

平成 26 年度文部科学省 産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業【テーマ B】インターンシップ等の取組拡大  
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)



## 中長期・実践型インターンシップ推進と 教育的な指導体制の構築

# 成果報告書



平成 28 年 3 月

福岡県立大学(幹事校)、福岡工業大学、西九州大学  
九州インターンシップ推進協議会

## 目 次

はじめに.....	1
第1章 事業の計画.....	3
1 . 事業の趣旨・目的.....	3
2 . 事業の概要.....	3
3 . 取組の実施計画.....	4
4 . 実施体制.....	6
第2章 事業の経過報告.....	7
1 . 平成26年度活動実績.....	7
1-1 中長期・実践型インターンシップ推進会議.....	7
1-2 中長期・実践型インターンシップ教育プログラム検討会議.....	7
1-3 中長期・実践型インターンシップの試行.....	8
1-4 合同コーディネーター育成研修会.....	9
1-5 インターンシップ取組拡大ワークショップ.....	9
1-6 中長期・実践型インターンシップに関する受入企業向け及び大学向け調査実績.....	9
1-7 外部評価委員会.....	9
1-8 ヒアリング・情報交換会.....	10
2 . 平成27年度活動実績.....	10
2-1 中長期・実践型インターンシップ推進会議.....	10
2-2 中長期・実践型インターンシップ教育プログラム検討会議.....	11
2-3 中長期・実践型インターンシップの実施.....	12
2-4 合同コーディネーター育成研修会.....	12
2-5 インターンシップ取組拡大ワークショップ.....	13
2-6 中長期・実践型インターンシップに関する受入企業向け及び大学向け調査実績.....	13
2-7 中長期・実践型インターンシップ企業向け説明会.....	13
2-8 取組成果報告会.....	13
2-9 外部評価委員会.....	14
2-10 ヒアリング・事業成果報告会.....	14
3 . 本取組の成果・進捗・現況等に関する情報の対外的な発信・提供の方法.....	15
第3章 実施内容.....	17
1 . 受入企業開拓、フォローアップ.....	17
1-1 受入企業開拓.....	17
1-2 受入企業のフォローアップ.....	17
2 . 中長期・実践型インターンシップの教育プログラムの開発・実施.....	19
2-1 教育プログラムの概要.....	19
2-2 教育効果の評価方法.....	21
2-3 マッチング.....	23
2-4 合同事前研修会、中間報告会、成果報告会.....	23

2-5 実施期間中の連携体制と学生フォロー	27
2-6 中長期・実践型インターンシップ実施内容	28
3 合同コーディネーター育成研修会	41
4 インターンシップ取組みの九州地域への拡大	42
4-1 インターンシップ取組拡大ワークショップの実施	42
4-2 大学向けアンケート調査実施結果	44
第4章 事業のまとめ	51
1 事業の達成及び実施目標と成果	51
1-1 企業・団体を対象とした中長期・実践型インターンシップに関する調査	51
1-2 受入企業開拓	52
1-3 中長期・実践型インターンシップの教育プログラムの開発・実施	52
1-4 インターンシップ参加学生数	53
1-5 インターンシップ・コーディネーター（専門人材）育成	56
1-6 インターンシップ取組みの九州地域への拡大	59
1-7 外部評価委員会	61
2 事業の課題	68
2-1 インターンシップ参加学生数	68
2-2 受入企業開拓	68
2-3 中長期・実践型インターンシップの教育プログラムの評価	68
2-4 インターンシップ・コーディネーター（専門人材）育成	81
2-5 連携大学におけるインターンシップ等に関する採択時の課題と2年間の成果	82
2-6 今後の展望	84
おわりに	85

## 資料編

資料1 中長期・実践型インターンシップ等を通じた教育強化 成果報告会資料	1
資料2 中長期・実践型インターンシップ実施に必要な帳票類	13
2-1 中期実践型インターンシップ【エントリーシート】	13
2-2 インターンシップ受入先・企業研究シート	15
2-3 誓約書	16
2-4 インターンシップに関する協定書	17
2-5 大学と受入先との確認事項《覚書》	18
2-6 実習報告書	19
2-7 実践型インターンシップ評価表	20
資料3 中長期・実践型インターンシップ合同コーディネーター育成研修資料	23

資料 4	中長期・実践型インターンシップ推進ワークショップ資料.....	31
資料 5	中長期・実践型インターンシップに関する調査.....	37
5-1	中長期・実践型インターンシップに関する大学向け調査.....	37
	平成 26 年度 大学向け調査質問紙 .....	37
	平成 26 年度 大学向け調査結果 .....	41
	平成 27 年度 大学向け調査質問紙 .....	51
	平成 27 年度 大学向け調査結果 .....	57
5-2	実践型インターンシップ導入に関する受入先（企業・団体）向け調査.....	67
	実践型インターンシップ導入に関する受入先（企業・団体）向け調査質問紙...	67
	実践型インターンシップ導入に関する受入先（企業・団体）向け調査結果.....	71

---

## はじめに

---

平成 26 年度に文部科学省「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 B】インターンシップ等の取組拡大」（平成 27 年度に「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）」に事業名変更）として福岡県立大学（幹事校）、福岡工業大学、西九州大学の連携 3 大学及び九州インターンシップ推進協議会で構成された「中長期・実践型インターンシップの推進と教育的な指導体制の構築」が採択されました。

本補助事業では、中長期・実践型インターンシップ推進委員会（連携 3 大学、九州インターンシップ推進協議会）が、実践的な産学連携のキャリア教育型（課題協働型、事業参画型）インターンシップ教育プログラム開発と試行プログラムの実施、インターンシップ実施における教育的な指導体制の構築に向けてコーディネーター（専門人材）の育成研修会の企画・実施、九州地域への取組拡大に向けてインターンシップ取組拡大ワークショップの企画・実施等に取り組んで参りました。

中長期・実践型インターンシップは、受入先・大学・インターンシップ支援組織でプログラムを共同設計し、受入先のプログラム毎に学生・受入先・大学・インターンシップ支援組織で課題や目標設定、スケジュール確認を行った上で実施いたしました。インターンシップ実施期間中は、大学及びインターンシップ支援組織担当者が中間フォローを行い、プログラムの成果を評価するため、インターンシップ終了後に連携大学合同でのインターンシップ成果報告会、ルーブリック評価表の活用、インターンシップ実施後の受入先への面接調査等を実施いたしました。

本報告書は、こうした 2 年間の取組の実施と成果についてまとめたものです。本報告書が、各関係機関における人材育成に活用されることを願います。

幹事校 福岡県立大学  
学長 柴田 洋三郎

# 第1章 事業の計画

---

# 第1章 事業の計画

---

## 1. 事業の趣旨・目的

平成26年度文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業【テーマB】インターンシップ等の取組拡大」（平成27年度に「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）」に事業名変更）で選定された「中長期・実践型インターンシップ推進と教育的な指導体制の構築」は、福岡・佐賀地域において、福岡県立大学（幹事校）、福岡工業大学、西九州大学と九州インターンシップ推進協議会が連携し、当該地域での中長期・実践型インターンシップを推進する取り組みである。

連携大学が共通に抱えている課題として、キャリアガイダンス型（仕事理解型）のインターンシップは充実してきているが、キャリア教育型（課題協働型、事業参画型）のインターンシップが導入できていない点、インターンシップ期間が短期間に止まっており職業的・専門的能力を形成するための就業体験としては十分ではない点、担当教職員の専門性の向上等がある。

そこで、本事業では、連携大学が九州インターンシップ推進協議会の支援の下に「中長期・実践型インターンシップ連携教育プログラム」の設計、教育的な指導体制の構築、当該地域での中長期・実践型インターンシップの推進を目的とした。また、福岡県の隣接地域まで含めた広域的なインターンシップの取り組みを図り、九州地域の大学におけるインターンシップの推進に努めることとした。

## 2. 事業の概要

### 【平成26年度】

中長期・実践型インターンシップ受入先開拓のための調査を実施し、受入先を開拓する。中長期・実践型インターンシップ教育プログラム検討会議を定期的で開催し、中長期・実践型インターンシップ連携教育プログラムの開発、大学・インターンシップ等支援組織と受入企業・団体間の情報交換会の開催、中長期・実践型インターンシップの試行的実施を行う。

また、中長期・実践型インターンシップ推進委員会会議を定期的開催し、専門人材の養成のため合同コーディネーター育成研修会、九州地域でのインターンシップ取組拡大ワークショップ等の企画・運営、九州・沖縄地域の大学でのインターンシップ取り組み状況の把握、本取組の周知を目的とした調査を実施する。

### 【平成27年度】

中長期・実践型インターンシップ教育プログラム検討会議を定期的で開催し、受入先の開拓、平成26年度に実施した中長期・実践型インターンシップの検証を踏まえた教育プログラムの改善、大学・インターンシップ等支援組織と受入企業・団体間の情報交換会の開

催、夏季に中長期・実践型インターンシップの実施を行う。

また、中長期・実践型インターンシップ推進委員会会議を定期的開催し、専門人材の養成のため合同コーディネーター育成研修会、九州地域でのインターンシップ取組拡大ワークショップ、本補助事業の取組成果報告会等の企画・運営、九州・沖縄及び山口地域の大学でのインターンシップ取り組み状況の把握、本取組の周知を目的とした調査を実施する。平成27年度は、本取組の最終年度であり2年間の総括を行う。

### 3. 取組の実施計画

#### 【平成26年度】

- 1) 6月から平成27年3月まで、中長期・実践型インターンシップ推進委員会（福岡・佐賀地域）を開催する（毎月1回）。
- 2) 7月から9月まで、インターンシップの受入先企業・自治体・団体に中小企業が受け入れやすいインターンシップ及び中長期・実践型インターンシップに関する（受入条件）調査を行う。
- 3) 7月から平成27年3月まで、中小企業が受け入れやすいインターンシップ及び中長期実践型インターンシップの教育プログラム開発のための検討会議を開催する（毎月）。
- 4) 10月から平成27年3月まで、中小企業が受け入れやすいインターンシップ及び中長期・実践型インターンシップの教育プログラムを試行する。
- 5) 9月、平成27年2月に、インターンシップのマッチングに必要な専門人材の養成のため合同コーディネーター育成研修会を実施する。
- 6) 10月に、大学・インターンシップ等支援組織と受入企業・団体間の情報交換会を開催する。
- 7) 11月から平成27年3月まで、本事業で取り組むインターンシップ推進に関するワークショップを開催する。
- 8) 平成27年1月に、連携3大学以外の九州・沖縄及び山口地域「地域力を生む自律的職業人育成プロジェクト」大学グループ校、九州インターンシップ推進協議会加盟大学・短期大学を対象として本事業に関するアンケート調査を実施する。
- 9) 平成27年3月に「平成26年度中長期・実践型インターンシップ推進と教育的な指導体制の構築」の取組成果報告会を開催する。
- 10) 平成27年3月に、外部評価委員会による中間評価を行う。

#### 【平成27年度】

- 1) 4月から平成28年3月まで、中長期・実践型インターンシップ推進委員会（福岡・佐賀地域）を開催する（毎月1回）。
- 2) 4月から平成28年3月まで、中小企業が受け入れやすいインターンシップ及び中長期・実践型インターンシップの教育プログラム開発のための検討会議を開催する（毎

月1回)。 ※1) 2) は同一日に開催する。

- 3) 4月から5月まで、平成26年度春季に実施した中長期・実践型インターンシップ試行プログラムを検証する。
- 4) 5月から6月まで、インターンシップの受入先企業・自治体・団体に中小企業が受け入れやすいインターンシップ及び中長期・実践型インターンシップに関する(受入条件)調査を行う。
- 5) 5月から9月まで、連携校合同による中長期・実践型インターンシップの準備・実施する。
- 6) 4月から平成28年2月まで、学期中に中長期・実践型インターンシップを実施する。
- 7) 9月から平成28年2月まで、中小企業が受け入れやすい中長期・実践型インターンシップ事例集を作成する。
- 8) 10月に外部評価委員会による中間評価を受ける。
- 9) 10月から平成28年1月まで、専門人材の養成のため合同コーディネーター育成研修会を実施する(福岡・鹿児島)。
- 10) 10月から平成28年1月まで、事業で取り組むインターンシップ推進に関するワークショップを開催する(福岡・長崎・鹿児島)。
- 11) 11月に、大学・インターンシップ等支援組織と受入企業・団体間の情報交換会を開催する。
- 12) 11月に、九州・沖縄及び山口地域の大学・短期大学を対象に本事業に関するアンケート調査を実施する。
- 13) 平成28年2月に「平成27年度中長期・実践型インターンシップ推進と教育的な指導体制の構築」の取組成果報告会を開催する。
- 14) 平成28年3月に「中長期・実践型インターンシップ推進と教育的な指導体制の構築」の取組成果報告書を作成する。
- 15) 平成28年3月に外部評価委員会による総合評価を受ける。
- 16) 5月、11月、平成28年3月 地域の中小企業向けの説明会を実施する。

#### 4. 実施体制

本連携取組の実施体制は、下記の図 1、表 1 に示すとおり、中長期・実践型インターンシップ推進委員会（福岡・佐賀地域）、外部評価委員会で構成される。

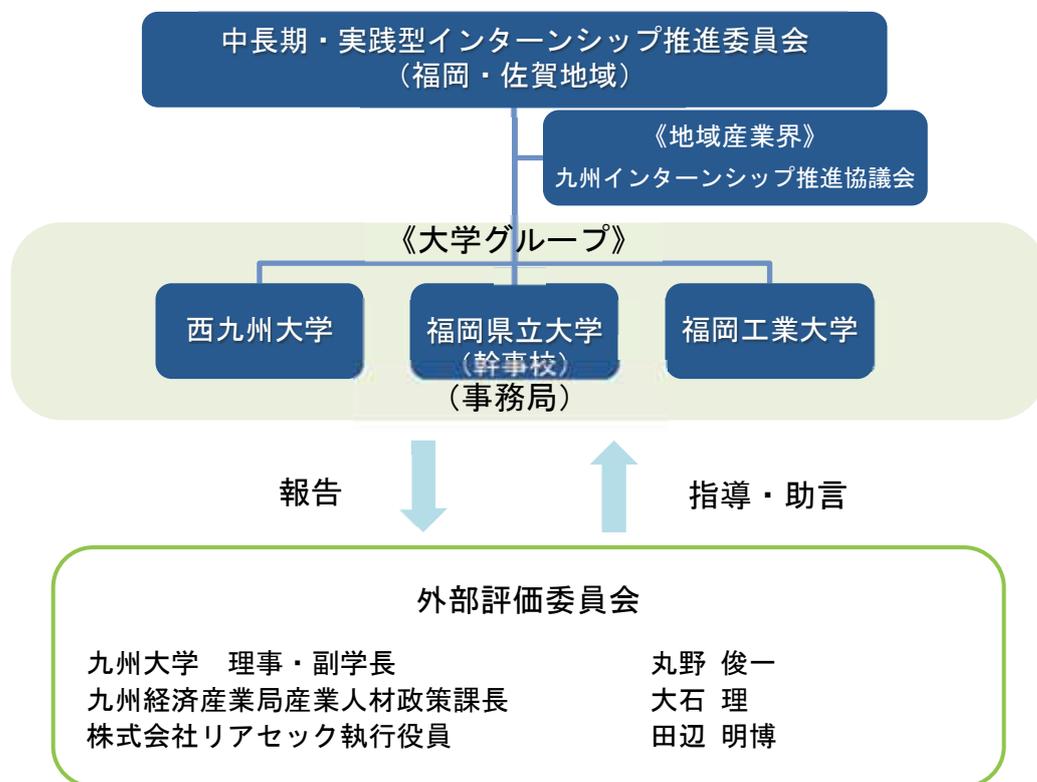


図 1 組織体制

- ◆中長期・実践型インターンシップ推進委員会（福岡・佐賀地域）構成  
大 学：福岡県立大学（幹事校）、福岡工業大学、西九州大学  
支援組織：九州インターンシップ推進協議会

#### ◆外部評価委員会

中長期・実践型インターンシップ推進委員会（以下「推進委員会」という）が実施する「中長期・実践型インターンシップ推進と教育的な指導体制の構築」の取組にあたり、効果的で質の高い取組を推進することを目的として、産官学の有識者（表 1）からなる外部評価委員会を設置した。インターンシップ等の取組拡大に関する指標（学生のインターンシップ参加数、受入企業数等）を定量的評価基準とした。

表 1 外部評価委員

所 属	役 職	氏 名
九州大学	理事・副学長	丸野 俊一
九州経済産業局地域経済部	産業人材政策課長	大石 理
株式会社リアセック	執行役員	田辺 明博

## 第2章 事業の経過報告

## 第2章 事業の経過報告

### 1. 平成26年度活動実績

#### 1-1 中長期・実践型インターンシップ推進会議

実施計画の1)に基づき、中長期・実践型インターンシップ推進会議を6月から定期的に開催（毎月1回）した。会議では、インターンシップ取組拡大ワークショップ、合同コーディネーター（専門人材）の育成研修会の企画・実施、及び九州地域の大学・短期大学および企業・団体を対象とした調査の実施・結果の分析等に関して討議を行った（表2）。

表2 平成26年度 中長期・実践型インターンシップ推進会議 実施一覧

回	日時	会場・出席者	議事内容
1	6月13日（金）	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：12名	1. 日本学生支援機構による進捗状況の確認および情報交換会の報告 2. 平成26年度の取組について協議
2	7月11日（金）	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：12名	1. 中小企業が受入れやすいインターンシップに関する調査の検討 2. 専門人材育成研修会について協議
3	8月8日（金）	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：10名	1. 中小企業が受入れやすいインターンシップに関する調査について協議 2. 専門人材養成のための合同コーディネーター育成研修会について協議
4	9月26日（金）	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：10名	1. 専門人材養成のための合同コーディネーター育成研修会について協議 2. 第1回ワークショップ実施について協議
5	10月10日（金）	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者9名	1. 専門人材養成のための合同コーディネーター育成研修会について協議 2. 第1回ワークショップ実施について協議
6	11月14日（金）	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：10名	・ 専門人材養成のための合同コーディネーター育成研修会の振り返りと次回への課題、改善点について協議
7	12月12日（金）	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：8名	1. 第2回 ワークショップについての検討 2. 大学向けアンケート調査について協議
8	平成27年 1月9日（金）	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：8名	1. 第3回 ワークショップ、第2回 合同コーディネーター育成研修会の振り返り 2. 大学向けアンケート調査について協議
9	2月13日（金）	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：9名	・ 平成27年度の補助事業実勢計画案について検討
10	3月13日（金）	会場：福岡工業大学 出席者：6名	・ 平成27年度補助事業実施スケジュールの検討

#### 1-2 中長期・実践型インターンシップ教育プログラム検討会議

実施計画の3)に基づき、中長期・実践型インターンシップ教育プログラム検討会議を7月から定期的に開催（毎月1回）した。会議では、特に中長期・実践型インターンシップ試行プログラムの設計、評価方法、企業開拓、研修会および報告会等に関するものについて討議を行った（表3）。

表 3 平成 26 年度 中長期・実践型インターンシップ教育プログラム検討会議 実施一覧

回	日時	会場・出席者	議事内容
1	7月11日(金)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：12名	1. 教育プログラム開発について協議 2. スケジュール確認
2	8月8日(金)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：12名	・ 教育プログラム開発について協議
3	9月26日(金)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：10名	・ 中長期・実践型インターンシップを実施するうえでの大学の役割について協議
4	10月10日(金)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：10名	・ 企業を交えた教育プログラムの検討
5	11月14日(金)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者9名	・ 中長期・実践型インターンシップを実施するうえでの大学の役割について協議
6	11月28日(金)	会場：福岡工業大学 出席者：6名	1. 企業から提案された、中長期・実践型インターンシップのプログラムについて検討 2. 企業への確認事項の調整
7	12月12日(金)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：8名	・ 3大学合同の中長期・実践型インターンシップ教育プログラムについての検討
8	平成27年 1月9日(金)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：8名	1. 3大学合同の中長期・実践型インターンシップ教育プログラムについての検討 2. 合同事前研修会についての検討
9	2月13日(金)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：9名	・ 中間報告会実施についての検討
10	3月13日(金)	会場：福岡工業大学 出席者：6名	・ 平成26年度春季実施の中長期・実践型インターンシップ雑賀報告会(平成27年4月25日実施)について協議

### 1-3 中長期・実践型インターンシップの試行

実施計画の 4)、6) に基づき、実践型インターンシップ教育プログラムを開発し、平成26年度春季に連携校合同による6週間(受入企業5社、学生11人)の実践型インターンシップを試行的に実施した。実施前に、中長期・実践型インターンシップ受入企業との情報交換会及び中長期・実践型インターンシップ事前合同研修会を開催した(表4)。

表 4 平成 26 年度 中長期・実践型インターンシップ受入企業との情報交換会及び事前合同研修会

日時	会場・出席者	活動内容
10月10日(金)	中長期・実践型インターンシップ受入企業との情報交換会 会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：企業担当者2企業(2名) 3大学教職員(7名) 九州インターンシップ推進協議会2名	・ 中長期・実践型インターンシップ実施プログラムについて受入先企業と情報交換
11月14日(金)	中長期・実践型インターンシップ受入企業との情報交換会 会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：企業担当者1企業(1名) 3大学教職員8名 九州インターンシップ推進協議会2名	・ 中長期・実践型インターンシップ実施プログラムについて受入先企業と情報交換
2月7日(土)	中長期・実践型インターンシップ事前合同研修会 会場：福岡工業大学 出席者：企業担当者3企業(3名) 3大学学生(11名)、教職員(7名) 九州インターンシップ推進協議会(2名)	・ ループリック評価についての説明と学生の自己評価 ・ マナー研修 ・ 中長期・実践型インターンシップ ケーススタディ ・ 企業別ミーティング

#### 1-4 合同コーディネーター育成研修会

実施計画の5)に基づき、合同コーディネーター研修会を開催した(表5)。

表5 平成26年度 合同コーディネーター育成研修会 実施一覧

回	日時	会場・出席者	活動内容
1	11月17日(月)	会場：福岡工業大学 出席者：大学7校(15名) 企業・団体2社(4名)	・ 大学教職員、企業担当者によるコーディネーターの役割の研修
2	平成27年 1月26日(月)	会場：くまもと森都心プラザ 出席者：大学8校(15名) 企業・団体2社(5名)	・ 大学教職員、企業参加者が参加しコーディネーターとしての学生へのかかわりについて研修

#### 1-5 インターンシップ取組拡大ワークショップ

実施計画の7)に基づき、インターンシップ取組拡大ワークショップを開催した(表6)。

表6 平成26年度 インターンシップ取組拡大ワークショップ 実施一覧

回	日時	会場・出席者	活動内容
1	11月10日(月)	会場：九州国際大学 出席者：大学8校(16名) 企業・団体3社(5名)	・ 大学教職員及び地元中小企業担当で、中長期・実践型インターンシップの課題を共有
2	12月22日(月)	会場：西九州大学サテライト 「ぶら〜っと249」 出席者：大学5校(13名) 企業・団体9社(10名)	・ 大学教職員及び地元中小企業担当で、中長期・実践型インターンシップの課題を共有
3	平成27年 1月26日(月)	会場：くまもと森都心プラザ 出席者：大学6校(12名) 企業・団体6社(7名)	・ 大学教職員及び地元中小企業担当で、中長期・実践型インターンシップの課題を共有

#### 1-6 中長期・実践型インターンシップに関する受入企業向け及び大学向け調査実績

実施計画の2)、8)に基づき、中長期・実践型インターンシップに関して、受入企業及び大学を対象とした調査を実施した(表7)。

表7 平成26年度 中長期・実践型インターンシップに関する調査実績

期間	実施内容	調査対象
8月29日(金) ～9月19日(金)	中長期・実践型インターンシップ 受入企業向け質問紙調査実施	・ 福岡・佐賀地域の中小企業・団体200社を対象に調査
平成27年1月13日(火) ～2月6日(金)	中長期・実践型インターンシップ 大学向け質問紙調査実施	・ 九州・沖縄の大学78校、短期大学40校の計118校を対象に調査

#### 1-7 外部評価委員会

実施計画の10)に基づき、外部評価委員会を開催した(表8)。

表8 平成26年度 外部評価委員会 実施一覧

回	日時	会場・出席者	活動内容
1	11月28日(金)	会場：福岡工業大学 出席者：9名	1. 本事業の取り組み概要及び実勢計画 2. 平成26年10月までの取り組み状況 3. 上記「1」「2」に対する指導・助言
2	平成27年 3月27日(金)	会場：電気ビル共創館 BIZCOLI 出席者：10名	・ 夏季休暇中に実施した中長期・実践型インターンシップ報告に対する評価・助言

## 1-8 ヒアリング・情報交換会

本事業の取組状況についてインターンシップ等推進委員会による実地調査を受け、日本学生支援機構が開催した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】に関する情報交換会で本事業の取組について報告を行った（表 9）。

表 9 平成 26 年度ヒアリング・情報交換会 一覧

日時	会場・出席者	活動内容
6月12日(木)	第1回 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】の情報交換会で報告 会場：東京国際交流館 プラザ平成 国際会議場	経済産業省 説明他 各大学による取組内容の紹介 (1大学15分程度)
8月26日(火)	インターンシップ等推進委員会によるヒアリング	1. 取組内容について報告 2. 評価基準に沿って質疑応答
12月19日(金)	第2回 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】の情報交換会で報告 会場：東京国際交流館 プラザ平成 国際会議場	経済産業省 説明他 各大学による取組内容の紹介 (1大学15分)

## 2. 平成 27 年度活動実績

### 2-1 中長期・実践型インターンシップ推進会議

実施計画の1)に基づき、中長期・実践型インターンシップ推進会議を4月から定期的に開催（毎月1回）した。会議では、平成26年度の実績を踏まえ、インターンシップ取組拡大ワークショップ、合同コーディネーター（専門人材）育成研修会の企画・実施、及び九州地域の大学・短期大学および企業・団体を対象とした調査の実施・結果の分析等に関して討議を行った（表 10）。

表 10 平成 27 年度 中長期・実践型インターンシップ推進会議 実施一覧

回	日時	会場・出席者	議事内容
11	4月13日(金)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：10名	1. 平成27年度補助事業実施計画の確認 2. 企業説明会、合同コーディネーター育成研修会の実施について協議
12	5月18日(月)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：11名	1. 合同コーディネーター育成研修会の実施について協議 2. 企業向けアンケート調査について協議
13	6月8日(月)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：10名	1. 企業向けアンケート調査について検討 2. ワークショップ、外部評価委員会等の日程について協議
14	7月13日(月)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：10名	・ ワークショップ、外部評価委員会、成果報告会等の日程及び内容について協議
15	8月3日(月)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：7名	1. 専門人材養成のための合同コーディネーター育成研修会について協議 2. 第1回ワークショップ実施について協議
16	9月14日(月)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：11名	1. ワークショップ、合同コーディネーター育成研修会のスケジュール、内容について検討 2. 2年間の取組み成果報告会について協議
17	10月5日(月)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：9名	1. 今後実施予定のワークショップ、合同コーディネーター育成研修会内容の確認 2. 第2回企業説明会について協議
18	11月2日(金)	会場：電気ビル共創館 BIZCOLI 出席者：8名	1. 今後実施予定のワークショップ、合同コーディネーター育成研修会内容の最終確認 2. 2年間の活動報告書について検討

回	日時	会場・出席者	議事内容
19	12月14日(月)	会場：交通会館3階9号室(長崎市) 出席者：9名	1. 2年間の取組成果報告会のスケジュールの確認 2. 大学向けアンケート調査について報告
20	平成28年1月18日(月)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：10名	1. 2年間の取組成果報告会の最終打合せ 2. 報告書の執筆担当確認
21	2月8日(月)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：9名	1. 2年間の取組成果報告会での発表内容の調整 2. 成果報告書作成の進捗状況
22	3月4日(金)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：9名	1. 2年間の取組成果報告会の振り返り 2. 成果報告書原稿の最終確認

## 2-2 中長期・実践型インターンシップ教育プログラム検討会議

実施計画の2)、3)に基づき、中長期・実践型インターンシップ教育プログラム検討会議を4月から定期的に行う(毎月1回)とした。会議では、平成26年度に実施した中長期・実践型インターンシップ試行プログラムを検証し、夏季中長期・実践型インターンシップ試行プログラムの設計、評価方法、企業開拓、研修会および報告会等に関して討議を行った(表11)。

表11 平成27年度 中長期・実践型インターンシップ教育プログラム検討会議 実施一覧

回	日時	会場・出席者	議事内容
11	4月13日(金)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：10名	1. 平成26年度に実施した中長期・実践型インターンシップの振り返り 2. 4月25日(土)実施の成果報告会について協議
12	5月18日(月)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：11名	1. 平成27年度中長期・実践型インターンシップ実施に向けて協議 2. 今後のスケジュールについて協議
13	6月8日(月)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：10名	1. 平成27年度中長期・実践型インターンシップ受入企業について協議 2. 平成27年度中長期・実践型インターンシップ実施スケジュールの確認
14	7月13日(月)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：10名	1. 中長期・実践型インターンシップ事前学習会の振り返り 2. 中長期・実践型インターンシップを実施するうえでの大学の役割について協議
15	8月3日(月)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：7名	1. 平成27年度中長期実践型インターンシップに向けて企業との打合せ内容を共有 2. 体験成果報告会の日程確認
16	9月14日(月)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：11名	1. 中長期・実践型インターンシップを実施するうえでの大学の役割について協議 2. 体験成果報告会の内容について検討
17	10月5日(月)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：9名	1. 平成27年度夏季中長期・実践型インターンシップ体験成果報告会について協議 2. 平成27年度夏季中長期・実践型インターンシップの振り返り
18	11月2日(金)	会場：電気ビル共創館 BIZCOLI 出席者：8名	・平成27年度夏季中長期・実践型インターンシップ振り返りの実施について協議
19	12月14日(月)	会場：交通会館3階9号室(長崎市) 出席者：9名	1. 平成27年度夏季中長期・実践型インターンシップ振り返り評価シート作成について 2. 振り返り実施スケジュールについて協議
20	平成28年1月18日(月)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：10名	・平成27年度夏季中長期・実践型インターンシップの課題について協議

回	日時	会場・出席者	議事内容
21	2月8日(月)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：9名	・平成27年度夏季中長期・実践型インターンシップの振り返りについて
22	3月4日(金)	会場：福岡商工会議所ビル1階 出席者：8名	・中長期・実践型インターンシップの課題

### 2-3 中長期・実践型インターンシップの実施

実施計画の5)、11)に基づき、実践型インターンシップ教育プログラムを開発し、4週間(H27年度夏季、受入企業8社、学生16人)の実践型インターンシップを実施した。実施前に、中長期・実践型インターンシップ受入企業との情報交換会及び中長期・実践型インターンシップ事前合同研修会を開催した(表12)。

表12 平成27年度 中長期・実践型インターンシップ受入企業との情報交換会及び事前合同研修会

日時	会場・出席者	活動内容
6月22日(月)	中長期・実践型インターンシップ 情報交換会 会場：福岡工業大学 出席者：企業7社(8名) 大学教職員3校(9名) 九州インターンシップ推進協議会(2名)	・平成27年度中長期・実践型インターンシップ受入企業との情報交換
7月11日(土)	注長期・実践型インターンシップ 事前合同研修会 会場：福岡工業大学 出席者：企業5社(6人) 学生3校(14名) 大学教職員3校(13名) 九州インターンシップ推進協議会(1名)	平成27年度中長期・実践型インターンシップ実施に向け、達成目標およびスケジュール確認 ・企業、学生、大学教職員との3者による面談 ・企業別ミーティング ・ループリック評価に関する説明

### 2-4 合同コーディネーター育成研修会

実施計画の3)、9)に基づき、合同コーディネーター育成研修会を開催した(表13)。

表13 平成27年度 合同コーディネーター育成研修会 実施一覧

回	日時	会場・出席者	活動内容
3	5月25日(月)	会場：福岡工業大学 出席者：大学3校(8名) 企業・団体2社(5名)	・中長期・実践型インターンシッププログラムレビュー
4	11月16日(月)	会場：鹿児島 (福岡デンタルビル鍛冶屋貸会議場) 出席者：大学11校(16名) 企業・団体2社(2名)	・平成26年度、27年度に実施した中長期・実践型インターンシップでのコーディネーターとしてのかかわりを報告

## 2-5 インターンシップ取組拡大ワークショップ

実施計画の10)に基づき、インターンシップ取組拡大ワークショップを開催した(表14)。

表14 平成27年度 インターンシップ取組拡大ワークショップ 実施一覧

回	日時	会場・出席者	活動内容
4	10月26日(月)	会場：福岡県立大学 出席者：大学5校(18名) 参加企業・団体7社(8名)	・中長期・実践型インターンシップの体験について企業・学生の立場で報告
5	11月16日(月)	会場：鹿児島(福岡デンタルビル 鍛冶屋貸会議場) 出席者：大学10校(16名) 企業・団体3社(5名)	1.平成26年度、27年度に実施した中長期・実践型インターンシップ実践例の報告 2.中長期・実践型インターンシップ実施の課題についてグループ討議
6	12月14日(月)	会場：長崎大学工学部1号館 出席者：大学10校(19名) 企業・団体12社(18名)	・平成26年度、27年度に実施した中長期・実践型インターンシップ実践例を報告

## 2-6 中長期・実践型インターンシップに関する受入企業向け及び大学向け調査実績

実施計画の4)、12)に基づき、中長期・実践型インターンシップに関して、受入企業及び大学を対象とした調査を実施した(表15)。

表15 平成27年度 中長期・実践型インターンシップに関する調査実績

期間	実施内容	調査対象
10月～12月	中長期・実践型インターンシップ 受入先面接調査実施	平成27年度夏季中長期・実践型インターンシップ受け入れについて面接調査を実施
平成27年12月22日 ～ 平成28年1月15日	中長期実践型インターンシップ 大学向け質問紙調査実施	九州・山口・沖縄の大学101校、短期大学48校(計149校)を対象に、中長期・実践型インターンシップに関する調査を実施

## 2-7 中長期・実践型インターンシップ企業向け説明会

実施計画の16)に基づき、中長期・実践型インターンシップ企業向け説明会を開催した(表18)。

表16 平成27年度 中長期・実践型インターンシップ企業向け説明会 実施一覧

回	日時	会場・出席者	内容
1	6月3日(水)	会場：福岡県立大学 出席者：企業15社(19名) 大学2校(15名) 九州インターンシップ推進協議会(1名)	・中長期・実践型インターンシップのメリットを企業に伝え理解を深める ・学生によるインターンシップ体験報告 ・インターンシップ受入企業によるメリット報告
2	11月19日(木)	会場：西九州大学 出席者：企業18社(21名) 大学3校(10名) 九州インターンシップ推進協議会(2名)	・「大学生の地元就職率アップ」 ・佐賀県で実践型インターンシップを実現
3	平成28年 2月19日(金)	会場：福岡工業大学 出席者：中小企業・団体4社参加	・中長期・実践型インターンシップ取組報告 ・学生からの体験報告 ・受入企業からの報告 ・外部評価委員からのコメント

## 2-8 取組成果報告会

平成26年度実施計画の9)、平成27年度実施計画の13)に基づき、中長期・実践型イン

ターンシップ体験報告会及び取組成果報告会を開催した（表 17）。

表 17 取組成果報告会 実施一覧

日時	取組成果報告会	内容
4月25日(土)	平成26年度春季中長期・実践型インターンシップ体験報告会 会場：福岡工業大学 出席者：学生3校(10名)、企業6社(8名)、 教職員4校(12名)、 九州インターンシップ推進協議会(3名)	1. 平成26年度春季休暇中に実施した中長期・ 実践型インターンシップ活動の報告 2. 受入企業からの評価
10月10日(土)	平成27年度夏季中長期・実践型インターンシップ体験報告会 会場：福岡工業大学 出席者：学生3校(16名)、企業7社(11名)、 教職員3校(14名)、 九州インターンシップ推進協議会(1名)	1. 平成27年度夏季中長期・実践型インターン シップの活動報告 2. グループディスカッション
平成28年 2月19日(金)	平成26、27年度 中長期・実践型インターンシップ 2年間の取組成果報告会 会場：福岡工業大学FITホール セミナー室 出席者：大学19校(32名)、企業・団体14社(21 名)、外部評価委員(3名)、学生(2名) 推進委員(18名)	・中長期・実践型インターンシップ推進委員会か らの取組報告 ・学生からの体験報告 ・受入企業からの報告 ・外部評価委員からのコメント 2年間の取組についての助言・評価

## 2-9 外部評価委員会

実施計画の8)、15)に基づきインターンシップ取組拡大ワークショップを開催した（表 18）。

表 18 平成27年度 外部評価委員会 実施一覧

回	日時	会場・出席者	活動内容
3	11月2日(金)	会場：福岡電気ビル共創館 BIZCOLI 出席者：11名	1. 本年度の取組みについての中間報告 2. 平成27年度夏季中長期・実践型インターンシ ップの活動報告
4	平成28年 2月19日(金)	会場：福岡工業大学 出席者：12名	・2年間の取組についての助言・評価

## 2-10 ヒアリング・事業成果報告会

インターンシップ等推進委員会による本事業の取組状況に関するヒアリングを受け、文部科学省「インターンシップ等を通じた教育強化」事業 成果報告会で本事業の取組を報告した（表 19、資料1）。

表 19 ヒアリング・事業成果報告会 一覧

日時	ヒアリング・事業成果報告会	活動内容
10月1日(木)	インターンシップ等推進委員会による取組状況ヒ アリング 会場：日本学生支援機構東京国際交流館	・平成26年度事業開始から現在までの 取り組み状況について報告
平成28年 2月16日(火)	文部科学省「インターンシップ等を通じた教育強 化」事業成果報告会 会場：東京国際交流館 プラザ平成 国際交流会議場	・地域インターンシップ推進組織の1グルー プとして本委員会の取組事例および成果と 課題を報告。

### 3. 本取組の成果・進捗・現況等に関する情報の対外的な発信・提供の方法

本取組の成果・進捗・現況等に関する情報については、下記のパンフレット、活動報告書、事例集（平成 27 年度実施計画 7）、成果報告書（平成 27 年度実施計画 14）、ウェブサイト等により対外的な情報発信・提供を行った。

- ・ 「中長期・実践型インターンシップ推進と教育的な指導体制の構築」パンフレット発行（平成 26 年 12 月 5 日）（1,500 部）。
- ・ 「平成 26 年度 中長期・実践型インターンシップ推進と教育的な指導体制の構築 活動報告書」発行（平成 27 年 3 月）（400 部）。
- ・ 「中長期・実践型インターンシップ推進と教育的な指導体制の構築」のウェブサイト構築（<http://www.fukuoka-pu.ac.jp/Internship/>）（平成 27 年 2 月 3 日構築）。
- ・ 「中長期・実践型インターンシップ事例集」発行（平成 28 年 2 月）（1,200 部）。
- ・ 「中長期・実践型インターンシップ推進と教育的な指導体制の構築 成果報告書」発行（平成 28 年 3 月）（1,200 部）。

その他

- ・ 『読売新聞』平成 27 年 2 月 22 日（広告のページ）「実践型インターンシップで先進モデルをつくっていききたい」。
- ・ 「【福岡県庁知らせた課】福岡には魅力的な企業がいっぱい！～インターンシップ～」、ふくおかインターネットテレビ（福岡県総務部県民情報広報課）（<http://webtv.pref.fukuoka.lg.jp/ja/movies/detail/2769>）（平成 27 年 4 月 21 日）。

## 第3章 実施内容

---

## 第3章 実施内容

---

### 1. 受入企業開拓、フォローアップ

#### 1-1 受入企業開拓

中長期・実践型インターンシップの受入企業開拓のために、福岡・佐賀地域の中小企業・団体 200 社に質問紙調査実施（回収 117 部）し、中長期・実践型インターンシップ受入希望企業をリストアップした。平成 26 年度は 63 社の企業訪問を行い、22 社が中期実践型インターンシップの受け入れを前向きに回答した。

その中から立地・業種・実施可能なプロジェクトおよび受け入れ態勢等を総合的に判断し 5 社とのプロジェクト設計を行い 5 社（11 名）とのマッチングが成立した。平成 27 年度は 21 社の企業訪問を行い、11 社が前向きに回答した。その中から 10 社とのプロジェクト設計を行い 8 社（16 名）とのマッチングが成立した。

また、中長期・実践型インターンシップ企業向け説明会及びインターンシップ取組拡大ワークショップにおいて、参加企業に対し中長期・実践型インターンシップの受入について勧奨を行った。

平成 27 年度は、インターンシップ企業向け説明会を平成 27 年 6 月 3 日（福岡、中小企業・団体 15 社参加）、11 月 19 日（佐賀、中小企業・団体 19 社参加）、平成 28 年 2 月 19 日（福岡、中小企業・団体 4 社参加）に実施した。

#### 1-2 受入企業のフォローアップ

中長期・実践型インターンシップの受入企業として依頼する際に、中長期・実践型インターンシップ教育プログラム検討会議で設計したプログラムの目的、概要を企業に提示し、具体的な目標設定および活動内容について情報交換会にて協議を行った。連携校と受入企業との情報交換会は、平成 26 年度春季での実践型インターンシップ実施前に平成 26 年 10 月 10 日（受入企業 2 社）、11 月 14 日（受入企業 1 社）、平成 27 年度夏季での実践型インターンシップ実施前に平成 27 年 6 月 22 日（受入企業 7 社）に実施した。

以下に、平成 26 年度及び 27 年度に実施した受入企業との情報交換会の概要を示す。

#### 1) 受入企業との情報交換会

##### 【平成 26 年度】

第 1 回 大学・インターンシップ等支援組織と受入企業・団体間の情報交換会

日 時：平成 26 年 10 月 10 日（金） 10 時 15 分～11 時 30 分

会 場：福岡商工会議所ビル 1 階

出席者：福岡工業大学（3 名）、西九州大学（1 名）、福岡県立大学（3 名）

九州インターンシップ推進協議会（2 名）

参加企業：2 企業（2 名）

## 内 容

### ① 企業を交えプログラムの概要を確認

#### <株式会社クックチャムプラスシー>

平成26年11月に中洲川端で開店する新店舗での市場調査と春のお弁当メニューの企画・販売。

#### <株式会社キャリア研究所>

就職活動生のためのワーク・ライフバランスが実現でき、働き易い中小企業ガイドブック作成。

### ② スケジュールの確認

スケジュール表をもとに、日程や活動内容の確認を行った。

## 第2回 大学・インターンシップ等支援組織と受入企業・団体間の情報交換会

日 時：平成26年11月14日（金） 10時30分～11時00分

会 場：福岡商工会議所ビル1階

出席者：福岡工業大学（3名）、西九州大学（1名）、福岡県立大学（3名）

九州インターンシップ推進協議会（2名）

参加企業：1企業（1名）

## 内 容

### ① 受入企業からのプログラムの提案

- ・企業によるプロジェクト紹介とプログラム内容の説明

### ② プログラムに関する意見交換

（大学側からの質問）

- ・市場調査や分析とはどのような調査・収集を行うのか。
- ・学生が訪問する施設は何ヶ所を想定しているのか。
- ・実際のシステムを学生が見ることで、モチベーションが上がるのではないか。

（企業側から望むもの）

- ・コミュニケーション力は身につけてほしい。
- ・タイピングができること、ネット環境のある学生が望ましい。

## 【平成27年度】

### 第1回 中長期・実践型夏季インターンシップ受入企業との情報交換会

日 時：平成27年6月22日（月）15時30分～17時00分

会 場：福岡工業大学 FIT ホール2階会議室2

出席者：福岡工業大学（3名）、西九州大学（2名）、福岡県立大学（4名）

九州インターンシップ推進協議会（2名）

参加企業：7企業（8名）

## 内 容

- ① 受入企業からのプログラムの提案
  - ・各企業の自社紹介およびプログラム内容についての説明
- ② プログラムに関する質疑応答  
(大学側からの質問)
  - ・成果目標を可視化できないか
  - ・インターンシップの拠点や実習場所はどこか
  - ・学生に臨むこと(企業側からの質問)
  - ・受入先の現場を見て辞退しないか
- ③ 今後のスケジュールの確認
  - ・学生のエントリー状況の説明
  - ・必要書類の紹介と手続きについて
  - ・合同事前研修会の日程

インターンシップ実施期間中は、大学及び九州インターンシップ推進協議会の担当者が随時フォローを行った。インターンシップ受け入れについての課題を検討するため、平成26年度春季実践型インターンシップ受入先5社及び平成27年度夏季実践型インターンシップ受入先8社に対して事後面接調査を実施した。

## 2. 中長期・実践型インターンシップの教育プログラムの開発・実施

中長期・実践型インターンシップ教育プログラム検討会議を平成26年7月から平成28年3月まで計22回開催（毎月1回）し、教育プログラムについて検討と開発を行い、中長期・実践型インターンシップを実施した。

開発した教育プログラムの概要と教育効果の評価方法、実施した中長期・実践型インターンシップ内容、合同事前研修会・中間報告会・成果報告会等について、以下に示す。

### 2-1 教育プログラムの概要

#### ■プログラムの特徴

受入先が実際に抱える課題に取り組み、課題を解決するためのプロセスを実践することで実社会でも応用可能な汎用的能力を養うことを目的とする。

学生は、他学部他学科の学生と混成チームを組み活動することにより、自分の専門性を活かしながら異分野の専門性をもつ他者とチームで働く力を養うことができる。インターンシップを通して、大学で学ぶ専門性について自分の課題を見つけ、大学での学修に繋げる。

## ■プログラムの概要

大学・学部を問わず2、3人の混成チームを形成し、受入先から出された課題解決のための方策を提案する。インターンシップ期間には、課題を解決するために、以下の流れを体験する。

### 1) プログラムの基本構成

- ① 知る・聴く・身につける：就業、企業個別の特徴、社会人としての行動理解
- ② 情報を収集：企業から与えられた課題に対する必要な情報収集
- ③ 分析：集めた情報から課題の分析
- ④ 提案（プレゼンテーション）：課題解決の方策を提案
- ⑤ 実践：提案した方策の実践

※具体的なプログラムは企業毎に設計

### 2) 枠組み

学生・大学・企業が連携を図り、下記のスケジュールでインターンシップを実施する。

#### ○プログラム

- ・スケジュール（期間：4週間～6週間）
- ・事前指導：合同事前研修会の実施
- ・事後指導：成果報告会の実施

#### ○評価

- ・中長期・実践型インターンシップのルーブリック評価表の活用
- ・学生の自己評価：事前・中間・事後に該当時点の評価と目標値を記載
- ・受入先からの評価：実習最終日に学生と面談を行い担当者が評価表を記載

### 3) 連携のフローチャート

学生・大学・企業間の連携は、連携のフローチャート（図2）に示す。

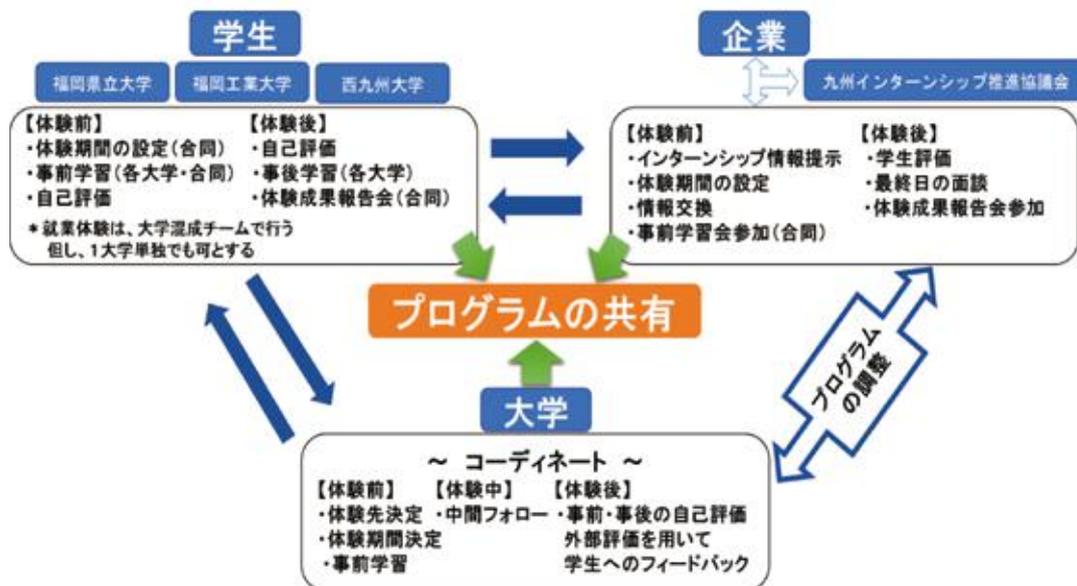


図 2 連携のフローチャート

## 2-2 教育効果の評価方法

中長期・実践型インターンシップの教育プログラムでは、受入先が実際に抱える課題に取り組み、課題を解決するためのプロセスを実践することで、実社会でも応用可能な汎用的能力を養うことを目的としている。具体的なプログラムは受入先毎に異なるが、①知る・聴く・身に付ける、②情報収集する、③分析する、④提案する、⑤実践する、という5つのステップがすべてのプログラムに共通しており、この課題解決のプロセスに必要なと思われる汎用的能力について項目を絞ったルーブリック評価表(表 20)を作成した。

本ルーブリックは、①学生、企業担当者、コーディネーター、大学の教職員が学生の到達目標を共有する、②学生が自分に求められている力は何かを把握し、行動する指標とする、③学生、企業担当者、コーディネーター、大学の教職員が学生の達成度を確認するツールとすることを目的とした。

表 20 中長期・実践型インターンシップ評価表

受入先		大学名 学科・学年		氏名	
-----	--	--------------	--	----	--

目標設定: 自分の目標にあてはまる番号を評価欄に書いて下さい。

自己評価: 自分の行動にあてはまる番号を評価欄に書いて下さい。なお、当てはまるものがない場合は0ゼロを記入。

評価項目	4 ファイナル・ステップ	3 サード・ステップ	2 セカンド・ステップ	1 ファースト・ステップ	評価欄
目標の設定	所属する組織において、与えられた業務がどのような意義を持つのかを理解し、効率的・効果的な方法で業務を完了することを目標として作業を進めることができる。	与えられた業務の目的を理解した上で、効率的・効果的な方法で完了することを目標として作業を進めることができる。	与えられた業務について、効率的な方法や手順で完了することを目標として作業を進めることができる。	与えられた業務を完了することを目標として作業を進めることができる。	目標 【     】 自己評価 【     】
情報の収集・分析	現状の把握及び掲げた課題や仮説を、アンケート調査によって検証できる。アンケートデータは、図表やグラフ等で提示され、理解や解釈が容易になるよう工夫されている。	現状の把握に加え、掲げた課題や仮説を、アンケート調査によって検討できる。アンケートデータは、図表やグラフ等で提示されている。	アンケート調査を行い、図表やグラフ等を用いてデータをまとめることができる。	アンケート調査を行い、データを集めることができる。	目標 【     】 自己評価 【     】
課題(問題)の発見	業務上の課題(問題)に対し、原因を究明し、解決策を提案した上で、今後起こるであろう課題(問題)についても予測できる。	業務上の課題(問題)に対して、原因を明確にした上で解決策を提案できる。	業務上の課題(問題)に気づき、その原因も含めて指導者に伝えることができる。	業務上の課題(問題)に気づくことができる。	目標 【     】 自己評価 【     】
規律・組織への参加	職場のルールを十分に理解・遵守し、報告・連絡・相談を徹底しながら参加・協力すると同時に、他者の模範となる行動をとることができる。	職場のルールを理解・遵守し、報告・連絡・相談しながら、参加・協力することができる。	職場のルールを概ね理解・遵守し、他者に協力するという意識を持ちながら、行動することができる。	職場のルールをある程度理解し、他者に迷惑をかけないという意識を持ちながら、行動することができる。	目標 【     】 自己評価 【     】
他者とのコミュニケーション	相手の伝えたいことを共感的に理解し、その話の内容を簡潔に確認したり、質問に対する的確な返答をしたり、自分の考えを伝えることができる。	相手の伝えたいことを理解したうえで、その話の内容を簡潔に確認したり、質問に対する的確な返答ができる。	相手の伝えたいことを理解でき、指示に対して必要に応じて復唱できる。	相手の伝えたいことに耳を傾けて理解しようとする姿勢で、話を聴くことができる。	目標 【     】 自己評価 【     】
自主性・積極性	自分のやるべき仕事を的確に判断し、率先して取り組むことができる。	自分のやるべき仕事は何かを判断し、前向きに取り組むことができる。	自分のやるべき仕事は何かを考えながら、取り組むことができる。	自分のやるべき仕事は何かを考えながら、他者と相談して決め、取り組むことができる。	目標 【     】 自己評価 【     】
良い行動の習慣化	体験を通じて、自分の課題を明らかにし、その実現と自己成長に向けた学修計画を立て、実行することを習慣化できる。	体験を通じて、自分の課題を明らかにし、その実現と自己成長に向けた学修計画を立て、実行することができる。	体験を通じて、自分の課題を明らかにし、その実現に向けた学修計画を立てることができる。	体験を通じて、自分の課題を明らかにすることができる。	目標 【     】 自己評価 【     】

なお、本インターンシップにおけるルーブリックの活用法は、下図のとおり、事前指導における目標設定と自己評価、事後指導における自己評価を行い、比較したうえで自己の学修成果についての振り返りを行う他、企業担当者にも同じルーブリックを用いた評価を依頼し、その評価をもとに面談を実施し、自己評価と他者評価の違いについての気づきを促すものである。



図 3 中長期・実践型インターンシップの流れ

ルーブリック評価表の分析結果については、第4章2-3で述べることとする。

### 2-3 マッチング

実践型インターンシップの学生募集およびマッチングは各大学で実施した。学生募集は、実践型インターンシップ情報（テーマ、概要、成果目標、活動内容、得られる経験、条件、受入企業情報等）を公開し、学内掲示やガイダンスおよびインターンシップセミナーの実施、教職員からの個別の声掛け等を行った。マッチングは3大学共通の方法として、教職員による学生との個別面談を行い、学生が自己理解を深め、自己の目標（インターンシップを通して自分をどのように成長させたいか）を確認し、実践型インターンシップ情報を基に活動先を決定した。

実践型インターンシップ実施にあたり、3大学共通で使用する必要書類（中期実践型インターンシップ【エントリーシート】、大学と受入先との確認事項《覚書》、誓約書、実習報告書、中長期・実践型インターンシップ評価表）を揃えた(資料2)。

### 2-4 合同事前研修会、中間報告会、成果報告会

参加学生が確定した後に、連携校合同による事前合同研修会を、平成26年度春季の実践型インターンシップでは平成27年2月7日（受入企業3社、学生12人）、平成27年度夏季の実践型インターンシップでは平成27年7月11日（受入企業5社、学生14人）に実施し、受入企業・学生・大学担当教職員が一緒に、インターンシップの達成目標やスケジュールの設定を行った。

インターンシップ実施期間中は、大学及び九州インターンシップ推進協議会の担当者が受入企業及び学生の取組状況の確認を随時行った。

インターンシップ終了後に、学生同士が体験を振り返り、その学習成果を発表する機会

として、実践型インターンシップ体験報告会を平成 27 年 4 月 25 日（平成 26 年度春季、学生 10 人、参加企業 6 社）、平成 27 年 10 月 10 日（平成 27 年度夏季、学生 16 人、参加企業 7 社）に実施した。

以下に、平成 26 年度及び 27 年度に実施した合同事前研修会、中間報告会、成果報告会の概要を示す。

#### 【平成 26 年度】

##### 1) 合同事前研修会

平成 26 年度 中長期実践型インターンシップ合同事前研修会

日 時：平成 27 年 2 月 7 日（土）9 時 30 分～16 時 30 分

会 場：福岡工業大学本部棟 1F Cultivation-Site R2

参加者

企業担当者 : 3 企業 (3 名)

福岡県立大学：学生 (4 名)、教職員 (2 名)

福岡工業大学：学生 (3 名)、教職員 (2 名)

西九州大学 : 学生 (4 名)、教職員 (3 名)

内 容

- ・ ルーブリック評価についての説明と学生の自己評価
- ・ 講話「実践型インターンシップへの挑戦」  
九州インターンシップ推進協議会事務局長 古賀 正博
- ・ マナー研修  
九州インターンシップ推進協議会  
インターンシップ・コーディネーター 安田 麻季代
- ・ 中長期・実践型インターンシップ ケーススタディ「～こんなときどうする～」
- ・ 企業別ミーティング  
達成目標の設定およびスケジュールの確認（達成数値目標の設定・確認、事前課題の確認）
- ・ 学生による企業ごとの達成目標およびスケジュール発表（参加者全員で共有）
- ・ 企業との意見交換会
- ・ インターンシップ中の留意事項（緊急時の連絡方法、週報の提出等）

##### 2) 中間報告会

日 時：平成 27 年 3 月 13 日（金）13 時 30 分～16 時 30 分

会 場：福岡工業大学本部棟 1F Cultivation-Site R2

#### 参加者

企業担当者 : 4 企業 (4 名)  
福岡県立大学 : 学生 (4 名)、教職員 (2 名)  
福岡工業大学 : 学生 (3 名)、教職員 (2 名)  
西九州大学 : 学生 (4 名)、教職員 (3 名)  
九州インターンシップ推進協議会 (1 名)

目 的 : 課題に対するこれまでの取組を振り返りプロジェクトの進捗状況を確認  
協働してチームの目標を再確認  
自己を振り返り、課題に向けて取り組む意識を高める

#### 内 容

- ・ 企業ごとのグループで振り返りを行い、進捗状況と目標の達成度、今後のスケジュールについて各グループが報告
- ・ 各グループの報告に対して、参加した企業担当者および大学の教職員からの質疑・応答
- ・ 企業担当者からのコメント
- ・ ルーブリック評価表の記載 (中間自己評価)

学生は、これまで記載した日々の記録や週報をもとに自分たちの行動を振り返り、企業担当者および教職員の指導を受け目標達成のための計画の修正等を行った。

### 3) 成果報告会

平成 26 年度 中長期・実践型インターンシップ最終報告会

日 時 : 平成 27 年 4 月 25 日 (土) 13 時 30 分 ~ 16 時 30 分

会 場 : 福岡工業大学 α 棟 4 階 多目的ホール

#### 参加者

企業担当者 : 4 企業 (6 名)  
福岡県立大学 : 学生 (3 名)、教職員 (6 名)  
福岡工業大学 : 学生 (3 名)、教職員 (3 名)  
西九州大学 : 学生 (4 名)、教職員 (3 名)  
九州インターンシップ推進協議会 (3 名)  
一般参加 : 大分大学教員 (1 名)、2 団体 (2 名)

#### 内 容

- ・ 各企業での体験報告 (チームで報告)  
体験先 : 株式会社クックチャムプラスシー、株式会社スミリオン  
株式会社キャリア研究所)、株式会社ナチュラルライフ
- ・ 報告に対する受入企業、各大学教職員によるコメント
- ・ 学生個人の自己の目標達成度についての報告 (個人発表)

## 【平成 27 年度】

### 1) 合同事前研修会

平成 27 年度 中長期・実践型インターンシップ合同事前研修会

日 時：平成 27 年 7 月 11 日（土）10 時 45 分～16 時 00 分

会 場：福岡工業大学本部棟 1F Cultivation-Site R1、R2

参加者

企業担当者：5 企業（8 名）

福岡県立大学：学生（3 名）、教職員（6 名）

福岡工業大学：学生（8 名）、教職員（3 名）

西九州大学：学生（3 名）、教職員（3 名）

九州インターンシップ推進協議会（1 名）

内容

第 1 部（11 時 15 分～12 時 15 分）

- ・ 企業と学生、大学教職員との 3 者による面談

第 2 部（13 時 00 分～16 時 00 分）

- ・ 企業別ミーティング

プロジェクト内容の確認（達成数値目標の設定・確認、事前課題の確認）

- ・ 企業ミーティングの報告

プロジェクト内容、チームの達成目標

- ・ ルーブリック評価に関する説明

学生自己の評価をルーブリック評価表に記載

- ・ 中長期・実践型インターンシップ中の留意事項の説明

### 2) 中間報告会

平成 27 年度は、活動期間が 4 週間であったため中間報告会は実施しなかった。

### 3) 成果報告会

平成 27 年度 中長期・実践型インターンシップ体験成果報告会

日 時：平成 27 年 10 月 10 日（土）13 時 00 分～16 時 30 分

会 場：福岡工業大学本部棟 1 階 Cultivation-Site R1、R2

参加者

企業担当者：7 企業（11 名）

福岡県立大学：学生（4 名）、教職員（7 名）

福岡工業大学：学生（8 名）、教職員（3 名）

西九州大学：学生（4 名）、教職員（4 名）

インターンシップ推進協議会（3 名）

目 的：プロジェクトの目標達成度および活動内容を振り返り、苦勞したことや工夫したこと、できるようになったこと等インターンシップで学んだことを共有し、今後の学修について考える機会とする。

#### 内 容

第1部（13時05分～15時10分）

- ・ 企業別成果発表、企業、大学からのコメント

第2部（15時20分～16時20分）

- ・ グループディスカッション

インターンシップで学んだことや気づいたこと、考えたことをグループで話し合い今後の学修計画の参考にする。

### 2-5 実施期間中の連携体制と学生フォロー

今回の中長期・実践型インターンシップは、連携3大学の学生による混成チームで実施することを基本としていたため、受入企業1社につき担当の大学1校を決め学生と企業と円滑な連携が取れる体制を整えた。企業の担当大学教職員が中心となり、他大学の教職員と連携を取りながら活動スケジュールの調整や達成目標の変更等に関わり、学生のフォローを行った。学生の個別フォローについては、他大学との混成チームの場合においても、学生所属の大学担当者が自大学の学生のフォローを行うようにした。

実施期間中の連絡に関しては、学生から連絡、受入企業からの連絡、大学からの連絡と3つのパターンを想定し企業担当者および大学担当者の氏名と連絡先を記載した「連絡フローチャート」を作成して学生に配布した。特に、緊急時（通勤中やインターンシップ中の事故やトラブル、気象状況による出勤の有無の判断）の連絡方法については、合同事前学習会（事前指導）で周知徹底を行った。

## 2-6 中長期・実践型インターンシップ実施内容

平成 26 年度 春季期間 (6 週間)

プロジェクトのテーマ：新店舗における市場調査と新商品開発プロジェクト

参加学生：福岡工業大学 (1 名)・福岡県立大学 (1 名)・西九州大学 (1 名)

企業名：株式会社クックチャムプラスシー

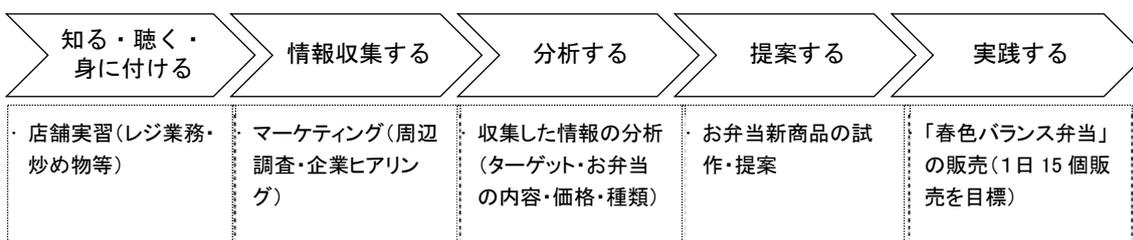
事業内容：惣菜・お弁当販売店の展開事業

従業員数：390 名 (パート・アルバイト含む)

### ○ プログラムの概要 (達成目標を含む) とスケジュール

市場のニーズとマッチするお弁当を企画し、自らの手で作る

インターンシップスケジュール (6 週間)



### ○ プロジェクトの成果

「お弁当新商品の提案と1日15個販売」という目標に対する達成率：95.2%

### ○ 受入企業評価

店舗の雰囲気が良くなり、会社の活性化につながった。学生の先入観のないアイデアが良かった。新商品開発については、コストが安すぎた。企業のメリットを考えた場合、コストや他の店舗でも販売できるようキット化も考える必要がある。

### ○ 学生の学び

店舗実習を通じて仕事の効率化が身に付き、自己理解が深まった。

わからないことを事前に勉強して行動することが習慣化できるようになった。

### ○ 大学コーディネーターとしての関わり

大学混成グループでの取組であったため、各人の出勤状況や課題の取組状況について配慮し、調整を行った。専門性の異なるメンバー同士で刺激を受ける事も多く、プロジェクトの成果につながった。



プロジェクトのテーマ：就活生向けガイドブックの作成

参加学生：福岡県立大学（2名）

企業名：株式会社キャリア研究所

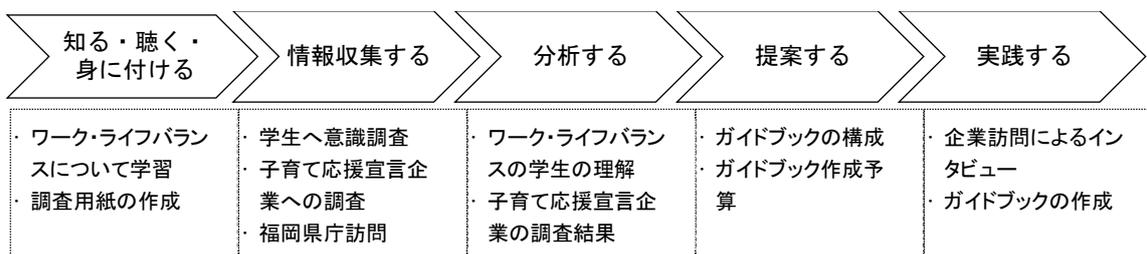
事業内容：企業向けワーク・ライフマネジメントコンサルティングおよびキャリアコンサルタントとして、学校、企業、個人を対象にセミナーやコンサルティングを行う。

従業員数：4名

○ プログラムの概要（達成目標を含む）とスケジュール

ワーク・ライフバランスが実現できて働きやすい企業をリサーチし、企業の方にヒアリングをもとに就職活動の学生向けガイドブックを作成。

インターンシップスケジュール（6週間）



○ プロジェクトの成果

ワーク・ライフバランスを意識した企業の声を掲載した就活生向けガイドブックを1,200部作成。県内大学58校（1,010部）、福岡県庁、協賛企業、インタビュー協力企業、その他（70部）を配布し、残の120部はキャリア研究で活用。

○ 受入企業評価

初めての試みで、何もない処からのスタートで大変なこともあったと思うがガイドブックの作成までに至ったことは評価できる。

○ 学生の学び

ワーク・ライフバランスについて理解を深め、多様な生き方や働く意味について学んだ。

○ 大学コーディネーターとしての関わり

出勤日以外は、大学業務を行ったため、自分の立ち位置を考え中立的な立場を維持しながら学生の相談役、企業との調整役として学生の自主性を尊重するように心がけた。



プロジェクトのテーマ：新システム開発における市場調査・企画立案・販促企画

参加学生：福岡工業大学(2名)・西九州大学(1名)

企業名：株式会社スミリオン

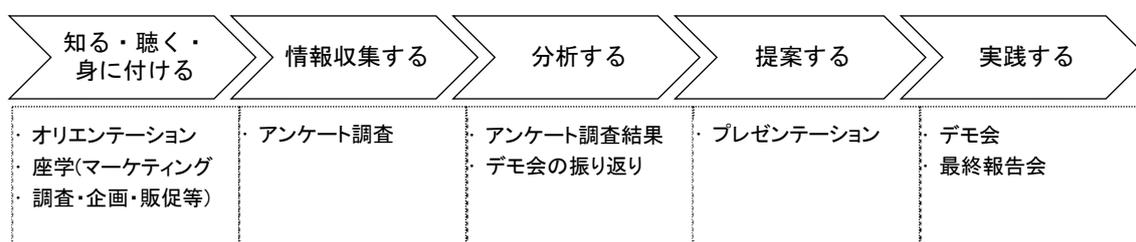
事業内容：ITコンサルティングとWebシステム・業務アプリの開発

従業員数：14名

#### ○ プログラムの概要（達成目標を含む）とスケジュール

新システム開発のための市場調査・企画立案・販促企画を行う。新システムを開発するニーズがあるのか、また、どのようなサービスを顧客が求めているのか調査を行い、実際に商品化するための企画と販売するための見込み客の開拓と販促品の作成・PRを行う。

インターンシップスケジュール（6週間）



#### ○ プロジェクトの成果

システム班、営業班の2つのチームに分けて取り組んだ。目標とした作業の80%が終了した。営業についてはテレアポが福岡28社、佐賀10社。営業訪問が2社となった。

#### ○ 受入企業評価

プロジェクトを2つの班に分けて実施したが同時に進捗管理するのはとても困難であった。また、研修に際し、携帯電話の充電を勝手に行う場面が見られた。SNSの使い方も含め、報連相のマナーマニュアルが必要ではないかと感じた。今回、受入れを行ったことにより業務負担はあったが、生産性は増した。また、学生から刺激を受け社内の活性化につながった。

#### ○ 学生の学び

新システム開発に携わらせていただく中で、学生は社員の方と一緒に成果を出すために、100%の力を出して仕事に向き合う姿勢を学ぶことができた。さらに、システム開発について、休みの日にも分からないことを自分から勉強するようになった。自分で考え、学び続ける姿勢を学べたことは、今後の大学生活にも十分に活かしていけそうである。

#### ○ 大学コーディネーターとしての関わり

距離的な問題で学生・企業ともにフォローにとっても苦労した。企業様の学生を育てたいという考えがあってこそ、本プロジェクトは進んでいったように思う。



プロジェクトのテーマ： スポーツバーにおける新メニューの開発プロジェクト

参加学生：西九州大学（3名）

企業名：株式会社 ナチュラルライフ（飲食部門）

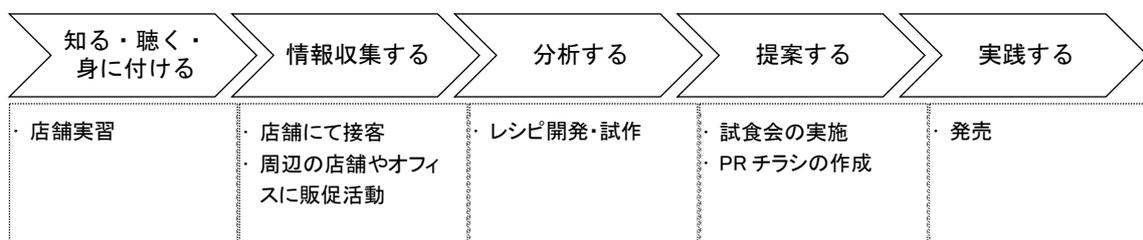
事業内容：サガン鳥栖オフィシャルバー「THE SAGAN」の運営

従業員数：5名(店舗)

#### ○ プログラムの概要（達成目標を含む）とスケジュール

サガン鳥栖オフィシャルバー「THE SAGAN」にて新メニューの企画・開発、販売促進を行う。本学の健康栄養学部教員の指導を受けながら、佐賀地域の特産品を取り入れたメニューやスポーツ好きの方が好む健康的かつお酒に合うメニューの開発を目指す。

インターンシップスケジュール（6週間）



#### ○ プロジェクトの成果

サガン南蛮の開発および新メニュー6品の開発・提案を行うことができた。

#### ○ 受入企業評価

プログラム設計からマッチングまでの期間が短かったため、スケジュール感に無理があったように感じる。しかし、新メニューのアイデアを提案いただき学生の受入は良かった。

また、大学での学びが社会で使えるかどうかはわからないが社会で学ぶことは多い！この経験を糧に大学での学びにつなげてほしい。

#### ○ 学生の学び

商品開発がこんなに大変なことだと学び、考えることが常に続いた。その中で、自分たちならではの視点で提案し続けられたことが大きな学びとなった。また、人前で話すことが苦手であったが、真剣に考え取り組んだことを伝えたいと思い前に踏み出すことができるようになった。

#### ○ 大学コーディネーターとしての関わり

プログラムおよび商品開発時の学生指導は教員がコーディネートを行い、学生の個々の学びについて支援をおこなった。プログラム設計や企業訪問など、互い(企業・大学)に遠慮することが多く、関係(距離感)の構築が難しかった。プログラム設計のポイントは「課題」を見つけ共有し、設計することにあると考える。



プロジェクトのテーマ： 佐賀伊万里塾開講のための市場調査

参加学生：福岡県立大学（1名）

企業名：株式会社コラボプラネット

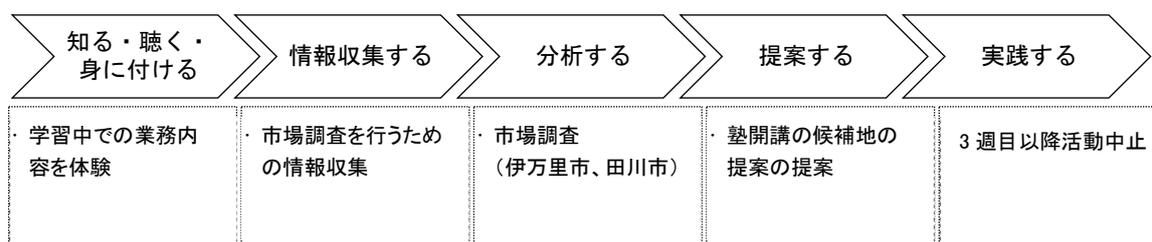
事業内容：地域出張型学習ランチの展開

従業員数：2名

○ プログラムの概要（達成目標を含む）とスケジュール

佐賀県伊万里市に学習ランチを展開するための市場調査および学習塾開講に向けての準備を行う。

インターンシップスケジュール（6週間）



○ プロジェクトの成果

市場調査を行い、塾開講の候補地の選定までは行たが諸事情により活動を中止した。

○ 受入企業評価

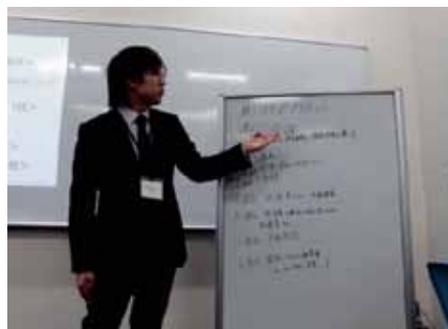
プロジェクトが中断したことは残念だが、無理に続けて中途半端になり達成感を実感できないで終わることは良くない。これから、チャンスは沢山ある。

○ 学生の学び

報告・連絡・相談の難しさと、自分を取り巻く環境が安定していないと自分がしたいことに集中できないことを学んだ。

○ 大学コーディネーターとしての関わり

体験先が、遠方であったため密に関わることができなかった。諸事情により体験を中断することになった時、学生は何とか最後までやり遂げたい思いがあった。体験を中断するか継続するかの判断は難しかったが、学生、企業担当者と十分な話し合いを行い、活動を中断することを選択した。



## 平成 27 年度 夏季期間 (4 週間)

プロジェクトのテーマ：年に一度の大感謝祭「クック祭り」を盛り上げよう！

参加学生：福岡工業大学 (1 名)

企業名：株式会社クックチャムプラスシー

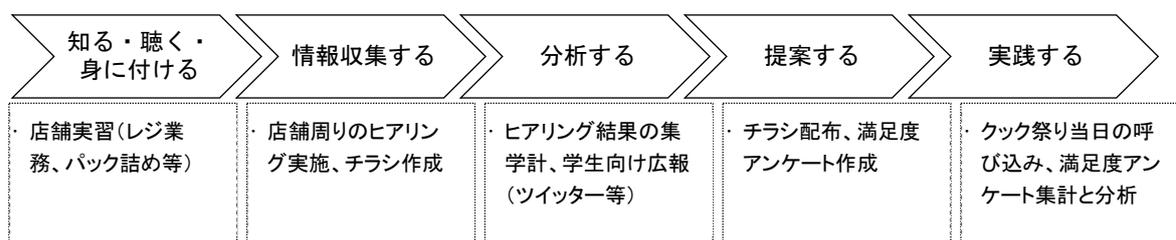
事業内容：惣菜・お弁当販売店の展開事業

従業員数：390 名 (パート・アルバイト含む)

### ○ プログラムの概要 (達成目標を含む) とスケジュール

お客様感謝祭「クック祭り」にて (各店舗平均の) 来店客数伸び率 NO.1 を目指す。

#### インターンシップスケジュール (4 週間)



### ○ プロジェクトの成果

集客数 1.5 倍の目標に対して、1.68 倍を達成。

### ○ 受入企業評価

予想以上の来店者数があり、店舗スタッフにとっても嬉しい成果となった。

### ○ 学生の学び

担当者や顧客の関わりの中でコミュニケーションの取り方を工夫することができた。仕事をする際には相手のニーズが何かという視点を持って取組むことが大切であるとの気づきを得た。

### ○ 大学コーディネーターとしての関わり

企業側のプログラム担当者と学生の実習担当者が異なっていたこともあり、学生と企業との連絡・報告・相談の状況に特に気を配った。



プロジェクトのテーマ：魚市場(店舗)のイメージを刷新し、新たな付加価値を創造・提案しよう

参加学生：福岡工業大学（1名）・西九州大学（1名）

企業名：九州魚市株式会社

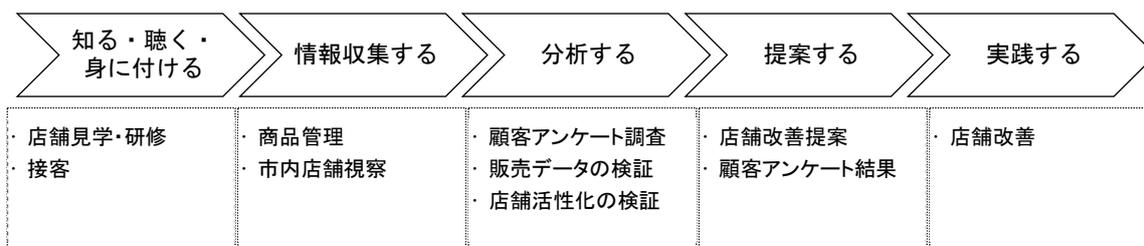
事業内容：北九州市公設地方卸売市場水産部大卸業務(北九州市魚市場)・地方卸売市場水産部卸売業(佐賀魚市場)、冷凍水産品・水産加工品等の買付販売業務(福岡事務所)他

従業員数：91名

#### ○ プログラムの概要（達成目標を含む）とスケジュール

市場内の直売店舗(UOS)を魅力ある売場へと活性化させるための店舗改善を自らの手で行い、店舗イメージを刷新する。内装・外装・商品陳列など予算の策定から企画立案に応じた実際の改善作業を実習期間内に行う。また、実務を行いながら顧客ニーズの調査や商品開発・販売促進も同時に行う。

インターンシップスケジュール（4週間）



#### ○ プロジェクトの成果

店内・社内での事前アンケートを基に店内の利便性向上(使いやすさ)と雰囲気(居心地)をよくして店舗活性化を行うことができた。しかし、大幅な改善や改善の成果を数値として計ることができなかった。

#### ○ 受入企業評価

受入れ学生との顔合わせ(事前研修会)にもっと十分な準備期間と事前打ち合わせの時間があつた方がよい。社内活性化に関する影響度を数字で示すことは難しいが、受入れによる刺激や話題性など従業員の意識に変化があつたと感じる。

#### ○ 学生の学び

お客様のニーズにも答え、自分たちの考えを提案・実施することがとても難しかった。実施した結果がすべて認められる(報われる)わけではない、社会の厳しさを経験した。チームで活動する難しさや日常的な行動(挨拶等)の大切さを学んだ。

#### ○ 大学コーディネーターとしての関わり

成果目標の設定、振り返りは教員が担当し、企業フォローおよび日々の学生フォローは職員が行った。



プロジェクトのテーマ：他社にはない IT コンサルティング企業らしいオリジナル採用 HP  
を創ろう

参加学生：福岡工業大学（2名）

企業名：株式会社スミリオン

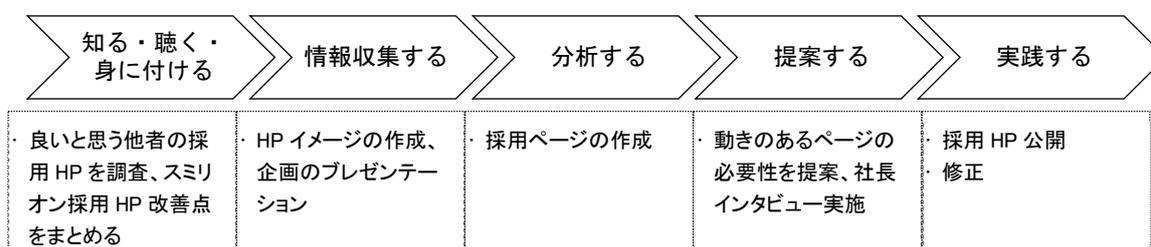
事業内容：IT コンサルティングと Web システム・業務アプリの開発

従業員数：14 名

○ プログラムの概要（達成目標を含む）とスケジュール

オリジナルの採用 HP を作成し、採用ページを閲覧した人のうち 5 分以上滞在する人が 7 割以上

インターンシップスケジュール（4 週間）



○ プロジェクトの成果

採用 HP の作成・公開、アクセス合計延べ 183 名、平均滞在時間 4 分 34 秒

○ 受入企業評価

採用 HP 作成が達成された。HP に社長のインタビューを入れるなど、学生からの視点を取り入れる事が出来た。

○ 学生の学び

専門分野（情報の知識）を活かす事が出来た他、自ら調べて解決する力が身に付いた。

○ 大学コーディネーターとしての関わり

実習の中間地点で HP の内容について企業担当者とともに確認を行い、修正点を指摘するなどの調整を行った。



プロジェクトのテーマ：新サービス“使いほーだい会員”の広報と会員獲得

参加学生：西九州大学（1名）

企業名：株式会社 スーパーモリナガ

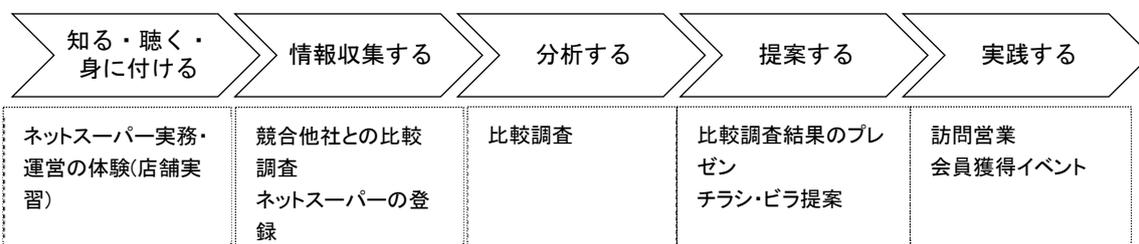
事業内容：佐賀・福岡にて食品スーパーマーケット 11 店舗の運営

従業員数：791 名

#### ○ プログラムの概要（達成目標を含む）とスケジュール

今春にネットスーパーを大幅リニューアルし、“使いほーだい会員”という新たなサービスを開始した。企画部ネットスーパー課にて新規事業「モリナガネットスーパー新鮮直行便」のPR、“使いたいほーだい会員”の獲得および法人契約先の開拓を行う。法人3件、個人20人の会員獲得

インターンシップスケジュール（4週間）



#### ○ プロジェクトの成果

個人0人、法人1件の成果となったが、会員獲得のための活動としてチラシ(ビラ)の配布100枚以上、獲得イベントでの声掛け4人、その他DM・TELアポ等の営業活動を行った。

#### ○ 受入企業評価

インターンシップ受け入れが初めてだったので比較はできないが、受入れ時期や期間については適切であったと感じる。ただ、参加学生の学年については「社会人になる意識が高い学年(一定基準以上)」が適切である。大学には事前教育の重要性や送り出しの基準(学内での一定レベル)が明確であった方がよい。

#### ○ 学生の学び

目標設定・会員獲得・資料作成等、仕事の難しさを初めて体験した。また、このままでは社会人として未熟であることが分かった。自分に厳しく、自分を見つめなおすきっかけとなり、謙虚さを持って丁寧に仕事に取り組むことが大切だと気づき社会人や仕事に対する意識が変わった。

#### ○ 大学コーディネーターとしての関わり

協議会のコーディネーターに同行し、プロジェクト設計から携わった。その中で学生が目標とする学びとプロジェクトのマッチングがとても難しかった。実践型インターンシップを推進していくためには企業様との事前打合せや面談をもっと密に行う必要があると感じた。



プロジェクトのテーマ：九州営業部の立ち上げに伴う PR 活動

参加学生：福岡工業大学（2名）

企業名：株式会社リディラバ

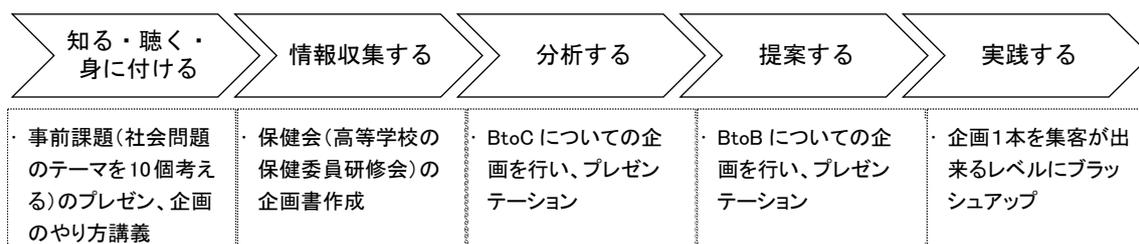
事業内容：スタディツアーの企画運営/修学旅行や研修旅行等のアレンジ

従業員数：30名（パート・アルバイトを含む）

○ プログラムの概要（達成目標を含む）とスケジュール

社会問題のスタディツアー企画立案を行い、1本の受注を目指す。

インターンシップスケジュール（4週間）



○ プロジェクトの成果

BtoC、BtoBの企画を各人1本完成させた。

○ 受入企業評価

学生が企画したツアーについて、実施可能なレベルにまで完成することができたことを評価されていた。

○ 学生の学び

企業課題（社会問題に関するスタディツアー企画）と専門の知識を結びつけて考えることが出来なかった面もあったが、企画を作成する上で、業務上必要な報告や相談の大切さや、自分から発信することでフィードバックをもらえる事について等の気づきがあった。

○ 大学コーディネーターとしての関わり

出勤日が週に1~2日と限られていたため、出勤日でない日には学内で企画の進め方について相談に応じながらフォローを行った。



プロジェクトのテーマ： 広告媒体フリーマガジン Hen をより魅力的な地域紙にする。

参加学生：福岡県立大学（3名）

企業名：株式会社NOTE

事業内容：筑豊地域で「フリーマガジン Hen」の発行、各種デザイン業務、Web作成・管理

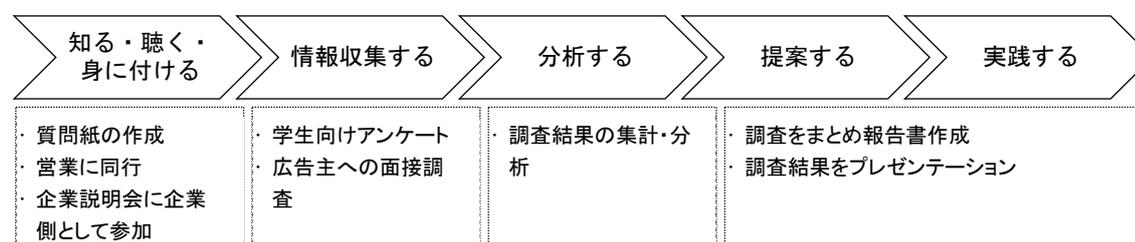
従業員数：13名

○ プログラムの概要（達成目標を含む）とスケジュール

筑豊地域において広告に関する市場調査を行い、調査結果を報告書としてまとめる。

（数値目標）読者 200 人以上へ質問紙調査／広告主：10 社以上へ面接調査を行う。

インターンシップスケジュール（4週間）



○ プロジェクトの成果

読者アンケート（378名）、広告主への面接調査（9社）を実施、結果の分析を行い報告書作成し、フリーマガジン Hen の改善点を提案した。

○ 受入企業評価

学生の頑張りで、予想以上の読者アンケートや広告主から面接調査の結果を得ることができた。地元大学との繋がりができた。

○ 学生の学び

自分たちの現状を見つめなおすことができた。

社会人としての仕事への姿勢や、働き方に感銘を受け前向きに仕事をする事の大切さを学んだ。

○ 大学コーディネーターとしての関わり

企業の要望を尊重し質問紙に反映させるために、質問紙作成や集計等について教員の指導が必要な場面もあり、学生の相談役・教員との調整役として関わった。



プロジェクトのテーマ： 農村と都市が循環する「レジャー農村事業」の立ち上げ

参加学生：福岡工業大学（2名）

企業名：NPO法人 QUILT

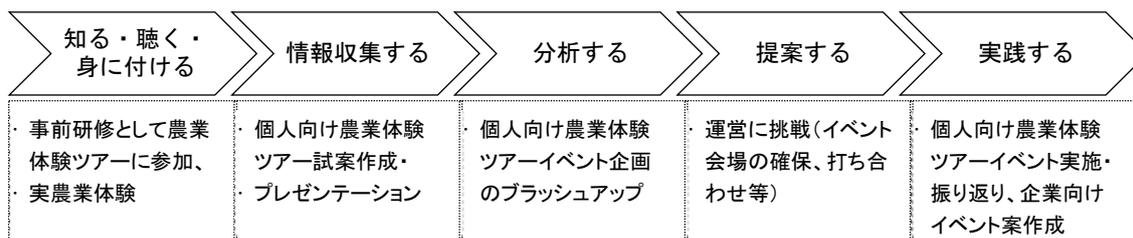
事業内容：「農村と都市をつなぐ」中間支援活動 等

従業員数：4名

○ プログラムの概要（達成目標を含む）とスケジュール

農業体験イベントの企画・実施

インターンシップスケジュール（4週間）



○ プロジェクトの成果

個人向け農業体験ツアーのイベントを企画し、実施に至った。

○ 受入企業評価

学生の感覚や考えを知ることができ、インターンシップ実施の意義を理解できた。

○ 学生の学び

企画の作成は達成したが、準備や計画が不足していたとの気づきがあった。他大学の学生（短期で実習に来ていた）と混成になったこともあり、新しい人との繋がりでの新たな発見を得る事が出来た。

○ 大学コーディネーターとしての関わり

中間地点で受入れ企業を訪問、企画ミーティングに学生と企業担当者とともに参加し、学生個々の取組に対する姿勢等についてアドバイスをを行った。



プロジェクトのテーマ：伊万里（佐賀県）の地域に合うレシピ開発・提案

参加学生：西九州大学 健康栄養学科 2 年生、3 年生 各 1 名  
福岡県立大学 公共社会学科 1 年生 1 名

企業名：レシピ開発研究所

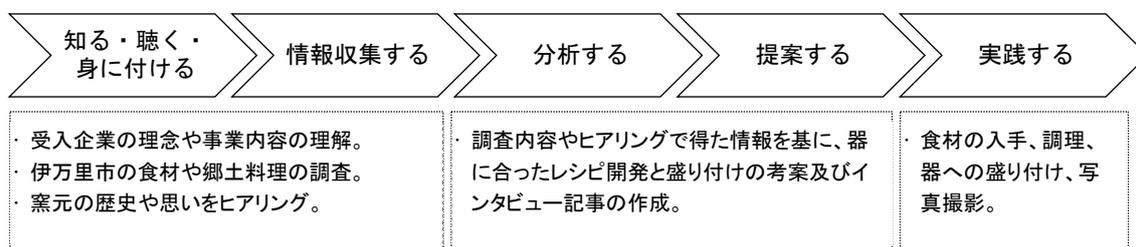
事業内容：レシピ開発/テーブルコーディネートを含む調理写真撮影・販売等

従業員数：1 名

#### ○ プログラムの概要（達成目標を含む）とスケジュール

伊万里市大川内の窯元にヒアリングを行い、窯元の器に合ったレシピ開発 9 品と窯元 9 軒分のインタビュー記事を作成し、窯元紹介・開発レシピブックを作成する。

##### インターンシップスケジュール（4 週間）



#### ○ プロジェクトの成果

大川内地区の窯元全 32 軒に交渉し、15 軒の取材許可と器の提供 20 皿を獲得し、インタビュー記事とレシピを作成した。

#### ○ 受入企業評価

各自（健康栄養学科、公共社会学科）の専門性が大変活かされた。今まで交渉できなかった窯元に取材をすることができた。

#### ○ 学生の学び

事前の日程調整や細かいタイムスケジュール管理、作業中のお互いの進捗状況を連絡し合い把握すること、作業効率を考えて行動すること、チームワーク等の大切さを学んだ。

#### ○ 大学コーディネーターとしての関わり

2 大学混成チームだったため、大学担当者間で頻繁に連絡を取り合い、情報共有に努めた。



### 3. 合同コーディネーター育成研修会

インターンシップに関わるコーディネーター（専門人材）は、中長期・実践型インターンシップを普及するうえで重要であり、各大学においてインターンシップの運営を行うコーディネーター（専門人材）の育成が課題となっている。そこで、コーディネーター育成を目指し実践例をとおして知識を深め、コーディネーターとしての能力を高める研修会を企画・実施した（資料3）。

合同コーディネーター育成研修会を、平成26年11月17日（福岡：19人参加）、平成27年1月26日（熊本：20人参加）、平成27年5月25日（福岡：13人参加）（平成26年度春季実践型ISプログラムレビュー）、平成27年11月16日（鹿児島：18人参加）に実施し（2年間計4回、九州地域のコーディネーター専門人材のスキル向上に取り組んだ）。

以下に、平成26年度及び27年度に実施した合同コーディネーター育成研修会の概要を示す。

#### 第1回（福岡地域）平成26年11月17日（月）

会場：福岡工業大学

参加組織・団体（人数）：大学7校（教職員15名）、企業・団体2社（4名）

内容：実践型インターンシップを実施する上でのコーディネーターの役割、コーディネーターの業務の実践例、学生への対応について学習を行った。

#### 第2回（熊本地域）平成27年1月26日（月）

会場：くまもと森都心プラザ

参加組織・団体（人数）：大学8校（教職員15名）、企業・団体2社（5名）

内容：受入企業開拓、マッチング、プログラム設計など各段階でのコーディネーターとしての役割について学習。

#### 第3回（福岡地域）平成27年5月25日（月）

会場：福岡工業大学

参加組織・団体（人数）：大学3校（教職員8名）、企業・団体2社（5名）

内容：平成26年度春季中長期・実践型インターンシップを終えて、連携3大学のコーディネーターとしての役割について振り返りを行いプログラム及びコーディネーターの関わりについての課題を抽出。

#### 第4回（鹿児島地域）平成27年11月16日（月）

会場：福岡デンタルビル2加治屋町貸会議室

参加組織・団体（人数）：大学11校（教職員16名）、企業・団体2社（2名）

内容：平成26年度春季中長期・実践型インターンシップにおける3大学の振り返りをも

とに、コーディネーターの役割について学習。

#### 4. インターンシップ取組みの九州地域への拡大

本事業の取組の経過、成果、課題等を九州地域で共有することを目的として、インターンシップ取組拡大ワークショップを6回（福岡2回・佐賀1回・長崎1回・熊本1回・鹿児島1回）、コーディネーター（専門人材）育成研修会を4回（福岡2回・熊本1回・鹿児島1回）開催した。開催地域近隣の大学・短期大学にワークショップ及びコーディネーター（専門人材）育成研修会の案内を行い、連携大学の拡大に取り組んだ。

また、中長期・実践型インターンシップに関する質問紙調査を九州・沖縄地域の全大学・短期大学を対象に2回実施（H27年度は山口地域を含む）し、本取組の周知とインターンシップの取組状況の把握に努めた。

「中長期・実践型インターンシップ事例集」を平成28年2月に発行し、全国の関連機関に配布した。

##### 4-1 インターンシップ取組拡大ワークショップの実施

九州地域でのキャリア教育型のインターンシップの理解を深め、中長期・実践型インターンシップの定着と拡大を図ることを目的として、インターンシップ取組拡大ワークショップを6回実施した。ワークショップは、本事業の概要説明および中長期・実践型インターンシップ試行プログラムの紹介を中心に企画・実施した（資料4）。

以下に、平成26年度及び27年度に実施したインターンシップ取組拡大ワークショップの概要を示す。

##### 第1回（福岡地域） 平成26年11月10日（月）

会場：九州国際大学1号館AL教室

参加組織・団体（人数）：大学8校（教職員16名）、企業・団体3社（5名）

内容：中長期・実践型インターンシップを実施し、かつ拡大していくための課題（受入企業開拓、マッチング、プログラム設計等）について意見交換を行った。

企業が持つインターンシップに参加する学生のイメージ（やる気のある学生が参加する、基本的マナーは身につけている）と大学での学生の実像とに差があることがわかった。

##### 第2回（佐賀地域） 平成26年12月22日（月）

会場：西九州大学 まちなか活性化拠点「ぶら〜っと249」

参加組織・団体（人数）：大学5校（教職員13名）、企業・団体9社（10名）

内容：地域の中小企業における実践型インターンシップのメリットについて意見交換を行った。企業のメリットとして、職場の活性化、学生の発想力、地域貢献等があがった。このワークショップに参加した2企業が、平成26年度春季実践型インターンシップおよび

平成 27 年度夏季実践型インターンシップの受入先となり、ワークショップが受入企業開拓に繋がった。

第 3 回（熊本地域） 平成 27 年 1 月 26 日（月）

会場：くまもと森都心プラザ

参加組織・団体（人数）：大学 6 校（教職員 12 名）、企業・団体 6 社（7 名）

内容：中長期・実践型インターンシップの目的を、企業と大学とで共有するための課題、中長期・実践型インターンシップ実施に当たっての課題について意見交換を行った。熊本でのワークショップを開催するにあたり、一般社団法人大学コンソーシアム熊本、熊本県中小企業家同友会の協力を得ることで連携が深まった。

第 4 回（福岡・筑豊地域） 平成 27 年 10 月 26 日（月）

会場：福岡県立大学 附属研究所 1 階 大セミナー室

参加組織・団体（人数）：大学 5 校（教職員 18 名）、企業・団体 7 社（8 名）

内容：平成 26 年度春季実践型インターンシップ実践例として、学生の活動報告、受入企業の立場から学生を受け入れた経緯やメリットについての報告を行った。その後、大学、企業におけるインターンシップの可能性（実施可能なプログラムと課題）、課題解決のために必要なことについてグループ討議を行った。実践例の報告が参加者に好評であった。

第 5 回（鹿児島地域） 平成 27 年 11 月 16 日（月）

会場：福岡デンタルビル鍛冶屋貸会議室

参加組織・団体（人数）：大学 10 校（教職員 16 名）、企業・団体 3 社（5 名）

内容：平成 26 年度春季実践型インターンシップ、平成 27 年度夏季実践型インターンシップの実践例として、連携 3 大学で実施した実践型インターンシップの概要、大学のコーディネーターとしての立場、受入企業の紹介について報告を行った。その後、大学、企業におけるインターンシップの可能性（実施可能なプログラムと課題）、課題解決のために必要なことについてグループ討議を行った。企業・大学・学生各々の視点からのインターンシップの成果や評価、指導の違いが見え、各大学の課題が共有できたワークショップであった。

第 6 回（長崎地域） 平成 27 年 12 月 14 日（月）

会場：長崎大学工学部 1 号館 8 番講義室

参加組織・団体（人数）：大学 10 校（教職員 19 名）、12 社（18 名）

内容：長崎会場では「インターンシップ説明会」として開催した。これは、長崎地域での開催にあたりご協力頂いた、長崎インターンシップ推進協議会、長崎県中小企業家同友会の提案によるものであった。このインターンシップ説明会は「中長期・実践型インターン

シップ推進と教育的な指導体制の構築」の取組概要の説明、中長期・実践型インターンシップ実践例の報告、コーディネーターの立場からの報告、企業による報告を行い、中長期・実践型インターンシップの理解を深めることを目的とした。中長期・実践型インターンシップの難しさや課題を感じながらも、実施してみたいという大学・企業の言葉を聞くことができた。

#### 4-2 大学向けアンケート調査実施結果

九州・沖縄地域の大学でのインターンシップに対する取り組み状況と実践型インターンシップ導入に関する意向を把握することを目的として調査を行った。本調査は、平成26年度と平成27年度の2回実施した(資料5 5-1)。

平成27年度は山口地域まで調査対象を拡げ、中期以上の期間での実践型インターンシップ実施に関する課題、コーディネーター(専門人材)の配置状況などの質問項目を増やした。

##### 平成26年度実施方法

調査期間：平成27年1月13日(火)から2月6日(金)

調査対象：九州・沖縄の国・公・私立大学78校、短期大学40校 計118校

調査方法：「実践型インターンシップ導入に関する大学向け調査のお願い」および「実践型インターンシップに関する説明資料」を同封して郵送した。なお、調査紙の回収は返信用封筒による郵送あるいはメール・FAXで行った。

回収数(回収率)：60校(50.8%)

##### 平成27年度実施方法

調査期間：平成27年12月22日(火)から平成28年1月15日(金)

調査対象：九州・沖縄及び山口地域の国・公・私立大学101校、短期大学48校 計149校

調査方法：「実践型インターンシップ導入に関する大学向け調査のお願い」および「実践型インターンシップに関する説明資料」を同封して郵送した。なお、調査紙の回収は返信用封筒による郵送あるいはメール・FAXで行った。

回収数(回収率)：68校(45.6%)

#### 4-2-1 インターンシップ学年・期間別実施状況

平成26、27年度調査からインターンシップ学年・期間別参加人数は、3年・夏季に集中している。平成26年度調査では3年・夏季の参加者が54.2%(2,886人/5,325人)、平成27年度調査でも46.0%(2,546人/5,515人)となっている。2年間の変化として、1年次での参加者が平成26年度調査での8.5%(455人/5,325人)から平成27年度調査の17.8%(982人/5,515人)と大きく増えている点が注目される(表21、表22)。

表 21 インターンシップ学年・期間別参加人数(平成 26 年度調査) 60 校

	1 年	2 年	3 年	4 年	大学院	その他	合計
H25 年度春季	241	330	296	119	90	17	1, 093
H26 年度夏季	214	457	2, 886	52	440	183	4, 232
合計	455	787	3, 182	171	530	200	5, 325

表 22 インターンシップ学年・期間別参加人数(平成 27 年度調査) 68 校

	1 年	2 年	3 年	4 年	大学院	その他	合計
H26 年度春季	355	237	488	7	37	176	1, 300
H27 年度夏季	627	426	2, 546	37	66	513	4, 215
合計	982	663	3, 034	44	103	689	5, 515

#### 4-2-2 インターンシップのタイプ・期間別実施状況

平成 26、27 年度調査から、実施しているインターンシップは短期・仕事理解型が最も多い。平成 26 年度調査では 66.7%(40 校/60 校)、平成 27 年度調査でも 73.5%(50 校/68 校)である。次に短期・業務補助型が多く、平成 26 年度調査では 45.0%(27 校/60 校)、平成 27 年度調査でも 39.7%(27 校/68 校)である。実施期間は短期が多く、平成 26 年度調査では 91.7%(77/88)、平成 27 年度調査でも 86.6%(97/112)である(表 23)。

実践型インターンシップの導入状況という観点から、短期・課題協働型が平成 26 年度 6.7%(4 校/60) から平成 27 年度 14.7%(10 校/68 校)と大きく増えている点が注目される。

表 23 インターンシップのタイプ・期間別実地状況(複数回答)

分類		期間	H26 年度 (n=60)		H27 年度 (n=68)	
体験型	仕事理解型	短期	40	66.7%	50	73.5%
		中期	1	1.7%	1	1.5%
		長期	0	0.0%	1	1.5%
	採用直結型	短期	6	10.0%	6	8.8%
		中期	0	0.0%	1	1.5%
		長期	0	0.0%	0	0.0%
実践型	業務補助型	短期	27	45.0%	27	39.7%
		中期	2	3.3%	5	7.4%
		長期	2	3.3%	1	1.5%
	課題協働型	短期	4	6.7%	10	14.7%
		中期	2	3.3%	3	4.4%
		長期	0	0.0%	2	2.9%
	事業参画型	短期	0	0.0%	4	5.9%
		中期	0	0.0%	0	0.0%
		長期	0	0.0%	1	1.5%

#### 4-2-3 学内における募集方法・選考方法

平成 26、27 年度調査から、学内におけるインターンシップ参加者の募集は、多くの大学・短期大学が説明会開催 [平成 26 年度 71.7% (43 校/60 校)、平成 27 年度 64.7% (43 校/68 校)]、掲示板・学内システムに掲示 [平成 26 年度 70.0% (42 校/60 校)、平成 27 年度 58.8% (40 校/68 校)] により実施している(表 24)。

学内における選考は、先着順で行う大学・短期大学が多い [平成 26 年度 30.0% (18 校/60 校)、平成 27 年度 32.4% (22 校/68 校)] が、希望意識調査(書類・作文提出)で行う大学・短期大学が最も多く [平成 26 年度 51.7% (31 校/60 校)、平成 27 年度 45.6% (31 校/68 校)]、面接を実施する大学・短期大学も多い [平成 26 年度 28.3% (17 校/60 校)、平成 27 年度 22.1% (15 校/68 校)] (表 25)。

但し、上記の質問項目は複数回答であるため、募集方法・選考方法は募集するインターンシップのタイプ・期間によって異なると考えられる。

表 24 学内における募集方法(複数回答) H26 年度(n=60)、H27 年度(n=68)

項目 調査年度	説明会開催	掲示板・学内 システムに 掲示	メール配信	面談実施	担当教員等	その他
	H26 年度	43 71.7%	42 70.0%	13 21.7%	6 10.0%	12 20.0%
H27 年度	44 64.7%	40 58.8%	17 25.0%	7 10.3%	13 19.1%	13 19.1%

表 25 学内における選考方法(複数回答) H26 年度(n=60)、H27 年度(n=68)

項目 調査年度	先着順	希望意識調査 (書類・作文提出)	面接を実施	成績を優先	その他
	H26 年度	18 30.0%	31 51.7%	17 28.3%	5 8.3%
H27 年度	22 32.4%	31 45.6%	15 22.1%	4 5.9%	23 33.8%

#### 4-2-4 今後、実施したいインターンシップ

平成 26、27 年度調査から、今後導入したいインターンシップは短期・仕事理解型が多い。平成 26 年度調査では 21.7% (13 校/60 校)、平成 27 年度調査でも 25.0% (17 校/68 校) である。

次に、短期・採用直結型が多く、平成 26 年度調査では 20.0% (12 校/60 校)、平成 27 年度調査でも 17.6% (12 校/68 校) である (表 26)。

しかし、短期・課題協働型が平成 26 年度 18.3% (11 校/60 校)、平成 27 年度 14.7% (10 校/60 校)、中期・課題協働型が平成 26 年度 13.3% (8 校/60 校)、平成 27 年度 20.6% (14 校/60 校)、中期・事業参画型が平成 26 年度 11.7% (7 校/60 校)、平成 27 年度 13.2% (9 校/60 校) と実践型インターンシップを導入したいとする大学・短期大学も多く、特に中期・

課題協働型が平成 26 年度調査に比べて大きく増えている点が注目される。

表 26 今後、実施したいインターンシップのタイプ・期間（複数回答）

分類		期間	H26 年度 (n=60)		H27 年度 (n=68)	
体験型	仕事理解型	短期	13	21.7%	17	25.0%
		中期	1	1.7%	2	2.9%
		長期	0	0.0%	0	0.0%
	採用直結型	短期	12	20.0%	12	17.6%
		中期	2	3.3%	2	2.9%
		長期	0	0.0%	0	0.0%
実践型	業務補助型	短期	11	18.3%	6	8.8%
		中期	4	6.7%	2	2.9%
		長期	2	3.3%	1	1.5%
	課題協働型	短期	11	18.3%	10	14.7%
		中期	8	13.3%	14	20.6%
		長期	0	0.0%	2	2.9%
	事業参画型	短期	1	1.7%	4	5.9%
		中期	7	11.7%	9	13.2%
		長期	1	1.7%	6	8.8%

#### 4-2-5 実践型インターンシップ実施に関する課題

平成 26、27 年度調査から、実践型インターンシップ実施に関する課題として、「実施期間の確保が難しい」が、平成 26 年度 48.3% (29 校/60 校)、平成 27 年度 42.6% (29 校/60 校)、「コーディネーター（専門人材）がない」が、平成 26 年度 43.3% (26 校/60 校)、平成 27 年度 42.6% (29 校/60 校)、「担当教職員の数が不足している」が、平成 26 年度 30.0% (18 校/60 校)、平成 27 年度 35.3% (24 校/60 校) と続く(表 27)。

表 27 実践型インターンシップ実施に関する課題（複数回答） H26 年度(n=60)、 H27 年度(n=68)

	実施期間の確保が難しい	コーディネーター（専門人材）がない	担当する教職員の数が不足している	受入先の開拓が難しい	学生との接触が少ない、学生が集まらない	組織・部署間の連携が難しい	その他
H26 年度	29	26	18	18	10	9	8
	48.3%	43.3%	30.0%	30.0%	16.7%	15.0%	13.3%
H27 年度	29	29	24	23	9	6	11
	42.6%	42.6%	35.3%	33.8%	13.2%	8.8%	16.2%

平成 27 年度調査で追加した質問項目「中期以上の期間での実践型インターンシップ実施に関する課題」では、中期以上の期間での実施となると「実施期間の確保が難しい」63.2% (43 校/68 校)、「受入先の開拓が難しい」33.8% (23 校/68 校)が増えた(表 28)。

表 28 中期以上の期間での実践型インターンシップ実施に関する課題(複数回答) H27 年度(n=68)

実施期間の確保が難しい	コーディネーター(専門人材)がいない	受入先の開拓が難しい	担当する教職員の数が不足している	学生との接触が少ない、学生が集まらない	組織・部署間の連携が難しい	その他
43	26	23	23	10	8	3
63.2%	38.2%	33.8%	33.8%	14.7%	11.8%	4.4%

#### 4-2-6 実践型インターンシップ生に必要なだと考える能力・知識

実践型インターンシップ生については、多くの大学・短期大学が「積極的に発言・行動が出来る」[平成 26 年度 80.0% (48 校/60 校)、平成 27 年度 75.0% (51 校/60 校)]と「基本的なビジネスマナーが身につけている」[平成 26 年度 71.3% (43 校/60 校)、平成 27 年度 60.3% (41 校/60 校)]が必要であると回答した(表 29)。

表 29 実践型インターンシップ生に必要なだと考える能力・知識(複数回答可)

H26 年度(n=60)、H27 年度(n=68)

	積極的に発言・行動が出来る	基本的なビジネスマナーが身につけている	OA 操作が可能	専門知識・技能を有する	資格を有する	その他
H26 年度	48	43	10	10	1	10
	80.0%	71.7%	16.7%	16.7%	1.7%	16.7%
H27 年度	51	41	14	7	0	6
	75.0%	60.3%	20.6%	10.3%	0.0%	8.8%

#### 4-2-7 コーディネーター(専門人材)の配置状況

コーディネーター(専門人材)の配置状況については、有 25.0% (17 校/68 校)に比べて無 69.1% (47 校/68 校)とコーディネーターを配置していない大学・短期大学が多い。また、配置されているコーディネーターとしては、教員の比率が 57.9% (33 人/57 人)と高い(表 30、表 31)。

表 30 コーディネーター(専門人材)の配置状況(平成 27 年度調査のみ) n=68

有	無	無記入
17 (25.0%)	47 (69.1%)	4 (5.9%)

表 31 コーディネーター(専門人材)の構成員及び人数(平成 27 年度調査のみ)

教員	事務職員 (正規)	事務職員 (非正規)	その他
33 (57.9%)	12 (21.1%)	10 (17.5%)	2 3.5%

## 第4章 事業のまとめ

## 第4章 事業のまとめ

### 1. 事業の達成及び実施目標と成果

#### 1-1 企業・団体を対象とした中長期・実践型インターンシップに関する調査

受入企業開拓を目的として、平成26年8・9月に福岡・佐賀地域の中小企業・団体200社に質問紙調査実施(回収117部)資料5-5-2)、中長期・実践型インターンシップ受入希望企業をリストアップした。中長期・実践型インターンシップに関する調査について、企業・団体100社以上とする実施目標は達成した。

既に導入しているインターンシップとしては、短期・仕事理解型が54.7%(64社/117社)、短期・業務補助型が36.8%(43社/117社)が多い(表32)。

表32 既に導入しているインターンシップ(複数回答)n=117

分類		期間	回答数	割合
体験型	仕事理解型	短期	64	54.7%
		中期	3	2.6%
		長期	1	0.9%
	採用直結型	短期	9	7.7%
		中期	0	0.0%
		長期	0	0.0%
実践型	業務補助型	短期	43	36.8%
		中期	8	6.8%
		長期	1	0.9%
	課題解決型	短期	14	12.0%
		中期	2	1.7%
		長期	1	0.9%
	事業参画型	短期	5	4.3%
		中期	1	0.9%
		長期	2	1.7%

一方、今後導入してみたいインターンシップとして、短期・仕事理解型が20.5%(24社/117社)、短期・採用直結型が12.8%(15社/117社)、中期・採用直結型が12.0%(14社/117社)、中期・業務補助型が12.0%(14社/117社)と続く。実践型インターンシップとして中期・課題協働型が8.5%(10社/117社)、中期・事業参画型が6.8%(8社/117社)の希望が多く、短期・長期まで含めて実践型インターンシップの受入企業をリストアップすることができた(表33)。

表 33 今後導入してみたいインターンシップ(複数回答)n=117

分類		期間	回答数	割合
体験型	仕事理解型	短期	64	54.7%
		中期	3	2.6%
		長期	1	0.9%
	採用直結型	短期	9	7.7%
		中期	0	0.0%
		長期	0	0.0%
実践型	業務補助型	短期	43	36.8%
		中期	8	6.8%
		長期	1	0.9%
	課題解決型	短期	14	12.0%
		中期	2	1.7%
		長期	1	0.9%
	事業参画型	短期	5	4.3%
		中期	1	0.9%
		長期	2	1.7%

### 1-2 受入企業開拓

平成 26 年は受入先 5 社とのプロジェクト設計を行い 5 社(学生 11 名)とのマッチングが成立した。平成 27 年度は受入先 10 社とのプロジェクト設計を行い 8 社(学生 16 名)とのマッチングが成立した。平成 27 年度の中長期・実践型インターンシップ受入先企業・自治体・団体数の目標値である 30 社には到達できなかった(表 34)。

表 34 中長期・実践型インターンシップの受入先企業・団体開拓数

H25 年度	H26 年度	H27 年度	達成及び実施目標
0	5	10	中長期・実践型インターンシップ受入先企業・自治体・団体数 30 以上 (H27 年度)

### 1-3 中長期・実践型インターンシップの教育プログラムの開発・実施

インターンシップ教育プログラム設計の打ち合わせを年 12 回(毎月 1 回)としていた実施目標に対して、中長期・実践型インターンシップ教育プログラム検討会議を平成 26 年 7 月から平成 28 年 3 月まで計 22 回開催(毎月 1 回)し、平成 26 年度春季と平成 27 年度夏季の実践型インターンシップ教育プログラムを開発し、連携校合同による 6 週間(平成 26 年度春季、受入企業 5 社、学生 11 人)、4 週間(平成 27 年度夏季、受入企業 8 社、学生 16 人)の実践型インターンシップを実施した。

これらの実践型インターンシップのマッチングは各大学で実施し、参加学生が確定した後に、連携校合同による事前合同研修会を、平成 26 年度春季の実践型インターンシップでは平成 27 年 2 月 7 日（受入企業 3 社、学生 11 人）、平成 27 年度夏季の実践型インターンシップでは平成 27 年 7 月 11 日（受入企業 5 社、学生 14 人）に実施し、受入企業・学生・大学担当教職員と一緒に、インターンシップの達成目標やスケジュールの設定を行った。

インターンシップ実施期間中は、大学及び九州インターンシップ推進協議会の担当者が受入企業及び学生の取組状況の確認を随時行った。インターンシップ終了後に、学生同士が体験を振り返り、その学習成果を発表する機会として、実践型インターンシップ体験報告会を平成 27 年 4 月 25 日（平成 26 年度春季、学生 10 人、参加企業 6 社）、平成 27 年 10 月 10 日（平成 27 年度夏季、学生 16 人、参加企業 7 社）に実施した。

#### 1-4 インターンシップ参加学生数

キャリア教育型（課題協働型、事業参画型）インターンシップの普及を図ること、中長期・実践型インターンシップの拡充だけではなく、中小企業が受け入れやすいインターンシッププログラムを開発し実施することを目的とし、目標とするインターンシップ参加学生数を、27 年度/25 年度=120%以上（各大学）として、インターンシップの定着と促進に取り組んできた。

その結果、表 35 に示す通り、連携大学の平成 27 年度のインターンシップ参加学生数は、福岡県立大学 79 名（目標 79 名）、福岡工業大学 140 名（目標 128 名）、西九州大学 30 名（目標 30 名）で、目標数値を達成した。

表 35 インターンシップ参加学生数の目標と成果

	H25 年度	H26 年度	H27 年度	H27 年度目標値
福岡県立大学	66	74	79	79
福岡工業大学	107	186	140	128
西九州大学	25	37	30	30
合計	198	297	249	237

この内、平成 27 年度の中長期・実践型インターンシップ参加学生数は、福岡県立大学が 11 名（内 7 名は福岡県立大学単独の取組で学期中のインターンシップ）、福岡工業大学が 8 名、西九州大学が 4 名であった。中長期・実践型インターンシップは、中小企業と大学の希望をすり合わせるために、受入先と大学、九州インターンシップ推進協議会とでインターンシッププログラムに関する意見交換を行いながら進めた。平成 26 年度の取組を検証し、平成 27 年度に中小企業が受け入れやすいプログラム開発に取り組んだ。各大学での取組は、以下に示す通りである。

### 【福岡県立大学の取組】

本学は、学生の就業力向上に向けた教育プログラムとして、平成 23 年度から 1・2 年次生を対象としたプレ・インターンシップを導入し、平成 25 年度から単位化した。受入先は、大学周辺の地域を中心として大学独自で開拓した。平成 27 年度は、夏季休暇や春季休暇中に学生が実家から通勤できる受入先を開拓し、平成 25 年度に比べて受入先団体・企業数を 23 増やし、インターンシップ参加学生数の増加に繋げた。

また、平成 26 年度から本事業で中長期・実践型インターンシップのプログラム開発に取り組んだ。連携 3 大学で取り組んだ平成 26 年度春季 6 週間と平成 27 年度夏季 4 週間の中長期・実践型インターンシップに加えて、学期中に実施する中長期・実践型インターンシップのプログラム開発にも取り組んだ。学期中に実施するインターンシップは、平日または土曜日を活用して月に 1 日か 2 日活動を行い、第 1 期(仕事理解型)、第 2 期(課題解決型)に分けて段階的なプログラムとして実施した。平成 26 年度は、第 1 期(平成 26 年 12 月から平成 27 年 3 月)に 5 名の学生が参加し、その中から 2 名が第 2 期(平成 27 年 5 月から 10 月)に参加し、第 1 期の体験で気づいた受入先の課題解決の中長期・実践型インターンシップに取り組んだ。また、プレインターンシップを体験した学生 5 名が学校インターンシップに取り組んだ。その結果、平成 26 年度は 4 名、平成 27 年度は 11 名が中長期・実践型インターンシップを体験した。

さらに、3 年次生を対象とした職業選択準備型インターンシップを実施している。こうした取組の結果、平成 28 年 2 月時点で、プレ・インターンシップ、中長期・実践型インターンシップ、職業選択準備型インターンシップへの参加学生数が、目標とした平成 27 年度のインターンシップ参加学生数 79 名に達した。インターンシップに参加した学生は、年度末 3 月に「インターンシップ報告会」(本学開催)で体験報告(公開形式)を行っている。「インターンシップ報告会」は、他の学生への参加の呼びかけの場ともなっている。

今後、初年次から段階的にインターンシップが体験できるプログラムの整備(図 4)に取り組む予定である。

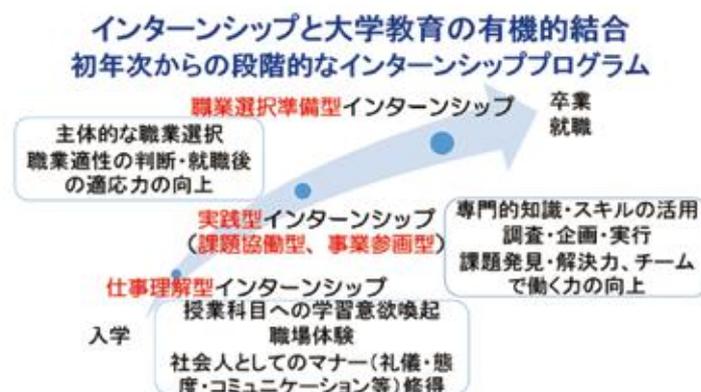


図 4 初年次からの段階的インターンシッププログラム

### 【福岡工業大学の取組】

本学では、平成24年度からキャリア教育プログラムの体系化を図り、コミュニケーション力育成に主眼を置いた「就業力育成プログラム」を展開している。その成果として、同プログラムの科目の一つであるインターンシップ科目（「就業実習」全学部/2・3年次選択科目）履修者が平成25年度の12名から平成26年度105名・平成27年度93名と大幅に増加しており、就業力育成プログラムを初年次から履修した学生が、カリキュラムの流れの中で、自己のキャリアに関する認識を深め、インターンシップの重要性に気づき、自発的に履修を行った結果であると推察される。

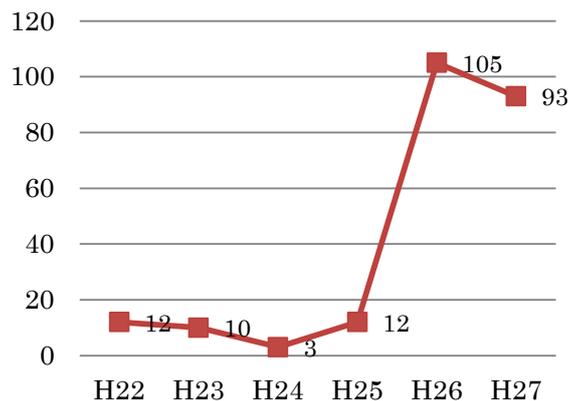


図 5 「就業実習」履修者数推移

この流れの中で、学生のニーズに対応したプログラムの多様化を図るため、平成27年度から新たに「就業実習」の一形態として、本事業で開発した「中期実践型インターンシップ」の取組を開始、企業の課題に基づいて4週間～6週間の課題解決型のプログラムを実施した(表 36)。参加率を上げる取組としては、履修対象学生に対して、試行プログラムに参加した学生が自らの学びをプレゼンテーションしたり、中期実践型に参画するに適した学生への教員からの声かけを行ったりするなどの意欲喚起を行った。

同インターンシップは、アクティブラーニングの一つの形態としてさらなる展開可能性を有しているが、受入れ企業の開拓、企業と大学とが共同で教育プログラムを設計すること、実習期間中のフォロー体制等、今後の課題は多い。また、評価方法について、現在はルーブリックによる自己評価を実施しているが、学生の質的な変化を追うための評価方法についても、今後検討が必要である。

表 36 中期実践型インターンシップ実施状況(福岡工業大学)

年度	期間	参加者数
平成26年度(試行)	6週間	2社3名
平成27年度	4週間	5社8名

### 【西九州大学の取組】

本学では平成 22 年度より、インターンシップ科目「あすなろう体験Ⅱ・Ⅲ」を開講している。平成 26 年度は前年度より増加し 32 名となった。また、平成 27 年度は 30 名が履修した。その背景には本学で取組んでいる就業力育成や地域活動への積極的な参画がある。本事業では、就業体験を越えた即戦力となる人材を育成するために、実践型インターンシップを導入した。これにより参加学生は学びの質を見直し、学生生活全般を見直すきっかけを得ることができた。また、インターンシップ履修・参加率向上のために以下のことを実施した。

- ① 全学学生向けのインターンシップセミナー(説明会)の開催
- ② インターンシップ参加学生の報告会を実施
- ③ 中長期・実践型インターンシッププログラムの導入
- ④ インターンシップの単位化
- ⑤ インターンシップ期間中の学生フォロー体制整備
- ⑥ インターンシップ全般に関する全学的な取組体制の構築

#### 1-5 インターンシップ・コーディネーター(専門人材)育成

本事業では、インターンシップ・コーディネーター(専門人材)育成(各大学 1 名養成)を目的として、大学担当教職員と九州インターンシップ推進協議会のコーディネーターによるインターンシップ教育プログラムの共同設計(毎月 1 回)、合同コーディネーター育成研修会年 2 回を数値目標とした。

中長期・実践型インターンシップ教育プログラム検討会議を平成 26 年 7 月から平成 28 年 3 月まで計 22 回開催し、インターンシップ教育プログラムについて検討と開発を大学担当教職員と九州インターンシップ推進協議会のコーディネーターの共同で行い、大学担当教職員のコーディネーターとしてのスキルの向上につながった。

##### 1-5-1 合同コーディネーター(専門人材)育成研修会

合同コーディネーター育成研修会を平成 26 年 11 月 17 日(福岡会場、参加大学 7 校(15 人)、参加企業・団体 2 社(4 人))、平成 27 年 1 月 26 日(熊本会場、参加大学 8 校(15 人)、参加企業・団体 2 社(5 人))、平成 27 年 5 月 25 日(福岡会場、参加大学 3 校(8 人)、参加企業・団体 2 社(5 人)) (平成 26 年度春季実践型インターンシッププログラムレビュー)、平成 27 年 11 月 16 日(鹿児島会場、参加大学 11 校(16 人)、参加企業・団体 2 社(4 人)) に実施(2 年間計 4 回)し、目標数年 2 回を達成した。研修会では、本委員会で取り組んだ中長期・実践型インターンシップ試行プログラムでのコーディネーターとしての関わりを報告し、課題について参加大学・企業とのグループワークを行いコーディネーターの役割を学習する機会となった。

### 1-5-2 各大学におけるコーディネーターの役割と育成

連携大学における専門人材を、加藤<sup>注1)</sup> (2014) が示したタイプに着目し、

#### ① 管理者タイプ (独立系)

教育機関の幹部に位置付けられ、学内外の産学連携教育に関わる契約等の調整を主な業務とし、独自の決裁権を有する。

#### ② 教育プログラム開発タイプ (教員系)

主に学部上級生、大学院生を対象とする産学連携教育プログラムの開発と実践を手掛ける。また、その成果を学内外に発信するほか、大学関連等を通じて情報の収集にも努める。

#### ③ 導入教育、学習支援タイプ (教員系)

主に学部下級生を対象とする産学連携教育プログラムの開発と実践を手掛けるほか、学習意欲喚起型教育プログラムの開発、実践も併せて担う。

#### ④ 学内外調整タイプ (専任教員系)

教育機関の組織内調整全般を主な業務とし、学外との調整も合わせて担う。

#### ⑤ 業務遂行タイプ (職員系)

企業開拓・折衝、マッチング等各種調整業務を担当する。

注1) 加藤敏明(平成26年12月19日)、「インターンシップ等実務者研修会2014における成果」、産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業(インターンシップ等の取組拡大)情報交換会

各大学の専門人材の配置状況とその育成の成果を以下に示す。以下のように各大学1名以上のインターンシップ・コーディネーターのスキルの向上を図ることができた。

#### 【福岡県立大学】

本学では、学生が社会に出て必要となる汎用的スキルの養成を目的として、1、2年次生を対象とした「プレ・インターンシップ」と2、3年次生を対象とした実践型インターンシップを実施している。「プレ・インターンシップ」は、社会人としてのマナー修得を目的とした仕事理解型インターンシップであり、平成25年度から単位化している。「導入教育、学習支援タイプ(教員系)」4名と「業務遂行タイプ(職員系)」2名が担当している。実践型インターンシップは、受入先の課題に対して調査・企画・実行を行うことにより課題発見・解決力の向上を目的としたインターンシップである。「教育プログラム開発タイプ(教員系)」3名と「業務遂行タイプ(職員系)」2名が担当している。

本事業において実践型インターンシップの実施過程に担当教職員が関与することにより、専門性が向上した。

今後、初年次からの段階的なインターンシッププログラムマップの整備を構想しており、「教育プログラム開発タイプ(教員系)」「導入教育、学習支援タイプ(教員系)」「業務遂行タイプ(職員系)」の専門人材が共同して、このプログラム開発とその実践に取り組む予定である。

### 【福岡工業大学】

本学におけるインターンシップは、キャリア教育カリキュラムの中に科目として位置付けられるものの他、就職支援の一部として学生が希望して就業体験を行うものがある。それにより、前者の事務局はFD推進室が、後者は就職課が務めている。

本事業に係るインターンシッププログラムの運営に関しては、本学では、キャリア教育の一つに位置づけられるものであり、上記専門人材の定義によるとするならば、「管理者タイプ（独立系）」、「導入教育タイプ（教員系）」、「業務遂行系（職員系）」にあたる人材がそれぞれの役割を果たしながら、プロジェクト的に担っているといえる。このような体制は、インターンシップの実施目的に即したものであり、今後も継続的に行われるものである。

### 【西九州大学】

本学の専門人材のタイプは、③導入教育、学習支援タイプ（教員系）および⑤業務遂行タイプ（職員系）である。③は、インターンシップ科目を主に担当している教員 5 名が当てはまる。本学では、「あすなろう体験Ⅰ～Ⅲ」という科目を全学で開講している。「あすなろう体験Ⅰ」では、1年生を対象にプレ・インターンシップとして学外でのボランティアや体験活動を中心とした導入教育を行っている。必修科目とした点が特徴で、これには多くの教員の協力をいただいている。「あすなろう体験Ⅱ」は、いわゆる本格的なインターンシップである。これは短期および中長期型のインターンシップが混在しており、それぞれの学生に対して担当を決め、学生の教育・指導にあたったのが教員 5 名である。インターンシップの事前事後指導、インターンシップ中の受け入れ先との連携など全般的な授業の遂行にあっている。「あすなろう体験Ⅲ」では、プロジェクト型のインターンシップを行っている。お祭りでの出店や出し物のプランニング、商品開発など地域や企業と共同でプロジェクトを行うものである。これは、まさしくアクティブラーニング型の教育となっており、教育効果も高い。また、⑤業務遂行タイプ（職員系）の役割も大きい。本学には、あすなろうセンターというインターンシップ系業務を束ねるセンターを配置しているが、その職員 2 名が学生とインターンシップ先とのマッチングをはじめ、事務書類、インターンシップの教育プログラムの開発まで多岐にわたり教員をサポートとしてくれている。このように、本学の強みは教員と職員との協力の上でインターンシップ系科目の運営が成り立っているという点である。しかし、実はインターンシップを専門とする教員は 1 人もいない。そのため、手探りの状態で進めており、最初にインターンシップ科目を受け持った教員がずっとその業務をやり続け、負担となっており、教員のモチベーション低下にもつながっている。今後、専門の教員を採用するなど改善をしたいと考えている。職員系の人材もインターンシップ業務のみを行っているわけではないので、相当な負担を強いられている。今後は、専門の教員および職員を核とした余裕あるインターンシップ業務を行っていきたいと考えている。

## 1-6 インターンシップ取組みの九州地域への拡大

本事業の取組の経過、成果、課題等を九州地域で共有することを目的として、インターンシップ取組拡大ワークショップを6回（福岡2回・佐賀1回・長崎1回・熊本1回・鹿児島1回）開催し、大学・短期大学延べ44校（94人）、企業・団体延べ40社（53人）の参加（表37）、コーディネーター（専門人材）育成研修会を4回（福岡2回・熊本1回・鹿児島1回）開催し、大学・短期大学延べ29校（54人）、企業・団体延べ8社（18人）の参加となった（表38）。開催地域近隣の大学・短期大学にインターンシップ取組拡大ワークショップ及びコーディネーター（専門人材）育成研修会の案内を行い、連携大学の拡大に努めた。

また、中長期・実践型インターンシップに関する質問紙調査を九州・沖縄地域の全大学・短期大学を対象に2回実施（平成27年度は山口地域を含む）し、本取組の周知とインターンシップの取組状況の把握に努めた。平成26、27年度の調査結果から、インターンシップのタイプ・期間別実施状況は、短期・課題協働型が平成26年度6.7%（4校/60校）から平成27年度14.7%（10校/68校）と大きく増えており、今後、実施したいインターンシップとして、中期・課題協働型が平成26年度13.3%（8校/60校）から平成27年度20.6%（14校/60校）へ増えており、実践型インターンシップを導入したいとする大学・短期大学が増えてきている。

その結果、本事業へ5大学・短期大学（大分大学、筑紫女学園短期大学、九州産業大学、熊本学園大学、九州ルーテル学院大学）、インターンシップ等支援組織として6組織（筑豊地域インターンシップ推進協議会、佐賀商工会議所、長崎インターンシップ推進協議会、長崎県中小企業家同友会、一般社団法人フミダス（熊本市）、株式会社マチトビラ（鹿児島市）、産業界等の支援組織として、6組織（株式会社クックチャムプラスシー（福岡市）、株式会社スミリオン（福岡市）、株式会社キャリア研究所（福岡市）、株式会社コラボプラネット（糸島市）、社会福祉法人北九州市手をつなぐ育成会、株式会社ナチュラルライフ（佐賀市））が積極的に協力していただき、取組対象地域が福岡・佐賀・長崎・大分・熊本・鹿児島に拡大した。

参加大学名	
福岡県	長崎県
北九州市立大学	長崎ウエスレヤン大学
九州国際大学	長崎県立大学（佐世保校）
九州産業大学	長崎国際大学
九州女子短期大学	長崎純心大学
筑紫女学園大学	長崎女子短期大学
福岡県立大学	長崎総合科学大学
福岡大学	長崎大学
福岡工業大学	
佐賀県	大分県
佐賀大学	大分大学
西九州大学	日本文理大学
熊本県	鹿児島県
九州ルーテル学院大学	鹿児島県立短期大学
尚絅学園 尚絅大学・尚絅短期大学	鹿児島大学
山口県	鹿児島純心女子大学
下関市立大学	
参加企業・団体名	
福岡県	佐賀県
学校法人 麻生塾	NPO法人 コマニティさが
株式会社 麻生飯塚病院	NPO法人 佐賀県 CSO推進機構
一般社団法人川崎町観光協会	NPO法人 鳳雛塾
株式会社 キャリア研究所	九州魚市株式会社
九州インターンシップ推進協議会	佐賀県雇用労働課
株式会社 クリエイティブジャパン	佐賀商工会議所
一般社団法人 田川広域観光協会	株式会社 戸上電機製作所
田川市立病院	株式会社 ナチュラルライフ
株式会社 NOTE	ヤマトマルチメンテナンスソリューション株式会社
長崎県	熊本県
ひぐちグループ	一般社団法人 フミダス
社会福祉法人 白寿会	株式会社 九州永田
社会福祉法人 南高愛隣会	株式会社 サンマークNasse編集部熊本
長崎インターンシップ推進協議会	有限会社 マリオネット
有限会社 山崎マーク	有限会社 ヨシダ精工
株式会社 ヤマハマリン西九州	鹿児島県
株式会社 長崎地研	株式会社 マチトビラ
株式会社 ミヤタ	株式会社 細山田商事
長崎県中小企業家同友会	
長崎県産業労働部	

表 38 合同コーディネーター育成研修会 参加一覧

合同コーディネーター育成研修会	
参加大学名	
福岡県	大分県
九州産業大学	大分大学
筑紫女学園大学	日本文理大学
福岡県立大学	熊本県
福岡大学	熊本県立大学
福岡工業大学	尚絅学園 尚絅大学・尚絅短期大学
	熊本学園大学
佐賀県	鹿児島県
西九州大学	鹿児島県立短期大学
	鹿児島純心女子大学
長崎県	山口県
長崎ウエスレヤン大学	梅光女学園大学
長崎国際大学	
愛知県	和歌山県
名古屋産業大学	和歌山大学
参加企業・団体名	
福岡県	熊本県
九州インターンシップ推進協議会	一般社団法人フミダス

### 1-7 外部評価委員会

本事業での中長期・実践型インターンシップ試行プログラムの設計、評価方法、企業開拓、研修会および報告会等に関する取組の進捗状況に関する外部評価委員会を、平成 26 年 11 月 28 日、平成 27 年 3 月 27 日、平成 27 年 11 月 2 日に開催し、外部評価委員から指導・助言を受けた。2 年間の取組成果に関する第 4 回外部評価委員会を平成 28 年 2 月 19 日に開催し、外部評価委員から総評をいただいた。

#### 第 1 回外部評価委員会

平成 26 年 11 月 28 日(金)に福岡工業大学 FIT ホール 2 階特別会議室において開催した。

#### 【概要】

本事業の取組概要および取組内容、達成目標・成果、平成 26 年度の取組実施計画(目的・必要性)および平成 26 年 6 月から 10 月までの実施状況について報告した。外部評価委員の方々から、実践型インターンシップの重要性だけを謳うのではなく、仕事理解型インタ

ーンシップを实践して、次のステップとして実践型インターンシップに移っていくプログラム作成の提案、プログラムの評価として、大学、学生、企業3者間の評価をマッチングさせるために、最低限のゴールを3者での共有することの必要性和学生本人の言葉の意味の深さを評価することが大切等の指導・助言を受けた。

## 第2回外部評価委員会

平成27年3月27日（金）に電気ビル共創館3F BIZCOLI 会議室において開催した。へ

### 【概要】

平成26年度10月以降の取組状況報告として、「平成26年度活動報告書」を基に平成26年度の実施内容（中長期・実践型インターンシップ試行プログラムの実施状況、ルーブリック評価表を用いた評価結果及び課題等）の報告を行った。主な質疑応答の内容は以下のとおりである。

Q1. 受入企業側のインターンシッププログラムの責任者の立場について

〔回答〕責任者は全て受入企業の社長・経営者である。

Q2. 試行プログラムの概要に3大学混成チームを形成するとあるが、実際はすべてのプログラムで3大学混成チームが形成されてはいないようである。それは何故か。

〔回答〕受入企業の募集人数、専門性の問題、大学からの距離的な問題等があり混成チームが組めなかった。

Q3. 学生募集の方法について

〔回答〕実践型インターンシップでの成果が期待できる学生を指名した（福岡工業大学）。プレ・インターンシップ（体験型インターンシップ）に参加した学生全員を対象に募集を行い、同時に数名の学生へ個別に声掛けを行った（福岡県立大学）。1年生から様々な活動を体験し何があっても耐えられそうな学生を指名した（西九州大学）。

Q4. 参加学生を指名した背景に、実践型に耐えられるような気力や体力・モチベーション等の基準があるように見える。インターンシップの本来の趣旨は、社会経験の少ない学生がインターンシップを通して自分の学生生活を見直し、社会に対する認識を変化させることだと思う。

〔回答〕実践型インターンシップの前に体験型インターンシップがあり、学生の成長は、インターンシップを段階的に体験することによって得られるものだと考えている。

Q5. 専門人材養成プログラムの内容が明確でないように思える。

〔回答〕養成する専門人材として、マッチングができる人材、インターンシップを大学教育の中に反映していける人材、両方ができる人材など複数のタイプがある。本事業での実践型インターンシップで行っていることを整理して、来年度の取組につなげたい。

Q6. インターンシップ実施中（1か月半の間）に3大学でモニターするための共通ルールについて

〔回答〕 共通ルールは明文化していないが、担当大学を決め統一した視点で実施した。

Q7. 長期インターンシップであるが、将来的に単位化することについて

〔回答〕 西九州大学は既に単位化している。福岡工業大学と福岡県立大学は今回のトライアルを経て検討する。

この他、参加学生を決定する基準を明確にすること（例えば体験型インターンシップを体験した学生）、実践型インターンシップの受入先として製造業等にも拡げていくこと、道の駅等と大学が連携して定期的に学生がインターンシップ生として活動し、地域のことを勉強するといった試みも行ってみてはどうか等の指導・助言があった。

表 39 平成 26 年度(第 1 回・第 2 回)外部評価委員会出席者

構成委員	所属・職位	氏名
外部評価委員	九州大学理事・副学長	丸野 俊一
	九州経済産業局地域経済部	大石 理
	株式会社リアセック執行役員	田辺 明博
中長期・実践型 インターンシップ推進委員	福岡県立大学就業力向上支援室代表	石崎 龍二
	福岡県立大学就業力向上支援室	田上 裕子
	福岡県立大学就業力向上支援室	原口 智子(第2回のみ)
	福岡工業大学 FD 推進室 室長	渡邊 亮太
	福岡工業大学 FD 推進機構特任教員	宮本 知加子
	福岡工業大学 FD 推進室	川口 薫
	西九州大学副学長／地域連携センター長	井本 浩之

(敬称略)

### 第 3 回外部評価委員会

平成 27 年 11 月 2 日（月）に福岡電気ビル共創館 3F BIZCOLI 会議室において開催した。

#### 【概要】

平成 27 年度の実施計画表に沿って、実施予定であるコーディネーター（専門人材）育成研修、取組拡大のためのワークショップの開催、平成 27 年度夏季に実施した中長期・実践型インターンシップにおける企業・団体 8 社での実施状況およびコーディネーターとしての関わりについての報告を行った。

福岡工業大学：株式会社クックチャムプラスシー、株式会社スミリオン、株式会社リディラバ、NPO 法人 QUILT での活動を通して、最初の段階での目標とスケジュールを設定する際の、学生と受入企業および九州インターンシップ推進協議会の考えに「ずれ」があったが、その「ずれ」の修正を行いながら実施することで、最終的に目標は達成できた。

西九州大学：九州魚市株式会社、株式会社スーパーモリナガでの活動を通して、学生が

自分の至らなさ、力のなさを実感した。企業と大学担当者とは連絡を密にとり、学生の成長につながる支援の方法に関する情報を大学と企業とで共有することで、企業側もインターンシップの運用についての学びが得られた。

福岡県立大学：レシピ開発研究所での活動では、大学が異なる混成チームであったことで、学生が報告・連絡・相談の重要性を学んだ。株式会社NOTEでの活動では、学生の意欲が企業側に伝わり、事前の計画にはなかった活動の場面が企業側から与えられた。

外部評価委員からの以下のような指導・助言があった。

丸野氏：中長期・実践型インターンシップの効果を見るためのルーブリック評価表の結果について、数値目標が高くなることのみをゴールに設定するのではなく、インターンシップを通して学生が何を学んだかの記述にも意味がある。学生の成長過程を数値目標で測るのではなく、自己分析により自分に不足しているものに気づき、今後どういった努力が必要かを学ぶプロセスの記載が欲しい。また、インターンシップの受入先が学生に何を感じ、どのようにアドバイスをしたのか、学生がどのように学んだのかの記載があると良い。インターンシップ参加学生の成長過程を、他の学生がどのように見ているかの観点も欲しい。

大石氏：他のPBL（Problem-Based Learning：問題発見解決型学習）等の発表会に出て思ったことは、どの大学もコンサルタントに頼って、発表形式が画一的になっている傾向がある。学生の発表を聞くと自分たちが勉強したことのみを成果として発表しているように感じる。受入企業の強みに気づき、提案するなど、受入企業にも投げ返すことができる取り組みであれば良いと思う。

田辺氏：ゴール設定が難しいが、重要なので手を抜くべきではないと思う。達成目標へ関わる受入企業の担当者たちがどこまで要望するのか、重要なポイントである。

#### 第4回外部評価委員会

平成28年2月19日（金）福岡工業大学 FIT ホール2階 セミナー室において開催した、「2年間の取組成果報告会」に外部評価委員の方々を招聘し第4回外部評価委員会とした。

##### 【概要】

「2年間の取組成果報告会」において、中長期・実践型インターンシップ取組概要・実績（福岡県立大学）、受入企業開拓、プログラム設計、マッチング（九州インターンシップ推進協議会）、事前・事後指導、中間フォロー（西九州大学）、教育効果の評価（福岡工業大学）、学生の成果報告（福岡県立大学、福岡工業大学）、受入企業からの報告（クックチャムプラス）を行った後に、外部評価委員から取組に関する評価・助言をいただいた。

九州大学理事・副学長 丸野 俊一 氏

報告では、学生、受入先の従業員の大きな成長があったとする一方で、大学や受入先に

とって、コストや時間がかかりすぎるとありました。

今回の取り組まれた実践型インターンシップを企業側から見ると、自社のコストや時間を問題にするのではなく、社会の発展を担う企業として、中長期・実践型インターンシップにしっかり取り組んで、学生諸君の社会に対する働く場での希望を、自分たちの会社で作るという高い志を持っていただきたい。企業側にも、学生を指導するためのルーブリックがあるべきだと思います。このような中長期・実践型インターンシップを受ける企業が増えてくることが、今後の社会の発展につながるのではないかと思う。企業側からのメリットをもう少し打ち出しても良いのではないか。企業が、この中長期・実践型インターンシップを1つのビジネスにするくらいの高い志を持たないと、このタイプのインターンシップは定着しないのではないかと思います。

学生の報告から、学生は、限られた状況の中でやらなければいけない必然性がある時には、大きな成長をすることがわかりました。学ぶ必然性におかれたら学生は潜在能力を大いに発揮できるという報告でした。大学教育の中では、学生の努力の成果が学生自身に見えにくいですが、中長期・実践型インターンシップでは、学生が自分の責任のもとに努力した結果が、学生自身に成果として形となって見える点でも興味深い。

中長期・実践型インターンシップの体験を通して、ルーブリック評価表から、学生の汎用的能力が育ちましたと報告された。目標や成果を数値化せざるを得ないが、本当に汎用的能力は育ったのかは疑問です。これらの数値の伸びは、一時的に膨らんでいるだけではないでしょうか。違った時間軸、状況、課題の中で、汎用能力が成長したということの裏付けを取る必要があると思います。限られた時間で、特定の課題に取り組む中で、学生の成長があったように見えるが、これは一時的に膨らんだ能力であり、本当に汎用的能力が育ったとする主張は慎重にして欲しい。

大学側から考えた場合、教員が学生に対して教育する際に、どういう視点から教育したらよいのかを考える上で参考となる取り組みであったと思います。自分が教えることが、社会の文脈の中、社会のシステムの中のこういうところで、こう結びついている、今学ぶことがこういうことに繋がっていくという社会との接点を意味づけながら教育することが、大学教員に求められているのではないかと感じました。

素晴らしい取り組みであったと思います。今後、中長期・実践型インターンシップが根付いていくことを期待しています。

九州経済産業局 地域経済部 産業人材政策課 課長 大石 理 氏

今回の取組において、事前の受入企業の開拓から、学生に対する事前・中間・事後のご指導非常に細かくやっていただきまして、その成果として学生の皆さんの仕事への理解、将来自分が働くことについて考えるきっかけになったことは、良い取り組みであったと思います。

受入先である企業様の方にとっても、新しい若い考え方が企業の中に入ることで刺激を

受けることができたことも本取組の成果だと考えています。

こうした取り組みを、多くの大学で取り組んでいただきたいと思います。事前の準備から、学生に対する事前、中間、事後の指導を担当するコーディネーターをどう確保するかという問題があります。これだけの手間を学内の担当者だけでは担えない大学もたくさんあることだと思います。スタッフ不足を、大学外からの支援、学内の担当者の兼任などの工夫により実施体制を組んでいくことが必要になるでしょう。

今回の取組では、カリキュラムの作成を企業様に全部お任せしたということではなかったと思いますが、大学側が企業様と一緒に受入企業側のカリキュラムをどう作っていくかという点が重要であると思います。準備する大学側の皆さんも大変かもしれませんが、そういうことも必要ではないかと感じました。

株式会社リアセック 執行役員 田辺 明博 氏

頑張り抜いた学生の発表を聞いてパワーをいただきました。大変良い機会をいただきました。

受入側の企業の視点で話させていただきます。ゴール設定というのが極めて重要であると共に極めて難しいというのを、いつも思っています。

私どもの会社は 30 名弱の会社で、1 週間、2 週間、4 週間の 3 種類のインターンシップを実施し、毎年数名ずつ学生の受入を行っています。大学と事前に打ち合わせを行い、学生と 1 週間くらい前に面談をしています。しかし、中には「大学担当者からは事前に何も聞いていません、大学から行くように言われたので来ました」という学生もいます。また、複数の大学から同時に受入をしています。大学、学科、個性の違いもあり、こうした違いを取り込んで共通のゴール設定をしなければなりません。

学生の達成率、要望をどのくらいまでしたらよいのかは、企業として非常に悩むところです。また、ゴールを設定した以上、徹底してやりなさいということは前提ですが、学生の諸事情や大学の考えもあります。どのレベルまでを要求するのかについて、大学側と色々なコミュニケーションが必要です。

受入企業としての課題は人手です。私どもの会社は 5~6 人の職員が 2 週間かけて分担して指導しています。その場合、人によって言うことが違う。そこで一瞬、学生が混乱することもある。それも社会であろうという前提で受け入れて、そこをどう自分で解釈して乗り越えていくかを学生には要望しています。しかし、5~6 人の職員を調達するのは難しく、専任を確保できる企業は羨ましいです。

評価は、大学ごとに評価シートがばらばらに来ます。自社には、採用基準という評価シートはありますが、新しい評価シートがあったほうが良いと思っています。

また、最終日に学生に発表してもらい、そのフィードバックを行っていますが、フィードバックが不十分で今後考えないといけないと思っています。

実は、什器の問題もあります。インターンシップに学生 5~6 人を受け入れますと、パソ

コン等座る席を確保することが難しいのです。会議室を使用してもらうのは良いのですが、それでは、他の社員がどのように働いているかが見られない環境になります。そこが大きな悩みの一つです。

全国を廻っていますが、九州地区はインターンシップの取組が進んでおり、大変参考になりました。

表 40 平成 27 年度(第 3 回・4 回)外部評価委員会出席者

構成委員	所属・職位	氏名
外部評価委員	九州大学 理事・副学長	丸野 俊一
	九州経済産業局地域経済部	大石 理
	株式会社リアセック執行役員	田辺 明博
中長期・実践型 インターンシップ推進委員	福岡県立大学 就業力向上支援室代表	石崎 龍二
	福岡県立大学 就業力向上支援室	田上 裕子
	福岡県立大学 就業力向上支援室	岡田 亜紀
	福岡工業大学 FD 推進室 室長	渡邊 亮太
	福岡工業大学 FD 推進機構特任教員	宮本 知加子
	福岡工業大学 FD 推進室	川口 薫
	西九州大学 副学長／地域連携センター長	井本 浩之
	西九州大学 あすなろうセンター委員長	安田 みどり(第4回のみ)
	西九州大学 学生支援課	石川 聖子

(敬称略)

## 2. 事業の課題

### 2-1 インターンシップ参加学生数

平成 27 年度のインターンシップ参加学生数が平成 25 年度に比べて 120%以上とする目標数を達成できた（表 35）。しかし、インターンシップ参加学生数に占める中長期・実践型インターンシップ参加学生数の割合は、福岡県立大学が 13.9%（11 名）、福岡工業大学が 5.7%（8 名）、西九州大学が 13.3%（4 名）で、連携 3 大学としてみると 9.2%（23 名）と低い。

中長期・実践型インターンシップは、インターンシップ未経験の学生が参加するにはハードルが高い。今後、中長期・実践型インターンシップの参加学生数を増やすためには、その前の段階となる短期・仕事理解型のインターンシップの参加学生を増やす取り組みが必要である。さらに、受入企業の開拓、受入先と学生の双方にとって魅力あるプログラムの設計、実施期間の確保、受入先と学生との調整を行うインターンシップ・コーディネーターの養成など多くの課題がある。

### 2-2 受入企業開拓

中長期・実践型インターンシップの受入企業開拓は、2 年間で 84 社を訪問し 33 社より前向き回答を頂いたが、平成 27 年度の受入実施企業数は 10 社にとどまり、目標数である 30 を達成出来なかった。

中長期・実践型インターンシップの場合、学生へ受入企業情報の公開を行う前の時点でプロジェクト設計を終える必要があり、また、短期・仕事理解型よりも学生募集に苦戦したため、目標数を達成することは出来なかったが、平成 25 年度の 0 社から平成 26 年度は 5 社、平成 27 年度は 10 社と受入実施企業数を増やすことができた（表 34）。受入企業の開拓については受入企業への通勤立地やプロジェクト設計、実施期間の設定などについて受入企業との調整、インターンシップ実施期間中の大学側からのフォローなどの課題が明確になった。

今後、中長期・実践型インターンシップの受入企業数を増やすためには、本取組のように中長期・実践型インターンシップの実績をあげながら、中長期・実践型インターンシップへの受入先側の理解を得ていくことが重要である。実績をあげるためには、本取組のように大学担当教職員が受入先担当者とのプロジェクト設計や期間設定に関する事前協議、インターンシップ実施期間中のフォロー、さらにプログラム終了毎に、インターンシップの成果検証を行い、プログラムを改善していく取り組みが必要である。

### 2-3 中長期・実践型インターンシップの教育プログラムの評価

本取組で実施した中長期・実践型インターンシップの教育プログラムでは、受入先が実際に抱える課題に取り組み、課題を解決するためのプロセスを実践した。

以下に、ループリック評価表による本教育プログラムの教育効果の検証とインターンシ

ップ終了後の受入企業へのヒアリング調査による受入企業の評価を整理した。

### 2-3-1 教育効果の検証

具体的なプログラムは受入先毎に異なるが、①知る・聴く・身に付ける、②情報収集する、③分析する、④提案する、⑤実践する、という 5 つのステップがすべてのプログラムに共通しており、この課題解決のプロセスに必要と思われる汎用的能力について項目を絞ったルーブリック評価表（表 20）を活用し、参加学生には事前指導における目標設定と自己評価、事後指導における自己評価を行い、比較したうえで自己の学修成果についての振り返りを行う他、企業担当者にも同じルーブリックを用いた評価を依頼し、その評価をもとに面談を実施し、自己評価と他者評価の違いについて気づきを促した。

以下に、平成 26 年度春季中長期実践型インターンシップ及び平成 27 年度夏季中長期実践型インターンシップのルーブリック評価表の結果から教育効果を検証する。

#### 1) ルーブリック評価表による分析

##### ■平成 26 年度春季中長期実践型インターンシップ

学生のルーブリックによる自己評価を図 1 に示す。6 週間のインターンシップの期間中、4 週間目に中間評価を行っている。

事前指導の際に学生がルーブリックをもとに目標を立てたが、目標を達成した項目は 1 つもない。自己評価は全体的に伸びているため、設定した目標値が高すぎたのではないかと推察される。事前・中間・事後を比較した時、順に伸びているのが、4 項目であり、「3」にまとまるが多かった。「規律・組織への参加」、「情報の収集・分析」の 2 つは中間の自己評価が一番高く、事後の自己評価は下がっていた。「目標の設定」、は中間が一番低く事後には、事前の評価よりも高くなっている。事前-事後を比較した際に、一番伸びが高かったのは、「情報の収集・分析」で、1.44 であった。2 番目に高かったのは、「良い行動の習慣化」で、1.27 であった。

インターンシップ後の学生の自由記述には、以下のような記述がある。

- ・ 企画する力が伸びました。企画する前にまずは必要とされているか、どのように動いていくかなどの考えを実践で経験でき、大学生活で活かすことができそうです。PDCA サイクルや見える化を意識しながら今後の企画に臨んでいきたいです。
- ・ 今回経験した事で私は良い行動の習慣化という力を伸ばす事ができたと感じます。家での勉強量は増加しました。
- ・ 自分のやるべき仕事で結果を出すために努力出来るようになった。
- ・ 生活において様々なことを考え、問題とその原因は何か、解決方法はないかと思いを広げていくようになったと思う。また、実際にゼミで他者の意見を聞き自分の意見を加えたり、簡単にではあるがまとめる力がついたと思う。

表 41 春季中長期実践型インターンシップ 自己評価の推移 (n=10)

	対課題基礎力		対人基礎力		対自己基礎力		
	目標の設定	情報の収集・ 分析 課題(問題) の発見	規律・組織へ の参加	他者とのコ ミュニケー ション	自主性・積極 性	良い行動の 習慣化	
目標	3.73	3.73	3.45	3.73	3.64	3.73	3.55
事前自己評価	2.45	0.86	1.82	2.32	1.91	2.00	1.73
中間自己評価	2.27	2.55	2.64	2.82	2.73	2.82	2.55
事後自己評価	3.00	2.38	3.00	2.50	3.25	3.13	3.00

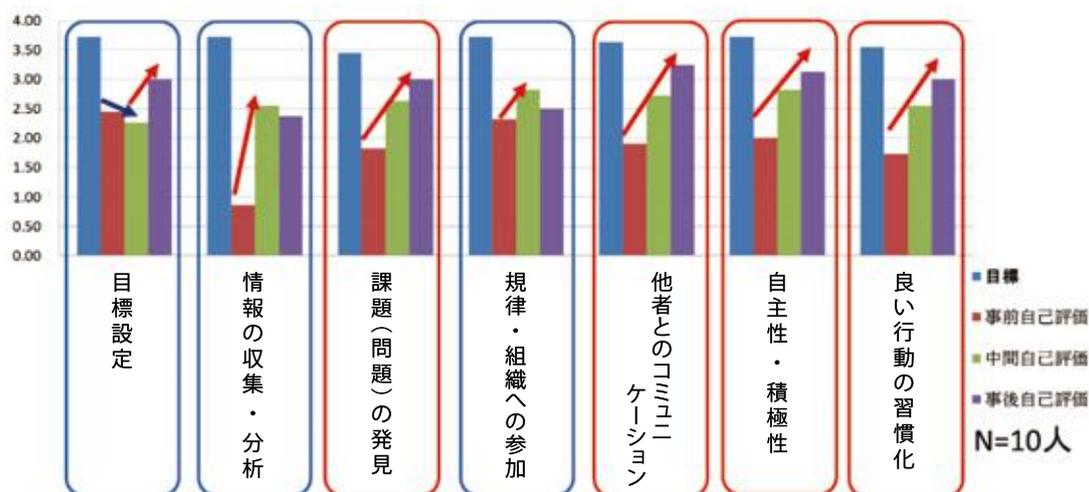


図 6 春季中長期実践型インターンシップ 自己評価の推移

日々の仕事の中で、必要となった知識やスキルを身に付けることはもちろんであるが、解決方法を見出し、プロジェクトの成果を出すために、時間をかけて努力したことが窺われる。「情報の収集・分析」の伸びが一番高いのは、課題解決のために具体的に情報を集め、行動した結果であると考えられる。また、インターンシップ中のみならず、大学生活や今後についても活かしていけるような力であることや、すでに勉強量が増えていたり、「良い行動の習慣化」が伸びていることが、自由記述からも窺われた。

さらに、自分と向き合わなければならない時間が多くあり、自己理解が進んでいることも窺われる。

- ・ 自分の弱点、苦手な所を見つける自己分析の能力が伸びた。今回、実践型インターンシップに参加していく中で、途中でやめてしまいそうになることがあった。他のメンバーはできているのにどうして自分はできないのだろうと思い、できない理由を考え自己分析することで、私は自分に甘く諦めやすい性格なのだ気付いた。
- ・ 最後の最後に遅刻や、開発した商品を作らなかったなど、自分の未熟さを改めて痛

感することとなりました。できているようでできていないことが多いので、自己評価は低く、これから高めるきっかけとしたいです。

インターンシップ中は、自分の力が試される時間でもあり、今後の課題が見つかることにも繋がっていたことが分かる。

さらに、事前－事後の自己評価の伸びについて、図 7 のグラフで量的に把握できる。X 軸に事前の自己評価、Y 軸に事後の自己評価、バブル内はその人数を示しており、対角線よりも上にバブルが位置すれば、事前よりも事後のほうが伸びた学生が多いこととなる。このグラフからも、春季のインターンシップにおいて、全体的に伸びが確認できる。

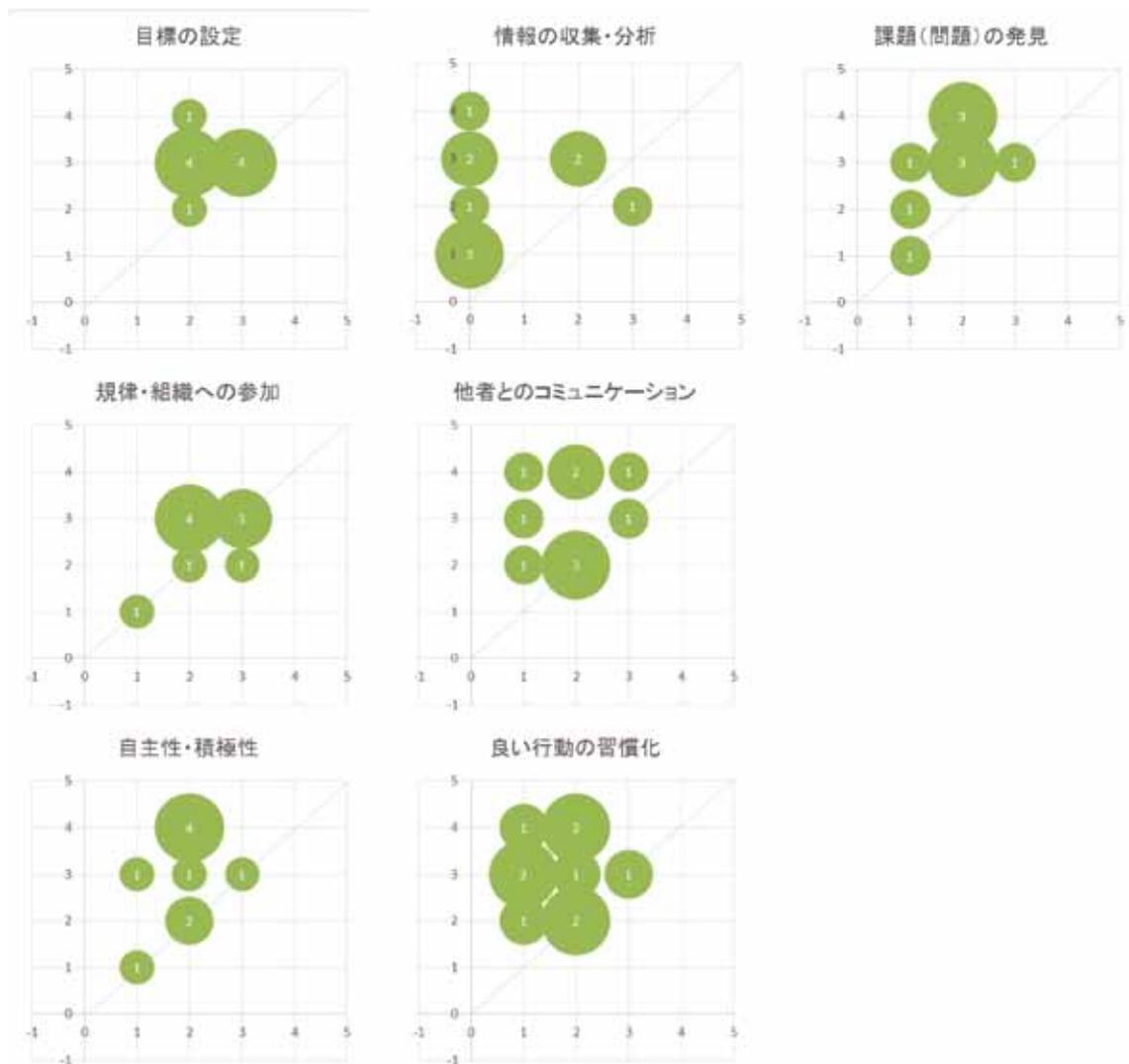


図 7 春季中長期実践型インターンシップ 事前－事後自己評価

注) X 軸に事前の自己評価、Y 軸に事後の自己評価、バブル内はその人数を示す

■平成 27 年度夏季中長期実践型インターンシップ

学生のルーブリックによる自己評価を図 8 に示す。春季は 4 週間のため、中間の指導の時間を設けず、事前と事後に自己評価を行った。事前指導の際にルーブリックをもとに目標を立てたが、目標を達成した項目は 1 つもなく、これは春季のインターンシップと同様の結果となった。自己評価は全項目で伸びているため、事前の目標設定が高すぎたのではないかと推察される。分ではここまでやれると思っけていても、現実には直面したときには、自分の力が及ばず、その難しさに気づいていたようである。項目を見てみると、「自主性・積極性」が 3.31 と最も高く、次に、「規律・組織への参加」、「他者とのコミュニケーション」、「良い行動の習慣化」の 3 項目が 2.81 と続く。事前-事後での伸びを比較してみると、「良い行動の習慣化」が 1.21 と一番高く、次に「自主性・積極性」が 0.98 となった。このようにみても、課題を解決するために、自分がどのように行動していくのかという自分自身との対話の中で培われていく対自己基礎力において、最も伸びが現れたことが分かる。

表 42 夏季中長期実践型インターンシップ 自己評価の推移 (n=16)

	対課題基礎力		対人基礎力		対自己基礎力		
	目標の設定	情報の収集・分析	課題(問題)の発見	規律・組織への参加	他者とのコミュニケーション	自主性・積極性	良い行動の習慣化
目標	3.3	3.5	3.4	3.5	3.8	3.8	3.4
事前自己評価	1.9	2.1	1.9	2.3	2.5	2.3	1.6
事後自己評価	2.7	2.3	2.8	2.8	2.8	3.3	2.8

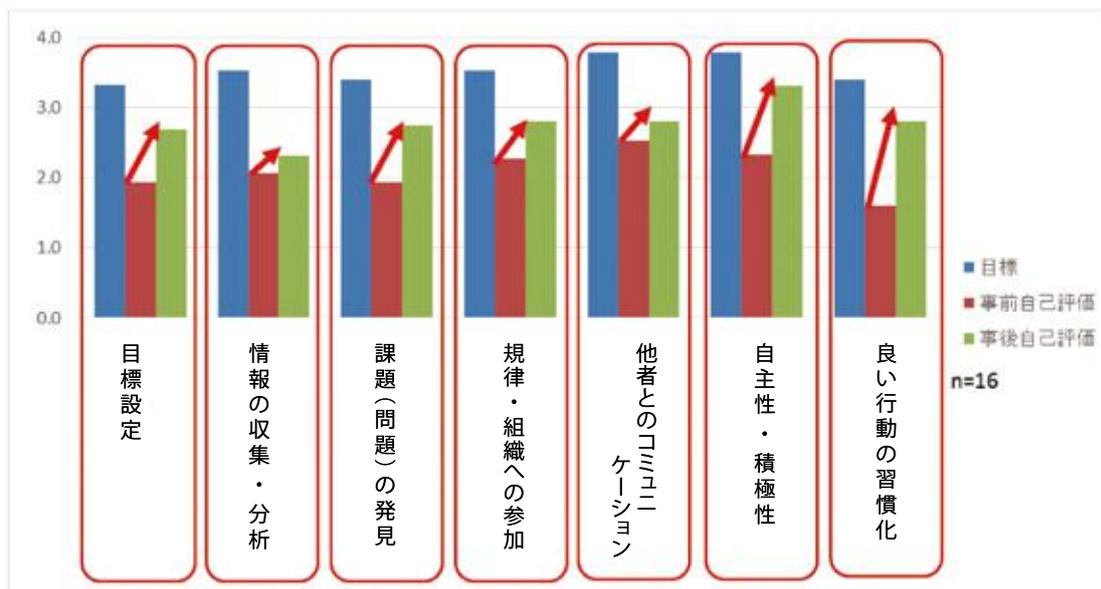


図 8 夏季中長期実践型インターンシップ 自己評価の推移

春季のインターンシップと同様に、「自主性・積極性」、「良い行動の習慣化」の伸びが高いことが特徴的である。インターンシップ後の学生の自由記述を以下に示す。成果を求め

るために、自分が何をしなければならないか、仕事の全体像を捉えるような視点を得ることもできている。

- ・ 他者への気配りやビジネスマナー等は習得できたように思います。また大勢の前で発表することが上手いかならないように思うので今後の課題を見つけることにもなったように思う。
- ・ 広い視野を持つことが身についたと思う。自分の中だけで悩むだけでは、自分よがりな考えになってしまっていた。「相手を引き立てるのが私の仕事」だということに気づくことができ、そこから新しい考え方やこたえが見付かる事があると学ぶことができた。
- ・ 評価を見ると、あまり伸びたとは思いませんが主に私はマイナのスタートだったと感じているのでプラスであったと考えています。また、自己評価ではできていると考えていても、回りの評価を受けると自分はまだまだだと思うことが多かったです。今回のインターンシップを受け、自分の欠点がもっと明確になりました。今後、自分で気づいたところ、人からの指摘を受けたところは積極的に取り入れるべきだと深く反省しています。
- ・ 物事や人との関わり方を多方面から捉えることを学んだ。物事を点で見るのではなく、全体として面で見ることが大切である。思ったことを行動に移すことは大切であるがその行動や考え方に説明ができるように分析・把握するように一步冷静に判断することが大切。今の自分がいられる環境は周囲の方々のご縁や物事のおかげであることに感謝し続ける事で日々の行動言動が変わると考える力が伸びた。

さらに、事前・事後の自己評価の伸びについて、**図 9** のグラフで量的に把握できる。X 軸に事前の自己評価、Y 軸に事後の自己評価、バブル内はその人数を示しており、対角線よりも上にバブルが位置すれば、事前よりも事後のほうが伸びた学生が多いこととなる。夏季のインターンシップにおいても、全体的に伸びが見られるが、「情報の収集・分析」、「他者とのコミュニケーション」には、かなりのばらつきがみられ、特徴的であった。「情報の収集・分析」においては、事後の自己評価が伸びた学生と反対に下がっている学生とに大きく分かれ、そのプロジェクトによって、課題の内容が明確なものとそうでないものに分かれているといえる。「他者とのコミュニケーション」においては、個別具体的にみても、プロジェクトによるまとまりはなく、個人差によるものであることが分かっている。

学生の自己評価をこれらの 2 回の中長期実践型インターンシップは、学生の汎用的能力を身に付けるのに有効であったといつてよいであろう。インターンシップ期間中における課題解決の方策についての理解や仕事に対する向き合い方、求められるレベルの高さについて、理解が深まっているといえる。また、4~6 週間に渡って課題解決を行ってきたというプロセスにおいて、インターンシップにおけるプロジェクトの目標が明確であり、その

目標に向かって努力を継続していくことが出来たのは、本取組の大きな成果だといえる。単に、仕事内容を理解するだけではなく、仕事における課題を解決していくための方策を考え、自らPDCAサイクルを回して取り組んでいくということが学生の成長を大きく後押ししたといえるだろう。特に、「自主性・積極性」、「良い行動の習慣化」の伸びが大きく、大学生としてのこれまでの自分に加え、自分から考え行動していかないとならない社会のレベルに合わせて成長しようと学生たちが努力した結果だと考える。

これからの課題は、このインターンシップを終えた学生が、各々の大学の学習活動の中で、自分でその力を発揮していく場であり、そのモチベーションを維持していくための仕掛けを作っていくことにある。インターンシップを1つのきっかけとして、大学での学びにつなげていくことのできる学生をさらに育成していきたい。

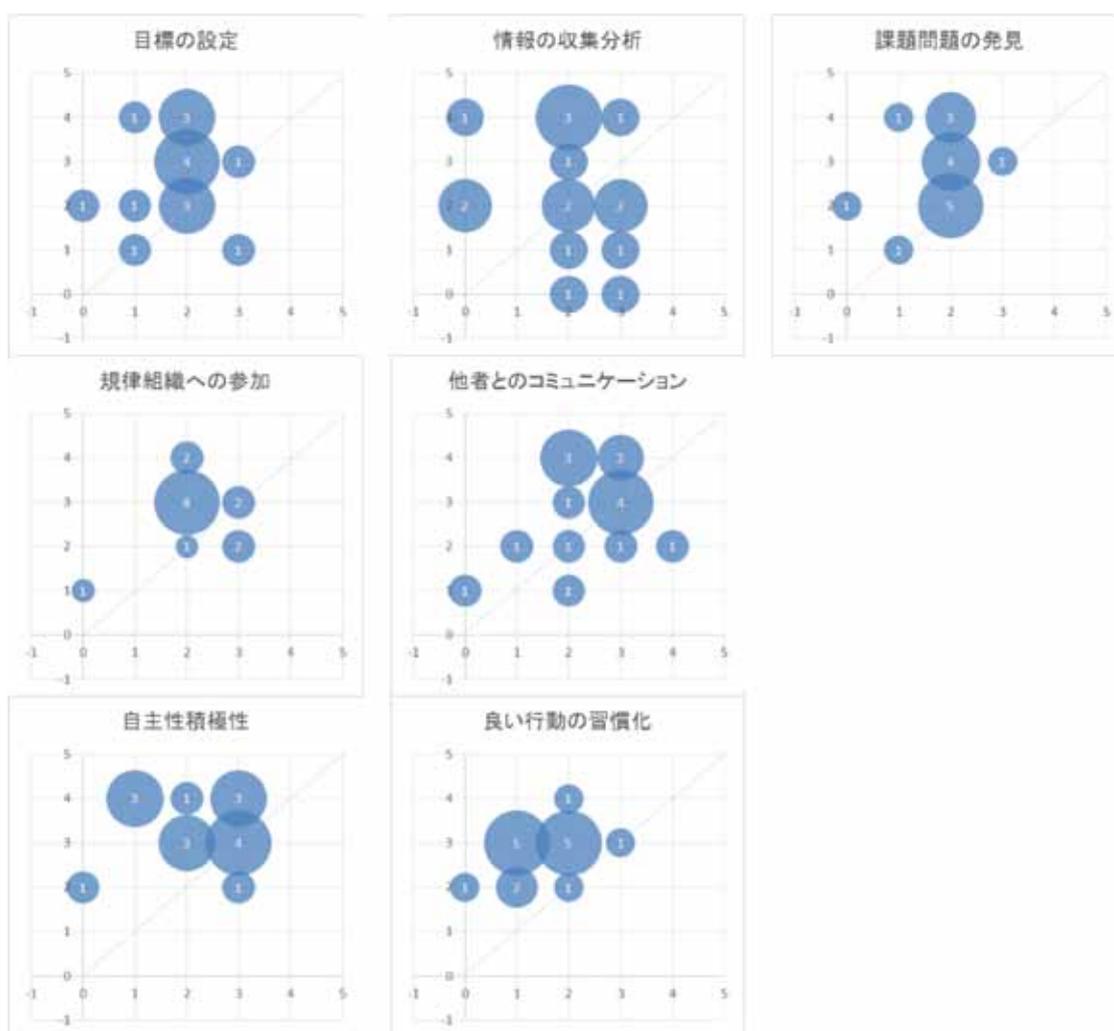


図 9 夏季中長期実践型インターンシップ 事前—事後自己評価

注) X軸に事前の自己評価、Y軸に事後の自己評価、バブル内はその人数を示す

## 2) ルーブリック活用の評価

今回のインターンシップでは、ルーブリックを用いて、事前指導時にルーブリックの内容について学生に説明し共通理解を図った上で、自己評価と目標の設定を行い、インターンシップ終了時には、学生に自己評価させ、企業担当者にも評価をして頂いた。さらに、企業担当者とは面談を行い、評価についてのフィードバックを行っている。このように活用したのは、学生の成長や変化を図ることに加え、学生自身がインターンシップを通して成長したところや自らの課題を理解しやすくするためであった。

学生の自己評価による変化については前述した通りであるが、今回のルーブリックの活用の中で、学生が、自分の能力や成長を客観的に捉えるためには、企業の方との面談はとて重要な役割を果たしていたと考えている。なぜなら、終了時に行っている学生の自己評価と企業からの評価とは当然ズレが発生する可能性があり、そのズレを自覚し、企業からの評価を伝えていくことも、このインターンシップにおいて重要な成長の機会であると捉えたからである。自分で考えている「できている」レベルと、企業が求める「できている」レベルが違うことは、よく起こりうることである。また、自己評価が低い学生の場合、企業の方は、「できている」レベルと考えていても、学生自身は「全然できていない」と考えすぎることもある。実際に具体的な場面を想起しながら面談を行うことで、学生は社会でどれくらい通用するのかという視点ももちつつ、評価を頂くことができた。自己評価が高すぎる、あるいは低すぎる場合においても、他者からの視点ではどのように映るのかという客観的な評価を得られることで、学生のこれから進むべき道が照らされることになった。

今回のルーブリック活用において、学生が目指すべき方向を照らす指標となったことは、大きな成果であった。インターンシップの中で現実に起きた状況と照らし合わせての現実的なやりとりが非常に重要であったと感じている。ルーブリックの項目の伸びから、今回の中長期実践型インターンシップの特徴も浮き彫りにすることができた。さらに、前述した事前一事後評価を量的に把握してみると、学生の伸びが似ているものと、評価にばらつきがあるものとの把握することができ、プログラムを改善にも役に立つものとなった。それらを踏まえて、このルーブリックの活用は有効であったと考える。

## 3) 振り返りシートの分析

平成 26 年春季および平成 27 年夏季中長期・実践型インターンシップ終了後に、連携大学の担当者が、プログラムの目的が達成できたかについて評価シートを用いて項目別に検証を行った(表 43)。

表 43 平成 26 年春季・平成 27 年夏季中長期・実践型インターンシッププログラムの評価

項目	平成 26 年春季 (6 週間) 5 社	平成 27 年夏季 (4 週間) 8 社
汎用的スキルが身についたか	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報収集力や仕事の効率化は身についたが、情報分析力までは身につけていない (1 社)。</li> <li>社会人としての行動が身についた (1 社)。</li> <li>積極性は身についたが、汎用的能力に落とし込めていない (1 社)。</li> <li>汎用的スキルが身についたかは明確ではない (2 社)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報収集・分析については、身についた (3 社)。</li> <li>物事を計画的に考えることは意識できた (1 社)。</li> <li>伝えたいことを効果的に表現する文章力が身についた (1 社)。</li> <li>コミュニケーションスキルが身についた (1 社)。</li> <li>報告・相談が効果的にできなかった (1 社)。</li> <li>混成チームだったためか主体的に行動できなかった (1 社)。</li> </ul>
大学混成チームの意義があったか	<p>&lt;混成チーム (2 社) の共通事項&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>文化が異なる学生が集まったことで良い交流が生まれた。</li> <li>専門知識を有する学生の存在が、他大学の学生のモチベーションアップに繋がった。</li> <li>混成チームの意義はあった。</li> </ul>	<p>&lt;混成チーム (2 社) 共通事項&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>混成チームを組んだ意義はあったが、チームで行うことの難しさに気づいた。</li> </ul>
専門センスが活かされたか	<ul style="list-style-type: none"> <li>チームの中に 1 名でも専門知識や専門センスを活かせる学生がいることで他のメンバーを引っ張っていくことができる (1 社)。</li> <li>企業の課題と大学の専門性との関連があり知識や専門センスが活かされた (4 社)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業の課題が大学での専門性と関連がなかったため専門性は活かされていない (5 社)。</li> <li>企業の課題と大学の専門性との関連や学生の将来の目標との関連性がある場合は専門センスが活かされた (3 社)。</li> </ul>
その後の大学での学びに繋げることが具体的に考えられているか	<ul style="list-style-type: none"> <li>自己理解は深まった (1 社)。</li> <li>大学での学びに繋がられている (1 社)。</li> <li>報告・連絡・相談の重要性や臨機応変の大切さが理解できた (1 社)。</li> <li>将来の就職に結び付け活かされている (1 社)。</li> <li>大学での行動目標までには至っていない (1 社)。</li> </ul>	<p>具体的に何を学ぶかまでには至っていないが、学習意欲の向上にはつながっている (8 社)。具体的には次の通り</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>将来の目標に対する学習意欲 (大学での勉強、資格取得等) が向上。</li> <li>日々の生活を振り返る習慣が身についた。</li> <li>「毎日新聞を読む」「毎日日記を書く」等</li> </ul>
学生募集とマッチングは適切であったか	<ul style="list-style-type: none"> <li>マッチングは適切であった (4 社)。</li> <li>他の 4 社に遅れて急遽学生募集を行い企業情報が十分学生に伝えきれず適切であったとは言えない (1 社)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>マッチングは適切であった (8 社)</li> <li>学内の選考基準を明らかにしていなかったためマッチングが適切ではなかった学生もいた (混成チーム 1 社)。</li> </ul>

項目	平成 26 年春季 (6 週間) 5 社	平成 27 年夏季 (4 週間) 8 社
実施中の連携体制と学生フォローは適切であったか	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連絡方法は、電話 (1 社)、LINE (2 社)、フェイスブック (2 社)、メール (1 社) を活用。</li> <li>・報告・連絡・相談のルールを具体的に決めていなかったため迅速な対応ができなかった (3 社)。</li> <li>・フェイスブックの活用により、学生・企業との連携は取れ学生のフォローは行えた (1 社)。</li> <li>・大学と企業とやり取りが多く企業と学生とのかかわりが薄かった (1 社)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連絡方法は、電話 (1 社)、LINE (2 社)、フェイスブック (3 社)、メール (1 社)、グーグルドライブ (1 社)、日報 (1 社)、週報 (1 社)、社内システム (1 社)、スカイプ (1 社) を活用。</li> <li>・混成チームの場合、大学間の情報共有手段を検討しておく必要がある。</li> <li>・精神面のフォローを行うためには、大学担当者与学生との信頼関係の構築が必要 (1 社)。</li> </ul>
事前指導は有効であったか	<p>3 大学合同の事前指導 (P. 23 参照) は有効であったと評価している。具体的には次の通りである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・目標設定のため機会となった。</li> <li>・他大学との学生の顔合わせの場となり学生のモチベーションアップに繋がった。</li> </ul>	<p>3 大学合同の事前指導 (P. 26) は有効であったが以下の課題もあった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・スケジュール感が企業によってばらつきがあり、事前に企業とのすり合わせが必要であった (5 社)。</li> <li>・参加できない学生がいたことから、マインドセットにばらつきが出た (1 社)</li> </ul>
中間フォローは有効であったか	<p>3 大学合同の中間報告会 (P. 24、25) の実施は、後半に向けてのモチベーションアップに繋がり有効であったと評価している。具体的には次の通りである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・目標達成に向けての進捗状況の共有</li> <li>・目標の達成率の確認</li> <li>・達成目標の再検討</li> </ul>	<p>4 週間の体験期間の為、合同の中間報告会は実施していない。</p> <p>全体の進捗状況の共有はできなかったが、実施しなかったことによる問題はなかった。</p>
事後指導 (実習最終日) でどのような学生の気づきが得られたか	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最終日に企業ごとに報告会を実施したが、パワーポイントを活用しての報告会となり学生の気づきが一般的 (表面的) な内容になった。ディスカッション形式でリアルな報告が聞けるとももっと良かった (3 社)。</li> <li>・最終日に予定していた試食会が実施できず「成果が見えない」と企業から指摘を受けた (1 社)。</li> <li>・活動を中断したため、事後指導の機会が作れなかった (1 社)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業からのフィードバックはできていた (2 社)</li> <li>・グループの成果発表と個別面接を実施し出来たこと、出来なかったことが明確に整理出来た (1 社)。</li> <li>・2 社合同で行ったが、合同で実施する意義が明確でなかったため、学生の発表内容や振り返りが統一化されていなかった (2 社)。</li> <li>・個別面談を行ったことは良かった (1 社)。</li> <li>・不足している能力や態度に気づきがあった (2 社)。</li> </ul>

項目	平成 26 年春季（6 週間）5 社	平成 27 年夏季（4 週間）8 社
事後指導 （報告会） でどのよな 学生の気づ きが得られ たか	受入企業の参加を得て、合同成果報告会（P. 25）を実施しチームとしての目標達成度および活動を通しての学びや気づき、個人の学びや気づきを報告することで自己の気づきが深まった。	受入企業の参加を得て、合同成果報告会（P. 26）を実施し、第 1 部ではチームとしての目標達成度および活動内容が報告され、企業からのフィードバックにより成果を認識することができた。第 2 部のグループディスカッションは、60 分間では時間が足りなかった。もう少し時間が取れ、グループの到達点が明確であれば学生の考えを深めることができたのではないか。

## 2-3-2 受入企業からの評価

### 1) 中長期・実践型インターンシッププログラムについて

平成 26 年度、平成 27 年度に行った受入企業へのヒアリング調査の目的は、中長期・実践型インターンシップが企業にとって受入れやすくメリットがあるものにすると同時に、学生の教育効果を上げるプログラムを構築することである。そこで、平成 26 年春季中長期・実践型インターンシップ受入企業 2 社、平成 27 年夏季中長期・実践型インターンシップ受入企業 7 社（内 2 社は春季にも受入）を対象にヒアリング調査を実施し企業からの率直な意見を聞いた。

#### 【ヒアリング調査方法】

調査対象：平成 26 年度春季受入企業 2 社、平成 27 年度夏季受入企業 7 社

実施方法：受入先企業での面談または電話による企業担当者からの聞き取り、調査用紙に企業担当者が記述

実施年月日：

平成 26 年度春季受入先：平成 27 年 4 月 7 日、7 月 2 日

平成 27 年度夏季受入先：平成 27 年 10 月 20 日、10 月 25 日、12 月 9 日、12 月 16 日  
12 月 24 日、12 月 25 日、平成 28 年 1 月 13 日

調査項目：①受入の理由、②実施時期・期間が適切か否か、③大学混成チームで専門性が活かされたか、④適切な対象学年、⑤企業にとってのメリット、⑥受け入れるにあたっての企業としての工夫、⑦企業から大学への要望（事前に行ってほしいこと、期待すること）⑧企業として受入れやすい条件は、⑨インターンシップの改善点、⑩学生の評価

#### 調査結果

##### ① 受入の理由

受入理由は、主に 3 つで社会貢献の一環（1 社）、学生と協働して新たな取組に取り組みたい（6 社）、九州インターンシップ推進協議会からの依頼（2 社）であった。

## ② 実施時期・期間

実施時期については、平成 26 年度春季、平成 27 年夏季共に多くの受入先が適切と答えている。但し、企業によっては避けてほしい時期として、お盆の前後（2 社）、年度末の 2 月、3 月（繁忙期であることや決算の時期）を挙げている。

実施期間については、インターンシップ活動期間が 4 週間、6 週間いずれも概ね適切と答えている。しかし、企業として成果を求めるためには 4 週間は短い（1 社）やプロジェクトの内容（イベント企画）によっては 6 週間以上必要（1 社）との意見もあった。

## ③ 大学混成チームで専門性が活かされたか

大学混成チームで専門性が活かされたかについては、今回、大学混成チームで実施したプロジェクトは 2 企業・団体のうち、専門性が活かされたと答えた企業は 1 社であった。

しかし、大学混成チームの有無にかかわらず、学生個人の資質によるものが大きい（3 社）。また、混成チームではなかったが、他大学のインターンシップ生と一緒に活動する場面もありお互いに刺激になったのではないかと（2 社）との意見があった。

## ④ 適切な対象学年

適切な対象学年について、受け入れた 1・2 年生について、特に問題はなかったと答えた企業が 8 社中 6 社であり、2 年生では就職を意識していない、幼い等の理由で早いと答えた企業（2 社）もあった。その他の意見として、具体的な学年は示していないが、社会人への意識、一般常識のレベルが一定以上であること（1 社）、参加理由や心構えの共有化が必要（1 社）という意見や 1 年生は早い、4 年生はインターンシップどころではない（1 社）という意見もあった。

## ⑤ 企業のメリット

企業のメリットについては、9 社中 7 社がプロジェクトの成果やインターンシップについての理解が深まった等、企業にとってのメリットはあったと答えている。メリットの具体的な内容（複数回答）として、成果物ができた（4 社）、従業員の意識に変化があった（1 社）、学生からアイデアをもらい勉強になった（4 社）、不可能と思っていたことが実現できた（1 社）、インターンシップの重要性に気づいた（2 社）等が挙げられた。また、仕事の成果や結果としてはなかったが、インターンシップについて知る事ができた（1 社）という意見もあった。

## ⑥ 受け入れるにあたっての企業としての工夫（複数回答）

受け入れるにあたり工夫したことは、時間管理を意識した（1 社）、学生の自主性や主体性を尊重した（3 社）、事前に、必要となる知識やスキルを伝えた（1 社）、会社としての取組として従業員に周知し、情報伝達を行った（2 社）、インターンプログラム内容の確認（1 社）等が挙げられた。

⑦ 企業から大学への要望（事前に行って欲しいこと、期待すること）

企業から大学への要望として、大学に行って欲しいことは、心構え、意欲、モチベーション、インターンシップの意味の理解（動機づけ、目的意識）を学生に持ってもらう、やる気のある学生を選んで欲しい（4社）。基本的なマナー指導（3社）、他者を尊重する気持ちをもって対応できるように教育して欲しい（1社）等があった。

また、大学に期待すること（役割）については、事前教育とマッチング(1社)、中立的な立場で学生と企業（研修現場）との橋渡し役(2社)、限られた期間で最大限の成果を出すため、学生の自主性を尊重しつつモチベーションを維持させる(1社)、学生に成功体験をさせる(1社)、必要以上の干渉は避けて欲しい(1社)、インターンシップは教育現場ではなく、実社会からの学びのはず。学生を守るのも大切であるがもう少し柔軟な対応をしていただきたい（1社）等の意見があった。

⑧ 企業が受入れやすい条件

企業が受け入れやすい条件について、学生を送り出す基準を大学で設定して欲しい（一般常識、言葉使い、コミュニケーション能力）（1社）、事前面談（複数名の中から選抜できると良い）（2社）、期間の調整（内容によっては、週の出勤日を減らし期間を延長する）（1社）、行政の関心と支援により企業にとって経済的負担を軽減できる制度を整える（1社）、企業のメリットをヒアリングでき、企業と一緒にインターンシップにあたるコーディネーターは必要不可欠(1社)等であった。

⑨ インターンシップの改善点

インターンシップの改善点については、マッチングの方法(1社)、事前面談(1社)、人間形成にかかわることから、大学と企業の双方が全ての対応に質の向上を目指した制度にしてほしい（1社）という意見があった。

⑩ 学生の評価

学生の評価については、客観的な指標が必要(1社)、評価レベルを学生が理解する（1社）、評価表そのものより、学生の自己評価と企業からの評価を大学関係者も含めて情報共有し話合うことが必要(1社)、日報を書く目的を学生に教育して欲しい（1社）、週報ではなく日報の徹底をお願いしたい（1社）、書式は企業側採用の用紙の検討をお願いしたい（1社）という意見があった。

## 2-4 インターンシップ・コーディネーター（専門人材）育成

本取組によって連携した各大学 1 名以上のインターンシップ・コーディネーターのスキルを大きく向上させることができた。

一方、九州・沖縄及び山口地域の大学・短期大学におけるコーディネーター（専門人材）の配置状況は、平成 27 年度調査で、有 25.0%（17 校/68 校）に比べて無 69.1%（47 校/68 校）とコーディネーターを配置していない大学・短期大学が多いのが現状である（表 30）。

しかし、本取組での中長期・実践型インターンシップは、教育的観点からアクティブラーニングの実践として教育効果の高いプログラムであると考えられる。配置されているコーディネーターとして教員の比率が 57.9%（33 人/57 人）と高い（表 31）ことから、多くの大学で取り組んでいただける可能性がある。中長期・実践型インターンシップの実績をあげることで、インターンシップ・コーディネーター育成は進むものと考えられる。

また、インターンシップ・コーディネーターの人材が不足している大学・短期大学においては、周辺地域にあるインターンシップ等支援組織との連携が有効である。本取組で連携した九州インターンシップ推進協議会や本取組に協力していただいた筑豊地域インターンシップ推進協議会、佐賀商工会議所、長崎インターンシップ推進協議会、長崎県中小企業家同友会、一般社団法人フミダス（熊本市）、株式会社マチトビラ（鹿児島市）などのように九州・沖縄及び山口地域には、インターンシップを積極的に支援する支援組織が数多く存在している。こうした支援組織と連携して、インターンシップに取り組むことで、大学・短期大学における担当教職員のスキルは向上していくと考えられる。

## 2-5 連携大学におけるインターンシップ等に関する採択時の課題と2年間の成果

連携大学におけるインターンシップ等に関する採択時の課題と2年間の取組成果について以下に示す。

### 1) 採択時の課題

#### 福岡県立大学

1・2年次対象の「プレ・インターンシップ」及び3年次対象の「インターンシップ」のインターンシップ参加者数が、平成25年度が66名に止まっている。「プレ・インターンシップ」が夏季休暇中及び春季休暇中に5日間2回もしくは10日間1回実施しているのに対して、「インターンシップ」は、5日から10日間と期間が十分に確保できていない。インターンシップの教育効果を上げるために、学生の教育的指導や企業側との調整を行う担当教職員の専門性の向上が課題である。

#### 福岡工業大学

インターンシップの参加学生数は春季・夏季あわせて学年全体の約10%（H25年度107名）であるが、インターンシップ科目「就業実習」（2・3年次）の履修者は12名（履修率19.7%）に止まっており、インターンシップの就業日数に2日間から20日間とばらつきがあるなど、プログラムの標準化に至っていないのが現状である。課題として、受入企業等の種類と数の確保、インターンシップ並びにインターンシップ・プログラムの拡充等が挙げられる。また、マッチング技術の取得、事前・事後指導の充実、評価に関する検討を図るため、企業と大学とのコーディネートができる担当教職員の育成が急務である。

#### 西九州大学

「あすなろう体験Ⅰ」は全学必修科目であるが、「あすなろう体験Ⅱ・Ⅲ」は選択科目であり、H25年度は、「あすなろう体験Ⅱ」24名（履修率8%）、「あすなろう体験Ⅲ」12名（履修率4%）に止まっている。2年次対象の本格的なインターンシップである「あすなろう体験Ⅱ」は、夏季休暇中の5～7日間の短期型として実施している。期間が短いため、「就業体験」のみで終わることが多く、実際の就業経験を行うことができない。マッチング、地域組織や企業とのコーディネート、教育とインターンシップを効果的に結び付けるなど高度な専門業務が行える担当教職員の育成が必要である。

## 2) 2年間の成果等

### 福岡県立大学

1・2年次生を対象とした「プレ・インターンシップ」の受入先を大学独自で開拓してきた受入先団体・企業数を平成25年度に比べて23増やし、「プレ・インターンシップ」及びインターンシップの参加学生数の増加に繋げた。また、平成26年度から本事業で中長期・実践型インターンシップのプログラム開発に取り組み、平成26年度は4名、平成27年度は11名が中長期・実践型インターンシップを体験した。その結果、平成27年度のインターンシップ参加者数が79名となった。中長期・実践型インターンシップの導入により、初年次からの段階的なインターンシップ・プログラムマップの整備の準備ができた。本事業において実践型インターンシップの実施過程に担当教職員が関与することにより、専門性が向上した。

### 福岡工業大学

インターンシップ科目「就業実習」の履修者は、平成25年度の12名から平成26年度105名・平成27年度93名と大幅に増加した。その要因として、学生に動機づけを図るため、事前・事後指導の充実を行ったこと、本事業で開発した実践型インターンシッププログラムを一つの形態として取り入れ、プログラムの拡充が図られたこと、九州インターンシップ推進協議会との連携により同プログラムの受入企業先が確保されたこと等があげられる。また、本事業を推進する中で、ループリックによる評価の検討を進めた他、企業と大学の担当教職員が密に連携し、プログラムを構築する一定のノウハウを得たことも今後の教育改善に資する成果であった。

### 西九州大学

「あすなろう体験Ⅱ・Ⅲ」は本事業期間も継続して開講している。インターンシップ科目である「体験Ⅱ」履修者は平成26年度は前年度より増加し32名となった（27年度は29名課外でのインターンシップ参加もあり）。その背景には本学で取組んでいる就業力育成や地域活動への積極的な参画がある。本事業では、就業体験を越えた即戦力となる人材を育成するために、実践型インターンシップを導入した。これにより参加学生は学びの質を見直し、学生生活全般を見直すきっかけを得ることができた。学生支援を充実化するために、協働する学外ステークホルダーにアウトリーチできる専門人材の育成に力を注いだ。結果として本学専門人材である教員・職員は、企業開拓、マッチング、教育効果測定等に関して教員・職員の枠を超えた活動を行うことができた。

## 2-6 今後の展望

本事業において、中長期・実践型インターンシップのプログラム開発とその試験的实施を行った結果、九州インターンシップ推進協議会が、加盟 29 大学・短期大学（平成 27 年度）に対して提供するインターンシッププログラムの 1 つとして、平成 27 年度春季から新たに「中長期型インターンシップ」が加わった（平成 27 年 2 月 15 日から 7 週間実施予定、新規実施大学 1 大学）。

本取組の試験的な実施の成果として生まれた「中長期型インターンシップ」の本事業の連携 3 大学を含む加盟大学 29 大学・短期大学に向けたプログラムの提供が実現し、今後のさらなる継続・発展が見込まれる。

以下に、各大学の今後の展望を示す。

### 福岡県立大学

本事業の取組の成果として 1・2 年次生「プレ・インターンシップ」単位取得者を「実践型インターンシップ」の対象者とする初年次からの段階的なインターンシップ・プログラムマップを整備していく予定である。学生の自己評価、受入先による外部評価にルーブリック評価表等を活用し、教育効果の検証を行いながらプログラムの充実を図っていく。

### 福岡工業大学

キャリア教育の全学的なカリキュラムである就業力育成プログラムを実施、大学 4 年間を通じた就業力の育成を図っている。インターンシップは、同プログラムの 2・3 年次科目「就業実習」で単位認定を行っており、その一つの実習形態として本取組で開発したプログラムを課題解決型インターンシップとして実施していく。

### 西九州大学

平成 28 年度以降も、共通教育科目で設定している短期・中長期インターンシップ（IS）を継続実施していく。平成 29 年度以降は学科単位で設定されている IS を共通科目群に統合し、より多くの学生がトライできるカリキュラム整備を行う予定である。また、IS をコーディネートする専門人材の育成、地元金融機関を活用した企業連携等も強化していく。

---

## おわりに

---

本補助事業では、福岡県立大学、福岡工業大学、西九州大学と九州インターンシップ推進協議会が連携して、実践的な産学連携のキャリア教育型（課題協働型、事業参画型）インターンシップ教育プログラム開発に2年間取り組みました。

本取組では、職業理解・職業体験を目的とした体験型（仕事理解型）インターンシップに加えて受入先の課題解決や業務推進と成り得る実践型（課題協働型・事業参画型）インターンシップの教育プログラム開発、大学や受入先企業・自治体・団体におけるインターンシップのコーディネートを行う専門人材の育成等を目的としました。

開発した中長期・実践型インターンシップ教育プログラムは、受入先によってプログラムの内容は異なりますが、受入先が抱える課題の解決に向けて取り組むことによる課題発見・解決力、連携大学で混成チームを組むことによるチームで働く力を養うことを共通の目標としました。平成26年度春季に6週間（受入先5社、参加学生12人）、平成27年度夏季に4週間（受入先8社、参加学生16人）のインターンシップを実施いたしました。成果物や数値目標を立てて活動を行った結果、受入先からは、「学生から、先入観にとらわれないアイデアを取り入れられた」「周辺地域の調査により顧客のニーズを知ることができた」などの好評を得ることができました。学生達は、達成感に加えてチャレンジ精神の向上、広い視野の獲得、チームで協働して働く力など、多くの学びを得ることができました。

本取組での中長期・実践型インターンシップは、中小企業・団体に学生を受け入れて下さることで実施することができました。そのため、多くの企業・団体等で参考にしていただけるプログラムだと考えております。本報告書が、中長期・実践型インターンシップの受入を検討されている各関係機関のご担当者の皆様に、少しでもご参考になれば幸いです。

また、本取組では、九州各地域で、インターンシップ取組拡大ワークショップを6回開催し、大学・短期大学延べ44校（94人）及び企業・団体延べ40社（53人）の参加、コーディネーター（専門人材）育成研修会を4回開催し、大学・短期大学延べ29校（54人）及び企業・団体延べ8社（18人）に参加をしていただきました。

本取組を支援していただいた関係者の皆様に感謝申し上げます。

中長期・実践型インターンシップ推進委員会（福岡・佐賀地域）

代表 福岡県立大学（幹事校）石崎 龍二



# 資料編

資料1 平成27年度文部科学省 大学教育再生加速プログラム「中長期・実践型インターンシップ等を通じた教育強化」成果報告会資料

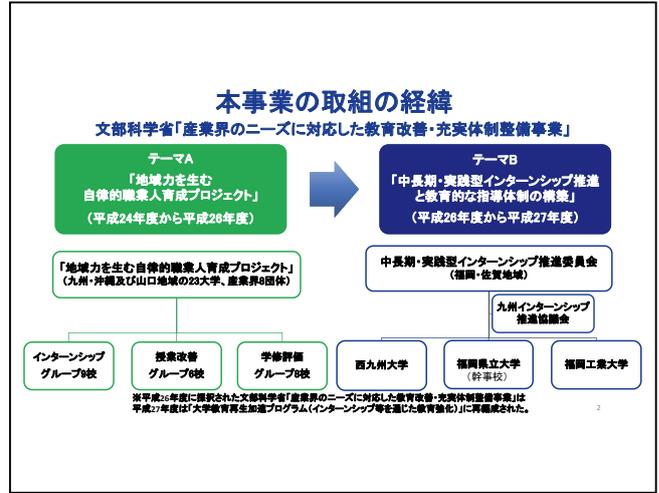
平成27年度文部科学省 大学教育再生加速プログラム  
インターンシップ等を通じた教育強化 成果報告会

「中長期・実践型インターンシップ推進と  
教育的な指導体制の構築」の取組について



福岡県立大学(幹事校)、福岡工業大学、西九州大学  
九州インターンシップ推進協議会

平成28年2月16日  
会場: 東京国際交流館プラザ平成 国際交流会議場



資料1

### インターンシップグループの取組

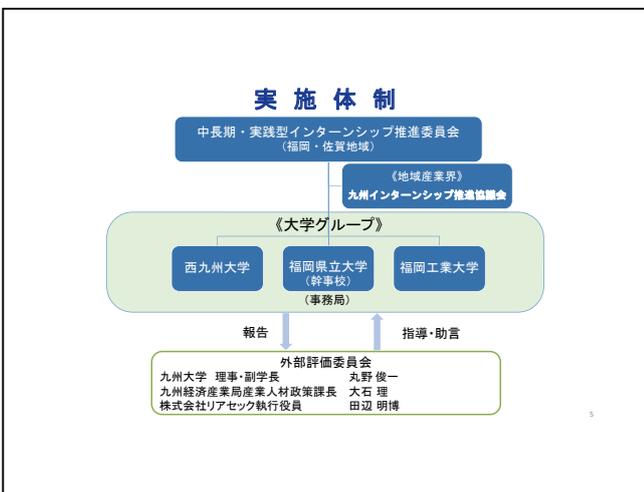
一効果的かつ持続可能なインターンシップモデル  
(平成24年度から平成26年度)

- 1・2年次生に**学習意欲換起型インターンシップ**を導入。  
1・2年次生対象のインターンシップは、早期から将来の進路を見据え、自分自身の課題に気づき、**専門科目への学習意欲を高める**ことを目的。
- インターンシップの教育効果を高めるため、**事前事後指導の充実と学習成果の可視化**を目的とした**ルーブリック評価表の導入**。

### 「中長期・実践型インターンシップ推進と教育的な指導体制の構築」

(平成26年度から平成27年度)

- 職業理解・職業体験を目的とした**体験型(仕事理解型)インターンシップ**に加えて受入先の課題解決や業務推進と成り得る**実践型(課題協働型、事業参画型)インターンシップ**の教育プログラムを開発、実施。
- 大学や受入先企業・自治体・団体における**インターンシップのコーディネートを行う専門人材の育成**。
- 本事業でのインターンシップ取組の**九州地域への拡大**。



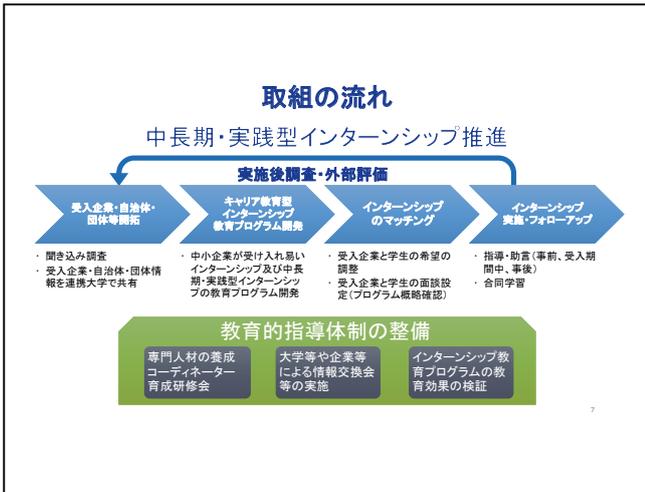
### 「中長期・実践型インターンシップ推進と教育的な指導体制の構築」事業 参加組織拡大

[参加大学・短期大学] [インターンシップ等支援団体・産業界等]

8大学・短期大学 13組織

- 福岡県立大学
- 福岡工業大学
- 西九州大学
- 大分大学
- 筑紫女学園短期大学
- 九州産業大学
- 熊本学園大学
- 九州ルーテル学院大学
- 九州インターンシップ推進協議会(福岡市)
- 筑豊地域インターンシップ推進協議会(飯塚市)
- 佐賀商工会議所(佐賀市)
- 長崎インターンシップ推進協議会(長崎市)
- 筑紫県中小企業家同友会
- 一般社団法人フミダス(熊本市)
- 株式会社マチトピラ(鹿児島市)
- 株式会社クックチャムプラスシー(福岡市)
- 株式会社スマリオン(福岡市)
- 株式会社キャリア研究所(福岡市)
- 株式会社コラボラネット(糸島市)
- 株式会社ナチュラルライフ(佐賀市)
- 社会福祉法人北九州市手をつなぐ育成会

□:採択時以降に参加



### 一般的なインターンシップと 中長期・実践型インターンシップの特徴比較

	一般的なインターンシップ	中長期・実践型インターンシップ
体験期間	5日～10日間	3週間～3か月
活動時期	長期休暇中を活用	長期休暇中/学期中を活用
体験目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事への理解</li> <li>・社会人としての基本的マナー習得</li> <li>・職業観・勤労観の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事への深い理解</li> <li>・実社会での<b>専門知識・スキル活用</b></li> <li>・<b>課題発見・解決力の育成</b></li> </ul>
企業のメリット	企業のPR/職場の活性化/若手社員の育成/就職におけるミスマッチの防止	一般的なインターンシップのメリットに加え、 <b>受入先の課題解決、新規事業の推進</b>

### 実践型インターンシップ試行プログラム 目的

- ・受入先が抱える課題に取り組み、課題を解決するためのプロセスを実践することにより**課題発見・解決力**を養う。
- ・他大学他学部の学生と混成チームを組み活動することにより、自分の専門性を活かしながら異分野の専門性をもつ他者と**チームで働く力**を養う。

### 実践型インターンシップ試行プログラム [プログラムの基本構成]

- ①知る・聴く・身につける: 就業、企業個別の特徴、社会人としての行動理解
- ②情報を収集: 企業から与えられた課題に対する必要な情報収集
- ③分析する: 集めた情報から課題の分析
- ④提案する: 課題解決の方策を提案
- ④実践する: 提案した方策の実践

※具体的なプログラムは受入先毎に設計

### 実践型インターンシップ試行プログラム 【枠組み】

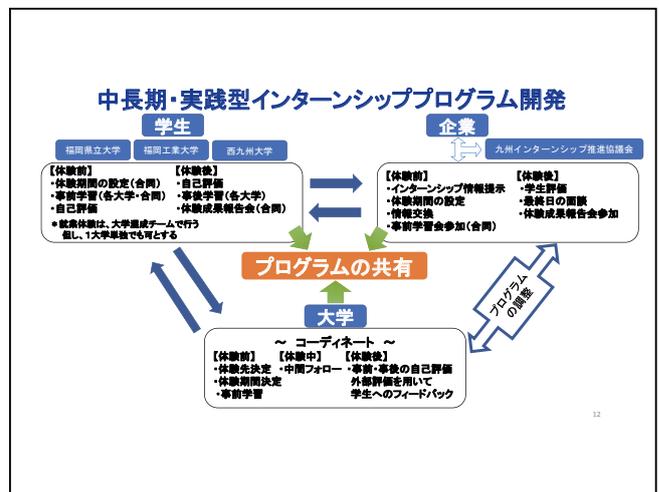
学生・大学・企業が連携を図り、下記のスケジュールでインターンシップを実施する。

○プログラム

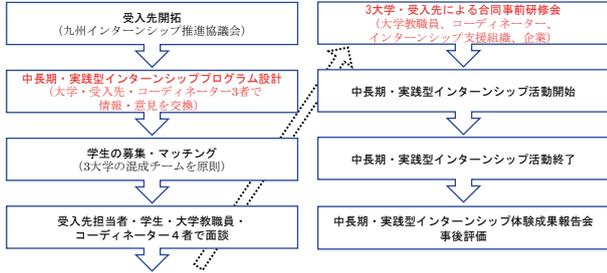
- ・スケジュール(期間: 4週間～6週間)
- ・事前指導: 合同事前研修会の実施
- ・事後指導: 成果報告会の実施

○評価

- ・中長期・実践型インターンシップのルーブリック評価表を活用
- ・学生の自己評価: 事前・中間・事後に該当時点の評価と目標値を記載
- ・受入先からの評価: 実習最終日に学生と面談を行い担当者が評価表記載



**【中長期・実践型インターンシップ試行プログラム実施の流れ】**



**達成及び実施目標**

取組内容	達成及び実施目標	2年間の成果
インターンシップの履修・参加率	履修・参加学生数増加率 H27年度/H25年度=120%	249人/198人=125.8% (3大学)
中長期・実践型インターンシップの受入先企業・団体開拓	中長期・実践型インターンシップ受入先企業・自治体・団体数 30以上 (H27年度)	10 (H27年度)
企業・自治体・団体に中長期・実践型インターンシップに関する調査	100社以上	H26年8・9月に福岡・佐賀地域の中小企業・団体200社に質問紙調査実施(回収117部)
インターンシップ教育プログラム設計	インターンシップ教育プログラム設計 打ち合わせ 年12回(毎月1回)	H26年7月から中長期・実践型インターンシップ教育プログラム検討会議計21回開催(毎月1回)

**連携3大学における  
インターンシップ参加学生数(平成25年度以降)**

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成27年度目標値
福岡県立大学	66	74	79	79
福岡工業大学	107	186	140	128
西九州大学	25	37	30	30
合計	198	297	249	237

**実践型インターンシップ導入に関する企業向け調査**

調査対象:福岡・佐賀地域の中小企業・団体200社  
 調査期間:平成26年8月29日から9月19日  
 回収部数(率):117部(58.5%)

調査結果の概要

- 既に導入しているインターンシップ  
 「仕事理解型×短期」54.7%(64社)、  
 「業務補助型×短期」36.8%(43社)が多い。
- 今後導入してみたいインターンシップとして、  
 「課題協働型×中期・長期」12.8%(15社)、  
 「事業参画型×中期・長期」12.8%(15社)の希望が多い。

平成26年度春季中長期・実践型インターンシップ受入企業リストアップ

※短期(数日から数週間)、中期(1か月から3か月未満)、長期(3か月以上)

**達成及び実施目標**

取組内容	達成及び実施目標	2年間の成果
大学・インターンシップ等支援組織と受入企業・団体間の情報交換会	年1回	中長期・実践型インターンシップ受入企業との情報交換会 H26年10月10日(金)(福岡, 11人参加)、H26年11月14日(金)(福岡, 11人参加)、H27年6月22日(月)(福岡, 19人参加)に実施(2年間計3回)

**中長期・実践型インターンシップ受入企業との情報交換会**

**平成26年度**

第1回 平成26年10月10日(金)  
 参加大学3校(7人)、参加企業2社(2人)、九州インターンシップ推進協議会2人  
 ・平成26年度春季中長期・実践型インターンシップ受入企業2社から提示されたプログラムについて意見交換。

第2回 平成26年11月14日(金)  
 参加大学3校(8人)、参加企業1社(1人)、九州インターンシップ推進協議会2人  
 ・平成26年度春季中長期・実践型インターンシップ受入企業1社から提示されたプログラムについて意見交換。

**平成27年度**

平成27年6月22日(月)  
 参加大学3校(9人)、参加企業7社(8人)九州インターンシップ推進協議会2人  
 ・平成27年度夏季中長期・実践型インターンシップ受入企業による自社紹介ならびにプログラム説明  
 ・意見交換  
 ・今後のスケジュールの確認

## 平成26年度春季実践型インターンシップ実施内容

期間： 2月中旬から3月末(6週間)

受入先： 5社

参加学生： 福岡県立大学(4人)、福岡工業大学(3人)、西九州大学(4人)

プロジェクトの内容	受入先
新店舗における市場調査と新商品(春の新作弁当)開発(3人)	路面店型おかずの店
新システム開発における市場調査・企画立案・販促企画(3人)	ITコンサルティング企業
就活生向け「ワーク・ライフバランスが実現出来て働き易い企業ガイドブック」作成(2人)	企業向けワーク・ライフマネジメントコンサルティング企業
サガン鳥栖関連施設で提供する商品開発(2人)	薬店、薬局、スポーツ事業
新規教室開設に向けて地域ニーズ調査(1人)	学習塾

20

## 平成26年度春季実践型インターンシップ 事前合同研修会

平成27年2月7日(土) 会場 福岡工業大学

### 全体ワーク

(学習目的の確認、ルーブリック評価表による事前の自己評価、ケーススタディ)



参加企業3社(3人)  
参加学生3校(11人)  
参加教職員3校(7人)  
九州インターンシップ推進協議会2人

### 企業別ミーティング

(目標設定、スケジュール確認)



### マナー講座



20

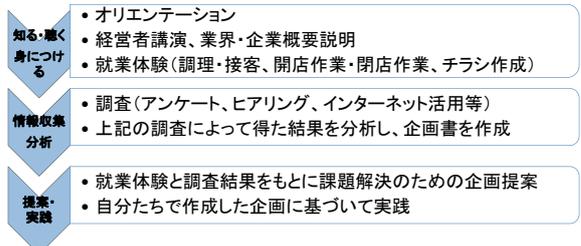
## 事例： 新店舗における市場調査と新製品開発・販売

【スケジュール】

時期	実施内容
1～2週目	店舗実習
3週目	座学(マーケティング・商品開発の仕方)/2週間の振り返り 店舗実習、調査、達成目標の設定
4週目	店舗実習、調査・分析 中間報告会(調査結果・商品企画案発表)/2週間の振り返り
5週目	店舗実習、調査・分析、試作品の作成、試食会の実施
6週目	販促ツール作成、商品販売

21

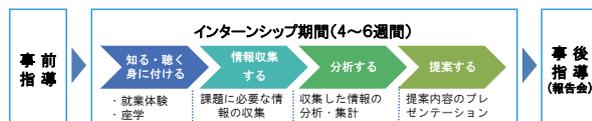
## 事例： 新店舗における市場調査と新製品開発・販売における実践型インターンシップの流れ



22

## 課題解決を通じた汎用的能力の育成

企業が実際に抱える課題に取り組み、課題を解決するためのプロセスを実践することで実社会でも応用可能な汎用的能力を養うことを目的とする。



23

## 平成26年度春季実践型インターンシップ体験報告会

平成27年4月25日(土) 会場 福岡工業大学

### 「春の新作弁当作り」



### 就活生向けワークライフバランスに関する冊子作成



参加学生3校(10人)  
参加教職員4校(14人)  
九州インターンシップ推進協議会(3人)  
参加企業6社(10人)

### 新システム開発における市場調査・企画立案・販促企画



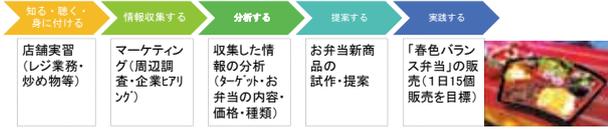
### サガン鳥栖関連施設で提供する商品開発



24

## 春の新作弁当作り

市場のニーズとマッチするお弁当を企画し、自らの手で作る



店舗の雰囲気良くなり、社内が活性化



25

## 実践型ルーブリック評価表

評価項目	4 ファイナル・ステップ	3 サード・ステップ	2 セカンド・ステップ	1 ファースト・ステップ	評価欄
目標の設定	所属する組織において、与えられた業務がどのような意義を持つのかを理解し、効率的・効果的な方法で業務を完了することを目標として作業を進めることができる。	与えられた業務の目的を理解した上で、効率的・効果的な方法で完了することを目標として作業を進めることができる。	与えられた業務について、効率的な方法や手順で完了することを目標として作業を進めることができる。	与えられた業務を完了することを目標として作業を進めることができる。	目標 【自己評価】
情報の収集・分析	現状の把握及び掲げた課題や取組を、アンケート調査によって検証できる。アンケートデータは、図表やグラフ等で提示され、理解や解釈が容易になるよう工夫されている。	現状の把握に加え、掲げた課題や取組を、アンケート調査によって検証できる。アンケートデータは、図表やグラフ等で提示される。	アンケート調査を行い、図表やグラフを用いてデータをまとめることができる。	アンケート調査を行い、データを集めることができる。	目標 【自己評価】
課題(問題)の発見	業務上の課題(問題)に対し、原因を究明し、解決策を提案した上で、今後起こるであろう課題(問題)についても予測できる。	業務上の課題(問題)に対し、原因を明確にした上で解決策を提案できる。	業務上の課題(問題)に気づき、その原因も含めて指導者に伝えることができる。	業務上の課題(問題)に気づくことができる。	目標 【自己評価】

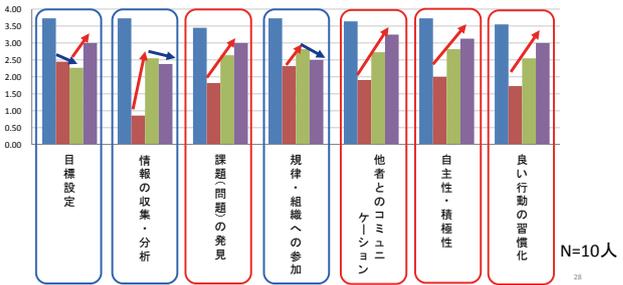
26

資料1

評価項目	4 ファイナル・ステップ	3 サード・ステップ	2 セカンド・ステップ	1 ファースト・ステップ	評価欄
規律・組織への参加	職場のルールを十分に理解・遵守し、報告・連絡・相談を徹底しながら参加・協力すると同時に、他者の模範となる行動をとることができる。	職場のルールを理解・遵守し、報告・連絡・相談を徹底しながら参加・協力することができる。	職場のルールを概ね理解・遵守し、他者に協力をかけないという意識を持ちながら、行動することができる。	職場のルールをある程度理解し、他者に迷惑をかけるという意識を持ちながら、行動することができる。	目標 【自己評価】
他者とのコミュニケーション	相手の伝えたいことを共感的に理解し、その話の内容を簡潔に確認したり、質問に対する的確な返答をしたり、自分の考えを伝えることができる。	相手の伝えたいことを理解したうえで、その話の内容を簡潔に確認したり、質問に対する的確な返答ができる。	相手の伝えたいことを理解でき、指示に対して必要に応じて復唱できる。	相手の伝えたいことに耳を傾けて理解しようとする姿勢がみられる。	目標 【自己評価】
自主性・積極性	自分のやるべき仕事を的確に判断し、率先して取り組むことができる。	自分のやるべき仕事は何かを判断し、前向きに取り組むことができる。	自分のやるべき仕事は何かを考えながら、取り組むことができる。	自分のやるべき仕事は何かを考えながら、他者と相談して決め、取り組むことができる。	目標 【自己評価】
良い行動の習慣化	体験を通じて、自分の課題を明らかにし、その実現と自己成長に向けた学習計画を立て、実行することを習慣化できる。	体験を通じて、自分の課題を明らかにし、その実現と自己成長に向けた学習計画を立て、実行することができる。	体験を通じて、自分の課題を明らかにし、その実現に向けた学習計画を立てることができる。	体験を通じて、自分の課題を明らかにすることができる。	目標 【自己評価】

27

## 平成26年度春季実践型インターンシップ 学生による自己評価の推移(ルーブリック評価)



N=10人

28

## 平成26年度 春季実践型インターンシップ の成果と課題

	企業	学生
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>会社の活性化</li> <li>周辺地域の調査により顧客のニーズを知ることができた</li> <li>学生からの先入観にとらわれないアイデアを取り入れられた</li> <li>開発品の商品化の目途がついた</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務効率化の重要性の理解</li> <li>根拠を持ち、予測を立てて、計画的に行動する重要性の理解</li> <li>報告・連絡・相談の重要性の理解</li> <li>大学混成チームでの活動により協働して働く力の向上</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>具体的な目標設定</li> <li>学生の能力に合わせたプログラム設計</li> <li>インターンシップ専用プログラムではなく、通常業務内で実施可能なプログラム開発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門的知識やスキルを向上させるための目標設定</li> <li>情報収集、分析の実践が不十分</li> <li>自己目標の設定と達成のギャップ</li> </ul>

29

## 外部評価委員会(H26年度)

**第1回会議**(平成26年11月28日(金))  
 会場:福岡工業大学FITホール 2階 特別会議室 参加者:3大学(6人)

外部評価委員  
 九州大学 理事・副学長 丸野俊一  
 九州経済産業局産業人材政策課長 大石 理  
 株式会社リアセック執行役員 田辺 明博

【主な意見】

- 実践型インターンシップの重要性だけを謳うのではなく、**仕事理解型インターンシップを実現し、その振り返りを通して次のステップとして実践型インターンシップに移っていくプログラムがある**と良い。
- 評価については、評価基準が重要である。大学、学生、企業3者間の評価をマッチングさせるためには、**最低限のゴールを3者で決め、共有することが必要**である。また、ルーブリック評価表だけではなく、学生本人の言葉に意味の深さがあるかで評価することも大切である。

**第2回会議**(平成27年3月27日(金))  
 会場:福岡市電気ビル共創館3階ビズロイ 参加者:3大学(7人)

【主な意見】

- マッチングの際に、**基準を設定する**(例えば体験型インターンシップを体験した学生)ことを検討してはどうか。
- 平成26年度の実践型インターンシップの受入先の業種が狭く感じる。**受入先の業種を広げていただきたい**(例えば製造業等)。



30

## 平成26年度春季実践型インターンシップ受入先への事後面接調査(5社)

主な質問項目	主な回答
活動期間(6週間)の長さ	ゴールの設定によると思うが、今回の企画内容であれば、6週間は適切であったと思う。
複数大学の学生による混成チームでの受け入れについて	<ul style="list-style-type: none"> <li>3人の個性がそれぞれでとても面白い取り組みとなった。専門が栄養関係の学生は、やはり詳しく、センスもあった。</li> <li>今回の学生はワーク・ライフバランスという言葉を知っており、興味を持っていたのでよかった。</li> </ul>
学生を受け入れるにあたり、工夫した点	<ul style="list-style-type: none"> <li>週に1回のミーティングの時間を設け、進捗状況の確認ができるようにした。</li> <li>時間管理を身につけるように工夫した。何がいつまでできるということを意識させた。</li> </ul>
インターンシップを受け入れた企業側のメリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>店舗で働く人が「学生のお弁当より自分のお弁当が売れないのは悔しい」と言ってくることがとても嬉しかった(社内の活性化)。</li> <li>業務の一部として、新たにガイドブック作成に取り組みむことができた。</li> </ul>
今回のインターンシップで改善の必要があると思われる点	<ul style="list-style-type: none"> <li>週ごとのゴール設定が大事だと感じた。目標設定を一つひとつクリアしていくことが大事で、今回それができなかった。</li> <li>学生のマッチング方法として、複数名の応募学生から面接によって学生を選択できるようにして欲しい。</li> </ul>

## 平成27年度インターンシップ企業向け説明会

第1回 平成27年6月3日(水) 会場:福岡県立大学附属研究所大セミナー室

第一部 参加企業15社(19人)、参加大学2校(15人)、九州インターンシップ推進協議会1人

- 中長期・実践型インターンシップ推進と教育的な指導体制の構築(福岡・佐賀地域)の取組紹介
- 学生によるインターンシップ経験談
- 体験型インターンシップ体験学生
- 実践型インターンシップ体験学生
- インターンシップ受入企業によるメリット報告
- 体験型インターンシップ受入企業
- 実践型インターンシップ受入企業



第二部

- 大学からのインターンシッププログラム概要説明
- 体験型・実践型インターンシッププログラムについて
- 参加企業による自社紹介

第2回佐賀会場(平成27年11月19日(木))会場:西九州大学 佐賀キャンパス 5号館 ALS室

参加企業18社(21人)、参加大学3校(10人)、九州インターンシップ推進協議会2人

第3回福岡会場(平成28年2月19日)開催予定

## 平成27年度 夏季実践型インターンシップ実施内容

期間: 8月17日から9月11日(4週間)

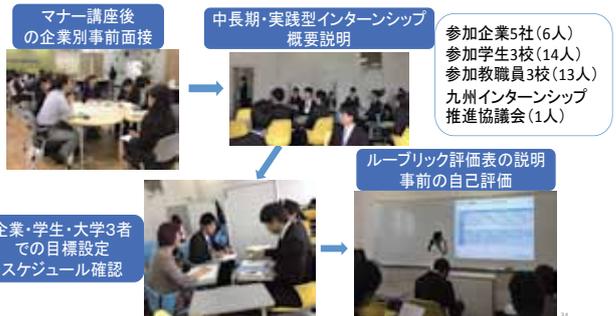
受入先: 8社(新規企業6社・継続企業2社)

参加学生: 福岡県立大学(4人)、福岡工業大学(8人)、西九州大学(4人)

プロジェクトの内容	受入先
農村と都市が循環する「レジャー・農村」事業の立ち上げ(2人)	NPO法人
九州営業部の立ち上げに伴うPR活動(2人)	ツアー企画運営・旅行会社
新サービス「使いほーだい会員」の広報と会員獲得(1人)	食品スーパー
筑豊地区の広告における市場調査(3人)	雑誌・編集社
魚市場(店舗)のイメージを刷新し、新たな付加価値を創造・提案(2人)	魚市場
伊万里(佐賀県)の地域に合うレシピ開発・提案(3人)	飲食店・食品メーカー支援業
他社にはないオリジナルの採用HPを創る(2人)	ITコンサルティング企業
年に1度の大感謝祭「クック祭り」を盛り上げる(1人)	路面店型おかずの店

## 平成27年度夏季実践型インターンシップ 事前合同研修会

平成27年7月11日(土) 会場 福岡工業大学



## 平成27年度夏季実践型インターンシップ体験報告会

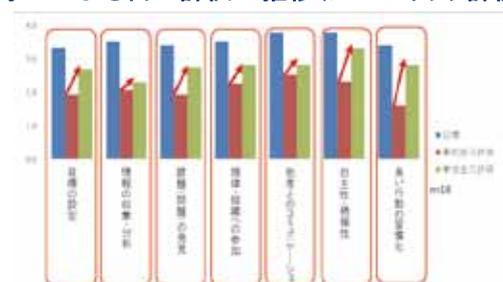
平成27年10月10日(土) 会場 福岡工業大学

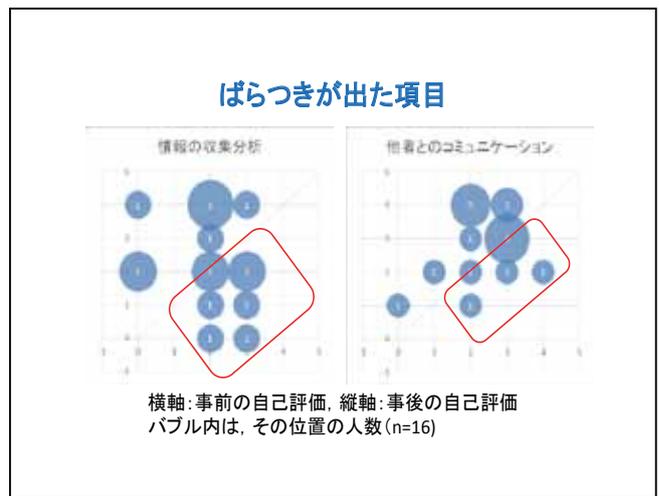
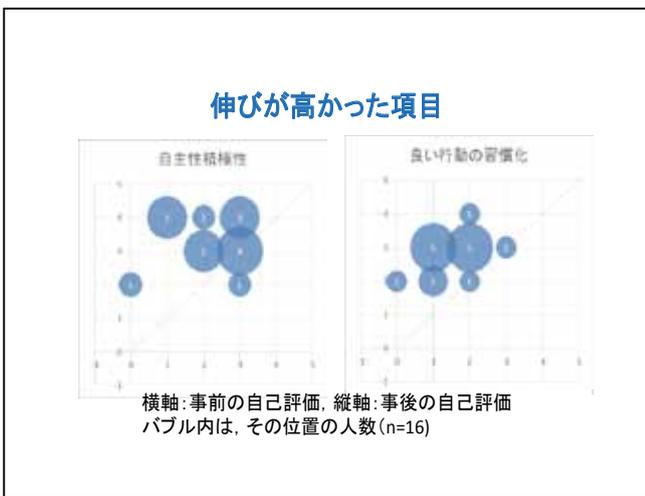
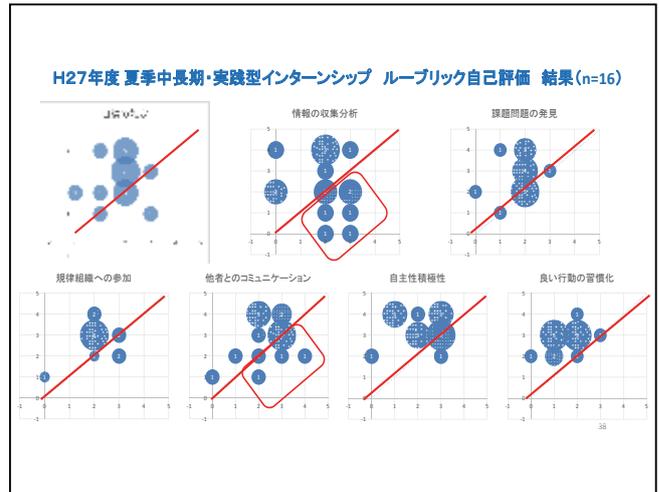
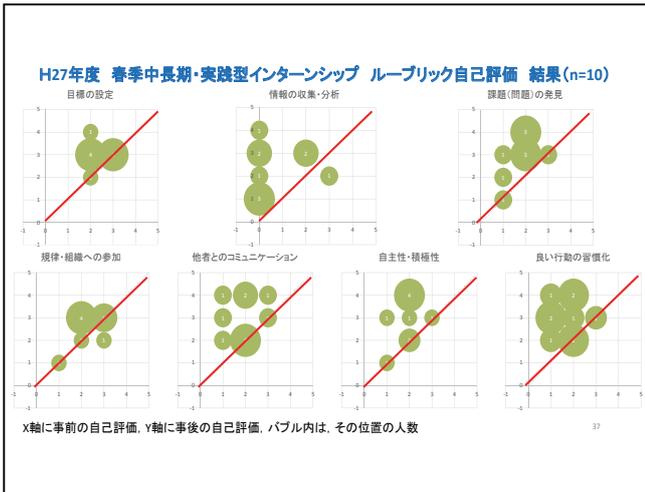
参加企業7社(11人)  
参加学生3校(16人)  
参加教職員3校(14人)  
九州インターンシップ推進協議会(3人)

グループワーク

成果のまとめ

## 平成27年度夏季実践型インターンシップ 学生による自己評価の推移(ルーブリック評価)





**外部評価委員会(H27年度)**

**第3回会議**(平成27年11月2日)  
会場:福岡市電気ビル共創館3階ビズコリ 参加者:3大学(7人)

[主な意見]  
中長期・実践型インターンシップの効果を見るためのルーブリック評価表の結果について、学生の成長過程を数値目標で測るだけでなく、自己分析により自分に不足しているものに気づき、今後どのような努力が必要なのかを**学生が学んだプロセスの記載に対する評価の観点**も欲しい。  
受入企業の強みに気づき、提案するなどの**受入企業にも投げ返すことができる取り組み**であって欲しい等の指導・助言を受けた。

**第4回会議**(平成28年2月19日)開催予定  
会場:福岡工業大学FITホール2階セミナー室)

41

**九州地域でのインターンシップ等の取組の拡大**

本事業に「地域力を生む自律的職業人育成プロジェクト」の九州・沖縄及び山口地域の大学・短期大学(23校)、九州インターンシップ推進協議会加盟大学・短期大学(29校)及び未加盟大学、受入企業・団体等へ、下記の事業への参加を呼びかけ、地域でのインターンシップ等の取組の拡大を図る。

- 地域全体でのコーディネーター専門人材育成
  - 合同コーディネーター育成研修会
- 中長期・実践型インターンシップの取組拡大
  - インターンシップ推進に関するワークショップを九州各県で開催
  - 本事業の成果報告会

42

### 達成及び実施目標

取組内容	達成及び実施目標	2年間の成果
コーディネーター専門人材育成	合同コーディネーター育成研修会 年2回	H26年11月17日(福岡, 19人参加)、H27年1月26日(熊本, 20人参加)、H27年5月25日(福岡, 13人参加)(H26年度春季実践型ISプログラムレビュー)、H27年11月16日(鹿児島, 20人参加)実施(2年間計4回)

43

### 九州地域でのインターンシップ等の取組の拡大 コーディネーター(専門人材)育成研修会

第1回 福岡会場(平成26年11月17日) 参加大学7校(15人)、参加企業・団体2社(4人)  
第3回 福岡会場(平成27年5月25日) 参加大学3校(8人)、参加企業・団体2社(5人)

第2回 熊本会場(平成27年1月26日) 参加大学8校(15人)、参加企業・団体2社(5人)  
2年間の実績  
参加大学述べ29校(54人)  
参加企業・団体述べ8社(18人)

第4回 鹿児島会場(平成27年11月16日開催) 参加大学11校(16人)、参加企業・団体2社(4人)

44

### コーディネーター育成研修会の取組(H26年度)

第1回(福岡会場)平成26年11月17日(月)  
参加大学7校(15人)、参加企業・団体2社(4人)  
実践型インターンシップを実施する上でのコーディネーターの役割、コーディネーター業務の実践例、学生への対応について学習した。



第2回(熊本会場)平成27年1月26日(月)  
参加大学8校(15人)、参加企業・団体2社(5人)  
受入企業開拓、マッチング、プログラム設計など各段階でのコーディネーターとしての役割について学習した。



45

### コーディネーター育成研修会の取組(H27年度)

第3回(福岡会場)平成27年5月25日(月)  
参加大学3校(8人)、参加企業・団体2社(5人)

平成26年度春季実践型インターンシップを終えてのコーディネーターとしての役割について振り返りを行い、課題を抽出した。

第4回(鹿児島会場)平成27年11月16日(月)  
参加大学11校(16人)、参加企業・団体2社(4人)

平成26年度春季中長期・実践型インターンシップにおける3大学の振り返りをもとに、コーディネーターの役割について学習した。

46

### 九州地域でのインターンシップ等の取組拡大 インターンシップ推進に関するワークショップ

第2回 佐賀会場(平成26年12月22日) 参加大学5校(13人)、参加企業・団体9社(10人)  
第1回 福岡会場(平成26年11月10日) 参加大学8校(16人)、参加企業・団体3社(5人)  
第6回 長崎会場(平成27年12月14日) 参加大学10校(19人)、参加企業・団体12社(18人)  
第4回 福岡会場(平成27年10月26日) 参加大学5校(18人)、参加企業・団体7社(8人)  
第3回 熊本会場(平成27年1月26日) 参加大学6校(12人)、参加企業・団体6社(7人)  
第5回 鹿児島会場(平成27年11月16日開催) 参加大学10校(16人)、参加企業・団体3社(5人)  
2年間の実績  
参加大学述べ44校(94人)  
参加企業・団体述べ40社(53人)

47

### インターンシップ推進ワークショップの取組

第1回(福岡会場)平成26年11月10日(月)  
参加大学8校(16人)、参加企業・団体3社(5人)  
中長期・実践型インターンシップを実施し、かつ拡大するための課題(受入企業開拓、マッチング、プログラム設計等)について意見交換を行った。



第2回(佐賀会場)平成26年12月22日(月)  
参加大学5校(13人)、参加企業・団体9社(10人)  
地域の中小企業での実践型インターンシップのメリットについて意見交換(平成26年度春季実践型インターンシップ受入1社、平成27年度夏季実践型インターンシップ受入1社につながる)。



第3回(熊本会場)平成27年1月26日(月)  
参加大学6校(12人)、参加企業・団体6社(7人)  
ワークショップを通して一般社団法人大学コンソーシアム熊本、熊本県中小企業家同友会との連携が深まった。

48

## インターンシップ推進ワークショップの取組

第4回(福岡会場)平成27年10月26日(月)

参加大学5校(18人)、参加企業・団体7社(8人)

平成26年度春季実践型インターンシップ実践例として、学生の活動報告、受入企業の立場から学生を受け入れた経緯やメリットについての報告し、グループ討議を行った。

第5回(鹿児島会場)平成27年11月16日(月)

参加大学10校(16人)、参加企業・団体3社(5人)

平成26年度春季実践型インターンシップ、平成27年度夏季実践型インターンシップの実践例として、連携3大学で実施した実践型インターンシップの概要、大学のコーディネーターとしての立場、受入企業の紹介について報告し、グループ討議を行った。

第6回(長崎会場)平成27年12月14日(月)

参加大学10校(19人)、参加企業・団体12社(18人)

「中長期・実践型インターンシップ推進と教育的な指導体制の構築」の取組概要の説明、中長期・実践型インターンシップ実践例の報告、コーディネーターの立場からの報告、企業による報告を行った。

## 大学向け質問紙調査(H26年度)

調査期間:平成27年1月13日(火)から2月6日(金)

調査対象:九州・沖縄の国(12)・公(11)・私立(56)大学 計78校、短期大学40校 計118校

回収数(回収率):60校(50.8%)

【平成25年度春季及び平成26年度夏季のインターンシップ参加人数】

	1年	2年	3年	4年	合計
H25春季	241	330	296	119	986
H26夏季	214	457	2886	52	3809
合計	455	787	3182	171	4595

調査結果の概要

・平成26年度夏季3年生の参加人数が最も多く、**62.8%(2,886人)**となっている。

・既に実施しているインターンシップは、「**仕事理解型×短期**」66.7%(40校)、「**業務補助型×短期**」45.0%(27校)が**体験型**が多い。

【既に導入しているインターンシップ】複数回答

分類	期間	回答数
①仕事理解型	× A短期	40
	× B中期	4
	× C長期	0
②採用直結型	× A短期	0
	× B中期	0
	× C長期	0
③業務補助型	× A短期	27
	× B中期	2
	× C長期	2
④課題協働型	× A短期	2
	× B中期	2
	× C長期	0
⑤事業参画型	× A短期	0
	× B中期	0
	× C長期	0

調査結果の概要

## 大学向け質問紙調査

・今後導入してみたいインターンシップとして、【今後導入してみたいインターンシップ】複数回答

「仕事理解型×短期」21.7%(13校)

「採用直結型×短期」20.0%(12校)

「業務補助型×短期」18.3%(11校)の他に、

「課題協働型×短期・中期」31.7%(19校)

「事業参画型×中期」11.7%(7校)の実践型が多い。

・大学の課題は

「実施期間の確保が難しい」48.3%(29校)

「コーディネーター(専門人材)がいない」43.3%(26校)

「受入先の開拓が難しい」30.0%(18校)

「担当する教職員の数が不足している」30.0%(18校)

であった。

【大学としての課題】

	実施期間の確保が難しい	コーディネーター(専門人材)がいない	担当する教職員の数が不足している	受入先の開拓が難しい	学生との接触が少ない、学生が集まらない	組織・部署間の連携が難しい	その他
回答数	29	26	18	18	10	9	8

分類	期間	回答数
①仕事理解型	× A短期	13
	× B中期	1
	× C長期	0
②採用直結型	× A短期	12
	× B中期	2
	× C長期	0
③業務補助型	× A短期	11
	× B中期	4
	× C長期	2
④課題協働型	× A短期	11
	× B中期	8
	× C長期	0
⑤事業参画型	× A短期	7
	× B中期	7
	× C長期	1

## 大学向け質問紙調査(H27年度)

調査期間:

平成27年12月22日

(火)から平成28年1月

15日(金)

調査対象:

九州・沖縄・山口の国・

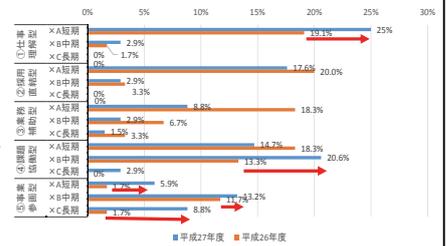
公・私立大学101校、短

期大学48校 計149校

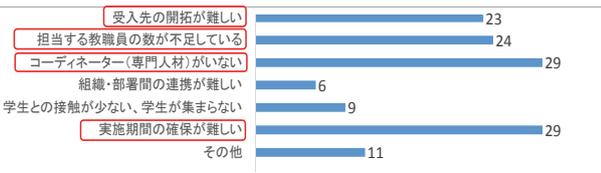
回収数(回収率):

68校(45.6%)

今後、導入してみたいインターンシップの分類と実施期間(複数選択可)



## 実践型インターンシップ実施に関する大学の課題



実践型IS実施とコーディネーター配置

	配置あり	配置なし
実践型IS実施校	62.5%	37.5%
実践型IS未実施校	20.0%	73.3%

## 支援期間終了後の取組

・本事業において、中長期・実践型インターンシップのプログラム開発とその試験的实施を行った結果、九州インターンシップ推進協議会が、加盟29大学・短期大学(H27年度)に対して提供するインターンシッププログラムの1つとして、H27年度春季から新たに「**中長期型インターンシップ**」が加わった(H27.2.15から7週間実施予定、新規実施大学1大学)。

・本取組の試験的な実施の成果として生まれた「**中長期型インターンシップ**」の本事業の連携3大学を含む加盟大学29大学・短期大学に向けたプログラムの拡充実施が実現し、今後のさらなる継続・発展が見込まれる。

## 福岡工業大学の課題

- インターンシップ参加学生数が学年全体の約10% (H25年度107名)、インターンシップ科目「就業実習」(2・3年次)の履修者は12名(履修率19.7%)
- インターンシップ就業日数のばらつき(2日間から20日間)
- 受入企業等の種類と数の確保・インターンシッププログラムの拡充等
- 企業と大学とのコーディネートができる担当教職員の育成



55

## 福岡工業大学の成果

- インターンシップ科目「就業実習」の履修者が、H25年度の12名からH26年度105名・H27年度93名と大幅に増加
- 事前・事後指導の充実
- プログラムの拡充(実践型インターンシッププログラムの追加)
- 九州IS推進協議会との連携により同プログラムの受入先確保
- 本事業を推進する中で、ルーブリックによる評価の検討を進めた他、企業と大学の担当教職員が密に連携し、プログラムを構築する一定のノウハウを獲得



56

## 西九州大学の課題

- H25年度は、「あすなろう体験Ⅱ」24名(履修率8%)、「あすなろう体験Ⅲ」12名(履修率4%)に止まっている。
- 2年次対象の本格的なインターンシップである「あすなろう体験Ⅱ」は、夏季休暇中の5～7日間で期間が短く、「就業体験」のみで終わることが多い。
- マッチング、地域組織や企業とのコーディネート、教育とインターンシップを効果的に結び付けるなど高度な専門業務が行える担当教職員の育成



57

## 西九州大学の成果

- インターンシップ科目である「体験Ⅱ」は平成26年度は前年度より増加し32名となった(27年度は30名)。
- 就業体験を越えた即戦力となる人材を育成するために、実践型インターンシップを導入し、参加学生は学びの質や学生生活全般を見直すきっかけを得ることができた。
- 学生支援を充実化するために、協働する学外ステークホルダーにアウトリーチできる専門人材の育成に力を注いだ結果、本学専門人材教員・職員は、企業開拓、マッチング、教育効果測定等に関して教員・職員の枠を超えた活動を行うことができた。



58

## 福岡県立大学の課題

- 1・2年次対象の「プレ・インターンシップ」及び3年次対象の「インターンシップ」のインターンシップ参加者数は66名(H25年度)
- 「プレ・インターンシップ」が夏季休暇中及び春季休暇中に5日間2回もしくは10日間1回実施しているのに対して、「インターンシップ」では、5日から10日間と期間が不十分
- インターンシップの教育効果を上げるために、学生の教育的指導や企業側との調整を行う担当教職員の専門性の向上が課題



59

## 福岡県立大学の成果

- 1・2年次生を対象とした「プレ・インターンシップ」の受入先を大学独自で開拓してきた、受入先団体・企業数をH25年度に比べて23増えた。
- H26年度から本事業で実践型インターンシップのプログラム開発に取り組み、H27年度は目標としたH27年度のインターンシップ参加者数79人に達した。
- 実践型インターンシップの導入により、初年次からの段階的なインターンシッププログラムマップの整備の準備ができた。
- 実践型インターンシップの実施過程に担当教職員が関与することにより、専門性が向上した。



60

今後の展開

福岡工業大学

キャリア教育の体系的なカリキュラムである就業力養成プログラムを実施。大学4年間で適切な就業力の育成を図っています。インターンシップは、同プログラムの2・3年次科目「就業実習」で単位認定を行っており、その一つの実習形態として4年次で開発したプログラムを課外履修型インターンシップとして実施しています。



西九州大学

25年度以降も引き続き利用している前期・中期インターンシップ 部分 を継続実施しています。25年度以降は学位単位で認定されている科目と併せて、より多くの学生がトライできるカリキュラム整備を行う予定です。また、引き続きコーディネートする専門人材の確保、無償就職先を確保した企業連携も強化していきます。



福岡経済大学

本学では、卒業後の就職の促進として1・2年生（プレ・インターンシップ）、単位取得まで「実践型インターンシップ」の推進とすると、3年次からの段階的なインターンシッププログラムマップを整備していく予定です。学生の自己評価、選入先による外部評価にルーブリック評価基準を適用し、教育効果の検証を行いながらプログラムの充実を図っていきます。



61

本取組についての情報発信

- パンフレット発行（平成26年12月5日）（1,500部）
- ホームページ開設（平成27年2月3日）  
<http://www.fukuoka-pu.ac.jp/Internship/>
- 「平成26年度活動報告書」発行（平成27年3月）（400部）
- 「中長期・実践型インターンシップ事例集」発行予定（平成28年3月）（1,200部）
- 「中長期・実践型インターンシップ推進と教育的な指導体制の構築 成果報告書」発行予定（平成28年3月）（1,200部）
- リーフレット発行（平成27年2月24日）（3,000部）



文部科学省をはじめ産業界ニーズ事業連携校、インターンシップ受入先等353箇所に発送。

62

資料2 中長期・実践型インターンシップ実施に必要な帳票類  
2-1 中期実践型インターンシップ【エントリーシート】

中長期・実践型インターンシップ推進委員会（福岡・佐賀地域）  
幹事校：福岡県立大学／連携校：福岡工業大学・西九州大学／九州インターンシップ推進協議会

中期実践型インターンシップ【エントリーシート】

記入日：西暦 年 月 日

フリガナ		大学名	大学
名前		学部・学科名	部 学科
		学年	年生
生年月日	西暦 年 月 日 (満 才)	性別	
住所	(〒 - ) <input type="checkbox"/> 自宅 <input type="checkbox"/> 一人暮らし <☑を入れて下さい>		
	最寄駅： 線 駅		
E-mail	TEL： 携帯電話：		
	P C： _____ @ _____		
特技・資格	携帯： _____ @ _____		
		趣味 サークル	
アルバイト 経験	① 内容：		期間： 年 ヶ月
	② 内容：		期間： 年 ヶ月
勤務条件			

●自己PR

●これまでに最も力を入れて取り組んだこと（失敗したこと、成功したこと、学んだこと、得たこと・・・等）

●【受入先： \_\_\_\_\_】でのインターンシップを希望する理由と学びたいこと

●インターンシップでの目標（受入先への貢献目標、自身の成長目標・・・等）

--

●コンピュータースキルチェック

○扱える OS 名	
○PC の入力速度について (該当するものを☑にする)	<input type="checkbox"/> ブラインドタッチが出来る <input type="checkbox"/> 業務に支障がきたさない程度の入力速度はある (過去の経験上) <input type="checkbox"/> 入力には自信がない (余りワープロ作業をしたことがない)
○ソフトウェアの使用レベル <ワード>	◆どのような場面でワードを使用しましたか？ (具体的な内容や作成した書類など)
○ソフトウェアの使用レベル <エクセル> (それぞれの機能に関して、選択肢 □から、ご自身のレベルを選んで 下さい。)	◆グラフの作成 <input type="checkbox"/> データの意図にあわせて、自由にグラフを作成することができる <input type="checkbox"/> ある程度定型的なグラフ作成はできる <input type="checkbox"/> 簡単なグラフ作成を数回行った程度 ◆計算式を作成 (以下から複数回答可) <input type="checkbox"/> 関数を使って複雑な計算式でも自由に作成することができる <input type="checkbox"/> ワークシート内で、+ - × ÷ を用いた通常の計算式を作成できる <input type="checkbox"/> 合計の値を出す程度 <input type="checkbox"/> 経験なし ◆どのような場面でエクセルを使用しましたか？ (具体的な内容や作成した書類など)
○ソフトウェアの使用レベル <パワーポイント>	◆どのような場面でパワーポイントを使用しましたか？ (具体的な内容や作成した書類など)
○WEB 製作について	<input type="checkbox"/> 使ったことがない <input type="checkbox"/> ソフトを使ってホームページを作った経験がある (ソフト名; ) <input type="checkbox"/> HTML のタグを使ったホームページ製作経験がある <input type="checkbox"/> 自分でホームページを運営している (アドレス; )
○その他、扱えるアプリケーション・ 言語・プログラム (編集・デザイン等)	( ) <input type="checkbox"/> 使いこなせる <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 授業で習った程度 ( ) <input type="checkbox"/> 使いこなせる <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 授業で習った程度 ( ) <input type="checkbox"/> 使いこなせる <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 授業で習った程度
○データベース、ネットワーク等について	◆どのような場面でデータベース、ネットワークを使用しましたか？ (具体的な内容)
○インターネットについて	◆利用している SNS にチェックして下さい。 <input type="checkbox"/> mixi <input type="checkbox"/> facebook <input type="checkbox"/> Linkedin <input type="checkbox"/> Twitter <input type="checkbox"/> Google+ <input type="checkbox"/> その他 SNS
○その他 (自由記述)	

※個人情報の取り扱いに関して※

セミナーやキャリアに関しての情報や個別相談などの情報提供、インターン参加を希望する特定の団体・企業への情報開示に使用し、厳重に管理・保護致します。また、ご提供頂いた個人情報に関しては照会/訂正/追加/削除を依頼することができます。それらのご依頼後は速やかに対応します。

## 2-2 インターンシップ受入先・企業研究シート

中長期・実践型インターンシップ推進委員会（福岡・佐賀地域）

幹事校：福岡県立大学／連携校：福岡工業大学・西九州大学／九州インターンシップ推進協議会

### インターンシップ受入先・企業研究シート

記入日： 年 月 日

#### ○学生・インターンシップ情報

氏名（フリガナ）	（ ）			
大学・学部・学科・学年	大学	学部	学科	年
インターンシップ期間	年 月 日	～	年 月 日	（ 日間）
インターンシップ 活動内容・目標				

#### ○インターンシップ先企業を知る

企業名			
代表者名		業界名	
設立年月日		本社所在地	
資本金		従業員数	
売上（直近）		経常利益	
経営理念・ビジョン			
事業内容			
商品・サービス			
取引先・ターゲットとしている市場（企業・個人・他）			
ビジネスモデル			
組織（部門）体制			
将来の可能性			

#### ○競合他社との比較

競合している 業界・企業名	
競合している点（商品・サービス、取引先、売上高等）	
受入先企業の特徴 （競合他社と比較して）長所	



## 2-4 インターンシップに関する協定書

(協議会⇨受入先)

### 九州インターンシップ推進協議会が仲介する インターンシップに関する協定書

(以下「甲」という)と九州インターンシップ推進協議会(以下「乙」という)は、乙の会員大学学生(以下「学生」という)の実習の取扱について、次のとおり協定する。

(目的)

第1条 インターンシップは、学生に企業実務を経験させることにより、専門科目教育の効果を高めると共に、企業経営と職務を理解させ、更に学生に将来の職業選択に向けての準備をさせることを目的とする。

(期間等)

第2条 学生が甲の事業所において実務を経験する期間、時間等については、甲、乙、学生及び学生の所属大学担当者(以下「大学」という)と調整を行い、決定ののち覚書を取交す。

(実習内容等)

第3条 インターンシップの実習内容及び実習配置先は、甲、乙、学生及び大学の間で調整を行い、決定ののち覚書に記載する。

(実習期間中の状況把握)

第4条 乙及び大学は必要に応じ、甲に連絡のうえ実習状況を視察することが出来る。また、甲は実習内容及び進行状況に関し、求めに応じて報告する。

(実習期間中の災害)

第5条 学生の実習期間中の災害については、学生教育研究災害傷害保険をもって充てるほか、甲、乙及び大学は誠意をもって問題の解決にあたるものとする。

(規律遵守)

第6条 乙及び大学は学生に対し、甲の社内規則を遵守させ、甲の指揮命令のもとで誠意をもって実習を行うよう指導する。

(守秘義務)

第7条 乙、学生及び大学は実習中に知り得た甲の機密に属する事項に関し、これを第三者に漏洩してはならない。

(協議)

第8条 本協定に定めなき事項又は、本協定に疑義が生じた場合は、その都度甲乙協議のうえ決定するものとする。

本協定の締結を証するため、本書2通を作成し、甲乙記名捺印のうえ、それぞれ1通を保有するものとする。

なお、本協定書の効力は、締結した日から1年間とし、甲、乙双方に異議の申し出がない時は、これを継続するものとする。

平成 年 月 日

甲

Ⓜ

乙

福岡市博多区博多駅前2丁目9番28号

九州インターンシップ推進協議会 会長 久保千春

Ⓜ

## 2-5 大学と受入先との確認事項《覚書》

(大学→受入先→大学)

### 大学と受入先との確認事項《覚書》

\_\_\_\_\_ (大学。以下、甲という) と \_\_\_\_\_ (受入先。以下、乙という) は、乙と九州インターンシップ推進協議会との間で締結したインターンシップに関する協定書に基づき、次のとおり覚書を締結する。

なお、乙は下記研修生の個人情報厳格に管理し、インターンシップ以外の目的には使用しない。

#### 1. 研修生氏名等

学生の氏名	
学部・学科	
専攻科目	
指導教授等	
連絡先	

#### 2. 受入部署等

受入部署		
受入期間	平成 年 月 日 ( ) ~ 平成 年 月 日 ( )	
受入研修日数	実働日数 日/週 平日 日間	
指導者名		
研修する職種 及び業務内容		
条 件	研修時間	時 分 ~ 時 分 (休憩 : ~ : )
	時間外研修	無 有 ( : ~ : )
	休日	
	作業着貸与	無 有
	交通費支給	無 有 (全額・一部) 円/日
	活動支援金	無 有 円 (支払日: )
	宿 舎	無 有
その他		

#### 3. 協議

上記の事項について変更が生じた場合は、甲乙協議するものとする。

平成 年 月 日

甲 住 所  
大 学  
代 表 者

印

乙 住 所  
受 入 先  
担 当 部 署 責 任 者

印

九州インターンシップ推進協議会

H26.3.14 改訂

## 2-6 実習報告書

(学生→受入先→学生→協議会→大学)

# 【実習報告書】

大学・学部名 \_\_\_\_\_ 氏名 \_\_\_\_\_ ( 年生)

※ インターンシップ生は、毎週（決められた期日までに）記入し、受入先ご担当者様に提出して下さい。

提出日：平成 年 月 日 ( ) 研修 週間目 ( 月 日～ 月 日)	研修先
① 活動内容／目標に対する進捗度・達成度	
② 気づき・学び／次週に向けての目標・課題	

受入先担当者のアドバイス
担当者サイン _____

## 2-7 実践型インターンシップ評価表

中長期・実践型インターンシップ推進委員会（福岡・佐賀地域）

幹事校：福岡県立大学／連携校：福岡工業大学・西九州大学／九州インターンシップ推進協議会

### 実践型インターンシップ評価表

2015/04/25

受入先		大学名 学科・学年		氏名	
-----	--	--------------	--	----	--

目標設定：自分の目標にあてはまる番号を評価欄に書いて下さい。

自己評価：自分の行動にあてはまる番号を評価欄に書いて下さい。なお、当てはまるものがない場合は0を記入。

評価項目	4 ファイナル・ステップ	3 サード・ステップ	2 セカンド・ステップ	1 ファースト・ステップ	評価欄
目標の設定	所属する組織において、与えられた業務がどのような意義を持つのかを理解し、効率的・効果的な方法で業務を完了することを目標として作業を進めることができる。	与えられた業務の目的を理解した上で、効率的・効果的な方法で完了することを目標として作業を進めることができる。	与えられた業務について、効率的な方法や手順で完了することを目標として作業を進めることができる。	与えられた業務を完了することを目標として作業を進めることができる。	自己評価 【       】
情報の収集・分析	現状の把握及び掲げた課題や仮説を、アンケート調査によって検証できる。アンケートデータは、図表やグラフ等で提示され、理解や解釈が容易になるよう工夫されている。	現状の把握に加え、掲げた課題や仮説を、アンケート調査によって検討できる。アンケートデータは、図表やグラフ等で提示されている。	アンケート調査を行い、図表やグラフ等を用いてデータをまとめることができる。	アンケート調査を行い、データを集めることができる。	自己評価 【       】
課題(問題)の発見	業務上の課題(問題)に対し、原因を究明し、解決策を提案した上で、今後起こるであろう課題(問題)についても予測できる。	業務上の課題(問題)に対して、原因を明確にした上で解決策を提案できる。	業務上の課題(問題)に気づき、その原因も含めて指導者に伝えることができる。	業務上の課題(問題)に気づくことができる。	自己評価 【       】
規律・組織への参加	職場のルールを十分に理解・遵守し、報告・連絡・相談を徹底しながら参加・協力すると同時に、他者の模範となる行動をとることができる。	職場のルールを理解・遵守し、報告・連絡・相談しながら、参加・協力することができる。	職場のルールを概ね理解・遵守し、他者に協力するという意識を持ちながら、行動することができる。	職場のルールをある程度理解し、他者に迷惑をかけないという意識を持ちながら、行動することができる。	自己評価 【       】

中長期・実践型インターンシップ推進委員会（福岡・佐賀地域）

幹事校：福岡県立大学／連携校：福岡工業大学・西九州大学／九州インターンシップ推進協議会

他者とのコミュニケーション	相手の伝えたいことを共感的に理解し、その話の内容を簡潔に確認したり、質問に対する的確な返答をしたり、自分の考えを伝えることができる。	相手の伝えたいことを理解したうえで、その話の内容を簡潔に確認したり、質問に対する的確な返答ができる。	相手の伝えたいことを理解でき、指示に対して必要に応じて復唱できる。	相手の伝えたいことに耳を傾けて理解しようとする姿勢で、話を聴くことができる。	自己評価 【       】
自主性・積極性	自分のやるべき仕事を的確に判断し、率先して取り組むことができる。	自分のやるべき仕事は何かを判断し、前向きに取り組むことができる。	自分のやるべき仕事は何かを考えながら、取り組むことができる。	自分のやるべき仕事は何かを考えながら、他者と相談して決め、取り組むことができる。	自己評価 【       】
良い行動の習慣化	体験を通じて、自分の課題を明らかにし、その実現と自己成長に向けた学修計画を立て、実行することを習慣化できる。	体験を通じて、自分の課題を明らかにし、その実現と自己成長に向けた学修計画を立て、実行することができる。	体験を通じて、自分の課題を明らかにし、その実現に向けた学修計画を立てることができる。	体験を通じて、自分の課題を明らかにすることができる。	自己評価 【       】

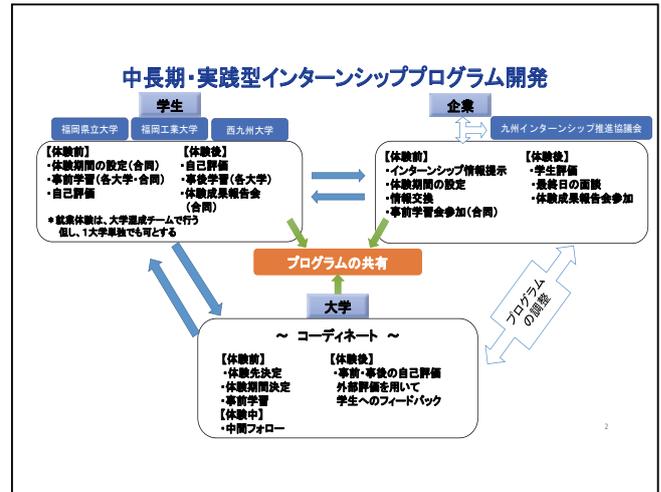
■これまで取り組んできた実践型インターンシップを通して、どのような力が伸びたと感じますか。その理由を踏まえ、考えたことを書いて下さい。

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)  
**中長期・実践型インターンシップ  
合同コーディネーター育成研修** 平成27年11月16日

**「中長期・実践型インターンシップコーディネート事例報告」**



福岡県立大学(幹事校)、福岡工業大学、西九州大学  
九州インターンシップ推進協議会



**実践型インターンシップ試行プログラム概要**

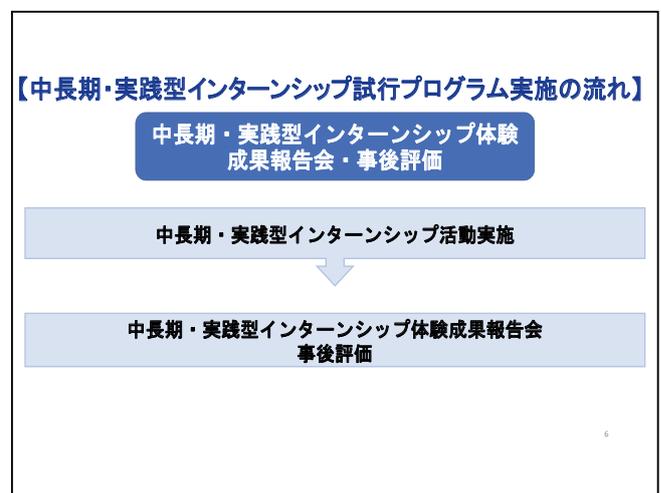
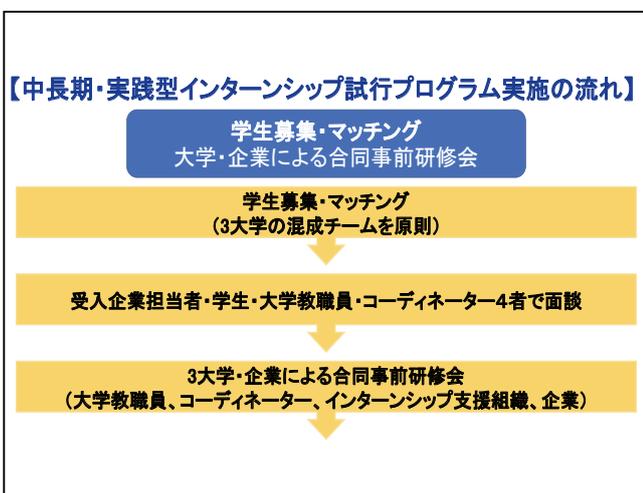
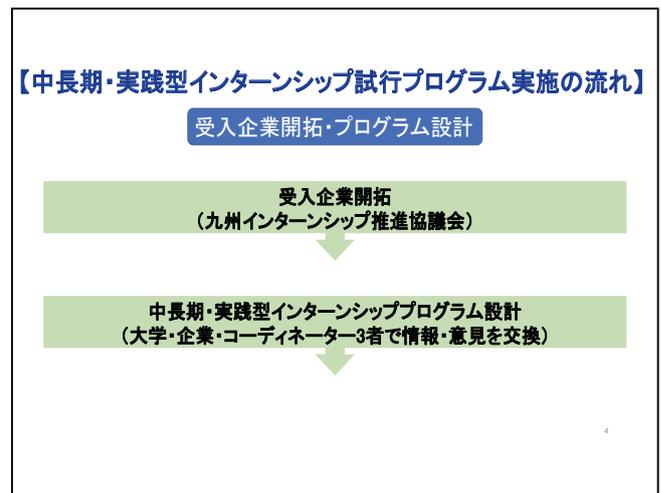
企業が抱える課題に取り組み、課題を解決するためのプロセスを実践することにより課題発見・解決力を養う。他大学他学部の学生と混成チームを組み活動することにより、チームで働く力を養う。

[プログラムの基本構成]

- ①知る・聴く・身につける: 就業、企業個別の特徴、社会人としての行動の理解
- ②情報を収集する: 企業から与えられた課題に対する必要な情報収集
- ③分析する: 集めた情報から課題の分析
- ④提案する(プレゼンテーション): 課題解決の方策を提案
- ⑤実践する: 実習先での実践
- ⑥※具体的なプログラムは企業毎に設計

[評価]

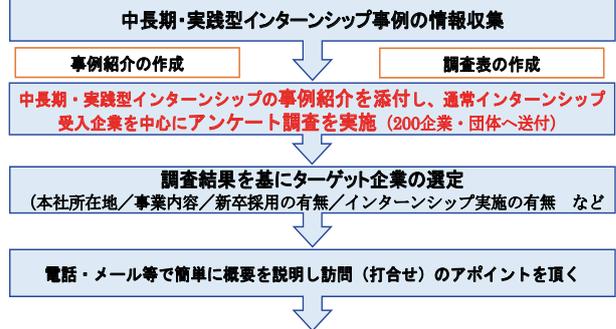
中長期・実践型インターンシップのルーブリック評価表を活用  
(学生の目標値、事前・事後での自己評価、受入先の事後評価)



# 受入企業開拓・プログラム設計

報告者 九州インターンシップ推進協議会  
コーディネーター 安田麻季代

## 【中長期・実践型インターンシップ受入企業開拓の流れ①】



## 【ご参考(アンケート調査について)】

短期(数日~数週間) / 中期(1か月~3か月未満) / 長期(3か月以上)と設定

< 事例紹介 >      < 調査表 (一部、抜粋) >

## 【ご参考(アンケート調査の結果)】

< 既に実施しているインターンシップの分類と期間(複数選択可) >

分類	期間	回答数
①仕事経験型	× 短期	14
	× 中期	3
②採用直結型	× 短期	0
	× 中期	0
③業務補助型	× 短期	0
	× 中期	0
④課題解決型	× 短期	14
	× 中期	2
⑤事業参画型	× 短期	1
	× 中期	2

< 今後導入したいインターンシップの分類と期間(複数選択可) >

分類	期間	回答数
①仕事経験型	× 短期	29
	× 中期	1
②採用直結型	× 短期	2
	× 中期	0
③業務補助型	× 短期	14
	× 中期	1
④課題解決型	× 短期	14
	× 中期	2
⑤事業参画型	× 短期	0
	× 中期	0

【調査受付先】福岡・佐賀地域におけるインターンシップの受入先企業・自治体-団体200社【回答数】117件【回収率】58.5%【実施期間】平成26年6月29日(金)~7月19日(金)

中長期実践型インターンシップの導入ニーズあり

## 【中長期・実践型インターンシップ受入企業開拓の流れ②】

**訪問準備 ★重要★**  
①企業情報・業界動向を調べ企業の強み弱み(課題)を想定  
②プロジェクト案を事前に考える

**企業訪問**  
①企業情報・事業内容・採用教育...等についてヒアリングを行う。  
②インターンシップの実施における企業メリットを伝える。  
③インターンシップの意義・目的・実施スケジュールを伝える。  
④実施の可否をご検討頂く。

※春夏併せて84社を訪問(未調査の企業も含む)

プログラムの基本構成 ①知る・聴く・身につける②情報を収集する③分析する④提案する⑤実践するをベースに企業毎にプロジェクトの設計を行う。

実践型インターンシップ情報(別紙参照)の作成

## 【ご参考(訪問準備について)】

【引用】成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド(発行:経済産業省)

### 【ご参考(プロジェクト設計について①)】

【引用】成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド (発行: 経済産業省)

**学生に何を担ってもらい、任せるか?**  
**導入前の「プロジェクト設計」が重要です**

**設計のポイント①**  
 「本気で取り組む場」をつくる  
 やりたがっていただけでなく、なかなか進まず、つらくなっている計画を立て、社内で本気で成功させたいプロジェクトを学生に任せようとする必要があります。そうすることで、社員の社員も、学生も、本気でプロジェクトに取り組めるようになります。

**設計のポイント②**  
 各部署ごとの担当を明確にする  
 仕事はどう部署の役に立つのかというイメージをつかむことで、インターン生が取り組むべき課題も、各部署の役割も見えてきます。

**設計のポイント③**  
 学生の成功体験の機会をつくる  
 学生が達成すべき目標を、わかりやすい数字で出すことで、1週間ほど小さな成功体験を積み重ねてあげることが重要です。

### 【ご参考(プロジェクト設計について②)】

【引用】成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド (発行: 経済産業省)

#### 手順2 「打ち手の家(仮設)」の中から、インターン生と一緒に取り組むプロジェクト概要を決定します。

手順1で出した複数の仮設の打ち手の中から「自社としての優先順位」×「学生に出来るか(難易度)」でプロジェクト概要を決定します。

#### 自社としての優先順位の判断基準をどう考えるか?

緊急度 × 重要度で考えてみると良いでしょう。計画的「重要度は高いけど緊急度は低い」ことがインターン生には取り組みやすい場合が多いようですが、内容によってインターン生の面倒を見る担当者(社長含む)が変更する場合は業務量や人を下につける余裕があるかなども判断軸となります。

#### 学生に出来るか(難易度)の判断基準をどう考えるか?

最初から専門知識が必要なこと、ある一定の実務経験がないと出来ないことなどではやる気のある学生でも期られた期間で成果を出すことはできません。また通常なら、学生がどれくらいの期間で出来るかによってインターン期間を設定しますが、3-4週間の短期インターンを想定している場合などは、打ち手のステップの一部で設計してみましょう。

### 【ご参考(プロジェクト設計について③)】

【引用】成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド (発行: 経済産業省)

#### 手順3 決定した「打ち手」に取り組む「目的/目標」とそれが達成するためのステップをつくります。

**目的** 「この打ち手の導入により、どのようなことが社内・社外で実現されるのか」「なぜ、これを挑戦したいのか」

**目標** 「その目的によって達成される数値的な目標」

**ステップ** 設定可能なインターン期間によって3段階ごとに実際にインターン生に挑戦してもらおう具体的な業務で表記します。

- |                      |                        |
|----------------------|------------------------|
| ●1週間の場合              | ●4ヶ月の場合                |
| ①週1 具体的な業務 → その目的、目標 | ①1か月目 具体的な業務 → その目的、目標 |
| ②週2 具体的な業務 → その目的、目標 | ②2か月目 具体的な業務 → その目的、目標 |
| ③週3 具体的な業務 → その目的、目標 | ③3か月目 具体的な業務 → その目的、目標 |
|                      | ④4か月目 具体的な業務 → その目的、目標 |

### 【ご参考(プログラム設計について)】

【引用】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 (発行: 経済産業省)

#### プログラムの設計立案

インターンシップの実施期には、実施目的の明確化とそれに合わせたプログラムを設計することが必要になります。

#### 1 プログラム全体の設計

- 実施目的に合わせたプログラムのフレーム(期間、内容、研修項目、モニタリング、評価等)を設計する。
- インターンシップ導入環境(受入担当者、受入条件、コミュニケーションの方法など)を設計する。

#### 2 企業メリットの設計

- 実施目的に合わせて企業側のメリットを設計し、受入に対する企業側の取り組みの強化を図る。
- そのためには、企業の問題解決に関するフレームワークを理解することが必要。

#### 3 学習システムの設計

- 実施目的に合わせて得られるべき教育効果を理解し、それが得られるような学習システムを設計する。
- そのためには、大学のカリキュラムや様々なインターンシップの活用、効果的な学習のための仕組みを理解し、必要に応じて組み立てることが必要。

### 【ご参考(導入のポイントについて)】

【引用】成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド (発行: 経済産業省)

**「壁」は、お互いの成長のチャンス**  
 学生が壁に直面したら、それは大きな成長のサイン。学生と社員が困難な壁を乗り越え、一緒に乗り越えることで、信頼関係や、組織の一体感を強くなります。経営者や社員が、壁を克服する経験を期すのが望ましいです。

**学生は、「お客」ではなく「大人」**  
 インターン生は「お客」ではなく「大人」であるべきです。インターン生は「お客」ではなく「大人」であるべきです。インターン生は「お客」ではなく「大人」であるべきです。インターン生は「お客」ではなく「大人」であるべきです。

**インターン開始後、最初が山場**  
 「壁」は、お互いの成長のチャンス。学生が壁に直面したら、それは大きな成長のサイン。学生と社員が困難な壁を乗り越え、一緒に乗り越えることで、信頼関係や、組織の一体感を強くなります。経営者や社員が、壁を克服する経験を期すのが望ましいです。

## 学生の募集・マッチング 事前指導・中間フォロー・事後指導

報告者 西九州大学 あすなろうセンター  
石川聖子

## 募集方法（各大学によって異なる）

大学名	募集方法	募集時期	対象学年 学科
福岡県立大学 (幹事校)	・ポスター掲示(学内) ・全学生に対し一斉メール配信 ・コーディネーターから個別の声かけ(昨年度のブレ・インターンシップ体験学生) ・教員から授業等を通して学生に周知	5月～ 7月	全学部全学科
福岡工業大学	・ガイダンス実施(5月中旬) ・教員からの個別声かけ	5月～ 7月	全学部全学科
西九州大学 (佐賀県)	・学内掲示板 ・インターンシップセミナー ・講義オリエンテーション	5月～7月	全学部全学科

【共通】実践型インターンシップ情報を公開し募集する  
(テーマ、概要、成果目標、活動内容、得られる経験、条件、受入企業情報等)

## マッチング (=選考)

### <学内選考>

- ・指導(担当)教員による面談  
→今の自分に足りない能力に気づく  
→インターンシップを通して自分をどのように成長させたいか？  
(今後の課題)
- ・複数の学生が希望した場合の選考基準の設定  
→面接？成績？適性？

## マッチング (=選考)

<企業面談(なぜ、希望したのか等)>

- ・事前研修会前 or 事前研修会時  
企業様との面談(顔合わせ)が必要な理由  
→インターンシップを受け入れる企業様の気持ちを受け取る(聴く)ことができる  
→企業イメージに近い学生をマッチングできる  
(大学混成(連携)チーム課題)
- ・面談日の日程調整  
→各学生の講義・試験等 スケジュールの違い、距離、企業様との調整・・・

## 企業面談の必要性

- ☆面談は必要？必要ではない？  
面談で研修不可になるケースも今後あり得る

- 事例) ※面談の時間が取れず、顔合わせ程度のみ  
ネットスーパー
- ・もう少し実力がある学生だと思っていた
  - ・社会(ビジネス)の基礎を教えるのみで終わった
  - ・大学教職員の学生評価と学生の能力に違いがあった

## 春季【6週間】マッチング(選考)結果

企業名(順不同)	福岡県立大学	福岡工業大学	西九州大学
株式会社スミリオン	-	2名	1名
株式会社クックチャムプラスシー	1名	1名	-
キャリア研究所	2名	-	-
THEサガン「らいふ薬局」	-	-	2名
コラポラネット	1名	-	-
計	4名	3名	4名

受入企業 5社、参加学生 11名

## 夏季【4週間】マッチング(選考)結果

企業名(順不同)	福岡県立大学	福岡工業大学	西九州大学
九州魚市場株式会社	-	1名	1名
NPO法人 QUILT	-	2名	-
株式会社スミリオン	-	2名	-
レシビ開発研究所	1名	-	2名
株式会社クックチャムプラスシー	-	1名	-
株式会社スーパーモリナガ	-	-	1名
株式会社リディラバ	-	2名	-
株式会社NOTE	3名	-	-
計	4名	8名	4名

受入企業 8社、参加学生 16名

## 事前指導（合同事前研修会）

時期	春季（6週間）	夏季（4週間）
開催日時	平成27年2月7日(土) 9:30~16:30	平成27年7月11日(土) 10:45~16:00
開催場所	福岡工業大学	福岡工業大学
研修内容	①オリエンテーション ・ループリック評価 ②講話 (九州IS推進協議会 古賀様) ③昼食 ④マナー講座 (九州IS推進協議会 安田様) ⑤全体ワーク ・ケーススタディ ⑥企業別ミーティング ⑦諸連絡 ・緊急時の対応等	①企業様と学生との面談 ②オリエンティング ・ループリック評価 ・緊急時の対応等の諸連絡 ③企業別ミーティング ・達成数値目標設定 ・研修スケジュール確認 ・事前課題の確認 等 ④企業別ミーティングの報告

春季) 2月16日(月)~3月31日(月)まで / 夏季) 8月17日(月)~9月13日(日)

## 事前指導（合同事前研修会）

## ＜企業様からの気づき＞

・学生に任せたいことや、学生のスキル、やる気の確認ができ有意義な時間だった

・企業の思いを学生及び大学担当者が理解できたと感じた  
＜大学担当者の気づき＞

・HPを作成するスキルがないため不安を抱えていたが、企業が丁寧に指導してくれたので良かった

・今回混成ではなく、しかも1人での参加になるため、他の学生と一緒に何かをする機会を設けるなど、工夫が必要ではないか懸念がある

・具体的なスケジュール内容については再検討が必要

## 中間報告会

時期	春季（6週間）	夏季（4週間）
開催日時	平成27年3月13日(金) 13:30~16:30	実施なし
開催場所	福岡工業大学	実施なし
研修内容	①オリエンテーション ②グループで振り返り、プレゼン資料を作成 ③発表 (発表:10分、質疑応答:5分) ④企業様からのコメント	実施なし

学生のモチベーションが落ちると予想される期間(開始から4週間)に実施  
①成果目標、個人目標の再確認  
②他の学生と顔を合わせ話すことにより、再度モチベーションUP

## 中間フォロー事例（6週間）

## ※学生側から出てきた意見

緊急度	事例	対応方法
低	聞いていた内容よりやることが多い	再度、スケジュールを確認した
中	社会が厳しい、忙しい	どこかところにそう感じたのかヒヤリングを行った
低 ↓ 高	シフトがきついたので続けられない	体調不良による欠席が発生していたが緊急度を上げて対応しなかった。その後、本人より「体調が悪く、続けることができない」と大学担当者に連絡が入った。翌日、大学に学生を呼び出しヒヤリングを行った。シフトが原因であったため、企業に依頼し調整を行った。
低	先生が「やってみたら」って声をかけたから参加	募集方法および選考方法の見直しを行う必要がある

※西九州大学の事例

## 中間フォロー事例（4週間）

## ※学生側から出てきた意見

※西九州大学の事例

緊急度	事例	対応方法
高	辞めたい	続けるのか続けないのか決断をするよう話し合いを行った。続けると決断した場合は終了までリタイアは認めないと伝えた
高	備品を壊した	事実確認を学生、企業様よりそれぞれ行い、インターンシップに対応した保険で対応→結果、機器の保守期間であったため賠償等なし
低	人間関係を気をつけよう	どのような状況でそれが発生しているのか、具体的にヒヤリングし九州IS推進協議会コーディネーターに相談し対応
高	事故に遭った ※相手がぶつかった	学内の緊急連絡網に基づき対応 コーディネーターおよび企業様へ連絡した
中	やらされている	企業様側と学生との間にコミュニケーションにおいて溝があった。再度、面談と目標の確認を行った

※西九州大学の事例

## 中間フォロー事例（6週間）

## ※企業側から学生にいただいたご意見

緊急度	事例	対応方法
中	携帯の充電を勝手に行ってた	至急、注意した
中	報道相がなかったのでは何を行っているかわからない	報道相の方法および徹底を具体的に指示した
高	企業様に誤ったニュースで物事が報告され気分を害した	九州IS推進協議会コーディネーターより謝罪
高	この成果では活動支援金を渡すことはできない	活動期間を1週間延長し、再度報告会を開催

※西九州大学の事例

## 事後報告会(最終報告会)

時期	春季(6週間)	夏季(4週間)
開催日時	平成27年4月25日(土) 13:30~16:30	平成27年10月10日(土) 13:00~17:00
開催場所	福岡工業大学	福岡工業大学
研修内容	①オリエンテーション ②企業別成果発表(グループ発表) ・1企業につき学生発表20分 ・企業よりコメント ・会場からの質疑応答 ・総評 ③体験による成果(個人発表) ・1学生につき発表5分 ・学生所属の大学からコメント	①オリエンテーション ②企業別成果発表 ・1企業につき学生発表10分 ・企業様よりコメント ・大学担当者よりコメント ③グループディスカッション ・ディスカッション ・グループまとめ ・発表

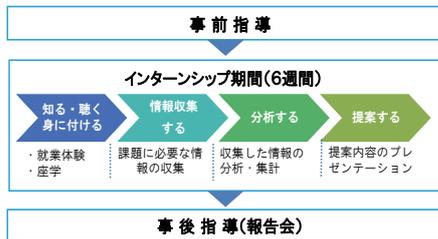
春季) 2月16日(月)~3月31日(月)まで / 夏季) 8月17日(月)~9月13日(日)

## 教育効果の評価

報告者 福岡工業大学 FD推進機構  
特任教員 宮本知加子

## 課題解決を通じた汎用的能力の育成

企業が実際に抱える課題に取り組み、課題を解決するためのプロセスを実践することで実社会でも応用可能な汎用的能力を養うことを目的とする。



## 学生の評価

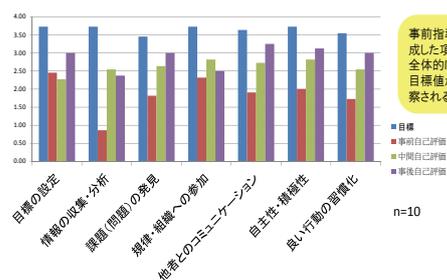
ルーブリック評価を使用する目的:

1. 学生と企業担当者、コーディネーター、大学の教職員が、学生の到達目標を共有するため。
2. 学生が自分に求められている力は何かを把握し、行動にうつすための指標とするため。
3. 学生と企業担当者、コーディネーター、大学の教職員が学生の達成度を確認するツールとして活用するため。

## ルーブリック評価

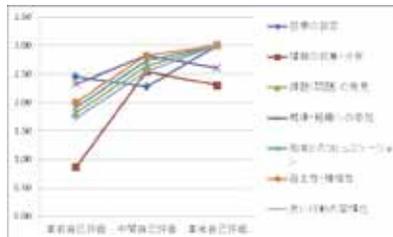
評価項目	ファーストステップ	サードステップ	セカンドステップ	フォースステップ
目標の設定	所属する組織において、あるべき業務がどのような意義を持つのかを把握し、加法的・効果的な方法で業務を完了することを目標として作業を進めることができる。	あるべき業務の目的を理解した上で、加法的・効果的な方法で完了することを目標として作業を進めることができる。	あるべき業務について、効果的な方法や手順で完了することを目標として作業を進めることができる。	あるべき業務を完了することを目標として作業を進めることができる。
情報の収集・分析	現状の把握及び掲げた課題や仮説を、アンケート調査によって検証できる。アンケートデータは、原表やグラフ等で提示され、理解が容易になるよう工夫されている。	現状の把握に加え、掲げた課題や仮説を、アンケート調査によって検証できる。アンケートデータは、原表やグラフ等で提示されている。	アンケート調査を行い、原表やグラフ等を用いてデータをまとめることができる。	アンケート調査を行い、データをまとめることができる。
課題(問題)の発見	業務上の課題(問題)に対し、原因を究明し、解決案を提案した上で、今起こるであろう課題(問題)についても予測できる。	業務上の課題(問題)に対して、原因を究明し、解決案を提案した上で、今起こるであろう課題(問題)についても予測できる。	業務上の課題(問題)に気づき、その原因も含めて指導者にも伝えることができる。	業務上の課題(問題)に気づくことができる。
規律・組織への参画	職場のルールを十分に理解・遵守し、報告・連絡・相談を徹底しながら参加・協力すると同時に、他者の模範となる行動をとることができる。	職場のルールを理解・遵守し、報告・連絡・相談しながら、参加・協力することができる。	職場のルールを概ね理解・遵守し、他者に協力するという意識を持ちながら、行動することができる。	職場のルールをある程度理解し、他者に迷惑をかけるような行動をしないよう意識を持ちながら、行動することができる。
相手とのコミュニケーション	相手の伝えたいことを共感的に理解し、その内容を言葉に確認したり、質問に対する的確な回答をしたり、自分の考えを伝えることができる。	相手の伝えたいことを理解したうえで、その内容を言葉に確認したり、質問に対する的確な回答をしたり、自分の考えを伝えることができる。	相手の伝えたいことを理解でき、指示に対して必要に応じて質問ができる。	相手の伝えたいことに耳を傾けて理解しようとする姿勢がみられる。
自主性・積極性	自分のやるべき仕事を的確に判断し、率先して取り組むことができる。	自分のやるべき仕事は何かを判断し、前向きに取り組むことができる。	自分のやるべき仕事は何かを考えた上で、取り組むことができる。	自分のやるべき仕事は何かを考えた上で、他者と相談して決め、取り組むことができる。
高い行動の自律性	課題を通じて、自分の課題を明らかにし、その実践を通じて、自分の課題を明らかにし、その実践に向けた学習計画を立て、実行することができる。	課題を通じて、自分の課題を明らかにし、その実践を通じて、自分の課題を明らかにし、その実践に向けた学習計画を立て、実行することができる。	課題を通じて、自分の課題を明らかにし、その実践を通じて、自分の課題を明らかにし、その実践に向けた学習計画を立てることができる。	課題を通じて、自分の課題を明らかにし、その実践を通じて、自分の課題を明らかにし、その実践に向けた学習計画を立てることができる。

## ルーブリックの自己評価の推移 (n=10)



事前指導の際に目標を立てたが、達成した項目は1つも無い。自己評価は全体的に伸びているため、設定した目標値が高すぎたのではないかと推察される。

## 評価項目別の推移 (n=10)



事前・中間・事後を比較した時、順に伸びているのが、4項目であり、「3」にまとまることが多かった。「規律・組織への参加」、「情報の収集・分析」の2つは中間の自己評価が一音高く、事後の自己評価は下がっていた。「目標の設定」は中間が一番低く事後には、事前の評価よりも高くなっている。事前・事後を比較した際に、一番伸びが高かったのは、「情報の収集・分析」で、1.44であった。2番目に高かったのは、「良い行動の習慣化」で、1.27であった。

## 自己評価と企業からの評価とのズレ

評価項目	学生A	
	自己評価	受入先の評価
目標の設定	4	4
情報の収集・分析	2	4
課題(問題)の発見	3	3
規律・組織への参加	3	3
他者とのコミュニケーション	3	4
自主性・積極性	4	4
良い行動の習慣化	4	4

アンケートの分析について行っていないため、本人は2と思っていたが、資料がよくできていたため4。

本人は3と4で迷ったため3としたそうだが、受け答えはよくできていたと判断されたため4。

どうしてそのような評価にしたのか、受入担当者と共に、面談を通して振り返りを行っている。

## ルーブリックに関して企業からのコメント

⇒各レベルが抽象的な表現のため共通理解が難しい。「～を理解する」の場合、どこまで理解できたら4段階評価の何段階のレベルなのか等。

⇒今回は、学生と面談して評価のすり合わせを行ったが、客観的に指標が必要だと思う。

⇒負担というよりも、学生との内容の共有が難しい。

## ルーブリックを使用するメリット

### 【メリット】

- どこまで達成したらよいかを、学生と担当者間で共有でき、ルーブリックが学生の行動目標としての指標となる。
- 客観テストでは評価できない、高度で複合的な能力を評価する際に有効。
- 結果だけでなく、取組のプロセスも評価できる。

### ただし・・・

ルーブリックの内容に関する共通の理解を図っておかないと、評価者によって指標がブレしてしまう可能性がある。

## 今後の課題と展望

1

### ルーブリックの記述の検討

⇒解りにくい記述を修正したり、企業にとっても使いやすい評価シートとしていきたい。

2

### インターンシップにおけるプログラムの標準化と評価シートの整合性を高める

⇒インターンシップにおいて身に付けるべき能力とプログラム内容を整理していきたい。

3

### 可視化できる評価シートの検討

⇒学生の評価を企業と大学とで共有できるような評価シートを作成し、学生が自分で成長を可視化できるものを検討していきたい。

自分の能力を確認し、自分の成長を気づくことのできる評価となるよう検討したい。





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)

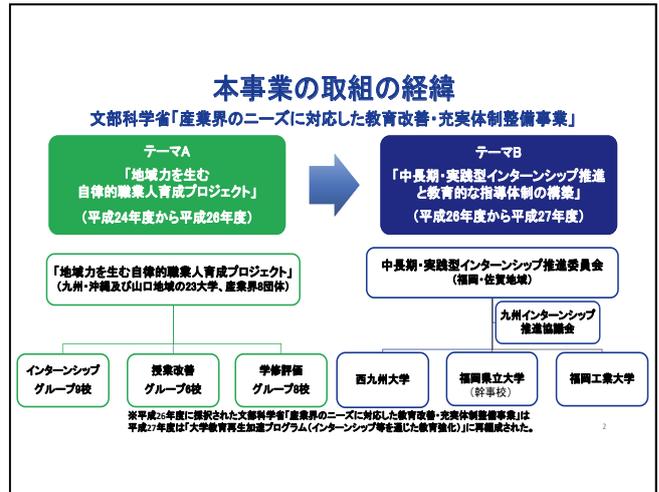
### 「中長期・実践型インターンシップ推進と教育的な指導体制の構築」の取組について



福岡県立大学(幹事校)、福岡工業大学、西九州大学  
九州インターンシップ推進協議会

#### 中長期・実践型インターンシップ推進ワークショップ

平成27年11月16日  
会場: 鹿児島市 福岡デンタルビル2階 鍛冶屋町貸会議場



### インターンシップグループの取組

#### 一効果的かつ持続可能なインターンシップモデル (平成24年度から平成26年度)

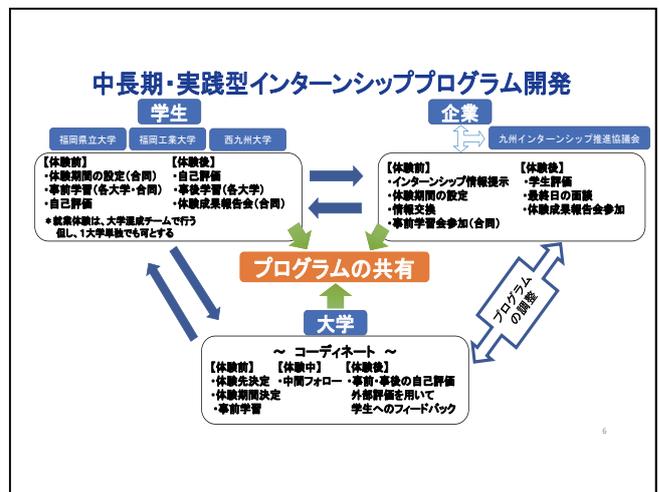
- 1・2年次生に**学習意欲喚起型インターンシップ**を導入。  
1・2年次生対象のインターンシップは、**早期から将来の進路を見据え、自分自身の課題に気づき、専門科目への学習意欲を高めることを目的。**
- インターンシップの教育効果を高めるため、**事前事後指導の充実と学習成果の可視化を目的としたルーブリック評価表の導入。**

### 「中長期・実践型インターンシップ推進と教育的な指導体制の構築」 (平成26年度から平成27年度)

- 職業理解・職業体験を目的とした**体験型(仕事理解型)インターンシップ**に加えて受入先の課題解決や業務推進と成り得る**実践型(課題協働型、事業参画型)インターンシップ**の教育プログラムを開発、実施。
- 大学や受入先企業・自治体・団体における**インターンシップのコーディネートをを行う専門人材の育成。**
- 本事業でのインターンシップ取組の**九州地域への拡大。**

### 一般的なインターンシップと中長期・実践型インターンシップの特徴比較

	一般的なインターンシップ	中長期・実践型インターンシップ
体験期間	5日～10日間	3週間～3か月
活動時期	長期休暇中を活用	長期休暇中/学期中を活用
体験目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事への理解</li> <li>社会人としての基本的なマナー習得</li> <li>職業観・勤労観の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事への深い理解</li> <li><b>実社会での専門知識・スキル活用</b></li> <li><b>課題発見・解決力の育成</b></li> </ul>
企業のメリット	企業のPR/職場の活性化/若手社員の育成/就職におけるミスマッチの防止	一般的なインターンシップのメリットに加え、 <b>受入先の課題解決、新規事業の推進</b>



## 実践型インターンシップ試行プログラム 目的

- 企業が抱える課題に取り組み、課題を解決するためのプロセスを実践することにより**課題発見・解決力**を養う。
- 他大学他学部の学生と混成チームを組み活動することにより、**チームで働く力**を養う。

## 実践型インターンシップ試行プログラム [プログラムの基本構成]

- ①**知る・聴く・身につける**:就業、企業個別の特徴、社会人としての行動理解
- ②**情報を収集**:企業から与えられた課題に対する必要な情報収集
- ③**分析**:集めた情報から課題の分析
- ④**提案(プレゼンテーション)**:課題解決の方策を提案
- ⑤**実践**:実習先での実践
- ⑥**※具体的なプログラムは企業毎に設計**

### 【中長期・実践型インターンシップ試行プログラム実施の流れ】

受入企業開拓・プログラム設計

受入企業開拓  
(九州インターンシップ推進協議会)

中長期・実践型インターンシッププログラム設計  
(大学・企業・コーディネーター3者で情報・意見を交換)

### 【中長期・実践型インターンシップ試行プログラム実施の流れ】

学生募集・マッチング  
大学・企業による合同事前研修会

学生の募集・マッチング  
(3大学の混成チームを原則)

受入企業担当者・学生・大学教職員・コーディネーター4者で面談

3大学・企業による合同事前研修会  
(大学教職員、コーディネーター、インターンシップ支援組織、企業)

学生募集・マッチング  
大学・企業による合同事前研修会

中長期・実践型インターンシップ活動実施

中長期・実践型インターンシップ体験成果報告会  
事後評価

### 平成26年度春季実践型インターンシップ実施内容

期間: 2月中旬から3月末(6週間)

受入先: 5社

参加学生: 福岡県立大学(4人)、福岡工業大学(3人)、西九州大学(4人)

プロジェクトの内容	受入先
新店舗における市場調査と新商品(春の新作弁当)開発(3人)	路面店型おかずの店
新システム開発における市場調査・企画立案・販促企画(3人)	ITコンサルティング企業
就活生向け「ワーク・ライフバランスが実現出来る働きやすい企業ガイドブック」作成(2人)	企業向けワーク・ライフマネジメントコンサルティング企業
サガン鳥栖関連施設で提供する商品開発(2人)	薬店、薬局、スポーツ事業
新規教室開設に向けて地域ニーズ調査(1人)	学習塾

### 平成26年度春季実践型インターンシップ 事前合同研修会

平成27年2月7日(土) 会場 福岡工業大学

**全体ワーク**  
 (学習目的の確認、ルーブリック評価表による事前の自己評価、ケーススタディ)

**企業別ミーティング**  
 (目標設定、スケジュール確認)

**マナー講座**

参加企業3社(3人)  
 参加学生3校(11人)  
 参加教職員3校(7人)  
 九州インターンシップ推進協議会2人

### 事例：新店舗における市場調査と新製品開発・販売【スケジュール】

時期	実施内容
1～2週目	店舗実習
3週目	座学(マーケティング・商品開発の仕方)/2週間の振り返り 店舗実習、調査、達成目標の設定
4週目	店舗実習、調査・分析 中間報告会(調査結果・商品企画案発表)/2週間の振り返り
5週目	店舗実習、調査・分析、試作品の作成、試食会の実施
6週目	販促ツール作成、商品販売

### 事例：新店舗における市場調査と新製品開発・販売における実践型インターンシップの流れ

**知る・聴く・身につける**

**情報収集・分析**

**提案・実践**

オリエンテーション  
 経営者講演、業界・企業概要説明  
 就業体験(調理・接客、開店作業・閉店作業、チラシ作成)

調査(アンケート、ヒアリング、インターネット活用等)  
 上記の調査によって得た結果を分析し、企画書を作成

就業体験と調査結果をもとに課題解決のための企画提案  
 自分たちで作成した企画に基づいて実践

### 平成26年度春季実践型インターンシップ体験報告会

平成27年4月25日(土) 会場 福岡工業大学

**「春の新作弁当作り」**  
 就活生向けワークライフバランスに関する冊子作成

**新システム開発における市場調査・企画立案・販促企画**

**サガン鳥栖園遊施設で提供される商品開発**

参加学生3校(10人)  
 参加教職員4校(14人)  
 九州インターンシップ推進協議会(3人)  
 参加企業6社(10人)

### 実践型インターンシップ試行プログラム 評価

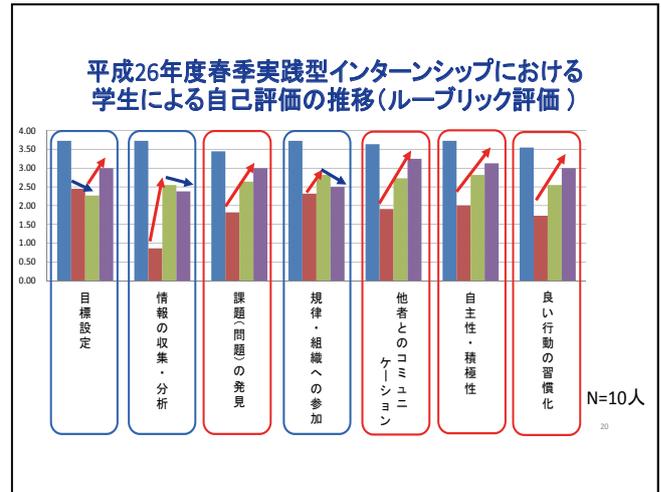
ルーブリック評価表(中長期・実践型インターンシップ)活用

- 学生の目標値、事前・事後での自己評価
- 受入先の事後評価

### 実践型ルーブリック評価表

評価項目	4 ファイナル・ステップ	3 サード・ステップ	2 セカンド・ステップ	1 ファースト・ステップ	評価額
<b>目標の設定</b>	所属する組織において、与えられた業務がどのような意義を持つのかを理解し、効率的・効果的な方法で完了することを目標として作業を進めることができる。	与えられた業務の目的を理解した上で、効率的・効果的な方法で完了することを目標として作業を進めることができる。	与えられた業務について効率的な方法や手順で完了することを目標として作業を進めることができる。	与えられた業務を完了することを目標として作業を進めることができる。	目標 【 自己評価 】
<b>情報の収集・分析</b>	現状の把握及び掲げた課題や仮説を、アンケート調査によって検証できる。アンケートデータは、図表やグラフ等で提示され、理解や解釈が容易になるよう工夫されている。	現状の把握に加え、掲げた課題や仮説を、アンケート調査によって検討できる。アンケートデータは、図表やグラフ等で提示されている。	アンケート調査を行い、図表やグラフ等を用いてデータをまとめることができる。	アンケート調査を行い、データを集めることができる。	目標 【 自己評価 】
<b>課題(問題)の発見</b>	業務上の課題(問題)に対し、原因を究明し、解決策を提案した上で、今後起こるであろう課題(問題)についても予測できる。	業務上の課題(問題)に対して、原因を明確にした上で解決策を提案できる。	業務上の課題(問題)に気づき、その原因も含めて指導者に伝えることができる。	業務上の課題(問題)に気づくことができる。	目標 【 自己評価 】

評価項目	4 ファイナル・ステップ	3 サード・ステップ	2 セカンド・ステップ	1 ファースト・ステップ	評価値
規律・組織への参加	職場のルールを十分に理解・遵守し、報告・連絡・相談を徹底しながら参加・協力すると同時に、他者の模範となる行動をとることができる。	職場のルールを理解・遵守し、報告・連絡・相談しながら、参加・協力することができる。	職場のルールを概ね理解・遵守し、他者に協力するという意識を持ちながら、行動することができる。	職場のルールをある程度理解し、他者に迷惑をかけるという意識をかなけないという意識をもちながら、行動することができる。	目標 【自己評価】
他者とのコミュニケーション	相手の伝えたいことを共感的に理解し、その話の内容を簡潔に確認したり、質問に対する的確な返答をしたり、自分の考えを伝えることができる。	相手の伝えたいことを理解したうえで、その話の内容を簡潔に確認したり、質問に対する的確な返答ができる。	相手の伝えたいことを理解でき、指示に対して必要に応じて復唱ができる。	相手の伝えたいことに耳を傾けて理解しようとする姿勢がみられる。	目標 【自己評価】
自主性・積極性	自分のやるべき仕事を的確に判断し、率先して取り組むことができる。	自分のやるべき仕事は何かを判断し、前向きに取り組むことができる。	自分のやるべき仕事は何かを考えながら、取り組むことができる。	自分のやるべき仕事は何かを考えながら、他者と相談して決め、取り組むことができる。	目標 【自己評価】
良い行動の習慣化	体験を通じて、自分の課題を明らかにし、その実現と自己成長に向けた学修計画を立て、実行することを習慣化できる。	体験を通じて、自分の課題を明らかにし、その実現と自己成長に向けた学修計画を立て、実行することができる。	体験を通じて、自分の課題を明らかにし、その実現に向けた学修計画を立てることができる。	体験を通じて、自分の課題を明らかにすることができる。	目標 【自己評価】



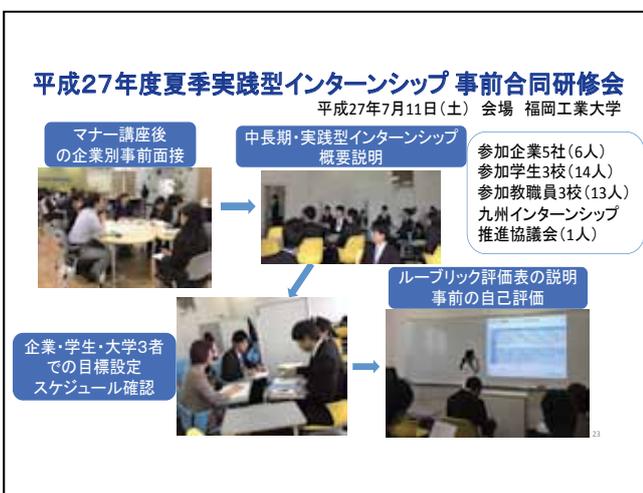
### 平成26年度 春季実践型インターンシップの成果と課題

	企業	学生
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>会社の活性化</li> <li>周辺地域の調査により顧客のニーズを知ることができた</li> <li>学生からの先入観にとらわれないアイデアを取り入れられた</li> <li>開発品の商品化の目途がついた</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務効率化の重要性の理解</li> <li>根拠を持ち、予測を立てて、計画的に行動する重要性の理解</li> <li>報告・連絡・相談の重要性の理解</li> <li>大学混成チームでの活動により協働して働く力の向上</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>具体的な目標設定</li> <li>学生の能力に合わせたプログラム設計</li> <li>インターンシップ専用プログラムではなく、通常業務内で実施可能なプログラム開発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門的知識やスキルを向上させるための目標設定</li> <li>情報収集、分析の実践が不十分</li> <li>自己目標の設定と達成のギャップ</li> </ul>

### 平成27年度 夏季実践型インターンシップ実施内容

期間: 8月17日から9月11日(4週間)  
 受入先: 8社(新規企業6社・継続企業2社)  
 参加学生: 福岡県立大学(4人)、福岡工業大学(8人)、西九州大学(4人)

プロジェクトの内容	受入先
農村と都市が循環する「レジャー農村」事業の立ち上げ(2人)	NPO法人
九州営業部の立ち上げに伴うPR活動(2人)	ツアー企画運営・旅行社
新サービス「使いほーだい会員」の広報と会員獲得(1人)	食品スーパー
筑豊地区の広告における市場調査(3人)	雑誌・編集社
魚市場(店舗)のイメージを刷新し、新たな付加価値を創造・提案(2人)	魚市場
伊万里(佐賀県)の地域に合うレシピ開発・提案(3人)	飲食店・食品メーカー支援業
他社にはないオリジナルの採用HPを創る(2人)	ITコンサルティング企業
年に1度の大感謝祭「クック祭り」を盛り上げる(1人)	路面店型おかずの店



## 九州地域でのインターンシップ等の取組拡大 インターンシップ推進に関するワークショップ

第2回 佐賀会場(平成26年12月22日)  
参加大学5校(13人)、参加企業・団体9社(10人)

第6回 長崎会場  
(平成27年12月14日開催予定)

第3回 熊本会場(平成27年1月26日)  
参加大学6校(12人)、参加企業・団体6社(7人)

第5回 鹿児島会場  
(平成27年11月16日開催)

第1回 福岡会場(平成26年11月10日)  
参加大学8校(16人)、参加企業・団体3社(5人)

第4回 福岡会場(平成27年10月26日)  
参加大学5校(18人)、参加企業・団体7社(8人)



平成27年10月迄の実績

参加大学述べ24校(59人)  
参加企業・団体述べ25社(30人)

25

## 九州地域でのインターンシップ等の取組の拡大 コーディネーター(専門人材)育成研修会

第1回 福岡会場(平成26年11月17日)  
参加大学7校(15人)、参加企業・団体2社(4人)

第3回 福岡会場(平成27年5月25日)  
参加大学3校(8人)、参加企業・団体2社(5人)

第2回 熊本会場(平成27年1月26日)  
参加大学8校(15人)、参加企業・団体2社(5人)

第4回 鹿児島会場(平成27年11月16日開催)



平成27年10月迄の実績

参加大学述べ18校(38人)  
参加企業・団体述べ6社(14人)

26

## 本日のワークショップ

中長期・実践型インターンシップ実践例の報告(10:05-10:40)

- ・連携3大学で実施した実践型インターンシップ実施概要
- ・大学コーディネーターの報告
- ・平成26年度・27年度の受入企業紹介

グループワーク(10:45 ~ 11:50)

- ・大学、企業における実践型インターンシップの展開の可能性(実施可能なプログラムと課題)
- ・課題解決のために必要なこと
- ・グループ発表

27

資料5 中長期・実践型インターンシップに関する調査

5-1 中長期・実践型インターンシップに関する大学向け調査

平成 26 年度 大学向け調査質問紙

平成 26 年度 中長期・実践型インターンシップに関する意向調査

産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業  
中長期・実践型インターンシップ推進委員会（福岡・佐賀地域）

貴学名	
貴部署名	
お役職名	
お名前	

1. 平成 25 年度春季及び平成 26 年度のインターンシップ実施状況についてお尋ねします。

(1) 該当欄にインターンシップの参加者人数をご記入下さい。

	大学独自の開拓先 企業・団体		九州インターンシップ 推進協議会 企業・団体		その他	
	H25 年度 春季	H26 年度 夏季	H25 年度 春季	H26 年度 夏季	H25 年度 春季	H26 年度 夏季
1 年生						
2 年生						
3 年生						
4 年生						
院生						
その他						

(2) 学内における学生の募集方法についてご回答下さい。(複数回答可)

- a) インターンシップ説明会を開催している(時期: )  
 b) 掲示板や学内システムに掲示している c) メールを配信 d) 面談を実施  
 e) 担当教員等に任せている f) その他( )

(3) 学内における学生の選考方法についてご回答下さい。(複数回答可)

- a) 先着順にて受付 b) 希望意識の調査(書類・作文等の提出) c) 面接を実施  
 d) 成績を優先 e) その他( )

## 2. インターンシップ実施についてお尋ねします。

近年では、職業理解・就業体験等を目的とした『体験型インターンシップ』だけではなく、受入企業の課題解決や業務推進と成り得る『実践型インターンシップ』が実施されております（図1参照）。

【図1 インターンシップの分類】

分類		実施目的 プログラム例
体験型	① 仕事理解型	【目的】 採用広報のためのインターンシップで、業界や企業について総合的に理解する。 【プログラム例】 会社概要・組織の役割・就業規則等のオリエンテーションを実施し、日常業務を行う。最終日に学びや気づきの報告会を行う。
	② 採用直結型	【目的】 採用活動の一環としてミスマッチを防ぐ。 【プログラム例】 営業同行や打ち合わせを含めた日常業務・グループ討議等を行いインターンシップ生の強みや弱み、可能性を見つけて試す機会を得る。
実践型	③ 業務補助型	【目的】 企業の通常業務に学生が取り組むことで、仕事の意義や取り組み方、基本スキルなどを学ぶ。内容やマッチングで学びの質が大きく左右される。 【プログラム例】 グループワークや業務のレクチャーを行った後、現場に配属。営業・販売や事務作業等の一連の実務通じて、仕事の理解とスキルを得る。 ①仕事理解型よりも長期間取り組む為、業務に深く関わることが出来る。
	④ 課題協働型	【目的】 現場での活動と教室でのワークや議論を反復して、特定課題に対する調査、企画提案等を行う。社会人基礎力等の汎用的能力の育成に主眼が置かれている。 【プログラム例】 「企画の書き方・考え方」やプレゼンテーションの方法等について大学での講義で反復的に学びながらチームで企業訪問を継続的に行い、企業の課題（企画ミッション）に取り組み、最終的に企業へ企画提案・改善提案・新規事業提案等を行う。
	⑤ 事業参画型	【目的】 企業の新規事業や社内変革プロジェクトに参画することで、汎用的能力に加え、企業家型思考行動特性の獲得や高度専門教育の実質化を目指す。 【プログラム例】 既存もしくは新規プロジェクトチームの一員として参画し、貢献する。

（参考資料：経済産業省「教育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」）

- (1) 現在、貴学において既に実施している主なインターンシップの分類は、図1①～⑤のうちどれに当てはまりますか？ また、実施期間についてもご回答下さい。(複数回答可)

分類：①仕事理解型 ②採用直結型 ③業務補助型 ④課題協働型 ⑤事業参画型  
 実施期間：A 短期（数日～数週間） B 中期（1か月～3か月未満） C 長期（3か月以上）  
 ＊中期・長期の場合は、週1～3日の勤務が当該期間継続するものを想定しています。

分類と期間に関して当てはまる組み合わせを上記から選択し、下記にご記入下さい。

例：仕事理解型で短期の場合 分類（ ① ）－ 期間（ A ）

分類（ ）－ 期間（ ）

分類（ ）－ 期間（ ）

分類（ ）－ 期間（ ）

- (2) 今後、貴学において実施をしてみたいインターンシップの分類は、図1①～⑤のうちどれに当てはまりますか？ また、実施期間についてもご回答下さい。(複数回答可)

分類：①仕事理解型 ②採用直結型 ③業務補助型 ④課題協働型 ⑤事業参画型  
 実施期間：A 短期（数日～数週間） B 中期（1か月～3か月未満） C 長期（3か月以上）  
 ＊中期・長期の場合は、週1～3日の勤務が当該期間継続するものを想定しています。

分類と期間に関して当てはまる組み合わせを上記から選択し、下記にご記入下さい。

例：仕事理解型で短期の場合 分類（ ① ）－ 期間（ A ）

分類（ ）－ 期間（ ）

分類（ ）－ 期間（ ）

分類（ ）－ 期間（ ）

- (3) -1 実践型インターンシップ（図1③～⑤）の実施に関して、大学としての課題があるならばどのような課題があるとお考えですか。(複数回答可)

- a) 受入先の開拓が難しい（具体的に： )  
 b) コーディネーター（専門人材）がいない c) 担当する教職員の数が不足している  
 d) 組織・部署間の連携が難しい e) 学生との接触が少ない、学生が集まらない  
 f) その他（具体的に： )

- 2 上記の課題を解決する方法についてご意見をお聞かせ下さい。

( )

(4) -1 中期 (1 か月～3 か月未満)・長期 (3 か月以上) のインターンシップ実施に関して、大学としての課題があるならばどのような課題があるとお考えですか。(複数回答可)

- a) 受入先の開拓が難しい (具体的に: \_\_\_\_\_ )
- b) コーディネーター (専門人材) がいない                      c) 担当する教職員の数が不足している
- d) 組織・部署間の連携が難しい                      e) 学生との接触が少ない、学生が集まらない
- f) その他 (具体的に: \_\_\_\_\_ )

-2 上記の課題を解決する方法についてご意見をお聞かせ下さい。

( \_\_\_\_\_ )

(5) 実践型インターンシップ (図1③～⑤) を実施する場合、参加を希望する学生に受入先が求める能力・知識等について、重要だとお考えのものは次のうちどれですか。(複数回答可)

- a) 積極的に発言・行動が出来る                      b) 基本的なビジネスマナーが身につけている
- c) 資格を有する (具体的には: \_\_\_\_\_ )
- d) OA 操作が可能 (ソフト名: \_\_\_\_\_ ) (操作レベル: \_\_\_\_\_ )
- e) 専門知識・技能を有する (具体的には: \_\_\_\_\_ )
- f) その他 (具体的に: \_\_\_\_\_ )

(6) -1 実践型インターンシップ (図1③～⑤) を実施する場合、学生の選考方法はどのような方法が良いとお考えでしょうか。(複数回答可)

- a) 先着順                      b) 希望意識調査 (書類・作文等の提出)                      c) 面接実施
- d) 成績優先                      e) その他 ( \_\_\_\_\_ )

-2 上記を選択された理由をお聞かせ下さい。

( \_\_\_\_\_ )

(7) 貴学でのインターンシップの取組事例についてご紹介下さい。

( \_\_\_\_\_ )

(8) その他 インターンシップに関連してご意見等ございましたらご記入下さい。

( \_\_\_\_\_ )

以上です。ご協力頂きありがとうございました。

平成26年度 実践型インターンシップ導入に関する大学向け調査結果

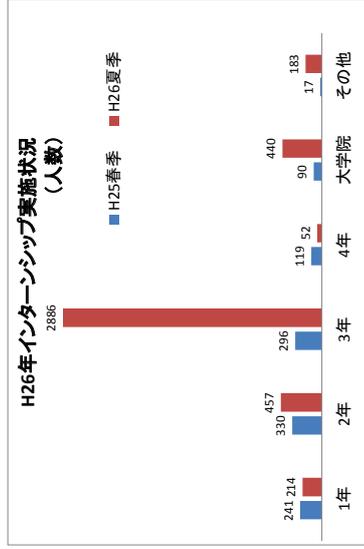
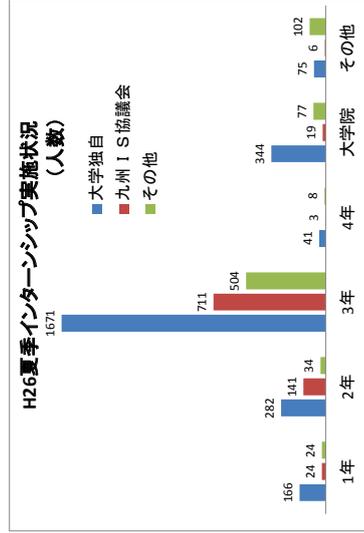
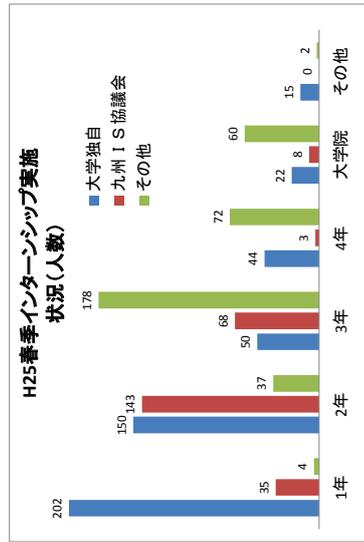
【平成25年度春季及び平成26年度夏季のインターンシップ実施状況について】

(1) インターンシップの参加人数について

	1年	2年	3年	4年	大学院	その他	合計
大学独自	202	150	50	44	22	15	483
九州IS協議会	35	143	68	3	8	0	257
その他	4	37	178	72	60	2	353

	1年	2年	3年	4年	大学院	その他	合計
大学独自	166	282	1671	41	344	75	2579
九州IS協議会	24	141	711	3	19	6	904
その他	24	34	504	8	77	102	749

	1年	2年	3年	4年	大学院	その他	合計
H25春季	241	330	296	119	90	17	1093
H26夏季	214	457	2886	52	440	183	4232



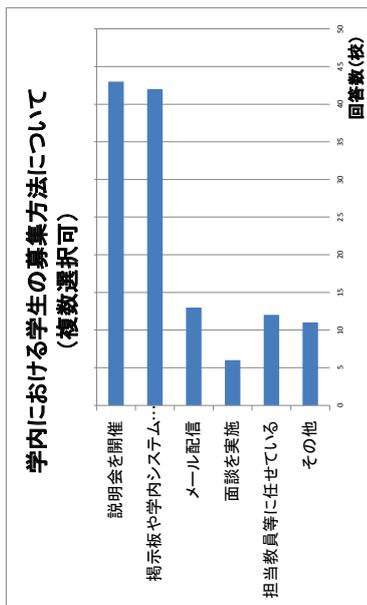
## 平成26年度 実践型インターンシップ導入に関する大学向け調査結果

### (2) 学内における学生の募集方法について(複数選択可)

	説明会を開催	掲示板や学内システムに掲載	メール配信	面談を実施	担当教員等に任せている	その他
回答数	43	42	13	6	12	11

#### <その他(フリーコメント)>

- ・正規科目の履修登録として募集。シラバスに記載(5校)
- ・各種行事やオリエンテーション等で呼びかけ(2校)
- ・授業ないで参加を募集(1校)／各学部等で運営が異なる(1校)
- ・マイナビと連動(1校)／履修者のみ(1校)

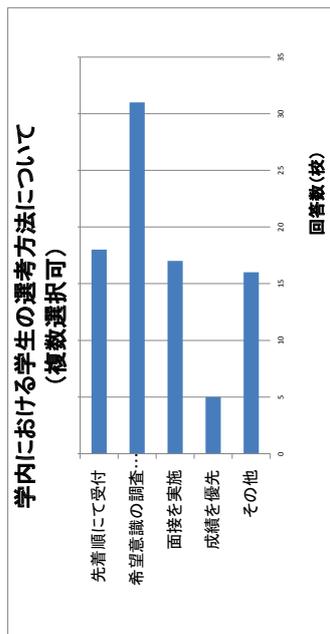


### (3) 学内における学生の選考方法について(複数選択可)

	先着順にて受付	希望意識の調査(書類・作文等の提出)	面談を実施	成績を優先	その他
回答数	18	31	17	5	16

#### <その他(フリーコメント)>

- ・選考は行わない(3校)／抽選(1校)／5年次に必修科目として全員が参加(1校)
- ・協議会経由の募集は協議会に一任している(1校)
- ・各学部等で運営が異なる(1校)／希望者がいない(1校)／マイナビと連携(1校)
- ・経理専務実習の選考基準による(1校)／出席率(1校)
- ・担当教員と相談し、総合的に判断している(1校)
- ・履修登録者は原則として実施だが、科目に含まれる事前学習を全て履修した者のみ参加させる(1校)

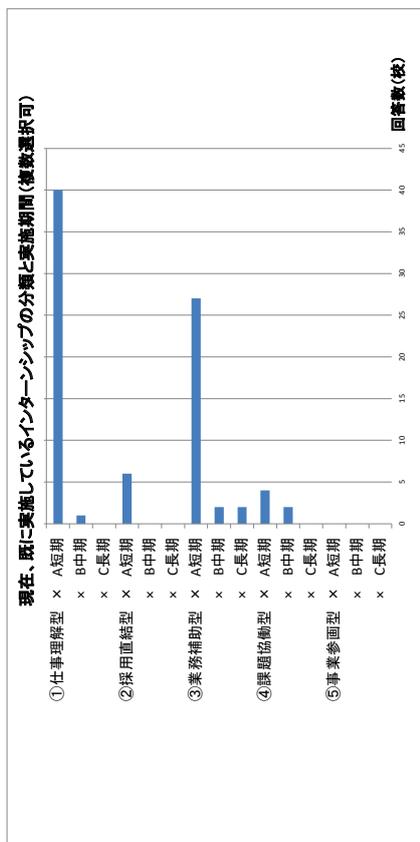


## 平成26年度 実践型インターンシップ導入に関する大学向け調査結果

### 【インターンシップの実施について】

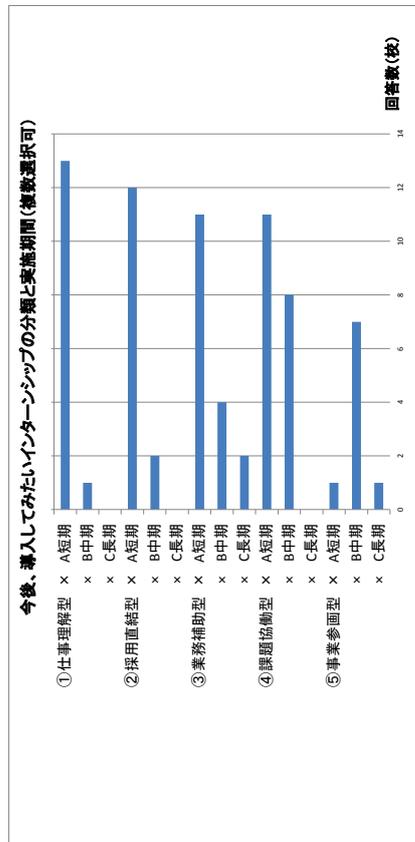
#### (1) 現在、既に実施している主なインターンシップの分類と実施期間 (複数選択可)

分類	期間	回答数
①仕事理解型	× A短期	40
	× B中期	
	× C長期	
②採用直結型	× A短期	6
	× B中期	
	× C長期	
③業務補助型	× A短期	27
	× B中期	
	× C長期	
④課題協働型	× A短期	4
	× B中期	
	× C長期	
⑤事業参画型	× A短期	0
	× B中期	
	× C長期	



#### (2) 今後、導入をしてみたいインターンシップの分類と実施期間 (複数選択可)

分類	期間	回答数
①仕事理解型	× A短期	13
	× B中期	
	× C長期	
②採用直結型	× A短期	12
	× B中期	
	× C長期	
③業務補助型	× A短期	11
	× B中期	
	× C長期	
④課題協働型	× A短期	11
	× B中期	
	× C長期	
⑤事業参画型	× A短期	8
	× B中期	
	× C長期	



## 平成26年度 実践型インターンシップ導入に関する大学向け調査結果

※既に実施しているインターンシップの分類と今後導入をしてみたいインターンシップの分類の回答割合比較

	既に実施している		今後導入してみたい		差
	回答数	回答の割合	回答数	回答の割合	
①仕事理解型	41	48.8%	14	19.2%	-29.6pt
②採用直結型	6	7.1%	14	19.2%	12.0pt
③業務補助型	31	36.9%	17	23.3%	-13.6pt
④課題協働型	6	7.1%	19	26.0%	18.9pt
⑤事業参画型	0	0.0%	9	12.3%	12.3pt
回答数	84		73		

※既に実施しているインターンシップの期間と今後導入をしてみたいインターンシップの期間の回答割合比較

	既に実施している		今後導入してみたい		差
	回答数	回答の割合	回答数	回答の割合	
A短期	77	91.7%	48	65.8%	-25.9pt
B中期	5	6.0%	22	30.1%	24.2pt
C長期	2	2.4%	3	4.1%	17.pt
回答数	84		73		

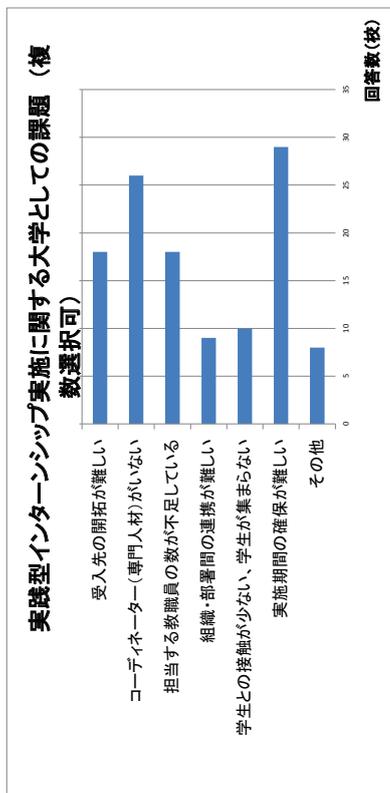
※既に実施しているインターンシップの分類・期間と今後導入をしてみたいインターンシップの分類・期間の回答割合比較

	既に実施している		今後導入してみたい		差
	回答数	回答の割合	回答数	回答の割合	
①仕事理解型×A短期	40	47.6%	13	17.8%	-29.8pt
①仕事理解型×B中期	1	1.2%	1	1.4%	0.2pt
①仕事理解型×C長期	0	0.0%	0	0.0%	0.0pt
②採用直結型×A長期	6	7.1%	12	16.4%	9.3pt
②採用直結型×B中期	0	0.0%	2	2.7%	2.7pt
②採用直結型×C長期	0	0.0%	0	0.0%	0.0pt
③業務補助型×A短期	27	32.1%	11	15.1%	-17.1pt
③業務補助型×B中期	2	2.4%	4	5.5%	3.1pt
③業務補助型×C長期	2	2.4%	2	2.7%	0.4pt
④課題協働型×A短期	4	4.8%	11	15.1%	10.3pt
④課題協働型×B中期	2	2.4%	8	11.0%	8.6pt
④課題協働型×C長期	0	0.0%	0	0.0%	0.0pt
⑤事業参画型×A短期	0	0.0%	1	1.4%	1.4pt
⑤事業参画型×B中期	0	0.0%	7	9.6%	9.6pt
⑤事業参画型×C長期	0	0.0%	1	1.4%	1.4pt
回答数	84		73		

## 平成26年度 実践型インターンシップ導入に関する大学向け調査結果

(3)-1 実践型インターンシップの実施に関する大学としての課題(複数選択可)

	受入先の開拓が難しい	コーディネーター(専門人材)がいない	担当する教職員の数が不足している	組織・部署間の連携が難しい	学生との接触が少ない、学生が集まらない	実施期間の確保が難しい	その他
回答数	18	26	18	9	10	29	8



### <受入先の開拓が難しい(具体的に)>

- ・受入先企業の負担が大きい。／・企業に理屈を得るプランニング。／・③業務補助型～⑤事業補助型を提示する受入先が見当たらない。
- ・企業のメリットを創出しにくい。／・さまざまな業種をすべて把握するのは難しい。／・学生の採用実績がある企業でのインターンシップの受入が困難である点。
- ・色々な地域から来ている学生の受入先確保。／・開拓したとしても実際に行く学生がいるかどうか…。／・学生が希望する企業に受け入れ枠を確保すること。
- ・授業科目を扱う教員から協定型から公募型に変わり派遣枠が減少しているとの声を聞く。

### <その他(フリーコメント)>

- ・③業務補助型～⑤事業参画型のようなプログラムを開発・実施できる企業がほとんど見当たらない。／・インターンシップの単位化が進んでいない。
- ・希望学生と受入企業のタイミング／・教員の一般企業(産業、就業)理解が少なすぎ、実施可能な事務職員は兼務が多く、現実的には無理。
- ・短大であり、そこまでの能力向上が難しい。／・地域企業のマンパワーがそこまで対応する余力があるか疑問であり、お願い自体しづらい。

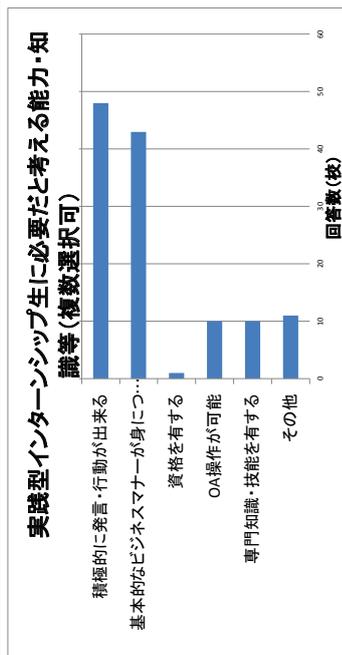
## 平成26年度 実践型インターンシップ導入に関する大学向け調査結果

### (3)-2 実践型インターンシップ実施に関する大学としての課題を解決する方法(ご意見)

- ・担当の営業力の増強、低学年次からの教育／受入先については、本学卒業生が勤務している企業を主に開拓しています。／受入先の情報確保と専門人材の養成。
- ・担当できる教職員の数の増強。／マンパワー不足の解消。／コーディネーター業務を委託する。学内職員をコーディネーターとして育成する。／コーディネーター養成のための研修会の開催。
- ・専門人材を確保し、実習中の学生への指導を充実させる。実施期間については大学内での単位化や企業と学生間のスケジュール調整にて時間を確保する。
- ・大学内の取りまとめを行う人材の確保とそれのための予算確保。／教員から学生に周知させる。／キャリア教育系の授業で実際に企業研究を行い、インターンシップへの関心を高める。
- ・事業所に対する、公的機関またはそれに準ずる機関の協力や支援。また、年間を通して専門的にかかわり、実習先開拓や支援をしてくれる人材。／公的機関があれば取り組みやすい。
- ・学内組織の改革を希望する。例えば、実習支援部署と就職課を統合するなど。／学業優先の為、中長期インターンシップについては調整の必要があり、参加人数に限られる。
- ・短大のスケジュールでの実施は難しい。四年制大のみの実施にしようと思う。／学生への積極的なアプローチ・参加したことがある学生の体験談を募集時に公開する(学生が学生を連れて来る仕組み)
- ・現在単位化されていないため、正規の単位として科目にする必要がある。／春・夏・冬季休暇等、授業に支障がないスケジュールで実施する。
- ・学生への積極的なアプローチ・参加したことがある学生の体験談を募集時に公開する(学生が学生を連れて来る仕組み)
- ・③業務補助型～⑤事業参画型の提案は十分理解はできるが、そもそも経済活動を主としている企業に対し、教育への過重な負担をかけることに対してどうフォローアップができるのか。大学側からの具体的な提案がないまま企業にお願ひすることはムリがある。
- ・現在は、長崎インターンシップ推進協議会からいただく企業情報等が大きな窓口となっている。業種の幅の広さからみても、学生のニーズに応えるためには現在の形態を維持するのがよいと考える。
- ・学生を「社会」に送り出す＝「IS」に出すには、現実的には多くの(莫大な)準備が必要である。(マナーのいろはから始まる)この部分を入学時より1年をかけてすべての場面で教職員が学生に「叩き込む」ことができれば解決するかもしれない。／3年生に関しては就職活動と重なるので企業と相談することが出来ない。
- ・企業やプロジェクトへのIS学生参加によって企業の利益や機能増進に導けるとの企業側の認識をまずは作り、ついで大学・学生への具体的な体力づくりを企業側から示唆されるというサイクルの構築を企業・大学で協議すべきではないだろうか。／インターンシップが単位認定されることで取り組み易くなると思う。学部学科に共通理解を求めるとある。
- ・実践型の長期インターンシップは単位化させ、シラバス上にプログラム化する必要があると考える。突発的に参加を希望する学生については、他の授業にも影響するため現時的に厳しいと思われる。

### (4) 実践型インターンシップを実施する場合、参加を希望する学生に必要だと考える能力・知識等。(複数選択可)

回答数	48	43	1	10	10	11
積極的に発言・行動が出来る						
基本的なビジネスマナーが身に付いている						
資格を有する						
OA操作が可能な						
専門知識・技能を有する						
その他						



<資格を有する(具体的には)>

・会計事務所には簿記など

<OA操作が可能>

[ソフト名]・エクセル(8校)・ワード(7校)・パワーポイント(7校)  
[操作レベル]・基本操作(4校)／中級レベル(2校)／フラインドタッチ(1校)

<専門知識・技能を有する(具体的には)>

・マーケティングの知識。／医療、福祉系。カリキュラムの中で実施。／実施内容による工学的専門知識。  
・社会福祉士、精神保健福祉士、保育士。／産業医学に関する基本的な知識・技能。  
・c)について、関連科目の履修中は可とするなど。／採用直結型の場合／デザイン能力等

<その他(具体的には)>

・参加する意識がある。／人の話を聴き、考え、理解する力。／協調性、コミュニケーション能力。  
・目標をしっかりと持っていること。／社会人基礎力がある。  
・「日報」が書ける程度の国語力。／気持ちの切り替えができる。／受入企業の会社概要の知識  
・大学で学んだ知識や大学で身につけた能力を活用する力。統合する力。  
・報酬なく長期に渡って取り組むことができるだけのモチベーションと安定した学力と財力。

## 平成26年度 実践型インターンシップ導入に関する大学向け調査結果

### (5)-1 実践型インターンシップを実施する場合、良いと考える学生の選考方法。(複数回答可)

先着順にて受付	希望意識の調査(書類・作文等の提出)	面接を実施	成績を優先	その他
5	46	37	4	5

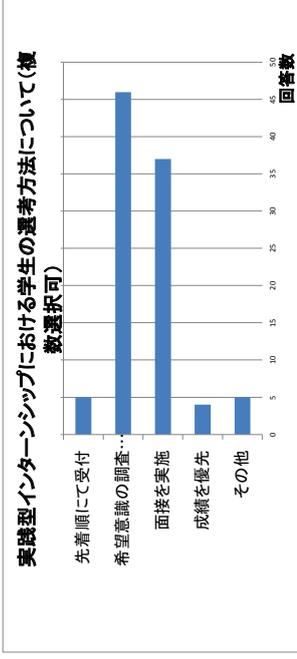
### <その他(フリーコメント)>

・プレゼンテーションノ・全員ノ・受入先の求める条件による。ノ・受入先による面接

### (5)-2 上記を選択した理由

- ・**動機のある学生は学びが少ない。意欲がある学生が望ましい。**ノ・希望学生が少ないため。ノ・学生本人の目的と一致したインターンシップとなるようにするため。ノ・本学では、現在先着順で参加を受けているが、実践型は体験型よりも専門的になるため、基本的なマナーはもろろん、モチベーションを維持できるかなどを面を見る必要があると考えるため。
- ・インターンシップの実施に当たって、受入企業・学生・大学間で十分な理解を得るため、学業が疎かになったり、インターンシップを途中でやめたたりしないよう実施する。
- ・学生本人のやる気が大事。ノ・本人がどのような目的で取り組もうとしているのか(希望しているのか)把握する必要があると考えるため(ミスマッチ防止含)。
- ・インターンシップ生として受入先に失礼のない基本的なビジネスマナーや知識、仕事に対する熱意があるか等判断するため。ノ・適正とコミュニケーション能力の点検。
- ・参加の目的を明確にさせ、学生の意欲がどれくらいあるのか確認すべきと考える。ノ・効率のかつ有意義な実習とするため希望調査(実習先希望理由)を行っている。
- ・意欲的に取り組める学生を選考するため。ノ・インターンシップに取り組むに当たり、最も重要なことは、学生のモチベーションだと考えるから。
- ・中・長期に渡るインターンシップであるため、学生が派遣される企業や業務内容をきちんと理解しているのか確認する必要があるため。また、授業に支障がないかといった点も履修状況を確認する必要があるため、ミスマッチングを防ぐため、受入先にも学生の意欲等を事前に確認してもらう必要があるため。ノ・モチベーションを維持するため。
- ・既にある程度の汎用的スキルを身につけていることが前提だと考えられる。ノ・一定レベルの基礎能力を持っているか、積極的に高いコミュニケーション能力、適応力・行動力を有するかを調べるため。・時間を比較的にかけずに、やる気と能力を判断できるから。ノ・本人が希望する地域・施設で実習をさせるため。ノ・直接話を聞くことにより、ミスマッチをなくせる。
- ・大学として責任を持って送り出す必要があると考えているから。ノ・参加に向けての意思確認、準備の状況等の確認のため。ノ・参加目的の明確化及び本人の意欲確認のため。
- ・基本的には公正に処理するため先着順とし、受入先の求めがあれれば選考する、成績は優先事項ではなく、通常の学業との面立が可能かどうかの確認事項としています。
- ・a.意欲を見る b.能力・興味をみる c.人間性を見るノ・学生のやる気だけを重視する、成績は優先事項ではなく、通常の学業との面立が可能かどうかの確認事項としています。
- ・実践型となる仕事に臨む、より能動的な姿勢が求められる。やる気だけでは足りず、考える力や発信する力、協調・協働する力等々が備わっていないといけないと感じるため。
- ・a)は個々の判断不可、b)は当方のマンパワー的不可、c)実社会能力は学業と必ずしも比例しない。ノ・学生から目的を聞いて、受入先とのマッチングを図るため。
- ・インターンシップに送り出す側の責任として、学生の意欲や基本的なマナーなど事前に確認する必要があると考えるから。ノ・⑤型はある程度のスキルが必要になると感じる為、学内での選考が必要。一定の成果を期待するためには、学生の選考に配慮する必要がある。ノ・モチベーションの高い学生でないと最後まで続かないので。ノ・基本的な心構えができていないかどうか確認する必要がある。
- ・授業の枠を超えたスタイルでのインターンシップの参加には、単純な興味だけではなく、書類や面接を通しての本人の意識レベルを確認した上で実施すべきであると考える。
- ・大学として責任を持って送り出す必要があると考えるから。ノ・企業にお願いをするうえで、学生の意識や資質を把握しておく必要があるため。ノ・意欲が大切だから。
- ・本学では、実践型インターンシップを希望する学生がいらないと思われれるから。ノ・本学は実践型インターンシップの必修化を実施しており、b-e)について好ましい結果を残している。
- ・学生のモチベーションを大切にしたいから。ノ・本人のモチベーションを問う機会となるから。ノ・何はともあれb)は必須。裏切りあるインターンシップとするために。
- ・学生のインターンシップに対する意欲、何を学びたいか、何をしてみたいか、将来目指すもの等について意志をしっかりと持っているか、書かれたものや直接面接を実施して確認する。その際にあわせてマナーや協調性なども確認する。ノ・企業の課題解決に対する学生の取り組み姿勢と課題解決における分析力及び提案力を把握するため。

### (6) 貴学で取り組んでいるインターンシップの事例(プログラムの内容)をご紹介下さい。



## 平成26年度 実践型インターンシップ導入に関する大学向け調査結果

- ・ある特定のプログラム(博士課程)において、中期(1～2月)インターンシップを修了要件としている。インターンシップ先:民間企業、研究機関、海外の研究機関。／・産業医学現場実習。
- ・4月初めにインターンシップの説明会を実施し、その中で大学が斡旋するインターンシップ先を紹介している。インターンシップの内容自体は各インターンシップ先に任せている。インターンシップ後は、一定の基準を満たせば単位認定を行っている。／・各受入企業によるプログラム作成を依頼している為、開示不可。／・九州インターンシップ推進協議会」で春・夏のインターンシップに参加。
- ・短期のインターンシップについては、受入先企業・団体の方で組んでいただいたプログラムに沿って行っている。中長期のインターンシップについては、大学周辺の安全対策について、市役所と連携して検討、取り組むというものが、現在調整中である。／・事前研修(業界研究・ビジネスマナー・職業観等)計7回、事後研修会1回。
- ・事前研修:ビジネスマナーを中心にインターンシップ生としての心構え等を指導している。／・事後研修(研修後の反省や学びの共有を行っている。／・事前講義を15回しかりしています。
- ・企業のパログラムに沿うが、受入先において実績がない場合は、日常業務(営業同行等)を経験させてもらうよう依頼している。
- ・大学オリジナルインターンシップについては、5～10日前後の研修期間で、仕事・社会についての理解を深め、将来の進路選択へ繋ぐ役割として実施しております。研修内容は基本的に受入先にお任せしておりますが、アルバイトでは経験できない研修となるようお願いしております。／・本学と地元企業(約30社)との地域連携推進協議会によるインターンシップを推進している。
- ・人文学部観光文化学科で単位認定されるインターンシップに取り組んでいますが、日数は5日間以上プログラム内容は学生と受入企業により様々です。詳細については、担当教員が把握しているので回答が困難です。／・社会福祉士・精神保健福祉士・介護福祉士・保育士のいずれも文部科学省からのプログラムに基づき実施。
- ・東京でのインターンシップ。往復交通費と宿泊費を企業に支出していただき、1週間程度、東京の企業でインターンシップを行っている。
- ・【国内】福岡大学独自・九州インターンシップ推進協議会分・各学部学科の科目として実施するインターンシップ(単位認定有)・その他(広域インターンシップ・グローバル産業人材協議会実施インターンシップ)【海外】福岡大学海外インターンシップ(夏季・春季、ベトナムの日経企業に各16名を派遣)／・試行的に中期実践型プログラムに取り組もうとしている。
- ・主に九州IS推進協議会を通じて①仕事理解型のISを実施しており、特段の事例はありません。／・10月の第2週3日間、地元企業に1年生を派遣。内容は受入企業にお任せしている。
- ・長崎インターンシップ推進協議会と協力して、「就労感」を身につけさせる教育の一環という位置づけで実施しています。
- ・本学が他大生を受け入れる場合、各部署の業務体験・本学と県内他大生との比較研究を行わせ本学教職員に対しプレゼンさせる・本学が自主参画している地域行事(伝統的祭や露店)に参加させる。
- ・本学的には、長崎インターンシップ推進協議会からいただく情報に沿って実習を行います。大学が受入先となって実施する場合は、業務補助型を主体としています。1日ずつ学内の異なる部署を体験することで、学校の仕事について理解してもらっています。／・夏季、春季にそれぞれ本学から直接、及びコンソーシアム熊本を通して学生派遣をしている。
- ・工学部の各学科では企業等での実習・体験を行っている。すべての学科が一律という訳ではないが、インターンシップ説明会→インターンシップ講演会→インターンシップ(夏季)→インターンシップ報告会・講演会→就職説明会→企業見学旅行というフローが設定されている。／・オリエンテーション、施設見学、日常業務、最終日に振り返り(人数によってはグループワーク)。
- ・県内の大学で構成するコンソーシアム主催のインターンシップに参加している。県内の企業、団体、官公庁の協力のもと、年に2回(夏期と春季)実施される。大学生にとつては、在学中に就業体験をすることによって社会人基礎力を身につけると同時に、就職活動への動機づけとなり貴重な機会となっている。
- ・本学のインターンシップは、3種類に分かれており、「鹿児島県内におけるインターンシップ」については、インターンシップ・キャンパスウェブを利用して申請を行っている。また、九州各県・山口県の企業等における「広域インターンシップ」、学部や学科単位で提携している企業等における「学部独自のインターンシップ」を行っている。

## 平成26年度 実践型インターンシップ導入に関する大学向け調査結果

- ・①オリエンテーション②事前研修会(ビジネスマナー)③インターンシップ(3日～1週間)④事後研修会(研修報告書・レポート等の作成)⑤体験発表会 ①～⑤を経て1単位を認定している。
- ・銀行におけるインターンシップでは、本社での座学や支店実習、日本銀行(那覇支店)の見学の他に、学生のチーム対抗で1つのテーマ(課題)に対してプレゼンテーションを行う。
- ・自己PRコンテスト、オリジナル名刺の企画及び作成、礼状の書き方指導、企業実習報告会「インターンシップ・グランプリ」の運営、企業事前訪問、アポイント実施
- ・【は事理解型】事業所の概要や規則などを説明を聞いた上で、日常業務を行う。実習ノートに記録し、毎日指導を受け、終了時に全体的な振り返りを行う。【採用直結型】就職を希望する事業所で、実務体験や外部への同行等を行う。実習ノートに記録し、指導を受け、全体を振り返りながら適性を考える。
- ・マイナビと事業連携をH25より実施。専任のコーディネーターがあり、本学とは違った切り口での多角的な支援をすることができた。
- ・15回の事前学習(ビジネスマナー、心構え、企業研究、業界研究)・学生本人が実習先を開拓・その後の調整や文書等の送付も特に指定がなければ学生本人が行う

### (7) その他 インターンシップに関連してご意見等

- ・本学医学部の設置目的である産業界育成の一環として5年次のカリキュラムで企業等での産業界現場実習を実施しています。一般の大学におけるインターンシップとは若干趣旨等が異なるかもしれませんが、本学ではインターンシップと位置づけております。
- ・低学年の学生にさらに広報し、参加者を増やしていきたいと考えています。推進協議会頼みで申し訳ありませんが、極力便乗させていただくつもりです。春季インターンシップが、就職時期の後ろ倒しに伴い微妙な時期に当たることが不安です。今後とも、よろしく願い申し上げます。
- ・東京でのインターンシップを増やしたい。
- ・就職活動時期の後ろ倒しに伴い、1DAYや短期間のインターンシップを3年次生対象として実施する企業が増えています。低学年次生のキャリア教育として行うインターンシップを実施する企業が減少するのではと危惧しています。
- ・有料インターンシップ(長期インターンシップ)に関して、どのように対応していいかわからない。
- ・私立文系で教養目的要素の高い本学のISは、就業体験を通じて大学卒業後の自己に備わっているべき諸能力の足らざる部分を深く認識して大学の学業の励みや反省材料とし、学習意欲の向上を図るというオードックスなものとして捉えている。実践型ISの③～⑤に該当する一部学生を除き、大半の学生にとって、こうしたオードックスなISが各人の社会的な人間力を醸成する上で非常に重要と思われる。
- ・学科毎、またはキャリアセンターでそれぞれ取り扱っているため、全学的な状況把握や取り組みが困難です。
- ・ISは、大学と学生の利害が一致しないと回らない。利害調整をするコーディネーターの役割は量質ともに重要である。地域によって、その利害は異なると思うが、類型はできるので、当事者はそこを学んで、大学ごとの独自のISを構築していかざるを得ない。
- ・最近のインターンシップは、採用(就職)を明らかに意識している者が多い感があります。しかし、学生はさまざまな動機やきっかけでインターンシップを考え、応募しています。就職に直結した実習だけでなく、本来の目的である『就業体験』のメニューも用意し、選択させることで、いろんな学生にアプローチできるのではないのでしょうか。これにより就職観を芽生えさせ、早期離職を防ぐひとつの手立てになることも期待します。
- ・採用活動後ろ倒しの影響で、選考直結型の1日インターンシップが増えている。そんな中、中長期実践型のインターンシップを進めていくには、学生や企業が魅力的に感じるメリットが何なのか、追及する必要があるのではないかと。
- ・企業側の評価表をもっと充実していただきたい。インターンシップ後の就職指導の参考資料となりますので、学生の特性・強み・弱み・適性などを詳しく記入していただけると有難いです。
- ・短期大学ですので、他の資格取得のための実習もあり、長期のインターンシップはできにくいのが現状です。受入先の確保が課題です。ノ・定着支援につながり、より一層推進するべき。

## 平成26年度 実践型インターンシップ導入に関する大学向け調査結果

### 《調査結果のまとめ》

#### 【平成25年度春季及び平成26年度夏期のインターンシップ実施状況について】

- ・平成25年度春季及び平成26年度夏期共に3年生の参加人数が最も多く、特に夏季に関しては3年生の参加が主となっている。
- ・受入先に関しては大学独自の受入先が最も多く、続いて推進協議会等となっている。
- ・学生の募集方法に関しては説明会の開催と掲示板や学内システムに掲載する方法で全体の66.9%を占める。
- ・学生の選考方法に関しては大学間で差がある。最も多い方法が希望意識の調査(書類・作文等の提出)で全体の35.6%を占める。

#### 【インターンシップの実施について】

- ・既に実施している分類は「①仕事理解型」が最も多く全体の48.8%を占める。続いて「③業務補助型」が多く全体の36.9%を占める。
- ・既に実施されている期間は「A短期」がほとんどで、全体の91.7%を占める。逆に、「C長期」を実施している割合は全体の2.3%のみである。
- ・既に実施されている内容は「①仕事理解型・③業務補助型×A短期」で、全体の79.8%を占める。
- ・既に実施している分類と今後導入してみたい分類の回答割合を比較すると「①仕事理解型」と「⑤事業参加型」への回答が増えた。また、今後導入してみたい分類では「④課題協働型」と「⑤事業参加型」への回答が増えた。
- ・「④課題協働型」既に実施している:7.1%→今後導入してみたい:26.0%(+18.9%) / 「⑤事業参加型」既に実施している:0%→今後導入してみたい:12.3%(+12.3%)
- ・既に実施している期間と今後導入してみたい期間の回答割合を比較すると、「A短期」への回答が減り「B中期」への回答が増えた。
- ・「A短期」既に実施している:91.7%→今後導入してみたい:65.8%(−25.9%) / 「B中期」既に実施している:6.0%→今後導入してみたい:30.1%(+24.2%)
- ・今後導入してみたい内容としては「②採用直結型・④課題協働型×A短期」が最も増えた。また、「④課題協働型・⑤事業参加型×B中期」も次に増えた。
- ・実践型インターンシップの実施に関する大学としての課題は「①実施期間の確保が難しい」「②コーディネーター(専門人材)がいない」「③受入先の開拓が難しい」「担当する教職員の数が不足している」であった。
- ・実践型インターンシップ生には専門知識やOA操作・資格よりも、積極性やマナーなどの意欲・態度を必要だと考える回答が全体の74.0%を占める。

【実施期間】 平成27年1月13日(火)～2月6(金)  
 【調査対象】 九州・沖縄の国・公・私立大学78校、短期大学40校、計118校  
 【調査方法】 「実践型インターンシップ導入に関する大学向け調査のお願い」および「実践型インターンシップに関する説明資料」を同封して郵送した。  
 なお、調査紙の回収は返信用封筒による郵送あるいはメール・FAXで行った。  
 【回答数】 60校  
 【回収率】 50.8%

## 平成 27 年度 中長期・実践型インターンシップに関する調査

中長期・実践型インターンシップ推進委員会

### 1. 平成 26 年度春季及び平成 27 年度夏季のインターンシップ実施状況についてお尋ねします。

(1) 該当欄にインターンシップの参加者人数をご記入下さい。

	大学独自の開拓先 企業・団体		インターンシップ 推進協議会等支援組織 組織名 ( )		その他	
	H26 年度 春季	H27 年度 夏季	H26 年度 春季	H27 年度 夏季	H26 年度 春季	H27 年度 夏季
1 年生						
2 年生						
3 年生						
4 年生						
院生						
その他						

(2) 学内における学生の募集方法についてご回答下さい。(複数回答可)

- a) インターンシップ説明会を開催している (時期 : )  
 b) 掲示板や学内システムに掲示している      c) メールを配信      d) 面談を実施  
 e) 担当教員等に任せている      f) その他 ( )

(3) 学内における学生の選考方法についてご回答下さい。(複数回答可)

- a) 先着順にて受付      b) 希望意識の調査 (書類・作文等の提出)      c) 面接を実施  
 d) 成績を優先      e) その他 ( )

2. インターンシップの実施についてお尋ねします。

- (1) 現在、貴学において既に実施している主なインターンシップの分類は、【参考資料】表1①～⑤のうちどれに当てはまりますか？ また、実施期間についてもご回答下さい。(複数回答可)

分類：①仕事理解型 ②採用直結型 ③業務補助型 ④課題協働型 ⑤事業参画型  
実施期間：A 短期（数日～数週間） B 中期（1か月～3か月未満） C 長期（3か月以上）  
\*中期・長期の場合は、週1～3日の勤務が当該期間継続するものを想定しています。

分類と期間に関して当てはまる組み合わせを上記から選択し、下記にご記入下さい。

例：仕事理解型で短期の場合 分類（ ① ）－ 期間（ A ）

分類（ ）－ 期間（ ）

分類（ ）－ 期間（ ）

分類（ ）－ 期間（ ）

- (2) 今後、貴学において実施をしてみたいインターンシップの分類は、【参考資料】表1①～⑤のうちどれに当てはまりますか？ また、実施期間についてもご回答下さい。(複数回答可)

分類：①仕事理解型 ②採用直結型 ③業務補助型 ④課題協働型 ⑤事業参画型  
実施期間：A 短期（数日～数週間） B 中期（1か月～3か月未満） C 長期（3か月以上）  
\*中期・長期の場合は、週1～3日の勤務が当該期間継続するものを想定しています。

分類と期間に関して当てはまる組み合わせを上記から選択し、下記にご記入下さい。

例：仕事理解型で短期の場合 分類（ ① ）－ 期間（ A ）

分類（ ）－ 期間（ ）

分類（ ）－ 期間（ ）

分類（ ）－ 期間（ ）

- (3)-1 コーディネーター（専門人材）は配置されていますか。

a) はい                      b) いいえ

- 2 (3)-1でa)はいと回答した方にお尋ねします。コーディネーター（専門人材）の構成員及び人数についてご回答ください。

a) 教員（                      ）人

b) 事務職員（正規）（                      ）人 / （非正規）（                      ）人

c) その他（                      ）

3. 中長期・実践型インターンシップの実施についてお尋ねします。

(1) -1 実践型インターンシップ（【参考資料】表1③～⑤）の実施に関して、大学としての課題があるならばどのような課題があるとお考えですか。（複数回答可）

- a) 受入先の開拓が難しい（具体的に： \_\_\_\_\_ )  
 b) 担当する教職員の数が不足している                      c) コーディネーター（専門人材）がいない  
 d) 組織・部署間の連携が難しい（具体的に： \_\_\_\_\_ )  
 e) 学生との接触が少ない、学生が集まらない              f) 実施期間の確保が難しい  
 g) その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

-2 上記の課題を解決する方法についてご意見をお聞かせ下さい。

[ \_\_\_\_\_ ]

(2) -1 中期（1か月～3か月未満）・長期（3か月以上）のインターンシップ実施に関して、大学としての課題があるならばどのような課題があるとお考えですか。（複数回答可）

- a) 受入先の開拓が難しい（具体的に： \_\_\_\_\_ )  
 b) 担当する教職員の数が不足している                      c) コーディネーター（専門人材）がいない  
 d) 組織・部署間の連携が難しい（具体的に： \_\_\_\_\_ )  
 e) 学生との接触が少ない、学生が集まらない              f) 実施期間の確保が難しい  
 g) その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

-2 上記の課題を解決する方法についてご意見をお聞かせ下さい。

[ \_\_\_\_\_ ]

(3) 実践型インターンシップ（【参考資料】表1③～⑤）を実施する場合、参加を希望する学生に受入先が求める能力・知識等について、重要だとお考えのものは次のうちどれですか。（複数回答可）

- a) 積極的に発言・行動が出来る                      b) 基本的なビジネスマナーが身につけている  
 c) 資格を有する（具体的には： \_\_\_\_\_ )  
 d) OA操作が可能（ソフト名： \_\_\_\_\_ )（操作レベル： \_\_\_\_\_ )  
 e) 専門知識・技能を有する（具体的には： \_\_\_\_\_ )  
 f) その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

(4) -1 実践型インターンシップ（【参考資料】表1③～⑤）を実施する場合、学生の選考方法はどのような方法が良いとお考えでしょうか。（複数回答可）

- a) 先着順                      b) 希望意識調査（書類・作文等の提出）                      c) 面接実施  
 d) 成績優先                      e) その他（ \_\_\_\_\_ )

-2 上記を選択された理由をお聞かせ下さい。

( )

(5) 貴学でのインターンシップの取組事例についてご紹介下さい。

( )

4. 本事業の取組みについてお尋ねします。

本委員会では主に下記の3つを重点項目として取組んで参りました。

■ 中長期・実践型インターンシッププログラムの開発及び実施

体験型（仕事理解型）に加えて実践型（課題協働型、事業参画型）インターンシップの教育プログラムを開発し、試行的に実施するとともにプログラムの評価・検証を行う。

■ コーディネーター（専門人材）の育成

専門人材のスキル向上を目的として、九州地域においてコーディネーター（専門人材）育成研修会を開催

■ 九州地域への中長期・実践型インターンシップ取組の拡大

本委員会と各地域の大学及び受入先企業・団体の担当者が、インターンシップ取組に関して相互に学習を行うことを目的として、九州地域においてワークショップを開催

本事業の取組みに関してご意見等ございましたらご記入下さい。

( )

学校名及び部署名をお書きください。

学校名： \_\_\_\_\_ 部署名： \_\_\_\_\_

ご協力ありがとうございました。

## 【参考資料】

近年では、職業理解・就業体験等を目的とした『体験型インターンシップ』だけではなく、受入企業の課題解決や業務推進と成り得る『実践型インターンシップ』が実施されております（表1参照）。

【表1 インターンシップの分類】

分類		実施目的 プログラム例
体験型	① 仕事理解型	【目的】採用広報のためのインターンシップで、業界や企業について総合的に理解する。 【プログラム例】会社概要・組織の役割・就業規則等のオリエンテーションを実施し、日常業務を行う。最終日に学びや気づきの報告会を行う。
	② 採用直結型	【目的】採用活動の一環としてミスマッチを防ぐ。 【プログラム例】営業同行や打ち合わせを含めた日常業務・グループ討議等を行いインターンシップ生の強みや弱み、可能性を見つけて試す機会を得る。
実践型	③ 業務補助型	【目的】企業の通常業務に学生が取り組むことで、仕事の意義や取り組み方、基本スキルなどを学ぶ。内容やマッチングで学びの質が大きく左右される。 【プログラム例】グループワークや業務のレクチャーを行った後、現場に配属。営業・販売や事務作業等の一連の実務を通じて、仕事の理解とスキルを得る。 ①仕事理解型よりも長期間取り組む為、業務に深く関わることが出来る。
	④ 課題協働型	【目的】現場での活動と教室でのワークや議論を反復して、特定課題に対する調査、企画提案等を行う。社会人基礎力等の汎用的能力の育成に主眼が置かれている。 【プログラム例】「企画の書き方・考え方」やプレゼンテーションの方法等について大学での講義で反復的に学びながらチームで企業訪問を継続的に行い、企業の課題（企画ミッション）に取り組み、最終的に企業へ企画提案・改善提案・新規事業提案等を行う。
	⑤ 事業参画型	【目的】企業の新規事業や社内変革プロジェクトに参画することで、汎用的能力に加え、企業家型思考行動特性の獲得や高度専門教育の実質化を目指す。 【プログラム例】既存もしくは新規プロジェクトチームの一員として参画し、貢献する。

（参考資料：経済産業省「教育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」）

平成27年度 実践型インターンシップ導入に関する大学向け調査結果

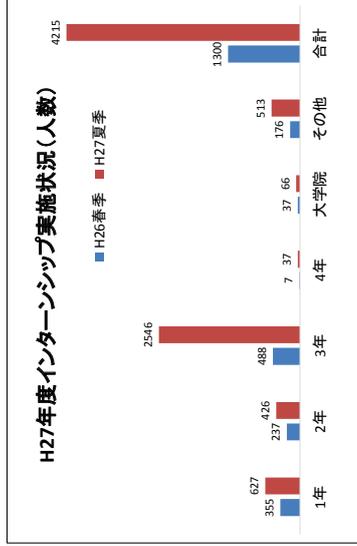
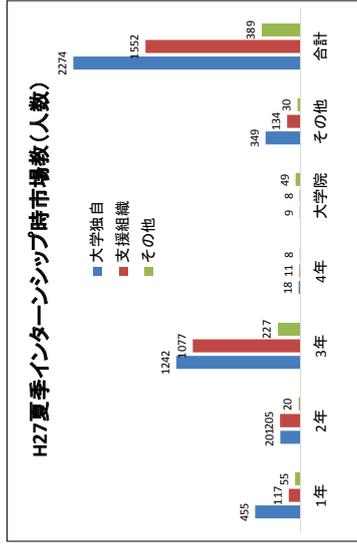
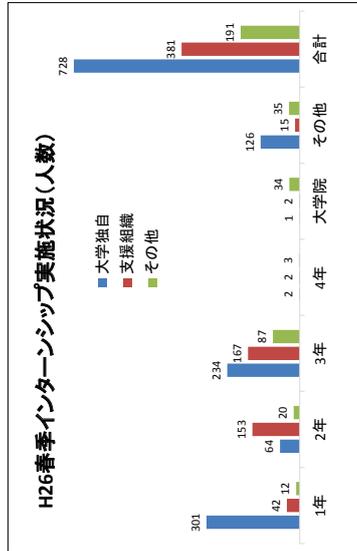
【平成26年度春季及び平成27年度夏季のインターンシップ実施状況について】

(1) インターンシップの参加人数について

	1年	2年	3年	4年	大学院	その他	合計
大学独自	301	64	234	2	1	126	728
支援組織	42	153	167	2	2	15	381
その他	12	20	87	3	34	35	191

	1年	2年	3年	4年	大学院	その他	合計
大学独自	455	201	1242	18	9	349	2274
支援組織	117	205	1077	11	8	134	1552
その他	55	20	227	8	49	30	389

	1年	2年	3年	4年	大学院	その他	合計
H26春季	355	237	488	7	37	176	1300
H27夏季	627	426	2546	37	66	513	4215



## 平成27年度 実践型インターンシップ導入に関する大学向け調査結果

### (2) 学内における学生の募集方法について(複数選択可)

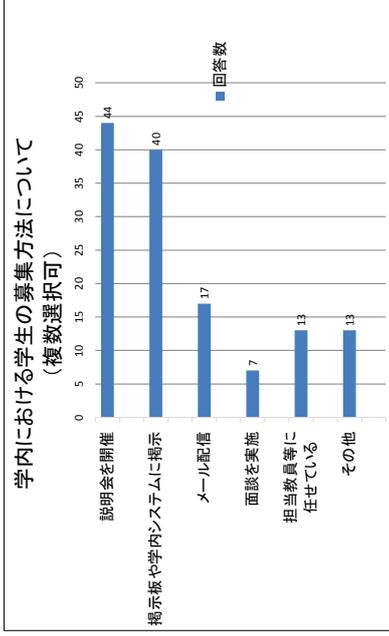
	説明会を開催	掲示板や学内システムに掲載	メール配信	面談を実施	担当教員等に任せている	その他
回答数	44	40	17	7	13	13

#### <説明会の時期>

- ・4月(8校)／・5月(3校)／・6月(2校)／・9月(1校)／・9月(1校)／・2月(1校)
- ・4月と5月(4校)／・4月と9月(1校)／・4月と12月(3校)
- ・5月と11月(6校)／・5月と12月(1校)／・6月と12月(1校)／・7月と11月(2校)
- ・12月と11月(1校)／・3月末～4月初旬(1校)／・1年次前学期4月下旬(1校)
- ・H27年度～都度(1校)／・前期のオリエンテーション(通年の授業科目)(1校)
- ・学部2年生の1月にインターンシップ概要の説明、学部3年生の4月頃に申込み方法等の説明会を実施している。
- 7～8月に心構え、マナー等の説明会を実施している。

#### <その他フリーコメント>

- ・正規科目の履修登録として募集(5校)／・授業内で募集(3校)／・各種行事やオリエンテーション等で呼びかけ(3校)
- ・支援組織による募集(1校)

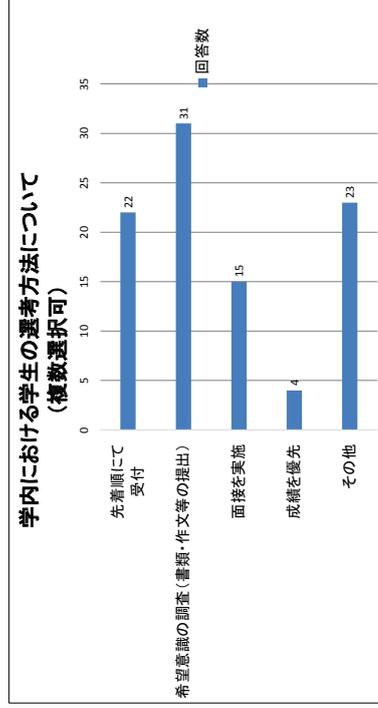


### (3) 学内における学生の選考方法について(複数選択可)

	先着順にて受付	希望意識の調査(書類・作文等の提出)	面接を実施	成績を優先	その他
回答数	22	31	15	4	23

#### <その他(フリーコメント)>

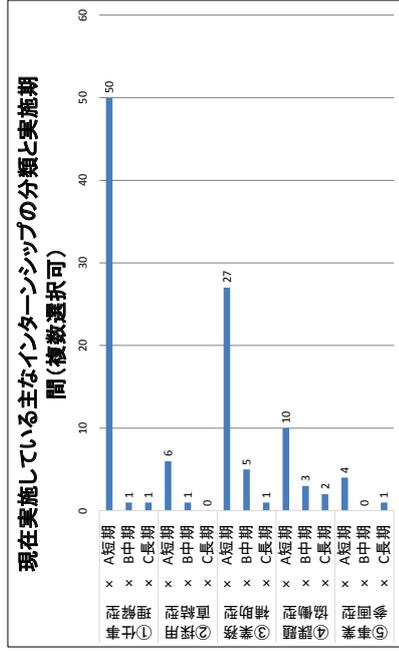
- ・選考は行わない(6校)／・履修希望者全員(3校)／・支援組織によるマッチング(3校)
- ・正規のカリキュラムに組み込まれている(2校)／・抽選(2校)／・抽選(2校)／・担当教員に相談(2校)
- ・学生の希望(2校)／・出席率(1校)／・エントリーシート(1校)／・面接(1校)



平成27年度 実践型インターンシップ導入に関する大学向け調査結果

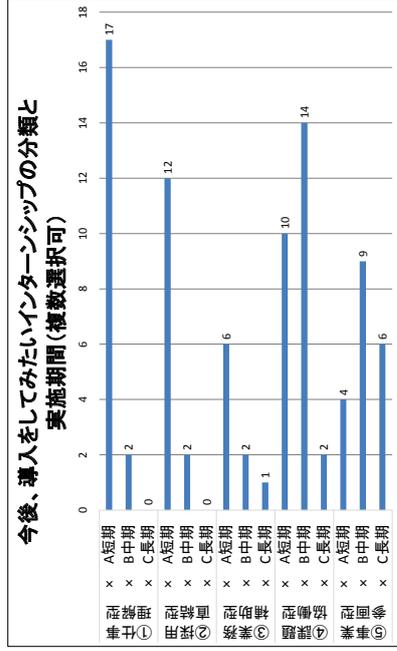
【2.インターンシップの実施について】  
 (1) 現在実施している主なインターンシップの分類と実施期間 (複数選択可)

分類	期間	回答数
① 仕事理解型	x A短期	50
	x B中期	
	x C長期	
② 採用直結型	x A短期	6
	x B中期	
	x C長期	
③ 業務補助型	x A短期	27
	x B中期	
	x C長期	
④ 課題協働型	x A短期	10
	x B中期	
	x C長期	
⑤ 事業参画型	x A短期	4
	x B中期	
	x C長期	



(2) 今後、導入をしてみたいインターンシップの分類と実施期間 (複数選択可)

分類	期間	回答数
① 仕事理解型	x A短期	17
	x B中期	
	x C長期	
② 採用直結型	x A短期	12
	x B中期	
	x C長期	
③ 業務補助型	x A短期	6
	x B中期	
	x C長期	
④ 課題協働型	x A短期	10
	x B中期	
	x C長期	
⑤ 事業参画型	x A短期	9
	x B中期	
	x C長期	



平成27年度 実践型インターンシップ導入に関する大学向け調査結果

※現在実施しているインターンシップの分類と今後導入をしてみたいインターンシップの分類の回答割合比較

	現在実施している		今後導入してみたい		差
	回答数	回答の割合	回答数	回答の割合	
①仕事理解型	52	46.4%	19	21.8%	-24.6pt
②採用面接型	7	6.3%	14	16.1%	9.8pt
③業務補助型	33	29.5%	9	10.3%	-19.1pt
④課題協働型	15	13.4%	26	29.9%	16.5pt
⑤事業参画型	5	4.5%	19	21.8%	17.4pt
回答数	112		87		

※現在実施しているインターンシップの期間と今後導入をしてみたいインターンシップの期間の回答割合比較

	現在実施している		今後導入してみたい		差
	回答数	回答の割合	回答数	回答の割合	
A短期	97	86.6%	49	56.3%	-30.3pt
B中期	10	8.9%	29	33.3%	24.4pt
C長期	5	4.5%	9	10.3%	5.9pt
回答数	112		87		

※現在実施しているインターンシップの分類・期間と今後導入をしてみたいインターンシップの分類・期間の回答割合比較

	現在実施している		今後導入してみたい		差
	回答数	回答の割合	回答数	回答の割合	
①仕事理解型×A短期	50	44.6%	17	19.5%	-25.1pt
①仕事理解型×B中期	1	0.9%	2	2.3%	1.4pt
①仕事理解型×C長期	1	0.9%	0	0.0%	-0.9pt
②採用面接型×A長期	6	5.4%	12	13.8%	8.4pt
②採用面接型×B中期	1	0.9%	2	2.3%	1.4pt
②採用面接型×C長期	0	0.0%	0	0.0%	0.0pt
③業務補助型×A短期	27	24.1%	6	6.9%	-17.2pt
③業務補助型×B中期	5	4.5%	2	2.3%	-2.2pt
③業務補助型×C長期	1	0.9%	1	1.1%	0.3pt
④課題協働型×A短期	10	8.9%	10	11.5%	2.6pt
④課題協働型×B中期	3	2.7%	14	16.1%	13.4pt
④課題協働型×C長期	2	1.8%	2	2.3%	0.5pt
⑤事業参画型×A短期	4	3.6%	4	4.6%	1.0pt
⑤事業参画型×B中期	0	0.0%	9	10.3%	10.3pt
⑤事業参画型×C長期	1	0.9%	6	6.9%	6.0pt
回答数	112		87		

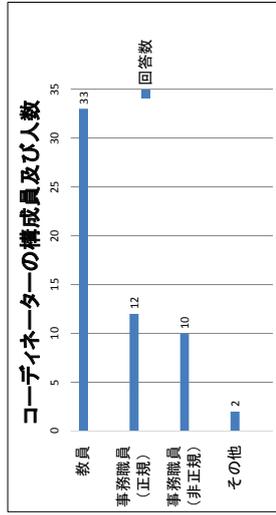
## 平成27年度 実践型インターンシップ導入に関する大学向け調査結果

### (3)-1 コーディネーター(専門人材)の配置状況について

配置あり	47
回答数	17

### (3)-2 コーディネーター(専門人材)の構成員及び人数について

教員	33	事務職員(正規)	12	事務職員(非正規)	10	その他	2
回答数	33						



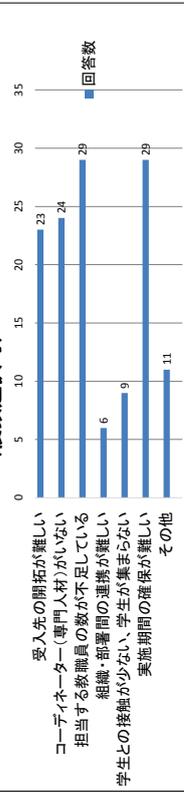
### 【3】中長期・実践型インターンシップの実施について

#### (1)-1 実践型インターンシップの実施に関する大学としての課題(複数選択可)

受入先の開拓が難しい	23	コーディネーター(専門人材)がいない	24	担当する教職員の数が不足している	29	学生との接触が足りない	9	組織・部署間の連携が難しい	6	実施期間の確保が難しい	29	その他	11
回答数	23												

#### 実践型インターンシップの実施に関する大学としての課題

(複数選択可)



#### <受入先の開拓が難しい(具体的に)>

- ・受入企業の担当者に意図を理解してもらいが難しい。／・学生希望とのマッチング／・大学周辺にある事業所が限られるため、交通手段があまりない。／・企業の理解が1件1件をオーダーメイドで地域と期間限定でマッチングをさせることはかなり困難。／・職種選定の困難さ。／・文系の学生の希望に応じた実習内容の企業が少ない。
- ・地域企業において、受入先が充実していない。／・受入企業数が少なく対応できる企業が無い。／・必然的に長期になるため、企業の受付態勢が整っていない。
- ・事業参画型に関しては、実施している企業自体が少ない。

#### <その他(具体的に)>

- ・インターンシップ制度に関する担当者の意識・知識向上。／・(課題は)特になし。(3校)／・交通費等を自己負担にしているため、学生負担が増える。／・プログラムの作成が難しい。
- ・遠方でのインターンシップには、時間と経費がかかるため、対応が難しい場合が多い。／・学生のモチベーション向上、能力の格差。／・少人数のためスムーズに実施できている。
- ・大部分の学生がインターンシップと関係のない職種を希望している。

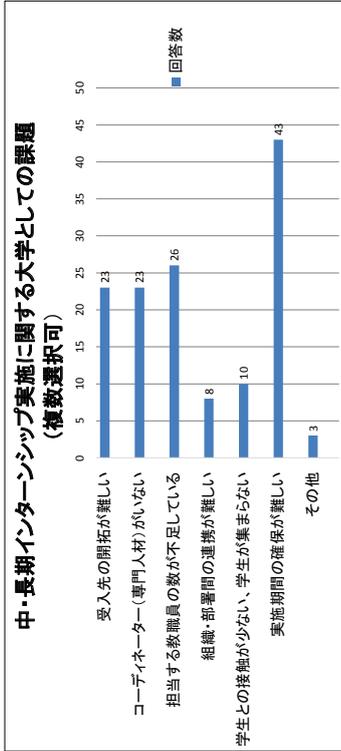
## 平成27年度 実践型インターンシップ導入に関する大学向け調査結果

### (1)-2実践型インターンシップ実施に関する大学としての課題を解決する方法(ご意見)

- ・インターンシップの手続き(申し込みやES、保険の証明書など)を簡易にし、出来るだけ統一する。／・授業のカリキュラムを考え直す？
- ・f.カリキュラムの再編成。／・b) c)人員の補充／・現状では解決は困難と考えます。／・マンパワー不足。／・単位化と学生への周知に力を入れる。／・教育課程に組入れる。
- ・受入事業所(企業)の一覧があれば、学生に告知できる。以前、大分県の場合、経営者協会が県内受け入れ事業所(企業)一覧を作成し、その情報を学生に提供していた。
- ・本学の学科は医療系専門職を目指す学生ばかりなので、仕事理解や業務補助は、通常の教育課程の中で講義や実習を通して、その機会が与えられている。実施型インターンシップは、本学では学生の関心は無い様子。／・事前指導に時間を費やしモチベーション向上に努めている。／・インターンシップのカリキュラム化。／・教職員が連携して取り組みを進めていく。
- ・教員から学生に周知させる。／・大学と企業の直接的な意見交換の場が必要。／・教員と職員の双方が、プロの専門人材となる。自らが成長する必要性を、大学経営者がまず理解すること。
- ・本学では免許・資格取得のため教育実習等があるため、時間の確保が難しい。一般企業でのインターンシップも単位化するなどの低学年からの抜本的なカリキュラムの見直しが必要。
- ・受入先から業務内容、課題内容、課題内容の体験型インターンシップを中心にして学区制にする。今後上記インターンシップを実施している大学の課題を見出す作業が必要。
- ・本学は、5日間～2週間～2週間の体験型インターンシップを実施している。その後参加への準備が可能となるが、そうでなければ難しい。
- ・学生の深い学びと企業側のメリットの両立を図る。学生への事前事後学習の工夫を含めて、企業にとつてのメリットと負担が肩合っているプログラムの在り方についての検討や改善。
- ・担当する教職員および専門人材の確保・増強／・インターンシップの目的や成果目標を共有するなど、企業と大学が連携して親密なネットワークや関係の構築。／・カリキュラムの抜本的改革。
- ・コーディネーターを確保し、学生の指導を充実させる。／・カリキュラムの大幅な変更が必要。／・専門人材を配置し、企業へのインターンシップ認知度を高める取り組みが必要であると考えます。
- ・全学的な協力が無いと解決できない。(2校)／・短期大学一年次の学生でも受け入れていただけたらいい。

### (2)-1中・長期インターンシップ実施に関する大学としての課題(複数選択可)

課題	回答数
受入先の開拓が難しい	23
コーディネーター(専門人材)がいない	23
担当する教職員の数が不足している	26
組織・部署間の連携が難しい	8
学生との接触が少ない、学生が集まらない	10
実施期間の確保が難しい	43
その他	3



### <受入先の開拓が難しい(具体的に)>

- ・受入企業の担当者に意義を理解してもらおうのが難しい。／・学生希望とのマッチング。
- ・大学周辺にある事業所に限られるため、交通手段があまりない。／・企業の理解
- ・必然的に長期になるため、企業の受付態勢が整っていない。
- ・1件1件をオーダーメイドで地域と期間限定でマッチングをさせることはかなり困難。
- ・職種選定の困難さ。／・文系の学生の希望に応じた実習内容の企業が少ない。
- ・事業参画型に関しては、実施をしている企業自体が少ない。
- ・地場企業において、受入先が充実していない。／・受入企業数が少なく対応できる企業が無い。

### <その他(具体的に)>

- ・インターンシップ制度に関する担当者の意識・知識向上。／・(課題は)特になし。(3校)
- ・交通費等を自己負担しているため、学生負担が増える。／・プログラムの作成が難しい。
- ・大部分の学生がインターンシップと関係のない職種を希望している。
- ・遠方でのインターンシップには、時間と経費がかかるため、対応が難しい場合が多い。
- ・学生のモチベーション向上、能力の格差。／・少人数のためスムーズに実施できていない。

## 平成27年度 実践型インターンシップ導入に関する大学向け調査結果

### (2)-2中・長期インターンシップ実施に関する大学としての課題を解決する方法(ご意見)

- ・中・長期に渡って学生を支援していくには、インターンシップだけに担当する人材を配置する必要があり、プロの専門人材となる。自らが成長する必要性を、大学経営者がまず理解すること。
- ・アルバイトとインターンシップのハイブリッドでもないと解決できない。※現状で70%の学生が多額の奨学金を受けつつ、90%以上の学生がアルバイトもしている。
- ・短期大学では授業が多いため、自由に活動できる期間が少ないこと／解決方法が思い当たらない(短大のため)／教育課程に組入れる。
- ・授業(卒業)との兼ね合い。／1.授業との兼ね合い→週1~2回程度にしてほしい。2.アルバイトとの調整→有給のSIにしてほしい。／コーディネーターの確保とカリキュラム化。
- ・実施目的の明文化、企業と学生のマッチング、長期間のインターンシップ中の学生の状態の把握と必要に応じたフォローが適切になされるための専門的人材の配置や育成。
- ・授業時間の確保が難しいので、本学では中長期インターンシップの推進をしていない。そのため課題解決の議論は行っておりません。
- ・専門人材を配置し、単位化を行った上で、企業へのインターンシップ認知度を高める取り組みが必要であると考えます。
- ・コーディネーターの育成が必要。／全学的な協力はもとより、国による法制化でもないと解決することは難しい。／担当する教職員および専門人材の確保・増強。カリキュラムの抜本的改革。
- ・企業と連携した実習内容の具体化。クォーター制導入による卒業とのすみ分け。／カリキュラムの大幅な変更が必要。／現状では解決は困難と考えます。
- ・インターンシップ実施機関の確保。／単位認定の見直しをする等、授業の一環として行い、授業に支障のない様に実施していく。
- ・当該課題解決を念頭に「モデル事業」を特定の企業と協働で創出する。／教職員の対応は工夫次第で可能。企業連携のパートナー探しを集中的にする必要がある。

### (3) 実践型インターンシップを実施する場合、参加を希望する学生に必要だと考える能力・知識等(複数選択可)

回答数	51	41	0	14	7	6
積極的に発言・行動が出来る	51	41	0	14	7	6
基本的なビジネスマナーが身についている	41	14	0	7	6	
資格を有する	0	7	6			
OA操作が可能	14					
専門知識・技能を有する	7					
その他	6					

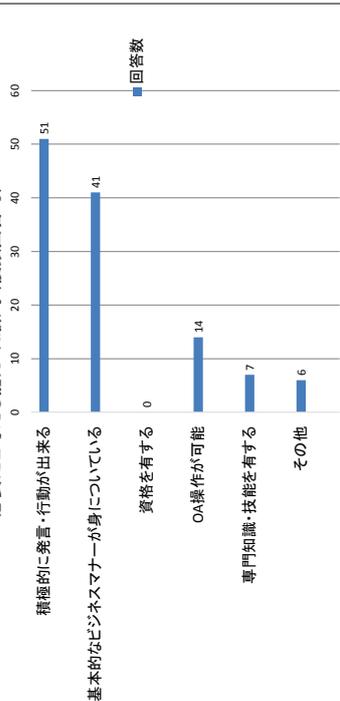
#### <OA操作が可能>

- [ソフト名]・エクセル(7校)・ワード(7校)・パワーポイント(4校)
- [操作レベル]・基本操作
- ・基礎／基本操作以上。／一般的な操作。／ビジネス文書作成。
- ・必要に応じて活用できるレベル。／中程度。

#### <専門知識・技術を有する(具体的には)>

- ・各職種領域のリテラシー。／専門的な最低限の知識。
- ・看護師、保健師、診療放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技士の国家資格に関する知識・技能。
- ・理工系大学であるため、その専門的基礎知識は必ず必要。
- <その他(具体的には)>
- ・自ら”こと”に臨む自発的な気持ち。／意欲。／学生の目的意識。
- ・先を諒む能力(次の展開を予測し、効果的な行動をとることができる能力)。
- ・受入先企業の問題もある。

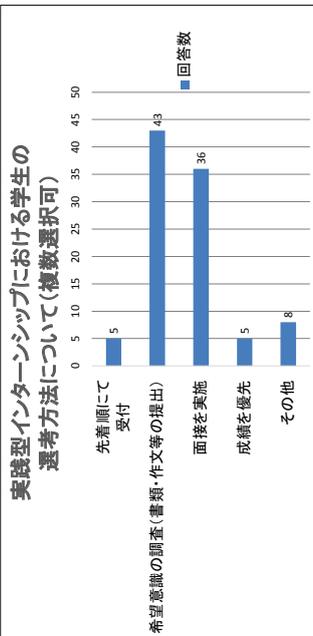
実践型インターンシップを実施する場合、参加を希望する学生に必要だと考える能力・知識等(複数回答可)



## 平成27年度 実践型インターンシップ導入に関する大学向け調査結果

### (4)-1 実践型インターンシップにおける学生の選考方法について(複数回答可)

	先着順にて 受付	希望意識の調 査(書類・作文 等の提出)	面接を実施	成績を優先	その他
回答数	5	43	36	5	8



### <その他>

- ・受入先による面接実施。／・受入企業協力のもとで選考(面談等)／・希望者による面談結果。
- ・多段階の導入が必要(①「やってみよかな」②「本気度の意欲確認」③「やる気高める洗脳」)
- ・企業との協働となるため、その資質は重要。／・資格の有無。

### (4)-2 上記を選択した理由について

- ・学生のインターンシップに取り組み、意欲・姿勢を見極めるため。／・意欲・理解力を身振りから。／・希望学生が少ないため。／・大人数ではないと思われているので。
- ・書類によって自己PRや志望動機を考えさせ、面接によって意欲や人柄、マナーなどを把握し、総合的に先行するのが望ましい。／・学生の意欲を尊重するため。
- ・学生がインターンシップに対する意欲を確認するため。インターンシップを通して得られる期待と学生の実績とをミスマッチを防ぐため。
- ・参加が長期となるため、意欲の低い学生は途中で脱落する可能性があるため。本人の意欲や人柄、考え方を身振りで確認する必要がある。また、成績によって、学業において今まで培ってきたものを判断することが出来る。
- ・意欲を持った学生を派遣しなければ、企業に迷惑がかかるため。／・適した人材であるかどうかを送り出し側として判断する必要があるから。
- ・書面で意欲、面談で本人確認をする必要性を感じている。(特に授業等を担当しない職員が窓口となる場合、学生の業行が分からないため)／・課題意識がなければ、実効性を伴わないため。
- ・学生のインターンシップに対する意欲や姿勢を把握して、基本的なマナーと礼儀を最低限でも身に付けさせ、意欲を持たせなければならないため。／・意欲と能力を知るため。
- ・仕事に対する興味、関心、意欲等が必要のため。／・面接、面談しなければ、本人のやる気や人柄、マナーなどを確認することが出来る。／・本人の主体性を見極める必要がある。
- ・学生のインターンシップに対するモチベーションを確認するため。また、日ごろの授業態度や学生の能力をはかる指標として成績を参考としている。／・本人の意欲を尊重。
- ・書類(前に踏み出す力)は、仕事観、キャリア観を確認するため。最終的には受入企業と同じ方向性を共有しているかどうか。／・学生のやる気が基本と考えるから。
- ・長期の要習では、モチベーションを維持するのが難しいと思うので、成績よりも、学生の動機や意欲込みなどで総合的に判断した方がよいのではと考えます。
- ・学生が受入先の企業や業務内容を理解しているかを確認するため。受入先には派遣する学生の人物や意欲等を確認していただきたい。／・どのくらい意識をもつて応募するのかを確認したい。
- ・中長期・実践型インターンシップに関心が強い学生に参加してもらいたいので、卒業と両立できそうな学生かどうかを見極めるため。
- ・業務内容との適性を確認し、インターンシップ先とのミスマッチを防ぐため。／・インターンシップの目的、意義、期待する効果等について意識づけ、動機づけをする必要がある。
- ・取り組み姿勢が大事だと考えます。／・実践型のインターンシップをより効果的に実施するため、学生の明確な参加目的の再確認を要すると考えます。
- ・実践型のインターンシップになると体験型とは違い意欲の高さやそれなりの知識が必要だと考えます。／・意欲の高い学生を選出することで、インターンシップ参加後の学生の成長度が期待できるため。

### (5) インターンシップの取組み事例について

- ・実践型③業務補助型...ソラドエア(羽田空港)のグラウンドスタッフ(約1か月)。全国の大学で唯一ソラドエアで実施している。(4)課題協働型...学生企画による企業見学・体験/バスツアー(約半年)。二一の把握、企業選定、プレゼンテーション、企画書作成、企業を訪問して依頼、添乗、アンケート集計などをしています。／・大学独自で企業と協定を結びインターンシップを実施している。
- ・事前学習を10回実施し、実習を体験。終了後、日誌・感想文を担当教員に提出。実習期間は保険加入の上、誓約書類等を受入先に提出し、担当教員が実証観察を行っている。
- ・企業研修という正課授業をしている。／・体験型のISであり、プログラムは企業任せ。／・福祉施設や一般企業へ3~5日間インターンシップに参加する。
- ・学生の希望を最優先して受入企業を開拓に努めています。時期は例年9月末から10月上旬の5日間です。
- ・九州インターンシップ推進協議会終由ではなく、一部の企業で、インターンシップを8~14日間程度行っている。それは、単位化をしていない。
- ・九州インターンシップ推進協議会終由ではなく、一部の企業で、インターンシップを8~15日間程度行っている。それは、単位化をしていない。

## 平成27年度 実践型インターンシップ導入に関する大学向け調査結果

- 九州インターンシップ推進協議会に参加し、春、夏のインターンシップを募集している。新入生に講義を通して、インターンシップの内容と効果と説明、参加を呼びかけられている。
- 産業クラス(GP1)に引き続き、課題解決型インターンシップ(H27.6月～9月)・H27に実施された取組調査について、若者の回答率を上げるためのPR方法提案及び実施。
- 山口県庁統計分析課インターンシップ(H27.6月～H28.2月)やまちなつワラワー(柳井市)で家族で楽しめるイベントの企画・実施。
- 山口県若者就職支援センターインターンシップ(H27.12月～H28.2月)若者に県内企業をPRする冊子を作成。県内企業への取材、記事作成。
- ④レノファ山口インターンシップ サッカーチームの運営など(H26年度)。
- 長崎インターンシップ推進協議会と協力して、「就労観」を身に付けさせた教育の一環という位置づけで実施し、「地域の小規模企業を実施している。
- 地味志向が強い東京都心県への意識が低いため、カリキュラムに関連性のある職場での就業体験を実施している。卒業生が在籍する東京都市の病院で約1週間の実施。
- 筑豊地区の企業、医療機関等でのインターンシップを長年続けています。
- 平成27年度は、受入先が抱える課題に取り組むインターンシップ(PBL)を導入。来年度はさらに進化させていく予定です。(課題例)学生と企業担当者が共同して、「会社ハンプのリニューアル」に取り組んだ。／昨年(夏)から留学生を対象としたインターンシップを実施。一般企業(国際交流課主導)／受入可能部署で補助業務、地域イベントの参加。大学にかかわる課題を与え、プレゼン発表。
- 必修科目、分類①③、対象1年(夏、春季休暇期間)福岡市内を中心とした様々な業種、職種(10日間)事前研修(7日間)事後研修(3日間)学内にて企業実習報告会実施。
- 本学は実習の多い学部で構成されており、インターンシップを計画する時間とれず実施していたりしません。(2校)ノハウステクニクスインターンシップ、「ニュージェラントホテル」等でのペイドインターンシップ。／シンガポール現地企業において各部門へ就労し、部門ごとの課題について課題解決に向けたリサーチワークを行う。最終的には、その課題解決策のプレゼンテーションを実施する。研修期間は約4週間(2016年2月15日～3月11日)／正課の授業として位置づけ単位認定を行っている。／地域企業を中心に、教員間体験型(仕事理解型)を実施しております。
- 短期から長期、体験型から実践型まで様々なインターンシップを提供。希望があれば複数企業のマッチングも行う。県内にいながら、英語を使ったインターンシップを実施している。
- 学部学科での実施分(単位認定科目)。就職、進路支援センター実施分(海外夏季、春季、国内夏季、春季)。九州インターンシップ推進協議会実施分(広域インターンシップ等)。
- 全学部全学科を対象に、年2回(夏・春季)行っている。インターンシップ先は主に熊本県内の企業で、インターンシップ参加後は、成果報告会等で実習レポートをもとに振り返りと成果の確認を実施している。在学期間中、学科年間問わずどの学生でも参加できるような体制を取っており、複数の企業への参加も可能である。
- 北九州市立大学ひびきのキャンパスでは、大学独自のインターンシップは実施していない。北九州地域で産官連携によりインターンシップを推進する「北九州地域産業人材育成フォーラム」に参画しており、同組織を通じて地域企業でのインターンシップを推進している。／なし。(春休み1件予定)／取組事例なし。／中長期実践型のIS取組の事例はありません。
- 地元企業を開拓し、インターンシップ受入れを依頼する。依頼する際、実習内容の要望も企業に伝え、協力を得ながら実施している。

### 4. 本事業の取組に関するご意見

- 日本学生支援機構の研修よりも内容が濃く専門性の高い取り組みで素晴らしいと思います。本学にも案内が届きますが有料(1万円)で実施されています。それだけの価値があるのでしょうか。
- 九州インターンシップ協議会のインターンシップについて短期でも学生に多くの体験させ、就業意識を変化させるインターンシップもありますので、期間ではなくプログラムの充実度(学生満足度や学生が身につけた内容)が重要だと考えます。
- 3重点項目について引き続き取り組んでいきたい。／11月のワーキングショップに参加しました。特に実践型について参考になりました。今後ともよろしくお願ひ申し上げます。
- COG+採択(関連)校の多くは、利益共有型ISを行うことになる。このため、1年に1度の情報交換会を設けてはどうか。／様々な業務内容を事前に公開し必要なスキルを指示してほしい。
- 今後ますます重要視されるであろうインターンシップに対して本学でも学生の意識と意欲を高めることに努めます。ご指導、ご支援のほどお願ひ申し上げます。
- 2015年12月に長崎地区に於いても当該取組実践例セミナーを開催していただいた。今後出来るだけ多くの企業様、大学がこの様な事例を共有する機会を設け既存の「短期・仕事理解型」の枠組みに「上乗せ」する形の仕組みづくりが創設される様要望し、協力していきたい。／上記の取組すべてに興味・関心がございませぬ。年度末報告書などございませぬ。是非参考にさせていただきます。
- 中長期・実践型を一般サービス業(事務系)で行うことは学生の希望も多く、必要なことと思うが、その必要性を企業・事業者が理解してもらい、交渉していく必要がある。
- 内容、期間以上に学生の参加率を上げるべきだと考える。また、専門人材の育成には賛同するが、外部に委託するのは教育の保証が明確に担保できるのか疑問に思う。
- 中長期型のインターンシップは、授業との兼ね合いがあるので、カリキュラム化しないと実施が難しい。コーディネーターの採用は人材費確保の問題が発生する。
- 地元(筑豊)での就職希望者がほとんどです。この地域でのインターンシップには参加できる可能性が高い。／実践型で働くことはインターンシップで行うことのように整理されていない。アルバイトの方が実態に近いケースも多い。
- 企業への受け入れ体制、大学のカリキュラム等、中長期のインターンシップには参加できる可能性がある。山口学芸大学のみの単科大学でありインターンシップは実施していません。
- 看護単科大学で、授業(実習)をインターンシップの一部と捉えているため、アンケートに対して積極的な回答ができません。申請あり。
- 本校では実戦経験がないため特に意見はありませんが、取り入れた方がよいものもあると考えますので真学の取り組みを学ばせて頂ければ幸いです。
- 育成研修ではお世話になりました。ありがとうございました。／参加できていないので、詳細が分からず申し上げられませぬ。

〔実施期間〕	平成27年1月13日(火)～2月6日(金)
〔調査対象〕	九州・沖縄の国・公・私立大学78校、短期大学40校 計118校
〔調査方法〕	「実践型インターンシップ導入に関する大学向け調査のお願ひ」および「実践型インターンシップに関する説明資料」を同封して郵送した。 なお、調査紙の回収は返信用封筒による郵送あるいはメール・FAXで行った。
〔回答数〕	60校
〔回収率〕	50.8%



2013年8月22日（金）

実践型インターンシップ導入に関する受入先（企業・団体）向け調査

産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業  
中長期・実践型インターンシップ推進委員会（福岡・佐賀地域）

【新卒採用について】

- (1) 今春（2014年3月）の新規学卒者の正規社員・職員の採用状況についてお教え下さい。

合計 (採用なし は「0」)	内訳					
	高校卒	専門・ 各種学校卒	高専卒	短大卒	大学卒	大学院卒
名	名	名	名	名	名	名

- (2) 来春（2015年3月）の新規学卒者の採用計画についてお教え下さい。

合計 (採用なし は「0」)	内訳					
	高校卒	専門・ 各種学校卒	高専卒	短大卒	大学卒	大学院卒
名	名	名	名	名	名	名

- (3) 新卒採用および若手の人材育成に関する課題はございますか？

-a) はい・・・どのような課題がございますか？

(ex) 新卒採用における母集団形成が難しい／若手人材が定着しない

-b) いいえ

## 【インターンシップについて】

(1) インターンシップの受入状況についてお教え下さい。

-a) すでに受け入れている（受け入れの実績がある）

※2013年度 受け入れ人数：\_\_\_\_\_人 期間：\_\_\_\_\_日 部署：\_\_\_\_\_

-b) 前年度（2013年）は受け入れていないが今年度（2014年）は受け入れる予定

受け入れ人数：\_\_\_\_\_人 期間：\_\_\_\_\_日 部署：\_\_\_\_\_

-c) 受け入れる予定はない

-d) 以前は受け入れていたが、現在は受け入れていない

-e) 将来的には受け入れたい（検討中）

-f) その他 [フリーコメント： \_\_\_\_\_ ]

(2) 【インターンシップの受け入れ実績・予定がある場合 / (1) で a・b を選ばれた場合】

どのような目的で実施されていますか？また、実施予定ですか？あてはまるもの全てに○を付けて下さい。（複数選択可）

-a) 企業・業界の広報活動の一環（採用活動を除く）

-b) 採用活動の一環

-c) 業務推進の一環（学生の発想や労働力に期待）

-d) 社内の活性化（社員の育成等）

-e) 特定の大学との関係強化・大学からの要請

-f) 自治体や協議会等からの要請

-g) CSR 活動（社会貢献・地域貢献）の一環

-h) その他 [フリーコメント： \_\_\_\_\_ ]

(3) 【インターンシップの受け入れ実績・予定がない場合 / (1) で c・d・e を選ばれた場合】

どのような理由でインターンシップの受け入れが難しいでしょうか？あてはまるもの全てに○を付けて下さい。（複数選択可）

-a) 人手が足りない

-b) 費用・コスト面での不安がある

-c) 学生が集まるかわからない

-d) インターンシップの効果が期待できない

-e) その他 [フリーコメント： \_\_\_\_\_ ]

- (4) 近年では、職業理解・職業体験や採用を目的とした『体験型インターンシップ』だけでなく、貴社の課題解決や業務推進と成り得る『実践型インターンシップ』が実施されております（図1参照）。

【図1 インターンシップの分類】

分類	実施目的 プログラム例
体験型	<p>① 仕事理解型</p> <p>【目的】採用広報のためのインターンシップで、業界や企業について総合的に理解する。 【プログラム例】会社概要・組織の役割・就業規則等のオリエンテーションを実施し、日常業務を行う。最終日に学びや気づきの報告会を行う。 【実施期間例】短期（数日～数週間）</p>
	<p>② 採用直結型</p> <p>【目的】採用活動の一環としてミスマッチを防ぐ。 【プログラム例】営業同行や打ち合わせを含めた日常業務・グループ討議等を行いインターンシップ生の強みや弱み、可能性を見つけて試す機会を得る。 【実施期間例】短期（数日～数週間）</p>
実践型	<p>③ 業務補助型</p> <p>【目的】企業の通常業務に学生が取り組むことで、仕事の意義や取り組み方、基本スキルなどを学ぶ。内容やマッチングで学びの質が大きく左右される。 【プログラム例】グループワークや業務のレクチャーを行った後、現場に配属。営業・販売や事務作業等の一連の実務通じて、仕事の理解とスキルを得る。 ①仕事理解型よりも長期間取り組む為、業務に深く関わることが出来る。 【実施期間例】中期（1か月～3か月未満）・長期（3か月以上）</p>
	<p>④ 課題協働型</p> <p>【目的】現場での活動と教室でのワークや議論を反復して、特定課題に対する調査、企画提案等を行う。社会人基礎力等の汎用的能力の育成に主眼が置かれている。 【プログラム例】「企画の書き方・考え方」やプレゼンテーションの方法等について大学での講義で反復的に学びながらチームで企業訪問を継続的に行い、企業の課題（企画ミッション）に取り組み、最終的に企業へ企画提案・改善提案・新規事業提案等を行う。 【実施期間例】中期（1か月～3か月未満）・長期（3か月以上）</p>
	<p>⑤ 事業参画型</p> <p>【目的】企業の新規事業や社内変革プロジェクトに参画することで、汎用的能力に加え、企業家型思考行動特性の獲得や高度専門教育の実質化を目指す。 【プログラム例】既存もしくは新規プロジェクトチームの一員として参画し、貢献する。 【実施期間例】中期（1か月～3か月未満）・長期（3か月以上）</p>

（参考資料：経済産業省「教育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」）

※プログラム例に関しましては別紙「実践型インターンシップとは」の事例紹介もご参照下さい。

(4)-1 現在、貴社で既に実施されている主なインターンシップの分類は、図1①～⑤のうちどれに当てはまりますか？また、実施期間についてもご回答下さい。(複数回答)

分類：①仕事理解型 ②採用直結型 ③業務補助型 ④課題協働型 ⑤事業参画型  
実施期間：A 短期（数日～数週間） B 中期（1か月～3か月未満） C 長期（3か月以上）  
\*中期・長期の場合は、週1～3日の勤務が当該期間継続するものを想定しています。

分類と期間に関して当てはまる組み合わせを記載して下さい。

例：仕事理解型で短期の場合 分類（ ① ）－期間（ A ）

分類（ ）－期間（ ）

分類（ ）－期間（ ）

分類（ ）－期間（ ）

(4)-2 今後、貴社において今後導入をしてみたいインターンシップの分類は、図1①～⑤のうちどれに当てはまりますか？また、実施期間についてもご回答下さい。(複数回答)。

分類：①仕事理解型 ②採用直結型 ③業務補助型 ④課題協働型 ⑤事業参画型  
実施期間：A 短期（数日～数週間） B 中期（1か月～3か月未満） C 長期（3か月以上）  
\*中期・長期の場合は、週1～3日の勤務が当該期間継続するものを想定しています。

分類と期間に関して当てはまる組み合わせを上記から選択し、下記に記載して下さい。

例：仕事理解型で短期の場合 分類（ ① ）－期間（ A ）

分類（ ）－期間（ ）

分類（ ）－期間（ ）

分類（ ）－期間（ ）

(5) 【(4)-2で新たに実践型インターンシップ(③～⑤)を導入してみたいとお考えの場合】

実践型インターンシップを実施する場合、受け入れる学生に求める能力・知識等について重要だとお考えのものは次のうちどれですか。当てはまるもの全てに○を付けて下さい。

a) 積極的に発言・行動が出来る

b) 基本的なビジネスマナーが身についている

c) 資格を有する(具体的には:

)

d) OA操作が可能(ソフト名:

) (操作レベル:

)

e) 専門知識・技能を有する(具体的には:

)

f) その他(具体的には:

)

(6) その他 インターンシップに関連して大学教育へのご要望・ご意見等がございましたらご自由にご記入下さい。

[ ]

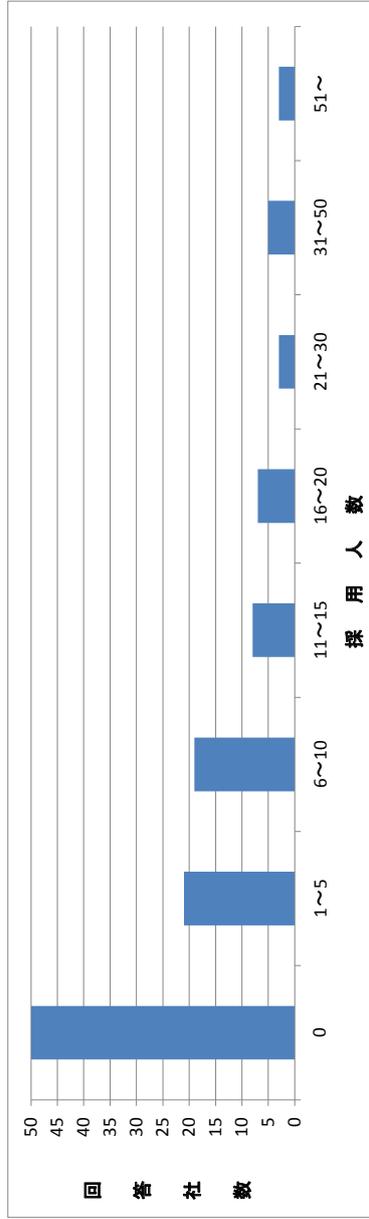
以上です。ご協力頂きありがとうございました。

## 実践型インターンシップ導入に関する受入先（企業・団体）向け調査の実施結果

### 【新卒採用について】

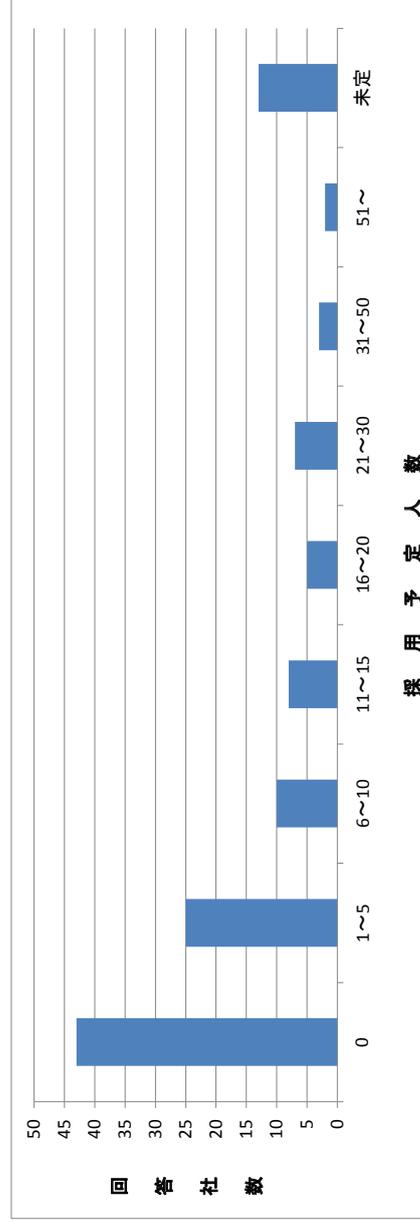
(1) 今春(2014年3月)の新規学卒者の正規社員・職員の採用状況について

採用人数(人)	回答数(社)
0	50
1~5	21
6~10	19
11~15	8
16~20	7
21~30	3
31~50	5
51~	3
回答社数合計	116



(2) 来春(2015年3月)の新規学卒者の採用計画について

採用人数	回答数(社)
0	43
1~5	25
6~10	11
11~15	8
16~20	4
21~30	7
31~50	3
51~	2
未定	13
回答社数合計	116



## 実践型インターンシップ導入に関する受入先(企業・団体)向け調査の実施結果

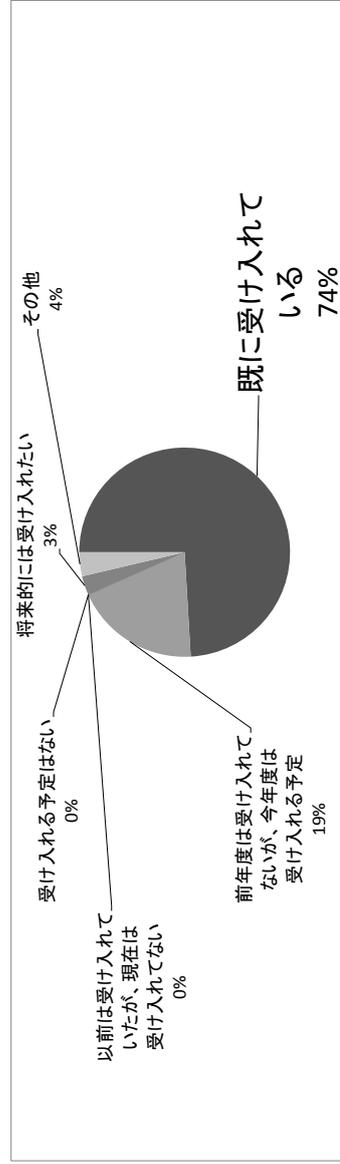
### (3) 新卒採用および若手の人材育成に関する課題

- ・母集団形成が難しい(12社) / ・求める(優秀な)学生のエントリーが少ない、採用出来(5社) / ・自社の知名度が低い / ・ナビを使わないと他地域の学生と出会えない
- ・業界・職種の魅力作りが必要 ※保育士・建設業界より / ・内定辞退が多い(5社) / ・募集ルートが確立できていない。 / ・短期間での動機づけが難しい
- ・企業研究不足、募集要項の未確認 / ・説明会や選考への無断欠席が増えている / ・学生のレベルが下がっている(2社) / ・離れができていない
- ・2016年卒よりスケジュールが変更になる為、学生や他社の動きが分からない(2社) / ・若手社員が定着しない(7社) / ・少人数採用の為、教育体制が確立できない(2社)
- ・育成のマニュアル化(2社) / ・新卒採用を出来ておらず、社内の年齢構成がいびつになっている。若手のメンターがいない。(2社) / ・新卒を雇える経営状況ではない
- ・新卒を受け入れる体制を整えなければいけない。 / ・協調性がない / ・理解度が低い / ・元気がない / ・女性が良い人材がたくさんいるが男性も欲しい
- ・忍耐力がない(2社) / ・コミュニケーション力の不足 / ・社会生活における基本事項の習得、一般的に”当たり前”と思われる習慣(マナー等)づけが難しい(3社)
- ・指導する従業員の負担が大きい / ・世代間ギャップがある / ・育成に時間をかける余裕がない(4社)

### 【インターンシップについて】

#### (1) インターンシップの受入状況についてお教え下さい。

	既に受け入れている	前年度は受け入れていないが、今年度は受け入れる予定	受け入れる予定はない	以前は受け入れていたが、現在は受け入れてない	将来的には受け入れたい	その他
回答社数	100	26	0	0	4	5



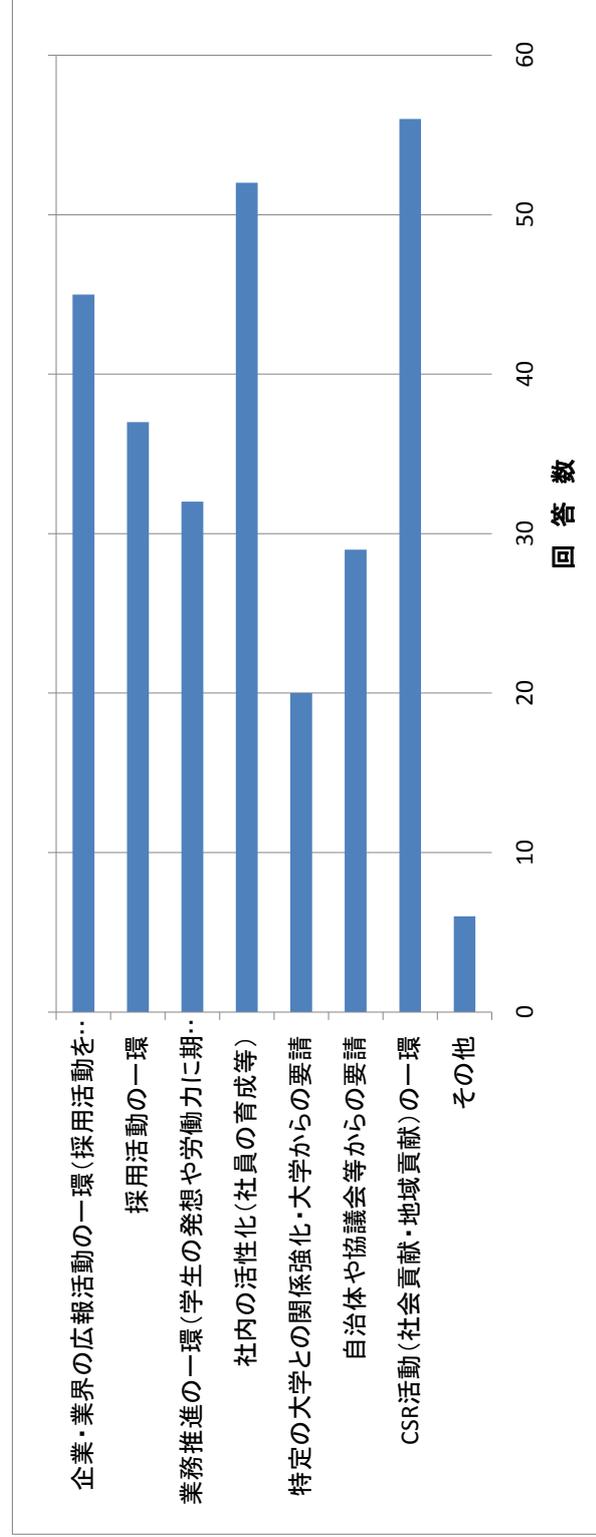
#### その他(フリーコメント)

- ・今後、業務の都合を考慮し検討。 / ・各期において、だいたい1人ぐらい、やる気が全く感じられない、やる気がない、研修が始まって全く来ない学生さんがいる。
- ・2014年度は受け入れ可能だったが、学生の応募が無かった。 / ・これまで大学生を受け入れてきたが、今後は高校生を対象にすることも検討したい。

## 実践型インターンシップ導入に関する受入先(企業・団体)向け調査の実施結果

(2)【インターンシップの受け入れ実績・予定がある場合】実施の目的 (複数選択可)

	企業・業界の広報活動の一環(採用活動を除く)	採用活動の一環	業務推進の一環(学生の発想や労働力に期待)	社内の活性化(社員の育成等)	特定の大学との関係強化・大学からの要請	自治体や協議会等からの要請	CSR活動(社会貢献・地域貢献)の一環	その他
回答数	45	37	32	52	20	29	56	6



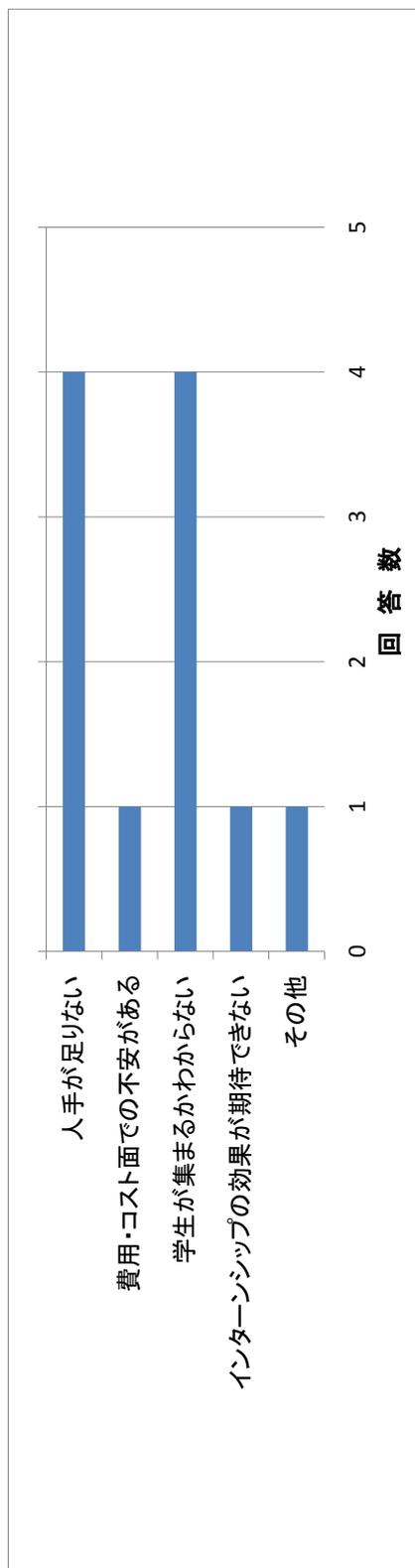
### その他(フリーコメント)

- ・学生の就職後の不安等を解消してほしい。 / ・学生本人の就職活動に参考にしてほしい。
- ・学生に業務一環として、教育活動をボランティア的に行ってもらいたい。 / ・以前は採用活動の一環でもあったが、ここ数年は新卒採用をしていない。

## 実践型インターシシップ導入に関する受入先(企業・団体)向け調査の実施結果

(3)【インターシシップの受け入れ実績・予定がない場合】インターシシップの受け入れが難しい理由 (複数選択可)

	人手が足りない	費用・コスト面での不安がある	学生が集まるかわからない	インターシシップの効果が期待できない	その他
回答数	4	1	4	1	1



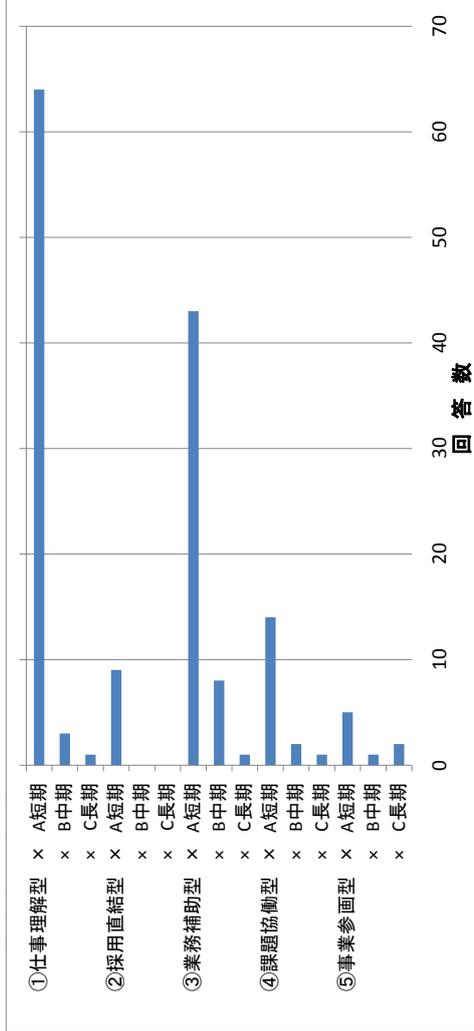
### その他(フリーコメント)

・インターシシップ生たちの為のプログラム作成が難しいように感じている。 / ・インターシシップ生に何をしてもらうかイメージがわからない。

## 実践型インターンシップ導入に関する受入先(企業・団体)向け調査の実施結果

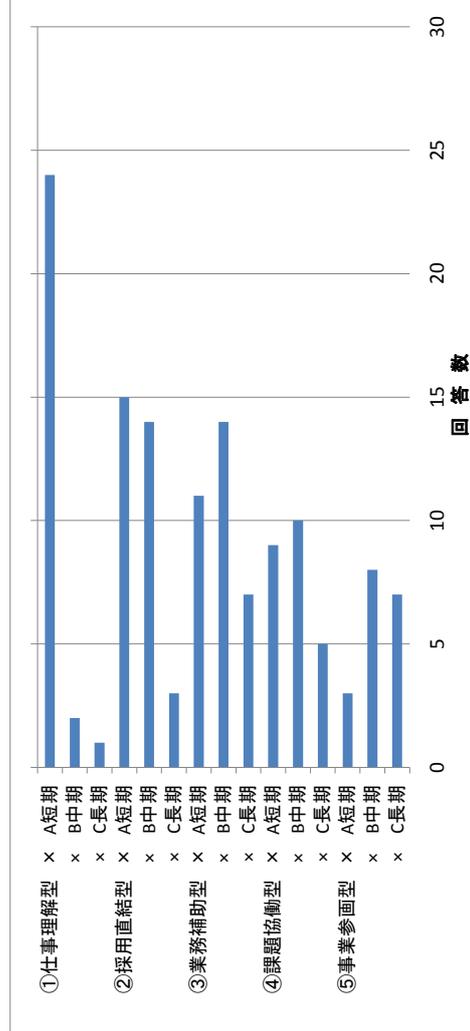
(4)-1 現在、既に実施されている主なインターンシップの分類と実施期間(複数選択可)

分類	期間	回答数
①仕事理解型	x A短期	64
	x B中期	3
	x C長期	1
②採用直結型	x A短期	9
	x B中期	0
	x C長期	0
③業務補助型	x A短期	43
	x B中期	8
	x C長期	1
④課題協働型	x A短期	14
	x B中期	2
	x C長期	1
⑤事業参画型	x A短期	5
	x B中期	1
	x C長期	2



(4)-2 今後導入をしてみたいインターンシップの分類と実施期間(複数選択可)

分類	期間	回答数
①仕事理解型	x A短期	24
	x B中期	2
	x C長期	1
②採用直結型	x A短期	15
	x B中期	14
	x C長期	3
③業務補助型	x A短期	11
	x B中期	14
	x C長期	7
④課題協働型	x A短期	9
	x B中期	10
	x C長期	5
⑤事業参画型	x A短期	3
	x B中期	8
	x C長期	7



## 実践型インターンシップ導入に関する受入先(企業・団体)向け調査の実施結果

※既に実施しているインターンシップの分類と今後導入をしてみたいインターンシップの分類の回答割合比較

	既に実施している		今後導入してみたい		差
	回答数	回答の割合	回答数	回答の割合	
①仕事理解型	68	44.2%	27	20.3%	-23.9%
②採用直結型	9	5.8%	32	24.1%	18.2%
③業務補助型	52	33.8%	32	24.1%	-9.7%
④課題協働型	17	11.0%	24	18.0%	7.0%
⑤事業参画型	8	5.2%	18	13.5%	8.3%
回答合計数	154		133		

※既に実施しているインターンシップの分類と今後導入をしてみたいインターンシップの分類の回答割合比較

	既に実施している		今後導入してみたい		差
	回答数	回答の割合	回答数	回答の割合	
A短期	135	90.6%	62	46.6%	-44.0%
B中期	14	6.0%	48	36.1%	30.0%
C長期	5	3.4%	23	17.3%	13.9%
回答合計数	154		133		

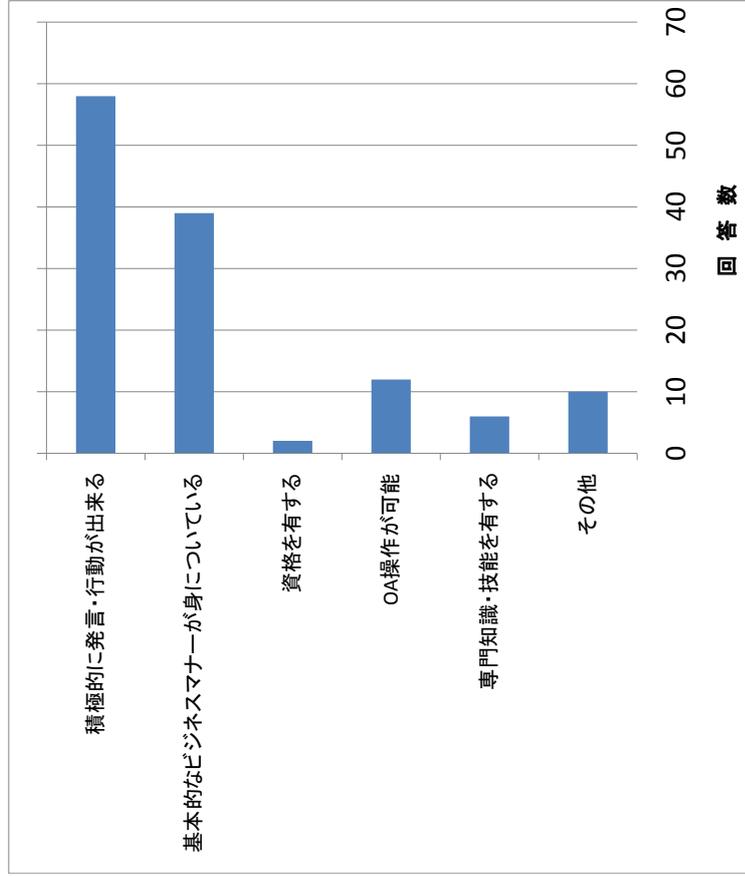
※既に実施しているインターンシップの分類・期間と今後導入をしてみたいインターンシップの分類・期間の回答割合比較

	既に実施している		今後導入してみたい		差
	回答数	回答の割合	回答数	回答の割合	
①仕事理解型×A短期	64	41.6%	24	18.0%	-23.5%
①仕事理解型×B中期	3	1.9%	2	1.5%	-0.4%
①仕事理解型×C長期	1	0.6%	1	0.8%	0.1%
②採用直結型×A長期	9	5.8%	15	11.3%	5.4%
②採用直結型×B中期	0	0.0%	14	10.5%	10.5%
②採用直結型×C長期	0	0.0%	3	2.3%	2.3%
③業務補助型×A短期	43	27.9%	11	8.3%	-19.7%
③業務補助型×B中期	8	5.2%	14	10.5%	5.3%
③業務補助型×C長期	1	0.6%	7	5.3%	4.6%
④課題協働型×A短期	14	9.1%	9	6.8%	-2.3%
④課題協働型×B中期	2	1.3%	10	7.5%	6.2%
④課題協働型×C長期	1	0.6%	5	3.8%	3.1%
⑤事業参画型×A短期	5	3.2%	3	2.3%	-1.0%
⑤事業参画型×B中期	1	0.6%	8	6.0%	5.4%
⑤事業参画型×C長期	2	1.3%	7	5.3%	4.0%
回答合計数	154		133		

## 実践型インターンシップ導入に関する受入先(企業・団体)向け調査の実施結果

(5) 【実践型インターンシップを実施する場合】受け入れる学生に求める能力・知識等(複数選択可)

	積極的に発言・行動が出来る	基本的なビジネスマナーが身についている	資格を有する	OA操作が可能	専門知識・技能を有する	その他
回答数	58	39	2	12	6	10



### 資格を有する(具体的には)

- ・保育士を保有もしくは目指している
- ・フィットネストレーナー(ベーシックシニア)、体力づくり支援、キッズコーデイネーショントレーナー、普通救急救命 健康運動指導 等々

### OA操作が可能

- ＜ソフト名＞
- ・ワード(2社) / ・エクセル(6社) / ・パワーポイント(3社)
- ・JW-CAD(1社) / ・ベクターワークス(1社) / ・イラストレーター(1社)
- ＜操作レベル＞
- ・基本的な操作

### 専門知識・技能を有する(具体的には)

- ・プログラミング / ・設計(建築)
- ・上記の資格を補うスポーツトレーナーとしての知識、技能があれば良し

### その他(具体的には)

- ・文化芸術への興味・関心 / ・既成概念にとらわれない自由な発想
- ・向上心 / ・他人の意見を受け入れつつ自分の意見もしっかりと持っている。
- ・臨機応変に対応できる。 / ・素直さ(2社) / ・リーダーシップ
- ・目的意識が高く(ただ単に単位取得が目的ではダメ)、数カ月以上の実践が可能。
- ・映像・編集スキル / ・真面目さ / ・挨拶が出来る / ・やる気

## 実践型インターンシップ導入に関する受入先(企業・団体)向け調査の実施結果

### (6) その他 インターンシップに関連して大学教育へのご要望・ご意見等

- ・就職して給料を得る場合の厳しさを認識させる必要があるか？大学側も卒業して就職してしまえばそれで可とせず、どうしても定着させることができるか追求し、学生に認識させるべきと思う。実践型を検討する前に、今実施しているインターンシップから就職後の定着のあり方を検討する方が先と思う。
- ・サービスマン業ですが、技術職の強い学科は受け入れずらい。／ ・複数の大学からの直接受け入れ依頼がくるので、協議会で取りまとめしてほしい。
- ・本市に採用されたいという熱い気持ちを持った方を受け入れたいです。(ただ単に公務員志望という方はお断りします。)
- ・個人差がありますが、身だしなみ(スーツの時の靴下、靴、カバン等)や、時間を守り何かあればすぐに連絡させるという基本的なことを、しっかり身に付けさせていたいただきたいと思えます。
- ・今回受け入れた学生さんにつきまして、エクセル、パワーポイント等のOASスキルに関しては申し分なかったのですが、基本的なビジネスマナーについてはまだまだこれからという部分が見られました。本来は社会に出てから習得すべきものかもしれないですが、実習前のある程度の教育を実施されてみてはいかがでしょうか？
- ・学生と社会人との違い。大学で学ぶことと現場との違いを体験できる場であるということを学生によく認識させて参加させましたら、学生の参加時の視野が広がる気がします。
- ・インターンシップが採用に直結するために、早期より”企業研究”の名目で会社訪問を行うことは不可能でしょうか。是非、現場を自分の目で見て確かめてほしい。
- ・学生の能力は、社会人よりも優れている所も多いと思います。企業と大学が近づき、協力が進むと、学生の能力を活かし、お互いにとって良い活動となるきっかけを、国や地方の働きかけ等だけでいただけると、もっと地域や企業もよくなっていくと思います。大学がもっと地域や企業と連携していただく取り組みを期待しています。
- ・福岡にて初めて実施しましたが、インターンシップとは言ってもお互いに求めている部分にギャップがあり、受入れ前の確認も必要かなと思いました。
- ・最近の学生さんに不足していると考えられる‘先読み能力’ 段取り力’を身に付けさせて頂きたいです。社会人にとって必要な能力だと思えます。
- ・最近のエントリー(求人)数が学生によってあまりにも多すぎても企業研究をなされていない。企業を絞りきちんと企業研究を行わないことには受け入れ難い状況である。よってこのインターンシップを、企業・業界研究のきっかけにしたい。
- ・希望(第一)する会社に当選しなかった学生へのモチベーション向上を図っていただきたい。また、ある程度のカリキュラム内容は応募時点でご案内いただきたい。(こんなイメージではなかった等のギャップをなくすため)
- ・ビジネスマナーは出来る限り教育をお願いします。協議会⇄大学⇄学生⇄情報の共有が学校によってとも温度差を感じます。事前、事後の勉強会の情報の勉強会の頭でっかちの知識詰め込み型ではなく、相手を思いやる気持ち、素直さが組織力につながることを社会に出る前に伝えてほしい。
- ・インターンシップの申し込みがあり、受け入れ態勢を整えていたところ、数日前にキャンセルの申し込みがあったり、インターンシップ当日の遅刻があったりと、学生の意欲に疑問を感じています。
- ・中には単位取得のために来ている学生の方もいらっしゃるようで、業務中にケータイを触ったり、居眠りをしたりする方もいて、注意すると来なくなるともありません。そのあたりの学生のレベルの低さに困惑しています。
- ・インターンシップの定義をふまえ、学生に指導して戴きたい。／ ・インターンシップ生の選考を会社でもしたい。
- ・学生の意識が低く、いやいやや参加している生徒もいるようです。大学もしくは関連団体で、最低限の説明をして頂きたいと思えます。
- ・インターンシップを受ける学生には、何を学びたいのかという目的意識をしっかり持って、積極的に臨んでいただきたいと考えていますので、その様にご指導いただけると幸いです。
- ・はぎはぎとして、周りに元気を与えられるような態度で臨んでほしい。／ ・意思表示を行うコミュニケーション能力が必要。

## 実践型インターンシップ導入に関する受入先(企業・団体)向け調査の実施結果

### ◀ 調査結果のまとめ ▶

#### 【新卒採用について】

- ・インターンシップの受入先が全て新規卒卒者の採用を行っているわけではない(回答5社)のみ。
- ・来春(2015年3月)の採用計画についてはまだ未定の受入先が11%ある。
- ・母集団の形成に苦戦しており(回答12社)、求める学生のエントリーに至らず採用が出来ていない(回答5社)ことが課題。
- ・学生の業界・企業研修が不足しており、内定辞退が多い(回答5社)ことが課題。
- ・教育研修体制の不備やメンターの存在不足、若手人材が定着しないことが課題(回答7社)。

#### 【インターンシップについて】

- ・「①既に受け入れられている②今年度は受け入れる予定③将来的には受け入れたい」と、受け入れに対して前向きな回答が全体の96%を占める。
  - ・受け入れ目的は「①CSR活動(社会貢献・地域貢献)の一環②社内での活性化(社員の育成等)③企業・業界の広報活動の一環(採用活動を除く)」が上位を占め、「④採用活動の一環⑤業務推進の一環(学生の発想や労働力に期待)」が続いて多く、多岐にわたっている。
  - ・受け入れが不可の理由は「①人手が足りない②学生が集まるかわからない」が最も多い。また、「受け入れプログラム企画が難しい」とのコメントもあり。
  - ・既に実施されている分類は「①仕事理解型」が最も多く全体の45%を占める。続いて「③業務補助型」が多く全体の34%を占める。
  - ・既に実施されている期間は「短期」がほとんどで、全体の89%を占める。逆に、「長期」を実施している割合は全体の3%のみである。
  - ・既に実施されている内容は「①仕事理解型・③業務補助型×A短期」で、全体の70%を占める。
  - ・既に最も多く実施されている「①仕事理解型(全体の45%)」が今後導入してみたい分類では大幅に減り、全体の23%となる。
  - ・既に実施されている期間は「短期」が89%と最も多いが、今後導入してみたい期間では大幅に減り、全体の47%となる。
  - ・今後導入してみたい内容としては「②採用直結型③業務補助型④課題協働型×B中期」が大幅に増えた。また、「②採用直結型×短期、⑤事業参画型×B中期・C長期」も増えた。
- ・実践型インターンシップ生として受け入れる学生には知識や資格よりも、積極性やマナーなどの意欲・態度やOA技能の方が求められている。

【実施期間】 平成26年8月29日(金)～9月19日(金)  
【調査方法】 福岡・佐賀地域におけるインターンシップの受入先企業・自治体・団体200に「実践型インターンシップ導入に関する受入先(企業・団体)向け調査のお願い」および「実践型インターンシップに関する説明資料」を同封して郵送し、「返信用封筒」および「メール・FAX」にて回収。  
【回答数】 117件  
【回収率】 58.5%

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）事業推進代表者

福岡県立大学	学長	柴田 洋三郎
--------	----	--------

中長期・実践型インターンシップ推進委員会構成員

大学・組織	所属・職位	氏名
福岡県立大学（幹事校）	就業力向上支援室代表	石崎 龍二
	人間社会学部准教授	中村 晋介
	人間社会学部准教授	森脇 敦史
	就業力向上支援室	田上 裕子
	就業力向上支援室	岡田 亜紀
	学生支援班	原口 智子
福岡工業大学	FD 推進室室長	渡邊 亮太
	FD 推進機構特任教員	宮本 知加子
	FD 推進室課長	長谷川 純一
	FD 推進室係長	川口 薫
西九州大学	副学長/地域連携センター長	井本 浩之
	あすなろうセンター委員長	安田 みどり
	学生支援課	田中 謙一郎
	学生支援課	石川 聖子
	あすなろうセンター	大島 清美
九州インターンシップ推進協議会	事務局長	古賀 正博
	コーディネーター	安田 麻季代

敬称略

「中長期・実践型インターンシップ推進と教育的な指導体制の構築」  
成果報告書（平成 26 年度～平成 27 年度）

---

2016 年（平成 28 年）3 月発行

編集／福岡県立大学（幹事校）就業力向上支援室

発行／中長期・実践型インターンシップ推進委員会（福岡・佐賀地域）

〒825-8585 福岡県田川市伊田 4395 番地

E-mail : koujou@fukuoka-pu.ac.jp

---