

『第5回学生が選ぶインターンシップアワード』学校応募データ			
学校情報			
		学校区分	国立
		管理ID	200147
ISタイトル			
実践力養成型インターンシップ			
オリエンテーション 事前学習（実施項目）			
インターンシップ参加目的の明確化 インターンシップの内容説明 職業適性・自己理解などを深めるワーク 業界・企業・仕事内容の説明 応募書類の書き方の講義・レクチャー マナー等社会人基礎の講習・レクチャー 学生1人ひとりに対する目標設定 人事や社員による講義・レクチャー 社員との交流・座談会			
オリエンテーション 事前学習 内容詳細（自由記述）			
①事前準備（2～4月） コーディネーターが企業を訪問し、①経営と直結した課題、②課題解決が受け入れ団体の益になる、③参加学生の十分な学習効果が見込まれる、の3条件を基にプロジェクトを設計した。 ②説明会（4月） インターンシップ企業の特徴・課題・取り組むプロジェクトの目的と求められる成果を整理した冊子を作成の上、企業受入担当者を学内に招いた説明会を実施し、学生と企業の交流と課題意識の共有を図った。 ③マッチング（5～6月） 学生はコーディネーターから助言を受けつつ関心企業を絞り、応募書類を作成して受入担当者との面談に臨む。応募書類の作成では学生1人ひとりの動機・志望理由・インターンシップ以外の活動状況等を確認の上、それぞれの学びの目標を設定した。 ④事前研修（6月） インターンシップ開始後の活動を円滑に進めるため、社会人基本動作等のマナー研修や、受入企業の方から企業の基本情報や業務の基礎知識を学ぶレクチャーを実施した。 ⑤基礎力測定（6月） 学生の社会人基礎力（ジェネリックスキル）に対する学びへの自覚を促すため、外部テスト（PROG）を活用した自己能力の確認ワークを実施した。			
インターンシップ 実施項目			
【実務体験】実際の業務を一部実施 【実務体験】社員の外回りの業務への同行 【疑似体験】課題に対するグループワーク（企画立案、課題解決、プレゼンなど） 【疑似体験】課題に対する個人ワーク 【交流】社員の同行等による仕事見学オフィス・工場・研究所などの職場見学 【交流】社員との座談会 【交流】参加学生との座談会 【その他】職業適性・自己理解などを深めるワーク 【その他】人事や社員による講義・レクチャー			
インターンシップ 内容詳細（自由記述）			
当該インターンシップは徳島県内の企業・団体が抱える経営課題に対して、受入先担当者と学生チーム(1～4年生の学部混合)が約8ヶ月間にわたり協働して課題の解決を目指すプロジェクトベースのインターンシップである。インターンシップ先ごとに参加学生がチームを組んで取組み、現地活動と学内での活動を繰り返しながら課題の解決を図った。			
【個別事例の紹介】 2021年度に実施した株式会社NDKにおけるプロジェクト事例を紹介する。株式会社NDKは徳島県石井町に本社を置くオーダーメイドの制御装置の製造を主な業務とする企業である。これまで人事採用は代表取締役が担当してきたが、時代の変化への対応や権限移譲による組織の成長を企図した新しい人事採用の仕組みの検討が経営課題となっており、課題の解決に向けて「新しい人事採用のための仕組みを企画する」ことをインターンシップの到達目標とした。 インターンシップでは最初に「事前研修」として学内で業界の動向やプロジェクト参画における心構え等のレクチャーを実施した。プロジェクト開始後は会社を知るために仕事見学や職場見学を行った。外回り業務への同行についても企業理解を深めるため実施することを進行計画に組み込んでいたが、今年度は感染症対策のため実施できなかった。企業について理解が進んだ後は目標達成に必要な調査活動に取り組んだ。具体的には就職活動についての感想や考え方を探るための大学生へのインタビュー調査、就職活動支援を行なっている企業の方へのインタビュー調査、採用対象学生に伝達する魅力を絞り込むための受入企業社員へのインタビュー調査を実施し、これを基に、①人事採用フローのプロトタイプ作成、②リクルーターマニュアル、③社内体制整備の方針を作成し成果物とした。			
【全体の進行】 上述のように個別のインターンシップはプロジェクトの内容によって異なるが、共通のプログラムも実施した。「中間報告会」では全プロジェクトのインターンシップ生、受入先担当者、メンター教員、インターンシップOB・OGが集まり、グループワークの形で各プロジェクトを加速させるための意見交換を行なった。「最終報告会」ではインターンシップ生・受入先担当者それぞれからプロジェクトの成果について報告を行なった。2月には「学生振り返り会」を実施しインターンシップ生が得られた学びと気付きを振り返る予定である。			
協力社員の属性			
社長 役員 部長 課長（マネージャー） 主任（チームリーダー） 若手社員 社外の人（お客様、取引先など） 内定者			
具体的社員交流			
一例として、上述（設問21）で例示した株式会社NDKにおいては、最初にこれまで採用活動を担当していた代表取締役へのインタビューを実施し、現状の取り組みと考え方を確認した。次に役員や部局の長へのインタビューを実施し、各部署で必要とされる人材、採用が望まれる人材像等を確認した。主任や若手社員へのインタビューでは仕事の流れややりがい等を尋ね、社員から見た会社の魅力を探った。内定者に対しては入社の手続きや会社とのマッチングについての認識等、入社を理由を確認する調査を行った。以上のように会社のさまざまな階層の方々へのインタビューを目標達成に向けて必要な情報を得る機会とした。 その他コミュニティマーケティングを課題とする別のプロジェクトでは既存の顧客への聞き取り調査や交流プログラムを実施している。このように、学生はプロジェクトの必要性に応じて企業及びその業務と関連する多様な方と関わりを持つことになる。			

NO.

インターンシップ情報																						
開催月	2021年4月		2021年5月		2021年6月		2021年7月		2021年8月		2021年9月		2021年10月		2021年11月		2021年12月		2022年1月		2022年2月	
					学生の受入日数				通算30日程度				総受入人数				14					
対象属性（文理）	特に対象は決めていないまたは受け入れ先によって異なる																					
低学年参加	大学低学年を積極的に受け入れていて、参加があった																					
他学校などとの連携か？	いいえ				報酬・支給				その他 報酬・支給等はなし													
実施形式	一部オンラインで実施																					

フィードバック手法			
グループに対する口頭と書面の両方 個人に対する口頭と書面の両方			
フィードバック時間	1時間以上	フィードバック頻度	（2日間以上のプログラムのみ）期間中学生が参加した日は毎回行
FB内容詳細（自由記述）			
①各回の振り返り（随時） 各回の取り組みの最後には、随伴したコーディネーターを交えてその回の取り組みの意義、残された課題、次回の取り組み等について確認し、フィードバックを行った。 ②月次の振り返り（月一回） 1ヶ月に1回「リフレクションシート」を用いて個人の学びや気づきを記録するワークを実施し、実習期間を通して振り返るための蓄積とした。 ②報告会に向けてのフィードバック（年2回） 学生の活動状況・取り組み姿勢・プロジェクトの進捗についてコーディネーター、担当教員、受入担当者の3者による確認の場を設け、中間報告・最終報告の作成に臨む学生に向けたアドバイスを行った。 ②中間報告会（10月）・最終報告会（1月） プロジェクトの進捗の中間段階・最終段階において報告会を実施し、企業受入担当者と共に目標達成に向けた課題の整理や今後必要な取り組みの確認、目的意識の共有を図り、教員・受入担当者からレビューを受けた。 ③振り返り会（2月・フォローアップの欄に詳細記述） 終了後の振り返り会においても、コーディネーター・教員・企業からのフィードバックを実施する（予定）。			
フォローアップ 事後学習（実施項目）			
学生自身によるインターンシップ経験の振り返り・学びの言語化 個人面談 発表会・報告会			
フォローアップ 事後学習（自由記述）			
実施後のフォローアップとしては、インターンシップ実施前に実施した基礎力測定テストを再度実施する。その結果も参照しつつ、自身の成長とインターンシップを通じた経験の関係について考える面談や振り返り会を行い、学びの言語化を行う。振り返り会ではそれぞれの得られた学びを他のメンバーにも共有し、「自己評価の変化のきっかけ」「意識を変化させるために必要な経験」「経験をこれからの学びに生かすには」の3つの観点からインターンシップの振り返りを実施する。 また、取り組んだプロジェクトに対して意欲の高い学生、十分に目標達成できなかった思いの残る学生について、次年度のプロジェクトに支援者として参加してもらうサポーターの仕組みを設け、終了後も受け入れ企業の課題に継続的に取り組んだり、経験を生かして次年度以降のインターンシップ生のアドバイザーとして活躍する体制が整っている。			
工夫ポイント（自由記述）			
本インターンシップにおいては、教育的効果を上げるための肝はプロジェクト設計にあると考えている。 「オリエンテーションについて」で述べたように、本プログラムは2～4月にコーディネーターが企業を訪問し、①経営と直結した課題、②課題解決が受け入れ団体の益になる、③参加学生の十分な学習効果が見込まれる、の3条件を基にプロジェクトを設計する。インターンシップのために用意された課題ではなく企業の実際に抱える課題の解決を目標に設定し、受入担当者と共に目標達成まで辿り着く過程で直面する様々な困難を経験させ、振り返りを通じて言語化させることが重要であると考えている。 これを実現するための工夫としては、コーディネーターが目標と取り組みのズレや受入担当者と学生の意識の齟齬を察知できるようにそれぞれのプロジェクトに寄り添い、大きな脱線が起こらぬよう目標までたどり着くために伴走を行う形で進行を行なっている。			
教育的効果（自由記述）			
インターンシップの経験を今後の学びにつなげるための取り組みとして、まず応募する学生に対し、インターンシップへの応募書類（エントリーシート）作成の段階でコーディネーターが学生と面談を行い、学生の志望する専門分野や将来のキャリアと当該プロジェクトへの参加との関連について整理を促し、個々人の到達目標と紐付けを行なっている。 こうした個々の学生の情報はインターンシップ中の個別面談時のフィードバックや、終了後のフォローバックの際に活用している。特に「実施後フォローアップ」で述べた振り返り会では、インターンシップで得られた経験をこれからの学びにどのように生かすかについて考え、共有するワークを盛り込み、その後の最終面談では個別の学生に次のアクションにつながるフィードバックを行なう。			
改善活動（自由記述）			
本プログラムでは、学生だけではなく受け入れる企業側にも成長していただくことを強く意識している。そのための工夫として、学生と受入担当者は一つのチームであるという考えの基、成果物について企業に責任を持っていただくことに、プロジェクト設計の段階で経営者や経営的な意思決定が可能な役職の方を交えて合意をいただいている。受入企業に対するフィードバック・フォローアップも実施している。最終報告会ではインターンシップのマネジメントと成果の達成の観点から受入担当者にも報告を実施していただいている。さらに学生とは別に受入担当者による振り返り会も実施し、インターンシップを実施する企業側のメリット、負担、継続のための課題等を協議する。こうした取り組みによって、プロジェクト型インターンシップの取り組みが単年度で終わらず、複数年度にわたって一つの企業が継続的にインターンシップを実施するプロジェクトも実現している。また令和2年度よりインターンシップ受入企業各社から協賛金30万円の寄付を受ける体制が整い、プロジェクトの遂行にあたって必要な経費として活用可能な予算となっている。			