

---

日本経団連 高度情報通信人材育成 重点協力拠点  
インターンシップ(H19 夏)の実施報告書

## はじめに

日本経団連は、2005年6月に提言「産学官連携による高度な情報通信人材の育成強化に向けて」を  
発表し、わが国のICTにおける人材不足深刻化への警鐘を鳴らすとともに、「世界レベルの先進的IT  
教育拠点」の設立を提案しました。

第一段階として、産学官連携による高度ICT人材育成の先進モデルを確立することを当面の目標と  
して、既存の大学院から実践的ICT教育の実現に意欲を示す大学を募り、2006年2月に重点協力拠  
点2校と協力校7校に対して支援を行うことを決定いたしました。そして、本年4月には重点協力拠  
点である筑波大学、九州大学において産業界のニーズに対応した高度ICT人材育成のモデルコースが  
始動しました。

産業界からは、政府資金の獲得支援、カリキュラムの共同策定、常勤/非常勤教員の派遣、奨学金の  
提供といった支援を行っており、その一環として中長期インターンシップの実施を企画し、企業20  
社に約50名の学生を受け入れて頂きました。大学に戻ってきた多くの学生の顔つきも変わっていた  
ようで、その大きな効果を再認識しているところです。

ご支援頂いた企業の方々のご尽力に心より感謝するとともに、初年度のインターンシップについての  
フィードバックの分析結果をご報告させていただきますので、引き続き経団連による支援活動への主  
旨へのご賛同を賜りますよう、よろしく願いいたします。

平成20年1月

日本経済団体連合会  
情報通信委員会 高度情報通信人材育成部会  
拠点支援プロジェクトチーム座長

岩野 和生

(日本経団連 重点協力拠点)  
筑波大学大学院 システム情報工学研究科長  
田中 二郎

(日本経団連 重点協力拠点)  
九州大学大学院 システム情報科学研究科長  
立居場 光生

(九州大学 連携校)  
九州工業大学大学院 情報工学研究科長  
田中 和博

---

## 1 プログラム概要

### 1.1 背景と目的

経団連の重点協力拠点の大学院に設けられた新コースでは、実践的なスキルや知識の習得、ヒューマンスキル強化に取り組んでいるが、IT 専門家としてのキャリアに対する動機付けと、さらなる学習意欲向上に不可欠な教育方策として、関係企業各社にインターンシップ受入の依頼を行った。

こうした観点から、従来みられがちな採用宣伝的な職業”体験”ではなく、産学連携による実践 IT 教育の試みの一環であるとの認識のもと、以下の要件でのテーマ選定をお願いした。

- 学生が個人で完結するテーマを与えるのではなく、実業務プロジェクトにチームの一員として関わり、業務に必要なスキルや能力が習得できる内容として頂きたい（製品やシステムを構築する上での、研究開発、設計製造、評価などプロセスへの従事を要望）。
- 学生である故の能力不足は致し方ないが、本人がそれを認識し将来的な学習意欲に繋がるよう指導、助言を与えて頂きたい。

なお、企業に対しては、受入学生の平均的な能力として、以下を提示した。

- 新たなコースを志望した意欲ある学生だが、本コースの実践カリキュラムは3~4ヶ月しか受講していない。夏休み前までに、UML モデリング、Java もしくは C のプログラミング基礎、ソフトウェア開発プロセスの概略について、業務指示を理解しうるのに最低限の知識・スキルを身に付けさせる計画である。その他、必要な予備知識については事前学習を薦めることとする。

### 1.2 協力企業

初年度の取組みということで短期間での依頼でありながらも、23 社の企業から、60 人分を超える募集枠をご提示いただくことができた。

#### 協力頂いた企業の一覧（50 音順）

アルゴ 2 1、NEC（NEC ソフトウェア九州）、NTT データ、NTT データ九州、新日鉄ソリューションズ、JTB 情報システム、住商情報システム、ソニー、デンソー、東レ、東京海上日動火災（東京海上日動システムズ）、東芝、トヨタ、日本アイピーエム、日本電信電話、日本ユニシス、日立製作所、富士ゼロックス、富士通、富士通九州システムエンジニアリング、富士通エフ・アイ・ピー、三菱総合研究所、リコー（RITS 理光画像技術（上海）有限公司）ルネサステクノロジ

なかには、8 名もの学生を受け入れてくださった企業もあり、インターンシップ実施中の他大学生との交流も大きな刺激となったようである。ここに、企業各社の受入を取り纏めていただいたご担当の方々、受入部署にて事務的な手続きや実際の指導にご尽力頂いた方々に改めて感謝したい。

### 1.3 対象大学および学生

経団連の重点協力拠点である筑波大学(学生数 23 名)および九州大学(学生数 29 名)、そして九州大学の密接な連携拠点である九州工業大学(学生数 20 名)の新コースの修士 1 年生を対象に、経団連の取り纏めによるインターンシップを提供した。初年度の今年は、48 名（筑波大 13、九州大 28、九工大

7)の学生に対してインターンシップの機会を提供することができた(他に地元協力企業や学生の自由応募によるインターンシップの実施もあり)。

## 2 実施状況分析(フィードバックアンケートから)

### 2.1 実施学生数および実施期間

48名の派遣学生の平均受入日数は約23日(約1ヶ月)であった。

期間	人数	期間	人数
2週間	2	~6週間	4
~3週間	12	~7週間	5
~4週間	13	~8週間	4
~5週間	7	8週間~	1

先の経団連提言<sup>1</sup>では、中長期のインターンシップ実施を提案していたが、新コースではコースワークが非常に充実しており、授業期間中はPBLや課題などで学生は手一杯な状況であるため、やむを得ず夏休み期間(従って最大2ヶ月)での実施とした。より長期のインターンシップ実施に向けては、通常授業との両立を考慮する必要があり、大学近隣企業での週に数日程度の受入や、企業が関わるPBLとインターンシップを融合した形態を検討していく必要がある。

平均1ヶ月ながら、就業体験的な短期インターンシップとは異なり、学生の満足度には高い結果が現れている(後述)。一方で、「1ヶ月では、導入や予備知識の学習に2週間、残り2週間で実務に慣れだした頃に終了になってしまう」という受け入れ側の意見も聞かれた。その点は、2ヶ月間とより長期のインターンシップを実施した学生ほど充実した内容を経験することができ、満足度の高さとの相関も観察されている。受け入れ側にも負担となるが、学生のレベル向上を図り、より長期の受入を実施していただけるよう理解を求めていく。

応募要項で示された期間と、実際の実施期間との差分調査においては、48例中38例が予定通りの実施であった。企業側の全社夏季休暇により期間が短縮された例も数件あり、夏休み期間に実施する別の側面の課題といえる。また、筑波大(7-8月)と九州大・九州工大(8-9月)で夏休み期間が異なることも一部混乱を招き、学生によっては授業開始にインターンシップ期間が掛かってしまうケースもあった(学生自身の判断によりインターンシップを優先したが、グループ演習に影響)。

企業側としては、実業務に近い内容を提供しようとするほど、その業務スケジュールの進捗度が制約となり、学生都合に合わせた期間を設定することが困難になってしまう事情もある。企業には早期に依頼を行い、また受け入れ決定後にも期間調整の可能性を残しておくなどの対策により、この点の解消を図っていきたい。

### 2.2 学生の満足度

終了後の学生アンケートでは、平均で5段階中の4.8と非常に高い結果を示しており、インターンシップの大きな効果が表している。主な意見は以下の通り。

不満	やや不満	普通	やや満足	満足
0 (0%)	0 (0%)	1 (2%)	9 (19%)	38 (79%)

<sup>1</sup> 産学官連携による高度な情報通信人材の育成強化に向けて(日本経団連 2005年6月21日)  
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2005/039/>

### < ポジティブ意見 >

- 会社の雰囲気や仕事（企業のソフト開発）のイメージをつかめ、視野も広がり、自分が何をやりたいのか明確になった。
- 自分の力不足を再認識したと共に、プログラミング以外のプレゼンや日本語能力、コミュニケーションなど一般スキルの重要性が実感できた。
- 専門の指導員をつけていただき、とても助かった。
- 他大学の学生の交流が有意義であった。
- 首都圏以外の学生にとって、宿泊先を提供してもらえるのは非常にありがたかった。
- 学生のプログラミングと、企業でのプログラミングの違いを思い知った。特に品質管理の視点は大学では学ばない。

### < それ以外の意見 >

- 一般のインターンシップ生と一緒に、特段実践的な内容ではなかった(期待はずれ)。→対策：受入部門まで主旨が伝わるよう工夫すると同時に、準備期間に余裕を持つ。
- 宿泊施設にインターネット接続がなく、実習の下調べなどに支障があった。→対策：実習の中で気付いた点を、自分で調べて勉強することは推奨されることなので、企業側には極力対応をお願いした上で、宿泊先でのネット環境の有無を募集要項に含めてもらう。
- 募集要項だけでは、実習内容が分からず、長期の場合でマッチしなかった場合は不安。→対策：長期のものは特に事前面接の実施を推奨する。
- 夏季休暇を利用したインターンシップは1ヶ月が限度だと思う。→対策：期間は予め示しているので、それは応募する学生の判断。安易に迎合しない。
- 仕事量が不足して、担当者が困っていた。また、作業の手伝いのような内容が多かった。→対策：受入範囲を拡大していく上で一部発生しうる課題。継続して主旨を伝えていく。

## 2.3 企業から見た、学生のスキル充足度

募集要項にて、「必須」と「あれば望ましい」といった応募条件（スキル要件）を示してもらったが、その要件と受入れた学生のレベルの比較においては、右表の通り「期待通り」の割合が半数近くとなり、概ね問題はなかった様子である。

ただし、受入部門でやってきた学生のレベルを見て、実施内容を判断頂いたという状況も多かったと思われる。

大きく期待以下	やや期待以下	期待通り	やや期待以上	大きく期待以上
0 (0%)	7 (14%)	20 (42%)	18 (38%)	3 (6%)

またスキル要件について、学生側からは「Java プログラミング中級」といわれても具体的なレベルがわからない、という点が指摘されている。できる学生ほど謙虚に答える傾向もあり、極力、規模や期間で示してもらえるよう依頼していく。また企業側からは、学生のレベルが事前に把握できれば、よりマッチした内容を用意できたという意見もあり、次回は事前面談の機会を確保できるよう、早期の調整をはかりたい。他方、挨拶や返事ができないなど基本的な態度の面で不満を感じた企業もあり、大学側としては事前の学生レクチャーや、最低レベルでのスクリーニングを徹底していく。

## 2.4 学生の実習態度について

### 設問1「企業側から見て、指示、指導のもと、与え業務を適切に遂行したか？」

「指示以上」「かなり優れて」の回答の合計が50%を占め、企業からは高い評価を受けたと判断できるだろう。

不十分	やや不十分	ほぼ指示通り	指示以上	かなり優れて
0 (0%)	2 (4%)	22 (46%)	11 (23%)	13 (27%)

### 設問2「企業側からみて、チームの一員として、積極的に業務に臨んでいたか？」

実践教育の要素の一つとして新コースで重視しているのが、チームとして作業を進めることである。学生は1学期のPBLを通じて、その必要性を少なからず認識し、インターンシップ先での行動に反映されているはずとの仮定からこの質問を設定した。結果として、「指示以上」「かなり優れて」の合計が53%を占めている点から、PBLの効果を伺うことができる。

不十分	やや不十分	ほぼ指示通り	指示以上	かなり優れて
0 (0%)	2 (4%)	16 (33%)	8 (17%)	22 (46%)

## 2.5 学生の評価に対する考察

以上2つの設問において「普通（ほぼ指示通り）」の割合も高く、また学生に対して「コミュニケーションの面で不足」「積極性に欠ける」「ビジネスマナーに課題」といったネガティブな指摘も散見された。加えて、「学生にしては」「他のインターン生と比べて」という観点での回答であることを考慮する必要もあるだろう。

そして、1年次夏休みの実施ということから、新コースでの実践的な教育はまだ数ヶ月しか受けておらず、専門的スキルや態度においても、新コースの教育以上にもととの本人の能力に拠る部分も多いのは事実である。

ただ、チームの一員としての行動や、積極的な態度で取り組むよう指導するなどといった点については、派遣前に出来る限りの指導やレクチャーは行っていきたい。また、今後、支援コースの知名度を上げポテンシャルの高い学生を集め、より効果の高いインターンシップにも繋げていきたい。加えて、2年間の教育をおえ、企業に受け入れていただいた段階において、大学での実践IT教育の成果を実感いただければ、採用マーケティングのためだけではない、教育の一環としてのインターンシップが広がる社会的環境も整備されていくものと期待している。

## 3 その他施策

### 3.1 経団連重点協力拠点の横断連携の促進

2007年8月30日、晴海トリトンスクエア内の会議施設において、首都圏にインターンシップに来ていた学生が一堂に集まる機会を設けた（首都圏以外の学生には、申し訳なかったが）。



筑波大学、九州大学、九州工業大学に加え、インターンシップ先企業に来ていた他大学の学生も含めて約 35 名の学生と、政府・企業関係者 40 名が集まり、学生と企業の方々との意見交換の機会をもつことができた。一部のセッションは学生が自ら企画を行い、経団連支援コースで学んだこと、苦労したことなどを別室でグループ討議して発表を行ってくれた。そして後日、このグループ討議での議論が「学生の立場から見た高度 IT 人材育成コースの現状と今後への期待」というドキュメントに纏めて提出され、コース運営側の検討題材に資することができた。

普段から、学生と企業との継続的な接点の重要性は認識しているが、筑波、九州とも地理的な制約から学生数以上に企業の方が訪問することはあまりない。この会は、学生にとって多くの企業の方々と話すことができ、また同じようなコースで所属する他大学の学生たちとの相互刺激、交流の切欠ともなり非常に好評であったので、次年度も企画する予定である。会場手配、懇親会準備を申し出ていただいた住商情報システムの協力なしには実現し得なかった会合でありここに感謝するとともに、こうした企業の積極的な協力が続いていくよう活動全体のアピール、活性化を行っていきたい。

### 3.2 大学教員による企業訪問

その他、インターンシップの実施中から終了後にかけて、大学の担当教員が受け入れ企業に訪問し、率直な意見交換をすることも、大学側の考えと直接伝え、継続的な企業支援（特に受入れ部門）を引き出していく上でも重要であったといえる。

## 4 受入にあたっての企業側要望

設問「情報工学の M1 学生の受入れにあたり、大学で身につけておいてほしいこと」での自由記入回答から類似のものを分類したところ、専門知識・スキルとそれ以外で以下のような結果となった。

### 4.1 専門知識・スキル

「プログラミング能力」が上位にはあがっているが要望レベルは様々であった。最低限のプログラミングスキルがあれば与える業務に幅が出来る、もしくは、実開発に近い業務を体験させるには相当レベルのスキルが必要という意見にほぼ二分されていた。また、IT 全般に関する基礎知識という回答も多かった。

	項目	具体的な回答例	回答数
1	初級プログラミング（最低限）	C の基礎（ポインタ操作、配列、構造体を含む）、シェルスクリプトなど	8
2	IT 全般に関する基本知識	基本情報処理技術者相当、NW、OS、DB の基本原理	7
3	中級プログラミング（実務に使えるレベル）	ソフトウェア開発技術者相当、1 年以上の開発経験、C++ の実装、Java なら SJC-P レベル、数千行程度、デバッグ/テストを含む など	6
4	一通りのシステム開発プロセスの“経験”	チームでの開発経験、ソフトの品質保証など	5
5	一通りのシステム開発プロセスの“知識”	SE の仕事の実態として、プログラミングだけではないことを知っている	4
6	UNIX 環境の利用スキル	Linux の環境やコマンド類、開発環境など	3
7	組込みシステムに関する知識	計算機の原理、ハードウェア記述言語、電気・電子回路の基礎知識、	3
8	アプリケーションや基盤技	EA とか SOA、WEB サービスという言葉が簡単に説	2

	項目	具体的な回答例	回答数
	術の知識	明できる程度	
9	個別テーマに関する知識	勉強してきたこととあっているテーマを実施することが重要	2
10	プロジェクト管理	一学期のPBLの経験がいかせていた様子	2
11	要求分析・要求定義技術		1

#### 4.2 専門知識・スキル以外

専門知識・スキル以外では、文章作成の能力を求める意見が最もおおく、論理思考や分析力、コミュニケーションといったソフトスキルが続いていた。

	項目	具体的な回答例	回答数
1	文章作成力	技術文書・設計書・保守ドキュメントの書き方、結果/考察/結論を区別した文章作成、事実を分かり易く伝える書き方、実施作業のレポートなど	6
2	論理思考、分析力	多角的で柔軟なものの見方(ディベートでトレーニング)	4
3	コミュニケーション	非公式/公式コミュニケーション、プレゼンテーション(発表経験)	4
4	社会人としての基本	ビジネスマナー、職場での対人スキル、時間を守る/挨拶をする/言葉遣いなどが身につけていること	4
5	興味、関心、やる気	進化するITに関する継続的な関心、社会の仕組みや自然科学に対して広い知識・興味など	3
6	パソコン・リテラシー	オフィス製品の使い方、情報の探し方	2
7	基礎的な英語力	せめて英語メールが書ける程度	2
8	基本的な仕事の進め方	タスクリストの洗い出し、仕事の優先付け、スケジュール管理	2
9	ビジネスとITに関する基礎的な知識	販売管理/在庫管理/財務会計等、例えば簿記3級程度、経営工学系の知識	2

#### 4.3 企業側の要望について

繰り返しになるが1年夏休みの実施としている以上、新コースの数ヶ月の教育でこれらの要望をすべて満たすよう学生を教育することは困難である。しかし、修士課程2年間の授業や指導においてこれら意見の反映をはかり、我が国の将来を担う技術力と人間力を兼ね備えた学生の輩出を目指して、引き続き努力していく。

## 5 その他の課題に対して

#### 5.1 選考方法に関して

まず、今回については初年度の実施ということもあり、経団連の取組み方針として数の実績作りを重視した。具体的には、学生には第1～3希望を書かせ、なるべく多くの学生にインターンシップの機会が与えられるよう調整を行い、応募枠内におさまるよう推薦者を決定した。そして、企業に対しては、基本的に推薦した学生を受け入れていただくようお願いをした。

そのため、希望が叶わなかった一部学生からは予想通り不満の声も聞かれ、一部企業からも次回は自ら選考を行いたいとの意見があった。そこで、選考方法の希望に関するアンケートを実施したが、

「企業で選考を希望」、「大学で選考・推薦を希望」の意見がほぼ同数に分かれる結果となった。また、多くの企業から、学生との事前面談を行いたいとの要望があった。

選択肢	回答数	具体的な意見
企業側で複数の応募者から選抜したい	19	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人の能力、適正をある程度見た上で、実施したい</li> <li>・ 要求スキルを満たしていない学生だと、用意したスケジュール通りの内容をこなすのは困難なため</li> <li>・ できる限り面接を行いたい、遠隔地ならばTV会議でも可</li> <li>・ 学生との事前にやり取りは必要</li> <li>・ 受入側として実施内容を絞り込むにあたって、学生のヒアリング機会が欲しい</li> <li>・ あらかじめ学生の具体的なスキルや知識が把握できていれば、業務の修正や変更をより抑えることができる</li> </ul>
大学側で選抜/推薦して欲しい、	18	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人の「やってみたい」という意思を尊重する方がよい</li> <li>・ 今回は、学生の学びたい内容と、実施業務の内容のずれは小さかった。今回のように一定のスキルレベル、かつ目的が合う学生を、選抜・推薦して頂きたい</li> <li>・ 推薦学生と事前の相談を行い、双方の意識あわせた。また、開始前に資料を配り、事前学習を進めて頂いたのが効果的なプログラムとなった。</li> <li>・ 本人のスキルや指向を事前にヒアリングする機会があると、さらに質の高い実習カリキュラムを効率的に用意できる。</li> </ul>
その他の方法	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業側で受入候補を設定した上で、大学側からの推薦者が応募。相互にマッチングを図る。</li> </ul>

従って、来年度については、予め企業側に希望を申し出ていただき、その条件を示した上で学生に応募させることを検討中である。しかし、選考面談を行う場合には、日程調整も必要で、全員の結果ができるまでに、一定の期間を要する。つまり、二順目、三順目といった調整を行うことは難しくなり、インターシップの実施総数は減少することが予測される。しかし今後は、数の実績よりも内容の充実を優先する方向で進めたいと考えている。

学生選考方法	
面接での学生選考を行う	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ すべての上記希望者を企業に通知し“選考”面接をする。</li> <li>・ 面接をもって、学生の希望/スキルと実施内容のマッチングをはかる。</li> <li>・ 選考結果が出揃うまでに時間がかかるので、その間に他の枠が埋まってしまい、不採用の学生は、結果としてインターンシップを実施できなくなる可能性が高い。</li> </ul>
書類での学生の選考を行う	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ すべての上記希望者を企業に通知し、応募書類のみで選考を行う（面接よりも短時間で調整が完了する）。</li> <li>・ 決定後に、必要に応じて、学生の希望/スキルと実施内容のマッチングの機会(電話、TV会議、面談)などを行う。</li> </ul>
大学からの推薦学生を基本的には受入れ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 可能な限り多くの学生を派遣できる様、大学間で、上位希望から調整を行っていく。</li> <li>・ 落選者に対しては、開いている枠で二次調整を行う。</li> <li>・ 必要に応じて、学生の希望/スキルと実施内容のマッチングの機会(電話、TV会議、面談)などを行う。</li> </ul>



## 5.2 依頼時期について

概ね3ヶ月前という回答が多かった。2ヶ月以下でよいという企業の具体的な意見には、「あまり早いと、実施内容のブレがでる、担当者のアサインがきまらない」、「教材が用意してあるので、一ヶ月前でもOK。」というものもあった。また4ヶ月以上とした企業では、「実業務の一部をアサインさせるには早期の依頼を求む」という意見が聞かれた。

時期	回答数	時期	回答数
1ヶ月前	5	4ヶ月前	4
2ヶ月前	10	5ヶ月前	3
3ヶ月前	12	6ヶ月前	2

次年度については、筑波大学の7月開始を基準に、5ヶ月前の2月頃に仮依頼を行い、3ヶ月前の4月頃には詳細内容の応募要項の提出を依頼するようにする計画である。

## 5.3 修士課程2年次夏休みのインターンシップ実施について

より専門性が高く、実務に近い内容のインターンシップを行うには、新コースでの1年半の教育を経て相当の実力をつけた上での2年夏休みの実施が有効という意見もきかれる。ただ、この時期には既に学生は就職先が内定しており、他企業の内定学生を受入れるケースはほぼないと思われる。一方で、自社内定学生であれば受入れていただける可能性は高いが数例程度と想定されるので、個別の調整を行う予定である。

## 5.4 その他

最後に、受入れ企業より、自由記入にて頂いた意見の数々と、それらへの見解を示す。

	企業からの意見	回答・見解
1	開発プロセスを学ぶというテーマの場合でも、受入れ部署に関連する専門知識は何らかの形で必要。専門知識がある状態でインターンに来ていただければ、より深くプロセスに踏み込んでみることもできたと思う。	個別の専門知識をカリキュラムに予め組み込むことはできないので、応募要項で「望ましい」要件として示して頂くと共に、学生の事前学習を推奨する。
2	継続的に実施するのであれば、企業が参加可能な報告会を開催し、インターンシップの意義・成果を共有したい。受入担当者のやりがいとなるフィードバックが欲しい(九大では外部非公開の報告会を実施していると聞いている)。	九大の報告会は2008年度から公開とする。また、PBL発表会など学生の成長を見てもらう機会について、受入れ担当者も含め、広く案内をおこなう(2008年3月にも開催予定)。
3	企業の本当のプロジェクトの一員として扱うことは難しい。やはり、学生用のテーマ・業務を用意する必要があり、本来の目的である実プロジェクトを経験させることは今回は不十分であった。	顧客がいるプロジェクトへの参加は、多くの課題が伴う難しさは認識。インターンシップ実施例のベストプラクティス収集と共有化を行っていく。
4	優秀な学生をご紹介いただき、当方としてはたいへん貴重な成果が出せた。何らかの形でフィードバックをいただける機会があればたいへんありがたい。	本報告書をもって、フィードバックとして提供させていただく。
5	大学から事前にスキルレベル(スキル毎に長所、短所)を教えて頂けると、計画誤り(レベルが低い場合計画が未達成、レベルが高いため空き時間が発生)も少なくなり良い。	事前の面談を推奨していく。

	企業からの意見	回答・見解
6	今回は実習期間が1か月であったが、1か月でインターンシップ本来の成果を出すことは難しく、少なくとも2～3か月の実習期間を設けることが望ましい。	最大二ヶ月となるが、極力長期での実施枠を提供頂ける様、企業向けの説明会開催などを計画する。
7	2ヶ月間のインターンは基本的には好評でした。しかし、休暇や業務以外の作業やイベントもあるため実質1ヶ月程度が業務に当たる期間でした。ちょうど全体が見えてきたところで終了となってしまいます。もう少し長い期間があれば学生側にもより多く得るものがあると思いますので、期間を夏休み外まで拡大して授業としてインターンができるとう良いと思います。	同上 こうした要望のある企業には、M2時に就職内定学生を長期で受入れていただくことを検討する。
8	弊社独自で実施しているインターンシップの場合、人事部が各種処理を行っておりますが、今回は直接現業部門が対応したため不慣れな点も多く、結果として色々とお手を煩わせた点をお詫びする。	初年度の実施で、主催側、受入れ側の双方で不都合が生じていた。次年度から、改善を図るとともに、継続的なプログラムとしていく。
9	学生対応は、各受け入れ担当者様の良心に寄っている処が多いのかな?とも思います。	同上
10	インターン生の受け入れに慣れていない部分もあり、受け入れ側としても改善すべき点があったと思います。次年度以降は、「事前説明」、「来社までをお願いしたい準備事項の提示」などを行い、来社期間を有効に使いたいと思っております。	同上
11	具体的なソリューションの提案作成で、学生と社会人のギャップを感じられたと思います。社会人の業務の取組みに触れる機会が今後の学生生活への良い経験となれば幸いです。	充実した内容であったケースとして、他の実施内容との比較・分析を行い、次年度実施概要に反映していく。
12	学生には「インターンシップで何を学びたいか」ということを事前にある程度明確に意識して欲しいです。そのためのサポートをして頂けるとよいかと思います。	学生の希望が明確な場合は、それに応じた受入がしてもらえないかも合わせて検討していく。
13	大規模システム開発や企業情報システム企画などのテーマに加えて、IPAで紹介されているスーパークリエイターのような先進的技術者に接し、次代のアーキテクトとして夢を育てる機会も期待する。	既存ITベンダ寄りの内容とならないよう、カリキュラムの充実を行っていく。
14	今回のインターンシップを通じて、企業側と大学側で本音の議論ができた。今後も技術者キャリアの各段階で、日本の産業競争力の向上に寄与できる産学連携の施策を検討、着実に実績を積み重ねていきたい。	次年度も、大学の先生のフォローアップ訪問をしていただき、産学の本音の議論が促進されるようにしていく。

以上