まえてつ通信 4th
NO. 006　2023(R5).8.16（水）

地場企業 PR と企業自身も課題発見を

先日の新聞記事に「インターン実践型に転換」とあり、大企業が積極的に新卒採用のインターンシップを実践的な内容に切り替え始めたとの内容がありました。

大変評価されますが、この記事を見て特に感じたことを。

■ミスマッチ解消より学生の就業の選択肢を広げることにも繋げてほしい

就業した学生の**３年以内での離職率は 45%**というデータがあるなかで、ミスマッチを事前に防ぐという意味では有効的だと思いますが、それはあくまで**「人材確保」の採用側の視点から**です。

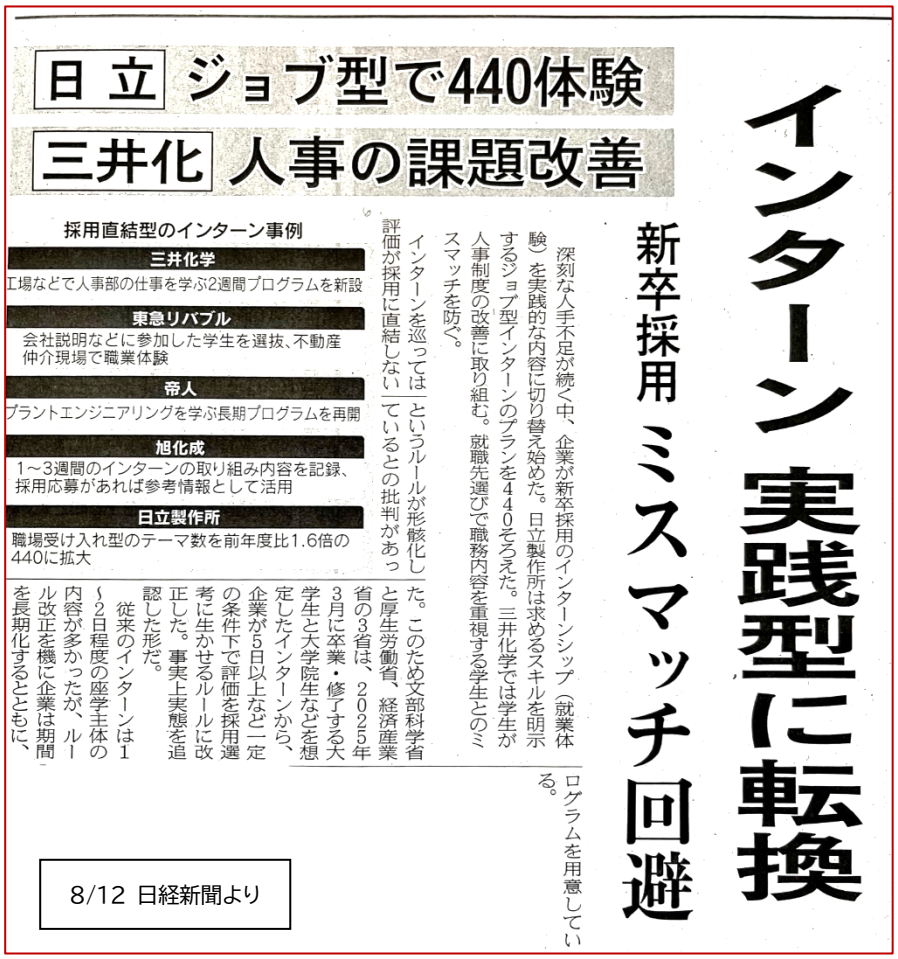
本来、学生側に立った時に、インターンの体験を通じ就業の選択肢を広げることにこそ成果があればいいと私は思います。そしてそのためにも高校での**「課題探求の教育」の充実**が大事であると認識しています。（民間企業の提案事業として県はモデル的に実践中）

■さらに都市部の企業を選択する学生が増えはしないか？

大企業こそ充実した内容のインターンができるが（日立製作所は求めるスキルを明示するジョブ型インターンプランを 440 そろえた・日立はジョブ型インターンを実施し今年度は前年度比 1.3 倍の 800 人を受け入れる等）、地方においてはそん色ないインターンが十分に展開できるのか…そう考えた時にさらに都市部の企業への流出が懸念されます。

本県でも長期間（２週間～１ヶ月以上）で行われるインターンシップを行う企業に対して**『長期有償型インターンシップ促進事業』**で支援を行っています。（インターン促進事業長崎県で検索を）この事業のさらなる拡充が望まれます。

たまたまですが、大学３年生の長男が今月後半から行政機関で、来月には福岡の企業でインターンを受けます。親としても関心大ですが、ちょうどの機会、議員としても長男の体験談も聞くなかで本県での地場企業のインターンの促進について具体の提案をしていきたいと考えます。



インターン 実践型に転換

新卒採用 ミスマッチ回避

日立 ジョブ型で440体験

三井化 人事の課題改善

深刻な人手不足が続く中、企業が新卒採用のインターンシップ（就業体験）を実践的な内容に切り替え始めた。日立製作所は求めるスキルを明示するジョブ型インターンのプランを440そろえた。三井化学では学生が人事制度の改善に取り組む。就職先選びで職務内容を重視する学生とのミスマッチを防ぐ。

インターンを巡っては評価が採用に直結しないというルールが形骸化しているとの批判があった。このため文部科学省と厚生労働省、経済産業省の3省は、2025年3月に卒業・修了する大学生と大学院生などを想定したインターンから、企業が5日以上など一定の条件下で評価を採用選考に生かせるルールに改正した。事実上実態を追認した形だ。

従来のインターンは1～2日程度の座学主体の内容が多かったが、ルール改正を機に企業は期間を長期化するとともに、プログラムを用意している。

採用直結型のインターン事例

三井化学
工場などで人事部の仕事を学ぶ2週間プログラムを新設

東急リバブル
会社説明などに参加した学生を選抜、不動産仲介現場で職業体験

帝人
プラントエンジニアリングを学ぶ長期プログラムを再開

旭化成
1～3週間のインターンの取り組み内容を記録、採用応募があれば参考情報として活用

日立製作所
職場受け入れ型のテーマ数を前年度比1.6倍の440に拡大

8/12 日経新聞より

発行：前田哲也 〒852-8023 長崎市若草町 14-11　TEL095-840-9020　【HP】maetetsu.jp　FB【前田哲也】
※まえてつ通信はご支援頂いている方にお送りしています。メール配信（カラ-PDF）へご変更、配信停止ご希望の方はご連絡ください。