

地域連携型インターンシップガイド

受入企業も学生・大学もメリットのある
北九州方式の Win-Winインターンシップ

平成24年4月 作成

[平成26年1月改訂 /平成28年3月改訂]

平成29年1月 改訂

北九州地域産業人材育成フォーラム

インターンシップ研究プロジェクト

目 次

はじめに

第1章 インターンシップとは

- 1.1 インターンシップとは
- 1.2 インターンシップの分類と特徴
- 1.3 インターンシップの学生側のメリット
- 1.4 インターンシップの大学側のメリット
- 1.5 インターンシップの企業側のメリット
- 1.6 インターンシップの学生側の課題
- 1.7 インターンシップの大学側の課題
- 1.8 インターンシップの企業側の課題

第2章 インターンシップ実施に向けてのポイント

- 2.1 企業側の事前準備
- 2.2 学生側の事前準備
- 2.3 学生への事前宿題
- 2.4 受入オリエンテーション
- 2.5 スケジュール作成
- 2.6 インターネット環境の提供
- 2.7 名刺作成
- 2.8 日々の研修報告
- 2.9 かばん持ち
- 2.10 研修テーマ
- 2.11 研修報告会
- 2.12 研修後

第3章 フォーラムにおけるインターンシップ受入について

- 3.1 地域連携型インターンシップへの取組み（北九州方式の Win-Win のインターンシップ）
- 3.2 地域連携型インターンシップにより期待できる効果
- 3.3 インターンシップ受入れの流れ
- 3.4 インターンシップ未実施企業の事前の留意事項
- 3.5 インターンシップ受入れに関わる書式について

第4章 北九州地域産業人材育成フォーラムの取組みについて

- 4.1 北九州地域産業人材育成フォーラムについて
- 4.2 北九州地域産業人材育成フォーラムの産業人材育成事業概要

おわりに

はじめに

従来学生は、教科書や教師から知識を学ぶ割合が多かったと思います。しかし欧米にほぼ追いついた現在の日本では、欧米の教科書や教師から学ぶだけではなく、現実の社会、企業、NPOなど、リアリティからも、学ぶ必要が多くなってきているのではないのでしょうか。また、強い人材を作るためには、大学の外部で鍛えてもらうことも重要ではないのでしょうか。

一方、これからの北九州を考えたとき、地元の中堅・中小企業がもっと体力をつけ、強くなる必要があると考えます。具体的には製造業で言えば、基本的な『技術開発力』の向上や、顧客に対してアイデアやソリューションを提案する力、いわゆる『提案力』をつけることが重要だと思われます。また、中小企業の自立化への取り組みとして一部でチャレンジされている企業独自の最終製品を作る取組みの場合には、『商品企画力』、『マーケティング力』、『デザイン力』などの強化が求められます。さらに、女性の活用によるアイデアの多様化や、留学生の活用による海外のビジネスを行う力『海外展開力』が必要になることもあります。これらの力は見方を変えると、『スタッフ力』、『参謀力』をつけると言うことができるかもしれません。

中堅・中小企業はこれらの力を強化して、企業のポートフォリオ（複数の事業ドメイン）を多様化することが重要であり、これらの動きは新たな事業や産業の創出につながる可能性もあります。そしてそのためには地元中堅・中小企業が優秀な人材を確保することが必要となってきます。

また、大学を卒業する優秀な人材であっても、社会人基礎力の不足が大きな課題となっています。北九州地域産業人材育成フォーラムの取り組みは、社会、企業、NPOなどが協力することによって学生の力を付けると同時に、中堅・中小企業自身も学生から刺激・提案を受け、共に努力することにより、『技術開発力』、『提案力』、『商品企画力』、『マーケティング力』、『海外展開力』などを高める仕組み作りです。

これらの取組は、今まで高等教育機関に任せていた学生の教育を『街ぐるみで学生を育てる街』というコンセプトで、社会、企業、NPOもお手伝いしようという産学連携の一つの形です。そして特に連携のツールとして、インターンシップを取り上げ、「**大学と地域の双方が共に発展する好循環の創出をする**」ことを考えました。

本ガイドは、北九州地域産業人材フォーラムが推進する地域連携型インターンシップ（学生と共に中小企業も成長して行くことができる北九州方式・Win-Winのインターンシップ）の実践方法をガイドするものです。マニュアルではないので、参考にできる部分を自由に参考にいただき、独自のインターンシップを行ってください。

本フォーラムでは、行政、高等機関、産業がそれぞれ別々に行っていた機能を、お互いに連携・協働しながら産業人材を育成しようと考えています。

北九州地域の行政、企業、大学等教育機関が協働して、『街がひとを育てる、あたらしい教育』の在り方を、インターンシップ実施方法を工夫しながら研究し、その実践を通じて、北九州の将来をより明るいものにしていきましょう。

このインターンシップガイドは、北九州地域産業人材育成フォーラムの運営理念を踏まえ、産学協働で進める地域連携型インターンシップを、実践して行くための考え方や方法を取りまとめたものです。

第1章 インターンシップとは

1.1 インターンシップとは

インターンシップとは、一般的に学生が在学中に一定期間、企業や NPO等において、自らの専攻や将来のキャリアに役に立つ教育、就業体験を行うことと理解されています。

インターンシップはアルバイトとは異なります。アルバイトは企業と雇用契約を結び、報酬を目的に業務の一部分について就業することです。一方、インターンシップは参加する学生が自ら目的を持ち、就業体験の中でその実現を目指すもので、通常企業からの報酬はありません。

インターンシップの意義については、産学連携による人材育成、学生を媒体とした大学と産業界の情報交換及び知のレベル向上などがあげられ、体験する学生サイド、大学等の教育サイド、学生を受け入れる企業等のサイドのそれぞれにとって、様々な意義を有するものであり、各方面から積極的に対応していくことが望まれます。特に今後インターンシップの拡大・発展のために、企業が目的をもって積極的にインターンシップを導入していくことが必要になります。

学生側の意義としては、主体的で高い就業意識の醸成や自主性・独創性のある社会人基礎力の習得があげられます。

大学側の意義としては、教育研究と実地の経験を結びつけることで大学における教育内容・方法の改善・充実につながります。

企業側の意義としては、社会貢献・地域貢献、自社・業界に対する正しい理解の拡大、社内の活性化、若手社員の育成、地元大学との関係強化などがあげられます。さらに、取り組み方によっては、『技術開発力』、『提案力』、『商品企画力』、『マーケティング力』、『海外展開力』などの向上が期待できます。受入企業がインターンシップに期待するメリット（採用、課題解決、地域貢献等）はそれぞれ多種多様です。したがってどのようなインターンシップを実施するかは、基本的に受入企業が自主的に選択し、実施することが求められます。

1.2 インターンシップの分類と特徴

インターンシップには、『研修型』、『就業体験型』、『テーマ研究型』、『提案型』、『長期改善プロジェクト型』、『ハイブリッド型』など、表 1-1に示すような様々な形態・種類があります。

その中で、受入企業の実情に拘もあつた形で行われています。

表 1-1 一般的なインターンシップの分類と特徴

項目	名称	特徴
応募形式	企業からの公募型	・ ホームページなどで応募。 ・ 全国の学生が対象で、企業の認知度により応募数が左右される。
	大学→企業へ依頼	・ 大学より企業に受入要請を行い承諾されると学生が応募。 ・ 必ず応募があることを前提として要請するため、受け入れ人数や学生の専攻等の情報を早い段階で把握できる。
	企業→大学へ依頼	・ 企業から大学へ募集情報を提供し、学校を通して学生を募集。 ・ 公募型と同様に、企業の認知度により応募者数が左右される。

項目	名 称	特 徴
期 間	短期（1週間）	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の受入負荷は小さいが、短すぎて双方のメリットが小さい。 ・効果的に体験できるプログラムであれば、学生・大学とのネットワーク形成以上のメリットが期待できる。
	中期（2～3週間）	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップのメリットが期待できる短い期間。 ・大学とのネットワーク、社員意識の改善、社の習慣面の改善、企業のファンづくりに有効（学生側が気負わずに参加できる日数のため）。 ・学生の能力の把握もある程度可能。
	長期（3～6ヶ月） （週1日～連続）	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の受入負荷は大きいですが、十分な研修、体験、提案ができる。 ・中期でのメリットのほか、事業面の改善や大学との具体レベルの連携やシーズ取り込み、異分野における知見の導入などが期待できる。 ・学生の能力の把握について尙も有効。 ・単位認定や講義との調整など学校側の制度的な協力が必要となる。
内 容	A研修型	<ul style="list-style-type: none"> ・新人研修などのプログラムを流用できるので企業の負荷は小さい。 ・学生がプログラムにあわせる形になるため学生の特性を引き出すことには向いていない。 ・インターンシップの本来の目的である就業体験、働くことの喜びや厳しさの体験は難しい。
	B就業体験型	<ul style="list-style-type: none"> ・コピーや資料作成、データ採取・分析などの補助的作業を行い、企業と学校のやり方の違いを体験する。 ・学生は、就職後の仕事を実感できる。 ・企業にも労働力としてメリットがある。
	Cかばん持ち型	<ul style="list-style-type: none"> ・ベンチャー企業の社長のかばん持ち型として成果が出ている。 ・学生を同行した訪問をきっかけに新しいネットワーク構築も可能。 ・相手先の了解を取るなど煩雑さもある。
	Dテーマ研究型	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の強みと学生の興味をマッチさせたテーマを選択。 ・テーマ研究の結果は企業の情報としても有益。 ・『提案力』『商品企画力』『マーケティング力』『海外展開力』に関連するテーマであれば、より企業力のアップにつながる。
	E提案型	<ul style="list-style-type: none"> ・受入企業をより良くするための各種提案を依頼。 ・学生の新鮮な切り口での提案は魅力がある。 ・『提案力』『商品企画力』『マーケティング力』『海外展開力』に関連する提案であれば、より企業力のアップにつながる。
	F長期改善プロジェクト型	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の既存並びに新たな課題を取り上げ、時間をかけて改善。 ・長期にわたる会社業務の変化を体験。訪問の間に課題を出すことが出来るメリットがある。 ・『提案力』『商品企画力』『マーケティング力』『海外展開力』に関連するプロジェクトであれば、より企業力のアップにつながる。
	Gハイブリッド型	<ul style="list-style-type: none"> ・研修型＋就業体験型＋かばん持ち型などの自由な組合せで実施する。 ・実情にあった体制を取ることができる。

国内では、一般的に2週間程度で、達成感の得やすい、社員の基幹的または補助的な業務の一部を体験するようなインターンシップの形が数多く採用されています。他にも実際に仕事をしている社員に同席・同行する内容や職場や工場の業務を見学させるものもあります。

その他の例として『ベンチャー企業社長のかばん持ちインターンシップ』は、ベンチャー企業の社長に 2 週間程度同行して仕事ぶりや内容を垣間見る体験で、比較的人気があります。

また、『米国のビジネススクール』では 2 年間の学生期間のうち、昨後の半年間を企業に常駐して、勉強してきたことを実際のコンサルティング業務として実践する例もあります。

さらに昨近では、大企業が学生をインターンシップで大量に受け入れ、その中の優秀な学生に対して採用の可能性を示すなど、採用に的を絞った性格のものも出てきています。

インターンシップは目的、規模、実施方法や実施期間、参加する学生のレベルや受け入れ側の企業の実力など、様々な要素により構成されます。しかも、インターンシップの実施においては、学生、企業双方に様々な問題や課題も発生します。

ここで、インターンシップのメリット、課題について学生側、大学側、企業側から考えてみたいと思います。

1.3 インターンシップの学生側のメリット

インターンシップは、学生が数週間～数ヶ月という長期間、実際に企業に身を置いて就業するといふところが、企業面接や交流会などと大きく違う部分です。この特徴により学生はインターンシップ独特のメリットを得られます。また近年、インターンシップを卒業の単位として認定する大学が増えつつあります。

インターンシップの学生側のメリットは表 1-2に示すように整理することができます。

表 1-2 インターンシップの学生側のメリット

項目	内容
学生の人格形成	・挨拶、報告、連絡、相談などの社会人としての基礎力が身に付く。
専門的知識や技能の修得	・会社、社会で役に立つ専門的知識や技能とは何かの理解、またそのレベルアップができる。
自己学習能力の開発	・自発的に必要な学習課題を探索し、計画を立てて、継続的に学習する能力を身に着ける。
自立起業家精神の醸成	・自らビジネスモデルを立て、ビジネスプランに沿って困難に立ち向かう精神を持つことができる。
人的ネットワークの構築	・他社に尽くすことによる人的ネットワークの構築方法を学ぶ。
社会人の思考法の習得	・社員と長時間活動をともにすることで社会人としての思考法や、アイデアづくりに関する思考法を学ぶことができる。
自らの職業適性の把握	・業種・職種に関する適性を業務の体験から知ることができ、就職活動をする上で、業界、企業の選択に参考になる。 ・インターンシップに参加した学生同士の情報交換により、さらに自分に適した企業の選択が可能になる。
研究や学習への寄与	・企業には自らの専攻分野と関係する事業を行う現場があり、その活動を実際に目にするすることで、知識の助けとなり、さらに研究テーマやアイデア構築の助けとすることができる。
事業の仕組みの理解	・長期間企業に身を置くことで、事業の時系列的な流れや、業務の仕組みなどを理解することができる。

かばん持ち体験	・企業が外部と打ち合わせなどをする席に同席し、企業活動を垣間見ることができる。
就職面接	・就職面接試験で、インターンシップの経験をPRすることができる（履歴書に書ける）。

1.4 インターンシップの大学側のメリット

インターンシップの大学側のメリットは、表 1-3のようなものが考えられます。

表1-3 インターンシップの大学側のメリット

項目	内容
研修	・教育研究と実地の経験を結びつけることで大学における教育内容・方法の改善・充実につながる。 ・大学の教育内容の多様化をすすめることができる。
就業体験	・就職活動の準備活動のひとつを提供できる。
企業との連携強化	・インターンシップの実施を通して企業との関係を新たに作ることで、その後の共同研究などより深い連携につなげることができる。
理論の実践	・大学で教えている理論がどのように社会で活かされるか。またどのような理論が社会で役に立つかの理解が深まる。
学生の学習目的の明確化	・学生が、社会に必要な理論、能力の把握を把握することによって、単位が取りやすい、取りにくいに代わる適切な単位を選択するようになる。
社会ニーズのカリキュラムへの反映	・欧米に追い付いた日本が、より先端の理論を構築するためには、社会との連携を深める必要があり、それが可能となる。
共同研究の創出	・社会のリアリティとの連携により新しい共同研究が構築できる。
大学の特色づくり、大学のPR	・「街ぐるみで学生を教える街」との連携により、より実践的な大学教育が可能となる。

1.5 インターンシップの企業側のメリット

インターンシップの受け入れ側である企業は、社会貢献活動や社会的責任を果たす上でやむを得ず学生を受け入れることも多く、必ずしもメリットを感じていない場合もあります。

しかし、企業活動の一環としてインターンシップを行う以上は、何らかのメリットが得られるようなインターンシップを実施したいと考えています。

インターンシップは、企業側から見た場合、学生という社内の人間とは考え方や価値観の異なる人材を長期間受け入れるという特殊性のある業務となります。受け入れ経験の多い企業の中には様々な具体的な利点があることを知って活動するところも少なくありません。インターンシップの企業側のメリットを表 1-4に示します。

表 1-4 インターンシップの企業側のメリット

項目	内容
作業補助	<ul style="list-style-type: none"> ・就業体験として、実際に補助的作業を行ってもらう。
若手社員の能力向上	<ul style="list-style-type: none"> ・学生の実習指導を若手社員が担当することにより、実習の企画、調整、実施、学生への指導などの経験を通して社員の成長が期待できる。また、育成のノウハウや課題解決能力の向上を図ることができる。
新しいネットワークの構築	<ul style="list-style-type: none"> ・学生を同行させることで、いろいろな面談の機会をもつことにより、新規の相手など、新しいネットワークの構築が期待できる。
テーマ研究と提案	<ul style="list-style-type: none"> ・企業と学生のお互いの強みを生かした研究テーマ設定により、研究成果が企業にも役立つとともに、学生から積極的に改善提案などを受けすることができる。 ・新たなメンバーが加入し、新しい視点で取組むことにより、旧来の企業組織に対し好影響を与える機会が増す。 ・『提案力』、『商品企画力』、『マーケティング力』、『海外展開力』に関連するテーマであれば、より企業力のアップにつながる。
事業に対する学生の理解・愛着の醸成	<ul style="list-style-type: none"> ・事業の意義を学生が理解し企業への愛着を醸成することができる。
事業への新しいアイデアの導入	<ul style="list-style-type: none"> ・先入観を持たない学生との様々な場面での意見交換を通して、事業に新しいアイデアを取り入れることが期待できる。 ・企業と学生とのお互いの強みを生かした研究テーマ設定により、研究成果が企業に役立つとともに、学生から積極的に企業への改善提案などを受けすることができる。
業務改善につながるアイデアの導入	<ul style="list-style-type: none"> ・社内の人間にとっては当たり前な習慣でも学生にとっては当たり前でないことは意外と多い。学生からの忌憚ない意見を聞くことで業務改善につながるアイデアを導入していくことが期待できる。
優秀な人材確保機会の増大	<ul style="list-style-type: none"> ・大学ではインターンシップの単位化が進み、学生のインターンシップニーズは高まりつつある一方で、受け入れ企業数は慢性的に不足している。インターンシップにより、優秀な人材を獲得する機会の増大が期待できる。
採用活動への寄与	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップを通して学生の能力や適性を確認することができる。 ・概ね二週間ほどのインターンシップの実施により、考え方や適性などある程度掴め、採用時の参考にすることができる。
提携大学との連携作りへの寄与	<ul style="list-style-type: none"> ・提携大学との連携をきっかけに、学生⇄社員の相互研修や共同研究など、人材育成や事業アイデア育成につながる様々な連携が期待できる。
社内の活性化	<ul style="list-style-type: none"> ・新たなメンバーが加入し、新しい視点で取組むことにより社内に良い意味での緊張感が生まれ、社内活性化、社員間の連携の醸成が期待できる。
企業の好感度向上	<ul style="list-style-type: none"> ・受け入れた学生が企業のファンとなり、企業の評判を口コミで向上させることができる。・付近ではインターンシップを受け入れる企業は良い企業との評判が立つ場合も多い。
学生・学校に関する情報収集	<ul style="list-style-type: none"> ・今時の学生の意識レベル、所属学校の学生の質や先生方の取組姿勢などについて情報収集ができる。

■ 受入企業が期待するメリット（学生との Win-Win）

受入企業の期待するメリットは多種多様である。

- 1) 最初から採用目的とは言わないができれば結果的に採用につなげたい
- 2) 自社の採用に繋がらなくても、地域の企業の良さを理解し、地域の企業に就職してもらいたい
- 3) 企業が困っていること、やってほしいことを学生の視点で解決してもらう
- 4) 学生に課題を見つける体験をしてもらい、その課題を会社の人々と解決してもらいたい
- 5) インターンシップで体験したり、理解した企業の良さを広く大学や学生、地域に広報してもらいたい
- 6) インターンシップを通じて受入企業と教員（指導教員など）が知り合うきっかけをつくり、大学との距離をちぢめる。将来は共同研究などにつなげる

■ 企業にメリットのあるインターンシップを実施するには

- 1) 受入企業が期待するメリット（複数でも可）を、インターンシップ生の受入前に社内で明確に整理する
- 2) 期待するメリットを得るために必要な方法を議論する（採用なら相互の信頼関係、課題解決提案なら、適切なテーマの設定）
- 3) 受入時に学生がインターンシップに期待するメリットを聞き、また受入企業もインターンシップに期待するメリットを話し、どの辺を目標に、どのようなインターンシップを行うか議論する
- 4) 受入企業が学生を社員同等に扱うので（お客さんとしては扱わないので）、働くことの厳しさを体験することになることもきちんと伝える
- 5) 最終的には成人した人間として受入企業に提案することにより何らかの貢献を期待していることを伝える
- 6) 受入企業は大学との距離を縮めるチャンスとしてインターンシップを捉え、さまざまな機会（日誌、発表会、報告書など）に大学との接点を探す

1.6 インターンシップの学生側の課題

インターンシップには企業側、学生側双方で解決すべき点も数多くあります。インターンシップの学生側の課題として、表 1-5 に示めすことが考えられます。

表 1-5 インターンシップの学生側の課題

項目	内容
受入企業に関する情報網	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップの受入企業の情報がなく探すことが難しい。 ・インターンシップの取組が遅れている地域での受入を学生が希望する場合、該当地域の優良中堅・中小企業が受け皿となっていない。
自主的な計画立案の経験の不足	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップ参加者が、自主的に計画と目標を設定する訓練を受けていない、あるいは不足している場合、計画策定に時間が掛かる場合がある。
研修内容・業務に関する学生と企業側のニーズの不一致	<ul style="list-style-type: none"> ・学生がインターンシップで実施したい研修と企業側で対応できる研修の内容が異なる場合がある。 <p>(例：かばん持ちの場合、企業の事情で社員に同行ができない)</p> <p>(例：実習の内容が「就業体験」として本人のイメージが合わない)</p>

目的の共有	・インターンシップについて受入企業と目的の共有ができていない場合がある。「研修型」か「就業体験型」か等、目的の共有と相互の理解が必要である。
ビジネスマナーに関する習得の遅れ	・挨拶、言葉遣いなど基礎的なビジネスマナーを習得していない場合がある。
就職活動への経験	・「研修」的な内容が多く、就職活動の上で参考にならない場合もある。 ・就職面接試験でアピールできるような「就業体験」ができない場合もある。
安全面	・突発的な事故への対応力が不足している場合がある。
費用面の負担	・希望する企業が遠隔地の場合、通勤費、食費、宿泊費などが必要となる。

1.7 インターンシップの大学側の課題

インターンシップの大学側の課題としては、表 1-6 が考えられます。

表 1-6 インターンシップの大学側の課題

項目	内容
受入企業開拓	・大学は受入企業を開拓する業務が生じる。
単位化	・インターンシップの単位化など、新たなカリキュラムの検討が必要となる。
マッチング	・インターンシップを希望する学生の募集とその各受入企業へのマッチング作業が必要となる。
ビジネスマナー	・学生が挨拶など基礎的なビジネスマナーを習得していない場合は、大学において研修を行うなどの準備が必要となる。
授業、研究活動への影響	・研究室の指導教員によっては、インターンシップによって研究活動に影響が出ることを不安視する場合もある。

1.8 インターンシップの企業側の課題

インターンシップを地域連携の一環として実施することを考えた場合、受入のための準備が企業側でできていないことが尠も大きな課題です。その他の課題も含めて表 1-7にインターンシップの企業側の課題を示します。

表 1-7 インターンシップの企業側の課題

項目	内容
インターンシップへのメリット設定、業務にあったインターンシップのプランづくり	・企業ではインターンシップにどのようなメリットを設定すべきか判断しづらい場合が多い。 ・インターンシップを受け入れる際に、社内のどのような資源を活用して、どのような日程を組めばよいかを、ゼロから考えることが必要な企業が多い。
インターンシップへの経験・ノウハウの不足	・受け入れた経験がないので、受け入れ方法が分からない。 ・受け入れに対する社内サポート体制をどのように取ればよいか分からない。

学生の意欲の維持やサポート	<ul style="list-style-type: none"> 学生によっては慣れない業務についての場合に目的意識を見失う場合もあり、企業側メンバーによるケアが必要となることも考えられる。
学生の目的・適性にあったプログラムの提供	<ul style="list-style-type: none"> 学生の目的・適性に合わないプログラムの場合、学生と企業の双方にとって負荷がかかる研修となるが、事前に把握することが事実上不可能であることから学生に合ったプログラムを提供することは難しい。そのため、実習中の早い段階でプログラムを軌道修正するなどフレキシブルな対応が必要となる。
秘密保持対策	<ul style="list-style-type: none"> 実習中に学生が知り得た自社及び関係企業の情報に対する秘密保持の徹底が必要である。
採用活動への活用方法	<ul style="list-style-type: none"> 採用活動にインターンシップをどのように活用すればよいか分からない。
その他	<ul style="list-style-type: none"> 将来的な自社のファンを作るといった意識がない。

第2章 インターンシップ実施に向けてのポイント

2.1 企業側の事前準備

インターンシップを初めて行う企業も、すでに何度もインターンシップを行った企業もあると思います。そこで、本章では基本のポイントを記述しています。

インターンシップの内容のレベルアップを図る場合には、**ステップアップ!**の項目を参考にしてください。

インターンシップ受入のメリット（目的）を仮決めしよう

インターンシップには事業面、社内の活性化、社員教育など様々なメリットがあり、初めて実施する場合には目的の設定はなかなか難しいものです。また、実際に受け入れてはじめてメリットを実感する場合もあるでしょう。

実施する際の最初の一步として、インターンシップの何にメリットを見出すか仮に決めておくといよいでしょう。これは社内で決めてもよいですし、コーディネーターの助言を借りて作っても構いません。目的を定めることでどのようなインターンシップを採用するのか自ずと決まってきます。そのため、簡単でよいので、何をメリットとして設定するか仮決めすることをお勧めします。

ステップアップ!

例えば優秀な人材を見つけるのであれば、人材を採用する際に評価できるようなプログラムを入れていくことが考えられますし、若手人材を育成することを目的としたインターンシップであれば、社内研修のノウハウを導入した方法をとるなど、方針を決定することができます。

どのタイプのインターンシップをするか決めよう

インターンシップを、A 研修型、B 就業体験型、C かばん持ち型、D テーマ研究型、E 提案型、F 長期改善プロジェクト型及びそれらのどのような組み合わせ（G ハイブリッド型）で実施するか、社内でのコンセンサスを得ておく必要があります。さらに、インターンシップを実施する前に、どのようなタイプのインターンシップをするか、事前に学生と話し合っ（メール等でも可能）、目的を共有しておくことが重要です。

負荷が少ない「A 研修型」や就業体験に重きを置いた「B 就業体験型、C かばん持ち型」は、取り入れやすい内容と言えます。

ステップアップ!

さらに企業メリットが大きい「D テーマ研究型、E 提案型、F 長期改善プロジェクト型」などは、テーマやスケジュール等を事前に決め、秘密保持の対策をしておくことが重要になります。

インターンシップの粗計画を立てよう

インターンシップのタイプが決まったら、内容の粗計画を作成します。それぞれのタイプ毎の粗計画を立てる上での注意点を、表 2-1 に示します。

表 2-1 インターンシップのタイプ毎の粗計画策定の注意点（企業側）

項目	名 称	内 容
内 容	A 研修型	<ul style="list-style-type: none"> ・無理のない研修内容で粗計画を立てる。 ・新人研修などのプログラムを流用も可能。
	B 就業体験型	<ul style="list-style-type: none"> ・コピーや資料作成、データ採取などの補助的作業でもリアルな仕事を体験してもらい、企業と学校のやり方の違いを感じてもらえるような計画とする。 ・工場での就業体験を行う場合、現場とのコンセンサスを取っておく必要がある。
	C かばん持ち型	<ul style="list-style-type: none"> ・まずは通常の業務の中で実施し、外部の業務に同行できる場合は同行してもらおう。 ・事前にインターンシップ生を同行させたい旨、相手先の了解を取る。
	D テーマ研究型	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップ前または開始後早い機会に、テーマを決定する。 ・テーマは企業の強みと学生の興味をマッチさせたテーマを選択。 ・テーマ研究の結果は企業の情報としても有益なものが望ましい。 ・テーマが、『提案力』『商品企画力』『マーケティング力』『海外展開力』に関連するものであれば、より望ましい。
	E 提案型	<ul style="list-style-type: none"> ・受入当初に、受入企業をより良くするための各種提案を学生に依頼。 ・学生の新鮮な切り口での提案を求める。 ・提案が、『提案力』『商品企画力』『マーケティング力』『海外展開力』に関連するものであれば、より望ましい。
	F 長期改善プロジェクト型	<ul style="list-style-type: none"> ・長期のインターンシップにおいて、企業の既存並びに新たな課題を取り上げ、時間をかけて改善。 ・プロジェクトが、『提案力』『商品企画力』『マーケティング力』『海外展開力』に関連するものであれば、より望ましい。
	G ハイブリッド型	<ul style="list-style-type: none"> ・研修型＋就業体験型などの組合せでスケジュールを設定する。

インターンシップを受け入れたい希望を伝えよう

大学側ではインターンシップ受入先が慢性的に不足しています。積極的にインターンシップを受け入れたいという希望を伝えることが大切です。フォーラム所定の書式である「受入れ登録シート」に実習内容や条件を具体的に記載することで、学生に実習をイメージさせることができます。

また、具体的な狙いがある場合は、学校や学部ごとに得意とする分野が異なりますので、受入を希望する学校、学科、学年などの条件を企業側から要望して構いません。

2.2 学生側の事前準備

インターンシップが決まったら、どのようなタイプのインターンシップを行いたいのか考えをまとめます。また受入企業の基本的な情報を勉強します。

事前準備の注意点を、表 2-2 に示します。

表 2-2 インターンシップの事前準備（学生側）

項目	名 称	内 容
内 容	インターンシップの目的の確認	・インターンシップの目的を何にするのかある程度決めておく (例：多くの企業に会う、仕事の仕組みを実体験する)
	インターンシップに係る企業への希望事項の整理	・インターンシップに係る希望は事前に整理しておく。 ・コーディネーターや学校担当者へ相談しながら、希望する項目の優先順位をまとめておく。
	インターンシップの希望スタイルの決定	・インターンシップのタイプについて勉強し、どのようなインターンシップをしたいか考えをまとめておく。 ・インターンシップのタイプが選べる場合、事前または実習開始後に受入企業と相談し決定する。
	受入企業についての事前学習	・コーディネーターとの面談時に企業情報を聞いておく。 ・ホームページによって受入れ企業について学習する。 ・必要があれば受入企業から追加的な資料を送付してもらい勉強する。 ・受入れ企業が所属する業界についても勉強する。
	テーマ研究 (テーマ型の場合)	・テーマ研究型のインターンシップを希望する場合は、自分の強み、興味を生かして、どのようなテーマで研修したいかを考えておく。
	提案研究 (提案型の場合)	・提案型のインターンシップを希望する場合は、自分の強み、興味、経験、視点を活かして、企業がよくなるため、どのような提案を考えたいか整理しておく。 ・プレゼンのためにパワーポイント、ワード等のPCソフトの基礎知識を勉強しておく。
	改善テーマの検討 (長期改善プロジェクト型)	・テーマの選択が可能な場合は、どのような分野の改善を行いたいかを整理しておく。 ・プレゼンのためにパワーポイント、ワード等のPCソフトの基礎知識を勉強しておく。

2.3 学生への事前宿題

スタート前に受入企業の勉強をしてもらおう

受入前に学生と連絡を取り、受入企業の最低限の知識として自社の業務内容について勉強しておくように指示をしましょう。必要であれば、研修に必要な資料を送付し勉強してもらっておきましょう。

ステップアップ！

事前にテーマを与えて、インターンシップ初日に発表してもらうことも有効です。特に留学生の場合は、語学力やテーマの理解度の把握に役立ちます。

ただし、夏期インターンシップの直前まで多くの大学で前期試験が行われています。学生の本分である学業の妨げにならないよう配慮が必要です。

2.4 受入オリエンテーション

スタート時にどのタイプのインターンシップを目指すか きちんと合意しておきましょう

事前に学生と打合せが出来なかった場合は、オリエンテーション時にどのような内容でインターンシップを行うかをきちんと説明し、合意しておく必要があります。

また、少なくとも同一フロアで働く方々への挨拶は必要です。担当の社員とともに、きちんと挨拶して回ることも就業体験の一つです。

作業服を貸与することは、企業の一員として実習期間を過ごすという学生の立場が明確になるのでよい方法です。

2.5 スケジュール作成

B 就業体験型、C かばん持ち型、D 提案型の場合は スケジュールはラフに作成

A 研修型の場合は図 3-2 に示すようなスケジュールをきちんと作成する必要があります。しかし、B 就業体験型、C かばん持ち型の場合は日々の業務に沿った就業体験をすることが重要なので、スケジュールは事前にわかっている外出予定、行事などを記入するに留め、フレキシブルに対応できるようにしましょう。

<Internship Schedule>															
1. Intern: Mr.〇〇															
2. Training Place : 〇〇															
3. Office hour: 8:30-17:00															
4. Training theme :															
① Waste management in 〇〇															
②															
<Mar> <Tues>															
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN	MON	TUE
9	Meeting	Meeting	Meeting	Meeting			Meeting	Meeting	Meeting	Meeting				Meeting	Meeting
10				Kitakyu-u Prof. □□											
11				Pracentation No.3											
12	Lunch	Lunch	Lunch	Lunch			Lunch	Lunch	Lunch	Lunch				Lunch	Lunch
13							Shimin center								
14		Meeting			Kitakyuchu										
15	Group meeting									International conference center					
16							Meeting							Meeting	
17															
18															
19															
															Pracentation final

図 2-2 スケジュールの例

※ 別添資料「カリキュラム参考事例」ファイルを参照してください。

【 参考事例 】平成 23 年度 カリキュラム参考事例（4 コース）

- (ア) 情報系 1 週間コース
- (イ) 製造業 2 週間コース（1）
- (ウ) 製造業 2 週間コース（2）
- (エ) 製造業 3 週間コース

F 長期改善プロジェクト型の場合は業務ステップを設定

3ヶ月～6ヶ月の長期インターンシップの場合は、スケジュールの作成の際に、業務ステップを設定し、実行に伴い適宜アップデートしていきます。

長期インターンシップの一つの利点として、毎週学生が訪問してくるので、受入企業は、定期的に課題に取り組まざるを得ない状況になります。つまりインターンシップの学生が、業務が忙しい中の時計がわりとなり、改善に向かった活動が着実に進むことが期待されます。

2.6 インターネット環境の提供

インターネット環境を提供できると効果は高まります

もしインターネット環境が学生に提供できると業務効果は高まります。一般にベテラン社員よりも早いスピードで作業できますし、ネット環境に対する最新の利用状況にも詳しいことが多いです。後で述べる日々の研修報告のやり取りや、簡易調査などに威力を発揮します。

2.7 名刺作成

名刺の作成は企業の一員となった意識を高めます

Cかばん持ち型では、外部の人と接するため名刺が必要になります。パソコンで簡単な名刺を作成することは企業の一員となった意識を高めます。作成にあたってはインターンシップ生であることを明記し、学校に戻った後の連絡先を書いておくと効果的です。



図 2-3 名刺の例

2.8 日々の研修報告

日々の研修報告はグループ員全員でアドバイスしましょう

図 2-4 に示すような日々の研修報告の作成は重要な要素です。通常学生はきちんとしたビジネス報告を作ったことがありません。特に事実と、それに対する自分の意見を分けて書くことが重要です。研修日誌の書式については、フォーラム所定の書式や企業独自の書式など、各社の判断により自由に使い分けると良いでしょう。

ステップアップ!

できれば研修報告はメールでグループ員全員に送付し、グループ員全員でアドバイスしてあげましょう。研修が終わるころにはきちんとしたビジネス報告ができるようになります。定期的に、派遣元の学校の担当者に送付するのも良いことです。

図 2-4 日々の研修報告（企業書式例）

研 修 日 誌

大学・学部名 大学大学院 工学研究科 専攻

氏名

※ 研修学生は、毎日この研修日誌を長入れ先ご担当者に提出して下さい。

平成 <input type="text"/> 年 <input type="text"/> 月 <input type="text"/> 日 [水] : 研修 <input type="text"/> 日	研修先 <input type="text"/>
① 研修内容	
8:15	● 出社
9:30~10:30	● グループ内での打ち合わせ 内容: ① <input type="text"/>
10:00~12:00	● 研修テーマ <input type="text"/>
13:00~14:00	□ 内容: <input type="text"/>
14:30~17:00	● <input type="text"/>
17:30	● 退社
② 質問・意見等	
● <input type="text"/>	
● <input type="text"/>	
● <input type="text"/>	
● <input type="text"/>	
□ <input type="text"/>	
長入れ先担当者のアドバイス	
担当者サイン <input type="text"/>	

2.9 かばん持ち

かばん持ちは企業のネットワークを広げます

C かばん持ち型はベンチャー企業の社長のかばん持ちインターンシップとして、絶大の人気を博しました。学生にとって企業内の業務だけでなく、ビジネスマンが外部でどんなやりとりをしているかは、とても興味がある事柄です。

ビジネスミーティングだけでなく、セミナー、交流会、工場見学など、わざわざ学生のために準備するのではなく、社員が参加する時に同行させると良いと思います。

事前に相手先の了解を取っておくことが必要ですが、インターンシップ生を連れて行きたいといった場合、ケースにもよりますが、断られるケースは少ないと思います。

2.10 研修テーマ

ステップアップ！

研修テーマは企業にもメリットのあるテーマで

D テーマ研究型は、学生の興味、強みと、企業の強み、要望を勘案してテーマを決めることが重要です。良いテーマが決まれば、半分は終わったものと考えても良いかもしれません。

例えばサッカーが好きな学生が環境コンサルティング会社でインターンシップをした際には、「環境配慮の新サッカー場への提案」をテーマとして、北九州市役所の担当の方を訪問したり、世界の環境配慮サッカー場などを調べたりして、オリジナルな提案を作成しました。

長期インターンシップの F 長期改善プロジェクト型の研修テーマ設定は重要です。できればインターンシップの学生が改善の必要な点を見つけて、自らリーダーシップを取りながら受入企業のメンバーと具体的な改善に取り組むことが理想です。

しかし短期間に改善の必要な点を見つけることは困難な場合が多いと思います。その場合は、すでに企業が改善したいと考えている点について、受入企業のメンバーと協力しながら取り組むことが良いと思います。

2.11 研修報告会

研修報告会は学生と企業の真剣勝負の場

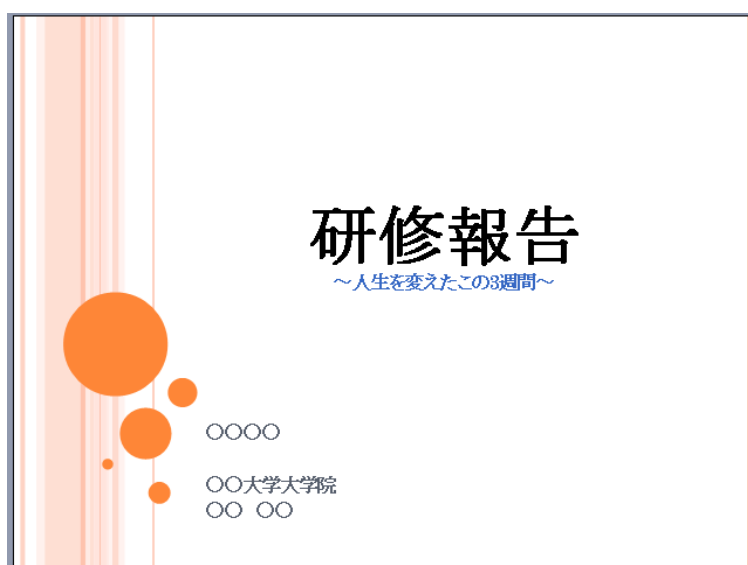
研修報告会の日程は、できるだけ早く決め、会社の幹部を含めたできるだけたくさんの参加者を集めるように努力しましょう。

図 3-5 に示すようなパワーポイントの準備は、配布資料の準備も大学と企業では異なります。企業ではカラー印刷の制限や両面印刷を奨励している場合もあります。

研修報告会では、実習指導担当者が司会を行う場合も多いと思います。司会者と学生がテーマ研修、Win-Win のインターンシップ全体の狙いを明確に参加者に伝えられるかどうかも重要です。

発表後の質問も大学と企業では大きく異なります。大学では誰が誰に向かってプレゼンするかはきちんと設定されていますが、企業ではさまざまな相手に向かってプレゼンすることが求められます。話す相手と目的を的確に設定しているかどうかなども、きびしく質問される場合もあるでしょう。

図 2-5 テーマ研修報告の例



2.12 研修後

研修の後は、企業と指導教員とのネットワークを作るチャンス

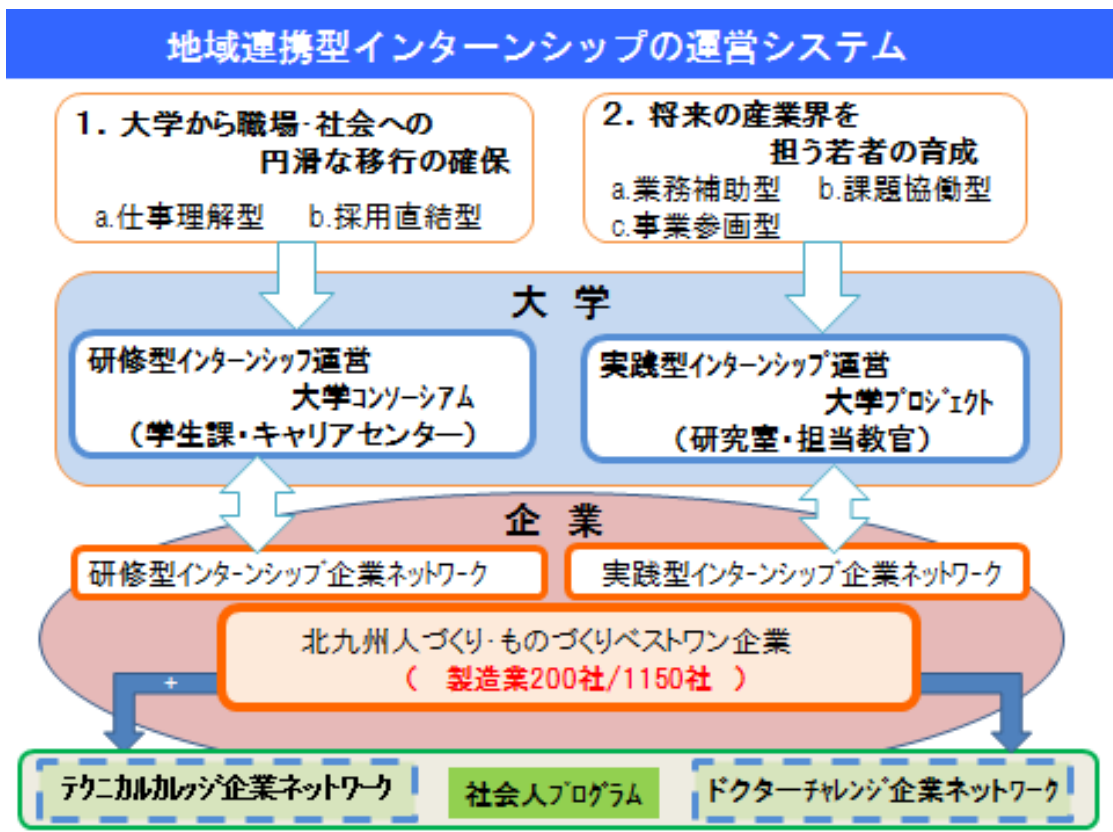
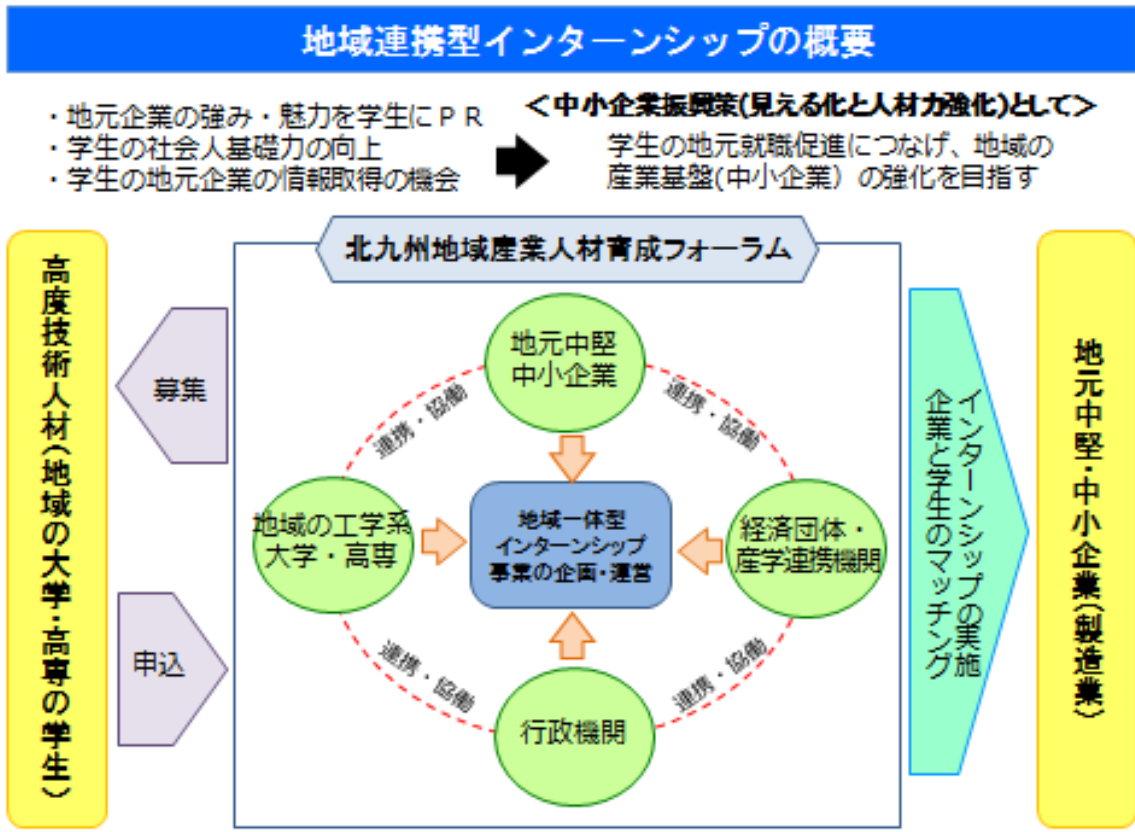
研修が終了したら、すべての研修日誌、プレゼン資料を大学に送付しましょう。またできれば学生の所属する研究室の教員とコンタクトを取ることが有益です。学生を仲介として指導教員とのネットワークを形成し、互いに相談し合える関係の構築が期待できます。

『街ぐるみで学生を育てる街』となり、「大学と地域の双方が共に発展する好循環の創出」という目標の実現には、インターンシップをきっかけとして、学生、大学、企業がより密接に交流することが重要と考えます。

ここまで学生・大学・企業におけるメリット・課題、実施に向けてのポイント等を示しました。このことを踏まえて、次章では、北九州地域産業人材育成フォーラムの取組み、課題への対応等について述べていきます。

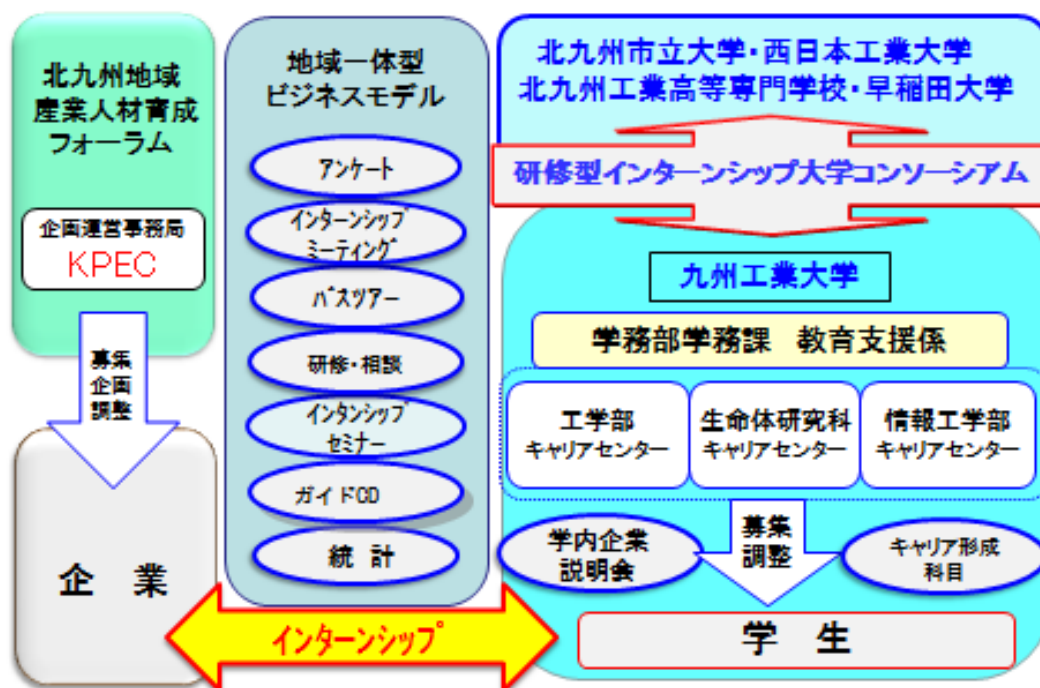
第3章 フォーラムにおけるインターンシップ受入について

3.1 地域連携型インターンシップへの取組み(北九州方式の Win-Win のインターンシップ)



地域連携型インターンシップの運営システム

地域連携型インターンシップ事業ビジネスモデルを編成



この項では、北九州地域産業人材育成フォーラムが取り組む、地域連携型インターンシップ（北九州方式の Win-Winのインターンシップ）について、表 3-1に示します。

従来のインターンシップの多くは 3日から 1週間の短期の受入期間でしたが、学生も企業も満足度が低いとの結果が出ています。

そこで、本フォーラムが行うインターンシップは、受入期間を最低 2週間（実働 10日）、出来れば 3週間（実働 15日）を基本とし、企業と大学の環境が整えば共同研究や課題解決などを目的とした、長期間（3～6ヶ月）のインターンシップも今後企画していきます。

インターンシップの内容は表 1-1の「一般的なインターンシップの分類と特徴」（p3～4）に示す A～Fの要素（単独又は複数持ったハイブリッド型）などを参考にしてください。

表 3-1北九州方式の Win-Winのインターンシップ

項目	内容
受入企業の拡大に向けて	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップ受入未体験企業に対するインターネットガイドを用いた説明（適宜）。 ・受け入れにあたっての疑問・質問について、フォーラムから委託されたコーディネーター（NPO 法人北九州テクノサポート）が相談に応じます。
期間	<ul style="list-style-type: none"> ・中期： 2～3週間 ・長期： 3～6ヶ月（週 1回程度 ～連続）

北九州方式の特徴	<p>《コーディネーターによる対応》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学生と企業に対しコーディネーターによるきめ細やかな対応と両者のベストマッチングが可能。 ・学生が希望する職種・職場、企業が求める学生の能力レベルなどをコーディネーターが把握しマッチングすることにより、双方が納得できるインターンシップが可能になる。 <p>【注意事項】</p> <p>必ずしも企業の希望した条件の学生とマッチングしない場合もあります。学生の教育という面から柔軟な対応をお願い致します。</p> <p>なお、学生からの応募がない場合もありますので予めご了承願います。</p>
	<p>《事務手続きの簡素化》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・参加大学、高専で使用する書式を統一することにより、各校の申込みから実施までの過程が管理し易くなり、トラブルを極力抑えることが可能になる。

項 目	内 容
北九州方式の特徴	<p>《情報のフィードバック》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップを受けた学生が受入企業をどのように見ているのか、評価しているのかを、正確・詳細にフィードバックすることができる。
	<p>《フォーラムを介しての産学交流》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業・大学のニーズにより、フォーラムにて交流会やセミナーを企画、制度改善への働きかけ等を行い、企業と大学（企業代表者と教員）の垣根を低くし、交流機会を創出する。

上記の内容は、フォーラムで推進するインターンシップですが、過去の経緯により、大学の教員から企業へ直接打診される場合があります。教員と企業の大事なつながりとなりますので、フォーラムのチャンネルにこだわらず、企業の判断により対応をお願いします。

3.2 地域連携型インターンシップにより期待できる効果

第1章で述べたそれぞれの課題について、地域一丸となって取組み解決することにより、以下の効果が期待できます。

■ 学生にとっては

- 1) インターンシップ受入企業の選択肢が増え、自分の希望に沿った企業を選べるようになる。
- 2) 地元の優良中堅・中小企業を知る機会が増えることで就職先の選択肢が増える。
- 3) コーディネーターによるきめ細かなマッチングにより十分な対応を受けられる。
- 4) 企業での事業内容を通して自分の志向にあった研究テーマを選択することにつながる。
- 5) 自らの職業人としての特性・適性を知ることができる。
- 6) 地域社会・企業・業界への理解を深めることができる。
- 7) 就業体験を通じて働くことの喜びと厳しさを体験できる。
- 8) 就職活動に参考になる経験ができる。

■ 大学にとっては

- 1) 地元企業に対する太いパイプを作ることができる。
- 2) 産学連携の機会が増すことにより新たな事業の可能性が拡大し、大学のシーズ強化のための企業取り込みが期待できる。
- 3) 自身の教育研究と実社会での経験を結びつけることで、大学における教育内容・方法の改善・充実につながる。
- 4) これまで少なかった大学側から地域社会に対する情報発信の強化や大学に対する地域の要望の吸上げが可能になる。
- 5) インターンシップを通して大学自身が得意としている、さらには不得意な業種や企業に対してもネットワーク構築の可能性が広がる。

■ 企業にとっては

- 1) 地元大学から優秀な学生を獲得することができる。
- 2) 中小企業が継続的に学生からの刺激により成長することができる。
- 3) 新規参入を志向する分野の研究セクションから学生を受け入れることを通して、早期に人脈を構築し適切な参入方法を決定することができる。
- 4) 学生の受け入れにより社内の活力が増し他のメンバーの意欲を高めることができる。
- 5) 人材育成教育を専門で組むことが難しい業態の企業であっても、インターンシップを通して人材育成のノウハウを社員へ習得させることができる。
- 6) 地元大学との協力関係により自社の課題解決や事業チャンスを増やすことができるようになる。
- 7) 地元大学の学生に対して自社の知名度アップを図ることができる。
- 8) 就職サイトで触れられることが少ない業種や規模の大小にかかわらず、平等に学生を受け入れる機会を得ることができる。
- 9) より多くの地元中小企業がインターンシップに取り組みやすくなる。
- 10) コーディネーターのマッチングにより希望に近い学生を受入可能になる。

3.3 インターンシップ受入れの流れ

インターンシップ受入企業…北九州地域にある中堅・中小企業

対象となる学生 …九州工業大学(全キャンパス)、北九州市立大学(国際環境工学部)
西日本工業大学、北九州工業高等専門学校

大学:学部2年生・3年生、大学院1年生、高専:学科4年生、専攻科1年生

■ インターンシップ実習の流れ

1月～
インターンシップ受入れ企業

「インターンシップ受入登録シート」を作成の上、フォーラム事務局へご提出ください。※不明な点はコーディネーターへご相談ください。



5月～企業情報 公開

登録された企業情報を、フォーラムHPにて順次に公開します。



～6月下旬
マッチング・応募企業決定

インターンシップミーティング(企業と学生との座談会)を開催し、学生への希望調査、企業についての詳細説明、実習に関する相談を行います。その後、学生は応募企業を決定、エントリーシートを作成します。



～7月中旬
応募学生の連絡

大学窓口→フォーラム事務局→企業ご担当者様の手順で、学生のエントリーシートを提出します。
第一次締切…6月末、最終締切…7月末 ※延長は個別対応可



～7月下旬
選考・受入れ決定

エントリーシート受領後、7日以内に書類選考等を経て受入れの可否を決定ください。(選考方法は各企業の条件を尊重します。)
※選考結果は、決定後フォーラム事務局へご回答ください。



～7月下旬
事前準備、研修

学生は、「インターンシップ保険」への加入(必須)、実習に対する心得やマナー等の研修を受講します。
企業と大学間で実習に関する協定書、誓約書、機密保持契約(对学生)の締結が必要となります。



8月中旬～9月中旬
インターンシップ実施

各企業のカリキュラムに沿って実習を行ってください。
学生と社員の方々が対話する時間等の設定をお願い致します。



実習修了後

実習終了後、必要書類(修了証明書)を各校へご郵送ください。
また、実習に関するアンケートへご協力をお願い致します。

3.4 インターンシップ未実施企業の事前の留意事項

初めてインターンシップを取組む企業の方にぜひ読んでおいていただきたい事項について

- 1) インターンシップを新たに取り組むにあたり、事前に社内での理解と意志統一を十分に図っておきましょう。特に代表者、役員、担当部長をはじめ実務担当者間の理解と相互の協力体制を構築しておくことが大切です。
- 2) 学生の実習指導担当者を若手社員に担当させることは、社員育成の面で大いに役立ちますが、経験不足から無用のトラブルも発生しかねません。経験の浅いうちは、何人かでチームを作り担当させる、または受入れ部署のリーダーがバックアップする体制を作っておきましょう。
- 3) 企業の強みが活かせる且つ学生が興味を感じるような研修テーマにすると、双方ともに真剣に実習に取り組むことができます。実習前までに研修テーマや実習内容について学生へ連絡（面談やメールでのやりとり）、事前準備の宿題を課すことにより目的が共有化され、実習のミスマッチを防ぐことにつながります。
- 4) 学生は万が一の事故に備えインターンシップ保険に必ず加入しますが、研修中の事故を未然に防ぐためにも、実習初日のオリエンテーション時に安全教育を行いましょう。
- 5) 不慮の事故等が発生した場合などに備え、企業と大学の間で実習生受け入れに関する契約及び覚書を締結します。（フォーラムでは所定の書式を準備しています）
- 6) 作業内容によっては安全面を考慮し、制服・作業服や安全靴などの貸与が必要となります。
- 7) インターンシップに対する報酬は原則必要ありませんが、可能な限り学生の交通費・昼食代などの補助をご検討ください。

3.5 インターンシップ受入れに関わる書式について

ホームページ上にあるインターンシップ書式集をご参照ください。
併せて業務フロー図も収録しております。

第4章 北九州地域産業人材育成フォーラムの取組みについて

4.1 北九州地域産業人材育成フォーラムについて

大学卒業生の地元定着率の向上や中堅・中小製造業における研究開発を担う人材の育成・確保をはかるために、平成23年4月、産学官による「北九州地域産業人材育成フォーラム」を設立し、地域が一丸となって産業人材の育成と活用を促進する取り組みをはじめました。

地域の大学生と地元企業の間立ち、産業人材を育成し橋渡しをするために、北九州市の産業政策とも連動しながら中期的な視点を持って、産業人材育成に関する地域システムの構築、産学官民の協働による地域の産業人材育成事業について多面的に取り組んでいます。

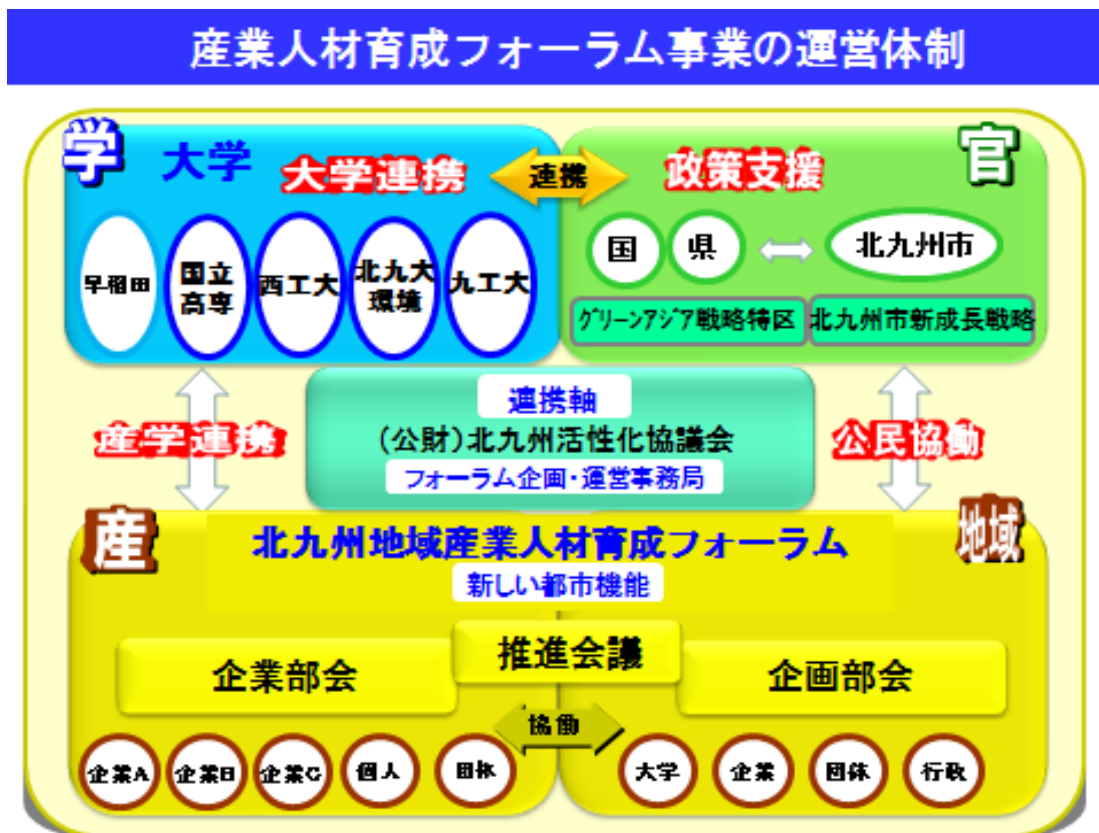


図4-1 北九州地域産業人材育成フォーラム事業推進体制

北九州地域産業人材育成フォーラムは、『街ぐるみで学生を育てる街』をコンセプトに産学官の協働・連携による「大学と地域の双方が共に発展する好循環の創出」を目指します。

4.2 北九州地域産業人材育成フォーラムの産業人材育成事業概要

産業人材育成は、国際競争を勝ち抜く地域企業の経営力向上と拠点力の強化にとって必須要件であり、単に大学におけるキャリア形成に止まらず、初等・中等教育から社会人に至るまで、各段階、各分野において、地域ぐるみで取り組まなければならない重要な課題です。今後に向かって、大学界と産業界と教育界、地域社会などが共に発展するためには、互いに支え合える地域活力向上の好循環の構築が必要であり、本フォーラムは、地域が一丸となって人を育て、活用する地域連携型教育（コーポ教育）システムの構築を目指し、以下のとおり事業を推進していきます。

【産業人材育成フォーラム事業の背景】



図4-2 北九州地域産業人材育成フォーラム事業推進体制

【産業人材育成フォーラム事業フィールド】

大学生、社会人を中心に、留学生や外国人、そして青少年にまで、それぞれの分野で産学連携の仕組み作りを行い、地域の現状とフィージビリティを確認しながら段階的に事業分野を広げます。

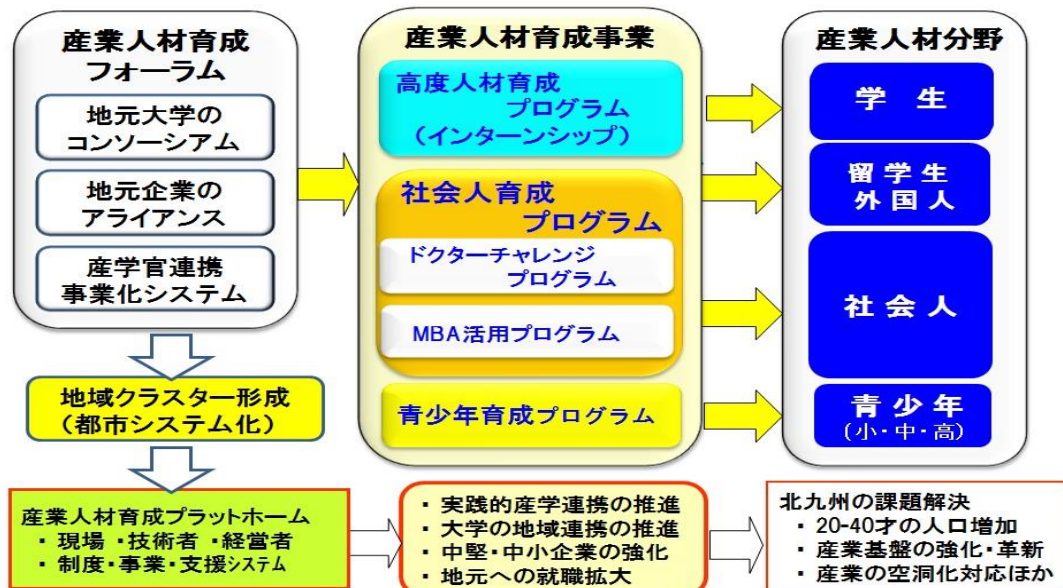


図 4-2 産業人材育成事業の概要

おわりに

インターンシップを通じて地元の中小企業が刺激を受け、成長することは十分可能だと思います。さらに、地元の中小企業が日頃から学生と交流することにより、フランチャイジーの魅力からも、地元企業への愛着が増え、地元企業へ就職する学生が増えること、つまり『お見合い就職から恋愛就職』が増えることが期待されます。

地元企業を目指す学生が増えれば、より優秀な学生を採用できる可能性も増え、地元企業の競争力アップにも確実に繋がると思います。

地元企業に学生が関心を持ってもらうためには地元の学生が企業と接点を持つことが大切です。西鉄ライオンズがいた時代も、九州にもたくさんの巨人ファンがいましたが、これは巨人主体のテレビ中継や巨人を題材とした漫画やおもちゃなどで巨人に触れる機会が多かったことが影響しています。

そして今はホークスファンが大変増えていますが、これも地元の球団であるということだけが理由ではありません。テレビやラジオでのホークス中継で登場する機会が多いことは巨人の件と共通ですが、ホークスの場合は現場体験がファンを生み出す力となっています。スタジアムへ足を運びホークスを体験したこと、そして選手と直接触れ合うことで、ホークスに親しみをもちその経験がファンを作り、さらに親子にファンとしての意識が引き継がれ今のファン層が育ってきました。

積極的な情報発信と相互交流がファン層を作る原動力となっています。振り返ってインターンシップに当てはめれば、企業を実際に体験してもらうことが、企業や産業、地域への理解を深め、街を育てる原動力となるのだということが出来ます。

『街ぐるみで学生を育てる街』のコンセプトにより北九州における学生、大学、企業の交流が増え、それに刺激を受けて、「**大学と地域の双方が共に発展する好循環の創出をする**」取り組みを北九州地域産業人材育成フォーラムではインターンシップというツールを使って進めるお手伝いをして行きたいと思います。

参考文献

1)厚生労働省

「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」

「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書案別冊<図表>」

平成 17 年 3 月 18 日

北九州地域産業人材育成フォーラム

プロジェクトマネージャー兼専門コーディネーター：佐藤 明史（日鉄住金テクノロジー(株)）

【本件に関するお問い合わせ先】

北九州地域産業人材育成フォーラム（事務局：公益財団法人 北九州活性化協議会）

〒802-0082 北九州市小倉北区古船場町 1 番 35 号北九州市立商工貿易会館 6 階

インターンシップ担当 TEL 093-541-3122 FAX 093-541-0636 <http://www.kpec.or.jp>

本ガイドは、皆さんの参考としていただくために作成したものです。従って、本ガイドの使用に当たっては皆様の責任のもとで実施してください。