

2014年9月9日

インターンシップ等実務者研修会〔関東(東日本)地区〕

関西・九州地区研修会／成果報告
—更なる質の向上と量的拡充を目指して—

文部科学省 産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業委員会委員
加藤敏明

本研修会の趣旨

○現代的教育ニーズ取組支援プログラム(通称:現代GP)

2004年「人材交流による産学連携教育」 11採択

2005年「人材交流による産学連携教育」 8採択

2006年「実践的総合キャリア教育の推進」 33採択

2007年「実践的総合キャリア教育の推進」 30採択

○産学連携による実践型人材育成事業

2005年 20採択

2006年 10採択



○大学生の就業力育成支援事業(通称:就業力GP)

2010年 180採択

●180採択の意味するものは、

中堅大学と中小企業

(就業力GP)2010



大学間、地域間連携

(産業界ニーズ事業／テーマA)2012



専門人材の育成

(産業界ニーズ事業／テーマB)2014

●我々が向かう先は、

国際標準

専門教育

複合的プログラム

中・長期間

有償

採用直結



専門人材の育成と配置

専門人材とは
—国際標準に照らして—

管理者タイプ【独立系】

- ①学内外調整
- ②決裁権

教育プログラム開発タイプ【教員系】

- ①P開発と実践
- ②情報収集、発信
- ③大学間連携

導入教育、学修支援タイプ【教員系】

- ①P開発と実践
- ②情報収集、発信
- ③大学間連携

学内調整タイプ【専任教員系】

- ①研究科、学部、学科内調整
- ②大学間連携

業務遂行タイプ【職員系】

- ①学生対応
- ②企業等開拓
- ③大学間連携

成果報告

〔関西地区研修会〕

「質の向上」セッション

● 専門人材に必要な資質、能力は

「関西地区研修会」6月27日、大阪

講義系科目とインターンシップ等実践系科目の
両輪をともに手掛けられる力量

(京都産業大学)

①本気度、 ②非・打算的ネットワーク、
③脱・啓蒙的折衝 の3つの資質

(長浜バイオ大学ほか)

学生の学習意欲の低下に正面から向き合い
魅力的な教育プログラムを開発する能力

(摂南大学、京都学園大学)

● 専門人材は、どのように育むべきか

「情報交換会」6月12日、東京

「専門人材は、OJTの中からしか生まれない。
各大学の貴重な人材を集め体制整備が必要」

(関西地域グループ発表)

「関西地区研修会」6月27日、大阪

人材を外部から取り込む

(追手門学院大学)

若手教員の第二専門領域に位置付ける

(長浜バイオ大学)

教育評価システムを構築する

(高知工科大学)

成果報告

〔関西地区研修会〕

「量的拡充」セッション

● 乗り越えるべき課題

マッチング業務

評価シートの共通化、簡素化

代替インターンシッププログラム

企業の受入プログラムへの要望

企業開拓業務



教育機関としての主体性

成果報告

〔九州地区研修会〕

「質の向上」セッション

●国際標準への歩み

<複合型教育プログラム>

農業体験＋出店＋ビジネスPコンテスト等

PBL＋SL

(九州産業大学)(北九州市立大学)

<教育手法>

学習意欲の低い学生への段階的教授法

(九州産業大学)

<体制、組織>

トップダウンの人材配置

すべては専門人材から始まる

(京都産業大学)

(福岡県立大学)(福岡工業大学)(九州産業大学)(高知大学)

インターンシップ等実務者研修会「九州地区 拡充グループ」における成果報告

現状の課題 (研修会開始時点で参加者から多く出た意見)	発表者から頂戴したヒント
<p>学生に関して</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 学生が集まらない ● 意識・参加意欲が低い 	<p>【学生が集まらない】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学生が学生(意識の高い”類友”)を集める。学生スタッフの組織化。 ・いきなりインターンシップ説明会ではなく、大学生生活充実セミナーを定期開催(1回/2か月)。<(一社)フミダス> ・学生スタッフが各大学で説明会と個別呼びかけを実施<九州IS推進協議会> ・ビジネスコンテスト等に興味ある学生が参加したいと思うようなプログラムを準備する。<(株)マチトビラ> ・1人1度は参加するように個々へ周知。参加しやすさを考慮し1Dayの実施など多様なプログラムも検討。<山口県IS推進協議会> <p>【意識・モチベーション】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事前研修会にて「何のために」という掘り下げを行う。<九州IS推進協議会> ・学生同士が切磋琢磨できる競争社会をつくる。その為に目標設定・ブラッシュアップの機会(全体研修)を多く開催(1回/2週間)。 ・全体の底上げのためにまずは上位層の学生教育を行いスタンダードを作る。セミナー等で学生へ正しく丁寧に伝える。<(一社)フミダス>
<p>受入先に関して</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 新規開拓が厳しい ● 受入プログラム 	<p>【受入先開拓】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・行政の経営革新計画の承認企業一覧から探す。ビジョンや重点取組が明確になっているため相性が良い。<(株)マチトビラ> ・修了報告会(4回/年)に企業を招待する。また勉強会等にゲスト講師を依頼し、“学生と共に”をイメージして頂く。<(一社)フミダス> ・協議会において役割分担を明確にし、企業開拓は経済団体が責任を持って実施する。<堺・南大阪地域IS推進協議会> <p>【プログラム設計】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理想のゴールと到達するまでのスモールステップを明確にする。 ・”社長がやりたいけどやれてないこと”に取り組む。WIN-WINの関係構築。<(株)マチトビラ> ・産官学のメンバーによる「専門人材育成勉強会」を5回/年開催し、優良事例等に学びながらプログラム設計についても学ぶ。<九州IS推進協議会>
<p>マッチングに関して</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 中小企業を希望しない ● 第一希望で実施できなかった学生のフォロー 	<p>【学生が中小企業を希望しない】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中小企業をチームで取材する”キャリアスクーププロジェクト”を実施。チーム運営、取材、社会人メンター制度など多面的におもしろみを見せる。<九州IS推進協議会> ・学生が学生の為に人事目線で企業説明を行う”リンカーンプロジェクト”を実施。事業内容ではなく、歴史や存在価値を物語・ドラマとして伝える。<堺・南大阪地域IS推進協議会> ・”どこでも良い枠”を設けて学生の希望枠を広げマッチング率アップ。個別面談を行い中小ベンチャー企業だから出来ることを伝える。<山口県IS推進協議会> <p>【第一希望が叶わなかった学生フォロー】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通常インターンシップで希望に落ちた学生に対してプロジェクト型インターンシップ(大人数を受け入れることができ、幅広い体験ができるもの)での受け入れを推奨する。<堺・南大阪地域IS推進協議会><九州IS推進協議会>
<p>学内組織に関して</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 人手不足 	<p>【人手不足】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各地域の協議会、経営者団体等との連携・役割分担を行い人手不足を補う。<堺・南大阪地域IS推進協議会>

上記以外での ご発表ポイント

<(株)マチトビラ>

- ・最短で1か月半で基本的に長期を中心に実施。期間が短いとお互いに「差しさわりの無い」取り組みになりがち。
- ・長期実践型インターンシップは「専属のコーディネーターによるサポートを充実させる」ことが必須条件。
- ・ルーティン化されている仕事ではなく、事業ビジョンと現状の間にある「課題」を「半年間で取り組むプロジェクト」に設計し学生に任せる。

<(一社)フミダス>

- ・地域の課題解決や新しい挑戦に学生の若い力を活かす。学生は挑戦する機会を得ることで社会人基礎力と経験を身に付ける。その結果、社会の担い手を輩出。
- ・インターン中のフォローが重要。集合研修の中で高い成果を出したロールモデルを見せ、行動や視点の転換を促す。
- ・学生が企業選択をする場合に「業界」ではなく、「何を成長させたいのか」「どんな人を幸せにする仕事なのか」の視点で指導する。

<堺・南大阪地域インターンシップ推進協議会>

- ・事前合同オリエンテーション、事後学習会、報告会の実施。他大学との合同開催が適度な緊張感とプライドを醸成し非常に有効。
- ・課題解決力育成を狙いプロジェクト型インターンシップの実施：①堺の観光プラン／②地域経済の活性化／③堺の伝統産業を活性化
人気企業のマッチングに失敗した学生への別の機会創出にもなっている。
- ・「専門人材」という新しい役割が誕生しつつある。この機会にこれまで「D○の連続」であった運営現場が「考えて深める」という変革を成し遂げるべきではないか。

<山口県インターンシップ推進協議会>

- ・地方におけるインターンシップの意義と課題を明確にして協議会の役割を整理することが重要。インターンシップの課題：通勤／産業・企業の偏在／情報格差
- ・4主体(受入先・学生・大学・行政)の思惑はそれぞれ。協議会はそのバランスの上に成り立つ。
- ・協議会の新たな取り組み：①教職員勉強会／②産業界の協力も1DAY勉強会／③インターンシップ&キャリア学習フェア／④経営者が夢を語る総合ビジネスメッセ

<コーディネーター所感 >

●日本のインターンシップ推進の現場は第2フェーズに入ってきたと感じている。その一つが「インターンシップ専門人材」という役割の誕生であろう。今回もマチトビラ様とフミダス様にご発表頂いたが、まさに専門人材である。中長期実践型の専門機関であるが、ご発表内容から「何のために」「何を大切に」推進するかというとても基本的で重要な点を再認識させて頂いた。このことはある意味でこなれてきたインターンシップ現場に「もっと丁寧に」且つ「もっと踏み込め」という視座を頂戴したように感じた。

●協議会形式で活動が活性化しているところには以下の特徴を感じた。

①地域全体での目的(狙い)が共有されている②関わる方の当事者意識の高さ③事務局の本気度と地域的信頼性の高さ④全体として「推進チーム」が出来上がっている状態

●今後、大学として地域連携教育を加速させるためには教員と職員とのより一体感ある動きに期待したい。