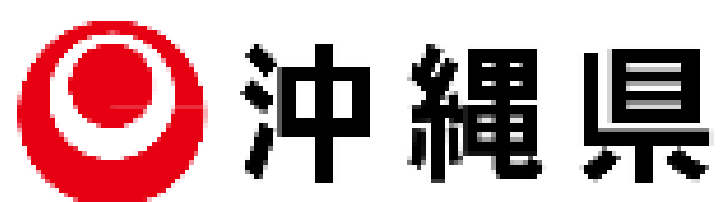


インターンシップ生 受け入れガイドライン



目次

■はじめに

第1章 インターンシップとは・・・PP.3-6

- ・ インターンシップのメリットと注意点
- ・ インターンシップの目的
- ・ インターンシップの種類と期間
- ・ オンラインの活用方法

第2章 インターンシップの現状・・・PP.7-8

- ・ インターンシップの現状について

第3章 インターンシップの留意事項・・・P.9

- ・ 学生の本音！残念だったランキング

第4章 インターンシップの実践方法・・・PP.10-16

- ・ インターンシップ受け入れステップ
- ・ 業界別モデルケース《ホテル業界編》
- ・ 業界別モデルケース《グランドスタッフ編》
- ・ 業界別モデルケース《ウエディング業界編》
- ・ 業界別モデルケース《旅行会社編》
- ・ 必要書類サンプル集

第5章 事例集・・・PP.17-22

- ・ 企業インタビュー
JALスカイエアポート沖縄株式会社
株式会社りゅうせきフロンティア（ホテルロコアナハ）
一般財団法人沖縄美ら島財団
ヒルトン沖縄瀬底リゾート
株式会社ヤブサチ
PUMEHANA adventures 西表島

■おわりに

はじめに

沖縄県および沖縄観光コンベンションビューローでは、世界水準の観光リゾート地形成の実現に向けて、国内外の観光客が満足する質の高いサービスを提供できる人材の育成・確保を目的とし、「令和3年度観光人材育成・確保促進事業」を実施しています。事業の取り組みのひとつである「インターンシップ生受け入れ支援」では、観光産業によるインターンシップ生の受け入れを促進させ、就業意欲の向上に繋げる取り組みを目的とし、本ガイドラインを作成しました。

令和2年労働力調査によると、沖縄県の完全失業率は3.3%となっており、全国平均と比べて高く（全国平均2.8%）*1、その中でも20～24歳の完全失業率が高くなっています*2。また、平成30年3月新規学卒就職者の3年以内の離職率は、新規高卒就職者が50.6%、新規大卒就職者が39.9%*3で、全国（新規高卒就職者：36.9% 新規大卒就職者：31.2%）に比べ大変高くなっており、観光産業に限らず就職の定着率が低下していることが明らかとなっています。

問題の原因として、学生の就職前と就職後での職業に対する認識や印象の違いによるギャップが生じ、早期の段階で離職に繋がることから考えられます。その解決策として、学生が就職前に職業理解や適性判断をするための機会を設けることが有効です。インターンシップは、企業PRやイメージアップを図ることができ、学生に業務のやりがいや楽しさを伝えることが出来ます。そのため、就職を見据えた学生と人材確保を求める企業の双方にとって、インターンシップは、きわめて意義のあるものと考えられます。

本ガイドラインでは、インターンシップを実施するうえでのメリットや実践方法、事例集など、今後のインターンシップを見直したい方や、これからインターンシップ生の受け入れをはじめてみたいと考えている方に、参考にしていただける内容となっています。ぜひ、本ガイドラインを活用していただき、インターンシップ導入の手助けになれば幸いです。

*1：沖縄県企画部統計課「令和2年労働力調査年報」

https://www.pref.okinawa.jp/toukeika/lfs/2020/2020nenpou/2020n_index.html

*2：総務省統計局「令和2年労働力調査-沖縄県 年齢階級別完全失業者、失業率」

https://www.pref.okinawa.jp/toukeika/lfs/2020/2020nenpou/2020n_index.html

*3：厚生労働省沖縄労働局「新規学卒就職者の離職状況（平成30年3月卒業者等）」

<https://jsite.mhlw.go.jp/okinawa-roudoukyoku/content/contents/001033204.pdf>

インターンシップとは

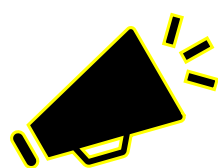
文部科学省・厚生労働省・経済産業省が定める「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」によると、インターンシップとは、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」として定義されています。



◆インターンシップのメリットと注意点

企業にとってのメリット

企業PR



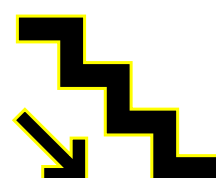
業務内容や社風を知ってもらう。

人材育成



社員の指導力UP。社員自身の知識の深掘りを行うことができる。

離職率改善



職業に対する理想と現実のギャップを生じにくくさせ、定着率をUP。

社会貢献



産学連携や地域貢献につながる。

優秀な人材の確保



学生が実際に業務に取り組む姿を見ることが出来る。就職直結に繋がれる可能性も。

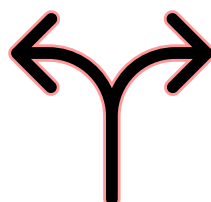
! インターンシップを受け入れする際に、必ず学生を指導するための人員確保が必要になるため、受け入れ人数について、社内で事前に調整することが必要です。

学生にとってのメリット

職業理解



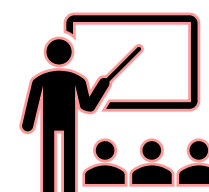
職業適正判断



単位取得



キャリア学習



自己PR



! インターンシップ期間中は、学生にとって交通費や宿泊費用が発生する場合があります。事前に費用負担に関して、学生や大学等の担当者へ説明する必要があります。

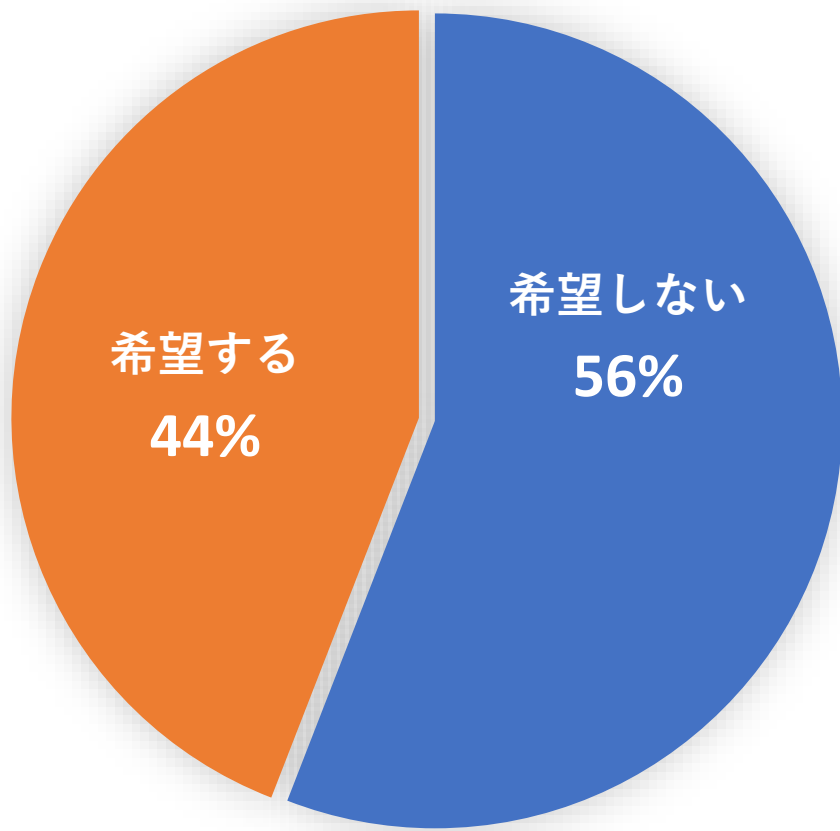
※参考：「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(文部科学省、厚生労働省、経済産業省)
https://www.mext.go.jp/content/20210125-mxt_senmon02-000012347_11.pdf

◆インターンシップの目的

『学生に職業理解を促すことで、企業において優秀な人材確保・定着率のアップを目指す』

1.観光産業の魅力を知ってもらう

観光産業への就職希望率*1



就職を希望しない学生に多かった意見

業務内容が大変そう (20%)

休みがとりにくそう (18%)

給料が低そう (16%)

人材を確保するうえで、まずは**観光産業のイメージアップが必要**です。インターンシップは、観光産業の魅力をアピールでき、学生に興味を持ってもらうチャンスになります。

2.実際の業務を体験してもらう

就職先を決める際に重視すること*1

1位 やりがい (22%)

2位 会社の雰囲気 (21%)

3位 給与 (20%)

【大学等や学生の目的】

★学生が学んできた専門分の知識を生かすことが出来る！

★職業理解を深め、就業への動機付けを強める！

インターンシップを通して、職業体験することによって、**就職前の理想と就職後の現実のギャップを生じにくくさせる**ことで、**定着率アップ**につながります。

*1: 沖縄県内の大学3校および専門学校2校の観光関連学科生対象のアンケート結果より。
(回答者:296名/令和3年10月実施)

◆インターンシップの種類と期間



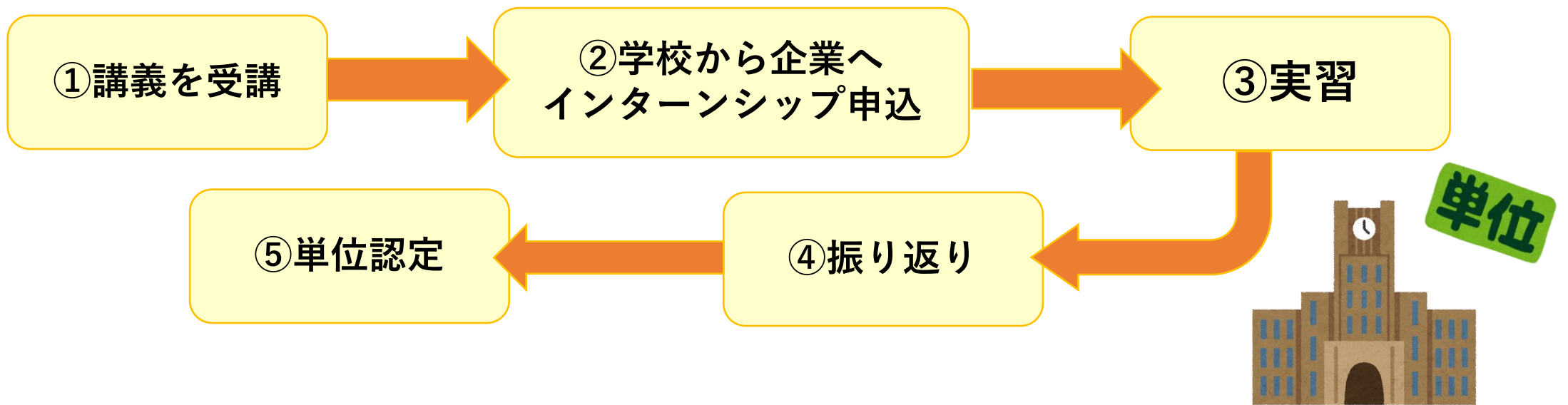
文部科学省では、単位を認定するための条件として、「原則としてインターンシップの実施期間が5日間以上であること」と定めています。

①大学等での単位認定型

- ・授業の一環として、講義から実習までを含め単位が認定されます。

【実習期間】

- ・2週間（実働10日間）の実施がほとんど（夏休み等の長期休暇期間に実施することが多い）

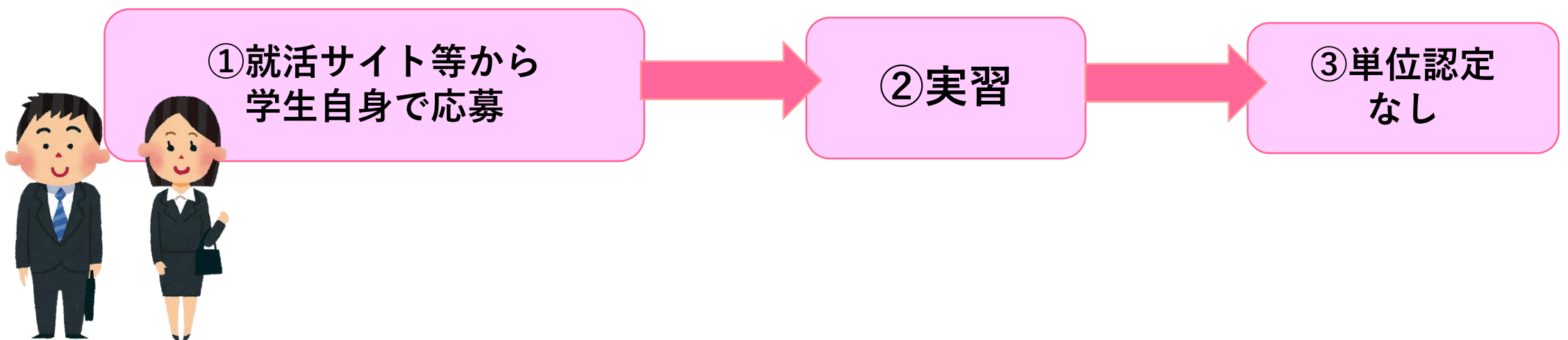


②学生の自主的参加型（単位付与なし）

- ・学生自身で、自主的にインターンシップの受け入れ先へ応募し、インターンシップに参加するため、単位は認定されません。

【実習期間】

- ・1日単位の短期期間での実施がほとんど



ほとんどのインターンシップは無償での実施となります。
採用を見据えた長期間のインターンシップでは給与が出る場合もあります！

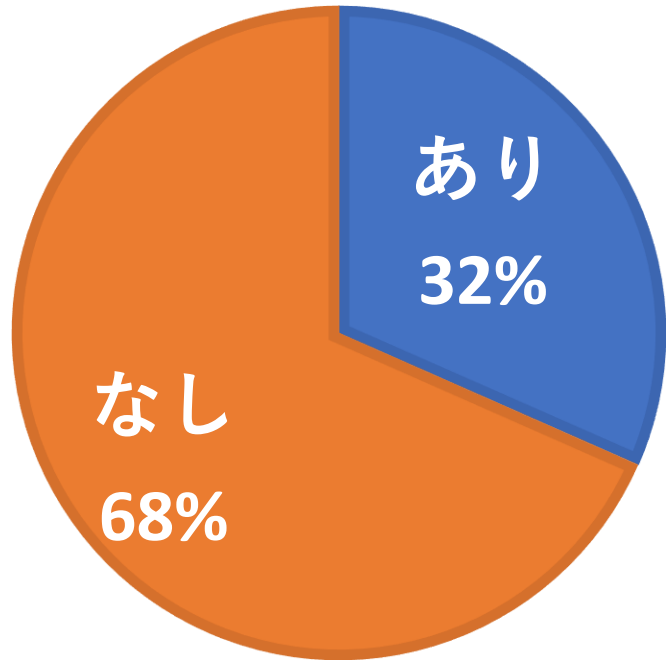
◆オンラインの活用方法



コロナ禍で、オンラインインターンシップが話題になっています。本ページでは、メリットや学生の声、活用事例を紹介します！

※オンラインインターンシップの場合、単位付与が認められるか決まっておらず、実施の際は、文部科学省への確認が必要です。

《オンラインインターンシップ参加希望*1》



「あり」と答えた学生の中には、**情報収集に活用**する目的や**コロナウイルス感染防止**のために安心できるといった回答が多数ありました！



*1: 沖縄県内の大学3校および専門学校2校の観光関連学科生対象のアンケート結果より。(回答者:296名/令和3年10月実施)

全国対象の調査では、オンラインインターンシップも対面同様の割合で実施されるように！*2

卒業年	実施割合（対面）	実施割合（オンライン）
2020年	87.4%	6.6%
2022年	57.4%	54.0%



*2：就職白書2021

「インターンシップ（対面）実施割合（インターンシップ実施経験あり企業／単一回答）」
 「インターンシップ（Web）実施割合（インターンシップ実施経験あり企業／単一回答）」

https://shushokumirai.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2021/02/hakusho2021_20210216-1.pdf

👍 企業にとってのメリット

- 全国の学生を対象に実施できる。
- 多くの学生に企業を知ってもらうチャンス。

👍 学生にとってのメリット

- 遠隔地からも参加しやすく、交通費等の費用がかからない。
- コロナウイルス感染防止になり、安心して参加することが出来る。

活用事例



会社案内

- 各部署のツアー
- 社員との座談会
- ※視聴のみで退屈させないよう工夫をしましょう。



グループワーク

- 課題解決型ワーク
- ※社員も交じり、学生のフォローをしましょう。



書類の作成

- プレゼン資料の作成
- ※アドバイスやフォローは社員同等の扱いで行いましょう。

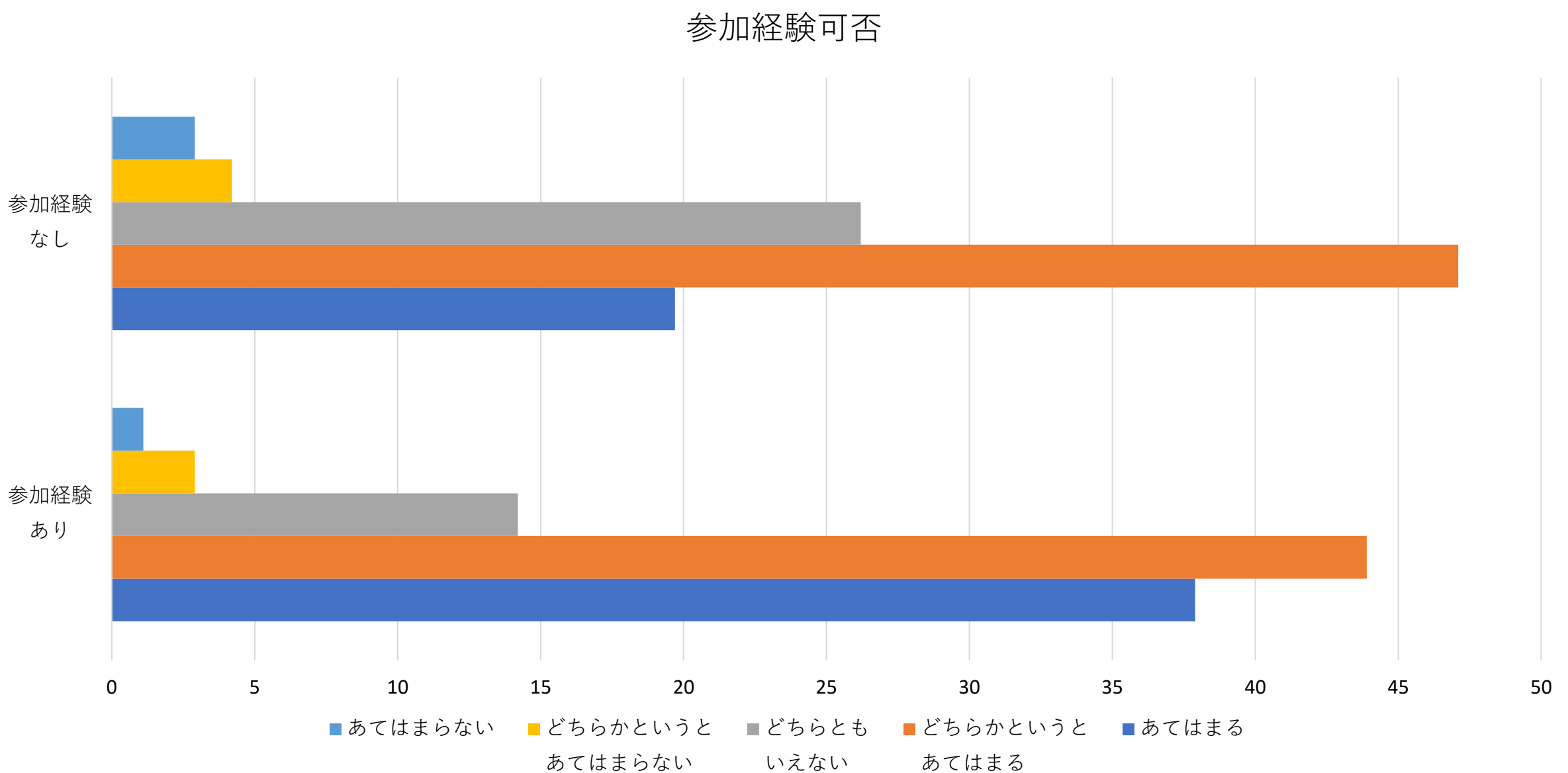
インターンシップの現状

◆現状について

全国の大学生を対象としている調査では、就職することへの納得度について
インターンシップに参加した学生の方が37.9%、
インターンシップ参加経験のない学生が19.9%という結果になりました！



《インターンシップ実施有無での就職納得度》*3



沖縄県では、入社1～3年目にかけての離職率が高く、沖縄県労働環境実態調査(平成29年度)によると、離職の理由として「他に就きたい仕事があるから」という回答が、最も高い割合となっています。これは、学生が入社前と入社後で思い描いていた職業観にギャップがあることが、一つの原因だと考えられます。

学生は、インターンシップを通して、企業への就職意欲ややりがいを感じる事が出来、インターンシップでの業務経験を得ているため、就職前の理想と現実のギャップが生じにくく、離職を抑制することが出来ると考えられます。また、企業にとっても、インターンシップ生を受け入れることで、業務意欲の高い人材を確保する良い機会となります。

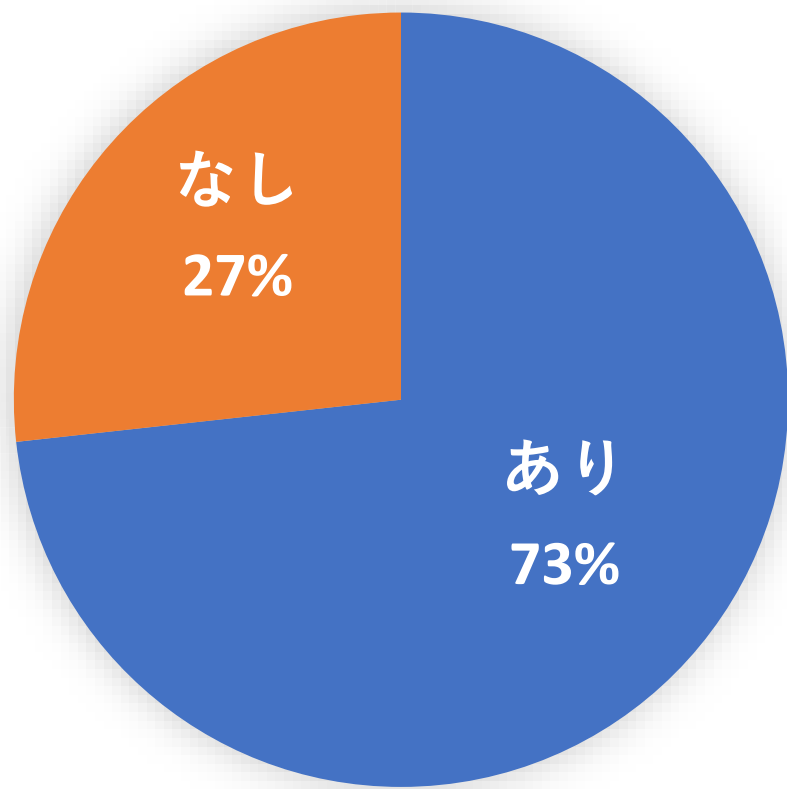
*3: 就職白書2021

「インターンシップ参加経験別の入社予定企業等に就職することへの納得度（就職先確定者／単一回答）」

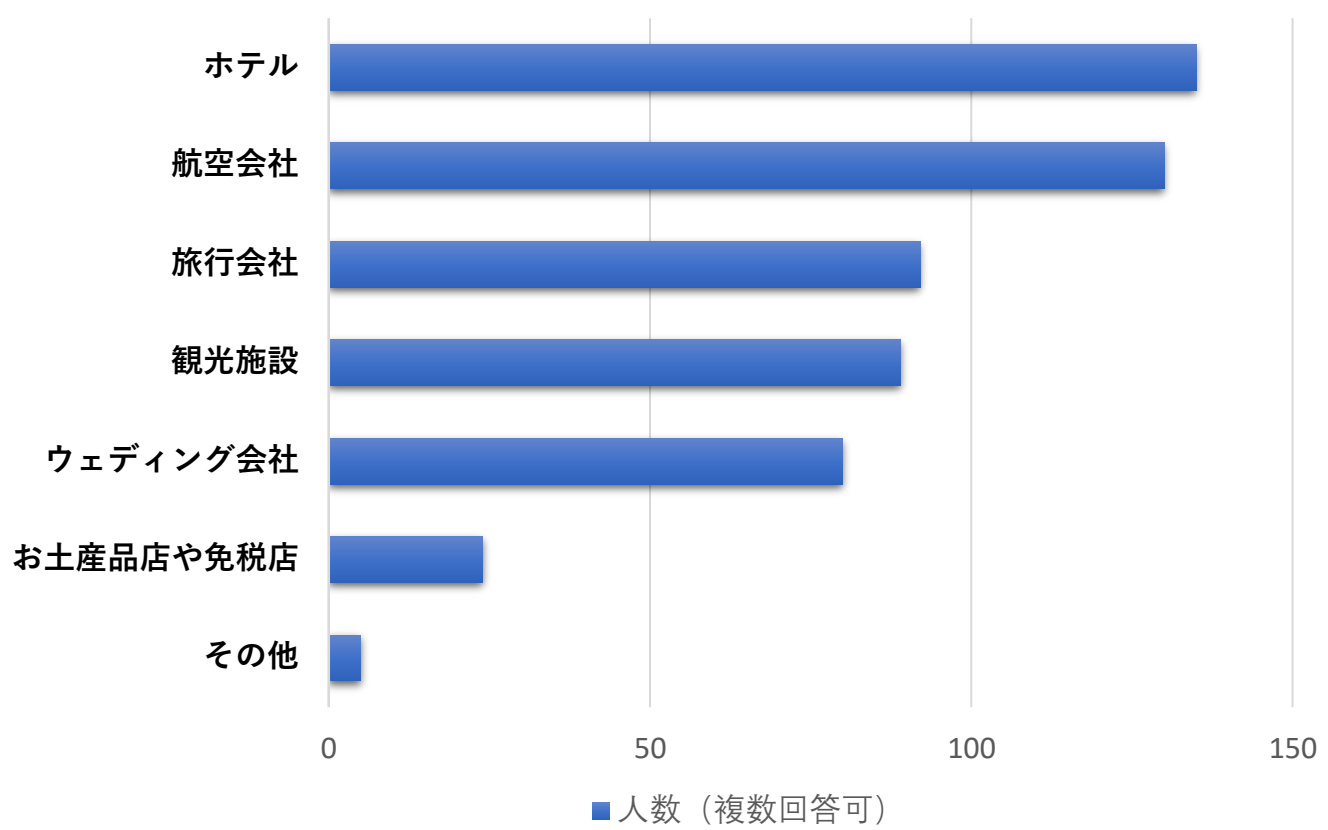
https://shushokumirai.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2021/02/hakusho2021_20210216-1.pdf

沖縄県内大学3校および専門学校2校の観光関連学科生（回答者：296名）を対象にアンケートを実施したところ、**観光産業に興味のある学生の割合が高い**ことが分かりました。また、「インターンシップ参加希望あり」と回答した学生に、興味のある業種について尋ねたところ（複数回答可）、**ホテルや航空会社の人気が高い**ことが明らかになりました。

観光産業へのインターンシップ参加希望*1

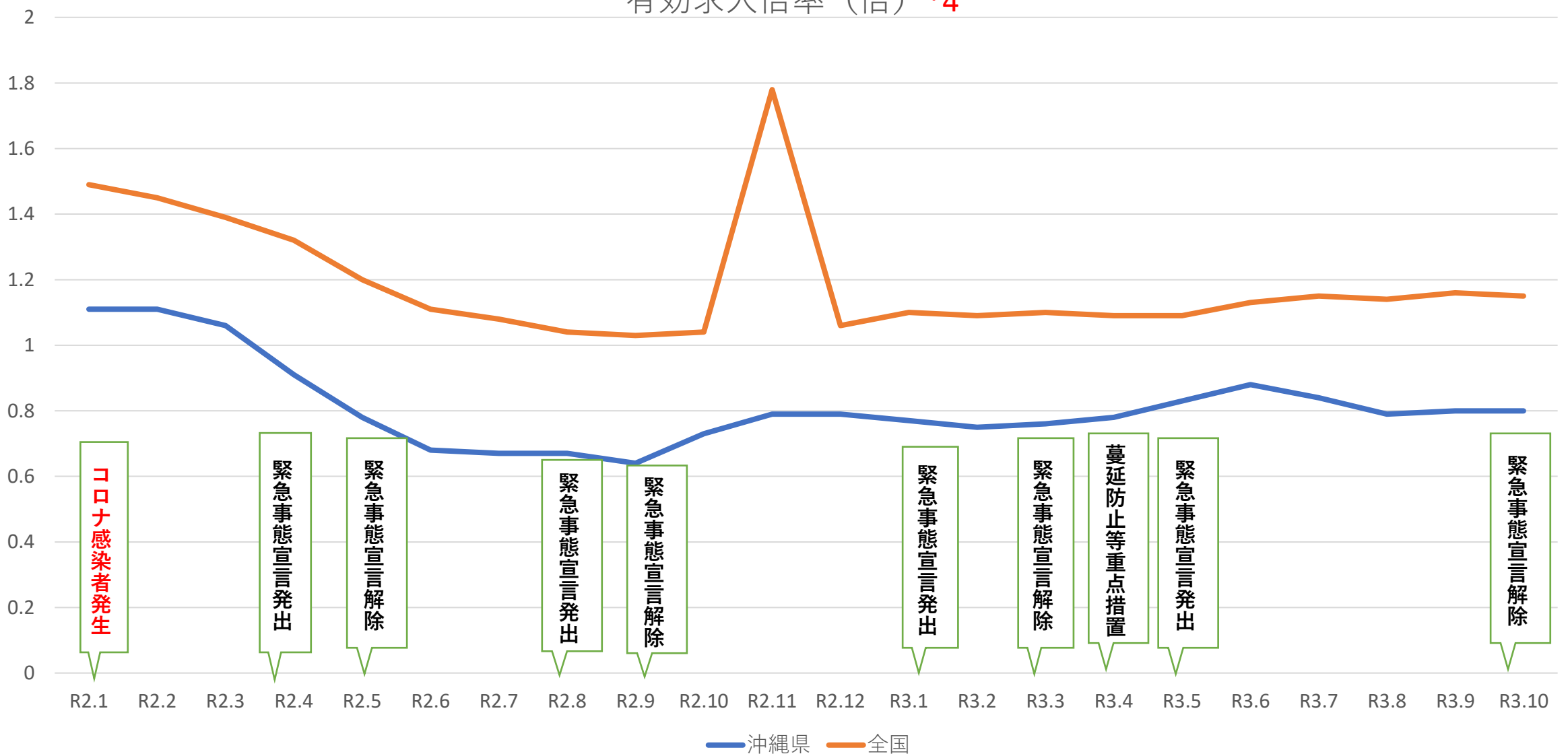


興味のある業種（参加希望の学生のみ回答）*1



*1: 沖縄県内の大学3校および専門学校2校の観光関連学科生対象のアンケート結果より。
（回答者:296名/令和3年10月実施）

有効求人倍率（倍）*4



*4：完全失業率の状況（出典：「労働力調査」／全国：総務省統計局、沖縄県：沖縄県企画部）

<https://www.pref.okinawa.lg.jp/site/shoko/koyo/kikaku/koyoujoukyou.html>

コロナウイルス感染拡大前の有効求人倍率は高いが、コロナウイルス感染拡大の影響により緊急事態宣言中は、減少傾向にあります。しかし、感染状況が落ち着くと、有効求人倍率は徐々に増加する傾向が見られるため、アフターコロナに向けた自社の人材確保のためにも、インターンシップ活用が有効であると考えられます。

インターンシップの留意事項

基本認識

人材確保だけでなく、地域貢献や産学連携等も視野に入れる必要があります。

受け入れ体制整備

実施目的を明確にし、大学等と連携しながら効果的なプログラムを作成することが重要になります。

経費

経費負担については、基本的に大学等と企業等で事前に調整し、決定することが適切です。

安全・災害補償の確保

事前に災害補償の責任範囲を明確にし、それぞれの保証確保を図ることが重要です。

労働関係法令の適用

企業と学生の間で使用従属関係がある場合、労働関係法令が適用される場合があるため、留意が必要です。

運用ルールづくり

学生の受け入れの公正性や透明性を確保するための適切な運用のためのルール作りが必要です。

※参考：「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(文部科学省、厚生労働省、経済産業省)
https://www.mext.go.jp/content/20210125-mxt_senmon02-000012347_11.pdf

学生の本音！残念だったランキング*1



👤 No.1 1部署しか体験できなかった (18%)

→インターンシップは、学生が職業適性を判断する機会でもあるため、出来る限り様々な部署を体験させることで満足度向上につながります。

👤 No.2 アルバイト同様の業務内容しか経験できなかった (17%)

→業務をある程度任せすることで、学生が会社から信頼されていると感じ、実力を発揮するチャンスになります。

👤 No.3 社風や業務内容が分かりにくかった (13%)

→実施目的を明確にし、学生にしっかり社風や業務内容が伝わるようなインターンシッププログラムの構成やタイムスケジュール等を組み立てましょう。

No.4 社員から企業に関するネガティブな意見を聞いた (12%)

→学生にとって、今後の就職先として視野に入れるきっかけになる重要な機会です。もし就職先に選ばなくとも、今後のお客様になる立場でもあるため、ネガティブな発言は原則禁止です。

No.5 その他 (12%)

- ・各部署での連携が取れておらず、連絡漏れがあった
- ・掃除や座学ばかりさせられて残念だった



インターンシップの経験は、学生が今後の就職先として視野に入れるきっかけになる重要な機会なので、以上の点をしっかり把握しておきましょう！

*1: 沖縄県内の大学3校および専門学校2校の観光関連学科生対象のアンケート結果より。
(回答者:296名/令和3年10月実施)

※296名の学生のうち、インターンシップに参加経験があった学生は62名。42名(72%)が、残念な点ありと回答。

インターンシップの実践方法

◆インターンシップ受け入れステップ

□に✓して
進捗を確認
しましょう！



STEP 1

事前準備（目安：実施6ヵ月前～）

インターンシップの内容設計

-----TO DO LIST-----

- 目標の設定
- 受け入れ目的の明確化
- タイムスケジュール作成
- 体験業務内容の決定

-----POINT-----

- ☞ 学生と企業の双方にとってメリットがあるものにする。
- ☞ 受け身のものばかりでなく、学生自らで考え行動できる内容を組み込む。

受け入れ体制の整備

-----TO DO LIST-----

- 期間の設定
- 受け入れ人数の決定
- 受け入れ部署への周知
- 担当者の決定
- 使用物の手配

-----POINT-----

- ☞ 学生と企業にとって負担にならない期間、人数で設定。
- ☞ 1部署のみならず、様々な部署を経験させるのも◎。

STEP 2

募集・選考（目安：3～4ヵ月前）

インターンシップ生の募集

-----TO DO LIST-----

- 大学や専門学校と連携
- 就活サイトの活用
- 会社サイトへの掲載

-----POINT-----

- ☞ 担当と連携し募集を募る
- ☞ 内容や求める人材像を明確に。
- ☞ 分かりやすく内容やメリットを伝え、社員が説明会を開催するのもGOOD。

学生の選考

-----TO DO LIST-----

- 志望動機の確認
- 保険の加入確認
- 契約書・誓約書の確認
(※17ページ参照)

-----POINT-----

- ☞ 意欲のある学生を受け入れ、実際に対面で学生に会い、コミュニケーションがきちんと取れているか等を確認する。
- ☞ 保険加入は、学校側で周知もするが、企業でも確認する事。

STEP
3

オリエンテーション (実習初日)

事前の心構え

-----TO DO LIST-----

- 企業説明、職場案内
- 礼儀作法、マナー講座

-----POINT-----

- 👉 働く前に、企業についての知識をしっかりとインプット。コンプライアンスについても事前に周知しておくこと。
- 👉 職場案内で学生と企業双方で簡単に顔合わせ、周知する。
- 👉 お客様の前に出る前に、礼儀、マナーを身につける。

STEP
4

インターンシップ実施 (実習期間中)

インターンシップ開始

-----TO DO LIST-----

- 他部署と連携する
- 日誌の確認、記入
- 学生とコミュニケーションが取りやすい雰囲気づくり

-----POINT-----

- 👉 学生の様子を随時共有する。
- 👉 日誌も活用し、学生の反応や意欲の確認をする。
- 👉 不慣れな環境の為、困った事や悩みを伝えやすいよう社員から学生への目配りをする。

STEP
5

振り返り (最終日)

フォローアップ

-----TO DO LIST-----

- 実習の振り返り
- 社内での振り返り

-----POINT-----

- 👉 目標達成できたかの確認
- 👉 修了証明書などを学生へ渡すと実績になりやる気につながるのでGOOD。
- 👉 必ず社内での振り返りを実施し、今後のインターンシップ及び社員のスキルアップに繋げる。

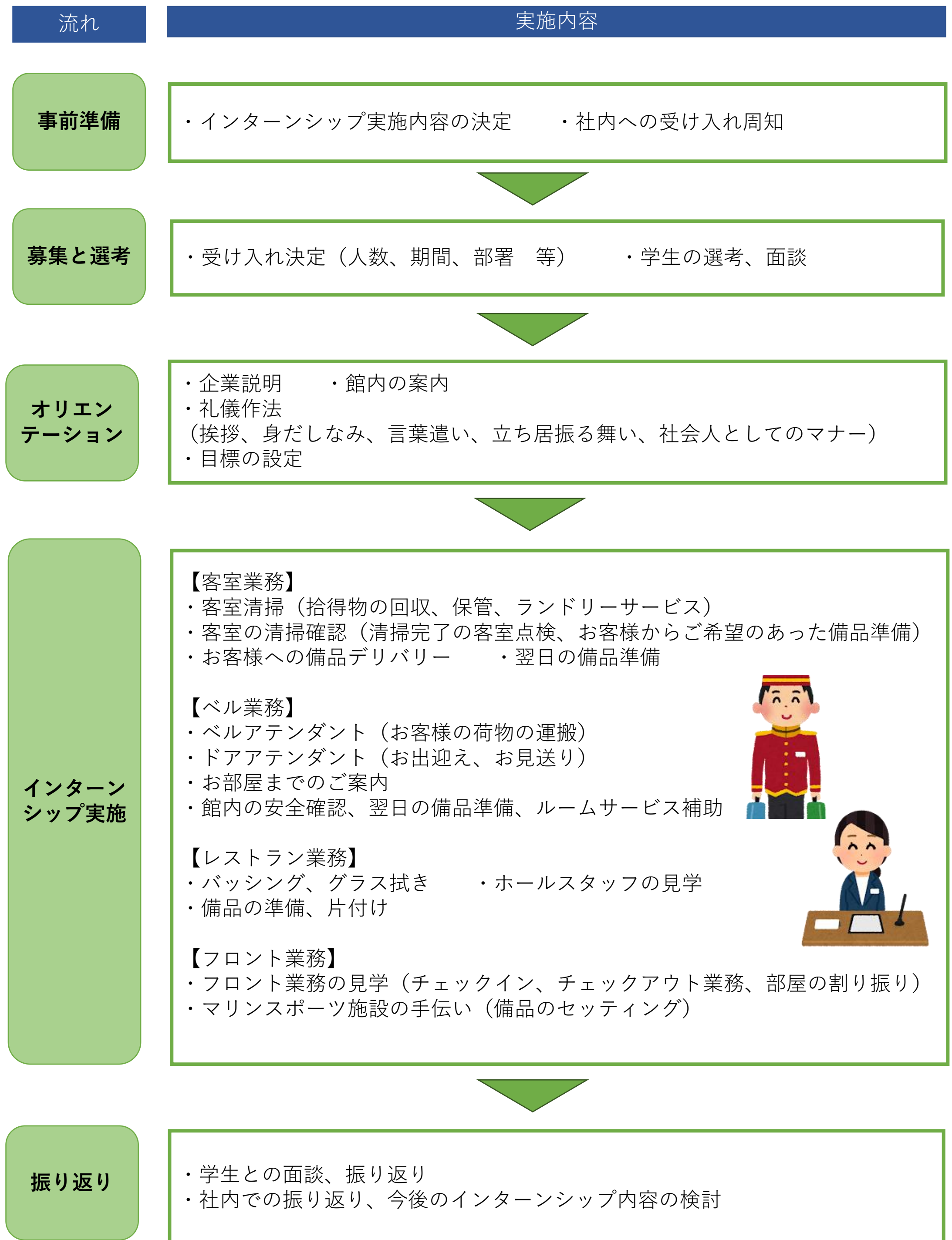
インターンシップ期間に、 学生たちへ

- ① 就業への意識づけ
- ② 業界・職業理解
- ③ 職業適性確認

をしてもらうことで、
就職前後での
ギャップをなくす
良い機会になります！



◆業界別モデルケース《ホテル編》



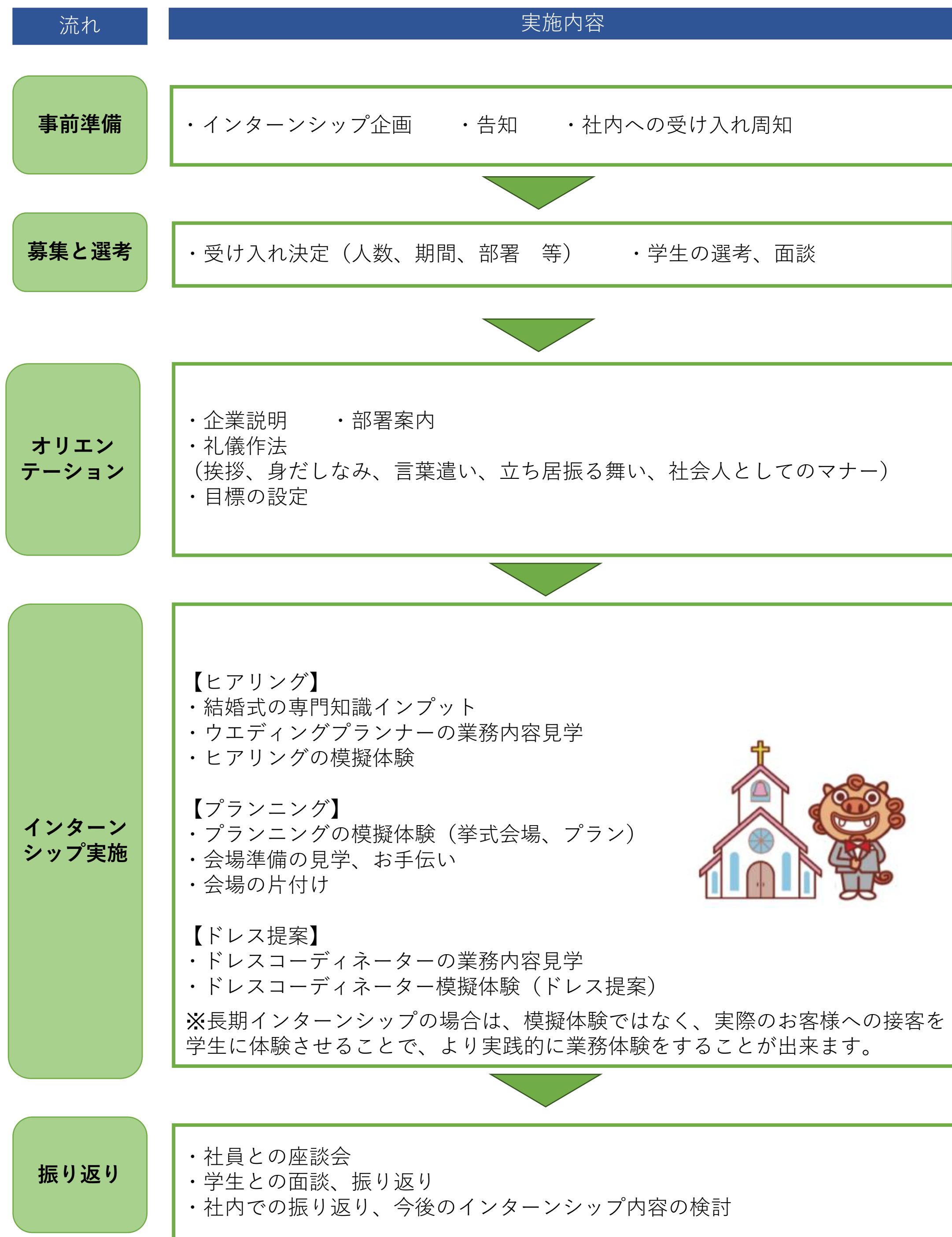
※インターンシップ実習期間は、企業によって異なります。
学校側からの申し込みの場合、単位付与のため、2週間～の実施がほとんどです。

◆業界別モデルケース《グランドスタッフ編》



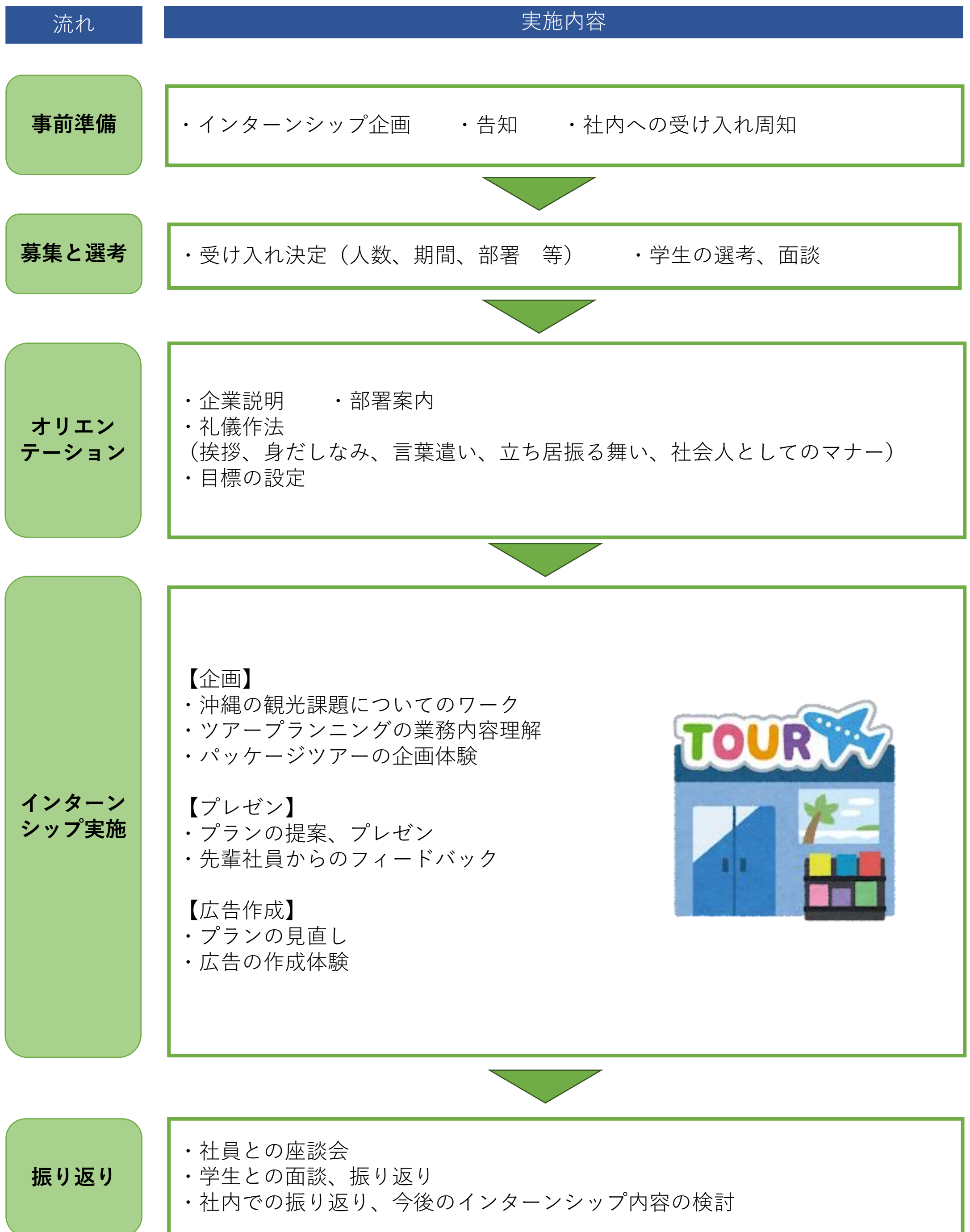
※インターンシップ実習期間は、企業によって異なります。
学校側からの申し込みの場合、単位付与のため、2週間～の実施がほとんどです。

◆業界別モデルケース《ウェディング会社編》



※インターンシップ実習期間は、企業によって異なります。
学校側からの申し込みの場合、単位付与のため、2週間～の実施がほとんどです。

◆業界別モデルケース《旅行会社編》



※インターンシップ実習期間は、企業によって異なります。
学校側からの申し込みの場合、単位付与のため、2週間～の実施がほとんどです。

◆必要書類サンプル集



次ページからは、必要書類のサンプルを掲載しているので、ぜひ参考にし、ご活用ください。

① インターンシップ日誌

インターンシップ日誌は、日々の業務で学んだことや次回に活かしたいことなどを学生が自ら記入し、振り返ることが出来ます。また、インターンシップ日誌は、学校や企業にとって、学生の様子を知るための貴重な資料と言えます。



受け入れ企業

毎実習後



提出



学生本人

実習終了後



提出



学校担当者

実習当日もしくは翌日の就業前に学生へ返却します。

毎日日誌を記入し、業務の振り返りを行います。

日誌を成果物として、単位付与を行う場合があります。

② インターンシップに関する契約書または覚書

インターンシップの際、企業と学校の間でインターンシップ契約書または覚書を取り交わします。法律上、特別記載しなければならない事項はありませんが、万一のリスクやトラブル回避のためにも、事前に学生の就業にあたっての諸事項を書面で明示しておきましょう。

《記載内容》

- ・ インターンシップのプログラム内容
- ・ 期間や待遇

③ インターンシップに関する誓約書

インターンシップ誓約書は、主に情報漏洩に関する内容を記載し、学生に提出してもらいます。自社の情報漏洩防止のためにも、受け入れる際に必ず提出してもらいましょう。

《記載内容》

- ・ 企業秘密に関する事項
- ・ 個人情報に関する事項

インターンシップ振り返り日誌

月 日 () 実習 () 日目

本日の目標

勤務時間	: ~ :	配属先		ご担当者	
時間	業務内容	学んだこと		ご担当者様評価	
				挨拶	A ・ B ・ C
: ~					
				身だしなみ	A ・ B ・ C
: ~					
				積極性	A ・ B ・ C
: ~					
				協調性	A ・ B ・ C
: ~					

所感 (感想・目標達成度・質問など)

自己評価 (1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5)

ご担当者様コメント

全体評価 (1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5)

ご担当者印

インターンシップに関する覚書

（以下「甲」という）と、〇〇大学〇〇学部（以下「乙」という）は、乙が甲に派遣する学生のインターンシップに関して、以下の通り合意する。

第1条（目的）

このインターンシップ（以下「研修」という）は、乙の学生を研修生として甲に派遣し、総合的・専門的就業体験を通じて実践的に学習することを目的とする。

第2条（内容）

研修生の研修内容は甲の業務に関するものとし、その詳細は甲の示す総合的・専門的就業体験に基づき甲乙協議の上、別途定める。

第3条（研修期間等）

研修生の研修期間、時間については甲乙協議の上定める。

第4条（報酬）

甲は、研修生に対する賃金、報酬金、出張に関わる旅費等は原則として支給しない。

第5条（交通費）

研修生の居住地から研修先までの交通費は、原則として支給しない。

第6条（守秘義務）

- 乙及び研修生は、研修期間中に知り得た甲及び甲と関係する相手方の業務上の秘密事項について研修期間中及び研修期間終了後においても、守秘義務を負うものとする。
- 研修生は、甲の秘密に関わる事項又は甲の書類を引用して第三者に発表する場合は、予め甲の承認をえなければならない。
- 前二項を順守するため、乙は研修生を指導する。

第7条（研修生の賠償責任）

- 研修生が研修期間中に故意又は重大な過失によって甲または第三者に損害を与えた場合は、その賠償の責任は研修生が負う。
- 研修生が自己の責めに帰すべき事由によって、研修期間中に起こした対人・対物損害については、研修生の加入保険によって保障する。

第8条（研修生の災害補償など）

研修生が研修期間中にかぶった災害については、研修生の加入保険によって補償する。

第9条（指導体制）

甲は原則として研修指導責任者（複数も可）を選任し、研修期間中の指導を行うとともに、終了後、研修生の出欠および学習状況その他必要な事項について、乙に報告する。

第10条（研修生の受入依頼及び決定）

甲は、受入の可否を決定するために、またはインターンシップ研修の実施にあたり、研修生に関する必要な情報を乙に請求できる。

第11条（個人情報等の目的外使用の禁止）

- 甲は、研修生の個人情報を本人の同意なく第三者に提供しない。また、甲は研修生の個人情報に関する基礎資料、インターンシップ研修運営以外の目的には使用しない。
- 甲は、研修生の個人情報の管理については万全を期す。甲は、研修終了後、前条により提供を受けた個人情報を乙に返却する、または責任をもって破棄し、その旨を乙に報告する。

第12条（研修生派遣の中止）

- 研修生として不適切な行為があった時は、甲乙協議の上、当該研修生の研修は直ちに中止する。
- 研修生の業務に関わり問題が発生した場合には、甲乙協議の上、誠意をもって解決にあたる。

第13条（覚書の有効期間）

本覚書の有効期間は、締結日より1年間とする。ただし甲乙双方意義なき場合は、さらに1年間延長されるものとし、その後においても同様とする。

第14条（その他）

本覚書に疑義が生じたとき、または変動する必要がある場合は、甲乙協議の上改訂する。

令和 年 月 日

(甲)

(乙)

印

印

インターンシップに関する誓約書

_____ (以下「甲」という) は、株式会社〇〇〇〇〇 (以下「乙」という) が実施するインターンシップ (以下「本インターンシップ」という) について、次のとおり誓約する。

1. 目的

本誓約書は、乙が本インターンシップに甲を実習生として受け入れる際の基本的な事項を定める。

2. 災害障害保険等

- (1) 本インターンシップを履修する場合は、前もって、「学生教育研究災害傷害保険等 (インターンシップ活動賠償責任保険の補償を含む)」に加入していなければ、本インターンシップに参加できないものとする。
- (2) 甲は、本インターンシップに際し、在籍校から提示された指導内容に基づき的確な行動をとるものとし、自己の安全に留意するものとする。
- (3) 本インターンシップに際し、甲に労働災害等の事故が発生した場合、乙の故意・過失に基づくものではない限り、乙は免責されるものとする。

3. 遵守事項

甲は、本インターンシップに際し、次の事項を遵守するものとする。

- (1) 乙の定める立ち入り禁止区域に立ち入らないこと
- (2) 乙の施設および貸与品を本インターンシップ以外の目的に使用しないこと
- (3) 乙の施設に本インターンシップに無関係の第三者を立ち入らせないこと
- (4) その他、本インターンシップ期間中は、乙で定める諸規定および管理者の指示に従うこと

4. 機密の保持

甲は本インターンシップに際し知り得た全ての情報 (個人情報を含む) の機密を保持し、第三者に開示・漏洩してはならない。また、本インターンシップ終了後においても同様とする。

5. 貸与品の取り扱い

本インターンシップ期間中に貸与された物品等は、本インターンシップ期間中、乙が指定する時、場所のみでの使用とし、他の目的では一切使用しないこと。また、インターンシップ終了後は直ちに返還すること。

6. 協議解決

本誓約書に定めのない事項、又は本誓約書の運用、内容に疑義が生じた場合は、甲乙協議の上、決定する。

令和 年 月 日

甲 住所

氏名

印

※甲が20歳未満の場合は、次の欄も記入のこと

保護者住所

保護者氏名 (自署)

印

甲との関係

修了証

〇〇大学〇〇部〇〇科
氏名〇〇〇〇〇〇 殿

あなたは_____株式会社の
インターンシップにおいて、所定のプログラムを
終了したことを、ここに証しました。

〇〇年〇〇月〇〇日

〇〇〇〇株式会社
代表取締役_____

JALスカイエアポート沖縄株式会社

Q. インターンシップ導入の経緯を教えてください。

学生さんの就業体験を設けること、航空業界や日頃の業務について知る機会を目的としてインターンシップ生の受け入れを始めました。また、研修を通して入社後のイメージが持てれば良いなと思っております。

Q. 受け入れをはじめて初期の頃、社内や学生の様子はどうでしたか？

社員にとっては、受け入れすることで、JALグループ社員としての意識が高まり、社内活性化や人財育成にも繋がったのではないかと感じています。空港で働く接客のプロとして、学生さんと接する機会を通し、社員の成長にも繋がりました。

学生さんの様子としては、実際にお客さまとの接客や業務を体験することで、充実感を味わえたという声がある一方、仕事の大変さを感じたという方もいました。このように社内の雰囲気を肌で感じられる機会はインターンシップならではの良さだと思います。

インターンシップで JALの魅力を発信！

Q. インターンシップ導入前と後で、貴社や学生にとって何か変化はありましたか？

直感的に言うと、インターンシップを通して入社を希望する方が増えました。

学生さんの報告書を見ると、接客以外にも、様々な業務を担っており、インターネットでは知ることのできない細かな内容も経験でき、将来の就職に繋がりたいという声をよく頂きます。そのため、インターンシップ導入後には入社意思がはっきりとした学生さんからの応募が多くなったような気がします。

Q. 受け入れの際に、何か心がけていることはありますか？

実際の業務を経験していただくため、マンツーマンで対応しています。社員のお客さまへの対応や現場での動きを肌で感じてもらうことや、航空業界・JALグループで働く魅力を知る機会になるように心がけています。



総務部 人事
大村 由香さん

Q. 受け入れをして、どのようなメリットがありましたか？

社員一人ひとりのモチベーションを高め、社内を活性化することが出来ました。学生さんに対しては、まず受け入れ初日に、JALグループのサービスや業務内容について紹介し、JALグループを知る機会を設けています。会社や業務のイメージを早めに持ってもらうことで、学生さん、会社がお互いを理解した上で採用に繋がることもあります。台湾からの学生さんを受け入れた際は、訪日台湾人へのホスピタリティー向上、外航ハンドリング会社としての価値向上にも繋がりました。イレギュラー時にも、インターンシップ生が、母国語と日本語力を活かし現場で活躍しており、その後、採用に繋がった社員もいます。

Q. コロナ禍でインターンシップの受け入れが難しい中、現在はどのような取り組みをしていますか？

県内の専門学校と連携して、「JALエアポートスクール」を実施しております。弊社は空港総合ハンドリング会社であるため、グランドスタッフだけではなく、グランドハンドリングやステーションオペレーション業務等、様々な業務を体験できる内容となっています。また、航空業界だけでなく、将来の就職活動に活かしていただける「おもてなし講座」も実施しております。

株式会社りゅうせきフロントライン ホテルロコアナハ



ホテル飲食事業部支配人
伊佐浩史さん

採用担当
運天智恵子さん

採用担当
照屋尚子さん

Q. インターンシップ導入前と後で、貴社や学生にとって何か変化はありましたか？

学生さんにとっては、事前に業務を知ることによって安心して入社できると思います。働いている先輩の様子を生で見ることができる事は、学生さんにとって、よい経験になっていると感じます。社内は、やはり雰囲気活性化するように思います。若手社員が担当するので、社員の育成の機会にもなっています。ホテルでは、業務を行いながらですので、ある程度経験のある中堅社員が担当するようにしています。

Q. 受け入れをして、どのようなメリットがありましたか？

社内の雰囲気が活性化しました。事前に会社について知ってもらうことで、ミスマッチを減らせますし、変に作りこむことなく、ありのままを見てもらっています。ホテル以外にも多くの事業があるので、3日間でいろいろな部署を見てもらって、「やはりこの仕事がしたい」と思いを強くすることもあれば、新たな発見やヒントを得られることもあると感じています。学生の視野が広がる機会になっていると思います。

Q. 受け入れの際に、何か心がけていることはありますか？

学生さんにとって業界・会社についての「リアル」に近い体験が出来るカリキュラムを組むようにしています。社員にとってはフレッシュな学生さんとの出会いで刺激を受けたり、人に伝えるという経験が自身の業務への理解度を再確認する場にもなるため、学生さんの受け入れが決まった部署へ事前準備の依頼も含めて早目に連絡するようにしています。

Q. インターンシップ導入の経緯を教えてください。

職業のミスマッチによる離職者が増えたことで、7年前からインターンシップを導入しています。また、事前に会社のことを知っていただけてから入社してもらいたいと思い、インターンシップ生の受け入れを始めました。当時はりゅうせき商事として開始し、ホテルは2019年に今の社名・体制になってから、インターンシップを実施しています。

Q. 受け入れをはじめて初期の頃、社内や学生の様子はどうでしたか？

最初は社内の周知が弱かったのですが、学生さんを楽しそうに迎えるという雰囲気はあり、学生さんが来ると社内が明るくなりました。また、ホテルにおいては、「表の華やかな業務だけでなく、見えない裏方の仕事もあることが発見できた」とのお声もいただきました。

Q. 受け入れをはじめて初期の頃、どのような準備をしましたか？

当時はマニュアルもなかったので、トライ＆エラーを重ね、実施しながら改善していきました。受け入れ部署への動機づけを行うよう事前資料作成や具合的に体験していただきたい業務などを伝える工夫をしました。

【タイムテーブル】

1日目：各部署視察

- ・ホテルロコアナハ/カーブス/au ショップ/ソリューション開発担当

2日目：業務体験（ホテルロコアナハ）

- ・制服着用、朝礼で自己紹介
- ・会社の概要説明
- ・フロント業務
(補助業務、お荷物の預かり)
- ・各セクションの業務見学
(レストラン、客室、チェックイン業務)

※リゾートホテルとは異なり、フロントではベル業務、ご案内など業務内容が多岐にわたるので、時間帯により様々な業務を実際に見て、体験することが出来ます。

3日目：まとめ・報告会

- ・体験報告
- ・先輩社員との座談会
- ・適性検査
- ・発表資料作成（学んだこと）
- ・発表、フィードバック

一般財団法人沖縄美ら島財団

沖縄美ら海水族館

Q. インターンシップ導入の経緯を教えてください。

公園施設の管理運営に関わる研究や学術的な業務も多くあることから、日ごろから大学等との連携があります。

その中で学生さんから「現場と一緒に学びたい」という要望があったことと、地域貢献の観点からインターンシップの受入れを行っております。

Q. 受け入れをはじめた初期の頃、社内や学生の様子はどうでしたか？

受け入れにあたり、明確な指導マニュアルがなく、新入職員が入ってきたときと同じように対応しています。

現場ではマンツーマンでスタッフを付け、個々の業務を指導し、実際に当財団が取り組んでいる研究成果などを見て学んで頂いています。

Q. インターンシップ導入前と後で、貴社や学生にとって何か変化はありましたか？

水族館においては社内が活性化し、インターンシップ生の指導を通して、スタッフの育成に繋がっています。

学生さんは、水族館の券売所の業務が、単純にチケットの販売だけではなく、各旅行社に応じた様々なクーポンの取扱いがあることを知り、簡単な業務ではないことに気づく様子も見られたりしました。



業務課（水族館）
仲榮真 あやさん

総務課
呉屋 光さん

業務課（水族館）
仲村 徹さん

Q. インターンシップのタイムテーブルについて教えてください。

実習時間9：00-18：00の間で実施しています。概要説明のあと、各セクションの見学（水族館）では券売所、改札、案内所など5つ）を行います。その後、日数に応じてセクションに分かれて実習を開始し、最終日は本人の希望セクションで実習を行えるようにしています。

ここからは... 勤続11年目！ インターンシップを体験し、
沖縄美ら海水族館で採用された仲村さんにインタビュー！

Q. インターンシップ体験してみてどうでしたか？

体験する前と後では印象が変わりました。もっと自分自身もスキルを磨かなければいけないと感じました。もともと観光業での就職を希望しており、地元（本部町）に貢献したいと考えていたので、応募し入社に至りました。

Q. どういう体験をしましたか？

私は、水族館（接客）希望だったので、他施設は回らず水族館のみで実習を行いました。当時の課長から観光の全体的な概要を説明してもらい、とても勉強になりました。

Q. 実際に入社してどうですか。

入社当時に比インバウンドのお客様が増加しており、英語だけではなくほかの外国語も必要となりました。この経験から、お客様の変化に対応した接客が出来るように心がけています。

Q. 自身の経験を通して、学生さんの対応で工夫していることはありますか？

学生さんには、水族館のイベントプログラムのご案内等、自分からお客様にお声掛けしたり、自ら発信するようにと伝えています。日数が長い学生さんだと、後半にはスムーズにお客様へのお声掛けができるようになり、自分自身の自信にもつながっているように見えます。学生さんが記入した日報を活用して振り返りをしています。

ヒルトン沖縄瀬底リゾート

Q.インターンシップ導入の経緯を教えてください。

大学生の頃、私自身アメリカに留学しており、長期の有償インターンシップに参加しました。とても良い経験になったので、沖縄でも同様に出来ないかと考え、インターンシップ生の受入を決めました。

Q.インターンシップ実施内容を教えてください。

今回2グループに分け、2週間ずつ実施しました。現場研修に加え、「Seek day」という座学の日を設けました。

Q.座学の「Seek day」とは何ですか？

瀬底が昔「シーク」と呼ばれていたことと英単語で「追求する」を意味する「Seek」を掛け合わせて名付けました。総支配人をはじめ副総支配人のキャリアトークや現場で活躍するマネージャーたちから実際にホテルやゲストとのやり取り等について直接お話を聞ける時間を設けました。それ以外にも、モックカクテルを作るコンペをグループ分けで行ったり、楽しくホスピタリティを学ぶ時間を設けました。

Q.インターンシップを実施してみて何か気づきがありましたか。

1人だけマーケティングの担当を希望した学生がおり、広報担当者に打診して受入を決めました。やはり学生はSNSに強く、色々なアイデアを弊社も学び、とても良い結果に繋がりました。

Q.現場実習以外にも実施したことはありますか。

瀬底ビーチの前に建つホテルですので、普段から定期的にビーチクリーンをしています。今回、夏休み期間中ということもあり、地元の子供たちが早朝ラジオ体操をしている所に一緒に参加して、その後子供たちと一緒に「まちクリーン」をしました。またサンセットビーチクリーンに参加した学生もいて「ブルーエナジー」という弊社が掲げている地域貢献活動の一部を実体験できる機会になりました。

Q.インターンシップ実施前や実施中に意識していたことはありますか。

県外の学生にも声掛けをし、滞在する寮の部屋や部署の割り振りを県内と県外の学生で混ぜてみました。インターンシップをきっかけに、今後も活かせるよう学校を超えた交流が出来るように工夫してみました。



副総支配人 人事業務担当
平良 麻衣さん

【Seek day タイムテーブル】

- 9:00 人材育成担当による
ヒルトンヒストリー&カルチャーや
パーパス (Purpose Platform)
- 10:30 副総支配人 (営業推進担当) セッション
- 11:00 幹部候補生育成プログラムについて
- 12:00 総料理長セッション
『サステナビリティ & 沖縄の食材』
- 14:00 ホテルで使う数字に関するセッション
(KPI、ADR、RevPARなど)
- 14:30 副総支配人(運営担当)による英語プレゼン
- 15:00 F&B マスターズ
モックカクテルコンペ
(ヒルトン社内コンペのミニ版)
商品を作るにあたってレシピ考案、
売り込み方、価格設定など
- 16:00 副総支配人セッション
(人事業務担当・平良さんのセッション)

最後にGMのストーリーの時間

株式会社ヤブサチ

Q.インターンシップ導入の経緯を教えてください。

学生のうちにしか出来ない経験をしてほしいと考え、受入をしています。各業界の仕事を体験できるのは学生のうちだけなので、インターンシップを通して視野を広げたり、社会人になって役立つスキルを身に付けてほしいと考えています。

Q.インターンシップで意識していたことはありますか。

インターンシップでただ体験をして終わりというわけではなく、必ず成果物が残るようにしています。そうすることで、一生思い出に残るインターンシップになると思います。また、必ず報告書を提出していただき、反省点などしっかり振り返りをしてもらうようにしています。

Q.インターンシップ実施内容を教えてください。

弊社のインターンシップは、学生一人一人と面談をし、実施内容をカスタマイズして決めています。学生の学びたいことや身に着けたいこと、将来の目標を基に一緒に考えてインターンシップを実施しています。



代表取締役社長
大城 直輝さん

＼やぶさちの様々なインターンシップ内容をご紹介します！／

事例①

『オンライン商品 アレルゲン10品目除去 お料理教室』

コロナ禍でオンラインでも売上を上げることができたらということで、大学生と一緒に企画。

実際に学生が専門家のインタビューや料理長のインタビューを撮った動画の編集等を実施。現在、商品としてオンラインで配信もしている。

事例②

『糖尿病予備軍に関する中学生への注意喚起』

実は沖縄県の中学生4人に1人は糖尿病予備軍であることから、県立芸大の学生に、注意喚起のポスターやwebページを作成してもらった。成果物となるポスターは、きちんと依頼文書等を教育委員会にもお送りし、南城市の全ての中学校の全教室に掲示した。

事例③

『星空映画会』

南城市の夜の観光のコンテンツがないということで企画・開催した。

Cinewavさんと協力して、空気で自立するスクリーンを用意し、スマホからチケットの購入および音声を聞いてもらい、近隣に配慮しながら実施した。近隣へのポスティングや琉大付近の飲食店に設置する等で周知し、25名ほど参加があった。最後に、学生から事業報告書をお礼状と共にお世話になった方にお渡ししている。

事例④

『思い出に残る夏に！魅力再発見ツアーin 南城』

沖縄出身の学生を対象に、沖縄の魅力に気づいてほしいと思い、1泊2日のツアーを企画。

ツアーでは、マリンアクティビティやBBQ等を実施。

また、Nバス（南城市のコミュニティバス）への協賛依頼や、ツアー料金の設定なども体験させた。

PUMEHANA adventures 西表島

Q. インターンシップ導入の経緯を教えてください。

これまで、インターンシップを実施したことはないのですが、初めて県外大学の学生から個人でインターンシップについて連絡をいただいたことをきっかけに、インターンシップ受入を決めました。今回、インターンシップ生から事前の説明があり、実施は無償で滞在費なども学生負担とのことで、約2週間の受入をしました。

Q. 初めての受入で不安に感じることはありませんでしたか。

県外の学生ということもあり、インターンシップを受け入れる前にオンラインで面接をさせていただきました。保険や書類の手続き等で分からないこともありましたが、確認しながら実施できたので、特に問題はありませんでした。

Q. インターンシップ実施内容を教えてください。

学生には、主にカヤックとトレッキングのツアーに同行していただきました。もともと、マングローブについて興味がある学生でしたので、お客様にもマングローブや海面上昇についてお話をしてもらいました。その他にも、ビーチクリーンをしたり、マングローブに詳しい専門家の方々へのインタビューの時間を設けました。

Q. インターンシップで工夫したことはありますか。

1対1なので日報提出の代わりにInstagramの投稿をしてもらうことに決めました。ゼミの先生も投稿を見ることができたので、とても良かったと思います。また、ツアーガイドも向いているとは思いますが、他にも挑戦したいことがあるだろうと考えて最終日に成果発表会を行った際には、推薦状を作成したり、修了証などもお渡ししました。

Q. インターンシップを実施して、何か学生の変化などは感じましたか。

学生自身、これまでは慎重に物事を考えて行動するタイプと聞いていたのですが、実際にインターンシップをきっかけに、将来の目標ややりたい事などが明確になり、そのお手伝いが出来たと感じました。また、日報の代わりとして毎回Instagramにインターンシップで学んだことなどを投稿してもらいました。マングローブについて自分の考えや意見を発信しなかった学生も、今回の投稿を機に、周りからのポジティブな反応も見ることができて良かったとの感想が聞けました。



ネイチャーガイド
梅沢 崇さん

Q. 初めてインターンシップを実施してみて、今後も受け入れたいと感じましたか。

今回のインターンシップを機に、もし同じように興味を持っている学生がいればぜひ紹介してほしいとインターンシップ生にも伝えました。他にも、大学のインターンシップの取組みなども気になるので、今後実施するか検討したいと思います。

Q. まだインターンシップをしたことのない企業へのアドバイスがあれば教えてください。

事前にどういう想いでインターンに参加するかしっかり確認し、学生個人に合ったインターンシップの機会を提供してあげると大きな成長が期待できると思います。また、受入れ事業者にとっても様々な気付きや成長の機会になります。ぜひお互いに成長できるインターンシップを始めてみてください。

おわりに

本ガイドラインを多くの観光関連事業者のみなさまにご活用いただけるよう『人材育成・企業PRに有効！インターンシップ活用術』と題し、動画を作成しました。

本動画では、「第4回学生が選ぶインターンシップアワード」で大賞を受賞した、沖縄ワタベウェディング株式会社の人事総務部新里様へのインタビューや、本ガイドラインの重要なポイントについて説明しています。

その他、学生に観光業の魅力を伝え、インターンシップの活用促進を図るため、学生向け動画である『魅力がいっぱい！観光業界でのインターンシップを知ろう！』も配信しております。

上記2本の動画については、以下のQRコードまたはURLからご視聴いただけますので、本ガイドラインとあわせて、インターンシップ生受け入れの際にご活用いただければ幸いです。

一般財団法人沖縄観光コンベンションビューローホームページ

▼ガイドラインおよび企業向け動画URL

『人材育成・企業PRに有効！インターンシップ活用術』

<https://www.ocvb.or.jp/topics/3938>

▼QRコード



▼学生向け動画URL

『魅力がいっぱい！

観光業界でのインターンシップを知ろう！』

<https://www.ocvb.or.jp/topics/3989>



お問合せ先



編集・発行 一般財団法人沖縄観光コンベンションビューロー
国内事業部 受入推進課

〒901-0152 沖縄県那覇市小禄1831番地1

沖縄産業支援センター2階

TEL：(098)859-6129

FAX：(098)859-6222

令和4年3月 初版発行（令和3年度 観光人材育成・確保促進事業）

令和5年3月 改訂版発行（令和4年度 観光人材確保促進事業）