

兵庫県立大学 工学部
インターンシップ手引書
(企業向け)
H29 年度 抜粋版

目次

[はじめに](#)

1. インターンシップ制度の概要
 - 1.1 [インターンシップとは](#)
 - 1.2 [インターンシップの意義](#)
 - 1.3 [兵庫県立大学におけるインターンシップの特徴](#)
2. 運営支援機関の役割
 - 2.1 [運営支援機関の役割](#)
 - 2.2 [運営支援機関の構成](#)

兵庫県立大学 工学部 機械システム工学科
応用物質科学科
特定非営利活動法人 兵庫県技術士会

はじめに

兵庫県立大学

副学長 産学連携・研究推進機構長 山崎 徹

大学に対して、経済産業省が「社会人基礎力」の育成を、文部科学省が「学士力」の強化を提起して既に数年以上が経過しておりますが、学生の多様化が進行する教育現場ではカリキュラムや教育組織などに様々な工夫を凝らしてこれらの期待に応えようとしています。その取組みの中で、インターンシップは、学生が就業体験をすることにより社会人として身につけておくべきことを実体験として学び、また自分の将来を考えてその後の大学生活にその経験を有効に活かしていくために大変重要な制度であります。

そのため多くの大学において殆どの学部がインターンシップを積極的に採用しています。中でも工学部の学生は、個々の専門分野における要素技術や原理については大学で教わりますが、それらを実用的な機械装置やシステムとして組み立てるということはあまり経験しないので、そのような企業現場を体験するとことは、単なる就業経験に止まらず、講義で得た知識が実際にどのようにして活用されるのかということを知る上からも大変有意義であります。このような経験を通して学生は「ものづくり」の面白さや達成感などを実感しながら、将来技術者として自立していく覚悟を醸成し、このことにより真に生きたキャリア教育を実施することができると言えます。

本学の工学部でのインターンシップは、従来の機械システム工学科（現機械・材料工学科）が平成 17 年に試験的に導入して以来 13 年目を迎えます。特に、平成 22 年度に文部科学省 GP の就業力育成支援事業（24 年度からは産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業）「途上型学生のための就業力育成プログラム ～ものづくり人材の育成を中心として～」が採択されたことを機に、大学本部のキャリアセンターとも連携して、就職支援に止まらず産業界から幅広いご支援やご助言などを頂きながら、実効の上がるキャリア教育を進めております。その結果、現在では、インターンシップは単位として認定されるようになりました。

一般にインターンシップを推進するにあたってはいくつかの課題があります。一つには、大学教員の多くが企業の勤務経験に乏しく、学生派遣に際して事前教育をするのに必ずしも適格であるとは言えないことです。また、企業側では一部を除いて学生の受け入れ経験が少なく、適切な受け入れ態勢の整備に不安が残ります。本学部では、機械システム工学科でのインターンシップの導入にあたり、これらの課題を克服するために「特定非営利活動法人 兵庫県技術士会」所属の技術士の方々で構成される運営支援機関を設置して実施してきました。

「技術士」は、「科学技術に関する高等の専門的応用能力と豊富な実務経験を有する技術者」として文部科学省から認定された専門技術コンサルタントの資格です。技術士法に定める守秘義務が課せられており、企業秘密に属する事項についても安心して相談することができます。この運営支援機関はキーワードとしてのものづくりをベースに、大学と企業の間で立って事前教育、受け入れ体制の整備等の支援、研修期間中の学生の指導などを行うことを使命としています。

昨年度までの実施にあたっては、兵庫県技術士会の方々にご協力頂ける企業を探して頂き、

学生の受け入れ先を確保しました。その後、学生の希望により実習先を決め、安全等に関する事前教育を行った上で各企業に派遣致しました。さらに、インターンシップ終了後には、派遣した学生全員による報告会を開催するとともに、担当教員による企業訪問などによる次年度以降の授業改善に向けた取組みも続けてきております。

本年度は、引き続き兵庫県技術士会の方々のご協力を頂くとともに、本学の産学連携・研究推進機構とも連携しながら、機械・材料工学科および応用化学工学科の3回生に対してインターンシップを実施いたします。上記のように、インターンシップを正規の単位として組み入れておりますので、多くの学生が参加することが予想されます。インターンシップ制度は企業の深いご理解が不可欠であるということは言を俟ちません。企業の皆様のご協力とご支援を切にお願い申し上げます。

[目次へ](#)

1. インターシップ制度の概要

1.1 インターンシップとは

インターンシップとは、一般に「学生が、企業等において、自らの専攻、将来のキャリアに関連した実習・研修的な就業体験を行うこと」とされています。その主要な目的は、学生がこれまでイメージとしてだけでとらえていた企業像を実地に体験し、社会人としての在り方を学び、同時に大学における学習の必要性を再認識させることにあります。

この人材育成制度を推進するために、行政や大学もインターンシップに注力しており、文部科学省、経済産業省、厚生労働省の三省は平成9年に三省連絡会を設置し、行政施策として各種研究調査や必要経費の一部補助等の公的な支援を実施しています。これを受けて、インターンシップを授業科目として位置づけて実施する大学は図のように年々増加し、平成23年度には全大学の70.5%にあたる544大学におよんでいます。この制度を優秀な人材との出会いの場ととらえ、積極的に学生を受け入れ、採用につなげている企業も多数あります。

アメリカでは、インターンシップは最も有効な新卒学生採用方法の一つとして取り入れられており、エントリーレベル(新規学卒者に与えられるポジション)の仕事の25%は、インターンシップを通して正式な採用に至っているとの結果も出ています。現在では就職活動との結びつきが強くなっており、アメリカの大学生の約7割が経験しているともいわれています。

(引用 : DISCO International, Inc, New York 資料 2000 年)

[目次へ](#)

[事業紹介へ](#)

1.2 インターンシップの意義

1.2.1 大学(学生)側の意義

インターンシップにおいて企業での就業を体験する学生は、企業の現実を知る絶好の機会を得ます。また、実践的な技術感覚を学ぶことにより自らの創造性・可能性を発揮する場として活用できます。これらの経験をもとに専門分野を決定する際の重要な判断材料を得ることができます。

学生がインターンシップで学ぶことのできる具体的な内容は、つぎのとおりです。

- チームワークの大切さと、職場でのコミュニケーションの重要性の学習
- 専門的知識の必要性と活用法の学習
- 仕事に対する責任感と緊張感の学習
- 物づくりの大切さの実感
- 安全や衛生に関する知識と取り組みの学習
- 働くことの意義の実感

このようなインターンシップ実習期間中の教育効果に加えて、大学に戻ってから行う実習報告会と事後教育により、次代を背負う技術者にとって不可欠の能力であるプレゼンテーションに関するスキルをさらに向上させることができます。

1.2.2 企業側の意義

1) 学生との関係

- 学生が企業や業界の実情を正しく理解する機会を与えます。

現代はマスコミ等のメディアから流れる情報と、企業や業界が社会的責任を果たすために取り組んでいる実態との間に、ギャップが生じていることが少なくありません。

インターンシップは学生が実際に現場に入り、企業や業界を正しく理解することができる絶好の機会を与えます。それは学生に正しい職業観を抱かせ、優秀な人材を企業あるいは業界に確保し、採用後の定着を図ることにつながります。

- 学生の意識をつかむことができます。

学生の考え方や意識は常に大きく変化しています。インターンシップを通じた学生との接触でその感性を深く理解することは、採用時あるいは入社後の教育に際して参考となります。

- 優秀な人材を見いだすチャンスとなります。

インターンシップを直接採用に結びつける企業は現状ではそれほど多くはないものの、一部の企業ではそのような動きも見られます。インターンシップの実施により、学生からの就職希望や企業からの採用希望で、企業と学生のマッチングが成功する場合があります。

2) 社内への効果

- 社員育成のよい機会となります。

学生の受け入れや指導は、直接指導する担当者の育成につながります。またインターンシップ実施のためには、関係部門間の連絡調整など全社的な取り組みが不可欠となり、担当する社員のよい経験の機会ともなります。さらにインターンシップ向けに作成する資料やマニュアルは、社内の他の研修にも活用が可能となります。

- 新しい刺激を社内に吹き込むことができます。

学生を職場内に受け入れることは、新しい刺激を社内に吹き込みます。指導担当となった社員にとっては、指導の過程において自己点検や環境整備の機会にもなり、社内の活性化を図ることが可能となります。また、インターンシップに参加する学生は、予備知識はほとんどありませんが、それゆえ新鮮な発想にめぐり合うこともあります。

3) 社会との関係

- 企業イメージを高めます。

現代は企業イメージが大変重要な時代となっています。インターンシップを実施している企業は人材育成に関心が高い企業と見なされ、企業の社会的責任(CSR: Corporate Social Responsibility)を果たしている企業としての、イメージを発信することとなります。

また、インターンシップを実施する企業は、兵庫県立大学の学生向け資料にも紹介されるため、広く学生に認知されます。

- 大学との連携強化が図れます。

学生を受け入れることにより、大学の研究室や学部・学科との関係を構築する機会を得ます。ここから、さまざまな産学連携活動に発展し企業がステップアップしていくチャンスを得る事ができます。

また、大学と企業の相互の情報交換が促進され、産業分野の動向をふまえた企業のニーズを大学に伝えることが出来、大学での研究や教育への反映が期待できます。

[目次へ](#)

1.3 兵庫県立大学におけるインターンシップの特徴

1.3.1 概要

本学の工学系学生に対するインターンシップには、円滑かつ効果的に実施するために特定非営利活動法人 兵庫県技術士会が運営支援機関として参加しています。

大学教官の多くは、企業勤務経験がなく、企業への学生派遣に際して、事前教育をするには必ずしも適格ではありません。一方、企業サイドでは一部の大企業を除いて学生受け入れ経験が乏しく、適切な受け入れ体制の整備に不安が残ります。

運営支援機関はキーワードとしてのものづくりをベースに、両者の間に立って、事前教育、受け入れ支援、実習期間中の支援などを行います。

1.3.2 インターンシップ実施システム

本学の、産官学民コラボレーション型インターンシップのシステムを図 1.1 に示します。産業界(企業)、関係行政機関(国、県、市)および大学(学生)の産官学連携に、運営支援機関(特定非営利活動法人 兵庫県技術士会)が民として加わり、それぞれの機関に対し産業振興支援、行政支援および人材育成支援を行うという、従来にはない斬新的なインターンシップのシステムです。

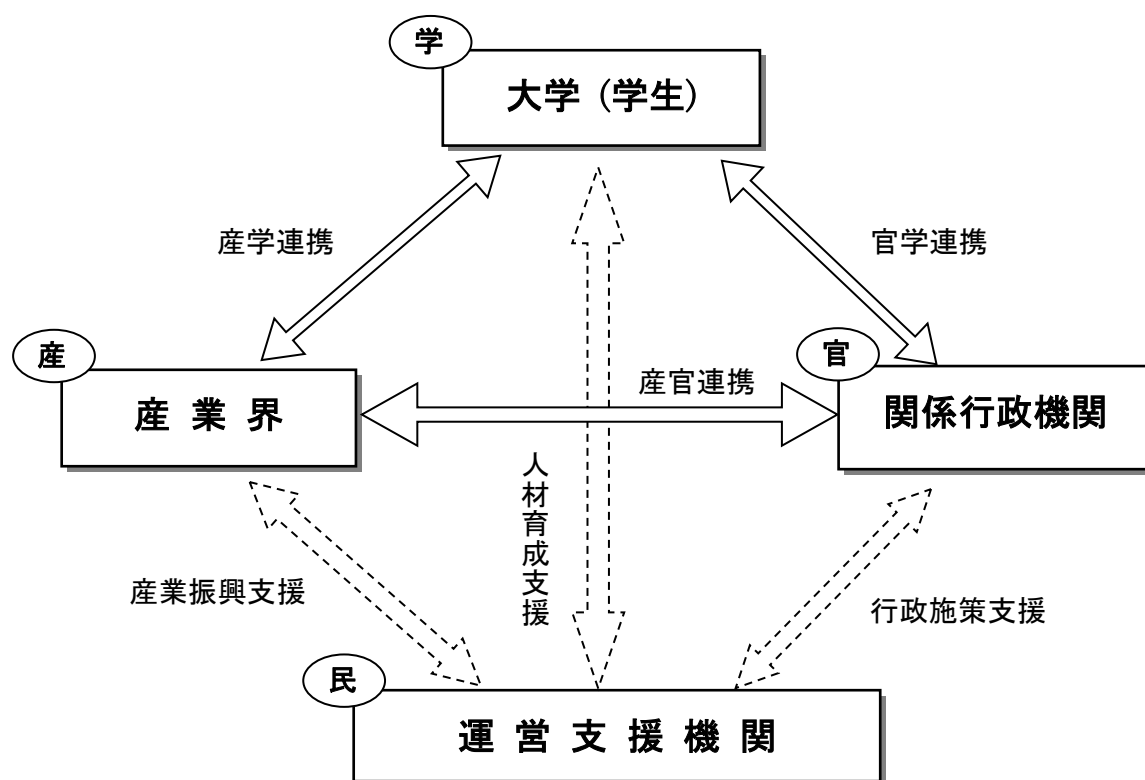


図 1.1 産学官民コラボレーション型インターンシップ

2. 運営支援機関の役割

先に述べたとおり、兵庫県立大学のインターシップの大きな特徴は、運営支援機関が、大学や企業との間の調整を図り、産業界、関連官庁との堅密な連携をとりながらインターシップを推進することにあります。

2.1 運営支援機関の役割

運営支援機関は、主に下記の役割を担当します。

- 受け入れ企業の開拓
- 企業の受け入れ支援
- 派遣学生の事前教育支援
- 実習期間中の支援
- 実習のフォロー

2.2 運営支援機関の構成

運営支援機関は「特定非営利活動法人 兵庫県技術士会」所属の技術士によって構成されます。

- 技術士とは
高度な技術的専門知識と豊富な実務経験を有する技術者として文部科学省より認定された、専門技術コンサルタント資格です。技術士には、技術士法に定める守秘義務が課せられており、企業秘密に属する事項についても安心して相談することができます。
- 特定非営利活動法人 兵庫県技術士会
兵庫県下在住の技術士約 100 名により組織された、いわゆる NPO です。
この会は、科学技術の振興に関する幅広い分野で、調査研究および啓蒙普及活動を行うとともに、主として兵庫県下企業、団体等を対象に技術的助言、支援および協力に関する事業を行い、技術水準の向上、環境保全、次世代人材の育成を推進し、もってその地域産業の振興、発展、国際協力等の公益増進に寄与することを目的としています。
この度は、兵庫県立大学の要請もあって、県下の製造業と太いパイプを持ち、製造業における就業経験豊かな技術士を擁する当会がその特質を活かして、本インターンシップの推進を側面から支援することになりました。

[ページトップへ](#)