

松下電器のインターンシップの取り組み

2004年7月23日(金)

松下電器産業株式会社

グループ採用センター

蔭山 陽洋

インターンシップ導入の経緯

90年代
前半～

経営のグローバル化に伴う
グローバル採用の推進・拡大

「インターンシップを起点とした
キャリア形成」への気付き

90年代
半ば～

「就職氷河期」を迎え、
若年層の就労意識の変化

会社と個人の新たな関係構築
EX)退職金前払い制度

1997年

就職協

制緩和

学生への自由な事前情報開示

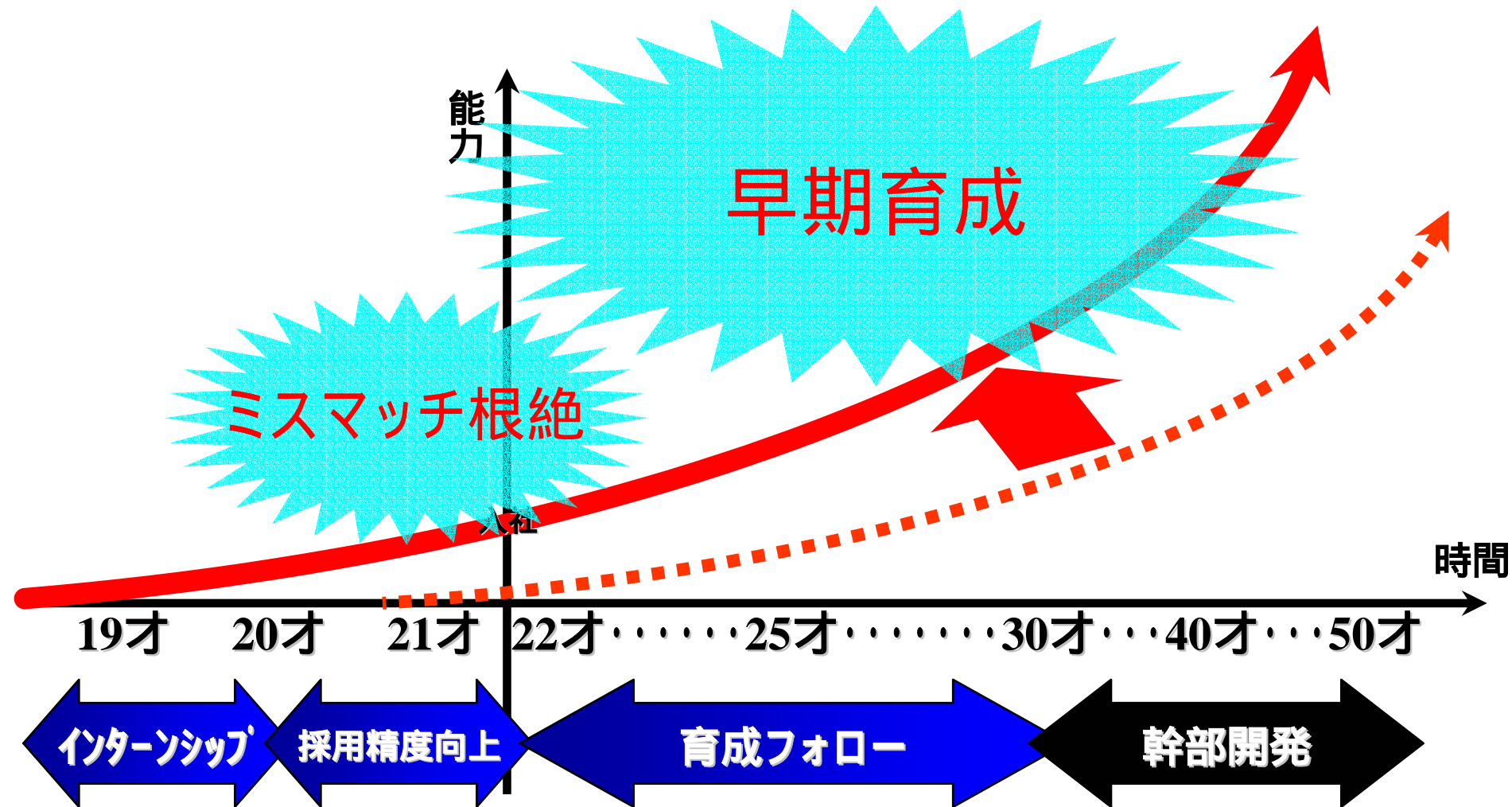
1997年よりインターンシップ導入

受け入れの実績(累計)

- ・受入人数 約1000名
- ・実習職種 開発技術、営業、SE、人事
経理、法務、知財、資材 等

新卒採用の考え方

中長期事業戦略に基く人材・スキルの戦略的・安定的投入
次代を担うリーダーの確保・早期育成



当社のインターンシップの考え方

目的

- (1) 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積み、将来の具体的な仕事のイメージを持つこと
- (2) 自己の職業適性や将来設計などについて深く考える契機とし、雇用のミスマッチを解消する
- (3) 専門領域についての視野・識見の拡大、能力向上や学習意欲向上に対する契機とし、産学協同の人材育成を目指す

当社のインターンシップの特徴

特徴

Webエントリーによる完全公募制

OJT(On the Job Training)を核とした実習

TOEIC、ディベート、グループワークなど中間教育の実施

当社のインターンシップ制度

松下電器のインターンシップ

ウォーミング・アップ・プログラム (W-UP)

就職活動直前の学生を対象に
職務適性をフィードバック

春季: 2週間、約100名(事務系)

< 受け入れ状況(04年度) >

事務系80名(営業、人事、経理、法務、知財等)
受け入れ職場で実習後、本人宛に適性を
フィードバック(**採用の合否に直結しない
OJTによる気付きの場**)。

パワフル・インターン・プログラム (PIP)

大学2年生以上の学生を対象に
産学協同の人材育成

夏季: 3週間、約150名(事・技)

< 受入れ状況(03年度) >

事務: 30名、技術100名、内外国人5名
テーマに基づく現場実体験に加え、
TOEIC・グループディスカッション等

パワフルインターンシッププログラム (PIP)

POWERFUL INTERNSHIP PROGRAM

【略称: PIP】

ひながピヨピヨ鳴く
殻を破る!

概要

【実施時期】: 2004年8月18日～9月7日 (約3週間)

【対象】: 4年生大学(院)の2年生以上

【人数】: 約150名(ビジネスコース50名/エンジニアコース100名)

【実施内容】: 職場でのOJTが中心

【その他】: 手当1000円(昼食見合い)、距離者には寮手配

インターンシップ今後の方向性

(1) 産学協同の人材育成のさらなる推進

(2) 仕事のミスマッチ根絶に向けた展開

(3) 社内風土活性化施策としての活用

(4) 「会社」「従業員」に加え「第三の存在」
(= ユーザー視点・知恵の注入)としての
事業への貢献

Panasonic
ideas for life

～ ご清聴ありがとうございました～