

インタビューシップ （共育型インターンシップ）とは？

- 中小企業の魅力を地域の若者に 発信する取り組み -



山形大学 学術研究院
（学士課程基盤教育院）
キャリアサポートセンター長
教授 松坂 暢浩

共同研究者

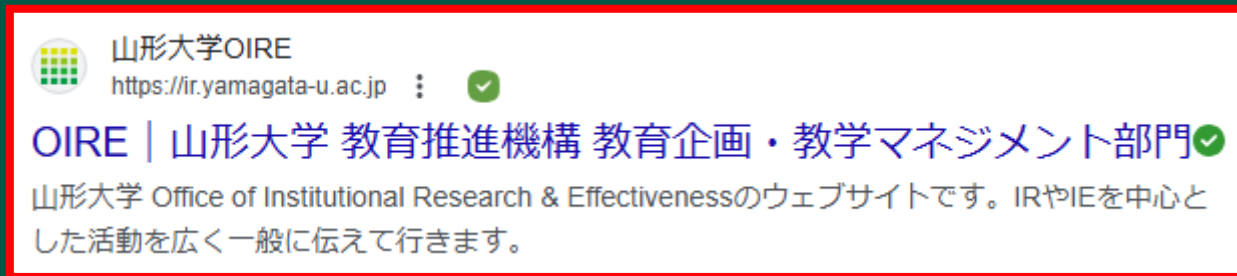
山形大学 准教授 山本 美奈子
山形大学 教授 藤原 宏司

発表スライドの配布について

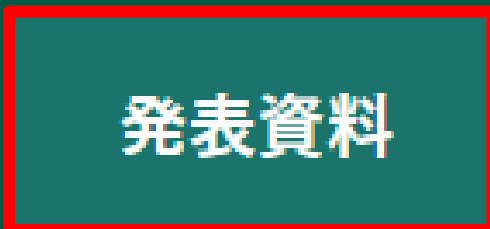
- 山形大学では、SDGsの観点から「ペーパーレス化の推進」を行っております

- **発表スライドの入手方法**

1. Google等の検索エンジンでキーワード検索：**OIRE**



2. 右上の「発表資料」をクリックしてください



の中に「発表資料」があります



寄せられる「よくある質問」リスト

- ① 「共育型インターンシップ」とは？
- ② 山形大学と山形同友会の「共育型インターンシップ」について
- ③ 参加学生の教育効果は？
- ④ 受入企業のメリットは？

寄せられる「よくある質問」リスト

- ① 「共育型インターンシップ」とは?
- ② 山形大学と山形同友会の「共育型インターンシップ」について
- ③ 参加学生の教育効果は?
- ④ 受入企業のメリットは?

学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組み（4類型）

類型	取組みの性質	主な特徴
タイプ1： オープン ・カンパニー <small>※オープン・キャンパス</small>	個社・業界の 情報提供・PR	<ul style="list-style-type: none"> ● 主に、企業・就職情報会社や大学キャリアセンターが主催するイベント・説明会を想定 ● 学生の参加期間（所要日数）は「超短期（単日）」。就業体験は「なし」 ● 実施時期は、時間帯やオンラインの活用など学業両立に配慮し、「学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）」 ● 取得した学生情報の採用活動への活用は「不可」
共有型インターンシップ（インタビューシップ）		
タイプ2： キャリア教育	教育	<ul style="list-style-type: none"> ● 主に、企業がCSRとして実施するプログラムや、大学が主導する授業・産学協働プログラム（正課・正課外を問わない）を想定 ● 実施時期は、「学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）」。但し、企業主催の場合は、時間帯やオンラインの活用など、学業両立に配慮 ● 就業体験は「任意」 ● 取得した学生情報の採用活動への活用は「不可」
採用直結型のインターンシップ		
タイプ3： 汎用的能力 ・専門活用型 インターンシップ	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 就業体験 ◆ 自らの能力の見極め ◆ 評価材料の取得 	<ul style="list-style-type: none"> ● 主に、企業単独、大学が企業あるいは地域コンソーシアムと連携して実施する、適性・汎用的能力ないしは専門性を重視したプログラムを想定 ● 学生の参加期間（所要日数）について、汎用的能力活用型は短期（5日間以上）、専門活用型は長期（2週間以上）★ ● 就業体験は「必ず行う（必須）」。学生の参加期間の半分を超える日数を職場で就業体験★ ● 実施場所は、「職場（職場以外との組み合わせも可）」（テレワークが常態化している場合、テレワークを含む）★ ● 実施時期は、「学部3年・4年ないしは修士1年・2年の長期休暇期間（夏休み、冬休み、入試休み・春休み）」「大学正課および博士課程は、上記に限定されない」★ ● 無給が基本。但し、実態として社員と同じ業務・働き方となる場合は、労働関係法令の適用を受け、有給 ● 就業体験を行うにあたり、「職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後にフィードバック」★ ● 募集要項等において、必要な情報開示を行う★ ● 取得した学生情報の採用活動への活用は、「採用活動開始以降に限り、可」 ● ★の基準を満たすインターンシップは、実施主体（企業または大学）が基準に準拠している旨宣言したうえで、募集要項に産学協議会基準準拠マークを記載可
タイプ4（試行）： 高度専門型 インターンシップ <small>※試行結果を踏まえ、今後判断</small>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 就業体験 ◆ 実践力の向上 ◆ 評価材料の取得 	<ul style="list-style-type: none"> ● 該当する「ジョブ型研究インターンシップ（文科省・経団連が共同で試行中）」「高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ（2022年度にさらに検討）」は、大学と企業が連携して実施するプログラム ● 就業体験は「必ず行う（必須）」 ● 取得した学生情報の採用活動への活用は、「採用活動開始以降に限り、可」

出所) 採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2021年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」

https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/039_honbun.pdf

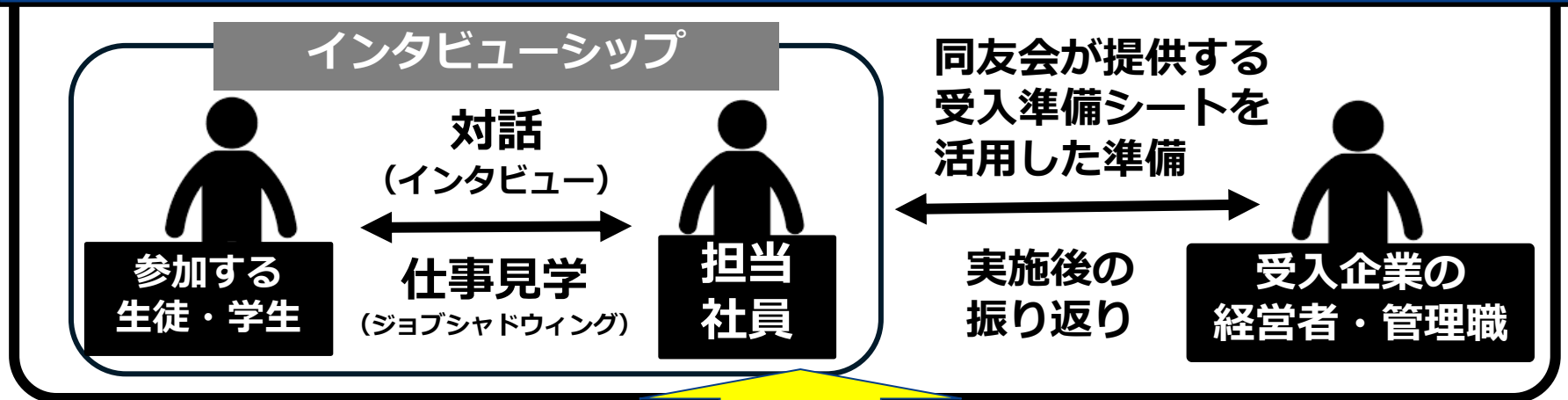
文部科学省・厚生労働省・経済産業省（2023）「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たったの基本的考え方」

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/20220610-mxt_ope01_01.pdf

「共育型インターンシップ^o（インタビューシップ）」について

共育型インターンシップ^o（インタビューシップ）

参加する生徒・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



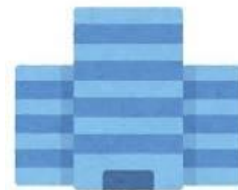
参加する生徒・学生の指導、受入企業のサポートなど



学校



中小企業団体



- ※ 「インタビューシップ」とは、就業体験を行うインターンシップとは異なり、「ジョブシャドウイング」でのインタビューがメインである点を明確にするために考案された造語
- ※ 「ジョブシャドウイング」とは、生徒が働いている人の影のようにして仕事の様子を観察する活動

寄せられる「よくある質問」リスト

- ① 「共育型インターンシップ」とは？
- ② **山形大学と山形同友会の
「共育型インターンシップ」について**
- ③ 参加学生の教育効果は？
- ④ 受入企業のメリットは？

山形大学と山形県中小企業家同友会の取組事例

文部科学省「大学等におけるインターンシップ表彰」で「最優秀賞（文部科学大臣表彰）」受賞

<取組概要>

- ✓ 早期からの就業体験を通して、キャリア意識を高め、働くとは何かを考えることを目的に実施。
- ✓ 地域の中小企業の理解及び次年度以降のインターンシップ参加促進を目指し、山形県内の中小企業でインターンシップ（事前訪問1日・現場実習3日・振り返り1日）を行う。

評価のポイント

低学年

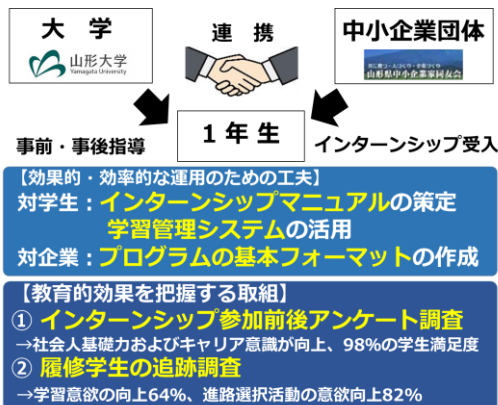
地域連携

モニタリング

- 地域でのインターンシップの推進に向け、学生・企業が参加・受入れしやすくすることを目指し、積極的な意味での短期間のプログラムとするなど、**インターンシップ実施に係る負担感を軽減し、普及していくための工夫がなされている**。さらに、**県内中小企業における産学協働教育に対する意識改革にもつながっている点は高く評価できる**。加えて、受講者数の一層の増加や、次年度以降のインターンシップの本格実施に向けた展望をより明確にすることが期待される。
- ターゲットを地場中小企業に絞り、「**インターンシップ・プログラム**」の基本フォーマットを山形県中小企業家同友会と協働して作成するなど、効果的な取組となるよう工夫を行っている。
- **受講者の追跡調査を実施**し、キャリア意識や学修意欲、将来の職業選択等のプロセスと決定に関わる要因の把握にも努めているとともに、教職協働による学生向けの「インターンシップマニュアル」の策定や、学習管理システムの活用により、**効果的・効率的なインターンシップの運用**がなされている。

(基本データ ※平成29年度実績)

- ✓ インターンシップ参加者数/ 43人
- ✓ 受入企業等数/ 25社
(山形県中小企業家同友会加盟企業)
- ✓ 実施年次/ 1年次【選択必修】



出所) 山形大学ホームページ「本学の特徴的なインターンシップ」

<https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/employment/intern/original/>

文部科学省 (2018) 「受賞大学等取組概要」

http://www.next.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2018/12/19/1411892_02_1.pdf

山形大学と山形県中小企業家同友会の取組事例

【授業の特徴】

1. **全学部1年生**（医学部や留学生を含む）が対象
2. **基盤共通教育の選択必修科目**
3. **県内中小企業団体と連携し受入先を中小企業に限定**

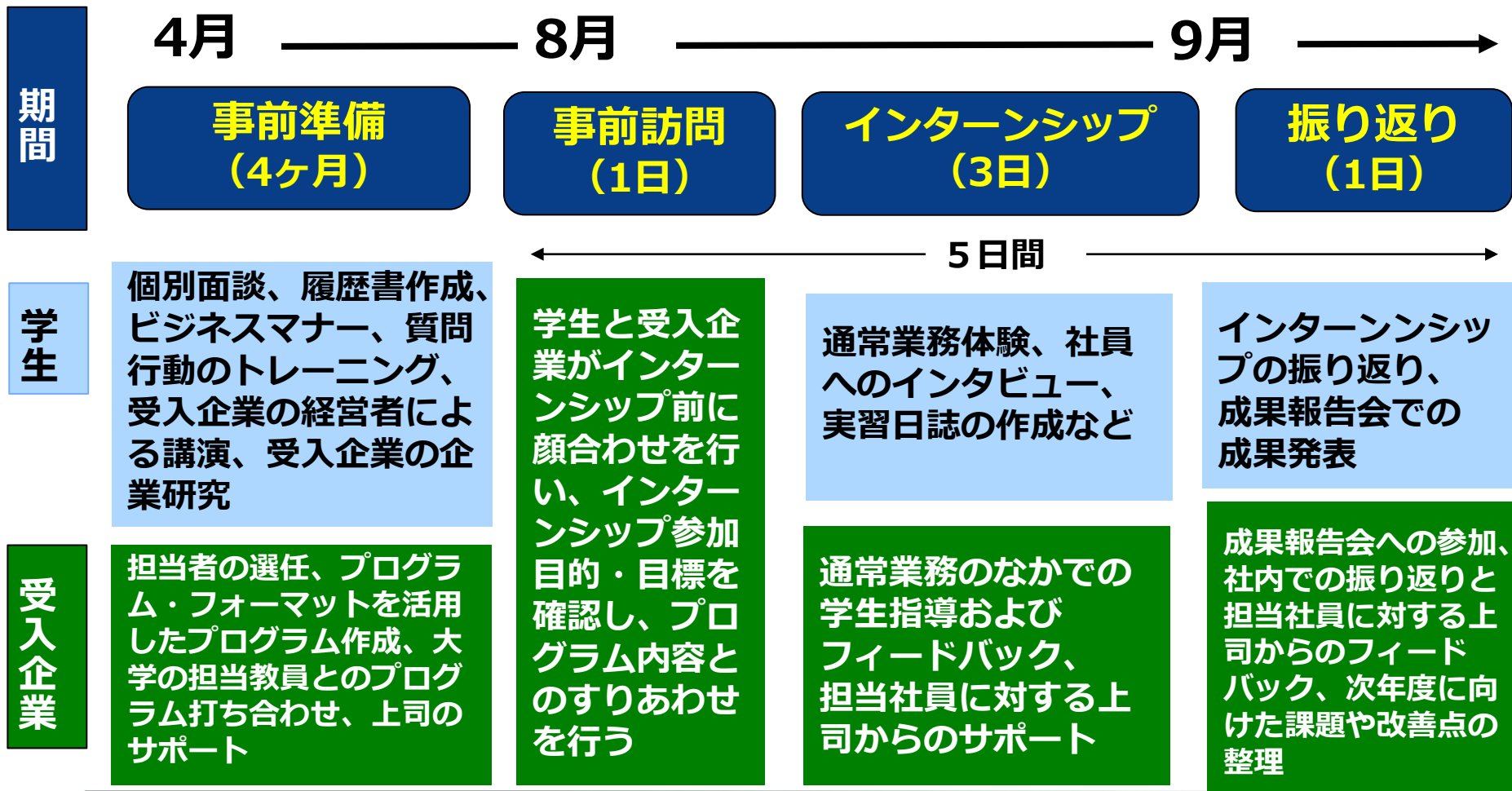
【授業の到達目標】

インターンシップ体験を踏まえ、以下3点が説明できる

1. **自分自身にとって働くとは何か**【知識・理解】
2. **地域の中小企業等の魅力とは何か**【知識・理解】
3. **インターンシップ体験での学びを踏まえて今後の大学生活をどのように過ごしていくか**【知識・理解】

山形大学と山形県中小企業家同友会の取組事例

全体のスケジュール（流れ）について



出所) 松坂暢浩・山本美奈子 (2019) 「中小企業インターンシップの教育的効果の検討 -低学年次を対象としたプログラムに着目して-」, 『キャリアデザイン研究』(日本キャリアデザイン学会), (15), ppt17-29.
 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」, 『産学連携学』(産学連携学会), 15 (2), pp55-63.

山形大学と山形県中小企業家同友会の取組事例

事前学習：ビジネスマナーと質問行動の学習風景



- ペアワークにて基本的なビジネスマナー（挨拶や言葉遣い、相手の話を聞く際の注意点など）を学習し、事前訪問のアポ取り（電話がけの練習）やインターンシップ先での質問行動について、ピアメンター（過去に本インターンシップに参加した学生）がサポートを受けながら練習。

「質問行動」とは、学習者が様々な場面で分からないことを質問する行動のこと

山形大学と山形県中小企業家同友会の取組事例

インターンシップ風景（写真）



山形大学と山形県中小企業家同友会の取組事例

事後学習：成果発表用のフォーマット（一部抜粋）

2. インターンシップ内容（3日間） ※2名以上でインターンシップに参加した場合で、プログラムが同じ場合は、各自で作成せずに1枚で概要を記入してください。

	午前	午後
1日目	※インターンシップ参加先での具体的な内容を簡条書きで入力してください。 Ex)朝礼、営業同行（〇〇社）、社内業務（〇〇と〇〇の業務）	
2日目	※次ページにインターンシップ先で撮影した写真を貼ってください。最大4枚までとします。	
3日目		

山形大学 3

3. 個人の目標と達成状況 ※2名以上でインターンシップに参加した場合は、各自で作成してください。また、進捗の発表がわかるように、必ずここに「名前」を記入してください。

参加前の目標

※志望理由書等を見て簡条書きで入力してください。

目標達成度（5段階）

達成できた **5** 4・3・2・1 達成できなかった

理由 **当てはまるものに○をつけてください。**

※なぜ上記の点数を付けたか？その理由を簡条書きで入力してください。

山形大学 32

6. 「働く」とは何か？ ※2名以上でインターンシップに参加した場合は、各自で作成してください。また、進捗の発表がわかるように、必ずここに「名前」を記入してください。

私にとっての「働く」とは

※「私にとって「働く」とは、〇〇であることです。」など簡条書きで記入してください。

理由

※なぜそのような言葉にしたのか？
今回のインターンシップの体験を踏まえて、その理由を具体的に分かりやすく記入してください。

山形大学 35

5. 中小企業の魅力とは何か？ ※2名以上でインターンシップに参加した場合は、各自で作成してください。また、進捗の発表がわかるように、必ずここに「名前」を記入してください。

私の感じた「山形の中小企業の魅力」について

※インターンシップを通して、感じた中小企業で働く魅力について、具体的に記入してください。（初めて聞く人に伝えるようにまとめてください）
※インターンシップ先の魅力を踏まえて記載してください。（簡条書きでも可）

山形大学 34

授業の到達目標と関連付けて、発表用のフォーマットを統一

- 学生の作成準備にあたっては、担当教員およびピアメンターが関わり、学生の気づきや学びが深まるようにサポート。
- こちらの発表内容について、担当社員にインタビューすることを受入企業に共有。

学生はこちらのフォーマットを使用して成果発表を行う

山形大学と山形県中小企業家同友会の取組事例

山形県中小企業家同友会との連携

- 大学と**連携協力協定**を締結
- 担当教員が同友会の委員会に参加し**教育目的を共有**
- 同友会事務局が**受入企業の選定**
- 同友会事務局と担当教員が**受入企業を訪問**
- 受入企業の**マッチングはランダムに決定**

【プログラムの企画・設計の負担軽減に対する取組】

- **受入準備シート** (プログラムフォーマット) の開発と活用
- **他社のプログラム事例共有**や勉強会の実施



出所) 松坂暢浩・山本美奈子 (2020) 「産学連携による共有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』(中小企業家同友会全国協議会 企業環境研究センター) 25,pp149-163.
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」, 『産学連携学』(産学連携学会) ,15 (2) ,pp55-63.

山形大学と山形県中小企業家同友会の取組事例

受入準備シート（プログラムフォーマット）の概要

No	項目	内容
(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
(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
(3)	仕事理解と自己理解	なぜ働くのか、やりがいは何か、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
(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
(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

出所) 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』(中小企業家同友会全国協議会 企業環境研究センター) 25,pp149-163.
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」, 『産学連携学』(産学連携学会) ,15 (2) ,pp55-63.

【参考】香川同友会の「受入準備シート」

自社分析のための共育型インターンシップ受け入れ準備シート		
会社名	所属	氏名
インタビューシート受け入れの目的		
自社のこと (社名の由来、創業の想い etc.)		
経営理念 (会社の目的)		
会社の目標		
あなたの働く目的		
会社での役割		
仕事の面白さ		
仕事を通じて成長を感じたこと		
5年後・10年後のあなたの目標・姿		
自社の働きやすい点		
共育型インターンシップ受け入れにあたって		
担当する内容		
受け入れることで何を学びますか		
生徒にどんなことを学んで(感じて)欲しいか		
共育型インターンシップを終えて		
感想・反省や目的達成度割合		

3部構成

① 自社や自分に対する整理

- 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。
- 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。

② 受入にあたっての整理

- 担当する内容や自身の目標、何を学んでもらうかなどを整理する。

③ 受入後の振り返り

- 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

寄せられる「よくある質問」リスト

- ① 「共育型インターンシップ」とは？
- ② 山形大学と山形同友会の「共育型インターンシップ」について
- ③ **参加学生の教育効果は？**
- ④ 受入企業のメリットは？

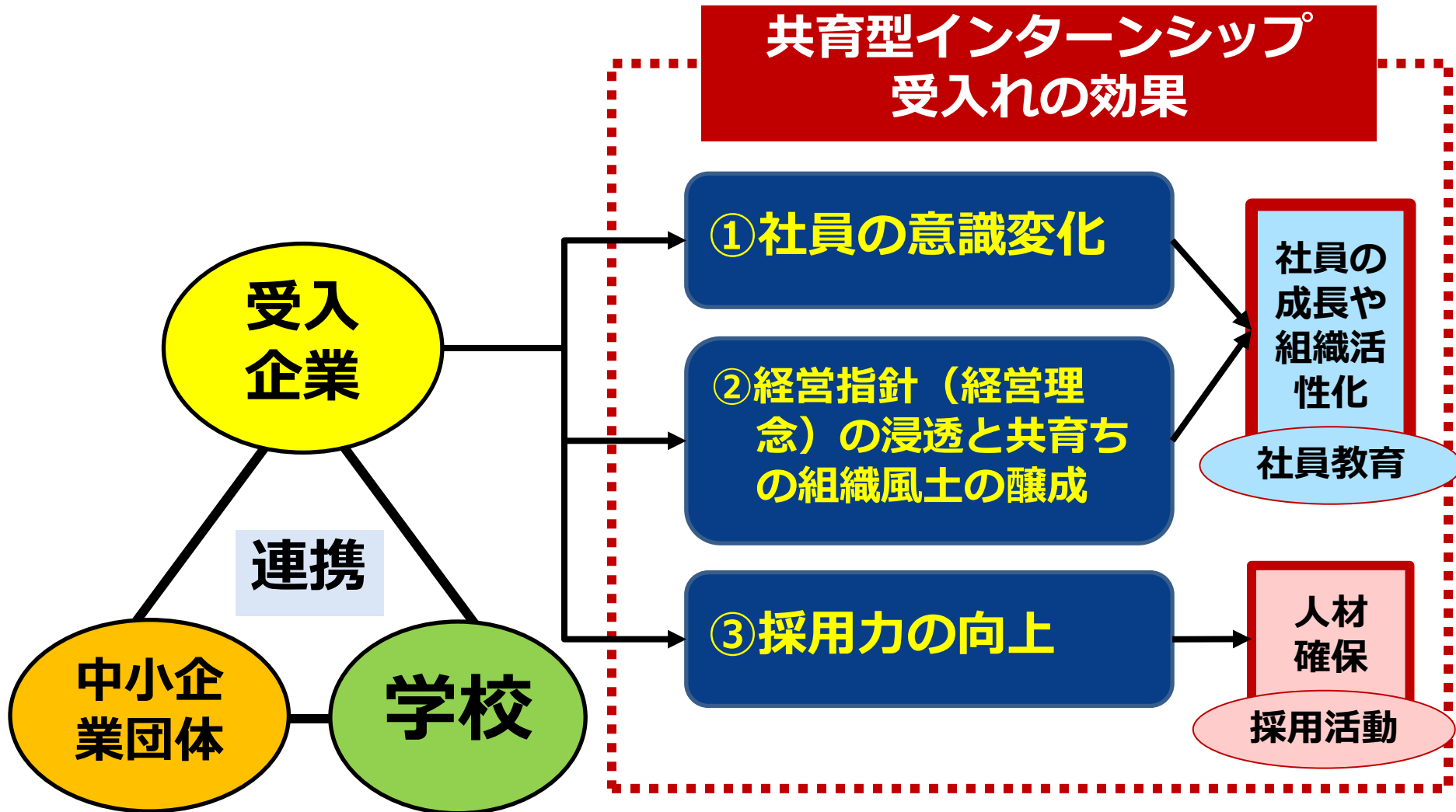


- 満足度は**89.7%**
- 参加後に中小企業に対するイメージがポジティブに変化した割合が**89.8%**
- 参加者と不参加者を比較し、**キャリア意識（CAVT）の向上、社会人基礎力の伸長を確認**
- インターンシップ体験を通じて、**働く意味や中小企業の魅力について言語化できていた。**

寄せられる「よくある質問」リスト

- ① 「共育型インターンシップ」とは？
- ② 山形大学と山形同友会の「共育型インターンシップ」について
- ③ 参加学生の教育効果は？
- ④ **受入企業のメリットは？**

受入企業から見た共育型インターンシップ受入れのメリット



出所) 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』(中小企業家同友会全国協議会 企業環境研究センター) 25,pp149-163.より一部抜粋し、報告者らが加筆修正

共育型インターンシップ受入企業の調査結果



- 受入理由として最も多いのが、「**学生の自社や仕事理解促進**」と「**社員教育の一環**」であった。
- 満足度は**92.3%**であり、その理由として「**教えてことを通じて仕事を振り返る機会**」や「**社員の意識変化や組織活性化**」につながっていた。
- 半数の企業が社内（職場）の変化を感じており「**社員の意識変化**」「**新卒を受け入れる土壌づくりにつながる変化**」があった。

共育型インターンシップ^①担当社員の意識変化に対する経営者調査

n=35

項目	共育型インターンシップ受入回数 2回以下 (N=14)				共育型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)		受入前 (期待)		受入後 (評価)	
	回答数※	割合 (%)	回答数※	割合 (%)	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

共育型インターンシップを通じた「教える経験」

「Learning by Teaching」

➤ 他者に教えることが、学習の**深化**や**復習**につながり、仕事への理解が深まる。

- ✓ 共育型インターンシップを社員が担当するなかで、社員が自身の**仕事を振り返る機会（内省）**になる。
- ✓ 疑似的に部下を育てる経験となり、コミュニケーション力や指導力など**社員のスキル向上**が期待できる。

出所) 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』24, pp61-69.

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』18, pp97-109.

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.

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』19, pp31-39.

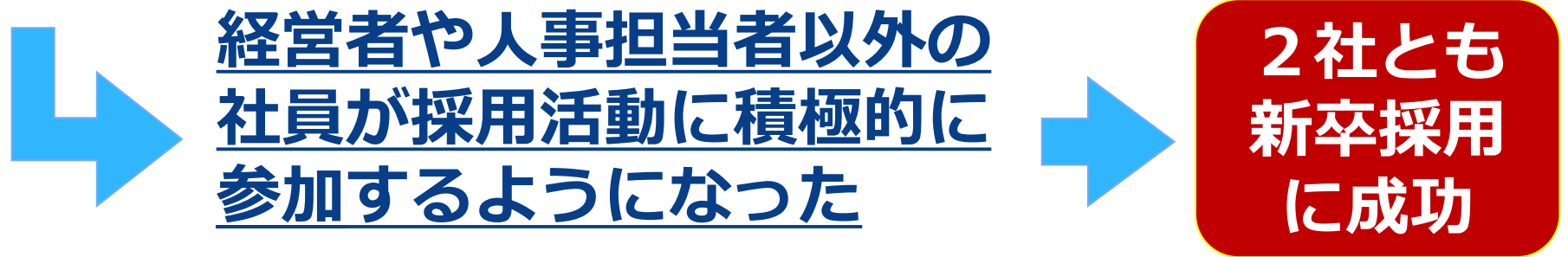
共育型インターンシップを通じた「採用活動の見直し」

① A社の事例

若手社員がインターンシップで学生に会社の魅力を伝えた経験をもとに、SNS・社内報を通じた自社の魅力発信や自社のPR動画を製作し、会社説明会で上映するなど採用活動で活躍。

② B社の事例

インターンシップを通して、社員から新しい仲間がほしいという声が挙がり、社員が中心にインターンシップで会社の魅力を伝えた経験を踏まえてホームページ作成に取り組む。



(参考) 共育型インターンシップ受入企業の業績調査結果

※「共育型インターンシップ」受入企業間での比較

2020年度に比べた2021年度の売上状況 (売上高)

N = 23 ※未回答2社除く

売上高	回答数 (社)	割合 (%)
前年度以上	14	66.7
減少 (赤字)	7	33.3

2021年度 (直近決算期) の収益状況 (経常利益)

N = 23 ※未回答2社除く

経常利益	回答数 (社)	割合 (%)
前年度以上	19	90.5
減少 (赤字)	1	4.8

寄せられる「よくある質問」リスト

- ① 「共育型インターンシップ」とは？
- ② 山形大学と山形同友会の「共育型インターンシップ」について
- ③ 参加学生の教育効果は？
- ④ 受入企業のメリットは？

THANK YOU!

ANY QUESTIONS, COMMENTS OR SUGGESTIONS?

松坂 暢浩 | Nobuhiro Matsuzaka, Ph.D.

n-matsuzaka@jm.kj.yamagata-u.ac.jp

本研究はJSPS科研費 JP22K02677の助成を受けたものです。

