



座談会

共育型インターンシップの活用 参加して何が変わったのか

【出席】 共育型インターンシップ参加企業代表3社

細川 浩司氏(株)Sumimai / 代表取締役
(高松第1支部)**川村 和史氏**(株)ママス / 代表取締役
(高松第4支部)**田部 智章氏**(株)タナベ刺繍 / 代表取締役
(東讃支部)

【司会】 広報・情報化委員会

多田 宗弘氏(株)多田文房堂 / 代表取締役
(高松第4支部)

■はじめに

「共育型インターンシップ」について、ご存知ない方の為に、座談会とは別に説明と資料をいただきました。

香川から日本を変える!!

共育型インターンシップで
会社も社員も地域も輝く

「人口減少」「人手不足」「人口流出」という香川県の大きな課題の中、「若者が地域に残る・戻る運動」のひとつとして2019年より香川同友会が高校生を対象とした「共育型インターンシップ」に積極的に取り組んでいます。

現在県下4校(三木高校・飯山高校・高松商業高校・志度高校・※高松中央高校とも同じ形に進む予定)の生徒さんを毎年1社1名受入れています。

(株)アロバー

取締役 関本亜紀氏／記
(高松第7支部)

同友会が考える共育型インターンシップとは

【同友会にとって】

1. 同友会活動への理解を広げ、教育機関、行政、地域との信頼関係を築いていくものとなる。
2. 中小企業についての正しい理解が広がり、生徒・学生が就職対象として中小企業を考えるようになる。
3. 同友会理念を学校や生徒・学生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事につながる。

どのような形ですか？ ※三木高校の例(学校によって若干内容は変わります)

- ①事務局へ学校から生徒数の連絡がくる
- ②受入企業を決める(希望のところではなく地域で振り分け)
- ③生徒から日程の連絡が電話orメールorZOOMで
- ④実施は夏休み期間中
- ⑤生徒1人で1社訪問・2-3日の受入
- ⑥企業は社員と面談
- ⑦実施スタート(各社でカリキュラムを検討)
- ⑧成果発表会への参加(10月頃)

■座談会

共育型インターンシップの活用

共育型インターンシップの

参加動機は？

司会 早速ですが共育型インターンシップに参加してみようと思った動機について伺います。川村さんいかがですか。

川村 自社の場合、受け入れは第1回目からですが、一番の理由は、当時第15期の経営指針を創る会を受講中で、「地域について考える」という課題にぶつかり、地域と自社の関わりって何だろうか、頭を悩ませていたところでした。それまで、地域のことにについて考えながら経営や仕事をすることがなかったものですか。

丁度そのときに、事務局から「共育型インターンシップ」というのがありますよ。参加しませんかとお誘いがあったわけです。それを受けて、これは地域活動なんだろう。参加

すれば何かがわかるのではという漠然したものですが、そんな思いがあり、参加することになりました。それが始まりです。

細川 私も川村さん同様、事務局からのお誘いがあったからですが、ただ三木高校が会社と目と鼻の先の距離だったので、断る理由がなかったことと、開業から年月が浅い上に住宅街の中にある事務所なので知名度が低いこともあり、参加することに意義があると考えました。

司会 田部さんにはどんな動機がありましたか。またその後の社内の変化はいかがでしたか。

田部 タナベ刺繍としての受け入れの動機ですが、私自身がこの共育型インターンシップを香川でやりたいという思いがありました。

社員のほうですが、社員は自分の仕事のことを誰かに話すことは普段

は全くありません。ですから、それを中学を卒業したばかりの生徒さんに伝える難しさと共に、どうにかして伝えたいという思いやその責任を感じてくれているようでした。

そういう社員たちが一生懸命に伝えようとしてくれている姿勢に触れたことと、社員同士が仕事への思いをお互いに確認し合う場にもなったように思っています。このインターンシップがなければおそろくなかった出来事です。

川村 私が社員たちと意見交換をする中で強く感じたことは、自分たちが日ごろ何気なくやっている業務が、生徒さんにとっては当たり前ではなく、「すごいですね」

「カッコイイですね」「こんなふうにできてるんですね」の一つ一つの言葉が、改めて自分の仕事を見つめなおす機会になったようです。ここが魅力の一つだろうと受け止めています。

受け入れ後の変化

司会 変化はどうですか。

川村 もちろんありました。大きく分けて私自身の変化と社員の変化がそれぞれありました。

私のほうですが、生徒さんの受け入れに対して最初は私ひとりですべての段取りをしていたのですが、2回、3回と回



川村和史氏

数が重なるにつれ、社員に取り組みの中身を理解してもらい、どんな取り組みをすれば自社や生徒さんの学びになるかを一緒に考え話し合いをするようになりました。これは会社にとってとても大きな一歩であり、変化でした。

細川 私のところですが、1回目は5年前です。一人だけで仕事をしていたときですが、二人の生徒さんを受け入れ、2回目は昨年は妻が社員として入っていたので、妻と話し合っただけのように受け入れるかを話し合い、最終的には妻が全てを受け持ってくれることになりました。

幸いなことに妻がキャリアコンサルタントの資格を持っていたので、高校生がどのような大人になるかのヒントとして、コンサルタントも含めて仕事のあり方を伝えるようにしました。その点はよかったように思います。

司会 参加した学生さんが仕

事を前向きに捉えるようになったのは、何のために働くのかを考えてもらえるように働きかけたからですね。

細川 そうですね。生徒さんたちの中には将来何になりたいかをはっきり言える子とない子がいいます。言えない子に対して、仕事について考える機会をつくれたと思います。生徒さんたちに将来の仕事のあり方、やり方を伝えられたことがよかったと思います。

物件の現場でお客様に会ったり物件を見たりしましたが、その結果、私の会社の評価が上がったような気がします。

ビジョンについて

司会 田部さん、今後の共育

型インターンシップのビジョンについて見解を教えてくださいませんか。

田部 私たちの生活は誰かの仕事で成り立っていますが、今後人口減少が進む中でますます採用が難しい時代になってきます。また、このような状況下で他県同

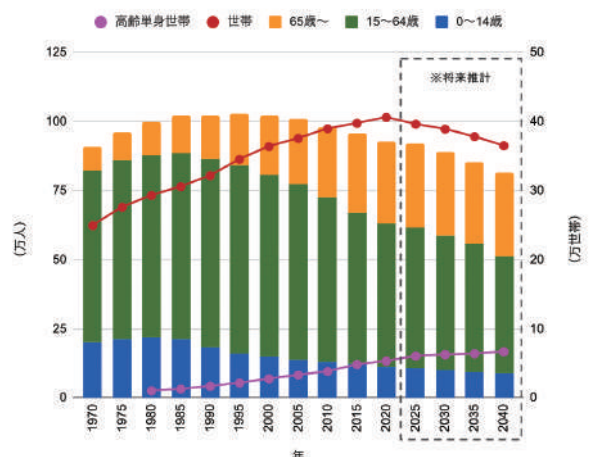
友会でも同じような悩みを抱えています。

そんな中、山形同友会が取り組んでいる共育型インターンシップのことを知り、香川同友会でも導入することになり、会員企業が参加して、現在の形になりました。

県内4校まで広がったこの共育型インターンシップへ参加する会員企業と高校がもつと増えれば若者の8割が県外流出している現状に歯止めがかかると思っています。

司会 参加する高校の生徒さ

人口・世帯数の推移（1970～）



年	人口	0～14歳	15～64歳	65歳～	世帯	高齢単身世帯
1970	90.79	20.11	62.02	8.67	24.95	—
1975	96.13	21.39	64.6	10.14	27.61	—
1980	99.99	22.22	65.83	11.9	29.3	1.04
1985	102.26	21.47	67.2	13.57	30.58	1.29
1990	102.34	18.47	68.05	15.72	32.15	1.69
1995	102.7	16.17	67.84	18.69	34.54	2.17
2000	102.29	14.82	65.99	21.42	36.4	2.76
2005	101.24	13.95	63.57	23.55	37.56	3.31
2010	99.58	13.17	59.55	25.32	38.97	3.83
2015	97.63	12.23	54.78	28.63	39.76	4.82
2020	95.02	11.38	51.81	29.65	40.61	5.33
2025	92.13	10.67	50.87	30.6	39.63	6.06
2030	88.85	9.97	48.84	30.05	38.92	6.26
2035	85.31	9.32	46.38	29.63	37.81	6.41
2040	81.47	8.87	42.45	30.15	36.51	6.68

(単位：万人、万世帯)

んに対して受け入れ側の会員企業が数的に対応しきれていないという現状があります。

会員企業の皆さんに参加をお願いすると、うちは経営指針書がないから参加資格がありませんと断られるケースがあるみたいですが、経営指針書がないと駄目ですというのではなく、取り組みの主旨を理解していただくことが大事なわけです。

ただ、指針書がないと困る事態が生じますし、指針書作成から日が浅くても、あれば社員に浸透するきっかけになります。たぶん、参加することで指針書の必要性を感じてもらえると思います。

田部 たしかにそうですね。この共育型インターンシップへの参加をきっかけに、経営指針書をはじめとした社内整備など、よい会社づくりが進んだという事例がたくさんあるので、ぜひ多くの方に共育型インターンシップの勉強会

やオリエンテーションに参加して事例を知ってもらいたいです。

発表会に参加して

司会 共育型インターンシップは若者の生き方に「地域」という選択肢をつくる。香川県を疲弊させないためにこういう活動が必要であることがよくわかりました。

では、高校での発表会に参加された印象を聞かせてください。

川村 生徒さんを受け入れることになったその日、会社の扉を開けて入って来た生徒さんの表情は固く強張っていて、緊張感が否応なく伝



わってきたのですが、それを解きほぐすところから始まり、成果発表の日を迎えたとき、生徒さんが短期間でこんなに変わるものなのか。その変わり様にただただ驚くばかりです。

あんなに肩をすぼめて事務所に入って来た子が、自分が作ったポスターの前で堂々と胸を張って意見を述べている。自分とは関係のない会社のこととをしっかりと説明している。その姿には目を見張るものがあります。もし自分だったらできたかなと考えてしまいました。

田部 近所にこんな素敵な会社があるのを知りませんでしたと言われると、本当に嬉しいですね。

川村 先ほどもお話ししましたが、自分たちが当たり前に行っていることを、当たり前ではないことに気づかせてくれるのが生徒さんなんです。

自社とは全く関係のない高校1年生の子に純粋な目で自分たちの仕事の素晴らしさを教えてもらえることは本当に凄いことです。

細川 本当にその通りですね。うちの会社に来た子もそうですし、発表会で他の会社の報告を聞いたときも、まるでその会社の社員のように生き生きと話をしていました。

それまでは、もしかしたらこ



田部 智章氏



多田宗弘氏

の子たちは県外の大手企業に就職したいのではないかと思うことがありましたが、共育型インターンシップは地元の会社就職したいというきっかけになったのではないかと思います。

また、今回受け入れた生徒さんからももらった手紙を読んだとき、本当にやってよかったなと感じました。

学生と受け入れ企業

双方の思い

司会 ありがとうございます。受け入れ企業を増やして、一人でも多くの生徒さんこういう体験をしてもらうことの大切さがよくわかりました。

川村 社員も私もそうですが、

田部さんからお話しのあった地域づくりに対する責任の重さも同時に感じるわけです。

この子たちがたとえ県外に出て、帰って来られる場所があるかもしれない。帰って来てもいいんだと思ってもらえるようにという責任の重さに気づかされました。

発表会に参加すると何十人もの生徒さんの話が聞けるので、この子たちのためにもという責任を強く感じました。これもこの取り組みの大事な要素の一つのような気がします。

細川 昨年は発表を聞いた妻が、会社の思いが上手く伝わっていなかったというので、

それはこちららの伝え方が悪かったのではないかと反省しました。

その苦い経験が生きたのかどうか、今年の子はこちらの思いをきちんと皆さんに伝えてくれました。その姿を見て、こういうことが教育なんだと実感しました。

田部 近所に会社の建物があるのは知っていても、何をやっている会社なのかかわかってもらえていなかったと思うのですが、この取り組みが始まってからは生徒さんたちと自分たちの距離が縮まって、少しずつ近づいてきているように感じます。

私のところも細川さんと同じで、去年はうまく伝えられ



細川浩司氏

なかったから今年は工夫をと社員が頑張ってくれました。

うちに来てくれた生徒さんが、毎日の学校への往来で目に入る私どもの会社を見て、きつというんなことを考えているんだらうなど、ちよつとワクワクするような思いを抱くようになりました。

司会 お陰様で共育型インターンシップに参加することで会社や社員が変わって、成長することがよくわかりました。貴重なご意見ありがとうございます。