

# インターンシップ類似プログラム

**TYPE 3 グループワーク型 (セミナー型)** 【参加期間】 1～5日間程度

**概要**  
会議室等で少人数のグループに分かれ、店舗経営のシミュレーションや商品開発の企画立案などその企業の業務に関連した課題に沿って、実習生同士で共同作業をするスタイル。大人数の場合が多く、大企業に多い。

|     | メリット                                                                                         | デメリット                                                                     |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| 学 生 | ●見学・座学型よりも仕事に近い体験ができる<br>●体験型よりも基幹業務に近い体験がしやすい<br>●コミュニケーション力・思考力の向上、グループディスカッション選考の練習ができる   | ●職場の雰囲気は体験できない<br>●細かな日常業務は体験できない<br>●社員との交流が少ない<br>●仮定の課題なので責任の重さを体験できない |
| 企 業 | ●見学・座学型、体験型よりも仕事の創造性をアピールできる<br>●人事担当部署のみでも対応可能<br>●リスクがほとんどない<br>●活用次第でアイデアが事業発展につながる可能性がある | ●人事担当部署の負担が大きい<br>●採用につながらなければメリットがあまりない<br>●一面的な理解によるミスマッチの可能性           |

**TYPE 4 見学・座学型 (セミナー型)** 【参加期間】 1～5日間程度

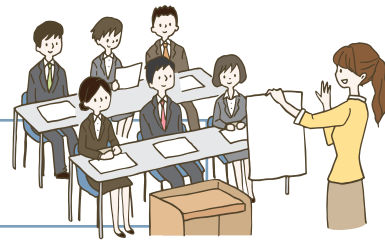
**概要**  
会社の様々な部署の仕事現場などを見学して設備や雰囲気を見るものや、社員による講演やレクチャーによって、学生が勉強するスタイル。社員へのインタビュー中心のプログラムもある。大人数の場合が多い。

|     | メリット                                                                      | デメリット                                                                         |
|-----|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 学 生 | ●短時間で業界・職種・企業の全体像を体系的に学習できる<br>●選考があまりなく参加しやすい<br>●事前知識・能力があまり必要なく低学年でも可能 | ●仕事の体験はできない<br>●適性判断・自己成長はあまりできない<br>●表面的な部分しか分からない                           |
| 企 業 | ●短時間でより多くの学生に自社の概要を知ってもらえる<br>●人事担当部署のみでも対応可能<br>●リスクがほとんどない              | ●数時間だけの会社説明会よりも時間・労力コストがかかる<br>●採用につながらなければメリットがほとんどない<br>●表面的な理解によるミスマッチの可能性 |

※平成26年度本事業取組報告  
「シリーズ/インターンシップはどうしたらいい? 「インターンシップ、これが問題! 集」」より抜粋

! ▶「見学・座学型」「グループワーク型」のプログラムも、日本では「インターンシップ」と呼称されていることが多いですが、これらのように実際の仕事体験ができない場合「インターンシップ」という呼称はふさわしくないため、「セミナー」等として実施してください。

▶各大学では、キャリア教育等の一環として、これらのプログラム(PBLなど)を特に就職活動前(低学年等)の学生を対象に実施する取組に力を入れていますので、ぜひそのような大学との連携もご検討ください。



## 目的別タイプ紹介

より多くの学生に会社を知ってもらいたい  
(短期間・低リスク、表面的でも良い)

課題解決のため学生のアイディアを聞きたい

実践型より短期間だが、セミナー型よりは深く会社を学生に知ってもらいたい

新人育成(OJT)のトレーニングとして指導担当社員の人材育成力を高めたい

新規事業や業務改善など、学生と共に経営改善・革新を進めたい

学生が会社深く関わることで適性・共感性の高い人材の見極め・育成の場にした

**TYPE 4 見学、レクチャー**

**TYPE 3 グループワーク (提案型PBL)**

**TYPE 2 体験型**

**TYPE 1 実践型**

**セミナー型**

「企業向けインターンシップ活用パンフレット」平成27年9月29日発行

【制作・発行】平成27年度文部科学省 大学教育再生加速プログラム(インターンシップ等を通じた教育強化)  
「地域インターンシップの体制整備を通じたキャリア教育の充実」運営検討部会

平成27年度文部科学省 大学教育再生加速プログラム(インターンシップ等を通じた教育強化)  
「地域インターンシップの体制整備を通じたキャリア教育の充実」

インターンシップ受入れ  
を検討される企業様へ



# 会社でインターンシップを活かすには

How to use internship at work?

### 大阪・兵庫・和歌山グループ

■参加大学  
和歌山大学(幹事校)  
大阪府立大学  
兵庫県立大学  
追手門学院大学  
大阪音楽大学  
大阪成蹊大学  
大手前大学  
神戸学院大学  
大阪音楽大学短期大学部

### 協 力

■インターンシップ受入団体  
兵庫県経営者協会/和歌山県経営者協会/  
堺・南大阪地域インターンシップ推進協議会(堺経営者協会、南大阪地域大学コンソーシアム、堺市)/  
大学コンソーシアム大阪/大学コンソーシアムひょうご神戸

■インターンシップ支援団体  
大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課/関西広域連合広域産業振興局/  
近畿経済産業局地域経済部産業人材政策課/大阪労働協会

# インターンシップの活用法

## 1 経営革新・改善の推進

実践型

今後を見据えて取り組みたい新規事業や業務改善など、社長・社員が持っている仮説を元に、インターン生と共に考えながら実行(検証)する。

取組結果の成功・失敗に関わらず、仮説を検証できるだけでも成果になる。

Ex) 新商品・サービス開発、テストマーケティング、ニーズ調査、新分野の販路開拓、製造現場改善、サービス業での外国人対応

「アイデアはあるけど、なかなか手が回らない事」ありませんか？

## 2 人材育成力の向上

実践型

体験型

インターン生を育成するプロセスを通じて、若者(特に新卒)を育成する際のノウハウを蓄積したり、指導担当者の経験値を高める。

普段の業務の整理・見直しの機会にもなる。

特にこれから新卒を受け入れる会社・部署・担当者にオススメ

## 3 共感性の高い人材の採用

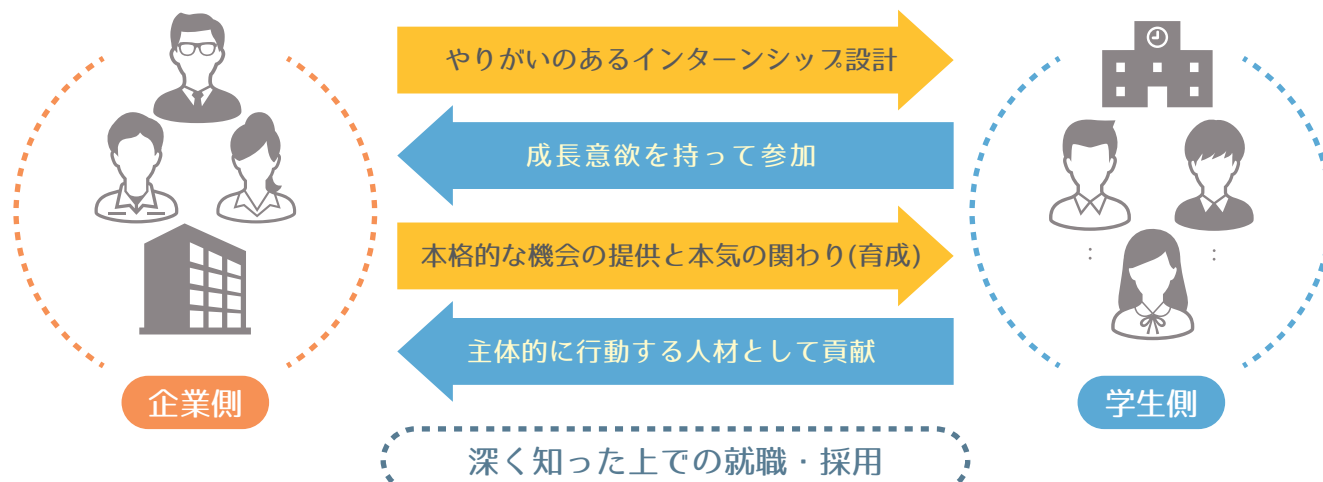
実践型

(会社名・会社規模よりも)インターンシップの内容に魅力を感じて参加した学生が、やりがいのある取組に参画し、成長する経験を通じ、お互いに実態と希望を分かった上で、ミスマッチが起こりにくい採用につなげる。

別の会社に就職した後、戻ってくる場合もある。

必ずしも直結するわけではないので長期的視点で継続を

### Win-Winになる好循環



# インターンシップの分類

TYPE 1

実践型  
インターンシップ

【参加期間】 15～90日間程度

概要

実際の業務における店舗経営やWEB制作、業務改善活動など正社員同様の責任ある仕事を行うスタイル。仮説ではなく事業上の課題・目標に対して一定期間内で成果(物)を出すプロジェクト型もある。海外で一般的な形だが日本では少ない。

|    | メリット                                                                                                                                                                                    | デメリット                                                                                                                          |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 学生 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●正社員同様の日常的基幹業務経験ができる</li> <li>●社会人基礎力、実務能力の向上ができる</li> <li>●現場経験に基づいた適性判断ができる</li> <li>●仕事実績に基づいた自己アピールができる</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>●時間・労力コストが大きい</li> <li>●最低限の社会人基礎力が必要</li> <li>●社会の厳しさに耐えられないことがある</li> </ul>           |
| 企業 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●事業発展につながる取組が可能</li> <li>●早期の戦力化と高度なモチベーション維持をするための人材育成訓練ができる</li> <li>●会社規模ではなく仕事の魅力で興味を持ってもらえる可能性がある</li> <li>●適性・共感性の高い人材の判断・育成が可能</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●受入部署の時間・労力コストが大きい</li> <li>●効果的なプロジェクト設計・フォローが必要</li> <li>●顧客接点や機密上のリスク等がある</li> </ul> |

TYPE 2

体験型  
インターンシップ

【参加期間】 5～10日間程度

概要

業務理解のために、短期間正社員の仕事を見学・補助したり、仮定の課題に取り組むなど、基礎的な作業を中心に、実際の職場を体験するスタイル。受け入れは少人数で、中小企業に多い。

|    | メリット                                                                                                                                                                     | デメリット                                                                                                                                                  |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 学生 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●実践型より短時間でセミナー型より実際の仕事現場を体験できる</li> <li>●セミナー型より適性判断しやすい</li> <li>●基本的なマナーの習得</li> </ul>                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>●正社員の基幹業務は体験しづらい</li> <li>●事前知識・能力がないとできることが限られる</li> <li>●仕事の全体像が理解できずただの作業になる場合がある</li> </ul>                 |
| 企業 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●実践型より短時間でセミナー型より実際の仕事現場を知ってもらえる</li> <li>●指導担当社員にとって人材育成訓練ができる</li> <li>●実習中は人事担当部署の負担が少ない</li> <li>●セミナー型より深い関係性ができる</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●受け入れられる人数が限られる</li> <li>●受入部署の時間・労力コストがかかる</li> <li>●採用につながらなければメリットが少ない</li> <li>●顧客接点や機密上のリスク等がある</li> </ul> |

※平成26年度本事業取組報告  
『シリーズ/インターンシップはどうしたらいい?「インターンシップ、これが問題!集」』より抜粋

# プログラム設計・受入体制

## 【実践型】テーマ設定のポイント

経営戦略上必要な課題設定  
(学生のためだけのものではない)

大まかな仮説がある  
(検証・改善の余地がある)

専門的に指導できる人がいる  
(社外でも可)



企業視点



学生視点

興味のある学生がいそう

できる学生がいそう

具体的にターゲットとなる  
学部などが想定できるとベスト



## 【20日間】プログラムイメージ

|     | 月               | 火 | 水        | 木     | 金 |
|-----|-----------------|---|----------|-------|---|
| 1週目 | 日常業務体験：教わりながら作業 |   |          |       |   |
| 2週目 | 日常業務：自立してできる    |   |          | ミッション |   |
| 3週目 | 新規・改善企画：構想・調査   |   |          | 試行    |   |
| 4週目 | 改善              |   | 完成・最終案提案 |       |   |

## 【学生の成長・学習効果を高めるポイント】

- 1 仕事(業務)の全体像・意義が理解できる  
→顧客(取引先)との接点、仕事の背景説明など
- 2 主体的に創意工夫できる余地がある  
→レベルに応じたステップ(ハードル)がある
- 3 思考・行動に対するフィードバックが得られる  
→日報を用いた目標設定と振り返り(PDCAを回す)  
→担当者から「思考方法」「行動習慣」に対してフィードバック

主体的な人材へ