

バラエティ豊かに暮らしを彩る

藤枝製紙株式会社



# 「学生をエンカレッジするオルタナティブな インターンシップ」の事例紹介

|          |       |
|----------|-------|
| 藤枝製紙株式会社 | 徳原 佳久 |
| 静岡産業大学   | 宮田 弘一 |

# 藤枝製紙株式会社

1956(昭和31)年創業

社員数80名



再生紙からトイレトペーパーを製造し、販売。

組織力で時代の要求に応え、地域と共生し社会に貢献する100年企業をつくるの企業理念の下、現在、次世代に向けた企業基盤づくりに注力しています。

**バラエティ豊かに暮らしを彩る**を合言葉に、再生紙からトイレトペーパーを製造して、販売。安くても、肌触りが良く、色や香りの特徴的な商品を提供しています。

# 静岡産業大学

経営学部、スポーツ科学部  
静岡県藤枝市、磐田市にキャンパス  
学生数: 約1,800名



## 理念(抜粋)

豊かな教養と、高潔な倫理観、人間愛、社会に対する広い貢献意識を備えた職業人、社会のリーダーの育成に努める。21世紀の産業社会と国際社会の求める専門的職業教育を推進することに徹する。

# ストーリーライン

---

1. オルタネティブなインターンシップの必要性
2. 静岡産業大学の取組
3. 藤枝製紙株式会社の実践事例（背景・目的）
4. 藤枝製紙株式会社の実践事例（内容・使用ツール）
5. まとめ

# 1. オルタナティブなインターンシップの必要性

## インターンシップの現状と課題

現在、インターンシップは就職活動に埋め込まれており、ゼミ活動等の専門教育が活発化する3年次に就職活動は深く入り込む。

26年卒の大学生を対象にした24年10月地点(3年次)の参加率85.6% **(就職活動の事実上の始点)**  
「インターンシップでの選考経験:66.1%、「一回以上落ちたことがある割合」56.1%(マイナビ, 2024a)  
→半数以上の学生が希望するインターンシップに参加できない。

企業側からみれば、採用活動が厳しさを増す中で、インターンシップと採用活動の結びつきがより鮮明に。「応募データ」を利用予定の企業が約8割、参加学生への優遇策等(マイナビ, 2024b)

→インターンシップ参加が重荷と感じている学生の存在

インターンの困りごと:「応募するのに選考で落ちる」「プログラムについていけるか不安」(マイナビ, 2024a)

この傾向は「地方」を「地元」とする地域社会で学び、強い紐帯の中で就職の状況を撮取る地方私立大学の学生ほど、その可能性が高まるのではないかと ←就職活動の入口で逡巡  
→彼らをエンカレッジし、就職活動への不安を和らげる緩衝材としてのインターンシップも必要ではないか？！

## 2. 静岡産業大学の取組

### 本紹介事例が生成された背景

#### 就職目的で始まったインターンシップ

1997年、文部・通商産業・労働省の三章合意によって大学のインターンシップ制度がスタート  
同年、就職協定が廃止され、企業の採用活動の拘束性は緩和

→新規学卒者の初職への移行システムの改革の役割を期待

#### 教育目的としてのインターンシップ

中央教育審議会等の各答申により教育目的としてのインターンシップに期待

2010年代は文部科学省が教育目的としてのインターンシップ施策を推進

→2018年「届出制度・表彰制度」「専門人材育成」

#### 再び就職目的のインターンシップへ

コロナ禍を経て、2022年改正三省合意により、就職目的のインターンシップへ軸足が移る

### 問題認識

就職目的であれ、教育目的であれ、受入企業任せのインターンシップになっているのでは？

⇒大学と受入企業等のプログラム検討会を行う機会を設定

## 2. 静岡産業大学の取組

### 本紹介事例が生成された背景

**プログラム検討会の内容(2024年度の場合)** \* 全てオンライン(欠席の場合、動画配信で対応)

第1回(2024年3月21日): システム思考とターゲット学生の把握

第2回(2024年4月18日): プログラムの目的設定および作成

第3回(2024年5月23日): グループワークを通してのブラッシュアップ

\* 上記検討会の流れは以下の文献を参考に決定。

経済産業省(2014)「成長する企業ためのインターンシップ活用ガイド 活用編」

野村尚克・今永典秀(2021)『企業のためのインターンシップ実施マニュアル』

事後検討会(2024年11月15日)

対面による受入企業等の事例紹介および質疑応答





### 3. 藤枝製紙株式会社の実践事例(目的)

#### 背景

#### 1) 産学官連携プロジェクトと大学主催のワークショップへの参加

2021年度に産学官連携プロジェクトによるインターンシップ企画の開発、2023年度に大学主催のプログラム検討会へ参加。これによりフィードバック重視(相互に)、かつ、ターゲットを絞ったインターンシップ企画を立案に着手。⇒引込み思案の学生が輝くインターンシップ

#### 2) 学生に提供できる価値は、なにか？

企業側はインターンシップを含めた採用活動において内定者数しか見ない傾向がある。それがインターンシップの本来意義を低下させる要因となっているという仮説の下、『採用』以外で企業が学生に提供できる価値はないか、を模索。若手社員との交流や若い世代の目線からの会社評価など企業が抱える課題解決のヒント(=ベネフィット)を学生から提供してもらう。

⇒お返しとしてのフィードバック = インターンシップの本来意義の達成

#### 3) 地方中小企業の新卒採用の課題

媒体に頼る新卒採用は大企業と同じ土俵で戦うことになり、地方中小企業にとって厳しい戦いを強いられる。学生との関係性は細く長い関係性になる傾向。このインターンシップを行うことで太く長い関係性構築が可能になる。(イメージとしては、日本ハムファイターズが大谷選手に行ったプレゼンテーション)



### 3. 藤枝製紙株式会社の実践事例(目的)

#### 目的

##### 1) 質重視の採用活動

本インターンシップの性質を考慮し、採用の成果指標を数から質へ転換。当社の企業風土に合うか、貢献できる人材かどうか、という観点を導入。製造業という性質上、経年による生産性の向上が見込めるため、定着率を指標に設定。

##### 2) 越境学習効果

組織は外部と触れないと、組織内の価値観が偏る傾向がある。外部と接点を持つことで、外部を媒介にして自社を顧みる効果を企図。

##### 3) 大学との関係性構築

媒体に頼らない新卒採用で重要になるのは、大学との関係性。大学にどんな会社なのか、どんな学生がマッチするのか、その企業でどのように学生が活躍(短期的、長期的なキャリア形成の観点)をインターンシップを通して提示する。

## 4. 藤枝製紙株式会社の実践事例（内容・使用ツール）

| 体験内容 |                                |
|------|--------------------------------|
| 1日目  | 自己紹介 / ライフラインチャート / 工場見学と仕事の説明 |
| 2日目  | 現場作業体験 / 品質管理の検査業務体験           |
| 3日目  | 現場作業体験 / 座学講義（安全）              |
| 4日目  | 現場作業体験 / 座学講義（環境と品質）           |
| 5日目  | 現場作業体験 / 最終振り返り                |

コンテンツは突飛なものではなく、現場の製造作業の体験がメインです。

体験前と体験後に時間を30分ほど設けて、体験前にはその日の目標や体調の確認、体験後にはフィードバックを行います。

着眼するのは、『**学生の強み**』です。担当者の主観であっても、理由を伝えることが重要です。

## 4. 藤枝製紙株式会社の実践事例（内容・使用ツール）

### 内容で意識した点

#### 対話の時間を設ける＝学生の価値観に寄り添う

1日の体験開始前…体調の確認、何を目標とするか、前日までで分からなかったことなど  
体験開始後…体験してどう感じたか、どんな場面でそう感じたかをヒアリングし、深掘り。その後、フィードバック。フィードバックの際に重要なのは、『あなたはこんな人です』を伝えるのではなく、『私からはあなたはこんな人に見えるけど、こう言われてどう思う？』と問いかけること。そして、待つこと。

#### フィードバックは複数人の目線をいれる

担当者一人ではなく、現場の社員からのフィードバックももらうようにする。フィードバックはあくまで、自分を深掘りするためのキッカケにすぎず、どこがフックになるかは、本人にも分かっていないケースが多々ある。多くの人に関わってもらうことで、フックになる可能性を増やす。

#### 社会人基礎力に関するフィードバック

経済産業省が策定した社会人基礎力に関するフィードバックも最終日に実施。尺度については、独自解釈している部分があるものの、学生に社会でどんな能力が求められているのか、という切り口から自分の強みを探る糸口にしてもらう狙い。

## 4. 藤枝製紙株式会社の実践事例（内容・使用ツール）

---

実際のPDFファイルを共有いたします。

## 4. 藤枝製紙株式会社の実践事例(内容・使用ツール)

### 学生の変容 コメントの一例

#### Before

- 自信ない
- 内心ガチガチ…
- 自分の嫌な部分が見えて、インターンシップも不安

#### After

- 周囲からは自分がどう見えているか分かった
- 自分が思っているよりもできているのかもしれないと思った
- チャレンジできていることに気がついた
- 少し気持ちが楽になった
- 就職活動に向けて、少し希望が見えた

## 5. まとめ

### 大学側の認識・取組

プログラムの標準性が担保されてないのでは？⇒プログラム検討会の必要性  
検討会が学生をエンカレッジするインターンシップの導出の契機となった可能性  
⇒就職活動を厭う学生を前向きな姿勢へ⇒**大学側のニーズ**

### 受入企業等の認識・取組

採用活動が厳しさを増す中で、本プログラムを通して採用につなげたいニーズ  
学生に寄り添ったプログラムを通じて、学生からの信頼を獲得  
⇒本学の学生を採用⇒**受入企業側のニーズ**

検討会に対する大学側・受入企業側の認識は異なった状態でスタート(同床異夢)。  
⇒**お互いの認識は現在も異なるが、結果的にそれぞれのニーズを満たすことになったのではないか？！**

## 文献

- 経済産業省(2014)「成長する企業ためのインターンシップ活用ガイド 活用編」<<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/guidebook-katsuyo.pdf>> (2025.6.3)
- 徳原佳久・宮田弘一(2025)「学生をエンカレッジするオルタナティブなインターンシップの可能性: 藤枝製紙株式会社の事例より」(シリーズ 大学教育を変える、未来を拓くインターンシップⅣ 第8回)『文部科学教育通信』 No600, ジアーズ教育新社, p. 32-35.
- 野村尚克・今永典秀(2021)『企業のためのインターンシップ実施マニュアル』日本能率協会マネジメントセンター.
- マイナビ社(2024a)「2026年卒 大学生インターンシップ・就職活動準備実態調査(中間総括)」<<https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2024/10/bad7c608aaf547b6a55365c555594cf9.pdf>> (2025.6.3)
- マイナビ社(2024b)「2025年卒企業新卒内定状況調査」<<https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2024/11/s-kigyonaitei-25-3.pdf>> (2025.6.3)
- 宮田弘一(2025)「教職協働・受入企業等によるインターンシップのプログラム開発: 静岡産業大学の事例より」(シリーズ 大学教育を変える、未来を拓くインターンシップⅣ 第7回)『文部科学教育通信』 No599, ジアーズ教育新社, p. 30-33.

注: 本発表は上記徳原・宮田(2025)、宮田(2025)に基づいています。



ご清聴ありがとうございました。

質問等ございましたら、以下までお願いいたします。

y-tokuhara@fujiedapaper.co.jp (徳原)

h-miyata@ssu.ac.jp (宮田)