

小規模自治体が人材獲得競争を勝ち抜くために

～^{ゆかり}縁醸成型インターンシップ採用の提案～

岐阜県御嵩町 渡邊 純基



第 1 章 職員採用の動向及び問題

第 1 節 全国的な職員採用の現状

全国的に売り手市場といわれるなか、自治体における人材確保の状況においては、満足のいく確保ができずに慢性的に人手不足に苦しむ行政組織が珍しくない時代になっている。人事院が公表している令和 6 年人事行政諮問会議中間報告資料によれば、国家公務員の人材確保も危機に直面しており、近年、国家公務員の志望者数は顕著な減少傾向にあり、人材確保において競合する民間企業等においては、働きやすい職場環境の整備や成長支援の拡充などの若年層を対象としたニーズに沿った組織パフォーマンスの向上に資する取組が積極的に進められてきた。一方、公務がそういった取組に対して遅れているとの評価もあり、志望者数の母集団となり得る 22 歳人口については、近年大きな変動なく推移している一方、直近の 2023 年の国家公務員採用試験の申込者数は、現行の試験制度となった 2012 年と比較して総合職試験でも 6,724 名（約 27%）、一般職試験（大卒程度試験）で 13,325 名（約 37%）減少している（人事院 2024）。地方公務員においても、国家公務員同様、長期的に低落傾向にあり、「2014 年に 7.0 倍もあった自治体の職員採用試験の平均競争率は、2023 年には、4.6 倍にも低下している。このような傾向は地方部の規模の小さな自治体ではより深刻である（大谷 2025:2）」。人手不足の深刻化から、人材獲得競争が激化しているのである。

第 2 節 御嵩町の職員採用の現状

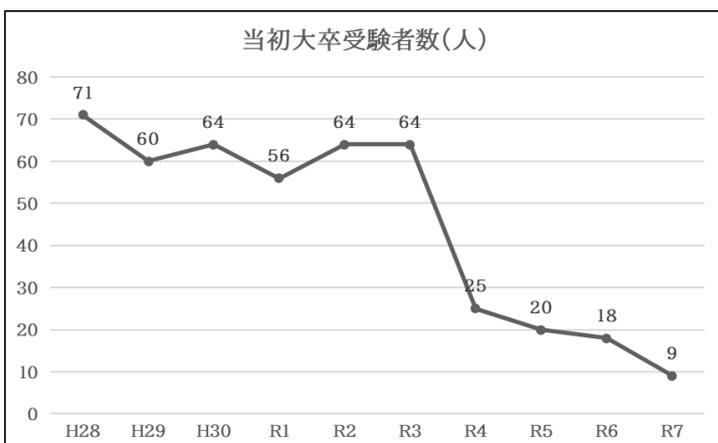
岐阜県御嵩町は、岐阜県中南部木曾川南岸に位置しており、市街地のほか、耕作地や山林地帯に囲まれたまちである。町内の約 60%が山林と自然にあふれており、いわゆる中山間地域となっている。人口約 1 万 7 千人に対し、正職員数 165 人（令和 7 年 4 月 1 日時点）で行政サービスを提供しているところであるが、近年は育児休業の取得推進等を進めてきたことにより、休業中の職員が増加傾向にあり、実配置されている職員の業務負担が大きくなってきているところである。国が育児休業の取得について、推進しているとおおり、育児休業

	R4	R5	R6
職員数	157人	154人	158人
育児休業職員数	9人	8人	13人
実配置職員数	148人	146人	145人
取得割合	5.7%	5.2%	8.3%

【図表 1 育児休業取得職員数と実配置職員数：著者作成】

を職員が積極的に取得することについては何ら問題がない。

一方で、近年の職員採用の受験者が、この数年でめまぐるしく減少しており、継続的な行政サービスを提供するために必要な人材確保に大きく苦戦を強いられている状況である。



【図表 2 御嵩町大卒当初試験受験者数の推移：著者作成】

この内定辞退の発生など、人材確保が深刻な状況に陥っている。この結果から、トレンドに沿った採用試験を実施するだけでは、受験者の急増には結びつかず、今後も受験者が増えるとは考え難い。全国的な公務員人気は低下しているなかで、この人材獲得競争を勝ち抜くために、何か取り組めることはないか。本稿においては、行政から学生に対するアプローチ手法について考察し、当町に求められる今後の人材確保の効果的な手法を提案する。

第 2 章 インターンシップと職員採用

第 1 節 インターンシップの可能性

学生と行政を近づける一つの手法として、インターンシップが挙げられる。インターンシップとは、学生が社会に出る前に企業で実際の仕事を体験できるキャリア形成支援プログラムであり、これにより、自身の適正や社会人としての働き方を理解し、業界や企業への理解を深めることが可能となるものである。収入を得ることを目的とするアルバイトとは異なり、実務経験を通じて専門的なスキルや知識を身につけることが目的とされる。

当町においては、これまではまちづくり部門が主体の地方交流体験を実施してきたところであるが、令和 7 年度に人事部門を主体とした大学生や専門学校生を対象にしたインターンシップを初めて実施している。このインターンシップにおいては、自身が学びたいことをエントリーシートに記載し、希望に沿った課への配属或いは広域的な業務を体験し、最後には成果報告会を実施することで、学んだことや自己の課題を考える機会を提供している。

参加した学生からは、特にまちづくり部門の関係で地域の方と交流ができたことや、地域課題について考えることができたことが良かったと意見をいただいている。また事後アンケートには、次年度に当町の採用試験を受けたいかという質問項目に対し、受けたいと回答した学生が 3 人中 2 人と成果を感じることができたインターンシップであった。

採用試験の場合、エントリーシートを通じて初めて学生と出会うところ、インターンシップであれば、その前段階から学生とコミュニケーションを図れることが大きな利点である。

令和 4 年 6 月、文部科学省・厚生労働省・経済産業省の合意による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（3 省合意）が改正されており、令和 5 年度から大学生等

特にこの 2 年は、全国的に採用試験が早期化していることを踏まえ、当町も令和 6 年度に採用試験の早期化を実施したほか、このデジタル時代の潮流にのり、令和 7 年度には、新たに採用試験の電子化を図るなど、採用試験の見直しを図っている。

しかし、受験者が増加するよりむしろ減少傾向にあること、直近では採用試験合格者における

のインターンシップの定義が類型化され、企業がインターンシップで得た学生情報を選考活動に使用可能となり、令和 7 年人事院勧告においても、採用におけるインターンシップの更なる活用が挙げられている。これは、学生の就職活動において、インターンシップの重要性が増しており、公務においてもインターンシップで取得した学生の情報を、広報活動及び選考で使用する取組を推進するものである。

実際に、採用活動につながる取組としての可能性が広がりつつあり、これらに先行して採用直結型のインターンシップを実施する市町村が見受けられる。

第 2 節 他市町村の取組事例（採用直結型インターンシップ）

採用直結型のインターンシップとは、参加学生の実績や個人情報を採用活動に活用できる新しい形式のインターンシップであり、インターンシップそのものが選考の手段となる。エントリーの段階からその市町村で働きたいと思っている学生が応募するインターンシップとなり、業務を体験し、自身のスキルアップや知識を得ることだけで留まらず、そのまま実習先で内定に繋がる可能性のあるインターンシップである。

○岐阜県可児市の取組事例

可児市は、当町に隣接した市町村であり、これまでもインターンシップを実施しているが、令和 7 年から新たに「インターンシップ型採用試験」を導入している。大学三年生を対象に第 1 次試験は書類選考、基礎能力検査、録画選考と通常の試験区分となり、第 2 次試験として、インターンシップを実施する。インターンシップの実施期間は 8 月中の 5 日間で、エントリーシート提出時の記載内容とヒアリングを通じて実務研修場所が決定される。期間中には、実務研修、実務振り返り発表、性格適性検査、事務適性検査が組み込まれており、それらの合格者には、第 3 次試験として 2 月に最終面接が実施される。なお本選考において不合格となった場合にも、通常期の採用試験を受験することが可能である。

この可児市の取組は、全国的にも早期に実施した一例であるが、令和 7 年人事院勧告においても、触れられていたとおり、今後は益々この形式のインターンシップが増加し、主流となることが予想される。そのため、今後は県内の近隣市町村から遅れをとらない様、インターンシップについて、より一層戦略的に考える必要がある。

第 3 章 若者世代の本音分析

第 1 節 アンケート結果分析（他市町村の視点から）

インターンシップに力をいれる市町村が増加するなかで、実際に重要視したいのが若者世代の本音である。ここでは、そもそもの若者世代が何を理由に市町村を選定しているのか、インターンシップを実施することが効果的であるといえるのか、検証を進めることとする。実際に市町村職員となった 1 から 3 年目の新規採用職員、公務員を志望する学生の視点から若者世代が市町村を選定する際、何を重視しているのか、インターンシップについてどう思っているか等、職員採用やインターンシップについてアンケートを実施することとした。

全国の他市町村職員のうち、1 から 3 年目の新規採用職員延べ 973 人にアンケートを実施し、それぞれ検証を図る。

(1) あなたが今の市町村を受験した理由は何ですか。(複数回答)	
① 地域との縁 (ゆかり)	69% (675 人)
② 地理的条件 (利便性)	30% (288 人)
③ 勤務 (働き方) 制度	16% (157 人)
(2) あなたが今の市町村を就職先に選んだ理由を教えてください。(複数回答)	
① 地域との縁 (ゆかり)	66% (640 人)
② 地理的条件 (利便性)	31% (297 人)
③ 勤務 (働き方) 制度	19% (189 人)

この問いに対し、受験理由≒就職理由となっていることが判明しており、最も回答を得ていたのが「地域との縁 (ゆかり)」であった。「勤務 (働き方) 制度」については、「地域との縁 (ゆかり)」に対し、3分の1未満の回答数であり、つまりは、数ある市町村の中から選ばれるためには、働き方制度も重要ではあるが、それ以上に地域との縁 (ゆかり) を作ることのほうが圧倒的に効果的であり、重視すべき点であるといえる。

では、インターンシップについては、どう考えるか。回答結果は以下のとおりである。

(3) 自治体のインターンシップに参加したことがありますか。	
① 一つの自治体に参加したことがある	16% (157 人)
② 複数の自治体に参加したことがある	2% (23 人)
③ 参加したことがない	82% (793 人)
(4) 最も印象に残ったインターンシップについて、なぜそのインターンシップに参加しましたか。	
① 雰囲気を感じたかったから	32% (57 人)
② 業務内容を学びたかったから	28% (51 人)
③ 採用につながると思ったから	20% (36 人)
④ 地域との縁 (ゆかり) があったから	16% (28 人)

大半の市町村職員が、これまでインターンシップに参加しておらず、参加したことがあると回答した人は全体の約 20%と多くはない。インターンシップに参加しなくても市町村を受験しているが、逆に言えば、今後は参加していない人をインターンシップに取り込むことができる可能性を秘めていると考えられる。つまりは、まだインターンシップそのものがニッチなものであり、魅力的なインターンシップを実施することができれば、その効果は大きいのではないだろうか。

また、参加した人の特徴を挙げれば、あらかじめ「職場の雰囲気を体感したい」、「業務内容を学びたい」、「採用されたい」と強い向上心を持っており、意外にも事前に地域との縁 (ゆかり) が無くても参加する人は参加するのである。

(5) 最も印象に残ったインターンシップについて、そのインターンシップ先 (自治体) に就職しましたか。	
① 就職した	65% (117 人)
② 就職していない	35% (63 人)

(6) インターンシップでの経験が就職先にどれくらい寄与しましたか。		
① とても寄与した	28% (50 人)	
② まあまあ寄与した	47% (85 人)	計 75% (135 人)
③ あまり寄与しなかった	22% (40 人)	
④ 寄与しなかった	3% (5 人)	計 25% (45 人)
(7) 寄与したと感じる理由について教えてください。		
① 職場の雰囲気	69% (93 人)	
② 研修内容	23% (31 人)	
③ 職場の設備面	3% (4 人)	
④ その他	5% (7 人)	

インターンシップに参加した人は、半数以上の人があるインターンシップ先の市町村に就職しており、参加するだけで自身の就職先選定に大きく寄与していると回答している。実際に肌で雰囲気を感じ、充実した研修制度にすることがインターンシップを実施するうえで重要なのである。

第 2 節 アンケート結果分析（御嵩町の視点から）

続いて、当町職員の 1 から 3 年目の新規採用職員延べ 13 人にアンケートを実施し、他市町村同様、順に検証を図る。

(1) あなたが御嵩町を受験した理由は何ですか。(複数回答)	
① 地域との縁 (ゆかり)	62% (8 人)
② その他	38% (5 人)
③ 地理的条件 (利便性)	23% (3 人)
(2) あなたが今の市町村を就職先を選んだ理由を教えてください。(複数回答)	
① 地域との縁 (ゆかり)	54% (7 人)
② 地理的条件 (利便性)	38% (5 人)
③ 先輩職員の声	23% (3 人)

アンケートの対象となる母数が他市町村と比較し、少数であるものの、実際に当町を受験、選定した理由においては、他市町村同様に「地域との縁 (ゆかり)」が最も回答数が多かった。次点では、「地理的条件 (利便性)」との回答が見られたが、これは地元の職員や近隣市町村の職員が多いことから得た回答と思われる。

そして次に何があれば受験者が増えると感じるのか、実際に職員として働きながら感じる生の声を調査した。

(3) 御嵩町を選ぶならどんな理由があると思いますか。	
① 地域との縁 (ゆかり)	38% (5 人)
勤務 (働き方) 制度	38% (5 人)
③ 先輩職員の声	23% (3 人)

「地域との縁 (ゆかり)」がこの問いに対しても上位であった一方で、「勤務 (働き方) 制度」が同数の回答であった。当町の働き方改革については、先進的な市町村に対しては、遅

れをとっており、こちらにも職員採用が抱える問題同様、取り組む必要がある。続いて、次にインターンシップについても調査を実施した。

(4) 自治体のインターンシップに参加したことがありますか。	
① 一つの自治体に参加したことがある	23% (3人)
② 複数の自治体に参加したことがある	8% (1人)
③ 参加したことがない	69% (8人)
(5) どうやったらインターンシップの参加者が増えると思いますか。	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 御嵩町独自の体験を増やすこと ・ 職員との交流の場を増やすこと (先輩の生の声) ・ 学校側とのつながりを持ち、学生への周知に力を入れる ・ どんな業務が体験可能かを募集時に記載する 	

ここでもインターンシップに参加した人はいるが、参加したことの無い人の方が多数を占めるといった他市町村と同様の傾向があることが判明した。

併せて今後、どうやったらインターンシップの参加者が増えると思うのか意見を聞いたところ、独自の体験や職員との交流の場を増やすなど、研修内容に対する意見、学校や学生との関係性や募集の仕方といった周知方法に関する意見をそれぞれ得ている。特に体験活動や職員との交流の場を増やすという意見については、実際に働いている職員がやりがいを持っており、職場の雰囲気の良いさを感じているのだからこそその意見なのではないか。

第3節 アンケート結果分析 (学生の視点から)

ここまでは、実際に地方公務員として働いている職員の実態を確認したが、公務員を志望している学生がどう思っているのか把握するため、公務員志望の学生を対象とする専門学校に通う学生からアンケート調査を実施した。なお回答については、警察官や消防士等を除く一般行政職としての職種である公務員志望の学生延べ 17 人から回答をいただいた。

(1) あなたが今の市町村を受験した理由は何ですか。(複数回答)	
① 地域との縁 (ゆかり)	71% (12人)
② 地理的条件 (利便性)	29% (5人)
③ 勤務 (働き方) 制度	18% (3人)
自然の豊かさ	18% (3人)
(2) あなたが今の市町村を就職先に選んだ理由を教えてください。(複数回答)	
① 地域との縁 (ゆかり)	53% (9人)
② 勤務 (働き方) 制度	35% (6人)
③ 給与	24% (4人)

学生においても、「地域との縁 (ゆかり)」が最も回答数が多い結果となり、若者世代が市町村を選定する理由はなによりも「地域との縁 (ゆかり)」だということがここで明らかとなった。何よりも、勤務 (働き方) 制度や給与よりも「地域との縁 (ゆかり)」が選ばれていることが重要な点である。

(3) 御嵩町を選ぶならどんな理由があると思いますか。	
① 地域との縁 (ゆかり)	35% (6 人)
② 勤務 (働き方) 制度	24% (4 人)
③ 先輩職員の声	18% (3 人)

また当町に求めることについても、「地域との縁 (ゆかり)」との回答が最も多く、当町の職員同様、若者世代が求めていることは、「地域との縁 (ゆかり)」なのだとはつきりと言えるのではないかと。

(4) 自治体のインターンシップに参加したことがありますか。	
① 参加したことがない	100% (17 人)
(5) どうやったらインターンシップの参加者が増えると思いますか。	
<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップを実施していることを広く普及させる ・SNS で情報を発信する ・学校に案内を配る ・仕事内容を具体化する 	

調査対象である公務員専門学校においては、インターンシップに参加したことのある学生がいなかったものの、他市町村のアンケート結果同様、逆に今後は参加、或いは参加してみたいと思える学生を増やせる可能性がある。学生目線では、周知に関する意見が大半であったため、インターンシップを実施する際は周知方法についても同様に検討することが重要である。

第 4 節 アンケート結果を踏まえた考察

ここまでのアンケート結果を踏まえ、判明したことが、①「地域との縁 (ゆかり)」そのものが市町村を受験、選定する理由に直結していること、②インターンシップに参加したことのある人は少数であるが、参加した人からすれば就職に対する寄与率が高いこと、③「地域との縁 (ゆかり)」が無くても、学生に向上心があればインターンシップに参加するであろうこと、④インターンシップに求められていることが、そこでしかできない体験や交流であることである。つまり、何らかの形で地域との縁づくりをすることができれば、その経験そのものが就職先への選定理由に繋がるのであり、その手法の一つにインターンシップが活用できるのではないだろうか。そして、そのなかでも、特にそこでしかできない体験や交流をすることが職員採用に結びつく重要なキーワードになるのではないだろうか。

第 4 章 「^{ゆかり}縁醸成型インターンシップ採用」

第 1 節 「^{ゆかり}縁醸成型インターンシップ採用」の提案

では、ここで提案したいのが、従来のインターンシップのキャリア形成支援プログラムに地域との縁 (ゆかり。以下この章以降省略。) づくり要素と職員採用を結びつける仕組みである。(ここでは、「縁醸成型インターンシップ採用」と定義する。) 当初から採用を念頭に置いたうえで、インターンシップの参加者を公募し、修了後に希望者のみに対して選考を実施する。この流れは、先述した可児市の様な採用直結型インターンシップとは異なり、実習

期間内に地域との縁を醸成できることが大きな特徴である。

具体的には、インターンシップに縁づくり要素を導入する手法として、当町のファンクラブでのプログラムを活用したい。当町は、令和6年度に関係人口の創出、地域コミュニティの維持・強化を目的に地域ファンクラブを設立した。このファンクラブでは、御嵩町を舞台に、地域への貢献や新しい発見、そして人々との暖かい交流を楽しみながら体験できる、参加型・協働型のアクティビティ「みたけまるごとクエスト」を展開している。クエストとは、地域が抱える「ちょっと手伝ってほしい」という課題や、実現したい活動に共に取り組むことができる協働型のプログラムを指しており、このクエストに参加することで、地域を知り、同時に地域貢献をすることが可能なスキームである。



【図表 3 みたくファンクラブ Take-Mi 公式 HP より引用】 ミッション型のクエストとなっている。

単独クエストは、町の観光名所を訪れたり、写真を撮って SNS に投稿したり、町で活躍する団体や個人に会って話を聞いたりなど、気軽に挑戦できる内容である。これを疑似的な部分プログラムとして導入し、ファンクラブに加入せずとも、インターンシップ期間中に訪問する場所や会える人、或いは団体を明記し、公募する。これにより、インターンシップの体験内容が可視化され、各々が興味を持ったプログラムを選択することができる。

特に町の特産品を担っている団体や、担い手、防災リーダーなど日々活動している方々の元へ訪問し、その取組を実際に見学・体験・取材させて頂いたり、古民家施設や観光スポットへ直接足を運んだり、ホームページだけでは分からない雰囲気や景観等を肌で感じてもらいたい。さらには、団体や担い手が実施する会議や打ち合わせに参加したり、地域に関わる議論の場に参加したりするなど、インターン生が地域課題を直接的に学び、そこで感じた地域課題から、町職員としてどのような施策が提案できるのか、何をしていかなければいいのか、どう日々の業務に繋がっていくのかを考えてもらうことが、より強い関心へと結びつくのである。



【図表 4 御嵩町農家生活改善グループ公式 HP より引用】 この研修期間を通じた自己の振り返

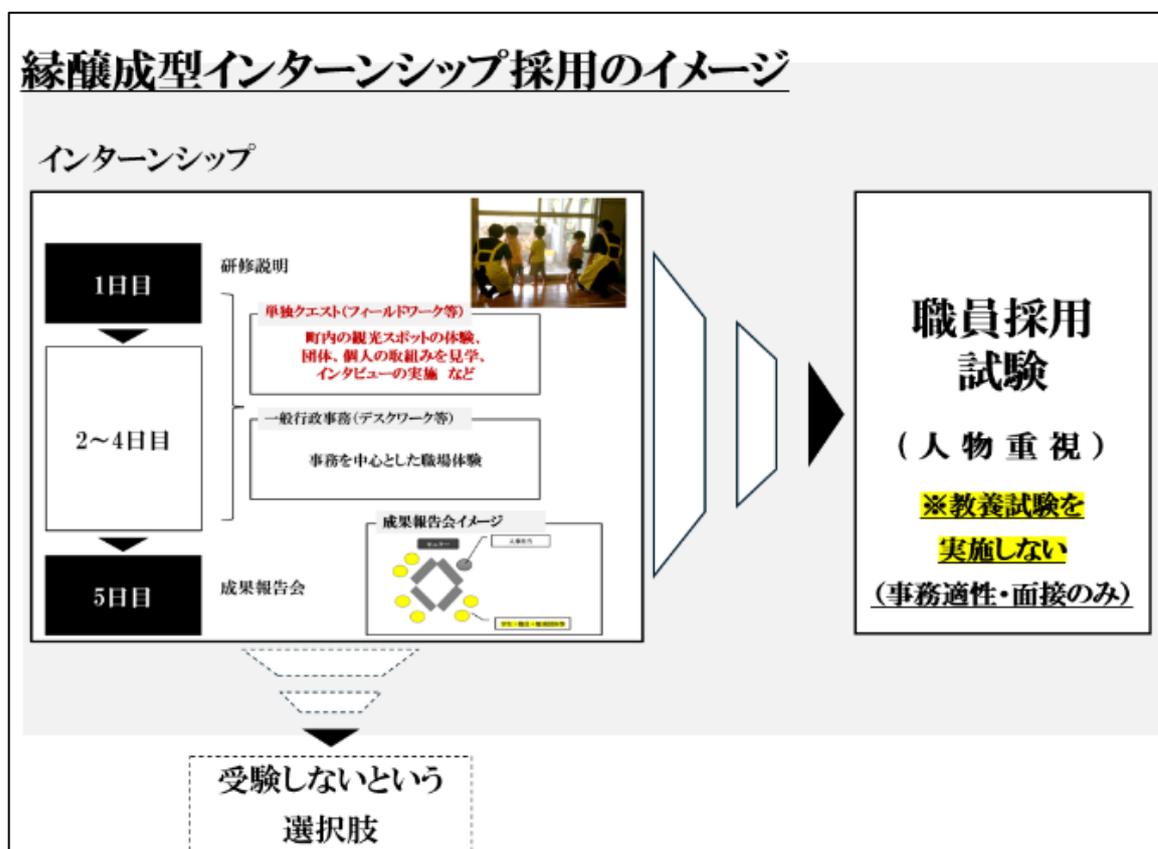
このクエストは、助太刀（お手伝い）クエストと単独クエストの二種類が展開されており、特に単独クエストとは、御嵩町の隠れた魅力を発見したり、地域のお店や施設を訪ねてみたり、個人でも、自分のしてみたいことを自分のペースで気楽に楽しみながらできるミッション型のクエストとなっている。

そして、この疑似的な単独クエストを実施した後は、最終日に関連する部署の担当者や担い手、関係団体との意見交換や成果報告会を実施し、自ら考えたことや、感じたことについて話し合うことで、自身のアウトプット成果を一層大きくすることができる。

りを進めれば、より地域への理解が深まる一方、縁が自ずと醸成され、働きたいという気持ち、すなわちそれが確固たる志望理由になるのではないか。また参加する職員においては、学生目線の意見を聞くことで、新たな視点で気付きがあるかもしれない。すなわち、副産物として職員の人材育成にも繋げられる可能性がある。

そしてインターンシップを修了した後、最後に行うのが選考である。インターンシップに参加し、当町に好感を持てるのであれば、この機会を逃したくはない。このインターンシップの成果を基に選考する際、特に重視したいことが、学力よりもどんな縁をつくることができたのか、その縁から何ができるのか、そしてその経験によって、どう自分が成長できたのかということである。そのため、当選考においては、事務適性を除く教養試験を免除とし、人物重視の面接を実施し、積極的に自己をアピールできる選考としたい。もちろんインターンシップを経験した結果、受験しないという選択肢も発生し得るが、他の就職先になったとしても、後々この経験が活きる可能性がある。新卒に限らずとも、その先において、過去に御嵩町のインターンシップに参加したという経験や記憶が次なる就職先や住まいを考えたときに過ることがあれば、それだけでもそのきっかけとなり、効果があったといえる。

ここまでの「地域との縁」づくりから選考までを一つの「縁醸成型インターンシップ採用」とすることで、我がまちにおいては、選考を第一に考えるのではなく、「地域との縁」を醸成することに注力する。そして、それが結果として、他市町村の事例との差別化に繋がるのである。



【図表 5 縁醸成型インターンシップ採用のイメージ：著者作成】

第 2 節 「縁醸成型インターンシップ採用」に期待する役割

採用直結型インターンシップの場合、その市町村職員になりたいという意思を持ってエントリーするため、どうしても初めから選考ありきになってしまうが、「縁醸成型インターンシップ採用」の場合は、実際に地域に入りたい、知ってみたい、学びたいという意思を尊重するため、初めから選考がメインなのではない。もちろん、受け入れ可能人数に限りが生じるため、やむを得ず定員が発生するが、学生自身が当地域で経験や体験をしてもらうことを重要視する姿勢は忘れてはならない。

また、3章のアンケート結果にて、実際にインターンシップに参加したことがあると回答した人は、「雰囲気を感じたかったから」、「業務内容を学びたかったから」と答える人が大半であった。すなわち、我々はそういった機会において、一般行政職として普段行っている事務を経験させつつ、職場の雰囲気を体感できるようなプログラムを同様に提供することが必要である。そのため、募集時には、縁醸成に特化したプログラム、縁醸成と事務業務とのバランスをとったプログラムを選択できる様にすれば、学生にとっても魅力的なインターンシップとなる。そして、自身が選択したプログラムを経て縁を築けた者、町への魅力を感じられた者がその後の選考を受験するのであり、その場合の志望理由は明確なものである。町で働くイメージを抱ければ、入庁後に自身が思い描いていた社会人とのギャップも少なく、離職防止にも繋がる。こういった様々なシナジー効果を持つのが、この「縁醸成型インターンシップ採用」であり、私自身が期待すること、そして役割なのである。

第 5 章 おわりに

人手不足が深刻化しており、人材獲得競争が激化しているこの時代においては、受験者を増やすため、いかに職員採用試験を実施するか、そこに目を向けがちである。実際に私自身、アンケートの回答結果を得るまでは、どのように職員採用試験を実施すればいいのか思い悩んでいた。しかし、若者世代の回答から、採用試験そのものだけに着目することが重要なのではなく、必要なことは、地域との密接な関係性であり、縁であった。

そこで、学生と行政が直接的に結びつけられるインターンシップそのものに着目し、インターンシップから選考までの仕組みを考え、「縁醸成型インターンシップ採用」という形で提案をした。もちろん、本稿にて提案した仕組みに関わらず、小規模自治体であれば、小規模なりのメリットを活かした取り組みを実践することが重要である。

それぞれの自治体に何ができるのかを最大限考えたうえで、限られた機会提供の場に入力を入れていく、ここに今後の人材獲得競争を乗り越えるキーワードがあるに違いない。

謝辞

本レポートの作成に際し、アンケートにご協力いただいた市町村職員のみなさま、学校法人名古屋大原学園大原法律公務員専門学校岐阜校及び学生のみなさま、並びに土山教授、土山ゼミ生、第 37 期全国地域リーダー養成塾関係者の皆様に心より感謝を申し上げます。

[参考文献]

大谷基道 (2025) 「自治体における人材確保・育成の現状と今後の対応策」『自治実務セミナー (2025.3)』 p. 2。

人事院 (2024) 『人事行政諮問会議 中間報告』 p. 1。

<https://www.jinji.go.jp/content/000003713.pdf> (2026 年 1 月 8 日最終確認。)

・参考ウェブサイト

可児市 (2025) 「インターンシップ型採用試験の実施について」

<https://www.city.kani.lg.jp/3073.htm> (2026 年 1 月 9 日最終確認。)

厚生労働省 (2022) 「令和 5 年度から大学生等のインターンシップの取扱いが変わります」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000986401.pdf> (2026 年 1 月 9 日最終確認。)

人事院 (2025) 「令和 7 年人事院勧告」 人事院ホームページ、

https://www.jinji.go.jp/seisaku/kankoku/archive/r7/r7_top.html (2026 年 1 月 8 日最終確認。)

御嵩町 (2025) 「みたけファンクラブ Take-Mi」 御嵩町ファンクラブホームページ、

<https://take-mi.com/#stick-bg-1> (2026 年 1 月 8 日最終確認。)

みたけ味噌・ごへだ味噌|御嵩町農家生活改善グループ (2017) 「私たちの味噌づくり」 御嵩町農家生活改善グループホームページ、

<http://mitake-kaizen.com/about.html> (2026 年 1 月 8 日最終確認。)

文部科学省 (2022) 「大学等におけるインターンシップの推進」 文部科学省ホームページ、

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/1346604.htm (2026 年 1 月 8 日最終確認。)