



文部科学省

地(知)の拠点

平成27年度採択 文部科学省

地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)

オール青森で取り組む「地域創生人財」育成・定着事業

# 共育型インターンシップ

## 学生と共に育つ企業のためのガイドブック



## 目次

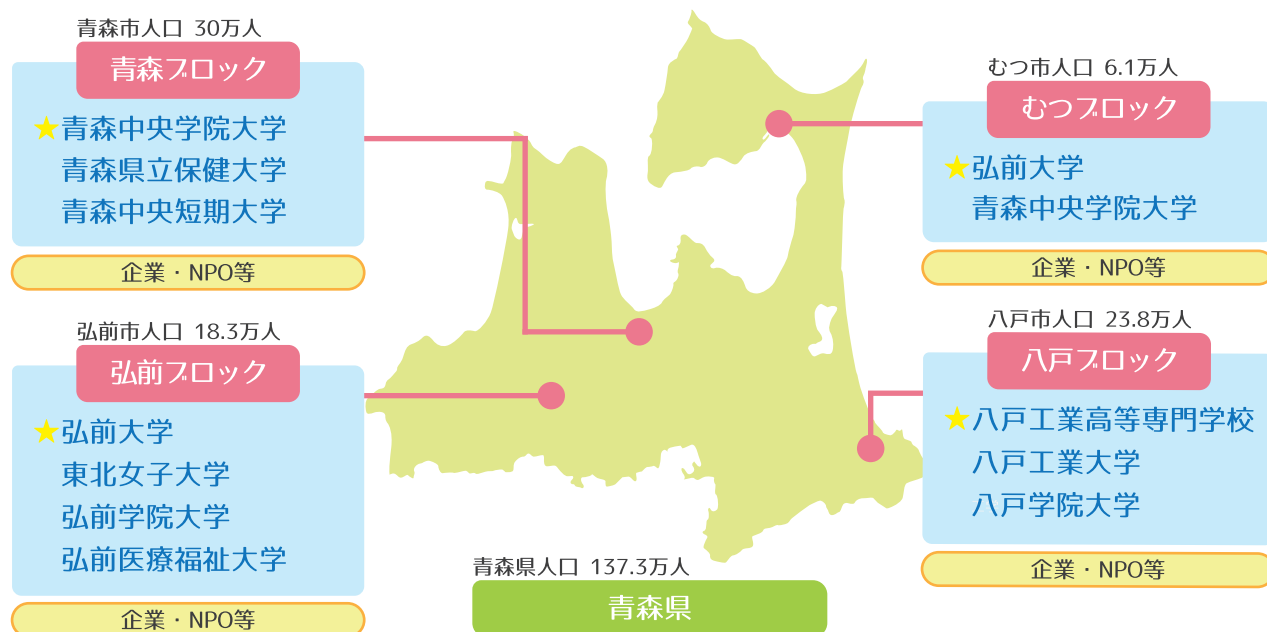
|                      |      |
|----------------------|------|
| COC+とは？ .....        | 4    |
| インターンシップの種類 .....    | 5    |
| 共育型インターンシップの流れ ..... | 6    |
| プロジェクト設計の手順 .....    | 7    |
| プロジェクト設計 1～5 .....   | 8～12 |
| 事前準備チェックシート .....    | 13   |
| Q&A .....            | 14   |

# 「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業COC+」とは

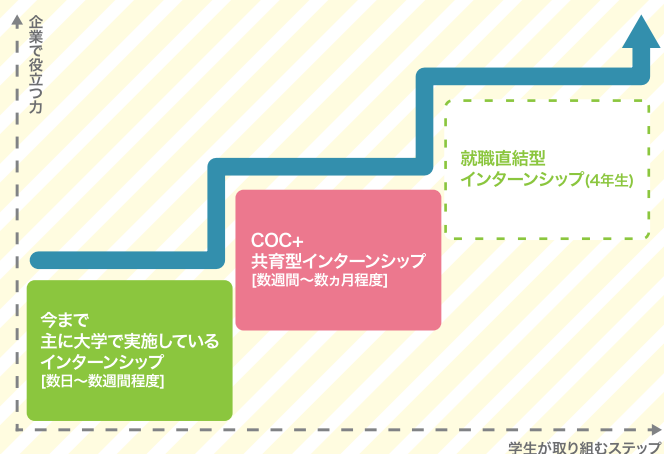
大学が地方公共団体や企業等と協働して、学生にとって魅力ある就職先の創出をするとともに、その地域が求める人材を養成するために必要な教育カリキュラムの改革を断行する大学の取組に文部科学省が支援することで、地方創生の中心となる「ひと」の地方への集積を目的としています。

## 青森県COC+推進ネットワーク 青森COC+推進機構

COC+推進コーディネーター



## COC+で実施するインターンシップ



### 【企業の課題】

新規プロジェクトへの  
チャレンジ意欲を  
高めたい

若手社員の  
育成・定着を図りたい

仕事のやり方を  
変えたい

### 事業協働機関の役割

#### 大学

- ・教育プログラムの開発と実践
- ・学生起業の支援
- ・大学発新産業の創出

#### 地方公共団体

- ・地域雇用の創出、創業・起業の支援
- ・アグリ・ライフ・グリーン・ツーリズム分野への成長政策

#### 企業・NPO等

- ・企業の魅力向上と若者への発信
- ・学生のインターンシップ、起業支援
- ・新商品・ビジネス開発

# インターンシップの種類

|                                      | 種類    | 特徴                         | 学生の教育効果                         | 企業のメリット | 社会的意義                |
|--------------------------------------|-------|----------------------------|---------------------------------|---------|----------------------|
| <b>一般的な<br/>インターンシップ</b><br>数日～数週間程度 | 仕事理解型 | 職場や業務の見学と体験が中心             | ・適性・志向の理解<br>・働くことの理解<br>・業界の理解 | 企業・業界広報 | 学校から職場・社会<br>への円滑な移行 |
|                                      | 採用直結型 | 実際に一緒に働いてみてお互いを見極める採用活動の一環 |                                 | 採用マッチング |                      |

|                                      |       |                               |                     |                   |  |
|--------------------------------------|-------|-------------------------------|---------------------|-------------------|--|
| <b>共育型<br/>インターンシップ</b><br>数週間～数ヵ月程度 | 業務補助型 | 普通のアルバイトでは経験できないような企業の業務に取り組む | ・社会人基礎力             | 若者を活用した業務の推進      | 将来の産業界を担う若者の育成<br><br>社員のモチベーションアップや人材育成スキルの向上 |
|                                      | 課題協働型 | 課題発見や企画立案に取り組む                | ・社会人基礎力<br>・学びの実践   | 若者の発想の活用<br>社内活性化 |  |
|                                      | 事業参画型 | 企業の一員として業務に取り組む               | ・社会人基礎力<br>・リーダーシップ | 若者を活用した新規事業などの推進  |  |

社員ではないからその視点や担えない役割が企業に新しい価値をもたらす

何も知らない学生の視点を活かしたアイデアで、営業・販路の拡大

# 共育型インターンシップの流れ



# プロジェクト設計の手順

プロジェクト設計とは？

経営革新にかかる試行錯誤や仮説検証のための戦略的な取組み

プロジェクト設計-1

「なぜやるのか？」を明確にする

インターン生に何を期待するか  
挑戦したいことを言葉にする

プロジェクト設計-2

課題と解決のための仮説を確認する

どうすれば実現できるのか  
現状とのギャップ=課題を確認する

プロジェクト設計-3

仮説検証の繰り返しが必要なプロセスを洗い出す

インターン生が取り組む必要がある事か？  
内部資源を投入できないものか確認する

プロジェクト設計-5

具体的な活動内容と期待する役割を設計する

インターン生に何を期待するか  
プロジェクトを達成するためには、どれくらいの期間で、どんな業務が必要か具体的に設計する

プロジェクト設計-4

期間を区切り明確な成果目標を設定する

インターン生が達成したくなる目標か？  
成果目標を設定し、達成するまでにやるべきことを細分化し、おおまかな達成仮説をたてる

それは、社会にとってどんな価値が有ることか？



-----

-----

-----

-----

どれくらい本気？



それは、学生が「一緒に実現したい!」と思える事か？

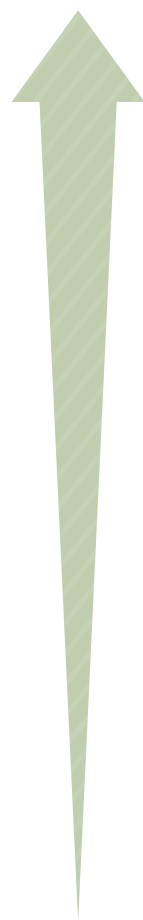
こんな風にやったらうまくいくと思っている or こんな準備を始めている

-----

-----



## ビジョン・将来像



|   | 課題 | 仮説(こうやればうまくいくかも) | 1年後のゴール |
|---|----|------------------|---------|
| <b>市場・顧客創造</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・テストマーケティング</li><li>・関係性構築</li><li>・ブランド強化 ...等</li></ul>              |    |                  |         |
| <b>業務改善</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・品質向上</li><li>・商品開発</li><li>・生産性向上 ...等</li></ul>                         |    |                  |         |
| <b>人材育成</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・組織風土</li><li>・チームワーク</li><li>・リーダーシップ</li><li>・ビジョン・戦略の浸透 ...等</li></ul> |    |                  |         |

## 現状

# 仮説検証の繰り返しが必要なプロセスを洗い出す

1年後までに実現したいこと

[Empty box for goal 1]



- だれがやる？
- 現在の社員
  - 新しい社員／育った社員
  - 外部の事業者
  - インターン生

[Empty box for goal 2]



- 現在の社員
- 新しい社員／育った社員
- 外部の事業者
- インターン生

[Empty box for goal 3]



- 現在の社員
- 新しい社員／育った社員
- 外部の事業者
- インターン生

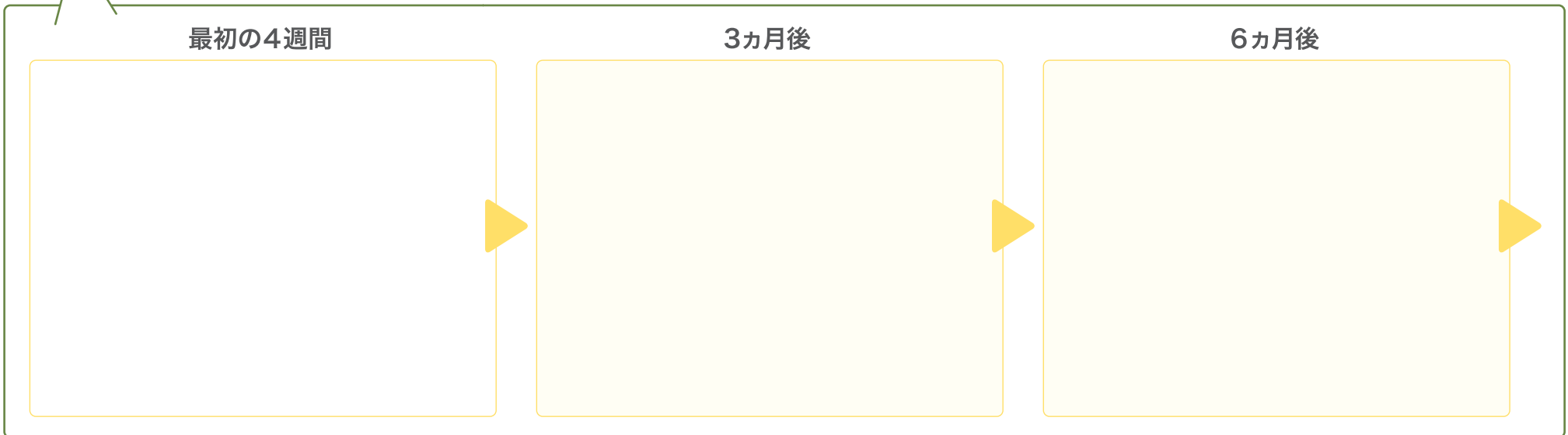
[Empty box for goal 4]



- 現在の社員
- 新しい社員／育った社員
- 外部の事業者
- インターン生

1年後までにインターン生を活用して実現したいこと

さらに細分化



4週間で達成すべき成果目標

インターン生が達成したくなる目標?

## 期待する役割

役割



4 週間目

3 週間目

2 週間目

1 週間目

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

# 事前準備チェックシート

## 1 受入前の必要書類の整備

- 覚書
- 処遇概要確認書
- 誓約書

## 2 受入体制のチェックポイント

### 事前社内共有

---

- インターン生受入の目的は社内で理解されていますか
- インターン生に期待する成果、権限、達成期限は明確になっていますか

### 社内体制とコミュニケーションの方法

---

- 業務指導担当者は決まっていますか
- 業務とは関係ない相談役は決まっていますか
- インターン生からの報告、連絡、相談の方法は決まっていますか

### 環境整備

---

- 活動支援金や交通費支援がある場合、金額、支払い方法と日時は確定していますか
- 使用する机、パソコン、メールアドレス、名刺などについて準備はできていますか
- インターンシップ保険等の加入や機密保持契約、個人情報保護対策など、発生するリスク対策はできていますか

# インターンシップ受入にあたってのQ&A

## Q アルバイトと何が違うの？

A インターン生は大学では学べない経験と成長を目的にやってきます。お金が目的ではなく、社長の実現したいことに共感してやってきます。  
アルバイトとは学生が企業に求めることも違ってきます。

## Q サポートが大変そう…

A 確かにサポートとその都度のフォローが必要です。  
期間限定の社員として扱うことが大事です。指導により学生を軌道にのせ、小さな成功体験を積み重ねて自信をつけさせる。そして、責任と期待を負わせ、壁を超えるところまで導くことができれば、インターン生の成長が、そのまま会社の成長につながるはずです。人材育成のスキル向上にも役立ちます。

## Q 中小企業に学生が来るの？

A 大企業は組織が大きすぎて意識の高い学生の期待に答えられる場になっていないことが多いのが実状です。逆に人手が不足している中小企業は学生が活躍できる場がたくさんあるというふうに考えることができます。

---

出典：経済産業省「成長するためのインターンシップ活用ガイド」（一部加筆修正）

P5.「インターンシップの種類」

P6.「共育型インターンシップの流れ」

出典：中小企業庁「平成26年度地域人材コーディネーター養成等事業」

Sheet.1～Sheet.5

---

発行日 平成28年3月

発行

**青森COC+推進機構(青森ブロック)**

事務局：青森中央学院大学 COC+事業推進事務局

〒030-0132 青森市大字横内字神田12

TEL：017-728-8161(直通) FAX：017-738-8333(代)

E-mail：acgu-coc@aomoricgu.ac.jp

制作協力

NPO法人プラットフォームあおもり

