

なぜ企業はインターンシップ に取り組むのか

九州インターンシップ推進協議会
理事・事務局長 古賀 正博

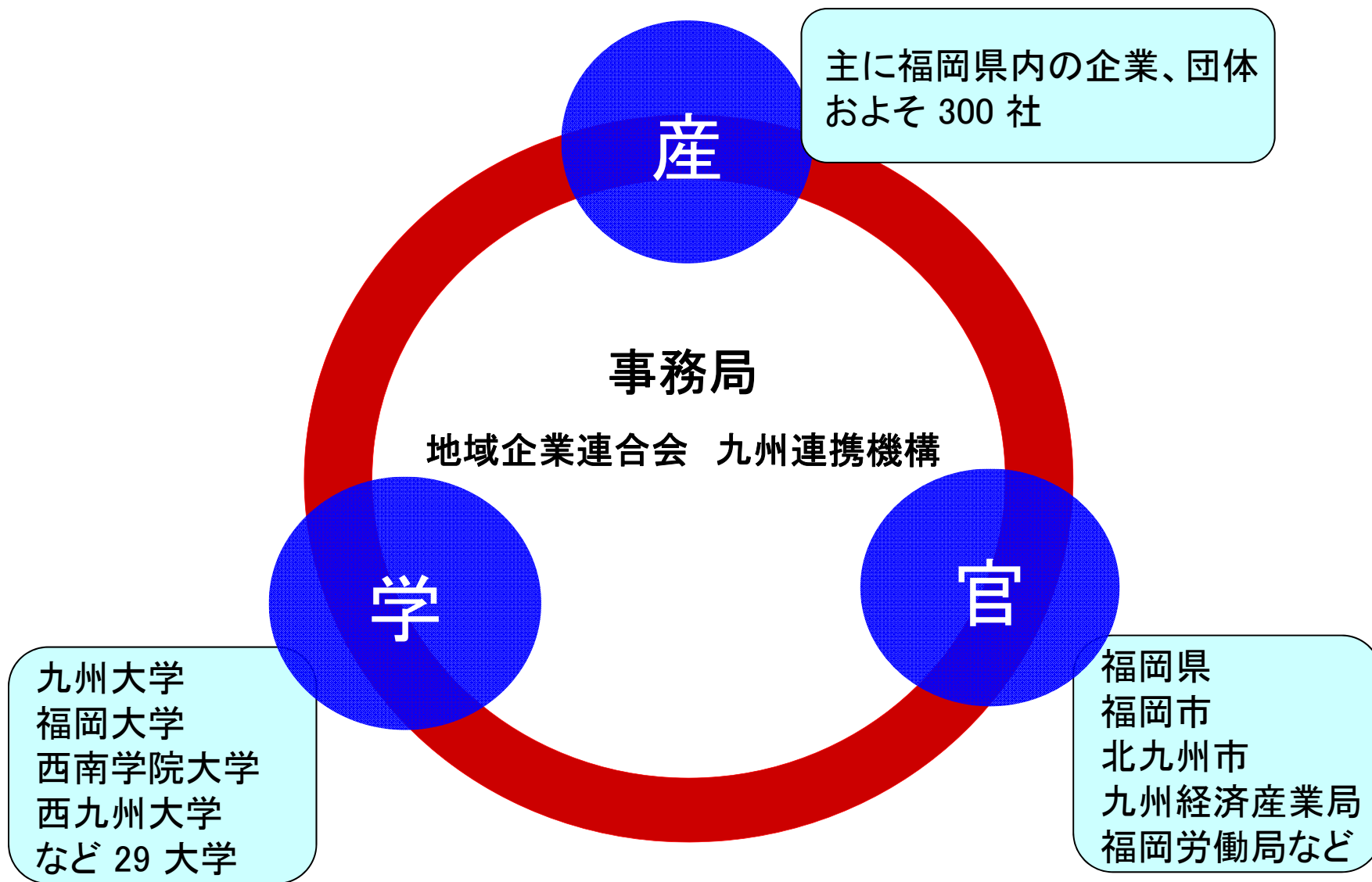
本日の内容

- 九州インターンシップ推進協議会とは
- なぜ産業界がインターンシップを推奨するのか
- 具体的なインターンシップ実践例
- なぜ個々の企業がインターンシップに取り組むのか
- 大学と企業の向き合い方

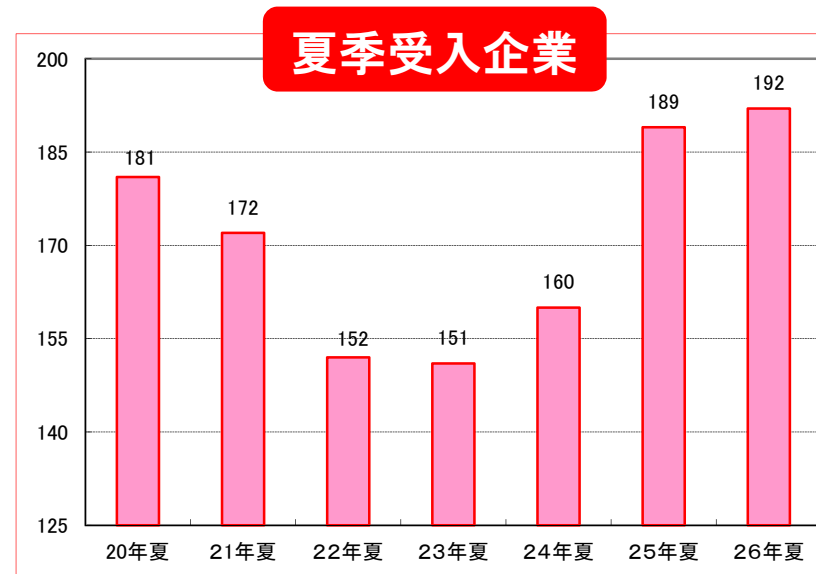
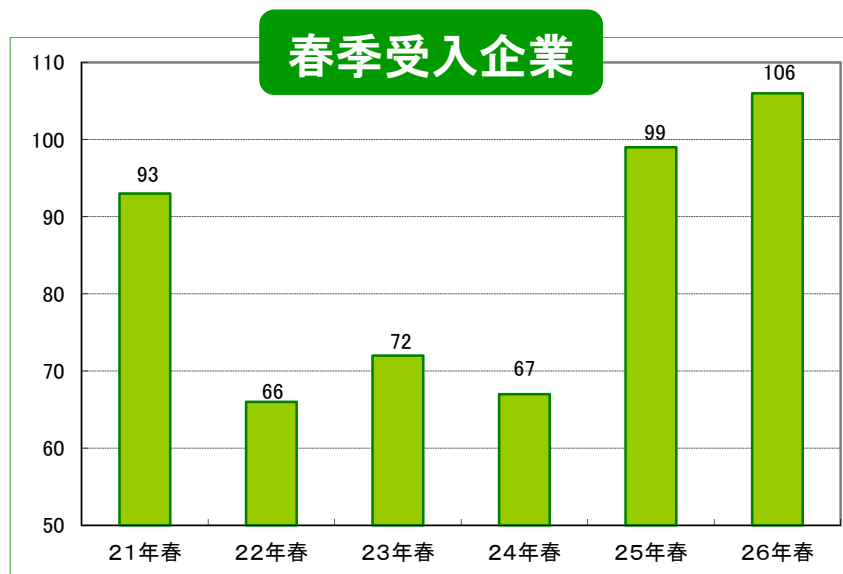
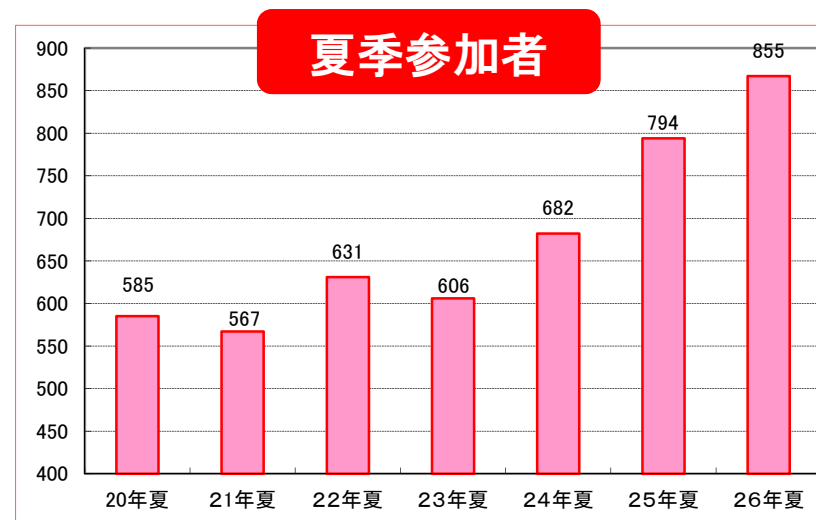
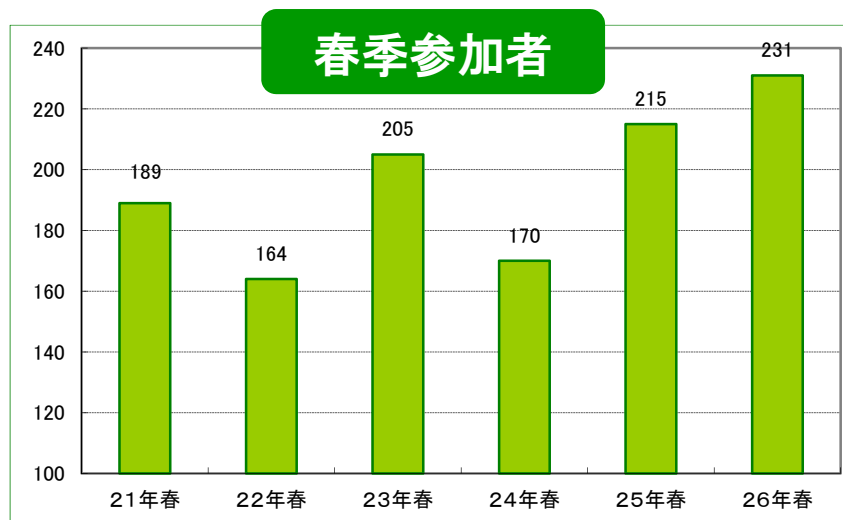
九州インターンシップ推進協議会とは？



産学官でインターンシップの推進を行う地域コンソーシアム



平成 26 年は 1,000 名以上の学生がインターンシップを実施



なぜ産業界がインターンシップを推奨するのか？



大きな視点として

- 産業界のニーズに合った若手人材の育成が必要だ！
- 地方からの若手人材の流出、特に中小企業の人材確保は課題だ！
- 3年以内に離職する若者が多すぎる！

具体的なインターンシップ実践例

実践例(1) ~IT関連企業:A社~

事業内容:システム開発 等

ポイント

- ・ITベンチャーで社員は 20 名
- ・急拡大で人手不足
- ・知名度不足
- ・若い社員の教育も急務

狙い

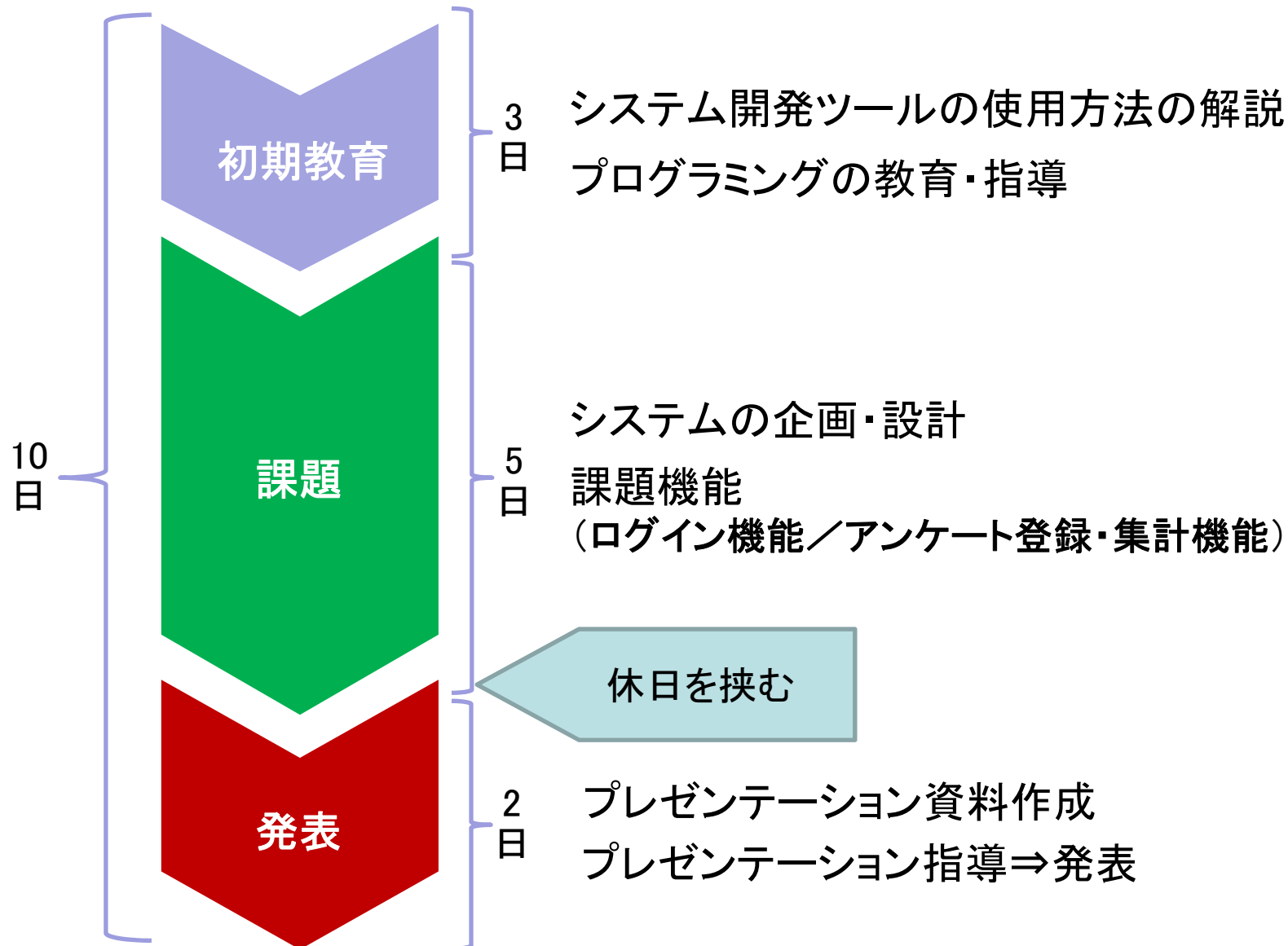
- ・社会貢献
- ・企業PR
- ・若手社員育成

5つの方針

- | | | |
|---------------|---|---------------|
| 座学だけではつまらない | ⇒ | 座学+実践 |
| 達成感を得て欲しい | ⇒ | 独自性のあるアウトプット |
| 多くの社員と接してもらおう | ⇒ | 日替わりで社員とランチ |
| 仕事のきっかけを体験 | ⇒ | 外部との打ち合わせへの参加 |
| 学生に任せる | ⇒ | 週末の作業を学生主体に |

実践例（1） ～IT関連企業：A社～

《実施スケジュール》



実践例 (2) ～製造メーカー：B社～

事業内容：住宅設備機器製造・販売 等

ポイント

- ・大手企業
- ・身体障がい者雇用の拡大計画あり
- ・身体障がい者向け商品開発を実施中

《実施内容》

- ・総務課や営業センターでの事務
- ・商業施設内の設備等見学（多目的トイレ／ショールーム）
- ・学んだことをもとに企画書作成
⇒プレゼンテーション（夢のトイレやお風呂について）
- ・報告会／修了証授与

狙い

- ・社会貢献
- ・障がい者雇用に向けて
マッチング精度向上

《学生の感想》

- ・営業担当者の努力に驚いた
（他社研究／自己啓発）
- ・商談の現場は厳しかった

実践例（2） ～製造メーカー：B社～

《最終日の様子》



プレゼンテーション



修了証の授与

実践例（3）～惣菜等の製造・販売：C社～

事業内容：お弁当・惣菜の製造・販売 等

ポイント

- ・新店舗の開発計画あり
- ・新商品開発計画あり
- ・人手不足

狙い

- ・社会貢献
- ・新商品開発・販売

《実施内容》 中期実践型

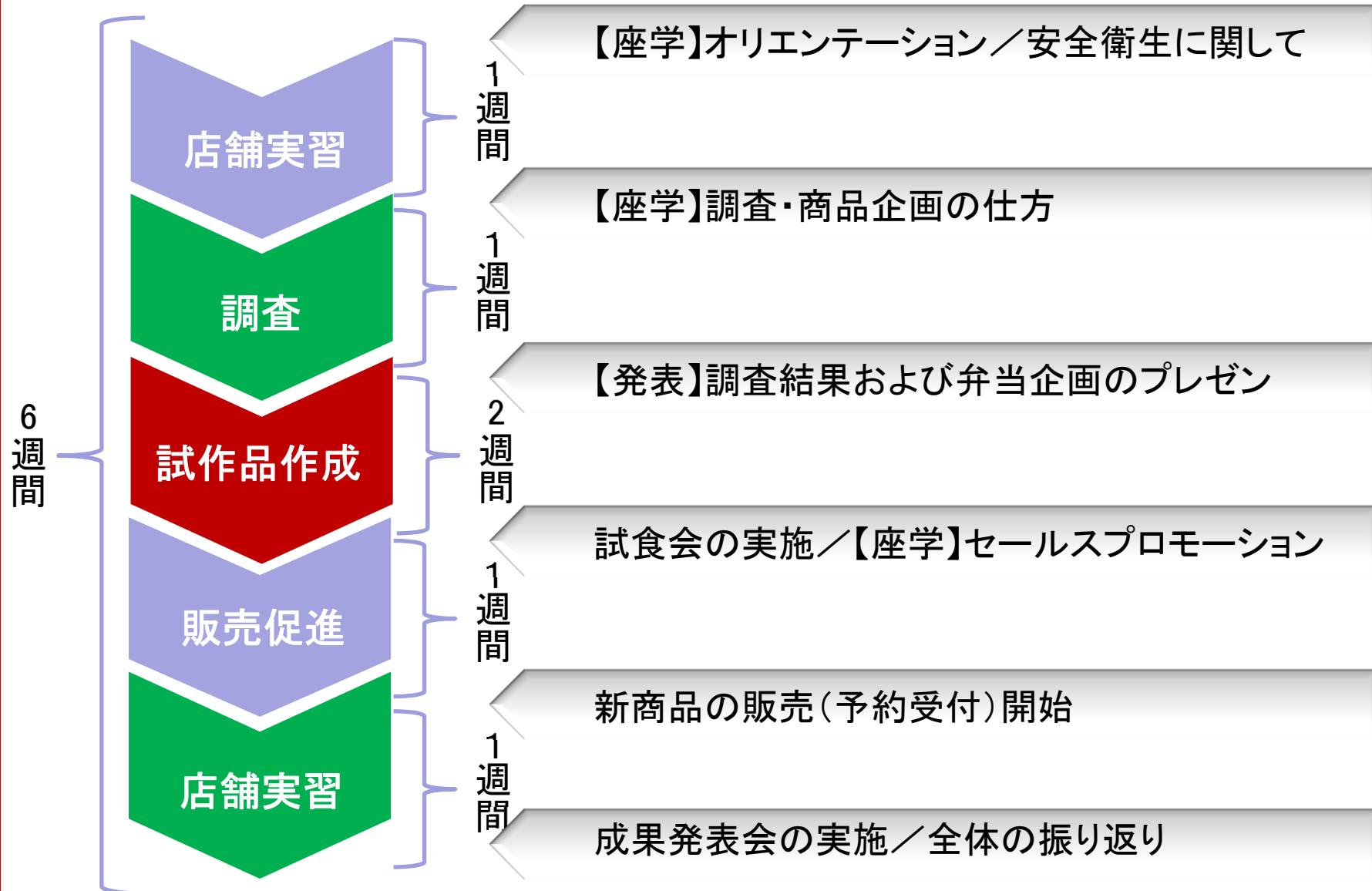
- ・店舗にて調理・接客 ・POPやチラシの作成
- ・顧客ニーズのヒアリング
- ・同業他社の調査・分析
- ・試作品の作成 ・試食会の実施 他

新店舗における6週間の
新商品開発プロジェクト
※3大学混成チーム



実践例（3）～惣菜等の製造・販売：C社～

《実施スケジュール》



実践例（4）～人材紹介・開発：D社～

事業内容：リクルーティング、人材紹介、開発 等

ポイント

- ・事業拡大基調
- ・知名度はそこそこ
- ・優秀人材の確保に苦戦

狙い

採用に向けて
企業を知ってもらう機会として
実施

協議会対象外

《実施内容》 1Dayインターン

- ・社長による講演「採用のプロ」による就活セミナー
- ・主催企業とは別に、異なる業界、業種企業の社長、副社長による講演
【業種例】
「専門店（服飾雑貨・繊維製品・貴金属）」「プラント・エンジニア」
「情報誌・ポータルサイト・専門コンサルタント」「不動産」等
- ・グループに分かれてディスカッション＋社長とのフリートーク
- ・自己PR、自分プレゼンの実施

実践例（４）～人材紹介・開発：D社～

《1日の流れ》



実践例（5）～広告代理店：E社～

事業内容：広告プランニング、ブランディング、マーケティング

ポイント

- ・組織急拡大中
- ・地元では人気のベンチャー企業
- ・大手リクルーティングサイトは活用していない
- ・採用に向けて学生の本気度を確認

※インターンシップ参加者は、採用選考の際、1次免除

狙い

- ・採用選考のための取組み
- ・絞り込みプロセスとして活用

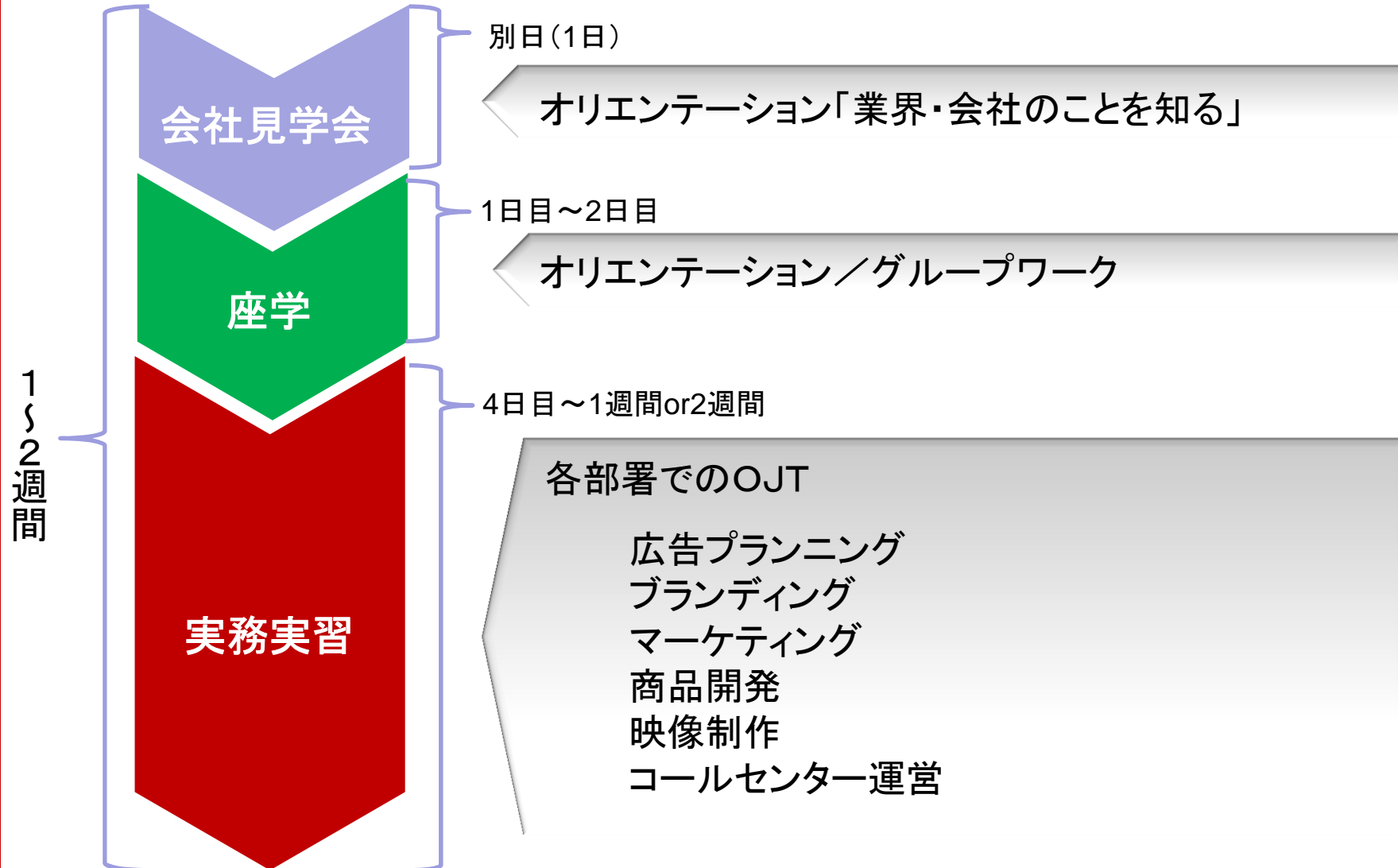
協議会対象外

《実施内容》

- ・事前に、会社見学会を実施（インターンシップ参加の必須条件）
- ・学生が参加しやすいように、実施期間を「2月上旬」「2月中旬」「3月上旬」の3期間、最大50名の受け入れを実施
- ・オリエンテーション、グループワーク、(4日目以降)各部署によるOJT 他

実践例（5）～広告代理店：E社～

《実施スケジュール》



主な狙いと状況を整理すると

- 地域の企業として社会に貢献しよう(人材育成活動への貢献)
 - ➡ほぼ全ての企業がベースとして考えている
- 社内活性化に役立てよう
 - ➡一度実施した企業の多くはこの狙いを持つようになる
- 自社を知ってもらいきっかけにしよう
 - ➡中小企業としては切実な問題
- 採用活動につなげよう ミスマッチを防止しよう
 - ➡採用後ろ倒し問題で少し違う方向で加速気味
- 業容拡大に貢献してもらおう
 - ➡今後広がりを見せる可能性あり ※相当な準備とフォローが必要

大学と企業の向き合い方

どのタイプのインターンシップが良い・悪いではなく双方の目的の摺合せが重要

企業によって目的は様々



大学(コンソーシアム)として何を目的にしているのか
の整理が必要



企業と大学での目的と実施方法の摺合せが重要

大学と企業の向き合い方

目的と考え方を整理し関係者で共有することが重要

例：九州インターンシップ推進協議会での整理

目的
地域全体で
若手人材育成を行う

結果的に採用につながることは歓迎すべきこと！

企業・学生の双方が本気で育成しよう・学ぼうという姿勢

で臨めば採用にもつながる！

※1DAYは対象としない

大学としてご確認いただきたいこと

学内でのコンセンサスは十分ですか？

- 本当にインターンシップを重要だとお考えですか？
それは何故ですか？
- そのための体制は十分ですか？ 十分でなければどう改善しますか？
- 就職支援との位置関係をどう整理しますか？
- 企業、中間支援機関としっかり話ができる専門人材はいますか？
いなければどう育成しますか？
- インターンシップ実施前後のフォローはどうなってますか？

私見として・・・

- 採用ルール・手法は時代と共に変化する

人材育成(教育)を取り組みの真ん中に置かなければ長続きしない

- 企業にとって採用の側面は非常に重要。一方で地域で行う人材育成活動に反対する経営者もほとんどいない

- インターンシップに限らず学生が日々の学習の目的を見失わないようにするためにも社会連携教育はとても重要