「インターンシップ実施動向調査」を公表するにあたって

北陸未来共創フォーラム　地元人材育成分科会
戦略的な地域インターンシップＷＧ

地元人材育成分科会に設置された戦略的な地域インターンシップ WG において，「インターンシップ実施動向調査」について意見交換した。その結果次点を確認した。

① 体験型のインターンシップには課題があるが，メリットを確認して拡充すること必要であること
② 企業は，採用だけでなく，地域貢献を見据えてインターンシップに取り組んでいること
③ 調査結果を分科会メンバーと北陸経済連合会に閉じて公開するのではなく，広くプレス発表すること
④ アンケートを継続的に実施し，問題発掘と課題解決に繋げていくこと

以下に意見交換で示されたコメントを列記する。

【企業関連】

・採用と結びつかなくても学校や地域に貢献したいという考えで実施している企業も多い。
・企業と大学が協力して魅力的なインターンシップを実施しているケースは採用がうまくいっている。
・地元への就職支援が足りないため，企業が負担感とミスマッチを感じていている。
・大学から企業へ協力を依頼している割にはフォローアップがなく，効果をあまり感じていない企業においてはインターンシップの大学からの情報発信に不満を感じているかもしれない。
・企業が片手間にラクして採用しようと考えるようなケースでは，大学側に対する期待値だけが高くなり，ミスマッチが起こっている。
・１回のインターンシップでは採用にはつながらない。ただの職場体験となるだけでは学生に採用したい熱意が伝わらない。大学と企業が継続的に取り組むことが必要である。

【大学関連】

・大学から学生に発信されるインターンシップ情報は，地元企業をクローズアップしていない。
・コロナの影響もあるのか，インターンシップに参加する学生が減少する傾向にある。大学側で地元企業インターンシップに単位認定をできるようなメリットの検討が求められる。
・いままで実施していなかった中小企業が大学とのつながりを求めて参入を検討しているので，大学には常連企業に限定せず，間口を広げる対応を求めたい。

【学生関連】

・企業が求めている人材について，インターンシップを通じて学生自身が能動的に考えることも重要。
・学期中の１・２日でのインターンシップ実施が増えており，学生は 5 日以上の(単位あり)インターンシップに参加しづらくなっている。企業側に配慮をお願いしたい。
・地元中小企業が体験型のインターンシップを実施しても，中央大手や公務員へ流れて優秀な人材が採用できない。これから社会人となる学生には，企業インターンシップへ参加することに対する責任感も持ってほしい。

【事業展開】

・優秀な学生に早い段階で地元企業を知ってもらうために，就職活動とは別に，在学中(低学年の間)に参加してもらう人材育成プログラムの地元企業と連携した取り組みを検討する。

・大学自身は要望をはっきりと企業伝え，積極的な情報共有に取り組む。
・インターンシップは企業と大学が継続的に連携して取り組むことが大切であり，企業にメリットを感じてもらえるよう優良事例を紹介する。
・企業の努力・準備・企画不足でただの職場体験になっているところでは，大学や協議会などがステークホルダーとなってサポートする必要がある。
・インターンシップの実施方法や企業同士の横のつながりなどオープンチャットなどを利用した企業同士でつながるコミュニティ(情報交換の場)の展開の実施に既に取り組む事例がある。

戦略的な地域インターンシップＷＧの任務について

「インターンシップ実施動向調査」の結果に関連して，このＷＧの任務についても意見交換した結果，次の方向が確認されたので，方針決定前の参考意見としてここに報告する。

◎北陸未来共創フォーラムは，企業と大学及び地方自治体が意見交換･情報共有する場であり，この WG においては主に下記に関するプラットフォームとして機能するよう努める。

①インターンシップによる人材育成という意義を確認しつつ, 地元就職につながった好事例等を共有する。

②企業にとっては大学との関係を構築しながら自社の魅力や求める人材を学生に伝える努力が必要であること，大学にとっては知識だけではなく知恵を働かせることの重要性や責任感など，送り出す学生に対して周知を進めることなど，企業の市場や大学の課題などを共有する。

③地域の優良企業の紹介や大学・学生のニーズの発信を行うとともに，地域の人材育成に関わる好事例等を共有する。

◎企業と大学・学生との地道な関係構築が地元企業や地域産業の理解を促し，地元就職にも寄与することから，地元企業と学生との出会いの場を構築し，企業と大学が協同して取り組む人材育成プログラムの環境づくりに努める。

◎企業が体験型のインターンシップに取り組む理由を，単に採用だけではなく，むしろ地域人材育成に寄与したいという企業の実施目的を紹介することを通じて，優れた人材の育成と地元定着を拡大する機運の醸成に努める。

2022.9実施　北陸経済連合会会員対象

インターンシップの実施動向調査レポート

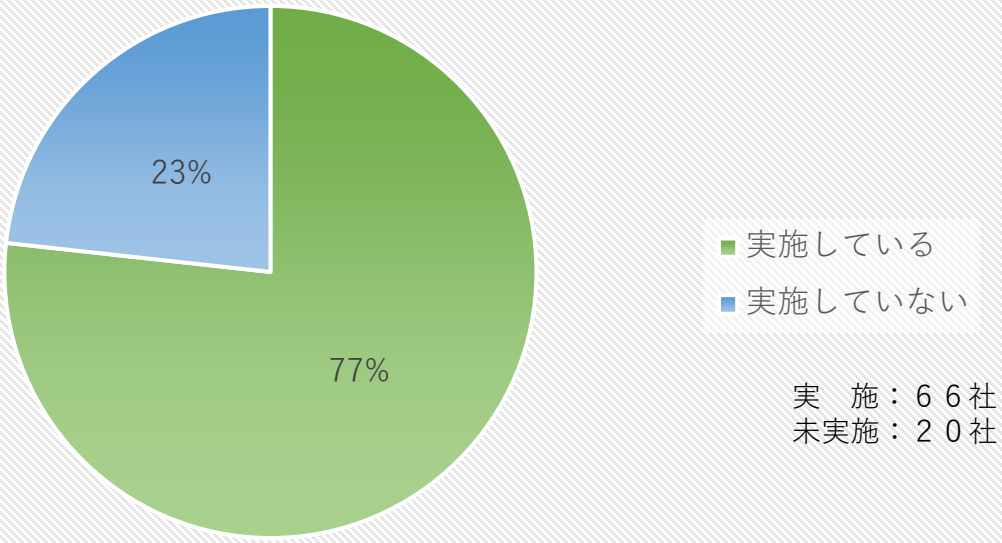
回答協力　８６社様

2022.10.7

北陸未来共創フォーラム＜未来ビジョンⅡ＞地元人材育成分科会

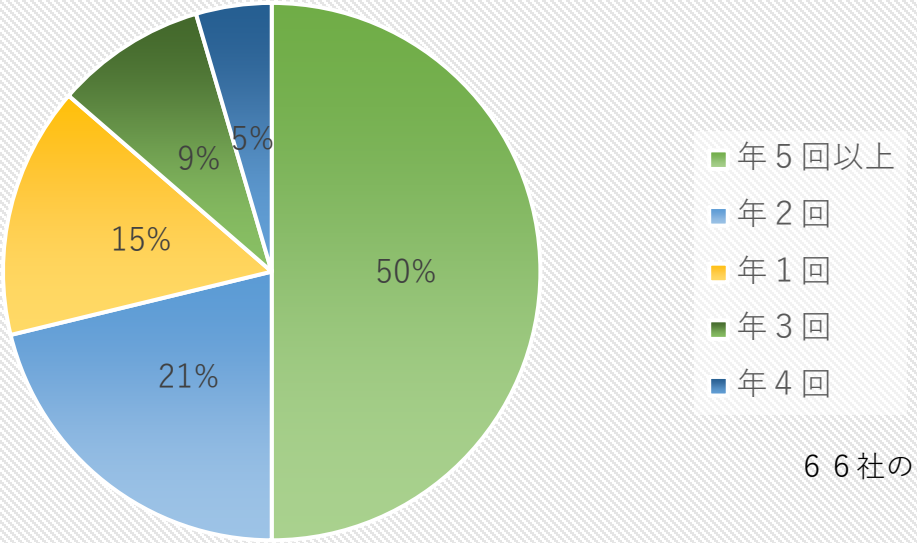
戦略的な地域インターンシップWG

1.インターンシップ受入実施状況



実　施：６６社
未実施：２０社

2.インターンシップ受入実施状況



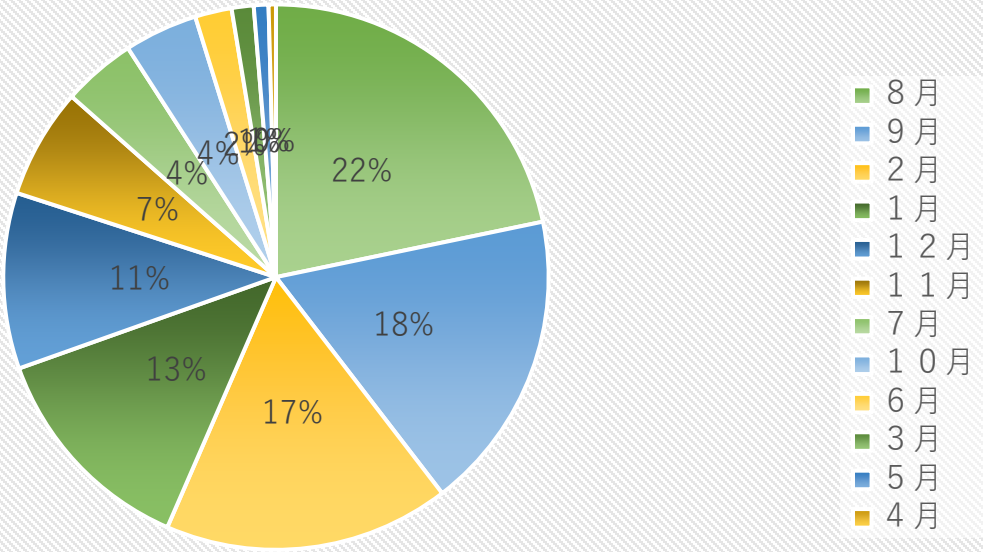
６６社のうち50%が年５回以上の実施

3.インターンシップ実施時期

（複数回答可項目）

・８月又は９月を含む実施が全体の93%
・２月を含む実施は全体の59%

※通年で受け入れている会社は1社
※8・9・2月を含まない会社は1社

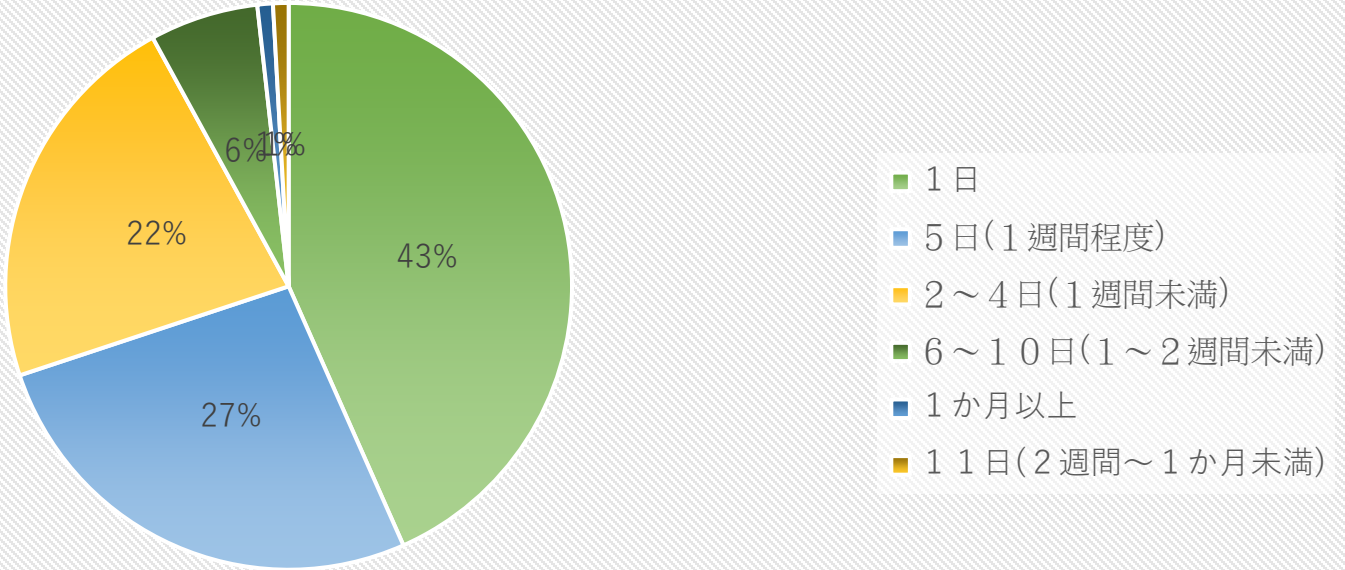


4.インターンシップ実施日数

（複数回答可項目）

・1日しか受け入れていない会社は全体の22%
・1～2週間のプログラムを企画した会社は全体の59%
・1カ月程度～以上のプログラムが3社

※42%の会社は複数の実施日数プログラムを
用意している

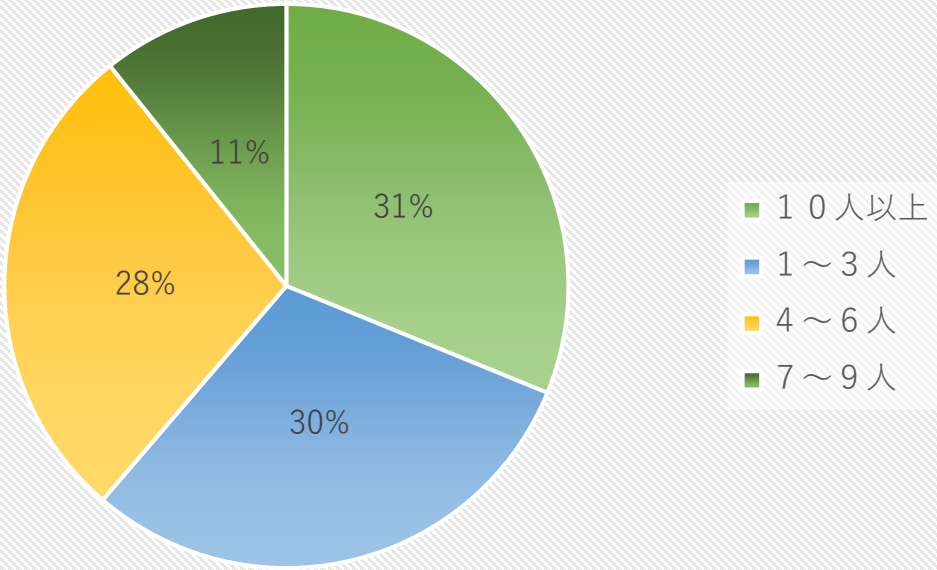


5.１回当たりの受け入れ人数

（複数回答可項目）

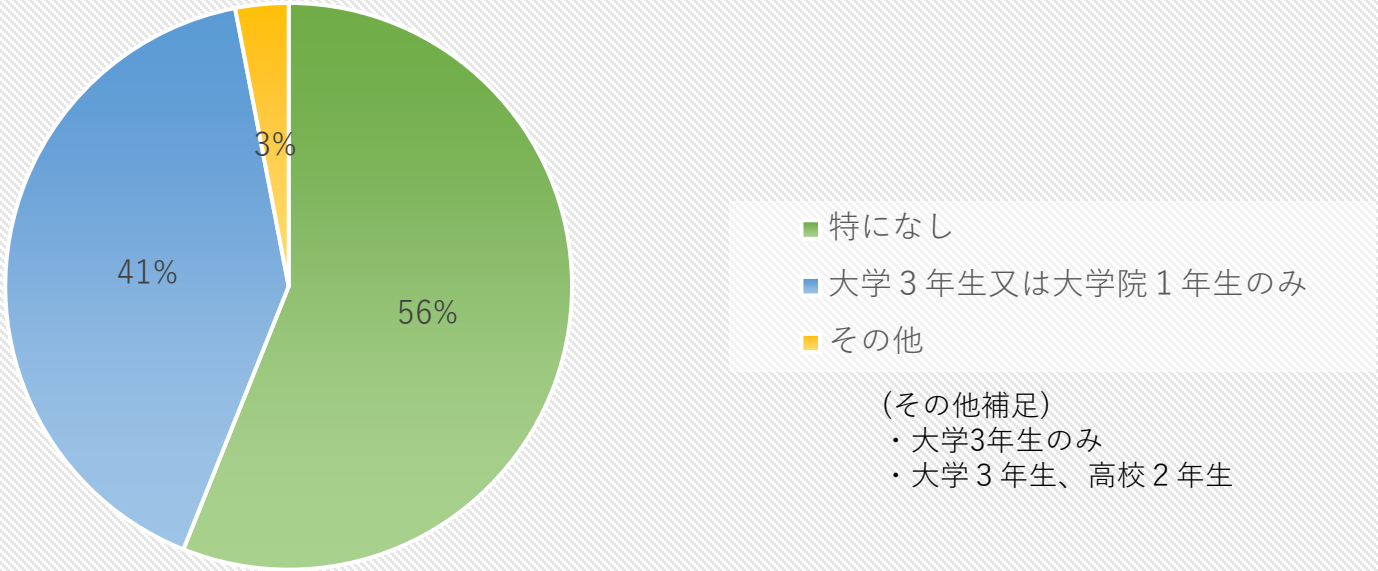
・10人以上の受け入れを行っている会社は29社

※25％の会社は複数の実施人数プログラムを用意している



6.対象学生の学年制限

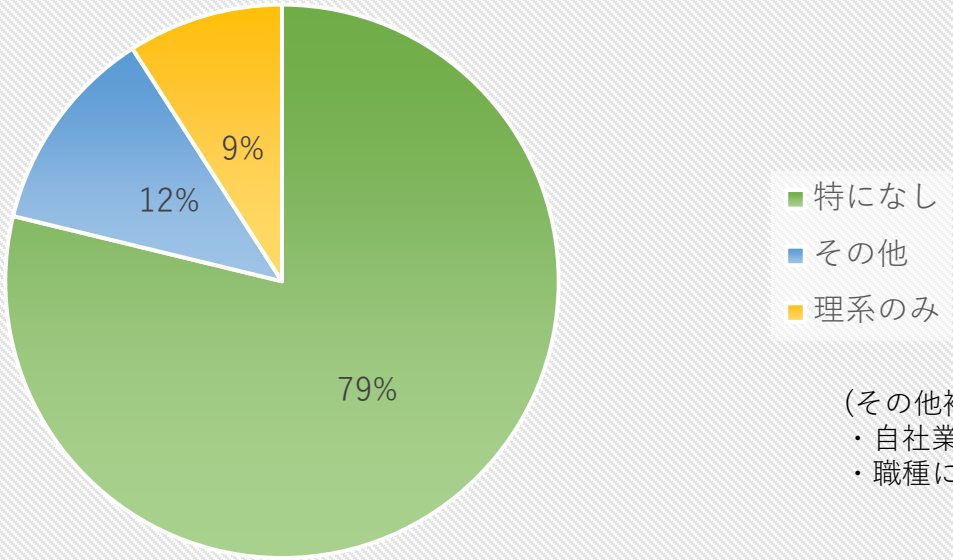
※後述設問１２の目的より、自社や業界について知ってもらう目的もあるためか、指定しない会社が多い



（その他補足）
・大学3年生のみ
・大学３年生、高校２年生

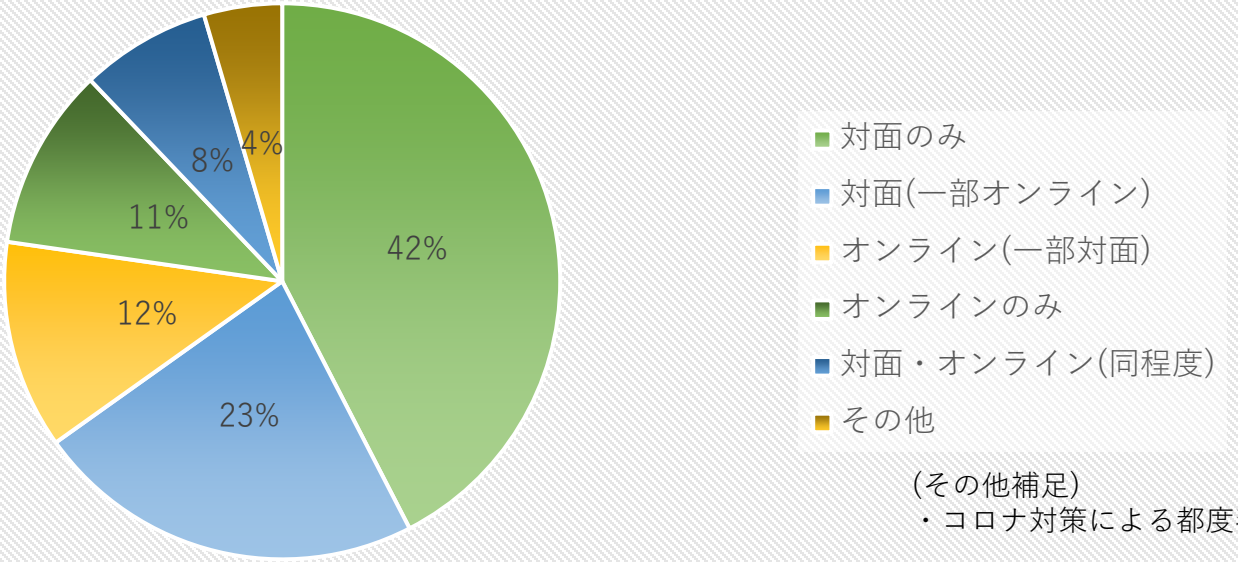
7.対象学生の所属制限

※後述設問１２の目的より、自社や業界について
知ってもらう目的もあるためか、指定しない
会社が多い



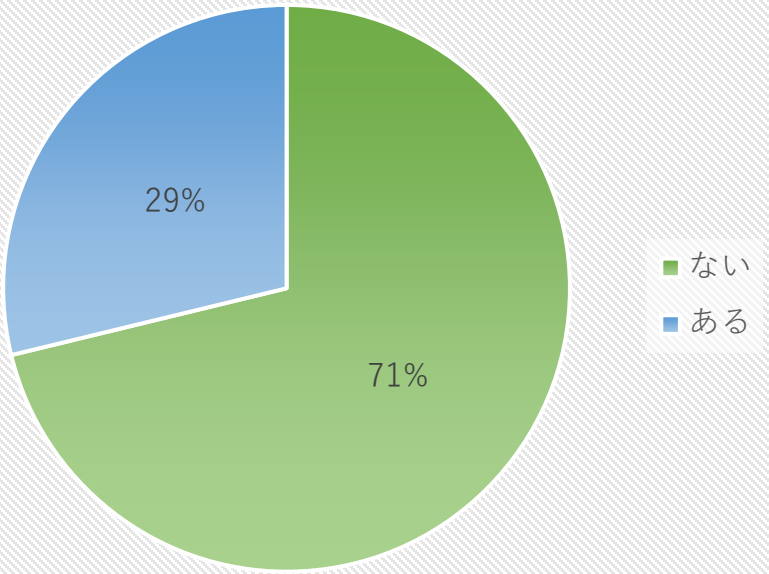
(その他補足)
・自社業界に特化した学生
・職種による指定

8.インターンシップ実習形態



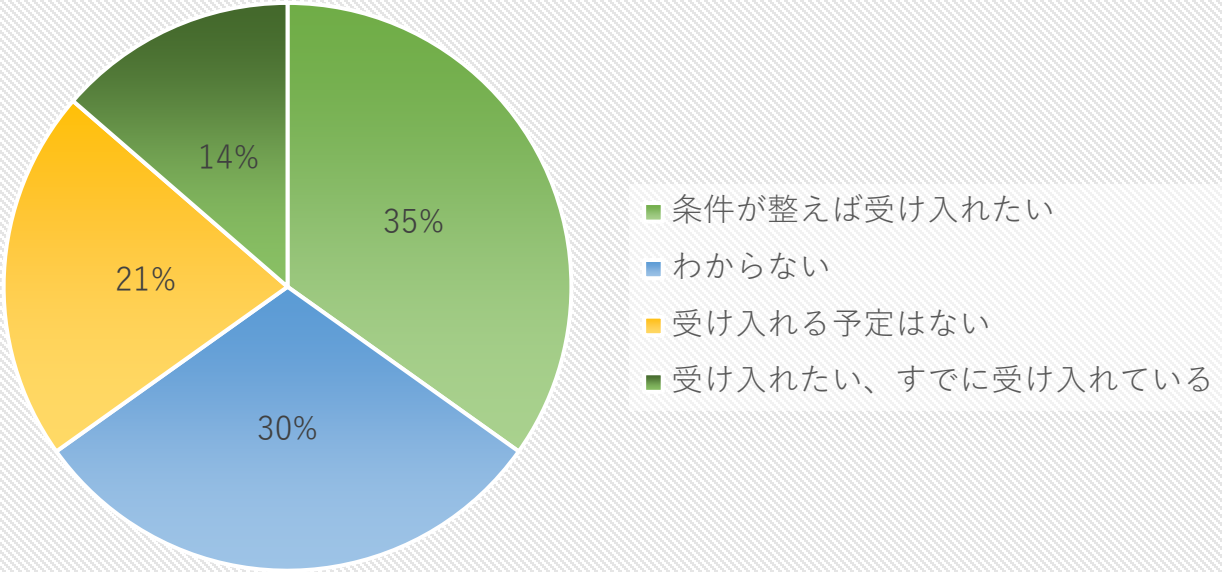
(その他補足)
・コロナ対策による都度判断

9.留学生インターンシップ受入状況



10.今後の留学生インターンシップ受入の可能性

※条件については社内的な事情も考慮したため
詳細の情報は集めていない

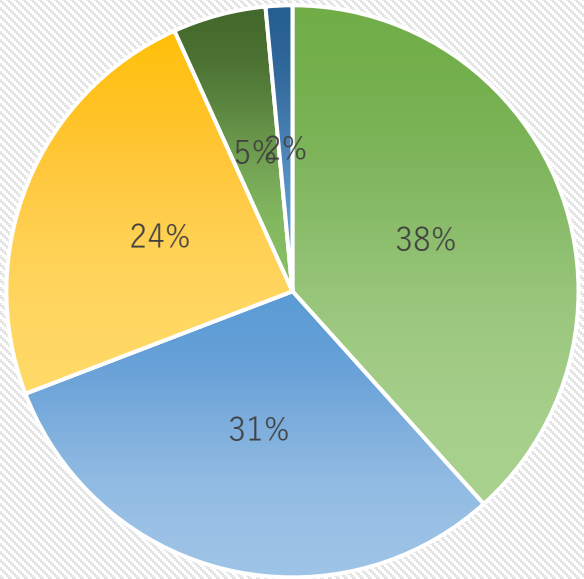


11.インターンシップ実施タイプ

（複数回答可項目）

・実施タイプは3種以上の会社は全体の30%

※実施タイプと実施期間には特段の関係性は見られない

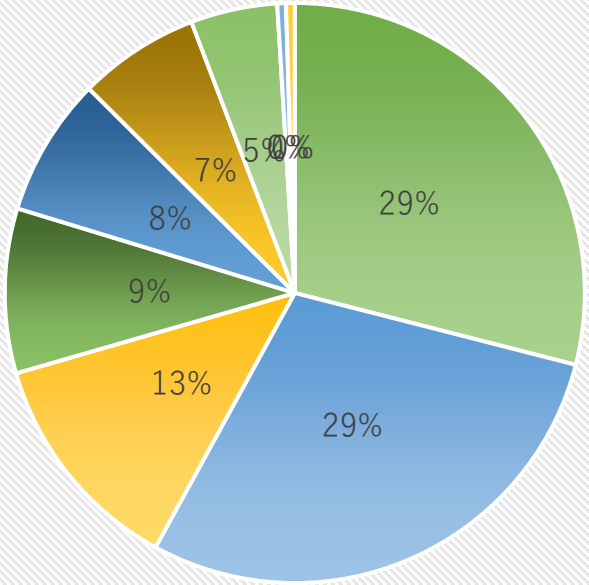


（その他補足）
・上場企業の工場見学

12.インターンシップ実施目的

（複数回答可項目）

・60社が採用に役立つ、自社や業界の認知につながることを目的に挙げている

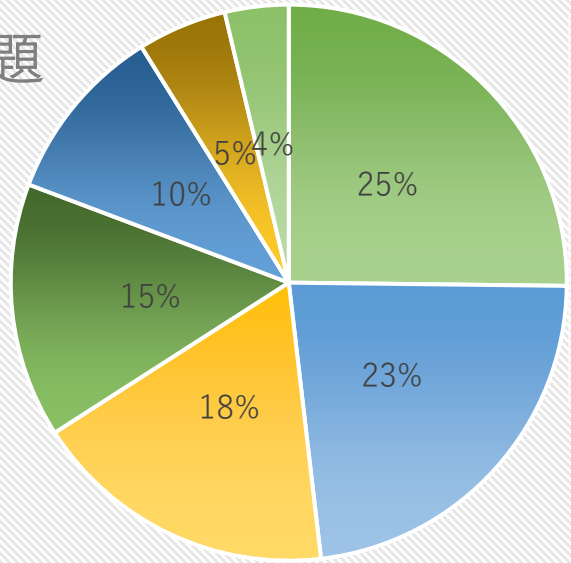


（その他補足）
・(具体的な課題名)の実現

13.インターンシップ実施上の課題

（複数回答可項目）

・34社が実施人員・経費負担が大きいと考えている
・**31社が自社及びインターンシップ情報の学生伝達が不十分と考えている**
・24社が採用に結びつかないと考えている



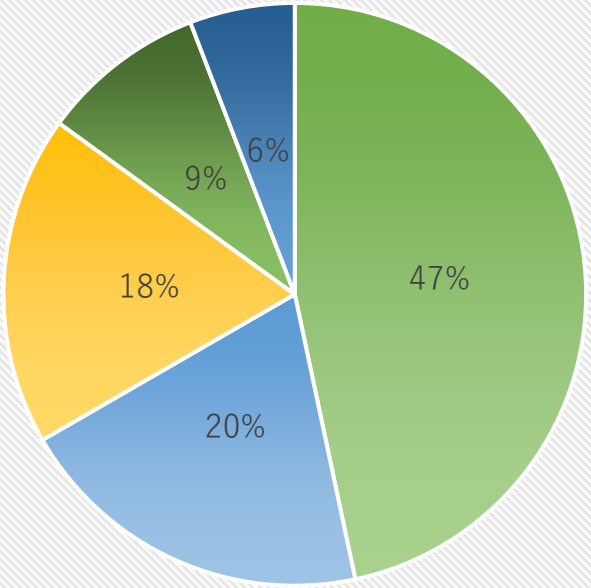
- 実施人員・経費の負担大
- 自社及びインターンシップ情報が学生への伝達が不十分
- 採用に結びつかない
- 指導やプログラムの構築の受け入れ態勢不十分
- 実施内容向上のための評価や指針の不十分
- 目的達成のいえずメリットを感じない
- その他

（その他補足）
・企業側が求める学生の参加希望がない
・応募者が少ない
・オンラインプログラムがありきたり

14.インターンシップで大学に求めること

（複数回答可項目）

・**56社がインターンシップ情報の広報・周知を希望**
・22社が実施後の自社評価とフィードバックを希望
・11社がマナーや守秘義務の周知、保険加入、事前指導の徹底を希望

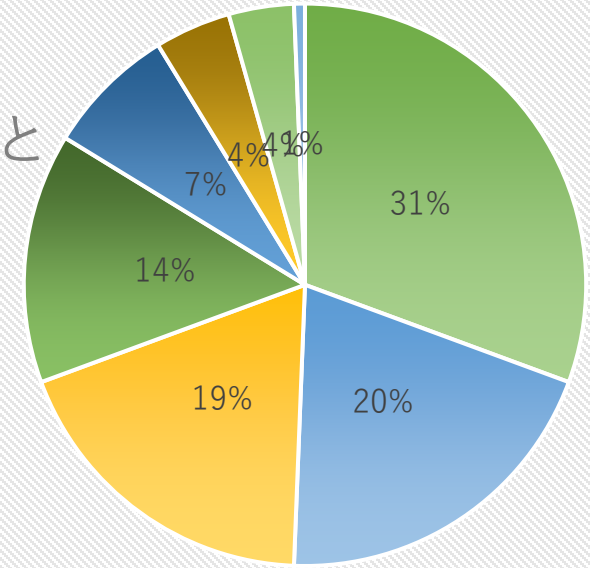


- 自社のインターンシップ情報の広報・周知
- 人材育成(学生・社員)のための継続的関係
- 実施後の自社への評価やフィードバック
- マナーや守秘義務の周知、保険加入当、事前指導の徹底
- 実習プログラム構築への支援

15.インターンシップで自治体・公的機関等に求めること

（複数回答可項目）

- **49社がインターンシップ情報の広報・周知を希望**
- 32社が学生のマッチングの場の提供を希望
- 23社が経済的支援を希望



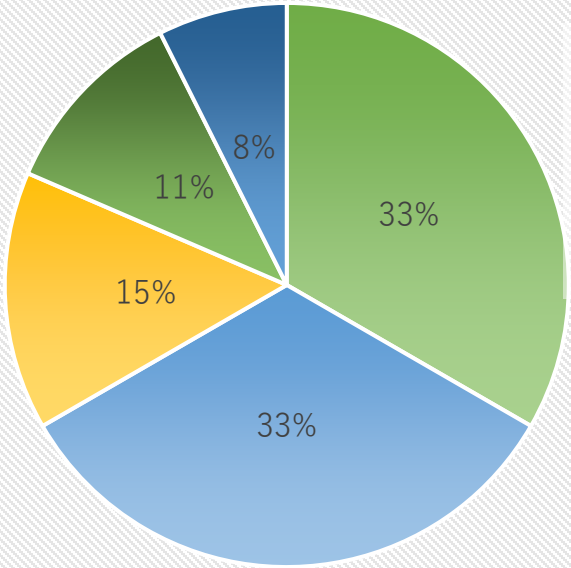
- 自社及びインターンシップ情報の広報・周知
- 学生とのマッチングの場の提供
- 「インターンシップ」関連の情報提供
- 交通費等、参加学生や企画への経済的支援
- 産学官の連携体制の構築・強化
- 地方創生や地域活性化に関する情報提供
- 実習プログラム構築支援
- その他

（その他補足）
・特に求めることがない

16.インターンシップを実施しない理由

（複数回答可項目）

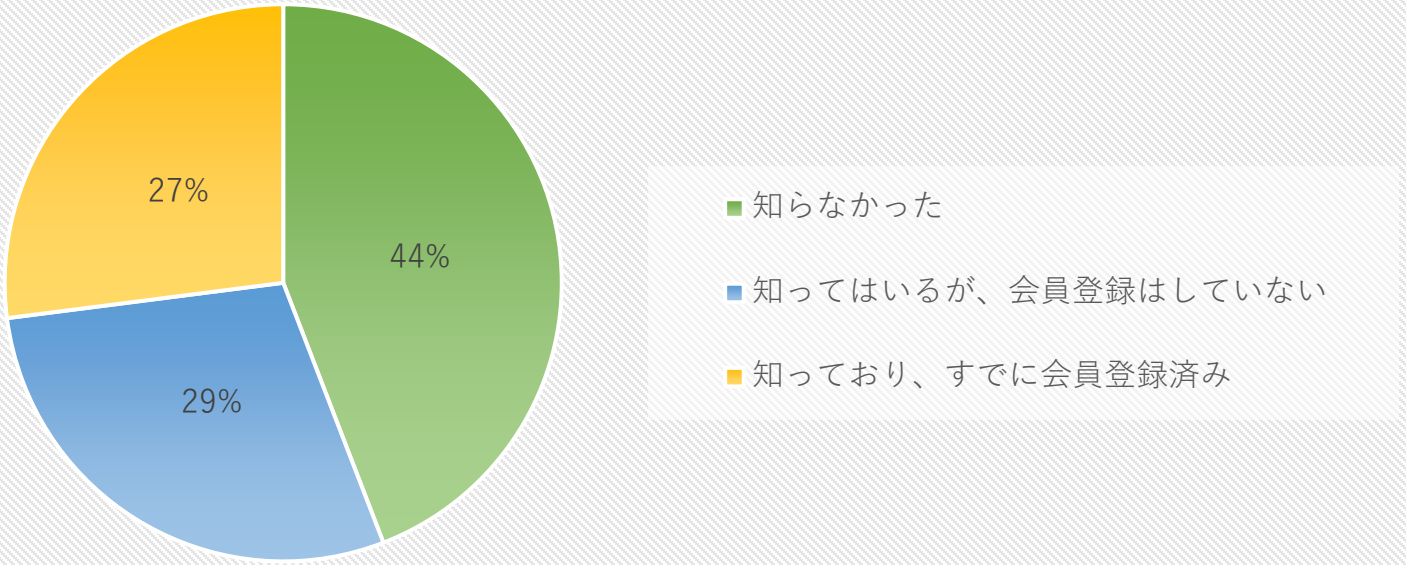
・20社のうち９社が人員や経費を理由に挙げている



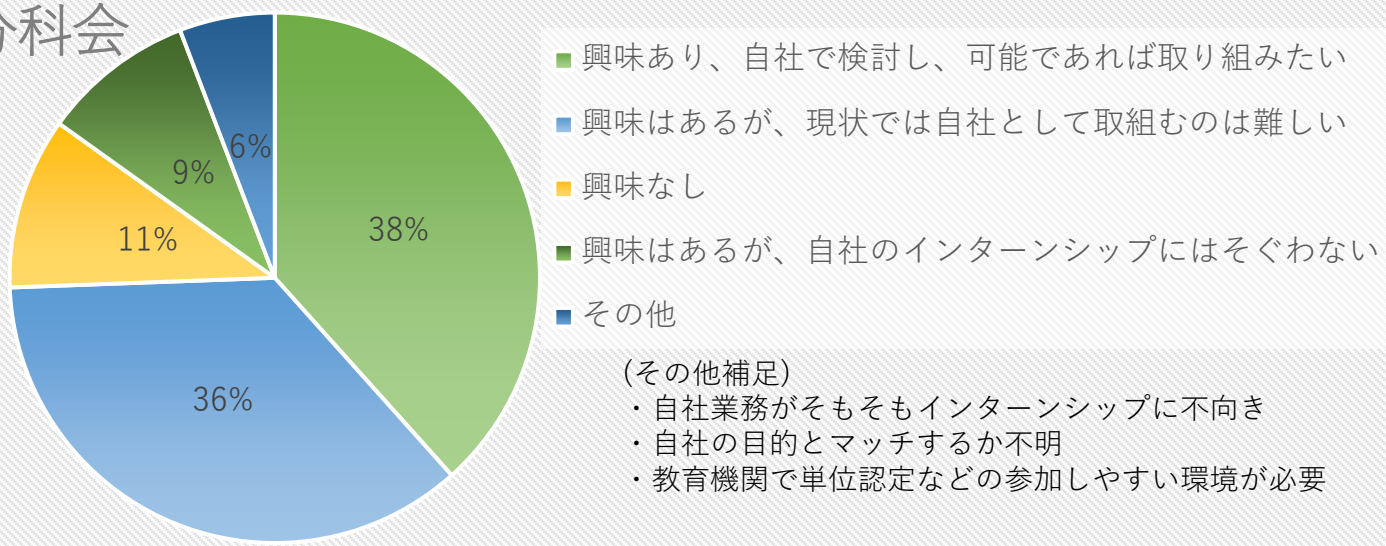
- 人員や経費など、受け入れる余裕がない
- その他
- 実施しても学生が集まりそうにない
- そのようなインターンシップを実施すればよいかわからない
- インターンシップそのものにあまりメリットを感じない

（その他補足）
・自社の方針
・コロナ対策のため
・新卒採用の計画がないため
・本社でのみ行っているため
・希望による個別対応

17.「未来共創フォーラム」を知っていましたか



18.未来共創ﾌｫｰﾗﾑ・地元人材育成分科会 産学官金連携ﾌﾟﾗｯﾄﾌｫｰﾑ構築「ｲﾝﾀｰﾝｼｯﾌﾟ企画・取組」について



（その他補足）
・自社業務がそもそもインターンシップに不向き
・自社の目的とマッチするか不明
・教育機関で単位認定などの参加しやすい環境が必要

19.地方創生や地元人材の育成、産学官金連携による　インターンシップ等について、今後どうあるべきか(自由記述)

- 金融機関にはもっとコンサル的な役割を果たしてほしい。
- 連携を強化して、学生にとってより良い情報提供ができる環境づくりを進めるべきであり、良い取り組みであると考える。
- ミスマッチを無くすよう、企業の紹介をしっかりやる。
- 地元志向の強い学生が増えていると実感しており、地元北陸で仕事を通じて社会貢献を行うことが出来る産学官のプログラムなどあれば学生にとっても興味深い体験が出来ると感じます。その体験をあまり人気のない業界に注目して行うとさらにいいと思います。
- 学生がインターンシップに参加する意義を詳しく知りたい。単位取得のため参加する学生もいるとお聞きします。企業、学生にとっても意義のあるものにするためにも再検証が必要だと思う。
- 学んでいる学部・学科も含めて、どのような業種・業界で仕事をしたいのか。それによってインターンシップに選ぶ企業を選別すれば良いと思います。教育機関側では単位を認定するなど、学生が参加しやすい環境整備が必要かと思います。
- 当所は地元高校の生徒を毎年６月頃に２名程度、職業体験（インターンシップ）として受け入れています。大学生は受入れてはいません。
- 各主体の連携強化→取組を推進する地元企業、自治体、学校等が連携し合い、地元人材それぞれのライフステージ（子供、大学生、社会人）に応じた育成プログラムの実施。
- 連携スキーム確立と資金支援・サポート強化→プログラム・アイデア具現化に向けた地方自治体からの支援・資金の工面
- 県内労働力確保・地元大学等から県外就職した人に対し、県内企業への副業・複業による労働力シェアの促進（I/Uターンにも繋げる）・県外大学から地元企業への就業を希望する人へのインターン参加企業の周知・ＰＲ機会拡大
- 県内就職率の高い工業・商業高校生へのRPA授業等によるデジタル人材の即戦力化（学生時代にRPAスキルを習熟した人材を県内企業に送り込みDX推進につなげる）
- 産学官金連携によるインターンシップのみならず、地域企業それぞれの取り組みを通じて、包括的に地域人材を育てていけると良いと考えております。
- 地方創生や、地元人材の育成など地場の課題と向き合っている企業等の取組みについて、他の地域の会社との違いなどを理解してもらうために、良い機会であり、実際の働く現場を見ること、熱意ある取り組みをみせることにより、採用ミスマッチを減らせる利点があると思います。
- 富山県外に進学した学生が富山に帰ってきて就職したり、進学を機に富山に来た学生が富山での就職を考えることができるイベントや企画があれば、より学生に企業を周知できるのではないかと思います。富山県内の大学に進学した学生が、就職先の選択肢として富山県を考えてもらえるよう、県内企業を知ってもらえる機会がもっと増えると嬉しく思います。
- 産学官金連携によるインターンシップを実施することで、学生がインターンシップを通じて地域での働き方や暮らし方を考えるきっかけを提供できると思う。
- 北陸地区の優秀な学生の母数の確保のため、企業として可能な範囲で関わっていくべきと考えます。