

企業のための インターンシップ導入セミナー 報告書

平成 30 年 3 月

青森COC+推進機構 教育プログラム開発委員会
共育型インターンシップワーキンググループ
主査校 青森中央学院大学

プラス COC + 事業について

COC (Center of Community ~地域の拠点、地域を地に置き換えて地(知)の拠点という言い方をしています) + ^{プラス}事業とは、オール青森で取り組む「地域創生人財」育成・定着事業のことです。

1 事業の目的

青森県の最大の課題である「人口減少克服」のために、青森県内の大学・短大・高等専門学校計 10 校と、青森県、青森市・弘前市・八戸市・むつ市の 4 市、100 を超える県内企業・団体・NPO などによる「オール青森」ネットワークを形成し、「地域創生人財」の育成と、学生の青森県内への就職や起業支援、雇用創出に一丸となって取り組み、平成 31 年度までに、学生の青森県内への就職率を平成 26 年度から 10 ポイント向上させることを目標にしています。

2 事業の内容

学生の県内定着を図るため、青森県内での就職・起業を支援します。アドバイザーによる起業支援、地元企業の若者ネットワークづくり、就職後のキャリアアップ支援、学生企画による企業調査、就職説明会などを行います。

地元企業・地域共育型インターンシップ、女子学生のキャリア支援プログラム、学生発起業実行プログラムにより、青森県の未来を担う人財を育成します。

青森県の強みであるアグリ、ライフ、グリーン、ツーリズムの 4 分野において、大学発新産業で雇用創出を目指します。

目 次

	ページ
はじめに	1
I 実施要項	3
II 基調講演	7
III 事例発表	
1. 有限会社アーティストリー	23
2. 株式会社若山経営	31
IV トークセッション	41
V アンケート集計	49

はじめに

景気回復や少子高齢化を理由に、大学生の新規採用に苦勞している企業が増えています。民間調査会社によると、インターンシップは新規採用を実施している企業の6割以上が実施、参加学生は学生数の約4割と、企業、学生にとってインターンシップは採用、就職活動の重要な機会となっています。

ほとんどの大学がキャリア教育の一環として、大学教育と実社会の経験を結びつけるインターンシップに積極的に取り組んでいます。また、学生にとっても、実社会で学んだ経験は主体的な職業選択や高い職業意識を持つことができます。そして、企業にとっては社内の活性化、地域社会への貢献、自社や業界の理解促進、求める人材との出会いなどのメリットが見込まれます。

このように、インターンシップの気運は全国的に高まっていますが、県内でのインターンシップの普及はこれからの段階です。インターンシップ未実施企業の理由は、「社内の受入れ体制が整わない」、「そもそもやり方が分からない」というのが大半です。やってみたいけど、インターンシップ実施に不安があるというのが本音だと思います。

しかし、県内の企業のなかには、積極的にインターンシップに取り組んでいる民間企業があります。大学と良好な関係を築き、長年の経験をいかしたプログラムを開発し、地域社会に貢献するインターンシップを継続しています。

COC+事業では、県内大学が中心となり、企業、NPO等と協力して、若者の県内定着を図る共育型インターンシップを展開しています。これからは、インターンシップに関心のある県内企業の皆様と一緒に企業、学生、大学にそれぞれメリットのあるインターンシップを積極的に開発し、活動の輪を広げていきたいと考えています。

本セミナー「企業のためのインターンシップ導入セミナー」は、インターンシップに関心を寄せる企業の皆さんに国内先進地である愛知県から、名古屋産業大学の石橋先生からのインターンシップの取り組み、アーティストリー社（愛知県）、若山経営（青森県）2社のインターンシップ事例発表を聞いていただき、実施の第一歩を踏み出すプログラムとなっています。

県内企業の皆様がインターンシップへの関心を深め、本セミナーが青森県の企業インターンシップ本格化のスタートアップになれば幸いです。

青森中央学院大学

地域連携センター長・教授 高山 貢

I 実施要項

I 実施要項

- (1) 日 時 平成 30 年 1 月 23 日(火) 13:30~16:00
- (2) 会 場 青森国際ホテル 5階 芙蓉の間
- (3) 内 容
- ・基調講演
「名古屋産業大学におけるカリキュラムとインターンシップ」
講師：石橋 健一 氏
(名古屋産業大学大学院環境マネジメント研究科教授)
 - ・事例発表
 - ①有限会社アーティストリー代表取締役 水戸 勤夢 氏
 - ②株式会社若山経営執行役員経営支援室部長 千葉 裕仁 氏
 - ・トークセッション
「社内活性化とインターンシップ」
- (4) 参加者 企業・自治体関係者、教育関係者 50名
- (5) 司会進行
- ・司会
青森中央学院大学経営法学部 4年 久留島 麻央
 - ・トークセッション進行
青森中央学院大学キャリア支援センター長・教授 塩谷 未知
- (6) 主 催 青森 COC+推進機構 (青森ブロック)
青森中央学院大学 COC+事業推進事務局
- (7) 共 催 青森商工会議所、青森県中小企業家同友会



文部科学省

地(知)の拠点 青森中央学院大学

企業のための インターンシップ 導入セミナー

ホップ!ステップ!!インターンシップ!!!

2018年

1/23

火

13:30~16:00

13:00~受付開始

会場: 青森国際ホテル5階
「芙蓉の間」

[定員] 50名

[対象] インターンシップに関心のある企業・
自治体関係者、教育関係者

[参加無料] 専用フォームでのファックス、
またはメール、電話でお申し込みください

COC+では、大学生の地元定着を促進するため、従来の短期インターンシップ、および、企業や学生にもメリットがある共育型インターンシップを実施、推進しています。

本セミナーは、インターンシップのもつ意義や、メリットを学ぶセミナーです。具体的には、インターンシップを実施するにあたって、企業側が準備しておくべきことや内容、期間、および、参考となる事例など、これからインターンシップの実施を検討している企業にとっての効果的な手法について学ぶことを目的としています。

【基調講演】「名古屋産業大学におけるカリキュラムとインターンシップ」

講師: 石橋 健一氏

(名古屋産業大学大学院環境マネジメント研究科教授)

【事例発表】県内企業1社、県外企業1社

【トークセッション】「社内活性化とインターンシップ」

主催: 青森 COC+推進機構(青森ブロック)

青森中央学院大学 COC+事業推進事務局

共催: 青森商工会議所、青森県中小企業家同友会

【お申込み・お問合せ】青森中央学院大学 COC+事業推進事務局

TEL: 017-728-8161 FAX: 017-738-8333 MAIL: acgu-coc@aomoricgu.ac.jp

II 基調講演

名古屋産業大学大学院環境マネジメント研究科 教授

石橋 健一 氏

II 基調講演

「名古屋産業大学におけるカリキュラムとインターンシップ」

講師：名古屋産業大学大学院環境マネジメント研究科教授 石橋 健一 氏



【プロフィール】

東京工業大学大学院理工学研究科社会工学専攻博士後期課程を修了後、国際連合地域開発センター研究員、慶應義塾大学総合政策学部講師を経て、平成 18 年、名古屋産業大学大学院に着任。現在、社会工学、地域開発計画・評価、マイクロシミュレーション、エージェントシミュレーションを専門とし、日本環境共生学会理事、日本地域学会理事として活躍。

高い所から失礼します。名古屋産業大学の石橋と申します。どうぞ宜しくお願いします。先程、塩谷先生からご紹介いただきましたように、まず、皆さん「なんで名古屋から来るんだい」という所がビッククエスチョンマークだと思っております。実は、インターンシップの危機管理ということを、私どもの大学で作らして、全学的な体制をとりました。これについて日本学生支援機構で講演会をさせていただき、東北のチームに呼んでいただいて仙台で話をさせていただき、それから、ご依頼のためわざわざ遠い名古屋まで来ていただいて熱く語っていただきましたので、その熱意に応えようと思って参りました。

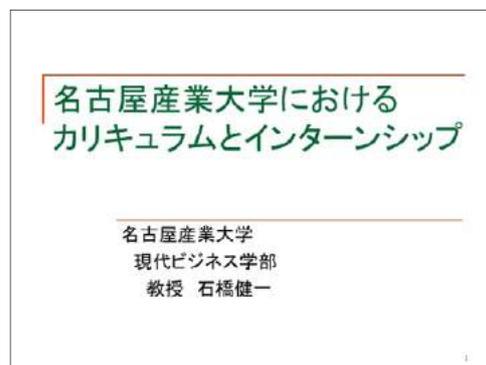
私どもの名古屋産業大学は 2000 年に開学した大学ですが、建学の精神が「職業教育を通して社会に役に立つ人間を育てる」ということで、文科省が変更しております大学設置基準の中に、新規に組み込みましたキャリア教育ということをやっているような大学です。大学自体は 2000 年に開学したばかりですので、たかだか 18 年しか経っていないような大学でございます。そういった中で私どもが経験してきた事、苦勞してきた事を正直に申し上げます。正直に申し上げますので、役に立つ立たないということをこの会場に来ていただいているいらっしゃる皆さま方に少し考えていただくきっかけになればと考えている次第でございます。

まずインターンシップというと、学生を受け入れるとか職場体験をするというところがあるかと思えます。多分皆さま方の中でも、高校、中学生の一日とか半日とかの職場体験を引き受けられていると思うんですが、そもそもなんでそんなことをやらなくちゃいけないのか。大学進学率が上がっています。今、現在の進学率は50%を超えています。何が言いたいかというと、ここにいらっしゃる皆さま方が大学に進学されたときの状態ではない。つまり、大学生は高校のときに受験勉強を通過してきて、受験勉強をしてきた学生ではない学生が入っている、ということが前提になります。じゃあ大学って何を考えなくちゃいけないのか。大学は今、研究大学と教育大学と言われています。教育大学っていう言い方も変だと思ってますが、人材を育成する機関であるということは間違いないはずですよ。じゃあ人材育成してどうするのか。つまり、社会に出していかなくちゃいけない。社会っていうのは変わってないんでしょうか。

皆さんご存知の通り、もう新聞で毎日繰り返しIOTだとか、ビッグデータだとか、AIだとかっていう名前を聞いています。完全にバズワードになっていて、ビッグデータさえ言えば最先端であるかの如く言われています。実はそうでもないところもありますが、それに対応して社会って変わらなくちゃいけない。

中部経済連合会っていうところがございます。中部経済連合会、略して中経連が3年がかりでまとめた、「人材っていうのは何を考えなくちゃいけないのか、次の社会は何を考えなくちゃいけないのか」っていうものを持って参りました。私たちは学生たちを育てて社会に出していく為に、変わっていく社会に対応する人材を出さなくちゃいけない、そのことちゃんとわかっているんですか、共有しましょうね、という意味で、中部圏というある種日本の中で製造業が強い特徴を生かして、じゃあ何を考えなくちゃいけないのかという提言です。

冒頭に申し上げましたように、IOTやAIといった技術革新やビジネスモデルの変化が一層激しく、そのスピードも加速しています。国際競争力の低下に対する危機感も強いです。こういった情報共有した中で、トヨタ、三菱電機等々に代表される中部圏は、何考えなくちゃいけないんですか、自分で見つめましょうと考えたのがこの欄です。アンダーラインを引いているところ、産業界、



大学、役所とかいろんな所に聞きに行かれました。実は、私もインタビューされた一人ですけれども、変化に柔軟に対応でき、グローバルあるいは地域で活躍できる人づくりは更に重要です、ということを行っています。

結局、AI って言っても AI の元のプログラムを書くのは人間です。IOT だって設計するのは人間です。思想が無ければ IOT や AI だって何にもできません。なので「人が大事ですよ」って言っています。じゃあどんな人でもいいのかって言うと、当然誰でもできるわけではありません。中学生に AI のキット渡して「こんなプログラム作ってよ」って言われたって中学生はできません。ちゃんと時代の変化を踏まえた知識技術の習得に加え、いつの時代においても通用する基礎能力を備えた人材の育成は重要、ということを共通認識にしましょう。

ここまでは多分共通だと思うのですが、そこからです。中経連さんは、ちゃんと自分たちの産業構造がどこにあるのかっていうことを分析し理解した上で、中部圏にはものづくりの現地現物があり、身近に歴史や文化、自然環境も残されており、こうした資源を生かした人材育成を産・学・官が連携して実践すべき、ということをしちんと提言しています。つまり、中部圏は中部圏の産業を支えるための人材、その産業も時代と共に変わるので何をしなくちゃいけないかを自分たちで考えましょうと言っています。

じゃあ現状の問題は何ですかっていうことを先程書いてありましたけれども、まずは基礎学力が不足していますよね。それから、社会人基礎力が不足していますよね。その他いっぱい書いてあるんですが、要約すると、働く人、大学を卒業した人たちがまず足りないのは学力。もう一つは、社会人基礎力が不足しています。まず、人の言ったことがわからない。会社の中で、若い人たちに怒鳴りたくなる気持ちをぐっと抑えてらっしゃる方も多いと思うんですが、傾聴力がない人たちもいます。言ってもメモしない、学生もメモしません。そういったことができないとすると、社会人基礎力って言ってますけれども、考え抜く力、グループで働く力、前に踏み出す力、こういったものがない学生が多い。もう一回復習しますと、ビジネスモデルの変化が激しくスピードも加速している世の中で、ビジネスができない学生が多くなってしまっている、中々

中部圏では(その1)

- 産業界は
 - IoTやAIといった技術革新やビジネスモデルの変化が一層激しく、そのスピードも加速
 - 国際競争力の低下に対する危機感も強い
- 中部圏は
 - 「ものづくり」の強化、魅力ある「まちづくり」が必要であり、変化に柔軟に対応でき、グローバルあるいは地域で活躍できる「ひとづくり」は更に重要
 - 時代の変化を踏まえた知識・技術の習得に加え、その礎となるいつの時代においても通用する基礎能力を備えた人材の育成は重要
 - 中部圏にはものづくりの現地・現物があり、身近に歴史や文化、自然環境も残されており、こうした資源を活かした人材育成を、産学官が連携して実践すべき

出典：中部圏の未来を元ん人財の育成。中部経済連合会、2017年12月



レイクスルーができませんというところが問題になってきています。

問題は問題でいいんだけど、「じゃあなんでそうなったんですか」っていうところも考えて原因を潰していかないと、いつまでたっても同じことの繰り返しになってしまいます。若者が育ってきた社会、教育環境違うでしょう。教育・学校を取り巻く環境は違うでしょう。家庭や地域の果たす役割も、地元進学率が高いのも問題じゃないですか、って言われています。そうすると、この現状、問題と原因分析をすれば、次は「どうやって解決できるんですか」っていう話になってくると思います。赤線を引いた所が今日のインターンシップの話に関係していることだと思っております。

多様な体験機会の創出と産業界の積極的な支援が大事であろうといわれています。冒頭に塩谷先生がおっしゃいましたように、今の学生は自宅、アルバイト先、大学、この三か所をぐるぐるぐるぐる回っているだけです。今日も水戸社長とお話をしましたが、学生たちはその三か所しか回りませんので、限られた世界しか知りません。この限られた世界の中だけで、学生さんたちが就職をしたいと言ったときに、必ず言います。「先生、俺トヨタに入りたいんだけど」、はいはいはい、どうぞどうぞ、行ってください。トヨタは、オールジャパンの選抜があるんで、どうぞ行ってください。私のゼミの学生は野球部の学生ばかりですので、オールジャパンって言った時点でピンと来ます。「あ、やばいですね、オールジャパンなんですか。無理っすね」って言います。

けどまず、学生たちは経験がないので、限られた世界の中で言うと限られた情報、つまり、彼らの三か所の中で知っている情報はテレビ、ネットしかありません。ネットの中でバンバン広告出しているのは、大企業の資本力があるところがCMを出しています。そこしか知らないっていう実態になってくるので、じゃあどうすればいいか。もっと多様な体験機会を創出し、それを産業界が積極的に支援することによって、学生たちはいろんな社会を知ることができるようになるでしょう。

例えば、私の大学の1キロくらい先に、自動車会社のロボットアームの先を作っている会社があります。その会社は当然、トヨタ、日産、フォルクスワー



中部圏では(その2)

- 現状認識
 - 基礎学力の不足
 - **社会人基礎力の不足**
 - その他
- 現状に至る原因
 - 若者達が育ってきた社会・教育環境
 - 教員・学校を取り巻く環境
 - 家庭や地域の果たす役割
 - 地元進学率の高さ

出典：中部圏の若者を支える人材の育成、中部経済連合会、2017年12月

ゲン、アウディ、ベンツ、フォード、全ての自動車会社のロボットアームの先端を作ってます。その会社に私、行きましたけれども、3年ごとに海外勤務があるのが当たり前の会社が私たちの大学のほんのちょっと脇にあります。だけど、学生たちはそんなこと一切知りません。「なんか会社あるよね」っていうぐらいにしか知りません。だけど、そういうことを知っておけば「なんだ、世界って近いんだ。大したことないんだ」と思えるようになる、というのがあってはなからうか。そのために、大学、産業界、行政は、いったい何をすればよろしいんでしょうか。

その一つのツールとして用いられるのが、インターンシップではなからうか、と話をしています。私、今、幸いにもこのような形でいろんな所で講演をさせていただいているんですが、何故私が「インターンシップはツールだ」って言ったかということ「インターンシップしないとだめよ」っていうことではありません。インターンシップは、ただか一つのツールです。多分、水戸社長もこれからお話されると思うんですが、それぞれがインターンシップを受けることによって、実施することによって、メリットがないものは実施すべきではないと思います。どちらかが疲弊する、大学が疲弊する、企業が疲弊する。近江商人ではないんですが、私はいつも前からいっていますが、三方よし、大学よし、企業よし、世間よし、っていうようなプログラムを作らない限り、苦勞することになるかと思えます。多分キーワードとしてこの後の話で出てくるんですが、「信頼感」をどうやって作っていくか、どうやって大学と企業の信頼を作っていくかということになるかと思えます。先程申し上げましたような大きな社会変化に対して、どうやって人材育成をするんでしょうか。

そのためには、大学だけではだめですよ。大学の学生の質的な変化が急激に起こっている中で、従来の教育だけではだめですよ、っていうようなこともあろうかと思えます。

先程冒頭に申し上げましたように、大学教育ってどんな風が変わってきたかっていうことで、一応、役所も一生懸命考えてらっしゃいます。97年にインターンシップの推進にあたって、基本的な考え方で、学生が在学中に企業におい

中部圏では(その3)

- 現状を解決するには
 - 基礎能力の引き上げ
 - **多様な体験機会の創出**
 - 教育改革の確実な実行
 - 教える力の向上と環境整備
 - 次世代リーダー、専門人材の計画的育成
 - 教育に対する家庭・地域の関与拡大
 - **産業界の積極的な支援**

出典：中部圏の未来を支える人材の育成、中部経済連合会、2017年12月



て自らのキャリアに関連した就業体験を行うこと、ということで最初は就業体験が行われました。20年前ですので、進学率は低かったです。いわゆる受験を通過してきた学生さんたちが就業体験すると、できます。つまり、多分この中でも経験されたことがあるかと思うんですが、理系とか工学部の大学で言うと、工場実習だとか企業実習だとかってというのがこういうものにあたります。それができたものです。だけど、随分と進学率が変わって、進学率が上がってくるとどんどん学生の質が小さなレンジに収まっていたものが広いレンジに収まってきます。どんどんレンジが広がってくると、なかなか昔みたいな教育ができなくなります。

2010年に大学の設置基準が改正され、ここで社会的・職業的自立に向けた指導を行いなさいよってということが確定しました。この時、いろんな批判がありました。実際に、それは大学じゃないんじゃないか、専門学校じゃないんじゃないかっていうような話がありました。だけど、多分この辺りから社会の様子が急激に変化し、もっともっと考える力、社会に出ていく力、それから2008年にリーマンショックがありましたけれども、リーマンショックで会社とか社会の様子も変わってきていました。

多分そういういったことも踏まえて、こういう話になったと思います。2013年に我が国の人材育成強化に関する対応方針ということで、大学等々に関して地元企業の研究やマッチングの機会の拡充を始め、キャリア教育から就職まで一貫して支援する体制を強化しなさい、つまり、大学でちゃんとカリキュラムの中に組み込みながら、ちゃんと授業として展開しなさいよ、ということを行っています。2014年、インターンシップの推進にあたって、基本的な考え方として2行目の所を書いてありますが、大学等が積極的に関与することが必要ですって書いてあります。

今日、ご参加をしている皆さまは企業の方が多いと聞いておりますけれども、大学がちゃんとご相談しているんでしょうか。なんか大学から押し付けられているってことがないかと思います。それは、一生懸命大学さんも企業の方々とお話をしながら、どういふプログラムが良いのか、ということを作っていく

インターンシップと大学教育	
1997年	「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」 「学生が在学中に、企業等において自らの専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」
2010年	大学の設置基準改正 「社会的・職業的自立に向けた指導等」
2013年	「我が国の人材育成強化に関する対応方針」 「大学等と地域産業界との調整を行う仕組みを構築し、学生に対して、卒業・修了前年度の夏季・冬季休暇中にインターンシップ、地元企業の研究やマッチングの機会の拡充をはじめ、キャリア教育から就職まで一貫して支援する体制を強化」
2014年	「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」 要旨 インターンシップについては、大学等の教育の一環として位置付けられ得るものであることから、大学等が積極的に関与することが必要である。この観点から、事前・事後教育等の機会を提供する等のサポート体制を構築することは、その教育効果を高めるという点で有益である。
単なる就業体験や採用面接型のものから大学におけるキャリア教育の一環として実施されるもの → 大学の積極的な関与	



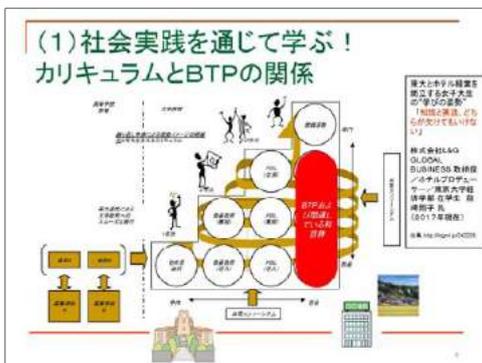
ことになっています。何が言いたいかって言うと、大学の積極的な関与が必要ということが、大きな枠組み、国の枠組みの中で決まったことになっています。

じゃあ、今日のテーマの「名古屋産業大学のカリキュラム」って一体どうなってるのか。これは私どもが、先程の2010年の大学設置基準の改正を受け、2012年から実施するカリキュラムを2010年2011年とかけて作ったものです。ここを見ていただいてわかる通り、多分、企業の中の人材育成パターンとほぼ似ているんじゃないかと思うんですが、繰り返し繰り返し同じことを行いながら、段々とゆっくり高度化させながら進んでいきます。

具体的に言うと、こちら。高校から、高大接続っていうことを行いながら私たちのカリキュラムポリシー、ディプロマポリシーってあるんです。大学では昨今、3つのポリシーって言って「こういう能力を身につけた学生を卒業させますよ」ということを社会にコミットしなければいけません。ディプロマポリシー、卒業要件に従って、こういうカリキュラムを実施します。このカリキュラムの為にはこんな人が欲しい、アドミッションポリシーと言っています。このアドミッションポリシーに合致した人、つまり、この大学のこのカリキュラムを受けて、自分がこう活躍したい、こういう風になりたいっていう人をここで選抜する。正確に言うと希望した人たちが入ってきます。

私たちのカリキュラムは、1年生の時には基本的なこと、学力とキャリア形成意識を順番に、半期、1年間通しながら行います。1年通った後は、キャリア形成、つまりどんな形で社会と関わるのか、働くのかというイメージ、それから学外と連携するときにはPBL、つまりプロジェクト・ベースド・ラーニングだとかプロブレム・ベースド・ラーニングだと、問題解決型の学習をグループワークでできるような訓練を行います。これを繰り返し、1年生の時にイントロダクトリーの授業を行った後に2年生へ向かって、ちょっと難しいことを行います。そうすると、ここに階段が1個減っていますけれども、この減っている部分が難しくなるところで、段々と少し高度化していきます。

この右端の部分は、学外の方々と共同で授業を行う部分ですので、インターンシップ、オフキャンパスって書いていますが、まず2年生の時に、2週間のイ



インターンシッププログラムをします。私の授業の担当でもあるんですが、インターンシップの授業で「働くことってなあに、アルバイトと何が違うの、2週間で見つけなさい」という課題を渡します。「ちゃんと考えてこないと、参加したから合格、Aになるわけじゃないよ、Dは出すよ」って言ってますので、一生懸命考えてきます。それを持って帰ってきて、後程、報告会等々行います。そうすると、初めて学外と接触することによって、学生さんたちは自分がどこに強みがあるのか、弱みはどこにあるのか、この段階で薄っすらと気づきます。

ここで手綱を緩めないで、3年生と、2年生の秋学期に「貴方はこの能力が足りない、ここが足りないと思ったでしょ。この授業受けたらどう？」って言って、もう一回学外に戻します。戻すことによって、彼らが何を考えればよいか、何を身に付ければよいか、ということをやります。そうすると学生たちは、「やんなくちやいけないな」って思い、3年生で3か月のインターンシップ、実習を行いますので、2年生の秋学期から「どの企業に行こうか、どんなことをしなくちやいけないのか」と考えるようになります。

3年生の4月から行かなくちやいけない。18単位あります。自分を成長させる企業、希望する企業、面白そうな仕事っていうことを考えると「あそこの企業に行くには、MOS検定取らなくちやいけない」「Word取らなくちやいけない」となってくれる学生もいますが、まだまだ私たちのプログラムも成功しているわけではありませぬのでほんの少数です。だけど、そういったことが少しずつできてきます。そうすると、3年生では「なるほどな」と思うような、3か月のプログラムを通った子たちは見違えるような成長をして、最後は就職をします。

今日も、最後にそういった学生さんたちの事例を紹介いたしますので、見ていただければと思います。私たちのプログラムは何かというと「社会実践を通じて学ぶカリキュラムとBTPの関係」ということです。先程申し上げましたような学外と関係することを段階を追って積み上げています。これが私たちのBTPプログラム「ビジネストレーニングプログラム」でございます。

もう一つ、実はこれいいなあと思ってあちこちで言っているのですが、12月末くらいにネットのログミーってところでニュースが流れて、びっくりし

ビジネストレーニングプログラム

本学教育の最大の特徴は、「ビジネストレーニングプログラム」を中心とした実践教育。3年次春学期(4月～9月)には、3か月の長期インターンシップを中心とした多彩なビジネストレーニングプログラムを配置。学内外において、実践的な知識と社会人基礎力を同時に身に付けること。

●オフキャンパスプログラム(学外)

- ①企業インターンシップ
- ②農山村インターンシップ
- ③海外インターンシップ

●オンキャンパスプログラム(学内)

- ④(株)名産大GSBの学内インターンシップ
- ⑤(独)中小企業基盤整備機構中部本部経営サポートチームと連携した実践型学習(地域ビジネス講座Ⅰ～Ⅴ)



長期/短期インターンシップの概要

種類	実施期間	発給単位	対象学年
短期 インターンシップ	2週間	2単位	2年生
長期 インターンシップ	3か月	18単位	3年生

種別	主な研修先
企業	・株式会社イエス ・サントリービバレッジサービス株式会社 ・NPO法人海上の森の会
行政	・聖徳短期役所 ・瀬戸市役所
農山村	・長野県阿智村(尾張あさひ苑) ・三重県津市美杉町(太郎地域づくり協議会)
海外	・台湾 ・オーストラリア

たんですが、「東大とホテル経営を両立する女子大生の学びの姿勢」っていう中に、いい言葉が書いてありました。「知識と実践、どちらが欠けてもいけない」って書いてあって。

「あなた大学行かなくてもいいじゃない、なんで大学辞めないの」っていう質問があった時に、彼女はこう言っているそうです。「大学っていうのは知識の塊である。例えば、経営学を体系的に学ぼうと思ったら、経営学の教科書もある、経営学の先生もいる。その場を捨てることはもったいなさすぎてできない。その学んだことを実践でできるかどうかやってみるから、私は大学にも籍を置いているし、社長もやっている」と。二十歳ですよ。私が二十歳の時なんか全然そんなこと考えてもなかったし、遊んでばかりだったので、すごい立派な学生さんだなと思いますけれども、多分、彼女の言っていることが、今の社会にとって一番求められていることなんじゃないのかなあと考えています。

少し大学の紹介等々もさせてください。先程申し上げました概念図を基にして、大学のパンフレットなどに書いているものは系統的なキャリアガイダンスを行うということで、繰り返し繰り返しの難度を上げていくカリキュラムを構成しているものを「系統的なキャリアガイダンス」と書いております。オフキャンパスプログラム、学外って書いてあるのは、企業インターンシップだったり、農山村インターンシップ、海外インターンシップとなっています。農山村って書いていると、農家に行って、という形だと思うんですが「コミュニティビジネスをどうやったら成立することができるのでしょうか」と言い換えると腑に落ちてもらえるかなと思っています。

オンキャンパスプログラムっていうのは、学内で展開しているプログラムなんですけど、先程申し上げましたように、私の学生は運動部の学生が多いです。そうすると、3か月間の実習で外部に行くことはできません。試合があつたり、練習があつたりしてできないので、学内で3か月間、実験的に名産大 GSB っていう会社を学内に作って、その中でのインターンシップを行ったりだとか、実践型学習地域ビジネスっていうのを作りながら、学内でもできるようにしています。こちらの BTP プログラムは、現状では選択必修になっておりますので、



学生さんたちはここを通らない限り卒業できません。つまり、私たちの大学では、学内、学外であろうと社会と接するプログラムを通らないと卒業できません。つまり、社会人基礎力を身に付けた学生を育成するということをディプロマで上げていますので、こういった実践型のプログラムを実施しています。

あと、長期短期インターンシップの概要です。申しあげました通り、短期はインターンシップ導入ということで、2年生が2単位、2週間行く。長期のインターンシップについては3か月、18単位、3年生が行きます。半期に履修できる単位数は、26単位までなので、26分の18。すごい単位数が履修できるようになっていますが、評価も厳しいです。準備も大変です。じゃあどんな準備するのか、ということで、インターンシップの流れについてご説明をさせていただきます。

インターンシップは、企業様の方では「学生が来た！」という印象しかないと思うんですが、私たちの大学では企業の方々にご迷惑をお掛けしないように、きちんと準備を行っています。何の準備をしているのかというと、事前学習でマッチング。「どの企業に行きたいのか、企業様から求められていることは、どんな学生が欲しいのか」というものを聞きながら、マッチングをフェイストゥフェイスで行います。

「中日ドラゴンズ」というのがインターンシップ先に入っています。野球部の学生は「中日行きたい」ってハイハイと手をあげます。そうすると「ちょっと待て」という話をしなくちゃいけない。マッチングは重要になってきます。あとは、目標設定だとかマナー講座、パソコン講座、受け入れ事業所調査等、自分が行く実習先の事、身に着けておこななくちゃいけない技術をこの辺りで行います。実はここに到達するまでに、例えばパソコンができなかったり、それからマナーができていなかったりとかいろんなことがある。実際は実習に行くまで15回行々んですが、15回では足りないので他の授業と連携するという事になっています。学生さんたちはこのインターンシップに行くとなつて初めて「エクセルができない、ワードができない」と思って緊張するんですが、私の授業15回のうち2回分だけ通り過ぎればいいや、と思って実習に行くのが現状です。

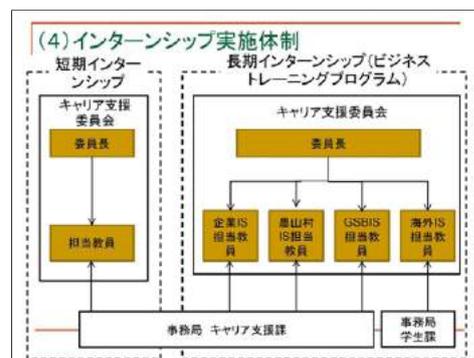


そうすると、インターンシップに行くと「ワードができない、エクセルができない」という嫌な思いをして帰って来るので、そこをきちんと吸い上げて「じゃあ君この授業だよ」「この授業を取らないといけないよね」ということを振り返りで行います。

私たちはちゃんと学生さんたちがどれくらい成長したか、社会人基礎力というのがどれくらい変わったのか、どれくらい伸びたのかというのを見るため、事前・事中・事後 3 回全て学生個別に計測しています。見ていただいて分かる通り「事前」が真ん中のグリーンの線なんですけれども、中間がピンクの線、外側にある赤い線が「事後」の評価です。これは自己評価、自分がこう伸びたと思うようなところなので、客観的に見れば若干違っているところもありますけれども、ほぼ全ての学生がインターンシップという実習を経験することによって社会人基礎力が伸びているのはわかります。

2 週間だろうが 3 週間だろうが大きくは変わりませんが、まず履修があって、事前学習をきちんと行って実習をします。振り返りを行って「研修レポート報告会」。危機管理というのは、インターンシップ実施中に我々教員が巡回をしながら迷惑をかけていなかったり、それから企業様に対して何か変な言動があったりとか、遅刻をしたり無断欠席がなかったかというようなことを綿密にチェックをしています。

こちらは、それぞれの月別に何を行っているのかを書いたものです。これは実習の様子、これが事前学習で発表する様子、それからこれが最後の報告会の中で意見が言えるかどうか。「こんなことが良かったよ、悪かったよ」という報告会を行っています。長期も、5 月・6 月・7 月、3 か月間の研修が成功するために、4 月の事前研修とガイダンスというのが非常に重要になります。会社の中でもいつも言われていますが、準備が 9 割、まさにそうです。学生さんたちも準備が 9 割です。けど学生さんたちはできることできないことが多いので、なかなか準備が間に合わなかったり、計算ができなかったり、やってねと言っても反応が返ってこなかったりする。我々教職スタッフとしては、もう少し準備できるといいなと思っているのですが、なかなか上手い様にはいかない。つ

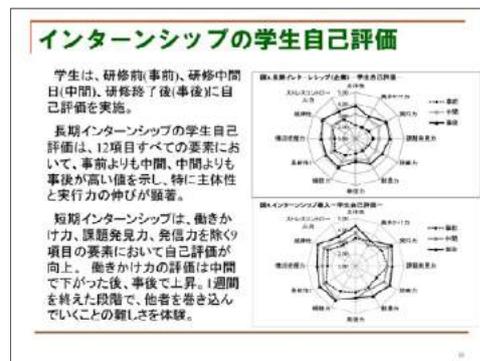
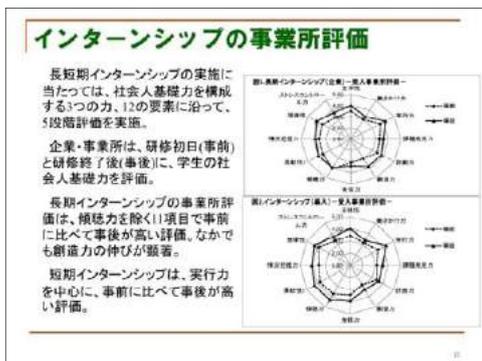


まり人間を扱っているのです。それも成長期の青年期にある学生を扱っているのです、なかなか上手いこと成功していないな、というのが私の本音です。

長期のインターンシップもこんな感じで進んでいます。この彼は、市役所でインターンシップをして、その後公務員になりたいから勉強しました。自分で他の先生のところに行って「勉強したいんですけど、何を勉強したらいいですか、教えてください」といった彼です。また、この彼は、非常に積極的な学生です。彼は非常に弁が立ちます。弁が立つのを良いことに勉強しなかったです、はっきり言うと。だけど彼は、勉強しないとだめだとこの実習で学びました。ここから勉強する態度を養成し、自分で勉強するということができるようになった学生です。もう一人。この彼はかなり内気な学生さんでしたけれども、就職することについて自分がどれくらいできるかを試したいということで、わざわざ静脈産業と言われる廃品回収の企業に、自ら希望して行って自分がどれ位できるかを体験した、という学生さんです。

先ほど申しあげましたインターンシップの実施体制ですけれども、私どもの大学の特徴は、キャリア支援委員会というところが全て統括をしていて、この委員長の下で短期、または、長期のインターンシップのトレーニングが行われています。私たちの大学は、統一したサポートする課がないので、キャリア支援課が海外以外を担当しています。従来は、海外事業の担当が国際化も兼務しており、事務局学生課が海外インターンシップの担当をしています。

その次、学生の自己評価とは別に、インターンシップの事業所評価ということで、企業様からどのように社会人基礎力が伸びているのか、事前と事後、評価していただいています。事前・事中・事後 3 回もしてもらおうと企業の方々にご負担かけてしまうので、事前と事後だけで良いということにしました。長期インターンシップの事業所評価は、傾聴力を除く 11 項目で事前に比べ事後が高い評価、中でも創造力の伸びが顕著で、長期インターンシップの効果であることがわかります。短期のインターンシップは、実行力を中心に事前に比べて事後が高い。それぞれ特徴が出ていることがわかります。つまり、長期になるといろいろなプログラムを組み合わせることができますので、大体 3 か月のパターンです

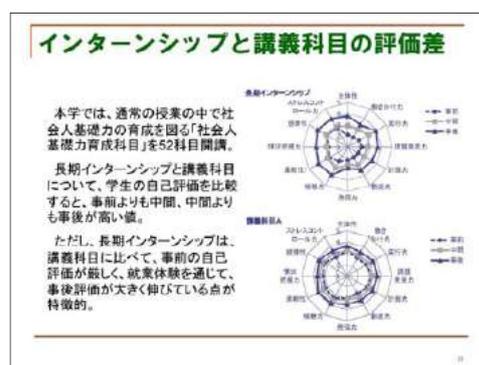
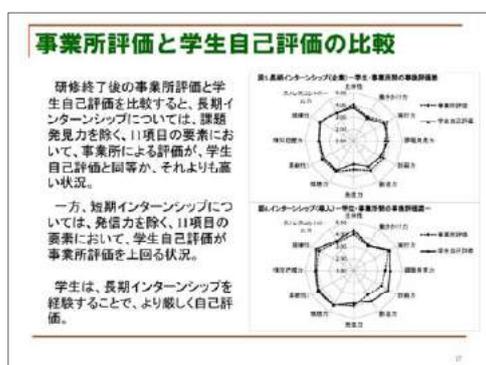


が、1か月目はまず実習先に慣れる、2か月目に問題点を発見する、それから3か月目に解決案を提案するということをやっているのです、創造力が伸びてくると思います。

学生の自己評価ですけれども、パターンのように、事中のところまで学生さんたちは自分ができないことを自覚するのでボコッと落ちます。だけど段々と伸びていく。つまり、自分ができないことを自覚して伸びていくことができます。事業所評価と学生評価の比較ですけれども、ほぼ一緒なんですけど、長期インターンシップの場合、事業所評価では発信力が高いにも関わらず、学生はまだまだ言えてないんだなということがあったり、短期の場合では、計画力や創造力では学生は「できた」と思っているけれども企業様から見ると「まだまだだよ」っていう認識の違いがある。他の部分についてはほぼ一緒の結果になります。自己評価と企業様からの評価を組み合わせながら見ていくと、どこにどういう特徴が出ているのか見ることができるのではないかと思います。

こちらはインターンシップと講義科目の評価差ですが、長期のインターンシップと講義科目のところ、全て長期のインターンシップが5ポイント満点の4点に近いところが出ていますけど、講義系の科目ではそうではないことがわかります。一方で、発信力についてはなかなか長期のインターンシップは伸びていなかったんですけど、授業によっては発信力が伸びている。これはインターンシップが全ての万能のツールではないという事だと理解してもらえればいかなと思います。つまり、授業を工夫することによっていろいろな学生の能力を伸ばすことができる。それは大学の教員が、こういう状態であるという事を理解しておきさえすれば、どういう形で、どのカリキュラムのどの段階でインターンシップを組み込めば良いのか分かるようになる。

あと、平成29年のインターンシップ導入で良かったことが書いてあります。こちら、黄色が学生さんたちのコメント、ブルーが報告会に参加していただいた企業様の良かったこと。見ての通り、学生に私が強制して「書きなさい」と言っていっぱい書いたんで、学生の方が多いですね。学生と大学関係者のコメントをまとめると、実習先への感謝、「実習中で初めての経験をする事ができ



ました」「実習を通して自身の能力の向上を理解することができました」「働くことを理解することができました」、教員からは「学生のポジティブな変化を見ることができました」とあります。実習先からは、「実習学生の態度が良かったよね」「良く準備できてたよね」「学生がたかだか2週間だけど変化したよね」「実習先も良く変わったよ」「実習プログラムも工夫したものの効果が良く出ていたよ」と言っていました。

一方で、大変だったこと、辛かったよねっていうのもいっぱいあります。学生はやっぱり行ってみて知識や考える力が不足していて「俺ってやべえな」って言ったり、体力不足があったり、コミュニケーション能力の不足、なかなか年齢が違う人と話せなかった。それから、「実習先が遠かったのしんどかった」「人間関係が辛かったです」、それから厳しい意見だったんですが、「大学は実習準備不足なんじゃないの」「危機管理もできてなかったんじゃないの」という意見もあったりしました。実習先からは、「業務と実習の両立の方が厳しいよ」「教え方が難しかったよ」「実習に対する理解がなかなかできなかったよ」ということが言われました。

私たちは、実はここそが何を改善すべきなのかということのヒントになると思っております。見ていただいてわかるように「これって大学がもっと企業とお話しをして相互理解すれば良かったんじゃないの」ということが沢山あります。その具体的な学生さん、企業さんの生の声については、お手元に配付しております3枚の紙にすべて書いておりますので見ていただければなあと思えます。

それと、先程申し上げました学生さんの成長が分かるようなものもございませので、それだけ紹介をして終了させていただきたいと思えます。学生の個人情報が入っていますので、申し訳ありませんが写真は撮らないでいただければと思います。先程、ごみ回収のところに行った彼ですけれども、実は彼はかなり内気な子でしたが、自分でインターンシップに行きたくて頑張ろうと決めて行きました。今は、大手電機メーカーの名古屋製作所に配属されていて、生産現場で生産管理をしています、無口だがきっちり業務をこなすので周囲から信頼されていると

平成29年度 インターンシップ(導入)へのコメント よかったこと
■ 学生・大学関係者
□ 実習先への感謝
□ 実習中での初めての経験
□ 実習を通して自身の能力向上
□ 働くことへの理解
□ 学生のポジティブな変化
■ 実習先
□ 実習学生の態度
□ 学生の変化
□ 実習先の変化
□ 実習プログラムの工夫と効果

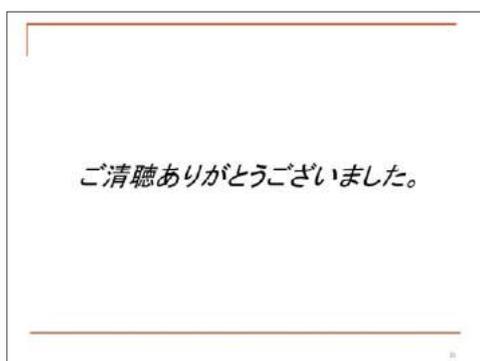
平成29年度 インターンシップ(導入)へのコメント 大変だったこと
■ 学生・大学関係者
□ 知識・考える力の不足
□ 体力不足
□ コミュニケーション能力不足
□ 実習先の地理的条件
□ 人間関係
□ 大学の実習準備不足
□ 危機管理
■ 実習先
□ 業務と実習の両立
□ 教え方のむずかしさ
□ 実習に対する理解

いう評価です。僕らも、彼が就職できるのかどうかは非常に心配しました。だけど彼はいろんなチャンネルを使いながら就職をして、きちんとした形で周りから信頼される働き方ができる。我々は非常にありがたく思っています。

次の彼、旅館でインターンシップをして、今は地元ケーブルテレビに行っているんですが、文系で入っています。だけど、カスタマーエンジニアっていうのはサービスエンジニアですので、システムのこととかケーブルテレビの仕組みが分かってないとできないんですが、ものすごく勉強しています。新人技術者として、有線通信の仕組み等について猛勉強を重ねています。昔の彼だったら想像できないようなことをやっているんですが、彼ははっきりと、インターンシップに行っ自分から勉強することが大事だという事を学んでできるようになりました。

この彼は先程申し上げましたように、公務員を目指し、自分で勉強を始めた。彼もどうしてよいか迷っていたんです。自分で勉強を始めることができるようにな変わったということです。最後にこの彼ですが、彼はハンディキャップを持っていて右脚に少し麻痺が残っています。だけど彼も「インターンシップに私も行きます、やってみたいです」と言って行きました。凄いなと思ったのが、社会で働くにあたって報・連・相がいかに大切かということが分かった上で、今はこちら三重県津市の企業に入っています。コツコツと着実に業務を進める誠実な姿勢が評価されています。

色んなことを学生さんたちが体験しながらどうやって社会と向き合っ、どうやって働けばいいのか、どうやって自分の良いところを出していくのか。我々のプログラムでは何となくできそうだ、という風に分かってきました。しかしながら、私たちのプログラムも完璧ではありません。先程申し上げました通り、改善すべき点も沢山あります。そういったことも踏まえて、私は全ての情報をほぼ出しています。何でも聞いていただければ「ここで失敗した」とか、「あんなことで成功した」とか何でも申し上げますので、ご意見ご質問等ありましたら、私の方から説明させていただきたいと思います。私の報告はこれで終了させていただきます。どうもありがとうございました。



Ⅲ 事例発表

1. 有限会社アーティストリー
2. 株式会社若山経営

Ⅲ 事例発表

1. 有限会社アーティストリー

代表取締役 水戸 勤夢 氏



【プロフィール】

愛知県春日井市で、オーダー家具職人からなる職人集団 有限会社アーティストリーを経営。店舗内装用家具の製作に定評があり、有名ブランド店舗や飲食店、銀行などの店舗内装用家具を多く手掛ける。愛知中小企業家同友会の産学連携担当理事として、インターンシップの取組みについて、豊富な経験を持つ。

改めまして、皆さんこんにちは。愛知県から参りました、有限会社アーティストリーの水戸といいます。家具、木製品の製造をやっております。先程紹介もありましたけれども、愛知県では同友会という経営者団体がございまして。これは全国にあるんですけれども、全国では46,000社位、愛知県では4,100社位ありますけれども、青森県の方は470社位と聞いております。今回同友会の方ってどれくらい見えてるんですか。ありがとうございます。ちょっとほっとします。そこで産学連携人づくり担当理事をさせていただいております。

そこでやっていることはですね、学校と連携を取りながら講師派遣とか、大体年間87講座位、僕がやっているわけじゃなくてですね、みんなでいろんな講座をやらせていただいております。例えば、経営者の話を聞こうだとか、業界の話をしてくれだとか。それから中小企業の話をしてくれだとか。あとはインターンシップ概論というのも学校によってはありまして。学生に向かって「インターンシップは楽しいぞ」「インターンシップ行こうね」という話をする、そんな講座もございまして。大体ですけれども1,500人~2,000人位に向けて発信しているんじゃないかと思うんですけれども、そういう活動をさせていただいております。

インターンシップに関しましては、私初めてやったのは2010年ですのでちょうど8回、同友会のインターンシップとしては終わりましたが、先程の石橋先生の資料の後ろの方に同友会のインターンシップの紹介等々は載っております

ので、ご覧いただければと思います。今日は私は企業側として、なぜインターンシップなのか、なぜインターンシップをやるんだ、という事を私なりのお話をさせていただきたいなど。

同友会では体験報告ということで、自社はなぜやっているのかという報告をするというのがありまして。その中で、他社のやっているのを見て自社に落とし込むという学びをしている会ですので、私事の話になりますけれどもそういうことでお聞きいただければありがたいなと思います。インターンシップも何かこう、学生のためにやってあげようということも大事だとは思いますが、先程の石橋先生の話からもありましたように、企業側もメリットがないとなかなか踏み出せないという事もあるとは思いますが、うちの社がなぜインターンシップをやっているのかというところをお話しさせていただきたいと思えます。

簡単に。私、1994年で創業して24年になります。社員数33名、仕事は家具の製造と言いましたけれども、一般的に家具という店に売っているというイメージが多いんですが、うちはオーダーで家具を作っています。この台も多分既製品じゃないと思うんですけども。オーダーで作ったりとか、こういう意匠の壁を作ってはめたりとか。商業施設が多いです。時代に合わせて、デパートの仕事が多かったり、ここ最近だとイオンとかアウトレットモールとかの仕事になってきて。最近ではホテル。たぶんインバウンド系のホテルが最近元気いからです、そういうホテルの仕事があったりとか。

あと大企業が今不景気で、なかなか中小企業にお金が下りてこないといわれてますけれども、ショールーム等、大企業の特注の家具というのをやらせていただいております。オフィスの受付だったり扉だったり、ショップだったり。結構難しいものを得意としてますので、これ、ソファなんですけれどもグニャグニャのところとか。これは去年の暮れ、うちの自慢の機械を使って3D加工をやったりとか。1個しか作らないので予算が合わないからといって、他に行っちゃいましたけど、またやるとこ無いからといって戻って来た嬉しい儲かった仕事ですけれども、こんなようなことをやっております。

「なぜインターンシップなのか？」
～インターンシップの取り組み～
有限会社 アーティストリー
2018/1/23 

会社紹介(会社概要)

- ・ 会社名 有限会社アーティストリー
- ・ 代表 水戸勤夢 (代表取締役)
- ・ 所在地 愛知県春日井市西本町3丁目269
- ・ 創業 1994年4月 (2016年4月で24年)
- ・ 設立 1997年2月
- ・ 資本金 300万円
- ・ 売上 3.8億円 自己資本比率 32% 2017年決算
- ・ 社員数 33名 (工員26名・企画営業3名・管理部4名)
- ・ 事業内容 家具・木製品製造業 (ディスプレイ業界90%)
- ・ 取引銀行 三重銀行 名古屋銀行 瀬戸信用金庫

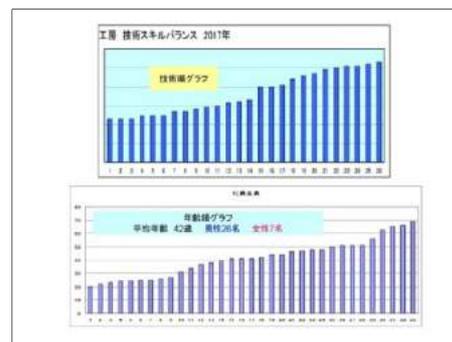
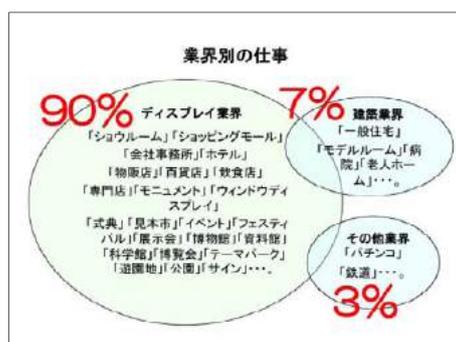
社員今 33 名おりますけれども、工場の方に 26 名でやっております。下は年齢のグラフ、上はうちの技術レベルを示しております。若い子たちがどんどん入って来て少しずつ育てていこうという流れを作って、このバランスが崩れると、中小企業に多いと思うんですけれどもその人の技術に依存する。企業はできるだけ機械や違ったところに依存した方が楽なんです。人の教育はなかなか時間がかかりますし、差別化も逆に図りやすいという面もあると思うんですが、頑張っ育てたほうが勝ちだと僕は思っております。

結論から言いますと、インターンシップは育成の力をつけるということが目的でやっております。場当たりの的になるといけませんので、うちの会社の目的だけ簡単に説明させてください。「業界のトップランナー」と書いてありますけれども、こういうビジョンを掲げておまして。いきいきと働いて誇りの持てる会社、働きやすい環境、安全安心な優良企業を目指そうじゃないか、ということで「業界のパイオニアを目指そう」という旗を掲げてやっております。

最近「賃上げ倒産」「人手不足倒産」ということをよく耳にするようになったと思うんですけれども、これは何を意味しているか、企業が問われているのは何だろうか考えた時に、このようなことが問われているんじゃないだろうかと思っています。人が採用できるのか、ミスマッチはないか、夢の持てる会社か、働く環境は良いのか、という 4 つが僕の中で上がってくる。

「どうしたら採用ができるのか」というところで言いますと、働く環境も含め、うちで言えば、単位制の問題だったりとか。実際、インターンシップも最初は「採用に繋がらないかなあ」という気持ちもあったんですけれども、今 8 年経ちましたけれども、インターンシップやった後に採用試験に来て入ってくれた人は 1 人もいない、というのが残念なところなんです。それはやはり、まだまだ企業としての力が足りないということが自分自身見るために、インターンシップは非常に重要だと思っております。

先程ビジョンの話もしましたけれども、夢の持てる会社というところが僕も非常にこだわっております。人は先が見える能力があるといいますが、ある先生に聞いた話ですけれども、ゲノムという脳の構造でチンパンジーと人間は

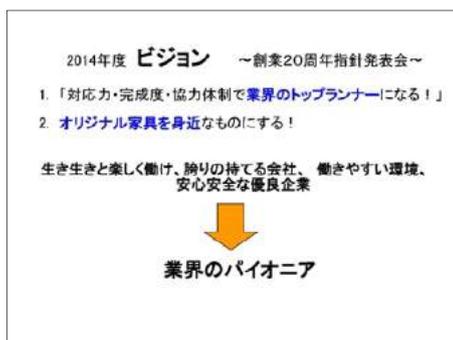


一番近い、2%しか脳の構造が違わなくて、それがあつために夢を持てるんだと。夢を持てるということは反対もあつて、悪いことも想像できてしまう。下手をすると人間は自殺までできてしまう位、先が不安だと嫌だというね。僕も、楽しく会社にいたいという思いはあるんですけども、もちろん先の大きな夢も大事だと思いますけれども、日々楽しくやれるかつていうところは人間にとっては非常に重要じゃないかなと思いますので、非常にこだわつてやっております。私の名前も「勤夢」と夢が付いておりますけれども、これは後からつけた仕事の名前で、非常にこだわつています。とにかく、人の集まる会社を作らなきゃいけないと思つております。特にこれから重要なポイントになるんじゃないかなと思つております。

うちもいろんなビジョンを掲げながらいろんな計画を立てて、少しずつ変えていこうと頑張つてはいるんですけども、なかなか現実には難しいというのは当然感じております。お恥づかしながらうちも生産性を上げていかなきゃいけないんですけども、給料と、稼ぐ付加価値の比率を出していくと、リーマンショック前は63%。ここ3年ずっと上げ止まりした感じがしています。

経営計画の中で、休みを毎年増やしているわけですけども、やつと今87日です。そんな頑張ることあるのか、という話かもしれませんが、うちにとっては大変なことです。職人さんたちの休みを増やしていくということは、ある意味先程の賃上げと同じ現象が起きるということになります。生産性が悪くなつてくると、非常に会社は危なくなつて来るといふ危機感には僕の中であるんです。ただ、こうやつて休みを増やすのはなぜか。先程も言いましたように、時代の流れは完全に週休2日制当たり前ですけども、我々の業界は土曜日しか休みじゃない職人さんの業界だったんですね。今ちょこつと変わつてきていますけれども、まだまだ隔週休みもない業界ですので、その中で業界のトップランナー目指してうちがやつたら凄いいよな、と思つて今やつてます。

有休取得率は90%、ここだけは自慢できる会社です。有休はほぼ取りやすい状況で、良いのか悪いのかわかりませんが働きやすい環境はできてきているのかなと思つています。まだまだ数字の方はついてきませんが、3年後は



夢の 105 日、皆さんからすると「そんなの当たり前だろ」という方もいらっしゃるかもしれませんが、業界でこれをやれば「かっこいいな」と思っております。とにかく、育つ風土を作ることが大きな課題。

それから、うちも一個一個の職人さんを育てていくのに 10 年 20 年かかる仕事です。もちろん IT だとかいろんな機械が良くなってきて多少は変わってきてるんですけども、1 人 1 人に依存して 1 から 10 まで作り上げる。「ここまではあなた、ここからはあなた」という風に分割すると、かえってやりがいと効率性を失う部分もあるような仕事ですので、育てるといのは非常に大事なことです。これはうちだけじゃなく、本当に、どこも人次第というか、人で差が出る。うちも本当にこだわっておりまして、育てる場作り、仕組み作り。経験をして喜びを分かち合うという社内環境を整備しようという、これが育つ風土だと取り組んでおります。

うちも何とか今年も 4 月から 2 人入ってくるんですけども、やはり新入社員は定期的に採用するということが非常に重要なことだと思うんです。10 人位の会社ですと 1 年置きでもいいんですけども、うちは育てる風土を作るために毎年採用したいという思いがあります。それでも 1 年に 1 回なんですよね、新卒採用というのは。同友会のインターンシップはちょうど 8 月の末位、5 か月くらい経った時にあるんですね。そこで何ができるかという、会社の説明をしたり、教えたりということをする。ちょっと言葉は悪いですけど、インターンシップで実験できるわけですよ。

例えば、夢を語ってみて、理念を語ってみて、何か変な顔したとか、自分は自信ないなっていうことだったりとか。経営者は経営者でそういうことを学べますし、やはり教える難しさだったりとか。配付した資料にも「社員の声」というのを 1 ページ作りしましたので、後から読んでいただけたら。入社して 3 か月位して慣れてきて、5 か月位にちょっと社会人というところに学生がパッと入ってくるとですね、非常に大変なんですけれども、すごく嬉しいとか楽しいとか先輩面するとか。社員の方はたいがい全体的に空気感がものすごく楽しく明るくなりますね。それが何よりもいいなというふうにも思います。直接教え

他人事ではない、計画的に進める

- リーマンショック前の工房労務比率
3年平均 63.16%
- 2015年 66.5% 休日+4日
- 2016年 72.3% 休日+4日
- 2017年 71.0%? 休日+7日
- やっと87日 (有給取得率 90%)
- 3年後105日 労務比率5%削減

育つ風土をつくる

- 育てる場づくり
 - 育てる仕組みづくり
 - 育てる経験をし、喜びを味わう
 - 社内環境整備 (寒暖差、清潔感、労働時間)
- 今までより確実に、企業の強みとなる!**

るとなると人によっては嬉しい人もいれば、面倒くさくて嫌な人も正直いますけれども、総合的には非常にいいなと思っております。こんなに本人が変わるかなというぐらい、非常にいきいきとしてきた。

最近ではうちも 8 回くらいやっているの、もう当たり前のようにやっただけでおります。社員の方はたぶん来てくれるとすごく嬉しいはずなんですけれど、だいたいインターンシップを拒むのは経営者ではないですかね、幹部の方とか。仕事は納期があるし、面倒くさい。育てることは、時間もかかるし、地道な作業だと思っております。目先の儲かる儲からない以前に、育つ風土をどう作るか、それが将来にわたっての強みだと思っておりますので、楽しんでやっております。

うちの場合ですと、結構わいわいやるのが好きな子がいたりするので、終わってからみんなで飲みに行こうと。二十歳を超えていない専門学校生もいたりしますので、その子は飲めませんが。いろんなことをやらせていただいております。どんなことをやっているかという、「朝の会」というのをやっているのですが、新入社員もおりまして、インターンシップでやりだしてから「これはいいぞ」とやるようになりました。また、「何でインターンシップに来たのか」ということを最初と中間、最後にもやる。学校でもやっていたというふうですが、うちでもやる。マナー研修とか、説明、プレゼンテーションということも、2 回ほどやった。プレゼンテーション自体は学校でもやれるのですが、大事なものは、来て、企業の中身をしっかりと探ってもらおうということ。

プレゼンテーションのテーマは「うちの会社の強みは何か、というのをプレゼンテーションしてください」とか。一応説明はあるのですが、的を射た説明ができるかどうかということで、インタビューさせたり、社員の人に聞いてみたり、仕入先さんにも「聞かれるかもしれないよ」と言っておき、仕入先さんが来たら学生がインタビューして、それをまとめる、みたいなことをやっています。若い社員を集めて、どちらが勝った、みたいなことを遊び半分ですることもあります。

インターンシップ体験実習・研修のねらい			
1. 学生が仕事の体験、及び研修を通じ社会人としての基本的なものの考え方を身に付け、企業に貢献できる人材の育成を図る。			
説明内容	時間(分)	担当	参加者
材料の運び	20		ベニヤ、心材
安全衛生(KY活動)	30		安全の重要
5S(整理整頓、ごみ)	45		なぜ、必要か
改善	30		なぜ、必要か
125			
インターン思いの共有	60		インターン
仕事とは、働くとは、社会の役割、社会への貢献	60		パワーポイント
マナー	60		なぜ、必要か
家具マニュアル説明(道具、機械の名称)	60		家具マニュアルができて
企業の仕事	60		

同友会では最後に研修ありますので、その内容についてはまた資料あると思います。インターンシップのねらいというのも定めていて、実際こういう表を作っています。うちでいえば材料の違いとか、委員会の説明とか、いろんなマナーとか、営業の仕事というのも、時間決めて、担当者決めて、誰が参加するかというのも決めて。1年に1回更新するのではなくて、1年に2回更新できるというのは、インターンシップの良いところでもあるかなと思っています。

インターンシップ、何で参加かというのと、教える人とインターンシップ生だけではなくて、3年未満の社員も一緒に聞いてもらったりするのです。実際教えられる側はあまり聞いてなかったりするのですが、インターンシップ生がいると、先輩面してよく聞いてくれる。基本的には全員で対応できるようにしていきたいのですが、少しずつ人が増えていくと全員というわけにもいかない。できるだけ関わってもらおうということにしております。

あと、学生向けに、ねらいというのを定めております。一つ目が学習及び研修体験を通じ、社会人としての基本的なものの考え方・行動の仕方を体験し学び、自己の体験を今後の社会活動に活かせること。社員も目的が分かっていないとずれてしまうといけませんので、一応こういうことを書いています。

二つ目が、ここが我々のメリットの部分になりますが、社員全員が教えることや伝えることを通じて自らが学び、今後の仕事の活力と知識とする、ということ。社員の声にも書いてあるのですが、教えること、伝えることがいかに難しいかということがよく分かりました、というような感想があります。そうすると次から先輩の話を生懸命聞くようになるのではないかと思います。このインタビューにも書いてありましたけれど、3日で忘れるよという場合ももちろんありますけれど、教育はくり返しくり返し、とにかく地道にやっていくしかないので、めげずに続けていこうと思っています。

最後ですけれども、簡単にまとめさせていただきます。1つは、インターンシップは採用力に繋がるということが言えると僕は思っていて、これが大きな課題です。採用に繋がるわけではなくて、採用する力に繋がっていくことなので、目先の利益だとか、何とかごまかしてやっても、すぐ辞めていってし



もう。きちっと会社の中を整えたり、いろいろ体験をしたり、気付いたりしながら、変えていく必要があるということで、採用力に繋がっていくのだと思います。これは1年2年で、簡単にできるものではないと思っていますし、僕も8年経ってもいまだに反省ばかりということです。当然、続けること、育てることは、本当に地道な作業だと思いますので、ここが将来、企業の差になるのだと僕は絶対信じておりますし、絶対そうだと思っています。

僕は人が好きですから、頑張っていきたいなと思っています。僕のきっかけは、同友会で取り組んだのがきっかけですけれども。本当に最初は、採用に繋がっていけばいいな、という思いがありましたし、実際、愛知県でも2年前から参加者が増えているのです。何で増えたのかというと、2つ理由があります。1つは事務局側が頑張った、もう1つは、採用難になるとインターンシップが上がる。もちろん採用に繋がってはいるのですけれども、そんな短絡的なものではない。やはり地道に育てるということを、メインに持っていかなくては。今日、資料に共育、共に育つと書いた資料がありまして、びっくりしました。そういうことが非常に大事。やはり、きっかけは何でもいいと思うのですけれども、やっていくうちにだんだん分かってきたというか、少しずつ成長してきたというか。人が集まる、魅力的な会社を作るということを考えると、やはりインターンシップが非常に有効であると思います。また、学校だとか自治体だとかいろんな方々と手を繋いでやっていくことが、地域の活性化になり、また企業も良くて地域も良くなる、ということではないかなと思っています。時間になりましたので終わりたいと思います。ありがとうございました。



最後に

1. インターンシップは採用力に繋がる
2. 続けること(育成力=育つ風土)
3. きっかけづくり(同友会で取り組むなど)

2. 株式会社若山経営

執行役員経営支援室部長 千葉 裕仁 氏



【プロフィール】

地元中小企業の経営相談・経営支援を行う株式会社若山経営では、長年にわたり、インターシップに積極的に取り組む。COC+事業の一環として行っている、企業と学生が共に育む「共育型インターンシップ」ワーキング・グループオブザバー。また昨年、同社で「共育型インターンシップ」を実施し、青森中央学院大学の学生2名が参加した。

若山経営の千葉でございます。よろしくお願いたします。長年にわたってインターンシップを取り組んでまいりました。そこで、いろんな気付き、仕事にも当然繋がり、いろいろ収穫がございましたし、自分としては、もっとインターンシップを受け入れていただく企業が、増えていただきたいという、非常に強く思っておりますので、そのへんを含めて、少しお話をさせていただこうと思います。

手前どもは、税理士若山の会社でございまして、税理士事務所でございます。私の所属するチームは、税務ではなく、経営というテーマで、そして母体は税理士事務所でございますので、税理士法人 NAVIS という形で、社名をそれぞれ分けてございますが、同じ会社で仕事しております。私どものチームは5名なのですが、会社全体ではいま、40名ほどの会社でございます。コンサルティングとは少し立ち位置の違った仕事内容でございますので、比較的わかりづらい仕事とよく言われているのですが、経営者のための伴奏者という立ち位置を追及しております。あとは、セミナーなどを企画運営ということもさせていただいております。人材育成ですね。インターンシップをやってきた中から、企業の人材研修などというところから、フィードバックできております。そのような取り組みを、普段させていただいておるところです。

インターンシップの取り組みは、記録では平成12年からやっておりました。最初はどこも大変なのですが、我々も概ね、夏休みの終わりというところから、8月の末から9月の月上旬、月曜日から金曜日までの5日間、というのがインターンシップの受け入れ5日間ということでした。平成12年から始まりました。その間に、大学生のインターンシップ受け入れが始まったのですが、その後の高

校生も受け入れる。青森商業高校さんは、もともと市内の税理士事務所さんに高校生のインターンシップ 3 日間というのがございましたので、当然それも受け入れる。その後には大学生も受け入れる、という形になりまして、正味 5 日、取られるわけですね。大変なわけですね。5 日間仕事ができない、学生に付きつきり。大変ということですとずっとやってきたわけですが。

さすがに毎年繰り返しますと、少なからず学習能力というものがあるものなのですよね。学生に任せるということを段々してきて、それが責任、役割というところに成長していくのですよね。そうすると、社内でも役割分担をしながら、私が 5 日間拘束されることなく、カリキュラムが進むように。もちろん現場対応してくれているスタッフは大変なのですが。

平成 16 年度から、本格的なインターンシップのカリキュラムを組んで、やってきました。我々としては、社会生活である仕事ということを経験し、働くことの意味を理解するために実施するもの、受け入れ企業としても、その対応や業務内容について分かりやすく伝えることで、効率化や改善方法の発見に繋がると。対応する社員教育の一環としても、活用できる素晴らしい制度であるというところで。

最初は、大変だといってやってきたのですが、平成 16 年からはしっかりカリキュラムを組んで対応するようになりました。同時に高校生が同じ週に来ます。月曜日から金曜日まで、大学生が 10 人いるのですよね。当時はまだ 30 人程度の会社です。会社全体で 30 人なのに、大学生が 10 人来てしまうという。会社の 3 分の 1 と同じ人数が、いきなり会社に来ると、正直、パニックになりますよね。でも、楽しかったです。その時は、月曜日から金曜日まで、学生が 10 人。その中、火、水、木が高校生、来るのですよね。そうすると、高校生と大学生が、3 日間だけ一緒にいるのです。そこでまた大学生と高校生のコミュニケーションがあるのです。これはいい組み合わせで。

カリキュラムは高校生には主に、税理士事務所の仕事の体験をしていただきます。2 日目は、会社ゲームという人生ゲームの会社版みたいなボードゲームを体験していただいて。3 日目は、高校生は体験で、パソコンのデータ入力を主に

平成 29 年度
企業のためのインターンシップセミナー
インターンシップ受入企業
～COC+事業の事例発表～

平成30年1月25日(火)
青森国際ホテル 5 階
天香の間

株式会社 若山経営
経営支援部長 千穂明仁

株式会社若山経営の紹介

会社概要

社名	株式会社 若山経営 (わかやま いそび)	https://www.wakayama.co.jp/
所在地	〒030-0944 青森市西月八ッ橋1372-1	「経営革新等支援機関」認定 東北第1号・山形唯一第10号
社員数	5名 (グループ全体49名)	
TEL	017-752-9933	
FAX	017-752-8827	
関連会社	税理士法人 NAVIS 若山経営センター 株式会社若山経営 東北近畿地域プラットフォーム	

<事業内容>

- ・企業の道標である「経営計画」策定支援、実行支援
- ・経営者のセカンドオピニオン、目標達成に向けた伴走者の存在
- ・企業のリスクを軽減、生命保険、損害保険、その他共済制度指導
- ・その他パソコン会議指導、各種セミナー、教育訓練支援など

あおもり
カンパニー

▶ 株式会社若山経営 経営支援部長

やっていただく。大学生は1日目はだいたい同じなのですが、とりあえずプラン作成というのを、やっていただきます。ある企業を想定して、この企業が売上げを上げるにはどうしたらいいのかとか。商品をもっと増やすためにはどうしたらいいのか。実際、普段私がやっている仕事を、少し課題に直して、取り組む5日間にさせていただいています。3日目も高校生と一緒に、さっきのボードゲーム、会社版ゲームをやっていただいております。平成23年から、おかげさまで毎年新卒が、スムーズに採用できるようになりました。

さっき、水戸社長おっしゃいましたけれども、インターンシップイコール採用がしやすいのではないのですよね。採用する環境を作る土壌になるところが、非常に重要であると。学校さんとの関係性もできてきますので、会社の知名度というのが、多少上がりますよね。ということもありまして、平成23年度からは、28年は見送りましたけれど、今年4月も新卒採用しましたので、ずっと継続して採用できているというのがあります。

インターンシップ、イコール、インターンシップに来た学生がうちの面接に来て、採用になるというのを私もずっと信じていたのですが、1人もいません。いまだに。残念ながら。でも、おかげさまで23年度から毎年新卒採用できています。もつという「インターンシップに来て」と言ってるのですけれど、なかなか来てくれないのです。

実は平成16年、始まって5年目の時にちょっとショッキングなことがあったのです。カリキュラムをやっていくうえで、責任を持ってやる女の子が1人いました。非常に我々の仕事の内容について興味を持ってくれて、5日目終了の時に「すみません私、若山経営で働きたいと思うのですけれど」と言ってくれたのです。僕も評価するに値するだけの基準を満たしているし、いろんな点でこれまで触れた学生とは全く考え方とか価値観が自分に思うところに近いなということ、相思相愛なわけですね。この子は採用、会社にこの子を採用します、よろしいですかと。ところが残念なことに、彼女はわが社に入社することは叶わなかったのです。どうしても事情があって、最終的に彼女はうちの会社には入ることはできなかったのです。私もその一件があって、けっこう間際

専門的サービス業

- ▶ **経営者の伴走者**
経営者に対する情報提供を中心に経営判断や目標達成に向けた伴走者（コンサルティングとは立ち位置が違うと認識）としての役割です。
- ▶ **セミナー（研修、講習、イベント企画）**
集合形式で情報を伝える企画。受講者ニーズ、演出や効果を想定して企画。受講者の視点を重視。聴くだけでなく体験を優先しております。
- ▶ **人材育成**
社会生活の場、会社組織の一員としての心構え、財務の仕組み、給料を頂く側と支払う側の視点を解説した研修を提供しております。



▶ 株式会社 経営支援部

インターンシップ

卒業目的
社会生活である会社の業務を体験し、働くことの意義を理解するために実施するものである。受入企業としてもその対応や業務内容について分かりやすく伝えることで、効率化や改善項目の発見にもつながり、対応する社会教育の一環としても活用できる素晴らしい制度である。

	高校生	大学生
カリキュラム(高校生)	14	6
1日目 講話、業務見学、業務体験(資料整理)	4	10
2日目 会社ゲーム	4	3
3日目 業務体験(PCデータ入力)	4	3
4日目 講話、業務見学、業務体験	4	3
5日目 演習①プラン概要	4	4
6日目 演習②会社ゲーム	4	4
7日目 新社会人体験談、演習③	4	4
8日目 演習④プラン発表、まとめ	4	4
※補給、朝礼、業務日報(共通)	4	3
9日目 講話	4	6

▶ 株式会社 経営支援部

に断られた、みたいなショッキングな感じになって。下心を持ってインターンシップをやるのは、あまりよろしくないなということで。学生に社会人の先輩として伝えるということを前提としてやってきて、こういう経緯がありました。

インターンシップの効果。今まで16年から6、7、8年くらいやってますけれども、まずは受け入れる我々が非常に勉強になります。業務の効率化、検証できます。教えることの難しさ、実感できます。言っていることが、なかなか伝わらないという難しさがあります。学生と接する新入社員、だいたい我々インターンシップが始まると、新しく入ったまだ現役に近いような子がお手伝いしてくれます。自身が、学生時代に思っていた社会生活と、社会人になってからの学生の時とのギャップを来ている学生にお伝えするのですよね。これ、非常に大きいと思います。採用を前提とした設定をするということは、大事なかなと思います。決してその中から、何とか引っ張り上げようと、あまり下心は持たないようになりました。あと、選ばれる企業として、襟を正すきっかけと。

デメリット、毎年定数の方が来てくれると助かるなというところですね。担当している補助者からは、パソコンの操作はもう教えることはないね、というのが最近は多いです。いまだに挨拶ができる人、できない人がいるというのはあるかな。あとは姿勢が悪いというのが高校生に多いようですね。コミュニケーション能力の差というのも出てきます。

こんな感じで、学生、大学生は5日間のカリキュラムを最後にパワーポイントにまとめて発表していただきます。その時の中身には、実際に私が現場で使っている資料を使って発表するというようなこともしています。学生はこの最後の発表が、当然、ものすごく緊張するわけですよね。発表する内容、発表する順番、発表する前の資料の構成は、ちゃんと課題に沿っているかとかですね。いろんなチェックをします。ですので、インターンシップの5日間で最後に発表する資料を作るには、情報収集ができていのかどうかのチェックが入りますので。

時にはあまり大きな声で言えないのですが、残業をするケースが出てきたりもします。毎年、役割分担を決めるということと、チームの中のリーダーを必

インターンシップの効果

- ▶ **メリット**
 - ・受入れる自分たちが勉強になる。
 - ・業務の効率化を検証できる。
 - ・学生と接する新入社員研修の場として活用できる。
 - ・採用を前提とした想定で接することで評価や指導の練習になる。
 - ・選ばれる企業として襟を正すきっかけになる。
- ▶ **デメリット**
 - ・毎年定数で参加してもらえらると助かる。
- ▶ **補助担当者から**
 - ・パソコン操作は年々上進している。
 - ・挨拶が出来ない人と出来ない人がいる。
 - ・作業中の姿勢が悪い、言葉使いが良くない（高校生）
 - ・コミュニケーション能力に差がある。



▶ 株式会社 経営支援部

インターンシップの様子



▶ 株式会社 経営支援部

ず決めて役割分担させるということ、よくさせていただいております。ちなみにプランの発表には、うちの社員が入って優しいつこみを入れてくれるというかたちでやっております。コミュニケーション能力評価視点ということで、コミュニケーション能力は、社会に出てからは必ず必要になってきますので、優しく「こうしたほうがいいよ」というのはお伝えする。役割分担、責任分担というのをしっかり考えの中で入れております。お互い尊重し、フォローしあう、個人プレーではできないよ、得意分野を活かしましょう、ということで、パソコンが得意な子とか、情報収集がうまいとか、司会進行は誰がやるとか、そういうのをやって内容を重視しています。

面接の1時間ではなかなか見えないことをこの5日間で学生を見る視点を養うというのは、採用する我々が非常に勉強になります。5日間その学生を見ると、1時間で面接するより、はるかにいろんなものをこちら側が情報として得られるので、この中から採用する子を決められたら確かに良いと思います。

特にインターンシップで伝えたいこと、これは高校生も大学生も一緒ですが、会社ゲームというのをやっています。会社ゲームは経営者になっていただくゲームですね。最初はわけが分からず取り組んでいきます。徐々に理解が進むと自分の思考で進むようになります。当然、会社ゲームですから売上げという言葉が出てきますし、経費という言葉が出てきますから、収入を上げるというよりも支出、経費を抑える思考がわりと強いのです。給料を払う場面になると、非常に給料の支出を高く感じるのですね、彼らは。人材育成の設定が無いので、自分で気付くことしかこのゲームの中で得られるものはないのですが。

ゲームの終了で振り返っていただくのです。何が一番印象的だった。給料高い、というのですよね。経費の中で一番高いのは人件費でしょうから。給料が高いと思っている君たちは、今は給料を払う側だけれど、社会に出ると給料を貰う側だぞと。実際、給料というのは、それだけ会社が必要だと思える人間に対して払うわけであって、君たちがその会社に行ってどういう貢献ができるか、どういう力を伸ばすのか、ちゃんと伝えて会社にいかないと、会社は給料高いからなかなか払いづらいのだよと。

インターンシップでの評価視点

▶ **コミュニケーション能力**
チームで取り組む演習課題を取りまとめるリーダーシップ
個々の意見を出し合い着地点を見出す

▶ **役割分担(責任分担)**
役割分担を決めて取り組む
お互いを尊重し合い、フォローし合う

▶ **得意分野を活かす**
情報収集、データ加工、パソコン入力、レイアウト
司会進行、自分の言葉で発表

採用面接では時間が限られているので、この時間を採用評価につなげることで、より適性や能力を見極めやすい。

▶ 熊谷山崎堂 経営支援部



インターンシップで伝えたいこと

演習【会社ゲーム(経営者疑似体験)】

- ▶ 会社ゲームで経営者になってみる
- ▶ 最初は誰が分からず取り組んでいるが
- ▶ 徐々に理解が進むと自分の思考で進める
- ▶ 収入を上げるより支出を抑制する方向性が強い
- ▶ 給料を支払う側になると、支払う給料が高く感じる
- ▶ ゲームの中では人格が無いので単純に自利に走る
- ▶ 人材育成の設定が無い、自分で気づくことが全て!
- ▶ ゲーム終了後
- ▶ 会社にいる社員に目を向けさせる
- ▶ それが自分だと気づくと・・・



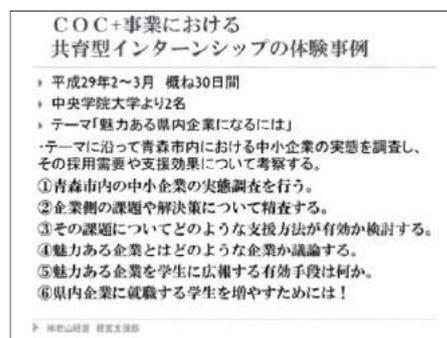
▶ 熊谷山崎堂 経営支援部

そこで我々のインターンシップに来た時に、気付いていただくところがここのですよね。安易に、就職することが目的になってしまっている。自分をどう成長させていくのか、そして給料を貰うことがどういうことなのか、この会社ゲームで私はずっと伝えてきています。たいがい学生は、ここで「はっ」と気付くのですね。これを知って就活するのと、知らないで就活するのでは、大きな違いがある。これは十数年やってきて、培ったノウハウでございます。

あと、共育型インターンシップ。1ヶ月間、手前どもとATVさんが昨年エントリーして対応させていただきました。COC+事業における共育型インターンシップ。実施は29年の2月から3月の30日間、中央学院大学さんより2名来ていただきました。本当に30日間来ていただいて、大変でしたが、彼らもすごい収穫を得て帰っていただきましたし、我々もすごい収穫を得ることができました。

魅力ある県内企業になるには。要するに、根っこは県外就職がまだまだ多い。何とか県内就職を増やしたい。そんな思いを我々としては持っておりますし、普段いろんな経営者の方とお話します。なかなか採用できないね、どこかに良い人いないかな、という形だったのですね。どこかに良い人はいません。良い人は良い会社に行って、良い給料貰って良い仕事しているから、ハローワークにはいませんというお話をすると、ではどうするの、育てるしかない、という話をいつもさせていただいているのですが。そして、その実態を調査しましょうということで、30日間取り組みさせていただきました。

期間30日間で、青森市内30社、業種いろいろ問わずに行っていました。経営者の方には1時間半ほど時間を頂戴し、ヒアリングシートに沿って、学生2人がインタビューする。実際には調査企業ごとの企業動向をある程度つかんでから行きましょう、ということです。主にその会社の仕事についてしっかり聞いてください。どのような業種、業態なのか、実際やっている仕事はどういうことなのかしっかり尋ねてください、ということをお伝えしました。それから、会社が思う人材採用、教育についての取り組みや、今後会社としてどういうと



ころに取り組みたいのですか。それから、学生に対する助言、質疑応答を行うと。1日3件まわることもあって、かなりハードスケジュールでしたが、手前どものお客様にご協力いただきました。

経営者の熱い思いに触れることができたことは、この学生2人にとって非常に良い体験になったし、学生の心境に明らかな変化がございました。インターンシップは5日に限らず、今回の1ヶ月のもそうでしたが、学生にとってはアルバイトと違った体験、いろいろな勉強になる。我々も大変です。しかし、これは地元の社会に出る学生に対する、応援ということもあります。地域貢献の一環であろうと。自社の情報発信として取り組み続けることによって、人材採用の際のちょっとしたアドバンテージになるということは、間違いないと思います。

私も実際、中小企業家同友会の共同求人委員会という活動をさせていただいております。もちろん私は経営者ではありませんが、同友会さんの活動にはずっとそういう形で取り組みさせていただいております。なかなか人が採用できないところをテーマにした求人委員会で、当然このインターンシップ、それから中央学院さんとのお付き合いの中から、中小企業が採用にあたってどうすべきか、どうアクションするべきか、いろいろ情報共有させていただいております。このインターンシップは、そういう意味でも非常に有効であると。

例えば今まで平均年齢が40代後半だったところが、23年度からの新卒採用で40代前半に戻すことができました。それは常に平均年齢を見なければならぬ、年齢構成も見なければならぬということからの取り組みだったのですが。手前どもの求人票は、ハローワークに渡す、それが学校にまわる、学生の目に留まるかといったらまず留まらないのです。実際は。ただ普段の活動が、少しアドバンテージになるだろうということと、求人票の書き方も同友会で勉強させていただいております。我々は、この取り組みを今度も続けてまいります。何とか県内企業への就職者増加に、少しでも貢献できればという思いでやっております。

最後に、可能性が無限大の学生にとって、就職は人生における岐路になる。



スケジュール	
▶ 期間30日間で青森市内30社に訪問し経営者に概ね1時間半インタビューし、得た情報を整理したうえで課題を抽出した。	
▶ 調査企業ごとの業界動向や市況感を事前にある程度確認する。	
▶ 主にその企業の事業内容（どのような仕事か）、企業沿革（社歴）、人材採用や人材教育について実態状況、今後の取組み（展望や目標）、学生に対する助言、質疑応答を行った。	
▶ 1日3件の時もかなりハードスケジュールになったこともある。	
▶ 当社顧客先であるが、経営者の熱い思いに触れることが出来たことは、学生にとって本当に良い体験になった。	
▶ 学生の心境に変化が現れた！	
▶ 新山山経 経営支援部	

当然家族との協議、大学からの、高校も含めて、学校からの情報提供が極めて重要である。先ほどの教授の話にもありましたが、情報収集する範囲が非常に狭いというところが非常に大きいです。企業の人材育成や能力開発は、経営環境の変化により、企業側でも時間や予算がとれない。その中で私が経営者の方にアドバイスさせていただくのは、求人票 1 枚で採用できる時代ではないということは重々ご存知であるかと思しますので、必要と思われる想定する人物像を明確にして、学校に直接、というのを最近はお話しさせていただいております。学校教育の課題として、人格形成の分野は、社会の一員としての視点で今後更に広域的に取り組むことが望まれる。企業側も、我々はいろんな形で取り組みさせていただいておりますので、もっとこの輪を広げていきたいというふうに思っております。

その 1 つとして、やはりインターンシップというのは、県内企業様にどんどん活用していただき、導入をしていただきたいと強く思っております。何より、家庭でのしつけ不足ということと、挨拶ができる新社会人であって欲しいというところでもあります。実際、自分も子を持つ親として、学生を毎年受け入れてきました。自分の子どもと年齢が近い世代になってくると、学生に対する言葉が変わってきたのです。最初は社会人の先輩としてすごく偉そうに話をしていました。ところが、来る学生が娘と同じ、もしくは、自分の娘よりも年下の学生が来るようになったのです。言葉が違うのです、完全に親目線なのです。「こうしちゃいけないよ、ああしちゃいけないよ」だとか「社会ではこういうことは通用しないのだよ」とか。自分の中での変化をすごく感じているし、ちょっと説教じみた部分も出たりはするのですが。

でも学生に伝えたいのは、一貫して同じですよ。社会に出てどう活躍するのか、どう成長するのか。その目標を持ってないのだったら、うちのインターンシップに来るなど。何か見つけて帰れるぜ、というのは毎回アピールさせていただいております。毎年それにつられて来る学生が何人かいらっしゃるのですが。翌年会うと「おかげさまで目指す就職先に行くことができました」ですとか声をかけてくれる。こちらは 1 年も前だから「こんな子いたっけ」と思うこ

インターンシップでできること！

- ▶ アルバイトとは違った体験ができる。
- ▶ 受入企業も最初は大変だが、地域貢献の一環である。
- ▶ 自社の情報発信として取組み続けることにより人材採用の際にちょっとしたアドバンテージになる。
- ▶ 県内企業への就職者増加につながる。



▶ 県産山産物 経営支援部



とがあったりするのですが。近寄ってきて「去年ありがとうございました、目指す就職先に就職できました」ということだったり。それはすごく僕としては嬉しいです。

インターンシップの報告会も中央学院さんではやらせていただいているので、学生には必ず偉そうに言っているのですけれど。その中からうちの採用に至った子も今までいました。そういう意味でインターンシップは、受け入れ側の企業としては、やはりいろんな面で社内整備が必要です。環境が整備されていないと困っちゃうというところにも、ぜひインターンシップを受け入れて、体験をしていただきたい。今までそういう経験がなければ、ないからこそ、社内に関係する形で好影響なことがあろうかと思っております。

今日お越しの皆さんの中でインターンシップやってみようかなと思われている方は、ぜひエントリーをしていただきたい。直接お話を伺いたければ、私の今までの体験談の中からもいろいろお伝えすることができますので。必要であれば、お声がけいただければと思います。これで私の発表を終わらせていただきます。ありがとうございました。

最後に

- ▶ 可能性が無限大の学生にとって、就職は人生の上でも岐路になるため、家族との協議や大学からの情報提供が極めて重要である。
- ▶ 企業の人材育成や能力開発は経営環境の変化により企業側でも時間や予算が取れていないため、より能力を優先した採用選考になりつつあるが、売り手市場の現状では採用難となっている。
- ▶ 学校教育の課題として人格形成の分野は社会の一員としての視点で、今後も更に広域に官民学が連携して取り組むことが望まれる。
- ▶ 何より家庭での躾不足、挨拶ができる新社会人であって欲しい。

ご清聴ありがとうございました。

〒 東京都中央区 経堂五丁目



IV トークセッション

IV トークセッション

「社内活性化とインターンシップ」

コーディネート：青森中央学院大学キャリア支援センター長・教授 塩谷 未知



塩 谷：最初に、限られた時間ですので、ぜひここに参加されている方で、この辺りについて聞いてみたいとか、そんなことがありましたらご質問をお願いしたいと思うのですが。

質問者：よろしいですか。セミナーの間、採用力の強化に繋がるというところに非常に感銘を受けました。それで私、今、企業が非常に困っているのは早期辞職ということだと思います。インターンシップを通じて社内の採用力が高まるということが、かなり直接的に早期辞職のリスクも軽減するのではないかと思うのですが、その点、もしなにかご意見ありましたら教えてください。

塩 谷：どうですか、水戸社長。実際に採用力が上がって、早期辞職に少なくなってきたんじゃないかなと。

水 戸：はい、実際は 8 年インターンシップもやっていますし、新卒採用もだいたいそのぐらいから毎年始めるようになったんですけど。確かに面接する数はどんどん減ってはいるんですけど、今のところ順調に採用ができていてのと、あと辞職率も減ってきているのは事実です。それに関しては、インターンシップもそうですし、採用して辞めて行く子

を見て反省しながらいろんなことをやっています。具体的には、先ほど言いました、朝の会で朝の面談をするところからスタートしたりとか。よくある話ですけど、メンターというか相談相手を作るだとか、丁寧に教えて行く風土だとか、若い子同士盛り上がることだったりとか、いろんなことをやって。厳しく言うこともありますけども、基本的には思いやりをかけてあげることを中心にやっております。

塩 谷：ありがとうございます。ちなみにメンターというのは、入社どれくらいの方がされていますか。

水 戸：今は育成担当の子がいて、その子はもう 10 年選手なんですけど、その時に応じて必要であれば飲み連れてってくれとか、面接したってくれとか。朝の会も基本的にはチームリーダーにやってもらっているんですけども、それだけじゃなくて必要であれば若い子も入れるというか、聞いてあげられるようにはしているつもりです。

塩 谷：どうもありがとうございます。その他、せっかくの機会ですから、インターンシップの難しさですとか、効果とかについて。

質問者：今日はジョブカフェの立場で参加しました。このジョブカフェは、みなさまご存じだと思いますけれども、県で主催している就職支援施設でございます。そこでカウンセラーをやっております。あとたまに大学の方に非常勤で授業に行ったりして、今日いろんな意味で参考になるかなと思って参加させていただきました。今、お話ししていただきましたように、直接的な採用の仕組みじゃない、でも結果的には企業にとっての大事な採用力と。まさにそうだよなとうなずきながら聞かせていただきました。それから若山経営さんのいろんな事例の中で、単に会社で預かるのではなくて、テーマを決めて企業調査というあたりはさすが若山経営さんらしい取り組みだな、と思いながら、やはりうなずいて聞かせていただきました。

石橋先生に少しご見解をお伺いしたいのですが、私、現役の時から受け入れる企業側におりましたし、企業を終わった後、地元の経営者協会さんに頼まれて、企業と大学のマッチングというシステム作りを担当したりして、大変馴染みの深い、インターンシップという言葉なんですけども。今時点の現実的な社会でのインターンシップの動きを見ますと、やはり採用のためのインターンシップになっているという事

例が圧倒的に多いと思います。本来はこうであってはよくないんですけども、いろいろ様子を見ていますと、やっぱり業者さんが全部取り仕切っております。また、業者さんがインターネット上で直接学生を募集して、直接会社さんに送り込むという、業者マッチングが当たり前になっております。そしてその際に「インターンシップに行かないや入社できないよ」と、これが堂々とまかり通っているというのが、今だだと思います。昔はそうでなかったはずですけど。といった時に、今我々は、その流れに大学として、あるいは受け入れる企業として、どういうふうに絡めばいいのかなというのがここ数年の私の悩みでございましたので、もし、多少なりともご見解いただければ大変助かります。

石 橋：ポイントだけお答えしたいと思います。ご指摘の通りだと思います。昨年の8月だと思いますけど、文科省のインターンシップ専門委員会のところでの回答でも、やはりそういったことが懸念されています。一番の問題なのはマスコミ等々が「インターンシップイコール就職のツールだ」と喧伝をしていることだ、と理解をしております。先ほど申し上げた文科省の委員会の中でも、名称を変えたらどうかということも言われています。実際に名称で左右されているところも非常に大きいと思いますので、実は私どもも今度のカリキュラム改定の中では、「インターンシップ」という名前を使わずに「企業実習」「ビジネス実習」というような名目にして、これはあくまでも大学の授業である実習だと性格付けをしようと思っています。そうでなければ、インターンシップは「トレーニングだ」といっても、世間では「インターンシップイコール就職のツールだ」というふうに喧伝をされているところからすると、学生に二義的な言葉があるということをもたぶん理解できませんので。あくまでも私の意見ですけども「企業実習だ」というふうに突っ張っているのが一番じゃないかなと思っています。

塩 谷：どうもありがとうございました。もうひとつ方。

質問者：長期と短期のインターンシップを通じて、学生さんと企業の相互理解を深める非常に有効な手段だと思っているのですが、大学の方で今、現状で受け入れていただけてる企業ってどのぐらい確保されているのか。そこにいたるまで、理解してもらうのにいろんな苦労があったかと思うのですけれど。

石 橋：正直に言います。最初に企業さんに交渉に行くのは幹部が行きます。具体的にいうと、学部長であったり、われわれの大学は小さいので学長が行ったりします。そうすると、先方も幹部が出てきます。部長さんとか専務クラスが出てきて「おーいいねいいね」といって盛り上がります。で、担当が行くと、現場の担当者がものすごく冷たかったりだとか。熱意を持ってくれたりしているところもありますので、現場レベルで私が行って話をして、この企業さんとの担当者であったら信頼感ができるなと思うところは「じゃあここ進めようぜ」、「この企業はなんとなくちょっと違うよ、やめようぜ」という話をします。なんとなく違うから、ここに行ったらわれわれのカリキュラムを理解してくれないからやめようね、っていうのを上と下でやっているというのが現実です。やっぱり現場で血の通った交流ができるかどうかっていうのを私たちは非常に大事にしています。

塩 谷：どうもありがとうございます。水戸社長にちょっとお伺いしたいのですが。日頃から、社員と一緒に信頼関係を作るためにやられていることをもう1回お話しいただければと思います。

水 戸：これはインターンシップに限らず、ということでしょうか。うちは仕事自体は物を一生懸命1から10まで黙々と作るという職人さんたちなので、なかなかコミュニケーションが難しいだとか、話しにくいだとか言われる業界でもあるので、ぼくはここが課題だと思ってやっています。うちの場合、人と人のコミュニケーションをすごく大事にしているのです。黙々とやらないと進まないのですが、仕事が。けど、話したりすることも大事だとぼくは思ってて。実際やっていることで、飲み会なんですけど。「チームみんなでやるから、お金出すよ」ということだとか。理念で「思いやり」とあるんですけど、相手のことを考える力を養おうと。最初の入社の時にそういう話もします。この間もコミュニケーションの苦手なベテラン社員が一度辞める寸前まで行きましたけども、また戻ってきて協力的になってくれるんですけども。やっぱりぼくは夢を持つことと、助け合って生きる、この二つが軸だと思っていますので、そこを原点に、利益につながる部分を上手に見つけ出しながらやっていかないといけないのかな、と思っております。

塩 谷：はい、どうもありがとうございました。千葉さん、インターンシップについて、もう一度熱い思い、エールをお願いしてこのセッションを終わりにしたいと思います。

千 葉：インターンシップしたことがあって今やってないとか、これからしてみたいんだけどどうしたらいいかわかんないっていう企業様も非常に多いかと思うんですね。そこをどうやってカバーしていくか考えていただければと思っています。以前、インターンシップの対応は担当する部署があって、連絡係とかいろいろやっていただいていたとは思いますが。今そういった部分に対応としては薄くなっているところもありますので、今日お集まりのみなさまにも、ぜひ受け入れるための準備で、どういうことをしたらいいとか、具体的なレクチャーになる部分を、ぜひこういう機会にどこかが音頭をとって、下地を整備するような形を作れたらなと思います。私は、中小企業家同友会の会員事業者さん向けには、今後もメッセージとして発信していきたいと思っておりますし、今日お集まりの皆様にも今回主催側からぜひそういったことを何か発信していただけないかなと。もちろんそういった際には、これまでいろいろ失敗しながら作り上げてきたことがありますので、なるべく皆様が最短距離でスムーズな導入ができるようなお手伝いもできるかと思っております。

塩 谷：はい、どうもありがとうございました。今日は話題に出た中小企業家同友会事務局長も来ていますので、なるべく身近にいろいろ相談できる存在として、我々も一緒にやっていきたいなと思っております。時間も押してきましたので、これでセッションを終わりにしまして、この後、資料の説明を高山先生をお願いしたいと思います。



高山：長時間にわたりまして、本当にご苦勞様でした。最後に1つだけピールささせていただきますと思います。冒頭の資料の説明でお話ししました資料6「企業のためのガイドブック」というのをお持ちいただければ大変ありがたく思います。

本資料、お開きいただきますと「COCプラスとは何か」っていうのから書いてます。この中の事業として、青森中央学院大学では、共育型インターンシップ、共に育つインターンシップということで、先ほど若山経営さんの方からお話し出ました1ヶ月程度の学生のインターンシップ、これは学生と企業がそれぞれステージアップする、という意味で大変力を入れているインターンシップになります。ただ、プログラムの作成とか、受け入れる企業側のご負担であるとか、大学側のいろんなサポートというのが大変負担が多い。じっくりプログラムを相談して、企業様と大学と、それから学生にも周知徹底させて、それぞれが満足するような形でのインターンシップに仕上げていきたい。ということで、プラットフォーム青森さんのご協力をいただいて作成したガイドブックでございます。

見開きで、青森県の地図のあるところをご覧いただければ。この中で企業の課題として「新規プロジェクトのチャレンジ力を高めたい」とか、「若手社員の育成定着を変えたい」「仕事のやり方を変えたい」とか、さまざまなニーズがあると思います。これについて、このガイドブックを使いながら様々な企業の課題を洗い出しする、という形でお使いいただければありがたいと考えてます。

次はインターンシップの種類でございますけども、一般的なインターンシップと共育型インターンシップということで、今回我々はまだインターンシップをやっていない企業様に、1ヶ月の共育型というのはなかなかお勧めづらい部分がございます。次の6ページを見ていただくとインターンシップは長いというのがございます。事前準備、学生募集、それからオリエンテーション、インターンシップの実施、実績評価。先生からお話しいただいたのがここに記載してございます。何よりも7ページのところ、なぜやるのか、それから課題と解決のための仮説確認、少しこうやって考えていただければ助かるなあと思っています。次の8ページ9ページにはいろんなシートがございますので、ここに書き込みしていただければお手伝いができるのではないかなと考えております。

一般的にインターンシップのやる時期ですが、やはり春休み、それから夏休みという長期のお休みの時に実施するというのが通常でござ

います。その他いろんな費用の部分、インターンシップの受け入れ先企業ということでご負担いただく部分は、学生の募集、交通費、食事、ほとんど普通は負担していただいております。あくまでも養育効果ということでやってございますので、インターンシップ導入の際にはご相談いただければ大変ありがたいなと思っております。

いろいろ申し上げましたが、今回のセミナーは、青森県全体のインターンシップの導入のスタートと考えていまして、私どもとしては、これから今日お集まりの皆様方中心にお声がけして、インターンシップの機会を広げたいと考えております。

その他、このチラシをちょっとご覧いただきたいと思います。今まで申し上げましたように、企業も学生とあまり話したことがない、学生の考え方がわからない。一方、学生は企業とは何かとか、アルバイトと働くことと違いがよくわからない。それぞれがわからないままインターンシップをしても困りますので、2月17日にこの国際ホテルで13時半から16時半まで「本気と本音の交流会」、県の事業で私どもお手伝いします。ぜひまたご興味がある方は、ご参加していただきたいと思います。以上でございます。

司 会：以上をもちまして、企業のためのインターンシップ導入セミナーを閉会させていただきます。みなさま、最後にアンケート用紙のご記入をお願いいたします。お席をお立ちの際は、お忘れ物のごございませんよう、どうぞお気をつけてお帰りくださいませ。



V アンケート集計

V アンケート集計

回答者 41 名

■参加者の性別と年齢

男性	30代	10
	40代	8
	50代	2
	60代	7
女性	20代	2
	30代	4
	40代	6

■参加者の職業

会社経営者	5
個人事業主	0
会社員	26
公務員	4
大学教職員	2
大学・短大・専門学生	0
その他	3

■セミナーを何で知りましたか

DM	14
大学 Web サイト	1
COC+の Web サイト	3
Facebook	0
COC+事業協働機関からの紹介	16
青森商工会議所会報かけはし	1
ケーブルテレビ	0
職場の同僚・上司	4
その他	1

■セミナー内容の満足度

満足	11
ほぼ満足	22
ふつう	5
やや不満	1
不満	0

■インターンシップの導入について

導入予定	14
検討する	16
必要ない	0
わからない	4

※「すでに導入済み」という回答あり

■ご意見・ご感想など

- ・どうしても採用につなげたくなるのが現状。それで10年以上やっても入社がないという話を聞けばなんともいえない。とにかく会社は人員不足です。
- ・すでに導入済み。都度休憩時間がほしいと思いました。実際にインターンシップ導入により、採用につながった事例をもっと組み込んでほしい。
- ・石橋教授の講演がわかりやすく興味深いお話しがきけました。インターンシップ前の事前学習や準備が大変重要だと感じました。
- ・昨年から導入。具体的なインターンシップのプログラム設計方法や社員の巻き込みなどの情報も盛り込んだセミナーも、ぜひ期待しております。
- ・2017年度より実施。どのようにインターンシップのプログラムを作っていたのか、どういう点に気をつけて学生と接したのかなども聞きたかったです。本日はありがとうございました。
- ・地元就職の効果を考えると、大学と企業の関係に終わらせず、同友会や、会議所という地域団体が中心になって実施協議会のような形をとれないものであろうか...

- ・若山経営さんの事例紹介は、学生にとっても企業にとっても参考になる内容だろうと感じた。今後のさまざまなセミナー等で若山経営さんの事例を県内に広く周知させることでインターンシップの取り組みにつながれたらと思う。
- ・インターンシップ導入モデルを知ることができてよかった。
- ・これからインターンシップを導入するにつれて、とても貴重なお話しでした。参考にさせていただきたいと思います。ありがとうございました。
- ・インターンシップ導入のメリット・デメリットを改めて認識することができました。
- ・若山経営様のインターンシップ事例が非常に参考になりました。インターンシップ≠採用という点を意識し、会社の採用力の強化、育成力の強化につなげたいと思います。
- ・いろんな企業、職種のインターンシップ内容や、学生の反応・感想、入社後に活かされているか、就活に活かされているか興味があります。実施にあたり、具体例を数多く知ることによって取り入れることができたり、アレンジしたりして導入したり、活用もできると思います。特に青森県内の事例、学生の感想が気になります。そういった意味でも株式会社若山経営様のお話が参考になりました。
- ・大学や民間企業での取組状況を知ることができて大変勉強になりました。
- ・企業と大学側と接点をいただけるように、行動してインターンシップを展開し、企業発展と地域貢献になればと思います。
- ・大変素晴らしいお話しを頂き、ありがとうございました。

平成 27 年度採択 文部科学省
地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）
オール青森で取組む「地域創生人財」育成・定着事業

発 行 平成 30 年 3 月
青森中央学院大学 COC+事業推進事務局
〒030-0132 青森市横内神田 12
TEL: 017-728-8161(直通) FAX: 017-738-8333
E-mail: acgu-coc@aomoricgu.ac.jp

 文部科学省
地(知)の拠点 青森中央学院大学

青森中央学院大学は、「オール青森で取り組む『地域創生人財』育成・定着事業」の参加校です。