



経済同友会版インターンシップ について

公益社団法人 経済同友会
執行役 藤巻 正志

2016年10月18日

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

本日のトピックス

I. はじめに ～問題意識～

II. 狙い

III. 基本枠組み

IV. 参加大学等・企業

V. 進め方

VI. 今後の展開

1. はじめに ～問題意識～

- 2014年提言「これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待～個人の資質能力を高め、組織を活かした競争力向上～」(2015年4月)の中で以下を提示。

人材育成に向けて企業・大学が協力すべきこと
⇒「インターンシップの強化・充実」

インターンシップの課題

- 大学の組織的な関与が少ない
- 企業側の体制、プログラム企画・立案が未整備
- 期間が短い(1週間程度が主)
- 大学3年生、修士1年生の参加が主で、参加者が少ない
- 報酬の支給がない



望ましい枠組み

- 大学での支援体制整備
- 大学が関与する形でのプログラム開発
- 教員の関与によるPBLの実践
- 大学でのより一層の単位化
- 長期化(1ヵ月以上)
- 学部1、2年生からの早期参加により、裾野を広げるとともに、その後の学びに生かす
- 報酬の支給(実費の支給は必須)

<参考> 企業側から見たインターンシップの現状

図1: 大学生・院生を対象としたインターンシップ実施状況

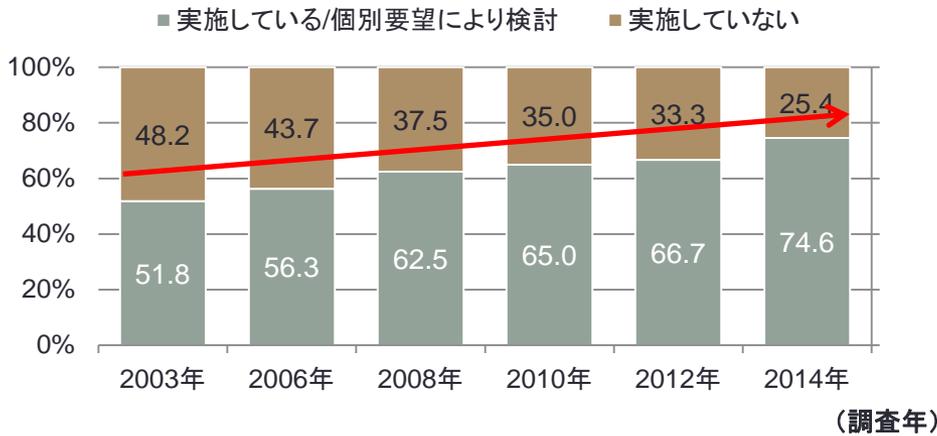


図3: 学部1、2年生対象のインターンシップ

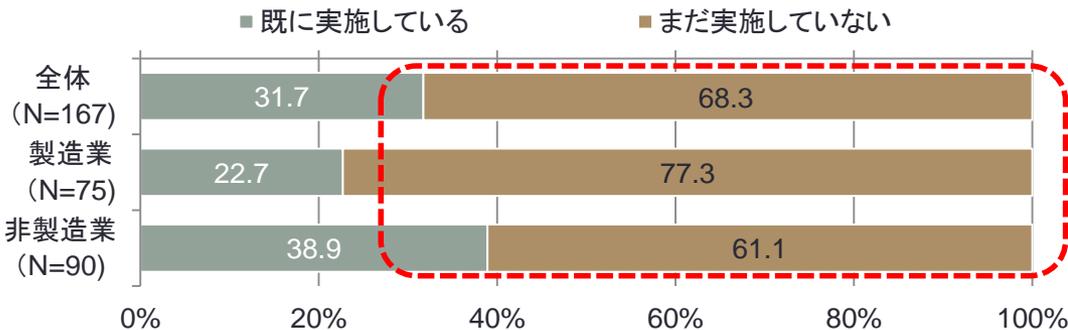
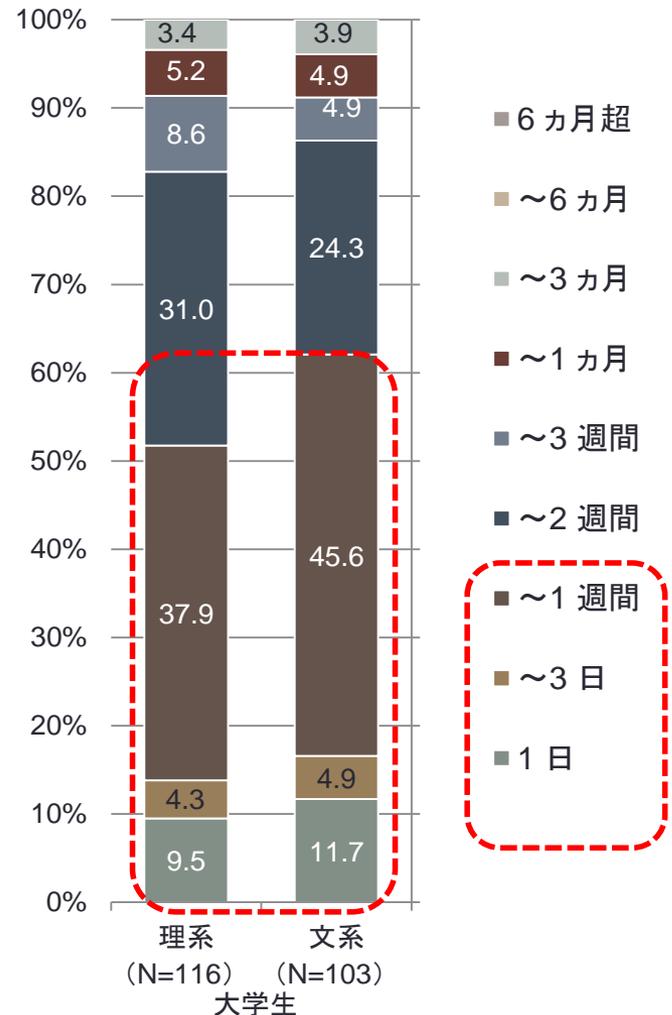


図2: 実施期間



(出所) 経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果(2014年調査)2014年12月

II. 狙い

2014年度提言で示した「望ましい枠組み」の
インターンシップを実践すべく、2015年度より取り組む

【目的】

「産学協働による人材育成」、「キャリア教育の推進」

- ➡ 本来あるべき姿のインターンシップの普及
- ➡ 学生の資質・能力(※)の向上

※2014年度提言で示した「企業が求める人材像と必要な資質・能力」

- 変化の激しい社会で、課題を見出し、チームで協力して解決する力
(課題設定力・解決力)

- 困難から逃げずにそれに向き合い、乗り越える力(耐力・胆力)

- 多様性を尊重し、異文化を受け入れながら組織力を高める力

- 価値観の異なる相手とも双方向で真摯に学び合う対話力
(コミュニケーション能力)

Ⅲ. 基本枠組み

①対象は学部1、2年生

- ✓ 学部1、2年生からの早期参加により、裾野を広げるとともに、その後の学びに生かす

②大学での単位化

- ✓ 大学での支援体制整備 ⇒ 理事長・学長のリーダーシップによる全学的な体制整備が必要
 - ✓ 大学が関与する形でのプログラム開発
 - ✓ 教員の関与によるPBLの実践
 - ✓ インターンシップで得た学びの効果を高めるうえで、大学での事前・事後学習は重要
- } キャリア教育の観点で単位化は必須

③原則、1カ月以上

- ✓ 教育的効果を高めるためには、1カ月以上が有効

④実費相当の支給

- ✓ 交通費、宿泊費等は企業から支給し、学生には経済的負担を課さない
- ✓ 報酬の支給も今後検討

IV. 参加大学等（11大学・高専）・企業（17社）

2016年2月マッチング時点

学校区分	参加大学等(計11校)
国立大学(5校)	北海道大学、小樽商科大学、お茶の水女子大学、新潟大学、九州大学
公立大学(1校)	高知工科大学
私立大学(3校)	上智大学、昭和女子大学、山口東京理科大学(2016年度～公立大学法人化)
国立高専(2校)	一関工業高等専門学校、呉工業高等専門学校

<参加大学・高専の選定方針>

- ①学校区分(国・公・私立大学/高専)のバランス
- ②地域バランス(首都圏だけでなく地方大学とも連携)
- ③トップ校に限らず、中堅校、高専も加え、層の厚みを持たせる
- ④学長、校長のインターンシップに対する意欲(ある程度のインターンシップの実績)

重要

約70名の学生
をマッチング

参加企業(教育改革委員会) 17社

デュポン、出光興産、花王、グラクソ・スミスクライン、凸版印刷、野村証券、三菱樹脂、キッコーマン、キッツ、個別指導塾スタンダード、シーエーシー(CAC Holdings)、JFEスチール(JFEホールディングス)、全日本空輸、DIC、ニフコ、富士ゼロックス、三井住友銀行

V. 進め方

スケジュール	教育改革委員会活動
2015年 7～9月	✓ 国公立大学の幹部(学長、理事長やキャリアセンター長等)との意見交換 ⇒インターンシップの強化・充実策、大学ニーズの把握
10～11月	✓ 正副委員長所属企業の人事部担当者からなるWG立ち上げ ⇒各社のインターンシップの現状と課題を踏まえ、進め方や具体的な枠組みの検討開始 ✓ 参加大学・高専の選定 ✓ 参加企業の募集
12月	✓ インターンシップ派遣・受入れ意向調査(人数(文系・理系別)、地域等) ✓ 関係者での意見交換×2回 ⇒「基本枠組み」の方向性検討
2016年1月	✓ 委員会での審議 ⇒ 「基本枠組み」決定
2月	✓ 企業と大学・高専のマッチング ⇒約70名の学生をマッチング(約4.2名/社)
～順次	✓ 企業と大学・高専で個別調整し、プログラム作成。
5月～	✓ インターンシップ順次開始

VI. 今後の展開

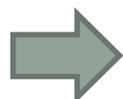
(1) 2016年度に実施したインターンシップのフォローアップ

- ✓ 2016年度のインターンシップの成果、課題等を関係者間で共有



(2) 2017年度インターンシップ実施に向けた活動

- ✓ (1)の結果を新規参加予定の大学や企業とも共有し、関係者でブラッシュアップを図っていく
- ✓ 2016年度よりも参加大学・高専、企業を増やし、より多くの学生に学びの機会を提供していく



「経済同友会版インターンシップ」の更なる普及を目指す