

インターンシップフォーラム

プロジェクト型インターンシップ
「しがプロインターン」
の成果と今後の課題

令和3年（2021年）3月17日
滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課

自己紹介

滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課

主任主事 堀江 明

入庁：平成30年4月

担当：インターンシップ、外国人材、雇用シェア等

前職：大津市役所

資格：中小企業診断士

趣味：ボルダリング



次第

1. しがプロインターンとは
2. なぜプロジェクト型か
3. 成果は上がったか
4. 課題と改善点
5. コロナ禍で何を変えたか

1. しがプロインターンとは

概要

しがプロインターン（R2）

- プロジェクト型インターンシップ
- 希望プロジェクトによる
ランダムマッチング
- 全5日間の実習
- 事前研修をオンラインで実施



流れ（事務局視点）

- ① 企業募集・プロジェクト設定支援
- ② 学生募集・エントリー受付
- ③ マッチング・日程調整
- ④ 事前研修（企業学生合同研修）
- ⑤ 5日間の実習（最終日にプレゼン）
→ 実習中に事務局担当者が訪問してサポート

プロジェクトテーマ

- ① 情報発信テーマ（PR方法、採用手法）
- ② 社会貢献テーマ（地域活性化事業、CSR事業）
- ③ 事業開発テーマ（新規事業開発、商品・イベント企画）
- ④ 組織活性テーマ（業務改善、社内活性施策）
- ⑤ 技術研究テーマ（技術開発、技術サービス開発）
→ 理系学生向け

事例

事例① 物流企業×組織活性テーマ

⇒ 時間帯別 BGM や休憩スペースの改善を提案

事例② 介護事業所×情報発信テーマ

⇒ オンラインイベント介護職ぶっちゃけ会を企画提案

事例③ 製造業×事業開発テーマ

⇒ 地場製品を用いた新製品開発（期間内に製品化）

実習写真



2. なぜプロジェクト型か

インターンシップ推進の経緯

- 県内大学生の**県内企業への就職率は約1割**と低く、若者世代の人口流出に歯止めをかけることが重要な課題の一つ。
- 学生の就職活動開始前から**県内企業との接点を設ける**ことで、滋賀県内の産業や企業等への理解を深め、**県内就職者の増加**やミスマッチの防止を図ることができる。
- このため、平成28年10月25日に「滋賀インターンシップ推進協議会」を設立し、**産官学金が連携を密にし、県内企業のインターンシップを推進**することとなった。

従来の取組

オール滋賀DEインターンシップ (H29～R1)

- **業務体験型**インターンシップ
- 学生の**希望企業とマッチング**
- **1～5日間**の実習
- **集合型**の事前研修・事後研修

滋賀県内の魅力ある企業でインターンシップ
2019年度 オール滋賀DEインターンシップ
参加学生募集

【対象企業】
滋賀県に事業所がある 企業等*

【対象学生】
滋賀県内外の大学生等
【年齢・学歴不問】

まずは企業の情報収集！実習説明会
6.8(土) 13:30-16:30 草津商工会議所 1F コミュニティホール 30社 (予定)

インターンシップ 選べるコース

体験コース	中継コース	パッケージコース	12社体験コース
1社1泊2日 1泊2日実習(1泊1日実習) 事前研修(1泊1日) 事後研修(1泊1日)	2社1泊2日 1泊2日実習(1泊1日実習) 事前研修(1泊1日) 事後研修(1泊1日)	3社1泊2日 1泊2日実習(1泊1日実習) 事前研修(1泊1日) 事後研修(1泊1日)	12社1泊2日 1泊2日実習(1泊1日実習) 事前研修(1泊1日) 事後研修(1泊1日)

※詳細は募集要項をご覧ください。

問題点

参加者数の伸び悩み

H29	：目標	50件	⇒	実績	59件
H30	：目標	80件	⇒	実績	70件
R 1	：目標	110件	⇒	実績	72件

要因分析

インターンシップを次の3種に分けて検討

種類	①採用直結型	②業界研究型	③課題解決型
実習内容	説明会	業務体験	プロジェクト
参加目的	直接的な就職活動	間接的な就職活動	自己成長
進路への意識	明確	やや明確	不明確

⇒ オール滋賀DEインターンシップは②に該当

実績の調査

他府県の事例を調査し、それぞれの参加実績を確認

種類	①採用直結型	②業界研究型	③課題解決型
実績	好調 (増加傾向)	不調 (減少傾向)	好調 (増加傾向)

⇒ 学生の二極化が進んでおり、②は不人気に（仮説）

結論

課題解決型（プロジェクト型）

でやってみよう！

委託事業者の決定

株式会社いろあわせ

- 2015年に設立された県内の企業
- 2018～2019年に県内の市から受託し、「ローカルインターンシップ」を実施
- 「ローカルインターンシップ」は採用戦略に特化したプロジェクト型インターンシップのようなもの
⇒ プロジェクト型インターンシップに知見あり



いろあわせの提案

- 名称がダサいから

「しがプロインターン」に変更しましょう！

- 学生が企業名で選ぶのではなく、

ランダムマッチングにしましょう！

⇒ どちらも採用

なぜランダムマッチングか

- 大学生は、基本的に就活なんかしたくない
- 多くの学生は可燃型（初めから明確な志望はない）
- 事業ターゲットは、自燃型や不燃型ではなく可燃型
- 可燃型は「なぜうちを選んだ」と聞かれるのが苦痛！
⇒ ランダムマッチングの方が良い！（いろあわせ）

4つの懸念

とりあえずやってみることにしたものの…

- ① やっぱり参加者が**集まらない**のではないか。
- ② マッチング後に**キャンセル**されるんじゃないか。
- ③ 学生の**満足度が下がる**んじゃないか。
- ④ **企業の目的（本音は採用）が達成できない**んじゃないか。

3. 成果は上がったか

実績

夏季（8～9月）

申込数	参加者	企業
申込者数	76	34
キャンセル数（コロナ理由含む）	21	15
マッチング数	45	19

冬季（1～2月）

申込数	参加者	企業
申込者数	66	29
キャンセル数（コロナ理由含む）	17	9
マッチング数	47	20

⇒ 申込者数は142件で、目標110件を達成

懸念①②の検証

懸念① やっぱり参加者が集まらないのではないか。

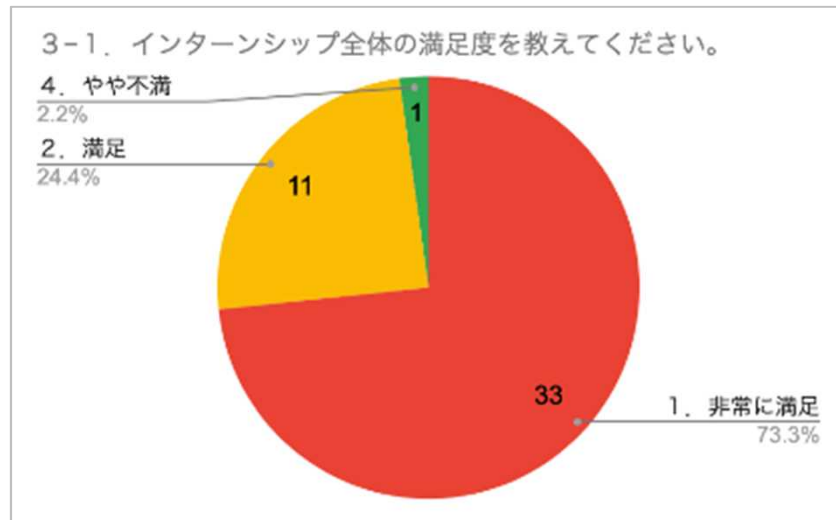
⇒ 申込者数は142件、目標110件を大きく超える

懸念② マッチング後にキャンセルされるんじゃないか。

⇒ 多くのキャンセルが発生したが、コロナ理由のキャンセルが多く、ランダムマッチングの影響がどの程度あったかは不明。

学生アンケート結果①

○ インターンシップ全体の満足度を教えてください。



⇒ 98%が「満足」

回答

今まで触れることのなかった業界に触れることができたから、女性が働きやすい環境を見つけることができたから。

良い企業の見極め方など就職活動に関するアドバイスが手厚かったから。

学生目線で対等に、そして優しく接してくださったから。また達成感があったから。

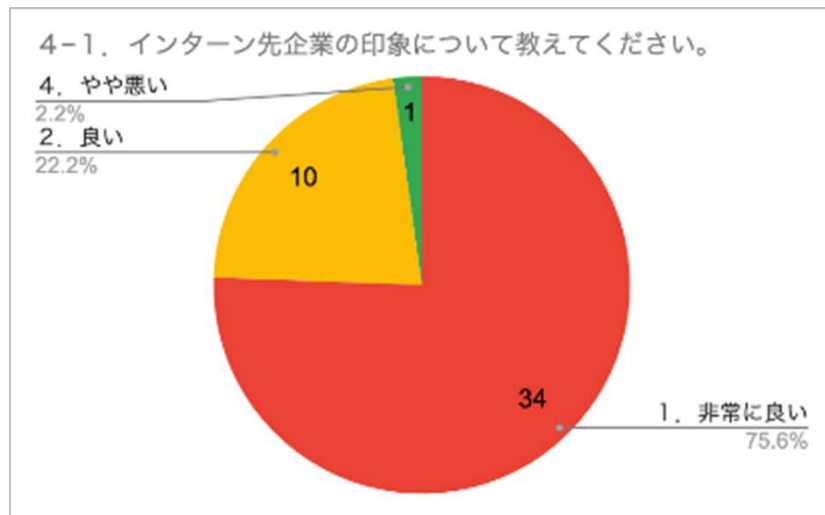
・様々な現場を実際に見たり、そこで色々な人の意見を聞く事ができたため、働く事に対する考え方が深まったように思ったため。

・全く視界になかった土木業界についての知識を深めることができたのと同時に、他の業界についても知りたいと思えるようになったため。

会社の理念をはっきりと理解し、共感することができ、五日間を通じて課題解決に向けて尽力し、さまざまな実りのある経験ができたから。

学生アンケート結果②

○ インターンシップ先企業の印象について教えてください。



⇒ 98%が「良い印象」

回答

社長や専務とも話をすることができ、理解が深まった他、会社全体が親切な対応をしてくださり、学べる環境を作ってくださったから。

考えや価値観を認める風土があるから この価値観が良いか悪いかではなく、人としての意見が通る場だと思った。

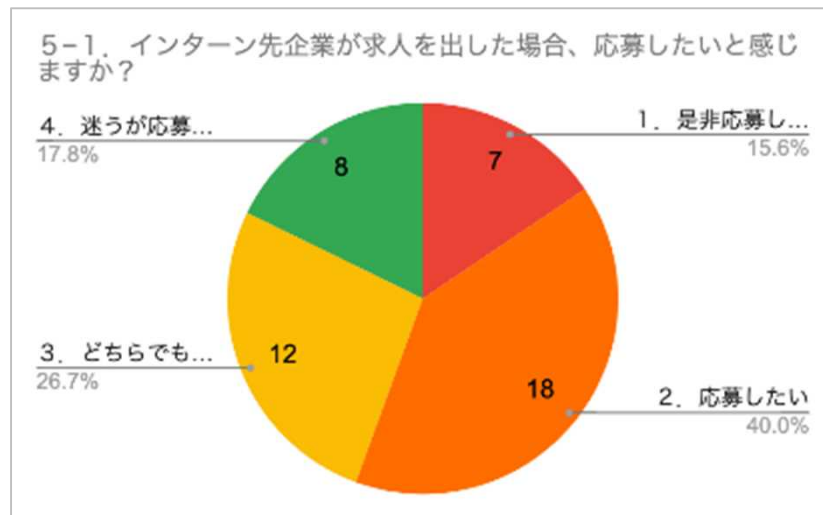
見て覚えろとかでは無く、わかりやすく手順やコツを教えてもらった。

初日から学生のために色々企画していただいていることが伝わってきました。また、社員インタビューでも職場の雰囲気の良いところが垣間見えたり、会社の良いところや逆に悪いところを質問してもしっかり正直な答えをいただけたりしたことから良い印象を受けました。

最初は厳しい、怖いイメージがあったが、社員さんの温かさに感銘を受け、集中して作業に取り組みました

学生アンケート結果③

○ 当該企業が求人を出した場合、応募したいと感じますか？



回答

建設業界は今、若手不足が深刻となっているため、誰もやらないのなら自分が担うという気持ちがこのインターンシップで芽生えたからです

思ってる以上に介護職の印象がよかったのと、職場の雰囲気があたたかったから。

将来性と自身の成長性があるため。また、自身の今後の過ごし方次第で、企業に大きく貢献できる可能性を見いだせたため。

製造業よりもお客様と多く関われるような職に就きたいと考えているから。

経営理念に深く共感でき、ここで働けばやりがいを感じることができると思えたから。

⇒ 56%が「応募したい」

懸念③④の検証

懸念③ 学生の満足度が下がるんじゃないか。

⇒ **満足度は高い**と評価

懸念④ 企業の目的が達成できないんじゃないか。

⇒ **採用活動にも寄与した**と評価

(ランダムマッチングなのに**求人への応募意欲**高い)

なぜ応募意欲が高まったか

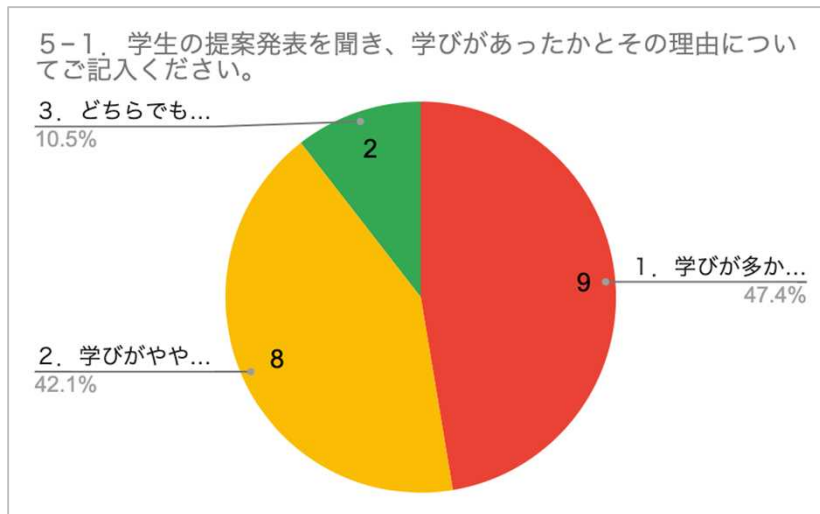
アンケートや聞き取り内容をまとめると…

- 企業も手探りなので「**普段の姿**」が伝わる
⇒ プロジェクト型に不慣れなことが逆に良かったか？
- 主体的に取り組むことで、**企業への共感**が生まれた
⇒ 簡単すぎず、難しすぎないプロジェクト設定がカギ
- 先入観により**食わず嫌い**なだけ
⇒ 特に介護などで、イメージが変わったという意見あり

副次的効果

【企業向けアンケートにて】

○ 学生の提案発表を聞き、学びがあったか。



回答

インスタグラム投稿に関する提案でしたが、**インスタユーザー目線**で企画され、**会社内では出にくい意見**として重宝させていただきます。

提案内容が具体的で、実行性が高い内容であったため

意外な回答というのは正直あまりありませんでしたが、**部外者の率直な意見を聞ける事があまりないので貴重な機会**となりました。

若手社員が学生と帯同して進めていたので、**社員の教育・意識の改革・気づき**になった

⇒ **学びがあった90%!**

4. 課題と改善点

課題①参加企業集め

【夏に困ったこと】

夏季実施では参加企業集めに苦慮

【要因】

- 企業のメリットが少ないと思われる
- プロジェクト型のイメージが沸かない

【冬の改善点】

- 夏のアンケート結果を活用しつつ、実施概要を作成
- プログラム例を作成

「しがプロインターン」 学生向けプラン 実施概要



主催：滋賀県 運営：しがジョブパーク（委託運営 株式会社いろあわせ）

しがプロインターン プログラム表

日付	時間	スケジュール	交通手段	受け入れ学生	
				CCさん	CCさん
1日目 1月14日(木)	10:00	●オリエンテーション【場所：A会議室】担当：CC ●会社説明会 担当：CC ・会社の歴史（場所：会議室） ・社員募集のマーケット ・総合会社との比較 ●昼食（社員食堂）※社員食堂	春高駅RCCから 徒歩	CCさん	前払済
	12:00	●店舗見学【●●店、●●店、●●店】 担当：各部署		CCさん	電話
	15:00	●テーマの課題確認（提出し）【場所：A会議室】 担当：CC ・ワークショップ形式		CCさん	電話
2日目 1月15日(金)	10:00	●テーマに対して会社の価値や魅力説明【場所：B会議室】 担当：CC ・目的の整理をまとめる ・インタビュー内容を考える	春高駅RCCから徒歩		
	11:00	●役員インタビュー			
	12:00	●昼食 ※各部署			
	13:00	●テーマに対して分析・企画【場所：B会議室】 担当：CC ・SWOT分析 ・ペルソナ設定			
	15:00	●各自の体験談発表			
3日目 1月17日(日)	9:00	●就業体験、現場見学 担当：各部署 ・店舗【●●店、●●店、●●店】	春高駅RCCから徒歩		
	12:00	●昼食 ※各部署			
	13:00	●体験したことを踏まえて企業を考える【場所：A会議室】 担当なし ・企業を考える ・KPIの決定 ・企業内容の整理			
	16:30	終了			
	17:00	終了			
4日目 1月18日(月)	10:00	●企業のための取材・撮影 担当：各部署 ・店舗【●●店、●●店、●●店】 ・従業員インタビュー	春高駅RCCから徒歩		
	12:00	●昼食（従業員食堂）※社員食堂			
	13:00	●プレゼン資料作成【場所：A会議室】 担当なし			
	16:30	●プレゼンリハーサル			
5日目 1月19日(火)	10:30	●プレゼンリハーサル【場所：A会議室】 担当：各部署	春高駅RCCから徒歩		
	13:00	●プレゼン発表（社長、役員、各部署担当幹部等）【社員食堂】 ▶社長、役員、各部署担当幹部からフィードバック			
	14:00	●昼食 懇談会※社員食堂 （社長、役員、各部署担当幹部等）			
	15:00	●振り返り			
	15:00	終了			

課題②マッチングの難しさ

【夏に困ったこと】

地域と希望テーマに基づくマッチングに苦慮

【要因】

テーマを9つに細分化していたため、第1希望に合致する企業が少ない

【冬の改善点】

テーマを精査し、5つに絞り込み

課題③キャンセル対応

【夏に困ったこと】

マッチング後のキャンセルが多く対応に苦慮

【要因】

- 学生・企業双方からキャンセルあり
- 主にコロナ理由だけど、希望する分野じゃない、希望する専攻じゃないなどの理由も…

【冬の改善点】

- 結局予防できず、再び苦慮
- ただし、事前に予想できたので迅速に再マッチング

5. コロナ禍で何を変えたか

事前研修のオンライン化

当初は集合研修を予定していた事前研修をオンライン化

【良かった点】

予定が合わない人は、録画視聴に代えられる

【良くなかった点】

企業と学生の顔合わせも兼ねているので、
当日の欠席者が増えると顔合わせの代替日調整が大変

オンラインインタビューシップ

特に対面が困難な介護事業所にて全日オンライン実施

【気づき】

ウェブ上で同席したところ、**発表の質は高かった**

⇒ **業務体験型では難しいと思われるが、プロジェクト型はオンラインインタビューシップと親和性が高い**

【課題】

事業所の担当者が、毎日振り返る時間を設けたり、適宜質問時間を設けるなど、**工夫を凝らしていたから成立した**

⇒ **企業の担当者の力量に左右される（要ノウハウ）**

今後の予定

- コロナ禍を契機としたものであるが、新たな感染症への対応、新しい働き方という観点からも、今後はオンラインインターンシップが増えていくと思われる
- 前述のとおり、オンラインインターンシップを成功させるにはノウハウの蓄積が必要であり、滋賀県としては、今後も積極的に推進していきたい

ご清聴
ありがとうございました