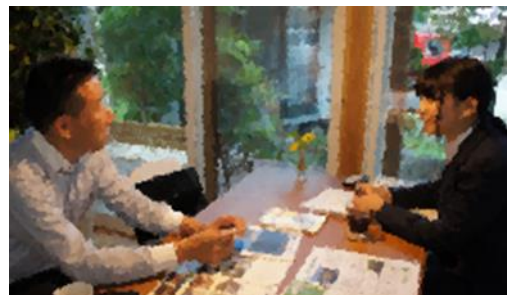




山形大学
Yamagata University

2023年12月10日（日）
人材育成学会第 21 回年次大会
1-E会場 学校教育と人材育成

共育型インターンシップ プログラムに参加した担当社員の 意識変容について



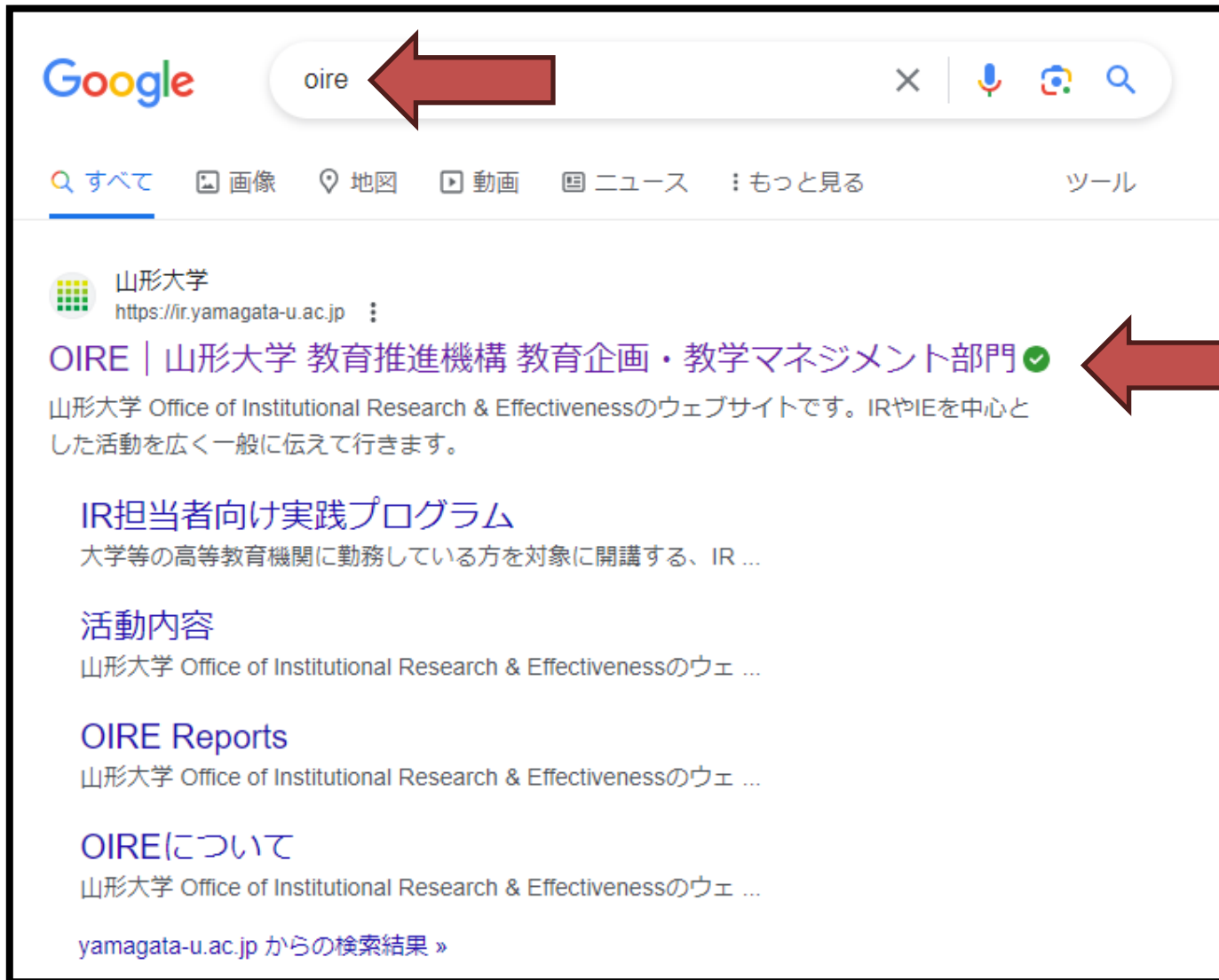
山形大学 学術研究院
○松坂 暢浩
山本 美奈子
藤原 宏司

スライドの配布について

山形大学では、SDGsの観点から、発表スライドを
オンラインで公開しています



スライドの場所 : oireで検索



The screenshot shows a Google search interface. The search bar contains the text "oire" with a red arrow pointing to it from the right. Below the search bar, there are navigation options: "すべて", "画像", "地図", "動画", "ニュース", "もっと見る", and "ツール". The search results are displayed below, with the top result being "山形大学" (Yamagata University) with the URL "https://ir.yamagata-u.ac.jp". The main title of the result is "OIRE | 山形大学 教育推進機構 教育企画・教学マネジメント部門" with a green checkmark. A red arrow points to this title from the right. Below the title, there is a brief description: "山形大学 Office of Institutional Research & Effectivenessのウェブサイトです。IRやIEを中心とした活動を広く一般に伝えて行きます。". There are four sub-sections listed: "IR担当者向け実践プログラム", "活動内容", "OIRE Reports", and "OIREについて". At the bottom, there is a link "yamagata-u.ac.jp からの検索結果 »".

Google

oire

すべて 画像 地図 動画 ニュース もっと見る ツール

山形大学
https://ir.yamagata-u.ac.jp

OIRE | 山形大学 教育推進機構 教育企画・教学マネジメント部門 ✓

山形大学 Office of Institutional Research & Effectivenessのウェブサイトです。IRやIEを中心とした活動を広く一般に伝えて行きます。

IR担当者向け実践プログラム
大学等の高等教育機関に勤務している方を対象に開講する、IR ...

活動内容
山形大学 Office of Institutional Research & Effectivenessのウェ ...

OIRE Reports
山形大学 Office of Institutional Research & Effectivenessのウェ ...

OIREについて
山形大学 Office of Institutional Research & Effectivenessのウェ ...

yamagata-u.ac.jp からの検索結果 »

「発表資料」をクリック



OIRE

OIREについて IR担当者向け実践プログラム 活動内容 **発表資料** 山形大学 Yamagata University

山形大学 教育推進機構
教育企画・教学マネジメント部門
Office of Institutional Research & Effectiveness (OIRE)

「学会」をクリック



OIREについて IR担当者向け実践プログラム 活動内容 発表資料



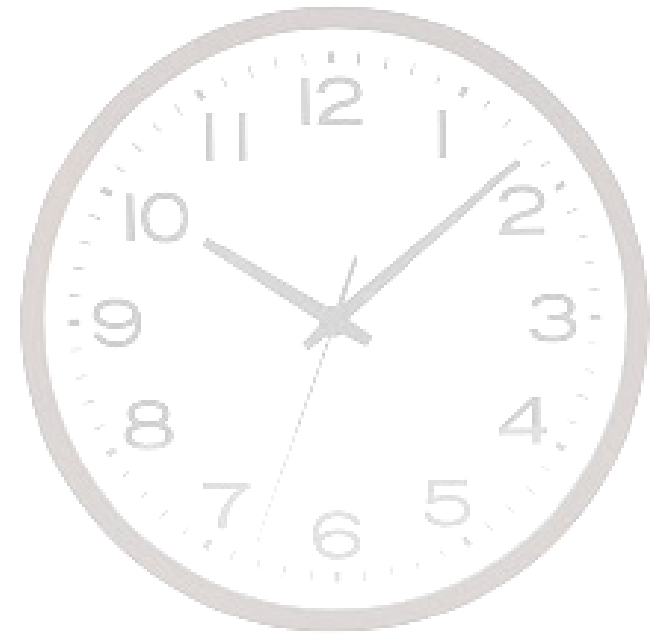
発表資料

招待 ▾

学会 ▾

本日の流れ（タイムスケジュール）

1. 研究背景
2. 先行研究
3. 方法
4. 結果
5. 考察
6. 今後の課題



本研究の概要

本研究では、インターンシップに参加した生徒・学生と受入先の担当社員が「共に学び、共に育ち合う」ことを目的として取り組まれている共育型インターンシッププログラムの成果について述べる。

学校と中小企業団体とが連携して取り組む、本インターンシップ受入企業の経営者および管理職を対象に受入前後にアンケート調査を実施した。

検証にあたり、経営者および管理職による第三者の視点から、受入前の期待と受入後の評価とを比較した。

本研究の概要

検証の結果、社員の意識変容について、「働くことの意味を考える機会になる」「自社の魅力について考える機会になる」「自社の経営指針（経営理念）を深く理解する機会になる」「教える立場になることで、自分自身の仕事を見直す機会になる」の4項目が、受入回数および受入前後で大きな差が見られなかった。

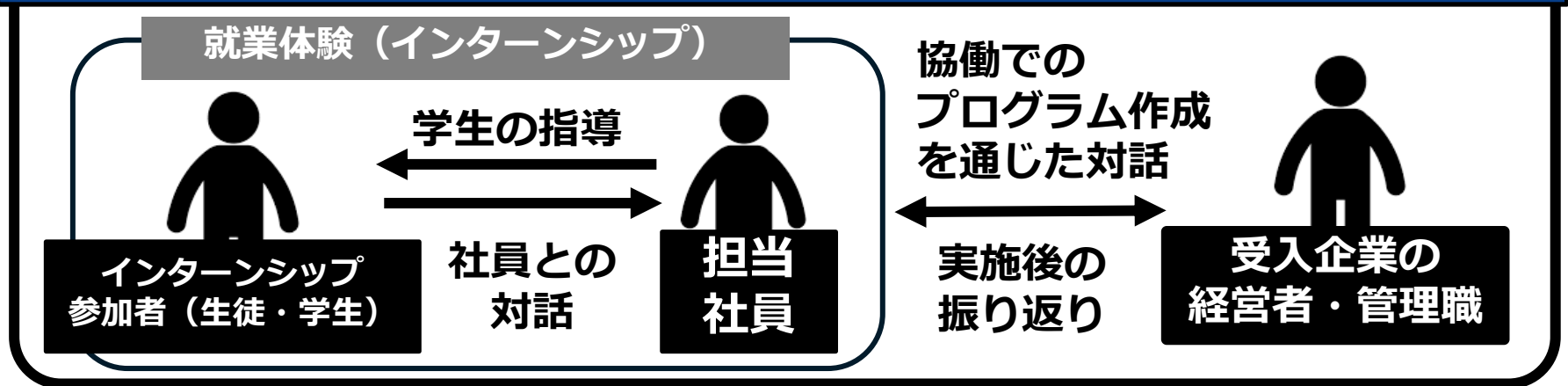
また、本インターンシップの受入満足度は97.1%、本インターンシップを他社に勧めたいとの回答が全体の8割であった。

以上のことから、経営者・管理職の視点から見て、共育型インターンシップは、期待通りの成果が得られるプログラムであることを示す結果であった。

「共育型インターンシップ」について

共育型インターンシップ

インターンシップ参加学生と受入先の中小企業の社員が
「共に学び、共に育ち合う」共育型のプログラム



学校



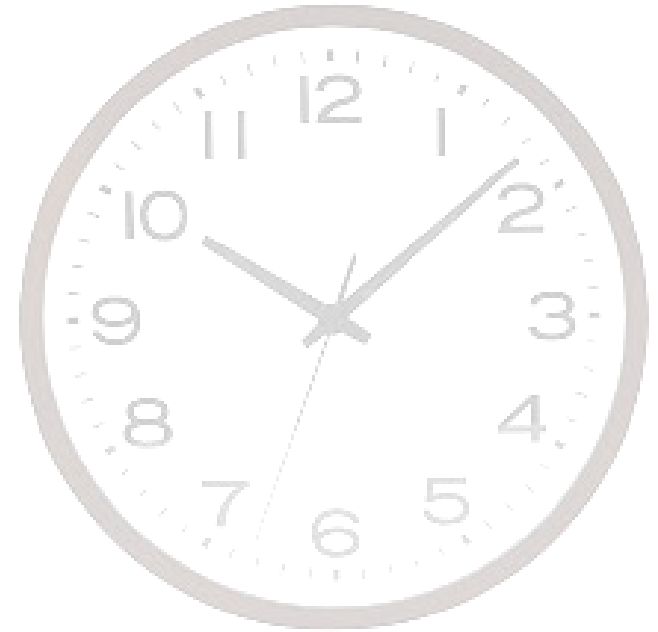
中小企業団体



参加学生の指導、受入企業のサポートなど

本日の流れ（タイムスケジュール）

- 1. 研究背景**
2. 先行研究
3. 方法
4. 結果
5. 考察
6. 今後の課題



1. 研究背景 中小企業の人材育成の現状と課題

我が国における中小企業の課題：**人手不足と育成難**

- 人手不足の解消に向けて、これまでの業務プロセスの見直しや社員の能力開発による生産性向上が求められている。
- 上記の**実施率は2～3割に留まっている。**
- **指導等を行う能力のある社員不足から、人材育成のノウハウを蓄積できない状況。**

特に、**個社単位で人材育成に取り組むのは難しい状況であることから、外部との連携を含めた新たな取り組みが必要である**

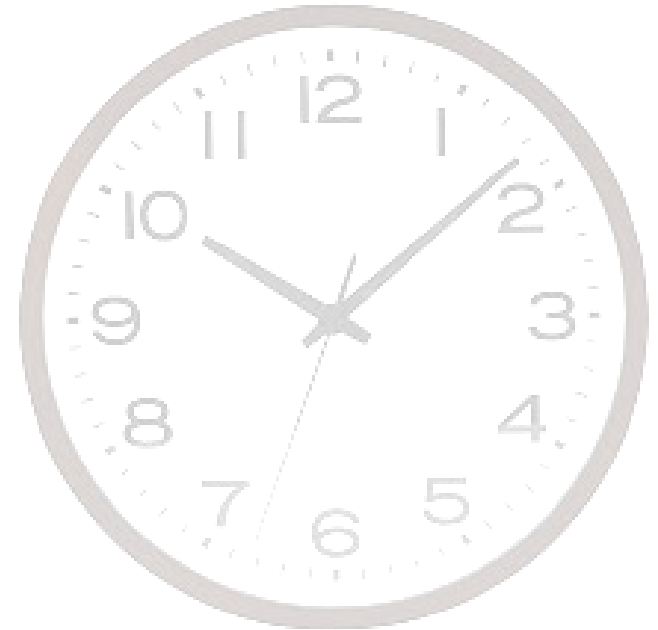
1. 研究背景 中小企業の人材育成の現状と課題

- 前述の中小企業が抱える人材育成の課題に対して、経済産業省は、インターンシップを社員教育に活用することを提唱。
- インターンシップの指導社員が学生に仕事を教えることを通じて能力開発の機会になる。

本研究では、学校と中小企業団体とが、組織的に連携し、生徒・学生の成長だけでなく、社員に対する人材育成の観点から取り組む共育型インターンシップに着目した。

本日の流れ（タイムスケジュール）

1. 研究背景
- 2. 先行研究**
3. 方法
4. 結果
5. 考察
6. 今後の課題



2. 先行研究 インターンシップを活用した人材育成

■ インターンシップを社員教育として活用した社員の人材育成に着目した先行研究 (亀野, 2021など)

<先行研究で明らかになっている点>

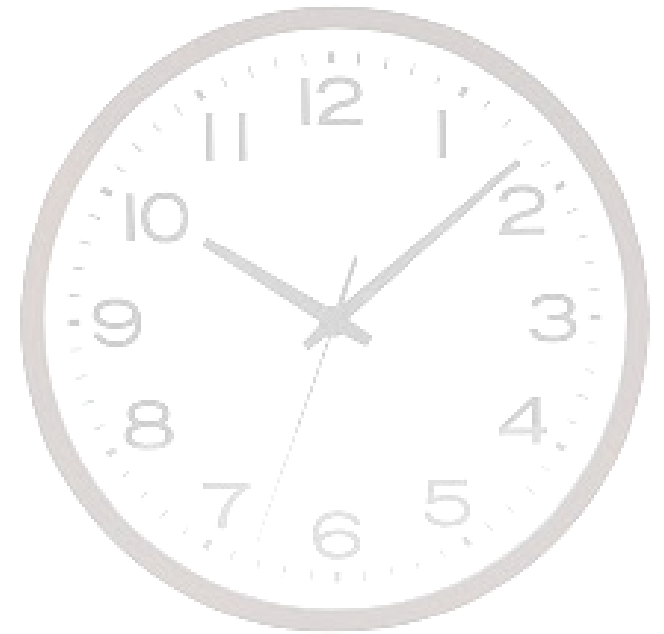
- インターンシップが、**疑似的に部下を育てる経験**となり、**若手社員の成長**につながる。
- 社員がインターンシップ参加学生の指導に深く関わることで、**社員の能力向上**が期待できる。
- 社員がインターンシップを担当することで、**働くことや仕事に関する内省を促し、主体的な行動意欲が向上する。**

課題

インターンシップ受入前後での社員の成長に関して**第三者の視点** (経営者等) から具体的に評価できていない。

本日の流れ（タイムスケジュール）

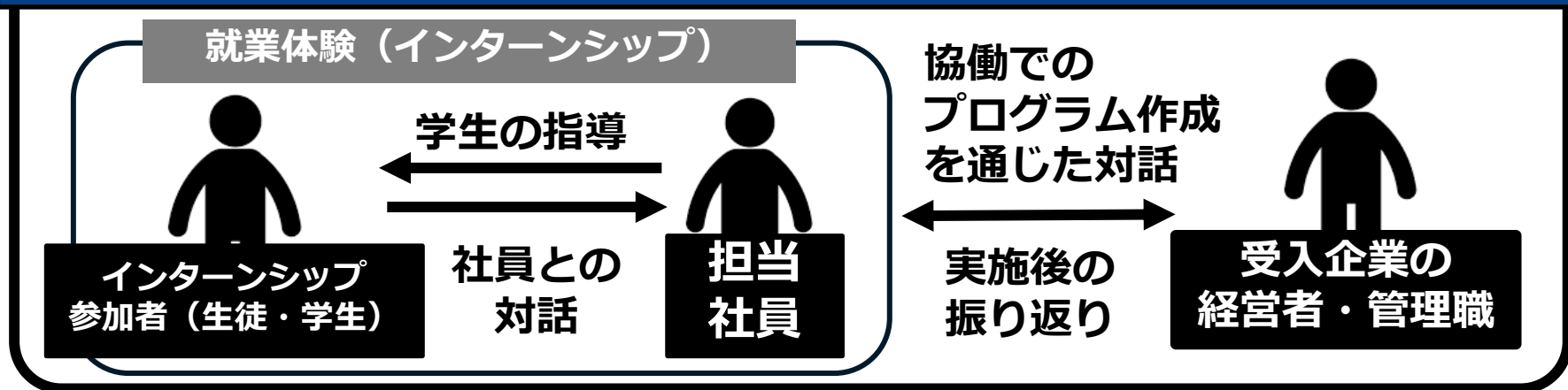
1. 研究背景
2. 先行研究
- 3. 方法**
4. 結果
5. 考察
6. 今後の課題



3. 方法 「共育型インターンシップ」について

共育型インターンシップ

インターンシップ参加学生と受入先の中小企業の社員が「共に学び、共に育ち合う」共育型のプログラム



学校



中小企業団体



参加学生の指導、受入企業のサポートなど

3. 方法 インターンシップのスケジュール

期間	4月 ————— 8月 ————— 9月 —————→			
内容	<p>事前準備 (4ヶ月)</p>	<p>事前訪問 (1日)</p>	<p>インターンシップ (3日)</p>	<p>振り返り (1日)</p>
学生	<p>個別面談、応募書類作成、ビジネスマナー講座、質問行動のトレーニング、受入企業の経営者による講演、受入企業の企業研究</p>	<p>学生と受入企業がインターンシップ前に顔合わせを行い、インターンシップの参加目的および目標をヒアリングし、プログラムの修正を行う</p>	<p>通常業務体験、社員へのインタビュー、実習日誌の作成など</p>	<p>インターンシップの振り返り、成果報告会での成果発表</p>
受入企業	<p>担当者の選任、プログラム・フォーマットを活用したプログラム作成、大学の担当教員とのプログラム打ち合わせ、上司のサポート</p>	<p>学生と受入企業がインターンシップ前に顔合わせを行い、インターンシップの参加目的および目標をヒアリングし、プログラムの修正を行う</p>	<p>通常業務のなかでの学生指導およびフィードバック、上司による担当社員へのサポート</p>	<p>成果報告会への参加、社内での振り返り、上司からのフィードバック、次年度に向けた課題や改善点の整理</p>

3. 方法 プログラム・フォーマットの活用

No	項目	内容
フォーマット (1)	本インターンシップの 目的	インターンシップの意義や目的について理解する
フォーマット (2)	自社に対する理解	自社についての理解を深め、組織の目的・目標と自身の役割や組織において何をすべきかを再認識する
フォーマット (3)	仕事理解と自己理解	なぜ働くのか、やりがいとは何か、中小企業の魅力とは何かを整理する事で、目指すべき自分像を描き、また学生に対して伝えるべきことを整理する
フォーマット (4)	実習計画	インターンシップ受け入れによる自社・部門・自身の目的や目標を整理し、学生の目的や目標とすり合わせしながら、実習目的や目標を設定した上で、それらに合わせた指導内容やスケジュールを作成する
フォーマット (5)	実習報告	実習の成果と課題、自身の学びを整理し、上司からのフィードバックをもらう

出展：松坂他, 2019;松坂・山本, 2020 を基に筆者が作成

3. 方法 プログラム・フォーマットの活用

インターンシッププログラム【2】自社概要

目的：インターンシップ参加学生に自社について説明するために、自社に対する理解を深める。

目標：自社の概要をインターンシップ指導担当者が自分の言葉で説明できる。

社名	
業種	
設立（創業）	
社員数	
売上高	
業務内容	
会社の歴史、 社名の由来や創業者の思い	
経営理念（経営指針）	
経営方針 （中長期・単年度）	
経営戦略 （中長期・単年度）	

インターンシッププログラム【3】仕事理解と自己理解

目的：インターンシップ参加学生に働くことや自分自身について説明するために、仕事理解と自己理解を深める。

目標：インターンシップ指導担当者が考える仕事のやりがいや働く意味を自分の言葉で説明できる。

・あなたは会社（職場）でどのような役割を担っているか	
あなたの会社（職場）の魅力とは何か	
自分にとって働くとは何か （働く意味や理由）	
働きがいを感じるのはどんなとき？ （やりがいを感じる時）	
自分はどんな社会人を目指しているのか	
自社と地域は どう繋がっているか	
学生に自社やその業界、中小企業についてどんなイメージを持って欲しいか	

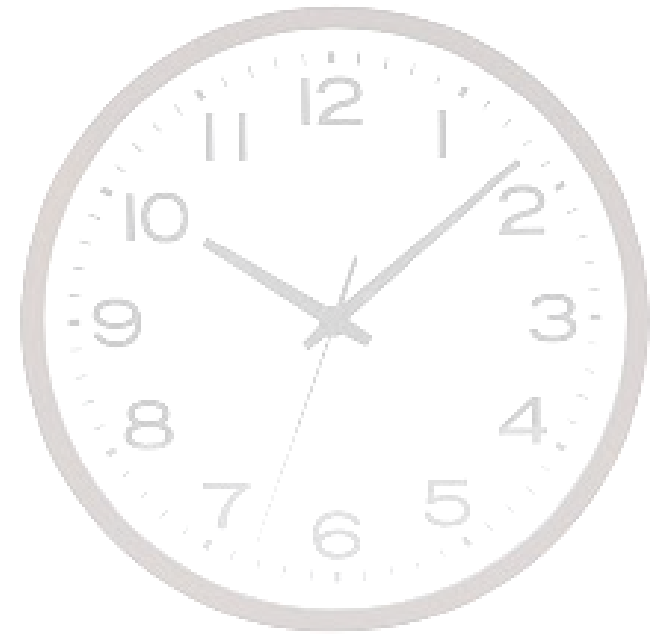
3. 方法 調査対象および実施期間、調査内容、分析方法

項目	内容
調査対象	X県中小企業家同友会およびY県中小企業家同友会に加盟し、 共育型インターンシップを受け入れた企業の経営者・管理職
調査期間	2023年8月上旬と受入後の10月上旬の計2回
調査内容	<ul style="list-style-type: none">・ フェイス項目 性別、年齢（年代）、勤続年数、回答者の役職、回答者の所属する企業の業種、従業員数、本インターンシップの受入回数・ 受入理由 ※文部科学省の調査項目（2017）を参考・ 受入満足度（5件法）、理由についての自由記述・ 本インターンシップに参加することを他社の経営者・管理職に勧めたいか（10点満点での評価）・ 社員の意識変容（5件法） ※松坂・山本（2020）の報告を参考 (1)「働くことの意味を考える機会」、(2)「自社の魅力について考える機会」、(3)「自社の経営指針（経営理念）を深く理解する機会」、(4)「教える立場になることで、自分自身の仕事を見直す機会」、(5)「主体的・積極的に働く意識が高まる機会」
分析方法	経営者・管理職による受入前の期待と受入後の評価とを比較

※倫理的配慮として、調査回答は任意によるもので、協力は自由意志によることを説明し、途中で記入を中止しても不利益を被らないことを口頭および書面で説明した。

本日の流れ（タイムスケジュール）

1. 研究背景
2. 先行研究
3. 方法
- 4. 結果**
5. 考察
6. 今後の課題



4. 結果 回答者の属性

n=35

性別	回答数	割合 (%)
男性	26	74.3
女性	9	25.7
合計	35	100.0

年齢 (年代)	回答数	割合 (%)
10代	2	4.7
20代	17	39.5
30代	10	23.3
40代	9	20.9
50代	5	11.6
合計	43	100.0

勤続年数	回答数	割合 (%)
1年未満	8	18.6
1~5年未満	16	37.2
5~10年未満	11	25.6
10~20年未満	7	16.3
20年以上	1	2.3
合計	43	100.0

役職	回答数	割合 (%)
課長	3	8.6
部長	3	8.6
取締役	2	5.7
常務取締役	1	2.9
代表取締役社長	22	62.9
その他	4	11.4
合計	35	100.0

業種	回答数	割合 (%)
卸売業, 小売業	10	28.6
サービス業	6	17.1
製造業	6	17.1
建設業	4	11.4
教育, 学習支援業	2	5.7
生活関連サービス業, 娯楽業	2	5.7
不動産業, 物品賃貸業	1	2.9
医療, 福祉	1	2.9
運輸業, 郵便業	1	2.9
金融業, 保険業	1	2.9
宿泊業, 飲食サービス業	1	2.9
合計	35	100.0

従業員数	回答数	割合 (%)
10人以下	13	37.1
11~19人	8	22.9
20~29人	1	2.9
30~49人	5	14.3
50~99人	3	8.6
100~199人	4	11.4
301人以上	1	2.9
合計	35	100.0

受入回数	回答数	割合 (%)
今回初めて	5	14.3
2回以上	9	25.7
3回以上	21	60.0
合計	35	100.0

4. 結果 受入理由と受入満足度

n=35

受入理由（複数回答）	回答数	割合（%）
自社社員の育成・活性化を促す	29	25.4
仕事を通じて、生徒・学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促す	28	24.6
生徒・学生の視点からの提案や意見を自社に取り入れる	20	17.5
生徒・学生に就業体験の機会を提供することで、社会貢献する	19	16.7
将来の顧客となり得る生徒・学生に対して、自社に対する理解・イメージアップを促進させる	11	9.6
採用を意識し、生徒・学生のスキルを見極める	4	3.5
従来との採用とは異なるタイプの生徒・学生を見出す	1	0.9
その他	2	1.8

n=35

満足度	インターンシップ 受入回数 2回以下 (N=14)		インターンシップ 受入回数 3回以上 (N=21)		全体	
	回答数	割合 (%)	回答数	割合 (%)	回答数	割合 (%)
大変満足している	2	14.3	10	47.6	12	34.3
満足している	12	85.7	10	47.6	22	62.9
どちらともいえない	0	0.0	1	4.8	1	2.9
あまり満足していない	0	0.0	0	0.0	0	0.0
合計	14	100.0	21	100.0	35	100.0

4. 結果 担当社員の意識変容に対する期待と評価

n=35

項目	インターンシップ受入回数 2回以下 (N=14)		インターンシップ受入回数 3回以上 (N=21)					
	受入前 (期待)		受入後 (評価)					
	回答数※	割合 (%)	回答数※	割合 (%)				
働くことの意味について考える機会になる	14	100.0	14	100.0	21	100.0	20	95.2
自社の魅力について考える機会になる	14	100.0	14	100.0	20	95.2	21	100.0
自社の経営指針（経営理念）を深く理解する機会になる	14	100.0	14	100.0	18	85.7	18	85.7
教える立場になることで、自分自身の仕事を見直す機会になる	14	100.0	12	85.7	21	100.0	20	95.2
主体的・積極的に働く意識が高まる機会になる	12	85.7	7	50.0	20	95.2	18	85.7

※「とても思う」と「やや思う」と回答した回答者の合計

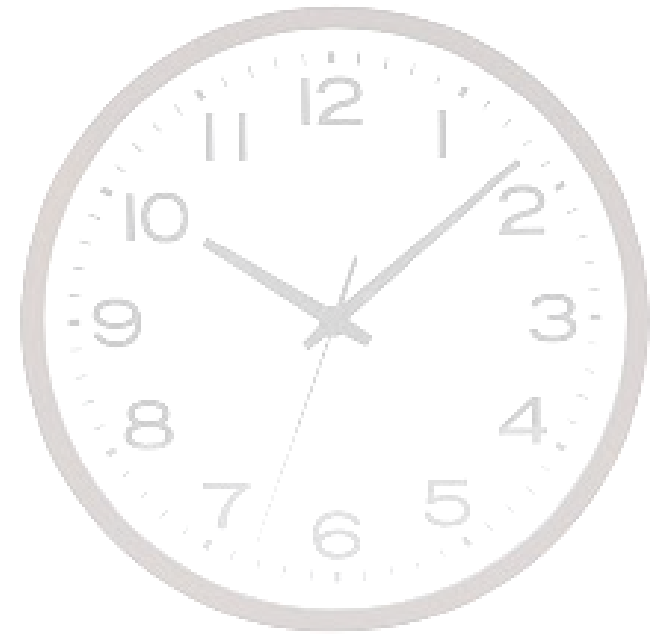
4. 結果 他社の経営者・管理職に勧めたいかの結果

N = 35

推薦度（10段階）	回答数	割合（%）
10点	17	48.6
9点	5	14.3
8点	9	25.7
7点	2	5.7
6点	0	0.0
5点	0	0.0
4点	1	2.9
3点	1	2.9
合計	35	100.0

本日の流れ（タイムスケジュール）

1. 研究背景
2. 先行研究
3. 方法
4. 結果
- 5. 考察**
6. 今後の課題



5. 考察

- 社員の意識変容について、「働くことの意味を考える機会になる」「自社の魅力について考える機会になる」「自社の経営指針（経営理念）を深く理解する機会になる」「教える立場になることで、自分自身の仕事を見直す機会になる」の4項目は、**受入回数および受入前後で大きな差が見られなかった。**
- 受入満足度は**97.1%**と高く、全体の**8割**が本インターンシップを他社に勧めたいと回答。

→プログラム・フォーマットを活用し、受入れから振り返りまで、**一連の体系的なプロセスを踏むことで、社員の意識変容につながった可能性がある**

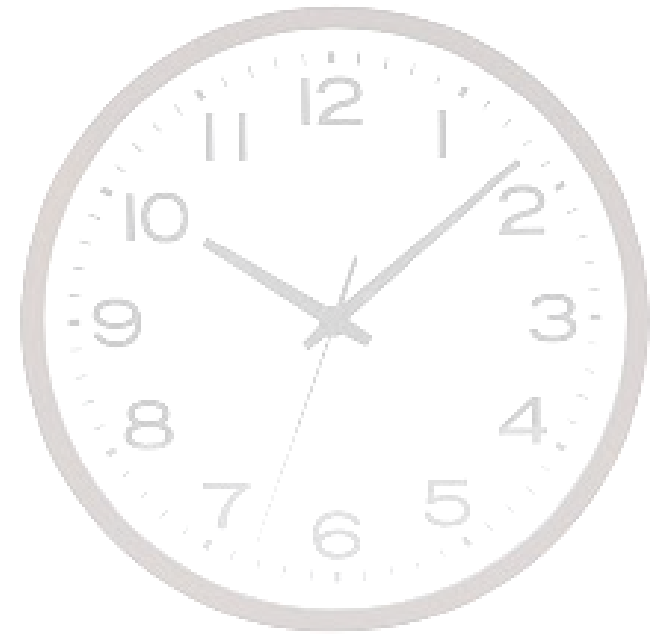
5. 考察

➤ 社員の意識変容について「主体的・積極的に働く意識が高まる機会になる」については、受入回数2回以下の企業群は、「とても思う」と「やや思う」と回答した割合が受入前（期待）が**85.7%**であったのに対して、受入後（評価）は**50.0%**であった

- 本インターンシップの受入理由（社員教育）から、**受入前の期待が高すぎた可能性**がある。
- 社員の働く意識が高まったと経営者・管理職が感じるまでには、**継続的な受け入れが必要**といえる。

本日の流れ（タイムスケジュール）

1. 研究背景
2. 先行研究
3. 方法
4. 結果
5. 考察
- 6. 今後の課題**



6. 今後の課題

- **担当社員調査結果との比較**
- **経年的な調査の必要性**
- **インタビュー調査の実施**

謝辞、引用文献

謝辞

本研究の実施にあたり、質問紙調査に回答いただいたインターンシップ受入企業の皆様に深く感謝申し上げます。また、本研究はJSPS科研費 JP22K02677の助成を受けたものです。

引用文献

- 岩井貴美（2020）「中小企業におけるインターンシップの新たな活用」『日本インターンシップ学会第21回大会要旨集』,14-17.
- 植田浩史（2017）「中小企業と人材育成・社員教育」『企業環境研究年報』第22号,81-105.
- 亀野淳（2021）「企業側からの視点によるインターンシップ研究の発展可能性に関する一考察」『インターンシップ研究年報』第24巻,61-69.
- 経済産業省（2014）「共育型インターンシップ 人が育ち企業が伸びる新たな『場』」
- 厚生労働省（2023）「令和5年度 能力開発基本調査」
- 柴田仁夫（2018）「インターンシップが中小企業の従業員に与える効果 社会人基礎力をベースとした従業員の成長:横浜型地域貢献企業の場合」『埼玉学園大学紀要』第18巻,97-109.
- 日本商工会議所・東京商工会議所（2023）「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」
- 松坂暢浩（2017）「地方圏の大学生の就職意識とインターンシップ」『日本政策金融公庫総合研究所 調査月報』第109巻,6-41.
- 松坂暢浩・山本美奈子・藤原宏司（2022）「学生と社員が「共に学び、育ち合う」共育型インターンシップのプログラム開発 -担当した社員の内面的な意識に着目して-」『人材育成学会 第20回年次大会論文集』
- 松坂暢浩・山本美奈子（2020）「産学連携による共育型インターンシップの取り組み:中小企業の事例からみたインターンシップ受入れの意義」『企業環境研究年報』第25巻,149-163.
- 松坂暢浩・山本美奈子・小野浩幸・野田博行（2019）「中小企業団体と大学の産学連携インターンシップ -企業調査による満足度および人材育成の観点から-」『産学連携学』第15巻第2号,55-63.
- 丸岡稔典・永島拓也（2019）「中小企業における採用以外のインターンシップ受け入れのメリット:日本ワーキング・ホリデー協会名古屋オフィスの事例から」『技術教育学の探求』第19巻,31-39.
- 文部科学省（2017）「インターンシップ推進のための課題及び具体的効果・有用性に関する調査研究」