

# 2013年度 地域産学連携団体・意見交換会 議事要旨

1. 日 時 2013年12月25日(水) 17:15～18:30
2. 場 所 秋葉原UDX 4階レセプションルームC (「産学連携IT人材育成シンポジウム2013」に引き続き開催)
3. 出席者 一般社団法人 宮城県情報サービス産業協会 常務理事 事務局 長 穴沢 芳郎  
 一般社団法人 福島県情報産業協会 会長 鈴木 正博  
 株式会社 いばらきIT人材開発センター 代表取締役 専務 砂川 智  
 一般社団法人 神奈川県情報サービス産業協会 事務局 長 前田 光文  
 一般社団法人 山梨県情報通信業協会 事務局 泊 克洋  
 一般社団法人 山口県情報産業協会 会長 藤井 政夫  
 一般社団法人 九州経済連合会 社会資本部 課長 泥谷 信太郎  
 事務局 IPA イノベーション人材センター 大島、今井、下房地 (敬称略)
4. 議 事 インターンシップ実施状況と受講生成果評価の課題に関する意見交換
5. 資 料 (1)12/25地域産学連携団体・意見交換会資料(IPA編集)  
 (2)宮城県情報サービス産業協会『IT業界体験インターンシップ』参加学生募集案内  
 (3)九州経済連合会「学生能力要素評価シート」のイメージ

## 6. 議事

### 6.1 各団体のインターンシップ実施状況の紹介

資料(1)および補足資料(2)(3)に基づき、各団体からインターンシップ実施状況につき紹介を行った。

### 6.2 受講学生の成果評価の課題

シンポジウムでの「コンピテンシー評価の活用提言」と「九州経済連合会の実践的インターンシップの活動紹介」の聴講を受けて、インターンシップでコンピテンシー評価を活用する際の課題について意見交換を行った。

#### (1)インターンシップの位置づけの課題

団体A	学校側と企業側の認識にギャップがあり、インターンシップが採用に結びついていない。学生に真剣さ、意欲、緊張感が不足しており、企業現場の見学レベルで就職に結びつかないのが実情。対象学生は県立大学でも県外の学生が多く、県内就職が少ない。県の費用で教育しながら、県外に人材流出することに問題意識がある。協会のPRの充実と学校との連携・意識合わせが必要。この辺の課題が解決しないと、施策のミスマッチが防げない。
団体B	インターンシップは、社内の活性化、学校との結びつき強化、企業のイメージアップ等を目的に実施している。受け入れには企業体力が必要なので、10社程度で固定化されている。日程等は学校側の要請に依り、社会人としての基本動作を教えることが中心になっており、企業の人材育成目線になっていないくらいはある。行動力の育成には家庭教育も必要。社内の受け入れ部署の活性化にはなっている。
団体C	産学連携委員会を設置して、採用を目的に13大学に15コマセットの「SE講座」出前授業を実施している。裾野を拡げて、IT業界に興味を持ってもらうことが主旨。一方、インターンシップは学生と企業の出会いの場をつくることを目的に、有志企業の独自実施になっており、委員会としてコントロールしていない。
団体D	地元の大学が日中交流事業として中国大学院の修士を受け入れており、その一環としてインターンシップを地場企業が受け入れている。協会としては、直接関与していない。
団体E	活動の柱の一つとしてICT人材育成事業がある。事務局の人的パワーに余裕が無く、更なる拡大に難しさを感じている。累計で企業20社のご協力があったが、具体的なメリットが無いため、継続協力をいただけない場合もある。継続にあたっては、大学側の当事者意識が必要。企業側に参画意義を提示できるかも課題。
事務局	自立的な産学連携教育として、学校側にも負担を求める動きはできないか？
団体A	地場企業の採用は苦戦している。首都圏就職が多く、数年後のUターンも出てきているが、地元のメリットを伝えるには学校側の協力も必要。
団体C	学校側に応分の費用負担を求めることも検討している。採用に効果がないと、企業側だけの負担では継続できない。
団体D	始めの取り決めが大切。産学連携を実施するNPO法人設立の動きもあった。
団体E	負担のバランス感には留意している。地域内企業は、主にCSRの意義づけで参加いただいている。企業側からは、「実施してみると意外に良い」という声もあり、社内の活性化にもつながっているとのこと。ただし、費用対効果のような、具体的なメリットは見込まれない。新規にヒアリングした企業からは、採用のメリットを求める意見も頂戴した。関係者の負担に関しては、インターンシップに係る交通費や宿泊費は学生本人または学校負担、企業は教育の場を提供するという分担を基本とすることを、初めに明確にしている。

(2) 評価の期間・適正性の課題

団体A	1～2週間の受入れ期間で開発現場を数力所体験させることを主眼にしているため、指導者が短時間で評価するのは難しい。また、職場内でも一人で見ている訳ではなく、数名が分担して指導しているケースもある。コンピテンシーの育成は、協会の意見交換でも出てくる課題でもある。特にコミュニケーション能力は企業側だけでなく、学校での取り組みも必要であり、訓練の場を与えることを意識して行うことが必要。短期間での育成評価は難しい。
団体B	採用においては、適性テストのデータが傾向値として信頼できる。コンピテンシー評価は定型化されていないので、個人の主観が入り過ぎると、本人にとって如何なものかと。インターンシップを受ける学生は、単位取得を目的に来ているのであり、目的意識が異なる。特に1～2週間という短期間であると受け入れ側の評価は難しい。
団体E	コンピテンシー評価の客観性という問題で、絶対値に重みを置くのは難しい。人によって物指が違うことを前提に、本人の長所・短所も含め、変化と気付きに重きを置く活用ではないか。学校教育の育成指標として、コンピテンシー評価の観点とツールを持ち込むことに意義があると感じている。評価の数値を一律に定義することに注力するのではなく、概念的な使い方の良いのでは。
事務局	学生のインターンシップ受講への動機づけを高めるために、単位認定のバーを高くする。意欲や成果の出ない学生に単位を付与しないということは考えられないか？
団体C	大学側はいろいろな観点で評価していると思われる。企業側の評価結果は言えるが、単位認定にまで踏み込めない。
団体E	連携大学の一例では、単位認定のための実績時間の最低ラインが設定されており、本事業では、1カ月(20日)以上の長期を基本にしている。学校側では短期制度もあるが、本事業では取り扱っていない。企業と学生の事前マッチング段階で、企業側に面接をお願いしており、意欲等を確認している。
事務局	インターンシップを通じて得た学生の発想や力を、企業で活用するという観点はないか？
団体A	学校側に産学連携教育に熱意を持った人がいるかに依る。
事務局	新たな取り組みとして、学生と社会人の合同講座による就職への効果は期待できるのでは？
団体B	地域ならではの新しい取り組みとして期待している。人間関係の構築にも意味がある。コンピテンシー評価も刺激になっているようだが、成果を刈り取るのはコレから。

(3) コンピテンシー評価基準の具体的適用について

団体E	評価シートは、マッチングが成立した後、インターンシップを開始するまでに、自己評価と大学側評価を記入させている。求められていることの動機づけを事前に行い、事後評価は、終了後速やかに提出させている。
団体C	評価シート記入に際して、企業側の抵抗はないのか？
団体E	独自の評価シートでは、初めは煩雑だという声もあったが、大事なことという認識が深まってきており、許容範囲と見なしてもらえている。コンピテンシー評価基準については、負担軽減のために、例えば評価ボリュームを少なくするなど、配慮が必要。
団体C	企業は各々のコンピテンシー評価基準を持っているので、個別取り組みの場合、支援している大学に提供することによって、先ず大学で使われるという普及方法は考えられないだろうか。大学側から拡げるというアプローチもあるのでは。
事務局	提言の評価基準は参照モデルであり、全ての評価項目を一律に適用するものではない。個々のインターンシップで期間・内容に応じて評価項目を重点化して、限定利用することで良い。産学で評価項目を握るという方法はあると思う。

(4)グローバル人材育成の取り組みについて

事務局	グローバル人材への取り組みでは、広島地区で大学のPM講座に海外インターンシップを組み込んでいる。現地法人のプロジェクトにメンバー参加し、異文化でのチーム行動力を鍛えることが主眼。
団体F	<p>若者支援という形で未就職者の再教育に重点を置いている。3カ月間のIT基本教育を経て、企業にインターンシップとして試行派遣する。その後、マッチングができれば社員として採用してもらおうモデル。2009年から年間100名規模で行っていたが、来年度からグローバル人材として、東南アジアで活躍し得る人材の育成を目的にリニューアルする予定。</p> <p>教育事業会社の海外展開を利用し、研修はネットワークの維持管理と開発、語学が中心。欧米は英語のハードルが高いので、フィリピン、タイにフォーカスしている。現地の英語学校と提携、東南アジアでのデータセンター設置が多くなっており、ブリッジマネジメントの役割を期待している。運用系SEの仕事の見直しが進んでおり、不足している人材層でもある。</p> <p>一種の職業訓練で、語学等を3カ月学んだ後、現地企業で半年程度の実務を契約社員として経験させる。その後は現地で仕事を続けるか、日本に戻るかは選択とマッチング。費用は現地企業での契約社員の期間に回収するスキーム。</p>
事務局	インターンシップでも、他大学の学生とプロジェクトチームを組んで、企業のレビュアーの指導を受けながらシステム実装を仕上げるというスタイルが出てきている。ゴールを設定して、スキルとコンピテンシーを鍛えることが目標になっている。国際競争力を養う意味でも、IT人材のコンピテンシー強化は大切な課題と認識している。いろいろな制約条件や課題はあるが、学生を鍛える場のひとつとして、コンピテンシー評価の活用を検討願いたい。