

紹介

# 石川県におけるインターンシップ推進の状況

門間由記子

(ジョブカフェ石川インターンシップコーディネーター)

目次

- I はじめに
- II インターンシップを取り巻く状況
- III いしかわインターンシップについて
- IV インターンシップ参加後の変化
- V いしかわインターンシップの今後の課題

I はじめに

石川県では2015年より石川県商工労働部とジョブカフェ石川が事務局となり、大学3年生を主たる参加者とし、「どこで・誰と・どのように」働き、暮らしていくのかを考えるという、通年型のキャリア教育プログラム「いしかわインターン

シップ」を運営している。

5月に開催されるインターンシップの合同説明会「いしかわインターンシップフェス」(通称夏のインターンシップフェス)を起点とし、表1のような様々な交流会を通じ、就職活動開始前に社会人となった自分の働き方・暮らし方を具体的にイメージできるようになることを目指している。

表1にある【連携】とは、2017年度からスタートしたジョブカフェ連携プログラムである。企業は3日間のプログラムを準備すれば、事前・事後研修の2日間をジョブカフェが担当することで、企業の負担を軽減しながら5日間のプログラムを提供できる企業数を増やすことを目的としている。

教育効果を考慮すれば5日間(40時間)以上の

表1 いしかわインターンシップ 2017年度年間行事予定

5月	いしかわインターンシップフェス
6月	企業若手社員×学生交流会 / 留学生×県内企業交流会 / 事前研修会【連携】
7月	事前講習会【通常】 / 東京学生×県内企業交流会
8月	UIターン学生×県内企業交流会 / 起業家×学生交流会 / BBQ 青空交流会
9月	事後研修会【連携】
10月	就活準備キックオフ交流会 / 事後講習会【通常】
11月	女性社員×女子学生交流会 / 能登企業×学生交流会
12月	冬のインターンシップフェス
1月	激熱! 寄せ鍋交流会
2月	就活直前! 節分ミーティング / B to B 業界研究セミナー

プログラムが望ましいが、受け皿となる中小企業にとっても、5日間のインターンシップは参加の障壁が高いことから、いしかわインターンシップでは2日間以上から参加を認めている。

また、石川県内の大学ではインターンシップが必修ではないため、学生が5日間以上のプログラムを選択するとは限らないため、学生の心理的な参加障壁を下げる意味を込めて、2日間のプログラムでも目標設定・就業体験・振り返りの3つを含むことを条件とし、参加を認めている。

## II インターンシップを取り巻く状況

### 1 1day インターンシップ登場の背景

「就職白書 2016 —インターンシップ編」(リクルートキャリア)によれば、2016年卒学生のうちインターンシップ参加者は39.9%と2015年卒より13.0ポイント増加している。増加の一因として、学生のインターンシップ参加日数の短期化、ならびに企業による実施期間の短期化を挙げることができる。

2015～2017年度のいずれかで、インターンシップを実施もしくは実施予定の企業に、主な実施期間を尋ねたところ、いずれの年度においても1日が最も多く、2015年度には30.5%だったのが2017年度は44.5%と約半数を占め、その割合は年々増加している。

いしかわインターンシップでも同様の傾向があり、表2のように2015年より夏のインターンシップフェス参加学生数は増加の一途を辿っており、同様に参加企業数も増えているものの、マッチング希望学生数割合は減少している。

1dayプログラムはマッチングせず、企業に直接申込み形式を取っているため、1dayプログラ

ム参加学生数が増えるとマッチング希望学生が減少する。2017年の夏のインターンシップフェスより1dayプログラムも参加しているが、教育活動の一環としてのインターンシップとして機能するよう、1dayであっても目標設定・就業体験・振り返りを必ず入れることを最低限の要件としている。

### 2 インターンシップの位置づけの変化

文部科学省・厚生労働省・経済産業省によってインターンシップは、「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」と定義され、大学教育においてキャリア教育の一環と位置付けられてきた。学生にとっては、自分が学んでいる事柄と実際の仕事との関係や社会とのつながりを知るきっかけとなり、学習意欲の向上を促すことが期待できる。

一方、企業にとってインターンシップの実施は、大学とのつながりをつくること、産業界のニーズを大学に伝える機会を持つこと、インターンシップの受け入れに参加した若手社員の育成を期待できること、といった利点がある。通勤も含めて5日間インターンシップに参加することで、学生は社会人としての1週間の生活をイメージできるようになる。

2017夏のインターンシップフェス参加学生1686名(回答者数:1582名)に当日配布・回収のアンケートを通じ、インターンシップに参加する理由について質問したところ、図1のような結果が得られた。

最も多かったのが「就職活動に有利だと考えたため」、次いで「志望企業・業界を理解するため」、その次が「自分が何をやりたいのか見つけるため」であった。このことから学生は、キャリア教育的観点よりも就職活動を意識してインターンシップに参加している、と言える。

表2 いしかわインターンシップフェス参加・マッチング学生数

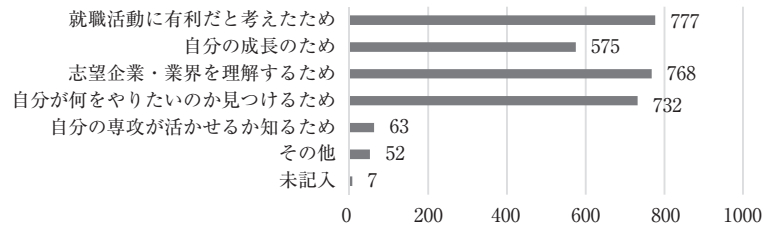
	2015年	2016年	2017年
フェス参加学生数	623名	1048名	1686名
マッチング希望学生数	507名	743名	826名

## III いしかわインターンシップについて

### 1 金沢大学 COC+ 事業とインターンシップ

運営母体となっているいしかわインターンシッ

図1 大学生のインターンシップ参加理由（複数回答可）



プ事務局では、学生にとって有効なインターンシップの実施を目指し、2015年より県内大学の就職支援の担当者として2カ月に1度程度の割合で「大学関係者会議」を開催し、各大学の3年生、4年生の進路選択の状況について情報共有を図っている。大学のキャリア教育といしかわインターンシップが方向性を同じくし、いしかわインターンシップがキャリア教育の相互補完的な役割を果たすことで、多くの学生への周知と参加を促すことになると考えたためである。

実際に参加学生に対して参加理由（複数回答可）について質問したところ、図2にあるように「学校のガイダンス」（700名）と「学校教員・担当者からの勧め」（634名）が他よりも3倍以上多いという結果が出ている。このことから学生の参加を促すには、学生が信頼している各大学の就職支援担当者から学生に直接、情報伝達の機会を持つこと、そのための信頼関係の構築が必要不可欠であると言える。

2016年からは文部科学省「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+事業）」に、金

沢大学を基幹校（参加大学9校）とする「金沢・加賀・能登で地域思考型教育による夢と志を持つ人材養成」が採択された。参加大学の関係者によって「いしかわ学生定着推進協議会」が設立され、2021年までの5年間に学卒者の県内就職率を36.5%から46.5%にまで向上させることを目標とし、様々な事業に取り組んでいる。学生の県内定着を促すための取組みとして、「いしかわインターンシップ」と協働でインターンシップの推進にも取り組んでいる。

## 2 石川県内の大学生のインターンシップ参加状況

石川県には県の四大産業である繊維・鉄工・機械・IT分野の企業が多く、グローバルニッチトップやシェアトップなど業績も安定している。しかし、B to Bを事業分野とし、日常生活のなかで目にする機会がないため、学生からの認知度は低い。とりわけ文系学生は製造業＝理系職種と考えているため、興味・関心が低く、知らないためにインターンシップ先として候補に挙がらないのが現状である。

図2 いしかわインターンシップフェス参加の理由（複数回答可）

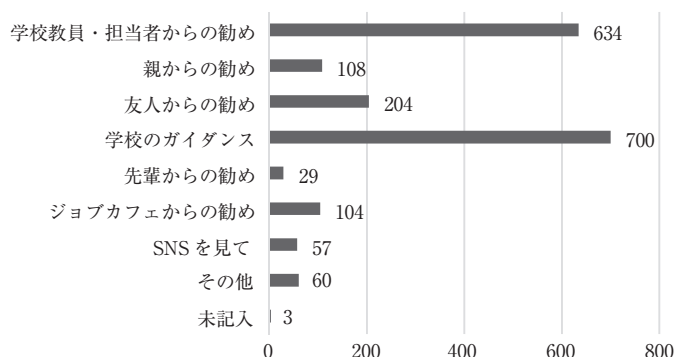
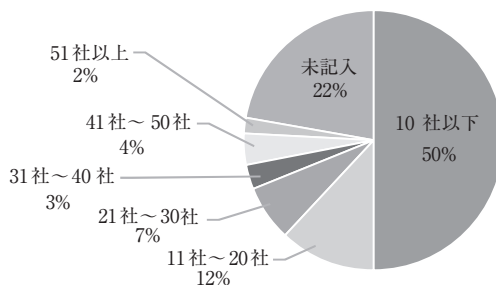


図3 参加学生の知っている企業数（複数回答可）



また、石川県内の大学では、企業研究やキャリア教育に関連した講義が大学3年時より始まることから、いしかわインターンシップフェスが開催される5月の時点では、図3にあるように石川県内に事業所を置く企業を10社以下しか知らない学生が半数となっている。

参加学生はインターンシップ先企業を選択する基準として、「興味・関心のある企業」「就職したい企業」を挙げているが、企業を知らないために興味・関心のある分野であっても、知名度が低ければ見過ごしている可能性も高い。そのためにも学生たちにインターンシップ前から企業を知る機会を提供する必要があると考える。

### 3 いしかわインターンシップ参加要件

インターンシップの合同説明会である夏のインターンシップフェスでは、参加企業は個別のブースを設け、学生はブースを訪問することで企業の担当者と直接、会話・交流することができる。学生にとっては初めて企業の人事担当者と話し、合同説明会の雰囲気を経験する機会となる。

募集プログラムは、ジョブカフェ連携プログラム、通常プログラム、1dayプログラムの3種類あり、1dayプログラム以外の企業の参加要件は、次の3つとしている。第一に石川県内に事業所を持ち、そこでの実習を1日以上含んでいること、第二に2日間以上のプログラムを提供すること、第三に目標設定と就業体験、事後の振り返りを必ず含んだプログラムであること、である。

「はじめに」でも述べたように2017年度よりスタートしたジョブカフェ連携プログラムとは、企業の運営負担を軽減するサポートメニューの一つ

である。3日間なら可能だが、5日となると運営の負担が重いという企業が、ジョブカフェ連携プログラムに参加することで3日間の運営の負担で5日間のインターンシップを実施することができる。大学からはキャリア教育の観点から、5日間以上のプログラムが要望されることもあり、事前・事後研修をジョブカフェが担うことで、企業の参加障壁を低くしつつ、参加企業数の増加とプログラムの質の担保を図ることを目的としている。

学生の参加要件は、石川県内で働くことに関心を持っている大学院・大学・短大・高専に在学中の就職活動前の学生としており、石川県出身者や石川県内の大学に通う学生に限定していない。しかし、実際には参加学生の8割が石川県内の大学に通う学生であり、他府県の大学に通う学生であっても石川県出身者となっている。

### 4 いしかわインターンシップフェス当日の流れ

いしかわインターンシップフェス当日は、学生は企業のプログラム一覧を参考に、興味・関心のあるプログラム実施企業のブースの説明を聞き、その後に参加を希望する企業のブースに図4の「参加申込書」、帰際には受付に参加申込書を提出した企業のなかから第3希望までを書いた図5の「希望企業リスト」を提出する。

参加申込書は「ジョブナビ石川」に会員登録し、マイページにログイン後、印刷して当日持参する。ジョブナビ石川とは、石川県商工労働部とジョブカフェ石川が運営する企業情報サイトであり、石川県に事業所を持ち、なおかつ石川県で採用予定のある企業が掲載されている。いしかわ

図4 参加申込書

**参加申込書**

フリガナ				予約受付番号		52-4	
氏名		性別		写真貼付 3か月以内に撮影した顔幅 くらいが見える正面写真を 貼り付けてください。 ※写真の大きさは問いませ ん。			
生年月日		性別					
E-mail		性別					
電話番号		性別					
住所		性別					
休職中の 連絡先		電話番号		090-0000- 0000			

※研修先企業までの自家用車利用・・・可・・・不可  
(どちらかに○を付けてください)

学校名	ジョブカフェ大学	卒業予定年次	2019
学部	〇〇学部	文理	文系

<自己PR/企業の話を聞いた感想など(当日記入用)>

※個人情報取り扱いについては、企業へお問合せください。

図5 希望企業リスト

【この紙は「受付」に提出】 \*裏面へのアンケートのご記入をお願いします\*

**2017 いしかわインターシッフフェス 希望企業リスト**

**プロフィール**

氏名	発行番号	9 -
学校名	学部	学科
出身地【除苗生所に○】 石川県内 ・ 石川県外(関東・関西・中京・富山・福井・その他)		
携帯電話番号		

シール貼付け ※ ブースでの説明を聞いたあとに、企業の方に貼ってもらいましょう。

--	--	--	--	--	--


\*シールを3枚集めると、ガイダンス会場で休憩時間から菓子(お菓子+飲み物)と交換できます！

**【選考プログラム】インターシッフ希望企業リスト**

\*1DAY インターンシップや募集時期の異なる団体・企業についてはここに記入しないでください。  
【参加申込書】を提出した企業を希望欄にご記入下さい。

希望時期	企業名	チェック欄	ブース番号 (会場配置図を参照)
第一希望	プログラムが複数ある企業の場合、プログラム名と プログラム番号も記入して下さい	<input type="checkbox"/> 1dayではない <input type="checkbox"/> 募集中等である	
第二希望		<input type="checkbox"/> 1dayではない <input type="checkbox"/> 募集中等である	
第三希望		<input type="checkbox"/> 1dayではない <input type="checkbox"/> 募集中等である	
第四希望		<input type="checkbox"/> 1dayではない <input type="checkbox"/> 募集中等である	

\*応募したいプログラムがマッチング対象のプログラムであることを確認しましょう！  
【注意事項】 未登録の方は必ずご登録をお願いします！ ⇒⇒⇒  
「ジョブ NAVI 石川」へご登録いただかないとマッチング結果等の情報を送付できません。  
※申込みには「参加申込書」+「本紙」の提出が必要です。



インターンシップで開催する様々なイベントは、ジョブナビ石川に掲載されるため、学生は夏のインターンシップフェス参加時に会員登録することで、今後開催される様々なイベントや勉強会について情報を得ることができる。

夏のインターンシップフェスでは、マッチングのルールについてガイダンスを行った後、各社ブースで説明を聞く20分間の説明タイムを6回設けている。事前に参加企業一覧をWeb上で公開し、当日も企業のプログラム一覧を配布することから、学生は事前に参加企業も参加企業のプログラムも見ることができる。参加学生の多くは知っている企業を2、3社は訪問するものの、その後はいわゆる「壁の花」として壁際で友人同士で話すなどしながら終了時間まで会場に留まっている。こうした状況を改善し、学生に複数の企業ブースを回ってもらえるよう、3社以上の企業ブースを回り、企業からシールを3枚以上貼ってもらった学生には、お菓子+飲み物の記念品と交換できるような「シールラリー」を行っている。4回の説明タイムの後に30分間の休憩を設け、

この間を記念品交換タイムとしたが、1100個の記念品が配布済となったことから、少なくとも1100名の学生が3回企業ブースを訪問したことがわかる。

### 5 マッチングまでの流れ

夏のインターンシップフェス当日は、学生は6回の説明タイムと1回のフリータイムの合計7回、企業に参加申込書を提出する機会がある。マッチングのためには、事務局に希望企業リスト、参加を希望する企業に参加申込書を提出する。

一方、企業は、夏のインターンシップフェス当日に学生から参加申込書を受け取り、1週間以内に参加申込書を提出した学生に受入を希望する順番を付けた「学生受入希望順リスト」を提出すると共に、事務局に自社で受入可能な人数を連絡する。

事務局では学生の提出した希望企業リストと企業が提出した学生受入希望順リストを照合し、学生の第一希望を優先させてマッチングを行い、その結果を夏のインターンシップフェス終了から約

2週間後にメールで学生、企業、学生の所属大学に連絡している。

学生は参加申込書を7回提出する機会があるが、希望企業リストには3社までしか記載できないため、参加申込書を提出した学生全員がマッチングされるとは限らない。マッチング決定後は、学生から企業の担当者にインターンシップ参加までの流れについて確認の連絡をすることとなり、学生にとってはここからインターンシップがスタートすることになる。

いしかわインターンシップでは第3希望までの企業にマッチングされた場合、必ず参加することを前提としており、各大学にも学生にそのように指導を依頼している。しかし、第2、第3希望の企業にマッチングされた場合、単位取得を目的としているものではなく、自主的な参加であるために断る学生も少なくない。しかし必ずしも第1希望でなくとも、「自分が何をやりたいのか見つけるため」にインターンシップに参加するのであれば、希望業種・希望企業でなくともインターンシップへの参加を通じ、「働くこと」を体験することで、自分のやりたいことを見つけて欲しいと考えている。

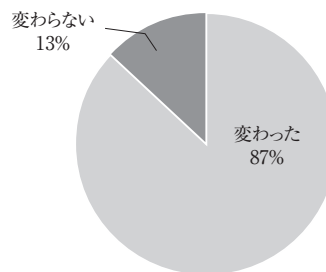
#### Ⅳ インターンシップ参加後の変化

##### 1 学生の意識の変化

2015年のインターンシップ参加後の学生アンケートに「インターンシップ初日に企業の方と話す際にとっても緊張した」との意見が多かったため、事前に企業の方と交流する機会を持つことで、緊張を軽減し、インターンシップ実習そのものに集中して取り組めるようになるのではないかと考え、2016年より企業の担当者を交えた事前講習会を開催している。企業の担当者を交えたビジネスマナーの実践とインターンシップの目標設定、働くことを考えるワークに取り組み、インターンシップをより学びの深いものとするを狙いとしている。

2016年度のいしかわインターンシップ終了後、マッチングした824名の学生に対してアンケート

図6 インターンシップ終了後の意識の変化



を配布したところ、インターンシップ終了時に61名の学生から回答があった。回答率が7%と低いですが、8割以上の学生がインターンシップ参加前と後では働くことに対する意識が変わったと回答している。

社会人として「働くこと」は、1日の大半を仕事に使うことになるため、学生時代と生活が一変することに不安を抱いている学生も多く、次のような意見が出ていた。

インターンシップ前は働くことはイメージできなかったこともあり、マイナスのイメージが中心だったが、このインターンシップを経験することにより製品を完成する喜びなどもイメージできたから。

(理系・大学3年生・男子)

働くことは大変なことではあるけれど、その分、自分の成長にも繋がると思いました。

(文系・大学3年生・女子)

勤務地によっては引越しも伴うなど、学生時代と就職後では大きく環境も変化する。インターンシップを通じ、多くの社会人と出会うことで、「どこで・何をして・誰と・どのように」暮らしていくのかを考えるきっかけになる。こうしたきっかけを活かし、自分の5年後、10年後の具体的なイメージを描くことができるようになることで、広い視野で企業選択ができるようになればと考えている。

##### 2 アクティブトランジションとしてのインターンシップ

小学校から大学・短大までは、常に学ぶことへ

の延長線上にあり、テストで良い点数を取ることが高い評価を得ることにつながるなど、努力の方向性も見えやすい状況にあった。ところが就職活動や仕事は努力しても必ず報われるとも限らず、努力の方向性や絶対的な成功が何なのかわからないため、不安を抱いている学生も少なくない。インターンシップを通じて実際に働くことを疑似体験し、若手社員との交流から就職活動や社会人の日常についてリアルに知ること、学生たちが絶対的な正解は存在せず、正解も一つではないことを知る機会となる。

インターンシップ先の企業に通勤し、就業体験をすることで、学生たちは「社会人として働き・暮らすこと」には、仕事の業務内容だけでなく、企業風土や職場でのコミュニケーション、通勤や仕事後の時間の使い方など、様々な事柄を含めて社会人としての生活に関係していることを実感する。それに伴って具体的な疑問や不安も出てくるため、疑問や不安を解決する場として、インターンシップ終了後の10月より、事後報告会を初めとして、県内外において若手社員との交流会を数多く設けている。

舘野・中原(2016)は「教育期間を終え、仕事をしはじめようとしている人々が、働き始める前に、仕事や組織のリアルをアクティブに体感し、働くことの準備をなすこと、その結果として、教育機関から仕事領域への円滑な移行(トランジション)を果たすこと」を「アクティブ・トランジション」と定義している。インターンシップや交流会を通じ、様々な年代の大人と出会うことで5年後、10年後の自分をイメージし、どこで・誰と・何をして・どのように働いていきたいのか、将来の自分の生活をイメージすることは、アクティブトランジションの1つと言える。

### 3 交流会の意義

表1にあるように、インターンシップ終了後に具体的になった疑問を解決する場として、様々な交流会を設定している。学生が交流会への参加を通じ、仕事の実際のところや先輩社員が経験した就職活動について直接話を聞くことで、「社会人」となることに対する不安や疑問を解消できるよ

うな場づくりを目指している。また、インターンシップ同様、企業の若手社員にとっても、自分の就職活動や日常業務を振り返り、現在の勤務先や仕事を選択した理由について改めて考え、納得することで、学生のみならず、企業にとっても交流会への参加が自社の社員にとって有効なものであるように努めている。

2016年度のいしかわインターンシップでは、インターンシップの終了した10月後半(10月22日(土))に就職活動に向けてインターンシップを整理する機会として、「就活準備キックオフ! 大交流会」を開催した。参加学生81名に対して、就職活動に関する意識について当日配布・回収したアンケート(回答者:61名・複数回答可)において、「就職活動時に特に知りたい事柄」について聞いたところ、図7にあるように第1位が「職場の雰囲気」、第2位が「具体的な業務内容」であった。

次に11月(11月12日(土))には女子学生を対象として「プレ☆シューカツ女子会」(参加学生46名)を開催した。結婚・出産・育児等、男性以上にライフステージの変化が大きいため、県内大学に通う女子学生の多くが仕事と家庭の両立や地元を離れることに不安を抱いている。そのためこうした不安の解消に向け、女子学生が先輩女性社員に話を聞く機会として、県内外で女子会を開催している。

その際、参加学生に就職活動時に最も重視する事柄、次に重視する事柄、三番目に重視する事柄について聞いたところ(回答数41名)、図8にあるように第1位が「企業の雰囲気」、第2位が「福利厚生」であった。

この2つのアンケート結果からも学生たちは、就職の際には仕事内容以上に働く際の条件を重視していると言える。その一因として、回答学生の8割が石川県出身で石川県の大学に進学しており、卒業後も親や友人のいる石川県で暮らすことを前提として就職先を考えているなど、事業内容ではなく石川県で働き・暮らすことを第一に考えていることがわかる。

こうしたことから就職先企業も業績が安定し、転勤がなく、オフィスワークを中心に働くことの

図7 就職活動時に特に知りたい事柄（学生回答）

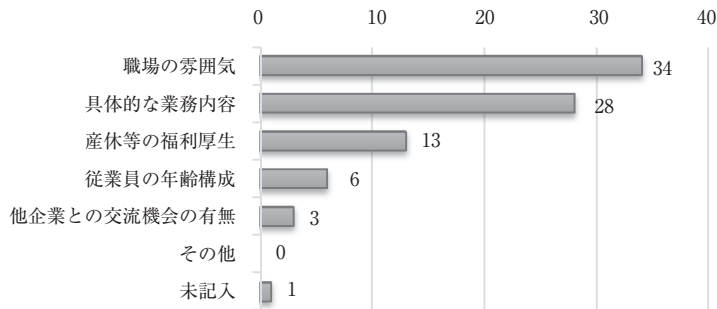
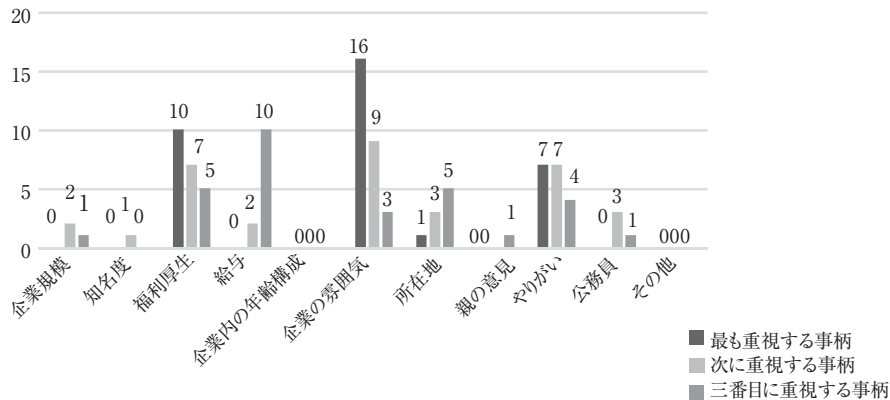


図8 就職活動時に重視する事柄（学生回答）



できる県内企業を希望している学生が多く、産休や育休、有給等を実際に取得できる雰囲気かどうかなど、パンフレットやWebではわからない実際の状況について知りたいと考えており、交流会はこうした学生の疑問に答え、情報を提供する場として機能している。

## V いしかわインターンシップの今後の課題

### 1 受け皿企業の開拓

インターンシップ参加学生数の増加のためには、受け皿となる参加企業数を増加させる必要がある。いしかわインターンシップでは参加学生の7割が文系学生であり、女子学生の参加も多ことから事務職や企画職といったオフィスワークを希望している。しかし、石川県内の事業所において文系職種では営業や接客の募集が多く、イン

ターンシップにおいても同様の傾向がある。そのため事務職を希望する文系学生は、事務や企画を体験できるプログラムに集中している。

一方、人材確保を課題とする福祉や飲食、接客、営業、建設等の業種については、インターンシップをきっかけに仕事の面白さを知ってもらい、職業選択の一つとしてもらうとの思いから、インターンシップへの興味・関心が高くなっている。学生にとってこうした業種は、大変な仕事というイメージが先行しているため、選択肢の一つとなりづらいが、企業側は実際に経験することでその仕事ならではの達成感や喜びといったプラスの面を知って欲しいとの思いがある。いしかわインターンシップにおいてもこうした業種の参加企業が増えているが、学生の希望が必ずしも多い業種ではないため、受け皿企業と希望する学生とでミスマッチも生じている。

このため次に紹介するように、知名度が低く、人気の高い業種でなくとも、学びの多いプログラ



ムとすることで、学生の関心を喚起し、ミスマッチの解消を図っていく。

## 2 インターンシップの質的向上に向けて：参考事例

いしかわインターンシップでは、5日間という短期間のなかでも目標設定、就業体験、振り返りという一連の流れを持ち、そのなかで様々な分野の若手社員との交流や業務体験を通じて、自社や業界について理解を深めることのできるプログラムを優良事例として、学生や参加企業向けに紹介している。

学生からの口コミ評価も高い株式会社建設ドットウェブのインターンシップは、こうした優良事例の一つである。建設ドットウェブは、石川県金沢市を本社とする、従業員60名程度の建設・製造業向け原価管理ソフトウェアメーカーである。システムエンジニアという職種に対して学生は、休みが不規則、長時間労働とのイメージを持っており、長期的に働くことに関して不安を感じている。また、IT知識は乏しいが、システムエンジニアに興味のある文系学生についても、入社後の教育制度や文系出身のエンジニアの活躍を知りたいと考えていた。こうした状況に対して採用担当者は、実際の会社の様子を知ってもらうことで、学生の誤解を解きたいと考え、2016年より経営陣も巻き込んだインターンシップに取り組み始めた。

原価管理ソフトという製品を知ってもらうこと、文理双方の学生が参加できることを目的とし、株式会社建設ドットウェブのインターンシップでは「会計×IT」をインターンシップのコンセプトとしている。経済や経営を学ぶ学生にとっては、会計は身近だがITに関する知識は乏しい。一方、情報工学を学ぶ学生にとっては、ITは身近だが会計に関する知識は乏しい。そこで両者を結び付けることで、文系・理系いずれの学生も自分の得意分野を持ち、相互に教え合える関係とすることで、参加者間に対等の関係を構築し、参加のハードルを下げようとの意図があった。

プログラムについては、会計とITという双方の知識、チームでの議論を通じてのプレゼン力やコミュニケーション力の習得など、多くの事柄を

学べることで、知名度の高い大手企業に負けない充実した内容としている。また、参加学生の大学の先輩、複数の事業部の若手社員に加え、専務や社長などの役員クラスも参加し、企業としてのビジョンや今後の展望、業界について話を聞く機会を設けた。若手社員と経営者といった異なる側面から「働くこと」を捉えることができるなど、他では経験できない学びの多いインターンシップとして学生からの口コミ評価も高かった。

## 3 プログラム作成講習会

Vの2の参考事例のように、知名度の決して高くない中小企業が多くを学生を集めた場合、インターンシップに興味・関心を持つ中小企業は、インターンシップの可能性を感じ、自社でも挑戦してみたいとの思いを抱く。こうした企業の多くは、興味・関心はあるものの、どのように進めていったら良いかわからないため、実施のためのマニュアルを求めている。そこでジョブカフェ石川では、夏のインターンシップフェス、冬のインターンシップフェスの企業募集時期に併せ、自社の現状を見直し、実施可能なインターンシッププログラムについて検討する、プログラム作成講習会を開催している。

プログラム作成講習会では業種を問わず、大学生を対象としたインターンシップに初めて取り組む企業を対象とし、3時間程度の講義と4～5名程度のグループでワークを行い、講習会終了後には、インターンシッププログラム作成のヒントが得られることを目指している。グループワークを通じ、社員では気づかない、自社の魅力に気づくことができるよう、自社の魅力について発表する時間を設けている。

3日間の標準的なインターンシップの流れとして、初日にガイダンスを行い、学生のインターンシップ参加目的の共有、チームビルディングのためのワーク、インターンシップの課題が出される。翌日からは様々な業務体験や研修、課題解決型ワークに取り組み、最終日には課題発表や成果報告のための報告会を設け、最後に担当社員や役員がフィードバックを行い、インターンシップについて振り返るというプログラムが多い。

この流れに沿って3日間のプログラムを作成した後、グループ内で発表し、フィードバックを行う。ここでプログラム講習会は終了だが、参加者は自社に持ち帰り、フィードバックを参考に実施体制を再度検討することで、実現可能な状態に持って行くことができる。

#### 4 質的充実とさらなる拡大に向けて

以上のように、いしかわインターンシップでは、プログラム作成講習会のように、初めの一步であるインターンシップの実施を後押しすることで、受け皿の量的拡大と質的向上の双方からのアプローチを行っている。

本来であれば5日間のインターンシップ実施が望ましいが、前述のようにいしかわインターンシップでは、量的拡大を目指し、参加のハードルを低くするため、2日間のプログラムから申込み可能としている。企業もインターンシップ学生の受入を経験し、学生の反応を間近に見ることで、自社のインターンシップの質について考えるきっかけとなり、学生により良いインターンシップを提供したい、との思いが次年度以降のプログラム改善につながっていく。

学生にとってインターンシップへの参加は、社会人としての生活を知り、これからの自分が何を学び、どのように生きていきたいのかを考える成長の機会であると共に、企業にとっても自社の強みや魅力、自社の組織について改めて考える絶好の機会でもある。インターンシップ実施経験のない企業は、自社にとって実施ハードルの高いプログラムを考えがちだが、まずはプログラム講習会終了後にインターンシップを実施することで、配慮すべき点や教育効果を高めるための課題を見つけることができる。若手社員はメンターとして指導の立場に立つことで、入社動機や自分の仕事に

ついて振り返り、先輩社員との関係についても見直す機会となる。インターンシップの導入は、学生のみならず企業にとっても社員の成長の機会となっている。

現在、いしかわインターンシップ参加学生は大学3年生が主となっているが、インターンシップ参加をきっかけとして交流会等を通じ、企業のことを知るためには、再度この流れを体験できる大学1年生もしくは2年生からの参加が望ましいと考えている。そのためにも学生も就職活動の一環としてではなく、インターンシップが自分に合った企業や業界、働き方を見つけられるような「トライ&エラー」の機会として活用してもらえよう、県内大学と連携しながら低学年時からの参加を呼び掛けている。わずかではあるが、いしかわインターンシップがスタートした2015年から見ると、大学1年生、2年生の低学年の参加も増加している。

事務局では今後も参加学生や参加企業に追跡調査を行い、地元定着を軸としたキャリア形成に対し、どのようなインターンシッププログラムが有効に機能しているのか、検証を進めていくと共に、学生の受け皿となる企業が教育効果の高いプログラムを作成できる講習会プログラムについても検討を進めていきたい。

#### 参考文献

- 館野泰一・中原淳編著(2016)『アクティブトランジション——働くためのウォーミングアップ』三省堂。
- 株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所(2016)『就職白書2016——インターンシップ編』。

もんま・ゆきこ ジョブカフェ石川インターンシップ  
コーディネーター。文科省インターンシップの推進等に関  
する調査研究協力者会議委員。