

特集

グローバル時代に活躍できる
若者の育成を目指して

「経済同友会版 インターンシップ」報告会

提言を実践に移し、産学協働による人材育成とキャリア教育の推進を目的に、2015年度から始まった「経済同友会版インターンシップ」。大学学部1、2年生(高専は専攻科1年生、本科4年生)から参加することで学生の視野を広げ、その後の学びに活かすのが特色だ。実施2年目の2017年度は約120人の学生が経済同友会会員所属企業でインターンシップを経験。参加企業、大学・高専の関係者、学生も参加して取り組みを振り返り、今後のさらなる発展を目指す報告会が、昨年10月に開かれた。その模様を紹介する。



経済同友会版インターンシップ

経済同友会では、2014年度教育改革委員会の提言『これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待～個人の資質能力を高め、組織を活かした競争力の向上～』において、人材育成に向けて企業と大学が協力すべきこととして「インターンシップの強化・充実」を掲げた。そこで2016年度から実施を始めたのが「経済同友会版インターンシップ」であり、その特徴、基本枠組みは右の通りである。

【基本枠組み】

- ① 対象は学部1、2年生
(高専は専攻科1年生、本科4年生)
- ② 大学・高専の正課として単位化
- ③ 期間は原則1カ月以上
- ④ 交通費・宿泊費などの実費支給

Part 1 企業事例報告

2017年度のインターンシップでも、多くの企業が学生を受け入れた。各企業は、どんな考えに基づき、どのような内容のインターンシップを実施したのか。三つの企業が事例を報告した。



三菱ケミカル

人材・組織開発部 採用グループ 北島 絵梨氏

学生ごとに与えられたテーマと 共通課題に基づき研修を実施

三菱ケミカルは2017年度、滋賀県長浜市の長浜事業所で、4大学1高専から5人の学生を受け入れた。受け入れ時期は、8月21日から9月15日までの約4週間だった。

具体的なスケジュールは、初日に入寮、歓迎会などを開き、翌日は安全に関する研修、事業所全体の見学を実施した。その後、3日目から現場に配属となり、各配属先で研修をした。最終日前日には懇談会を設け、最終日に各自が最終まとめ発表に臨んで、全てのプログラムを終えた。

受け入れ部署は、理系の学生3人は研究所、生産技術、分析の三つの職場で、文系の学生2人は設備技術（資材調達の部署）、総務とした。文系・理系ともに、学生一人ずつが与えられた異なるテーマに基づいて研修した。

例えば研究所に配属された理系の学生（2年）のテーマは、「高分子材料設計技術の基礎を体感することで、企業における『モノづくり』を学ぶ」だった。生産技術に配属された理系の学生（専攻科1年）は、「ラインカメラを用いたフィルム外観検査装置の製作」、分析に配属された理系の学生（2年）は、「樹脂製品の物性解析、分析業務を通じて、企業における『モノづくり』を学ぶ」がテーマだった。また、設備



技術に配属された文系の学生(2年)は「保護具関連備品のコストダウン」を、総務に配属された文系の学生(2年)は「製品ショールームの英語マニュアル作成」をテーマとし、それぞれ、テーマに基づく研修をした。

こうした個別のテーマとは別に、「インターンシップを経験して学んだことについて」という共通課題も与え、最終日には個別のテーマと合わせて発表させた。具体的には「企業と大学の違い」「今後の学生生活に活かせること」などについての言及があった。



北島絵梨氏

社員の成長の機会となり 業務を通じて一定の成果も上がった

研修後に実施した現場のヒアリングなどを通して、学生を受け入れて良かった点が明らかになった。

第一に、社員の成長の機会となったことだ。学生と共に過ごすことで、学生からの質問などを通じて社員が自身の仕事観を見直す良い機会となった。また学生たちは、会社での「当たり前」とは異なる視点から意見をくれた。それによって社員が新たな気づきを得たことも良い点として挙げられる。さらに、特に若手社員は、普段の「教わる側」から「教える側」に回ることで気づきの場になった面もある。

もう一つの良かった点は、学生の皆さんに、課題を通じて一定の成果を上げていただいたことだ。具体的には、ショールームの英語版説明マニュアルを作成してもらったり、ラインカメラを使ったフィルム内異物検査プログラムを構築してもらったりと、成果があった。学生の皆さんの専門性や得意分野にマッチしていたことが功を奏したと思う。

課題はテーマとレベルの設定と 事務手続きの効率化

受け入れに際して苦労した点もある。まず、学生が求めるテーマと会社が設定するテーマのレベルが違い、一部にミスマッチが生じた点だ。「会社の抱える課題を解決したい」という意欲・意識の高い学生に対して、会社側が「1、2年生であり難しいテーマは設定できない」と考えたことで、ミスマッチが生じてしまった。逆に、専門性や研究経験が少ない学生に対して、設定したテーマのレベルが高過ぎたケースもあった。

苦労した点の二つ目は、事前の事務手続きが煩雑だったことだ。当社の一般公募版インターンシップでは管理システムを使って学生と情報共有をしているが、経済同友会版インターンシップでは、5大学個々にメールで情報共有をした。大学・学生双方への情報共有が必要と判断したためだが、これがやや煩雑だった。覚書、日報、評価表などの書式を各大学と個別に調整する必要があったのも煩雑だった。

これらを踏まえた今後の課題として、第一に、テーマのミスマッチをなくすことが重要だと考える。企業と大学がテーマを事前に共有し、大学側にレベル感の合う学生を選抜・派遣してもらおうと同時に、Skypeやテレビ電話なども活用して、事前に学生と面談をして、ミスマッチをなくしていきたい。

また、事務手続きの効率化については、大学や学生、企業間の情報共有ルートを確立し、一般公募版で使っているインターンシップ管理システムを利用できれば、効率化が図れるのではないかと考える。覚書の統一フォーマットを作ることも検討してもらえるとありがたい。

いずれにしても、インターンシップには企業にとって大きな意義がある。今後も積極的に学生の皆さんを受け入れていきたいと考えている。

2. 受入れて良かった点①

THE KAITEKI COMPANY 三鷹フコビルディング・オフィスビル
三鷹ケミカル

社員の成長の機会となった

- 学生からの質問を通じて、自身の仕事観を見直す良い機会となった。
- 会社での「当たり前」とは異なる視点から意見をもらい新たな気づきを得た。
- 若手が、教わる側から教える側に回ることで、若手の気づきの場になった。



修了証授与式



最終発表会

インターンシップによる学びは学生だけが得るものではなく、受け入れ企業側、特に研修を直接担当する若手社員の刺激にもつながるということが分かる

若い学生によって職場が活性化し 社員がやりがいを感じた

8月22日から9月14日までインターンシッププログラムを実施し、9月15日に最終報告会を開いた。当社の受け入れテーマは、「社会と自らをひも付け、日々のアクションを変容させる」というもので、その中で「社会を知る」「社会で必要とされる力を知る」「今後の大学生活の送り方を考える」という三つの課題に取り組んでもらった。

前半の2週間はICT部門で、AIを活用したコンテンツで社会課題にアプローチすることを学び、企画立案からデザイン作成、サイト立ち上げまでを実践してもらった。また、後半の2週間は製造技術部門で生産現場を直接見て、IoTの観点で取り組んでいる製造工程の自動化、機械化について考えてもらうとともに、印刷の原理原則や印刷会社が持っている技術の強みについて学んでもらった。

受け入れた学生の皆さんからは、「社員の方々が楽しそうに提案を出し合うのを見て、働くことを身近に感じる事ができた」などの声が寄せられた。

調整から実施までに苦労した点は、大学によって提出書類、事前課題などが異なるため、各校への対応に負荷が生じたことだ。また、当社の実習は情報、機械、電気系向け



田尾弘氏

の内容だが、専攻が異なる学生が参加することもあり、実習内容が専門的になり過ぎないようにアレンジする必要があった。社内のセキュリティー調整や環境設計に手間を要した点も挙げられる。

一方、学生を受け入れた成果としては、若い学生がチームに入ることで職場が活性化した。若手社員を学生のフォローに付けることで、彼らの教育にもつながった。学生が日々さまざまなことを吸収し成長していく姿を見て、社員がやりがいを感じることもできた。また、当社はBtoB企業で、事業が一般の人には見えにくい業界のため、インターンシップを通じて学生が興味を示してくれただけでもメリットがあったと考える。

今後の課題としては、実務ベースの実習期間が1カ月で妥当かどうか検討したい。また、学生の専攻と実習内容との最低限のマッチングが必要だと感じる。スムーズに実習に取り組んでもらうために、事前に学生に実習内容を説明した上で参加してもらうことも必要だろう。



実習を終えた学生からは、「他の参加者と私生活でも密な交流ができて良かった」「さまざまな商品を見て、『これはトッパンの製品かな』と意識するなど幅広い視点が持てるようになった」などの感想も挙げた

各社での研修の様子



花王

学生はプログラムを通じて、マーケティング、研究などさまざまな部門を経験した。ブランド育成のために尽くす社員の姿から、働くことの意義を考えた。最終週には商品の企画提案にも挑戦した。(8人受け入れ)



野村證券

前半はエクイティ・リサーチ部、後半は投資情報部で実施され、学生はチームに分かれて課題となる企業・業界の分析に取り組んだ。学生からは、日に日に自らの成長を実感したという感想が聞かれた。(10人受け入れ)

三井住友銀行

人事部 採用グループ 部長代理 関原 勇喜 氏

金融に関心がない学生も スムーズにプログラムに入れる工夫



関原勇喜氏

当社でのインターンシップの目的は四つある。まずは「意識改革」だ。それぞれの学生が置かれている現状を認識し、自己成長につなげてもらう。二つ目は「能力開発」。座学だけではなく、グループワークを通じて主体的に行動する重要性を認識してもらう。三つ目は「知識習得」。普段は目にすることがない銀行業務を体験して関心を持ってもらう。四つ目は「動機付け」。インターンシップの経験をその後の学生生活につなげてもらう。

2017年度は、期間を前年度の2週間から20日間に延ばした。それに伴って導入編を設け、金融に関心がない学生でもスムーズに取り組めるように工夫した。また、事前研修だけでなく、効果測定を促すよう、事後研修を導入した。

タイムスケジュールは、初日に事前研修、続く6日間で導入編・リテール編、翌週の6日間は法人営業編、最終日は事後研修とした。スケジュール全体が、日程が進むにつれて高度な内容になるように設計されており、自然に成長できるカリキュラム構成となっている。適性検査の結果をベースに目標を設定し、個人面談で効果測定を実施したの

も大きな特徴だ。

学生からは「1、2年生という時期に参加できて、今後の学生生活の課題を認識することができた」などの声が寄せられた。

一方、受け入れ側からは「フィナンシャルグループ各社、関連各部と連携して取り組むことで多くの気づきを得た」「これから就職活動をする3年生にとっても、1、2年生のレベルの高さは大いに刺激になった」などの声が上がった。

今後の課題は、もっと早めに個人面談をし、学生の悩みを引き出しておくべきだったことが挙げられる。また、企業の機密情報などを扱うため、実際の業務に携わることは難しく、実務レベルまで理解してもらうには限界があった。地方の学生との情報連携が、スムーズに行かなかったことも事実だ。スケジュールの都合上、週休1日にならざるを得なかったため、学生の負担が大きかったという反省点もある。このあたりを解決して今後の実施に当たりたい。

■ スケジュール				
タイムスケジュール				
1日	6日	6日	6日	1日
事前研修	導入編・リテール編	法人営業編	大企業ソリューション編	事後研修
フロント業務を知る	経済の動きを知る	法人営業を知る	大企業営業を知る	情報整理
銀行業務理解促進	マーケティングを知る	自己理解の促進	自己成長	アウトプット
<ul style="list-style-type: none"> ■ 店舗訪問 ■ WBC学習 ■ Webテスト ■ 適性検査 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 日銀、東証見学 ■ ティーリングルーム見学 ■ FG講演 ■ RTM 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 財務諸表分析 ■ 業界分析 ■ 返済原資検討 ■ 決裁取得 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 企業分析 ■ 業界分析 ■ 提案内容検討 ■ 個人面談 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 店舗訪問 ■ 実施内容報告 ■ フィードバック
同友会のみ	同友会のみ	3年生合同	3年生合同	同友会のみ
営業部店	人事/RTM/FG	人事/法人戦略部	人事部	営業部店

> 日程が進むにつれ、高度な内容になるように設計（自然と成長できるカリキュラム構成）
 > グループワークと発表を繰り返し行い、自分の考えを伝える主体性を身につける
 > 適性検査結果をベースに目標を設定し、個人面談で効果測定を実施

2017年度は、前年度からスケジュールを大きく変更。さらに、移動の負担を減らすため前年度は行っていた神戸での実習をやめ、全てのプログラムを東京・大手町で実施した



出光興産
物流、法務、知的財産、人事、潤滑油の各部門で、各自にテーマを与えて研修を実施した。成果報告会には、受け入れ部門の社員だけでなく各学校の教職員も参加し、学生の発表に対して意見交換をした。（6人受け入れ）



シーエーシー (CAC Holdings)
ソリューションビジネスのチームの一員として商品開発に携わってもらった。「技術が社会に貢献していることがよく分かり、社員の皆さんへの尊敬の気持ちが深まった」などの意見が報告された。（5人受け入れ）

Part 2 大学からのコメント

学生を送り出す大学側も、インターンシップの成果が最大限に上がるように、企業と協力してさまざまな工夫をしている。その現状と今後の課題について、二つの大学が報告した。



上智大学

理事長（インターンシップ推進委員会 副委員長） **高祖 敏明 氏**
学長補佐 **三輪 義彦 氏**

学生のキャリア形成に大きく影響 大学のカリキュラムでも重要な位置付け

経済同友会版インターンシップは学生の間での人気も高まっている。16年度の説明会は参加者が50人前後だったが、17年度は約100人と倍増し、申込者もほぼ倍増した。16年度は夏と秋に9人を企業に受け入れていただいたが、17年度はこれからお世話になる2人を含めて17人が研修予定だ。特に2年生以下が受けられるインターンシップは非常に貴重で、本学のキャリア支援のカリキュラム上、重要かつ貴重な科目として位置付けられる。

本学はインターンシップを2単位の単位として認めている。事前に2回の授業を組むことになっており、本学の特任教授でもある経済同友会会員の日比谷武氏（富士ゼロックス 顧問）に事前指導を担当していただいた。日比谷氏に

は、派遣する学生を選考する書類選考と面接にも携わっていただき、事後のフィードバックもしていただいた。そうした選考を通過した学生を、インターンシップ研修に派遣するようにしている。

2年生という早い段階で就業体験をさせていただくことは、学生のその後のキャリア形成に大いに影響を与えると考える。インターンシップを経験した学生の中には、その後、分野を広げて他企業で新たなインターンシップ科目を受講したり、自ら手を挙げて交換留学の選考を受けて夏休みに海外留学に飛び出したりした者などもある。

国際交流基金の授賞式で、スロベニアのある方が、「対話とは人との対話、社会との対話、文化との対話だ」と述べていたことが印象深い。経済同友会版インターンシップも、各企業と大学がそれぞれに持つ、人、社会、文化について対話を重ね、マッチングを深めることで発展していくので

はないだろうか。これからも、同様の教育連携による学生支援や人材育成が継続できるように、切に願っている。今後とも変わらぬご支援とご協力をお願いしたい。



左) 高祖敏明理事長
右) 三輪義彦学長補佐



第一生命保険

学生はビジネスパーソンの考え方や行動様式を理解し、生命保険会社の多様で幅広いビジネスを体感した。社員や他大学の学生とのかかわり合いを通じて、自身の成長へのヒントをつかむ機会となった。（5人受け入れ）



日本航空

学生の職業観や働くことへの意識を高める内容。学生は、毎日目標を決め、振り返りをし、目標を持って取り組むことの大切さを実感した。「みんなが笑顔になれるように働きたい」などの声があった。（6人受け入れ）

小樽商科大学

学長 和田 建夫 氏
学長特別補佐 大津 晶 氏

経済同友会版インターンシップは日本の将来のモデルになり得る

昨今、日本の大学は大変な試練に立たされている。特に科学技術の研究力と生産性を向上させるに資する人材の育成が、重要な課題だ。そのためには、自主性やモチベーションを育てることが必要だろう。その点で、経済同友会版インターンシップは先進的かつ優れた試みであり、日本の将来におけるインターンシップのモデルになり得る取り組みだと強く感じている。

本学はインターンシップの仕組みを改革し、全ての学生が1年生から参加できるようにして、全体で6単位を与えるようにしている。経済同友会版インターンシップには、原則2年生の学生を派遣している。

今年度は7社に8人の学生を派遣した。昨年度も7人の学生が参加したが、そのうち数人がインターンシップ終了後にさまざまな活動をしている。大学の仕組みを使って留学したり、自ら手を挙げてカリフォルニアのシリコンバレー視察に参加したり、地域の社会的課題を解決するNPO法人を立ち上げたりした者もいる。このように、インターンシップの経験が、3年生に進級した後の学生生活や学習状況に前向きに作用をしている。

今年度の8人の学生も、非常に意欲的に取り組んでいる。実際の業務に携わり、さまざまな現場に参加し、生き生きと働いている社員の皆さんと接することが、学生の全面的な成長につながっていると感じる。

昨年度は1回目ということもあり、各社ともプログラムの作成は手探り状態でされていた印象があった。だが今年度の研修内容は、改善、工夫を加えていただいたと感じた。また、インターンシップに参加した学生同士の交流についても、配慮をいただいたと感じている。特に本学は単科大学のため、異なる専門分野の学生との交流は、学生には大変な刺激になったようだ。

このように、2年目にして研修の教育的効果の高まりを感じる一方で、大学側にはまだまだ課題が残っている。研修の内容が高度化すればするほど、事前と事後の研修内容を大学がいかにフォローしていくかが、全体の教育効果を高める上で重要になるだろう。特に事後について、学生の経験を次の学びにつなげられるように、しっかりと対応していきたい。また、事務的な様式など、さまざまな煩雑な面も、事務局と相談しながら効率化していきたい。

学生たちの参加レポートを取りまとめていると、多くの学生が口をそろえて「良い経験になった」と語ると同時に、今後の要望として「後輩たちにこうした機会を継続・拡大

してほしい」と述べている。大学としても2年間の経験を踏まえて、次年度以降もぜひ参加させていただきたい。本プログラムの発展に、微力ながら貢献したい。

左) 和田建夫学長
右) 大津晶学長特別補佐



日本信号

営業、設計部門などでの各プログラム後に、成果を発表した。学生からは「短期間のインターンシップでは得られない体験ができ、今後生きていく上で必要なことが学べた」といった感想があった。(2人受け入れ)



パソナグループ

働く意義や社会貢献につながることや、自身の可能性を広げるチャレンジをテーマに実施。一部のプログラムでは学生が外国人社員と英語でディスカッションし、PR企画から実施まで担当した。(12人受け入れ)

Part 3 インターンシップ生からのコメント

昨年度に引き続き今年度も、多くの学生が多様な企業でインターンシップを経験した。初めての社会人体験から、何を学び、何を感じたのか。7人の学生が発表した。



足立 彩奈 さん
.....
上智大学
法学部
国際関係法学科
2年

派遣先:
三井住友銀行

銀行の印象が激変、人と人の仕事と理解

銀行の役割や、銀行の視点からの社会の仕組みを学びたいと、三大メガバンクの一つである三井住友銀行でのインターンシップに参加した。

3週間の研修で銀行のさまざまな面を学ぶことができた。特に印象に残ったのは「銀行はお客さまをととても大切にする信頼の仕事であり、お客さまのために考え行動することが大事だ」ということだ。以前は銀行に対して、どこか機械的で冷たい印象を抱いていた。しかし、銀行の真の姿が人と人の仕事だと理解し、信頼の重要性を学ぶことができた。

研修では、「毎日を楽しむ」「学んだことを自分のものにする」を心掛けた。今後も好き嫌いに関係なくさまざまなことに挑戦し、時には失敗も経験することで長所を伸ばし、自分の「色」を持てるようになりたい。



大貫 瑞夏 さん
.....
上智大学
外国語学部
英語学科
2年

派遣先:
日本航空

働くことは自分の意志ですること

10日間の研修で学んだのは「気付き」の大切さだ。自分の周りには自分を変えるきっかけや、何かを良くする手掛かりがたくさんある。しかし、それに気付こうとしなければ気付けない。日々の生活の中から常に視点を広く持って活動することで、気付きが生まれるのだと感じる。

また、働くことは受動的なものではなく、自分の意志を持つことだと理解した。そのためには、まず興味を持つことが必要だと思う。私はブランディングに関する講義を受けたことをきっかけに、まったく興味のなかった経営学を学びたいと思うようになり、実際に大学でマーケティング戦略の授業を履修し始めた。今回の経験を活かして、今後の大学生活は常に興味を持って行動したい。



河野 奈菜子 さん
.....
お茶の水女子大学
理学部
化学科
2年

派遣先:
住友林業

未知の世界も興味を持って突き進もう

住友林業筑波研究所で、建築材料の性能や品質の試験に携わる体験をさせていただいた。インターンシップを通して学んだ中で、最も大切だと思ったのは、興味を持ったら突き進むことである。

理学部化学科に在籍する私にとって、森林や建築は未知の世界で一見ミスマッチのようにも思える。私自身も不安があった。しかし、実際はとても楽しい4週間を過ごすことができた。その秘訣は、森林や建築に興味を持てたことだと思う。研究所の皆さんが楽しそうに材木や建物の話をしてくださったので、私も自然に興味を持つようになった。もちろん分からないこともあったが、それはその都度勉強すればいいのだと学んだ。今後も常に新しいことに興味を持って突き進んでいきたいと思う。





白石 香 さん

お茶の水女子大学
生活科学部
人間生活学科
2年

派遣先:
野村證券

金融の知識と働く人のあるべき姿を学んだ

大学で、家政経済などの面から経済を勉強していた私だが、それを生きたものとして捉えられておらず、実際に働くことで学ぶことがあるのではないかと考えた。また、日本を代表する大企業で働く人々はどういう方で、どんな働き方をしているのか知りたいと思い、インターンシップに参加した。

金融に関する講義などを受けた研修前半では、非常に高いレベルを求められたことで、自然に金融についての知識を得ることができた。投資情報部に配属された後半では、働く人のあるべき姿を学んだ気がする。

今回の貴重な体験を活かして、生涯学び続け、社会の情報にオープンな人間に成長していきたい。



工藤 清香 さん

東京外国語大学
国際社会学部
インドネシア語専攻
2年

派遣先:
デュポン

「当たり前」は誰かの仕事によって作られている

研修内容は、デュポンの素材活用の可能性を踏まえて、新しい商品コンセプトを提案することだった。

これまで、現在の生活を当たり前のように享受してきたが、今回のインターンシップを通じて、私の当たり前は誰かの仕事によって作られていることを痛感した。そうした点でも、「働く」ことの意義を感じることができた。一方で、自分はロジカルシンキングが弱点だと分かった。この点は今後、大学で勉強していきたい。

インドネシア語で「ありがとう」は「terima kasih」と言う。「terima」は「受け取る」で「kasih」は「愛」だ。この言葉のように愛が循環する社会が日本で実現するように、今回の経験を活かしていきたい。



川野 百香 さん

津田塾大学
総合政策学部
総合政策学科
1年

派遣先:
三井住友銀行

目の前にいる人や物事に真摯に向き合いたい

金融業に興味があり、銀行と社会との関係についてより深く知りたくて、インターンシップに参加した。また、実際に企業の現場を目の当たりにすることで、自分の学生生活や将来の選択肢を広げたいとも考えた。

1週目には金融の基礎知識を学んだ。2週目は、架空の企業への法人提案と社長の個人資産運用の提案をした。私には論理的に説明する力が不足していると感じたので、今後は具体性や根拠を示すことを大切にしたい。3週目の大企業への提案では、教えていただいた情報収集や分析方法の知識を活かし、満足のいく提案ができ、大きなやりがいを感じた。

今後の学生生活では、銀行員がお客さまに真摯に向き合っているように、私も目の前にいる人や物事に真摯に向き合っていきたい。



外赤 友美恵 さん

昭和女子大学
人間社会学部
心理学科
2年

派遣先:
キッツ

キャリアを考える上で貴重な体験となった

マーケティング活動を中心に、事業の拡大・推進を担うプロダクトマネジメントセンターという部署に受け入れていただいた。初日にバルブの基本的知識を学び、2日目に工場でバルブ製造の様子を見学した。研修の早い段階で製造現場を見ることができて、とても勉強になった。

3日目以降は競合他社製品の調査を中心に行い、業務に必要なマーケティングの基礎知識を教わった。戦略の検討では、研修の中で教えていただいたマーケティングの知識を使って、毎日工夫しながら取り組んだ。

大学卒業後のキャリアを考えるにあたり、とても貴重な体験を積み重ねてもらった。今回学んだことを活かして、広い視野を持ってさまざまな業界を調べ、自分が興味を持ち長く働けるような仕事を探していきたい。

Part 4 意見交換

報告会の最後に、企業、大学、学生が、会場からの質問に答える形で、実施内容や意義などについて意見を述べた。経済同友会版インターンシップの今後の発展に向けた貴重な場となった。



Q 指導役の社員に若手を起用したことで、若手の気付き、勉強につながったということだが、具体的にどのような成果があったのか。また、若手のキャリア形成をインターンシップとどう結び付けているのか。

A ●インターンシップをそのまま若手社員のキャリア形成に結び付けられればいいが、現状ではそこまで至っていない。普段は教わる立場の若手社員が、後輩を指導することで、先輩や上司の視点で業務を捉えられただけでも意味があったと考える。(三菱ケミカル 北島氏)

●日常業務に忙殺されていると、自分自身の会社の強みを整理しながら業務に当たることができない。その点、今回指導に当たった社員は、なぜ凸版印刷がAIを使ったビジネスを検討する必要があるのかを、もう一度ゼロベースで考え、知識のない学生に理解させることで、伝える力を身に付けることができたと考える。(凸版印刷 田尾氏)



天羽稔インターンシップ推進委員会委員長(TGA 取締役会長)



マニライフ生命保険商品数理部などでインターンシップを実施した。企業側からは「各部門で真剣にプログラムを整備した。優秀な学生の参加が担当者のモチベーション向上ややりがいにつながった」といった声が聞かれた。(3人受け入れ)

●部署によっては毎年必ず新入社員が入るわけではない。インターンシップの学生と話をしたり、指導したりすることで、自分の成長を実感できたという若手社員が多い。(田中能之インターンシップ推進委員会委員/デュボン 取締役社長)

Q 学生の皆さんは、今回のインターンシップの期間について短かったと感じたのか、長かったと感じたのか。

A ●10日間のインターンシップは他の企業と比べると若干短めだったが、毎日電車に乗って通勤する生活だったので、体力的にはちょうど良かったと思う。ただし、内容的にはもっと長く派遣先で過ごし、さまざまなことを学びたかったとも感じる。(大貫さん)

●自宅が東京にあり、平日はつくばで研修を受けて、金曜日に自宅に帰る生活を4週間続けたが、次第にそれが習慣になった。実際に研修を終えると、もっと皆さんと多くの仕事をしたかったと感じる。(河野さん)

●期間は4週間だったが、内容としてはちょうど良かったと思う。インターン生全員が同じ宿舎で過ごして親しくなれたので、離れ離れになる最終日は悲しかった。(白石さん)

●とても充実した時間を過ごし、もっと長くいたいと感じた。ただし、大学生の夏休みは貴重な期間で、それ以外にもさまざまな計画を立てている学生が多いので、インターンシップは1カ月ぐらいが適当ではないかと思う。(工藤さん)

●19日間お世話になったが、担当させていただいた業務が製品に関する戦略の検討だったので、もっと深く調べた上で戦略を練りたかったという思いもある。業務的に考えるともう少し長くかかわりたかった。(外赤さん)

Q 大学として、今後のインターンシップで重視したいのはどんな点だと考えているか。

A ●インターンシップ終了直後は、学生は大いに刺激を受けて意識も高い。それをいかに持続させるか、さまざまな工夫をしていく必要があると感じる。学生の中には、日々の行動指針や長期的な計画を持って行動する者もいるので、それをきちんとモニターしながら背中を押しあげたいと感じている。(九州大学 小湊氏)

Q 企業はインターンシップの受け入れ先を決めるとき、どのようなプロセスで社内の各部署にアプローチしているのか。また、どういう基準で選んでいるのか。

A ●人事部主導で受け入れている。基本的には人事部が企画書を作って、それをもとに協力依頼という形

で打診する流れで進めている。個別にどこかの部署に直接受け入れをしてもらっているわけではない。(三井住友銀行 関原氏)

●受け入れセクションで気を使うのは、お客さまの情報に学生にあまり触れてもらってはいけないという点だ。お客さまに近い部署の方が学生にとって面白いのは確かだが、実際にはお客さまの情報からは少し遠く、それでいて企業のベースになるような重要な部署をトップダウンで選んだ。(尾崎哲インターンシップ推進委員会副委員長／野村ホールディングス 代表執行役副社長 グループCOO)

●昨年度は初めての試みなので、まずはトップが声を掛けて、賛同する事業部長の部署で受け入れる形を取った。加えて、積極的に賛同してもらえそうな管理職に人事から直接声掛けをして、好意的だった部門に受け入れてもらった。社内で賛同を得られるところから始めて、自然に広がってきている。(デュボン 勘田氏)

●当社は幅広い業務フィールドがある。可能な限り学生に経験をさせていただきたいと思い、ほぼ全てのフィールドを網羅できるように部署をピックアップして、受け入れを要請した。(第一生命保険 小坂氏)

Q ミスマッチをなくすことが今後の課題だという話が出ているが、実際にインターンシップを受けた学生の皆さんは、テーマに対する違和感のようなものはなかったのか。

A ●課題のレベルが高く難しい面もあったが、そのぶん成長できたので良かったと思う。受け入れ先の部署で学生は私1人だけだったので、常に担当の方が隣についてサポートしてくださったので、乗り越えることができた。(外赤さん)

●ミスマッチはなかったと考える。難しい内容で自分の知識不足は感じたが、3週間にわたって段階的に教えていただけたので、とても勉強になり、自分自身の成長につながったと感じている。(川野さん)

●私の場合も大学の専門とは異なる仕事だった。だが、専門といってもまだ学部の2年生では、将来像や目標が明確ではないことが多い。それだけにミスマッチはあまり気にならないと思う。たとえミスマッチだったとしても、インターンシップをきっかけに広い視野を持つことができるのではないかと。(河野さん)

●ミスマッチはなかったと考える。むしろレベルが高いことを体験できて、良かったと思う。レベルが高過ぎて難しいと感じることはなく、主体的に学ばせていただく中で次第に知識も身に付き、終盤では自分の持っている力を振り絞って高いレベルにチャレンジできた。(足立さん)

Q 経済同友会として、インターンシップの現状と今後についてどう考えているか。

A ●小さく産んで大きく育てるということで、意義ある大きなプログラムになりつつあると感じている。経験した学生の皆さんの声を聞いても、委員会で議論した趣旨に沿った成果が上がっていると思う。しかし、参加企業数はまだまだ足りないため、今後はさらに拡大していきたい。また、マッチングの問題は大きな課題だと受け止め、大学と企業、事務局それぞれの役割分担も含めて考えていきたい。(青木寧インターンシップ推進委員会副委員長／花王 常務執行役員)

2018年度参加企業、大学・高専

※順不同

企業(28社)	大学・高専(15校)
デュボン、花王、野村證券、三菱ケミカル、凸版印刷、出光興産、全日本空輸、キッコーマン、キッツ、JFEスチール(JFEホールディングス)、シーエーシー(CAC Holdings)、ニフコ、富士ゼロックス、三井住友銀行、大林組、住友林業、第一生命保険、日本航空、日本信号、日本板硝子、パソナグループ、マニライフ生命保険、オイシックスドット大地、久慈設計、コニカミノルタ、住友生命保険、みずほ証券、リコー	北海道大学、小樽商科大学、新潟大学、お茶の水女子大学、東京外国語大学、九州大学、高知工科大学、山陽小野田市立山口東京理科大学、上智大学、昭和女子大学、津田塾大学、岩手県立大学、龍谷大学、仙台高等専門学校、富山高等専門学校

経済同友会版インターンシップ 実務者会合を実施

前年に続き、実務者会合を2017年9月7日に開いた。インターンシップ推進委員会正副委員長、このインターンシップに参加する企業、さらに大学・高専の担当者が参加した。インターンシップの課題を共有するとともに、覚書や学生評価票の共通化や今後の活動について意見交換をした。



経済同友会版インターンシップ 主な年間スケジュール

※各企業、大学・高専の事情により詳細は異なる

	企業	大学・高専
1月	【事務局】企業および大学・高専のマッチング枠確定	
	マッチング企業および大学・高専のコンタクト開始 学生への告知・募集に向け、プログラム概要の確認(時期・受け入れ場所・宿泊・交通費などの必要事項)	
2月		
3月		学生への告知・募集
4月	プログラム詳細決定 事前課題などを大学側へ提示	
5月		学生決定
6月		事前学修 総合ガイダンス、インターンシップ参加の意義、目標設定、ビジネスマナー、実習先企業研究、受け入れ企業からの事前課題、リスク管理、コミュニケーションスキル向上のためのワークショップ、PCスキルなど
	覚書などの取り交わし	
7月	インターンシップ実施	
8月	大学・高専の教員・職員による実施先訪問、成果報告会への参加	
9月		事後学修
10月		経験・学びの振り返り、レポート作成など
11月	学内成果報告会 インターンシップにおける学びや成果、今後の目標などについてのプレゼンテーション (受け入れ企業も参加し、学業に戻った学生の成果を共有)	
	経済同友会版インターンシップ事務局へ実施報告を提出	
12月		

経済同友会の役割

- ・企業、大学・高専の募集および参加認定
- ・企業、大学・高専の意向を踏まえたマッチング枠の調整
- ・インターンシップ実施の課題および成果に関するフォローアップ

■問い合わせ先 公益社団法人経済同友会 インターンシップ担当 TEL:03-3211-1271