

日本の
ひなた
宮崎県

企業向け

読んで、実践！

宮崎県



INTERNSHIP インターンシップ

GUIDE BOOK ガイドブック

20社の県内事例と県内学生の“ホンネ”がまるわかり



目次

インターンシップの概要 …… 2~9

インターンシップ、三省合意とは	………… 2
インターンシップ実施のメリット、流れ	………… 3
全国、宮崎県のインターンシップ状況	………… 5
特集1 宮崎県内学生の声	………… 7
特集2 経営者の声～組織全体で取り組むために必要なこと～	………… 9

実施企業事例集(実施期間順) …… 10~29

1. 宮崎市 金融・保険	株式会社宮日商事	………… 10
2. 延岡市 不動産	株式会社コノハナ	………… 11
3. 小林市 その他・サービス	九州北清株式会社	………… 12
4. 串間市 農林水産	黒瀬水産株式会社	………… 13
5. 都城市 建設・土木	都北産業株式会社	………… 14
6. 日南市 製造・小売	株式会社戸村精肉本店	………… 15
7. 日向市 製造・小売	株式会社MFE HIMUKA	………… 16
8. 延岡市 情報通信	センコービジネスサポート株式会社	………… 17
9. 宮崎市 情報通信	株式会社システム開発	………… 18
10. 宮崎市 福祉	株式会社ボラシェア	………… 19
11. 都城市 農林水産	有限会社永峰養豚場	………… 20
12. 宮崎市 観光・宿泊	フェニックスリゾート株式会社	………… 21
13. 宮崎市 その他・サービス	株式会社ワン・ステップ	………… 22
14. 綾町 製造・小売	かわさき屋株式会社	………… 23
15. 宮崎市 製造・小売	株式会社SUNAO製薬	………… 24
16. 日向市 農林水産	耳川広域森林組合	………… 25
17. 三股町 福祉	株式会社ハラケアシステム	………… 26
18. 都農町 建設・土木	株式会社河北	………… 27
19. 日南市 その他・サービス	特定非営利活動法人りいやん	………… 28
20. 日南市 その他・サービス	株式会社ことろど	………… 29

インターンシップ関連窓口	………… 30
--------------	---------

インターンシップ、三省合意とは

インターンシップとは？

「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を体験すること）を行う活動」と定義されています。



三省合意とは？

文部科学省・厚生労働省・経済産業省の3つの省庁が連携して取りまとめた、インターンシップに関する基本的なルール・方針の合意のことを指します。1997年に公表されて以降、これまでに3度改正されています。



インターンシップの新たな分類

※本ガイドブックでは、便宜上全てのタイプをまとめてインターンシップとして表現しています。

2022年の改正によりインターンシップのタイプを下記の四類型に分類し、「**タイプ3：汎用的能力・専門活用型**」と「**タイプ4：高度専門型**」の2種類をインターンシップと称することとなりました。

また、タイプ1やタイプ2のような半日や1日開催のプログラムは、学生にとっては短時間で参加がしやすく効率的に企業情報を収集できるため、インターンシップと同様に企業に求められる活動です。タイプ1からタイプ4のいずれかにこだわるのではなく、**時期や学生のニーズに合わせて使い分けていくことが重要です。**

三省合意による四類型

	インターンシップと称さず実施する		インターンシップと称して実施する	
	タイプ1	タイプ2	タイプ3	タイプ4
類型	オープンカンパニー	キャリア教育	汎用的能力・専門活用型 インターンシップ	高度専門型 インターンシップ
対象	学年問わず	学年問わず	主に就職活動前学年	主に大学院生向け
目的	企業の情報提供・PR	キャリア教育	就業体験・ 自身の能力の見極め	就業体験・実践力の向上
就業体験	無し	任意	必須	必須
期間	半日～1日	1日～5日	5日間以上2週間以上	2ヶ月以上
学生情報の 採用活動への活用	×	×	○	○

どんな変化があった？

学生情報の採用活動への活用

タイプ3、4に限り、下記の基準を満たすことでインターンシップで得た学生の情報を広報活動や採用選考においても使用可能になりました。5日間以上のプログラムは、企業にとって企画のハードルが高くなりますが、その分採用におけるメリットは大きくなります。

インターンシップで得た学生情報を採用活動等に使用するための基準

- 1 職業体験要件：実施期間の半分を超える日数を職業体験に充当
- 2 指導要件：職場の社員が学生を指導し、学生にフィードバックを行う
- 3 実施期間要件：汎用能力開発型は5日間以上、専門活用型は2週間以上
- 4 実施時期要件：卒業・修了前年度以降の長期休暇期間中
- 5 情報開示要件：学生情報を活用する旨等を募集要項等に明示



インターンシップ実施のメリット

インターンシップは、採用活動や企業・社員の成長など、多方面に活用できる取組であり、実施企業にとって、以下のような数多くのメリットがあります。10ページからは県内企業が実感した具体的なメリットなどを掲載していますので、プログラム構築の参考資料としてお役立てください。

採用	 <ul style="list-style-type: none"> 採用活動における広報の手段として、自社を認識している学生の母集団を形成・拡大させることができる 学生が入社後の働くイメージを持つことができ、ミスマッチの防止、採用後の定着率向上に繋がる など
企業	 <ul style="list-style-type: none"> 知名度拡大や社内活性化のほか、若者視点の獲得による新事業構築に係る波及効果などが期待できる 社会や地域からのイメージアップとなり、企業のCSRブランディングにも繋がる など
社員	 <ul style="list-style-type: none"> 学生への指導や教育により、自身の仕事の見直しや自社理解の深化に繋がり、成長する機会となる 学生の業務実践を行い、新たな戦力となることで、社員の業務サポートに繋がる など

インターンシップ実施の流れ

基本の4ステップ



STEP1 企画

プログラム策定に困ったときは、本ガイドブックに掲載している20事例を参考にしましょう。無理に自社だけで完結させる必要はありません。周囲の協力を得ながら、短い期間のプログラムからスタートするなど、まずは一歩踏み出すことが大切です。

企画内容	はじめに、インターンシップを実施する目的を明確にした上で、実施時期や期間、受け入れ人数や方法などを企画します。目的を見失ってしまうと実施の意義を感じられなくなるため、目的や企画内容を事前に社内共有しておくことが重要です。
目的	人材確保、認知度向上、社員の育成、企業体質の改善 など
時期/期間	8～9月/5日間以上 学生の夏季休暇と重なる時期。長期プログラムの実施に適している。 12～2月/1～3日間程度 学生の冬季・春季休暇と重なる時期。短期プログラムの実施に適している。
受け入れ人数	自社の負担にならないように設定することが大切です。 WEBや短期のプログラムを活用し、一度に複数人の受け入れをすることも可能です。
実施方法	対面：受け入れ可能な人数に限りはありますが、学生の様子をしっかりと見ることができます。 WEB：一度に複数人を受け入れたり、県外の学生を受け入れやすくなりますが 対面に比べ学生の雰囲気や様子が見えにくい点も考慮する必要があります。



重要ポイント! ・最初から完璧なプログラムを目指さない ・実施目的を明確にし、社内共有する

STEP2

募集

プログラムが確定したら、募集を開始します。募集方法には、一般的に、下記のようなものがあります。複数の手段を併用し、活用することで、より多くの学生へのアプローチが可能になります。

募集開始後は、応募を待つだけでなく、並行して学生への広報に力を入れ、自社のインターンシッププログラムの魅力を伝え続けることが大切です。

手段	特徴
みやざきインターンシップNAVI	掲載費無料、コーディネーターの支援が受けられる 宮崎県内学生の登録者割合が高い
民間運営のナビサイト	県内外問わず広く多くの学生へアプローチが可能
民間運営のオファー型(スカウト型)サイト	企業が望む条件の学生に企業から直接アプローチが可能
学校への直接アプローチ (就職課、教授)	企業が望む条件の学生にアプローチが可能(専門性の高い学科系統など)
イベント出展 (民間企業主催、自治体主催、学校主催)	一度に多くの学生に対し、直接的にプログラム説明や募集が可能
SNS (Instagram、TikTokなど)	県内外問わず広く多くの学生へアプローチが可能 多くの写真や動画で企業の雰囲気伝えやすい



重要ポイント!

・複数の手段を併用した学生へのアプローチ ・継続的な募集

STEP3

実施

学生から応募があり、マッチングが成立したら受け入れ開始です。インターンシップの実施に当たっては、事前又は初日にオリエンテーションを行い、企画内容や目的などを学生と共有し、ゴールや目線を揃えた上で開始することが重要です。インターンシップ期間中は、社員が積極的に学生とコミュニケーションを取り、フォローしていくことで、学生はモチベーション高く取り組めるほか、社員・学生双方の成長にも繋がり、学生にとっては入社後の自分をイメージしやすくなり、会社理解を深めることができます。

また、学生の受け入れにはトラブルやハプニングがつきものであるため、起こり得る事態に対し、どれだけ事前準備や社内連携が出来ているかという点も、インターンシップの成果を測る上では重要なポイントになります。

インターンシップ生の採用や次の参加学生受け入れにも繋がるよう、社員の巻き込みはもちろん、様々な事態を想定し、十分な準備をして臨みましょう。



よくあるハプニングやトラブル

(例)

- ・学生が病気や事故などを理由に不参加となった、遅刻した
- ・受け入れ担当者に急な業務が発生し、学生対応が出来なくなった
- ・想定より早くスケジュールが進み、学生が手持ち無沙汰になってしまった など

重要ポイント!

・事前準備と体制づくり

STEP4

振り返り



インターンシップ実施後は、必ず振り返りを行きましょう。参加学生へのアンケート実施や社内ミーティングの開催等により、学生の率直な意見をプログラム内容の改善に繋げることができ、社内における理解促進や達成感の共有の機会にもなります。

インターンシップ参加学生の継続的な確保に向けては、学生間の口コミも効果的であるため、実施後にも座談会などのイベントを定期的で開催し、参加学生との継続的な接点を持ち続けることが大事であり、採用に繋げていくためのポイントでもあります。

重要ポイント!

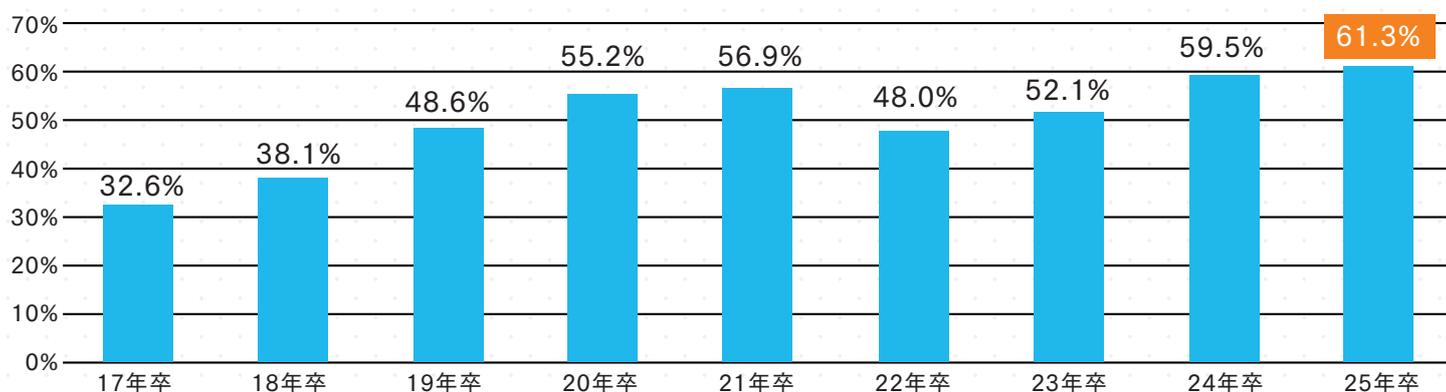
・振り返りによる改善や共有 ・継続的な接点の創出

全国のインターンシップ状況

株式会社マイナビの調査結果を基に、全国のインターンシップ実施状況について、企業側と学生側の両面から解説します。全国的なインターンシップ状況の変化を知り、今後の自社でのインターンシップ実施の検討材料としてお役立てください。

企業の実施状況

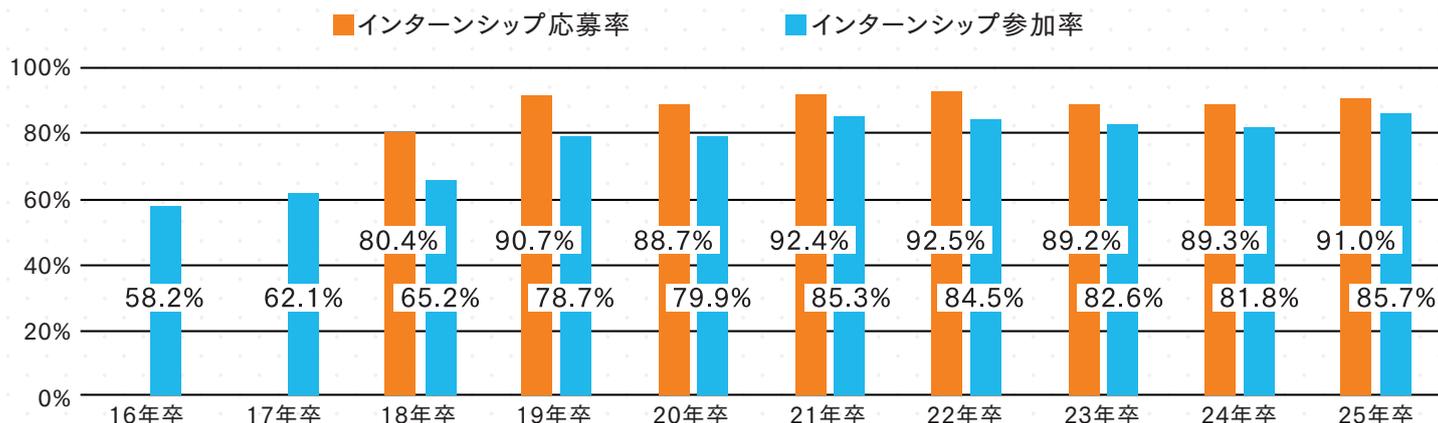
全国の企業のインターンシップ実施率は2025年卒時点で**61.3%**でした。調査開始の2017年卒から右肩上がりに増加し続け、新型コロナウイルスの影響で2022年卒時点では一時減少したものの、再び増加傾向に転じ、調査以来、最も高い実施率となりました。**全国の6割以上の企業が、新卒採用においてインターンシップを活用している状況**であり、今後もこのまま傾向通りにいけば、実施率は年々増加していくことが予想されます。全国的にインターンシップを実施する企業は増えていきそうです。



出典：株式会社マイナビ「2025年卒企業新卒採用活動調査」

学生の実施状況

全国の学生のインターンシップ参加率は**85.7%**、応募率では**91.0%**とともに非常に高い割合でした。特に参加率については企業の実施率同様に調査開始の2016年卒以来右肩上がりに増加しており、新型コロナウイルスの影響で一旦減少しているものの、その後は増加し、調査開始以降で最も高くなりました。また、同調査によると参加しなかった学生の理由として最も多かったのは「参加したかったが選考で落ちたから」、次いで「参加したかったが日程が合わなかったから」など、参加に前向きな理由が挙げられており、学生の参加へのニーズの高さが伺えます。**全国の学生の約9割がインターンシップを活用**しており、今後も高い水準で推移していくと予想されます。



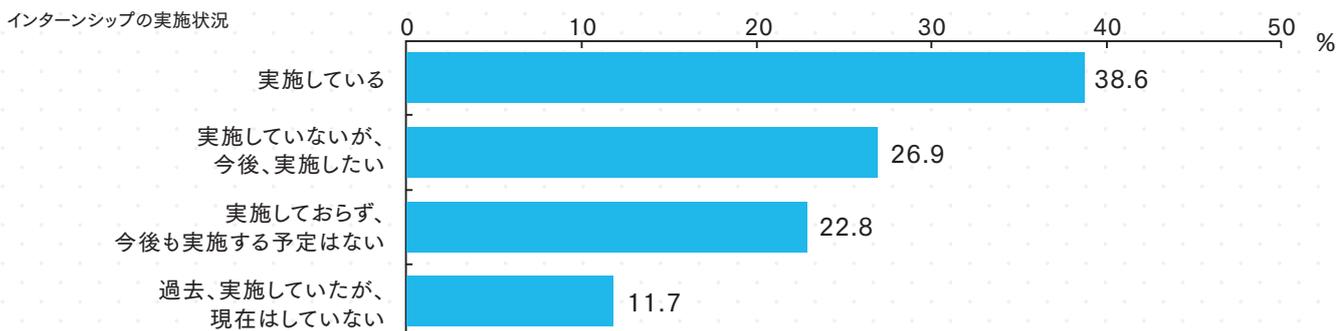
出典：株式会社マイナビ「2025年卒企業新卒採用活動調査」

宮崎県のインターンシップ状況

宮崎県産業人財育成プラットフォーム事務局の調査から、宮崎県内企業のインターンシップ実施状況と、宮崎県内学生のインターンシップへのニーズを解説します。全国と宮崎県内の実施率の違いについても、5ページに掲載している全国の実施状況と照らし合わせてご覧ください。

県内企業の実施状況

宮崎県内におけるインターンシップの実施率は**38.6%**に止まり、**全国平均(61.3%)を下回る**状況です。しかし、「今後実施したい」と回答した企業の意向を含めると、県内での実施率は大幅な上昇が見込まれます。今後は、これらの「実施意欲のある企業」がインターンシップに踏み切ることによって、県全体でのさらなる活性化が期待されます。

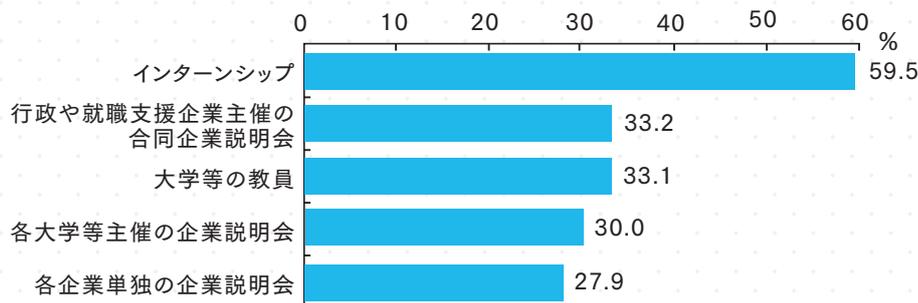


出典：宮崎大学学び・学生支援機構地域人材部門(宮崎県産業人財育成プラットフォーム事務局)「若者の県外流出要因等調査結果」(令和6年3月)

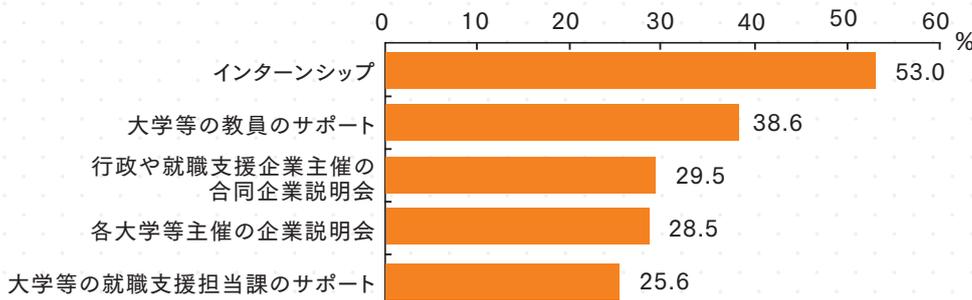
県内学生の活用状況

宮崎県内の大学生のうち、「**就職活動において活用しているもの・活用したいもの**」として、「**インターンシップ**」を上げた割合が**59.5%**で、選択肢のうち最も回答割合が多い結果となりました。また、「今後、就職活動をする上で充実してほしいもの」についても、「インターンシップ」が選択肢の中で最も多く、**53.0%**となりました。これらの結果から、就職活動において、インターンシップの重要性が非常に高いことが分かります。

就職活動に活用している又は活用したいもの(県内大学生)



今後、就職活動をする上で、充実してほしいもの(県内大学生)



出典：宮崎大学学び・学生支援機構地域人材部門(宮崎県産業人財育成プラットフォーム事務局)「若者の県外流出要因等調査結果」(令和6年3月)

特集1 宮崎県内学生の声

特集1

インターンシップの実施にあたっては、参加学生の確保が重要なポイントとなります。例え充実した内容のプログラムであっても、学生の参加がなければ、その効果を十分に発揮することはできません。この特集では、宮崎県内の学生を対象に実施したアンケート結果をもとに、**学生が企業に求めるインターンシップのニーズや、学生への効果的なアプローチのヒントを整理しましたので、今後のインターンシッププログラムの企画・改善や広報活動の参考となれば幸いです。**

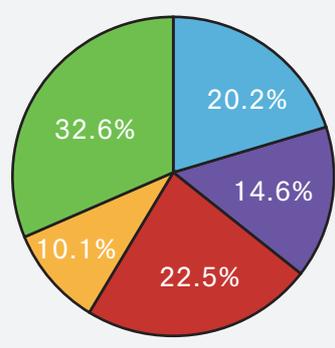
アンケート概要

【対象】宮崎県内の大学院生、大学生、専門学生 【人数】110名
【時期】2025年10月～2025年12月 【手段】WEBアンケート



低学年へのアプローチがインターンシップ成功のカギ!

設問：インターンシップを探し始めた時期はいつ頃ですか？(単一回答)



■ 1_1年生の春～夏ごろ ■ 2_1年生の秋～冬ごろ ■ 3_2年生の春～夏ごろ
■ 4_2年生の秋～冬ごろ ■ 5_3年生以降

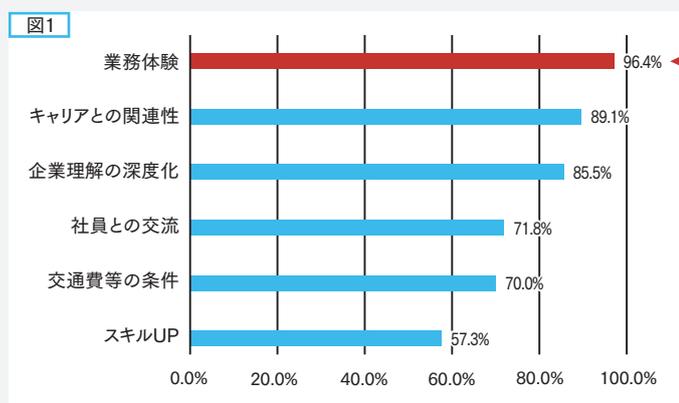
※便宜上、専門学校1年生は、卒業の時期が同じ大学3年生として集計しています。

宮崎県内の学生がインターンシップを探し始める時期として、「1年生の春～夏ごろ」が20.2%、「1年生の秋～冬ごろ」が14.6%、「2年生の春～夏ごろ」が22.5%、「2年生の秋～冬ごろ」が10.1%となっており、**2年生までにインターンシップを探し始める学生が67.4%**という結果でした。就職活動の準備が本格的に動き出す3年生より前の学年のうちから、情報を届け、学生に認知してもらうことが重要になります。

また、1、2年生について、インターンシップを「春～夏ごろ」に探し始めた学生が42.7%であるのに対し、「秋～冬ごろ」は24.7%であり、**主に春から夏にかけて情報収集している**ことがわかるため、低学年にアプローチする時期についても工夫することで、学生への周知効果の向上が期待できます。

学生を惹きつけるには、業務体験の充実が欠かせない!

設問：あなたがインターンシップを選ぶ際に重視する要素を、以下の5段階で評価してください。(5:非常に重視する・・・1:全く重視しない)
上記グラフは、5、4と回答した学生の割合の合計値



設問：インターンシップで「実際の業務体験」があることに魅力を感じる理由を教えてください。(複数選択可)

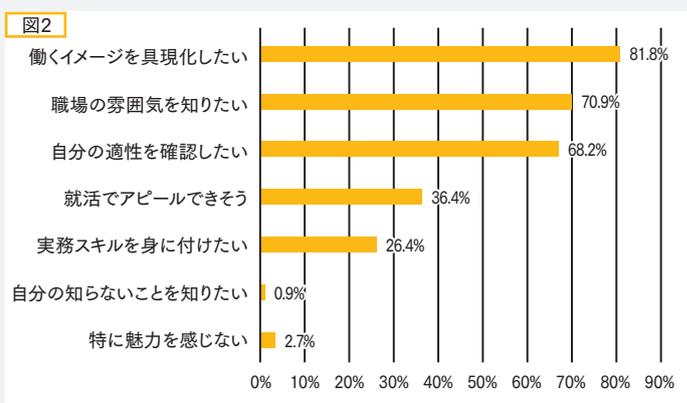
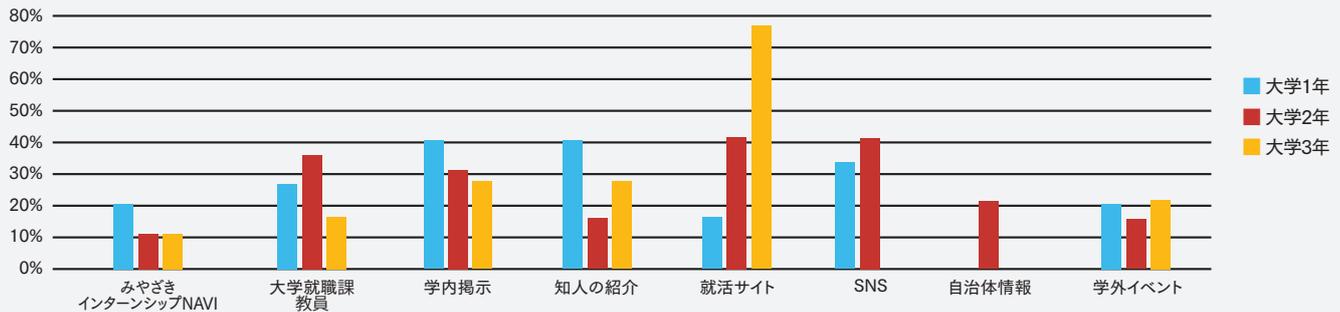


図1より、宮崎県内の学生がインターンシップを選ぶ際に「非常に重視する」・「重視する」の回答が最も多かったのが**「業務体験」の96.4%**であり、次いで「キャリアとの関連性」の89.1%でした。この結果から、実際の業務が体験できるインターンシッププログラムかどうか、学生がインターンシップ先を選定する際の重要なポイントであることがわかります。

また、図2より、業務体験を魅力として感じる理由として、**「働くイメージを具現化したい」の81.8%**が最も高かったことから、インターンシップを通して就職後の自分の働き方のイメージを持てることが、インターンシップ先を選ぶ基準となることがわかります。

学年に応じた手段の使い分けが、広報活動のポイント！

設問：インターンシップを探すときに活用した(している)情報源・ツールをすべて選んでください。(複数選択可)
 ※便宜上、専門学校1年生は、卒業の時期が同じ大学3年生として集計しています。



インターンシップを探す際の情報収集手段については、学年別で傾向の違いが見られ、学年が上がるにつれて就職への意識が高まり、より能動的な情報収集へと変わっていきます。

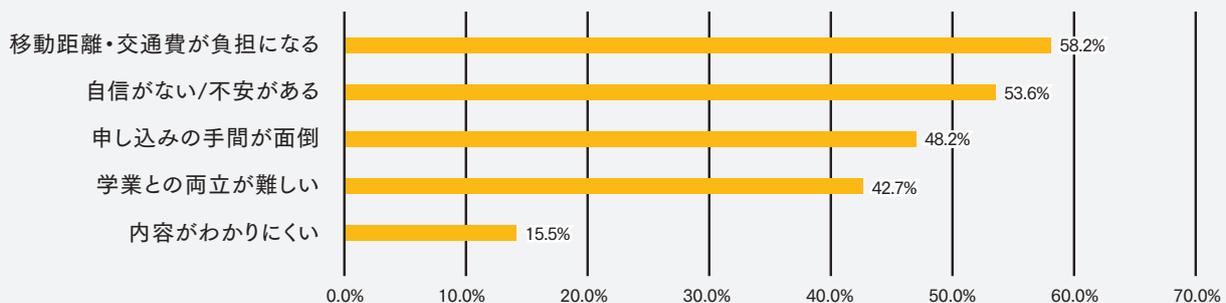
まず、1年生の回答が最も多かったのは、「知人の紹介」と「学内掲示」の40.9%でした。1年生は学校に入学して間もない時期であり、就職まで時間もあるため、自分から情報収集をするというよりは、**知人や学校から与えられた情報をもとに、必要な情報を蓄積していく時期**であると言えます。**インターンシップに参加した先輩からの口コミも期待**できるため、受入学生の満足度を高めることも、その後の参加学生の確保につながる重要な広報手段となります。他学年と比べて、「みやざきインターンシップNAVI」の活用率が高いのも特徴であり、入学後の早い時期から学生に認知してもらうためには、「みやざきインターンシップNAVI」への登録も有効な手段となります。

次に、2年生の回答が最も多かったのは、「SNS」と「就活サイト」の42.1%でした。1年生とは異なり、**より自分から情報収集する傾向が見て取れ、就職を意識し始める時期**であることがわかります。SNSを通して気になる業界や企業などの情報を収集するため、**自社のSNSを開発しておくことは必須**であり、効果的な運用により広報活動の効果が高まります。また、他学年と比べて、「大学就職課・教員」からの情報収集の割合が高く、ゼミや研究室など教員との接点が増えることが影響していると考えられます。

最後に、3年生については、「就活サイト」の78.9%が圧倒的に高く、**就職活動の一環としてインターンシップ先を探している**ことがわかります。3年生になると、各学校で就職関連の講座やセミナーが増え、就活サイトへの登録が促進されることも一つの要因です。就活サイトにおいて、求人情報だけではなく、インターンシップの情報を適切に発信することが、学生確保のカギとなり、ひいては採用に繋がる重要なポイントになります。

学生の負担感や不安の解消に向けた努力が必要！

設問：インターンシップに参加する際に、不安やハードルに感じる点があれば教えてください。(複数選択可)



宮崎県内の学生がインターンシップに参加するにあたり、ハードルに感じているものは、「**移動距離・交通費が負担になる**」の**58.2%が最多**でした。大学等が集積する宮崎市内であれば、移動距離や交通費の負担感はあまりないと考えられますが、大学から離れた地域や、交通アクセスが不便な場所などは、学生の負担感が大きくなります。この問題の解消のため、交通費や宿泊先確保への補助、近隣の駅からの送迎やオンラインによる開催など、各企業において様々な工夫が求められます。

また、**半数以上の学生がインターンシップに対して「自信がない/不安がある」という漠然とした不安**を抱えています。これらの不安の背景には、「社会人と接する経験の少なさ」や「会社という慣れない環境下で活動することへの恐怖感」、「自分がどんな活動をするのかイメージがつかない」といった理由があると考えられます。そこで、例えば、事前の説明会や面談を実施することでコミュニケーションを図り、社会人と接するハードルを下げることで、会社の雰囲気を理解してもらうこと、プログラムの紹介を具体的にを行うことなどにより、学生の不安を取り除くことが重要です。

また、「**申し込みの手間が面倒**」という学生の理由として、「応募経路や募集プログラムが複数存在し、どこから申し込んで良いかわからない」、「企業ごとに異なる書類作成が大変」などが考えられます。そこで、複数のツールを利用して広報活動を行う際には、各ツールで発信しているプログラムを統一し、学生を迷わせないことが重要です。

その他、「**学業との両立が難しい**」とのハードルについては、学生の長期休暇に合わせてプログラムを開催することで、学生とのスケジュール調整がしやすくなります。また、早めの周知と参加決定により、学生のスケジュール面での負担感を軽減することが可能です。参加学生の確保のためには、学生の負担感や不安に寄り添った、きめ細かな対応を心掛けましょう。



経営者の声

～組織全体で取り組むために必要なこと～

特集
2

インターンシップの成功には、社内の協力体制が不可欠です。本特集では、事例集では深く掘り下げられなかった協力体制づくりの根幹となる考え方について、2名の経営者にお話を伺いました。



社長が社員目線に立ち熱意を伝える！ 若手中心で作る【3つの要素】が重なる理想的なインターンシップ

インターンシップを始めたときは、どのような体制でしたか？

インターンシップ開始当初は、プログラムの作成から受け入れ対応まで、社長である私が全て一人で対応していました。採用部署のない弊社において、採用に繋がる仕事は社長の役割だと考え、スカウト型サイトを利用した100名ほどの学生との事前面談なども、全て私が対応していました。

今はどのような体制ですか？

現在は、**若手を中心にインターンシップ専門部隊を編成**して対応を任せており、私は必要な場面でのみ関わる体制としています。若手社員も巻き込み、会社全体で取り組むことで、参加学生の満足度も高まっていると感じます。

そのような社内体制を作るにあたり、どのように社員の理解や協力を得たのでしょうか。

私は、近い将来、これまでの採用活動だけでは人材確保が難しくなる時代が来ると考えていました。インターンシップを始めた頃は、社員から反対の声もありましたが、そういった**危機意識の共有**や、**インターンシップを通して入社に至った社員の話**などを通して理解を求め、協力を繋がっていったと思います。

社内を巻き込むにあたり、プログラム作成において工夫したポイントがあれば教えてください。

【学生のニーズ】、【会社(社員)のニーズ】、【取り組みやすさ】の3つの要素が重なるように作成しました。社員の通常業務に学生を加える形を取ることで、**学生はリアルな業務体験**ができ、**社員は自身の仕事の手助けを得られる**仕組みとしました。このように、**社員が「取り組みやすい」と思える内容**とすることが、社内を巻き込む上で最も重要です。



株式会社ワン・ステップ

代表取締役 山元 洋幸氏



社長が先陣を切る！ 会社トップ自ら現場に立ち、「関わり続ける」姿勢が社内を動かす

インターンシップを始めたときは、どのような体制でしたか？

弊社にはインターンシップ専門の担当者がいなかったため、最初は私一人で取り組もうと決めていました。社員の理解や協力を求める前に、「**まずはトップが担当として行動で示す**」という姿勢でスタートしました。

今はどのような体制ですか？

取組の継続に向け、更にきめ細かなサポートをしていくためには、私一人での対応に限界を感じ、**専任のインターンシップ担当者を配置する体制**に移行しました。ただし、私もこれまで通り学生対応に深く関わり続けており、受け入れの現場にいることも多いため、インターンシップ担当者とのコミュニケーションを取りながら、学生の状況や活動に関する報告も受けています。

そのような社内体制を作るにあたり、どのように社員の理解や協力を得たのでしょうか。

インターンシップ開始当初は、社員の間「経験のある中途採用で十分ではないか」という空気がありましたが、私は、10年、20年先を見据えると、**新卒採用を通じて会社を強くしていく必要がある**と考えています。こうした**長期的なビジョンとインターンシップの意義を共有し、同時に取組を継続**していく中で、徐々に社内が若者を受け入れる体制へと変化していきました。

社内を巻き込むにあたり、プログラム作成において工夫したポイントがあれば教えてください。

社員の負担感が大きいことを理由に、インターンシップに取り組んでいない企業もあると思いますが、**「目の前の負担」ではなく「将来に向けた先行投資」という視点を理解してもらうことが大切**です。若者の確保が難しくなっている今の時代だからこそ、県内企業が一体となってインターンシップの充実に取り組めると良いのではないのでしょうか。



かわさき屋 株式会社

代表取締役 川崎 勇樹氏

株式会社宮日商事

2時間×保険×宮崎市

私たち宮日商事は、宮崎県内5拠点の密なネットワークと豊富な取扱保険会社を背景に、最適なプランをご提案します。創業以来培ってきた長年の実績と信頼のもとに、地域の安心と未来を支え続けます。「お客さま本位の業務運営」を追求し、お客さまの納得と安心のニーズにお応えできる商品・サービスを提供してまいります。

- ◆業種：保険業 ◆事業内容：法人向け保険の販売、個人向け保険の販売
- ◆設立年：1969年 ◆規模：33人 ◆所在地：宮崎県宮崎市錦本町1番2号

諦めない姿勢でインターンシップに再挑戦！
試行錯誤で何度でも挑戦を

手応えを感じず一度はやめたものの、
必要性を再認識し、内容を改善して再び
挑む姿勢に勇気もかかりました。



インターンシップの概要について

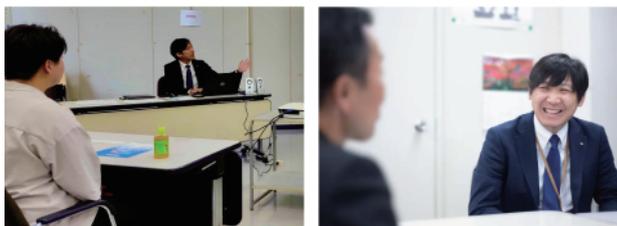
Q1 インターンの実施目的は何ですか？

- 認知拡大 事業成長 社員への刺激
- 採用活動の一環 ミスマッチ防止 社会・地域貢献

Q2 インターンの実施期間・内容を教えてください

期間：2時間

営業に取り入れているコミュニケーション方法を理解し、社員とのロールプレイングで実践！



10:00-10:30 会社説明

会社理解、仕事理解のための説明、全体の流れ共有

10:30-12:00 ロールプレ

質問型営業、質問型コミュニケーションのロールプレイング

事前にWEBで30分間の
プログラム説明会を行います。



Q3 学生集めに活用した方法は？

- ・みやざきインターンシップNAVI
- ・マイナビ

Q4 費用負担は？

特になし

Q5 インターンのポイントを3つ教えてください

1 何度でも挑戦！一度上手くいかなくても、形を変えてもう一度やる

過去に一度挑戦しましたが、会社説明会に近い内容で学生も集まらず、手応えが得られず中止しました。しかし、近年の就職活動の変化から、改めて取り組まなければ新卒採用は難しいと考え、新たな内容で再挑戦しました。

2 2段階構成で学生にステップを踏んでもらい参加ハードルを下げる

当日の対面活動の前に、WEBで30分の事前説明会を実施しました。WEBから対面へ、30分から2時間へと2段階構成にすることで、学生の心理的ハードルを下げ、参加しやすい工夫をしました。

3 業務内容ではなく、業務スキルに焦点を当ててプログラムを設計！

業務上、個人情報を扱うため、業務体験をさせられずにいましたが、「みやざきインターンシップNAVI」のプログラム支援を受け、弊社の「質問型営業」という業務スキルについて学ぶプログラムを設計しました。

Q6 工夫・苦労した点を教えてください。

社内の体制作りを工夫しました。営業職の若手社員らに企画・運営を任せることで、スムーズで無理のない受け入れを実現しています。企画から当日の運営までを本人たちが担当することで、自身の業務とのバランスを調整しやすく、無理のないプログラムを作り上げています。また、久しぶりの受け入れで不安がありましたが、「みやざきインターンシップNAVI」の協力で事前リハーサルを行ったことで、当日のイメージが湧き、不安を払拭できました。



Q7 効果・成果はなにかありますか？



一度は断念した活動を再開する中で、プログラム作りの新しいヒントを得られたことが大きな収穫です。以前のプログラムでは、業種の特性上、個人情報を多く扱うために業務を体験させられず、会社説明会に近い内容に留まっていた。しかし、活動再開にあたり外部のアドバイスを受け、業務のスキルに焦点を当てることで、業務体験に近いプログラムができると気が付きました。2名の学生受け入れにも繋がり、学生からの評判も良好でした。また、社員にとっては、普段の営業理論やノウハウを教えるために学び直す機会となり、自身の仕事の見直しにも繋がりました。

担当者・学生の様子



代表取締役 石井様

学生募集でも内容でも、新しい手を打っていかなければ、同じ結果しか得られません。一度は諦めてしまった会社も、外部の助言を求めたり、内容を変更したりしながら、何度も挑戦すべきです。弊社のように業務体験が難しい場合でも、スキルをテーマにすることで、どんな業種でも効果的なプログラムは作れます。

参加学生は、受け入れ企業を含め、保険・金融業界についても関心を抱いている印象で、前向きな質問も多く、社員の方にとっても勉強になる機会だったそうです！



株式会社コノハナ

1日×不動産×延岡市

「地域でいちばん愛される会社を目指して」を合言葉に、延岡市を中心に不動産業を展開。これらの仕事は地域の皆様方の支えが有ることですので、私たちは常に地域の皆様方に対して感謝の想いを忘れず、不動産事業はじめ「地域の持続化に貢献出来る事業」を創出・展開してまいります。

- ◆業種：不動産 ◆事業内容：不動産の仲介(売買・賃貸)・管理・買取・販売、保険代理店業務
- ◆設立年：2016年 ◆規模：7人 ◆所在地：宮崎県延岡市恒富町4丁目20番地1F



会社だけじゃない。
地域のことも知ってもらおうインターンシップ！

町をよく知る不動産屋さんだからこそ
地域への想いが溢れていました。



インターンシップの概要について

Q1 インタンの実施目的は何ですか？

- 認知拡大 事業成長 社員への刺激
- 採用活動の一環 ミスマッチ防止 社会・地域貢献

Q2 インタンの実施期間・内容を教えてください

期間：1日

みんなでランチ、営業ロールプレイング(物件探し・営業体験)

9:00-12:00 不動産業界の基礎理解

会社説明、業界紹介、マンション見学、PR投稿体験

12:00-14:00 営業体験とランチ交流

みんなでランチ、営業ロールプレイ(物件探し・営業体験)

14:00-16:00 地域見学による市場理解

アパート見学、自社が携わった住宅や施設をドライブしながら紹介

まとめ 社員との意見交換・座談会

質問BOXを活用した座談会、社員と学生の自由交流



本来2日間で実施予定のプログラムを
1日に凝縮して行っていました。



Q3 学生集めに活用した方法は？

- ・みやざきインターンシップNAVI
- ・大学との連携

Q4 費用負担は？

昼食費

Q5 インタンのポイントを3つ教えてください

1 酸いも甘いもぜんぶ体験！

営業の難しさと楽しさ、両方のリアルを伝えています。社員相手に商談を行い、営業の「難しさ」を経験した後に、余った時間は延岡エリアのプチ観光をするなど、学生が「楽しい」と感じられる時間を大切にしています。

2 学生の声で、採用活動が進化する！

座談会等で得た学生の生の声を積極的に採用情報へ反映しています。学生に流行りのMBTIによる社員紹介をしたり、入社後のギャップを防ぐためにポスティング等の泥臭い業務もありのままに記載するようにしました。

3 会社と地域を一緒に知る！学ぶ！

地域との繋がりが重要であるため、フィールドワークの際に地域の紹介をしたり、近隣の飲食店で一緒に食事をするなど、会社の情報だけでなく地域についても知ってもらう機会を作っています。

Q6 工夫・苦労した点を教えてください。

学生が「働く楽しさ」と「現場のリアル」をどちらも感じられるように設計しました。営業ロールプレイングや物件見学で実際の営業活動に近い体験をしてもらうだけでなく、合間に延岡の魅力を紹介して一息つくなど大変さと楽しさを両立させました。一方で1日という限られた時間の中で多くの体験を詰め込むためのスケジュール調整は難しく、現場との連携力が問われました。結果的には、社員にとっても柔軟な対応力を磨く機会となりました。



Q7 効果・成果はなにかありますか？



学生から「将来を考える上で良い経験になった」という声を多くいただき、高い満足度を得られました。直接的な採用実績はないものの、社員にとっては「人の役に立てた」という実感がモチベーションに繋がり、社内の雰囲気もより前向きになりました。学生の率直な意見を採用資料に反映し、座談会で出た質問やお客さまからのお礼などを追記しました。また、インターンシップをきっかけに、会社の補助により、若手社員と先輩社員が部署を超えてランチに行く「先輩ランチ制度」を導入し、チームの連携力や社員の教育力・柔軟性も高まり、地域・学生・会社の三方にとって意義のある取組となりました。

担当者・参加者の声



不動産事業部 田村様

若い世代の感覚に触れられることが何よりの学びで、大学生だけでなく中学生の職場体験でも今の流行や価値観を知る貴重な機会になっています。学生の受け入れはシンプルに楽しく、入社に繋がらなくても会社にとって大きな財産です。若い人とのご縁を前向きに楽しむことが何より大切だと感じます。



学生の声

社員の皆さんがとても明るく、職場の雰囲気がすごく良いなと感じました。実際にお話を聞く中で、自分がどんなふう働きたいかを考えるきっかけになりました。まだ将来の方向性ははっきりしていませんが、コノハナの皆さんのように、人のために働ける社会人になりたいと思いました。

九州北清株式会社

2日間×廃棄物処理業×小林市

私たちは創業から一貫して環境課題の解決に取り組んできました。廃棄物を減らし資源として再生する。その取り組みを通じて、循環型社会の実現に貢献することを目指しています。また、公害対策や災害廃棄物処理にも積極的に対応し、静脈産業を牽引してきました。これからも環境保全に携わるといふ使命感と誇りを胸に、社会に貢献してまいります。

- ◆業種：複合サービス業 ◆事業内容：廃棄物収集運搬・処理事業、太陽光パネルリサイクル事業
- ◆設立年：1994年 ◆規模：80人 ◆所在地：宮崎県小林市北西方1084-1



会社で1つに！活動の重要性を
全社員で共有し、学生受け入れの体制を整える

人材確保の課題も共有し、活動への理解を深めることで、全社員で学生の受け入れを歓迎する姿勢が養われてきた。



インターンシップの概要について

Q1 インターンの実施目的は何ですか？

- 認知拡大 事業成長 社員への刺激
- 採用活動の一環 ミスマッチ防止 社会・地域貢献

Q2 インターンの実施期間・内容を教えてください

期間：2日間

工場見学・部署訪問・社員面談を通して、業務理解と会社の雰囲気を知ってもらうことを目的とした体験型プログラム。



1日目 会社説明、工場見学

会社概要の説明後、社内各部署とそこで働く社員の様子を見学

2日目 工場見学、社員面談

1日目で見学できなかった部署を訪問、社員との面談

その他、工場見学は年中実施、
半日程度の受け入れも行います。



Q3 学生集めに活用した方法は？

- ・みやざきインターンシップNAVI
- ・マイナビ

Q4 費用負担は？

活動支援金として30,000円(5日間プログラムの場合)

Q5 インターンのポイントを3つ教えてください

1 不利な条件だからこそやる！まずは知ってもらうところから。

中心部から離れた立地や、清掃・廃棄物処理という職種柄、学生からの認知度が低い問題がありました。だからこそ、**知名度向上を目的**に取り組み始め、学生との交流の場面では以前より知名度が上がった実感があります。

2 "活動支援金"を参加者全員に一律支給！

弊社は宮崎市内から遠く、学生の負担を少しでも減らしたいという思いから、**5日間プログラムの際は「活動支援金」という補助金**を用意しています。居住地や用途を問わず、全参加者に一律30,000円を支給します。

3 人材に関する課題を社内の共通認識にしておく！

弊社は50代の社員が多く、このまま**定年退職が進むと、技術継承ができなくなるという危機意識**と、**若手採用の必要性**を全社員で共有しています。この共通認識があるため、学生受け入れの際も全社員が協力的でした。

Q6 工夫・苦労した点を教えてください。

通常の工場見学に比べて、時間が長いので、部署での説明が想定より早く終わってしまうなど、時間管理に苦労しました。担当者が常に学生に付き添い、状況を見て柔軟に行き先を変えたり、次の部署と時間を調整したりすることで、**学生に空白の時間を作らないように徹底**しました。また、インターンシップ関連の講演で学んだ話を総務部内で共有し、活動への理解を得たことで、**応援してもらえる環境**が整い、受け入れ期間中は学生対応に集中できました。



Q7 効果・成果はなにかありますか？



弊社を知っている学生が確実に増えてきていると感じており、採用活動の裾野が大きく広がりました。実際に工場見学や社員との面談を通じて理解を深めた学生は、面接通過率が高く、応募から採用までの流れがスムーズになりました。また、学生の受け入れにより、「自分の仕事が社外の人にも知ってもらえて嬉しい」と社員が喜び、自分の仕事を誇らしく感じるなど、社内の雰囲気が明るく変化しました。加えて、学生の全部署見学によって、普段関わるのが少ない部署間のコミュニケーションも増加しました。採用の難しさが社内にも伝わり、「**もっと力を入れていくべき**」という風土がさらに強固になったことも大きな効果です。

担当者・参加者の声

総務部 西山様

インターンシップの受け入れを始める前は、大企業しか実施できないものだと思っていましたが、実施してみると**意外と敷居は低く、自分の思い込みだった**と知りました。県のアドバイザーなど、社外からも協力してくれる人がいることを知ったので、是非皆さんも周囲のサポートを受けながら始めてみてはいかがでしょうか。



学生の声

合同会社説明会でたまたま訪れたブースで担当者の話を聞くうちに、興味を持ちました。説明会だけでは具体的なイメージがなかったので、実際に見て学ぶことができて良かったです。担当の方のお話は、今後の就職活動の参考にもなったほか、社員の方の会話の様子から、社内の人間関係の良さも感じ取れました。



黒瀬水産株式会社

4日間×農林水産×串間市

黒瀬水産株式会社は、魚の「おいしさ」「新鮮さ」を大切にし、お客様一人一人に満足いただける安全・安心で、価値ある品質の商品をお届けし、健康で豊かな食生活に貢献します。お客様の信頼と共感を得る為に、一人一人が品質に対する自己の責任を全うし、顧客満足の向上にたゆみなき努力を続けます。

◆業種：水産業 ◆事業内容：ブリ・カンパチの養殖

◆設立年：2004年 ◆規模：271人 ◆所在地：宮崎県串間市西浜2丁目15番地4号



まずは自社の強みにとことん向き合う！そこから見えてきた強みを学生・大学に対し前面に押し出して募集！

「自社の強みを語るか、そのためにどれだけ自社理解できているか」というとても本質的な考え方に納得でした。



インターンシップの概要について

Q1 インターンの実施目的は何ですか？

- 認知拡大
- 事業成長
- 社員への刺激
- 採用活動の一環
- ミスマッチ防止
- 社会・地域貢献

Q2 インターンの実施期間・内容を教えてください

期間：4日間

海上養殖から加工、孵化施設まで、自社の強みを段階的に体験

1日目 会社説明、見学

企業説明、養殖現場の見学

2日目 見学・業務体験

乗船し、海上養殖を体験



3日目 見学・業務体験

加工工場にて魚の加工体験



4日目 見学

種苗施設にてぶりの人工種苗を見学

その他、3日間のプログラムも行います。



Q3 学生集めに活用した方法は？

- ・ワンキャリア
- ・大学教員からの紹介

Q4 費用負担は？

宿泊費(大学の授業以外で参加の場合)

Q5 インターンのポイントを3つ教えてください

1 自社の強みである“本物の海”での体験にこだわり抜く！

できる限り海上での養殖場見学・体験を実施しています。自然が相手なので、県内の条件が悪い場合は、隣県へ移動してでも体験を確保します。この海上体験こそが弊社の特徴であり、**譲れないポイント**としています。

2 受け入れ学生の学年に応じてプログラムを使い分ける！

就職のことを考え始める低学年には、まず弊社を知ってもらう目的で3日間のプログラムを行います。一方、本格的に就職活動が動き出す3年生には、働くイメージを深めてもらう目的で4日間のプログラムを行います。

3 大学教授との繋がりから参加学生の確保を実現！

水産分野を研究する教授による視察がきっかけで、授業内でプログラム説明の時間をいただいたほか、教授から学生を紹介してもらうこともありました。**大学教授とのご縁**をきっかけに、安定した参加学生の確保が実現しています。

Q6 工夫・苦労した点を教えてください。

プログラム作成や説明において、弊社独自の養殖技術をアピールするなど、他社との違いを見せることを意識しました。その違いが伝われば、学生は自社を選んでくれます。**どの会社にもある他社に負けない強み**をどれだけ語れるかが重要です。苦労したのは、自然が相手なので、プログラムが計画通りに進まない点です。前後の予定を入れ替えたり、予定になかった事業所に対応を依頼するなど、弊社の核となる“水産の現場”は必ず見せるよう徹底しました。



Q7 効果・成果はなにかありますか？



複数名の内定に繋がり、本選考時期の新卒求人媒体を使わずに新卒を獲得できました。インターンシップに注力した方が、本選考時期の学生募集にかかる費用よりも**コストパフォーマンスが高い**ことに気付きました。

時間や費用をかけて参加してくれ学生に対して特別感を出すために、サイトを経由せず本選考に進めるよう特典を提供しています。これにより、求人媒体掲載前に採用予定人数の一部が充足し、採用活動における安心感に繋がっています。

また、コストをかけてインターンシップに参加した上で、選考に進む学生は志望度が高く、内定辞退率も低いです。早期に内定を得たい学生のニーズとも合致したと考えています。

担当者・参加者の声

業務部 加藤様

インターンシップは**絶対にやるべき**だと思います。参加学生の確保においては、他社を落とすのではなく、他社との違いをどれだけ説明できるか、どれだけ自社の自慢大会ができるかがポイントです。そのためには、自社の事業をどれだけ深く勉強し、理解できているかが重要になってくると思います。



学生の声

元々、水産業界には興味があり、他社のインターンシップにも2、3社参加した上で参加したため、黒瀬水産と他社との違いがよく分かりました。また、実際にインターンシップに参加したことで、想像していたより若い人が多いことに驚き、知ることができて良かったと思いました。



都北産業株式会社

4日間×建設・土木×都城市

都北産業株式会社は宮崎県都城市の地で昭和43年に創業。生コンクリート製造販売、土木、建築、エクステリア、不動産業等、時代の変容に合わせて地域住空間の創造に努めてまいりました。これからも豊かな発想力と地域に寄り添いながら、人と環境にやさしい空間を創造できるようにサポートしていきます。

- ◆業種：建設業 ◆事業内容：建築、土木工事、エクステリアの企画・設計・施工、建設資材の製造・販売など
- ◆設立年：1968年 ◆規模：140名 ◆所在地：宮崎県都城市神之日町4866-2



よく見せようとしなくていい！ありのままを見せることで志望度の高い学生と出会い、ミスマッチを防ぐ。

雑用の業務も、業務の少ない一日も含め、普段の業務をそのまま経験してもらい飾らない姿が素敵でした。



インターンシップの概要について

Q1 インタンの実施目的は何ですか？

- 認知拡大 事業成長 社員への刺激
- 採用活動の一環 ミスマッチ防止 社会・地域貢献

Q2 インタンの実施期間・内容を教えてください

期間：4日間

4日間をフル活用し、各部署での業務体験ができる「業務体験特化型」プログラム

1日目 見学・業務体験

エクステリア工場の仕事説明・工場見学・体験

2日目 見学・業務体験

建築部門の仕事説明・見学・業務体験

3日目 見学・業務体験

土木現場の仕事説明・見学・業務体験

4日目 見学・業務体験

エクステリア設計の仕事説明・業務体験、資材部の仕事説明・見学



その他、7日～5日間まで幅広い期間で行います。



Q3 学生集めに活用した方法は？

- ・みやざきインターンシップNAVI
- ・マイナビ ・リクナビ ・大学での説明会

Q4 費用負担は？

交通費(条件あり)・宿泊費(条件あり)

Q5 インタンのポイントを3つ教えてください

1 良いところばかりを見せようとせず、会社のありのままを見せる

掃除などの雑用も含め、**建設業の仕事**をありのままに経験してもらいます。良い部分だけを見せてミスマッチに繋がるより、ありのままを知って入社してくれる学生に出会いたいと考えてます。

2 学生が普段使うコミュニケーションツールを活用！

学生の利用頻度が低いメールの代わりに、**学生に馴染み深いLINEを活用**してコミュニケーションを取っています。これにより、学生への迅速で確実な情報共有と、円滑なコミュニケーションを実現しています。

3 会社説明は事前に！時間いっぱいまで業務体験を実施！

会社説明は事前にWEBで済ませ、受け入れ期間中は初日から最終日まで業務体験ができるようにプログラム設計しています。この工夫により、学生の体験希望の部署を追加できるなど、学生の満足度が高まります。

Q6 工夫・苦労した点を教えてください。

工事の進捗によって日々の業務内容が変わる建設の現場では、学生の受け入れ時期に体験できる業務がないという課題がありました。しかし、仕事の量や内容が日によって変動することも含めて、**リアルな建設現場**を学生に見てもらおうという考え方に変えました。この転換により、入社後のミスマッチを防ぐことに繋がるとともに、現場社員も特別な準備がなく普段通りの仕事ができるため、**現場の負担軽減**にも繋がっています。



Q7 効果・成果はなにかありますか？



学生の生の声を得られる点が最大のメリットです。会社が「このくらい理解しているだろう」と思い込んでいた点と、学生の実際の理解度のギャップに気付くことができました。これにより、会社説明会でも、学生が魅力的だと感じる点や理解されていなかった部分を把握し、**説明のポイントを修正**できています。

現場社員は、自身が学んだ時代と現在の学生が学校で学ぶ内容の違いを知るきっかけになっており、今後の新入社員指導に活かされると考えています。また、学生との会話から、県外就職率の高さなど最近の就活事情を知ることや、採用の難しさを理解し、**若手社員を大切にすべきという意識**が高まっています。

担当者・参加者の声

管理部 辻様

学生から自社がどう見られているかを知らなければ、新卒採用は難しいと思います。志望度も目的も様々な学生が参加するインターンシップだからこそ、ポジティブな面もネガティブな面も含めた、あらゆる視点からの意見が得られる貴重な機会だと捉えています。



学生の声

建築業界について元々持っていた「3K」のようなイメージと、実際の現場が違っていることに驚きました。また、学校で学んできたことと実際の仕事との違いも明確に知ることができました。当初は興味のある部署がありましたが、体験を通じて他部署についても学ぶ中で、新たな興味を持つようになりました。



株式会社戸村精肉本店 5日間×製造業・小売業×日南市

宮崎県日南市に本社を置き、食品小売・製造を行う当社は小さな肉屋から始まりました。今では、宮崎県で焼肉のタレといえば戸村と言われるほどにまで成長いたしました。これからも皆様に親しまれる製品をお届けするために、食への追求に取り組んでまいります。

- ◆業種：製造業、小売業 ◆事業内容：調味料の製造・開発・販売、スーパーの経営、飲食店の経営など
- ◆設立年：1972年 ◆規模：243人 ◆所在地：宮崎県日南市園田一丁目2番4号



地域留学プログラムとの連携！県外学生の受け入れにより、
県外の視点を取り入れ、事業成長を目指す

県外大学生が対象の企画と連携し、若者と県外在住者の両方の視点を同時に取り入れる仕組みがユニークでした。



インターンシップの概要について

Q1 インターンの実施目的は何ですか？

- 認知拡大 事業成長 社員への刺激
- 採用活動の一環 ミスマッチ防止 社会・地域貢献

Q2 インターンの実施期間・内容を教えてください

期間：5日間

業務体験や社員へのヒアリングを通じて、自社商品のプロモーション動画を考案し、撮影から動画制作まで実施。

1日目 業務体験、撮影

プロモーションを行う商品の制作過程を体験、素材動画の撮影

2日目 撮影、ヒアリング

素材動画の撮影、プロモーション内容考案のための社員ヒアリング

3日目 動画編集

撮影した素材や、社員へのヒアリングを元に動画制作作業

4日目 進捗確認、動画編集

社員と進捗確認を行いながら、引き続き動画制作作業

5日目 発表、振り返り

制作した動画の発表、5日間の活動の振り返り



その他、高校生や中学生の受け入れも行います。



Q3 学生集めに活用した方法は？

・地域留学プログラム

Q4 費用負担は？

昼食費、交通費(宿泊地からの送迎)

Q5 インターンのポイントを3つ教えてください

1 地域留学プログラムとの連携で県外学生を受け入れ！

県外大学生が日南市に1か月間滞在し、自分と向き合い、人生を考える「地域留学プログラム」と連携しています。学生の地域理解を深める一環として受け入れ、これまで、2期連続で学生の受け入れを実現しています。

2 会社の成長のために、県外大学生の意見を取り入れる！

弊社の商品に馴染みのない県外大学生からの意見を知るために受け入れを行いました。県外からの視点と、新たな顧客層に成り得る学生の視点を同時に取り入れ、今後の商品展開に生かしていきます。

3 現場からの意見を吸い上げ、プログラムを作り上げる

プログラム作成にあたり、インターンシップ担当者だけで考えるのではなく、各部署に「何ができるか」をヒアリングしました。現場の声を基にプログラムを作ることで、受け入れの際の負担や不安を軽減できました。

Q6 工夫・苦労した点を教えてください。

動画制作というプログラムを行うにあたり、敢えて制作経験のない学生を受け入れることにこだわりました。経験者であればすぐに制作が出来ますが、学生にも新たな学びやスキルを獲得して欲しいと考え、敢えて未経験者に挑戦していただきました。受け入れが決まった当初は、現場からの不安や動揺の声が上がりましたが、各部署で当日対応していただく内容を明確しておくことで、スムーズに受け入れられました。



Q7 効果・成果はなにかありますか？



地域留学プログラムの学生受け入れ経験は、中高生の職場体験などの受け入れ体制をブラッシュアップし、社会人の職場見学なども受け入れるきっかけとなりました。弊社は高卒採用を主軸としており、まだ大学新卒採用には至っていません。しかし、外部の声を取り入れながら受け入れを繰り返すことで、学生が働きたいと思える会社に近づくための土台作りに役立っています。また、学生の受け入れは、社員たちが日南市以外への自社商品のブランディングに意識を持ち始めるきっかけとなったり、社内の雰囲気は良くなるなど、社員にとって良い刺激となっています。

担当者・参加者の声

取締役統括部長 庭田様

学生の受け入れを行うことは、社内の刺激や学びになる部分が多く、若い方の考え方を聞くことが会社の成長に繋がります。そのため、まずはやってみることが大事だと思います。採用を真剣に考えるからこそ、学生の受け入れを通じて自社に足りないものを知り、自社のレベルを上げていくことが不可欠だと感じています。



学生の声

宮崎県内で高いシェアを誇る商品の背景を知りたいと思い、参加しました。社員の方へのヒアリングを通し、会社からの要望に応える難しさや、改善をしたくとも前進しないもどかしさがあることを知りました。そして、それらの経験や、地域を深く理解することが商品作りに直結することを学びました。



株式会社MFE HIMUKA 5日間×製造業×日向市

株式会社MFE HIMUKA は、宮崎県日向市を拠点とする1969年設立の老舗機械メーカーです。食品加工機械や発酵・醸造設備、自動化・省力化機械などの設計・製作・据付から保守・メンテナンスまで一貫して手がけます。オーダーメイドによる高い技術力と柔軟な提案力で、地域産業と食のインフラを支えています。

- ◆業種：製造業 ◆事業内容：各種産業機械の設計・製作・組立据付、各種製造工場の補修・保全業務等
- ◆設立年：1969年 ◆規模：60人 ◆所在地：宮崎県日向市大字日知屋17148番地9



全て自分で考える！超リアルな実践を通じて、思考力と即戦力スキルが磨かれる濃密でハードな5日間！

ゼロからアイデアを生み出す徹底的な思考力と、機械の試作まで行う実践力をことん追求していました。



インターンシップの概要について

Q1 インターンの実施目的は何ですか？

- 認知拡大 事業成長 社員への刺激
- 採用活動の一環 ミスマッチ防止 社会・地域貢献

Q2 インターンの実施期間・内容を教えてください

期間：5日間

デザイン思考をベースに、収集した情報から資金調達まで含めたリアルな事業案を作成

1日目 オリエンテーション

日向市内の探索、社長が講師となりデザイン思考についての講座

2日目 会社を知る

社員との交流や社内ツアーを通じて会社への理解を深める

3日目 クリエイティブタイム

事業案作成のために、フィールドワークも含めた情報収集を行う

4日目 クリエイティブタイム

集めた情報や学びを基に事業案を細部まで考え、資料を作成

5日目 プレゼン発表

作成した事業案を社長にプレゼンテーション



事前に90分のオンラインインターンを行います。



Q3 学生集めに活用した方法は？

- ・宮崎クエストへの応募
- ・大学教授・同窓会組織を通じた紹介
- 社長自ら大学を訪問

Q4 費用負担は？

昼食費、交通費、宿泊費補助(遠方からの参加の場合)

Q5 インターンのポイントを3つ教えてください

1 ゼロから生み出すワクワクを体感させる

会社から課題を提示するのではなく、課題の設定から学生に委ねることで、ものづくりを超実践的に経験することで即戦力となる力をつけてもらいます。

2 学生のアイデアがそのまま事業成長に直結！

開発担当と一緒に、試作や設計を経験し、実務そのものを体験します。学生の事業案が優秀だった場合、そのまま弊社の新事業として実現する可能性があり、**学生のアイデアが会社の成果に直結することもあります。**

3 インターンシップ経験社員だからこそできるインターンシップ設計

過去に弊社でインターンシップを経験した社員が、現在のプログラム担当を務めています。経験者だからこそ、自身も求めていた超実践型のプログラムを作り込み、学生のフォロー体制を実現しています。

Q6 工夫・苦労した点を教えてください。

プログラムの根幹である「デザイン思考」について、社長自らが講師となり丸1日かけて根気強く伝えることで、学生の理解度を高めました。学生の考える力を育てるため、課題設定から学生に委ねましたが、戸惑う学生もいたため、**担当社員との対話を重視し、考え方を導くように工夫**しました。考えて終わりではなく、試作も行うことにより、「ものづくりとは何か」を頭と体で深く理解してもらうよう努めました。



Q7 効果・成果はなにかありますか？



会社として、知識は入社後でも得られるため、「**考える力**」を持った学生を求めていました。そこで、弊社の仕事に不可欠な「デザイン思考」によるものづくりを徹底的にリアルに経験させるプログラムを行うことで、入社後にやりたい事が明確で、即戦力となる学生との出会いが実現し、採用に繋がった事例もあります。インターンシップの実施は、**自社が求めるピッタリの人材に出会える機会**となりました。また、採用に繋がらなくても、学生の斬新なアイデアは、我々の視点では気付けないニーズをカバーしてくれるため、大変有益です。社員にとっても、学生と向き合うことで自分たちの仕事の意義を再確認し、新しい視点を得る貴重な機会となりました。

担当者・参加者の声



取締役会長 島原様

自社の新しい事業には、学生の力が不可欠だと感じました。**新卒採用は、インターンシップから採用まで一貫して取り組むことが重要**です。変化の速い時代の中で、新しい市場を切り開くには、**大学との連携**が欠かせません。自ら積極的にアプローチし、大学と関係作りをすることで、応募のルートも開拓できると思います。



学生の声

会社説明を聞くだけのプログラムが多い中で、実践的に開発を経験できることに魅力を感じ、参加しました。ここでしか得られない実施内容だったので、**遠方からでも通いました**。参加前後で、考え方や物を見る目が変わりました。実際に自分が入社して働くイメージを描くことができたので、すぐに入社を決しました。

センコービジネスサポート株式会社 5日間×情報通信×延岡市

センコービジネスサポートは、コンタクトセンター、事務代行等の業務を通して、お客様の事務の効率化や生産性の向上など様々な経営課題に対するソリューションを提供する会社です。ビジネス環境の変化を先取りし、お客様のニーズを的確に捉え、常にお客様にとって何がベストかを考え、提案することを心がけています。

- ◆業種: 情報通信 ◆事業内容: コンタクトセンター、調査・入力・集計・分析、データプリントサービス、事務代行等
- ◆設立年: 2006年 ◆規模: 414人 ◆所在地: 宮崎県延岡市天下町1176-13



実務体験が難しい業種・業界でも
工夫次第でインターンシップは実施可能!

業務内容上、実務をさせられない、
成果物を作れない中で現場のリアル
を伝えるための工夫が沢山ありました!



インターンシップの概要について

Q1 インタンの実施目的は何ですか?

- 認知拡大 事業成長 社員への刺激
 採用活動の一環 ミスマッチ防止 社会・地域貢献

Q2 インタンの実施期間・内容を教えてください

期間: 5日間

5日間で数多くの部門を体験し、会社全体への理解を深めると同時に学生自身の適性や強みを発見する。

1日目 会社理解・研修

コールセンターの実践的な電話対応体験、ビジネスマナーを学ぶ

2日目 ワーク、部門見学と体験

働く意味や意義を考えるワーク、IT部門の見学・体験

3日目 部門見学と体験

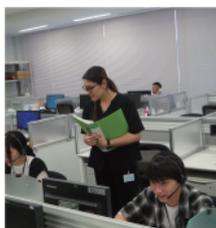
給与計算事務部門、カスタマーサポート部門の見学・体験

4日目 部門見学と体験

経理事務部門、印刷物作成部門の見学・体験

5日目 発表・フィードバック

5日間の気づきを発表してもらい、社員からフィードバック



毎月の見学会と、その延長の
オープンカンパニーも行います。



Q3 学生集めに活用した方法は?

- ・みやざきインターンシップNAVI
- ・大学教員からの紹介
- ・延岡市主催就職説明会
- ・Instagram

Q4 費用負担は?

交通費

Q5 インタンのポイントを3つ教えてください

1 個人情報の取り扱いが多い中でもリアルな現場を再現!

業務内容上、個人情報の扱いが多く実務を体験するのが難しい中、ダミーデータを用いることで実務に近い業務を体験させます。**現場で求められる丁寧さと責任感**を可能な限りリアルに感じてもらいます。

2 インターンシッププログラム募集の紹介文でも学生目線を意識

学生の不安を事前に払拭するため、プログラム紹介文は学生に語りかける口調を用い、分かりやすさと安心感を意識して作成しています。**参加キャンセルが少ない**のは、この取組の成果かもしれません。

3 事業そのものとは別の形で学生の成果を形に!

業務柄、学生に実務での成果物を作ってもらうことは難しいため、見学と体験に加えて、SNS運用検討会に参加してもらい、学生目線でSNS発信を担うという形で**学生の成果が残る**ようにしています。

Q6 工夫・苦労した点を教えてください。

擬似データを用いて業務を体験してもらい、実際の現場感を損なわない様に工夫しました。また、複数部署を経験する過程で、部署間の受け入れ態勢や実務経験のない学生への対応力にばらつきがあることが課題でしたが、**新入社員研修の一部流用**で受け入れのハードルを下げ、受け入れを継続したことで各部署の対応力は向上しています。今後は、複数部署での経験提供に加え、特定の領域に特化したプログラム作成にも注力したいです。



Q7 効果・成果はなにかありますか?



インターンシップの実績があることで、「**学生に寄り添った会社**」だと、学生からのイメージアップに繋がったと感じます。また、参加した学生の口コミにより認知が広がったり、就活イベントでインターンシップ参加学生と再会したりと、**学生との縁**が広まりました。社員にとっても後輩指導の練習になったり、学生と接する中で違う一面が見られたりと、インターンシップが**社内のカンフル剤**の様な役目を果たしてくれています。また、採用活動について関心を持つ社員が増加し、**新卒採用のみならずリファラル採用にも協力してくれる社員が増え**、社員自ら自社の魅力を周囲に発信してくれるなど、採用に関する社内の意識変化も感じています。

担当者・参加者の声

企画管理部 熊谷様

自社にとっての「当たり前」こそ実施のヒントです。**無意識の強みを会社の強みとしてプログラムへ昇華**することが大切です。新卒採用には組織全体の協力が不可欠で、インターンシップは社内を巻き込む絶好のチャンスです。**採用が困難なこの時代に、多くの企業が実施するインターンシップを活用してははいかがでしょうか。**



学生の声

なんとなく興味がある程度だったのが、様々な部署でリアルな職場体験を行い、職場の雰囲気や実際に働く人の声を聞くことで、会社のことがより正確に理解できました。自分の大学での**今の学びが会社でどれくらい通用するか**が分かり、これからの学生生活で何を学ぶべきかが明確になりました。



株式会社システム開発

5日間×情報通信×宮崎市

株式会社システム開発は、ITを通じ豊かな地域社会の創造に貢献していくことを目指しています。私たちが目指すCSRは、ITを通じ、お客様、従業員、お取引先、地域社会をはじめとした皆様に対して、価値やサービスを創出・提供し、信頼を獲得していくことにより、社会全体と私たちが共に成長をしていくことであります。

- ◆業種：情報通信業 ◆事業内容：コンピュータシステムの開発・販売・保守、ハードウェアの販売等
- ◆設立年：1986年 ◆規模：81人 ◆所在地：宮崎県宮崎市大橋3丁目101番地1号



成果を形に残す！業務の初めから終わりまでを経験させ、仕事・企業理解をより深めてもらい、採用にも繋げる

実務体験の難易度を下げつつも、リアリティを追求する設計で学生満足度を高める工夫が随所に見られました。



インターンシップの概要について

Q1 インタンの実施目的は何ですか？

- 認知拡大 事業成長 社員への刺激
- 採用活動の一環 ミスマッチ防止 社会・地域貢献

Q2 インタンの実施期間・内容を教えてください

期間：5日間

実務に近い業務体験、業務効率化ワーク、グループ課題、そして社員交流を通じて、働くイメージを深く学ぶ

1日目 オリエンテーション

会社説明、コミュニケーションワーク、システム部署での業務体験

2日目 グループワーク

擬似作成した顧客要望を基に、チームでサービス案を企画・検討

3日目 業務体験

2日目に企画したサービスを、実際に製品化する業務体験ワーク

4日目 業務体験

3日目の製品化業務ワークのブラッシュアップ

5日目 成果発表

各部署の社員が可能な限り傍聴する中での発表、フィードバック



その他、1日間～3日間のプログラムも行います。



Q3 学生集めに活用した方法は？

- ・みやざきインターンシップNAVI ・大学キャリアセンターへの訪問、案内
- ・合同企業説明会(民間運営ナビ主催) ・マイナビ ・キャリアス

Q4 費用負担は？

昼食費(1回分)

Q5 インタンのポイントを3つ教えてください

1 文理問わず参加できる「入り口設計」!

文理や知識の有無を問わず、IT初心者でも取り組める設計にしています。実務を分かりやすく噛み砕き、身近な題材を使い、システム開発の基礎理解から楽しさまでを参加者全員が実感できるよう工夫しています。

2 製品化までやりきり、「成功体験」を形に残す!

5日間を通して実務フローに沿った業務を経験し、最終日に自作した製品を発表してもらうことで、「自分の手で作り上げた」という実感と、プログラミングを通じた達成感を得られるプログラム設定にこだわっています。

3 学生も社員も参加しやすいスケジュール設計

5日間のプログラムは、最終日を除き午後から実施しています。また、2日間の場合は、1日あたり7時間、3日間の場合は午後のみ実施するなど、学生・社員双方にとって参加しやすい環境を整えました。

Q6 工夫・苦労した点を教えてください。

社内からの理解を得ることに苦慮しましたが、社長や人事担当者から人材確保の重要性を説明してもらい、徐々に理解と協力を得ました。また、インターンシップ期間だけでなく日頃のコミュニケーションの積み重ねが社内協力に不可欠だと実感しました。プログラム終了後も参加学生へ会社情報の発信を行ったり、座談会を開いたりするなど、継続的な接点を取り続けることを意識しました。こうした取組が、その後の採用にも繋がった重要な要素だと感じます。



Q7 効果・成果はなにかありますか？



プログラムを通して学生の会社理解が深まったことで、一次選考への移行率や選考通過率が大きく向上しました。実務フローに近い業務体験と成果発表により、学生が「働く姿」を具体的に思い描けるようになり、志望度の高まりを実感しています。また、受け入れ回数を重ねる中で、社内にも採用の重要性が浸透し、今回のインターンシップに向けたアイデアが現場から自然と生まれるようになりました。若手社員にとっては、学生へ業務を説明する経験が成長の機会となり、コミュニケーション力の向上にも繋がっています。インターンシップは、採用活動と社内活性化の双方に良い効果をもたらしました。

担当者・参加者の声



総務部 河野様

5日間のインターンシップは、会社の雰囲気や社員の人柄まで伝えられる貴重な機会です。会社説明会だけでは伝わりにくい、会社の深い魅力が伝わるほか、多くの社員と関わることができます。弊社も当初は会社説明会のみからのスタートでした。まずは小さく始める形でも良いので、取り組んでみることをお勧めします。



学生の声

多くの社員の方と話せたことで、職場の雰囲気や働くリアルを深く知ることができました。グループワークを通して「チームでつくり上げる楽しさ」を体験でき、システム開発の仕事がより身近に感じられました。職場のコミュニケーションの大切さも実感でき、貴重な5日間でした。

株式会社ボラシェア 5日間×障がい者支援×宮崎市

「障がい者就労100%」を目標に活動しています。BtoBでは企業の障がい者雇用促進支援、BtoCでは障がい者の就労支援、18歳以下の障がい児向けに放課後等デイサービスや個別指導塾を運営しています。これらの活動により、ビジョンである「地球の未来を創造する」ことを目指し続けます。

- ◆業種：福祉、人材紹介 ◆事業内容：障がい者の就労支援、企業への障がい者雇用促進、障がい児の学習支援等
- ◆設立年：2016年 ◆規模：27人 ◆所在地：宮崎県宮崎市瀬頭2丁目11-1



1つ1つがオリジナル！
学生の希望ごとにカスタマイズしたプログラム作り

学生一人ひとりの希望を少しでも
叶えようとする姿が印象的でした。



インターンシップの概要について

Q1 インターンの実施目的は何ですか？

- 認知拡大 事業成長 社員への刺激
- 採用活動の一環 ミスマッチ防止 社会・地域貢献

Q2 インターンの実施期間・内容を教えてください

期間：5日間

多様な働き方を学ぶため、利用者との交流や業務体験、課題解決に取り組む実践型プログラム。

1日目 研修、部署見学

会社や施設の概要説明、基本研修を実施

2日目 部署見学

全部署を見学し、各事業内容やスタッフの役割を学ぶ

3日目 希望する施設の見学

事前面談で希望した施設・部署で実際の業務を体験

4日目 課題解決ワーク

与えられたテーマに沿って、気づきや改善案をグループで考察

5日目 まとめ・振り返り

職員からの感想共有と意見交換。全体で学び・今後の目標を共有



その他、2日間のプログラムも
実施しているそうです。



Q3 学生集めに活用した方法は？

・みやざきインターンシップNAVI

Q4 費用負担は？

有償(時給)、昼食代、交通費1日上限500円

Q5 インターンのポイントを3つ教えてください

1 学びと社会体験を両立できる“有償”インターン！

2日間・5日間いずれも有償で実施することで“働くこと”の責任と価値を体験してもらい、より積極的・自主的な学びになるよう設計しました。学生が学びながら社会に貢献できる機会を提供しました。

2 学生一人ひとりに合わせたプログラム設計！

事前面談で学生の希望を丁寧にヒアリングし、学生の目的に応じて内容をカスタマイズしました。実施中にも柔軟にプログラムを調整・変更し、満足度の高い体験を実現しました。

3 緻密な情報共有で柔軟に会社全体での受け入れを実現！

募集の段階から学生の状況を全社員で共有し、細かな状況を把握することで、柔軟な対応を実現しました。受け入れ後の成果も全社員にフィードバックすることで、達成感を共有し、次回の受け入れに繋げています。

Q6 工夫・苦労した点を教えてください。

学生の目的や関心を事前面談で丁寧にヒアリングし、一人ひとりに合わせたプログラムを作成しています。例えば体験する部署を学生の希望ごとに変更したり、学生の進捗具合に合わせて前後の内容を入れ替えたりしています。一方で、学生の希望によって受け入れ部署が毎回異なるため、現場のスタッフと調整しながら進行する難しさもありました。受け入れ回数を重ねることでスタッフの対応力も高まり、組織としての成長にも繋がりました。



Q7 効果・成果はなにかありますか？



インターンシップを通じて、学生と会社の新たな繋がりが生まれました。入社に直結した学生はまだいませんが、受け入れ後もアルバイトとして継続に関わる学生もおり、採用活動における貴重な接点づくりに繋がっています。事前に、実践的な業務を長期で経験しておくことで、入社後のミスマッチ防止や、入社した際に仕事をスムーズにスタートさせる目的もあります。社員にとっては、学生の新鮮な視点やまっすぐな姿勢が刺激となり、職場全体が前向きな雰囲気になりました。また、学生の施設を利用する生徒の成長にも繋がっています。受け入れを通じて、会社・学生・施設利用者の三方に良い変化をもたらしています。

担当者・参加者の声



企画室 渡邊様

学生との出会いは貴重なチャンスだと感じています。若い世代の考え方に触れることで、スタッフにとって多くの学びがありました。短期間でも学生の成長を感じられ、会社全体にも良い刺激となりました。今後も多様な働き方を伝えていきたいです。



学生の声

「障がいと共に生きる」というテーマに興味を持ち、もっと学んでみたいと思い応募しました。体験の中で仕事内容を詳細に理解し、今まで知らなかった会社の取組を新たに知り、よりこの仕事に魅力を感じるようになったため、この経験を活かしながら施設利用者の方と共に成長したいと思いアルバイトを決意しました。

有限会社永峰養豚場

5日間×畜産業×都城市

スタッフ全員が「みなさまの健康と日本の食卓を守り支える」をモットーに、いつもの食卓に並ぶ美味しい豚肉を提供しています。豚はもちろん、働くスタッフや自然環境にも優しい養豚場づくりを日々目指します。

- ◆業種：製造業 ◆事業内容：農畜産業、養豚一貫生産
- ◆設立年：1998年 ◆規模：17人 ◆所在地：宮崎県都城市安久町3547



今が始めドキ! 農業に新たに興味を持った学生を
インターンシップで繋ぐ!

SNSで不意に情報を得る時代だから
こそ、新たに興味を持った学生を想定
するという考え方に納得しました!



インターンシップの概要について

Q1 インタンの実施目的は何ですか?

- 認知拡大 事業成長 社員への刺激
- 採用活動の一環 ミスマッチ防止 社会・地域貢献

Q2 インタンの実施期間・内容を教えてください

期間：5日間

繁殖・飼育・出荷・衛生管理など養豚業の全工程を学び、命を扱う仕事の責任とやりがいを実感してもらう。

1日目 オリエンテーション

会社・事業の説明、業界の現状や食料自給率について

2日目 実務体験

交配・分娩・仔豚の3舎を周り給餌や豚のケアを体験

3日目 実務体験、視察

肥育舎で出荷や健康観察を体験し、関連会社や屠畜場を視察

4日目 実務体験、会議参加

獣医師と農場を巡回し健康管理等を学ぶ、生産管理会議へ参加

5日目 まとめ、発表

学んだことや気付いたこと、会社の課題とその解決について発表



大学生の他に、高校生の受け入れも行います。



Q3 学生集めに活用した方法は?

- ・宮崎クエスト ・みやざきインターンシップNAVI
- ・中小企業家同友会共同求人 ・教授からの推薦

Q4 費用負担は?

(遠方学生対象)昼食代、宿泊費・交通費

Q5 インタンのポイントを3つ教えてください

1 インターンシップで後輩を教育する力を磨く

弊社含め、新卒採用が毎年ある会社は少なく、社員が後輩を指導する経験が不足しがちです。だからこそ、インターンシップを通じて学生に教える経験ができることは、社員にとって重要な機会となります。

2 SNSが流行っている今が会社にとっては大チャンス!

SNSによって、学生は偶発的に様々な業種・業界の情報を認識しやすい環境です。畜産分野以外の学生にも偶然興味を持ってもらえるチャンスが豊富にあり、そこからインターンシップへのニーズも高まっています。

3 インターンシップは将来への種まき、芽が出るのは数年後

インターンシップは5年、10年と続けてやってみて初めて新卒採用に繋がると考えています。長く継続していかないと効果には結びつきにくいと思うため、すぐに採用に繋がらずとも数年かけて続けていくべきです。

Q6 工夫・苦労した点を教えてください。

「やってみたい」という意欲はあったものの、当初はプログラム作成に苦労しました。インターンシップコーディネーターによる手厚いフォローのおかげで、無事実行に移せました。プログラム作りでは、豚の生産から食肉加工、そして出荷に至る全工程を見せることにこだわりましたが、自社のみでの実現は難しかったため、関連会社にもご協力をいただきました。自社だけで完結させようとせず、様々な人や会社と協力・依頼し、役割分担して進めていくことが大事です。



Q7 効果・成果はなにかありますか?



現時点では直接採用に結びついた実績はありませんが、過去に参加した学生からの評判により、大学の教授が別の学生に弊社のプログラムを推薦くださるなど、新たな学生の受け入れへと繋がった事例があります。

新卒での採用には至らなくとも、他社を経験した後で「こんな会社もあったな」と思い出してもらえたら良いと思っています。インターンシップによって「ゼロ」ではない様々な可能性が広がり、人と人が繋がりました。この繋がりが、ゆくゆくは採用や定着に結びついてくれることを期待しています。また、学生が来ることで職場の雰囲気が良い方向に変わるため、社員も学生の受け入れをいつも楽しみにしてくれています。

担当者・参加者の声



代表取締役 永峰様

大変ではありますが、認知度向上に繋がる活動は、インターンシップに限らず、積極的に行うべきだと思います。学生の考えを知る機会となるため、ぜひ取り組んでいただきたいです。全ての人が大学の専攻を仕事にする訳ではないため、農業専攻以外の学生も受け入れ、キャリアの新たな選択肢になれるよう働きかけていきます。



学生の声

動物に関わる仕事がしたくて応募しましたが、繁殖や出荷などの工程を体験する中で、働くことの大変さと命を扱う責任の重さを実感しました。出荷までの全部の工程を体験させていただいたので、畜産業の現場について広く深く「リアル」に知ることができました。

フェニックスリゾート株式会社 5日間×ホテル×宮崎市

太平洋沿いの広大な黒松林に囲まれた雄大なロケーションの中に宿泊施設をはじめ、豊かな自然環境を活かした多彩なアクティビティを揃えています。「感動体験を創造し続け、お客さまを元気にする」という使命を掲げ、ブランドスローガン「人生のご馳走を味わう、日本でいちばん“おいしい”リゾートへ。」のもと、宮崎としてシーガイアだからこそ叶う、非日常を味わう極上のリゾート体験を提供し続けています。

- ◆業種: 宿泊業、レジャーサービス業、飲食業
- ◆事業内容: ホテル、ゴルフ場、レジャー施設等複合リゾート施設の開発・運営
- ◆設立年: 1988年
- ◆規模: 780名
- ◆所在地: 宮崎県宮崎市山崎町浜山415番地97

実施して終わりじゃない。事業・次年度プログラム
認知向上などあらゆる"次"に繋げる仕組みづくり!

学生の声を新規事業や、プログラムの
効果検証に活用するなど、次の活動
に繋げる工夫が沢山あります。



インターンシップの概要について

Q1 インターンの実施目的は何ですか?

- 認知拡大
- 事業成長
- 社員への刺激
- 採用活動の一環
- ミスマッチ防止
- 社会・地域貢献

Q2 インターンの実施期間・内容を教えてください

期間: 5日間

インターンシップを通じて、経営理念「感動体験を創造し続け、お客さまを元気にする」へ繋がる各部署の取組を感じてもらおう。

1日目 会社説明・業務体験

会社説明と昼食交流会、館内見学、ベッドメイクの体験

2日目 講話、業務体験

ホテル接客講話、接客体験

3日目 講話、バスツアー

レストランサービスについての講話と各施設を見学するバスツアー

4日目 講話、業務体験

先輩スタッフの経験談、客室清掃・客室作り体験

5日目 振り返りワークショップ

これまでの研修を踏まえ、3時間で新たな企画を考え、発表



1日間、2日間のプログラムも行います。



Q3 学生集めに活用した方法は?

・マイナビ ・みやざきインターンシップNAVI

Q4 費用負担は?

長期の受け入れ時は、アルバイト登録することで、学生に有償インターンシップとして提供する場合や、食事費用一部負担などの場合あり

Q5 インターンのポイントを3つ教えてください

1 採用活動を専門にした部署を設置

弊社は、人事部の中に「採用課」を設置し、インターンシップを含む採用活動に注力できる体制を作っています。

2 お客様へのホスピタリティを学生に対して発揮!

お客様の「ありがとう」を励みにする社員のホスピタリティが、学生に対しても発揮され、各社員が採用課の依頼以上に手厚い学生対応を行っています。

3 振り返り発表は学生と企業双方にとって必須!

プログラム終盤の発表は、学生が学びを振り返る場であると同時に、企業側が「意図した内容が学生に適切に伝わったか」を確認する重要な検証機会です。
毎回効果検証し、次の受け入れに活かすことが大事です。

Q6 工夫・苦勞した点を教えてください。

繁忙期などスタッフの時間調整に苦勞することもあります。採用課スタッフが予め、会社全体の説明や体験先の部署がどんな役割でどのような仕事をするのか等説明することで、スムーズに業務体験に入れるようにしています。また、多くの部署がある中体験いただける業務に限られる分、講話や敷地内のバスツアーなどを行い、できる限り多くの部署や施設について学生が学べるよう工夫を凝らしました。



Q7 効果・成果はなにかありますか?



インターンシップをきっかけに、採用に繋がるケースもあります。採用面以外でも、学生の感想は、ホスピタリティの高い社員のモチベーション向上に繋がり、学生への説明を通じて各自の業務を見直すなど、仕事の魅力を再認識する効果も得られました。

また、学生からのサービスの改善提案や、最終日に学生が発表する企画案を企画改善の参考にしています。学生の意見を聞くことは、検討中の企画に確信を与え、自信をもって推進する後押しにもなりました。さらに、働く目線で弊社を知っていただくことはシーガイアとしての認知向上にも繋がると考えています。

担当者・参加者の声

採用課 河野様

実施にはコストや労力、社内連携が不可欠ですが、優秀な人材の早期確保や入社後のミスマッチ防止といった大きな効果が期待できます。また、スタッフにとっては自らの仕事の魅力を再認識する機会となり、社内スタッフの育成にも大きな効果を感じています。是非、自社に最適な形式とコンテンツで取り組んで欲しいと思います。

学生の声

体験前は自分の強みに自信がなく、体験業務がしっかりとできるか不安でした。しかし、社員の方々のサポートや声掛けのおかげでできることが増え、自信とやる気が高まりもっと多くの仕事に挑戦したいと思うようになりました。接客の大切さや感謝される喜び、仲間の大切さをこの会社で学んだことで、ここに入社したいと思いました。



株式会社ワン・ステップ

5日間×サービス業×宮崎市

地域のお祭りやイベントでエア遊具を使った企画・運営を行い、現地での多くのお客様の声を反映しながら事業を進めています。豊富な遊具やイベントツールを保有しており、レンタルにも対応する他、オリジナル遊具の企画も行います。オリジナル遊具を作る会社は少ないからこそ、より面白いもの作りに取り組んでいます。

- ◆業種:複合サービス業 ◆事業内容:イベント遊具企画・レンタル・販売、防災・医療関連機器の開発・販売など
- ◆設立年:2002年 ◆規模:37人 ◆所在地:宮崎県宮崎市清武町今泉甲4625-1



学生は一人の即戦力!社員の通常業務の一環に
そのまま入り込む超実務型インターンシップ!

学生をお客さん扱いせず、即戦力として社員と同等の業務を経験してもらう仕組みづくりが参考になります。



インターンシップの概要について

Q1 インタンの実施目的は何ですか?

- 認知拡大 事業成長 社員への刺激
- 採用活動の一環 ミスマッチ防止 社会・地域貢献

Q2 インタンの実施期間・内容を教えてください

期間:5日間

商業施設やイベントの企画・準備・運営を体験し、チームで創り上げる仕事のやりがいを学ぶ。

1日目 オリエンテーション

会社理解を深め、イベント運営の基本の流れや考え方を学ぶ

2日目 実務体験

商品チェック、広報、営業資料作成などの実務を経験

3日目 会議参加、企画提案①

企画提案会議に参加し、学生独自のアイデアを提案

4日目 調査、分析

社員ヒアリング、類似商品調査等を行い企画の実用性を調査・分析

5日目 企画提案②

調査・分析を元に企画をブラッシュアップし、企画採用会議で提案



その他、2週間、1か月など学生のニーズに応じて期間を設定しています。



Q3 学生集めに活用した方法は?

- ・みやざきインターンシップNAVI
- ・オファーボックス(会社からのスカウト)
- ・Wantedly(共感採用型ビジネスSNS)

Q4 費用負担は?

交通費(一部支給) / 報償(成果・貢献度に応じる)

Q5 インタンのポイントを3つ教えてください

1 インターンシップで実務を経験!

特別に課題を作るのではなく、**社員の日常業務に学生がそのまま加わる形**を採用しています。社員はいつもと同じ業務をするため、負担が少なく学生のアイデアなどから自身の仕事のヒントも得られます。

2 学生を一人の戦力として評価

実務体験だからこそ、社員と同じように業務にもコミットしてもらいます。学生は即戦力として活躍できるスキルを磨くことができ、会社としての成果や業務の負担軽減に繋がれば、**社員同様に評価し、報償を与えます。**

3 寄り添う姿勢が信頼と成長を生む

社長をはじめ社員が学生一人ひとりと丁寧に向き合い、振り返りを毎日実施しています。学生はお金目的のアルバイトではないので、途中で内容や目標を変更してでも**学生の”学び”が達成されるよう真摯に対応**します。

Q6 工夫・苦労した点を教えてください。

イベント業界は繁忙期とインターンシップ希望時期が重なり、社員の負担も大きくなりがちでした。そのため、社長自らが先頭に立ち、社員に理解を促しながら体制作りを進めました。また、学生が実際の業務を担うことで、**社員の業務効率化にも繋がる仕組み**を整備しました。学生の希望や目的を丁寧にヒアリングし、内容を柔軟に調整することで、双方にとって学びと成果が得られる環境を構築しました。



Q7 効果・成果はなにかありますか?



インターンシップを通じて、学生の新しい視点が社内に刺激を与え、業務改善や発想の幅を広げる効果がありました。学生の提案から新しい商品や企画が生まれることもあり、社内のコミュニケーション活性化にも繋がっています。特に、学生との日々の振り返りや対話を通して、社員が自分の仕事を見つめ直す機会が増え、**働く姿勢にも良い変化**が生まれています。

採用面では、インターンシップを経験した学生が入社した実績があります。入社後の実務と同等の経験をし、多くの社員と密接に関わるため、学生の会社理解度や仕事理解度が高く、入社後もスムーズに会社に馴染むことができ、ミスマッチを防ぎ、定着率を高めることにも寄与しています。

担当者・参加者の声

代表取締役社長 山元様

インターンシップは大変な部分もありますが、やってみると**採用以外にも多くの成果**があります。学生と接することで自分たちの考え方を見直す機会になり、社員の成長にもつながっています。業務の間でも工夫次第で実施できることは多く、**まずは一歩踏み出すことが大切だ**と感じています。



学生の声

仕事内容に魅力を感じ、参加しました。合計30社以上のインターンシップに参加しましたが、ここが一番楽しく働けそうだったので入社を決意しました。仕事内容にも興味はありましたが、インターンシップに参加したことで**”人”の魅力も強く感じ、入社後の今も楽しく働いています。**



かわさき屋株式会社

1か月×製造業×綾町

かわさき屋は宮崎の資源を全国へ届ける地域商社です。良質なものづくりを地元の皆さんと協力し、「ヒット」を中心に新たな価値を創出。宮崎と全国をつなぐハブとして、素晴らしいプロダクツやサービスを発信し、地域の発展に貢献していきます。

- ◆業種：製造業 ◆事業内容：農産物の生産・販売、農産加工品の販売、業務用商品の生産、及び販売
- ◆設立年：2012年 ◆規模：20人 ◆所在地：宮崎県東諸県郡綾町大字北俣4567番地1

会社の成長に欠かせないインターンシップの存在。
学生目線と中長期目線の2つの目線が大事！

徹底した学生への寄り添いと、短期ではなく長期で成果を捉える姿勢が印象的でした！



インターンシップの概要について

Q1 インタンの実施目的は何ですか？

- 認知拡大 事業成長 社員への刺激
- 採用活動の一環 ミスマッチ防止 社会・地域貢献

Q2 インタンの実施期間・内容を教えてください

期間：1か月

会社・商品PRについてSNS投稿や現地販売など週毎に異なる活動を通じて実践的に学び、考える。

1週間目 プロモーション活動

自社商品を使ったレシピの考案、動画制作、Instagram投稿

2週間目 店頭販売

小売店の店頭でPR販売を行い顧客の声を収集・分析

3週間目 展示会同席

販路拡大・PR目的の食品展示商談会に同席し社長のサポート

4週間目 まとめ

直接社長に対して成果報告、企業のPR方法についてプレゼン



その他、1日間、3日間、1週間、3か月のプログラムも行います。



Q3 学生集めに活用した方法は？

- ・宮崎大学地域資源創成学部の授業インターンシップ
- ・宮崎県工業技術センターからの紹介
- ・みやざきインターンシップNAVI

Q4 費用負担は？

業務内で発生する交通費

Q5 インタンのポイントを3つ教えてください

1 じわじわ効いてくる"漢方"のようなもの！

受け入れを続けてきたおかげで社内が若者を受け入れる雰囲気にならずに少しずつ変化し、新卒採用に繋がりました。即効性がなくとも、漢方のように徐々に社内の体質改善に繋がるため、**会社の中長期的な成長には欠かせません。**

2 学生目線のプログラム作り

多くの会社がインターンシップを行っている中で、会社目線のプログラムでは学生に選ばれません。変化していく学生のニーズに寄り添い、**学生が求めるもの、行きたい会社とは何かを考えたプログラム作り**が必要です。

3 長期的視野に立った先行投資！

長い目で見た将来の人材育成のビジョンをしっかりと固めて取り組めば、インターンシップにおける**費用や業務の増加は負担感ではなく「先行投資」となり、社内でも受け入れてもらえるようになります。**

Q6 工夫・苦労した点を教えてください。

学生の気持ちに寄り添うことを重視し、大学イベントの際に直接学生から「働くことへの不安」を聞き、内容を学生目線に変更しました。入社前提で参加する学生は少ないからこそ、**不安に共感する姿勢**が大切です。参加学生確保は苦戦しましたが、イベントへの参加やインターンシップNAVIへの掲載など広報を継続した結果、弊社の情報を見た宮崎県工業技術センターからの学生紹介もありました。インターンシップはまず**広報活動で認知を広げることが重要**です。



Q7 効果・成果はなにかありますか？



インターンシップからの採用実績はありませんが、**学生間で共有される口コミや知名度が向上し、採用に繋がった経験**があります。インターンシップ継続により、新卒採用への抵抗感も薄れています。実施前は30代以上の社員が多く、新卒を含め20代以下の若手が入りにくい雰囲気でしたが、学生受け入れを継続することで社内が明るくなり、20代の中途採用にも繋がりました。また、社員は学生への指導を通して自身の理解度を見直し、学生の店頭での販売実績に刺激を受けて成長意欲が高まるなどの効果も見られます。**インターンシップは中長期的に社内の意識改革と企業改善を促す役割を果たしています。**

特集2
経営者の声
P.9



代表取締役 川崎様

採用のみを前提としたインターンシップだと、なかなか成果に繋がらないケースもあると思われます。学生ニーズに寄り添ったプログラムを行い、自社のためだけでなく、**県内企業で一体となって目的や足並みを揃える**ことが、県内企業の中長期の成長のために必要だと思います。



学生の声

プログラム内容が明確で社長から事前に説明もあったので、**イメージや心構えがしやすかった**です。やりたいことがない中で、「働くこと」や業界について幅広く学びたいと思い応募しました。社長や社員さんが付きっきりで進めてくれて、暗い・辛いといった働くイメージが楽しくアットホームなイメージに変わりました。

担当者・参加者の声

株式会社SUNAO製薬

1か月×製造業×宮崎市

「子どもたちに誇れる仕事をして、宮崎で従業員1,000人・売上1,000億円・平均年収800万円を実現する。」を目指し、廃棄等の「勿体無い地域資源」に着目して付加価値をつけ地域資源の新たな可能性を追求し続けています。商品の製造からデザイン、販売方法までワンストップでお客様の多様なニーズに対応します。

- ◆業種：製造業、小売業 ◆事業内容：医薬部外品・化粧品・健康食品等の製造、研究、開発及び販売
- ◆設立年：2011年 ◆規模：28人 ◆所在地：宮崎県宮崎市川原町6番21号



TikTokで集客爆増！
双方向のコミュニケーションで県外学生も誘致！

SNSの活用方法が抜群で、短期間で
高い実績を誇っていて凄いです！



インターンシップの概要について

Q1 インターンの実施目的は何ですか？

- 認知拡大 事業成長 社員への刺激
- 採用活動の一環 ミスマッチ防止 社会・地域貢献

Q2 インターンの実施期間・内容を教えてください

期間：1か月

複数部署での業務体験を通じ、新商品開発や課題解決に取り組む。

1週間目 会社を知る

会社説明、社長講話を通じ、企業理念と全体の流れを理解

2週間目 各部署見学・体験

商品開発、OEMの部署を見学、体験

3週間目 マーケティング実践

通販、マーケティングの部署でSNSマーケティングについて実践

4週間目 プレゼン発表

各部署の体験を踏まえた新商品アイデアプレゼン、フィードバック



その他、5日間のプログラムも行います。



Q3 学生集めに活用した方法は？

- ・SNS(TikTok)
- ・みやざきインターンシップNAVI
- ・大学教授からの推薦

Q4 費用負担は？

初日のランチ費用

Q5 インターンのポイントを3つ教えてください

1 現場に負担をかけないWIN-WINな関係作り

受け入れ部署の事前ヒアリングを行い、必要なものを準備し、無理のない細かなスケジュールを設計します。受け入れ部署の手が届いていない業務を学生に任せることでWIN-WINな関係づくりを心掛けています。

2 5日間以上にこだわる“濃密な学び”

自社の仕事や理念を時間をかけて学生に学んでもらうために、期間は5日間以上にこだわります。自社について深く理解してもらい、会社への愛着や好印象を持たせることが採用に繋がると考えています。

3 SNS×採用力で若手と繋がる！

TikTokで毎日配信を行い、会社の雰囲気をリアルに発信しています。コミュニケーションを重視した配信が好評で、フォロワーや見学学生の増加に繋がっています。人柄や社風をそのまま届ける採用活動が強みです。

Q6 工夫・苦労した点を教えてください。

企画段階から現場担当者へのヒアリングを綿密に行い、実務を妨げないプログラムを設計しました。リアルタイムで社員全員に共有できるスケジュール表を制作することにより、現場の突発的な予定変更もフォローできました。社員の手が届いていない部分を学生に任せることで、双方にとって有益な“WIN-WIN”の仕組みを構築しています。学生数が多い場合は現場の負担も大きくなるため、チーム分けを行うなどの柔軟な対応も行っています。



Q7 効果・成果はなにかありますか？



学生が会社のMVV(ミッション・ビジョン・バリュー)に深く共感し、そのまま入社に至るケースが複数生まれました。社長の熱意ある講話を通して、学生が企業理念を自分事として理解し、会社や社長の“ファン”となって入社する流れが定着しています。

実際に、1週間のインターンシップを1か月に延長し、その後アルバイト・内定へ進む例もあります。さらに、学生の提案から商品開発に繋がった事例もあり、現場のアイデア力やチーム連携が活性化しました。若手の発想を受け入れる社風が社内の柔軟性を高め、新しいコミュニケーションのきっかけにもなっています。

担当者・参加者の声

総務部 吉野様

学生の生の意見や考え方に直接触れられるのが一番の魅力です。普段の業務だけでは出会えない視点に気付かされ、自社のビジネスを見直す良いきっかけになっています。若い世代の率直な声を聞くことで、新しい発想や取組が生まれ、私たち社員にとっても大きな刺激と学びの時間になっています。



学生の声

1か月のプログラムで人との向き合い方について学びました。参加前に抱いていたインターンシップへのイメージと大きく違い、社員の方々がとても温かく、沢山の挑戦をさせてくれました。部署を越えて知識やアイデアを惜しみなく共有する姿が印象的で、その温かさと向上心ある社風に憧れて入社を決意しました。



耳川広域森林組合

1か月×林業×日向市

宮崎県を代表する河川の1つである「耳川流域」は、98%が民有林という全国でも珍しい地域です。耳川流域の民有林管理を担っている当組合は、伐ったら植える「林業サイクル」を持続させていく使命を持っています。山を守り育て次世代へつなぐ林業を確立するため、森づくり地域づくり・人づくりに取り組んでいます。

- ◆業種：林業 ◆事業内容：森林整備、木材加工、木材販売、技術研修、森林経営相談等
- ◆設立年：2000年 ◆規模：259名 ◆所在地：宮崎県日向市東郷町山陰辛280番地1



インターンシップを通じて大きな地域課題の解決へ。
学生と共に学び、共に考える！

林業の活性化という大きなテーマを掲げ、学生・職員・地域が一丸となって考え、辛勞が印象的でした！



インターンシップの概要について

Q1 インターンの実施目的は何ですか？

- 認知拡大 事業成長 社員への刺激
- 採用活動の一環 ミスマッチ防止 社会・地域貢献

Q2 インターンの実施期間・内容を教えてください

期間：1か月

林業の現場見学や地域調査、ツアー企画などを通じ、森林と地域の繋がりを学ぶ実践的な体験プログラムを行う。

1週間目 オリエンテーション

林業の基礎知識と安全講習、現場での作業見学

2週間目 情報収集・取材調査

地域課題に関する情報収集、自治体への取材

3週間目 企画立案・発表準備

調査をもとにツアーや提案内容を検討、成果発表の資料作成

4週間目 発表・振り返り

成果発表と意見交換、林業の未来を考える機会に



学生の都合に合わせて
時期は都度調整しています。



Q3 学生集めに活用した方法は？

- ・みやざきインターンシップNAVI
- ・自社HP

Q4 費用負担は？

宿泊費、朝食費、昼食費

Q5 インターンのポイントを3つ教えてください

1 年度によって切り口を変える課題解決型プログラム！

インターンシッププログラムの大きなテーマとして、一貫して「林業の活性化」を設定しています。一方で、「Uターン」や「地域おこし協力隊」など切り口を変えることで、**毎年異なるアプローチを実現**しています。

2 地域全体で連携しながら"共に学ぶ"場作り

行政や地域団体、他会社にも協力してもらい、地域全体の課題に向き合ってもらいます。学生・職員・地域がチームとなり、お互いにフォローし合いながら取り組み、学生にとっても多くの学びを得る機会となっています。

3 林業専門外の学部学生にアプローチ！

農学部など林業に関する専門性が高い学部の学生は、林業や会社・組合について既に知識があります。敢えて専門外の学部の学生にアプローチすることで、**林業や組合の認知をより広げる**ことに繋がります。

Q6 工夫・苦勞した点を教えてください。

「林業の活性化」という、正解なき業界の重要テーマを毎回設定しているため、学生に任せきりにせず、職員も一緒に考える姿勢を大切にしました。また、学生が参加しやすいよう、既に成功した事例を深掘りする形など、**前向きなテーマ設定**を心掛けています。受入体制についても、宿泊場所の確保や送迎など、学生が安心して参加できるよう環境の整備にも注力しました。ただ、行政や他団体に協力いただく関係で、日程調整に苦勞しました。



Q7 効果・成果はなにかありますか？



直近では、林業分野以外の学部から4名の学生が参加し、**専門外の学生に林業を知ってもらう貴重な機会**となりました。この取組は、職員にも良い刺激となり、若い世代の考え方に触れることで、自分たちの仕事の魅力や今後の課題を見つめ直すきっかけになりました。

また、「教えたい」「支えたい」という意欲が職員間に自然に芽生え、職場のコミュニケーションが活発になりました。学生との対話は、職員が初心を思い出す機会となり、組織全体の活力向上にも寄与しています。結果として、インターンシップは、採用活動の一環に留まらず、組織の結束強化や対外的なイメージアップにも効果を発揮しています。

担当者の声・学生の様子



業務課 上杉様

学生を受け入れることで、自分たちの仕事の意味や魅力を改めて考える良い機会になりました。その意味や魅力を若い世代にもこれからアピールしていかなければならず、会社が継続していくためにもインターンシップに取り組む方が良いと思います。手段として広報にお金をかけるよりも効果があると思います。

参加学生は、「責任感の向上」「自己管理能力の向上」「業界理解の深化」の3つを自身の変化として感じられたそうです。



株式会社ハラケアシステム 1か月×福祉・まちづくり×三股町

宮崎県三股町を拠点に住宅型有料老人ホーム・デイサービス・訪問看護・居宅介護支援など総合的な高齢者ケアを提供し、人生に寄り添う支援を行います。施設内外のプロフェッショナルと連携し、利用者お一人おひとりにあった生活をご提案し、利用者と家族の安心を大切にしたい質の高いサービスを目指しています。

- ◆業種：福祉 ◆事業内容：老人ホームの運営、デイサービス、訪問看護、訪問介護、居宅介護支援など
- ◆設立年：2015年 ◆規模：93人 ◆所在地：宮崎県北諸県郡三股町大字蓼池3637-1



介護事業だけじゃない！視座を高め、会社経営や
会社が目指す地域づくりについて学んでもらう！

学生の関心と満足度を高めるため、介護の枠を越え、経営や地域づくりも学べる設計に強いこだわりを感じました。



インターンシップの概要について

Q1 インターンの実施目的は何ですか？

- 認知拡大 事業成長 社員への刺激
- 採用活動の一環 ミスマッチ防止 社会・地域貢献

Q2 インターンの実施期間・内容を教えてください

期間：1か月

介護の現場見学、地域の交流会、関係団体への訪問など社内外の活動を通じて地域の中で会社が目指す姿を学ぶ。

1週間目 企業説明、業務体験

社長講話、会社や介護職についての理解、デイサービスの見学

2週間目 社外団体訪問、業務体験

訪問看護や訪問介護の現場を見学・体験、社会福祉協議会を訪問

3週間目 地域活動、業務体験

地域イベントに地元中学生と参加、事務所業務の体験

4週間目 社外団体訪問、業務体験

三股町役場を訪問、広報誌作成を体験、施設のイベント体験



その他、5日間のプログラムも行います。



Q3 学生集めに活用した方法は？

・大学の授業インターンシップ

Q4 費用負担は？

昼食費(施設内で調理し提供)、交通費

Q5 インターンのポイントを3つ教えてください

1 社内での活動だけでなく、地域全体で活動する

地域住民との交流会、地元中学生との町づくり活動への参加、社会福祉協議会や役場へ訪問します。弊社の事業は、**地域との関わりが不可欠**であるため、これらの活動を通して、**地域社会との交流・連携**を重視しています。

2 介護だけでなく、経営・地域づくりを学んでもらう

介護施設としての介護業務に加え、**地域貢献を目指す地場企業**として、経営や地域づくりを学ぶプログラムを設計しています。介護を専門に学ぶ学生以外にも、広く興味を持ってもらえるよう工夫しています。

3 社長と社員の役割分担で学生満足度の高いプログラム作り！

プログラム内容を若手社員が考え、外部との連携・調整を社長が担うことで、**学生のニーズを最大限反映できる体制**を作っています。その結果、受け入れ終了時に涙する学生がいるほどの満足度を実現しています。

Q6 工夫・苦労した点を教えてください。

介護という専門性の高い職種であり、プログラム内容も充実していなかったため、インターンシップの合同説明会に参加した当初は、**学生に見向きもされませんでした**。その悔しさをバネに、学生と視線が近い若手社員2人を担当者に任命し、社長も加わりながら**時間をかけてプログラム作りに注力**しました。その結果、学生の参加が徐々に増え、評価も高まり、弊社の自信にも繋がりました。



Q7 効果・成果はなにかありますか？



授業の一環としてインターンシップに来られた学生1名が採用に繋がりました。採用面以外では、インターンシッププログラムは新人教育プログラムの基礎となり、社員の学生受け入れ経験が新人教育に活かされる好循環が生まれました。相乗効果で、**プログラムと社員の教育スキル双方の質が高まっています**。

さらに、受け入れ学生が所属ゼミの教員に対し好意的な感想を共有してくれたおかげで、新たに教員との関係ができました。これを機に、大学での講義機会の獲得や認知拡大、また、教員による三股町をテーマとした研究にも発展するなど、受け入れをきっかけに多様な活動が生まれました。

担当者・参加者の声

代表取締役社長 原様

インターンシップは、**自社を変える最適な機会**です。募集から受け入れを通じ、自社の力不足を痛感し、自社の立ち位置に気づき、会社に変化・進化できます。新卒採用の有無に関わらず、「あわよくば採用に繋がれば良い」くらいの心持ちで、**会社の進化のために取り組むべきだ**と考えています。

学生の声

会社について調べたり、社長の講話を聞いたりして、積極的に地域活動をしていることを知り、福祉業界と地域貢献の両方に興味があったので参加しました。活動の中で、社長と職員の方々の距離の近さや会社の雰囲気にも惹かれました。複数部署の体験や地域行事参加など、沢山の経験ができた充実した1か月を送れました。



株式会社河北

1か月×建築・土木×都農町

株式会社河北は、昭和23年の創業以来、道や橋、建物など町に必要なあらゆるものを作ってきました。徹底した品質管理の高品質な生コンの製造や継承された建築・土木技術を通して、「住む人、使う人、関係する全ての人に安心と安全を。」それこそが、日々の暮らしを支え、未来に繋がるものづくりだと考えています。

- ◆業種：建築・土木 ◆事業内容：土木・建築請負業、舗装・水道施設工事、生コンの製造販売、不動産業
- ◆設立年：1950年 ◆規模：50人 ◆所在地：宮崎県児湯郡都農町大字川北4884番



切り口を変えた学生募集！学生に魅力が伝わりにくい業界でも学生を集め、業界のことも知ってもらう技！

建設と他の領域を掛け合わせ、学生の興味を引き出し、建築についても学んでもらう仕立てが素晴らしいです。



インターンシップの概要について

Q1 インタンの実施目的は何ですか？

- 認知拡大 事業成長 社員への刺激
- 採用活動の一環 ミスマッチ防止 社会・地域貢献

Q2 インタンの実施期間・内容を教えてください

期間：1か月

建設業の学生への魅力拡大を目的としたプロモーション活動の立案・実践。研修での学びと現場実践の両面から実施！

1週間目 オリエンテーション

スケジュール確認、ミッション確認



2週間目 研修、アンケート調査

プロモーション研修、現場見学・体験、アンケート調査

3週間目 研修、フィールドワーク

インタビュー研修、社外アンケート調査、合同企業説明会への同行



4週間目 まとめ

プロモーション研修、現場見学・体験、アンケート調査

プログラム前に、個別の事前面談を行います。



Q3 学生集めに活用した方法は？

- ・みやざきインターンシップNAVI ・リクナビ
- ・大学の授業インターンシップ

Q4 費用負担は？

宿泊費(独身寮の提供)、交通費

Q5 インタンのポイントを3つ教えてください

1 自社に足りない部分は外部との協力で補う！

プロモーション活動をテーマとするにあたり、弊社はノウハウが不足していました。そこで、**プロモーション理論の座学を外部講師へ依頼し**、実践部分を社内で行う設計にすることで、4週間のプログラムを実現しました。

2 「新たな切り口×建設」で参加学生の確保と会社理解の両立

近年、建設業界は学生にとって人気が低迷しています。興味を持ってもらうため、ドローン・DX、プロモーションなど、**学生が親しみやすい領域を切り口**に、建設業界についても学んでもらう設計を行いました。

3 地元スポーツクラブと連携した相互支援の関係づくり

地元のサッカークラブと連携協定を結んでおり、毎年、クラブから複数人の学生を受け入れています。これは、**クラブに所属する選手たちのキャリア支援**の一環として、将来の選択肢を広げる目的で実施しています。

Q6 工夫・苦労した点を教えてください。

外部講師との協働ゆえに、講師と弊社担当で、学生へのフィードバックにギャップが生じ、担当業務の線引きにも苦労しました。しかし、その都度すり合わせを行い、関係者間の認識を揃えることで乗り越えました。また、**学生の精神的フォロー**を最優先してきました。不慣れな活動に加え、自宅外での生活による心身の負担を考慮し、学生に合わせて活動内容の変更や、活動拠点の変更など、学生の気持ちを優先したきめ細かな対応を行いました。



Q7 効果・成果はなにかありますか？



弊社が抱えていた「学生からの認知不足」や「建設業へのイメージギャップ」といった課題がより具体的になり、**学生から見た弊社の立ち位置が浮き彫り**になりました。これを機に、採用戦略の見直しが進むきっかけになり、SNS発信やバス広告など、新しいプロモーション施策の検討が発活

になりました。また、これまで後回しにされがちだった**社内の新卒採用への意識が向上**し、新卒採用専門の人員配置の検討も始まっています。当初は、学生との接し方に戸惑っていた現場社員も徐々に交流に慣れ、新卒採用に会社全体で取り組んでいくための追い風となりました。

担当者・参加者の声

管理部 赤木様

年々学生の動きが早まり、インターンシップを経て採用に至るケースも増えており、**インターンシップが新卒採用の出発点になりつつある**と感じます。早く取り組むほどノウハウも蓄積されるため、積極的に取り組むべきです。また、近年は入社後のギャップによる離職も多く、短時間でも会社に触れてもらう機会の提供が重要です。



学生の声

会社名は知っていましたが、中身については知らないことが多かったと気付きました。また、自分で調べただけでは得られなかった会社情報を、プログラムを通して学べました。特に、建設で働くやり甲斐や、建設系の資格や勉強がなくても働くことができると知り、驚きと同時に**自身の将来の選択肢が1つ増えました**。



特定非営利活動法人りいやん 1か月×子育て支援NPO×日南市

日南市の子育て支援センター「ことごと」を運営しています。りいやんの語源はフランス語で「人との繋がり」「絆」という意味のあるリヤンという言葉です。それに「いいやん♪」を掛け合わせて「りいやん」としました。それおもしろそう！いいやん♪というんな世代やいろんな人達が繋がっていただけたらいいなと思います。

- ◆業種：NPO法人りいやん ◆事業内容：子どもの健全育成を図る活動、保健・医療又は福祉の増進を図る活動等
- ◆設立年：2023年 ◆規模：14人 ◆所在地：宮崎県日南市大字星倉1897番地3



NPOでも保育施設でもインターンシップはできる！
学生の力が会社・人・地域を変える！

資格が必要な職種で採用への直結は難しい中、**事業所・学生・地域**の為にという想いが素敵でした！



インターンシップの概要について

Q1 インタンの実施目的は何ですか？

- 認知拡大 事業成長 社員への刺激
- 採用活動の一環 ミスマッチ防止 社会・地域貢献

Q2 インタンの実施期間・内容を教えてください

期間：1か月

子育て支援の現場と密接な関わりを持つ地元地域と連携し、子育て応援イベントを企画する。

1週間目 オリエンテーション

事業説明、企画立案のための地域住民へのヒアリングシートの作成

2週間目 ヒアリング調査

作成したヒアリングシートを元に地域住民へヒアリング調査

3週間目 集計・分析、中間プレゼン

ヒアリング結果を踏まえ、どんなイベントを行うか中間の企画発表

4週間目 再検討、最終プレゼン

中間発表のフィードバックを元に再検討し最終プレゼン



後日、インターンシップ後に実際に企画したイベントを行います。



Q3 学生集めに活用した方法は？

- ・大学の授業インターンシップとの連携
- ・地域留学プログラム「ヤッチャの学校」

Q4 費用負担は？

交通費、食費

Q5 インタンのポイントを3つ教えてください

1 職員全員で学生をフォロー

日常業務ではお子さん毎に担当者をつけるのではなく、職員全員の目で全てのお子さんの面倒を見ている。その経験を活かし、担当者だけが学生対応するのではなく、**職員全員で学生全員のフォロー**を行って来ました。

2 施設利用者の声をプログラム課題設定のヒントに！

課題設定に悩んでいたとき、「オススメの飲食店」を施設利用者からよく聞かれる事にヒントを得て、ランチマップ作成の課題を作りました。その結果、地域や利用者の皆さんにも学生の成果を還元できました。

3 インターンシップ内の課題を期間外までやりきる！

1か月でヒアリングから立案まで実施したものの、イベント日はプログラム終了後でした。しかし、考えて終わりではなく最後までやり切ることが重要と考え、イベント当日まで完遂することで達成感を得てもらいました。

Q6 工夫・苦労した点を教えてください。

事務所では電子機器を使わず、PC作業は別の場所で行う必要があり、学生との関わりが減るという課題がありました。できるだけ多く対話の時間を捻出するために、朝礼や、週の初めに前週の振り返りの時間を設けました。礼生に対して**会社側から歩み寄り、心を開く姿勢**が学生との距離を縮めるためには大事です。保育実習と違い、インターンシップの場合は通常業務を経験してもらえないため、次回以降は、より実務的な体験を提供できるよう工夫を重ねます。



Q7 効果・成果はなにかありますか？



学生の受け入れは、職員にとって通常の業務だけでは得られない貴重な経験となり、事業所運営に生きる新たな経験値が蓄積されました。また、学生の視点を生かした企画や、若者ならではのアイデアをもとにしたSNS発信、職員だけで行うよりも当事業所の良さを地域へ広める効果がありました。加えて、参加学生からは「自分の子供ができれば連れてきたい」という声もいただくなど、嬉しい反応もありました。専門性の高い職種のため即採用は難しいものの、当事業所や日南の魅力が伝わることで、**将来的な保育への興味喚起、日南へのUターン、また当事業所利用への貢献につながることを期待しています。**

担当者・参加者の声



理事長 森山様

経験ゼロからのスタートで不安でしたが、保育系NPOの私たちでも実施できたことから、**業種を問わず、どの会社様でも実現可能**だと思います。すぐに採用に繋がらずとも、経験は何一つ無駄にはなりません。まずは「**試しに一度やってみる**」という姿勢が重要ですので、行動を起こしてみたいはいかがでしょうか。



学生の声

地域の子育てに関心があり、参加しました。地域の方々のニーズを直に知ることができ、NPO法人の役割についても理解することができました。学生の意向や主体性を重視するプログラムを作ってください、充実した活動の中で人と人の繋がりの大切さを学ぶことができました。

株式会社ことろど

1か月×サービス×日南市

株式会社ことろどは、地域資源をつなぎ新たな価値を創造することで、ローカルの新たな未来を提示します。宿泊施設の運営や地域プロジェクトの企画・推進、採用支援など多様な事業を通じて、地域の持続的な発展に貢献し、日南を拠点に、社会を驚かせるローカルの未来を描き続けていきます。

- ◆業種：複合サービス業 ◆事業内容：宿泊施設の運営、飲食店、採用支援、イベント企画、簡易郵便局事業など
- ◆設立年：2018年 ◆規模：15人 ◆所在地：宮崎県日南市岩崎2丁目4-21



学生をお客様扱いしない！
学生を一戦力として捉えることで、想像以上の力を発揮させる

学生の限界を決めず、事業の一員として高いレベルを求め、学生と企業が共に成長する姿が印象的でした。



インターンシップの概要について

Q1 インターンの実施目的は何ですか？

- 認知拡大 事業成長 社員への刺激
- 採用活動の一環 ミスマッチ防止 社会・地域貢献

Q2 インターンの実施期間・内容を教えてください

期間：1か月

自社経営の飲食店において、小学生を対象とした地域への愛着を感じてもらうためのイベントを企画・運営

1週間目 オリエンテーション、業務体験

会社説明、店舗説明、地域理解、飲食店での業務体験

2週間目 イベント企画

イベントの考案、中間プレゼン

3週間目 イベント準備

中間プレゼン後のイベント企画の再検討、最終プレゼン

4週間目 イベント運営、成果発表

自身で企画したイベントの当日運営、成果発表



その他、業務委託の形で、長期受け入れも行います。



Q3 学生集めに活用した方法は？

- ・みやざきインターンシップNAVI
- ・大学のインターンシップ科目

Q4 費用負担は？

交通費、宿泊費(自社で経営する宿泊施設を社員割引で提供)

Q5 インターンのポイントを3つ教えてください

1 学生は新戦力！事業の一角を担ってもらい、実務を遂行してもらう

新事業など、企業として着手したいものの、社員不足で手が届いていない業務を、学生の力で推進してもらいます。単なる体験ではなく、**学生を会社の一戦力とみなし、実際の事業の一部を任せる取組**です。

2 学生のために、時には厳しい意見も伝える

学生にはゴールと評価基準を明確に示し、到達できていない場合にはその旨を伝えます。長期プログラムだからこそ、**中だるみを防ぐ声掛けが必要**であり、何よりも学生の成長のために、厳しい意見も臆さず伝えます。

3 3つの支援が、学生のスムーズで高品質な活動を支える

学生の支援には、「**業務支援**」「**精神支援**」「**内省支援**」の3つが必要ですと考えています。このうち「精神支援」には、学生と年齢の近い若手社員を配属し、学生と若手社員の両方が共に成長する機会を創出しています。

Q6 工夫・苦労した点を教えてください。

新事業や実務の一部を学生に任せるにあたっては、学生の特性を見極めて業務内容を柔軟に変更すること、ミッションの抽象度を高く設定して具体的な業務を変更可能にしておくこと、**社員が最終的に責任を持つ覚悟があること**の3つが重要です。これらを意識してきたことで、学生に新事業を任せることへの不安もなく、学生を一戦力として迎え入れることができました。



Q7 効果・成果はなにかありますか？



インターンシップからは、1名の新卒採用実績があり、この学生はプログラム終了後も期間延長を経て入社しました。また、現在も1名の学生がインターンシップ終了後も業務委託の形で継続的に弊社と関わってくれています。

採用に繋がらない場合でも、これまでに参加してくれた学生とのコミュニティがイベント集客などに活用され、**学生の力をお借りする場面**があります。さらに、弊社以外の企業に入社した学生との当時の繋がりが事業に結びつくケースもあります。このほかにも、後輩のいない若手社員にとっては、仕事を教える経験の場になるなど、**採用以外の多くの場面でインターンシップの受け入れ経験が活かされています。**

担当者・参加者の声



LHR事業部 森山様

学生の持つ力は企業が思っている以上に大きいです。ミッションの作り方や伝え方、支援の仕方を工夫することで、企業側が「学生だからこれくらいの仕事だろう」と想定している以上の力を発揮してくれます。学生をお客様ではなくメンバーとして迎え入れることで、企業にも学生にもより多くの学びが生まれると思います。



学生の声

尊敬する先輩からの紹介がきっかけで、参加を決めました。様々な社外との取組を通じて、受け入れ先会社だけでなく複数の企業を一度に知る機会となりました。**自分が想像していた何倍もの刺激、知識、経験を得られた**ため、当初予定していた期間を超えて受け入れを継続していただき、最終的に入社するまで至りました。

インターンシップに関するお問い合わせ

「これからインターンシップを始めたい」、「インターンシップの実施方法が聞きたい」など、インターンシップについてのお尋ねがありましたら、下記お問い合わせ先にご相談ください。

インターンシップ情報掲載サイト

◆みやざきインターンシップNAVI

宮崎県内の企業・団体のインターンシッププログラムが掲載されるWebサイトで、県内企業等への就職に興味を持つ多くの学生が登録しています。企業の登録や利用料、プログラム掲載費は無料であり、プログラム策定などに不安がある場合、専任のコーディネーターによるアドバイスやサポートが受けられます。



◆宮崎県雇用労働政策課

みやざきインターンシップNAVIの運用をはじめ、UIターンなどの県内就職につながる取組を推進しています。
TEL:0985-26-7105 E-mail:koyorodoseisaku@pref.miyazaki.lg.jp

◆宮崎県産業政策課

産学金労官が一体となった「宮崎県産業人財育成プラットフォーム」を軸に、県内高等教育機関と連携したインターンシップ支援に取り組んでいます。
TEL:0985-26-7967 E-mail:sangyoseisaku@pref.miyazaki.lg.jp



県内高等教育機関の就職支援窓口

宮崎県内の各高等教育機関には、学生の就職を支援する窓口があります。自社のインターンシッププログラムが完成したら、4ページの募集方法に加え、各機関の窓口にも情報を共有するなど、より多くの学生に自社のインターンシップを知ってもらうための努力をしましょう。

宮崎大学 学び・学生支援機構共創人材育成部門共創人材育成課	syusyoku@of.miyazaki-u.ac.jp ※宮崎大学のメールアドレスについては、令和8年度変更予定	0985-58-7141
宮崎県立看護大学 総務課教務学生担当	kyomu1@mpu.ac.jp	0985-59-7700
宮崎公立大学 学生支援課就職支援係	shushoku@miyazaki-mu.ac.jp	0985-31-3757
南九州大学(宮崎キャンパス) 学務部就職課	my-job@nankyudai.ac.jp	0985-83-3426
南九州大学(都城キャンパス) 都城事務部就職課	mj-job@nankyudai.ac.jp	0986-21-2111
宮崎産業経営大学 就職課	shushoku@mail.miyasankei-u.ac.jp	0985-52-3193
宮崎国際大学 キャリア教育センター	career@miu.ac.jp	0985-85-6781
九州医療科学大学 キャリアサポートセンター	kums-shushoku@office.jei.ac.jp	0982-23-5525
宮崎学園短期大学 キャリア教育センター	career-support@mgjc.ac.jp	0985-85-0146
都城工業高等専門学校 学生課教務係	kyoumu@jim.miyakonojo-nct.ac.jp	0986-47-1134



宮崎県産業政策課
令和8年1月発行