



対談

「共育型インターンシップ」^{※1}について

※1：共育型インターンシップ=インタビューシップ

【出席】 社員教育委員会 委員長

野津 靖生 氏

(株)コスモ不動産／代表取締役
(中讃第2支部)

【司会】 広報・情報化委員会

中西 丈晴 氏

中西事務所／代表
(中讃第1支部)

「共育型インターンシップ」の
取り組みについて

司会 今期の「共育型インターンシップ」が終わりましたが、この機会に社員教育委員会委員長の野津さんから「共育型インターンシップ」全般について、いろいろとお聞きしたいと思います。まず最初に「共育型インターンシップ」について、実際の取り組みについて伺います。名前は知っているがどんなことをしているのかよくわからないという会員さんのために、具体的な取り組みについて聞かせてください。

野津 「共育型インターンシップ」は、県内の高校と我々同友会が連携して取り組んでいる事業です。目的は、学校側は地域のリーダーを育てることが主目的で、同友会側は地域の高校生に自社がどんな会社なのかを知ってもらふことと、香川同友会の「地域の若者を育て、地域に若者を残す」というビジョンの実践です。

また、地元高校生と取り組む

この「共育型インターンシップ」は、全国の同友会に先駆けて香川県が発祥の地として行い7年が過ぎています。最初は三木高校からスタートして、現在は高松商業高校、飯山高校、観音寺総合高校、志度高校の合わせて5校になっています。参加生徒数は年間約260名、会員企業は200社を超えました。

通常の「インターンシップ」はいわゆる職業体験や採用が目的ですが、同友会の「共育型インターンシップ」は、受け入れる側も、経営者や社員が何らかの形で成長することを目的にカリキュラムを組んでいます。受け入れ日数は1〜2日、長くて3日ですが、ただ単に職業体験をしてもらうのではなく、経営者や社員に対して生徒さんがインタビューをし、会社側がそれに答えます。その答えの中から気付きを得る。そういう取り組みですが、生徒さんのほうは経営者や社員さんたちの仕事への思いに直接触れられる貴重な体験になります。

そういう取り組みの中で、自分たちが何のために働いているのか。何のために事業をやっているのかを改めて経営者や社員が省みることで、会社の理念を含めてより深く理解する機会でもあります。これが目的であり特色です。

取り組みが目指すもの

司会 ありがとうございます。では続いて、この「共育型インターンシップ」が目指しているものについて伺います。

野津 先ほども述べましたが、学校側は地域のリーダーを育てることであり、受け入れ側の香川同友会全体としては、地域で若者を育て、地域に若者を残す。これがベースですが、ただ企業によっては取り組みの目的が少しずつ変わっていると思います。

まずは、自分たちの仕事や会社を地域の子どもたちに知ってもらうこと。そして、地域で活躍してくれる人材を育てたい。そういう思いがあります。

ただ、これは私の考えですが、短い時間で結果が出るものではなく、おそらく5年或いは10年を経て、地域を担う若者が出てきてくれるのではないかと期待があります。また、それによって地域が活性化し、そうなれば我々企業も直接、または間接的に恩恵をこうむる。そういうことを目指すものだと私は受け止めています。

参加しての感想

司会 自社についてお聞きしますが、「共育型インターンシップ」に参加して、会社や社員にどんな変化がありましたか？

野津 「共育型インターンシップ」に参加するようになって今年で5年目になるので、大分慣れてきたというか、やり方が少しずつこなれてきました。例えば、どういう段取りで、どんなことをすればいいか、今は社員が理解しているので、私の出番は「社長インタビュー」ぐらい

です。なので、社員に安心して任せられるようになったというのが一つと、それから社員は同じですが、生徒さんは毎年代わりますし、また学校によっても異なるので、受け入れ側としてきちんと対応ができていますのかどうか。また、本当に良かったのかどうか。生徒さんの心に残るものが少しでもあったのかどうか。そんなことを考えながら取り組んでいます。

課題と展望について

司会 受け入れに慣れてきたとはいえ、生徒さんへの思いは多々ありそうですね。では続いて「共育型インターンシップ」の取り組みについて、今

抱えている課題はありますか？
野津 率直に言って、生徒さんたちを受け入れていただけの会社さんの数があまり増えないことです。本当にとってもいい取り組みなのに、参加してくれる会社企業がなかなか増えません。少しずつは増えてきてはいるのですが、当初の予想を下回りまです。理由は、おそらくですが、受け入れ企業が、自社程度の規模ではとか、社員数が少ないからとか、または業務的に難しいものがある等々、それぞれに積極的になれない理由をお考えだからだろうと思うのですが、それ以前に、「共育型インターンシップ」について、名前は聞いた



野津靖生氏

たことがあるが、どんなことをしているのか知らないという、そういう現状があるように思います。ですから、この現状を打破して、参加企業を増やすことが、現在の課題です。

ここ数年、学校側の効果が目に見えてきているので、学校側からすると受け入れを増やしてほしいわけです。その要望に応えられないのが悩みの種です。会員数からすると現在の参加企業の200社は明らかに少ないので、それをどうやって増やしていくかが、ずっと抱えてきた悩みです。

司会 参加会員企業がなかなか増えない。これが最大の課題ということですね。では今後の展望についてお願いします。

野津 香川同友会では「香川県を教育の聖地にする」を提唱しています。それが実現するためにも、少なくとも会員企業の半数、約800社ぐらいの会員さんが受け入れてくれなければ、「教育の聖地」にはなかなか生まれませんし、また学校側の期

待にも応えられないと思っています。なおかつ、香川県にこんな企業があるんだということを知ってもらうには、もつと多くの企業に受け入れてもらい、高校生の段階から、地域の中小企業について、何のために働いているのか。どういう思いで働いているかなどを、少しでも理解してもらおう場を提供しなければ将来にはつながっていかないような気がします。

毎年の繰り返しですが、去年よりは今年、今年よりは来年と、毎年10社から20社増えていくてくれればと思いますし、またそれが繰り返されればと強く思っています。参加企業が増えないのが課題であり、増えることが今後の展望です。

先入観やこだわりを捨てて

司会 ありがとうございます。では最後に会員さんへのメッセージをお願いします。

野津 何度も取り組みをされている企業は、この「共育型インターンシップ」の価値を理解し

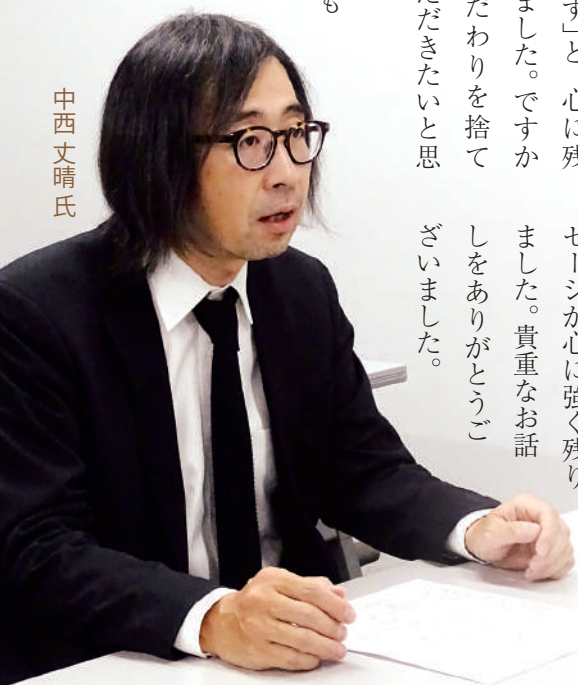
ていますし、また取り組んで良かったという感想もよく聞きます。その反面、この取り組みを知らない会員さんも多く、活動の詳細が会員さんまで届いていない現状があります。

「共育型インターンシップ」は、会社の規模が大きくて社員数が多いところだけが取り組めるものではなく、仮に社員が1人や2人の会社でも参加できます。三木高校の生徒さんが「会社の規模や知名度ではありません。全く知らなかった会社でも、実際に行くと皆さんいろんな思いを持って仕事をしていたり、こんな仕事が地域にあるんだと知ることができて、とても良かったです」と、心に残る話をしてくれました。ですから、先入観やこだわりを捨てて、参加していただきたいと思っています。

逆に高校生にも「行くまでは抵抗があり、不安が大きかったが、それを乗り越え

て会社に行って本当に良かった。いろんな学びや気づきがあった」というふうな、一歩踏み出すことで思い込みが解消できたと、語っています。ですから、それぞれに抱えているものは、同じではないかと思っています。このように両者にとって「共育型インターンシップ」はとても良い取り組みだと私は考えています。

司会 「共育型インターンシップ」について、現状と課題、将来への展望について、わかりやすく語っていただきました。何よりも「会社の規模の大小や社員数にこだわらず参加を。抵抗や不安は生徒側にもある。それを乗り越えて」というメッセージが心に強く残りました。貴重なお話をありがとうございました。



中西丈晴氏

「共育型インターンシップ」を終えて

重要な活動の一つとして位置づける

今回、初めて共育型インターンシップの受け入れを行い、弊社にとって非常に意義深い経験となりました。

受け入れにあたり、まずは外部講師を招いて研修を実施し、社員全体で社会人としての基本的なマナーや心構えを改めて確認する機会を設けました。

この取り組みによって、受け入れ準備を単なる形式的なものに留めるのではなく、社員一人ひとりが「次世代にどのような姿を見せるべきか」を考えるきっかけとなりました。また、生徒に伝えるべき弊社の理念やビジョンについても改めて整理し、共有するための準備に力を注ぎました。

弊社は職業紹介を事業としているため、社内での学びに加え、複数の企業を訪問する機会を設け、生徒が幅広い業界の大

人と交流できる環境を提供しました。これは弊社にしかできない特色あるプログラムであり、生徒にとって多角的な視点から働くことを考える機会になったと考えております。

さらに、弊社は社員の約6割が外国人であることから、日本人社員との交流に加えて、外国人スタッフが「なぜ日本で働くのか」「どんなことにやりがいや働き甲斐を感じているのか」といったテーマで率直に意見を交換することができました。

国籍を越えて仕事に向き合う姿勢を知ることが、生徒にとっても大変新鮮で貴重な体験になったのではないかと感じております。

初日は緊張した様子で控えめだった生徒も、日を追うごとに表情が柔らくなり、自分から積極的に会話をするようになっていきました。その成長の過程を目の当たりにし、我々も

また、働く目的や会社の目指す方向性を再確認し、社員同士で共有する機会を得ることができました。

今回のインターンシップ受け入れは初めての試みではありませんが、会社全体にとって学びの多い大変充実した取り組みとなりました。今後も単発の経験で終わらせるのではなく、会社の重要な活動の一つとして位置づけ、毎年継続して実施していきたいと考えております。

(株)フューチャーストリングス
代表取締役

楠木 正己／記
(高松第4支部)

自分たちの想いを整理する

このたび飯山高校2年生の共育型インターンシップを受け入れ、とても新鮮であたたかい時間を過ごすことができました。

初めてのサロン体験で緊張しながらも、すぐに笑顔で挨拶を

し、一生懸命に学ぶ姿がとても印象的でした。その様子に私たちも初心を思い出し、あらためて仕事への向き合い方を考えるきっかけになりました。

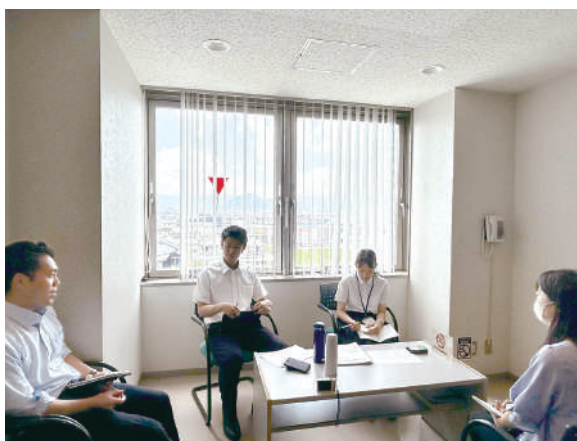
限られた時間の中で、接客や施術だけでなく、サロンで大切にしている心構えや社会人としての基本もお伝えしましたが、逆に「どうすれば伝わるか」を考える中で、自分たちの想いを整理する大切さを実感しました。

インタビューではSDGsや夢についての質問を受け、新しい視点に気づかされる場面もあり、私たち自身が学ぶことも多かったです。

今回の経験が生徒たちの未来につながることを願いつつ、これから若い世代に、夢や美容の魅力を伝えていきたいと思えます。

(株)ntrost

代表取締役
山本 あずさ／記
(高松第7支部)



理念を伝えることの意義

企業づくりという視点で共育型インターンシップを受け入れて、私たちが強く実感したことが三つあります。

まず一つ目は、受け入れ準備シートを通じて「お互いがどういう気持ちで働いているのか」を深く考えられたこと。高校生を単なるゲストではなく、新しい仲間として迎える準備をする過程で、自分たちの働き方や想いを言語化し直す大切な機会となりました。

二つ目は、就業体験を共に

する中で、自社の仕事がどれほど仕組化されているかを確認できたことです。生徒さんにはネットショップの商品ページを実際に作ってもらい、理念を形にしてもらいました。その工程と一緒に進めることで、誰が取り組んでも成果を出せる仕組みがあるのかを改めて見直せたのです。

三つ目は、社内に新しい風が吹き、自分たちの会社を少し誇らしく思えたこと。同時に「地域に無くてはならない存在でありたい」と気持ちが引き締まり

ました。

三日間という短い時間の中で最も大きかったのは、理念を伝えることの意義を確かに感じられたことです。

今回の課題は、私だけでなく社内の仲間一人ひとりが同じように理念を伝えられるかどうか。その積み重ねこそが、企業としての強さにつながると考えています。

(有)ジェイコオーター

マネージャー

岸本 悟／記

(高松第8支部)

【共育型インターンシップ発表会日程】

高松商業高校 商業科……10月10日(金)16時～17時30分
三木高校 ……………10月22日(水)13時～16時頃(予定)
飯山高校 ……………10月30日(木)13時30分～15時
観音寺総合高校 ……………10月30日(木)13時30分～15時10分

