



造船事業者等の地域連携による  
インターンシップ等実施ガイダンス

ぼくが案内します！



ガイドンス案内マスコット  
せんぞうくん

# は じ め に

造船業は、国内立地型の輸出産業として我が国経済を支えるとともに、裾野の広い労働集約型産業として地域の雇用・経済を支えています。我が国造船業の持続的な発展には、優秀な技術者、技能者の確保・育成が不可欠であります。近年、特に中小造船事業者においては、技術者及び技能者不足が顕在化し、各造船事業者における造船事業者における喫緊の課題となっております。

他方、教育機関においては、近年は、造船系学科を有する大学や造船専門教育を行う工業高校が減少していることから、かつて密接な関係を有していた地域における造船業界と教育機関との関係は薄まり、造船業が就職先として意識される機会も少なく、優秀な人材の確保を一層困難にしております。

このような状況を打開するためには、かつてのような教育機関と地域の造船事業者の人的ネットワークを再構築することが有効であり、そのためには、地域の産官学が一体となって一定規模のインターンシップ等を行うことが一つの方策ではないかと考えました。それに基づき、国土交通省では、平成27年度からの2か年事業として「造船業を目指す若者を増やすための産学ネットワーク構築事業」を実施しました。

本事業の一環として、中小事業者が集積する長崎地区と大分地区を対象に、地域連携による高校生・大学生等を対象としたインターンシップ及び教職員向け造船研究会を実施し、この長崎地区・大分地区でのトライアルの結果を踏まえ、本ガイダンスを取り纏めました。

本ガイダンスは、地域の造船事業者をはじめ、造船関連事業者、教育機関、現役の高校・大学生、地元自治体等多くの方々にご協力いただき完成いたしました。

本事業に関わっていただいた皆様に改めて感謝の意を表すとともに、本ガイダンスが、全国の造船事業者の優秀な技術者、技能者の確保のための有効な手段となり、広くご活用頂けることを期待しております。

平成29年3月  
国土交通省海事局船舶産業課

# も く じ

<b>1章</b>	<b>インターンシップってなんだろう??</b>	<b>1</b>
	目的、内容、期間、報酬など基本的なインターンシップの考え方とあり方を法令やアンケート結果を元に学びます。	
<b>2章</b>	<b>インターンシップを実施するとこんなメリットが!</b>	<b>12</b>
	インターンシップは企業にどんなメリットをもたらすのか、同業他社や行政と連携しながら実施する方法をメインに紹介します。	
<b>3章</b>	<b>インターンシップ実施の流れ、どこから手をつければいいのか?</b>	<b>19</b>
	①自治体への相談、②計画書づくり、③概算見積、④プログラム案、⑤教育機関へのアプローチという流れで、インターンシップ実施までに必要な5つのステップを紹介します。	
<b>4章</b>	<b>プログラムを作り込もう!</b>	<b>38</b>
	プログラムづくりは、「3つの柱」がカギ ..... 40	
	プログラムのつくりかた ①教職員向け造船研究会 ..... 48	
	②技術者インターンシップ ..... 51	
	③技能者インターンシップ ..... 55	



<b>5章</b>	<b>具体的な手続きを始めよう!</b>	<b>59</b>
	参加者募集の取り組み .....	60
	参加者募集ツールのあれこれ .....	64
	参加者募集に使える広告あれこれ .....	66
	受付スケジュール例 .....	68
	参加者応募受付の手続き .....	69
	保険について .....	70
	インターンシップ保険の例 .....	73
	交通費・宿泊費について .....	75
	用意しておく書類 .....	76
	講義のときに注意したいこと .....	82
	現場体験のときに注意したいこと .....	83
	セキュリティーと守秘義務について .....	83
	参加者に対するケアのポイント .....	83
	インターンシップ実施後に見えてくるもの、わかること ~フォローアップ~ .....	84
<b>6章</b>	<b>実録! インターンシップ経験で得たモノ・わかったコト</b>	<b>85</b>
	平成27年度から2か年実施した「造船業を目指す若者を増やすための産学ネットワーク構築事業」 (以下、本ガイダンスでは「トライアル事業」と呼びます)に参加した企業と学生・生徒の感想を紹介します。	
<b>7章</b>	<b>トライアル事業から学ぼう</b>	<b>90</b>
	プログラムづくりからインターンシップ実施まで、トライアル事業のケース事例を通して学びます。	
<b>8章</b>	<b>参考資料</b>	<b>130</b>

# 1章

## インターンシップって なんだろう??



# 1章 インターンシップってなんだろう??

## Q. インターンシップとは?

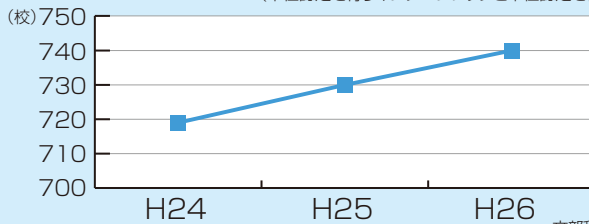
### A. 学生・生徒が在学中に企業で就業体験をする実習制度



欧米では学生・生徒のほとんどが、インターンシップ制度を利用して実際の職場や業務を体験することで自分の適性や将来のプランを考えるきっかけとしています。日本でも、就業体験をすることによって、学生・生徒自身の働くことへの意識や認識が高まり、スムーズに社会人として気持ちを切り替えるができることなどから、学校側も積極的にこの制度を利用しています。もちろん企業としても、自社の求める人材像を明確にすることで雇用のミスマッチを防ぎ離職率を下げたり、求職者の適性判断として有効であるなど、さまざまな考え方からインターンシップ制度を導入するケースが多くなっています。

#### インターンシップを実施する大学数(学部・大学院)の推移(平成24年度～平成26年度)

(単位認定を行うインターンシップと単位認定を行わないインターンシップの合計)



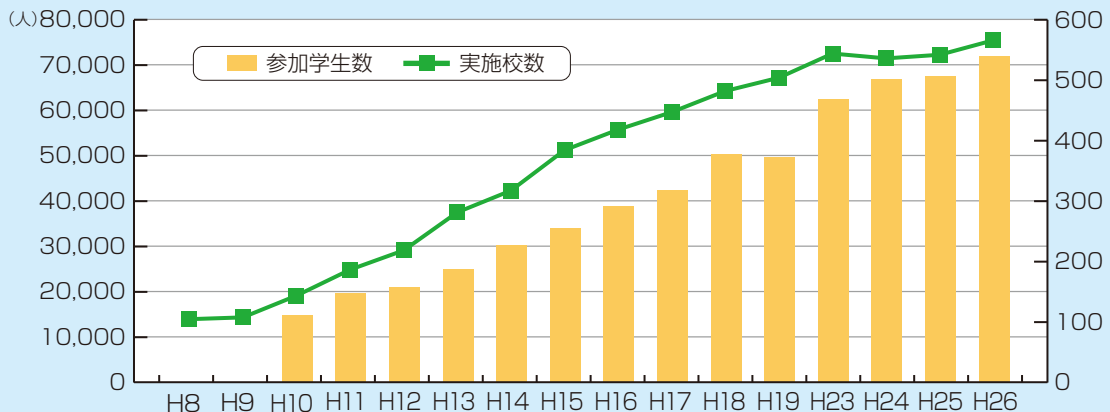
■ 学校数 (注)平成24年度より集計

	H24	H25	H26
学校数	719校	730校	740校
割合(%)	92.8	94.0	95.4

文部科学省「2014年度大学等におけるインターンシップ実施状況について」より

#### 大学(学部・大学院)におけるインターンシップ実施校数・参加学生数の推移

(単位認定を行うインターンシップであり、特定の資格取得に関係しないもの)



	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H23	H24	H25	H26
実施校数(校)	104	107	143	186	218	281	317	384	418	447	482	504	544	536	542	566
実施率(%)	17.7	18.3	23.7	29.9	33.5	41.9	46.3	55.0	59.0	62.5	65.8	67.7	70.5	69.2	69.8	72.9
参加学生数(人)	—	—	14,991	19,650	21,063	25,063	30,222	34,125	39,010	42,454	50,430	49,726	62,561	66,818	67,691	72,053
参加率(%)	—	—	0.6	0.7	0.8	0.8	1.1	1.2	1.4	1.5	1.8	1.8	2.2	2.4	2.4	2.6

文部科学省「2014年度大学等におけるインターンシップ実施状況について」より

# 1章 インターンシップってなんだろう??

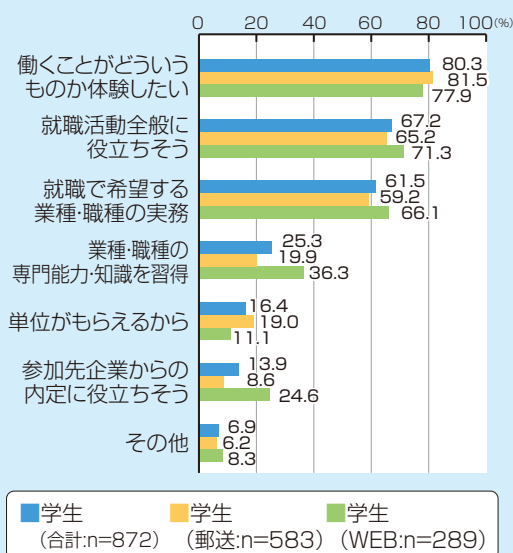
## Q. インターンシップの目的って?

A. ひとことで言えば学生・生徒に業界を知ってもらうこと



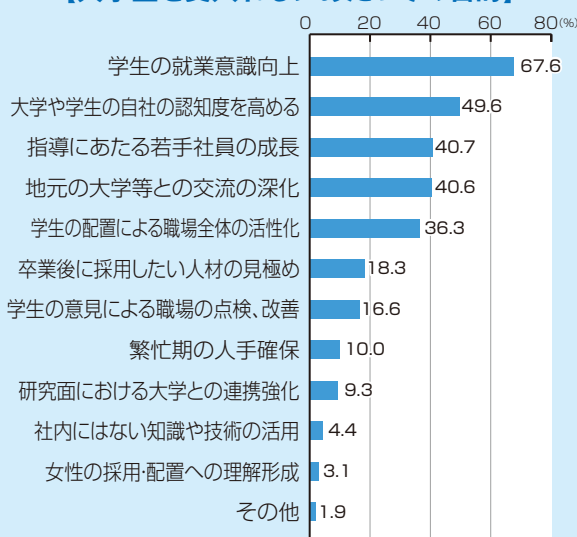
インターンシップは学生・生徒たちに就業体験を通じて会社の魅力や仕事のやりがいなどを伝えるチャンスです。実際にインターンシップを実施した企業への調査結果を見ると、業界や仕事の良さを肌で感じてもらい、自社の認知度や自社への就業期待度のアップを期待していることがわかります。

【インターンシップに参加した目的】



厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」より

【大学生を受入れるにあたっての目的】



厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」より



学生・生徒たちは、就業体験で得た知識や経験を就職活動に役立てたいと思っていて企業は学生・生徒の就職への意識を高めて、自社のアピールの機会にしたいと考えていることがわかるね。つまりインターンシップは、企業にとっても学生・生徒にとっても「メリットがある」と考えられているということだね。

## インターンシップに対する基本的考え方

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(平成9年9月18日付け文部科学省・厚生労働省・経済産業省通達)(第8章 P.134 3(2)①)[以下「インターンシップの基本的考え方」とする]では、『インターンシップは、社会・地域・産業界等の要請を踏まえ、将来の社会・地域・産業界等を支える人材を産学連携による人材育成の観点から推進するものであり、自社の人材確保にとらわれない広い見地からの取組が必要である』としています。





## Q. インターンシップではどんなことをするの？

A. とくに決まりはないので、何でも自由にプランニングができます。

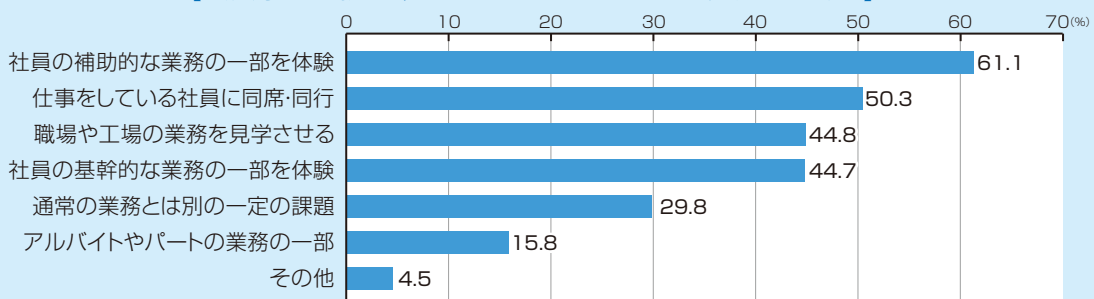


学生・生徒にどんな仕事を任せ、体験させるか…これをプログラムと言います。このプログラムは企業によってさまざま。自由にプログラムを組んでもOKですが、学生・生徒の就業意識の向上や自社アピールを目的とするならば、「**業界**」を知ってもらう工夫、そして「**会社**」とそこで働く「**人々**」を知ってもらう工夫をすることが必要です。



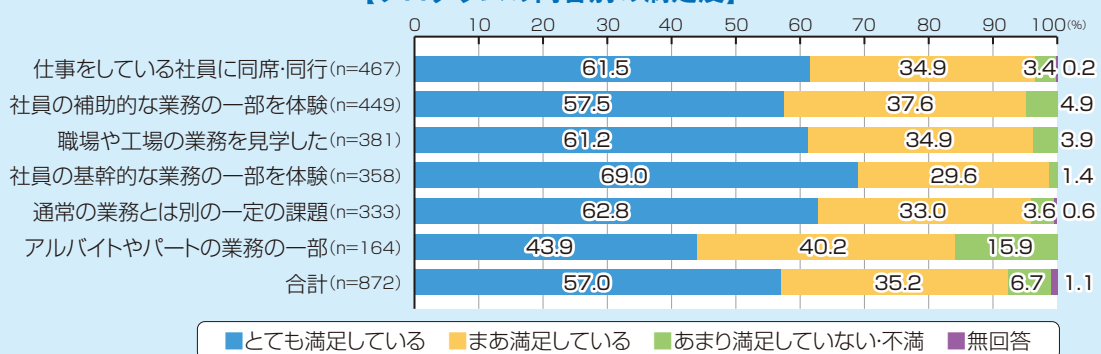
みんなはどんなふうを実施しているのかな？見てみよう！

【受入学生に提供するインターンシッププログラムの内容】



厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」より

【プログラムの内容別の満足度】 (学生調査 問23: SA×問15:MA)



厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」より

## 教職員向けには研究会や勉強会を実施

学生・生徒に業界を知ってもらう目的でインターンシップを実施するのと同じように、教職員に向けて研究会・勉強会を実施することも有効です。どんな業界なのか、どんな仕事をするのか、どう成長する会社なのかなどをまず教職員のみなさんに知ってもらい、学生・生徒の進路相談に役立ててもらうこともできます。本トライアル事業でも教職員対象の『教職員向け造船研究会』を実施しました。第4章(P.48~50)では詳しいプログラム例等を記載してあります。

# 1章 インターンシップってなんだろう??

## Q. どのくらいの期間実施するの?

A. プログラムによって、自由に設定できます



1日で終わる場合もあれば、1ヶ月以上の長期にわたるインターンシップもあります。このガイダンスでは、インターンシップ初心者でも実施しやすい、1泊2日と4泊5日の2タイプについて実例を挙げながらご紹介します。



2日～1ヶ月未満の実施が多いね！

【実施期間】(体験学生数構成比 %)

学校種別		1日	2日～ 1週間未満	1週間～ 2週間未満	2週間～ 3週間未満	3週間～ 1ヶ月未満	1ヶ月～ 2ヶ月未満	2ヶ月～ 3ヶ月未満	3ヶ月 以上	不明	
大学	学部										
		体験学生数構成比	1.1	19.2	31.1	19.9	13.2	5.5	3.9	5.6	0.5
		うち特定の資格取得に関係しないもの	2.0	29.4	44.1	11.7	3.2	2.4	1.0	5.0	1.3
		うち特定の資格取得に関係するもの	1.0	17.8	29.2	21.1	14.6	5.9	4.3	5.7	0.3
	大学院	体験学生数構成比	1.0	13.0	25.2	17.3	11.2	8.3	7.1	14.1	2.7
		うち特定の資格取得に関係しないもの	1.6	15.4	31.6	20.6	8.1	7.8	7.1	7.2	0.6
	うち特定の資格取得に関係するもの	0.3	10.2	17.4	13.4	15.0	8.9	7.2	22.4	5.3	
短期大学	体験学生数構成比	0.1	10.1	49.3	22.5	13.2	3.3	0.2	1.5	0.7	
	うち特定の資格取得に関係しないもの	1.3	39.1	40.4	8.8	8.8	1.2	0.1	0.4	0.0	
	うち特定の資格取得に関係するもの	0.1	8.6	49.7	23.3	12.4	3.4	0.2	1.6	0.8	
高等専門学校	体験学生数構成比	0.0	35.5	49.1	9.6	3.1	0.6	1.1	0.9	0.0	
	うち特定の資格取得に関係しないもの	0.0	35.5	49.1	9.6	3.1	0.6	1.1	0.9	0.0	
	うち特定の資格取得に関係するもの	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

文部科学省「2014年度大学等におけるインターンシップ実施状況について」より

## インターンシップの実施時期・期間

「インターンシップの基本的考え方」では、教育機関側への留意事項として実施時期、期間について、『インターンシップの教育目的、全体の教育課程との関係、企業等の受け入れ可能時期との関係等を検討した上で適切な時期を選択し、教育効果などを踏まえながら、企業等の意見を十分に聞き、適切な期間を定める必要がある』としています。

(詳しくは、第8章 P.134 3(1)⑤を確認ください)



## Q. 経費負担や報酬支給はどうするの？

### A. 個別に高校・大学等と協議しましょう



「インターンシップの基本的考え方」では、以下のように記載されています。

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(抄)  
(平成27年12月10日一部改正)(文部科学省、厚生労働省、経済産業省)  
3 インターンシップ推進の望ましい在り方

(2) 学生を受け入れる企業等における留意事項

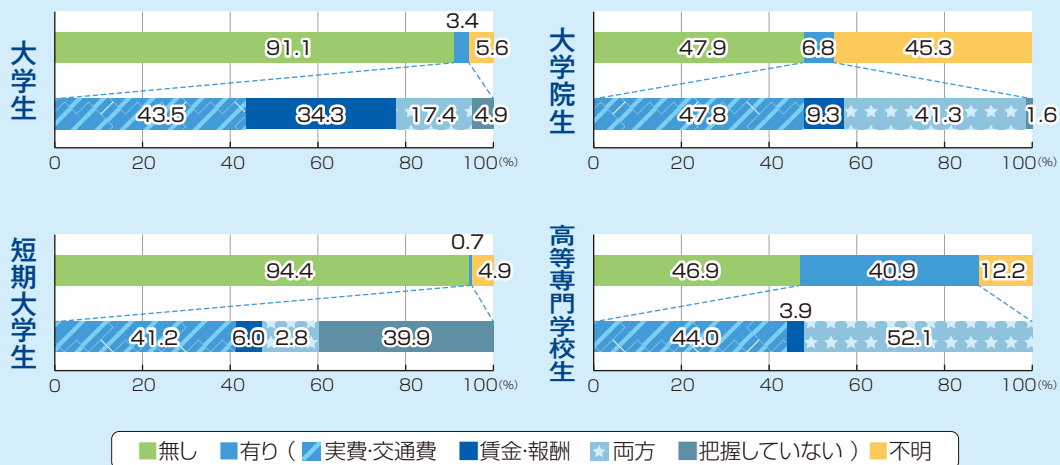
③ 経費に関する問題

インターンシップに関しては、これに要する経費負担や学生に対する報酬支給の扱いなど経費に関する問題がある。

現状においては、こうした経費の扱いに関しては多様な例が見られるとともに、インターンシップの形態には様々なものがあるため、基本的には、個別に大学等と企業等が協議して決定することが適切であると考えられる。

支給される場合は、賃金・報酬よりも、実費・交通費や宿泊費など経費補助という形が取られているようです。

【報酬等の支給】(体験学生数構成比)



文部科学省「2014年度大学等におけるインターンシップ実施状況について」より



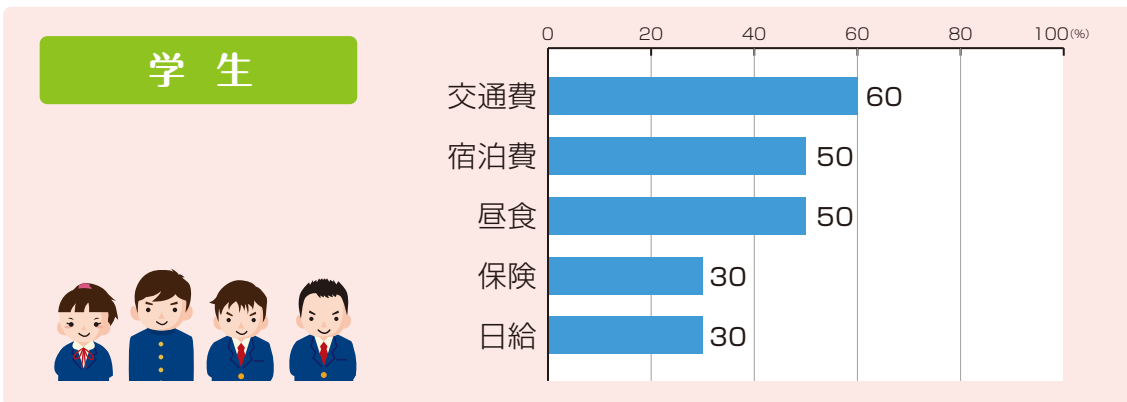
企業が必要な経費全体についてはP.26~31、保険についてはP.70~74、交通・宿泊の申請等についてはP.75にそれぞれ詳しく説明してあります。

# 1章 インターンシップってなんだろう??

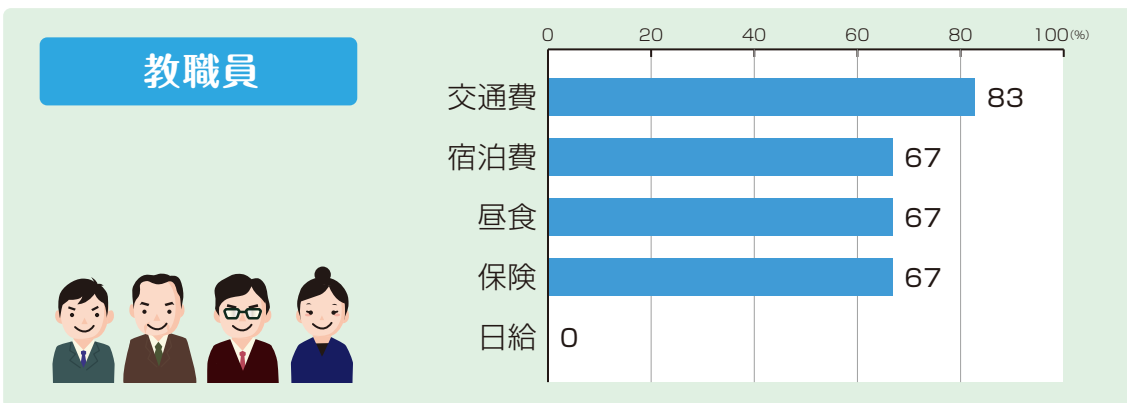


トライアル事業の参加者に対し、インターンシップ等参加時、期待する待遇についてアンケートを取った結果は以下ようになりました。

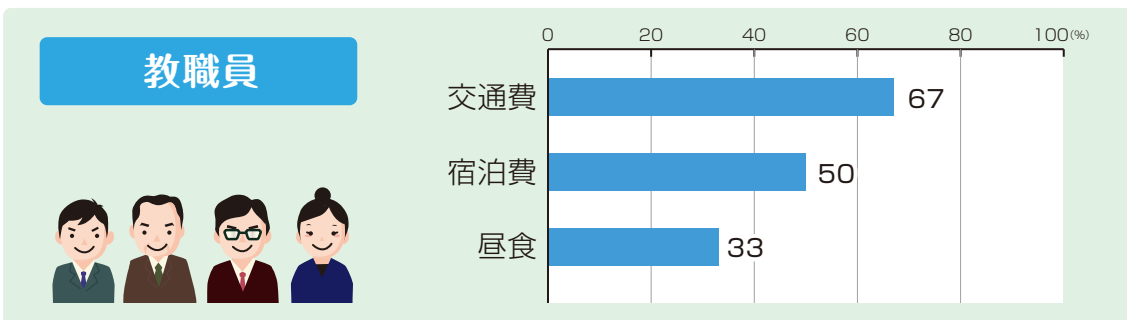
Q.インターンシップへの参加にあたり、どのような待遇を重視しますか。



Q.「学生・生徒向けインターンシップ」に学生・生徒が参加するにあたってどのような待遇を重視しますか。



Q.「教職員向け造船説明会」に教職員が参加するにあたってご希望の待遇はありますか。





## インターンシップと採用活動

インターンシップは、「インターンシップの基本的考え方」において、『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』と定義しており、その望ましい在り方として、以下のように記載されておりますので、実施に際しては十分考慮する必要があります。

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(抄)  
(平成27年12月10日一部改正)(文部科学省、厚生労働省、経済産業省)

### 3 インターンシップ推進の望ましい在り方

…(略)

なお、インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものが行われることにより、インターンシップ全体に対する信頼性を失わせるようなことにならないよう、インターンシップに関わる者それぞれが留意することが、今後のインターンシップの推進に当たって重要である。

このため、インターンシップ等で取得した学生情報の企業等の広報活動・採用選考活動における取扱いについては、別紙の「企業等がインターンシップ等で取得した学生情報の広報活動・採用選考活動における取扱いの考え方について」に基づき、実施時期に応じた取扱いに留意する必要がある。

高校生に対する採用活動に関しては、早期採用選考が学業への障害となることを防止し、生徒に的確な職業選択を行わせるための弊害を未然に防ぐ必要があるとの観点から、毎年、全国高等学校長協会、主要経済団体((一社)日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会)、文部科学省及び厚生労働省で構成される検討会議において、当該年度に高校を卒業する生徒等に係る選考開始期日等が取りまとめられ、その後、各地方労働局において、各地域における求人活動のルールが公表されます。

なお、大学卒業予定者、大学院修士課程修了予定者、短期大学及び高等専門学校卒業予定者に関する採用活動については、(一社)日本経済団体連合会において「日本経済団体連合会「採用選考に関する指針」の手引き(平成27年12月7日改定)」が公表されております。(第8章P.138)

## インターンシップと労働関係法令

「インターンシップの基本的考え方」では、以下のように記載されています。(使用従属関係については、第8章P.144(労働省昭和60年12月19日付け「労働基準法研究会報告」を参照ください)。

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(抄)  
(平成27年12月10日一部改正)(文部科学省、厚生労働省、経済産業省)

### 3 インターンシップ推進の望ましい在り方

#### (2) 学生を受け入れる企業等における留意事項

##### ⑤労働関係法令の適用

インターンシップの実施にあたり、受け入れる企業等と学生の使用従属関係等があると認められる場合など、労働関係法令が適用される場合もあることに留意する必要があり、その場合には、企業等において労働関係法令が遵守される必要がある。

また、「インターンシップ導入事業場に対する対応について(平成9年9月18日)(旧労働省通達 基発636号)」でも、インターンシップにおいての実習が労働者に該当するか否かについての判断の記載がありますので併せて確認が必要です。(5章P.72参照)

# 1章 インターンシップってなんだろう??

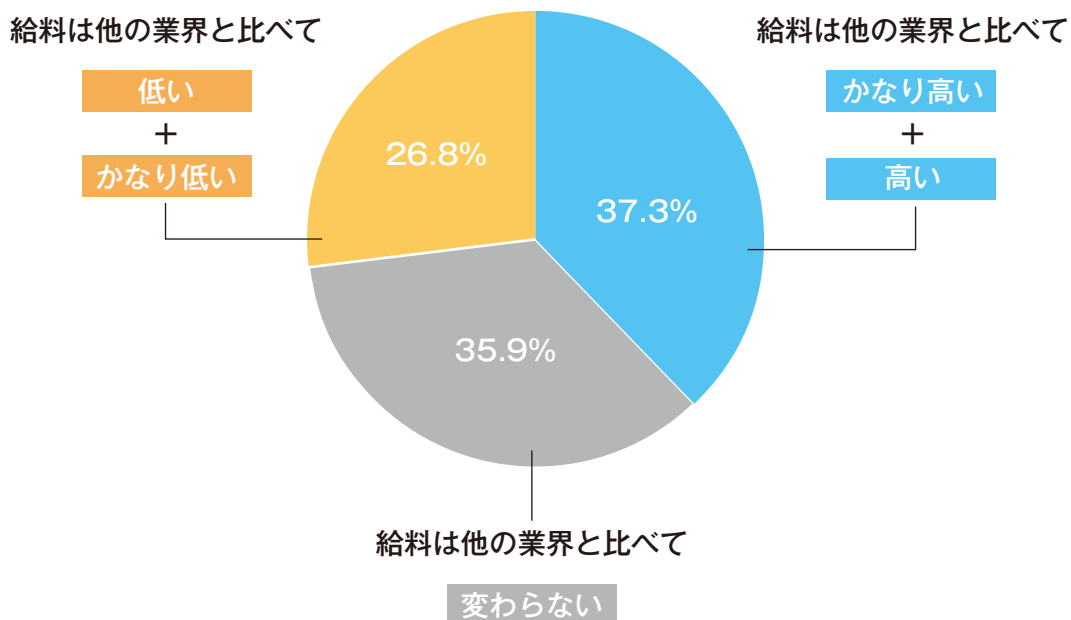
だいたいインターンシップの仕組みはわかってきたかな。  
今度は造船業界でのインターンシップを考えてみよう。  
学生・生徒たちが造船業についてどう感じているか、調査をしてみ  
たよ。造船業の課題がわかるかも!



### 【調査概要】

- 実施期間：2015年9月11日(金)～2015年9月29日(火)
- 対象：高校2年生～大学6年生 約130万人
- アンケート配信・回答手法：メール配信・回答
- 有効回答数：2,002件

## Q. 造船業界で働く人の給料のイメージを教えてください。

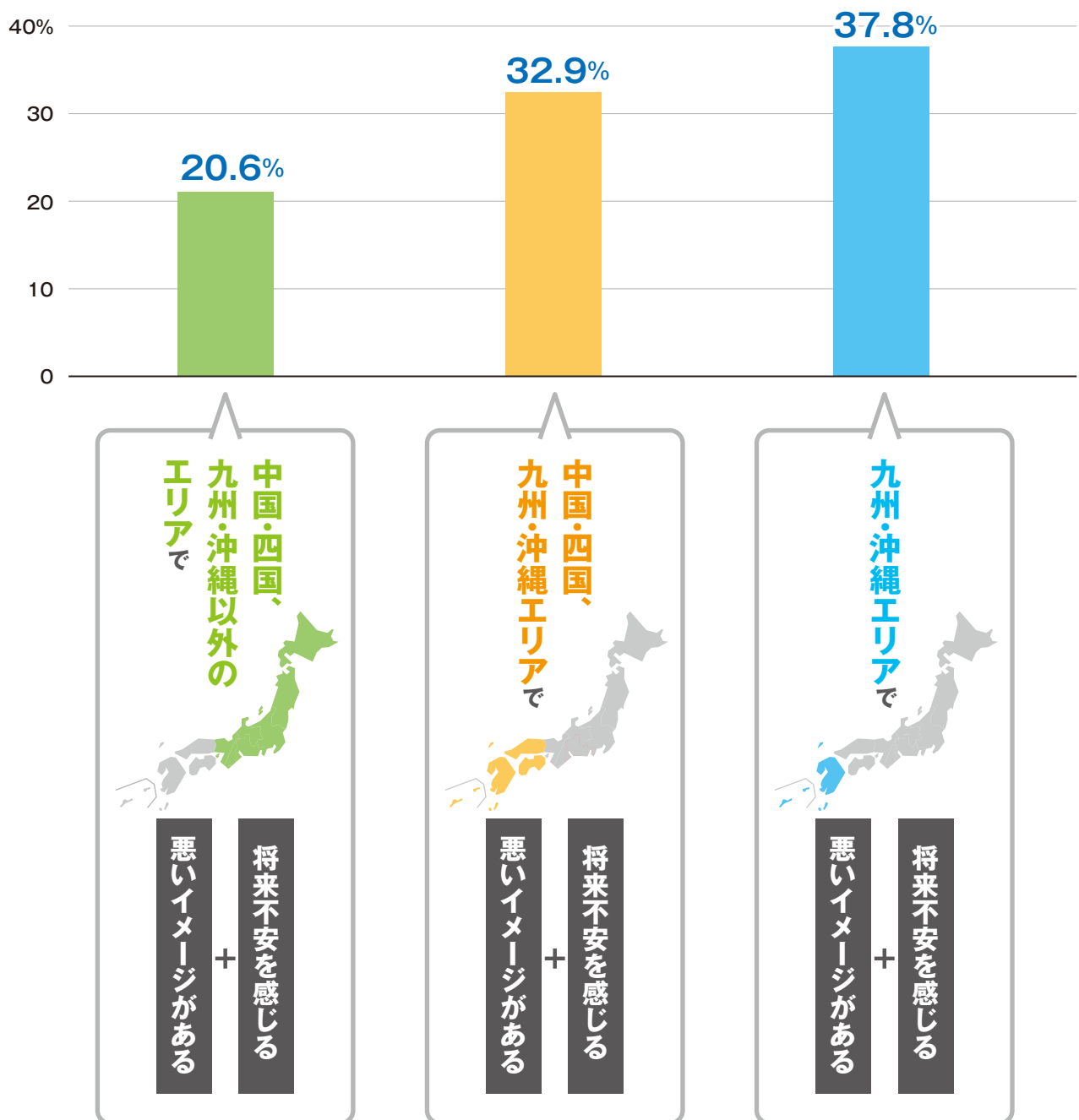


給与に対するイメージはそんなに悪くないみたいだね!





## Q. 造船業界における仕事のイメージを教えてください。



造船業がさかんな地域で、なんだかネガティブなイメージがあるみたいだね…  
最後に造船業界で働きたいかどうかを聞いてみたよ。



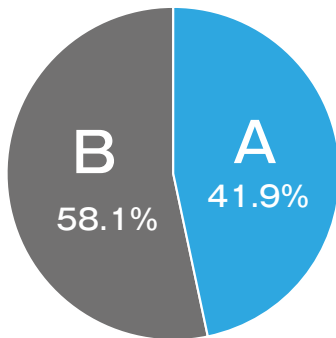




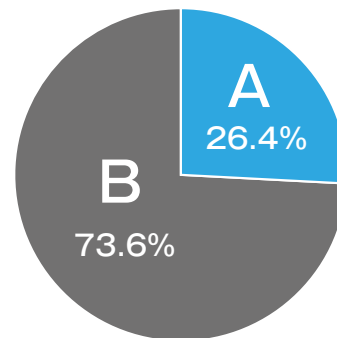
## 1章 インターンシップってなんだろう??

### Q. 造船業界で働きたいと思いますか?

- A** 就職を希望している+候補に入れている+何とも言えない
- B** あまり考えていない+就職も考えていない



男性



女性

### 業界イメージ（教職員に対する事前ヒアリング）

リーダー・専門職になれる

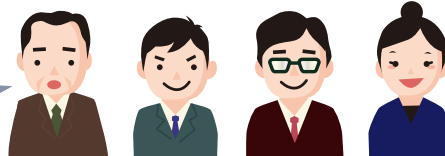
3K（危険・汚い・きつい）イメージ

伝統・一流

地元密着していて、みな親切で良いイメージ

やりがいがありそう

大人しい学生・生徒たちがやってくれるか疑問



昔の花形だった時代のイメージはなく、厳しいイメージ

つまり、給与や待遇が問題ではなくて、造船業界全体の3Kのイメージや将来への不安が大きいのが、問題みたいだね。

でも、それはあくまでもイメージ。

だから、インターンシップを利用して、学生・生徒のみんなに、造船業界の本当の姿を見てもらうことが必要だね。





## 2章

**インターンシップを実施すると  
こんなメリットが!**

## 2章 インターンシップを実施するとこんなメリットが！

**造船業の魅力を  
知ってほしいけど…**  
学校との接点もないし、  
どう発信していけばいいか  
わからない



**採用しても、なぜかすぐ  
辞めてしまう学生・生徒が多い…**  
仕事内容や職種の  
ミスマッチを防ぐために、  
造船業を知ってほしいけど  
手段がない



**インターンシップの活用が有効です。**

でも、1社単独で実施すると…



**やることが多く  
時間もかかる**

学生・生徒募集からプログラム作り、参加者の宿泊手配、作業服等の手配、広報などインターンシップにかかるすべての作業を1社で行うと作業量も多く、時間もかかる



**やっぱり  
お金はかかる**

自社のみでインターンシップを実施する場合、作業にともなう費用をすべて負担しなければならずお金がかかる



**スケールが  
限られてくる**

自社のみでインターンシップを実施すると費用の負担が大きく、規模が限られてしまい、説明不足が起きたり幅広い体験ができない可能性が出てくる

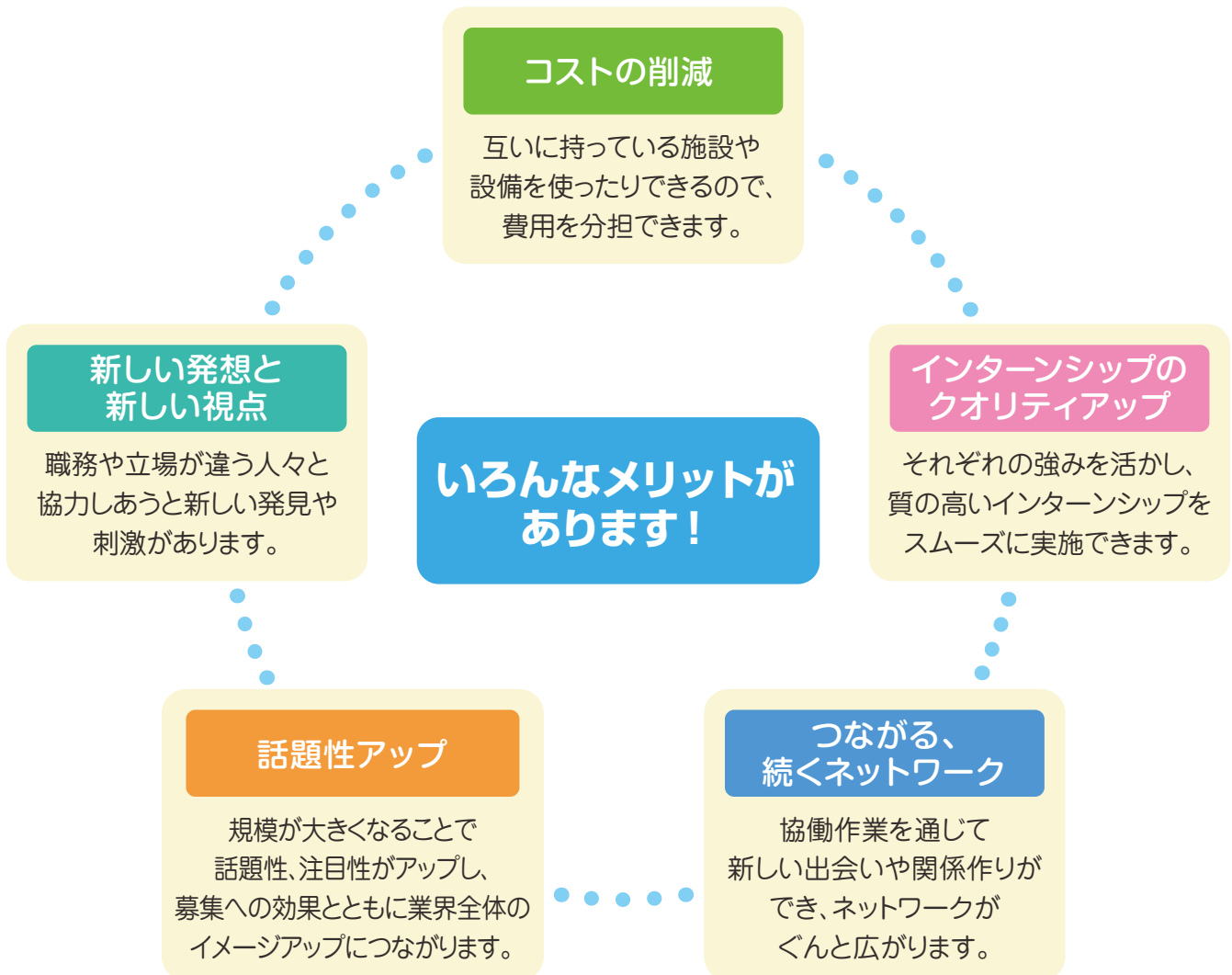
**特に受入期間が長くなったり、受入人数が多くなると大変！**



**同業他社と連携したインターンシップの形があります！**



## 同業他社を集めて一緒にインターンシップを実施すると…



トライアル事業に参加した事業者への事後アンケートでは、「参加人員確保やコスト面での負担が自社単独の場合より減った!」という感想がありました!



## 2章 インターンシップを実施するとこんなメリットが！

### ほかにもインターンシップそのものから生まれるメリットも！

#### 人材育成

インターンシップの企画、計画、実施など、ふだんの業務とは異なることに取り組むため、社員の個々の調整力や計画力、実施力などマネジメントスキルのアップにつながります。

#### 業務改善

先入観のない学生・生徒との交流は、ふだん見落としていた問題を発見したり、新しいアイデアを見つけるチャンスでもあります。当然のように行われている習慣が学生・生徒には当たり前ではないことも多く、業務の見直し・改善・効率化が期待できます。

#### 意識改革

外部の人を受け入れることは、自分たちの会社を見つめ直し、会社に対する意識を上げる良いきっかけです。部署や職務の違う人たちとの共同作業は、ふだんは見えない互いの業務内容や役割を理解することができ、風通しの良い会社づくりにつながります。

#### 地域貢献

インターンシップは話題性がとても高い取り組みです。地元の学生・生徒に就業体験をさせ、企業の仕組みや仕事に携わる責任などを教えることは、社会貢献・地域貢献につながり、会社のイメージもアップします。

#### 好循環化

造船業界が注目されると、そこで働くことに改めて誇りや自信・やりがいを感じます。社員、会社、業界全体の活性化の連鎖が起こり、さらに「自分もそんな造船業に携わりたい！」と願う有能な学生・生徒も増え、それがまた業界活性化を促進。長期的な好循環が生まれます。

インターンシップにはこんなにたくさんの  
メリットがあるんだね！





## 費用や募集で困ったら…

### 国や自治体などの助成金やサポート制度を利用!

文部科学省、厚生労働省、中小企業庁など国の機関が若者の雇用やインターンシップに対して助成金等さまざまな施策を用意していることがあります。また、各自治体でもUターン・Iターンを促進するための支援をしていたり、商工会議所、経営者協会などの経済団体でもインターンシップのためのサポートを用意していることもありますので、まずは地域の自治体や経済団体の窓口にご相談してみましょう。

#### 【助成金・サポート例】①実施元 ②事業名 ③内容 ④参考URL ※平成28年度現在

- ①広島県インターンシップ促進協議会(広島県等行政機関、経営団体、労働団体、大学等教育機関)
- ②広島県インターンシップ促進協議会事業で行うインターンシップ
- ③受入れに関する相談、インターンシップ合同企業説明会の実施、広島県求人・求職データベース「ひろしまジョブサイト」を活用したインターンシップ募集情報の公開、同協議会インターンシップコーディネーターによる企業と学生・生徒のマッチング等
- ④<http://www.work2.pref.hiroshima.jp/jobsite/>

- ①山口県インターンシップ推進協議会(山口県、山口労働局、県内経済団体、県内教育機関)
- ②インターンシップ事業・魅力再発見! やまぐちインターンシップ応援事業
- ③参加学生・生徒と受入事業所のマッチング支援、大学等への情報提供、参加学生・生徒の交通費・宿泊費の補助制度の実施、参加学生・生徒へのマナー研修会の実施等
- ④<http://www.y-internship.com/index.html>

- ①三重県、三重県経営者協会
- ②おしごと広場みえ(若者の就労支援) インターンシップ
- ③インターンシップ受入説明・企業研究会の実施、学生・生徒に対しての事前研修会の実施、各種相談等
- ④<http://www.pref.mie.lg.jp/common/05/ci500005501.htm>

- ①大分県
- ②大分県内企業インターンシップ支援補助金
- ③県外に居住する大分県外の学校(大学(院)・高専・短大・専門学校等)で修学している学生・生徒に対して補助率1/2以内  
1)居住地とインターンシップ実施地の最寄駅を往復するために必要な公共交通機関(タクシーを除く)を使用した交通費実費  
2)宿泊費実費(1泊あたり10,800円を上限とする)最大5泊分
- ④<http://www.pref.oita.jp/site/jinzai-center/uij-2.html>

- ①長崎インターンシップ推進協議会(長崎県、長崎経営者協会、長崎県中小企業同友会、県内大学)
- ②「人財県長崎」人材育成モデル構築事業(インターンシップ推進事業)
- ③離島・半島に所属する学生・生徒へのインターンシップ時の支援  
1)離島…交通・宿泊費の一部、保険 2)半島…交通費の一部
- ④<http://www.pref.nagasaki.jp/bunrui/shigoto-sangyo/koyosokushin-shokugyonoryokukaihatsu/jinzai-internship>

※上記はあくまでも一例です。地域の自治体等の窓口にご相談してみましょう。



コピーブレイク

## どうして自治体は支援してくれるのかな?

地元の学校卒業者がそのまま地元で就職することを自治体が支援する理由のひとつとしては、本人や将来の家族が納める税金を見込むことができるからです。生産年齢人口が減少して税収が縮小する一方で、高齢者人口の増加等で扶助費の拡大が続く地方自治体は、財政を安定させるために若者の地元就職を促進するためのさまざまな支援を行っています。



**2章 インターンシップを実施するとこんなメリットが！**

**インターンシップを採用活動と直接関連づけすることは  
留意が必要 (P8参照) ですが、  
自社や業界全体をアピールする機会として  
活用するのは大変有効な手段です。**



**造船業界をしっかりと知ってもらって、**

- ① **就業希望の学生・生徒を増やすこと**
- ② **ミスマッチを防ぎ、長く働いてくれる人材を増やすこと**

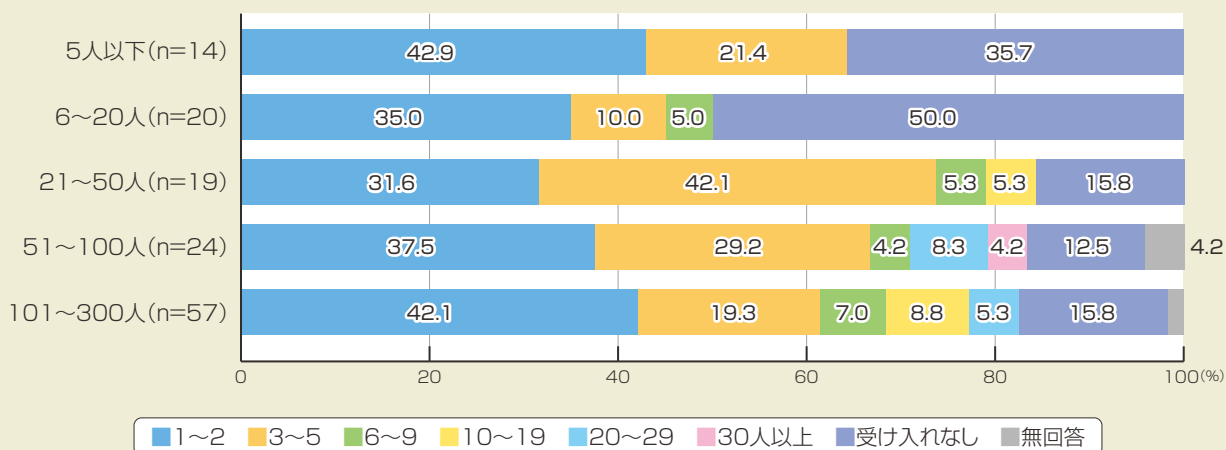
インターンシップを実施することで、造船業界が変わる、  
会社が変わるきっかけにつなげていきましょう！



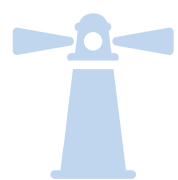
**コーピーブレイク**

インターンシップ参加が採用選考応募の動機となることもあるようです。

【 インターンシップ受け入れ者のうち、採用内定を出した人は何人いますか 】



文部科学省「2014年度大学等におけるインターンシップ実施状況について」より



## 3章

# インターンシップ実施の流れ、 どこから手をつければいいの？





# 3章 インターンシップ実施の流れ、どこから手をつけばいいの？

## 🔍 インターンシップ実施までのステップを、ある造船所の社長さんと一緒にみてみよう！



学生・生徒にもっと造船業に興味を持ってもらうために我が社もインターンシップを実施することに決めた！B造船所の社長にも声をかけてみよう。

A造船所 A社長

それはいいアイデアですね！  
C造船所さんもそういえば、インターンシップに興味があると言っていたので、話をしてみましょう。



B造船所 B社長

ぜひ、うちも参加させてください。  
最近、なかなか造船業に興味を持ってくれる若者がいなくて苦労していたんです。



C造船所 C社長

まずは、ほかの造船事業者にも声をかけて、事業者間連携ができるかどうかを確認します。連携ができそうであれば、幹事会社を決めてインターンシップの全体像について打ち合わせをしましょう。



幹事会社  
A造船所

早速、市役所へ行き、計画を話してきます

他に連携先がないか確認しておきます



協働実施事業者  
B造船所

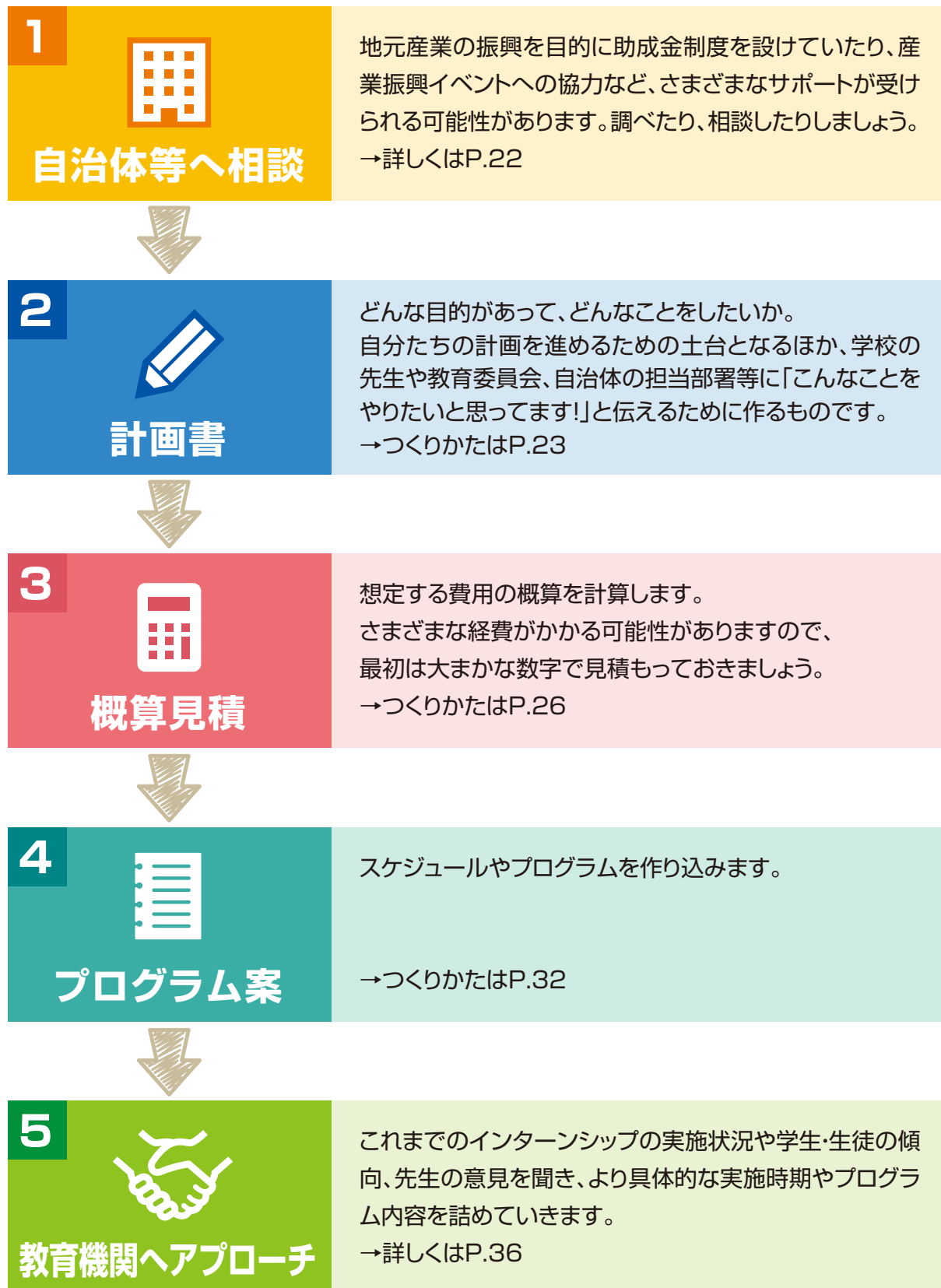


協働実施事業者  
C造船所

### 3章 インターンシップ実施の流れ、どこから手をつければいいのか？

## 連携が決まったら

# 5つのステップで進めよう！





1



## 自治体等へ相談

まずは各自治体や教育委員会等がインターンシップに対して何かサポートをしていないか、支援が受けられないか、情報を集めましょう。

自治体の窓口は地域振興課や産業振興課という名前が多いよ！  
地域によって違うので、部署を確認しよう。

※トライアル事業を実施した長崎・大分では  
長崎県…産業労働部      大分県…商工労働部  
佐伯市…地域振興部      臼杵市…ふるさと建設部 が担当部署でした。



インターンシップの実施を考えています。  
自治体のみなさんと一緒に何か連携したり  
サポートを受けられる可能性はありますか？

それなら●●という補助金制度が利用できる  
かも知れません。教育委員会や××にも声をか  
けてみてはいかがでしょうか？▲▲のようなこ  
とがプログラムにあると連携しやすいかも知れ  
ないですね。



※助成金やサポートについての参考例は第2章P.16を参照ください。

## 教育委員会への連絡

※公立高校の高校生をインターンシップの対象とした場合です。  
私立高校や大学の場合は、少し変更を加える必要があります。

教育委員会のインターンシップ窓口連絡して、担当者へ主旨を説明し、  
アポイントをとってから訪問します。

※トライアル事業を実施した長崎・大分では  
長崎県…教育庁総務部学事振興課      大分県…教育庁高校教育課産業教育指導班 が担当していました。

## 【担当者に会ったらやっておくこと&確認すること】

- やっておくこと…
- ①インターンシップ実施のイメージ説明
  - ②おおまかなスケジュールや計画の説明
- 確認すること……
- ③どのようなことを協力してもらえるか
  - ④インターンシップの実施状況
  - ⑤インターンシップの実施時期と実施期間
  - ⑥インターンシップに積極的に取り組んでいる学校
  - ⑦インターンシップの実施に必要な準備期間

### 3章 インターンシップ実施の流れ、どこから手をつければいいのか？

2



計画書

具体的な計画書のために、  
まずは5つのテーマを考えましょう。

いつごろ

どのくらいの期間

だれに

だれと

どんなことをさせて

どんな成果がほしい

例)

来年の夏ごろ、5日間くらいで、主に高校生に、B造船、C造船、D社と協働で

point1 時期

point2 期間

point3 対象

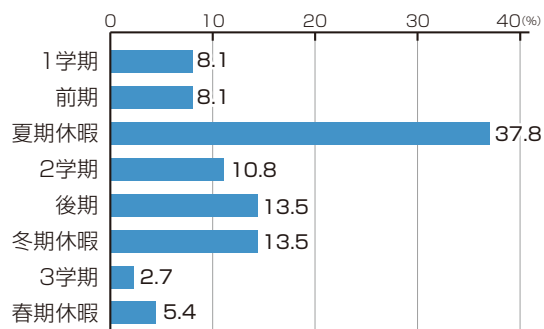
point4 協働実施事業者

溶接などを体験させて、造船業の技術の高さとやりがいを知ってほしい。

point5 方法・目的

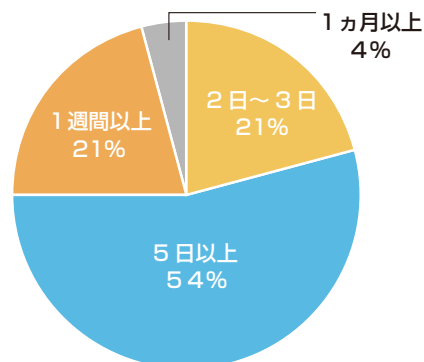
#### point1 参加者が参加しやすい時期を選ぶと Good!

トライアル事業のアンケート調査では、インターンシップの実施希望時期として右のような結果がでました。学校行事の中に組み入れてもらえるとベストなので、新年度の行事が決定する前に実施決定ができるようなスケジュールで考えましょう。



#### point2 参加者が参加しやすい期間を選ぶと Good!

学生・生徒を対象としたインターンシップの理想の実施期間について、トライアル事業のアンケート調査によると、先生、学生・生徒ともに5日間程度がもっとも多く回答がありました。5日間を1事業者が請け負うのは金銭的にも、仕事への支障を考えると、非常に負担がかかります。また実施時期によっては見せられる業務と見せられない業務があります。複数の事業者と協力してインターンシップを実施することを考えましょう。





### point3 対象をはっきりさせると Good!

誰に対してインターンシップを実施したいか、その対象によってプログラムや募集方法に違いが出てきます。学生・生徒と言っても、高校生中心なのか、大学生中心なのか、さらに技術者なのか、技能者なのか。また、インターンシップとは別に、教職員向けの勉強会を実施する場合があります(本ガイダンスでは、教員対象のインターンシップを「教職員向け造船研究会」と記載しています)ので、おもなターゲット層を最初の段階で決めておきましょう。あとからの大幅な軌道修正が少なくなります。

### point4 複数の事業者で実施するとさまざまな経験ができて Good!

ほかの会社と一緒に実施すると、単に費用を抑えられるだけでなく、造船業のいろいろな姿を学生・生徒に見せたり、体験させることができるので、協働実施事業者を探してみましょ。

### point5 自社の課題や目標と、学生・生徒ニーズを合わせると Good!

## 「何を伝えたいか」と「何を伝えるべきか」

例)



A造船所

うちの技術者の質の高さを知ってほしい

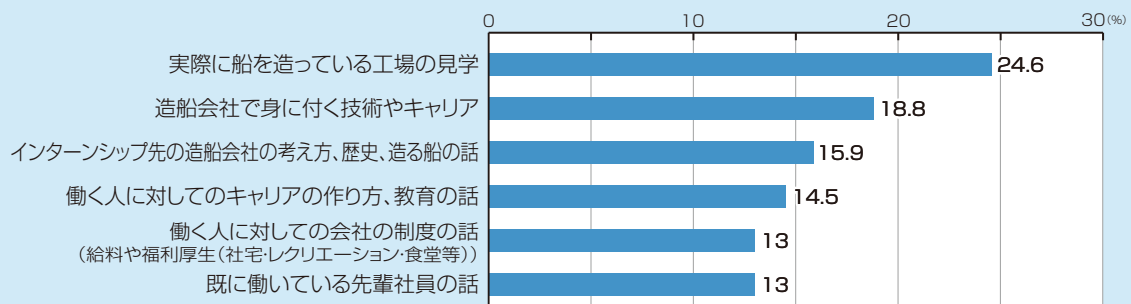
業務場って危険できたないイメージがあるんだけど…



学生・生徒

実際の溶接の現場を見せ、安全で整理が行き届いた業務場で  
質の高い業務が行われていることを知ってもらう

### 【今回のプログラムのうち、どの内容に興味がありますか】



トライアル事業の学生・生徒アンケート調査および教職員向けのアンケート調査によると、インターンシップに興味があるものの1位は「実際に船を造っている工場の見学」でした。

### 3章 インターンシップ実施の流れ、どこから手をつければいいのか？

**こういった計画書を簡単に作っておくと、自分でもわかりやすく  
そのまま学校や自治体に持っていき相談できます。**

平成●●年度 ××造船株式会社 インターンシップ計画書

1. 目的

2. 実施期間

3. 対象者

4. 実施事業者



3



## 概算見積

この段階で、自社にかかる費用の概算を見積もっておきましょう。受入人数については、「最大うまくいった場合」の想定でOKです。実際にかかる費用は以下のようなものです。

### 準備にかかるもの

- ① 業務服費・保護具等にかかる費用
- ② 参加者の交通費
- ③ 準備業務のために各所へ訪問する際の交通費
- ④ 文房具や印刷代などの雑費
- ⑤ 告知物制作費
- ⑥ 広報・広告宣伝費
- ⑦ 会場費

絶対必要

あったらいい

### 実施にかかるもの

- ① 参加者の保険料
- ② 参加者の飲み物、弁当代(※)
- ③ 参加者の宿泊費(※)
- ④ 文房具や印刷代などの雑費
- ⑤ 講師の講演料
- ⑥ マイクロバスなどのレンタル料

絶対必要

あったらいい

※飲食費や宿泊費を主催が負担すると、学生・生徒が参加しやすくなるほか、他社のインターンシップと差別化が図れることから、本ガイドンスでは、絶対必要の項目に入れています。

方法次第では削減できるコストもあるよ！  
利用できるものをあらかじめ考えておこう！！



### 3章 インターンシップ実施の流れ、どこから手をつければいいのか？

## 準備にかかる費用

### ① 業務服費・保護具等 絶対必要

業務場に入る際に学生・生徒たちが着用する業務服や保護具等に係る費用

- ! 事前の確認で手配の無駄や不足が無いようにしておきましょう。



### ③ 準備業務のために各所へ訪問する際の交通費 絶対必要

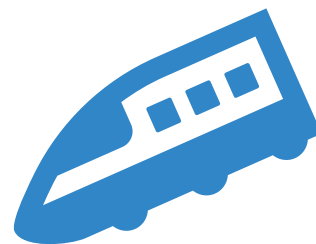
学校や行政、協働実施事業者へ打ち合わせなどで訪問する時に必要な交通費

- ! 目安としてどのくらいかかるのかを知っておくと、次年度以降のインターンシップの予算計画に役立ちます。

### ② 参加者の交通費 絶対必要

インターンシップ参加者が現地に来るまでの往復の交通費

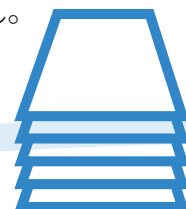
- ! 交通費の負担は、応募件数を左右します。遠方からの参加の場合も考慮して、1人あたりの補償上限額は事前に検討しましょう。



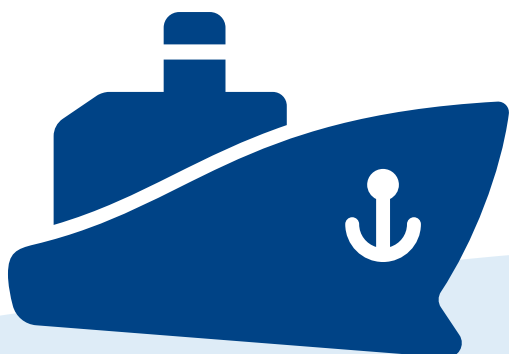
### ④ 文房具や印刷代などの雑費 絶対必要

使用する文房具や資料作成、印刷にかかる費用

- ! 社内にあるものでまかなうことができれば、新たな費用発生はしません。



! は、節約ポイントです。予算をかけるところ、抑えるところをしっかり見極めて予算を考えましょう。







## 5 告知物制作費 あると良い

### ◆開催告知チラシ

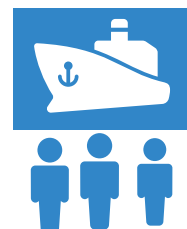
#### インターンシップの開催を知らせるチラシの制作費用(デザイン・印刷)

- ❗ チラシのデザインだけを制作依頼し、電子データで納品してもらい、自社でプリントしてもOKです。ただし、その場合もプリンターのインクや紙代などの経費がかかることを考えておきましょう。

### ◆ポスター

#### インターンシップの実施を伝えるためのポスター制作費用(デザイン・印刷)

- ❗ 事前に掲示場所サイズを確認して印刷するサイズや枚数を決定しましょう。印刷する枚数が少ない場合は、デザインデータを預かって、街中にある大型プリントが可能な印刷ショップでプリントする方がコストがかからない場合もあります。



### ◆リーフレット

#### インターンシップの実施の意図や内容をわかりやすく説明した案内書の制作費用(デザイン・印刷)

- ❗ 一度に印刷する部数によって1部当たりの印刷単価が変わってきます。事前に何部くらい必要か確認をしましょう。



### ◆ホームページ

#### インターンシップの実施や参加者募集を告知するために自社ホームページ内にもうけるページの制作費用

- ❗ 最近の学生・生徒はインターネットで情報を収集することが多く、またマスコミなどもホームページで実施内容を確認をして、取材の問い合わせをすることが多いので、準備しておく役立ちます。



## 6 広報・広告宣伝費 あると良い

### 新聞広告、交通広告、Web広告、TVCM、ラジオCM等



- ❗ 自社の取り組みを広範囲にわたってアピールできるので、ひとつのメディアに出したのがきっかけとなって他のメディアからも注目してもらえる可能性があります。また、学生・生徒だけでなく、親世代にもアピールできるのもメリットのひとつです。

## 7 会場費 あると良い

### オリエンテーションや集合研修の会場利用料

- ❗ 商工会議所の貸会議室などは比較的安く借りることができます。会社の会議室や食堂などで実施する場合は費用を抑えることができます。
- ❗ トライアル事業では自治体運営の公民館や会議室を無料で借りました。



### 3章 インターンシップ実施の流れ、どこから手をつければいいのか？

## 実施にかかる費用

### ①参加者の保険料

絶対必要

インターンシップ参加者のための保険料

- ❗ 保険は万が一に備えて必ず加入させなければなりません。(→保険についての詳細はP.70へ)

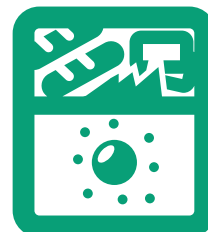


### ②参加者の飲み物、弁当代

絶対必要

昼食の弁当や飲み物など

- ❗ これらの費用負担は一般的で、交通費・宿泊費と同様に参加者の動機づけになります。



### ③参加者の宿泊費

絶対必要

自宅から通うことができない参加者用の宿泊費用

- ❗ 遠方の場合は期間中の宿泊に加えて前後泊の手配が必要になる場合があります。
- ❗ 1人あたりの補償金額を事前に検討することが予算を決める際に大切です。
- ❗ 社員寮などに空き部屋がある場合は、その利用で費用を抑えられます。

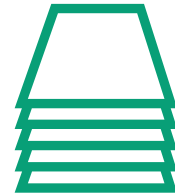




#### ④ 文房具や印刷代などの雑費 絶対必要

文房具や資料制作、印刷などの費用

- ❗ 社内にあるものでまかなうことができれば、新たな費用は発生しません。



#### ⑤ 講師講演料 あると良い

有識者を講師として招く場合の講演料及び交通費・宿泊費

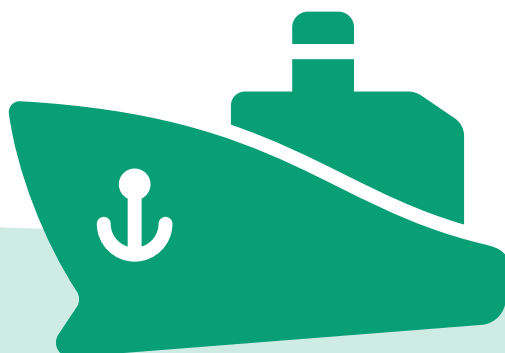
- ❗ 業界団体とのネットワークやOBなど有志で協力してもらえる場合は費用を抑えることができます。どんな人を呼ぶかプログラムと照らしながら十分に検討しましょう。



#### ⑥ マイクロバスなどのレンタル料 あると良い

インターンシップ実施施設(集合研修施設など)から事業者間の移動につかうマイクロバスなどのレンタル料

- ❗ 自社保有または学校やほかの事業者などインターンシップを実施するネットワーク内でマイクロバスを保有している場合は、それを使うとあまり費用をかけずに実施することができます。
- ❗ レンタルはマイクロバス以外にも発生することがありますので、自社にないものを確認をしておきましょう。



### 3章 インターンシップ実施の流れ、どこから手をつければいいのか？

5人を受け入れた場合のインターンシップ(5日間)でかかる経費の例です。  
(必ずご自身で別途お見積もりをお取りください。)

概 算 〈参考〉

内 容	数 量	単 価	金 額	備 考
保険料	5名	1,000	5,000	保険は絶対に人数分 必要です!
学生・生徒用業務着等	5名	7,000	35,000	
安全靴	5名	4,000	20,000	
ヘルメット	5名	3,000	15,000	
軍手(1ダース)	5名	500	2,500	
溶接実習用マスク	5名	4,000	20,000	
参加者交通費(往復/日)	5名	3,000	15,000	
飲み物、弁当代(5日分)	5名	5,000	25,000	
宿泊費	5名	8,000	40,000	
交通費・会議費など	一式	50,000	50,000	
文房具・印刷物など	一式	5,000	5,000	
<b>絶対必要費用小計</b>			<b>232,500</b>	参加者の出身地により差があります
会場費	一式	20,000	20,000	
講師の講演料	一式	50,000	50,000	
マイクロバスなどのレンタル料(1日)	一台	30,000	30,000	
告知物制作費(リーフレット、チラシ)	一式	600,000	600,000	
広報・広告宣伝費(TVCM、ポスター他)	一式	500,000	500,000	
<b>あると良い費用小計</b>			<b>1,200,000</b>	
<b>合計金額</b>			<b>1,432,500</b>	

絶対必要

あると良い

保険は絶対に人数分必要です!

参加者の出身地により差があります

費用をかけずに会社の会議室や食堂などで実施してもOKです。商工会議所の貸会議室などは比較的安く借りることができます。

外部講師を呼ぶ場合は謝礼金が必要です。大学の教授の場合だとこのくらいを見込んでおきましょう。

広報を上手に使うと広告費が削減できることもあります。(P28参照)

**4社で連携した場合、1社あたり5日間で¥358,125!**  
**絶対に必要な項目だけなら、1社あたり¥58,125!**

複数の事業者で連携すると1社あたりの負担が減ります!  
また第2章P.16でも述べた通り、自治体の支援も受けられる場合がありますので、しっかり確認しておきましょう!





## 4



### プログラム案

教育機関への事前アンケート等の結果を事業者間で話し合いながら、おおまかなプログラムを作り、インターンシップ全体の骨組みをつくれます。この段階ではあくまでも草案のかたちでOKです。

## プログラムの骨組みづくり

プログラムの大前提は

**造船業を理解してもらうために、何をどう見せるか**

がポイントです。

技術者向けの5日間のインターンシップを協働実施事業者4社で実施する場合を例にプログラムの作り方を見ていきましょう。

### 手順1

事前調査の結果をもとに、協働実施事業者の4社でインターンシップのテーマと方向性について意見交換をします。

#### トライアル事業アンケート調査より

- ◆「造船業界」がよくわからない。
- ◆「造船所集積地域」が造船業界・仕事へ悪いイメージを抱いている。
- ◆「造船所集積地域」が造船業界の給料が低いイメージを抱いている。
- ◆「造船業界」への興味関心が低い。
- ◆「造船所集積地域」からのインターンシップ参加意欲が低い。
- ◆造船業にたいして「3K」のイメージがある。
- ◆「能力開発・報酬処遇制度」に高い関心がある。

これだけマイナスイメージが強いので、船造りのいるんなところを実際に見てもらい、造船業を理解してもらのが一番早いんじゃないかな？

調査結果を見ると実習も大事だし、現場の職員の情報発信も大事そうですね。

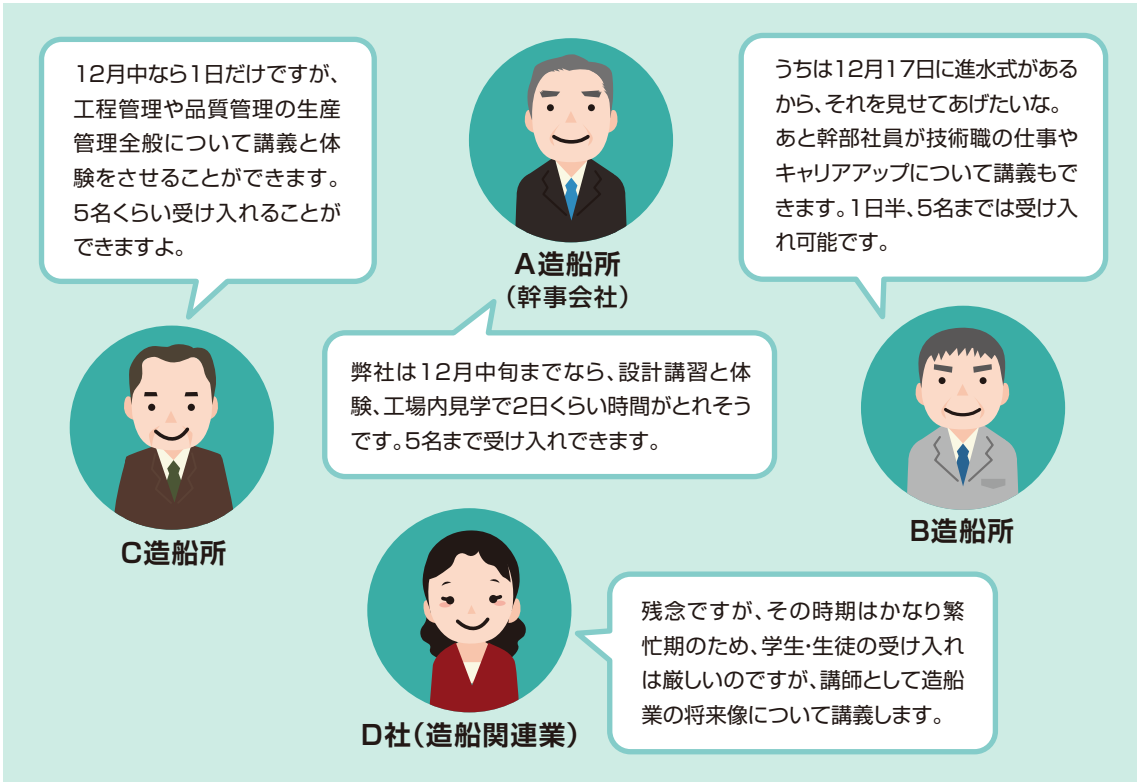
テーマは「船をつくるとはどういうことか」というのはどうですか？船づくりをいくつかのパートに分けて各社で手分けしながら、さまざまなシーンを体験させる。そうして船づくりの魅力を知ってもらうんです。

給料や福利厚生といった、実際に働いたときの姿が想像できるようなプログラムも入れるといいんじゃないかしら。



### 3章 インターンシップ実施の流れ、どこから手をつければいいの？

**手順2** それぞれの企業でできることとその所要時間、受入時期と期間・受入可能人数などを確認してプログラムの元をつくります。



#### 骨組み例

#### テーマ：「船をつくるとはどういうことか」

	できること	想定時間	いつ	何人まで	日数
A造船	設計講習・体験	3時間	12月中旬まで	5名	2日
	業務場見学	1時間			
	建造船見学	1時間			
B造船	生産管理講習・体験	2時間	12月中旬まで	5名	1日
	管理業務場見学	1時間			
C造船	講義(キャリア)	1時間	12月17日	5名	1.5日
	進水式(見学)	1時間			
	幹部社員懇談会	30分			
D社	講義(造船の将来)	1時間	12月中旬まで		





### 手順3

決定したインターンシップテーマに沿って作った骨組み例を元に、共通プログラムを入れ込みながらスケジュールを作っていきます。

## ！プログラム作成のコツ！日程は半日単位で組み立てるべし！

いきなり1日単位でスケジュールを組むのはかなり難しい業務です。半日しか受入ができない事業者もある可能性がありますので午前のプログラム／午後のプログラムと分けて、考えていくとスムーズにプログラムづくりが進みます。日程が決まっているものから入れていきましょう。



A造船所  
(幹事会社)

今回はテーマが「船を造るとはどういうことか」なので、実際に船ができるまでの順序通りにプログラムは組んでいきたいと思っています。

船づくりの順番だと、A造船所さんが1～2日目、C造船所さんが3～4日目、うちは船づくり全体に関わってきますね。



C造船所

進水式の日時は変更できないので、17日のプログラムはうちでお願いします。



B造船所

造船業界の将来について話をしようと思っていますので、プログラムの最初の方でスケジュールに組み込んでもらった方が、5日間通しての学生・生徒のモチベーション維持にうまくつなげられると思います。



D社 (造船関連業)

## ！プログラム作成のコツ！共通プログラムを設けるべし！

共通プログラムを設けると、学生・生徒がそれぞれの会社の特長を理解しやすくなるほか、各社のプログラムの作成がしやすくなります。

**共通プログラム例)** 代表者挨拶・会社概要・沿革・事業の特長説明 — 30分  
安全衛生 — 30分、工場見学 — 60～90分、社員懇談会 — 30分



A造船所  
(幹事会社)

初日は、できるだけ造船業全体への理解・関心と5日間のインターンシップへの期待・モチベーションアップにつながるプログラムにしたいと思います。1日目は共通プログラムとD社さんの造船業界の将来に関する講義、そして建造船の見学、2日目は体験を通して造船業に触れてもらう方向で考えています。

3日目午前中は共通プログラム、午後は進水式をメインに、造船の仕事のダイナミックさや誇り、地域とのつながりを感じてもらい、メリハリをつけた1日にしたいと思います。4日目の午前は弊社幹部社員のキャリアアップや労働環境など、少し固めの講義を用意する予定です。



B造船所

4日目の午後は空いているので、貸会議室などを借りることを前提に、市役所の職員の方に何か連携がお願いできないか聞いてみてはいかがでしょうか。



D社 (造船関連業)



C造船所

いいですね。4日目は講義が多くなりそうなので、5日目は共通プログラムを実施した後は生産管理体験の時間を多めに取って、生産管理について知ってもらおうと思っています。

## 3章 インターンシップ実施の流れ、どこから手をつければいいのか？

### プログラム案

### 技術者向けインターンシップ <12月14日～12月18日>

12/14	1 日 目	A 造 船	9:00～ 12:00	共通プログラム、講義「これからの造船業」(D社)
			13:00～ 16:00	設計業務場見学、建造船見学
12/15	2 日 目	A 造 船	9:00～ 12:00	基本設計講習・基本設計体験
			13:00～ 16:00	詳細設計体験・発表、社員懇親会
12/16	3 日 目	C 造 船	9:00～ 12:00	共通プログラム
			13:00～ 16:00	進水式(見学)
12/17	4 日 目	C 造 船 賞 議 室	9:00～ 12:00	講義「造船会社でのキャリアと労働環境」
			13:00～ 16:00	講義(講師・内容未定)
12/18	5 日 目	B 造 船	9:00～ 12:00	共通プログラム
			13:00～ 16:00	生産管理現場見学、体験

※詳しいプログラムの作り方は第4章で説明しています。

できたプログラムはさらに先生や行政との相談の際に提示して意見を聞き、さまざまな視点から学校や自治体等が支援しやすい、連携しやすいプログラムを作っていきます。

### 自治体が支援しやすいプログラム例

- 地域や業界全体と一体となった公共性の高いプログラム内容
- 単なる体験に終わらず、インターンシップの教育的効果が見込まれるプログラム内容
- 提案や課題解決など、学生・生徒が自主的に取り組めるような実務体験
- 十分に教育的効果が見込まれる期間の設定
- 学生・生徒が参加しやすい実施時期の設定
- 適切かつ、効果的にインターンシップが実施できる体制の整備

### 教育機関が連携しやすいプログラム例

- 十分に教育的効果が見込まれる期間設定と学生・生徒が参加しやすい実施時期設定
- ふだんの授業や教育過程では体験することができないプログラム内容
- 複数社でそれぞれの違いや特色があるプログラム
- 安全かつ理解しやすい実務体験
- 実施後のフィードバックがあり、学生・生徒の課題や目標設定につながるプログラム





5



## 教育機関へアプローチ

プログラム案とスケジュール表を持って、学校の先生に意見を聞き、具体的な実施時期や体験内容などを詰めていきます。

### 学校の先生へ相談の申込

※公立高校の高校生をインターンシップの対象とした場合です。  
私立高校や大学の場合は、少し変更を加える必要があります。

学校の先生へ相談の申込をする際は教頭先生、進路指導室、インターンシップ担当教諭(学年主任が行うことが多いようです)へ申込をします。

相談の申込の前にアンケート用紙を送付して事前にヒアリングをしておくこととインターンシップの相談を進めやすくすることができます。(P.117参照)

### 相談

学生・生徒が興味を持ちそうなこと、学生・生徒がすでに持っている知識や全く持ってない知識などについて先生の意見を聞いて、プログラムを修正していきます。

#### 【意見を聞く場合のポイント】

インターンシップを実施している学校では、インターンシップに参加した学生・生徒がどのようなことに興味を持っているか、学生・生徒に反響のあったプログラムは何かなど先生からの意見を聞くとプログラム作りに役立ちます。他の業界のインターンシップがどのようなプログラムをやってきたかなども参考になります。

#### 相談と実施時期について

P.23でも述べたように、インターンシップの実施希望時期としてもっとも多かったのは夏休みです。高校の学校行事に組み込んでもらうためには、前年度の春休みまでに学校への働きかけをする必要がありますが、一方で2~3月は受験シーズンでもあり先生たちも忙しい季節です。そのことを踏まえて、できれば実施の前年の12月頃までに先生の意見を聞き、春休みの新年度スケジュール設定へ組み込んでもらえるように相談をしてみましょう。また学校側からどんな支援が受けられるかも同時に聞いておくといいでしょう。

※本トライアル事業は事業実施期間の制約から、別途教職員へヒアリングを行い、第2希望であった12月に実施しています。

大学の場合は、インターンシップ窓口が設けられていることが多いので、直接窓口にお問い合わせをしましょう。実施時期については第1章P.8にも記載したように採用活動との関連づけや大学によってはインターンシップを単位として認定する場合がありますので、留意が必要です。





# 3章 インターンシップ実施の流れ、どこから手をつければいいのか？

## 全体スケジュール例

スタート	幹事会社・協働実施事業者	行政への働きかけ	参加者への働きかけ
～4か月前	<ul style="list-style-type: none"> <li>運営体制作り</li> <li>計画書の作成</li> <li>概算費用の計算</li> <li>プログラム内容の協議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域連携依頼・相談</li> <li>過去のインターンシップの実施状況や各学校の参加状況等の確認</li> <li>交付金や助成金の確認</li> <li>その他サポートの有無確認</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>連携依頼・相談</li> <li>事前調査 (学生・生徒の進路状況、インターンシップ実施状況、プログラム等における意見など)</li> </ul>
3か月前	<ul style="list-style-type: none"> <li>プログラム内容の決定</li> <li>募集資料の作成</li> <li>費用精査</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>講師の紹介、派遣</li> <li>集合研修時の会議室貸出</li> <li>広報連携(記者クラブ等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校への電話または訪問 (インターンシップの概要説明、ヒアリング)</li> </ul>
2か月前	<ul style="list-style-type: none"> <li>参加者募集</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>募集広報</li> <li>学校等への案内依頼</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>参加者募集の案内</li> </ul>
1か月前	<ul style="list-style-type: none"> <li>応募者とりまとめ</li> <li>各種手続き</li> <li>プログラム用資料の作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>プログラムの確認、打ち合わせ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>応募受付</li> <li>申込書・保険加入等書類提出依頼</li> </ul>
3週間～2週間前	<ul style="list-style-type: none"> <li>運営マニュアルの作成</li> <li>手続き書類まとめ</li> <li>参加者リスト作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>運営マニュアルの共有</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事前資料の送付</li> </ul>
1週間前～当日	<ul style="list-style-type: none"> <li>直前シミュレーション</li> <li>緊急時対応確認</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>緊急時連絡先確認</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>参加者最終確認</li> <li>緊急時連絡先確認</li> </ul>
ゴール	<ul style="list-style-type: none"> <li>全体集約・報告書</li> <li>反省会</li> <li>参加者へのアドバイスなど</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>お礼・報告等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>お礼・報告等</li> </ul>

実施期間によっては、地元の教育委員会などがインターンシップの開催を各学校へ案内してくれる場合もあります。相談してみましょう。



## 4章

# プログラムを 作り込もう!

## 4章 プログラムを作り込もう!

3章で作ったプログラムに、自治体や教育機関との相談で出た意見などを反映させて、より詳細なプログラムを作っていきます。

誰を対象にするかによってプログラムの作りかたも変わってきます。  
このマニュアルでは、大きく分けて**3つ**のプログラムについて説明しています。

### ① 教職員向け造船研究会

〈1日〉 →P.49

〈2日間〉→P.50

教職員向け



### ② 技術者インターンシップ

〈1泊2日〉→P.52

〈4泊5日〉→P.53

学生・生徒向け



### ③ 技能者インターンシップ

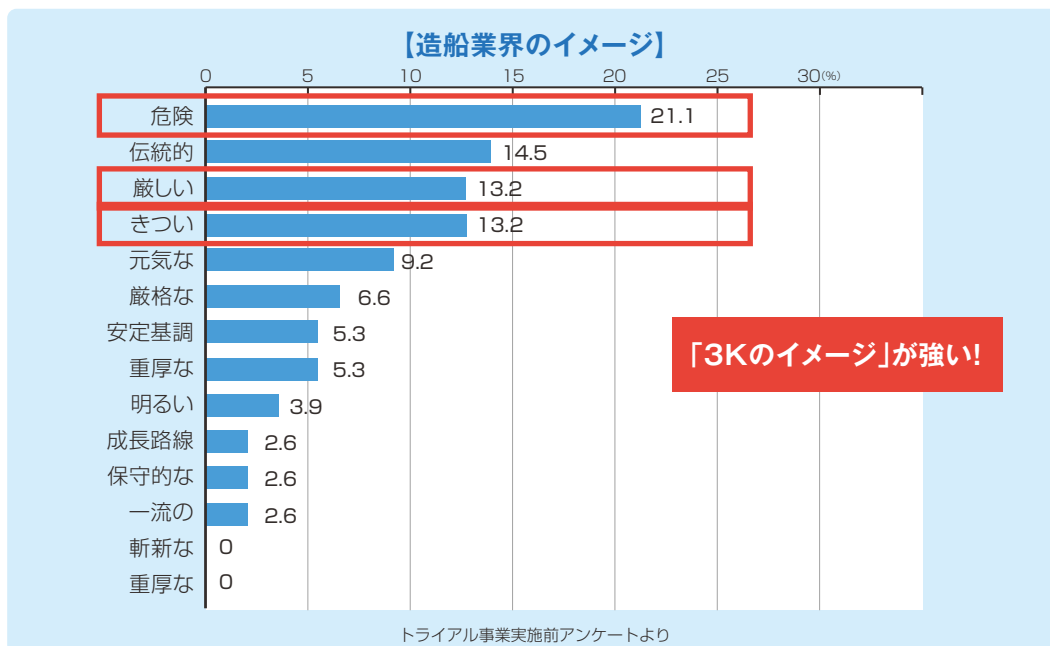
〈1泊2日〉→P.56

〈4泊5日〉→P.57

学生・生徒向け



トライアル事業で参加者に「造船業界のイメージ」についてアンケートをとったところ、こんな結果がでました。



学生・生徒や先生の「？」や「誤解」がどこにあるのかを見極め、それを解消するための「答え」がプログラムです。



限られた時間の中で、参加者の造船業のわからないところや誤ったイメージを解消してもらうために、プログラムづくりでは**3つの柱**が重要です。

## 3つの柱は、造船の魅力を因数分解すると見えてくる!

造船の魅力 = 造船業界の魅力 × 会社の魅力 × 仕事の魅力

### 造船業界の魅力

日本の造船業が長年にわたって世界の造船業界をけん引しているという事実、そしてこれからもそうであることを伝えるとGood!

こんなことをアピールすると伝わりやすい!

#### ■ 歴史・伝統

長い歴史がある造船に携わることの誇りや、継承されてきた伝統を引き継いでいくやりがい。

#### ■ グローバル

日本に留まらず海外へ出て、様々な国籍の企業と共にグローバルな視野で仕事ができる。

#### ■ 最先端の技術力

世界最先端技術を海外の企業と共同で開発するなど、ずっと成長をしていける。

こんなふうにアピールすると伝わりやすい!

#### ● 有識者など専門家による講義・説明

客観的かつ広い視点で、仕事の魅力・将来の造船業の姿などを説明してもらうと、造船が世界規模で長く活躍できるフィールドであることを理解してもらえます。

※ 専門家は大学教授や業界専門家、OBなどさまざま視点で呼ぶことが可能です。

#### ● 経営者からの事業説明や社員との懇談

会社がどんな歴史を持ち、造船業界の中でどんな位置づけにあるのかを説明したり、実際に誇りを持って働く現場の社員からの生の声をきける機会をつくると、造船の魅力が伝わりやすくなります。

## 4章 プログラムを作り込もう!

### 会社の魅力

地元で経済や雇用の担い手になっていることや、造船業界の中で会社が持っている強みを伝えるとGood!

こんなことをアピールすると伝わりやすい!

#### ■ 地元経済の担い手

会社が地域を支え、地元と密接にかかわり、雇用や経済の基盤を支え貢献をしている。

#### ■ 会社の強み

長年にわたって培ってきた顧客との信頼関係や、他社に負けない技術、造船業界の中での自社の位置づけ、会社が描く未来など。

こんなふうにあピールすると伝わりやすい!

#### ● 経営者からの事業説明や社員との懇談

社長の造船業にける情熱や社員への想い、会社の将来など、社長の考えを共有・共感してもらったり、先輩社員が自身の言葉でプライドを持って仕事にあたっていることなどを伝えられると、ぐっと参加者の理解が深まります。

### 仕事の魅力

職場の環境、会社の人材育成に関するポリシーや教育システムなどを丁寧に説明するとGood!

こんなことをアピールすると伝わりやすい!

#### ■ 職場環境

みんなで助け合い一丸となって船をつくる。チームワークを大切にする会社。

#### ■ 人材育成とビジョン

入社した社員に時間をかけて技術を継承し、「余人には代え難い人材」を育成しキャリアを積んで長く働ける会社。

こんなふうにあピールすると伝わりやすい!

#### ● 現場の上長の説明や若手社員が活躍する現場見学

「職場環境・人間関係」は学生・生徒が就職先を決めるときに重要視する基準のひとつ。上司や先輩はどういう人か、どういうチームで仕事を進めているのか、どう仕事を教えてくれ、どうキャリアアップをしているのか。座学や懇談会、現場見学などの場面で仕事の魅力を伝えましょう。



次のステップは、3つの柱をどう「講義・説明」・「見学」・「体験」・「交流」に組み込んでいくかを決めます。実際にトライアル事業で行ったプログラム内容をみてみましょう。

## 講義・説明

### ①造船に関する講義・説明例

造船業の地元・地域との関わり合い、船づくりにおける技術・技能者の様々な仕事の内容や意義について理解を深めることができるような講義・説明内容を考えます。

#### 造船業界の魅力

造船は日本を支える重厚長大な産業であり、仕事の領域がとても広いという魅力や造船業から派生して様々な産業が生まれていったこと、今後も日本の主力産業であることを説明します。

- 例) ●日本の造船の歴史 ●船舶の役割  
●日本の製造業における造船業界

#### 教職員向け

近代国家の礎になった造船業と世界一の産業に発展した軌跡を説明し、地元の産業が地元の雇用や経済を担っているだけでなく、最先端の技術を保有して世界の造船業をけん引する役割を担っていることを説明するとGood!

#### 学生・生徒向け

地元の造船業の歴史を説明し、この地からどんな船が造られているのか、建造された船が各地でどのように使われているのかをDVDなどで説明すると興味を持ちます。また日本の造船業を支える世界最先端の技術や技能について説明するとGood!

#### 会社の魅力

地元住民の生活に身近な造船業であることを説明します。また、修繕の場合は、船の健康を維持管理するために船に関するあらゆる技術・技能を理解しなければならない、「造船のスペシャリスト」集団という魅力をアピールします。

- 例) ●自社のあらまし ●自社の事業説明  
●造船業界における自社の役割・位置 ●造船業と地域経済との関わり

#### 教職員向け

自社が保有する技術についての説明や行政担当者が講師となって、造船会社と地元地域経済との関わり合いについて説明してもらえるとGood!

#### 学生・生徒向け

中には通学路で「毎日〇〇社の船を見て育ってきた」「幼稚園のときに進水式で初めて大きな船を見上げた」という思い出から船に興味を持つ学生・生徒も。自社の建造船の特徴や建造した船がどのようなところで活躍しているのかなどを説明するとGood!



## 4章 プログラムを作り込もう!

### 仕事の魅力

世界に誇る日本の造船技術の特徴や魅力を説明し、上司や先輩社員から学んだ技術を磨いていくことで「余人には代え難い人材」になるということを説明します。

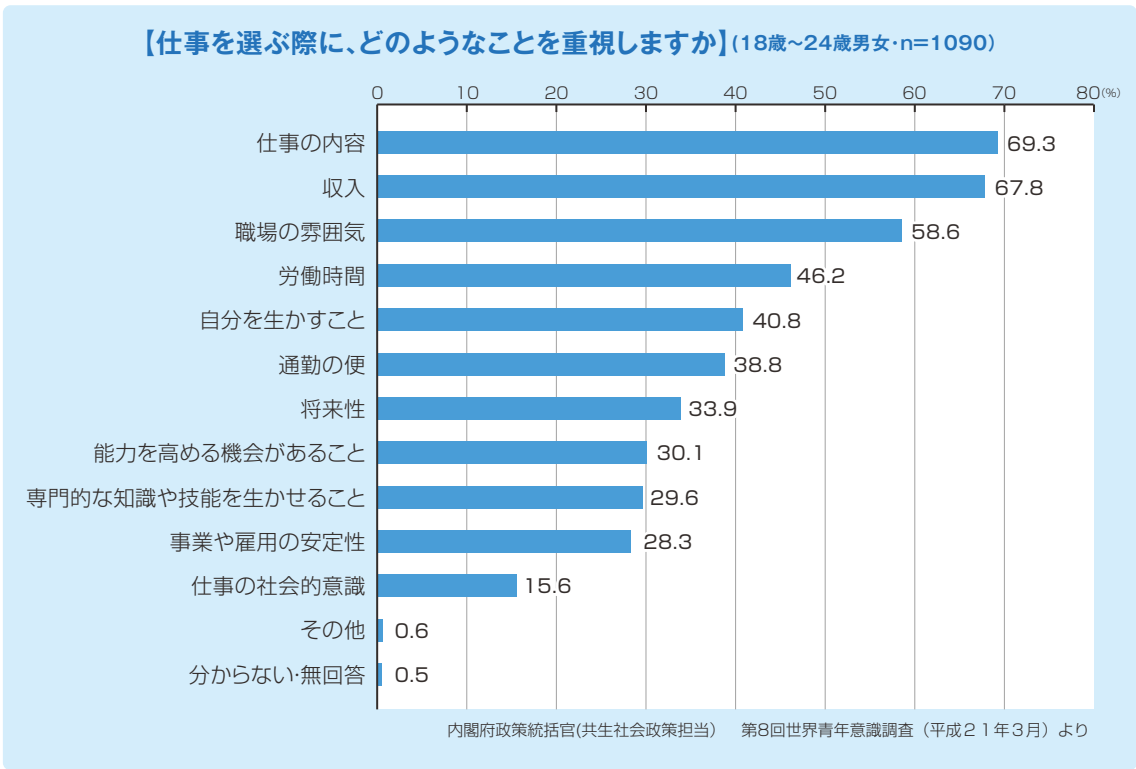
- 例)
- 造船という仕事の魅力
  - 造船産業における技術者の役割
  - 造船の流れ
  - 造船産業における技能者の役割
  - 造船産業におけるさまざまな技術・技能の魅力

#### 教職員向け

造船技術の特徴やポイント、または会社が強みとする技術や建造船の特徴などを画像やデモンストレーションを交えながら説明すると伝わりやすいです。そしてその技術を活かして船ができるまでの流れを画像やDVDなどで補足するとGood!

#### 学生・生徒向け

参加者の中には3DCADの経験や溶接の資格を持っている人もいますが、経験や資格のない学生・生徒も参加するということを前提に、技術の基礎とその技術を活かして実際にどのような業務を行っているのかをわかりやすく説明するとGood!



仕事の内容や収入、職場の雰囲気が職業選択で重視されているね。







## ② キャリア・人事評価に関する講義・説明例

造船会社で働いたらどんな将来が待っているかがわかるように講義・説明内容を考えます。

### 仕事の魅力

昨今は「ワークライフバランス」という言葉に見られるように、仕事と生活の調和が重要視されています。造船業界の仕事に就いたとき、キャリアや収入だけでなく、どんな生活が待っているかを説明しましょう。

- |    |                           |             |
|----|---------------------------|-------------|
| 例) | ● 造船業界の人事制度の特徴            | ● 賃金とは      |
|    | ● 造船業の人材育成                | ● 福利厚生とは    |
|    | ● 人事評価とは(キャリア・進め方・結果の反映等) | ● 労働時間と勤務形態 |
|    | ● キャリアとは(昇進と昇格・能力開発)      | ● 会社が求める人材像 |

#### 教職員向け

造船の仕事は「3K」のイメージを持っている方が多く、また送り出した教え子がすぐに辞めてしまわないか心配しています。船を造る過程でどのような仕事があるのか、安全を実現するためにどのような取り組みをしているのか、福利厚生やキャリア支援(非専門課程の人への支援など)について説明しましょう。また市外や県外など通勤困難な学生・生徒に対してのケアについても説明するとGood!

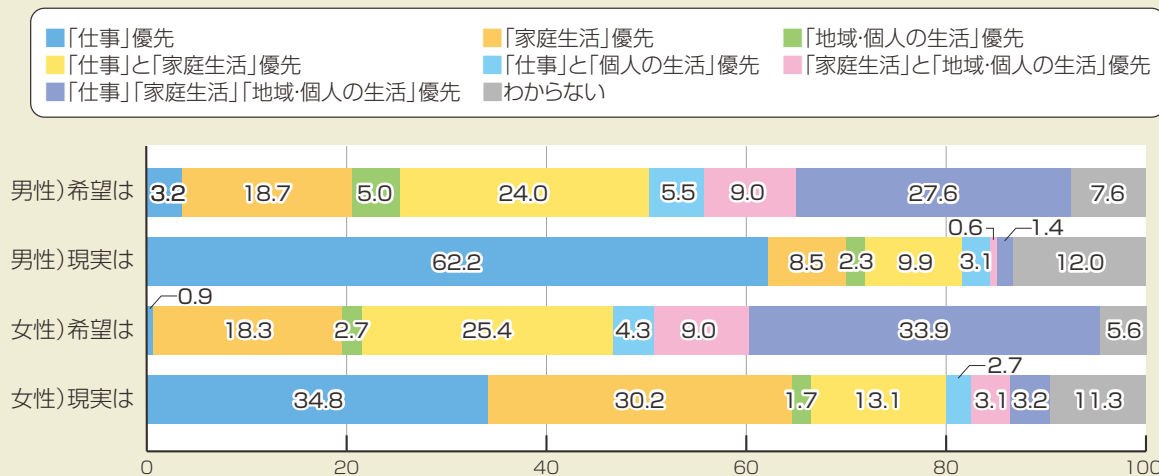
#### 学生・生徒向け

どのような仕事があるのか、仕事を通して将来どのようなキャリアの広がりがあるのか、そのためにそれぞれ何年くらいの時間がかかるかなどキャリアをどう重ねて成長できるかを見せていくと仕事の魅力が伝わります。また労働時間の説明の際には、プライベートも充実できる環境であることをアピールするとGood!



### コーヒープレイク

## 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」の優先度



内閣府「仕事と生活の調和(ワークライフバランス)に関する意識調査」(平成20年)より

希望は家庭生活も優先させたい、現実には仕事が一番優先になっており、希望と現実の間にギャップがあるのがわかります。

## 4章 プログラムを作り込もう!

### ③ 体験に関する講義・説明例

実業務の体験はインターンシップの醍醐味の一つ。でもいきなり現場で体験を行うと参加者は業務の役割や魅力がわからないまま業務をすることになってしまいます。体験を実施する前に業務場見学と体験内容と役割、ポイントの説明、そして業務体験のテーマを用意しておきましょう。

#### 仕事の魅力

#### ■ 安全衛生講習

職場の安全確保に対して真摯に取り組んでいることを説明することで、「3K」のイメージ払拭につながります。安全を実現・維持するためにどのような取り組みをしているか具体的に説明するとGood!

#### ■ 実業務に関する講義

##### 例) 技術者向け

- 造船業における技術職
- 基本設計概要(仕様書作成、見積作成、機能設計等)
- 詳細設計概要(生産設計、船殻設計、配管設計、艤装設計、機関室設計等)
- 生産管理概要(工程管理、資材管理、外注管理、品質管理、設備管理等)
- 修繕技術概要

- 設計で使われる用語や単位などについての基礎知識を説明し、体験時に用語や単位を繰り返し使用する場合は、ホワイトボードなど体験中に学生・生徒がいつでも確認できるようにするとGood!
- 設計概要説明(基本・詳細)時は、スライドで図面や3DCADを投影しながら、設計図をもとにつくられた模型を使って説明するとイメージが伝わりやすくてGood!

##### 例) 技能者向け

- 造船業における技能職
- 船殻業務概要(内業(船殻部材集配)、組立、船台組立、加工側面、一般加工側面等)
- 艤装業務概要(業務側面(配管、鉄鋼、内装等)、工事側面(軸系工事、船倉工事等)、装置・設備側面(操舵装置、防火・防災装置等)
- 修繕業務概要

- 造船業における様々な技能について概要を映像や画像で見せ、業務場見学時に再度説明すると理解につながりGood!



プログラム作成のコツ!

体験の前にはテーマ設定をして、必ず業務場見学と講義・説明の時間を用意すべし!



プログラム作成のコツ!

業務体験は①業務概要説明、②テーマにそった業務体験、③(感想や製作物)発表の流れで実施すべし!



## 体験

実際に現場で働く社員が教えて実習させる時間を作ります。造船業の具体的な仕事を体験してもらうことで、興味関心を持ってもらいます。

### 仕事の魅力 会社の魅力 業界の魅力

#### 例) 技術者向け

- 基本設計体験(仕様書作成、見積作成、機能設計、模型作成等)
  - 詳細設計体験(生産設計、船殻設計、配管設計、艤装設計、機関室設計等)
  - 生産管理体験(工程管理、資材管理、外注管理、品質管理、設備管理等)
- 3DCAD体験では指導員1人が2~3人の学生・生徒を受け持つ少人数体制がGood!
  - 工程管理は重要かつ難しい内容なので、船主や現場との打ち合わせで使用している工程管理表を見せる前に「船ができるまでの流れ」を映像や画像で見せて説明をしておくとう理解しやすくてGood!
  - 設計した図面や模型は持ち帰ってもらうようにするとGood!

#### 例) 技能者向け

- 鋼材準備(選別・搬入・表面処理)の体験
  - 曲げ業務の体験
  - 溶接業務の体験
- 業務前には安全衛生講習を徹底し、少人数体制で声を掛け合いながら業務をするとGood!
  - 参加者にテーマを与えて目的意識を持って業務をしてもらうとGood!
  - 休憩を挟み、集中力が落ちないように配慮するとGood!
  - 技能を習熟した社員が目の前で、業務基礎やポイントを手ほどきする時間は参加者にとって学校では学ぶことができない貴重な体験になってGood!
  - 製作物は持ち帰ってもらうようにするとGood!

## 4章 プログラムを作り込もう!

### 見学

見学では業務場の様子、そこで働く人々の姿、造船のダイナミックな魅力などを感じてもらいます。特に進水式は感動を与え、造船業への興味喚起の大チャンスです。

#### 会社の魅力 仕事の魅力

- 例)
- 会社見学
  - 工場見学(技術業務場見学、技能業務場見学)
  - 進水式見学

- 見学前に業務場全体地図があれば、それを見せながら船を造る流れやそれぞれの見学のポイントを説明すると、各ポイントで何を注意して見学すれば良いか明確になって Good!
- 見学時には都度安全についての説明、注意喚起をすると Good!

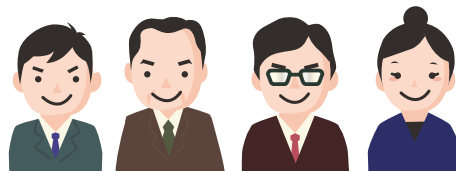
### 交流・懇談

会社案内や幹部社員の会社への想いを伝える時間のほかに、若手先輩社員との交流の機会も作りましょう。

#### 会社の魅力 仕事の魅力

- 例)
- 若手社員との交流会
  - 幹部社員との交流会
  - 質疑／応答

- 交流会では司会者を1人つけるとスムーズに進行して Good!
- まったく質問がでないことを想定して、事前アンケートの内容や日報などから質問を用意しておく Good!
- 過去に実施したインターンシップで学生・生徒から出た質問は、入社のも動機、仕事のやりがい、将来の夢、部活はあるか、プライベートではどんなことをしているのかなど。学生・生徒にも質問をするようにすると Good!



## ①教職員向け造船研究会

学生・生徒が進路を決定するときには、保護者や学校の先生の意見が大きな影響を与えます。そこで、まずは学生・生徒からの進路相談を受ける先生に、造船業界や仕事の魅力を知ってもらうことが大切になってきます。

先生たちの参加できる時間は限られていますので、1日～2日程度でコンパクトにできる研究会のプログラムを作りましょう。

高校教職員へのヒアリングによると夏休みや冬休みなど学生・生徒が長期休みのときでも、3日間以上講習等で拘束されるのは難しいため、1日もしくは2日の研究会が望ましいとの意見が多数ありました。

## 4章 プログラムを作り込もう!

### 【 教職員向け造船研究会実施プログラム例 】 1日

#### 1日 【午前】A社 【午後】B社

9:00～ オリエンテーション  
(代表者挨拶、プログラム説明、事前アンケート)

9:30～ 講義「日本の製造業における造船業界」

10:30～ A社代表による会社・事業説明等

11:30～ 安全衛生講習

12:00～ 昼食、B社へ移動

13:30～ B社代表による会社・事業説明等

14:00～ 技術業務場見学・技能業務場見学

15:00～ 若手社員交流会

15:15～ 幹部社員交流会

15:30～ 総括・事後アンケート記入

16:00 プログラム終了

世界規模で活躍できる仕事であることや最先端の技術に触れることができることなど、造船業の将来性と先進性を伝えます。

どのように安全を実現・維持しているのかを教職員に知ってもらい、造船会社は安心して働ける現場だということを理解してもらいます。

どういう現場で、どういう人たちがどういう仕事をしているのか実際に見てもらいます。

先生が「学生・生徒に造船会社を勧めたい!」と思ってもらうには

- ①造船業の将来性
- ②職場環境(安全性やチームワーク)
- ③雇用環境(給与や寮の有無)
- ④人材育成

この4つを重点的にアピールしましょう。複数の造船現場を見学して、それぞれの会社の特長やビジョンなどを参加者が比較できるように見せるとさらにGood!



プログラム作成のコツ!

寮などの福利厚生や人事評価制度など、会社がどのように入社した社員をケアしているかに触れるべし!





## 【 教職員研究会実施プログラム例 】 2日間

### 1日目 【午前】集合研修 【午後】A社

- 9:00～ オリエンテーション ※於:○△市商工会議所貸会議室  
(代表者挨拶、プログラム説明、事前アンケート)
- 9:30～ 講義「日本の製造業における造船業界」
- 10:30～ 講義「造船業の人材育成」
- 11:30～ 安全衛生講習
- 12:00～ 昼食、A社へ移動
- 13:30～ A社代表による会社・事業説明等
- 14:00～ 技術業務場見学・技能業務場見学
- 15:00～ 若手社員交流会
- 15:15～ 幹部社員交流会
- 15:30～ 質疑応答、2日目のスケジュール説明
- 16:00 1日目プログラム終了

### 1日目プログラムのねらい

- ①造船業の将来性とそれに携わる社員の将来性(キャリア育成)について重点的に説明する
- ②徹底した社員教育と十分に配慮した環境を整え、安全性を実現・維持していることを理解してもらう

### 2日目 【午前】B社 【午後】C社

- 9:00～ B社進水式準備
- 9:30～ B社進水式見学
- 10:30～ B社代表による会社・事業説明等
- 11:00～ 講義「造船業と地域経済との関わり」
- 12:00～ 昼食、C社へ移動
- 13:00～ C代表による会社・事業説明等
- 14:00～ 技術業務場見学・技能業務場見学
- 15:00～ 若手社員交流会
- 15:15～ 幹部社員交流会
- 15:30～ 総括・事後アンケート記入
- 16:00 プログラム終了

### 2日目プログラムのねらい

2日間で合計3社の造船現場を訪問させ、それぞれの会社の特長やビジョンなどを聞いたり、工場を見学することで造船業のさまざまな側面に触れてもらう

進水式は何度見ても感動の瞬間です。その意義と造船業の仕事のやりがいやスケールの大きさをダイレクトに伝えられる絶好のチャンスになります。

地元根差して経済を担い、雇用を担っている造船会社の地元経済との関わり合いについて説明し、造船会社の仕事は誇りある仕事であることを知ってもらいます。



プログラム作成のコツ!

進水式などのイベントを組み込み、造船業のダイナミックさを体感してもらうべし!



プログラム作成のコツ!

複数社を見学してもらい、造船業のさまざまな魅力に触れてもらうべし!

## 4章 プログラムを作り込もう!



### ②技術者インターンシップ

設計の仕事を実際に現場で働く社員から教わり体験することで、造船業の具体的な仕事への興味関心を持ってもらいます。また技術職は現場との調整や船主との調整が重要な仕事であり、そのための工程管理がとても大切です。時間が取れるようであれば、設計だけでなく生産工程管理も体験に組み込み、その重要性和やりがいを体感してもらいます。





## 【技術者インターンシップ実施プログラム例】1泊2日

### 1日目【午前】集合研修施設 【午後】A社

- 9:00～ オリエンテーション  
(代表者挨拶、プログラム説明、事前アンケート)
- 9:30～ 講義「日本の製造業における造船業界」
- 10:30～ 講義「造船業の人材育成」
- 11:30～ 昼食、A社へ移動
- 13:00～ A社代表による会社・事業説明等
- 13:30～ 安全衛生講習
- 14:00～ 技術業務場見学・技能業務場見学
- 15:00～ 若手社員交流会
- 15:15～ 幹部社員交流会
- 15:30～ 質疑応答、日報記入等
- 16:00 1日目プログラム終了

### 1日目プログラムのねらい

- ①造船業の将来性とそれに携わる社員の将来性(キャリア育成)について重点的に説明する
- ②現場で働く社員の姿を通して、リアルな造船現場の雰囲気や働き方を体感、実感してもらう

若手社員との交流の時間では年の近い先輩たちの入社動機や将来の目標などを直接聞き、自身の将来の目標の参考にしてもらいます。

造船業を目指した時にどのようなスキルが必要か、また会社が求める人材像はどのようなものかを知ってもらいます。

### 2日目【終日】B社

- 9:00～ B社代表による会社・事業説明等
- 9:30～ 講義「造船業における技術職」
- 10:30～ 講義「基本設計概要」
- 11:00～ 技術業務場見学
- 12:00～ 昼食、移動
- 13:00～ 基本設計体験「模型作成」
- 14:00～ 体験発表・質疑応答
- 15:00～ 若手社員交流会
- 15:15～ 幹部社員交流会
- 15:30～ 総括、日報・事後アンケート記入
- 16:00 プログラム終了

### 2日目プログラムのねらい

船を作る工程で、技術職がどんな重要な仕事を担っているかを講義・説明と体験を通して実感してもらう

船づくりの最先端の技術を体験させ、学生・生徒オリジナルの船を設計させましょう。仕事の楽しさを知ってもらいます。



プログラム作成のコツ!

進水式などのイベントを組み込み、造船業のダイナミックさを体感してもらうべし!



プログラム作成のコツ!

複数社を見学してもらい、造船業のさまざまな魅力に触れてもらうべし!

## 4章 プログラムを作り込もう!

### 【技術者インターンシップ実施プログラム例】4泊5日

#### 1日目【午前】集合研修施設 【午後】A社

- 9:00～ オリエンテーション  
(代表者挨拶、プログラム説明、事前アンケート)
- 9:30～ 講義「日本の製造業における造船業界」
- 10:30～ 講義「造船業の人材育成」
- 11:30～ 昼食、A社へ移動
- 13:00～ A社代表による会社・事業説明等
- 13:30～ 安全衛生講習
- 14:00～ 技術業務場見学・技能業務場見学
- 15:00～ 若手社員交流会
- 15:15～ 幹部社員交流会
- 15:30～ 質疑応答、日報記入等
- 16:00 1日目プログラム終了

世界規模で活躍できる仕事であることや最先端の技術に触れることができることなど、造船業の将来性と先進性を伝えます。

キャリアの積み方、技術を習得しプロフェッショナルとして世界で活躍できる仕事であることをアピールします。

従業員の安全を守るためにどう環境を整えているか、どう徹底しているかを説明します。造船会社は安心して働ける現場だということを理解してもらって、「3K」のイメージをくつがえすチャンスです。

#### 2日目【終日】A社

- 9:00～ A社講義「造船業における技術職」
- 10:00～ 講義「基本設計概要」
- 11:00～ 基本設計体験(1)「模型作成」
- 12:00～ 昼食
- 13:00～ 基本設計体験(2)「模型作成」
- 14:30～ 体験発表・質疑応答
- 15:00～ 若手社員交流会
- 15:15～ 幹部社員交流会
- 15:30～ 質疑応答、日報記入等
- 16:00 2日目プログラム終了

設計をするときに知っておきたい知識を非専門課程の参加者にもわかりやすく説明し、体験の際の理解と興味につなげます。

学生・生徒オリジナルの船を設計させます。仕事の楽しさを知ってもらいましょう。

発表では学生・生徒独自の視点や試みを見つけて褒めたり、改善点を伝えるとモチベーションがアップします。



プログラム作成のコツ!

船造りの中で行われる仕事を分けて、それぞれの仕事を事業者で手分けして教えるべし!



プログラム作成のコツ!

体験でできあがった設計に、改善点やアドバイスを伝え船造りの奥深さと楽しさを見せるべし!



### 3日目【終日】B社

- 9:00～ B社代表による会社・事業説明等
- 9:30～ 安全衛生講習
- 10:30～ 技能業務場見学
- 12:00～ 昼食
- 13:00～ 技術業務場見学
- 14:30～ 講義「詳細設計概要」
- 15:30～ 質疑応答、日報記入等
- 16:00 3日目プログラム終了

会社が持つ技術などを説明し、仕様書をどのように固めていくのかなど説明し会社や仕事の魅力を知ってもらいましょう。

### 4日目【終日】B社

- 9:00～ 艦装船見学
- 10:00～ 講義「船殻設計・艦装設計」
- 11:00～ 講義「3DCADの使いかた」
- 12:00～ 昼食
- 13:00～ 体験「詳細設計体験(3D CAD)」
- 15:00～ 若手社員交流会
- 15:15～ 幹部社員交流会
- 15:30～ 質疑応答、日報記入等
- 16:00 4日目プログラム終了

体験を通して会社がどのようなシステムを取り入れて設計を行っているのかを知ってもらい、仕事の魅力を知ってもらいましょう。

### 5日目【午前】C社 【午後】集合研修施設

- 9:00～ C社代表による会社・事業説明等
- 9:30～ 講義「生産管理概要」
- 10:30～ 安全衛生講習
- 11:00～ 進水式準備
- 11:30～ 進水式
- 12:30～ 昼食、移動
- 14:00～ ○△市役所職員による講義「造船業と地域経済の関わり」
- 15:00～ D社代表による講義「キャリアとは」
- 15:40～ 総括、日報・事後アンケート記入
- 16:00 プログラム終了

船造りで重要な役割である生産管理の仕事の魅力と大切さを知ってもらいましょう。

進水式は造船業の仕事のやりがいやスケールの大きさをダイレクトに伝えられる絶好のチャンスです。

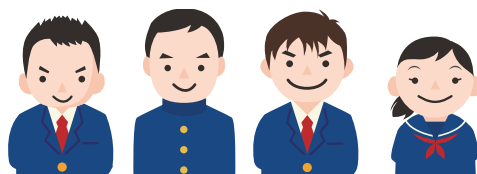
行政等と連携し、第三者の視点からも地域に貢献する造船業を伝えます。



プログラム作成のコツ!

どうしても日程が合わず受入ができなかった事業者には講師として登壇をお願いすべし!

## 4章 プログラムを作り込もう!



### ③ 技能者インターンシップ

技能職の仕事は特に「3K」のイメージが強く持たれている場合があります。まずは体験の前に必ず安全衛生講習の時間を設け、体験時の安全衛生上の注意点を確認をしながら、職場を安全に保つための工夫などを伝えていきましょう。

また技能職は、特に非専門課程の学生・生徒にはわからないことや初めてのことが多く不安を感じてしまうこともありますので、いきなり体験に入るのは避けましょう。体験にテーマを設けた上で、体験前に講義・説明の時間を用意し、どういう業務なのか、どういう意味があるのかなど業務概要を説明してから体験に入りましょう。



## 【 技能者インターンシップ実施プログラム例 】 1泊2日

### 1日目 【午前】集合研修施設 【午後】A社

9:00～	オリエンテーション (代表者挨拶、プログラム説明、事前アンケート)
9:30～	講義「日本の製造業における造船業界」
10:30～	講義「造船業の人材育成」
11:30～	昼食、A社へ移動
13:00～	A社代表による会社・事業説明等
13:30～	安全衛生講習
14:00～	技能業務場見学
15:00～	若手社員交流会
15:15～	幹部社員交流会
15:30～	質疑応答、日報記入等
16:00	1日目プログラム終了

### 1日目プログラムのねらい

- ①造船業の将来性とそれに携わる社員の将来性(キャリア育成)について重点的に説明する
- ②現場で働く社員の姿を通して、リアルな造船現場の雰囲気や働き方を体感、実感してもらう

若手社員との交流の時間では年の近い先輩たちの入社動機や将来の目標などを直接聞き、自身の将来の目標の参考にしてもらいます。

造船業を目指した時にどのようなスキルが必要か、また会社が求める人材像はどのようなものかを知ってもらいます。

### 2日目 【終日】B社

9:00～	B社代表による会社・事業説明等
9:30～	安全衛生講習
10:30～	技能業務場見学
12:00～	昼食
13:00～	講義「船殻業務概要(溶接)」
14:00～	体験「溶接業務の体験」
15:00～	若手社員交流会
15:15～	幹部社員交流会
15:30～	総括、日報・事後アンケート記入
16:00	プログラム終了

### 2日目プログラムのねらい

船を作る工程で、技能職がどんな重要な仕事を担っているかを講義・説明と体験を通して実感してもらう

**!** 業務経験の少ない学生・生徒が参加することを前提に、安全性について十分配慮したプログラムを用意!

例)溶接→目のケガ、ヤケド、じん肺

5人の実習生に対して2人以上の指導員を配置し、業務に必要な装備(軍手、業務着、ヘルメット、溶接面、防塵マスクなど)を徹底し、事前の安全衛生講習で注意事項を徹底します。



プログラム作成のコツ!

技能職はまさに日本が世界に誇る匠の技。そのレベルの高さを見せ、船造りのやりがいを実感させるべし!



プログラム作成のコツ!

なるべく多く造船の魅力を伝えるため実習や講義・説明は要点をしぼり、足りない場合はDVDや資料で補足すべし!



## 4章 プログラムを作り込もう!

### 【技能者インターンシップ実施プログラム例】4泊5日

#### 1日目【午前】集合研修 【午後】A社

- 9:00～ オリエンテーション ※於〇△市商工会議所貸会議室  
(代表者挨拶、プログラム説明、事前アンケート)
- 9:30～ 講義「日本の製造業における造船業界」
- 10:30～ 講義「造船業の人材育成」
- 11:30～ 昼食、A社へ移動
- 13:00～ A社代表による会社・事業説明等
- 13:30～ 技能業務場見学
- 14:30～ 艦装船見学
- 15:30～ 質疑応答、日報記入等
- 16:00 1日目プログラム終了

世界規模で活躍できる仕事であることや最先端の技術に触れることができることなど、造船業の将来性と先進性を伝えます。

キャリアの積み方、技術を習得しプロフェッショナルとして世界で活躍できる仕事であることをアピールします。

みんなの手で造られた船の中を見学してもらい、船を造る仕事の魅力を体感してもらいましょう。

#### 2日目【終日】B社

- 9:00～ 安全衛生講習
- 10:00～ 船殻業務場見学
- 11:00～ 講義・説明「船殻業務概要(溶接)」
- 12:00～ 昼食
- 13:00～ 体験「溶接業務の体験」
- 15:00～ 若手社員交流会
- 15:15～ 幹部社員交流会
- 15:30～ 質疑応答、日報記入等
- 16:00 2日目プログラム終了

溶接をするときに知っておきたい知識を非専門課程の参加者にも丁寧に教え、体験の際の理解と興味につなげます。

安全に配慮しながら学生・生徒にテーマを与えて溶接業務を体感してもらいましょう。

#### 3日目【終日】B社

- 9:00～ B社進水式準備
- 9:30～ 進水式
- 10:30～ 船殻業務場見学
- 12:00～ 昼食
- 13:00～ B社代表による会社・事業説明等
- 13:30～ 講義「船殻業務概要(内業(船殻部材集配)、組立)」
- 14:30～ 会社見学
- 15:30～ 質疑応答、日報記入等
- 16:00 3日目プログラム終了

進水式は見たことのない人にとっては感動の瞬間です。その意義と造船業の仕事のやりがいやスケールの大きさをダイレクトに伝えられる絶好のチャンスです。

進水式がある場合は、会社・事業説明や会社見学は片付け後に行くとスケジュールが組み立てやすくなります。



#### 4日目【終日】B社

- 9:00～ 安全衛生講習
- 9:30～ 講義「溶接業務のポイントと製作テーマ」
- 10:30～ 体験(1)「溶接業務 ペン立て製作」
- 12:00～ 昼食
- 13:00～ 体験(2)「溶接業務・塗装業務 ペン立て製作」
- 14:00～ 製作物発表
- 15:00～ 若手社員交流会
- 15:15～ 幹部社員交流会
- 15:30～ 質疑応答、日報記入等
- 16:00 4日目プログラム終了

溶接業務実習前に、会社全体の安全衛生から溶接業務における安全衛生（業務時の服装、危険予知、危険回避の方法など）を講習し、参加者へ安全への意識を持ってもらいます。また危険が多い現場でも安全を実現していることを知ってもらいます。

溶接や塗装など造船に必要な技能の基礎を体験してもらいましょう。また参加者にもものづくりの楽しさを知ってもらうためにテーマを設けて実施しましょう。

自社ならではの事業がある場合は、時間を取ってその魅力を伝えましょう。DVDなど映像素材があると、より印象に残ります。

#### 5日目【終日】C社

- 9:00～ C社代表による会社・事業説明等
- 9:30～ 講義「修繕という仕事の魅力について」
- 10:30～ 講義「修繕業務概要」
- 11:30～ 安全衛生講習
- 12:00～ 昼食
- 13:00～ 技能業務場見学（修繕業務場）
- 14:00～ 体験「部品洗浄業務体験」
- 15:00～ 若手社員交流会
- 15:15～ 幹部社員交流会
- 15:30～ 総括、日報・事後アンケート記入
- 16:00 プログラム終了

船の点検、部品取り換え、修理など修繕項目からどのような業務が発生するのかを説明し、それぞれの修繕業務の内容やポイントを説明します。講義・説明を通して修繕という仕事の奥の深さを参加者に知ってもらいましょう。

技能職は経験を重ねるごとに技能に磨きがかかりキャリアアップができ、いくつになっても活躍できることを説明しましょう。



プログラム作成のコツ!

業務実施前には必ず安全衛生講習を実施し、業務経験の少ない学生・生徒が参加することを前提に、安全性について十分配慮したプログラムを用意すべし!



プログラム作成のコツ!

単純な業務にさせないために、体験には必ずテーマを設け、体験前に講義・説明の時間を作るべし!



プログラム作成のコツ!

ほかでは経験できない実業務を通して、造船の楽しさ、やりがいを感じてもらおうプログラムにすべし!

## 5章

**具体的な手続きを始めよう!**





## 5章 具体的な手続きを始めよう！

### 参加者募集の取り組み

- ①先生・高校生・大学生にかかわらず、一度地元教育委員会に各学校へインターンシップの開催案内の協力を依頼してもらえないか相談してみましょう。
- ②それぞれの対象に向けた募集に取り組みましょう。

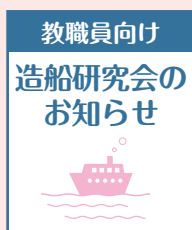


### 先生向け …キーワードは **ネットワークの有効利用**

#### こんな募集方法がオススメ

- ①最初の計画段階で学校へアポイントを取り、一度先生と会って先生との関係づくりをしておきましょう。相談時には忘れずに先生たちの要望も聞き、その内容に沿ったインターンシッププログラムを作成して、協力可能な学校へ直接案内をして参加を募ります。
- ②地元地域の教育委員会等を通して各学校へ案内をもらい、参加を募ります。
- ③先生同士、学校を超えて勉強会や研究会を開催していることがありますので、そこへ案内し参加を募ります。

#### 作成ツール例



チラシ



ホームページ

#### ツールの使い方

- 1.対象となる学校に開催告知チラシを郵送
- 2.各学校の担当者へ電話にて再度案内
- 3.必要に応じて訪問
- 4.訪問できない場合は、ホームページにて詳細を確認してもらう



チラシに情報を詰め込みすぎると読みづらいので  
詳細情報は開催用ホームページに掲載してWEBへ誘導しましょう

学生・生徒向けのインターンシップも同時に実施するときは、教職員と学生・生徒の参加募集を  
並行して行うと理解を得られやすいよ！



# 5章 具体的な手続きを始めよう!



## 高校生向け

…キーワードは **先生**

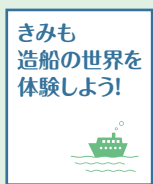
### こんな募集方法がオススメ

- ①それぞれの学校へ案内・募集・応募受付をします。  
学校行事の一環で募集ができるほか、学校単位でとりまとめを行ってもらえることもあるので申込や受付のやりとりがスムーズになります。
- ②学年主任の先生の推薦をもらって募集をすると、先生がとりまとめの窓口になってくれることもあるため、参加申込の業務がスムーズになります。
- ③学校の掲示板にポスターを貼る  
多数の生徒の目に触れるので、学校からの案内だけではメッセージが届かなかった学生・生徒にも直接的に参加を促すことができます。

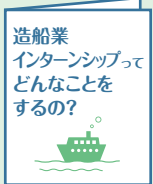
### 作成ツール例



チラシ



ポスター



リーフレット



ホームページ

開催告知用

詳細確認用

実際の応募は生徒個人からよりも、先生を通してがほとんど。開催告知だけでなく、先生や保護者、友達と一緒に検討できるような詳細がわかるツールもあるといいね!



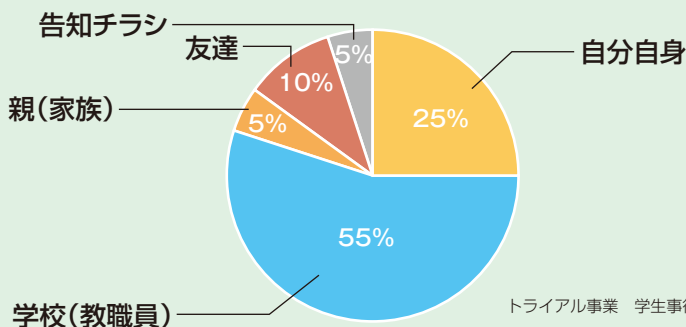
### さまざまな広告

- 折り込みチラシ
- フリーペーパー広告
- 交通広告
- SNS
- 新聞広告
- テレビCM
- ラジオCM
- WEB広告

保護者などに  
到達しやすい ←

→ 本人世代に  
到達しやすい

### 【インターンシップに申し込んだきっかけを聞いてみました】



トリアル事業 学生事後アンケート結果より



## 大学生向け …キーワードは **個々へのアプローチ**

### こんな募集方法がオススメ

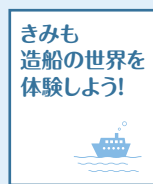
- ①就職指導担当・ゼミ担当教諭へ資料を送付して、そこからの情報発信をお願いすると、到達度も信頼度もアップします。
- ②学内サイトのインターンシップ募集情報を学生たちはかなり気にしているようです。掲載方法を大学に聞いてみましょう。※別途電子データを作成することが必要になる場合があります。
- ③ポスター、広告、SNSなど、とにかく学生の目に触れる機会を増やすこと。何かひとつの方法を実施するだけでなく、それぞれを連動させることでコストを下げながらも目立つ告知につながります。
- ④Web求人は費用はかかりますが、目的意識が高く、幅広い分野の学生にアピールすることが可能です。

ほとんどの応募が本人からの申込になるので、大学生がよく見る場所、よく行く場所に開催情報を発信できるといいね！  
たくさんある情報の中で目立つためには、告知のおもしろさやかっこ良さも重要になってくるよ！

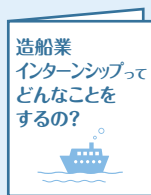
### 作成ツール例



チラシ



ポスター



リーフレット

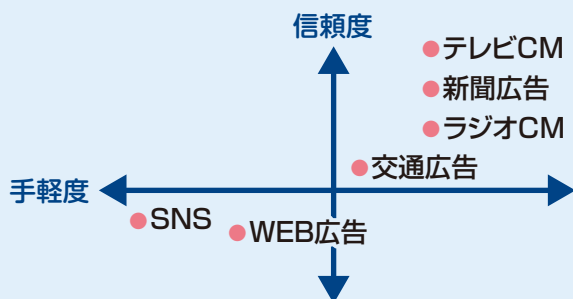


ホームページ

開催告知用

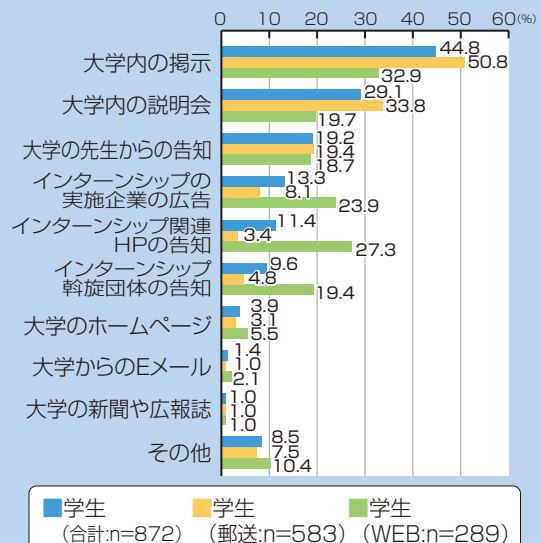
詳細確認用

### さまざまな広告



地域の特性や使える予算によってさまざまな広告手段が考えられるので、広告代理店などのプロに相談してみるのもひとつの手段です。

### 【参加したインターンシップの情報源】



文部科学省「2014年度大学等におけるインターンシップ実施状況について」より

## 5章 具体的な手続きを始めよう！

**！ 募集要項の中には必ず企業側の免責条項を入れておきましょう。**

応募後や実施の際にトラブルにならないように、募集の際に免責条項を入れておくことも忘れずに！下記は、一例です。ご参考にしてください。

### 申込にあたるもの

例) 本インターンシップは高校・高等専門学校または大学の学生としての身分を有する方を対象とします。申込の際に虚偽の記載・報告があった場合は参加が取り消される可能性があります。

例) インターンシップ生として参加いただく際には、誓約書を提出していただきます。

例) 応募いただいた書類を元に選考をさせていただきます。

### 企業の情報について

例) インターンシップ期間中に知り得たいかなる事項については、インターンシップが終了した後といえども、貴社の書面による許可なく、第三者に開示・漏洩し、若しくは不正使用しないこと。特に貴社においてインターンシップ期間中取り扱う書類、ノート、磁気ディスク、その他これに類する資料及びその写しなど企業秘密資料の保管・管理については

- (1) 貴社の諸規程・命令・指示に従うこと、
- (2) 貴社の書面による許可なく第三者に譲渡・貸与し、若しくは自ら不正使用しないこと、
- (3) インターンシップ終了後は直ちに貴社に返還すること。

### 受入条件について

例) インターンシップ参加中は、安全と衛生に十分注意し、万一、参加者自身の故意または不注意によって事故を引き起こしたときには、受入企業の故意・過失に基づくものでない限り参加者自身の責任において対応していただきます。

### 手当等について

例) 報酬、手当等の金品は支給しません。  
交通費、食費等の経費は規定により補助いたします。



## 参加者募集ツールのあれこれ

### ① 開催告知チラシ

「こんなインターンシップを実施します！」という告知のために作るチラシです。  
A4サイズが一般的です。

#### 【必要な掲載事項】

- ・タイトル
- ・開催日時
- ・簡単なプログラム
- ・応募方法
- ・問い合わせ先
- ・免責事項

#### 【作成例】

#### 造船業インターンシップ 参加者募集

平成●年●月●日～●月末日

プログラム

応募は、●●●●●●●●●●

締切は●月●日必着



(問い合わせ先)  
免責事項




学校に配布するだけでなく、  
折り込みチラシとしても利用できるほか、  
駅や事務所、飲食店に置かせてもらうなど  
いろいろな使い方ができるので重宝します。

### ② リーフレット

開催告知チラシよりも情報がたくさん掲載できるので、造船業の魅力やインターンシップに参加する意義なども説明できます。

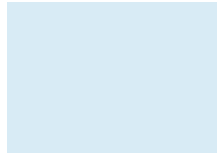
A3二つ折り(A4 4ページ)、A4三つ折り(A4 2ページ)などさまざまな仕様が可能です。

#### 【作成例】 A3二つ折り (A4・4ページ)

プログラム	造船業 インターンシップって どんなことを するの? 
問い合わせ先	

(裏表紙)

(表紙)

造船業はココがすごい!  こんな体験ができる インターンシップが 実施されます。	開催日程
	応募方法
	免責条項

(中面1)

(中面2)

## 5章 具体的な手続きを始めよう!

### ③ ポスター

学校内の掲示板を利用したり、バスや電車などの車両や駅構内などの交通広告を使って告知をするときにポスターが必要になります。

サイズは、B3サイズ、B2サイズ、B1サイズ、A2サイズ、A1サイズとさまざまなので、貼る場所のサイズを調べてから作りましょう。

【作成例】

**造船業インターンシップ**  
参加者募集

平成●年●月●日～●月末日


プログラム

応募は、●●●●●●●●●●

締切は●月●日必着

(問い合わせ先)

免責事項



サイズが大きいからといって、ポスターにあれこれ詰め込みすぎると、インパクトが弱くなってしまいます。A4チラシと同じくらいの情報量で色使いや文字の大きさにメリハリをつけて制作することがポイントです。



### ④ ホームページ

最近の学生・生徒はインターネットを通じて情報を集めたり、就職活動を行っていますので、ホームページがあると情報が早く伝わります。チラシやポスターなど限られたスペースの中で伝えきれない分はホームページへ誘導して補足もできますし、ホームページ上で参加申込を受けることもできるので非常に便利です。

また、広報宣伝を行った場合に学生・生徒の保護者やメディアなど興味関心を持った人たちが検索して情報共有ができる点も魅力です。

自社のホームページ内に特設ページを作っても良いですし、インターンシップ専用のサイトを作ってもOKです。

作るときは、みやすさ・わかりやすさ、学生・生徒に届くデザインを考えよう!







## 参加者募集に使える広告あれこれ

### ◆ 学内掲示板

高校や大学など学校内の掲示板にインターンシップの実施告知を掲示します。掲示する際は、学校側に許可をもらいましょう。開催告知チラシやポスターを掲示した上でリーフレットを設置すればさらに参加につながりやすくなります。

### ◆ 学内サイトへの掲載

特に大学では各企業のインターンシップ実施情報を案内するサイトがあります。サイトには無料または有料で掲載ができる可能性があるため、各学校の就職課の担当者に確認をしてみましょう。

### ◆ SNS

facebookやtwitter、instagram、LINEなど学生・生徒たちが使っているSNSを活用するのもひとつの手段。低コストでインターンシップの募集や活動が発信できますし、同業者との連携や学生・生徒とのネットワークづくりに役立ちます。ページの立ち上げ(アカウントの作成)には費用が発生しません。サイト内の広告にも安価なものがあり、対象や地域を絞ってダイレクトに発信できる広告もあるので、効率よく情報の発信ができます。

### ◆ インターンシップ求人サイト

掲載のためにコストはかかりますが、インターンシップ専門の求人サイトもいくつかあり、特に大学生はこういったサイトを参考にしています。掲載料金やプランは運営会社によって異なりますので、掲載を考える場合は問い合わせてみましょう。

### ◆ 新聞広告

新聞の特性である信頼性を利用して、企業価値を高めることが期待できます。高校生の保護者や就職活動中の大学生は新聞読者であることが多く、情報もしっかりと伝えることができます。全国紙でも比較的掲載料金が低く設定されている地方版や地元の新聞紙でもさまざまな広告枠を設けていますので、予算を決めて問い合わせをしてみましょう。広告を掲載する場合は、掲載料のほかに原稿制作費等がかかります。

### ◆ フリーペーパー

地元の新聞社発行のフリーペーパーから、若者向けのシティマガジンなどいろいろなフリーペーパーがあります。前者であれば、高校生の保護者向け、後者であれば大学生向けといった使い方ができます。

### ◆ テレビ・ラジオ

テレビCMは通常15秒、ラジオCMは20秒の放送枠です。放送局によって、また放送するCM本数や時間帯などによって放送料が異なります。CMには放送料のほかにCM制作費がかかります。そのほか情報番組内で情報を取り上げてもらう「ペイドパブリシティ枠」という広告枠もあります。広告代理店や放送局の広告部に問い合わせをしてみましょう。

### ◆ 交通広告

主にバスや電車の中吊り広告や駅構内のポスター掲出枠があり、掲出期間やサイズ、金額は地域や方法によってさまざまです。通学に利用されているバスや電車の路線、学生・生徒が多く利用する駅をあらかじめ調べてから路線やエリアを選択して掲出すると費用と効果のバランスが取れた広告展開が可能です。

## 5章 具体的な手続きを始めよう!

### ? 取材はどうやって依頼する?

## プレスリリースについて

### プレスリリースとは

プレスリリースとは報道機関やマスコミに対して、新しい商品やサービスなどを告知する広報的手法です。取り上げられた場合、媒体には広告ではなく記事として扱われるため広告費用は一切かかりません。記事になることで広告よりも信頼度が高くなり、目にとまりやすいメリットがあります。ただし、取材するかどうかはそれぞれのマスコミに判断が委ねられますので、確実に告知ができるとは限らないこと、そして広告とは違うため、記事内容には書いてほしいことが書かれなかったり、意図と違う方向で発信される可能性があることはあらかじめ理解しておきましょう。

### 一般的なプレスリリース記事の内容

一般的なリリース業は、A4サイズ1枚に実施意図と日時、アピールしたいことを簡潔に記載します。ポイントは、業界用語や専門用語はなるべく少なくして記者が一目で「これは取材するとおもしろそうだな」と思うようにすること。「誰が」「何を」「いつ」「どこで」「なぜ」の5Wと「どのように」の1Hを意識して書いてみましょう。話題性、地域性、公共性、速報性といった情報価値が高いものがニュースになりやすいようです。たとえば自社のアピールだけ、利益重視のもの、誰もが知っていることなどは取り上げられる確率が低くなると考えられます。

### 配信の方法

配信の方法は、FAXや電子メールなど直接マスコミへ配信する方法と都道府県庁や市役所等にある記者クラブへ文書を配布する方法があります。記者クラブに持参する場合は、資料が何部必要かあらかじめ記者クラブの窓口へ確認し、指定された部数を持ち込みます。インターンシップの実施が決定したら、地元ニュースとして取り上げられる可能性も十分にありますので、広告やほかの広報と同時に地元の新聞社やテレビ局、ラジオ局などにプレスリリースを送ってみましょう。

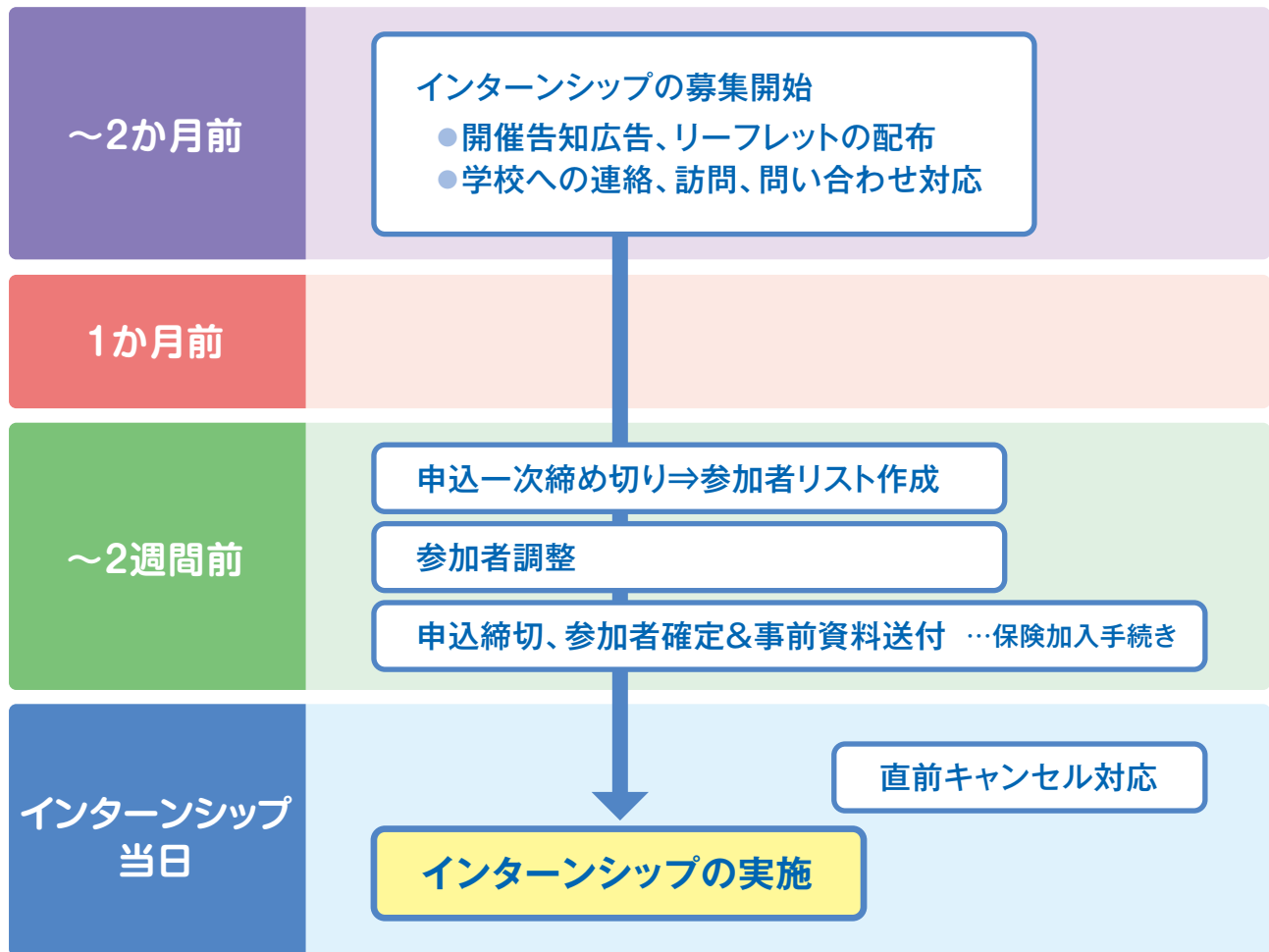
最近は簡単な動画を作って、  
動画投稿サイトに掲出する企業も増えているよ!







## 受付スケジュール例



### ！ポイント

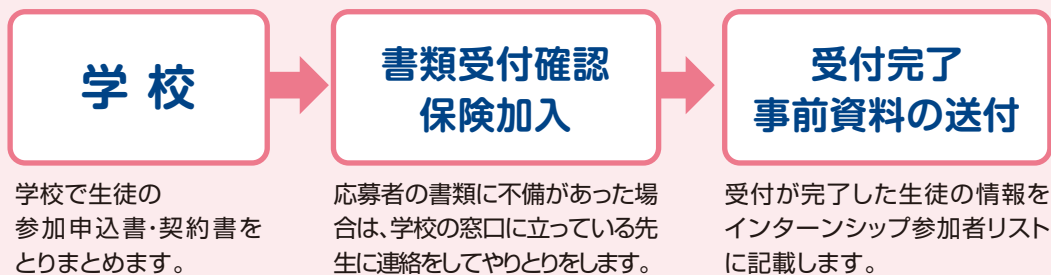
- 学生・生徒からの応募受付は募集期間と並行して考えます。
- 参加者の選考をする場合は、選考があることをインターンシップ参加申込書に明記しましょう。
- 選考をする場合は、選考期間と参加申込書類、誓約書、保険加入手続き等の書類のやり取りと問い合わせなどにかかる期間について余裕をもってスケジュールを組みましょう。
- 学生・生徒の応募受付は学校単位で取りまとめておくことでスケジュールが明確になります。
- インターネットで参加者募集を行う場合は、書類手続きの完了目安の時期を想定して締切を設定します。
- 学生・生徒からの直前での駆け込みの応募などにも対応できるように準備しておきます。

## 5章 具体的な手続きを始めよう！

### 参加者応募受付の手続き

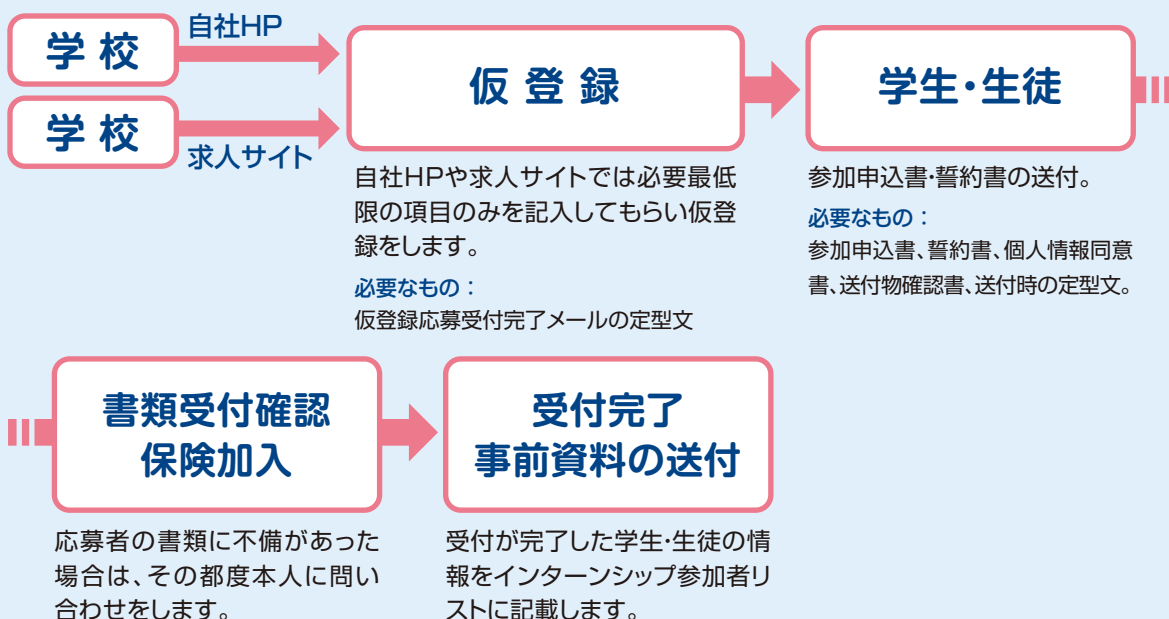
#### 学校とりまとめによる応募受付

高校生の応募受付は学校単位で行うことが一般的です。



#### 直接応募による応募受付フロー

求人サイトや自社HPに応募のあった学生・生徒に対しての受付は以下のようになります。



#### 応募者が多数の場合&少数だった場合

応募者が多数で受け入れ予定の人数を超えてしまう場合、応募者を選考することも考えておくが無理のない受け入れができるようになります。

選考のために、応募用紙に1) 参加の動機、2) 将来の就職希望や目標、3) インターンシップに参加して獲得したいもの、4) 趣味、5) 保有資格などの項目を盛り込んでおくとういでしょう。

応募者の選考を採用活動を想定して行うと効果が得られます。反対に少数だった場合は、再度教育委員会や学校などに協力をお願いしてみるほか、広告や広報を見直し、積極的に取材なども受けるようにしましょう。



## 安全、災害補償の確保

「インターンシップの基本的考え方」では、以下のように記載されています。

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(抄)  
(平成27年12月10日一部改正)(文部科学省、厚生労働省、経済産業省)

- 3 インターンシップ推進の望ましい在り方  
(2) 学生を受け入れる企業等における留意事項  
④ 安全、災害補償の確保

インターンシップ中の学生の事故等への対応については、大学等、企業等の双方において十分に留意する必要があるが、インターンシップの現場における安全の確保に関しては、企業等において責任をもった対応が必要である。

また、万一の災害補償の確保に関しても、大学等と事前に十分協議し、責任範囲を明確にした上で、それぞれの責任範囲における補償の確保を図ることが重要である。

## 保険について

労働基準法では、労働者(※P72)が仕事で病気やけがをしたときには、使用者が療養費を負担し、その病気やけがのため労働者が働けないときは、休業補償を行うことを義務づけています(労働基準法第75、76条)。

労働基準法(昭和二十二年四月七日法律第四十九号)(抄)  
第八章 災害補償

(療養補償)

- 第七十五条 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。  
2 前項に規定する業務上の疾病及び療養の範囲は、厚生労働省令で定める。

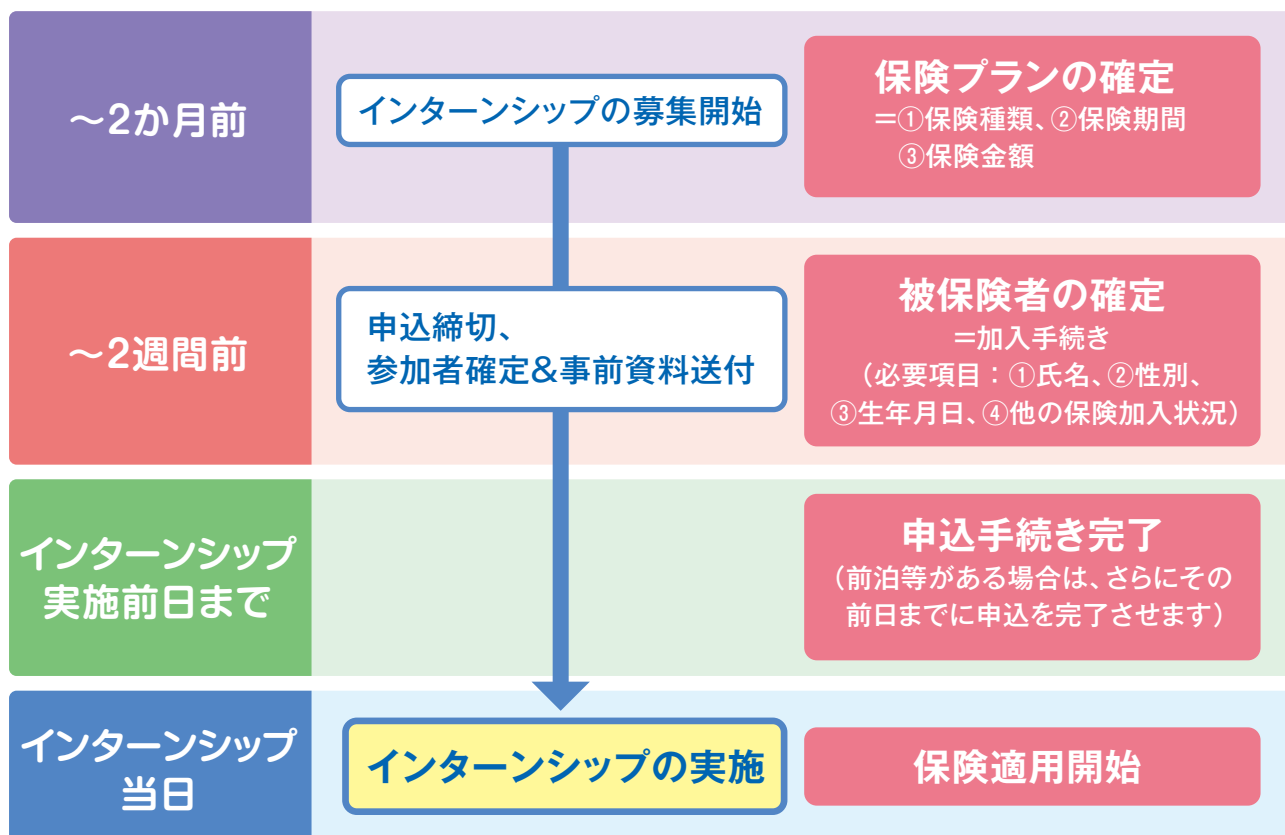
(休業補償)

- 第七十六条 労働者が前条の規定による療養のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、使用者は、労働者の療養中平均賃金の百分の六十の休業補償を行わなければならない。  
2 使用者は、前項の規定により休業補償を行つている労働者と同一の事業場における同種の労働者に対して所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の、一月から三月まで、四月から六月まで、七月から九月まで及び十月から十二月までの各区分による期間(以下四半期という。)ごとの一箇月一人当り平均額(常時百人未満の労働者を使用する事業場については、厚生労働省において作成する毎月勤労統計における当該事業場の属する産業に係る毎月きまつて支給する給与の四半期の労働者一人当りの一箇月平均額。以下平均給与額という。)が、当該労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった日の属する四半期における平均給与額の百分の百二十をこえ、又は百分の八十を下るに至つた場合においては、使用者は、その上昇し又は低下した比率に応じて、その上昇し又は低下するに至つた四半期の次の次の四半期において、前項の規定により当該労働者に対して行つている休業補償の額を改訂し、その改訂をした四半期に属する最初の月から改訂された額により休業補償を行わなければならない。改訂後の休業補償の額の改訂についてもこれに準ずる。  
3 前項の規定により難しい場合における改訂の方法その他同項の規定による改訂について必要な事項は、厚生労働省令で定める。

インターンシップの場合は、参加者が労働者に該当するかという議論もありますが、万が一のリスクを想定して、民間保険会社の傷害保険等の保険商品などに加入しておくかと安心です。(高校や大学などが、インターンシップを教育活動の一環として位置づけ、課外活動の実習と見なした場合には、学校が加入している保険が適用になる可能性もあります。)

## 5章 具体的な手続きを始めよう！

### 保険加入手続きのスケジュール例



#### ！ポイント

施設内の設備破損などに備えて、個人賠償特約も付けておくことをおすすめします。



## ※インターンシップ生は労働者か？

インターンシップ生が「労働者」にあたるかどうかは、インターンシップでの実習がどのような形で行われているかによります。それらについては、旧労働省が平成9年に通達を出しています。(第8章P.148)

「インターンシップ導入事業場に対する対応について」平成9年9月労働省通達(抄)

一般に、インターンシップにおいての実習が、見学や体験的なものであり使用者から業務に係る指揮命令を受けていると解されないなど使用従属関係が認められない場合には、労働基準法第9条に規定される労働者に該当しないものであるが、直接生産活動に従事するなど当該作業による利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ、事業場と学生の間に使用従属関係が認められる場合には、当該学生は労働者に該当するものと考えられ、またこの判断は、個々の実態に即して行う必要がある。

この判断は、昭和57年に旧労働省から出された、「商船大学及び商船高等専門学校の実習生の労働者性について」という通達が元となっています。この通達は、商船大学や商船高等専門学校の生徒が民間の事業場において工場実習を行う場合、実習生たちを「労働者」として認めるかという問題についての見解が示されていますので、あわせてご参照ください。(第8章P.149)

「商船大学及び商船高等専門学校の実習生の労働者性について」昭和57年2月19日基発(抄)

### 2. 実習の方法及び管理

- (1) 実習は、委託先事業場の従業員で大学等から実習の指導を委嘱されたもの(以下「指導技師」という。)の指導の下に行われていること。
- (2) 実習は、通常、現場実習を中心として行われており、その現場実習は、通常、一般労働者とは明確に区別された場所で行われ、あるいは見学により行われているが、生産ラインの中で行われている場合であっても軽度の補助的作業に従事する程度にとどまり、実習生が直接生産活動に従事することはないこと。
- (3) 実習生の欠勤、遅刻、早退の状況及び実習の履修状況は、通常、まず指導技師によって把握・管理されているが、工場実習規程等に定める所定の手続を経て、最終的には大学等において把握・管理されていること。
- (4) 実習生の実習規律については、通常、委託先事業場の諸規則が準用されているが、それらに違反した場合にも、通常、委託先事業場としての制裁は課されないこと。

### 3. 実習手当等

実習生には、通常、委託先事業場から一定額の手当が支給されているが、その手当は、実習を労働的なものとしてとらえて支払われているものではなく、その額も1日300円ないし500円程度で、一般労働者の賃金(あるいは最低賃金)と比べて著しく低いことから、一般に実費補助的恩恵的な給付であると考えられること。

なお、実習生には、委託先事業場から手当のほか交通費等が支給され、あるいは委託先事業場が寮費等を負担している場合もあるが、これらの給付あるいは負担も、一般に同様の性格のものと考えられること。

## 5章 具体的な手続きを始めよう！

### インターンシップ保険の例

#### ◆ 被保険者

約定履行費用保険	インターンシップの受入事業者
賠償責任保険	インターンシップの受入事業者およびその役員、従業員

#### ◆ 保険期間

約定履行費用保険	<p>インターンシップ受入期間</p> <p>*インターンシップ受入期間が3か月を超える場合には、保険会社または取扱代理店までお問い合わせください。</p> <p>*保険期間終了後に在籍しているインターンシップ参加者がいる場合でも、保険期間終了後に発生した事故については保険金が支払われないため、保険期間設定の際はご注意ください。</p>
賠償責任保険	インターンシップ受入期間

#### ◆ 保険金が支払われる主な場合

約定履行費用保険	インターンシップ参加者が災害見舞金規定等の対象となる一定の事故にあい、被保険者が災害見舞金規定等に基づいて見舞金を給付した場合に、保険金が支払われます。
賠償責任保険	インターンシップ参加者が行ったインターンシップ活動に起因して、他人の生命や身体を害したり、他人の財物を滅失、破損または汚損した場合に、被保険者が法律上の損害賠償責任を負担することによって被る損害(損害賠償金や争訟費用等)に対して、保険金が支払われます。

#### ◆ 給付対象者

約定履行費用保険	<p>保険期間内に在籍するすべての受入インターンシップ (注)</p> <p>(注) インターンシップとは、被保険者によって受け入れられ、自らの専攻もしくは将来の就職に関連した就業体験を行い、その活動に対し賃金を支払われない活動(以下「インターンシップ」といいます。)に参加する方(国籍は問いません。)をいいます。なお、対象とする活動は被保険者の指示に従って日本国内で行われるインターンシップ活動に限られます。</p>
----------	---

これらは一例です。インターンシップの実施規模(受入人数、実施期間)や保険会社によってプランが異なるので、保険代理店等に詳細を説明して、ニーズに合った保険選びをしてもらいましょう。

また、支払い条件等は各保険会社の約款に定められていますので、ご自身で各保険代理店等に必ずお問い合わせください。







## 【 約定履行費用保険 】

【例】

- インターンシップ活動中に作業機械に手を挟まれケガをし、後遺障害を負った。
- インターンシップ受入れ企業への移動中に交通事故にあい、ケガをした。

### ◆ 見舞金の支払限度額（約定履行費用保険）

見舞金の種類	支払限度額	支払限度期間
遺族見舞金	1,000万円	—
障害見舞金	1,000万円	—
治療見舞金	治療費のインターンシップ参加者本人の一部負担費用(注1) 1,000万円	傷害または疾病の発生の日から1年間
	治療に要する交通費(注1) 20万円(当社が必要と認めた費用に限ります。)	—
	インターンシップ参加者が入院し、親族が見舞うために負担した訪問・滞在費用(注1) 20万円(保険会社が必要と認めた費用に限られます。)	—

障害の等級 (注2)	見舞金の額	障害の等級 (注2)	見舞金の額	障害の等級 (注2)	見舞金の額
第1級	1,000万円	第6級	600万円	第11級	80万円
第2級	1,000万円	第7級	400万円	第12級	60万円
第3級	1,000万円	第8級	200万円	第13級	40万円
第4級	800万円	第9級	160万円	第14級	20万円
第5級	700万円	第10級	120万円		

(注1) 期間中通算の支払限度額とし、支払限度額の範囲内で実費が支払われます。(注2) 障害の等級については、労働者災害補償保険法施行規則別表第一の基準に準じて定義します。

## 【 賠償責任保険 】

【例】

- インターンシップ活動中に、他人にケガをさせたり財物を破損させるなどして、被保険者が損害賠償責任を負担することによって損害を被った。
- インターンシップ活動中に、他人から預かったものを保管中、誤って損壊して、被保険者が損害賠償責任を負担することによって損害を被った。

### パターン①

特別約款	支払限度額 (1事故・期間中につき)	保険証券総支払限度額	免責金額(1事故につき)
施設所有(管理)者	身体障害・財物損壊共通5,000万円	1億円	5,000円
生産物	身体障害・財物損壊共通5,000万円		5,000円
受託者	財物損壊250万円		5,000円

### パターン②

特別約款	支払限度額 (1事故・期間中につき)	保険証券総支払限度額	免責金額(1事故につき)
施設所有(管理)者	身体障害・財物損壊共通1億円	1億円	5,000円
生産物	身体障害・財物損壊共通1億円		5,000円
受託者	財物損壊500万円		5,000円



## 5章 具体的な手続きを始めよう!

### 交通費・宿泊費について

交通費や宿泊費について、企業側が負担をするかどうか、する場合は条件があるかどうかは必ず開催案内文や告知のツール内、参加申込書などに誤解がないように記載しておきます。

#### 交通費

企業が一部負担、全額負担する場合は、参加申込書に区間と金額の記入欄を設け、(取り決め)支給額を当日現地で精算します。 ※受領書を提出させることを忘れずに!

#### 宿泊費

企業が一部負担、全額負担する場合は、参加申込書に宿泊希望の有無や相部屋の可否の記入欄を設けます。

#### 本人立替

領収書等必要資料の確認引換に現地精算

※受領書を提出させることを忘れずに!

企業によっては、遠方からの参加者の場合に前泊や後泊が必要な場合があるため、上限額を設けて支給をしている例もあるようです。募集エリアも考えて、負担金額を決定しておきましょう。





## 用意しておく書類

### インターンシップ参加誓約書例

インターンシップ中は、学生・生徒の過失等による企業への損害が発生する可能性もあります。責任の所在を明らかにし、リスク管理をするために誓約書を提出してもらいましょう。

万が一インターンシップ参加者が事故を起こした場合だけでなく、器物破損や情報漏洩等企業への損害が発生した時のために、誓約書にはできる限り詳細に予想されるリスクとその責任・対応を書きましょう。

#### インターンシップ参加誓約書

御中

私は、貴社のインターンシップ参加にあたり、次の事項を確実に遵守することを誓約いたします。

1. 貴社の就業規則及びサービスに関する諸規程等を尊重し、貴社インターンシップ担当者の指導にそって誠実にインターンシップに参加することとします。
2. 貴社への提出書面に虚偽の記載を一切しないこと。
3. インターンシップ期間中、住所の異動その他、身上に重大な変動があった場合は直ちに貴社へ届けでること。
4. 貴社施設への利用に際しては、
  - (1) 貴社の定める立ち入り禁止区域に立ち入らないこと、
  - (2) 貴社施設をインターンシップ以外の目的に使用しないこと、
  - (3) 貴社施設に第3者を立ち入らせないこと、
  - (4) その他、貴社諸規程及び責任者の指示に服すること。
5. インターンシップ期間中に知り得たいかなる事項については、インターンシップが終了した後といえども、貴社の書面による許可なく、第3者に開示・漏洩し、若しくは不正使用しないこと。特に貴社においてインターンシップ期間中取り扱う書類、ノート、磁気ディスク、その他これに類する資料及びその写しなど企業秘密資料の保管・管理については
  - (1) 貴社の諸規程・命令・指示に従うこと、
  - (2) 貴社の書面による許可なく第3者に譲渡・貸与し、若しくは自ら不正使用しないこと、
  - (3) インターンシップ終了後は直ちに貴社に返還すること。
6. インターンシップ期間中取り扱うパソコン（企業秘密資料が保管されているもの。貴社支給・私物問わず）には、責任者の指示がない限り、ファイル共有ソフト等、情報漏洩の危険性があるソフトのインストールおよびネットワーク接続を一切しないこと。
7. インターンシップ期間中に発生した著作権及び工業所有者等の成果物の所有権の一切は、貴社に原始的に帰属すること。
8. 安全と衛生に十分注意し、万一、自身の故意または不注意によって事故を引き起こしたときには、貴社の故意・過失に基づくものでない限り自分の責任において処理すること。
9. 本誓約書に定めなき事項については、責任者の指示を仰ぎ、その指示に従うこと。
10. 万一、上記事項のいずれか一つにでも違反した場合、或いは貴社において私が研修生として不適当であると判断された場合には、インターン期間（平成\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日から平成\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日まで）中といえども即時インターンシップを中止されても異議を唱えないこと。また、その場合は、法的措置（損害賠償、差止請求）等に服すること。
11. 上記に関する紛争についての管轄は【貴社所在地所管の地方裁判所の名前】とする。
12. 本誓約に定めのない事項及び本誓約書の運用、解釈に疑義が生じた場合は、法令または慣習に従い協議の上、誠意をもって解決する。

以上

年 月 日

インターンシップ参加者氏名

印

20歳未満のインターンシップ参加者は、保護者情報も記入してください。  
保護者住所 保護者氏名（自署）

印

## 5章 具体的な手続きを始めよう!

### インターンシップ参加証明書例

参加した学生・生徒にインターンシップで実施したすべてのプログラムを修了したことを証明するものになります。

#### インターンシップ参加証明書

参加者	学校・学部・学年			
	氏名			
1日目	開催場所	午前	午後	
	日付	平成 年 月 日	時間	~
	プログラム	~		
	プログラム	~		
2日目	開催場所	午前	午後	
	日付	平成 年 月 日	時間	~
	プログラム	~		
	プログラム	~		
3日目	開催場所	午前	午後	
	日付	平成 年 月 日	時間	~
	プログラム	~		
	プログラム	~		
4日目	開催場所	午前	午後	
	日付	平成 年 月 日	時間	~
	プログラム	~		
	プログラム	~		
5日目	開催場所	午前	午後	
	日付	平成 年 月 日	時間	~
	プログラム	~		
	プログラム	~		

以上のプログラムのとおり、貴方がインターンシップに参加したことを証明いたします。

平成 年 月 日

会社名 \_\_\_\_\_

氏名 \_\_\_\_\_ 印

責任者名を明記

➔

### 学校・個人へ提出

学校のプログラムとしてインターンシップが組まれている場合は単位として認められ、高校生の場合は参加日が公休扱いとなる場合があります。

それぞれの学校の書式があれば、そちらを活用してください。



## 5章 具体的な手続きを始めよう!

### 日報例

技術者・技能者インターンシップ日報  
 日 月 日 ( )  
 実習先： 午前 午後

プログラム	学んだ事	より深く知りたい事	その他 (時間・実施タイミングについて等)

○全体の感想、気づき等

### ねらい

参加者が一日の体験で何を学んだのか、また何を発見したのかを確認します。

### 作成のポイント

学生・生徒のインターンシップで解決したい課題や獲得目標(Plan)に対して、プログラムの実施(Do)によって現時点ではどのような状態にあるのか確認(Check)し、翌日のプログラムへの工夫(Action)につなげていくための項目を盛り込みます。



## 事後アンケート例

【技術者・技能者インターンシップ事後アンケート】

\_\_\_\_\_ 大学、 \_\_\_\_\_ 高等学校 \_\_\_\_\_ 学部 \_\_\_\_\_ 学科 \_\_\_\_\_ 学年

氏名 \_\_\_\_\_

[設問1] 今回の造船インターンシップの全体的な感想を教えてください。(回答は1つまで)

- ア. とても良かった。 イ. まあまあ良かった。 ウ. それほど良くなかった。  
エ. 良くなかった。 オ. その他 ( )

実際に体験して仕事に対するイメージの変化を確認します。

[設問2] インターンシップを終えて、造船業界に対しての就職の考えをお聞かせ下さい。(回答は1つまで)

- ア. 大いに興味があり、就職をしてみたいと思う。  
イ. 興味があり就職しても良い。  
ウ. 特に興味はないが少し内容を知ってみたい。  
エ. あまり意味がなかった。  
オ. その他 ( )

[設問3] インターンシップを終えて、造船業界に抱く具体的なイメージをお聞かせ下さい。(複数回答)

- ア. きつい イ. 明るい ウ. 厳しい エ. 元気な オ. 危険 カ. 成長路線 キ. 厳格な  
ク. 安定基調 ケ. 伝統的 コ. 保守的な サ. 近代的 シ. 斬新な ス. 重厚な セ. 一流の  
ソ. その他 ( )

将来造船業で働きたいのか興味関心の変化を確認します。

[設問4] インターンシップを終えて、特に興味を持ったまたは印象に残ったプログラムをお聞かせください。

プログラム ( )  
事業者名 ( )  
理由 ( )

[設問5] 今回の造船インターンシップがあなたにどのような影響を与えましたか。(プラス面・マイナス面どちらもお応えください。)

[設問6] インターンシップの開催時期について理想の時期をお聞かせください。(回答は2つまで)

- ア. 1学期 イ. 前期 ウ. 夏季休暇 エ. 2学期 オ. 後期 カ. 冬季休暇 キ. 3学期 ク. 春季休暇  
ケ. その他 ( )

[設問7] インターンシップの実施期間について理想の実施期間についてお聞かせください。

- ア. 1日 イ. 2日~3日 ウ. 5日以上 エ. 1週間以上 オ. 2週間以上 カ. 1ヶ月以上  
キ. その他 ( )

[設問8] インターンシップに参加するにあたってどのような待遇を重視しますか。

- ア. 交通費 イ. 宿泊費 ウ. 昼食 エ. 保険 オ. 日給  
カ. その他 ( )

[設問9] 今後も「造船インターンシップ」を開催する場合、参加したいですか。

- ア. ある イ. ない

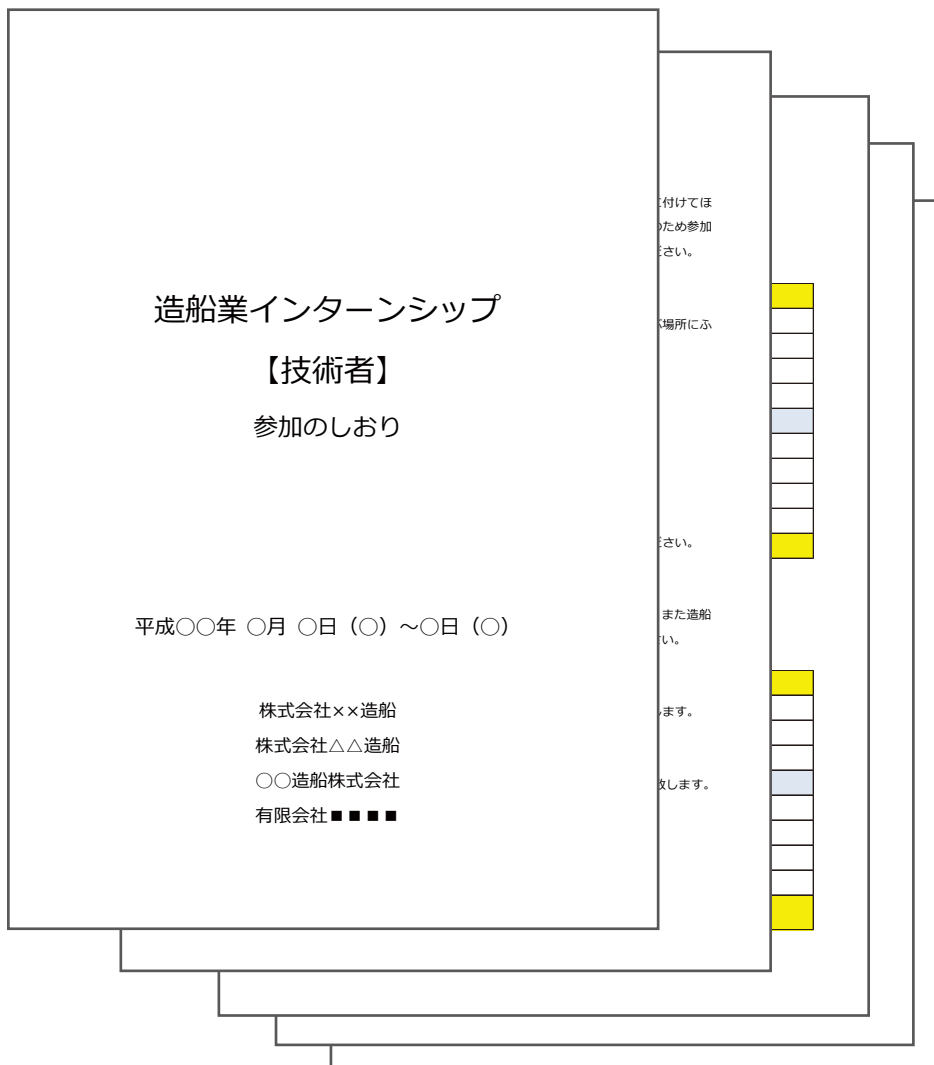
## 作成のポイント

インターンシップに参加した結果、学生・生徒の将来の進路にどのような影響があったのかがわかるような質問項目を用意します。

## 5章 具体的な手続きを始めよう!

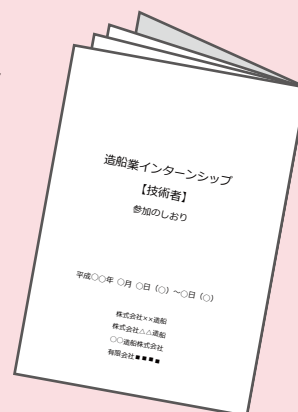
### 参加のしおり例

参加者へ渡すインターンシップ実施期間中のプログラムや注意点、連絡先などをまとめた資料です。



#### 【しおりに入れ込む内容例】

- ◆ インターンシップ実施概要（開催日時、会場、宿泊先等）
- ◆ インターンシップに臨む心得
- ◆ 会社情報
- ◆ プログラム
- ◆ 当日集合場所等
- ◆ 安全衛生の説明
- ◆ 担当者の自己紹介
- ◆ メモ記入欄
- ◆ 緊急連絡先







## 講義のときに注意したいこと

まずは自己紹介。参加する学生・生徒の多くは緊張しています。

その緊張をほぐすために「お互いを知る機会」作りと、インターンシップに参加した目的・動機を確かめるために自己紹介をしましょう。

学生・生徒同士の自己紹介はもちろん、講師になる皆さんも参加者へ自己紹介を行います。

### 自己紹介の内容例

#### ①講師：◆ 名前

- ◆ 所属
- ◆ 仕事の内容
- ◆ 入社の動機
- ◆ 趣味

#### ②参加者：◆ 名前

- ◆ 学校、学部学科、学年
- ◆ 専攻
- ◆ インターンシップ参加の動機・意気込み
- ◆ 趣味

### ◆ 講義の目的を明確にする

講義を始める前に、なぜその講義を行うのか、目的を明確にしましょう。

例) 安全衛生 → 業務体験時に起こりうる危険を事前に予測できるようにしておくため。

講義の目的がわかればそれぞれのプログラムの点と点が結びつき理解につながります。

### ◆ 質問を交えながら講義を進めましょう

一方的に説明をするような講義は参加者が疲れ、集中力が落ちてしまいがちです。

また参加者が疑問に思ったことを質問したくても、質問しづらい雰囲気を作ってしまうかねません。質問を交えながら講義を進め、参加者が考えながら受講する環境を作っていくみましょう。

### ◆ 時には身体を動かすような工夫もしましょう

インターンシップも中盤になると出てくるのが「講義疲れ」です。

こうなると参加者はどうしても集中力が落ちてしまいます。講義の最中に受講生が身体を動かせるような工夫も準備しておきましょう。

例) グループワーク、発表

## 5章 具体的な手続きを始めよう！

### 現場体験のときに注意したいこと

- 事前の安全衛生講習を徹底しましょう。
- 業務場体験に相応しい格好(業務服、ヘルメット、マスク、安全靴、軍手等)を準備しましょう。
- 雨の日は雨具を着用しましょう。
- 先頭と最後尾は社員がつき、参加者の安全に配慮しながら見学を実施しましょう。
- 現場体験では指導者の目が行き届く人数を受け入れ、社員で手分けして指導をしましょう。
- 業務体験はメリハリが必要です。  
緊張感が抜けてきたと思ったら休憩を入れるか別の業務の指導に切り替えるなど工夫をしましょう。

### セキュリティと守秘義務について

- 学生・生徒の見えるところに機密情報や顧客情報などを置かないようにしましょう。
- 機密情報や備品の管理はしっかりできていますか？もう一度確認しましょう。
- TwitterやブログなどのSNS、写真撮影等についての注意事項をまとめておきましょう。
- 学生・生徒の個人情報を安易に聞いたり、個人を特定することがないように、社員管理も徹底しましょう。

### 参加者に対するケアのポイント

- 女性用の更衣室や手洗い場を確保しましょう。

例)女性用のお手洗いが無い場合は、共用のお手洗いの1つを女性用として準備する

- セクシャルハラスメント(セクハラ)やパワーハラスメント(パワハラ)について、社員への指導を徹底しましょう。

セクハラとは、他者を不快にさせる性的な言動で、端的に言うと相手がイヤと感じたらセクハラです。パワハラは地位や人間関係など職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為のことを言います。加害者にならないためにどのような言動がセクハラやパワハラととられやすいか、指導しておきましょう。

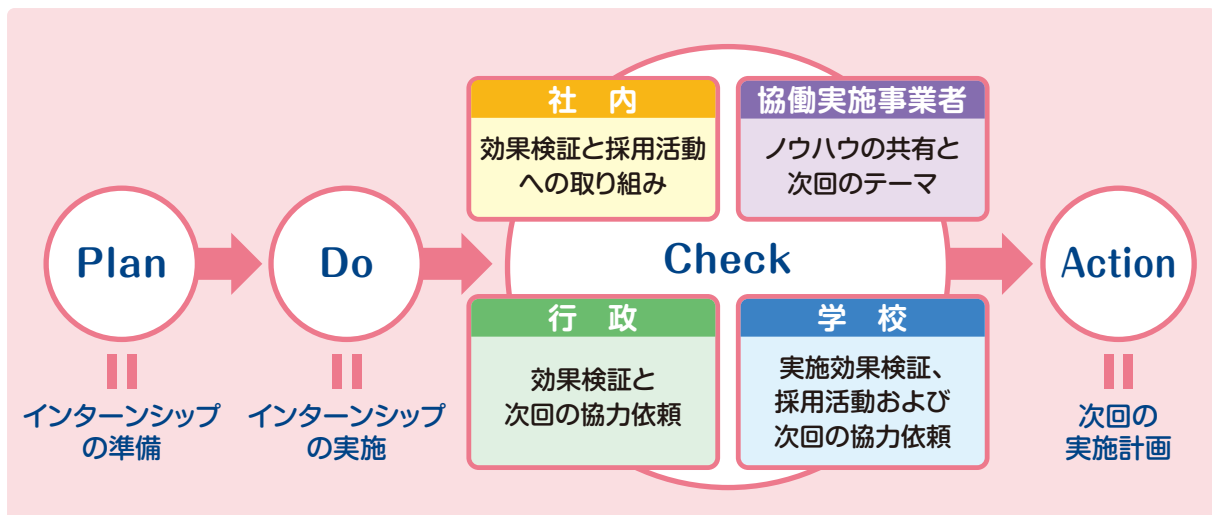
#### 【セクハラ・パワハラになりうる言動例】

- 身体的な特徴を話題にすること
- 「男のくせに」、「女には任せられない」などと性別によって差別する
- 卑猥な冗談や話をしたり、過度なからかいをする
- 馬鹿にしたり皮肉を言ったりする
- 身体に不必要に接触する
- 嘲笑したり、「お前なんて役に立たない」などと侮辱したりする
- 身体的な暴力を振るう
- 大声を出したり、物にあたったりする
- 他の学生・生徒の前でわざと怒鳴りつける など



## インターンシップ実施後に見えてくるもの、わかること ～フォローアップ～

インターンシップを実施した成果をもとに社内外で検証を行い、今後の採用活動や次回のインターンシップ実施に向けて、どのように取り組むべきかを検討しましょう。



### ◆ 社内

インターンシップの効果を検証して、採用活動について効果的な取り組みや次回のインターンシップのあり方を検討します。

### ◆ 協働実施事業者

インターンシップの実施期間中にどのような工夫をしたかなどノウハウや課題を共有します。次回のインターンシップ実施までにできる有効な手段などを検討してみましょう。

例)造船業合同就職説明会の実施など

### ◆ 学校

インターンシップに参加した学生・生徒が先生にどのような意見や感想を報告したかなどを確認して、効果検証を行います。あわせて自社の採用活動について知らせたり、次回のインターンシップへの協力や実施までの間に有効な求人方法の検討を行います。

### ◆ 行政

次回の協力依頼を行います。行政だからこそできるサポート制度や助成金・補助金などが今後ないかどうかあわせて確認してみましょう。

## 6章

# 実録!インターンシップ経験で 得たモノ・わかったコト



## 6章 実録! インターンシップ経験で得たモノ・わかったコト

### さまざまなメリットを 感じる事ができました

株式会社臼杵造船所

..... 業務部 総務勤労課 課長 鈴木 直仁様



これまで就職サイト、大学・高校への訪問、各団体主催の合同説明会に参加するなどして人材確保をしてまいりましたが、今回、各学校や団体からの要請もあり、定着率向上、ミスマッチ解消ということも鑑みて、インターンシップの実施をいたしました。

実施をしてみて、学生・生徒たちのモチベーションの高さを実感できましたし、いままで知らなかった造船業の魅力について気づきの機会を与えることができたのではないかと考えております。また、社員にとっても親身な対応力(業務における対外折衝スキルの向上)、入社後のフォロー意識向上(教育指導スキルの向上)、業務手

順の見直し(伝えることにより定型業務の改善)など、良い影響を与えたと感じております。今回は、複数事業者との連携インターンシップでしたが、企業負担が解消され、インターンシップの内容の充実を図れた他、メディアへのアピールによって認知度が向上したり、他社との情報共有もできたなどさまざまなメリットがありました。

次回は、他社との差別化を図りながら計画～設計～製造～フォロー(設計、製造のマネジメント体験)や社員と未来型の船づくり(発想力と創造力のディスカッション体験)などを中心に実施していきたいと考えております。

### 次は、もう少し長めの インターンシップを実施したい

長崎造船株式会社

..... 常務取締役 宮崎 九洲男様



当社はこれまでハローワークに求人票を提出したり、採用実績のある県内工業高校や大学へ訪問・求人案内を行っておりましたが、人材確保が難しく課題となっていました。有効な採用方法について模索していたところ、国土交通省事業の話聞き、興味を持ちました。実際に仕事の現場を見てもらい会社を知ってもらえたら、学生・生徒が興味をもってくれるのではと思い実施を決定しました。

実施をしてみて、インターンシップは参加した学生・生徒たちの技量や人柄に触れる機会が多いので、面接ではわからない部分までみるので有効なアプローチだと思い

ました。また学生・生徒にとっても会社の雰囲気などを見てもらえるので就職のイメージが付きやすく将来の進路に影響することが、実際にインターンシップに参加した学生・生徒が応募してくれたことからわかりました。

インターンシップの実施時期が繁忙期に重なってしまったため、受入の対応がやや難しかったこと、準備期間が短く受入準備が完全ではなかったことが反省点としてあげられますが、次回実施の際には、実施期間をもう少し長くして会社の仕事についてももっと触れてもらう機会を作りたいと思っています。

## 6章 実録!インターンシップ経験で得たモノ・わかったコト

### 連携インターンシップの 効果はあったと感じました

福岡造船所株式会社

長崎工場 ご担当者様

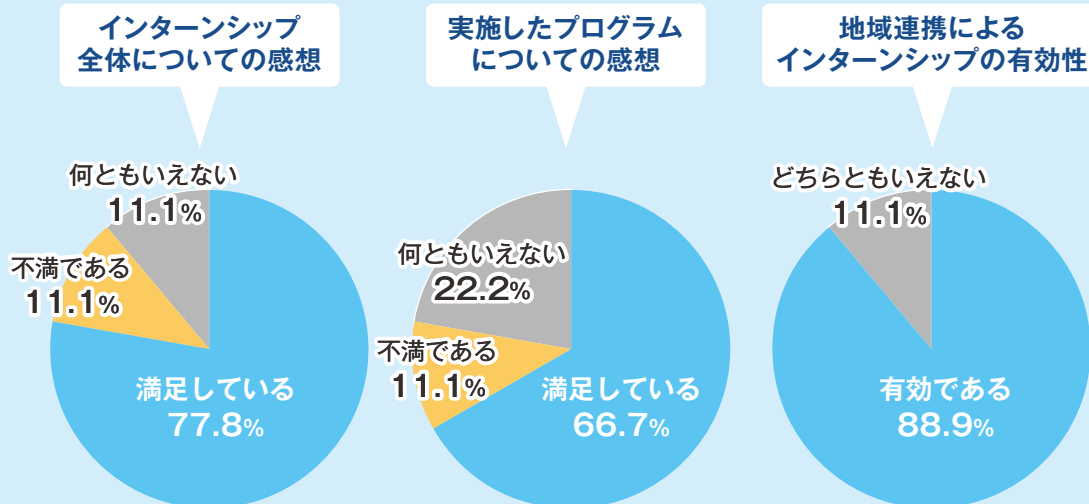


当社には今まで現場の直接工がいなかったため、設計や生産管理要員のインターンシップを実施してきました。長期間お付き合いをさせていただいている特定の大学に限られていましたので、当社単体でもインターンシップ実施の実績はありました。

今回、協力会では雇用確保が困難ということで、当社が初めて直接工を採用することになり、前年から採用に向け数校の高校の説明会やブレゼンなどに参加し、準備をしました。各高校の就職担当の先生たちとお会いし、会社見学やインターンシップの受入、保護者への説明会等のご希望があったので実践してきました。

結果として、企業連携となれば就職される生徒さん及び保護者の方も、複数の企業訪問で比較もできるし、興味を持った企業にインターンシップのお願いもできる。研修期間中も集中力が増すと考えています。企業側にとっても他社との情報交換やインターンシップのプログラムなど各社と相談もできるので、より充実したものになると考えております。加えて、行政との連携もやりやすいのではないかと思います、企業単体よりも連携インターンシップの方が成果が上がるのではないかと感じています。

### トライアル事業 事後アンケート







## 改めて船に関わる仕事がしたいと考えるようになりました

東京大学大学院

.....新領域創成科学研究科 海洋技術環境学専攻1年 岩場 公利さん



**造船業インターンシップに参加したきっかけをお聞かせください。**

専攻の教授から回ってきたメールでした。私は出身地が港に近く、小さい頃から船を見る機会が多くありました。船を身近な存在に感じていた私にとって、今回のインターンシップはとても魅力的に感じたため参加させて頂きました。

**参加して良かったこと、印象に残ったことをお聞かせください。**

一番良かったことは、実際に造船の現場に行つて自分の肌でスケールの大きさを感ずることが出来た点です。特に印象に残ったことは、ドックに置いてある新造船の船内見学をさせて頂いた際に、普段では絶対に感ずることの出来ない船の高さを感ずたことです。海に浮かんでいる船を見たときは船体の一部が海中に沈んでいるため、船の横の大きさはある程度感ずていましたが、縦の大きさを感ずることほとんどありません

でした。この様に普段体験する事が出来ないことを経験できる、とても貴重な機会となりました。

**インターンシップを終えて、全体の感想をお聞かせください。**

普段できない体験を多く経験でき、とても良い機会でした。造船所に行かなければ感ずることの出来ない進水式や造船現場は、そのスケールの大きさを感ずることが出来ました。造船所の社員の方とも交流することができ、実際に働いている方のお話を聞かすことが出来たこともとても良かったです。更には、普段では関わる事のない他大学の学生とも交流することができ、とても充実したインターンシップでした。

**将来の就職先の希望(業界)をお聞かせください。**

インターンシップを通じて、改めて船に関わる仕事がしたいと考えるようになりました。

## インターンシップで、驚きと刺激を受けました

日本文理大学

.....工学部航空宇宙工学科3年 運上 裕貴さん



**造船業インターンシップに参加したきっかけをお聞かせください。**

大分県内に造船業があるのは知っていたけれど、造船会社に行く機会はありませんでした。造船業インターンシップの案内を見たときに、造船会社はどのように船を設計しているか、工場はどんな感じなのかを知りたいと思い応募しました。

**参加して良かったこと、印象に残ったことをお聞かせください。**

設計で船の形を決めるのにコンピューター技

術だけでなく、実際に水槽に模型を入れて実験を通じて決めていくというのは知りませんでした。また実際に船の中に入り機関室を見た際にそのスケールの大きさには驚きました。

**インターンシップを終えて、全体の感想をお聞かせください。**

インターンシップでは県外から参加した他校の学生と出会い、5日間一緒に学ぶ機会を得ることができてとても刺激になりました。





# 6章 実録!インターンシップ経験で得たモノ・わかったコト

## インターンシップを経験して、造船会社へ就職を決めました

長崎県立長崎工業高等学校

3年 M.Kさん



**造船業インターンシップに参加したきっかけをお聞かせください。**

将来造船業で働きたいという想いがあったけれど、造船会社の人と話す機会がなく、きっかけが欲しいと思っていたところに先生から造船業インターンシップの案内が来たので参加しました。

**参加して良かったこと、印象に残ったことをお聞かせください。**

今まで遠くから船を見ることはあったけれど、インターンシップで建造中の船を間近で見ることができ、さらに船の中も見ることができてその臨場感に圧倒されました。

**インターンシップを終えて、全体の感想をお聞かせください。**

人の手であれほど大きな船を造ることができるなんてすごいと感動しました。

**造船会社入社への動機**

学校に造船会社の求人票が来ており、インターンシップで造船会社の雰囲気や業務風景は見ていたので、応募したいと思いました。

**入社後の目標、将来の夢**

早く一人前の現場監督になって活躍したいです。

## アンケートに寄せられた感想

造船業を全く知らなかったけれど、設計を体験できて面白さを知った。



学校では聞くことが出来ない話を聞くことができて良かったです。

社員同士仲が良い感じがした。また造船業は誇りを持てる仕事だと思えた。進水式は感動した。



造船業は3Kというイメージでしたが、技術に触れることができイメージが変わりました。

学校で学ぶ設計との違いを感じることができました。



先輩社員の方と話ができ良かったです。

造船業の人たちはとても優しく丁寧な教えてくれてうれしかったです。



## 7章

# トライアル事業から学ぼう

## 7章 トライアル事業から学ぼう

本ガイドンス作成のため、平成27年度には長崎で、平成28年度には大分で、トライアル事業を実施しました(受託者:日総工産株式会社)。本章では、トライアル事業で行われたプログラムづくりから広報・広告活動、実施までの様子をご紹介します。

### プログラムづくり

#### ① 自治体との連携

- 自治体が教育委員会等と連携してインターンシップを実施しているかどうかをインターネットなどで確認
- 実施計画書やスケジュールを持参し、実施目的や獲得目標、実施時期やプログラムのイメージを説明
- 各相談の窓口の確認、広報の協力体制の確認、連携の相談、その他協力が必要な対象を教えてください

#### ② 事業者へのアプローチ

- インターンシップの実施について事前アンケートを行い、回答のあった事業者を訪問
- 採用活動についてやインターンシップの実施についての調査を実施
- インターンシップ参加(受入、協力)についてインターンシップ実施計画書と事業の全体スケジュールをもとに打診
- インターンシップ受入を承諾した事業者に対しては書面「インターンシップ受入承諾書」の記載依頼

##### 「インターンシップ受入承諾書」

- ①学生・生徒にアピールしたい会社の特長 ②事業内容 ③受入可能時期の候補3つ  
④希望するインターンシップの種類 ⑤受入可能人数 ⑥インターンシップ実施担当者

#### ③ 学校へのアプローチ

**【公立高校の場合】\*私立高校や大学の場合は進路指導室担当宛てにインターンシップ実施案内書を送付します。**

- ①教育庁(教育委員会)の高等教育課のインターンシップ関連担当を訪問、インターンシップ実施計画について説明と協力要請
  - 教育委員会が持つインターンシップのガイドラインを確認
 

※ガイドラインは地域によって開催期間や実施地域などを設けているところがありますが、個々の学校の判断によるという教育委員会もあります。
  - インターンシップについての実施状況(実施時期、実施期間、受入事業者数および業種、プログラム、参加者数)のヒアリングおよび実施に積極的な学校の情報収集
- ②教育委員会や行政より紹介のあった学校へ個別に案内、教頭、進路指導教諭に向けてインターンシップ実施案内書の送付
  - それぞれの学校へ電話をかけインターンシップの実施案内書送付確認。送付確認がとれた学校にはインターンシップの開催案内をし、インターンシップの実施状況、学生・生徒の進路状況、インターンシップの実施希望日などのヒアリングを実施。
 

※インターンシップの詳細が決定して、開催告知チラシ等ができたときに備えて、このときに再度詳細な案内が可能かどうか確認をしました。「案内NG」の学校へ再度案内をする費用のムダを省いたり、クレームを避けるためです。
  - 学生・生徒の参加を前向きに検討できそうな学校については直接訪問をし案内
  - インターンシップ参加への要望を確認するため、「**インターンシップ等希望アンケート**」(様式集参照)の記載を依頼
  - 学校の許可を得て造船業界への進路状況やインターンシップ実績、要望などを先生や学生・生徒に面談形式でヒアリング
 

※進路指導教諭ではなく学年主任がインターンシップ担当の学校もあります。実施担当者が不明の場合は教頭先生へお取次ぎをお願いします。

#### ④ プログラムと実施時期の決定

- 学校へのヒアリングをもとに、プログラム内容と実施時期を事業者と決定
- 開催告知チラシ、リーフレットの制作

#### ⑤ 学校への再アプローチ

- 開催告知チラシ・リーフレットを学校へ送付、電話や訪問で再度開催を案内
- 参加可能な学校に対しては「**インターンシップ参加申込書**」、「**インターンシップ参加誓約書**」(様式集参照)を送付
 

※同時に教職員向け造船研究会を実施する場合は、「**教職員向け造船研究会参加申込書**」(様式集参照)も送付

## 【平成27年度】長崎県 トライアル事業

テーマ ひとづくりドックで、造船業に夢を感じてもらう

「ひとづくりドック」とは何か？ ～船を造る、ひとを創る～



「何も知らない学生・生徒」「橋渡しをする学校教員」に対するプログラム内容です。

船と造船の構造

仕事の位置づけ

会社から雇われる

評価・処遇・育成

昇格・昇進・キャリア

を事前にサクッと学ぶ！



例) 造船の事も、キャリアの事も、何も分からない高校3年生



生徒

爺ちゃんは溶接職人、父さんは造船エンジニア、  
だけど造船会社を辞めた先輩も居る…。

しんどそうな仕事だけど、皆一所懸命働く。  
給料良いのかな…1人前ってどのくらいでなれるの？

普通のインターンシップではその会社の事しか分からない。  
仕事の内容も、人事の話も…。



生徒

A造船とB造船の業務の中身・違いを知るには先ず、造船全体を説明しよう。

C造船とD造船の会社の中身・仕事のルールを知るには、人事とキャリアの説明をしよう。

### 【ひとづくり第1ドック】

- 開発設計の職種 ● 艀装の業種・職種
- 船殻関係の職種 ● 他の業種・職種
- 外注(船用メーカー)の業種・職種

どのような職種がどの工程にあるか。

そのような機械・部品がどの段階で関係するか。

### 【ひとづくり第2ドック】

- 造船産業の役割 ● 能力とは何か
- 評価・育成・キャリア ● キャリアとは何か  
と人事の仕組み ● キャリアパスとは何か

会社の中で人を雇うとはどのような仕組みか。

会社から雇用されるとは、どのような事なのか。



造船業界の深い中身、個別の会社の特色を説明し、  
働く仕事の中身を理解してもらう

## 7章 トライアル事業から学ぼう

### 実施当日

【平成27年度】長崎県 トライアル事業

※実施日：平成27年12月14日

#### 教職員向け造船研究会実施プログラム

9:30～	<p><b>オリエンテーション</b></p> <p>【内容】研究会のプログラムおよび学生・生徒向け技術者・技能者インターンシッププログラムの説明、運営者および参加者の自己紹介</p>
10:40～	<p><b>説明「ものづくりと若者」</b></p> <p>【目的】ものづくりの現場での人事、人材育成の傾向や特徴から、若者の就職後のキャリア形成の現状を知ってもらう 【内容】さまざまなものづくりの中でも、重厚長大産業である造船業のキャリア形成の魅力について説明しました。</p>
11:20～	<p><b>講義「変わっていく造船業の人材育成」</b></p> <p>【目的】造船現場の3Kや教育が「厳しい、怖い」というイメージを払拭し、「楽しい」というイメージを持ってもらう 【内容】様々な造船業へ社員を送り出している協力会社の社長だからこそその説得力で、造船業の技能職の仕事の魅力やキャリアの作り方、スキルを磨くためにどのような教育をしているのかなどを説明いただきました。</p>
12:00～	<p><b>昼食、移動</b></p>
13:30～	<p><b>福岡造船株式会社長崎工場 代表挨拶、会社紹介</b></p> <p>【内容】会社の成り立ちや特長、社風やビジョン、人事制度や人材育成などの説明</p>
14:00～	<p><b>工場見学・フリーディスカッション</b></p> <p>【目的】造船現場での技能職・技術職共通の知識を知ってもらうため 【内容】●船殻工程 材料搬入(板材、型钢) ⇒ NCプラズマ&amp;レーザー切断(板材…コンピューターデータにより切断、マーキングなし、型钢…マーキング後、手切り) ⇒ 撓鉄(ファーンレス)外板曲げ ⇒ 小組工程…1～2個の部材組立 ⇒ 中組工程…小組の組合せ ⇒ 大組工程…ここでブロックとして完成。※以上、工場内工事 ⇒ 総組工程…大組されたブロックをクレーン能力の範囲内(200t)で複数組み合わせる。並行して先行艀装工事(ブロック単位での艀装品取付け:配管、電線サポート、機器類等) ⇒ 船台搭載 ●会社について、業務内容や人事制度、人材育成についてのフリーディスカッション</p>
15:30～	<p><b>総括、アンケート記入、プログラム終了</b></p>



長崎県内外の先生を対象に造船業の魅力造船業界の魅力、造船会社の魅力、仕事の魅力の3つの観点から知ってもらえるように、プログラムを組み立て、参加いただいた先生方には興味を持ってもらうことができ、造船業は成長路線にある産業だという感想を多くいただくことができました。その中で学生・生徒の就業環境や遠方から就業を希望する学生・生徒への待遇、会社のビジョン、具体的な仕事についてもっと聞かせてほしいという回答もあり、課題として①教職員研究会の実施期間を増やす、②複数の造船会社へ訪問し工場見学や話を聞く機会などをつくって、それぞれの会社の特長やビジョンなどを知って、それぞれの違いを見る機会をつくる、ということが必要だとわかりました。



## 技術者インターンシップ実施プログラム

### 1日目

10:00～ オリエンテーション（出席確認、事業説明、スケジュール、注意事項、自己紹介）

10:30～ 説明「ひとづくり第1ドック(船を造る)」

【目的】船を造るとはどういうことかを理解してもらい、造船業へ興味を持ってもらう

【内容】開発設計、船殻、外注（船用機器メーカー）、艤装等の業務の職種を羅列した一覧表を準備し、「何を、いつ、どのように造りこんでいくか」を説明しました。

11:30～ 昼食、移動

13:00～ 説明「船舶の基本設計(前編)」

【目的】実業務を通して、船づくりに係わることの楽しさを感じてもらう

【内容】パソコン等ではなく、筆記用具(鉛筆)・定規・模造紙・計算機を使用して講師からの船体設計の数値課題に基づいた図面を作成させ、自作した図面(作品)には「船名」を付けることで、当事者意識を高め、単純な業務体験から意味を持たせた仕事体験につなげました。  
船体の知識の話では「スエズ運河」「過去の大事故(船体強度)」等、話題を投げかけて、さまざまな角度から船づくりへの興味につなげました。

15:10～ 株式会社渡辺造船所 代表者挨拶、会社紹介

【内容】会社の成り立ちや特長、社風やビジョン、人事制度や人材育成などを説明しました。

### 2日目

9:05～ 説明「船舶の基本設計(後編)」

【内容】作図した船の特徴や船名に込めた意味を発表させ、船舶設計のノウハウの共有と興味を持たせました。

11:00～ 説明「ひとづくり第2ドック(ひとを創る)」

【目的】社会人としてキャリアを積んでいくことの意義を知ってもらう

【内容】仕事をしていくための評価・能力、育成、キャリアのポイントの説明と普段使用する専門用語の説明をしました。

11:30～ 昼食、移動

13:30～ オリエンテーション（プログラム説明、担当者挨拶、工場見学準備）

13:45～ 工場見学

【目的】船を造る流れやその過程での様々な仕事を見学、会社の建造する船の特徴や技術の特長などを知る

【内容】ブロック組立加工場 ⇒ 曲げ加工溶接加工場 ⇒ 建造船見学 ⇒ ドックヤード見学

14:15～ 設計部説明「船の設計の方法とポイント」

【目的】これまでのプログラムで実施した設計演習の総括やアドバイスを実施し、体験をさらに意義のあるものにする

【内容】設計図の見方や設計のポイントを説明するため模型を使用し、技術的なフォローと技術者としてキャリアを形成していく際の心がけなどメンタル面のフォローをしました。

15:30～ DVD視聴「建造船(輸送船着工～竣工引き渡し迄)」

【目的】プログラム内で体験しきれない造船の魅力を伝えるため

【内容】船ができるまでの流れについてDVD視聴によって補完しました。

16:00～ 若手社員交流会・総括、アンケート記入、プログラム終了

【目的】年齢の近い社員とざっくばらんに話をする事で、造船業をさらに身近に感じてもらうため

【内容】学生・生徒や社員の質問以外に事前に用意した質問をもとに交流しました。

学生・生徒からは入社動機、入社後のキャリア、会社の雰囲気、通勤方法などさまざまな質問がありました。

## 7章 トライアル事業から学ぼう

### 【平成27年度】長崎県トライアル事業



技術者インターンシップは有識者による造船業の魅力、仕事の魅力を中心にご説明いただきました。受入事業者の渡辺造船所様での工場見学や設計講義などから、会社の魅力や仕事の魅力を参加者に知ってもらえるようにプログラムを組み立てました。引き合いから進水式の流れなど、今回のインターンシップ実施期間中に見せられない部分はDVDで補完し、造船業の仕事の魅力を伝えるように工夫しました。若手社員との交流会の場では、造船会社で働いたきっかけや、現在取り組んでいる仕事についての苦労ややりがい、将来の目標として造船業を目指す若者へのメッセージなどを先輩社員からお話いただきました。「伝統的な産業で、仕事がプロとしてやりがいがある仕事だ」という感想を参加者からもらい、将来造船業で働きたいという感想もいただくことができました。

今回は高校生と大学生が参加したのでプログラムを組み立てる際に、高校生がわかるように組み立てたため大学生には少し簡単な内容と感じているように見える場面もありました。技術者は大学生、技能者は高校生などのように事前に対象を決めて募集を行った方がプログラムの組み立てや運営がしやすいと感じました。



## 技能者インターンシップ実施プログラム

### 1日目

10:00～ **オリエンテーション**（出席確認、事業説明、スケジュール、注意事項、自己紹介）

10:30～ **説明「ひとづくり第1ドック(船を造る)」**

【目的】船を造るとはどういうことかを理解してもらい、造船業へ興味を持ってもらう

【内容】開発設計、船殻、外注(船用機器メーカー)、艤装等の業務の職種を羅列した一覧表を準備し、「何を、いつ、どのように造りこんでいくか」を説明しました。

11:45～ **昼食、移動**（A班：井筒造船所、B班：長崎造船）

#### A班：井筒造船所

13:00～ **株式会社井筒造船所 代表者挨拶、会社紹介**

【内容】会社の成り立ちや特長、社風やビジョン、人事制度や人材育成などの説明をしました。

14:00～ **実習課題① 設計図面概説**

【内容】過去の造船事例の図面を閲覧しながら、基本設計、詳細設計、生産設計の概要を順番に沿って説明しました。

14:40～ **工場見学(技能業務場、新造船船内の業務見学)**

【目的】船を造る流れやその過程での様々な仕事を見学、会社の建造する船の特徴や技術の特長などを知る  
【内容】ブロック組立(鋼板搬入)⇒表面処理⇒罫書(NCマーキン)⇒切断(NCプラズマ・レーザー切断機等)  
⇒曲げ加工溶接ブロック単位仕分け、または小ブロック等⇒新造船船内

#### B班：長崎造船

13:30～ **長崎造船株式会社 代表者挨拶、会社紹介**

【内容】会社の成り立ちや特長、社風やビジョン、人事制度や人材育成などの説明をしました。

13:45～ **説明①「長崎造船業の変遷」**

【内容】造船業で世界遺産を持つ長崎の造船業の成り立ちから今日までの変遷、造船地域の特徴等を説明しました。

**説明②「生産系統図の説明」**

【目的】造船の流れや技能職務の仕事を体系的に知ってもらう

【内容】生産系統図から船の建造の流れを説明し、途中で直接、実業務の現場確認を交え、それぞれにどのような技能業務があるのかを説明しました。

15:10～ **工場見学(技能業務場、新造船船内の業務見学)**

【目的】船を造る流れやその過程での様々な仕事を見学、会社の建造する船の特徴や技術の特長などを知る  
【内容】ブロック組立(鋼板搬入)⇒表面処理⇒罫書(NCマーキン)⇒切断(NCプラズマ・レーザー切断機等)  
⇒曲げ加工溶接ブロック単位仕分け、または小ブロック等⇒新造船船内



## 7章 トライアル事業から学ぼう

【平成27年度】長崎県 トライアル事業

### 2日目

9:05～

#### 説明「ひとづくり第2ドック(ひとを創る)」 「造船業とは」

- 【目的】①我が国にとって如何に造船事業が大切であるかを認識してもらう  
②造船事業の全体像を「船舶の構造」に照らして認識してもらう  
③造船の流れに関して工程概要を図版と共に認識してもらう

- 【内容】①他の産業等との比較、船舶そのものの役割を説明しました。  
②船舶そのもの様々な分野の知識集合体であり、あらゆる産業が関連していることを説明しました。  
③商談(引合)の部分からの導入部分、更に各工程のポイントを説明しました。

11:15～

#### 昼食、移動 (A班：井筒造船所、B班：長崎造船)

※午後のカリキュラムまでの時間が想定よりも余ってしまったので移動の途中で長崎港へ立ち寄り、長崎港周辺を見学して回りました。

#### A班：井筒造船所

13:30～

#### 実習課題② 資材工程管理概説

【内容】商談・引き合い、見積り、強度計算、機器配置、部品情報、材料調達等の意味を織り込みながら説明しました。

14:00～

#### 概説「さんま漁船に関して、他の漁船に関して」

- 【目的】技能職務の内容や魅力を知ってもらう  
【内容】さんま漁船をはじめとして、様々な漁船建造の特徴と建造業務のポイントを説明しました。

15:20～

#### 工場内見学「新造船内部のしくみ」

- 【目的】造船業の技能職務やその魅力を知ってもらうため  
【内容】建造中の船の中を見学、そこで行われている業務内容や業務のポイント、魅力などを説明しました。

15:45～

#### 設計部講習

- 【目的】技能インターンシップ参加者へ設計業務の内容を知ってもらう  
【内容】造船設計の流れを説明しました。

16:00～

#### 若手社員交流会

16:30～

#### 総括、アンケート記入、プログラム終了

#### B班：長崎造船

13:30～

#### オリエンテーション

13:50～

#### 建造船見学

- 【目的】新造船における技能職務の内容や魅力を知ってもらうため  
【内容】建造船の中を見学し、そこで行われている業務内容や業務のポイント、魅力などを説明しました。

16:30～

#### 若手社員交流会

#### 総括、アンケート記入、プログラム終了

【平成27年度】長崎県トライアル事業



技能者インターンシップには県内の高校生、大学生が参加しました。プログラムは教職員向け造船研究会や技術者インターンシップと同様に造船業界の魅力、造船会社の魅力、仕事の魅力についての説明をし、造船業に興味・関心を持ってもらえるように組み立てていきました。受入事業者は井筒造船所様と長崎造船様の2社でしたので、参加者の希望に沿って振り分けをしました。両日ともに午前は集合研修、午後はそのそれぞれの造船会社での研修という内容でプログラムを組み立てました。午前の集合研修では造船業界の魅力や技能職の仕事の魅力を体系的に説明し、午後はそれぞれの会社で工場見学や講義、社員交流を通じて会社の魅力や仕事の魅力、職場の雰囲気を知ってもらいました。参加者からは「明るい職場の雰囲気を感じた」、「プロとしてやりがいがある」などの感想をいただきました。そして、インターンシップ実施後、このトライアル事業をきっかけとして造船会社の求人に応募し、入社が決まった学生・生徒がいるという後日談も聞き、実施した成果を感じました。



## 7章 トライアル事業から学ぼう

### 【平成28年度】大分県 トライアル事業

**テーマ** 船をつくるとはどういうことか？  
造船業の魅力をインターンシップで知ってもらう

27年度トライアル事業から見えた課題点を各プログラムへ反映させました。

#### 教職員向け造船研究会

- ①教職員向け研究会の実施日数を増やす
- ②複数の造船会社へ訪問し工場見学やヒアリングの機会をもらい、それぞれの会社の特長やビジョンなどを理解した上で、それぞれの会社の違いが見えるプログラムをつくる

#### 学生・生徒向けインターンシップ

- ①技術者インターンシップの対象者は大学生のみ、技能者インターンシップの対象者は高校生・大学生にしてプログラムを作りやすくする
- ②技術者・技能者ともに業務実習を盛り込み、具体的な仕事の魅力にも触れてもらうようなプログラムにする
- ③造船専門課程の学校がないため、非専門課程の学生・生徒でもインターンシップに参加できるように造船事業者様と話し合い、プログラムを設計する
- ④造船地域は造船事業者様と自治体が連携しているため、「造船業の魅力=造船業界の魅力×会社の魅力×仕事の魅力」を協同実施事業者および行政が連携して参加者へ訴求できるようなプログラムにする



**参加者にも、事業者にも有意義な期間とプログラム内容を考え  
船を造ることの意味、楽しさ、やりがいなどが感じられるよう  
体験コンテンツを多く設定する。**

# 実施当日

【平成28年度】大分県 トライアル事業

※実施日：平成28年12月14日～15日

## 教職員向け造船研究会実施プログラム

### 1日目 (午前)株式会社臼杵造船所 (午後)集合研修

#### 9:00～ 株式会社臼杵造船所 進水式準備

【目的】進水式に参加し造船業の魅力や進水式の意義を知ってもらう  
【内容】進水式の魅力、意義説明、進水式参加の諸注意説明、業務服へ着替え

#### 9:30～ 進水式見学

【内容】進水式は船主と造船会社だけのイベントではなく、地元根付いた産業で誇りある仕事だということ、見学を通して知ってもらいました。

#### 10:30～ 株式会社臼杵造船所 代表者挨拶、会社紹介

【内容】会社の成り立ちや特長、社風やビジョン、人事制度や人材育成などの説明

#### 12:00～ 昼食、移動

#### 13:00～ オリエンテーション

(事業主旨の説明、研究会のプログラムおよび学生・生徒向け技術者・技能者インターンシッププログラムの説明、事前アンケート、運営者および参加者の自己紹介)

#### 13:20～ 説明「造船業の仕事とキャリア」

【目的】造船業の魅力を伝え、造船業を目指す若者を輩出してもらう  
【内容】製造業における造船業の魅力や役割、仕事の魅力などをスライドを活用し、説明いただきました。  
インターンシップ実施時期に受入が難しかった本田重工業株式会社に講師としてご登壇いただき一緒にインターンシップを盛り上げました。

#### 14:10～ 説明「造船業の魅力と地域経済との関わりについて」

【目的】行政の立場から造船業について説明し、造船業で働くことは地域に貢献できる誇りある仕事だということを知ってもらう  
【内容】造船業が佐伯市でどのように生まれ、造船地域として地域経済や雇用の面でどれほど貢献しているかについて佐伯市地域振興部より紹介いただいた地域おこし協力隊にご登壇いただきました。

#### 15:00～ 意見交換

【内容】一日のプログラムから造船業の魅力や仕事の魅力、課題などについて参加者同士で討論会を行いました。

#### 16:00～ 翌日のスケジュール説明



## 7章 トライアル事業から学ぼう

【平成28年度】大分県 トライアル事業

## 2日目 (午前)南日本造船株式会社 (午後)三井造船株式会社大分事業所

- 9:00～ **南日本造船株式会社 代表者挨拶、会社紹介**  
【内容】会社の成り立ちや特長、社風やビジョンなどの説明
- 9:30～ **安全衛生講習**  
【目的】業務場内見学の安全を実現するために会社が行っている安全衛生について知ってもらう  
【内容】見学時の注意事項、指差呼称
- 10:00～ **工場見学(技能業務場見学、技術業務場見学)**  
【目的】教職員に造船現場における技能職を知ってもらうため  
【内容】大組定盤経由建造ドックの擁壁上から、各建造中の船を見て回り説明・質疑応答
- 11:00～ **幹部社員との交流**  
【内容】仕事の内容、会社が求める人材像や人事制度、人材育成などをテーマに交流を行いました。
- 11:30～ **昼食、移動**
- 13:00～ **三井造船株式会社大分事業所 代表者挨拶、会社紹介**  
【内容】会社の成り立ちや特長、社風やビジョンなどの説明
- 13:30～ **工場見学(技能業務場見学、技術業務場見学)**  
【目的】造船関連現場における様々な業種の技能職・技術職を知ってもらうため  
【内容】クレーン組立加工場見学
- 14:40～ **若手社員との交流会**  
【目的】若手社員と先生の交流会を通して、先生が教え子に造船関連業界へ導くきっかけをつくる
- 15:10～ **幹部社員との交流会**  
【内容】仕事の内容、会社が求める人材像や人事制度、人材育成などをテーマに交流を行いました。
- 15:30～ **総括、アンケート記入、プログラム終了**

複数の造船会社の見学、交流などをプログラムに組み込んだので、それぞれの造船会社の特長や社風、人材育成などの違いを感じてもらうことができ、興味・関心へとつなげることができました。今回受入ができなかった事業者の代表者にご登壇いただき、造船業の魅力やキャリアなどについて説明いただくことができました点も非常に有意義だったと感じています。

参加された先生からは「とても良かった」という回答を多くいただき、「自分の造船業に対する意識を変えることができた」、「どの会社も将来に向けて努力をしていく姿に感動した」、「この様な活動があることを今まで知らず、より多くの先生方が参加され造船についてもっと学んでいただければ良いと思った」などの感想がありました。特に進水式は、造船業への就職実績のある学校の先生でも初体験で、感動したという声が聞かれました。

しかし、開催案内の段階で、県内に造船業インターンシップに参加した実績のある学校が少ないということや学校行事として造船業インターンシップを組んでいないことから参加を見送る学校が多かったこともあり、非専門課程の学校に対して十分な時間をかけてインターンシップの実施の案内と参加者の募集に取り組んでいく必要があると感じました。

## 技術者インターンシップ実施プログラム

### 1日目 (午前)集合研修 (午後)下ノ江造船株式会社

9:00～ オリエンテーション (出席確認、事業説明、スケジュール、注意事項、自己紹介)

9:20～ 講義「製造業の仕事とキャリア育成について」

【内容】ものづくりの仕事の魅力とキャリア育成について、40年以上にわたって我が国製造業に「人」の面からサポートしてきた当社より参加者へ説明しました。説明にあたって参加者に自己紹介をもらい、インターンシップに参加した動機や将来の目標(進路の目標)などを聞き、その内容をもとに質疑応答を交えながら進行了しました。

10:00～ 説明「臼杵市と造船業の関わりについて」

【目的】造船業で働くことは地域に貢献し誇りある仕事だということを学生・生徒たちに知ってもらうため

【内容】造船業が臼杵市でどのように生まれ、造船地域として地域経済や雇用の面でどれほど貢献しているかについて臼杵市のふるさと建設部の方にご説明いただきました。

10:50～ 安全衛生講習

【内容】「KY(危険予知)」の動画とガイダンスをもとに、ものづくりの現場でインターンシップを受ける際に知っておきたい安全衛生の基本を説明しました。

11:30～ 昼食、移動

13:00～ 下ノ江造船株式会社 代表者挨拶、会社案内

【内容】会社の成り立ちや特長、社風やビジョンなどを説明したほか、造船技術の特長、造船のやりがいや魅力、キャリア育成について自分の体験からのアドバイス、将来のビジョンについて説明しました。

13:30～ 安全衛生講習

【目的】造船会社は安心して働ける場所だということを知ってもらうため

【内容】安全衛生担当による講義やDVD鑑賞によって、危険発生の確率(ハインリッヒの法則とヒヤリハット)や無災害記録実現のポイントなど、造船業の現場で起こる可能性のある危険や工場内の危険箇所について会社がどのように安全確保のために取り組んでいるのかを説明しました。

14:00～ 工場見学(技能業務場見学)

【目的】船をつくる流れやその過程での様々な仕事を見学、会社の建造する船の特徴や技術の特長などを知る

【内容】技能業務場：切断業務場 → ドックヤード周回 → 曲げ加工場 → 溶接業務場 → 表面処理業務場  
技術業務場：基本設計 → 詳細設計

14:50～ 設計業務場見学・設計業務講習

【目的】設計部でどのように役割を分担させて設計に取り組んでいるのかを知ってもらう

【内容】設計の流れ(基本設計→詳細設計)の中で、どのような技術があるのか、ポイントや工夫する点などについて説明しました。

若手社員との交流

【内容】入社した動機や仕事の喜びや大変だったこと、プライベートな話、将来の目標などを説明しました。

15:20～ 幹部社員との交流

【内容】会社が求める人材像などを説明しました。

～16:00 質疑応答、日報記入



## 7章 トライアル事業から学ぼう

【平成28年度】大分県 トライアル事業

### 2日目 (終日)佐伯重工業株式会社

#### 9:00～ 佐伯重工業株式会社 代表挨拶、会社紹介

【内容】会社の成り立ちや特長、社風やビジョンなどを説明したほか、造船技術の特長、造船のやりがいや魅力、キャリア育成について自分の体験からのアドバイス、将来のビジョンについて説明しました。

#### 9:30～ 船殻業務場見学

【目的】船をつくる流れやその過程での様々な仕事を見学、会社の建造する船の特徴や技術の特長などを知る  
【内容】切断加工場 → 組立加工場 → 船台 → ブロック組立加工場

#### 11:10～ 社員交流会

【内容】学生・生徒からは①入社への動機、②入社後のキャリアについて、③会社の雰囲気、④どのような人材を求めているのか、⑤課外活動について、社員からは①造船業に興味を持った理由、②将来の進路の希望などの質問があり、活発な交流が行われました。

#### 12:00～ 昼食

#### 13:00～ 設計業務場見学

【目的】技術職の仕事の魅力を体感してもらう  
【内容】船体の各部分の設計を担当した設計部5名が船主の要求を満たす設計を実現させるためにどのような工夫をしたか、どのような点で苦労したかなどをできあがった船の中を歩きながら説明しました。  
艤装船体 → 厨房 → 船室 → 機関室 → ボイラー室 → パラスタタンク → エンジン → 基本設計部 → 詳細設計部

#### 15:30～ 質疑応答、日報記入



**3日目 (終日) 株式会社三浦造船所**

**9:00～ 株式会社三浦造船所 代表挨拶、会社紹介**

【内容】会社の成り立ちや特長、社風やビジョンなどを説明したほか、造船技術の特長、造船のやりがいや魅力、キャリア育成について自分の体験からのアドバイス、将来のビジョンについて説明しました。

**9:30～ 安全衛生講習**

【目的】造船会社は安心して働ける場所だということを知ってもらう

【内容】安全衛生担当が現場で起こる可能性のある危険を説明するとともに会社がどのように取り組んでいるのかスライドを使用しながら説明しました。

**10:00～ 起工式**

【目的】船をつくることは、多くの人とその技術の結集であるということを知ってもらう

**10:30～ 工場見学(技術業務場、技能業務場)**

【目的】設計した船ができあがるまでの流れを知ってもらう

【内容】建造工程順に設計部から技能業務場を見学してもらいました。

設計部(図面製作、NC切断情報製作) ⇒ NC切断工場 ⇒ 小組立加工場 ⇒ 焼鉄・曲げ加工場 ⇒ 船体ブロック製作 工場 ⇒ 船台上組立工場 ⇒ 艀装岸壁 ⇒ フローティングドック

**12:00～ 昼食**

**13:00～ 講義「基本設計方法のポイント」**

【目的】実業務を通して、船づくりに係わることの楽しさを感じてもらう

【内容】非専門過程の学生・生徒でも理解しやすいように、現在使用しているシステムだけでなく、システム導入前に行っていた設計方法(床に直に設計図を書き込むなど)を交えて説明しました。システムを使用した設計では実際にパソコンで船体設計をデモンストレーションしながら、設計のポイントを説明しました。

**14:00～ 講義「総トン数、載貨重量、速力について」**

【目的】船の基本設計で基礎となるテーマを理解してもらう

【内容】プロジェクターで資料を投影し、質問を交えることで、難しい内容をなるべく簡単に説明をしました。

**15:15～ 若手社員交流会**

【内容】学生・生徒からは①入社の動機、②入社後のキャリアについて、③会社の雰囲気、④どのような人材を求めているのか、⑤課外活動について、社員からは①造船業に興味を持った理由、②将来の進路の希望、③入社したらやりたいことなどの質問があり、活発な交流が行われました。

**15:30～ 質疑応答、日報記入**



## 7章 トライアル事業から学ぼう

【平成28年度】大分県 トライアル事業

### 4日目 (午前)株式会社三浦造船所 (午後)集合研修

#### 9:00～ 中間総括

【目的】インターンシップの中日に、学生・生徒の心境の変化や今後の目標を確認共有するため  
【内容】学生・生徒に3日間のインターンシップで感じたことなどを発表してもらいました。

#### 9:30～ 体験「模型試験について」

【目的】最終的な船型を決めることを知り、これまでの体験を目に見える形で実感してもらう  
【内容】3DCADを使用して設計した船の船型を水槽に入れて模型試験をしました。  
※理工系で3DCADの設計経験がある学生・生徒からも「模型試験で船型を決めていることは知らなかった」、「理論値と実験値の違いや実験の大切さを学んだ」という感想をいただきました。

#### 10:30～ 講義「船舶を取り巻くルールについて」

【目的】船の設計において知らなければならない船舶ルールを知ってもらう  
【内容】「何故そのルールがあるのか?」という観点からわかりやすく説明しました。

#### 11:45～ 進水式見学

【目的】船主と造船会社だけのイベントではなく、地元に関与した産業で誇りある仕事だということを知ってもらう

#### 12:45～ 昼食、移動

#### 14:00～ 説明「造船業の魅力と技術について」

【目的】造船業の技術の魅力を知ってもらう  
インターンシップ実施時期に受入が難しかった有限会社オオツカダイゼルに講師としてご登壇いただき一緒にインターンシップを盛り上げました。

#### 15:00～ 説明「佐伯市と造船業の関わりについて」

【目的】造船業で働くことは地域に貢献できる誇りある仕事だということを知ってもらう  
【内容】行政の立場から造船業について説明いただきました。造船業が佐伯市でどのように生まれ、造船地域として地域経済や雇用の面でどれほど貢献しているかについて佐伯市地域振興部より紹介いただいた「地域おこし協力隊」にご登壇いただきました。

#### 15:40～ 質疑応答、日報記入





**5日目 (終日) 株式会社臼杵造船所**

9:00～ **オリエンテーション** (受入挨拶、一日のスケジュール説明、注意事項説明、業務服着替え)

9:30～ **株式会社臼杵造船所 代表挨拶、会社紹介**

【内容】会社の成り立ちや特長、社風やビジョンなどを説明したほか、造船技術の特長、造船のやりがいや魅力、キャリア育成について自分の体験からのアドバイス、将来のビジョンについて説明しました。

10:00～ **建造船見学**

【目的】技術職の仕事の魅力を体感してもらう

【内容】船体の各部分の設計を担当した設計部2名が、船主の要求を満たす設計を実現させるためにどのような工夫をして、どんな点に苦労したのかなどを完成した船の中を歩きながら説明しました。  
船体 → 船室 → 機関室

10:30～ **講義「3DCAD設計講義」**

【目的】3DCADをさわったことのない非専門課程の学生・生徒にも業務方法や魅力を知ってもらうため

【内容】業務演習で使用する3DCADの説明や使用方法、ポイントなどを講義しました。

11:00～ **業務体験①「3DCAD実習(基本設計：NAPA 船殻設計：FEM 配管設計：3D)」**

【目的】設計業務の領域や意義を伝え、興味を持ってもらうため

【内容】学生・生徒を3つの班に分け、それぞれに設計部社員1人が講師としてつき船体設計の体験を行いました。プロジェクターでパソコン画面を投影して設計の仕方を説明しながら、学生・生徒にその内容をなぞるように設計させる方法で実施しました。

12:00～ **昼食**

13:00～ **業務体験②「3DCAD実習(基本設計：NAPA 船殻設計：FEM 配管設計：3D)」**

【内容】それぞれの班の実習内容の入れ替えをし、別の設計実習を行いました。

14:00～ **講義「造船における工程管理の仕事とポイント」**

【目的】設計した船をスケジュール通りに建造していくための工程管理の重要性を知ってもらうため

【内容】工程管理の方法、船主や現場との打ち合わせの仕方やポイントなどを説明しました。

14:30～ **グループ討論**

発表テーマ：「設計と工程管理について、設計業務の魅力について、造船業の印象について」

【内容】臼杵造船所の主要プログラムを終えて感じたことや設計部の仕事について、学生・生徒3人1組になってグループ討論を行い、グループ内でまとめた意見を発表してもらいました。  
今回のプログラムに携わった社員がオブザーバーとして参加しました。

15:30～ **総括、アンケート記入、プログラム終了**

【内容】日報やアンケート記入後にはインターンシップの総括を行い、学生・生徒一人一人に全体の感想や心境の変化や5日間一緒に学んだ仲間へ送る言葉を発表してもらいました。

前年度の実績と反省点、参加者の感想を受入事業者様へ説明し「造船業の魅力=造船業界の魅力×会社の魅力×仕事の魅力」を「船をつくるとはどういうことか?」というテーマに置き換え、それぞれを説明・体験できるプログラムを受入事業者様間で手分けする方向に進めました。プログラムの組み立て段階から、それぞれの事業者様が業務スケジュールと現場の調整などから、船造りのどの工程を参加者たちに教えるのかを検討いただき、他社が組み立てているプログラムについても共有しながら全体プログラム作りに取り組みました。

技術者インターンシップでは基本設計や詳細設計、工程管理など実習や見学を交え、さらに造船業と地元経済の関わりについても自治体の立場からお話いただくことで体系的に造船業の魅力を参加者に知ってもらうことができたと感じています。複数の事業者様が連携して造船業の魅力を参加者に訴求できたことで、参加者からは「とても良かった」という感想をいただき、「大いに興味があり、就職してみたいと思う」という回答も多かったです。特に他産業を就職先として希望していた学生・生徒が、造船業界も就職先として希望したいというコメントをもらったことは造船業インターンシップの実施の有効性につながっていると考えています。

## 7章 トライアル事業から学ぼう

※実施日：平成28年12月12日～16日 **【平成28年度】大分県 トライアル事業**

### 技能者インターンシップ実施プログラム

#### 1日目 (午前)集合研修 (午後)佐伯重工業株式会社

- 9:00～ **オリエンテーション** (出席確認、事業説明、スケジュール、注意事項、自己紹介)
- 9:30～ **説明「変わっていく造船業の人材育成」**  
 【目的】3Kや教育の「厳しい、怖い」というイメージをやわらげ、「楽しい」というイメージを持ってもらうため  
 【内容】技能職の仕事の魅力やキャリアの作り方、スキルを磨くためにどのような教育をしているのかなどを説明しました。「キャリアを積む」イメージを学生・生徒の間で流行っている携帯ゲームアプリを例にして「キャラクターのレベルを上げる=キャリアを積む」と置き換えるなどわかりやすさを重視しました。
- 10:30～ **説明「佐伯市と造船業の関わりについて」**  
 【目的】造船業で働くことは地域に貢献し誇りある仕事だということを学生・生徒たちに知ってもらうため  
 【内容】造船業が佐伯市でどのように生まれ、造船地域として地域経済や雇用の面でどれほど貢献しているかについて佐伯市地域振興部の方にご説明いただきました。
- 11:30～ **安全衛生講習**  
 【内容】「KY(危険予知)」の動画とガイダンスをもとに、ものづくりの現場でインターンシップを受ける際に知っておきたい安全衛生の基本を説明しました。
- 12:00～ **昼食、移動**
- 13:20～ **佐伯重工業株式会社 代表者挨拶、会社案内**  
 【内容】会社の成り立ちや特長、社風やビジョンなどを説明したほか、造船技術の特長、造船のやりがいや魅力、キャリア育成について自分の体験からのアドバイス、将来のビジョンについて説明しました。
- 14:00～ **艀装船見学**  
 【目的】船をつくることは多くの人とその技術の結集で、魅力的な仕事であることを知ってもらう  
 【内容】建造船の中に入ってそれぞれの業務の内容やポイント、魅力などを説明しました。  
 資材倉庫 → 船台 → 艀装船体 → 厨房 → 船室 → 機関室
- ～16:00 **質疑応答、日報記入**



**2日目 (終日)佐伯重工業株式会社**

9:00～ **オリエンテーション** (一日のスケジュールと注意事項の説明、業務服への着替え)

9:30～ **安全衛生講習**

【目的】溶接業務体験に向け安全への注意喚起を促し、会社が安全確保へどう取り組んでいるかを知ってもらう

【内容】無災害記録実現のポイント、工場内の危険個所の説明、KY活動説明、業務時の服装の確認、見学時の注意事項、業務時の諸注意について説明しました。

10:00～ **技能業務場見学**

【目的】設計した船の建造工程を知ってもらう

【内容】船殻業務場および実習を行う溶接業務場の見学をしました。  
組立加工場 → 切断加工場 → 曲げ加工場 → ブロック溶接業務場

12:00～ **昼食**

13:00～ **技能業務体験**

【目的】溶接は造船業にとって最も重要で基礎的な技能職務であること、技能職の魅力や適性を知ってもらう

【内容】きめ細かな指導ができるよう10人の学生・生徒を5人ずつ二手に分け、それぞれの班に社員1名が同伴・指導しながら船殻業務現場見学、溶接業務の説明、溶接実習場でガス溶接業務の体験、CO2溶接の体験を実施しました。CO2溶接では鋼材(長さ約50cm厚さ約5mm)を使い、「ビートが真っ直ぐ引けるようにする」というテーマで体験してもらいました。

15:00～ **若手社員交流会**

【内容】学生・生徒や社員の質問や事前に用意した質問をもとに交流しました。

学生・生徒からは①入社動機、②入社後のキャリア、③会社の雰囲気、④どのような人材を求めているのか、⑤課外活動について社員へ質問がありました。

～16:00 **質疑応答、日報記入**





## 7章 トライアル事業から学ぼう

【平成28年度】大分県 トライアル事業

### 3日目 (終日) 株式会社臼杵造船所

#### 9:00～ オリエンテーション

【内容】進水式の魅力・意義説明、進水式参加の諸注意、業務服へ着替え

#### 9:30～ 進水式見学

【目的】船主と造船会社だけのイベントではなく、地元へ根付いた産業で誇りある仕事だということを知ってもらう

#### 10:00～ 技能業務場見学

【目的】船をつくる流れやその過程での様々な仕事を見学、会社の建造する船の特徴や技術の特長などを知る  
【内容】進水式後の業務見学 ⇒ 管工場の業務見学(パイプ溶接など)

#### 12:00～ 昼食

#### 13:00～ 株式会社臼杵造船所 代表者挨拶、会社紹介

【内容】会社の成り立ちや特長、社風やビジョンなどを説明したほか、造船技術の特長、造船のやりがいや魅力、キャリア育成について自分の体験からのアドバイス、将来のビジョンについて説明しました。

#### 13:30～ 講義「船殻業務概要と業務に必要なスキルについて」

【内容】船殻業務場で行われている業務内容とその業務に必要な技能や習得のポイントについて説明しました。

#### 14:00～ 工場見学

【目的】翌日の溶接体験に向けて業務内容を知ってもらう  
【内容】船殻業務場(溶接・塗装・組立)⇒ 設計技術業務場

#### 15:00～ 質疑応答、日報記入





4日目 (終日) 株式会社臼杵造船所

9:00～ オリエンテーション(一日のスケジュールの説明、業務服への着替え、実習担当者挨拶)

9:30～ 安全衛生講習

【目的】溶接業務体験に向け安全への注意喚起を促し、会社が安全確保へどう取り組んでいるかを知ってもらう。  
 【内容】プロジェクターや保護具を使用し、安全衛生担当社員が過去に業務で起きた事故を例に取り上げながら安全衛生の大切さを説明しました。危険発生の確率(ハインリッヒの法則)とヒヤリハットの説明、工場内の危険箇所の説明、KY活動説明、業務服の着方、見学時・体験時の注意事項

10:30～ 技能業務体験<ペン立て製作(溶接)>

【目的】溶接は造船業にとって最も重要で基礎的な技能職務であること、技能職の魅力や適性を知ってもらう  
 【内容】敷地内にある溶接訓練場で、CO2溶接とアーク溶接について指導員2名がデモンストレーションを実施しながら使用方法やポイント、注意点を説明しました。4人1グループになり「ペン立てを作る」をテーマに、鋼材(材質：鋼材(SS400)、円型鋼板(直径100mm、厚さ3mm)、パイプ(径25φ、長さ100mm、厚さ3mm)【※実際は、廃材より手配しておりますので、寸法は異なります】を使って、各学生・生徒オリジナルのペン立て製作を行いました。体験中は指導員2名が学生・生徒へアドバイスや安全への注意喚起をし、集中力が落ちてきたところで休憩をはさみました。

12:00～ 昼食

13:00～ 技能業務体験<ペン立て製作(溶接、塗装)>

【内容】午前の体験に続きペン立ての溶接体験を実施。  
 溶接業務が終わったあとは、指導員による指導のもとで塗装体験を行い、ペン立てに塗装しました。

15:00～ 若手社員交流会

【内容】学生・生徒からは①入社動機、②入社後のキャリア、③会社の雰囲気、④休日の過ごし方等についての質問があり、社員からは造船業で働くことの楽しさや造船業を目指す若者へのエールを送りました。

15:30～ 質疑応答、日報記入



## 7章 トライアル事業から学ぼう

【平成28年度】大分県 トライアル事業

### 5日目 (終日) 共栄船渠株式会社

- 9:00～ **共栄船渠株式会社 代表者挨拶、会社紹介**  
 【内容】会社の成り立ちや特長、社風やビジョンなどを説明したほか、造船技術の特長、造船のやりがいや魅力、キャリア育成について自分の体験からのアドバイス、将来のビジョンについて説明しました。
- 9:30～ **講義「修繕という仕事の魅力について」**  
 【目的】修繕の仕事の奥深さや魅力を知ってもらう  
 【内容】修繕の仕事の流れややりがいについて説明しました。
- 10:30～ **講義「修繕業務詳細説明」**  
 【内容】修繕の業務はどのようなことをやるのか、船主との打ち合わせから点検、取り換え、修理等それぞれの項目で行われる業務やそこで必要な技能などについて、修繕を行うドックの特徴等について説明しました。
- 11:30～ **安全衛生講習**  
 【目的】修繕業務の現場で起こる可能性のある危険を説明し、会社がどのように取り組んでいるのかを知ってもらう  
 【内容】自社で作成した安全手帳をもとに、工場内の危険箇所について、KY活動について、業務服の着方、見学時の注意事項などについて説明しました。
- 12:00～ **昼食**
- 13:00～ **技能業務場見学(フローティングドック)**  
 【目的】フローティングドックを中心に、修繕中の船の中に入り、修繕業務を知ってもらう  
 【内容】第1フローティングドック ⇒ 第2フローティングドック ⇒ 溶接業務場 ⇒ ドック内制御室 ⇒ クレーン ⇒ 修繕船内 ⇒ エンジンルーム ⇒ 切断加工場 ⇒ 組立加工場 ⇒ 部品洗浄場
- 14:00～ **技能業務場見学(洗浄業務場)**  
 【内容】部品洗浄のための分解や洗浄の仕方の講義やデモンストレーションを交えながら、洗浄業務のポイントや魅力を説明しました。
- 15:00～ **若手社員交流会**  
 【内容】入社間もない社員との交流会を通して、入社の動機や仕事のやりがいなどについて意見交換をしました。
- 15:15～ **幹部社員交流会**  
 【内容】1日のプログラムを終えての学生・生徒の感想や質疑応答、会社が求める人材像の説明などとともに造船業を目指す若者へのメッセージを送りました。
- 15:30～ **総括、日報、アンケート記入、プログラム終了**  
 【内容】日報やアンケート記入後、インターンシップの総括と学生・生徒一人一人に全体の感想や心境の変化、5日間一緒に学んだ仲間へ送る言葉を発表してもらいました。

技能実習では危険が伴うことや、「3K」のイメージを持たれてしまうことがあるので、技能者インターンシップではそれぞれの受入事業者様で安全衛生のプログラムをもうけて、造船事業者がどのように安全を実現しているのかを参加者に知ってもらうことを目指しました。特に溶接業務演習を実施する際には安全衛生講習で溶接業務におけるKY(危険予知)などを盛り込んで実施しました。結果、参加者たちからは技能業務場は安全だとイメージを持ってもらうことができ、インターンシップについて参加者全員が「とても良かった・良かった」という回答となりました。また、「将来のイメージを固めるきっかけになった」、「将来の夢が無く、仕事のやりがいのイメージもわからないままの参加だったが、社員の人たちのやりがいを聞き将来の夢について考えるきっかけとなった」という感想もあり、参加者の気づきにつなげることができたと実感しています。

## 広報・広告

### 学校

学校の先生への理解および学生・生徒の参加募集を目的に学内掲示し、学内サイトへの掲載をしました。

#### ◆ 学内掲示板

地元高校へのインターンシップ実施の開催告知チラシ、リーフレットの提出および学内掲示板への掲示依頼をしました。

#### ◆ 学内サイト

全国各地の大学へインターンシップの実施の案内、開催告知チラシおよびリーフレットを送付し、学内掲示板への掲示依頼しました。また開催告知チラシのPDFデータを送り学内サイトへ掲載してもらいました。

### 求人サイト

全国各地から優秀な人材にインターンシップへ参加してもらうため、インターンシップ専門の求人サイトに掲載しました。

求人サイトに情報を掲載するためには、募集広告費が発生します。

主な費用は

①募集広告費、②ターゲットへのダイレクトメール、③バナー制作費です。

### その他広告宣伝

学生・生徒の進路に影響を与える保護者や先生へ造船業の魅力訴求やインターンシップの実施について理解・関心を得ることを目的にマスメディアを組み合わせ活用しました。

#### ◆ TV

情報番組の特集コーナー枠を買い取り。造船現場への取材形式で、インターンシップの内容と募集を告知しました。視聴者層の多くが主婦になるので、学生・生徒の保護者へインターンシップの理解・関心を得ることと地元メディアに興味・関心を持ってもらうことを目的としました。

#### ◆ 新聞広告

地元新聞社のフリーペーパーにインターンシップ募集広告を掲載しました。

読者の多くが主婦層のため、学生・生徒の保護者をターゲットに実施しました。

#### ◆ 交通広告

駅構内の掲示板にポスターを1週間掲示しました。

駅を利用する幅広い世代の人たちに周知することを目的としました。

## 7章 トライアル事業から学ぼう

### プレスリリース

プレスリリースを自社ホームページへ掲載すると同時に、地域やターゲット等を考えて取材をお願いしたいメディアに対して、メール、電話、FAXなどでプレスリリースを配信しました。また本社所在地(神奈川県横浜市)とトライアル実施地区の県庁・市庁の記者クラブへプレスリリースの投げ込みを実施しました。

※プレスリリースの作成方法、発信方法は、P.67を参照ください。



<リーフレット>



<TV (情報枠買い取り)>



<取材 (TV)>



<フリーペーパー>



<交通広告 (ポスター)>



<取材 (各地元新聞社)>

27年度トライアル事業ではインターンシップの募集に求人サイトを活用しました。募集対象の範囲を全国に広げた場合に有効な募集ツールになりますが、費用がかかるためインターンシップのコンセプト次第(募集エリア・対象学部生など)で活用するかしないかの判断が必要です。

リーフレットは、27年度は「保護者や先生が読んで我が子(学生・生徒)を参加させたい!」と思ってもらえることをテーマに、28年度は「学生・生徒が手にとって読んで参加したい!」と思ってもらえることをテーマに作成しました。リーフレットに対象を設定し、そのコンセプトに沿ってリーフレットのデザインや原稿内容を作ることは、ターゲットを設定せずに制作するものより明確にメッセージが伝わります。

広告宣伝にはある程度費用はかかりますが、自社のホームページやチラシ・リーフレットと上手に組み合わせて、効果的な広告を実施することが大切です。さらにプレスリリースによって、27年度では22メディア、28年度では35メディアに取り上げられ、たくさんの人にインターンシップ実施の情報を伝えることができました。



## 協力機関(順不同)

### ■平成27年度事業

#### <調査協力>

事業者—株式会社井筒造船所、伊藤鉄工造船株式会社、島原ドック協業組合、長崎造船株式会社、  
福岡造船株式会社長崎工場、前畑造船株式会社、株式会社渡辺造船所

自治体—長崎県産業労働部

教育委員会—長崎県教育庁

教育機関—学校法人玉木学園 長崎玉成高等学校、長崎県立諫早東高等学校、長崎県立長崎工業高等学校、  
長崎県立鹿町工業高等学校、長崎県立大学、長崎総合科学大学

#### <受入事業者>

株式会社井筒造船所、長崎造船株式会社、福岡造船株式会社長崎工場、株式会社渡辺造船所

#### <参加者(教育機関)>

・教職員研究会—長崎県立上五島高等学校、長崎県佐世保工業高等学校、長崎県立鹿町工業高等学校、  
長崎県立島原工業高等学校、長崎総合科学大学附属高等学校、長崎県立長崎工業高等学校、  
山口県立下関中央工業高等学校、長崎総合科学大学、その他参加者:長崎都市経営戦略推進会議

・技術者—長崎総合科学大学附属高等学校、長崎日本大学高等学校

・技能者—長崎県立島原工業高等学校、長崎県立長崎工業高等学校、長崎総合科学大学

#### <プログラム協力>

有限会社江口商事、長崎総合科学大学

#### <参加者募集協力>

公益社団法人 全国工業高等学校長協会

### ■平成28年度事業

#### <調査協力>

事業者—有限会社石川産業、株式会社臼杵造船所、株式会社オオツカダイゼル、共栄船渠株式会社、佐伯重工業株式会社、  
下ノ江造船株式会社、本田重工業株式会社、株式会社三浦造船所、三井造船株式会社大分事業所、南日本造船株式会社

自治体—大分県商工労働部、臼杵市ふるさと建設部、佐伯市地域振興部

教育委員会—大分県教育庁

教育機関—大分県立大分工業高等学校、大分県立津久見高等学校海洋科学学校

#### <受入事業者>

株式会社臼杵造船所、共栄船渠株式会社、佐伯重工業株式会社、下ノ江造船株式会社、株式会社三浦造船所、  
三井造船株式会社大分事業所、南日本造船株式会社

#### <参加者(教育機関)>

・教職員研究会—大分県立津久見高等学校海洋科学学校、香川県立多度津高等学校、大分県立工科短期大学、関東学院大学、  
東京海洋大学

・技術者—東京大学、日本文理大学、横浜国立大学

・技能者—大分県立津久見高等学校海洋科学学校、長崎総合科学大学

#### <プログラム協力>

有限会社江口商事、株式会社オオツカダイゼル、本田重工業株式会社、臼杵市ふるさと建設部、佐伯市地域振興部

# トライアル事業 様式集

トライアル事業で使用した書類について、テンプレートとしてご使用いただけるようにまとめました。



# 概 要

## ■ インターンシップ等希望アンケート

開催が決定した後に、開催案内と同時に学校へ送付します。

できるだけ多くの参加者を集めるための実施時期や有意義なインターンシッププログラムの内容がわかる手がかりにもなるので、積極的に記入をお願いします。

## ■ インターンシップ 参加申込書

実施時期やプログラム内容が決定した後、参加意志がある学校担当者へ募集案内と同時に送付します。

学生・生徒の緊急連絡先や保険加入の同意、参加者が未成年の場合に保護者の同意など大変重要な情報が書かれる書類です。かならず記載してもらいましょう。交通費や宿泊費の負担をする場合はこの書類で金額等を確認します。

※保険については、受入企業が選定した保険会社と保険名をあらかじめ記載して送付します。

## ■ インターンシップ参加誓約書

募集案内、参加申込書と一緒に送付します。

インターンシップ期間中、学生・生徒が受入企業に対して機器等の損壊、機密漏洩等の損害を発生させるリスクがありその際の責任の所在や対処について文書を取り交わしておく必要があります。

参加申込書と一緒にかならず提出してもらいましょう。

## ■ 技術者・技能者インターンシップ事前アンケート

インターンシップ初日の一番初めに事前アンケートを記入してもらいます。

プログラムでどんな点に気をつけるべきか、重点的に何を伝えるべきかがわかります。

## ■ 技術者・技能者インターンシップ日報

インターンシップ各日の終了時に日報を提出してもらいます。

感想から、実施したプログラムの反省点や翌日のプログラムへ反映できそうな課題の発見ができます。

## ■ 技術者・技能者インターンシップ事後アンケート

インターンシップ最終日の一番最後に事後アンケートを記入してもらいます。

インターンシップを通して、学生・生徒がどう変わったか、何を学んだかなど初日のアンケートと比較することができます。

## ■ インターンシップ参加証明書

全日程が終了した後、参加証明書を発行します。修了式に間に合わなければ後日学校担当者へ送付しましょう。

インターンシップを平日に実施した場合、学校の公休扱いにも関わってきますので、忘れずに渡しましょう。

## ■ 教職員向け造船研究会 参加申込書

教職員に対して造船研究会を実施する場合は、学生・生徒同様、実施時期やプログラム内容が決定した後に参加意志がある学校担当者へ募集案内と同時に送付します。

プログラム内容の補強、交通費や宿泊費の負担金額等を確認します。

## ■ 教職員向け造船研究会事前アンケート

インターンシップ初日にアンケートを記入してもらいます。

## ■ 教職員向け造船研究会事後アンケート

インターンシップ最終日にアンケートを記入してもらい、造船研究会がどう影響を与えたか等の参加の感想と学生・生徒向けのインターンシップのヒントにつなげます。

御中

### インターンシップ等希望アンケート

学校情報			
フリガナ			
学校名			
フリガナ			
住所	〒		
校長名			
TEL		FAX	
メールアドレス		担当者名	

インターンシップ等の開催について、以下のとおり希望いたします。

希望記入欄			
教職員向け造船研究会	参加希望時期	第1希望	月 日 ~ 月 日
		第2希望	月 日 ~ 月 日
		第3希望	月 日 ~ 月 日
	参加可能曜日	①いつでも可	②平日のみ
教職員向け造船研究会でお知りになりたいこと等をお聞かせください。			
技術者・技能者 インターンシップ	参加希望時期	第1希望	月 日 ~ 月 日
		第2希望	月 日 ~ 月 日
		第3希望	月 日 ~ 月 日
	参加可能曜日	①いつでも可	②平日のみ
生徒・学生がインターンシップに参加するにあたって、学ばせたいこと等をお聞かせください。			
その他の要望・質問等			

記入日:平成 年 月 日

御中

教職員向け造船研究会 参加申込書			
フリガナ			
学校名		部署・役職	
フリガナ		電話番号	
氏名		携帯番号	
住所	〒		
メールアドレス	@		
教職員向け造船研究会でお知りになりたいこと			
交通手段	開催場所までの移動手段	公共交通機関(JR・私鉄・バス・新幹線・飛行機)、自転車、徒歩、その他( )	
	移動経路		往復交通費 円
宿泊	宿泊手配: 希望する ・ 希望しない		

提出いただいた個人情報は、教職員向け造船研究会にのみ使用させていただきます。

御中

インターンシップ 参加申込書				
学校名		学部/学科名		
フリガナ		学年	年	性別
氏名				
住所	〒			
帰省先住所 <small>上記と異なる場合はご記入ください</small>	〒			
携帯電話番号		メールアドレス		
緊急時連絡先	(続柄: )、電話番号:			
保有資格		趣味		
自己PR (長所や将来の夢などご自由にご記入ください。)				
インターンシップで体験したいこと				
インターンシップで知りたいこと				
交通手段	開催場所までの移動手段	公共交通機関(JR・私鉄・バス・新幹線・飛行機)、自転車、徒歩、その他( )		
	移動経路		往復交通費	円
宿泊	宿泊手配: 希望する ・ 希望しない			
インターンシップ等の障害保険 <small>*加入は必須です</small>	保険名: <u>事業者の選定された保険名を記載ください。</u>			
	保険会社名: <u>事業者の選定された保険会社名を記載ください。</u>			
	<input type="checkbox"/> 貴社の手配する保険に加入します <input type="checkbox"/> 貴社の手配する保険に加入しません(理由: )			
保護者の同意 <small>*参加者が未成年の場合、保護者の同意が必要になります。</small>	上記者のインターンシップ参加に同意します。			
	氏名		印	

提出いただいた個人情報は、本インターンシップにのみ使用させていただきます。

## インターンシップ参加誓約書

御中

私は、貴社のインターンシップ参加にあたり、次の事項を確実に遵守することを誓約いたします。

1. 貴社の就業規則及び服務に関する諸規程等を尊重し、貴社インターンシップ担当者の指導にそって誠実にインターンシップに参加することとします。
2. 貴社への提出書面に虚偽の記載を一切しないこと。
3. インターンシップ期間中、住所の異動その他、身上に重大な変動があった場合は直ちに貴社へ届けでること。
4. 貴社施設への利用に際しては、
  - (1) 貴社の定める立ち入り禁止区域に立ち入らないこと、
  - (2) 貴社施設をインターンシップ以外の目的に使用しないこと、
  - (3) 貴社施設に第3者を立ち入らせないこと、
  - (4) その他、貴社諸規程及び責任者の指示に服すること。
5. インターンシップ期間中に知り得たいかなる事項については、インターンシップが終了した後といえども、貴社の書面による許可なく、第3者に開示・漏洩し、若しくは不正使用しないこと。特に貴社においてインターンシップ期間中取り扱う書類、ノート、磁気ディスク、その他これに類する資料及びその写しなど企業秘密資料の保管・管理については
  - (1) 貴社の諸規程・命令・指示に従うこと、
  - (2) 貴社の書面による許可なく第3者に譲渡・貸与し、若しくは自ら不正使用しないこと、
  - (3) インターンシップ終了後は直ちに貴社に返還すること。
6. インターンシップ期間中取り扱うパソコン（企業秘密資料が保管されているもの。貴社支給・私物問わず）には、責任者の指示がない限り、ファイル共有ソフト等、情報漏洩の危険性があるソフトのインストールおよびネットワーク接続を一切しないこと。
7. インターンシップ期間中に発生した著作権及び工業所有者等の成果物の所有権の一切は、貴社に原始的に帰属すること。
8. 安全と衛生に十分注意し、万一、自身の故意または不注意によって事故を引き起こしたときには、貴社の故意・過失に基づくものでない限り自分の責任において処理すること。
9. 本誓約書に定めなき事項については、責任者の指示を仰ぎ、その指示に従うこと。
10. 万一、上記事項のいずれか一つにでも違反した場合は、或いは貴社において私が研修生として不適当であると判断された場合には、インターン期間（平成\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日から平成\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日まで）中といえども即時インターンシップを中止されても異議を唱えないこと。また、その場合は、法的措置（損害賠償、差止請求）等に服すること。
11. 上記に関する紛争についての管轄は【貴社所在地所管の地方裁判所の名前】とする。
12. 本誓約に定めのない事項及び本誓約書の運用、解釈に疑義が生じた場合は、法令または慣習に従い協議の上、誠意をもって解決する。

以上

年 月 日

インターンシップ参加者氏名

印

20歳未満のインターンシップ参加者は、保護者情報も記入してください。

保護者住所

保護者氏名（自署）

印

# 技術者・技能者インターンシップ日報

日目 月 日 ( )

実習先： 午前 午後

プログラム	学んだ事	より深く知りたい事	その他 (時間・実施タイミングについて等)

○全体の感想、気づき等



# インターンシップ参加証明書

参加者	学校・学部・学年					
	氏名					
1日目	開催場所	午前			午後	
	日付	平成 年 月 日			時間	～
	プログラム	～				
	プログラム	～				
2日目	開催場所	午前			午後	
	日付	平成 年 月 日			時間	～
	プログラム	～				
	プログラム	～				
3日目	開催場所	午前			午後	
	日付	平成 年 月 日			時間	～
	プログラム	～				
	プログラム	～				
4日目	開催場所	午前			午後	
	日付	平成 年 月 日			時間	～
	プログラム	～				
	プログラム	～				
5日目	開催場所	午前			午後	
	日付	平成 年 月 日			時間	～
	プログラム	～				
	プログラム	～				

以上のプログラムのとおり、貴方がインターンシップに参加したことを証明いたします。

平成 年 月 日

会社名

氏名

印

【教職員向け造船研究会 事前アンケート】

\_\_\_\_\_大学、\_\_\_\_\_高等学校 \_\_\_\_\_学部 \_\_\_\_\_学科

氏名 \_\_\_\_\_

[設問1] 貴校の学生・生徒の就職先として興味のある業界をお聞かせください。(複数回答)

- ア. 製造業（機械・自動車） イ. 製造業（電子・精密機器） ウ. 製造業（造船）  
エ. 製造業（資材・食品・その他） オ. 金融 カ. 不動産 キ. 広告・メディア ク. IT ケ. 建設・土木  
コ. 娯楽・エンターテインメント サ. 運輸 シ. サービス（外食） ス. サービス（小売）  
セ. サービス（医療・介護）  
ソ. その他（ \_\_\_\_\_ ）

[設問2] 貴校の学生・生徒の就職先としての造船業界に対するあなたのお考えをお聞かせください。(回答は1つ)

- ア. 業界として大いに興味がある。 イ. 業界として興味がある。  
ウ. 特に興味はないが少し内容を知ってみたい。 エ. 何となく申し込んだ。  
オ. その他（ \_\_\_\_\_ ）

[設問3] 造船業界に抱くイメージをお聞かせください。(複数回答)

- ア. きつい イ. 明るい ウ. 厳しい エ. 元気な オ. 危険 カ. 成長路線 キ. 厳格な  
ク. 安定基調 ケ. 伝統的 コ. 保守的な サ. 近代的 シ. 斬新な ス. 重厚な セ. 一流の  
ソ. その他（ \_\_\_\_\_ ）

[設問4] 教職員向け造船研究会の、どの内容に興味がありますか。(回答は3つまで)

- ア. インターンシップ先の造船会社の考え方、歴史、造る船の話 イ. 実際に船を造っている工場の見学  
ウ. 働く人に対するキャリアの作り方、教育の話 エ. 実際に働いている先輩社員の話  
オ. 働く人に対する会社の制度の話（給料や福利厚生（社宅・レクリエーション・食堂等））  
カ. 造船会社で身に付く技術やキャリア  
キ. その他（ \_\_\_\_\_ ）

[設問5] その他ご意見・ご質問等ございましたらお聞かせください。

ご協力ありがとうございました。

【教職員向け造船研究会 事後アンケート】

\_\_\_\_\_大学、\_\_\_\_\_高等学校 \_\_\_\_\_学部 \_\_\_\_\_学科

氏名 \_\_\_\_\_

[設問 1] 御参加いただいた「教職員向け造船研究会」の全体的な感想を教えてください。

- ア. とても良かった。  
(理由をお聞かせください: \_\_\_\_\_ )
- イ. まあまあ良かった。  
(理由をお聞かせください: \_\_\_\_\_ )
- ウ.それほど良くなかった。  
(理由をお聞かせください: \_\_\_\_\_ )
- エ. 良くなかった。  
(理由をお聞かせください: \_\_\_\_\_ )
- オ. その他( \_\_\_\_\_ )

[設問 2] 「教職員向け造船研究会」に参加されて、造船業界に対してのあなたのお考えを改めてお聞かせください。

(回答は1つ)

- カ. 業界として大いに興味を覚えた。
- キ. 業界として興味を覚えた。
- ク. 特に興味は湧かなかったが、内容が少し分かった。
- ケ. 特に何も感じなかった。
- コ. その他( \_\_\_\_\_ )

[設問 3] 「教職員向け造船研究会」に参加されて、改めて造船業界に抱いたイメージをお聞かせください。

(複数回答)

- ア.きつい イ.明るい ウ.厳しい エ.元気な オ.危険 カ.成長路線 キ.厳格な  
ク.安定基調 ケ.伝統的 コ.保守的な サ.近代的 シ.斬新な ス.重厚な セ.一流の  
ソ.その他( \_\_\_\_\_ )

[設問 4] 「教職員向け造船研究会」に参加されて、特に興味を持ったまたは印象に残ったプログラムをお聞かせください。

- プログラム( \_\_\_\_\_ )
- 事業者・講師名( \_\_\_\_\_ )
- 理由( \_\_\_\_\_ )

[設問5] 「教職員向け造船研究会」が、あなたにどのような影響を与えましたか。(プラス面・マイナス面どちらも  
お答えください)

[設問6] 「学生・生徒向けインターンシップ」に貴校の学生・生徒を参加させるにあたり、参加可能な時期をお聞かせください。(回答は2つまで)

ア. 1学期 イ. 前期 ウ. 夏季休暇 エ. 2学期 オ. 後期 カ. 冬季休暇 キ. 3学期 ク. 春季休暇  
ケ.その他( )

[設問7] 次回の「教職員向け造船説明会」の開催希望時期についてお聞かせください。(回答は2つまで)

ア. 1学期 イ. 前期 ウ. 夏季休暇 エ. 2学期 オ. 後期 カ. 冬季休暇 キ. 3学期 ク. 春季休暇  
ケ.その他( )

[設問8] 「学生・生徒向けインターンシップ」の理想の開催希望期間についてお聞かせください。(回答は1つ)

ア. 1日 イ. 2日～3日 ウ. 5日以上 エ. 1週間以上 オ. 2週間以上 カ. 1ヶ月以上  
ケ.その他( )

[設問9] 「教職員向け造船説明会」の開催希望期間についてお聞かせください。(回答は1つ)

ア. 1日 イ. 2日 ウ. 3日以上 具体的にお聞かせください。( ) 日 )

[設問10] 「学生・生徒向けインターンシップ」に貴校の学生・生徒を参加させるにあたり、どのような待遇を重視しますか。(複数回答)

ア. 交通費支給 イ. 宿泊費手配 ウ. 昼食用意 エ. 保険加入 オ. 報酬支給  
カ.その他( )

[設問 1 1] 「教職員向け造船説明会」に、あなたが参加するにあたってご希望の待遇はありますか。(複数回答)

ア. 交通費支給 イ. 宿泊費手配 ウ. 昼食用意

オ. その他( )

[設問 1 2] 今後も「教職員向け造船研究会」が開催される場合、参加を希望されますか。(回答は1つ)

ア. 希望する

理由( )

イ. 希望しない

理由( )

[設問 1 3] 教職員、学生・生徒・保護者に対して造船業をPRする際に重要なポイント、改善ポイントだと思われる

ことをお教えてください。(自由表記)

・教職員に対して

・学生・生徒・保護者に対して

ご協力ありがとうございました。

【技術者・技能者インターンシップ事前アンケート】

\_\_\_\_\_大学、\_\_\_\_\_高等学校 \_\_\_\_\_学部 \_\_\_\_\_学科 \_\_\_\_\_学年

氏名 \_\_\_\_\_

[設問 1] インターンシップに参加した、または参加予定のインターンシップはありますか。

- ア. ある                      .                      イ. ない

[設問 2] 就職先として興味のある業界をお聞かせください。(複数回答)

- ア. 製造業（機械・自動車）    イ. 製造業（電子・精密機器）    ウ. 製造業（造船）  
エ. 製造業（資材・食品・その他）    オ. 金融    カ. 不動産    キ. 広告・メディア  
ク. IT    ケ. 建設・土木    コ. 娯楽・エンターテインメント    サ. 運輸    シ. サービス（外食）  
ス. サービス（小売）    セ. サービス（医療・介護）    ソ. その他（                      ）

[設問 3] 今回の造船インターンシップに申し込んだきっかけをお聞かせ下さい。(回答は2つまで)

- ア. 自分自身    イ. 学校（教職員）    ウ. 親（家族）    エ. 友達    オ. 告知チラシ  
カ. 造船 HP    キ. 新聞記事    ク. Web ニュース    ケ. その他（                      ）

[設問 4] 造船業界に対しての就職の考えをお聞かせ下さい。(回答は1つまで)

- ア. 大いに興味があり、就職をしてみたいと思う。  
イ. 興味があり就職しても良い。  
ウ. 特に興味はないが少し内容を知ってみたい。  
エ. 何となく申し込んだ。

[設問 5] 造船業界に抱く具体的なイメージをお聞かせ下さい。(複数回答)

- ア.きつい    イ.明るい    ウ.厳しい    エ.元気な    オ.危険    カ.成長路線    キ.厳格な  
ク.安定基調    ケ.伝統的    コ.保守的な    サ.近代的    シ.斬新な    ス.重厚な    セ.一流の  
ソ.その他（                      ）

[設問 6] 今回のプログラムのうちどの内容に興味がありますか。(回答は3つまで)

- ア. インターンシップ先の造船会社の考え方、歴史、造る船の話  
イ. 働く人に対するキャリアの作り方、教育の話  
ウ. 働く人に対する会社の制度の話（給料や福利厚生（社宅・レクリエーション・食堂等））  
エ. 造船会社で身に付く技術やキャリア  
オ. 実際に船を造っている工場の見学  
カ. 既に働いている先輩社員の話

[設問 7] これから行う「造船インターンシップ」は皆様にどのような影響を与えますか。(回答は2つまで)

- ア. 地元（大分県）にとって造船業の位置づけが分かると思う。  
イ. 仕事を通じての「キャリア（自身の能力を評価し育成する話）」のイメージが掴めると思う。  
ウ. 造船業で身に付く技術や技能を知るきっかけになると思う。  
エ. 仕事を通じての「やりがい」を見つけるチャンスだと思う。

[設問 7] 「造船インターンシップ」に向けた意気込みをご記入ください。

ご協力ありがとうございました。



【技術者・技能者インターンシップ事後アンケート】

\_\_\_\_\_大学、\_\_\_\_\_高等学校 \_\_\_\_\_学部 \_\_\_\_\_学科 \_\_\_\_\_学年

氏名 \_\_\_\_\_

[設問1] 今回の造船インターンシップの全体的な感想を教えてください。(回答は1つまで)

- ア. とても良かった。 イ. まあまあ良かった。 ウ.それほど良くなかった。  
エ. 良くなかった。 オ. その他 ( )

[設問2] インターンシップを終えて、造船業界に対しての就職の考えをお聞かせ下さい。(回答は1つまで)

- ア. 大いに興味があり、就職をしてみたいと思う。  
イ. 興味があり就職しても良い。  
ウ. 特に興味はないが少し内容を知ってみたい。  
エ. あまり意味がなかった。  
オ. その他 ( )

[設問3] インターンシップを終えて、造船業界に抱く具体的なイメージをお聞かせ下さい。(複数回答)

- ア.きつい イ.明るい ウ.厳しい エ.元気な オ.危険 カ.成長路線 キ.厳格な  
ク.安定基調 ケ.伝統的 コ.保守的な サ.近代的 シ.斬新な ス.重厚な セ.一流の  
ソ.その他 ( )

[設問4] インターンシップを終えて、特に興味を持ったまたは印象に残ったプログラムをお聞かせください。

- プログラム ( )  
事業者名( )  
理由 ( )

[設問5] 今回の造船インターンシップがあなたにどのような影響を与えましたか。(プラス面・マイナス面どちらもお応えください。)

[設問6] インターンシップの開催時期について理想の時期をお聞かせください。(回答は2つまで)

- ア. 1学期 イ. 前期 ウ. 夏季休暇 エ. 2学期 オ. 後期 カ. 冬季休暇 キ. 3学期 ク. 春季休暇  
ケ. その他 ( )

[設問7] インターンシップの実施期間について理想の実施期間についてお聞かせください。

- ア. 1日 イ. 2日~3日 ウ. 5日以上 エ. 1週間以上 オ. 2週間以上 カ. 1ヶ月以上  
キ. その他 ( )

[設問8] インターンシップに参加するにあたってどのような待遇を重視しますか。

- ア. 交通費 イ. 宿泊費 ウ. 昼食 エ. 保険 オ. 日給  
カ. その他 ( )

[設問9] 今後も「造船インターンシップ」を開催する場合、参加したいですか。

- ア. ある ・ イ. ない

[設問 10] 造船業のPRポイント、改善ポイントはなんですか。(自由表記)

--

ご協力ありがとうございました。

## 8章

# 参考資料

# インターンシップの推進に当たっての基本的考え方

平成9年9月18日

平成26年4月8日一部改正

平成27年12月10日一部改正

文 部 科 学 省

厚 生 労 働 省

経 済 産 業 省

## 1 大学等におけるインターンシップとは何か

大学等におけるインターンシップ(以下、「インターンシップ」という。)とは、一般的には、学生が企業等において実習・研修的な就業体験をする制度のことであるが、インターンシップが活発に行われているアメリカにおいては、大学のイニシアチブの有無、実施期間、実施形態等によってインターンシップと称するかどうかを区分する場合もあるとされている。

一方、我が国においては、インターンシップについては、「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」として幅広くとらえられている。

## 2 インターンシップの意義

インターンシップは、学生を送り出す大学等、これを体験する学生、学生を受け入れる企業等それぞれにとって、様々な意義を有するものであり、それぞれの側において積極的に対応していくことが望まれる。

### ①大学等及び学生にとっての意義

#### ○ キャリア教育・専門教育としての意義

大学におけるキャリア教育・専門教育を一層推進する観点から、インターンシップは有効な取組である。

#### ○ 教育内容・方法の改善・充実

アカデミックな教育研究と社会での実地の体験を結び付けることが可能となり、大学等における教育内容・方法の改善・充実につながる。

また、学生の新たな学習意欲を喚起する契機となることも期待できる。

#### ○ 高い職業意識の育成

学生が自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図られる。また、これにより、就職後の職場への適応力や定着率の向上にもつながる。

#### ○ 自主性・独創性のある人材の育成

企業等の現場において、企画提案や課題解決の実務を経験したり、就業体験を積み、専門分野における高度な知識・技術に触れながら実務能力を高めることは、課題解決・探求能力、実行力といった「社会人基礎力」や「基

礎的・汎用的能力」などの社会人として必要な能力を高め、自主的に考え行動できる人材の育成にもつながる。

また、企業等の現場において独創的な技術やノウハウ等がもたらすダイナミズムを目の当たりにすることにより、21世紀における新規産業の担い手となる独創性と未知の分野に挑戦する意欲を持った人材の育成にも資する。

## ② 企業等における意義

### ○ 実践的な人材の育成

インターンシップによって学生が得る成果は、就職後の企業等において実践的な能力として発揮されるものであり、インターンシップの普及は実社会への適応能力のより高い実践的な人材の育成につながる。

### ○ 大学等の教育への産業界等のニーズの反映

インターンシップの実施を通じて大学等と連携を図ることにより、大学等に新たな産業分野の動向を踏まえた産業界等のニーズを伝えることができ、大学等の教育にこれを反映させていくことにつながる。

### ○ 企業等に対する理解の促進、魅力発信

大学等と企業等の接点が増えることにより、相互の情報の発信・受信の促進につながり、企業等の実態について学生の理解を促す一つの契機になる。これについては、特に中小企業やベンチャー企業等にとって意義が大きいものと思われ、中小企業等の魅力発信としてもインターンシップは有益な取組である。

さらに、インターンシップを通じて学生が各企業等の業態、業種又は業務内容についての理解を深めることによる就業希望の促進が可能となることや、受入企業等において若手人材の育成の効果が認められる。また、学生のアイデアを活かすような企業等以外の人材による新たな視点等の活用は企業等の活動におけるメリットにもつながる。これらの企業等の受入れの意義を大学等及び企業等において共有することが重要である。

## 3 インターンシップ推進の望ましい在り方

インターンシップの形態としては、おおむね次の三つに類型される。

イ 大学等における正規の教育課程として位置付け、現場実習などの授業科目とする場合。

ロ 大学等の授業科目ではないが、学校行事や課外活動等大学等における活動の一環として位置付ける場合。

ハ 大学等と無関係に企業等が実施するインターンシップのプログラムに学生が個人的に参加する場合。

いずれの類型においても、インターンシップについては、大学等の教育の一環として位置付けられ得るものであることから、大学等が積極的に関与することが必要である。この観点から、事前・事後教育等の機会を提供する等のサポート体制を構築することは、その教育効果を高めるという点で有益である。

なお、インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものが行われることにより、インターンシップ全体に対する信頼性を失わせるようなことにならないよう、インターンシップに関わる者それぞれが留意することが、今後のインターンシップの推進に当たって重要である。

このため、インターンシップ等で取得した学生情報の企業等の広報活動・採用選考活動における取扱いについては、別紙の「企業等がインターンシップ等で取得した学生情報の広報活動・採用選考活動における取扱いの考え方について」に基づき、実施時期に応じた取扱いに留意する必要がある。

## (1) 大学等における留意事項

### ① 大学等におけるインターンシップの位置付け

上述の三つの類型は、インターンシップを大学等における単位として認めるか否かに関係し、イの場合には、大学等の教育課程に位置付けられたものとして単位が認定されるが、ロやハの場合には単位として認定されない場合が多い、ということになる。

インターンシップを大学等の単位に組み込むことは、大学等の教育、特に専門教育とのつながりがより明確になることや、インターンシップ・プログラムや事前・事後教育等の体系化及び充実が図られる等、インターンシップの教育効果を高め、学生が大学等における教育内容をより深く理解できるというメリットがあり、望ましいと考えられる。

なお、特に当該単位を学位の構成要件とするに当たっては、教育課程の体系の中に当該単位をどのように位置付けるか十分な検討が必要である。また、単位化を進めんがため、かえって不必要な教育内容を生じさせることのないような工夫が必要である。

一方、ロやハの形態のものであっても、広い意味でインターンシップとしての効果は認められるものも多いと思われる。このため、人材育成の観点から有益と判断されるものについては、大学等の教育課程の中に位置付けていくことを含め、その積極的な評価について検討することが必要である。

### ② インターンシップの実施体制の整備

企業等との連携を適切に図り、インターンシップを円滑に実施するため、インターンシップの窓口を設けるなど、実施体制の整備が不可欠である。

### ③ インターンシップの教育目的の明確化等

インターンシップの実施に際しては、インターンシップの教育目的を明確化し、これに基づき、必修か選択か、何年生で実施するか、授業期間中に行うか休業期間中に行うか、期間をどれくらいにするかなど様々な点について、どのように行うのが最も効果的かという観点から検討する必要がある。

また、インターンシップは企業等にとっても大きな負担を伴うものであり、こうした点からも、インターンシップの効果が最大のものとなるよう努力していくことが重要である。

さらに、インターンシップは、学生が自らの専攻や将来希望する職業に関連した職場で業務を体験することを通じ、大学等において自らが学んだ内容と社会との関連性を認識し、今後の主体的な学修への動機付けを強め、専門知識の有用性や職業自体について具体的に理解することを促す契機となると考えられる。大学等の教育を推進する観点からも、能動的な学修を促す学修プログラムとして提供されるインターンシップの意義が重要である。

### ④ インターンシップによる学習成果の評価等

インターンシップは大学等の外の場所における学習であり、こうした学習成果について企業等と連携した適切な評価方法について検討し、インターンシップの目的を踏まえながら適切な評価を行っていく必要がある。特に、学生のインターンシップの成果の評価について、企業等にとって各大学等によって異なる対応が必要な現状を改めるため、大学等からの学生の評価書類における要素等の共通化を図る必要がある。



#### ⑤ インターンシップの実施時期、期間等

インターンシップの実施時期については、インターンシップの教育目的、全体の教育課程との関係、企業等の受け入れ可能時期との関係等を検討した上で、適切な時期を選択する必要がある。また、採用・就職活動の秩序の維持にも配慮する必要がある。

さらに、大学院における実施など、多様な時期に実施することについても積極的に検討していくことが望まれる。

インターンシップの実施期間については、現状においては様々であるが、インターンシップの教育目的や教育効果などを踏まえながら、企業等の意見を十分に聞き、適切な期間を定める必要がある。

#### ⑥ 多様な形態のインターンシップ

インターンシップの機会提供にあたっては、短期プログラムの内容の充実を図りながら拡大することはもちろんのこと、教育効果の高い中長期インターンシップや、専門教育との関連付けにより一層効果を発揮するコーオプ教育プログラム(例えば数ヶ月間～数年次にわたり大学等での授業と企業等での実践的な就業体験を繰り返す教育プログラム)、学生の責任感を高め、長期の場合には学生の参加を促す効果が考えられる有給インターンシップなど、多様な形態のインターンシップをその目的に合わせて柔軟に取り入れることが重要である。

#### ⑦ インターンシップの場の多様化

インターンシップの場としては、一般的には企業が考えられるが、インターンシップの目的に応じて、行政機関や公益法人等の団体なども考えられる。また、受入先の企業を選ぶ場合、特定の業種や大企業に偏ることなく、中小企業やベンチャー企業等を含めバランスが保たれるよう配慮する必要がある。

さらに、職業意識を高める観点からは、必ずしも学生の専攻に関連する分野だけでなく、幅広い分野を対象にしたり、また一つの分野にだけ行くのではなく、複数の分野を体験することも有意義であると考えられる。

また、社会や経済がグローバル化する中、世界で活躍する真のグローバル人材を育成する観点から、日本人学生が海外留学中に行う海外インターンシップを推進することや、我が国の成長につながる優秀な外国人留学生を確保する観点から、日本企業による外国人留学生を対象としたインターンシップの実施を促進することも必要である。

### (2) 学生を受け入れる企業等における留意事項

#### ① インターンシップに対する基本認識

インターンシップは、社会・地域・産業界等の要請を踏まえ、将来の社会・地域・産業界等を支える人材を産学連携による人材育成の観点から推進するものであり、自社の人材確保にとらわれない広い見地からの取組が必要である。また、こうした観点から、長期的な視野に立って継続的にインターンシップを受け入れていくことが望ましい。

インターンシップの学生を受け入れる企業等において、こうした趣旨を十分理解して対応することが、今後のインターンシップの推進において極めて重要である。

## ② インターンシップの実施体制の整備

インターンシップは、企業等の場における学生に対する教育活動であり、十分な教育効果をあげるためには、企業等における実施体制の整備が必要である。また、実際の教育・訓練の目的・方法を明確化するとともに、大学等と連携しながら効果的なプログラムを開発することが重要である。

## ③ 経費に関する問題

インターンシップに関しては、これに要する経費負担や学生に対する報酬支給の扱いなど経費に関する問題がある。

現状においては、こうした経費の扱いに関しては多様な例が見られるとともに、インターンシップの形態には様々なものがあるため、基本的には、個別に大学等と企業等が協議して決定することが適切であると考えられる。

## ④ 安全、災害補償の確保

インターンシップ中の学生の事故等への対応については、大学等、企業等の双方において十分に留意する必要があるが、インターンシップの現場における安全の確保に関しては、企業等において責任をもった対応が必要である。

また、万一の災害補償の確保に関しても、大学等と事前に十分協議し、責任範囲を明確にした上で、それぞれの責任範囲における補償の確保を図ることが重要である。

## ⑤ 労働関係法令の適用

インターンシップの実施にあたり、受け入れる企業等と学生との間に使用従属関係等があると認められる場合など、労働関係法令が適用される場合もあることに留意する必要があり、その場合には、企業等において労働関係法令が遵守される必要がある。

## ⑥ 適切な運用のためのルールづくり

インターンシップにより、企業等と大学等や学生との結び付きが強くなり、採用の早期化、指定校制などにつながるのではないかといった懸念も指摘されている。

このため、インターンシップの実施に当たっては、学生の受入れの公正性、透明性を確保するための適切な運用のためのルールづくりが必要である。

## 4 インターンシップの推進方策の在り方

インターンシップの円滑な推進のため、文部科学省、厚生労働省、経済産業省が連携しつつ、大学等、企業等の協力を得ながら、以下の施策を積極的に展開することが必要であると考えらる。

### ① インターンシップに関する調査研究及び情報提供

インターンシップに関しては、文部科学省において、平成9年より「インターンシップ実施状況調査」を全ての大学及び高等専門学校に対して実施し、大学等が単位認定を行っているインターンシップについて実施状況を把握しているところである。

今後、大学等と無関係に企業等が実施するインターンシップのプログラムに学生が個人的に参加する場合の参加状況等も含め、インターンシップに関する全般的な状況の把握に努めるとともに、先進事例の収集、効果的なプログラムや専門人材の養成手法の開発などについて調査研究を行い、その成果の大学等や企業等への適切な情報提供を図る。なお、大学等と無関係に企業等が実施するインターンシップの学生の参加状況については、国において把握していくとともに、各大学等においても可能な限り把握に努めるよう協力を求める必要がある。

また、インターンシップの意義、メリットなどが十分理解されるよう、様々な広報媒体の活用やシンポジウムの開催などにより、インターンシップの普及啓発を図る。

さらに、このようなインターンシップの推進のための各種施策の実施や指導・助言等を行うための体制整備を図る。

## ② インターンシップ推進のための仕組みの整備

上記の情報提供に加え、実際に大学等のニーズと企業等のニーズとを効果的に結び付け、より多くの学生の参加機会を確保するため、マッチングが円滑に行われるような仕組みを整備することが必要である。このため、例えば、各地域に企業等、大学等、関係する諸々の行政機関からなる産官学による協議会等の場を活用するなどし、インターンシップに関する情報交換等を図る。

なお、当該仕組みにおけるインターンシップ・プログラムの構築の際、大学等の教育目的と企業等が提供可能な教育資源等の調整を行うなど、大学等と企業等との相互理解を前提とすることによって、より教育効果の高い取組が期待される。

## ③ インターンシップに係る専門人材の育成・確保

大学等はインターンシップに関する専門的知見を有する教職員の育成を行うとともに、大学等と企業等が協力して、受入れ拡大のためのインターンシップのプロジェクト設計や、大学側と企業側のニーズのマッチング等を行う専門人材(コーディネーター等)の育成・確保が必要である。

## ④ 大学等及び受入企業等に対する支援

インターンシップの実施は、大学等、企業等にとって、新たな負担が伴うものであり、インターンシップの推進のため、これに積極的に取り組む大学等や企業等に対する適切な支援を図る。特に、資金力や情報力等が十分でない中小企業やベンチャー企業等にもインターンシップが普及するよう適切な支援を図る。

## 企業がインターンシップ等で取得した学生情報の広報活動・採用選考活動 における取扱いの考え方について

インターンシップ等の 実施(開始)時期	基本的な取扱い	あらかじめ広報活動・採用 選考活動の趣旨を含むこと が示された場合の取扱い
<b>3学年次2月末まで</b> 広報活動開始時期「前」	<p style="text-align: center;">学生情報は、広報活動・採用選考活動に使用できない。</p> <p>※広報活動・採用選考活動において、学生が企業に対し自ら提出したエントリーシート、成績表等にインターンシップの参加事実、フィードバック結果等が記載されている場合は、他の成績書類と同様に、これを広報活動・採用選考活動に使用することは差し支えない。</p>	<p style="text-align: center;">広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことはできない。</p> <p>※広報活動開始日以前に開始されるインターンシップについては、終了日が広報活動開始日以降であっても、開始時点では趣旨の明示を行うべきではないため、広報活動・採用選考活動としての取扱いは行わない。</p>
<b>3学年次3月 ～4学年次7月末まで</b> 広報活動開始時期「後」かつ採用選考活動開始時期「前」		<p style="text-align: center;">学生情報を広報活動に 使用できる。</p>
<b>4学年次8月以後</b> 採用選考活動開始時期「後」		<p style="text-align: center;">学生情報を採用選考活動に 使用できる。</p>

注1) 広報活動：採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動。採用のための実質的な選考とされない活動。

採用選考活動：採用のための実質的な選考を行う活動。採用のために参加が必須となる活動。

注2) 本表は、平成27年度の卒業・修了生から就職・採用活動開始時期変更後の考え方である。

# 採用選考に関する指針

一般社団法人 日本経済団体連合会  
2016年9月20日改定

企業は、2018年度入社の大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考にあたり、下記の点に十分配慮しつつ自己責任原則に基づいて行動する。

なお、具体的に取り組む際は、本指針の手引きを踏まえて対応する。

## 記

### 1. 公平・公正な採用の徹底

公平・公正で透明な採用の徹底に努め、男女雇用機会均等法、雇用対策法及び若者雇用促進法に沿った採用選考活動を行い、学生の自由な就職活動を妨げる行為（正式内定日前の誓約書要求など）は一切しない。また、大学所在地による不利が生じないように留意する。

### 2. 正常な学校教育と学習環境の確保

在学全期間を通して知性、能力と人格を磨き、社会に貢献できる人材を育成、輩出する高等教育の趣旨を踏まえ、採用選考活動にあたっては、正常な学校教育と学習環境の確保に協力し、大学等の学事日程を尊重する。

### 3. 採用選考活動開始時期

学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、採用選考活動については、以下で示す開始時期より早期に行うことは厳に慎む。

広報活動：卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降

選考活動：卒業・修了年度の6月1日以降

なお、活動にあたっては、学生の事情に配慮して行うように努める。

### 4. 採用内定日の遵守

正式な内定日は、卒業・修了年度の10月1日以降とする。

### 5. 多様な採用選考機会の提供

留学経験者に対して配慮するように努める。また、卒業時期の異なる学生や未就職卒業生等への対応を図るため、多様な採用選考機会の提供（秋季採用、通年採用等の実施）に努める。

以上

# 「採用選考に関する指針」の手引き

一般社団法人 日本経済団体連合会

2015年12月7日改定

## 1. 本指針の適用対象者について

指針では、「大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者」が対象となることを明記しているが、その他対象となるのは、短期大学及び高等専門学校卒業予定者である。したがって、大学院博士課程(後期)に在籍している大学院生は対象とはならない。

また、指針の開始時期に関する規定は、日本国内の大学・大学院等に在籍する学生を対象とするものである。

## 2. 広報活動について

### (1) 広報活動とは

企業が行う採用選考活動は、一般に広報活動と選考活動に大別することができる。

広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報などを学生に対して広く発信していく活動を指す。本来、こういった情報は可能な限り速やかに、適切な方法により提供していくことが、ミスマッチによる早期離職の防止のためにも望ましいものである。しかし、早期化ゆえの長期化の問題に鑑み、開始時期以前においては、不特定多数向けの情報発信以外の広報活動を自粛する。

広報活動の実施に際して留意すべきことは、それが実質的な選考とならないものとすることである。また、会社説明会などのように、選考活動と異なり学生が自主的に参加または不参加を決定することができるイベントなどの実施にあたっては、その後の選考活動に影響しない旨を明示するとともに、土日・祝日や平日の夕方開催に努めるなど、学事日程に十分配慮する。

### (2) 広報活動の開始時期について

広報活動の開始期日の起点は、自社の採用サイトあるいは就職情報会社の運営するサイトで学生の登録を受け付けるプレントリーの開始時点とする。それより前には、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した活動は一切行わないこととする。

また、広報活動の開始日より前に行うことができる活動は、ホームページにおける文字や写真、動画などを活用した情報発信、文書や冊子等の文字情報によるPRなど、不特定多数に向けたものにとどめる。なお、広報活動のスケジュールを事前に公表することは差し支えない。

### (3) 広報活動であることの明示について

広報活動の実施にあたっては、学生が自主的に参加の可否を判断できるよう、その後の選考活動に影響を与えるものではないことを十分周知する。具体的には、広報活動を行う際の告知・募集の段階と実施時の段階の双方において、当該活動が広報活動として行われる旨を、ホームページや印刷物への明記、会場での掲示や、口頭による説明などの形で学生に周知徹底する。



なお、広報活動であることを示す場合の内容としては、以下のような例が考えられる。

#### 【会社説明会の場合の明示例】

##### ○明示する場面

- ①開催の告知・募集段階
- ②開催当日の案内(口頭、会場における掲示など)

##### ○具体例

例1)「この説明会は、学生の皆さまに今後の就職活動を行う上での参考として、当社や業界の状況をご理解いただくための広報活動の一環として開催するものであり、本説明会への参加の有無が今後の採用選考のプロセスに影響するものではありません」

(あるいは、破線部分に替えて)

に参加しなかったからといって、今後の採用選考上不利に働くことはありません

例2)「この説明会は、広報活動の一環として、当社の事業やCSRへの取り組みなどについて理解を深めていただくために行うものです。説明会への参加は任意であり、参加者の方々を対象に選考を行うことは致しません」

### 3. 選考活動について

#### (1) 選考活動とは

選考活動とは、一定の基準に照らして学生を選抜することを目的とした活動を指す。

#### (2) 選考活動の開始時期について

選考活動は、活動の名称や形式等を問わず、実態で判断すべきものである。具体的には、①選考の意思をもって学生の順位付けまたは選抜を行うもの、あるいは、②当該活動に参加しないと選考のための次のステップに進めないものを言う。こうした活動は、時間と場所を特定して学生を拘束して行う面接や試験などの「狭義の選考活動」と、エントリーシートによる事前スクリーニングなど多様な方法を含む「広義の選考活動」に分類することができる。

このうち、ウェブテストやテストセンターの受検、エントリーシートの提出など、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量を与えられている「広義の選考活動」に開始時期の制限を課すことは、効率的な選考に支障が生じることや、学事日程への影響も少ないことなどを考慮すると適当ではない。そこで、開始時期(卒業・修了年度の6月1日)より前に自粛すべき活動は、面接と試験のみとする。

#### (3) 選考活動における留意点

選考活動は、広報活動と異なり、学生が自主的に参加不参加を決定することができるものではないため、今般の開始時期の変更に伴い、学事日程に一層配慮していくことが求められる。

具体的には、面接や試験の実施に際し、対象となる学生から申し出があるケースも想定されるため、事前連絡についても余裕をもって行うほか、当該学生の事情を十分勘案しながら、例えば授業やゼミ、実験、教育実習などの時間と重ならないような設定とすることや、土日・祝日、夕方以降の時間帯の活用なども含めた工夫を行うことが考えられる。

また、大学等の履修履歴(成績証明書等)について一層の活用を検討することが望ましい。

#### 4. 広報活動の開始日より前に実施するインターンシップについて

インターンシップは、産学連携による人材育成の観点から、学生の就業体験の機会を提供するものであり、社会貢献活動の一環と位置付けられるものである。したがって、その実施にあたっては、採用選考活動とは一切関係ないことを明確にして行う必要がある。

企業の広報を含むプログラムを行う場合は、広報活動の開始日以降に実施すべきであり、混乱を避けるためにも、プログラム名としてインターンシップの呼称を使わないことが望ましい。

広報活動の開始日より前に実施するインターンシップは、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方(平成26年4月8日一部改正文部科学省・厚生労働省・経済産業省)」、「インターンシップの導入と運用のための手引き(平成21年7月文部科学省)」等を踏まえ、以下のような条件を満たしたプログラムであることが求められる。

##### 【就業体験としてのインターンシップの在り方】

学生の就業体験の提供を通じた産学連携による人材育成を目的とすることに鑑み、当該プログラムは、5日間以上の期間をもって実施され、学生を企業の職場に受け入れるものとする。

就業体験の提供であることを明確化するために、実施の際には、採用選考活動と関係ない旨をホームページ等で宣言した上で、以下の取り組みを併せて行うことが求められる。

- ・ 採用選考活動と明確に区別するため、告知・募集のための説明会は開催せず、また、合同説明会等のイベントにも参加しない。また、告知・募集は、ホームページなどウェブ上や、大学等を通じて行う。
- ・ 募集から実施までを通して、当該活動が就業体験の提供であり、採用選考活動とは無関係である旨の周知徹底を図り、参加する学生から活動の趣旨について書面等での了解を得る。
- ・ 学生の就業体験の提供を通じた産学連携による人材育成を目的としていることが分かるよう、可能な限り詳細にプログラム内容を一般に公開する。
- ・ インターンシップに際して取得した個人情報をその後の採用選考活動で使用しない。
- ・ 大学等のカリキュラム上、特定の年次に行う必要がある場合を除き、募集対象を学部3年／修士1年次の学生に限定しない。

なお、広報活動開始後に実施するプログラムの場合は、上記の要件を必ずしも満たす必要はない。

## 5. 広報活動開始前に行われる学内セミナーについて

広報活動開始前に行われる学内セミナーは、学生の職業観を醸成し、職業適性や学生自身のキャリアについて考える機会を提供するものでなければならず、参加対象を特定年次の学生に限定しないプログラムであることが望ましい。したがって、業界情報、企業情報などを学生に対して広く発信する広報活動との区別が曖昧なものについては、採用選考活動の早期化・長期化につながる懸念されるため、参加を自粛する。

ただし、以下に掲げる条件をすべて満たす場合に限り、大学が行うキャリア教育に協力していく観点から参加することができる。

### 【広報活動開始前に行われる学内セミナーへの参加条件】

- ①「企業等の協力を得て取り組むキャリア教育としての学内行事実施に関する申合せ（平成26年9月16日就職問題懇談会）」に基づき、大学が企業に参加協力を求める内容を記した文書等に以下の点が明記されていること。
  - ・ 大学が責任をもって主催（企画・運営）すること。
  - ・ 大学が参加する学生に対し、キャリア教育の一環であり、採用選考活動とは一切関係ないことを明示していること。
  - ・ 大学が参加企業に対し、学生の個人情報を提供しないこと。
- ②参加にあたっては、自社の採用選考活動に関する説明や資料の配付等を厳に慎む。また、学生の個人情報を一切取得しない。

## 6. 留学経験者などに対する多様な採用選考機会の提供

近年ではグローバル人材を求める観点から、留学経験者を対象に、一括採用とは別に採用選考機会を設けることも少なくない。今般の選考活動開始時期の見直しにあたって、留学すると不利になるといった認識が学生に生じることのないようにする観点から、別途の採用選考機会の設定をはじめ、留学経験者向けの様々な取組みを行っている企業は、自社の採用HPなどを活用しながら積極的な周知を行うことが求められる。

また、最近ではセメスター制からクォーター制に移行する大学があるほか、ギャップイヤーを導入する動きもある。今後とも多様な経験を経た学生が企業社会で活躍する道を開くため、一括採用のほかに夏季・秋季採用をはじめ、様々な募集機会を設けていくことが望ましい。

## 7.その他

### (1)夏季における服装について

採用選考活動の実施期間において、クールビズ等の取り組みを実施している場合、学生に対して服装の取り扱いを周知する。

### (2) 卒後3年以内の未就業者について

卒後3年以内の未就業者の取り扱いについては、2015年10月1日から適用された「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」の趣旨を踏まえつつ、自社の実情や採用方針に則り、適切な対応に努める。

### (3) 高校卒業予定者について

高校卒業予定者については教育上の配慮を最優先とし、安定的な採用の確保に努める。

### (4) 指針及び手引きの見直しについて

採用選考に関する指針及び手引きは、活動の実態や、取り巻く環境の変化等を踏まえて、適宜、必要な見直しを行う。

以 上

《本件問い合わせ先》

採用選考に関する指針及び手引きに関するお問い合わせは、以下までご連絡ください。

経団連労働政策本部

TEL：03-6741-0181 FAX：03-6741-0381 E-mail：koyou@keidanren.or.jp

# 労働基準法研究会報告

(労働基準法の「労働者」の判断基準について)

(抜粋)

厚生労働省(旧労働省)

昭和60年12月19日

## 第1 労働基準法の「労働者」の判断

1 労働基準法第9条は、その適用対象である「労働者」を「使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定している。これによれば、「労働者」であるか否か、すなわち「労働者性」の有無は「使用される=指揮監督下の労働」という労務提供の形態及び「賃金支払」という報酬の労務に対する対償性、すなわち報酬が提供された労務に対するものであるかどうかということによって判断されることとなる。この二つの基準を総称して、「使用従属性」と呼ぶこととする。

2 しかしながら、現実には、指揮監督の程度及び態様の多様性、報酬の性格の不明確さ等から、具体的事例では、「指揮監督下の労働」であるか、「賃金支払」が行われているかということが明確性を欠き、これらの基準によって「労働者性」の判断をすることが困難な場合がある。

このような限界的事例については、「使用従属性」の有無、すなわち「指揮監督下の労働」であるか、「報酬が賃金として支払われている」かどうかを判断するに当たり、「専属度」、「収入額」等の諸要素をも考慮して、総合判断することによって「労働者性」の有無を判断せざるを得ないものとする。

3 なお、「労働者性」の有無を法律、制度等の目的、趣旨と相関させて、ケース・バイ・ケースで「労働者」であるか否かを判断する方法も考え得るが、少なくとも、労働基準関係法制については、使用従属の関係にある労働者の保護を共通の目的とするものであり、また、全国画一的な監督行政を運営していく上で、「労働者」となったり、ならなかったりすることは適当でなく、共通の判断によるべきものであろう。

## 第2 「労働者性」の判断基準

以上のように「労働者性」の判断に当たっては、雇用契約、請負契約といった形式的な契約形式のいかんにかかわらず、実質的な使用従属性を、労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素をも勘案して総合的に判断する必要がある場合があるので、その具体的判断基準を明確にしなければならない。

この点については、現在の複雑な労働関係の実態のなかでは、普遍的な判断基準を明示することは、必ずしも容易ではないが、多数の学説、裁判例等が種々具体的判断基準を示しており、次のように考えるべきであろう。

### 1 「使用従属性」に関する判断基準

#### (1) 「指揮監督下の労働」に関する判断基準

労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち他人に従属して労務を提供しているかどうかに関する判断基準としては、種々の分類があり得るが、次のように整理することができよう。



## イ 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

「使用者」の具体的な仕事の依頼、業務従事の指示等に対して諾否の自由を有していれば、他人に従属して労務を提供するとは言えず、対等な当事者間の関係となり、指揮監督関係を否定する重要な要素となる。

これに対して、具体的な仕事の依頼、業務従事の指示等に対して拒否する自由を有しない場合は、一応、指揮監督関係を推認させる重要な要素となる。なお、当事者間の契約によっては、一定の包括的な仕事の依頼を受諾した以上、当該包括的な仕事の一部である個々具体的な仕事の依頼については拒否する自由が当然制限される場合があり、また、専属下請のように事実上、仕事の依頼を拒否することができないという場合もあり、このような場合には、直ちに指揮監督関係を肯定することはできず、その事実関係だけでなく、契約内容等も勘案する必要がある。

## ロ 業務遂行上の指揮監督の有無

### (イ)業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無

業務の内容及び遂行方法について「使用者」の具体的な指揮命令を受けていることは、指揮監督関係の基本的かつ重要な要素である。しかしながら、この点も指揮命令の程度が問題であり、通常注文者が行う程度の指示等に止まる場合には、指揮監督を受けているとは言えない。なお、管弦楽団員、バンドマンの場合のように、業務の性質上放送局等「使用者」の具体的な指揮命令になじまない業務については、それらの者が放送事業等当該事業の遂行上不可欠なものとして事業組織に組み入れられている点をもって、「使用者」の一般的な指揮監督を受けていると判断する裁判例があり、参考にすべきであろう。

### (ロ)その他

そのほか、「使用者」の命令、依頼等により通常予定されている業務以外の業務に従事することがある場合には、「使用者」の一般的な指揮監督を受けているとの判断を補強する重要な要素となろう。

## ハ 拘束性の有無

勤務場所及び勤務時間が指定され、管理されていることは、一般的には、指揮監督関係の基本的な要素である。しかしながら、業務の性質上(例えば、演奏)、安全を確保する必要上(例えば、建設)等から必然的に勤務場所及び勤務時間が指定される場合があり、当該指定が業務の性質等によるものか、業務の遂行を指揮命令する必要によるものかを見極める必要がある。

## ニ 代替性の有無 —指揮監督関係の判断を補強する要素—

本人に代わって他の者が労務を提供することが認められているか否か、また、本人が自らの判断によって補助者を使うことが認められているか否か等労務提供に代替性が認められているか否かは、指揮監督関係そのものに関する基本的な判断基準ではないが、労務提供の代替性が認められている場合には、指揮監督関係を否定する要素のひとつとなる。

### (2)報酬の労務対償性に関する判断基準

労働基準法第11条は、「賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」と規定している。すなわち、使用者が労働者に対して支払うものであって、



労働の対償であれば、名称の如何を問わず「賃金」である。この場合の「労働の対償」とは、結局において「労働者が使用者の指揮監督の下で行う労働に対して支払うもの」と言うべきものであるから、報酬が「賃金」であるか否かによって逆に「使用従属性」を判断することはできない。

しかしながら、報酬が時間給を基礎として計算される等労働の結果による較差が少ない、欠勤した場合には応分の報酬が控除され、いわゆる残業をした場合には通常の報酬とは別の手当が支給される等報酬の性格が使用者の指揮監督の下に一定時間労務を提供していることに対する対価と判断される場合には、「使用従属性」を補強することとなる。

## 2「労働者性」の判断を補強する要素

前述のとおり、「労働者性」が問題となる限界的事例については、「使用従属性」の判断が困難な場合があり、その場合には、以下の要素をも勘案して、総合判断する必要がある。

### (1) 事業者性の有無

労働者は、機械、器具、原材料等の生産手段を有しないのが通例であるが、最近におけるいわゆる備車運転手のように、相当高価なトラック等を所有して労務を提供する例がある。このような事例については、前記1の基準のみをもって「労働者性」を判断することが適当でなく、その者の「事業者性」の有無を併せて、総合判断することが適当な場合もある。

#### イ 機械、器具の負担関係

本人が所有する機械、器具が安価な場合には問題はないが、著しく高価な場合には自らの計算と危険負担に基づいて事業経営を行う「事業者」としての性格が強くなり、「労働者性」を弱める要素となるものと考えられる。

#### ロ 報酬の額

報酬の額が当該企業において同様の業務に従事している正規従業員に比して著しく高額である場合には、上記イと関連するが、一般的には、当該報酬は、労務提供に対する賃金ではなく、自らの計算と危険負担に基づいて事業経営を行う「事業者」に対する代金の支払と認められ、その結果、「労働者性」を弱める要素となるものと考えられる。

#### ハ その他

以上のほか、裁判例においては、業務遂行上の損害に対する責任を負う、独自の商号使用が認められている等の点を「事業者」としての性格を補強する要素としているものがある。

### (2) 専属性の程度

特定の企業に対する専属性の有無は、直接に「使用従属性」の有無を左右するものではなく、特に専属性がないことをもって労働者性を弱めることとはならないが、「労働者性」の有無に関する判断を補強する要素のひとつと考えられる。

- イ 他社の業務に従事することが制度上制約され、また、時間的余裕がなく事実上困難である場合には、専属性の程度が高く、いわゆる経済的に当該企業に従属していると考えられ、「労働者性」を補強する要素のひとつと考えると差し支えないであろう。なお、専属下請のような場合については、上記1(1)イと同様留意する必要がある。
- ロ 報酬に固定給部分がある、業務の配分等により事実上固定給となっている、その額も生計を維持しうる程度のものである等報酬に生活保障的な要素が強いと認められる場合には、上記イと同様、「労働者性」を補強するものと考えて差し支えないであろう。

### (3)その他

以上のほか、裁判例においては、①採用、委託等の際の選考過程が正規従業員の採用の場合とほとんど同様であること、②報酬について給与所得としての源泉徴収を行っていること、③労働保険の適用対象としていること、④勤務規律を適用していること、⑤退職金制度、福利厚生を適用していること等「使用者」がその者を自らの労働者と認識していると推認される点を、「労働者性」を肯定する判断の補強事由とするものがある。

## インターンシップ導入事業場に対する対応について

(平成9年9月18日)

(旧労働省通達 基発636号)

一般に、インターンシップにおいての実習が、見学や体験的なものであり使用者から業務に係る指揮命令を受けていると解されないなど使用従属関係が認められない場合には、労働基準法第9条に規定される労働者に該当しないものであるが、直接生産活動に従事するなど当該作業による利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ、事業場と学生との間に使用従属関係が認められる場合には、当該学生は労働者に該当するものと考えられ、また、この判断は、個々の実態に即して行う必要がある。

なお、この判断に当たっては、昭和57年2月19日付け基発第121号「商船大学及び商船高等専門学校の実習生の労働者性について」も参照されたい。

労働省労働基準局長

商船大学及び商船高等専門学校の実習生の労働者性について

標記のことについては、昭和23年1月15日付け基発第49号に基づき取り扱ってきたところであるが、最近の実態調査等によると、商船大学及び商船高等専門学校が機関関係の学科、課程の学生に対し民間の事業場に委託して行う工場実習は、一般に下記のような実態にあるものと認められるので今後、この工場実習を受ける実習生については、当該事業場との関係において原則として労働者ではないものとして取り扱われたい。

なお、一般の大学の工学部等の学生又は工業高等専門学校の学生で工場実習を受けるものについては、実習の目的、内容、方法等が様々であると考えられるので、個々の実態に即して判断すべきであるが、これらの実習生であっても、下記と概ね同様の実態にある場合においては、原則として労働者ではないものとして取り扱って差し支えない。

おって、昭和23年1月15日付け基発第49号は、本通達をもって廃止する。

記

1. 実習の目的及び内容

- (1) 商船大学及び商船高等専門学校(以下「大学等」という。)が機関関係の学科、課程の学生に対し民間の事業場に委託して行う工場実習(以下「実習」という。)は、大学等の教育課程の一環として、これらの学生に船舶職員法(昭和26年法律第149号)に定める甲種2等機関士等の海技従事者国家試験の受験資格として必要な乗船履歴(その一部は工場における実習をもって代えることができる。)を取得させるために行われるものであること。
- (2) 実習の実施に当たっては、大学等から委託先事業場に対し所定の教育実習委託費が支払われていること。
- (3) 大学等は、工場実習規程等により実習期間、実習科目、実習の実施体制、実習の履修状況の把握、成績の報告、表彰、制裁等について定めており、実習は、原則として、これに従って行われていること。ただし、各実習科目についての具体的な実習方法等は、通常、委託先事業場に任せられていること。

2. 実習の方法及び管理

- (1) 実習は、委託先事業場の従業員で大学等から実習の指導を委嘱されたもの(以下「指導技師」という。)の指導の下に行われていること。
- (2) 実習は、通常、現場実習を中心として行われており、その現場実習は、通常、一般労働者とは明確に区別された場所で行われ、あるいは見学により行われているが、生産ラインの中で行われている場合であっても軽度の補助的作業に従事する程度にとどまり、実習生が直接生産活動に従事することはないこと。

- (3) 実習生の欠勤、遅刻、早退の状況及び実習の履修状況は、通常、まず指導技師によって把握・管理されているが、工場実習規程等に定める所定の手続を経て、最終的には大学等において把握・管理されていること。
- (4) 実習生の実習規律については、通常、委託先事業場の諸規則が準用されているが、それらに違反した場合にも、通常、委託先事業場としての制裁は課されないこと。

### 3. 実習手当等

実習生には、通常、委託先事業場から一定額の手当が支給されているが、その手当は、実習を労働的なものとしてとらえて支払われているものではなく、その額も1日300円ないし500円程度で、一般労働者の賃金(あるいは最低賃金)と比べて著しく低いことから、一般に実費補助的ないし恩恵的な給付であると考えられること。

なお、実習生には、委託先事業場から手当のほか交通費等が支給され、あるいは委託先事業場が寮費等を負担している場合もあるが、これらの給付あるいは負担も、一般に同様の性格のものと考えられること。





ガイダンス・造船業インターンシップについての問い合わせ

国土交通省 海事局 船舶産業課

〒100-8918 東京都千代田区霞が関2-1-3（霞ヶ関合同庁舎第3号館）

**TEL** 03-5253-8111（代表）

**FAX** 03-5253-1644

本書の一部または全部を著作権法で定められている範囲を超え、国土交通省に無断で転載、複写、複製、データファイル化することを禁じます

