

## Q.受け入れ企業の効果的な開拓方法は？

- ・外部機関プログラムを活用できないか。
- ・目的を明確化しコース設計。それに賛同する企業を集める。
- ・企業へのメリットを真剣に考える。
- ・大学に本音を企業は言いません。意図をくみ取るには？
- ・インターンシップ受け入れ先としてだけで企業を見ない。

17

## Q.意欲の低い学生に対しては・・・？

## Q.参加する学生数を増やしたいが。。。

- ・学生とは、とことん向き合う。
- ・「コーディネーター」として引き出しをどれだけ持てるか？
- ・インターンシップは万能ではない。
- ・「2・6・2」→どちらの「2」に着目するか？
- ・大学を変えるには大人から？学生から？

18

## ①ワクワクしてますか？

何も感じない学生、話ができない学生もいます。あなたの目の前にいる学生はワクワクしていますか？ワクワクはコーディネーター1人でつくるものではない。面白い受け入れ先の社長（仕掛け人）、過去に頑張った先輩。苦勞をしたOBOG。そして何よりこの仕事しているあなた自身。ワクワクしている人にあわせ、本を紹介し、イベントをプロデュースする。ワクワクプロデューサーが最初の仕事です。

## ②自己責任

何でも人、環境のせいにはしない。すべては自分の責任。問題を見つけたら、自分で何とか解決しようとする姿勢。インターン先はベンチャー・中小・少数精鋭の組織。何も無いよ。仕組みもないよ。環境に不満を言っても何も始まらない。自ら動くことの重要性を事例を交えて伝えているか。

## ③主体性、コミットを求める。

最終的に何事も決めるのは学生本人。意思決定の数だけ成長する。あくまで選択肢を一緒に考える。なぜ自分で決めるのかも話す。何かをとる時は何かを捨てる、すべてはできない。選択と集中。

## ④120%理論を実践する覚悟を問う。

別にスキルや知識、経験がなくても「覚悟＝やりきるコミット」「120%理論＝相手の期待値を上回る」「社長、社員と信頼関係を創る。小さなことから始める（挨拶、遅刻しない、コピー取りも意味を考える。掃除（雪かき）する。「日報で感じたことを書く」「インターン≠自分の成長→インターン＝受入企業への貢献→成長のチャンスが訪れ、それをつかむ」。インターン＝期間限定の正社員、経営者の視点をもって働いてみる。

## Q.学内の専門人材の育成方法は？

- ・まず専門人材の役割を知る（METI報告書&ガイドブック）  
※報告書P31～：役割、配置、必要な実践的能力とは？
- ・座学の研修受ける（次頁参照）  
報告書とガイドブックを教材にした研修。職員向けもOK。
- ・外部の専門コーディネート機関に出向（3日間～1年間）  
→OJT（企業営業同行等コーディネート業務）＋一部座学
- ・「上司は外に持て」：100社経営者ヒアリング
- ・専門人材の学内の位置づけを明確にする
- ・若手(30-40代)の企業経験者の採用（特に人材ビジネス営業経験者）

## インターンシップの質と量の拡大に「専門人材（コーディネート機関）の存在が必要不可欠」と提言。専門人材向けガイドブック等も創刊！

### ● 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 (平成25年度 調査事業受託：NPO法人ETIC.)

以下、ダウンロードできます。

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/intern.html>

#### 「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」

- (PDF形式：671KB) PDFファイル
- ・報告書本文 (PDF形式：10MB) PDFファイル
- ・報告書概要 (PDF形式：1MB) PDFファイル

### ● 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 (平成24年度 調査事業受託：NPO法人ETIC.)

以下、ダウンロードできます。

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/intern.html>

- ・成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド (ノウハウブック) [全体版] (PDF形式：12MB) PDFファイル
- ・報告書概要 (PDF形式：737KB) PDFファイル
- ・報告書本文 (PDF形式：9MB) PDFファイル



21

## 地域コーディネーターを各地域で育成・配置するには。



### 地域仕事づくりコーディネーター戦略会議

次回：2014年11月8日（土）

全国の若者が地域と協働して仕掛ける、新たなチャレンジをコーディネートする多様な専門家たちが一堂に会し、地域における人材育成の仕組みを考えた。200名が参加し、その後も協働関係が生まれている。

詳細・前回（2013年10月20日開催）の内容

<http://www.challenge-community.jp/summit2013/day2>



### 地域コーディネーター向け研修を開催中。

各地で、地域コーディネーター向けの研修会を実施しています。支援機関、自治体など個別カスタマイズしますので、ご関心がある方は以下までご連絡ください。専門人材（コーディネーター）の採用についても、ご相談ください。

NPO法人ETIC. (エティック) 担当：瀬沼

〒150-0041 東京都渋谷区神南1-5-7 APPLE OHMIビル4階

TEL：03-5784-2115

メール：challenge-community@etic.or.jp

① 先端の事例の共有やノウハウ移転といった機能を持つ  
コミュニティによる育成

② 基本的な知識や技能を伝達する講座・研修による育成

22

# Q.インターン前の効果的な事前研修とは？

インターンシップにおける教育的効果は現場での活動だけではなく、事前の目標設定や仮説設定、事後の仮説検証、振り返り、意味づけといったプログラムによって大きく左右される

## ＜事前研修＞

動機付けと実施目標の確認  
 目標設定と行動計画の策定  
 実践スキルの習得  
 エントリー、マッチングのための準備

## ＜事後研修＞

成果（目標達成度）の確認  
 体験の言語化と意味づけ  
 評価  
 修了後の行動計画の作成

左記のスライドは、以下から正式版を無料ダウンロードできます。

● 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  
 （平成25年度 調査事業受託：NPO法人ETIC.）

以下、ダウンロードできます。

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/intern.html>

「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」

（PDF形式：671KB）PDFファイル  
 ・報告書本文（PDF形式：10MB）PDFファイル  
 ・報告書概要（PDF形式：1MB）PDFファイル

## 参考：事前研修タイムライン（例）

企業担当者と学生が同じ場で目的と目標を共有する合同事前研修を行うことで高い効果を発揮する。

時間		内容
9:00-10:00	1:00	オリエンテーション、参加者の自己紹介【学生向け】 ・今日の目的説明 ・事前評価シート記入 ・自己紹介
10:00～11:30	1:30	飛躍するインターン生の特徴と心構え【学生向け】 ・自分の地域の企業はなぜ、実践型インターンを受け入れるのか？ ・お互いに「良いインターンシップ」にするには？
11:30～12:00	0:30	マナー講座【学生向け】
12:00～13:00	1:00	お昼休み
13:00～15:00	2:00	目標設定ワークショップ【学生向け】 ・自分のプロジェクトを深掘りする ・ポスターセッション ・個別手直し&グループ共有&発表
		プロジェクト再設計ワークショップ【企業向け】 ・互いの受け入れ先を知る ・警衛革新に資するインターンシップとは？ ・プロジェクトを深掘りする
15:00～16:10	1:15	宣言タイム【学生、企業】 ・企業さんとインターン生の共有&個別相談タイム ・宣言（1名1分+1社1分）
16:15～18:00	1:45	スタートオリエンテーション【学生、企業】 ・顔合わせ ・契約書類の確認、説明など
18:00～		懇親会【学生、企業】

■ 第一条 現場

自ら現場で汗を流し、現場の社員の声を聴く。  
 長年、事業を共にしている社員さんの考え方、価値観、  
 こだわりから盗めることは多数ある。  
 まずは、自社の商品、サービスの理解。答えは現場に落ちている。

■ 第二条 お客様の声

お客様（顧客）の声を自ら直接聴く。  
 受入企業（団体、地域）と共に歩んできたお客様の声（困っている声、  
 喜びの声）を直接聴く。聴く現場がないなら自ら社長に働きかける。

■ 第三条 理念共有

社長の夢・ビジョンをワクワクするまで直接聴く。

■ 第四条 仕事を受けるときの鉄則

仕事を受けるときは「納期」「期待されている成果」「事業全体の中での  
 の位置づけ」を必ず確認。特に、期待する成果については、その期待・  
 成果の条件を明確にする。

■ 第五条 自ら働きかける

●●がないから、できないと言わない。  
 返事がないならあるまで、自分で判断できないなら、してもらうまで  
 突っつく。突っついて業務を進めることもインターン生の重要な役割。

■ 第六条 引き受ける

返事は「はい」が「Yes」  
 引き受ける。とにかくやってみる。諦めない。  
 分からない時は、報告・連絡・相談。

■ 第七条 聴く姿勢

聴いたことは全てノートにメモする。  
 ノートは毎日読み返して、毎日、日報に落とし込む。

■ 第八条 コーディネーター

コーディネーターは地域の繋ぎ役。困ったときは相談する。困ってない  
 時も報告する。

■ 第九条 スキル

ないスキルは喜んで身に付ける。一晩で。

■ 第十条 120%理論

相手の期待値を常に20%上回る仕事を心がける。  
 スピードか質か量。

良くある質問とその答え⑤

Q. 学生の評価手法について。

インターンシップの教育的効果を担保し、継続的に高めていくための仕組みとして、評価および質保証につい  
 ての検討は重要。特に重要なのは①関係者間での教育的効果に対する評価と、②プログラムの設計・運用  
 に対する質保証基準である。



左記のスライドは、以下から正式版を無料ダウンロードできます。  
 ● 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  
 (平成25年度 調査事業受託：NPO法人ETIC.)

以下、ダウンロードできます。  
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/intern.html>

「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」  
 (PDF形式：671KB) PDFファイル  
 ・報告書本文 (PDF形式：10MB) PDFファイル  
 ・報告書概要 (PDF形式：1MB) PDFファイル

# 参考資料

以降のスライドは、以下から正式版を無料ダウンロードできます。

## ● 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

(平成25年度 調査事業受託：NPO法人ETIC.)

以下、ダウンロードできます。

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/intern.html>

### 「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」

(PDF形式：671KB) PDFファイル

・報告書本文 (PDF形式：10MB) PDFファイル

・報告書概要 (PDF形式：1MB) PDFファイル

27

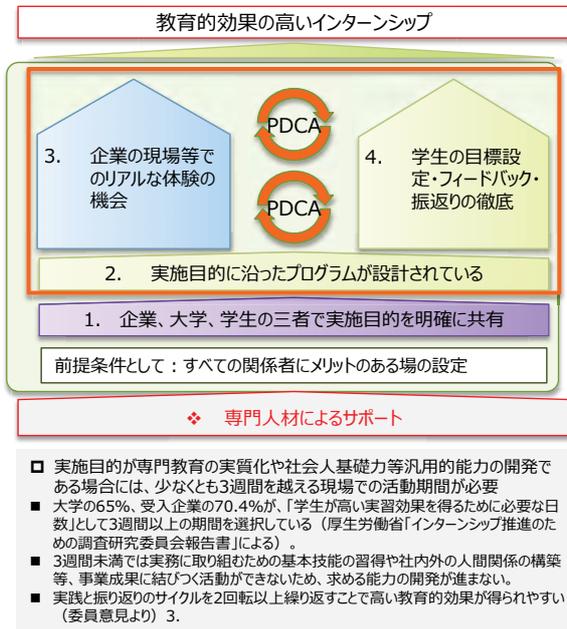
### ● 教育的効果の高いインターンシップの普及に関する調査報告書 (平成25年度 調査事業受託：NPO法人ETIC.)

## 目次

□ はじめに.....p3	□ 第3章 産学協働教育基盤の構築と専門人材の配置.....p47
□ 序章 調査目的・背景・実施概要.....p4	■ 産学協働教育基盤
■ 本調査の目的と研究事項	■ 産学協働教育基盤の構築と維持
■ 本調査の実施背景	■ 専門人材の配置
■ 国内のインターンシップの現状と課題	■ 社会的機運の醸成
■ 国内のインターンシップの課題に対する方策	■ 委員会における意見
■ 本調査での研究課題	■ シンポジウムにおける意見
■ 本調査の実施概要	□ 第4章 企業参画促進の仕組みとツール.....p60
■ 「教育的効果の高いインターンシップ普及推進シンポジウム」開催概要	■ 企業参画促進の仕組みとツール
□ 第1章 教育的効果の高いインターンシッププログラム.....p14	■ 参画促進のためのツールと研修
■ インターンシップの教育的効果	■ 参画促進のための研修
■ 教育的効果の高いインターンシップの要件	■ 中小企業の魅力発信・学生の理解促進
■ 委員会における意見	■ 整備すべきツール
■ シンポジウムにおける意見	■ 委員会における意見
□ 第2章 専門人材の要件と育成.....p31	■ シンポジウムにおける意見
■ 専門人材の要件と育成	□ 第5章 教育的効果の評価と質保証のあり方.....p72
■ 専門人材の役割	■ プログラムの評価
■ 専門人材の役割と機能	■ 教育的効果の評価
■ プログラム運営上必要な専門人材のコンピテンシー	■ 委員会における意見
■ 専門人材の育成	■ シンポジウムにおける意見
■ 専門人材の認定	□ 第6章 事例紹介..... p87
■ 専門人材の継続学習	■ 調査項目
■ 委員会における意見	■ 事例1 金沢工業大学 KITサマーインターンシップ
■ シンポジウムにおける意見	■ 事例2 岐阜大学 地域協働型インターンシップ
	■ 事例3 京都産業大学 企業人と学生のハイブリッド
	■ 事例4 高知大学 人間関係形成インターンシップ (SBI)
	■ 事例5 九州インターンシップ推進協議会 インターンシッププログラム
	□ 資料：企業受入ツール..... p104

# 教育的効果の高いインターンシップの要件

教育的効果の高いインターンシップには、①実施目的の明確化、②適切なプログラムの設計、③企業の現場等でのリアルな体験、④学生の目標設定・フィードバック・振り返りの徹底、が不可欠。その前提条件として、全ての関係者にメリットのある場の設定が必要であり、さらに、プログラムの設計・運用を担う専門人材によるサポートが必要。



1. 企業、大学、学生の三者で実施目的が明確に共有されていること
    - 大学にとっての実施目的や教育的効果を明確にする。
    - 企業が受入目的を明確にし、大学の目的との整合性を意識する。
    - プログラムの目的を学生が理解し、自らの参加目的を明確にしている。
  2. 実施目的に沿ったプログラムが設計されていること
    - 実施目的や大学教育の中での位置づけなどを明確にし、それに対する適切なプログラムが設計されている。
    - 実施目的に応じた事前・事後研修が整備されている。
    - 企業担当者が学生に対して適切に関与できる仕組みやツールがある。
  3. 企業の現場等でのリアルな体験の機会があること
    - 学生が仮想的なプログラムやディスカッションだけではなく、現実の事業の一部を担い、それに即した成果目標と指標を設定し、それに対する達成責任を持っている。
  4. 学生の目標設定・フィードバック・振り返りが徹底されること
    - 事前研修で学生自身が業務と自己成長の上での目標を明確にしている。
    - 学生が、実際の顧客や関係者とのやりとりの中で実務のPDCAサイクルを回し、多様なフィードバックを受けている。
    - 担当者や関係者とのやりとりや事後研修等の場で、学生が多様なフィードバックを受け、自己の体験を振り返り、意味付けする機会がある。
- 前提条件として、すべての関係者にメリットのある場を設計し、信頼関係を構築することが必要
- 上記要件を実現するためには企業現場のリアリティを保ちつつ、教育環境として成立させるようにプログラムを開発・運用・評価する専門人材が必要

平成25年度経済産業省研究委託事業「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」

# 専門人材の役割

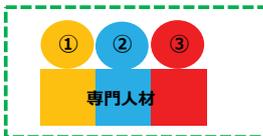
専門人材の役割は、インターンシップに関係する企業、学生、大学の三者のニーズをすりあわせ、インターンシップを実施するための関係性を構築し、インターンシッププログラムを開発・運用・評価すること。そのために、企業、学生、大学のそれぞれに対する複合的なコーディネート能力が必要とされる。



これらの役割を果たすために、専門人材には複合的なコーディネート能力が必要とされる。ただし、すべての役割を一人で負う必要はなく、プログラムの全体設計の中で役割分担をすることも考えられる。

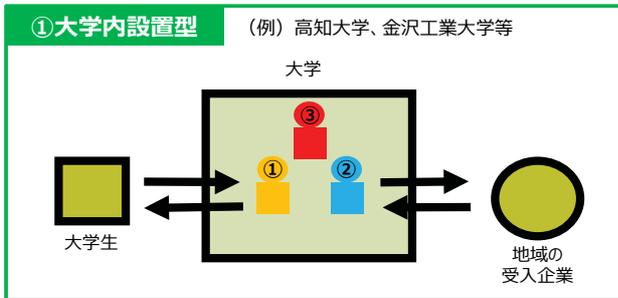
## 専門人材の役割分担

必ずしも一人の専門人材がすべての役割を果たす必要はない。①对学生、②对企业、③对大学のそれぞれの役割を複数の専門人材や組織が分担し連携することで機能を果たすことができる。

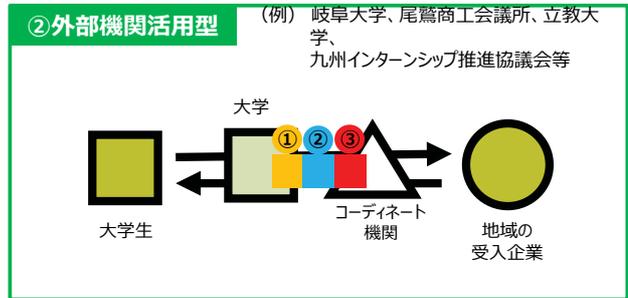


### ▶ 専門人材の3つの対象と役割

- ① 对学生 学生の動機づけ、方向付け、主体的な意思決定の促進、期間中のフォロー、振り返り
- ② 对企业 導入目的の明確化、企業にとってメリットのあるプロジェクト設計、実施体制整備フォロー、期間中のフォロー、振り返り
- ③ 对大学 事務局機能、参加学生募集、教員フォロー、事前事後研修運営、OB・OGへのフォロー



すべての役割を学内で担う形。それぞれの対象ごとに役割分担をすることも可能。特に対大学の役割については、教員が担うことも考えられる。その上で、学生支援に長けた人材と、企業への価値提供に優れた人材を組み合わせることで、全体として専門人材の役割を担うように組織化する。



専門人材の役割を大学の内外で分担する形。すべての役割を外部機関が担う場合には、大学側に対応窓口となる教員ないしは部署が必要になる。

## プログラム運営上必要な専門人材の実践的能力

専門人材が有するべき実践的能力としては①企業開拓、②ビジネスコンサルティング、③広報、④プロジェクトマネジメント、⑤研修の設計と運営、⑥学生カウンセリング、⑦評価、といったものがある。実践経験の中で身につくものも多く、それぞれの能力について、当初低いレベルにあっても、開発方針を明確にして現場での実践を繰り返すのが望ましい。

	役割	対象			項目	知識	レベル1	レベル2	レベル3
		企業	学生	大学			プログラムの理解	効果的なプログラムの実施	制度設計、立案、推進
開発期	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ 企業開拓</li> <li>❖ プログラム設計</li> <li>❖ 広報</li> </ul>	○			企業開拓	企業のニーズとインターンシップの効果	インターンシップの目的や効果を企業に説明することができる	実施目的に応じた企業を選定し、大学とその企業のニーズをすりあわせて参画を促すことができる	インターンシップを含む産学協働教育基盤へ、適切な企業や関係機関の参画を促すことができる
		○			ビジネスコンサルティング	事業経営やビジネスのフレームワークに関する基礎知識	ヒアリングシートを用いて企業の状況をヒアリングすることが出来る	受入企業の課題を理解し、企業と連携して課題解決のための方法を考えることができる	受入企業の課題を把握し、解決策を提案するために必要な人的ネットワークの構築ができる
			○	○	学習システム構築	現場での実体験を伴う学習システムに関する基礎知識	インターンシップにおける学習のメカニズムを理解し、学生に説明することができる	インターンシップにおける学習のメカニズムを実際の体験を踏まえて理解し、企業、学生、大学のそれぞれに説明することができる	学習システムを組み込んだインターンシッププログラムを大学と連携して設計・運用し、評価・改善することができる
		○	○	○	広報スキル	学生に対する広報の手法と、必要なツールの作成方法	案件ごとに学生募集のための告知文を作成することができる	インターンシッププログラムと個別の案件について、目的や内容を正確に伝え、学生の参画を促すことができる	企業や行政等、学外の関係者に対してインターンシップの意味や効果を適切に伝え、産学協働教育への参画を促すことができる
運用期	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ プロジェクトマネジメント</li> <li>❖ 研修運営</li> <li>❖ 学生カウンセリング</li> </ul>	○	○		プロジェクトマネジメント	プロジェクトマネジメントに関する基礎知識	インターンシップの進捗を、受入企業の事業との関係の中で理解し、学生の行動の把握と修正支援ができる	受入企業の事業目標達成のために、事業の進捗確認と必要な支援ができる	インターンシップのマネジメントを通して、受入企業のプロジェクトマネジメントを改善することができる
		○	○	○	研修設計・運営	事前事後研修の仕組みと手法に関する基礎知識	定められた手順に沿って、事前・中間・事後研修の運営の補助ができる	定められた手順に沿って、実施目的に応じた事前・中間・事後研修の場を設計・運営することができる	大学や企業と連携して、効果的な研修を設計し、大学の教育課程全体を踏まえて、必要な講義、ワークショップのファシリテーションをすることができる
			○	○	学生カウンセリング	学生のキャリア形成やそれに関する支援の手法に関する基礎知識	学生のキャリア形成や、それに対する支援に関する知識を理解し、学生に対して説明ができる	学生の状況をモニターし、必要に応じて実施目的に合った助言をすることができる	企業や大学と連携して、学生や若手人材のモニタリング・カウンセリングの手法を開発することができる
評価期	❖ 評価基準の策定と運用	○	○	○	評価	教育的効果の評価手法、企業の事業・組織・マネジメントに対する評価手法に関する基礎知識	評価項目の意味と必要性を理解し、学生や企業に対して説明ができる	与えられた評価指標に基づき、学生の体験や教育的効果、プログラムの内容を評価できる	大学と連携して実施目的に応じた学生評価の項目を作成し、実施することができる

