

平成25年度
企業が求める人材像調査
インターンシップ・PBL調査
報告書

平成26年3月10日

大阪・兵庫・和歌山グループ

和歌山大学・大阪府立大学・兵庫県立大学・追手門学院大学・大阪音楽大学・大阪工業大学・大阪成蹊大学・関西外国語大学・
摂南大学・帝塚山学院大学・芦屋大学・大手前大学・神戸学院大学・大阪音楽大学短期大学部(下線は幹事校)

協力

近畿経済産業局・関西経済連合会・関西生産性本部・大阪府中小企業団体中央会・関西広域連合(構成団体:滋賀県、京都府、大阪府、
兵庫県、和歌山県、鳥取県、徳島県、京都市、大阪市、堺市、神戸市)・和歌山県・和歌山市・和歌山県経営者協会、兵庫県経営者協会

I．企業が求める人材像調査

「産官学地域協働による人材育成の環境整備と教育の改善・充実」
関西企業の特徴及び参加14大学の学生の特徴について

2013年12月

目 次

①はじめに

1. 「企業が求める人材像調査」取り組み目的
2. 「企業が求める人材像調査」調査の概要
3. ICP 日経人材力診断について
4. 「企業が求める人材像調査」調査の分析方法

②企業が求める人材像調査 分析内容

1. 「企業が求める人材像調査」分析内容
2. 分析①:「経営者・人事」「現場管理職」の求める人材像と「若手優秀社員」の傾向比較
3. 分析②-1:若手優秀社員における職種別比較(5職種グループ)
4. 分析②-2:若手優秀社員における職種別比較(2職種グループ比較【1】)
5. 分析②-3:若手優秀社員における職種別比較(2職種グループ比較【2】)
6. 分析②-4:若手優秀社員における職種別比較(2職種グループ比較【3】)
7. 分析③-1:現場管理職における求める人材像 職種別比較(5職種グループ)
8. 分析③-2:現場管理職における求める人材像 職種別比較(代表的な職種傾向)
9. 分析④:若手優秀社員における業種別比較～参考資料～
10. 分析⑤:若手優秀社員における企業規模別比較
11. 分析⑥:個別企業別比較 職種別全体平均 VS 企業毎職種別「若手優秀社員」平均
12. 分析⑦:個別企業における「経営者・人事」「現場管理職」の求める人材像と「若手優秀社員」の傾向比較
(レーダーチャート:偏差値)
13. 分析⑧:関西企業の特徴 ～参考資料～
14. 分析⑨:参加14大学の学生の特徴

③考察

1. 考察
2. 提言

①はじめに

①はじめに

1.「企業が求める人材像調査」取組み目的

2012年度取組の反省

- ・ グローバル人材、イノベーション人材といったキーワードがある中、関西の地元において、製造業を中心とした『基盤技術分野の教育充実』等、専門スキルの要素におけるニーズの存在を認識。
- ・ 一方で、ほとんどすべての企業に共通して、ヒューマンスキル面(社会人基礎力等)における企業ニーズの高さ、及び大学・学生と企業のレベル認識が合っていない点を把握する事が出来た。
- ・ 現状、わかり難いヒューマンスキルの要素における具体的基準や、職種等での違いを十分に整理しきれていない状況も認識できた。
- ・ 職種別等の求める人物像を把握し単純に学生に提示するだけでは、学生本人の可能性を狭めてしまう等の危険がある一方で、こういった不足した情報がある中で、キャリア教育が画一的になってしまうケースが多い事に気づきがあった。

2013年度取組

《POINT》

- ・ 当委員会の目的達成の為に、『ヒューマンスキルの要素における具体的基準』『職種等で異なる求める人物像の違い』について、産業界等と連携した調査を検討
- ・ 調査結果を基にして『産業界ニーズデータベース』の構築を推進
- ・ 調査結果を他の委員会へ展開

産業界と連携した調査の実施に際し、日本経済新聞社実施の「企業の求める人材像調査」に参加、関西企業を中心に本調査への参加を広く呼びかける事で、『ヒューマンスキルの要素における具体的基準』『職種等で異なる求める人物像の違い』の把握を進める事とした。

①はじめに

2. 「企業が求める人材像調査」の概要

▶ 「企業が求める人材像調査」の概要は、以下の通りです。

- ◆ 調査目的：
企業が求める若者の人材像（行動・思考特性）を様々な角度（全体・業種・職種）から「見える化」し世間に提示、大学教育や企業の若手育成への活用を通じて日本全体の人材育成を推進する。
- ◆ 調査手法・尺度
測定尺度は、日本経済新聞社「ICP日経人材力診断」を使用（詳細後述）
- ◆ 実施期間
2013年9月中旬から2013年12月末（調査分析対象データは11月末までのものを使用）
- ◆ 調査対象
 - ①経営者・人事担当（他者評価の視点で求める人材像を回答）
 - ②現場の管理職（他者評価の視点で求める人材像を回答）
 - ③各企業の優秀若手社員の本人回答
 - ④本事業参加大学14校の学生の本人回答
- ◆ 協力企業数：
企業（学生以外の受診のあった大学も含む）：約1200社
※調査対象企業は、11月末までに受診のあった702社を対象
- ◆ 回 答 数：
 - ①②519名
 - ③1,579名
 - ④260名

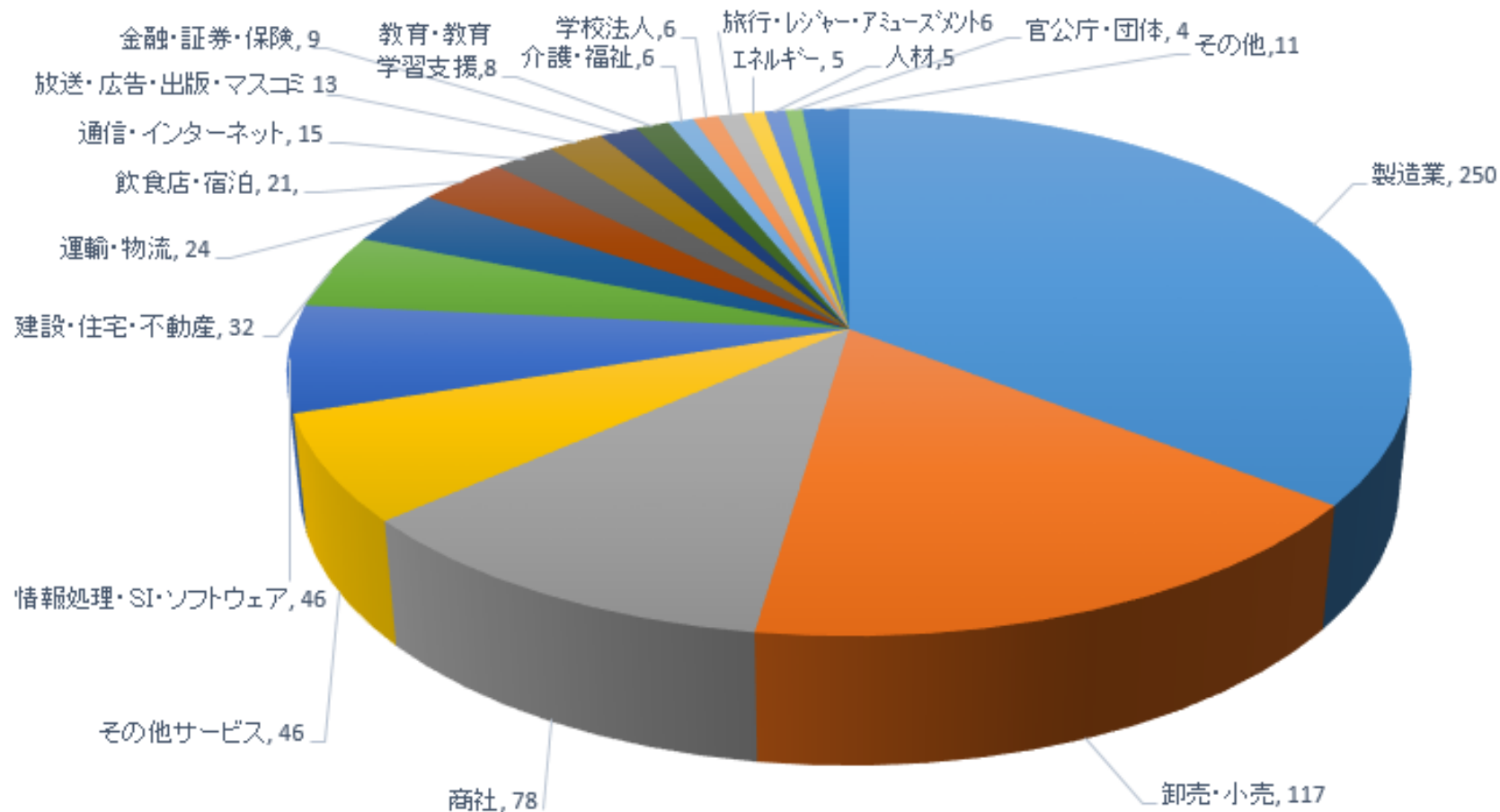
今回の報告は、日本経済新聞社で実施の「企業が求める人材像調査」の調査データを活用、「産官学地域協働による人材育成の環境整備と教育の改善・充実」事業での学生受診及び個別分析を加えたものです。

①はじめに

2. 「企業が求める人材像調査」の概要 ～調査対象企業の内訳(業種別)～

▶ 702社の調査対象企業について、業種別企業数は、以下の通りです。

図1 業種別調査対象企業数

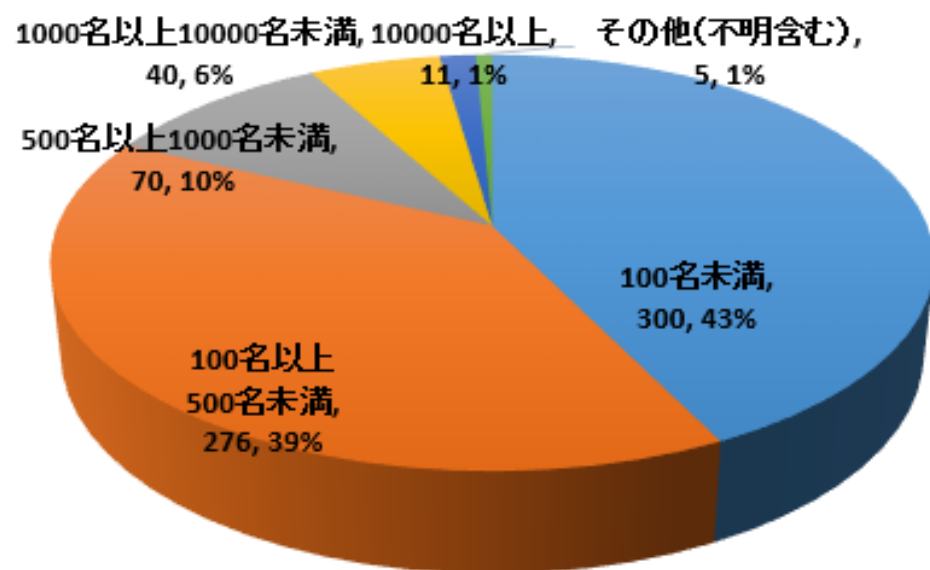


①はじめに

2. 「企業が求める人材像調査」の概要 ～調査対象企業の内訳(規模別)～

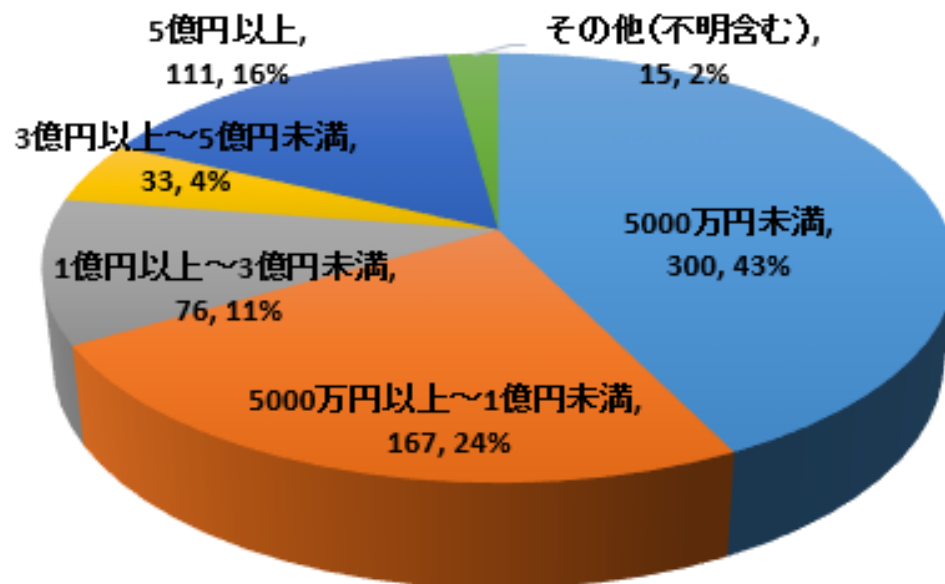
▶ 702社の調査対象企業について、規模別企業数は、以下の通りです。

図2 規模(従業員数)別調査対象企業数



■ 100名未満	■ 100名以上500名未満
■ 500名以上1000名未満	■ 1000名以上10000名未満
■ 10000名以上	■ その他(不明含む)

図3 規模(資本金)別調査対象企業数



■ 5000万円未満	■ 5000万円以上～1億円未満
■ 1億円以上～3億円未満	■ 3億円以上～5億円未満
■ 5億円以上	■ その他(不明含む)

①はじめに

2. 「企業が求める人材像調査」の概要 ～調査回答者の内訳(経営者・人事・管理職)～

▶ 調査回答者数(経営者・人事・管理職の求める人材像)の業種別・職種別内訳は、以下の通りです。

図4 経営者・人事・管理職 受診人数(業種別)

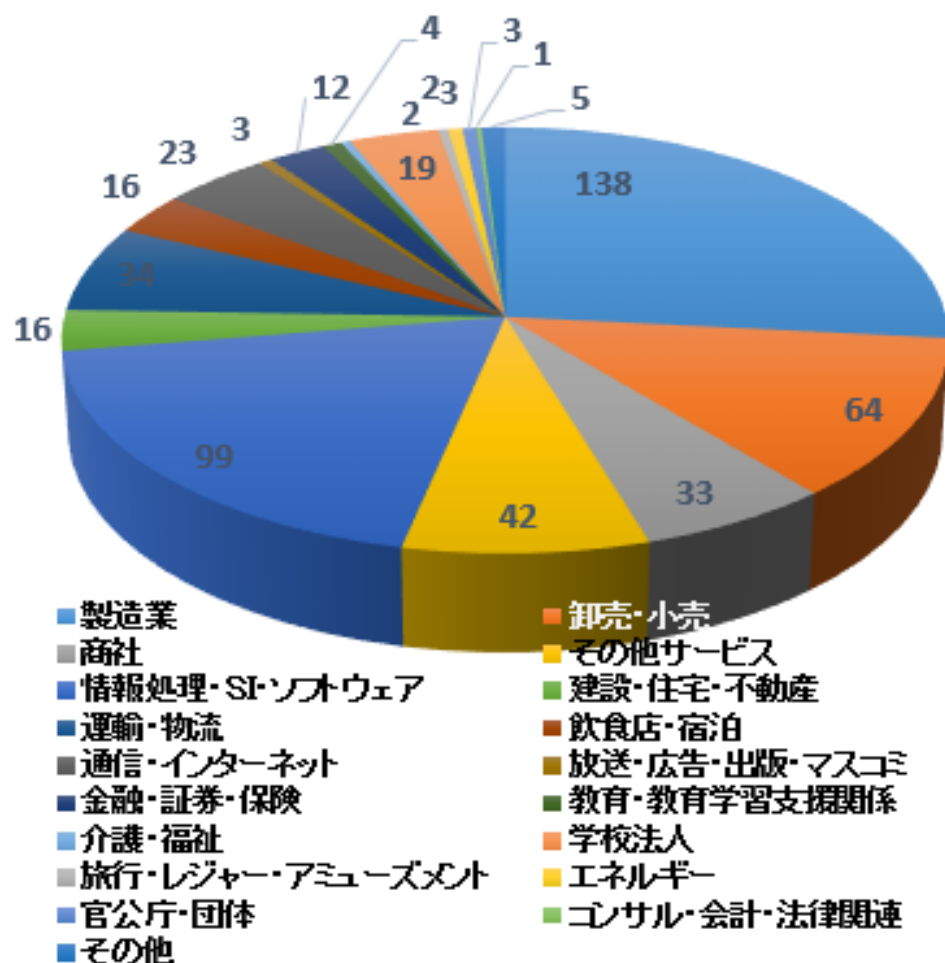
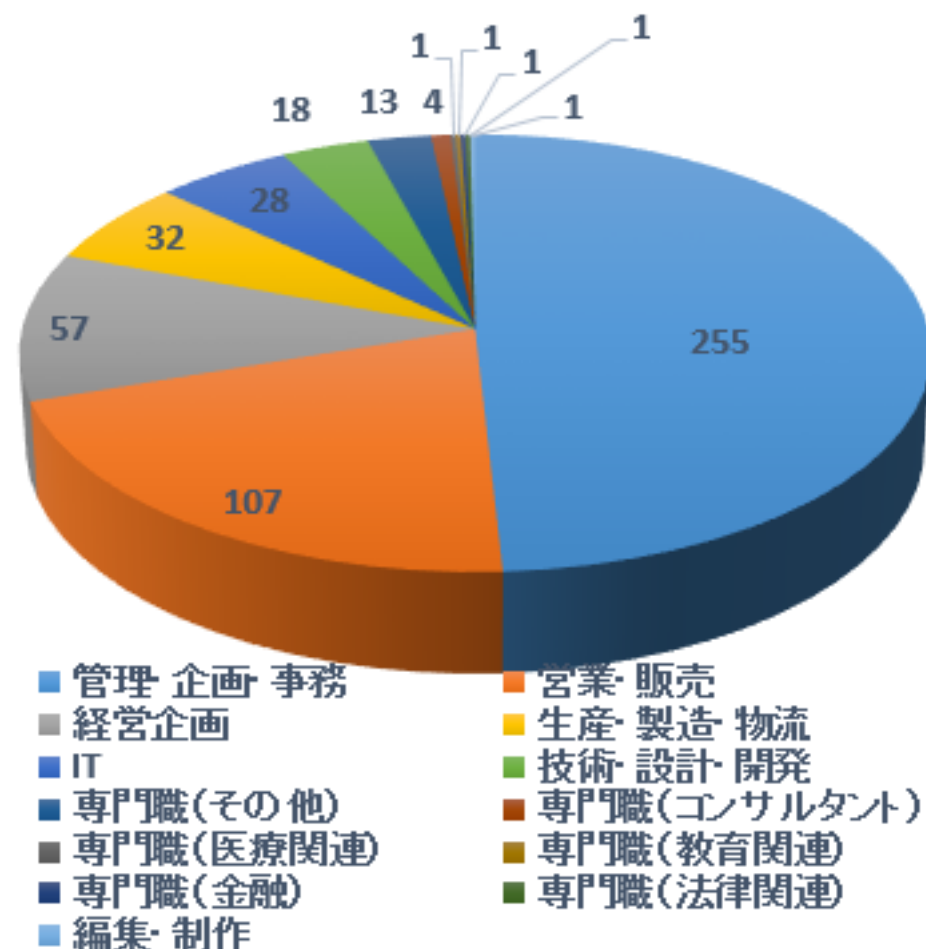


図5 経営者・人事・管理職 受診人数(職種別)



①はじめに

2. 「企業が求める人材像調査」の概要 ～調査回答者の内訳(若手優秀社員)～

▶ 調査回答者数(若手優秀社員)の業種別・職種別内訳は、以下の通りです。

図6 若手優秀社員 調査受診人数(業種別)

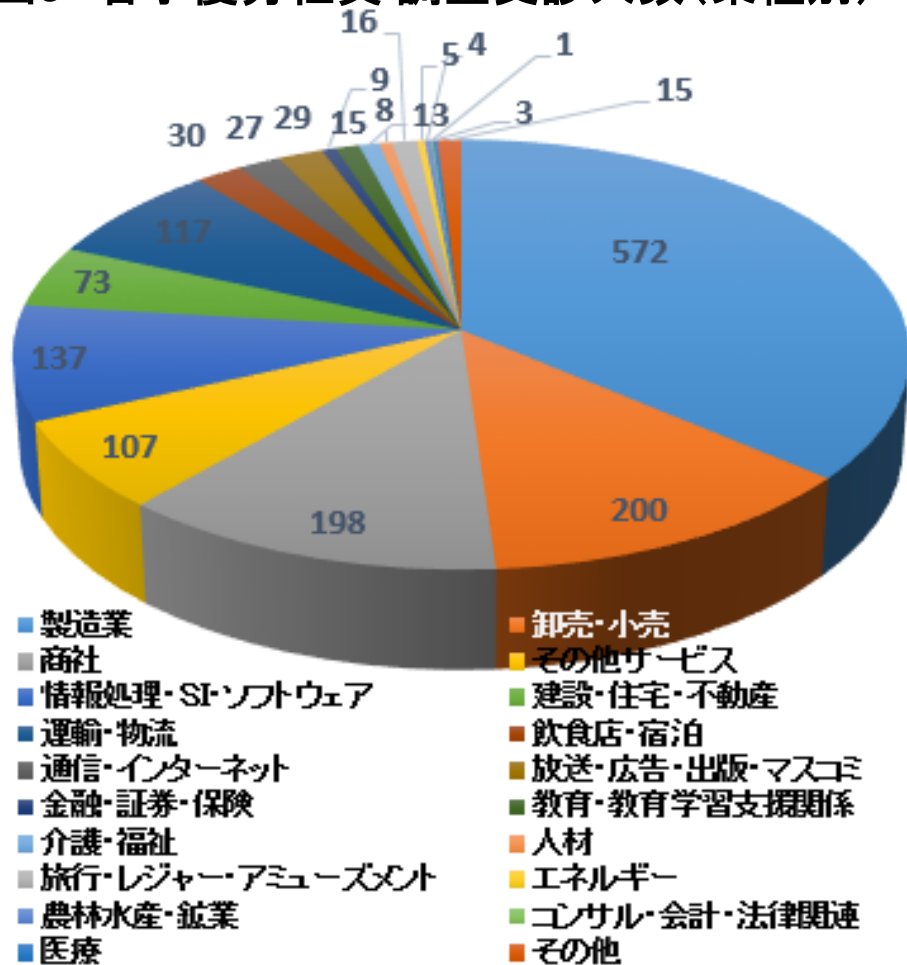
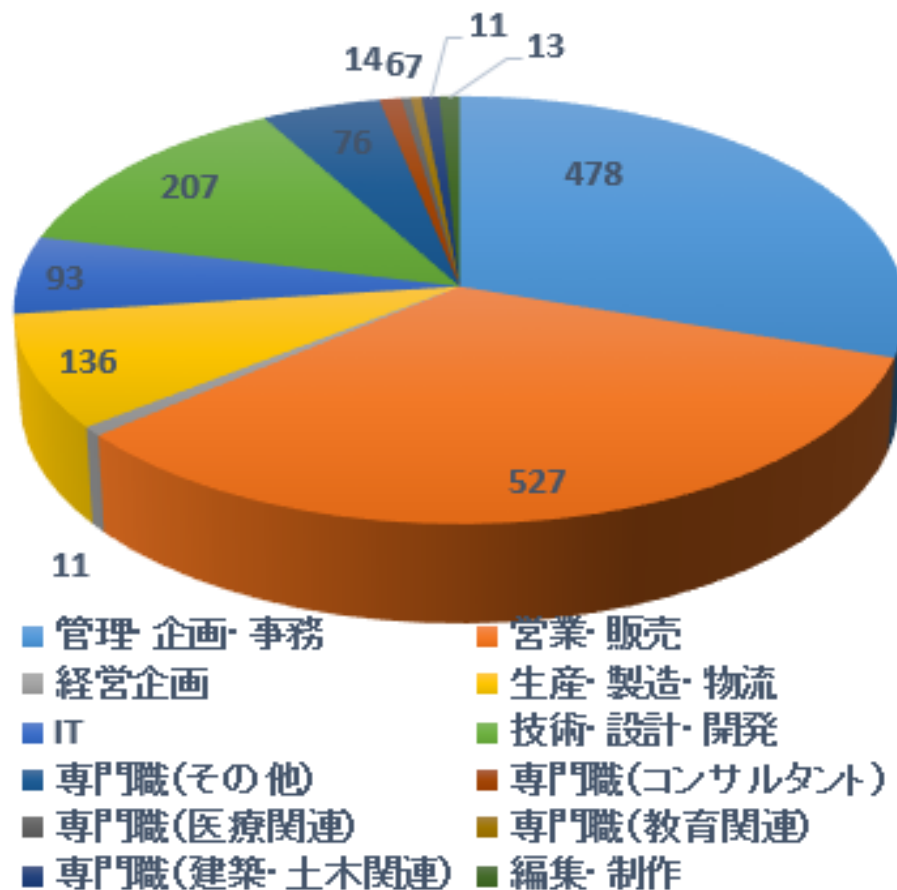


図7 若手優秀社員 調査受診人数(職種別)



①はじめに

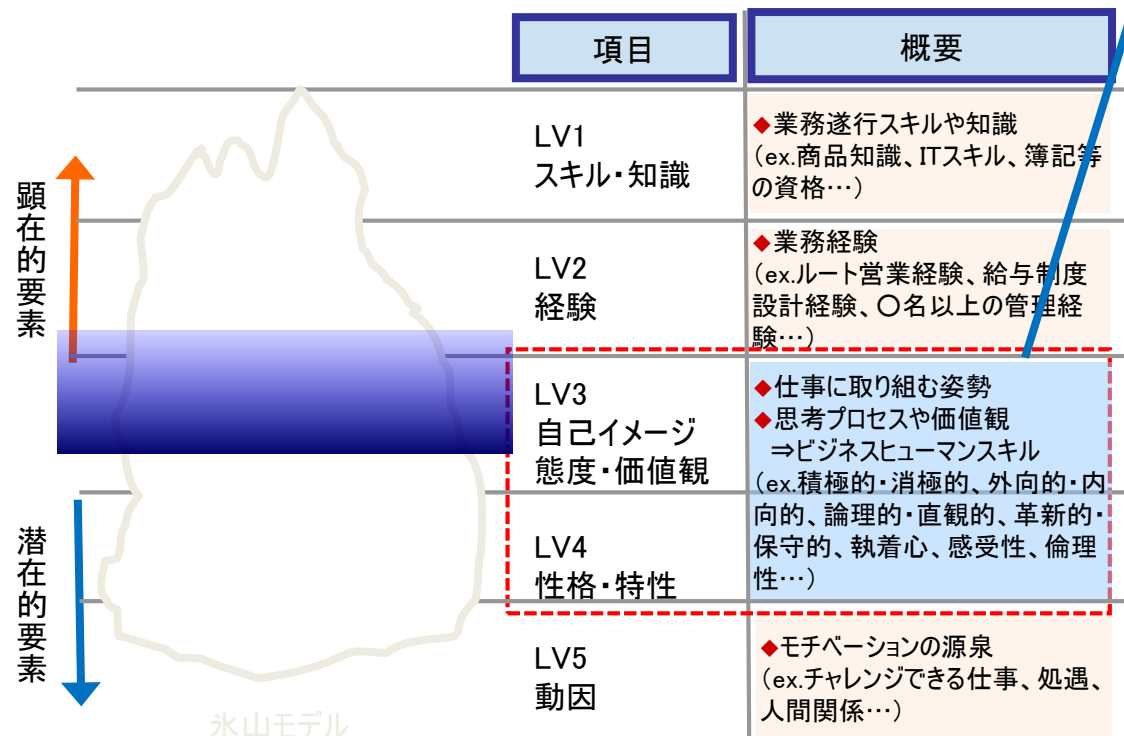
3. ICP 日経人材力診断について

▶ 本調査で活用したアセスメントツール「ICP 日経人材力診断」概要は、以下の通りです。

①ICP日経人材力診断の特徴

- ICP 日経人材力診断は、昨今企業で求められているビジネスヒューマンスキル(仕事上、個人や組織に求められる行動・思考特性)を定量的に測定し、教育や採用で活用できるレベルまで詳細に「可視化」します。
- 世の中の多くの組織・個人のデータと比較する事で、自組織の、また社員や学生個々の特徴や強み・弱みを確認する事ができます。

企業で求められる能力要件(イメージ)



ICP 日経人材力診断の測定範囲

ICP 日経人材力診断の特徴

- ①抽象的で分かりづらいビジネスヒューマンスキルの「可視化」に特化(行動・思考の特性レベル)
- ②組織心理学の理論に基づいた開発
- ③企業が求める最新の人材像をヒアリングし分析

ICP日経人材力診断の信頼性・妥当性

- ①約1,300以上の組織で活用実績のあるアセスメントツール: HQ Profile (開発: (株)エスユーエス)をベースに開発
- ②慶應義塾大学大学院 渡辺直登教授、中部大学 西田豊昭准教授といった組織心理学の専門家と開発

①はじめに

3. ICP 日経人材力診断について

▶ 本調査で活用したアセスメントツール「ICP 日経人材力診断」概要は、以下の通りです。

②ICP 日経人材力診断での主な測定項目

ICP 日経人材力診断は、様々な業種・規模の企業ヒアリングを通じ、各企業のコアパーソンに求められるヒューマンスキルを見える化するために、基本チャート(9項目)、適性 & タイプチャート(4項目)、詳細項目(40項目以上)で構成されています。

【基本チャート9項目】

①指導・決定力

リーダーシップを発揮し、統制する力。行動を起こし、方向性を示し、責任を引き受ける。

②支援・協働力

社会の中で、周りの人々に注意を払い、尊重し、支える力。

③交流・説得力

他人と上手くかわり、落ち着いてコミュニケーションがとれる、周囲を説得する力。

④分析・解釈力

明確で分析的な思考を駆使して証明する力。

⑤創造・概念化力

新しいアイデアや経験が必要な状況で発揮される力。

⑥組織化・遂行力

計画を立て、組織的、戦略的に仕事を進めていく力。また、その方向性や手順を示す力。

⑦適応・対処力

プレッシャーをうまくはねのける、失敗や挫折もうまく乗り越える等、変化にうまく適応する能力。

⑧成果・達成力

仕事上の目標達成や結果にこだわる力。

⑨冷静・安定力

精神的に安定しており、常に冷静な対応ができる力

【適性 & タイプチャート4項目】

①リーダーシップスタイル

②総合コミュニケーション

③グローバル人材力

④イノベーション人材力

【詳細項目(例)】

判断力	積極性	協調性	傾聴力	分析的思考	課題認識力	変革性	計画づくり	自立・率先性	リスク配慮
-----	-----	-----	-----	-------	-------	-----	-------	--------	-------

中核的自己評価(ロカス・オブ・コントロール／自己効力感)

モチベーション(競争・自己充足／権力・親和)

ストレス

①はじめに

3. ICP 日経人材力診断について

▶ 本調査で活用したアセスメントツール「ICP 日経人材力診断」概要は、以下の通りです。

③ICP 日経人材力診断の設問の特徴

I. 様々な組織で遭遇する場面に対する行動・考え方を問う質問

- ・行動の場面（設問）に対して、どういった行動・考えを持つかの度合（選択肢）を選択
- ・選択の結果で、測定項目のLV高低を測定、LV高低それぞれの傾向をコメントで表示
- ⇒ **測定項目の結果に対するフィードバック(定義)が明確、教育や採用で活用しやすい。**

II. 「究極の選択方式」の設問

- ・選択肢は、A・Bに異なる行動・考え方が記載されており、そのどちらに近いかの度合いを選択
- ⇒ **「どちらを答えたら良いか？」がわかりにくい**
- ⇒ **事前対策が立て難く、本人の行動・思考を高い精度で診断する事が可能**

ICP 日経人材力診断の設問(例)

設問	選択肢	
①課題解決の際には、	問題点を1つずつ確実に処理していく。 A	問題点の法則性や理論を考える。 B
②何か説明を行う場合、	自分の経験を交えて、わかりやすく伝える。 A	問題点や反対意見を事前に予想し、説明する。 B
③所属するグループや組織の中で	自ら積極的に行動することで、周りの雰囲気 を改善し、人々の士気を高める。 A	与えられた課題を確実にこなすことで、組織全体の 目標や効率化に貢献している。 B
③所属するグループや組織の中では	積極的に自分の意見を主張し、組織や集団 の方向性を示す。 A	できるだけ周囲の意見を尊重し、組織や集団 の和を保つ。 B

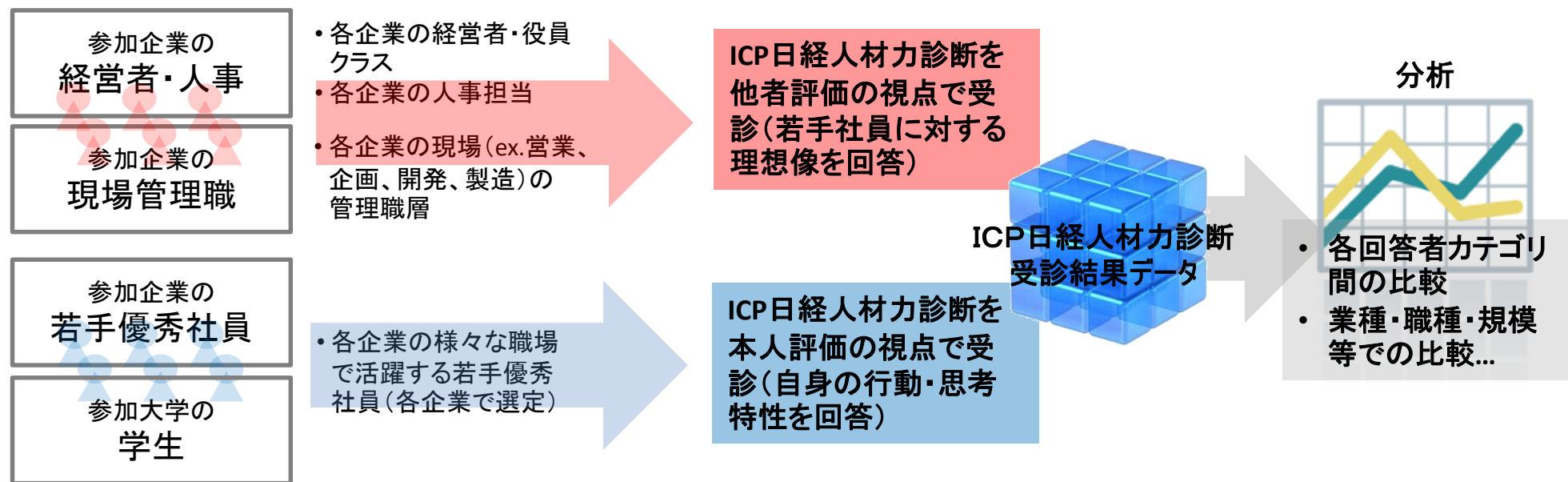
①はじめに

4.「企業が求める人材像調査」調査の分析方法

▶ 企業が求める人材像調査では、「ICP 日経人材力診断」を活用し、以下の方法で分析を行っています。

①分析の方法

- 「①経営者・人事」「②現場管理職」における他者評価(理想の若手像)の視点、及び「③若手優秀社員」の本人評価の視点双方のICP 日経人材力診断の受診結果を活用し、業種・職種間、3つのカテゴリ間等の比較を実施



- 分析に際しては、ICP 日経人材力診断の受診結果の基本チャート9項目、及び詳細項目中の36項目を活用
- 分析内容によって、素点による比較(基本チャート項目:96点尺度、詳細項目:24点尺度、T検定・分散分析等により比較データ間の有意差を確認)、または偏差値による比較(比較データ間の平均値の偏差値比較による傾向把握)を実施

②企業が求める人材像調査 分析内容

②企業が求める人材像調査 分析内容

1.「企業が求める人材像調査」分析内容

▶ 本調査の分析内容としては、以下の分析を行った。

【全体傾向】（素点による比較分析）

① 「経営者・人事」「現場管理職」の求める人材像と「若手優秀社員」の傾向比較（折れ線グラフ：素点）

【職種別傾向】（素点による比較分析）

② 若手優秀社員における職種別比較

1. 5職種グループ（折れ線グラフ：素点）
2. 2職種グループ 管理・事務・企画 VS 営業・販売（折れ線グラフ：素点）
3. 2職種グループ 営業・販売 VS 生産・製造・物流（折れ線グラフ：素点）
4. 2職種グループ 営業・販売 VS IT（折れ線グラフ：素点）

③ 現場管理職における求める人材像 職種別比較

1. 5職種グループ（折れ線グラフ：素点）
2. 代表的な職種傾向（レーダーチャート：偏差値）

【業種別傾向】（素点による比較分析）

④ 若手優秀社員における業種別比較 ～参考資料～ （折れ線グラフ：素点）

【規模別傾向】（素点による比較分析）

⑤ 若手優秀社員における企業規模別比較（折れ線グラフ：素点）

【個別企業別傾向】（偏差値による比較分析）

⑥ 個別企業における職種別全体平均 VS 企業毎職種別「若手優秀社員」平均（レーダーチャート：偏差値）

⑦ 個別企業における「経営者・人事」「現場管理職」の求める人材像と「若手優秀社員」の傾向比較（レーダーチャート：偏差値）

▶ 以下の分析は、「産官学地域協働による人材育成の環境整備と教育の改善・充実」事業での学生受診及び個別分析となる。

⑧ 関西企業の特徴（折れ線グラフ：素点）

⑨ 「産官学地域協働による人材育成の環境整備と教育の改善・充実」参加14大学の学生傾向（折れ線グラフ：素点）

②企業が求める人材像調査 分析内容

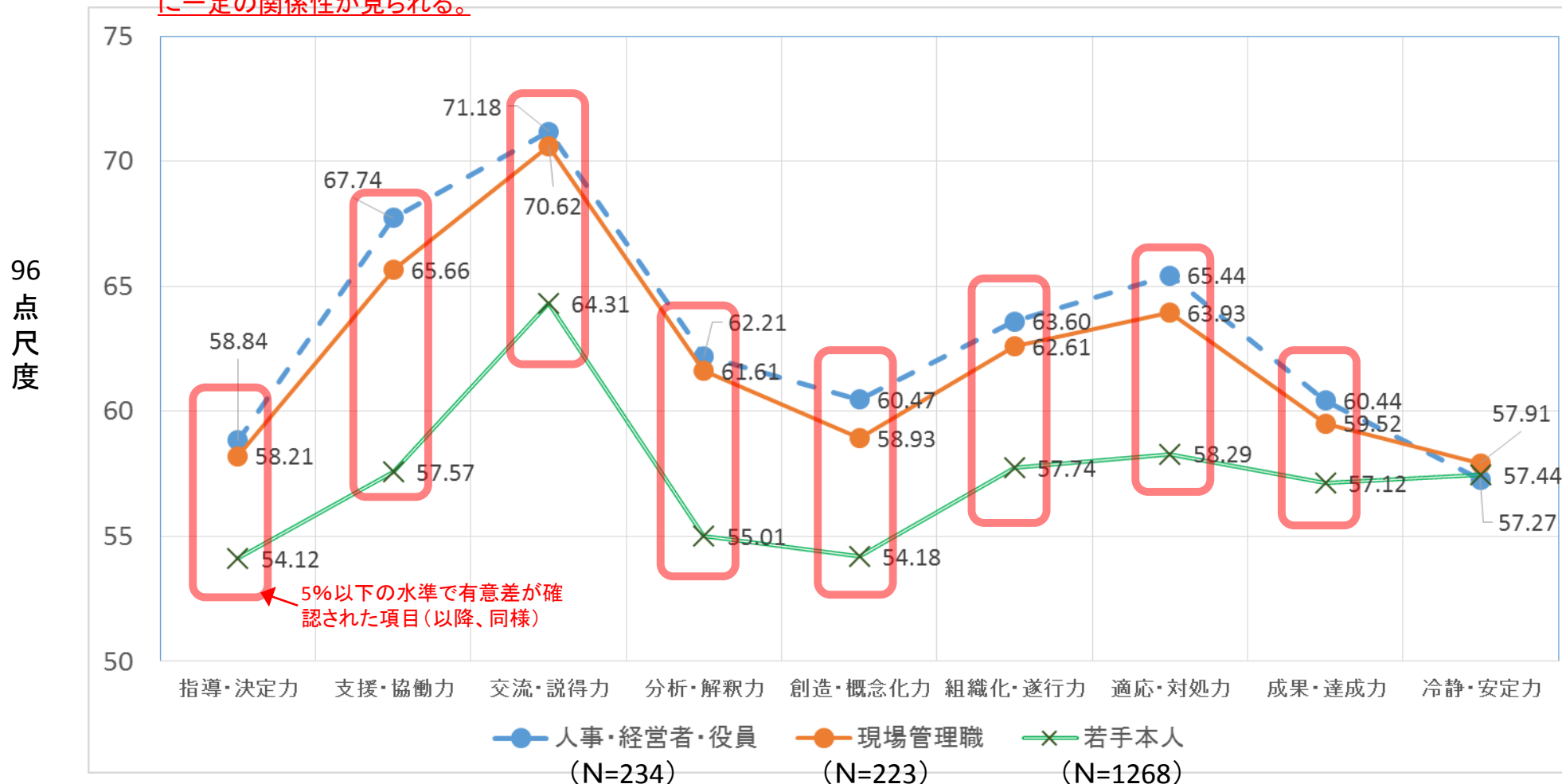
2.分析①:「経営者・人事」「現場管理職」の求める人材像と「若手優秀社員」の傾向比較

□「経営者・人事」「現場管理職」の求める人材像と「若手優秀社員」の傾向比較

- 2013/11末までに受診のあった、「①経営者・人事(管理職のみに絞り込み)」「②現場管理職」、「③若手優秀社員(年齢が18歳～32歳のもののみ)」の3カテゴリを比較した所、「冷静・安定力」を除く各項目に統計上有意な差が見られた。

(点数) ● 「経営者・人事」が最も高い(現場管理職とは大きな差はない)。

- 傾向的には、①②が求める人材像(理想像)と若手優秀社員のグラフ波形も似ており、数値上のギャップは見られるものの、①②と③の間に一定の関係性が見られる。



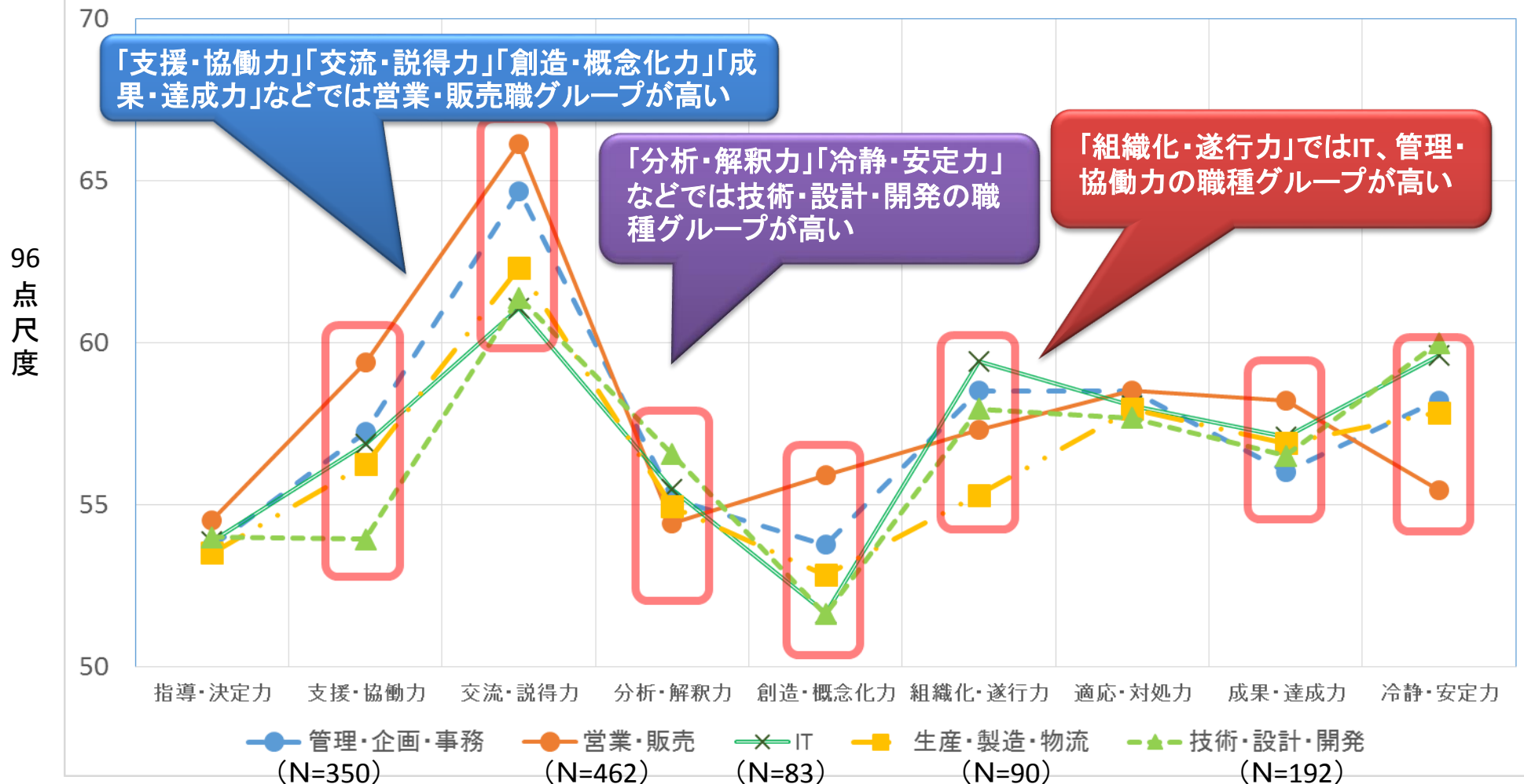
②企業が求める人材像調査 分析内容

3.分析②-1:若手優秀社員における職種別比較(5職種グループ)

□ 若手優秀社員における職種別比較(5職種グループ)

- 若手優秀社員において、一定数のデータが収集された5職種グループにおいて、分散分析を実施
- ICP 日経人材力診断の基本チャート9項目のうち、いずれかの職種間で5%水準以下で有意な差が見られたのは、7項目
「支援・協働力」「交流・説得力」「分析・解釈力」「創造・概念化力」「組織化・遂行力」「成果・達成力」「冷静・安定化力」

(点数) ● 職種毎で活躍する若手優秀社員に傾向の違いがある事が確認された。



②企業が求める人材像調査 分析内容

4.分析②-2:若手優秀社員における職種別比較(2職種グループ比較【1】)

□ 若手優秀社員における職種別比較(2職種グループ 管理・企画・事務 VS 営業・販売)

- 若手優秀社員において、一定数のデータが収集された5職種グループの内、「管理・企画・事務」「営業・販売」2つのグループ間でt検定を実施
- ICP 日経人材力診断の基本チャート9項目のうち、いずれかの職種間で有意な差が見られたのは、6項目

(点数) 70
「支援・協働力」「交流・説得力」「創造・概念化力」「成果・達成力」は営業・販売の方が有意に高く、「組織・遂行力」「冷静・安定化力」は生産・製造・物流の方が有意に高い。

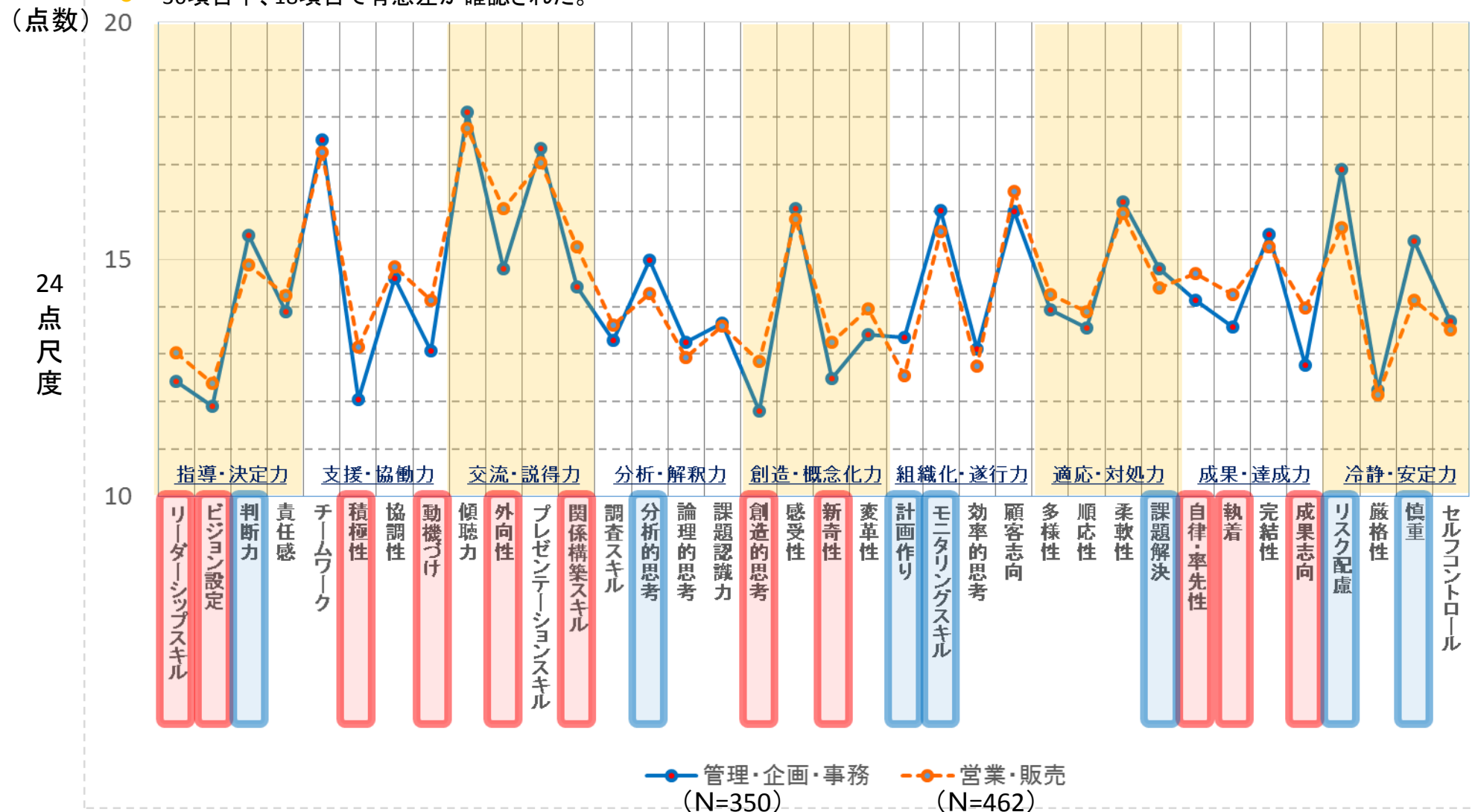


②企業が求める人材像調査 分析内容

4.分析②-2:若手優秀社員における職種別比較(2職種グループ比較【1】)

□ 若手優秀社員における職種別比較(2職種グループ 管理・企画・事務 VS 営業・販売- 詳細)

- 「管理・企画・事務」「営業・販売」2つのグループの詳細項目(36項目)でt検定を実施
- 36項目中、18項目で有意差が確認された。



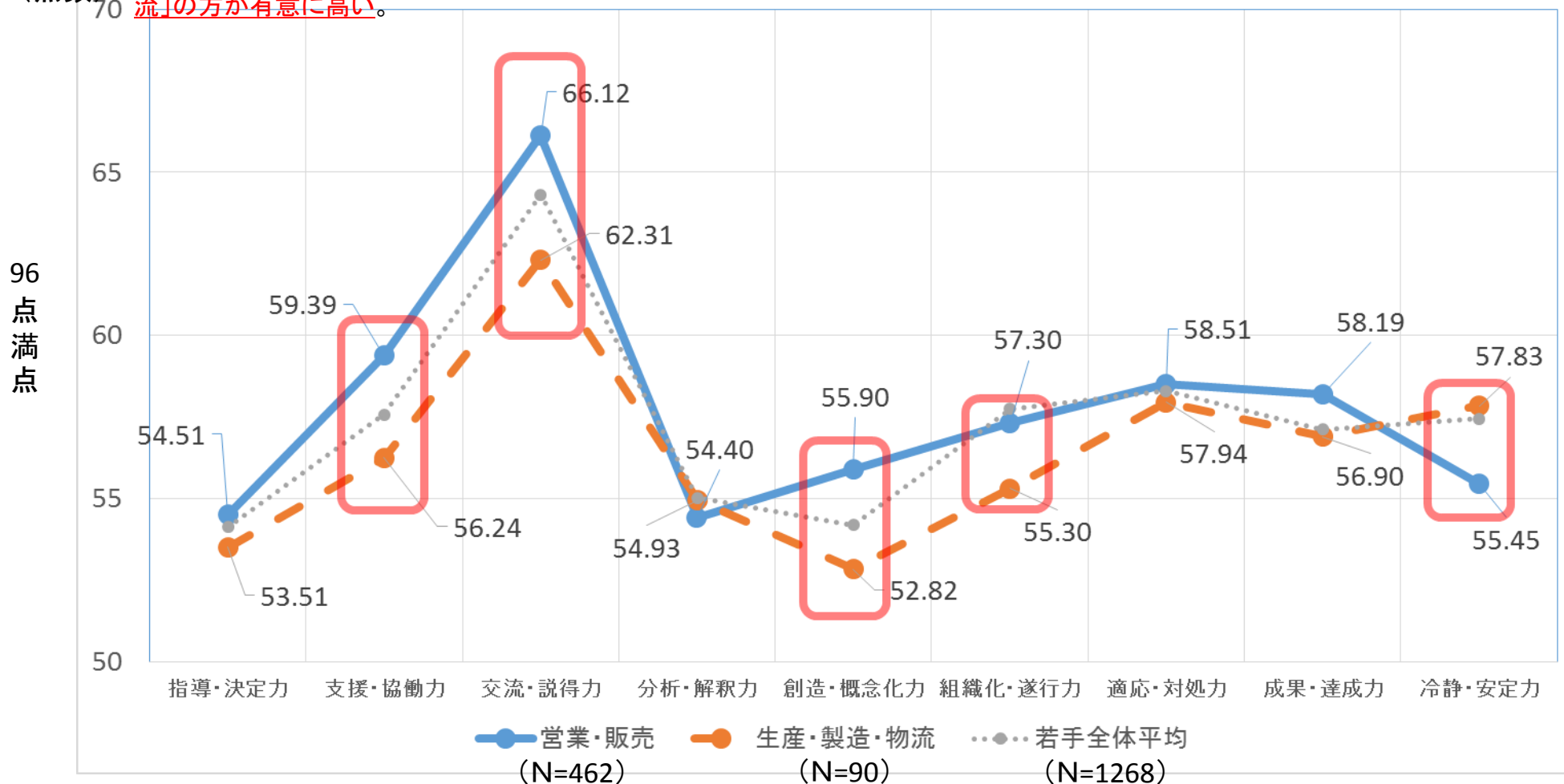
②企業が求める人材像調査 分析内容

5.分析②-3:若手優秀社員における職種別比較(2職種グループ比較【2】)

□ 若手優秀社員における職種別比較(2職種グループ 営業・販売 VS 生産・製造・物流)

- 若手優秀社員において、一定数のデータが収集された5職種グループの内、「営業・販売」「生産・製造・物流」2つのグループ間でt検定を実施
- ICP 日経人材力診断の基本チャート9項目のうち、いずれかの職種間で有意な差が見られたのは、5項目

(点数) 「支援・協働力」「交流・説得力」「創造・概念化力」「組織化・遂行力」は営業・販売の方が有意に高く、「冷静・安定化力」は生産・製造・物流の方が有意に高い。

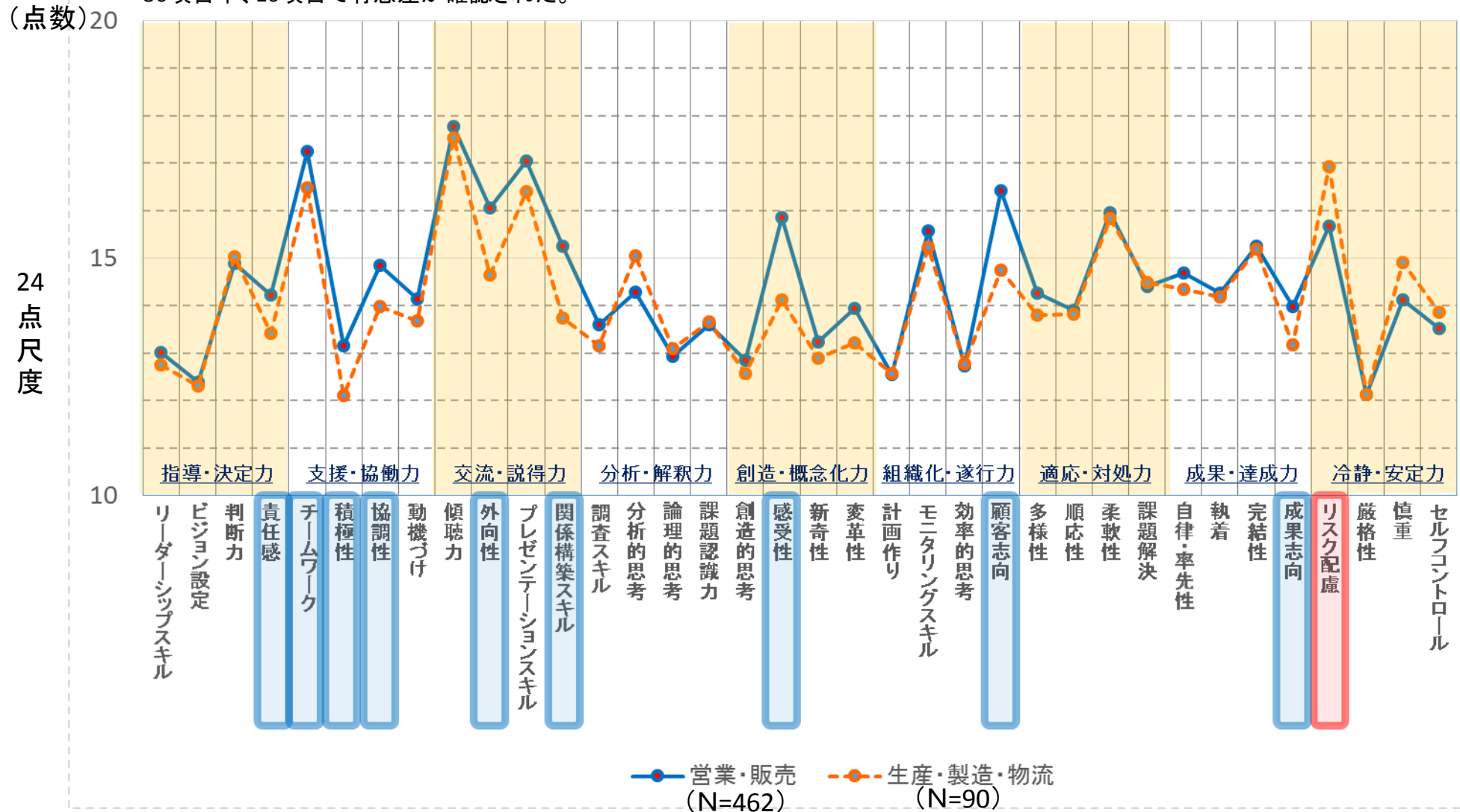


②企業が求める人材像調査 分析内容

5.分析②-3:若手優秀社員における職種別比較(2職種グループ比較【2】)

□ 若手優秀社員における職種別比較(2職種グループ 営業・販売 VS 生産・製造・物流- 詳細)

- 「営業・販売」「生産・製造・物流」2つのグループの詳細項目(36項目)でt検定を実施
- 36項目中、10項目で有意差が確認された。



②企業が求める人材像調査 分析内容

6.分析②-4:若手優秀社員における職種別比較(2職種グループ比較【3】)

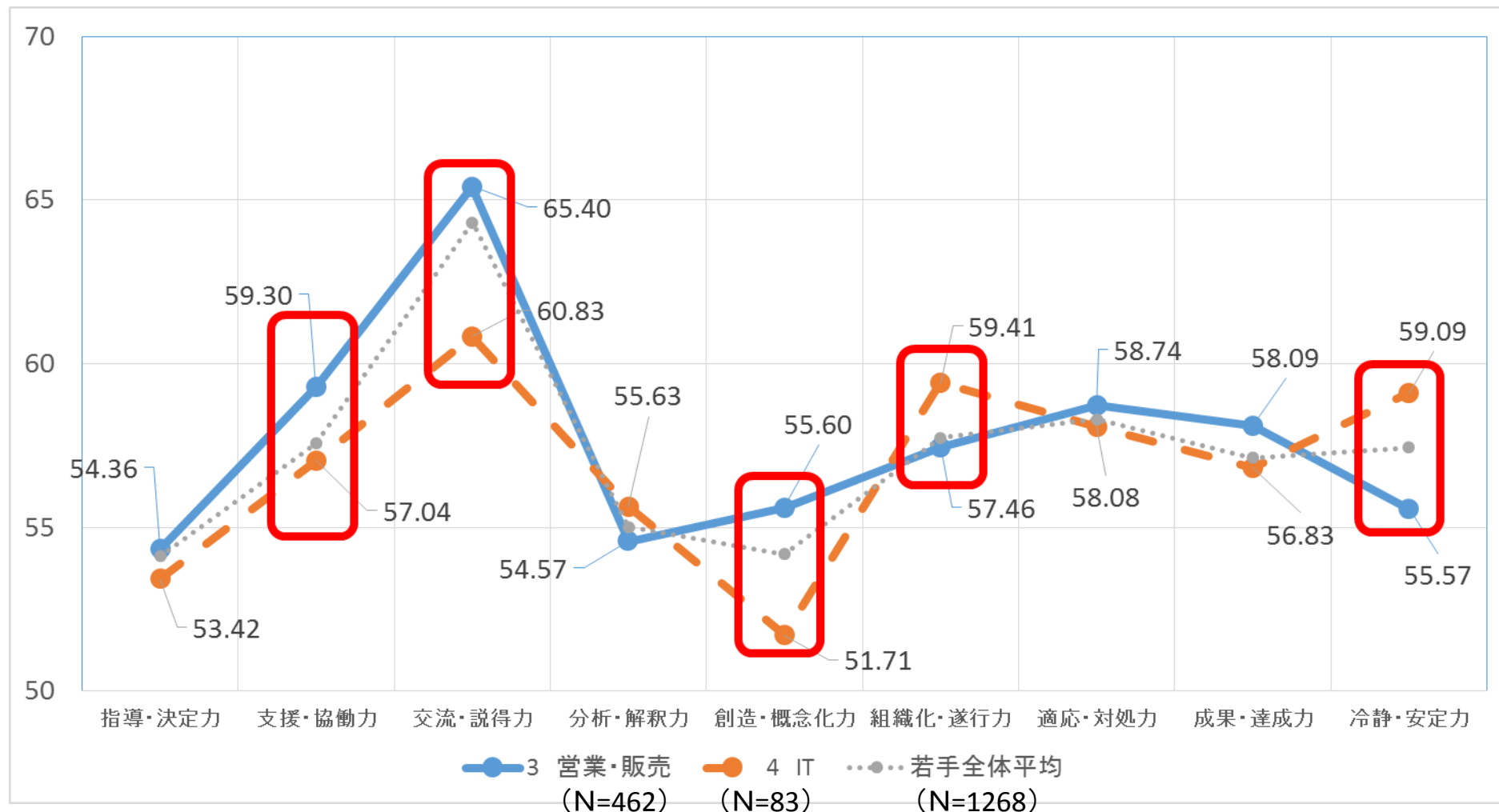
□ 若手優秀社員における職種別比較(2職種グループ比較 営業・販売 VS IT)

- 若手優秀社員において、一定数のデータが収集された5職種グループの内、「営業・販売」「IT」2つのグループ間でt検定を実施
- ICP 日経人材力診断の基本チャート9項目のうち、いずれかの職種間で有意な差が見られたのは、5項目

「支援・協働力」「交流・説得力」「創造・概念化力」は営業・販売が有意に高く、「組織化・遂行力」「冷静・安定化力」はITが有意に高い。

(点数)

96
点
満
点

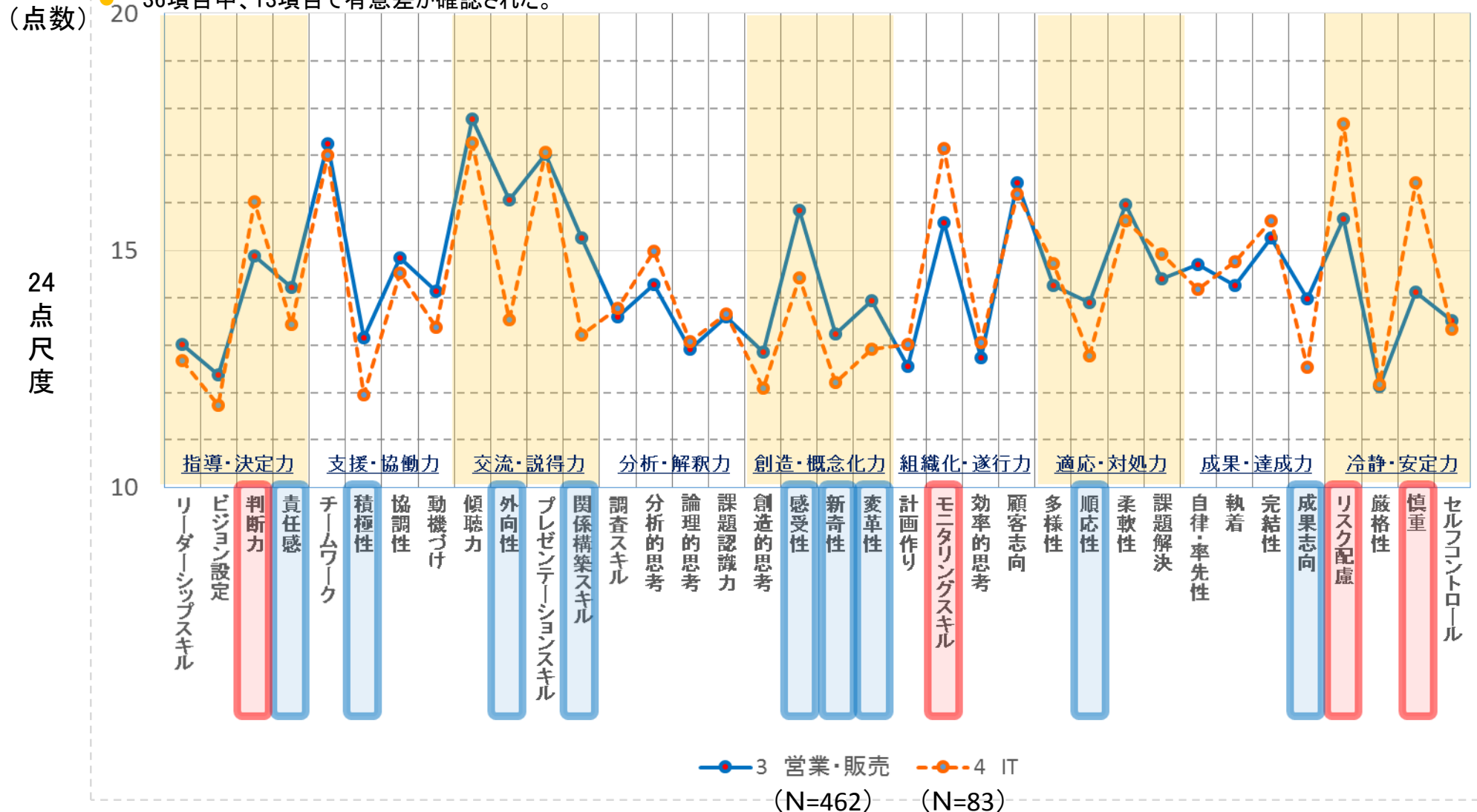


②企業が求める人材像調査 分析内容

6.分析②-4:若手優秀社員における職種別比較(2職種グループ比較【3】)

□ 若手優秀社員における職種別比較(2職種グループ比較 営業・販売 VS IT- 詳細)

- 「営業・販売」「IT」2つのグループの詳細項目(36項目)でt検定を実施
- 36項目中、13項目で有意差が確認された。

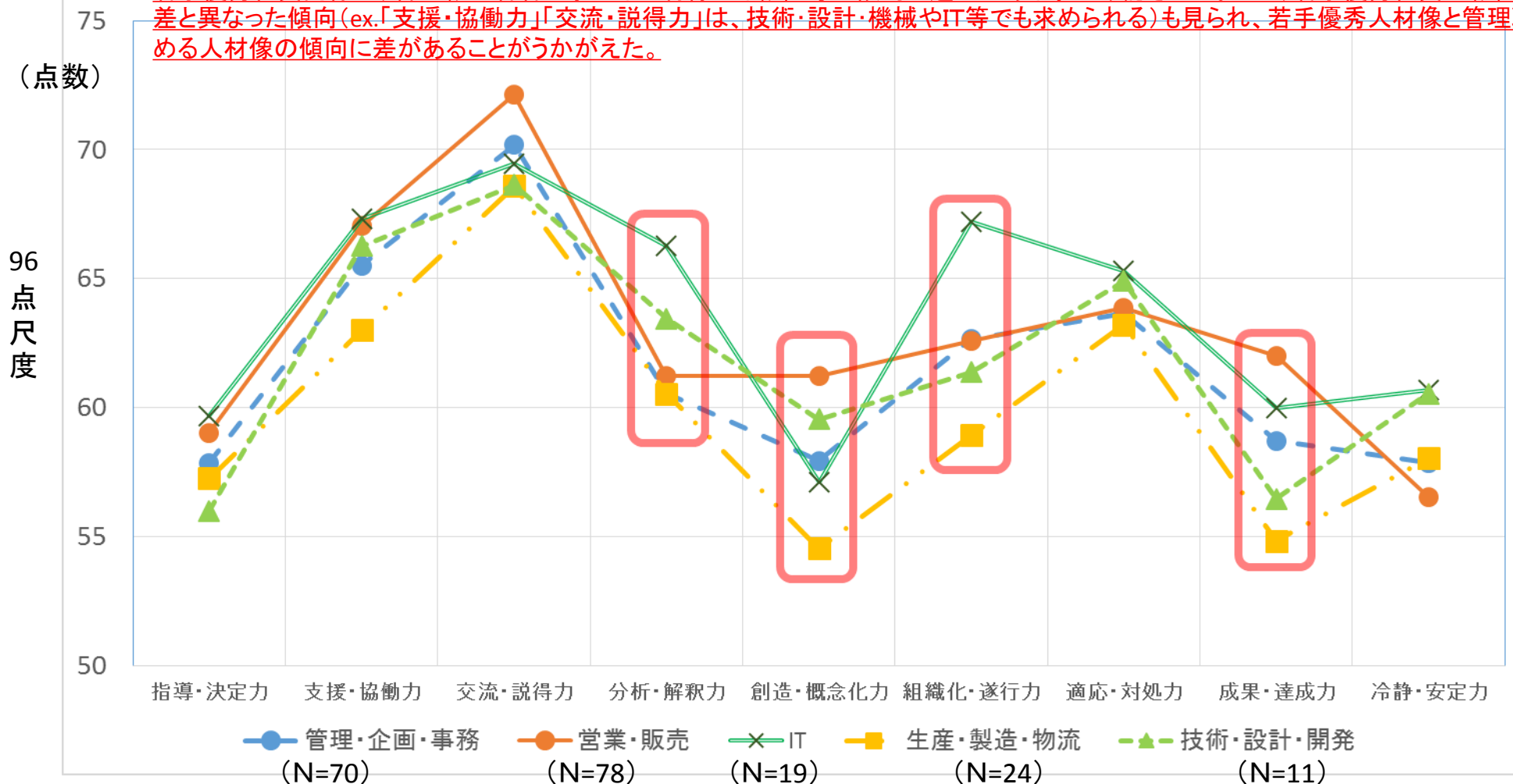


②企業が求める人材像調査 分析内容

7.分析③-1:現場管理職における求める人材像職種別比較(5職種グループ)

□ 現場管理職における求める人材像職種別比較(5職種グループ)

- 現場管理職の求める人材像において、一定数のデータが収集された5職種グループにおいて、分散分析を実施
- ICP 日経人材力診断の基本チャート9項目のうち、いずれかの職種間で5%水準以下で有意な差が見られたのは、4項目「分析・解釈力」「創造・概念化力」「組織化・遂行力」「成果・達成力」
- 若手優秀社員同様に、管理職が若者に求める人材像にも職種毎の傾向に違いがある事が確認された。また、若手優秀社員の職種毎の差と異なった傾向(ex.「支援・協働力」「交流・説得力」は、技術・設計・機械やIT等でも求められる)も見られ、若手優秀人材像と管理職の求める人材像の傾向に差があることがうかがえた。



②企業が求める人材像調査 分析内容

8.分析③-2:現場管理職における求める人材像職種別比較(代表的な職種傾向)

□ 現場管理職における求める人材像職種別比較(代表的な職種傾向)

- 現場管理職の求める人材像において、代表的な職種の傾向をICP 日経人材力診断のレーダーチャート(偏差値)で示したものが以下である。(※なお、本レーダーチャートのデータには、12月以降の調査受診者のデータも含まれる。)

図 現場管理職の求める人材像傾向 営業・販売職
職種平均レーダーチャート(偏差値)

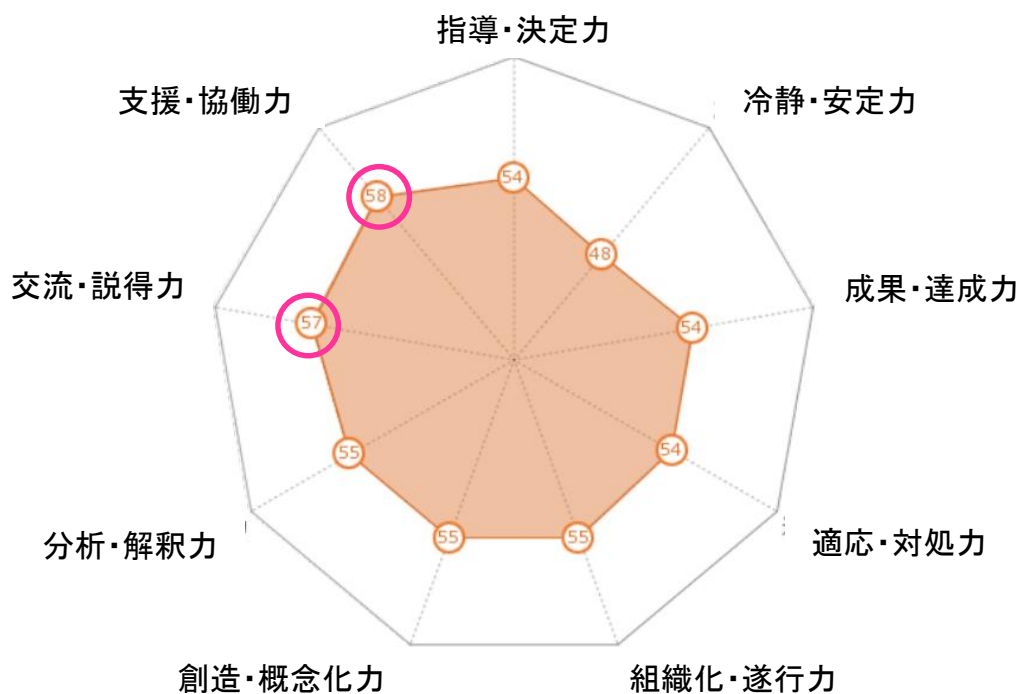
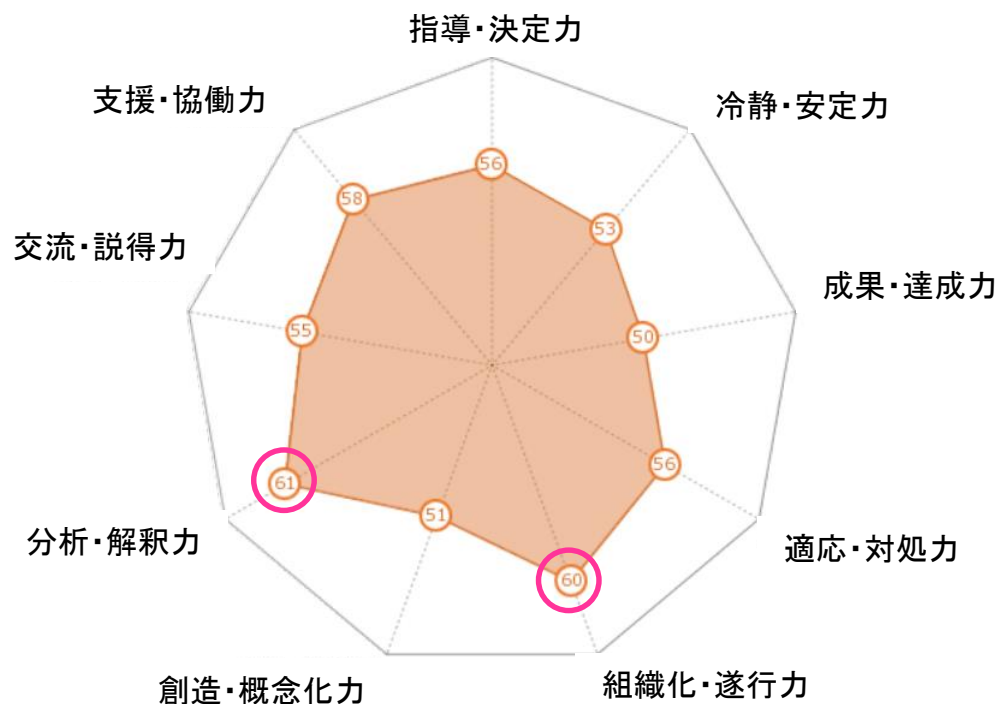


図 現場管理職の求める人材像傾向 IT職
職種平均レーダーチャート(偏差値)



- 他に比べて、「支援・協働力」「交流・説得力」が高い。
- 「冷静・安定力」はやや低く、リスクを恐れず行動する姿勢が期待されている様子。

- 他に比べて、「分析・解釈力」「組織化・遂行力」が高い。
- 「支援・協働力」も求められており、チームで仕事を行う力が必要視されている様子。

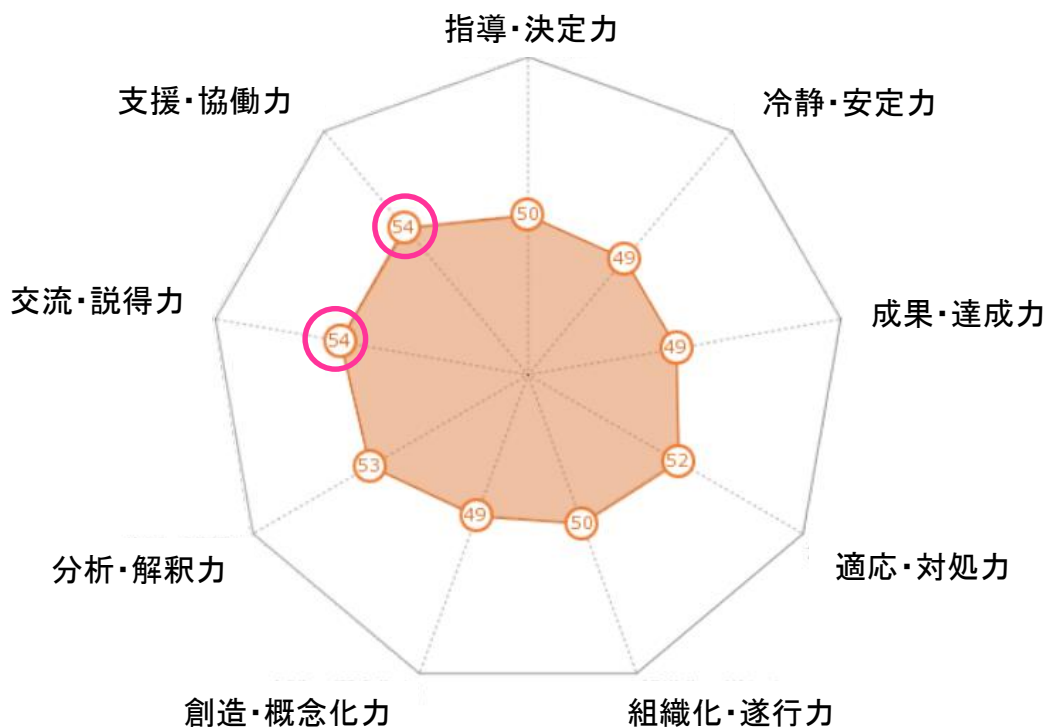
②企業が求める人材像調査 分析内容

8.分析③-2:現場管理職における求める人材像職種別比較(代表的な職種傾向)

□ 現場管理職における求める人材像職種別比較(代表的な職種傾向)

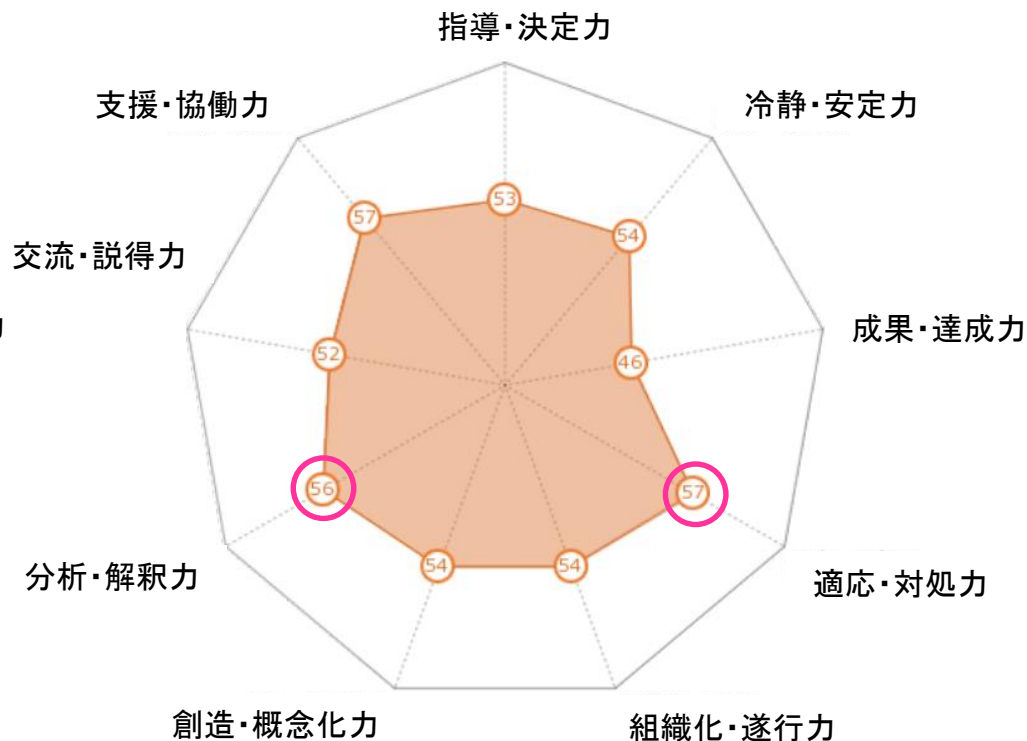
- 現場管理職の求める人材像において、代表的な職種の傾向をICP 日経人材力診断のレーダーチャート(偏差値)で示したものが以下である。(※なお、本レーダーチャートのデータには、12月以降の調査受診者のデータも含まれる。)

図 現場管理職の求める人材像傾向 生産・製造・物流職
職種平均レーダーチャート(偏差値)



- 全体的なバランスを重視している様子。
- その中でも「支援・協働力」「交流・説得力」が高い。

図 現場管理職の求める人材像傾向 技術・設計・開発職
職種平均レーダーチャート(偏差値)



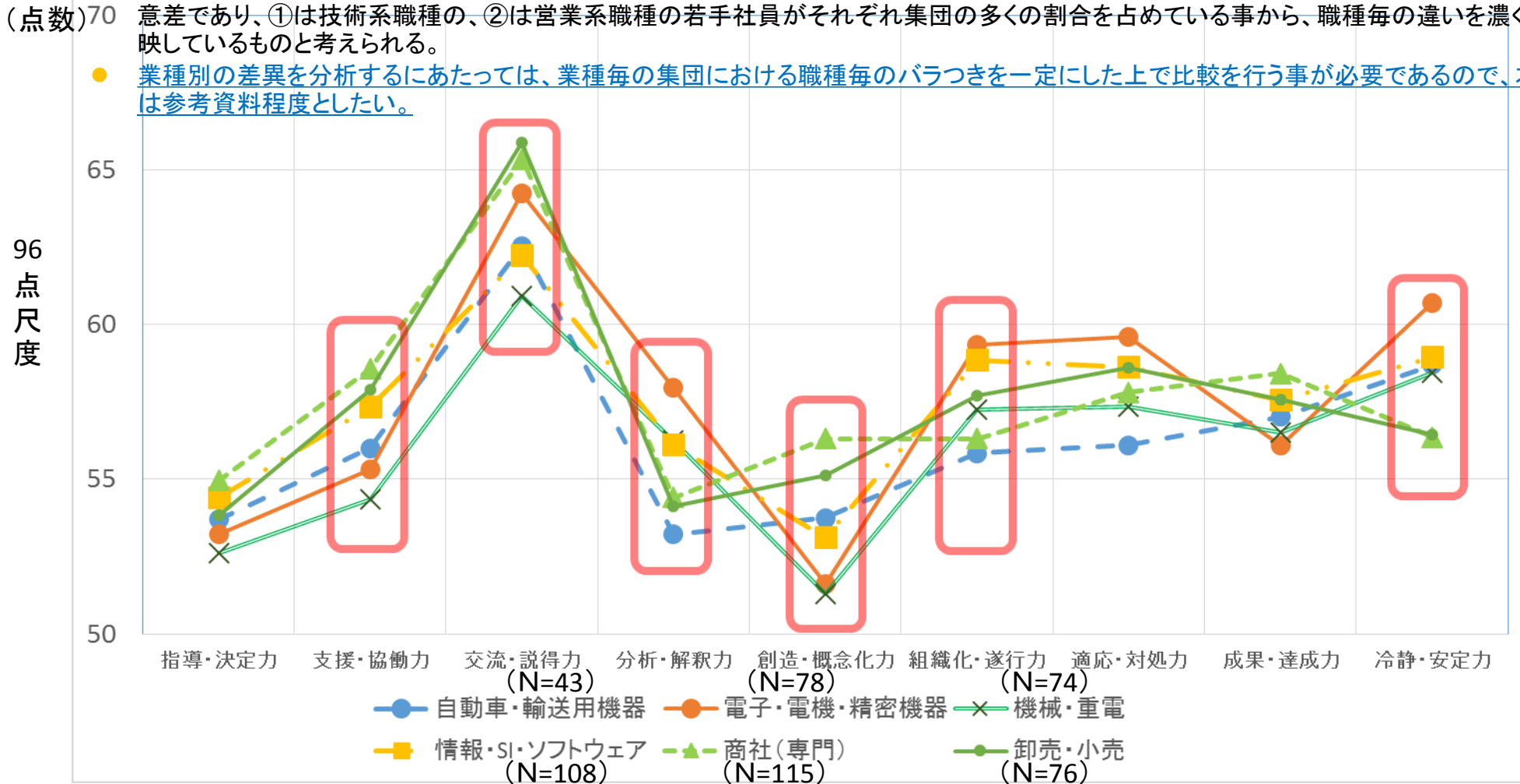
- 他に比べて、「分析・解釈力」「適応・対処力」が高い。
- 「支援・協働力」も求められており、チームで仕事を行う力が必要視されている様子。

②企業が求める人材像調査 分析内容

9.分析④:若手優秀社員における業種別比較(6業種)～参考資料～

□ 若手優秀社員における業種別比較(6業種)～参考資料～

- 若手優秀社員(18歳以上～32歳以下)において、一定数のデータが収集されたもののうち、6業種をサンプルに、分散分析を実施
- ICP 日経人材力診断の基本チャート9項目のうち、いずれかの職種間で5%水準以下で有意な差は、6項目に見られたが、その差の多くが、「①製造系(自動車・輸送用機器、電子・電気・精密機械、機械・重電)・情報系業種」と「②販売系業種(商社(専門)、卸売・小売)」の間の有意差であり、①は技術系職種の、②は営業系職種の若手社員がそれぞれ集団の多くの割合を占めている事から、職種毎の違いを濃く反映しているものと考えられる。
- 業種別の差異を分析するにあたっては、業種毎の集団における職種毎のバラつきを一定にした上で比較を行う事が必要であるので、本項は参考資料程度としたい。

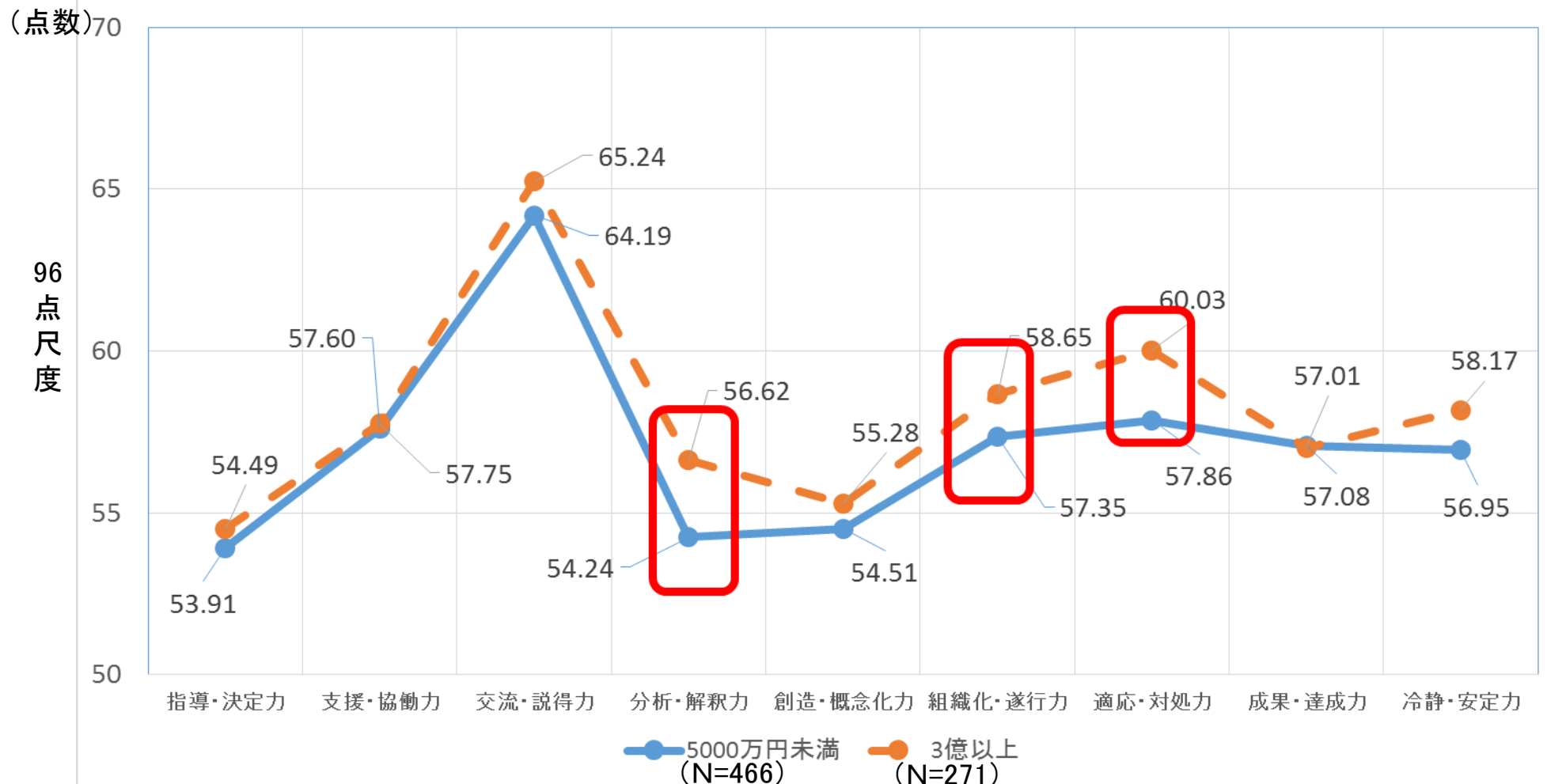


②企業が求める人材像調査 分析内容

10.分析⑤:若手優秀社員における企業規模別比較

□ 若手優秀社員における企業規模別比較(資本金5,000万円未満 VS 資本金3億円以上)

- 「資本金5000万円未満」「資本金3億円以上」2つのグループでICP 日経人材力診断基本チャート(9項目)でt検定を実施
- 9項目中、「分析・解釈力」「組織化・遂行力」「適応・対処力」の3項目で有意差が確認された。(資本金3億円以上の企業の方が有意に高い。)



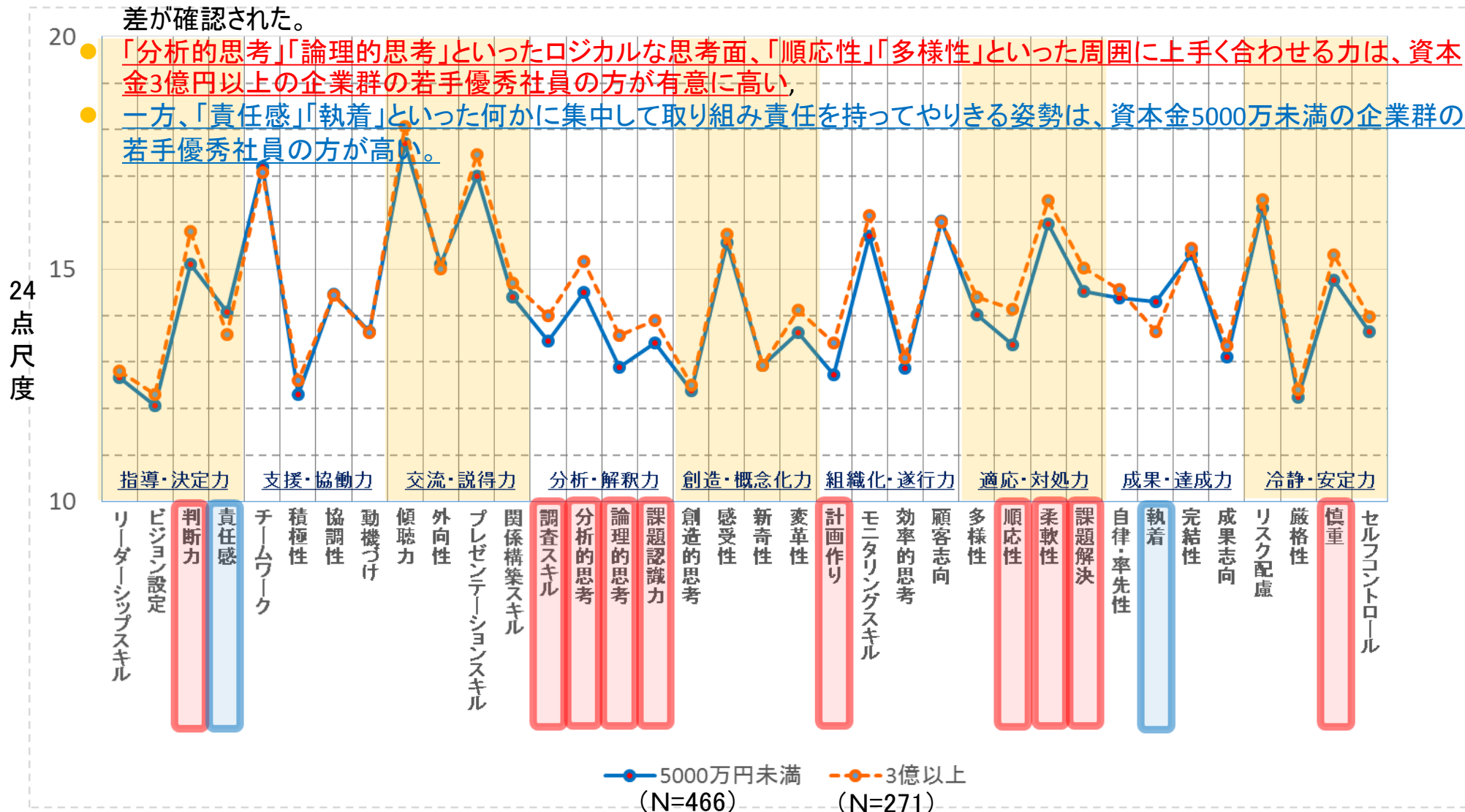
②企業が求める人材像調査 分析内容

10.分析⑤:若手優秀社員における企業規模別比較

□ 若手優秀社員における企業規模別比較(資本金5,000万円未満 VS 資本金3億円以上)

- 「資本金5000万円未満」「資本金3億円以上」のグループ間で詳細項目(36項目)でt検定を実施、36項目中、12項目で有意差が確認された。

- 「分析的思考」「論理的思考」といったロジカルな思考面、「順応性」「多様性」といった周囲に上手く合わせる力は、資本金3億円以上の企業群の若手優秀社員の方が有意に高い、
- 一方、「責任感」「執着」といった何かに集中して取り組み責任を持ってやりきる姿勢は、資本金5000万未満の企業群の若手優秀社員の方が高い。



②企業が求める人材像調査 分析内容

11. 分析⑥: 個別企業別比較 職種別全体平均 VS 企業毎職種別「若手優秀社員」平均

□ 個別企業別比較 職種別全体平均 VS 企業毎職種別「若手優秀社員」平均

- 以下は、「営業・販売職」「IT職」における若手優秀社員の平均と、個別企業(A社～D社)の各職種別若手優秀社員平均を比較したもの(※なお、本レーダーチャートのデータには、12月以降の調査受診者のデータも含まれる。)
- 職種グループにおける傾向はそれぞれの特徴があるが、個別にみていくと同じ職種グループ内でも、その役割(ex.法人向け・個人向け営業、PG・SEといった細かい職種、取扱いサービスの内容等)によっても差があるものと思われる。

図 若手優秀社員 職種平均と個別企業平均比較①
「営業・販売職」の全体平均 VS A社平均 VS B社平均

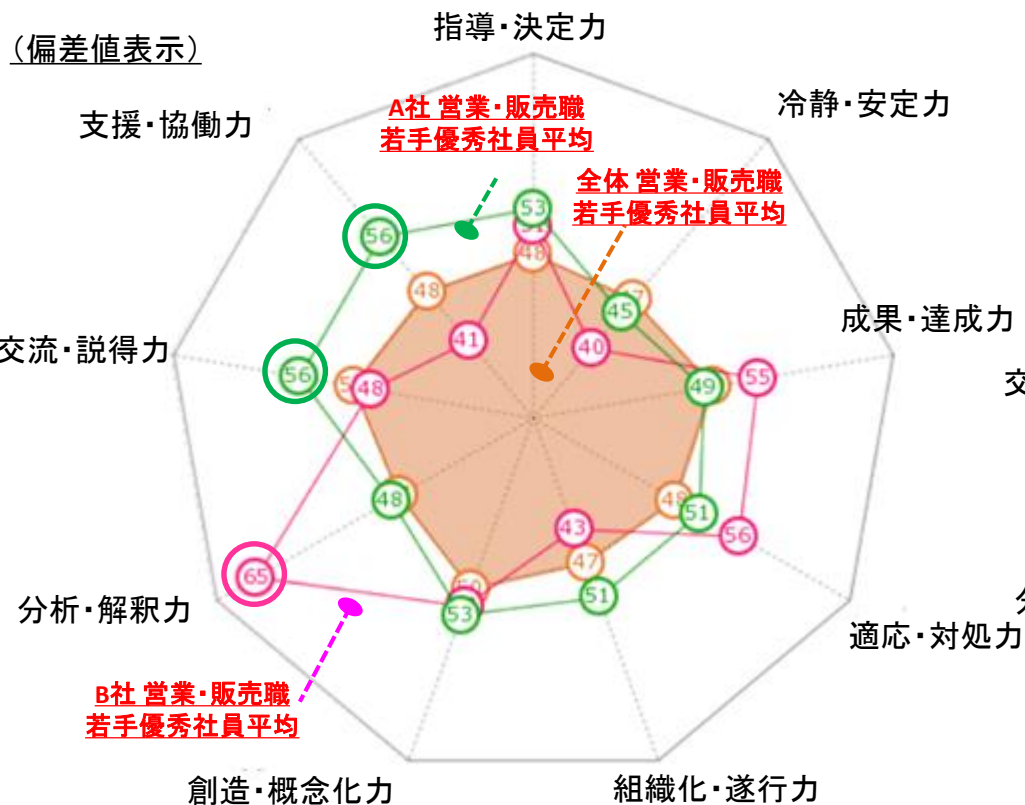
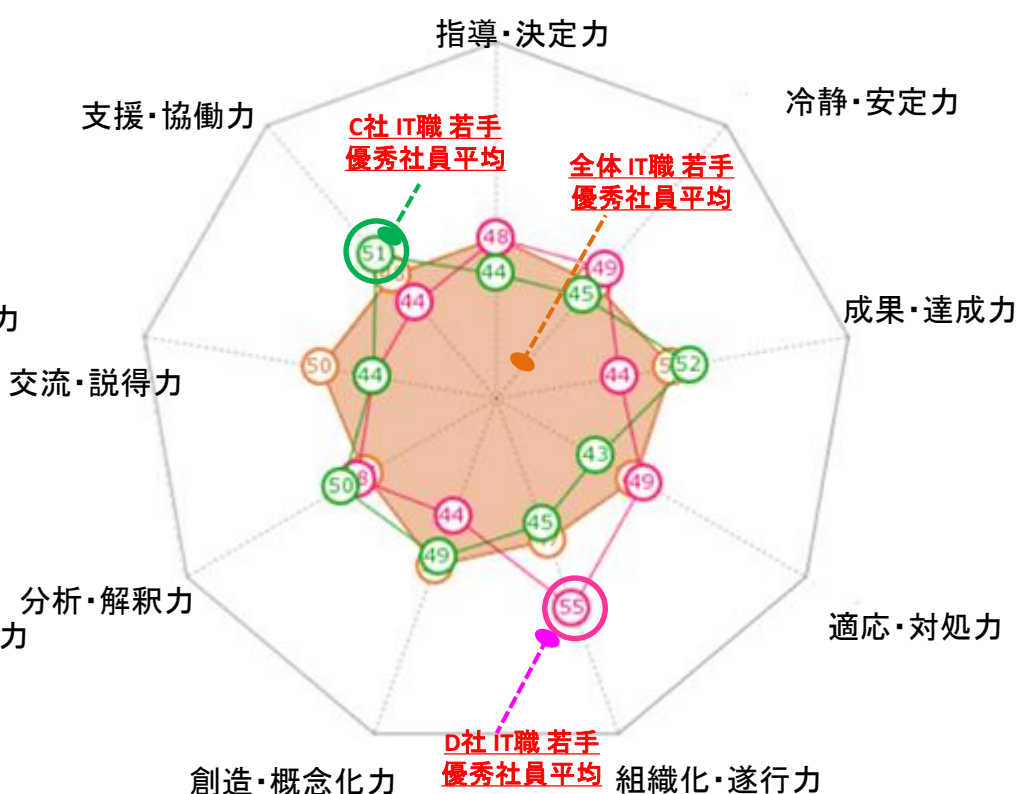


図 若手優秀社員 職種平均と個別企業平均比較②
「IT職」の全体平均 VS C社平均 VS D社平均



②企業が求める人材像調査 分析内容

12. 分析⑦: 個別企業別比較 「経営者・人事」「現場管理職」の求める人材像と「若手優秀社員」の傾向比較

□ 個別企業における「経営者・人事」「現場管理職」の求める人材像と「若手優秀社員」の傾向比較

- 以下は、E社・F社における「経営者・人事」「現場管理職」の求める人材像と「若手優秀社員」の比較(3カテゴリ比較)である。
- 3カテゴリの傾向が似ている企業もあれば、3カテゴリそれぞれの傾向にばらつきがある企業もある。

図 E社 3カテゴリ平均

指導・決定力

(偏差値表示)

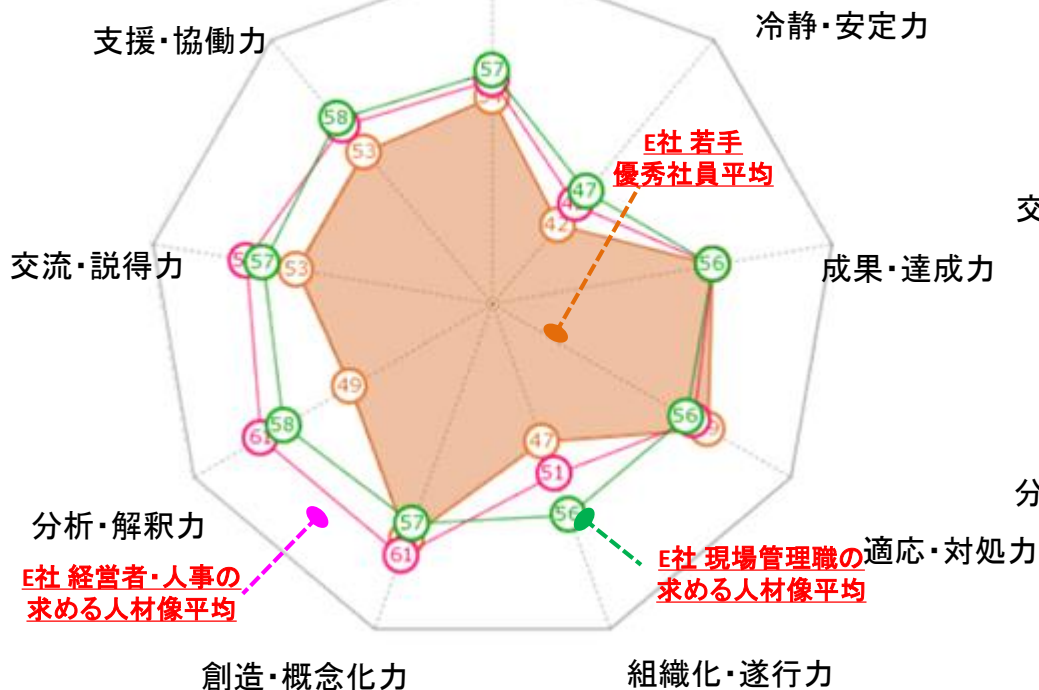
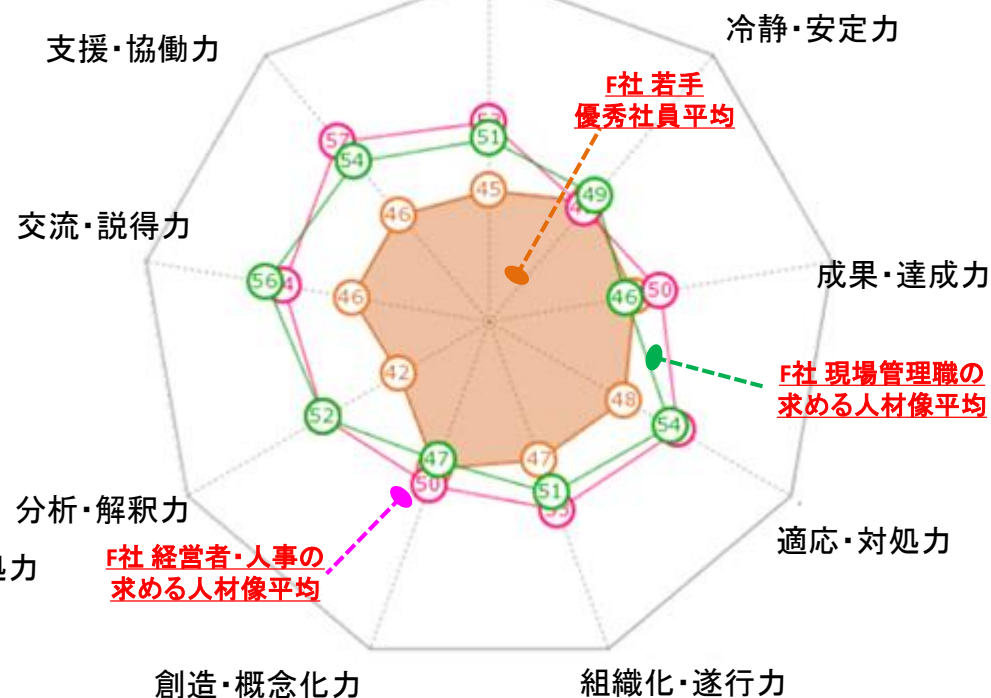


図 F社 3カテゴリ平均

指導・決定力



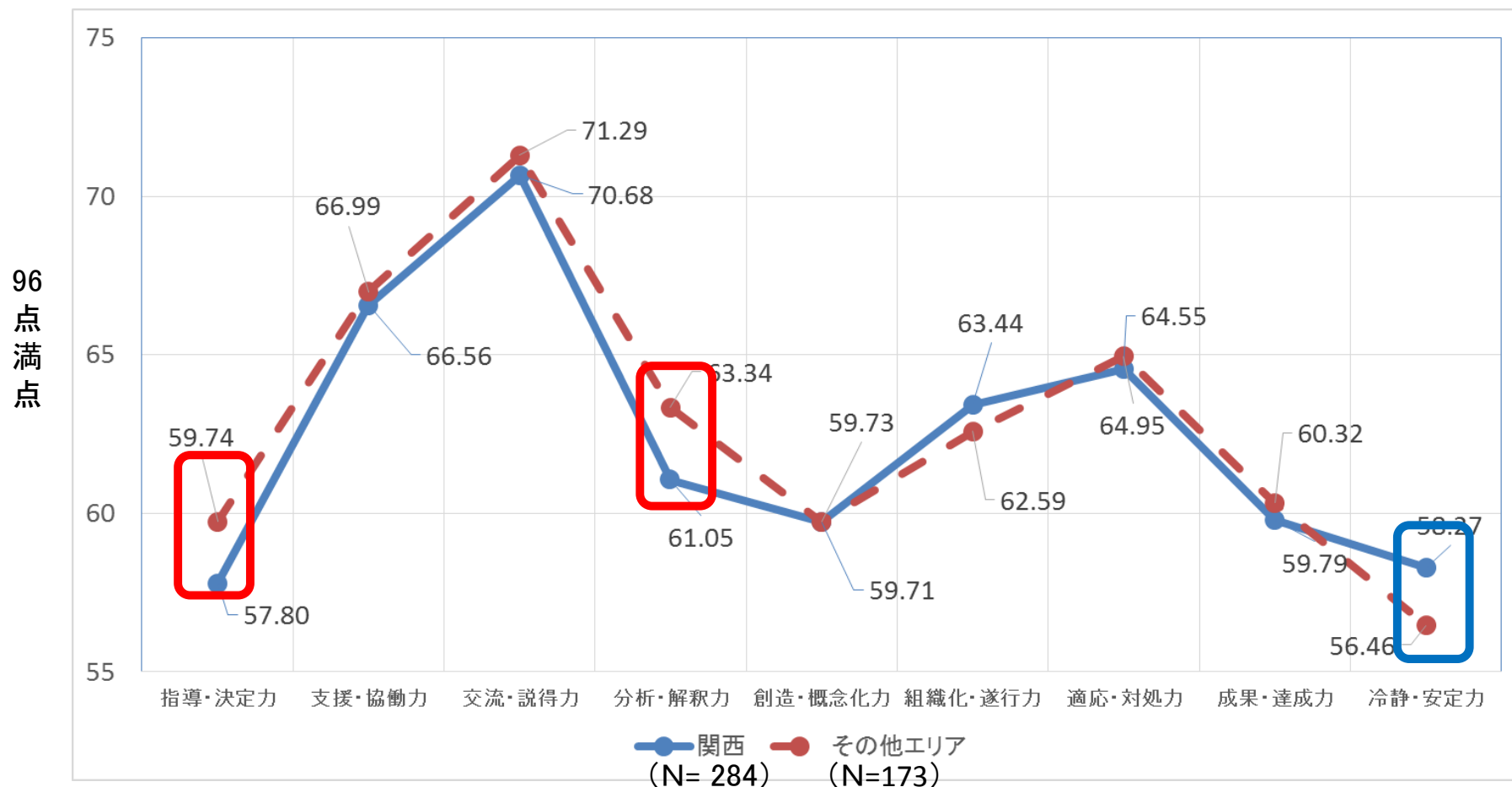
②企業が求める人材像調査 分析内容

13. 分析⑧: 関西企業の特徴 ～参考資料～

□ 「経営者・役員・人事」及び「現場管理職」の求める人材像における関西企業及び他エリア企業の比較

- 「資本金5000万未満」「資本金5億円以上」2つのグループでICO日経人材力診断基本チャート(9項目)でt検定を実施
- 9項目中、「指導・決定力」「分析・解釈力」「冷静・安定力」の3項目で有意差が確認された。

※今回の調査において、関西の企業は中堅・中小企業の割合が高く、その他エリアの企業エリアの回答企業と回答企業の規模等で差があるため、参考資料として掲載。

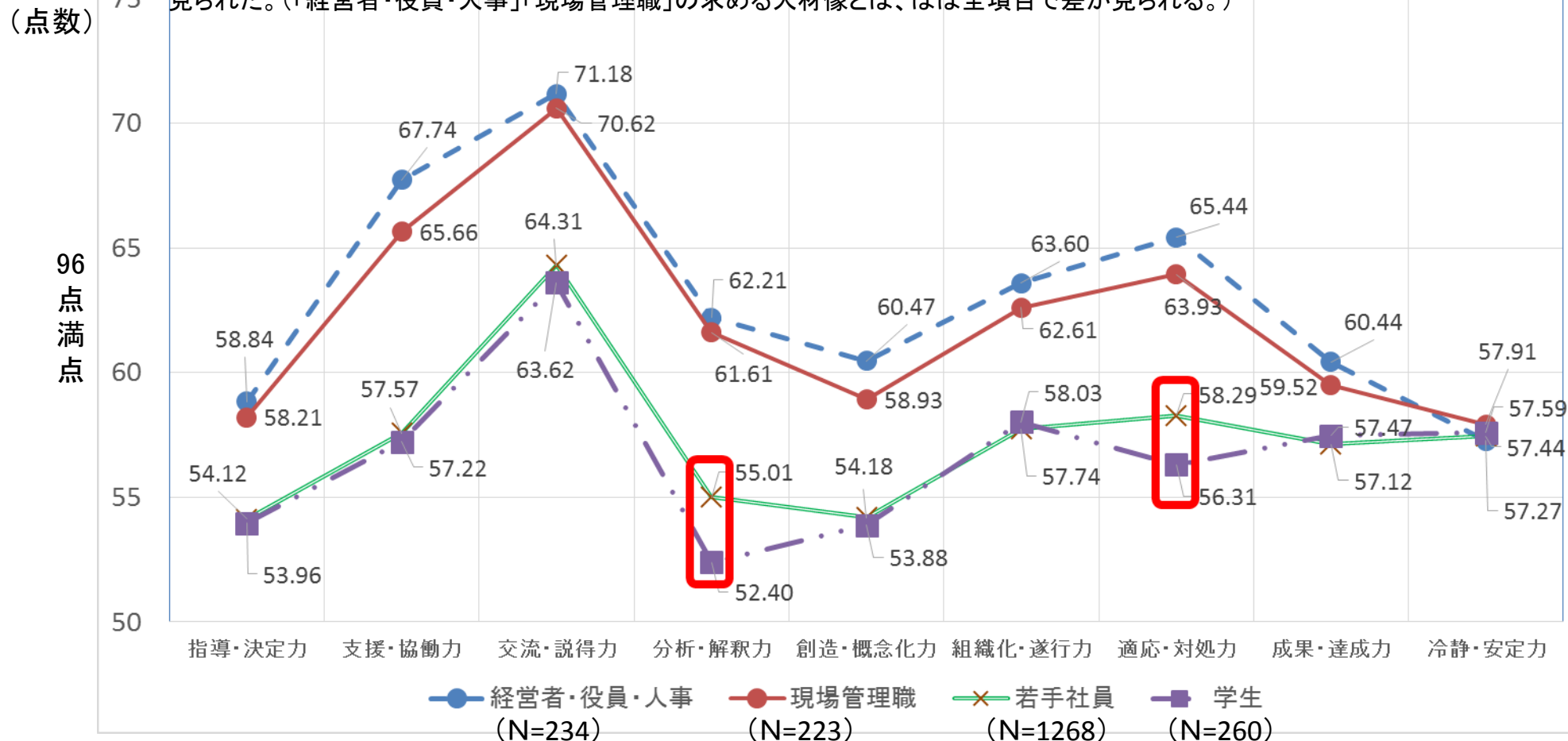


②企業が求める人材像調査 分析内容

14. 分析⑨:「産官学地域協働による人材育成の環境整備と教育の改善・充実」参加14大学の学生傾向

□「参加14大学の学生」と「経営者・役員・人事」「現場管理職」「若手優秀社員」の比較

- 本調査において、参加14大学の学生(1大学最大30名受診)平均と「経営者・役員・人事」「現場管理職」「若手優秀社員」の平均を比較、t検定を実施。
- ICP日経人材力診断の基本チャート9項目のうち、「学生」と「若手優秀社員」間では、「分析・解釈力」「適応・対処力」の2項目で有意に差が見られた。(「経営者・役員・人事」「現場管理職」の求める人材像とは、ほぼ全項目で差が見られる。)

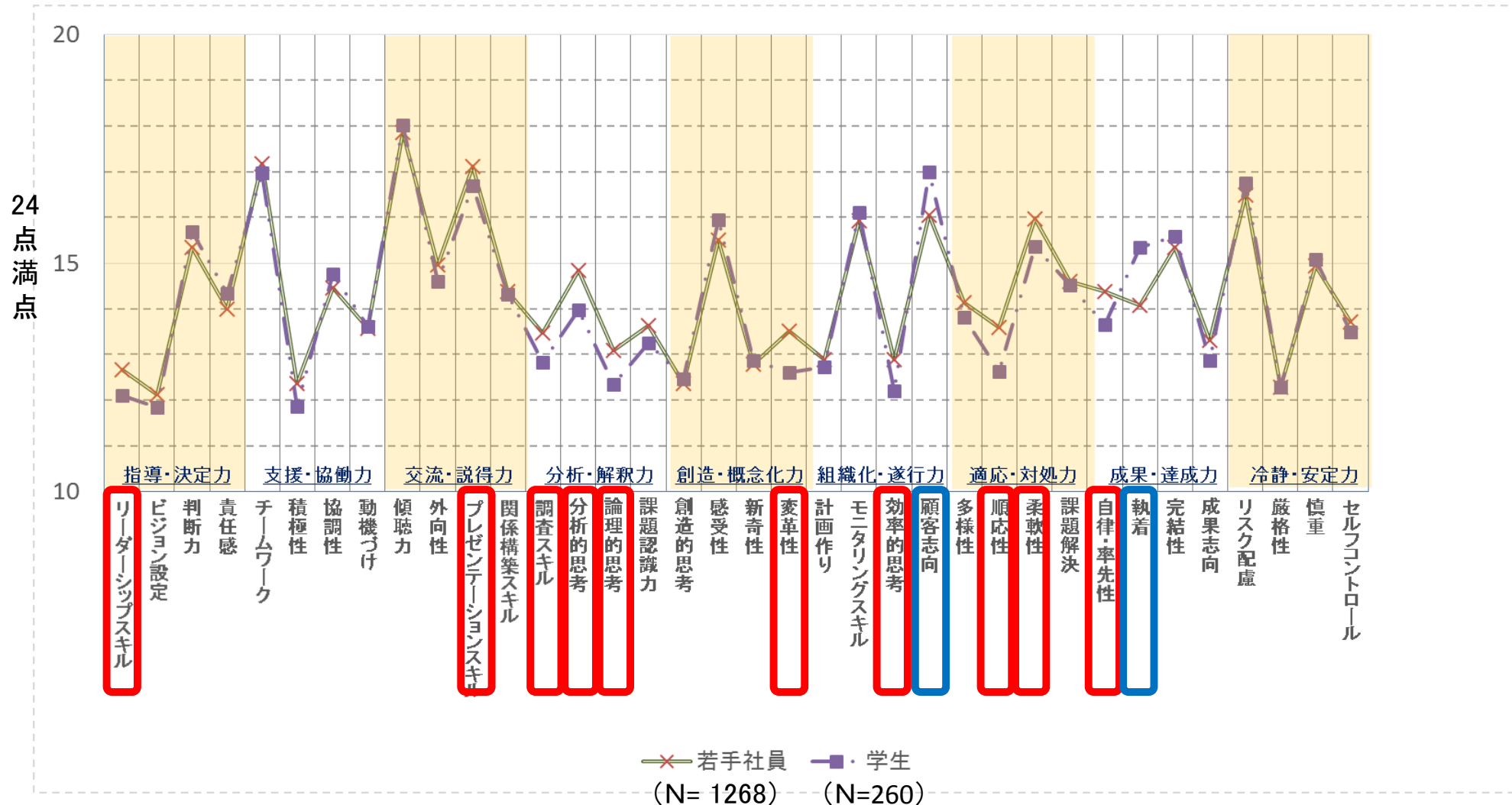


②企業が求める人材像調査 分析内容

14. 分析⑨:「産官学地域協働による人材育成の環境整備と教育の改善・充実」参加14大学の学生傾向

□ 参加14大学の学生と若手優秀社員像の比較(詳細項目)

- 「営業・販売」「生産・製造・物流」2つのグループの詳細項目(36項目)でt検定を実施
- 36項目中、10項目で有意差が確認された。



③考察と提言

③考察と提言

1. 考察(1/2)

① 全体傾向

- ⇒「経営者・人事」と「現場管理職」が求める人材像はほぼ全ての項目において「若手優秀社員」の本人評価よりも高いという結果。
- ・・・理想と現実の間にギャップが存在する。
- ⇒一方で、波形の形は同じ傾向。
- ・・・求める人材像(理想像)と優秀社員像は全体で見れば概ねマッチしていると考えられる。

②③職種別傾向

- ⇒「若手優秀社員」の本人評価、「現場管理職」が求める人材像双方において、職種間における複数の項目で有意差が確認された。
- ＝職種間で活躍している人材の特徴や能力に違いがある。
- ・・・職種間で求められる人材の行動特性や思考傾向に違いがあると考えられる。
- ・・・若手優秀社員と現場管理職の職種別比較においては、双方に有意差がある点がある点から、双方にズレも存在する様子。

④業種別傾向

- ⇒今回の調査では、業種毎の受診者の職種に偏りがみられる為、参考資料とした。

⑤規模別傾向

- ⇒「若手優秀社員」の本人評価において「分析・解釈力」「組織化・遂行力」「適応・対処力」に有意差が見られた。
- ・・・規模により若手に任させる仕事に差がある事も推測される。(ex.大手:チームの中での役割を果たす事を期待、中小:より早く責任を持つ等)そういった仕事の担い方の違いから、規模によって若手優秀社員とされる人材の行動特性・思考傾向に差が出ている可能性が考えられる。

③考察と提言

1. 考察(2/2)

⑥⑦個別企業別傾向

⇒職種グループ毎に特徴的な傾向がある(前述)一方で、より細かく企業毎に見ていくと、そこにはまた個々企業毎に特徴的な差が見れる。

・・・同様の職種グループにおいても、その中の細かい職種分類は様々であり、その仕事により求められる傾向に差が出る。また、企業毎に取扱いサービス等の違いもあり、**同職種においても企業毎の求める人材像には差がある場合が多いと思われる。**

⇒企業毎に「経営者・人事」と「現場管理職」が求める人材像と「若手優秀社員」の本人評価を比較してみると、3つのカテゴリが近い傾向を示す企業や、それぞれがバラバラの企業等、**3つのカテゴリの比較状況が企業により状況が異なる。**

⑧関西企業の特徴

⇒今回の調査では、各比較データ間に受診者の所属する企業規模に偏りがみられる為、参考資料とした。

⑨14大学の学生傾向

⇒「経営者・役員・人事」「現場管理職」の求める人材像とは大きく差がある。

⇒「若手優秀社員」とは、「分析・解釈力」「適応・対処力」で大きく差が見受けられる。

・・・「若手優秀社員」と「学生」の間で差の大きい「分析・解釈力」は、適切な情報を収集し客観的な視点から分析、課題を明確化する力であり、これまでと大きく環境の異なる企業社会をできる限り理解する上で、最も学生に重要な要素の一つと考えられる。

・・・同「適応・対処力」においても、異なる環境に対応していく必要が求められる若手社員において、非常に重要な要素となる。

・・・個別学生により取り組むべき課題は異なると思われるが、全体的な視点で強化が必要な事項と推測される。

・・・若手優秀社員の職種毎の傾向と学生の傾向の比較も重要になってくるとと思われる。

③考察と提言

2. 提言

提言④:「企業が求める人材像」の把握は、今後社会で活躍する学生を育成する為の最重要テーマの一つ

- ▶ 企業が求める人材像は職種毎や規模毎に異なった特徴がある。またより細かく見ていくことで多様性が増す。
- ▶ この異なる特徴は、現状、採用情報等で多くの企業個々から発信されている求める人材像を見るだけでは、なかなかわからないケースが多い。
- ▶ 大学における学生教育において、その指標の大きな軸となりうる、「企業が求める人材像」(行動特性・思考傾向)の特徴を、より細かく把握する事は、社会で活躍する学生を輩出していく為に、非常に重要な事項となるのではないか。
- ▶ 自校の学生の主要就職先企業や地域と連携し、より細やかな具体的な「求める人材像」の把握を行い、それに基づく教育を上手く取り入れる事で、これまでの教育カリキュラムを更に発展させていく事が出来ると考える。

提言⑤: 学生が気づき考える仕組みの構築(可視化と気づき・考える場の創出)

- ▶ 抽象的で学生・企業間で相互共有しがたい「企業が求める人材像」について、学生が気づき・考える仕組みを構築する為に、地域企業等と連携し、その「可視化」ならびに、学生像との比較に継続的に取り組む事の出来る仕組みの構築が重要である。
- ▶ 「可視化」を単なる答えにしないように、学生がそれを体験する機会、また自身に腹落ちさせるまでのきめ細やかなフォローアップ体制(考える場、議論をする場等、気づき考える支援をする仕組み)が重要である。

提言⑥: 学生の今の人材像と「企業の求める人材像」とのギャップを可視化したマクロ・ミクロ双方の施策展開が重要

- ▶ 学校全体を考えた場合、学生個々の現状の行動特性・思考傾向(人材像)から学校としての傾向(どういった行動特性・思考特性をもった学生が多いか?)を洗い出し、それぞれの希望する職種等の求める人材像と比較する事で学校としてより効果的で実践的な学生教育育成施策を明確にした上で展開できると思われる。
- ▶ また個々の多様性に合わせた教育を考えた場合も、企業が求める人材像と個々人の結果を比較できる事は、個々人の目標の明確化の観点からも有効であると考えます。
- ▶ このように、学生の今の人材像と「企業が求める人材像」とのギャップをマクロ・ミクロ双方で可視化し、具体的な施策につなげていく事が重要と考える。

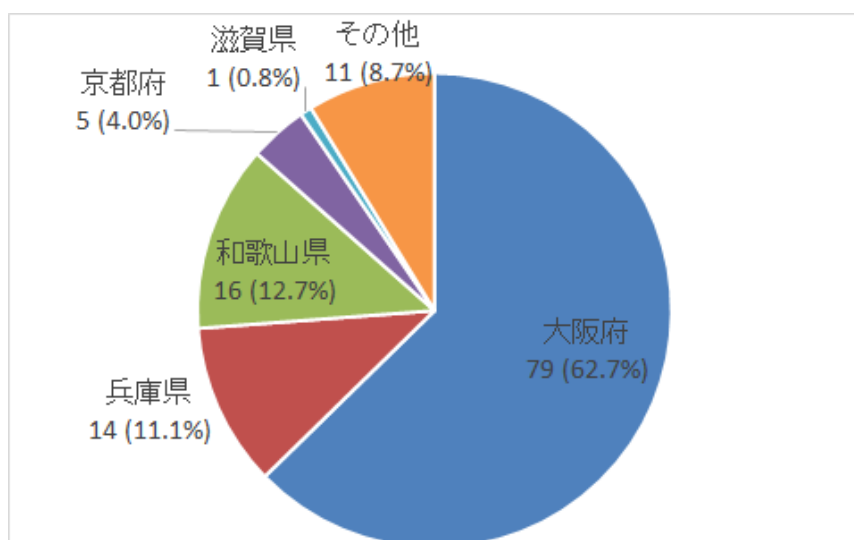
教育方法・手段開発委員会（テーマⅢ）委員会 インターンシップ・PBL 調査集計

2014年3月10日

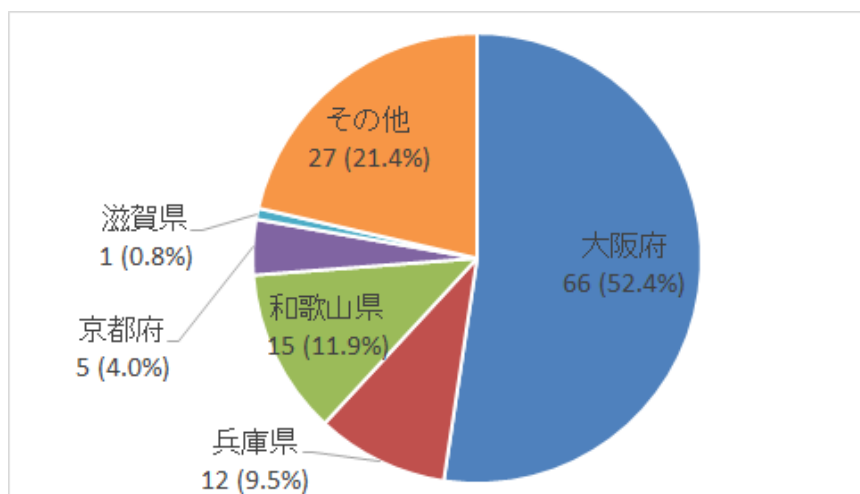
平成24年度産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業で選定された「産官学地域協働による人材育成の環境整備と教育の改善・充実」のテーマⅢ（領域・規模別産業界ニーズをふまえた教育手法・手段の開発）委員会では、今年度企業向けインターンシップ・PBLアンケート調査を実施した。以下アンケート調査項目に沿って図表を提示する。

Q1 回答者基礎情報 ※省略

Q2 所属事業所所在地の都道府県

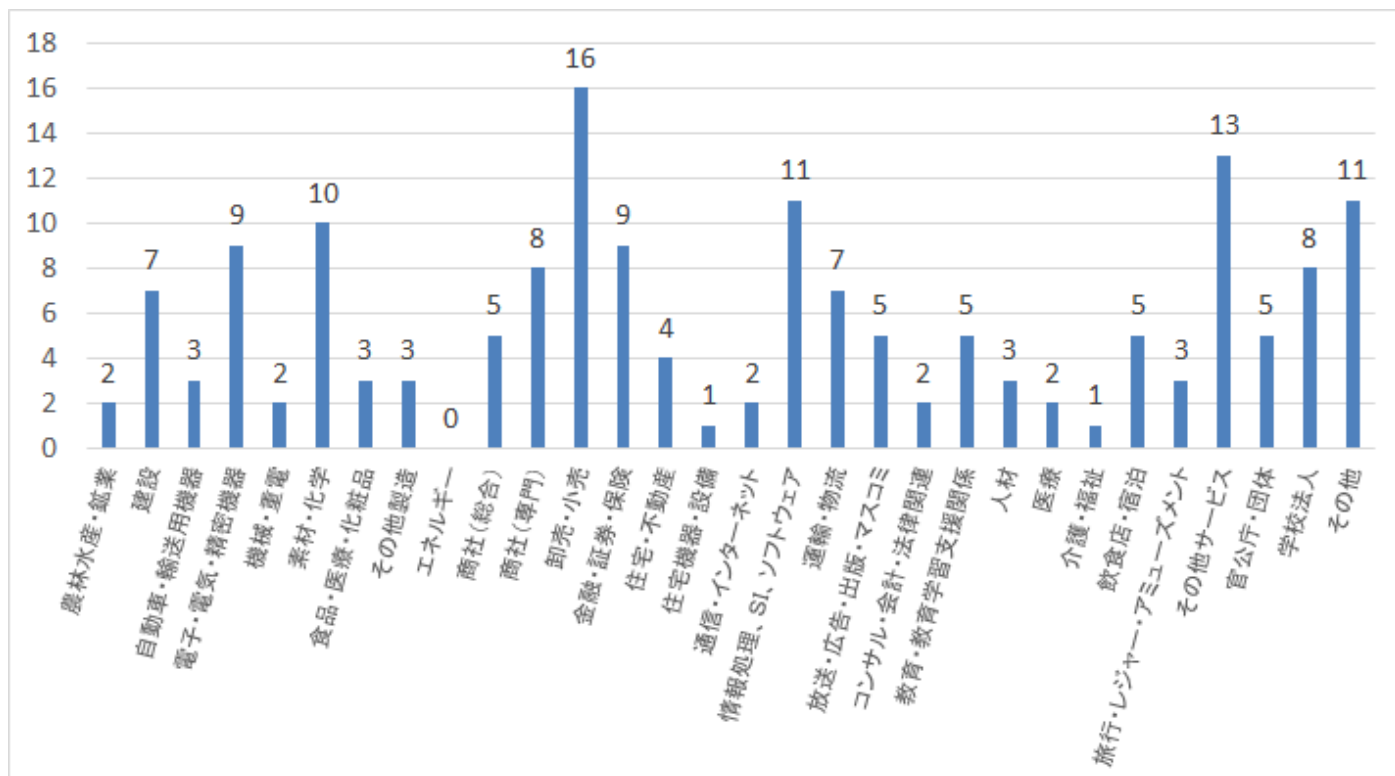


Q3 本社所在地の都道府県



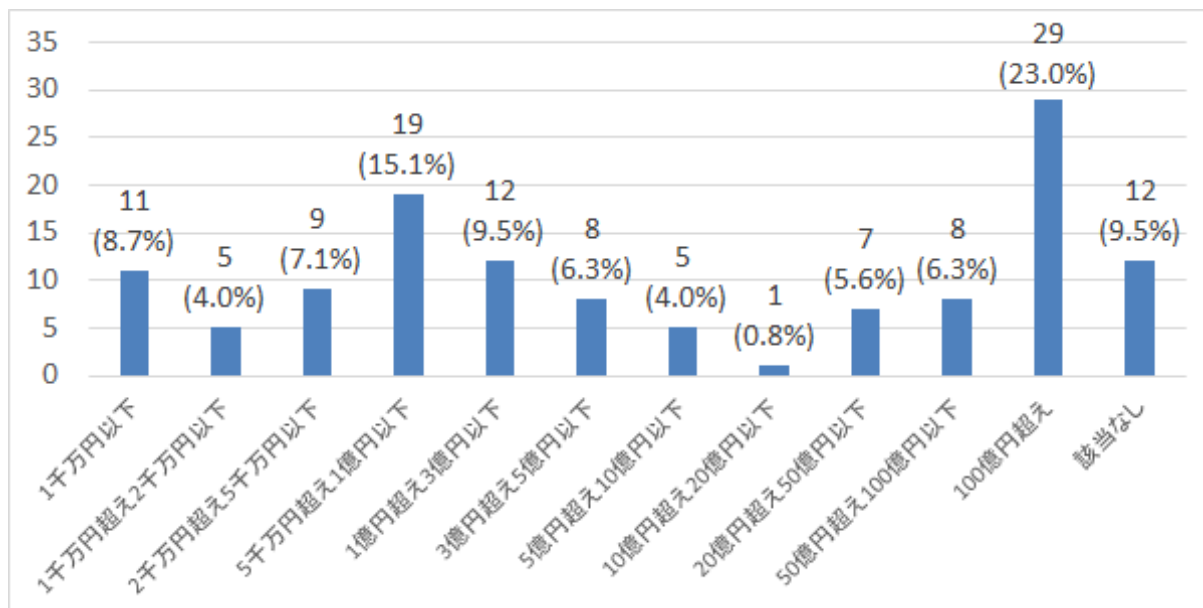
※Q2、Q3ともその他は関西以外の都道府県

Q4 所属企業の業種を以下の中からお選び下さい。(複数回答可)

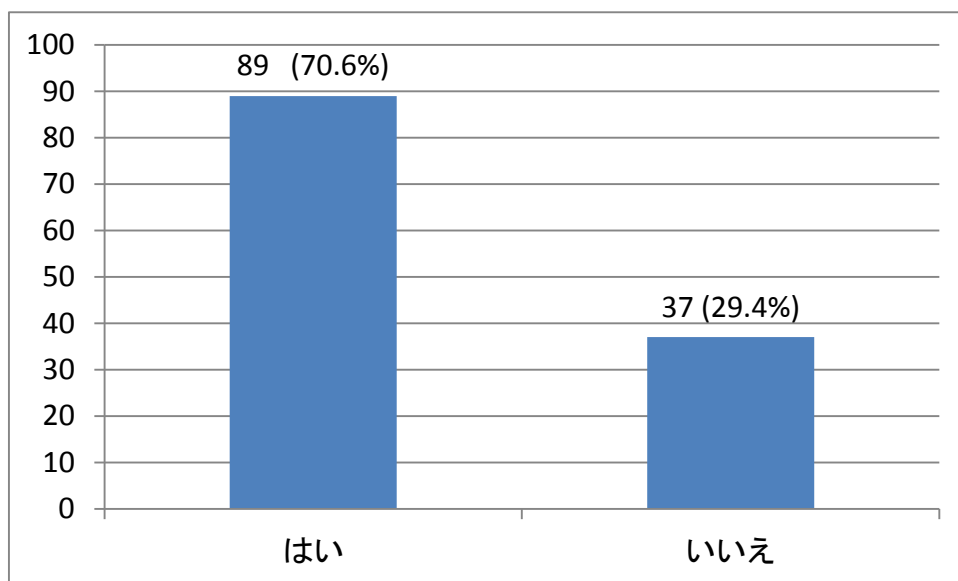


(注)複数回答可の為回答者数よりも回答数が多くなっている。

Q5 所属企業の資本金規模を以下の中からお選び下さい。



Q6 インターンシップについて質問します。最近 5 年以内に（2008 年 4 月以降）貴社で高等教育機関の学生（専門学校生・高専生・短大生・大学生・大学院生等）を対象にインターンシップを実施されたことはありますか。



Q7 貴社で実施されたインターンシップの募集学生数、応募学生数、受け入れ学生数は最も最近の年で何人ですか。

【直近の実施年】

年	回答数	(%)
2008 年	1	1.12%
2010 年	1	1.12%
2011 年	5	5.62%
2012 年	19	21.35%
2013 年	57	64.04%
不明	6	6.74%
合計	89	100%

【募集学生数】

募集学生数	回答数	(%)
0	2	2.25%
1	5	5.62%
2	9	10.11%
2～3 人	1	1.12%
3	5	5.62%
4	4	4.49%
5	10	11.24%
6	2	2.25%
7	1	1.12%
8	9	10.11%
10	5	5.62%
13	1	1.12%
14	1	1.12%
15	1	1.12%
19	1	1.12%
20	2	2.25%
25	1	1.12%
30	3	3.37%
38	1	1.12%
40	4	4.49%
50	1	1.12%
80	2	2.25%
100	3	3.37%
110	1	1.12%
120	1	1.12%
150	1	1.12%
200	1	1.12%
1000	1	1.12%
不明	10	11.24%
合計	89	100%

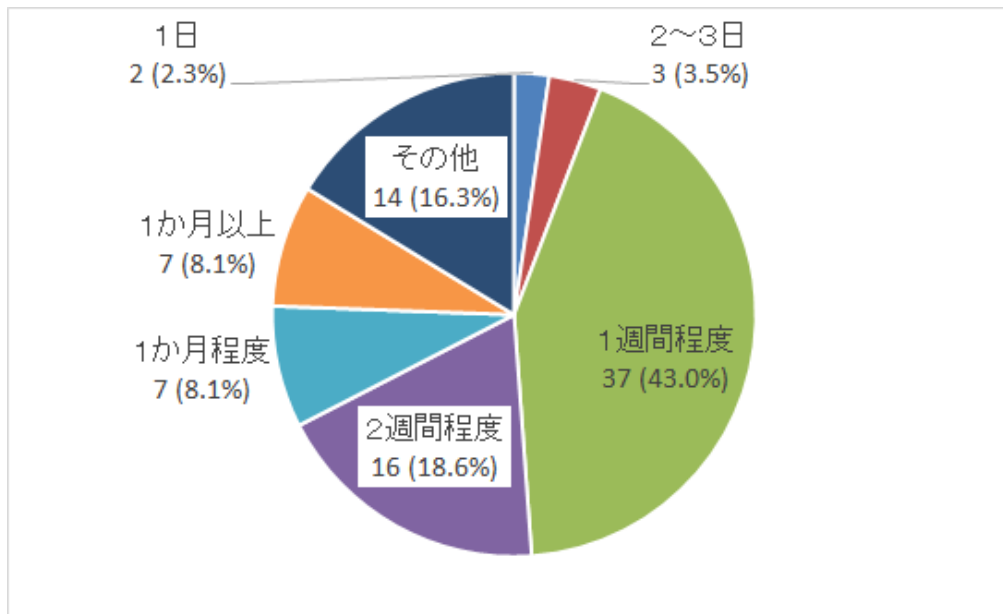
【倍率（応募数/募集学生数）】

倍率	回答数	
		%
1 以下	20	22.47%
1 以上 2 未満	36	40.45%
2 以上 3 未満	12	13.48%
3 以上 5 未満	4	4.49%
5 以上 10 未満	1	1.12%
10 以上	2	2.25%
不明	14	15.73%
合計	89	100.00%

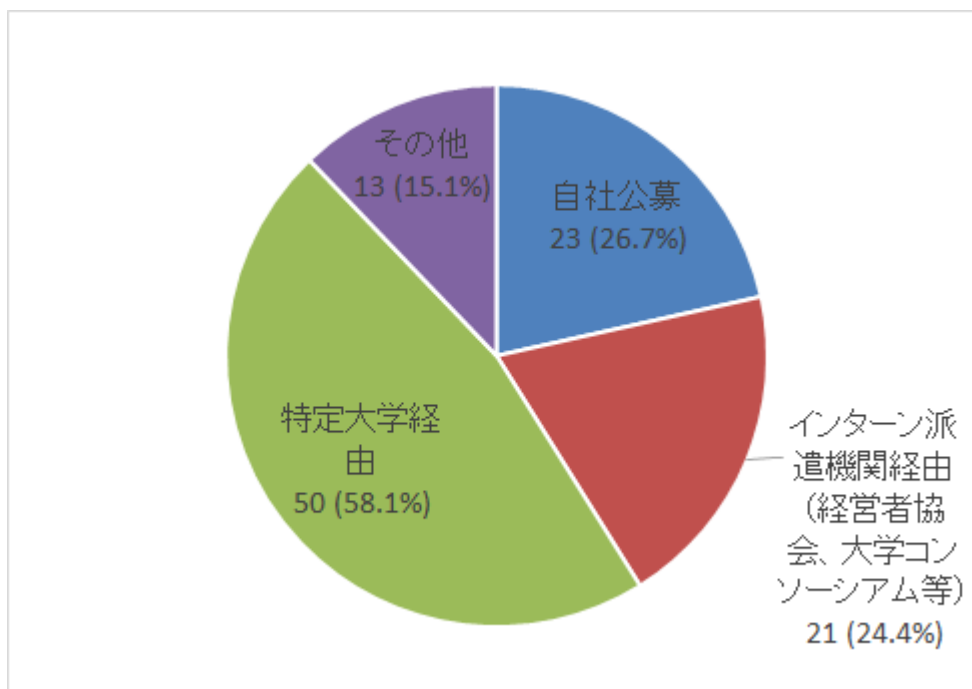
【年間受入れ学生数】

受け入れ 学生数	回答数	
		(%)
1 人	10	11.24%
2 人	10	11.24%
3 人	7	7.87%
4 人	9	10.11%
5 人	7	7.87%
6 人	5	5.62%
7 人	1	1.12%
8 人	6	6.74%
10 人	3	3.37%
12 人	1	1.12%
14 人	1	1.12%
15 人	2	2.25%
17 人	1	1.12%
20 人	1	1.12%
22 人	1	1.12%
30 人	2	2.25%
35 人	1	1.12%
38 人	1	1.12%
43 人	1	1.12%
47 人	1	1.12%
50 人	1	1.12%
54 人	1	1.12%
74 人	1	1.12%
76 人	1	1.12%
80 人	1	1.12%
100 人	2	2.25%
110 人	1	1.12%
120 人	1	1.12%
150 人	1	1.12%
200 人	1	1.12%
1000 人	1	1.12%
不明	6	6.74%
合計	89	100%

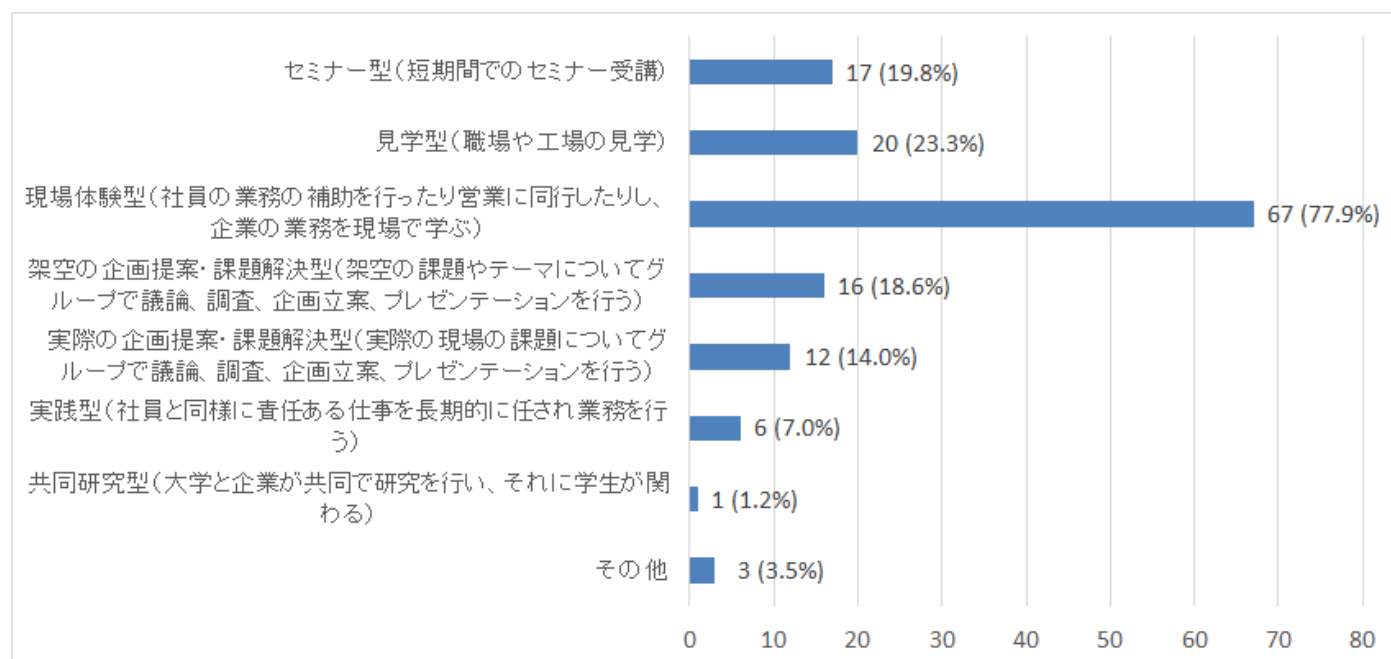
Q8 貴社で実施されたインターンシップの実施期間はどのくらいでしたか？あてはまるものをお選び下さい。



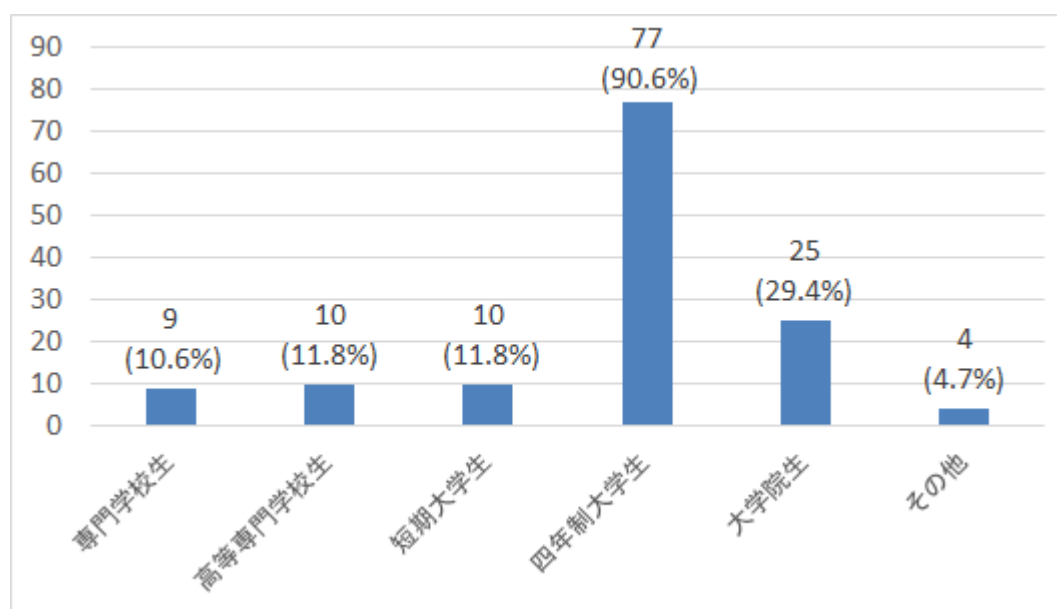
Q9 貴社で実施されたインターンシップの参加者はどのように募集されましたか。あてはまるものを全てお選び下さい。



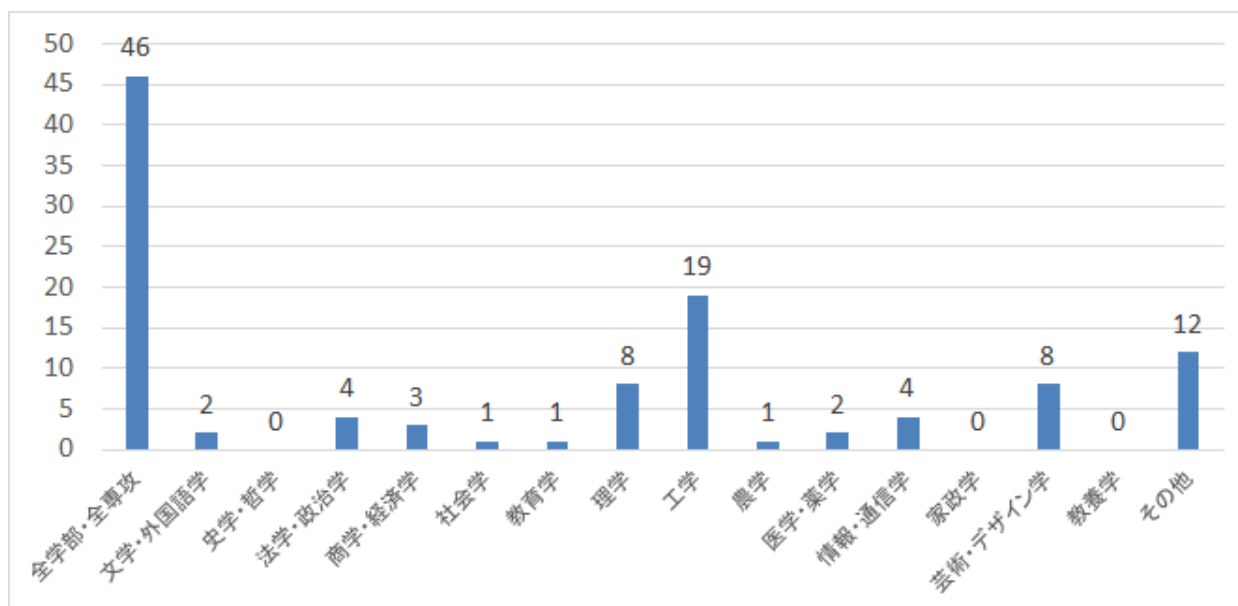
Q10 貴社で実施されたインターンシップの種類はどのようなものですか。あてはまるものを全てお選び下さい。



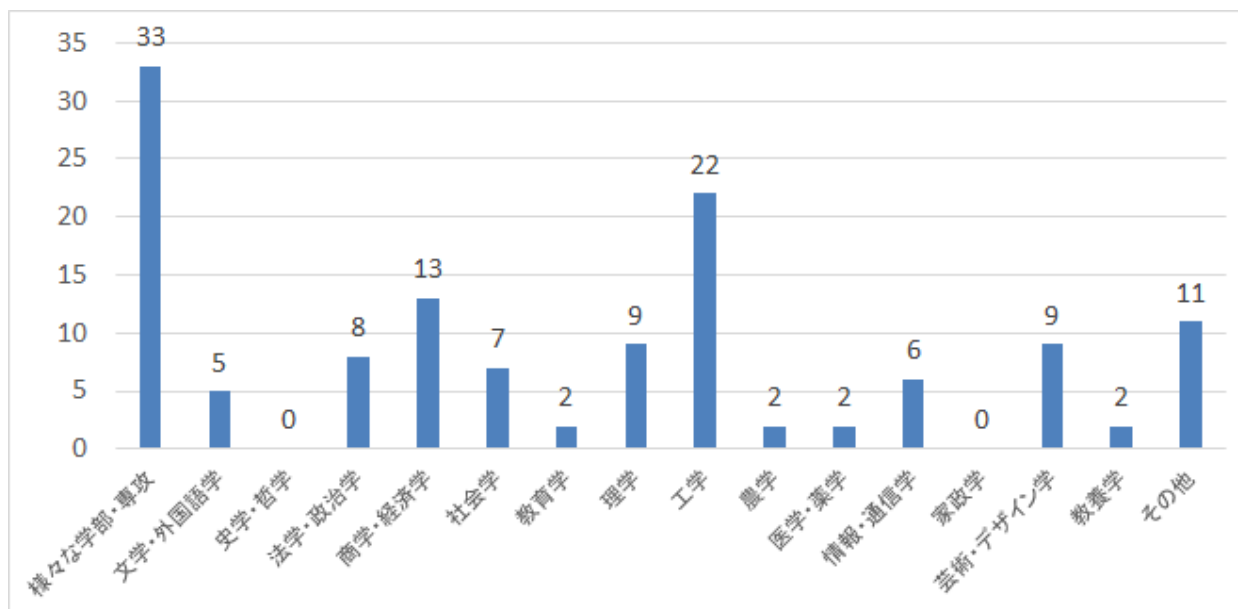
Q11 インターンシップ生として受け入れた学生は以下のどれでしたか。あてはまるものを全てお選び下さい。



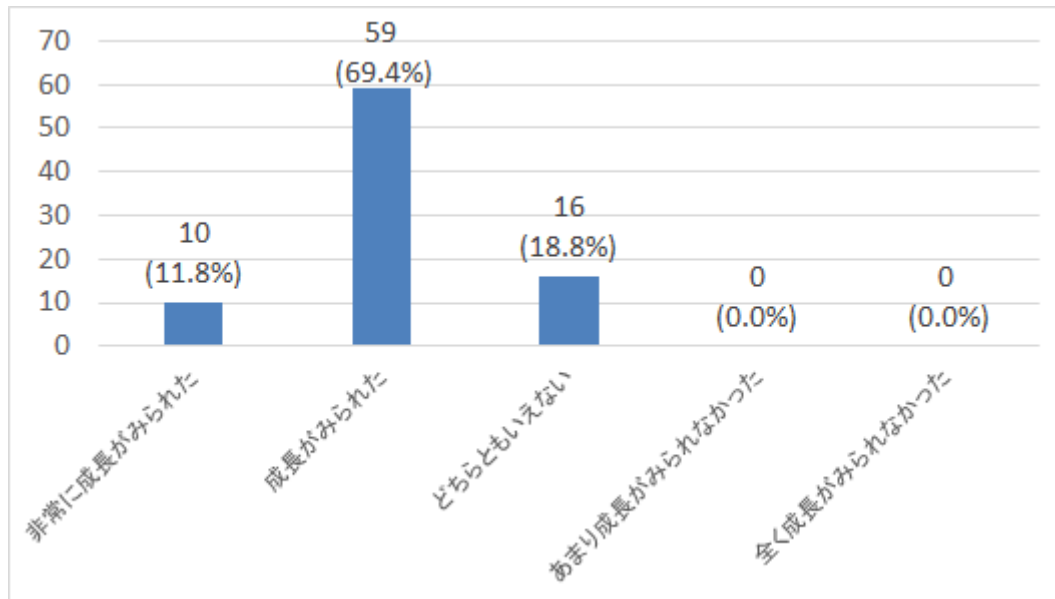
Q12 インターンシップ生の募集の際に対象となった学部・専攻は以下のどれでしたか。あてはまるものを全てお選び下さい。(わかる範囲でお答え下さい)



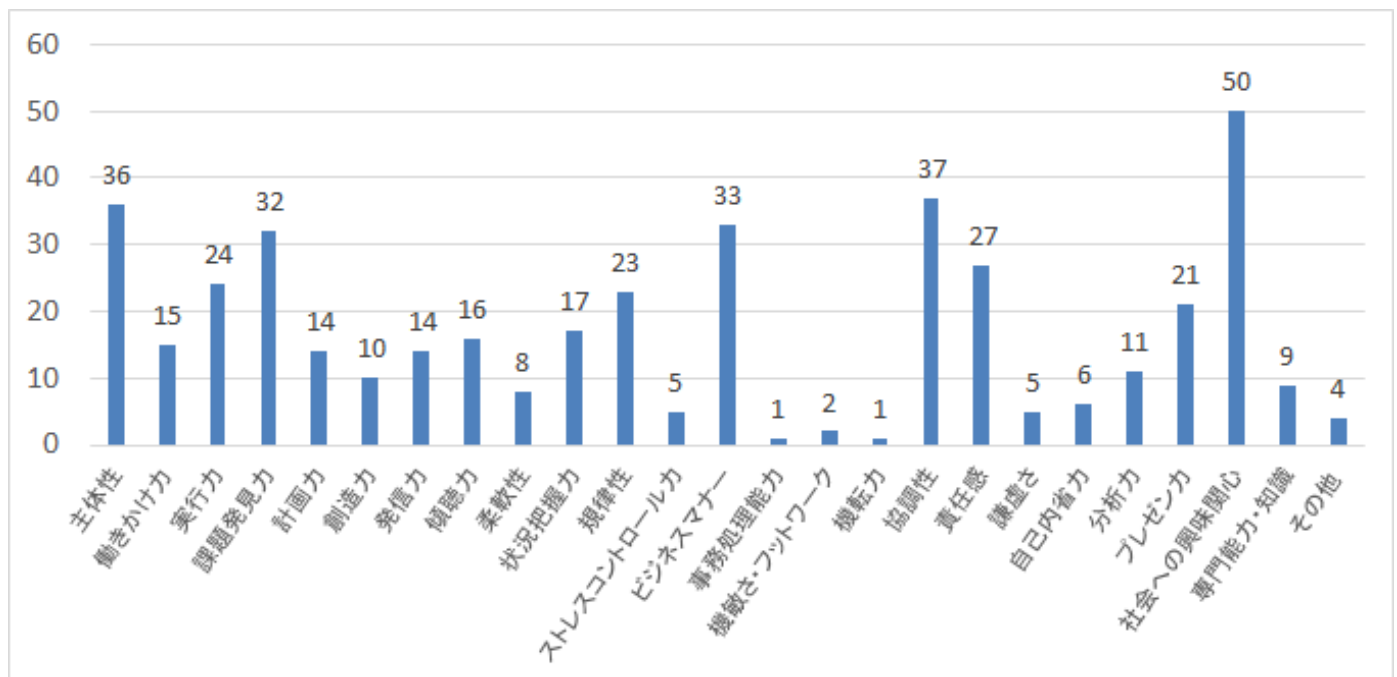
Q13 実際に受け入れたインターンシップ生の学部・専攻は以下のどれですか。あてはまるものを全てお選び下さい。(わかる範囲でお答え下さい)



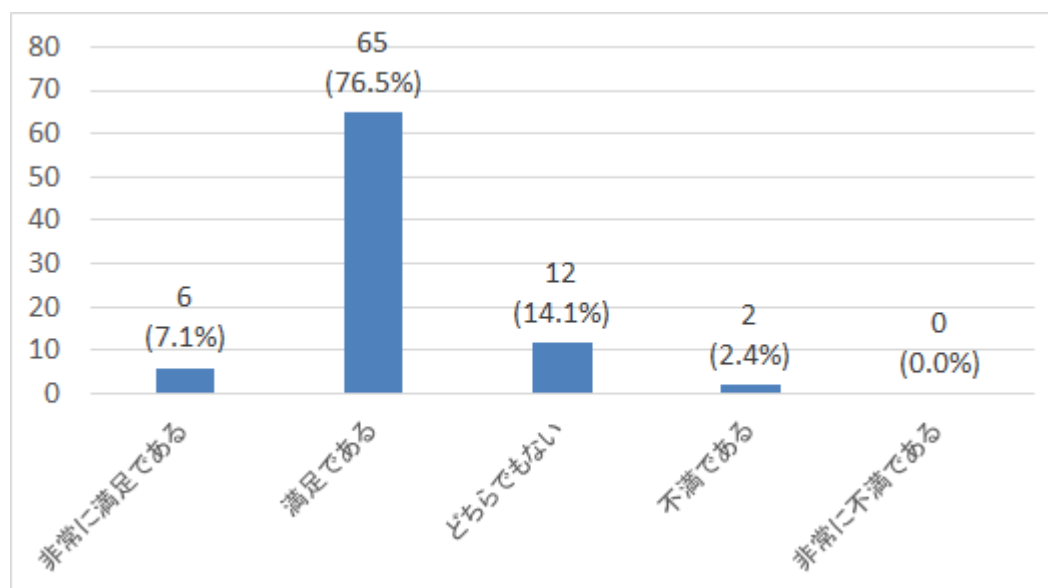
Q14 インターンシップを通して参加した学生の大半に何らかの成長がみられましたか。あてはまるものをお選び下さい。



Q15 インターンシップを通して学生が成長した場合どういう面での成長がみられましたか。あてはまるものを全てお選び下さい。



Q16 インターンシップ生の受け入れに関し貴社の評価をお尋ねいたします。学生の受け入れを満足度という点で評価するとすれば、どれに該当しますか。あてはまるものをお選び下さい。



Q17 インターンシップ生を受け入れることによる貴社へのメリットについてお聞きます。それぞれのメリットについてお考えに最も近いものをお選び下さい。

	非常にそう 思う	そう思う	どちらとも いえない	そう思わ ない	全くそう 思わない	合計
学生の受け入れは、企業の社会貢献に 役立つ	18.82%	67.06%	11.76%	2.35%	0%	85
大学や学生に対して自社の認知度を高 める	25.88%	58.82%	12.94%	2.35%	0%	85
企業の一般的なPR活動につながる	7.06%	55.29%	25.88%	11.76%	0%	85
結果的に優秀な学生の採用につながる	9.41%	35.29%	48.24%	7.06%	0%	85
大学とのパイプ作りやパイプの強化に つながる	21.18%	47.06%	25.88%	5.88%	0%	85
受け入れた部門の活性化に役立つ	9.41%	48.24%	34.12%	8.24%	0%	85
指導に当たる社員の成長につながる	21.18%	61.18%	12.94%	4.71%	0%	85
学生の成果が事業の発展につながる	4.71%	17.65%	40%	30.59%	7.06%	85
学生ならではの斬新な発想、意見を取 り入れることができる	4.71%	30.59%	35.29%	24.71%	4.71%	85
学生が社内の実質的な労働力となる	3.53%	12.94%	23.53%	32.94%	27.06%	85
研究面で大学との連携強化につながる	3.53%	14.12%	48.24%	24.71%	9.41%	85

Q18 貴社のインターンシップの学生に関する課題について、それぞれ最もあてはまるものをお選び下さい。(御社で機材を扱う場合がないなど、質問項目自体が御社のインターンシップと全く関連のない場合のみ対象外をお選び下さい)

	非常にそう 思う	そう 思う	どちらとも いえない	そう 思わ ない	全くそう 思わない	対象外	合計
インターンシップ参加学生が募集の数に満たなかった	4.71%	14.12%	14.12%	31.76%	21.18%	14.12%	85
参加学生の専門能力や知識が低い	1.18%	11.76%	30.59%	31.76%	16.47%	8.24%	85
参加学生の目的意識、意欲、やる気が低い	1.18%	7.06%	23.53%	40.00%	24.71%	3.53%	85
参加学生の基本的なマナーが悪	1.18%	2.35%	18.82%	54.12%	20.00%	3.53%	85
学生の安全や機材を慎重に扱うことへの意識が低い	1.18%	1.18%	16.47%	47.06%	11.76%	22.35%	85

Q19 貴社のインターンシップにおける大学／派遣機関側の課題について、それぞれ最もあてはまるものをお選び下さい。(大学や派遣機関とのやりとりがない場合など、質問項目自体が御社のインターンシップと全く関連のない場合のみ対象外をお選び下さい)

	非常にそう 思う	そう 思う	どちらとも いえない	そう 思わ ない	全くそう 思わない	対象外	合計
大学／派遣機関の担当者が十分な連絡を取ってくれない、もしくは担当者	0.00%	3.53%	10.59%	42.35%	17.65%	25.88%	85
と大学／派遣機関は学生に関する十分な事前情報を流してくれない	1.18%	3.53%	9.41%	43.53%	15.29%	27.06%	85
プログラムに対して大学／派遣機関側から具体的な方針や狙いの十分な説明	0.00%	5.88%	15.29%	40.00%	11.76%	27.06%	85
研修終了後、大学／派遣機関が挨拶や報告などフィードバックを十分行って	0.00%	4.71%	14.12%	34.12%	18.82%	28.24%	85
大学／派遣機関ごとに実施形式がバラバラなので統一してほしい	2.35%	11.76%	17.65%	32.94%	4.71%	30.59%	85
研修期間が長すぎる(大学／派遣機関が期間を設定していない場合は対象外をお選び下さい)	1.18%	3.53%	12.94%	38.82%	7.06%	36.47%	85
研修期間が短すぎる(大学／派遣機関が期間を設定していない場合は対象外をお選び下さい)	0.00%	7.06%	16.47%	34.12%	5.88%	36.47%	85
実施時期を変えてほしい(大学／派遣機関が実施時期を設定していない場合は対象外をお選び下さい)	0.00%	4.71%	12.94%	37.65%	8.24%	36.47%	85

Q20 貴社のインターンシップの受け入れ企業側の課題について、それぞれ最もあてはまるものをお選び下さい。（インターンシップの実施期間を御社が決定していないなど、質問項目自体が御社のインターンシップと全く関連がない場合のみ対象外をお選び下さい）

	非常に そう思う	そう思う	どちらとも いえない	そう思わ ない	全くそう 思わない	対象外	合計
社内でインターン制度そのものの理解が 得られていない	1.19%	13.10%	16.67%	42.86%	21.43%	4.76%	
	1	11	14	36	18	4	84
インターン生の募集と選考の負担が大きい	1.19%	15.48%	16.67%	41.67%	13.10%	11.90%	
	1	13	14	35	11	10	84
事前準備の段階で、社内での受入部門の 決定と社内調整の負担が大きい	7.14%	27.38%	25.00%	26.19%	11.90%	2.38%	
	6	23	21	22	10	2	84
事前準備の段階で、受け入れ日程やプロ グラムの作成（企画面）の負担が大きい	3.57%	36.90%	23.81%	23.81%	9.52%	2.38%	
	3	31	20	20	8	2	84
受け入れ期間中の、学生の世話役の負担 が大きい	3.57%	48.81%	23.81%	15.48%	5.95%	2.38%	
	3	41	20	13	5	2	84
大学等への事後的な報告、評価などの事 務処理の負担が大きい	2.38%	15.48%	28.57%	34.52%	9.52%	9.52%	
	2	13	24	29	8	8	84
金銭的な負担（福利厚生、手当、保険 等）が大きい	2.38%	5.95%	19.05%	50.00%	15.48%	7.14%	
	2	5	16	42	13	6	84
外部の人間を短期的に受け入れるので情報漏 えいに対する不安がある	1.19%	27.38%	26.19%	30.95%	11.90%	2.38%	
	1	23	22	26	10	2	84
インターンシップ生が事故を起こしたり 機材を破損させたりしないか不安がある	2.38%	21.43%	32.14%	27.38%	7.14%	9.52%	
	2	18	27	23	6	8	84
目的に沿ったインターンシップの内容が 作れていない	0.00%	8.33%	27.38%	53.57%	8.33%	2.38%	
	0	7	23	45	7	2	84
研修期間が長すぎる（貴社が期間を決め ていない場合は対象外をお選び下さい）	0.00%	2.38%	14.29%	52.38%	10.71%	20.24%	
	0	2	12	44	9	17	84
研修期間が短すぎる（貴社が期間を決め ていない場合は対象外をお選び下さい）	0.00%	5.95%	17.86%	47.62%	8.33%	20.24%	
	0	5	15	40	7	17	84
実施時期を変えたい（貴社が期間を決め ていない場合は対象外をお選び下さい）	0.00%	4.76%	23.81%	35.71%	11.90%	23.81%	
	0	4	20	30	10	20	84

Q21 その他インターン受け入れに関する課題、受け入れ上の負担となっている事項等がありましたら具体的にお書き下さい。（300字以内）

※一部元の文言を変更・短縮しまとめている

- ・受け入れる学生の事前の選考ができない点、募集段階や実施後にどれだけの学生が当社を知るきっかけとなったかが不明確である点（いずれも企業側のメリット）が課題、
- ・インターンシップが社会貢献活動であるという認識が世間一般に浸透していない。
- ・学生側と受け入れ側、それぞれの要望のミスマッチを少なくすること。
- ・インターンシップは、学生が社会や働く意味を知るための有効な手段であることから、多いに推進したいし、可能な限り、受け入れたいと思っている。ただし、受入れ業務が大変であり総務が全体業務を行っていることや送出す側の事情もあるので、受入れ課室のタイミング等にずれが生じ、場合によって負担感が生まれることがあるのが課題。
- ・学校との繋がりや社会貢献の意義があると判断しインターンシップを受け入れているケースでも派遣機関を通す事が求められる場合がある。学校側は負担減となると想定される

が、受け入れ側は多少ではあるが手続きの手間が増える。

- ・受け入れる際の担当者に負担がかかり過ぎる傾向に陥る場合がある。

- ・【インターンを受け入れる際の課題】アウトソーシング・常駐業務となるため、職場がお客様先になってしまうことから、容易に職場体験ができない点がある。【受け入れ上の負担】募集に対し、応募が集まらないリスクがあるため、母集段階で媒体等のコストがかかってしまう。専門性が必要な仕事になるため、体験期間のうち、研修期間の割合が多くなってしまう。

- ・インターンする事業所に通学する場合、大学が遠方の場合は、宿泊施設の手配が必要となる。

- ・各事業所とも、ぎりぎりの要員配置で、正社員は少数人数しかおらず、十分な対応ができない。

- ・弊社の業務は専門知識、経験が必要な業務のため、学校側から依頼される時期に学生でも行える業務、現場調整が困難な為、受け入れ部署の調整が負担となっている。

- ・受入部門の負荷が増える。受入部門（事業所）がアクセス面で不便なところにあり、宿泊代がかかってしまった。遠方から来た学生の交通費がかかった。

- ・他大学多人数の受入でマネジメントしにくくなっている。

- ・ルーティンワークがある中での、学生の都合にあったスケジュール化に手間取ること。

- ・1. 当社では、交通費と、昼食を支給している。基本的に派遣側は支給する必要はないといっていますが、学生の社会体験なので、大学側、派遣側がいくらか補助をしてあげるようなことができないか？ 2. 当社は、社会貢献の一環、学生の社会体験による意識向上等を目的として行っています。特に、当社の実習は機械を使用するので、事前に安全行動についての指導を十分に行ってほしいです。

- ・研修期間は5日間が、学生としても当社としてもちょうど良いと思っていますが、10日間（2週間）以上を求める学校が多く、候補生が見つかりにくい。

- ・インターンシップの期間が学業を考えると夏のみに限定される為時期が限定されてしまう。本来なら通年で実施をしたい。

- ・受入部署の工数面、費用面での負担が大きい。

- ・期間限定なのであてにしすぎれば継続性で後で支障がでる。それはそれとして納得しながら運営していく認識。

- ・研修期間中の業務停止、マンパワー。

- ・学生の期待に添える研修内容を用意することに毎年思案している。

- ・どの大学の同じ期間なのでスケジュール管理が難しい。

- ・業務がライセンスが必要な為、学生に実務経験をさせてあげられない。

- ・業務を体験させることがそもそも難しい。

- ・学生の授業や試験、行事等を避けながらの日程調整。

- ・今後、受入れを拡大する方向性の為、受入部署、内容の選定などの工数負担増。

Q22 より良いインターンシップ制度を実施するために、何か良いアイデアがありましたら何でもかまいませんので以下にお書き下さい。(300字以内)

※一部元の文言を変更・短縮しまとめている

- ・ 昨年感じたことだが、今年も3人を受け入れる。3人の足並みが揃っての出社日数が少なすぎる。日程調整が学生側の空きと、当社担当者の空いている時間と合わない（他の業務の忙しい時期と重なってしまう）
- ・ 事前に＜安全教育＞を実施しているものの、いざ研修に入ってしまうと意識の低下が拭い切れない。
- ・ インターン受け入れのメリットは理解しながらも、実績として実質の採用につながらないため、現場の理解を得ることが難しい。
- ・ 有名な総合大学は企業との取引関係も多く生徒を参加させやすいが、企業などの取引が少ない、中規模以下の大学は受け入れ企業が少なくいようで、キャリアセンターの担当者の方は苦勞されている。カナダのように大学と企業の間に入りマッチングできるような、NPOなどがあればいいと思う。弊社の場合は大学は重要顧客なのでキャリア教育の一環として協力するようにしている。
- ・ インターンシップ以外でも、会社訪問、会社説明会、模擬面接協力等で企業と大学・学生との接点は見出すことは可能。
- ・ 強い要請はやめてほしい。
- ・ 自社の特徴と大学での専攻をうまく組み合わせる形でプログラムを実施できると良い。そのための大学側のコーディネーターがいると良いと感じている。
- ・ 前記の項目についてだが、出社必須期間の設定。
- ・ （実現可能かどうか分からないが）数社合同でインターンシップを行ってみてはどうか。同じ業務でも会社によって様々な考え方、やり方があることを知ってもらう、また、なるべく多くの社会人に触れ合ってもらうことで、より大きい視点で物事が考えられるようになると思う。
- ・ 参加企業ごとの＜研修内容＞を、申し込む学生各位に具体的に告知できる機会があれば良い。
- ・ 自社単独のインターンシップに限らず、同様の業界、業種が一緒になってインターンを実施したり、外部セミナーをうまく活用する。

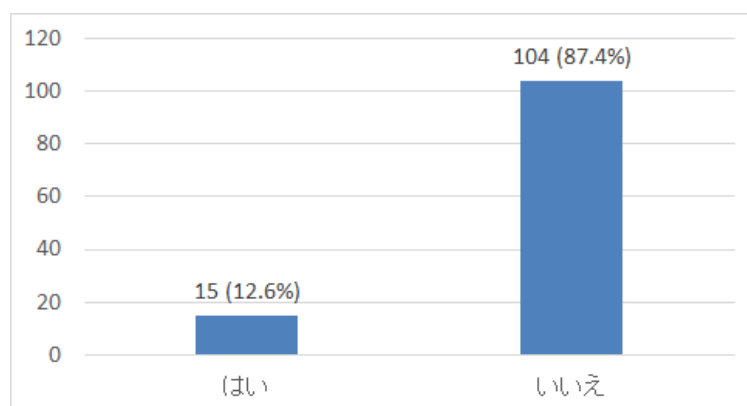
Q23 質問3でインターンシップを実施していないと回答された企業にお尋ねいたします。
貴社でのインターンシップ生受け入れについての阻害要因について、最もあてはまるもの
をお選び下さい。

	非常にそう 思う	そう思う	どちらとも いえない	そう思わ ない	全くそう 思わない	合計
インターンシップ制度そのものの意 義や目的が理解できない	2.78%	2.78%	25.00%	47.22%	22.22%	36
参加する学生の能力や、やる気、態 度に問題がある	2.78%	5.56%	33.33%	44.44%	13.89%	36
派遣側である大学／派遣機関の対 応に問題がある	2.78%	5.56%	30.56%	47.22%	13.89%	36
受入れ企業の部門や責任者に過大 な時間的負担、コスト負担が強いら れる	22.22%	38.89%	19.44%	13.89%	5.56%	36
外部の人間を短期的に受け入れる ので情報漏えいに対する不安がある	13.89%	38.89%	33.33%	5.56%	8.33%	36

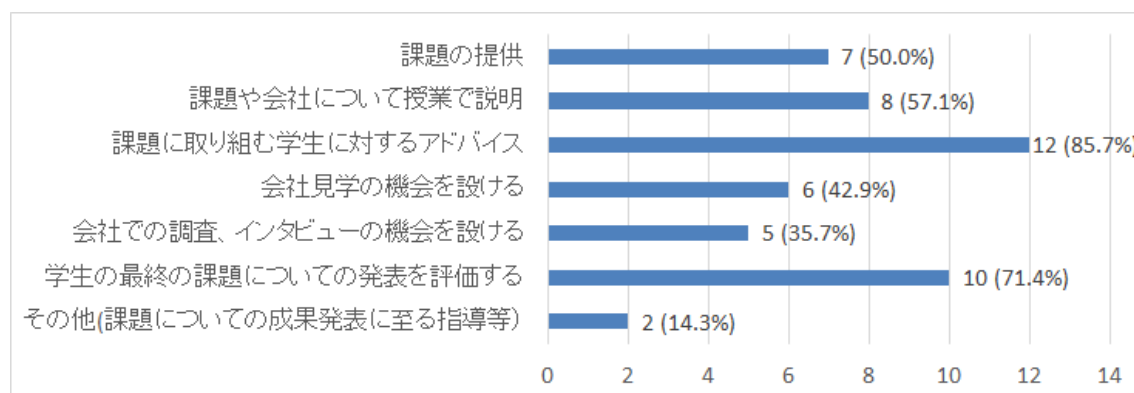
その他（自由記述、一部元の文言を変更・短縮しまとめている）

- ・本社にて実施しているが、関西支社では実施無し。
- ・専門性の高い職種ということもあり、短期間での適応能力を判断することは難しい。また、学生側にとっても判断が難しい。
- ・制度を明確にした書面がないので。
- ・前の会社では経営層の理解があり、スムーズにいった。
- ・コンサルタント業自営であること、クライアントや研修先へのインターンシップはクライアントでの理解が得られない、と判断する。
- ・学校法人であるためインターンシップ生の受け入れを実施していない。送り出しについては実施している。
- ・弊社の場合、受け入れるのにふさわしい職場がない。人的余裕がない。
- ・当社の職場はお客様構内（メーカー）、港湾などが主となるが、各社、場所での受け入れ規制、安全対策、等厳しい規制があるため実施していない。
- ・実際の現場を見学することができないので、インターンシップは原則として受け入れていない。但し、高校生は3日間の日程で、就職活動の準備という内容でインターンシップを行っている。

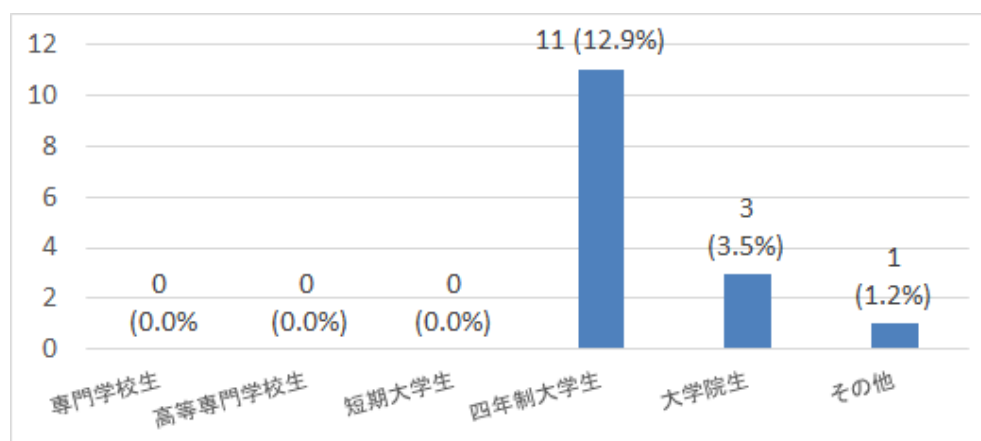
Q24 最近 5 年以内に（2008 年 4 月以降）、以上で紹介させて頂いたような PBL 型授業（ゼミ等を含む）について大学と連携したことはありますか。



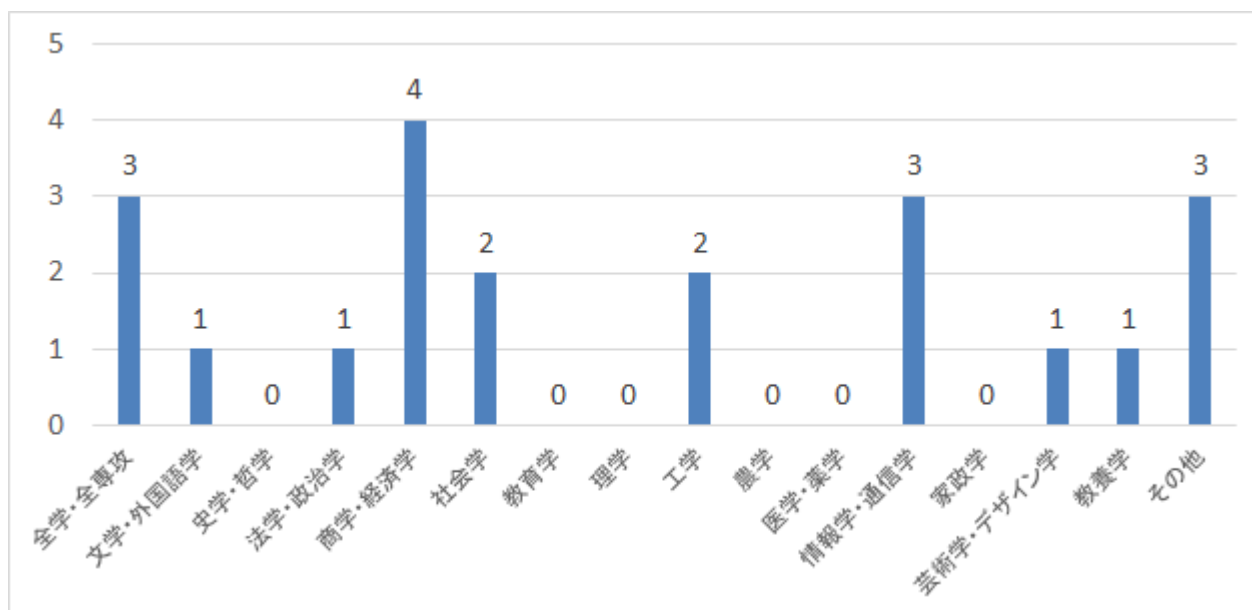
Q25 PBL 型授業ではどのように関わりを持たれましたか。あてはまるものを全てお選び下さい。



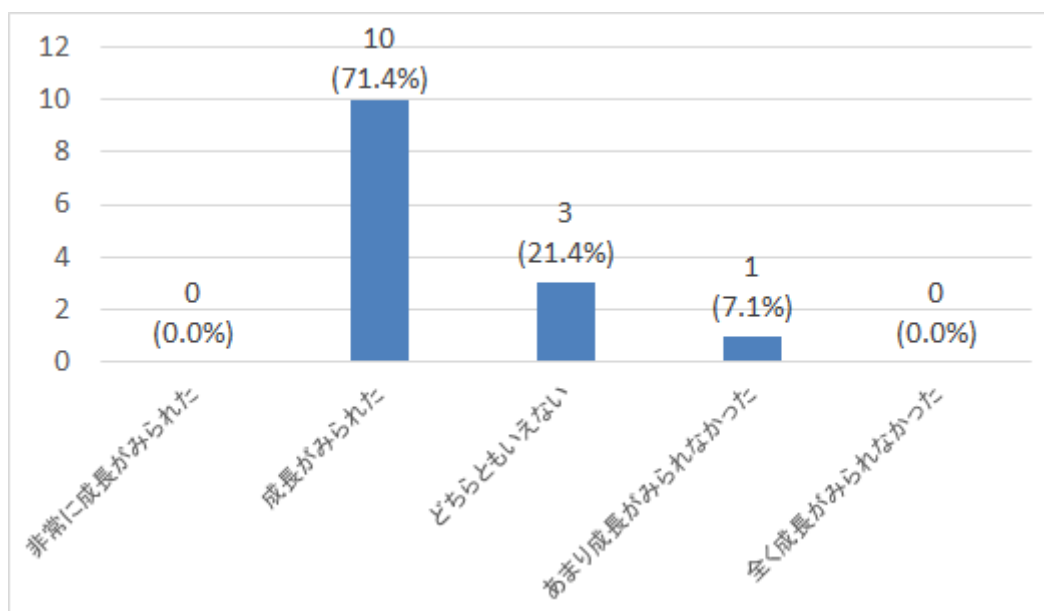
Q26 PBL 型授業で関わった教育機関は以下のどれでしたか。あてはまるものを全てお選び下さい。



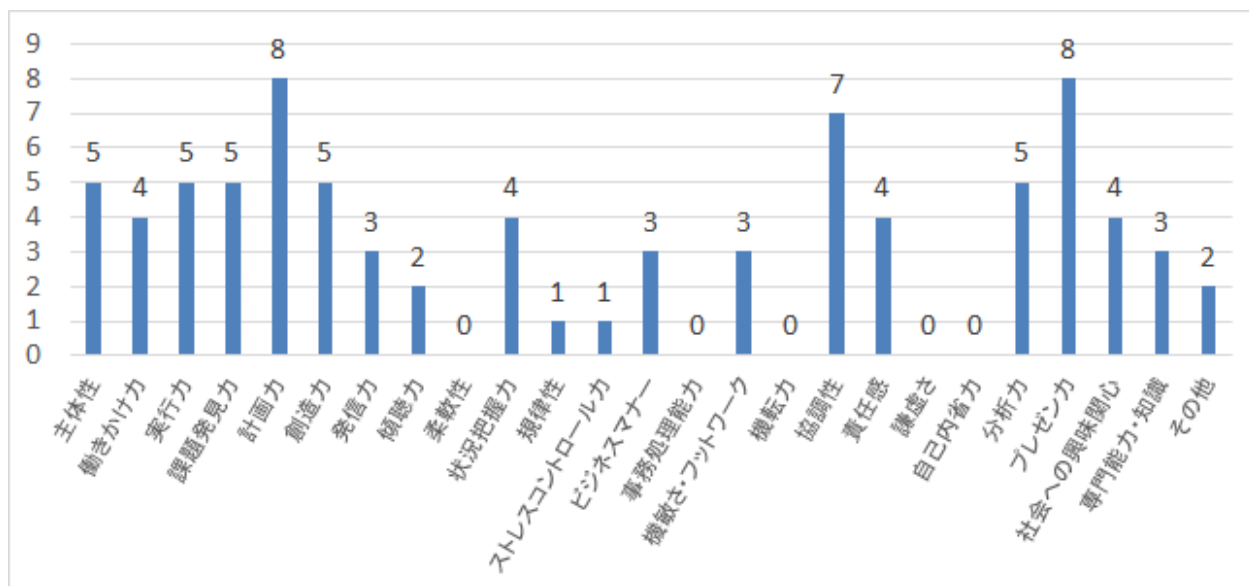
Q27 関わった PBL 型授業はどの専攻の学生対象のものでしたか。あてはまるものを全てお選び下さい。



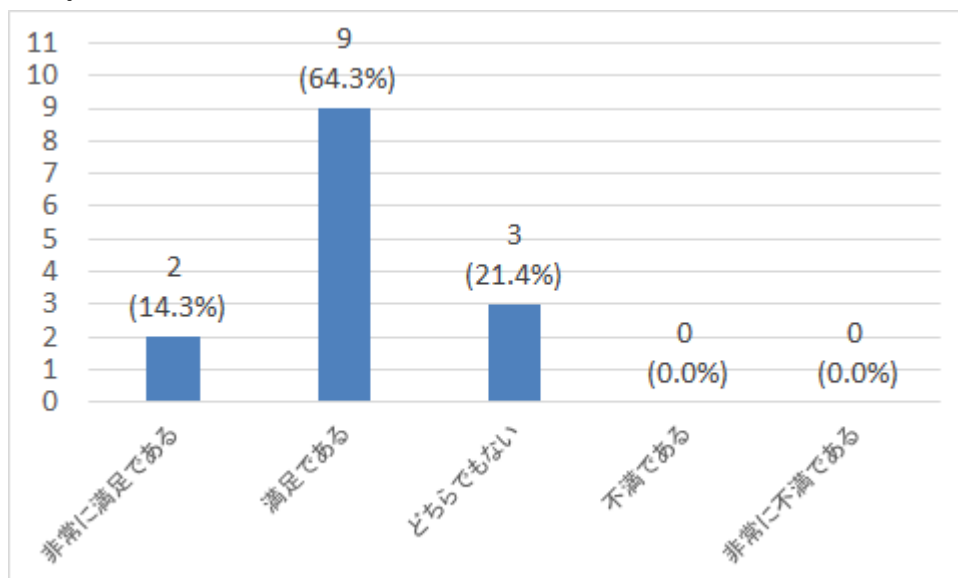
Q28 PBL 型授業を通して参加した大半の学生は何らかの成長がみられましたか。あてはまるものを 1 つお選び下さい。



Q29 PBL型授業を通して学生が成長した場合どういう面での成長がみられましたか。あてはまるものを全てお選び下さい。



Q30 参加された PBL 型授業の評価についてお尋ねいたします。PBL 型授業の全体的な質を満足度という点で評価するとすれば、どれに該当しますか。あてはまるものをお選び下さい。



Q31 PBL型授業に参加することによる貴社のメリットについてお聞きします。それぞれのメリットについてお考えに最も近いものをお選び下さい。

	非常に 思う	そう 思う	どちらとも いえない	そう思 わない	全くそう 思わない	合計
授業への参加は、企業の社会貢献に役立つ	35.71%	50.00%	14.29%	0.00%	0.00%	14
大学や学生に対して自社の認知度を高める	7.14%	64.29%	28.57%	0.00%	0.00%	14
企業の一般的なPR活動につながる	7.14%	42.86%	42.86%	7.14%	0.00%	14
授業を通して優秀な学生と知り合い、結果的に優秀な学生の採用につながる	0.00%	21.43%	57.14%	21.43%	0.00%	14
大学とのパイプ作りやパイプの強化につながる	14.29%	57.14%	21.43%	7.14%	0.00%	14
関わった部門や社員の活性化に役立つ	14.29%	57.14%	21.43%	7.14%	0.00%	14
指導に当たる社員の成長につながる	21.43%	50.00%	21.43%	7.14%	0.00%	14
大学教育との連携により社内教育の参考になる	0.00%	42.86%	50.00%	7.14%	0.00%	14
学生の成果が事業の発展につながる	7.14%	28.57%	50.00%	14.29%	0.00%	14
学生の斬新な発想、意見を取り入れることができる	7.14%	57.14%	14.29%	21.43%	0.00%	14
研究面で大学との連携強化につながる	0.00%	50.00%	42.86%	7.14%	0.00%	14

その他（一部元の文言を変更・短縮しまとめている）

・ただ今授業の途中なので、評価しかねます。

・社会的貢献の意味合いが強い。堺・大阪南地域インターンシップ推進協議会では、PB型インターンシップに加えて、大学への地元中小企業の経営者と人事役員の出前講座を実施している。また地域の産業を知っていただくために「バスツアー」を実施。3回行い参加者は学生・キャリアセンター教授・職員で約100名。

Q32 貴社がPBL型授業に関わった際に感じた学生側の課題について、それぞれ最もあてはまるものをお選び下さい。

	非常に そう思う	そう 思う	どちらとも いえない	そう思 わない	全くそう思 わない	合計
参加学生の専門能力や知識が低い	0.00%	21.43%	50.00%	21.43%	7.14%	14
参加学生の目的意識、意欲、やる気が低い	0.00%	14.29%	21.43%	57.14%	7.14%	14
参加学生の基本的なマナーが悪い	0.00%	7.14%	7.14%	71.43%	14.29%	14

Q33 貴社が PBL 型授業に関わった際に存在した大学側の課題について、それぞれ最もあてはまるものをお選び下さい。

	非常に 思う	そう 思う	どちらとも いえない	そう 思わ ない	全く そう 思わ ない	合計
大学の担当者が十分な連絡を取ってくれない、もしくは担当者と十分な連絡がとれない	0.00%	7.14%	21.43%	57.14%	14.29%	14
大学は学生に関する十分な事前情報を流してくれない	0.00%	14.29%	35.71%	42.86%	7.14%	14
授業に対して大学から具体的な方針や狙いの十分な説明がない	0.00%	0.00%	14.29%	78.57%	7.14%	14
授業終了後、挨拶や報告などフィードバックが十分でない	0.00%	7.14%	21.43%	50.00%	21.43%	14
授業に関わる期間が長すぎる	0.00%	0.00%	28.57%	64.29%	7.14%	14
授業に関わる期間が短すぎる	0.00%	14.29%	28.57%	50.00%	7.14%	14
実施時期を変えてほしい	0.00%	0.00%	35.71%	50.00%	14.29%	14

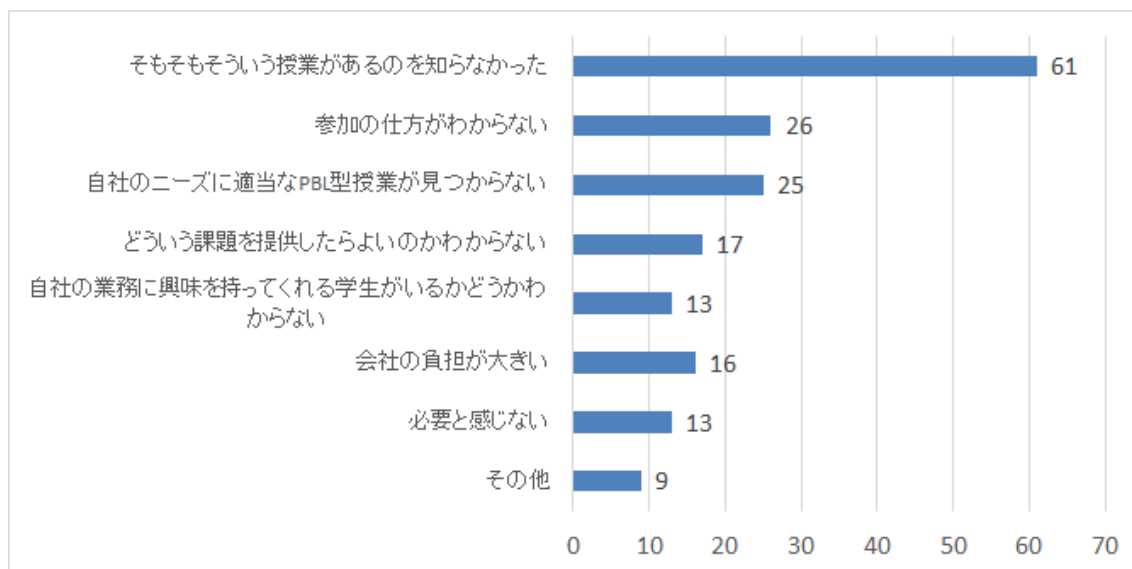
Q34 貴社が PBL 型授業に関わった際に存在した貴社側の課題について、それぞれ最もあてはまるものをお選び下さい。

	非常に 思う	そう 思う	どちらとも いえない	そう 思わ ない	全く そう 思わ ない	合計
PBL 型授業での連携そのものに社内での理解が得られていない	0.00%	14.29%	35.71%	35.71%	14.29%	14
事前準備の段階で、社内調整の負担が大きい	0.00%	0.00%	35.71%	57.14%	7.14%	14
事前準備の段階で、企画面の負担が大きい	0.00%	0.00%	50.00%	35.71%	14.29%	14
授業期間中の、学生の世話役の負担が大きい	0.00%	7.14%	42.86%	35.71%	14.29%	14
事後的な大学等への報告、評価などの事務処理の負担が大きい	0.00%	0.00%	35.71%	50.00%	14.29%	14

Q35 その他イ PBLに関する課題、受け入れ上の負担となっている事項がありましたら具体的にお書き下さい。(300字以内)

- ・事前に課題を宿題として出しておく、授業の質が高まると思う。

Q36 PBL型授業への連携に関わったことがないと回答された企業様にお尋ねいたします。連携をされていない理由はなんですか。あてはまるものを全てお選び下さい。



その他（一部元の文言を変更・短縮しまとめている）

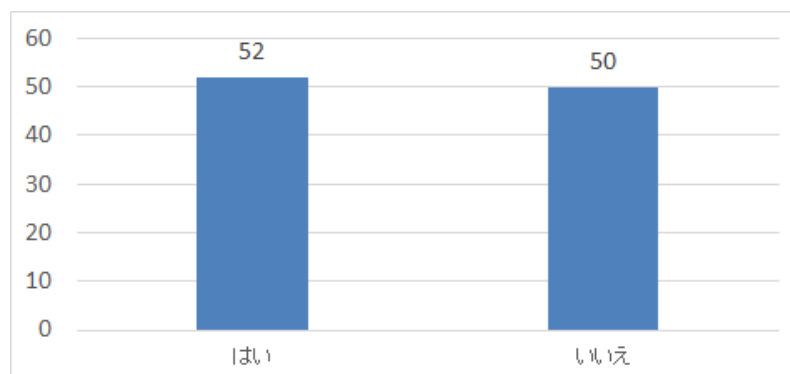
- ・機会が無かった。
- ・本学が大学のため、他大学とPBL型授業は行っていない。
- ・機密保持の問題。
- ・本社で実施している。
- ・依頼があれば相談に応じる
- ・本社としてはインターンシップを充実した内容としている、PBL型授業への参加は効果が薄いと感じている。
- ・現在、実施しているインターンシップ受入時に、学生に課題を与えて解決していくような（所謂PBL型授業のような形）対応を行っている。
- ・当社はメーカーではなく、輸送、プラントエンジニアリング等サービスを提供する会社で、目的にそぐわないと考える

Q37 前の質問で PBL の連携を行わない理由として「会社の負担が大きい」を選択された企業様にお伺いします。会社の負担が大きいとは具体的にどのようなことですか。（300 字以内）

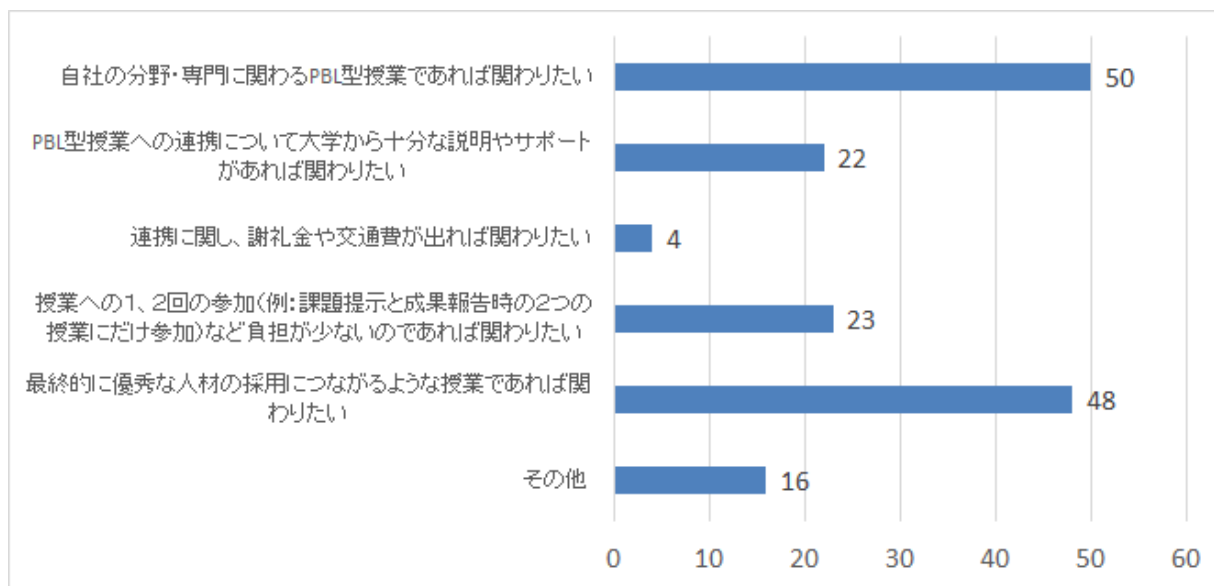
※一部元の文言を変更・短縮しまとめている

- ・ 学生に対する責任の重さ。
- ・ 通常業務に加えての参画に負担を感じる。人的な問題。
- ・ 弊社は従業員 4 人の零細企業なので、まったく仕事に余裕がない。
- ・ 10 名ほどで運営している小規模の事業所なので通常業務で手一杯のところがある。
- ・ 小規模及び変則勤務のため、人的（職員の）負担が大きい。
- ・ 時間的な制約、担当者を置かないといけないので。
- ・ 学生に課題提案をしてもらうには、弊社のビジネス業務について、そのレベルまでの説明や準備が必要。また、その提案をプロジェクトとして進めていくに社内の理解と具体的な進め方についてかなりの議論が必要。
- ・ 社内で学生が活動を行う際のガイド役の負担。自己の業務に加えて、学生の対応が必要となる。
- ・ 授業の準備に対応する余裕がない。
- ・ 受け入れ準備、学生への指導など。
- ・ プログラムの作成、人の手配などに時間をとられる。
- ・ 各業務（仕事に）の時間占有率が高く、現状では担当者の時間的負担が大きい。
- ・ 会社側は、日々の業務に追われており、授業参画は困難と考える。
- ・ 学生のレベルに応じた仕事を設定するのが困難。
- ・ 限られた人員で業務の処理を行っており、参加に伴う負担感が大きく、メリットが感じられない。
- ・ 日々の業務をこなす中で、日時を設定しても無理が生じる事がある。
- ・ 準備に時間がかかるから

Q38 PBL 型授業で企業の課題を提供する機会があれば、関わりたいと考えますか。あてはまるものをお選び下さい。



Q39 PBL 型授業への連携について、どのような条件が整えば関わりたいと考えますか。あてはまるものを全てお選び下さい。



(その他の回答、※一部元の文言を変更・短縮しまとめている)

- ・事前に課題や内容の提案書があり、それが当社の業務ニーズと一致すれば
- ・現段階では分からない
- ・インターンシップについては積極的に関っているが、PBL 型授業については人的負担が大きいため特に考えていない。
- ・現状では関わる事が不可能。
- ・PBL 型授業自体がまだ理解できていないので何とも言えない
- ・本社で実施しているため不明
- ・現時点では回答できない。
- ・費用対効果が事前予測でき、企業メリットを想定できる場合。
- ・今のところどのような条件でも関わることは考えられない。
- ・社内のニーズ?で係るかどうかは不明。
- ・現在、インターンシップ受入時に、学生に課題を与えて解決していくような(所謂 PBL 型授業のような形) 対応を行っている。
- ・当社が教育に貢献しなければならない意義を感じられない。
- ・PBL 授業は現在実施している内容からより一層企業との連携を強化したものへと改善を図りたいと考えている。
- ・内容を吟味したうえで検討
- ・工事の施工管理を行っている会社なので、趣旨にそぐわない。

Q40 今後 PBL 型授業で具体的に提供したい課題がありましたらお書き下さい。(300 字以内)

※一部元の文言を変更・短縮しまとめている

- ・自分の将来像を夢でもいいから考えていく、描いて行く、こうなりたいと心から思える学生を育てること。
- ・弊社の事業である学生マンション事業に関連して、今の学生と保護者が望む学生マンションの企画を考える
- ・沿線活性化のための具体方策について、等。
- ・弊社の事業に役立つ人材なら（可能性）考えてみたい。
- ・期間限定のスタッフとの協業、価値作りの視点を社内で持ち、かつそれを前提として組織体制を いづれにしても今後社内で構築する必要を感じています。
- ・協同組合運営を一般の経営と比較しながら学んでもらうなど。
- ・外国語（特に英語）を使用して、学生主体で問題解決のための議論を進め、最終的な解答を作り出すようなプログラムがあればよいのでは。
- ・キャリア教育、今後の日本経済についての影響。
- ・新しいものづくりサービスについて。
- ・お客様が真に求める営業プロセス（住まい作りプロセス）とは？
- ・学生向けHPの企画制作、学生向け就活サービスなど。
- ・実務的なインテグレーション技術、システムアーキテクト育成。
- ・はたらくことを楽しむ社会をつくっていくためにはどうすればいいのか。
- ・「企業が求める人材とは」といったテーマを授業という形で、学生にも参加意識をもって取り組んでいただくことは重要。
- ・集客、マーケティングなど。
- ・現在、インターンシップ受入時に、学生に課題を与えて解決していくような（所謂 PBL 型授業のような形）対応を行っている。
- ・時代の潮流に則した新しい商品の企画提案、並びに販促手法の提案。
- ・トレンドを捉えた企画を形にする技術力。

Q41 PBL 型授業におけるよりよい大学と産業界との連携のため、PBL 型授業の質を高めるために、解決すべき課題やその他何かご提案がありましたら何でもかまいませんので以下にお書き下さい。(300 字以内)

※一部元の文言を変更・短縮しまとめている

- ・今後考えていくにあたりまたご相談させていただきたい。
- ・上記のように、自分の夢を考えながら作成して行くピクチャード・コラージュ法”ドリ

ームボード“により目標実現の過程を創作させたいと思っている。

・不勉強で申し訳ございませんが、PBL 型授業で実際に企業がうまく使い成功した事例や成功するための工夫点などの資料やデータの整備等。

・人材の詳細情報が有れば考えてみたい。

・学校側の理念、目的と生徒さんの個人個人の要望、ニーズ、希望のバランスを常にしっかりとる 体制を、こちらもそうですが制度として作っていければと思う。

・我々は学内にいさせて頂いているので問題ないが、外部からのご参加であると、物理的な移動などは大変なのではと考える。

・学生が考える仕事内容と企業が求めている仕事の内容にミスマッチがあるように思う。インターンシップなどをもっと活用し、そのミスマッチをより少なくする取組みについては賛同する。今後も、インターンシップを専門分野の企業に対しても拡大して頂くことを期待する。

・各大学が積極的に活動に携わる。

・ファシリテーターが重要な役割になるので、その為の勉強会なども必要なのでは。

・基本的に理工系の学生には当てはまると思うが、圧倒的に人数の多い文学系学生向けのプログラム開発が大学と連絡でできないか。

・より実践的な教育を実施する為の基礎知識・技術事前習得を進めるべき。

・事前に大学と打ち合わせたうえで、課題を把握して臨むことが重要。

・各インターンシップ受入先のニーズがまちまちで全ての受入先が満足できる PBL が実践できるかどうか不明な為、わかりやすくしてほしい。

・PBL 型授業そのものの説明と、企業側のメリットの発信が大切であると思う。

・弊社では産学共同の商品開発も実際に行われているものの、大学様側でその様な取り組みを積極的に行っていることを知らなかった。企業（間接部門含め）へ告知してもらえれば随時検討が可能。

・PBL 授業を実施する大学として、まず、学生がその目的や必要性の高さを理解し取り組む指導体制の強化を図りたい。これにより、PBL 教育がより効果的なものとなり企業の方々にとっても効果的な取り組みとなるように繋げたい。

・係わる人間全員が PBL 授業を本質的に理解する必要があると思われる。

・PBL 型授業に関する知識が無い中での発言となるが、ルールなどの諸条件を取っ払って、まずは始めることに関してのハードルを下げたり、情報開示（事例紹介）の機会を設定したりすると敷居が低くなるように思う。

・運輸業の会社でこのような制度を取り入れている会社があれば、事例を教えて欲しい

・機会さえあれば、学生の成長に一役買いたい企業も多数あると思います。是非、企業を巻き込んでリアルな施策を打ち出していきたい。

・（その他積極的に検討したことがないのでよくわからない、現段階ではよくわからないという声も複数）