

第3章：大学・企業の実践事例紹介

1 大学

(1) インターンシップ取組体制事例

- (ア) 北海道大学
- (イ) 名古屋大学
- (ウ) 名古屋工業大学
- (エ) 札幌国際大学
- (オ) ものづくり大学
- (カ) 立教大学
- (キ) 京都橘大学
- (ク) 同志社大学
- (ケ) 立命館大学
- (コ) 大阪樟蔭女子大学

(2) 長期インターンシップ実施例

- (ア) 群馬大学
- (イ) 信州大学
- (ウ) 京都大学
- (エ) 岡山大学
- (オ) 兵庫県立大学
- (カ) 慶應義塾大学

北海道大学

I. インターンシップに関する基本情報

別紙参照

II. インターンシップに関する取組状況

1. インターンシップの実施・運営体制

①実施・運営組織

[組織名]

- ①高等教育機能開発総合センター
- ②キャリアセンター

[構成]

- ①高等教育機能開発総合センター：准教授1名
- ②キャリアセンター：特任教授1名，事務職員7名（うち常勤5名）

[業務内容]

- ①高等教育機能開発総合センター
 - 「インターンシップA・B」参加希望学生と受入企業等とのマッチング
 - 学生への事前指導
 - 成績評価 等
- ②キャリアセンター
 - 「インターンシップA・B」受入先の開拓
 - 研修内容の策定協力
 - 学生と受入先との連絡調整
 - 「インターンシップA・B」学内説明会及び事前研修等の運営協力 等

[取扱科目名]

インターンシップA，インターンシップB

②産業界等との連携協力

- 大学コンソーシアムである北海道地域インターンシップ推進協議会が開拓した受入先情報を活用している。
- 地域の北海道経営者協会がインターンシップ受入に協力できる企業等を開拓しているため，その情報を活用している。

③コーディネーター，企業指導者の参画

[コーディネーター]

配置なし

[企業指導者]

配置なし

④事前研修・研修中・事後研修の指導内容

[事前]

- 受入企業が決定した学生に対し，担当教員より，心構え，受入企業・業界等の研究方法，仮説の設定方法等について講義。
- 受入企業・業界等の研究，仮説の設定等についての個人面談（担当教員⇄学生）。

[研修中]

- 期間中に担当教員またはキャリアセンター職員が巡回指導。

[事後]

- レポートの提出。

2. インターンシップの研修内容

①研修プログラムの内容・作成

- 基本的には，受入先の企業が作成。ただし，受入れが決まった学生が事前訪問をし，その要望により調整を行うこともある。

②カリキュラム上の位置付け

- 全学教育科目（教養教育）として位置づけており，すべての学部・研究科，学年の学生が参加することができ，入学直後の1年生でも参加可能である。
- インターンシップに参加することにより，実社会に触れることによる学習意欲の向上を主たる目的としている。

③単位数設定の考え方

- 企業での実習が2週間（実働10日間）以上の者については、事前研修5時間、企業での実習時間80時間、事後研修（レポート作成）に要する自宅での学修時間を考慮して、2単位としている。
- 企業での実習が1週間（実働5日間）の者については、事前研修5時間、企業での実習時間40時間、事後研修（レポート作成）に要する自宅での学修時間を考慮して、1単位としている。

3. 受入先の確保及び関係について

①受入先企業数、業種・職種

[受入企業数]

100社前後（各年度によって増減あり）

[業種・職種]

建設業11社、製造業38社、運輸業1社、電気・ガス・水道1社、放送業3社、情報サービス業17社、新聞・出版業1社、卸売業3社、小売業8社、金融・保険業3社、旅行業1社、サービス業8社、各種団体3団体、公務8機関、（各年度によって増減あり）

[開拓方法等]

- 前年度受入企業及び学内企業説明会に参加した企業へ受入依頼状を送付及び職員の企業訪問

②外部団体等が開拓した受入先の情報提供の活用

- 大学コンソーシアムである北海道地域インターンシップ推進協議会が開拓した受入先情報を活用している。
- 地域の北海道経営者協会がインターンシップ受入に協力できる企業等を開拓しているため、その情報を活用している。

③研修生の選定方法（マッチング）

- 学生に受入企業リストを提示し、第1～6希望を提出させる。学生の希望が重複した場合、申込時に提出した「参加目的レポート」（志望動機等を記載したもの）をもとに、担当教員が研修生を選定している。

④大学・受入先間での守秘義務、知的財産の取扱い等の確認内容、方法

- 受入先と文書（覚書）で研修に関する取り決めをしており、あらかじめ大学で雛形を用意している。また、企業等の要望に応じて、受入先が作成した文書で取り決めを締結することとしている。
- 研修にあたり、あらかじめ守秘義務等の取り扱い、誓約書の提出有無等を確認している。

⑤経費・報酬の支払い

- 基本は学生が実習にかかる経費を負担するが、企業からの申し出により交通費、食費、報酬等が学生に支給されている。

⑥インターンシップと受入先への就職との関係

- インターンシップ受入先企業に就職したケースはほとんどない。

III. インターンシップの効果・成果

平成20年度にインターンシップに参加した学生に対するアンケート調査結果をみると、

- インターンシップは将来のキャリアに50%が「大いに役立つ」、41%が「役立つ」と回答。
- 「社会人として「働く」ということはどのようなことなのかを知る」、「社会経験を通じて自分に足りない能力を見つける」、「今後の学生生活の目標を明確にする」、「自分がどういう職業や業種に向いているのかを選択する」等に効果があったとする学生が多い。

IV. インターンシップ導入・実施にあたっての苦労・問題点及び、それを解決するためのポイント

- インターンシップに参加を希望する学生の伸び悩みがみられ、参加学生による体験報告会等を説明会時に実施している。
- 学生が希望する受入企業の確保が困難である。このため、本学企業等セミナーに参加した企業等にも受け入れの依頼を行う等あらゆる機会を通じて受入先の確保を行っている。

- 目的意識が低い学生も少数ではあるがみられるので、事前研修において仮説の設定、個人面談等きめ細かな対応に心がけている。
- 受入企業との連携がマンパワーの制約があり不十分である。そのため、受入先が決定した学生が自ら企業を事前に訪問し詳細については学生と企業との間で調整させるようにしている。また、できる限り、インターンシップ期間中に担当教職員が訪問し、連携を図っている。
- インターンシップ参加希望学生のデータ整理に時間を要するため、専用の学生管理用のシステムを導入し、事務作業の軽減を図っている。

V. 長期間のインターンシップについての意見・考え方

期 間	対象年次	研修内容	研修中の指導方法	評価方法	就職との関係
1ヶ月程度	学部3年生以上	専門領域実地訓練型	特に必要なし	事後レポートと企業からの評価	特に意識する必要なし
3ヶ月程度	学部3年生以上	専門領域実地訓練型または高度専門能力向上型	月1回程度のレポート提出	事後レポートと企業からの評価	特に意識する必要なし
6ヶ月程度	学部3年生以上	高度専門能力向上型	月1回程度のレポート提出	事後レポートと企業からの評価	特に意識する必要なし

I. インターンシップに関する基本情報

別紙参照

II. インターンシップに関する取組状況

1. インターンシップの実施・運営体制

①実施・運営組織

[組織名]

工学系教育研究センター

[構成]

担当 特任教員 1 名, 非常勤講師 1 名 (平成 20 年度)

[業務内容]

「インターンシップ第一」, 「インターンシップ第二」の受入先開拓, オリエンテーション, 事前研修, 事後研修

[取扱科目名]

- インターンシップ第一
- インターンシップ第二

②産業界等との連携協力

- 担当教員を通じて, 企業及び研究機関とインターンシップに関する情報の共有・ネットワーク化を試みている。また, IAESTE (社団法人日本国際学生技術研修協会) と連携し学生の受入・派遣を行っている。

③コーディネーター, 企業指導者の参画

[コーディネーター]

配置なし

[企業指導者]

配置なし

④事前研修・研修中・事後研修の指導内容

[事前]

科目履修方法のガイダンス及び事前指導を行っている。

[研修中]

研修後に受入先から評価書の提出をお願いしている。

[事後]

体験報告レポートの提出, 体験報告会でプレゼンテーションを実施。

2. インターンシップの研修内容について

①研修プログラムの内容・作成

受入先・指導教員・学生が協議の上, プログラムを協同で策定。

②カリキュラム上の位置付け

- 「インターンシップ第一, 第二」は工学及び情報科学研究科の研究科共通科目である。
- 21世紀のグローバル社会では, 専門知識を創造的かつ実践的に活かせる能力と, それを実社会へ活用するマネジメント能力及び国際性を併せ持った人材の育成が社会的な要請となっている。この要請に応えるため, 大学外の国内外の企業等において専門領域に関連し, 一定期間のプロジェクト参加を含む就業体験をし, 専門の学問領域が実際に活動される現場とプロジェクトの体験によって, 大学院における学習と研究の意義を深めるとともに, 技術者あるいは研究者の社会的責任を自覚し, また自らの就業意識を高める機会とすることを目的としている。

③単位数設定の考え方

- 「インターンシップ第一」は事前研修3時間、企業での実習時間40時間、事後研修2時間を考慮して、1単位としている。
- 「インターンシップ第二」は事前研修3時間、企業での実習時間112時間、事後研修2時間を考慮して、2単位としている。

3. 受入先の確保及び関係について

①受入先企業数、業種・職種

[受入企業数]

81社・機関

[業種・職種]

エネルギー関連7社、学術機関13機関、機械系18社、行政1機関、交通関連2社、材料化学系6社、情報系14社、精密機械2社、鉄鋼1社、土木・環境系16社、放送関連1社

[開拓方法等]

- キャリアセンタールート、指導教員に派遣先紹介ルート、工学及び情報科学研究科への募集案内のルート、工学系教育研究センター開拓ルート、企業・研究機関へ自ら応募するルート

②外部団体等が開拓した受入先の情報提供の活用

- 大学コンソーシアムである北海道地域インターンシップ推進協議会が開拓した受入先情報を活用している。
- 地域の北海道経営者協会がインターンシップ受入に協力できる企業等を開拓しているため、その受入先情報を活用している。

③研修生の選定方法（マッチング）

- 学生に志望動機などを記載した申請書を提出させ、受入先で可能な実習内容とのマッチングを図っている。

④大学・受入先間での守秘義務、知的財産の取扱い等の確認内容、方法

- 原則は、必要に応じ学生本人と受入先で契約等を行うが、企業等の要望に応じて当センターで対応を行っている。

⑤経費・報酬の支払い

- 当センターでは、原則、往復交通費を支援する。

⑥インターンシップと受入先への就職との関係

- 受入先を就職先として希望し、実際に就職する学生は少ない。

III. インターンシップの効果・成果

- インターンシップに参加した学生は、社会人としての自覚、働くことへの理解が顕著に改善され、さらに解らないことを質問し学ぶ態度や、問題を理解し発見する力、知識を活用する力、チャレンジ精神、他者と連携協力する態度など、実社会で要求される実践力や態度も明瞭に改善される。自己評価においても自分の各種能力が平均的あるいは劣っているとの意識から、平均以上、むしろ優れているとの意識に変わることの教育的意義は非常に大きい。また、海外インターンシップにおいては、前述の教育効果に加えさらに異文化理解及び国際感覚が改善される。

IV. インターンシップ導入・実施にあたっての苦勞・問題点及び、それを解決するためのポイント

- 特にプロジェクト型の長期インターンシップの場合、受入先の体制、経費負担の問題があげられる。また、大学での授業や研究活動との調整も大きな問題である。しかし、学生の意識意欲と能力の向上は大学での研究活動にも反映すると考えられ、優秀な人材を望む産業界にとっても、学生の実践能力の向上は大きなメリットである。インターンシップが定常的な教育プログラムとして定着することが望まれる。

V. 長期間のインターンシップについての意見・考え方

期 間	対象年次	研修内容	研修中の指導方法	評価方法	就職との関係
1ヶ月程度	修士, 博士 後期課程 学生	大学での研究課題と異なる分野のプロジェクトへの参加	適宜必要に応じて行っている	受入先からの評価書及び体験レポートによる評価を行っている	
3ヶ月程度	修士, 博士 後期課程 学生	大学での研究課題と異なる分野のプロジェクトへの参加	適宜必要に応じて行っている	受入先からの評価書及び体験レポートによる評価を行っている	
6ヶ月程度	修士, 博士 後期課程 学生	大学での研究課題と異なる分野のプロジェクトへの参加	適宜必要に応じて行っている	受入先からの評価書及び体験レポートによる評価を行っている	

I. インターンシップに関する基本情報

別紙参照

II. インターンシップに関する取組状況

1. インターンシップの実施・運営体制

①実施・運営組織

[組織名]

実システム開発指向高度人材育成プログラム運営委員会

[構成]

本研究科教員 9 名，連携大学の教員 5 名，連携企業の研究員 9 名，
プロジェクトマネジメント講義授業科目担当教員 2 名

[全学的な連絡調整]

特になし

[業務内容]

- インターンシップ派遣事前教育（プロジェクトマネジメント，ソフトウェア開発プロセス，オブジェクトモデリング，パーソナルスキル等）
- インターンシッププログラムの標準化
- 評価方法等の開発
- プログラムの管理運営
- 派遣学生の選抜

[取扱科目名]

プロジェクトマネジメント特論，プロジェクト計画特論 1，プロジェクト計画特論 2，プロジェクト運営特論，ソフトウェア開発プロセス特論 1，ソフトウェア開発プロセス特論 2，オブジェクトモデリング特論，パーソナルスキル特論，プロジェクト特別演習

②産業界等との連携協力

- 実システム開発指向高度人材育成プログラム運営委員会のメンバに，インターンシップを実施している各企業から客員教員として参加してもらい，各年度のインターンシップのテーマの設定・実施・運用について，詳細に相談をしている。
- 同時に，運営委員会において，各年度の実施評価を行い，次年度に向けての改善等を行っている。

③コーディネーター，企業指導者の参画

[コーディネーター]

《専任・非常勤》

教授（兼務）

《業務内容》

- インターンシップ派遣事前教育科目については，担当する教員の一部は企業からの非常勤教員であるので，各年度の初めにおいて，各科目の内容に関する内容の事前打ち合わせを行い，授業の日程調整を行っている。さらに，受講予定の学生すべてに，実システム開発指向高度人材育成プログラムの意味と，講義内容であるプロジェクトマネジメントの概要説明，さらに長期インターンシッププログラムについての説明を，各年度の初めにガイダンスの形式で説明している。
- インターンシップ派遣教育科目については，担当する企業側との調整を行い，インターンシップのテーマの設定を行う。テーマを設定している企業側と受講学生との事前マッチングを行い，必要であれば，テーマの内容の修正等も行う。

[企業指導者]
《専任・非常勤》
非常勤教員
《業務内容》

- インターンシップ派遣事前教育科目に関しては、長期インターンシップを担当している企業とは異なる機関・企業より非常勤教員として、合計8科目（16単位）を担当してもらっている。インターンシップ派遣教育科目は、長期インターンシップ受入れ企業に指導および、評価を依頼している。

④事前研修・研修中・事後研修の指導内容

[事前]

- 本研究科関連開講科目（インターンシップ派遣事前教育科目）のうち、プロジェクトマネジメント特論，プロジェクト計画特論1，プロジェクト計画特論2，プロジェクト運営特論の履修を前提（必修）とする。

[研修中]

- e-ラーニングにより、プロジェクトマネジメント科目の復習を可能にする。
- 定期的に、プログラムコーディネータの指導を受ける。

[事後]

- 報告書の提出
- 報告会でのプレゼンテーション

2. インターンシップの研修内容について

①研修プログラムの内容・作成

- 実習テーマは、各企業から提示され、学生は、その中から希望テーマの選定が可能。
- インターンシップ諸条件（プロジェクト内容・期間・実施場所等）について、履修学生、指導教員、受入れ企業客員教員、プログラムコーディネータの4者間で協議。
- 企業において、実プロジェクトの一員として参画し、プロジェクト統括者の指導を受けながら、プロジェクト活動を学ぶ。

②カリキュラム上の位置付け

- 実システム開発講座の連携企業において、3ヶ月から12ヶ月の長期インターンシップにより、実プロジェクトの一員として参画すると共に、プロジェクト統括者の下でマネジメントを学び、プロジェクトマネジメント統括の方法論と実際に修得することを目標とする。
- 受講条件として、プロジェクトマネジメント特論，プロジェクト計画特論1，プロジェクト計画特論2，プロジェクト運営特論の履修を義務付けている。

③単位数設定の考え方

- インターンシップ派遣事前教育科目は、別の科目として、他の大学院での講義と同様に座学により履修を行う。
- プロジェクト特別演習は、企業での実習時間480時間（3か月（1ヶ月：20日×8時間）以上、10カ月まで。）、事後報告のための学習時間を考慮して、10単位としている。

3. 受入先の確保及び関係について

①受入先企業数、業種・職種

[受入企業数]

6社

[業種・職種]

製造業4社，IT関連企業2社

[開拓方法等]

- 年度最終時期に、実システム開発指向高度人材育成プログラム運営委員会において、検討し、必要であれば、追加することを想定している。

②外部団体等が開拓した受入先の情報提供の活用

特になし。

③研修生の選定方法（マッチング）

- 履修希望テーマ等を記載した、プロジェクト特別演習履修申請書を提出させ、マッチングを図っている。
- マッチングにおいては、インターンシップを担当する企業側の教員と、参加学生のほか、その学生の指導教員及びコーディネーターが参加して行う。

④大学・受入先間での守秘義務、知的財産の取扱い等の確認内容、方法

- 受入れ先企業の要望に対応
- 事前に該当学生へのガイダンスを実施

⑤経費・報酬の支払い

- 交通費・日当（食費等）について、企業からの申し出により支払われる場合あり。

⑥インターンシップと受入先への就職との関係

- 特になし

Ⅲ. インターンシップの効果・成果

①教育効果

- 参加する学生は、大学院の学生であり、インターンシップのテーマは、学生が研究を行っている内容に近いテーマとなる。さらに、事前にプロジェクトマネジメントに関する科目を履修することで、自分がすすめるプロジェクトの設定や管理等の方法も習得し、その後参加するため、ただ漫然と会社に出勤し、いわれた仕事を処理するものとは質が異なる。
- 例えば、昨年度の学生報告会では、学生より、インターンシップを始めた当初は、環境の違いやテーマの内容理解にかなり時間を必要とし、自分が思ったような成果がすぐには出なかったという報告があり、さらに、インターンシップ後半は、適切な成果を出せるように時間スケジュールの再設定をプロジェクトチーム内で行い、当初の目的はほぼ達成できたという内容であった。
- このように、1つのプロジェクトを他のメンバ（企業側の指導者）とともに、進めることの難しさや、目的達成のためのPDCAサイクルを、実際に体験できることは、非常に有効であり、上記のインターンシップ報告会での様子をみても、大きな教育効果のあることが理解できた。

②産学連携教育の質向上の効果

- プロジェクトマネジメントに関する理論的、実践的な教育を、企業との連携で体系化し、学生に提供できたことは有益であり、インターンシップを実施することで、学生が、研究開発現場、システム開発現場等を十分経験することができ、仕事の進め方、課題解決方法等を現実の問題として習得できるようになった。

③産学双方の相乗効果

- 受け入れ側企業のテーマ設定等について、例年大学側と協議しているが、それにより、大学側からのニーズも理解していただき、よりよいテーマの設定が可能となった。

④波及効果

- 特になし

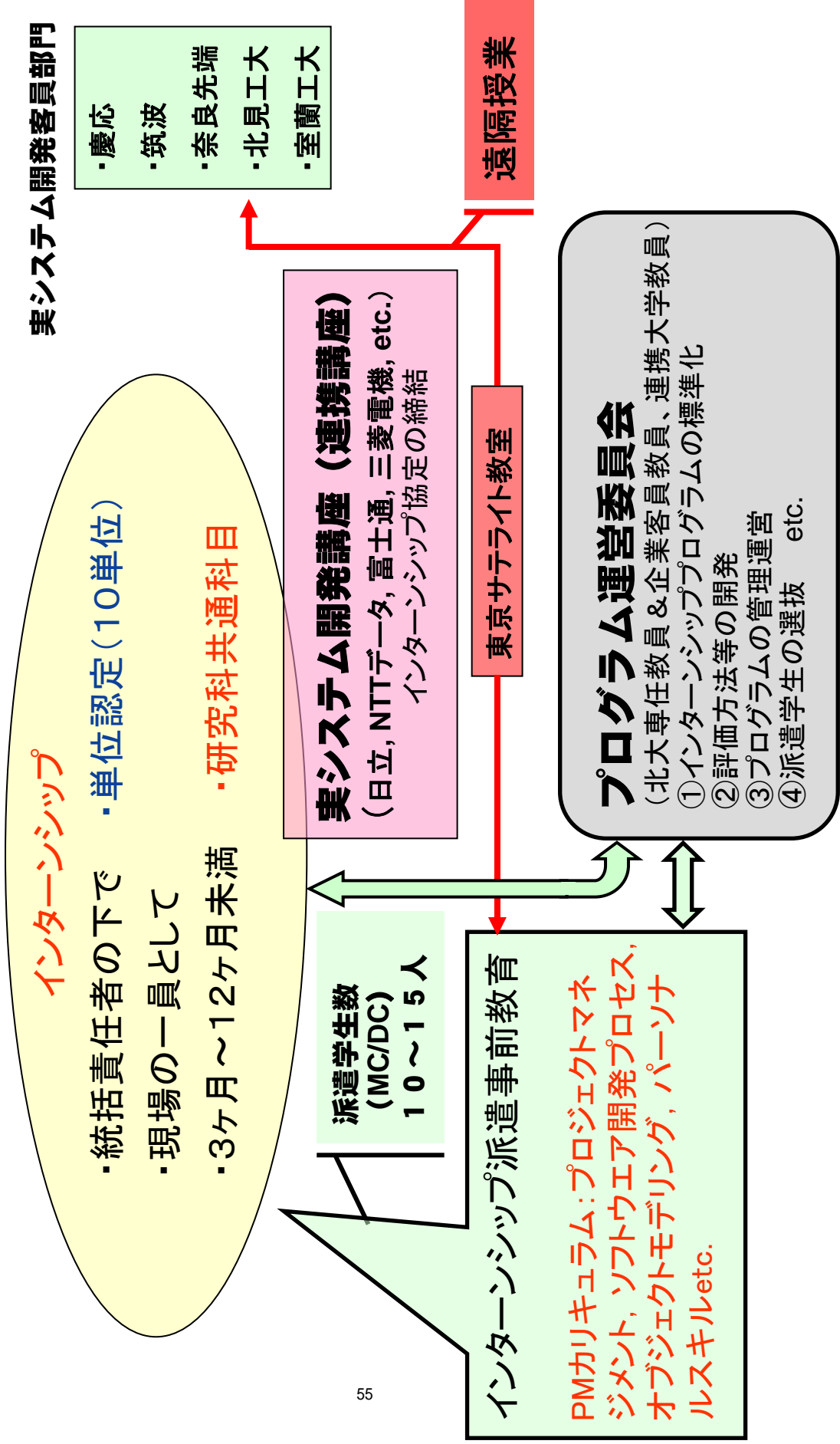
IV. インターンシップ導入・実施にあたっての苦勞・問題点及び、それを解決するためのポイント

- 長期インターンシップは、3か月以上を想定しているため、例えば、修士課程の学生が、それに参加する場合、他の単位の取得に問題が生じることや、大学の研究室内の研究が中断する等の問題が生じた。
- これらを回避するために、講義については、eラーニングシステムを導入し、学生が、どこからでも受講できるような環境を整えたが、「単位の付与」という意味では、まだ不十分であった。大学における研究の継続性については、インターンシップの内容を研究テーマに関連させる調整を行ったが、同じテーマとはならないため、研究の中断という問題は残っている。

V. 長期間のインターンシップについての意見・考え方

期 間	対象年次	研修内容	研修中の指導方法	評価方法	就職との関係
3ヶ月程度	修士・博士	大学と企業との連携による設定	企業の指導者と大学の遠隔講義	企業からの指導者の評価および事後報告会での評価	特に関係なし
6ヶ月程度	同上	同上	同上	同上	同上

「実システム開発指向高度人材育成プログラム」



(別紙) インターンシップに関する基本情報

平成20年度 正課の授業科目としてのインターンシップ開設状況

授業科目名	対象学部・研究科等	必修	単位数	対象学年			定員	実施時期	実施期間	備考
				学部	修士・ 専門職	博士				
インターンシップA	全学部・研究科		2	1～6	1～3	1～3		1週間以上2週間未満		
インターンシップB	全学部・研究科		1	1～6	1～3	1～3		1週間未満		
エクスターンシップ	法学部法学課程		2	3～4				2週間以上3週間未満		
法政理論応用演習A	法学研究科法学政治学専攻		2		1～2			3週間以上1ヶ月未満		
エクスターンシップ	法学研究科法律実務専攻		1		2～3			1週間以上2週間未満		
学外実習 II	工学部応用理工系学科応用マテリアル工学コース		1	4				受入先との調整により決定		
学外実習	工学部機械知能工学科機械情報コース		1	2～4				受入先との調整により決定		
職業実習	工学部環境社会工学科シビルエンジニアリングコース及び国土政策学コース		1	3				受入先との調整により決定		
学外実習	工学部環境社会工学科資源循環システムコース		1	3				受入先との調整により決定		
インターンシップ第一	工学研究科及び情報科学研究科		1	1～2	1～3			1週間以上2週間未満		
インターンシップ第二	工学研究科及び情報科学研究科		2	1～2	1～3			実働15日以上		
学外実習	農学部		1	3		30		1週間以上2週間未満		
学外実習	獣医学部獣医学科		2	1～6				受入先との調整により決定		
実践演習(インターンシップ)	国際広報メディア・観光学院		2		1			1週間以上2週間未満		
公共政策実務演習I	大学院公共政策学教育部公共政策学専攻		2		1～2			2週間以上3週間未満		
公共政策実務演習II	大学院公共政策学教育部公共政策学専攻		1		1～2			1週間以上2週間未満		
官民連携実務演習I	大学院公共政策学教育部公共政策学専攻		2		1～2			2週間以上3週間未満		
官民連携実務演習II	大学院公共政策学教育部公共政策学専攻		1		1～2			1週間以上2週間未満		
プロジェクト特別演習	情報科学研究科		10		1～3	1～3		3～12ヶ月		

平成20年度 正課外のインターンシップ実施状況

制度等名	対象学部・研究科等	必修	単位数	対象学年			定員	実施時期	実施期間	備考
				学部	修士・ 専門職	博士				
会計大学院協会インターンシップ	経済学研究科				1～2		5	春期休業中	1週間未満	

名古屋大学

I. インターンシップに関する基本情報

別紙参照

II. インターンシップに関する取組状況

1. インターンシップの実施・運営体制

①実施・運営組織

[組織名]

- 1) インターンシップ研究会
- 2) 学生総合支援課

[構成]

- 1) インターンシップ研究会
学生支援担当理事 1 名, 東海地域インターンシップ推進協議会運営委員 1 名,
各学部・研究科担当教員 1 2 名, 事務職員 1 7 名, 留学生センター教員 1 名
- 2) 学生総合支援課
事務職員 3 名, 就職相談員 2 名

[業務内容]

- 1) インターンシップ研究会
 - インターンシップの理念と教育的位置付け及び実施上の問題点についての検討
 - 次年度のインターンシップ事業内容等についての審議, 了解
- 2) 学生総合支援課
 - 各企業から案内のあるインターンシップ事業について, 各学部・研究科に対し, 情報提供
 - 2 回のインターンシップ事前研修会の企画・立案・実施
 - 参加学生のインターンシップ報告書の取りまとめ, 次年度参加予定の学生への配付
 - インターンシップの実施状況等の把握

[取扱科目名]

- インターンシップ研究会, 学生総合支援課では, インターンシップ授業科目を実施せず, インターンシップ研究会で検討した理念と教育的位置付けに基づき, 各学部・研究科等でインターンシップ(「キャリア教育実習」, 「法政実習 I」等)を実施。
- 教育学部のインターンシップ授業科目「職業教育学講義」を全学的に実施。

②産業界等との連携協力

- 東海地域インターンシップ協議会メンバーである愛知県経営者協会及び名古屋商工会議所に対し, 各会員に定期通信を配付の際に, インターンシップ実施のチラシの封入を依頼し, インターンシップを受け入れてくれる企業の新規開拓を行っている。

③コーディネーター, 企業指導者の参画

[コーディネーター]

配置なし

[企業指導者]

配置なし

④事前研修・研修中・事後研修の指導内容

[事前]

- インターンシップ講座と題して, インターンシップとは何か, アルバイトの違い, タイプの違い, インターンシップ, インターンシップのメリット(学生, 企業, 学校), 情報収集・選び方について, パワーポイントを使用し, 講義。
- ビジネスマナー講習は, マナーの基本要素である①表情, ②挨拶と返事, ③態度について, 体験型で実施。
- 守秘義務・個人情報保護法は, ①個人情報保護の必要性, ②個人保護の考え方について, パワーポイントを使用し, 具体例を挙げ分かりやすく講義。

- 事前研究（企業研究）について、例示を示し、分かりやすく講義。

[研修中]

- インターンシップ研究会で検討した理念と教育的位置付けに基づき、教員がインターンシップ受入先企業等を巡回し、学生に対し指導・助言。
- 日誌の作成、定期的な報告 等

[事後]

- 報告書の提出
- 報告会の実施

2. インターンシップの研修内容について

①研修プログラムの内容・作成

- インターンシップ研究会で検討した理念と教育的位置付けに基づき、各学部・研究科で企業等と連携し作成。

②カリキュラム上の位置付け

- インターンシップ研究会で検討した理念と教育的位置付けを踏まえ、各学部・研究科の教育目標に基づき、カリキュラムに組み込んでいる。

③単位数設定の考え方

- 実習期間が2週間の場合は、事前研修 [2H×2]、研修（実習） [1日8H×10日]、事後報告 [2H×1] を総合的に評価して、2単位としている。
- また、その他の期間の場合は、上記の考え方を参考に事前研修、研修（実習）、事後報告の学習時間等を総合的に評価して単位を設定している。

3. 受入先の確保及び関係について

①受入先企業数、業種・職種

[受入企業数]

約178社

[業種・職種]

- 金融業、サービス業、製造業、公的機関、情報通信、小売業

[開拓方法等]

- 求人活動のために、本学の企業に対して、インターンシップの受入を要請。

②外部団体等が開拓した受入先の情報提供の活用

- 社団法人雇用問題研究所及びNPO法人WILが運営するインターンシップ受入企業情報提供等サービスであるハイパーキャンパスを活用することで、全国のインターンシップ受入情報が閲覧できるようになり、学生が帰省先でインターンシップを受ける等幅広い情報提供が可能になっている。

③研修生の選定方法（マッチング）

- インターンシップ研究会で検討した理念と教育的位置付けに基づき、各学部・研究科で実施。
- 東海地域インターンシップ協議会において、企業と学生とをマッチングする新たな試みとして、名古屋大学を会場として直接企業担当者の話を聞ける“face to face”方法を取り入れ実施。

④大学・受入先間での守秘義務、知的財産の取扱い等の確認内容、方法

- 各学部・研究科にて覚書を締結。
- 大学の共通の雛形を用意している。ただし、ほとんどの企業が、独自の様式を持っているので、本学の基本概念と照合の上、使用している。

⑤経費・報酬の支払い

- 企業によっては、支払っている場合がある。ただし、大学としては、要望していない。

⑥インターンシップと受入先への就職との関係

- 関係していない。ただし、結果としてインターンシップ先に就職している例はある。

III. インターンシップの効果・成果

- アカデミックな教育研究と社会での実地体験を結びつけることが可能となり、新たな学習意欲を喚起する契機となる。
- 自己の職業適性や将来設計について考える契機となるとともに、職業観の涵養となる。
- 企業等の現場において独創的な技術やノウハウ等に触れることにより、創造性の喚起に繋がる。
- 企業等の現場を実体験することになるので、社会人としての人間性及び人格の陶冶を図る上で効果がある。

IV. インターンシップ導入・実施にあたっての苦労・問題点及び、それを解決するためのポイント

- 大学で一本化した支援体制が出来ていないため、部局毎に支援体制が違い、学生に不公平感がある。
- 本学におけるインターンシップについて、各学部・研究科の独自性が強く、大局的（総合的・統一的）及び全学的に検討する専門家がないため、一部の学生に不利益をもたらしている。
- 学生総合支援課としては、学生に対し、インターンシップ受入(募集)情報を電子媒体を利用し、即座に各学部・研究科へ発信している。

V. 長期間のインターンシップについての意見・考え方

期 間	対象年次	研修内容	研修中の指導方法	評価方法	就職との関係
1ヶ月程度 3ヶ月程度 6ヶ月程度	各学部・研究科の独自性が強く全学での統一した方針による実施は困難。各学部・研究科の教育目標・方針に沿ってそれぞれで実施。				

名古屋大学 法学部 法学研究科

I. インターンシップに関する基本情報

別紙参照

II. インターンシップに関する取組状況

1. インターンシップの実施・運営体制

①実施・運営組織

[組織名]

法学部インターンシップ運営委員会

[構成]

2009年度 教授1名 准教授2名 講師1名

[業務内容]

- 法政実習の企画
- 受入先の開拓
- 事前研修の実施
- 事後研修の実施 など

[取扱科目名]

法政実習 I, II (学部2年生, 3年生)

専門法政実習 I, II (大学院 総合法政専攻)

②産業界等との連携協力

- 法学研究科では愛知県司法書士会と学術交流協定を締結しており, 法政実習の受入司法書士事務所についても, 司法書士会の紹介を受けている。(約30事務所)
また, 法律事務所(弁護士事務所)の研修においては愛知県弁護士会所属の本学部出身弁護士が, 受入先の弁護士全体の取りまとめ役を行うとともに分野別の事前学習の講師も務めている。
- 法学研究科はトヨタ法務会議(トヨタ系企業の法務部門担当者の会議)と研究・教育連携協定を締結しており, 大学は客員教員(教授, 准教授)を受け入れている。客員教員には企業法務分野の事前研修を実施してもらう等連携体制を構築している。

③コーディネーター, 企業指導者の参画

[コーディネーター]

《専任・非常勤の別》

専任(企業出身の教員がインターンシップ委員会の委員でコーディネーターを担当している)

《業務内容》

- 受入先の開拓, 学生のマッチング, インターンシップ実施の調整等

[企業指導者]

《専任・非常勤の別》

ゲストスピーカー

《業務内容》

- 一部の派遣分野の事前学習では, 受入企業の担当者をゲストスピーカーとして講演等を依頼している。

④事前研修・研修中・事後研修の指導内容

[事前]

- ①全体研修: ビジネスマナー, パソコン, 個人情報保護法・守秘義務を実施

②分野別研修（派遣分野毎の研修）

（例）法律事務所：弁護士による講演，企業法務部門：企業の法務部長の講演等を実施

③課題図書，事前課題の提出，事前課題についてのコメントのフィードバック

[研修中]

- 学生は日誌を作成し，研修先指導者の確認を受ける。受入先からは評価書を大学宛に頂く。

[事後]

- 日誌，報告書をインターンシップ委員会へ提出。報告会（派遣分野毎に実施する分野別報告会及び受入先の指導者も招聘して行う全体報告会がある）を実施。

2. インターンシップの研修内容について

①研修プログラムの内容・作成

- 学生がコーディネーターや受入先と協議して計画書を作成し，委員会で検討を加えて決定，或いは受入先に対し大学としての要望を伝え，先方が提示する内容と摺りあわせを行い決定する。

②カリキュラム上の位置付け

- 「法政実習」は現場における就業体験を通じて，学部の講義などで得た知識を確認するとともに，現実に生起する問題を肌で感じることによって，今後の学習の方針を自ら明確にし，将来の進路発見の機会を提供することを目標とする。
- 選択科目としている
- 対象は原則として学部2・3年生，大学院（綜合法政専攻）1・2年生
- 事前研修以外に，派遣する分野によっては，関連科目の履修を条件としている。
法律事務所---民事訴訟法，刑事訴訟法，法曹実務， 弁理士事務所---知的財産法
マスコミ及び議員事務所----新聞論

③単位数設定の考え方

- 法政実習は事前学習，実習（夏季休暇中の2週間，原則実働1日8時間X10日）
- 事後学習（提出物，報告会）の履修状況を踏まえて，成績認定している。2単位としている。

3. 受入先の確保及び関係について

①受入先企業数，業種・職種

[受入企業数]

全体で105社・団体（2008年度）

[業種・職種]

企業38社（製造業12社，IT関連1社，金融9社，建設・物流3社，商社2社，シンクタンク1社 マスコミ10社）

官公庁（省庁・地方公共団体）13団体，法律事務所18，司法書士事務所28，税理士事務所1，議員事務所2，NPO・NGO4団体，国際関係機関1団体

[開拓方法等]

- 企業等は大学で独自に開拓。省庁・地方公共団体は東海地域インターンシップ推進協議会での情報を活用。

②外部団体等が開拓した受入先の情報提供の活用

- 東海地域インターンシップ推進協議会が省庁・地方自治体の受入先を取りまとめているため，その情報も有効活用している。

③研修生の選定方法（マッチング）

- 学生に希望する分野及び希望動機などを記載した「インターンシップ申込書」を提出させ、インターンシップ委員会との面接を経て派遣先を決定。
- 研修先は受入先の受入条件、成績及び希望理由、指導教員（所属ゼミ）の所見、面接の評価等を総合的に検討したうえで決定する。
- * 派遣分野（①法律事務所、②企業法務部門、③企業（法務部門以外）、④マスコミ、⑤省庁・地方自治体、⑥国際関係機関、⑦NPO・NGO、⑧議員事務所、⑨司法書士事務所・弁理士事務所）

④大学・受入先間での守秘義務、知的財産の取扱い等の確認内容、方法

- 受入先と文書（覚書）で研修に関するとりきめをしている。あらかじめ大学でひな形を用意。受入先等の要望に応じて内容を追加・修正することとしている。ただし、中央省庁・自治体では先方の様式を使用するケースが一般的である。

⑤経費・報酬の支払い

- 無報酬
- 交通費、食費等の経費については、原則本人負担。ただし、受入先からの提供の申し出により認める場合もある。

⑥インターンシップと受入先への就職との関係

- 法政実習は就職と直接結びつけていないので、特定企業の就職に結びつくことは殆どない。結果的に受入れ企業に就職したケースは1～2%程度である。
- インターンシップ生の評価は高いが、殆どの企業は大学と同様な認識で受入を行っている。

III. インターンシップの効果・成果

- 大学の講義で学習したことが、企業等の実務の現場ではどのように使われているかがよく理解できて、今後の勉学の動機付け、勉学の励みとなったとの受講者の意見が多い。
- 法政実習の受講者の進路を見てみると、特定の受入先への就職ではなく、研修分野との相関が高い。特に、法律関係の分野ではその傾向が顕著であり、希望する進路へのモチベーションを高めるという効果は十分あがっていることがわかる。
（例）平成17年度法律事務所派遣者12名中（当時3年生）の進路を見ると、うち9名が法科大学院へ進学し現在法曹を目指し勉学中である。（平成18年度では派遣者17名中11名が法科大学院へ進学している）
- 受入先での、学生への評価は総じて非常に高い。研修中に作成した課題レポートが秀逸であり、受入企業の社内教育用の資料となったケースもある。（企業法務部門）

IV. インターンシップ導入・実施にあたっての苦労・問題点及び、それを解決するためのポイント

- 事前学習：司法書士事務所、企業法務部門への派遣者の中で専門科目の未履修者に対しては、研修の実をあげるために、教員が分担して補講を実施している。補講時間数の増加によって強化を図ることが必要。
- 受入先の確保：法政実習の受講者は約160名（殆どが学部生）とほぼ学部1学年の数に相当。受入先の確保については最重要課題として取り組んでいるが、受講者の希望が多い分野は受入先が常に不足気味である。（特に企業法務部門は希望者が多くその傾向が顕著）部局同窓会や企業と連携により受入先の更なる開拓を図る。

(別紙) インターンシップに関する基本情報

平成20年度 正課の授業科目としてのインターンシップ開設状況

授業科目名	対象学部・研究科等	必修	単位数	対象学年			定員	実施時期	実施期間	備考
				学部	修士・専門職	博士				
キャリア教育実習	教育学部		2	3～4				2週間以上3週間未満		
職業教育学講義	全学部		2	3～4				4月～9月		
インターンシップ	教育発達科学研究科		4			1～3		受入先との調整により決定		
法政実習 I	法学部		2	2				2週間以上3週間未満		
法政実習 II	法学部		2	3				2週間以上3週間未満		
専門法政実習 I	法学研究科		2	1				2週間以上3週間未満		
専門法政実習 II	法学研究科		2	2				2週間以上3週間未満		
特殊研究インターンシップ (実態調査研究)	経済学研究科		2	1～2	1～3			1週間以上2週間未満		
工場実習	工学部		1	3～4			3	1週間以上2週間未満		
工場実習	工学部		2	3～4				1週間以上2週間未満		
学外実習	工学研究科		1		1～2		3	1週間以上2週間未満		
学外実習	工学研究科		2	1～2			4	1週間以上2週間未満		
研究インターンシップ	工学研究科		2		1	1～2	13	1ヶ月以上3ヶ月未満		
研究インターンシップ	工学研究科		3		1	1～2	5	1ヶ月以上3ヶ月未満		
研究インターンシップ	工学研究科		4		1	1～2	1	1ヶ月以上3ヶ月未満		
実験指導体験実習1	工学研究科		1		1～2			3ヶ月以上6ヶ月未満		
実験指導体験実習2	工学研究科		1		1～2			1週間以上2週間未満		
外部海外実地研修 I	国際開発研究科		2		1～2	1～3		受入先との調整により決定		
外部海外実地研修 II	国際開発研究科		1		1～2	1～3		受入先との調整により決定		
外部国内実地研修 I	国際開発研究科		2		1～2	1～3		受入先との調整により決定		
外部国内実地研修 II	国際開発研究科		1		1～2	1～3		受入先との調整により決定		
言語文化表現実習	国際言語文化研究科		2		1～2			2週間以上3週間未満		

メディアプロフェッショナル 技術実習	国際言語文化研究科		2		1～2			夏期休業中	2週間以上3週間未満	
インターンシップ	環境学研究科		1		1～2			受入先との調整により決定	受入先との調整により決定	
研究インターンシップⅠ	情報科学研究科		2		1～2			夏期休業中	3週間以上1ヶ月未満	
学外実習A	情報科学研究科		2		1～2			夏期休業中	2週間以上3週間未満	
学外実習B	情報科学研究科		1		1～2			夏期休業中	1週間以上2週間未満	
研究インターンシップⅡ	情報科学研究科		2			1～3		夏期休業中	3週間以上1ヶ月未満	

平成20年度 正課外のインターンシップ実施状況

制度等名	対象学部・研究科等			対象学年			定員	実施時期	実施期間	備考
				学部	修士・ 専門職	博士				
留学生インターンシッププログラム	法学研究科			1～2	1～3	なし	春期休業中	2週間以上3週間未満		
産学連携による実践型人材育 成事業ー長期インターンシップ・ プログラムの開発	生命農学研究科			1～2	1～3		受入先との調整により決定	1ヶ月以上3ヶ月未満	海外派遣	

名古屋工業大学

I. インターンシップに関する基本情報

別紙参照

II. インターンシップに関する取組状況

1. インターンシップの実施・運営体制

①実施・運営組織

[組織名]

大学院工学研究科博士前期課程産業戦略工学専攻

[構成]

教授 1 1 名, 准教授 8 名, 助教 4 名, 人材育成マネージャー 1 名, 大学院担当事務職員 1 名

[業務内容]

- 産業戦略創造企業演習 I, 産業戦略創造企業演習 II の受入先の開拓と学生への周知
- 受入先と学生希望とのマッチング
- 事前・事後研修の実施

[取扱科目名]

専門科目 実験実習分野 (産業戦略創造企業演習 I, 産業戦略創造企業演習 II)

②産業界等との連携協力

- インターンシップ受入企業の開拓に当たり, 各指導教員の共同研究先を検討する等, 関連企業との連携を図っている。

③コーディネーター, 企業指導者の参画

[コーディネーター]

《専任・非常勤の別》

非常勤 (人材育成マネージャー)

《業務内容》

- 受入先の開拓や学生と企業のマッチングを円滑に進めるため, 企業における在職経験があり, かつ同様の業務経験者を雇用している。

[企業指導者]

配置なし

④事前研修・研修中・事後研修の指導内容

[事前]

- 知的財産, 守秘義務, 情報の取り扱い及び工学倫理等事前授業を実施している。

[研修中]

特になし

[事後]

- 報告会において研修成果の報告を義務付け, 報告内容について評価している。

2. インターンシップの研修内容について

①研修プログラムの内容・作成

- 受入企業への一任を原則とするが, 可能な限り本学からの要望事項を取り入れるよう, 個別に協議している。

②カリキュラム上の位置付け

- 「産業戦略創造企業演習Ⅰ」については、産業戦略工学専攻における教育・研究をより深いものにするため、実社会での就業体験を積むことを目的とし、必修科目とする。
- 「産業戦略創造企業演習Ⅱ」については、上記に加え、「技術の市場化」を実社会で学ぶことを目的とし、選択科目とする。

③単位数設定の考え方

- 「産業戦略創造企業演習Ⅰ」・「産業戦略創造企業演習Ⅱ」とともに必修4単位、Ⅱは選択4単位をそれぞれ認定しているため、通常の単位認定の考え方（実習科目が30時間から45時間の授業をもって1単位とする）に矛盾しないよう、研修日数を定めている。なお、「産業戦略創造企業演習Ⅱ」を選択する学生は、同時に「産業戦略創造企業演習Ⅰ」を履修することとし、合計8単位を認定している。

3. 受入先の確保及び関係について

①受入先企業数、業種・職種

[受入企業数]

産業戦略創造企業演習Ⅰのみ：16社（重複参加者あり）

産業戦略創造企業演習Ⅱ：13社

[業種・職種]

産業戦略創造企業演習Ⅰのみ：製造業10社，サービス業2社，建設業2社，
情報通信業1社，卸売業1社

産業戦略創造企業演習Ⅱ：非公開

※産業戦略創造企業演習Ⅱ履修者は、産業戦略創造企業演習Ⅰを同時に履修

[開拓方法等]

- おもに指導教員の関連企業及び学生の自主開拓

②外部団体等が開拓した受入先の情報提供の活用

- 東海地域インターンシップ推進協議会その他、地方の経営者協会等受入企業・団体の開拓を行っている団体からの情報提供を学生が自主的に活用している。

③研修生の選定方法（マッチング）

- 各自で研修先を選定するために行わない。（「産業戦略創造企業演習Ⅰ」）
- 人材育成マネージャーが受入先と学生希望とのマッチングを行う。（「産業戦略創造企業演習Ⅱ」）

④大学・受入先間での守秘義務、知的財産の取扱い等の確認内容、方法

- 研修にあたり、あらかじめ守秘義務、知的財産権等の取扱いを確認している。受入先によっては、受入先と文書（覚書）で研修に関する取り決めをしており、あらかじめ大学でひな形を用意している。企業等の要望に応じて内容を追加することとしている。（「産業戦略創造企業演習Ⅰ」）
- あらかじめ大学で文書（覚書）のひな形を用意し、条件等を確認のうえ、全受入先企業と締結している。なお、企業等の要望に応じて内容を追加することもある。（「産業戦略創造企業演習Ⅱ」）

⑤経費・報酬の支払い

- 交通費と食費程度の経費が支給される場合はあるが、受入先選定に当たっては、考慮しない。

⑥インターンシップと受入先への就職との関係

- 多くの学生が就職先としての意識を持ってインターンシップを行っており、実際に多くの学生がインターンシップ先に就職している。

Ⅲ. インターンシップの効果・成果

- 技術の市場化を目指している産業戦略工学専攻において、学生が実際の現場に入って、技術がどう生かされ、そしてどう形になっていくのかを研修することにより、非常に大きな教育的効果を上げている。

Ⅳ. インターンシップ導入・実施にあたっての苦勞・問題点及び、それを解決するためのポイント

- 各自が調整を行っているために、その取り扱い及び内容に温度差がある。また、それを統括して事務処理する担当事務職員の苦勞は大きなものがある。

Ⅴ. 長期間のインターンシップについての意見・考え方

期 間	対象年次	研修内容	研修中の指導方法	評価方法	就職との関係
1ヶ月程度	博士前期課程1年 （「産業戦略創造企業演習Ⅰ」）	各企業のプログラムに従う	基本的には各企業に一任	事後研修でのレポート及び各企業担当者からの意見聴取	大きなきっかけとなっている。
3ヶ月程度	博士前期課程1年 （「産業戦略創造企業演習Ⅱ」）	各企業のプログラムに従う	場合によっては、研修中に指導教員が研修先を訪問する場合もある。	「産業戦略創造企業演習Ⅰ」と同じではあるが、報告会等は特別に行う。	「産業戦略創造企業演習Ⅰ」よりも深く入り込むために、その影響は正にも負にも大きい。

(別紙) インターシップに関する基本情報

平成20年度 正課の授業科目としてのインターンシップ開設状況

授業科目名	対象学部・研究科等	必修	単位数	対象学年			定員	実施時期	実施期間	備考
				学部	修士・専門職	博士				
産業戦略創造企業演習 I	工学研究科産業戦略工学専攻	1	4		1		夏期休業中	3週間以上1ヶ月未満	他専攻も履修可 (演習 II も同様)	
産業戦略創造企業演習 II	工学研究科産業戦略工学専攻		4		1		夏期休業中	1ヶ月以上3ヶ月未満	演習 I と併せて履修(8単位)	

平成20年度 正課外のインターンシップ実施状況

制度等名	対象学部・研究科等	定員	対象学年			実施時期	実施期間	備考
			学部	修士・専門職	博士			
ジェネラルインターンシップ	工学部工学研究科	130名程度	1部:3 2部:4	1		夏期休業中	2週間以上3週間未満	左記学年以外も可
自由応募	工学部工学研究科		1部:3 2部:5	1		受入先との調整により決定	受入先との調整により決定	左記学年以外も可

札幌国際大学

I. インターンシップに関する基本情報

別紙参照

II. インターンシップに関する取組状況

1. インターンシップの実施・運営体制

①実施・運営組織

[組織名]

大学教員，短大教員により構成するインターンシップ担当者グループ

[構成]

教授10名，准教授2名，講師4名，助教授1名，教務学生課1名

[業務内容]

教員担当内容

- インターンシップ先の開拓
- 研修内容の策定
- 派遣先への依頼訪問，派遣先との連絡
- 事前研修の実施
- 巡回指導
- 事後指導
- 報告会開催
- 教材開発

事務部門担当内容

関連文書発送，保管

※短期大学のインターンシップも担当している。

[取扱科目名]

インターンシップ I，インターンシップ II

②産業界等との連携協力

- 研修目的に合わせて受入条件の摺り合わせを行い，協定書・覚書等の形で相互連携の意思確認をしている。

③コーディネーター，企業指導者の参画

[コーディネーター]

《専任・非常勤の別》

科目担当教員がコーディネートしている

《業務内容》

受入先の開拓，渉外，研修中の巡回等

[企業指導者]

(基本はなし。受入先によっては受入先の担当者による指導がある場合あり)

《業務内容》

事前研修時の派遣（受入先の人事・研修部門の社員）及び集合研修。

ビジネスマナー，接遇訓練等。

④事前研修・研修中・事後研修の指導内容

[事前]

- 全8回の事前指導実施（職場でのエチケットとマナー，企業研究，履歴書指導，企業研究，派遣先ごとの個別指導）

- 希望確認，マッチング，新規追加開拓（授業担当者が授業を通じて行っている）
- インターンシップ開始前に学生は，受け入れ先担当教員と共に挨拶に伺っている。

[研修中]

- なるべく派遣初日に担当教員は研修先に電話を入れ確認をすると同時に，巡回指導の日程調整を行っている。
- 派遣先ごとに巡回指導を実施。地方であっても可能な限り巡回している。
- 研修中は担当教員とメール，電話で連絡が取れるよう，アドレス，電話番号を把握し，随時連絡を取っている。
- 緊急連絡は担当教員，事務局担当者が対応できるよう組織している。
- 派遣直前の学生への指導を必要に応じて個別に行っている。

[事後]

- 報告書，感想文，お礼状の添削，報告会でのプレゼンテーション個別指導を行っている。

2. インターンシップの研修内容

①研修プログラムの内容・作成

教員の担当領域を以下の6領域に分けて実施している。

【行政】

- 市役所，町役場での内勤業務（入力作業，会議の準備，議事録作成等）と外勤業務（公共施設の見回り，イベントの手伝い等）

【財団・NPO】

- 事務作業，プレゼン資料作成。
- イベント補助等。

【観光】

- ホテルでのハウスキーピングおよびベル業務。
- ホテルのブライダル部門にて，ブライダルフェア，宴会資料作成，関連会社への営業等。
- 旅行会社での旅行プラン企画と社員へのプレゼンテーション。
- 添乗業務への同行。
- 航空会社での，搭乗手続き案内，手荷物受託業務等。

【マスコミ・メディア】

- 広告会社でのデザイン製作，取材，クライアントとの打ち合わせ。
- TV放送局でのアシスタント業務，取材補助等。
- 新聞社での取材，編集アシスタント。地域コミュニティ情報誌作成アシスタント。
- 地域FM局での取材，放送アシスタント。

【スポーツ】

- スポーツクラブでのフロント業務，商品販売，営業業務。
- プロスポーツイベント補助。物品販売等。

【その他一般企業】

- 観光地での外国人向け宿泊案内業務。
- マンションモデルルームでの受付・接客業務
- 病院における医事業務（受付，案内，書類整理等）補助
- 製造業における総務部，生産部，営業部での業務。
- 販売業務（物産品，アパレル，ドラッグストア，書籍，インテリア等，）
- 空港でのスーパーラウンジでの接客業務。

②カリキュラム上の位置付け

- 職業観醸成，職業および企業理解を促し，就職時の職業選択に役立てると同時に，早期離職回避に繋げることを目的とする。
- 2年生からインターンシップ履修が可能で選択科目として位置づけている。

- 事前研修以外に、ビジネス関連科目（ビジネス実務総論、ビジネス実務Ⅰ・Ⅱ秘書総論、秘書実務Ⅰ・Ⅱ等）を受講することが望ましいとしている。

③単位数設定の考え方

- 短期インターンシップは、事前研修90分×8回、研修実質10日間、事後個別指導、報告会を行い、2単位としている。
- 中期インターンシップは、事前研修90分×8回、研修1～3ヶ月（実質20日間以上）、事後個別指導、報告会を行い、8単位としている。
- 長期インターンシップは、個別プログラムなので担当教員による個別事前指導、毎月の研修観察訪問、レポート等により総合判定し16単位としている。

3. 受入先の確保及び関係

①受入先企業数、業種・職種

[受入企業数]

96団体

[業種・職種]

行政、財団、非営利団体、銀行、証券、不動産、運輸、ホテル、製造、小売、卸売、情報、通信、放送、出版、病院、サービス等

[開拓方法等]

- 担当教員が学生のニーズを把握して開拓している。最近の新規開拓先は、銀行、証券、病院等である。

②外部団体等が開拓した受入先の情報提供の活用

- 現在は活用していない。本学独自インターンシップのみで運営。

③研修生の選定方法（マッチング）

- 3段階方式でマッチングを行っている。
- 初回授業で学生にアンケートでどの系統のインターンシップを希望するか、または希望研修先を確認。（不足分を担当教員がさらに開拓）
- 受け入れ企業が大方決まった段階で、研修内容、研修条件等を紹介し、第1希望～第3希望までを確認。
- 希望をもとに研修先調整、その後研修先を発表、さらに面接を行い最終調整。

④大学・受入先間での守秘義務、知的財産の取扱い等の確認内容、方法

- 事前研修においてインターンシップハンドブックを用い、守秘義務等について周知している。
- 受入先によっては誓約書、協定書を交わし確認している。

⑤経費・報酬の支払い

- 研修に参加する場合の交通費、昼食代等は原則自己負担。ただし、研修先により交通費支給、昼食支給がある。
- 中期インターンシップにおいては交通費研修先負担。
- 長期インターンシップにおいては交通費、研修支援費（報酬）が支給されている。通常、月5万円以上とし金額は受入先により異なる。
- 全国公募のインターンシップに参加している学生は有給で参加している。

⑥インターンシップと受入先への就職との関係

- 受入先を就職先として結びついている場合もある。
- 長期インターンシップは、就職を前提とする受入先や、応募の際の特別配慮等様々である。
- 研修先が是非採用したいということがあがるが、学生が希望しないという例がある。

III. インターンシップの効果・成果

- インターンシップ経験をしなかった学生の未内定率は経験した学生より高い傾向にある。
- インターンシップを経験することにより、早い時期に職場理解が進み進路に影響している。
- 就業への意識が高まっている。

IV. インターンシップ導入・実施にあたっての苦勞・問題点及び、それを解決するためのポイント

- 担当教員が新規開拓、交渉、研修内容調整、研修先との連絡、学生の事前指導、巡回指導、事後指導、報告会等、事務処理以外の全てを担当するため、担当件数により教員負担が大きい。
- 専門のコーディネーター配置により負担軽減可能。
- 事前指導と教育課程の関連性を効果的にする必要性がある。
- 教育課程とインターンシップの実施時期の調整。

V. 長期間のインターンシップについての意見・考え方

期 間	対象年次	研修内容	研修中の指導方法	評価方法	就職との関係
1ヶ月程度	2～4年生	ホテル、新聞製作、観光施設での研修	受入先との面談	評価表による受入先の評価と訪問時の学生の研修状況	就職に繋がるケースもあった。
3ヶ月程度	3～4年生	ホテルでの研修	受け入れ先との面談及び巡回・レポート等	評価表による受入先の評価と訪問時の学生の研修状況	就職実績のある受け入れ先
6ヶ月程度	3～4年生	商社（卸売り）での営業研修及び観光施設での研修	受入先との面談及び、毎月の訪問・レポート等	評価表による受入先の評価と訪問時の学生の研修状況	就職連動を保証するケースや応募の際の特別配慮

(別紙) インターンシップに関する基本情報

平成20年度 正課の授業科目としてのインターンシップ開設状況

授業科目名	対象学部・研究科等	必修	単位数	対象学年			定員	実施時期	実施期間	備考
				学部	修士・ 専門職	博士				
短期インターンシップⅠ	全学部・全学科		2	2～4			受入先との調整により決定	1週間以上2週間未満		
短期インターンシップⅡ	全学部・全学科		2	2～4			受入先との調整により決定	1週間以上2週間未満		
中期インターンシップ	全学部・全学科		8	2～4			受入先との調整により決定	1ヶ月以上3ヶ月未満		
長期インターンシップ	全学部・全学科		16	2～4			受入先との調整により決定	3ヶ月以上6ヶ月未満		

ものづくり大学

I. インターンシップに関する基本情報

別紙参照

II. インターンシップに関する取組状況

1. インターンシップの実施・運営体制

①実施・運営組織

【組織名】

就職・インターンシップ委員会

学生課就職・インターンシップ係

(ただし大学院科目ならびに成績評価の取りまとめは教務・情報課教務係)

【構成】

学長を除く教員全員が担当(2009年3月現在で44名, 助教含む)

事務職員 学生課(課長, 課長補佐, 就職・インターンシップ係3名)

【業務内容】

- 受け入れ先の開拓
- 受け入れ先データの整理と情報開示
- 学生への説明会の開催
- 学生への希望調査を含む受け入れ先企業とのマッチング(履修条件の確認や保険加入の状況等を含む), 正式受け入れ依頼
- 受け入れ先企業と学生と担当教員によるインターンシップ内容等(内容のほか, 各種受け入れ条件を含む)の検討・調整
- 受け入れ企業との守秘義務等にかかわる協定書の締結
- 事前研修(特に社会人常識セミナー, 安全セミナー)の実施
- インターンシップ期間中の学生からの報告・連絡管理
- 受け入れ先企業の訪問と学生指導, 事故等不具合発生時の対応
- 終了報告および企業の評価票の依頼, 管理
- 学生のノート, レポートの提出管理
- 教員による成績評価
- インターンシップ終了後の学生へのアンケート調査, 結果レポートまとめ
- インターンシップ結果の取りまとめ成果発表の管理運営
- インターンシップ後のお礼と次年度依頼 等

【取扱科目名】

- 製造技能工芸学科: インターンシップA(3年次), インターンシップB(4年次)
- 建設技能工芸学科: 基礎インターンシップ(2年次), 専門インターンシップI, 同II(4年次)
- 大学院ものづくり学研究科ものづくり学専攻:

ものづくりプロジェクト実習1~6, ものづくり課題研究1~2

※ 大学院科目については, 学外での研修希望の申請により, 個別に取り扱うため, 以下の記述には, 原則として含めていない。

②産業界等との連携協力

- ものづくり大学教育研究推進連絡協議会, ものづくり大学埼玉県地域連絡協議会における協力要請, 技能士会, 社団法人日本左官業組合連合会等, 関連業界団体への協力要請を行っている。
- 特に社団法人埼玉県経営者協会から, ハイパーキャンパスの運用とあわせて, 県内企業への本学インターンシップ制度の紹介を実施。

③コーディネーター，企業指導者の参画

[コーディネーター]

《専任・非常勤の別》

専任教員全員，事務職員（学生課就職・インターンシップ係）の他，一部非常勤講師

《業務内容》

受入先の確保・開拓や学生と企業とのマッチングにかかわる全ての業務を内部で行っている。

[企業指導者]

《専任・非常勤の別》

企業人事経験者（インターンシップ受入担当者），「安全管理・安全工学」の授業担当者を非常勤講師として招聘

《業務内容》

インターンシップ前の社会常識セミナー，安全講習を担当している。

④事前研修・研修中・事後研修の指導内容

[事前]

- 事前説明会（12月，2月，5月，6月：インターンシップの位置づけ，履修上の注意，心構え，履修先の選択方法，研修のポイント等），社会常識セミナー（5月：企業での生活全般の注意やマナー，心構え等を指導），安全講習（6月：企業における安全の位置づけ，安全管理の基本，自分の身の守り方等を，先輩のヒヤリハット集も参考にしながら指導）を開催している。
- インターンシップ先決定者に対し，担当教員が学生紹介票の記載内容の確認と同時に，研修内容について個別に学生と相談を行っている。

[研修中]

- 開始報告や日報・週報の担当教員への提出，担当教員の訪問による中間確認を行っている（担当教員から要請があった場合は事務職員が訪問を代行することもある。また，事務職員の研修をかねて，教員の訪問に同行する場合もある）。

[事後]

- 研修ノート，レポートの担当教員への提出，インターンシップ成果発表会（製造技能工芸学科：ポスターセッション方式，建設技能工芸学科：ポスターや作品の展示）による発表を行っている。

2. インターンシップの研修内容について

①研修プログラムの内容・作成

- 企業に対し，受入先調査票において，プログラム内容の概要を確認し，説明会で対象学生に周知している。
- 大学側は，学生紹介票でプログラム内容の詳細について要望を出し，受入先からの計画票により研修内容の調整・決定を行っている。

②カリキュラム上の位置付け

- 「インターンシップ A」（製造技能工芸学科3年次）は，製造業全般について，企業等の生産現場で実務を経験し，ものづくりの様々な様態や定石を知って，工夫する力，創造力を涵養することを目的としている。
- 「インターンシップ B」（製造技能工芸学科4年次）は，専門とする技能・技術や製品について，企業等の生産等の諸現場で実務を経験し，自らの能力レベルを把握し，就職を念頭においてその向上に努めることを目的としている。
- 「基礎インターンシップ」（建設技能工芸学科2年次）は，建設業および関連業の様々な様態を知り，建設現場の実務の流れ，段取，工程計画・管理，安全等の基本事項を体験し，今後，自分が果たしうる役割を考えることを目的としている。

- 「専門インターンシップⅠ・Ⅱ」（建設技能工芸学科4年次）は、専門とする技能・技術の分野について、生産計画、現場制作および施工、現場管理、企画設計等の業務を体験し、就職に向けて、その能力を向上させることを目的としている。
- インターンシップは全て選択科目であるが、建設技能工芸学科の場合、卒業研究および制作の着手条件として、専門インターンシップの履修を義務づけ、さらに、専門インターンシップの履修条件として基礎インターンシップの履修を義務づけている。一方、製造技能工芸学科の場合はインターンシップが卒業研究および制作の着手条件ではないが、必ず履修するよう指導している。
- インターンシップが学外で行われる企業との協力授業であることをふまえ、本学ではインターンシップを履修するための条件を設定している。
 1. インターンシップA：2年生第3クォータ終了時に、60単位以上取得していること。
 2. 基礎インターンシップ：1年生第3クォータ終了時に20単位以上取得し、必修科目を4単位以上取得していること。

③単位数設定の考え方

- 40日間＝8単位の考え方（5年間の実績に基づき、平均ベース程度の時間数とした。）
- 1日8時間のインターンシップ従事時間数を純粹の従事時間と見る。
- 日々の実習の後の日報等のとりまとめ時間を一日＋1時間と見る。
- 純粹の実習単位として、1単位＝45時間として、計算
- $(8 + 1) \text{ 時間} / \text{日} \times 40 \text{ 日} \div 45 \text{ 時間} / \text{単位} \div 8 \text{ 単位}$
- 期間が異なる場合も同様に、20日＝4単位、60日＝12単位、80日＝16単位とする。

3. 受入先の確保及び関係

①受入先企業数、業種・職種

[受入企業数]

- 受入可能企業数 455社（製造技能工芸学科126社、建設技能工芸学科329社）
- 最終受入企業数 327社（製造技能工芸学科81社、建設技能工芸学科246社）

[業種・職種]

- 製造技能工芸学科：

業種別	企業数
金属加工製品	34
電気・電子機器関連	26
その他機械製造	17
その他各種製造	14
機械装置・部品	13
自動車・陸運関連	9
非金属加工・化学製品	3
研究・公益	3
建設	1
卸売・小売・サービス・他	6
計	126

職種別	受入先数
組立・製造	48
部品加工	31
生産技術・装置	21
部品・機構設備設計	20
試験・開発・研究	9
機能評価	6
ソフトウェア開発	4
デザイン	2
その他	6
計	147

※1社で複数の職種の受入がある企業があるため、受入先数の合計が業種の合計と異なる。

- 建設技能工芸学科：

業種別	企業数
木造工務店	78
専門工事（左官，造園，型枠等）	68
設計事務所・測量・コンサルタント	65
その他（舞台美術・不動産等）	30
総合建設業（ゼネコン）	27
建設資材等製造	23
土木・造園	22
公務・公益・試験機関	16
計	329

職種別	受入先数
施工・技能	107
管理・監督	91
設計・計画	67
生産（工場内部）	44
試験・研究・測量・調査	18
公務・事務・その他	18
維持管理・リフォーム	9
営業・販売	5
計	359

※ 1社で複数の職種の受入がある企業があるため，受入先数の合計が業種の合計と異なる。

[開拓方法等]

- 支援団体・業界団体を通じた開拓，教職員（非常勤を含む）を通じた開拓，学生自身や保護者・関係者等を通じた開拓を行っている。

②外部団体等が開拓した受入先の情報提供の活用

- 埼玉県内の企業の受入について，技能士会，社団法人日本左官業組合連合会等，関連業界団体，社団法人埼玉県経営者協会より情報提供の協力を受けている。

③研修生の選定方法（マッチング）

- 学生に志望動機等を記載した希望票を提出させ，受入先で可能な実習内容とのマッチングを図っている。
- 特定企業に多数の希望者がいる場合，学生の成績・履修状況を勘案して受入先を決定している。

④大学・受入先間での守秘義務，知的財産の取扱い等の確認内容，方法

- 研修にあたり，あらかじめ，守秘義務や知的財産の取り扱いについて，協定書を交わし，双方の責任及び義務を確認している。
- その他，受入先には，大学からの依頼状と学生が作成する学生紹介票（学生の個人情報，希望テーマ，加入学生保険），誓約書により最終的な受入を依頼し，企業との計画票の往来により受入の諾否とともに受入場所，内容等を担当教員が検討し，学生本人の確認の基に決定する
- 企業により，先方から協定書等の提示がある場合には，原則としてそれに応じている。

⑤経費・報酬の支払い

- 交通費，食費，宿泊費等の経費について，原則，無償としているが，一部，企業からの申し出により，企業負担の場合がある。同様に，遠方の学生に対し，社員寮を無償提供してもらう場合がある。
- 報酬について，原則，無償としているが，企業からの申し出があった場合や学生の特別な救済状況を考慮し，一部負担していただく場合がある。

⑥インターンシップと受入先への就職との関係

- インターンシップと就職が結びついている学生は2008年度においては卒業生の2割程度である（1～4期性においては24％）。
- その他，長期インターンシップの経験は，就職活動の際に企業から高い評価を得ている学生，卒業生が多い。

III. インターンシップの効果・成果

- インターンシップ履修後の学生アンケートでは、得られた成果として、段取りの重要性、大学とは違う経験、仕事への多数の人の関与、安全意識の重要性、自分に不足している点の理解を多くあげている。
- 教科書に書いていない最新の現場の実態を把握することができ、学生は様々な実務を通じて、その本質をつかみ取り、その後の修学における目的意識も明確になるため、大学の授業に対する姿勢もさらに熱心なものとなっている。
- インターンシップを通じて会社の多くの人々と接することで、コミュニケーションや現場感覚を身につけることができる。
- インターンシップ受入先の多くは長期インターンシップの意義や期間について評価している。

(以上、インターンシップレポート参照)

- 就職活動においてもインターンシップの経験が大きなPR材料となっている。
- 2007年度卒業生に対するアンケートでは、大学在学中に最も熱心に取り組んだ事として、インターンシップが第1位(21.5%)を占めている。

IV. インターンシップ導入・実施にあたっての苦労・問題点及び、それを解決するためのポイント

本学ではインターンシップの導入を、開学当初からとしている。そのため、他の授業科目との調整等は全くなかったが、新しい授業として立ち上げるための苦労があった。

受け入れ先企業の開拓→ 全教員が自身の関連企業等の候補をリストアップし、各社にインターンシップの説明書等を送るところから開拓を開始した。また、できるだけ直接に足を運んで説明を行った。本学開学時からの応援組織である「ものづくり大学埼玉県地域連絡協議会」には当時から賛同をいただき、会員企業への呼びかけを行っていただいた。

1. 中小・中堅企業等の受け入れ先へのインターンシップの意義(企業側)の説明やインセンティブの増強措置
 - 中小・中堅企業では、まだインターンシップに対する理解が不足し、受け入れ難い環境が存在する。そういった企業に、企業自身にとってのインターンシップのメリット(学生だけのメリットではない)を理解していただくことが必要である。例えば、若手従業員が指導に当たることでの意識向上、企業全体に若い人材が入ることでの活性化、企業のデータ整理等の日常できない業務の実現等が企業側のメリットとして挙げられる。また、インターンシップを受け入れた企業に対する直接の支援策も望まれる。例えば、ある程度受け入れられている企業の負担に対する補助金・助成金制度の確立、同業他社との差別化がはかれるような措置(建設業であれば経営事項審査への評価点の追加、公共事業発注時の優先採択等)等である。
2. 学生へのインターンシップの意義と必修相当としての意味を周知徹底すること
 - 必修科目とはしなかった(履修できない学生のことを考慮した)ため、学生の選択科目だという意識を払拭し、是非行かなければならない科目だという意識を浸透させるために数年を要した。
3. 学生に事前にインターンシップについての目標を持たせることが必要
 - インターンシップに対して、自身の目標や成果の見通し等を立てられているかどうかで結果、成果の重みが異なる。そのため、事前指導の中でテーマを決めさせ、またそれを企業にも提示するように進めているが、学生による差異が大きく、指導の手法や徹底が必要と感じている。
4. インターンシップに伴う事故等の危険性
 - 本学ではインターンシップでもものづくりの現場に出ることを目的としているため、事故等の危険は常に存在する。そのため、学生保険に全員を加入させることとし、特にインターン

シップに行く学年でフォローをしている。また、事前に安全講習を続け、2006年度からヒヤリハット事例集の公開を行い、さらに2008年度は一コマの講習として充実させたところ赤チン災害もほとんどなくなったため、今後はこの方針を続ける予定である。また、企業での研修は企業側の注意によりきわめて少ないが、通勤災害（インターンシップ先に通う区間での事故・災害）が見られるため、この点についての大学での事前教育徹底が必要と感じている。

5. インターンシップを念頭に置いた社会人マナー教育の徹底

→ 本学では入学時から「あいさつ」の励行等を行っており、企業の方々からは好評を得ているが、インターンシップではさらに一歩進んだ社会人マナー教育が必要と思われる。就職活動を始めてからでは遅いと感じられるので、インターンシップをきっかけとした意識付けを含めて、2008年度から実施している「社会人常識セミナー」を拡充徹底する必要性やキャリア教育としての意味づけ等の展開が必要と感じている。

6. インターンシップに伴う学生の金銭的な負荷

→ この問題はまだ解決はしていない。現段階では公共交通機関の利用は学生定期となるように、迅速な申請対応を行う程度にとどまっている。企業によっては、学生の生活を考えた宿舍の提供や昼食の提供、交通費の提供等が得られているが、このあたりのサポート体制を考える必要がある。

7. インターンシップの成果の事後の学習・進路等への反映が十分とはいえないこと

→ この点は学生による差も大きく、充実させている学生も多数いるが、中にはインターンシップの目的をきちんと見出せないまま履修し、その結果を自身にフィードバックできていないものもある。これらの学生に、インターンシップの意義を前向きに考えさせる等の、よりきめ細かな指導が必要である。

V. 長期間のインターンシップについての意見・考え方

期 間	対象年次	研修内容	研修中の指導方法	評価方法	就職との関係
1ヶ月程度	1～2年生程度 *ものづくり大学では、現行の2ヶ月程度が最短でも必要と考えている。	社会体験を中心とする。	1週間ごとのフォローが必要と考える。	継続することを第一に評価する。その上で、学生自身の成長について本人と企業からの意見をもとに教員が評価する。	特に関係をもたせなくてよい。この程度の期間で適切に相互理解をするのは難しいと思われる。
3ヶ月程度	2～4年生	目的を明確にした経験と、その中での学生の成長あるいは企業の業務への手伝いとなることを中心とする。	1週間ごとの報告を基礎に、月に1回程度を目安とした企業と教員との緊密なやり取りや最後の成果報告の共同開催等が望ましいと考える。	継続は最低限の条件とし、事前に目標を立て、その目標に向けての自身の成果評価や、企業からの成長評価等を総合し、教員の現地見分を加えて評価する。	かなり就職に直結するケースがあると考えられる（ものづくり大学の実績あり）。直接の就職を目的としなくても、将来進路の決定に及ぼす影響効果は大きい。
期 間	対象年次	研修内容	研修中の指導方法	評価方法	就職との関係

6ヶ月程度	4年生，大学院生 (ものづくり大学では，大学院生や，4年生で卒業研究型のインターンシップを行ったものがこれに近い)	研究テーマ型や成果目標型のインターンシップが望ましい。	月単位の報告や，企業，学生，教員による情報交換等が望ましいが，場合によっては，かなり学生に任せておくこともありうる。	学生に自己評価レポートを提出させ，また学内でのプレゼンテーション等を課することで評価につなげる。指導教員以外の教員等が評価に参加する場合もありうると思われる。	就職と直結する場合もあるが，企業との共同研究等の意味合いのほうが強いと思われる。特に研究職を目指す学生のインターンシップとしては最も有効と思われる。
-------	--	-----------------------------	--	---	--

(別紙) インターンシップに関する基本情報

平成20年度 正課の授業科目としてのインターンシップ開設状況

授業科目名	対象学部・研究科等	必修	単位数	対象学年			定員	実施時期	実施期間	備考
				学部	修士・専門職	博士				
インターンシップA	技能工芸学部製造技能工芸学科		6	3			180	授業期間中	1ヶ月以上3ヶ月未満	
インターンシップB	技能工芸学部製造技能工芸学科		6	4			180	授業期間中	1ヶ月以上3ヶ月未満	
基礎インターンシップ	技能工芸学部建設技能工芸学科		8	2			180	授業期間中	1ヶ月以上3ヶ月未満	
専門インターンシップ I	技能工芸学部建設技能工芸学科		6	4			180	授業期間中	1ヶ月以上3ヶ月未満	
専門インターンシップ II	技能工芸学部建設技能工芸学科		6	4			180	授業期間中	1ヶ月以上3ヶ月未満	
(以下、大学院において学外実習を可としているもの)										
ものづくりプロジェクト実習1~4	ものづくり学研究科		2		1		20	受入先との調整により決定	受入先との調整により決定	学外での実習も可能としている
ものづくりプロジェクト実習5~6	ものづくり学研究科		2		2		20	受入先との調整により決定	受入先との調整により決定	学外での実習も可能としている
ものづくり課題研究1~2	ものづくり学研究科		4		2		20	受入先との調整により決定	受入先との調整により決定	学外での実習も可能としている

平成20年度 正課外のインターンシップ実施状況

制度等名	対象学部・研究科等	必修	単位数	対象学年			定員	実施時期	実施期間	備考
				学部	修士・専門職	博士				
海外インターンシップ	技能工芸学部製造技能工芸学科			4			1	夏期休業中	2週間以上3週間未満	実施実績
卒業研究および制作に伴う学外研修	技能工芸学部製造技能工芸学科			4			6	長期休業中と授業期間中を組み合わせ	3ヶ月以上6ヶ月未満	実施実績

立教大学

I. インターンシップに関する基本情報

別紙参照

II. インターンシップに関する取組状況

1. インターンシップの実施・運営体制

①実施・運営組織

[組織名]

コオプ教育・インターンシップオフィス

[構成]

コオプコーディネーター2名，事務職員2名，派遣職員2名

[業務内容]

- 「Rikkyo・コオプ・インターンシップ」実習先の開拓
- 実習先との調整・連絡
- 学生向けガイダンス実施
- 応募者面接・マッチング作業
- 事前・事後研修実施
- 実習中のフォロー
- 報告会の実施，報告書作成

[取扱正課外教育名]

Rikkyo・コオプ・インターンシップ

②産業界等との連携協力

- 社会連携教育を担うコオプコーディネーターがニーズに合った実習先を開拓。
- 本学キャリアセンターから，インターンシップを実施している，あるいは導入を検討している企業・団体を紹介してもらい，受入れの交渉を行う。

③コーディネーター，企業指導者の参画

[コーディネーター]

《専任・非常勤の別》

コオプコーディネーター：専任（2名）

《業務内容》

- 本学の社会連携キャリア教育を推進するため，社会との連携・強化を担う役職。「Rikkyo・コオプ・インターンシップ」では実習先の開拓やガイダンス，セミナー，事前・事後研修等プログラム内容の策定，実習希望者との面接・実習生のフォロー等を担う（その他，正課キャリア教育授業の担当，コオプ教育研究会の主宰等）。

[企業指導者]

配置なし

④事前研修・研修中・事後研修の指導内容

[事前]

- インターンシップの意義や目的の確認，目標設定，実習先研究，ビジネスマナー，守秘義務の徹底といった諸注意事項等につき，3時間のプログラムを実施。

[研修中]

- 実習生にはA4判の日報の作成および電子メールでの送信を義務付け，当オフィスで目を通し必要に応じてフォローを行っている。

[事後]

- 実習内容の共有，事前研修で設定した目標・理想像との対比，実習後の自己発見，課題を解決するための目標設定等につき，3時間のプログラムを実施。

2. インターンシップの研修内容について

①研修プログラムの内容・作成

- 大学側から，実習先に「Rikkyo・コオプ・インターンシップ」の趣旨説明・受入にあたっての要望等を出し，受入先が提示する研修内容と調整を行っている。

②カリキュラム上の位置付け

- 正課外プログラムとして実施。

③単位数設定の考え方

- 正課外プログラムとして実施。

3. 受入先の確保及び関係について

①受入先企業数，業種・職種

[受入企業数]

<2008年度実績>

69社 10団体 6地方自治体

[業種・職種]

<2009年度実績>

建設2，製造業14，卸・小売業11，金融業・保険業9，不動産1，運輸・通信6，教育2
新聞・出版3，放送・広告7，情報・専門サービス6，観光業・興業・娯楽4，その他サービ
ス4，非営利団体10，公務6

[開拓方法等]

- 社会連携教育を担うコオプコーディネーターがニーズに合った実習先を開拓。キャリアセンターから，インターンシップを実施している，あるいは導入を検討している企業・団体を紹介してもらい，受入れの交渉を行う。

②外部団体等が開拓した受入先の情報提供の活用

- 特にしていない

③研修生の選定方法（マッチング）

- 志望理由書に第5希望まで申告させ，出願者全員と面接のうえ，派遣先を決定する。

④大学・受入先間での守秘義務，知的財産の取扱い等の確認内容，方法

- 実習生には，事前研修と実習前に提出させる書類にて守秘義務の重要性を徹底し，実習先に提出する「誓約書」に守秘義務に関する項目を設けている。
- 実習先と交わす文書（覚書）に関する項目を設けている。あらかじめ大学でひな形を用意しているが，企業等の要望に応じて内容を追加することとしている。

⑤経費・報酬の支払い

- 報酬は原則なし。交通費・食費については，支給または補助をする実習先もあるが，すべて実習先の判断に任せている。

⑥インターンシップと受入先への就職との関係

- 受入先を就職先として希望し、実際に就職に結びついている学生は概ね5～7%程度（進路決定届で申告のあった学生のみを対象とした数字）。

Ⅲ. インターンシップの効果・成果

- 社会と接する機会が極めて少ない現在の学生にとって、短期間とはいえ企業・団体等で実習を行うことは非常に有益と考える。「仕事」の現場に触れることにより、働くこと・社会と繋がることの意義や自分にできること・できないことが明確となり、大学で学ぶことの大切さや卒業までの目標設定の重要性に気づくなど、学生のキャリア形成にとっては大変よい機会となっている。

Ⅳ. インターンシップ導入・実施にあたっての苦勞・問題点及び、それを解決するためのポイント

- 90社（団体）にのぼる実習先とのやりとりや、学生との面接・日報のチェックなど、非常に労力のかかるプログラムであるが、その割には送り出せる学生の数が限定されてしまうという点。
- 今後は当プログラムに参加する学生だけでなく、公募でインターンシップに参加する学生への支援をどう強化していくかが課題。

(別紙) インタナショナルシップに関する基本情報

平成20年度 正課の授業科目としてのインタナショナルシップ開設状況

授業科目名	対象学部・研究科等	必修	単位数	対象学年			定員	実施時期	実施期間	備考
				学部	修士・専門職	博士				
インタナショナルシップ	文学部		2	3			30	2週間以上3週間未満		
インタナショナルシップ	経済学部		4	2・3			20	2週間以上3週間未満		
国内インタナショナルシップ	経営学部		2	3			50	2週間以上3週間未満		
海外インタナショナルシップ	経営学部		4	3			20	3週間以上1ヶ月未満		
インタナショナルシップA	社会学部メディア社会学科		4	3・4			20	3ヶ月以上6ヶ月未満		
インタナショナルシップB	社会学部メディア社会学科		2	3・4				長期休業中と授業期間中を組み合わせ		
観光インタナショナルシップ1	観光学部		2	3			10	2週間以上3週間未満		
観光インタナショナルシップ2	観光学部		2	3			10	2週間以上3週間未満		
インタナショナルシップ	コミュニケーション福祉学部		4	3			30	2週間以上3週間未満		
コンサルティング・メンツド1	ビジネスデザイン研究科		2	1・2				受入先との調整により決定	面談により履修者選考	
コンサルティング・メンツド2	ビジネスデザイン研究科		2	1・2				受入先との調整により決定	面談により履修者選考	
CSRインタナショナルシップ基礎演習1	21世紀社会デザイン研究科		2	1				受入先との調整により決定	書類と面談により履修者選考	
CSRインタナショナルシップ基礎演習2	21世紀社会デザイン研究科		2	1				受入先との調整により決定	書類と面談により履修者選考	
CSRインタナショナルシップ集中演習1	21世紀社会デザイン研究科		4	2				受入先との調整により決定	書類と面談により履修者選考	
CSRインタナショナルシップ集中演習2	21世紀社会デザイン研究科		4	2				受入先との調整により決定	書類と面談により履修者選考	
RW(インタナショナルシップ)	異文化コミュニケーション研究科		1	1・2				受入先との調整により決定	書類により履修者選考	

平成20年度 正課外のインタナショナルシップ実施状況

制度等名	対象学部・研究科等	対象学年			定員	実施時期	実施期間	備考
		学部	修士・専門職	博士				
Rikkyo・Coop・インタナショナルシップ	全学部・全研究科	2・3	1		200	夏期休業中	2週間以上3週間未満	

京都橘大学

I. インターンシップに関する基本情報

別紙参照

II. インターンシップに関する取組状況

1. インターンシップの実施・運営体制

①実施・運営組織

サマー・インターンシップ

[組織名]

学生部

[構成]

学生部長，学生部委員，コース担当教員，就職進路課職員

[業務内容]

- インターンシップ先開拓
- 研修内容の策定
- 選考・マッチング
- 事前・事後研修の実施
- 単位認定申請受付 等

[取扱科目名]

インターンシップ A (ビジネス)，インターンシップ B (図書館司書)，インターンシップ C (行政)，インターンシップ D (NPO・NGO)

スプリング・インターンシップ

[組織名]

現代マネジメント学科

[構成]

文化政策学部長 現代マネジメント学科長，現代マネジメント学科教員，就職進路課職員

[業務内容]

- インターンシップ先開拓
- 研修内容の策定
- 選考・マッチング
- 事前・事後研修の実施
- 単位認定申請受付 等

[取扱科目名]

インターンシップ A (ビジネス)，インターンシップ B (図書館司書)，インターンシップ C (行政)，インターンシップ D (NPO・NGO)

※副学長のもと，キャリア教育推進会議を設置し，正課外を含めた学生のキャリア形成を全学的に推進している。

②産業界等との連携協力

- 本学卒業生の就職先企業や取引先企業，本学教員との共同研究等での関係企業を中心として，受入先となっただき，学生の教育の一環であることを認識いただいた上で，企業の社会的責任の一環として連携協力をいただいている。

③コーディネーター，企業指導者の参画

[コーディネーター]

《専任・非常勤の別》

非常勤

《業務内容》

本学の就職アドバイザーとして雇用しており、業務のひとつとして、プログラムの開発、受入事業所の開拓等を進めている。

[企業指導者]

《専任・非常勤の別》

非常勤

《業務内容》

インターンシップ受入先で必要な企業研究、ビジネスマナー研修を担当。

④事前研修・研修中・事後研修の指導内容

サマー・インターンシップ

[事前]

- 応募資格：累計 GPA 2.3 以上
- 基礎研究（業界，企業研究）①～⑧
- ビジネスマナー講習①～⑥
- パソコンスキル講習①～⑧（任意参加）
- アクションプランの作成
- 到達度テスト 80 点以上

[研修中]

- 学生は，実習簿を作成し，研修先の指導者の確認を受ける。
- 学生は，開始 4 日後に，研修状況の報告を大学（就職進路課）に行う。
- 実習期間中に，教員または職員が激励訪問（巡回指導）を実施。

[事後]

- フィードバック面談（アクションプランの完成）
- 実習レポート・プレゼン準備
- 体験報告会でのプレゼンテーション

スプリング・インターンシップ

[事前]

- ビジネスマナー講習①～⑩
- アクションプランの作成
- 到達度テスト 80 点以上

[研修中]

- 学生は，実習簿を作成し，研修先の指導者の確認を受ける。
- 学生は，開始 4 日後に，研修状況の報告を大学（就職進路課）に行う。
- 実習期間中に，教員または職員が激励訪問（巡回指導）を実施。

[事後]

- フィードバック面談（アクションプランの完成）
- 実習レポート・プレゼン準備
- 体験報告会でのプレゼンテーション

2. インターンシップの研修内容

①研修プログラムの内容・作成

- 実習内容については，受入先事業所でのプログラムを基本としながら，本学教員（職員），学生三者で協議し，教育プログラムとして開講している。
- 事前プログラムについては，受入事業所での研修に支障が出ないように，ビジネスマナーと業界企業研究を基本としている。

②カリキュラム上の位置付け

- 本学の教学理念の一つである、「臨床の知」を実践し、学生に将来の進路を展望する観点から、在学中に自分の専攻・将来のキャリアに関連した就業体験を行う、産学公共同の教育プログラムとして位置づけ、カリキュラム上は基本的に自由学修科目（キャリア形成科目）として位置づけている。なお、学部特性から現代ビジネス学部においては、選択必修科目として位置づけている。

③単位数設定の考え方

- 事前事後の学修時間が15回の講義相当以上とし、単位数を2単位とする。
- 単位認定については、以下の10項目をすべて満たすこと
 - I. 受講申込書・希望体験業務シートの提出があること
 - II. 選考までの事前研修において5/6回以上の参加していること
 - III. 到達度テスト80点以上、講師所見・受講者の資格取得状況に問題がないこと
 - IV. 受入事業所の実習として実働10日間以上の勤務があること
 - V. 実習簿を作成・提出していること
 - VI. 基礎研究レポートが作成されていること
 - VII. アクションプランが完成されていること
 - VIII. 実習レポートが作成されていること
 - IX. 事前・事後学習において12/15回の出席があること
 - X. 事業所の成績評価が60点以上であること

3. 受入先の確保及び関係

①受入先企業数、業種・職種

サマー・インターンシップ（2008年度実績）

[受入企業数]

10事業所

[業種・職種]

地方公共団体（行政）1機関、地方公共団体（図書館）2団体、NPO・NGO 2団体、金融1機関、ホテル・旅館2社、小売1社、出版1社

[開拓方法等]

- 本学卒業生の就職先企業や取引先企業、本学教員との共同研究等での関係企業を中心として、専門領域を考慮して開拓

スプリング・インターンシップ（2008年度実績）

[受入企業数]

7事業所

[業種・職種]

病院2院、小売1社、教育サービス1社、NPO・NGO 1機関、広告1社、印刷・出版1社

[開拓方法等]

- 本学卒業生の就職先企業や取引先企業、本学教員との共同研究等での関係企業を中心として、専門領域を考慮して開拓

②外部団体等が開拓した受入先の情報提供の活用

- 公募型インターンシップとして、大学コンソーシアム京都が主催するインターンシップや、全国経営者協会が主催するインターンシップの利用等についても学生に説明し、積極的な利用を促している。
- 公募型インターンシップについても大学の単位認定基準に準じて、一定の条件を満たせば、単位を認めることとしている。（2単位）

③研修生の選定方法（マッチング）

サマー・インターンシップ

- 学内選考（個人面談（アクションプラン作成）、希望体験業務シート、到達度テスト、学内プレ・インターンシップ）
- 事業所選考（事業所面談、履歴書・誓約書・課題レポートの提出）

スプリング・インターンシップ

- 学内選考（個人面談（アクションプラン作成）、希望体験業務シート、到達度テスト）
- 事業所選考（事業所面談、履歴書・誓約書）

④大学・受入先間での守秘義務、知的財産の取扱い等の確認内容、方法

- 受入先事業所と文書（覚書）でインターンシップに関する取り決めを行なっている。あらかじめ大学でひな形を準備し、受入先事業所の要望により、内容の追加・変更等を行なっている。
- また、学生から受入先事業所に誓約書（守秘義務等）を提出。

⑤経費・報酬の支払い

- 報酬については、原則無報酬
- 通勤途上の傷害保険は、入学時に大学負担により加入済み
- 賠償責任保険の加入は学生自己負担

⑥インターンシップと受入先への就職との関係

- 「学習と体験の場」として位置づけており、採用活動及び労働の場としてのアルバイトと切り離しており、基本的に実際の就職には、結びついていない。（ただし、受入先事業所への就職は皆無ではない。）

III. インターンシップの効果・成果

- 学生にとっての効果
 - ①己の適性や、職業についての理解を深め、職業選択や将来設計等深く考える契機となる。
 - ②実務能力や専門能力の向上、学習意欲に対する刺激となる。
 - ③就職活動の方向性と方法等基礎的な理解が得られる。
 - ④就職後の職業生活について適応力をつけることができる。
- 大学にとっての効果
 - ①インターンシップを通じて教学内容と実地の経験が結びつけられ、教学内容や方法が検証され、その改善や充実を図る機会とすることができる。また、このことにより、学生の学習意欲を高めることができる。
 - ②学生にとっては、自己の職業適性や将来設計を考える機会となり、職業選択や職業意識の向上を図り、ひいては人生観の育成をはかることができる。
 - ③社会の大学に対する人材育成のニーズを把握することができる。
- 受入事業所にとっての効果
 - ①学生や大学における、各事業所に対する理解を促進させることができる。同時に事業所が必要とする人材を示すことで、事業所のニーズを伝え、大学の教育に反映させていくことができる。
 - ②インターンシップが職業意識の高い人材の育成につながり、就職後の職業の適応度が高まり、若年層の離職率の減少が期待できる。
 - ③比較的若い社員・職員による、後進指導のノウハウの蓄積が期待できる等々。

IV. インターンシップ導入・実施にあたっての苦労・問題点及び、それを解決するためのポイント

- 大学コンソーシアムや各都道府県の経営者教会等で受入を行う企業が増加しており、小規模大学で単独での受入先事業所の開拓が難しい。
- 受入事業所側では、やはり就職への繋がりを期待いただくことになるため、別途就職活動時期に企業セミナー等を希望される場合には、優先的にお願いする等している。

(別紙) インターシッピングに関する基本情報

平成20年度 正課の授業科目としてのインターシッピング開設状況

授業科目名	対象学部・研究科等	必修	単位数	対象学年			定員	実施時期	実施期間	備考
				学部	修士・専門職	博士				
インターシッピングA(ビジネス)	文学部、文化政策学部、現代ビジネス学部現代マネジメント学科 救急救命コース		2	2			夏期休業中	2週間以上3週間未満		
インターシッピングB(図書館司書)	文学部、文化政策学部、現代ビジネス学部現代マネジメント学科 救急救命コース		2	2			夏期休業中	2週間以上3週間未満		
インターシッピングC(行政)	文学部、文化政策学部、現代ビジネス学部現代マネジメント学科 救急救命コース		2	2			夏期休業中	2週間以上3週間未満		
インターシッピングD(NGO・NPO)	文学部、文化政策学部、現代ビジネス学部現代マネジメント学科 救急救命コース		2	2			夏期休業中	2週間以上3週間未満		
インターシッピングI	文学部文化財学科		2	3			夏期休業中	2週間以上3週間未満		
インターシッピングII	文学部文化財学科		2	3			夏期休業中	2週間以上3週間未満		
インターシッピングI	現代ビジネス学部(現代マネジメント学科救急救命コース除く)		2	2			夏期休業中	2週間以上3週間未満		
インターシッピングII	現代ビジネス学部(現代マネジメント学科救急救命コース除く)		2	2			夏期休業中	2週間以上3週間未満		
インターシッピングIII	現代ビジネス学部(現代マネジメント学科救急救命コース除く)		2	2			夏期休業中	2週間以上3週間未満		

平成20年度 正課外のインターシッピング実施状況

制度等名	対象学部・研究科等	対象学年			定員	実施時期	実施期間	備考
		学部	修士・専門職	博士				
社会研修プログラム	文学部、文化政策学部、現代ビジネス学部							インターシッピングに類した制度

同志社大学

I. インターンシップに関する基本情報 別紙参照

II. インターンシップに関する取組状況

1. インターンシップの実施・運営体制

①実施・運営組織

[組織名]

キャリアセンター キャリア支援課

[構成]

担当教授 5名 事務職員 4名

[業務内容]

- インターンシップ先の開拓
- 事前事後講座の計画及び実施
- 学生面談
- 成績評価 など

[取扱科目名]

キャリア形成とインターンシップ

②産業界等との連携協力

- 多種多様な業種の企業及び官公庁と協力関係にあり、インターンシップに関しても協議しながら効果的な教育プログラムを構築している。

③コーディネーター、企業指導者の参画

[コーディネーター]

《専任・非常勤の別》

専任

《業務内容》

プログラム内容の計画立案、実施方法の検討などを行っている。
コーディネーターとして1名が携わっている。

[企業指導者]

《専任・非常勤の別》

なし（ゲストスピーカーを招聘する場合がある）

④事前研修・研修中・事後研修の指導内容

[事前]

- オリエンテーション、グループワーク、事前レポートの提出、ビジネスマナー研修等を実施している。

[研修中]

- 学生は研修先の担当者より指導を受ける。必要に応じて教職員と連絡を取り合うこともある。

[事後]

- 事後レポートの提出、報告会等を実施している。

2. インターンシップの研修内容

①研修プログラムの内容・作成

- 「キャリア形成とインターンシップ」の研修内容に関しては、受入先機関・担当教員で協議をしながら策定している。また、必要に応じて学生も協議に参加する場合がある。

②カリキュラム上の位置付け

- 「キャリア形成支援科目群」の中の1科目として位置付けられている。「キャリア形成支援科目群」は、職業生活を中心にして、ライフプランニングから働く意識の醸成、人生観の養成を目指し、自分で自分の人生を選んでいける自治自立の精神を身に付けることを目的としている。

③単位数設定の考え方

- 「キャリア形成とインターンシップ」は、事前研修10コマ、実習2週間程度、事後研修4コマに自宅での学修時間を考慮して2単位としている。※1コマ90分

3. 受入先の確保及び関係

①受入先企業数、業種・職種

[受入企業数]

全体で152社

[業種・職種]

メーカー69社、流通16社、金融17社、情報産業21社、教育2社、サービス16社、公共11社

[開拓方法等]

キャリアセンター保有企業情報より依頼している。

②外部団体等が開拓した受入先の情報提供の活用

- 受入開拓について、外部団体との連携はしていない。

③研修生の選定方法（マッチング）

- 学生に履歴書・出願表を提出させ、個別に面談を行う。人物像や志望動機等を総合的に評価し、受入先とのマッチングを図っている。

④大学・受入先間での守秘義務、知的財産の取扱い等の確認内容、方法

- 受入先を文書（覚書）で研修に関する取り決めをしている。雛形については、あらかじめ大学で準備し、必要に応じて内容の追加・変更を行う。また、場合によっては受入先が準備した文書（覚書）を使用することもある。
- 学生には、受入機関に対し誓約書の提出を義務付けている。

⑤経費・報酬の支払い

- 報酬については、原則として無報酬。
- 食費・交通費については、受入機関の判断による。

⑥インターンシップと受入先への就職との関係

- 受入先を就職先として希望し、実際に就職に結びついている学生は5%程度。

Ⅲ. インターンシップの効果・成果

- 大学で学んだ社会の諸課題と、その問題解決に向けた考え方、専門知識・理論との総合を図れる。
- インターンシップに参加することにより、将来の自らの仕事やキャリアについて考える機会となり、より深い就業意識が醸成される。また、その経験を通して、大学内外において、より高い学習意欲が喚起されている。

Ⅳ. インターンシップ導入・実施にあたっての苦勞・問題点及び、それを解決するためのポイント

- 学事日程上、受入日程の調整が難しい。場合によっては、受入先の機関から授業期間内に研修日程を提示されることがある。

(別紙) インターシッピングに関する基本情報

平成20年度 正課の授業科目としてのインターシッピング開設状況

授業科目名	対象学部・研究科等	必修	単位数	対象学年			定員	実施時期	実施期間	備考
				学部	修士・専門職	博士				
キャリア形成とインターシッピング	全学部		2	3		約200	夏期休業中	2週間以上3週間未満		

平成20年度 正課外のインターシッピング実施状況

制度等名	対象学部・研究科等	必修	単位数	対象学年			定員	実施時期	実施期間	備考
				学部	修士・専門職	博士				
学校インターシッピング								受入先との調整により決定	受入先との調整により決定	対象学部・研究科・学年・実施時期・期間等については受入先によって異なる。

立命館大学

I. インターンシップに関する基本情報

別紙参照

II. インターンシップに関する取組状況

1. インターンシップの実施・運営体制

①実施・運営組織

[組織名]

共通教育推進機構 キャリア教育センター

[構成]

教員 2 名， 教学部所属職員約 10 名

[業務内容]

- 全学インターンシップ・プログラムの運営及び管理
- 事前・事後研修内容の策定及び実施
- 単位認定対象プログラムにおける成績評価（学部所属教員と協働）
- コーオプ教育プログラムの開発及び運営
- 取組みにおける成果の公表 等

[取扱科目名]

国内インターンシップ， 海外インターンシップ 等

②産業界等との連携協力

- 単位認定型の全学インターンシップ・プログラムにおいては， 約 250 機関との継続的な連携協力体制を整備している。継続にあたっては，プログラム実施内容の随時検証を行っている。
- コーオプ教育プログラムでは， 常時連携企業の開拓を行っている。

③コーディネーター， 企業指導者等の参画

[コーディネーター]

《専任・非常勤の別》

- 専任。
- 学部レベルのキャンパス配置に合わせ， 2 名を任期制で雇用している。
- 全学インターンシップ・プログラムを所管する学内機関「キャリア教育センター」に所属する。

《業務内容》

- 正課において， キャリア教育関連科目， インターンシップ教育関連科目および， コーオプ教育関連科目を担当する。また， 本学におけるキャリア教育， インターンシップ教育およびコーオプ教育に関する開発， 教育・研究， 企画・調整， 分析・評価に関する業務を行う。

④事前研修・研修中・事後研修の指導内容

[事前]

- 本学固有の「インターンシップ基本理念」「インターンシップ基本方針」に基づくインターンシップの主旨を理解させる総合研修のほか， ビジネスマインド・マナー研修， リスクマネジメント研修， 企業研究研修を実施している。総合研修では， コーディネーター教員によるレクチャーのほか， 学部を複合させたグループによるワーキングを導入している。

[研修中]

- 原則として， 事故やトラブルが発生した場合を除き中間視察は行わない。ただし， インターンシップオフィスは常時学生や企業からの情報を入手する体制を整えている。

[事後]

- 学びの検証というインターンシップ本来の主旨に照らし、就業体験と自らの学びがどのようなにつながったかを中心に、その内省化を図る目的で運営している。手法としては、インターンシップの成果を発表させるほか、事前研修同様、複合学部生によるグループワークが中心となっている。

2. インターンシップの研修内容

①研修プログラムの内容・作成

- 全学インターンシップ・プログラムに関しては、大学側が「インターンシップ基本理念」「インターンシップ基本方針」を示し、それに基づくインターンシップ研修内容を連携先に求め、事前に提示を求め検証する方式をとる。
- コーオプ教育プログラムに関しては、課題設定段階から連携企業と複数回の事前協議を行い内容を精査している。

②カリキュラム上の位置付け

- 全学インターンシップ・プログラムにおいては、大学における学びの検証が到達目標。単位認定上は、基本的には学生の各所属学部における専攻学問の基礎学習修了後の学部2回生以上、大学院生1回生以上を対象に選択科目として、単位認定の扱いである。
- コーオプ教育プログラムにおいては、問題発見・課題解決能力といった高度人材に必要な専攻学問の応用力と自律的学び意識の涵養が到達目標。単位認定上は、基本的には学部3回生以上、大学院生1回生以上を対象に選択科目として、単位認定の扱いである。

③単位数設定の考え方

- 全学インターンシップ・プログラムの単位認定は、2単位としている。認定条件を満たしたものに対し、通常の授業科目をもとに、以下のとおりとしている。
考え方は、本学の「インターンシップ基本理念」、「インターンシップ基本方針」を基本に、2単位の学習量＝1回120分×15回授業を基本としつつ、①事前研修（講義／120分（予習・復習を含む）×9回）、②受入先で40時間以上の実務研修、③事後研修（講義／120分×3回）（予習・復習を含む）の枠組みとしての設定を判断している。
- コーオプ教育プログラムは、2単位としている。毎週、学内における実践研修（講義）を設けており、通常の講義系科目と同様、2単位の学習量＝1回120分の授業（予習・復習を含む）を15回実施するという設定である。

3. 受入先の確保及び関係について

①受入先企業数、業種・職種

[受入企業数]

約250社・機関

[業種・職種]

化学工業2社、金融約20社、建設業3社、公務員・教育機関約60機関、サービス・通信・その他約60社、情報・調査・専門サービス約20社、食料品・タバコ製造業4社、繊維・衣服・家具等製造業1社、その他製造業約10社、電気・精密・輸送機器等製造業約20社、百貨店・スーパー・専門店・外食約20社、マスコミ・新聞・出版社約20社、流通・商事（商社）約10社

[開拓方法等]

- 全学インターンシップ・プログラムは、本学「インターンシップの基本理念」、「インターンシップの基本方針」を確認し合うことを前提に、既存受入先の継続を中心に、新規受入先からの受入要望・学生ニーズを基にした業種や企業開拓を他部署等の協力も得て、実施している。

- コーオプ教育プログラムは、理工系大学院生の高度人材育成を主な目的とするため、京滋エリアの技術系企業を中心に他部署等の協力も得て、実施している。

②外部団体等が開拓した受入先の情報提供の活用

- 全国の経営者協会を中心としたインターンシップ促進団体がインターンシップ受入先を開拓ならびに取り纏めているので、その情報を基に学内広報へ活用している。
- 本学も加盟している(財)大学コンソーシアム京都のインターンシップ受入先については、当該財団のガイダンス等を中心とした情報を学内にて案内している。

③研修生の選定方法（マッチング）

- 全学インターンシップ・プログラムは、大学と受入先の協定に基づき、研修獲得目標、研修概要、応募条件等を設定し、応募書類やそれに基づく面接を基に、学内（キャリア教育センター所属教員）もしくは、受入先、場合によっては両者を組み合わせた形にて選定を行っている。
- コーオプ教育プログラムは、受入先の課題と大学院生の研究内容等を基に、キャリア教育センター所属教員が、応募書類および面接実施の上で、選定を行っている。

④大学・受入先間での守秘義務、知的財産の取扱い等の確認内容、方法

- 本学では、大学内法務室における確認を基に、締結を行う協定書へ、「守秘義務、知的財産、賠償責任、災害補償等の取り扱いに」等について、あらかじめ取り決めており、これをもとに両者で協議を行い、両者合意を得たものを募集対象としている。

⑤経費・報酬の支払い

- 全学インターンシップ・プログラムにおいては、交通費・報酬については、大学・受入先間での協議の結果、締結を行う協定書へ明記している。食費や宿泊費については、同じく受入先との協議の結果、学生閲覧可能な募集要項へ掲載することとしている。
- コーオプ教育プログラムにおいては、交通費・報酬については、あらかじめ締結を行う協定書へ明記している。

⑥インターンシップと受入先への就職との関係

- 全学インターンシップ・プログラムやコーオプ教育プログラムでは、本学の「インターンシップ基本理念」、「インターンシップ基本方針」を基に、リクルート（採用活動）と関係するものについては、本学の主旨が損なわれる可能性があるため、大学を介した募集・手続きを行わないものとしている。
- リクルートと関係するものについては、大学での判断のもとに、応募の時点で大学を介さない自由応募の形として、大学側では必要に応じて広報のみ行っている。

Ⅲ. インターンシップの効果・成果

- 全学インターンシップ・プログラムにおいては、専攻学問検証シートを独自開発しており、それに基づきインターンシップ経験学生の人間的な成長を計測している。
- コーオプ教育プログラムにおいては、①学生の自己評価、②チーム内の相互評価、③コーディネーター教員による客観評価、の三者評価システムを独自に開発しており、それに基づき履修生の人間的な成長を計測している。
- いずれの計測結果からも、人間的な成長が見て取れる。全学インターンシップ・プログラムにおいては主に、「学びへの気づき」が中心である。コーオプ教育プログラムにおいては、自律的な学びの姿勢や情報収集・処理能力等幅広い学びの自覚の伸長が顕著である。

IV. インターンシップ導入・実施にあたっての苦労・問題点及び、それを解決するためのポイント

- 本学の場合、インターンシップの実績は、1,000名規模で例年展開しており、中間視察等きめ細かな指導を行えない状況にある。その分、事前・事後研修等の内容精査・検証に注力しているが、課題としての認識はある。
- コーオプ教育プログラムにおいては、連携する企業関係者の意識の醸成が最大の課題。特に人事部署を通じて連携するとリクルート(採用活動)と重複する部分がどうしても大きくなり、コーオプ教育本来の主旨が損なわれる可能性が生じる。このため、過去、連携をやむなく打ち切る事例もあった。今後は真にコーオプ教育を理解する企業のトップ等、理解者の開拓を軸に連携先を開拓する方針である。

V. 長期間のインターンシップについての意見・考え方

期 間	対象年次	研修内容	研修中の指導方法	評価方法	就職との関係
1ヶ月程度	学部2回生以上	研修獲得目標、研修概要、応募条件を、大学と受入先とで協議し具体化する。自律的な学びの姿勢を修得する意味で、当該期間で実施できるプログラムを開発する。	あらかじめ締結した協定書に基づき、受入先担当者が当該学生を指導する。あわせて当該学生が記載する、研修日誌(日報)をもとに、総括を含めた書面上での指導を行う。必要に応じて、大学側教員と協議を行う。	専攻(学習)検証シート、研修日誌(日報)、研修日誌(総括)、ビジネスマナー講座レポート、リスクマネジメント関連レポート、最終レポート等をもとに日常点評価を加味して、総合的に評価。	原則として、リクルート(採用活動)と関係しないものであること。
3ヶ月程度	各学部等の「教学理念」および「人材育成目標」等に基づき、開講方針の中で個別に設定。	各学部等の「教学理念」および「人材育成目標」等に基づき、開講方針の中で個別に設定。	各学部等の「教学理念」および「人材育成目標」等に基づき、開講方針の中で個別に設定。	各学部等の「教学理念」および「人材育成目標」等に基づき、開講方針の中で個別に設定。	各学部等の「教学理念」および「人材育成目標」等に基づき、開講方針の中で個別に設定。
6ヶ月程度	学部3回生以上。	企業等の抱える現実の課題を、「問題発見・課題解決」インターンシップの主旨に照らし、協議を行い、当該期間で実施できるプログラムを開発することとしている。	通うことを前提としないインターンシップであるという教育的意義を受入先(担当者)・大学(教員)・受講学生があらかじめ確認しているプログラムである。そのため、必要に応じて受入先担当者や大学教員は助言を行う。	・学生の自己評価、研修生同士の相互評価、大学側コーディネーター教員による客観評価、の三者評価 ・プレゼンテーションによる評価 ・報告書による評価	原則として、リクルート(採用活動)と関係しないものであること。

(別紙) インターンシップに関する基本情報

平成20年度 正課の授業科目としてのインターンシップ開設状況

授業科目名	対象学部・研究科等	必修	単位数	対象学年			定員	実施時期	実施期間	備考
				学部	修士・専門職	博士				
国内インターンシップ(専門)	法学部・経済学部・経営学部・産業社会学部・国際関係学部・政策科学部・映像学部		2	2以上			夏期休業中			
国内インターンシップ	文学部・理工学部・全研究科		2	2以上	1以上	1以上	夏期休業中			
海外インターンシップ(専門)	法学部・経済学部・経営学部・産業社会学部・国際関係学部・政策科学部・映像学部		2	2以上			夏期休業中			
海外インターンシップ	文学部・理工学部・全研究科		2	2以上	1以上	1以上	夏期休業中			
特殊講義(基礎)Ⅰ(インターンシップ)	情報理工学部・理工学研究科		2	2以上	1以上	1以上	夏期休業中			
国内インターンシップ(国際インスティテュート専門)	国際インスティテュート		2	2以上			夏期休業中			
海外インターンシップ(国際インスティテュート専門)	国際インスティテュート		2	2以上			夏期休業中			
国内インターンシップ(文理総合インスティテュート)	文理総合インスティテュート		2	2以上			夏期休業中			
海外インターンシップ(文理総合インスティテュート専門)	文理総合インスティテュート		2	2以上			夏期休業中			
産学協同・企業活動インターンシップ(演習)	産学協同アントレプレナー教育プログラム		2	2以上			夏期休業中			
企業活動インターンシップ(演習)	産学協同アントレプレナー教育プログラム		2	2以上			夏期休業中			
企業支援インターンシップ(演習)	産学協同アントレプレナー教育プログラム		2	2以上			夏期休業中			
経営学特殊講義「NFL実地研修」	経済学部・経営学部		2	3			夏期休業中	受入先との調整により決定		
プロジェク研究「新日本監査法人実地研修」	経済学部・経営学部		2	3			夏期休業中			
国内経済調査実習	経済学研究科		2		1以上		夏期休業中			
海外実習Ⅱ	経営学部		2	3			夏期休業中			
インターンシップ	経営管理研究科		2		1以上		夏期休業中			
政策科学特別実習Ⅱ	政策科学部		2	3			冬期休業中			
人文科学特別研修	文学部		2	2以上			夏期休業中			
公共政策実習	法学部・法学研究科		2	1~4	1以上		夏期休業中			
法務実習(法律事務所)	法学部・法学研究科		2	2以上	1以上		夏期休業中			
法務実習(司法書士事務所)	法学部・法学研究科		2	2以上	1以上		夏期休業中			
インターンシップ	情報理工学部・理工学研究科		2	2以上	1以上		夏期休業中			
特殊講義(自由選択)Ⅱ(キャリア形成)	理工学部・理工学研究科		2	2以上	1以上		夏期休業中			
国内実習1	理工学部・理工学研究科		2	2以上	1以上		夏期休業中			
プラクティカムⅠ・Ⅱ	テクノロジー・マネジメント研究科		2		1以上		授業期間中			

平成20年度 正課外のインターンシップ実施状況

制度等名	対象学部・研究科等	必修	単位数	対象学年			定員	実施時期	実施期間	備考
				学部	修士・専門職	博士				
インターンシップ(インテイク型)	全学部・全研究科			2以上	1以上	1以上		受入先との調整により決定		

大阪樟蔭女子大学

I. インターンシップに関する基本情報

別紙参照

II. インターンシップに関する取組状況

1. インターンシップの実施・運営体制

①実施・運営組織

[組織名]

キャリアセンター

[構成]

担当教員

- a. 教授 2名 准教授 1名
- b. 准教授 1名
- c. 准教授 1名

職員

小阪・関屋両キャンパスのキャリアセンター職員 8名

[業務内容]

- インターンシップ受入れ先である企業、自治体、学校の開拓
- 受入れ先との連携による実習プログラム内容の策定
- インターンシップ発表会の開催
- マナー講座など課外授業の開催

[取扱科目名]

- a. インターンシップ(就業体験型)
- b. インターンシップ(学生提案型)
- c. インターンシップ(教育)

②産業界等との連携協力

a インターンシップ(就業体験型：夏休み期間1～2週間実習)について

- 奈良県経営者協会が奈良県内の企業、自治体との連携協力窓口となり運営されている奈良県インターンシップ制度に参加している。20年度においては、本学の学生14名がこの制度を利用して11の企業、自治体で実習を受けた。和歌山県にも同様の制度があり、1名が実習を受けた。
- 上記の制度以外では、キャリアセンターが窓口となり、先輩学生の就職先や学園と取引のある親密な企業、自治体を対象として受入れ先の開拓に努めている。20年度においては、32人の学生が27の企業、自治体で実習を受けた。

b インターンシップ(学生提案型：実習時期は5月～10月の間で随時)

- 本インターンシップは、学生が消費者の視点から企業のニーズ・課題に対して提案することを通して、企業活動の本質について学ぶことを目指したものである。実習期間が半年にわたる上に、商品企画に係る社内会議への出席など企業活動の重要事項に触れる機会が多くなるため、キャリアセンターが窓口となり企業の理解を得るための十分な事前打ち合わせに努めている。連携対象企業については、銀行系のコンサルティング会社と提携し銀行取引先からの選別紹介に基づくことで、組織的な連携体制を構築している。20年度においては、58名の学生が衣食住関連企業5社で実習を受けた。

c インターンシップ(教育：夏休み期間 実習時間は45時間)

- 大阪市および東大阪市の教育委員会と大学との提携にもとづき、所管の学校園において幅広い教育支援活動への参画を通して学校現場の状況について学ぶことを目指したインターンシップである。キャリアセンターが窓口となり、学生が実習を受ける学校園との連携をす

すめている。20年度においては、5名の学生が幼稚園，小学校，中学校5校園で実習を受けた。

③コーディネーター，企業指導者の参画

[コーディネーター]

- 大学の教職員（含む非常勤）としての，コーディネーターは配置していない。
- 組織団体としては，a. インターンシップ（就業体験型），b. インターンシップ（学生提案型）において，それぞれ既述の通り，奈良県経営者協会，銀行系のコンサルティング会社が受入れ先の紹介機能を担っている。

[企業指導者]

- a. b. c. の各インターンシップについて，それぞれ終了後に実習先の指導者を招いたインターンシップ発表会を開催している。更に，b. インターンシップ（学生提案型）では，スタートする段階で学内において企業の指導者から企業概要や課題についての説明をいただく機会を設けている。

④事前研修・研修中・事後研修の指導内容

[事前]

- a. インターンシップ（就業体験型）
 - 企業，業界研究を中心に事前レポートの提出やパワーポイントの練習など（授業）
 - 課外授業として，マナー講座
- b. インターンシップ（学生提案型）
企業に関する基本知識，課題解決方法，マーケティングの基礎など（授業）
- c. インターンシップ（教育）
 - 教育現場における現状や問題点についての概括説明および心構えなど（授業）
 - 課外授業としてマナー講座

[研修中]

- 「就業体験型」および「教育」については，夏休みにおける実習期間（1～2週間）中に，担当教員，キャリアセンター職員が1回実習現場を視察している。更に，学生より「実習の記録」と事後報告書の提出を受けるとともに，実習先からも「実習の評価」の提出を受ける。
- 「学生提案型」については，実習期間が特定されておらず，与えられた課題に関する調査結果や企画案の進捗を報告するために随時企業を訪問する形になるが，担当教員またはキャリアセンター職員が必ずその報告会議には出席することとしている。

[事後]

- 基本的には，a. b. c. の各インターンシップとも発表会に向け実習成果や企業向け提案に関してのプレゼンテーション資料づくりと発表練習が主な内容となる。

2. インターンシップの研修内容

①研修プログラムの内容・作成

- インターンシップ（就業体験型）及び（教育）の受入れ先については，既に他大学の学生の受入実績もあることから，基本的には受入れ先の研修プログラムに沿う形となる。
- インターンシップ（学生提案型）では，企業も初の試みであったため，商品企画といった企業の課題に対して，どのようにすすめていくか企業とキャリアセンターで協議しながらプログラムを策定。

②カリキュラム上の位置付け

- a. インターンシップ（就業体験型）
 - 夏休み期間の1～2週間で企業や自治体等で就業体験することにより，働く上での責任感

や職業観を養うとともに来るべき進路選択、職業選択に資することを目的とする。

b. インターンシップ（学生提案型）

- 企業のニーズ・課題に対して、学生が消費者の視点を生かした提案をまとめあげていくことを通して、企業活動の本質を学ぶことが目標である。また、正課の授業で習得した「力」（発見力、論理的思考力、コミュニケーション力、遂行力）を社会に近い場面で実践し、より確かなものとするを目標としている。

c. インターンシップ（教育）

- 教育指導方法を学ぶ教育実習とは異なり学校園の様々な教育支援活動に参加し現場を実体験することを通して、学校教育や教職について理解を深めるとともに、教師としての資質を培い実践力の醸成を目指している。

③単位数設定の考え方

- a. b. c. の各インターンシップとも、事前事後の授業（各4コマ程度）や発表会における取り組み姿勢、課題レポートおよび実習記録の提出、そして実習先からの評価を加味して単位認定している。
- c. インターンシップ（教育）では、学校園現場での実習時間は45時間以上とすることを単位認定する上での条件としている。なお、他の「就業体験型」「学生提案型」では、特定の实習時間の取り決めはないが、受入れ先における実習、会議は全て参加することを前提としており、出欠状況は受入れ先からの学生評価に現れる。

3. 受入先の確保及び関係

①受入先企業数、業種・職種

a. インターンシップ（就業体験型）

【受入企業数】

38（含む自治体）

【業種・職種】

製造業2社、建設業3社、小売業3社、卸売業1社、金融業2社、
福祉事業3社、広告業5社、印刷出版業3社、サービス業8社、
情報サービス業2社、自治体6社
事務、企画営業、サービス・販売、生産管理など

【開拓方法等】

- 奈良県および和歌山県のインターンシップ制度（各経営者協会主催）参加
 - 大阪府雇用開発協会からの案内情報
- 上記以外は、卒業生の就職先、学園取引先などの親密企業

b. インターンシップ（学生提案型）

【受入企業数】

5

【業種・職種】

卸売業1社、アパレル製造業1社、洋菓子製造業1社、飲料製造業1社、
化粧品製造業1社
企画提案（実習目的）

【開拓方法等】

銀行系コンサルティング会社より銀行取引先の紹介を受け、本インターンシップ制度の趣旨について理解を得た企業

c. インターンシップ（教育）

【受入学校園】

5

【学校種類】

幼稚園2，小学校2，中学校1

【開拓方法等】

大学と包括提携先である大阪市，東大阪市の教育委員会所管で学生の受入れ要望のある学校園

②外部団体等が開拓した受入先の情報提供の活用

- 奈良県及び和歌山県のインターンシップ制度については，各経営者協会が受入れ先の情報を取りまとめている。とりわけ本学関屋キャンパスが加盟する奈良県インターンシップ制度では，加盟大学10校の担当者による運営会議が定期的で開催され，大学間での情報交換が活発である。

③研修生の選定方法（マッチング）

- a. b. c. の各インターンシップとも，学生より提出されるエントリーシート（参加理由，チャレンジしたいこと，自己PRを記入）と個別面談をもとに担当教員とキャリアセンターが協議して参加学生を選定。
- また，実習先については，学生本人の志望，適性，実習可能時期などを勘案してマッチングを担当教員とキャリアセンターで行う。
- なお，奈良県内の大学10校が加盟する奈良県インターンシップ制度では，受入れ先と学生による直接的な選考面接会が開催される。希望先とは限らないが，現状参加学生（合計約180名）全員が実習を受けることができている。

④大学・受入先間での守秘義務，知的財産の取扱い等の確認内容，方法

- a. b. c. の各インターンシップとも，あらかじめ受け入れ条件や守秘義務等の取り決め事項を含む文書（協定書，覚書）を受入れ先と取り交わしている。文書の内容は，大学でひな形を用意し，企業等の要望に応じて内容を追加することとしている。
- また学生からは，就業規則遵守の項目などを記した誓約書を受入れ先に提出している。

⑤経費・報酬の支払い

- a. b. c. の各インターンシップとも，食費・交通費は一切自己負担であり，無報酬。

⑥インターンシップと受入先への就職との関係

- インターンシップ経験者が，直接実習先への就職に結び付いた事例はない。

Ⅲ. インターンシップの効果・成果

- 従来より，インターンシップ経験者を未経験者と比較した場合，①就職活動への取り組みが早く意欲的，②今までに経験のない環境で様々な年齢層の方々と接することから，意思表示が明確になる，③発表会の経験を経て，「伝え方」の工夫をするようになる，などの成長が窺える。
- とりわけ20年度より導入したインターンシップ（学生提案型）に参加した学生は，商品の企画など具体的な提案をしなければいけないというプレッシャーを乗り越えた達成感，充実感に満ちていた。そして提案に向けたグループワークを通して他人の意見を受け入れることや時間を無駄にしないことの大切さ，更には企業の中で商品化の過程に様々な人たちが関わっていることなど，多くの「気づき」を得ることができた。

IV. インターンシップ導入・実施にあたっての苦勞・問題点及び、それを解決するためのポイント

20年度において新たなインターンシップ制度を導入し2回生にも開講したため参加総数は前年より増加したものの、進路決定において大事な時期を迎える3回生のインターンシップ参加数は近年頭打ちとなっている。また、インターンシップに参加する学生の中にも、「就職活動に都合がよい」「特定の業種でなければ嫌だ」といった安易な発想や視野の狭い考えの学生も含まれており、そのような学生にとって実習効果はやはり底の浅いものとなっている。

1回生より学年ごとに順次開講されるキャリア科目「キャリア設計」「キャリア開発」「キャリア研究」の履修を学生に促し、社会で必要となる「力」がどのようなものか、どのようにして身につけていけばよいか学生の理解を深め、インターンシップの目的、位置づけを明確に伝えていくことに努める。

V. 長期間のインターンシップについての意見・考え方

期 間	対象年次	研修内容	研修中の指導方法	評価方法	就職との関係
6ヶ月程度	3回生 学科横断 的なグル ープワー ク	課題解決のプロ セス体験 (論理的思考な ど) グループワー ク体験	学生からの定期的 な報告書提出 学生グループワー ク、プレゼン資料 作成時のアドバイ ス	報告書内容 グループワー クの参加態度 企業向けプレゼ ンの内容	就職との直接的 な関係はなし

(別紙) インターシップに関する基本情報

平成20年度 正課の授業科目としてのインターシップ開設状況

授業科目名	対象学部・研究科等	必修	単位数	対象学年			定員	実施時期	実施期間	備考
				学部	修士・ 専門職	博士				
インターシップ	全学部		2	2・3				1週間以上2週間未満	就業体験型	
インターシップA(学生提案型)	全学部		1	2・3				受入先との調整により決定		
インターシップA(教育)	学芸学部		1	2				1週間以上2週間未満		

平成20年度 正課外のインターシップ実施状況

制度等名	対象学部・研究科等	必修	単位数	対象学年			定員	実施時期	実施期間	備考
				学部	修士・ 専門職	博士				
幼稚園インターシップ	人間科学部児童学科			3			20	受入先との調整により決定	1週間未満	実習3日間程度