

企業（ヒアリング）調査結果

平成 21 年 3 月 5 日

調査の概要

調査の目的

インターンシップを実施した企業が、インターンシップをどう感じたのか満足度や問題点などを把握するとともに、平成 20 年度の募集状況、充足度、求人における情報発信方法などを調査し、今後の若者と中小企業のネットワークの構築に役立てるべく、取りまとめを行った。

調査方法

- ◆調査対象 北勢、鈴亀、津、松阪、伊賀、伊勢志摩、東紀州の各協議会に属するインターンシップ受入企業
- ◆調査方法 コーディネータ補助者が企業を訪問して、ヒアリングによる調査を実施。
一部は、調査票を配布、ファクシミリによる回収。
- ◆調査時期 平成 20 年 10 月～21 年 2 月
- ◆調査数 209 件

<調査数内訳>

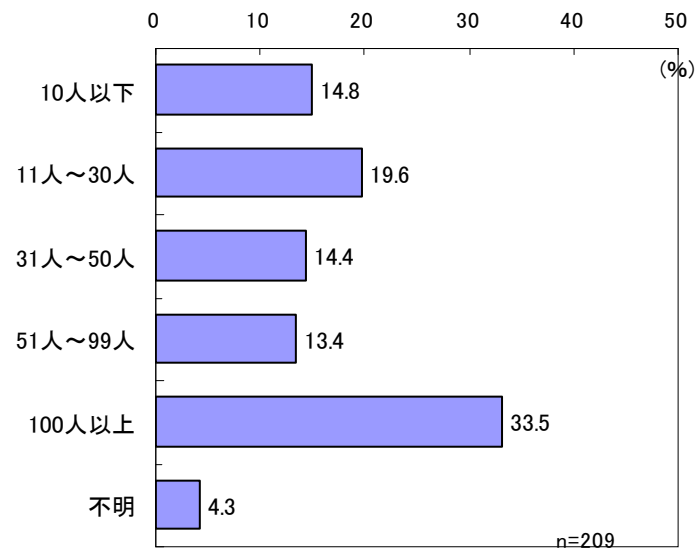
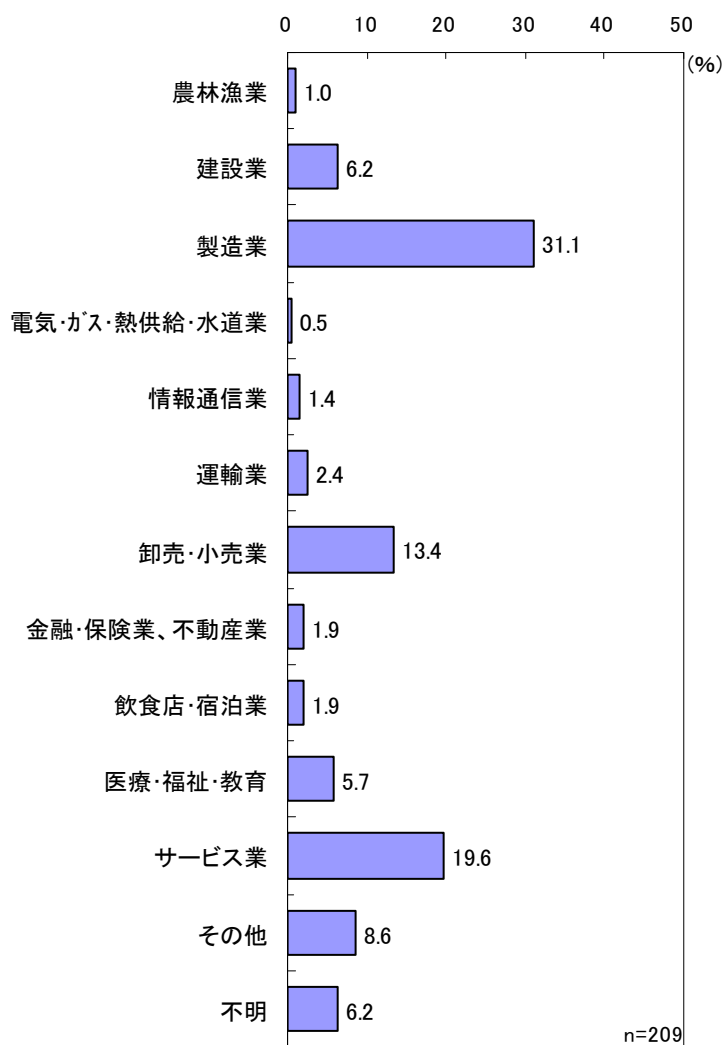
協議会ごとの調査数内訳

協議会名	回答企業数
北勢	90
鈴亀	12
津	29
松阪	13
伊賀	41
伊勢志摩	13
東紀州	11

回答企業属性

◆業種

◆従業員数



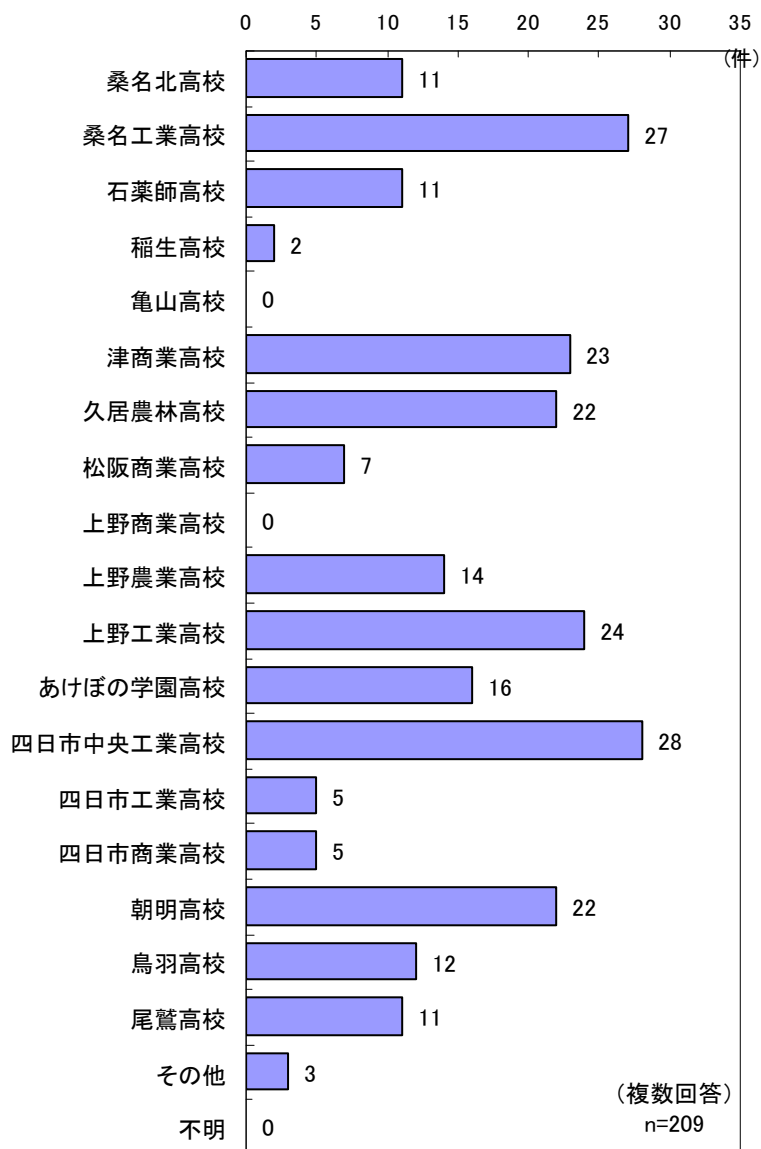
調査の結果

1 インターンシップ受入概要

(1) 受入高校

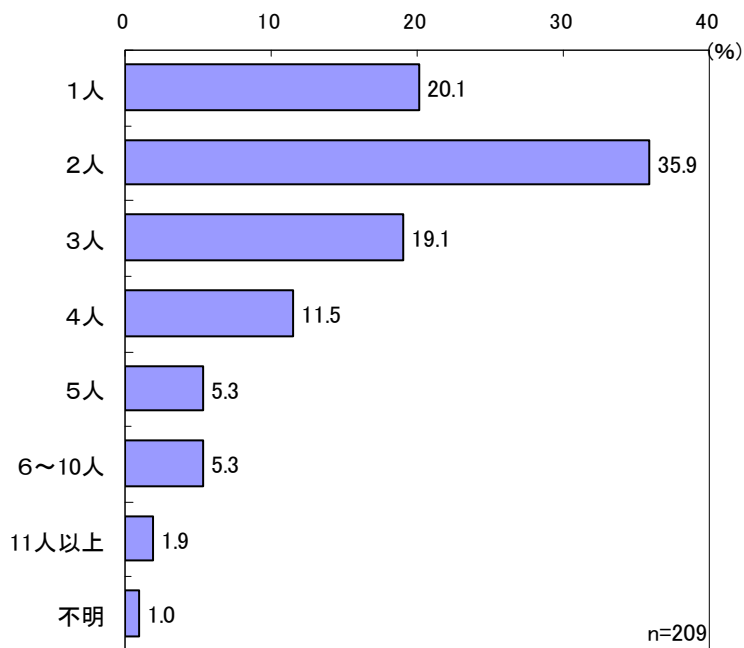
調査対象企業のインターンシップ受入高校は以下の通りで、本年度からは、四日市、伊勢、鳥羽、尾鷲、熊野の商工会議所が参加したことで、四日市市、伊勢志摩地域、東紀州地域の高校が新たに加わった。

なお、1企業で、複数の学校からインターンシップを受け入れている企業もあり、回答数は209を超えている。



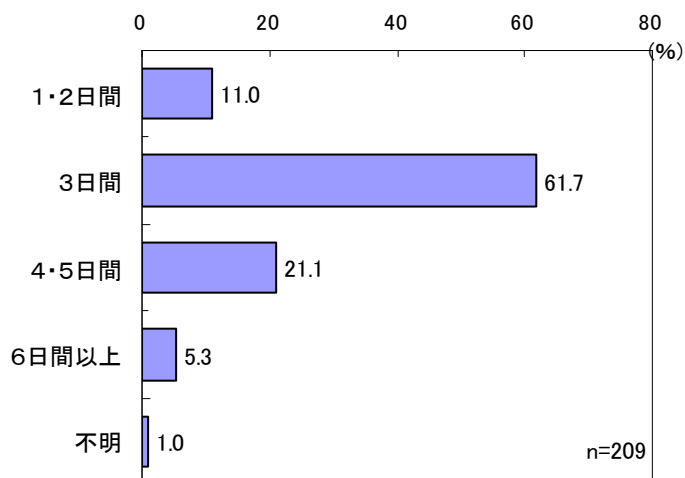
(2) 受入人数

インターンシップの受入人数は、「2人」とする企業の割合が35.9%と最も高く、次いで「1人(20.1%)」、「3人(19.1%)」となっている。



(3) 受入期間

インターンシップの受入期間は、「3日間」とする企業の割合が61.7%と最も高く、次いで「4・5日間(21.1%)」、「1・2日間(11.0%)」となっている。



(4) 実施内容

実施内容は、「お客様第一主義、勤務規律、身だしなみ等についての講義、売り場実習（接客販売、包装と進物体裁について）」「業務内容の説明、実際の業務の体験」など、講義と実習を組み込んだ内容や「いろんな部署を経験させて、どんな仕事をしているのかを理解させる」という回答もあり、受入企業側の工夫がみられる。

具体的なインターンシップ実施内容としては、「商品の陳列・販売・接客」、「乳児・幼児の保育体験」、「フロント業務（案内・接客）、調理補助」、「工作機械、周辺装置の組立作業」、「砂型 casting 及び金型加工」などがあった。

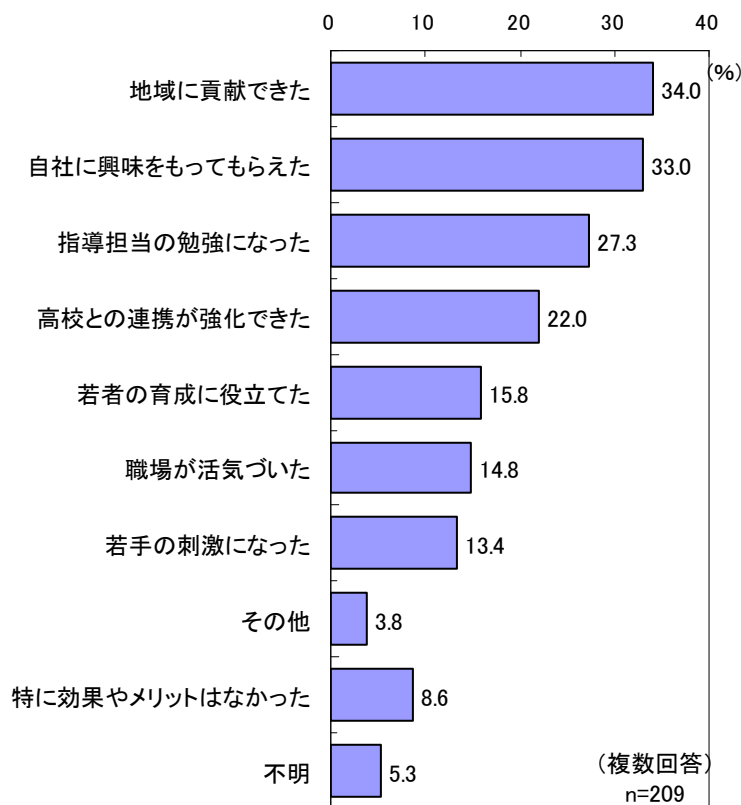
全体的に実習を通して、業務内容や社会人としての基本的なマナーや働くことの大切さを学んでもらう場としている企業の回答が多く見られた。

2 インターンシップ受入れの効果

インターンシップを受け入れた効果として、「地域に貢献できた」とする企業の割合が 34.0%と最も高くなっている。次いで、「自社に興味をもってもらえた (33.0%)」、「指導担当の勉強になった (27.3%)」、「高校との連携が強化できた (22.0%)」などが挙げられる。

その他の記述においては、「自社を知ってもらった事につながった」、「保育という仕事に興味・関心を持ってもらえた」、「育児、子育てを身近に体験する中で、将来への希望を持って頂けたかと思っている」などとなっている。

18年度～20年度の調査を比較すると1位はいずれも「地域に貢献できた」となっている。「高校との連携が強化できた」との回答割合は、19年度、20年度ともに20%を超えており、ネットワーク作りに一定の効果があったものと考えられる。

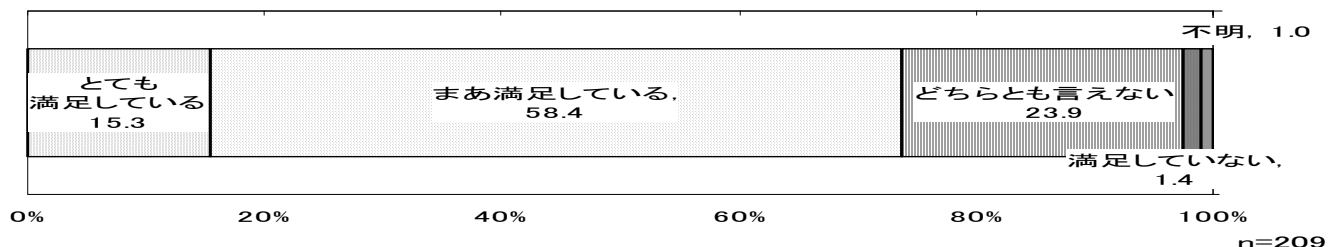


3 インターンシップ受入れの満足度

「とても満足している (15.3%)」と「まあ満足している (58.4%)」を合わせると、「満足」とする企業は73.7%となっている。19年度、20年度ともに「満足している」の割合は7割を超えている。

一方、「満足していない」は1.4%、「どちらとも言えない」が23.9%であった。

また、理由や感想の記述として、「社会に出て行こうとする生徒達の意欲を伸ばす事に少しでも役立ったと思います」、「弊社や業界を知ってもらいたい機会」などといったものがあった。



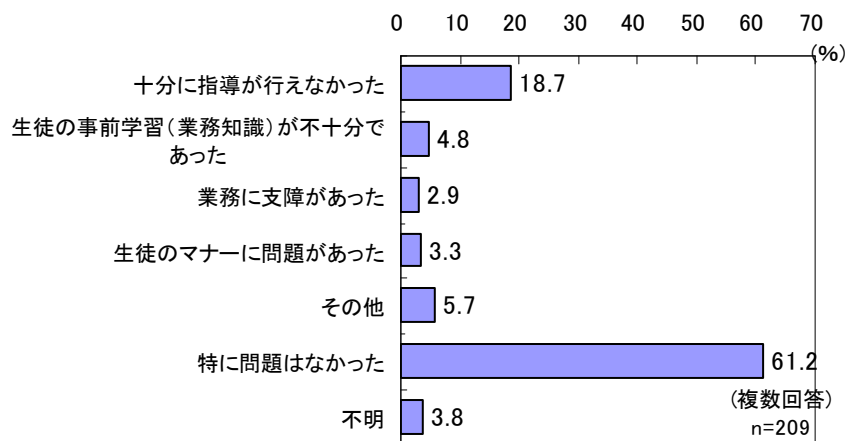
4 インターンシップ受入れの問題点

「特に問題はなかった」が61.2%と最も多くなっている。

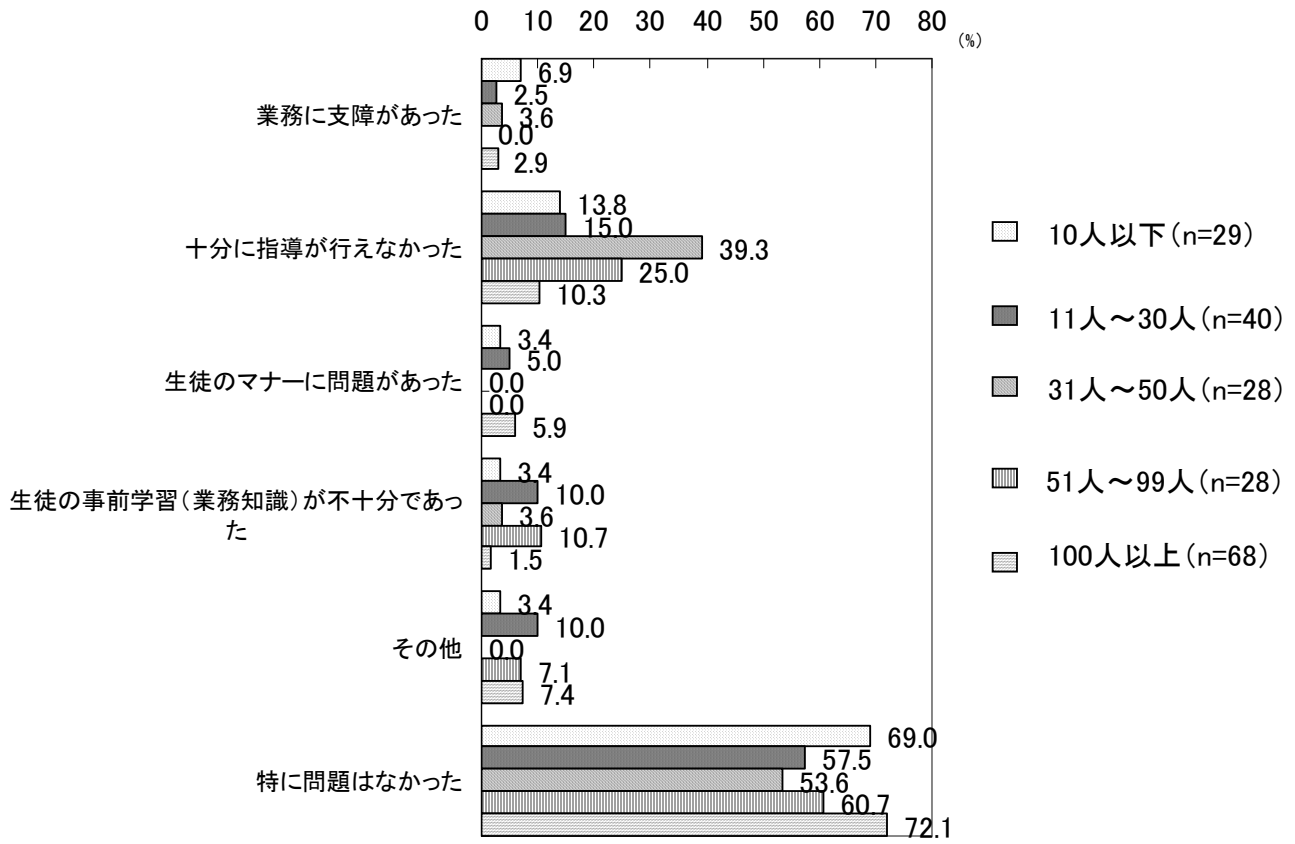
一方、問題点としては、「十分に指導が行えなかった (18.7%)」、「生徒の事前学習 (業務知識) が不十分であった (4.8%)」、「業務に支障があった (2.9%)」などとなっている。

19年度、20年度ともに「特に問題がなかった」が6割を超えているが、「十分指導が行えなかった」も2割弱を占めている。昨年度と比較すると、「生徒の事前学習 (業務知識) が不十分であった」の割合が、昨年は9.8%で、今年度の割合は4.8%と低くなっている。

その他の記述について、「声が小さく覇気がなく、気力が感じられない。指導を行っても反応がない。」といった回答や、「指導担当のスケジュール調整が難しい」「時期的に年末繁忙中だったので十分な指導ができなかった」、「業務に支障まではないにしても、それなりのエネルギーは必要とする」との回答もあった。



【従業員規模別受入れの問題点】



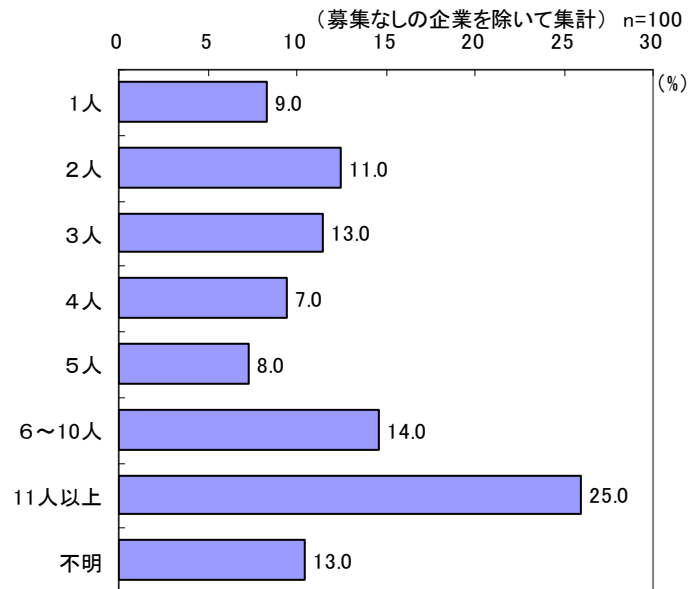
5 20年度の募集・採用充足状況

(1) 募集職種・募集人数

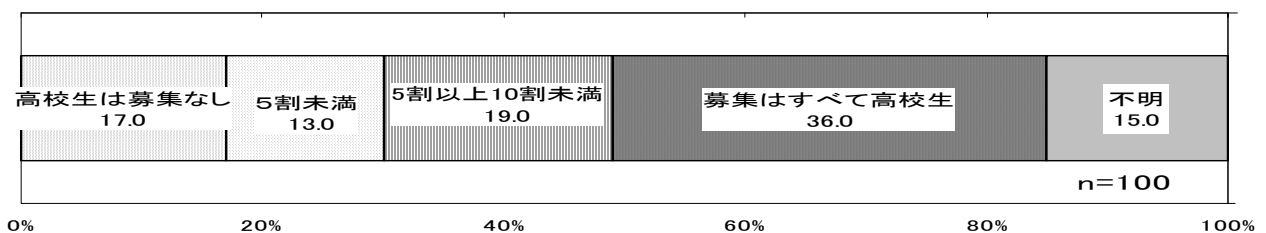
20年度に募集を行った企業は、回答企業209社のうち100社で、47.8%となっている。

募集している企業のうち、募集人数は「11人以上」との回答割合が25.5%と最も高くなっている。次いで「6～10人（14.3%）」、「2人（11.2%）」となっている。

また、募集人数に占める高校生の割合は、「募集はすべて高校生」が36.0%を占め、次いで「5割以上10割未満（19.0%）」となっており、5割以上の企業が高校生を中心に募集している。



【参考】 募集人数に占める高校生の割合

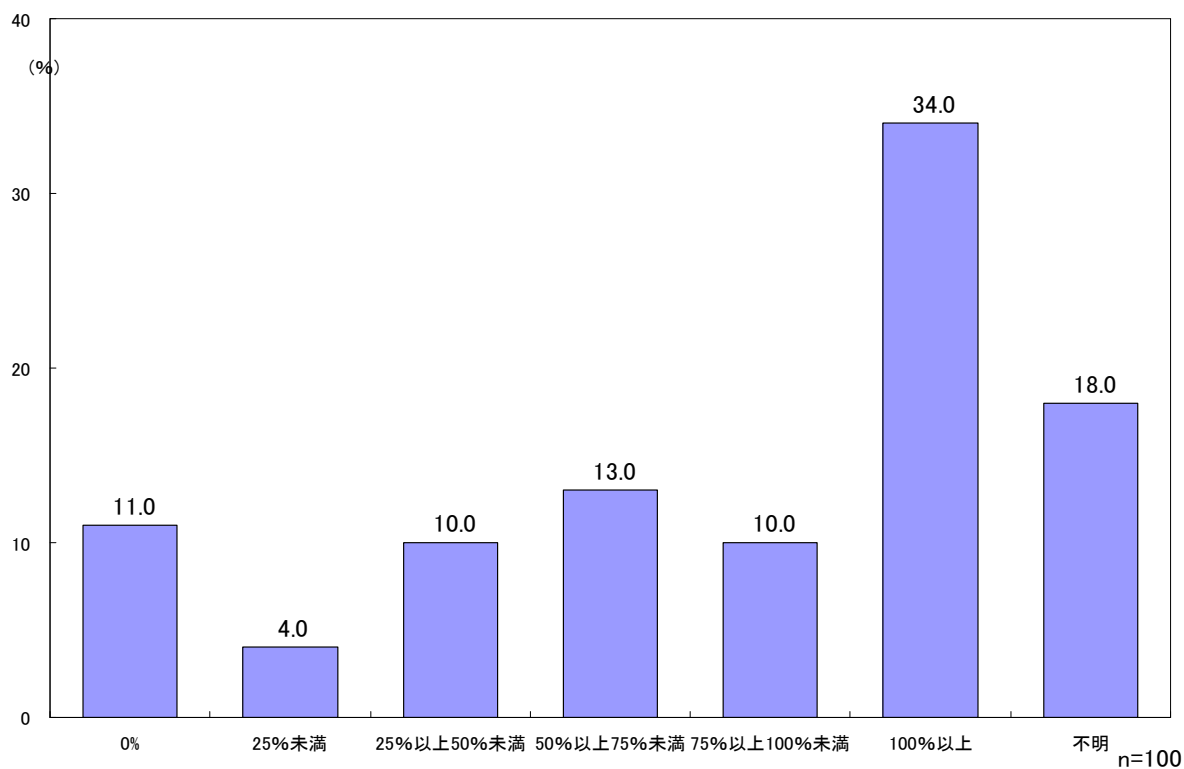


(2)採用充足状況

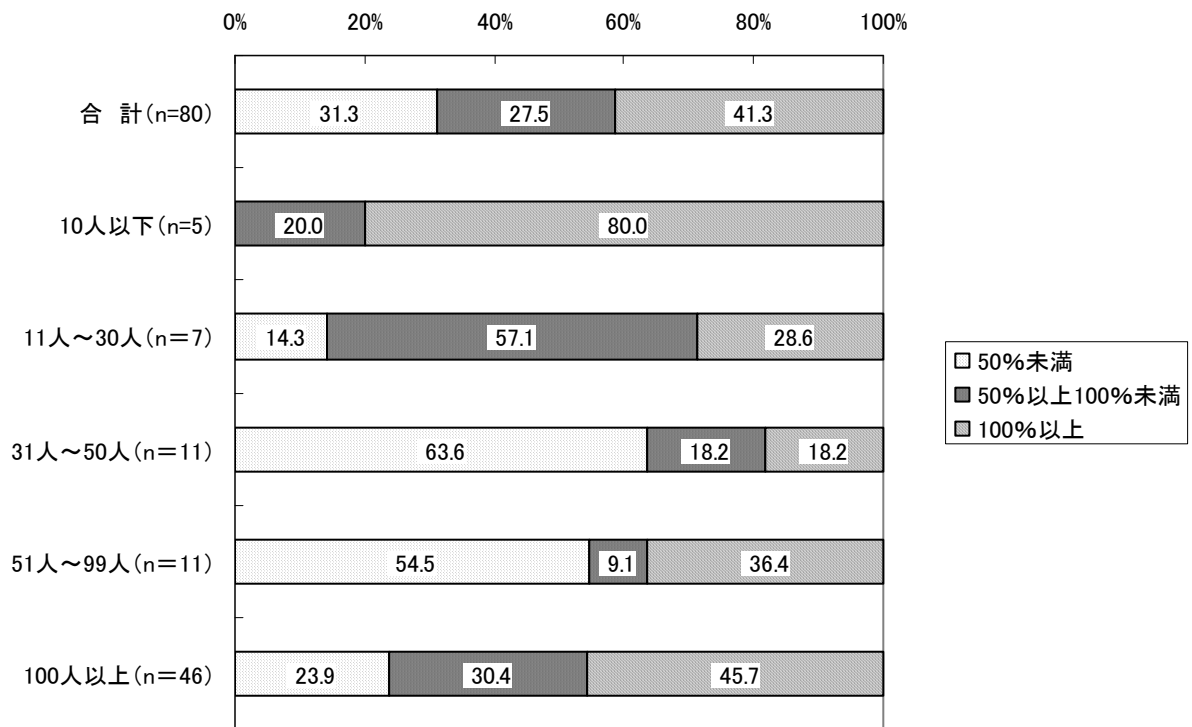
募集人員に対する充足率は、「100%以上」とする割合が34.0%、次いで、「50%以上75%未満」が13.0%、「75%以上100%未満」が10.0%、となっている。

一方、「0%」が11.0%、「25%未満」が4.0%、「25%以上50%未満」が10.0%となっており、50%未満とする割合が1/4を占め、採用に苦労している企業が少なくない。

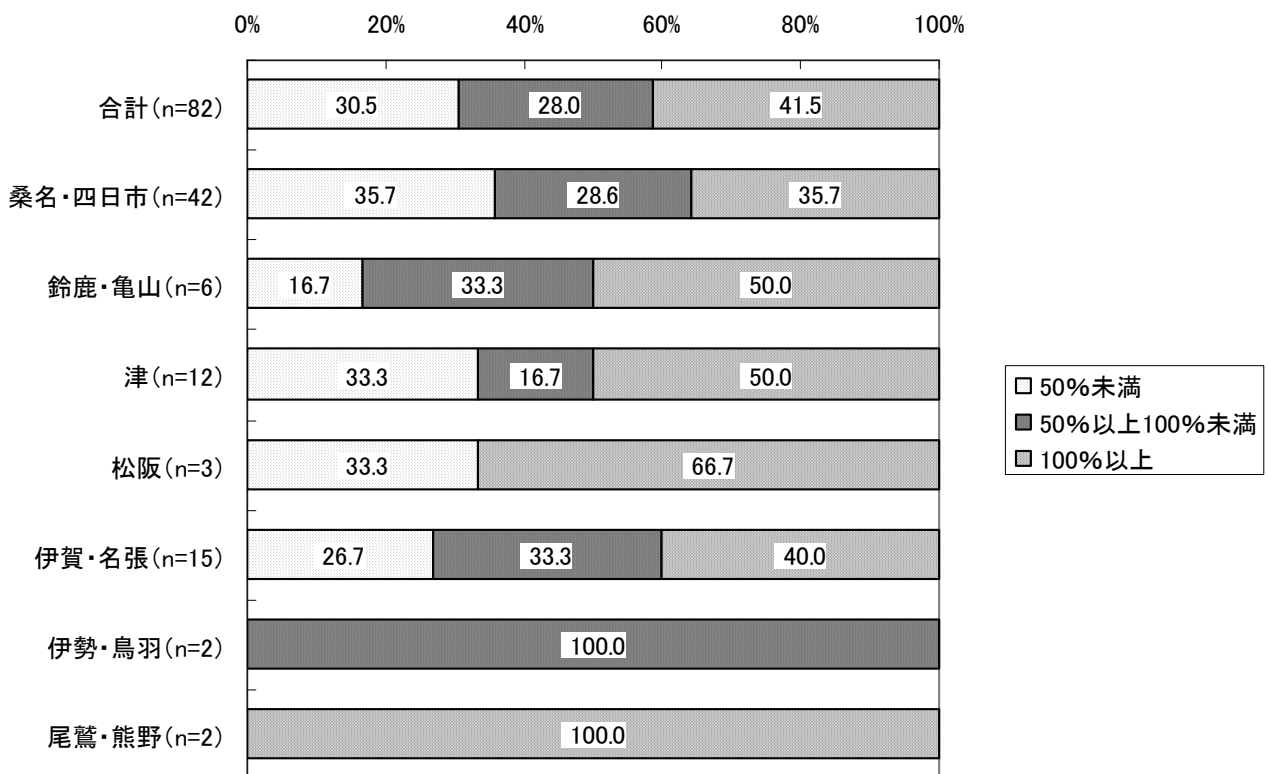
従業員規模別に見ると、31人～50人規模の企業で充足率50%未満の企業の割合が高くなっている。地域別に見ると、伊勢志摩、東紀州地域で充足率50%以上100%未満と100%以上の企業の割合が高く、北勢、津、松阪地域では50%未満の企業の割合が高くなっている。



【企業規模別充足状況（不明を除く3区分）】



【地域別充足状況（不明を除く3区分）】



6 求人活動における情報発信について

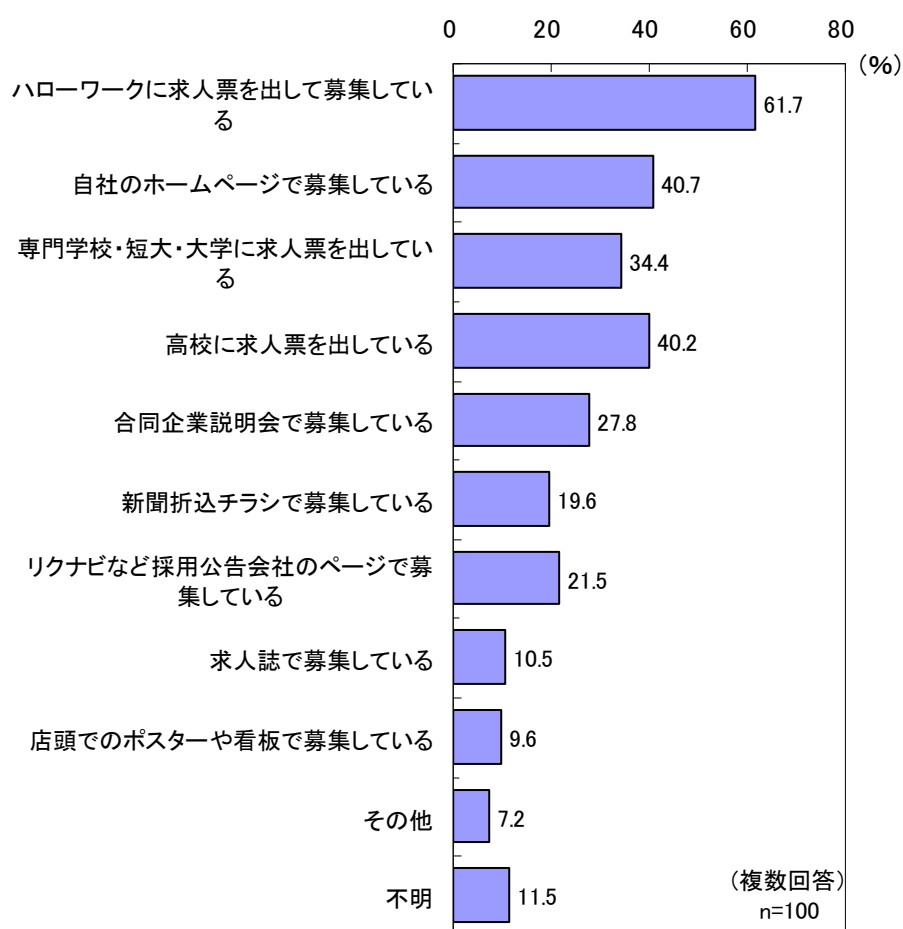
(1) 求人方法

求人を出している企業 100 社のうち、求人方法は、「ハローワークに求人票を出している」割合が 61.7%と最も高くなっている。次いで「自社のホームページで募集している (40.7%)」、「高校に求人票を出している (40.2%)」、「専門学校・短大・大学に求人票を出している (34.4%)」等となっている。

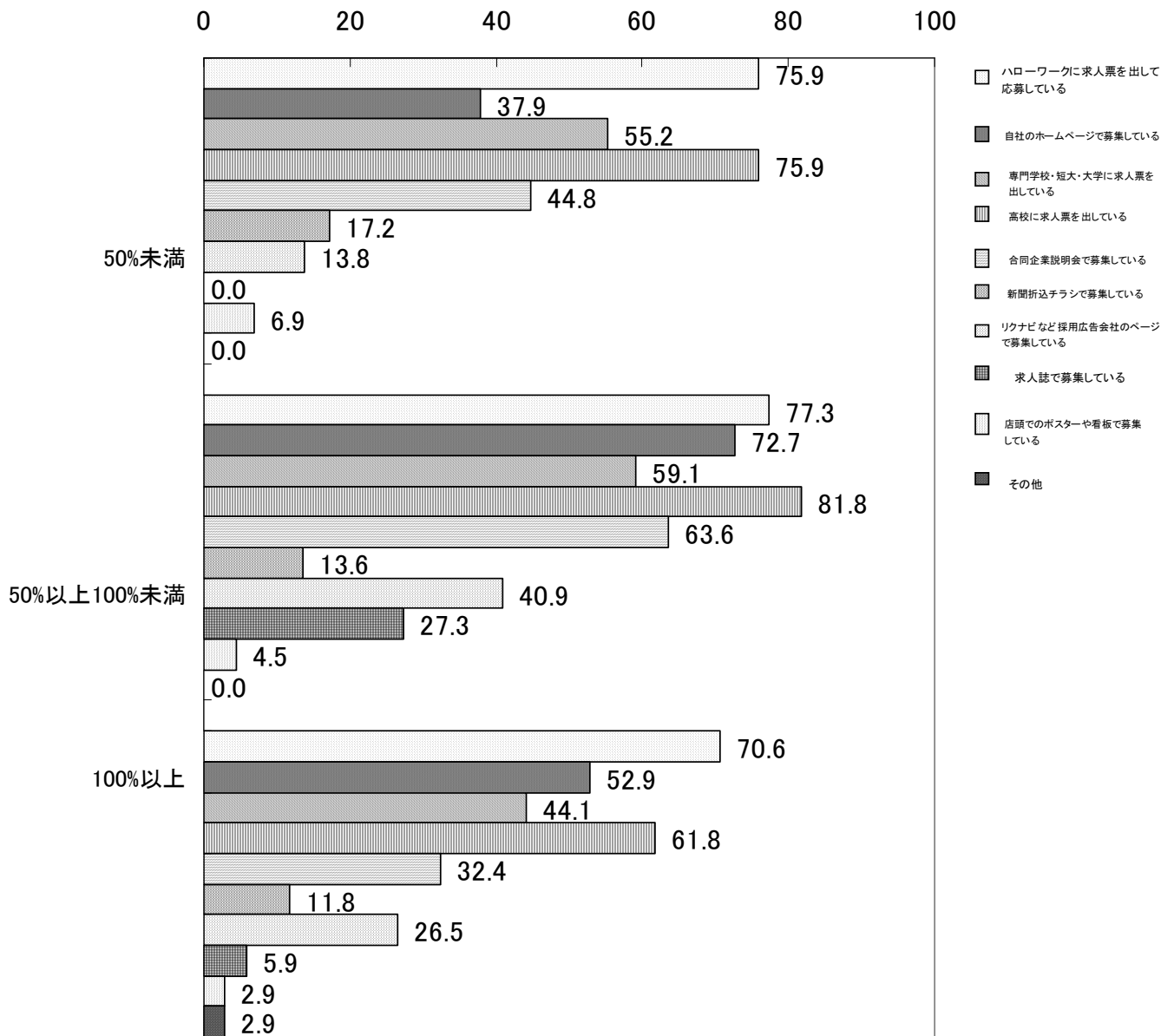
その他の内訳は、「知人の紹介」や「広報誌で発信」、「従業員の紹介」などであった。

求人方法の内訳は昨年と大きく異ならないが、「新聞折込チラシで募集している」の回答割合は、昨年度と比較すると、27.5%から 19.6%となっており、低下がやや目立つ。

20 年度の求人方法を充足度別に見ると、50%未満の企業では、「ハローワークに求人を出して募集している」と「高校に求人票を出している」が中心となっており、50%以上 100%未満の企業と 100%以上の企業では、それに加えて、「自社のホームページで募集している」の割合が比較的高くなっている。



【充足度別求人方法】

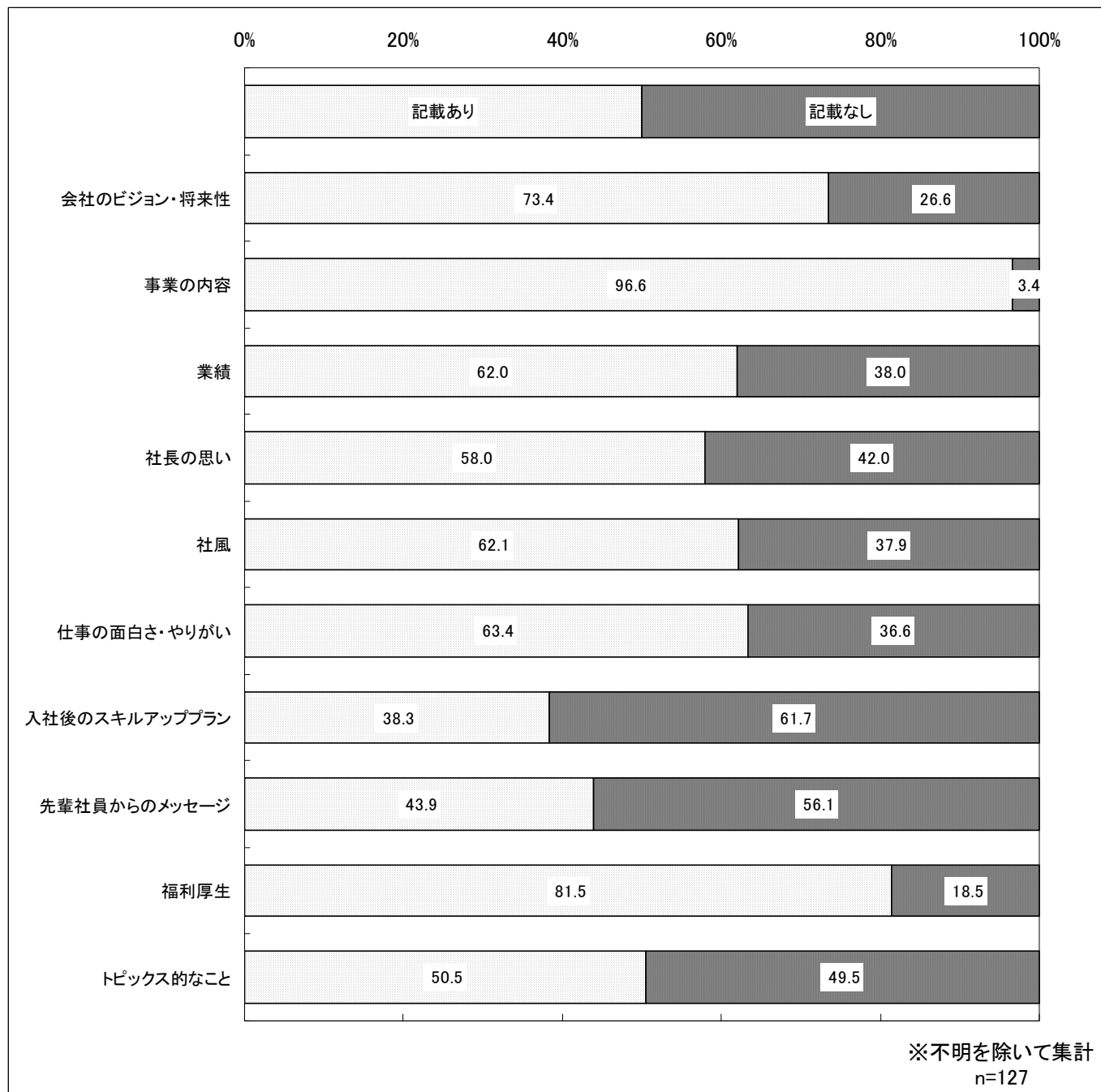


(2) 会社案内やホームページ、求人票で、アピールしている点

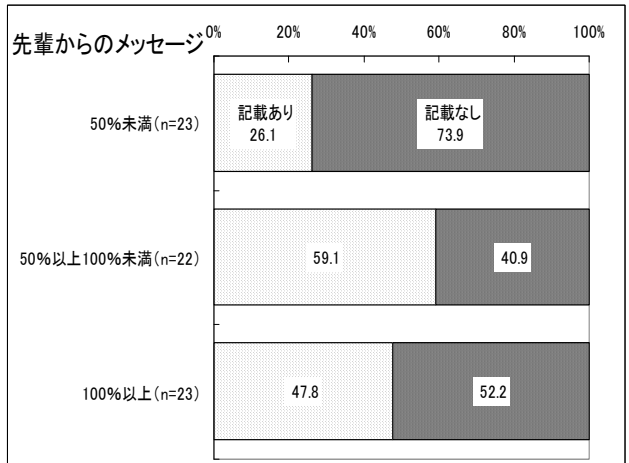
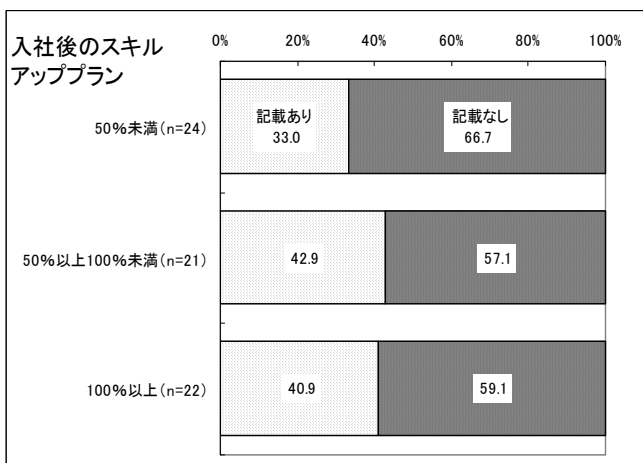
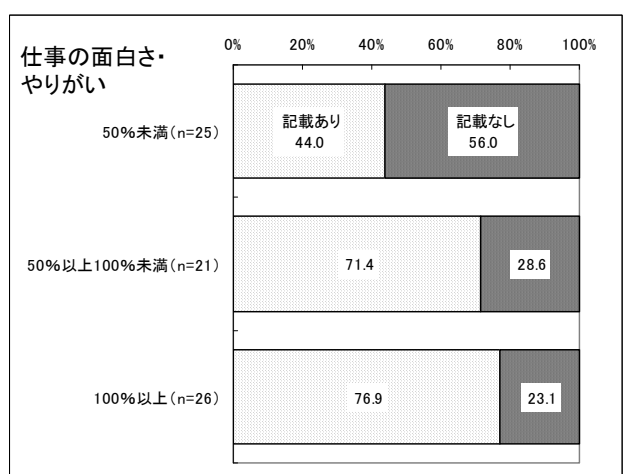
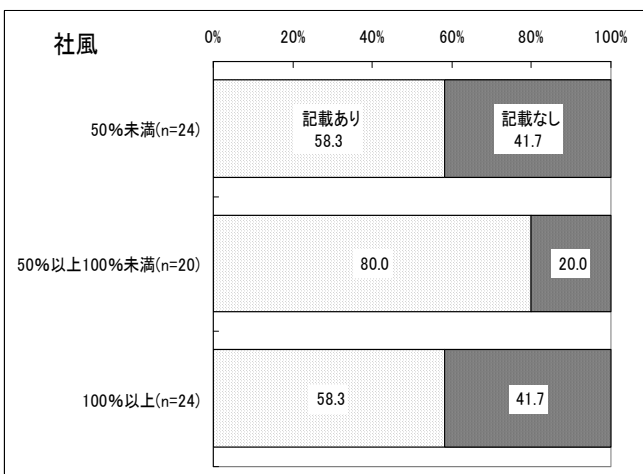
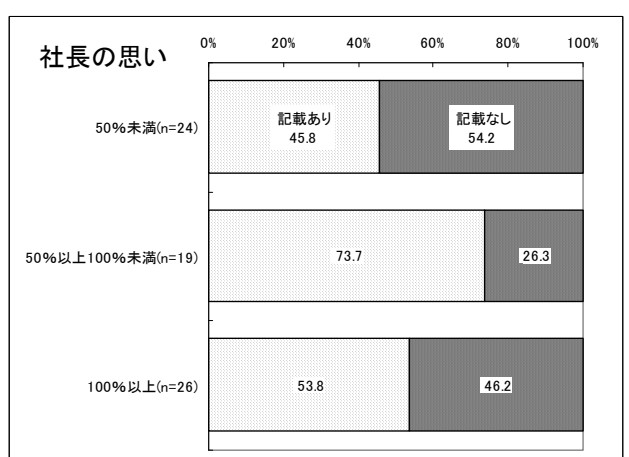
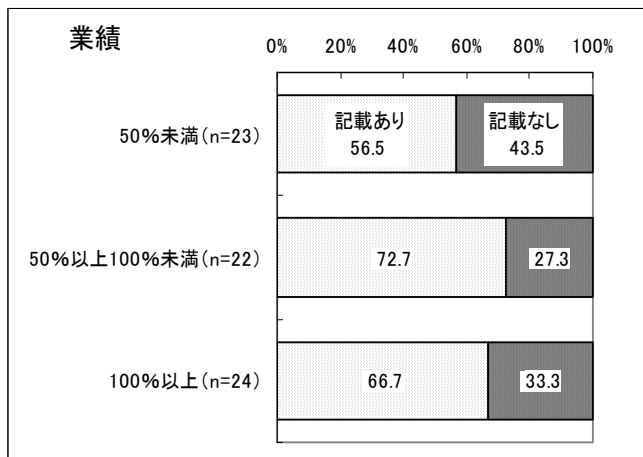
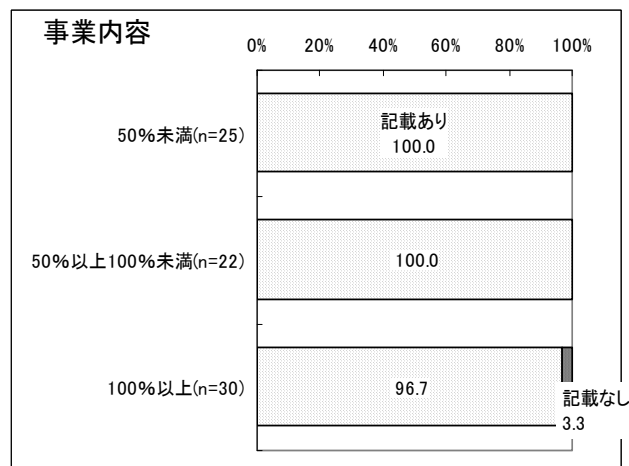
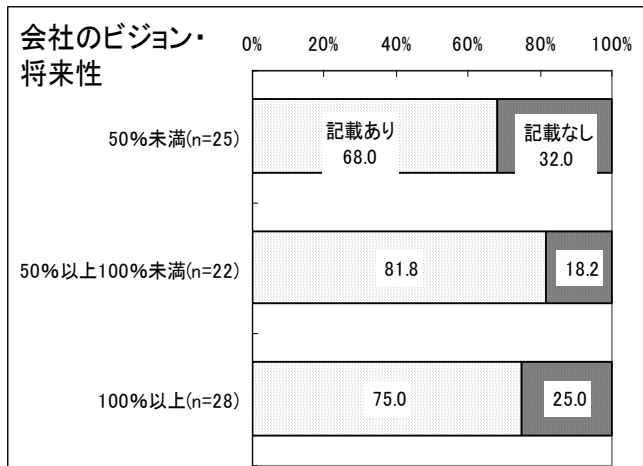
会社案内やホームページ、求人票などに記載しアピールしている点として、基本となる「事業の内容」の回答割合は 96.6%とほぼ全ての企業で記載がある。次いで、「福利厚生 (81.5%)」、「会社のビジョン・将来性 (73.4%)」などの回答割合が高くなっている。昨年度と比較すると、今年度は、「福利厚生」(60.3%→81.5%)と「先輩社員からのメッセージ」(22.1%→43.9%) の回答割合が特に上昇している。

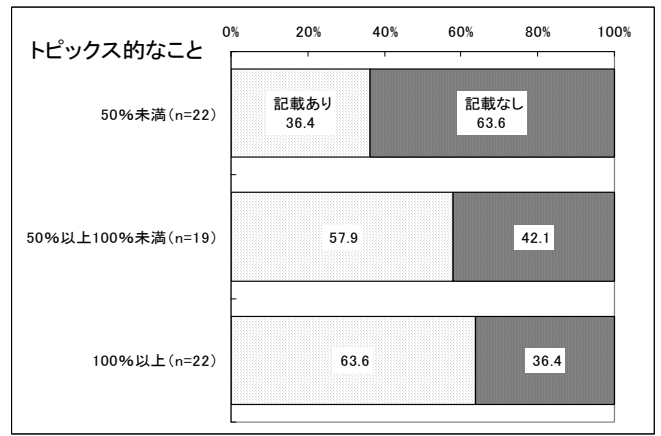
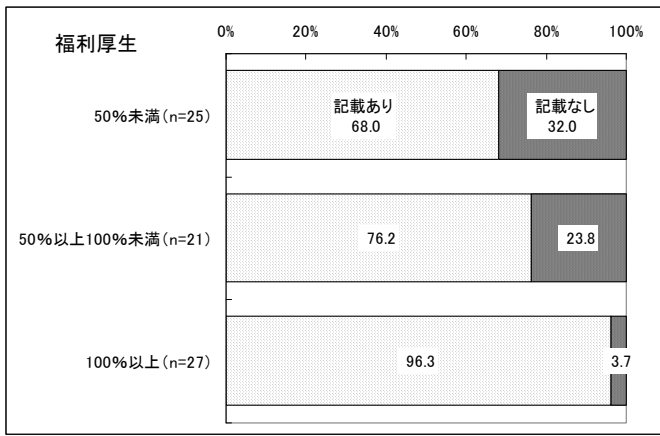
その他の記述として、「会社の歴史、モットー等」、「地元密着」などがある。

20年度の充足率別に見ると、50%未満の企業では、記載ありの割合が全般に低くなっている。



【採用充足度別記載割合】





7 インターンシップ事業、本事業への意見

【インターンシップや本事業について（肯定意見）】

- ・インターンシップを通じて地域に貢献できたらと思います。また地域に貢献する若者育成の一助となればうれしいです。
- ・官・学・産が一体となった連携は大変よいと思う
- ・大学生・高校生のインターンシップは今後も継続予定です。第18回三重県立高等学校産業教育フェアにおける「三重の企業紹介ひろば」に参加させていただきます。非常に良い企画だと思われま
- ・大学生・専門学校生のインターンシップがあれば受け入れたい。
- ・事務職員以外は法的根拠から資格年齢等が21歳以上ということから、高校生の求人はないが、多くのお客様に接していただきお客様への対応方法が身に付き、他企業へ就職されてもインターンシップを通じ精神面やマナー等が少しでも身につくためすぐに実戦対応ができると思われる。
- ・中小企業に人が集まらない現状を考えると、良い事だと思う
- ・以前に職場体験された高校生の方が、専門学校を経て来年度採用が決定しました
- ・このような事業はずっと行ってください。
- ・毎年数名受け入れています。その中に保育士を志している学生さんもいてくれます。そんな魅力ある職場を心がけていきます。そのため情報公開に努めていきたいと思
- ・職場定着等の向上のためにも、今後もインターンシップを取り入れていきたい
- ・これから就業する若者に、社会人としての心構え、マナーを知っていただくためにインターンシップ事業は有効であると思う
- ・受ける側、実施する側両方にとっても有意義な取り組みだと思います。近年の大変殺伐とした状況の中、人としての関わり、愛情を注げるものは赤ちゃんや子どもたちに接していただけることだと思っています。かわいいと思える心が、自分を大切に、命を大切にするにつながりま
- ・11月に必ず受け入れる事は難しいところもあるが、スケジュールの調整ができれば続けて受け入れたい
- ・要望があれば受け入れていきたいと思
- ・若者が職場体験をして、少しでも進路の選択に役立てば幸いです
- ・インターンシップは本年も受入の方向で検討いたします
- ・若年層の早期離職が問題となっている現実
- ・学生が事前研究や調査することなくイメージやなんとなくで就職先を決めてしまっていることから生じる現実とのギャップからであると思
- ・企業は積極的に体験の場を与え、理解させることが必要と考えま
- ・就職予定の高校生にはインターンシップはとて
- ・よい体験と思
- ・職場を体験する事はよいことと思
- ・自分の将来のためになる。長く仕事をする事の多い人（特に男性）は他所へ出て色々なことを経験するほうが良い。一生尾鷲しか知らないということは人生にとってマイナス要因と思
- ・学校や親が大切な子供たちを守り、しっかりした企業への将来を見据えた就職はとて
- ・よいことだと思
- ・けれど、子ども達の意見をしっかりと吸い上げて、本当にやりたいことをやらせてあげたいと思
- ・福利厚生や社会保障が十分に用意できないから就職を見合わせるような事はさせたくないと思

【インターンシップや本事業への要望】

- ・高校だけでなく、大学生、専門学校生でも行って
- ・みてはどうか
- ・社会人とは何か話し合う機会があればよいのでは
- ・他の高校も受け入れ可能ですが、8月か2月か店の暇な期間にはならないでしょうか？
- ・「インターンシップ」と「産業現場実習」時と場合によって使い分けされているかのように思われま
- ・す。本来やっていることは同じであれば、統一してほ

- ・学校側と会社とのなれ合いにならないようにしていただきたい。
- ・インターンシップを体験した生徒の思いや考え方を知りたいと思います。
- ・学校サイドで本年1人の研修生、1人受け入れはとても気を遣います(去年は2人)。できる限り2名以上がお互いベストと考えます。
- ・インターンシップ参加生徒との意見交換の場設置
- ・学生へ事前にインターンシップの目的、働くこと等を教育しておいてほしいです
- ・インターンシップを通して、将来自社で就職していただける高校生が出てくれば嬉しいのですが…
- ・今後もインターンシップを通じて地域貢献していきたいと考えていますが、受入時期が重ならないう配慮いただきたいです
- ・高校のアンケートは実習終了後学校に提出しました。数ヶ月たったの今回のアンケート…しっかりと記憶にある時期のアンケートをお願いします。
- ・ある程度、自分なりにどんな職業に就きたいか、そこでの様子を知りたい等、前向きな意欲のある生徒に絞った形で実施してほしい。決められたカリキュラムにしたがって皆が行くからでは実施しても無意味と思う。受け入れ側もそれなりの経費が発生しているし、思いもあることを理解願いたい。
- ・短期間を希望、空いてる時間で。
- ・日数を5日間くらいに
- ・生徒本人の希望や興味を持っている職種・業界をインターンシップ受入先として選択してあげれば、もっと有意義な研修となると思います
- ・一般社会教育の一環としてカリキュラムされていると考えられるが、インターンシップ受入企業としては、就職につながる内容でのインターンシップ体制づくりにさらなる努力を要望する
- ・実習内容を検討する上で、高校で生徒たちが学んでいる具体的な内容を知りたい。又、生徒の知りたいことが事前にわかれば、実習内容に反映させる事も可能
- ・当社の形態からして、1週間くらい経験してもらおうと少しは鉄加工はこんなもんだと理解してもらえないかと思いました
- ・中学生(北中、桔中)の職場体験も含め、子どもたちに働くことの何かを感じ取ってもらえればと思い、平成13年から受入しています。今回のアンケートや趣旨の内容が理解しづらく思います
- ・時間調整が難しい、日数が1週間くらいあるといい

【インターンシップや本事業の課題】

- ・専門職なので、インターンシップで体験してもらえる事が少なく、仕事内容についても見てるだけになるので、興味を持ってもらえるかどうかわからない
- ・インターンシップをするよりは、バイトをした方が社会勉強になるのではないかと思います。中学生の職場体験と高校生のインターンシップとレベルがそんなに変わらないと思う
- ・身近に働く人を見て育ってない時代で、自分はどのような仕事をしたいのか判断できないので、こういったことにお金をかけることになってきたのでしょうか。予算がついたのは今年からですか？ 必要ないようにも思うが。必要な経費のみでよいのでは。
- ・インターンシップ事業の中で、弊社の事業内容に学生が興味があるように思えない。学科に関わらず、それぞれの興味のある職種の会社へ行かせたらいかがですか？
- ・受け入れについて協力したいのですが、仕事内容が接客(レストランの補助、皿洗い等)になり、あとは設備や整備の説明、見学になるため、工業系の高校のニーズに合わない感じもしている
- ・インターンシップ受け入れ前に、学校・生徒・企業の3者による事前マッチング作業が必要である
- ・どこまで指導してよいかわからない

【若者について】

- ・マッチング(希望)に外れた生徒だとモチベーションが低い
- ・高校生のモラルの向上
- ・現在、指示しなければ働きのとれない若い人が増えているように思いますので、教育段階での意欲を持た

せる方向付けが大切かと思えます

【求人について】

- ・少子化で有能な可能性の高い若者が少ないうえ「愛知、愛知へと草木がなびく」式で地元に残る若者が激減、魅力ある抜本的対策（若者を中心とした）が必要と考える
- ・現在では仕事が少なくなり求人ではなく削減状態。希望はかなりなく、暗く、闇夜を通り抜ければ幸いかと思う現状

（基本的に原文のまま記載しておりますが、誤字脱字の修正、文意が不明な部分の削除等をおこなっています。）