

文部科学省「インターンシップの推進等に関する調査研究協力者会議」

産学協働教育の新たなカタチ —京都産業大学の取組事例を中心に—

2016年10月18日



経営学部 准教授
(キャリア教育研究センター)
松高 政

自己紹介と問題意識

京都産業大学の取組事例

京都産業大学の概要

■沿革

1965年創立し、2015年創立50周年

■学部構成

8学部 12,806名 (2016年5月1日現在)

経済学部

経営学部

法学部

外国語学部

文化学部

コンピュータ理工学部

理学部

総合生命学部

現代社会学部

(2017年4月開設)

■特色

- 1年次から4年次まで、文系理系問わず学部・大学院全てが集結した**一拠点総合大学**。
- **学部学科の交流が学びの可能性を広げ**、社会と「共創」するキャンパスで根幹的な力を育成。

建学の精神

大学の使命は、将来の社会を担って立つ人材の育成

いかなる国家社会においても、大学は最高の研究・教育の機関である。大学の使命は、将来の社会を担って立つ人材の育成にある。

その教育の目標は、高い人格をもち、人倫の道をふみはずすことなく、社会的義務を立派に果たし得る人をつくることであり、しかもその職域が国内であろうと海外であろうと、その如何を問わず、全世界の人々から尊敬される日本人として、全人類の平和と幸福のために寄与する精神をもった人間を育成することである。

このような人間は、日本古来の美しい道徳的伝統を精神的基盤とし、東西両洋の豊かな文化教養を身につけ、絶えず変動する国内情勢に関して十分な知識をもち、その科学的分析によって正しい情勢判断のできる能力を備え、如何なる時局に当面しても、常に独自の見解を堅持し自己の信念を貫き得る人間である。

かかる学生の育成が、本学の建学の精神である。



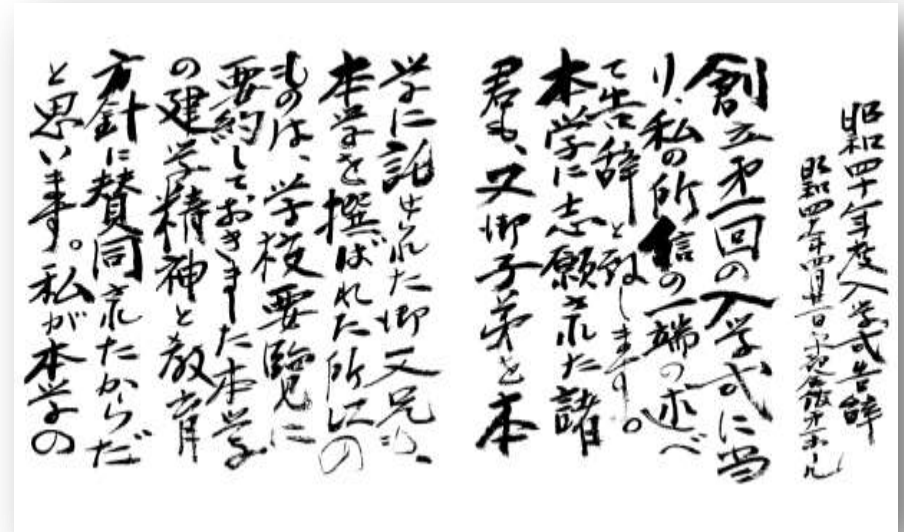
創設者・初代総長
荒木 俊馬

京都産業大学における「キャリア形成支援教育」の位置づけ

キャリア形成支援教育 = 「建学の精神」の具現化



創設者
初代総長
荒木 俊馬



【京都産業大学 第1回入学式告辞】（昭和40年4月21日）

本学は**産学協同を実践する総合大学**の完成を最終目標と致しますが故に**京都産業大学**と名付けました。今や大学は青白きインテリのたてこもる象牙ぞうげの塔であってはなりません。

現実の産業界と密接な連繫を保ちつつ理論と実際との融合した教育に依って**卒業後直ちに実社会に役立つ実力を身につけ**、日本将来の産業界を双肩に荷負うて立つ、そういう自信に満ちた人材の育成が本学の使命であります。

改めて徹底的に “むすび”ます宣言

京都産業大学は1965年に設立されました。

産業を「むすびわざ」と読み、

当時としては画期的な「学問と企業をむすぶ」ことを建学の理念にしました。

京都産業大学のアイデンティティは、まさにこの「むすぶ」に集約されるのです。

「むすぶ」は「むす」から派生した語であり、「うみだす」という意味をもちます。

何かと何かをむすぶと、化学反応がおきて、新しい何かがうみだされます。

地球も、人も、あらゆる生物も、人類がうみだしてきた文化や発明も

天地、万物はすべて、何かと何かがむすびついてうみだされました。

創立50周年を迎えた今、私たちはこの原点に立ち戻ろうと思います。

京都産業大学は、改めて徹底的に「むすぶ」ことを宣言します。

「学問」と「社会」「企業」「自然」をむすぶ。

「京都」と「日本・世界の諸地域」をむすぶ。

何かと何かをむすぶ拠点となる大学を目指します。

そして「むすぶ人」をうみだすことも、重要な責務です。

「京都産業大学＝むすび大学」と言われるまで徹底的にやります。

そうすることで、思いもよらなかった成果がうまれると信じるから。

あなたも京都産業大学と、むすんで、うみだしませんか？

むすんで、うみだす。 上賀茂・神山 京都産業大学

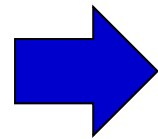
「キャリア形成支援教育」のコンセプト

産学協働教育

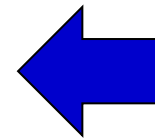
(Cooperative and Work-integrated Education)



大学での学び



むすぶ



社会

【コーオペ教育】

「教室での学習と、学生の学問上・職業上の目標に関係する分野での有益な職業体験とを統合する、組織化された教育戦略。これにより理論と実践を結びつける漸進的な経験を提供する。コーオペ教育は学生、教育機関、雇用主間の連携活動であり、当事者それぞれが固有の責任を追う」

(National Commission for Co-operative Education 全米コーオペ教育委員会による)

世界産学連携教育協会 世界大会開催



wace
第19回 世界大会

【主催】
WACE(ウェイス:世界産学連携教育協会)

【開催日】
2015.8.19(水)~8.21(金)

【開催校】
京都産業大学

【テーマ】
グローバル社会を生き抜く力の育成をめざした
産学連携教育(CWIE)の確立に向かって

wace
advancing cooperative &
work-integrated education

K50th Keep Innovating.
KYOTO SANGYO
UNIVERSITY
Celebrating 50 years 1965-2015

京都産業大学における産学協働教育科目

- インターンシップ科目
- 企業人と学生のハイブリッド
- むすびわざコーオププログラム



インターンシップ科目の種類と特長

科目名	インターンシップ ¹	インターンシップ ²	インターンシップ ³	インターンシップ ⁴	インターンシップ ⁵	インターンシップ ⁶
特長	大学コンソーシアム京都主催のINプログラムで一般企業で就業体験を行う。	大学コンソーシアム京都主催のINプログラムで行政機関・NPO・NGO等で就業体験を行う。	<u>本学が独自に協力を依頼した企業・団体</u> 等で就業体験を行う。	<u>海外の企業・団体</u> 等で就業体験を行う。	<u>企業・団体等が公募するIN</u> に自ら応募し、大学が定める条件を満たした学生に単位を付与する。	地域に根ざした伝統産業を担っている企業等に焦点を当てフィールドワークを中心に取り組む
対象年次	2・3年次	2～4年次	3年次	2・3年次	2・3年次	2年次
単位	2単位	2単位	4単位	4単位	2単位	3単位
担当教員	1名	1名	10名	1名	1名	1名
受講生	3名	15名	226名	14名	12名	14名
受入企業数	3社	8社	111社	14社	10社	13社
実習期間	夏休みに 2週間～1ヵ月程度			夏休みに 1ヵ月程度	夏休みに 5日間以上	夏休みに 適宜指示

受講生数の推移と現状

【受講生数の推移】

年度	IN1	IN2	IN3	IN4	IN5	IN6	IN 合計
2016	3	15	226	14	12	14	284
2015	1	2	239	13	18	21	294
2014	6	5	169	11	16	10	217
2013	6	9	173	9	19	6	222
2012	12	7	140	9	20	11	199
2011	11	5	155	10	12	11	204
2010	11	3	160	12	6	16	208
2009	7	1	138	11	9	10	176
2008	11	3	151	15	8	33	221
2007	15	10	189	17	14	32	277
計	83	60	1,740	121	134	164	2,302

【IN3受講生数の現状】

応募者			許可者			許可率					
	男	女	計		男	女	計		男	女	計
経済学部	65	14	79	経済学部	33	7	40	経済学部	50.8%	50.0%	50.6%
経営学部	65	48	113	経営学部	33	30	63	経営学部	50.8%	62.5%	55.8%
法学部	60	23	83	法学部	30	12	42	法学部	50.0%	52.2%	50.6%
外国語学部	18	55	73	外国語学部	9	28	37	外国語学部	50.0%	50.9%	50.7%
文化学部	8	20	28	文化学部	3	15	18	文化学部	37.5%	75.0%	64.3%
理学部	10	3	13	理学部	8	1	9	理学部	80.0%	33.3%	69.2%
コンピュータ理工学部	14	4	18	コンピュータ理工学部	9	2	11	コンピュータ理工学部	64.3%	50.0%	61.1%
総合生命科学部	7	2	9	総合生命科学部	5	1	6	総合生命科学部	71.4%	50.0%	66.7%
合計	247	169	416	合計	130	96	226	合計	52.6%	56.8%	54.3%

国内受け入れ企業実績

【IN3参加実績】

年度	受入企業数	参加学生数
2016	111	226
2015	115	239
2014	97	169

【IN3受け入れ先実績】

業界	2014	2015	2016
農・林・漁・鉱業	1	1	1
建設業	3	2	1
製造業	15	17	16
情報通信業	11	10	12
運輸業	2	3	6
卸売・小売業	16	27	29
金融保険業	11	16	14
飲食店・宿泊業	7	8	6
医療・福祉	2	2	—
教育・学習支援業	3	3	3
複合サービス業	1	1	1
サービス業	23	23	21
地方公務員	2	2	1
合計	97	115	111

インターンシップ科目の課題

【優れていると思われる点】

- ☀ インターンシップを開始してから15年以上（長期間の継続）
- ☀ 教職協働体制（センターによる組織化）
- ☀ 企業との信頼関係の構築
- ☀ 1クラス20名程で事前学習（14コマ）、事後学習（5コマ）
- ☀ 10名の教員（専任7名、非常勤3名）で担当

日本インターンシップ学会「榎本記念賞」
最も秀逸な事例として選定（2015年度）



【改善したい点】

- ☂ 事前・事後学習のさらなる充実
- ☂ 学部専門教育との連携
- ☂ 就職活動への接続
- ☂ 受講希望学生の拡大（“面倒くさい”マインドの払拭）
- ☂ 受け入れ先プログラムの向上（受け入れ企業との問題意識の擦り合わせと関係づくり）
- ☂ インターンシップの意義の浸透（教育プログラムとしての位置づけ）

「企業人と学生のハイブリッド」

(2～4年次対象・秋学期開講・2単位・選択科目)

- 企業と大学が協働し、若手社員と学生のハイブリッド(Hybrid: 混成)による人材育成プログラム
- 若手社員の職務上の課題を設定し、若手社員1名+学生3名のプロジェクトチームで、課題への対応策を検討、提示する

若手社員10人(10社)+学生30人

授業内容

内容①：企業の課題を共有

- ・講義: プロジェクトマネジメント、リーダーシップを学ぶ
- ・若手社員が業界、自社について説明し、課題を学生と共有する

内容②：課題の対応策を検討

- ・講義: 問題解決の手法(分析手法等)、PDCAサイクルを学ぶ
- ・課題の論理的分析と解決策の検討

内容③：対応策・実行策の確定

- ・講義: 問題解決の手法(ソリューションプラン)と実行策を学ぶ
- ・対応策とそれに対する実行策の検討

内容④：課題へ対応策の発表

- ・課題、対応策、実行策をプレゼンシートにまとめる
- ・中間発表し、メンターよりフィードバックを受ける

【期待する効果】

経済産業省「社会人基礎力を育成する授業30選」受賞(2013年度)

◆若手社員に対して

- ・学生とまとめ、解決策を検討することで、リーダーとしてのスキルが身に付く
- ・プロジェクトマネジメントを経験することで、後輩を教える機会が少ない若手育成に役立つ
- ・自社の課題を検討することにより、当事者意識が芽生え、自ら考え、行動する癖が付くようになる

◆学生に対して

- ・リアルな仕事の流れを経験することにより、組織の仕組み、チームで働くことの意義を体得する
- ・企業の抱える課題、仕事の成果とは何かを理解でき、自分がやるべきことを考えられるようになる
- ・中堅・中小企業について理解し、プラス・マイナス両面からその特徴を知ることができる



若手社員 1名
(上司・リーダー)
+
学生 3名
(部下・フォロワー)



「企業人と学生のハイブリッド」

問題意識 ①

大学にいながら長期の就業体験と
同じ経験をさせることはできないか？

「企業人と学生のハイブリッド」

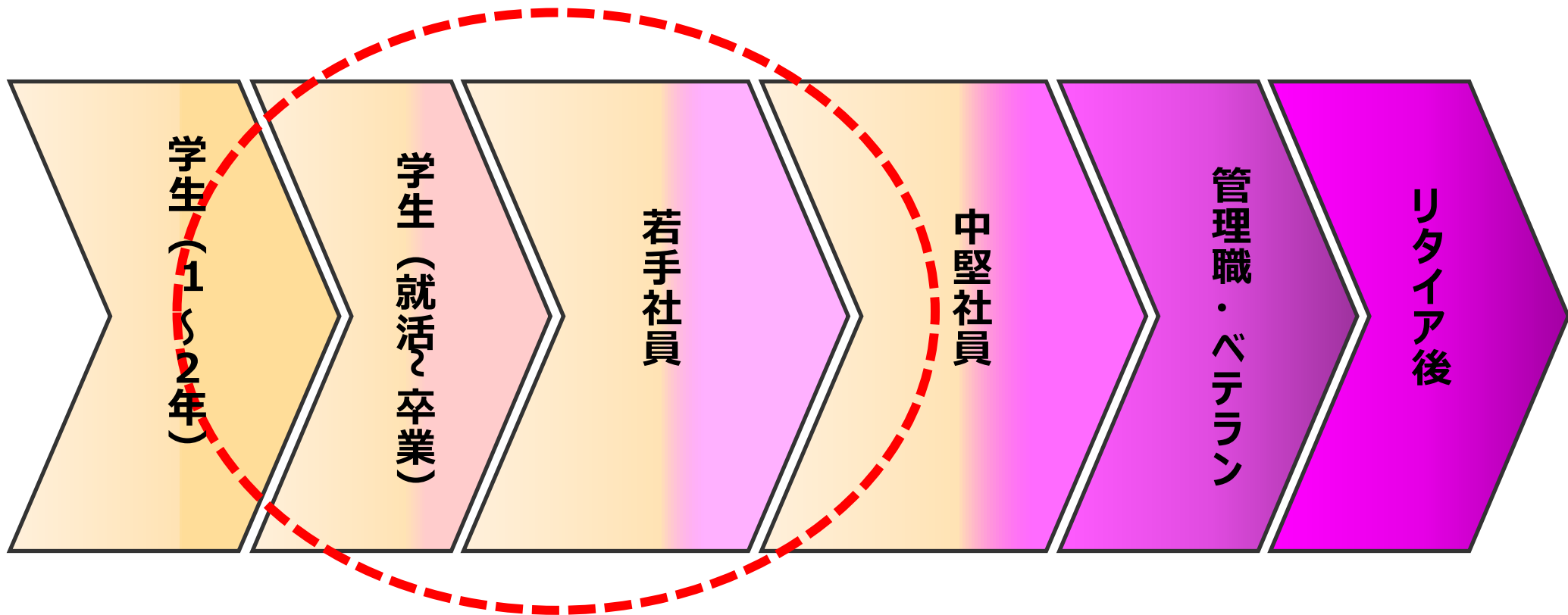
問題意識 ②

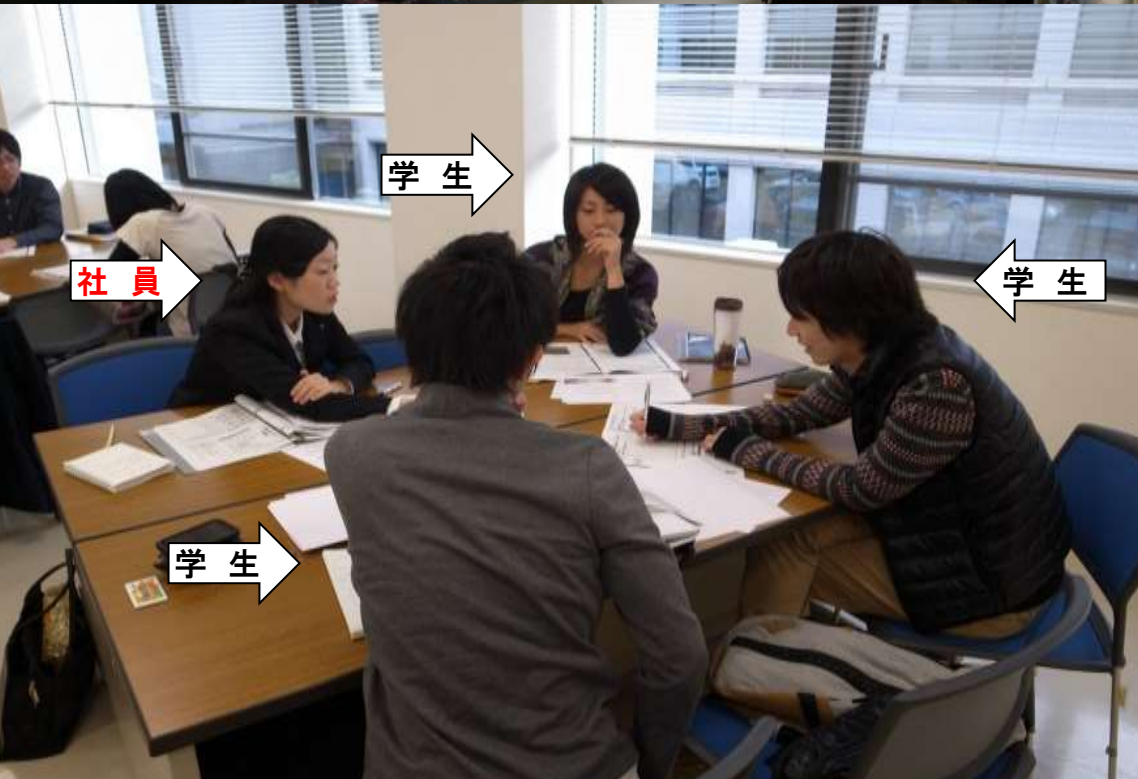
大学は企業にお願いするばかりではなく
貢献することができないか？

「企業人と学生のハイブリッド」

問題意識 その2

企業と大学が協働して
人材育成した方がいいのでは？





グループワーク

チームの課題について若手社員をリーダー、学生がメンバーとして解決策を検討する。

【課題例】

- 新人研修のプログラム作成
- 欠品率の減少
- 研修への参加率100%を目指す
- フィルム商品の販売先の拡大
- 提案奨励金制度における自部門の提出件数増加

グループ分けに学生の希望は聞かない
与えられた仕事で成果をいかに出すか
新入社員のつもりで取り組み

中間プレゼン: 各社にてメンター(上司、人事担当責任者等)に対して



プレゼン終了後、メンターから厳しい指摘と親身なアドバイス

最終報告会

KSP 京都産業大学
『企業人と学生のハイブリッド 2012』
最終報告会

KSP 京都産業大学
KYOTO SANGYO UNIVERSITY

「企業人と学生のハイブリッド」
最終報告会

学
生

学
生

学
生

若
手
社
員



Keio University 京大
『企業人と学生のハイブリッド 2012』
最終報告会

学生

若手社員

上司



むすびわざコーオププログラム

京都産業大学

長期インターンシップ
有給インターンシップ

- 授業科目名：むすびわざコーオププログラム
- 単位数：「専門科目」16単位、「共通教育科目」22単位
- 対象学部：経済学部・経営学部・法学部
- 履修学年：2～4年次
- 実習期間：【3年次春学期】4月7日～7月22日（週3日間）
- 実習先：株式会社堀場製作所（製造業：京都府京都市）

取組の概要

2～4年次の3年間一貫型教育プログラムで、特徴は、3年次春学期に実施する、企業・団体等で社員と一緒に働く15週間の長期有給インターンシップであり、「長期」「有給」「単位」「これらがそろったインターンシップは、日本でも先進的な取り組みである。学内の授業では、講義・実践・演習を組み合わせ、企業の担当者とも密に接する中で授業が進行されることから、社会・組織への適応力を実践的に身につけることができる。

取組の詳細

（実施の目的・ねらい）

～社会に出てどういふ状況にあっても「ミッションを任せられる能力と志を持った人間」を育てる～

- ◆ その目標が達成できたと学生に評価・自覚させる能力(4つの能力フレーム)
 1. 学習する方法を知っている 2. 問題発見・解決方法を身につけ「見通しをたてる力」を持っている
 3. 自己を知り個性を磨く方法を知っている 4. 適応力ある社会性を身につけている
- ◆ その4つの能力フレームを支える根拠能力
 1. 目的・目標を設定する力 2. 目的・目標を達成するための方針(戦略)策定力 3. 方針(戦略)に従った実行項目の決定と実行力 4. 振り返りと問題発見力及び解決力 5. 自らの行動規範を設定する力 6. 論理的コミュニケーション(書く、話す)力 7. 情報分析力と編集力 8. 表現力ある日本語運用力 9. 身体的チームワーク力 10. プレゼンテーション力、スピーチ力 11. Webサイト&映像制作技術
- ◆ 学生・教員・職員との協力で学生が上記成果を完璧でできる物語、事例、具体的経験をクラスに創造する

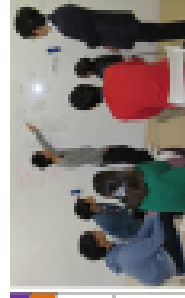
（具体的な実施内容・方法）

このプログラムは以下3つの領域から構成。

1. **専門コーオプ科目【各学部専門科目：4単位】**
「インターンシップ事前研究・事後研究」を各学部に1クラス開設。2・3年次秋学期に1コマずつ開講。「むすびわざコーオプセミナー」と連携して、長期インターンシップの前後をサポートする科目。
2. **長期インターンシップ【各学部専門科目：12単位】**
3年次春学期に企業・団体等で15週間(4～7月)の実習科目として開講。カナダコーオプ協会が設定する基準を国際標準として基本にする社会科学領域の専門性学習を考慮したプログラム。
(実習内容)
「経営管理部門」関連会社の経営数値(主に有価証券報告書)を指示された分析手法に依り検討し、分析結果を報告する。「グローバル人事部」全社で推進するダイバーシティプロジェクトに必要とされる現場調査を企画し、実際に部門をまたいだ調査を実施、その分析結果を報告する。
3. **むすびわざコーオプセミナー【共通教育科目：22単位】**

2年次春～4年次秋学期までの3年間「むすびわざコーオプセミナー1～6」まで継続して履修する科目。「長期インターンシップ」に耐えうる基礎力のトレーニングに注力し、4年次秋学期には「長期インターンシップ」の学習を反映した卒業研究発表会を実施。授業時間以外1日の平均学習時間(予習・復習)を4時間程度と想定したプログラム。

	2年次	3年次	4年次	計
総合	春学期 5/17/2019-1 3-4/25/19-1	秋学期 5/17/2019 3-4/25/19-1	春学期 5/17/2020 3-4/25/20-1	秋学期 5/17/2020 3-4/25/20-1
共通教育科目	5/17/2019-1 3-4/25/19-1	5/17/2019 3-4/25/19-1	5/17/2020 3-4/25/20-1	5/17/2020 3-4/25/20-1
専門教育科目	5/17/2019 専研発表	5/17/2019 専研発表	5/17/2020 専研発表	5/17/2020 専研発表



(実施するうえでの課題・それを解決し実践するまでのプロセス)

【課題:企業開拓】⇒掘るかめ信念をもち粘り強く開拓を続ける。ハードルは、非常に高い。
・教育プログラムを企業側に丁寧に説明し、「一緒に学生を育てる願いを共有する。」

※この部分が共有できない会社にはアプローチはしない。

・実習内容の質を担保するうえで、「整備された研修システム」、「精度の高い業務マニュアルの社内徹底」、「事業計画に基づいた経営が浸透」の3点の要素がある企業へアプローチをする。

※実習の質が保証され、教育的な要請にも柔軟に対応できる力がある。

【課題:社会保険問題】⇒事前に専門家を交えて協議することでリスクを減らし送り出す。

・本学においては、平成26年度以降、以下の条件で学生を送り出している。

「健康保険・厚生年金保険/雇用保険」加入する必要がない範囲内で就業 「労災保険」企業負担で加入

【学内実施体制の整備】

・企業との密なコミュニケーションを継続するため、職員のサポートは欠かせない。

・受入れ企業との関係、学生の学修状況について、関係学部(教授会、教務委員会など)へ、適宜、丁寧な報告を継続する。

(取組の成果・今後の課題)

■取組の成果

・仕事に関わる漠然とした学生の不安や期待が確実に具体化している。長期だからこそできる経験や観察を学生自身の言葉に言語化することで(教員の粘り強い観察・フィードバックと達成要求が必須)、基準をしっかりと持った評価を求めようとなり、選考などライフイベントについても地に足を付けた議論を始めている。親との会話も感覚的なものから具体的なものに近づき、コミュニケーションの質が上がっている。

・働く意味について真剣な問いが生まれ、キャリアセッションが始まっている。努力の見積りについても具体的に(となり、実行と結果の間(プロセス))に学生が向き合っただけ認識や能力は、自己理解を進めている。さらに、社会とのつながりを強く意識出来るようになり、個と全体の両方の視点から物事を理解しようとする姿勢が生まれている。教員からの専門的アドバイスや講義が必須となるが、目標設定、意思決定、組織適応、プランニングなどとキャリアの専門的な領域への学術的アプローチが始まっている。

■今後の課題

・情報と職業決定実務・社員育成経験とキャリア専門性を兼ね備えた教員の養成と配置、正しい設計と取り組みを推進し、評価できる教員が意思決定の標にならなければ、一般的な教育支援プログラムの一部になってしまい、質的発展は望めない。



受講生(2018年度)

受講生(2018年度)	学生数(実習先)	受入れ企業数
1期生(17年度)	13名(国内2名・海外1名)	国内4社・海外1大学
2期生(18年度)	19名(国内7名・海外2名)	国内8社・海外1大学
3期生(19年度)	16名(予定)	未定

参考となるポイント

学生が職場で体験・観察・実践(任せでもらう)・訓練することを学生から発信される情報として可能な限りキヤッチアップすることが肝要である。能書きどおりの学習成果を獲得できるかどうか、そして、教職員と企業・学生との信頼関係が決定的に左右する。

受講生の感想

経済学部 経済学科 3年次 三谷 玲布
(実習先:株式会社工場製作所)

私は、このプログラムに参加して、学内の学びと社会が線で繋がったように感じました。学生として習っていたことは、私にとって、「その時だけの点としての学びで意味があるのか」と疑問に思いつつ日々を送っていました。しかし、本プログラムに参加させていただいたことで、学んだことが線で繋がるようになりました。

また、ただの体験でなく経験へと変えるために、物事に対するの興味を深く考えることができるようになったと思います。15週間という期間で、社会経験ができたことは今後の自分を真剣に考えるきっかけとなりました。

受入れ企業の感想

株式会社工場製作所 グローバル人事部

本プログラムの受入れを通してのメリットは、指導担当者が育成経験を積むことができるということです。社会人としてのマナー指導に始まり、日報のチェックや業務に対するフィードバック等を経験することは担当者の成長の機会にもなりました。

また、コーオプ生が、学生の持つ新鮮な視点で様々な気づきを与えてくれることがあります。

受入れ期間に、三谷さんは部署の全員(ヒアリングを行い、内在する課題を抽出、改善のためのアクション)を提案してくれました。このように、組織に緊張感を与え、同時に活性化につながることも企業に与えるプラスの効果です。

産学協働人材育成コンソーシアム

Japan Consortium of Industry-academia
Collaboration in Human Resource Development

設立構想

産学協働人材育成コンソーシアムは、次世代の人材成に関して**産**(企業・地域・行政・経済団体等)と**学**(高校・大学等)の協働を強化するための場を創設するもの。

産学、地域の横断的課題等について幅広く協働し、総論ではなく具体的な実践を通して、産学協働による人材育成・活用の継続的な発展・推進を目的とする。

平成24年度文部科学省「大学院連携型共同教育推進事業」 産学協働教育による主体的学習の確立と人材の育成
(代議校: 実践女子大学、法政大学、成城大学、国学院大学)

「産学協働人材育成コンソーシアム」設立記念フォーラム

参加費
無料・
事前
申込み

産学協働による 人材育成の新たな始動

「産学協働人材育成コンソーシアム」は、次世代の人材育成に関して産(企業・地域・行政・経済団体等)と学(高校・大学等)の協働を推進することを目的とした全国的な連携として、高い関心と賛同を得た企業・高校・大学での実証実験を中心に設立しました。産学、地域の横断的課題について幅広く協働し、総論ではなく具体的な実践を通して、産学協働による人材育成・活用を継続的に推進していきます。

今回のフォーラムでは、本コンソーシアムの活動をご紹介すると共に、産学協働による人材育成をテーマに、企業として、教育機関として、社会として何ができるのか、するべきか、次世代の人材育成に向けた、産学協働教育の可能性について議論いたします。

開催
日時 2016年2月12日(土) 13:00~17:00(開場12:30)

場所 実践女子大学渋谷キャンパス120周年記念館(渋谷駅徒歩10分)
〒150-8538 東京都渋谷区道玄1-1-49

主催 産学協働人材育成コンソーシアム
(Japan Consortium of Industry-academia Collaboration in Human Resource Development)

プログラム 特別講演

開会挨拶 大和 隆介 実践女子大学 副学長 / 産学協働人材育成コンソーシアム運営委員会 委員長

来賓祝辞 小林 浩史 氏 株式会社東洋経済総合研究所 代表取締役 人事労務担当 専任 文芸
賀 百合子 氏 文部科学省高等教育局 専門教育課 課長
藤原 真弓 氏 株式会社日本経済新聞社 教育担当 人材育成推進部長

記念対談 「百鬼心よ、若者!! -これまでの人材育成では通用しない-」
村井 謙 氏 実践女子大学 副学長 / 産学協働人材育成コンソーシアム 代表
高橋 俊介 氏 実践女子大学 学長 兼 実践女子大学 学長 兼 実践女子大学 学長

本コンソーシアム設立の背景と今後の活動
松本 直 氏 実践女子大学 学長 兼 実践女子大学 学長 / 産学協働人材育成コンソーシアム 代表

パネルディスカッション
「本気で若者を育てようとしているのが
一高校から企業まで、総論ではなく実践へ」

司会者
池田 啓実 氏 実践女子大学 地域連携推進 部長 大川 哲郎 氏 株式会社 21世紀 代表取締役 社長
武田 孝子 氏 株式会社 アーデンセンター 取締役 兼 田 義博 氏 実践女子大学 学長 兼 実践女子大学 学長
山下 麗子 氏 実践女子大学 学長 兼 実践女子大学 学長

司会者
藤 正紀 氏 株式会社 アーデンセンター 代表取締役 社長

開会挨拶 深澤 昌久 氏 実践女子大学 学長 兼 実践女子大学 学長 / 産学協働人材育成コンソーシアム 代表

情報交換会 17:30~18:00 実践女子大学 カフェテリア(会場 3,000円 / 事前申込み)

Mission

産学協働による人材育成・活用の継続的な推進・発展により、
一人ひとりが生き生きと学び、活躍できる次世代社会の創造に貢献する

Value

自分に自信、社会に信頼、将来に希望を持つ人材を育成する
地域社会の活性化に貢献する人材を育成する
普遍性の高い学ぶ力（「学びへの志」）を持った人材を育成する

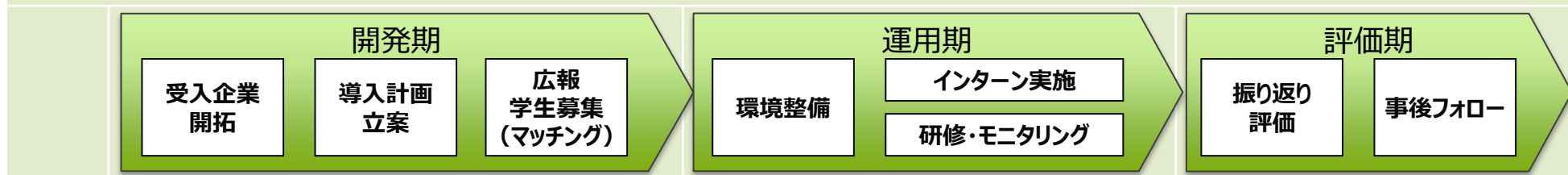
Output

産学協働による人材育成・活用に関する課題に対し、総論ではなく実践
を通して、解決に繋がる成果を創出し、社会に還元する

専門人材の役割

専門人材の役割は、インターンシップに関係する企業、学生、大学の三者のニーズをすりあわせ、インターンシップを実施するための関係性を構築し、インターンシッププログラムを開発・運用・評価すること。そのために、企業、学生、大学のそれぞれに対する複合的なコーディネート能力が必要とされる。

インターンシップの流れ



専門人材の役割

	開発期	運用期	評価期
概要	<ul style="list-style-type: none"> 実施目的を明確にし三者で共有する 適切なプログラムと研修を設計する 企業の成果目標、大学の教育目標を設定する 	<ul style="list-style-type: none"> 実施環境を整備する 事前・中間研修を実施する 実施状況を把握し、適切なサポートをする 	<ul style="list-style-type: none"> 三者それぞれにとっての振り返りと評価を支援する プログラム全体を評価し改善する
対企業	<ul style="list-style-type: none"> 受入企業の開拓 実施目的の確認 成果目標の設定 	<ul style="list-style-type: none"> 受入環境の整備 社内オリエンテーション 受入担当者支援 	<ul style="list-style-type: none"> 社内報告会 プログラムの振り返り 企業評価
对学生	<ul style="list-style-type: none"> プログラム広報 学生募集 学生面談とマッチング 	<ul style="list-style-type: none"> 事前・中間研修 実施中の状況確認（日報、面談等） 	<ul style="list-style-type: none"> 事後研修による振り返りと評価、フィードバック
対大学	<ul style="list-style-type: none"> カリキュラム上の位置づけの確認 実施目的・教育目標の確認 事前・中間・事後研修の設計 	<ul style="list-style-type: none"> 実施状況の情報提供 	<ul style="list-style-type: none"> 学内報告会 教育的効果の評価

これらの役割を果たすために、専門人材には複合的なコーディネート能力が必要とされる。ただし、すべての役割を一人で負う必要はなく、プログラムの全体設計の中で役割分担をすることも考えられる。

プログラム運営上必要な専門人材の実践的能力

専門人材が有すべき実践的能力としては①企業開拓、②ビジネスコンサルティング、③広報、④プロジェクトマネジメント、⑤研修の設計と運営、⑥学生カウンセリング、⑦評価、といったものがある。実践経験の中で身につくものも多く、それぞれの能力について、当初低いレベルにあっても、開発方針を明確にして現場での実践を繰り返すのが望ましい。

	役割	対象			項目	知識	レベル1	レベル2	レベル3
		企業	学生	大学			プログラムの理解	効果的なプログラムの実施	制度設計、立案、推進
開発期	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 企業開拓 ❖ プログラム設計 ❖ 広報 	<input type="radio"/>			企業開拓	企業のニーズとインターンシップの効果	インターンシップの目的や効果を企業に説明することができる	実施目的に応じた企業を選定し、大学とその企業のニーズをすりあわせて参画を促すことができる	インターンシップを含む産学協働教育基盤へ、適切な企業や関係機関の参画を促すことができる
		<input type="radio"/>			ビジネスコンサルティング	事業経営やビジネスのフレームワークに関する基礎知識	ヒアリングシートを用いて企業の状況をヒアリングすることができる	受入企業の課題を理解し、企業と連携して課題解決のための方法を考えることができる	受入企業の課題を発見し、解決策を提案するために必要な人的ネットワークの構築ができる
			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	学習システム構築	現場での実体験を伴う学習システムに関する基礎知識	インターンシップにおける学習のメカニズムを理解し、学生に説明することができる	インターンシップにおける学習のメカニズムを実際の体験を踏まえて理解し、企業、学生、大学のそれぞれに説明することができる	学習システムを組み込んだインターンシッププログラムを大学と連携して設計・運用し、評価・改善することができる
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	広報スキル	学生に対する広報の手法と、必要なツールの作成方法	案件ごとに学生募集のための告知文を作成することができる	インターンシッププログラムと個別の案件について、目的や内容を正確に伝え、学生の参画を促すことができる	企業や行政等、学外の関係者に対してインターンシップの意味や効果を適切に伝え、産学協働教育への参画を促すことができる
運用期	<ul style="list-style-type: none"> ❖ プロジェクトマネジメント ❖ 研修運営 ❖ 学生カウンセリング 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		プロジェクトマネジメント	プロジェクトマネジメントに関する基礎知識	インターンシップの進捗を、受入企業の事業との関係の中で理解し、学生の行動の把握と修正支援ができる	受入企業の事業目標達成のために、事業の進捗確認と必要な支援ができる	インターンシップのマネジメントを通して、受入企業のプロジェクトマネジメントを改善することができる
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	研修設計・運営	事前事後研修の仕組みと手法に関する基礎知識 講義、ワークショップを運営するスキル	定められた手順に沿って、事前・中間・事後研修の運営の補助ができる	定められた手順に沿って、実施目的に応じた事前・中間・事後研修の場を設計・運営することができる	大学や企業と連携して、効果的な研修を設計し、大学の教育課程全体を踏まえて、必要な講義、ワークショップのファシリテーションをすることができる
			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	学生カウンセリング	学生のキャリア形成やそれに至る支援の手法に関する基礎知識	学生のキャリア形成や、それに対する支援に関する知識を理解し、学生に対して説明できる	学生の状況をモニターし、必要に応じて実施目的に合った助言をすることができる	企業や大学と連携して、学生や若手人材のモニタリング・カウンセリングの手法を開発することができる
評価期	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 評価基準の策定と運用 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	評価	教育的効果の評価手法、企業の事業・組織・マネジメントに対する評価手法に関する基礎知識	評価項目の意味と必要性を理解し、学生や企業に対して説明できる	与えられた評価指標に基づき、学生の体験や教育的効果、プログラムの内容を評価できる	大学と連携して実施目的に応じた学生評価の項目を作成し、実施することができる 事業、組織の観点からの企業の評価をすることができる

専門人材は、

どのような人を対象に？

誰(どこ)が、どのように育成するのか？

育成できたとしても、活躍の場は？

大学の内部人材(教職員)を対象とした専門人材研修会の実施

- 大学の外部人材を対象とした専門人材研修は散見される。そして、多くの場合、マッチングの方法、事例紹介といった内容が多い。
- 大学教育として実施するのであれば、大学の内部人材が専門的な経験・知見を高める必要があり、その経験値・ノウハウは大学内部に蓄積していく必要がある。
- 大学教職員の場合、インターンシップ等の担当はジョブローテーションの一環であり、5年も10年も担当することはあまりない。そのため、担当期間中に教育効果を高めることはもちろんであるが、産学協働教育という観点から大学教育を捉え直し、大学教育の向上・改善を図り、自らも「大学で働く」という職業人としての捉え直すことが重要。
- 研究会、試行的研修会(これまでに2回)を重ね、【基礎編】【実践編】プログラムを完成。2016年度に【基礎編】【実践編】を各1回開催し、次年度から本格的に研修会を実施していく。



産学協働教育基盤の構築とネットワーク化

全国レベルの産学協働教育基盤は、インターンシップを含む多様な産学協働教育の取り組みに関する各地域での先行事例を核に、プロセス整理と資金面・情報面の支援を行うことで規模の拡大とネットワーク化を図る。

さまざまな主体による
インターンシップ、留学、ボランティア、PBL等の
多様な産学協働教育の先進事例

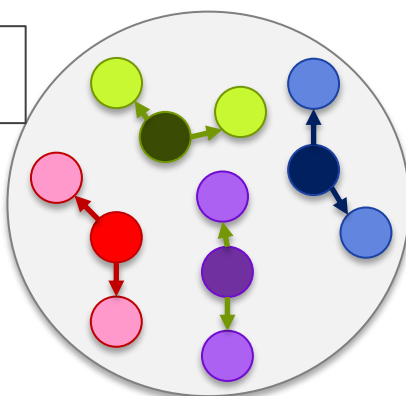


資金・政策の支援



評価
プロセス整理

モデル・ノウハウの移転

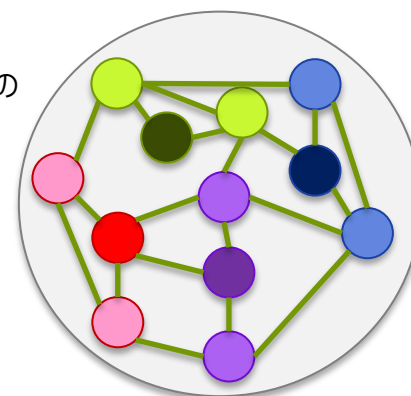


地域の基盤間の
相互作用



情報と場の提供

全国ネットワーク化



- ▶ インターンシップの専門人材としての育成プログラムと現場での活動を、企業人材のOJTの場として活用することで、企業の人材育成や採用の改善に寄与しつつ専門人材の安定確保を図ることも可能



教育的効果の高いインターンシップ普及推進シンポジウム・・・産学協働教育基盤全国ネットワークのプロトタイプ
(2014年2月9日 開催)

インターンシップを中心とした実践教育、キャリア教育などに関心のある大学関係者約140名が参加。
午前には先進事例の共有分科会を行い、午後には参加者全員で教育的効果の高いインターンシップについてワークショップ形式の議論を行った。

連携組織が継続的に活動するためのポイント

ヒアリング調査を行った7地域の連携組織は、その成り立ち、組織体制、活動内容が様々であったが、設立時期によって特徴や課題が異なることから、連携組織の設立から定着・発展までの段階により、設立後期も1～2年未満の「形成期」、設立後5年未満の「拡大期」、設立後5年以上の「充実期」に分類した（下記参照）。本調査から集めた連携組織が継続的に活動するためのポイントは以下の3つである。

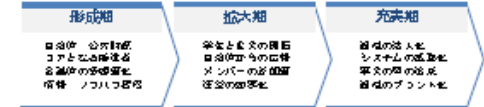
ポイント①

各成長段階に応じた活動と成果の積み上げ

設立から定着・発展までの各成長段階によって連携組織が抱える課題は異なることから、連携組織が継続的に活動するためには、それぞれの段階に応じた活動と成果を積み上げていくことがポイントとなる。

「形成期」は、連携組織の土台を固める段階であるため、地域の機関が連携組織に参加する機会を高め、関係者の当事者意識を醸成する取組が求められている。連携組織は参加機関からの多様な期待に応えなければならぬので、各機関の間で目的と成果の明確化・共有化を行うことが必要である。

「拡大期」は、連携組織としての価値をより多くの関係者に共有・拡大していくことが求められている。このため、事務局業務の効率化や受入れによる企業側のメリットを示していくことも求められる。「充実期」は、安定した組織体制の構築と、事業内容の質的改善が求められている。専門人材の育成や加担価値のある活動による高い成果の創出により、地域に根差した活動の継続が重要となる。



ポイント②

「組織運営」と「事業運営」の両立

アンケート結果からは、連携組織の連携度合いや取組の量的拡大・質的向上に課題が見られたことから、連携組織が継続的に活動するためには、「組織運営」と「事業運営」の2つの側面を両立することがポイントとなる。

多様な期待が寄せられる連携組織には、産学官がそれぞれ強みを活かして協働する組織運営が必要である。また、各機関の負担感についてバランスを考慮した上で、それぞれの役割を明確にすることも求められる。これらを実現するためには、連携組織内での緊密なコミュニケーションを確保することが極めて重要である。

量的な拡大のためには、参加数の拡大だけでなく、マッチングを効率的に行うための徹底やノウハウが必要となる。また、連携組織の拡求力に大きく影響するインターンシップの質的向上のため、連携組織は、学生の事前学習の充実や企業側のプログラム開発などを支援する必要がある。



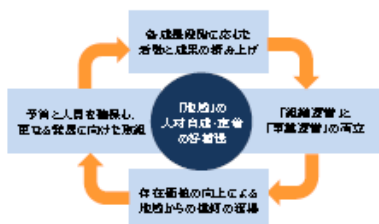
ポイント③

存在価値の向上による地域からの信頼の獲得

連携組織が定着・発展するための大きな課題として「予算の確保」と「人材の確保」がある。独自に予算と人員を確保するためには、連携組織の価値を向上させ、地域からの信頼を獲得することが重要なポイントとなる。

各成長段階に応じて連携組織には多様な期待を醸成することが求められていることから、ポイント①とポイント②を踏まえて、事業内容を不断に改善するPDCAサイクルを回すことにより、各機関から期待される成果を積み上げ、存在価値の向上に努めなければならない。存在価値の向上は、インターンシップに消極的な学生や企業に対しても参加することのメリットを訴求するきっかけとなる。

連携組織がこれらの取組を着実に実施することによって、各機関に共益する目的である「地域」の人材育成・定着の好循環につながり、更には、産学官が対等な取組として地域からの強い信頼を獲得することにつながる。



■7地域の連携組織類型化

	成長段階	設立時期	財源	予算額	事例紹介ページ数
東北インターンシップ推進コミュニティ	成熟期	2014年4月～2015年3月	協賛金 17,000万円	1,000万円	p.05
群馬県インターンシップ推進協議会	成熟期	自給給（他）	協賛金	1,000万円	p.07
鹿児島県インターンシップ推進協議会	成熟期	大学 自給給（他） 協賛金	協賛金	前1,800万円	p.09
いしかわインターンシップ事務局	拡大期	自給給（他）	協賛金	700万円	p.11
堺・南大阪地域インターンシップ推進協議会	拡大期	産学官3主体 自給給（他） 協賛金	産学官3主体 協賛金	前2,000万円	p.13
山口県インターンシップ推進協議会	成熟期	大学 自給給（他） 協賛金	協賛金 県産学官3主体 協賛金	1,400万円	p.15
九州インターンシップ推進協議会	成熟期	大学 産学官3主体	協賛金 産学官3主体 協賛金	2,100万円	p.17

経済産業省「産学官連携推進事業」インターンシップ推進による産学官連携の取組の事例集

連携組織の事例集

地域連携組織による インターンシップの推進に向けて

インターンシップの普及に向けて、地域において産学官が立場を超えて協働する連携組織の重要性が増している。連携組織がイカガにして、地域の期待に応えた活動を効果的に実行し、維持・発展していくか、アンケート調査と各地域の連携組織へのヒアリングから見た連携組織の課題や留意点等のノウハウを紹介する。

産学協働教育シンポジウム

「地域連携組織による インターンシップの推進」

～地域の大学等の教育機関、経済団体・企業、自治体・公共機関が連携し、
地域に根ざしたキャリア教育のあり方を考える～

インターンシップの重要な要素に向けて、産学がそれぞれの立場を越えて協働する地域連携組織の重要性が高まっています。このたび、経済産業省では、各地域における産学協働の推進を図ると、先駆的にインターンシップの推進を促している地域へのアリイングを推進しました。本調査において導かれた知見・ノウハウを、多くの関係者の皆さまと共有し、地域に根ざしたキャリア教育の促進・推進の一助となることを目的にシンポジウムを開催します。



開催日時 2016年2月26日(金)

13:30～17:00(13:00開場)

会場 日本経済新聞社 東京本社ビル 2階

SPACE NIO (スペース ニオ)

東京都千代田区大手町1-3-7

大手町駅(地下鉄「大手町線」下車C2b出口直結)

竹橋駅(地下鉄「竹橋線」下車4出口)

<http://www.nikkeiinfo.com/access.html>

参加費 無料(定員150名)



プログラム

主催者挨拶 経済産業省 経済産業政策局 産業人材政策室長 小林 浩史

■「産学協働インターンシップ等の連携基盤構築」調査結果のご報告

全国の大学・自治体・経済団体・連携組織へのアンケートと、7地域への現地アリイングによる調査結果から明らかになった、各地の連携組織の組織、活動内容、課題、成功要因などを紹介します。

株式会社フオリティ・オブ・ライフ 代表取締役 藤 正紀

■インターンシップ推進に向けた地域連携組織の取組事例のご紹介

事例1：石川県人材育成推進機構 一自治体のイニシアティブによる取組

ショップカフェ石川 インターンシップコーディネーター 門岡 由紀子

事例2：九州インターンシップ推進協議会 一産業界の主体的な取組

九州インターンシップ推進協議会 理事・事務局長 石野 正博

事例3：山口県インターンシップ推進協議会 一県単位での産学官連携による取組

山口大学 学生支援センター 教授 平尾 元彦

事例4：鹿児島地域大学コンソーシアム 一市単位での産学官連携による取組

特定非営利活動法人鹿児島地域大学コンソーシアム

コーディネーター 藤原 和典

■パネルディスカッション「持続的な地域連携組織の構築に向けて」

第1部の議論が冒険し、連携組織の立ち上げ時のエピソードや、連携組織が持続的に活動をしていくうえでの課題・気運等などについてディスカッションします。

パネリスト

ショップカフェ石川 インターンシップコーディネーター 門岡 由紀子

特定非営利活動法人鹿児島地域大学コンソーシアム

九州インターンシップ推進協議会 理事・事務局長 石野 正博

コーディネーター 藤原 和典

山口大学 学生支援センター 教授 平尾 元彦

株式会社フオリティ・オブ・ライフ 代表取締役 藤 正紀

コーディネーター

京都府立大学 経営学部長 教授 和泉 正

お申込みは... 下記URLから、あるいは次頁の参加申込み書にてFAXかメールでお申込みください。

<https://www.qol-inc.com/symposium/entry/>

※参加費の申込みは、先着順となっております。定員に達し次第、受付を終了させていただきますので、あらかじめご了承ください。

「産学協働人材育成コンソーシアム」研究会

自治体と地域連携組織が協働した人材育成の推進 —地域で人材を育成するためのインターンシップのあり方—

1.開催趣旨

- ・2015年度に経済産業省「インターンシップ等の産学協働教育のための連携基盤構築に関する調査」が実施され、調査結果から全国の地域連携組織の現状が明らかになり、共通する課題も浮き彫りとなりました。
- ・一方、2016年6月2日に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生基本方針2016」では、「地域創生インターンシップ事業」の推進が掲げられており、自治体を中心とした地域の多様なセクターの協働、地域連携組織の役割がますます重要になってきます。
- ・そこで「産学協働人材育成コンソーシアム」研究会では、本調査結果を活用しつつ、自治体、地域連携組織の協働のあり方、地域定着・人材育成における課題、地域創生事業との関連等について議論し、その解決の糸口を探っていきます。
- ・これまで地域連携組織をネットワークする全国的な基盤組織（プラットフォーム）がなかったため、このような研究会が開催されることはありませんでした。この度「産学協働人材育成コンソーシアム」が設立されたことにより初めて開催される研究会となります。

2.開催概要

開催日時： 2016年8月5日(金) 13:00～17:00 (12:30開場)

会場： 日本経済新聞社 東京本社ビル 2階 SPACE NIO (スペース ニオ)

(地下鉄「大手町駅」C2b出口直結 地下鉄「竹橋駅」4出口)

主催： 産学協働人材育成コンソーシアム

共催： 経済産業省経済産業政策局産業人材政策室

参加費： 無料 (定員100名)

対象： 地域連携組織に関わっている自治体、企業、経済団体、大学等のご担当者

※誠に申し訳ございませんが、地域連携組織に関わりがない方のご参加はご遠慮願います。

「産学協働人材育成コンソーシアム」

次世代の人材育成に関して産(企業・地域・行政・経済団体等)と学(高校・大学等)の協働を推進することを目的とした全国的な基盤として、問題意識を高く持つ企業・大学・経済団体等を中心に2015年に設立されました。産学、地域の横断的課題について幅広く協働し、総論ではなく具体的な実践を通して、産学協働による人材育成・活用の継続的な発展・推進していきます。

大学の場を活用した社員研修プログラム



株式会社クレディセゾン × 実践女子大学

事前研修

事前学習

+

+

合同授業

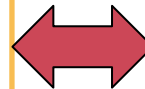
+

+

事後研修

事後学習

単なるゲスト講師としてキャリア講話的に話すのではなく、メタの視点から経験学習サイクルで自らの仕事を捉え直し、価値を語る、学生が深いところまで理解ができるようストーリーで語る



仕事の価値、働くといった企業活動の本質を考え、これからどう学び、社会人としてのあるべき姿を具体的に創り上げ、企業理念、建学の精神、自らの生きがいや働き甲斐、即ち「MISSION」を明らかにする

最後に

これからの産学協働教育に求められること(思うこと)

1. とにかく、具体的事例を創り出し、積み重ねていく。
2. キーワードは、「さらす」と「口を出す」
3. 学生を成長させるだけではダメ。企業や地域も変えていく。
4. 「個社完結型『採用・育成』システム」から「社会協働型『育成・活用』システム」へ
5. 予定調和的なプログラムの危うさと錯覚
6. 関わる大人の「熱・根・感」

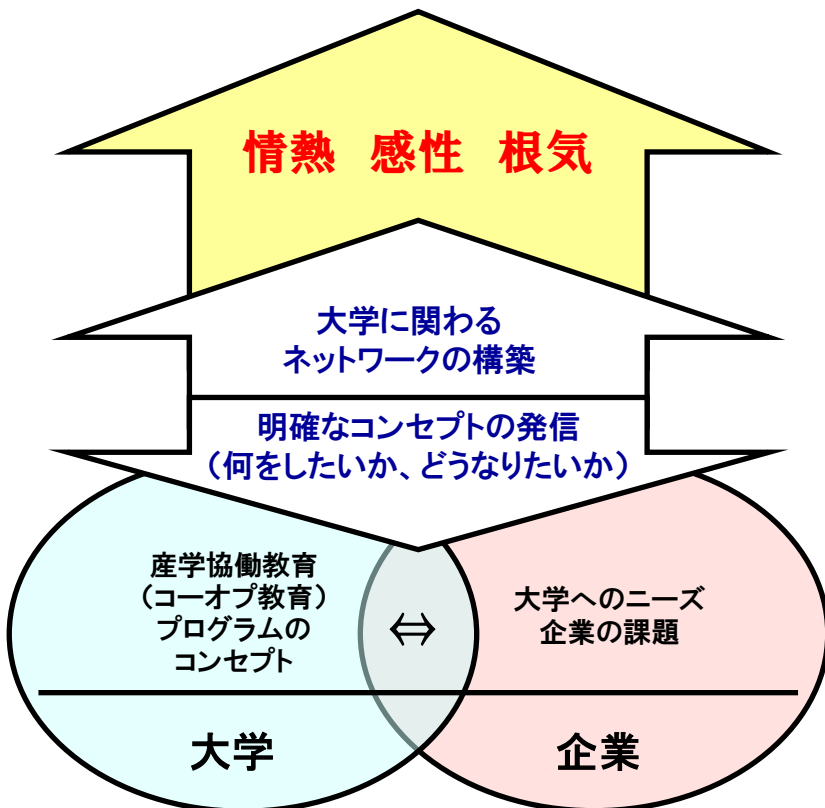
関わる大人なの「熱・根・感」

1. 教育プログラムのコンセプトを明確にした上での協力依頼

① 企業協力担当者(中心となる人物)を動かせる明確なコンセプト

(企業のニーズ・「今、何が求められているのか」洞察・現状認識・需要の対応・創造)

② プログラム目的(なぜ、どうして?) プログラムへの強い意志(何をしたいのか、どうしたいのか) 完成・ゴールイメージの発信(どうなりたいのか)



2. ネットワークの妙

(日頃のコミュニケーション)

① 大学と関わる人的<個人>ネットワーク・バックボーンを重要視。

② 企業ニーズに対する提案と教育効果への想いを伝える = 情熱・感性・根気

(学生教育の効果性とプログラムの有効性の視点で、積極的なアプローチを展開する)



ありがとうございました。