

平成27年度 文部科学省

大学教育再生加速プログラム

(インターンシップ等を通じた教育強化)

「滋京奈地域における産学連携インターンシップ等による人材育成」

平成27年度 活動報告書

— 滋賀・京都・奈良グループ —

〈連 携 校〉

滋賀大学・奈良女子大学・滋賀県立大学・京都府立大学・
聖泉大学・長浜バイオ大学・京都外国語大学・京都学園大学・
京都産業大学・天理大学・奈良佐保短期大学

〈連携産業界等〉

経済産業省近畿経済産業局・関西広域連合・
滋賀県中小企業家同友会・京都商工会議所・奈良商工会議所

滋 京 奈

11

地域インターンシップ
推進協議会

INTERNSHIP

UNIVERSITY

はじめに

本事業を振り返って

滋京奈地域インターンシップ推進協議会推進責任者

京都産業大学副学長 大西 辰彦

滋賀県・京都府・奈良県（以下、「滋京奈地域」とする。）の11大学がグループを形成し、「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A】」での取り組み成果を活かして、これまで連携してきた5産業団体、産業界とより深いパイプを持つインターンシップ支援団体と連携し、協議会活動を進めてまいりました。特に「インターンシップの拡充」および「専門人材の養成」に向けて、「広げる」「深める」「担う」という三つの側面から、プロジェクト活動を展開してきました。

協議会活動の軸である、拡充に向けた新たなインターンシッププログラムの展開においては、低年次向けアクティブ・ラーニング型インターンシップである「社風発見インターンシップ」を11大学で開発し、2年間で計3回実施しました。この開発・実施において、前述のインターンシップ支援団体と各大学のインターンシップ専門人材が協働し、企業開拓や学生募集などに深く関わった結果、3回合計で117社（団体）の受入、学生261人の受講となり、目標値である50社、250人を大幅に上回る成果をあげることができました。また、連携11大学がそれぞれで取組むインターンシップ受講生数は、平成25年度の667人に対し、平成27年度は787人と増え、平成25年度と比べて18%増という実績をあげることができました。このように、社風発見インターンシップを通じた連携活動は、インターンシップの拡充に大きな効果をもたらしたと言えます。

もう一つの柱である、「専門人材の養成」は、社風発見インターンシップの開発・実施によるOJTに加えて、合計7回の実務者研修会を通じて、インターンシップに係る知識獲得やスキルアップに取組み、連携11大学で25人の専門人材（主に「業務遂行型」）を養成するにいたりました。OJTにおける学生募集や受入企業の開拓から事前・事後学習に至るまでの一連の業務経験、実務者研修会での中長期インターンシップのプロトタイプ作成等で得た、新たな知見・ノウハウを自大学で活用することによって、担う業務の幅を広げ、インターンシップの拡充につながったと言えます。

このように、滋京奈地域という広域的産学連携の取組みを通じて、専門人材として関わる各大学の教職員が、従来の枠を越えた、他地域の企業・団体との新たな連携が進み、産業界と深い関係を構築することができました。また、各地域の産業界との協力関係をもとに開催した、府県を跨いだインターンシップ普及の各種イベントを通じて、地域の枠を越えた新たな産学連携のモデルが形成できたことも、大きな成果の一つにあげられます。

2年間という短い期間ではありましたが、大学間および大学と産業界等との関係がより強固なものとなり、インターンシップの拡充および専門人材の養成という当初の目的を達成することができました。この成果を今後さらに発展的・継続的な組織として確立し、地域に活躍できる人材の育成を目指して、平成28年度以降も本協議会活動を推進してまいります。引き続き連携校と産業界等のみなさまのご協力をお願い申し上げます。

目 次

はじめに

本事業を振り返って

滋京奈地域インターンシップ推進協議会推進責任者

京都産業大学副学長 大西 辰彦 ……1

I	取組概要……………	4
	実施体制……………	4
	背景（現状と課題）……………	5
	達成目標・期待する成果……………	6

II	実施計画・取組内容	
	Project 1 きっかけプロジェクト 活動報告……………	8
	Project 2 学びプロジェクト 活動報告……………	10
	Project 3 担い手プロジェクト 活動報告……………	12
	社風発見インターンシップ 活動報告……………	14
	中期インターンシップ 開発プロジェクト 活動報告……………	16
	企業向けインターンシップフォーラム実施報告……………	18
	企業向けインターンシップ活用勉強会実施報告……………	19
	社会人基礎力自己評価分析・考察……………	20
	平成 28 年度以降の継続体制……………	24

III	個別大学の取組成果……………	26
-----	----------------	----

IV	内部評価委員会……………	38
	全体報告会……………	40

V	広報ツール……………	44
	実習ノートワークシート……………	46

※本事業は平成26年度に「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】インターンシップ等の取組拡大」として選定されましたが、平成27年度より「大学教育再生加速プログラム（インターンシップ等を通じた教育強化）」とプログラム名称が変更されました。

本活動報告書の本文では、選定時の名称で記載しています。

取組概要
実施体制
背景（現状と課題）
達成目標・期待する成果

I

取組概要

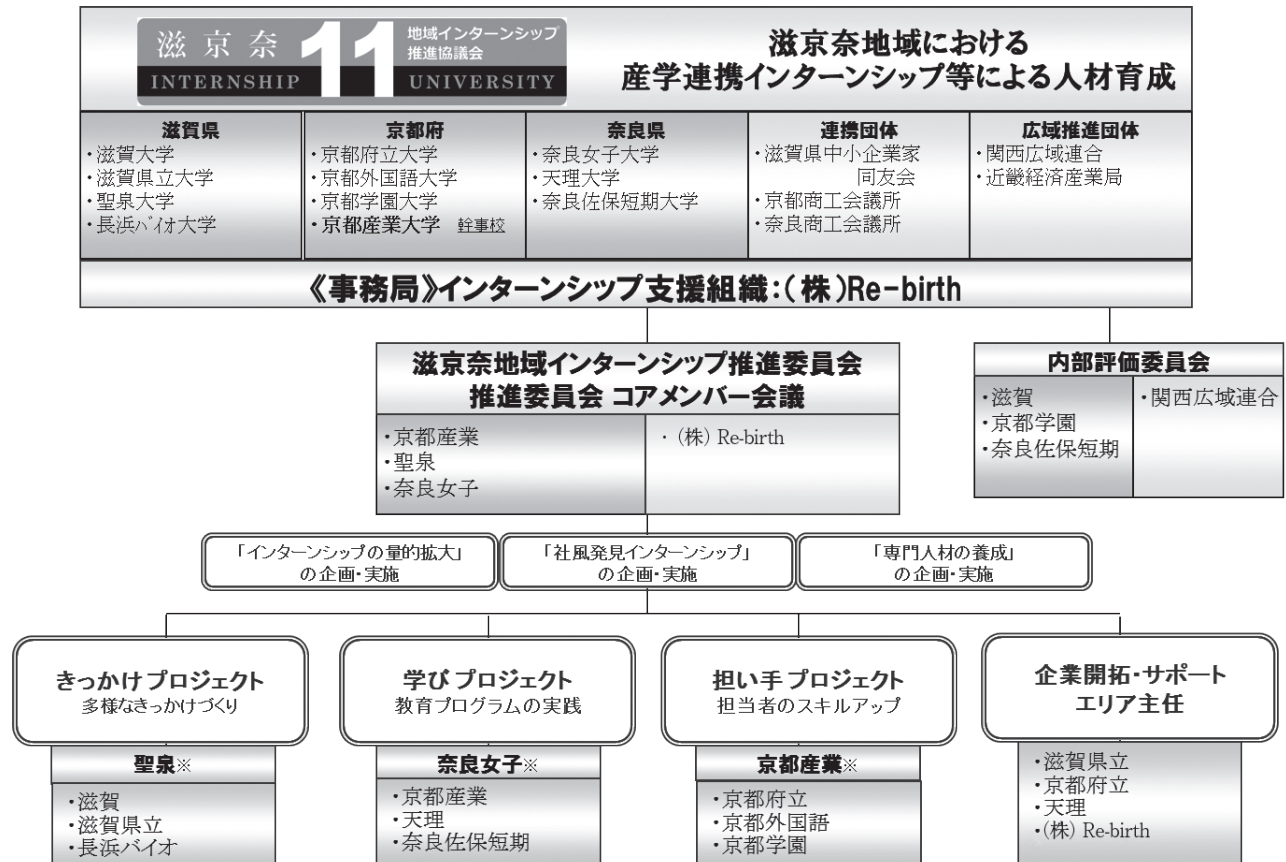
滋京奈地域インターンシップ推進協議会（以下、「推進協議会」という。）は、「産業界ニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業【テーマA】」で事業を推進してきた滋京奈地域の11の大学・短期大学グループと産業界等メンバーで構成され、産学連携の方針について協議し、それに基づいて必要な実行策を決定する。事務局を、滋京奈地域の中小企業とのネットワークを有し、人材マッチングの実績やノウハウを持つ会社に設置し、全体の運営と具体的な事業の推進を担当する。また事務局の下に実行組織として「滋京奈地域インターンシップ推進委員会」を設け、「広げる」「深める」「担う」という三つの側面からインターンシップの拡充および担い手の養成を中心とする事業プロジェクトを遂行する。

これらの組織的活動を通じて、オープンな情報交換等によって新たな大学間連携、産学連携を拡大し、補助事業終了後も自立的に継続できる地域連携組織とする。

推進協議会は、滋京奈地域を対象として事業を展開する。滋賀県・京都府・奈良県は、学生の通学圏として重複しており、学生にとって自宅通学が可能な大学は、これら3府県にまたがった広い意味での地元の大学にはかならない。また3府県に展開する多数の中小企業が結びついており、府県の行政区画に準拠したエリア設定だけではインターンシップに関する学生や産業界のニーズに十分に対応できない。さらに両者をコーディネートする大学の教職員にも、広義の地元として滋京奈地域の産業・教育全体に及ぶ知識とスキルが求められる。以上の理由から、推進協議会は、滋京奈地域を広域的にカバーできる対象地域とする。

実施体制

平成 27 年度



背景（現状と課題）

本事業の連携11大学において正課として開講されるインターンシップでは、就業期間1週間（実質5日間を含む）の短期のもの、数週間から数ヶ月に及ぶ中長期のものまで、きわめて多様な内容の科目が展開されており、カリキュラム上の位置づけも多様である。事前・事後の学習指導についても、時間設定や内容が一定していない。就業体験の期間や内容を、受入企業の数や受入条件によって変更せざるを得ないことから、参加する学生数が伸び悩む状況も見られ、大学等単独の努力では受入企業の拡大に限界があることが、現状の最大の課題点である。

このような現状から、次のような具体的課題が導かれる。

1 インターンシップにおける学生と企業 mismatches 解消の組織的取組

学生の社会と産業への視野の拡大を通じて、大企業志向のような偏りによる mismatches を解消していくとともに、地域の主力である中小企業についても、学生に自社の魅力を訴える機会としてインターンシップを積極的にとらえ、活用するための組織的アピールが必要である。またそのために、コーディネート業務に携わる人材の育成が急務である。

2 参加学生数の多い短期インターンシップの共通プログラム化

大学等においてきわめて多様な内容がインターンシップとして一括されている現状のままでは、産業界に理解と協力を得ることが難しいため、特に参加学生数の多い短期インターンシップについて、事前・事後指導を含めた共通プログラムを実施することによって、一定の標準化を図る必要がある。

3 中長期インターンシップを含めた段階化と構造化

同様に、大学等のカリキュラムにおいて、就職活動時期の「後ろ倒し」に対応した、キャリア形成科目の段階的履修や指導内容の構造化の観点から、中長期インターンシップの位置づけと拡充を追究する必要がある。

4 大学教育の一環としてのインターンシップ

インターンシップを、アクティブ・ラーニングの一環として大学教育の中に正課として位置づけ、教育の質を保証していくことにより、大学教育全体の活性化と地域社会における信頼性を高める必要がある。

以上の全体的現状把握と課題認識に基づき、連携11大学は、個別に具体的な現状と課題に取り組みつつ、本事業を推進した。

達成目標・期待する成果

インターンシップ等におけるマッチングについて、学生個人と企業を技術的に結びつける狭義のマッチングだけでなく、その大前提として「知りたい」「知って欲しい」のマッチングが必要という基本コンセプトのもと、次の目標を掲げる。

目標1 インターンシップ等について、オープンで自立的な産学連携に向けた組織づくり

推進協議会を中心に、大学・学生と産業界を「知りたい」「知って欲しい」で結びつけ、連携拡大を通じて、事業終了後、産学からオープンに参加でき、自立的に活動できる組織づくりを行う。

目標2 《広げる》特色あるインターンシップを通じた受入企業開拓と参加学生数の増加

2年間の事業期間中に50社の受入企業を開拓、学生250名の参加を目指す。

個別大学の取組み活性化に向け、各種インターンシップ参加者数の10%増（対25年度比）を目指す。

目標3 《深める》大学教育におけるインターンシップの内容と位置づけ、関連する教育の活性化

インターンシップの教育内容を整理し、新規の短期インターンシップに反映する。中長期インターンシップの拡充に向けたカリキュラム上の工夫等について、研究会等を開催し、地域全体のキャリア教育の普及と質の向上を目指す。

目標4 《担う》インターンシップ等におけるコーディネートを担当する人材の育成

インターンシップ等のコーディネート業務を担当する教職員を対象とした研修会を開催し、知識の獲得とスキルアップを行う。

初年度である平成26年度は、推進協議会の発足、事務局と推進委員会の立ち上げを行い、推進委員会の下で3プロジェクトを起動する。推進協議会では、産学の協力体制のきめ細かな運営、推進状況の把握と評価に責任を負うとともに、将来的な組織体制を具体化しつつ、絶えず大学等の教育機関や産業界に参加を呼びかけるための情報発信を行う。

運営上の中核となる事務局を立ち上げ、対象地域の中小企業のインターンシップ受入開拓や実習内容等の支援、受入企業と学生のマッチング支援、中長期インターンシップの企業ニーズの探索、インターンシップの担い手に必要なノウハウの共有、受入企業・学生・大学関係者との情報交換会の開催等を担う。

推進委員会の下で活動する3つのプロジェクトは、本事業の持つ、「広げる」「深める」「担う」の3つの目標に対応している。活動の具体的実施にあたって、年度ごとの重点取組項目を設定し、各プロジェクトが連携・分担して、目標2～4の実現に取組むとともに、共通プログラムとして、アクティブ・ラーニング型短期インターンシップである、「社風発見インターンシップ」を実施し、受入企業50社、参加学生数250名を数値目標とする。

実施計画・取組内容

Project 1 きっかけプロジェクト 活動報告

Project 2 学びプロジェクト 活動報告

Project 3 担い手プロジェクト 活動報告

社風発見インターンシップ 活動報告

中期インターンシップ 開発プロジェクト 活動報告

企業向けインターンシップフォーラム実施報告

企業向けインターンシップ活用勉強会実施報告

社会人基礎力自己評価分析・考察

平成 28 年度以降の継続体制

II

実施計画・取組内容

Project 1 | きっかけプロジェクト 活動報告

① プロジェクト活動の目標

特色あるインターンシップを通じた受入企業開拓と参加学生数の増加を目指す。事務局の下に設けられる推進委員会を中心に進める3つのプロジェクトのうち「きっかけプロジェクト」として、新規にアクティブ・ラーニング型短期インターンシップの共通プログラムを実施する。2年間の事業期間中に50社の受入企業を開拓、学生250名の参加を目指す。また同時に、大学等グループ11校各自の取組を活性化するため、各種インターンシップ参加者数の10%増（対25年度比）を目標とする。

② プロジェクト活動の計画

本事業の「広げる」の目標を代表し、①に取組む。企業・学生・大学の「知りたい」「知ってほしい」のマッチングを基礎とした、多様なきっかけづくりのために新規の短期インターンシップ事業の企画・実施にあたる。平成26年度は新規インターンシップの実現に重点的に取組み、コーディネート活動を開始する。平成27年度には内容と運営の改善、企業と就業体験内容の選択肢の増加に取組み、参加する大学数、学生数を増やす基盤を整備する。

③ プロジェクト活動の取組内容

きっかけプロジェクトでは、社風発見インターンシップ事業の企画運営を、下記の点を重点項目として、取り組んだ。

【重点1 社風発見インターンシップの実施を通じた量的拡大】

連携する11大学で共通プログラムとして社風発見インターンシップを企画運営するとともに、新規企業開拓、参加する大学や学生数の量的拡大に取り組んだ。同時に、各大学において、個別の課題に取組み、インターンシッププログラムの拡充、活性化を図った。

【重点2 事務局を核とした運営体制の構築】

学生、企業、大学の「三方よし」を実現するために、滋京奈地域の中小企業とのネットワークを有し、人材マッチングの実績やノウハウを持つ企業に事務局を置くとともに、連携大学間でノウハウを共有し、継承していける運営体制を構築した。

【重点3 産業界との本音に基づいた意見交換と関係構築】

大学・学生と産業界を「知りたい」「知って欲しい」で結びつけ、連携拡大を通じて、事業終了後、産学からオープンに参加でき、自立的に活動できる組織づくりを行った。

特に、企業開拓において、大学から企業に依頼、アプローチするだけでなく、企業がインターンシップに踏み込めない理由を本音で議論し、内容を整理した上で、プログラム運営や体制構築に反映した。

④ プロジェクト活動の成果

社風発見インターンシップを3回（平成26年度早春篇/平成27年度真夏篇/平成27年度早春篇）実施するなかで、プロジェクトの活動を通じて、以下の成果を得ることができた。

【社風発見インターンシップの実施を通じた量的拡大】

企業開拓の成果として、各大学の専門人材が分担して、多業種の中小企業127社を開拓し、合計117社（平成26年度早春篇31社/平成27年度真夏篇37社/平成27年度早春篇49社）が受入企業となり、目標値（50社）を大幅に上回る成果が出た（開拓企業127社のうち10社はノンマッチ）。

受講生数についても、合計261名（平成26年度早春篇72名/平成27年度真夏篇72名/平成27年度早春篇117名）となり、目標値（250名）を上回ることができた。

また、平成27年度の連携11大学のインターンシップ等参加学生数は、対平成25年度比18%増（平成25年度：667名→平成27年度：787名）となり、個別大学のインターンシッププログラムの拡充、活性化につながった。

【大学教育への位置づけ】

社風発見インターンシップは、社風をキーワードとする学生のグループワークを通じた、低年次からのアクティブ・ラーニング型短期インターンシップである。これによって、短期インターンシップが単なる就業体験ではなく、大学教育全体を活性化させ得る大きな教育効果を持つことを、大学のみならず地域産業界にもアピールすることができ、連携11大学のうち4大学が正課科目に位置付けた。

【専門人材養成のOJTを兼ねた運営】

担い手プロジェクトと協働し、専門人材養成のOJTとして、社風発見インターンシップにかかる一連の業務を各大学の教職員で役割分担し、運営を行った。

【連携外の大学からの参加】

連携校以外の大学に「社風発見インターンシップ」を積極的にPRした結果、連携11大学以外で新たに京都ノートルダム女子大学から9名の学生応募があり、同大学の専門人材と一緒にプログラムを進めた。

【企業開拓とノウハウ共有に向けた体制構築】

平成26年度は、オムロン パーソネル（株）のノウハウを活かして新規企業開拓に取り組んだ。平成27年度は、既存の経済団体との連携を強化し、エリア主任を設けて進捗を確認するとともに、（株）Re-birthがバックアップするきめ細かな連絡体制とともに、データのオンライン管理、共有の仕組みも構築した。

【企業メリット等の提案型企業開拓】

大学・学生と産業界を「知りたい」「知ってほしい」というキーワードで結びつけるべく、企業向けインターンシップフォーラムおよびインターンシップ活用勉強会を実施した。2回で延べ43社102名の参加があり、11社が社風発見インターンシップの受入企業となった。

また、社風発見インターンシップの事前学習の中で、合同会社説明会の形式で自社の魅力アピールと学生の企業選択の視野拡大の機会を設け、両者から高い評価を得た。きめ細かな情報交換とフォロー、企業のメリット（社員教育や自社の魅力発信、産学連携による地域で活躍する人材育成）等を含めた提案型の企業開拓ができたことが、今回の企業増加につながったといえる。

【継続体制構築に向けた検討】

今後の体制構築に向けて、方向性を定める（産学協働の取り組みを広める）ことに注力し、大学関係者および企業経営者との交流会や本音での話し合う場（合計4回延べ48社59名の参加）を設けた。具体的な運営体制、事業内容を構築し、大学・産業界双方の意向をくみ取りながら、自立的組織の構築を協議することができた。

きっかけプロジェクトリーダー校 聖泉大学
人間学部 特命講師 近藤 紀章

Project 2 | 学びプロジェクト 活動報告

① プロジェクト活動の目標

大学教育におけるインターンシップの内容と位置づけ、関連する教育の活性化を目指す。3プロジェクトのうち「学びプロジェクト」として、平成27年度からの就職活動の「後ろ倒し」に対応するとともに、インターンシップの教育内容（事前・事後学習、就業体験の内容と評価など）を整理し、新規の短期インターンシップに反映する。中長期インターンシップの拡充に向けたカリキュラム上の工夫、PBLやコーオプ教育との結びつきについて、オープン参加の研究会等を開催し、地域全体のキャリア教育の普及と質の向上を目指す。

② プロジェクト活動の計画

本事業の「深める」の目標を代表し、①に取組む。産業界ニーズ事業（テーマA）の成果を踏まえ、産学連携によるキャリア教育を深め、教育効果の高いインターンシップに結びつけていく教育プログラムなどの普及を目指す。平成26年度は、就職活動の「後ろ倒し」への対応を基軸とした教育課題への取組、新規インターンシップにおける事前・事後指導の内容と評価方法の策定と実施にあたる。また平成27年度にかけて、オープン参加の勉強会や発表会などを適宜開催し、コーオプ教育、PBLなどテーマAで展開された産学協働教育のさらなる発展を通じて、中長期のインターンシップに結びつけることに取組む。

③ プロジェクト活動の取組内容

学びプロジェクトでは、以下の特色を持ったプログラムとして社風発見インターンシップを開発するとともに、以下の重点項目に取組んだ。

【特色1 低年次向けアクティブ・ラーニング型短期インターンシップ】

単なる就業体験ではなく、企業研究の最初の機会として位置づけ、「社風」をキーワードとして企業活動と仕事を観察する教育プログラムを設計した。

【特色2 参加者のグループワークによる企業研究】

他大学の学生と共同して、複数企業の社風を観察、比較考察するグループワークを通じて、事前・事後学習にPBL的な要素を組み込んだ。

【特色3 就職活動のシミュレーションを兼ねた事前学習】

マナー講習などの実践と就職活動の予行演習を兼ねて、受入企業による合同会社説明会の形式で、多業種の企業人と懇談・打合せを行う機会を設けた。

【特色4 受入企業の全プログラムへの積極的関与】

事前学習における会社説明会シミュレーション、実習中の社長・社員インタビューへの協力、事後学習の発表会における評価コメントを通じ、受入企業が学生の学びのプロセスに積極的に関与した。

【重点 中期インターンシップへの取組み】

短期の低年次向けの社風発見インターンシップの開発と並行して、3年次を中心に次のステップとして取り組む中期インターンシップの教育内容を検討し、業務習熟型・プロジェクト型・地域密着型（合同実施型）の3つのタイプに分けて、教育内容のプロトタイプ共有を目指した。

④ プロジェクト活動の成果

社風発見インターンシップ（平成26年度）、社風発見インターンシップ 真夏篇、早春篇（平成27年度）の3回にわたる短期インターンシップを実施する活動の中で、以下のような教育プログラム開発および成果を得ることができた。

◆教育プログラム

【マナー、企業研究の仕方の講習（事前学習1日目）】

参加学生が事前に作成した名刺を使い、初対面の企業人に面会する際の必要なマナーや言葉遣い、電話のかけ方など、すぐに役立つ実践的な講習を行った。またWebサイトだけでなく、「会社四季報」などの掲載情報を参照し、企業の特徴や理念を自分の目で確認し、検討する講習を行った。

【会社説明会シミュレーション（事前学習1日目）】

20社以上の受入企業ブースを設置し、実習先とは異なる業種で複数の企業ブースを訪問し、説明と質疑を行う機会を設けた。これによって、未知の業種と仕事に出会う学生、自社の特色と魅力を学生に訴えたい企業の両者のメリットを生み出した。

【社長、社員による講演（事前学習2日目）】

企業理念に関する社長講演と、創造的な働き方に関する社員講演を通じて、企業と社員が目指すものを複眼的に考えるための働きかけを行った。

【社風発見のグループワーク（事前学習2日目）】

他大学の学生と協働して、企業理念・仕事の仕組みと工夫・社員のモチベーションの3つの角度から、実習中の共通課題を設定し、社風を比較検討するグループワークを行い、事前発表会で共有した。

【事後学習】

実習の成果を、学生個人だけでなくグループとしてまとめ、企業理念・仕事の仕組みと工夫・社員のモチベーションからの社風比較をテーマとする最終プレゼンテーションを行った。発表会では受入企業からの参加者による講評やアドバイスがなされ、充実した実習の振り返りとなった。

◆成果

【実習ノートによるプロセス管理】

きっかけプロジェクトと協働し、事前学習、実習中、事後学習に至るすべてのプロセスを記録し、大学教職員がチェックできる実習ノートを作成した。

【教育効果の測定】

社風発見インターンシップ参加者の社会人基礎力自己評価（事前、事後）、企業からの実習生評価の3種類のデータを収集し、分析した。学生の自己評価は「前に踏み出す力」で大きく伸びるが、企業からの評価はさらにそれを上回っており、地域・企業の若者への期待の大きさがうかがえる。ただし低年次では「考え抜く力」の自己評価が下がり、今後の学習課題を示している。

【中期インターンシップへの取組み】

社風発見インターンシップの参加者が、次のステップとして挑戦することを想定して、中期インターンシップに必要な学習の要素を抽出し、事前学習のプログラムを設計し、業務習熟型・プロジェクト型・地域密着型（合同実施型）の3つのタイプでの学習プログラムのプロトタイプを作成した。「インターンシップ開発プロジェクト」を踏まえて、新たな中期インターンシップの開発に結びつけていくことが今度の課題である。

学びプロジェクトリーダー校 奈良女子大学
研究院人文科学系 教授 佐原 康夫

Project 3 | 担い手プロジェクト 活動報告

① プロジェクト活動の目標

インターンシップ等におけるコーディネートを担当する人材の育成を目標とする。同じく3つのプロジェクトのうち「担い手プロジェクト」として、インターンシップ等のコーディネートを担当する教職員を対象とした研修会を開催し、知識の獲得とスキルアップを行う。新規のインターンシップ実施にあたって必要となるコーディネートを、共通のOJTとして、実践的な人材育成を行う。

② プロジェクト活動の計画

本事業の「担う」の目標を代表し、①に取り組む。キャリア教育や就職指導、インターンシップのコーディネートを業務など、単独の大学では困難な教職員研修をFD・SD活動として実施し、産学連携の実務的担い手となる人材を育成するために、専門家を招いた講習会、研修会を実施する。特に平成26年度には、新規インターンシップ実施にあたって必要なコーディネートを、共通のOJTとして取り組む。平成27年度には、これを基礎としてさらに専門的、実践的な人材育成の研修を行う。

③ プロジェクト活動の取組内容

担い手プロジェクトでは、以下の点を重点項目として取り組んだ。

【重点1 社風発見インターンシップOJTを通じた専門人材の育成】

インターンシップ等のコーディネートを担当する教職員を対象として、社風発見インターンシップにおける実施・運営の全面におよぶ業務をOJTとして取り組んだ。さらに、ここで得たノウハウと自己の経験を自大学に持ち帰り、大学内におけるインターンシップ業務に反映した。

【重点2 専門人材を継続的に育成するための組織作り】

個別大学内でインターンシップのノウハウを蓄積・共有し、専門人材を継続的に育成する組織を構築するため、連携大学間において、実務者研修会を実施した。

④ プロジェクト活動の成果

社風発見インターンシップOJT、実務者研修会を実施する中で、以下の成果を得られた。

【各大学における専門人材の育成】

社風発見インターンシップの実施・運営によるOJTに加えて、合計7回の実務者研修会を通じて、インターンシップに係る知識獲得やスキルアップに取組み、連携11大学で25人の専門人材（主に「業務遂行型」）を育成できた。OJTにおける学生募集やマッチング、受入企業開拓から事前・事後学習に至るまでの一連の業務経験、実務者研修会での中期インターンシップのプロトタイプ作成等で得た、新たな知見・ノウハウを自大学で活用することによって、担う業務の幅を広げられた。

【インターンシップにおける学生と企業 mismatches 解消】

各大学の専門人材が分担して、他業種の中小企業127社を開拓し（うち117社マッチング）、詳細な企業情報と実習内容等を1冊にまとめた「募集ガイド」を学生に配布した。実務者研修会を兼ねて行ったマッチング作業、企業との協議の結果、平成26年度早春篇100%・平成27年度真夏篇93.5%・平成27年度早春篇99.1%と高いマッチング率を達成した。

【危機管理マニュアルの作成】

JASSO実務者研修会で得た知見をもとに、共通の危機管理マニュアルを作成した。実習中におけるトラブル等への対応については、共通の理解をもって進められるようになった。

【専門人材の継続的な育成】

専門人材を学内で育成できる組織作りの基盤として、専門人材が担う業務の標準化に向けて、インターンシップの業務内容をまとめた「実践！インターンシップ運営ポイント集」を作成した。これは、実務者研修会を通じて、各大学におけるインターンシップの運営に必要な業務を全て洗い出し、共通項や特筆すべき点等を時系列に見える化したものであり、学内での専門人材育成に向け、連携校等に配付・活用を促した。

【中期インターンシッププロトタイプ作成】

学びプロジェクトと協働し、実務者研修会において、中期インターンシップのプロトタイプを3タイプ（業務習熟型・プロジェクト型・地域密着型（合同実施型））に分け作成し、それぞれのタイプにおける中期インターンシップの目的を設定した。

【中期インターンシップ開発プロジェクト】

中期インターンシップ開発プロジェクトとして、企業と協力し嵐電沿線の料理や施設の魅力を学生が発信し、沿線の活性化を目的とした「おいしい嵐電」に取り組んだ。この取組みにより、中期インターンシップに必要な要素や今後に向けた課題を明らかにした。

担い手プロジェクトリーダー校 京都産業大学
コンピュータ理工学部 准教授 玉田 春昭

社風発見インターンシップ 活動報告

① 全体概要

連携11大学の共通プログラムとして、滋京奈地域インターンシップ推進協議会が大学の枠を越え、地域の企業と連携するアクティブ・ラーニング型のインターンシップ「社風発見インターンシップ」を開発・実施した。1・2年次生を対象とする「早春篇」、2・3年次生を対象とする「真夏篇」に分かれ、段階的に就業体験を積み上げながら、自己の将来と地域産業界を結びつけて考える教育プログラムとして設計している。

② 目的

就職が現実的になる前段階の学生を対象に、企業研究や会社訪問などの必要な要素を事前学習に組み込み、「社風」をキーワードとした積極的な就業体験を通じて、学生だけでなく企業にもポジティブなフィードバックをもたらす。

真夏篇

■実施概要

真夏篇では、「社風」をキーワードとして、グループワークで複数の企業を様々な角度から比較し、「企業理念」、「社内組織の戦略的編成」、「社員のモチベーション」の3点について発展的な企業研究を行う。事前学習（全2回）では、「会社四季報」を用いての企業研究講義をはじめ、マナー講習、会社説明会シミュレーションを実施する。また、実際の会社経営者と社員を講師として招き、「企業理念」および「創造的な働き方」をテーマに講演する。就業体験実習は、5日間～10日間の実習を行う。事後学習では上記3点について複数の企業と比較しながらプレゼンテーションを行う。

■実習プログラム・スケジュール

日程	実習内容	
平成27年 6月27日	事前学習 1日目	1. グループごとのアイスブレイク 2. 会社四季報からみた企業と業界【講義】 3. マナーとコミュニケーション【講習】 4. 会社説明会シミュレーション【実習】
平成27年 7月11日	事前学習 2日目	1. 企業理念からみた社風創造【経営者講演】 2. 会社の業務と働きがい【社員講演】 3. 社長インタビューや就業体験実習に向けての準備 ・個人の目標設定 ・グループワーク 4. 事前発表会
平成27年 7月13日～ 8月5日	企業訪問 実習	1. グループ取材（社長インタビュー） 2. 就業体験実習事前打ち合わせ ※事前に学生自身が企業担当者へアポイントを取り訪問
平成27年 8月6日～ 8月31日	就業体験 実習	実習期間：5～10日間 ※実際の業務やインタビュー、取材を通じ、「企業理念」、「社内組織の戦略的編成」、「社員のモチベーション」の3点について研究
平成27年 9月5日	事後学習	1. オリエンテーション・発表準備 2. 発表会 ※グループワークにおいて、就業体験での気づきを共有しながら、「企業理念」、「社内組織の戦略的編成」、「社員のモチベーション」について、グループ内における複数の企業と比較・考察する。

就業体験実習中の様子



早春篇

■実施概要

「社風」をキーワードに実際の会社を観察し、「会社って何だろう?」という素朴な疑問を理解するために、実地の企業研究を行う。就業体験実習前の事前学習（全2回）では、社風理解に向けたグループワークや企業研究講義、マナー講習を始め、企業と学生の交流の場として会社説明会シミュレーションを実施する。また、社風を発見するポイントを明確にするための事前発表会、事後学習では、社長・社員インタビューや実際の業務を通じて感じた社風について、プレゼンテーションを行う。なお、就業体験実習は、3日間～5日間で行う。

■実習プログラム・スケジュール

日程	実習内容	
平成27年 12月5日	事前学習 1日目	1. グループごとのアイスブレイク 2. 企業票と企業情報の見方【講義】 3. マナーとコミュニケーション【講習】 4. 会社説明会シミュレーション【実習】
平成27年 12月19日	事前学習 2日目	1. 社長インタビューや就業体験実習に向けての準備 ・個人の目標設定 ・グループワーク 2. 事前発表会
平成27年 12月21日～ 平成28年 1月22日	企業訪問 実習	1. グループ取材（社長インタビュー） 2. 就業体験実習事前打ち合わせ ※事前に学生自身が企業担当者へアポイントを取り訪問
平成28年 2月15日～ 2月26日	就業体験 実習	実習期間：3～5日間 ※実際の業務やインタビュー、取材の中から、企業の社風・魅力を発見するとともに、自己能力や課題を確認する
平成28年 2月27日	事後学習	1. オリエンテーション・発表準備 2. 発表会 ※グループワークにおいて、就業体験での気づきを共有しながら、「社風」「企業の魅力」をテーマに発表データを作成し、グループ内における複数企業の社風について比較・考察する。

就業体験実習中の様子



③取組実績（計3回）

	平成26年度 早春篇	平成27年度 真夏篇	平成27年度 早春篇	合計
受入企業数	31	37	49	117
受講生数	72	72	117	261

中期インターンシップ 開発プロジェクト 活動報告

～ 企業と協働した新たな教育プログラムの開発 ～

① 目的

滋京奈地域インターンシップ推進協議会では、現在実施している「社風発見インターンシップ」に加えて、さらに教育効果を高めるため、「中期インターンシップ」の開発を進めている。そこで、平成27年度にその開発のパイロットプログラムとして、協力企業と協働したプロジェクト型インターンシップを社風発見インターンシップの受講経験がある学生を対象に試行することとした。本プログラムを実施するにあたり以下の点を確認し、実施することとなった。

1. プログラム実施にあたり学生の成長を促す内容であること（教育プログラムであることの確認）。
2. 中期インターンシップの開発に資するプログラムであること（推進協議会の運営のあり方、協力企業と大学との関係、大学間連携のあり方など）。

② 実施概要

1. **プログラム名称** 中期インターンシップ開発プロジェクト
(企画名：旅行ツアーの企画・運営「おいしい嵐電」／目的：嵐電沿線の料理や施設の魅力を学生が発信し、沿線の活性化を図る。)
2. **期 間** 平成27年10月1日～平成28年1月19日
3. **受講生数** 4名
4. **ツアー参加者** 60名
5. **協力企業** 株式会社ビューティフルツアー
6. **実習内容** 1. 広報チラシ作成補助 2. 協賛店舗取材 3. 配布物作成（料理・施設紹介）
4. ツアー実施・運営（ツアー参加者へ商品配布・商品説明）

7. スケジュール

月 日	実習内容	詳 細
9月下旬	学生募集	
10月17日	事前研修	1. 企画概要説明 2. 取材店舗担当割当 3. 京都府内の観光について【講義】 4. 中期インターンシップに必要な能力【講義】 ・主体性 ・コミュニケーション力 ・粘り強さ 他 5. 本プログラムで身につけてほしいこと【講義】 ・120%理論（120%の力で取組む） ・報連相の徹底 ・自分で計画・実行し、改善できる人材を目指す（PDCAサイクル）他
10月下旬	店舗挨拶・インタビュー	企業担当者と学生が協賛店舗に取材訪問（料理や施設の魅力について）
11月17日	中間報告	ツアー参加者への配布物（チラシ）の進捗確認および修正点等議論
11月28日	中間指導 配付物完成	・配布物（チラシ）最終確認 ・集客状況進捗共有 ・今後の集客について議論 ・実習当日担当割当確認 ・中期インターンシップ開発に向けての意見交換（大学・企業）
12月12日	実習1日目	・車中での司会／商品配布／商品説明 ・ツアーでの引導 ・次回に向けての打合せ（改善・反省点等）
12月19日	実習2日目	・車中での司会／商品配布／商品説明 ・ツアーでの引導
1月19日	成果報告会	学生・企業による発表

③ 学生の成果

- ・短期インターンシップと異なり学生と企業との関わりが強かったため、仕事をするうえで目的を明確に持ち、一歩踏み込むことの大切さに気づいた。
- ・本実習は課題や仕事を与えられるだけでなく、運営側の一員として活動するため「働くとは何か」についてイメージを持つことができた。
- ・お客様と関わるなかで、仕事において自身がどのような動きができるか知ることができた。
- ・短期インターンシップではやるべきことが決められていたが、プログラム全体を通じて、仕事では主体的な行動が必要であることを学んだ。

④ 協力企業からの意見（課題・改善・検討点）

- ・全体を通して学生との打合せ時間を増やすことが必要である。
- ・学生に対しどこまで踏み込んで良いかの判断が難しい（ビジネスと授業の境目の判断が難しい）。
- ・ツアー当日までの、店舗取材同行や打合せなど、短期インターンシップと比べ、学生と接する時間が長いいため、学生の個性を見ることができた。

⑤ 中期インターンシップ開発に向けた課題

◎中期インターンシップの開発にあたり、以下の点が明らかになった。

1. プロジェクトの目的を明確にし、企業・大学・学生の3者が最終ゴールを定めて、共有しておくことが重要である。
2. 活動目標達成のため、企業と学生がブレインストーミングを実施し、PDCAを回して検証する必要がある。
3. 学生に教育的効果をどのように持たせるか、大学と企業で役割分担を明確にして、共有しておくことが重要である。
4. 学生は単なる労働力の提供ではないことを企業に理解していただき、ビジネスとしての観点を持たせることが必要である。

実習の様子



企業向けインターンシップフォーラム 実施報告

① 目的

インターンシップ活用事例を通じて、企業にとって効果の出やすいプロジェクトの設定や、実際のインターンシップの進め方、また、インターンシップに参加する学生に対しての接し方等について講演し、インターンシップ受入にあたっての企業理解を深めることを目的として実施した。

② 実施概要

- | | |
|------------|---|
| 1. フォーラム名称 | 企業×若者～岐阜での実践事例「ホンキ系インターンシップ」に学ぶ～ |
| 2. 日 時 | 平成27年5月27日（水） 13：30～16：00 |
| 3. 会 場 | クサツエストピアホテル（滋賀県草津市西大路町4-32） |
| 4. プログラム | <ol style="list-style-type: none"> 1) 開会 2) 社風発見インターンシップについて 3) 企業×若者～岐阜での実践事例紹介
講師：秋元 祥治 氏（NPO法人 G-net代表理事） <ul style="list-style-type: none"> ・中長期実践型インターンシップの活用事例 ・効果の出やすいプロジェクト設定と実際の進め方 ・学生の活用方法 4) グループディスカッション 5) 質疑応答 6) 閉会 |

③ 参加実績

- ・企業関係者 18名
- ・行政関係者 2名
- ・大学関係者 8名
- ・連携校 14名
- ・登壇者 1名

フォーラムの様子



企業向けインターンシップ活用勉強会 実施報告

① 目的

参加企業に対してアプローチをかけることで、今後さらに受入先企業の拡大を図り、企業同士および大学と企業との結びつきをより強固なものとするために実施した。また、インターンシップの受入にあたって壁となっている問題点・課題点について、企業・大学担当者間で話し合い、企業にとって適格的なインターンシッププログラムを考える場として、インターンシップ相談会を設けた。

② 実施概要

1. フォーラム名称 挑戦する会社づくり～インターンシップを活用し、魅力ある企業を目指す～
2. 日 時 平成27年8月5日（水） 14：00～17：00
3. 会 場 メルパルク京都5階（京都市下京区東洞院通七条下ル東塩小路町676番13）
4. プログラム
 - 1) インターンシップ概論
 - 2) 社風発見インターンシップ学生体験談
 - 3) 基調講演
講師：堀井 愛士 氏（株式会社堀場製作所 グローバル人事部 人財開発担当）
講演テーマ：「インターンシップの活用について」
 - 4) インターンシップ相談会

③ 参加実績

- ・企業関係者 34名
- ・大学関係者 3名
- ・連携校 19名
- ・登壇者 1名
- ・発表学生 2名

インターンシップ活用勉強会の様子



社会人基礎力自己評価分析・考察

～社風発見インターンシップ“真夏篇”における分析と考察～

① 調査方法

社風発見インターンシップ“真夏篇”の成果を分析するため、参加学生には、事前と事後の2回にわたって社会人基礎力（前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力）の自己評価を提出させた。受入企業からは学生個別に、社会人基礎力（上と同じ観点）、業務に関する評価として「取組態度・姿勢」「自己成長意欲」「業務達成度」の3点について評価を求めた。

評価の尺度はいずれも、「優れている」（5点）「やや優れている」（4点）「標準的」（3点）「やや劣る」（2点）「劣る」（1点）の5段階とし、数値化されたポイントを集計した。

また、本インターンシップに参加した学生の内訳、大学別の参加学生数、受入企業とマッチング結果は表1・表2・表3のとおりである。

表1 参加学生の内訳（大学所在地別）

	参加学生数	2年次生(男)	2年次生(女)	3年次生(男)	3年次生(女)
京都	38	2	5	18	13
滋賀	16	3	5	5	3
奈良	18	4	8	1	5
計	72	2年次生 計 27		3年次生 計 45	
		男子 計 33		女子 計 39	

表2 参加学生数（大学別）

大学名	参加学生数	正課化
滋賀大学	8	○
滋賀県立大学	5	-
聖泉大学	2	○
長浜バイオ大学	1	○
京都府立大学	2	-
京都外国語大学	6	-
京都学園大学	3	-
京都産業大学	27	-
奈良女子大学	8	○
天理大学	3	-
奈良佐保短期大学	7	-
計	72	

表3 受入企業とマッチング結果

	企業数	第1希望	派遣決定	マッチング結果	
京都	16	41	30	第1希望	48
滋賀	11	13	21	第2希望	10
奈良	10	18	21	その他	14
計	37	72	72	72	

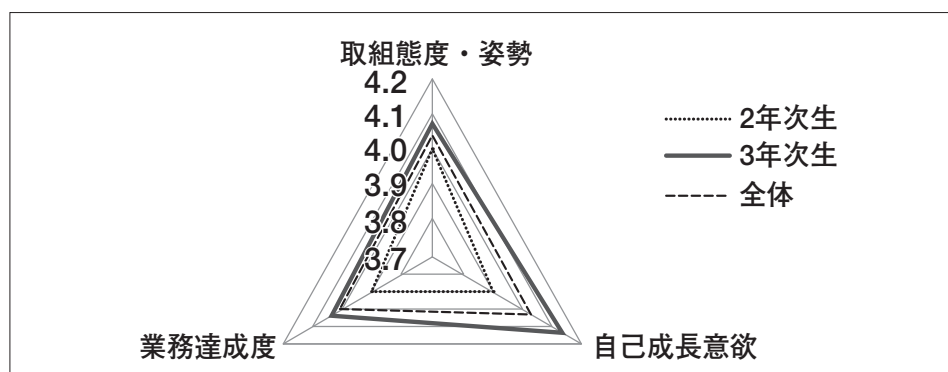
② 業務に関する評価

企業からの業務に関する評価の結果は表4、グラフ1のとおり。「取組態度・姿勢」「自己成長意欲」「業務達成度」とも全体の平均で4ポイントに達し、高い評価を得ている。学年別には、3年次生の方が2年次生よりもやや評価が高い。2年次生、3年次生とも女子の評価が高く、特に2年次生女子は3年次生男子を上回る結果となっている。

表4 業務に関する評価（企業担当者による評価）

区分	企業担当者による評価			
	取組態度・姿勢	自己成長意欲	業務達成度	平均
2年次生男	3.9	3.5	3.6	3.7
2年次生女	4.1	4.1	4.0	4.1
2年次生全	4.0	3.9	3.9	3.9
3年次生男	3.9	4.0	3.9	4.0
3年次生女	4.1	4.3	4.2	4.2
3年次生全	4.0	4.1	4.0	4.1
全体	4.0	4.0	4.0	4.0

グラフ1
企業による業務評価



③ 社会人基礎力に関する評価

社会人基礎力に関する評価は、学生の事前・事後の自己評価と企業からの評価の3種類のデータが得られた。「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3項目の平均を算出している。

表5とグラフ2、グラフ3に示されるのが、学生の事前・事後の自己評価の推移である。学生の自己評価の平均は事前から事後にかけて、各項目とも上昇しており、特に3年次生女子が伸びている。項目別に見ると、「前に踏み出す力」が伸びている一方、「考え抜く力」では自己評価が下がっている。

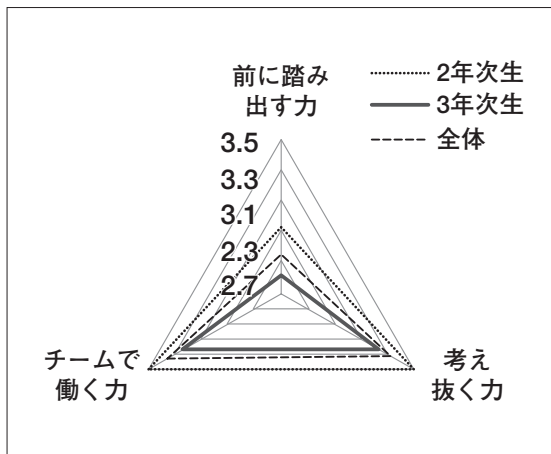
これに対して表6の企業からの評価は学生の事後評価の平均を上回り、特に3年次生女子の評価の高さが目立つ。項目別には「前に踏み出す力」が高く評価され、「考え抜く力」では3年次生と2年次生の評価の違いが大きい。低年次での課題が示されているといえよう。

なお、マッチングの結果第1志望の企業に行けなかった学生の事後自己評価や企業の評価には、特に差異が見当たらなかった。企業を観察するという本インターンシップの趣旨が学生に理解され、実習のモチベーションが下がることがなかったと考えられる。

表5 社会人基礎力（事前・事後の学生自己評価）

区分	事前自己評価				事後自己評価			
	前に踏み出す力	考え抜く力	チームで働く力	平均	前に踏み出す力	考え抜く力	チームで働く力	平均
2年次生男	2.7	3.4	3.3	3.1	3.3	3.3	3.3	3.3
2年次生女	3.2	3.6	3.5	3.4	3.5	3.5	3.8	3.6
2年次生全	3.0	3.6	3.5	3.3	3.5	3.4	3.6	3.5
3年次生男	2.8	3.3	3.3	3.1	3.1	3.3	3.4	3.2
3年次生女	2.8	3.3	3.3	3.1	3.6	3.6	3.6	3.6
3年次生全	2.8	3.3	3.3	3.1	3.3	3.4	3.5	3.4
全体	2.9	3.4	3.4	3.2	3.3	3.4	3.5	3.4

グラフ2 学生の事前自己評価



グラフ3 学生の事後自己評価

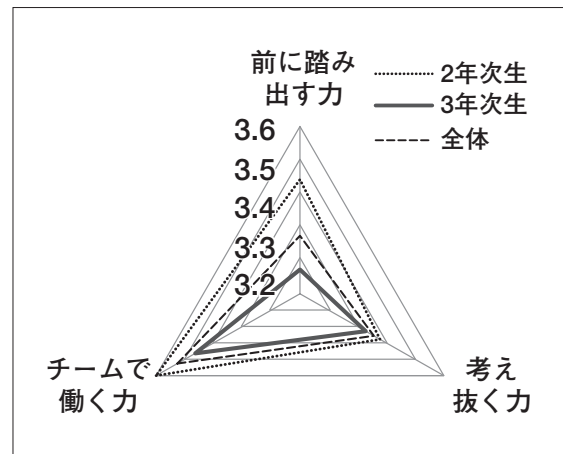
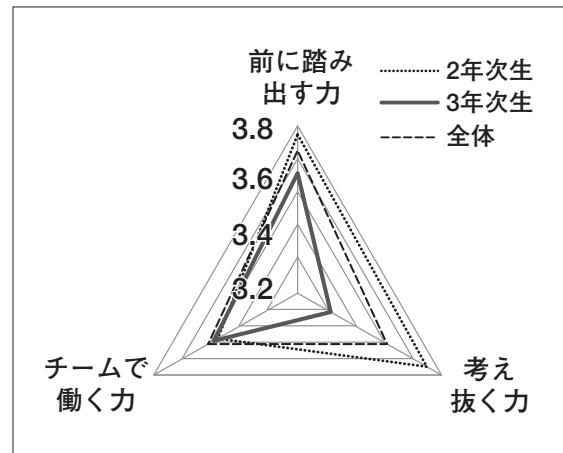


表6 社会人基礎力（企業担当者による評価）

区分	企業担当者による評価			平均
	前に踏み出す力	考え抜く力	チームで働く力	
2年次生男	3.3	3.1	3.3	3.2
2年次生女	3.8	3.4	3.7	3.6
2年次生全	3.6	3.3	3.6	3.5
3年次生男	3.6	3.4	3.6	3.6
3年次生女	4.0	4.2	3.8	4.0
3年次生全	3.7	3.7	3.5	3.7
全体	3.7	3.5	3.5	3.6

グラフ4 企業担当者による評価



④ 事前評価の高低と事後評価、企業評価の差異

学生の事前自己評価は、平均を取ると3ポイント前後で「標準的」となるが、大きな個人差を含んでいる。自己評価の値だけでなく、評価基準自体にも甘い、辛い個人差があると考えられる。そこで学生の事前の自己評価を、高め、中くらい、低めの3つに区分し、それぞれの事後評価と企業評価を比較してみた（表7）。事後評価が上がったものを「+」、変化なしを「+-ゼロ」、下がったものを「-」として整理している。

全体としては、事前評価の高めの学生が約3割、中くらいが約5割、低めが約2割である。事後評価は上がったものが約57パーセント、下がったものが約35パーセントとなっている。区分別に見ると、事前評価の高い学生のうち、3分の2ほどが事後評価を下げているのに対して、中・低の学生は逆にそれぞれの3分の2ほどが事後評価を上げている。事前評価の高い学生が、自己の成果を抑制的に見ている場合が多いことがわかる。

これに対して、企業担当者による評価はかなり異なっている。まず、事前評価が高めの学生については、約半数で事後評価を高めにつけており、学生の成長への期待を示している。中程度の学生については、半数近くについてマイナス評価をつけている。自分は人並みだと思っている人に対しては、逆に注文をつけたいことが多いのかもしれない。事前評価の低めの学生に対しては、学生と同様に3分の2ほどで高めの評価を出している。

このような企業の評価は、学生の自己評価の基準を修正するために大きなヒントとなると考えられる。また企業の担当者が、自社の社員と同様に、「育てる」という見地から学生を見ていることが分かる。

表7 事前評価の高低と事後評価、企業評価の差異

事前評価 分布	事後評価				企業評価（事後評価との差）			
	+	＋－ゼロ	－	計	+	＋－ゼロ	－	計
高 (>3.5)	5.9%	3.9%	19.6%	29.4%	15.7%	7.8%	5.9%	29.4%
中 (3.0～3.4)	35.3%	3.9%	9.8%	49.0%	15.7%	9.8%	23.5%	49.0%
低 (<3.0)	15.7%	0.0%	5.9%	21.6%	15.7%	2.0%	3.9%	21.6%
計	56.9%	7.8%	35.3%	100%	47.1%	19.6%	33.3%	100%

⑤ 継続参加者の自己評価、企業評価の推移

今回の社風発見インターンシップ真夏篇には、平成26年度に実施された前回のインターンシップ参加者のうち、9名（すべて今年度2年次生）が継続して参加した。人数は少ないが、同一の学生について継続的に社会人基礎力の推移を追うことができる点で、貴重なデータである。表8として、前回と今回に分けて社会人基礎力の平均値の推移を示す。

表8から、1年次生の終わりに参加した前回の社風発見インターンシップでは、事前の自己評価が低めであったが、事後の自己評価と企業評価で上昇傾向が見られることが分かる。今回については、事前の自己評価が高め、事後の自己評価が控えめであるが、企業の評価は事前の自己評価を上回っている。

全体として、前回の結果が正のフィードバックとして作用し、今回は少し自信を持ってインターンシップに臨むことができたと考えられる。企業の評価が前回よりも大きく伸びていることも注目される。もちろん学生の個人差や、前回とは企業担当者も違うことによる「ぶれ」もあるが、低年次から反復的にインターンシップに参加することの教育的意義を示唆している。

表8 継続参加者の自己評価、企業評価の推移

社会人基礎力	前回（平成27年2月）			今回（平成27年9月）		
	事前自己評価	事後自己評価	企業評価	事前自己評価	事後自己評価	企業評価
前に踏み出す力	2.9	3.3	3.1	3.4	3.1	3.9
考え抜く力	2.3	3.1	3.0	3.9	3.0	3.5
チームで働く力	3.0	3.3	2.9	3.1	3.0	4.0
平均	2.7	3.2	3.0	3.5	3.0	3.8

⑥ まとめ

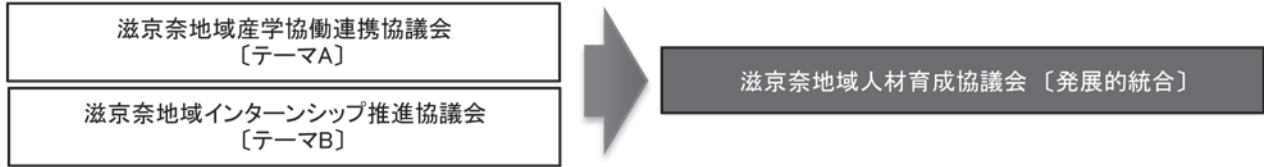
学生の事前・事後の自己評価と企業の評価をさまざまな観点から分析すると、学年・性別、自己評価の偏差などについて、今後の教育指導に多くのヒントが得られる。今後の継続的課題として、対象年次による違いなどについて分析を続ける必要がある。

企業の担当者が若い人を育てる観点から指導、評価を行っていること、低年次からの反復的な実習参加が、学生の成長を促す効果を持つ可能性が高いことが判明したのが、今回の大きな収穫であった。

平成28年度以降の後継事業組織 「滋京奈地域人材育成協議会(仮称)」について

平成28年3月1日に実施しました、テーマA滋京奈地域産学協働連携協議会第6回会議、およびテーマB滋京奈地域インターンシップ推進協議会第3回会議において、次の内容で承認を得ました。今後、任意団体の立上げに向けて会則や事業計画を設置準備委員会で協議します。

■新たな組織づくりの背景

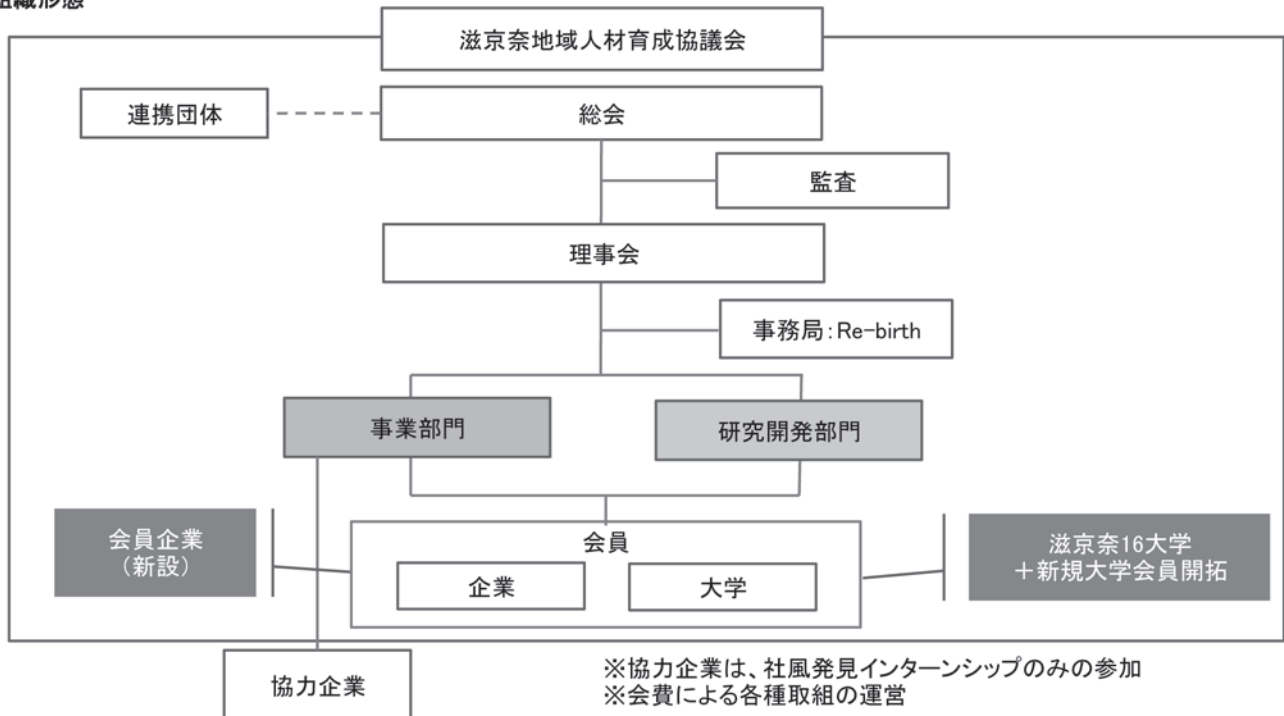


目的:

- 1 産業界ニーズ事業の継承発展
 - ・社風発見インターンシップに中長期インターンシップを積み上げ
 - ・インターンシップ担い手育成(継続)
 - ・キャリア教育全般にわたる研究開発(PBLを基盤とした展開へ)

- 2 会員・活動の拡大とメリット創出(「三方よし」の発展形)
 - ・学生と地域企業の交流から就職・採用、社員の定着につながるメリット創出
 - ・産学連携による新たな課題への取組(ダイバシティなど)

■組織形態



■各部門の取組(発足時の予定)

事業部門(3プロジェクトで発足)
会員大学・企業・連携団体による事業の実施

- 1 社風発見インターンシップ
企画・実施 +(新たな)担い手育成のOJT
(学び、担い手プロジェクト継承)
- 2 学生・企業の交流から就職・採用
学生と企業交流会→合同企業説明会
(きっかけプロジェクト継承発展)
- 3 地域創造インターンシップ
・「社風」経験者を中核とする中期PBL型
・人と企業への働きかけを通じて、地域を担う人材として成長
・若者目線で学生と企業の交流イベントの企画・実施
(インターンシップ開発プロジェクト発展)
(テーマAのIN部会継承)

「社風発見Book」で部門の成果発信

研究開発部門(2テーマで発足)
会員に限らず、オープンな研究交流と発信

- 1 PBLの多様な展開
従来の大学中心のプロジェクトに、企業も加わる
→大学教育、社員研修などへの多様な応用展開へ
(テーマAのPBL部会継承)
- 2 ダイバシティと就業・就職(新規)
・多様な障害等への「合理的配慮」を、教育の場から社会参加、就業へ
・学生の「背中を押す」ための個別支援のあり方
→まずは産学合同の勉強会や研修から

個別大学の取組成果

III

滋賀大学

インターンシップの現状と課題認識(申請書)

現状は主として同窓会関連企業におけるインターンシップ。産学連携の中長期インターンシップは試行段階で、実施体制の確立が課題。

インターンシップの取組(申請書)

推進協議会に参加し、きっかけプロジェクトを活用しながらインターンシップ参加学生を増やすとともに、学びプロジェクトと連動しながら、本学独自の中期のプロジェクト型インターンシップを拡充させる。また、教職員を担い手プロジェクトの講習会や研修会に参加させ、FD・SDを推進する。

申請書に対する取組内容と成果

中長期インターンシップの実施体制の確立

■対企業:

【内容】経営理念が明確である、経営者に距離的・心理的に近い、社員教育に熱心な企業が多い理由から滋賀県中小企業家同友会・会員企業を主な対象に実施し、数度の受け入れを通じて中長期ISへの理解が深まってきている。平成27年度夏期は、採用時期の変更や社風発見ISの実施などの影響で受け入れ企業数が減少した。同友会企業に加え、大学近隣の企業との連携を進める必要がある。

【成果】受入企業リピーター数 3社(27年度9社中) またIS以外の授業プログラムでも近隣企業や業界との連携が進んだ。

■对学生:

【内容】初年次から積極的に参加する学生や職業体験以上の経験を求める学生が増えており、ニーズに応えられている。

【成果】1, 2年次の学生が9名履修した。

■学内体制:

【内容】学生支援グループの一環として、就業力育成支援室の教員が企画・運営にあっている。職業体験(I・II)等を行う就職係とは情報共有をしているが業務連携は今後の課題である。

【成果】業務連携はこれからだが、人的つながりを作ることができた。

科目別インターンシップ受講生数・受入企業数

科目名	概要	就業期間	実習時期	単位認定
職業体験 I	経済学部インターンシップ委員会が企業と契約し実施するインターンシップ及び同委員会が認めた公募型インターンシッププログラム	5日	夏期	あり
職業体験 II	経済学部インターンシップ委員会が企業と契約し実施するインターンシップ及び同委員会が認めた公募型インターンシッププログラム	10日	夏期	あり
ボランティア体験	経済学部ではボランティアに通算30時間以上参加した学生に対し、その社会経験に鑑み、単位認定をおこなっている。	通算30時間以上	不定期	あり
プロジェクト科目 (プロジェクト型インターンシップ)	企業のリアルなビジネスプロジェクトにチャレンジするインターンシッププログラム	1~1.5ヶ月	夏期 春期	あり

科目名	H25 受講生数	H25 受入企業数	H26 受講生数	H26 受入企業数	H27 受講生数	H27 受入企業数
就業体験 I	18	9	22	10	20	8
就業体験 II	18	10	22	14	9	4
ボランティア体験	0	0	1	0	0	0
プロジェクト科目(プロジェクト型インターンシップ)	24	12	18	9	11	4

取組拡大に向け工夫した点

学生募集

取組: 興味があっても授業等の理由でガイダンスに参加できない学生を取り込むため大人数ガイダンスの回数を増やしたり、昼休みや放課後を利用した少人数相談会を開催した。

企業募集

取組: 企業向けセミナーを開催。インターンシップの情報整理として短期・中期・長期の違いを説明と効果的な活用事例を学んでいた。

マッチング

取組: 中期以上のインターンシップでは企業と学生の相性も大事であり、企業と学生の面談形式でのマッチングを行った。

企業支援 プロジェクト設計

取組: プロジェクト型インターンシップで取り組むプロジェクトの設計を支援した。企業と学生がWinWinになれる内容と目標の設定を重視した。

学生支援

取組: プロジェクト型インターンシップでは、プロジェクトの推進と学生のメンタル維持のために、グループウェアによる毎日の指導と週1回の個別面談、企業訪問を実施した。

11大学連携メリット

滋賀大学での取り組み(特に、プロジェクト型インターンシップ)を他大学へ報告することで、企業と大学(学生)の双方にメリットのあるインターンシップの理解と実践へのきっかけが、滋賀・京都・奈良の地域で生まれた。また他大学で蓄積された学生と企業への関わり方のノウハウが、連携の取組を通じて知ることができた。

専門人材の効果

他大学と連携した実習ノート作成などプログラムの詳細まで学ぶことができ、自学プログラムの見直しと改善につなげることができた。

28年度以降の取組み

専門人材の持つノウハウを活かし、中期ISでの近隣企業数を増やす。事前事後学習内容の充実(コンプライアンスやリスク管理など)を図る。

滋賀県立大学

インターンシップの現状と課題認識(申請書)

インターンを志望する学生に対して、学生の希望するインターンシップ実習先が不足していること。

インターンシップの取組目標(申請書)

インターンシップをいち早く取り入れ、成果を出している大学を訪問し、インターンシップを効果的なものにするために、どのような方法を取り入れていくかを研究し、本学に取り入れられるものは取り入れることとする。

申請書に対する取組内容と成果

取組内容①: 他地域のインターンシップグループ成果報告会に出席するなど各地域で実施されているインターンシップについて研究した。

成果: 各大学の取組を参考に、自大学のインターンシップに改善を加えることができ、実習先の拡大に繋がった。

取組内容②: 共通プログラム(社風発見インターンシップ)において、企業開拓のノウハウを学んだ。

成果: 企業訪問等により、自大学のインターンシップにも新たな企業を加えることができた。

取組内容③: 中期インターンシップ実習先開拓のため、自大学との関係性が密な企業を選定し、依頼した。

成果: 平成28年度開始の中期インターンシップの実習先の確保ができた。

個別大学 科目別インターンシップ受講生数・受入企業数

科目名	概要		就業期間	実習時期	単位認定
インターンシップA	事前学習(学内): 事前レポートの提出と事前研修Ⅰ・Ⅱをうける。 就業体験(学外): 就業体験をする。 事後学習(学内): 実習報告レポートを提出し、報告会に出席する。		5日～9日	8～9月	正課
インターンシップB	事前学習(学内): 事前レポートの提出と事前研修Ⅰ・Ⅱをうける。 就業体験(学外): 就業体験をする。 事後学習(学内): 実習報告レポートを提出し、報告会に出席する。		10日以上	8～9月	正課

科目名	H25 受講生数	H25 受入企業数	H26 受講生数	H26 受入企業数	H27 受講生数	H27 受入企業数
インターンシップA	24	16	21	18	29	23
インターンシップB	42	28	44	35	53	39
合計	66	44	69	53	82	62

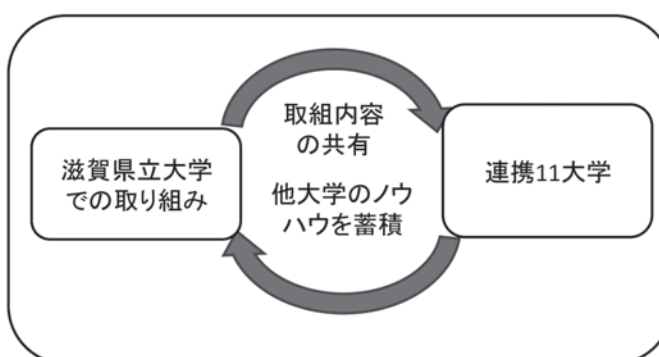
取組拡大に向け工夫した点

企業開拓 取組: 学内就職イベント参加企業、求人票持参企業へのインターンシップ受入依頼

学生募集 取組: 「インターンシップガイダンス」の複数回開催。留学から帰国した学生への個別対応。

企業訪問 取組: 全ての実習先に実習中の現場見学が出来ていないことが課題であった。主に職員が担当していたが出来るだけ教員にも参加してもらうこととした。

11大学連携メリット



専門人材が自大学にもたらした効果

専門人材の養成により、これまで画一的であった事前・事後学習のグループワークの手法に、変化を持たせることで、学生のインターンシップに対する満足度向上に資することができた。また、専門人材の業務遂行能力向上により、中期インターンシップ等の新しい取組に着手できた。

平成28年度以降の取組計画

インターンシップ受講生数を今後さらに拡大し、継続的に発展させるために、既存のインターンシップのみならず、中期インターンシップにも新たに取組んでいく。

聖泉大学

インターンシップの現状と課題認識(申請書)

地元中小企業の役割や業務を踏まえた就職活動につなげるためのインターンシッププログラムの構築を行う。

申請書に対する取組状況

勉強会および先進事例の情報収集:26年度は受講学生の質的拡大および課題解決型中長期インターンシッププログラムの導入にむけて、関係団体とともに勉強会を開催する。27年度は新規プログラムの検討とともに、滋賀県内の大学連携および地元団体との共同運営方法について検討する。

申請書に対する取組内容と成果

取組内容①プログラムの体系化:社風発見INを入門基礎に位置づけ、段階的に職場実習型、課題解決型へつなげるようにプログラムの整理と体系化を行った。

成果:社風発見INにおける取り組みを参考に、職場実習型および課題解決型も事前学習、実習内容、事後学習の内容を整理し、教育プログラムとして確立することができた。

取組内容②中期IS導入に向けた検討:H26に専門家、地元企業、大学、連携団体などとともにIN勉強会を実施した。H27は社風発見INと自大学ISとの連動、PBL演習科目の組み合わせなどの検討を行った。

成果:中期INの単位化はできなかったが、社風発見INと職場実習型や他のPBL演習科目と同時期に履修するモデルを確立することができた。

取組内容③:共同運営方法の検討:滋賀県内4大学での連携を活かしたきっかけプロジェクトでの活動を通じて、学外のNPO団体や連携団体とIN運営ノウハウを共有した。

成果:契約書など提出書類の統一、実習ノートの改善を行うことができた。また、企業メリットの創出にむけた受入企業、受講学生、連携団体などと事前学習を設計することができた。

科目別インターンシップ受講生数・受入企業数

科目名	概要	就業期間	実習時期	単位認定
インターンシップA	職業体験や発表会を通して能力・スキルアップ、職業に関する知識の獲得および社会貢献の価値や重要性に気づき、正しい労働観や職業観を育成する【2・3年生対象】	1~4週間	8~9月	1~4単位
インターンシップB		1~4週間	2~3月	1~4単位
プロジェクト演習A②	11大学連携社風発見インターンシップ真夏篇【2・3年生対象】	5~10日	8月	1単位
プロジェクト演習B②	11大学連携社風発見インターンシップ早春篇【2年生対象】	5日	2月	1単位

科目名	H25 受講生数	H25 受入企業数	H26 受講生数	H26 受入企業数	H27 受講生数	H27 受入企業数
インターンシップA	12	9	4	4	5	4
インターンシップB	6	3	21	20	13	12
プロジェクト演習A②					2	1
プロジェクト演習B②			3	3	6	4

取組拡大に向け工夫した点

①履修モデルの作成:複数のINプログラムを理解させるために、履修モデルを作成し、履修登録ガイダンスおよび必修科目内で対象学生全員に対して、複数回説明を行っている。

②社風発見INの単位化:社風発見INへの参加を促すために、大学独自のINとは別にプロジェクト演習A・Bの2クラスを設け、学生が単位取得できるように対応した。

③INに対する意識づけ:IS実習成果報告会を異なる学年のキャリア教育科目で複数回実施することにより、INに対する意識づけの機会を確保している。

11大学連携メリット

①プログラムの充実:事前事後学習で多彩な教員や講師の指導が受けられ、グループワークやプレゼンを繰り返すことで、自大学INより多様な学びを得ることができた。

②幅広いIN受け入れ先の開拓:学生は出身地や大学所在地でインターンシップが選択することができた。企業開拓においても、他府県および新規開拓のノウハウを習得できた。

③ノウハウの共有と蓄積:事前事後学習の運営、実習ノートの作成、学生指導等により、自大学INプログラムの充実と教職員のスキルアップに繋がった。

専門人材が自大学にもたらした効果

社風発見INにおけるOJTを通じて、インターンシップの進め方や一連の業務が見通せるようになった。このため、スケジュール進捗など情報共有がスムーズとなり、個別学生の状況に合わせた対応がとれるようになってきた。さらに、学生の個別データを学内の進路関係部署と共有することができた。

平成28年度以降の取組計画

平成28年度以降は、カリキュラムの変更に伴って、所属学生のレベルやニーズに合わせたインターンシップを実施する。また、産業界ニーズ事業で得られた成果や知見を学内の専任教職員に引き継ぎ、進路ガイダンスや就職委員会と連携を強めて対応する。

長浜バイオ大学 滋賀県長浜市



インターンシップの現状と課題認識(申請書)

参加者が年々減少傾向にある。プログラムの見直し、専門教育分野に関連する受入企業等の開拓が課題。

インターンシップの取組目標(申請書)

連携組織の一員として3つのプロジェクトに取組み、産業界や他大学との連携を通じて、本学で開講してきた「インターンシップ実習」の改善をおこなう。また、担当者の研修の機会を設けるなど運営体制の強化と活性化を図り、参加学生数の増加を目指す。

申請書に対する取組内容と成果

取組内容①:学長を委員長とするインターンシップ実行委員会を開催し、企業開拓やプログラム改善について検討した。

成果:専門教育分野に関連する受入企業を開拓し、近隣のIT企業でコンピュータバイオサイエンス学科の学生が実習をおこなった。

取組内容②:本協議会で実施する「社風発見インターンシップ【早春篇】」を、2015年度からキャリア科目として設置した(1単位)。

成果:1、2年次のインターンシップ参加学生数が大幅に増加した。
平成26年度:4人 → 平成27年度:27人

個別大学 科目別インターンシップ受講生数・受入企業数

科目名	概要	就業期間	実習時期	単位認定
インターンシップ実習	3年次配当のキャリア科目として開講。卒業後の進路を見据えた職業観・社会観を醸成することを目的として、企業や研究機関における一定期間の就業体験と事前・事後学習を行っている。	5～15日間	8～9月	正課 1単位
社風発見インターンシップ (H27年度新設)	1年次配当のキャリア教育ユニット科目として開講。経営者(役員)・社員へのインタビューと就業体験を行うことにより、企業の特徴や社風を観察し、学びとっていく。	3～5日間	1～2月	正課 1単位

科目名	H25 受講生数	H25 受入企業数	H26 受講生数	H26 受入企業数	H27 受講生数	H27 受入企業数
インターンシップ 実習	31	18	51	23	37	20
社風発見 インターンシップ	-	-	-	-	27	54
合計	31	18	51	23	64	74

取組拡大に向け工夫した点

実施体制

学長を委員長とする「インターンシップ実習実行委員会」でプログラムの内容を検討した。科目の運営は、担当教員、学習・就業力支援担当職員、就職・キャリア担当職員の連携によりおこなっている。

事前学習 事後学習

働くことの意味や就業体験の目的を深めるため、実習前に少人数(6～8人)でグループワークをおこなっている。実習後にも、目的がどのくらい達成できたかをふりかえり、将来の進路について目標設定する契機とする。各グループには教員がつき指導をおこなっている。

新規科目 開設

1年次生対象の「社風発見インターンシップ」を新規科目として開設した。

11大学連携メリット

合同プログラム「社風発見インターンシップ」への参加

自大学だけでは企業開拓が難しい地域や業種での実習を実施できるため、学生の選択肢の増加につながっている。また、他大学や他分野の学生と合同でグループワークや実習をおこなうことで、自大学内だけでは得られない体験ができています。

インターンシップ運営に関する知見・ノウハウの獲得

連携大学の取組事例を共有することで、自大学のプログラム改善のヒントとなる知見・ノウハウを得ることができる。また、実際に合同プログラム「社風発見インターンシップ」を教職員が連携して運営することで、専門人材として求められる能力を実践的に育成することができる。

専門人材が自大学にもたらした効果

専門人材が本協議会での事業・研修を通じて連携大学の教職員と交流することにより、他大学の知見やノウハウを得ることができた。また、社風発見インターンシップを科目化することにつながった。企業開拓、学生募集、事前事後学習、実習期間中の訪問などに一貫して関わることで、より細かな支援をおこなうことができた。

平成28年度以降の取組計画

「インターンシップ実習」「社風発見インターンシップ」のプログラム改善に取り組み、学生がインターンシップに参加しやすい環境・体制の整備を続ける。

京都府立大学

インターンシップの現状と課題認識(申請書)

産業界との連携による「キャリア育成プログラム」を通じたインターンシップ等プログラムの量的・質的発展

インターンシップの取組目標(申請書)

全額で推進する「キャリア育成プログラム」のキャリア育成支援として、インターンシップ等プログラムの量的・質的発展に取り組むことにより、学生の職業観・キャリア形成への意欲向上を図る

申請書に対する取組内容と成果

取組内容①: 本学と関係性が密な経済団体と連携し、新規開拓を図った。

成果: 62社紹介を受け、他大学と連携活動し、6社の新規開拓に繋がった。

取組内容②: 新任担当者が、実務者研修会や共通プログラム(社風発見インターンシップ事前・事後学習・マッチング作業等)に取組んだ。

成果: 担当者が入れ替わったが、新任担当者がインターンシップ実施に必要な知見・ノウハウを身につけ、独力で取り組んでいる。

取組内容③: 中期インターンシップ実習先開拓のため、京都の伝統産業系企業のうち本学との関係が密な企業を選定し、企業開拓を図った。

成果: 事業継続に資する人材の確保等のWin-Win関係構築を強く意識しつつという方向で話を進めている。

個別大学 科目別インターンシップ受講生数・受入企業数

科目名	概要	就業期間	実習時期	単位認定
公共政策学科公共政策実習Ⅱ	公共政策学科生対象のインターンシップ ^o	5～20日	8～9月	正課
環境デザイン学科インターンシップ ^o	環境デザイン学科生対象のインターンシップ ^o	5～10日	8月～9月	正課
環境・情報科学科情報インターンシップ ^o	環境・情報科学科生対象のインターンシップ ^o	5日以上	5～7月	正課
大学コンソーシアム京都ビジネス・パブリックコース	企業・行政機関への一般的なインターンシップ ^o	5～20日	8～9月	非正課
大学コンソーシアム京都プログレスコース	長期インターンシップ ^o	6か月	6～11月	非正課
キャリア育成プログラムインターンシップ ^o	学生が自主的に選択・申込するインターンシップ ^o	5～20日	8～9月	非正課

科目名	H25 受講生数	H25 受入企業数	H26 受講生数	H26 受入企業数	H27 受講生数	H27 受入企業数
公共政策学科公共政策実習Ⅱ	24	14	20	15	22	14
環境デザイン学科インターンシップ ^o	4	2	5	5	10	10
環境・情報科学科情報インターンシップ ^o	2	2	0	0	0	0
大学コンソーシアム京都ビジネス・パブリックコース	16	10	18	18	7	7
大学コンソーシアム京都プログレスコース	1	1	1	1	1	1
キャリア育成プログラムインターンシップ ^o	5	4	7	7	13	13
合計	52	33	51	46	53	45

取組拡大に向け工夫した点

企業開拓

取組: インターンシップ先の量的拡大のため、本学と関係性が密な経済団体(京都府中小企業団体中央会)と連携し、受け入れ先の新規開拓を図った。連携大学のご協力もあり6社の新規開拓に成功した。

企業との関係性構築

取組: 企業ニーズと学生ニーズを掘り下げ、中期インターンシップの検討等今後の拡大を検討している。

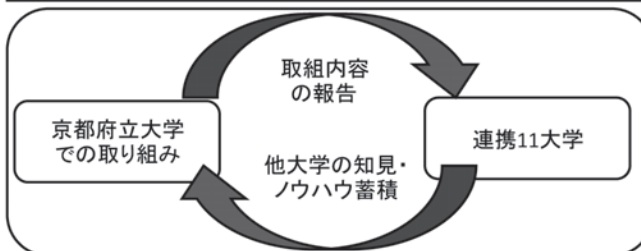
学内他事業との連携

取組: グローカル等学内の他事業との連携・運動を重視して取り組み始めている。

専門人材が自大学にもたらした効果

専門人材が生まれることにより、インターンシップを学生や教員に向けて効果的に発信できるようになった。

11大学連携メリット



企業との接点: 自大学のみでは開拓困難な地域(滋賀・奈良)に居住する学生に対して、インターンシップを提供できた。企業開拓の連携専門人材の育成の面でも大きな成果があった。

平成28年度以降の取組計画

社風発見インターンシップを中心に、大学コンソーシアムのインターンシップにも積極的に参加する。

京都外国語大学

インターンシップの現状と課題認識(申請書)

従来の体験型インターンシップの効果や達成目標の具体性を検討しているが、テーマBに参加することにより、課題改善に繋げたい。

インターンシップの取組目標(申請書)

体験型インターンシップの課題改善に繋げるために、インターンシップ等のコーディネート業務を担当する教職員に対して、知識の獲得とスキルアップの研修を行い、専門性のある人材を養成する。

申請書に対する取組内容と成果

取組内容①: 従来の体験型インターンシップの効果検証を図るため、過去の経験者の進路を調査した。

成果: 過去8年に渡り調査した結果、体験型インターンシップ経験者の実就職率は卒業生全体の実就職率に比べて平均12.9%高いことが判明した。

取組内容②: 従来の体験型インターンシップの達成目標の具体化を図るため、事前・事後学習の内容について見直した。

成果: 実習の前後で学生自身がどのように職業観や行動スキルが変化していったのかをレポートや分析シートを使って客観的に理解できる学習内容に見直した。

取組内容③: 専門性のある人材養成を図るため、京滋奈地域インターンシップ推進協議会が主催する社風発見インターンシップの運営を実際に携わった。

成果: 大学独自のインターンシップの見直しの他、将来的に中長期インターンシップ制度の確立に向けて推進役となる人材を養成した。

個別大学 科目別インターンシップ受講生数・受入企業数

科目名	概要				就業期間	実習時期	単位認定
インターンシップ2	本学独自の協定を結んだ国内の企業等で就業体験を行う。 事前学習⇒実習⇒事後学習を1つのプログラムとして構成している。 本学の特色を生かした実習先を選定しつつ、リアルな職業観・人生観の育成を行い、自らの専門能力の向上に繋げるものとする。				1~4週間	夏期 休暇中	正課
海外インターンシップ2	本学独自の協定を結んだ海外の企業等で就業体験を行う。 欧州各国、中国、メキシコ、グアムなど実習国は多岐に亘り、また、旅行業やホテル業など本学学生のニーズの高い業界が協定先となっている。				1~5週間	夏期または春期 休暇中	正課
科目名	H25 受講生数	H25 受入企業数	H26 受講生数	H26 受入企業数	H27 受講生数	H27 受入企業数	
インターンシップ2	60	33	52	35	45	29	
海外インターンシップ	45	14	25	11	34	8	
合計	105	47	77	46	79	37	

取組拡大に向け工夫した点

【企業開拓】

本学の特徴である語学を活かせる企業を受け入れ先として増やすことに努力した。そのために学科教員とも連携を図り、専門分野の学びに基づいた実習先の確保に繋がった。

【学生募集】

社風発見ISと本学独自のISをうまく繋げるように改善を図る。そのために各プログラムの特徴を1冊のガイドブックにまとめ、学生が自らの目的に沿ってプログラムを選択できる環境を整えた。

【他大学からのヒアリング】

他大学でのインターンシップ取り組み事例を研究し、効果的なプログラム内容への改善を図った。具体的には事前・事後学習の内容を見直し質的拡大を図った。

11大学連携メリット

【広域連携協議会の強み】

滋賀県、京都府、奈良県と広域に渡る協議会のため、キャンパス本部設置以外のエリアにも学生を派遣できるメリットが感じられる。特に大都市部以外の企業との連携は効果を発揮したと思われる。

【他大学の学生との学び】

異なる専門分野を学ぶ他大学の学生との協働学習会は、受講者にとって大きな刺激となる。多様な価値観を吸収する場となった。

【効果的なIS運営方法の在り方】

11大学が個別大学ISや社風ISを通して見える課題などを共有することで、自大学の新たな課題の発見に繋がる。

専門人材が自大学にもたらした効果

専門人材の養成により、インターンシップ運用について他大学の取組み事例などを研究しつつ、改善策を取り入れることが出来た。また、専門人材の業務遂行能力向上により、公募型の公官庁インターンシップにも積極的に学生がエントリーできるようサポート体制が強化された。

平成28年度以降の取組計画

インターンシップの質的・量的拡大を図ることで、本学の目指す「外国語教育と教養教育における座学と実践のスパイラルの往還」を実現したい。具体的には以下2点を重点項目とする。

- ①中長期インターンシップ制度の確立に向け着手
- ②海外インターンシップの一層の質的・量的拡大

京都学園大学

インターンシップの現状と課題認識(申請書)

インターンシップを通じた学生の育成において、企業と大学のギャップを認識し、教育的妥当性を担保できる事前・事後学習ならびに実習のプログラム策定を行うとともに、参加者・受入企業の量的拡大を目指す。

インターンシップの取組目標(申請書)

本事業で取り組んでいる内容を本学の教育活動に生かしていくためにFD研修会を開催する。また、PBLとインターンシップとの結びつけやインターンシップの効果測定について、先進的な他の連携グループや大学等を訪問して研究を行う。その知見を本事業活動に反映させていく。

申請書に対する取組内容と成果

取組内容①: 受入企業との情報交換の場を設定し、企業実務の現場と大学の教育現場とのギャップを把握するよう努めている。

成果: 実習後に受入企業を招いた成果報告会を開催し、学生の発表、企業からの評価に加えて、企業・学生・大学間のディスカッションを行いプログラムのブラッシュアップを図ることができた。

取組内容②: 教育的妥当性を担保できる事前・事後学習、実習のプログラムを策定するため、教員を中心に改善に努めている。

成果: プログラムの教育的効果を把握するため、実習前と実習後の意識や行動の変化からコンセプトマップを作成し、学生の変化を把握した。

取組内容③: 参加学生や受入企業の量的拡大に向けて参加学生、教員と協同して、参加者拡大に努めている。

成果: 教職員向けのインターンシップ成果報告会やインターンシップについての勉強会を開催した。学生向けの先輩学生との座談会を開催した。

個別大学 科目別インターンシップ受講生数・受入企業数

科目名	概要	就業期間	実習時期	単位認定
(1) キャリアサポートセンター インターンシッププログラム	夏季休暇を利用し、本学が受入依頼した企業において就業体験を行う。就業体験前に基本的なマナー講習等を行う。就業体験後には、レポート課題の提出と成果報告会を実施する。	1~2週間	夏季休暇中	非正課
(2) アドバンスト・ インターンシッププログラム	本学が受入依頼した企業において実習を行う。実習前に基本的なマナーの修得や目標設定を行う。実習後には、振り返りを行い、大学での学び、将来への接続について考える。	3ヶ月	春学期	正課

科目名	H25 受講生数	H25 受入企業数	H26 受講生数	H26 受入企業数	H27 受講生数	H27 受入企業数
(1)	22	16	19	16	28	17
(2)	6	6	7	6	4	4
合計	28	22	26	22	32	21

取組拡大に向け工夫した点

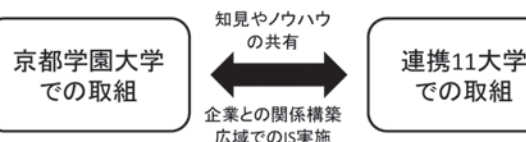
学生募集
取組: 対象学部教員、インターンシップに参加した学生から学生に案内することで、インターンシップの魅力を発信し参加学生の確保に繋げた。

企業との関係
取組: 受入企業を中心に実習前、実習中、実習後にプログラムについての意見交換を行い、企業との強固な関係の構築に努めている。

教職員の理解
取組: 教職員の理解を得るために、教職員向けのインターンシップ成果報告会や、インターンシップについての勉強会を開催した。

効果測定
取組: 実習前、実習中、実習後の効果測定を実施している。また卒業・就業後についての効果測定も予定しており、エビデンスデータの蓄積に努めている。

11大学連携メリット



知見やノウハウの共有: インターンシップの運営を連携して行うことで、学生指導方法等に関する知見やノウハウの共有に繋がる。

企業との関係構築: 本学で実施しているインターンシップの量的拡大に向けて、連携して実施しているインターンシップの受入企業を中心に関係を構築することができる。

広域でのIS実施: 連携してインターンシップを広域で実施することで、他府県へ学生を派遣することができる。

専門人材が自大学にもたらした効果

本学では、専門人材育成として教員1名、職員2名が本事業に携わった。これらは、インターンシップを活用した教育を行う際に必要な知識やスキルを身につけることができた。例えば、教育プログラム構築に向けたプロセスや教材、学生指導や企業との関係構築などがあげられる。これらの知見等の一部を、本学の独自のプログラムに反映することができたと考える。こうした人材を核にして大学内の人材育成に努めていく。

平成28年度以降の取組計画

基本的には現在のプログラムを引き続き実施していく予定である。その際に、本事業で得た知見を本学プログラムに取り入れていきたいと考えている。特に、実習に関わる教材等は参考になる内容が多く含まれている。また、運営面については、危機管理の仕組みやあり方などを参考にしたいと考えている。量的拡大(参加人数、受入企業等)については、平成28年度より更に具体的なアクションを起こす予定である。

京都産業大学

インターンシップの現状と課題認識(申請書)

インターンシップの量的拡大と専門人材の養成ならびに伝承。中期インターンシップの実習先開拓。

インターンシップの取組目標(申請書)

インターンシップの量的拡大のため、受入企業の開拓を行うと同時に、ノンマッチが起こらないよう、学生の視野拡大を行う。更に、インターンシップのコーディネート業務の研修を通じて、インターンシップの担い手の育成も行う。

申請書に対する取組内容と成果

取組内容①: インターンシップ量的拡大のため、進路部門と連携し「就職ガイダンス」内でインターンシップの情報を発信した。

成果: 学生数の大幅な増加に繋がった。【実績】対H25比 受講生数:134%

取組内容②: 専門人材養成のため、実務者研修会や共通プログラム(社風発見インターンシップ事前・事後学習・マッチング作業等)に取組んだ。

成果: インターンシップ実施に必要な知見・ノウハウを身につけた。それらを大学独自のインターンシップで実践し、専門人材を養成した。

取組内容③: 中期インターンシップ実習先開拓のため、自大学との関係性が密な企業を選定し、企業開拓を図った。

成果: 企業メリット(若手人材育成等)を全面的に打ち出すことで中期インターンシップの負担感を取り除き受入に繋がった。
【受入実績】H26:3社3名 H27:5社7名

個別大学 科目別インターンシップ受講生数・受入企業数

科目名	概要		就業期間	実習時期	単位認定	
インターンシップ3	独自で協力を依頼した国内の企業等で就業体験を行う。就業体験前に、業界研究、グループ学習、マナー講座等、就業体験後には実習の成果についてディスカッションを行い、就業観や社会性を養う。		2週間～1ヶ月	8～9月	正課	
インターンシップ5	企業や行政期間が独自に募集を行うインターンシップ先や全国の経営者協会等が斡旋するインターンシップ先の中から、希望するインターンシップ先を自ら探す、自主的なインターンシップ。		5日以上	8～9月	正課	
科目名	H25 受講生数	H25 受入企業数	H26 受講生数	H26 受入企業数	H27 受講生数	H27 受入企業数
インターンシップ3	173	94	169	97	239	116
インターンシップ5	19	12	16	13	18	17
合計	192	106	185	110	257	133

取組拡大に向け工夫した点

企業情報の蓄積

取組: インターンシップ生の受入を希望されている企業との接点を活かしきれないことが課題としてあり、企業情報を蓄積するデータベースを作成し、活用することで、接点を最大限に活用できるよう改善を図った。

企業開拓

取組: 従来の既存企業を中心とした企業訪問から、今年度は、既存企業に加えて、54社の新規企業を訪問し、受入企業の量的拡大を図った。
【実績】受入企業数:125%(対H25比)

企業との関係性構築

取組: 実習先成果報告会見学・実習中現場見学 社風発見インターンシップで実践した実習中の企業訪問を自大学においても実践することで、学生評価や今後の取組み、プログラム改善に向けた話し等について、相互に本音で情報交換することで、企業とのより強固な関係性構築に繋がった。

専門人材が自大学にもたらした効果

専門人材の養成により、これまで困難であった学生支援「実習・授業欠席学生のフォロー／公募参加学生事前指導」や企業対応「実習・社内報告会見学／企業開拓」が可能となり、学生・企業により手厚い支援ができるようになった。また、専門人材の業務遂行能力向上により生まれた時間を活用し、理工系コーオププログラムや個別支援が必要な学生の送り出しといった新しい取組に着手できた。

11大学連携メリット



企業との接点: 自大学のみでは開拓困難な地域(滋賀・奈良)に対して、連携しながら企業開拓し、実習生を送り出すことによって、通常接点を持つことが困難な企業と接点を持つことができた。

平成28年度以降の取組計画

インターンシップ受講生数を今後さらに拡大し、継続的に発展させるために、既存のインターンシップのみならず、学部とのコラボレーション(理工系コーオプ・外国語学部とのコラボ企画)や、個別支援が必要な学生の送り出しに取り組んでいく。



奈良女子大学



インターンシップの現状と課題認識(申請書)

現状ではインターンシップ受入企業が不足している。テーマAの成果の上に新規開拓と多様化、活性化が課題。

インターンシップの取組目標(申請書)

統合キャリア教育カリキュラムにおけるインターンシップの位置づけを明確化し、学生の積極的参加を促す環境整備。また担当教職員のスキルアップ研修を組織的にバックアップする。

申請書に対する取組内容と成果

- 取組 ① キャリア教育にインターンシップの全学共通正課科目新設
 ② 対象学年を1・2年次に引き下げ、わかりやすく情報提供
 ③ 担当教職員のスキルアップ

- 成果 ① 全学共通のインターンシップ5科目を新設
 ② 1年次生を含む162名が参加(25年度比80%増)
 ③ 学内FDの実施、担当教職員のスキル、企画力アップを実現

科目別インターンシップ受講生数・受入企業数

科目名	概要	期間	時期	H25 受講	H25 企業	H26 受講	H26 企業	H27 受講	H27 企業
文化メディア学インターンシップAB	文学部専門科目、奈良県立図書館で子ども向けイベント企画など	10日	前後期	21	1	18	1	20	3
子ども臨床学インターンシップ実習	文学部専門科目、児童施設での実習(教育実習とは別)	10日	不定期	12	7	17	7	10	7
住環境学学外実習(インターンシップ)	生活環境学部専門科目、住宅業界などと連携して希望する学生を派遣	14日	休業期間	35	43	38	43	32	43
生活文化学学外実習(インターンシップ)	生活環境学部専門科目、教員の開拓した企業などに希望する学生を派遣	14日	休業期間	22	5	19	5	19	5
地域との対話 I II	全学共通。奈良の地場産業の中核企業と提携して職場改善などを提案	5日	前後期	-	-	24	6	18	10
インターンシップ1	全学共通。社風発見インターンシップ早春篇の単位認定	3~5日	後期	-	-	11	8	26	16
インターンシップ2	全学共通。奈良県大学連合インターンシップの単位認定。H27より正課化	10日	前期	-	-	-	-	29	18
インターンシップ3	全学共通。社風発見インターンシップ真夏篇の単位認定	5~10日	前期	-	-	-	-	8	7
正課外インターンシップ	全学共通。大学に公式に依頼のあった企業・自治体などに希望する学生を派遣(単位なし)	5~10日	夏期休暇中	36	29	36	27	34	12
正課計				90	59	116	71	162	109

取組拡大に向け工夫した点

- 1 学生募集
 - ・履修ガイダンスごとに、情報提供と募集チラシを全員配布。
 - ・学生が参加しやすいよう、昼休みに短時間で複数回の説明会実施。
 - ・経験者の学生に体験発表してもらい、イメージしやすい環境を提供。
- 2 企業開拓
 - ・本学学生の採用実績や、別のインターンシップ事業でつながりのある企業を積極的に訪問。
- 3 学生支援
 - ・実習期間中の企業訪問と、学生との面談によるフォロー。

11大学連携メリット

自大学では対応しきれない企業開拓が可能になった

業務遂行ノウハウの蓄積、連携事業を通じた地域横断ネットワークの形成

社風発見インターンシップにより、低年次でのインターンシップの意義を学生にアピールし、活性化できた

専門人材が自大学にもたらした効果

インターンシップの準備から学生評価までのプロセスに習熟し、今後新たな企画に取り組むことができる。

平成28年度以降の取組計画

新規の学内プログラムの学年進行に沿って、さらに多様な独自インターンシップ開発に取り組む。

天理大学

インターンシップの現状と課題認識(申請書)

奈良県大学連合インターンシップ制度を主として、参加20人と少数の為、今後は学生の意識・意欲を高め量的改善が必要。

インターンシップの取組目標(申請書)

連携事業を通して①国内インターンシップの質的・量的改善を推進する。②外国人留学生に、日本国内でインターンシップを体験する門戸を上げ、日本産業社会の視点から豊かな国際人材育成を目指す。③奈良県連合インターンシップとは、別途、奈良・京都・滋賀・大阪等を中心に学生の育成の場を広げる。

申請書に対する取組内容と成果

取組内容①:1年次配当の正課のキャリア科目において、インターンシップの説明や先輩の体験談発表等を行うことにより、低年次からインターンシップに対する意識や意欲の向上に努めている。

成果:徐々にではあるが、1年生からインターンシップに興味を示す学生が増え、次年度からは1年生にも単位認定を行えるようにする予定である。

取組内容②:学内の留学生担当部署と協力して、外国人留学生に対するインターンシップを受け入れてくれる企業の開拓に努めている。

成果:外国人留学生の受入に対し、前向きに検討して下さる企業が増えている。

取組内容③:国内外の同窓会組織や外部のNPO団体等と連携し、インターンシップの受入企業の開拓とともに、学生が様々な実体験を行えるような教育的プログラムを模索している。

成果:大学と一緒にインターンシップのプログラムを考えて下さる企業が出てきつつある。

個別大学 科目別インターンシップ受講生数・受入企業数

科目名	概要	就業期間	実習時期	単位認定
インターンシップ	学習目的の明確化・意識の向上、高い職業意識の形成および自立したキャリア・能力の具現化を目的とした「奈良県大学連合インターンシップ制度」を中心とした取組である。ビジネス社会の基礎知識やビジネスマナー等の講義や演習を事前研修として行い、レポートを提出させた後、実習に取り組みさせている。	10日間程度	8~9月	条件を満たせば、単位認定をしている。
海外インターンシップ	天理教の海外拠点(教会等)や海外企業等で行う就業体験や伝道実習等のプログラムである。主に留学終了後、留学中に身につけた語学スキルの実践の場として、また、簡単な作業体験を通じ、企業や社会について深く知る機会として、現地で職場体験型のインターンシップを行っている。	1週間~3週間	随時	条件を満たせば、単位認定をしている。

科目名	H25 受講生数	H25 受入企業数	H26 受講生数	H26 受入企業数	H27 受講生数	H27 受入企業数
インターンシップ	20	15	14	11	8	8
海外インターンシップ	12	7	22	8	20	11
合計	32	22	36	19	28	19

取組拡大に向け工夫した点

学生募集 取組:従来の掲示板やメール、Career Portfolio System等での広報に加えて、授業内でも広報を行った。

企業訪問 取組:実習前・実習中・実習後と実習先企業を訪問することで、企業との関係性構築に努めた。

企業開拓 取組:アンケート調査をもとに企業訪問を行い、電話やメールでも連絡を密にすることで、企業開拓に繋がった。

外部連携 取組:外部のNPO団体と連携して、新規のインターンシッププログラムの開発に取り組んでいる。

11大学連携メリット

他地域や他大学の学生と一緒にグループワーク等を行うことで、学生が刺激を受け、学内での学びや生活に好影響を与えている。

インターンシップをコーディネートできる専門人材育成に関し、一大学では開催が困難な研修等を協同で開催することができる。

他大学と連携し、情報を共有することにより、新たな企業開拓へと繋がられる。

スケールメリットにより、地元の中小企業が、自社の魅力をより広範囲にアピールすることができるため、企業の協力が得やすい。

専門人材が自大学にもたらした効果

教員と職員がそれぞれの立場や役割を超えて、専門人材と一緒に学ぶことにより、逆にそれぞれの立場や役割のことをより一層理解し、お互いに補完し合いながら、学生の指導に当たることができるようになった。このことは大学内にとどまらず、大学と産業界の関係においても言えることであり、本学の課題でもある本学独自のインターンシッププログラムの開発にとって、専門人材の養成は非常に大きな効果をもたらすことが期待できる。

平成28年度以降の取組計画

他のキャリア科目や正課外のキャリアガイダンスなどで、より一層インターンシップに対する意識や意欲の向上に努め、参加学生の増加に繋げる。また、企業・自治体・産業界等と連携し、本学独自のインターンシッププログラムの開発に、引き続き取り組む。

奈良佐保短期大学

インターンシップの現状と課題認識(申請書)

ビジネスキャリアコース科目「インターンシップ」を食物栄養コースで新規開講。他コース・学科へのインターンシップ教育展開へのモデルケースとし、ビジネスキャリアコースのインターンシップ関連科目を新たに開発する。

インターンシップの取組目標(申請書)

食物栄養コースで資格取得の実習以外でインターンシップへ参加し、実務者として多彩なコミュニケーション能力を修練する。ビジネスキャリアコースの実践的な就労機会を経験する科目開発へ展開する。

申請書に対する取組内容と成果

取組内容① 量的拡大:「インターンシップ」科目の履修および「社風発見インターンシップ」(真夏)(早春)の参加誘導を学科横断で実施した

成果: 15名参加 他コースから新規参加 7名

取組内容② 専門人材養成:「事務職」系ビジネス実務者を養成する人材育成のため、実務者研修と共通プログラムに教職員が参画した

成果: インターンシップのコーディネート能力が向上し、独自のインターンシップ科目でも践じた。教職員へ情報共有し、更なる人材育成に展開した。

取組内容③ 中期インターンシップ実習先開拓: インターンシップ部会や実務者研修会での情報交換や本学独自のコネクション開拓活動を推進

成果: 大学連携により企業コネクションが拡大し、短期大学ながら中期インターンシップ実現への意見交換や実現可能性の検討機会を創出した

個別大学 科目別インターンシップ受講生数・受入企業数

科目名	概要	就業期間	実習時期	単位認定
インターンシップ 2009～2014年度	本学指定受入企業での就労実習。食品容器製造企業(大阪製罐株式会社 東大阪市)で、企業概要・製造ライン勤務・事務処理・営業同行・商品提案を行うもの。インターンシップ科目担当教員が事前・事後学習を行う。	5日程度	1回生 2月	正課
インターンシップ I 2015年度 開講	指定受入企業での就労実習。企業概要・製造ライン勤務・事務処理・営業同行・商品提案などを行う。インターンシップ科目教員が事前・事後学習を行う。	5日程度	1回生 2月	正課
インターンシップ II 2016年度 開講	指定受入企業での就労実習。企業概要・製造ライン勤務・事務処理・営業同行・商品提案などを行う。インターンシップ科目教員が事前・事後学習を行う。	5日程度	2回生 8月	正課

科目名	H25 受講生数	H25 受入企業数	H26 受講生数	H26 受入企業数	H27 受講生数	H27 受入企業数
インターンシップ	4	1	5	1	インターンシップ I へ	インターンシップ I へ
インターンシップ I	-	-	-	-	2	1
インターンシップ II	-	-	-	-	2016年度より	2016年度より

取組拡大に向け工夫した点

学生支援 取組: 実習前後の学内学習機会を設定し、産業界の実務者講師による実践的な指導を行う。参加学生所属コース教員と連携して実習中のサポートを行った。

企業訪問準備 取組: インターンシップ生の受入を希望されている企業との接点を活かしきれないことが課題としてあり、他大学で行っているデータベースを本学でも活用することで、接点を最大限に活用できるよう改善を図る。

企業訪問 取組: エリア大学との緊密な連携と積極的な情報提供により、受入先確保に貢献する。また、地元産業界とのコネクションや学科内およびキャリア支援センターからの企業情報をもとにコンタクトの機会を増やす。

学生募集 取組: 学科教員の協力により、授業内にガイダンスを実施し、キャリア支援センターの「進路ガイダンス」でもIS情報発信することで、参加学生の確保に努めた。

専門人材が自大学にもたらした効果

本学で本格的なインターンシップを推進するためのノウハウを得られたことで、産業界とのコネクションを開発し、学生のビジネス実務能力の向上につなげることができた。また、インターンシップの質的向上を継続的に進める教育環境を確立することができた

11大学連携メリット



IS運営スキルの獲得: 教職員が社風発見インターンシップを実際に運営しながら、インターンシップに必要な情報やスキルの獲得に繋がる

産業界とのコネクションの開発: 企業とのコンタクトが連携機会(事前事後学修、企業訪問など)により増加し、新たな関係構築が展開する

平成28年度以降の取組計画

- ・インターンシップ参加学生の拡大 : 参加20名 新規受入企業3社
- ・産業界から実務者講師の登用 : 2名
- ・インターンシップ関連実務科目の開講 : 3科目

内部評価委員会
全体報告会

IV

平成26年度「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】インターンシップ等取組拡大」

『滋京奈地域インターンシップ推進協議会』
第2回内部評価委員会

日時 平成28年3月1日（火）10：00～12：00

場所 TKP京都四条烏丸カンファレンスセンター
〒600-8423 京都府京都市下京区仏光寺通室町東入釘隠町247番

出席者 【内部評価委員】 給田 英樹氏（関西広域連合広域産業振興局）
中野 桂氏（滋賀大学）
森田 洋二氏（京都学園大学）宮嶋 恒二氏（京都学園大学）
向井 光太郎氏（奈良佐保短期大学）
【推進委員会】 佐原 康夫（奈良女子大学）
近藤 紀章（聖泉大学）徳田 裕美（聖泉大学）
玉田 春昭（京都産業大学）大西 達也（京都産業大学）
松本 翔伍（京都産業大学）西村 俊介（京都産業大学）

プログラム ◇出席者紹介
◇評価内容説明・推進協議会取組報告
◇質疑・応答
◇内部評価委員からの総評
【内部評価における3つの観点】
①申請書記載の課題や目標に対しての取組成果はどうか
②平成26年度の内部評価委員会で受けた指摘事項について改善されているか
③平成28年度以降の推進協議会の継続体制に向けた組織づくりがなされているか

内部評価委員からの総評

◇給田 英樹氏（関西広域連合広域産業振興局）

個別大学が連携しながらプログラムの一般化・標準化された点は大変評価できる。また、インターンシップの質的・量的拡大、中期インターンシップの試行も今後の事業展開に向けて評価できる点である。事務局の負担も相当なものであったと思われるが、大学職員の質の向上にもつながる有意義な取組であったと思う。

◇中野 桂氏（滋賀大学）

限られた財源・資源の中で多方面にわたる目標（参加企業の満足度向上・専門人材養成・学生育成）に取組み、成果をあげられた。今後の活動に向けての意見として、「効果測定」という観点

で、インターンシップ受入企業の若手社員の定着率統計および参加学生の入社後の定着状況、インターンシップ参加学生は域内就職率が高いといった分析を長期的に実施していただきたい。課題は、職員の定期異動のある大学でいかに専門人材を育成するかという点である。

◇森田 洋二氏（京都学園大学）

社風インターンシップは低年次向けインターンシップで標準化を図っている点が評価できる。また、継続体制について、企業メリットがどこにあるのかを将来展望も含めて明示できると尚良い。

◇宮嶋 恒二氏（京都学園大学）

社風発見インターンシップを1～3回目まで実施したことで、教材・資料の質があがった。受入企業開拓・関係性づくりを連携校で協力できたことが大きな成果といえる。今後は、学生が成長した確かな実績をどのように対外的に発信できるのか、またそのエビデンスをどのように蓄積できるかが大切であり、その取組みに期待する。

◇向井 光太郎氏（奈良佐保短期大学）

継続体制の充実を図るうえで、組織・蓄積される情報・資金が整備されていなければならない。企業側メリットがどこにあるのかをもう少し明示すべき。また、大学・企業は異動が伴うため、その際に関係性を維持できる工夫が必要である。

【評価項目・評価点（平均値）】

NO.	評価項目	評価点（平均値）
①	インターンシップにおける学生と企業のミスマッチ解消のために、マッチングの円滑化を図ったか	2.6
②	事前・事後学習を含めた共通プログラム（短期インターンシップ）を実施し、一定の標準化を図ったか	2.8
③	中長期インターンシップを含めたキャリア形成科目において、段階化と構造化を図ったか	2.2
④	各大学において、大学教育におけるインターンシップの位置づけ、大学教育全体の活性化を図ったか	2.2
⑤	企業・大学・学生・地域との情報交換や意見交換を行い、産学からオープンに参加でき、自立的に活動できる組織づくりが進められているか	2.4
⑥	インターンシップ量的拡大に向け、受入企業の開拓を図ったか	2
⑦	インターンシップ量的拡大に向け、参加学生の推進を図ったか	2.6
⑧	PBL、コーオプ教育、中長期インターンシップ等の評価できる取組はあるか	2
⑨	インターンシップ等におけるコーディネートを担当する専門人材の養成を進めたか	2.4
⑩	大学間での情報共有を図ったか	2.2
⑪	事業終了後の推進協議会の継続的・発展的な組織づくりがなされているか	2

【評価点】 3点…非常に評価できる（当初立てた計画を大きく上回る成果があった）

2点…評価できる（当初立てた計画を達成できた）

1点…あまり評価できない（当初立てた計画にあと一步届かなかった）

0点…全く評価できない（当初立てた計画を全く遂行できなかった）



平成26年度「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】インターンシップ等取組拡大」

『滋京奈地域インターンシップ推進協議会』
第3回会議

日時 平成28年3月1日（火）13：30～16：20

場所 TKP京都四条烏丸カンファレンスセンター ホール3A
〒600-8423 京都府京都市下京区仏光寺通室町東入釘隠町247番

出席者 【産業界等】1名
【講演者】2名
【連携大学】23名
【支援団体】1名
【幹事校】8名

- プログラム**
- ◇開会挨拶（大西 辰彦・京都産業大学）
 - ◇出席者紹介
 - ◇滋京奈地域インターンシップ推進協議会取組報告
 - ・滋京奈地域インターンシップ推進協議会取組報告
（佐原 康夫氏・奈良女子大学）
 - ・内部評価委員会実施報告（給田 英樹氏・関西広域連合広域産業振興局）
 - ◇平成28年度以降の継続体制
 - ・滋京奈地域人材育成協議会（仮称）の体制について（大西 達也・京都産業大学）
（竹林 竜一氏・株式会社Re-birth）
 - ◇インターンシップ推進協議会運営のポイント【講演】
 - ・10年先を見据えた組織運営について
（古賀 正博氏・九州インターンシップ推進協議会）
 - ◇質疑・応答

産業界等からの総評

◇給田 英樹氏（関西広域連合広域産業振興局）

限られた財源で、さまざまな課題に対して多方面にわたる新しい試みを工夫して実行され、目標を達成されたことについては、高く評価したい。特に、大企業志向の強い学生に早期から中小企業との接点を持たせる社風発見インターンシップの取組は大変有意義であり、企業負担が少なく、かつ真摯に学生が取り組める好事例を生み出していただきたい。来年度以降も持続可能なシステムとして確立されるよう強く期待する。インターンシップを通じて、経済の成長を支える中小企業の魅力を見出すとともに学生の社会人基礎力を向上させ、就職に結びつけていくことが重要である。

◇古賀 正博氏（九州インターンシップ推進協議会）

全体を通して、滋京奈地域は丁寧な取組みをされている印象を受けた。低学年からの「社風発見インターンシップ」という具体的な仕組みを構築されたことは素晴らしいものであり、早期からの就業体験は、学生にとって非常に大きな経験となる。また、エリア主任という仕組みは新鮮であり、そのような仕組みは広域連携のポイントになる。

今後、社風発見インターンシップが定着していき、システム化してしまうことで、それが学生にとって受け身になりかねない。過保護は厳禁という気持ちで対応しながら、半歩先を照らし、刺激材料を投入することが重要である。システムチックになりすぎてしまうと、良かれと思って取り組んでいることが、思考停止といった副作用につながってしまう恐れがあるため、注意が必要である。





広報ツール
実習ノートワークシート

V

社風発見インターンシップ企業開拓用パンフレット

社風発見インターンシップ

2015年度版

「社風」をキーワードにした
企業研究・課題研究にむけた取り組み

プログラムのねらい

1 1回生から3回生を対象として、企業様の社風（魅力）を視野・体験の中から学生自らが将来や学びへの気持ちを育てることを目的としたインターンシップです。就職活動が始まる前段階での企業体験であり、企業様にとりまして学生から本音を聞くことができ、若者の教育・指導の機会となると思われます。また、初めてインターンシップを受け入れられる企業様にとりましても、取り組みでいただきたいプログラムとしています。

企業様にとってのメリット

- POINT1 社員の育成・成長による職場の活性化
- POINT2 会社説明会における学生へのアピールの練習ができる
- POINT3 社内では気付かない特徴を学生の目からの気づきができる
- POINT4 地域の学生や大学に会社を知ってもらえる
- POINT5 若者との接し方の練習

主催：滋京奈地域インターンシップ推進協議会 平成26年度滋京奈地区ニズ対応した教育推進・実体験型研修事業「テーマⅡ」インターンシップ等の取組実施

取組大学

滋京奈	窓口	電話番号
滋賀県立大学	学生・就職支援グループ	0749-28-8296
滋賀大学	就業力育成推進室	0749-27-1348
聖隷大学	教職課	0749-43-7510
長浜/バイオ大学	学習・就業力支援センター	0749-64-8100

京都府	窓口	電話番号
京都外国語大学	キャリアセンター	075-322-6017
京都学園大学	教育開発センター	0771-29-3641
京都産業大学	コーポ教育研究開発センター	075-705-3228
京都府立大学	キャリアサポートセンター	075-703-5764 075-703-5767

奈良県	窓口	電話番号
天理大学	学生部キャリア支援課	0743-63-4568
奈良教育短期大学	キャリア支援センター	0742-61-9710
奈良女子大学	学務課 学務係	0742-20-3232

滋京奈地域インターンシップ推進協議会

事務局(企業担当窓口)

〒603-8555
京都市北区上賀茂本山
京都産業大学コーポ教育研究開発センター

TEL 075-705-3228
FAX 075-705-1939

滋京奈 1 UNIVERSITY

連携団体：滋京奈中小企業家同友会 京都商工会議所 奈良商工会議所
広域連携団体：関西広域連合 近畿経済産業局

概要

平成26年度から文部科学省補助金採択事業「産業界のニーズに対応した教育推進・実体験型研修事業」に取り組みできた滋賀県、京都府、奈良県の11大学が、大学の枠を超えて、地域の企業と連携して、学生を受け入れるインターンシッププログラムを実施しています。平成27年度は滋賀県、京都府、奈良県の大学に所属する学生を対象として、滋賀県、京都府、奈良県の中小企業の社風を視察し、学ぶ取組として「早春臨」に加え、2・3回生を対象とした「真夏臨」では本格的な企業研究・課題研究に取り組む新しいプログラムを実施します。

スケジュール

参加学生	2・3回生対象 真夏臨	1・2回生対象 早春臨	受け入れ先
	4/30(木)	9/30(水)	「企業登録簿」締切
ガイダンス 講義の流れ、エントリーシート の作成方法について説明	5/11(月) -15(金)	10月上旬 ~中旬	「企業ガイド」提供
出願締切 エントリーシートを提出	5/29(金)	10/30(金)	マッチング作業
選考 エントリーシートをもとにイン ターンシップ先の企業を 選考・決定	6/12(金)	11/13(金)	エントリー頂いた企業様と学生の 実習先を決定いたします。
事前学習1日目 社会人としての基本的なマナ ー、企業研究に関する講義、 受入企業と学生の交流の場 を設けます。	6/27(土)	12/5(土)	受入企業様とプログラムの概要と 協定の締結に向けたご説明を いたします。
事前学習2日目 社長インタビューの準備や日 程設定、事前学習会など社風 理解にむけたグループワーク を行います。	7/11(土)	12/19(土)	事前学習1日目 午後には、受入企業様と学生の 交流の場を設けます。
企業訪問実習 受入企業へのアポイント・社 長インタビュー・会社見学、 社員インタビューを行います。	7/13(月) -8/5(水)	12/21(月) -1/22(金)	企業訪問実習 経営者(役員)へのインタビュー、 実習内容の打合せ等にご 対応いたします。
就業体験実習 就業体験と社員観察 いざという時の魅力について、 考えます。	8/6(木) -31(月)	2/15(月) -26(金)	就業体験実習 真夏臨(5-10日間)・ 早春臨(3-5日間)
事後学習 実習のまとめ、グループでの 気づきの共有、学生から見た 「社風」と「企業の魅力」を テーマとした発表をします。	9月前半 9月中	3月前半 3月中	事後学習(受入企業様もご 招待の上実施) 午後には、実習生が総括として、「 社風」と「学生から見た 企業の魅力」についてプレゼン テーションを行います。

参加する学生

滋賀・京都・奈良の指定の11大学に在学する学生

大学名	大学紹介	参加学部
滋賀県立大学	キャンパスは琵琶湖、テニスは人間。	環境科学部・工学部・人間文化学部
滋賀大学	知の21世紀をきり拓く一湖国から世界へ	経済学部
聖隷大学	自ら考え判断し行動する力と、他者を理解し自分の思いを 表現できる力を合わせた「人間力」の育成	人間学部
長浜/バイオ大学	基礎から最先端までトータルに学ぶ「バイオの総合大学」	バイオサイエンス学部
京都外国語大学	言語を通して世界の平和を	外国語学部
京都学園大学	実学重視の教育を通して、一人ひとりの学生が成長を確信 できる「協育」を推進	経済学部・経営学部・法学部・人間文化学部 バイオ情報学部
京都産業大学	Keep Innovating. ー新しい時代に挑戦し、社会に新しい 価値を度み出し続けるー	経済学部・経営学部・法学部・外国語学部 文化学部・教育学部・コンピュータ理工学部 経営生命科学部
京都府立大学	時代を拓く、価値の創り手になる！	文学部・公共政策学部・生命環境学部
天理大学	建学の精神である「徳者への献身」を必ず本学の学生は、 貴社の社会貢献に込めます。	人間学部・文学部・国際学部・体育学部
奈良教育短期大学	奈良の自然と人によって、2年間でプロフェッショナルを 目指します。	生活未来科
奈良女子大学	奈良から未来へ、女性リーダーがほびたく国立女子大学	文学部・理学部・生活環境学部

受入にあたっての注意事項

- 期間** 真夏臨 2015年8月6日(木) - 8月31日(月)
早春臨 2016年2月15日(月) - 2月26日(金)
- 待遇** 申込み時に「交通費」、「食費補助」等の支給の有無をお知らせください。
- 申込み** 「インターンシップ学生受入募集要項」にご記入の上、事務局宛にお申込みください。
- 選考** インターンシップ参加希望の学生には「希望企業アンケート」を提出させ、学生の希望を考慮しながら選考させていただきます。
- 保険** インターンシップ実習期間中の事故(通勤および実習中)については、当協議会で「学生教育研究費傷害保険」および「学研実習付帯賠償責任保険」に加入致します。
- 募集学年・学部** 本インターンシップの対象となる学年は、2・3回生(真夏臨)・1・2回生(早春臨)の学生です。
- 体験実習カリキュラム** ・カリキュラムについては、共通プログラムテーマ「社風発見」を組み入れた内容での作成をお願いいたします。
・実習初日に会社の組織や留意点など、社員としての基本的な説明をお願いいたします。
・実習最終日に、体験実習の成果発表の機会をお願いいたします。
- 契約書** 実習期間中に入手した情報の守秘義務を守るため、実習生より誓約書をお願いいたします。
- 協定実書の締結** 企業様・学生の所属大学・当協議会との間でインターンシップの実施にかかり取り決め事項を確認するため、三者協定実書を締結させていただきます。

平成 27 年度 社風発見インターンシップ “真夏篇” 実習ノート (ワークシート抜粋)

平成 27 年度 社風発見インターンシップ“真夏篇” 実習ノート

事前学習
社風発見インターンシップ・事前学習スケジュール
事前学習 1 日目
自習課題
事前学習 2 日目

事前訪問・実習
社風発見インターンシップ・実習先企業シート
社風発見インターンシップ・社長インタビューシート
社風発見インターンシップ・目標設定シート
社風発見インターンシップ・インタビューシート・現場見学シート
社風発見インターンシップ・実習日誌
社風発見インターンシップ・実習プロセス管理シート
社風発見インターンシップ・実習振り返りシート

事後学習
社風発見インターンシップ・事後学習スケジュール
発表スライド作成の要件

1

社風発見インターンシップ・事前学習スケジュール

1 日目 2015. 6. 27 (土) 会場：京都学園大学 太秦キャンパス

- (1) 全体説明、グループごとのアイスブレイク 【教室】N304 【時間】10:00～11:00
- (2) 企業研究講義—会社四季報からみた企業と業界 【教室】N304 【時間】11:10～12:10
講師 渡邊博己 京都学園大学法学部教授
- (3) カタチは気持ち 【教室】N304 【時間】13:00～14:00
マナーとコミュニケーション 講師 実成尚子 株式会社キャリア総研
- (4) 会社説明会シミュレーション (実習) 【教室】N404 【時間】14:10～15:50
- (5) 今日のまとめと次回の連絡 【教室】N304 【時間】15:50～16:00

2 日目 2015. 7. 11 (土) 会場：京都学園大学 太秦キャンパス

- (6) 企業経営者による講義—企業理念からみた社風創造 【教室】N304 【時間】10:00～11:00
講師 永井 茂一 株式会社ヒアライフ
- (7) 会社の業務と働きがい 【教室】N304 【時間】11:10～12:10
講師 田中 樹里 株式会社ありげ進学
- (8) 事前訪問と実習準備 (実習) 【教室】N302/N303 【時間】13:00～14:50
- (9) やる気チャージ —事前発表会 【教室】N302/N303 【時間】15:00～16:00

【注意事項】
事前学習 1 日目、2 日目に、体調不良等でやむを得ず欠席する場合は、下記まで連絡してください
緊急連絡先：090-3926-5753 (京都産業大学 担当：西村・日園)
*この電話番号は、事前学習、事後学習の 3 日間のみ (9:00～17:00) 有効です

2

事前学習 1 日目

(1) 全体説明

<p>■メモ・キーワード</p>	<p>□プログラム全体を通じた学習のねらい</p> <p>□事前学習 1 日目のポイント</p> <p>□事前学習 2 日目のポイント</p> <p>□連絡事項・注意事項</p>
------------------	---

3

(2) 企業研究講義—会社四季報からみた企業と業界

■講師の先生について

所属	
お名前	

<p>■メモ・キーワード</p>	<p>□企業・業界情報の集め方</p> <p>□業界・企業を見るポイント</p> <p>□会社説明会で担当者に確認したい点</p> <p>□質問事項・感想</p>
------------------	---

4

(3) カチカチは気持ち — マナーとコミュニケーション

■講師の先生について

所属	
お名前	

■メモ・キーワード

□マナーのポイント

□うまくできた点

□苦手と感じる点・注意すべき点

□質問事項・感想

5

(4) 会社説明会シミュレーション

企業ブースで担当者から**企業の紹介（15 分間）を受けます**。説明を受けるなかで、企業の魅力を感じた点や、共感できた点と、疑問に思った点やよくわからなかった点について、まとめてください。企業紹介が終了した後、みなさんのメモをもとに**担当者との意見交換（10 分間）**を行います。

1. 訪問した企業（実習先以外）に関するメモ

○会社名：
■企業の魅力・共感できた点

○担当者のお名前：
■疑問に思った点・よくわからなかった点

■意見交換でのメモ・コメント

○会社名：
■企業の魅力・共感できた点

○担当者のお名前：
■疑問に思った点・よくわからなかった点

■意見交換でのメモ・コメント

6

2. 実習先企業の会社説明

○実習先企業の会社説明
事前で作成した企業情報の内容や、企業研究講習で作成した会社説明会で確認したい点について、確認をしてください。*実習先企業の担当者がお越しでないグループは、**自習課題**に取り組んでください。

○会社名：
■会社説明会で担当者に確認したい点

○担当者のお名前：
■意見交換でのメモ・コメント

3. 会社訪問の日程などの調整

*実習先企業がお越しでない場合は、下記の内容を企業担当者に連絡する学生も決めること

a. 会社との連絡責任者（ 大学・ さん）
グループ名、実習先企業、連絡責任者の氏名をポストカードに記入して教室担当教員に手渡してください
連絡・確認事項：日時、場所、書いていただける時間
申込事項：実習打合せと社長（または幹部社員）インタビュー

b. 学生側の都合の悪い日程は？（訪問実習期間：7/13～8/5）

c. グループ内の連絡体制 電話・メールアドレスなど相互確認

【注意事項】

- 1 アポ取りは 6 月中に済ませてください。
- 2 実習先企業を訪問する日程が決まったら、連絡責任者から事務局にメールで報告してください。
宛先：jikeina-is@cc.kyoto-su.ac.jp
タイトル：「社風発見 IS ○○社訪問日程」
※報告時に大学名・氏名を必ず記載するようにしてください
- 3 会社への行き方を全員で事前に確認しておくようにしてください
- 4 会社訪問の際、契約書に記入、押印して会社に提出してください（全員必須）

7

自習課題

1. 事前学習 1 日目の企業研究講習—会社四季報からみた企業と業界—の講義内容、会社説明会シミュレーション、実習先企業情報などをふまえて、下記の事項についてまとめてください。

○実習先企業の属する業界や業種の特徴や傾向について調べて、まとめてください。

【業種名】
【特徴や傾向】

○実習先企業の魅力について、具体的にまとめてください。

2. 事前学習 2 日目に向けて、下記の事項について、自分の考えをまとめてください。

○実習本番に向けて、社風観察としてどんな点に着目したいですか？

○自己の就業体験として、どんな課題に取り組みたいですか？

8

事前学習 2 日目

(6) 企業経営者による講演 一企業理念からみた社風創造

■講師の先生について

所属	
お名前	

■メモ・キーワード

□入社経験とこれまでの担当業務

□入社前と入社後の違い

□働きがいと将来

□質問事項・感想

9

(7) 会社の業務と働きがい

■講師の先生について

所属	
お名前	

■メモ・キーワード

□入社経験とこれまでの担当業務

□入社前と入社後の違い

□働きがいと将来

□質問事項・感想

10

(8) 事前訪問と実習準備 (実習)

1. グループワークのねらい

そもそも、社風や企業文化というのは多様で、正解はありません。そこで、このインターンシップでは、一つのアプローチ方法として、組織と個人という観点から「企業理念、組織体制、社員のモチベーション」の3点について、事前立てた仮説を実習によって検証し、グループ内の異なる企業との比較を通じて、社風という企業文化を浮かび上がらせる方法をとります。そこで、このグループワークは、午前中の講演の内容をふまえて、企業の社風を把握するための仮説を立てることが目的となっています。

2. グループワークの進め方

1) グループ内で今回の司会役を決めてください (大学・ さん)
作業およびディスカッションの時間は約 100 分です。各作業の時間配分をおおまかに決めてとりかかります。

2) 「企業経営者による講演 企業理念からみた社風創造」の内容をもとに、キーワードや自分が聞きたいこと、気づいた点などをポストイットに書き出しましょう。次に、「会社の業務と働きがい」の内容をもとに、キーワードや自分が聞きたいこと、気づいた点などを違う色のポストイットに書き出しましょう。
作業時間 : ~ : まで (分間)

3) 模造紙に下記の項目を作成し、書き出したポストイットを[a]列の①～③の各項目にはっていきます。すべて項目が埋まるまでと限りません。複数にまたがる場合や、どこにあてはまるかわからないポストイットを無理にあてはめる必要はありません。また、ポストイットがない項目は空白でもかまいません。
作業時間 : ~ : まで (分間)

4) [a]列の①～③の各項目について、キーワードをグループ化したり、ポストイットの色の違いなどについて、議論しながら特徴をまとめていきます。その際、残っているポストイットをあてはめていくとともに、ポストイットを項目間で移動したり、複数項目にまたがって配置しながらもかまいません。
作業時間 : ~ : まで (分間)

5) [a]列の内容と特徴をふまえて、[b]列の①～③の各項目について、要点や気づきなどをまとめてみましょう。
作業時間 : ~ : まで (分間)

6) これまでの議論をふまえて、「事前訪問の社長ヒアリングで確認するポイント」、「就業体験中に観察するポイント」、「実習中の社員に対する ヒアリングで確認するポイント」、「複数の実習先企業を比較するポイント」としてまとめましょう。なお、空白の項目については、どうやって把握・確認するかその方法について検討しましょう。
作業時間 : ~ : まで (分間)

7) 発表資料としてまとめるとともに、発表方法について決めましょう。なお、発表にあたって、必ず、一度は通して練習をしましょう。
作業時間 : ~ : まで (分間)

11

	[a] 1 限目、2 限目の講義の内容をもとに、それぞれの項目の内容をポストイットに書き出して置きましょう。	[b] 会社では、組織と個人の両立のために、幹部と現場の感覚共有、意思疎通の浸透に向けてどんな工夫がなされているでしょうか。ポストイットの色の違いに注意しながら、気づきをまとめましょう。
①	企業理念	
②	社内の組織体制とその戦略	
③	社員の働きがいやモチベーション	

■社長ヒアリングでのポイント

■就業体験時に観察するポイント

■社員ヒアリングでのポイント

■複数の実習先企業を比較するポイント

12

3. 発表準備課題

模造紙1枚に、下記の事項をまとめて書き込み、発表の分担などを決めて、10分間で発表する準備をしてください。

○模造紙にまとめる事項

- ・グループ名（メンバー氏名）
- ・実習先企業名、企業の業種と特色、社風発見のポイント（企業ごとに）
- ・複数の実習先企業の社風比較ポイント

※完成したら記録として写真を撮っておきましょう。

(9) やる気チャージ 事前発表会

1. 発表を聞いて気づいたこと

■他グループの良かった点	■メモ・コメント
--------------	----------

2. 自分のグループで修正が必要な点

■修正点・課題	■修正の対応方法
---------	----------

【注意事項】

- 事後学習で使うパソコン持ち込み
(大学 さん、 大学 さん)
今日発表した模造紙の内容をパワーポイントに移しておきましょう(事後学習で使います)
- 実習までに、「目標設定シート」(32ページ)を記入してください
- 企業訪問実習時に、誓約書を企業担当者へ必ず渡してください

13

社風発見インターンシップ・実習先企業シート

※本シートは事前学習1日目(6月27日)までに、完成させて、講義に参加してください。(予備として、実習ノートに含めていきます)

氏名			
大学・学部・学科・学年			
インターンシップ期間	年 月 日 ~ 年 月 日		
	実習日		

○実習先企業情報 (*できるだけ、調べて記入してください)

実習先企業・組織名			
代表者名	業界名		
売上(直近)	本社所在地		
設立年	経常利益		
従業員数	資本金		
企業理念			
事業内容			
主力商品・サービス			
主な取引先			
ターゲットとしている市場(企業、個人、海外等)			

14

社長インタビューシート

アポイントをとった日	
実際に訪問した日	
インタビューをした方のお名前と肩書き	

○インタビュー項目

*事前学習2日目(7月11日)に作成した項目を記入してください。

■社長に対するヒアリング項目	■社長の回答
----------------	--------

○インタビューのメモ

■キーワードなど

15

社風発見インターンシップ・目標設定シート

記入日: 年 月 日

※本シートは事前訪問時に完成させて、インターンシップ先担当者の点検・確認を受けてください。

氏名			
大学・学部・学科・学年			
インターンシップ期間	年 月 日 ~ 年 月 日		
	実習日		

○本インターンシッププログラム参加についての企業受入担当者の期待

企業担当者や企業がインターンシップの実態にあたって学生に期待している内容について具体的に記載してください。

○インターンシップの実習内容

インタビューを行う職員 *インタビューシートをもとに、ヒアリングをする職員	① ② ③
担当する業務内容	・ ・ ・

○インターンシップ参加についてのあなた自身の目標

インターンシップ参加にあたってのあなた自身の目標(成果・成長)について具体的に記載してください。
--

16

社風発見インターンシップ・インタビューシート

記入日: 年 月 日

氏名	
大学・学部・学科・学年	

*インタビューの目的：あくまで会社の社風を理解するためのもので、日々の業務を通じて考えていることを教えてもらうことです。いただいた意見は、匿名の意見として処理するので、できる限り率直な意見とともに、この会社を代表、象徴する人や出来事について、エピソードを紹介してもらえそうな聞き方を心がけてください。
*シートが足りない場合はコピーして使用してください。

1. どういう経緯やきっかけで、この会社に入社されましたか？

2. 何年くらいこの会社で働いて、これまでどんな業務を担当してこられましたか？

3. 入社前のイメージと実際入社してからここがよかった、意外だったと感じた点についてお教えてください。

4. 他社にはない自慢できる点や誇れる点、部署の特色などについてお教えてください。

17

5. 御社の企業理念や経営方針をご紹介いただけますか？それは、どのように社内で共有されていますか？

6. 職場内、取引先や顧客とのコミュニケーションは仕事に欠かせないと思いますが、御社ならではのコミュニケーションや情報共有の仕方はございますか？

7. 仕事上で困っていることや課題、改善して欲しい点などがあつた場合、どのようにして乗り越えてこられましたか？

8. この会社で働いてよかったと思うことや、会社の将来性について、お考えをご紹介いただけますか？

9. その他

18

社風発見インターンシップ・現場見学シート

記入日: 年 月 日

*シートが足りない場合はコピーして使用してください。
○現場を見学して感じたこと・社風につながるヒントなどについてのメモ

19

社風発見インターンシップ・実習日誌

記入日: 年 月 日

氏名	
大学・学部・学科・学年	

学び

<p>■ 一日のスケジュール・業務内容</p>	<p>■ 一緒に働いた人の仕事ぶりや職場の雰囲気</p> <p>■ 社員の方から受けたアドバイスや指摘</p>
-------------------------	---

気づき

<p>■ 職場で大切にされている理念や考え方</p>	<p>■ 明日の目標や課題など</p>
----------------------------	---------------------

<インターンシップ先担当者記入欄> ~~~~~

担当者氏名: _____ 印

<通信欄>

20

社風発見インターンシップ・実習プロセス管理シート

記入日: 年 月 日

※本シートは現場体験を終えた後に作成し、インターンシップ先担当者の点検・確認を受けてください。
 ※P32「インターンシップ目標設定シート」の内容と照らしながら作成してください。

氏名	
大学・学部・学科・学年	
記入対象期間	年 月 日 ~ 年 月 日

○期間中に実施した業務内容と自己評価

■実施した業務内容	■社員の方から受けた指摘やアドバイス
■自己評価	■今後、力を入れて取り組む点

21

○これまでの業務を通してあなたが考える実習先企業の社風について

	役員や幹部社員	現場の社員	共有や浸透に向けた工夫
① 企業理念			
② 社内の組織体制とその戦略			
③ 社員の働きがいやモチベーション			

*現時点で記入できる範囲で記入しましょう。把握できていないところは、後半の実習中に作業を進めましょう。

<インターンシップ先担当者記入欄>

※「目標設定シート」の内容と照らしながら期間中の活動の講評をお願いします。

担当者名: _____ 印

○実習終了後に、学生が謝礼と報告（9月中）にお伺いします。その日程の調整と確定をお願いします。

*日程：2015年9月 日（ ） *期間： *対応予定者： _____

22

社風発見インターンシップ・実習振り返りシート

記入日: 年 月 日

※本シートはインターンシップ終了後、謝礼と報告にお伺いする際の実習先企業に提出します。必ずコピーをとってください。

氏名	
大学・学部・学科・学年	
受入企業・組織の名称	
インターンシップ期間	年 月 日 ~ 年 月 日
	実習日

○インターンシップで経験した業務

○インターンシップでの達成度および困難だった点など

■貢献できたと思う点・達成度	■困難だったこと、ハードルが高かったこと

○あなた自身の成長目標の実現に向けて取り組んだ内容と自己評価

※「社風発見インターンシップ・目標設定シート」(P32)の内容と照らしながら作成してください。

■取り組んだ内容	■自己評価

23

○実習先企業の社風について

	役員や幹部社員	現場の社員	共有や浸透に向けた工夫
① 企業理念			
② 社内の組織体制とその戦略			
③ 社員の働きがいやモチベーション			

○参加前と参加後で企業で働くことに対する意識の変化

■参加前	■参加後

○将来の夢、志を実現するために、今後成長させる必要がある能力など(今考える自身が「社会で活躍する」イメージをできるだけ具体的に記入してください)

○実習を通じて感じたこと・要望について

24

社風発見インターンシップ・事後学習スケジュール

2015年9月5日(土) 会場：京都産業大学 むすびわざ館

- (1) オリエンテーション・発表準備 【教室】3-A 【時間】10:00～12:00
スケジュール・作業内容の確認
各クラスにて、発表に向けたパワーポイント作成・作業（写真などを含む）
- (2) クラス発表会 【教室】301/302/303 【時間】13:00～14:30
優秀発表の投票、集計
クラスごとに優秀グループ決定
- (3) 全体発表会 【教室】3-A 【時間】15:00～15:50
各クラスにおける優秀グループによる発表
参加企業、教員からのコメント
- (4) 終了挨拶
実習ノート、社会人基礎力自己点検シート、企業・学生アンケート、ネームプレートは回収

【注意事項】

- 事後学習当日、体調不良等でやむを得ず欠席する場合は、下記まで連絡してください
緊急連絡先：090-3926-5753（京都産業大学 担当：西村・日置）
*この電話番号は、事前学習、事後学習の3日間のみ（9：00～17：00）有効です
- 事後学習の際に持ってくるもの
事後学習（9月5日）には、パワーポイントで成果の発表会を行います
事前学習の発表会で使った模造紙の内容をパワーポイントに移しておいてください
グループごとに最低1台以上のパソコンを持参してください
取材した写真などがあれば、データをUSBメモリに入れて持参してください
「振り返りシート」のページに記入し、コピーを取っておいてください
- 受入企業への実習終了の報告について
事後の報告と御礼の挨拶のために、それぞれの実習先企業を訪問してください（9月中）

訪問予定日時： _____ 訪問先： _____

実習成果の報告書として、各自の「振り返りシート」のコピーを実習先企業に提出してください。

■社風項目比較シート

	役員や幹部社員	現場の社員	共有や浸透に向けた工夫
① 企業理念			
② 社内の組織体制とその戦略			
③ 社員の働きがいやモチベーション			
④ 企業間での比較			

発表スライド作成の要件

発表時間：各グループ10分（厳守）・コメント5分
発表内容：

1. タイトル：内容にふさわしいインパクトのあるもの
2. 実習報告
 - ・グループ名（メンバー氏名）、実習先企業名、企業の業務と特色
 - 事前学習で発表した内容のまとめ
 - ・実習中の業務体験内容
 - ・社長（幹部）、社員インタビュー結果のまとめ
3. 考察
 - ・実習先企業の「企業の理念、社内組織の戦略的編成、社員のモチベーション」のまとめ
 - ・実習先企業の社風を示すキーワードは何か？
 - ・実習先企業の社風比較

○プレゼンの振り返り

<p>■教員・企業担当者からのコメントや指摘</p>	<p>■他グループで最もよかった発表とその理由</p>
<p>■グループの意見交換で出た改善点</p>	<p>■振り返りと今後に向けて</p>

平成 27 年度 社風発見インターンシップ “早春篇” 実習ノート (ワークシート抜粋)

平成 27 年度 社風発見インターンシップ“早春篇” 実習ノート

事前学習
社風発見インターンシップ・事前学習スケジュール
自習課題
事前訪問および実習に向けた準備

事前訪問・実習
社風発見インターンシップ・目標設定シート
社風発見インターンシップ・何でもメモ
社風発見インターンシップ・実習日報
社風発見インターンシップ・インタビューシート
社風発見インターンシップ・実習プロセス管理シート
社風発見インターンシップ・実習振り返りシート

事後学習
社風発見インターンシップ・事後学習スケジュール

社風発見 IS “早春篇”実習ノート全 74 ページから抜粋

1

社風発見インターンシップ・事前学習スケジュール

1日目 2015. 12. 5 (土) 会場：京都学園大学 太秦キャンパス

(1) 全体説明、グループごとのアイスブレイク	【教室】N304	【時間】10:00～10:50
(2) 企業研究講習 会社四季報からみた企業と業界	【教室】N304 講師 渡邊 博己 京都学園大学法学部教授	【時間】11:00～12:00
(3) カタチは気持ち マナーとコミュニケーション	【教室】N304 講師 山口 潔子 株式会社キャリア総研	【時間】13:00～14:00
(4) 会社説明会シミュレーション (実習)	【教室】N404	【時間】14:10～15:50
(5) 今日のまとめと次回の連絡	【教室】N304	【時間】15:50～16:00

2日目 2015. 12. 19 (土) 会場：京都産業大学 むすびわざ館

(6) 企業経営者による講演 企業理念からみた社風創造	【教室】3-A 講師 小田村 喜暢 氏 大洋産業㈱	【時間】10:00～11:00
(7) 会社の業務と働きがい	【教室】3-A 講師 寺田 俊介 氏 ㈱ドリム (AMM-グループ)かがやき	【時間】11:10～12:10
(8) 事前訪問と実習に向けた準備 (実習)	【教室】3-A/3-B	【時間】13:00～14:50
(9) やる気チャージ —— 事前発表会	【教室】301/302/303/304	【時間】15:00～15:50
(10) 事前訪問、実習に向けた連絡と確認	【教室】3-A	【時間】16:00～16:15

【注意事項】
事前学習 1 日目、2 日目に、体調不良等やむを得ず欠席する場合は、下記まで連絡してください
緊急連絡先：090-2068-8342 (京都産業大学 担当：西村)
*この電話番号は、事前学習、事後学習の 3 日間のみ (9:00～17:00) 有効です

2

自習課題

事前学習 1 日目の企業研究講習—会社四季報からみた企業と業界—の講義内容、会社説明会シミュレーション、実習先企業情報などをふまえて、下記の事項についてまとめてください。事前学習 2 日目 (12月 19 日) のグループワークの作業準備となるので、必ず調べておいてください。

○実習先企業の概要

○実習先企業が、属する業界や業種において、どのような特徴や特色を持ち、どのように位置づけされているかについて調べてまとめてください。

【業種・業界名】

○実習先企業の経営理念や社風を象徴する事業内容や社内外での取り組みについてまとめてください。

○実習先企業の経営者や社員に質問、確認したいことをまとめてください。

3

(8) 事前訪問および実習に向けた準備 (実習)

1. グループワークのねらい
社風や企業文化は、決まった形や正解はなく、評価する人の立場によって異なります。実際の就職活動においても、さまざまな角度から企業を分析する能力が求められています。また、社会人は、全く異なる立場の人と議論し、グループで作業をすすめるから、成果をだしていくことが求められます。
そこで、このプログラムでは、多様な学生と地域の企業が参加している特性を活かして、企業の理解を深める一つの方法として現場での体験に加えて、経営者および従業員へのインタビューとグループ内の他社と比較を行います。そのため、この時間は、午前中の講義内容をふまえて、実習先企業を「企業理念や目標の共有、仕事のくみや工夫、働くためのモチベーション」の 3 点を切り口として、企業を観察、比較するポイントと具体的な作業の共有が目的です。

2. グループワーク

■グループワークの課題：グループで、模造紙 1 枚に下記内容をまとめて、10 分で発表すること

○グループワークで議論、検討する内容 (模造紙に記載する内容)
グループ名 (メンバー氏名) / 実習先企業名、企業の業務と特色 / 企業ごとの社風観察のポイント、複数の実習先企業の社風比較ポイント / 事前訪問、実習中の確認事項
* 作業シート (P26) を参考にしながら作成してください。
* 作業時間は約 100 分です。時間配分、作業の優先順位、各自の役割に注意してとりかきましょう。

1) グループ内で今回の司会役を決めてください (大学 さん)

2) 実習先企業シート (P9)、自習課題 (P22) をもとに、グループのメンバーが実際に実習を行う企業の概要、業務と特徴をまとめてください。(作業時間の目安：約 10 分)

3) 企業経営者および社員の講演をふまえて、実習先企業ごとに、社風を観察するためのポイントもポストイットに張り出しましょう。張り出されたポストイットを、作業シートの 3 項目に分類しながら内容をまとめていきます。ポストイットは、1 枚に 1 つの内容を、要点のみ簡潔に記載すること。文章は書かないこと。(作業時間の目安：約 25 分)

4) 複数の実習先企業を比較するポイント、企業ごとに、事前訪問で経営者 (社長または企業幹部) に関きたいと、実習中に社員に関きたいことや現場で確認すること、についてそれぞれ検討して、まとめてください。(作業時間の目安：約 25 分)

5) 模造紙 1 枚に議論した内容をまとめて、発表の役割分担を決め、準備と練習をしてください。
○模造紙にまとめる事項 (作業時間の目安：20 分) ※完成したら写真にデータとして記録、保存してください。
○役割分担の決定・発表練習 (作業時間の目安：20 分)
* 全員で役割分担すること / 発表時間は 1 グループあたり 10 分 (厳守のこと)

* 作業が終了して時間に余裕がある場合は、模造紙の内容を、P26 社風発見作業シート、P32 経営者インタビューシート、P34・35 目標設定シートにも書き写しておくこと

4

■社風発見作業シート

実習先企業名	
概要	
業務と特徴	
各企業の社風観察ポイント	企業理念や目標の共有
	仕事のしくみや工夫
	働くためのモチベーション
複数企業の比較ポイント	
事前訪問で経営者に聞きたいこと	
実習中、社員に聞きたいこと、現場で確認したいこと	

5

社風発見インターンシップ・目標設定シート

記入日： 年 月 日

氏名	
大学・学部・学科・学年	
インターンシップ期間	年 月 日 ~ 年 月 日
	実習日

<作成上の注意点>

※実習生は、事前訪問時までに、①、②、③の項目を完成させてください。
 ※事前訪問時に、本シートをもとにインターンシップ先担当者との相談のうえ④、⑤の内容を決定、共有してください。
 インターンシップ先担当者の方に⑥について記入していただくとともに、①～⑤の内容を確認を受けてください。

①【学生：事前準備】インターンシップ参加についてのあなた自身の目標

インターンシップに参加するにあたって、あなた自身の目標（成果・成長）について具体的に記載してください。

②【学生：事前準備】実習先企業の社風観察ポイント（P25を参照）

■企業理念や目標の共有	■仕事のしくみや工夫	■働くためのモチベーション

③インターンシップで担当する業務内容

実習中に学生が担当する業務内容について説明を受けて、まとめてください。

6

④【学生：事前準備】実習中に社員に対するヒアリング項目、現場で確認する項目（P25を参照）

⑤実習中にインタビューさせていただいた社員のお名前と実施日時

インタビューシートをもとに、インタビューさせていただいた社員を2名以上記入し、実施する日時を決めてください。

⑥本インターンシッププログラム参加についての受入企業担当者の期待

インターンシップの実施にあたって、企業および受入担当者として、学生に期待している内容について具体的に記載してください。

<実習生の受入にあたって確認のお願い>

※本インターンシップは実習生の単位認定に関わるため、実習期間中の評価を実習日報およびプロセス管理シート（中間報告）に基づいて判定します。

○業務前に、実習日報に記載されている当日の目標（企業・学生双方）を確認して、開始してください。
 ○終了前に、実習生がインタビューやメモをまとめる作業時間を確保してください。また、担当者による実習日報の内容確認コメントをお願いします。

○実習期間の中間にあたる日（3日間なら2日目、5日間なら3日目など）に、実習生がプロセス管理シートを作成する時間を確保してください。また、記載内容について担当者による確認をお願いします。特に、実習終了後に、学生が謝礼と報告（3月中）にお伺いします。その日程の調整と確認をお願いします。

※成果発表会を2月27日（土）に京都産業大学むすびびで実施します。13:00～14:30（各グループ発表）、14:45～15:15（学生との意見交換会、ふりかえり）、15:30～16:00（全体講評）。すべての時間だけでなくもかまいませんので、できる限りのご参加をお願いします。

記入者： _____ 印

7

何でもメモ

後で日報をまとめる時に、メモにマークをつけて整理しましょう。

A…アドバイス ☆…理念・目標 □…仕事のしくみや工夫 ○…社員のモチベーション

8

社風発見インターンシップ・実習日報

実習日： 年 月 日

※実習の開始前に、当日の目標（企業・学生双方）を確認して実習を開始してください。
 ※実習の最後に、インタビューやメモをまとめる作業時間を確保して、担当者からコメントをもらってください。

氏名	
大学・学部・学科・学年	

1 本日の目標

■企業担当者から	■実習生から
----------	--------

2 本日のスケジュールと業務内容

■スケジュール	■業務内容
---------	-------

3 本日の成果と課題

■成果、努力したこと	■課題と反省
------------	--------

9

4 心に残ったアドバイス

5 強く印象に残ったこと —社風発見のポイント

6 仕事の気づき（何でもメモを参考に作成してください）

☆理念・目標	□仕事のしくみと工夫	◎社員のモチベーション
--------	------------	-------------

7 担当者コメント

記入者： _____ 印

■本日の講評
■明日への注意・アドバイス

※実習生の記入事項で、よほどご迷惑な場合はアンダーラインでお示しください。

10

社風発見インターンシップ・インタビューシート

記入日： 年 月 日

実習生インタビュー氏名： _____
 インタビュー対象の社員さん 年齢 _____ 性別 _____ 入社後の年数 _____

■入社のきっかけ、入社後の業務は何ですか？

■入社後に成長したことは何ですか？

■日頃から心がけていることは何ですか？

■仕事で苦労していることは何ですか？

■会社の特色は何ですか？

■仕事の上で、これからチャレンジしたいことは何ですか？

■その他

11

社風発見インターンシップ・実習プロセス管理シート

記入日： 年 月 日

※本シートは現場体験を終えた後に作成し、インターンシップ先担当者の点検・確認を受けてください。
 ※P34・35「インターンシップ目標設定シート」の内容と照らしながら作成してください。

氏名	
大学・学部・学科・学年	
記入対象期間	年 月 日 ~ 年 月 日

○期間中に実施した業務内容と自己評価

■実施した業務内容	■社員の方から受けた指導やアドバイス
■自己評価	■今後、力を入れて取り組む点

12

○事前学習で作成した確認項目 (P26) の対応状況

社風を確認する 3 つのポイント (企業理念や目標の共有・仕事のしくみや工夫・働くためのモチベーション)	■実習中に社員に対するヒアリング項目、現場で確認する項目
--	------------------------------

*現時点で記入できる範囲で記入しましょう。把握できていないところは、後半の実習中に作業を進めましょう。

■今後の必要作業

<インターンシップ先担当者記入欄>

※「目標設定シート」の内容と照らしながら期間中の活動の振り返りをお願いします。

担当者名： _____ 印

○実習終了後に、学生が謝礼と報告 (3 月中) にお伺いします。その日程の調整と確定をお願いします。
*日程：2016 年 3 月 日 () *時間： *対応予定者：

13

社風発見インターンシップ・実習ふりかえりシート

記入日： 年 月 日

※本シートはインターンシップ終了後、謝礼と報告にお伺いする際の実習先企業に提出します。

氏名	
大学・学部・学科・学年	
受入企業・組織の名称	
インターンシップ期間	年 月 日 ~ 年 月 日
	実習日

○インターンシップで経験した業務

○あなた自身の成長目標の実現に向けて取り組んだ内容と自己評価
※「社風発見インターンシップ・目標設定シート」(P34・35) の内容と照らしながら作成してください。

■取り組んだ内容	■自己評価
----------	-------

○インターンシップでの達成度および困難だった点など

■貢献できたと思う点・達成度	■困難だったこと、ハードルが高かったこと
----------------	----------------------

14

○企業で働くことに対する実習前と実習後の意識変化

■参加前	■参加後
------	------

○将来の夢、志を実現するために、今後成長させる必要がある能力など(今考える自身が「社会で活躍する」イメージをできるだけ具体的に記入してください)

○実習を通じて感じたこと・要望について

15

社風発見インターンシップ・事後学習スケジュール

2016 年 2 月 27 日 (土) 会場：京都産業大学 むすびわざ館

- オリエンテーション・発表準備 【教室】3-A/3-B 【時間】10:00~12:00
スケジュール・作業内容の確認
各クラスにて、発表に向けたパワーポイント作成・作業 (写真などを含む)
- クラス発表会 【教室】301/302/303/304 【時間】13:00~15:15
グループごとの発表、企業担当者および教職員からのコメント、講評
企業担当者との意見交換、ふりかえり
- 全体講評 【教室】3-A 【時間】15:30~16:00
クラス発表会の様子、参加企業、教職員からのコメント
- 事後学習後の説明と提出資料の確認・終了挨拶
実習ノート、社人基礎力自己点検シート、企業・学生アンケート、ネームプレートは回収

【注意事項】

○事後学習当日、体調不良等でやむを得ず欠席する場合は、下記まで連絡してください
緊急連絡先：090-2068-8342 (京都産業大学 担当：西村)
*この電話番号は、事前学習、事後学習の 3 日間のみ (9:00~17:00) 有効です

○事後学習の際に持ってくるもの
事後学習には、パワーポイントで成果の発表会を行います
・事前学習の発表会で使った模造紙の内容をパワーポイントに移しておいてください
・グループごとに最低 1 台以上のパソコンを持参してください
・取材した写真などがあれば、データを USB メモリに入れて持参してください
・実習中に作成した「ふりかえりシート」(P60,61)、社風考察準備シート (P62) を各自作成し、データで持参してください
・「ふりかえりシート」(P60,61) はコピーを取っておいてください

16

平成27年度 文部科学省

大学教育再生加速プログラム

(インターンシップ等を通じた教育強化)

～ 滋京奈地域における産学連携インターンシップ等による人材育成 ～

滋京奈地域インターンシップ推進協議会 活動報告書

平成28年3月 発行

【発行・編集】

滋京奈地域インターンシップ推進協議会 事務局

京都産業大学 コーオプ教育研究開発センター

〒603-8555 京都市北区上賀茂本山 Tel : 075-705-3228 Fax : 075-705-1939

E-mail : sangyo-needs@star.kyoto-su.ac.jp

