



もっと誇りを持って働こうと思った
仕事に対する「思い」に気づいたから



子どもや若者たちのまなざしが、社員を変える

インターンシップ・ 職場体験・職場見学 受け入れBOOK



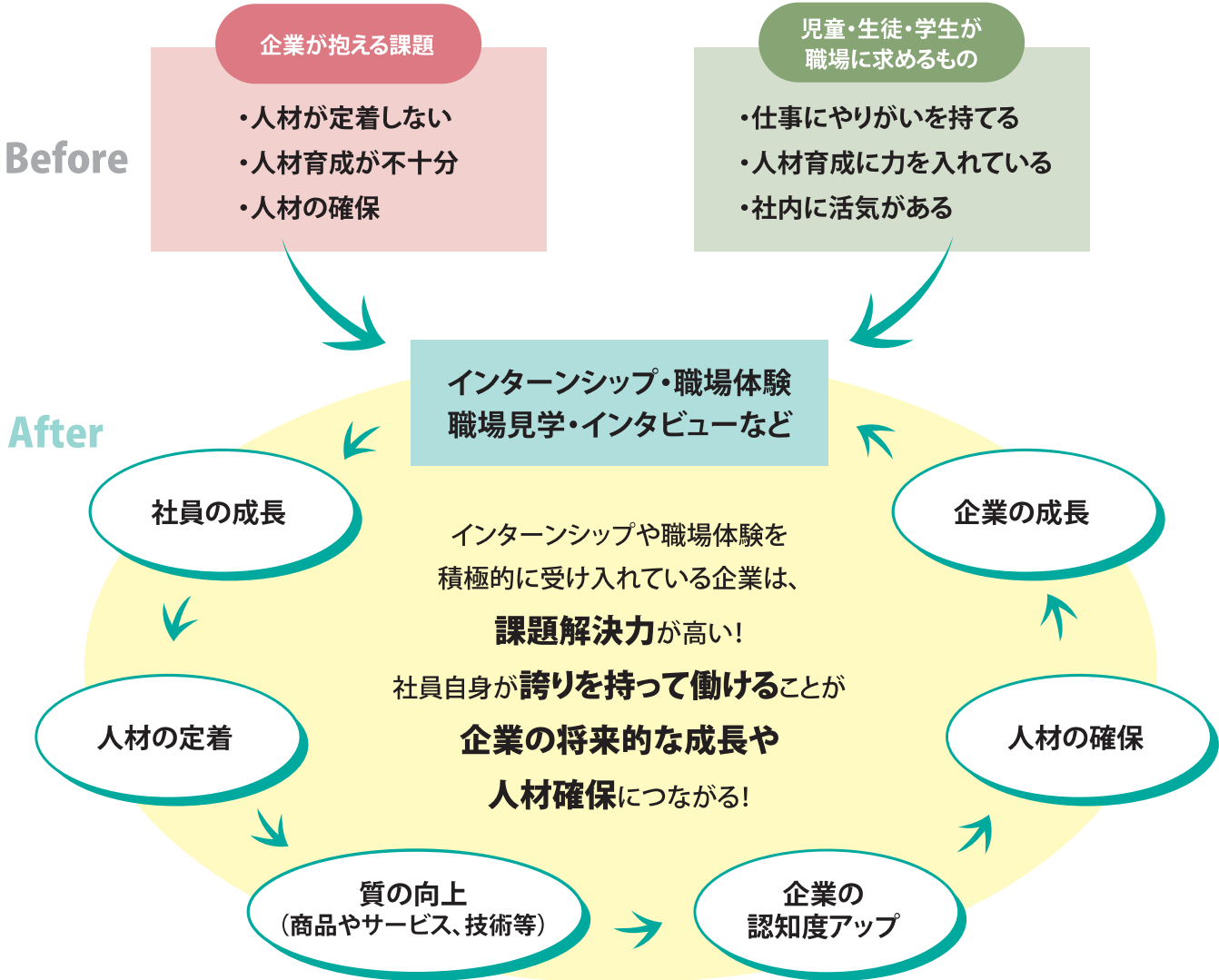
子どもたちから教わった
「自分は何のために働くのか」を



人材が定着するには、どうすればいい？ 成長している企業は何が違う？

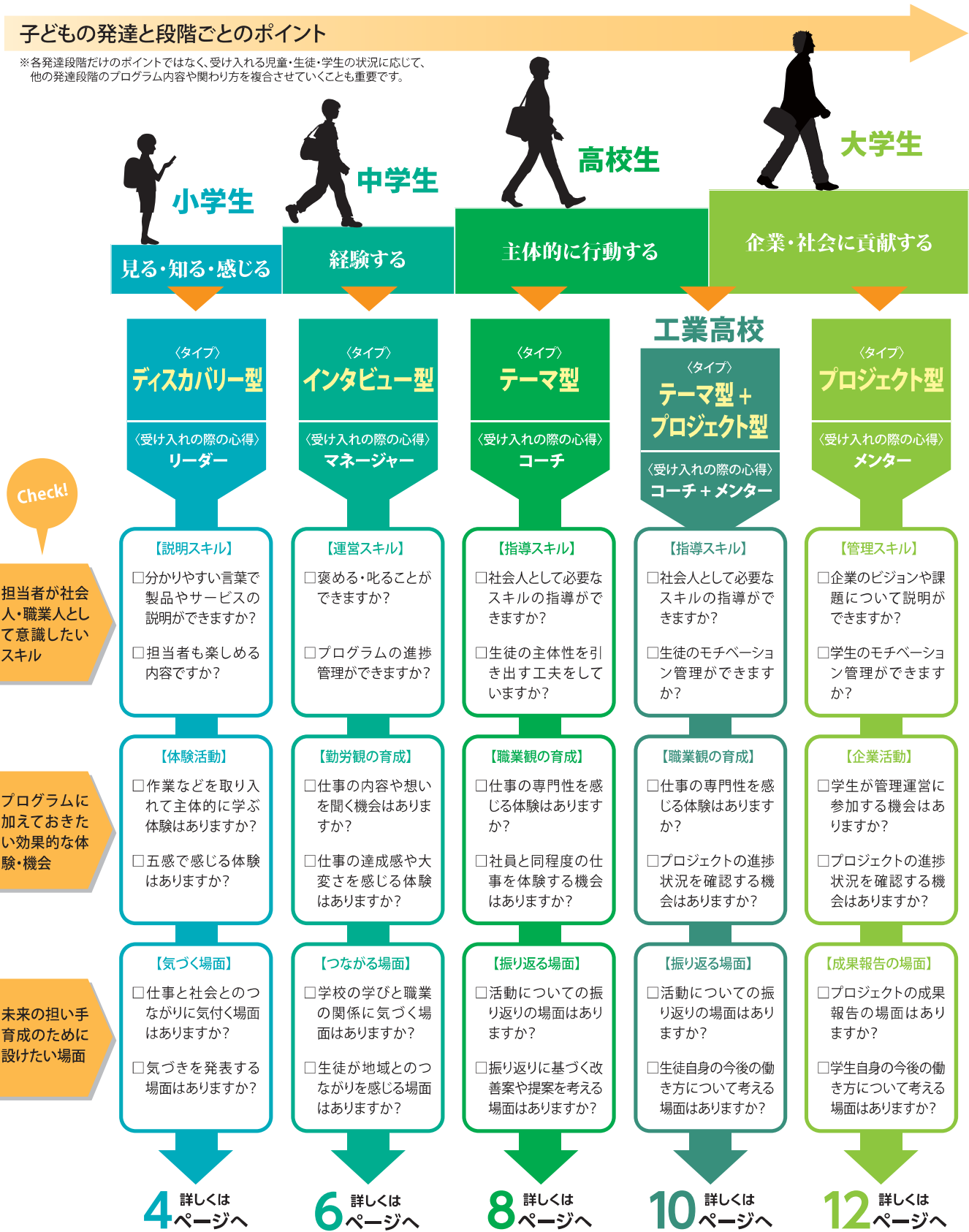
子どもや若者たちとの向き合い方で 社員の成長が大きく変わります

企業はインターンシップや職場体験、職場見学などの受け入れによって、
業界や企業の広報になるだけでなく、
何より社員自身が自分の仕事や想いを伝えることで、
やりがいを持って働く大きなきっかけになります。
子どもや若者の発想や気づきが、社内の活性化にもつながるでしょう。
若者や子どもたちのまなざしにどう向き合い、どう関わっていくか。
彼らと真剣に向き合っていくことで、仕事や企業への誇りを持ち始め
社員の人材育成にもつながるのです。



「子どもの発達段階に合わせた関わり方で 磨かれる社員の力も異なります」

様々な生活体験・社会体験を通じて、子どもたちは段階的に成長します。社員も、インターンシップ等の受け入れの中で、職業や生き方を語り、子どもたちの興味関心の広がりを支援することにより、リーダーシップやコミュニケーション能力などの力が磨かれるでしょう。単に任せるだけでなく、企業として社員に求める力や成長を考えながら、フォローやアドバイスをする必要があります。担当者となった社員は以下のポイントを意識することで、効果的なプログラムにすることができます。



ディスカバリー型 職場見学とは

- 【特徴】
- 学校に様々な役割(係)があるように、世の中にはいろいろな役割や責任を持って働いている人がいることを発見(ディスカバリー)するプログラムが必要。
 - 低・中・高学年と成長が著しく、仕事に対する興味・関心が大切な時期。プログラムに体験活動などを取り入れることで、児童の関心がより高まります。

受け入れの際の心得
リーダー

社員を代表し、児童が憧れる大人の存在として立ち振る舞うことで
仕事理解が深まり説明スキルが向上

担当者(リーダー)は児童の学習状況を確認し、学校が求める学習のねらいを踏まえながらプログラムを構築します。クラス運営やその場の仕切りは学校の先生に任せ、仕事を伝えることに専念しましょう。

児童が分かるように仕事を語ることで、
仕事内容を正確に捉え直す機会となり、プレゼンテーション力の育成にもつながります。

なお、「仕事人」に徹し、児童の「友達」にならないような注意が必要です。

【受け入れ担当になったら】

関わり方のポイント①

「一生懸命な姿をみせる」

児童に負けない明るく、元気な姿が大切。仕事の(大変なことを乗り越えた)やりがいや楽しさ、一生懸命な姿を示し、憧れとなるような大人を目指しましょう。スマートである必要はなく、大人の一生懸命な姿に児童は感動します。

なお、命やケガにつながることは、厳しく注意しますが、それ以外はできるだけ優しく接しましょう。厳しく接すると大人を怖い存在として受け止めてしまいます。

関わり方のポイント②

「発見(気づき)を与える」

児童によっては長時間話を聞くことが苦手な場合もあります。よりの多くの気づきを提供するために、注目を集めるための仕掛けをいれましょう。

物に触れさせる、作らせる、体験させる、クイズを取り入れるなど、ゲーム感覚で考える機会を工夫することで、興味・関心が引き出せます。また、プログラムにメリハリがつき、児童の集中力が持続しやすくなります。

関わり方のポイント③

「伝え方を工夫する」

児童の発達段階を確認し、それに合わせた言葉や表現を使ってください。例え話や比較をするなど(25mプール何個分等)、難しい表現を児童が理解しやすくすることで、企業や業務の振り返りの機会となります。特に低学年には、ゆっくりと大きな声で話し、熟語は極力使わないようにしましょう。

「観察する」→「見る」など簡単な表現を使ってください。中学年以上の場合は、特に授業の段階を確認しておくといでしょう。

流れを知ろう 職場見学(工場見学)

見学例(45分版)

学校から依頼を受けた際、安全性を考え、断わる企業もあるかもしれませんが、積極的に取り組んでいる企業もあります。プラスチック、スポンジ、アルミニウム、鉄鋼、コイルやモーターなどの製造業では、地元の小学校からの依頼で工場見学を行っています。馴染みのない部品を遊び道具に応用したり、イラストがたくさんある手書きの資料を独自に作成するなど、社員は児童に理解しやすい工夫をしています。

【あいさつ・概要説明 15分】

①自己紹介、仕事内容、趣味・特技等

【企業紹介】

②製品の紹介、機能、社会における役割、重要性、他地域への出荷がある場合はその広がりつつながり

③製品への思い、安全への配慮(5S、危険予知など)、品質管理(品質にバラつきが出ないようにするための工夫)、効率性(無駄が出ない工夫、短時間で安く製品を作る工夫)、環境への配慮等

【見学の流れ・ポイント】

④作業工程の説明

⑤工場の中でのルール

【見学 10分～20分】

・③と④の項目を確認しながら見学

・工場の広さに応じて、前半、後半に分けて行うなど工夫

【振り返り 10分】

・見学の感想

・③と④の内容が実際どうだったか等、確認の質問

・その他質疑応答

・児童へのメッセージ

※工場見学における安全管理について※

安全に説明や見学ができるスペースがない場合は、小人数のグループに分けて実施できないか検討してください。児童にとって、遠巻きからでも工場の音や職場の雰囲気を感じながら、製品を作っている大人の姿に触れることは大きな学び(刺激)となります。

地域全体で取り組む

アントレ・キッズ[※] ～お仕事探検隊～

地元企業の経営者や社員が学校等に出向き、地域の仕事を伝える取り組みがあります。仕事のやりがい、社会の厳しさを伝えることで、児童は様々な発見をし、夢を広げます。

また、児童は地域の仕事を知り、地域を愛する心が芽生えます。児童と、その保護者も巻き込んだこの取り組みは、人材流出に悩む地元企業や、地域で買い物をしてほしい地元商店街にとって価値ある活動となっています。

自動車部品の販売を行う企業では、「注文されたものを正確に届けること」を念頭に「受注・部品検索・出荷・配達」の体験活動を盛り込んだ授業を行っています。図や写真、パネルを多く使うなど、児童の興味を引く工夫をしています。普段の業務で使用

している部品等は社員にとっては当たり前のものですが、児童にとっては、目新しいものばかりです。

始めは「うちの会社でできるのだろうか」と戸惑っていた社員も、児童の真剣なまなざしの中で、働く意義を語るうちに、自分の仕事への誇りを持つことができます。

この活動をきっかけに、取り組みを進めた中小企業もあり、活動が地域に広がっています。



【プログラム例】

開会式

あいさつ、主旨説明、仕事の説明など

「お仕事探検」開始

児童は仕事を探検しに行く。

クイズの回答発表

探検中に出されたクイズの答え合わせ

閉会式

簡単に1日を振り返り児童の感想を聞く。

※アントレ・キッズとは・・・福井商工会議所青年部が職業体験する機会を提供し、仕事の厳しさ、働くことの素晴らしさ、面白さを伝える魂の授業。このような取り組みが各地域で広がっています。 <http://www.fcci.or.jp/fyeg/entkids/>

インタビュー型 職場体験とは

- 【特徴】
- ①世代を越えたコミュニケーションを体験する機会、②学校の学習と職業との関係について考える機会を踏まえた職場体験が必要。一定の作業のほかに、複数の社員へのインタビューの機会を設定することが望ましい。
 - 生徒にとっては、企業や仕事への興味が増し、満足度や学習効果が高まり、社員にとっては、自分の仕事の振り返りや想いを再確認する機会になる。
 - 1日目にインタビューのルールを生徒に伝え、1日1人以上のインタビューができると、生徒の企業や仕事、社員への理解が深まる。

受け入れの際の心得
マネージャー

生徒と職場体験に関わる社員を先導し、
取りまとめる役割を担うことで**管理能力**が向上

受け入れる人数やスケジュールに合わせてチーム(2名～)を編成すると良いでしょう。マネージャーという立場で、**チームメンバーに参加生徒との交流を促す**ことで、生徒とチームメンバー双方の成長＝「共育」につなげることができます。

また、**社員の協力を仰ぎ、受入計画やチームの目標を立て、受け入れ当日や振り返りまでの全体運営など、チームを先導することに専念**することで、一スタッフからマネージャーへと意識の変化が現れることも期待できます。

【受け入れ担当になったら】

関わり方のポイント①

「メリハリのあるコミュニケーション」

つきっきりで丁寧に教えるのではなく、作業を伝え、その作業を見守り、作業後に担当者が感想を伝えることが大切。生徒には自ら考え、答えを導き出す力が育ち、社員には仕事の振り返り、新たな視点の追加にもつながります。

- ◆良い時は褒め、悪い時は、注意するなど、上司が部下に接するよう指導を
- ◆社会的マナーや礼儀の大切さを教える
- ◆職業や働くことの大切さを話す
- ◆自分の生き方や学習の大切さを話す

関わり方のポイント②

「ねらいを見失わない」

中学校は、それぞれ独自の教育目標を定めています。企業は依頼があった際に、担当する教員に、①教育目標、②学校・生徒の実態、③地域性などをヒアリングしてください。学校の目的やねらいにすべて応えることは非常に難しいですが、意識した受け入れを心がけることは、学校にとっても非常にありがたいものです。

関わり方のポイント③

「アウトプットを全員で共有」

職場体験受け入れに関わった社員と振り返りを行ない、文書にして、次の職場体験の担当者に引き継ぎを行うと良いでしょう。はじめからすべてうまくいくことはありません。受け入れの改善を行うことで携わる社員の意識も上がり、企業への帰属意識も上がると考えられます。

流れを知ろう 基本のプログラム

文部科学省は、5日間の職場体験を奨励しています。5日間職場に通うことで、働くことがどういふことなのかを学んでもらいたいからです。ただ、現状は授業時間の確保や受け入れる企業の確保などの理由で、1～3日間で行うものが多いようです。

ここでは5日間を基本に、生徒の心理の変化と、それに合わせた企業の対応方法についてご紹介します。

感動の5日間	生徒の状態	担当者の対応	インタビュー内容 (生徒から社員へ)
1日目	【緊張の1日目】 ・学校と家庭以外の場所に行くことは、大人が想像する以上に緊張する	・生徒の緊張がほぐれるような工夫と配慮が必要	・休憩時間に「中学時代の過ごし方」など身近な話題について
2日目	【仕事を覚える2日目】 ・緊張のあまり初日の説明を十分に理解できていない場合がある	・作業の理解と自信を促す ・出来たことは褒める	・作業の振り返りを通じて、「仕事内容」など
3日目	【仕事に慣れる3日目】 ・職場に慣れてきて、次第にコミュニケーションが取れるようになってくる ・反面、中だるみもある	・仕事の背景を説明するなど、仕事そのものの理解を促す ・悪ふざけ等が見られる場合は理由を説明し注意	・「仕事に就いた理由」 ・「仕事のやりがい」 ・「仕事の考え方」など
4日目	【創意工夫の4日目】 ・作業にも慣れ、少し余裕が見えてくる ・短期間でも、生徒の成長が見えるかも	・仕事の大変さを感じてもらうために生徒自身に、作業や仕事について考えさせる機会を提供 ・時間的制限を設け、作業効率を考えさせる	・「仕事をする上で大切にしていること」 ・「尊敬する人」 ・「印象に残っている言葉(座右の銘)」 ・「勉強が仕事でどのように活かしているか」など
5日目	【感動の5日目】 ・皆勤できたことは、それだけで生徒にとって大きな達成感となる	・振り返りを社内で発表 ・5日間の成果や頑張りを評価し褒める	・「将来どんな大人になりたいか」を社員より生徒にインタビュー

職場体験が2日間の場合

日数が短いと、仕事を覚えて終了してしまう可能性があります。インタビューなどを効果的に盛り込むことで、感動の最終日を迎えることができます。

日数の長短にかかわらず、生徒にとって自分の親以外の大人に触れ、日々どんな思いで働いているのかを間近に感じることは貴重な経験です。それがひいては地域の理解や愛着、誇りにつながっていきます。

インタビュー内容は社員が自由に設定しても、生徒と一緒に考えても構いません。

受け入れる以外の方法も

企業(社員)が学校へ出向いて授業を行う 出前講座

1限(50分)程度の授業を企業が学校で実施する出前講座という取り組みがあります。

ある眼鏡メーカーでは、「光とレンズ」に関する理科の授業を行っています。凸レンズ、凹レンズの仕組みを理解することをねらいとし、近視や遠視のメカニズムを「だまし絵」などを使って説明します。実生活に役立っている様々なレンズを紹介することで、さらに興味・関心を促しています。

その他に、複数部署の社員5名程度が集まってチームを組み、地域の学校で「働く」をテーマに複数回授業を行う方法もあります。「CSR＝社会貢献」で学校教育を支援するとともに、社員自ら授業プログラムの「企画→実施→振り返り」を行い、社員研修として取り入れるものです。社会で働く大人と出会う機会の少ない生徒にとって、企業で働く社員が学校に来て授業を行うことは、とても大きな刺激になります。



CSR・地域貢献活動の一環として!

教える側の大人(企業)にとってモチベーションやスキルアップ!

テーマ型 インターンシップとは

- 【特徴】 ●精神的にも大人になり、個人で物事を決めていくなど、より行動範囲が自由かつ広範囲になるため、明確なテーマ（課題）を持たせると良い。
- 難しい課題を課す必要はなく、「あいさつの徹底」など、社会人としてのマナーやコミュニケーションを学べるもの、他に「時間内に協力して与えた課題を行う」など、チームワークを学べるものなどが良い。

受け入れの際の心得 コーチ

生徒の自主性を引き出して任せるような
投げかけを行うことで

コーチングの力が向上

課題を与え、具体的な仕事を指示した上で、指導することが重要です。

ただし、生徒につきっきりになるのではなく、自分で考えて行動させたり、自主性に任せたりすることも必要です。
仕事の進捗状況、取り組む姿勢に応じて、時に「叱る」ことも、社会人としての責任を学ばせるために効果的です。また、高校生の成長を目の当たりにすることで、自らを振り返り、初心に戻れます。

【受け入れ担当になったら】

関わり方のポイント①

「乗り越えられるハードルを設定」

課題は、乗り越えられるハードルで十分です。例えば「毎朝の出勤時に、あいさつをする」という課題を課すことで、社会人としてのマナーやコミュニケーション能力を学ぶことができます。

できたことに対して、社員が気づき、褒め、次のハードルを少し上げるなど、やる気を起こさせ主体的に学べるよう意識するとなお良いです。

関わり方のポイント②

「手本であることを意識」

指導担当者には、現場を熟知した社員または管理職を配置すると良いでしょう。安全管理を含めた責任者である担当者の仕事ぶりは、身近な手本になります。

可能であれば若手社員を補助につけることで、生徒の過度な緊張を和らげ、若手社員は仕事への責任感が芽生えることにつながります。

関わり方のポイント③

「課題の確認と振り返り」

毎日の日報や、事後に振り返りを行う中で、①課題の再確認、②社会人としてできていること、③努力が必要なことを、生徒と共有することが大切です。

このようなやりとりを通して、双方が、新たな課題に気づいたり、若手社員の育成に置き換えて、どのような声掛けが効果的かを考えるきっかけとなります。

流れを知ろう 基本のプログラム

販売・サービス業の改善事例

①人材の確保、②認知度アップ（企業、商品）、③業界全体の拡大という企業課題を解決するため、「楽しませるインターンシップ」から、「チャレンジできるインターンシップ」へと変更したことで、社員とのコミュニケーションが生まれ、社員の仕事への意識が変化しました。

改善前	午 後
1日目	① オリエンテーション（あいさつ、自己紹介等） ② 企業・仕事について簡単に学ぶ ③ 体 験 ・身だしなみチェック、笑顔の練習など ・品出し、接客ロールプレイング（時間があれば） ・掃除 ④ 質疑応答

実施後、店舗にお客様として来てもらえるよう「楽しませるプログラム」を実施

半日から3日間のより実践的なプログラムへ変更

改善後	午 前	午 後
1日目	① オリエンテーション ② 企業・仕事についての座学 ③ 販売における基礎練習（接客、待機姿勢の練習など）	① 実習（接客、品出し、お客様動向を意識しながら売り場に立つ） ※スタッフは観察（気づいたことはメモに） ② 振り返り（担当スタッフからフィードバック、翌日の予定を確認の上、目標設定）
2日目	① 本日の目標確認 ② ロールプレイングの説明（入店～お見送りまで学ぶ）	① 実習（1日目の経験を踏まえた実践） ② スタッフを相手にロールプレイング、提案 ③ 振り返り
3日目	① 本日の目標確認 ② インタビュー（期間内に気づいたことや疑問点、働くことの喜びや、やりがいなどを担当スタッフにインタビュー）	① お客様と直接関わる ② スタッフに提案 ※スタッフは2日目と比較してコメント ③ 参加者でロールプレイング大会 ④ 振り返り（学んだこと、印象に残ったこと、悔しかったこと、楽しかったことなどを発表）

経営者の声

教えたことをひたむきに取り組む生徒の姿をみて、社員も刺激を受け、手本となるよう心がけていました。また、仕事のやりがいについてインタビューされたことから、普段アルバイトと接する中で考えることのない仕事をする意味について本気で考えるようにもなったようです。

受け入れ期間の8月は社員も気持ちが緩む時期でしたが、受け入れることで店内にも緊張感が戻り、仕事への意欲が高まったようです。また、社員のホスピタリティの高さを改めて実感し、このホスピタリティを社会貢献に活かすことができないかと考えるきっかけにもなっています。

こんな関わり方も！

地元中小企業 × 地元高校での商品開発

地元の中小企業と高校（専門学科）が、地元の食材や文化を生かして、新しい地域特産品などの商品開発、観光サービスの企画立案などで協働する事例が増えてきました。

高校では、授業の一貫で、模擬株式会社を設立し、『地元の活性化』を経営理念に、実際に地元特産品を使った新商品を開発、イベント販売をして企業経営を経験する例もあります。

高校生が企画立案したイベントは、観光客の増加、地域特産品の販売促進に一役買う場合もあります。

商品開発の連携企業は、学校近隣の弁当屋、菓子屋、八百屋など食品

関連が多く見られます。月2～3回程度、会議や試作を重ねて商品開発をします。商品開発会議では、生徒のアイデアや意向を尊重しつつも、企業側が現実的にコストを考慮して、本音で指摘することが、実現可能性の高い商品開発へとつながります。

このような企業と高校生の協働は、企業にとって自社の新商品開発のきっかけとなったり、「高校生と地元企業の地域活性の取り組み」として新聞の社会紙面に掲載されるなど、広報効果にもつながっています。



- 【特徴】 ●卒業後、多くの生徒が就職する工業高校では、
明確な職業観を身につけておく必要があるため、生徒たちでチームを作り、
「プロジェクトを完遂させる」など、より実践的なプログラムが良い。
- その上で、「既存プロジェクトをマニュアル通りに進める」といった
現場の社員と同じことを体験させる点も盛り込むと良い。
- 学校から課題が事前に決められていて、その課題に沿ったプログラムを
作成する場合もある。

受け入れの際の心得
コーチ＋メンター

生徒が職業観を持てるよう指導やサポートをすることで
社員自身の**専門職への自覚**が養われる

近い将来の新入社員であることを意識した指導が必要です。例えば「5Sの徹底」をプロジェクト内容とし、「社員と一緒に、空き時間で掃除をする」という課題を与えることで、より現場の社員に近い目線で仕事をするができます。また、限られたスケジュールの中で、「なぜ必要なのか」「何のために行うのか」「仕事を通じて何を実現するか」という仕事の本質を伝える努力が必要となります。

技術を目の当たりにすることで、職業としての「ものづくり」をより明確に意識することができ、社会人としての意識が高まり、採用につながった事例もあります。

【受け入れ担当になったら】

関わり方のポイント①

「技術者として向き合う」

インターンシップを通して仕事の魅力を伝えることで近い将来の新入社員となる可能性もあります。学校とともに「企業でも人材を育成する」という意識が重要です。学校では基礎を、企業では職業としてのものづくりを教えるという観点が人材の育成、次世代の人材確保につながります。

関わり方のポイント②

「安全への意識付けを徹底」

製造業では危険を伴う作業が多くあります。そこで、初日のオリエンテーションで安全指導の時間を確保することが大切。生徒一人ひとりの習熟度から、現場に配置できるかどうかを見極めた上で、現場での作業に送り出すことが必要です。

関わり方のポイント③

「プロジェクトを意識」

単なる職場見学や実技実習とくならないよう、ねらいを定めたプロジェクトが必要になります。例えばある製品を「最初の工程から最後の工程まで通して作る」という全体の流れがみえるプロジェクトであれば、職業を理解し、技術を習得し、さらには形になるものを残すことで達成感にもつながります。

流れを知ろう 基本のプログラム

	午 前	午 後
1日目	① オリエンテーション（企業概要、注意事項など） ② 座学（安全指導、あいさつについてなど）	① 企業見学、各部門見学（現場担当者といっさつ） ② 振り返り
2日目	① 朝礼 ② 実習（例：担当者の補助作業）	① 実習（例：組み立て作業） ② 振り返り
3日目	① 朝礼 ② 実習（例：検査機器の操作）	① 実習（例：製品研磨作業） ② 振り返り

工業高校のインターンシップ事例 ①

クラフトマンⅡ[※]による技術指導

航空機用部品製造加工業

【プログラム】

ものづくり人材育成を目指し、技術指導を重視するプログラム。学校からの依頼により、「クラフトマンⅡ」を実施し、普通旋盤3級の課題を作るなどを行っている。

1～2日目	企業概要説明、安全指導、現場見学 ・旋盤には危険が伴うため、一度に1～2名ずつ受け入れ、安全教育を徹底する。 ・安全管理に最善を尽くした上で、「この作業は危険だから生徒に手を出させない」ということはしない。
3～7日目	技術指導、実技演習（課題となる製品を、素材から製品になるまで一人で完成） ・可能であれば入社3～4年目の社員を指導係とし、その上に現場リーダーとして担当責任者を配置。 ・指導係の社員はマンツーマンで生徒につき添い、機械の扱いを身体で覚えるまで徹底的に指導。 ・工業高校の生徒は、旋盤機等の取り扱いに慣れているため比較的早く次の段階へ進める。 ・昨今は、女子生徒も参加するが、原則、男子生徒と同一のメニューを実施。

【クラフトマンⅡとは】

愛知県が行う「地域ものづくりスキルアップ講座」の一つ。県内工業高校の教育課程に地域の企業との連携プログラムを組み込むことにより、県内すべての工業高校が、産業界のニーズを踏まえた実践的な技術・技能習得の仕組みを確立し、今後の地域産業界を担う人材育成を目指す実習モデル。夏期休業などを利用して、5日～10日間程度の期間で、機械の部品加工やCADオペレーションによる設計など、技術演習を実施。

株式会社 小坂鉄工所 （従業員数：79名） 代表取締役社長・小坂廣隆様より



インターンシップで高校生を現場に入れるのは危険だという認識が強く、受け入れをためらう企業が多いでしょう。私たちは若い力を育成し、製造業にできる限り就業して欲しいと、10年以上前からインターンシップを受け入れています。「ものづくり」も大切ですが、それ以上に「人づくり」も大切だと考えます。人づくりは、すぐにはできません。機会を設けて、ことあることに実践し育成することが代表者の使命だと思っています。

工業高校のインターンシップ事例 ②

安全管理を徹底したプログラム

鋳物部品製造業

【プログラム】

危険を伴う作業は一切行わず、安全管理を徹底したプログラム。「オリジナルの表札を作る」など、一連の業務を通じてものづくりの楽しさを知ってもらう内容で、工業高校の生徒のみならず、普通科の生徒を受け入れることも可能。

1日目	企業概要説明、安全指導、現場見学、表札デザイン案作成 ・企業の理念や安全に対する「考え方」の理解を目的とする。 ・作業現場に向く前に、社会や仕事に対する正しいイメージをもってもらうと同時に、担当者の人柄を見せることで生徒の緊張感をほぐす。
2日目	表札製作作業、検査作業（検査、洗浄、塗装錆止めなど） ・危険を伴う作業はさせず、比較的安全な作業や見学にとどめる。また、パソコンなどの事務作業をすることもある。
3日目	表札製作作業、鋳造模型造形（見学）、梱包作業
4日目	素材検査、フライス・ボール盤加工、研磨加工、塗装作業、懇談会 ・社長との懇談会で、インターンシップを通しての気づきや感想を聞き、振り返りをする。ここで企業の新たな課題などを見つけることができる。

株式会社 古久根 （従業員数：55名） 担当者・宮島佑介様より



鋳造は高温になる作業を伴うため、実際の鋳造工程には携われないものの、安全管理を徹底したインターンシップを平成12年より行っています。若手社員が教えることで、良い意味で緊張感にもなり、スキルアップにもつながっています。高校生には職場の雰囲気や、そこで働く人間を知ってもらい、「この人たちと一緒に働きたい」と思ってもらえるように意識しています。



プロジェクト型 インターンシップとは

- 【特徴】
- 仕事理解のためのセミナーや体験中心のインターンシップとは異なり、学生・企業、双方の成長が見込まれる。
 - 企業内にある課題や新規プロジェクトなど、社員では手が回らない事業に、学生が主体となって取り組む。
 - 授業連動型、短期提案型、長期実践型など様々な形態がある。



受け入れの際の心得
メンター

学生の精神的サポーターや
仕事の助言者であるメンターとしての
マネジメント・指導力が養われる

学生と自社の中間を担う企業内コーディネーターとしての立場。社員であると同時に、学生のメンターとしての存在でもあり、仕事に対しての悩み事など、**学生の相談にのり、モチベーションアップを図る**必要があります。時には、企業で働く「先輩」としての対応、社会の「先輩」としての対応を求められることもあります。また、**学生という視点で接するのではなく、新人社員としての視点を持って指導**することで、後輩育成の研修となり、学生にとっては社会人としてのマナーや行動が身につくなど、双方の成長につながります。

【受け入れ担当になったら】

関わり方のポイント①

「プロジェクトの設計を工夫する」

アルバイトとは異なり、通常の業務を実施するのではなく、企業が本当に解決したい課題を学生に取り組ませることが重要。学生は企業が直面する課題に取り組むことで、企業を取り巻く状況を把握しようと奔走し、職業意識の高い人材として大きく成長することができます。一方、企業は、若者の柔軟な発想・視点を取り入れ、活性化につなげることができます。

関わり方のポイント②

「つまずきのサインを見落とさずサポート」

学生が壁にぶつかった時は、企業と学生双方にとって成長のチャンス。困難な場面を共有し、一緒に乗り越えることで、信頼関係や組織の一体感も強くなります。壁を乗り越えるために、①課題の再認識、②原因の把握、③課題解決のための別のアプローチなどを自ら考えさせる働きかけを行うことで、社員も仕事を振り返る機会となり、課題解決のための新たな視点の創出につながります。

関わり方のポイント③

「期間限定正社員として接する」

学生は、自分の成長を目的にインターンシップに参加します。「お客様」扱いをせず、期間限定の「正社員」として指導することで、学生は企業に期待されると感じ、意欲の向上につながります。一定期間、正社員としての指導を行うことで、能力ややる気の引き出し方、専門性の高い業務の教え方など、社内の人材を育てていくために必要な指導力を磨くことができます。

流れを知ろう 基本のプログラム

流れと関わるタイミング

タイプ	授業連動型	短期提案型	長期実践型
基本的な期間	3～6ヶ月	2週間～1ヶ月	6ヶ月以上
人数	3名～	2名～	1名～
課題設定			
情報収集			
企画提案			
具現化			
振り返り			
プロジェクトの設計ポイント	・学部の特徴を踏まえ、学問的視点を取り入れることが必要	・期間が限られているため、より具体的なプロジェクトの設計が大切	・状況に応じて課題を修正したり、より具体的な課題に取り組むことも可能
社員の関わり方	メリハリを持たせる ・部分的なサポート ・関わりが少ない分、学生の至らない点については、企業目線で厳しく指摘する	達成感を持たせる ・集中的にサポート ・各学生の特徴、スキルを見極め、限られた期間で達成感を得られるよう、随時振り返りを行う	見守る ・長期にわたる細かく丁寧なサポート ・長期のため、危険信号を見逃さないことが大切

プロジェクトの設計や学生のフォローアップがインターンシップの成果を左右するため、コーディネーター団体の協力により取り組んでいる事例が多く見られます。

事例①

女性社員による社内活性化 (授業連動型インターンシップ)

商業施設の内装・装飾・施工を手掛ける企業では、「女性が活躍する企業」を課題とし、入社4年目の女性社員1名と女子学生5名によるプロジェクトチームを発足。課題の背景には、男性社会へ女性の柔軟な視点を取り入れたいにも関わらず、女性の新入社員が入ってこない、結婚や出産を機に退職してしまうという切実な現実がありました。

学生は、今後の新卒採用の対象となる女子学生に、女性の働き方について、受け入れ企業の女性社員に職場の働きやすさ、育児をしながらの働き方について、意識調査を実施しました。

この結果、女性の働きやすさをホームページ等で対外的に発信し新卒採用時の応募を増やす、女性社員だけで意見交換をする場を設け、本音を吐きだしてもらうことが大切だと提案するに至りました。

インターンシップを通じて、社内では事務部門と製造部門の交流が生まれ、担当社員は仮想部下(学生)をもったことから、管理職としての目線が生まれています。また、担当社員が採用担当でもあったことから、学生の中小企業や製造業に対する本音が聞けたことで今後の採用の方向性を検討する材料にもなったようです。

事例②

マーケティング調査による市場拡大 (短期提案型インターンシップ)

いちご狩りを開催している農園では、若年層の顧客の少なさが課題。そこで、大学生は若年層へのいちご狩りの意識調査、来場客への満足度調査を実施し、求められるサービス、イベントを提案。学生の提案により、手ふきおしぼりの提供、関連商品の購入拡大に向けたホットココアの無償提供など、新しいサービスが生まれました。また、新しい顧客層に向けて、通常プランに「スイーツ作り」を盛り込んだスペシャルプランや記念日プラン、VIPプランを提案し、企業としても前向きに検討することになりました。

20年かけて育んできた 児童・生徒・学生たちとの時間が 社内に強いつながりを醸成した。

(清川メッキ工業株式会社 専務取締役 清川 卓二 氏)

取り組んだきっかけは？

今から25年前、「社員の子ども達に仕事を見せたらどうか」という思いからスタートしました。当時、私は20代。父親が興育ててきた会社を兄弟でさらに発展させたいとやる気に満ちていた一方で、社内は活気を失っていました。創業から新卒採用はゼロ。「キツイ・汚い・危険」という3Kのイメージが根強いめっき屋は、若い人が希望を持って入社したいと思える業種ではありませんでした。

人を採用しても育てる風土がないから定着しない。慢性的な人手不足で残業も多く休日も少ない。社員みんな疲れ果てていました。何とかせんと…そう思った時ふいに「子どもに仕事を見せたらどうか」という考えが浮かびました。

実際に取り組んで変化はありましたか？

数的なことで言えば、取り組んだ当初40%だった新入社員の離職率が、地域の子ども達を受け入れた2年目で15%まで下がりました。社員はここ12、3年で100名ほど増えましたが、現在の離職率は平均1.8%とかなり低い数値を保ち続けています。

その理由は何でしょうか？

最大の理由は、やはり職場にきた子どもたちの純粋な反応に接したことです。社員の中に小さな誇りが生まれ、その体験が面白くなった中堅社員

が、今度は若手に教え始めました。子どもたちからの「ミクロンってどのくらい小さいの?」「めっきの仕事って面白い?」といった素朴かつ鋭い質問を受け、自分なりに答えを出す大変さと面白さを繰り返す中で、「めっきという仕事を伝える技術」と「仕事の本質をとらえる思考」を、教え・教えられる関係性が育っていきました。

ここまで続けられた理由は何でしょうか？

第一に子どものためでも、社会のためでもなく、「社員のために取り組む」というスタンスにあると思います。次に「会社が存続できるのは社員のおかげ、そして社員が仕事ができるのは、家族のおかげ。家族へのおもてなしだと思ってやってみよう」と、スタートはある意味トップダウンの指示でした。中堅の上司層から巻き込んでいったからこそ、その後若手にも無理なく伝播していききました。もし初めから全社員を対象にしていたらうまくいっていなかったでしょうね。

これから取り組まれる企業へ メッセージをお願いします

何も知らない子どもたちと真剣に向き合う機会が、社内の一人ひとりを強く結んでくれています。「教えることは学ぶこと」を子どもたちから教わったことで、自分の仕事の本質を深め、それが世界で生き抜くための力になっていると感じています。



小学生を対象とした「めっき教室」。その他、小学生から大学生まで、職場体験やインターンシップなど様々な形態で毎年社内に受け入れている。



理系の高校生を対象とした「めっき実験」。ものづくりの面白さと仕事の大切さが伝わるよう、担当する社員一人ひとりが自分なりに考えて挑む。



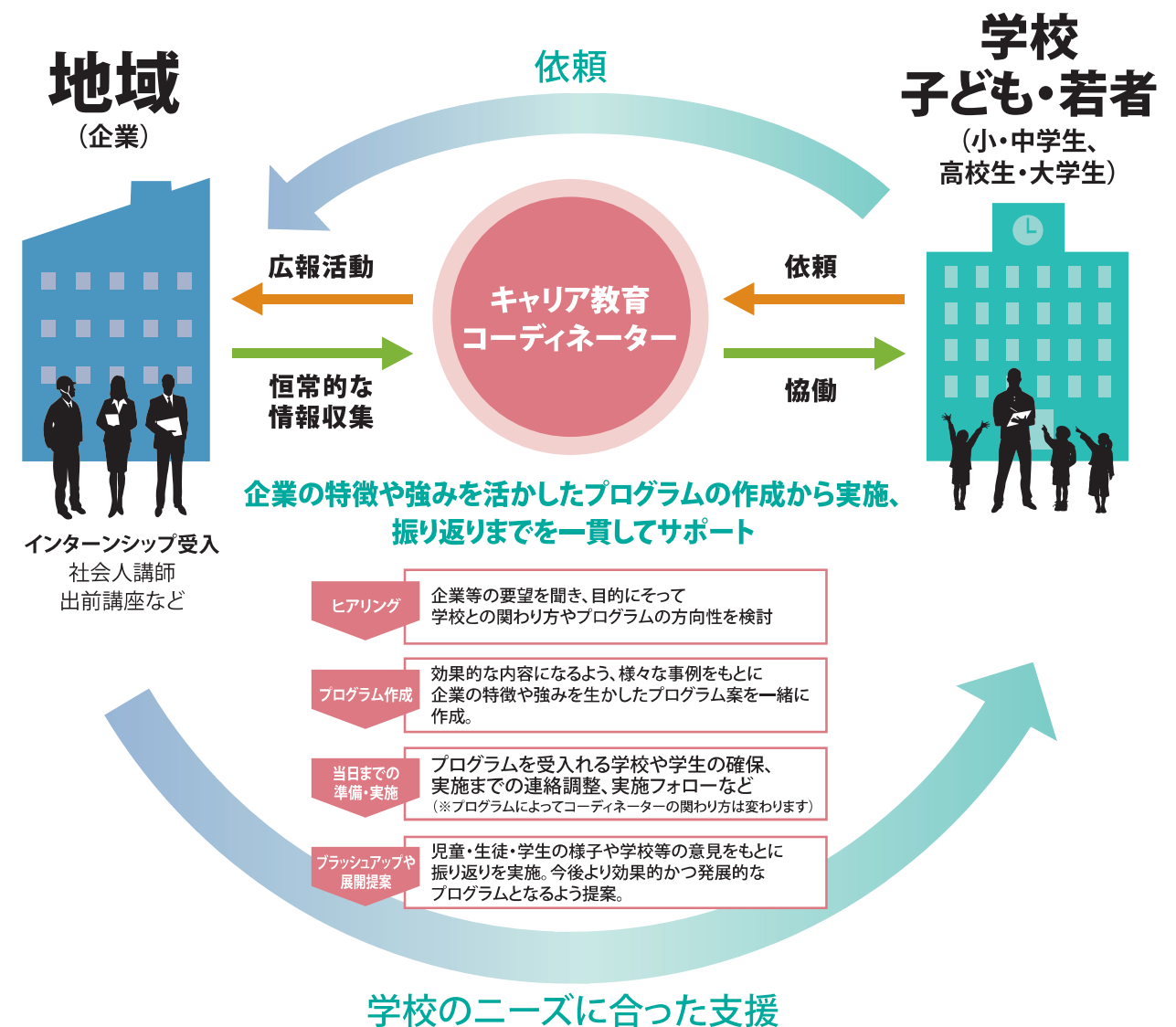
工場ではいつでも児童・生徒の見学を受け入れることができるよう説明用のパネルを常時設置している。職場体験・見学が当たり前になるにつれて社内の「5S」も徹底されてきた。

プログラムの作り方が分からない！何を準備すればいい？ 『キャリア教育コーディネーター』に 相談しませんか？

キャリア教育
コーディネーター
とは？

学校、子ども・若者（小・中学生、高校生・大学生）と
地域（企業）をつなぐ専門家です。

学校と連携したプログラムやインターンシップの実施には、
キャリア教育コーディネーターを活用することでよりスムーズに、効果的なプログラムを行うことができます。
具体的には以下のようなサポートを行います。



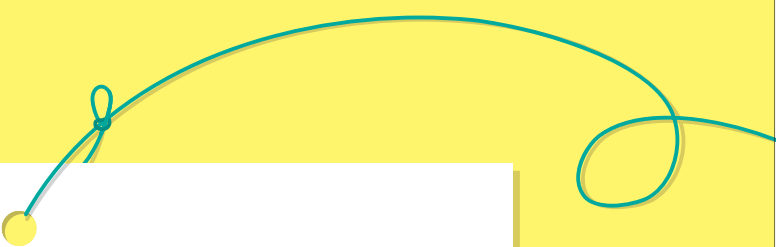
【プロフィール】 清川メッキ工業株式会社

清川メッキ工業は平成17年度に行われた「第1回ものづくり大賞」において特別賞を受賞。地域産業担い手育成プロジェクト企画評価委員（文部科学省）、中小企業政策審議会経営支援部会小委員会委員（経済産業省）、福井県商工会議所連合会青年部連合会会長、福井市環境アドバイザー、福井県ものづくり学習指導者、キャリア教育における外部人材活用等に関する調査研究協議会委員（文部科学省）等要職を務め、企業人として「ものづくりの人材育成」に力を注いでいる。自身が会長を務めた福井商工会議所青年部が主催する「福井YEGアントレ・キッズ」は平成19年度にキャリア教育優秀団体として文部科学大臣表彰を受け、その後平成23年にも経済産業省主催「第2回キャリア教育アワード」地域ネットワーク型キャリア教育部門の最優秀賞（経済産業大臣賞）ならびに大賞を受賞している。

NPO法人アスクネット [愛知県で唯一の認定資格「キャリア教育コーディネーター」の育成団体です]

名古屋市熱田区沢下町8-5 愛知私学会館東館3F

TEL：(052) 881-4349 FAX：(052) 881-5567 Email：info@asknet.org <http://www.asknet.org>



インターンシップ・職場体験・職場見学に関する 参考ホームページ

あいち夢はぐくみサポーター

<http://www.pref.aichi.jp/kyoiku/kotogakko/hagukumi/>

愛知県内の公立校におけるキャリア教育を推進するため、児童生徒の教育活動を支援する県内の事業所や団体を認証・登録するとともに、事業所等の社会貢献活動を広報する取組です。各学校の教員は、生徒のインターンシップ先を、登録しているサポーター企業から選定する傾向にあるため、登録をお勧めします。

愛知県科学技術人材育成プログラム

～身近な不思議が世界をひらく～「科学大好き!あいちプログラム」

<http://www.pref.aichi.jp/san-kagi/kagaku/nuture/prog/>

主に理科の授業で活用できるプログラムが対象学年や使用器具、留意点とともに多数掲載。

あいちの工場見学ガイドブック(WEB版) 愛知県産業労働部

<http://www.pref.aichi.jp/0000016994.html>

小・中学校や高校の校外学習等で見学・体験が可能な愛知県の工場・施設等の情報を掲載。

あいち・出会いと体験の道場(中学校)

<http://www.pref.aichi.jp/0000004272.html>

中学生の職場体験を受け入れていただいた事業所(応援団)の名簿と中学校の実績事例集。

インターンシップ活用ガイド 経済産業省

<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/knowhowbook-all.pdf>

成長する企業のための大学生インターンシップ事例から実際の流れまでわかりやすい活用ガイド。

インターンシップ・職場体験・職場見学受け入れBOOK

平成26年度緊急雇用創出事業基金事業地域人づくり事業(雇用拡大プロセス)

「キャリア教育コーディネート人材育成事業」

平成27年3月発行

愛知県産業労働部労政局就業促進課産業人材育成室

(平成27年4月1日から産業人材育成室は産業人材育成課になります。)

名古屋市中区三の丸三丁目1-2

電話(052)954-6365(ダイヤルイン)

【企画・制作】

NPO法人アスケネット

名古屋市熱田区沢下町8-5 愛知私学会館東館3F

電話(052)881-4349