

YESプログラムのあり方について

若者が職業に希望と誇りを
持てる社会にするために
～ 提案 ～

- ・ 若者の就業状況
- ・ 中小企業の現場の人育て
- ・ 「日本版デュアルシステム」や「YESプログラム」の政策展開
- ・ その課題は何か？
- ・ 本来あるべき大学教育を求めて
- ・ インターンシップで何を学ぶか
- ・ 私たちが求める「共育」とは何か

愛知中小企業家同友会

名古屋市中区錦3 - 5 - 18
京枝屋ビル4階

若者の就業状況

1. 若者の就業における現状

・増加し続けるフリーター・無業者

フリーターの数は、全体で417万人。内15才～34才（若年者労働人口）までが209万人です。1982年には50万人。1992年には101万人と増え、2000年には193万人でした。一言で「フリーター」といっても夢追い型13.7%、正規を目指したが、やむを得ず型39.4%、そしてモラトリアム型46.9%になっています。

さらに、若年失業・無業者の数は100万人。高卒無業者比率は1992年、4.7%。2002年には14万人、10.5%。大卒は1992年5.7%、2002年には12万人、21.7%。その30%は在学中に就職活動をしていません。

・高い失業率

24才以下の失業率は約10%で、全体失業率の約2倍に当たります。

・高い離職率

学卒3年以内の離職率は中卒の7割、高卒の5割、大卒の3割にもなっています。

2. 1の背景(学校から社会への移行をめぐる課題)

・就職・就業をめぐる環境の激変

経済のグローバル化が進展し激しい競争が強られる中、企業はコスト削減や経営の合理化を余儀なくされ、製造部門の海外移転をはじめ、営業・販売部門等の再構築や、それに伴う雇用調整等を進めています。

また、職業人に求められる資質や能力も大きく変化し、採用においては即戦力志向の高まりや、業務の高度化に伴って、経験者採用や中途採用、さらには、外部委託等の比重が高まるとともに、定形的業務については、正規雇用から一時的・非正規雇用（アルバイト・パート等）への切り替えが、広い範囲に渡って進められています。

このような動きに伴い、新規学卒者への求人は著しく減少するとともに、求職希望と求人希望との不適合が拡大し、新規学卒者の職業生活への移行に様々な問題を投げかけていると考えられます。また、終身雇用や年功序列型賃金に象徴される従来型の雇用慣行が見直される中、若者にとって将来の生活や、社会人・職業人としての生き方を描くことがかつてなく難しくなっています。

・若者自身の資質等をめぐる課題

若者の働くことへの関心、意欲、態度、目的意識、責任感、意思等、勤労観、職業観の未熟さ、希薄さをはじめ、コミュニケーション能力や対人関係能力、基本的マナー等、職業人としての基礎的資質・能力の低下を指摘する声は、これまでになく大きく厳しいものになっています。

しかし、若者の資質等にかかる、このような課題は、決して今日に始まったわけではなく、程度の差はあるものの過去から様々に指摘されてきた問題です。かつて従業員の確保が最優先され、若者への求人が数多くあった時代には、企業は長期的視野に立って教育・訓練することを重視してきたため、若者の資質が大きな社会的関心事となったり、厳しい批判の対象になることは少なかったと考えられます。今日、産業・経済・社会が激しく変化するとともに、極めて厳しい状況が続いているため、この問題が大きな社会問題として一挙に露呈し顕在化したと考えられます。

．中小企業の現場の人育て

1. まず、経営者自身が学ぶ姿勢で

人育てに大切な考え方として、中小企業家同友会では「共に育つ」という経営者の姿勢を強調しています。自主性を引き出し、自ら学んで、自分の人生を豊に創造する社員と、わけも分からず若者に押し付け教育をすることではなく、変化する青年の状況を学びながら、若い社員の学ぶ姿勢こそ学ぶ経営者の基本的な姿勢といえます。「共育」の学ぶ姿勢で若い社員に接しましょう。

2. 中小企業の若い社員を育てる“土壌”は徐々に失われつつある

中小企業家同友会で活動をしていて、経済状況は余裕の無い経営の立場に影響を及ぼしています。これでは、とても若手社員が育つなど、考える術もありません。しかし、5年・10年先の経営を考えると、そうは言って居れません。時代は、今こそ中小企業の現場が人育ての表舞台で活躍することを求めています。

3. 新卒採用を計画的に進め、若手社員を育成することが重要

ただ、経営者があることに気付き、どの様実践するかによって、将来の企業の未来像が出来ると思います。先が分からないから、計画を立てるのであり、目先の経営に捕われていては、とても将来など無いと思われます。大企業だけ若手社員が育ち、中小企業では育たない・・・そんな寂しい状況はとても考えられません。どのような状況下においても、経営を存続させねば成りません。それが、経営者の使命です。

4. 自主性、連帯性に乏しく自分のことしか考えられない社会人

年々、新入社員の人と成りとして変化を感じます。自主性、連帯性に乏しく自分自身のことしか考えることができない社会人として、集団活動ができにくく、また気配り、心配りに欠けた若者が増えていることを感じます。

5. 自主的な学ぶ機会の創造

こういう時代に求められる経営者の役割は、「社員共育」として、同友会で学ぶ「自主」「民主」「連帯」を基本に、「社内学習会」を行うことです。この学習は強制ではなく、いつでも廃止できるなど、自主的に学ぶ機会が大切です。自主的に参加開催する学習会に社員自身の要望や意見を取り入れて開催することが大切です。

6. 親近感や、連帯意識ができ、民主性の学習で人格が形成される

社員の学びたいテーマで、楽しいグループ討論を中心に行います。根本的に押し付け教育は社員の実に成りません。日常の仕事からの問題が山積みしていますから、それがストレスとして蓄積され、気力の減退原因になります。時々には新人社員と先輩社員の合同勉強会を行い、先輩社員の失敗談を大いに語ってもらう、そんな交流も必要です。新人社員のホットする場をつくるのが大切です。その中で先輩も学ぶのです。そして、今まで以上の親近感が湧き、連帯意識ができます。民主性の学習で人格が形成されます。

7. 相手を認めることについて

たまには「相手を認めてあげるには？」という教育テーマも必要です。呼び捨て・ニックネームは止めようとか、会社とプライベートのケジメによって、自分の人格形成の第一歩になります。難しいことより、身近にすぐに行えることから、始めよう・・・等、若い社員の考え方を理解することが、若い社員を育てる第一歩になります。

8. ビジョンを描いてみよう

ビジョンづくりを行うことも大切です。3年後、5年後の自分を描いてみる。個人の描けるところから描いてみるのが大切です。個人差も有りますし・・・ビジョンは、まず個人を描き、そして会社における自分を描くのです。個人が描けないと会社の未来などは無理です。夢や目的を持った生活をしっかり営むことが会社の営みです。勿論、経営者のビジョンは社員に伝えなければなりません。

9. 「託し、託される」人間関係を

私たち中小企業では、経営者は常に上から見て自分の経験による法則と、モノサシで若手社員にも押し付け指導をしてきました。社員の考え、意思を矯正し続け、古い企業体質をそのまま引きずってきたのではないのでしょうか。

若い頃、“今時の若い奴は、何を考えとるか解らん”など、年配者から言われてきました。しかし、自分自身もそんな頭の硬い持ち主の仲間入りをしていました。お互いを理解し合い「託し、託される」人間関係を築かねばなりません。まず、経営者が若い世代の目線で理解することからスタートすることです。

「日本版デュアルシステム」や 「YES-プログラム」について

1. 国の危機感と国策

2002年6月に「経済財政運営と構造改革に関する基本方針、2002＝通称骨太の方針2002」が閣議決定され、経済活性化戦略の一つとして「人間力＝一人ひとりの経済的・社会的な自立」の戦略的強化を図る必要性が指摘されました。

その中の大きな柱として、近年の若年者失業問題の厳しさ等、若年者問題を踏まえ、2003年4月に経済産業・厚生労働・文部科学・経済財政担当大臣の4閣僚による「若者自立・挑戦戦略会議」を発足し、同年6月に「若者自立・挑戦プラン」が取りまとめられました。さらに同年6月の「骨太の方針2003」において「若者自立・挑戦プラン」を積極的に推進する方針が閣議決定されました。

2. 若者自立・挑戦プランのポイント(2004年の政策実施概要)

【若年人材対策の必要性】

高い失業率、増加する無業者、フリーターなど、若者を取り巻く雇用情勢は極めて厳しい状況にあり、このような状況が続けば、若者の職業能力の蓄積がなされず、中長期的な競争力・生産性の低下といった経済基盤の崩壊や、社会保障システムの脆弱化、社会不安の増大等深刻な社会問題を引き起こしかねません。

【目標】

2006年度までに若年者の働く意欲を喚起しつつ、全てのやる気のある若年者の職業的自立を促進し、もって若年失業者等の増加傾向を転換させることを目的とする。

【具体的な施策の展開】 平成16年度予算 494億円

1. 教育段階から職場定着に至るキャリア形成・就職支援(157億円)

キャリア教育、職業体験等の推進(55億円)

小学校から高校までの組織的・系統的な職業体験学習、インターンシップ等の推進による勤労観・職業観の醸成

実務・教育連結型人材育成システム(日本版デュアルシステム)の導入(88億円)

一週3日は企業実習、週2日は教育訓練という組み合わせで若者を一人前の職業人に育成

就職支援相談員(ジョブサポーター)による一対一の就職支援(14億円)

若年者の就職相談員を専門的に行う人材(若年キャリアコンサルタント)の養成・配置(1億円)

2. 若年労働市場の整備(159億円)

就業経路の複線化に対応した多様な就職システムの整備(120億円)

通年採用の普及、トライアル雇用の積極的活用など

企業が若年者に求める人材要件の明確化(5億円)

学卒・若年者向けの実践能力評価・公証の仕組みの整備(35億円)

(YES-プログラム)

若年者のキャリア目標・企業の採用の目安として活用

3. 若年者の能力の向上/就業選択肢の拡大(69億円)

大学、大学院、専修学校等での社会人再教育のための教育プログラムの開発

実用的な職業能力を身につけるための短期教育プログラムを開発、推進専門職大学院

(法科大学院・ビジネススクール等)の設置促進による高度専門職業人養成の強化

大学教育の工夫改善に資する取組等の強化

4. 若年者が挑戦し、活躍できる新たな市場・就業機会の創出(29億円)

創業・起業の活性化による雇用機会の創出

創業塾について、創業予定者に加え、新規事業展開等を目指す若手後継者等を対象に、経営戦略、組織マネジメント等の知識・ノウハウの体得を支援する新たなコースを開設拡充する。

若手即戦力人材の重点的育成

ITなど高度専門人材について求められる能力の体系化と評価基準の策定、実践型カリキュラムや教材の開発等により、その育成を促進。

5. 地域における若年者ワンストップサービスセンターの設置(80億円)

若年者対策のために、都道府県が、産業界、教育界、地域社会・行政の連携の場として若年者が雇用関連サービスを1ヶ所でまとめて受けられるワンストップサービスセンター(通称:JOB CAFE)を設置する。

. その課題は何か？

1. 提案から実施へ、急ぎすぎの展開

例えば「YESプログラム」について、本年4月にその基本の構想が発表されると、早速にその受付が開始されて、その時点で構想を知った大学が問い合わせをしても「お宅はもう間に合わない。次の受付になる」という回答があったと聞く。その一方で本年10月から第1号の認定書を発行するというスピーディさである。

私たちは昨年度と一昨年度の二年間に渡って、手続きはかなり大変なものであったが、それでも有効な補助金として評価していた経済産業省ルートインターンシップを推進する団体向けの補助金の交付を受けたが、2年でいきなり打ち切られて、今年はない。個別の企業が特に利益を受ける訳ではないインターンシップについて、その推進

団体に補助金が出される制度はパンフレット作成費や集合研修の会場費として大変有効であった。

目先の指導方針をコロコロと変更して社会的に振り回す制度変更は如何なものか？
こういうことはやめて頂きたい。振り回されるのは子供たちと中小企業である。

2. 誰の利益になるか

ある専門学校が「日本版デュアルシステム」に相当する講座を開設した。3ヶ月間の座学講座に続いて、企業で3ヶ月間の現場研修を行い、この3ヶ月間の現場研修の様子を見ていた企業で「できれば採用して欲しい」というものだ。申請手続きに当たって現場研修の受入先が必要とのことで、その受入先に企業の詳細を取り付けたが、専門学校では学生の募集に相当手間取った。

開講予定は3ヶ月遅れ、結局集まった学生は12名、しかも20代はそのうち3名、集まってきたのはリストラ退職組みの受講生だった。本来フリーター対策として講じられた制度にフリーターが飛びつかず、リストラ退職組みが飛びついたのには理由がある。フリーターは現在の勤務先を半年間に渡って休業せざるを得ないばかりか、入学金と受講料を払わされる。目先で言えば、それ程魅力があるかということである。これでは急いで制度化してみたがさして効果はなかったという事態である。

「YESプログラム」にしても、そんな制度を求めているのは誰なのだろうか。少なくとも私たち中小企業は「資格取得の制度」としての認定書など求めている。座学の60時間でコミュニケーション能力やビジネスマナー、基礎学力、職業人意識、資格取得等が、現場実践に適合する力を身につけたなどとはおよそ判断しないだろう。

これを求めているのは大企業である、しかも求人活動の第一次選択(脚きり)に活用されたら、中小企業は一たまりもなくなることを覚悟しておかなければならない。

3. 「ビジネスマナー」の教育も、本来は企業における社員教育の課題

本来「ビジネスマナー」に対する学習や「職業人意識」に対する教育は、卒業後に就職した企業が、新しく入社した社員に対して施す「社員教育」の課題ではないのか。それを大学や学校教育の成果に求めること自体に無理が生じるし、企業側の責任放棄に通じている。

最近、社員教育のための予算は削減される傾向にあると言われている。しかし、だからといって自ら行うべき教育を就職前の大学や学校に求めることは間違えている、というより無理がある。その観点を明確にしておかなければ、本来行われるべき教育の責任を回避して、無理なところで勝負する体質にしてしまったのでは本末転倒と言わざるを得ない。

お互いに果たすべき役割を自覚して、自ら行わなければならないところで責任を發揮する。そんな責任分担を明らかにしておかなければならないだろう。

4. 大学教育は何を目指すか

この夏開かれた、ある国立大学の工学系の父母を対象にした「父母懇談会」の席上で、学長はこんな挨拶をした。今や大学の4年間は「基礎学力の習得」です。本当に専門の実力を身につけるには「予め大学院への進学」を予定に入れて勉強することですと言うのである。

「YESプログラム」でいう「資格取得」とは情報技術関係の資格、経理・財務関係の資格、そして語学力関係の資格の中からいずれかの資格を指している。大学では最近「コミュニケーション能力」を身に付けさせようとする講義・授業のあり方に対する試みが活発に行われ始めている。本来であればサークルやクラブ活動、ゼミ等でリーダーを務めたりする中で身につくものであろうが、サークルやクラブは衰退の一途である。

「職業人意識」や「ビジネスマナー」はインターンシップ等を通じ、現場の職業人に接してみて、自分に欠けている力が何なのかを自覚する。今年インターンシップに参加した学生の感想文にこんなものがある「現場の社員の方々は、私たちのような学生にまで全て敬語で接していただいた」といって驚いていた。彼等の「ビジネスマナーについて現場での驚き」はそんなところであり、「職業人としての意識を瑞々しく感じている姿」である。それを厚生労働省では「インターンシップは関係ない」といって切り捨てる。

自由に自分の意志で専門分野の勉強するところという「大学観」は成り立っていない。少なくとも現在は「大学院」まで進まなければそれは無理ということのようだが、それにしても大学教育に期待したいのはゼミやサークル、クラブ活動やインターンシップまで通じて、自由で自主的な勉学の意欲を掻き立て、自ら学ぶ積極的な気風を育てていただきたいと願うものである。

本来あるべき大学教育を求めて

家庭の経済環境が円熟し、若者の進学希望が急速に高まってきました。それに呼応するように学校も急速に増加の一途をたどってきました。結果として、現在では希望すれば進学することが容易な時代となっています。

進学率の上昇、高学歴化は急速に進んできました。この様に高学歴化、大学への進学率は急速に上がって来ましたが、進学率の上昇とは逆に学生の資質評価が下がっていることも事実です。「今の大学生は10年前の高校生」この言葉がそれを表していますが、本来あるべき大学教育が見えなくなっていると感じている人は増えています。企業経営者から見た大学のあり方、学生に求めるものを考えてみます。

1. 進学の動機

大学進学を決定する要因はなにか、

医師になる・弁護士になる等、明確な目標達成のため
家業を継ぐための技術、知識の習得
親が勧めるから
働きたくないから
その他

実は普通課高校に進学した時点で「大学に進学する」ことが既成路線として決まっています。大学進学をするから普通課高校に進学する。 のように目的が決まっていることは少ないのです。

一部の学部を除き、受験の時期になると「 大学に行きたい」とか「××大学しか行けない」とかささまざまな状況が発生します。しかし「将来 をしたい。そのための を勉強したい。だから 大学に行きたい」とは考えていません。そこには将来の目標のための選択は含まれていないのです。すなわち、「大学に入ること」が「最終目標」になってしまっているのです。

2. 大学と高等学校までの違い

大学は非常に専門性の強い教育の場です。同時に広く人的・文化的交流を深める事ができる場所でもあります。そして、これまでの教育の場と決定的に違うのは自己責任で取り組む場所であるということです。講義の選択、ゼミの選択、学校に行くことさえ自分の意思で決めることができます。制限はあるが自由である。大学受験という最終目標を達成した後、この自由な閉鎖社会に入る事で、将来の目標（たとえば就職）意識は無くなっていくのではないのでしょうか。

3. 教育の場所としての大学

高等学校までの広く浅い基礎学習から、絞りこまれた分野の高度な課題を深く研究・追求していくことが純粋な教育としての大学の講義、講座であり、ゼミ、研究室などで自身の成果にします。これらを自らの意思で学ぶことを望んでいる学生に対し、日本の将来を支える産業、技術、教育の担い手となるために必要な知識、技術を伝授する場です。

他方、学者としての指導教官にとって大学は学生の研究指導を通じ自身の研究を深める場でもあります。知識、技術の伝授の場であり、新理論、新技術開発の場です。

2点目はサークル活動などの人的・文化的交流を通じて、講義では学べないさまざまな知識・知恵にふれることのできる場所です。大学は閉鎖社会ですが、この点は高等学校までと違い、大きく開放された部分で、一般社会との接点として人間形成に重要な役割を果たしているのではないのでしょうか。

4. 社会から見た大学

学生にとって大学は専門的分野の学習をするところであり、その専門性を習得して企業に就職していくはずですが、それまでに習い、教わった基礎学力が根底にあります。しかし受け入れる企業からみるとその基礎学力の低さに唖然とする場面が大変多くなっています。

優秀な学生が存在する一方で、大学生のレベル低下が確実に進んでいることを社会は確認しています。学校格差と個人格差も進んでいます。総じて「大学のレジャーセンター化」という表現の事態になります。

5. 大学に求める教育

・ 社会で必要とされる知識、技術の習得

第1に大学は専門分野の学習をし、社会の一員として必要とされる知識を習得する場所です。自ら学びを求める人々の集まった場所です。従ってさまざまなカリキュラムの下、個々が希望する学びを提供していかなばなりません。そのためには、絶えず自身の（大学4年間の）将来像を考える機会を与えていくことが必要です。講義の選択根拠が明確になれば、将来像もよりはっきりすることになりますし、卒業後の将来像も描けていくのではないのでしょうか。要は講義の持つ意義を理解して受講することが重要ではないのでしょうか。そのためのガイダンス等の充実が必要かも知れません。

・ 幅広く、実務に対応できるカリキュラムの構成

非常に細分化され、多岐にわたっている業務をこなすためにはその分野に対応した人の育成が必要となってきました。また、国際性やITに代表されるこれまでにない分野の業務が急速に増えています。これらに対応できる即戦力を社会が求めているのです。これが新設大学、学部学科の増加となり、さまざまなカリキュラムが各大学の特色を打ち出しているように見えますが、私達から見てその違いが見えてきません。それぞれが明確な目的、あるいは違いが明快に判るような学部学科であるべきではないのでしょうか。学生集めの手段ととられる部分が多いにあります。

・ 基礎学力の回復

基礎学力の低下は初等教育に始まる教育界全体の大きな問題ですが、「受験戦争」という言葉を近年聞かなくなりました。競争原理が機能しなくなって、だれでも、どこかに入学できる状況は良いことでしょうか。それを容認するならば卒業のハードルを上げるべきです。アメリカの大学は「入学しやすく、卒業しにくい」と言われます。今の日本は「入学できて、卒業できる」ことになっています。少子化による学生数の減少を目前に控え、危機感を募らせているのは学校経営者だけではありません。大学の求める人材選抜のあり方が、今日の教育の問題を引き起こしてきたとすれば、大学を中心とした教育全体の見直しがされるべきではないのでしょうか。

・受けたくなる講義づくり

学生の受講姿勢が問われています。入学することが目的になっています。目の前にあるのはバラ色の学生生活。そんな彼らの目を講義に向かせるには何らかの対策が必要です。その講義の意義について理解をさせ、魅力ある講義の方法など考えなければならぬでしょう。大学は講義を受け、自身の知識にする場所であり、その指導が教官の勤めです。そして試験結果ではもっと厳しい成績査定がされるべきでしょう。講義姿勢が問われている割には皆同じような成績で卒業してくるのは何故でしょうか。私たち採用する側が人物本位、面接、考え方を重要な選考ポイントとするのはこの点にあります。

・社会常識は「学問」

現在の大学は学習を通じ社会に出るための心構え、必要事項を習得させる場所として重要です。卒業後のことを考えて入学してくる学生は大変少なくなっています。卒業年度になって急に行動を起こしても消化不良になります。入学時より継続的な指導が必要です。社会常識は企業で指導して欲しいと言われるかもしれませんが、本来企業で教える事ではありません。カリキュラムとしても卒業年度で取り組んでいては遅すぎます。キャリア教育の一環として長期にわたって指導すべき課題であり、必須科目であるべきでしょう。成績が悪くても社会は歓迎しますが、非常識人は社会に受け入れられません。近年、大卒フリーターの増加が急激ですが、フリーターから正社員に就職できる割合は2割に満たないことなど、フリーターは安い労働力としか見ていません。正常な社会人とは見られていないことを強く指導したいものです。

・「うちの子をだめにした」のは「お母さん、あなたです」

就職指導が大変な状況になっていることを耳にします。本人が決めた就職先を親が反対し、内定辞退となる事例も少なくありません。時には企業を紹介した就職指導担当が槍玉に上がるとも聞いています。こんなことがあって良いはずはありません。親の指導も必要です。最近でも、国立大学の指導教官が「中小企業に行くな」と言って学生に内定を辞退させたり、ある部分で教官は親と同じです。ダメ親は内部にもいるのです。

6. 社会に歓迎される人間育成の大学

就職協定が廃止され、就職活動の早期化により、一番大切な卒業年次の学習時間が犠牲にされています。中途半端な卒業研究や卒業論文になる学生も多くなっています。それほど就職活動は学生にとって大きな課題です。

有名大企業に就職できる学生がいます。国家公務員上級試験にパスする学生もいます。青田買いに象徴されるような大量採用の時代は終焉し、大多数の学生が就職していくのはテレビ・コマーシャルの流れていない、親の知らない(無名)企業です。それだけ企業の採用が本当に必要な人物に絞られ、競争が厳しくなったことの現れであり、学生個人の格差の拡大が中小企業の採用にも顕著に表れてきています。

次代をになう若者を正しく教育し知識・人格ともに社会に歓迎される人間育成が大学

に求められている教育ではないでしょうか。国立大学の法人化など、日本の大学組織のあり方が激変する中、本当に必要な大学が選別される時代になっています。いたずらに学部・学科を増設し規模を拡大する時代は終わりを告げたのではないのでしょうか。最先端の技術開発や新理論を研究するシンクタンク的な大学やこれからの社会が必要とする知識、技術を伝承し、社会に認められる学生を送り出す学校がその存在価値を認められる時代になっています。

少子化の時代、学生の確保が出来なければ、法人としての大学は成り立ちません。大学の戦国時代をどう生き残るのか、大学教育のあり方も企業経営の根幹と大きな違いはありません。

・インターンシップで何を学ぶか

中小企業の魅力広げ、教育・求人の一環として

愛知中小企業家同友会では1997年の三省協議に基づき、1998年から6年間で約300名のインターンシップ生を受け入れ、大学生の企業研修を実施してきました。2004年も8月23日から9月3日までの2週間(10日間)、43社の会員企業で13大学の90名の学生が研修しました。企業数、大学数、学生数とも過去最高の実施数で、受講学生は一挙に400名に達しました。

1997年に導入を検討した時の申し合わせは、「新入社員でもアルバイトでもない研修生の受け入れ」、「インターンシップを求人活動の手段にはしない」という2点に加えて、「同友会らしく受け入れよう」というものでした。スタートから4年を経過して、これらの申し合わせは今日でも重要な目標として生きていますが、初日と最終日に開催される「集合研修」では、10日間という短い間に学生達がたくましく成長する様子をまざまざと見せてくれます。

全国に広まりつつあるインターンシップについて、中小企業家同友会全国協議会では2004年の新年に全国の事務局による情報交換会を開催し、6月1日の第4回全国幹事会で以下の文章を確認しました。

1、インターンシップをめぐる経過と現状

「インターンシップ」の広がり

1997年、旧「文部・労働・通産」の三省が、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」をまとめました。インターンシップ先進国アメリカでは、学生(生徒)の就業体験として「コープ教育」と「インターンシップ」が行われています。「コープ教育」とは学校教育と企業での就労を学期や年単位で交互に行うものであり、インターンシップは専門分野の仕上げとして、学生(生徒)が企業で見習いを行うことを指しています。日本におけるインターンシップは、その両者を含めたさまざまな解釈があり、「学習意欲喚起型」「採用直結型」「専門的職業意識育成型」などいろいろな形態の実践

が行われています。そうした状況を踏まえ、三省による「研究会」では、インターンシップとは「学生（生徒）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」としています。

97年の時点ではまだ大企業の6割が「インターンシップは不要」とし、「企業側にメリットはない」「採用に結びつかない」と考えていました。その後、大企業は急速にインターンシップへの参加を採用の条件にする方向で人事戦略の舵を切りました。それと呼応し、大学等の就職課も、雇用状況の悪化の中で、採用を視野に入れたインターンシップを促進してきました。

現在、若年層の失業率、離職率の高さが社会問題になりつつあり、学生（生徒）の問題意識を高めていくため、大学や高校ではインターンシップが急速に取り組みははじめています。

同友会としての取り組み

同友会では98年に愛知、京都、愛媛などで取り組みが始まり、インターンシップを受けた学生（生徒）からは、「共に働くこと、真剣な働き方や働くことの楽しさに接することで、人生を考える幅が広がった」という成果が報告されています。一方、教育的配慮に欠けたインターンシップに参加した学生（生徒）は「アルバイトと同じように働かされただけだった」「コピーとりを命ぜられるだけでまったく無駄な3週間だった」などの感想も聞かれます。

急激にインターンシップに取り組む学校が増える中で、学校側では受け入れ企業に窮する事態も生まれてきており、同友会への期待が高まってきています。同友会にとっては、同友会活動への理解を広げ、新たなネットワークづくりのチャンスと言えます。

インターンシップの主人公は学生（生徒）自身であること、それは学校教育の一環であることを重視し、インターンシップについて同友会における考え方、中小企業で学生（生徒）を受け入れる場合の考え方をまとめてみました。

2、同友会におけるインターンシップ取り組みの意義

中小企業を日本経済の主力と位置付ける「中小企業憲章」の制定をめざす同友会にとって、インターンシップへの取り組みは、同友会や企業にとって産学官連携の一環であり、「労使見解」（「中小企業における労使関係の見解」）を柱にした、共に学び、育ちあう環境を地域につくっていく活動です。そのことは、中小企業に対する正しい認識を学生（生徒）、父母、教師に広める社会教育運動でもあり、従来の学校教育への問題提起をしながら、同友会への理解を広げ、地域を変革していくものともなります。企業にとっては、地域における自社の役割を見直し、経営革新の契機となります。

1) 中小企業でのインターンシップを経験することで、学生（生徒）が経営理念や中小企業の役割を理解し、学校は中小企業の発展を通じて豊かな地域づくりをめざす同友会の活動を理解することにつながります。同友会でを行うインターンシップは継続的で信頼関係の保てる活動とすることが大切です。

2) 同友会としてインターンシップに取り組むことは、優れた人材が中小企業で働く、若者が自ら起業するなど、共同求人活動と同様に、若い力を郷土に根づかせ、共に郷土

の繁栄を築く壮大なロマンの実現へ向けての運動でもあります。そのためには丁寧な対応と同時に長い時間をかけて変革していく視点が必要です。

3) 受け入れ企業になることは、自社を見直す契機となり、社員の経営理念への認識や働くことへの自覚が高まり、人材育成につながります。社内に受け入れ体制を作る中で、社内業務の整理・マニュアル化などがすすめられ、新卒採用・教育の基盤づくりともなります。学生（生徒）を受け入れることは、企業が学生（生徒）の教育の一端を担うことです。同友会が進めている、経営指針を見直し、強い体質の企業づくりをさらに進めていくこととなります。

4) 学校教育に中小企業の現場がもつ人間形成力、教育力を生かすことで、学生（生徒）は、生きることや働くことについて、落ち着いて主体的に考えることができるようになっていきます。また、人間が生きるとはどういうことかを生身の姿から学び、すてきな働き方があることを知り、働くことの意義を考えていきます。次代を担う若者の主体性を大切に、自立を促しながら、共に育ちあう関係を築いていきたいものです。

【注意点】

- ・ インターンシップは、学生（生徒）の教育、雇用、起業（新規事業づくり）の側面を持っています。文部科学省、厚生労働省、経済産業省がそれぞれの立場から促進していますが、同友会として取り組む意義を役員会で論議して明確にし、各同友会の状況に応じて、かかわり方を決め、取り組みましょう。

- ・ 会内の社員教育活動、共同求人活動、産学連携活動と連携した取り組みとなるよう、担当する役員・組織構成に配慮しましょう。また、役員は短期の輪番制などとせず、学校とのかかわりを継続的に持ちながら信頼関係を築き、学校教育についてともに考えていく環境をつくるよう工夫しましょう。

- ・ インターンシップの受け入れ企業となることは、企業体質の強化につながり、優れた学生（生徒）に選ばれる魅力ある企業づくりへ脱皮する契機となります。経営者自ら学生（生徒）に接して、経営理念を語り、学生（生徒）と育ちあう環境をつくりましょう。

- ・ 学校との事前の打ち合わせを重視し、学生（生徒）の自立を促すためにも、学生（生徒）を主人公にした取り組みとしながら、学校と同友会の合意を大事にし、成果を企業と学校の双方で共有できる体制を作りましょう。

- ・ 同友会としての事前・事後の参加学生（生徒）の集合研修を行い、インターンシップへの学生（生徒）の構えを固め、レポートを提出してもらうことで成果を確認しましょう。また、同友会の行事に学生（生徒）が参加し、経営者と共に学ぶ機会をもうけることも実習の効果を上げます。

【それぞれの立場からインターンシップを考えると】

（1）学生（生徒）にとって

- 自立を促すきっかけとなる

- 働くことの楽しさを実感する

- 就職、企業のイメージが豊かになる

生きること自信が出てくる
問題意識がみがかれ、学習意欲が引き出される
コミュニケーションの大切さを理解する
中小企業を知る機会になる
企業家精神を学ぶ

(2) 学校にとって

中小企業のインターンシップを通じて学生(生徒)の変化、成長を通して学校教育の内容を再考するきっかけとなる
狭い進路指導ではなく、学生(生徒)の視野を広げ自立を促す指導に道を開く
集合研修や企業見学に参加することで、学校自体の視野が広がる
中小企業についての理解を広げ、日本の経済社会についての認識を深める

(3) 企業にとって

自社の人材育成につながる

- ・自社の仕事に誇りを持ち直す
- ・受け入れ体制を整備すること自体が社内体制見直しの契機になる
- ・学生(生徒)に仕事をわかりやすく説明するために、経営理念と自らの仕事のかわりを見直す
- ・受け入れた学生(生徒)のレポートを教材にした社内研修を実施する
- ・社会や地域に貢献することの具体的な意味の理解が全社的に広がる

自社を見直す契機に

- ・社内業務の整理、マニュアル化
- ・学生(生徒)の提案に基づく改善

中小企業についての正しい理解が広がり、学生(生徒)が就職対象として中小企業を考えるようになる
同友会理念を学校や学生(生徒)を通して社会に広げ、企業観、社会観、職業観などを変えていく

(4) 同友会にとって

同友会理念を会の内外に広げるものとなる
同友会の活動への理解を広げ、学校や行政、地域との信頼関係を築いていくものとなる
学校や行政との対応で役員や事務局自身の力量が試され、成長の機会となる

「私たちの考えるインターンシップ」2004/6/1」

中小企業家同友会全国協議会より

、私たちが求める「共育」とは何か

1. 今やるべき教育を、きっちりやらずに未来は語れない

今、企業自らが「経営の基本は教育」と胸を張って掲げる企業はあるでしょうか。実際に昨今の経営環境の中では「社員教育どころではない」というのが偽らざる状況といえます。一方、巷には「リストラ」による能力ある人材が溢れています。この状況下で即戦力的なパート・アルバイト・派遣という雇用形態で社内に迎え入れることもコスト削減・リスク管理という名目により進んできているのも実態です。

しかし、こういう状況下で「真の意味の企業再構築（リストラ）は、変化に対応していく力を与えつづける社員教育を抜きにしてはありえない」と実践しているのが中小企業家同友会加盟の企業です。企業の10年先を考え、さらにその先を考えた場合、今、やるべき教育をやらずに10年先は見通すことはできないからです。また、企業はそれぞれの企業文化をとまなっており、企業独自の教育をすることは、企業の個性・特徴を形成する上で抜きにして考えられないことであり、その力は競争力になっていくものです。

2. 「教育」のめざすものは何か

教育基本法では教育の目的を、第一条に「教育は人格の完成を目指し……」とし、一人ひとりの人間の人格完成をうたっています。この人格完成を考えた場合、短時間に速成できるものではなく時間も手間もかかるものです。また、そのことは、ハウツーものや集中講義的に詰め込み教育をしても育ってこないことを意味しています。

そもそも人間の成長度合いは一律的ではありません。一律的でない成長過程の経験の中で人間が育ってくるのです。だから個性が生まれてくるのです。つまり、教育とは一人ひとりの人間の人格形成完成につながるものです。

「ハウツーによって小利口な人間はできても、人間としての誇りにかけて働く社員を育てることはできない」（赤石義博氏・中小企業家同友会全国協議会会長）の言葉は鋭い指摘です。

3. 圧倒的多数を雇用する中小企業の社員教育は、

日本の将来を形成する

多数の若者を雇用する中小企業での社員教育の役割は大きいものがあります。そこで社会人としてのスタートを切る若者にとって、どのような社員教育を受けるかは、人生を左右するといっても過言ではありません。中小企業家同友会では教育機会を中小企業の地域社会に果している役割をしっかりと認識すること。働くことと、生きがいと

の関係をつかんで働きながら学ぶことの意味を知る事。 経営者と社員が共に学びあいながら成長する事、を共通理念として各地で実践しています。

この共に学びあう『共育』は上から押し付けるものではありません。教えるものも教える相手からまた教えられるということです。「『共育』とは、社長が勉強するから社員のお前もやれではなく、社員が伸びる条件を作るために社長自ら人間性を大きくすること。社長も社員も大きな人間に成長し『どう生きるか』という生き方や夢を語る中で共感を得ていく。これが会社の中での『共育』だと思う」(宮崎由至氏・三重県中小企業家同友会代表理事)。宮崎氏の言葉が、同友会企業が実践している『共育』を言い表しています。

時々学んでいく事柄には「筭」があります。筭をはずしている若者は増えています。しかし、気が付いた時も、また筭です。『共育』とはそれぞれの筭に学びあうことができる自主的・自覚的な実行力でもあります。