平成30年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」

# 産学連携コーディネーターの育成プログラムの開発

## ～企業内実習コーディネーターの育成～

ＩＴ分野の実践的な職業教育における企業内実習のためのガイドライン作成事業

平成30年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」

# 産学連携コーディネーターの育成プログラムの開発

## ～企業内実習コーディネーターの育成～

ＩＴ分野の実践的な職業教育における企業内実習のためのガイドライン作成事業

目次


0. はじめに ..... 4
1. デュアル教育における企業内実習とは ..... 6
1.1. デュアル教育における企業内実習の定義 ..... 6
1.2. 専修学校における日本版デュアルシステム ..... 6
1.3. デュアル（企業内実習）教育の目標 ..... 7
1.4. 企業内実習の意義 ..... 8
1.5. 企業内実習推進の望ましいあり方 ..... 9
1.5.1. 学校における留意事項 ..... 11
2. 企業内実習コーディネーターの役割 ..... 13
3. プランフェーズ ..... 14
3.1. 目的の明確化 ..... 14
3.2. 企業内実習の目的 ..... 16
3.3. 全体設計 ..... 18
3.3.1. 教育的効果 ..... 18
3.3.2. 実施目的のタイプ ..... 19
3.4. プロジェクトの設計 ..... 20
3.4.1. プログラムの設計立案 ..... 20
3.5. 企業内実習促進 ..... 20
3.5.1. コーディネーターの役務 ..... 21
3.5.2. 企業にとっての受け入れメリット ..... 22
3.5.3. コーディネーターによる企業メリットの設計 ..... 22
3.5.4. 中小企業のサポート ..... 23
3.5.5. 企業負担を減らす視点 ..... 23
3.6. 事前準備 ..... 24
3.6.1. 学生への広報 ..... 24
3.6.2. 選考、面接、マッチング ..... 24
4. 運用フェーズ ..... 26
4.1. 企業内実習 実施前 ..... 26
4.1.1. プロジェクト全体留意点 ..... 26
4.1.2. 対企業アクティビティ ..... 27
4.1.3. 受け入れ企業の支援 ..... 27
4.1.4. 参加前の研修 ..... 30
4.2. 企業内実習 実施中 ..... 30

4.2.1. 実施中の状況確認 30
4.2.2. 企業内実習生のフォロー 31
4.2.3. 企業内実習実施中のコーディネーター役務 31
4.2.4. 企業内実習に関するリスク 32
5. レビューフェーズ 33
5.1. 振り返り 33
5.2. 評価の指標 34
5.2.1. 社会人基礎力 34
5.3. 修了報告会 36
5.4. 修了面談 36
5.5. 事後研修 36

## 0. はじめに

近年の我が国においては、産業構造や就業構造が急速に変化する中で、学校におけるキャリア教育・職業教育や専門教育を強化していくために、産学協働で人材育成に取り組むことが重要となっており、その中でもインターンシップは効果的な教育手法と考えられている。

インターンシップの現状や課題、大学等における実施状況等を踏まえ、適正なインターンシップの普及に向けた方策やさらなる推進に向けた具体的な方策等を検討することを目的に平成28年6月に設置された「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」が公表した「インターンシップの更なる充実に向けて議論の取りまとめ」（平成29年6月16日）には、以下が記載されている。

○ 平成23年4月には大学設置基準等が改正され、教育課程の内外を通じて学生の社会的・職業的自立に関する指導等に取り組むことやそのための体制整備について規定されるとともに、平成24年8月の中央教育審議会答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」でも、学生に主体的な学修を促すためのアクティブラーニングの一つの手法としてインターンシップの重要性が述べられた。

○ 「日本再興戦略改訂２０１５」（平成27年6月30日閣議決定）において、未来を支える人材力強化の観点から、大学等におけるインターンシップの推進が掲げられている。

○ 一方で、昨今におけるインターンシップについては、学校において単位認定を行うインターンシップへの学生参加率が国際的に見ても特に低いなど、量的な拡大が課題となっていると同時に、事前・事後学習が実施されず教育的効果が十分でないなど、質的な充実についても課題として挙げられている。

○ その後、徐々に拡大してきたインターンシップであるが、若者の社会的・職業的自立にあたっては、職業意識・職業観の未熟さ、進路意識・目的意識が希薄なまま大学等へ進学する者の増加等、さまざまな課題が見受けられる。そのため、学生に対して職業意識・職業観の育成、自己の職業適性・将来設計を考えることを促すためのキャリア教育の充実が必要であり、そのための方策の一つとして、企業や地域と協働してのインターンシップの普及・促進が重要であると考えられる。

○ 平成28年度に文部科学省が行った調査（委託調査）では、6割近くの学生が就職支援サイトや企業に直接個人で申し込みを行い、企業の56.7%が独自で募集を行っている状況となっている。これらのインターンシップの中で、特に就業体験が行われているなど、内容を伴ったものに対して大学等が適切に関与することができれば、大学等によるインターンシップの実施・参加状況のより的確な把握につながるものと考えられる。

○ また、インターンシップの実施期間を見ると、大学等が実施・把握しているものは5日以上1か月未満のものが8割強であるのに対し、企業・学生の5割程度が5日未満の実施・参加となっており、特に1日での実施・参加が企業は44.8%、学生は28.3%と多数を占め

ている状況である。この結果から、大学等が関与・把握していないプログラムである場合は短期間（5 日未満）で実施されるものが多いと想像されるが、この中には実質的に就業体験を伴わず、企業の業務説明の場となっているものが存在することが懸念される。そのような内容であっても、学生が社会や企業を知り、働くこととは何かを学ぶというキャリア教育の観点においては有益であるとの意見もある。しかし、インターンシップと称しているにも関わらず、就業体験が行われないことは、インターンシップ全体に対する信頼性が損なわれることにつながりかねない。

○ インターンシップの拡大・充実のためには、教育的効果の高いプログラムの構築・運営ができ、大学等と企業との間で調整を行う専門的知見を持った人材が果たす役割が大きいことから、こうした専門人材の育成・配置が重要である。

○ インターンシップを通して、学生の成長や変容等を把握し、大学等におけるカリキュラムや指導方法等の改善につなげていくことが重要であり、そのためには、インターンシップを大学等における組織的な取り組みとして位置づけ、インターンシップに係る専門人材の役割や具体的な職務等を明確化し、その活躍を後押しすることが重要である。

このように、学生の就業体験は年々重要視されているが、有名無実化している場合も少なくない。専修学校においても同様で、企業や社会が求める人材を輩出するための職業教育を基本とする専修学校では、就業体験は特に重要な位置づけであるが、企業との連携や、企業内実習の理解そのものがまだまだ浸透していない。

そこで、それらを反映し、平成 29 年度に取りまとめた「ＩＴ分野デュアル教育（企業内実習）ガイドラン」をもとに、情報産業おける産学連携を推進するため、産学連携コーディネーターの育成を支援するプログラムの開発を目指し、本文書を作成した。

本文書は、産学連携プログラムの一つとしての企業内実習プログラムを企画・運営・推進する企業内実習コーディネーターに必要とされる知識と実施運営において行うべきことを体系的にまとめたものである。

# 1. デュアル教育における企業内実習とは

## 1.1. デュアル教育における企業内実習の定義

ここでは、「デュアル教育」を、「実習のみに偏ったものではなく、企業や専修学校内で実施する種々の実習と産学を組みあわせた総合的な教育手法である。」と定義する。

この教育手法であるデュアル教育には、企業内で行われる実習「企業内実習」と、専修学校等学校内で産学連携のもとで行われる実習「学校内実習」がある。企業内実習は、一般的には「インターンシップ」と呼ばれている。政府はインターンシップを「高等教育における創造的人材育成」を目的として「自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験」を行うことと定義している。

## 1.2. 専修学校における日本版デュアルシステム

「専修学校における日本版デュアルシステムについて」((社)大阪府専修学校各種学校連合会）では、日本版デュアルシステムの制度について、次のように述べている。

① 日本版デュアルシステムの制度

『日本版デュアルシステムとは、「専修学校における学習（基礎的実習も含む)」と 「企業における実習（公益法人等での実習も含む)」とを組み合わせて実施し、修了時にこれらの成績評価を行うことによって若年者を一人前の職業人に育てる新たな人材育成プログラムであり、ひとことで言うと「学びながら働く」という制度です。』

② 日本版デュアルシステムの特長

日本版デュアルシステムの特長は、以下のとおりである。

・ 実務能力の涵養を重視する観点から、企業における実習が大幅に取り入れられている
・ 職業「体験」ではなく修了後の「就業」という確固たる目的がある
・ 1 年間以上の座学および実習を行う（付帯事業を除く）※
・ 実習修了時には成績評価を行い、実践力を保証する

※企業における実習（実務実習）には、企業との雇用関係を伴わない実習（企業実習）と、有期パート等の雇用関係を伴う実習（OJT）の両方が含まれる。雇用関係を伴う OJT では、原則として最低賃金額以上の賃金が支払われる必要がある。

③ 専修学校におけるデュアルシステムの基準

専修学校におけるデュアルシステムの基準は、以下のとおりである。

・企業実習（非雇用）と OJT（雇用）の合計時間数が、総授業時間のおおむね２割以上であり、かつ 5 割以下であること
・企業実習及び OJT の内容が学校での教育内容に密接に関連したものであること

・実務実習のうち OJT の占める割合は原則として 5 割以上、学科やコースの分野や期間等の制約がある場合でも 2 割以上であることが望ましいが、当面は全て企業実習でもかまわないこと
・デュアルシステムの学科にあっては、企業実習や OJT が必修であり、座学での代替が不可能であること
※日本版デュアルシステムにおける実務実習も、課程の修了に必要な総授業時数の 2 分の 1 を超えない範囲で専修学校における授業科目の履修とみなすことができる。

### 1.3. デュアル（企業内実習）教育の目標

専修学校は、デュアル教育プログラムを実践することで、以下のような要件を備えた人材を育成・輩出する。デュアル教育プログラムでは、専修学校における学習と企業内における実習とを組み合わせて実施する。

① 企業内実習を通して、実践的な業界の知識、職業知識や技術・技能の習得をする。
② 企業内実習を通して、自己の能力や職業意識を伸長し、主体的に職業選択ができる。
③ 企業内実習を通して、働く意義を理解し、職業人としての勤労観、職業観を身に付ける。
④ 受入先企業内で世代の異なる多くの人たちと、積極的かつ円滑にコミュニケーションする態度を養うことで、コミュニケーション力を身に付ける。
⑤ IT 系業界において「業を起こす」という起業家精神を涵養する。
⑥ IT 系業界におけるさまざまな職種や仕事の内容を知り、自己の適性等に合った職種を発見するなど進路選択や職業選択に資する。
⑦ 企業内実習を通して専修学校と地域の産業・企業との橋渡しとなりえる力を醸成する。
⑧ 起業した際には、パートナーシップ関係を確立でき、専修学校の発展に寄与する。
⑨ 企業内実習で得た知識や技術、技能を地域の産業・企業の振興と発展に資する。
⑩ 企業と学校との関係において、専修学校の教育を活性化するとともに、地域の産業・企業等にとっても有用な人材獲得となり得る機会とする。
⑪ 企業内実習を通してキャリアを積むことで、知識や技術、技能、経験に加えて、人間性を磨き、自分自身の生き方を考える機会とする。

これらのデュアル教育（企業内実習）の目標のもと、専修学校のデュアル教育は、専門的・実際的・実践的な職業知識や技術・技能の習得と職業観、言い換えれば将来に向けてのキャリアを積む機会を得るということである。

キャリアを積むとは、仕事の経験を積むという事だけではなく、その仕事に取り組むプロセスの中で、身につけていく技術・知識・経験に加えて、人間性を磨いていくことである。企業内実習においては受入先企業の業界やその業界で働く人々との人間関係やコミュニケーション、企業内実習を通して自分自身の生き方を考えて自己研鑽し自己を向上させていく機会をもつということでもある。

### 1.4. 企業内実習の意義

企業内実習は、学生を送り出す学校、これを体験する学生、学生を受け入れる企業等それぞれにとって、さまざまな意義を有するものであり、それぞれの側において積極的に対応していくことが望まれる。

#### ① 学校および学生にとっての意義

- キャリア教育・専門教育としての意義

  学校におけるキャリア教育・専門教育を一層推進する観点から、企業内実習は有効な取り組みである。

- 教育内容・方法の改善・充実

  アカデミックな教育研究と社会での実地の体験を結び付けることが可能となり、学校における教育内容・方法の改善・充実につながる。また、学生の新たな学習意欲を喚起する契機となることも期待できる。

- 高い職業意識の育成

  学生が自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図られる。また、これにより、就職後の職場への適応力や定着率の向上にもつながる。

- 自主性・独創性のある人材の育成

  企業等の現場において、企画提案や課題解決の実務を経験したり、就業体験を積み、専門分野における高度な知識・技術に触れながら実務能力を高めることは、課題解決・探求能力、実行力といった「社会人基礎力」や「基礎的・汎用的能力」などの社会人として必要な能力を高め、自主的に考え行動できる人材の育成にもつながる。

  また、企業等の現場において独創的な技術やノウハウ等がもたらすダイナミズムを目の当たりにすることにより、21 世紀における新規産業の担い手となる独創性と未知の分野に挑戦する意欲を持った人材の育成にも資する。

#### ② 企業等における意義

- 実践的な人材の育成

  企業内実習によって学生が得る成果は、就職後の企業等において実践的な能力として発揮されるものであり、企業内実習の普及は実社会への適応能力のより高い実践的な人材の育成につながる。

- 学校教育への産業界等のニーズの反映

  企業内実習の実施を通じて学校と連携を図ることにより、学校に新たな産業分野の動向を踏まえた産業界等のニーズを伝えることができ、学校の教育にこれを反映させていくことにつながる。

- 企業等に対する理解の促進、魅力発信

  学校と企業等の接点が増えることにより、相互の情報の発信・受信の促進につながり、企業等の実態について学生の理解を促す一つの契機になる。これについては、特に中小企業やベンチャー企業等にとって意義が大きいものと思われ、中小企業等の魅力発信としても企業内実習は有益な取り組みである。

  さらに、企業内実習を通じて学生が各企業等の業態、業種又は業務内容についての理解を深めることによる就業希望の促進が可能となることや、受入企業等において若手人材の育成の効果が認められる。また、学生のアイディアを活かすような企業等以外の人材による新たな視点等の活用は企業等の活動におけるメリットにもつながる。これらの企業等の受入れの意義を学校及び企業等において共有することが重要である。

### 1.5. 企業内実習推進の望ましいあり方

企業内実習の形態は、おおむね次の三つに類型される。

（ア）学校における正規の教育課程として位置付け、現場実習などの授業科目とする場合。
（イ）学校の授業科目ではないが、学校行事や課外活動等学校における活動の一環として位置付ける場合。
（ウ）学校と無関係に企業等が実施する企業内実習のプログラムに学生が個人的に参加する場合。

いずれの類型においても、企業内実習については、学校の教育の一環として位置付けられ得るものであることから、学校が積極的に関与することが必要である。この観点から、事前・事後研修等の機会を提供する等のサポート体制を構築することは、その教育効果を高めるために重要な要素である。

なお、企業内実習と称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものが行われることにより、企業内実習全体に対する信頼性を失わせるようなことにならないよう、企業内実習に関わる者それぞれが留意することが、今後の企業内実習の推進に当たって重要である。

このため、企業内実習等で取得した学生情報の企業等の広報活動・採用選考活動における取扱いについては、「企業等が企業内実習等で取得した学生情報の広報活動・採用選考活動における取扱いの考え方について」にもとづき、実施時期に応じた取扱いに留意する必要がある。

《参考》

**「企業等が企業内実習等で取得した学生情報の広報活動・採用選考活動における取扱いの考え方について」**

● 基本的な取扱い

学生情報は、広報活動・採用選考活動に使用できない。

※広報活動・採用選考活動において、学生が企業に対し自ら提出したエントリーシート、成績表等に企業内実習の参加事実、フィードバック結果等が記載されている場合は、他の成績書類と同様に、これを広報活動・採用選考活動に使用することは差し支えない。

● あらかじめ広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことが示された場合の取扱い

・広報活動開始時期「前」

広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことはできない。

※広報活動開始日以前に開始される企業内実習については、終了日が広報活動開始日以降であっても、開始時点では趣旨の明示を行うべきではないため、広報活動・採用選考活動としての取扱いは行わない。

・広報活動開始時期「後」かつ採用選考活動開始時期「前」

学生情報を広報活動に使用できる。

・採用選考活動開始時期「後」

学生情報を採用選考活動に使用できる。

※広報活動 ：採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動。採用のための実質的な選考とならない活動。

※採用選考活動：採用のための実質的な選考を行う活動。採用のために参加が必須となる活動。

（出典：インターンシップの推進に当たっての基本的考え方、平成 9 年 9 月 18 日, 平成 27 年 12 月 10 日一部改正、文部科学省・厚生労働省・経済産業省）

### 1.5.1. 学校における留意事項

① 学校における企業内実習の位置付け

これらの三つの類型は、企業内実習を学校における単位として認めるか否かに関係し、（ア）の場合には、学校の教育課程に位置付けられたものとして単位が認定されるが、（イ）や（ウ）の場合には単位として認定されない場合が多い。

企業内実習を学校の単位に組み込むことは、学校の教育、特に専門教育とのつながりがより明確になることや、企業内実習プログラムや事前・事後教育等の体系化及び充実が図られる等、企業内実習の教育効果を高め、学生が学校における教育内容をより深く理解できるというメリットがあり、望ましい。

一方、（イ）や（ウ）の形態のものであっても、広い意味で企業内実習としての効果は認められるものも多い。このため、人材育成の観点から有益と判断されるものについては、学校の教育課程の中に位置付けていくことを含め、その積極的な評価について検討が進められるべきである。

② 企業内実習の実施体制の整備

企業等との連携を適切に図り、企業内実習を円滑に実施するため、企業内実習の窓口を設けるなど、実施体制の整備が不可欠となる。

③ 企業内実習の教育目的の明確化等

企業内実習の実施に際しては、企業内実習の教育目的を明確化し、これにもとづき、必修か選択か、何年生で実施するか、授業期間中に行うか休業期間中に行うか、期間をどれくらいにするかなどさまざまな点について、どのように行うのが最も効果的かという観点を検討しておく必要がある。

また、企業内実習は企業等にとっても大きな負担を伴うものであり、こうした点からも、企業内実習の効果が各者にとって最大のものとなるよう努力していくことが重要である。

企業内実習は、学生が自らの専攻や将来希望する職業に関連した職場で業務を体験することを通じ、学校において自らが学んだ内容と社会との関連性を認識し、今後の主体的な学習への動機付けを強め、専門知識の有用性や職業自体について具体的に理解することを促す契機となる。学校の教育を推進する観点からも、能動的な学習を促すプログラムとして提供される企業内実習の意義はとても重要である。

④ 企業内実習による学習成果の評価等

企業内実習は学校の外の場所における学習であり、こうした学習成果について企業等と連携した適切な評価方法について検討し、企業内実習の目的を踏まえながら適切な評価を行っていく。特に、学生の企業内実習の成果の評価について、企業等にとって各学校によって異なる対応が必要な現状を改めるため、学校からの学生の評価書類における要素等の共通化を図ることが好ましい。

⑤ 企業内実習の実施時期、期間等

企業内実習の実施時期については、企業内実習の教育目的、全体の教育課程との関係、企業等の受け入れ可能時期との関係等を検討した上で、適切な時期を選択する。また、採用・就職活動の秩序の維持にも配慮する。

企業内実習の実施期間については、現状においてはさまざまであるが、企業内実習の教育目的や教育効果などを踏まえながら、企業等の意見を十分に聞き、適切な期間を定める。

⑥ 多様な形態の企業内実習

企業内実習の機会提供にあたっては、短期プログラムの内容の充実を図りながら拡大するとともに、教育効果の高い中長期企業内実習や、専門教育との関連付けにより一層効果を発揮する教育プログラム、学生の責任感を高め、長期の場合には学生の参加を促す効果が考えられる有給企業内実習など、多様な形態の企業内実習をその目的に合わせて柔軟に取り入れることが重要である。

⑦ 企業内実習の場の多様化

企業内実習の場としては、一般的には企業が考えられるが、企業内実習の目的に応じて、行政機関や公益法人等の団体なども考えられる。また、受入先の企業を選ぶ場合、特定の業種や大企業に偏ることなく、中小企業やベンチャー企業など、バランスが保たれるよう配慮する。

職業意識を高める観点からは、必ずしも学生の専攻に関連する分野だけでなく、幅広い分野を対象にしたり、また一つの分野にだけではなく、複数の分野を体験することも有意義である。

## 2. 企業内実習コーディネーターの役割

企業内実習コーディネーターの役割は、企業内実習に関係する企業、学生、学校の三者のニーズをすりあわせ、企業内実習を実施するための関係性を構築し、企業内実習プログラムを開発・運用・評価することである。そのために、企業、学生、学校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。

企業内実習の実施においては、大きく、プランフェーズ（開発期）、運用フェーズ（運用期）、レビューフェーズ（評価期）の３つのフェーズに分かれる。それぞれのフェーズでの企業内実習コーディネーターの役割と業務を、図表 2-1 に示す。

**図表 2-1 企業内実習コーディネーターの役割と業務**

| | プランフェーズ | 運用フェーズ | レビューフェーズ |
|---|---|---|---|
| | **受入企業開拓**<br>**導入計画立案**<br>**広報・学生募集** | **環境整備**<br>**インターン実施支援**<br>**研修・モニタリング** | **振り返り・評価**<br>**事後フォロー** |
| 役割 | •実施目的を明確化と共有<br>•適切なプログラムと研修の設計<br>•企業の成果目標、学校の教育目標を設定 | •実施環境の整備<br>•事前・中間研修を実施<br>•実施状況の把握と適切なサポート | •三者それぞれの振り返りと評価支援<br>•プログラム全体の評価と改善 |
| 対企業 | •受入企業の開拓<br>•実施目的の確認<br>•成果目標の設定 | •受入環境の整備<br>•社内オリエンテーション<br>•受入担当者支援 | •社内報告会<br>•プログラムの振り返り<br>•企業評価 |
| 対学生 | •プログラム広報<br>•学生募集<br>•学生面談とマッチング | •事前・中間研修<br>•実施中の状況確認（日報、面談等） | •事後研修による振り返りと評価、フィードバック |
| 対学校 | •カリキュラム上の位置づけの確認<br>•実施目的・教育目標の確認<br>•事前・中間・事後研修の設計 | •実施状況の情報提供 | •学内報告会<br>•教育的効果の評価 |

## 3. プランフェーズ

企業内実習を実施するための準備、構築段階（プランフェーズ）における企業内実習コーディネーターに求められる考え方や知識は、以下のとおりである。

### 3.1. 目的の明確化

企業内実習は、受入先企業側が学生に対して就業体験の場を提供する。学生は、確固たる目標をもって企業内実習に臨むことが大切である。

学生は、IT に関するさまざまな分野がある中で、目的をもって企業内実習に臨むことで、目的に沿った良質なスキルを身に付けたり、経験を積むことができる。企業内実習の多くは受入先企業がテーマを定め、学校あるいは受入企業内実習生に提示したりする。また受入先企業によっては、学生自らのテーマを募集したり、学生からのテーマを尊重しそのテーマに沿って企業内実習を行うことを受け入れたりする。

目的が不明確のまま、受入先企業から与えられたテーマを企業内実習として学生が実習を行った場合は、企業内実習に対するモチベーションが下がったり、実習に対する熱意が感じられなかったりする。こうした場合は、受入先企業にとっても企業内実習がメリットのない機会になってしまう可能性がある。企業内実習の参加を希望する学生に対しては、企業内実習の目的を明確にし、将来、彼ら彼女らがめざす技術者としての方向性を示す行動が大切となる。

企業内実習における良質のサイクルとして、

- 企業内実習生のスキルの向上が期待できる
- 受入先企業に学生のスキルの貢献が期待できる
- 企業内実習生が専修学校で学んだ知識や技術、技能の再確認ができる
- 企業内実習を通して新たな知識や技術を獲得できる
- 実務社会での技術の実践を疑似体験できる

などがある。

このような良質の企業内実習は、学校における教育や学生に対する教育効果の向上も期待でき、学校教育へも波及することになる。さらに企業内実習の実施結果を分析することにより、専修学校における教育の質改善につなげることができる。

このようなサイクルを実現した企業内実習は、専修学校と受入先企業との連携を強め、良好な関係を保つことができる。しかし、専修学校と受入先企業との連携強化や信頼関係を保ち続けることには、専修学校が受入先企業に送り出す学生の質が保障されることが期待される。

IT 系分野における企業内実習は、個人情報や社内秘等の機密事項などセキュリティにかかわる問題のもとで実習が行われるという環境があり、これが円滑な企業内実習の阻害要因となっていることがある。IT 系企業での企業内実習を実現する受入先企業の量的不足の問題や、IT 系の企業内実習を希望する学生の質的問題も課題として挙げられる。このような企業内実習環境では、正の循環を期待することはできない結果となるので注意が必要である。

学校では、企業内実習の受入先企業が少ないと、企業内実習の質を重視するよりも実習先の件数を重視してしまうことになる。そうなると学校は、結果的に質的に問題のある学生を受入先企業に送り出すことになり、受入先企業にとっては質的に問題のある学生を引き受けることにより、企業内実習の結果は受入先企業が期待する結果とは異なるものとなったり、期待薄となったり、学生への教育効果も期待できないことになったりする。

受入先企業にとっての企業内実習のメリットが期待薄である場合は、時として時間と労力が無駄となり、企業内実習を行う負担だけが増えることも考えられる。また期待薄の企業内実習は、学生にとってみてもメリットは少なく、学校教育で受けた基礎知識や技術を向上させるという専門教育向上の目的達成への効果も薄くなってしまう。さらに企業内実習後の企業内実習結果分析の精度も低くなり、学校教育の質的改善にも期待が薄くなってしまう可能性がある。このような環境での企業内実習では、専修学校の企業内実習の位置付けが不明確となる。

企業内実習が負の循環とならないためには、学校は、学生が選択できるだけの受入先企業内実習先確保の努力が必要である。また企業内実習を希望する学生は、企業内実習を「体験してくる」などという安易な考え方ではなく、真摯に企業内実習を捉え、事前の自己研鑽に励む心構えが必要である。

専修学校が企業内実習を企画・実施するには、学校にとっても、学生にとっても、受入先企業にとっても目的の明確化が必要である。目的の明確化は、企業内実習のメリット、デメリットに大きく関係している。

企業内実習の目的の明確化による効果には、たとえば以下のような点がある。

- 専修学校におけるキャリア教育の全体像の中で、インターンシップの位置づけを明確にできる。
- 目的を明示することで、企業内実習の意義等を学生が理解でき、企業内実習参加への啓蒙となる。
- 目的を明確化することで学生の目標の達成等に効果を発揮する。

・ 学校側が明確な目的を受入先企業に明示することで、受入先企業は企業内実習プログラムの作成や、実習に反映できる。
・ 専修学校、学生、受入先企業が目的を共有かつ認識することによりミスマッチが解消できる。

### 3.2. 企業内実習の目的

企業内実習における目的には、専修学校にとっての目的、学生にとっての目的、受入先企業にとってのそれぞれの目的がある。

(1) 専修学校にとっての目的

専修学校にとっての目的として、たとえば以下のような点が挙げられる。

① 企業内実習の重要性を理解してもらうため
② 学校の教育効果を向上させるため
③ 学校と企業との連携を深めるため
④ 企業に学校の学部・学科等の認知度を高めるため
⑤ 企業に学校の教育内容の理解を得るため
⑥ 教育内容・教育方法の改善と充実を図るため
⑦ 新たな企業との連携を図るため
⑧ 産業界から教育ニーズを得るため
⑨ 教員との共同研究や開発等の推進のため
⑩ 学生の職業意識の醸成のため
⑪ 職業選択におけるミスマッチの防止のため
⑫ 学生の持つ技術スキルの向上を期待するため
⑬ 学生に企業風土（規律・仕事の仕方等）を理解させるため

(2) 受入先企業にとっての目的

受入先企業にとっての目的として、たとえば以下のような点が挙げられる。

① 企業の社会貢献のため
② 学生に対して自社の認知度を高めるため
③ 学校に対して自社の認知度を高めるため
④ 新卒採用候補との出会いにつなげるため
⑤ 受け入れた部門や社員の活性化のため
⑥ 指導にあたる社員の成長のため
⑦ 事業の発展につながる成果を得るため
⑧ 学生の発想、意見を取り入れるため
⑨ 補助労働力を確保するため
⑩ 学生の持つ専門的スキルの向上を図るため

⑪ 学校と新たな関係作りや連携を深めるため
⑫ 産業界ニーズを学校教育に反映させるため
⑬ 業務や組織改善へのフィードバックのため
⑭ ミスマッチの防止（採用時のリスク回避）のため
⑮ 学生の職業意識の醸成のため
⑯ 即戦力性の養成のため

(3) 学生にとっての目的

学生にとっての目的として、たとえば以下のような点が挙げられる。

① IT 業界の理解、業界の仕事の理解のため
② 知識・技術・技能の充実・深化のため
③ 職業意識の醸成（働くことの意義）のため
④ 学習意欲の向上、自己研鑽の醸成のため
⑤ 責任感・自立心の形成のため
⑥ 独創性・チャレンジ精神醸成のため
⑦ 職業選択におけるミスマッチの解消のため
⑧ 自己成長の機会を得るため
⑨ 自己の適性を把握するため
⑩ 社会の関係性を理解するため
⑪ 就職後の適応力等の向上を図るため
⑫ 社会人として働く具体的なイメージ化のため

### 3.3. 全体設計

企業内実習コーディネーターは、プランフェーズにおいて、主に次の内容を実施する。

① 企業内実習プログラムの設計立案
② 実施目的を明確にし、企業、学生、学校で共有する。
③ 実施企業の開拓・選定と各種調整
④ 企業の成果目標、学校の教育目標を設定する。
⑤ 学生向けのプログラム広報活動とマッチング

企業内実習コーディネーターのプランフェーズにおける役務を、図表 3-1 に示す。

**図表 3-1 プランフェーズのコーディネーターの役務**

| | |
|---|---|
| 役割 | ・プログラム全体の設計<br>・企業メリットの設計<br>・学習システムの設計<br>・広報 |
| 対企業 | ・受入企業の開拓<br>・実施目的の確認<br>・成果目標の設定 |
| 対学生 | ・プログラム広報<br>・学生募集<br>・学生面談とマッチング |
| 対学校 | ・カリキュラム上の位置づけの確認<br>・実施目的・教育目標の確認<br>・事前・中間・事後研修の設計 |

#### 3.3.1. 教育的効果

デュアル教育では、教育効果の高い企業内実習を目指さなければならない。
教育的効果の高い企業内実習の要件には以下のようなものがある。

**(1) 三者でプログラムの目的が共有されている**

学生・企業（地域）・学校でデュアル教育の目的について話す機会が十分にある。

**(2) 学生も企業も「本気と覚悟」を持ってスタート**

事前研修・実習・事後研修が一体化している。企業向け説明会、担当者向け研修などが行われる。

**(3) 本気の「現場」「お題」「顧客の声」「ハードル」**

現実の本業に即した成果目標と指標があり、達成責任が課されている。

**(4) 「学生⇔企業」の目標確認・振り返りを徹底**

事前・実習・事後を通して学生・企業・学校が十分なコミュニケーションをとっている。

**(5) コーディネート機能**

企業内実習のコーディネート機能を担う人物が明確になっている。

### 3.3.2. 実施目的のタイプ

各学校の状況に応じて、学校教育におけるデュアル教育の実施目的を明確にすることが重要である。日本における企業内実習プログラムの類型を整理すると、教育効果や受入先企業・社会メリットから体験中心のキャリアガイダンス型と、体験から実践へのキャリア教育型がある。それぞれの主な実施目的は、図表 3-2 のように分類することができる。

**図表 3-2 企業内実習プログラムの類型**

| | 体験中心の **「キャリアガイダンス型」** | | 体験から実践へ進む **「キャリア教育型」** | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **仕事理解型**<br>採用広報のための企業内実習で、業界や企業について総合的に理解することを目的とする。 | **採用直結型**<br>採用活動の一環としてミスマッチを防ぐ目的で実施される。 | **業務補助型**<br>企業の通常業務に学生が取り組むことで、仕事の意義や取り組み方、基本スキルなどを学ぶ。内容やマッチングで学びの質が大きく左右される。 | **課題協働型**<br>現場での活動と教室でのワークや議論を反復して、特定課題に対する調査、企画提案等を行う。社会人基礎力等の汎用的能力の育成に主眼が置かれる。 | **事業参画型**<br>企業の新規事業や社内変革プロジェクトに参画することで、汎用的能力に加え、起業家型思考行動特性の獲得や高度専門教育の実質化を目指す。 |
| 教育効果 | キャリアガイダンス | | キャリアガイダンス ＋<br>社会人基礎力などの汎用的能力を育成する本来のキャリア教育 | 教養教育<br>（社会の関係性の理解） | 専門教育<br>（起業家型思考行動性の獲得<br>専門教育の実質化） |
| 企業のメリット | 企業・業界広報<br>（採用広報） | 採用マッチング | 若者を活用した業務推進 | 若者発想の活用<br>社会活性化など | 若者を活用した新規事業や変革のプロジェクトの推進 |

### 3.4. プロジェクトの設計

デュアル教育のプランフェーズには、企業内実習全体プログラムの設計能力が要求される。具体的な要素は以下の 3 つがある。

① 企業課題解決のフレームを理解すること
② デュアル教育を通じた効果的な学習の仕組みを理解すること
③ それらを適宜組み合わせられること
また、プログラム参加学生を募り、適切なマッチングを行う能力も求められる。

#### 3.4.1. プログラムの設計立案

企業内実習のプランフェーズには、実施目的の明確化とそれに合わせたプログラムを設計することが必要になる。

**(1) プログラム全体の設計**

- 実施目的に合わせたプログラムのフレーム（期間、内容、研修項目、モニタリング、評価等）を設計する。
- 企業内実習受入環境（受入担当者、受入条件、コミュニケーションの方法など）を設計する。

**(2) 企業メリットの設計**

- 実施目的に合わせて企業側のメリットを設計し、受入に対する企業側の取り組みの強化を図る。
- そのためには、企業の課題解決に関するフレームワークを理解することが必要。

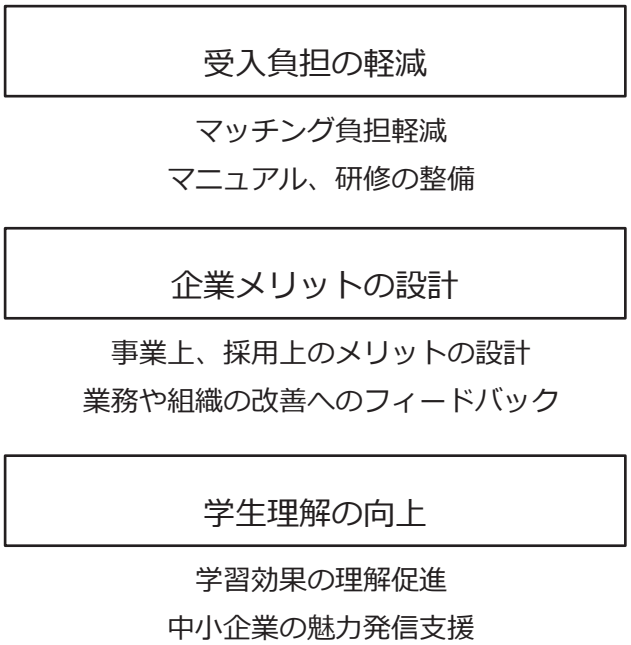
**(3) 学習システムの設計**

- 実施目的に合わせて得られるべき教育効果を理解し、それが得られるような学習システムを設計する。
- そのためには、学校のカリキュラムやさまざまなデュアル教育の効用、効果的な学習のための仕組みを理解し組み立てることが必要。

### 3.5. 企業内実習促進

企業内実習の円滑導入を促進するためには、企業による受入の促進が必須である。そのためには①受入用標準的ツール・メソッドの構築などによる企業の受入負担軽減、②企業内実習を受け入れることによる企業メリットの明確化、③企業内実習プログラムと、個別の受入企業に対する学生理解の促進が必要である。

図表 3-3 企業の受け入れ促進




### 3.5.1. コーディネーターの役務

企業内実習コーディネーターは、企業に対して以下の３点を行う

**（1） 実施企業の開拓と選定**

協働して人材育成を行えるか、学生にとって学びの場となっているかなどの観点から、受入企業を開拓し選定する。

**（2） 実施目的と成果目標の確認と設定**

学生受入れをお願いするだけではなく、受入企業がメリットや目的を持って受入れることで、企業内実習効果が高まり、持続的なプログラムの実施が可能になる。

**（3） 学校としての目的とともに学生の成長目標の共有**

企業内実習実施前には各企業の受け入れ担当者と個別に受入の目的や、学生自身の成長目標を共有する。

企業側の負担を減らすためのポイントを押さえておく事も重要である。

### 3.5.2. 企業にとっての受け入れメリット

企業が企業な実習を受け入れる場合のメリットとしては以下が考えられる。企業内実習コーディネーターは、企業内実習の目的や位置づけに応じて、適切なメリットを設計する。

① 採用活動：学生への認知向上、魅力発信等
② 事業成果：事業開発、マーケティング、業務プロセスの改善等
③ 組織変革：風土改革、社内コミュニケーションの改善等

事後研修等を活用し、学生や学校、コーディネーターからのフィードバックを行うことで、企業の業務や組織の改善につなげることが可能である。

企業内実習を受け入れる企業のメリットには以下のような視点もある。

① 新規プロジェクトへのチャレンジ
新しいプロジェクトに取り組むには、意欲の高い人材が必要。自分自身の成長にコミットした若者が取り組むことで予想以上の結果につながることもある。

② 若手社員のマネジメント能力向上
企業内実習生は何も知らない学生であるため、それらと仕事をすることで、若手社員が仕事の任せ方や進捗管理の方法を実体験として身につけることができる。

③ 企業の魅力・現状の可視化
学生目線で自社の商品、サービス、仕組みのよい点・改善点をチェックできる。また、学生ならではの視点に立った広報の切り口を知ることができる。

### 3.5.3. コーディネーターによる企業メリットの設計

企業内実習は企業にとって価値のあるものであることを示すため、企業内実習コーディネーターは企業メリットを設計する。たとえば、以下のようなものがある。

- 採用活動の促進
- 社会貢献・地域貢献活動と、それを通したブランドの強化
- 企業の魅力発信、学生視点のフィードバック
- テストマーケティング、ネット活用等の学生の得意分野の活用
- 若手社員の育成、人材定着のための組織風土改革
- 新規事業の開発促進
- 学校の専門性を生かした人的資源（教員等）、知的財産（教員のノウハウや研究成果）の提供
- 企業間のつながりづくり等

### 3.5.4. 中小企業のサポート

中小企業の魅力発信のためには、広報ツールの提供や、専門人材による広報の支援を行うのが望ましい。中小企業の多くは自社の魅力をアピールするのが不得意であり、それを支援する仕組みが必要である。広報が得意ではない中小企業のために、発信すべき共通項目を設定し、企業内実習コーディネーターが広報媒体の作成に協力することが望ましい。

企業内実習先が、中小企業の場合、経営課題はある程度類型化できるので、それを解決する短期の戦力として示すこともでき、これらの価値をコーディネーターが定量化し言語化できることが望ましい。

学生の理解促進には、インターンシッププログラム全体の価値への理解と、個別企業のテーマや業務内容への理解の二つの側面がある。

① プログラム全体の価値や実施目的を明確にし、それに従ってどのような学びが得られるかを明示して学生に伝える。特に、業種業界に関わらず「働くことはどういうことか」を理解する機会としての価値は多くのプログラムに共通する。
② 受入企業ごとに設定されたテーマと業務を通して、どのような経験ができ、それが学生自身にとってどのような学びにつながるかを伝える。特に、中小企業では以下のような理解促進も必要である。

・中小企業の地域や社会での位置づけ
・社員の仕事に対する意識
・その企業で企業内実習を経験することの学生にとっての優位性（組織規模が小さいために期間中適切な関与が得られやすい、大きな役割を担う機会が多い等）

### 3.5.5. 企業負担を減らす視点

企業内実習を受け入れる企業の負担を軽減するために以下の点に留意する。

**（1） ツールや研修の整備**

実習生を受け入れる手順、注意事項、活用の仕方、対応の仕方、全体の俯瞰図等、マニュアルや研修を整備することで受入負担の軽減が可能となる。

**（2） 学校としての目的・目標の共有**

学校としての目的や学生自身の成長目標を共有することで、企業側は学生にどのような活動をさせるべきか考える余地が生まれる。学校側の事前準備が重要となる。

**（3） 年間を通したスケジュールの共有**

企業内実習の実施期間だけではなく、受入可否の判断、学生の事前事後学習のスケジュールなど、カリキュラムの全体感を見せることで余裕を持って企業内実習のカリキュラムを実施することができる。

**（4） 事前事後の打ち合わせの徹底**

書類上のやり取りだけでなく、直接企業の受け入れ担当者の方と日常的にコミュニケーションを図り、企業内実習に限らない信頼関係を構築しておくことが肝要。また企業数が多い場合は書類をフォーマット化することも必要。

### 3.6. 事前準備

企業内実習を始める前に、準備段階において実施すべきことは以下の３点である。

① 企業内実習生募集の広報活動
② 学生の選考とマッチング
③ 学生の動機づけ

#### 3.6.1. 学生への広報

より多くの学生が興味を持ち、モチベーションが高まるよう、企業や企業内実習の魅力を分かりやすく伝える必要がある。マッチングを行う人材自身が企業に魅力を感じていることが重要である。

募集要項は、会社名や業種だけでなく、学生がその企業に行ったらどんな経験ができるのか。どのような能力が伸ばせるのかを分かりやすく示しておく。

#### 3.6.2. 選考、面接、マッチング

長期の事業参画型のプログラムではマッチングが企業にとっての成果に影響を与えるため、コーディネーターによるマッチングの支援が重要となる。マッチングに際しては、コーディネーターが企業と学生の双方に対するヒアリングを通して、以下の観点で判断する。

① 学生の興味分野と任せられる仕事、学べる内容
② 学生の能力・スキルと企業側の要件
③ 学生の特徴と企業の組織風土

##### 3.6.2.1. 選考基準

企業内実習を行う学生選考は、受入企業担当者の面接が有る無しにかかわらず、エントリーシート等で基本的なスキル（文書作成能力、技術のスキル）や参加動機によって判断をする。また、その有無によって以下を行う。

**（1） 受入企業担当者との面接を行う場合**

・企業内実習先での担う業務の中身と志望動機に一定の一致があるか判断する。
・選考面接を行う場合は面接の場を学生がやる気がさらに高まる機会にする。

**（2） 担当者との面接を行わない場合**

・選考面接を行わず、企業内実習の受け入れを判断する場合は、本人の志向を学校側がよく判断する。

・複数人の学生がチームを組んで企業内実習を行う場合は、チームのバランスを取りながらマッチングするとともに強めるような機会設計が必要。

マッチングの際に、第一希望が通らなかった学生に対しても、学生自身の目的意識のすりあわせや確認、個別面談やキャリアシートなどを通して学生自身の考えを深めていく。

#### 3.6.2.2. 動機付けと目標設定

学生は、成長したい、色々な人と触れ合いたい、というような目標で企業内実習を志望することが多いが、企業内実習を通じてどんな事を達成したいのか、より深く目標設定をさせることが必要である。

学生の動機付けには以下のような内容が考えられる。

- 企業内実習フェア
  学生と企業が一堂に集まる合同説明会。受入企業の社長と直接話すことにより、自分が働いているイメージや参加動機をより明確にする。
- 個別相談会
  学生一人一人とじっくり話すことで本人の問題意識や目的意識を引き出し、明確化していくことができる。
- エントリーシート
  自分の参加動機を文章にすることで相手に分かりやすく伝えるとともに、自分自身の目標の明確化につながる。
- 事前課題
  事前課題を設定することで事前に企業への理解を深め、企業内実習中の学びをより深めることができる。

# 4. 運用フェーズ

企業内実習の教育効果を高めるためには、現場での実習だけでなく、学生に対して事前・事後の研修が効果的に行われていることが必要である。学生だけでなく、企業に対する事前準備も重要である。

企業内実習の運用フェーズでは、企業内実習実施前と実施中にそれぞれ以下を行う。

〔実施前〕

- 企業の実施環境の整備
- 実施状況の把握、企業・学生に対する適切なサポート
- 効果的な事前研修

〔実施中〕

- 企業内実習参加前の動機づけ
- 学びを深めるための中間研修
- 実施中の状況確認（日報、面談等）
- 実施状況の学内での共有

**図表 4-1 運用フェーズのコーディネーターの役務**

| | |
|---|---|
| 役割 | ・事前研修と中間研修<br>・モニタリングとプロジェクトマネジメント支援 |
| 対企業 | ・受入環境の整備<br>・社内オリエンテーション<br>・受入担当者支援 |
| 対学生 | ・事前・中間研修<br>・実施中の状況確認（日報、面談等） |
| 対学校 | ・実施状況の情報提供 |

## 4.1. 企業内実習 実施前

企業内実習は、実習中はもちろん、実習前にどれだけ学生を動機づけし、受入企業での企業内実習に参加することに目的意識を持って臨めるかが最も重要である。企業内実習の実施前に、以下のようなさまざまな準備をしておく必要がある。

### 4.1.1. プロジェクト全体留意点

企業内実習を実施するにあたっては学校内外に関わらず、企業内実習生がどのような立ち位置なのか互いに共有しておく。

#### 4.1.1.1. リスクマネジメント

企業内実習を実施に関するリスクについても検討し、法律や保険関係の基礎知識を身につけておかなければならない。企業内実習中の事故やけがなどに備えて、保険に加入するなどして災害リスクに対する備えをしておく。

#### 4.1.1.2. 学生の成長ステップの共有

企業内実習の実施にあたって、学生の成長ステップを描くとともに、企業とも共有して、各プロジェクトに落とし込んでいくこと。

### 4.1.2. 対企業アクティビティ

企業内実習受け入れ企業に対し、担当者の決定、社内理解の促進、実習生と社内のコミュニケーション方法の確認、リスク管理、備品の説明、契約書類の取り交わしなどを含む、オリエンテーションを実施し、受入環境の整備や、受入担当者支援を行う。

#### 4.1.2.1. オリエンテーション

オリエンテーションで確認するべき点は以下のとおりである。

・企業内実習の導入が社長の独断でなく社員にも共有されているか
・企業のスーパーバイザー（受入れ企業担当者）は決まっているか
・実習生とのコミュニケーション方法は決まっているか（報告連絡相談の頻度、日報の有無、会議の実施）
・実習生へ期待する役割・権限・達成してほしいゴール・業務内容やスケジュール・期限（納期）・社内のリソース・評価方法は決まっているか

企業内実習をはじめるにあたって、学生と企業の間で、実習期間中に取り組む内容について一枚の共有シートを作成し、目標やステップ、スケジュールについてお互い確認しておくことが好ましい。

### 4.1.3. 受け入れ企業の支援

企業内実習開始前に、受入企業担当者だけでなく、社長やほかの社員も含めた企業内実習生受け入れの周知徹底を行う。これは業務設計の段階でより多くの社員や顧客と関わる機会をつくり、多くのフィードバックと学びを得るためである。また、説明ツールなども用意し、コーディネーターと企業担当者が連携しながら社内の理解を深める。

企業・学生の双方にとって効果の高い企業内実習にするためには、以下の 4 つのポイントを押さえることが重要であり、コーディネーターは期間中もそれを随時サポートし、必要があれば軌道修正を行う。

- 企業の目標達成への意識の強化
- 関係者からの適切なフィードバック
- 社内での対話・議論の場づくり
- 業務の進捗管理

#### 4.1.3.1. 企業の受け入れ体制の整備

企業内実習コーディネーターは、企業側の受け入れ体制の整備も支援する。たとえば、以下の項目がある。

- 会社と企業内実習生の報・連・相とコミュニケーション方法（日報、週報、参加するミーティング、 朝礼・夕礼など）の決定
- 業務指導者（スーパーバイザー)、業務とは関係ない相談役（メンター）の決定
- 環境整備（活動支援金・交通費・使用する机、PC、社内インフラ、メールアドレス、名刺、保険等）

企業内実習学生を受け入れる際の企業にとって、以下のような内容を心得として持っていただくよう支援する。

- 信頼関係を築き、築き続ける

学生と会社の間で、信頼と安心の関係を作ること。信頼があってこそ、会社側の思いや期待が学生に伝わり、学生がそれに応えるという関係ができる。そして、関係に完成はない。いつも「信頼関係が築けているか？」「会社の言葉が、学生に染みこむような関係ができているか？」を振り返り確認していくことが大事であり、それが互いに良い結果を産む。

- 採用した学生を信じ、担当者が責任を持つ

学生を信頼し、最終的に任せることができるような関係になってこそ、学生も成長し、その成長が会社にとってのさまざまな価値がつくれる。

- 三方よしの関係

企業にも学校にも学生にもメリットがあり、ギブアンドテイクである意識をもつ。学生に与えたり教えるだけの慈善事業ではなく、学生に仕事をしてもらうだけの関係でもない。学生と対等な姿勢で、「会社が約束すること」と「実習生に約束してほしいこと」を前もって伝える。そしてなぜそれが必要なのかを説明し、理解してもらうことが大事である。

- 最初が勝負

最初の１日、１週間で成功するかしないかが決まるといっても過言ではない。基本的な行動習慣や心構えのセッティングなどは、自主性に任せるのではなく、しっかりと教えこむという姿勢で臨む。最初のセッティングがうまくいかないと、後での修正もどんどん難しくなっていくものである。

● 仕事の指示は明確に

任せる仕事について、納期、期待する成果、事業全体の中での位置づけなどをきちんと伝えて指導する。期待する成果については、期待成果の条件を明確にする。

● 学生の変化に気づき、評価する

学生の変化を見逃さないこと。さらにその変化についてコメントやフィードバック、声掛けを頻繁に行うことが重要である。ポジティブな変化とネガティブな変化の両方があるが、「変化しない」というのも気づくべきポイントの１つである。

● 成功体験を積み重ねる

小さな成功体験で自信をつけさせ、少しずつ大きな仕事へ後押しする。小さな成功体験を得られるように仕事を与えていくのがプロジェクト設計における重要なポイントである。

■ 企業内実習生受け入れ体制のチェックポイント

□ 企業内実習生の動機、目的は社内で理解されているか？

□ 企業内実習導入に最初から関与していない社長やその他の社員が実習生が来る目的を理解しているか？

□ 企業内実習期間中に期待する役割、権限、責任、ゴール（期待する成果レベル)、期限（納期)、 使うリソース（社内インフラ、社内資源）は明確になっているか？

□ 業務指導担当者（スーパーバイザー）は決まっているか？

□ 業務とは関係ない相談役（メンター）は決まっているか？

□ 会社と実習生の報告・連絡・相談方法は決まっているか？

□ 日報、週報、朝礼、夕礼などコミュニケーションのルールは定めているか？

□ 参加してもらう定例のミーティングは決定しているか？ またそのミーティング日程は実習生の出社日と重なっているか？

□ 活動支援金の支払い基準と金額、支払方法、支払い日時、経理処理上の適用費目は確定しているか？

□ 試用期間の有無、有りの場合、期間を設定しているか？

□ 交通費の精算方法、支払方法、日時などは決まっているか？

□ 使用する机、パソコン、ID カード、メールアドレス、名刺、保険等の加入や機密保持契約、個人情報保護対策など実習によって発生するリスクの対策は出来ているか？

#### 4.1.4. 参加前の研修

企業内実習をスムーズにスタートし、より高い成果につなげるため、動機付け、目標設定、基本スキルの習得等を含む事前研修の実施が必要である。

##### 4.1.4.1. 事前学習

事前には、以下のような内容を盛り込んだ事前学習を行うことが求められる。

**（1） 動機付け**

・学校としての企業内実習の実施目的と意味を理解する
・企業内実習参加の自分にとっての意味を確認する
・企業内実習に参加することで何を得たいのか、どんな成長をしたいのかの理解
・職業観に関するプログラムを実施する

**（2） 目標設定**

・最終的な成果目標の確認
・直近の成果目標の設定と行動計画の策定

**（3） 実践スキル**

・社会人マナーその他ノウハウ
・論理思考・調査手法
・プレゼンテーション技法
・専門的な職種の場合は必須となる専門知識

**（4） エントリー・マッチングの準備**

・エントリーに必要な書類（履歴書、エントリーシート等）の作成
・受け入れ企業の事前調査の実施
・企業の仕組みの理解や自らの専門分野や興味関心とどう繋がるのか理解
・企業から与えられる事前課題への取り組み

### 4.2. 企業内実習 実施中

コーディネーターは、企業内実習中は、日報や面談等によって状況を確認し、企業に対しては学生マネジメント支援、学生に対しては業務への取り組みや目標達成の支援、モチベーション管理等を行う。現場での活動期間が 1 ヶ月以上の長期にわたる場合は、途中経過の確認、モチベーションの管理、目標の再設定、行動計画の策定等を中間研修による支援を行うことが好ましい。

#### 4.2.1. 実施中の状況確認

コーディネーターは、企業内実習プログラムがスムーズに進んでいるか、学生と企業担当者のコミュニケーションはとれているか、学生が目標を見失っていないかなど常に気を配ることが必要である。期間中の状況把握には主に以下のような方法がある。

● 日報

毎日業務終了後に学生が業務内容や気づきを記入する。日報には主に以下のような効果がある。

① 学生自身がその日の学びや気づきを振り返ることができる。
② 企業担当者が学生の状況を把握するとともにフィードバックを行える。
③ 蓄積していくことによって後日振り返る際の指標になる。

● 面談

実施目的に応じて、期間中 1〜2 回程度は学生の様子と企業担当者との進捗確認のため直接訪問し、振り返りと今後の計画を共有する。

● 合同中間研修

各企業で実習している学生たちが集まり、それぞれの学びを落とし込み、目標を再設定する場を設けることは効果的である。さらに受入企業担当者も呼んで、今後の行動計画と目標を再共有できるとより高い成果につながる。

### 4.2.2. 企業内実習生のフォロー

企業内実習中の学生は、さまざまな困難、壁に直面し、歩みを止めてしまうことが多くある。そのような場合、適切なフォローによってその状況を修正していく。

多くの学生は、期間中に最低でも一度は壁に当たり、モチベーションが低下したり、悩んだりする。学生はこの壁を自ら乗り越えるという成功体験を通して成長をし、企業内実習の業務において成果を出すことができる。学生の現状を把握し、壁をどう設定し乗り越えさせるかの仕掛けを考えておく。

企業内実習期間中に壁に当たらない学生や、そこそこの成果を出している場合もあるが、それらの学生は、チャレンジしていないことが多く、多少の成果が出た後に、現状に満足し、それ以上の成長がなくなってしまう学生もいることにも注意しなければならない。このような学生には、さらなる成長のために、背中を押し、チャレンジを促す。

### 4.2.3. 企業内実習実施中のコーディネーター役務

企業内実習期間中も、コーディネーターと学校とで定期的なミーティングを開催するなど、学校内の運営組織全体で企業内実習プログラムの実施状況を共有し、対応することが重要である。

また、何かトラブルがあった際の窓口や学内の情報共有経路、対応策の意思決定方法等も、あらかじめ学内とコーディネーターおよび企業で共有しておく。

### 4.2.4. 企業内実習に関するリスク

企業内実習実施中に想定されるリスクは以下のとおりである。
企業内実習コーディネーターは、これらをあらかじめ想定し、対応の準備をしておく。

**図表 4-2 企業内実習実施中に想定されるリスク**

| | | |
|---|---|---|
| 学生が被災する事故 | 学生が通勤中や実習中に被災する事故 | ・通勤中の交通事故<br>・作業中の事故<br>・オフィス内での転倒など |
| 学生の行為による損害 | 学生が実習中に実習先の什器等を破損した場合や商取引の妨害となる場合 | ・什器・備品の破損<br>・商売上の損失など |
| 学生による機密漏洩 | 実習先で知り得た社外秘等の機密情報の社外への漏洩 | ・新製品開発に関する情報<br>・顧客や取引先情報漏洩など |
| 目的とのミスマッチ | 業務内容がそぐわない場合 | ・実業務を担当させてもらえない<br>・想定されていた業務と異なるなど |

#### 4.2.4.1. 機密情報の漏洩対策

企業内で業務を行う際は、そこで取り扱う情報の大半が機密情報であると考えた方がよい。特に、専門性の高い業務を行う部署で企業内実習を受け入れてもらっている場合は、センシティブである。これらの対策として、企業内実習生には、事前学習で企業情報や個人情報の取り扱いなど機密情報の守秘義務について学ばせておくだけでなく、守秘義務契約書に署名・捺印させておくことも重要である。

## 5. レビューフェーズ

企業内実習のレビューフェーズでは、①それぞれの企業や学生の活動に対する振り返り、意味づけと評価、②教育的効果の評価、③プログラム全体の評価を行う。

レビューは、企業、学生、学校、そしてコーディネーターのそれぞれの評価と教育的効果の評価に加えて、プログラムの運営や全体の評価が必要である。

**図表 5-1 レビューフェーズのコーディネーターの役務**

| | |
|---|---|
| 役割 | ・事後研修や報告会を活用した参加主体それぞれの意味づけと評価<br>・教育的効果の評価<br>・プログラム全体の評価 |
| 対企業 | ・社内報告会<br>・プログラムの振り返り<br>・企業評価 |
| 対学生 | ・事後研修による振り返りと評価、フィードバック |
| 対学校 | ・教育的効果の評価 |

### 5.1. 振り返り

企業内実習について、企業、学生、学校の関係者間での評価・振り返りを実施することは、学生にとっての教育効果を高め、目的や成果を関係者間で共有するためにはとても重要である。評価の結果は、デュアル教育プログラムだけなく、学校教育全体の改善の材料となりうる。

教育効果の評価に取り組む意義は以下のとおりである。

① 教育効果の最大化

単に良い体験だった、で終わらせないために、企業内実習の経験から得たものや次への課題は何か。学びを評価し、今後の専門学習や進路選択に反映させていくことが、教育効果を最大化するために重要である。

② 振り返りと継続的改善

教育効果の評価は、プログラムの改善の重要な材料となる。教室内でのカリキュラムそのものや教授法の見直しにも活用でき、学校教育全体の継続的改善にもつながる。

③ 目的や期待値の共有

学校・学生・企業それぞれの目的や期待値を共有することは、デュアル教育の成功には不可欠である。目標設定から評価に至る一連のプロセスを導入することで、関係者間での言語化・指標化が進み、信頼関係・協働関係の構築に役立つ。

### 5.2. 評価の指標

経済産業省では、「社会人基礎力」として、①前に踏み出す力、②考え抜く力、③チームで働く力 の 3 つの能力と 12 の能力要素から構成されており「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」であると定義している。

これらの社会人基礎力の評価指標（ルーブリック）に基づく評価を導入し、その上で目標設定、実践、評価、振り返りを行うことで、プログラムに参加した学生にとっての教育効果を具体的に測定し、学生自身が自らの能力や適性、今後の課題について理解を深めることができる。

これらの指標に対し、何段階かに指定（たとえば 9 段階）した上で自己評価を行い、プロット図に転記して可視化すると評価しやすい。

また、報告書や事後面談を通して学生や学校が受入企業に対する評価を行い、受入機会の改善や不適切な受入企業の除外を行うことも有効である。

#### 5.2.1. 社会人基礎力

経済産業省が提唱する「社会人基礎力」は、以下の 3 つの能力と 12 の能力要素から構成されている。

**(1) 前に踏み出す力（アクション）**

『一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力』

指示待ちにならず、一人称で物事を捉え、自ら行動できるようになることが求められている。

① 主体性　　：物事に進んで取り組む力
② 働きかけ力　　：他人に働きかけ巻き込む力
③ 実行力　　：目的を設定し確実に行動する力

**(2) 考え抜く力（シンキング）**

『疑問を持ち、考え抜く力』

論理的に答えを出すこと以上に、自ら課題提起し、解決のためのシナリオを描く、自律的な思考力が求められている。

④ 課題発見力　　：現状を分析し目的や課題を明らかにする力
⑤ 計画力　　：課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力
⑥ 創造力　　：新しい価値を生み出す力

**(3) チームで働く力（チームワーク）**

『多様な人々とともに、目標に向けて協力する力』

グループ内の協調性だけに留まらず、多様な人々との繋がりや協働を生み出す力が求められている。

⑦ 発信力　　：自分の意見をわかりやすく伝える力
⑧ 傾聴力　　：相手の意見を丁寧に聴く力

⑨ 柔軟性　　：意見の違いや立場の違いを理解する力
⑩ 情況把握力　　：自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力
⑪ 規律性　　：社会のルールや人との約束を守る力
⑫ ストレスコントロール力：ストレスの発生源に対応する力

**《参考》人生 100 年時代の社会人基礎力**

また、「社会人基礎力」は 2006 年に提唱されたものであるが、昨今、その重要性を増しており、「人生 100 年時代の社会人基礎力」は、これまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力と定義され、社会人基礎力の 3 つの能力と 12 の能力要素を内容としつつ、能力を発揮するにあたって、自己を認識して振り返りしながら、目的、学び、統合のバランスを図ることが、自らキャリアを切りひらいていく上で必要と位置付けられている。

- **人生 100 年時代の社会人基礎力の 3 つの視点**

**【目的】どう活躍するか**

自己実現や社会貢献に向けて行動する

**【学び】何を学ぶか**

学び続けることを学ぶ

**【統合】どのように学ぶか**

多様な体験・経験、能力、キャリアを組み合わせ、統合する

**《参考》金沢工業大学／産学連携推進部 キャリア支援室の事例**

KIT インターンシップ（成長支援型インターンシップ）では、社会人基礎力の 3 つの能力、12 の要素は前述した様に学生にとって現在、自分がどのレベルなのか。また、どのレベルに達したいのかが明確にできないことから、12 の要素を 24 項目に細分化し、学生が理解しやすい場面と行動（振る舞い）を 9 つの行動レベルで表現する事で学生が具体的に評価できるようにしている。

〔独自の 24 項目〕

1.親しみ易さ、2.気配り、3.対人興味/共感・受容、4.多様性理解、5.役割理解/連携行動、6.情報共有、7.相互支援、8.話し合う、9.意見を主張する、10.建設的・創造的な討議、11.セルフアウェアネス、12.ストレスコーピング、13.独自性理解、14.自己効力感/楽観的思考、15.主体的行動、16.完遂、17.情報収集、18.本質理解、19.目標設定、20.シナリオ構築、21.行動を起こす、22.修正・調整、23.遵法性・社会性、24.創造力

### 5.3. 修了報告会

企業内実習に直接関わりがなかった社員なども含め社内で報告会を行い、自社が企業内実習に取り組む意義や内容に関する理解を深める。また、企業に対する印象の変化を聞くなど、企業に対するフィードバックの機会としても役立てる。

また、報告会は受け入れ企業の代表者や関係者、お世話になった外部の顧客など呼ぶことで多くの視点が取り入れられ、学生にとっても企業にとってもより実りあるものになる。

### 5.4. 修了面談

修了面談は、修了報告会前後に実施する。経験を文字に落として実施報告書を書いてもらい、それをもとに、可能であれば、第三者が入り、多様な視点で振り返りをすることが好ましい。面談での内容および留意点は以下のとおりである。

- 会社にとって、企業内実習生の存在で何が変化したのか、どんなプラスがあったのかを学生にもきちんと伝える
- 学生が企業内実習実施前後でどのような変化、成長をしたのか、またどこが足りなかったのかを伝える
- 学生がその後、今回の経験を踏まえて何に挑戦をしていくのか。抽象的曖昧なことではなく具体的に期限を決めて、次の目標を一緒に考える

### 5.5. 事後研修

事後研修では、成果確認、体験の言語化と意味づけ、評価などを行う。具体的な内奥は以下のとおり。

**(1) 成果確認**

・当初設定した事業目標や成長目標に到達したかの確認

**(2) 言語化と意味づけ**

・日報等を用いて現場での体験を振り返り、自らの意識と行動の変化を確認

（ア）業務・社会体験への直接的な関わりの変化

（イ）体験を通じたコミュニケーションの変化

（ウ）体験を通じた更なる意味体験・価値観形成への意識

・企業内実習期間中のさまざまな体験が自分の人生やキャリアパスにとって、企業にとって、地域や社会にとってどのような意味を持つかを振り返る

・学生の振り返りと、学生から見た受け入れ企業、社員へのフィードバックの機会（会社の新たな魅力や課題、組織への指摘、社内の変化、社員の行動の可視化等）

**(3) 評価**

・実施前後の変化の自己評価・他者評価による再認識

**(4) 修了後の行動計画の作成**

・学校での学びや、それ以降につながる目標設定と行動計画の作成

図表一覧

図表 2-2 企業内実習コーディネーターの役割と業務.....13
図表 3-1 プランフェーズのコーディネーターの役務.....18
図表 3-2 企業内実習プログラムの類型.....19
図表 3-3 企業の受け入れ促進.....21
図表 4-1 運用フェーズのコーディネーターの役務.....26
図表 4-2 企業内実習実施中に想定されるリスク.....32
図表 5-1 レビューフェーズのコーディネーターの役務.....33

参考資料

・「専修学校版デュアル教育／ＩＴ分野デュアル教育（企業内実習）ガイドライン」
（平成 30 年 3 月、一般社団法人全国専門学校情報教育協会）
・「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」
（平成 9 年 9 月 18 日、平成 26 年 4 月 8 日一部改正、平成 27 年 12 月 10 日一部改正、文部科学省・厚生労働省・経済産業省）
・「インターンシップの更なる充実に向けて議論の取りまとめ」
（平成 29 年 6 月 16 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）
・「教育的効果の高いインターンシップ実践のためのコーディネーターガイドブック」
（経済産業省）
・「教育的効果の高いインターンシップの普及に関する調査 報告書」
（平成 26 年 3 月、経済産業省・特定非営利活動法人エティック）
・「成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド 基礎編」（経済産業省）
・「インターンシップ導入ガイドライン ver.1.0」（組込みシステム技術協会）
・「インターンシップ・ガイドーインターンシップの円滑な導入と運用のために」
（平成 12 年 2 月、文部省）

平成 30 年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」
ＩＴ分野の実践的な職業教育における企業内実習のためのガイドライン作成事業

# 産学連携コーディネーターの育成プログラムの開発
## ～企業内実習コーディネーターの育成～

平成 31 年 2 月

一般社団法人全国専門学校情報教育協会
〒164-0003　東京都中野区東中野 1-57-8　辻沢ビル 3F
電話：03-5332-5081　FAX　03-5332-5083

●本書の内容を無断で転記、掲載することは禁じます。