

職業研究

●編集・発行
社団法人 雇用問題研究会
<http://www.koyoerc.or.jp>
2008年6月20日発行

2008 春季号

特集

効果的なインターンシップの推進のために

厚生労働省 高等教育におけるインターンシップの推進について

厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室

コーディネーター 東京経営者協会 インターンシップ事業推進室に聞く

インターンシップを拡げ、さらに充実させるためのコーディネーター

～学校と企業の橋渡し～

大学 明星大学 就職課 吉田亮太郎氏に聞く

「社会」が実感できるインターンシップに万全のサポート体制

～学生が「この大学に来てよかった」と感じられる大学を目指して～

受け入れ企業 スガツネ工業株式会社 人事部係長 志田昭雄氏に聞く

オンリーワン製品を創造するスガツネ インターンシップも独自のものを

～学生に社会を実感してもらうために～

巻頭言 現代の若者 筑波大学特任教授 キャリア支援室長 渡辺三枝子

若者の就職支援 正社員を目指すフリーター等の非正規雇用で就労する若者の就職支援について
—ヤングワークブラザしぶや— ヤングワークブラザしぶや 統括職業指導官 降幡勇一

連載 キャリア指導の現場から 東京都立晴海総合高等学校 相談部教諭・キャリアカウンセラー 千葉吉裕
企業研修の現場から 組織開発コンサルティング 能力開発インストラクター 平山 豊
スクールカウンセラー風便り 東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦



職場体験を通じて若者の職業意識啓発を図るための「インターンシップ」。欧米では長い歴史がありますが、我が国では本格的にスタートしてからまだ10数年ほどです。近年裾野の広がりを見せ、参加学生、学校、受け入れる企業数が年々増える一方、その普及に伴い、内容や目的の多様化が見られるところです。

近年のフリーター・若年無業者の問題や早期離職率の高まりなどを背景に、早い時期からの職業意識・勤労観の醸成が求められる中、インターンシップをより効果的に実施するためには、学生、学校、企業それぞれにおいてノウハウや意識の共有、事前準備や事後のフォローなどの環境づくりを図る必要があります。

本誌では、それぞれの立場の方からの報告を通してインターンシップの現状と展望について考えてみました。

社団法人雇用問題研究会は、平成19年度、20年度厚生労働省委託「インターンシップ受入企業開拓事業」を受託しており、インターンシップ推進支援事務局を当会内に設置して事業を行っております。

CONTENTS

特集

効果的なインターンシップの推進のために

若者の職業観

連載

巻頭言 現代の若者 3

筑波大学特任教授 キャリア支援室長 渡辺三枝子

厚生労働省 高等教育におけるインターンシップの推進について 5

厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室

コーディネーター 東京経営者協会 インターンシップ事業推進室に聞く 8

インターンシップを拡げ、さらに充実させるためのコーディネーター
～学校と企業の橋渡し～

大学 明星大学 就職課 吉田亮太郎氏に聞く 12

「社会」が実感できるインターンシップに万全のサポート体制
～学生が「この大学に来てよかった」と感じられる大学を目指して～

受け入れ企業 スガツネ工業株式会社 人事部係長 志田昭雄氏に聞く 16

オンリーワン製品を創造するスガツネ インターンシップも独自なものを
～学生に社会を実感してもらうために～

正社員を目指すフリーター等の非正規雇用で就労する若者の就職支援について 20

ーヤングワークプラザしづやー ヤングワークプラザしづや 統括職業指導官 降幡勇一

キャリア指導の現場から 23

①教育の現場では 東京都立晴海総合高等学校 相談部教諭・キャリアカウンセラー 千葉吉裕

企業研修の現場から 24

①新人研修 組織開発コンサルティング 能力開発インストラクター 平山 豊

スクールカウンセラー風便り 第3回 26

子供とIP ～不登校問題を考える～

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦



現代の若者

筑波大学特任教授
キャリア支援室長

渡辺三枝子



「今年の新入社員は……」という言葉が職場の中で飛び交う季節を迎えた。例年のことではあるが、期待と不安が入り混じりながらも、毎年新たな響きを持ってささやかれる。学生を送り出す側でも「今年の卒業生はうまく社会になじんでくれるか……」という言葉が行き交う。この時期「あの会社は自分に合わないから辞めた」という言葉は聴きたくないのである。送り出す前に「勤めてみて初めてわかること、習うことが数知れずある……真剣に辞めたくないなら、辞める前に大学に相談に来るように」と注意する機会が増えたことに気付く。

私は、大学のキャリア支援室で、学生のキャリア形成支援の運営やキャリアアカウンセリングに関わるようになったおかげで、「現代の若者」の新たな側面に気付くことができるようになった。それは、まじめに進路を考える学生が増えたことである。特に私がシヨックなのは、「自己分析しても自分が見えない」「自己分析の結果と合う仕事がない」「自分の興味・

適性が生かせない部署に配置されたら早いうちに辞めた方がいいぞうだ」「10年先の自分が描けないので就職活動に入れない」「出世より自己実現の方が望ましい生き方でしょう」「リストラのある企業は避けたい」「ニート・フリーターにはなりたくない」「インターンシップに行ったらそこに就職しなければいけないのか」等々の決まった文言を耳にすることが増えたことである。学生の進路選択を支援するはずのキャリア支援が実は学生を悩ましているのではないかということがある。彼らは就職活動にまじめに取り組んだ結果、偏った情報の埒（らち）埒（らち）にはまり、現実社会から乖離する傾向を強めていることにも気付いた。インターネットでの就職情報や就職セミナー、就業体験（インターンシップ）紹介などがなかった時代には耳にしたことのない悩みである。「こうした現実離れた情報を元に就職したら若者自身も悩むし、採用先も困惑するであろう」と思つて、若者のキャリア支援という仕事に関わる者の責任を痛感している。

他方で、始めは現実と乖離していた若者も、相談を通して、職業・企業情報やエントリーシートの作成をしながら自己理解と現実社会の理解を深めていったり、事前・事後指導を体系的に組み込んだインターンシップをしたりすることで自己表現力や意思決定能力を発達させ、就職活動を通して、自分の課題に対処できる大人になっていくことも確かである。このような経験から、私は、若者が変化したというよりも、若者を取り囲む環境の変化にもっと注目すべきだと思うようになった。現代の若者は、学校・家庭では自立的に自分で指針を見つける力を十分に育てられない状態で、産業界が作り出した環境の変化の中で自分の指針を持たずに、突然、自己責任を求められる社会に移行させられている、と見ることはできないだろうか。もしそのようなと考えてよいとすると、送り出す学校側と受け取る企業とが、「若者を一人前の『社会人・職業人』として育てる役割を共有」する必要があるのではないだろうか。

プロフィール

わたなべ・みえこ●上智大学大学院博士課程（心理学専攻）単位満了。米国ペンシルバニア州立大学大学院博士課程（カウンセリング心理学、カウンセラー教育専攻）修了。哲学博士号（Ph.D.）取得。雇用職業総合研究所（現・労働政策研究・研修機構）職業適性研究部第一研究室長を経て、明治学院大学文学部心理学科教授、筑波大学大学院人間総合科学研究科教授を歴任、2006年現職。専門はカウンセリング心理学、職業心理学、カウンセラー教育。主な著書に『インターンシップが教育を変える』（共訳）、『コミュニケーション読本』（共著）、『最新カウンセリング入門』（共編）、『さがそう相性のいい仕事』（共著）、『キャリアカウンセリング入門』（共著）、など。



職業経験を持つ大人たちは、いつの時代も「最近の若者の働き方は……」といった批判してきた。かつて我々も先輩からそう言われていたであろう。先輩が忍耐強く面倒を見てくれたように、我々大人のほうから若者に近づき、彼らが社会の中に入っていけるように配慮し、また彼らから学べるものは学ぶ寛容さが求められるのではないかと思われる。

厚生労働省

高等教育における

インターンシップの推進について

厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室

1 はじめに

高等教育におけるインターンシップについては、平成9年5月に閣議決定された「経済構造の変革と創造のための行動計画」において、多様な実践的な人材育成、並びに大学、国等の研究開発力の活用等を実現するために、インターンシップ導入について、産学連携を支援する取組を総合的に推進することが盛り込まれたこと等を契機として、政府としての本格的な取組が開始されました。

同年9月には、当時の文部省、通商産業省、労働省によって「インターンシップの推進に当たっての基本

的な考え方」が取りまとめられ、産業界・大学・行政それぞれにおいて取り組まれるべき事項等が示されるところに、その総合的な推進が図られてきたところです。

2 インターンシップの促進に向けた取組

厚生労働省では、平成14年度から、「インターンシップ受入企業開拓事業」を実施しています。これは、大学生等のインターンシップを促進するためには十分な受入企業が必要であることから、各地の経営者協会等事業主団体の協力を得て会員企業等に対するインターンシップの周知と

受入の協力要請を行うとともに、受入意向を示した企業情報を取りまとめて大学・学生等に提供すること等

を実施するものです。

本事業の実績をみると、事業開始

当初（平成14年度）、受入企業数が

約1900社、これによってイン

ターンシップを体験した学生数は約

3200名でしたが、18年度には受

入企業数約7200社、参加学生数

約1万2000人と、4年間で4倍

近くまで増加しています（図1）。地

域の事業主団体が中核となり、地域

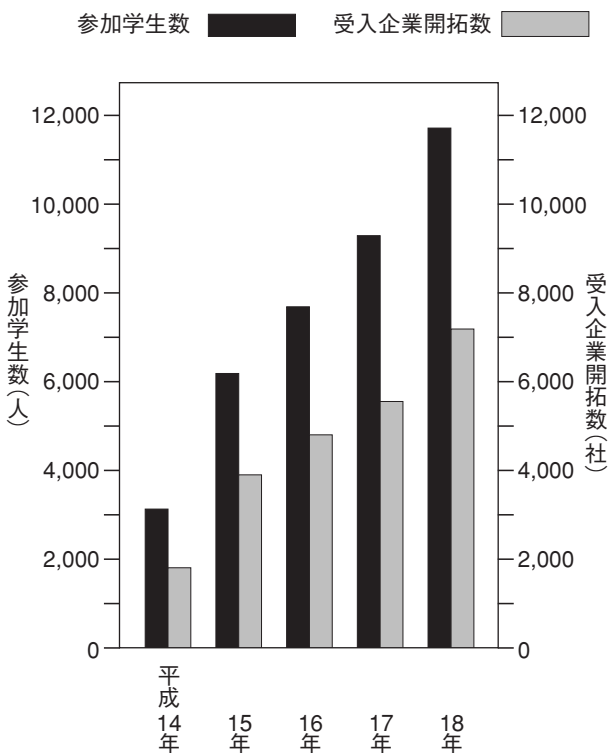
企業における受入促進のための工夫

を積み重ねるなかで、特に従前イン

ターンシップを実施していなかった

中小企業や地域への普及にも寄与し

図1 インターンシップ受入企業開拓事業の実施状況



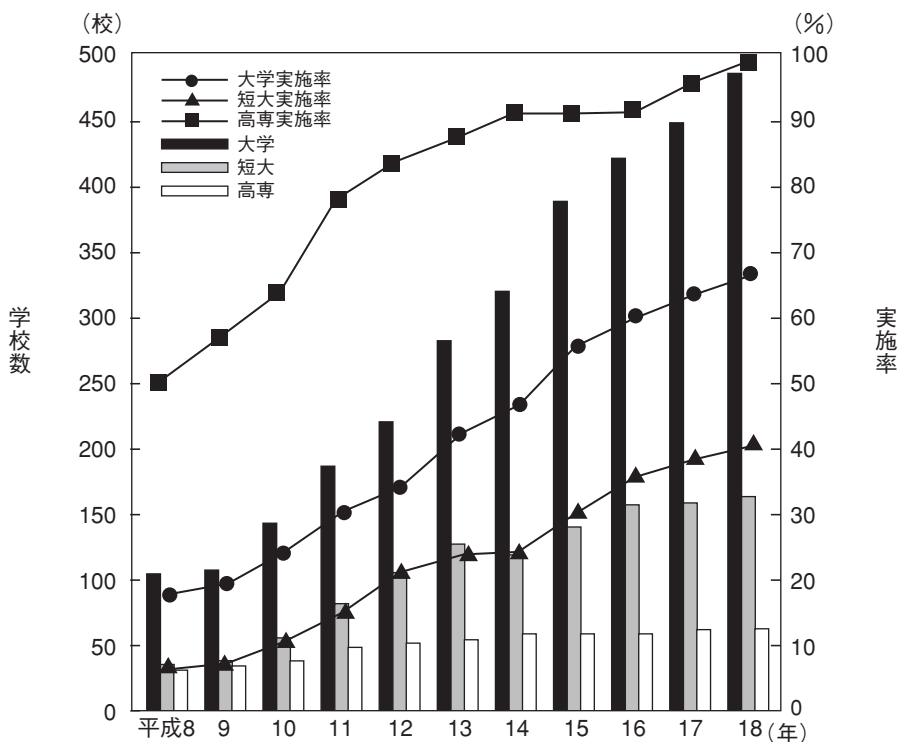
ているところです。

3 インターンシップを取り巻く現状と課題

インターンシップは、学生が職業や働くことを体験を通じて理解し、その後の専攻や職業選択に活かすこ

とができるばかりでなく、企業にとっては、指導に当たる若手社員の成長、職場の活性化などの社内での効果のほか、自社の認知度の向上、地元との交流など社外との関係における効果が見られるなど、個々の学生・企業双方の立場から意義の

図2 大学等におけるインターンシップの実施状況



資料出所:文部科学省「大学等における平成18年度インターンシップ実施状況調査」

図4 インターンシップ受入企業から大学への要望

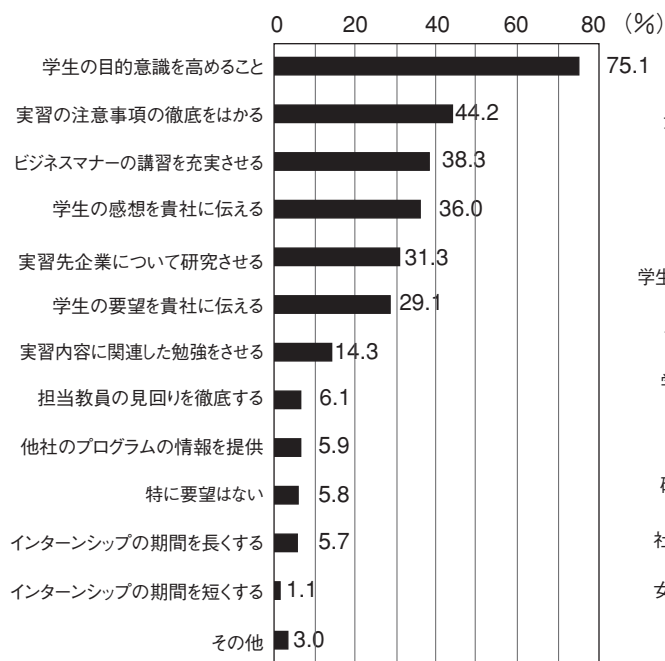
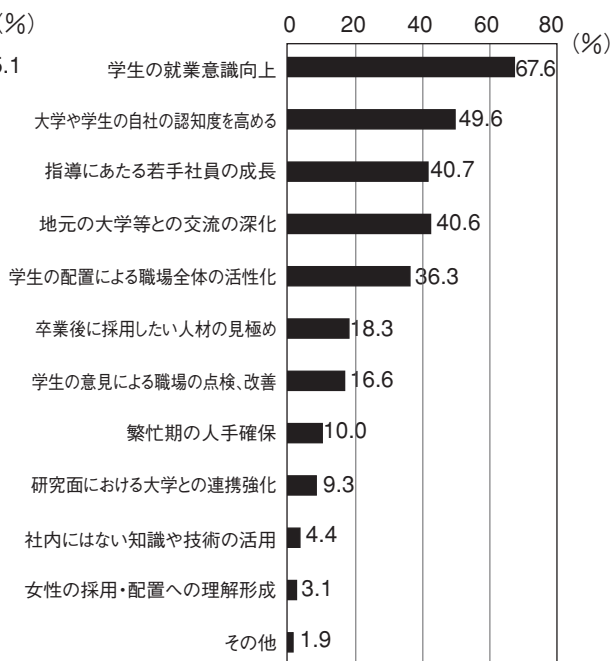


図3 インターンシップ受入の目的



資料出所:「インターンシップ推進のための調査研究委員会調査(平成16年)」

あることが知られています。

一方、インターンシップの普及・促進に伴い、企業の実施目的やプログラムの内容等も多様化しています。学生の職業意識の向上を図ろうとするものばかりでなく、実施企業の理解促進・イメージアップを主目的とするもの、また最近では、採用選考等と区別がつかないもの等が散見されることから、インターンシップの趣旨を踏まえた取組が必要となっています（図3）。

また、学生の参加目的や参加意識も多様化しており、目的意識の希薄な参加学生の問題が受入企業からも指摘されています（図4、図5）。

4 今後のインターンシップのあり方

いわゆるフリーターやニートが依然として高い水準にあるほか、新規学校卒業者の早期離職の割合が増加傾向にあるなどの問題に関連して、学校卒業時に職業や働き方を適切に選択し決定できるよう、学校教育の早い段階から職業や自己についての理解を深めていくことが重要になっ

ています。その有効な方策の一つとしてインターンシップが注目され、ここ10年足らずの間に急速に普及・定着してきました。文部科学省の調査によれば、大学等において授業科目として実施されているインターンシップは、平成8年度には実施大学はわずか100校程度にすぎませんでしたが、18年度には実施大学数482校まで増加し（図2）、体験学生数も約5万人となっています。

一方、インターンシップの普及や関心の高まりに伴い、学生の参加目的意識の在り方やその他の準備状況等の如何にかかわらず、インターンシップが職業や自己理解を深め、専攻や就職希望の方向付け、就職への動機付け等に効果を発揮することに対して過大な期待が寄せられる傾向も見られるところです。

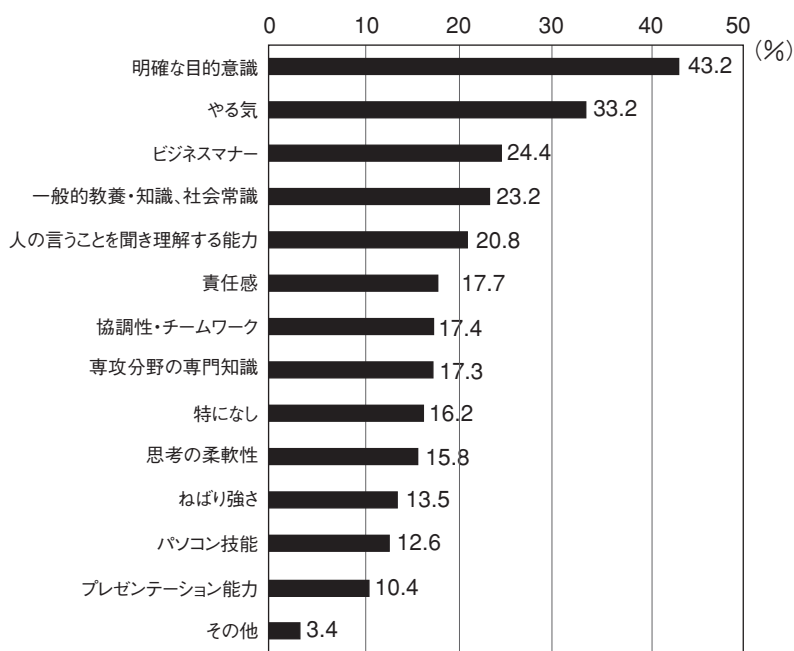
インターンシップは、中学・高校段階でのキャリア教育を通じた、働くことの意義についての基本認識、自己と社会、職業を関係付けて考えることの習慣付けといった成果を踏まえ、また、大学におけるキャリア教育の一環として、低学年時からの適切な指導やインターンシップに先

立つ事前指導の積み重ねの上に実施されることによって初めて多様な成果が生まれると考えられます。

今後のインターンシップの推進に当たっては、単に量的拡大を目指すということではなく、各学校段階でのキャリア教育の機能強化を図ることと併せ、こうした取組によって適切に意識醸成が図られた学生を対象に、また、これに協力することに積

極的な意義を見出す企業との間で、大学も含めて、それぞれの立場で実りある多様なプログラムを確立することにより重きが置かれるべきであり、こうした取組が結果として今後より多くの大学、学生、企業にインターンシップの意義を知らしめ、実の伴う取組の拡大に資するものと期待されることです。

図5 インターンシップ受入企業の担当者の“学生に備えてほしい能力・資質”



資料出所：「インターンシップ推進のための調査研究委員会調査（平成16年）」

コーディネーター

東京経営者協会 インターンシップ事業推進室に聞く

インターンシップを拡げ、さらに充実させるための コーディネーター

～学校と企業の橋渡し～

東京経営者協会（以下「東京経協」という）は、東京労働局から「インターンシップ受入企業開拓事業」（以下「インターンシップ事業」という）を受託し、東京都でのインターンシップの普及・拡大に向けて活動を行っている。平成14年度より本事業に取り組み蓄積したノウハウや他県の実施団体とのネットワークを活かしながら、質・量ともさらに一段と高いインターンシップの実現に向けて事業を進め、実績を着実に伸ばしている。

東京経協は、このインターンシップ事業において、大学、短大、専修学校及び高等専門学校（以下「大学等」という）と企業を、いわば仲介＝橋渡しする立場である「コーディネーター」の役割を担っている。一般的にそれほど知られているとはいえないかもしれないが、実は「コーディネーター」はインターンシップ事業に不可欠の存在である。

東京経協でコーディネーターとして活躍されている方々に、その役割や実際の活動、インターンシップの現状や課題について聞いた。



— 東京経営者協会 — インターンシップ事業推進室

室長 臼井啓能氏
コーディネーター 代島正一氏
コーディネーター 高瀬式二氏
コーディネーター 外川隆康氏



前列右より：臼井氏、外川氏、後列右より高瀬氏、代島氏

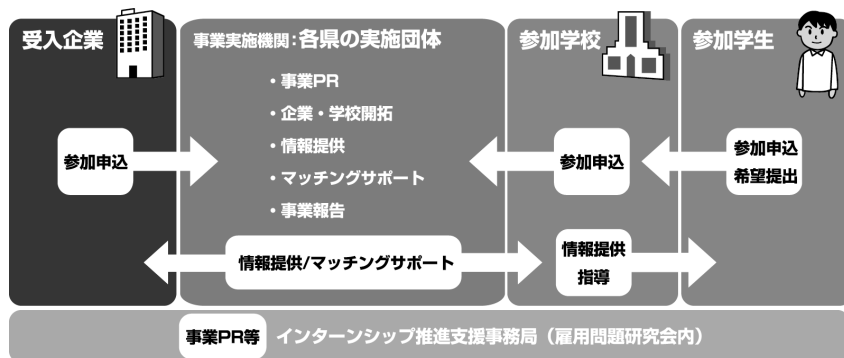
■ インターンシップ事業

インターンシップは、学生が企業での就業体験を通して広く社会や企業の実情を知り、仕事に対する興味や関心を高め、自らの適性や適職を考えるきっかけとなるものとして推進されているが、それは参加する学生と受け入れる企業がなければ成り立たない。

インターンシップ事業の趣旨は、多様な業種・規模の企業に対して、学生の早期の職業意識の啓発に率先して取り組むことについての企業の社会的役割に対する意識を喚起しつつ、インターンシップ受け入れのノウハウが十分でない企業を中心に受け入れ企業の開拓を行い、受け入れ企業と大学等、学生とのマッチングを促進することだ。

つまり、学生を受け入れる多様な企業を数多く開拓し、同時に、大学等及び学生に対して、受け入れ企業に関する情報を幅広く提供しながら新規または継続的参加を促すのが実施団体であり、前述したように、コーディネーターは企業、学校、学生を結び付ける橋渡し役である（図1）。

図1 システムのモデル図



■ インターンシップについて 啓発することから

東京経協では専属のコーディネーターが3人いる。3人は全員企業のOBであり、企業で培ってきたスキルを生かしながらコーディネーター活動を行っている。

新たな企業の開拓では、新卒採用

をしている企業を選び、電話でアポイントメントを取って訪問する。

「最初の頃は、インターンシップの認知度も低く、電話で学生の受け入れを勧めても企業の担当者から『間に合ってます』と言われることもありました。朝から晩まで1700社ほどの東京経協の会員企業に電話を入れていましたが、新規は50社程度に過ぎませんでした」（外川氏）

まさにゼロからのスタートであり、電話で検討をお願いしても訪問のアポが取れるのは10社に1社。あちこちにリーフレットを置いてもらったり、ダイレクトメールを出したり、実際に配布したりしながら、電話を入れては訪問してインターンシップとはどういうものか、その意義やメリット、事業の内容を一から説明、受け入れを促す開拓活動が続いた。やがてコーディネーターによるこうした地道な努力が徐々に実を結んでいく。

■ 黎明期から充実期へ

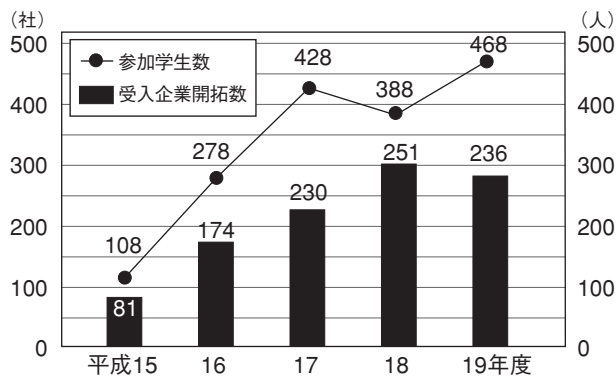
東京経協の非会員企業へも開拓の対象を拡げ、平成16年度には開拓企業数、参加学生数ともに前年に比べ倍増となる。企業の新卒採用意欲の上昇や「インターンシップ」そのものの社会的認知度の高まり、また、インターネットでのハイパーキャン

パスの導入が背景にある（図2）。

インターンシップを希望する学生は企業のカリキュラム等をハイパーキャンパスでチェックしたうえでエントリーできる。インターネットでの情報提供がインターンシップの裾野を拡げた面があることは間違いない。

しかし、インターネットだけでは目躍如たる部分がある。東京経協は今までの蓄積の中で、面識のある企業、大学の担当者を数多くもって、積極的にアプローチすること

図2 受入企業開拓と参加学生数の推移



「われわれコーディネーターは、それぞれの事情を承知しているので、実際にコンタクトをとりながら企業と学生のマッチングを図っているのです」（代島氏）

また、ハイパーキャンパスにエントリーした学生が応募した企業に断られたとき、フォローしてくれる企業はないか、との打診が学校側から東京経協あてにくることがあるが、コーディネーターができるだけそれらに 대응していく体制も整えている。きめ細かく双方の要望を聞くことによりミスマッチ解消を目指しているのである。

■ コーディネーターにあたって

東京経協では、必ず受け入れ企業に足を運び、コーディネーター自身の目で企業のインターンシップ受け入れ態勢・カリキュラムがしっかりしているかなどを実際に確認する。

「企業の受け入れ態勢に疑問があるときは、具体的なスケジュールを送ってくれないかと願います」（高瀬氏）。双方にとって効果のあがる、質の高いインターンシップ実施のためにコーディネーターがチェック機能を果たしていると言える。

一方、東京経協では、インターンシップを夏季休暇以外に、あるいは

ている。

■企業、学生ともに メリットがある

売り手市場と言われる昨今、優秀な人材確保のため学生へのアピールや大学等とのつながりを意識し始めている企業側にとっては、インターンシップ受け入れが結果的にその企業への就職につながればよいが、必ずしも採用直結がこの事業の目的であるわけではない。インターンシップがしばしば企業側にとってはボランティア、学生側にとっては単位取得のための責務と受け取られている側面もある。

「インターンシップの受け入れをお願いする時に企業には、これは基本的に『社会貢献』と伝えている」（高瀬氏）

CSR（企業の社会的責任）の概念の浸透とともに、こうした考え方は徐々に理解されてきているように見える。しかし、それなりの負担を伴うインターンシップ受け入れを納得して行ってもらうために、「社会貢

献」のみに留まらずそのメリットを説くことは重要である。

「ある繊維メー

カーにインターンシップで行った女子学生が、この会社には女性が多いのに託児所がないと感想をもらったのです。社員が今まで気づかないことが提言された。また、ある印刷会社の工場で働いていた若手社員が、インターンシップの学生の面倒を見る役目を受けた。この社員は遅刻

が多かったのですが、その担当になってからは朝一番に工場に出勤するようになったそうです」（代島氏）

「ある食品メーカーでは営業部門でのインターンシップに女子学生を受け入れた。その会社は従来、営業に女性を配属したことはなかったのですが、その学生の名刺100枚を作成して、経営戦略会議、例えば卸



平成19年度インターンシップ成果報告会（埼玉、神奈川と共同開催）

1年次から実施するなど企業に受け入れの機会を拡げる提案をしている。学生にとっても、3年次に1度だけではなく通算で複数回参加することが効果の面からも本来望ましいところだが、受け入れ時期、受け入れ人数などに対する企業側の事情もあり、課題が残っているのが現状だ。

また、大学等側に対しても送り出す学生への事前研修を充実させることなどによって、最低限のマナーや心構えを備えたうえでの参加を促し

価格の決定会議にも出席させました。その学生の質も良かったのでしようが、それを契機として、のちにその会社では女性も営業に配属するようになった」（白井氏）

企業側のメリットとして、コーディネーターは主に次のような点を挙げて企業側に説明する。

①企業姿勢をアピールする機会と



なる②就職におけるミスマッチの解消のため③職場活性化と若手社員の育成・成長が期待できる④産学の連携強化

学生にとっては、①社会や企業に対する理解を深め、将来のキャリアを考える機会とし、職業観・就労意識を醸成させることができる②職場体験を通じて自分自身の適性、実際の職業を確認することができる③企

業の異世代や一緒に参加する他大学等の学生とのコミュニケーション機会が得られる、などの意義があり、アルバイトではできないことがインターンシップでは体験でき、社会人の責任の重さを感じることもできるのである。

■課題に向けて

より多くの学生にインターンシップに参加してもらうのが望ましいが、課題の一つに学校側の事務処理の負担がある。どれだけインターンシップに手間をかけられるか、マンパワーの問題である。

また、企業の新卒者採用状況等によって学生の意識・意欲が影響を受けるのか、「景気がよくなるとかえって、インターンシップの参加数が減ってしまうのです。売り手市場の時こそ、むしろ企業のブランドイメージに惑わされることなく職場体験が必要なのではないでしょうか」（高瀬氏）

そして、インターンシップを学生に啓発するために、例えば大学のホームページにもっとハイパーキャンパスへの

リンクをはってもらいたいという。

「大学等側も大学全入時代と言われる中で、知名度を上げるためには就職率をあげることは大きな命題です」（外川氏）

■より効果的なインターンシップ活用のために

最後に大学等や企業などに望むことをお聞きした。

「大学等側からは、企業に募集要項を早めに出し、学生が応募したら受け入れの可否を早めに決めてほしいとの要望があります。学生にしてみると、この会社がだめだった場合に次の応募先を決めなければなりませんから。そして、実習内容をより明確にしてほしい。漠然としていると学生が決めかねる面があるのです。また、企業には理工系学生の受け入れをもっと進めてほしい」（白井氏）

「学生には最低限のマナーは身につけてほしい。遅刻したり、あいさつができないなどの報告例があります」（外川氏）

「学校での事後報告会などで企業も招いて成果を発表することで、学生が2度成長します。また、学生が企業の社員にどんな質問してほしい。それが社員の成長にもつながる」（代島氏）

少子高齢化による労働力人口の減少や、若者の早期離職率の高水準での推移、非正社員の増加といった状況の中、若者が就業前に自己理解・職業理解を深める機会をもつことは一層重要になってきている。

在学中に学生が職業意識を高め、職場体験ができるインターンシップに積極的に取り組むことは、それが効果的になれば、学生、大学等、企業にとってそれぞれ意義のあることであり、ひいてはわが国の活力、経済・産業の発展に資することであると考える。そのために日々尽力するコーディネーターの果たす役割は大きい。

（注）ハイパーキャンパスは厚生労働省の委託事業「インターンシップ受入企業開拓事業」の情報ツールで、インターネット上のインターンシップ支援システム。学校が学生の登録管理や企業への応募依頼を行い、学生は募集企業の情報を得てエントリー（応募）できる。企業は自社の受け入れ予定を告知し学生からのエントリーシートを確認できる。すべて無料で利用できる。

東京経営者協会 インターンシップ事業推進室

東京都千代田区丸の内1-4-6（日本工業倶楽部会館1階）
TEL 03-3213-4563 FAX 03-3213-4564
URL <http://www.internship-ssc.org/>

大学

明星大学 就職課 吉田亮太郎氏に聞く

「社会」が実感できるインターンシップに 万全のサポート体制

～学生が「この大学に来てよかった」と感じられる大学を目指して～



明星大学 就職課
吉田亮太郎氏

明星大学は1964年（昭和39年）に創立、現在は6学部14学科（2008年4月現在）をもつ総合大学である。幼稚園から大学までの一貫教育が行われている。東京の西部に位置する日野市と青梅市に広大なキャンパスをもち、設備の面でも最先端の学習環境が整っている。

明星大学は、「体験教育」を通じて実行力を養い自立した社会人としてスタートできる人材を育むことを理念とし、学生へのキャリア教育やインターンシップのカリキュラムに力を入れている。学生を送り出す大学側のインターンシップの状況などについて、同大学就職課の吉田亮太郎氏にお話をうかがった。

■ インターンシップはまさしく 大学の理念「体験教育」そのもの

明星大学のインターンシップは08年度で5年目を迎える。インターンシップを始めたきっかけは学部学科の組織改組だった。過去20年分の学生データを検証、今の学生の特徴などを考察した結果、傾向として社会経験の不足が顕著であることが明らかとなり、大学側は非常に危機意識が高まった。

大学創立者の児玉九十氏の教えにある、明星大学の理念「体験教育」は、まさしくインターンシップと合致したものだ。

吉田氏は、「まず学生に社会の壁を感じてもらって、そこから始めて逆に自信をつけさせていきたいのです」という。フリーターや非正社員の増加、若年者の早期離職率の高まりなどの中、キャリア教育の一環としてインターンシップは意義あるものと考えた。

「現在、インターンシップは3年生の夏季休暇にやらせていますが、もっと柔軟に2年生にもやらせたいと思っています。また、これからさらに参加者数を増やしたいですね。08年には学内にインターンシップ委員会を発足させる予定です」

明星大学自体もインターンシップ生を受け入れており、他大学の学生が学内で職場体験をしているという。

■希望業界に行けなくても身になるものはある

吉田氏は、「まだ社会に出ることを他人事としてとらえ、具体的な行動をとれていないような学生は多い」という。概して同年代の人間としか付き合いがなく、自分に自信がもてない、何をしたらよいかわからない……。キャンパスは豊かな自然に恵まれているが、惜しいことに立地的に他大学生との交流が少なくなってしまう。大学全入時代とも言われる中、明星大学は学生にどのように就業意識、職業観を培わせ、インターンシップへの動機付けを行っているのだろうか。

「就職ガイダンスでは、インターンシップの意義を学生にしっかりと説明します。そして『たとえ希望業界・職種に行けなくても身になるものはある。とにかく行ってみなさい』と言います。そこで社会の壁を感じさせる。どんな仕事にも役割があり、社会に役立っていることを分かってほしいのです」

インターンシップは次のようなプログラムで行われている。

①事前実習

- ・導入ガイダンス（2回）
- ・マッチング会（受け入れ企業合同説明会）
- ・マナー講座

②インターンシップ開始

③事後指導

- ・フォローアップガイダンス
- ④成果報告会・懇親会

実施に際しては、希望者から学内選考する大学枠とハイパーキャンパス登録型の2通りで行っている。就職課では、大学枠での希望調書提出者全員と面接するという。

「学内選考で落ちてても、やる気のある学生は自分でハイパーキャンパスを使って申し込みをするのではないのでしょうか。近年登録者はかなり増えています。本学には140社が学生の受け入れを表明してくれています」

08年度で導入5年目を迎え、インターンシップが社会的に認知されてきたこともあり、参加希望者は年々増加傾向にある。また、参加者の就職率は非常に高い数値を誇っている（表）。

■「毎日、満員電車に乗るのって大変なんだな」

実際に学生はインターンシップを

表 実習学生数の変化

実施年度	ガイダンス出席者	エントリー者数	選考通過者数	実習学生数	就職決定者数	就職決定率
2004	212名	100名	45名	9名	9名	100%
2005	231名	109名	59名	45名	40名	89%
2006	202名	156名	100名	87名	85名	98%
2007	201名	131名	100名	163名※	未定	未定

※単位認定3学科（経済学部経営学科、理工学部環境システム学科、建築学科）81名を含む

体験して、どんな感想をもったのか。

インターンシップをやって、学生からは自信がついたとの意見が多い。「ある学生は、『毎日、満員電車に揺られて行くのも大変なんだ』と感想をもらいました。そんな些細なことでもよいのです。そこで社会との格差11壁を感じてほしいと思います。

実習後の学生は就職への考え方が変わってくる。顔つきからして明らかに変わっているのです。インターンシップ導入後は就職課への相談件数も増えたのがその証と言えるでしょう」

明星大学のユニークな取り組みの一つに、インターンシップ実習中に学生が受け入れ先の社員へ行う「インタビュー」がある。

「仕事に関する素朴な疑問などを直接聞く機会は普段なかなかないことです。積極的に人と交流させる仕組みであり、コミュニケーション能力を磨くことにもつながります。また、実習中毎日、日誌を書かせそれを会社でフィードバックさせています」

明星大学ではインターンシップが3学科で単位認定されているが、必修ではなく選択としている。必修にすると「しょうがない、嫌々やる」ことになってしまいかねず、大した効果は期待できない。重要なのは、学生本人がインターンシップに臨む姿勢である。

明星大学では、必修科目として1年次に「自立と体験」の授業がある。現役社会人を迎えての講義や、教室を飛び出したフィールドワークなど独自のカリキュラムを展開している。例えば、学生をいくつかのグループに分けて、牧場で牛乳やソフトクリ



全面ガラス張りで明るい雰囲気就職課



就職相談：就職課職員は学生が納得するまで何時間でもつきあう

社員の方にインタビューしよう！

インタビューシブは、普段では入ることの出来ない社内や足を踏み入れることの出来ない企業・団体で仕事が出来るとまたよいチャンスです。このチャンスに社内の様々な人と会話しをしましょう。年々の離れた人との会話により自分の幅を広げることが出来ます。そこで仕事以外の話(趣味や家族)等も聞けるかもしれません。実習期間中でインタビューする目標は3人1人話し1年目は会社によって差別獲得キャンペーンを実施しているところもあります。

お名前 山田 太郎 入社年数 17年
 部署 化粧品事業部
(研究開発課)

業務内容 試作助手

仕事で充実感や「やりがい」を感じるときは？
商品が形にならなくなって、完成に近づいた時。
(化粧品)
 大変なことは？
なかなか思うように品質の良、悪がでず、
「なかなか思うように品質の良、悪がでず、

一言アドバイス下さい。
生活、最後まであきらめずに頑張る。アタリマ

お名前 佐藤 花子 入社年数 2年
 部署 化粧品事業部
(研究開発課)

業務内容 化粧品の作成

仕事で充実感や「やりがい」を感じるときは？
商品が形にならなくて、完成を見たとき。
 大変なことは？
おられる商品を作るとき、なかなか思う時。
なかなか思う時。

一言アドバイス下さい。
どんな分野でも良いから一生懸命がんばること。

平成 19 年 8 月 22 日 (木) 実習時間 9 時 00 分 ~ 17 時 40 分
 ① 本日の業務内容 (午前) ② ALPS MUSEUM 林業史見学
 ③ 就業規則について ④
 ⑤ 旅行業法の講義 ⑥
 (午後) ⑦
 ⑧ 旅行業法の講義(つぎ) ⑨
 ⑩ B級? 市営公園の相談 ⑪
 ⑫
 ⑬
 ⑭
 ⑮
 ⑯
 ⑰
 ⑱
 ⑲
 ⑳
 ㉑
 ㉒
 ㉓
 ㉔
 ㉕
 ㉖
 ㉗
 ㉘
 ㉙
 ㉚
 ㉛
 ㉜
 ㉝
 ㉞
 ㉟
 ㊱
 ㊲
 ㊳
 ㊴
 ㊵
 ㊶
 ㊷
 ㊸
 ㊹
 ㊺

① 会社や通勤の中で気付いたこと、また業務から得られた成果 (何でも)
 会社の規則を見直し、正社員と契約社員との区別を何となく
 分かりました。旅行業法では手配旅行と企画旅行受注型の違い
 がよくわかりました。お客様といく同行する際の
 お客様の誘導の仕方など、なまじいところ聞かされておりました。
 多くにと興味深かったです。旅行業法はたくさんある中で、
 ② 反省点、改善点、良かったこと
 質問が積極的に発言することができたことが良かったです。明日は
 しかり自分の意見を持つ。疑問点があれば発言していこうと思いました。

自由記入欄(メモ欄) ※お世話になった社員の方の名前や教えられたことなど自由に書いてください。
 今日(19日)三浦さんに指導いただきました。インタンの中々教わって
 いたけれど、今日は聞いてみたので、とても良かったです。上座下座の
 説明が非常に上手で、名前を覚えておいてくれていたことに本当に
 感謝しています。私も頑張りたいです。機会があったら行きたいと思
 っています。

加学生による受け入れ企業
 ・レポート(左)とインター

インターンシップ参加学生による受け入れ企業
社員へのインタビュー・レポート(左)とインター
ンシップ日誌(右)



マナー講座



報告会

■企業とのつながりを大切にしながら

チームなどを販売させ売り上げを競わせる。優秀なグループには学長賞を与えるなどしている。とにかく興味をもたせることで職業を意識させる。これも就職へのモチベーションを高めるための「体験教育」の一環である。

インターンシップ導入後、制度として定着していく一方、過去に企業から書類不備などのクレームが何件もあった。インターンシップを実施している大学等では、インターンシップに際して覚書や誓約書の管理な

ど事務処理が煩雑で負担となっていた場合も多い。教務課、学生課や就職課などの相互の連携も必要である。このままでは問題だと、明星大学は昨年、独自に「インターンシップ学生管理システム」を構築した。学生情報に関する学内システムを統一化して情報の共有化を図ったのである。個々の学生の成績、クラブ・サークル活動、相談履歴、企業への書類提出の状況などがすぐに把握できるようになっている。このようなシステムは他の大学ではあまり見られないもので、他校からシステムの視察の要望もあるほどだ。

明星大学では実習中にできるだけ

明星大学の就職 3つの基本コンセプト

●キャリア支援

支援センターでは、基礎学力の向上から社会人としての将来設計まで、学年を問わず学生をサポートしています。就職課・学生課・教務企画課との連携を保ちながら、卒業までの学生生活を実りあるものへ導きます。

●学外実習（インターンシップ）

実際に現場に足を踏み入れてこそ、働くことの意義がわかり、目的や意欲、問題意識が芽生えます。企業をはじめ地域の教育委員会や福祉施設と連携して、在学中に就業体験できる体制を整えています。

●就職相談

就職課は大学と社会の接点です。多様な社会と学生の多彩な適性や個性を結びつけるために、スタッフの担当を学科ごとに分け、教員とも連携しながらサポートする、個別指導を重視しています。

教員が職員が企業を訪問する。そこで企業と教員が話をすることで産学連携が生まれる。企業がこんな技術が必要としているとすると、「本学にはこういうものがある」と提案できる。同大学には200台のマシンを備えるCAD室があり、実際CADのソフトを企業に貸し出している。

また、企業の負担を少しでも減らす取り組みも行っている。

「企業からは、書類があまりに多すぎる、何とかならないかとか、受け入れるのはいいが何をしたらいいのか分からない、といった声を聞き

ます。そのような場合、大学から実習のモデルケースを提案することもあります。また、行政を巻き込んで地元の中堅企業の活性化をインターンシップで図ることも考えています。企業とのつながりは大切です」

吉田氏は、「今後の目標は参加者数を増やし、満足度を上げていくことです。学生が明星大学でよかったなという学校作りのために、インターンシップを活用し充実したキャリア教育を進めていきたい」と話を締めくくった。

明星大学 日野校 就職課

〒191-8506 東京都日野市程久保2-1-1 TEL 042-591-5144 FAX 042-591-9982
URL <http://www.meisei-u.ac.jp/>

受け入れ企業

スガツネ工業株式会社 人事部係長 志田昭雄氏に聞く

オンリーワン製品を創造するスガツネ インターンシップも独自のものを

～学生に社会を実感してもらうために～



スガツネ工業株式会社 人事部係長
志田昭雄氏



東京の神田に本社ビルをかまえるスガツネ工業株式会社の創立は1930年（昭和5年）。

従業員数は460名（2007年1月現在）で、主に建築金物や家具金物、産業機器部品などの製品開発・製造・販売・輸出入などを行っている。同社は創業以来77年間黒字決算の優良企業であり、また過去5年間の新入社員100名の定着率は90%以上を誇る。

同社が取得した特許をはじめとする知的財産権は2千件以上。折りたたみ式携帯電話のマイクロヒンジの多くはスガツネ工業が開発、製造したものである。スガツネ工業がいかに価値あるオリジナル製品を数多く生み出しているかがお分かりいただけるだろう。同社でのインターンシップ受け入れの実際はどのようなものか、人事部係長の志田昭雄氏にお話をうかがった。

■無理をせず、できる範囲で

スガツネ工業がインターンシップを導入したのは2005年からである。

「導入のきっかけは、社会的にインターンシップが広く知られるようになり、そろそろ当社でもやる時期なのかと感じていた頃、東京経営者協会のインターンシップ事業推進室のコーディネーターに受け入れを勧められたこと。始めるにあたっては、当然のことながらインターンシップのノウハウがなく、東京経協にもいろいろと協力を仰ぎました。最初は3名の受け入れで3日間実施。無理をせず、できる範囲で受け入れることが基本と考えました。徐々に社内での認知も広がってきました」と志田氏は話す。

07年には12名を2週間受け入れた。同社では、学生1名につき社員1名が1日中ついて実習させる、いわゆるマンツーマン方式で実施している。このやり方だとこれ以上人数を増やすのは難しい。また、ワンデイ（1日）インターンシップは、会社説明会のようなものになってしまいあまり意味がない。

「徐々に受け入れ人数を広げていっ



本社社屋



レバーハンドル：建築金物「Zwei L」（ツヴァイル）シリーズ。デザイン性を重視し、鏡面研磨とヘアラインのコンビネーションで、ステンレスの美しさを引き出す。

た結果、12名で2週間となりましたが、学生への細かな対応を考えた場合、本当は6名くらいのほうがよいかもしれません」志田氏の実感だ。

「学校からの個別の受け入れ要請もあり、インターンシップを通して学校とのつながりも深めていきたいとの気持ちもあります。それとやはり会社としての社会的責任もあると考えています」

■アルバイトではできないことが体験できる

受け入れは大別すると、営業系と開発系の2部門になる。1校あたり1名を受け入れている。全員、必ず

面接を行い、「なぜスガツネなのか」「何をしたいのか」を確認する。

営業の実習生は、インターンシップ実習生と書いた名刺を作成してもらい、実際に顧客と名刺交換をする。開発部門では、製品の設計をやりたいうという学生が多いが、残念ながら学生にはそこまでのスキルがないし経験もないので無理なのが現実である。図面の修正などがメインとなるが、インターンシップ用に用意した仕事ではないし、アルバイトのような補助的なものでもなく、通常は社員が行っているものであり、実際に開発している製品の一部を行ってもらう。

「実際の業務」を体験してもらい、日常の仕事、本当のスガツネを理解してもらおう。このようにアルバイトでは経験できない、貴重な体験がインターンシップではできる。これが学生にとっては大きな糧となる。

■営業のスタイルはいろいろある

「営業」というと飛び込み訪問をイメージする学生が多いですが、実際にはいろいろな営業スタイルがあります。当社では内勤業務も多いですし、当社の製品は飛び込み訪問で営業できるものではありません。職種に過度なイメージを持って来られると拍

子抜けされることがあります。学生さんには『営業とはこういうものだ』『足で稼ぐ』といった変な思い込みを持たずに、何も考えないで来てほしいです」

顧客のニーズを探ったり、ニーズを作り出すのも営業の仕事である。一例をあげると、同社が洗浄便座のダンパーを開発してメーカーに提案、メーカーがそのダンパーを受け入れ採用してくれた。学生にとっては、それまで持っていたイメージとは違う形の営業という仕事がある。また、企画広報部門で展示会の運営をやりたいという希望がよくあるが、この運営もスガツネでは営業の担当。

どんな展示内容にするか、集客方法はどうかを企画し、招待状の発送なども行う。

学生は実際の職場を体験することで、世の中にはこんな営業もあるんだということを初めて理解すること

になる。

■導入効果

インターンシップ導入の効果の点はどうだろう。



東京ショールーム：業界最大のスペースで、スガツネの誇る金物の使い勝手や質感、機能を体感できる。

「よく言われることかもしれませんが、社内の活性化が図れます。新人教育をしたことがない社員もおり、マンツーマンで学生にいろいろと教えることが社員の教育にもなる。また、先に述べたように学校との付き合いが深まること。学校からキャリアアセンターの方が会社を見に来られるときもあります」

■課題・問題点は

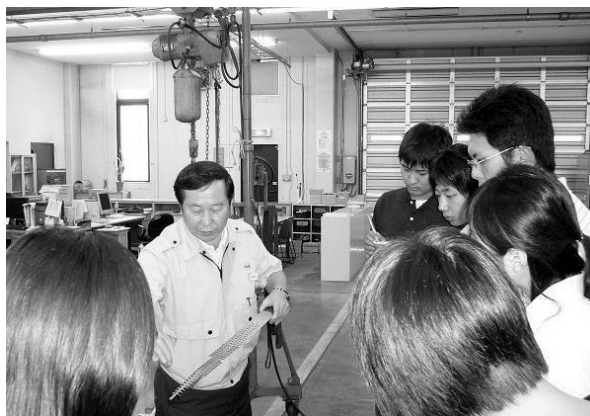
社内ではおおむね好意的に受け取られているが、「部門によってはまだ正直、負担に思う向きがあるのも事実。特に営業は売り上げというのがかかっていますし、スケジュール的



に多忙な時期の受け入れは負担が大きいです」

また、学校によってインターンシップへの取り組み姿勢に温度差がある。「実習前後に職員があいさつに来られる学校もありますが、『インターンシップ？ そんな制度ありませんね』という学校も見受けられます。授業の一環として受け入れているので、必ず協定書を学校と交わしますが、学校側からこれはどうすればいいのかわりに聞かれることもある。そのあたり、ある一定のレベルに達していればいいと思います」

同社は例年4月からハイパーキャンペーンパスに登録しているが、7月に集中して応募がくる。実施までの短期



実習に臨む学生たちに「スガツネで社会を実感してもらえれば…」

8月20日 月曜日	AM	技術設計	名古屋
8月21日 火曜日	AM	技術設計	名古屋
8月22日 水曜日	AM	技術設計	名古屋
8月23日 木曜日	AM	技術設計	名古屋
8月24日 金曜日	AM	技術設計	名古屋
8月25日 土曜日	AM	技術設計	名古屋
8月26日 日曜日	AM	技術設計	名古屋
8月27日 月曜日	AM	技術設計	名古屋
8月28日 火曜日	AM	技術設計	名古屋
8月29日 水曜日	AM	技術設計	名古屋
8月30日 木曜日	AM	技術設計	名古屋
8月31日 金曜日	AM	技術設計	名古屋
9月1日 土曜日	AM	技術設計	名古屋
9月2日 日曜日	AM	技術設計	名古屋
9月3日 月曜日	AM	技術設計	名古屋
9月4日 火曜日	AM	技術設計	名古屋
9月5日 水曜日	AM	技術設計	名古屋
9月6日 木曜日	AM	技術設計	名古屋
9月7日 金曜日	AM	技術設計	名古屋
9月8日 土曜日	AM	技術設計	名古屋
9月9日 日曜日	AM	技術設計	名古屋
9月10日 月曜日	AM	技術設計	名古屋
9月11日 火曜日	AM	技術設計	名古屋
9月12日 水曜日	AM	技術設計	名古屋
9月13日 木曜日	AM	技術設計	名古屋
9月14日 金曜日	AM	技術設計	名古屋
9月15日 土曜日	AM	技術設計	名古屋
9月16日 日曜日	AM	技術設計	名古屋
9月17日 月曜日	AM	技術設計	名古屋
9月18日 火曜日	AM	技術設計	名古屋
9月19日 水曜日	AM	技術設計	名古屋
9月20日 木曜日	AM	技術設計	名古屋
9月21日 金曜日	AM	技術設計	名古屋
9月22日 土曜日	AM	技術設計	名古屋
9月23日 日曜日	AM	技術設計	名古屋
9月24日 月曜日	AM	技術設計	名古屋
9月25日 火曜日	AM	技術設計	名古屋
9月26日 水曜日	AM	技術設計	名古屋
9月27日 木曜日	AM	技術設計	名古屋
9月28日 金曜日	AM	技術設計	名古屋
9月29日 土曜日	AM	技術設計	名古屋

間に限られたスタッフで面接などのスケジュールを組んで事務処理をこなさなければならぬところが悩ましいという。

また、例えば開発部門にCADができない学生が推薦されてきたり、合宿があるので1週間ほど実習を休みたいといった学生がいる場合、同社は、無理に実習をさせても意味がないので、学生の都合にできるだけ合わせるようにしている。開発系の

受け入れであつても、学生の希望があれば営業同行を行うこともある。

「単位がからんでいる学生は『どこでもよい』となるので効果が期待できないことがありますね。単位にあまりこだわらなくてもいいのはいかと思えます。そして、実習期間をもっと柔軟に決めたほうが学生も動きやすいし、当社でもやりやすい。2週間という縛りがあると、やる気のある学生も実習をあきらめてしま

実施スケジュール：1部門1日1名を原則とし、調整にひと苦労する

同社でインターンシップを体験した学生のアンケートの中に、次のようなものがある。

「企業の規模に関係なく、自分がその会社を誇れるか、誇りに思っているか」

「スガツネ独自のインターンシップでは、実習生全員が参加する工場見学と物流センターでの出荷体験がある。実際に体を動かすという充実感があることと、他社ではなかなか経験できないこともあり、学生からは評判のいいカリキュラムになっている。」

「そういった経験を通して会社全体、特に製造業の仕組みを理解してほしいと思います。スガツネ工業に実習に来たのだから、学生には当社独自のものをやらせてあげたいのです」

「スガツネ独自のインターンシップを」

「本音を言えば翌年の学生の採用に結びついてくれれば、との思いもありましたが、なかなかそうもいかないですし、今は割り切って社会貢献と考えています。採用第一と考えたら、コストパフォーマンスは悪い(笑)」

スガツネ独自のインターンシップを

「可能性もあるのではないでしょう

(注1) ヒンジは日本語でいうところの「蝶番(ちょうつがい)」のこと。マイクロヒンジは携帯電話のディスプレイ部とプッシュダイヤル部をジョイントするものである。世界に先駆けて携帯電話用ヒンジの開発に取り組み、40件近い特許とともに世界初の実用品として完成。このヒンジが、現在でも携帯電話用ヒンジの事実上の標準であり続けている。業界をリードし、国内の携帯電話市場で大半のシェアを獲得。折りたたみゲーム機などにも利用されている。

(注2) 振動や衝撃を吸収する装置のこと。スガツネ独自のダンパーメカニズムは、収納扉やトイレの便座、ドアクローザーなどに組み込まれ、画期的な製品として世界各国で愛用されている。

スガツネ工業株式会社 本社人事部

〒101-8633 東京都千代田区東神田1-8-11 TEL 03-3866-2268 FAX 03-3863-6877
URL <http://www.sugatsune.co.jp>

「重要だと感じた」

「離職率の低さからも分かるように、スガツネの社員は皆、自社に誇りを持って働いている。業界においてオンリーワンの地位を築き、その製品が高い評価を受けるスガツネならではの、社会貢献の精神に基づく地に足のついたインターンシップが実施されているように見受けられた。」

正社員を目指すフリーター等の非正規雇用で 就労する若者の就職支援について

—ヤングワークプラザしぶや—

降幡 勇一 ヤングワークプラザしぶや 統括職業指導官



「ヤングワークプラザしぶや」という名称を聞き慣れない方も多いと思いますが、当施設は昨年9月にリニューアルする前は、若者のハローワークで親しまれた「ヤングハローワーク」と呼ばれていました。

ヤングハローワークは、若年者支援のために平成13年に全国5カ所に設置され、多くの若者の就職支援を行ってまいりましたが、「希望職種が明確でない」「どのように就職活動を進めたらいいか分からない」といった若者が特に年長フリーター（25歳以上34歳以下の若者）を中心に多く見られることから、これらの若者に特化したサービス展開をするため、事業内容を見直し現在に至っています。

従来のヤングハローワーク業務のうち「求人情報の検索機能」と「職

業紹介機能」を通常の各ハローワークに委ね、職業選択などの部分にサービス内容を特化してリニューアルオープンしたのが「ヤングワークプラザしぶや」です。

① ヤングワークプラザしぶやの支援対象者

フリーター支援は、通常の各ハローワークでも行っており、東京のハローワークでは、平成20年2月より各ハローワークの職業相談窓口にヤングコーナーを設置して若年求職者支援を強化しております。

しかし、通常のハローワークでの求職活動には「希望職種が明確である」「応募書類の作成などの準備が求職者自身で可能である」といった主体的な求職活動がある程度必要ですが、若年求職者にはそれらが必要であることは分かっているにもかかわらず、先に求人情報の検索を行い翻弄されてしまうことが多く見受けられます。

そこで、通常のハローワークに登録した方（ハローワークカードの発行を受けた方）で直ぐに求人情報を検索することが適切でないなどの状態の方を受け入れ支援するための施設が「ヤングワークプラザしぶや」なのです。

したがって、フリーター等の非正規雇用の就労経験が多く、希望職種

が明確でない、どのように就職活動を進めたらいいかわからないなどの悩みを有し、ハローワークカードを持つ、以下の条件を満たす若年求職者の方が支援対象となります。

- ① 34歳以下の学生でない方
- ② 最近1年間雇用保険被保険者でなかった方
- ③ 正社員（常用）就職を希望している方

登録後は、赤い「ヤングワークブラザシブヤ」の登録カードを発行し、原則2カ月間の支援を行います。

なお、春先は各種学校等の学生であつても卒業間近の未内定者で中途採用募集に応募を希望する場合などは、特例として利用が可能となっています。（詳細は、お問い合わせ下さい。）

2 支援メニュー

各ハローワークの紹介で訪れた若年求職者の方に、個々の状況に合わせた支援メニューを専門の相談スタッフが提案します。

職業相談は、原則担当制で行っており、2回目以降は予約制での相談となります。

ただし、アルバイト等で予定が立てられない場合は、担当制ではありませんが随時職業相談をご利用いただけます。

だけです。

では、具体的な支援メニューをご案内いたします。

(1) 職業相談コーナー

全ての支援の柱となる職業相談を行う6つの相談ブースがあります。

この相談ブースは、通常のハローワークよりもゆとりたり落ち着いた相談ができるよう配慮しています。

(2) 職業適性診断コーナー

希望職種が明確でない方に活用をお勧めしているコーナーです。

このコーナーには10台のパソコンが設置され以下のツールが活用できます。

- ① キャリアマトリックス
- ② 職業ハンドブックOHBY（オービー）
- ③ キャリア・インサイト

誘導した若年求職者の方には、利用後に必ず職業相談コーナーで結果等の相談を行うようご案内しています。

なお、これらのツールは独立行政法人労働政策研究・研修機構が開発したもので、詳細は以下のサイトを参照してください。

(3) PCインターネットコーナー

履歴書・職務経歴書などの応募書類を作成できるPCモードと、職種・企業研究などインターネッ

トの情報網を活用した情報収集が可能なインターネットモードが使用可能なPCが9台設置されています。

人気のあるコーナーのため1人60分の時間制限を実施しています。

- ④ 応募書類作成コーナー
- やはり、履歴書は手書きを求められる企業が多いようで、清書するために落ち着いて書類を作成できるコーナーとして活用いただいています。

成後の添削や応募先に合わせた作成方法、志望動機などの内容確認を職業相談コーナーで担当スタッフにより実施しています。

また、コーナーの一部にはテレビデオが設置されており、約80本の職業紹介ビデオを視聴いただけます。

(5) トレーニングルーム

2部屋あり、予約相談の中で実施する模擬面接に使用します。

- ⑥ 書籍・ビデオライブラリー
- また、ハローワーク渋谷ヤングコーナーで実施している若者の心理相談（毎週2回6コマ）でも使用します。

各職業の情報を掲載した「なるには本」や、応募書類の作成方法を始めとする就職活動に役立つ約500冊の書籍と様々な職業からピックアップした約80本の職業紹介ビデオが利用可能です。

(7) セミナールーム

各種セミナーを以下の内容で実施し若年求職者の就職支援を行っています。

また、ジョブクラブも実施しています。

① 就活応援セミナー

就職活動に必要な内容を2コースにまとめ実施します。

② 業界・職種セミナー

業界とは、職種とは、会社とは、といった基礎知識を得るためのセミナーです。

③ 職業適性検査セミナー



相談スタッフが集団実施方法

ア. VPIコース…月1回

VP-職業興味検査の実施（筆記検査のみ）とワークを行う。

イ. GATBコース…月1回

GATB（厚生労働省編一般職業適性検査）の実施（筆記検査及び器具検査）とワークを行う。

(6) ジョブクラブ自主活動スペース
ジョブクラブ方式による各種支援や交流会等に使用します。

ジョブクラブ（就職塾）方式とは、正社員での就職を希望する方で、個別支援のみではなかなか前進できない場合に、同じ目的や悩みを持つ仲間と一緒にセミナー、グループワーク及び経験交流会などを通じて、お互いを認め、良いところを見つけ合いながら『主体的な就職活動ができるよう』支援する

なお、ジヨブクラブのセミナー

参加条件は、ヤングワークプラ

ザシぶやに登録している方で原則として25歳以上34歳以下の方が対象です。定員10名で支援期間は3カ月とし、年間12回で毎月スタートします。

毎年4月になると、専修学校、

各種学校、短大、大学、大学院を卒業し、何らかの事情で就活していなかった若者が数多く「ヤングワークブラザシブヤ」を訪れます。

彼ら彼女らがなぜ在学中に就活しなかったのかは理由が様々ですが、中途採用の募集に応募するということがどんなことなのか、また、学校名の入った応募書類を持参する彼らに、現実を伝えた上で、フリーターの道を選ばずに元気をもつて就職活動を進めていただけのようにするにはどうしたらいいのか……。また、一方でフリーター等をつ

ヤングワークプラザしゅやには、

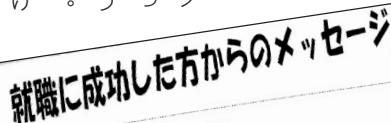
今日も多くの若者が足を運んでくれます。まだまだ取り組んでいくこと

若者よ、就活で迷った時は、「ヤン

「グワークプラザしぶや」へ行こうー！

ヤングワークプラザしぶやでは、

正社員で就職した若者からメッセ
ジをいただき、これから就職活動
を始める若者の道標として入り口
に掲示しています。



職 種 X-カ-営業 年 齢 28 歳 (男・女)

メッセージ

[illegible]

〒150-0041 東京都渋谷区神南1-21-1 日本生命渋谷ビル5階
TEL 03-3770-8609 FAX 03-3770-8610
開館時間：月～金 10:00～18:30（土日祝日、年末年始は休業）
URL <http://www.younghw.go.jp/>

① 教育の現場では

東京都立晴海総合高等学校 相談部教諭・キャリアカウンセラー

千葉吉裕

「教育」と聞いて、皆さんは、まず一番に学校を頭に浮かべるのではないのでしょうか。ここ約20年の間で、法的な「教育」の捉え方が変わり、学校を中心に考える教育から、生涯学習を中核に据えて、学校教育、家庭教育、地域の教育を考えるようになってきました。簡単に言えば、学校教育から生涯学習教育への転換です。高度な知識・技能が求められる知識社会になり、多様化・流動化が進み、若い時期の学びだけでは全く通用しなくなってしまう。科学技術の進展に伴い、教わった知識や技能が、陳腐化してしまったり、否定されてしまったりすることが少なくありません。そこで、学校教育の役割、教育方法、教育内容が変わろうとしているのです。

日本の文部行政が大きく舵を切り替えたのは1990年頃です。学習指導要領の基礎基本が「知識・技能の習得」から「意欲・関心・態度」へと変わったり、当時の文部省内の組織が改編されたり、中央教育審議会からは「生涯学習の基盤整備について」が答申されました。その後も、数々の施策が推進されましたが、20年近く経っても、教育が大きく変わったという実感を持つ人は決して多くありません。

学校教育は、すべての国民が画一的に受けてきているので、共通したイメージを持っています。学校を舞台とす

るテレビドラマがそのイメージの象徴ではないでしょうか。そこに描かれる授業風景は、今も昔もさほど変わった様子は感じられません。四角い部屋に、深緑色の黒板があり、生徒全員、黒板に向かって座り、教師の話に耳を傾けながら静かにノートを取る、時々、不規則な発言をする生徒がいると教師が注意したり、教師の目を盗んで他のことをやって怒られたりと、そのような授業風景がよく描かれます。学校は知識伝授型の学習形態で教育を行う所という固定概念は、多くの人に染みついており、違和感なく、このような授業風景が受け止められます。最近では、生徒が、班で話しあったり、演じたり、作ったりといった表現活動をしながら授業が展開される「生徒参加型」の体験を中心とした授業形態が、少しずつ行われるようになってきました。固定観念による邪魔と知識の習得にねらいを定めているため、学習スキルの習得や、学習意欲の喚起を取り入れた方法に変わっていくことができないように感じています。

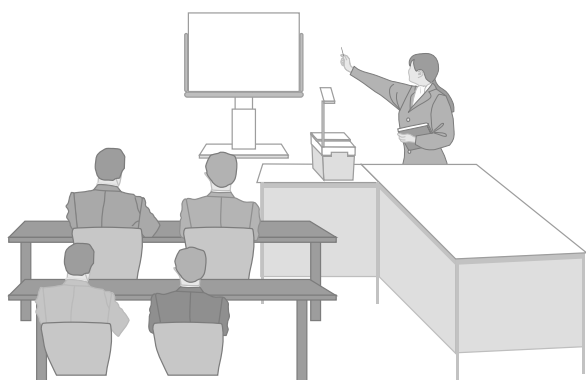
では、なぜ教育を変える必要があるのでしょうか。教育は、子ども達一人ひとりの成長発達を促し、豊かで良き社会を形成することを役割としています。その結果として、経済的にも豊かな国になることができるのです。今、教育は世界的な競争の中にあります。

国家戦略として、どのような教育を行えばよいのか、各国々は教育を重要政策として位置づけ、鎚を削って検討しています。加えて、近年の脳科学の解明などにより、学習理論はここ数年で急速に新しくなっています。

そのような時代の中にあって、「教育の現場」における大きな課題は、過去の方法論から脱却できず、新しいことに躊躇し、教育改革が進行しないことです。教育は、善し悪しの判断が難しく、これといった正解がないため、様々な意見が述べられます。教育についての一言居士はたくさんあります。保護者も、生徒も、政治家も、企業人も、文化人も、あらゆる人たちが議論に参加できます。その議論は、過去の体験に基づく共通したイメージに支配されることが少なくありません。その結果が、20年近く経っても変化を実感できない教育の現状なのです。

子ども達が、生涯にわたって、文化的生活、職業生活、市民生活を営み、経済的に自立して生きていけるようにするために、今どのような教育を行わなければならないのか、その視点で、教育論議が盛んになることを期待しています。過去の教育にとらわれず、効果的で効率的な教育が実現できればいいですね。教育現場が、今、転換期にあることを多くの人に気づいていただければ幸いです。

1 新人研修



組織開発コンサルティング
能力開発インストラクター

平山 豊



「い」無沙汰しています!」「お久しぶりです!」「お世話になります!」と元気な声で、大きなバッグを抱えたスーツ姿の青年たちが、次々と研修会場へ入ってくる。10力月の間に随分遅くなったように感じる。これは、毎年2月に開催される新入社員フォロー研修の風景である。

私が研修講師を始めた10年前と比較すると、新人への期待（仕事の質と量）は、格段に高くなっている。即戦力化というレベルを超えて、成果を上げることが求められている時代である。

グローバル化が進む中で、国内だけでなく、世界の企業を競争相手として戦わなければならない企業の現実を反映している。

私にとって、新入社員フォロー研修は、このような環境下で働いている新入社員の心の中を知る絶好の機会でもある。

仕事で感じる自信と喜び

研修では、この10力月間に経験

したことを、仲間同士で話し合い、発表してもらう。テーマは、職務上の「成功体験」と「失敗体験」である。経験から学ぶためである。

新入社員が自信や喜びを感じる成功体験とは何か。一例を挙げると、「計画通りに仕事できた」、「商品化することができた」、「上司から評価された」、「顧客から感謝された」、「指示を仰がずに作業ができるようになった」、「工数の削減ができた」、「作業を効率化することができた」、「一人で仕事を任された」などである。この10年間のデータを見ると、その内容はほとんど同じである。つまり、「達成感」、「承認」、「成長」、「能力発揮」、「責任・信頼」といった動機づけ要因に含まれるものである。仕事の中身は異なるものの、中堅社員や管理社員の動機づけ要因と何ら変わりはない。ただ、この要因が満たされないと不満へと変化することに注意しなければならない。新入社員のやる気と能力を高めて、成果を引き出すには、仕事の中で達成感や自己成長を感じ取れる「仕事の与え方」と一人ひとりのキャリアを考えた計画的な「指導・育成」が重要になってくる。

失敗体験を生かす

新人社員の失敗体験談を聞いていると「原料の配合を間違えてうん百万円の損失を出した」とか「油断して大怪我をした」といった実に恐ろしい話も飛び出てくる。共通する事例は、「慌てて誤操作をした」、「分かったつもりで作業をして失敗した」、「データの転記ミス」、「上司の了解なしに勝手に判断した」、「電話の対応ミス」、「体調不良で仕事ができなかった」などである。つまり、新人が犯す失敗の大部分は、「焦り」、「理解不足」、「確認不足」、「不注意」、「報連・相不足」や「マナーが身についていない」、「体調管理ができていない」ことに起因することが多い。

新人社員が失敗や問題を起こしたとき、注意したり、叱ったりするだけでなく、本人に失敗の根本原因を考えさせ、二度と起こさせないための対策を立てさせることが肝要である。（「新入社員のため

の業務遂行能力の高め方」（社）雇用問題研究会発行）も参考になるだろう。）

心の声を聴く

新人社員にとっての10カ月間は、仕事を覚えると同時に、自分のキャリア設計を考える期間でもある。新入社員研修では、元気で手を上げて質問していた人が、辞めてしまったという話を聞くと複雑な気持ちになる。また、自分の夢を断ち切るために企業へ就職したものの、夢を捨てきれず、再挑戦すべく苦渋の決断をして辞めた人もいる。勇気ある行動にエールを送りたい。

研修に参加している新人社員は、その会社でキャリアを積み重ねていこうと心に決めて入社した人が大半だろう。だからといって、新人社員の心は、常に安定しているわけではない。時として、その心を不安定にさせる要因がある。職場での対人関係がその一つである。「ギスギスした職場の雰囲気

に馴染めない」、「相談する人がいない」、「挨拶しても上司や先輩から反応がない」、「上司や先輩は忙しく、親身になって相談に乗ってくれない」、「仕事を教えてくれない」、「酒を飲む場でネチネチと注意をされる」、「気軽に話しかけにくい」といった悩みが多い。その一方で、最近、先輩社員から「今の新人社員は何を考えているのかよく分からない!」という言葉に耳にする。この両者の悩みの原因は、双方のコミュニケーション不足にある。効率化経営の下で、新人社員に目配り、気配りする余裕がない管理社員を含む先輩社員と、周りに相談するのが苦手な新人社員との間の溝をいかに埋めるかが課題である。

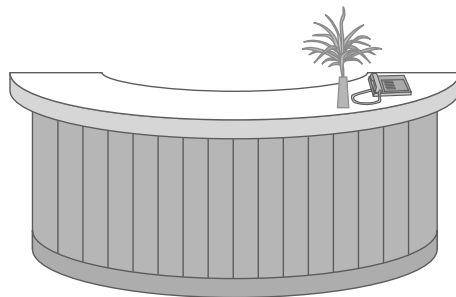
仏教用語に「啐啄同時」という言葉がある。「啐啄」とは、鶏の卵が孵化するとき、卵の中から殻を突付く雛鳥と、親鳥が外から殻を破る行為である。その行為が一致したとき、卵が無事に孵化するのである。両者の主体的な行動は言うまでもないが、「啐啄同時」が当たり前に行われる組織風土を期待したい。

2日間の研修が終わると、「有

難うございました!」、「お世話になりました!」、「頑張ります!」と晴れやかな表情で、次々と研修会場を後にする。さらに逞しく成長した彼女らとの再会が楽しみである。

プロフィール

ひらやま ゆたか ●大阪府立大学工学部修士課程修了後、丸善石油株式会社<現・コスモ石油株式会社>（石油製品の商品企画・開発、営業に従事）、株式会社コスモ総合研究所（主席研究員として新エネルギーの調査研究、教育・研修活動に従事）を経て、1998年、株式会社人材育成の顧問コンサルタントとして活動。2000年、有限会社アルファラーニングを設立。



子供とIP

～不登校問題を考える～

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦

スクールカウンセラー（SC）が扱う案件の中で、最もポピュラーなものは不登校問題である。今回はこの不登校を考えてみたい。

文部科学省による不登校児童・生徒の定義は、「年間30日以上欠席した者のうち、病気や経済的な理由による者を除いたもの」となっている。この定義によれば、2006年度、その数は12万6,742人にのぼり、全国の児童・生徒の約1.2%を占める。具体的には、小学校ではおよそ300人に1人、中学校では35人に1人が不登校になる勘定だ。

12万人と聞けば、「多いなあ」と感じる方も少なくないと思われるが、欧米では10%前後を占めるのが通常で、日本のこの不登校数は、先進諸国では最も低いと言われる。

かつては、不登校のことが「登校拒否」と呼ばれていたことがあった。これは、不登校を英語に訳すと、「school refusal」となっていたのも一因と言われる。

また、現場で不登校児童・生徒と接していると、「学校へは行かなければいけないと思うし、本当は普通に学校へ行きたい。でも、行けない……」というのが本心に近い。

不登校の原因は何か？ 病気や経済的な理由を除いた長期欠席は、「いじめ」あるいは「性格的な弱さや怠け」が原因だとされることが多かったが、実情はそう単純ではないし、むしろ、いろいろな要因が複雑にからみあっている場合が少なくない。

たとえば、である。ある男子中学生が不登校に陥った。表面上は、級友たちとのトラブルがきっかけだが、取り巻く環境を一つひとつ観察していくと、それが主因ではないことが次第に明らかになる。

彼の家は両親とその祖父母が同居しており、その世代間葛藤が以前から激しかった。その上に、父母との関係も悪化し離婚の危機を迎えたことから、自分の勉強や友人関係に落ち着いて向かうことができず、その葛藤危機に圧倒されて、不登校に陥ったのである。

この生徒は、家族というシステムの病理を代表して症

状を示していると考えられ、専門用語でIP（identified patient）と呼ばれる。私たちの体も、疲労がたまったり不調に陥ると、弱いところに痛みなどの症状が出る。家族や組織も同じである。その集団の力学の均衡が壊れ、歪みが大きくなると、その中で弱い部分が悲鳴をあげる。心の強さと柔軟性に富む大人は、強者としてそれに耐えられ通常の生活が続けられるが、まだ十分でない子供達が、歪みを吸収して破綻をきたすのである。

また、不登校になった原因と、復帰できない原因が同じとは限らない。

上記ケースで言えば、たとえ家族システムが正常に戻り、危機葛藤が軽減されたとしても、復学できる準備は整ったとはならない。長期欠席が続くと、勉強が遅れることによる学力低下が生じ、その結果授業についていけないという二次障害が発生する。それに加え、教室内での交友関係が彼抜きで日々展開されていくことから、クラス内での居場所や絆の喪失が同時にすすんでいくのが通常だ。

不登校問題は、心の問題であると同時に、キャリアの問題でもある。彼と教師及び級友たちと、良い関係をどう再構築していくか、遅れた学力の回復はどうするか、絶望的になりがちな彼らに、立ち足かかる現実の壁とどう直面させていくか、さらに、保護者に学校批判傾向があれば、先生や学校への信頼を回復し、どう協力を得ていくか、また、将来の職業生活とどう結びつけ希望を持たせていくのか等、ハードルはどれも高い。

しかし、そうだからこそ、やりがいも大きい。今年も不登校が長かった男子中学生が、相談室登校を経て卒業式と教室に出られた。避け続けていた級友や担任とも言葉を交わし、最後のお別れを、けじめとしてすることができた。望む高校へ進学することも可能になり、卒業式で涙ぐむ母親と本人から連名で心のこもった感謝の手紙が届く。先生が施す教育という営みが円滑に機能するよう、臨床心理の立場から縁の下で支えるのがSCである。