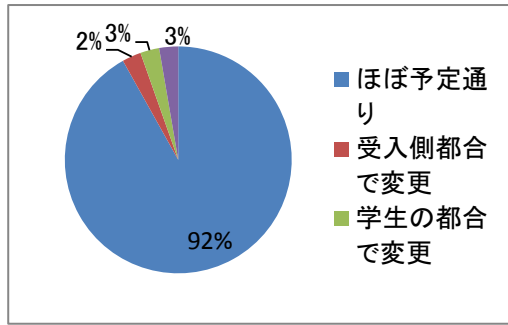


1. 学生について

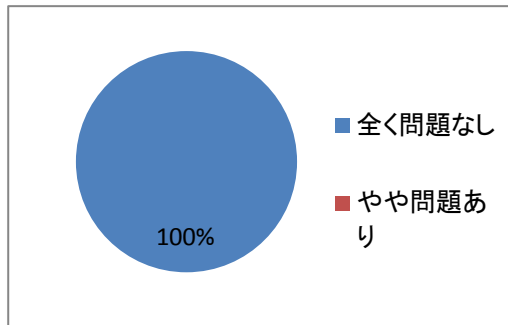
Q1-1 予定期間との差

選択項目	回答数
ほぼ予定通り	34
受入側都合で変更	1
学生の都合で変更	1
その他	1



Q1-2 就業・マナー

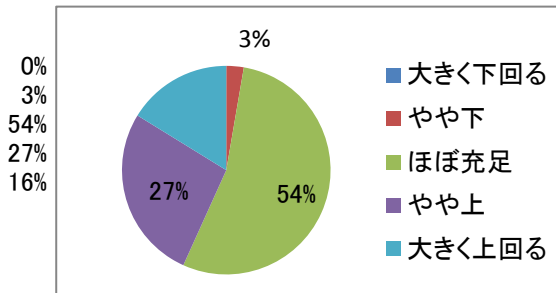
選択項目	回答数
全く問題なし	37
やや問題あり	0
大きく問題あり	0



前年度(2013年度)  
全く問題なし 44  
やや問題あり 2

Q1-3 スキル充足度

選択項目	回答数
大きく下回る	0
やや下	1
ほぼ充足	20
やや上	10
大きく上回る	6
平均値:	3.6



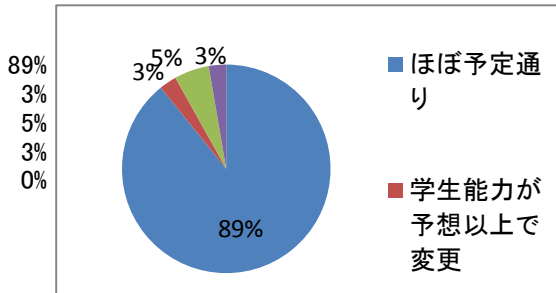
前年度(2013年度)  
大きく下回る 0  
やや下 4%  
ほぼ充足 52%  
やや上 43%  
大きく上回る 0

▲ 昨年度に比べスキル充足度は向上

2013年	3.4
2012年	3.5
2011年	3.5
2010年	3.3
2009年	3.2
2008年	3.8

Q1-4 業務遂行

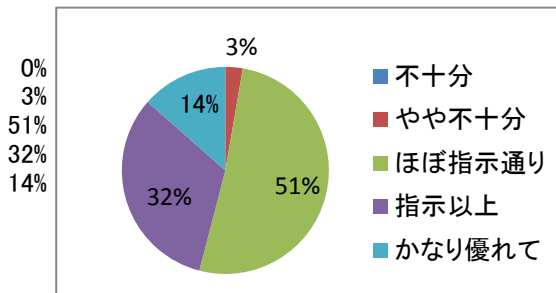
選択項目	回答数
ほぼ予定通り	33
学生能力が予想以	1
学生能力が予想以	2
受入側都合で変更	1
その他	0



前年度(2013年度)  
ほぼ予定通り 87%  
学生能力が予想以上で変更 9%  
学生能力が予想以下で変更 2%  
受入側都合で変更 2%

Q1-5 遂行度合い

選択項目	回答数
不十分	0
やや不十分	1
ほぼ指示通り	19
指示以上	12
かなり優れて	5
平均値:	3.6



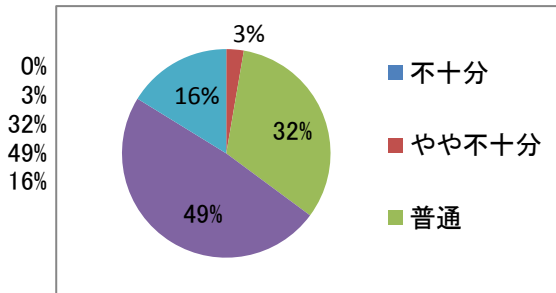
前年度(2013年度)  
不十分 0  
やや不十分 2%  
ほぼ指示通り 41%  
指示以上 52%  
かなり優れて 4%

▼ 昨年度に比べ「かなり優れて」が増加するも「指示以上」は減少

2013年	3.6
2012年	3.5
2011年	3.6
2010年	3.5
2009年	3.3
2008年	3.3
2007年	3.7

Q1-6 積極性

選択項目	回答数
不十分	0
やや不十分	1
普通	12
やや積極的	18
かなり積極的	6
平均値:	3.8



前年度(2013年度)  
不十分 0  
やや不十分 4%  
普通 33%  
やや積極的 35%  
かなり積極的 28%

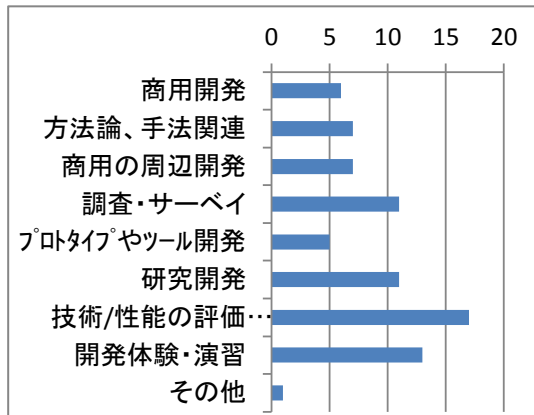
■ 今年度は「かなり積極的」が減少(昨年度28%→今年度16%)

2013年	3.9
2012年	3.8
2011年	4.0
2010年	4.0
2009年	3.9
2008年	3.9
2007年	4.0

## 2. アンケート(受け入れ部門)

Q2-2 担当させた業務の種類(複数回答可)

選択項目	回答数
商用開発	6
方法論、手法関連	7
商用の周辺開発	7
調査・サーベイ	11
プロトタイプやツール開発	5
研究開発	11
技術/性能の評価	17
開発体験・演習	13
その他	1
	78

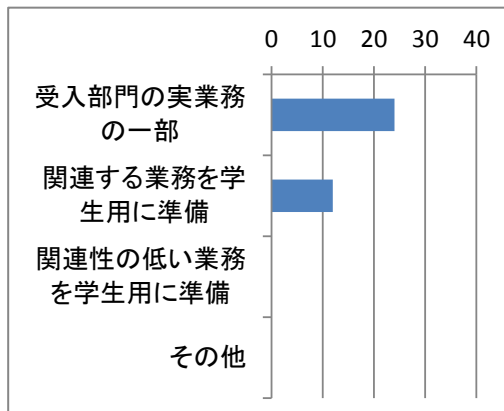


前年度(2013年度)  
 ・商用開発 6 (6%)  
 ・方法論、手法関連 14 (13%)  
 ・商用の周辺開発 5 (5%)  
 ・調査・サーベイ 13 (12%)  
 ・プロトタイプやツール開発 9 (9%)  
 ・研究開発 9 (9%)  
 ・技術や性能の評価・検証 22 (21%)  
 ・開発体験・演習 23 (22%)  
 ・その他 4 (4%)

■ 大きな傾向の変化はない

Q2-3 担当させた業務の種類(複数回答不可)

選択項目	回答数
受入部門の実業務	24
関連する業務を学生用に準備	12
関連性の低い業務を学生用に準備	0
その他	0
	36



前年度(2013年度)  
 ・実業務の一部を担当させた 23 (50%)  
 ・実業務に関連する業務を学生用に準備した 21 (46%)  
 ・実業務とは関連性の低い業務を学生用に準備した 1 (2%)  
 ・その他 1 (2%)

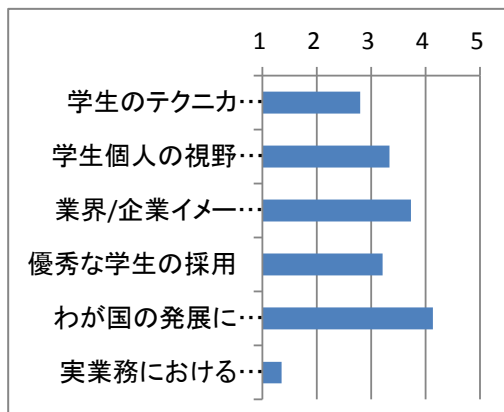
▲ 「実業務の一部を担当」が増加

## 3. アンケート(窓口部門)

Q3-1 インターンシップの受入意義

(優先度 高:5-3-1:低、0:該当せず)

選択項目	回答数
学生のテクニカルなスキルアップ	2.8
学生個人の視野を広げ、学習意欲を向上させるため(大学教育の支援)	3.3 ③
業界/企業イメージのアップ	3.7 ②
優秀な学生の採用	3.2
わが国の発展に貢献するため	4.1 ①
実業務における戦力として	1.4
その他	

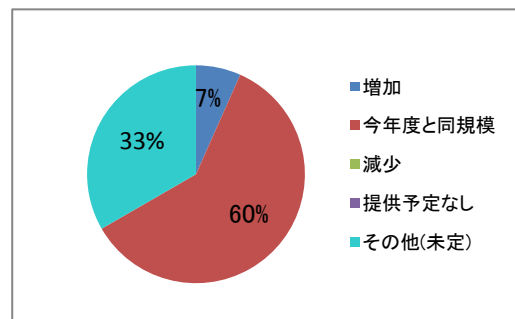


前年度(2013年度)  
 ・学生のテクニカルなスキルアップを行うため(大学教育の支援) 2.8  
 ・学生個人の視野を広げ、学習意欲を向上させるため(大学教育の支援) 3.7 ③  
 ・IT関連職の職業イメージを持ってもらうことによる業界/企業イメージのアップ 3.9 ②  
 ・インターンシップを通じて優秀な学生の採用に結び付けていくため 3.2  
 ・経団連/CeFIL活動の趣旨に賛同し、広くわが国の発展に貢献するため 4.0 ①  
 ・実業務における戦力として 1.2

■ 優先度の順は昨年度と同じ

Q3-2 来年度の協力予定

選択項目	回答数
増加	1
今年度と同規模	9
減少	0
提供予定なし	0
その他(未定)	5

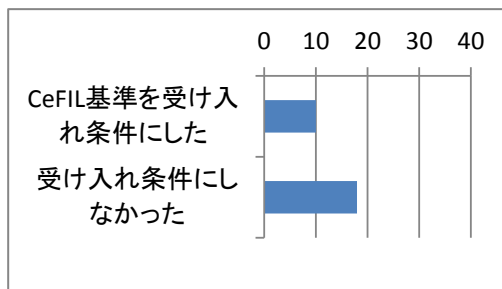


#### 4. CeFIL基準について(受け入れ部門、窓口部門)

Q4-1 CeFIL基準と募集要項(テーマ)の関係

15社(28名)	
選択項目	回答数
CeFIL基準を受け入	10
受け入れ条件にしな	18
	28

36%  
64%



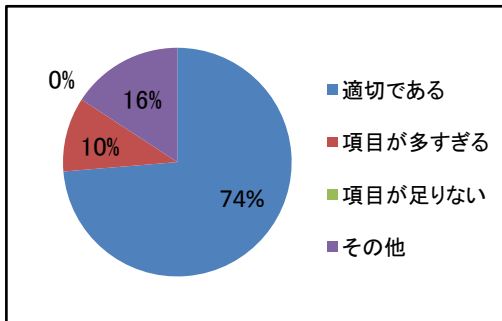
##### 【CeFIL基準を受け入れ条件にしなかった理由】

- ・ 当社として受入れ2年目(部門によっては今回初めての受入れ)で、基準をクリアしている効果が不明だったため、明示的に条件とすることは避けた。
- ・ 昨年度、受け入れ条件としたところ応募数が非常に少数だったため。
- ・ ソフトウェア工学のR&D部門で受け入れるため、資格や英語力よりもチーム開発経験やコミュニケーション能力をやや重視しました。
- ・ CeFILの基準の中に、当社にて実習を行う上で必要のない項目(TOEIC)があったため。
- ・ 実習テーマとのマッチングを重視したため
- ・ 技術がどのようにサービスにつながっていくか、企画フェーズに興味があるとのことで、担当の現業務の工程が一致したため。
- ・ 当社内で業務にあたる者と同水準のスキル保有者という観点で判断
- ・ 人物面を重視しており、募集要項に記載のスキル充足状況に応じた内容の調整が可能であった為
- ・ 特に基準を満たなくても問題ないため。最終的には受入れ職場とのマッチング面談で決定をさせていただきました。
- ・ 留学生に不利になる可能性があるため。

Q4-2 CeFIL基準の項目について

15社(19名)	
選択項目	回答数
適切である	14
項目が多すぎる	2
項目が足りない	0
その他	3
	19

74%  
11%  
0%  
16%



##### 【項目が多すぎる】

- ・ IPA基本情報技術者の基準は必要ない

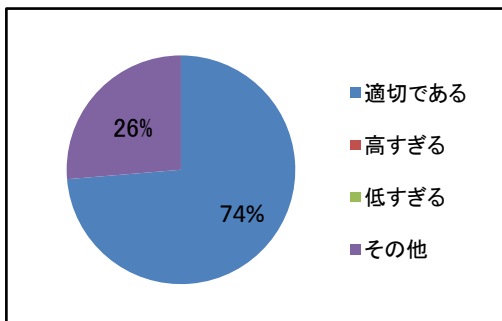
##### 【その他】

- ・ 項目は適切であると思いますが、それぞれ、より高いレベルを課してもよいかと感じました。Githubなど、開発経験がわかるものもご準備頂けるとありがたいです。
- ・ 客観的・定量的に認定できる項目としては十分だと思います。
- ・ CeFIL基準をクリアしている方の全体数及び当社受入れ実績数とも「母集団」形成にまで至っていないため、判断ができない。

Q4-3 CeFIL基準のレベルについて

15社(19名)	
選択項目	回答数
適切である	14
高すぎる	0
低すぎる	#REF!
その他	5
	#REF!

74%  
0%  
#REF!  
26%



##### 【その他】

- ・ 対外的な活動が見えるようになってきていると良い。例えば、GitHubのような公開リポジトリにソフトウェアを公開しているなど。
- ・ プログラミング経験が 500~1000 ステップではやや少ないと感じます。プログラムを適切な粒度でモジュールに分割したり、複数の開発者が分担することの必要性を感じるためには、少なくとも2~3キロステップ程度は必要です。フルスクラッチで規模の大きいプログラムを作ることを学生に求めるのは厳しいかもしれませんが、「他人の作ったそれなりの規模のプログラム」に対して、500~1000 ステップのバグ修正や機能追加をした経験のほうが有益だと思います。
- ・ 参照情報とした。
- ・ 適切ではありますが、より高いところを目指してもよいかと思いました。

##### 【CeFIL基準・運営へのご意見】

- ・ CeFIL基準をクリアしている方全体数の「母集団」形成のため、CeFIL事務局による対象大学拡大・企業への状況説明・学生のその後の状況フォロー等をお願いしたい。
- ・ TOEICについては、必要とする企業と必要としない企業があるかと思えます。基準1、基準2などで分けてもよろしいかと存じます。
- ・ 海外のサイトの調査や英語で記述されたマニュアル類を読むことも多いので、英語(TOEIC)の基準が入っていたのはよかったです。
- ・ 基準をクリアした学生からのエンタリがなければ受入れ側としては基準設定はあまり意味がないように感じます。また、基準を設定することにより、学生の学習等のモチベーションアップが見られたということならば基準の設定は意味があるのかもしれませんが、個々の条件は求めるに値する妥当なレベル設定だが、全てにあてはまる学生が少ないため、選択の余地がない。基準を満たしていれば先発応募できるというのは学生にとってはモチベーションアップにつながる良い施策だが、企業側は基準外の学生との比較ができない仕組みなので多少不便に感じる。(選考では能力の他に人間性も重視しているため、基準は一つの目安でしかない)
- ・ 複数の候補者と面接しましたが、CeFIL基準を満たさない方も含めて、定量的・客観的基準としては申し分ないレベルであると感じました。担当した複数の面接員で相談して、CeFIL基準以外の観点も含めて厳正に選考した結果として、基準を満たさない方が採用に至っておりますが、基準自体は指標の一つとして有効だと考えています。
- ・ 募集側で必要とされる基準を満たしていれば良いので、その具体的な基準を提示するのみで良いと思う。
- ・ 本インターンシップ生は、当社で業務経験をさせるにあたって、必要なスキル、能力があったので、CeFIL基準をクリアしている学生ならば、受入側として安心感があって良いと思う。