

平成 29 年 3 月 10 日

実践力養成型インターンシップ

受入先向け振り返り座談会 開催報告書

徳島大学COCプラス推進本部事務局

平成 29 年 3 月 作成

平成 29 年 3 月 10 日（木）、徳島大学地域創生・国際交流会館 5 F フューチャーセンターにて、文部科学省 C O C プラス事業に採択されました、「とくしま元気印イノベーション人材育成プログラム」の一環として施行しております、実践力養成型インターンシップの『受入先向け振り返り座談会』を開催した。

▼イベント概要

1. 主旨・目的

現在、徳島大学 C O C プラス推進本部では、徳島県内大学生の県内就職率向上のため、学生が県内企業・地域と出会うきっかけ作りとして、“実践力養成型インターンシップ”を推進している。

同年 6 月 2 日（木）に開催しました「実践力養成型インターンシップフェア」では、受入れ候補企業様からインターンシップ希望学生へのプレゼンテーションおよびマッチングを行い、現在、7 つの企業・団体で 35 名の学生がインターンシップに取り組んでいる。

本イベントは、H28 年度実践力養成型インターンシップの受入を施行していただきました企業や団体、および平成 29 年度のインターンシップ受入を検討している企業・団体を対象に、今年度インターンシップの振り返りと知見の共有を図り、今後のインターンシップ事業の在り方について協議を行う機会とする。

また、本会では、より参加者同士で自由な意見交換を図るため、ファシリテーショングラフィック^{※1}を導入する。

※1 「何について、どのように話しているか」参加者の認識を一致させ、発言を記録・図式化したもの。

2. 日時

【第一部】平成 29 年 3 月 10 日（金）16：00～18：00 振り返り座談会

【第二部】平成 29 年 3 月 10 日（金）18：00～20：00 情報交換会

3. 場所

【第一部】徳島大学地域創生・国際交流会館 5 階 フューチャーセンター

【第二部】徳島大学地域創生・国際交流会館 1 階 生協食堂「Kirara」

4. H28 年度インターンシップ受入企業 参加者

氏名	企業名	職名
檜山 直樹	有限会社檜山農園	専務取締役
江本 大輔	株式会社 QLiP	情報責任者
門田 誠	一般社団法人 徳島新聞社	編集委員
阿部 真哉	徳島大学地域創生 センター 上勝学舎	上勝町地域おこし協力隊

5. 振り返り座談会 参加者数

カテゴリ	人数
受入企業 担当者	4 名
次年度受入検討企業 担当者	7 名
徳島大学 教員	2 名
運営スタッフ	6 名
合計	19 名

情報交換会 参加者数

カテゴリ	人数
受入企業 担当者	2 名
次年度受入検討企業 担当者	6 名
学生	6 名
運営スタッフ	5 名
合計	19 名

6. 内容

プログラム	時間	担当者	内容
経緯説明	16:30~16:45 (15分)	川崎克	H28年度実践力養成型インターンシップの流れを写真スライドを元に振り返る
本日の流れ説明	16:45~16:50 (5分)	宮本	本日のイベントの流れを説明
受入先レビュー	16:50~17:05 (15分)	受入先	H28年度受入企業担当者から、レビューをもらう。 ①受け入れたことによる効果やメリット ②受け入れにあたっての負担点
ワークショップⅠ	17:05~17:30 (25分)	川崎克	受入に際しての課題や問題点について、今後のインターンシップをよりよくしていくためにどうすればよいのかを座談会形式で協議する。
FGによるワーク 整理	17:30~17:35 (5分)	玉有	ワーク内容をファシリテーショングラフィックを見ながら振り返る。
ワークショップⅡ	17:35~18:00 (25分)	川崎克	今回の教訓を活かし、今後インターンシップを受け入れるとして、それまでに備えておくべきことは何かペアワークを行う。
Q & A	18:00~18:15 (15分)	川崎克	次年度受入候補企業から今年度受入企業へのQ & A。
レビュー	18:15~18:20 (5分)	日下先生	日下先生より、本日のレビュー。
(情報交換会)	18:30~20:00 (90分)		希望者のみ

1. COC+事業説明

平成 27 年 11 月、文部科学省が募集した「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」に徳島大学を申請大学として提案していた「とくしま元気印イノベーション人材育成プログラム」が採択された。

<COC+事業とは>

COC+事業は、大学が地方公共団体や企業等と協働して、学生にとって魅力ある就職先を創出・開拓するとともに、その地域が求める人材を養成するために必要な教育カリキュラムの改革を断行する大学の取組を支援することで、地方創生の中心となる「ひと」の地方への集積を目的としている。

<とくしま元気印イノベーション人材育成プログラムとは>

人口減少、若年層人口の流出、厳しい財政状況などの徳島の課題に対し、徳島で特に雇用創出と就職率向上が期待される 4 分野（次世代技術関連分野、地域医療・福祉関連分野、6 次産業化関連分野、地域づくり・観光・ICT 関連分野）を中心に県内 35 機関が協働体を組織し、取り組む。

取り組みとしては、徳島大学教育カリキュラム改革、協働事業、雇用創出に向けた事業の 3 本柱を掲げており、これらの取り組みを通し、4 つの能力 2 つの確信（下記図参照）を身につけた人材を育成し、県内就職率の向上を目指す。

<徳島大学教育カリキュラム改革—寺子屋式インターンシップ>

徳島大学教育カリキュラム改革の 1 つとして、寺子屋式インターンシップの開発を行います。寺子屋式インターンシップとは、企業側にはメンターを、大学側にはドンを配置し、相互が密に連絡を取り合いながら事前学習と事後の振り返りを強化した少人数制の実践型インターンシップをさす。



2. 実践力養成型インターンシップとは

本年度、徳島大学では、寺子屋式インターンシップの開発に向けたプロトタイプづくりとして、実践力養成型インターンシップを試行する。

＜実践力養成型インターンシップの種類＞

実践力養成型インターンシップには、下記 5 つのスタイルが挙げられる（図 1）

今回は、“業務補助型”、“課題協働型”、“事業参画型”の 3 スタイルにて、インターンシッププロジェクトの組成を行いました。プロジェクトの組成においては、企業・団体側が学生を「お客様」としてではなく、共に課題解決に取り組む「期間限定の社員」として捉えた上で、①企業・団体が抱える課題を解決するためのプロジェクトを組むこと、②企業・団体が描くビジョンを達成するために挑戦したいプロジェクトを組むこと、を基軸としている。

また、このプロジェクトはインターンシップ受入企業・団体と C O C プラス推進本部が連携しながら、プロジェクト組成ならびにインターンシップ実施から終了後のフォロー、学生支援を行う。（図 2）

	特徴	学生の教育効果	企業のメリット
仕事理解型	1～2週間程度の職場・業務体験が中心。最後にレポートやプレゼンによる報告を実施することが多い。	自己の適性・志向の理解	企業・業界広報
採用直結型	実際に一緒に働いてみてお互いを見極める採用活動の一環。外資系企業や大手ベンチャー企業などで実施。	働くこと・業界の理解	採用マッチング
業務補助型	普通のアルバイトでは経験できないような企業の業務に取り組む。期間は1か月以上の長期が多い。	社会人基礎力	若者を活用した業務の推進
課題協働型	会社と大学を行ったり来たりして課題発見や企画立案に取り組む。グループワーク形式が多い。	社会人基礎力 + 学びの実践	若者の発想の活用・社内活性化など
事業参画型	企業の新規事業や変革プロジェクトの一員として業務に取り組む。期間は1か月から長いものと半年間の長期が多い。	社会人基礎力 + リーダーシップ	若者を活用した新規事業などの推進

図 1：実践力養成型インターンシップのスタイル

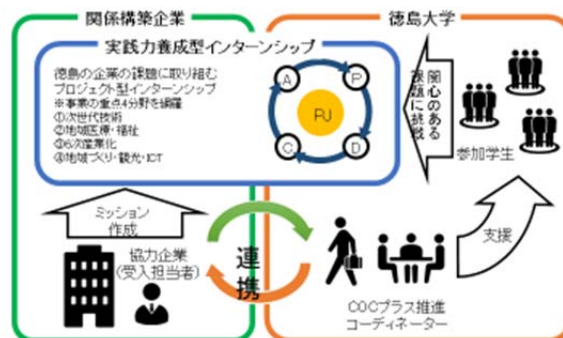


図2：実践力養成型インターンシップのフロー

＜実践力養成型インターンシップの効果（企業側）＞

- ① 学生、大学および社会に存在と C S R 実施をアピールでき、企業イメージの向上につながる。
- ② 人材確保の面でも効果が期待できる。（採用直結型インターンシップ）
- ③ 大学との連携が深まり、産学連携の機会が生まれる。
- ④ 社員が学生に教えることで、日常業務を整理・体系化することができる。
- ⑤ 学生の斬新なアイデアが社員を刺激し、職場の活性化につながる。

＜実践力養成型インターンシップの効果（学生側）＞

- ① 組織や仕事のやり方を学び、自己の適正や職業選択について考える契機が生まれる。
- ② 職場や社会のルールを知ることによって、就職後の適応能力を高めることができる。
- ③ 実際の現場に触れることで自分の欠けていることを自覚し、学習（大学生活）へのモチベーションが高まる。
- ④ 年齢の異なる人々と交流することによって、世代間コミュニケーションを学べる。

<H28 年度 実践力養成型インターンシップ 年間スケジュール>

時期	項 目
4 月	企業訪問・P J 組成 COC+スタッフが企業様を訪問し、プロジェクトの組成を行う
5 月	
6 月	インターンシップフェア開催（6 月 2 日） 企業・団体様より学生に向けてプロジェクトのプレゼンを行うフェアを開催。 プレゼン企業 8 社 / 参加学生数 69 名 マッチング 企業様とエントリー学生が面談を行い、マッチングを行う。
7 月	事前研修 インターン生に対し、COC+スタッフが P J 毎に事前研修を実施。
8 月	インターンシップ開始 P J 毎に随時インターン開始 受入先企業・団体数 7 社 / インターン参加学生数 35 名 企業訪問 インターンシップスタートアップの企業訪問
9 月	第 1 回リーダーMT実施（9 月 13 日） 各プロジェクトのリーダーを集めた会議を実施。 リーダーの役割やインターンシップの今後の流れについて協議を行う。 インターン生メンタリング インターンシップに取り組む中で困っていること・不安なことなどをヒアリングし、メンタリングを実施。
10 月	第 2 回リーダーMT実施（10 月 13 日/17 日） 各プロジェクトのリーダーを集めた会議を実施。 中間報告会についての情報伝達を行う。 中間報告会開催（10 月 26 日） プロジェクトの進捗報告、気づきの共有のため、中間報告会を開催。 ①各プロジェクトチームからの報告 ②他プロジェクトのインターン生/受入先との意見交流ワークショップ 参加者数 44 名 企業訪問 中間報告会前の企業訪問 ・中間報告会についての説明 ・プロジェクトの進捗確認 ・学生の取り組み姿勢 等
11 月	 インターン生 P J 毎メンタリング インターンシップに取り組む中で困っていること・不安なことのヒアリング、インターンシップを終えた P J は振り返りの促しを行う。
12 月	第 3 回リーダーMT実施（12 月 19 日） 各プロジェクトのリーダーを集めた会議を実施。 最終報告会についての情報伝達を行う。 企業訪問 最終報告会前の企業訪問 ・最終報告会についての説明 ・プロジェクトの進捗確認 等
1 月	最終報告会に向けたフォローアップ 最終報告会に向けての資料作成アドバイス、プレゼン練習などを実施。 最終報告会（1 月 21 日） プロジェクトの成果報告を行う最終報告会を開催。参加者数 141 名
2 月	学生向けインターンシップ振り返り会（2 月 16 日） インターンシップに参加しての学びを深めるための振り返り会を実施。
3 月	受入先向けインターンシップ振り返り会（3 月 10 日） 今回のインターンシップの知見の共有と今後のインターンシップの事業の在り方について協議を行う。

3. 受入先レビュー



受け入れてよかった点（メリット・効果）

- ・我々では気づかないような学生ならではの視点を与えてくれたこと。
- ・プログラミングイベントに来てくれた親御さんと子供、双方から大学生メンターへの評価が非常に高かったこと。

受け入れて負担だった点（問題・課題）

- ・ガントチャートで行程管理を行ったものの、学生の授業などの調整で思ったよりも時間がかかってしまったこと。

株式会社OLP
江本 大輔 氏

有限会社榎山農園
榎山 直樹 氏

受け入れてよかった点（メリット・効果）

- ・参加してくれたインターン生から「農業のイメージがガラリと変わった」との声をもらい、これからの農業界が変わるかもしれないという期待が生まれた。

受け入れて負担だった点（問題・課題）

- ・人数が多かったことで全員のスケジュールを合わせるのが大変だった。



受け入れてよかった点（メリット・効果）

- ・自分達ではできない、「学生だからこそ」できたことがあった点。
（例）学生の機動力を活かした「集落内全件ヒアリング」、
「利害関係のない大学生」だからこそできる質問とその回答の収集

受け入れて負担だった点（問題・課題）

- ・上勝町と徳島大学の物理的な距離の問題があり、往復4時間かかってしまうのは時間的に負担であった。
- ・時間も労力も多く割いたが、それを上回る効果があったと思う。

徳島大学上勝学舎
阿部 真哉 氏

一般社団法人徳島新聞社
門田 誠 氏

受け入れてよかった点（メリット・効果）

- ・自分達もやったことのないようなことを学生自らが発案して取り組んでくれたこと。
（例）高校生1000人アンケート

受け入れて負担だった点（問題・課題）

- ・6人受け入れて、紙面化する（商品をお客様にお出しする）という作業に負担は感じた。
- ・6人のうち2人が挫折しられなくなった。その際に頭を悩ませた。



4. ワークショップⅠ（H28 年度受入企業担当者による座談会）

H28 年度実践力養成型インターンシップ受け入れ企業担当者に対し行ったアンケートによると、インターンシップ受入に際しての課題点・問題点として、下記 5 項目（①スケジュール管理 ②学生のお活動との調整 ③モチベーションが下がったインターン生への対応 ④インターン生の扱い方 ⑤プロジェクト組成（インターンシップの目的設定））が挙げられた。本会参加の 4 社の担当者が、上記の課題に対し、『今後のインターンシップをより良いものにしていくためには？』というテーマで座談会形式で協議する。

インターンシップ受入にあたっての今後の課題（受入先様コメントより）

+ The VOICE (最終報告会での受入企業・団体さまコメントより)

- ①スケジュール管理が甘かったために...
予定よりも長期化してしまった
- ②学生のお活動との調整が難しかったため...
集約的・効率的に運営ができなかった
- ③モチベーションが下がった学生への対応が...
どう対処すればよいのかが分からなかった
- ④インターン生の扱い方が...
どこまで言ってよいのか
どのようにサポートすればよいのか
受入れの適正人数も含めて『適度』が不明
- ⑤プロジェクトがしっかり組み上げれていなかったもので...
インターンの目的を見失った
何をするのかが定まらなかった

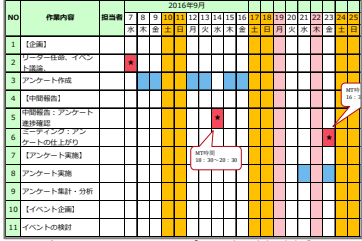


座談会テーマ

今後のインターンシップをより良いものにしていくためにはどうすればよいのだろう？

～上記 5 つの問題・課題を元に考える～

The VOICE ①スケジュールの管理 ②学生の他の活動との調整 について

発言者	発言内容	備考・ポイント
江本	スケジュール管理の仕方として、弊社では「ガントチャート」というものを使用しました。 この日までに工程①を終わらせる、この日までに工程②を終わらせる、という形でスケジュール管理をしてはいたのですが、うまくいきませんでした。	 ▲ガントチャート（一部抜粋） プロジェクト管理や生産管理などの工程管理に用いられる表の一種であり、作業計画を視覚的に表現するために用いられる。
川崎	それは何故ですか？	
江本	学生の夏休みが終わって授業が始まったタイミング（10月）で一気に学生とのスケジュール調整ができなくなってしまったんです。	★他の活動との調整 優先順位の問題ではなく、『学生自身のマネジメント』の問題。 複数の活動や仕事をどうマネジメントして前に進んでいくか。
川崎	学生もインターンだけではなく、授業も出なくちゃいけないし、バイトもしないといけないし、という状況だと思います。学生がよく『優先順位のつけ方が分からない』と言うんですが、これは優先順位の問題ではなく、『学生自身のマネジメントの問題』なのだと思います。自分が持っている力量と限られた時間の中でどれだけインターンにコミットできるか、なんですよ。	
榎山	学業とバイトとインターンと様々ですが、どれも学生さんにとっては大事な活動だと思いますので、きちんと両立するということもしっかりと学んでほしいと思います。 <u>実際社会に出ても似たような状況になるんですよ。</u> <u>仕事もあるしプライベートの問題だってあるし、それを調整しながら前に進んでいかないとけないと思うので、それを学生の間に身につけるというのはすごく価値があると思います。</u>	
川崎	そうですね。僕たちもいくつかの仕事を同時並行でやってますもんね。そこは企業さんが学生に教えてあげてほしいところですね。	

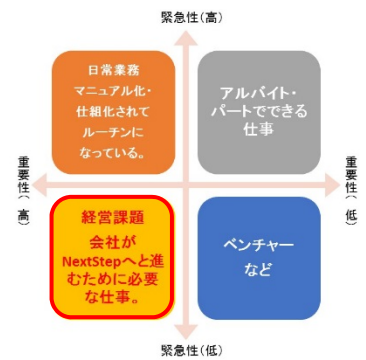
The VOICE ③モチベーションの下がった学生への対処 ④学生の扱い方・サポートの仕方 について

発言者	発言内容	備考・ポイント
川崎	配布資料の中に『インターンシップ開始後の状況別対処法』をまとめたものがあるのですが、皆さんがインターンを進めていく中で、同じような状況になったものって、ありますか？	
榎山	リーダーの子は『目的を見失う』というのが最後までありました。こちらの与えたミッション・課題が理解できていなかったんですね。僕も伝えるんですけど、うまく伝わらなくて・・・。	

江本	うちは『主体性がなくなる』というところで、リーダーの子が自信を喪失して自分の業務範囲や成長に制限をかけてしまった、ということがありました。 2 つ動いているプロジェクトの全体リーダーだったので、バラバラに動いているメンバーをどうまとめるか、というところでかなり落ち込んだり苦労しているようでした。	 ▲状況別対処法 ※報告書末尾に拡大版掲載 ①壁にぶつかり立ち止まってしまったとき ②目的・目標を見失ったとき ③現状に満足してしまったとき ④主体性がなくなったとき ⑤不完全燃焼に終わったとき
川崎	学生がそういう状況に陥ったとき、江本さんは何かされたりしたのですか？	
江本	学生らの業務負担量が多いときの手助けなどはしていました。時間的に間に合わない、というギリギリの所に入るようにしていました。	★学生の扱い方 ★モチベーションの高まり 上・下の関係ではなく、同じチームのメンバーとして『一緒に』関わることが大事。
川崎	学生から、任されたイベントのチラシ作成がどうしても間に合わない、というギリギリの時に江本さんがチームメンバーに入ってくれて、すぐモチベーションが上がったという話を聞きました。 <u>これまではいつも上から自分たちを見守ってくれている、高いところにいる遠い存在なんだけど、その時はスッと隣まで降りてきてくれた、チームメンバーに入ってくれたように感じた</u>と言っていましたよ。 榎山さんのところはどうですか？	
榎山	僕のところは、まず学生を連れて飲みにいきました。皆で言いたい事を言い合いました。僕が思う生き方の話とかもしたんですが、そこから火がついた学生もいたし、結果的にはやってよかったかなと思います。	★学生の扱い方 ★モチベーションの高まり 「学生扱い」するのではなく、「社員」、「プロジェクトを共にするチームの一員」として認め合うことが大事。
川崎	きっかけ、という意味ですごく良かったですね。それからは榎山さんも学生と一緒に考えてくれるようになって、学生の皆の顔が明らかに変わりましたよね。 徳島新聞さんも同じでした。受け入れ担当の橋本さんと一緒に取材に出ているときの学生のイキイキした顔が見ていてすごいなと思っていました。 阿部さんのところも同じで、上勝町内を一緒に歩いて 1 軒 1 軒民家を訪問したんですよ。そのときの学生の様子を見るに、やはり<u>受け入れ担当者と『一緒に』</u>というところがポイントじゃないかと思います。 『期間限定の契約社員』として受け入れてくださいとお伝えしていましたが、もう少し深いところまで落としこめるといいですね。	
榎山	そうですね。どうしても『学生さん』というイメージが抜けなかったのでどこまで言っているかわからなかったですし、川崎さんが学生に言っているのを聞きながら、ああここまで言っているんだなというのが体験的に分かってきた、というのがあります。単純に、社員に対してだったらすることを学生さんにもすればよかったのかなと思います。	★学生の扱い方 ★モチベーションの高まり 「学生扱い」するのではなく、「社員」、「プロジェクトを共にするチームの一員」として認め合うことが大事。
川崎	皆さんしてくださった「入校式」というのも 1 つ大きかったのではないかと思います。<u>今日からは社員であり、プロジェクトを共にするチームであるという自覚が芽生えるポイントになるのではない</u>でしょうか。	

The VOICE ⑤プロジェクトの組み方 について

★社員という自覚の発露

発言者	発言内容	備考・ポイント
川崎	皆さんのお話にもあったように、学生は必ず迷い、壁にぶちあたります。その時僕が学生によく言うのは、『原点に立ち返れ』ということです。「原点って何だった?」「何のためにやってるの?」それは必ず今を突破する力になるから、と・・・。 ここで大事になってくるのが、インターンシップの原点、つまり課題と目的ですね。 課題と言っても色んな切り口のものがあると思うんですが、<u>実践力養成型インターンシップで取り組むなら、緊急性は低いけれど重要度の高いもの、つまり経営課題であったり、普段やろうと思っているけれどやれていないこと、チャレンジしたいことなどといった部分から目的を定め、プロジェクトを考えていくと組みやすいです。</u>	 ▲緊急×重要マトリックス ★プロジェクトの組み方 課題の抽出は『緊急性:低×重要性:高』部分で考える。 ・経営課題 ・NextStep など
榎山	榎山農園の例でいうと、ちょうど家業から企業への転換期でもありましたので、『組織化』というのが1つの大きな経営課題になっていましたので、そこでプロジェクトを考えていきました。 でも学生さんに「組織化してくれ」と言ってもできるわけないですよね。だから「組織化する」という課題を学生ができるレベルまで切り出していきました。 今まで榎山農園になかった部門を作れば、そこに担当者を置いて1つの部署ができます。1つできてしまえば後は水平展開で他の部署も作っていけます。そこで目をつけたのがホームページでした。	
川崎	<u>つまり、経営課題という大きなものから学生ができるものにどう切り出していくかということがポイントだったということですね。</u>	★プロジェクトの組み方 経営課題から学生ができるレベルに切り出して組成する。
榎山	はい。でもうちは、経営課題が分かっていたのに、プロジェクトを進める中でそれを忘れてしまっていました。ブランドデザインや理念を、と言ってしまって、経営課題を学生の前ではあまり言えなくて・・・それでリーダーは何のためにこのホームページを作っているのか分からない、というのが最初はあったと思います。	
川崎	大塚テクノさんの例を出すと、テクノさんは、これができたら私達の会社はこれができるようになる、1つの成果物を仕上げることによって会社のネクストステップはこういう展開になる、というのをよく学生に言ってくれていました。自分たちが今日どこまで進んだのかということの確認と、ゴールまであとどれくらい、というところを見せてくれていたんです。	★学生の扱い方 ★モチベーションの高まり ・何の為にしているのか、という目的を都度伝える。

ワークショップⅠ まとめ

①スケジュール管理が甘かったために予定より長期化してしまった・・・。

ガントチャートのようなものでプロジェクト完遂までのタスクを洗い出し、行程管理するのも 1 つのテクニック。

②学生の他の活動との調整が難しく、効率的に運営ができなかった・・・。

学生にとっての優先順位の問題ではなく、学生自身のマネジメントの問題である。
社会に出て同時並行の仕事は当たり前があるので、学生のうちに身につけてほしい。
インターンシップがそれを身につけるきっかけとなるとよい。

③モチベーションが下がった学生への対処法が分からなかった・・・。

④インターン生の扱い方が分からなかった・・・。

壁にぶち当たったときは原点に立ち返り、「なんの為にしているのか」という目的を明確に示すこと。
インターン生を「学生扱い」するのではなく、「社員」・「プロジェクトを共にするチームの一員」として認め、扱う。

⑤プロジェクトがしっかり組み上げられていなかったのでインターンの目的を見失ってしまった・・・。

プロジェクトの組成は、緊急性は低いが重要性は高い部分（経営課題や Next Step に必要な部分）から課題を抽出し、プロジェクトを組成すること。
抽出した課題は学生ができるレベルまで細分化すること。



■ 座談会の様子



■ 座談会の様子

5. ワークショップⅡ（ペアワーク）

今年度のインターン受入にあたってはワークショップⅠのように様々な課題が挙げられた。受入の負担はあるけれども、インターンが生み出す価値や効果というものも感じてくれた受入先が多かった。

インターンシップの効果をより高めていくために大事なこととして、次の5点を挙げた。

- ①プロジェクトを組む際に経営課題から抽出すること
- ②抽出された課題を学生ができるレベルまで細分化しプロジェクトを組成すること
- ③社内体制やインターン生受入の体制をつくること
- ④インターンシップのスケジューリングをしっかりとすること
- ⑤インターンシップの評価・効果を測定する指標を持つこと

インターンというものをより効率的に、経営課題に挑戦する1つの機会として活用するためにはどうすればよいのか、何があれば効果を最大化できるのかを、主に上記③の体制づくりに関して、ファシグラを見ながら参加者同士でペアになり協議した。

次に向けてどうしていくかを考えよう ～今回の教訓～

+ Go for the NEXT (教訓を活かしていこう)

- i) 経営課題の抽出
- ii) プロジェクトの組成
- iii) 体制づくり
 - 1) 社内体制を整える
 - 2) インターン生の受入にあたって
 - ・ スケジュール管理
 - ・ 社内負担の軽減
 - ・ 指導にあたっての心構え
 - ・ 期間中の指導方法
- iv) スケジューリング
- v) 評価・効果指標を持つ



ペアワークテーマ

社内体制をどう整えるか、インターン生の受入にあたってどうしていくかを考える。

※ i) 経営課題の抽出 ii) プロジェクトの組成 iv) スケジューリングについては、ワークショップⅠで触れたため、

ペアワークのテーマとしてはiii) 体制づくりをピックアップする。

ワークショップⅡ ペアワーク にて出た意見



■ ペアワークの様子



■ ペアワークの様子



■ ペアワークの様子

インターンの効果や成果を明確に社内に示すことが今後に向けての最大の課題だと思っている。
今年は受け入れ担当だけがインターンに関わっているような状況だったが、成果を社内に示すことが、インターンを続けていくために、あるいは充実させていくためには欠かせない要素だろうと思っている。
(門田)

最初の受入の前にしっかり体制を整えておくべきだったと思っている。
インターン生を任されたものの、会社（上司）から具体的な指示は特になく、自分の判断に任されていた。COC+事務局に相談する中で、やはりここは違うな、と思って軌道修正しようとしても、すでに学生は動き出しているのも、全てが後手に回ってしまった。
(阿部)

インターン生受入の体制づくりということで、ガントチャートについて、皆さんから評価して頂いたが、やった側としてはこれでよかったのか？と疑問に思う部分もある。こちらが計画してルールを敷いてしまったので、学生の独自性などが活かしきれず企業側の予測を超えなかったのではと思う。
榎山さんのチームが大変だったという話を聞く度に、羨ましいなと思う。カオスになった方が学生にとっても学ぶべきことが多いのではないかな、と思う。カオスになる経験があれば、受け入れ側の社員教育にもつながったであろうし、新入社員が入ってきたときに起こりうる問題のテストケースになったと思う。
(江本)

企業が抱えている課題に対してインターンで取り組むということなので、いわば受け入れ側も答えをもっていない状態。
カオスになるのは当たり前かなと思う。カオスになってモチベーションが下がってしまうのも当たり前。そこを乗り越えてジャンプアップした時に課題解決につながるのではないかなと思う。



■ファシグラでワーク内容を振り返っている様子

インターン受入の際には若手スタッフを担当者としてつけたいと考えている。若手社員の教育にもなるし、プロジェクトを進める中でえ若手社員も必ず悩むと思う。それに対して中堅社員がアドバイスすることで中堅の教育にもつながる。学生さんが悩んだり落ち込んだりする中で、管理職の者にはその対処法を学んでほしい。



■ファシグラでワーク内容を振り返っている様子



■ファシリテーショングラフィッカー 玉有朋子氏

体制づくりについて まとめ

①受入担当者だけで完結させてしまってはいけない。

インターンシップでどのようなプロジェクトを行うのか、

そのプロジェクトを行うことが会社にとって何をもたらすのか、ということの社内周知が重要。

③受入担当者に、その受入担当者を見る担当者がもう1人必要になる。

6. 今年度受入企業担当者へのQ & A

Q：体制づくりにあたって、「社内負担の軽減」というものが挙げられているが、受け入れた企業さんらの話を聞いて、「負担はあるけどそれ以上に得られるものがある」というメッセージ性を感じた。軽減を目指すより、きちんと価値を生むことが大事なのかなと思ったのですが、いかがですか？

A：自分はインターンを負担だとは思っていなかった。結果的にとても価値のあるものだったのでそう思うのかもしれない。これが本来なくてよい負担、無駄な負担だったりするとあまり意味がないのかなと思う。「負担」と一言で言っても、質が全く異なるように思う。（樫山）

A：「負担はあるけれども得られる価値がある」ということを社内皆で共有でき、体制が整えば、「意味のない負担」ではなく、「成果のために当然負うべき負担」という認識に変わらと思う。（門田）

Q：インターンシップを受け入れた企業側の動機は何だったのでしょうか？

A：採用、という視点もあった。1Day インターンや5日間インターンは徳島新聞社でもずっと受け入れているが、短期ではその子がどんな子なのか全く分からない。でもこれくらい長期に渡って付き合うと、一人一人がよく見えるし、学生を直にみられる場があればいいな、という思いから参加した。また、課題解決型というインターンを我々も受け入れたことがなかったので、このインターンの仕組みがどのような効果をもたらしてくれるのかチャレンジという意味合いもあった。

（門田）

A：うちはベトナムの方でも事業を行っているのだが、ベトナムの国立農業大学では就職希望先に1年間インターンシップに行き、そのままそこに就職をするそうだ。要はミスマッチを防ぐ為にやっている。うちの会社も組織化の途中なので、管理部門にきちんとした人材がほしいという思いもあった。

また、自分だけが儲かったらいいという個人経営の延長のようなものではなく、法人としてやっていく以上、会社として地域や社会に貢献していきたいし、徳島大学が今変わろうとしているというのをひしひしと感じたので、一緒にやろうと思った。（樫山）

7. 各企業からのコメント（情報交換会）

座談会に引き続き、生協食堂「Kirara」にて希望者のみの情報交換会を行った。



■ 情報交換会の様子



■ 情報交換会の様子

<受入企業様>

今年度インターンシップ受入を施行して下さった企業様より、コメントを頂いた。



■(有)榎山農園
榎山 様

今年、このインターンシップに参加して、川崎コーディネーターをはじめ、事業に関わる方々の熱意や学生の本気度を間近で見てきました。この形のインターンシップが、徳島県の名物になればいけないなと個人的には思っています。それを大学側と民間の企業が一緒に作り上げていかなければならないと思っております。ぜひみなさんご協力のほどよろしくお願いいたします。



■(一社)徳島新聞社
門田 様

インターン生のモチベーションの話が座談会でもありましたが、弊社でも同じようにモチベーションが下がってきた時期があります。そんなとき、インターン生同士で自分たちが感じている課題みたいなものを語り合う場を設定していました。もっとこうしようよ、こうした方がいいよね、というのを自分たちで考えながら、乗り越え、最後まで諦めずに、まさにチームとしてやってくれたなというのを感じました。今日は自分自身を振り返るいい機会を与えてもらったことに感謝しています。ありがとうございました。

<受入候補企業様>

次年度インターンシップ受入を検討中の企業様より、コメントを頂いた。



■(株)テレコメディア
平島 様

弊社はコールセンターをやっている会社です。ぜひ来年度、インターンシップの受入を行いたい思い参加了。今回、課題設定などの様々な話をみなさまからお伺いすることができ、とても勉強になりました。100%活かせるかまだ自信はありませんが、最大限に学生のみなさまにとって有意義な時間を提供できるように、また弊社も学生のみなさまからいろいろなことを学べればと思っております。もしまた機会がございましたら、どんどんアドバイスをいただければと思います。



■(株)テレコメディア
葛籠 様

本日は受入企業のみなさまのお話や、受入に関心を持っている企業のみなさま、川崎さんを始めコーディネーターのみなさまと、学生のみなさまとお話ができまして、非常にわくわくする1日でした。次は私どもも一緒にわくわくしたいと思いました。楽しみにしております。



■徳島トヨタ自動車(株)
安田 様

自分は徳島で生まれて、徳島大学を卒業して、徳島が大好きだから徳島トヨタという会社に就職しました。徳島に対して何か恩返しできればいいなと思いますので、社内に持ち帰ってどうにか実現できないか、考えてみたいと思います。



■(有)小田商店
小田 様

高校生や大学生の短期インターンシップの受入はしているのですが、課題解決型のインターンシップを受け入れるというのは今まで考えたことがありませんでした。

もしかしたら受け入れるとカオスになってしまうかもしれませんが、カオスになったとしても最後まで学生を受け止め一緒にやり抜くという覚悟があるということが、本日一番学べたことではないかと思っています。また来年度何かお役に立てることがございましたら、ぜひお引き受けしたいと思っています。

<ゲスト（インターン生）>

飛び入りで情報交換会に参加した徳島新聞社インターン生からもコメントを頂いた。



■徳島新聞社インターン生
大住 さん

今回、インターンシップに参加してみて、自分の出来ないところや、チームで何ができて何ができないのかが本当によくわかりました。大変なことも沢山あったのですが、その中で得た学びが自分のためになったなと思っています。企業の方、事務局の方にすごくサポートしていただいて、感謝してもしきれないです。その分、企業の方に何か糧になるような成果が残せたらと思います。ありがとうございます。

（※徳島新聞社インターンは現在も継続中）



■徳島新聞社インターン生
松田 さん

長期のインターンシップがあるということを聞いた時には、「そんなのがあるんだ」「すごい人が行くんだろうな」くらいに思っていました。あの時の自分の行動力が謎なのですが、そんなインターンシップに自分が参加することになって…。思い返せば正直大変なことの方が多く、受入企業さまにもすごく迷惑もかけました。それでも最後まで見放さずにインターンシップを続けさせていただいた周りの方々には感謝しています。学生生活の最後にこんなに打ち込めることがあって、全力を注げたことは幸せだったなと思っています。ありがとうございます。

（※徳島新聞社インターンは現在も継続中）

<ファシリテーショングラフィック>

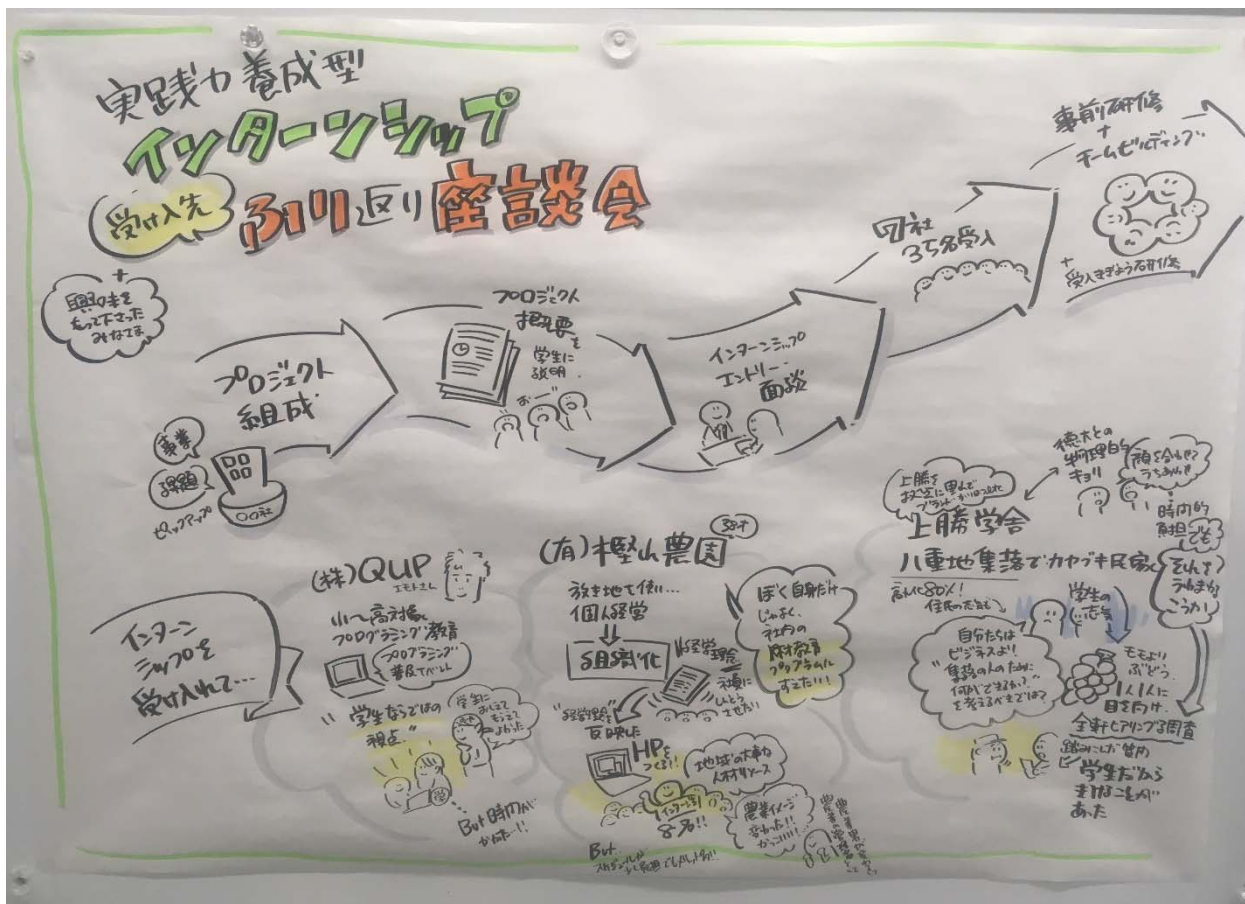
ファシリテーショングラフィックを努めて頂いた、一般社団法人四国ソーシャルデザインラボの玉有 朋子氏からもコメントを頂いた。



■(一社)四国ソーシャルデザインラボ
玉有 朋子氏
(ファシリテーショングラフィック)

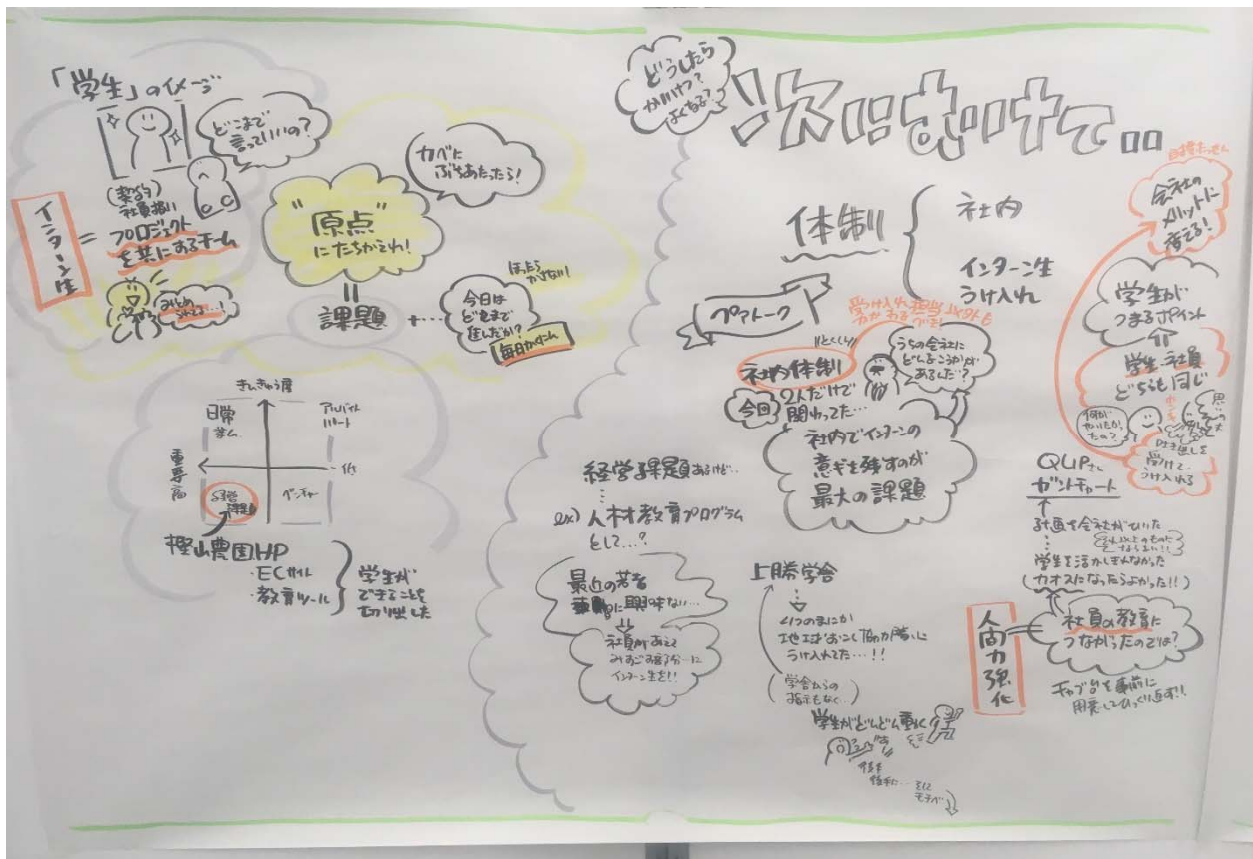
江本さん (QLiP) の、受入側の社員が「上下の関係」ではなく、「プロジェクトを共にするメンバー」としてチームに入っていくという話があったかと思いますが、これって最後の方に大事だね、と皆さんで確認しあった要素が全部入っているなと思いました。

この辺りの話から描いていてとても楽しい気持ちが満載になって、今日描きにきてよかったなと思いました。私自身、自分が認められるという経験を会社員になって最初の頃は全くできませんでした。「自分が所属しているところでチームの一員になれる」、「認められている」、と感じた時の気持ちは、一生忘れられないんですね。なので、学生をそういう風に扱ってくれる企業さんがあるというのを知ただけでも、今日はぐっときました。これが来年、再来年と、ずっと続いていたら本当に素晴らしいなと、描きながら思いました。ぜひみなさんのそういう関係を作っていただけたらと思います。ありがとうございます。



■玉有氏によって見える化された議論 (1)





■ 玉有氏によって見える化された議論 (4)

状況	原因	対策・アドバイス方法
現状に満足してしまっている	成果がなかなかあがらない (例:営業などで売れない、アポがとれない)	同じ業務について社内ですでに成功している人(例の場合は売る営業マン)がいるかいないのか、いる場合は、学生のやり方の問題、営業マンの行動パターンを追随、観察、同行希望を出す、いない場合は成果について再検討をする。
	途中で進んでいたプロジェクト (新規事業案件や、Webリニューアル等)に社内ですTOPがかかった	STOPがかかった理由を本人から説明させる。本人はそれについてどう思っているのかを確認。更に、そもそも目的に立ち戻り、今回の件も手段の一つであることを確認。他のアプローチを考え始めて実行することを促す。
	担当業務に関して社内に専門家がいないため、手法やネットワーク不足で現状を打破できない。	「この人と繋がったらヒントになりそう」というキーパーソンや専門家を紹介する。社外に上司・師匠を作る作戦をした人の事例を紹介する。
	周りの社員が遠く見えて、しり込みする、自分が何をしたらいいのかわからない。	目標設定が遠く高い場合・不明確な場合が多いので、目標設定は小まめに具体的に落とし込む。今自分ができていることに集中する、120%理解を伝える。今は活躍している経営者や社員の新人時代の話をする。
状況	原因	対策・アドバイス方法
現状に満足してしまっている	ちょっとした成果で、出来た気になってしまう。	「初期段階で少し褒められた」場合などに多い。より、成果を上げている学生の事例などがあればそれを伝え、達成レベルの違いを認識させる。
	自分の業務範囲・成長に制限をかけてしまう	「これ以上は無理」と自分で勝手に思い込んでしまっている場合。企業側の期待感を客観的に示し、それに対して自分の今の位置が十分であることを理解させる。また、それに挑戦することでどのような成長があるかも説明する。
主体性がなくなる	自信を喪失し、自分の業務範囲・成長に制限をかけてしまう。	仕事が上手くいかない場合に陥りがちで、まずは主体性を取り戻させる前に成果を出させて自信を取り戻させることが重要。主体性はそれに伴い、回復してることが多い。具体的には、前述の「壁にぶつかり立ち止まってしまう」を参照してアドバイスする。
	何らかの理由でインターンシップの優先順位が下がる。	優先順位を落とした理由(現状、優先順位が高い他のもの何か?)を把握し、調整するエントリーの時点で、時間を見積もらせ、インターンへの投資時間を明確にしておく(処遇概要確認などの書面に落とす)と未然防止になる。
状況	原因	対策・アドバイス方法
目的・目標を見失う	目の前の業務に追われて、本来の目的を見失ってしまう。	指摘して、気付かせる。手段が目的化して、その手段が成功させることばかりに目が行っている。目的・目標を達成するために他の具体的な手段はないかを考えさせる。今、トライしている手段をもっと上手くいかなせる事は出来ないかを考えさせる。特に多いケースは何か他のものを真似することに躊躇していることが多い。社内外での事例やノウハウ、やり方などをもっと「いい」と感じさせることも重要。
	自身の役割を認識していない。(信頼関係が築けていない)	「今、会社からチーム・組織で期待されていることは何か」を確認する。今、何を期待されていて、次にどういうステップが待っているかを示すことが大事。
不完全燃焼	学生のやる気はあるものの、企業側の仕事の任せ方等に問題がある。	インターンの業務範囲を再検討する。

■ インターンシップ開始後の状況別対処法