

平成30年度 北九州地域産業人材育成フォーラム
地域連携型インターンシップ（研修型）
実施後アンケート 集計結果

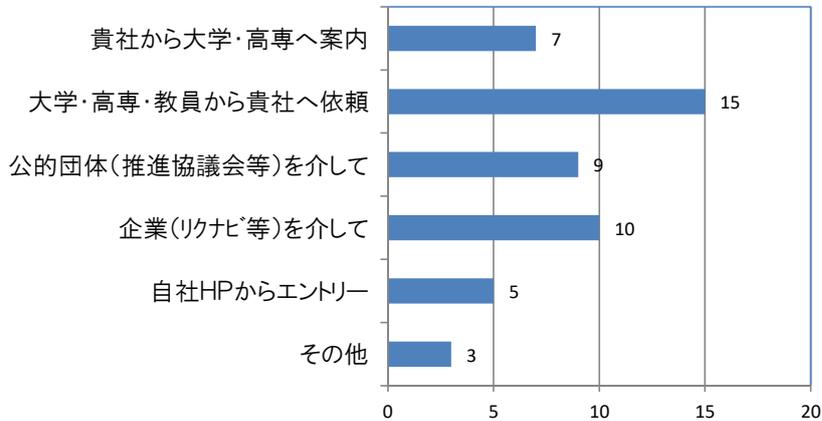
【受入企業版】

北九州地域産業人材育成フォーラム
2019年3月

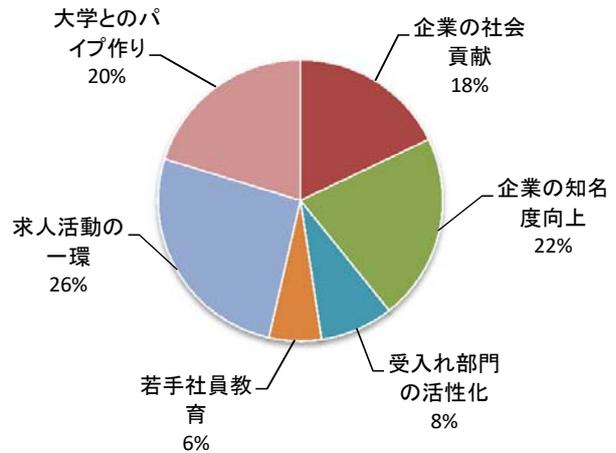
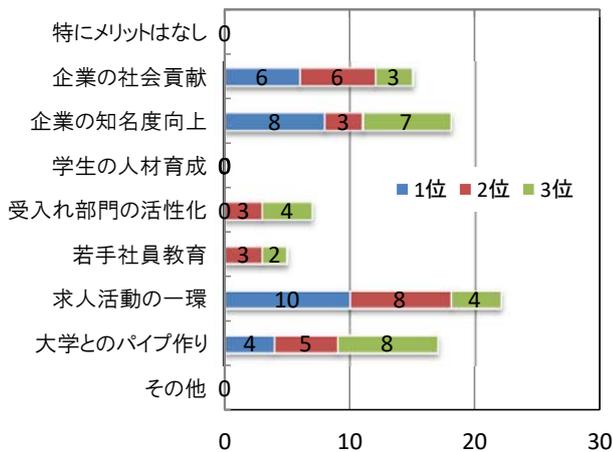
アンケート概要

アンケート期間：平成30年8月中旬～10月下旬
 対象：H30年度 インターンシップ実施企業 32社
 回収社数：28社（回収率 72%）

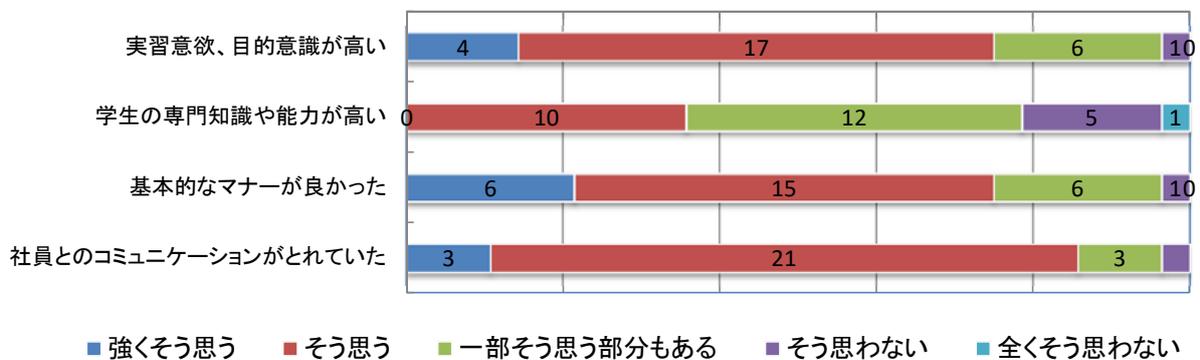
1. 当フォーラム以外でのインターンシップの受入について（複数回答可）



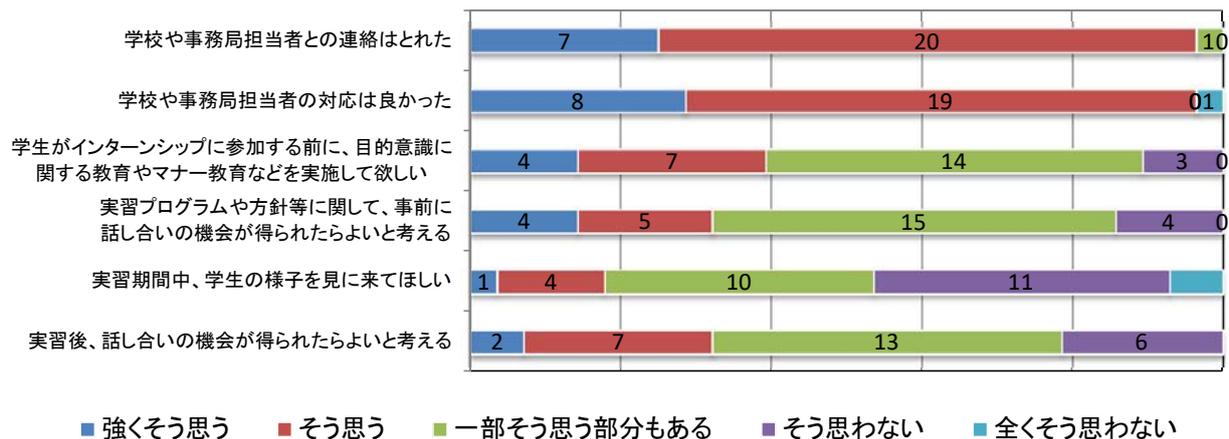
2. インターンシップを受け入れることによるメリットについて(優先順位3位まで回答)



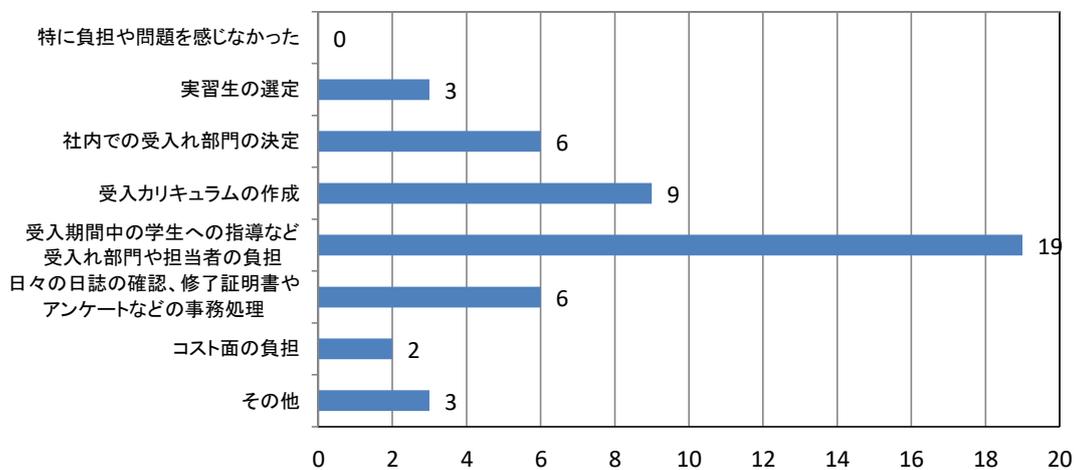
3. 受入れた学生について



4. 学校や事務局の対応について



5. 受入に関して、どのようなところが負担や問題になっていましたか

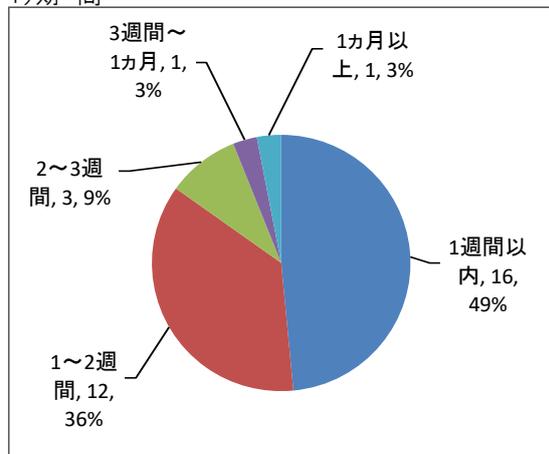


【その他】

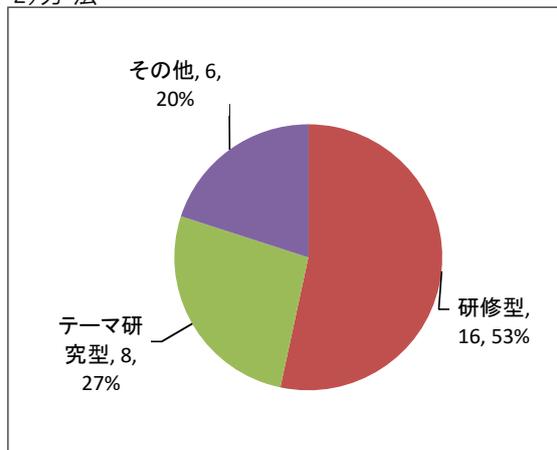
- ・現場実習における不良品発生の損害負担
- ・受入時期の生産状況によるが、出来る限りの対応を考える

6. 貴社が考える有効なインターンシップの方法について、該当するところに○をしてください

1) 期間



2) 方法



【その他】

- ・体験型と研修型のハイブリッド型

★. その他、フォーラムのインターンシップに関するご意見・ご要望・ご感想など(抜粋)社

- 弊社は、貴フォーラム主催のインターンシップ研修に参加させて頂くようになって本年度で7年になります。弊社は、プラントの設計関係業種であり、製造業ではないため、学生さんに物の製造・販売等の研修は提供できず、カリキュラムも一貫して設計知識・技術の座学、CAD実習および解析技術実習を主に行っております。当初は“ウィン・ウィン”に疑問を持った時期もありましたが、7年間継続してきて、単純に物理的なマイナス要素のみならず、学生さんを指導する弊社若手社員の心理的要素の成長を感じるようになってきました。社外に向けて企業の知名度向上も必須ですが、社内においてもインターンシップは夏季の行事として定着してきた感があります。インターンシップから採用に結び付いたケースはまだまだ少ないですが、今後とも企業努力して増えていけば何よりです。今後ともよろしく願いたします。
- 全体のスケジュールについては、バランスを取りながら進めたものの 現場パトロールなどについては意に沿わないものもあったかと思えます。初日の座学においては、会社概況などの解説に時間を割き、退屈な時間だったと推測したが、当社社員教育資料などの紹介では興味を示す部分があった。二日・三日目には、現場パトロールと称して、当社作業服を着用し実習に出かけた。特に 電力系統については50万ボルトの変電・開閉施設としては国内最高レベルの施設でもあり、感嘆の声も聞かれた。また、そのような施設を製造・メンテナンスの業務があることについては大きな興味を示し、「従事するにはどのような資格がいるのか」等 具体的な質問も多々いただいた。初日には自己紹介をして頂いたが、要領を得ず、学校でもそのような指導はされたことがないとのことであった。最終日に貴所からの訪問(藤原氏)に同席していただく全体討議の席上、[他己紹介]を実施した。まずは相手のインタビューを行い 相手を紹介するという内容だが、初めての試みにもかかわらず良くできたと感じた。専門学科のスキルはあっても人と交わることにに関しては奥手であり、コミュニケーションスキルとしては、学校としての取り組みにも課題を残すところであると感じた。
- インターンシップ終了後にどうだったかのヒアリングをしていただけたら幸いです。企業に面と向かっては言いづらいかもしれませんが、別アンケートなどで今後のインターンシップの参考になるような意見が聞ければいいなと思えます。
- インターンシップにはフォーラム様より1名の学生にご参加いただきました。参加学生は研修に対して意欲的に取り組んでおり、次年度以降も是非このような学生さんに来ていただきたいと存じます。学生受入れの流れについて、参加学生の連絡が開催1週間前でしたが、必要書類の提出等をスムーズに行っていただきましたので問題なく準備を進めることができました。しかし、応募のタイミングによっては対応が難しい場合もございますのでもう少し余裕があると助かります。学生のインターンシップへの参加意欲が高まるなか、学生の期待に応えることのできる研修を考えていく所存ですので、今後ともどうぞよろしく願いたします。

- ・インターンシップを受けられる前に、生徒さんから連絡度々ありました。不安な部分があれば、直接お会いして説明した方が良いと思います。(インターンシップ前に、説明会など行う方法も、あると思いますが。)
- Q6の回答欄についての変更要望(昨年に引き続き) 「1日」「2, 3日」「4, 5日」「～2週間」「～3週間」「～1ヶ月」「1カ月を超える」のように、例えば2週間でどちらをマークすると 良いかを迷わない回答欄にして頂きたい。弊社は、インターンシップ前に面談をさせて頂いていますが、できましたらエントリーシートを受信した時から学生へ直接連絡できるよう改善していただけると、連絡がスムーズに出来るのではないかと、特に今年感じました。
- 他社のインターンシップ受入れ状況を公開(匿名にて)してもらおうと自社のあり方の検討ができるのでお願いしたい。※期間、受入れ人数、学校・学部別受入れ業種、業種ごとの研修内容など以上、よろしくお願い致します。
- 今回は弊社の都合により、ご希望の日程から変更させていただくなど、大変お手数をお掛けし申し訳ありませんでした。当然のことながら主となる業務を中心に行っていく中で、どうにかやりくりしていきながら都合をつけていかなければなりませんし、また今後もお客様都合などで予定が急変することも多々ありますので、その点についてはご容赦いただければと存じます。今後もインターンシップの受入を継続させていただければと考えておりますが、やはり弊社としても新入社員の受入を期待しているところがあります。そのためには弊社の知名度を上げ、魅力的に見える企業にならなければなりません、会社の頑張りだけでは難しいかと思えます。インターンシップ受け入れ前に企業からのプレゼンなども有効かとは思いますが、実際にそれをするのもかなり負担になりますし、また就活生に向けた企業説明会との違いも考えなければならず、何かアピールできる良い方法があればと考えております。以上、よろしくお願い申し上げます。
- 弊社では特に留学生のインターンシップが多いので、日本語の意味が解らず会社の概要を理解出来ず、初日に終わってしまった初めてのケースが発生してしまったのは非常に残念です。学校側はただ送り出すだけでなく、会社についての補足説明などを実行する為にも学校側の会社に対する知識不足を強く感じる。面談会では短時間での会社説明となる為、事前に会社訪問などの機会が有っても良いのではないかとも思う。
- 1名は採用してもいいかと思いましたが、北九州の学生のレベルは非常に低く、弊社は九州大学の学生のインターンが10名近くテレワークで働いてもらっており、レベルの差に歴然としました。具体的には、最低限のpcスキルです。word, ppt, excelだけでなく、キーボードのタイプや操作もできず、こちらが研修費をもらいたいと感じました。実務的な話をすると、ボール盤を使える！というものの、実際は全く使い物にならず、大学は何を教えているのかと・・・大学担当者はお役所仕事で、こちらの企画にも一切顔を出さず、危機意識を持ったほうがいいと思えました。売り手市場で学生も危機意識がなく、弊社は外国人のインターンシップも受け入れており、驚きと、早急な手を打つべきだと思います。例えば、事前にpcセミナーを行う、以前のインターン生参加者を登壇させる座談会を企画するなど、参加企業同士の交流会するなど・・・
- 理想はテーマ研究型であると思いますが、準備やコストといった障害があるため、現時点では研修型を活用しています。
- 弊社を知っていただく良い機会と考えています。学生さんが熱心であると講師も熱が入ります。実習内容等が学生さんに合わない場合は、学生さんからの申し出または受け入れ側の判断でインターンシップを中断できるとよいと思います。
- 当社のような中小企業が学生のインターンシップを受け入れることができるのは人材育成フォーラム様のご尽力の賜物だと考えております。有難うございます。今後も活動を継続いただきますようお願い申し上げます。当社の採用環境は非常に厳しく学生にまずは当社のことを知ってもらうことが何よりも大切なことだと考えておりますので、インターンシップ環境の構築など当社にできることは限られてはいますが、継続して受入させていただければと考えておりますので、今後とも宜しく願い申し上げます。