2027年卒採用を振り返り、
中小企業がとるべきインターンシップ戦略とは？

ProFuture
HR総研

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

■本日の講演内容

①2027年卒採用動向

・採用計画数、内定者充足率
・重視した施策
・内定出し時期　など

②2027年卒就活動向

・インターンシップ参加時期・日数タイプ
・インターンシップ先からのフォロー内容
・志望企業規模の変化　など

③2028年卒採用動向予測

・重要になる施策
・採用数の増減
・面接・内定出し予定　など

**④中小企業の
インターンシップ戦略**

・中小企業のインターンシップ成功事例
・学生の評価の高かったインターンシップ
・中小企業のインターンシップ戦略

Copyright　(C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

■調査概要

企業

調査期間／有効回答数：
①2026年6月1～9日／277件

対象：上場及び未上場企業の新卒採用責任者、担当者

学生

調査期間／有効回答数：
①2025年11月18～28日／237件
②2026年3月5～16日／283件
③2026年6月2～12日／346件

対象：2027年卒予定の「就活会議」会員

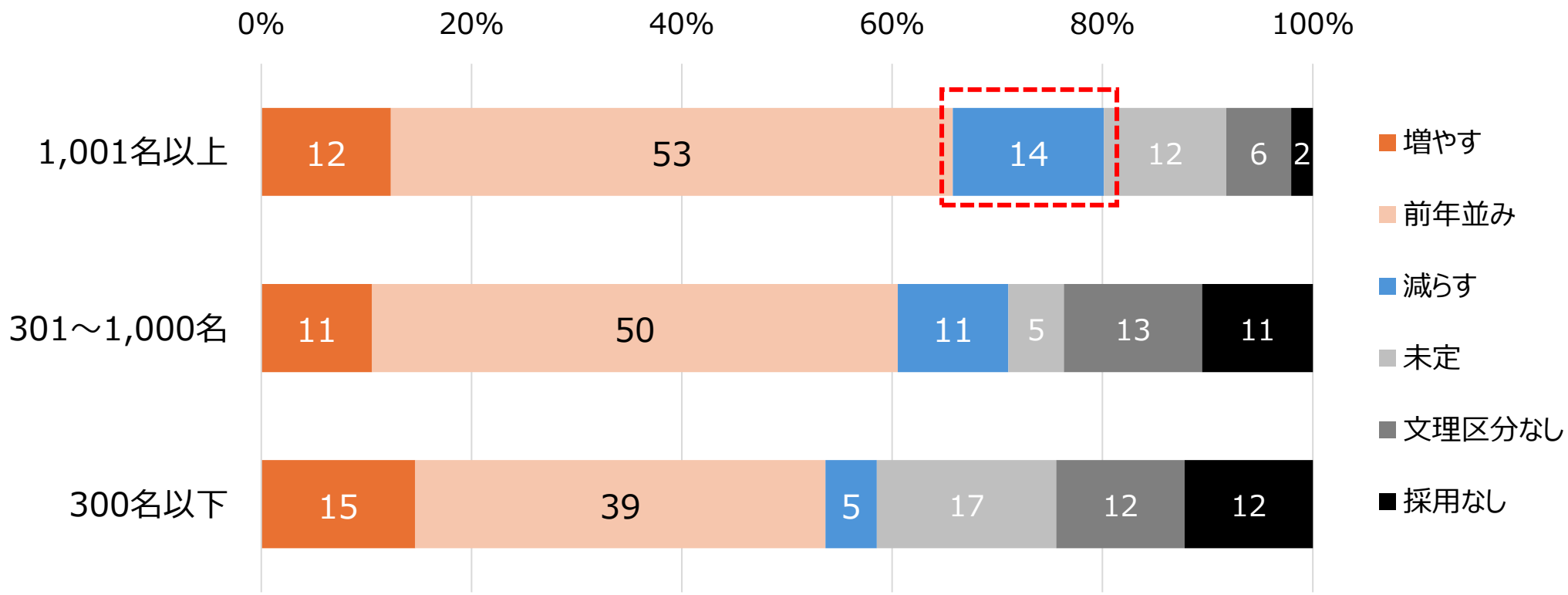
Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

2027年卒採用動向

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

2027年卒採用計画数の増減（2026年4月入社の大卒者数対比）

文系学生について

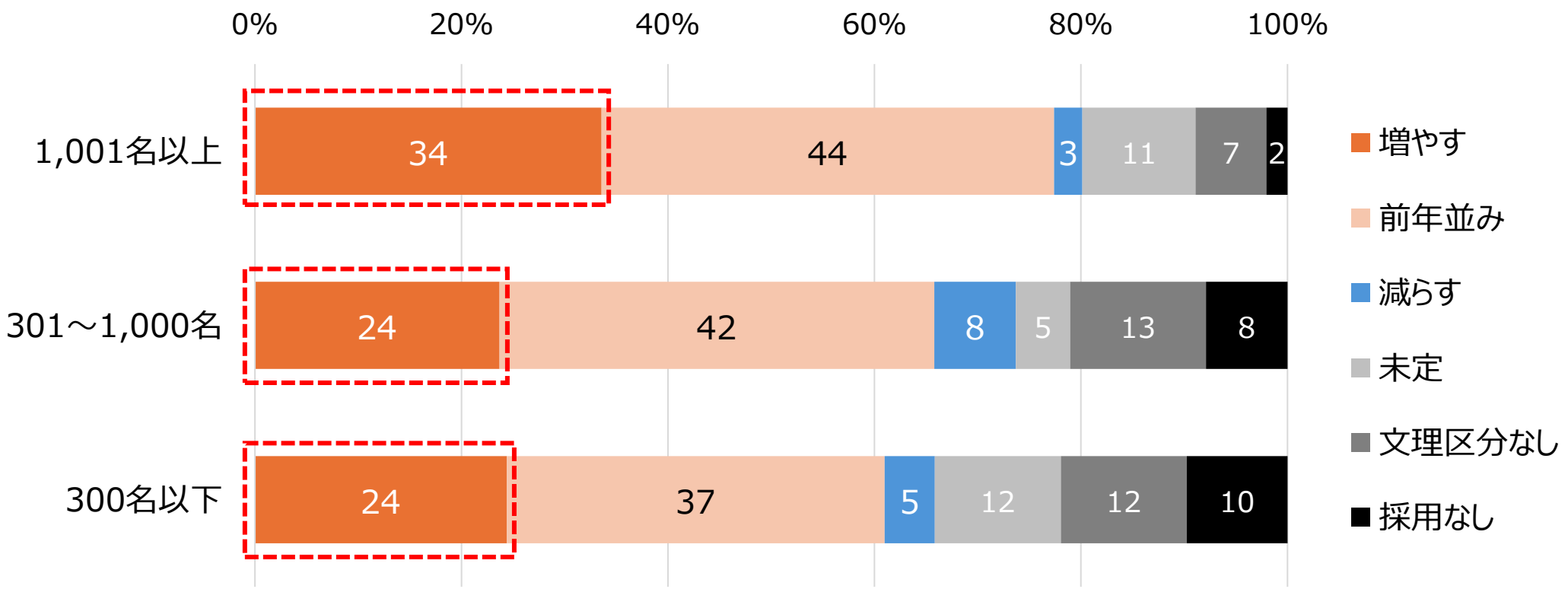


いずれの企業規模でも「増やす」は1割程度。
一方、「減らす」は企業規模が大きいほどやや高い割合で、**大企業の「減らす」は14%と「増やす」より高い。**

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

2027年卒採用計画数の増減（2026年4月入社の大卒者数対比）

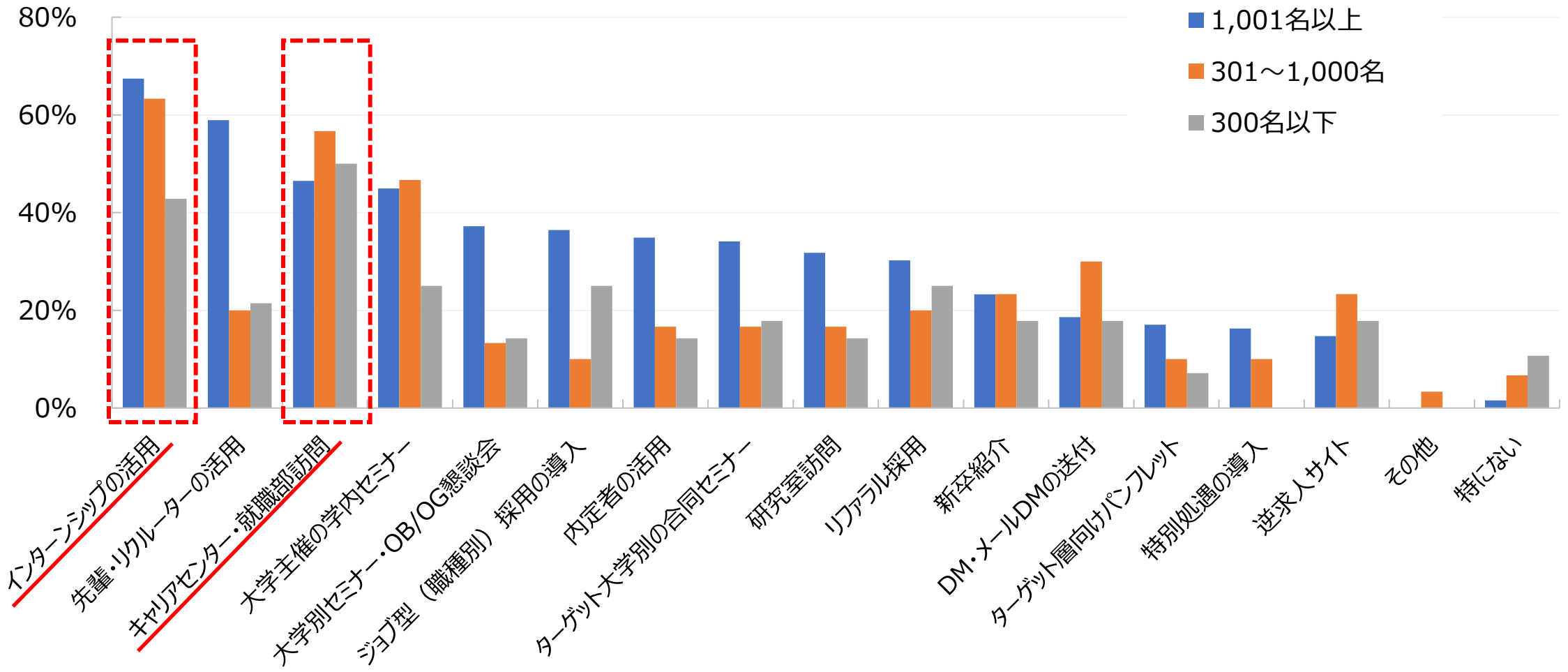
理系学生について



いずれの企業規模でも文系と傾向が異なり、「増やす」は4分の1程度から大企業では3割以上にも。
一方、「減らす」はいずれの企業規模でも1割未満。**文系より理系のニーズが高い**ことが顕著に出ている。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

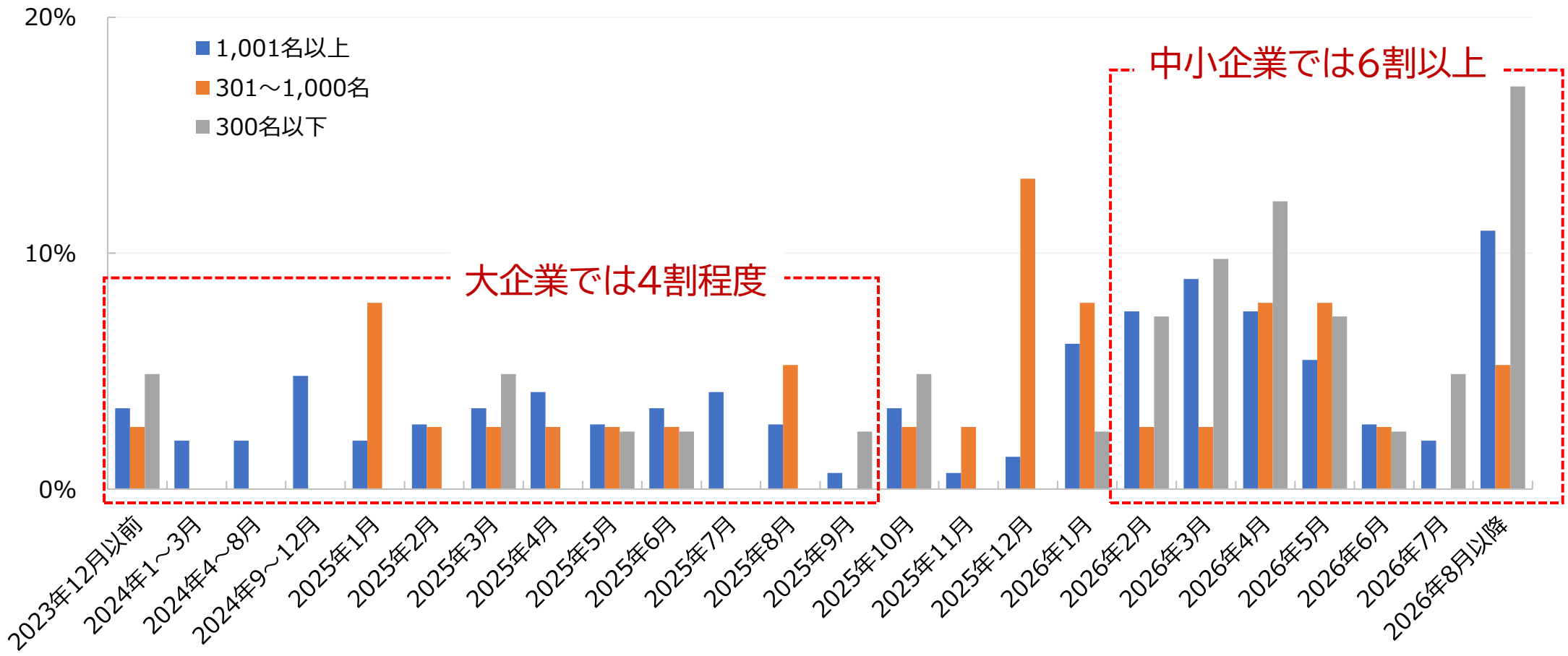
企業6月 ターゲット層を獲得するために実施した(している)施策



大企業と中堅企業では「**インターンシップの活用**」が最多で6割を超えている。中小企業では4割程度。
中小企業では「**キャリアセンター・就職部訪問**」が最多。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

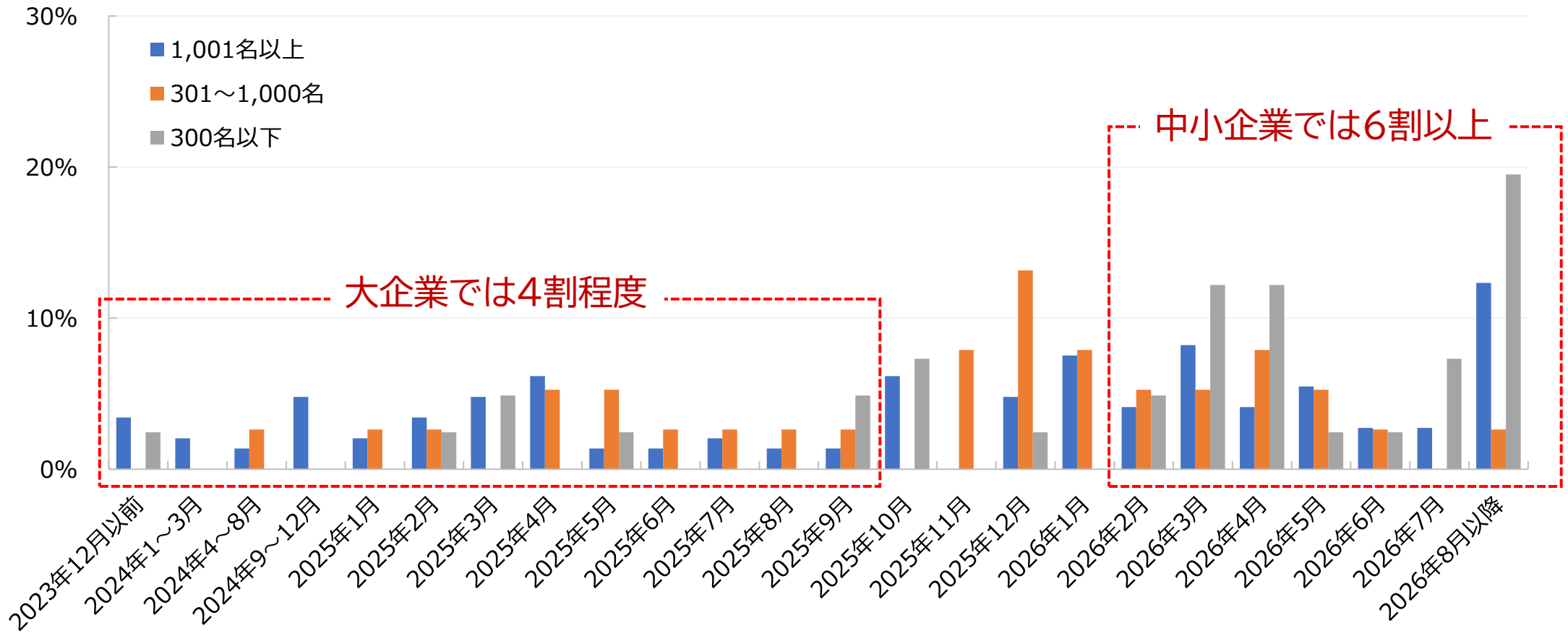
企業6月　2027年卒採用の**内定出しの開始時期**（予定含む）**文系**



大企業では、「2025年9月」までに4割程度が開始。うち「2024年3月」（大学2年生）までに開始が25%。
中堅企業では「2025年10月～2026年2月」で3割、**中小企業では「2026年2～7月」で4割以上、「8月以降」が最多。**

Copyright　(C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

2027年卒採用の**内定出しの開始時期**(予定含む) **理系**



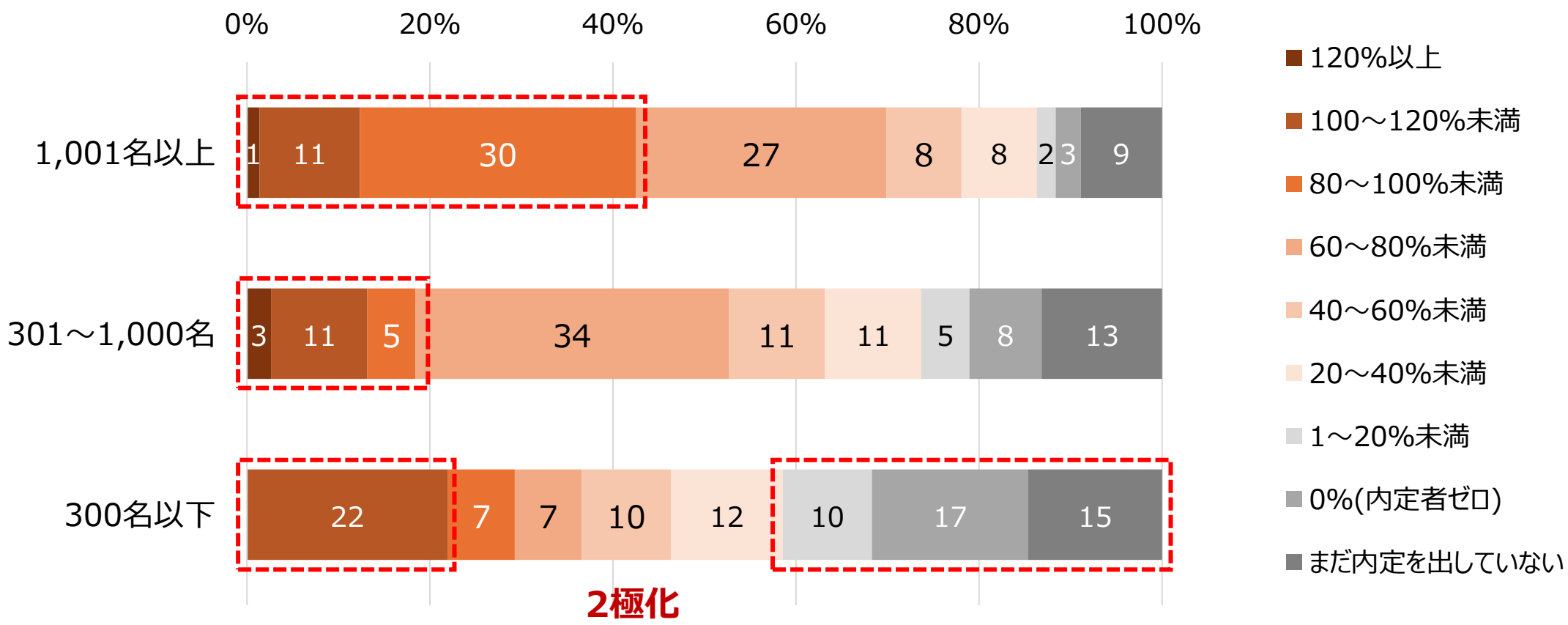
文系と大きな傾向の違いは見られない。

大企業では、「2025年9月」までに4割近くが開始。うち「2025年3月」(大学2年生)までに開始したのが2割程度。

中堅企業では「2025年10月～2026年2月」で3割以上、中小企業では「2026年2～7月」で4割以上。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

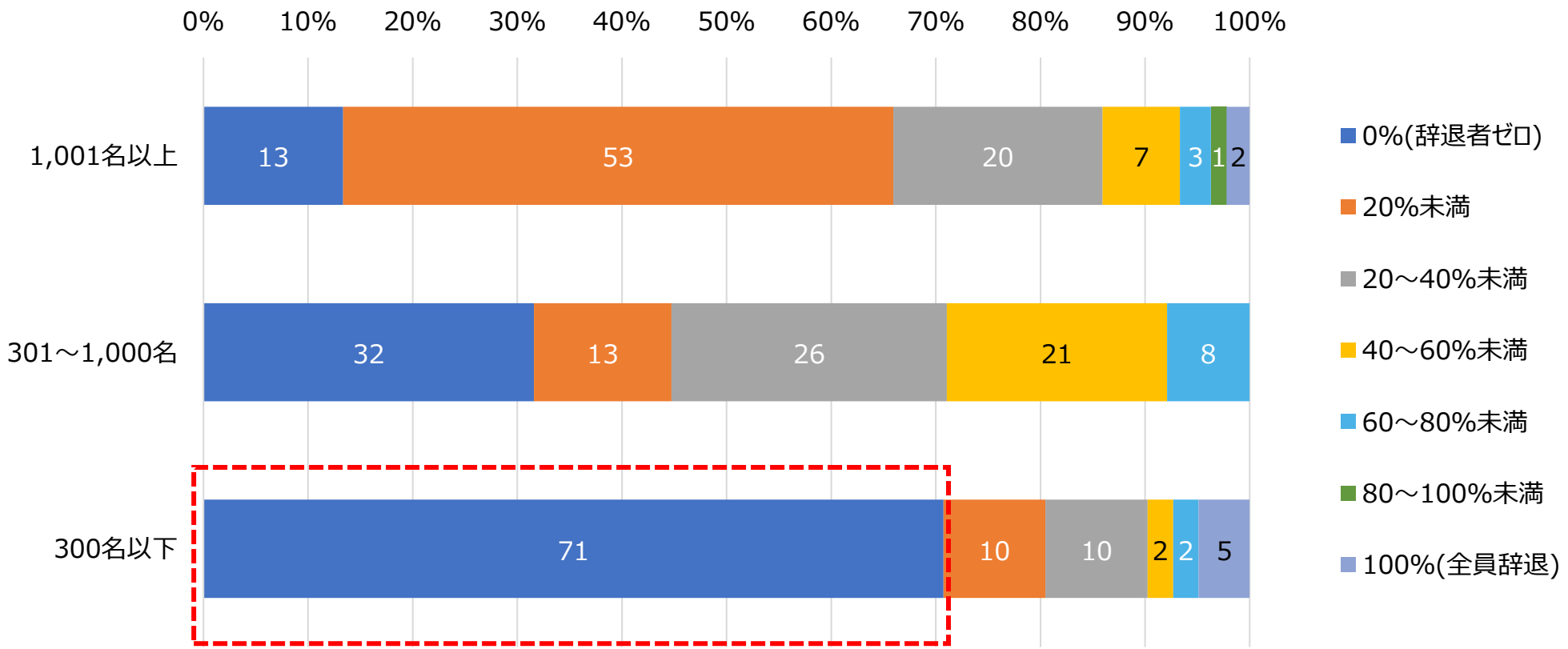
2027年卒採用計画に対する**内定者充足率**（2026年6月時点）



中小企業では「**100%以上**」が**2割以上**である一方、「**20%未満**」が**4割以上**を占めており、**二極化**している状況。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

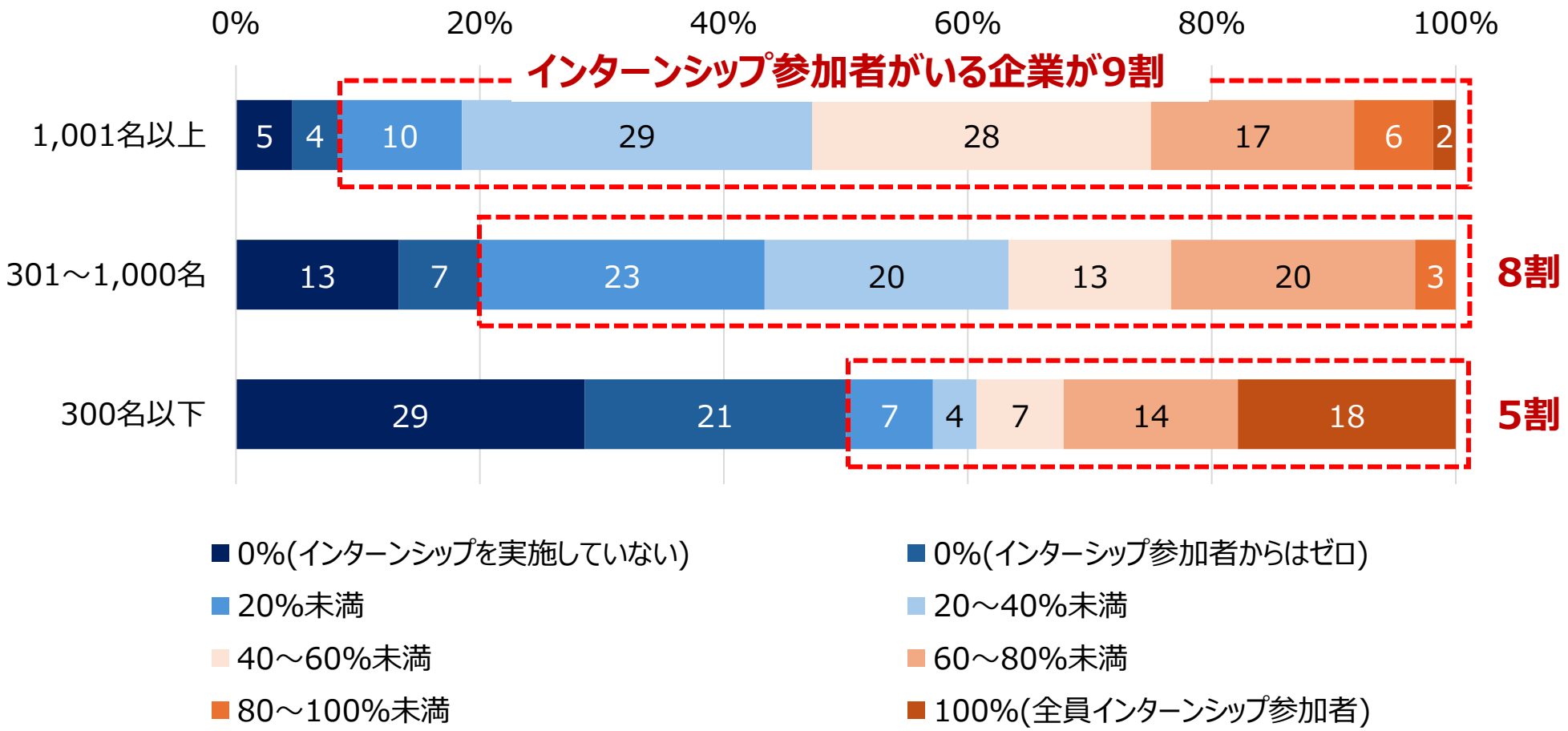
2027年卒採用の**内定辞退率**（2026年6月時点）



内定辞退率は大企業が低いわけではない。**中小企業の7割は辞退率ゼロ、8割は「20%未満」。**
大企業の2/3は「20%未満」。内定辞退率では、中堅企業が最も苦戦。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

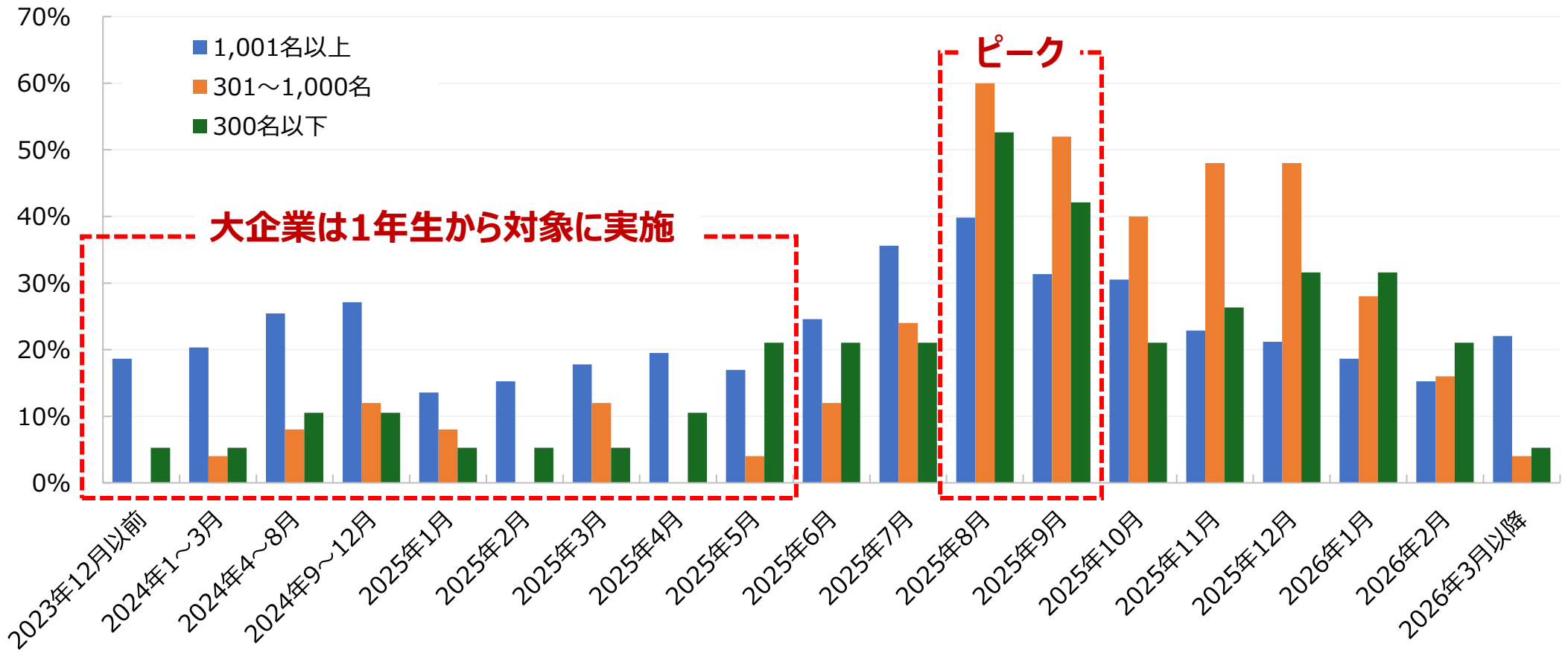
企業6月 内定者(内々定者)に占めるインターンシップ参加者の割合



大企業では、内定者にインターンシップ参加者がいる企業が9割。中堅企業8割に対して、**中小企業は5割。**
せっかくインターンシップを実施しても、**フォロー不足**から採用につながらない。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

2027年卒向けインターンシップの実施時期



ピークは「2025年8～9月」の夏期休暇期間中であることは変わりないが、**大企業は大学1～2年生の参加**も積極的に受け入れる方向に。**中堅企業は「2025年12月」まで**高い実施率をキープ。

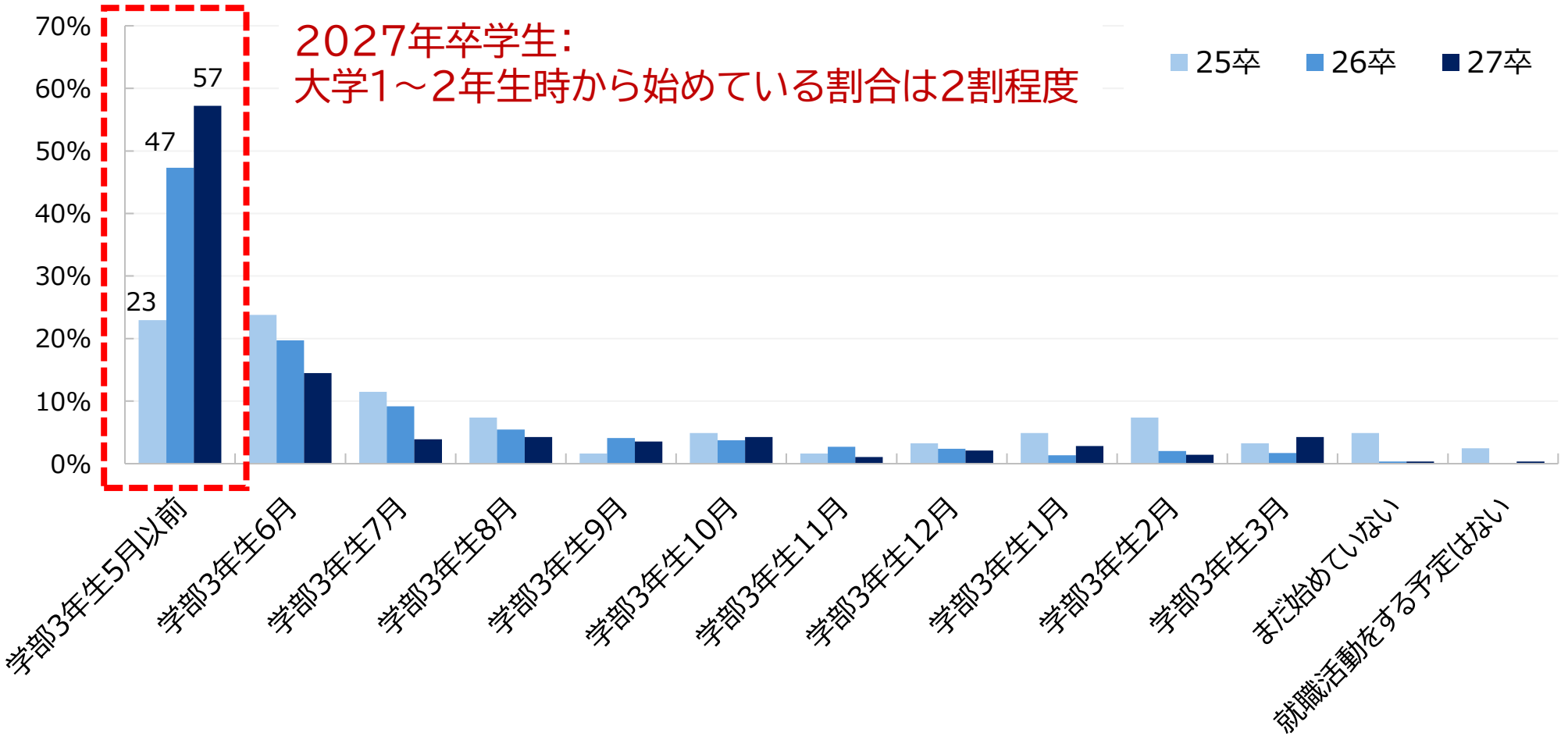
Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

2027年卒就活動向

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

文理別　就職活動を始めた時期　3ヵ年変化

※25卒、26卒では「大学1～2年生」時の選択肢なし

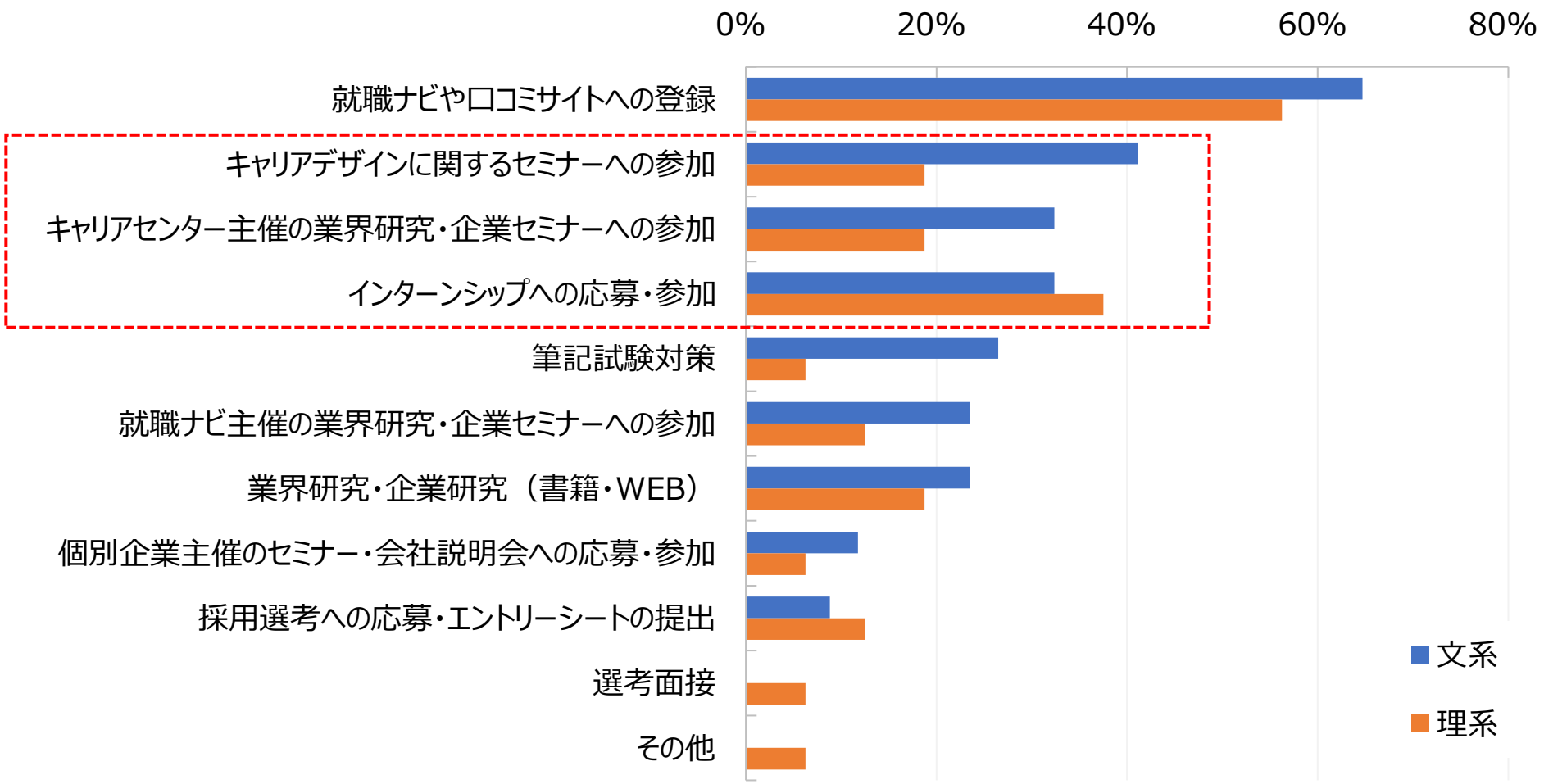


「学部3年生5月以前」から就活を始めた学生の割合は、年々顕著に増加中。

27卒学生では6割近くがこの時点で既に始めている。大学1～2年生から開始する人も増加傾向と推測される。

Copyright　(C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

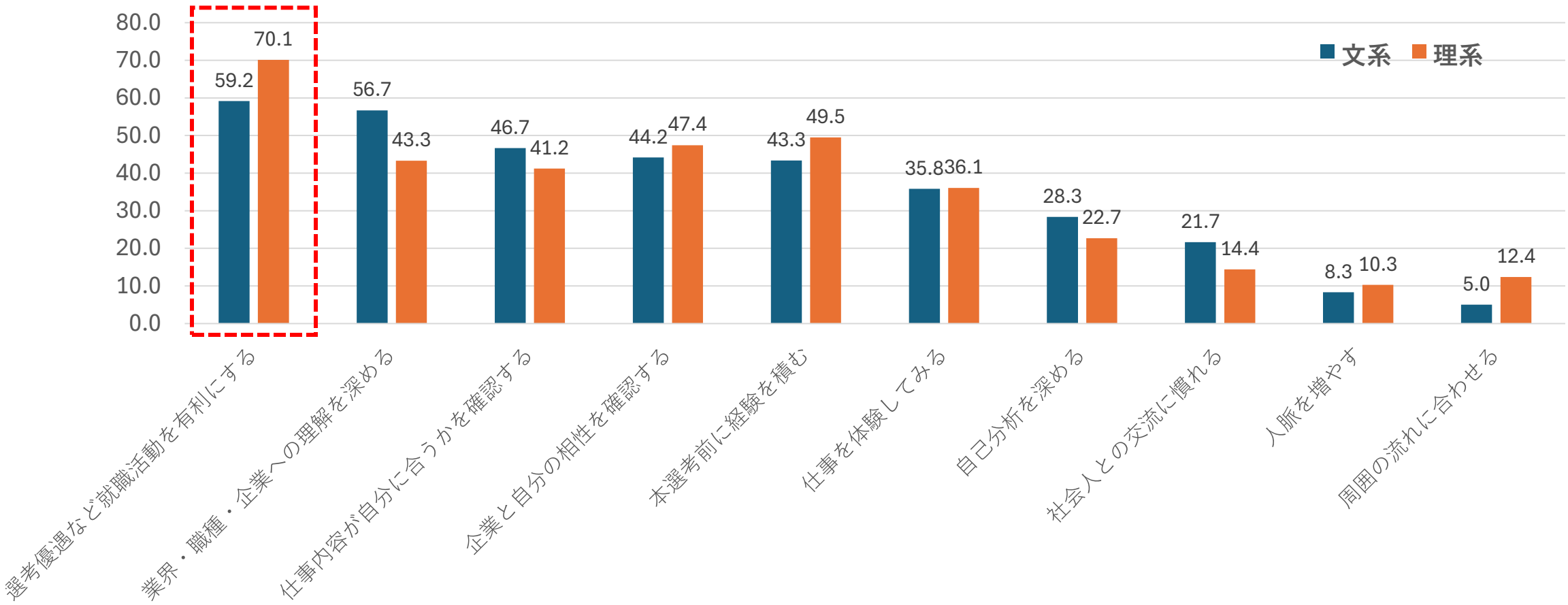
文理別 「学部1年生前期」～「学部2年生3月」の時期に行った就職活動



「学部1年生前期」～「学部2年生3月」の時期には、「就職ナビや口コミサイトへの登録」は文系・理系とも6割程度。
文系では「**キャリアデザイン**に関連するセミナー参加」、**理系**では「**インターンシップ**への応募・参加」が目立つ。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

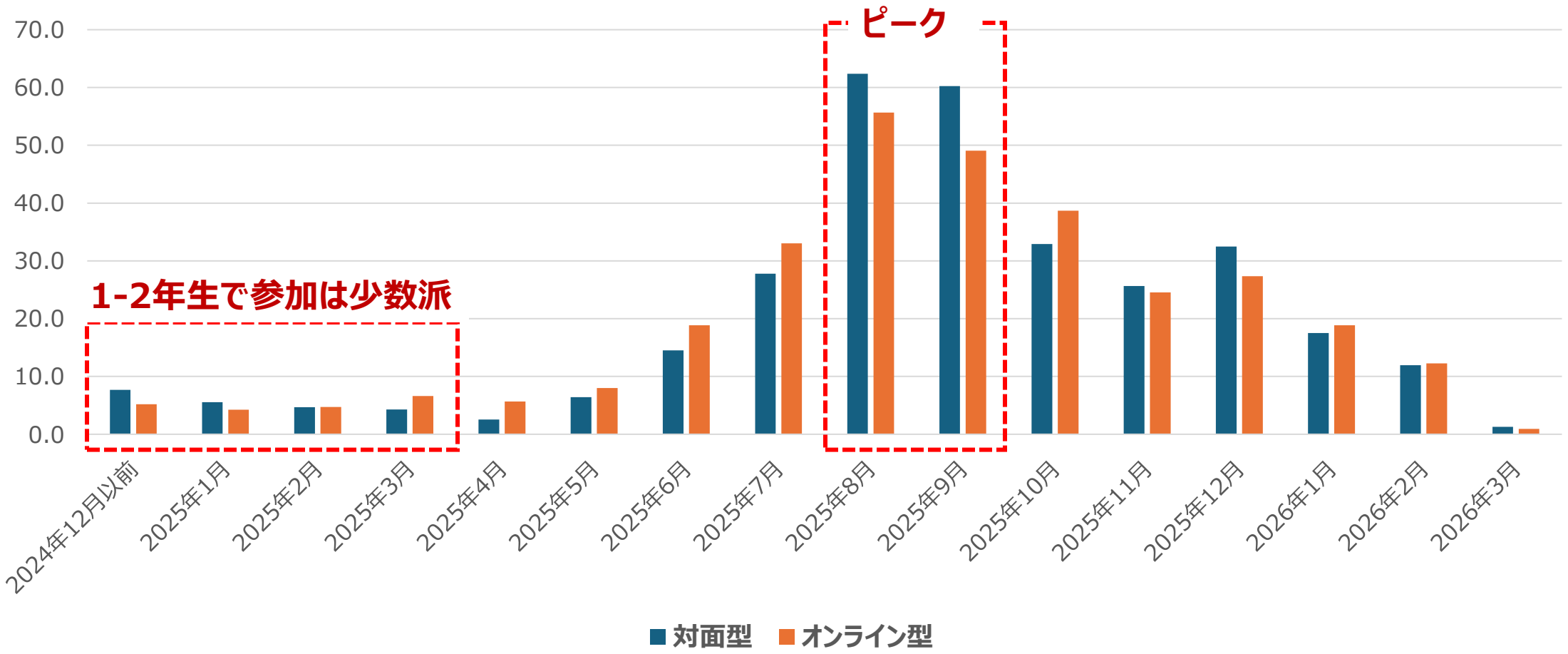
インターンシップの主な参加目的



インターンシップに参加する最大の目的は**「選考優遇など就職活動を有利にする」こと（文系6割、理系7割）**。一般学生よりも早く選考を受けられることや、エントリーシート・書類選考・一次面接の免除など。→フォロー内容も参照。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

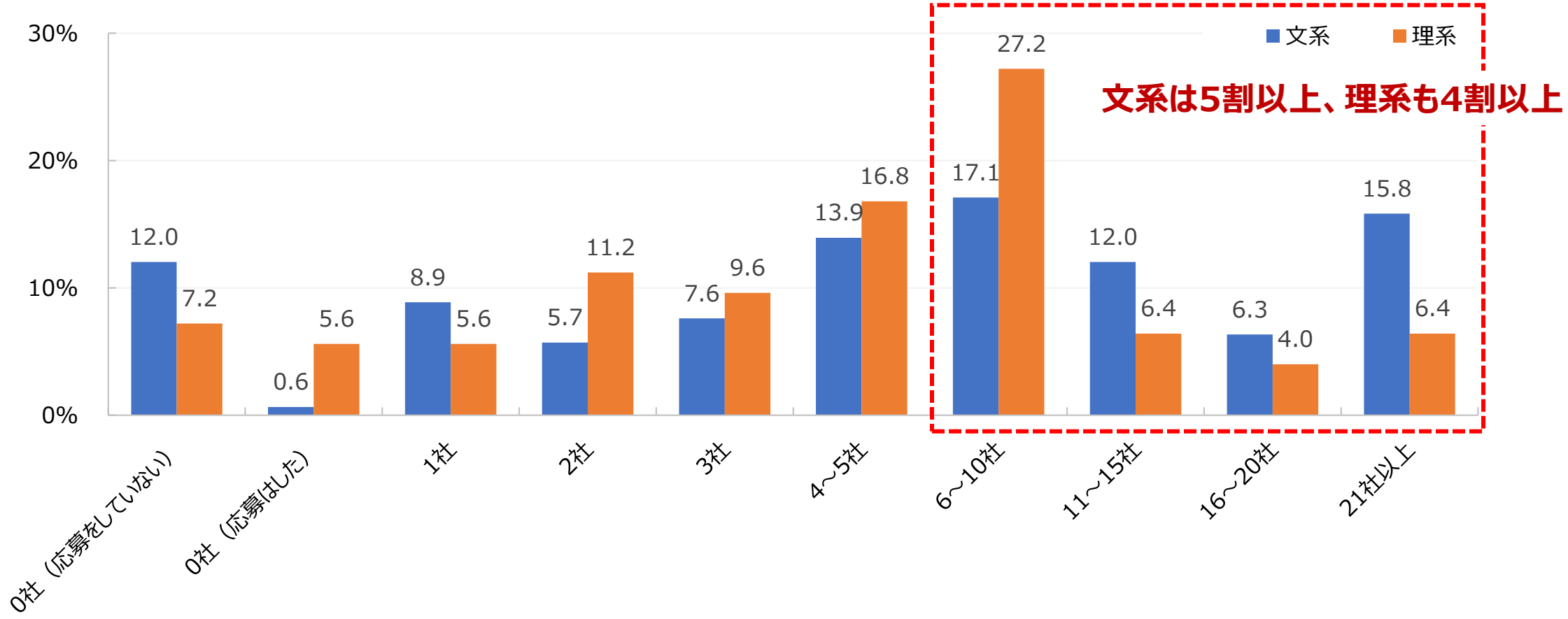
インターンシップ(オープンカンパニー含む)参加時期



学生から見ても夏期休暇期間中の「2025年8～9月」がピーク。「2025年10～12月」も3割程度の学生が参加。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

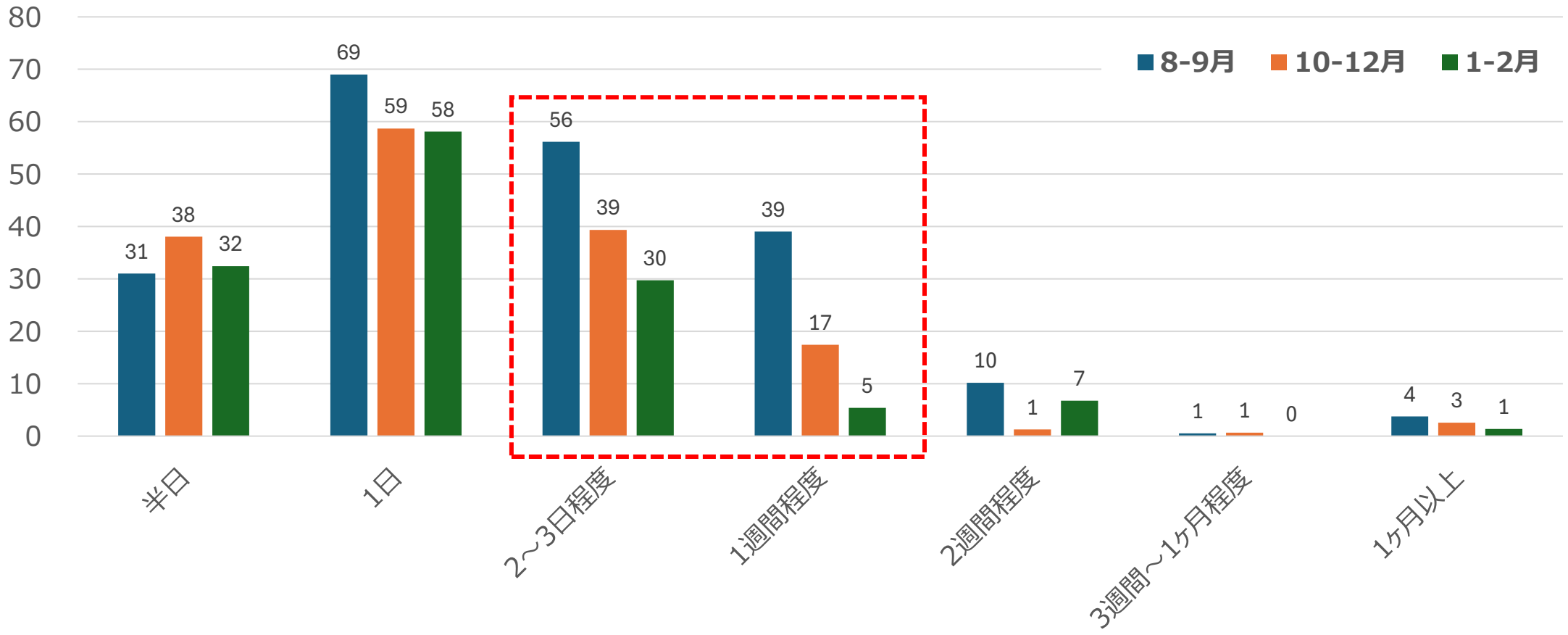
インターンシップ(オープンカンパニー含む)参加社数



8割以上の学生が複数社のインターンシップに参加。文系の5割以上、理系も4割以上が「6社以上」に参加。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

インターンシップ参加時期別　参加日数タイプ

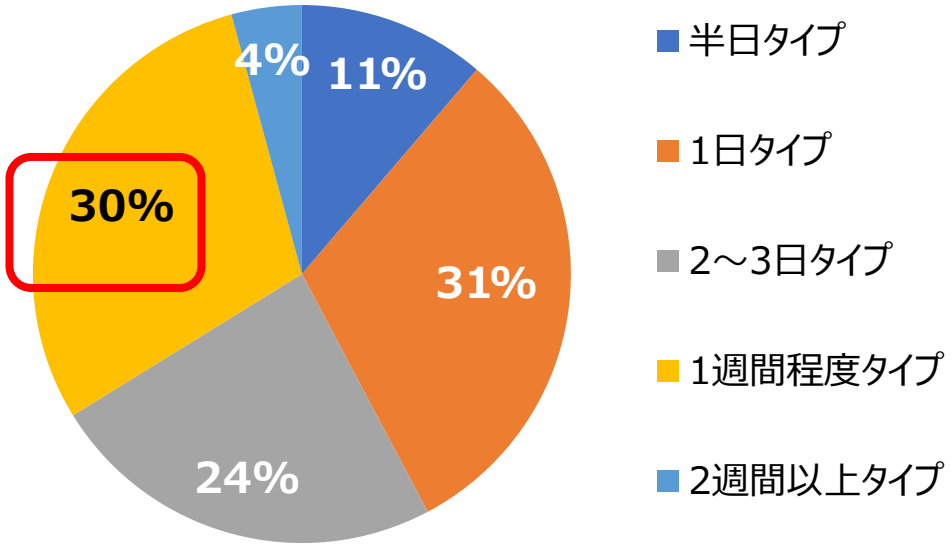


開催時期によって日数タイプは変化。「半日」「1日」タイプは大きく変化しないのに対して、**「2～3日程度」「1週間程度」は激減**する傾向に。

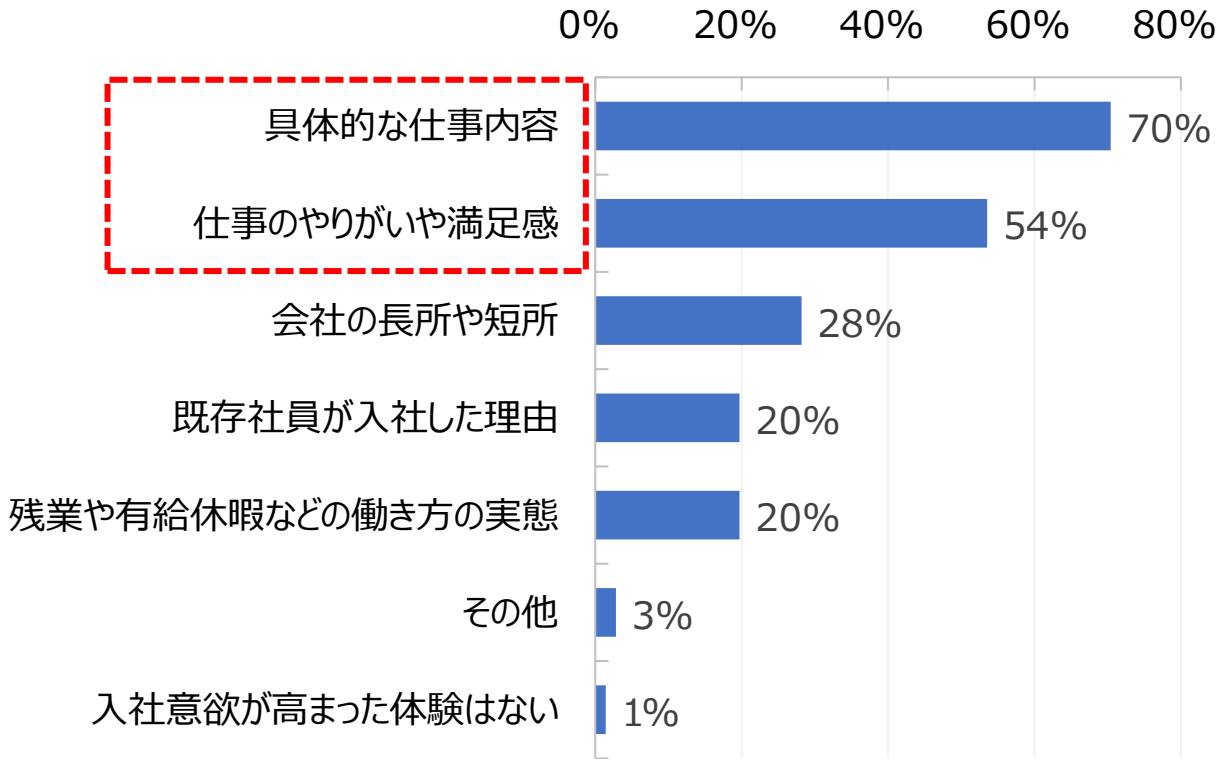
Copyright　(C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

内定承諾先のインターンシップ　参加した**日数タイプ、志望度が高まった体験**

3月初旬時点で内定承諾した企業のインターンシップ日数タイプ



インターンシップで志望度が高まった体験

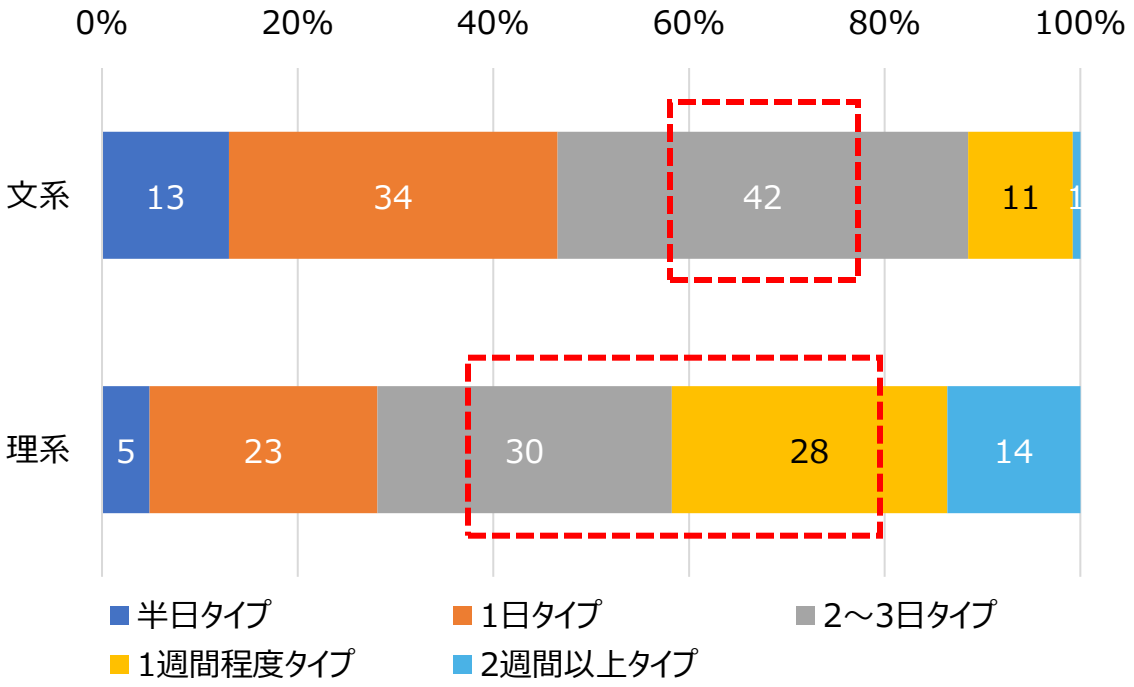


「1週間程度タイプ」は3割にとどまる。少なくとも「2～3日タイプ」に参加した学生が6割近くを占めている。
「仕事内容、やりがい」を体験するとともに、「長所や短所」など実態も知れることで安心して志望することができる。

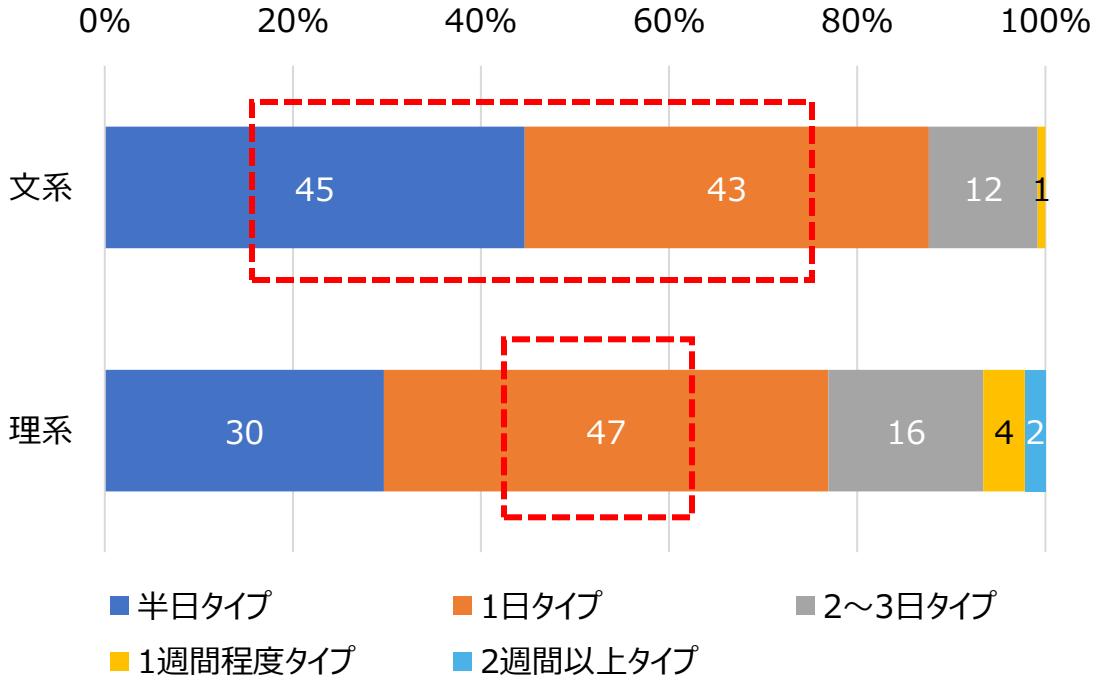
Copyright　(C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

望ましいインターンシップの日数タイプ

対面型インターンシップ



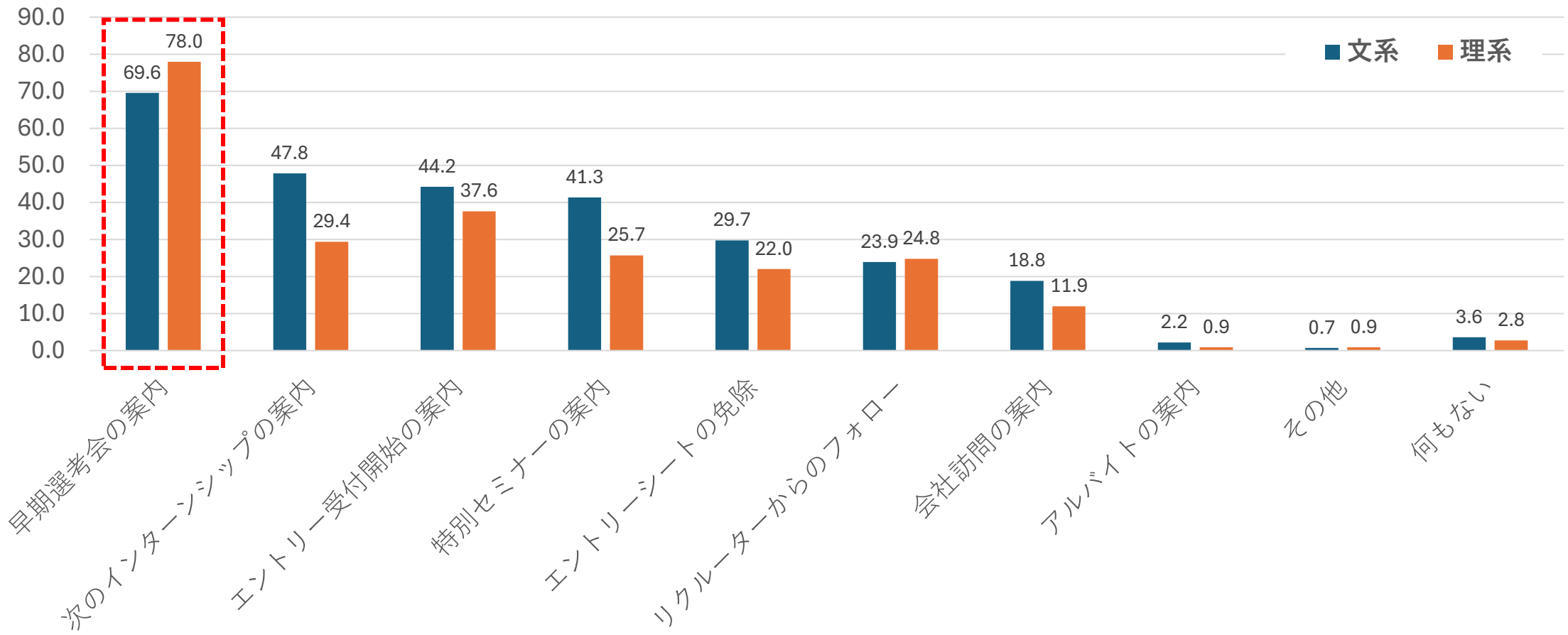
オンライン型インターンシップ



対面型は、「2～3日タイプ」が人気。理系は「1週間程度」も人気だが、文系では支持は1割程度。
オンライン型は、「1日タイプ」が人気。文系では「半日タイプ」も好まれるなど、理系よりもライト志向が強い。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

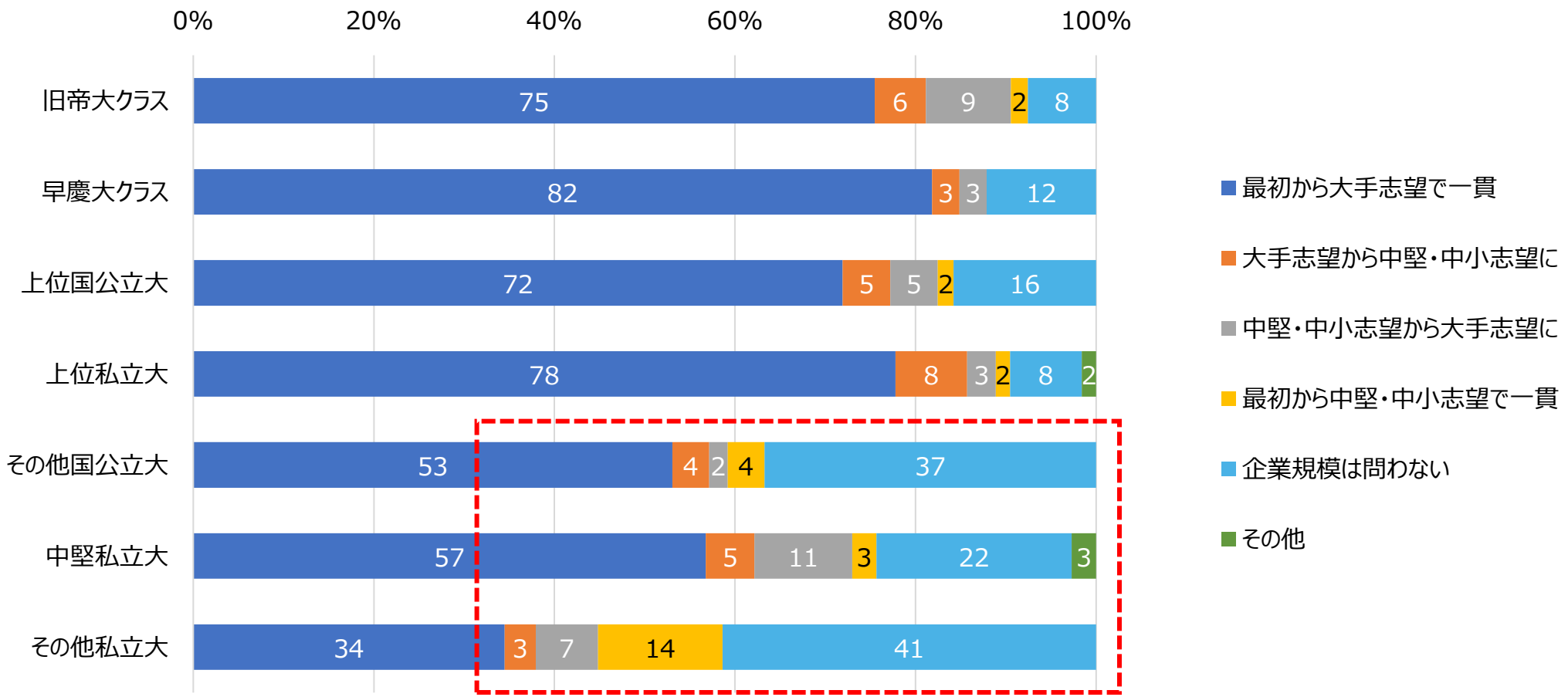
参加したインターンシップ先からのフォロー内容



インターンシップ参加者へのフォローは、**「早期選考会の案内」**が最多で、文系で7割、理系では8割が経験。
学生も**選考に有利になる**ことを期待してインターンシップに参加している。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

志望企業規模の変化



学生がみんな大手志望ではない。「最初から中堅・中小志望」層や「企業規模を問わない」層をターゲットにするためには、必ずしも選考時期を遅らせる必要はない。

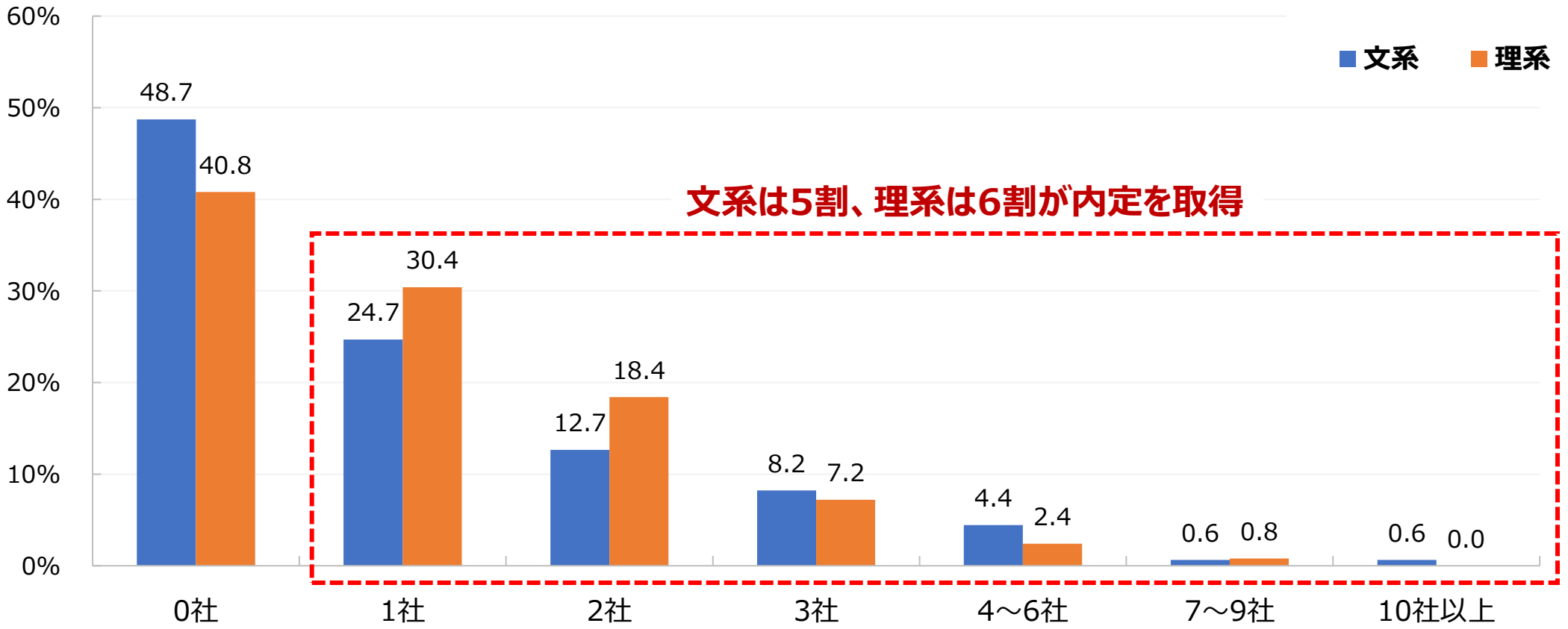
Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

中堅・中小企業を志望する、もしくは企業規模を問わない理由(一部抜粋)

中堅・中小企業を志望する、もしくは企業規模を問わない理由	文理区分	大学区分
大きな会社だと個人として働いている実感が持てないと思うから	文系	旧帝大クラス
大企業だと会社の歯車になりそうで、規模の小さい会社の方が裁量を持って働けそうだから	文系	上位私立大
安定を求めつつも、適度なラフさがほしいから	文系	上位私立大
規模の小さい会社の方が、責任感や裁量をもって仕事ができると思うから	文系	上位私立大
成長できるから	文系	中堅私立大
成長スピードを早くしたいから	文系	中堅私立大
規模よりも、自分が活躍できるかや、やりたい仕事かなどを重視しているため	文系	その他私立大
企業規模よりも、働く職種やチーム・声の通りやすさや風通しの方が日々の仕事に大きく直結すると思うから	理系	旧帝大クラス
規模より事業内容を優先したい	理系	早慶大クラス
社員が少ない環境の方が、働きやすいと感じているから	理系	その他私立大

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

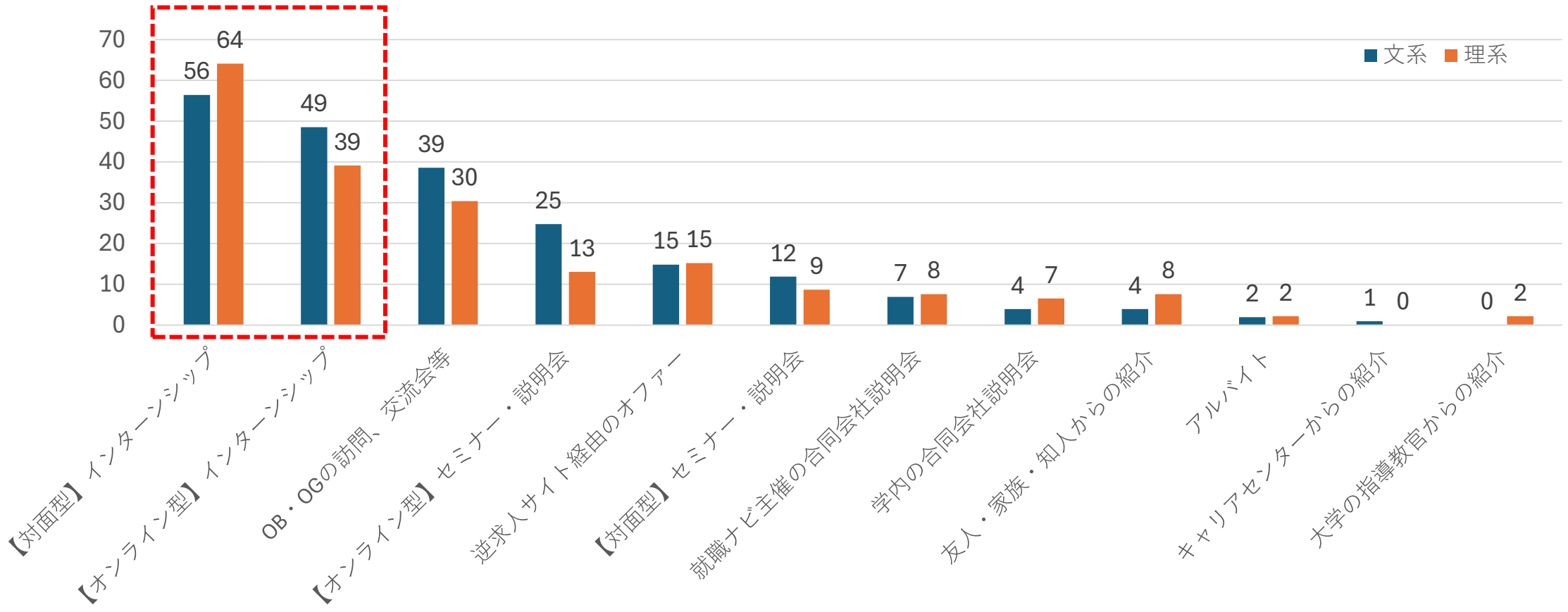
2026年3月初旬時点で、すでに内定(内々定)を受けた企業数



3月初旬段階で、**文系5割、理系6割**はすでに1社以上の**内定(内々定)を取得済み**。3月から選考の案内を開始するのではなく、早期選考を希望する学生には早期からの対応が必要。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

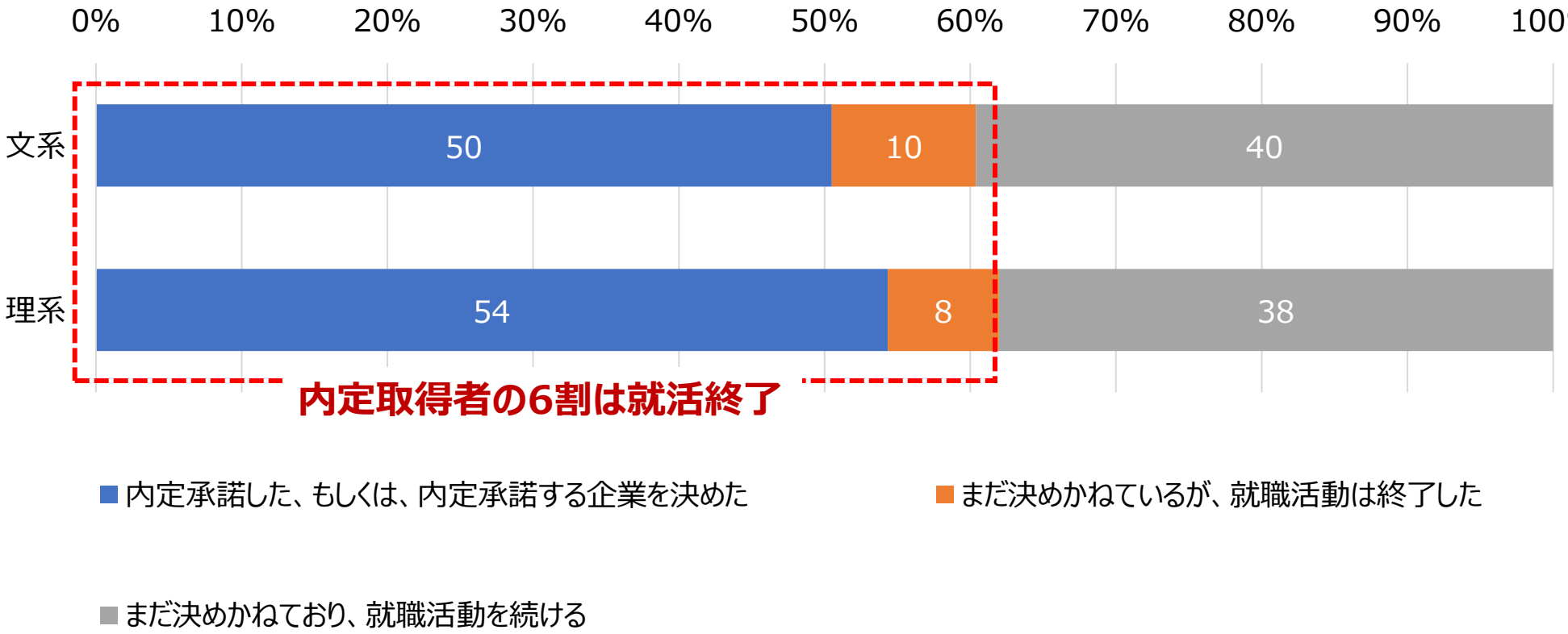
2026年3月初旬時点で、すでに内定(内々定)を受けた企業との接点



3月初旬段階で内定(内々定)を受けた企業との接点は、**「対面型・オンライン型インターンシップ」が1位、2位。**
インターンシップ参加者を早期選考に誘導するのが王道。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

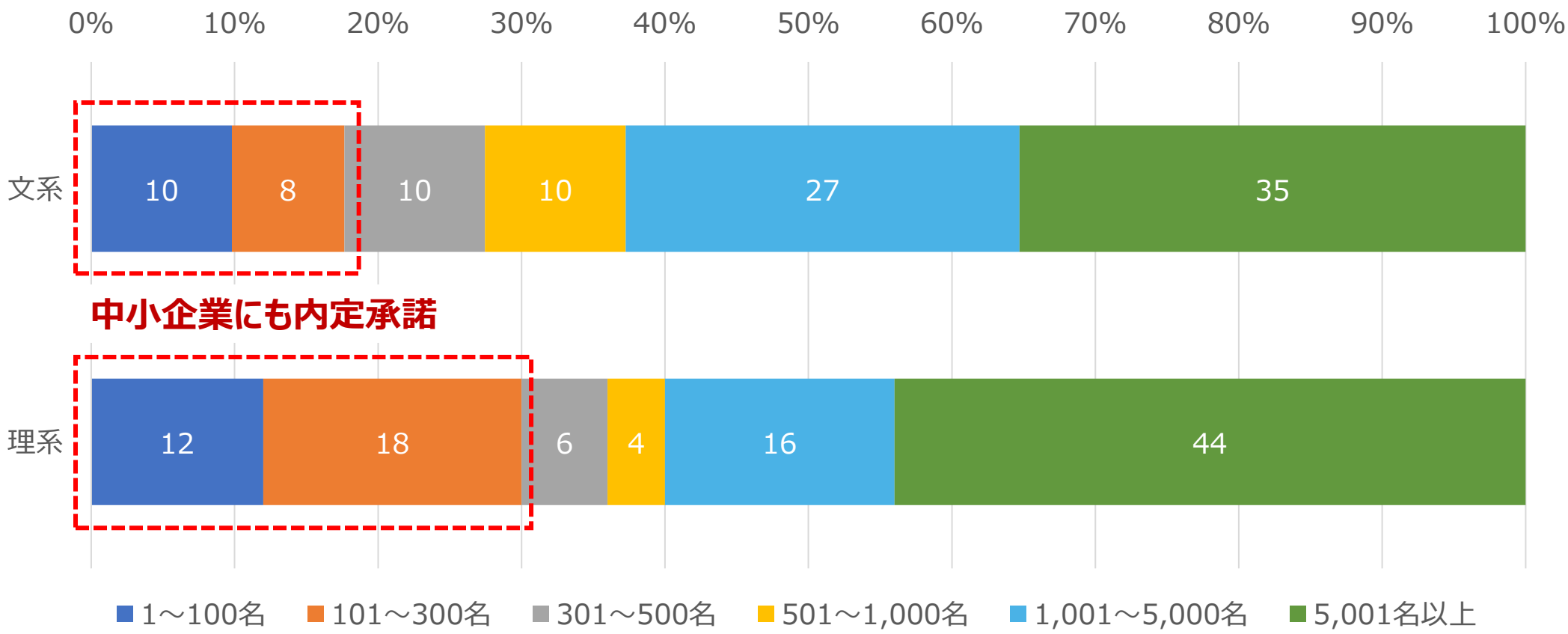
2026年3月初旬時点における、内定承諾の状況



3月初旬段階で内定(内々定)を取得済みの学生のうち、**文系・理系ともに6割は就職活動を終了**する意向。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

2026年3月初旬時点ですでに**内定承諾をした企業規模**



3月初旬段階ですでに内定承諾をした学生のうち、**文系で2割、理系で3割は中小企業に内定承諾**をしている。
早期の内定出しは大企業・中堅企業で進んでおり、中小企業は少ないことを考えれば、かなりの高割合といえる。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

■2027年新卒採用の全体的な傾向

・採用数は、文系より理系の方が「増やす」企業が多い傾向。

・ターゲット層を獲得するための施策として、「**インターンシップの活用**」を挙げる企業が最多。

・「**学部3年生5月以前**」から就活を始めた学生の割合は、年々顕著に増加中。

・インターンシップ参加で仕事内容ややりがいの他、**実態に沿った情報**を得た上で、安心して志望度向上へ。

・中小企業では、内定者にインターンシップ参加者がいる割合は5割。**9割の大企業とはフォローの差**が要因。

■2027年卒学生の就活動向

・インターンシップ参加の最大の目的は「**就活を有利にすること**」。早期選考や一部選考免除など。

・文系5割、理系4割以上が「**6社以上」のインターンシップに参加**。フォローがないと忘れ去られる。

・「**1週間程度**」のインターンシップに参加した学生は**4割**。「**2～3日タイプ**」等、学生の参加しやすいタイプも必要。

・インターンシップ参加者へのフォローは「**早期選考会の案内**」が最多。学生もそれを期待。

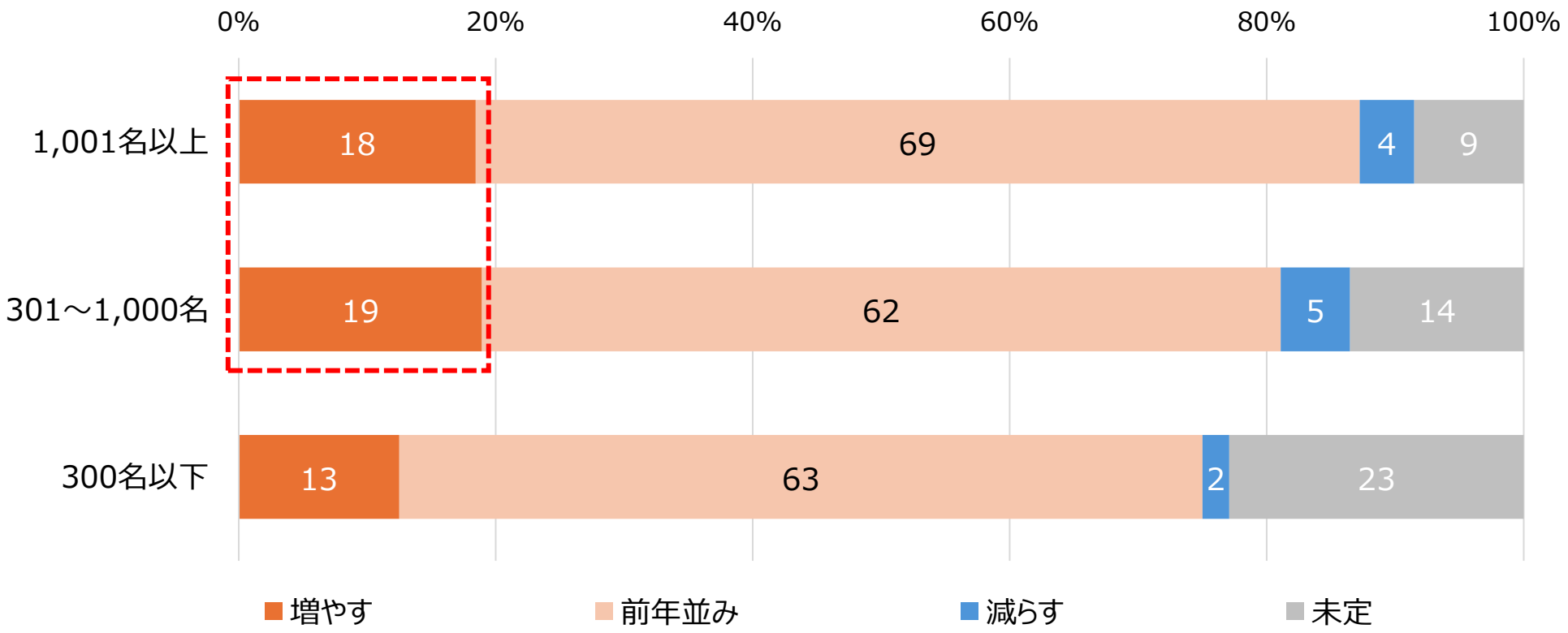
・「**企業規模を問わない**」「**中堅・中小志望で一貫**」層を取り込むには早期からの選考も必要。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

2028年卒の採用動向予測

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

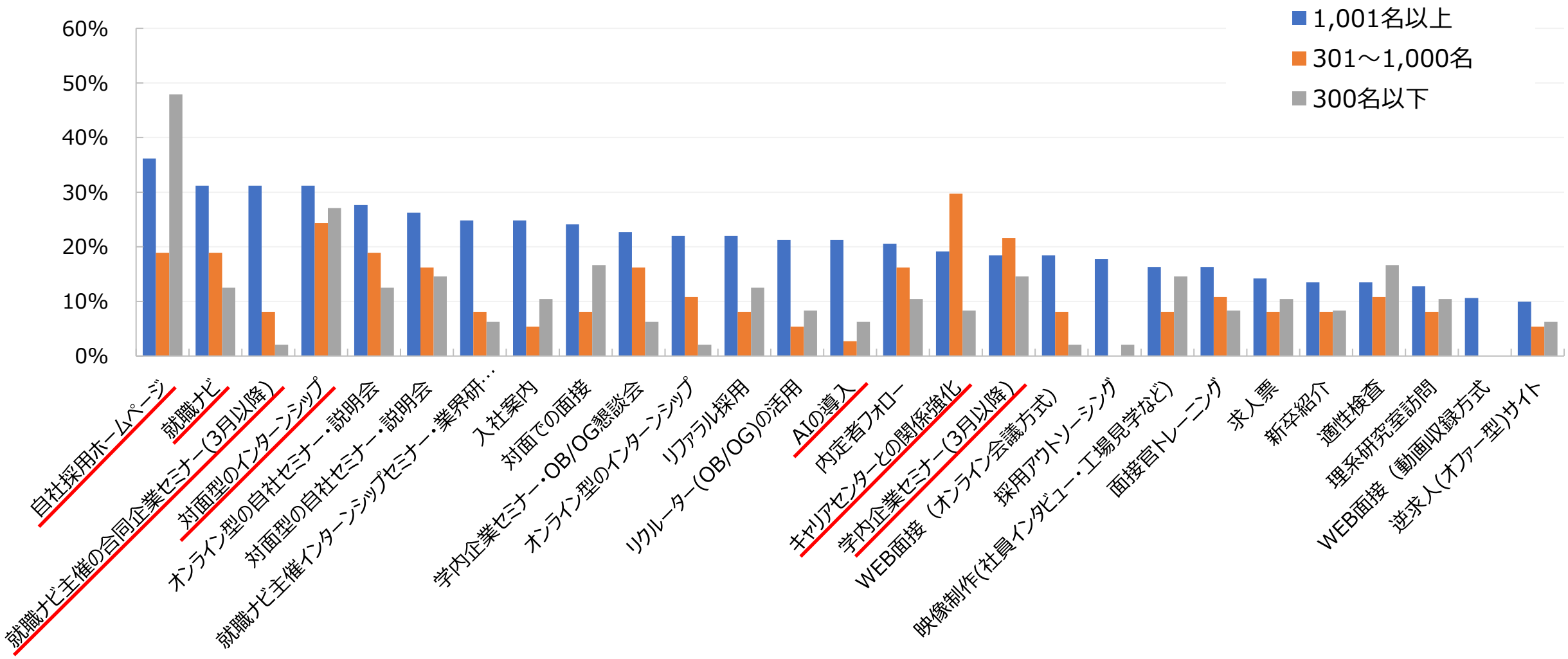
2028卒採用計画数の増減（2027年4月入社の大卒者数対比）



2028年卒採用計画数は、2027年卒採用に比べて**「増やす」の方が「減らす」より顕著に高い。**
大企業・中堅企業では「増やす」が2割近くに上る。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

2028年卒採用で重視する施策

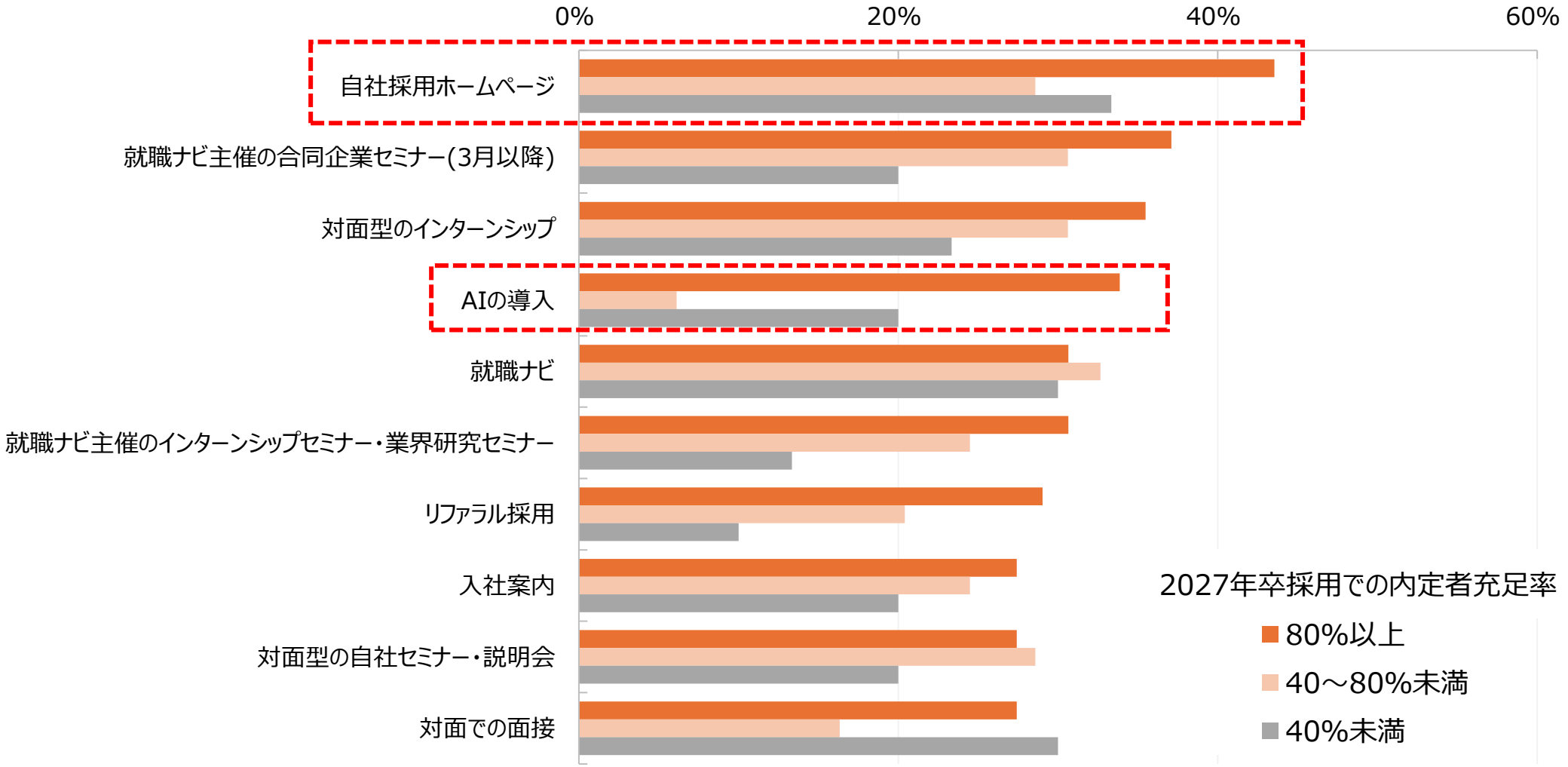


大企業と中小企業では「**自社採用ホームページ**」が最多、中小企業では次いで「対面インターンシップ」が多い。
昨年同時期調査では1割に満たなかった「**AIの導入**」が、大企業で2割以上に伸びている。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

企業6月

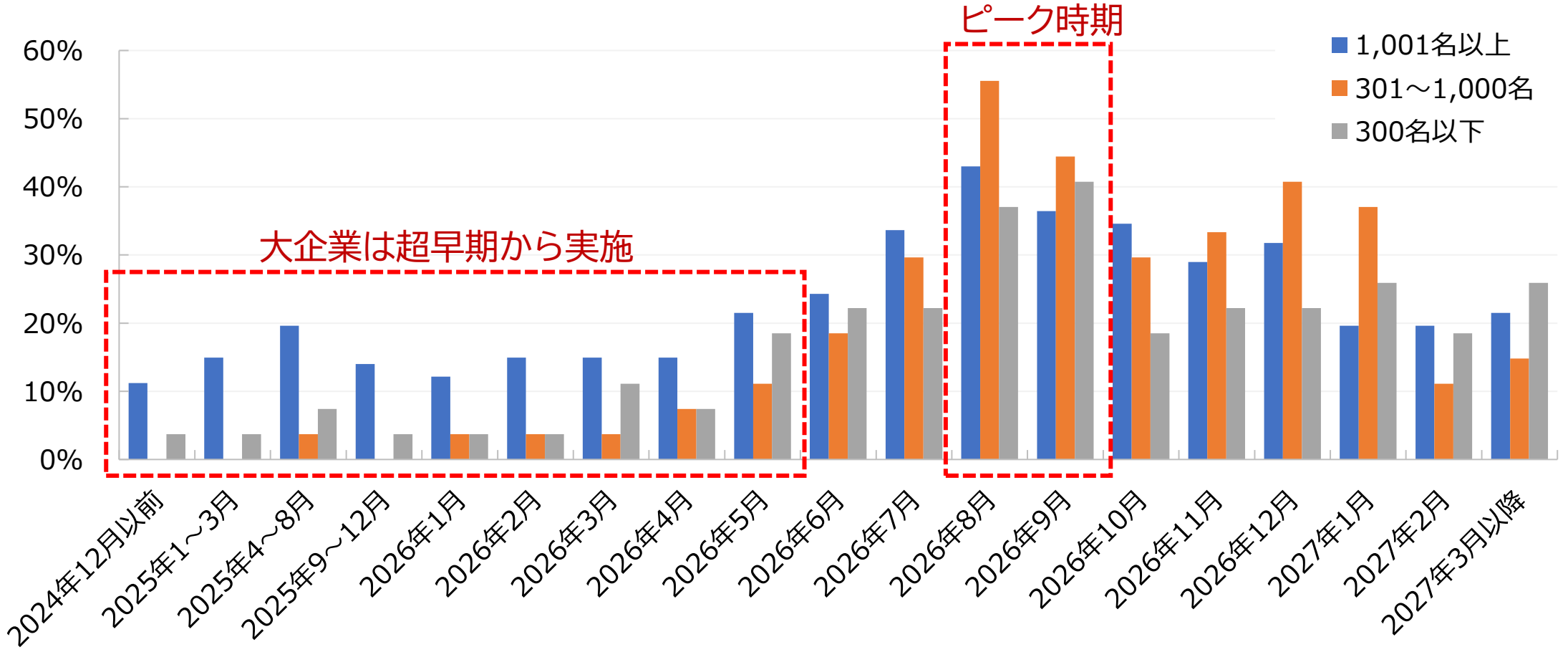
2027年卒採用内定者充足率別　2028年卒採用で重視する施策（内定者充足率80%以上企業のTOP10）



内定者充足率80%以上の企業では、「**自社採用ホームページ**」が4割以上。「**AIの導入**」が4番目に高く3割以上。
その他、「セミナー」や「対面インターンシップ」、「リファラル採用」なども充足率が高い企業ほど重視する傾向。

Copyright　(C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

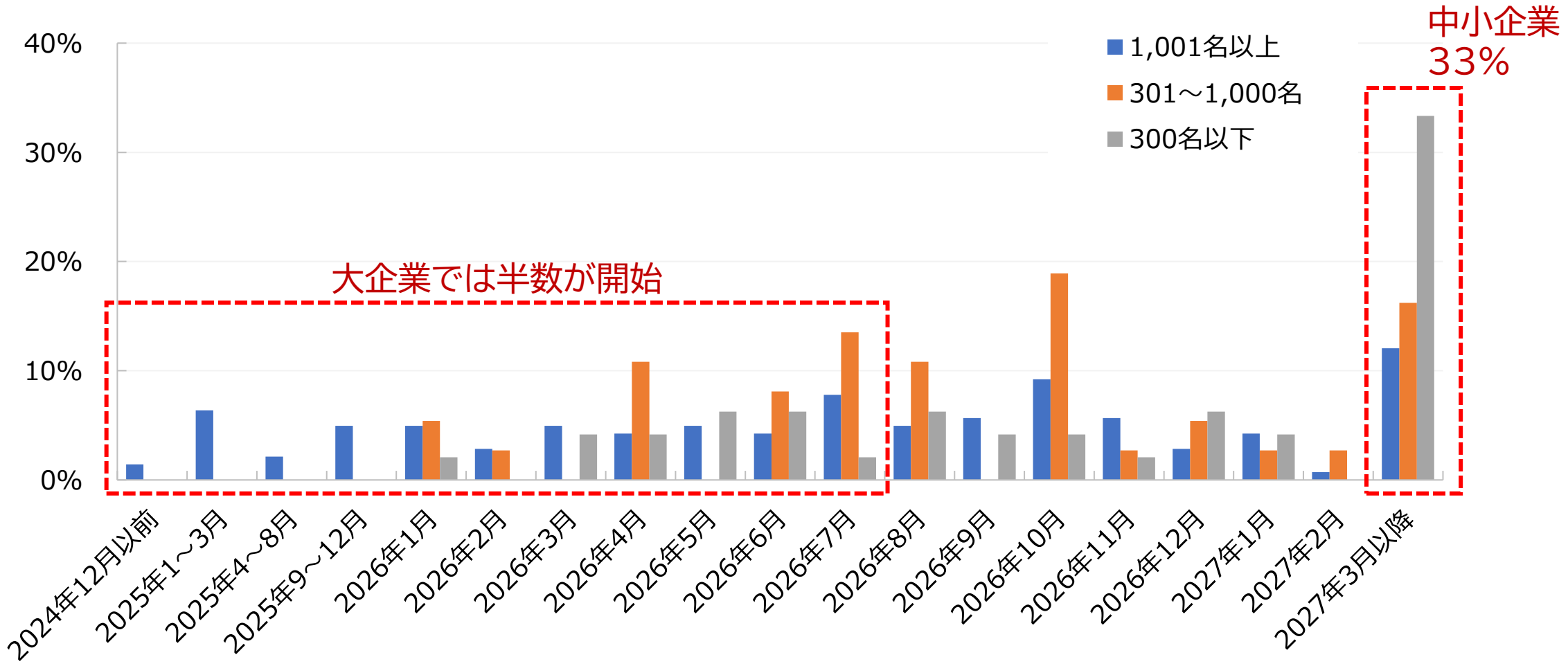
企業6月 2028年卒学生向けインターンシップ実施時期（予定含む）



大企業では「2024年12月以前」から「2026年5月」頃まで 1～2割程度の実施率がある。超早期からのインターンシップ開催により、2028年卒学生が大学1年生の頃からコンスタントに接点を持つ機会を創出している。
ピークはやはり「2026年8～9月」の夏期休暇期間となっている。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

企業6月 2028年卒採用に向けた**自社セミナー・説明会の開始時期**

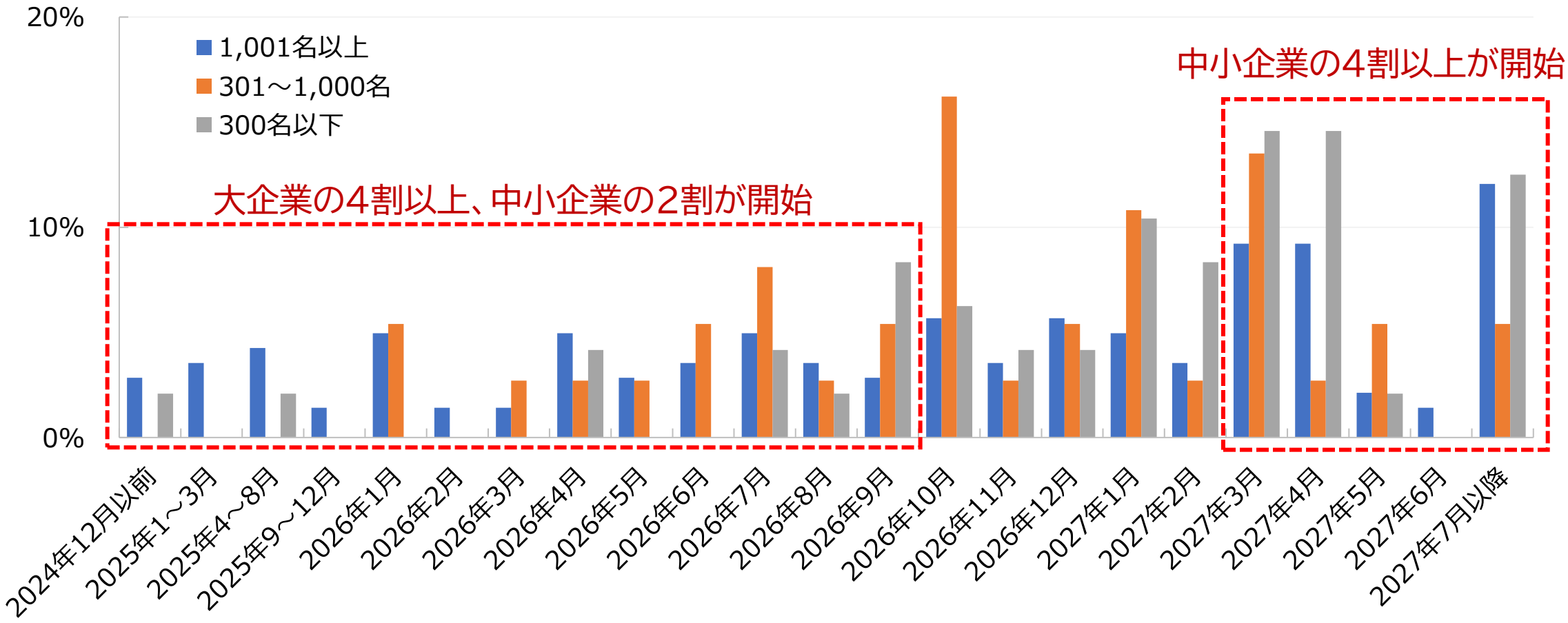


「2026年7月」までに開始するのは大企業で半数に上り、中堅企業で4割、**中小企業4分の1**となっている。
「2026年3月」（大学2年生）までに開始したのは大企業の3割に対して、**中堅・中小企業では1割未満**となっている。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

企業6月

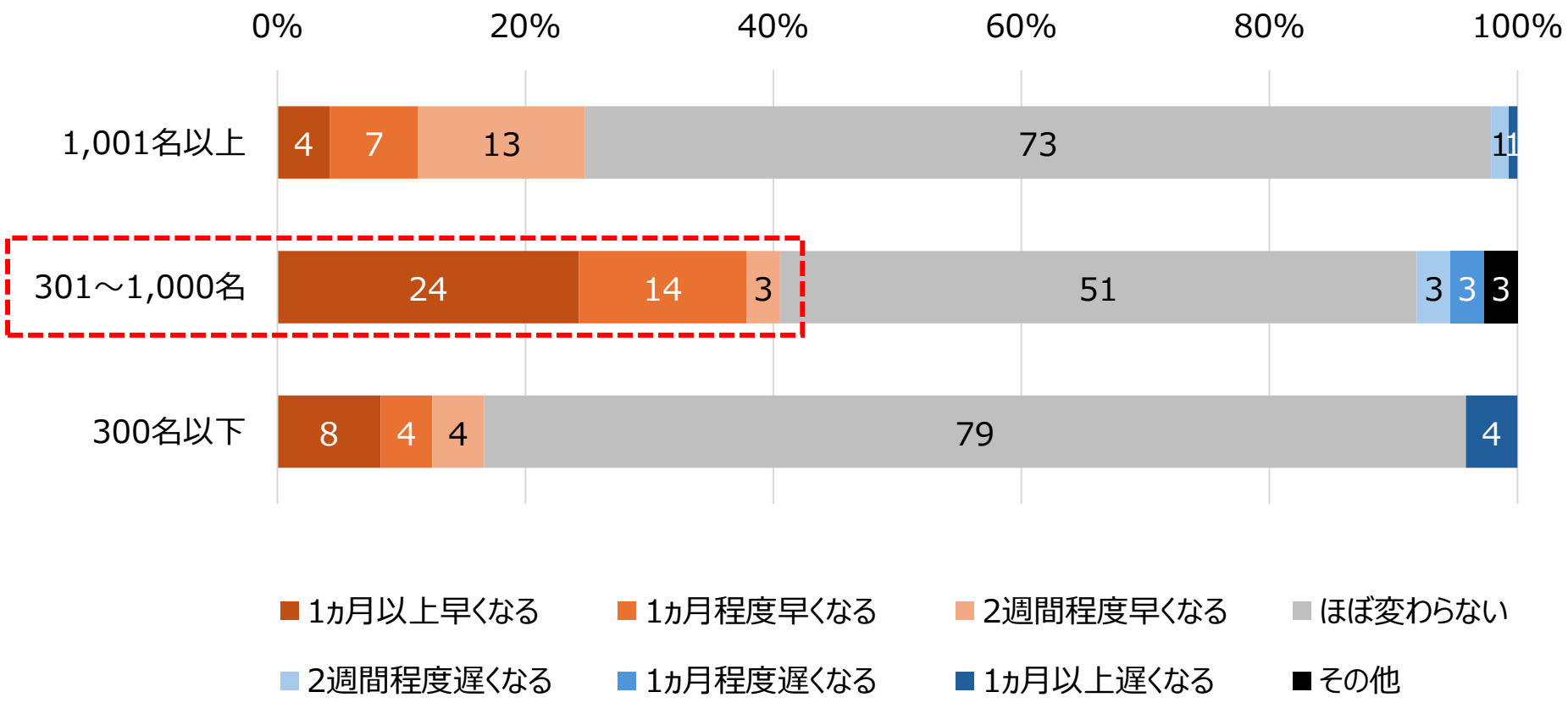
2028年卒採用の**面接選考の開始時期**(予定含む)



「2026年9月」(夏期休暇期間)までに開始するのは大企業で4割以上、中堅企業で3割、**中小企業2割。**
「2027年3月」以降の開始は、中小企業で4割以上(中堅企業は3割未満)。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

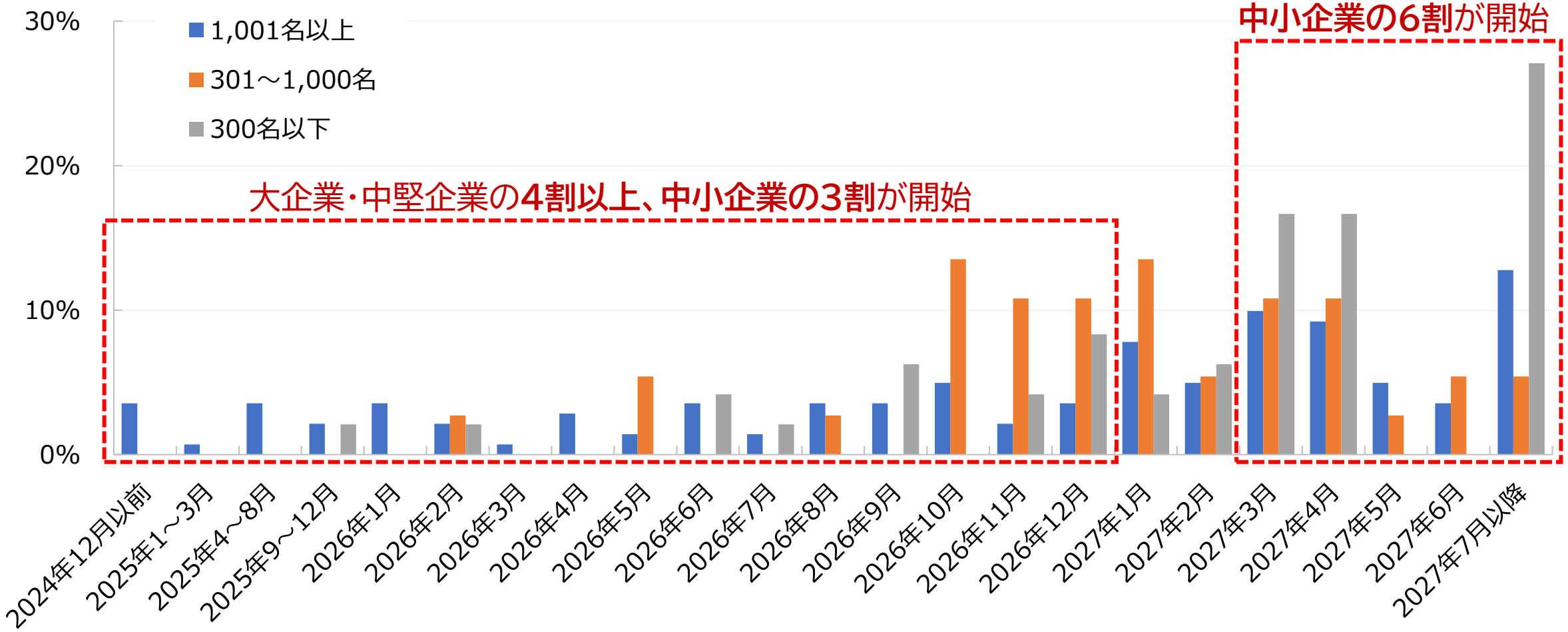
企業6月　2028年卒採用の**面接選考の開始時期**　2027年卒採用との比較



2027年卒採用と比較すると、「ほぼ変わらない」が最多。ただし、**中堅企業では4割程度が「早くなる」**とし、中でも「1ヵ月以上早くなる」が4分の1程度に上る。大企業を意識して前倒しする企業も少なくないか。

Copyright　(C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

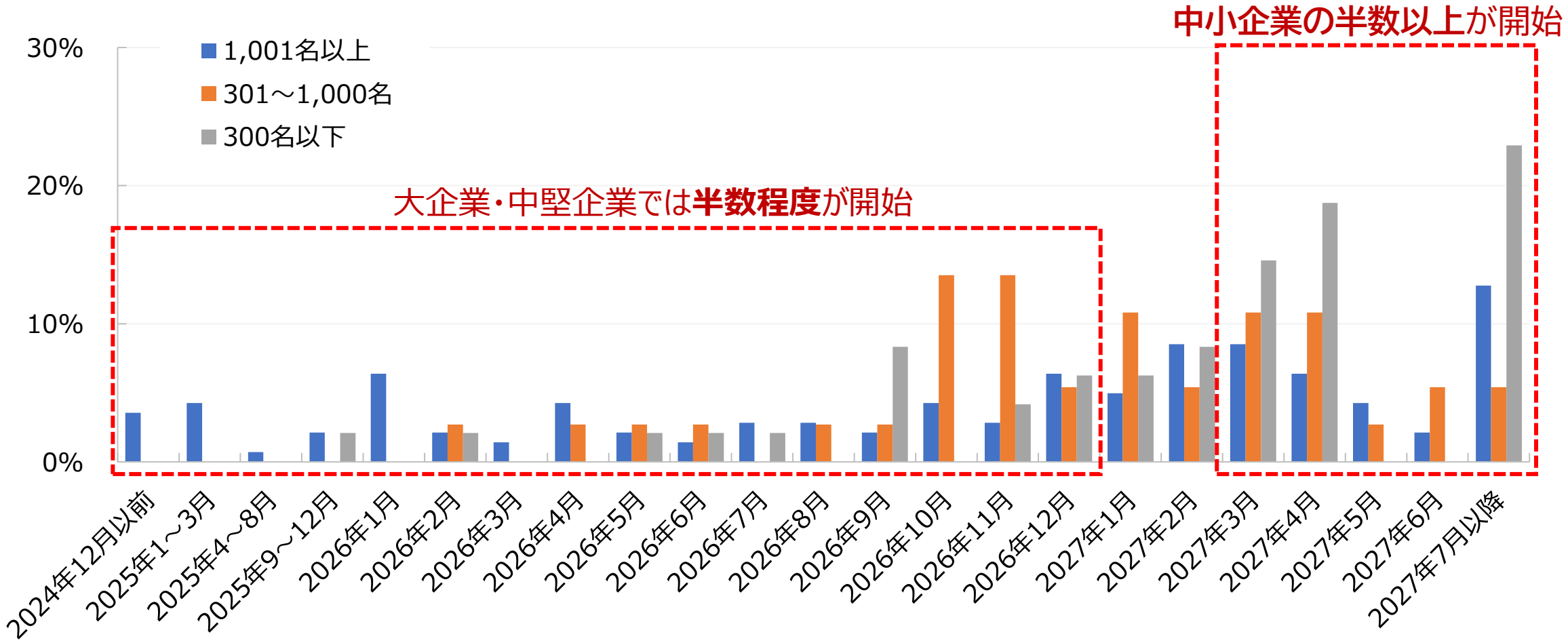
2028年卒採用の内定出し(内々定出し)開始時期　文系



文系では、**年内に開始する企業は、大企業・中堅企業では4割以上、中小企業は3割程度。**中堅企業では「2026年10月～2027年1月」に集中し、半数程度がこの時期に開始予定。**中小企業は「2027年3月以降」開始が6割。**

Copyright　(C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

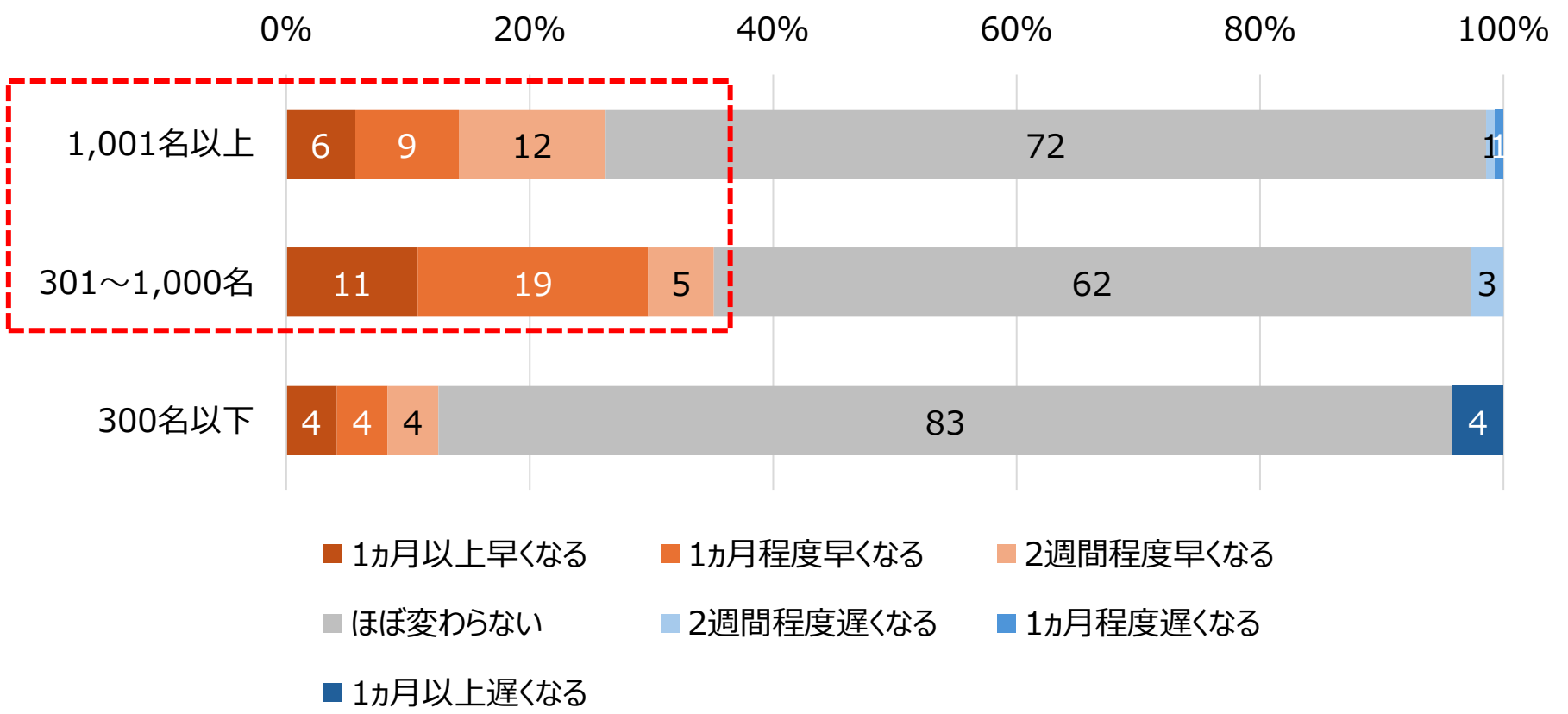
2028年卒採用の内定出し(内々定出し)開始時期　理系



理系では、**年内に開始する企業は、大企業・中堅企業では半数近く**に上るが、**中小企業は3割程度。**
文系より理系の方がやや早い時期から内定出しをする傾向が見られる。

Copyright　(C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

2028年卒採用の内定出しの開始時期　2027年卒採用との比較



2027年卒採用と比較すると「ほぼ変わらない」が最多。ただし、**中堅企業では3割以上が「早くなる」**とし、既に早期から始める傾向にある大企業でも4分の1以上が「早くなる」としている。内定者フォローのさらなる長期化が懸念される。

Copyright　(C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

2028年卒採用予測のポイント

■重視する施策、採用計画の変化

・大企業と中堅企業では採用計画数を「増やす」が2割。いずれの企業規模でも「減らす」を大きく上回る。

・大企業と中小企業では「**自社採用ホームページ**」を重要施策とする企業が最多。

・内定者充足率80%以上の企業では、重要施策として「**AIの導入**」が3割以上。

■採用スケジュール

・**超早期からのインターンシップ等のイベント開催**により、2028年卒学生が大学1年生の頃からコンスタントに接点を持つ機会を創出。

・大企業では半数が「2026年7月」までにセミナー・会社説明会を開始。同時期に**中小企業はその半分の1/4程度**。

・大企業で4割以上が面接選考を「2026年9月」（夏期休暇期間）までに開始。**中小企業は2割**。

・**中堅企業の4割**が、2027年卒採用よりも**「早める」**。「1ヵ月以上早める」も2割を超す。

・理系学生の内定出しを年内に開始する企業は、**大企業・中堅企業では半数**にも上る。文系より理系の方がやや早い傾向。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

中小企業のインターンシップ戦略

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

①設計会社（150名）の事例

【プログラム内容の刷新】
以前はCAD講習中心の単調な内容で応募が低迷していたため、**自社の技術教育メニューをアレンジした体験型プログラム**へ変更。前半3日間は新聞紙と接着剤で強度を競う「ペーパーブリッジコンテスト」、後半2日間はプログラミングや物流搬送システムの設計を体験する「電気設計者体験」を実施。

【「ペーパーブリッジコンテスト」の狙い】
限られた条件で試行錯誤を繰り返し、強度解析ソフトを使って橋の再設計に挑むグループワークを展開。
単なる作業ではなく、「チームで意見を出し合いコミュニケーションを取る」という**設計業務の本質的なプロセスの大切さ**を学べる仕組み。

【採用や社内への影響】
学生同士や社員との交流を通じてミスマッチを防ぎ、インターンシップ経由で入社した社員の高い定着率につながっている。
新卒採用が難化する中、学生に自社の雰囲気ややりがいを直接伝えられる貴重な機会となっており、遠方（北海道など）からの参加者も出現。

【プログラムの考え方】
実務からかけ離れすぎた遊び要素ではなく、自社の社員研修プログラムからメニューを抜粋・アレンジして組み込むことが無理なく質の高い実習を作るコツ。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

②建設業（100名）の事例

【オーダーメイドインターンシップ】
総合建設業という強み（住宅・建築・土木、設計、営業、不動産など）を活かし、学生の希望に合わせて「営業3日間＋不動産2日間」「施工管理を中心に5日間」など、**柔軟に部門を組み合わせられるプログラム**を用意。

【実施における工夫と体制】
人事主導ではなく、全社会議の場で各部の責任者クラスから具体的な受入内容の提案や情報共有が行われるなど、**社内全体で協力体制を構築**。
学生に無理なく参加してもらうため夏季に実施し、受入人数は「5名程度」と少人数に絞ることで、学生同士や指導担当者との密なコミュニケーションを図る。

【社員の成長と定着】
各部がインターンシップに関わり学生を評価・育成することで、**入社後のサポートや社員全体の意識向上**、さらには次の世代へ優しさが受け継がれる「良い循環」が生まれている。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

③設備メーカー（40名）の事例

【発想の転換】
「実務＝細かなCAD設計業務」という固定観念を捨て、「お客様の希望に沿った農場システムのレイアウト設計から提案までの流れを体験してもらう」方向性へと転換。

【独自教材の開発】
実際の案件をモデルにした5つの「ミッションカード」と、費用・作業量・耐久性などが異なる72枚の「アイテムカード」を独自に作成（生成AIなども活用して3ヵ月以上かけて準備）。
学生がカードを選んでプランを組み、試算シートを記入することで、**ゲーム感覚で学び**ながらそのまま提案資料を作成できる仕組みを構築。

【柔軟なプログラム運用】
当初想定していた工学部の学生だけでなく、農学部の学生に合わせてCAD作業を省略した3日間に調整するなど、柔軟に対応。
CADスキルが必須ではないプログラムにしたことで、**理系・文系を問わず幅広い学生にアプローチ**できるという手応えと気づきを獲得。

【今後の展開】
今後は宿泊手当の検討や発表用テンプレートの準備、フィードバック時間の最適化など、学生の声を取り入れながらブラッシュアップを推進。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

④教材メーカー（200名）の事例

【「5部署体験」の安心感】
5つの部署を回る実習スタイルで、**多様な仕事を体験**してもらうことで「どの部署に配属されてもこの会社なら大丈夫」という安心感と視野の広がりを期待。

【教育教材の編集・制作業務のリアル】
編集業務はデスクワークだけでなく、代理店と一緒に小学校を訪問したり、現役の先生方からアドバイスを受けるなどコミュニケーションやチームワークが非常に活発であることを体験。
教科書改訂期（約4年に1度）の繁忙期対応や、発売日に向けた厳密な「締切管理（校了）」と質の追求とのバランスも必要。

【社内雰囲気と「プラスのギャップ」】
新入社員に対する厳しさを予想していた学生も、実際は先輩社員が優しく丁寧に指導してくれる**温かい風土**であることを実感。
部署を超えた交流や趣味のコミュニティもあり、風通しの良さが業務への意欲向上につながっていることを体感。

【プログラムの展開】
漢字ドリルの校正・企画体験ができる**1dayプログラム**や、ICTソリューション提案を盛り込んだ**3daysプログラム**なども展開。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

学生の評価が高かったインターンシップ（学生の声）

①フィードバック

・M&A提案、社員へのプレゼン。実際にその案件に携わっている社員から本気のフィードバックを頂けた。
・参加者のレベルも高く、フィードバックも手厚かった。
・メンター社員の方のフィードバックが手厚かった。
・事前課題に対するフィードバックと座談会が参考になった。
・グループワーク後のフィードバックがしっかりしていた。
・先輩社員が1人ついてくれて手厚く支援してくれた。

②現場の巻き込み

・人事の方だけでなく、様々な仕事をされている社員の方々と接することができて、社員の方々の雰囲気を深く理解できた。
・採用担当の社員だけでなく、現場の社員の方に多く関わることができた。
・企業が行っている5つの事業について、ひとつのインターンシップですべて経験することができた。
・現場配属型で社員の方の生の声が聞けた。
・社員さんと同じ場所・同じ仕事内容を一緒に体験することで、働くイメージができた。
・実務形式かつ多くの社員の関わる機会があった。
・社員や仲間とたわいもない会話をできる時間が多かった。
・職員質問会。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

③実務連動型の課題設定

・実際の研究に近い業務体験ができた。
・既存製品にどんな機能を追加するか考えることを通じて企業理解ができた。
・キャッシュレス促進のためのサービス提案という課題が面白かった。
・プロのクリエイターさんの講義が有意義だった。
・グループワークで同社の技術を用いて、新しい製品のアイデアを考える。
・社員の方の出張についていけた。出張という貴重な経験を通じて、社員の方々の働き方に加え，他部署の雰囲気や仕事内容にも触れることができ、多角的に会社を理解することができた。
・研究所に配属され、実際の業務に近いことを経験し、仕事の進め方および会社の雰囲気を理解することができた。
・専門性の高い課題に対して、社員の方が熱心にヒントをくださりながら進めることができ、楽しかった。
・自分で顧客へのヒアリングから、開発、プロトタイプのプレゼンまでを行うプログラム。

④その他

・1日かけて本社工場をしっかり見て、仕事体験をすることができた。
・展示会で、製品を見ながら説明を受けることができ、事業への理解が深まった。
・受け身ではなくて、能動的なイベントが多かった。
・会社で大切にしている理念や価値観の共有が丁寧で、実際に社員になって働いているような感覚を味わうことができた。
・社員が1対1でついてくれて、技術についての質問だけでなくキャリアについての相談にも乗ってくれた。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

中小企業が勝ち抜くための「インターンシップ戦略 5か条」

①「ありのまま」を見せる

綺麗なオフィスや整った研修制度で大企業と張り合わない。仕事の厳しさと、それを超える「手触り感のあるやりがい」を素直に伝える。学生をお客さん扱いせず、リアルな課題（難題）をぶつける。
その一方で、既存社員では不得手なことは若者ならではのスキルを頼りにする。（SNSの活用など）

②「地域」を主語にする

「自社の利益」だけでなく、「自社の事業がいかに地域の役立っているか」を体験を通じて実感させる。
また、「うちの会社に来てください」ではなく、「この地域で働く・暮らすのは面白いですよ」という地域全体の魅力（面）で学生を惹きつける。

③「経営者との距離の近さ」を活かす

社長直々の指導を受けながら、社員と同等の裁量を持って働ける環境を用意する。「成長したい」「自分でビジネスを動かしたい」というベンチャー志向の強い優秀層をファンにする。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

④バリエーション（日数・形式）を用意する

固定的な「5日間タイプ」のプログラムだけでなく、3daysや1day（オンライン）、職種別など、学生が参加しやすい選択肢を揃える。

⑤「早期選考会」へスムーズに誘導する

夏期インターンシップに参加した学生を、翌年3月の解禁日まで放置しない。「就活を有利にしたい」学生の意向を汲み、参加者には早期の選考機会を提供したり、若手社員との気軽な懇談機会（オンライン可）を挟み、早期志望層を取り込む。

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.

HR総研
HR Research Institute

souken@hrpro.co.jp

Copyright (C) ProFuture, Inc. All Rights Reserved.