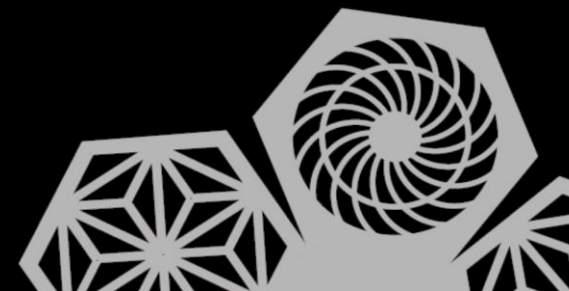




INTERNSHIP2021 × ZERO

～最先端のモノづくりの世界へ飛び込め！～

株式会社アマダ



会社概要

商号 : 株式会社アマダ
創業 : 1946年9月10日
本社 : 神奈川県伊勢原市石田200
代表者 : 代表取締役社長 磯部 任
資本金 : 547億円
売上高 : 3,201億円 (2020年3月期)
従業員数 : 連結9,429名 (2020年3月末)
グループ : 当社を含む92社 (2019年3月末)
(国内21社、海外71社)
上場市場 : 東証 1 部 (日経225/JPX400)
経営理念 : お客さまとともに発展する

レーザ加工技術をはじめ、板金、切削、研削盤、精密溶接、プレス自動化ソリューション等の技術でお客さまのモノづくりを支えている金属加工機械のグローバルトップメーカーです。



上図：伊勢原事業所（本社）、下図：業績推移（連結）

Corporate Brand Logo



インターンシップ実績

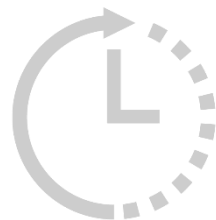
受入職場数

38 部署



開催のべ日数

165 日



参加学生数

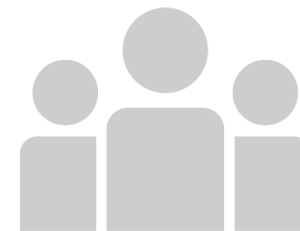
108 人



(応募者数 : **493** 人)

関わったのべ社員数

300 人



これからの**日本を担うモノづくり人材の育成**を目指して
学生の皆さんの「**製造業**」のイメージを覆すべく、
最先端のモノづくりの世界を体験していただきました。

プログラム概要とインターンシップのこだわりポイント

名称	INTERNSHIP2021 × ZERO ～最先端のモノづくりの世界へ飛び込め！～		
名称意図	学生にとって未知（ZERO）の世界である、最先端のモノづくりの世界に飛び込んで頂き、そこで自身の無限（ZERO）の可能性を切り拓く機会を提供できるインターンシップとする。		
ポイント	①キャリアへのこだわり 当日の就業体験だけでなく、事前学習、事後学習との連動により、大学での学びと行き来しつつキャリアを考える機会としていただく。 ②リアルへのこだわり 開発部門だけでなく、管理部門も含めて会社の様々な機能を司る、生の職場を開放し、多種多様なコースを設定することで、多様な学生にモノづくりの魅力を感じていただく。 ③多様な人脈形成へのこだわり 人事だけではなく、インターンシップに掛ける思いを共有する様々な部署の協力により、多様なフィードバックを受けていただく。		
開催日程	2019年8～10月、2020年1月の期間の2～5日間	対象学生	全学部学科・学年不問
開催場所	本社（神奈川県）・富士宮事業所（静岡県）	処遇他	昼食代:1,000円/日 交通費:支給（社内規程に基づく） 宿泊施設:社内施設/近隣宿泊施設

インターンシップ設計

事前学習

- ① アマダイインターンシップEXPO（説明会）……………多種多様なインターンシップから選択できる機会提供
- ② エントリーシート・電話インタビュー……………参加動機の言語化・明確化
- ③ 事前キャリア教育（目標設定）……………自身のキャリアを長期的視野で形成

インターン

- ④ 工場見学・会社説明……………座学と見学で企業理解を深める
- ⑤ キャリア教育（目標共有）……………参加学生交流と目標共有
- ⑥ 職場体験……………徹底的にリアルにこだわった各職場での体験
- ⑦ 懇親会……………リアルな交流機会の創出
- ⑧ 成果発表会……………事業課題への挑戦と目標達成度の振り返り

事後学習

- ⑨ フィードバックシート送付……………多様な視点でのFBから企業目線での自己理解へ
- ⑩ 事後集合研修……………キャリア再考・理解の深化と行動の後押し

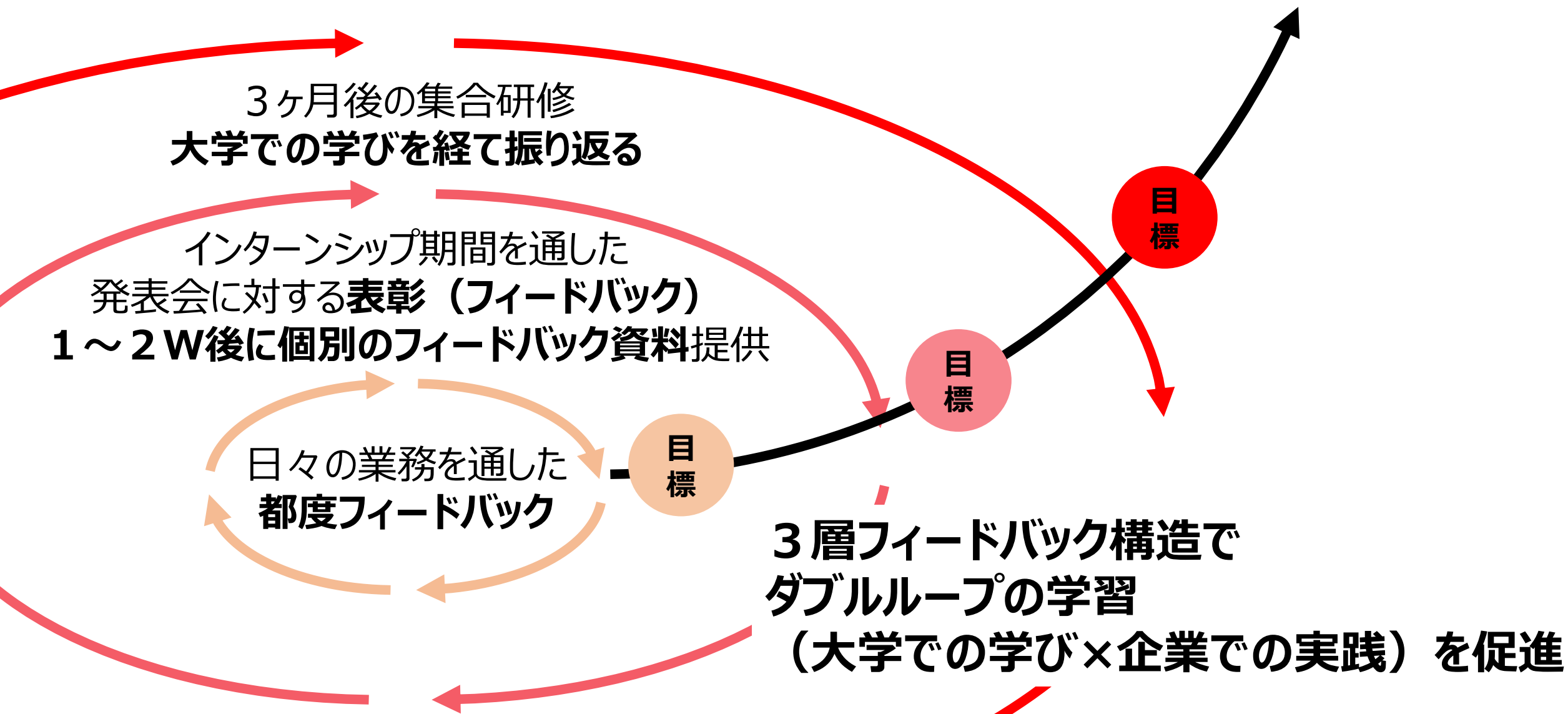
インターンシップモデルスケジュール

日程	時間	内容	担当
1日目	9:00～10:30	会社説明、自己紹介、オリエンテーション	人事部
	10:00～11:00	展示場見学	人事部（CE部門）
	11:00～12:00	キャリア教育	人事部
	12:00～13:00	昼食	人事部
	13:00～17:00	部門での就業体験	受入部門
	17:00～17:15	出勤退勤方法の伝達等	人事部
2日目	8:30～17:15	部門での就業体験	受入部門
3日目	8:30～17:15	部門での就業体験 ※懇親会	受入部門
4日目	8:30～17:15	部門での就業体験	受入部門
5日目	8:30～ 9:00	朝礼・成果発表会説明	人事部
	9:00～ 12:00	発表準備	人事部
	12:00～13:30	昼食・移動・準備	人事部
	13:30～16:00	成果発表会	人事部・受入部門
	16:00～16:30	まとめ	人事部・受入部門
	16:30	解散	人事部

インターンシップを通じた学習モデル

各層でのフィードバックを受け、目標をその度にアップデートしていただく。

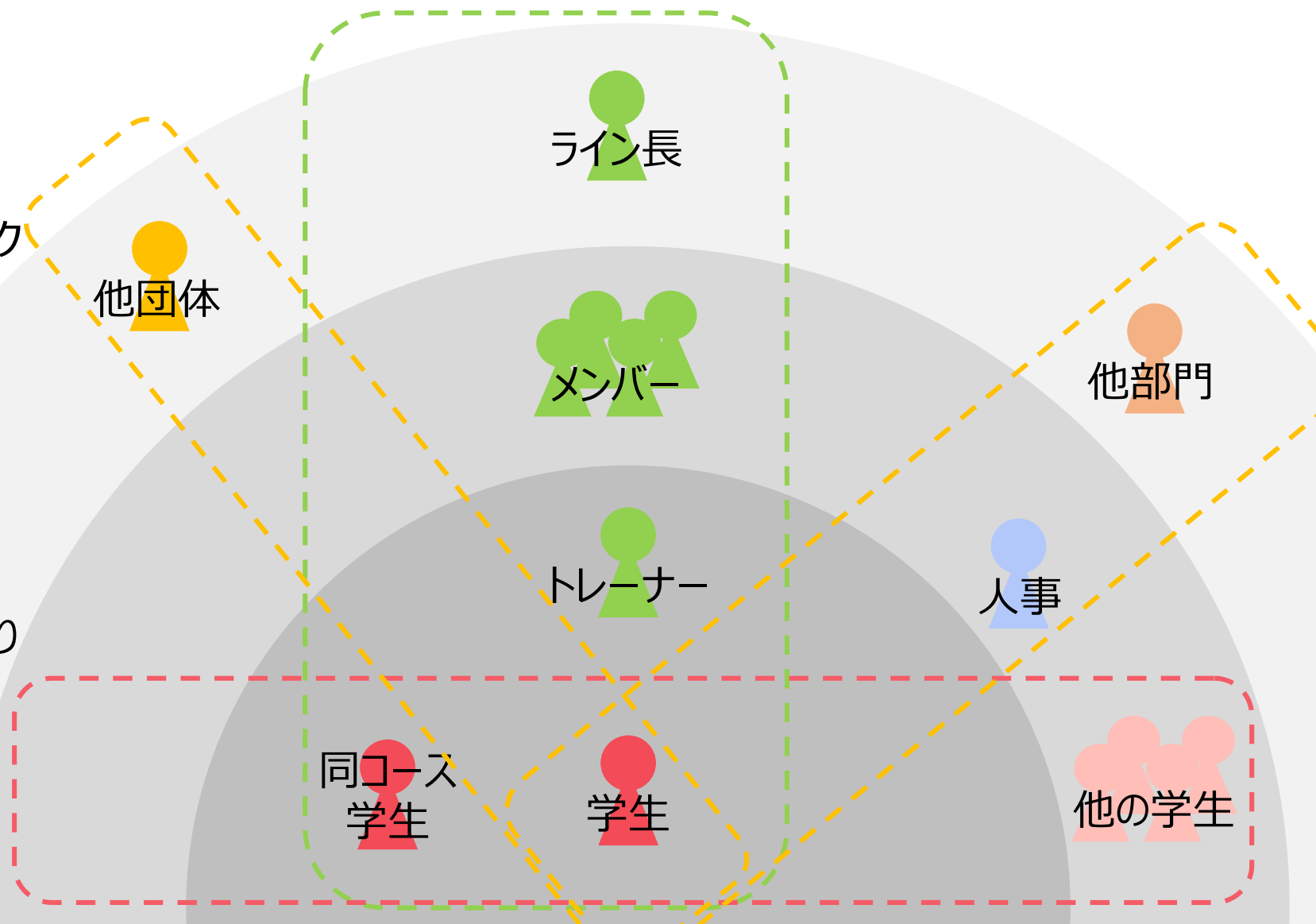
成長



学生へのサポート体制

多様な主体によるサポート体制で、社内・社外に広がるネットワークを感じながら学んでいただく。

- **タテの関係 = 受入部門間**
 - 報告・連絡・相談と指導・フィードバックによりつながる関係
- **ヨコの関係 = 学生間**
 - 情報交換・協力によりつながる関係
- **ナナメの関係 = 他部門間等**
 - 異なる視点での情報交換・協力によりつながる関係



【事前学習：アマダイインターンシップEXPO】

～各インターンシップコースの魅力を学生に直接伝える～



【インターンシップ：工場見学】

～日常から離れて、最先端のマシンを目の当たりに～



【インターンシップ：職場体験】 ～トレーナーからのレクチャーを受けて理解を深める～



マテリアルテクノロジーR&Dコース



レーザマシン開発コース



ファクトリーオートメーションコース



IoTビジネス企画コース

【インターンシップ：職場体験】

～参加者100名超のロボコンイベントを主催として盛り上げる～

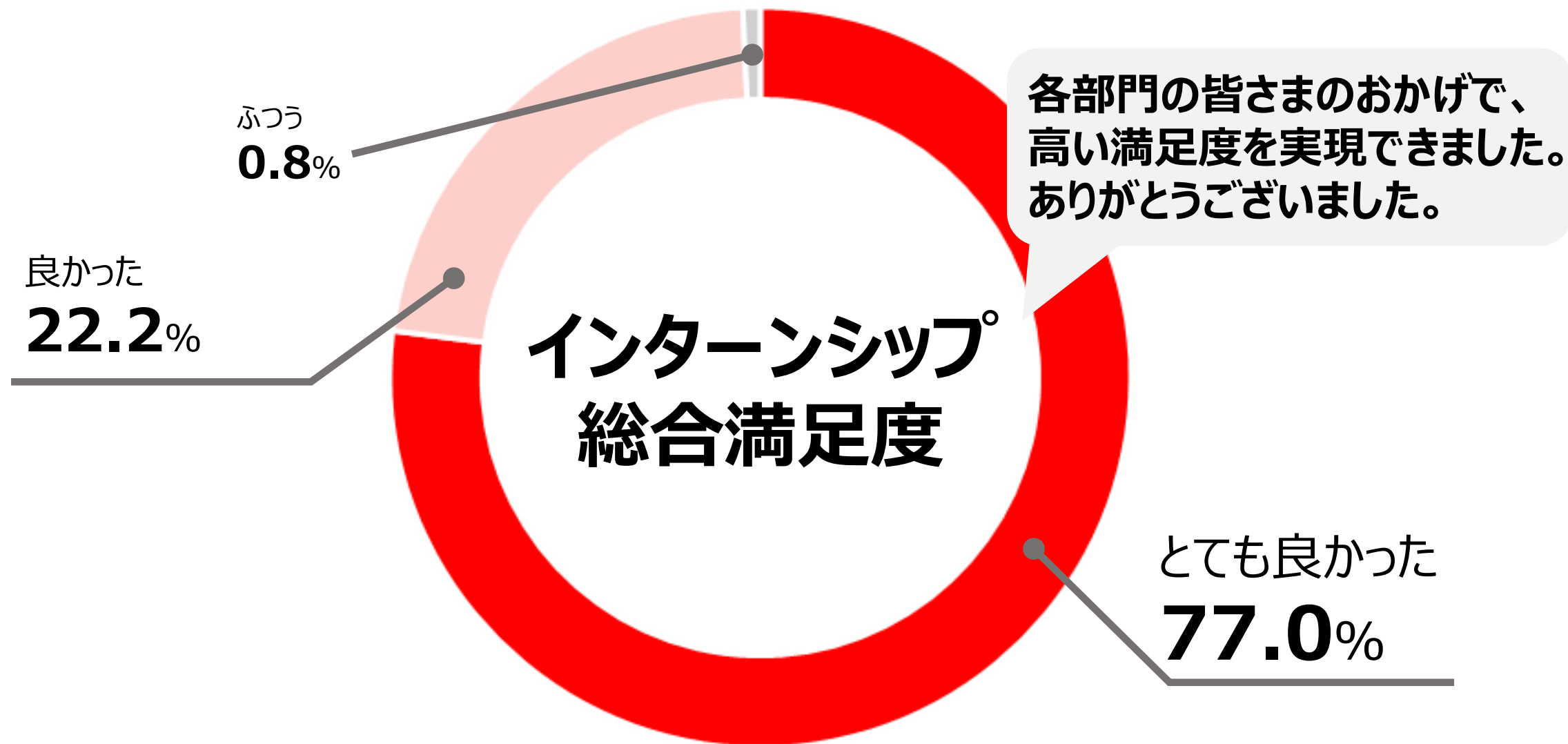


【成果発表会】

～発表を終え、役員からのフィードバック。仕事に求められる力を再認識～



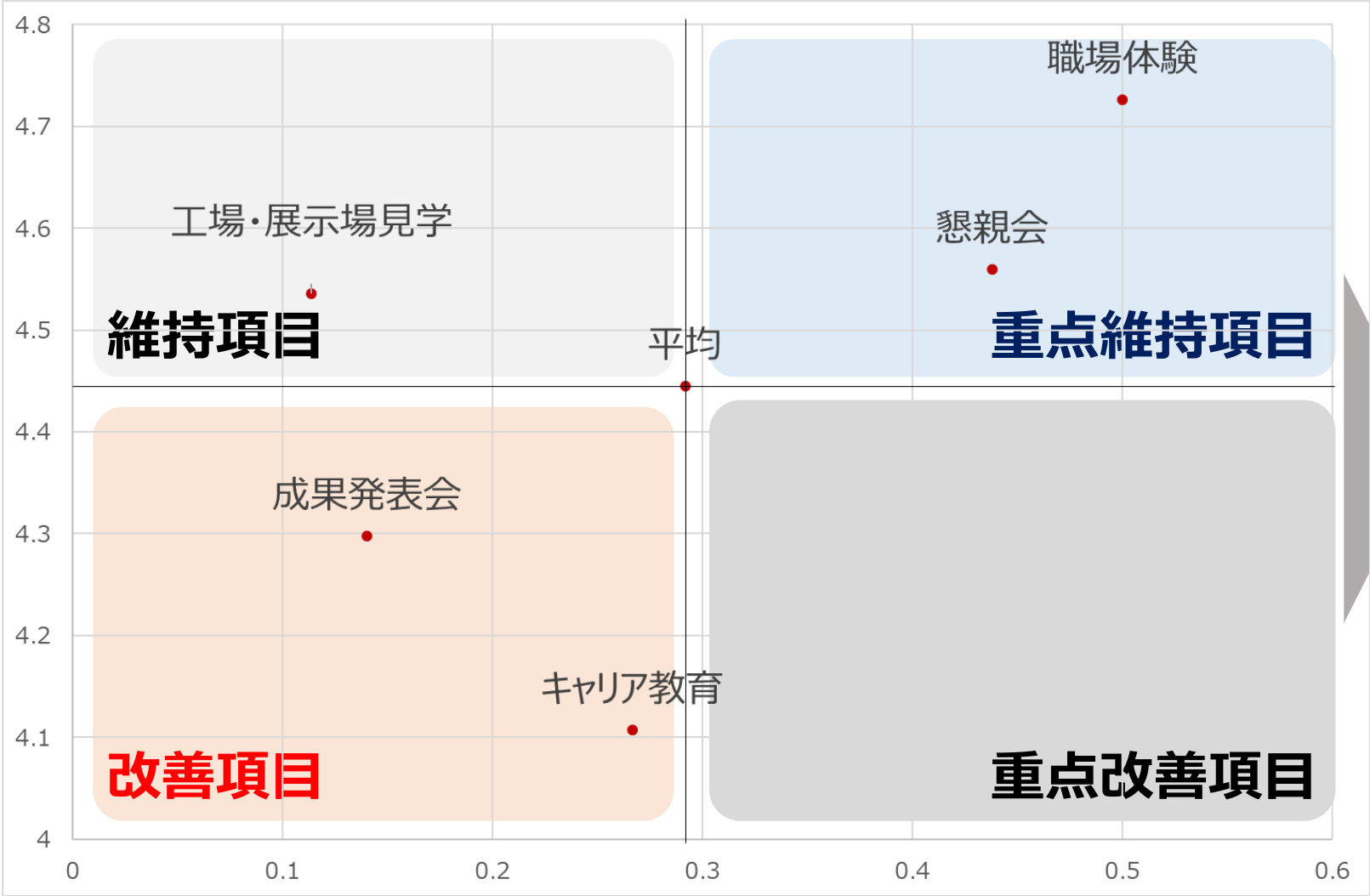
参加学生アンケートから見たインターンシップ総合満足度



総合満足度の要因を次ページより定量、定性両面で振り返ります。

参加学生アンケート分析（定量的考察）

高い↑
満足度
↓低い



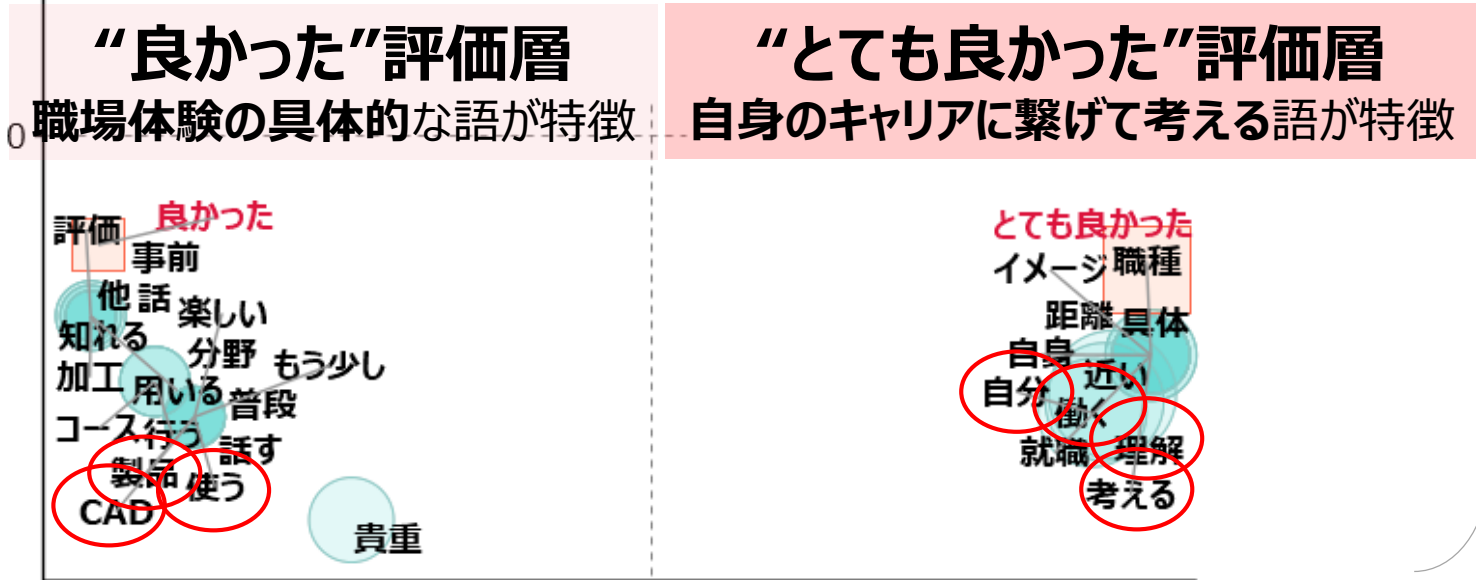
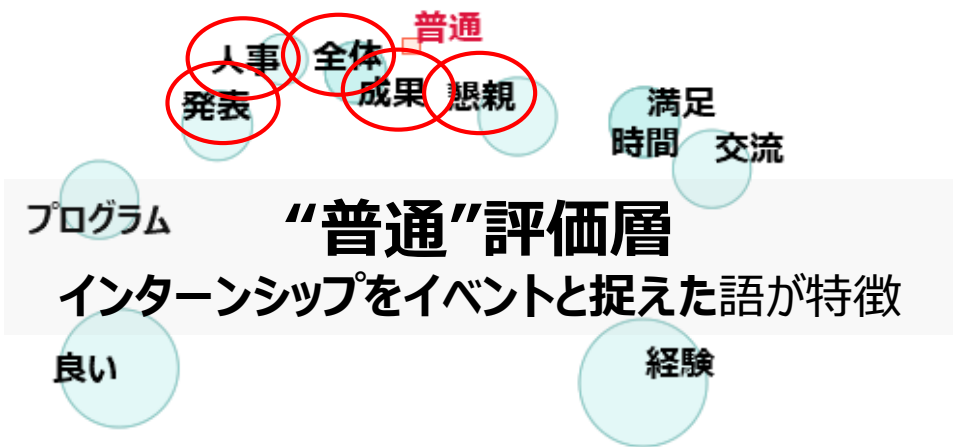
低い← 総合満足度との相関 →高い

各コースでの職場体験、懇親会といった各部門主導コンテンツは個別の満足度、総合満足度との相関ともに高かった。

一方で成果発表会やキャリア教育に関しては今後の改善項目。より満足度を上げるように次年度企画したい。

参加学生アンケート分析（定性的考察）

インターンシップ総合満足度の評価に対する理由を対応分析した結果



- ①職場体験で座学以外の活動ができると評価が高まる
- ②更に具体的な体験を消化し、自身の意識改革につながるような経験ができると評価される

- ①リアルな職場体験の充実を継続
- ②経験を「楽しかった、知れた」から、深い理解・考察を促すような機会となるように更なる工夫

今後の課題

アンケート定量情報分析結果（学生×受入部門）

コンテンツ	学生	受入部門	今後の方針
職場体験	◎	◎	学生と社員との一体感を更に醸成し、学生にも社員にも学びの場として機能させる。
懇親会	◎	◎	
工場見学	○	—	継続する。
成果発表会	×	○	体験を基に内省を促すコンテンツを目指す。
キャリア教育	×	—	
事前準備	—	×	マニュアル更新、ノウハウの共有強化
FB	—	×	基準の明確化
選考	—	×	

アンケート定性情報分析結果（学生×受入部門）

満足度	学生	受入部門
とても良かった	自身のキャリアに繋げて考える語（理解、考える、働く）	自らの学びに関する語（勉強、向上、できる）
良かった	職場体験の具体的な語（製品、使う）	自己理解に関する語（自分、理解）
普通	インターンシップをイベントと捉えた語（全体、成果、懇親）	インターンシップをイベントと捉えた語（就活、イベント）
良くなかった	—	自身が行ったことのみに関する語（行う、機械）

学生満足度向上

= 学生と社員との一体感の醸成
+ 受入部門の衛生要因改善（仕組み化）
= 受入部門満足度の向上

効果性の高いインターンシップにするために

- ①インターンシップを学びの場とする
 - ✓ トレーナー教育の強化
 - ✓ 新入社員教育との連動
 - ✓ 受入部門間の連動強化
- ②インターンシップの受入ストレス軽減
 - ✓ 部門間の連動強化によりノウハウ共有
 - ✓ 各ステップ毎での基準明確化・標準化