

HALZ

インターンシップセミナー

参加者：蘭睿姿



インターンシップ
セミナー体験記
～ AI・広報の世界
を体感して～

6月28日、私は社会保険労務士法人HALZグループの1日インターンシップに参加しました。大学を卒業して間もない私にとって、「社労士法人」という響きは少し堅く、正直、仕事内容の具体的なイメージは曖昧でした。

事前に調べた情報では、人事制度や労務管理、社会保険手続きなどが主な業務と書かれていましたが、それらはどこか“書類と数字の世界”に思え、そこにどんな熱量や人の思いがあるのかまでは想像できませんでした。

しかし、当日オフィスの扉を開けた瞬間、その印象は少しずつ変わり始めます.....

創業の想いに触れて、言葉が立体になる瞬間



最初のプログラムは、**HALZの創業背景と理念**についての説明でした。

代表が**独立を決意**したのは、前職で見たある出来事がきっかけだそうです。人手不足や曖昧な人事制度によって、優秀な社員が次々と辞めていき、残された人も疲弊していく——その様子は、**企業の活力を奪うだけでなく、働く人たちの心までも消耗させていました。**

「**人を守る仕組みと、それを動かす人がいなければ、企業の未来は守れない。**」その言葉は、教科書的な説明とはまったく違い、心にずしりと響きました。

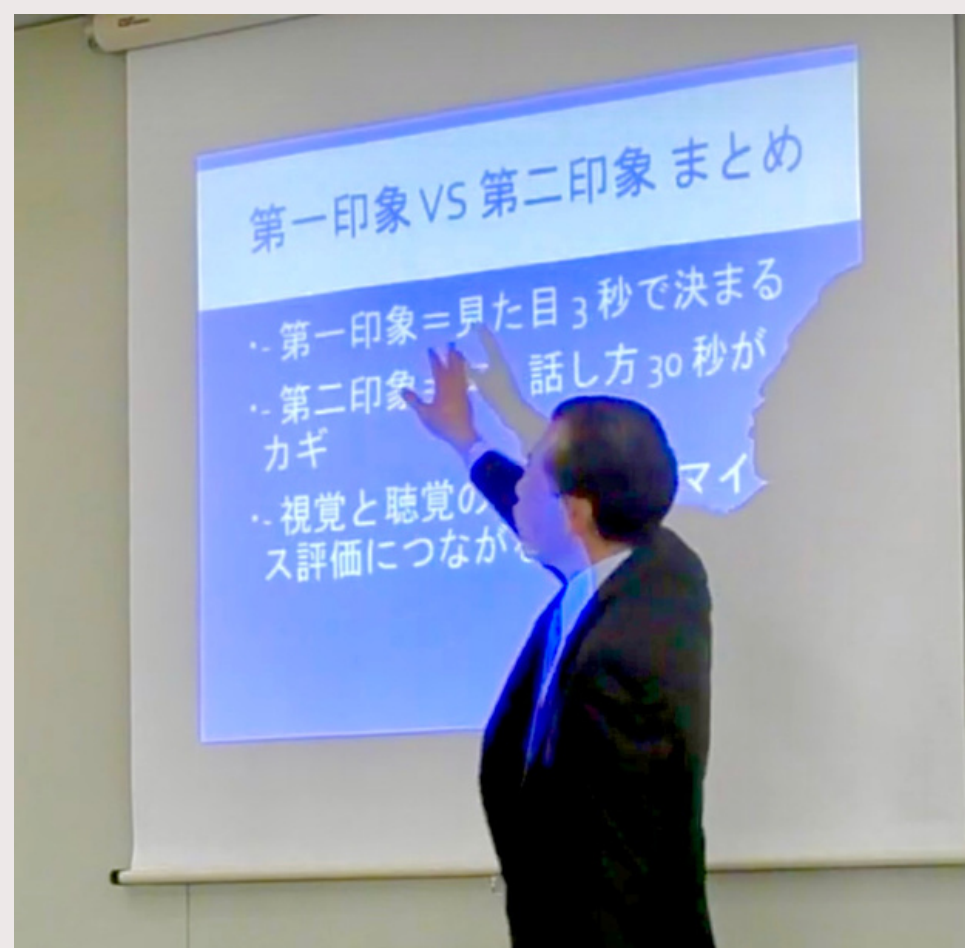
ビジネスマナー研修で見た、信頼の入口

午前中に行われたビジネスマナー研修では、挨拶、姿勢、名刺交換といった基本動作を徹底的に見直しました。

「**第一印象は3秒で決まる**」という言葉は知っていましたが、実際にお辞儀の角度や名刺の差し出し方を少し変えるだけで、受け取る相手の表情が柔らかくなる瞬間を目の前で見ると、その意味が鮮明に理解できました。

特に印象的だったのは、名刺を渡すときに**相手の名前をはっきり呼び**、視線を合わせるだけで、会話の温度が一気に上がること。

「形」ではなく「**気持ち**」を伴った動作が信頼の入口になる——これは社会人としてだけでなく、人と接する全ての場面で意識すべきだと強く感じました。



広告と広報、その境界の向こう側

次の広報研修では、広告と広報の違いについて学びました。

広告は企業からの一方的な発信、広報は双方向の信頼関係づくり。言葉では簡単ですが、事例を聞くとその差は歴然としていました。

例えば、ある企業の広報活動は商品売り込むことよりも、社員のストーリーや地域との関わりを伝えることに力を入れているそうです。**その結果、企業イメージが自然に高まり、採用活動や顧客との関係づくりにも良い循環が生まれる。**

この話を聞いたとき、「**伝える**」という行為が単なる情報発信ではなく、人と企業をつなぐための設計作業なのだと分かりました。



AI研修で見つけた、意外な共通点

午後のAI研修では、CHATGPTなどの生成AIを使い、文章作成やアイデア出しに挑戦しました。

初めは「AIならなんでもすぐ答えてくれるだろう」と思っていたのですが、実際は与える指示が漠然としていると、返ってくる答えもどこか薄く、ありきたりなものになってしまいます。

そこで、目的や背景、**相手の状況まで具体的に伝えると、返ってくる提案がぐっと精度を増し**、自分では思いつかない視点まで提示してくれるのです。

この感覚は、人に仕事を依頼するときのプロセスととても似ていると思いました。AIも人も、**“理解”があって初めて良いアウトプットが出せる**——そんな共通点に気づいたことは大きな収穫でした。

他の参加者からこんな声も

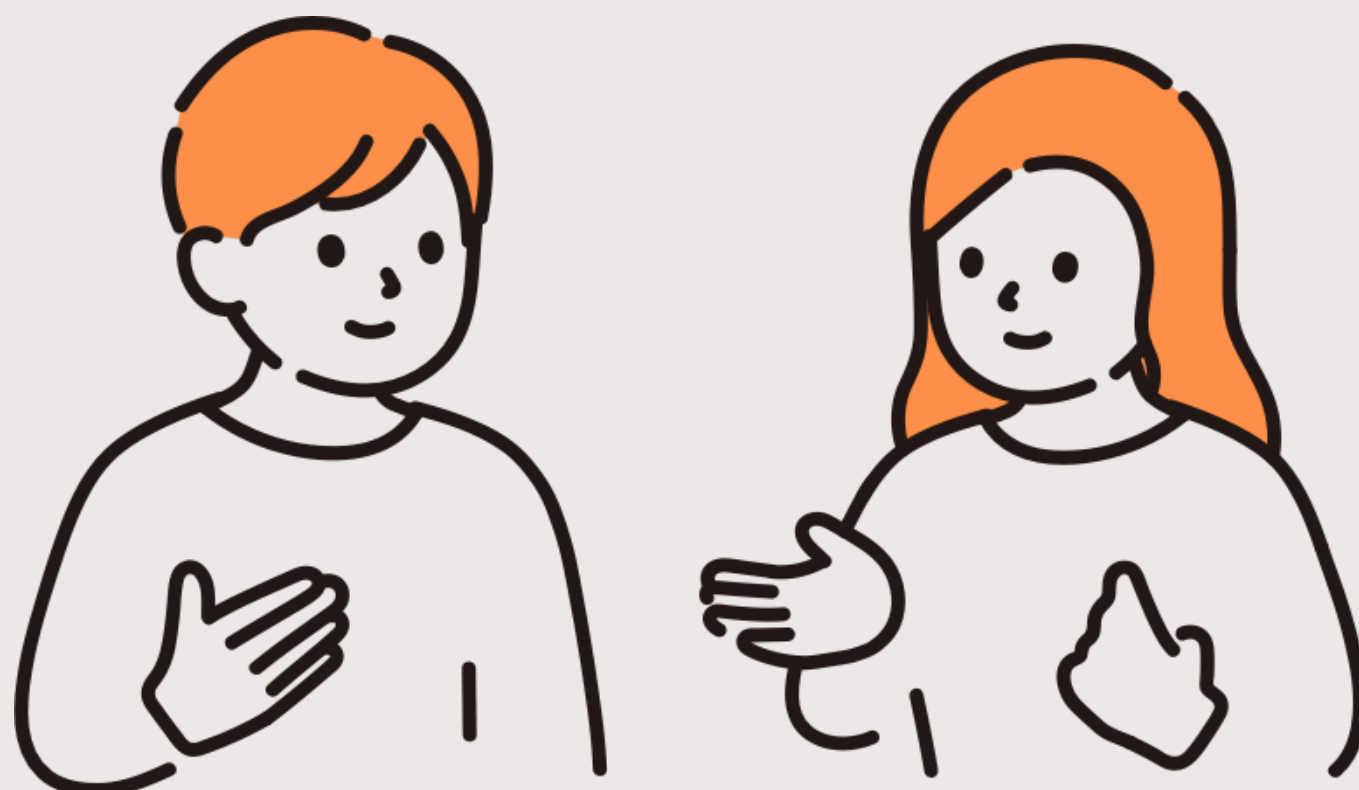
「PRの本質や自己PRにも通じる内容で、講師の経験とユーモアが印象的だった。」

「セミナーで学んだ広報活動やAIの活用は、今後のキャリア形成にも役立ちそうだと感じました。」

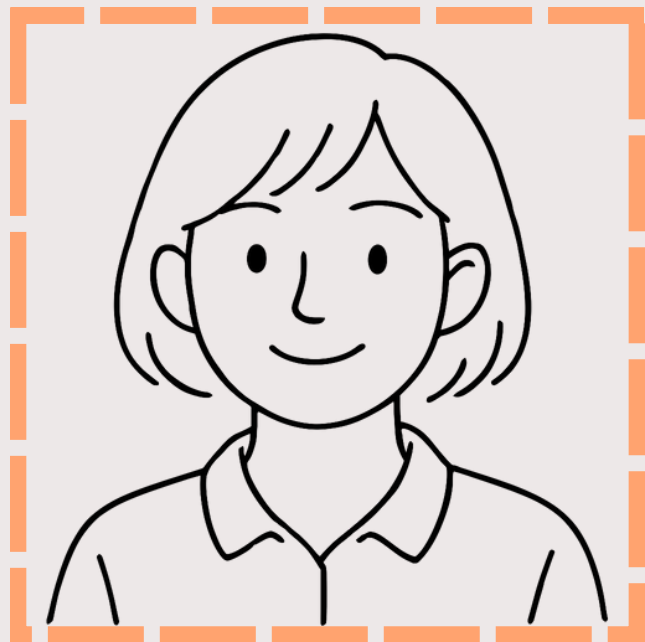
「CANVAでのポスター制作が初体験で、新鮮で楽しかった。今後も活かしたい。」

「インタビュー記事作成やAIを活用した広報体験が特に有意義だった。」

「実践的な内容が多く、インターンというより実際の仕事体験に近い充実感がありました。」



参加者情報



参加者：蘭 睿姿（らん えいし）

出身： 中国

在日歴： 7年

最終学歴： 都留文科大学 比較文化学科 卒業

副専攻： 日本語教育

趣味： 旅行、異文化交流、ショート動画制作

編集後記

広報研修の一環で、実際に社内報の記事作成にも挑戦しました。

社員へのインタビューから始まり、得られた言葉を整理し、読者に届く形に整える。この過程は想像以上に時間がかかり、同時に奥深いものでした。

同じ内容でも、語尾や順序を変えるだけで、文章の温度や印象が驚くほど変わります。

「誰に、何を、どう伝えるか」を考えることは、文章づくりだけでなく、人事の仕事や人間関係そのものに通じるのだと学びました。

最後の社長インタビューでは、「資格よりも実務経験の大切さ」「代行業務は100点でクレームゼロ、企画業務は65点から育てていく」という言葉が印象に残りました。

さらに「期待の105～110%を出すことで、やりたいことに近づく」という考え方は、新社会人としての姿勢を考える上で大きな指針になりました。

インターン前、私は人事の仕事を“管理”としか捉えていませんでした。

しかし今は、それを“未来をつくる仕事”だと考えています。数字や制度の裏には必ず人がいて、その人たちの笑顔や安心感こそが企業の力になる。――HALZで過ごした一日は、そのことを強く実感させてくれました。