したか
- ✓ 新商品開発など自社製品を持つきっかけになったか
- ✓ 売上に貢献したか
- ✓ 担当者として事業加速を担ったか

• 組織変化

- ✓ 業務プロセスが改善されたか
- ✓ 経営者の姿勢が変化したか
- ✓ 社内風土が変化したか
- ✓ コミュニケーション態勢が変化したか
- ✓ 若手人材の育成に繋がったか
- ✓ ビジョンへの変化がみられるか
- ✓ 目標が明確化したか
- ✓ 評価が改善変化したか

• 評価指標

新規事業立ち上げ

- 新規事業が立ち上がったか。
- 仮説が検証されたか。

新展開の創出

- 販路開拓やマーケティング、新商品開発など新展開が創出されたか。

人材との接点

- これまで採用したことが無い人材と出会ったか。

組織変化

- 社員の成長が見られるか。
- 組織風土がポジティブな変化をしたか。



■「教育的効果の高いインターンシップ」の設計ポイント

① 3者でプログラムの目的が共有されている。

学生・企業 (地域) ・大学でインターンシップの目的について話す機会が十分にある

② 学生も企業も「本気と覚悟」を持ってスタート

事前研修・実習・事後研修が一体化。受け入れ企業向け説明会、担当者向けの研修等も。

③ 本気の「現場」「お題」「顧客の声」「ハードル」

現実の事業に即した成果目標と指標を設定し、達成責任が課されている = 企業のメリットの源泉

④ 「学生⇔企業」の目標確認・振り返りを徹底

事前・実習・事後を通じて学生・企業・大学が十分なコミュニケーション。実施数を増やすならフォーマット化。

⑤ 専門人材「コーディネート機能」は誰か？

地域でコーディネート機能を担うには誰か。大学教職員？金融機関？経済団体？専門機関？