



平成26年度インターンシップ等実務者研修会 複数大学でのインターンシップ^o 制度運営と質の向上

平成26年9月9日(火)



岩手県立大学

Iwate Prefectural University

学生支援本部

特任准教授 高瀬 和実

岩手県立大学の概要

建学の理念

「自然」「科学」「人間」が調和した新たな時代の創造を願い、人間性豊かな社会の形成に寄与する、深い知性と豊かな感性を備え、高度な専門性を身につけた自律的な人間を育成する大学を目指します。

沿革

1951年 岩手県立盛岡短期大学 開学
1990年 岩手県立宮古短期大学 開学
1998年 岩手県立大学 開学
2005年 公立大学法人岩手県立大学 設立
岩手県立大学
岩手県立大学盛岡短期大学部
岩手県立大学宮古短期大学部



学部構成:学生数 (2014年5月1日現在)

・学部計 2,010

看護学部:374 社会福祉学部:429 ソフトウェア情報学部:730 総合政策学部:477

・大学院研究科計 169

看護学研究科:30 社会福祉学研究科:38 ソフトウェア情報学研究科:93 総合政策研究科:8

・短期大学部計 452

盛岡短期大学部:229 宮古短期大学部:223

教職員数

教員:260 職員:107

本学におけるインターンシップ等のバリエーション

項目	特徴
インターンシップ 対象 主として2、3年	「大学が制度発信するもの」と「学生自らが開拓または公募に応募するもの」の2本立て。前者は岩手大学、盛岡大学との連携体制で運営している。 25年度から一部の学部で単位化。
ジョブシャドウイング 対象 主として1、2年	同様の取り組みを行う岩手大学、秋田大学と連携しノウハウの共有を図る。26年度には11月に3大学による参加学生交流会を行う予定。 25年度の実績は19社18名
PBL 例:「プロジェクト演習」 対象 ソフトウェア情報学部1～3年	1チーム6～8人程度の学年混成チームにより問題発見、解決に取り組む必修の演習科目。 平成25年度の「社会人基礎力を育成する授業30選」に選出された。



インターンシップとジョブシャドウイング

	インターンシップ	ジョブシャドウ
実施形態	就労体験 担当者のご指導・ご指示で求められる成果や役割に応えるように自らが働く。アウトプットによる気づきが中心。	職業人観察 メンターを観察すること、メンターへ質問する(会話する)ことにより就労の現場での学びや思考を増やす。インプットによる気づきが中心。
実施期間	原則5日以上	原則1日
実施時期	夏季休暇期間中心	春季休暇期間中心
実施可能職種	「就労する」が主となるので受入体制に影響される	「観察する」が主となるので対応可能な職種・役職が多い
プログラム	準備の必要がある	準備の必要なし(通常業務)
受入人数	職場の体制による	1人のメンターに1回1～2人
受入学生	2、3年中心	1、2年中心

本学のインターンシップの性格

課外活動(⇔正課)

内的な動機づけにより学生の主体的な参加を目指す。

短期(⇔中長期)

1日間～5日間が主流。

就業体験型(⇔プロジェクト型他)

結果的に主流。受入事業所は必ずしも学生の専門とは関連せず、本人の希望通りとも限らない。

教育としての取り組み強化

平成25年度のカリキュラム改訂

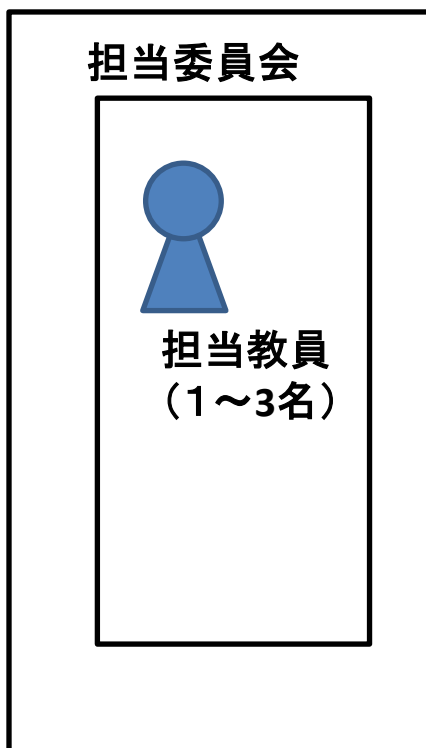
- 総合政策学部(自由聴講科目)
2年対象「インターンシップ」 2単位
- ソフトウェア情報学部
2年対象「インターンシップⅠ」 1単位
専門にとらわれない分野
3年対象「インターンシップⅡ」 1単位
専門を活かす分野(公募型への参加推奨)

拡大と質の向上、効果の追求

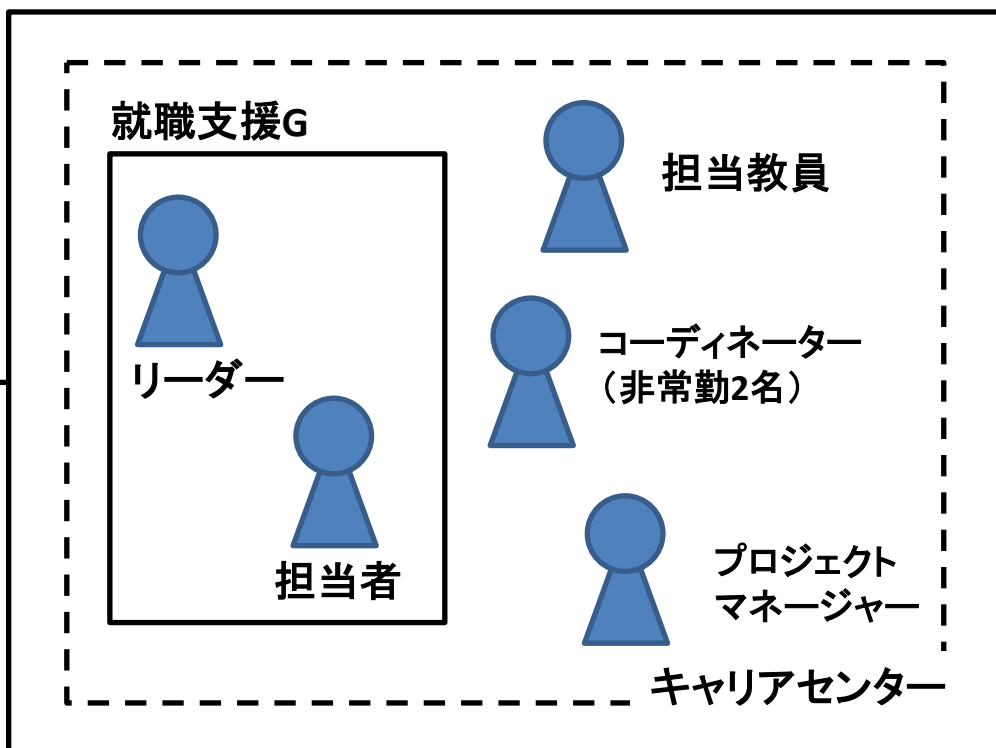
本学のインターンシップの運営体制

平成24年度よりインターンシップの機能強化につき、様々な検討や取組を始めた。それに応じて体制も順次強化されている。

各学部



学生支援本部 学生支援室



インターンシップ制度の実施主体の変遷

～平成21年度

厚生労働省委託事業
岩手県経営者協会 + 岩手労働局
(対企業:開拓等) (対大学:受付、マッチング)

平成22年度

岩手労働局
(急激な変化の緩和措置)

平成23年度

3大学連携
(岩手大学、盛岡大学、岩手県立大学)
幹事校: 岩手大学

平成24年度

平成25年度

平成26年度

幹事校: 岩手県立大学

本学独自で実施
IPU就業サポーター制度

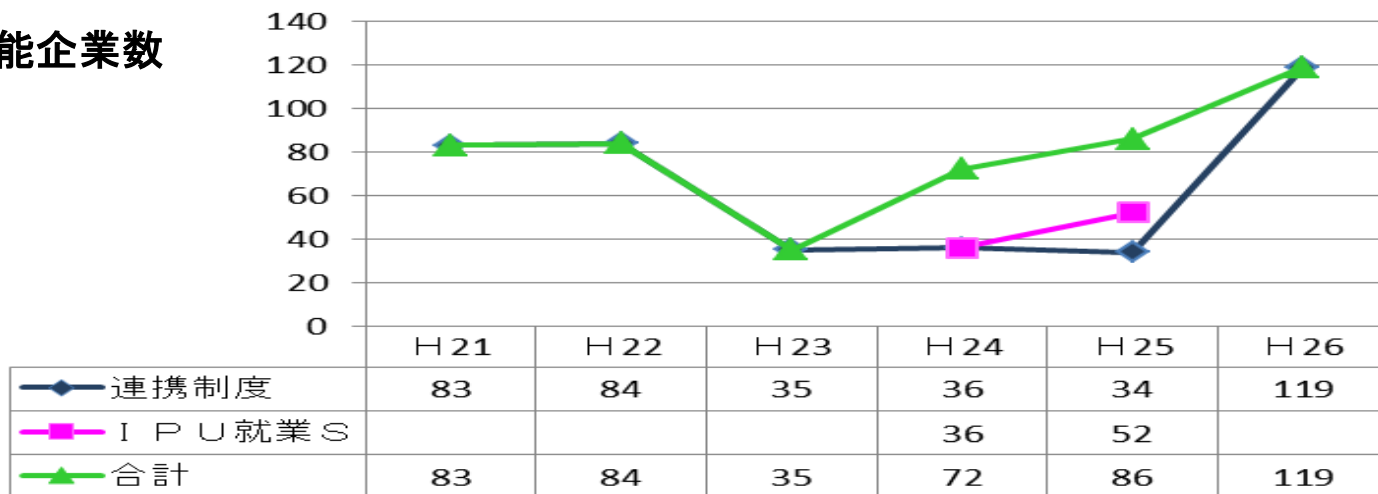
改善と工夫
の本格化

改善例:

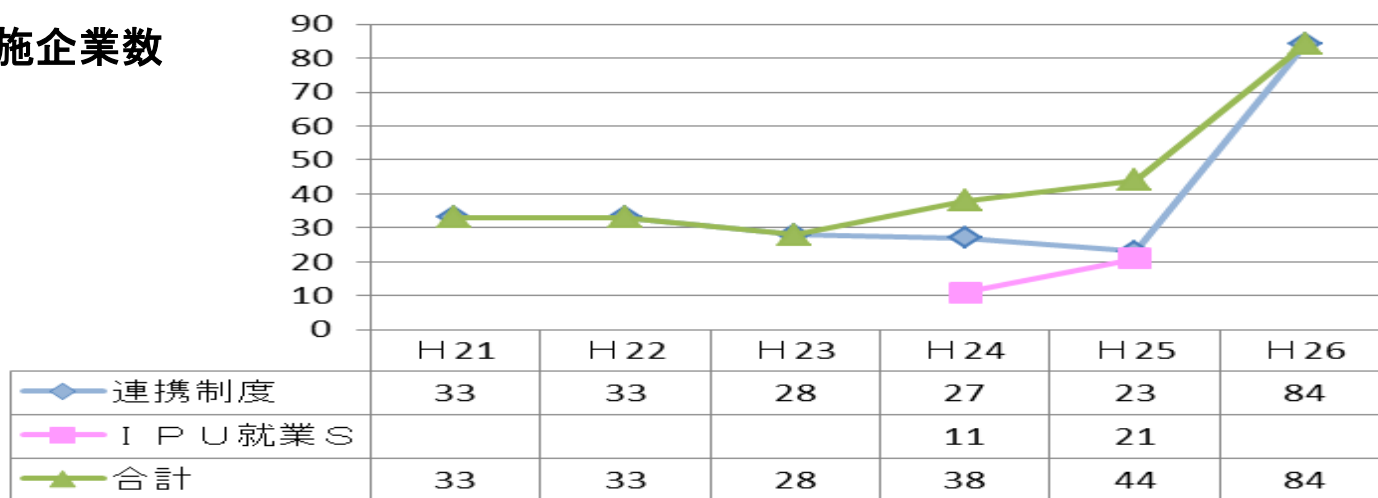
- ・報告書の改定
- ・評価書の改定とFB

インターンシップ 本学の実績(制度内の企業)

受入可能企業数



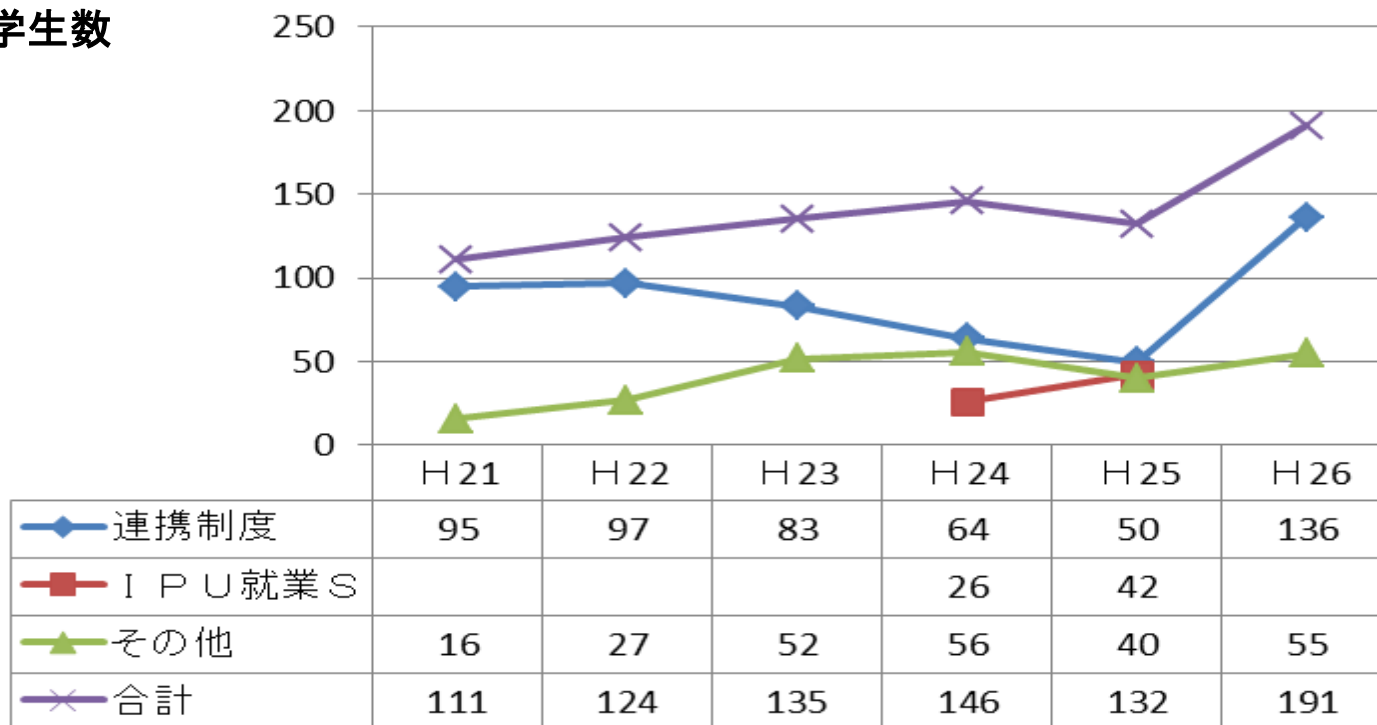
実施企業数



※平成26年度は未確定

インターンシップ 本学の実績(学生)

参加学生数



※平成26年度は未確定

大学生の就業力育成支援事業



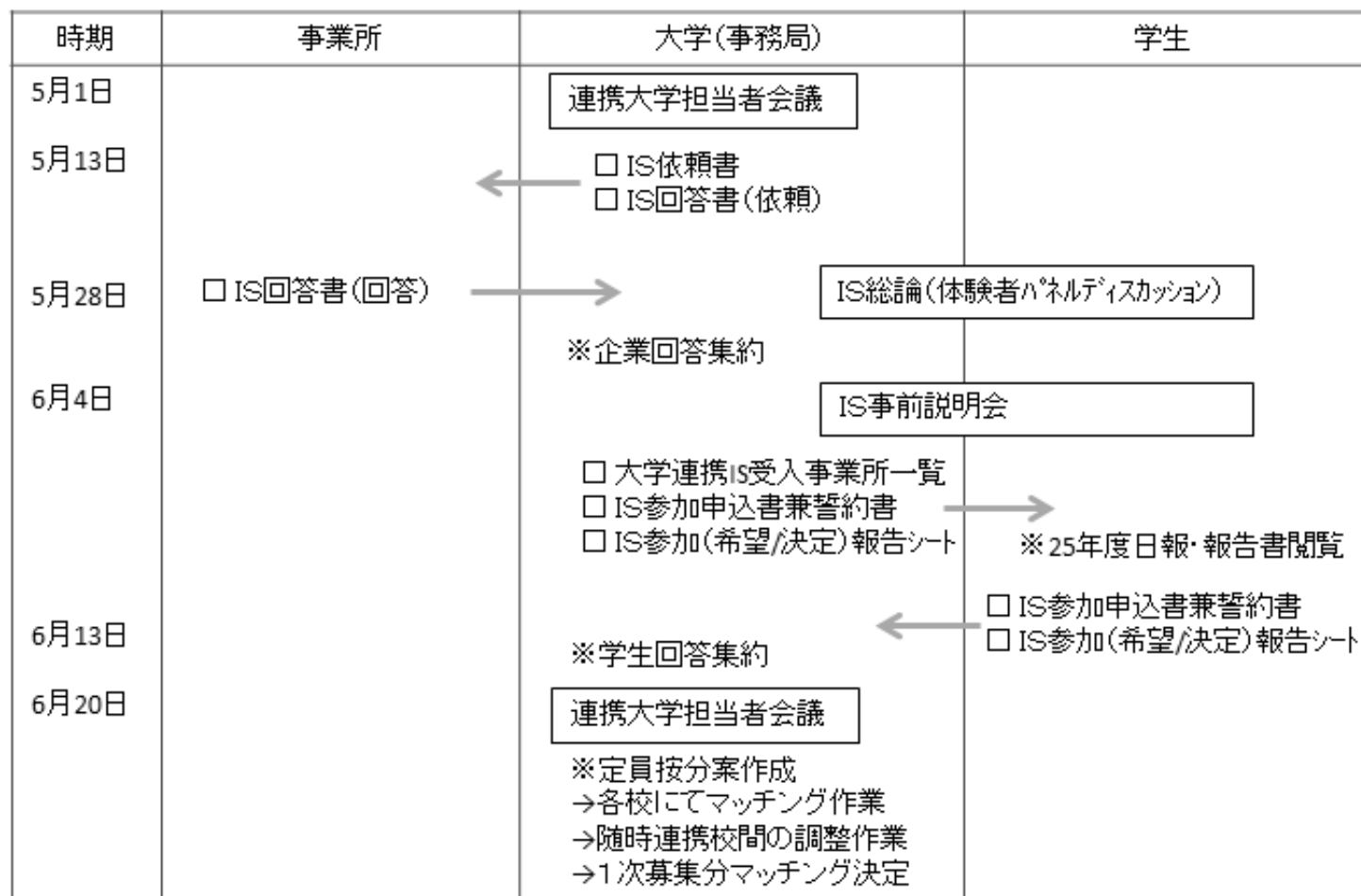
産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業



制度の進行プロセス(1)

平成26年度 岩手県立大学 インターンシップ プロセスチャート

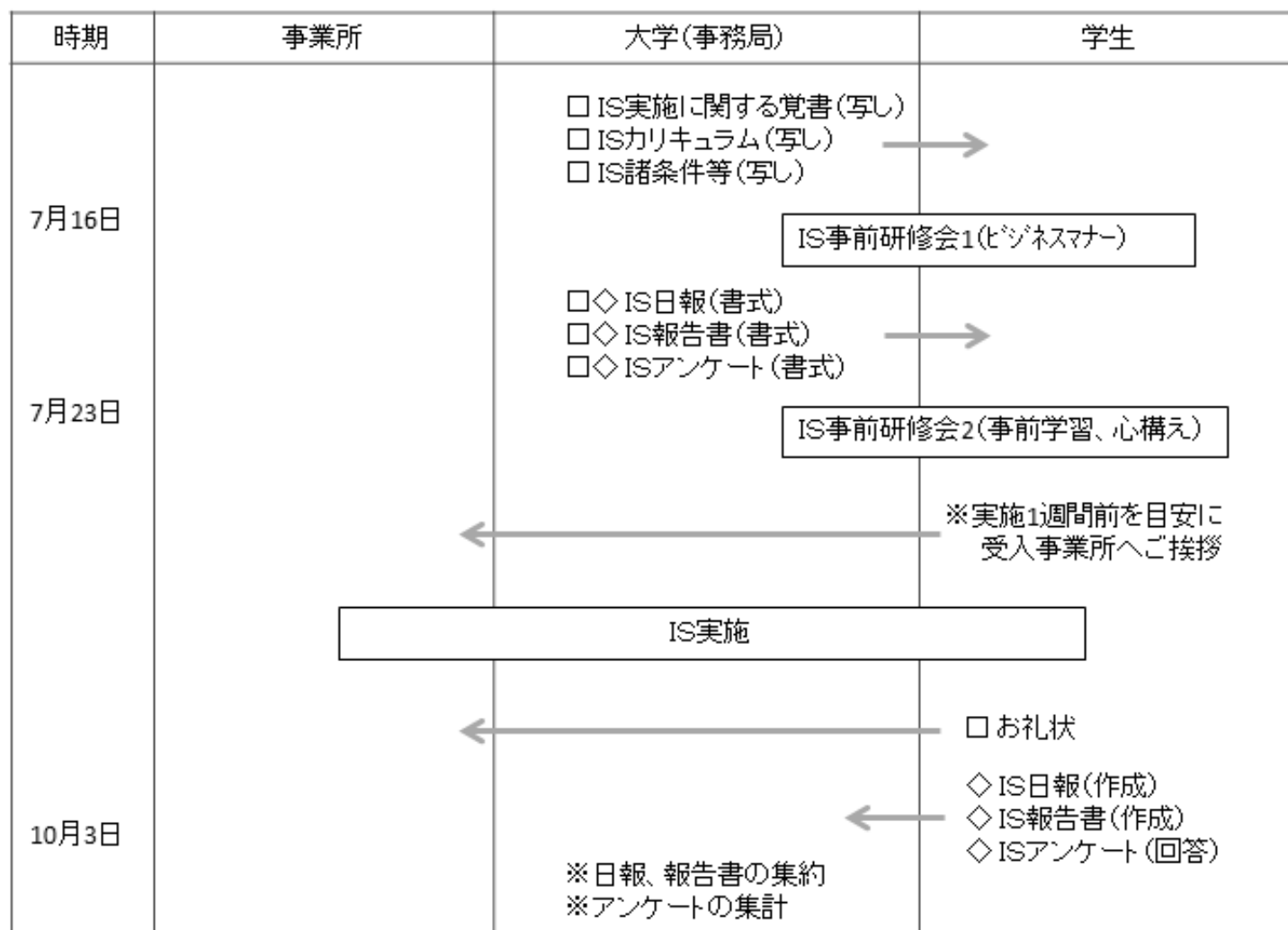
- ・四角囲み文字は、会議やガイダンス等
- ・□は原紙送付(もしくはFAX)、◇はデータ送付(もしくはDL)
- ・「インターンシップ」の文言は以下「IS」と置き換える



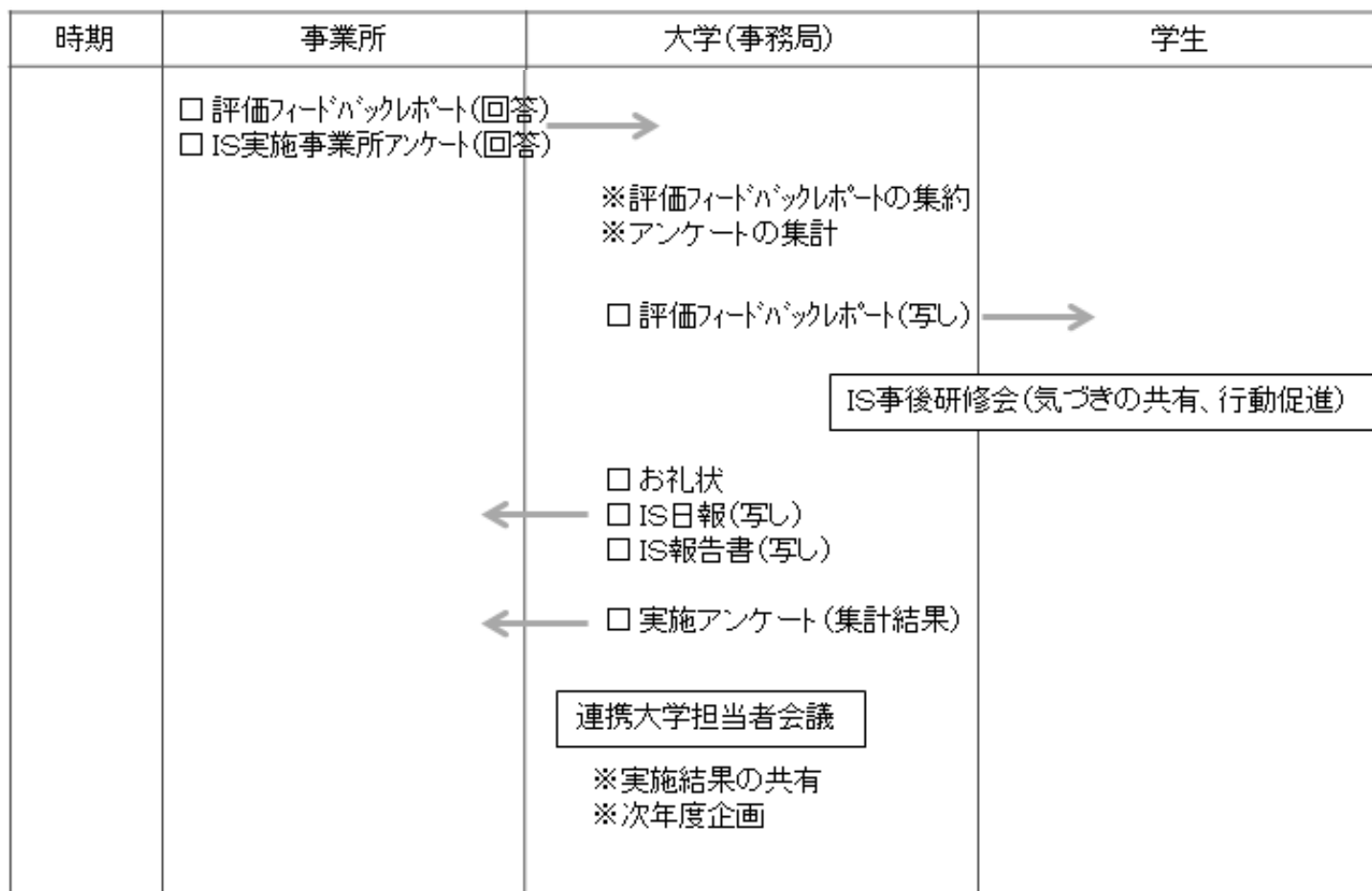
制度の進行プロセス(2)

時期	事業所	大学(事務局)	学生
6月30日		☐ IS実習先決定通知書 ☐ IS実施事業所 事前学習シート ☐ 2次募集事業所一覧 ☐ 2次募集申込書	
		※2次募集分マッチング作業 →マッチング最終決定 ◇定員按分結果報告 ◇IS実施事業所アンケート(依頼)	☐ 2次募集申込書
7月10日		◇ISカリキュラム(依頼) ◇IS諸条件等(依頼)	※日程、就労場所につき 相談、確定(該当者)
	◇ISカリキュラム(回答) ◇IS諸条件等(回答)	☐ IS実施に関する覚書(2通) ☐ IS参加申込書兼誓約書 ☐ 評価フィードバックレポート(依頼) ☐ ISカリキュラム(確認) ☐ IS諸条件(確認) ☐ 返信用封筒(2通)	
	☐ IS実施に関する覚書(1通)		

制度の進行プロセス(3)



制度の進行プロセス(4)



※実施予定の項目を含む

3大学連携インターンシップ(1)

平成23年度より岩手労働局の制度を引き継ぐ形で運営を開始する。
複数校が連携して企画、運営するため事務局機能を分担しながら実施している。

参加校

- ・岩手大学
- ・盛岡大学
- ・岩手県立大学(盛岡短期大学部、宮古短期大学部を含む)

対象事業所

岩手県内の行政機関、公共機関、NPO法人等
民間企業(岩手県内に事業所が所在する県外企業を含む)

実施期間

1日間～5日間程度
ボリュームゾーンは5日間(依頼では5日間以上としている。)

実施時期

夏季休業期間が中心

学内の扱い

特に对企业に対しては制度としての統一事項や、共通事項を多くしていく方針であるが、単位の有無や事前、事後の学習、フォローの実施は各校の事情、方針、実施体制による。

3大学連携インターンシップ(2)

企画、運営

幹事校を中心に参加校により提案、協議、実行、検証される。

幹事校 任期

- ・2年毎の持ち回りを原則とする。
- 26年度は、岩手県立大学(2年目)

役割

- ・事業所へ一律で行う依頼や連絡、各種調整の実施
- ・各種情報、資料のとりまとめ

マッチング

参加大学での作業

- ・受入事業所一覧の公開により学生の参加受付
- ・希望状況を取りまとめ、整理する。



全体協議での作業

- ・全校の希望状況を集約する。
- ・定員枠を各校の希望者数に応じて案分する。



参加大学での作業

- ・分配された定員枠は自校内で責任を持ってマッチングを行う。
- ・事後の事情により自校内でマッチングできなかった定員枠については速やかに幹事校に連絡し、再配分を行う。



1次マッチングで充足されなかった定員枠は、一斉に2次募集を受付、以後同様の作業を行う。

3大学連携インターンシップ(3)

企業開拓

前身の制度とあわせて、平成22年度～25年度の4年間は新規開拓の機能はほぼ停止状態。平成23年度に主催者変更と東日本大震災により激減した後は、現状維持が精一杯であった。

この間本学では平成24年度～25年度に独自の「IPU就業サポーター制度」の企業群へ受入依頼を行い実績をつくった。

平成26年度 制度の活性化を意図し新しい動き

受入先開拓の一斉依頼に以下の事業所群を追加する。

1. IPU就業サポーター制度の企業群(平成26年7月末で157社)
2. 岩手県内の全自治体
3. 本学卒業生の就職実績がある企業群

オープン＆シェア の精神で・・・

短期就業体験型の成果向上(1)

学生と事業所の双方に、有形、無形に働きかける。できる限り主体的な参加を促す。参加した機会を最大限に活かし、次の行動につなげる。

事前プロセス

1. 興味喚起の段階

- インターンシップ総論: **体験者パネルディスカッション**
- インターンシップ事前説明会(情報提供)

- 平成24、25年度の参加学生の**報告書**は常時閲覧可能
- キャリア教育関連授業と連携して情報提供する

2. 有効活用に向けた段階

- 事前研修会Ⅰ(ビジネスマナー)
- 事前研修会Ⅱ(参加に向けた直前準備)

- **事業所事前学習シート**の記入を行う(事前調査)

短期就業体験型の成果向上(2)

事前プロセス

3. 参加目的の明確化(2段階)

- 申込時に**インターンシップ**に向けた「参加目的」を設定する。
- マッチング後に**事業所**に向けた「参加目的」を設定する。

→**主体的な問いかけ**を繰り返す仕組みが必要。

4. 就業体験型における質の担保(学生の側から)

- アウトプット(日報、報告書、アンケート)の各記載項目を確認する。
 - ・日報(午前の業務、午後の業務、本日の気づき、等)
 - ・報告書(困難だったこと、参加前後の変化、今後の目標、等)
 - ・アンケート(就業力の自己評価、何をどの程度得られたのか、等)

→よく観察して欲しい点、意識して取り組んで欲しい点を
事前に認識させる。事業所で就労する前に一定の視点と
与えるメリットを重視する。**アウトプットは共有、公開**が前提。

短期就業体験型の成果向上(3)

実施中と事後の評価

1. 学生の振り返り

○日報にて1日単位で気づきを整理し、振り返る。

2. 企業からの評価

○評価フィードバックレポートの記入を依頼する。



7つの能力と総合評価の計8項目で4段階評価を行う。
各項目についてエビデンスの記入を求める。
→企業のご担当者に学生を良く観察していただきたい。

3. 学生の自己評価

○評価フィードバックレポートと同じ項目で自己評価する。
後日フィードバックされる企業からのレポートと照らし
合わせてそのギャップを確認する。

評価フィードバックレポート(一部抜粋)

以下の「ABCD」の基準に○をつけて評価ください。判断の「根拠」もお示しいただければ幸いです。

【評価基準】 A: 大変よく行動できていた B: 行動できていた

C: 不足部分の改善を要する D: 大幅な改善を要する

1.規律性	身だしなみ、就業時間、就業規則、担当者の指示等を守ったか	A B C D
根拠		
2.主体性	受け身の態度ではなく、率先して自発的に取り組んでいたか	A B C D
根拠		
3.傾聴力	説明・指示等を受ける態度は適切であり、理解が伴っていたか	A B C D
根拠		
4.発信力	報告・連絡・相談・質問等の発信を、適宜わかりやすく行ったか	A B C D
根拠		
5.状況把握力	周囲との関係性を理解し、状況に応じた対応・行動ができたか	A B
根拠		
6.課題発見力	自ら問題意識を持ち、解決すべき課題を見つけようとしていたか	A B
根拠		
7.実行力	担当した業務や役割に期待される行動を最後まで行っていたか	
根拠		
8.総合評価	全体を通した総合的な評価	
9.当初と比較し、終了後に変化が感じられる点を教えてください		

総合政策学部では「Eマップ」と称して社会人基礎力と同じ12の能力要素の自己評価を年間2回以上行う。盛岡短期大学部も類似の仕組み。

自己評価

他者評価

能力要素のうち、5日間程度の就業場面における評価に無理がないと判断した7つについて外部評価を得る。

特記事項 (お気づきの点を自由にご記入ください)

短期就業体験型の成果向上(4)

事後のプロセス

1. 体験の整理と可視化(文章可)

○「日報」の整理、「報告書」と「アンケート」の作成。

→リフレクションとアウトプットで「やったほうが良いと言われたからただやっただけ」は最低限防ぐ。

○「日報」「報告書」を受け入れた事業所へ提出、報告する。

→学生の反応を知ることによって自主的改善を期待する。

2. 体験共有のための情報交換

●「総政カフェ」: 総合政策学部ではインターンシップの体験をテーマにしたカジュアルな情報発信、共有の機会

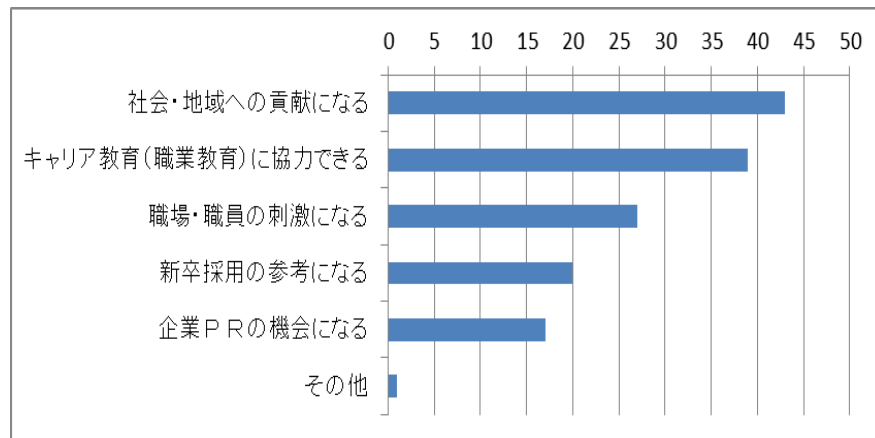
●「インターンシップ体験共有」: 盛岡短期大学部では1年必修の後期授業「キャリアデザインⅡ」で100名規模のGW

→一方的に話すまたは聞くだけではないものが効果的。

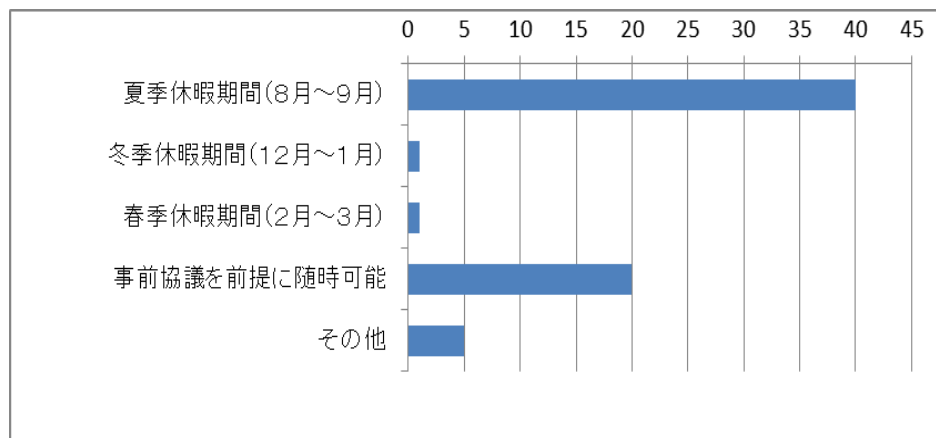
平成25年度 実施企業アンケートの結果

回答事業所数:57事業所

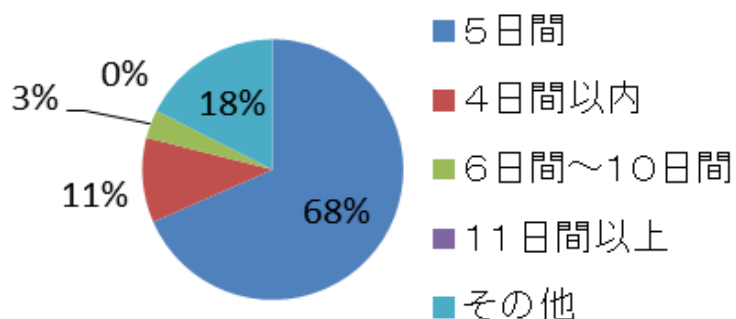
インターンシップの実施を承諾した理由(複数可)



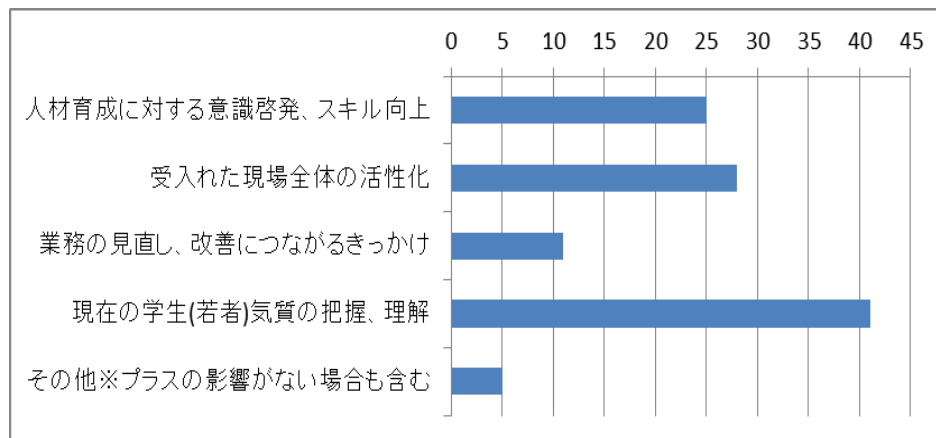
インターンシップの好ましい実施時期(複数可)



インターンシップの好ましい実施期間



インターンシップ実施が事業所に与えたプラスの影響(複数可)



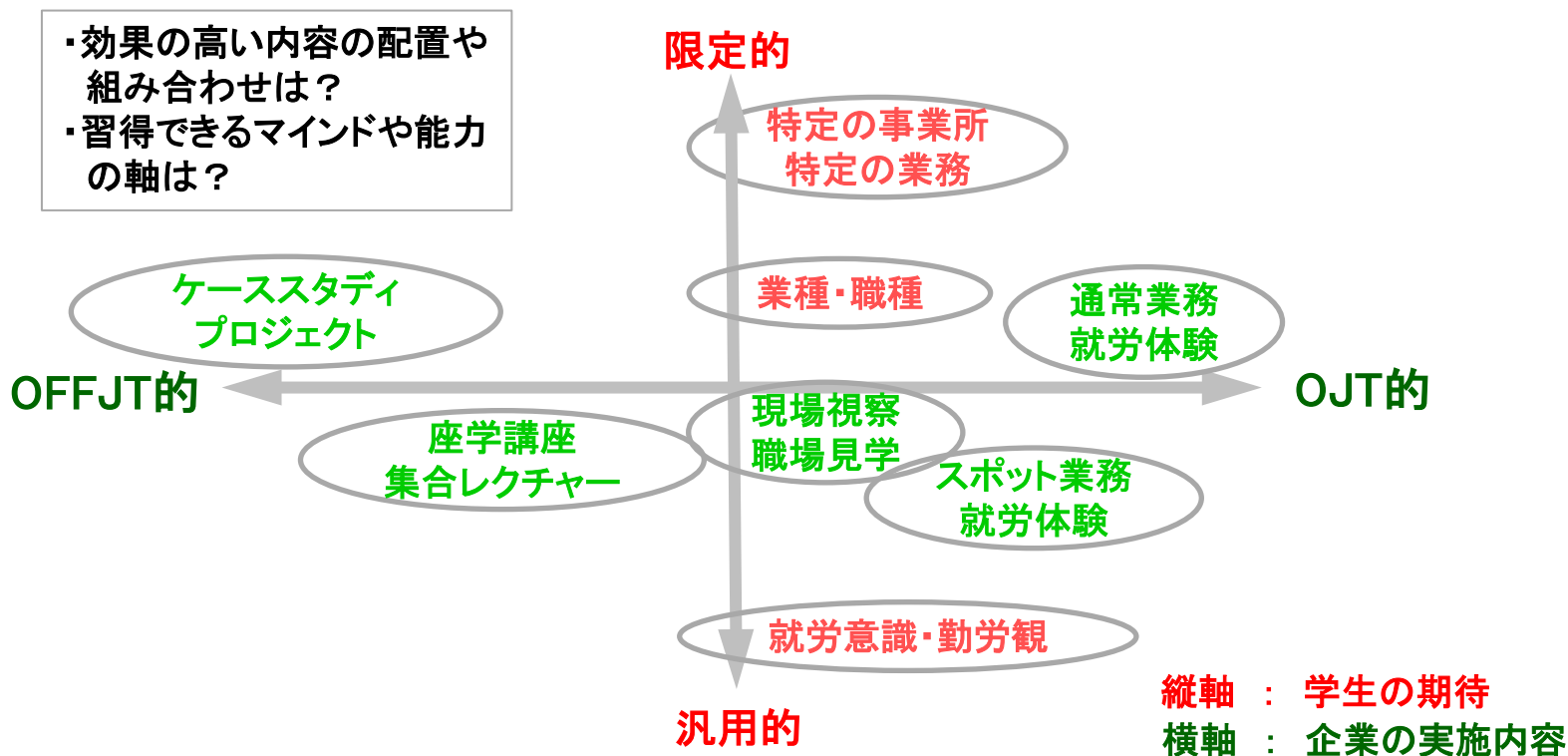
平成25年度 学生アンケートのコメント

- 1 実習時間、実習内容が限られていた
- 2 計画や予定した内容と違っていた
- 3 事前情報が少なかった
- 4 見学や座学が多く、実務が少なかった
- 5 仕事の絶対量が少なかった、物足りなかった
- 6 待機、放任、放置が多い、面倒を見てもらえなかった
- 7 単純作業が多く、大学生向きではなかった
- 8 残業ありでもよかった、繁忙時期を経験したかった
- 9 イベント(スポット業務)だけでなく通常業務も経験したかった
- 10 準備(カリキュラム)があまりにもなく、いきあたりばったりだった
- 11 現場の現業だけでなく管理や経営も知りたかった
- 12 現場の迷惑であることが言動から露骨に伝わった
- 13 理系分野だけでなく文系分野も経験したかった
- 14 お礼状の動機付けがバラバラだった
- 15 同じ実施先に行く学生を教えて欲しかった
- 16 仕事の全体像がわからなかった
- 17 単位化して欲しい

課題(1)

事業所の実施プログラム

制度全体のうちで今まで一番踏み込みにくい領域
より教育効果の高い内容になるためには協働が必要になる。



課題(2)

中長期プログラム

PBL型、事業参画型 プログラム等

より実践力や専門性を活かすようなプログラムの開発と実施。短期就業体験型のものよりも参加中の成長そのものを期待できる。

いずれも、企業へプログラムのコンサルティングを行うことができ、関係機関、関係教職員を巻き込んで企画、実装できる専門人材の育成が必要となる。

制度の改善、体制強化

参加を希望する学生を一人でも多く増やすこと。
希望した学生がもれなく参加できる体制を整えること。
そのために一律で対応できるシンプルな構成と柔軟でかつ懐の広い個別対応の共存を目指す。

環境の変化

採用活動の後ろ倒しによって、従来の中心的に行われた夏季休暇での実施はどうなるのか。真に教育効果だけを狙うことが叶うのか。
事業所の思惑、大学の思惑、学生の思惑・・・

ご静聴ありがとうございました。

ご質問、ご意見、ご感想

takase@ipu-office.iwate-pu.ac.jp