



経済産業省「平成27年度産業経済研究委託事業（インターンシップ等による産学協働教育のための連携基盤構築に関する調査）」

連携組織の事例集

地域連携組織による インターンシップ^oの推進に向けて

インターンシップの更なる普及に向けて、地域において産学官が立場を超えて協働する連携組織の重要性が増している。連携組織がいかにして、地域の期待に応えた活動を効果的に行い、維持・発展していくか。アンケート調査と各地域の連携組織へのヒアリングから見た連携組織の課題や組織運営等のノウハウを紹介する。



地域連携組織によるインターンシップの推進に向けて

近年、社会を取り巻く環境は激変しており、企業にとって人材の確保と育成が大きなテーマとなっている。一方、大学では学びと職業選択が切れ目なくつながるように、キャリア教育の取組として、教育的効果が高いインターンシップを推進している。

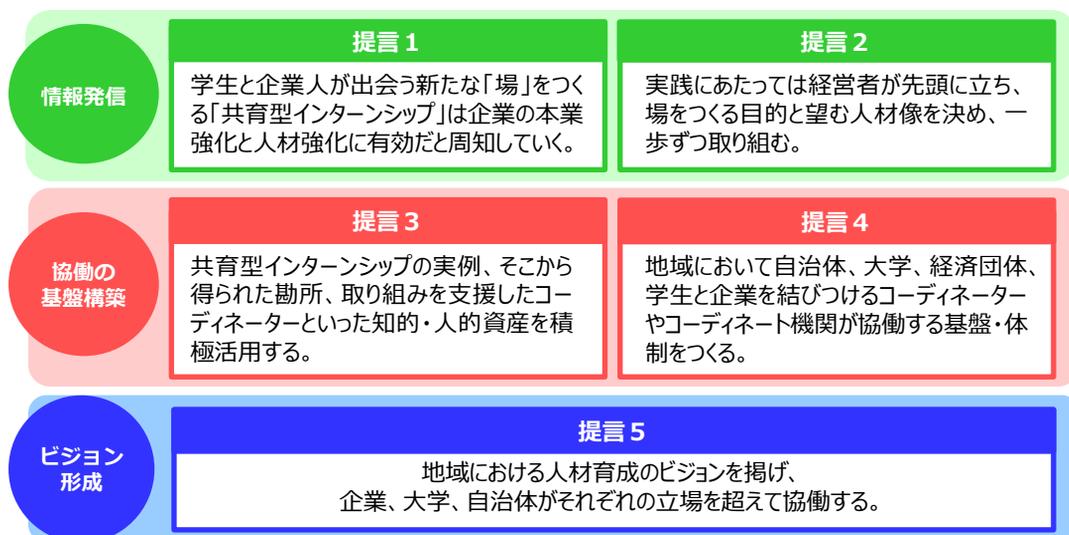
このような中、経済産業省では産学官の協働による人材育成を進展させるために、インターンシップの類型化や、専門人材の要件、効果測定手法の在り方、企業における重要性などについての調査・研究を重ねてきた。特に平成26年度の調査では、学生と企業が共に育つ「共育型インターンシップ」の普及に向けて、企業、教育機関、自治体がそれぞれの立場を超えて協働する「連携組織」の重要性を提言している。

平成27年度は、これまでの調査・研究を踏まえ、各地域の連携組織の運営状況や活動内容、設立から地域に定着・発展するまでの沿革を詳細に調査し、そこから得られた知見・ノウハウを全国に共有することを目的に調査事業を行った。

実施したアンケート調査からは、各地域の連携組織の運営状況の実態や継続的な運営のための課題が明らかになった。また、7地域の連携組織へのヒアリングからは、地域のニーズに応じた様々な活動内容と、それを実現するための組織運営等のノウハウを聞くことができた。

本調査結果が、今後の連携組織の設立、維持、発展に向けた取組の参考となれば幸甚である。

■ 共育型インターンシップ普及への提言



出典：経済産業省「平成26年度産業経済研究委託事業（共育型インターンシップの普及に関する調査）」

連携組織が継続的に活動するためのポイント

ヒアリング調査を行った7地域の連携組織は、その成り立ち、組織体制、活動内容等が多様であったが、設立時期によって特徴や課題が異なることから、連携組織の設立から定着・発展までの段階により、設立後間もない1~2年未満の「形成期」、設立後5年程度の「拡大期」、設立後5年以上の「充実期」に分類した（下図参照）。本調査から集約した連携組織が継続的に活動するためのポイントは以下の3つである。

ポイント①

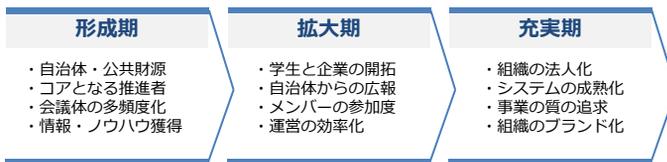
各成長段階に応じた活動と成果の積み上げ

設立から定着・発展までの各成長段階によって連携組織が抱える課題は異なることから、連携組織が継続的に活動するためには、それぞれの段階に応じた活動と成果を積み上げていくことがポイントとなる。

「形成期」は、連携組織の土台を固める段階であるため、地域の機関が連携組織に参加する機運を高め、関係者の当事者意識を醸成する取組が求められている。連携組織は参加機関からの多様な期待に応えなければならないので、各機関の間で目的と成果の明確化・共有化を行うことが必要となる要素である。

「拡大期」は、連携組織としての価値をより多くの関係者に共有・拡大していくことが求められている。このため、事務局業務の効率化や受入れによる企業側へのメリットを示していくことも求められる。

「充実期」は、安定した組織体制の構築と、事業内容の質的改善が求められている。専門人材の育成や付加価値のある活動による高い成果の創出により、地域に根差した活動の展開が重要となる。



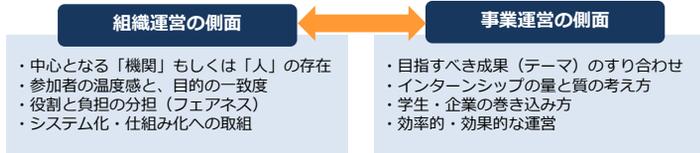
ポイント②

「組織運営」と「事業運営」の両立

アンケート結果からは、連携組織の連携度合いや取組の量的拡大・質的向上に課題が見られたことから、連携組織が継続的に活動するためには、「組織運営」と「事業運営」の2つの側面を両立することがポイントとなる。

多様な期待が寄せられる連携組織には、産学官がそれぞれの強みを活かして協働する組織運営が必要である。また、各機関の負担感についてバランスを考慮した上で、それぞれの役割を明確にすることも求められる。これらを実現するためには、連携組織内での緊密なコミュニケーションを確保することが極めて重要である。

量的な拡大のためには、参加数の拡大だけでなく、マッチングを効率的に行うための資源やノウハウが必要となる。また、連携組織の訴求力に大きく影響するインターンシップの質的向上のため、連携組織は、学生の事前学習の充実や企業のプログラム開発などを支援する必要がある。



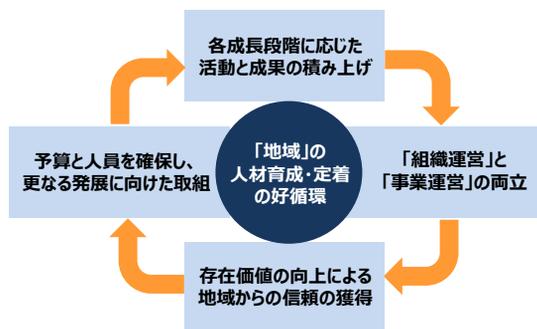
ポイント③

存在価値の向上による地域からの信頼の獲得

連携組織が維持・発展するための大きな課題として「予算の確保」と「人材の確保」がある。独自に予算と人員を確保するためには、連携組織の価値を向上させ、地域からの信頼を獲得することが重要なポイントとなる。

各成長段階に応じて連携組織には多様な期待を満たすことが求められていることから、ポイント①とポイント②を踏まえて、事業内容を不断に改善するPDCAサイクルを回すことにより、各機関から期待される成果を積み上げ、存在価値の向上に努めなければならない。存在価値の向上は、インターンシップに消極的な学生や企業に対しても参加することのメリットを訴求するきっかけとなる。

連携組織がこれらの取組を着実に実施することによって、各機関に共通する目的である「地域」の人材育成・定着の好循環につながり、更には、産学官総掛かりの取組として地域からの強い信頼を獲得することにつながる。



7地域の連携組織類型化

	成長段階 設立から定着・発展 までの段階	設立機関 設立の中心的な機関	財源 予算の提出機関	予算額 連携組織の運営費	事例紹介 ページ数
東北インターンシップ推進コミュニティ	形成期	大学	補助金 (文科省補助事業)	1,000万円	➡ p.05
群馬県インターンシップ推進協議会	形成期	自治体 (県)	県予算	1,000万円	➡ p.07
鳥取県インターンシップ推進協議会	形成期	大学 自治体 (県) 経済団体	県予算	約1,800万円	➡ p.09
いしかわインターンシップ事務局	拡大期	自治体 (県)	県予算	700万円	➡ p.11
堺・南大阪地域インターンシップ推進協議会	拡大期	大学コンソーシアム 自治体 (市) 経済団体	左記3者の 負担金	約200万円	➡ p.13
山口県インターンシップ推進協議会	充実期	大学 自治体 (県) 経済団体	県委託事業費 構成メンバー会費	1,633万円	➡ p.15
九州インターンシップ推進協議会	充実期	大学 経済団体	加盟金 マッチング事務諸費 支援金	2,500万円	➡ p.17

アンケート調査から見る地域連携組織の実態

各地域にて産学官で構成されている連携組織はどのような運営体制で、どのような活動を行っているのか。連携組織、大学、経済団体、自治体を対象に実施したアンケート調査結果から見える地域連携組織の実態を紹介する。

「産学協働インターンシップ等の連携実態調査」

【調査目的】各地域にて産学官で構成される連携組織における実態調査を行い、各地域連携組織の活動実績や運用状況等を把握すること

【調査方法】郵送調査

【調査時期】平成27年12月10日～平成28年1月12日

【対象】

【回収数】

● 連携組織（産学官が連携して組織される団体）	: 44件	● 連携組織	: 27件（回収率：61.4%）
● 国内の国公立大学及び私立大学	: 772校	● 大学	: 507校（回収率：65.7%）
● 経済団体（商工会議所や経営者協会等）	: 241機関	● 経済団体	: 97機関（回収率：40.2%）
● 自治体（都道府県、政令指定都市、都道府県庁所在都市）	: 101件	● 自治体	: 72件（回収率：71.3%）

設立時期と参加状況

『地域』が参加機関に共通する連携組織への参加目的 求められる学生の地域理解・定着につながる人材育成

各地域の連携組織は、2010年以前に設立された連携組織が約6割を占めた〔表1〕。

ヒアリング調査を実施した7地域の中では、九州インターンシップ推進協議会の設立が最も古く、1998年に試験的にインターンシップを実施、2000年に福岡県インターンシップ推進協議会を設立している。次いで古い山口県インターンシップ推進協議会は前身組織でのインターンシップの実施が2002年より始まり、2010年から現組織に移管して活動を開始している。このように、5年以上継続して活動を行っている連携組織が各地に存在している。

大学、経済団体、自治体の連携組織への参加率はそれぞれ約5割から6割となっている〔表2〕。参加時期別では、大学は2010年以前に参加した割合が約5割を占める。一方、自治体は5割以上が2011年以降に参加しており、自治体の地域連携組織への関心が、この5年間に高まっていることがうかがえる。

各機関の連携組織への参加目的として、大学では「インターンシップ受入企業数の増加につながる」が74.4%と最も高い。次いで「学生の地域への関心を高めることができる」が61.4%と続き、地域連携組織を通じた学生と地域との接点への期待も見られる。

経済団体では「大学と連携して地域の人材の育成ができる」が62.7%と最も高く、次いで「学生の地域への関心を高めることができる」が54.9%となっている。自治体では「学生の地域への定着につながる」が80.0%と最も高く、次いで「産学が連携して地域の人材の育成ができる」が62.5%となっている〔表3〕。経済団体、自治体ともに産学が連携した地域での人材育成を目的としている点が共通している。

このように『地域』が3機関に共通する連携組織への参加目的となっており、連携組織には学生の地域理解・定着につながる人材育成が求められているといえる。

■〔表1〕 連携組織が現在の組織形態になった時期

2010年以前	2011年以降
59.3%	40.7%

■〔表2〕 各機関の参加率と参加時期

機関	参加率	参加時期	
		2010年以前	2011年以降
大学	63.9%	49.4%	38.3%
経済団体	52.6%	45.1%	43.1%
自治体	55.6%	32.5%	55.0%

■〔表3〕 参加機関の参加目的（上位3つまで回答）

機関	第1位	第2位
大学	インターンシップ受入企業数の増加につながる 74.4%	学生の地域への関心を高めることができる 61.4%
経済団体	大学と連携して地域の人材の育成ができる 62.7%	学生の地域への関心を高めることができる 54.9%
自治体	学生の地域への定着につながる 80.0%	産学が連携して地域の人材の育成ができる 62.5%

体制と運営状況

小規模な体制で運営している連携組織が多く、 運営体制の整備・予算の確保が活動の継続に影響

連携組織の構築で中心的な役割を果たした機関は「大学・経済団体・自治体」の割合が最も高い〔表4〕。

連携組織の事務局の人数は「1～4人」が66.7%と最も高く、小規模な体制で運営している連携組織が多い〔表5〕。設立時期別では、2010年以前に設立の連携組織は2011年以降と比べ、事務局の人数が充実している傾向が見られる。

事務局の内訳としては、「事務局専従の職員」がいる連携組織は66.7%となっている。設立時期別では、2010年以前に設立の連携組織の81.3%に「事務局専従の職員」がいるが、2011年以降では

「大学等の教職員」が連携組織の事務局をしている割合が54.5%と高い〔表6〕。

連携組織の運営予算は「1,000万円以上～3,000万円未満」が29.6%と最も割合が高く、次いで「100万円以上～300万円未満」が22.2%となっている〔表7〕。

各機関が連携組織の運営予算を拠出している割合は「自治体」が68.0%と最も高く、次いで「大学等」が56.0%となっている〔表8〕。

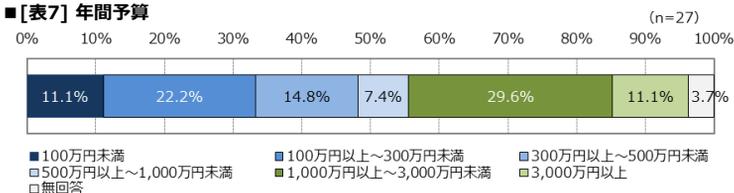
■[表4] 連携組織の構築で中心的な役割を果たした機関

第1位	第2位	第2位
大学・経済団体・自治体 44.4%	大学 18.5%	自治体 18.5%

■[表5] 事務局の人数

項目	全体	設立時期別	
		2010年以前	2011年以降
1~4名	66.7%	56.3%	81.8%
5~9名	18.5%	18.8%	18.2%
10人以上	14.8%	25.0%	0.0%

■[表7] 年間予算



■[表6] 事務局の内訳

項目	全体	設立時期別	
		2010年以前	2011年以降
事務局専従の職員	66.7%	81.3%	45.5%
大学等の教職員	25.9%	6.3%	54.5%
経済団体の職員	22.2%	37.5%	0.0%
企業の職員	11.1%	18.8%	0.0%
自治体の職員	18.5%	12.5%	27.3%

■[表8] 各機関が連携組織の予算を拠出している割合

第1位	第2位	第3位
自治体 68.0%	大学等 56.0%	その他 24.0%

継続した運営

継続した運営には予算と人員の確保が課題
長期的な方針や運営計画の設定やプログラムの質の向上も重要

連携組織に参加していることへの総合的な満足度は、「大学」「自治体」は約7割、経済団体は54.9%となっている[表9]。

連携組織が実施している活動の中では「インターンシップの仲介」「学生向け事前研修」「学生向け事後研修・成果報告会」の実施率が高く、効果も高い。実施率は低いものの「大学教職員向け研修」「学生向けセミナー」は効果が高い取組となっている[表10]。

連携組織が継続して活動を行っていく上での課題としては、「参加企業・団体数の拡大」「予算の確保」「プログラムの企画・改善」が上位に挙げられている。特に「予算の確保」と「人員の確保」は大きな課題として挙げられている。一方、「プログラムの企画・改善」は課題の割合が高いものの、「大きな課題となっている」割合は3.7%にとどまっている。[表11]。

連携組織の中で中長期的な方針や運営計画等を設定している割合は4割以下である。設立時期別に見ると、2010年以前に設立した連携組織では56.3%が設定しているのに対し、2011年以降では1割に満たない[表12]。

連携組織の運営継続は予算と人材の確保が重要となるが、プログラムの質の向上、長期的な方針や運営計画の設定も連携組織の継続に影響すると考えられる。

■[表9] 連携組織に参加していることへの総合的な満足度

機関	満足・計			不満・計			満足・計	不満・計
	満足している	やや満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である	無回答		
大学 (n=324)	30.9%		38.9%	21.9%	2.5%	5.9%	69.8%	2.5%
経済団体 (n=51)	31.4%		23.5%	35.3%	2.0%	5.9%	54.9%	3.9%
自治体 (n=40)	47.5%		22.5%	20.0%	5.0%	5.0%	70.0%	5.0%

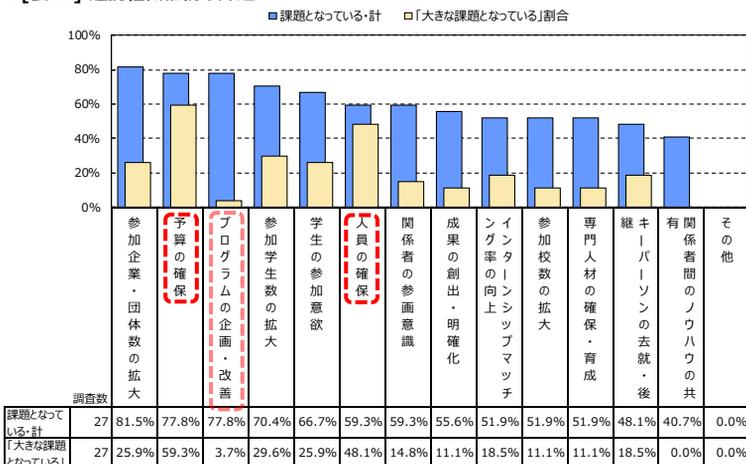
■[表10] 実施している活動と効果

※効果は「期待以上の効果がでている」「期待通りの効果がでている」の合計

実施している活動	実施率	効果
インターンシップの仲介	88.9%	83.3%
学生向け事前研修	77.8%	95.2%
学生向け事後研修・成果報告会	66.7%	77.8%
大学教職員向け研修	25.9%	85.7%
学生向けセミナー	48.1%	84.6%

■[表11] 連携組織継続の課題

※「大きな課題となっている」「やや課題となっている」の合計



■[表12] 中長期的な方針や運営計画等の状況

※「明確に設定している」「大まかに設定している」の合計

項目	全体	設立時期	
		2010年以前	2011年以降
設定している	37.0%	56.3%	9.1%

アンケート調査の詳細結果は経済産業省のホームページよりご確認ください

▶ <http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/intern.html>

- ・東北3県の大学が中心となり、東北地域での広域インターンシップを実施
- ・ポータルサイト「インターンシップin東北」による情報の一元化
- ・学生の出身地でのインターンシップ実施を支援する仕組みでU・Iターンの促進を図る

■連携組織の概要

- **設立の中心機関**：大学
- **設立時期**：文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業 インターンシップ等の取組拡大」の採択を受け、東北地域内連携6大学と地域支援団体等によって2014年7月に発足。
- **設立の目的**：東北地域におけるインターンシップに携わるすべての人に意義のある機会として拡充していくこと。
- **運営主体**：連携組織、大学
- **運営予算負担機関**：公的機関（平成28年度より大学）
- **予算額（平成27年度）**：1,000万円
- **実施状況**：※連携大学での合計数

平成27年度	参加学生数	受入事業所数
	561名	233事業所

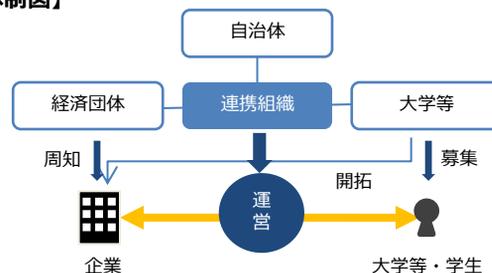
● 組織構成：

大学等	経済団体	企業	自治体	公的機関	その他
6校	3機関	3社	3機関	1機関	2機関

【これまでの経緯（沿革）】

- **～平成21年度**
インターンシップ事業は、厚生労働省委託事業を岩手県経営者協会が受託し、岩手労働局とともに実施
- **平成22年度～**
厚生労働省事業終了のため、平成22年度は岩手労働局が、平成23年度からは県内の3大学（岩手大学、岩手県立大学、盛岡大学）が連携し、企業情報を引き継いで実施
- **平成26年度～**
文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業 インターンシップ等の取組拡大」の採択を受け、東北インターンシップ推進コミュニティを設立

【運営体制図】



■活動内容の特徴

●大学主導で東北地域の連携組織を設立

➢ 東北インターンシップ推進コミュニティ発足の経緯

岩手県では、平成21年度まで厚生労働省の事業により、県内大学と岩手県経営者協会・岩手労働局がインターンシップを行っていた。事業終了後は、岩手大学・岩手県立大学・盛岡大学の3大学で連携し、企業情報を引き継ぎ、大学主導でインターンシップを実施していた。平成26年に文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業 インターンシップ等の取組拡大」の採択を受け、東北地方3県に所在する6大学（岩手県立大学・岩手県立大学盛岡短期大学部・盛岡大学・山形大学・桜の聖母短期大学・会津大学）と岩手県内の自治体（岩手県、盛岡市、滝沢市）や経済団体等（岩手県中小企業団体中央会、岩手県商工会議所連合会、ふるさといわて定住財団）によって構成される東北インターンシップ推進コミュニティ（以下、コミュニティ）を発足。東北地域での広域インターンシップをスタートさせた。

コミュニティでは連携校が保有する受入可能企業のリストを共有するとともに、学生の出身地や連携する大学の地域に所在する企業への広域インターンシップの実施により、U・Iターンを促進する仕組みを目指した。

➢ 連携組織の運営と活動内容

コミュニティの事務局は岩手県立大学内に置き、専任1名、兼務3名（全て岩手県立大学の教職員）で運営している。運営会議は年6回開催し、連携する6大学がコミュニティで実施する取組につい

て検討している。また、全体会議は年3回開催し、構成メンバー全員が参加して、運営会議で決まった事項の承認と意見交換を行っている。

初年度の平成26年度は、広域インターンシップの実現に向けた取組として、参加大学や受入企業等のインターンシップへの理解の促進、実施するための仕組み作りとコンテンツの整備の3つを行った。

東北地域の企業と大学等がインターンシップに参加するきっかけとなることを目的とした「企業と大学のためのインターンシップ研修会」では、地元企業や大学教職員等が参加して、それぞれの立場からインターンシップが持つ企業へのメリットや参加者への学習効果について理解を深めた。

また、実施するための仕組み作りとして、中核となるポータルサイト「インターンシップin東北」の立ち上げを行うとともに、企業向けにインターンシップ受入れガイドブック、学生向けに事前・事後学習会の教材、大学教職員向けに手引きの作成などコンテンツの整備を行った。

2年目は、インターンシップの質・量の向上を目指し、前年度の取組の改善・強化に加え、新たな取組として「教職員向けインターンシップ体験研修会」を行った。大学の教職員がインターンシップの実態を把握するために、受入実績のある企業の協力を得て、学生が体験していることや受入企業の姿勢などを現場で知ることにより、インターンシップの有効性や活用法を改めて考える機会とした。

大学主導による広域インターンシップへの挑戦

成長段階	設立機関	財源	予算額
形成期	大学	補助金 (文科省補助事業)	1,000万円

● 広域インターンシップの実施に向けての取組

▶ 中核となるポータルサイト「インターンシップin東北」

コミュニティでは、広域で連携したインターンシップの実現に向けたポータルサイト「インターンシップin東北」を立ち上げ、企業情報の登録、学生の参加申込の受付と連携大学間の調整までを行っている。

コミュニティが提供するインターンシップは、夏季に実施する5～10日程度のプログラムが中心となっている。ポータルサイトでは実施期間、実施地域、プログラム、業種、チャレンジポイント(身につけたいスキル等)などの条件を絞って参加したい企業を検索できる。学生は希望条件に合致する企業一覧から、各企業の事業内容、受入部門や体験職種、主な体験内容などの情報を比較して、希望する企業を選択する仕組みとなっている。

ポータルサイトに掲載されるインターンシップは、受入企業の所在地にある大学が「主催大学」となっており取りまとめを行っている。学生は同一主催大学のインターンシップに対して、200字程度の志望理由を添えて最大3件までエントリーすることが可能となっている。また、所属する大学以外の大学が主催するインターンシップへのエントリーも可能であるため、県の枠を超えて希望する企業にエントリーできる仕組みとなっている。例えば、岩手県出身で福島県の大学に通う学生が、岩手県の企業のインターンシップにエントリーをすることができる。

マッチングから企業との受入手続までは、これらの情報に基づいて各主催大学において行われるため、複数の主催大学のインターンシップにエントリーした学生が、それぞれでマッチングされた場合は、それぞれのインターンシップに参加することとなる。

▶ インターンシップ推進に向けたコンテンツ

受入企業の開拓は連携先の経済団体、自治体による広報に加え、連携大学がコミュニティで作成した企業向けツールを活用しながら行い、開拓した企業情報はコミュニティで共有している。開拓にあたって用いる企業向けインターンシップ受入れガイドブックでは、企業にとってのメリット、実施の流れ、プログラム作成のポイントなど学生を受入れるために必要な情報を一冊にまとめ、受入れを検討する企業の理解を促進している。

各連携大学では、コミュニティで作成した教材を用いた事前・

事後学習会を行っている。事前学習会では、実践演習を取り入れたビジネスマナーの習得やインターンシップに参加する目標設定を行っている。事後学習会では、インターンシップの体験内容を振り返り、他の学生と共有することで気づきや経験の内省を促し、今後の学生生活に活かすための機会としている。

また、インターンシップの運営を行う大学教職員向けの手引きでは、事前準備、実施期間中や終了後のフォローなどの各段階で必要な情報をまとめて公開し、連携大学はもちろんインターンシップの関係者も活用できるようにしている。

● 広域連携による成果と課題

東北地域は大学数が少ない上、各地に点在しているため、これまで大学間の連携が少なかった。しかし、コミュニティによる広域の取組を通して、各連携大学の取組が共有され、共通教材の活用などにより、インターンシップの効率的な運営だけでなく、県内外の大学間で教職員のつながりが得られた。

設立して2年目ながら、サイトの立ち上げを中心に、広域インターンシップを実現する仕組みができ、受入企業の開拓やインターンシップ推進を目的とした研修会等の実施によって、企業のインターンシップへの関心は高まりつつある。一方、学生は有名企業を志向する傾向があるため、参加学生数はまだ少ないことから、地域の中小企業の魅力を伝えて学生の関心を喚起することが今後の課題となっている。

コミュニティの取組は、文部科学省事業の終了後も自立的に継続できるように、会議等への参加費、研修実施費、サイト運営費などを各連携大学で分担して拠出する予定である。今後は、継続的な予算の確保が課題となるが、各連携大学が広域インターンシップの意義やメリットを理解して関与し続けることにより、自立した運営を目指していく。これまでは岩手県立大学が中心となってコミュニティを運営してきたが、全体会議をさらに強化して東北全体での連携を進めていくことを考えている。

また、今後は自治体や経済団体等の連携先との関係を強化した上で広域インターンシップに取り組むことによって、U・Iターンを促進する効果を高めていき、各機関にとって価値のある活動として地域に根差していくことを目指している。

ポータルサイト「インターンシップin東北」



特徴1：東北地域の広域インターンシップ

岩手県内での連携でスタートし、文部科学省事業への採択を契機として、福島県、山形県の大学とも連携して、東北広域でのインターンシップの実現にチャレンジしている。

特徴2：サイトを中心とした仕組み作り

ポータルサイト「インターンシップin東北」を開設して、学生と企業の登録からマッチングに向けた調整までを行っている。企業は会社概要・インターンシップ情報を登録・公開でき、学生は、他県のインターンシップにもエントリーすることが可能となっている。インターンシップに関する情報は、受入機関、主催大学、実施期間、実施地域、プログラム、業種に加え、チャレンジポイントなど様々な条件で検索が可能。インターンシップのマッチング等は、各主催大学が行う。



- ・群馬県が主体となり、平成27年6月に協議会を設立、7月に『Gターンシップ』を開始
- ・一人ひとりに対してカウンセリングを行うことにより、個々の学生のニーズに合ったインターンシップを実施
- ・群馬県の新たなインターンシップ制度として定着を目指す

■連携組織の概要

- **設立の中心機関**：自治体
- **設立時期**：平成27年6月に群馬県インターンシップ推進協議会を設立し、7月から『Gターンシップ』を開始。
- **設立の目的**：県内企業で学生のインターンシップを行うことで、県内企業の魅力を知ってもらうとともに、卒業後の県内企業への就職及び定着を促す。
- **運営主体**：自治体
- **運営予算負担機関**：自治体
- **予算額（平成27年度）**：1,000万円
- **実施状況**：

平成27年度 2月末時点	学生登録者	キャリアカウンセリング数	マッチング数
	94名	345回	39件

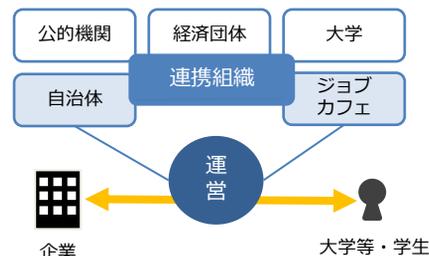
- **組織構成**：

大学等	経済団体	企業	自治体	公的機関	その他
3校	5機関		1機関	2機関	1機関

【これまでの経緯（沿革）】

- **平成15年～18年**
群馬県はものづくり県であるという考え方のもと、理工系学部のある県内大学と群馬県が連携したインターンシップを実施
- **平成19年～**
大学独自で企業と連携したインターンシップを行うことが多くなってきたため、群馬県ではそれまでのインターンシップ支援は継続せず、大学独自のインターンシップの推進を推奨
- **平成27年6月**
学生の県内企業への認知度向上と就職促進を目的に群馬県インターンシップ推進協議会を設立
- **平成27年7月～**
『Gターンシップ』の取組開始

【運営体制図】



■活動内容の特徴

●群馬県の新しいインターンシップ制度

➢ 学生の県外流出の現状

群馬県では大学に進学する県内高校生のうち、県外へ進学する割合は約6割で、県外へ進学した学生が県内企業へ就職する割合は半数にも満たず、多くの学生が県外で就職するという状況になっている。さらに、県内学生でも県外へ就職する場合もあり、若者が県内に定着するための取組が急務であった。

群馬県産業経済部労働政策課女性・若者就職支援室では、学生に県内企業の魅力を知ってもらい、卒業後の就職及び定着促進を目的として、県独自の新しいインターンシップ制度の企画に取り組んだ。

県内では、主に大学等が独自で実施しているあっせん型のインターンシップと、民間企業が主体で実施している公募型インターンシップが行われていたことから、新しく立ち上げるインターンシップは、従来型の2つと差別化し、新たな制度として『Gターンシップ』を考案した。

平成27年6月に経済団体、大学等で構成される群馬県インターンシップ推進協議会（以下、協議会）を設立し、平成27年7月より取組を開始した。

➢ 『Gターンシップ』の特徴

『Gターンシップ』の特徴のひとつは、キャリアカウンセラーとコーディネーターによって学生と企業に手厚いサポートを行い、学生、企業の多様なニーズに丁寧に対応していることである。

キャリアカウンセラーが登録学生に対してキャリアカウンセリングを行い、学生一人ひとりの希望やニーズ、適性を引き出す。また、コーディネーターが企業に対してヒアリングを行い、求める人物像や実施時期などのニーズを把握している。

2つ目の特徴は、学生と企業の最適なマッチングを行うための仕組みである。キャリアカウンセラーとコーディネーターが学生と企業の情報を共有することにより、最適なマッチングを図っている。

3つ目の特徴は、インターンシップの柔軟な実施時期の設定である。通常、春休みや夏休みの期間にインターンシップを実施するケースが多いが、アルバイトや部活等で時間がとれない学生でも参加できるように、「通常期」のインターンシップも設けている。

●『Gターンシップ』の位置づけ



手厚いサポートで学生の県内企業への理解促進を目指す

成長段階	設立機関	財源	予算額
形成期	自治体（県）	県予算	1,000万円

●手厚いサポートの実現に向けた取組

▶ 若者就職支援に実績のあるジョブカフェによる運営

『Gターンシップ』の特徴である手厚いサポートを実現するため、群馬県ではジョブカフェぐんま（群馬県若者就職支援センター）の受託事業者として若者就職支援に実績のある会社に業務を委託している。受託会社ではワークエントリーでは受入企業の開拓、大学への広報、登録学生へのカウンセリング、学生と企業のマッチング、学生向けの事前研修、企業のインターンシップ受入支援等の業務を専従担当者3名を中心に行っている。

▶ 企業・学生への広報活動

ジョブカフェぐんまでは、既卒者のインターンシップ受入実績のある企業を中心に、コーディネーターが受入企業を開拓している。主な対象となる中小企業の中には、学生の受入れや新卒採用に消極的な企業もあるが、将来的な人材確保、学生の受入れによる社内人材の育成等のメリットを伝えることにより、330社ほどの登録が得られている。また、中小企業は人材ニーズが発生しても、すぐに採用できないことが多いため、まずは学生に自社を知ってもらう、仕事を理解してもらうことにインターンシップを活用するよう提案している。

『Gターンシップ』が対象とする学生は、大学生、短大生、専門学校生等とし、学校の所在地、学年、現在の居住地域は問わず、幅広い学生が利用できる仕組みとなっている。

学生への周知は、連携先の大学での広報、「Gターン倶楽部」（群馬県出身学生が在籍する県外大学のネットワーク。約110校が登録）への広報、東京にある群馬県の拠点やアンテナショップでのイベント等で実施している。

既にインターンシップを実施している大学からは、『Gターンシップ』に参加するメリットや実績を求められる。一方、学内のインターンシップの取組が進んでいない大学からは、そもそも学生がインターンシップに参加する意義は何かと聞かれるケースもあり、受入企業の開拓に比べ、大学への広報に苦戦している。大学によってインターンシップに対する意識や取組具合が異なる中で、『Gターンシップ』の活用に向けた理解を得ていくことが今後の課題である。

▶ 登録学生へのキャリアカウンセリング

学生は『Gターンシップ』に登録すると、キャリアカウンセラーによるカウンセリングを平均2～3回受ける。大学で学んでいること、

個人の適性、インターンシップに参加する目的や希望職種等をヒアリングしながら、学生の要望に合わせたマッチングを行っている。

また、中小企業の事業内容をよく知らないために、インターンシップの参加決定までに時間のかかる学生に対しては、事前の企業見学や企業の紹介動画等により、具体的な行動につながるようフォローをしている。

▶ 協議会の役割

協議会の構成メンバーは大学3校、経済団体5機関、公的機関2機関に群馬県とジョブカフェぐんまであり、構成員同士の連携により効果的な取組を行うため、連絡会議を年3回程度開催し、『Gターンシップ』の実施方針について協議している。

『Gターンシップ』の運営はジョブカフェぐんまが行い、経済団体では会員登録企業向けの広報を、大学では学生向けの広報を担当している。協議会としては、連携組織内での連携を強化するため、構成メンバーの追加等は予定していないが、各機関が『Gターンシップ』の運営により深く関わってもらえるような取組を今後、行っていく予定である。

●『Gターンシップ』の定着を目指して

協議会を設立した初年度から実績を上げることができた要因は、これまでの群馬県及びジョブカフェぐんま等の実績やノウハウを活用して運営している点が挙げられる。

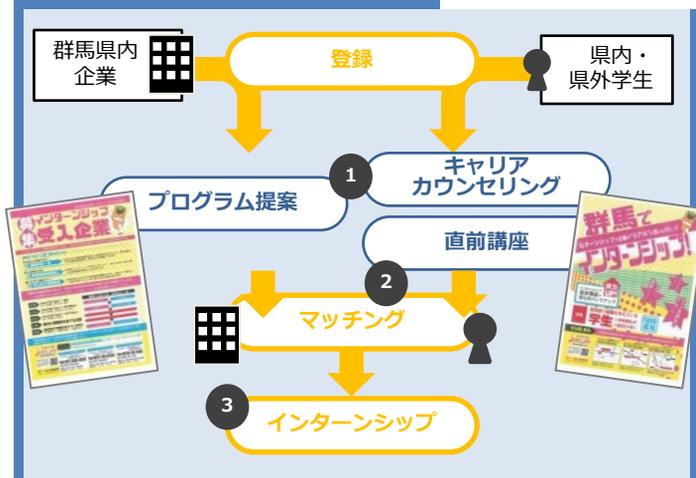
一方で、企業登録数に比べて学生登録者数が少なく、今後、学生への広報、大学との連携強化が必要であるという課題が見えてきている。

また、キャリアカウンセリングを受ける機会を充実することも必要となっている。現在、ジョブカフェぐんまは群馬県内に3拠点（高崎・桐生・沼田）があるが、県内の公共交通機関の便が悪く、通える学生に限られるため、今後は学内でのキャリアカウンセリングの実施など、学生に配慮した取組を検討している。

さらに、マッチング数の増加に向けた課題もある。平成28年2月末時点でのマッチング数は39件であるが、キャリアカウンセリングは350回近く行っている。登録学生数の増加、マッチング数の増加に向けた運営プロセスの最適化、コーディネーター等のスタッフの育成による運営体制の強化が重要となる。

協議会では、初年度の実績や見えてきた課題を踏まえ、取組内容の改善を行っていくとともに、各機関との連携を強化して、『Gターンシップ』の定着を目指していく。

『Gターンシップ』の流れと特徴



特徴1：学生や企業へカウンセリング等の支援

学生は登録後、キャリアカウンセリングが必須。平均2～3回のカウンセリングを経て、プログラムを決定。企業に対しても企業の魅力創出、受入プログラムの提案等、コーディネーターが手厚く支援。

特徴2：学生と企業の最適なマッチング

キャリアカウンセラーとコーディネーターが学生と企業の情報を共有することにより、最適なマッチングを図る。

特徴3：柔軟な実施時期の設定

インターンシップは「夏休み期」「春休み期」に加え、「通常期」を設定。学生がインターンシップに参加したい時期に柔軟に対応できる体制を整備。

- ・従来から鳥取県と大学のそれぞれが行ってきたインターンシップ事業を一本化
- ・産学官の総掛かりによる「地域協働型インターンシップ」を実施
- ・大学教育の早い段階からインターンシップを通じて地域企業の魅力を発信

■連携組織の概要

- **設立の中心機関**：自治体、経済団体、大学等
- **設立時期**：平成27年5月より任意団体として設立。
- **設立の目的**：将来の産業人材となる学生を対象に、鳥取県内の産学官が協働で、専門的なスキルや知識、学生の就業観を身に付けるとともに、県内企業の魅力や自己の特性の理解を促進するインターンシップを推進することにより、学生の地元定着につなげていく。

- **運営主体**：自治体、経済団体、大学等

- **運営予算負担機関**：自治体

- **予算額（平成27年度）**：約1,800万円

- **実施状況**：

平成27年度	参加学生数	受入事業所数
	89名（夏季のみ）	34社（夏季のみ）

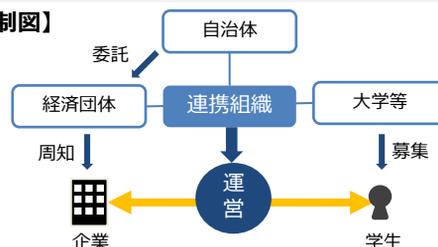
- **組織構成**：

大学等	経済団体	企業	自治体	公的機関	その他
4校	6機関		1機関		

【これまでの経緯（沿革）】

- **平成22年度～**
鳥取県「県内産業の人材育成・確保促進事業」を公益財団法人鳥取県産業振興機構が受託し実施
- **平成24年～26年度**
文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」への採択に伴い、鳥取県内の3大学が連携しインターンシップ（CoHRD事業）を実施
- **平成26年度**
鳥取県「県内企業魅力発見支援事業」を鳥取県中小企業団体中央会が受託
経済団体等からの要望を受け、鳥取県の事業と文部科学省の事業を一本化
- **平成27年度～**
鳥取県、経済団体、大学等が連携した鳥取県インターンシップ推進協議会を設立

【運営体制図】



■活動内容の特徴

●鳥取県内の2つのインターンシップ事業を一本化

➢鳥取県インターンシップ推進協議会設立の経緯

鳥取県では県内高校生約5,000名のうち半数が県外の大学等に進学。そのうち多くの学生が県外企業に就職し、Uターンして就職する学生は3分の1にとどまる。また、県内学生の多くも県外企業に目を向けているため、県内の若手人材を確保することが課題となっていた。そのため、鳥取県では学生が県内企業を知り、目を向けるための「県内産業の人材育成・確保促進事業」を実施していた。平成25年度までは公益財団法人鳥取県産業振興機構が受託し、主に大学3年生向けに製造業を中心としたインターンシップを行っていた。

一方、鳥取県内の3大学（鳥取大学、鳥取環境大学、鳥取短期大学）は、平成24年度から文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」に採択。地域の大学と企業、自治体が連携して地域人材を育成することを目的に「地域協働型インターンシップ」（※CoHRD事業）を開始した。

鳥取県内で県の事業と文部科学省の事業の2本のインターンシップ事業が並行して行われていたことから、受入企業や経済団体から、2つの窓口からの依頼、異なる手続きの煩雑さ等が指摘され、鳥取県と大学等に改善が求められていた。このため、平成26年度

※CoHRD事業とは…

「中国・四国産業界の人材ニーズに対応した協働型人材育成事業」のこと。鳥取県・高知県・愛媛県・山口県の14大学が中心となり、地域の産学官が連携し、地域における「協働型」の人材育成を目指した。この事業を通じ、鳥取県では産学官による新しい「地域協働型インターンシップ」を開始した。

に両事業を一本化し、文部科学省の事業終了後の平成27年5月に鳥取県内の大学等4校、経済団体6団体と鳥取県で構成する鳥取県インターンシップ推進協議会（以下、協議会）を設立。鳥取県商工労働部の「県内企業魅力発見支援事業」として、協議会主導のインターンシップが開始された。

➢協議会の運営と各機関の役割

協議会では事業内容の検討や各種情報の共有、実施状況の報告などを行っている。事業については、鳥取県、鳥取県中小企業団体中央会、鳥取大学、公立鳥取環境大学、鳥取短期大学等の担当で協議し実施している。

各機関の役割として、大学は学生へのインターンシップの広報、エントリーシートの受付を担当。受入企業と学生のコーディネート部分は県から委託を受けた鳥取県中小企業団体中央会が担当し、インターンシップの受入企業開拓、県内学生からのエントリーシートの受付（大学経由）、県外学生からのエントリーシートの受付（直接申込）等の運営全般を行っている。

最終的なマッチングには大学も参加したマッチング会議を行い、学生の要望や課題などと企業の要望を加味して決定している。多くの県内企業は地域貢献意欲があり、インターンシップの受入れに理解があるものの、採用につながるかどうか、社内で学生に役立つプログラムが作成できるかなどの不安の声もある。そのため、鳥取県中小企業団体中央会の専任コーディネーターを配置して、インターンシップの意義等を丁寧に説明し、理解を得るようにしている。

産学官の総掛かりによる「地域協働型インターンシップ」

成長段階	設立機関	財源	予算額
形成期	大学 自治体（県） 経済団体	県予算	約1,800万円

鳥取県は予算を拠出して全体総括を行っている。また、県外学生の参加を促すため、県外事務所などから各地の大学に事業の広報を行っている。現在は関西・関東を中心に行っているが、今後は中四国地域への広報も進めていく予定である。

●鳥取県「地域協働型インターンシップ」の特徴

▶ 鳥取県内の産・官・学、総掛かりによる取組

「地域協働型インターンシップ」は、県内大学等の学生に、地元の産業や企業に関する認識・理解を深めるために実施するインターンシップとして、文部科学省事業の中で開発された。将来、鳥取地域で中核となる人材を産学官が協働して育成し、定着させることを目的としたインターンシップであり、大学教育の早い段階から学生が県内企業への理解を深めることができるように、大学1・2年生が参加できるプログラムとなっている点が特徴である。協議会が設立されてからは、学生の対象をさらに広げて県外学生も参加できるようにした。

▶ 企業のメリットにつながるインターンシップとするために

鳥取県「地域協働型インターンシップ」は、受入れた学生を育成することが企業にとっても様々なメリットにつながるインターンシップとなることを目指しており、その定着・普及に向けた様々な取組を行っている。

インターンシップ前後に実施する企業向け研究会はそのひとつである。研究会は、受入れにあたっての課題やプログラム内容等の情報を受入企業間で共有すると同時に、効果的なインターンシップを実施するためにはどうしたらよいかを話し合う場となっている。また、地元企業、特に異業種間のネットワークの構築にもつながっている。

インターンシップの受入れにあたっては、協議会事務局の専任コーディネーターが企業と学生・大学の仲介役として、参加する学生の課題と目標を企業に共有したり、受入学生の育成につながる実習内容の作成のサポートなどを行っている。

更に、インターンシップの受入企業を開拓する取組として、平成27年11月に「鳥取県『地域協働型インターンシップ』推進フォーラム」を開催。県外での成功事例を紹介し、インターンシップには教育効果や採用効果があることを発信することにより、企業の意識改革につなげている。

▶ 実施しているインターンシップの内容

「地域協働型インターンシップ」は夏休みと春休みを中心に実施しており、プログラムは主に「就業体験型」と「課題解決(PBL)

型」を行っている。就業体験型は、概ね5日間以上とし、現場でのリアルな就業体験をするインターンシップとなっている。社会人・職業人として最低限必要な「心構え」「ものの考え方」などを理解し、終了後もその経験を活用して行動する動機付けになることを目的としている。一方、課題解決型は企業が抱えている課題に学生が取り組むプログラムである。企業にとっては学生のアイデアや視点を取り入れることで、自社の課題解決につながり、学生にとっては、社会人・職業人としての基本的なスキル習得に加え、大学で学ぶ専門的な知識を社会の中でどのように活かすことができるかを体験できる内容となっている。

どちらのプログラムも学生への教育効果を高めるため、事前・事後学習を設定しており、主にインターンシップ先に関する研究、インターンシップに参加する上での課題や目標の明確化、ビジネスマナーの習得を大学等で行っている。

インターンシップの参加学生数は平成24年度22名、平成25年度44名（CoHRD事業と合わせると78名）、平成26年度129名と推移。平成27年度は150名程度を見込んでおり、着実に拡大している。県外学生の参加も少数ながら徐々に増えてきている。受入れ可能なインターンシップの登録企業数は平成27年度は116社となっている。

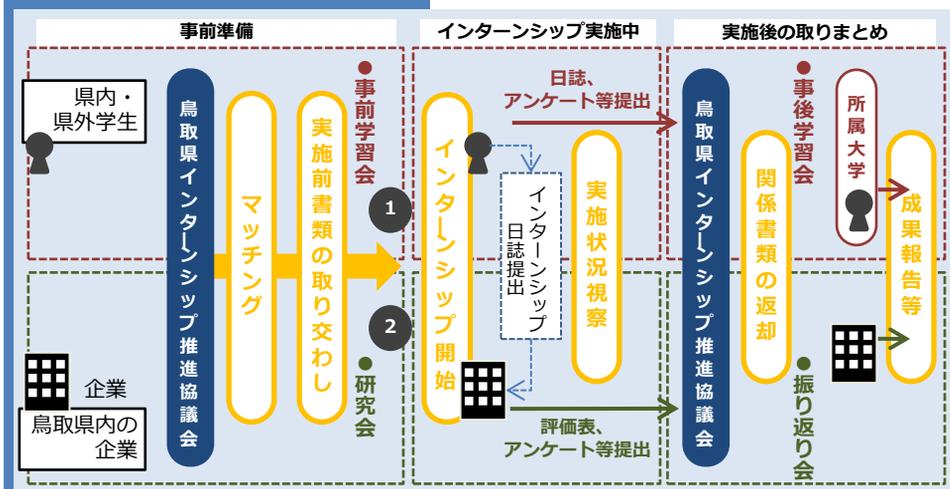
●プログラムを充実させ、参加学生数アップを目指す

受入可能な企業数及び参加学生数は増えてきており、鳥取県の「鳥取元気づくり総合戦略」で求められている重要業績評価指数（平成31年までに、県内学生200名、県外学生200名のインターンシップ参加者数を目指す）の達成に向けて、学生の参加意欲を一層喚起し、参加学生数を増やす取組を進めていく。平成27年度は県内の交通事情を踏まえて、学生の参加促進策として交通費助成を実施。今後は学生のニーズに合ったインターンシッププログラムを充実させていく。

まず、より実践的なインターンシップを求める学生を対象とした長期や課題解決型のインターンシップを推進していく。そのため、受入実績がある企業の中から、長期インターンシップや課題解決型インターンシップ等に意欲的に取り組んでいる企業等を中心に、ノウハウを蓄積し、研究会などで広く事例を提供するなどして、実施できる県内企業数の拡大に向けた活動を行う。

また、新たなインターンシップを実現するための課題抽出を行い、今後の運営に反映させるための提言を行っていく予定である。インターンシップメニューを充実させ、多くの学生が参加しやすくするため環境整備を目指していく。

インターンシップの流れと協議会の役割



特徴1：大学等で事前学習を実施

- 教育効果を高めるため、以下の内容の事前学習を大学で実施している。
- 実習先に関する研究
 - 実習に臨むうえでの課題や目標の明確化
 - 最低限のビジネスマナー

特徴2：企業研究会の実施

受入れた学生の“育成”が企業のメリットにつながるインターンシップの定着・普及を目指して、インターンシップ実施前後に企業向け研究会を実施。受入企業間の情報・ノウハウ共有やネットワークの確立を行っている。

- ・石川県とジョブカフェ石川を中核としたインターンシップの運営
- ・大学との定例会議により、大学や学生動向等ニーズを把握し、プログラムに反映
- ・対面式とWeb式の2段階のマッチングで、より多くの学生にインターンシップの機会を提供

■連携組織の概要

- **設立の中心的な機関**：自治体
- **設立時期**：平成27年度より石川県の事業として、ジョブカフェ石川に運営を委託・実施。
- **設立の目的**：県内企業の人材不足、学生の県外流出等の進む中で、地域で連携したインターンシップの取組を行うことで、学生の県内企業への就職率向上、県内企業の理解促進を目指す。
- **運営主体**：自治体、公的機関（ジョブカフェ石川）
- **運営予算負担機関**：自治体
- **予算額（平成27年度）**：700万円

● 実施状況：

※インターンシップフェスとWebマッチングを合計

平成27年度	当日参加・Web登録学生数	学生マッチング数
	969名	615件

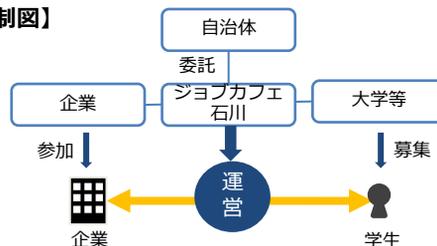
● 組織構成：

大学等	経済団体	企業	自治体	公的機関	その他
47校		93社	1機関		1機関

【これまでの経緯（沿革）】

- **～平成23年度**
石川県経営者協会が厚生労働省事業「インターンシップ受入企業開拓事業」を受託し、インターンシップ事業を実施。事業終了に伴い休止
- **平成24年度～平成26年度**
中小企業庁「地域中小企業の人材確保・定着支援事業」を石川県中小企業団体中央会が受託。石川県経営者協会が実施していたインターンシップ事業を継承
- **平成26年度**
石川県が石川県中小企業団体中央会のインターンシップ事業と連携し、試験的にフェアを開催。更に、石川県がインターンシップ事業を本格的に実施するため、企業・学生向け事前調査を実施
- **平成27年度～**
石川県とジョブカフェ石川がプラットフォームとなり、石川県主導体制のもと、インターンシップ事業を開始

【運営体制図】



■活動内容の特徴

●石川県とジョブカフェ石川を中核とした運営形態

➢ 石川県のこれまでのインターンシップの取組

石川県では石川県経営者協会が厚生労働省事業によりインターンシップを実施していたが、事業が終了して休止。平成24年度から石川県中小企業団体中央会（以下、中央会）が中小企業庁「地域中小企業の人材確保・定着支援事業」を受託し、石川県経営者協会から引き継ぐかたちで、県内中小企業向けにインターンシップを実施していた。平成26年度には石川県が試験的に開催したインターンシップフェアに中央会も参画し、ジョブカフェ石川との事前講座を共催するなど、石川県やジョブカフェ石川と連携した取組を始めた。中小企業庁事業終了後の平成27年度からは石川県商工労働部とジョブカフェ石川（石川県人材育成推進機構）が連携組織として、いしかわインターンシップ事務局（以下、事務局）を開設し、インターンシップ事業を開始した。

➢ 組織形態にとらわれない緩やかな連携

事務局は石川県商工労働部とジョブカフェ石川で構成し、関係機関が目的に応じて連携をする緩やかな組織形態となっているため、組織が形骸化することなく、自由な意見交換ができています。

関係機関である大学とは2か月に1回、定期的に大学関係者会議を実施。県内の大学9校との会議により、就職支援状況や学生動向等を把握し、石川県とジョブカフェ石川からは県内企業の採用動向、イベント企画等を大学に共有している。また、イベント開催時の学生への広報や、キャリア教育の観点を意識したプログラム開発を大学と協働して行っている。

企業や経済団体とは定期的な会議等を行っていないが、ジョブカフェ石川では採用力強化セミナーやインターンシップ活用セミナーなど企業向けセミナーを多く開催し、大学の動向や要望を企業に周知するとともに、受入企業を開拓している。また、企業への情報提供やインターンシップの受入依頼は、就職支援サイト「ジョブNAVI石川」を通じた広報や、中央会等の経済団体の協力を得て行っている。

事務局の運営予算は主に石川県から拠出されている。更に、関係機関との緩やかな連携形態を活かし、公的機関から受託している別事業の取組とも連携することで、産学官による効率的な運営を実現している。

対面とWebを活用した効果的なマッチング

成長段階

設立機関

財源

予算額

拡大期

自治体(県)

県予算

700万円

●いしかわインターンシップの取組

▶ 県内企業への理解を深めるための3つの特徴

いしかわインターンシップの取組は、就職活動の前に学生が県内企業と出会い、様々な交流機会を持つことで、県内企業への理解を深め、就職希望先のひとつとなることを目的としている。平成27年の年間の活動内容は下記の図のとおりである。

いしかわインターンシップの特徴は3つ挙げられる。ひとつは参加できる学生の対象を広く設定している点である。石川県内の企業に興味・関心を持つ就職活動前の全ての高専生以上を対象とし、幅広い学生が参加できるようにしている。

2つ目の特徴はマッチングの方法である。企業と学生が直接対面する「インターンシップフェス」と、ネット上でマッチングを行う「Webマッチング」の2段階で行っている。インターンシップフェスでマッチングできなかった学生は、Webマッチングで優先的に希望企業にマッチングされるため、学生にとってはセーフティネットの役割となり、より多くの学生がインターンシップに参加できる仕組みとなっている。

3つ目の特徴は、通年のプログラムが設計されている点である。就職活動の開始時期を意識して、適切な時期に学生に必要なことを提供し、そこで積み重ねた経験を就職活動で活かすことができる流れになっている。具体的には、インターンシップの経験等を踏まえ、更に知りたいテーマについて若手社員と交流する場「いしかわで働く本音トーク(女子会・エンジニアリング企業の会)」を設けたり、就職活動開始前には「就活事前準備講座」などを開催している。

インターンシップは主に夏季に実施され、事前講習会ではインターンシップの目的意識の形成、ビジネスマナーの習得を行っている。事後報告会には、学生・企業・大学の3者が参加し、インターンシップの振り返りとともに、少人数での交流会を行い、仕事概要、就職活動、家庭と仕事の両立など様々な話を聞くことで、学生が石川県で働く自分の未来を具体的に考えられる機会を設けている。

▶ 2段階マッチングの流れ

いしかわインターンシップのマッチングは、インターンシップフェスにおいて、学生は企業ブースでインターンシッププログラムの概要について説明を受け、希望するインターンシップ先を第3希望まで記したリストを提出する。それを受けて企業は受入れを希望する学生を選択し、事務局において両者の希望を照らし合わせたマッチングを行う。マッチングが成立しなかった学生には業界インターンシップや類似企業等を勧めるなどのフォローを行い、それでも希望が叶わない場合はWebマッチングに誘導する。

Webマッチングでは、企業が専用サイト上で受入可能人数を表示し、学生が希望するインターンシップ先を第5希望まで選択する。受入可能人数内であれば面接を行わずにマッチングが完了し、受入可能人数より多い場合は、事務局が調整を行う。この2段階の仕組みにより600名を超える学生のマッチングにつながっている。

●「インターンシップフェス」「Webマッチング」の実施状況(平成27年度)

学生	参加/登録者数	申込者数	マッチング数	マッチング率
インターンシップフェス	623名	507名	374件	73.8%
Webマッチング	346名	344名	241件	70.0%

▶ 企業の参加促進とプログラムの質向上に向けた取組

マッチング率向上と受入企業数の拡大を目指す企業向けセミナーも積極的に行っている。「インターンシッププログラム作成講習会」は、受入企業のプログラム作成支援を目的に実施している。学生を初めて受入れる企業向けの初級編と、過去に受入実績はあるがプログラムに課題を感じている企業向けの応用編があり、事例やワークを通して自社の魅力を学生に伝えるプログラムの作成方法を学ぶ内容となっている。また、学生や大学関係者を交えたワークショップや交流会等もあり、参加企業が大学や学生の現状を知るとともに、信頼関係を形成するための場となっている。

その他にも「いしかわ探強道場」や「人財確保支援セミナー」等を実施し、翌年度以降のインターンシップ受入企業の拡大を図っている。

●今後の取組に向けて

更なる産学官の連携した取組として、今後は金沢大学が中心となって実施している文部科学省「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)」と協働した活動を進めていく。この連携を通して、いしかわインターンシップの枠組みをより充実させていく予定である。

また、平成28年度は1,000件のマッチングを目標とし、参加学生数、受入企業数の更なる拡大を目指している。製造業の多い石川県では理工系学生が求められる傾向があることから、大学の研究室と連携した体制の構築や、学生と企業の接点を増やすための多様な交流会の実施も検討している。

現在、いしかわインターンシップは、担当者1名と補助員1名の2名で運営しているが、今後も取組を継続・発展させていくためには、業務体制の充実などが必要となる。

2015いしかわインターンシップ通年の流れと特徴

日程	内容
5月20日	インターンシップフェス(イベント)
5月26日~6月10日	Webマッチング
6月20日~7月4日	事前講習会(全6回)
8月上旬~10月下旬	個別企業にてインターンシップ実習を実施
10月17日	いしかわで働く本音トーク(女子会)
11月7日	いしかわで働く本音トーク(エンジニアリング企業の会)
11月24日	事後報告会(学生・企業・大学の3者が参加)
12月26日	就活事前準備講座(午前) 冬の企業見学会・業界研究セミナー(午後)
1月下旬~2月下旬	1dayインターンシップ等を実施
2月13日・20日	就職活動前最後の企業人事担当者との交流会
3月12日	ふるさと就職フェア

特徴1: 学生の対象を広く設定

多くの学生がインターンシップに参加できるよう、石川県内の企業に興味・関心を持つ就職活動前の全ての高専生以上の学生を対象としている。

特徴2: 2段階のマッチングの実施

企業と学生が直接対面する「インターンシップフェス」とネット上でマッチングを行う「Webマッチング」の2段階でマッチングを実施。

特徴3: 就職活動を意識した通年スケジュール

就職活動が始まる前までの年間を通じたプログラムを設定しており、インターンシップで参加した経験を就職活動で活かすことができる流れとしている。

- ・堺市、堺経営者協会、南大阪地域大学コンソーシアムが共同で設立
- ・低予算、小規模体制にも関わらず、学生200名以上、100事業所を超えるマッチングを実現
- ・今後は堺市の理解や市内企業の魅力に触れるプログラムを実施し、インターンシップの質の向上を目指す

■連携組織の概要

- **設立の中心的な機関**：自治体、経済団体、大学コンソーシアム
- **設立時期**：平成23年に堺経営者協会と南大阪地域大学コンソーシアムと堺市が共同で設立。
- **設立の目的**：堺・南大阪地域を中心とした企業・団体・自治体等の協力を得て、若者の人材育成に寄与すること。
- **運営主体**：連携組織（自治体、経済団体、大学等）
- **運営予算負担機関**：自治体、経済団体、大学等
- **予算額（平成27年度）**：約200万円

● 実施状況：

	参加学生数	受入事業所数
平成26年度	257名	99事業所
平成27年度	268名	110事業所

● 組織構成：

大学等	経済団体	企業	自治体	公的機関	その他
1機関※	1機関		1機関		

※大学コンソーシアム

【これまでの経緯（沿革）】

- **平成11年**
南大阪地域大学コンソーシアムの前身である堺南大阪地域インターンシップ推進連絡協議会と近隣大学と堺市がインターンシップを開始
- **平成14年**
堺経営者協会がインターンシップを開始
南大阪地域大学コンソーシアムが設立
- **平成16年**
南大阪地域大学コンソーシアムと堺市が共同でインターンシップを開始
- **平成23年**
堺経営者協会と南大阪地域大学コンソーシアムと堺市が共同で堺市のインターンシップ事業を実施するため、堺・南大阪地域インターンシップ推進協議会を設立

■活動内容の特徴

●産学官の強みを活かした連携

➢ 各機関で実施していた取組を集約

堺・南大阪地域インターンシップ協議会（以下、協議会）が設立される平成22年以前は堺経営者協会、南大阪地域大学コンソーシアムがそれぞれでインターンシップ事業を実施していた。堺経営者協会では平成14年から厚生労働省の事業を受託し、インターンシップを開始。平成20年に事業が終了した後は地域の人材育成の観点から独自予算で継続して実施していた。一方、南大阪地域大学コンソーシアムは、産学連携、教育推進、地域活性化の取組の一環として、平成16年にインターンシップ事業を開始した。

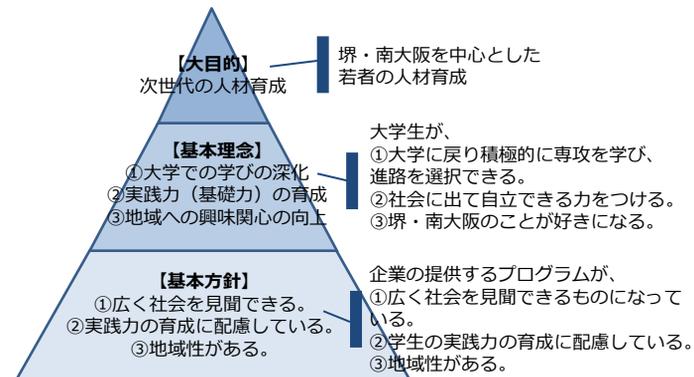
堺経営者協会は企業との連携は強いものの、大学との連携が弱く、南大阪地域大学コンソーシアムは大学との連携、産学連携推進の取組実績があるが、個別の企業との連携が弱かった。また、堺市では、企業への雇用支援や産学連携を推進してきており、3機関で連携することで、各機関の強みを活かした取組が可能となることから協議会の設立に至った。

➢ 「地域」を軸とした目標設定

協議会は連携に際し、「インターンシップ事業の趣旨・目的を踏まえて、堺・南大阪地域を中心とした企業・団体・自治体等の協力を得て、若者の人材育成に寄与すること」を目指し、具体的な目標として、大目的、基本理念、基本方針を設定している。

協議会は堺市を中心とした地域連携の取組であることから、各段階において「地域」を軸とした目標が提示されている。大目的では堺・南大阪を中心とした若者の人材育成（次世代の人材育成）、基本理念ではインターンシップに参加した学生への教育効果、そして基本方針では企業の提供するプログラムの価値と質に関する目標を設定している。

●インターンシッププログラム目標



堺市を中心として産学官連携による人材育成を実現

成長段階	設立機関	財源	予算額
拡大期	大学コンソーシアム 自治体（市） 経済団体	左記3者の 負担金	約200万円

3機関対等の連携組織

協議会の運営は、3機関の対等な立場を前提としており、各機関の強みを活かした役割分担で実施している。運営予算は堺経営者協会と南大阪地域大学コンソーシアムと堺市による負担金（各50万円）と、堺経営者協会や南大阪地域大学コンソーシアムの会員でない大学から徴収する情報提供料（各校2万円）で構成されている。

●小規模体制での効果的な取組

各機関で分担した運営

インターンシップの運営は、3機関それぞれが事務局機能を分担して行っている。堺経営者協会は受入企業の開拓と受入れ後のフォロー、南大阪地域大学コンソーシアムは加盟大学を通じた学生への広報とフォロー、堺市は事業管理と、3機関それぞれの特性を活かした運営を実現している。

協議会の業務に関わっている人員は各機関から3名の計9名であるが、実働はそのうち3名となっている。平成27年度は、関係者全員が参加する年5回（臨時1回を含む）の全体運営会議と、実務担当者3名による1ヶ月に1回程度の実務担当者会議を開催し、関係機関の連携の確認・強化をしている。協議会には、専任担当はおらず、全員が兼務で協議会の業務を行っている。少人数体制であるため、業務のキャパシティを把握するとともに、毎年ほぼ同じスケジュールで運営し業務をルーチン化することで、安定的な実施・運営を可能としている。

実施しているインターンシップの内容

協議会は、主に堺市内の企業と南大阪地域やその周辺地域に所在する大学の学生を対象として、学生の夏休みに1週間～1か月の実習期間を設けて、主に「就業体験型」と「課題解決型」のインターンシップを行っている。その内の多くは5日～10日間の就業体験型インターンシップである。学生の募集は大学のキャリアセンターと連携して行っており、「インターンシップ論」などの授業にインターンシップへの参加を組み込み、協議会のインターンシップ制度を活用している大学もある。地元の各業界と連携したプログラムを提供する課題解決型インターンシップは、金融、旅行業界、自治体の人気業種でのインターンシップのマッチング選考に漏れた学生への対

策としてスタートしたが、現在では、参加した学生が達成感を得られるということで、人気が高い。

インターンシップ実施前には、インターンシップへの参加目的を明確にするため、学生向けに意欲向上と責任感の醸成をはかる「インターンシップ合同オリエンテーション」を実施し、ビジネスマナーや昨年度参加した学生の体験発表、同一・類似研修先の学生の顔合わせなどを行っている。インターンシップ実施後は、インターンシップの成果や課題を振り返り、学生の今後の就職活動に生かすと同時に、大学での学びへの還元を目的とした事後学習会を行っている。

また、大学と企業向けには事前にインターンシップ説明会、事後にはインターンシップ報告会を行って産学交流会を設け、大学教職員と企業担当者間の相互理解の促進を図っている。企業は、交流会の場で大学教職員からインターンシップに参加した学生の声・感想等を聞くことができ、自社の取組を振り返る機会にもなっている。

インターンシップの実施状況は、平成27年度に31校の大学等から268名の学生が参加し、受入事業所数は110事業所となった。学生数・大学数・企業数は年々増加しており、受入企業の開拓に力を注いだ結果、平成27年度に初めて100事業所を超えるなど、各機関の強みを活かした成果が出ているといえる。

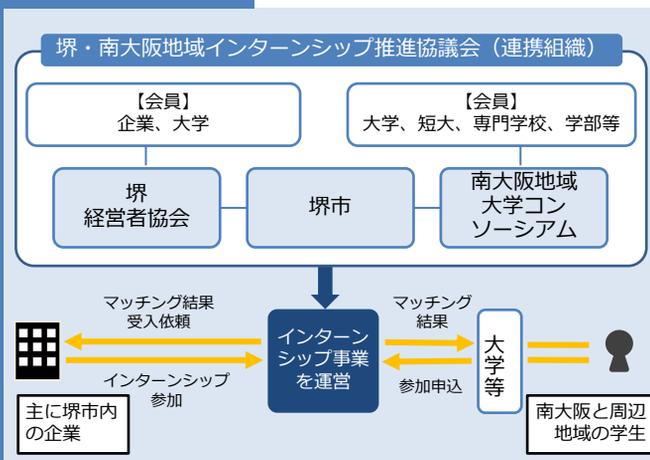
●事務負担の軽減とマッチング率の向上

今後に向けた課題として、インターンシップ実施数の増加と質の向上がある。

協議会は低予算・小規模体制での運営を特徴としているが、現在の予算、運営人員のままで、インターンシップ実施数を更に増加させていくためには、事務負担の軽減や役割分担の見直し等の改善が必要となる。また、現在のマッチング率は約7割となっているものの、学生は金融、旅行業界、自治体への希望が多く、一方で、堺市の企業は製造業が多く理工系の学生の採用ニーズが高いため、ミスマッチが生じている。今後はマッチング率向上に向けて、受入企業の開拓や、広域インターンシップの活用などを進めていく。

さらに、受入企業向けのセミナーの実施などにより、インターンシッププログラムの更なる質の向上も目指している。

運営体制図



運営の特徴

各機関の強みを活かした役割分担

堺経営者協会は受入企業の開拓とフォロー、南大阪地域大学コンソーシアムは加盟大学を通じた学生広報とフォロー、堺市は事業管理と、事務局業務を明確に分け、各機関の特性と活かした役割分担を行って、運営している。

低予算・小規模体制での運営

予算約200万円（平成27年度）、運営人員は9名（3機関より各3名。全員兼務で実働は実質3名）で学生200名以上、100事業所を超えるマッチングを実現している。堺経営者協会、南大阪地域大学コンソーシアムとともに、協議会設立以前よりインターンシップ事業を実施しており、そのノウハウ等が協議会の運営に活かされている。

南大阪地域大学コンソーシアムとは…

南大阪地域に位置する大学及び短期大学が、地域の学術機能に貢献し、相互の連携、企業・行政・学校・地域との連携を目指して、平成14年に設立。「大学連携教育プログラム」「大学・企業共同研究プログラム」「インターンシッププログラム」などの取組を行っている。団体会員の13大学・短大・専門学校と個人会員の9大学・短大・学部で構成されている。

- ・前身の事業からの実績を活かして産学公連携組織の基盤を構築
- ・単年度で700名を超える学生が参加するインターンシップを実施
- ・運営の仕組み化と事務局のコーディネーター機能の充実で効率的かつ効果的な運用を実現

■ 連携組織の概要

- **設立の中心的な機関**：大学等、経済団体、自治体
- **設立時期**：平成14年度～21年度までの厚生労働省委託事業の終了により、山口県の委託事業支援を受け、平成22年4月に設立。
- **設立の目的**：未来の産業を担う人財を育成するとともに、その人財を地域企業に結び付け、山口県の活性化に貢献する。
- **運営主体**：連携組織（経済団体）、大学等
- **運営予算負担機関**：大学等、経済団体、自治体
- **予算額（平成27年度）**：1,633万円
内訳：経済団体25万円、県経営者会館15万円、大学等510万円、県委託費850万円、その他（平成28年度：県委託費が2,012万円へ増額）
- **実施状況**：※1day学習会等の参加者数は含まず

	学生申込者数	参加学生数	受入事業所数
平成26年度	809名 県内660名/県外149名	716名 県内583名/県外133名	250事業所

● 組織構成：

大学等	経済団体	企業	自治体	公的機関	その他
16校	5機関	2社	1機関	1機関	

■ 活動内容の特徴

● 県一丸となった産学公連携組織による多様な取組

▶ 山口県インターンシップ推進協議会設立の経緯

山口県インターンシップ推進協議会（以下、協議会）は、平成14～21年度まで実施した厚生労働省委託事業の終了後、山口県からの委託事業の支援を受けて、平成22年4月に設立。現在は、県の委託事業費と構成メンバーの大学等や経済団体からの会費によって運営している。

協議会の組織は、会長は山口大学学長、副会長は山口県経営者協会会長、理事に県内大学・高専・専門学校・企業及び経済団体の代表が就任。顧問に山口県商工労働部長と山口労働局長が就任しており、県一丸となった産学公連携による地域インターンシップ推進に向けた組織体制となっている。

▶ 協議会の多彩な取組

協議会は山口県経営者会館の中に事務局を設置している。大学生等の職業観や就業意識の醸成及び若者の県内就職志向を醸成することを旨とし、産学公一体となって多彩な取組を行っている。

● 参加学生と受入事業所のマッチング支援

- ・受入事業所との連絡調整、新規開拓
- ・受入事業所と大学等への情報提供
- ・参加学生の事前研修会、事前面談会、マナー研修会の開催

【これまでの経緯（沿革）】

- **平成14年度～21年度**
厚生労働省「インターンシップ受入事業開拓事業」を山口県経営者協会が受託、実施
- **平成12年度～平成17年度**
「山口型インターンシップ運営協議会」を山口商工会議所にて実施。平成14年度から山口県経営者協会と協力体制で実施の後、平成18年度から山口県経営者協会へ移管
- **平成14年度～平成16年度**
経済産業省（中国経済産業局）「中国地域インターンシップ推進会議」を中国地域ニュービジネス協議会にて実施
平成17年度から山口県経営者協会へ移管
- **平成19年度～**
山口県「県外進学者インターンシップ促進事業」等を山口県経営者協会にて受託、実施（平成22年度からは山口県インターンシップ推進協議会にて受託、実施）
- **平成22年4月**
厚生労働省「インターンシップ受入事業開拓事業」終了に伴い、県の支援を受け、山口県インターンシップ推進協議会を設立

● 地域の産業・企業を学ぶ学習会の開催

やまぐちインターンシップ&キャリア学習フェアの実施

● 1day学習会※の開催

- **1人2社インターンシップの促進**（2社目は中小企業）
- **大学等における定期相談日の実施**

主に夏休みや春休みを利用したインターンシップのマッチング支援を行うとともに、多様な出会いの場を作る活動を行っている点に特徴があり、受入先企業や産業イベント、学内等で開催される1day学習会や、山口県最大規模の総合産業イベントである「やまぐち総合ビジネスメッセ」等での学生によるインターンシップ報告会などを実施している。

また、大学等が抱える課題などをテーマにした教職員勉強会や、産学協働でより良いインターンシップを進めていくために企業と大学等と一緒に学ぶ「地域コラボ会」など、関係者向けの取組も積極的に行っている。

更に、平成28年度の県委託事業で、参加学生への交通費・宿泊費の補助制度を創設した。

※1day学習会とは…

1日で完結する業界や職種を理解する学習会。学生が受入先企業や産業イベント等に出向く場合と学内開催がある。

産学公連携により効率的・効果的なインターンシップを実現

成長段階	設立機関	財源	予算額
充実期	大学 自治体（県） 経済団体	県委託事業費 構成メンバー会費	1,633万円

●専用サイトを活用した効率的な運営を実現

▶ 協議会が実施するインターンシップの流れ

協議会が夏休みや春休みを中心に実施しているインターンシップは、5日間以上（5日～10日が一般的）を基本としている。対象となる学生は、県内の会員校に在籍する大学3年生以下、大学院1年生、短期大学は1年生、高等専門学校は専攻科1年生及び本科4年生、専修学校は1年生となっている。県外の学生も積極的に受け入れており、山口県出身で県外の大学に在籍する大学生なども対象としている。

インターンシップの受入可能な企業は専用サイト「インターンシップ山口」を通して受入れの申請を行う。学生は専用サイトで受入可能な企業についてインターンシップの実習期間や場所、実習プログラムに関する情報を閲覧することができる。申込みは学生から学校を通して行うこととなっており、申込み後、約1ヶ月ほどの時間をかけて協議会によるマッチングが行われる。希望先の企業に関する情報や申込みから決定までの進捗状況などは、全て専用サイトにて確認することができる。

学生は協議会や各大学で実施するビジネスマナーなどを学ぶ事前研修を受けた後にインターンシップに参加する。終了後、学生は各大学で開催されるインターンシップ報告反省会や事後研修で、振り返りを行っている。

▶ 事務局運営の効率化・最適化

平成26年度では、協議会がインターンシップのマッチングをした学生は年間700名を超えた。県外からの学生の申込みも多く、全体の18.6%を占める133名が参加した。

この規模のマッチングを実現するため、協議会では運営の仕組み化と事務局のコーディネーター機能の充実を行っている。インターンシップの申請（受入）から実施までの必要な手続業務を専用サイト上に集約している。また、インターンシップを実施するために必要な申込書や覚書、契約書等の書類をフォーマット化するとともに、申込からマッチング、実施状況まで専用サイト上で共有できる仕組みを構築し、事務局の運営業務を効率的に行うだけでなく、受入企業の事務負担の軽減も図っている。

更に、インターンシップに関する様々な取組を円滑に運営するため、事務局には企業勤務経験のある4名のコーディネーターが常駐し、

企業や大学など各関係機関との調整、受入企業の開拓、学生向け事前研修の実施等を行っている。企業の受入プログラムの内容についてもコーディネーターが管理し、より高い教育的効果を目指して受入企業に対するアドバイスを行っている。

●より多くの学生への機会創出と質の向上に向けて

協議会では、学生が山口県で働くことを学ぶ「やまぐちインターンシップ&キャリア学習フェア」を産学公が連携して毎年開催している。インターンシップに参加した学生が成果を発表するポスターセッション、インターンシップ受入企業が自社の概要を紹介する1分間PR、企業ブースでの個別相談などが行われ、これからインターンシップに参加する学生が、インターンシップや山口県内の企業について知ることができるプログラムとなっている。インターンシップに参加した学生にとっては、自分の体験を振り返り、多くの人に伝えることによって学びを得られる場であり、企業にとっては1日で多くの学生に自社を知ってもらえる機会となっており、それぞれにとってメリットのある取組となっている。

また、より多くの県内・県外の学生が参加できるよう、学生や企業のニーズに合わせたインターンシップの実施に向け、新しい取組にチャレンジしている。例えば、学生の希望は人気企業へ集中する傾向が見られることから、1人2社のインターンシップを推進し、1社目は希望企業、2社目に地元の中小企業でのインターンシップの参加につなげる取組も始めている。

山口県は東西に広く、産業の集積地や大学等の教育機関が県内に点在しているため、学生の交通費等の負担が大きく、遠方の企業への参加がしづらい環境となっている。そのため、今後は遠方の企業へ学生が参加しやすい支援を行っていくことを検討している。

更に、企業の実習プログラムを改善する取組も進めている。映像等を取り入れた企業の魅力発信や、分かりやすいカリキュラムの見せ方など学生への企業情報の提示の仕方について改善案を示し、学生が企業の魅力をより理解しやすくなるような支援を行っている。

協議会の取組は、山口県内に産学公連携の基盤として地域に定着し、次のステップとして、更なる取組の充実を目指している。

インターンシップ実施の流れと運営の特徴



特徴1：県内全校参加の推進体制

県内の全校参加を目指し、県内大学・高専・短大・大学校・専門学校の16校が参画する取組となっている。

特徴2：専用サイト

企業の受入内容の掲載、受入企業の閲覧、申請等インターンシップの一連の流れを「インターンシップ山口」のサイトに集約して実施することで、効率的な運営を実現している。また、申込書を始め、覚書、誓約書等をフォーマット化し、専用サイトで申請・管理。

特徴3：コーディネーター

事務局には4名のコーディネーターが常駐。インターンシップのマッチングや関係機関との調整、学生向けの事前研修等実施し、円滑な運営をサポート。

- ・設立当初から、連携機関からの支援により、自立した運営を実現
- ・年間1,000名以上の学生のインターンシップをコーディネート
- ・地域の信頼を得て、設立から15年を迎えた

■連携組織の概要

- **設立の中心的な機関**：経済団体、大学等
- **設立時期**：平成12年8月に福岡県インターンシップ推進協議会を設立。平成23年5月に福岡県以外の広域との連携を視野に九州インターンシップ推進協議会へ変更。
- **設立の目的**：地域をあげて産学官で連携したインターンシップの普及や推進。
- **運営主体**：連携組織（経済団体）
- **運営予算負担機関**：大学等、経済団体、企業
- **予算額（平成27年度）**：2,500万円

●実施状況：

	参加学生数	受入事業所数
平成27年度	1,122名 春季246名・夏季876名	300事業所 春季109事業所・夏季191事業所

●組織構成：

大学等	経済団体	企業	自治体	公的機関	その他
29校	20機関	28社	3機関	2機関	3団体

【これまでの経緯（沿革）】

- **平成10年3月**
インターンシップの試験的な実施（春季）
参加大学：4大学、参加者：31名、受入企業：11社
- **平成10年7月**
インターンシップの試験的な実施（夏季）
参加大学：4大学、参加者：44名、受入企業：21社
- **平成11年11月**
第1回九州地域インターンシップ推進連絡協議会開催
- **平成12年8月**
福岡県インターンシップ推進協議会設立
- **平成14年8～9月**
本格的なインターンシップを開始
参加大学：20大学、参加者：243名、受入企業：84社
- **平成23年5月**
名称を九州インターンシップ推進協議会へ変更
- **平成27年2～3月・8～9月**
中期実践型インターンシップの試験的な実施（春季・夏季）

■活動内容の特徴

●継続のポイントは「財源」と「運営体制」

➢ 設立当初から受益者負担による自立した運営

設立から15周年を迎えた九州インターンシップ推進協議会（以下、協議会）は、個別企業が構成メンバーとして連携する組織であり、自立した運営による活動が特徴である。地域の大手企業や中小企業など400社以上が協議会に参加している。地域のインターンシップの普及と推進を目的に、企業、経済団体から有志の支援を受けて運営をスタートし、現在もなお自立した運営を継続している。公的予算で運営している連携組織の場合、予算の拠出がなくなると連携組織を継続できなくなるリスクがあることから、協議会では自立した運営を意識して実施している。

協議会の運営予算は、加盟大学からの1校10万円の加盟金と学生のインターンシップマッチング数に応じた事務諸費1件1万円の拠出、さらには企業・経済団体からの1口1万円以上の支援金により構成されている。協議会事務局のスタッフは毎年、企業や経済団体へ支援依頼を行い財源を確保しており、予算は主に事務局スタッフの人件費を含む運営費に充てられている。

平成27年度時点では自治体は予算を拠出していないが、理事会等への参加とともに、インターンシップの受入機関としての役割を担っている。協議会の自主的な組織の設立、財源を含めた自立的な運営は、理想的な組織形態として自治体からの評価も高い。

大学からは、地域企業と学生の公平なマッチングの実施、大学のインターンシップ業務の効率化など協議会ならではのインターンシップとして評価を得られている。

また、財源内訳では一部の企業や経済団体からの支援金に頼る面があったが、今後はより多くの企業や経済団体の理解を得て、支援してもらえるよう取り組んでいる。

➢ 目的に応じた3つの組織による運営体制

協議会では、「理事」「幹事」「構成メンバー」の3つの組織を設置している。「理事」は自治体、大学等、経済団体、企業からなる50機関で構成され、協議会の予算や決算等の決定を行っている。「幹事」は自治体、大学等、経済団体、企業からなる21機関で構成され、協議会の取組の方針・方向性を決めている。「構成メンバー」は自治体、大学等、経済団体からなる46機関と監事・顧問各2機関で構成され、協議会の取組や運営に協力している。また、上記3組織とは別に大学担当者会議を設け、具体的なスケジュールの調整や情報共有等を大学担当者で行っている。

●各組織の役割

理事	予算や決算等の決定権限を持つ。
幹事	協議会の取組の方針・方向性を決める。
構成メンバー	行政機関、主要大学、経済団体等で組織し、取組や運営に協力する。

自立した運営で地域連携インターンシップの取組を実現

成長段階	設立機関	財源	予算額
充実期	大学 経済団体	加盟金 マッチング事務諸費 支援金	2,500万円

●1,000名以上のマッチングを運営する事務局

▶ 事務局の一貫した活動によりノウハウや知見を蓄積

インターンシップのマッチングは協議会事務局を中心に実施している。事務局ではノウハウや知見を蓄積するため、企画・運営・実施を一貫して行っている。また、企業等への支援金の依頼も事務局の担当者が行い、財源確保から活用までを管理している。そのため、事務局担当者の専門人材としての意識が高い。

運営に際しては、インターンシップを経験した学生が運営スタッフとして参加している。まだインターンシップに参加していない学生などに対してインターンシップの意義、メリットを伝えることを目的に、広報活動やインターンシップ事前研修会、事後研修会の企画・運営、企業取材などを行っている。学生ならではの視点でインターンシップの意義を伝えることで、インターンシップへの理解が広がるだけでなく、学生自身が運営側を体験することによって社会経験も得られる機会となっている。

▶ インターンシップの取組内容

インターンシップは春休み、夏休みの期間を中心に実施している。また、インターンシップの効果を高めるために協議会主催で学生向けに事前研修会と事後研修会を行っている。事前研修会では、インターンシップ参加にあたっての心構え・マナー等を指導し、事後研修会では、インターンシップを振り返り、経験の今後への活用方法を考えるとともに社会人との交流を行っている。参加学生数は平成25年度から1,000名を超え、平成27年度は夏季と春季を合わせて延べ1,122名の学生がインターンシップに参加している。

協議会では、約2週間（実働10日間）のインターンシッププログラムを推奨しており、実施の中では最も多いプログラムとなっている。プログラムの一例としては「導入」「実施」「クロージング」の3つに分かれた内容が実施されている。「導入」では経営トップからの理念、創業期の話、学生への期待発信を行う。「実施」は各現場にて営業同行、事務補助等の就業体験を実施すると同時に、従業員からの体験談を聞く場となっている。「クロージング」ではインターンシップの振り返りや企業向けの企画提案のプレゼンテーションなどを行う。

大学としての参加のメリットは、協議会と連携することで受入企業の開拓やマッチング等を効率的に実施できる点が挙げられる。また、協議会は多数の大学と連携しており、学生が他大学の学生との交流ができること、学生の地元中小企業への理解が促進されるという点も連携の価値として評価されている。

受入企業にとっては、普段若者との接点が少ない中、学生を受入れることで、自社について若者にどう伝えたらよいか、魅力を感じてもらうためにはどうしたらよいかなどの気づきを得るきっかけと

なっており、企業の意識改革につながっている。また、他の企業の取組を知ることで刺激を受けたり、学生の視点から自社事業への気づきを得る企業もある。

学生向けの多様な取組のひとつとして、一般社団法人福岡中小企業経営者協会が実施している「地域」をテーマにしたPBLの取組「キャリアスクーププロジェクト（通称キャリスク）」への参加を進めている。キャリスクは大学や学年の異なる5～6名がチームとなり、地域の中小企業で活躍している社会人を取材し、地域で働く魅力を発信する専用WEBサイト『CREREA（クレリア）』に記事を掲載する3ヶ月のプログラムである。自らのキャリアを考えるきっかけとなる取組として、主に低学年の学生が参加している。

また、平成27年には新たな取組として中期実践型のインターンシップを実施した。地元の中小企業で課題を抱えながら人的・時間的な都合で取り組むことが難しい案件を、学生がチームとなり解決を目指すプログラムである。例えば、お弁当・惣菜の製造・販売企業での取組では、新店舗の新商品開発プロジェクトを実施した。店舗での実習、調査・商品企画の座学、マーケティング調査、試供品の作成、プロモーションの座学、販売促進策の立案、新商品の販売までを6週間かけて行った。

いずれも企業にとってメリットのあるプログラムであり、大学や企業へ推奨していきたいと考えている。

●更なる進化に向けての取組

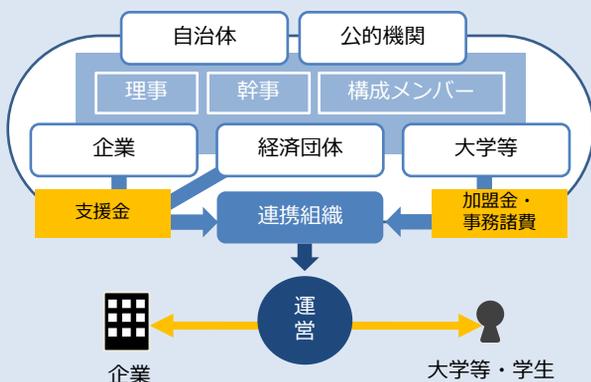
地域の信頼を得て、設立から15周年を迎えた協議会であるが、加盟大学や受入企業との連携強化、より安定的な運営の実現を目指して、協議会の法人化を検討している。法人化により、これまで事務局で多くの時間を費やしていた財源確保の問題を解消し、専門人材（コーディネーター）の育成に充てることで、協議会の取組の付加価値を向上していきたいと考えている。

また、更なる参加者数の拡大も目指している。福岡県内には約13万人の学生がおり、受入企業を増やしていくことで参加者数の増加につなげていく。

更に、実践型インターンシップの定着も図る。受入企業の多くは社会貢献として参加しているが、学生が企業の課題解決を目指す実践型インターンシップを促進することで、企業にとっての価値が高まり、企業のインターンシップへの理解・参加促進につながると考えている。

その他にも、福岡県以外の九州地域への活動の拡大、地域課題と連動したインターンシップ、グローバル人材育成など、更なる進化に向けた取組を進めている。

運営体制図



財源内訳

1：加盟大学からの加盟金

大学等

九州インターンシップ推進協議会に加盟する大学は加盟金（10万円/1校）を拠出。

2：マッチング実績に応じた事務諸費

大学等

学生と企業のインターンシップのマッチングが決定した場合に大学は事務諸費として1件1万円を拠出。

3：加盟企業・団体からの支援金

企業・経済団体

九州インターンシップ推進協議会に加盟している企業・団体は任意で支援金（1口1万円以上）を拠出。

平成24年度

産学連携によるインターンシップのあり方を調査・提言。企業における実践事例を取り上げた活用ガイドを作成

産学連携によるインターンシップのあり方に関する調査報告書



- 第1章：調査目的・実施概要
 第2章：インターンシップの教育効果について
 第3章：日本における長期インターンシップの普及状況や課題の整理
 第4章：教育的効果の高い長期インターンシップの普及・推進に向けて
 第5章：調査・ヒアリング記録

基本編



インターンシップの基本について、経営者自身の言葉や事例紹介で解説していきます。

「他社の事例をきちんと理解して、わが社の成長に役立つかたちで導入しよう！」

- インターンシップってなに？
- 素朴な質問
- インターンシップの導入プロセスとポイント
- 事例 新規事業立ち上げにおける活用事例『右腕』としての活用事例
営業・販路拡大での活用事例
学生の強みを活かした活用事例
- 経営者とインターン生によるインターンシップ座談会

導入してよかったこと、注意点などを、導入企業の経営者と学生が語ります

活用編 (テンプレート付)



インターンシップをスムーズに導入できるように、導入のポイントや便利なテンプレートをまとめて収録しました。

- STEP1 導入に向けた事前準備
 ・インターンシッププロジェクトの設計 ・受け入れ体制の整備と確認
 ・受け入れ体制のチェックポイント
- STEP2 インターン生の募集と選考
 ・募集告知のテキスト ・事前課題の設定 ・事前課題のチェックポイント ・選考面接のポイント
- STEP3 オリエンテーション
 ・共有と手続き、書類の作成
- STEP4 インターンシップの実施 (期間中)
 ・インターン開始後のフォロー ・インターン開始後の学生の成長の流れ ・状況別のアドバイス
 ・日報と月報の活用
- STEP5 修了面談と次の行動へ
 ・修了報告会と修了面談の実施

インターン生を採用する際の留意点

- インターン生の法的地位と労働関係法規の適用
- インターン中の事故やケガへの備え
- 企業に損害が生じた場合への備え

インターンシップを導入したい！と思ったら？

テンプレート：エントリーシート、共有シート、処遇概要確認書、誓約書、モニタリングツール

平成25年度

教育的効果の高いインターンシップの普及のあり方について調査。企業がインターンシップを実施する際に使用する書式類、企業と教育機関や地域をつなぐコーディネーターの育成に向けたガイドブックを作成

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



序章 調査目的・背景・実施概要

本調査の目的と研究事項、本調査の実施背景、国内インターンシップの現状と課題、国内のインターンシップの課題に対する方策、本調査での研究課題、本調査の実施概要、「教育的効果の高いインターンシップ普及推進シンポジウム」開催概要

- 第1章 教育的効果の高いインターンシッププログラム
 インターンシップの教育的効果、教育的効果の高いインターンシップ要件など
- 第2章 専門人材の要件と育成
 専門人材の役割と育成、専門人材の役割、専門人材の役割と機能、プログラム運営上必要な専門人材のコンピテンシー、専門人材の育成、専門人材の育成と認定、専門人材の継続学習など
- 第3章 産学協働教育基盤の構築と専門人材の配置
 産学協働教育基盤、産学協働教育基盤の構築と維持、専門人材の配置、社会的機運の醸成など

第4章 企業参画促進の仕組みと企業参画促進の仕組みとツール
 参画促進のためのツールと研修、参画促進のための研修、中小企業の魅力発信・学生の理解促進、整備すべきツールなど

第5章 教育的効果の評価と質保障のあり方
 プログラムの評価、教育的効果の評価など

- 第6章 事例紹介
 事例1 金沢工業大学 KITサマーインターンシップ
 事例2 岐阜大学 地域協働型インターンシップ
 事例3 京都産業大学 企業人と学生のハイブリッド
 事例4 高知大学 人間関係形成インターンシップ (SBI)
 事例5 九州インターンシップ推進協議会 インターンシッププログラム
 資料 インターンシップの流れと主な帳票

- インターンシップにおける専門人材 (コーディネーター) とは？
- 専門人材の実務的能力
- インターンシッププログラムの全体設計
- 開発期1：プロジェクト全体設計と企業との調整
- 開発期2：学生向けの広報・選考・動機付け

- 運用期1：企業の受け入れ環境準備
- 運用期2：学生への研修、大学との情報共有
- 評価期：目標設定・評価・振り返りを通して教育効果を高める
- テンプレート

平成26年度

共有型インターンシップの普及の在り方について調査・提言。学生と企業が共に育つ新たな「場」として「共有型インターンシップ」に取り組んだ実例、実践方法、将来展望をまとめた小冊子の作成

共有型インターンシップの普及に関する報告書



調査目的・全体概要

- ① インターンシップの実施状況に関する調査についての報告
 調査概要、経営課題/新卒の採用状況について、インターンシップの実施状況、インターンシップの実施目的・満足度、インターンシップを実施していない企業の回答
- ② シンポジウム開催についての報告
 概要、プログラム、事前申込み状況、講演要旨 (東京会場・大阪会場・福岡会場)、当日アンケート結果
- ③ 有識者による検討会合についての報告
 概要、発言要旨
- ④ インターンシップの更なる普及に向けて
 企業における「新卒採用等への取り組み状況に関する調査データ

共有型インターンシップ
 人が育ち企業が伸びる新たな「場」 (小冊子)

- 【問題提起】人材の確保と育成をどうするか
- 【実例報告】こうすれば企業を強くできる
- 【実践方法】明確な狙いを定めて一歩ずつ
- 【将来展望】新たな「場」が社会を変える

