

# 効果的なインターンシップの要件

日本経団連による  
高度ICT人材育成拠点への支援活動から

2009年3月

(社)日本経済団体連合会  
情報通信委員会 高度情報通信人材育成部会

# はじめに ～ 本報告書の目的

---

日本経団連では、2005年6月に最初の提言「産学官連携による高度な情報通信人材の育成強化に向けて」を発表して以来、わが国の情報通信における人材不足深刻化への警鐘を鳴してまいりました。

2007年4月には、産学官連携による高度情報通信人材育成の先進モデルを自ら確立することを目標として、重点協力拠点である筑波大学、九州大学において産業界のニーズに対応した高度情報通信人材育成のモデルコースが始動しました。産業界からは、カリキュラムの共同策定、常勤/非常勤教員の派遣、教材の提供といった支援を行っており、その一環として中長期インターンシップを企画し、2007年、2008年の2回にわたり、実施いたしました。

インターンシップは、IT分野のみならず、教育機関と実社会のギャップを埋める手段として、あらゆる分野でその必要性が述べられています。しかしながら、では一体どういうインターンシップが有効なのかという点について、送り出す教育機関、受け入れる企業、そして学生自身の間での共通認識が、十分に形成されているとはいえないと考えています。

事実、我々経団連の提言においても、「企業の最先端の現場において長期間にわたり」という形容でしか表現できていませんでした。そこで本報告書では、わずか2回の限られた実施状況からの分析ではありますが、我々産業界の立場から、「効果の高いインターンシップにするための要素」の検証を試みました。

教育機関、企業の関係者の方々に対して、わが国において、社会に求められる人材が育つ教育の一環としての効果の高いインターンシップのあり方を考える一助となれば幸いです。

# 目次

---

- 本活動におけるインターンシップの位置づけ
- インターンシップの効果を高めるための10の要素
- 本報告書段階でのまとめ

# 本活動におけるインターンシップの位置づけ

## 経団連が支援する重点協力拠点(筑波、九大)の新設修士課程の内容

学内

- 演習やPBL中心の教育による実践力の向上
- 社会におけるITの役割を考えさせるオムニバス講義や企業講師とのインタラクティブな議論
- 技術的な理解を深める大学講義

学外

- 学外企業との協業や、コンテスト参加など題材とするPBL
- 他大学の生徒や、企業との交流(合宿、合同フォーラムなど)
- 企業インターンシップにより、社会での実際の仕事で求められるレベルの高さや進め方を実感させると共に、学内で培った技術力や自らの考えの過不足を認識させ以降の学習意欲につなげる。

これらを通じて

自ら主体的に行動し、  
問題解決のできる  
トップ人材候補生に

インターンシップの位置づけ

	タイプ	例	期間	
1	実践/共同研究型	戦力として参画	6ヶ月～1年	←将来的に拡大したい部分
2	実践研修型	指導を受けながら実務の一部を担う	1～3ヶ月	← <b>本インターンシップのスコープ</b>
3	見学・体験型	用意した内容を体験	2週間程度	←従来の就業体験インターンシップ

# 本インターンシップの概要と特徴

対象学生	日本経団連の高度情報通信人材育成 重点協力拠点 筑波大学大学院と九州大学大学院(連携大学含む)の修士1年
実施時期	学期中の負荷と地理的制約のため、 夏季休暇(最大2ヶ月)を利用
企業受入時の考え方 (経団連からの依頼)	従来の採用宣伝的な職業体験ではなく、ソフト開発や検証といった 実業務の一部にチームの一員として従事させる。 例. 実業務に関連する開発プロセスの一部や検証・評価作業など、 技術な要素を含む業務を要望
受入環境	首都圏・関西・中部の事業所に、筑波・福岡の学生を受入れるべく、 滞在費・交通費などを企業側が負担
学生および企業の最大 の交流機会	多くの学生の首都圏滞在の機会を利用し、合同フォーラムを開催。 本活動の主役である学生の意欲が多くの企業関係者に伝わる機会 となり、企業・学生の双方から好評

- 2007年、2008年とも、約9割の学生がインターンシップに満足
- 7割の受入企業が、「学生がチームの一員として積極性に業務に望む点」を評価

後半にて、効果の高いインターンシップとするための要素を分析

# 実施状況

		2007年	2008年	
産業界の 協力規模	企業数	26社	28社*1	本活動の意義を理解する 企業が拡大、企業への 依頼早期化も奏功
	テーマ数	50テーマ (60人枠)	104テーマ (128人枠)	
受入実績	企業数	18社	22社	原則全員実施を指導し、 対象者増(筑波・九大)
	学生数	48名	55名	
	平均日数(稼働日)	23.0日	24.1日	僅かに長期化するも、 平均は約1ヶ月
	最大日数(稼働日)	40日	41日	
	実習場所	首都圏 42 東海 2 福岡 2 近畿 1 海外(中国) 1	首都圏 47 東海 3 福岡 3 近畿 1 海外(インド) 1	ほとんどが首都圏 (地方の学生は機会に恵まれ ない実態がある)

## 2008年 協力企業一覧

キヤノン/キヤノンITソリューションズ、新日鉄ソリューションズ、住商情報システム、ソニー、デンソー、東芝、東京海上日動火災保険、TIS、トヨタ自動車、日本アイ・ビー・エム、日本電気/日本電気通信システム/NECソフトウェア九州/NECソフト、日本電信電話/NTTデータ/NTTデータ九州、日本ユニシス、日立製作所、富士ゼロックス、富士通/富士通CIT/富士通九州ネットワークテクノロジーズ/富士通FIP、三菱電機、リコー/理光上海画像技術有限公司、ルネサステクノロジ 他

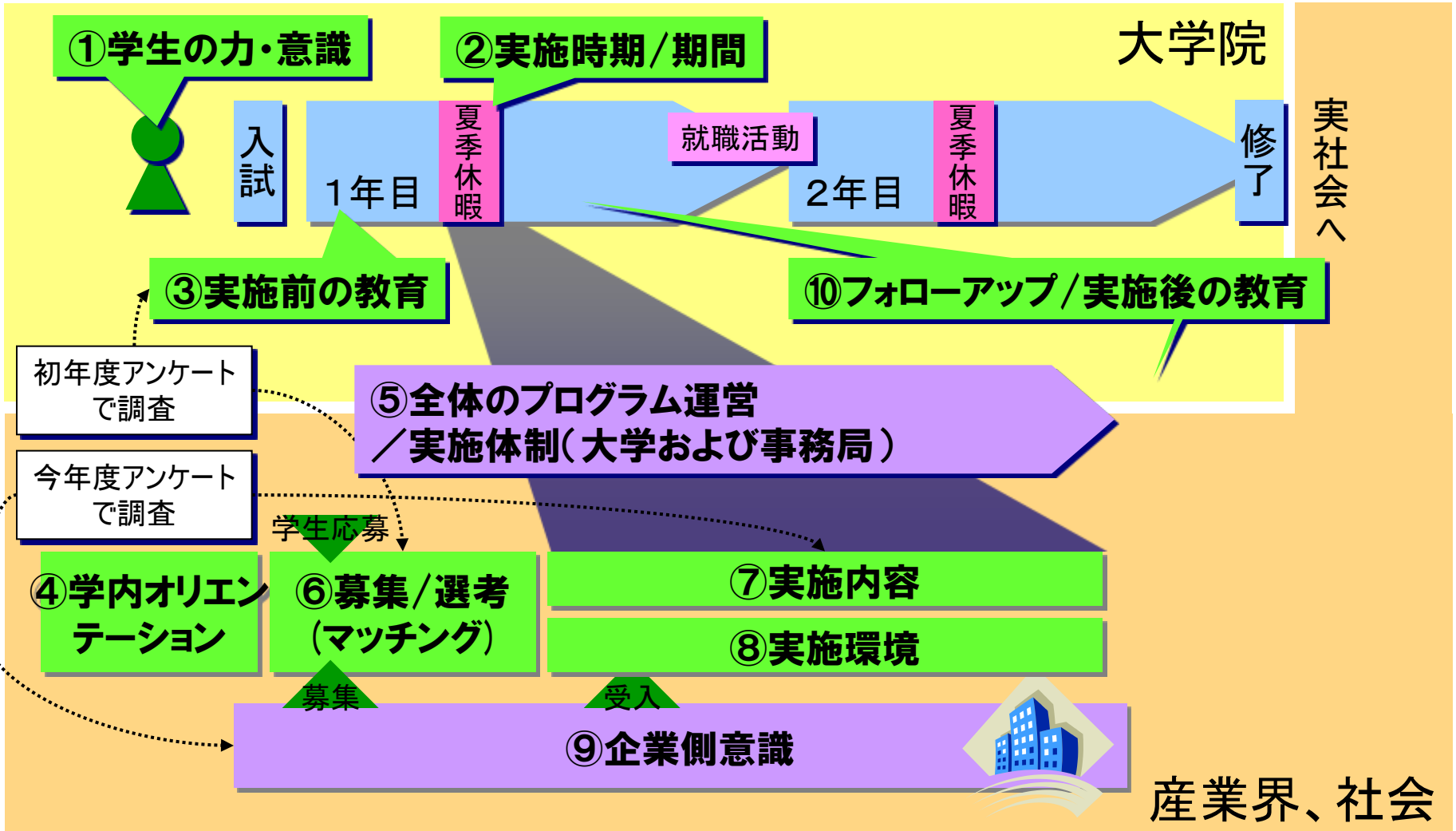
# 目次

---

- 本活動におけるインターンシップの位置づけ
- インターンシップの効果を高めるための10の要素
- 本報告書段階でのまとめ

# インターンシップの効果を高めるための10の要素

効果を高めるためには、期間や実施内容のみならず、複数要素での配慮が必要  
⇒以降で理想/実施状況/改善策を分析



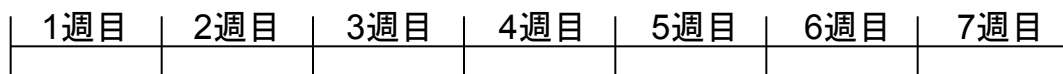


# 夏季休暇利用インターンシップの実施パターン

- グループによる開発演習
- IT分野の興味理解を広げる抗議
- プログラミング補習
- インターンテーマに特化した知識スキルの事前強化  
例. 特定言語/技術、業務知識

- 夏季休暇利用を前提とする場合、ターゲットは7-8週間(それより長いのは、PBLを企業で実施するなど別の形が必要)
- 事前勉強奨励により、立上りを早める努力が必要。

• 事前勉強すべきことを聞いておく



入学

通常授業

応募  
マッチング

事前勉強

立上り/導入

本格実習

まとめ

業務以外にも、社内外のイベントや会議などへの参加機会

- 導入面談(実施予定内容の説明、学生のレベル確認)、随時の進捗相談
- 本格実習の従事に必要な技術調査や、ツール類の利用演習、業務知識の学習など
- 内部の様々な打合せに参加させるなど、環境になれる

- チームに参加しての予定内容の実施
  - 商用開発、周辺開発、プロト開発
  - 技術や性能の評価・検証
  - 方法論、手法関連
  - 調査・サーベイ
  - 研究開発 など

- まとめと発表  
実施内容、感想、今後への決意等を発表し、受入側からのアドバイスをもらう。

# ①学生之力・意識

理想	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 学生のスキル： 十分に技術レベルや意識の学生を高い学生である。 例) 開発系の実習テーマではプログラミングスキルが高いほど充実した内容となる(企業意見)。</li> <li>■ 学生の意欲： 社会におけるITの役割や意義、主な実習/就職先であるIT企業での仕事を理解し、自ら成長しようとする高い意欲を持っている。</li> </ul>
実施状況 と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 学部での実践的な教育が不十分であり、本コースの初期段階で補っている状態。プログラミングスキルにしても個人の経験に大きく依存。</li> <li>■ 他大学からの入学もあり、学部での履修は内容もレベルもバラついている。</li> <li>■ ITといっても、携帯やパソコンのハードウェア、ネット企業などのイメージしかない。</li> </ul>
改善策	<p>【今後実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 学部教育(プログラミング経験、グループでの共同作業など)の改善、および本コースの初期授業を学部にて前倒しで実施。ただし、拠点以外の大学の学部からの入学生には別の対策が必要であり、日本全体の学部教育の改善が望まれる。</li> </ul> <p>【将来課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 初中等、高等教育段階で情報教育のあり方も検討が必要。</li> <li>■ わが国IT産業の国際競争力と魅力の強化・アピール。</li> </ul>

## ②実施時期/期間

理想	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 期間： より長期(3～6ヶ月)のインターンシップとしたい。</li> <li>■ 時期： 十分実力がついた2年次夏に実施するほうが効果が高い。</li> </ul>
実施状況 と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 学期中は授業負荷が高く大学を離れられないため、夏季休暇中(最大2ヶ月)での実施。実態は平均1ヶ月となっている。</li> <li>■ 短期の場合、学生満足度は低く、25-30日で最も高い。夏休み全期間を費やすことに躊躇する学生も少なくない。</li> <li>■ 企業側の受入負荷を考慮すると、一律的な長期実施を依頼しても、十分な受入枠が確保できない。一方で、まとまったことをやらせるには、1.5-2ヶ月は必要と考える企業も存在。 ⇒⑨企業側意識</li> <li>■ 2年次夏に、他社に就職予定の学生を受け入れることは非現実的。枠が限られていれば、M2よりもM1を優先させたい。</li> </ul>
改善策	<p>【今後実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ まず企業に対する依頼を最低3週間とし、長期受入れが増えるよう継続的に理解を求める。</li> <li>■ 地元企業での受入も広げ、学期中にも継続できるPBLと一体となった形態を試行する。</li> </ul> <p>【将来課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 実務で戦力となるレベルの学生派遣や、採用との関連を検討するなど、企業側のメリット向上策を検討する→⑨企業側意識 (ただし、1年次夏時点では就職への意識は低く、8割近くが内容のみで応募先を決定)</li> </ul>

# 08年アンケートの分析より

人数・平均日数(稼働日)	人数	平均日数
全大学	55	24.10日
筑波大学	22	26.20日
九州大学	19	23.32日
九州工業大学	11	24.40日
その他(宮崎大、福岡大学)	3	14.00日

学生回答: 実施期間(実働日)	該当 件数	満足度平均 (高4→1低)
1:~15日	4	3.00
2:~20日	12	3.75
3:~25日	6	3.33
4:~30日	6	4.00
5:~35日	8	3.37
6:~36日	5	3.40

学生回答: インターシップ先の選択理由	件数	比率
1:テーマ内容	35	76%
2:就職先候補	6	13%
3:業界に関心	5	11%

## ■ 参加大学と期間

- 平均期間は、24.1日
- 筑波、九大ともほぼ全員、九工大は半数の学生が参加
- 今年より、九大の連携大学(宮崎大と福岡大)からも3名が参加

## ■ 実施期間

- 短い実習の満足度は低い。
- 長ければ長いほど高い訳ではなく、25-30日の平均満足度が最も高い

## ■ 応募先決定の基準

- 76%がテーマ内容を最重視  
→1年夏では就職のイメージがないから?
- 九大生は「就職先候補」がゼロ

### ③実習前の教育

理想	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 可能な限り、本コースの特徴である実践教育を施した上で派遣したい。             <ul style="list-style-type: none"> <li>・受入部門の業務に寄与できるだけの実力として、一連の開発過程の体得や、何らかのプログラミング言語を使いこなせる力、など</li> </ul> </li> <li>■ チーム作業やコミュニケーションとったソフトスキルも重要。             <ul style="list-style-type: none"> <li>・チームの一員として共同作業ができ、他者に自分の考えを伝えられる力</li> </ul> </li> </ul>
実施状況と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ②の理由から1年夏季休暇の実施とせざるをえず、その前の3-4ヶ月でできることは限定的。また実習テーマは多岐に渡り、個別分野に特化した教育は難しい。</li> <li>■ ①の理由から学生レベルのばらつきも大きい。授業レベルを上げ、追いつけない部分は各自が自習で補うようにしたいが、入学直後ではドロップアウトしてしまう学生がでるリスクが高い。</li> <li>■ 積極性、日本語力、基本的なコミュニケーション力において、受入先評価が著しく低い学生も少数存在。</li> </ul>
改善策	<p><b>【実施済】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ (07年)実習前のPBLで、コミュニケーション、チームワーク、開発プロセスの理解を促す。</li> <li>■ (08年)派遣前に、技術者倫理教育(知財や守秘義務など)やマナー講習を実施。</li> </ul> <p><b>【今後実施】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ テーマ決定後の事前面談時に、学生より事前学習の申出を行うことを推奨。企業にもその旨の指導を依頼。</li> </ul>

## 07年アンケートの分析より

## ■ 受入にあたっての企業側要望【専門知識・スキル編】

「プログラミング能力」が上位にはあがっているが要望レベルは様々であった。最低限のプログラミングスキルがあれば与える業務に幅が出来る、実開発に近い業務を体験させるには相当レベルのスキルが必要という意見にほぼ二分されていた。また、IT全般に関する基礎知識という回答も多かった。

項目	具体的な回答例	回答数
1 初級プログラミング(最低限)	Cの基礎(ポインタ操作、配列、構造体を含む)、シェルスクリプトなど	8
2 IT全般に関する基本知識	基本情報処理技術者相当、NW、OS、DBの基本原則	7
3 中級プログラミング(実務に使えるレベル)	ソフトウェア開発技術者相当、1年以上の開発経験、C++の実装、JavaならSJC-Pレベル、数千行程度、デバッグ/テストを含む など	6
4 一通りのシステム開発プロセスの“経験”	チームでの開発経験、ソフトの品質保証など	5
5 一通りのシステム開発プロセスの“知識”	SEの仕事の実態として、プログラミングだけではないことを知っている	4
6 UNIX環境の利用スキル	Linuxの環境やコマンド類、開発環境など	3
7 組み込みシステムに関する知識	計算機の原理、ハードウェア記述言語、電気・電子回路の基礎知識、	3
8 基盤技術の知識	EAやSOA、WEBサービスという言葉が簡単に説明できる程度	2
9 個別テーマに関する知識	勉強してきたこととあっているテーマを実施することが重要	2
10 プロジェクト管理	一学期のPBLの経験がいかせていた様子	2
11 要求分析・要求定義技術		1

## 07年アンケートの分析より

## ■ 受入にあたっての企業側要望【専門知識・スキル以外】

専門知識・スキル以外では、文章作成の能力を求める意見が最も多く、論理思考や分析力、コミュニケーションといったソフトスキルが続く。

	項目	具体的な回答例	回答数
1	文章作成力	技術文書・設計書・保守ドキュメントの書き方、結果/考察/結論を区別した文章作成、事実を分かり易く伝える書き方、実施作業のレポートなど	6
2	論理思考、分析力	多角的で柔軟なもの見方(ディベートでトレーニング)	4
3	コミュニケーション	非公式/公式コミュニケーション、プレゼンテーション(発表経験)	4
4	社会人としての基本	ビジネスマナー、職場での対人スキル、時間を守る/挨拶をする/言葉遣いなどが身につけていること	4
5	興味、関心、やる気	進化するITに関する継続的な関心、社会の仕組みや自然科学に対して広い知識・興味など	3
6	パソコン・リテラシー	オフィス製品の使い方、情報の探し方	2
7	基礎的な英語力	せめて英語メールが書ける程度	2
8	基本的な仕事の進め方	タスクリストの洗い出し、仕事の優先付け、スケジュール管理	2
9	ビジネスとITに関する基礎的な知識	販売管理/在庫管理/財務会計等、例えば簿記3級程度、経営工学系の知識	2

## ④学内オリエンテーション

理想	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 限られた期間で効果をあげるため、スムーズに実習に入れる。</li> <li>■ 企業で働くということに対して、ある程度のイメージがある。</li> <li>■ 言葉遣いや礼儀、報連相、守秘義務など基本的なビジネス素養を備えている。</li> <li>■ 受入部門が自らのために費やしてくれている労力やコストの意義を理解している。</li> </ul>
実施状況と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 07年は受入企業によるテーマ説明会を開催するも、数が多く概要説明に留まり効果少。08年は未実施としたが、特に学生の不満の声はなし。</li> <li>■ 実習現場は、企業/部門でかなり異なる。“最先端のIT企業”というイメージと違って不満という声(パソコン環境が古い、ネット接続が制限など)。本コースで用意されている最先端の環境とのギャップ。</li> <li>■ 禁止されている外部接続やフリーメール利用を行い注意されたケース有。</li> <li>■ 企業より、積極性の面で評価が低かった学生も少数。</li> </ul>
改善策	<p>【実施済】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ (08年)派遣前に、技術者倫理教育(知財や守秘義務など)やマナー講習を実施(再掲)。</li> <li>■ (08年)企業の現場の実情を予め説明(組織の規律、コンプライアンス、コスト感覚など)。</li> </ul> <p>【実施済/今後強化】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ インターンシップに望む態度として、積極性や学びに対する貪欲さをしっかり持つよう、十分動機付けしておく(先輩経験談の紹介、企業側が負担しているコストへの意識など)。</li> </ul>



## 08年アンケートの分析より

企業回答: 指示、指導のもと、与えた業務を適切に遂行したか？	件数	比率
1:不十分	1	2%
2:やや不十分	1	2%
3:ほぼ指示通り	36	67%
4:指示以上	14	26%
5:かなり優れて	2	4%

企業回答: チームの一員として、積極的に業務に臨んでいたか？	件数	比率
1:不十分	0	0%
2:やや不十分	2	4%
3:ほぼ指示通り	15	25%
4:指示以上	21	39%
5:かなり優れて	16	30%

## ■ 業務遂行

(平均 3.28、昨年 3.73)

- 67%が「ほぼ指示通り」
- 30%が「指示以上」
- 4%が「不十分」  
→他方、学生自身は「満足」と感じている。  
(この2名は共に留学生であり文化や言葉の問題か?)

## ■ チームの一員としての積極性

(平均 3.94、昨年 4.04)

- 69%が「指示以上」  
→1年1学期のPBLの効果？
- 「やや不十分」は、「自発的な質問姿勢の不足を」指摘

## ⑤全体のプログラム運営

理想	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 複数大学－複数企業によるインターンシップの枠組みの確立             <ul style="list-style-type: none"> <li>・限られた期間でより、多くの学生に機会が与られる。</li> </ul> </li> <li>■ 教育効果の高いインターンシップを目指して継続的に発展             <ul style="list-style-type: none"> <li>・従来の就業体験的なインターンシップとは異り、大学・企業の双方が意義を理解し、役割を果たすための啓蒙が行き届く。</li> </ul> </li> </ul>
実施状況と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 初年度は準備期間が短く、事務局が学生希望をもとに割当して受入企業に原則受入を依頼したところ、学生からは不満の声。</li> <li>■ 08年度から面接/書類選考を実施。不合格者に対応するため応募/割当を複数サイクルとしたが、2周程度が限度であり、どこにもいけない学生が発生する可能性増。 →希望者全員ではなく、7~8割に機会が与えられればよいのではないか(企業意見)。</li> <li>■ 事務局と大学窓口教員とも、複数大学-複数企業の調整作業の負荷に対応しきれず、一部遅れが発生。</li> </ul>
改善策	<p><b>【実施済】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ (08年)企業への依頼の早期化。参加全大学で応募状況をリアルタイムに閲覧できるエントリーシステムを準備して、応募段階で学生希望を分散(次スライドにシステム概要)。</li> <li>■ (継続)評価アンケートを毎年見直し、プログラムの改善を図る。</li> <li>■ 教員がお礼を兼ねて全派遣先を訪問し、実施状況の直接ヒアリングする。</li> </ul> <p><b>【今後実施】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ プログラム運営体制(事務局、大学窓口)の強化。</li> <li>■ 希望者全員の割当を目標とせず、応募/割当のサイクルは2回に限定する。</li> </ul>

# 開発したエントリーシステムの概要

複数大学ー複数企業でのマッチングのために開発（産業界ボランティアが無償開発）

募集テーマ一覧(検索可)



個別の募集要項



内容に対する問合せ画面



テーマ別の最新エントリー状況



最新状況を見ながら  
エントリーを分散

エントリー画面(第三希望まで)



人手で割当調整し、公開

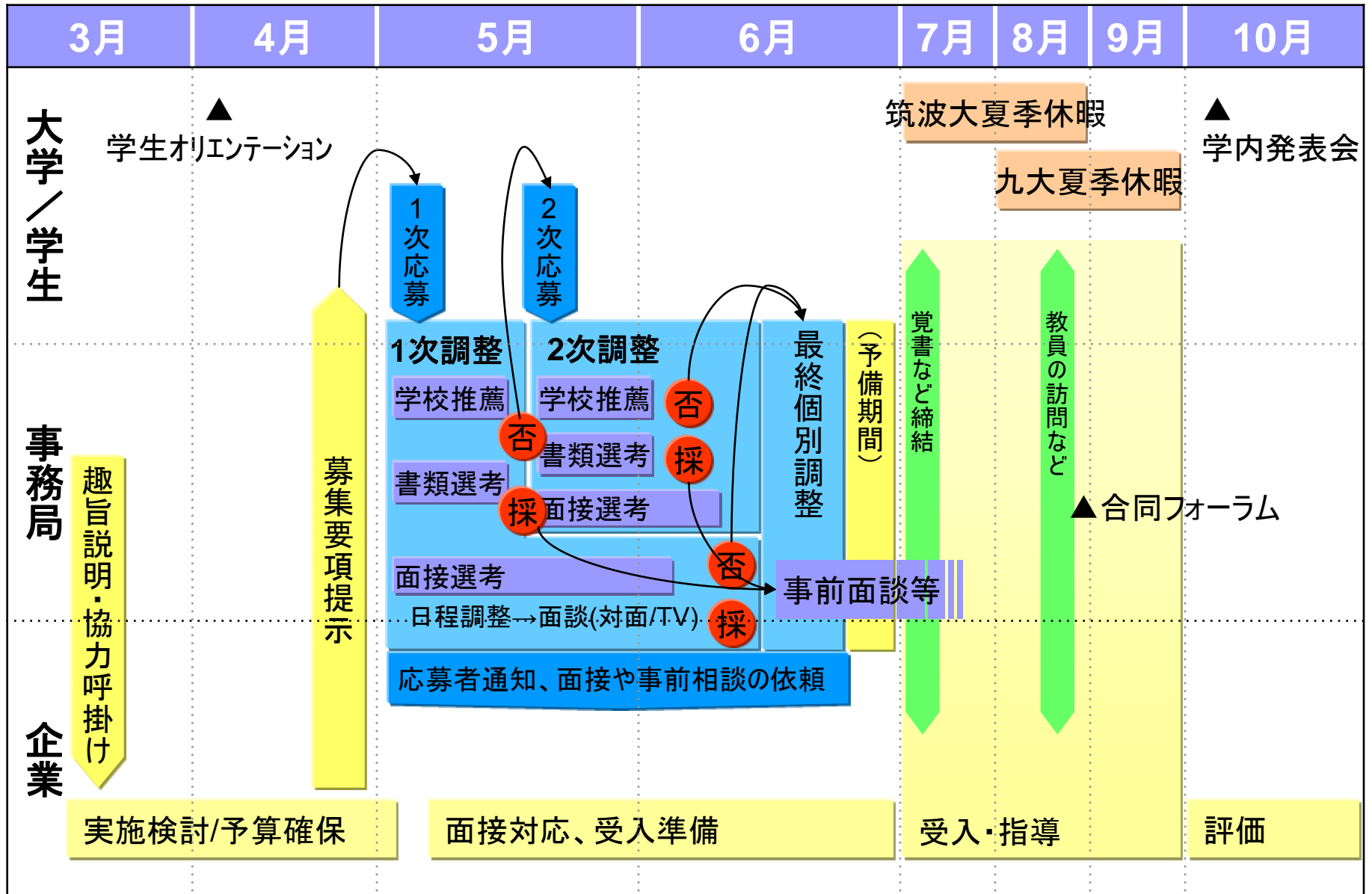
問合せ/回答履歴は  
募集要項に自動追加され  
全員が共有



## ⑥募集/選考(マッチング)

理想	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ “お膳立て”を不要に:こうしたプログラムがなくとも、学生が自らのやりたい事をやれる企業に対して、受入を直接申し込む。</li> <li>■ 企業が募集要項で期待したスキルレベルの学生が割り当てられる。</li> <li>■ 企業と学生の間での、実習内容に関する認識のギャップが小さい。</li> </ul>
実施状況と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 企業は募集要項で求めたスキルに対し、37%が上回る、56%が充足、7%が下回ると回答。一方、学生は37%が不足と認識。</li> <li>■ 書式や記述上の改善(募集要項のスキル要件、学生の応募書類)だけでは、スキル充足度の向上には限界。殆どの企業は受入以後、仕事の進め方を見て実習内容を調整。</li> <li>■ 08年度は、募集要項に「面接選考」「書類選考」「学校推薦」を提示し、学生が自らの判断で申し込むようにした所、90%の学生が選考プロセスに満足。「面接選考」への応募率は低かったが、実施学生の満足度は高い傾向。</li> <li>■ 08年度、学生に要望テーマを募集したが応募は1件のみ。ある企業が近いテーマを提案してくれたが、実施にはいたらず。</li> </ul>
改善策	<p>【継続実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 選考方法によらず、受入部門と学生間での事前相談を強く推奨する(TV会議などの仕組みを充実させる)。</li> <li>■ 学生の応募フォームの改善検討(なぜそのテーマを選んだのをより考えさせ、“なんとなく”テーマを選ぶことを回避)。</li> <li>■ プログラミング初級/中級/上級という抽象的な表現ではなく、開発規模や資格といった明確な要件が示されるよう例示を改善。</li> </ul>

# 2008年の実施フロー



# 08年アンケートの分析より

学生回答: 選考方法	募集		実績		実績 ÷ 募集	満足度 (高4→1低)
学校推薦	53	49%	29	53%	55%	3.26
書類選考	16	15%	10	18%	63%	3.29
面接選考	40	37%	16	29%	40%	3.42

学生回答:テーマ決定プロセス	件数	比率
1:満足	21	51%
2:まあ満足	16	39%
3:やや不満、	4	10%
4:不満	0	0%

企業回答:募集要項での提示条件 に対する学生のスキル充足度	件数	比率
1:大きく下回る	0	0%
2:やや下	4	7%
3:ほぼ充足	30	56%
4:やや上	16	30%
5:大きく上回る	4	7%

## ■ 選考方法(今年度より指定)

- 学校推薦が半数
- 面接選考への応募率はやや低いが、内容満足度はやや高い。

## ■ テーマ決定プロセス

- 90%が満足  
(「満足」と「やや満足」の合計)
- 昨年多かった不満が改善  
→ 応募を2サイクルまわし、企業との事前意識あわせを推奨したため。

## ■ 募集要項に対するスキル充足度

- 56%が「ほぼ充足」
- 37%が「上回る」
- 「下回る」は、7%  
→ 他方、学生自身は34%が不足と感じる。

## ⑦実施内容

理想	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 商用開発など実業務との関連が高く、レベルの高い業務を担う。 (ただし、商用開発にかかわることだけが、教育効果の向上に繋がるわけではない)</li> <li>■ 実習が、単一業務だけではなく、複数の系統だった内容で構成されている。</li> </ul>
実施状況 と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 実施内容について、「開発体験・演習」や「評価・検証」の件数は多いが、学生満足度は低め。一方で、商用開発に関わる業務は件数は少ないが、学生満足度は高い傾向。</li> <li>■ 「調査・サーベイ」を一部に含む内容も満足度は高い。業務以外に、社内外のセミナーや勉強会に参加させることも良い刺激となる。</li> <li>■ 実開発を行わせるには、学生スキルが不十分。1~2か月では理解やスキルがあがってきて、さあこれからというときに終わってしまう。</li> <li>■ 商用開発に関わらせるには、守秘義務や権利上の懸念がある。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・誓約書や覚書は締結しても、守秘義務や個人情報保護などのリスクは許容できない。特に、日本のIT企業では受託開発案件が多く、学生に関わらせるのは難しい。インターンシップ保険加入を義務付けるものの故意の場合はカバーされず、また、大学も派遣元としての学生の管理責任(有事の賠償責任)を負えない。</li> <li>・権利問題について、大学側は「学生の貢献分について、学生に留保させるべき」との主張だが、企業側は「共同研究ではなく、実習の場を提供するものであり、企業帰属が基本」との考え方。</li> </ul> </li> </ul>
改善策	<p><b>【実施済】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ (08年)全派遣先企業と大学との間で覚書を締結。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・権利問題は基本的に企業側主張で対応。ただし、真に学生の貢献が認められる場合は例外</li> </ul> </li> </ul> <p><b>【今後実施・努力】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 本調査結果をもとに、多様なインターンシップの実施例を企業に例示していく。</li> <li>■ 学生が戦力に期待されるレベルまで、教育内容/プログラムの向上を長期的に目指す。</li> </ul>

## 08年アンケートの分析より

企業回答:担当させた業務の種類で、該当するものを右から選んでください(複数回答可)	該当 (単純加算)	比率	加重加算 (複数回答考慮)	比率	満足度平均 (高4→1低)
(1)商用開発	6	5%	3.50	3%	3.50
(2)商用の周辺開発	5	3%	3.17	2%	3.50
(3)商用向けプロト開発	10	9%	4.00	3%	3.75
(4)技術や性能の評価・検証	23	20%	10.75	9%	3.19
(5)方法論、手法関連	17	15%	6.42	6%	3.23
(6)調査・サーベイ	10	9%	3.67	3%	3.43
(7)研究開発	11	10%	5.33	5%	3.43
(8)開発体験・演習	29	25%	15.33	13%	3.17
(9)その他:社内システム、社内向けツールの実開発、要素技術学習など	5	4%	1.83	2%	3.60

- 「(8)開発体験・演習」が最大  
→単独該当はうち3件のみで、実務関連の内容を体験・演習的にアレンジした模様
- 次いで、「(4)評価・検証」「(5)方法論」と続く  
→評価検証は、実業務から切り出したテーマ設定がしやすい  
→ただし、これら上位3つは、学生の内容満足度平均が低い傾向
- 「(1)(2)(3)商用関連開発」の学生満足度も高いが、件数は少ない。
- 「(6)調査・サーベイ」も満足度がやや高いが単独該当は無し。  
→調査・サーベイを一部に含んだ実習内容では、理解が深まり満足度が高まっている？



## 08年アンケートの分析より

企業回答:別の観点で、担当させた業務の種類で、該当するものを右から選んでください(複数回答不可)

	該当	比率	満足度 平均 (高4→1低)
受入部門の実業務の一部を担当	28	53%	3.71
受入部門の実業務に関連する業務を学生用に準備	24	45%	3.43
受入部門の実業務とは関連性の低い業務を学生用に準備	0	0%	-
その他	1	2%	4.00

## ■ 担当業務の種類

- すべてのテーマが、受入部署の実業務(≠商用開発)と関連  
→完全な“お客様”向けテーマはなし
- 用意されたテーマより、業務の一部の方が、学生満足度がやや高い。

理想	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 指導体制： 指導者(世話係)がアサインされ、質問・相談しやすい環境となっている。</li> <li>■ メンバー： 直接業務以外にも様々な刺激を与えてくれる、学生のロールモデルとなりそうな社員が周囲にいる。</li> <li>■ 働く/生活環境： 居住地を離れた慣れない生活に対して、不安がない。</li> </ul>
実施状況 と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 多くの場合、若手社員のトレーナーを配置(若手社員の育成の一環)。ただし、組織構成上、かならずしも若手でないケースもあり。</li> <li>■ 企業側の受入態勢にはバラつき。受入部門は現業に追われタイムリーな対応ができない傾向。人事などスタッフ部門に窓口を設けている企業の方が、学生満足度はやや高い。</li> <li>■ 今時の学生にとって、ネット接続のない住居の暮らしは不便との声。 →帰宅後実習内容について深く調べたり、実習と平行して論文執筆を行う学生もいる。</li> </ul>
改善策	<p>【実施済】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ (08年)提供する住居環境でのネット有無を募集要項で提示。</li> </ul> <p>【今後実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 学生がどのような刺激をうけて帰ってくるかを参考として例示(次スライド)。</li> <li>■ 指導のベストプラクティスなどの情報共有を行う。</li> </ul>

## 学生たちは、こんなことに刺激をうけて戻ってきます!!

- プロとしての仕事の進め方を実感
  - 「時間＝お金」という考え方、スケジュール管理の重要性、社員のスキルレベルの高さ、コスト・責任に対するプロ意識
- チームの一員として、仕事をするということ
  - コミュニケーション能力の重要性、報連相の大切さ
- ソフト開発の本質
  - 要求抽出の難しさ、設計書の重要性
- 「人間力」の重要さの気付き
  - 実践能力と問題解決能力の重要性、論理的な思考力の大切さ、自分で考えて行動すべき、新技術に適応できる柔軟性が重要
- 企業で働くということ
  - オリジナリティを出す能力が重要、大学の研究と企業の研究の違い、意外に自由な雰囲気
- 以降の学習意欲を刺激
  - 資格を取得したい、勉強不足を実感、専門知識など得意分野を持つことの大切さ

## 08年アンケートの分析より

学生回答:与えられた課題	件数	比率
1:満足	17	41%
2:まあ満足	19	46%
3:やや不満、	5	12%
4:不満	0	0%

学生回答:業務内容の達成度	件数	比率
1:満足	7	17%
2:まあ満足	25	61%
3:やや不満	9	22%
4:不満	0	0%

学生回答:テーマ決定後の企業窓口の対応	件数	比率
1:満足	22	54%
2:まあ満足	15	36%
3:やや不満	2	5%
4:不満	2	5%

## ■ 課題への満足度

- 87%が課題に満足  
→マッチング改善の効果？
- 課題への満足度と、業務の種類と比較では、特段の傾向みられず。

## ■ 業務内容の達成度

- 78%が満足

## ■ 窓口

- 90%が満足
- 10%の不満の内訳→連絡が遅いなど
- 受入部門直接ではなく、人事・総務など、統一的な窓口担当がいるほど、窓口の満足が高い傾向。

## ■ その他

- 企業受入体制:90%が満足
- 指導・打合せの頻度:90%が満足
- 質問しやすさ:88%が満足

## ⑨企業側意識

理想	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 高等教育機関における実践的IT教育の確立に向けた協力の拡大             <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業側として、採用宣伝的なインターンシップ一辺倒ではなく、教育への貢献、戦力としての期待、大学との関係強化など、多様な意義によるインターンシップが普及する。</li> <li>・特に、受入部門が何らかのメリットを感じてもらうことが必要。</li> <li>・また、その前提として、大学/学生/企業それぞれが十分な魅力を有している。</li> </ul> </li> </ul>
実施状況 と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 意義として、「業界/職業理解の促進」「採用視点」を最優先とする企業が多い。</li> <li>■ 「テクニカル面 および 学習意欲面での大学教育の補完」の意義をあげる企業も多いものの優先度は中程度。ただし、当該テーマでの学生満足度は高く、その意識が企業側の指導態度に表れていると想定。</li> <li>■ 「実戦力としての期待」は高くないが、優先度1が最多であり、本来の期待感の表れと推測。</li> <li>■ 採用の目で学生を見ている企業は3割。これが認められれば、受入がやや拡大と回答する企業は半数。ただし、テーマ・指導者の割当上、受入数は大幅に増やせないという状況。</li> <li>■ 企業の窓口担当者と実際の受入部門で、本活動に対する理解の差がある。</li> </ul>
改善策	<p>【継続実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 本報告書などを示しながら、継続的に企業側の理解を増やしていく。             <ul style="list-style-type: none"> <li>・例えば、「テクニカル面、および学習意欲面での大学教育の補完」の観点から、受入れを行う企業/テーマの比率を増やしていく(受入意義は企業により異なり、一律化は目指さない)</li> </ul> </li> <li>■ 本活動全体の認知度向上をはかる。</li> <li>■ 実習終了後も受入部門との関係を継続し、学生の成長の様子を伝えていく。</li> </ul>

# 08年アンケートの分析より

企業回答：貴部門での本インターンシップの受入意義について、 選択肢に対し、優先度を数字にてご記入下さい	該当	高 ----- 低					単純 加算	満足度平均 (高4→1低)
		5	4	3	2	1		
(1)テクニカルなスキルアップを行い、大学教育を補完するため	24	0	3	13	4	4	63	3.35
(2)学生個人の視野を広げ、学習意欲を向上させることで、大学教育を補完するため	31	6	10	12	1	2	110	3.36
(3)IT関連職の職業イメージを持ってもらうことによる業界/企業イメージのアップ	37	18	8	6	4	1	149	3.31
(4)インターンシップを通じて優秀な学生の採用に結び付けていくため	37	16	7	10	2	2	144	3.26
(5)経団連活動の趣旨に賛同し、会社/業界として、広くわが国経済の発展に貢献するため	36	13	9	13	1	0	142	3.27
(6)実業務における戦力として	22	0	5	4	4	9	49	3.28
その他	2	0	0	2	0	0	6	-

- 「(3)業界/職業理解の促進」、 「(4)採用視点」を最優先とする企業が多い。
- 「(1)テクニカル、(2)学習意欲での大学教育の補完」の意義をあげる企業も多いものの、優先度は中程度
- 「実戦力(6)」は高くないが、優先度：1が最多なのは、本来の期待感の表れ？
- 大学の期待「(1),(2)教育の一環としてのインターンシップ」を最優先に捉える企業は少ない。
- (1)テクニカル、(2)学習意欲が高優先のテーマで、学生の内容満足度がやや高い。

※同一企業、同一回答は重複とみなして、クレンジング

## 08年アンケートの分析より

企業回答：インターンシップでの学生評価と、採用活動を結びつける仕組みがありますか(非公式なものを含)？

	件数	比率
1:いいえ	27	71%
2: 非公式に行っている	11	29%
3:仕組みとして整備している	0	0%

企業回答：上記仕組みが整えば、インターンシップの受入(人数・期間)は、拡大すると思われますか？

	件数	比率
1:いいえ -	6	13%
2 -	1	2%
3:かわらない -	14	31%
4:やや拡大	24	53%
5:大きく拡大	0	0%

## ■ 採用との関連

- 30%が、採用観点で学生を観察している。  
(注：実際の採用活動ではない)  
→学生にも意識させるべきか？
- 半数以上が、採用との関連を強めることで、受入が拡大すると考えている。  
→この意識を一般的なものとしていくべきか？  
→ただし、大学からは採用とは完全に切り離してほしいとの意見もあり。

<p>理想</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 大学に戻った後も、実習で得た気付き、意欲が以降の学習に活かされる。また学内発表会等で、様々な経験を学生間で供給できる。</li><li>■ 実習先からPBLのテーマ課題を持ち帰るなど、企業との継続的な関係が生まれていく。</li><li>■ 実習後の学生の成長や活躍の様子が、受入れ部門にフィードバックできる仕組み。</li></ul>
<p>実施状況と課題</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ また直ぐにハードな授業が始まり、実習直後の気持ちの変化が長続きしない。</li><li>■ 地理的に関係が継続しやすい近隣企業の数に限られている。 成功例. 九州大学と富士通九州ネットワークテクノロジーズは、PBLの共同実施、インターンシップ、教員派遣など密接な関係を構築できている。</li><li>■ 企業との関係を継続しても、結局他社に就職が決まるリスクもある。</li></ul>
<p>改善策</p>	<p>【継続実施】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ 学内インターンシップ発表会による経験の共有（企業側も参加）</li></ul> <p>【今後検討】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ 大学の近隣企業の開拓。</li><li>■ 学生と受入部門担当者との連絡を継続する（成果発表会への招待、学生のメンターになってもらう、企業訪問など）。</li></ul>



# 目次

---

- 本活動におけるインターンシップの位置づけ
- インターンシップの効果を高めるための10の要素
- 本報告書段階でのまとめ

# 本報告書段階でのまとめ

- インターンシップの教育効果を高めるには、期間や内容のみではなく、多くの要素が影響する(スライド7)。  
(通常学期のカリキュラムを充実させており、教育全体のバランスを考慮すれば休暇期間を越えた長期のインターンシップは適さず、共同開発型PBL等を今後増やしていく)
- 実業務への従事は、守秘義務上のリスクや学生のレベル不足から、一気に拡大することは難しい(スライド21)。
- 意欲/技術レベル/ソフトスキルの高い学生を社会に提供すべく、大学側が引き続きの努力/改善を続けることが、効果的なインターンシップの発展へと繋がる。
- 企業側の受入れ意義は多様(スライド27)。長期インターンシップへの対応を含め、大学での実践IT教育への支援体制を拡大していくためには、着実に成果を積み重ねると共に、そのアピールを継続していく必要がある。
- 複数大学-複数企業間でのインターンシップの仕組みは有効に機能。ただし、拡大には事務局および大学側の運営体制の強化が必要である(スライド16)。
- インターンシップに限らず、あらゆる場面で大学/学生/企業の交流をはかり、相互理解を深めていくことが極めて重要となる。