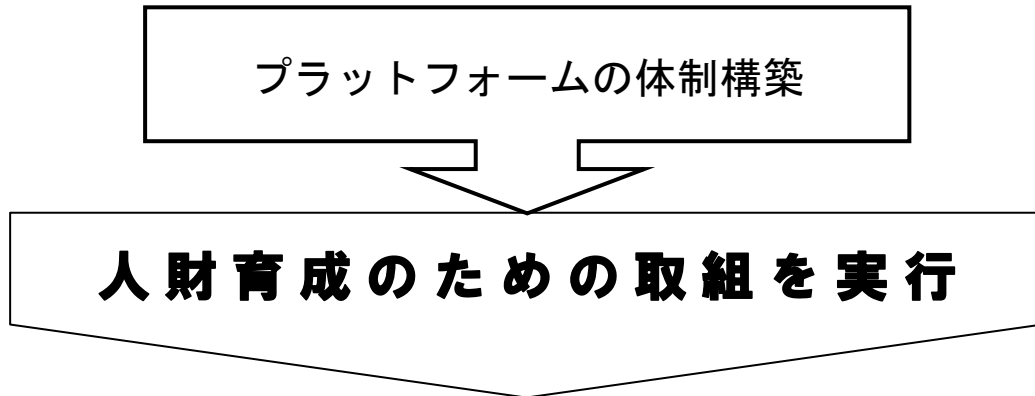


プラットフォームで取り組む重点項目〔平成27年度〕(案)



重点取組1 インターンシップを拡大する

❖ 学生が、入学当初から将来を見据えて学修することができるよう、インターンシップの拡充やメンター派遣システムの構築により、学びの動機付けを図る。

➤産学官の連携

産：受入の人数・枠の拡大

メンター(学生への助言者・指南役)を大学・短大に派遣

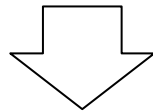
→インターンシップ事前講座やキャリア支援ガイダンス(1年生対象)での指導、個別指導等を通じ、学生の意欲向上やインターンシップの効果向上を図る。

学：学生の参加意欲の向上

(インターンシップの単位化、事前学習の充実、学生に対する動機付け、インターンシップ担当教員に対する研修の実施等)

企業に関する情報の提供

官：インターンシップの受入先の開拓、コーディネート 等



県内大学・短大のインターンシップ参加率(※)を増加させる

《目標》

現状 5年後
20.2% ⇒ _____%以上

(※)インターンシップ参加率(現状)
=H25 県内大学・短大の参加者数 615 人/入学定員総数 3,050 人
(医師、看護師、教員等の現場実習が必要な学部・学科等を除いて算出)

➤平成27年度の参加率 _____%以上

【コーディネートの視点】

- ◇インターンシップの課題への対応
 - ・学生の参加意欲の向上
 - ・中小企業への関心の拡大
 - ・受入れ先開拓
- ◇より早い年次(大学1～2年制)からの学生の意欲向上
- ◇諸機関との連携

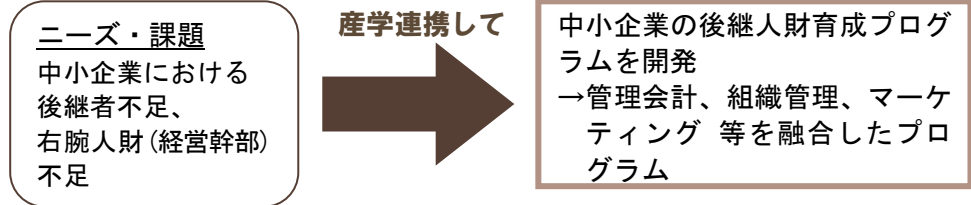
重点取組2 大学・短期大学と産業界が連携した人財育成プログラムづくりを支援する

❖ 産業界のニーズを基に大学・短大の知見を活用しながら、産学が連携して人財育成プログラムづくりを行うことを支援する。

[策定するプログラム例]

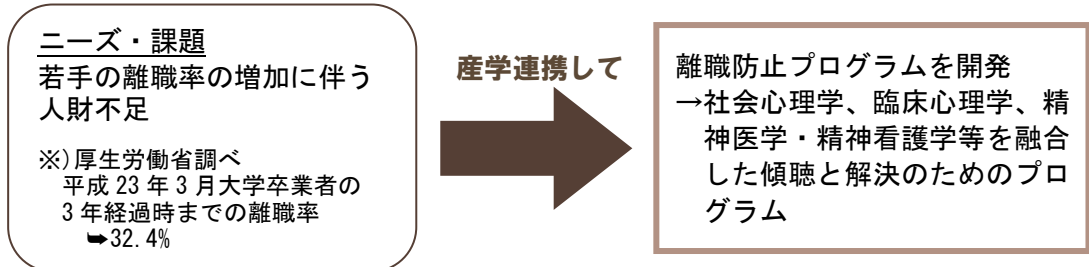
➢ 中小企業後継人財育成プログラム

中小企業の後継者やその右腕となる人財を育てるための経営資質向上のプログラム



➢ 早期離職を防ぐための新規採用人財定着プログラム

若手の離職が増加するなか、人財の流出を防ぐため、各企業が若手の悩みを聞き取り、対応策を講じるためのプログラム



《目標》

大学、短期大学と経済団体等をつなぎ、新しい人財育成プログラムをつくる

➢ 平成27年度：新プログラム1

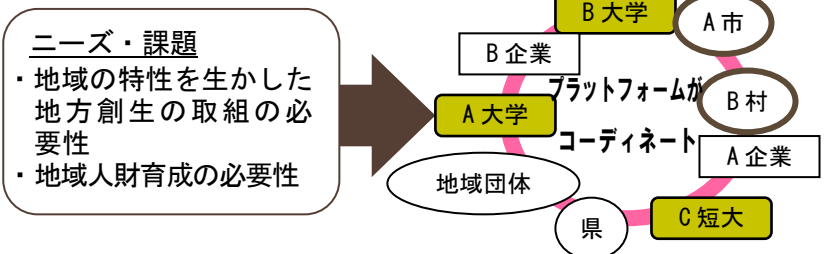
重点取組3 地域・企業の課題を大学とつなぐ

❖ 県内のニーズに対応して、大学・短期大学が連携し、企業、行政、地域団体等とつながり、協働で課題解決ができる体制をつくる。

現状

1対1

(「個々の大学・短期大学」のネットワークの範囲内での「個々の地域・企業」との連携)



《目標》

「多対多」の連携へ=大きなネットワークでつなぐ

平成27年度中に

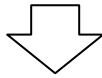
大学・短期大学が県内全域のネットワークで地域・企業とつながり、課題解決・人財育成の取組ができる連携体制を確立

重点取組4 学生の県内定着や海外留学促進等の仕組みづくりを進める

- ❖ 奨学金を活用した大学生等の県内定着や海外留学の支援などの方法を検討し、長野県の人財育成・確保に最も効果のある方法を検討する。

現状

産学官が協働で学生を支援する制度なし



平成 27 年度前半に検討

