

観光関係人材育成のための産学官連携検討会議  
第7回インターンシップ活用ワーキンググループ

# 教育効果の高いインターンシップについて

## ー長期型インターンシップ・課題解決型インターンシップー

2009.12.18  
(財)日本交通公社

1. インターンシップの意義と教育効果
2. 長期型インターンシップの課題と可能性
3. 課題解決型インターンシップの課題と可能性

# 1. インターンシップの意義と教育効果

# 1. インターンシップの意義と教育効果

## ◆ インターンシップの定義

「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」

## ◆ インターンシップの意義

### ● 大学・学生側にとっての意義

#### 【基本的な職業意識の醸成】

－実社会を体験することにより、仕事を通じた達成感を実感し、自信をもって社会にでるための体験。

#### 【職業に対する理解の深化】

－早期離職が問題となっており、職業選択に当たっての自己決定の重要性が増大している中、職業の理解と自己の適性や興味を判断する機会。

#### 【就職を視野に入れた人材育成】

－職場体験を通じ、社会人としての心構えや考え方、課題発見能力等を養成するとともに、学習意欲を創出し、就職に向けた動機づけを図ることにより、よりよい人材輩出を容易にするための実践的なプログラム。

# 1. インターンシップの意義と教育効果

## ◆ インターンシップの意義

### ● 産業界側にとっての意義

#### 【幅広い社会的認知度の向上】

- － 企業の社会に対する貢献
- － 大学や学生における認知度向上
- － 地元の大学等との交流の深化

#### 【業界を理解した優れた人材の確保】

- － 大学や学生による業務への深い理解の獲得
- － 就職先として観光産業を選択する学生の拡大
- － 将来の観光産業全般の発展を担いうる学生の発掘や卒業後に採用したい人材の見極め

#### 【その他】

- － 将来のユーザーとなってもらうことを期待

# 1. インターンシップの意義と教育効果

## ◆インターンシップの教育効果の向上

大学・学生側、産業界側それぞれにおけるインターンシップの意義を踏まえ、その教育効果を高めるためには、

ー標準的なインターンシップ期間(2週間)内で伝達できる内容の限界

ー「職業体験」的な内容から一步進んだインターンシップの必要性

…を踏まえた取組が必要。

→「長期型インターンシップ」「課題解決型インターンシップ」について  
検討

## 2. 長期型インターンシップの課題と可能性

### ーモデル事業参加主体へのアンケート結果ー

アンケート実施に際して提示した「長期型インターンシップ」の考え方

- ・2～3ヶ月程度の長期間にわたり、継続的なインターンシップを実施する。

## 2. 長期型インターンシップの課題と可能性

### <アンケート結果>

#### ○取組状況と参加意向

- ・大学側では「参加してみたい」が多数であるが、一方、「見送りたい」とする意見も一部ある。
- ・企業側でも「参加してみたい」とする声が多いが、大学に比してその比率は相対的に低くなっている。

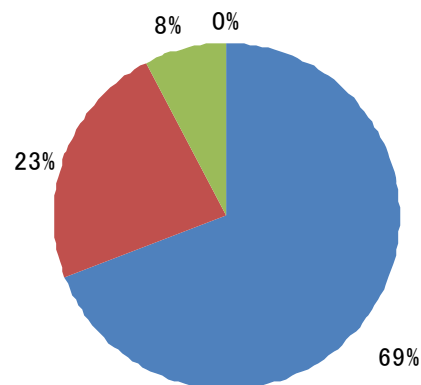
#### ○参加の目安となる実施期間

- ・大学側では1ヶ月程度から3ヶ月までばらつきが見られるが、2ヶ月程度とする声をもっとも多い。
- ・企業側の回答は少なく、1ヶ月、2ヶ月が各1社、他に「適切な期間が判断できない」との回答も見られた。

#### ○参加に際しての懸念事項

- ・「参加にあたっての懸念事項」「不参加の理由」ともに、大学側では、授業等との兼ね合いがもっとも多い。その他に移動・滞在に関する経費負担、就職活動や資格取得との兼ね合い等があげられた。
- ・企業側では指導体制面や長期用のプログラム作成の面での懸念があげられている。

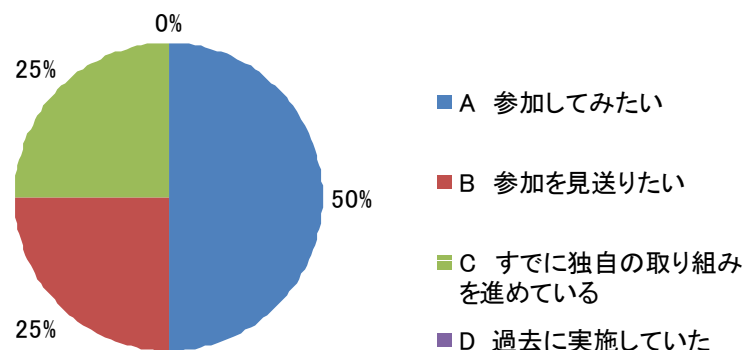
長期型インターンシップについて(大学)



#### 【大学側の声】

- 対象学年や実習時期にもよるが、授業や就職活動等との兼ね合いもあり、長期の参加は難しい。
- 実習期間が長期間になるほど、他の授業科目に差し支えなく参加するのが困難になる。
- 受入先企業までの移動・滞在費の負担等が懸念される。

長期型インターンシップについて(企業)



#### 【企業側の声】

- 指導人員と指導時間の不足が懸念される。
- 対応体制が未整備である。
- 長期間用の実習プログラムの作成及び管理面での懸念。



## 2. 長期型インターンシップの課題と可能性

### ◆検討対象とする長期型インターンシップ

- ・実施期間は1ヶ月以上
- ・長期の実施期間を活かして表層だけにとどまらない深みのある実習

### 【現 状】

- ・現状での取組例は限られる。
- ・大学側、企業側ともに参加の意向は見られるが、企業側で相対的に低め。

### 【課 題】

- ・大学側では実施期間中の授業との兼ね合いが大きな懸念事項。
- ・企業側では指導体制、プログラム作成に関して懸念。

### 【対応策】

#### ●実施時期・期間について

##### 【大学側】

- ・学校行事の年間スケジュールとの調整、春休み・夏休み期間の活用
- ・就職活動等との調整、卒論執筆とのスケジュール調整などのフォロー

##### 【企業側】

- ・業務繁忙期・採用時期等との調整

#### ●実施体制について

##### 【大学側・企業側双方】

- ・教育効果の高い長期プログラムの具体的検討、実施期間中の進捗状況の管理や学生のフォローなど、産学での連携体制を構築

##### 【企業側】

- ・複数の職場の連携等により長期にわたる受入体制を構築

# 3. 課題解決型インターンシップの課題と可能性

## ーモデル事業参加主体へのアンケート結果ー

アンケート実施に際して提示した「課題解決型インターンシップ」の考え方

- ・具体的テーマ設定のもと、学生が主体的に課題解決に取り組むプログラムを実施する。

### 3. 課題解決型インターンシップの課題と可能性

#### <アンケート結果>

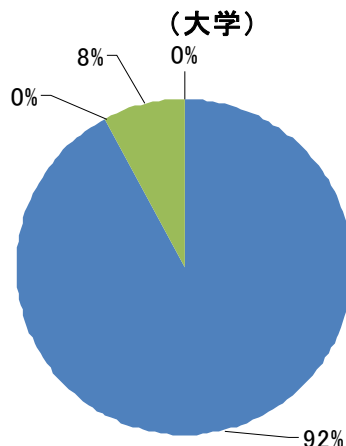
##### ○取組状況と参加意向

- ・大学側では、ほとんどが「参加してみたい」と回答している。
- ・一方で、企業側では「参加したい」との回答は3割強にとどまった。

##### ○参加に際しての懸念事項

- ・「参加してみたい」という意向の強い大学側でも、適切な課題設定の方法や課題設定の主体について、懸念を抱えている。
- ・企業側では、「参加にあたっての懸念事項」あるいは「不参加の理由」として、人員の不足等受入体制の未整備、プログラム作成・管理の難しさ、学生の主体性の有無等があげられた。また、業務内容と課題解決型インターンシップがマッチしないとの声も見られる。

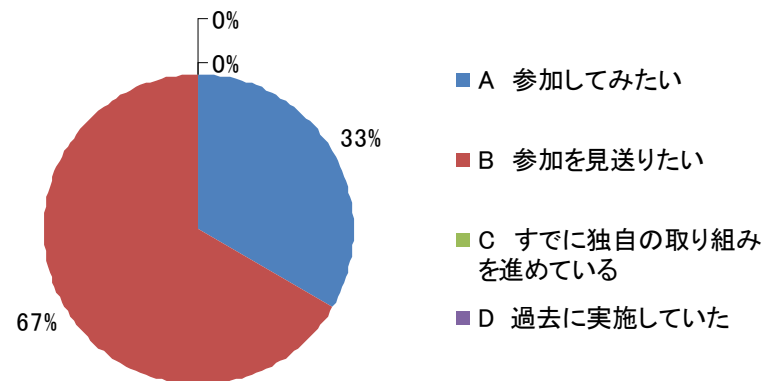
課題解決型インターンシップについて



##### 【大学側の声】

- 学生にとって興味・関心のある課題設定ができるかどうか。
- 課題提起を誰が主導するか。
- 実施期間や教員の関わり方。

課題解決型インターンシップについて(企業)



##### 【企業側の声】

- 指導人員と指導時間の不足が懸念される。
- 学生がどこまで主体性を持ちうるか。
- プログラムの進捗管理が懸念される。

### 3. 課題解決型インターンシップの課題と可能性

#### ◆検討対象とする課題解決型インターンシップ

- ・「職業体験」から一步抜けだし、課題解決を通して学生のモチベーションを引き出す。
- ・大学・学生、企業双方のニーズに沿った課題を設定し、その解決を目標としたプログラムを設定。
  - －接客業のフロントラインを体験し、お客様の視点に立ったプロモーションの提案を行う
  - －旅行業のバックヤードを体験し、新規商品の企画提案を行う
- ...など、受入部門に応じた課題を設定。

#### 【現 状】

#### 【課 題】

#### 【対応策】

- ・現状での取組例は少ない。
- ・大学側での参加意向は非常に高い。
- ・企業側での参加意向は3割強にとどまる。

- ・大学側では適切な課題設定と、学生の意識喚起・モチベーション向上が大きな懸念事項。
- ・企業側では受入体制、課題設定・プログラム作成、学生の主体性に関して懸念。

#### ●課題設定について

##### 【企業側】

- ・各参加企業の部署において、職業体験にとどまらない課題を設定。
- ・参加企業や実施部署の実情に即したプログラムを検討。

##### 【大学側】

- ・企業側が設定したプログラムの趣旨について学生の理解を高めるよう、また、与えられた課題に対する学生のモチベーションを高めるようにフォロー。

#### ●実施体制について

- ・上記課題設定に関する役割分担や実施期間中の進捗状況の把握、学生のフォローなど、産学での連携体制を構築・充実。