

学生が来ない、人事が忙しい、コロナでスケジュール変更、フォローの仕方が分からない・・・

事例で学ぶ インターンシップの実施ポイント

主催：石川県、いしかわ就職・定住総合サポートセンター（ILAC）

共催：（株）リクルート 就職みらい研究所

令和4年度インターンシッププログラム改善支援事業

● 本日の発表資料につきまして

本日の発表資料は、明日からジョブカフェ石川のHPに掲載いたします（11/30まで）

本日のメモは、必要最低限お取りいただければ幸いです

● 内部記録のためZoom録画をさせていただきます

●参加者のZoomの表示名設定

「名前（企業）」としてください

例／田中（ジョブカフェ(株)）

パソコンの場合

「参加者」アイコンを押す



参加者一覧の中から
自分のアカウントを見つけて
その上で「詳細」→「名前の変更」

スマートフォンの場合

「参加者」アイコンを押す



参加者一覧の中から
自分のアカウントを見つけて
タップ→「名前の変更」

- Zoomのマイクとカメラの設定
 - ・全体でイベント進行する時
音声品質を確保するため、発言時以外はマイクオフで
お願いします
 - ・グループディスカッションをする時
カメラとマイク、どちらもオンでお願いします
- 参加者から感想や同意等、ご意見がある場合は
いつでもZoomのチャット機能でお送りください

主催者からの挨拶

いしかわ就職・定住総合サポートセンター センター長：大箱 剛

本日のイベント趣旨

趣旨

インターンシッププログラムの改善支援の取り組み事例を用いながら
インターンシップに関するノウハウや実施のポイント等を県内企業にお伝えし、
県内企業全体のインターンシップの質の向上を図ります。



内容

- ・一般論ではなく、現場レベルで運用可能な
インターンシップ実施の考え方とポイントを事例から学ぶ。
- ・「今後のインターンシップ」について、セミナー参加者が協働で考える。

石川県が目指すインターンシップの姿（ビジョン）

企業

相互理解の促進 実践的な人材の育成

自社の事業及び実務への
より深い理解の促進

職場のリアルや社風のアピール

学生からの自社に対する
率直な評価

就職後のミスマッチングの
未然防止

学生

就職活動へのステップアップ

業界・職種理解

職業観の醸成

自己理解の促進

就活の際の「軸」の形成

企業がインターンシップで
職場や仕事のリアルを
開示することが



双方の納得感のある
より良いマッチングに



県内企業のインターンシップの質を向上させることで学生の県内定着&UIターン就職を促進

くりた

全体コーディネーター：栗田 貴祥

(株)リクルート 就職みらい研究所 所長

入社以来、30年にわたりHR事業領域に従事。

リクナビ編集長を務めたのち、2022年4月より現職。

新卒市場の調査・研究・発信を行う。



かねうち

県内事例紹介：金内 康人

(株)ヒルストン 監査役

(株)リクルートで20年間、地方の人材採用についての取り組みに従事。2015年に退職後、

北陸エリアの採用力強化支援に従事。



本日の流れ

1. 昨今のインターンシップの現状
2. 事例から学ぶインターンシップの実施ポイント
3. 今後のインターンシップのためのグループディスカッション
4. 各グループからの共有

まず、本日参加されるみなさんのご状況を教えてください

1. 自社には学生に伝えたい魅力があると感じていますか？



2. 自社の魅力を学生にどう伝えたらいいのかわからないと感じていますか？



1. 昨今のインターンシップの現状

高まるインターンシップの重要性

【内定者の中にインターンシップ参加者がいた企業の割合】

【インターンシップ参加企業に入社する学生の割合】

内定者の中には
インターンシップ参加者が
いなかった

18.8%
(+1.3pt)

不明
0.4%
(+0.1pt)

内定者の中に自社の
インターンシップ
参加者がいた

81.2%
(-1.3ポイント)

採用を目的とはしていないが、
結果的に内定者の中に参加者がいた

39.3%
(-0.6pt)

採用を目的として実施
41.4%
(-0.9pt)

まったく異なる業種の
企業に入社する予定
34.9%
(+0.1pt)

その他
0.1%
(-0.3pt)

インターンシップ参加
企業、同業種の企業に
入社する予定

65.0%
(+0.2ポイント)

インターンシップ
参加企業に
入社する予定

36.9%
(-2.6pt)

インターンシップ参加企業ではないが、
同業種の企業に入社する予定

28.1% (+2.8pt)

() 内は前年差

(就職みらい研究所『就職白書2022』)

※企業：内定者のインターンシップ参加状況：2022年採用実施かつ2022年卒対象インターンシップ実施企業／単一回答
※学生：インターンシップ参加企業への入社予定状況：2022年卒 インターンシップ参加者・就職先確定者／単一回答

インターンシップに関する3省合意の改定

これまでのインターンシップのあり方 【定義】

インターンシップの推進に当たっての 基本的考え方（3省合意）における定義

- ✓ インターンシップは、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」「企業等の場における学生に対する**教育活動**」
- ✓ 実施にあたっては、**自社の人材確保にとられない広い見地からの取組みが必要**
- ✓ 採用選考活動開始時期までに（4学年次6月以前に）**企業が インターンシップ等で取得した学生情報は、基本的に広報活動・採用選考活動に使用できない**

現在議論されているインターンシップのあり方 【定義】

現在議論されている定義

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
（但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）

※「採用と大学教育の未来に関する産学協議会・報告書」を基に就職みらい研究所が作成

学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み【全体像】

- ✓ タイプ1～4はキャリア形成支援の取組みであって、採用活動ではない。学生は改めて採用選考のためのエントリーが必要
- ✓ タイプ3ならびにタイプ4のみ、取得した学生の個人情報（評価など）を、「採用活動開始以降に限り、可」

類型	タイプ1 オープン・カンパニー ※オープン・キャンパスの企業・業界・仕事版	
対象	学部生・大学院生向け（学年を問わず）	
主たる目的	学生	企業・業界・仕事を具体的に知る
	大学/企業	企業・業界・仕事への理解促進

類型	タイプ2 キャリア教育 (プレ・インターンシップを含む)	タイプ3 汎用的能力・専門活用型インターンシップ	タイプ4 (試行) 高度専門型インターンシップ ※試行結果を踏まえ、今後判断
対象	学部生（主に低学年）向け	学部生（主に高学年） ・大学院生向け	大学院生向け
主たる目的	学生	自らのキャリア (職業観・就業観) を考える	自らの専門性を実践で活かし、 向上させる（実践研究力の向上等）
	大学/企業	能力開発／キャリア教育	今後拡大が見込まれるジョブ型採用を 見据えた産学連携の大学院教育

※「採用と大学教育の未来に関する産学協議会・報告書」を基に就職みらい研究所が作成

2. 事例から学ぶインターンシップの実施ポイント

インターンシッププログラム改善支援事業における支援

北陸エリアでの企業への採用支援のノウハウを活かし、
石川県内企業を対象に、インターンシッププログラムの設計～
実施後フォロー まで一貫した支援を実施

支援の流れ

2022年

5月

6月

7月

8月

9月

10月

11月



※日程・日数・内容は、企業ごとに異なります

▲
本日のイベント
(発表)

県内企業4社×(株)ヒルストン

【今年度支援を受けて、インターンシップを実施して——】

登壇企業：大口水産(株)、オリジナルサポート(株)、
(株)北日本ジオグラフィ、(弁)クオリティ・ワン

ファシリテーター：(株)ヒルストン 金内 康人

応募人数 4人
参加人数 1人

プログラム
対面

大口水産ECサイト、マーケティング体験（3Days）
「売れるお寿司造りから大口水産の秘密を知る」業務体験（1Day）

課題

一人でも多くの学生に参加してもらい満足度を上げること。大口水産をお客様側からだけでなく売る側として理解してもらうこと。

【ポイント】

- ◎ターゲット学生に合わせたプログラムを用意
 - ・ECサイト運営、マーケティング体験
 - ・接客中心の対面販売の体験
- ◎若手社員との交流
- ◎コロナ禍での柔軟な対応
 - ・スケジュール、担当を変更する
 - ・社員や店舗など訪問先の手配
- ◎実施後のフォロー
 - ・アルバイトの受け入れ

コロナ禍での日程変更・人員対応をしたことで、実施できたのはお寿司造りと対面販売の1Dayのみ。

【成果 学生/感想】

- ・社員の方々のイメージが変わった。（怖い→優しくて楽しい）
- ・人に声をかけることが苦手だったが、社員の真似をしているうちに大きな声でお客さんとも会話ができるように。
- ・もっとやりたいと思った。→アルバイトに参加

【成果 社内/感想】

- ・コロナ禍でも何とか実施できたことへの自信。
- ・リアルな職場の雰囲気や社員像を伝えられた。
- ・学生の満足度が高く、その後のアルバイトにつながる。

プログラム

対面

「障がい者福祉の仕事が学べるインターンシップ」
職場体験プログラム（1Day・2Days）
就労支援施設とグループホームをそれぞれ期間調整し体験

応募人数 4人
参加人数 4人

課題

初めてのインターンシップ。入社後の定着を考慮してのインターンシップ実施。
採用活動期間も加味しての年間スケジュールを立てたい

【ポイント】

- ◎ 学生が参加しやすい期間設定
 - ・1Day～3Daysまで対応するプログラム
- ◎ 業務内容の理解だけでなく、
仕事の意義も理解する。
 - ・利用者と触れ合うこと、当社の
事業目的とビジョンの共有
- ◎ インターンシップに携わる社員のやりがいの
創造
 - ・振り返り（発表）会への参加
- ◎ 年間採用スケジュール構築

【成果 学生/感想】

・仕事理解と同時に、自身に福祉の仕事適性があるか確かめられた。
・職員と利用者の適度な関係に気づいた。
・「温かい気持ちで接する」から体験後は、利用者の就労に対するモチベーションUPをしていくことが大切と感じた。
・福祉への興味関心を持ったほか、安心して暮らせる社会実現・支援と共生の意義も理解できた。

【成果 社内/感想】

・毎回の振り返りで、プログラムをブラッシュアップできた。
・オリエンと移動中の車内で仕事の意義や業務の解説、
ビジョンを共有できた。
・23卒採用と並行し、24卒インターンシップを実施する計画を策定。

プログラム

Web+対面

「地方のスマートシティについて考えるインターンシップ」
Web：業務紹介と先輩座談会（1 Day）
対面：業務体験プログラム（3 Days※希望者には5 Days）

応募人数 3人
参加人数 3人

課題

参加人数が少ないこと。学生の参加を増やすために自社でできるを把握すること。
社内の若手人材の事業や自社への理解を促進すること。

【ポイント】

- ◎ 学生が参加しやすいプログラムに変更
 - ・コンテンツの見直し
 - 測量以外のテーマ（スマートシティ構想）を内容に含める
 - ・対面とWebのコースを作る
 - ・参加日数を柔軟性を持たせた
 - 5日間で3日間に短縮。ただし希望する学生は5日間に
- ◎ 集客方法の工夫
 - ・スマートシティという新しいテーマでの事業展開を紹介したチラシを作成

【成果 学生/感想】

- ・「スマートシティ」というテーマと「測量」との関係性が新鮮だった。
- ・対面で3日間という日程が参加しやすかった。
- ・最初は自然地形を計測することだけが測量だと思っていたが建物なども計測を知ることができた。特に3次元測量には驚いた。

【成果 社内/感想】

- ・期間の短縮もありどのように相手に伝えたら良いか、社員の伝える力が向上。
- ・スマートシティという新しいテーマだったので、双方で考えながら実施でき、学生との一体感があった。
- ・考古学や地理学を学ぶ学生にとっては、測量業は選択肢の一つであると気づいた。（ターゲット学生の拡大）

(弁)クオリティ・ワン

依頼者の本当の望みは何かを追求し、
双方勝利の弁護を目指す法律事務所 社員11名

プログラム
対面

「小倉悠治法律事務所のインターンシップ」
業務体験プログラム（2 Days）×2クール実施

応募人数 8人
参加人数 7人

課題

初めてのインターンシップなので、どう進めるか～実施後のフォローまで来年以降も継続させられるプログラムの型を作ること。

【ポイント】

◎ 学生になじみの薄い法律事務所への理解を促進する。

- ・裁判所・弁護士・顧問先を理解する
- ・ありのままを伝える

◎ TOPを含め、事務所内のメンバーとの協働

- ・無理のない日程
- ・座談会や発表会などで社員と交流

◎ PDCAを2クールで回す

- ・各回のごとの振り返り
- ・TOPへのFBと学生アンケート

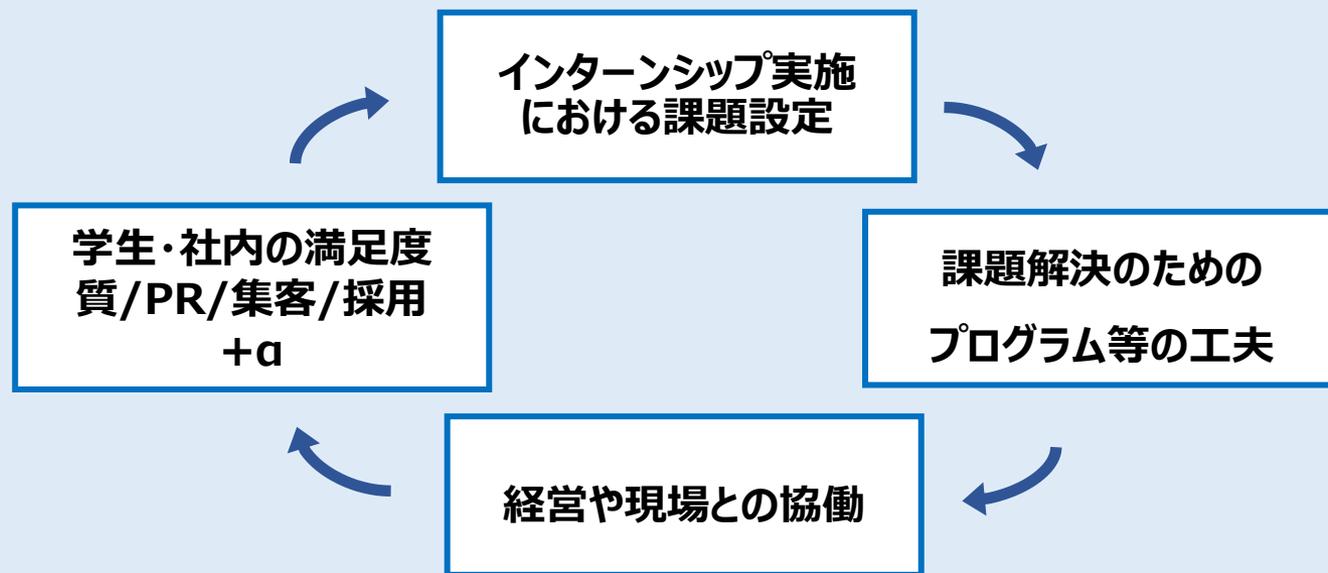
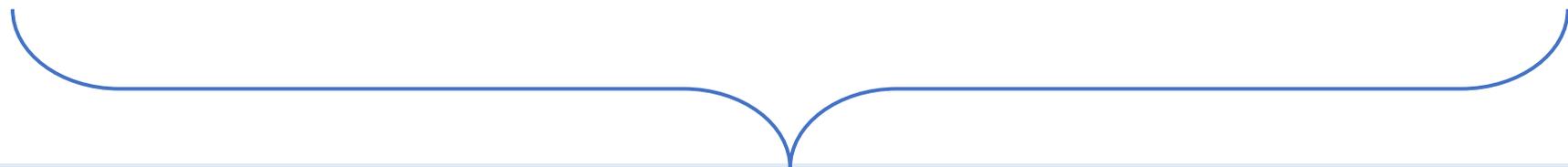
【成果 学生/感想】

- ・裁判の傍聴をし、業務説明を聞いて「人の人生や生活に関わる大切な仕事」という理解が深まった。
- ・座談会や事務所での会話から明るい雰囲気や仕事に対する熱量の高さを感じることができた。イメージが変わった。
- ・新規事業提案の発表会后FBをいただき、本当にやりたいことかもしれないという気づきをいただいた。
- ・他の参加学生から刺激を受けた

【成果 社内/感想】

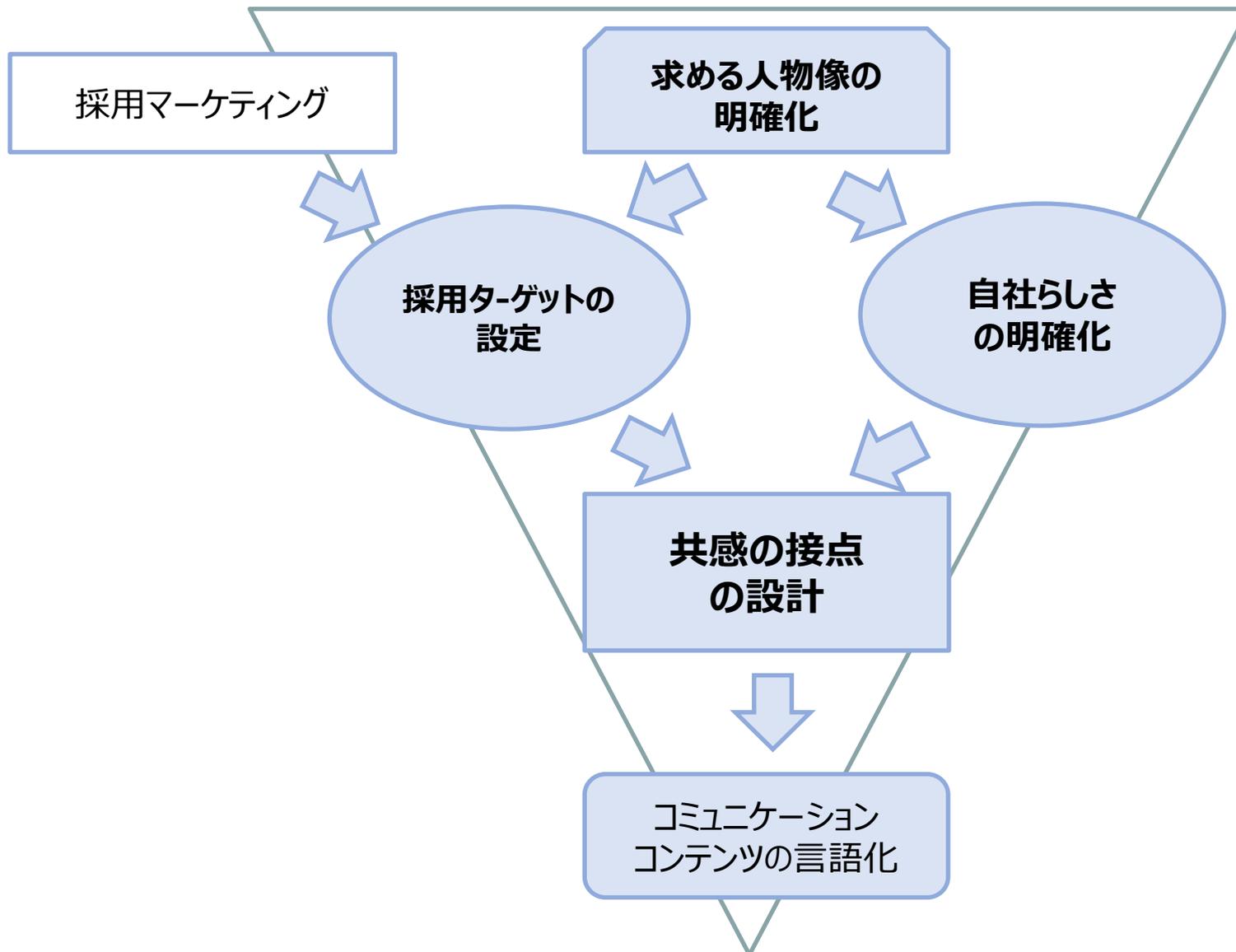
- ・各回の振り返りからプログラムの最適化を図れた。
- ・TOPの協力で事務所メンバーとの協働ができた。（座談会、発表会）
- ・求める人物像の明確化。

インターンシップ実施の流れ



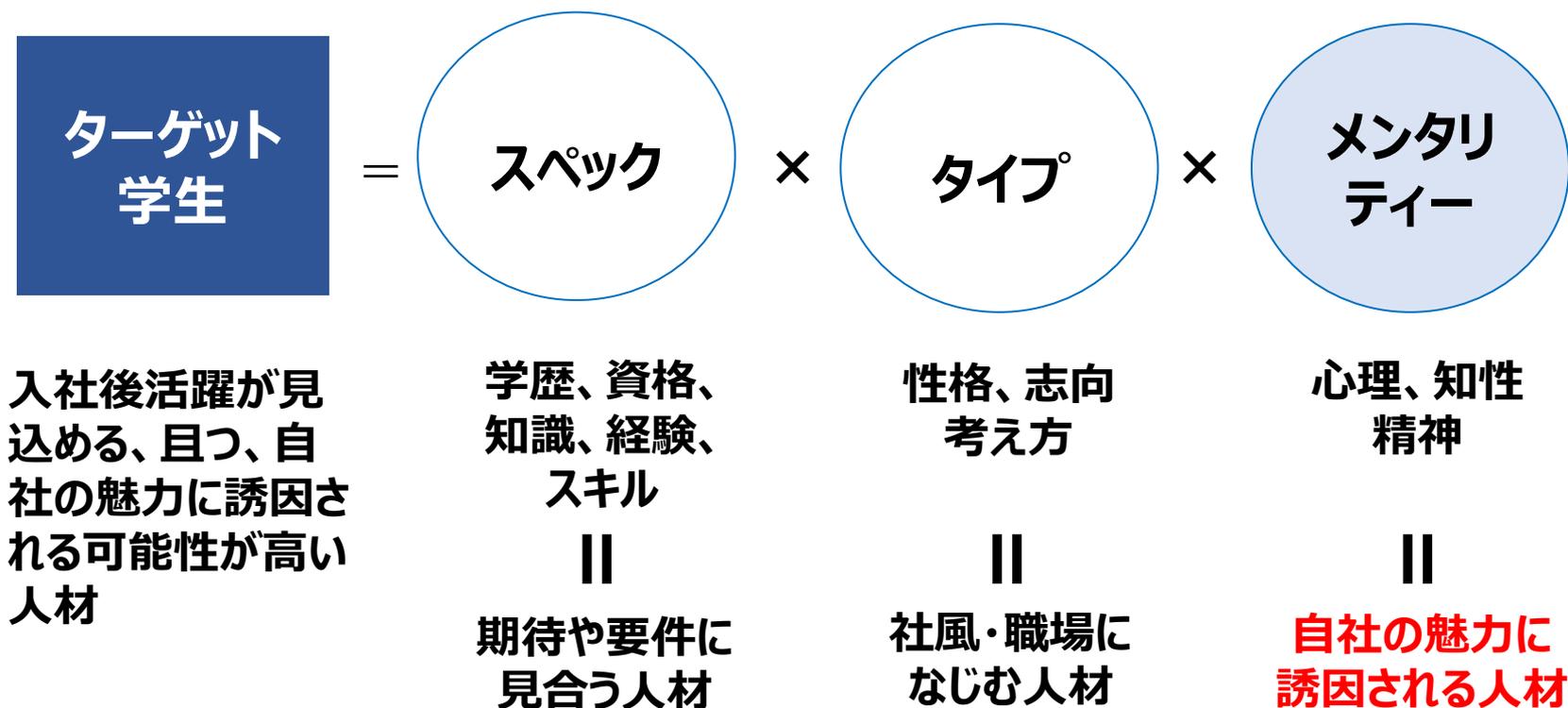
①採用ターゲット設定のポイント

「求める人物像」と「採用ターゲット」の違い



採用ターゲットの設定

自社が欲しい人材要件だけで考えるのではなく、
自社らしさを魅力に感じてくれそうな学生はどこにいる誰なのか？

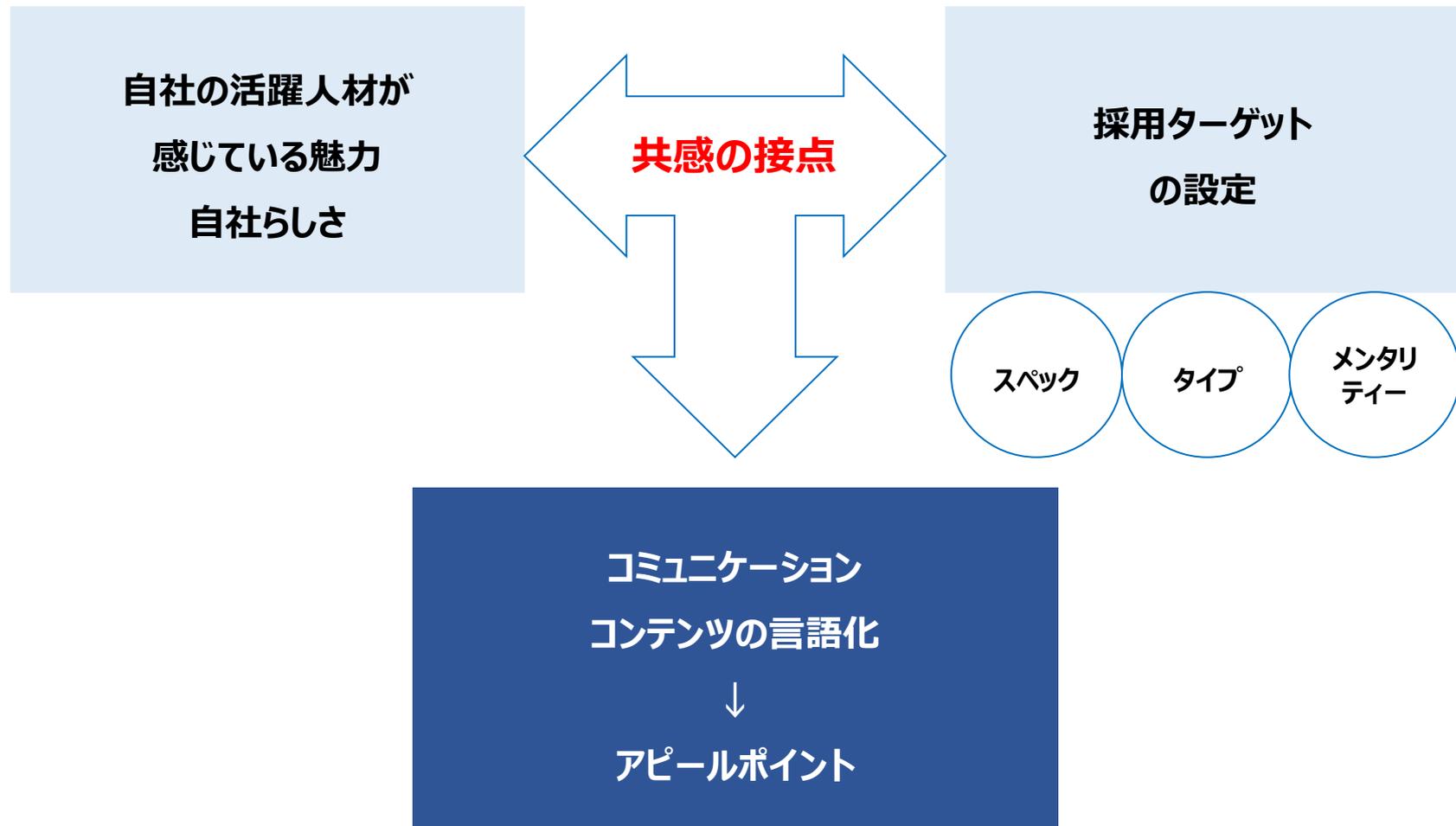


採用ターゲット設定のポイント

- 1、自社らしさ、自社の魅力を抽出する**
- 2、学生のスペック・タイプだけでなくメンタリティーにも目を向ける**
- 3、自社と学生の共感の接点を見つけ、どう対話していくかを考える**

②自社の魅力を抽出するポイント

自社の魅力・アピールポイントの抽出



自社の魅力を抽出するポイント

1、今いる従業員の方の入社動機から探る

2、今いる従業員の方が職場で働き続けている理由から探る

└ **仕事内容、ワークスタイル、ライフスタイル、人間関係など**

3、これからのビジョンから創る

└ **ビジョン実現に向けた兆しや事実があるとより説得力が増す**

③プログラム作成のポイント

プログラム 対面

「小倉悠治法律事務所のインターンシップ」
業務体験プログラム（2 Days）×2クール実施

応募人数 8人
参加人数 7人

課題

初めてのインターンシップなので、どう進めるか～実施後のフォローまで来年以降も継続させられるプログラムの型を作ること。

【ポイント】

◎ 学生になじみの薄い法律事務所への理解を促進する。

- ・裁判所・弁護士・顧問先を理解する
- ・ありのままを伝える

◎ TOPを含め、事務所内のメンバーとの協働

- ・無理のない日程
- ・座談会や発表会などで社員と交流

◎ PDCAを2クールで回す

- ・各回のごとの振り返り
- ・TOPへのFBと学生アンケート

【成果 学生/感想】

- ・裁判の傍聴をし、業務説明を聞いて「人の人生や生活に関わる大切な仕事」という理解が深まった。
- ・座談会や事務所での会話から明るい雰囲気や仕事に対する熱量の高さを感じることができた。イメージが変わった。
- ・新規事業提案の発表会后FBをいただき、本当にやりたいことかもしれないという気づきをいただいた。
- ・他の参加学生から刺激を受けた。

【成果 社内/感想】

- ・各回の振り返りからプログラムの最適化を図れた。
- ・TOPの協力で事務所メンバーとの協働ができた。（座談会、発表会）
- ・求める人物像の明確化。

プログラム

対面

「障がい者福祉の仕事が学べるインターンシップ」
職場体験プログラム（1Day・2Days）
就労支援施設とグループホームをそれぞれ期間調整し体験

応募人数 4人
参加人数 4人

課題

初めてのインターンシップ。入社後の定着を考慮してのインターンシップ実施。
採用活動期間も加味しての年間スケジュールを立てたい

【ポイント】

- ◎ 学生が参加しやすい期間設定
 - ・1Day～3Daysまで対応するプログラム
- ◎ 業務内容の理解だけでなく、
仕事の意義も理解する。
 - ・利用者と触れ合うこと、当社の
事業目的とビジョンの共有
- ◎ インターンシップに携わる社員のやりがいの
創造
 - ・振り返り（発表）会への参加
- ◎ 年間採用スケジュール構築

【成果 学生/感想】

・仕事理解と同時に、自身に福祉の仕事適性があるか確かめられた。
・職員と利用者の適度な関係に気づいた。
・「温かい気持ちで接する」から体験後は、利用者の就労に対するモチベーションUPをしていくことが大切と感じた。
・福祉への興味関心を持ったほか、安心して暮らせる社会実現・支援と共生の意義も理解できた。

【成果 社内/感想】

・毎回の振り返りで、プログラムをブラッシュアップできた。
・オリエンと移動中の車内で仕事の意義や業務の解説、
ビジョンを共有できた。
・23卒採用と並行し、24卒インターンシップを実施する計画を策定。

プログラム作成のポイント

- 1、周囲（TOP、現場社員）の協力を得ながら進める事を前提とする**
- 2、学生の目線、教える現場社員の目線をイメージしてプログラムコンテンツを作る**
- 3、インターンシップ終了後の学生へのアクションもあらかじめイメージしてプログラムを考える**

④プログラム実施のポイント

④プログラム実施のポイント

集客の改善

プログラム

Web+対面

「地方のスマートシティについて考えるインターンシップ」
Web：業務紹介と先輩座談会（1 Day）
対面：業務体験プログラム（3 Days※希望者には5 Days）

応募人数 3人
参加人数 3人

課題

参加人数が少ないこと。学生の参加を増やすために自社でできるを把握すること。
社内の若手人材の事業や自社への理解を促進すること。

【ポイント】

- ◎ 学生が参加しやすいプログラムに変更
 - ・コンテンツの見直し
 - 測量以外のテーマ（スマートシティ構想）を内容に含める
 - ・対面とWebのコースを作る
 - ・参加日数を柔軟性を持たせた
 - 5日間で3日間に短縮。ただし希望する学生は5日間に
- ◎ 集客方法の工夫
 - ・スマートシティという新しいテーマでの事業展開を紹介したチラシを作成

【成果 学生/感想】

- ・「スマートシティ」というテーマと「測量」との関係性が新鮮だった。
- ・対面で3日間という日程が参加しやすかった。
- ・最初は自然地形を計測することだけが測量だと思っていたが建物なども計測を知ることができた。特に3次元測量には驚いた。

【成果 社内/感想】

- ・期間の短縮もありどのように相手に伝えたら良いか、社員の伝える力が向上。
- ・スマートシティという新しいテーマだったので、双方で考えながら実施でき、学生との一体感があった。
- ・考古学や地理学を学ぶ学生にとっては、測量業は選択肢の一つであると気づいた。（ターゲット学生の拡大）

応募人数 4人
参加人数 1人

プログラム
対面

大口水産ECサイト、マーケティング体験（3Days）
「売れるお寿司造りから大口水産の秘密を知る」業務体験（1Day）

課題

一人でも多くの学生に参加してもらい満足度を上げること。大口水産をお客様側からだけでなく売る側として理解してもらうこと。

【ポイント】

- ◎ターゲット学生に合わせたプログラムを用意
 - ・ECサイト運営、マーケティング体験
 - ・接客中心の対面販売の体験
- ◎若手社員との交流
- ◎コロナ禍での柔軟な対応
 - ・スケジュール、担当を変更する
 - ・社員や店舗など訪問先の手配
- ◎実施後のフォロー
 - ・アルバイトの受け入れ

コロナ禍での日程変更・人員対応をしたことで、実施できたのはお寿司造りと対面販売の1Dayのみ。

【成果 学生/感想】

- ・社員の方々のイメージが変わった。（怖い→優しくて楽しい）
- ・人に声をかけることが苦手だったが、社員の真似をしているうちに大きな声でお客さんとも会話ができるように。
- ・もっとやりたいと思った。→アルバイトに参加

【成果 社内/感想】

- ・コロナ禍でも何とか実施できたことへの自信。
- ・リアルな職場の雰囲気や社員像を伝えられた。
- ・学生の満足度が高く、その後のアルバイトにつながる。

④プログラム実施のポイント

社内の協力体制

プログラム

Web+対面

「地方のスマートシティについて考えるインターンシップ」
Web：業務紹介と先輩座談会（1 Day）
対面：業務体験プログラム（3 Days※希望者には5 Days）

応募人数 3人
参加人数 3人

課題

参加人数が少ないこと。学生の参加を増やすために自社でできるを把握すること。
社内の若手人材の事業や自社への理解を促進すること。

【ポイント】

- ◎ 学生が参加しやすいプログラムに変更
 - ・コンテンツの見直し
 - 測量以外のテーマ（スマートシティ構想）を内容に含める
 - ・対面とWebのコースを作る
 - ・参加日数を柔軟性を持たせた
 - 5日間で3日間に短縮。ただし希望する学生は5日間に
- ◎ 集客方法の工夫
 - ・スマートシティという新しいテーマでの事業展開を紹介したチラシを作成

【成果 学生/感想】

- ・「スマートシティ」というテーマと「測量」との関係性が新鮮だった。
- ・対面で3日間という日程が参加しやすかった。
- ・最初は自然地形を計測することだけが測量だと思っていたが建物なども計測を知ることができた。特に3次元測量には驚いた。

【成果 社内/感想】

- ・期間の短縮もありどのように相手に伝えたら良いか、社員の伝える力が向上。
- ・スマートシティという新しいテーマだったので、双方で考えながら実施でき、学生との一体感があった。
- ・考古学や地理学を学ぶ学生にとっては、測量業は選択肢の一つであると気づいた。（ターゲット学生の拡大）

プログラム
対面

「小倉悠治法律事務所のインターンシップ」
業務体験プログラム（2 Days）×2クール実施

応募人数 8人
参加人数 7人

課題

初めてのインターンシップなので、どう進めるか～実施後のフォローまで来年以降も継続させられるプログラムの型を作ること。

【ポイント】

◎ 学生になじみの薄い法律事務所への理解を促進する。

- ・裁判所・弁護士・顧問先を理解する
- ・ありのままを伝える

◎ TOPを含め、事務所内のメンバーとの協働

- ・無理のない日程
- ・座談会や発表会などで社員と交流

◎ PDCAを2クールで回す

- ・各回のごとの振り返り
- ・TOPへのFBと学生アンケート

【成果 学生/感想】

- ・裁判の傍聴をし、業務説明を聞いて「人の人生や生活に関わる大切な仕事」という理解が深まった。
- ・座談会や事務所での会話から明るい雰囲気や仕事に対する熱量の高さを感じることができた。イメージが変わった。
- ・新規事業提案の発表会后FBをいただき、本当にやりたいことかもしれないという気づきをいただいた。
- ・他の参加学生から刺激を受けた。

【成果 社内/感想】

- ・各回の振り返りからプログラムの最適化を図れた。
- ・TOPの協力で事務所メンバーとの協働ができた。（座談会、発表会）
- ・求める人物像の明確化。

応募人数 4人
参加人数 1人

プログラム
対面

大口水産ECサイト、マーケティング体験（3Days）
「売れるお寿司造りから大口水産の秘密を知る」業務体験（1Day）

課題

一人でも多くの学生に参加してもらい満足度を上げること。大口水産をお客様側からだけでなく売る側として理解してもらうこと。

【ポイント】

- ◎ターゲット学生に合わせたプログラムを用意
 - ・ECサイト運営、マーケティング体験
 - ・接客中心の対面販売の体験
- ◎若手社員との交流
- ◎コロナ禍での柔軟な対応
 - ・スケジュール、担当を変更する
 - ・社員や店舗など訪問先の手配
- ◎実施後のフォロー
 - ・アルバイトの受け入れ

コロナ禍での日程変更・人員対応をしたことで、実施できたのはお寿司造りと対面販売の1Dayのみ。

【成果 学生/感想】

- ・社員の方々のイメージが変わった。（怖い→優しくて楽しい）
- ・人に声をかけることが苦手だったが、社員の真似をしているうちに大きな声でお客さんとも会話ができるように。
- ・もっとやりたいと思った。→アルバイトに参加

【成果 社内/感想】

- ・コロナ禍でも何とか実施できたことへの自信。
- ・リアルな職場の雰囲気や社員像を伝えられた。
- ・学生の満足度が高く、その後のアルバイトにつながる。

プログラム

対面

「障がい者福祉の仕事が学べるインターンシップ」
職場体験プログラム（1Day・2Days）
就労支援施設とグループホームをそれぞれ期間調整し体験

応募人数 4人
参加人数 4人

課題

初めてのインターンシップ。入社後の定着を考慮してのインターンシップ実施。
採用活動期間も加味しての年間スケジュールを立てたい

【ポイント】

- ◎ 学生が参加しやすい期間設定
 - ・1Day～3Daysまで対応するプログラム
- ◎ 業務内容の理解だけでなく、
仕事の意義も理解する。
 - ・利用者と触れ合うこと、当社の
事業目的とビジョンの共有
- ◎ インターンシップに携わる社員のやりがいの
創造
 - ・振り返り（発表）会への参加
- ◎ 年間採用スケジュール構築

【成果 学生/感想】

・仕事理解と同時に、自身に福祉の仕事適性があるか確かめられた。
・職員と利用者の適度な関係に気づいた。
・「温かい気持ちで接する」から体験後は、利用者の就労に対するモチベーションUPをしていくことが大切と感じた。
・福祉への興味関心を持ったほか、安心して暮らせる社会実現・支援と共生の意義も理解できた。

【成果 社内/感想】

・毎回の振り返りで、プログラムをブラッシュアップできた。
・オリエンと移動中の車内で仕事の意義や業務の解説、
ビジョンを共有できた。
・23卒採用と並行し、24卒インターンシップを実施する計画を策定。

④プログラム実施のポイント

コロナ禍でのバックアップ体制

プログラム

対面

「障がい者福祉の仕事が学べるインターンシップ」
職場体験プログラム（1Day・2Days）
就労支援施設とグループホームをそれぞれ期間調整し体験

応募人数 4人
参加人数 4人

課題

初めてのインターンシップ。入社後の定着を考慮してのインターンシップ実施。
採用活動期間も加味しての年間スケジュールを立てたい

【ポイント】

- ◎ 学生が参加しやすい期間設定
 - ・1Day～3Daysまで対応するプログラム
- ◎ 業務内容の理解だけでなく、
仕事の意義も理解する。
 - ・利用者と触れ合うこと、当社の
事業目的とビジョンの共有
- ◎ インターンシップに携わる社員のやりがいの
創造
 - ・振り返り（発表）会への参加
- ◎ 年間採用スケジュール構築

【成果 学生/感想】

・仕事理解と同時に、自身に福祉の仕事適性があるか確かめられた。
・職員と利用者の適度な関係に気づいた。
・「温かい気持ちで接する」から体験後は、利用者の就労に対するモチベーションUPをしていくことが大切と感じた。
・福祉への興味関心を持ったほか、安心して暮らせる社会実現・支援と共生の意義も理解できた。

【成果 社内/感想】

・毎回の振り返りで、プログラムをブラッシュアップできた。
・オリエンと移動中の車内で仕事の意義や業務の解説、
ビジョンを共有できた。
・23卒採用と並行し、24卒インターンシップを実施する計画を策定。

応募人数 4人
参加人数 1人

プログラム
対面

大口水産ECサイト、マーケティング体験（3Days）
「売れるお寿司造りから大口水産の秘密を知る」業務体験（1Day）

課題

一人でも多くの学生に参加してもらい満足度を上げること。大口水産をお客様側からだけでなく売る側として理解してもらうこと。

【ポイント】

- ◎ターゲット学生に合わせたプログラムを用意
 - ・ECサイト運営、マーケティング体験
 - ・接客中心の対面販売の体験
- ◎若手社員との交流
- ◎コロナ禍での柔軟な対応
 - ・スケジュール、担当を変更する
 - ・社員や店舗など訪問先の手配
- ◎実施後のフォロー
 - ・アルバイトの受け入れ

コロナ禍での日程変更・人員対応をしたことで、実施できたのはお寿司造りと対面販売の1Dayのみ。

【成果 学生/感想】

- ・社員の方々のイメージが変わった。（怖い→優しくて楽しい）
- ・人に声をかけることが苦手だったが、社員の真似をしているうちに大きな声でお客さんとも会話ができるように。
- ・もっとやりたいと思った。→アルバイトに参加

【成果 社内/感想】

- ・コロナ禍でも何とか実施できたことへの自信。
- ・リアルな職場の雰囲気や社員像を伝えられた。
- ・学生の満足度が高く、その後のアルバイトにつながる。

プログラム実施のポイント

- 1、集客は、プログラムの中味や実施期間を考慮して参加しやすいものを、サイト登録だけでなく学校に直接アプローチする**
- 2、協力体制はTOPの力も利用。プログラム作成のタイミングから関わってもらう**
- 3、コロナに限らず突発的な変更に対応できるようにプログラムの周知と協力部署との関係性をしっかり作っておく**

⑤フォローのポイント

プログラム 対面

「小倉悠治法律事務所のインターンシップ」
業務体験プログラム（2 Days）×2クール実施

応募人数 8人
参加人数 7人

課題

初めてのインターンシップなので、どう進めるか～実施後のフォローまで来年以降も継続させられるプログラムの型を作ること。

【ポイント】

◎ 学生になじみの薄い法律事務所への理解を促進する。

- ・裁判所・弁護士・顧問先を理解する
- ・ありのままを伝える

◎ TOPを含め、事務所内のメンバーとの協働

- ・無理のない日程
- ・座談会や発表会などで社員と交流

◎ PDCAを2クールで回す

- ・各回のごとの振り返り
- ・TOPへのFBと学生アンケート

【成果 学生/感想】

- ・裁判の傍聴をし、業務説明を聞いて「人の人生や生活に関わる大切な仕事」という理解が深まった。
- ・座談会や事務所での会話から明るい雰囲気や仕事に対する熱量の高さを感じることができた。イメージが変わった。
- ・新規事業提案の発表会后FBをいただき、本当にやりたいことかもしれないという気づきをいただいた。
- ・他の参加学生から刺激を受けた。

【成果 社内/感想】

- ・各回の振り返りからプログラムの最適化を図れた。
- ・TOPの協力で事務所メンバーとの協働ができた。（座談会、発表会）
- ・求める人物像の明確化。

応募人数 4人
参加人数 1人

プログラム
対面

大口水産ECサイト、マーケティング体験（3Days）
「売れるお寿司造りから大口水産の秘密を知る」業務体験（1Day）

課題

一人でも多くの学生に参加してもらい満足度を上げること。大口水産をお客様側からだけでなく売る側として理解してもらうこと。

【ポイント】

- ◎ターゲット学生に合わせたプログラムを用意
 - ・ECサイト運営、マーケティング体験
 - ・接客中心の対面販売の体験
- ◎若手社員との交流
- ◎コロナ禍での柔軟な対応
 - ・スケジュール、担当を変更する
 - ・社員や店舗など訪問先の手配
- ◎実施後のフォロー
 - ・アルバイトの受け入れ

コロナ禍での日程変更・人員対応をしたことで、実施できたのはお寿司造りと対面販売の1Dayのみ。

【成果 学生/感想】

- ・社員の方々のイメージが変わった。（怖い→優しくて楽しい）
- ・人に声をかけることが苦手だったが、社員の真似をしているうちに大きな声でお客さんとも会話ができるように。
- ・もっとやりたいと思った。→アルバイトに参加

【成果 社内/感想】

- ・コロナ禍でも何とか実施できたことへの自信。
- ・リアルな職場の雰囲気や社員像を伝えられた。
- ・学生の満足度が高く、その後のアルバイトにつながる。

- 1、インターンシップ実施をしている最中に関係性を築く
先輩との雑談、もっと知りたくなる興味喚起**
- 2、次年度のインターンシップを考える上でのヒアリングを
したいという体で対面で行う。（お茶・食事など）**
- 3、冬のインターンシップ、アルバイト、イベントの案内など
具体的な関わりを持てる情報を出し続ける**

各社の事例からの学び

プログラム

Web+対面

「地方のスマートシティについて考えるインターンシップ」
Web：業務紹介と先輩座談会（1 Day）
対面：業務体験プログラム（3 Days※希望者には5 Days）

応募人数 3人
参加人数 3人

課題

参加人数が少ないこと。学生の参加を増やすために自社でできるを把握すること。
社内の若手人材の事業や自社への理解を促進すること。

【ポイント】

- ◎ 学生が参加しやすいプログラムに変更
 - ・コンテンツの見直し
 - 測量以外のテーマ（スマートシティ構想）を内容に含める
 - ・対面とWebのコースを作る
 - ・参加日数を柔軟性を持たせた
 - 5日間を3日間に短縮。ただし希望する学生は5日間に
- ◎ 集客方法の工夫
 - ・スマートシティという新しいテーマでの事業展開を紹介したチラシを作成

【成果 学生/感想】

- ・「スマートシティ」というテーマと「測量」との関係性が新鮮だった。
- ・対面で3日間という日程が参加しやすかった。
- ・最初は自然地形を計測することだけが測量だと思っていたが建物なども計測を知ることができた。特に3次元測量には驚いた。

【成果 社内/感想】

- ・期間の短縮もありどのように相手に伝えたら良いか、社員の伝える力が向上。
- ・スマートシティという新しいテーマだったので、双方で考えながら実施でき、学生との一体感があった。
- ・考古学や地理学を学ぶ学生にとっては、測量業は選択肢の一つであると気づいた。（ターゲット学生の拡大）

プログラム
対面

「小倉悠治法律事務所のインターンシップ」
業務体験プログラム（2 Days）×2クール実施

応募人数 8人
参加人数 7人

課題

初めてのインターンシップなので、どう進めるか～実施後のフォローまで来年以降も継続させられるプログラムの型を作ること。

【ポイント】

◎ 学生になじみの薄い法律事務所への理解を促進する。

- ・裁判所・弁護士・顧問先を理解する
- ・ありのままを伝える

◎ TOPを含め、事務所内のメンバーとの協働

- ・無理のない日程
- ・座談会や発表会などで社員と交流

◎ PDCAを2クールで回す

- ・各回のごとの振り返り
- ・TOPへのFBと学生アンケート

【成果 学生/感想】

- ・裁判の傍聴をし、業務説明を聞いて「人の人生や生活に関わる大切な仕事」という理解が深まった。
- ・座談会や事務所での会話から明るい雰囲気や仕事に対する熱量の高さを感じることができた。イメージが変わった。
- ・新規事業提案の発表会后FBをいただき、本当にやりたいことかもしれないという気づきをいただいた。
- ・他の参加学生から刺激を受けた。

【成果 社内/感想】

- ・各回の振り返りからプログラムの最適化を図れた。
- ・TOPの協力で事務所メンバーとの協働ができた。（座談会、発表会）
- ・求める人物像の明確化。

応募人数 4人
参加人数 1人

プログラム
対面

大口水産ECサイト、マーケティング体験（3Days）
「売れるお寿司造りから大口水産の秘密を知る」業務体験（1Day）

課題

一人でも多くの学生に参加してもらい満足度を上げること。大口水産をお客様側からだけでなく売る側として理解してもらうこと。

【ポイント】

- ◎ターゲット学生に合わせたプログラムを用意
 - ・ECサイト運営、マーケティング体験
 - ・接客中心の対面販売の体験
- ◎若手社員との交流
- ◎コロナ禍での柔軟な対応
 - ・スケジュール、担当を変更する
 - ・社員や店舗など訪問先の手配
- ◎実施後のフォロー
 - ・アルバイトの受け入れ

コロナ禍での日程変更・人員対応をしたことで、実施できたのはお寿司造りと対面販売の1Dayのみ。

【成果 学生/感想】

- ・社員の方々のイメージが変わった。（怖い→優しくて楽しい）
- ・人に声をかけることが苦手だったが、社員の真似をしているうちに大きな声でお客さんとも会話ができるように。
- ・もっとやりたいと思った。→アルバイトに参加

【成果 社内/感想】

- ・コロナ禍でも何とか実施できたことへの自信。
- ・リアルな職場の雰囲気や社員像を伝えられた。
- ・学生の満足度が高く、その後のアルバイトにつながる。

プログラム

対面

「障がい者福祉の仕事が学べるインターンシップ」
職場体験プログラム（1Day・2Days）
就労支援施設とグループホームをそれぞれ期間調整し体験

応募人数 4人
参加人数 4人

課題

初めてのインターンシップ。入社後の定着を考慮してのインターンシップ実施。
採用活動期間も加味しての年間スケジュールを立てたい

【ポイント】

- ◎ 学生が参加しやすい期間設定
 - ・1Day～3Daysまで対応するプログラム
- ◎ 業務内容の理解だけでなく、
仕事の意義も理解する。
 - ・利用者と触れ合うこと、当社の
事業目的とビジョンの共有
- ◎ インターンシップに携わる社員のやりがいの
創造
 - ・振り返り（発表）会への参加
- ◎ 年間採用スケジュール構築

【成果 学生/感想】

・仕事理解と同時に、自身に福祉の仕事適性があるか確かめられた。
・職員と利用者の適度な関係に気づいた。
・「温かい気持ちで接する」から体験後は、利用者の就労に対するモチベーションUPをしていくことが大切と感じた。
・福祉への興味関心を持ったほか、安心して暮らせる社会実現・支援と共生の意義も理解できた。

【成果 社内/感想】

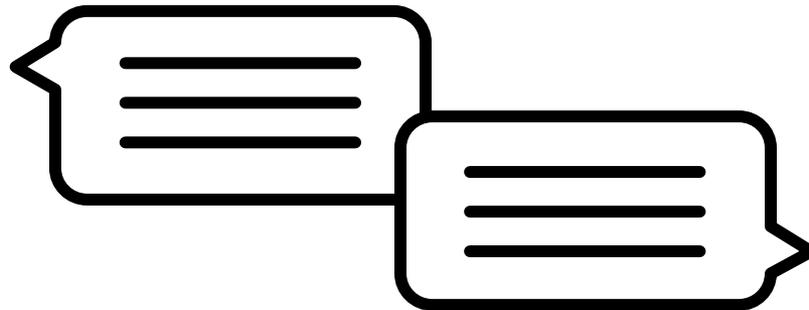
・毎回の振り返りで、プログラムをブラッシュアップできた。
・オリエンと移動中の車内で仕事の意義や業務の解説、
ビジョンを共有できた。
・23卒採用と並行し、24卒インターンシップを実施する計画を策定。

ポイント整理（ここまでの話をまとめると…）

- 1、インターンシップ実施で、自社の活躍人材が言語化**
- 2、社員の仕事の中味・メンバー指導・自社の事業についての考察が深まり社員教育のいい場となる**
- 3、インターンシップ⇒採用活動についてはTOPの協力のもと全社で行うスタンスが成功のカギ**

ご紹介した企業の取り組みについての、
感想やご質問をチャットに入力ください。
口答でのご発言を希望される場合は、
Zoomでの挙手もしくはチャットでお知らせください。

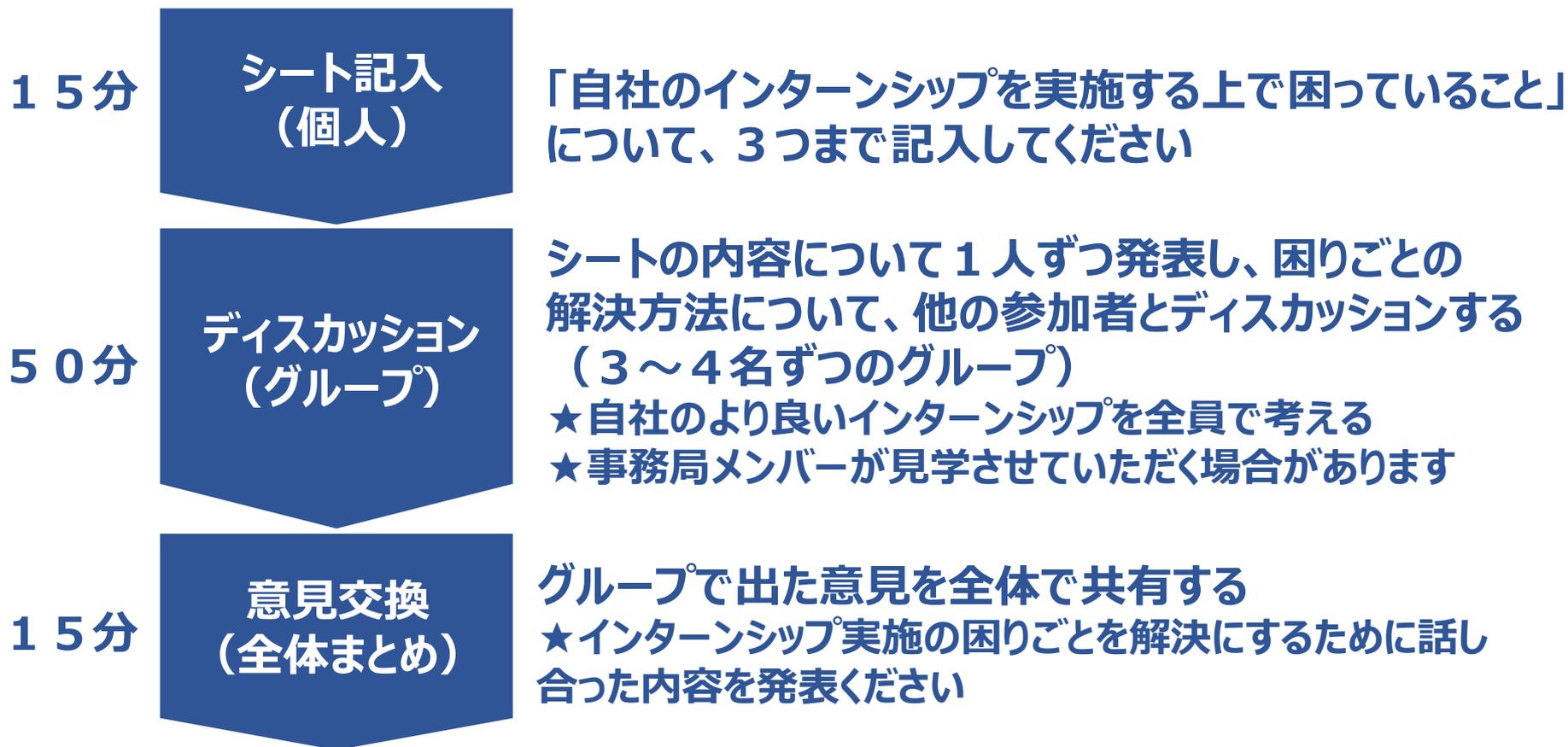
* 司会が当てた後にマイクをオンにしてお話しください



3. 今後のインターンシップのためのグループディスカッション

進め方

ここまでの内容を踏まえて、「自社でインターンシップを実施する上で困っていること」をグループで考えていきましょう



「自社のインターンシップを実施する上で困っていること」は、何番ですか？

(3つまで回答可)

- | | |
|-------------|-----------|
| ①採用ターゲットの設定 | ②自社の魅力の抽出 |
| ③プログラムの作成 | ④プログラムの実施 |
| ⑤実施後のフォロー | ⑥その他 |



シート (PowerPointファイルとPDFファイル) をチャットで送信します 使いやすい方をご使用ください

ワークシート	社名	名前
<p>自社でインターンシップを実施する上で困っていることは何ですか? ※3つまで</p>		
<p>①採用ターゲットの設定 ②自社の魅力の抽出 ③プログラムの作成 ④プログラムの実施 ⑤実施後のフォロー ⑥その他</p> <p><具体的には?> ~記入欄~~~~</p>	<p>①採用ターゲットの設定 ②自社の魅力の抽出 ③プログラムの作成 ④プログラムの実施 ⑤実施後のフォロー ⑥その他</p> <p><具体的には?> ~記入欄~~~~</p>	<p>①採用ターゲットの設定 ②自社の魅力の抽出 ③プログラムの作成 ④プログラムの実施 ⑤実施後のフォロー ⑥その他</p> <p><具体的には?> ~記入欄~~~~</p>
<p>メモ:</p>		

「インターンシップを実施する上で困っていること」は何ですか?
次の①から⑥の中から選び、その具体的な内容をご記入ください。
※3つまで。同じ番号を複数選んでいただいてもOKです

- ① 求める人物像の設定
- ② 自社の魅力の抽出
- ③ プログラムの作成
- ④ プログラムの実施
- ⑤ 実施後のフォロー
- ⑥ その他

(お願い)

- ・選ばなかった選択肢を削除
- ・選んだ項目を赤字にする
- ・選んだ項目をマル○で囲むなど、どの番号を選択したのか分かるように記入ください。

赤枠に書かれた内容を、グループディスカッションで共有いただきます

ブレイクアウトルーム（グループごとの部屋）に移行したら**カメラとマイクをオン**にして、話し合いを始めてください

テーマ：自社でインターンシップを実施する上で困っていることは？

- ★五十音順(お名前)で最初の方が司会とタイムキーパーをお願いします
1人あたり10分間の発表＋意見交換
- ★自分の持ち時間（10分間）の中で、まずは簡単に自己紹介をして、それから「インターンシップを実施する上で困っていること」について発表してください
(ワークシートを画面共有いただいても大丈夫です)

時間になったら、自動的にブレイクアウトルームから全体の場に戻ります
また、**全体共有での発表者**をあらかじめ決めておいてください

4. 各グループからの共有

最後に

これからの雇用のありかた ～人的資本経営の潮流～

これまで

【変革の方向性】

これから

人材資源・管理

← 人材マネジメントの目的 →

人的資本・価値創造

人事

← アクション →

人材戦略

人事部

← イニシアチブ →

経営陣/取締役会

内向き

← ベクトル・方向性 →

積極的対話

相互依存

← 個と組織の関係性 →

個の自律・活性化

囲い込み型

← 雇用コミュニティ →

選び・選ばれる関係

出典:持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会 報告書 ～ 人材版伊藤レポート～)

従業員の体験価値向上が企業価値向上へとつながっていく

【従業員体験価値を構成する6つの要素】

パーパス (Purpose)

何のためにこの会社で働くのか

インスパイア (Inspire)

企業のバリュー（価値規範）が社員の成長にどう生きるのか

ピープル (People)

どういう人と働いてどんな刺激が受けられるか

ワーク (Work)

どのような仕事を任されるのか、経験できるのか

トータルリワーズ
(Total Rewards)

自己成長と自己実現の機会がどれくらいあるか

トラスト (Trust)

経営陣と従業員間の相互信頼関係はどれくらい築けているのか

出典:持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会 報告書～人材版伊藤レポート～)

石川県からのご案内

石川県若者就職情報総合ポータルサイト

いしかわ就活スマートナビ

令和5年度企業会員募集中！

ポイント① アプリ・Webサイトで企業情報を発信できる！

企業PR動画やSNSも掲載可能！

ポイント② 自社説明会・インターンシップ等の発信・エントリー受付

ポイント③ 合同企業説明会、インターンシップフェス等への出展



詳しくはホームページをご覧ください！

※登録費用として、3万円（年間）が必要です。

石川県・ILACでは、新卒採用向けのイベント（インターンシップ関連含む）を
随時、開催しております。お問い合わせは↓へ！

ジョブカフェ石川 企画・連携推進グループ

TEL : 076-235-4535 MAIL : kikaku@jobcafe-ishikawa.jp