

# 社会人基礎力育成研修会/ 中国・四国圏域インターンシップフォーラム



平成27年10月27日(火) 広島国際会議場(広島市)において、社会人基礎力育成のためのインターンシップの質の向上及び受け入れ企業の拡大を目指した、「社会人基礎力育成研修会/中国・四国圏域インターンシップフォーラム」を開催した。

文部科学省 鳥塚氏及び島根大学 本田氏によるご講演と、インターンシップ事例について各企業から紹介していただいた。また参加者全員によるグループディスカッションを行い、インターンシップのあり方や今後の進め方について意見交換を行った。

【主催】 経済産業省中国経済産業局、中国経済連合会、  
中国・四国圏域インターンシップ等推進組織運営委員会(事務局:島根大学学生支援課内)

## ■開会挨拶

主催者を代表して、経済産業省中国経済産業局地域経済部産業人材政策課の小川課長と当連合会の神岡常務理事から、産学人的ネットワークの充実等に関する意見交換とこれを通じた人材育成及び地域産業の発展を推進したいなどの挨拶があった。



## ■講演 1

### 『インターンシップの拡大に向けた施策』

文部科学省 高等教育局  
専門教育課 教育振興係長  
鳥塚 豊氏



#### ■インターンシップの意義

産学連携による人材育成の取り組みの一つであり、職業意識の向上と、「気づき」がその後の学業等を充実させ、社会人基礎力の向上が図られる。

「体験中心型」は、学生自身の適性の理解となり、学校から社会への円滑な移行に役立つ。「実践中心型」は、企業の課題解決に学生が参画することにより、将来の産業界を担う人材育成効果が期待される。

#### ■インターンシップに関する政府の方針

平成27年6月閣議決定の日本再興戦略に、人材力強化としてインターンシップの推進が挙げられている。また、平成23年4月施行の大学設置基準では、社会的及び職業的自立を図る能力向上のための体制の充実が規定されている。

#### ■インターンシップの望ましいあり方

採用活動とならないよう、大学等に対しては、

単位化、事前・事後教育等の充実・体系化、インターンシップに係る専門人材の育成・確保等が求められる。企業に対しては計画的な準備と実施体制の整備等が求められる。

#### ■大学等におけるインターンシップの実施状況

平成8～25年に実施大学等は5倍に増えたが、参加学生数は全体の2.4%に留まる。また3割の学生は卒業後の就業を意識せずに大学等へ進学してきており、各学校段階における体系的な取り組みも必要である。

#### ■大学等におけるインターンシップの充実強化

文部科学省では、全国11地域、135校に対し財政的支援を実施中で、多様な取り組みが行われている。

#### ■まとめ

学業と社会での経験の融合により、職業意識とその後の学習意欲が向上し、将来設計に有益となる。学生が社会人基礎力・汎用的能力を身につけて社会に出られるよう、今後もインターンシップを推進したい。

## ■事例紹介 ①

(株)エピット 代表取締役  
大森 一弘氏



13年間で100人以上の学生を受け入れた経験から、インターンシップをコーディネートする社団法人を設立した。一人ひとりの学生と対話を重ねて何が必要かを共に考え、業務を担当させることにより成長を促している。

自信がないため言葉が出ず会話ができなかった学生の場合は、駐車場開拓の事業を担当させた。顧客からの感謝の言葉をきっかけにして仕事を行う喜びを知り、次第に自信が付き、コミュニ

ケーションがとれるようになった。

企業は学生の経験の少なさを補いながら、何のために行うのかを共に考え、「共に志し、共に進化する」意識をもつことが重要である。

### ■事例紹介 ②

大旗連合建築設計(株)  
 企画統括室 取締役部長  
 伊藤 智宏 氏



平成20年から延べ18名の学生を受け入れている。

大学のOBまたはOGの社員1名を担当に選び、インターンシップのプログラムは業務や学生の専攻を考慮して都度作成している。交通費・日当は原則支給しないが、終了日に専門書等をプレゼントしている。

企業としてのメリットは、若手社員の意識の変化など「社内の活性化」と、雇用のミスマッチの防止である。

課題は、関西圏等広域にわたる認知度向上と、プログラムの改善(学生満足度向上)で、今後は授業と関連したプログラム、業界として取り組む方法、有給制度等を検討したい。

### ■事例紹介 ③

理研産業(株)  
 総合企画室 課長代理  
 橋本 洋展 氏



社の認知度と採用に関する社員の意識向上、学生ニーズとのマッチングを期待し、2013年以降延べ34名の学生を受け入れた。

最初に社会のルール・ビジネスマナーを学び、実際に名刺を渡して社会人としての意識を持たせる。希望職以外の業務も体験しながら、毎日のレポート作成と、「なんでも質問タイム」でコミュニケーションを深め、最後に報告会を行う。

担当社員の人手不足、参加学生の採用実績ゼロという課題はあるが、社会人としての意識や心構えのヒントが得られた等の感想が寄せられている。

### ■講演 2

『中国・四国圏域での産官学協働によるインターンシップ等の推進/広域インターンシップにおける効果と課題』

島根大学キャリアセンター講師  
 本田 周二 氏

企業と大学とをつなぐ専門人材の育成と、地元企業の認知度向上・就職定着促進を目的として、国の補助金を利用し中国・四国圏域12大学の広域連携体制を確立した。



インターンシップ実施前の意識調査では、「希望する業種について知りたい」が最も多い。地域内企業の認知度は低いものの、9割が受け入れ先企業に興味があり、半数が就職希望対象にしたいと回答している。

実施後の調査(中間報告)では、9割以上が「満足」と回答。「不満」の理由は、アルバイト的な内容に起因すると思われ、事前の調整が重要である。受け入れ先企業を就職先に希望する学生は7割で、地域内の企業に興味を湧き8割以上が再度インターンシップを希望している。

大学間の連携により参加学生・企業数が増加し、学生の意識も向上したが、国の補助金が終了する来年度以降、広域の枠組みの維持、受け入れ枠の公平性の確保、各大学の実施期間と評価指標の統一といった課題が残っている。

### ■グループディスカッション

『今、求められる人材を育成するためのインターンシッププログラムとは』を



テーマに、参加者全員がグループ討議を行った。

全グループが必要な能力として「主体性」を挙げ、事前教育で“志”をつけ、課題解決型プログラムにより“熱意”と“実行力”を養成し、“主体性力”を醸成すること等が提案された。

### ■閉会挨拶

島根大学 理事  
 (教育・学生支援担当副学長)  
 荒瀬 栄 氏



インターンシップの教育効果は高いが、参加学生数が数%と低く、企業と大学の求めるもののギャップを埋める必要がある。現在の小学生の6割は、今ない職業につくであろうと言われているが、職業につくための基本は変わらない。人材育成のため、今後ともインターンシップに取り組んでもらいたい。

(担当:山下)