インターンシップ 活用術

～新卒採用を手厚く進める一つのツール、どう取り組むべきか～

日本商工会議所が７月に実施した調査では、人手が「不足している」と回答した企業が６割超（63.0%）となり、その対策として８割近い（78.4%）企業が「採用活動の強化」をあげています。岐阜労働局発表のデータでも「新卒採用」において内定時期は早期化しており、「人材不足」の対策は、採用の現場において喫緊の課題となっていることがわかります。

このような環境下において、近年よく耳にするようになったのが「インターンシップ」。しかし、採用活動のツールとして取り入れたいと考えつつも、手間がかかること等を理由に、導入まで踏み切れないケースも多いのではないでしょうか。

そこで、今月号では県内のインターンシップを推進する岐阜県インターンシップ推進協議会より、基本や活用におけるポイントを解説していただきます。毎年学生の受入を行っている企業の事例も参考にしながら、自社の「採用の強化」に**インターンシップ**を活かしてみてはいかがでしょうか。

インターンシップとは？

「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を体験すること）を行う活動」と定義されています。つまりは、学生が就職する前にいろいろな企業や業界を知り、理解を深めることで「本当にこの業界は自分に合っているのか？」、「自分はこの企業に就職して成長していけるのか？」といった不安を解消し、就活へのモチベーションをアップさせるための機会なのです。

10年で大きく様変わり 今や就活の重要ツールに

学生時代の間に「社会人基礎力」を養う場としても重要視されているこのインターンシップ。そのメリットやデメリットには、左図のようなものが挙げられます。もともとは「地域の若手人材を育成する」という、地域貢献の色合いが強いものでしたが、学生の就職活動時期が「採用情報の公開等は大学３年生の３月以降、内定出しは４年生の６月以降」と決められたことから、「学生の企業認知度アップ」の部分が特に注目されるようになりました。”就活解禁“の３月よりも前に学生と接触し、他に先駆けて認知してもらいたいと考える企業・団体が、「インターンシップ」と称して様々な形態・日数の体験メニューを打ち出す状況になったのです。「ワンデー」と呼ばれる、１日間など期間の短い、説明会のような実習も増加してきました。

そこで（一社）日本経済団体連合会と大学のトップで構成される「採用と大学教育に関する産学協議会」においてインターンシップ

社会人基礎力とは

職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力

- **前に踏み出す力**　主体性・働きかけ力　実行力
- **考え抜く力**　課題発見力・計画力・創造力
- **チームで働く力**　発信力・傾聴力・柔軟性・情況把握力・規律性・ストレスコントロール力

インターンシップのメリット・デメリット

企業・団体側

○学生への認知度アップ⇧
○これから地元を支えてくれる人材の育成
○社内の活性化・若手従業員のスキルアップ
○地域貢献・大学との連携強化

△事前準備が大変
△人員や時間を割く必要がある
△コストがかかる場合も　等

学生側

○職場の実際の雰囲気がわかる
○将来や仕事について考える良い機会
○内定に一歩近づける
○これまでの学習の効果確認や今後の学習への意欲アップ⇧

△アルバイトとの両立は難しい
△交通費や宿泊費が高額になることも　等

のあり方が議論され、呼び名や日数、募集情報に盛り込むべき項目等が決められました。またこのルール変更により、「２０２５年卒の学生からは、５日間以上のインターンシップについて、その成果を採用活動の参考にしても良い」とされました。そのため、令和５年度からは「大学３年生になったらもう就職活動だ」と考えて活動する学生も増えてきています。

学生にとっては、就職に向けて自分の課題に気付くための試練や自己発見の場ともなるインターンシップ。企業にとっては出会いの場であるのはもちろん、自社の魅力が試される機会でもあります。次は学生の受入を行うにあたって最初に考えたいポイントについてご紹介します。

インターンシップの４類型

タイプ１　オープン・カンパニー
業界・企業による説明会やイベント。1day や 2days の体験はもちろん、合同説明会も含むとされる。

タイプ２　キャリア教育
大学等の授業(講義)や企業による教育プログラム。(大学と共同で開発するプログラム等を指す場合が多い)

タイプ３　汎用的能力・専門活用型インターンシップ
職場における実務体験を行うもの。(学部３年/修士１年の長期休暇中に５日間以上、かつ募集時に必要な事項を開示する等の条件も)

タイプ４　高度専門型インターンシップ
特に高度な専門性を要求される実務を職場で体験するもの。(修士以上の学生を主な対象としているケースが多く、期間も２週間以上とされる)

いわゆる“仕事体験”。５日間未満の実習は「オープン・カンパニー」としての実施が無難

「インターンシップ」という名前を名乗れるのはこの２つ

受入の目的を考える

インターンシップのそもそもの目的は、学生に社会のことをよく知ってもらい、就職後の生活にスムーズに進んでもらえるようにする、ということ。大学等ではキャリア教育の一助として考え、実習に参加した学生には単位を付与するケースも多くなっています。

また、県内でインターンシップを計画する学生と受入企業等をつなぐ活動をしている岐阜県インターンシップ推進協議会では、「岐阜の次代を担う人材を育成しよう」という言葉を大切にしています。インターンシップへの参加には「就活前にミスマッチに気付ける」という効果もあることから、実習先での採用に直接的につながるとは断言できません。ただ、学生が”企業等で正社員として働く“ことを五感で感じ、大変な部分も理解した上で就職してくれれば、その後の定着が期待できます。そのため、インターンシップ時には、先輩社員の働き方や、企業内で取り組む様々な改革等を幅広く見せることで、学生の視野をひろげる工夫をしていただけるとありがたいです。インターンシップで得た学びを糧に、主体的に就職活動に取り組む経験は、学生さんのその後の社会人生活に、きっと活きると考えているからです。

ファン作り、学生の傾向把握、社員のスキルアップ等＋αの効果も狙いたい

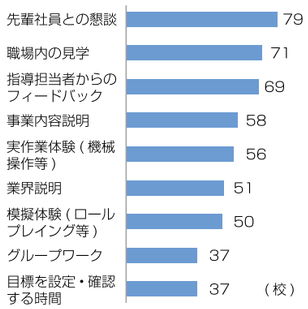
これまで企業等の取り組みを聞く中で、インターンシップを支える原動力が大学生等の「新卒採用」への望みであり、目的の最上位が「採用に役立てること」であるのは確かです。それでも、「学生の視野をひろげる」、「学生の気持ちを育てる」といった、”学生の役に立つこと“を重視して実施するのが、遠回りなようで、実は近道になるとも考えています。

では、インターンシップのカリキュラムとして何をすると良いのでしょうか。協議会では、毎年学校や企業等、学生さんにアンケートをお願いしており、その中から参考になる結果をグラフでご紹介します。令和５年度に行った学校調査の抜粋を見ると、学校側からは職場の実態を理解するために役立つ活動が求められていることが分かります。

職場の実態を見せながら、その魅力をいかに伝えるのか。うまく伝えることができれば、自社のファンを増やし、そこから採用につなげていくことができます。また、インターンシップを通じて社員一丸となって相談し、協力し合う活動は、社員のスキルアップ施策にもなり得るのです。

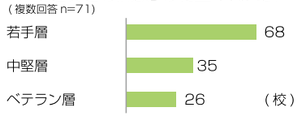
学校がインターンシップの実習内容として盛り込んでほしい内容

令和５年度 岐阜県インターンシップ学校調査より（複数回答 n=108）



「先輩社員との懇談」の希望年代内訳

（複数回答 n=71）



継続的な取り組みを

ここまでお読みいただき、「自社でも取り組んでみたい」と考えていただけたのであれば、ぜひ前向きに、そして無理なく実施できる自社なりのスタイルを模索してみてください（可能であれば、５日間以上の計画をお願いします）。継続することで、大学等の指導担当者に知ってもらえる可能性も高まります。そうして、採用だけに留まらず、インターンシップを自社の発展に活かしていただければと思います。協議会では受入計画のウェブ掲載をはじめ、合同説明会や企業向け勉強会、学校担当者と意見交換できる会議等も開催していますので、ぜひご活用ください。

「実際の計画ってどんな感じ？」
「どんな情報を公開すると良い？」そんな時は…

岐阜県インターンシップ推進協議会のwebサイトをぜひご活用ください！

トップページから、インターンシップ先をダイレクトに検索できます。
業種やエリア、実習日数から絞り込めるほか、フリーワードでも検索が可能。
「自社をどう探してほしいか」「自分ならどんな情報を知りたいか」といった視点からぜひ検索してみてください！

インターンシップに参加した学生のインタビューや、企業等や学校の事例を紹介しています。
学生がどんな学びを得たのか等、様々なポイントに焦点を当ててご紹介していますので、ぜひご一読ください。

実習に参加する学生が学校での保険に加入できないケース等に備えて、協議会でも保険の相談を受け付けています。

岐阜県インターンシップ
https://gifuken-internship.org/

学生募集ツールの一つとしてご検討を。無料でもご登録いただけます！

協議会のWebサイトには、インターンシップ学生の受入を計画する事業所の情報が毎年300件以上掲載されています。実習計画をかなり詳しく掲載することができます。

登録にあたっては、無料の「受入事業所登録」と、「正会員（会費：年間12,000円／写真等、掲載できる項目が増えます）」からお選びいただけます。インターンシップに関するご相談は、協議会事務局までメール等にてお気軽にご連絡ください。

協議会では、企業・団体の皆様と学生さんや大学等とを橋渡しする様々なイベントを実施しています。

5月後半頃に開催している「インターンシップ合同説明会」

6月の総会後にはインターンシップに関わる「講演会」も開催

プログラム作成等をテーマにした企業向けの「インターンシップ勉強会」

近隣学校と会員企業との情報交換の機会として「推進会議」を開催

岐阜県インターンシップ推進協議会とは？

平成18年4月に県内の産学官の連携により設立された団体です。岐阜県内でのインターンシップを計画する学生さん（大学院・大学・短大・高専、専修／専門学校に在籍する方）をサポートするために、webサイトへの情報掲載をはじめ、学生向けのインターンシップ合同説明会や、学校と企業が意見交換できる場づくり等にも取り組んでいます。
（※参加学生の斡旋はしておりませんので、予めご了承ください）

会員学校

岐阜県、愛知県、滋賀県の大学等27校（令和６年９月現在）

会員企業

岐阜県内に事業所を有する240社（令和６年９月現在）

その他、賛助会員（岐阜県商工会議所連合会ほか）、運営会員（岐阜県）、特別会員（(一社)岐阜県経営者協会）の皆様にご支援いただいています。

岐阜県インターンシップ推進協議会
岐阜市神田町 2-2　岐阜商工会議所ビル３階
Tel.058-267-0930（平日９：30～16：30　＊不在の場合もあります）
E-mail　info@gifuken-internship.org

インターンシップ事例紹介①

大進精工株式会社

取締役
小澤 隆博さん

総務部総務課
座馬　駿さん

Q1 取り組むきっかけは？

理工系学生の採用活動に役立つものならぜひやってみたい。

最初に取り組んだのはまだインターンシップという言葉が広く知られていなかった15年ほど前。（公社）日本技術士会などで「理工系学生の採用・育成のためにやってみては？」という話があり、少しでも採用につながればという思いから挑戦することにしました。

Q2 最初に苦労した点は？

一番は“効果的なプログラム”への模索ですね。

そもそも何から始めたらいいかわからないところからのスタートだったので、手探りでまず５日間の就業体験として、「CAD講習３日間、手書き図面のデータ化実践２日間」というプログラムにしました。ただ単調な作業が多く、学生さんの応募は年々減少。「これではいけない！」と当時取り組んでいた社内研修を土台にして組み直しを図りました。

Q3 現在のプログラムは？

設計の仕事に必要な要素をぎゅっと詰め込んだ「競技」をメインにしています。

メインとなるのは３日間の「ペーパーブリッジコンテスト」。新聞紙とボンドのみで橋を架け、強度を競うものです。当社は様々な設計を手掛ける会社ですが、テーマパークのアトラクションや街の文化ホール、物流装置などを請け負う際には、必ずチームで取り組みます。その際、図面を引く以上に大切なのは、自分のアイデアを伝え、みんなで議論し、一つのかたちにしていくことです。そこで、この競技を通して、仕事としてのコミュニケーションの取り方、構造の検討、強度計算からフィードバック、さらに再検討という一連の流れを、楽しみながら体感してもらうことを狙いとしています。また、後半２日間には電気設計の体験や先輩社員との座談会も実施しています。

実習の様子。パックジュースをおもりにして強度を競い、その本数がそのまま賞品に。

Q4 メリットや効果は？

一番のメリットは学生さんとの接触機会の増加。社員側にも変化がありました。

やはり通常の採用選考よりも早く学生さんと接触できる点は大きいですね。短時間の面接だけでは判断しづらい「人となり」も、５日間かけて知ることができます。また学生さん側も、年齢の近い社員からリアルな声が聞けるというのは大きなメリットだと思います。インターンシップを経験して入社してくれた方は、当社の雰囲気をはじめ仕事の流れも理解してくれているので、その後の定着率も非常にいいんです。それから、指導に協力してくれた社員が、「今年の採用はどう？」と興味を持ってくれるようになったことも嬉しい変化でした。

Q5 これから取り組みたい事業者へのアドバイスは？

頼れるものは頼る！そして、会社をより働きやすい場所にすることが大事だと思っています。

一番大変なのはプログラムの立ち上げだと思います。そこは岐阜県インターンシップ推進協議会に相談したり、他社事例を参考にしたりするといいと思います。また、５日間の受入では会社の雰囲気が学生さんにダイレクトに伝わります。当社でも風通しがよく、働きやすい環境づくりを常に意識し、学生さんに「ここで働きたい」と思ってもらえる会社であるよう努めています。

インターンシップ事例紹介②

内藤建設株式会社

業務サポート部
守田 清之さん

Q1 なぜインターンシップに取り組むのですか？

学生さんに当社の「リアル」を体験してもらうためです。

取り組み自体は10年ほど前からで、最初は５日間でやっていましたが、参加しやすいように、敷居を低く、けれど質の高いものをという考えのもと、1day の自己分析を主としたプログラムに切り替えました。
学生さんには好評で毎年かなりの参加があるのですが、選考まで進んだ段階で「もっと会社のリアルが知りたい」と言われるケースが増えてきました。ちょうどルール変更で「インターンシップ＝５日間」と決められたことから、リアルを伝えるために、当社でも２年前に５日間をもう一度やってみようということになりました。

Q2 どのようなプログラムですか？

学生さんの希望に沿ったオーダーメイドのプログラムです。

当社は、総合建設業で住宅建築からJV（企業共同体）での大型工事、土木工事、不動産など様々な仕事があります。そこで学生さんの希望に合わせて、いろいろな部門の職場を組み合わせて体験してもらうようにしています。中には、５日間で５つの職場を体験する学生さんもいますよ。調整が大変なこともあり、受け入れる学生さんは夏休み期間に５名ほどにしています。エントリーの情報から、当社や業界に前向きな気持ちを持ってくれていて、さらに社風にあう方を選考するようにしているので、受入の際にもなじんでもらいやすいですし、学生さん同士が集まる場面でも自然とコミュニティができてますね。

Q3 企画時に気を付けていることは？

社内で理解・協力を得ること。これからもっといい循環につなげていきたい。

一番苦労したのは、社内の調整です。職場では、通常業務に加えて手間が増えるので、少なからず抵抗もありました。ただ、トップから全社に向けて取り組みについて発信をもらえたこともあり、みんなで同じ方向を向けたので、比較的スムーズに調整できるようになってきました。もちろんお願いする際には、しっかりとした段取りを踏まえ、「採用につなげ、ひいては会社の発展につなげるため」という目的をしっかり伝えるようにしています。試行錯誤もありますが、少しずつノウハウも蓄積されてきています。
最近は職場体験に協力してくれた各部門から、受け入れた学生さんの具体的な評価ポイントが上がってきたり、「あの子はぜひうちの部署に来てほしい」といった声も上がるようになってきました。そういう流れで入社してもらえば、その後も丁寧に面倒を見てくれると思うので、社内にいい循環ができるといいなと思っています。

Q4 どんな効果がありますか？

学生さんと早い段階で接触できること。貴重な意見も活かしたい。

大きいのは学生さんと“３年生の夏”という早いタイミングで会える事。当社のリアルを見てもらうことで、学生さんの目から見た各職場への率直な意見、時には厳しい意見をもらえることも、会社をよりよくしていく上で大きなメリットだと思っています。

Q5 まだ行っていない事業者へのアドバイス

すべては学生さんのために！これが当社の採用の信念です。

大事なのは学生さんにとって価値のあることをやること。
学生さんに発信するにあたって、自社の強みをきちんと考え、採用の土台をつくり、その強みを活かして、学生さんにプラスになることを提供してあげること。学生さんも学業の忙しい時間を削って参加しているので、その一日を大切にしてあげる視点で行えば、きっと学生さんが興味を持って参加してくれると思います。