

Internship Start Book

# インターンシップ スタートブック 2017

秋田県内企業向けガイド

秋田で暮らそう、働こう！

**KocchAke!** こっちゃけ!

秋田県就活情報サイト

KocchAke!は、秋田県内の企業情報や採用情報など、就職情報が満載!



こっちゃけ

検索

若者の力を  
インターンシップで  
企業に生かす!



- 基本編 ..... P 1
- インターンシップ事例紹介 ..... P 9
- 事前準備編 ..... P35
- 実践編 ..... P40

秋田県あきた未来創造部 移住・定住促進課

〒010-8570 秋田県秋田市山王四丁目1番1号

TEL.018-860-1248 FAX.018-860-3871 E-mail iju@pref.akita.lg.jp

# Contents

## 基本編

- 01 インターンシップとは？
- 03 インターンシップ活用のメリット
- 05 インターンシップ導入スケジュールとポイント
- 07 Q&A インターンシップのここが気になる



## インターンシップ事例紹介〈秋田県内全20社のインターンシップ活用事例〉

※掲載している企業情報は、平成29年3月時点の内容です。

- 09 株式会社ブラウブリッツ秋田
- 11 ヤマモ味噌醤油醸造元／高茂合名会社
- 13 有限会社ぬまくら(TOP SCREEN／ICHINOSAI)
- 15 有限会社たかえん
- 17 株式会社北都銀行
- 19 株式会社青山精工
- 20 東光コンピュータ・サービス株式会社
- 21 三国商事株式会社
- 22 株式会社秋田住宅流通センター
- 23 株式会社秋田スズキ
- 24 秋田プリマ食品株式会社
- 25 株式会社シービジョンズ
- 26 株式会社東北フジクラ
- 27 ナガハマコーヒー株式会社
- 28 株式会社メルデジタル
- 29 ユナイテッドリニューアブルエナジー株式会社
- 30 秋田ふるさと農業協同組合
- 31 東電化工業株式会社
- 32 株式会社わらび座
- 33 株式会社ロイヤルパソコンシステム



## 事前準備編

- 35 インターンシップ導入に向けた事前準備
- 37 プログラム作成のポイント
- 39 インターン生の募集

## 実践編〈プログラム設計に使える実践ワークシート〉

- 41 企業のビジョン
- 42 企業課題の抽出
- 43 プログラム適正診断
- 44 インターンシップでできること
- 45 インターンシップの目標設定
- 46 シミュレーション
  
- 47 秋田県事業のご案内

# インターンシップとは？

インターンシップとは、企業が学生に実習・研修的な就業できる場を提供し、それに学生が参加できるという制度です。学生はこの経験により、社会で必要とされる知識や能力を身に付け、職業意識を醸成することが出来ます。

秋田県内においても、インターンシップを導入している企業数は増加傾向にあります。近年では、自社の課題を解決するための1つのプロジェクトとして、積極的に取り組む企業も少なくありません。

インターンシップといっても、見学型や体験型、実践型などタイプはさまざまです。期間は1週間程度が基本とされますが、企業によっては1日だけの実施から1カ月以上という長期間の場合もあります。

それぞれの企業の規模や業種、中長期計画によって、最適なインターンシップのあり方は異なります。本ガイドブックでは、効果的な導入をサポートするために、具体的なノウハウや県内の事例などを企業の視点から紹介します。

## 対象別

## インターンシップの基本スタンス

参加学生の年齢や学科によって、求められるインターンシップは変わってきます。対象者別に異なる視点をまとめました。

	目的	内容
高校生	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業観・働く意識の形成と確立</li> <li>将来進む可能性のある仕事を体験する</li> <li>社会・職業への基礎準備を始める</li> </ul>	<b>普通科</b> 普段はなかなか知ることのできない業務内容・仕事の裏側を詳しく学ぶ 例)・作業の目的を伝える ・営業に同行させる 等
		<b>専攻科</b> 専攻する科目に関連する業務において、学校では学べない技術を実体験する 例)・熟練の技を見せる ・最新機器に触れる 等
大学生	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業観・働く意識の確立と深化</li> <li>体験を通じて専門的な知識や技能を身に付ける</li> <li>社会・職業に対するより現実的なイメージをもつ</li> </ul>	業界内におけるポジションや商品知識など、より実践的な学びを通して会社組織や業務を広い視点で捉える。働き方を理解する。 例)・取引業者との業務を代行させる ・商品の利益率を教える 等

## インターンシップの類型

日本におけるインターンシップの定義は「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」として幅広く捉えられています。そのため、インターンシップといっても実に色々なタイプがあります。

(※平成9年 文部科学省・厚生労働省・経済産業省)

### 見学型

- 期間：1～2日程度
- 時間：1～6時間
- 内容：会社見学、工場見学
- 目的：採用、社会見学
- 特徴：
  - 実施に手間がかからない
  - 担当者は常に学生への対応が必要
  - 有名企業の方が参加者を集めやすい

### 体験型

- 期間：3日～1週間程度
- 時間：1日につき5～8時間
- 内容：社員の仕事を体験する
- 目的：業界理解
- 特徴：
  - プログラム設計がもっとも難しい
  - 担当者は常に学生への対応が必要
  - 簡単な作業を行わせるには期間が長い

### PBL型(課題解決型)

- 期間：1カ月程度
- 時間：1日につき5～8時間/週5日程度
- 内容：アンケート、WEB情報発信など
- 目的：企業課題を解決するための仮説の検証
- 特徴：
  - プログラム設計に手間がかかる
  - 学生のモチベーション管理が必要
  - 基本的には学生が自発的に活動する
  - 学生の活動に費用がかかる場合がある

### 実践型

- 期間：3カ月程度
- 時間：1日につき5～8時間/週3～5日程度
- 内容：企画、営業、マーケット調査など
- 目的：新事業の立ち上げ
- 特徴：
  - 随時マネジメントが必要
  - 学生という立場を生かした活動を行う
  - 学生の活動に費用がかかる場合がある
  - 学生が休学することもある

## 秋田県におけるインターンシップの現状と課題

全国的な広がりを見せるインターンシップ。秋田県における現状と課題について、県内外で数多くのインターンシップをサポートしている須田紘彬さんに伺いました。

### 秋田県の現状

秋田県内で実施されているインターンシップで最も多いのは、企業が大学や高校からインターンシップ受け入れを要請されるパターンです。企業が受け身のためか、残念なことにはインターンシップの目的や目標が不明瞭となっているケースが多く見受けられます。また、学生側を見てみると、「就職活動や大学の単位取得のためなので、どこの企業でもいい」という姿勢で参加している学生が多いというのが現状といえます。こうした中では、最終的に「インターンシップはつまらない、メリットがない」という結果になってしまいがちです。

### 企業理念や改善点の共有

では、秋田県で効果的なインターンシップをするにはどうすれば良いか。まず、会社のトップである経営者の理念を会社全体に浸透させることが重要です。理念が社員の働き方や自社商品にどう反映されているのか？社員が理念を実感するのはどんな場面か？などを確認することが大切なポイントです。学生がインターンシップ先を選ぶ条

### タイプ



いろんなパターンがあるんですね



須田 紘彬  
(株式会社あきた総研 代表取締役)

昭和60年秋田市生まれ。(株)リクルートにて新卒・中途採用のコンサルティング法人営業を経験。30歳までに起業することを目標に退職。都内の人材系ベンチャー企業にてキャリアコンサルタントとして就職。営業、法務も兼任し統括マネージャーとして経営全体に携わる。平成25年に秋田就職総合研究所を設立、平成28年には(株)あきた総研として法人化した。

教えてくれたのは

件は、業種や仕事内容だけではありません。これまでにないプログラム、他ではできないプログラムを求めているのです。

私がインターンシップを導入する企業に勧めているのは、まず企業全体の改善点を明確にすることです。どんなインターンシップのタイプにおいても、改善点を細分化する。そして、どの課題をインターンシップで解決するのかを決めたら、あとは条件を整えていくという流れができます。

アルバイトと違って、インターンシップに作業効率を求めてはいけません。インターン生は企業に率直な意見を述べ、企業に気付きの機会を与えることで、企業にとっても本当のメリットが生まれるのです。

# インターンシップ 活用のメリット

企業のさまざまなシーンで活用できるインターンシップ。そのメリットをタイプ別にご紹介します。

こんなに  
メリットが  
あるのね!



## ①「学生の強み」 を生かした活用事例



株式会社  
ブラウブリッツ秋田  
具体事例→P9

柔軟な発想や自由な視点、フットワークの軽さや行動力など、学生ならではの強みはたくさんあります。こうした強みがインターンシップで自然と生かされることを期待するのではなく、意識的にプログラムに組み入れることで、学生が企業の大きな戦力となり得ます。

株式会社ブラウブリッツ秋田は、事業目標である地域の活性化にインターンシップを取り入れました。事前に学生が「やりたいこと」と「できること」をヒアリングしてから実施内容を決めていくプログラムで、学生の力を引き出しています。

また、学生がインターンシップに求めるものの一つが、「地域との結び付きを感じられること」。就職を意識したインターンシップとは異なり、地域社会をより良くすることに参画したいという考えをもつ学生がとて多くなっています。

都会に比べて地域との結び付きが強い地方の企業だからこそ、ここでしかないインターンシップ体験を提供できます。そうした面においても、株式会社ブラウブリッツ秋田では、ファンやサポーターとの交流の場にインターン生を同席させるなどで、学生と地域、双方との団結を深めることに成功しています。

## ④「営業・販路拡大」 での活用事例



有限会社たかえん  
具体事例→P15

商品をもっと売り出すために具体的にやりたいことがあるけれど、社内で時間をかけて取り組める人材がいない場合に、インターン生と一緒に実行する企業が増えています。学生はスキルも経験もないけれど、比較的自由な時間があります。企業がしっかりと考えたプロセスと実行する現場を与えることで、学生に時間を投資してもらい、プロジェクトを進めることができるというわけです。

有限会社たかえんでは、中高生や大学生、特別支援学校からの学生を受け入れ、独自のプログラムや民間コーディネート団体のプログラムを実施するなど、多彩なインターンシップを行っています。

現在取り組んでいるのが、横手市を「クッキングアップルの郷」とする地域ブランド化のプロジェクト。自社だけでなく、取り巻く環境や地域全体が盛り上がることを目指し、生産農家と協働で取り組むこのプロジェクトに、インターン生を参加させています。

学生だからこそ生産農家さんから聞き出せる話があったり、営業でアポイントが取れたり、社会人にはできない関係性が構築できたり、インターン生による効果が現れています。

## ②「新規事業立ち上げ」 での活用事例



ヤマモ味噌醤油  
醸造元/  
高茂合名会社  
具体事例→P11

新しい事業を始めたいけれど、社員は既存の仕事を精一杯。でも、簡単に新たな人材を雇う余裕はない。そんな時にもインターンシップが有効です。新規事業の立ち上げに必要なマーケティングやリサーチ業務、営業などの分野で、学生の力を活用できます。

ポイントとなるのは、時間をかけてトライ＆エラーを繰り返すこと。経験も知識も不足している学生にじっくり向き合うことで、企業の本気が伝わり、学生のやる気が高まります。

スピード感ある事業展開を進めるヤマモ味噌醤油醸造元/高茂合名会社は、新たな事業につながるアイデアを学生の若い感性から生み出すことを目的に、インターンシップを実施。まずは自社についてきちんと伝え理解を深めること、その上で生み出された学生の意見にしっかりと耳を傾けることで、生まれるアイデアの幅を広げ、新商品の開発などに取り入れています。

このほか、多言語翻訳や海外販路拡大に国際教養大学の学生をインターン生として採用するなど、さまざまな面でインターンシップを活用しています。

## ⑤「採用」 における活用事例



株式会社北都銀行  
具体事例→P17

学生にとっても企業にとっても、インターンシップを行う際に多く意識されるのが「採用」ではないでしょうか。日本では新卒の採用活動の時期に制限がありますが、採用広報が解禁される前までに、学生は働くことや就職に向けての準備を始めています。そのため、インターンシップで学生に自社をより深く知ってもらうことは、この先の採用へとつながる可能性があります。

中でも効果的なのは企業を相手に事業や商取引を行うB to Bの業種です。学生は消費者向けのB to Cの企業しかあまり知らないという傾向があるため、学生に多くの新たな気づきを提供できます。

株式会社北都銀行では取引先に同行させるなど、普段学生が接することのできる窓口業務以外の体験をプログラムに取り入れています。また、先輩を交えた座談会で働く意義を伝える時間も設けるなど、学生の知らない一面を見せたり教えたりすることで、具体的な働くイメージを学生に与えています。

働く姿が明確になってから採用活動が始まると、就職のミスマッチは生まれづらくなります。学生とのコミュニケーションを図りながら、さまざまな角度から自社について学生に伝えましょう。

## ③「右腕」 としての活用事例



有限会社めまくら  
(TOP SCREEN/  
ICHINOSAI)  
具体事例→P13

人手不足のために、経営者が一人で商品開発から営業、販売といった役割を何役もこなさなければならぬ場面も多くあるでしょう。そうした時には、インターン生に経営者と同じ目線をもった「右腕」として活躍してもらうことができます。

大切なのは経営者との思いの共有です。経営者が考える仕事のプロセスを、順序を整えてしっかりと伝えましょう。経営者の視点を学ぶことで力を蓄えた学生は、経営者を支え、時には気づきを与えてくれる存在になってくれます。

有限会社めまくらでは、同じ目的意識をもって働く人材を発掘するためにインターンシップを活用しています。企業としての考え方や仕事の進め方を、実践的な業務を通じて教えています。

注目したいのが、学生とのコミュニケーションの育み方。学生の価値観を理解し、丁寧なフォローを行うことで、学生の意見を業務に結び付けてアイデアに引き上げることができています。有効なアイデアを生み出すには基礎知識が必要です。そのため、知識不足の学生の声は企業にとってあくまでヒントでしかないこともあると捉え、組み立てや仕上げは企業がサポートすると良いでしょう。

## その他 こんなメリットが：

- **会社のPR**  
インターンシップを行うことは、自社を知る学生が増えることはもちろん、地域における認知度も高まります。また、インターン生にSNS発信などを任せることで、普段とは異なる企業PRが行えます。
- **会社の見直し**  
学生へ企業理念や会社概要を説明する機会が生まれるため、自社の組織や業務内容を見直すきっかけになります。
- **社内の活性化**  
学生が企業に来ることで、社員の意識や職場の雰囲気が変わります。また、社員が学生と触れ合うことで、仕事のやりがいや再認識し、意欲向上につながります。
- **社員教育の体制づくり**  
どのような体制・プログラムを用意するか。インターンシップの受入体制を整えることは、新入社員の教育体制づくりにもつながります。

インターンシップ受入時期  
8月の場合

**CASE.1**

タイプ:体験型・PBL型  
期間:1週間~1カ月程度

**STEP 1** 事前準備

- プログラムの設計
- 受入体制の整備

インターン生の力を存分に発揮させ、自社のメリットに結び付けるためには、最大限の準備が必要です。  
どんな仕事をどんな役割で担ってもらうかを設計し、それをサポートする社内の体制について検討・準備するステップです。

**CASE.2** タイプ:見学型  
期間:1~2日程度

- 事前準備:2月~5月  
実施期間が短いからこそ、要点を効率的に伝えるための準備が大切です。
- インターンシップ実施:いつでも  
実施時期が短い分、開催時期は自由に設定が可能。選考やオリエンテーションは省略することができます。

**CASE.3** タイプ:実践型  
期間:3カ月以上

- 事前準備:2月~5月  
インターンシップ実施前に学生の声を拾い上げ、プログラムの骨子を固める準備を行いましょう。
- インターンシップ実施:8月~  
あくまで活動の中心はインターン生なので、付きっきりでサポートする必要はありません。適時にフォローアップを行ってください。

**入念な事前準備がインターンシップ成功のカギ**

しっかりと事前準備に取り組むと、プログラムの精度や参加学生の満足度が高まります。最初は負担に感じることもあっても、時間をかけて準備を進めることをお勧めします。  
インターンシップの受け入れが初めての場合は、見学型や体験型が良いでしょう。見学型と体験型を組み合わせると2~3日間のプログラムをつくる等、アレンジは自由です。自社に適したプログラムづくりを目指しましょう。

早めに相談  
しましょう



8月 7月 6月 5月 4月 3月 2月

**STEP 2** 募集と選考

- 募集開始
- 書類選考と面接

採用やアルバイトの募集・選考とは違い、インターンシップでは、期間限定で企業の目的に見合ったパフォーマンスを学生に発揮してもらう必要があります。担ってもらう役割を意識してもらえよう事前課題や質問を設定し、学生のやる気とポテンシャルを判断します。

**STEP 3** オリエンテーション

●オリエンテーション

採用決定後、スムーズに仕事に取り組んでもらうために、期待する役割や担ってもらう仕事について、企業と学生がお互いに共有するステップです。実施内容や社内ルールもここで確認します。

**STEP 4** インターンシップ実施

●学生のフォロー

設計や準備を十分にしても、最初から最後まで問題なく、大きな成果を出す学生というのはほとんどいません。必ず壁にぶつかりますが、それは学生が成長する機会でもあります。どうやって壁を乗り越えさせていくか、適切なフォローが重要です。

**STEP 5** 終了面談と次の行動へ

●振り返り

終了後の振り返りは、学生にとってはもちろんですが、受入企業にとっても大きな学びがあります。貴重な外部の意見や視点を得る場でもあり、社内人材教育の大きなノウハウにもなり得るからです。



**ポイント 1**  
企業の課題解決につながる  
プログラムに

影響の大小はあるものの、P3~4のようなメリットへ何かしらの関係があるかどうか重要です。インターンシップは計画通りにはいかないため、進めながらの軌道修正が必須となります。その際、責任者(経営者・リーダー)と担当者、学生が目的から逸れないようにしましょう。特に、振り返り際には、目標に対する達成度だけを求めるのではなく、企業が長い目で見てインターンシップの意義を見出す必要があります。

**ポイント 2**  
アルバイトとしっかりと  
区別する

インターンシップとアルバイトとの違いを常に意識してプログラムを作りましょう。アルバイトは労働に対する対価として報酬を与えるものなので、労働時間内の効率を求められます。一方、インターンシップは労働ではありません。そのため、効率ではなくインターンシップだからできる体験や、じっくり取り組むことのできる内容を組み入れることが重要です。短期間の場合は、現場の社員と意見を交わす座談会が有効です。長期間の場合は、顧客満足度調査やSNSでの発信など、普段の業務が忙しくて後回しにしがちで、かつ外部に依頼するには費用がかかりすぎることをインターン生に一部でも担ってもらうことで、管理を行う企業側の労力の軽減にもつながります。

**ポイント 3**  
社内を上手に  
巻き込みましょう

インターンシップには経営課題を理解した責任者(経営者・リーダー)、学生と対峙する担当者、そして実務を教えたり学生からの質問を受けたりする現場社員の協力が重要です。新入社員が入社する時と同様に、「新しい人を受け入れる雰囲気づくり」に力を入れましょう。インターンシップは、負担ではなくメリットをもたらすことを企業内でも共有し、あらかじめ受入先となる現場へお願いしたいことを伝えておくともスムーズです。

**ポイント 4**  
目的に対して  
明確な目標設定を

インターンシップの目的に対して、目標が大きくなりすぎていませんか? 学生の理解度を高めるためにも、企業側が計画的にそして長期的に明確な目標を設定することが肝心です。社会人と学生では、「どれくらいできそうか」という感覚が大きく異なります。そのため、設定する目標は学生の力を見ながら、少し低めに設定してあげてください。たとえ小さな目標達成であっても、成功体験を積んでもらうことが学生のモチベーションを持続させる鍵となります。

**ポイント 5**  
学生にも考える権限を  
与えましょう

インターン生に権限を与えるというのは、アルバイトとの大きな違いとなります。時間の使い方や目標設定などをインターン生にも考えてもらいましょう。ここで注意したいのは、あくまで判断する決定権は企業側とすることです。また、インターン生に対して企業が遠慮をする必要はありません。状況によっては、きちんと注意してあげてください。

# Q&A インターンシップのここが気になる

**Q** 学生からの応募があるか不安

**A** 学生がインターンシップ先を選ぶ際のポイントは、「志望業界であること」、「そして「プログラムの内容が面白そう」と感じる。興味のある分野で、かつ自分にとって意味のあるプログラムであるかどうか」が重要視されます。募集を行う際は、次のポイントを意識して情報を発信しましょう。



- 内容が魅力的で自分でもできそう、やってみたいと思えるプログラム
- 社員との座談会等、職場の雰囲気が分かる内容がある
- 業界の将来性や、会社の今後の展望がイメージできる
- 地域や取引先などのつながりのある環境を知ることができる
- 社会人としての基本的なマナーが学べる
- スケジュールや1日の流れが具体的に伝わる

**Q** どんなプログラムにすれば良いか分からない

**A** 1〜3日であれば、業務の体験や、会社（現場）見学、社員との座談会でも良いでしょう。1週間程度になると、学生の手と頭を動かす内容を加えて、自分で考え結果をまとめる時間を設けることです。1カ月以上の長期の場合は、会社の課題とインターンシップの目的を常に明確にしながら進めることが重要です。

**プログラムの基本的な流れ**

- Step1** まずは会社のことを良く知ってもらおう
- Step2** 企業課題を解決するためのアプローチ方法を考えさせる
- Step3** 検討により生まれた仮説を検証させる
- Step4** 共に振り返る

詳しくはP.37

**Q** 経費はどのようなものがかかりますか？

**A** 営業費、消耗品など、業務に必要なものが主な経費です。交通費や宿泊滞在費については支給基準をあらかじめ設定しておき、状況に応じて学生と協議の上決めましょう。民間のコーディネート機関・団体を利用する場合は、コーディネート費がかかります。



**Q** 社内の受入体制づくりは何かから始めたら？

**A** インターンシップの目的を明確にすることが大切です。地域貢献や学生の経験のためはもちろんですが、将来的な採用のため、社内教育や商品開発、同行営業など、インターンシップでできることは幅広く、限られた期間で効果的に実施するには焦点を絞る必要があります。目的を決めたら、社内の担当者や現場社員としっかりと共有しましょう。



また、インターンシップを社内研修として行うのも良いでしょう。社員が学生に対し「入社理由」や「仕事のやりがい」を伝えることで、改めて自身を見直すきっかけになります。

詳しくはP.35

**Q** 募集はどうすれば良いですか？

**A** まずは学校との協力連携を図ることが大切です。各学校の就職課やキャリアセンターに問い合わせましょう。可能であれば学校内の教室でインターンシップのプレゼンテーションを行うことも効果的です。学生に直接アプローチすることで、熱意が届きます。また、各自治体でもインターンシップの支援を行っている場合がありますので、忘れずに確認しましょう。そして自社ホームページやSNSなどでの情報発信は積極的に活用することです。



他にも、就職情報サイトのインターンシップに特化したサービスや、民間のコーディネート機関・団体が提供するマッチングサービスを利用するという方法もあります。さまざまな方法を組み合わせ、より多くの学生に情報を届けられるようにしましょう。

詳しくはP.36

**Q** 保険加入は必要ですか？

**A** 学校や民間のコーディネート機関・団体からの紹介の場合は、加入済みの学生が多いので、本人にご確認ください。独自で受け入れる場合は、企業で加入しなければなりません。その場合、インターン生には労災が適応されないため、次の2つの保険に加入する必要があります。

- **傷害保険**……通勤時の事故や業務中の怪我の通院、入院、死亡のリスク
- **損害賠償保険**……業務中の設備の破壊、取引先への損害のリスク

短期間（1週間以内）であれば、ボランティア保険や、イベント保険を使うこともできます。詳しくは保険会社・保険代理店へお問い合わせください。



自主的行動の鍛錬の場

当社のインターンシップの特徴としては、特に統一的な実施プログラムではなく、学生自身の意志や意欲を重視して実施内容を決めることが挙げられます。会社の概要、理念、歴史、置かれている環境を理解してもらった上で、学生自身が何ができるか、何をやりたいかをヒアリングして、インターンシップの具体的な内容を自分で企画・設計、準備をして実施する、という流れになります。それが、学生自身の自主的行動の鍛錬にもなり、人間形成の一助にもなるのではないかと考えています。スポーツや地域に熱い思いをもっている学生には良い経験ができると思っています。



常務取締役 財務/経理/  
総務部 部長 兼地域連携課 課長  
外山 新平さん

物事は変えようと思えば変えられることを学びました！

大学でサッカー部のマネージャーをしていることもあり、サッカーに関心が強く、人をサポートする仕事に興味があったので、インターンシップをお願いしました。ブラウブリッツ秋田のインターンシップでは、自分がどんなことをやりたいかという自主性を重視していただけたので、同時期と一緒にインターンシップを受けた他の大学生と一緒にイベントの企画を手伝い、バレーボール大会や体操教室の実施をしまし

た。またホームゲームの準備もクラブの一員として行いました。5日間のインターンシップの間にホームゲームの開催日があったのですが、90分の試合の準備として短い時間でスタジアムがチームカラーの青色で埋め尽くされたのには感動しました。それだけ大勢の人が同じ目的に向かって動くということの力を実感しました。自分は少し内向的な性格ですが、物事は変えようと思えば変えられるものだということを学びました。



秋田大学 教育文化学部  
地域文化学科3年  
武田 結衣さん



**学生が自らの力を存分に発揮してほしい。**

プロサッカークラブは地元密着のスタイルで運営しているので、おのずと地域社会への貢献度も高い企業といえる。チームが地域に支えられていると同時に、その運営会社は、スポーツを通じた地域の活性化を大きな事業目標に掲げている。

企業としての伸びしろが求められている分だけ、即戦力としての若い力、感性は欠かすことができない。企業にはスポーツに関する情報はあるが、そこにスポーツ以外のことを広く経験したり学習してきた学生がインターンシップで関わり、新たな視点を融合させ、学生自身が企画実行すること、それが企業活動のスパイスにもなっている。

「学生の強み」を生かした活用事例

その他

株式会社  
ブラウブリッツ秋田  
(秋田市)

- 【企業情報】
- 従業員数/13名
  - 資本金/2,363万円
  - 売上高/2億6,200万円
  - 事業内容/スポーツ競技の興行、プロサッカークラブの運営、サッカーの普及、サッカー選手の育成
  - インターンシップ対象・期間  
高校生/1日~2週間  
大学生/3日~半年  
※学生の希望に応じて実施期間を調整



当社の方針 代表取締役社長 岩瀬 浩介 さん

ブラウブリッツ秋田はプロスポーツクラブを運営している以上、能力の高い選手やコーチ・スタッフの確保が第一義です。試合ごとに勝てるチームにしていくのと同時に、その先にある「J3からJ2、J1への昇格、さらには世界へ」と飛躍していくことが求められています。それが、秋田の街が変わっていくことへとつながります。県民がサッカーに関心をもち、地元のチームに誇りを抱くこ

とで、郷土愛やアイデンティティの醸成にもつながることでしょう。私も講演などではよく若い人に「興味をもったことには積極的に取り組んでほしい」と伝えています。学生の皆さんには、仕事の意味を考え、この仕事に就いて良かったと思えるようになってほしいと思います。

！ チェックポイント

- ✔ **デジタルネイティブ**  
学生の強みは何といっても、「デジタルネイティブ」。つまり、上の世代よりもインターネットが身近で、情報発信・収集の能力に長けている！
- ✔ **学生の行動力**  
学生は行動力も強みの一つ。業界の常識や社会常識が分からない部分は社員が補いながら、人海戦術が必要なイベントの運営や、SNSでの広報アンケートなど、行動力で多くのアプローチをすることができ！
- ✔ **学生の素直さ**  
素直さも学生の大きな強み。インターンシップで来た前向きな学生は、多少叱られても素直に受け入れてくれる姿勢があり、そんな学生の姿から初心に返るなど、学生が社員に及ぼす影響も大きい。

人と企業の相互作用に期待

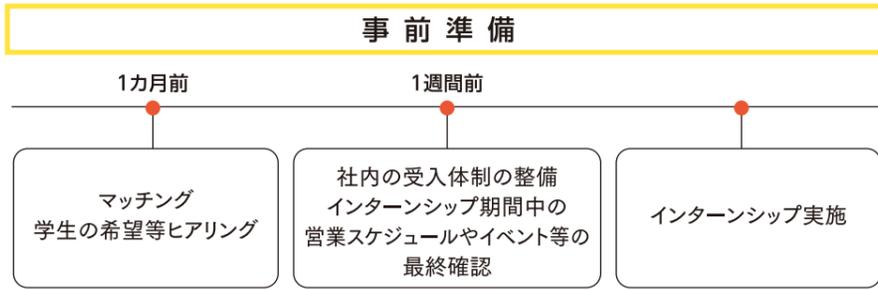
長く続いてきた産業には、お客さまに必要とされ続ける確固たる存在理由があります。そんな伝統産業であるがゆえの企業側の知見を若い人に知ってもらい、逆に若い世代の感覚を我々も知ることで、その相互作用から新しいビジネスチャンスが生まれる可能性を模索して、「アイデアソン」と呼ばれる形態のインターンシップを行っています。経営者と複数の学生を交えたディスカッションスタイルでテーマに沿ってみんなでアイデアや意見を出し合い、また、人の考えに耳を傾ける…、そんな中から学生自身も自分の働き方についてのビジョンが見えてきて、得るものが多いのではないかと考えています。

常務取締役

高橋 泰さん



事前準備



PROGRAM



※鈴木さんの実施プログラム

1日

参加者全員で自社工場を見学し、会社の全体像と歴史、現状を理解する。学生と企業側がオブザーバーを交えて意見やアイデアを出し合い、新規事業の可能性を引き出す。



学生のうちに幅広く多業種を見ておきたいと参加しました

私個人はロケットの研究をやりたいと大学に入り、さらに研究を極めるために大学院に進むことも考えていますが、今回のアイデアソンに参加してみて、自分自身の境遇について改めて振り返る機会になりました。私の祖父が小さな味噌醤油醸造元を営んでおり、現状では後継者が確定していませんので、自分が後継者の候補になりうる可能性もあります。

今回こちらの醸造元を見学させてもらって、祖父の醸造元ではやっていない革新的なことを手掛けていることに驚かされました。また、「伝統産業として何も変えないことを求められている中でそれでも変えなきゃいけないこともある」という常務取締役のお話に、そういう考えもあるのかと気付かされました。職業観に気付きを与えられた良い機会でした。

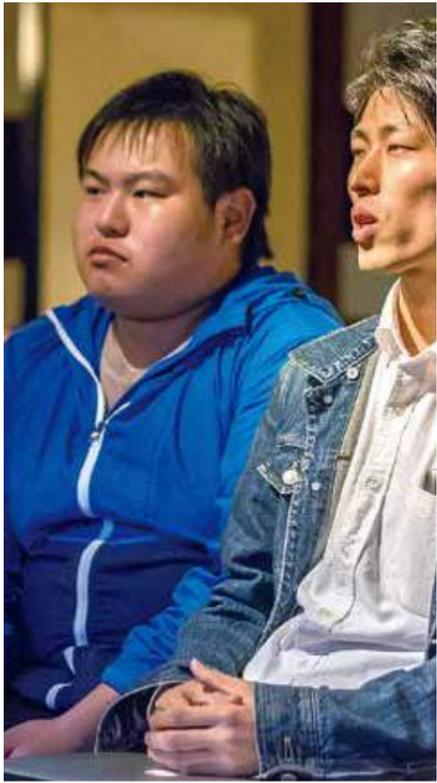


秋田大学 理工学部 システムデザイン工学科4年 鈴木 岳大さん

当社の方針 常務取締役 高橋 泰さん

我が社は創業150年になる味噌醤油醸造の伝統的地場産業です。伝統産業は一般的な企業に比べると離職率が高いことから、就職する前に会社のことを深く知ってもらい、こういう会社で働くことの意味、意義を労使で共有する必要があると思います。インターンシップには力を入れるようになりました。伝統産業である以上、先代から積み重ねてきた

成果を変えないのが定石ですが、同時に、目まぐるしく移ろう社会の流れに呼応して、勇気を持って変えていかなければならないものもあると思っています。伝統に裏打ちされつつ、新しい時代にマッチした新しいビジネスのやり方の探究を続けていきたいと思っています。



企業としてはさまざまな形態のインターンシッププログラムで学生を受け入れていく。業務体験を組み込んだ通常業務型だけでなく、学生と一緒で課題を解決する課題解決型など、学生に合わせて臨機応変に最適なプログラムを作成。近年では、長年眠らせていた耕作地を学生と一緒に甦生させるなど、新たな事業展開にもつながっている。その一環で、アイデアソン(新しいアイデアを生み出すために行われるイベント)型のインターンシップを企画。ディスカッションしながら、若い学生の感性で新規事業の立ち上げにつなげられるような斬新なビジネスアイデアを生み出す試みを始めている。

伝統的地場産業に新風を吹き込む経営。

慶応3年(1867)創業の7代続く味噌醤油醸造元。伝統産業という立場に安住することなく、常に次の一手を模索するスピード感のある革新的経営を希求している。目指すところは、海外のワイナリーやブルワリーとも肩を並べて切磋琢磨し合えるような、古くて新しい伝統的地場産業のあり方だ。

「新規事業立ち上げ」での活用事例

製造

ヤマモ味噌醤油醸造元/高茂合名会社 (湯沢市)

- 【企業情報】
- 従業員数/12名
  - 資本金/150万円
  - 売上高/非公表
  - 事業内容/味噌醤油醸造販売、蔵元見学ツアー
  - インターンシップ対象・期間 大学生/3日~半年
  - ※アイデアソン型インターンシップは基本1日



！ チェックポイント

歴史ある企業の強みを新たな視点で発掘 100年続く企業は全企業の1%といわれるように、企業が存続するというのはそれだけお客さまに選ばれている証拠。その存続する強みを社内で見つけ出すことは通常難しく、インターン生から気付かせられることも！

新規事業の専門人材の採用

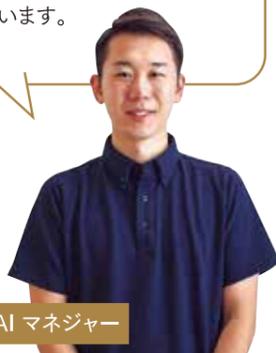
企業を存続させていくためには、既存の事業を守りながらも時代に合わせて発展させる新規事業を作っていくことが必要となる。インターンシップから新規事業が立ち上がった場合、その経緯を把握しているインターン生がそのまま採用につながる可能性も！

新規事業プログラムへの汎用性

インターンシッププログラムを組み立てる際に思い込まれているのは、「日常業務でなければならぬ」という誤解。もちろん新しい企画が基礎知識のない学生から出てこないことも往々にしてあるが、学生のその感覚を生かしたアイデアから企業が形ある企画にブラッシュアップすることもできる！

実践的に当社の業務を体験

大学生のインターンシップは5日から半年ほどまで、期間とプログラムの進め方については希望に応じて対応しています。企画提案型の事業形態なので、お客さまのところにアウト向き、相手の立場に立って相手が求めていることを引き出す。そしてイメージを具体的な形に落とし込み、その結果をお客さまに提示するという、当社の日常の業務を実践的に体験し、仕事の進め方を学んでもらいます。その過程で、他者の話に耳を傾け咀嚼する力を養い、業務内容に学生自身の「考える力」を発揮してもらうことになるので、将来の自立的な仕事のやり方を鍛錬する機会になると思います。



ICHINOSAI マネジャー  
沼倉 佑亮さん

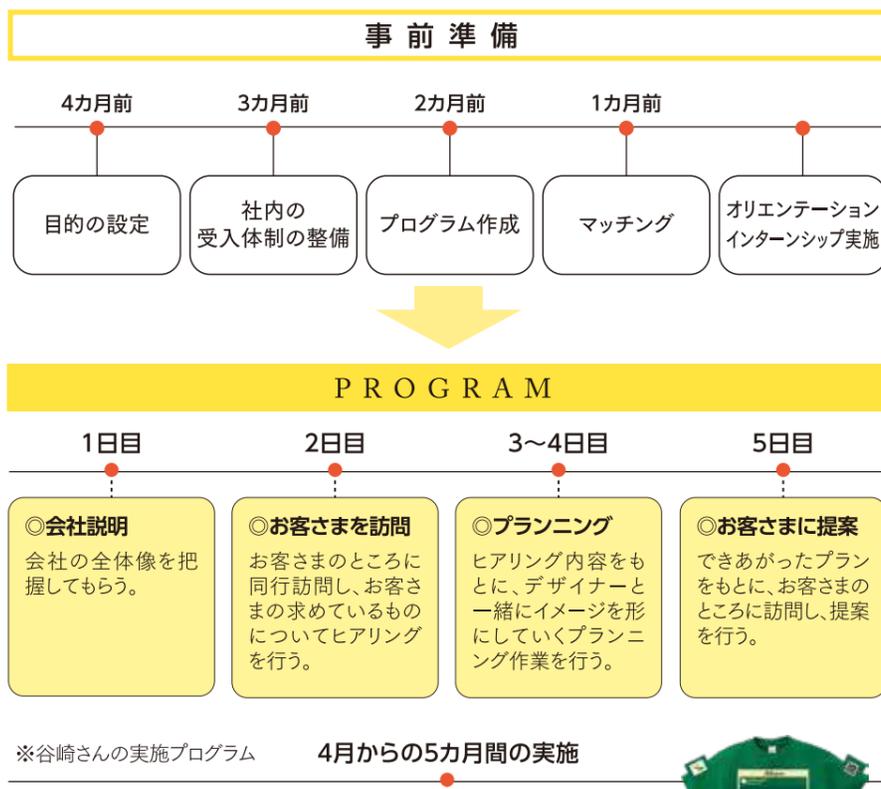


秋田大学 教育文化学部  
地域文化学科3年  
谷崎 由奈さん

仕事は与えられるのではなくつくり出すものと気付きました！

大学のゼミの一環で、半年にわたってお世話になりました。週に1、2回出社したり、インターネットを通してスカイプで指導を受けることもありました。これまではTシャツのオリジナルプリントという、高校生の文化祭や体育祭のイメージが強かったのですが、実際に業務に関わらせていただくと、漠然としたイメージから具体的な形にまで表現されていくプロセスが興味深く、ゼロからモノをつくり出すということ、問題点の解決にどうアプローチしていくかという

ことに、仕事の極意のようなものが感じられて、大いに勉強になりました。特にこちらの会社では、お客さまに頼まれたものを作るというだけでなく、お客さまの考えを十二分に汲み取り、より良いものを提供するためにお客さまが想定している以上のものを提案していて、ビジネスの進め方として学ぶべきものがありました。与えられた仕事に従事するだけでなく、プレーンの自覚をもつことも大事だと分かりました。



※谷崎さんの実施プログラム 4月からの5カ月間の実施

地域連携ゼミの一環で、7月に開催されるオープンキャンパスでスタッフが着用するTシャツを作成するという課題を設定し、インターンシップを実施。最初に、自分自身がインターンシップを通してどのように成長したいのか、またどういったオープンキャンパスにしたいのかという目標設定をした上で、最終的なゴールに向かってどう進んでいくべきか、またものづくりの過程で生じた課題を解決するためにはどのようなアプローチがあるのかなど、実践的な業務を体験しながら、企業としての物事の考え方や仕事の進め方を学ぶ。



待ちから攻めへ  
仕事のやり方を学ぶ。

長く続く老舗企業で、現社長が経営を引き継いだ30年ほど前に業態転換をして印刷業に進出した。「町のTシャツプリント屋さん」という業態で始まったが、ゼロからの新規参入ということから業界の常識にとらわれることなく新しい技術を開発導入し、現在では、アパレルブランドをはじめとする企業からの受託で、県外からの受注が90%近くになる。デザイン・プロデュース部門となるICHINOSAIの立ち上げにより、自社から企画提案して積極的に商機を得るなど、意欲的な経営が大きな特色。

会社としては、経営者の右腕として同じ目的意識を持って働ける人材を発掘するべく、仕事のやり方を伝授する場としてのインターンシップに取り組んでいる。

！ チェックポイント

- ☑ 右腕となる次期経営層の育成  
学生に教える、一緒に考えることを通じて、社内の教育環境が向上し、従業員が働く意義や自己の成長を感じ、やりがいを見出すことにもつながりやすい。さらには、インターンシップに関わる従業員は、学生への説明機会が多くなるので、経営者の理念をより理解することにも！
- ☑ 効率よく情報発信をして、右腕となる人材を確保  
インターンシップは、企業情報を効率よく発信できるということ。つまり、「企業の安定性」「会社の強み（技術など）」を現場の空気感を交えながら学生に伝えられることも、インターンシップを活用した広報戦略のひとつ！
- ☑ 右腕になりうる人材の発掘  
次世代人材確保のための種まき。求人票などの情報だけの応募ではなく、社内を見てもらい、思いに共感する学生との出会いにつながる。

当社の方針 代表取締役 沼倉 克彦さん

当社の今の事業は、私がゼロから始めたものです。最初は十分な知識もなかったのですが、「分からない」「できない」ということが悔しくて、がむしゃらに知識や技術の習得に突き進み、今では業界でも一目置かれる技術力・営業力の会社になったと自負しています。この経験から学んだことは、自らに限界を決めず、どうすれば限界を突破できるかと、

熱意とチャレンジを諦めないことでした。会社としては人材は欲しいですが、欲しいのは人数ではなく「頭脳」です。若い柔軟な感性をもって、多感で意欲をもって仕事に立ち向かえる人です。会社はまだまだ伸ばしていきたい。そのために若い人のパワーや感性は絶対必要だと思っています。

メリット 「右腕」としての活用事例

印刷・企画・デザイン

有限会社ぬまくら  
(TOP SCREEN/ICHINOSAI)  
〈湯沢市〉

- 【企業情報】
- 従業員数/28名
  - 資本金/300万円
  - 売上高/非公表
  - 事業内容/アパレル製品の企画製造販売
  - インターンシップ対象・期間  
高校生/2~3日  
大学生/5日~半年



実践的な仕事の現場に

インターンシップを申し込んできた学生とは、面談で本人の強みや希望を聞き取り、個別のプログラムを作成します。インターンシップの期間は半年間ほどの長期のスパンが基本で、当社の一員として日々の具体的な事業活動に加わってもらいます。過去にはインターンシップの学生が百貨店との間で数百万円の商談をまとめたこともありました。新しい事業領域の開拓は中小企業にとっては不可欠。ビジネスの現場で社会経験を積みたい意欲ある学生の、インターンシップへの参加を期待したいところです。必ずしも自社での採用が前提ではなく、学生自身の職業観の醸成を大きな目的にしています。

代表取締役  
高橋 基さん



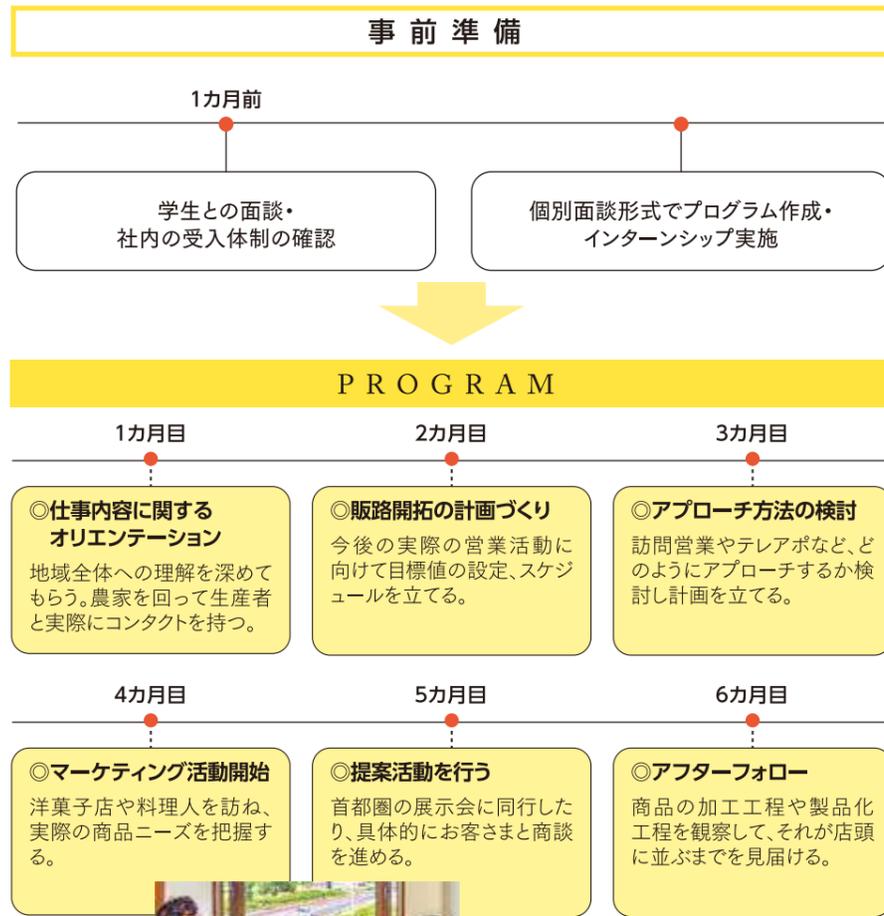
大学卒業後も地元で働いて暮らしていきたいので良い体験でした！

将来的に食に関係する職業に就きたいという思いから、食関係のビジネスの現場を実践的に体験できるプログラムをもつこちらの会社にお世話になりました。4月からの半年に及ぶ長期のインターンシッププログラムを作成していただき、地域の果樹農家を回って生産者の思いに触れたり、料理に使うリンゴの販路拡大を目指して自分も商談会に出席したり、社長と一緒に営業展開の計画を練ったりしました。

まだ自分自身の就職についてはあまり意識していませんが、大学で農業関係の勉強をしていることもあり、地域の農産物資源に関わることのできるこの会社でのインターンシップは、まさに自分のためであるようなものだと感じています。地産地消の考え方も学ぶべきものがあります。大学卒業後も秋田を離れるつもりはなく、将来地元でどのような仕事をしていくのか、ここで体験したことが大いにヒントになると思っています。



秋田県立大学  
生物資源科学部  
生物生産科学科2年  
志賀 さんごさん



昭和3年創業の県南の老舗企業。幾度かの業態転換を経て、現在は惣菜のテイクアウト、イートイン、デリバリーを業務の3本柱としたデリカテッセンとカフェテリアの店舗を中心とした経営。飲食店という括りにとられず、エプロン、調理器具、食材の提案を行ったり料理教室などのイベントを開催するなど、ライフスタイル提案型の企業である。地元の果樹農家との連携を深め、生産者と外食産業をつなげるマッチング事業にも力を入れている。インターン生には、長期にわたるプログラムで自社の営業や販路拡大の事業活動に積極的に関わってもらい、実践的な就業体験の場を提供している。

産地と消費者をつなぐ  
商機開発型の経営展開。

「営業・販路拡大」での活用事例

飲食  
有限会社たかえん  
〈横手市〉

- 【企業情報】
- 従業員数/12名
  - 資本金/900万円
  - 売上高/1億7,000万円
  - 事業内容/惣菜製造販売ほか
  - インターンシップ対象・期間  
高校生・大学生・社会人/5日~半年



！チェックポイント

- ✓ 既存クライアントとの関係を深める  
学生が連携農家さんを訪問しインタビューすることで、今まで企業同士では聞けなかった思いや課題のヒアリングができることもある。いつもの社員ではなく、学生だからこそ教えてくれることも。
- ✓ 学生の行動力を生かす  
学生は本心に素直。そのため、販路先に商品や素材の良さを学生がプレゼンするためには、学生の心からオススメしたい気持ちが全面に反映される。学生に、新たな販路開拓の量をこなしてもらうことは非常に有意義といえる。
- ✓ 社内の営業教育  
学生に生産者の思いや商品の良さをまとめてもらうことで、社内での気付きにつながる。従業員は日常の慣れから、商品の良さ、経営者のこだわりなどが見えなくなることもあるため、新たな発見を目にする中で従業員のやりがいを生み出すことにつながる。

当社の方針 代表取締役 高橋 基さん

有能な人材の確保は企業にとって重要です。かつては、新卒を採用しても数カ月で辞められてしまうこともありました。就いた仕事の意義を見出せなかったためではなかったかと思っています。それでインターンシップに力を入れるようになりました。ビジネスの現場で共に働きながら、日々のさまざまな課題を自ら解決していくというスキルを磨い

ていってほしいと考えています。また、経営側の私たち自身も、インターンシップを通して人材育成のノウハウを積み重ねていきたいと思っています。お金を稼ぐことも大事ですが、同時に人の役に立つことをするという意識をもてないと、仕事は平板なものになります。そのことを若い人たちに伝えていきたいと思っています。

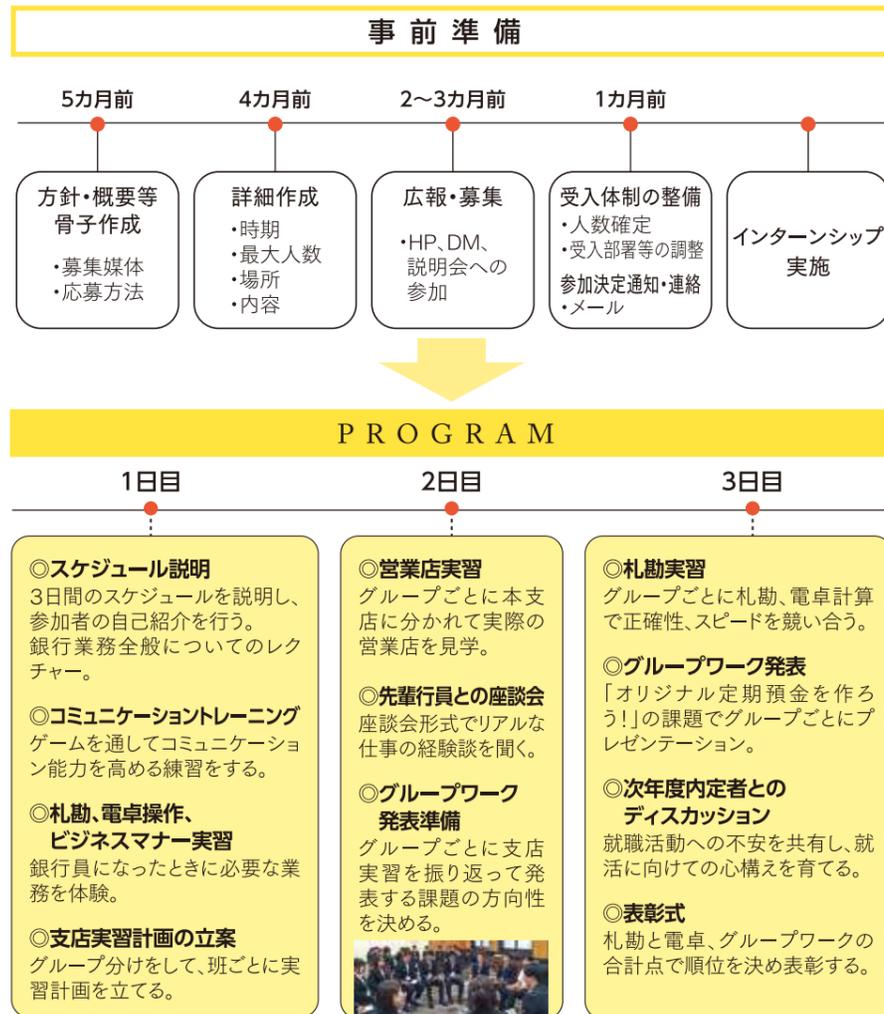


銀行業務を擬似的に体験

北都銀行がどういうところかを知ってもらうことが大事なので、インターンシップではグループに分かれていただき、営業中の店舗を見学してもらったほか、取引先訪問に同行して顧客の声を聞いたり銀行員の立場やするべきことを学ぶなど、具体的な銀行業務の一端を体験してもらっています。先輩行員から仕事の経験談を聞く機会も設けています。また、体験することだけでなく、テーマを設定しグループごとに議論を重ね、最後に発表してもらっています。自らのコミュニケーション能力、問題解決能力を鍛錬して将来社会人として働くときに役立ててもらえるようなプログラムになっています。



人事部 キャリア支援室  
竹村 恵美さん



プログラムを通して自分の長所短所に気付くことができたのが収穫です!

今回のインターンシップは参加学生も多かったのですが、ゲームなどをして徐々に打ち解け、和気あいあいの雰囲気の中で3日間のプログラムを終えられました。同じグループになった人たちとは、良きライバルという空気感で過ごせたのが良かったと思います。先輩行員のお話で、窓口業務は人とのコミュニケーションが大切だと教わり、自分の性格からしても、やってみたい仕事だなという思いになりました。その

一方で、一緒になった学生の中には、積極的に自分の意見を言える人もいましたが、私は考えをストレートに相手に伝えられなかった場面もあり、自分の弱点に気付かされたことは大きな収穫でした。職場見学では、明るい雰囲気の中にも皆さんが目目の前の仕事に真剣に向き合っている様子を見て、自分も仕事に向き合う姿勢として見習わねばと思いました。これから本格的に就職活動をしていく中でこの心得を学ぶことができました。



東北学院大学 文学部  
英文学科3年生  
鈴木 梢さん



**人材育成に注力して 地域貢献の役割を果たす。**

「組織は”人”であり、組織が持続的に成長するためには持続的成長が可能なる人づくりを実現させることが必要」との認識で、人材育成を経営の最重要課題と捉えている。また、地域経済活性化への取り組みにも積極的で、「再生可能エネルギーの地場産業化」、「グローバルビジネスへの取り組み」、「シニアが輝く地域づくり」等、既存の枠組みにとらわれないチャレンジ精神が特徴。女性行員の登用も進め、「女性が輝く先進企業表彰」で内閣総理大臣賞を受賞している。

学生がインターンシップに参加して企業を良く理解することは、自身が就職したい企業を選ぶ検討材料にするためのとても貴重な機会になる。さらに、生き生きと仕事をやる人材を増やすことが地域貢献にもつながるといえるから、銀行の仕事に理解を深めるために具体的かつ詳細なプログラムが組まれている。

「採用」における活用事例

金融・保険

**株式会社北都銀行**  
〈秋田市〉

【企業情報】

- 従業員数/848名
- 資本金/125億円
- 売上高/239億円
- 事業内容/預金業務、貸出業務、有価証券売買業務、投資業務、為替業務など
- インターンシップ対象・期間  
高校生/1日  
大学生/3日(夏季)・1日(冬季)



チェックポイント

- ✔ 知ってもらいたいことが応募への第一歩につながる。企業の採用広報が始まると、首都圏企業や大企業との情報戦は必至。しかし、インターンシップ実施は、その前から会社の雰囲気や仕事内容、何よりも働く意義について知ってもらえる機会を学生にもってもらうことができる!
- ✔ 現場の雰囲気の理解。求人票やネット情報だけでは伝わらない職場の人間関係は、離職の原因にもなる大きな問題。そこで、インターンシップでは社内の雰囲気を捉えてもらえるプログラムにするのも重要。一緒に議論をしたり、昼食を取ったりすることは、若手従業員の教育にも効果的!
- ✔ B to B 企業ほどインターンシップを推奨すべき。学生は消費者向け事業者しか知らない傾向が強い。例えば、銀行であれば窓口業務のイメージが強くても、実際は窓口業務以外の仕事の方が多いのが現実。インターンシップを通して新たに業務の側面も理解してもらい、企業を理解してもらうためのプログラム作成が必要!

当社の方針 執行役員 人事部 部長 相場 修さん

インターンシップは学生に就業体験の機会を提供することが目的と考えております。多くの学生の皆さんはインターンシップ参加をきっかけに、自分のやりたい仕事を見つけたと考えています。インターンシップを通じて現場の雰囲気や業務の体験してもらうことは「学生の職業観の醸成」や「学生自身がキャリアについて考えるチャンス」となり「学生」と「企業」の相互理解を深める機会となっています。また、学生が抱く職業イメージとのミスマッチを少なくすることで、秋田県で働く若者の定着につながると考え、社会貢献活動の一環と捉えています。

インターンシップに参加される学生は働くことへの理解を深めると同時に「どんな仕事に自分に向いているのか」「自分は将来どんな社会人になりたいのか」を見つける目的で参加しています。北都銀行としてはインターンシップを通してそういった機会を提供し、学生が抱くイメージとのミスマッチを減らし、「学生」と「企業」の相互理解を深める機会をご提供しています。さらには学生が秋田で働くことを考えるきっかけとなり、人口減少等地域の課題解決にもつながるものと考えております。



製造  
**株式会社青山精工**  
(鹿角市)

**【企業情報】**  
 ●従業員数/46名  
 ●資本金/1,000万円  
 ●売上高/5億8,000万円  
 ●事業内容/精密機械加工、治工具、省力機設計製作、オリジナル商品、難削材加工(セラミックス超硬・脆弱材)、セラミックス絶縁ケース整列機、3Dプリンタ試作品(医療、航空分野)  
 ●インターンシップ対象・期間  
 高校生/2~3日 大学生/2~3日



代表取締役  
青山 健哉さん

**地方にいながらにして  
オンリーワンの技術で  
勝負できる魅力を提示。**

産業機器全般の精密部品加工や治工具の開発、製造から組立、調整、販売まで一貫した生産体制で行う。3Dプリンターを有し、微細加工や難削材加工を得意とするなどオンリーワンの技術を目指す。

6年前から地元の教育機関と連携し、小中学校の社会科見学や高校・短大のインターンシップに積極的に取り組んでいる。毎年継続している中で、学校とのつながりが強くなることや、企業レベルが上がることなど効果の広がりを実感。業務内容を見学してもらいながら、学生の「製造業」オペレーターという既成概念を取り払うのと同時に、「地元でも最先端の仕事ができることを知ってもらいたい」という理念のもと活動を続けている。

PROGRAM

<p><b>1日目</b></p> <p>◎会社概要の説明・工場見学・面談 面談の場で学生からの質疑応答の時間を設け、学生の様子や適性を判断。社内で共有してその後のレクチャーに生かす。</p> <p>◎資材生産管理部の実習 実際の機器を使用して、製品の寸法測定や検査を行いPCに入力する。</p> <p>◎製造加工の実習・見学 基礎的な製造加工の実習を行う。ワイヤーカットやウォータージェット等高度な技術による作業の見学。</p>	<p><b>2日目</b></p> <p>◎材料入荷作業の実習 入荷した資材のバーコードを読み取り、仕分けした後、使用する現場に運搬する。</p> <p>◎セラミックス事業部での実習・見学 セラミックス事業部で、研磨加工やマシニングセンタを使用した加工の実習を行う。特殊材料の加工作業の見学。</p>	<p><b>3日目</b></p> <p>◎軽作業の実習 セラミックス事業部の軽作業などを行う。</p> <p>◎PCで設計の実習 開発課で、PCのフリーフォームを用いて課題の形状のモデリングを行う。</p> <p>◎軽作業の実習 自動機などを使用した軽作業を行う。</p>
---	--	---

▲今年度のインターン生2名からのお礼状。

**緊張感がありながらも夢のあるプログラムに**

プログラム設計のコンセプトとしては、高性能な設備が多種多様に揃っている環境の中、地方にいても自分の実力を試せたり勝負ができるんだ、という夢を見せられるような内容を毎年考えています。学生は知識は多少あっても実務的にはまだ素人なので、まずはケガのないよう安全面を考慮しています。そのため全体的には学生に負荷のかからない作業を組んでいます。中には実際にお客さまから発注された案件の一部を手掛けてもらうという緊張感のある作業もあります。社員の作業を見学させる場合は、限られた納期の中でいかにハイレベルな技術で成し遂げるか、という部分に注目してもらえそうなプログラムにしています。また、部署を固定せず様々な場面に立ち会えるようにして、学生に飽きさせない配慮もしています。



製造部 部長  
吉田 義秋さん

**学生に魅力を知ってもらう努力も必要**

インターンシップを導入することに対しては、それほど抵抗はなかったですね。学生は給与面や福利厚生など企業のさまざまなレベルを見ますので、企業側も努力が必要だと思います。そのため他の企業の情報を収集するなど、常に良いものを取り入れる工夫をしています。これからの中小企業は、独自の取り組みをまず地元学生に知ってもらう、という活動が大事になってくるのではないのでしょうか。

**社内で自社の魅力の共有を心がけています**

学生に会社の魅力を知ってもらうには、まず社員がそれを認識することが大切ですので、当社では社内でのコミュニケーションを重視しています。敷地内にゴルフ練習場や親睦会用のスペースを設け、レクリエーションや社内旅行、社内報などあらゆる形で社員との関わりを持つように心掛けています。社員の家族とも家族ぐるみのお付き合いをしていますよ。雑談から生まれるアイデアもありますから、社員同士のコミュニケーションは必須ですね。

情報通信

**東光コンピュータ・サービス株式会社**  
(大館市)

**【企業情報】**  
 ●従業員数/66名  
 ●資本金/6,000万円  
 ●売上高/14億円  
 ●事業内容/コンピュータソフトウェアのシステム設計開発、自社パッケージソフトの全国発売、インターネット関連技術支援、コンピュータ関連機器の販売、パソコン教室の運営  
 ●インターンシップ対象・期間  
 高校生/1~2日  
 大学生・専門学校生/2~3日



常務取締役  
長谷部 哲さん

**会社を知ってもらい  
学生のことを知る。  
双方に実りのある体験に。**

大館市に本社を構え、創業75年を迎える東光グループの一翼を担う東光コンピュータ・サービス。林業、医療、学校向けの自社パッケージソフトを全国展開で販売するほか、自治体や学校へのコンピュータの導入サポート、パソコン教室の運営など、地域に根差した事業にも力を入れている。

東光コンピュータ・サービスでは、インターンシップの参加から採用につながった例も多く、インターンシップを受け入れる最終目的は入社を検討してもらうことにある。学生が入社前に社風や実際の業務について知ることができるとするのは、インターンシップの大きなメリットだが、企業にとっても、新しい世代の考え方に触れられる、実際に採用するかもしれない学生の人柄を知ることができるなど、メリットは多い。

PROGRAM

<p><b>1日目</b></p> <p>◎朝礼参加 ◎会社説明・見学 ◎各部署についての説明 社員と一緒に朝礼に参加し、社訓の暗唱などを体験。管理本部スタッフによる会社の全体説明の後、システム開発、営業について、各担当部署のスタッフによる業務内容の説明。</p>	<p><b>2日目</b></p> <p>◎朝礼参加 ◎システム実習 システム担当による実習。今回は、医療システムを実際に使ってみて、マニュアル作りを体験。</p>	<p><b>3日目</b></p> <p>◎朝礼参加 ◎システム実習 ◎質疑応答 引き続き、マニュアル作成実習。最後に、本部・営業・システム開発の各部署のスタッフに対して質疑応答を行う。(質問内容は、業務内容について、仕事に対する心構えについてなど。)</p>
--	--	--



**伝えることの大切さと難しさを実感**

地元の秋田で就職をしたいと考えており情報関連の事業を行う秋田の企業ということで、東光コンピュータ・サービスのインターンシップに申し込みをしました。学校で学んでいることが仕事の現場でどのように役に立つのか興味があったのですが、実際には技術力だけでなく、コミュニケーション能力が必要ということが良く分かり、勉強になりました。医療システムのマニュアル作りの実習では、パソコンにあまり詳しくない利用者の方にも分かりやすい言葉遣いをすることに苦労しました。相手のことを考えて、分かりやすい言葉遣いをする、というのはどんな仕事にも必要なことだと思います。実際に働いたときに役に立つ経験ができました。



電気通信大学 情報理工学部  
情報・通信工学科3年  
大山 祐世さん

**コミュニケーションの大切さを伝えたい**

システム会社の仕事という、コンピュータに向かってプログラミングをしているイメージを持っている方が多いと思いますが、実際にはお客さまとのコミュニケーションや、社員同士でのコミュニケーションが必要な仕事です。人の話を聞く、自分の意見を言う、そういうコミュニケーション能力が大事だということを知ってもらうために、営業スタッフの話を聞く機会を設けたり、タイミングが合えば実際のシステム導入に立ち会ったりと、パソコンに向かうだけで終わらないように工夫しています。

**作業分担により受入時の負担を軽減**

小中学生も合わせると、1年に30名以上のインターンシップを受け入れています。指導を担当するスタッフは、通常業務を行いながら教材を用意したり指導に時間を割いたり、負担はどうしても避けられません。昨年までは3日間のインターンシップを1人の担当者が受け持っていました。今年からは複数の部署で指導を分担することで、負担を軽減しています。それぞれの課の特徴や違いも体験してほしいと思っています。

事例 ⑧

卸売・小売  
**三国商事株式会社**  
(能代市)

- 【企業情報】
- 従業員数/160名
  - 資本金/1,000万円
  - 売上高/120億円
  - 事業内容/石油製品の販売、カー用品・食品・日用雑貨品の販売、自動車整備業
  - インターンシップ対象・期間  
高校生/1週間程度(校外学習)  
大学生/1日



総務部 部長  
二階堂 利弘さん



**確実な燃料供給を通じ  
社会に貢献する人材を育成。**

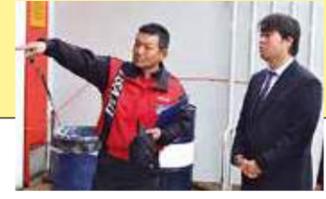
秋田県9カ所、青森県2カ所にサービスステーション(SS)を展開、石油製品やカー用品等の販売、自動車整備業を行っている。一般家庭への灯油配送から企業向けの大口販売まで、確実な燃料供給を通じて社会貢献することを使命とする。

SSを拠点としたガソリン、灯油、軽油といった燃料販売や自動車整備だけでなく、カーライフ全般にわたる「安全」「安心」「快適」のために事業に取り組む人材を育成しようとして、平成29年度からインターンシップを導入した。「社会人として必要なスキルや能力の把握」「実際に働く人との交流」「仕事を通じた自己分析」を目標に、実際の業務を経験することで学生が自分自身の適正を知るきっかけになることを期待している。

PROGRAM

1日目

- ◎会社概要説明  
石油業界の状況、会社の歩み等の説明。
- ◎実演見学と現場説明  
社員が安全に配慮した現場の様子を実演。現場責任者による現場での注意事項等を説明。
- ◎社内見学  
販売室、ピット室、休憩室、ドライブウェイの用途と役割等の説明を聞きながら見学。
- ◎新入社員との交流  
新入社員と仕事内容や職場環境等の情報交換。
- ◎質疑応答  
1日の総括として質問や感想を話し合う。
- ◎レポート作成  
体験したことや感想をレポートにまとめる。



**安全第一の仕事であることを実感**

合同就職説明会で企業の存在を知り、カーライフだけでなく生活を支える仕事であることを教えていただきました。ものづくりを学んできたので、チラシやPOP制作などでもその経験を生かせるのではないかと思い、興味を抱き、インターンシップを申し込みました。実際に見学をしたり、実演を見て感じたことはやはり安全が第一であることです。それが接客の基本となり、大きな声を出して確認し、お客様の目線になって接客することや、傾斜があったり溝の多いスタンドのつくりも安全性を考えての設計であることが分かりました。インターンシップによって、仕事内容だけでなく会社の雰囲気も知ることができて良かったです。

秋田公立美術大学  
コミュニケーションデザイン専攻4年  
高橋 卓也さん



**幅広い仕事内容を知ってほしい**

インターンシップは今年度から導入しました。どんな仕事をしているか知っていただくこと、仕事の内容を把握して経験してもらうことを第一に考えています。SSは、夏は暑く、冬は寒い、雨や雪の厳しい環境での仕事というイメージがあると思うのですが、仕事はそれだけではありません。仕事を幅広く知ってもらい、そしてイメージとのギャップを小さくしたいというのが私たちの思いです。

**生活の基盤を担う仕事を体験**

平成23年の東日本大震災時には、燃料不足が問題となりました。三国商事では震災時にも供給を止めることなく、SSで手動ポンプにて給油。その経験から、SSと地域との関わりや、生活の基盤である物流を担っているという使命感や存在意義をより強く意識するようになりました。燃料供給を通じて社会に貢献する仕事なのだという自覚のもとに、この仕事を体験してもらえればと願っています。

事例 ⑨

不動産  
**株式会社  
秋田住宅流通センター**  
(秋田市)

- 【企業情報】
- 従業員数/72名
  - 資本金/1,500万円
  - 売上高/12億
  - 事業内容/アパート・マンションの賃貸斡旋、賃貸管理、不動産売買仲介、リフォーム・リノベーション、資産活用コンサルティング、損害保険代理店、銀行代理業務
  - インターンシップ対象・期間  
高校生/1日~  
大学生/3日~5日



専務取締役  
北嶋 暢哉さん



**社会貢献の一環として  
働くことの魅力を  
学生に伝え続ける。**

「人と人、人と街を結ぶ」をモットーに、30余年にわたり地域とともに歩む総合不動産企業。賃貸仲介や土地建物の売買仲介など従来の不動産業を基盤に、リノベーション事業や資産運用コンサルティングにも取り組む。

もとより社会貢献に力を注いでおり、インターンシップ制度もその一環として6年前から採用。企業が若者に「働く大人の姿」を示しながら、各々に働くことの意味を考えてもらうことをインターンシップの理念の一つとしている。インターン生は各部署に赴き、リノベーション等の現場では学生ならではの提案をすることも。また、学生に「秋田で活躍する企業」と認識してもらおう機会として、企業PRの側面も担う。

PROGRAM

1日目

- ◎資産運用・不動産売買業務の説明  
アパート大家に対する資産運用のアドバイスについて、相続支援コンサルタント有資格者の社員が指導。
- ◎リノベーション物件の見学  
リノベーション業務の現場で、壁紙等の選定に学生の意見を取り入れる。



2日目

- ◎賃貸営業の窓口体験  
賃貸営業部の窓口で、実際にお客さまに対応する実技体験を行う。
- ◎空室問題についての指導  
社会問題となっている空室問題について、管理預かり物件でのモデルルーム設置等の対策を説明。
- ◎モデルルーム設置業務の同行  
モデルルーム設置業務において、家具家電の選定に学生の意見を取り入れる。

3日目

- ◎メンテナンス業務の同行  
作業現場に同行し、放置車両の撤去や共用部の掃除など管理状況を見学。
- ◎賃貸業務について  
賃貸業務全般について説明し、業務にあたっての心得をレクチャーする。
- ◎インターンシップ活動の総括  
3日間のインターンシップを振り返り、プログラムの内容や学生の意見・感想を取りまとめる。

**難しい現場を肌で感じられたのが収穫**

大学の地理学で空き家問題について研究しているので、その知識を生かせる住宅関係の企業を探していたところ、秋田住宅流通センターさんがちょうど空き家対策に取り組まれていたのでインターンシップを申し込みました。3日間を通して分かったのは、業務内容が多岐にわたっているため、思っていたよりも仕事が複雑で一人一人責任をもちたいいけないことや、社員の皆さんの雰囲気が想像していたよりずっとアットホームだったことです。

何より、インターンシップを通して働く現場を自分の目で見ることで、難しい場面を肌で感じられたのが良かったです。社会に出る前にそういった経験ができたことは大きな収穫でした。

秋田大学 教育文化学部 地域文化学科3年  
橋 真奈美さん



**新規事業にも学生の若い感性を採用**

リノベーション事業やモデルルームの設置など近年需要のある業務において、インターン生の若い感性を積極的に取り入れるようにしており、実際に現場で壁紙や家具の選定に関わってもらっています。学生の皆さんは営業目線よりもお客さま目線に近く、社員とは違う発想が生まれたり率直な意見が出たりすることもあるので、社員にとってもいい刺激になっています。

**まずは実施してみることをお勧めします！**

社員は、業務を熟知した上でインターン生の指導にあたるので、それが日々のスキルアップにつながっています。また、インターン生に業務の魅力を伝えることで、社員自らも自分の会社の良さを再認識するきっかけにもなり得ます。学生の皆さんは、どんな内容でも必ず何かを感じて学び取ります。初年度は慣れなくても2年目以降はスムーズに運びますので、インターンシップ制度の採用に迷われているならまずは実施してみることをお勧めします！

自動車

株式会社  
秋田スズキ  
(秋田市)

【企業情報】

- 従業員数/201名
- 資本金/5,000万円
- 売上高/105億2,000万円
- 事業内容/スズキ株式会社で製造する軽自動車、登録車(小型車・普通車)、二輪車、セニアカーの販売、自動車部品、カー用品の販売、自動車保険の取り扱い、自動車、二輪車、セニアカーの整備
- インターンシップ対象・期間  
高校生/3日  
大学生/5日(5日コースの内容をまとめた1日コースもあり)



営業推進部  
宮嶋 由美子さん



インターンシップの経験をステップアップのきっかけにしてほしい。

「乗物でしあわせ運ぶ」をキャッチフレーズとし、「お客さまのみならず秋田スズキに関わる全ての人々のお役に立てるように」をモットーに車の販売・修理を行う。スズキの四輪車はもちろん二輪車においては秋田県唯一のディーラー。そのほか電動車いすや中古車販売、自動車整備、車検代行業務、自動車用品、任意保険、JAFも取り扱う。

インターンシップは7年前から導入し、年に2回、5日間のプログラムで行っている。座学から始まり、身だしなみや言葉遣いといった基本的なことから、接客や同行訪問、整備体験などあらゆるジャンルの仕事内容を総合的に体験できる工程になっている。企業を体験することで、学生が接客等を通して仕事への理解を深め、今後行う就職活動における不安や疑問を解消する機会にしてほしい、ということを経験した学生がインターンシップの最大の意義としている。

PROGRAM

<p>1日目</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◎社会人としての基本を学ぶ座学 第一印象・身だしなみ・正しい言葉遣いなど。</li> <li>◎キャリアデザイン作成 働くことを見据えながら、自分の職業人生を構想する。</li> </ul>	<p>2日目</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◎営業の仕事内容の説明 商品知識をレクチャーするため、大型モニターシステムを体験してもらう。</li> <li>◎店づくりのポイント 印象の良い店舗にするためのポイント、お客さま目線に立った店舗づくりについて紹介。</li> </ul>	<p>3日目</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◎同行訪問 営業担当と一緒にお客さまのところへ訪問。</li> <li>◎システムを使った情報管理 お客さまとのコンタクトを記録できるシステムの説明。</li> </ul>	<p>4日目</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◎整備体験 自分の車で整備作業を体験。下回りの洗浄やブレーキの分解などの作業。</li> </ul>	<p>5日目</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◎ショールームでの対応実習 来店されたお客さまに湯茶サービスを体験。</li> <li>◎了了式</li> </ul>
---	--	--	--	---



現場の社員から学生に伝える

インターンシップの内容については、スケジュールを組んだ上で、一日ごとに担当を変えて、当社の社員が行っております。協力を依頼する際には、学生にとって実際に働いている社員から教わることでよりリアルティを感じてもらえることを説明し、理解していただいております。また、指導する社員に対しては、カリキュラムの範囲であれば教えるように話をしたいと説明しております。せっかく職場体験をするのであれば、学生にはより多くのことを吸収していただき、就職活動時の不安解消や自分の可能性を広げていくためのステップとして活用してほしいと思っています。

第三者の意見を得ることができる

インターンシップは県内外の若い世代の人たちに「秋田スズキ」を認識してもらおう一つのきっかけとなり、関わった社員たちの意識の向上も見込める機会です。『教える立場』になると、社員自身が初心を思い出し、仕事において大切なことを再認識することで、自然に働き方を見直すきっかけになっています。さらに学生からの率直な意見や疑問、アドバイス等は「お客さま目線」に立ったご意見として受けとめる貴重な機会にもなっています。私たち企業としても良い刺激になっているので、これからも積極的にインターンシップに取り組んでいきたいと考えています。

聖霊女子短期大学 生活文化科1年  
今 萌々花さん



やりがいと責任のある現場を体験できました

今後の就職活動を見据えた上で、自分の選択肢を広げるため、全く知らない分野にも挑戦したくて秋田スズキさんのインターンシップを受けよう決めました。最も印象に残ったのは、お客さまへの同行訪問をさせていただいたとき、営業担当の方の「お客さまとこうして関係を築いていくことが一番のやりがいになっている」という言葉でした。同時にその現場に立ち会わせていただいたことで、販売をするということの責任の重さも感じました。そのほか、接客をする上でのお辞儀の仕方や正しい言葉遣いなどのビジネスマナーを学べたことも大きかったです。これからの就職活動でも生かせる経験をたくさんさせてくださいました。社員の皆さんはいつも優しく丁寧に仕事を教えてくださったので、安心してインターンシップを終えることができたと思います。

製造

秋田プリマ食品  
株式会社  
(由利本荘市)

【企業情報】

- 従業員数/180名
- 資本金/1億円
- 売上高/35億円
- 事業内容/食品加工製造業
- インターンシップ対象・期間  
高校生・大学生/4~5日



業務課  
尾森 隆さん



確かな技術と品質の食品づくりを次世代へ。

プリマハムグループにおける加工食品事業の中核拠点。秋田県の誘致企業第1号として昭和36年に設立されたプリマハム秋田工場を業態変更して、その歴史と技術をもとに秋田プリマ食品として平成14年に再出発。冷凍食品やレトルト食品、ハンバーグ、春巻、とんかつ、スープ類など多彩な商品を製造する。

比内地鶏をはじめとした地元食材を使った商品開発のほか、由利本荘市が展開するB級グルメ「本庄ハムフライ」の生産支援など地域活性化への取り組みが評価され、平成27年には誘致企業永年立地表彰を受けた。

食肉加工の技術や衛生管理のノウハウなど品質と安全性にこだわった食品づくりをより多くの学生に体験してもらおうとインターンシップを導入。近年は新卒の採用、育成にも力を注いでいる。

PROGRAM

<p>1日目</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◎体験内容・衛生管理についての説明</li> <li>◎製造ラインの体験 商品の袋詰め作業や加熱処理の手伝いなど、食品の製造ラインを体験。</li> </ul>	<p>2日目</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◎生産技術の見学 電気管理やメンテナンス作業などを見学。</li> <li>◎製造ラインの体験</li> </ul>	<p>3日目</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◎調味料の調合を見学</li> <li>◎製造ラインの体験</li> </ul>	<p>4日目</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◎商品の検品、試作の補助 品質管理課において商品の検品や試作などを体験。</li> </ul>	<p>5日目</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◎製造ラインの体験</li> <li>◎アレルギー検査の体験 品質管理課にて、卵、小麦粉等のアレルギー検査を体験。</li> </ul>
--	--	--	---	--



インターンシップによって志望が明確になった

「食」に関わる仕事を希望しており、自分の将来を考える上で、工場での仕事を体験することが必要だと考え、食品系の企業にインターンシップを申し込みました。実際に体験をしてみて、工場の一般的なイメージである製造や開発の仕事だけでなく、熱の管理やメンテナンスなど仕事内容が幅広いこと、衛生管理や品質管理の大変さなどを知ることができました。この5日間さまざまな仕事を体験させていただきましたが、やはり自分は、食品開発がしたいのだと気がきました。インターンシップによって、自分のやりたいことが明確になったと思います。

秋田県立大学 生物資源科学部  
応用生物科学科3年

森谷 栄斗さん



インターンシップで自社の魅力アピール

数年前からインターンシップを導入しました。インターンシップ用のプログラムを用意して指導することは現場に緊張を強いることにもなりますが、何より自社の魅力を伝えるきっかけになればと願っています。「食」といっても、食品開発、製造、品質管理、生産に関わる機械技術などさまざまな分野があります。その面白さは、インターンシップによって実際に知っていただくのが一番なのではないでしょうか。

プログラムを工夫して採用につなげたい

インターン生には仕事そのものよりも、現場で接する従業員との会話を大切にしたいですね。仕事をする上では、同僚や上司など人とどう接するかが大切な要素になるからです。体験を通して自社の仕事内容をより理解してもらえるように、これからもプログラムの組み方を工夫していきたいと思っています。学生さんに興味を持っていただき、人材確保につながれたらうれしいですね。

事例 ⑫

デザイン  
**株式会社 シービジョンズ**  
(秋田市)

【企業情報】  
●従業員数/13名  
●資本金/500万円  
●売上高/2億円  
●事業内容/1.ホームページ制作 2.店舗デザイン~施行 3.リノベーション企画~施行 4.広告制作 5.ブランドコンサルティング  
●インターンシップ対象・期間  
高校生/3~5日  
専門学校生・大学生/1~3週間  
※学生の希望に応じて調整



プランニングセクション  
プランナー  
松橋 安莉さん



**デザイン制作を志す  
学生に経験の場を与え  
秋田での就職を応援。**

「一緒に考え、よりよくする。楽しくする。」というコンセプトのもと、顧客のニーズに応えるデザイン制作会社。グラフィックデザイン、Webデザインのほか、書籍の出版や古い建物のリノベーション、店舗の運営も行う。

リノベーションを通して地域の活性化を目指してきたシービジョンズでは、インターンシップも地域貢献の一環と捉え、県内外の学生を広く受け入れている。将来、デザイン制作業務に就くことを目指す学生に経験の場を与えること、そして秋田にもこういう職場があるということを知ってもらい、秋田での就職を選択肢の一つとして念頭に置いてもらうことを目的としている。

PROGRAM



**将来、同業で働く学生を応援したい**  
当社にインターンシップに来る学生は、もともとデザインの仕事がしたい、興味がある、という方が多いので、将来のためにも実際の業務を体験する場を提供してあげたい、という思いが強いです。気を付けているのは、専門外の部署も必ず体験してもらおうということ。制作をやりたいためコミュニケーションは苦手でもいいとか、建築の仕事をしたいためデザインのことは分からなくてもいい、というのではなく、自分の仕事が全体から見るとどのような役割を果たしているのか、などを考えられるようになってほしいです。

**会社にも秋田にもメリット**  
インターン生を受け入れることによって、若者の価値観や考え方がキャッチできるというのは大きなメリットになっています。トークイベントのゲストの選定や、店舗の家具の配置など、実際に学生のアイデアを参考にしたこともありました。インターンシップが直接採用につながるということはまだ少ないですが、秋田にもこういう仕事の現場があるんだ、ということを知ってもらい、秋田での就職を考えてもらうきっかけになれば、と思っています。

**学校では学べない実務ならではの体験**  
亀の町ストアのイベントがきっかけでリノベーションに興味をもち、現在の大学への進学も決めたので、こちらでのインターンシップは入学当初から希望していました。インターンシップというと、コピー取りなど雑用をさせられるイメージがあったんですが、自分のできること、やりたいことをちゃんと考えて仕事を与えてくれたので、とてもやりがいのあるインターンシップでした。実際の業務に携わって学んだことは、建築といっても、建物のことだけを考えるのではなく、どんな場所で、誰が使うのかまで考えることが重要であるということです。学校での勉強との違いを感じました。



東北芸術工科大学  
デザイン工学部  
建築・環境デザイン学科2年  
北嶋 孝祐さん

事例 ⑬

製造  
**株式会社 東北フジクラ**  
(秋田市)

【企業情報】  
●従業員数/443名  
●資本金/10億円  
●事業内容/フレキシブルプリント配線板、半導体圧力センサ、セラミック酸素センサ等の製造・開発  
●インターンシップ対象・期間  
高校生/1~3日  
大学生/5日



管理部 総務グループ  
労務チーム長  
佐藤 孝さん

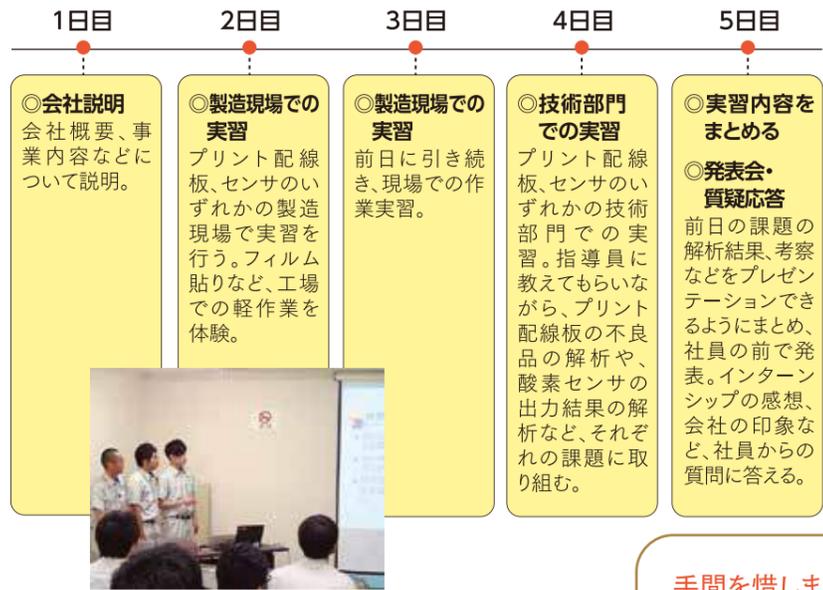


**技術開発から製造まで  
モノづくりの現場の  
空気を体感できる場を。**

電線業界大手メーカーフジクラグループのエレクトロニクス部門として、フレキシブルプリント配線板、半導体圧力センサ、セラミック酸素センサ等の製造を行う。製造工場に加えて、技術部門では新製品の開発や製品の改善、生産設備や検査装置の開発も行われている。

開発した技術がすぐ隣で製品として実現していく様子を体験できるのは、製造と技術開発が一体化している東北フジクラの特長の一つ。インターンシップを通じて、そのようなものづくりの楽しさを体感できる場を学生に提供したいと考えている。また、東北フジクラではインターンシップをCSRの一環と捉え、採用につながるような専門性の高い学生のほか、中高生や障害者支援学校からのインターンシップも広く受け入れている。

PROGRAM



**ものづくりの仕事の難しさと楽しさを体験**

1年生のときに、東北フジクラでのジョブシャドウイングに参加しました。製造工場の見学などを通してものづくりに興味をわき、もっと深く知りたいとインターンシップに申し込みました。今回はプリント配線板の不良品解析の実習に参加しました。不良品解析は、分析結果から原因を突き止めて、その原因を取り除く方法を考えるところまでが仕事です。一部分の専門的な知識だけでなく、広い知識と分析力が必要なんだと分かりました。分析に使ったSEMという電子顕微鏡がかっこよかったです。金属の断面のザラザラまで見えて感動しました。実際に技術開発の現場で使われている、最先端の機器に触れたのも良い経験になりました。



秋田県立大学 システム科学技術学部  
電子情報システム学科3年  
小原 龍さん

**時間を惜しまず、体験の場を提供したい**

当社ではCSRの一環として、10年以上前から積極的にインターンシップの受け入れを行っています。製造部門や技術部門など、現場の社員がインターン生への指導を担当しています。忙しい中、指導に時間を割くのは大変な部分もありますが、せっかく来てくれた学生には何か得て帰ってほしいという思いで、現場と総務が協力して、インターンシップのプログラムを作成しています。

**考える力を育てる課題を**

高校生のインターンシップは製造現場での作業実習が中心になりますが、大学生のプログラムでは、自分で問題を見つけ出して、それにどうやってアプローチして解決するか、という問題解決のプロセスを体験できる課題を用意しています。与えられた問題を解くという学校の課題とは違う、仕事の現場における物事の考え方を学んでもらいたいと思っています。また、学生たちが新鮮な目で見えて感じた疑問点が、思わぬ改善につながることもあります。会社の中の人間には見えないことに気付かされることもあり、自分たちにとっても別の視点から業務を考える良いきっかけになっています。

事例紹介

事例 ⑭

卸売・小売、飲食店  
**ナガハマコーヒー株式会社**  
(秋田市)

- 【企業情報】
- 従業員数/110名(パート・アルバイト含む)
  - 資本金/2,000万円
  - 事業内容/コーヒー豆の焙煎・販売、カフェの運営、オフィスコーヒーの配達、自家製パスタ・ケーキの製造・販売
  - インターンシップ対象・期間  
高校生/3~5日  
大学生/3~5日



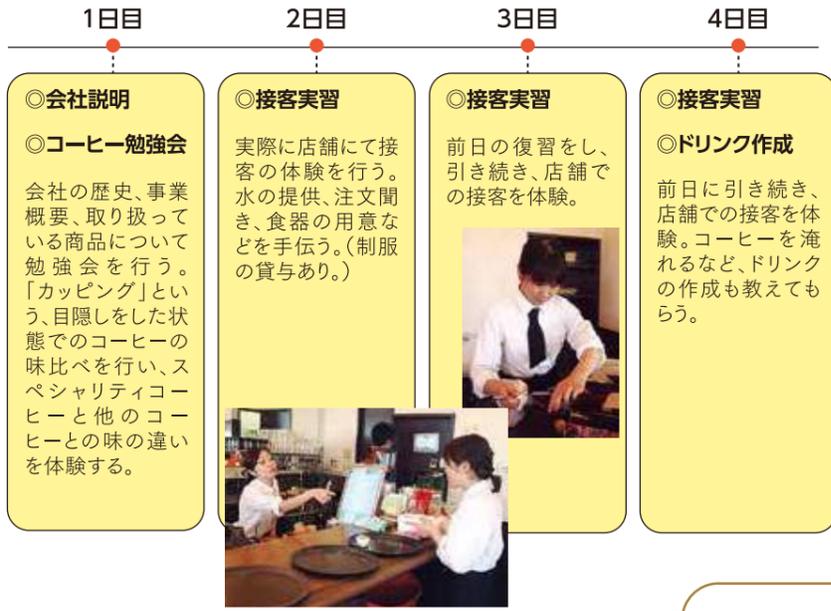
チーフ  
兼BGM選定責任者  
藤原 悠介さん

**コーヒーの味にこだわり  
地域密着型カフェとして  
存在感を示す。**

「秋田の朝はナガハマコーヒーから…」というキャッチフレーズのもと、コーヒー豆の焙煎・販売、カフェの運営のほか、業務用コーヒーやコーヒー豆を配達するオフィスコーヒー事業も行う地域密着型のコーヒー専門店。

最高の一杯をお客さまに提供するために、豆にこだわり、焙煎にこだわり、淹れ方にこだわり続けてきたナガハマコーヒー。インターンシップでは、会社のコーヒーに対する真摯な取り組みや歴史、コーヒーの味の違いについて知ってもらうことを目的としている。また、インターンシップを地域貢献の一環と捉え、中学生の職場体験も積極的に受け入れている。

PROGRAM



**大好きな接客とコーヒーの味を満喫**

私は秋田出身で地元での就職を希望しているので、秋田でのインターンシップを申し込みました。ナガハマコーヒーを選んだきっかけは、現在カフェでアルバイトをしていて接客が好きだったこと、バイト先の先輩が「秋田のナガハマコーヒーのモーニングがおいしい」と話していたからです。県外の人にも知られているなんてどんな会社だろう、と興味がわきました。最初は不安もありましたが、皆さん優しく教えてくれたので緊張せずに活動することができました。スタッフさん同士の関係も、チーフや先輩に対しても話しやすい雰囲気、新メニューのアイデアなどが言いやすい環境になっているのが良いと思いました。カップングの体験では、コーヒーの味にこんなに違いがあるということを知って感動しました。



山形大学  
理学部理学科3年  
佐藤 莉咲さん

**「秋田のナガハマコーヒー」の魅力を伝えたい**

当社は「秋田といえばナガハマコーヒー」と思ってもらえるような、地元で根差したコーヒー店を目指しています。秋田出身の学生の中には、県外の学校に通うようになって初めてナガハマコーヒーが秋田の企業だと知ったという方も。秋田にもこういうカフェを運営している企業があるということ、コーヒーの味に誇りをもって取り組んでいる会社があるということを広く知ってもらいたいですね。

**自分自身の仕事の見直しにも**

インターンシップの学生に会社の歴史や取り扱っている商品、業務内容について説明することは、自分自身の仕事を見直す良い機会にもなっています。職場体験の中学生からも「働ってどういうことですか?」など、本質を突いた質問をされてドキッとすることもあります。インターンシップを受け入れることによって、会社のコーヒーに対する思いや自分の接客に対する姿勢を再確認することができ、プラスになっていると思います。

事例 ⑮

映像  
**株式会社メルデジタル**  
(秋田市)

- 【企業情報】
- 従業員数/5名
  - 資本金/100万円
  - 売上高/5,000万円
  - 事業内容/映像・3DCG制作
  - インターンシップ対象・期間  
大学生/1週間~応相談



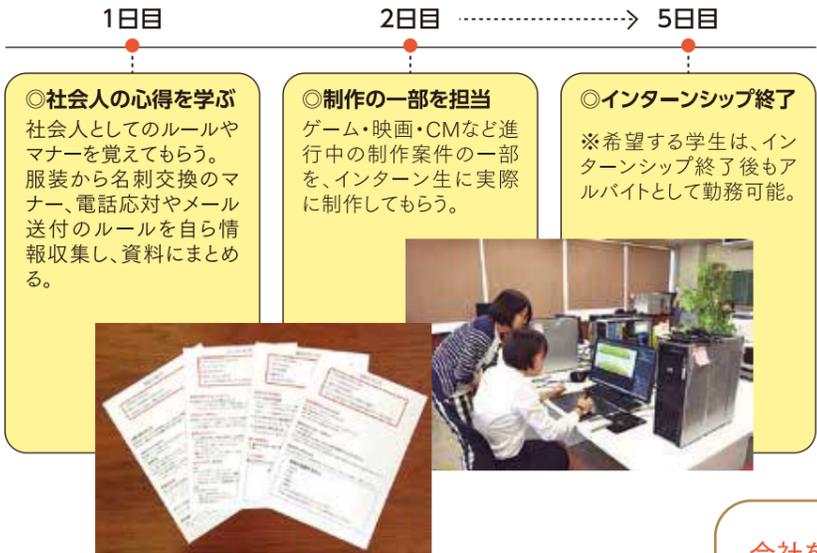
代表取締役  
近藤 康洋さん

**社会人の基礎を固め  
作品づくりを任せて  
実践で力をつける。**

映像や3DCGを中心に、ウェブコンテンツやウェブシステム、グラフィックデザイン、動画、CM、アニメーション、ゲームなど、あらゆるメディアのクリエイティブ制作を手掛けるIT関連企業。

代表の近藤さんは、5年前から秋田公立美術大学の講師として「3DCG演習」の講義を受け持つ関係で、4年前からインターンシップを実施。インターン生は卒業後に社員として採用することもあるため、インターンシップ期間中にマニュアルを渡し、入社までに実践力を養う取り組みも行っている。エンターテインメント業界の一翼として「商は笑にして勝なり」を体現するべく、まずは作り手が心から楽しむことをインターン生に伝えている。

PROGRAM



**会社を活気づけてくれるのがメリットの一つ**

やはり若い力で会社そのものを活気づけてくれるのがインターンシップの良いところですね。インターンシップを経ることで、卒業後に入社する場合でも円滑にコミュニケーションを図れます。インターンシップ経験者の社員もいるので、指導や相談もスムーズですよ。インターンシップ期間終了後も、本人の希望があればアルバイトとしてさらに実践力を身に付けてもらうこともあります。

**作品づくりを経験し、仕事の楽しさを実感**

インターン生には、すぐに実践的な作業としてメジャーなゲームや映画などの制作の一部を担当してもらっています。特にこの業界は仕事内容が好きでないとやっていけない職種なので、例えばパーツの一部分であっても、自分がその作品に参加できたことでさらにこの業界を好きになってもらえたら、と考えています。学生は、インターンシップの経験を糧に、モチベーションの高い新入社員として社会に出るので、業界全体で見ても良い効果があるのではないのでしょうか。

**自分に自信が持てるきっかけになりました**

会社はどこも厳しいと思っていたのですが、メルデジタルさんはイメージと違って皆さんとても優しかったです。質問する場面で勇気が出ないことが何度かあり、その経験から人との関わり方を変えようという意識も生まれました。

業務としては、初日に社会人のルールやマナーをまとめたマニュアルの作成を任されたことで、社会人の基礎を学ぶことができました。それから、実際に会社が受注しているゲームのパーツ制作にも携わり、社員の方にアドバイスをいただきながら、満足のいくものが作れたのはうれしかったです。

また、美大卒の社員の方に私のポートフォリオを見ていただいた時に「手書きが好きなんだね」と言われたのですが、それまでデザインに関して好きなことや得意なことを自覚していなかったのも、その言葉に少しだけ自信が持てました。



秋田公立美術大学  
コミュニケーションデザイン専攻4年  
小玉 遥さん

事例紹介

バイオマス発電  
ユナイテッドリニューアブル  
エナジー株式会社  
(秋田市)

【企業情報】  
●従業員数/30名  
●資本金/3,000万円  
●売上高/29億円  
●事業内容/秋田県産未利用材チップおよび東南アジア産パームカーネルシェルの燃料とするバイオマス発電、電気事業者への売電  
●インターンシップ対象・期間  
大学生/5日程度



経営管理部 部長  
吉田 成吾さん

新エネルギー産業で  
雇用を創出し  
秋田に貢献したい。

平成25年に設立され、秋田の森から生まれる木質バイオマス燃料を活用し、「秋田県産電力」を供給している電力会社。これまで活用されず、山に捨てられてきた間伐材等の未利用材を燃料とすることで、再生可能エネルギーを生産するとともに、新たな雇用を創出し、秋田へ貢献することを事業目的として掲げる。

インターンシップを将来的に雇用につなげるための一つのステップとして捉えており、会社への興味関心を高め、県内の事業を広く見る視野を養ってもらうために、参加者のニーズに合わせて独自のプログラムを作成し、受け入れを行っている。また、グループ企業であるユナイテッド計画株式会社と連携して実施体制を整えている。

PROGRAM

1日目	2日目	3日目	4日目	5日目
<p>◎朝礼・清掃 毎日全社員で行う清掃に参加。</p> <p>◎ガイダンス・発電所見学 適性診断を実施。DVDで施設概要の説明後、見学。</p> <p>◎業界等について説明 社会人のマナーの指導。業界全般について学ぶ。</p>	<p>◎作業(燃料・乾燥機) 燃料の種類、調達経路、設備の説明のほか、乾燥機のばい煙測定の様子を見学。</p> <p>◎若手社員と昼食座談会</p> <p>◎作業(ボイラー中央操作室、運搬) 運転状況モニターを見ながら説明。燃料運搬作業の見学。</p>	<p>◎作業(タービン・ボイラー) タービン・ボイラーの日常点検に同行。チェックポイントを3日間に分けて担当者と共に確認する。</p> <p>◎作業(乾燥機) 乾燥による木質チップの水分量の変化を測定。運転作業を見学後、点検に同行。</p>	<p>◎作業(タービン・ボイラー) ◎作業(水質管理・薬品管理) 概要説明後、水質の分析・記録を行う。</p> <p>◎作業(発電報告・KPI分析) 発電量や発電にかかったコストなどの実績を分析する。</p>	<p>◎作業(タービン・ボイラー) ◎安全パトロール同行 毎月1回実施の安全パトロールに同行。安定的な稼働を実現するための点検ポイントをチェックする。</p> <p>◎面談・レポート</p>

安全を守るための会社の努力を実感しました

もともとバイオマス発電に興味があり、こちらの会社に注目していたのですが、林業に携わる父からの紹介もあって、インターンシップをさせてほしいと直接問い合わせたのが参加のきっかけです。とてもきれいな建物という第一印象があったのですが、それは社員全員で毎朝1時間掃除をしているからということを知りました。また、コンピューター上で常に施設を制御しながら点検しているほか、現場でも人の力を使った点検を行っていて、そういったところに毎日事故なく施設を稼働するための会社側の努力を実感することができました。実際に働くにはかなりの技術や経験が必要だと思いましたが、地元秋田の活性化に貢献できる企業だと感じたので、将来こうした会社に勤められたら良いなと思っています。



豊橋技術科学大学院  
環境・生命工学専攻1年  
吉川 紘大さん

若手社員のモチベーションが向上

当社は若い世代の社員が多く在籍していますが、インターン生の皆さんが自分たちの業務に興味をもって来てくれることが、社員への良い刺激になっていると感じています。教えることで知識を再確認したり、業務に対する責任感やモチベーションも高まるようです。学生と会社の双方に良い相乗効果を生み出せたらと考えています。

採用・人材育成につなげるために

専門的な知識や免許を必要とする仕事であるため、当社では資格取得や各種研修参加を促進するなど、人材育成に力を入れています。会社の発展のためには常に学び、向上できる人材が欠かせません。インターンシップでコミュニケーションを深めて学生の持つ可能性を知りたいと考えています。また、学生の皆さんには表面的な情報だけでなく、入ってみないと分からない会社の雰囲気を感じてほしいです。インターンシップを通して、一緒に秋田に貢献したいという気持ちが生まれたら嬉しいですね。

その他

秋田ふるさと  
農業協同組合  
(横手市)

【企業情報】  
●職員数/584名  
●資本金/85億5,179万円  
●購買品供給高/59億91万円  
●販売品販売高/199億6,947万円  
●事業内容/1.営農指導・販売・経済事業 2.信用・共済事業 3.福祉事業 4.担い手支援事業 5.経営管理・監査  
●インターンシップ対象・期間  
高校生/1日 大学生/5日



総務部 部長  
小西 勇さん

食と農のつながりを  
より深く  
学んでもらうために。

人々が連携し助け合う「相互扶助」の精神に基づき、組合員農家の農業経営と生活を守り、より良い地域社会を築くことを目的とした農業協同組合。食と緑と水を大切に、私たちが口にする食物の安心・安全に真摯に取り組む、農業者と消費者のかけ橋の役割を担っている。ほかにも金融・共済事業、福祉事業、旅行センターの運営といった総合事業を展開している。

インターンシップの受入期間は特に設けず、申し込みや要請があればその都度行っている。まずは申込者に「何を学びたいか」をヒアリングし、その希望に沿ったプログラムを組み、体験・実習させている。(時期により農作業の内容は変更あり)  
JA(農業協同組合)とは何かを学んでもらうとともに、農業の現場はもちろん、分析センターやライスセンターなどでの実体験も積極的に実施。JAの営農部門のほか、金融共済部門や福祉事業部門でもインターンシップの受け入れを行っている。

PROGRAM

1日目	2日目	3日目 → 5日目
<p>◎オリエンテーション JA各施設案内 JAの概要説明、研修内容と研修先の案内。</p>	<p>◎JA組織を構成する組合員(または農家)での実習 ライスセンターで米の乾燥や米の大きさを選別する作業などを見学。ほうれん草の種まきなどを体験。(時期により体験内容は変更あり)</p>	<p>◎農作物分析業務(時期や要望により体験内容は変更あり) 農作物分析センターにて玄米のカドミウム濃度計測の補助作業を体験。作業工程中の「玄米の粉碎・計測」部分を担当。</p> <p>5日目PM ◎報告会 インターンシップを振り返り、研修先各所からの総評と、学生の感想発表。</p>

若い方に食の安心・安全を学んでほしい

食は生活の基本です。私たちが口に入れる食べ物が、どんなに厳しい検査を経て市場に並び、どれだけ安心して安全なもの食べているのかを認識してもらえれば、きっと食物や農業への認識も違ってくると思います。その上で、若い世代の方々に、地元農作物や地元農業者のファンになってもらえればうれしいですね。このような機会がなければ、なかなか検査などの裏側を見ることはできないので、気軽にインターンシップの申し込みをしてほしいと思います。

学生の意欲的な姿勢は刺激になります

インターンシップに参加する学生の皆さんは大変礼儀正しく、学ぼうとする意欲は本当に素晴らしいです。学生の皆さんが同じ空間にいただけ、自然と空気が引き締まりますね。職員一同初心に戻るきっかけをもらっています。もちろん職員だけではなく、実際に協力していただいた現場の農家の皆さんからも同じ声をいただいています。プログラムを作成する上で必ず取り入れているのは、若手農家と触れ合う時間です。これからの農業を牽引する若手農業者の姿勢や就農への熱い思いに触れてもらうことで、これからのビジョンに何かしらの影響をもらし、いずれは地元農業や産業への貢献に繋がるのではないかと考えています。

インターンシップの経験を糧に自分のやりたいことを見極めたい

将来は農業関係に携わりたいと考えていますが、現場はほぼ未経験だったので、まずは地元でどんな農業が行われているのかを知りたいと思いました。インターンシップを体験して、横手ではたくさんの農業が盛んに行われていて、地元自体の素晴らしさにも気付くことができました。働く人々の声を実際に聞くことができたのは大きかったと思います。今回の経験を通して、「安心・安全」をつくることは簡単ではないということ、現場の声を聞くことの大切さ、食べ物を無駄にできないという意識、そして地元での就業を自分の中でどう受けとめるかなど、たくさんのことに向き合えた期間になりました。農業と一言でいっても、食べ物にもさまざまな背景があり、奥が深いということを学べたと思います。



秋田県立大学 生物資源科学部  
アグリビジネス学科3年  
平塚 雄也さん

製造

## 東電化工業株式会社 (大仙市)

【企業情報】

- 従業員数/83名
- 資本金/9,400万円
- 売上高/13億円
- 事業内容/プリント基板・半導体・電子部品・セラミック基板等へのめっき加工全般
- インターンシップ対象・期間  
高校生/3日  
大学生/3~5日



総務部総務課  
課長  
伊藤 伸郎さん

めっき加工で  
秋田から全国へ挑む姿を  
学生たちに示す。

「日本」のめっき屋を目指し全国に顧客を持つ、めっき加工を専門とする製造業。LED基盤をはじめとする各種基盤への配線パターンなど、電子機器の機能を支える「機能めっき」の加工を行う。  
めっき加工という製造業の中でも特殊な分野の業務を行っているため、まずは「めっき加工」について学んでもらうことをインターンシップの目的としている。また、そのような特殊な技術を有し、全国レベルの競争力を持つ企業が秋田にもある、ということを示すことを学生たちに認知してもらうことにより、地元への就職率アップに貢献したいと考えている。

PROGRAM



身近な製品を支える技術に触れ感動

めっきがどのような技術なのか全く知りませんでしたが、この工場で製造されている部品が自動車や携帯電話など、身近な製品にも使われていると知って感動しました。めっきの勉強会やめっき加工の実習を通して、めっきについての知識が深まったことも、良かったです。将来は、自分が現在学んでいることを生かした仕事に就きたいと思っていますが、就職先を選ぶ際、職場の雰囲気や人間関係も重視したいです。今回のインターンシップでは、作業現場の温度や、会社の皆さんの雰囲気など、実際に働いてみないと分からないことを知ることができて、良い経験になりました。



秋田大学 理工学部  
システムデザイン工学科3年  
島津 祥一朗さん

めっきについて知ってほしい

めっきというと、アクセサリなどに施される「装飾めっき」や、錆びなどによる腐食を防ぐための「防食めっき」を思い浮かべる方が多いと思いますが、当社で行っているのは電子部品に様々な機能を付与する「機能めっき」です。めっきには様々な種類があること、そもそも何のためにめっきをするのかということを知ってほしいと思っています。

会社の雰囲気は肌で感じるのが一番

当社の社員には学生時代にめっきの勉強してきた、という人はいません。入社後、ゼロから勉強するというのが普通です。ですから、どんな学部で何を専門に勉強してきたかに関わらず、インターンシップで受け入れていただきます。勢いのある社風に合った、明るく元気な学生に来て欲しいと思っています。社風や会社の雰囲気、めっきの製造現場を知るためには、実際に肌で感じてもらうのが一番です。学生にとっても、会社にとってもインターンシップは効果があると思います。

飲食店・宿泊

## 株式会社わらび座 (仙北市)

【企業情報】

- 従業員数/280名
- 資本金/4,900万円
- 売上高/20億円
- 事業内容/1.劇場運営 2.興行 3.ホテル・山荘の運営 4.飲食業 5.地ビール製造 6.ブルーベリー農園の運営 7.デジタルアートファクトリー 8.旅行業
- インターンシップ対象・期間  
高校生/1日~希望期間に応じて対応  
大学生/3日



わらび劇場 副支配人  
工藤 純子さん



直にお客さまと  
触れ合うことで  
価値ある体験を。

株式会社わらび座は、年間約25万人の人々が訪れる複合的文化エリア「あきた芸術村」を拠点とし、国内外で公演活動を行う劇団の運営のほか、ホテル経営、飲食店やビールの製造など、さまざまな事業を展開している。

各事業部でインターンシップを受け入れているが、基本的には実践としてお客さまの対応をメインとしている。特に劇場希望の学生には、将来どんな業種に就きたいかをヒアリングしながら、希望に応じてインターンシップのプログラムを構成。少しでも価値ある体験をしてほしいという思いで、それぞれの学生に対応している。「劇団が持つ劇場」だからこそ、チームの一体感を感じられるプログラムにしている。

PROGRAM



わらび座だから学べたインターンシップ内容

劇場でのアルバイトがきっかけで、演劇や劇場関連の仕事に就きたいと考えようになりました。劇場自体がインターンシップを実施しているところは極端に少なく、今回わらび座の募集を見つけ、すぐに大阪からの参加を決めました。内容は実践的なものが多く、来場者への対応はもちろん、朝の清掃や準備、DMの発送など、劇場仕事のリアルな裏側を学べたことは貴重な体験でした。印象的だったのは、秋田のお客さまはみんな優しく、良い意味で「観劇慣れ」していないこと。アルバイト先でのお客さまは皆さん観劇慣れしているので、こちらも失礼のないように振舞うことを第一に考えます。わらび座のお客さまは、「演劇は詳しくないけどどんなものが観られるのかな」という感覚の方が多く、そんなお客さまにはどう接するべきなのか、どう関わっていけば良いのかという部分がとても勉強になりました。いずれは劇場の経営や企画に携わりたいと思っているので、ここで得たさまざまなお客さまとの触れ合いを生かしていきたいと思っています。



関西学院大学  
社会学部 社会学研究科3年  
森 野々花さん

学んでほしいのは“心づくり”

わらび劇場に来てくださるお客さまは、温泉のついでや観光の一部など、観劇が第一目的ではない方が少なくありません。そんなお客さまに対して、どれだけ寄り添った対応ができるか、わらび劇場の温かい雰囲気に溶け込み、楽しく観劇していただくための心遣いが非常に重要です。インターンシップでは、あえてマニュアルは作らず「今何を必要とされているのか、どう行動すればお客さまが喜ばれるか」ということを自身で探りながら言葉や行動で具現化してもらいます。そうして体感しながら必要なことを学び、価値観として残してもらえればと思っています。これは、将来どんな職業にでも必要不可欠なこと。学んでほしいのは“心づくり”であり、人材育成という側面を持ち合わせていると思います。

インターンシップはお互いが学び合うためのもの

インターンシップで出会った学生の皆さんから学ぶことは多いです。劇場作品への意見はもちろんですし、企業側の凝り固まった考えを解きほぐすような意見をもらえる場面も多いですね。私自身、インターンシップで教える機会が多いですが「人に伝えることの難しさ」を痛感するときがあります。そして、良い伝え方を見つけると、それをお客さまへの対応に応用したりしています。インターンシップは、学生の皆さんにとっても企業側にとっても、学びの機会なのだと認識しています。



# 事前準備 インターンシップ導入に向けた

インターンシップの概要や各企業の取り組みが分かったところで、スムーズにインターンシップを導入するための流れをまとめました。



## 整備 社内の受入体制を整える

企業の課題を洗い出し、プログラムの輪郭やその目的が明確になったら、次は現場レベルの体制を整えましょう。各部署での役割分担や連携を密に図ることで、実施がスムーズに運びます。

### 役割

- 責任者（経営者・リーダー）**  
インターンシップ全体を監督し、学生の全ての活動に対して判断・決定ができる。
- 窓口責任者（担当者）**  
インターンシップの連絡調整窓口。インターンシップの実施部署を決め、各種書類を作成する。
- 指導担当者（現場社員）**  
安全に作業できる環境をつくり、直接学生の指導を行う。受入部署において最低1名は配置する。

### 例

部	課	役割
総務部	人事課	全体計画作成、計画部署の役割分担決定、プログラムや各種書類を作成。
	広報課	企業の説明、見学案内、プログラム初日を担当。
製造部	生産管理課	人事課と協議して担当業務を決定。指導担当者を決め、受入環境を整備。
	製造課	生産管理課に続く受入を実施。

### 受入人数の検討

インターンシップの目的や内容によりますが、1人の指導担当者が受け持つことのできる人数は1~3人が適しているといわれています。管理・監督の行き届く人数が基本です。

### 実施期間の検討

「インターンシップの目的を達成できる期間であるか?」「受入部署において対応可能な日数は?」という点を踏まえながら、関係部署で協議して期間を決めましょう。

### 実施時期の検討

企業の決算期や年末等の繁忙期は避けましょう。また、学校の試験の多い7月や1月は、募集しても参加者が見込めないことが想定されます。夏休みや春休みが学生の参加しやすい時期です。

### 社内環境の整備

日報・ミーティング・朝礼など、会社とインターン生とのコミュニケーション方法を決定します。また、机やパソコン、名刺などの準備を進めます。

## 受入体制のチェックリスト

- インターンシップの目的や留意点について社内で理解されていますか?
- 参加する学生の情報を社内で共有できていますか?
- インターンシップの指導担当者は決まっていますか?
- 日報、週報、朝礼など学生との定期的なコミュニケーションのルールは決まっていますか?
- 机、パソコン、IDカード、メールアドレス、名刺等の準備はできていますか?
- インターンシップ受入内容確認書(受入時期や条件を学生に伝える書類)
- 企業PRシート
- 覚書(受入に関わる役割と責務について学校側と合意を図るもの)
- 学生が通うのに相応の距離がある場合、交通費や宿泊費の支援を検討していますか?

## 目的 インターンシップの目的を明確にする

プログラムを決めるため、まずはじめに着手することは『企業の課題をしっかりと把握すること』です。表面上だけでなく、課題の根本を探るために「なぜ? どうして?」と深掘りすることが大切です。

### STEP 1

### まず課題を洗い出します。



#### ヒント

- 業績が上がらない原因は?
- 採用における課題は?
- 新規事業を始めるために必要なことは?  
など、企業全体で課題を掘り下げるため、経営者・リーダーとインターンシップ担当者や現場社員がそれぞれの立場で企業の現状を振り返り、互いに共有する作業を行います。



#### 経営者・リーダー

- 起業の経緯やその志
- 会社として大事にしていきたいこと
- 今後の事業計画
- 会社の強みは何か
- 社員のモチベーション

#### 共有

企業の現状を見つめ直すことで課題を洗い出す。



#### 担当者・現場社員

- 販売ルートについて
- 競合について
- 顧客について
- 社内のコミュニケーションについて

### STEP 2

### 課題を解決できるようなプログラムを決定します。

「STEP.1」で洗い出した課題をもとに、「自社の優先順位」×「学生に対する難易度」でプログラムの概要を決定します。「自社の優先順位」は緊急度や重要度で判断すると良いでしょう。「学生に対する難易度」については、専門知識や実務経験が必要なことは限られた期間において成果を出すことができないので、プログラムのステップの一部分で設計してみましょう。

#### ポイント解説

レベルを想定しておく  
どんな能力のある学生が参加するかは分かりません。そのため、「学生に対する難易度」はあらかじめ2つくらいのレベルを想定しておくとう良いでしょう。

### STEP 3

### プログラムの目的や目標、達成するためのステップをつくります。

「このプログラムの導入によって社内ですどのようなことが実現されるか」という目的、その目的によって達成される数値的な目標、さらにインターン生に挑戦してもらう具体的な業務を、段階的に分けてステップをつくります。

#### ポイント解説

段階ごとに成功体験をつくる  
学生は働くことに対して成功体験を持っていないので、小さな成功体験を積み重ねることが大きな意味をもちます。そのためのステップづくりがとても重要になります。

## （インターンシップ導入事例）

### 食品小売業

見学型／半日

#### ●目的

- 自社のPRを行い認知度を上げたい。
- 若者のキャリア教育に協力したい。

#### ●プログラム作成のポイント

お客さま目線で考えることの重要性を伝えるとともに、小売業への関心を喚起できるようにした。アルバイトでできることは避けるよう注意した。

時間	内容	担当
13:30~14:00	企業概要の説明	総務課
14:00~14:30	店舗案内	店長
14:30~15:30	社員との座談会	総務課社員
15:30~16:00	バイヤー業務の体験	指導担当者
16:00~16:30	参加学生から気付きの発表 指導担当者からのアドバイス	総務課社員 指導担当者

### 自動車部品製造業

体験型／5日間

#### ●目的

- 自社のPRを行い認知度を上げたい。
- 自社の若手社員の育成につなげたい。

#### ●プログラム作成のポイント

ものづくりは工夫と改善の連続であることを実感してもらうため、生産～出荷までの一連の流れを見学できる内容とした。研修と実習を繰り返して、理解しながら取り組めるようにした。

日程	内容	担当
1日目	オリエンテーション、基本研修	総務課
2日目	・生産管理研修 ・生産計画の確認、機械の作動などの実習	指導担当者
3日目	・生産管理研修 ・品質管理の見学、検査などの実習	指導担当者
4日目	・生産管理研修 ・社員との座談会	指導担当者 総務課社員
5日目	報告会 参加学生から気付きの発表 指導担当者からのアドバイス	総務課社員 指導担当者

## （伝える材料について）

学生に伝えたい自社ならではの独自性を考えましょう。

会社の強み	
会社でしかできない経験	
会社の特徴	

自社を一言でPRしてください。

## （目的・類型から導く作成の視点）

インターンシップの目的に適した類型、ポイントとなる視点を紹介します。

目的	類型	プログラム作成の視点
<b>1</b> ●新卒採用に向けてPRしたい ●自社に興味をもってほしい	見学型 体験型	学生が興味のあることは学生が知っていることの中にあります。社名が知られていない、業態がBtoBの企業である場合、学生がその会社に興味を持つことはなかなか難しくなります。まずは自社のことをより深く知ってもらうための工夫が大切です。加えて、家族や友人が知っているかどうかでも学生の心を動かすポイントになります。インターン生だけでなく、その家族や友人へどのような口コミが広がっていくかを想像しながら、自社の魅力を伝えましょう。
<b>2</b> ●ミスマッチを防ぎたい ●職場定着を促進したい	体験型	求人票など会社の情報がまとまっている与えられた情報だけでなく、学生が自分で体験して得る情報は非常に大切です。1週間程度で仕事の本質まで理解することは困難ですが、職場の雰囲気や人間関係を知ることはできます。業務体験だけではなく、ぜひ経営者や社員との対話の時間を設けるようにしてください。社員にとっても、学生に対して仕事の話をする事で、自身の仕事を見つめ直すきっかけとなり、成長を感じられる絶好の機会となるはずですよ。
<b>3</b> ●職場を活性化させたい ●若手社員の育成につなげたい	体験型 PBL型 実践型	スタートすると、意外と負担の少ないのが1カ月以上のプログラムです。学生は期待を抱いたり、落ち込みだりを繰り返しながら成長します。フォローする社員もまた、学生に頼ってもらえることで自己肯定感が上がります。「教え方」や「新しい視点」など、学生から学ぶものも多いでしょう。学生が長く職場に存在することで、話題が増えたり、若手社員の進歩を感じられたり、社内が活性化します。
<b>4</b> ●マーケティングの参考にしたい ●新しい視点の意見を収集したい	PBL型 実践型	行動力と素直さをもっていることが学生の特徴です。特に、人海戦術が必要となるアンケート収集や、質よりも量を要するケースのSNSでの情報発信などに生かれます。アンケートは今までの事業を仮説検証するために必要で、SNSは今後の企業PRの基盤となり得ます。社員が行うには費用対効果が図れないようなことを、インターン生に担ってもらうことで、事業を前進させるための仮説検証ができ、次のステップへの道が開けます。
<b>5</b> ●会社に新たな視点がほしい	体験型 PBL型 実践型	簡単に学生に「柔軟で創造的なアイデア」を求めてはいけません。アイデアは「基礎知識×感覚」であり、あくまで基礎知識があつてこそ生まれるものだからです。学生には「感覚」で答えを出してもらいましょう。アンケートを集計した後の分析や社内での検討アイデアなど、視点がほしいポイントに対して学生がどう感じるのか、「楽しそう」「つまらない」「いいね」などといった回答を聞き出してみてください。



## （学生に選ばれるインターンシップとは）

学生がインターンシップ先選びで重視するポイント

- 1 知っている企業や将来志望する業界
- 2 分かりやすく関心の高い内容
- 3 特別な体験ができる

興味のある分野で魅力的なプログラム

### 魅力的なプログラム作成のヒント

#### ヒント1

- 学生が分かる言葉で、学生が知っていることと結び付ける
- (1) 自社の特徴や強みを中心に紹介フレーズを考える。
  - (2) 学生が知っている身近な切り口から紹介すると具体的なイメージもてるので効果的。
  - (3) 「〇割」や「〇位」などの数値が入ると説明に対する信頼度が高まる。

#### ヒント2

- 自社ならではのオリジナリティを伝える
- (1) 自社でしか経験できないことや見られないこと、感じられないことが、学生に関心をもたせるポイント。
  - (2) 社員と触れ合う時間を設けるなど、職場の雰囲気をつかめる内容を盛り込む。
  - (3) より具体的に、どこにオリジナリティがあるのかを明確に伝える。

P1の「インターンシップの類型」に基づいて、プログラム作成のヒントやポイントをご紹介します。



プログラム作成のポイント

# インターン生の募集

諦めずにアピールを重ねて  
学生を動かしましょう

多種多様なインターンシップが実施され、そうした状況に慣れている首都圏の学生に比べ、地方の学生は初めての経験であることが多いため、おとなしい印象を受けるかもしれません。首都圏の学生にも、地方の学生にも自社のインターンシップへ興味を持ってもらえるように、諦めずに語りかけていきましょう。何度も学生へのアプローチを重ねるなど、小さなステップを重ねて、参加を促していく仕掛けも大切です。

ポイント解説

設計したプログラムに共に挑戦してくれる仲間を探すという感覚が大切です

●短期の場合(1日~1週間)

学生が実際にインターンシップで何をやるのかクリアにイメージできるように、募集要項の内容を細かく設定してください。学生の気持ちを刺激し参加の動機付けを図ることで、意欲の向上が見込まれます。

●長期の場合(1か月~)

責任を持って最後までプログラムをやり遂げられる力があるかの見極めが必要です。選考面接を行って、学生の素質・やる気を測った上で、適切な学生を選ぶのが良いでしょう。

## 実践編 ワークシート

プログラム設計の際に活用できるワークシートです。事前準備編(P35~P39)の内容を参考に、実際に書き込んでご使用ください。

P41 STEP.1 企業のビジョン



P42 STEP.2 企業課題の抽出



P43 STEP.3 プログラム適正診断



P44 STEP.4 インターンシップでできること



P45 STEP.5 インターンシップの目標設定



P46 STEP.6 シミュレーション

### STEP 1 まずは学校と連携し 協力体制を築きましょう



一番はじめに取り掛かりたいのは、学校との連携です。学校がインターンシップをカリキュラムの一環として行っている場合があります。また、学校との連携が進むと、校内で企業プレゼンテーションを行う、説明会を実施する、など協働により取り組めることの幅が広がる可能性が生じます。まずはキャリアセンターや就職課へ問合せをしてみてください。

●自治体の支援サービスの活用

秋田県では県外の大学生等のインターンシップを仲介する機関として、「アキタインターンシップセンター」を設置しております。また、秋田県就活情報サイト「KocchAke!(こっちゃけ)」に企業情報やインターンシップ情報を無料で掲載できるなど各種支援をご用意しています。(詳しくは→P47) このほか各自治体でも独自の支援制度を行っている場合があります。

●コーディネート機関・団体の活用

プログラムの企画から集客、実施までを全てサポートしてくれるのが大きなメリットです。有償の場合もありますので、状況に合わせてご活用ください。

●就職情報サイトの活用

インターンシップに特化したサイトを運営している大手就職情報サイトもあります。自社の情報が全国各地の学生の目に触れる機会をつくることができます。

### STEP 2 自治体の支援制度や 民間のサービスを活用

自社独自で実施するインターンシップの場合、学生との接点がなければ、参加学生を集めることは難しいといえます。自治体が行うインターンシップのマッチングサービスを活用したり、コーディネート機関・団体が実施するマッチングフェアに参加する等で、学生に自社のインターンシップを知ってもらう機会をつくりましょう。就職情報サイトを活用するという方法もあります。

ポイント解説

インターンシップ前に 理解と共感を高めましょう

実施前に会社に対する理解と共感が高まると、学生のインターンシップへ臨む姿勢が変わってきます。学校に赴いて自社の説明会を行う、自社でセミナーを開催するなどの取り組みが効果的です。

プログラムが完成したら、その告知も重要です。学生に知ってもらうための告知方法を紹介します。



### STEP 3 自社でできる情報発信は あらゆる手段で

ホームページやSNSはぜひ積極的に活用してください。デジタルネイティブの学生にとっては、インターネットでの情報収集がもはや当たり前となっています。また、チラシを作成して学校のキャリアセンターや就職課に配布してもらうなども有効です。分かりやすく、魅力的なキャッチコピーで学生の心を掴みましょう。

## STEP.2 企業課題の抽出

次に広い視野をもって、企業の課題を考えましょう。

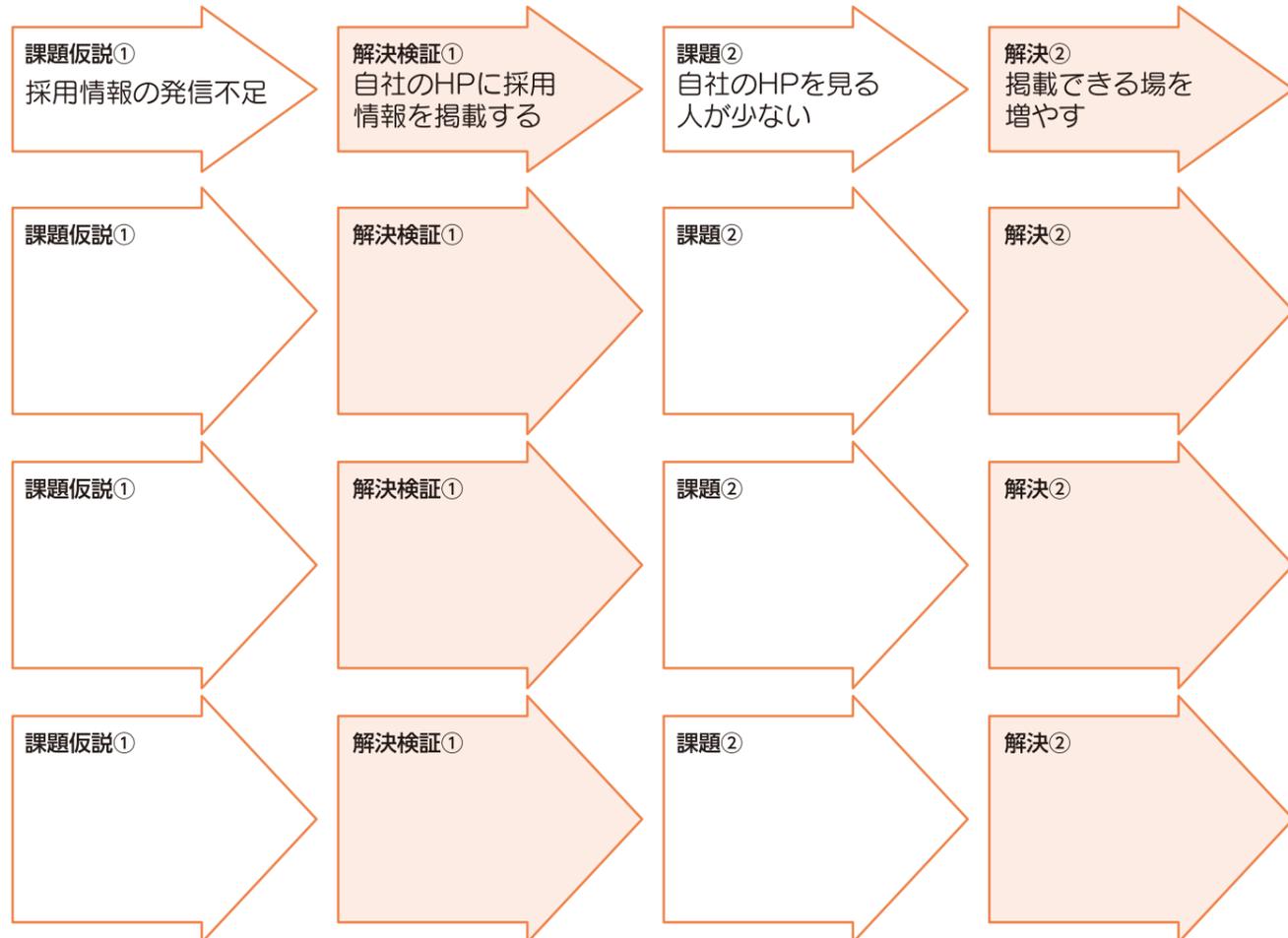
1. 外部環境による課題や業界ならではの課題を書き込みましょう。

<b>地域・社会・環境などの外部影響による課題</b>	<b>「成し遂げたいこと」と課題との関わり</b>
<b>業界課題</b>	

### 実現に向けて

2.1の課題解決方法を、複数パターンで仮説を立てて検証しましょう。

例) 課題: 人口減で人材不足



## STEP.1 企業のビジョン

企業の課題を洗い出すために、はじめに企業のビジョンを明確にしましょう。

1. 成し遂げたいことや直近の目標を書き込みましょう。

<b>自社で成し遂げたいこと(一言、一行で)</b>	<b>「成し遂げたいこと」と直近の目標との関わり</b>
<b>直近の目標(一言、一行で)</b>	
いつまで: _____ _____	

### 実現に向けて

2.1で記入した企業のビジョンの実現に向けて具体策を掘り下げます。

① ビジョンを実現するための具体策	いつまで: _____ <b>目標達成ライン</b>
② ①を実行するための具体策	いつまで: _____ <b>目標達成ライン</b>
③ ②を実行するための具体策	いつまで: _____ <b>目標達成ライン</b>

## STEP.4 インターンシップでできること

インターンシップで実施する内容を具体的に考えていきます。

1. 一度インターンシップから離れて、事業を進めるためにしなければいけないことを思い付く限り書き込みましょう。

項目	事業として取り掛かりたいこと	取り掛かれない理由
①		
②		
③		
④		

2.1の①～④の内、インターンシップで実施する項目を1つ選びましょう。

項目	事業として取り掛かりたいこと
	※1で記入した内容を入れてください。

3. 「STEP.3-2」と「STEP.4-2」の結果からインターン生ができることを考えましょう。

インターン生ができること

## STEP.3 プログラム適正診断

課題に対する現状評価をもとに適切なプログラムを選定します。

1. 項目別に自社の現状に評価点をつけてください。

項目	評価の基準					自己評価
	1点	2点	3点	4点	5点	
① 経営革新の下準備をする	経営者、従業員ともに現在の業務で手一杯である	経営者・リーダーは新しいことをしたいと思っている	経営者・リーダーは顧客の声や社外情報を収集している	多くの社員が、顧客の声や社外情報を収集している	多くの社員が新たに挑戦したい具体的なアイデアを持っている	点
② 社内外の関係性の把握	自社の強みやビジネスモデルの特徴が分からない	経営者・リーダーは他社と比較した強み・弱みを認識している	経営者・リーダーは自社を取り巻く外部環境の変化を認識している	多くの社員が他社と比較した強み・弱みを認識している	多くの社員が自社を取り巻く外部環境の変化を認識している	点
③ ビジョンの大切さ	会社のビジョンは曖昧で語られる機会も少ない	会社のビジョンは明文化されており、経営者が社員に対して語っている	ビジョンを実現するためのステップとしての中長期目標が明確になっている	中長期目標達成のための戦略とKPIが明確になっている	中長期目標達成のための年度計画があり、社員の行動や成長のイメージが明確になっている	点
④ 課題の社内共有	経営革新やビジョンを実現するための仮説が立てられていない	経営者・リーダーは課題を認識し、仮説を考えている	経営者・リーダーは仮説を検証する具体的な手段が明確である	多くの社員が課題を認識し、仮説を考えている	多くの社員が仮説を検証する具体的な手段が明確である	点
⑤ 社員の当事者意識	仕事の目的や背景が説明されることなく、目の前の指示出しがされている	仕事の目的や背景を理解しやすい仕組みやマニュアルがある	日報や面談など、業務の振り返りと改善のために使うツールがある	面談等を通じて、社員が自ら目標を設定し行動計画を立てている	社員が、自己研鑽の活動に励み、それが仕事に生きている	点
⑥ 課題解決への仮説検証	課題解決のための仮説が曖昧	課題解決のための仮説はあるが、検証がされていない	課題解決への取り組みに着手し、仮説検証が始まっている	課題解決のための仮説検証が次々と進むものの、現場の仕事量とのバランスが取れていない	課題解決のための仮説検証が進み、利益に直結するPDCAが回っている	点

2.1の自己評価の採点結果を参考に、インターンシップで取り組みたいものを下記より選びましょう。

項目	内容

項目	内容	説明
A	テストマーケティング	やりたいことが明確で、やるべき方法もあるが、忙しくて試している時間もマンパワーもない。
B	社員教育	経営者の理念が浸透しておらず、また新しいことをさせるにも特別な知識や経験をもつ社員が少ないので育てたい。
C	情報発信	自信のある商品・サービス、制度、魅力的な人材はいるものの、会社の知名度が低い。
D	ビジョンの整理	企業のビジョンの実現に向けてやりたいことが出てきているが、まだ道筋が明確ではなく、社内での共有もできていない。

実践編

## STEP.6 シミュレーション

インターンシッププログラムの中で学生が行うことと、それに伴い学生と社内が生じる変化をシミュレーションしましょう。

期間： 1日 ・ 1週間 ・ 1カ月 ・ 3カ月～ ※○をしてください

### ①知る いつ?:

インターンシップでやることを伝える前に、企業の理念や商品、社員やクライアントなどの基礎知識を学生に教えることが大切です。社内の教育スキルが試される場面です。社員だけでなく、経営者やリーダーとの対話の機会があるとより効果的でしょう。

インターン生の活動内容:

活動による変化:

### ②提案する いつ?:

学生にインターンシップに自発的に取り組むという当事者意識をもってもらうために、アイデアを交わす社内会議を取り入れましょう。会議のための準備も学生の期待感を高めるポイントになります。また学生が社員の前で発表することで、社内のインターンシップへの理解が深まるきっかけとなります。

インターン生の活動内容:

活動による変化:

### ③実行する いつ?:

決めたことを、いつまでにどうするかを学生に考えてもらいましょう。実行のためには時間の調整や自主的な作業が必要だと気付くことができるはずです。そのため、学生からは日々の報告を受けて進捗管理を行ってください。その上で、目標変更や軌道修正が必要な場合は柔軟に対応しましょう。

インターン生の活動内容:

活動による変化:

### ④振り返る いつ?:

インターンシップによる学生の変化、社内の変化をしっかりと把握するように心掛けてください。些細な変化も次のインターンシップや企業戦略の打ち手につながるヒントになるかもしれません。振り返りによって、さらなる企業課題の抽出を行い、再度仮説を立て検証へと結び付けていきましょう。

インターン生の活動内容:

活動による変化:

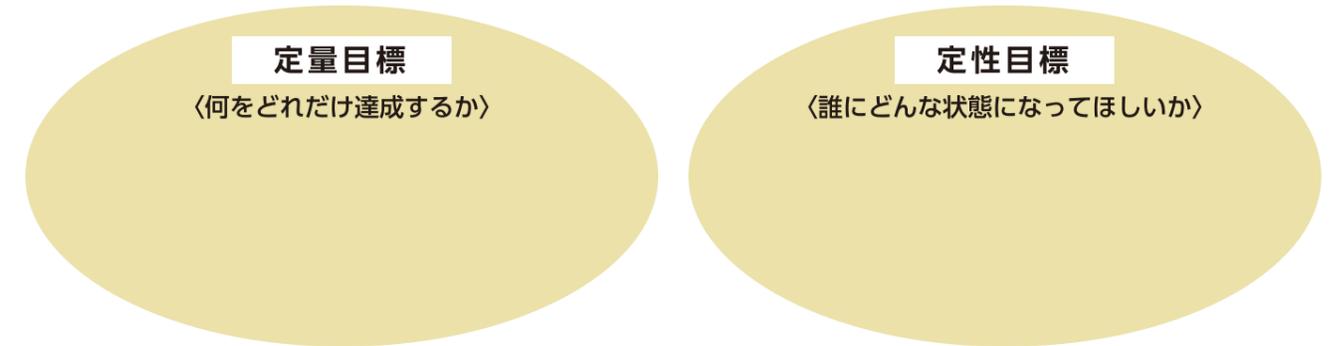
## STEP.5 インターンシップの目標設定

目標を定め、インターンシップでどんな変化が生まれるかを想定します。

1.インターンシップで達成したい目標を決めましょう。

目的:

※ 会社経営上のインターンシップを行う目的。プログラム診断をもとに、インターンシップで経営や事業戦略に与えたい影響



2.インターンシップにより誰にどのような影響が生じるかをイメージしましょう。  
具体的に影響が及ぶ対象者名や変化の内容を記入してください。

### 関係する人への影響

<b>経営者</b> が 誰が: どうなる:	<b>インターンシップ責任者</b> の 誰が: どうなる:	<b>クライアント</b> の 誰が: どうなる:
<b>インターンシップ担当社員</b> の 誰が: どうなる:		<b>現場社員</b> の 誰が: どうなる:
<b>学校</b> の 誰が: どうなる:	<b>学生の友人・知人</b> が 誰が: どうなる:	<b>学生の親</b> が 誰が: どうなる: