

地方公共団体職員のための

地方創生インターンシップ 実践資料集

～学生・地域・企業にとって実りあるインターンシップを実現するために～



地方公共団体職員のための 地方創生インターンシップ実践資料集

～学生・地域・企業にとって実りあるインターンシップを実現するために～

目次	1
I.はじめに	2
・本資料集作成の背景と目的	
・本資料集が想定する読者層	
・本資料集の活用イメージ	
II.インターンシップとは	3
・インターンシップとは/地方創生インターンシップとは	3
・質の高いインターンシップに向けた取組	4
・地方公共団体がインターンシップに取り組む意義	5
・インターンシップの種類	6
「業務体験型インターンシップ」	7
「課題解決型インターンシップ」	8
「事業創造型インターンシップ」	9
「仕事理解型インターンシップ」	10
・インターンシップ実施のためのヒント	11～14
参考：地方公共団体の取組事例	15～20
III.ワークシート	21～38
【初めてインターンシップを実施する地方公共団体の方】	
1.所属部署の現状を把握しましょう	22～23
2.部署のミッションをふまえた課題と解決策を考えてみましょう	24
3.目標とするインターンシップ像を明確にしましょう	25
4.インターンシップを設計しましょう	26～32
【すでに施策としてインターンシップへ取り組んでいる地方公共団体の方】	
現在の取組内容をチェックしてみましょう	33
0.目的・役割分担の決定	34
I.受入先の開拓	35
II.プログラム設計	36
III.プログラム運営	37
IV.継続的な事業運営のための体制	38
IV.インターンシップの推進に係るチェックリスト	39～42
V.参考情報	43～45

1. はじめに

本資料集作成の背景と目的

地方創生インターンシップ推進事業は、東京圏（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）在住の地方出身学生等の地方還流や、地方在住学生の地方定着を促進するために、地方におけるインターンシップの実施等を支援している取組です。

現在、地域においてインターンシップ実施のためのマンパワーやノウハウの不足、受入先となる企業の掘り起こし、学生の年次や受入先の業種等に合わせたインターンシッププログラムの設計に係る負担軽減等が今後の事業推進の課題となっています。

地方公共団体による主体的なインターンシップの実施に向けて、担当者の方が、現在ご自身の地方公共団体が置かれている状況や地域で活用できるリソース、今後着手しなければならないこと等を明確に把握できるようになることを目指して、本資料を作成いたしました。

皆様の活動のお役に立てただけですと幸いです。

本資料集が想定する読者層

- ☑インターンシップの導入を検討している地方公共団体担当者の方
- ☑すでにインターンシップに取り組んでおり、さらなるブラッシュアップを検討している地方公共団体担当者の方
- ☑担当分野（地域企業の人材確保支援、産業振興、移住・定住支援、まちづくり等）の振興にあたり、インターンシップを活用した施策を模索している地方公共団体担当者の方

本資料集の活用イメージ

- 地方公共団体の担当者が、インターンシップを企画する際に、本資料集をご活用いただくことが可能です。
- 地方公共団体の担当者が、部署内の他のメンバーや委託先、連携している企業・大学等と、インターンシップに対する認識を共有する際に、本資料集をご活用いただくことが可能です。



インターンシップとは

インターンシップとは、学生に新たな成長と発見の機会を提供する就業体験を指します。

インターンシップを上手に活用することで、学生のみならず、地域や企業にも様々なメリットが得られます。インターンシップに取り組む目的や得られる効果等を整理したうえで、地域や企業がインターンシップを企画・実施することが重要です。

地方創生インターンシップとは

東京圏（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）の転出入状況を見ると、東京一極集中の傾向が続いており、2019年時点では日本人移動者について約14.6万人が転入超過となっています。

この内、就職を控えていると考えられる20～24歳の若年層が約8.1万人となっており、全体の5割以上を占めています。

こうした状況を踏まえ、地方の産官学が連携し、地方企業での就業体験プログラムを実施する地方創生インターンシップの全国的な展開を図っています。地方創生インターンシップを充実させることで、学生が地方企業の存在やその魅力に気づく機会を増やし、学生の就職先として地方企業が有力な選択肢の一つとなることを通じて、地方への人材還流、人材定着を実現することを企図しています。

地方創生インターンシップ事業のイメージ

産官学連携により地域でインターンシップを推進する組織等



東京圏等の大学

- インターンシップ参加希望学生の確保
- 地方公共団体との就職支援協定に基づく情報提供や参加への配慮

事業実施

インターンシップへの参加

参加促進

- 国民的・社会的な気運の醸成



地方企業

- インターンシップの場の提供
- 企業の魅力発信

地方公共団体等

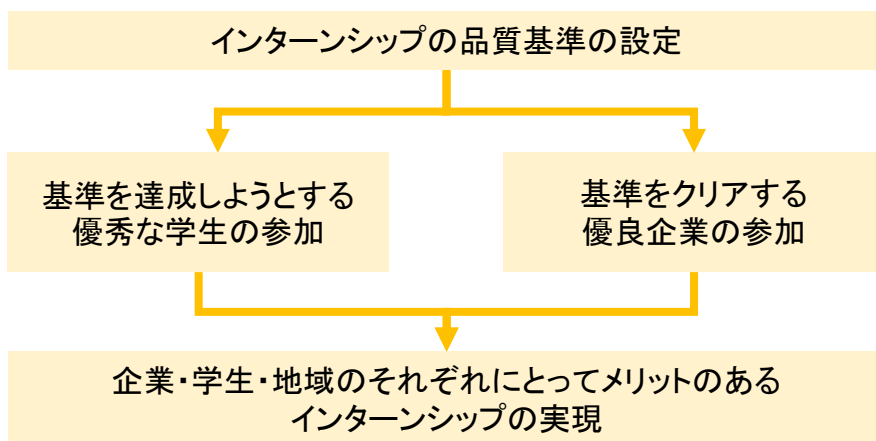
- 地元の魅力発信

質の高いインターンシップに向けた取組

学生・地域・企業のそれぞれにとってメリットがある、質の高いインターンシップを実現するため、産官学一体となって「インターンシップの品質基準」を設定しようとする動きが高まっています。

インターンシップに参加する各ステークホルダー（企業・学生・大学等）が守るべき基準を設定し、事前に共有することで、それぞれのステークホルダーが「誰と、何を、何のためにするのか」を理解したうえでインターンシップに参加することが可能になります。目的や自分が守るべき基準を明確にしたうえでインターンシップを実施することにより、「学生の成長につながるインターンシップ」「地域や企業にとって成果があるインターンシップ」の実現が期待できます。

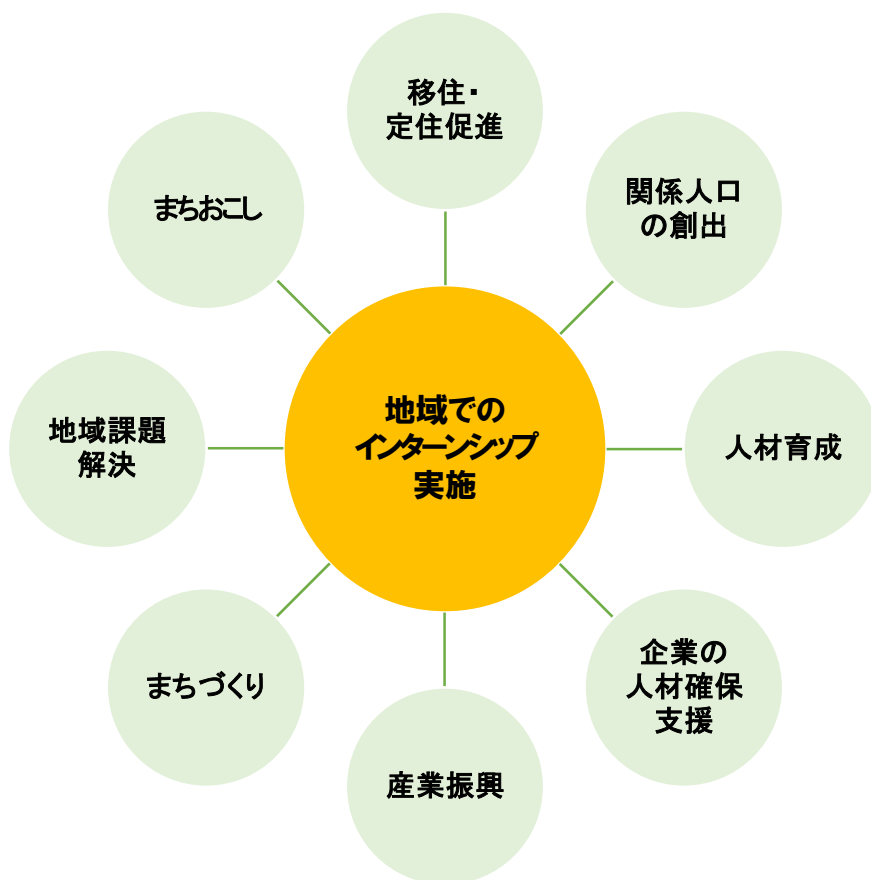
地方公共団体には、品質基準を満たす企業を認定する、インターンシップに係る企業への助成基準として品質基準を活用する等の取組を行うことにより、地域のインターンシップの底上げを図ることが期待されています。（→13ページ・41ページご参照）



地方公共団体がインターンシップに取り組む意義

インターンシップは、人材育成の観点だけでなく、「地域企業の人材確保支援」、「産業振興」、「移住・定住促進」、「まちづくり」、「関係人口創出」等、地方公共団体の幅広い施策に関連しています。

地方公共団体の方にとっては、地域でインターンシップを実施する意義について「インターンシップを実施すると、地域企業や地域の仕事に対する学生の理解が深まり、地域企業への就職につながる」というUIターン促進のイメージが強いかもしれませんが、実際には地方公共団体がインターンシップへ関与することにより、移住・定住促進に留まらず、「まちおこし」や「地域企業の支援」、「地域住民が抱える課題の解決」等の場面で、学生の柔軟な発想や行動力を活用している事例もあります。先進事例では様々な施策の中でインターンシップを活用している例が見受けられますので、ぜひご参照下さい。（本資料集15～20ページや「地方創生インターンシップ推進に向けた取組のヒント集（第2版）」73ページ以降のモデル事例紹介をご参照）



インターンシップの類型

一般に「インターンシップ」と呼ばれているものの中には、「業務体験型」、「課題解決型」、「事業創造型」等、様々なタイプがあります。次ページ以降では、それぞれのタイプについて詳細に説明しています。インターンシップに取り組む目的を定め、それぞれのタイプから得られる教育効果や企業、地域のメリット等をしっかりと整理したうえで、インターンシップを実施することが重要です。

	①業務体験型	②課題解決型	③事業創造型	④仕事理解型
概要	学生が従業員に教わりながら、企業の通常業務を体験する。	企業や地域が抱える課題に対して、学生自らが調査や提案を行い、課題を解決する。	学生が企業の新規事業や社内変革プロジェクトに参画し、事業創造の取組を体験する。	インターンシップの実施を通じて、学生の地域企業・業界に対する理解を促進する。

学生が一定期間、地域に滞在して活動するインターンシップは、企業の魅力のみならず、地域で暮らすことの魅力についても理解を深めることができる。

**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**

課題解決型インターンシップや事業創造型インターンシップでは、学生が取り組む活動そのものが地域や企業に役立つ可能性がある。

学生の活動が地域や企業の課題解決や変革に貢献

**インターンシップの実施が
人材還流や地域活性化等につながり、
地方創生の推進に役立つ可能性！**



インターンシップの類型

① 業務体験型インターンシップの特徴

インターンシップを通じて目指すこと



学生が従業員に教わりながら、企業の通常業務を体験する。



目安となる期間

5日間～2週間程度

業務体験型 インターンシップがもたらすもの	 地方公共団体	<ul style="list-style-type: none"> ● 学生が地域に滞在しながらインターンシップを行うことで、仕事や企業のみならず、地域での生活イメージについても具体的に認識してもらうことができる。
	 大学	<ul style="list-style-type: none"> ● 学生が実際に業務を体験することで、就職時のミスマッチを防ぐことができ、卒業生の離職率低下につながる。
	 受入企業	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員と学生と一緒に業務へ取り組むことにより、短時間の企業説明会では伝えきれない企業の概要や魅力を、時間をかけて学生へ伝えることができる。 ● 学生への指導は若手従業員の成長機会につながる。 ● 自社のサービスや商品等に対して学生が持つイメージを把握することができる。
	 学生	<ul style="list-style-type: none"> ● 実際に業務を体験することで、就業後の具体的なイメージを持つことができる。 ● 受入企業の従業員と一緒に業務を行うことで、コミュニケーション能力等、社会人にとって必要な社会人基礎力を身につけることができる。 ● 「地域の企業の中で働く」という大学ではできない体験をすることで、卒業後の働き方や暮らし方に対する気づきを得ることができる。

インターンシップの種類

②課題解決型インターンシップの特徴

インターンシップを通じて目指すこと



企業や地域が抱える課題に対して、学生自らが調査や提案を行い、課題を解決する。

目安となる期間

2週間～1ヶ月程度



課題解決型 インターンシップがもたらすもの	 地方公共団体	<ul style="list-style-type: none">● 学生が地域に滞在しながらインターンシップを行うことで、仕事や企業のみならず、地域での生活についても具体的にイメージしてもらうことができる。● インターンシップを通じて学生が取り組む活動そのものが地域や地域企業に役立つ可能性がある。● 地域で充実したインターンシップを体験した学生は、地域のファン（関係人口）になる。
	 大学	<ul style="list-style-type: none">● 学生が実際に企業内で活動することで、就職時のミスマッチを防ぐことができ、卒業生の離職率低下につながる。● 学生が課題解決に向けて考える力や行動力を身につけ、大学での学修にも寄与する。● 地域や企業が抱える課題に対して、大学での学びを実際に活かす機会となる。● キャリア教育や地域企業との交流に力を入れて取り組んでいる大学として、学生や受験生、親世代へアピールできる。
	 受入企業	<ul style="list-style-type: none">● 学生ならではの柔軟なアイデアや発想、行動力を活かすことで、企業課題の解決に向けたヒントが得られる可能性がある。● 意欲的な学生が長期間、社内で活動することにより、従業員のモチベーション向上にもつながりうる。● 従業員と学生と一緒にプロジェクトへ取り組むことにより、短時間の企業説明会では伝えきれない企業の概要や魅力を、時間をかけて学生へ伝えることができる。
	 学生	<ul style="list-style-type: none">● 取組を通じて、コミュニケーション能力や課題解決に向けた思考プロセス、行動力等を身につけることができる。● 「地域の企業の中で働く」という大学ではできない体験をすることで、卒業後の働き方や暮らし方に対する気づきを得ることができる。

インターンシップの類型

③ 事業創造型インターンシップの特徴

インターンシップを通じて目指すこと



学生が企業の新規事業や社内変革プロジェクトに参画し、事業創造の取組を体験する。

目安となる期間

2週間～半年程度



事業創造型 インターンシップがもたらすもの	 地方公共団体	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域に滞在しながらインターンシップを行うことで、仕事や企業のみならず、地域での生活についても具体的にイメージしてもらうことができる。 ● インターンシップを通じて学生が挑戦する事業内容そのものが地域おこしにつながり、学生発の商品等としてPRできる。 ● 地域で充実したインターンシップを体験した学生は、地域のファン（関係人口）になる。
	 大学	<ul style="list-style-type: none"> ● 学生が実際に企業内で活動することで、就職時のミスマッチを防ぐことができ、卒業生の離職率低下につながる。 ● 課題解決に向けて考える力や行動力を身につけることができ、大学での学修にも寄与する。 ● 起業家精神の醸成等、特色ある教育の実現のために、教育の実践の場として、地域企業とタイアップしたインターンシップを活用することができる。 ● キャリア教育や地域企業との交流に力を入れて取り組んでいる大学として、学生や受験生、親世代へアピールできる。
	 受入企業	<ul style="list-style-type: none"> ● 経営者が挑戦したいと思っているにもかかわらず、人手不足の中で従業員を充てられないために挑戦できないでいる新規事業等について、学生とともにチャレンジすることができる。また新規事業を検討するにあたり、学生ならではのアイデア、行動力が期待できる。 ● 従業員と学生と一緒にプロジェクトへ取り組むことにより、短時間の企業説明会では伝えきれない企業の概要や魅力を、時間をかけて学生へ伝えることができる。
	 学生	<ul style="list-style-type: none"> ● 起業に関するイメージ等を持つことにつながる。 ● 新規事業立ち上げに向けた思考プロセス、行動力等を身につけることができる。 ● 「地域の企業の中で働く」という大学ではできない体験をすることで、卒業後の働き方や暮らし方に対する気づきを得ることができる。

インターンシップの類型

④ 仕事理解型インターンシップの特徴

インターンシップを通じて目指すこと



インターンシップの実施を通じて、学生の地域企業・業界に対する理解を促進する。

目安となる期間

5日間～2週間程度



(※) 業界や地場産業に対する学生の理解を深めるため、1日1社ずつ、数日間に分けて複数社で実施するケースもある。

仕事理解型 インターンシップがもたらすもの	 地方公共団体	<ul style="list-style-type: none">● 地域の魅力的な中小企業の存在や地場産業の特徴・強み等を学生に知ってもらうことができる。
	 大学	<ul style="list-style-type: none">● 仕事理解型インターンシップを通して、学生が多様な仕事・企業・業界について理解することができる。幅広い選択肢の中から学生がキャリアを考えるきっかけを作ることができる。
	 受入企業	<ul style="list-style-type: none">● 仕事や企業・業界の魅力について学生に知らせることができる。● 合同説明会と異なり、1社1社、学生に直接自社の魅力を伝えることができる。● しばらく新卒採用を行っていない企業でも学生との接点ができ、昨今の学生の就業観・職業観を把握することができる。
	 学生	<ul style="list-style-type: none">● 1社あたりのインターンシップ実施期間が短いことから、手軽に参加でき、多様な仕事、企業、業界についての理解を深めることができる。● 複数の仕事理解型インターンシップへ参加することで、様々な仕事、企業、業界の中から目指すべき社会人の姿や自らのキャリアビジョンを検討することができる。

(出所)「地方創生インターンシップ推進に向けた取組のヒント集(第2版)」より

インターンシップ実施のためのヒント

内閣府では、地方創生インターンシップに取り組む地域の皆様を支援するため、2019年10月から11月にかけて、全国6会場で「地方創生インターンシップ推進研修会～学生・地域・企業にとって実りあるインターンシップの実現に向けて」を実施しました。研修会では、地域でインターンシップに携わっている有識者や地方公共団体の皆様にご登壇いただき、地方創生インターンシップの意義や取組の工夫等についてご発表いただきました。ここでは、研修会のポイントをご紹介します。



研修会の中で、地方創生カレッジ「地域にも企業にもメリットのあるインターンシップとは」の動画を一部放映しました。この動画は下記URLから閲覧することができますので、併せてご覧ください。

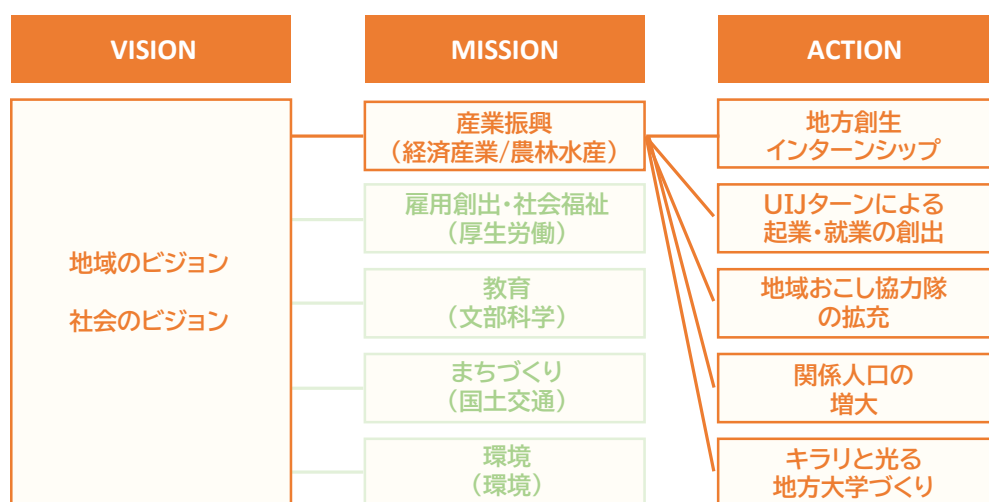
- **地方創生カレッジ: 講座167「地域にも企業にもメリットのあるインターンシップとは」**
<https://chihouseisei-college.jp/e-learning/expert/synthesis/industrialization/167.html>

質の高いインターンシップに必要なポイント

- 1 ビジョンと合致したインターンシッププログラムの設計
- 2 持続的にインターンシップの質を高められる運営体制の構築
- 3 ノウハウを蓄積できるコーディネーター・コーディネート機関の活用

1 ビジョンと合致したインターンシッププログラムの設計

- 地方公共団体や企業が掲げている目的や目標（ビジョン）を実現するために、地方公共団体や企業内の各組織には、「産業振興」「雇用創出」「社会福祉」「教育」「まちづくり」「環境整備」といったそれぞれが担うべきミッションが定められています。そして、ビジョンやミッションを実現するための様々な手段（アクション）が考えられる中、その1つとしてインターンシップがあります。つまり、インターンシップはあくまでもアクションの1つであり、インターンシップを行うこと自体が目的、ミッションになってしまわないよう注意しなければなりません。
- ビジョン、ミッションを実現する手段（アクション）としてインターンシップを実施する場合、ビジョンやミッションに応じて、業務体験型、課題解決型、事業創造型、仕事理解型といった様々な種類のインターンシップ（→6ページご参照）を適切に使い分けることが大切です。ビジョンやミッションによって、適切なインターンシップの期間や内容は変わりうることに留意しましょう。



(出所) 地方創生インターンシップ推進研究会 基調講演資料 (加藤遼講師)

2 持続的にインターンシップの質を高められる運営体制の構築

- ビジョンを達成する手段としてのインターンシップを効果的に実施するためには、地方公共団体の担当者が企業開拓やプログラム設計、学生募集といったインターンシップの全てのプロセスを単独で実施する必要はありません。地域企業や教育機関、中間支援団体等のステークホルダーが、それぞれの強みを発揮して、協働してインターンシップを実施することが望ましいといえます。
- 大切なことは、インターンシップに関わる多様なステークホルダーの間で、それぞれのビジョンやインターンシップの実施目的を共有することです。また、各ステークホルダーがそれぞれの活動の質を向上させていくために、活動内容やその水準をチェックできる共通の確認指標を活用することも有効でしょう。（→39ページご参照）

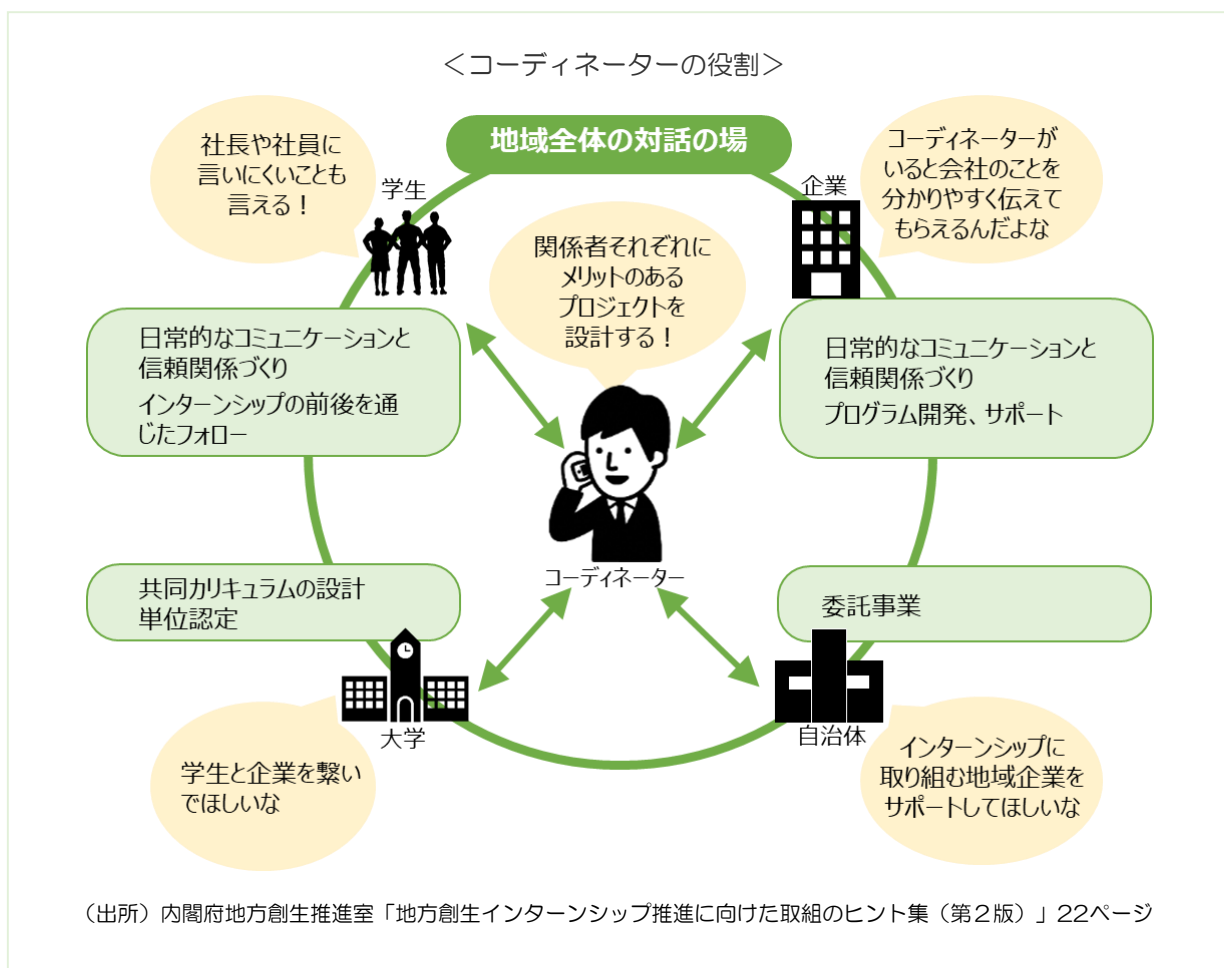
＜インターンシップの活動に係る確認指標のイメージ（例）＞

指標	項目	レベル	概要	チェック観点	事前チェック	事後チェック	
事前検討	時間の使い方	★(MUST)	インターンシップの概要と実習の開始・終了時間が決まっている	募集要項にインターンシップの概要と実習の開始・終了時間を表記できる			
		★★(WANT)	インターンシップの具体的な内容と時間の使い方が決まっている	募集要項にインターンシップの具体的な時間割を表記できる			
		★★★(BEST)	インターンシップの意図や狙いまで設定された計画になっている	募集要項に時間設定の意図や狙いを表記できる			
		★★★★(PREMIERE)	インターンシップのプログラムに関してだけでなく、事前準備や実習外に必要な取り組み等についてもまとめられている	募集要項に準備やお勧めする書籍やプログラムなどがまとめられている			
	受入体制(人)	★(MUST)	受入責任者が明確になっている	受入責任者の紹介が募集要項に表記できる			
		★★(WANT)	受入責任者とは別で相談役(=メンター)が配置されている	オリエンテーション時にメンターが紹介できる			
		★★★(BEST)	受入目的や、インターンシップ生の情報(特性・志望動機等)が事前に社内関係者と共有されている	受入責任者・メンター・他関係者に対して事前に周知の機会を設けている			
		★★★★(PREMIERE)	受入目的や実習内容に加え、評価指標が整えられており、関わる社内全体に共有されている	社内全体でインターンシップ受入に関して協議を実施した上で受入を決めている			
	受入体制(仕組み)	★(MUST)	交通経費・保険・機密契約など実習上最低限必要な取り交わし内容や、使用する機材・資材(PCや制服など)が準備されている	募集要項に取り交わし内容等を記載している			
		★★(WANT)	報告・連絡・相談のルールやプロセスがあらかじめ明確になっている	オリエンテーション時に報連相のルールやプロセスについて説明される			
		★★★(BEST)	朝礼やミーティングなどコミュニケーションや交流の場が準備されている	該当ミーティングへの出席がプログラムに組み込まれている			
		★★★★(PREMIERE)	定期的なインターンシップに関するミーティングや、企業・学生それぞれのフィードバックの場が準備されている	定期的なミーティングの場が準備されている			
	プログラム設計	コンテンツの設計	★(MUST)	プログラム全体の50%程度就業体験が含まれており、説明会や労働力確保を目的としたコンテンツではない	プログラム全体の50%以上の時間分の就業体験コンテンツが含まれている(ex:8時間稼働の1日プログラムであれば4時間以上)		
			★★(WANT)	キャリア観醸成を促すために、就業体験に加え、働く人との交流や企業風土・文化を体感できる機会が2つ以上用意されている	就業体験以外に企業や仕事を理解するコンテンツが含まれている(ex:工場見学や社員インタビューなど)		
			★★★(BEST)	プログラム全体が、目的に対して一貫性をもって設計されている	学び、理解するまでに必要な時間が計算されている※学習・反弱・定着の観点から2日以上の実施が望ましい。		
			★★★★(PREMIERE)	プログラムが、受入企業にとって本質的な課題やチャレンジに紐づいて設計されている(インターンシップ生用に用意したプログラムではない)	企業の経営革新や新規事業につながるプロジェクトを設計されている		
就業体験の品質		★(MUST)	業務体系に対して、意図の説明や振り返り機会が設けられている(出所:インターンシップ品質基準フォーラム)	何が体験できるのかプログラムに表記できる			

(出所) インターンシップ品質基準フォーラム「インターンシップ品質基準シートβ版」より一部抜粋

3 ノウハウを蓄積できるコーディネーター・コーディネート機関の活用

- インターンシップの実施体制を考える際は、コーディネート機能を誰に担ってもらうかを検討することが重要です。コーディネート機能とは、地方公共団体や企業、大学、学生の中に立ち、インターンシップの実施目的を明確にしたうえで、インターンシッププログラムの設計や、企業と学生双方へのヒアリング、マッチング、受入準備、期間中のサポート、事後の振り返り等のフォローを行う役割を指します。
- インターンシップのコーディネート機能を担いうる存在として、商工会議所や中小企業団体中央会、地域おこし協力隊員、まちおこしや地域活性化へ取り組む企業やNPO法人等があります。各地方公共団体によって状況が異なりますので、インターンシップの目的や抱える課題に応じたコーディネーターを発掘・活用していく必要があります。



地方公共団体の取組事例

秋田県羽後町



インターンシップ実施の目的

羽後町は、少子高齢化や地域経済の縮小が進行している一方で、若い世代の転出や空き家が増加しており、60年後には地域が消滅するのではないかという危機感を有していた。

このような危機感をふまえ、

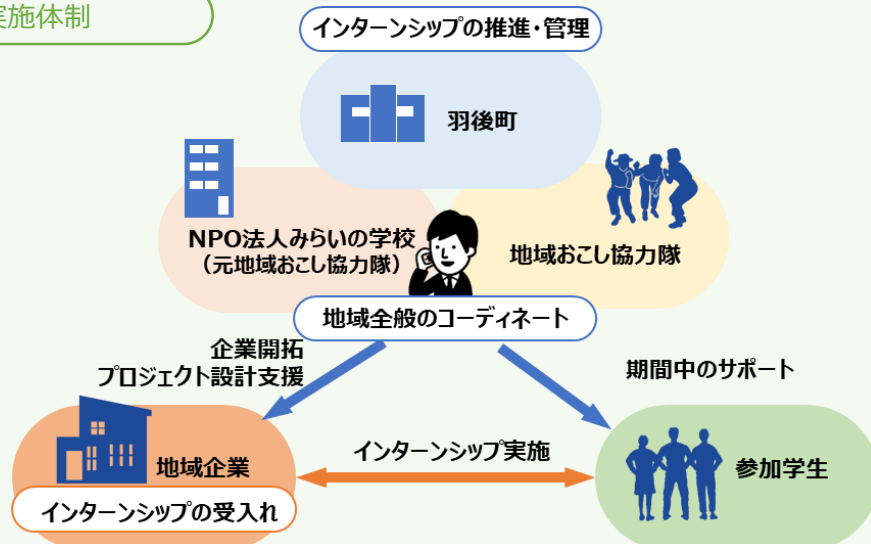
- ①インターンシップを通じた地域企業の人材確保支援
- ②羽後町に継続的に関わってくれるファンの獲得
- ③産業振興や企業支援に携わった地域おこし協力隊員が任期終了を迎えた際の受け皿の整備（地域おこし協力隊OB・OGの職業としてインターンシップコーディネーターの役割を提供）

を目的としてインターンシップを実施。

具体的な取組

- 大学生の長期休暇期間を活用した1ヶ月のインターンシッププログラムを実施。
- 「NPO法人みらいの学校」の担当者（地域おこし協力隊OB・現役隊員）が、インターンシップコーディネーターとして、地域の中小企業の課題解決につながるプログラムを設計。地域・企業・しごと等の魅力に気づくことができるポイントも盛り込んで実施している。

実施体制



インターンシップを実施してみた

過去に新規学卒者を採用した経験がない建設業の企業において、大学生1名を受け入れ、学生の視点から商品紹介パンフレットを作成。次年度も女子学生を受け入れ、インターンシップを通じて、企業の認知度向上に向けたイベントの企画・実施を担ってもらった。このプログラムを通じて企業が業務のマネジメントや女性視点の大切さに気づき、その後、地元の女性社員の雇用につながった。

財源

- 羽後町は、当初学生の交通費（往復20,000円）や滞在費の一部（一日5,000円）を企業へ助成。また、国の地方創生推進交付金を活用して、コーディネーターの育成費（民間団体が主催しているコーディネーター養成講座への参加費）や人件費・活動費を負担。
- 企業は学生の交通費・宿泊料・滞在費の全部または一部を負担し、学生は食費等を自己負担。

大分県竹田市



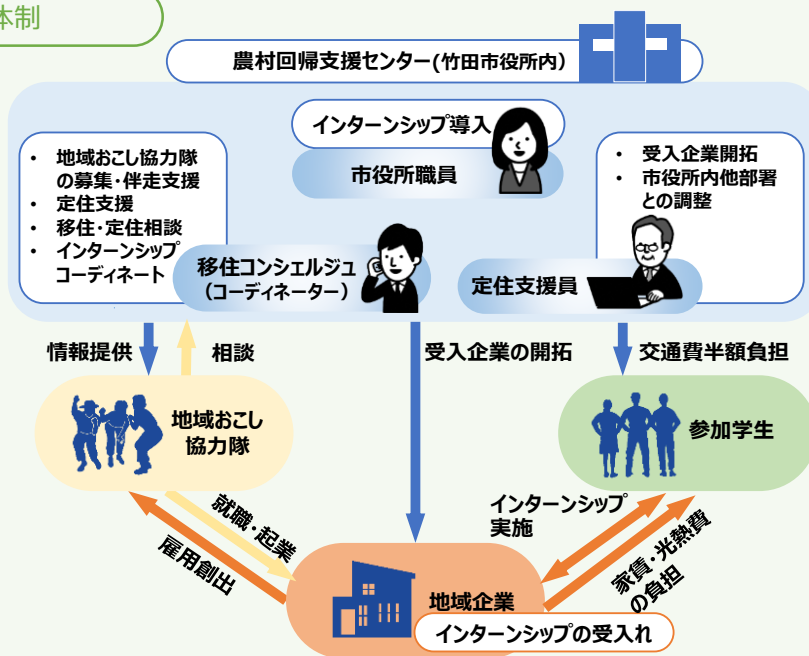
インターンシップ実施の目的

竹田市は、任期終了を迎えた地域おこし協力隊員の定住率向上のため、行政と地域おこし協力隊員の間で定住支援を行うコーディネーターの育成の必要性を感じていた。そこで、専任のコーディネーターを育成するとともに、多様な人材を受け入れやすい地域・企業づくりを推進するための手段として、インターンシップ事業を実施。

具体的な取組

- 冬～春の長期休暇を活用した1ヶ月のインターンシッププログラムを実施。
- コーディネーターは「一般企業を知るだけでなく、地域を知る」というコンセプトのもと、企業にとってのメリットのほか、地域に与える影響も考慮して、インターンシッププログラムを設計。

実施体制



インターンシップを実施してみた

ある縫製会社では、20年前から多くの外国人研修生を受け入れてきたが、言葉の壁があり、社内のコミュニケーションが十分に取れていなかった。そこで、学生がインターンシップを通じて、外国人研修生が理解できるガイドブックや社内のコミュニケーションツールを作成した。このツールを活用することで、外国人研修生の業務に対する理解が深まり、業務の成果も高まった。また、外部から来た学生が「竹田市に来て気づいた地域の良いところ」を率直に話してくれることで、竹田市の企業や地域住民が改めて地域の良さに気づくというメリットがあった。さらに、例えば主要な駅を降りてからの二次交通の整備が弱いといった地域の弱点についても気づききっかけとなった。

財源

- 大分県のインターンシップ事業が、学生の交通費の半額を負担。
- 竹田市は、コーディネーターの人件費を負担。
- 企業は、学生の滞在先の家賃と光熱費を負担。この他にも活動支援金として、毎月5,000～10,000円程度を企業から学生へ支給するよう、竹田市から依頼。
- 学生は食費等を自己負担。

千葉県銚子市



インターンシップ実施の目的

銚子市では、地域資源である「ヒト」「モノ」「コト」「カネ」の発掘・育成・架橋により、協働のまちづくりを推進し、市民力及び地域力の向上を目指す「銚子円卓会議」が組織されている。

地域づくりプラットフォームである銚子円卓会議がコーディネート組織となり、参加学生のキャリア教育と地域通貨を利用した地域交流、受入企業の企業力向上、地域における新たな価値の創造を一体的に図ることを目的としてインターンシップ事業を構想した。

具体的な取組

- 大学生の長期休暇を活用した1ヶ月のインターンシッププログラム（地方創生インターンシップ事業DELKUI（デルクイ））を実施。
- インターンシップ期間中は、学生の日報を銚子円卓会議のメンバーで共有。また週に1度、学生や企業等と情報共有する場を設ける等、課題に対して速やかに対応できる体制を構築。
- 近隣市内在住の高校生を対象とした短期プログラムの開発と実施。
- 地方創生インターンシップ事業のKPIとして、参加学生数を活用。（2019年度のKPIは受入学生数30名※）

実施体制

銚子円卓会議



- | | | |
|--------------|---------------|---------------|
| ■ 銚子市 | ■ 千葉科学大学 | ■ (一社)銚子青年会議所 |
| ■ 銚子市教育委員会 | ■ (一社)銚子市観光協会 | ■ 銚子商工会議所青年部 |
| ■ 銚子市小中学校校長会 | ■ 銚子信用金庫 | ■ NPO法人BeCOM |
| ■ 銚子商工会議所 | ■ 銚子商工信用組合 | |

事務局 銚子市総務室・NPO法人BeCOM

地方創生インターンシップ
ワーキンググループ



- ・ 専門性を活かした推進体制の構築
- ・ ノウハウの蓄積
- ・ インターンシップ全般のコーディネート

- ・ 企業開拓
- ・ プログラム設計
- ・ 学生募集とマッチング
- ・ 研修の実施
- ・ フォローアップ

インターンシップ
実施

- ・ オンライン面接
- ・ 住居の手配、保険の加入
- ・ 研修の実施
- ・ フォローアップ

地域企業

参加学生



インターンシップを実施してみた

受入企業にとっては、若い世代とのコミュニケーションの仕方に対する理解の深化、企業課題に対する新たなアイデアの把握、人材育成力の向上、地域内の企業連携の重要性の認識等につながった。

学生にとっては、地域を題材として大学での学びを深めたり、自分自身の適正や志向を理解しキャリア形成につながる機会になった。

地域にとっては、地元企業の課題と向き合い、多様な人材と関わり合い、解決に取り組む機会を得たほか、関係人口の増加を実感できた。

財源

- 地方創生推進交付金を活用して実施。
- かかる費用としては、住居を含む生活支援費、保険料、コーディネート費用等。
- 現地までの交通費は、学生が負担。活動支援金（地域通貨を含む）は、企業が負担。

（※）当該KPIは銚子円卓会議が実施する実践型インターンシップのほか、1 dayインターンシップの参加者数も含んでいる。



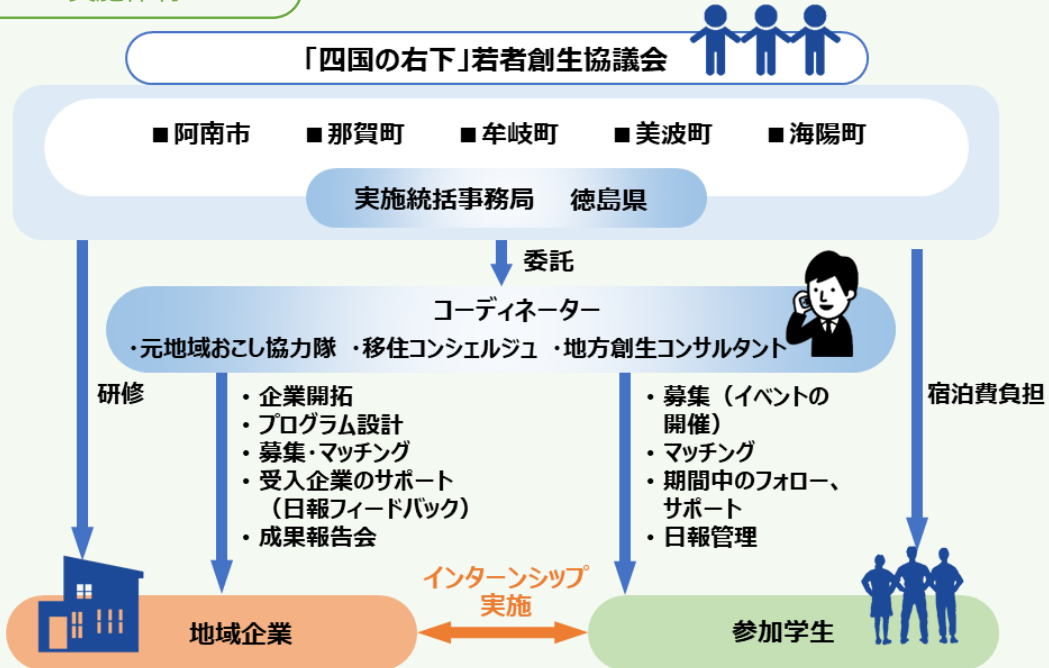
インターンシップ実施の目的

徳島県南部総合県民局と1市4町（阿南市、那賀町、牟岐町、美波町、海陽町）は、「四国の右下」若者創生協議会を創設し、交流人口の拡大や人材還流・地域活性化に取り組んでいる。このうち、移住・定住促進施策の一部として、平成28～30年度にインターンシップ事業を実施。

具体的な取組

- 長期休暇を活用した1ヶ月のインターンシッププログラムを実施。1企業につき1～2名の学生を受け入れ、同一課題を一緒に実施。
- 徳島県南部総合県民局が事業の統括や事務局業務を担い、市町は受入企業の選定等を担当。また徳島県南部総合県民局と協働実績を持つ地域おこし協力隊OB・OGや、移住コンシェルジュ、地方創生コンサルタント等がコーディネーターを担当し※、プログラム設計や企業・学生のサポート等を実施。

実施体制



インターンシップを実施してみた

地元の若者の採用を希望している建設関連企業において、インターン生が企業の魅力を発信するためのポスターを作成した。町内のコンビニに掲示したそのポスターがきっかけとなって、若者の採用につながった。学生と企業とのつながりはインターンシップ後も継続しており、地域にとっては関係人口の創出につながった。また、企業内部では、学生に触発されて、社員の業務に対する意識・姿勢の変化が起こった。

財源

- 平成28年度は地方創生加速化交付金を、平成29・30年度は地方創生推進交付金を活用。宿泊は民宿等宿泊施設を活用し、宿泊費は協議会が負担。
- 学生に対する交通費、食費等の生活費の支援や、受入企業に対する金銭的支援は特に用意していない。

(※) 外部コーディネーターは平成29年度より配置。



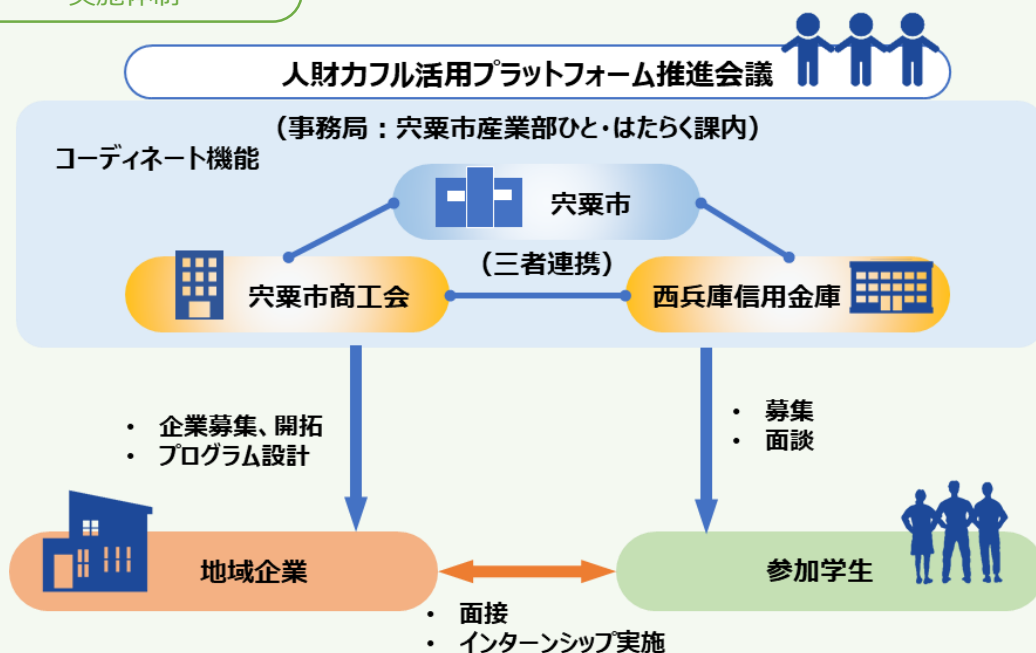
インターンシップ実施の目的

宍粟市・宍粟市商工会・西兵庫信用金庫は、官民が協働して持続可能な地域社会を築くため、地域創生の実現に向けた包括連携協定を締結し、人財カフル活用プラットフォーム推進会議を設置。人財カフル活用プラットフォーム推進会議の活動の中で、人材の育成と確保に関する取組の一環として、インターンシップを実施。

具体的な取組

- 企業の経営革新や若者の人材育成という目的を達成するための手段として、1ヶ月の実践型インターンシップを実施。一方、企業の人材確保支援という目的に対しては、数日間のインターンシップを実施。

実施体制



インターンシップを実施してみた

1ヶ月の実践型インターンシップでは、楽器販売店において「インディアンフルーツ」を全国に紹介し新たな客層を開拓するため、インターン生がウェブページのリニューアルや広報に取り組んだ。インターンシップの実施を通じて、企業は、売上が伸びただけでなく、部外者の視点に触れ、新たな発想や気づきの獲得につながった。

財源

- 若年層の人口流出の抑制や企業等における人材確保、UIターン者の増加を図るための「宍粟市人材確保・定住促進基金」を活用。
- 2年目以降については、一定の企業負担をいただきながら、人財カフル活用プラットフォーム推進会議の事業予算で実施。

長野県塩尻市



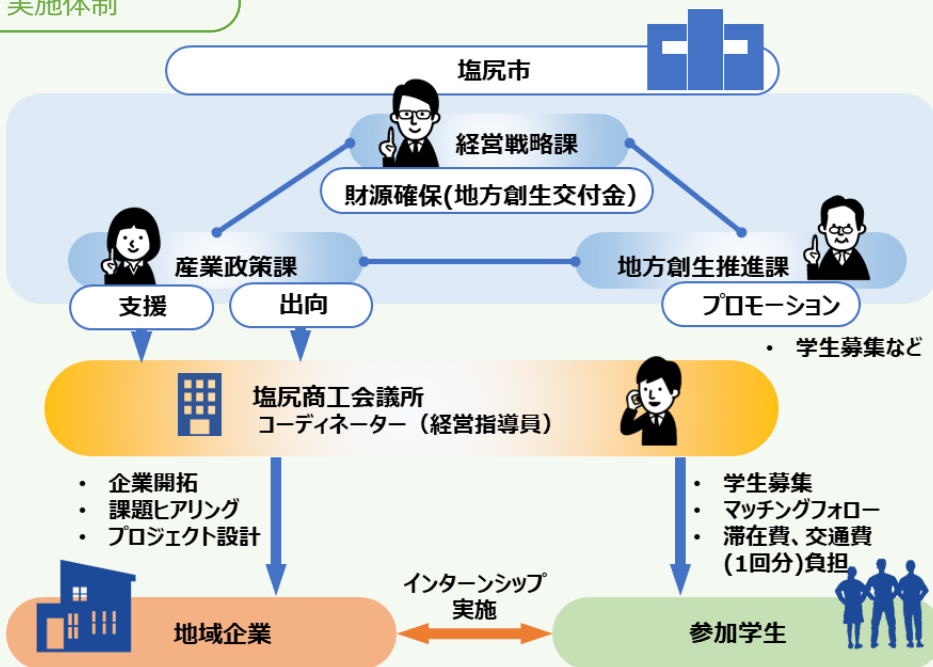
インターンシップ実施の目的

住みよい持続可能な地域の創造、産業振興と就業環境の創出、多様な働き方の創出（若者や女性の就労支援）といった目標を達成するための手段として、2015年からの第5次総合計画のなかにインターンシップ事業を位置づけ、実施。

具体的な取組

- 塩尻市から商工会議所へ出向した担当者とコーディネーターである商工会議所の経営指導員とが連携して、地域の企業経営者から課題ヒアリングをし、インターンシッププログラムを設計。
- インターンシップ事業のほか、地域外の人材の力を活用する事業として、「MICHIKARA」を実施。この事業では地方公共団体、民間企業、地域住民が協働して、実現性や実効性のある塩尻市の施策立案を検討し、この中から生まれた良い提言は実際に施策に反映。

実施体制



インターンシップを実施してみた

インターン生が中心となって開催した木育関連のサミットから発展して、現在、塩尻市では新生児に対し、木のおもちゃをプレゼントしている。また、学生との協働から生まれた商品をふるさと納税の返礼品として活用しており、学生のアイデアや行動を塩尻市の活動に役立てている。

財源

- 塩尻市が地方創生交付金を活用して、研修施設への宿泊費や塩尻市までの学生の交通費、コーディネーターの活動費用を負担。
- 塩尻商工会議所は、学生に対して活動支援金を支給。

Ⅲ

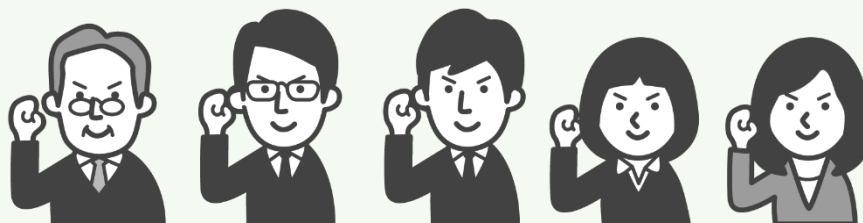
ワークシート

21～38ページでは、学生・地域・企業にとって実りあるインターンシップの実現に向けて、検討することが望ましい項目をワークシート形式でまとめています。

ワークシートの記入を通じて、インターンシップの実施に向けた現在の状況や地域で活用できるリソース、今後着手する事項等を整理してみましょう。

※ワークシートの各項目の正解は1つではありません。各項目について、文章ではなく、箇条書きで記入しても構いません。記入される方ご自身のための整理として、思いついたキーワードを書き留めたり、図を描いてみたりする等、自由にご活用下さい。

※すでにインターンシップを実施されている方は、33ページ以降をご活用下さい。



1.所属部署の現状を把握しましょう

STEP 1



STEP 2

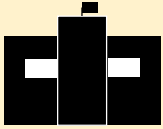
STEP 3

STEP 4

インターンシップ
の実施へ

1-1. 地方公共団体名／所属部署名

● 地方公共団体名



● 所属部署名



本項目以降は、可能な限り小さな組織の単位（部ではなく課や室等）で ご検討いただくと記入しやすくなる可能性があります。

1-2. 所属部署に関わる地方総合戦略の目標・目指す方向性

1. 所属部署の現状を把握しましょう

STEP 1 

STEP 2

STEP 3

STEP 4

インターンシップ
の実施へ

1-3. 所属部署の体制と現状

● 所属部署のミッション

記入例：〇〇県での就職を希望する県内外在住の若年者の就職支援

● 所属部署が所管する主な施策

記入例：〇〇県学生UIJターン就職支援事業費補助金の給付。新規大卒者等就職イベントの企画・運営。「〇〇県地方創生インターンシップ事業」の企画・運営

● 所属部署以外の関係者



所管業務を実施する中で、協働している関係者を書き出してみましょう。



他の公共団体等

例：労働局、ジョブカフェ、
商工会議所、中小企業団体
中央会 等



民間団体、民間企業等

例：インターンシップ
事業委託先 等



大学等教育機関

例：地元大学 等



その他（個人等）

例：地域おこし協力隊 等

2.部署のミッションをふまえた課題と解決策を考えてみましょう

STEP 1

STEP 2 

STEP 3

STEP 4

インターンシップ
の実施へ

部署のミッションをふまえ、現在、どのような課題があるのか、またその課題を解決するためにはどのような取組が必要か、書き出してみましょう。

なお、本資料集はインターンシップの推進をテーマとしていますが、部署のミッションをふまえた課題の解決に向けて取り組むにあたり、インターンシップの実施だけが解決策ではありません。あくまでも課題解決のための一手段として、インターンシップの実施があります。

このページでは、インターンシップのみにとらわれることなく自由に解決策を考えてみましょう。そして、「解決のためのアイデア」として、インターンシップの実施を挙げた方は、次ページ以降で、具体的なインターンシップの進め方について考えてみましょう！

課題



解決のためのアイデア



記入例:

〇〇県内の大学等卒業者数のうち、県内企業就職者数は少なく、多くの若年者が就職時に他県へ流れている等。

記入例:

県内大学在学生在が在学中に県内企業の魅力に気づける機会を提供する。
・県内企業インターンシップの促進
・県内企業と連携した講義・ゼミの開発 等。

3.目標とするインターンシップ像を明確にしましょう

STEP 1

STEP 2

STEP 3 

STEP 4

インターンシップ
の実施へ



前ページで、「解決のためのアイデア」として、インターンシップの実施を挙げた方は、どのようなインターンシップを実施したら部署の課題を解決できるのか、より具体的に検討していきましょう

インターンシップの導入によって実現したい姿／具体的な目標



記入例：インターンシップ経験者の県内就職の向上
県内企業へ就職した新卒就職者の定着率の向上(ミスマッチの解消)
県内製造業企業の人材確保



次のページから、上記の目標の姿を実現するためのインターンシップの実施内容を設計してみましょう！

4.インターンシップを設計しましょう

STEP 1

STEP 2

STEP 3

STEP 4

インターンシップ
の実施へ

インターンシップの参加学生について

- どのような学生に参加してほしいですか？
(関心/学年/専攻分野/現在の居住地/出身地等)

記入例：県内製造業企業に関心のある学生/製造業の技術に関心のある理系学生/東京圏の大学へ進学した学生 等

- インターンシップを通じて、学生にどのようなことを期待していますか？



ご参考

本資料集7～10ページ

記入例：学生が従業員とざっくばらんに交流する中で、社風や従業員のリアルな働き方、思い等を感じ取ってほしい/県内企業の魅力を知ってほしい/実際に業務を経験することで自分の適性を把握してほしい 等

- 上記の実現のために、学生に対してどのような支援が必要だと思われますか？

記入例：遠方から参加する学生に対する交通費・宿泊費等の助成/ターゲットとなる学生が多く集まりそうな組織やイベント等を洗い出したうえでの情報提供/インターンシップ期間中、学生が従業員とざっくばらんに交流したり、企業のリアルに触れたりできるよう、事前に企業に対して実施上のポイントや留意点を周知する機会が必要 等

4.インターンシップを設計しましょう

STEP 1

STEP 2

STEP 3

STEP 4



インターンシップ
の実施へ



インターンシップ実施企業について

- どのような企業に参加してほしいですか？

記入例：製造業企業／中小企業／県内の人材確保という本事業のミッションへ共感し、「学生を育てよう」「県内企業のよさを学生へ伝えよう」という意思のある企業 等

- インターンシップを通じて、企業にどのようなことを期待していますか？



ご参考

本資料集7～10ページ

記入例：普通の従業員の姿を学生に見せることで、ミスマッチの解消につなげてほしい／学生を受け入れ、意見交換を行うことで、県内企業は「学生から見た自社の魅力」について気づききっかけとしてほしい 等

- 上記の実現のために、企業に対してどのような支援が必要だと思われますか？

記入例：企業や県内産業の魅力が伝わるインターンシッププログラムを設計するためのポイントを企業に伝える講習会が必要／インターンシップ実施のためにマンパワーや予算を割くことが難しい企業には、学生募集や情報発信、実施期間中のサポートが必要 等

STEP 1

STEP 2

STEP 3

STEP 4 

インターンシップ
の実施へ

インターンシッププログラムについて

- 前ページまでで検討した「学生や企業へ期待すること」を実現するために、どのようなインターンシッププログラムを設計すると良いでしょうか？

記入例:

内容	ねらい	日数
企業概要の説明／社長講和／従業員との交流会等	企業： 学生の人物像を理解 学生： 企業の社風を理解	1日
営業への同行、顧客の感触を把握	企業： 就業体験の提供によるミスマッチ防止 学生： 業務内容を理解	1日
製造現場の体験		1日
受入企業の魅力等に関するパンフレットの作成	企業： 自社魅力の再発見 学生： 企業理解の深化	1.5日
インターンシップを通じて学んだこと、受入企業の魅力等に関する報告会、企業からのフィードバック	企業： 自社魅力の再発見。次回のインターンシップ実施に向けた改善点の模索 学生： 自分の成長や適性の確認	0.5日

4.インターンシップを設計しましょう

STEP 1

STEP 2

STEP 3

STEP 4



インターンシップ
の実施へ

インターンシップの実施体制について

- インターンシップの円滑な実施に向けて、学生・企業への支援を担うことのできる団体・人材は地域内にいますか？



ご参考

- ・「地方創生インターンシップ推進に向けた取組のヒント集（第2版）」22～25ページ
- ・「教育的効果の高いインターンシップ実践のためのコーディネーターガイドブック」

いる

（具体的な名称を書き出してみましょう）

記入例：委託先企業、商工会議所、中小企業団体中央会、地域おこし協力隊 等

いない

（今後、支援を担える可能性がある団体や、支援機能を担う団体として育てていきたい団体名を書き出してみましょう）

記入例：委託先企業、商工会議所、中小企業団体中央会、地域おこし協力隊 等

- 先述した団体・人材以外にも、インターンシップを推進するにあたって、知見を活用したい／連携したい団体はありますか？

記入例：地元大学、県外大学、就職活動を支援する民間企業 等

STEP 1

STEP 2

STEP 3

STEP 4



インターンシップ
の実施へ

●これまでのページをふまえ、インターンシップを実施するためのステークホルダー（関係機関・関係者）とそれぞれが担う役割を書き出してみましょう。

※記入例は31・32ページをご覧ください。



ご参考

- ・「地方創生インターンシップ推進に向けた取組のヒント集（第2版）」22～25ページ

4. インターンシップを設計しましょう

STEP 1

STEP 2

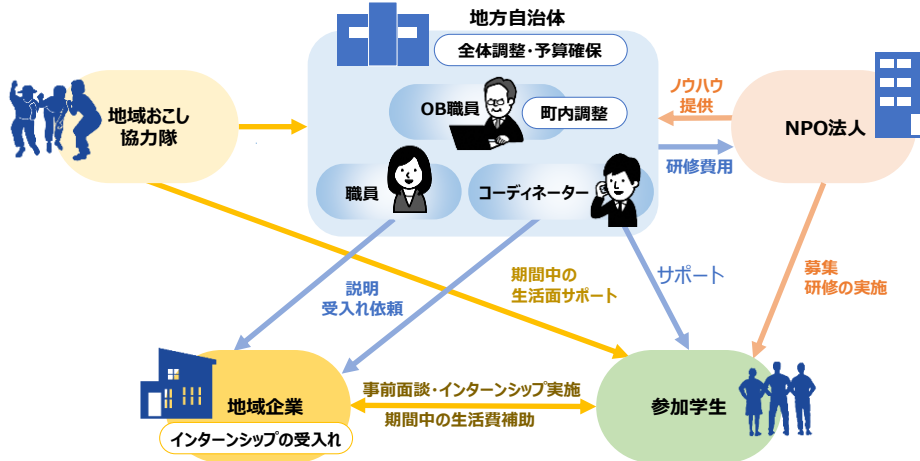
STEP 3

STEP 4 

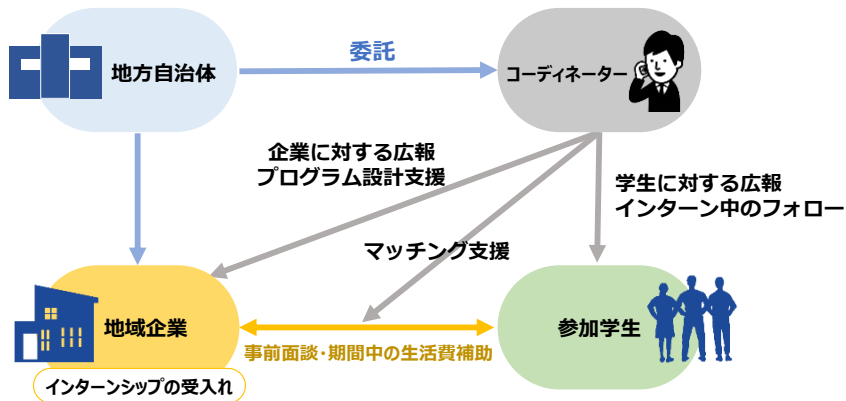
インターンシップの実施へ

● インターンシップを実施するためのステークホルダー

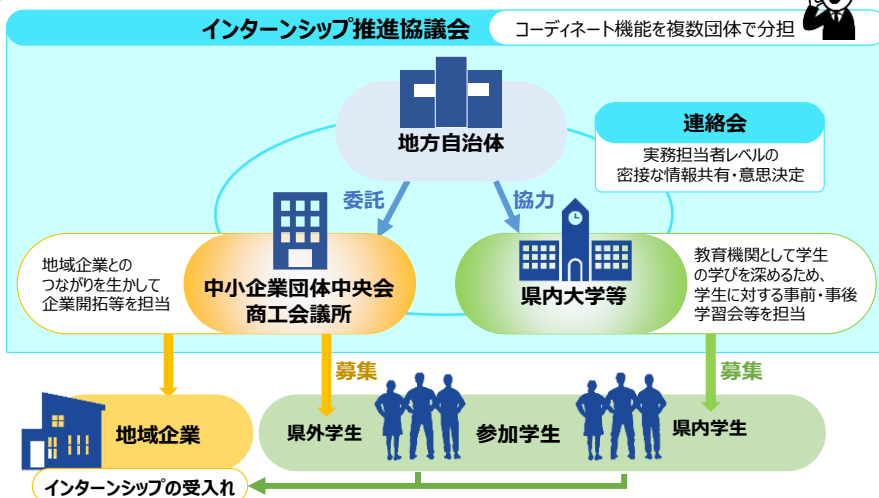
記入例1 地方公共団体が中心となる場合



記入例2 外部コーディネーターに委託する場合



記入例3 関連団体が参加する協議会を設立する場合



STEP 1

STEP 2

STEP 3

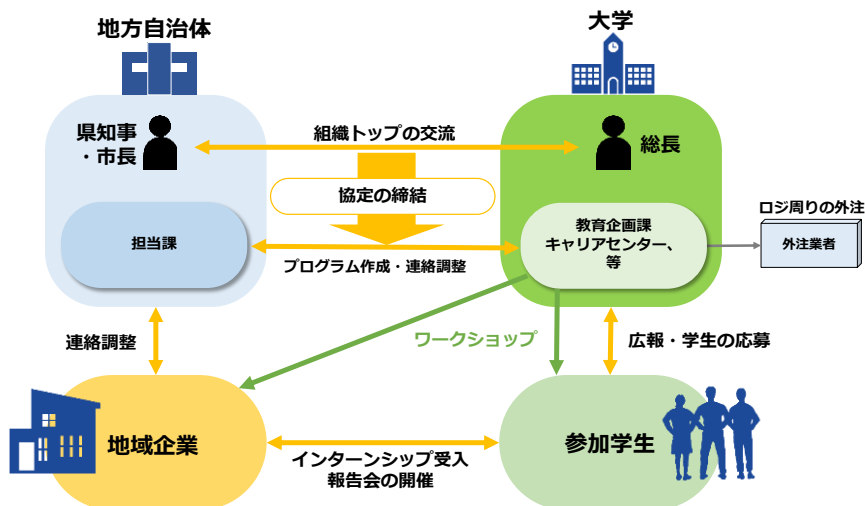
STEP 4



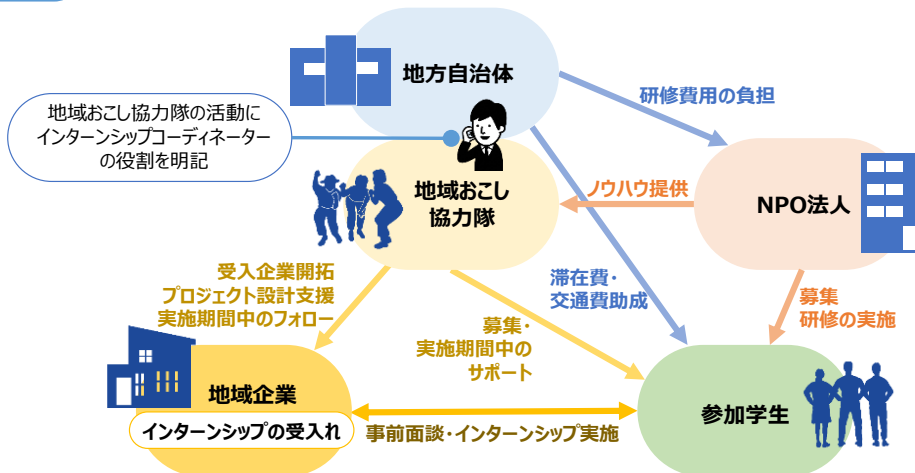
インターンシップ
の実施へ

● インターンシップを実施するためのステークホルダー

記入例4 大学と連携する場合



記入例5 地域おこし協力隊をコーディネーターとする場合



● インターンシップを施策として実施するうえで、活用できそうな予算や交付金・補助金等
はありますか？

ご参考
「地方創生インターンシップ推進に向けた取組のヒント集（第2版）」23・70～72ページ

記入例：地方創生推進交付金、クラウドファンディング 等



ここまでの記入内容を活用して、インターンシップを実施してみましょう！

現在の取組内容をチェックしてみましょう

●インターンシップの名称

記入例：〇〇県インターンシップ事業

●インターンシップの目的

記入例：県内中小企業の人材確保／製造業に興味がある県内外学生の就職支援／ミスマッチの防止 等

●インターンシップの対象学生

記入例：県内製造業企業に関心のある学生／製造業の技術に関心のある理系学生／東京圏の大学へ進学した学生 等

●インターンシップの対象企業

記入例：製造業企業／中小企業／県内の人材確保という本事業のミッションへ共感し、「学生を育てよう」「県内企業のよさを学生へ伝えよう」という意思のある企業 等

●現在の課題

記入例：参加学生が集まらない／インターンシップを実施しても学生の地元就職につながっていない



次のページから、インターンシップのブラッシュアップに向けて、具体的に検討してみましょう！

0

目的・役割分担の決定

●インターンシップのステークホルダー（関係機関・関係者）とそれぞれが担う役割分担を書き出してみましよう。

※記入例は31・32ページをご覧ください。



ご参考

「地方創生インターンシップ推進に向けた取組のヒント集（第2版）」
22～25ページ



ステークホルダーを書き出したら、下記の観点を参考に、役割分担を振り返ってみましよう。

- ◆ **コーディネーターを担う機関・担当者はいらっしゃいますか。**
地方公共団体や大学、学生、企業の間に入り、それぞれのニーズを調整しながら、受入先の開拓、プログラム設計、学生募集、インターンシップ期間中のフォロー等を行うことができるコーディネーターが必要です。
- ◆ **ステークホルダーの中で、情報共有や意見交換を行う場はあるでしょうか。また情報共有や意見交換を行っている場合、頻度や議題等は十分でしょうか。**
ステークホルダーの間で定期的な情報共有や意見交換を行うことにより、地域全体でインターンシップ実施のためのノウハウや課題を共有することが重要です。

I 受入先の開拓

● インターンシップの受入先企業を開拓するにあたり、企業の理解を得るための工夫は十分でしょうか？現在行っている工夫や今後行いたい工夫を書き出してみましよう。



ご参考

「地方創生インターンシップ推進に向けた取組のヒント集（第2版）」
26～33ページ



「インターンシップを実施しても、企業の負担になるだけではないか？」「インターンシップの実施をお願いされても、具体的に何をすればよいか分からない」と考えている企業の方もいらっしゃいます。企業のインターンシップ参加を促進するためには、企業にインターンシップ実施のメリットを理解していただくことが重要です。企業の理解を得るための工夫を検討する際の観点として、「アプローチ方法は適切か」、「情報提供の内容は質・量ともに十分か」等が考えられます。

◆アプローチ方法

◆情報提供の内容

記入例：今後行いたい工夫

【アプローチ方法】 企業向けPR資料の作成／企業向け説明会の開催／個別企業訪問／地域企業が集まる勉強会での情報提供 等

【情報提供の内容】 企業にとってのメリット／具体的な成功事例／支援制度 等



44ページでは、企業開拓の際に活用できる「【企業用】リーフレット」を紹介しています。企業へのPR資料としてご利用下さい。

II

プログラム設計

●参加学生を募集するにあたり、学生を惹きつけるための工夫はできているでしょうか？現在行っている工夫や今後取り組みたい工夫を書き出してみましよう。



ご参考

「地方創生インターンシップ推進に向けた取組のヒント集（第2版）」34～49ページ



多くの学生は「インターンシップを通じて、どのようなことに挑戦し、どのように自分が成長できるだろうか？」という視点から参加するインターンシップを決めています。すなわち、**学生に応募してもらうためには、インターンシッププログラムの設計が重要**です。あなたの地域では、「学生にとって魅力的なインターンシッププログラム」を企業が設計するために、どのような工夫や支援を行っているでしょうか。また地域のインターンシップに関心を持っている学生に、実際にインターンシップへ応募してもらうためには、「**学生への広報・募集手段**」「**学生と企業のマッチングまでのサポート**」「**受入手続きのスムーズさ**」等の観点についても検討する必要があります。

◆プログラム設計

◆学生への広報・募集手段

◆学生と企業のマッチング

◆受入手続き

記入例：今後行いたい工夫

- 【プログラム設計】コーディネーターが企業と面談を行い、企業のニーズをふまえて、学生が関心を持ちそうな内容も盛り込んでプログラム設計を支援 等
- 【広報・募集手段】個別企業による情報発信・募集では限界があるため、地方公共団体やコーディネーター、委託業者等が広域で情報発信を実施 等
- 【マッチング】学生と企業のミスマッチを防止するため、事前にオンライン面談を導入 等
- 【受入手続き】応募書類の簡略化／コーディネーターが保険加入手続きをサポート 等



44ページでは、学生募集の際に活用できる「【学生用】リーフレット」を紹介しています。学生へのPR資料としてご利用下さい。

III

プログラム運営

●インターンシップ実施期間中及び実施前後において、学生や企業をフォローする仕組みは十分に整っていますか？現在の仕組みや今後整えたい仕組みについて書き出してみましょう。



ご参考

「地方創生インターンシップ推進に向けた取組のヒント集（第2版）」
50～61ページ



学生・地域・企業のそれぞれにとってメリットのあるインターンシップを実施するためには、インターンシップ実施期間中のみならず、前後のフォローも重要です。下記の観点に参考に、実施期間中及び実施前後のフォローの仕組みについて検討してみましょう。

- ◆ **学生への事前・事後研修、事後の情報提供の機会は用意されているでしょうか**
学生が企業の思いを理解し、モチベーションや最低限のビジネスマナーを持って参加するために、また学びや自己の成長を客観的に見つめ直すために事前・事後研修は有効です。さらにインターンシップ実施後も地域や企業に対する情報提供を継続して行うことで、地域に対する学生の関心を高めることができます。
- ◆ **インターンシップ実施期間中の学生・企業に対するフォローは十分な頻度・内容になっているでしょうか**
インターンシップ実施期間中は、日誌や面談等を通じて学生や企業の様子を把握し、問題があれば速やかにフォローする必要があります。
- ◆ **企業がインターンシップの取組を振り返る機会は用意されているでしょうか**
インターンシップを継続して受入れている企業は、学生からの評価が高くなる傾向があります。企業がインターンシップをブラッシュアップして取り組むためにも、企業へのフィードバックや振り返りの機会を設けることは重要です。

◆学生への事前・事後研修、事後の情報提供

◆インターンシップ実施期間中の学生・企業に対するフォロー

◆企業がインターンシップの取組を振り返る機会

記入例：【学生への事前・事後研修、事後の情報提供】

事前・事後研修→実施できている。

事後の情報提供→未実施。

今後情報提供したい内容：

- ・学生が就職活動を始める頃のタイミングでの地域の企業情報
- ・関係人口として維持していくためのイベント・ボランティア情報

IV

継続的な事業運営のための体制

●インターンシップの取組を推進していくために、知見を活用したい／連携したい団体はありますか？

 **ご参考**

「地方創生インターンシップ推進に向けた取組のヒント集(第2版)」
22～25、62～72ページ



複数の組織がお互いの得意分野を活かして協働することにより、地域全体として、質の高いインターンシップを実施することが可能です。34ページで記入したステークホルダーの図も振り返りながら、現在足りない機能や、それを補うために協働したい団体を考えてみましょう。

なお、身近に協働したいコーディネート団体がいない場合は、自ら発掘・育成する必要もあるかもしれません。その場合は、「地方創生インターンシップ推進に向けた取組のヒント集(第2版)」25ページをご参照下さい。

記入例：(足りない機能) 学生に対する事後の研修、情報提供
(連携したい団体) 学生を送り出した大学 等

●インターンシップの取組を持続可能なものとするために、活用できそうな予算や交付金・補助金等がありますか？また、どのように財源を確保すれば、継続的にインターンシップを実施できるか考えてみましょう。

 **ご参考**

「地方創生インターンシップ推進に向けた取組のヒント集(第2版)」
23・70～72ページ



インターンシップの実施にあたっては、地方創生推進交付金を活用することが可能です。一方で、インターンシップの実施が企業の採用活動や事業の成果につながれば、企業が費用を負担するモデルも考えられます。またインターンシップが学生の成長につながるのであれば、学生が授業料を払って参加するモデルもあるかもしれません。

記入例：地方創生推進交付金、クラウドファンディング 等



IV

インターンシップの推進に係る チェックリスト

39～42ページでは、インターンシップを実施するうえでヒントになる2つのチェックリストを掲載しています。

まず、40ページでは「**インターンシップの実施に必要な取組一覧**」を掲載しています。このチェックリストを活用して、地域としての取組状況を点検してみましょう。なお、地方公共団体が単独で全ての項目を実施する必要はなく、様々な機関と連携しながら地域として実施することが重要です。各項目の詳細は「**地方創生インターンシップ推進に向けた取組のヒント集（第2版）**」にありますので、必要に応じてご参照ください。

また41～42ページにある「**インターンシップ品質基準シート**」は、地域や企業がインターンシップや受入プログラムを設計する際に、それぞれのステークホルダーが満たすべき基準を具体的に整理しています。実りあるインターンシップの実施に向けて、最低限満たすべき基準からより高い基準までご紹介していますので、地域や企業の目的に応じてどのようなインターンシップを実施するか検討する際の参考としてご活用ください。



インターンシップの実施に必要な取組一覧

	チェック項目	未着手	準備中	完了	ヒント集 掲載ページ	メモ
分 担 の 決 定	0-1.目的の設定・共有					
	インターンシップの目的を明確化				P21	
	0-2.役割分担の明確化					
	コーディネーターの発掘・有効活用				P22	
I ア プ ロ ー チ	I-1.受入先の探索					
	受入側にとってのメリットを提示				P27	
	受入企業要件や支援内容を設定				P28	
	学生ニーズに基づき受入企業を探索				P29	
	I-2.受入先へのアプローチ					
	受入企業の負担感を軽減				P31	
	企業での受入イメージの沸くPR				P32	
	「(前年度末)事前受付」の工夫				P33	
II プ ロ グ ラ ム 設 計	II-1.受入プログラムの検討					
	企業向けセミナーの実施				P35	
	目的の明確化				P36	
	実践型のインターンシップ				P37	
	II-2.学生への広報・募集					
	プログラムを具体的に提示				P39	
	検索しやすいページの構築				P40	
	地元出身の学生の把握				P41	
	II-3.企業と学生のマッチング					
	複数の方法から選択				P43	
	テレビ電話やサテライト会場を活用				P44	
	複数の希望を登録				P45	
	II-4.受入手続き					
	必要な書面のひな型を用意				P47	
	学生への注意事項の伝達				P48	
	学生への保険加入を案内				P49	
III プ ロ グ ラ ム 運 営	III-1.学生への事前研修					
	目的意識の啓発				P51	
	先輩体験談の発表				P52	
	ビジネスマナー研修の実施				P53	
	III-2.インターンシップの実施					
	日誌の導入				P55	
	企業への巡回訪問				P56	
	地元の暮らし体験を提案・実施				P57	
	III-3.事後研修・評価					
	報告書の作成の指導				P59	
アンケート・面談の実施				P60		
成果報告会の開催				P61		
IV の た め の 体 制	IV-1.異なる主体との連携					
	足りない機能を補う連携先の選定				P63	
	連携協力に係る重要な5つの観点				P64	
	IV-2.業務の構築・継承					
	コーディネーターを選定				P67	
	ポイントを押さえた引き継ぎ				P68	
	事務局の持ち回り制度を導入				P69	
IV-3.財源の確保						
地方創生推進交付金の活用				P71		

インターンシップ品質基準シート

★評価の仕方について

- ・★(MUST)は最低限に満たす項目であり、全てをクリアしていることが必須
- ・企業や大学、コーディネイト機関等が協議のうえで★を設定し、事前事後での振り返りを行う
- ・学生の満足度や学びの振り返り度合いを通じて、★の評価の信頼度を高めていく
- ・★★★★(PREMIERE)については、実践型インターンシップ※を想定

指標	項目	レベル	概要	チェック観点	事前チェック	事後チェック	
事前検討	時間の使い方	★(MUST)	インターンシップの概要と実習の開始・終了時間が決まっている	募集要項にインターンシップの概要と実習の開始・終了時間を表記できる			
		★★(WANT)	インターンシップの具体的内容と時間の使い方が決まっている	募集要項にインターンシップの具体的な時間割を表記できる			
		★★★(BEST)	インターンシップの意図や狙いまで設定された計画になっている	募集要項に時間設定の意図や狙いを表記できる			
		★★★★(PREMIERE)	インターンシップのプログラムに関してだけでなく、事前準備や実習外に必要な取り組み等についてもまとめられている	募集要項に準備やお勧めする書籍やプログラムなどがまとめられている			
	受入体制(人)	★(MUST)	受入責任者が明確になっている	受入責任者の紹介が募集要項に表記できる			
		★★(WANT)	受入責任者とは別で相談役(=メンター)が配置されている	オリエンテーション時にメンターが紹介できる			
		★★★(BEST)	受入目的や、インターンシップ生の情報(特性・志望動機等)が事前に社内関係者と共有されている	受入責任者・メンター・他関係者に対して事前に周知の機会を設けている			
		★★★★(PREMIERE)	受入目的や実習内容に加え、評価指標が整えられており、関わる社内全体に共有されている	社内全体でインターンシップ受入に関して協議を実施した上で受入を決めている			
	受入体制(仕組み)	★(MUST)	交通経費・保険・機密契約など実習上最低限必要な取り交わし内容や、使用する機材・資材(PCや制服など)が準備されている	募集要項に取り交わし内容等を記載している			
		★★(WANT)	報告・連絡・相談のルールやプロセスがあらかじめ明確になっている	オリエンテーション時に報連相のルールやプロセスについて説明される			
		★★★(BEST)	朝礼やミーティングなどコミュニケーションや交流の場が準備されている	該当ミーティングへの出席がプログラムに組み込まれている			
		★★★★(PREMIERE)	定期的なインターンシップに関するミーティングや、企業・学生それぞれのフィードバックの場が準備されている	定期的なミーティングの場が準備されている			
	プログラム設計	コンテンツの設計	★(MUST)	プログラム全体の50%程度就業体験が含まれており、説明会や労働力確保を目的としたコンテンツではない	プログラム全体の50%以上の時間分の就業体験コンテンツが含まれている(ex:8時間稼働の1日プログラムであれば4時間以上)		
			★★(WANT)	キャリア観醸成を促すために、就業体験に加え、働く人との交流や企業風土・文化を体感できる機会が2つ以上用意されている	就業体験以外に企業や仕事を理解するコンテンツが含まれている(ex:工場見学や社員インタビューなど)		
			★★★(BEST)	プログラム全体が、目的に対して一貫性をもって設計されている	学び、理解するまでに必要な時間が計算されている※学習・反芻・定着の観点から2日以上の実施が望ましい。		
			★★★★(PREMIERE)	プログラムが、受入企業にとって本質的な課題やチャレンジに紐づいて設計されている(インターンシップ生用に用意したプログラムではない)	企業の経営革新や新規事業につながるプロジェクトを設計されている		
就業体験の品質		★(MUST)	業務体系に対して、意図の説明や振り返り機会を設けている(単純作業であっても)	何が体験できるのかプログラムに表記できる			
		★★(WANT)	アルバイト等では経験することが難しい業務体験ができる	当該業務をこなすのに必要な程度の時間が設定されている(ex:製造ラインにおける組み立て・チェック作業1ロット分3時間、など)			
		★★★(BEST)	業務改善提案や事業開発などチャレンジできる業務体験である	通常業務を経験した上で、改善提案などの発展的考察をする業務が設定されている			
		★★★★(PREMIERE)	様々な業務に対して、体験で終わらず実践レベルでPDCAサイクルを回す経験ができる	生み出し、試行錯誤ができるような仕組みが設定されている			
学生の学び・気づき ①目的の明確化		★(MUST)	参加目的を事前に確認している	プログラム中にオリエンテーションが設置されている			
		★★(WANT)	インターンシップ生と事前面談等を実施し目的のすり合わせを行っている	学生との事前面談がプログラムに組み込まれている			
		★★★(BEST)	インターンシップ生の参加目的に合わせた実習内容の設計や企業側が期待することを伝えている	事前面談において個人ごとに期待する学習と成長、役割を伝える			
		★★★★(PREMIERE)	学生・企業双方が参加目的を認識し、共通のゴールをもつ	お互いの目的を明確化し、共通認識をもつ時間を設ける			

指標	項目	レベル	概要	チェック観点	事前チェック	事後チェック	
プログラム設計	学生の学び・気づき ②目標設定	★(MUST)	インターンシップを通じた学習・成長目標を立てている	プログラム中にオリエンテーションが設置されている			
		★★(WANT)	インターンシップを振り返るための指標が設定されており、達成度をはかる仕組みができています	目標を定量指標に置き換えて設定されている			
		★★★(BEST)	インターンシップを振り返るために個人目標を踏まえた指標や評価基準を設定しており、個別対応で達成度がはかれる仕組みができています	評価基準を設定し、個人と振り返りができる			
		★★★★(PREMIERE)	インターンシップ生の振り返りの機会を定期的に設けており、再設計や改善に取り組みやすい仕組みができています	定期的に振り返りと目標の再確認の機会を設ける			
	学生の学び・気づき ③フィードバック	★(MUST)	受入企業からフィードバックの機会が設けられている	フィードバックの時間がプログラムに組み込まれている			
		★★(WANT)	インターンシップに関わる社員からインターンシップ生に対しフィードバックをもらえる機会が設けられている	個人別にフィードバックができる 複数名からフィードバックができる			
		★★★(BEST)	受入担当者がフィードバックに関する専門性を磨き、インターンシップ生にとって学び・気づきが深まる体制が整えられている	フィードバック担当者がフィードバックスキルを学ぶ機会を設置している			
		★★★★(PREMIERE)	インターンシップでの学びに関して、受入企業とインターンシップ生が相互に意見交換や振り返りができる機会が定期的に設けられている	学生だけでなく、企業も自身の対応や指導の振り返り機会を設置している			
	企業理解	★(MUST)	企業理解を深めるプログラムが設計されている	企業の成り立ち・事業の強み・業界での立ち位置などがきちんとインストールされる時間がプログラムに組み込まれている			
		★★(WANT)	企業情報だけでなく、社員交流などを通じて風土や文化を理解できる機会が設計されている	インターンシップ関係者以外の社員とのオフコミュニケーションの場が用意されている			
		★★★(BEST)	現場・経営陣等企業を構成する様々な視点から企業を学べる機会が設計されている	経営陣も含めたオフコミュニケーションの場が用意されている			
		★★★★(PREMIERE)	企業の過去や未来、これからのチャレンジなど多角的に学ぶ機会が設けられている	経営者からプロジェクト背景を伝える場が用意されている			
	広報	募集要項の品質 ①職種	★(MUST)	何に挑戦できるインターンシップか判断できる募集になっている	何に取り組めるインターンシップかについて、職種や仕事内容が明記されている		
			★★(WANT)	得られる経験や学びがイメージできる募集になっている	インターンシップを通じて得られる経験や学びについて具体的に記載されている		
			★★★(BEST)	どんな学生に向いているインターンシップなのか整理されている	学生の志向や選考、キャリア観にあわせてお勧めポイントなどが募集時に示されている		
			★★★★(PREMIERE)	出会える人や実習で取り組むテーマなどが具体的なため、インターンのプログラムやそこで学べることをイメージしやすい	体験できる職種や仕事内容だけでなく、出会える社会人の紹介や、取り組むテーマなどが具体的に記載されている		
募集要項の品質 ②プログラム		★(MUST)	期間や実習時間、必要な条件など基礎的なことが説明されている	インターンシップを選ぶための基礎的情報を記載している			
		★★(WANT)	スケジュールやプログラムの概要が記載されている	それぞれのプログラムの時間割(日割)やおおよその概要が明記されている			
		★★★(BEST)	プログラムの難易度や求められるスキルなどが記載されている	それぞれのプログラムに必要なスキルや事前学習のポイントなどが記載されている			
		★★★★(PREMIERE)	インターンシップによる学びだけでなく、企業や社会への影響や波及効果についても記載されている	プログラムを通じて企業や社会に与える価値や影響について記載されている			
マッチング	選考	★(MUST)	インターンシップ生の情報や志望動機を事前に理解して採用している	事前にインターンシップ生の情報を確認している			
		★★(WANT)	インターンシップ生の選考(対面、オンライン、書類選考等)を実施後に採用している	エントリーシート(履歴書)等を踏まえ、選考を実施して判断している			
		★★★(BEST)	インターンシップ生の選考を担当者だけでなく、関わる社員や経営陣など複数で実施後に採用している	担当者だけでなく、複数の社員や経営陣も選考に加わって判断している(担当任せになっていない)			
		★★★★(PREMIERE)	選考に加え、インターンシップ実施にあたるリスクや不安、また期待などを相互にすり合わせる機会を設けている	合格者に対して、インターンシップのリスク共有や不安・期待等を事前に確認し、すり合わせる機会を設定している			
振り返り	インターンシップの振り返り	★(MUST)	インターンシップ生が振り返る機会を設けている	インターンシップ生用のアンケートや振り返りシートを準備し、終了時に記入する			
		★★(WANT)	インターンシップ生だけでなく受入企業も振り返る機会を設けている	受入企業用のアンケートや振り返りシートを準備し、終了時に記入する			
		★★★(BEST)	インターンシップ生と受入企業が個別に振り返るだけでなく、相互にフィードバックし振り返る機会を設けている	インターンシップ生と受入企業が振り返る機会を設け、相互にフィードバックと振り返りを実施する			
		★★★★(PREMIERE)	インターンシップ生と受入企業だけでなく、大学やコーディネート機関など第三者も交えた振り返りの機会を設けている	インターンシップ生と受入企業に加え、第三者機関が間に入り、振り返りを実施する			

(出所) インターンシップ品質基準フォーラム「インターンシップ品質基準シートβ版」

地方創生インターンシップポータルサイト

<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/internship/>



地方創生インターンシップポータルサイトでは、地域でインターンシップを行う意義について広くご理解いただくため、地域でのインターンシップ参加学性や受入企業の方々へのインタビュー等を盛り込んだ動画を公開しています。

また、道府県によってはインターンシップに関するサイトを構築している場合があります。受入可能な企業を紹介している場合があります。これらの情報も内閣官房のポータルサイトで紹介しています。



地方創生インターンシップ推進に向けた取組のヒント集

https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/pdf/internship-hint_honpen_h31_3.pdf



地方創生インターンシップの推進にあたって、インターンシップ推進主体（地方公共団体／大学／コーディネート団体等）の皆様がどのようにすれば効果的なインターンシップを実施できるかということについて、実際の事例等もふまえて、インターンシップの実施フェーズごとにとりまとめたものです。



地方創生インターンシップ推進に向けた自治体・大学等の連携事例集

https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/pdf/internship-jirei_honpen.pdf



地方創生インターンシップの推進にあたって、地方公共団体と大学等がどのようにすれば効果的な連携を実現できるかということについて、実際の取組事例を、連携の観点ごとにとりまとめたものです。



【学生用】リーフレット

https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/pdf/internship-leaflet_gakusei.pdf



インターンシップを経験したい学生向けに、どのようなインターンシップがあるのか、またどのように情報を収集したらよいか、どこに相談を持ちかけたら良いか等を簡単にまとめたものです。学生募集の際にご活用下さい。



【企業用】リーフレット

https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/pdf/internship-leaflet_kigyo.pdf



企業にとって、インターンシップをすることのメリット、取組事例、実施までの流れやポイント等を簡単にまとめたものです。企業へのPR資料としてご利用下さい。



「地方創生カレッジ」

<https://chihouseisei-college.jp/>

<https://chihouseisei-college.jp/e-learning/expert/synthesis/industrialization/167.html>

「地方創生カレッジ」は、地方創生に向けた本格的な事業展開に必要な人材を育成・確保するため、実践的な知識をeラーニング講座で提供しています。

講座167「地域にも企業にもメリットのあるインターンシップとは」では、地方公共団体や地域企業、大学等の方を対象として、インターンシップの種類や先進地域の事例等、インターンシップの実施に役立つ情報を動画で紹介しています。



成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/guidebook-all.pdf>



これからインターンシップを実施する企業の方向けに、「どのようにインターンシップを設計すればよいか」ヒントが紹介されています。

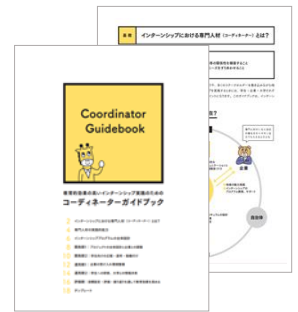


教育的効果の高いインターンシップ実践のための コーディネーターガイドブック

https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/H25_Coordinator_Guidebook_Internship.pdf



インターンシップを実施するにあたってはコーディネーターの役割・活用が重要になります。どのような流れで進めていくのか、それぞれの段階での必須要綱や確認事項をその流れとともに分かりやすくまとめたものです。実際に運用する際の手引きとしてご活用下さい。



チャレンジ・コミュニティ・プロジェクト 「地域プロデューサー」

<https://www.challenge-community.jp/producer/>



インターンシップをはじめ、地域の様々な場面でのコーディネーターを担っている団体があります。地域内でコーディネーターとなる団体をお探しの際は、チャレンジ・コミュニティ・プロジェクトのホームページを確認してみましょう。

なお、近隣にコーディネーターを担う適切な団体がいない場合、コーディネーターの発掘・育成から取り

組む必要があります。コーディネーターの発掘については、「地方創生インターンシップ推進に向けた取組のヒント集（第2版）」22ページをご参照下さい。

またインターンシップのコーディネーターを養成するための講座を行っている民間団体もあります。コーディネーターの育成にあたっては、このような講座を上手に活用して、全国のコーディネーターとのネットワークを構築し、互いにノウハウを学び合うことも有効でしょう。



memo





memo





