

# インターンシップと能力開発・人材育成： その可能性と実践展開

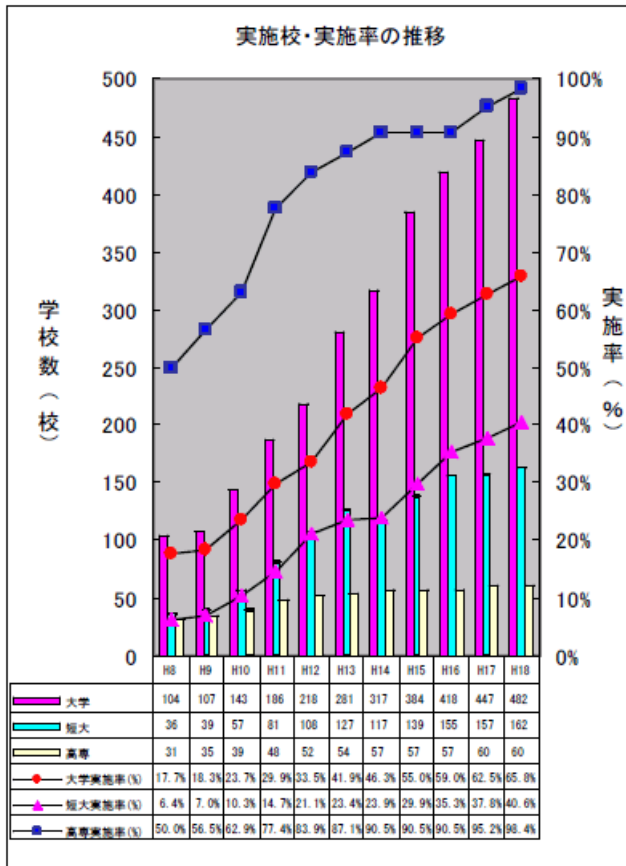
—「Vインターンシップ」のコンセプト／システム開発および実践事例—

井 上 一 郎

京都産業大学  
経営学部&大学院マネジメント研究科  
inoue@cc.kyoto-su.ac.jp

## 私自身のインターンシップ経験

- ・学生時代 “企業実習” 夏期1ヶ月
- ・企業時代 毎夏 大学生受入
- ・大学人時代 大学コンソーシアム京都 インターンシップコーディネータ  
OOCFプログラム開発・運用  
「Vインターンシップ」研究開発・実践



平成18年度の実施状況

前年比

- \* 大学 482校 (65.8 %) +35校増(+3.3 %)
- \* 短大 162校 (40.6 %) +5校増(2.8 %)
- \* 高専 60校 (98.4 %)

平成19年度以降の実施予定 \* 大学 513校 (70 %)

文部科学省調査

## 現状

### 1997年以降急展開

情報社会の進展そして、産業社会の構造変化に対応するための「経済構造の変革と創造のための行動計画」  
 通商産業省、文部省、労働省の3省が連携  
 「インターンシップの推進」(1997～)

インターンシップを制度として実施する大学の数が(2005年度)  
 今や482校(全体の65.8%) (文部科学省調査)

日本では、主として、  
 「夏期休暇期間中 2週間程度の企業体験  
 の教育プログラム」  
 であり、企業にとっては "社会貢献型"の制度

## 現行インターンシップ制度のメリット

- ・送り出し側(大学 あるいはその連合組織) :

### 学生への教育効果大

“気付き”、社会体験 . . .

- ・受け入れ側(企業 および その他 非営利組織等の各種組織) :
    - ・広報面 . . . 社会貢献アピール、企業イメージアップ 等
    - ・組織風土面 . . . 職場雰囲気などへの若干のインパクト
    - ・情報収集面 . . . 若年層たるインターンシップ生からの  
意見取得(ニーズ収集)
    - ・リクルート面
    - ・
    - ・
- など

## 現行インターンシップ制度の問題点

- ・送り出し側(大学 あるいはその連合組織) :

問題点: ・量的拡大に伴い、参加学生の質的低下  
・事務的続きの増大  
・関与すべき教員の量的・質的確保の困難性 など

- ・受け入れ側(企業 および非営利組織等 の各種組織) :

問題点: ・企業としてのコスト／ベネフィット  
・受け入れ部門の工数・負荷  
・近年の学生の質低下 など

## 問題解決の方向性

企業メリットを向上させること



コスト／ベネフィット向上

つまり、成果追求であり、工数最小化志向である。

## 企業の現行対応策例

上記問題の顕在化、鮮明化に対して、  
一部企業では、これらの対応策として、

- ・受け入れ学生の 企業自らによる選定
- ・リクルート直結型への移行
- ・社会貢献的要素を縮小し、  
課題解決型を志向、実利型へ
- ・期間の長期化（2週間 → 1～数ヶ月）

などの試行が見られる。

## 学生メリット向上かつ満足度向上の主要な要因

- ①目標達成すること、
- ②信頼された業務をまかさせること、
- ③先行的な仕事に関われること、
- ④学力や知識が身に付くこと。

であるとの調査結果がある。

(大学コンソーシアム京都)

## メリット増大／満足度向上策

企業そして学生 両者のメリットを増大させ、  
満足度向上を狙う一方策としては

現行の“社会貢献型インターンシップ”



企業の実践テーマに取り組む

“課題解決型インターンシップ”

社会経験のない(社員ではない)、経験に乏しい学生が、  
実践テーマに取り組むためには . . .

## 課題

- ①長期間インターンシップであっても  
キャンパス中心で学業との両立
- ②経験不足・知識知恵不足の補填
- ③企業側インターンシップ担当社員の工数最小化

など

→ 解決のためのシステムの支援体制整備の必要性

## 「Vインターンシップ」

- ・IT(ICT)を最大有効活用し、
- ・企業の満足度の最大化と  
大学/学生の教育効果最大化を目差す、
- ・課題達成型の企業活動実践・体験プログラム

"V" ---> IT活用(Virtual)のみならず

Versatile . . . 時期そして内容を多様化、柔軟化

Vivid . . . 生き生きと活発に

Vocational . . . 職業直結の

Value . . . 価値あるとして取り組めるプログラム

という意味をも含めている。

## Vインターンシップの形態

- ・プロジェクトチーム編成：
  - ・プロジェクトチームのリーダー・・・企業人
  - ・学生チーム・・・学生の知恵の相乗効果  
("3人寄れば文殊の知恵"効果)

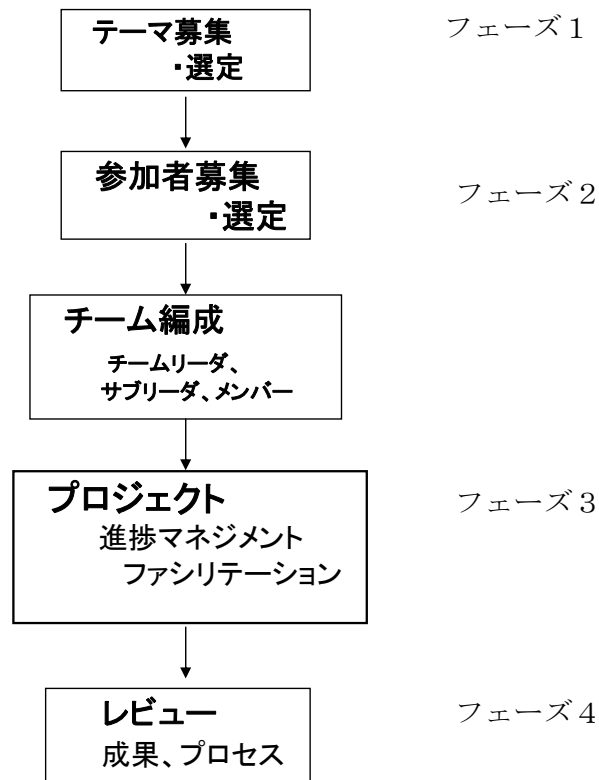
→ チーム活動することにより、  
テクニカルスキルだけではなく、  
ヒューマンスキル、コンセプチュアルスキル等  
の基盤的能力・根幹的能力(社会人基礎力)

→ 企業人のリーダー役は、企業の人事的観点から見れば、  
複数の部下(学生ではあるが)を有してのプロジェクトマネジメント遂  
行の実践機会となり、能力開発・人材育成の機会としても、位置  
づけられよう。

- ・プロジェクト期間： 1～6ヶ月(テーマによってはさらに長期)  
時期は、休暇期間に限定されないで自由に設定可能

- ・プロジェクト構成員間のコミュニケーション：  
リアル空間 + バーチャル空間  
アイデア創出、微妙な調整 Face to Faceのリアル空間  
時間・空間を超えてのコミュニケーションの緊密化  
→ IT(ICT)ベースのシステムを活用

- ・プロジェクトチームとしての組織活性化(組織風土形成)  
およびノウハウ蓄積：  
IT(ICT)活用 → コミュニケーション促進 → 組織活性化  
および PDCAサイクルの円滑化そして、  
プロジェクトマネジメントに関するノウハウも蓄積可能



Vインターンシップ活動プロセスフロー

## Vインターンシップ コーディネータの役割

### V-IS立ち上げに関する中核的な役割:

テーマ募集、テーマ選定、学生募集、学生選定、プロジェクトチーム編成などのを担うのみならず、

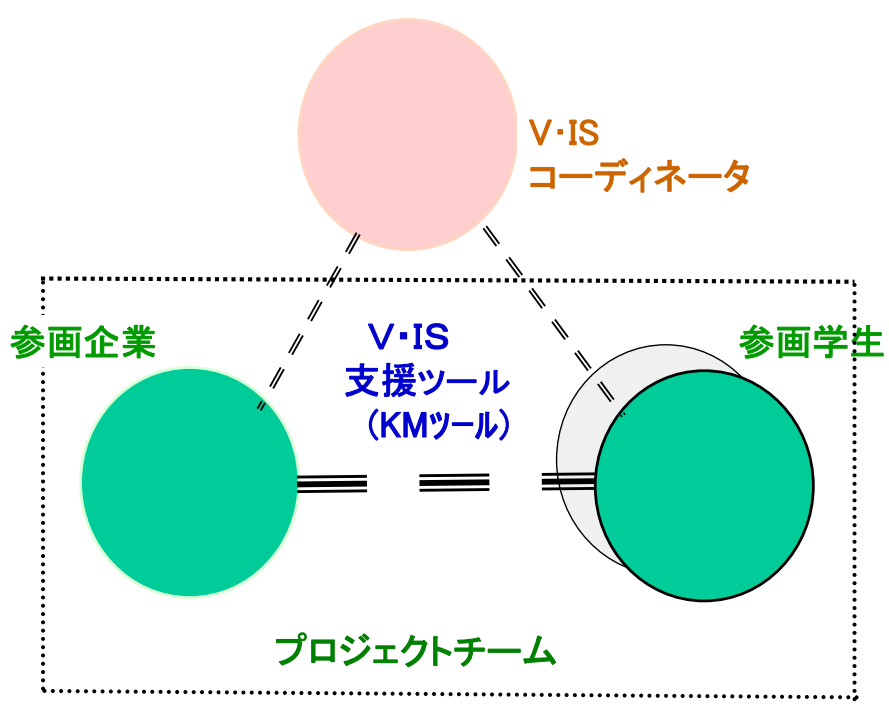
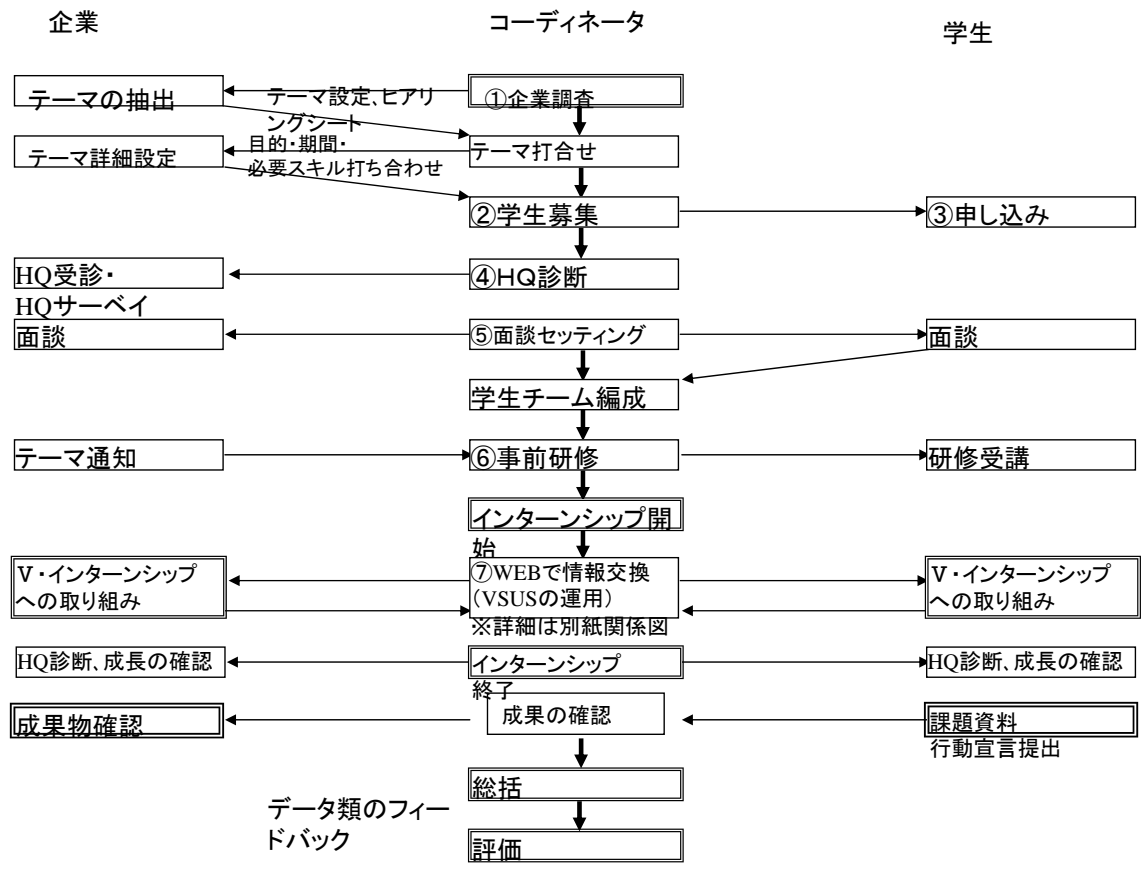
### プロジェクトスタート後:

プロジェクト進行のファシリテーション機能、さらにコンサルティング機能をも果たす。PDCAサイクルの円滑化の役割も重要である。

### プロジェクト集約時:

プロジェクトチームからのアウトプット(成果)に対する評価を参画企業とともに行う。そして、全プロセスをとおして、V-ISの成功要因を分析し、ノウハウの蓄積を行う。





Vインターンシップの構成

## インターンシップのシステム展開

### Vインターンシップの構成要素

V・IS総体のシステムとしての主たる構成要素は、

- ・参画企業
- ・参画学生
- ・Vインターンシップコーディネータ  
そして これらの諸活動を支援するITベースの情報システム
- ・“V・IS支援システム”

Vインターンシップコーディネータの役割はこのシステムの支援を受けながら中核的な役割を演ずる。

## V・IS支援システム

- ・企業－学生－コーディネータを有機的に連関させ、
- ・以下のプロジェクトマネジメント機能 および
- ・ナレッジマネジメント機能

を担う。

・企業(プロジェクトリーダー)と学生メンバー間:

“ほうれんそう”(報告、連絡、相談)の促進・円滑化を図り、  
情報共有空間の設定と  
その中での知識・知恵創造強化を図る。

具体的には、

進捗管理支援、業務内容面でのマネジメント支援  
はもちろんのこと、目標設定、課題設定、作業指示  
そして、それらに関するアドバイスおよびコーチングである。

・学生メンバー間:

学生メンバー間での  
“ほうれんそう”、コミュニケーション促進、  
チーム内の組織活性化。  
相互啓発。

・企業/学生とコーディネータ間:

テーマ募集／テーマ設定／メンバー募集／選定支援。  
V・ISプロジェクト全体の包括的進行支援。  
V・IS支援システムに関するシステム要求受理／対応。  
V・ISプロジェクトマネジメント総体のノウハウ蓄積。

# Vインターンシップ活動プロセスフロー

Vインターンシップ活動のプロセスフローの概略は図2のとおりである。  
活動の流れを司る中心 → コーディネータであり、

- ・テーマ設定フェーズ、
  - ・参加者決定／チーム編成フェーズ　そして、
  - ・事前学習から
  - ・インターンシップのプロジェクト進行フェーズ　そして、
  - ・最後に締めくくりのレビューフェーズ
- から構成される。

全プロセスをとおして、  
V・IS支援システムが  
活動全般の円滑化と質的向上を支援する。

## Vインターンシップ実施のメリット

―― 企業側にとっての ――

- ・インターンシップ課題成果： 学生であっても、テーマ設定およびもっていき方次第で、十分に実践的成果が得られる
- ・工数削減： Web活用にて通常のインターンシップより負担が少ない  
(おおよそ半日×3 程度)
- ・アイデア獲得： 学生の斬新なアイデア等を取り込める  
(実践的なテーマに一定期間以上取り組む事が可能なため)
- ・新リクルーティング手法： 今後の採用活動が厳しくなる中、新たなリクルーティング手法として活用可能
- ・大学 学生とのパイプ構築
- ・内定者確保： 研修で活用することで企業理解の向上、内定者の囲い込み
- ・社員教育： 学生という仮の部下を持つことで担当者のヒューマンスキル等の育成の効果が期待できる(若手社員やリーダー候補者等の研修としての活用も可能)

等

# Vインターンシップ実施のメリット

— 大学、学生側にとっての —

- ・実践的テーマ： 長期で取り組めるため、実践的なテーマに取り組むことが可能
- ・柔軟対応、機会拡大： 時期・場所等の制限が緩和され、柔軟に対応できることからインターンシップ機会の拡大
- ・企業経験期間： 中長期(1～6ヶ月以上)での就業体験が可能
- ・プロジェクト経験： プロジェクト経験ができ、ヒューマンスキルの向上も期待可能

等

## 適用事例 (first trial, 2006.秋～冬)

- ・テーマ提供企業に(株)ジェー・エス・エル(JSL)社が参加、
- ・学生メンバーは京都産業大学の学生に公募をかけ、参加学生を選抜した。
- ・コーディネータ機能は、今回はJSL社内に設置した。
- ・2テーマを設け、2つプロジェクトチーム(各チームに企業人チームリーダーと学生サブリーダーを決め)各6～7名で構成した。
- ・V・IS支援システムとしては、JSL社内で使われている“SUS”システムと称されるスキル育成システムを流用、活用した。

この適用事例にて、  
提案のVインターンシップ基本コンセプトの有効性を確認。

## Vインターンシップ 実践例

参画企業： JSL社

- ・テーマA「学生企画の会社説明会」 → Aチーム(参加学生6)
- ・テーマB「HQの普及」 → Bチーム(参加学生7)

期間：2006年秋～冬 2～3ヶ月

なお、コーディネータ機能はJSL社内に設置

具体的成果：

- ・従来型インターンシップとの対比 . . . 大幅な人的時間的工数削減
- ・企業にとっての → 企画書、社員(Projリーダー)の育成 etc.
- ・学生にとっての → 気づき、学び、経験 etc.

### Vインターンシップ実践例2

東京地区にて 電機メーカーの「新商品販売企画」

4チームのProjチーム 期間：1ヶ月強(2006年11月末～12月末)

### Vインターンシップ実践例3

- ・参画企業：自動車関連会社(自動車リース、メンテナンスなど)
- ・テーマ：「会社説明会の企画運営」
- ・コーディネータ：JSL社
- ・Projチーム：社員(Projリーダー)+参画学生6名(経営学部2～4年生)
- ・期間：2ヶ月間(2007年2～3月)

その他：教育サービス企業、イベント企画会社 . . . など

また、公的機関のイベント企画のVインターンシップも実践

## Vインターンシップ実践例 公的機関

### --- オーストラリア領事館 ---

- ・「オーストラリア留学フェア」(2008年6月7日(土)、於:京都国際会議場開催)  
をよりよくするための企画提案を検討 → 学生の立場から提案書
- ・フェア当日は会場スタッフの経験 → 運営に関する参画および改善提案  
2つの Projチーム 期間: 2008年3月~5月
- ・V・IS支援ツール: 既存ITツールの統合的活用  
(メール、ML、BBS、Webページ、Skype等)

## Vインターンシップ実践事例 今後の展開

- ・現在進行中
  - ・上記、オーストラリア領事館 (テーマ:「オーストラリア留学フェア」  
に関し 今回は マーケティング関連に関する企画提  
案)
  - ・および ホテル業会社 (テーマ:会社説明会企画提案など)、  
食品製造業会社 (テーマ:新商品企画提案)  
のVインターンシップも 進行中
- ・学生提案のテーマにてのV・ISも計画中

# Vインターンシップ 今後の展開

- ・実施事例の積み重ね **実践面**
  - ・効果検証・・・ 社会人基礎力育成効果
- ・理論研究/実践研究の発展 **学術面(研究・学会活動)**
  - ・Vインターンシップ
    - ・社会人の能力開発
    - ・社会システムモデルへの発展
      - ・“企業OB・OG”等の参画、
      - ・ビジネスモデル など
    - ・ナレッジマネジメント
    - ・効果的実施運営手法の開発
- ・成果の社会的共有(産官学、NPO、コミュニティ・・・)



- ・753現象の抑制、ミスマッチなしの就職・採用
- ・日本全体の産業人財力向上...

コーディネータ機能を有する  
Vインターンシップサイトの設定・強化は貴重

## まとめ

現行のインターンシップの問題点を明確にし、IT活用進化型インターンシップの基本コンセプトを提案した。さらに、システム展開を行い、適用事例を積み重ね、その有効性を確認した。

今後の課題としては、

- ①コーディネータ機能の充実、
- ②そのためにも、事例研究／実践を積み重ねること、
- ③効果測定、評価方式を整備、開発すること、  
などが挙げられる。

目下、次ステップの実践適用研究開発、  
Vインターンシップ実施計画進行中。  
(つまり、複数のテーマ提供企業、複数大学の混成学生チーム形成、  
コーディネータ機能の強化・システム化、・・・)



## 参考文献

- ・古閑博美,仁平征次, インターンシップ ―職業教育の理論と実践―, 学文社, 2001
  - ・文部科学省, 大学等におけるインターンシップ実施状況調査、  
[http:// www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei) (2008.10. 5閲覧)
  - ・岡本敏雄,伊東幸宏,家本修, ICT活用教育―先端教育への挑戦―, 教育システム情報学会. 海青社, 2006平澤茂一, コンピュータ工学, 培風館、2001.
  - ・近畿経済産業局, インターンシップ:サクセスとリスク 調査研究報告書 (大学コンソーシアム京都), 2003.3
  - ・NPO法人産学連携教育日本フォーラム, 『インターンシップ／産学連携教育白書』, 2005
- 
- ・大学コンソーシアム京都, 2006年度インターンシップ・プログラム実施報告書, 2007.3
  - ・井上一郎, “Vインターンシップ(IT活用 進化型インターンシップ) ― 産学協同能力開発と知恵のマネジメントに関する基本コンセプト ―”, 経営情報学会2006年秋期全国研究発表大会予稿集、2006.11
  - ・(株)ジェイ・エス・エル, “Vインターンシップ実施における人間力育成効果に関する調査 成果報告書”(経済産業省平成18年度地域産業活性化人材育成事業(課題解決型授業における社会人基礎力の育成・評価に関する調査))、2007.3