企業環境研究年報
No.9, Dec . 2004

愛媛における学生･若者の自立支援と産学官連携
――学生・教員・愛媛同友会による Challenge Job 事業の取り組みを中心に――

和田　寿博
（愛媛大学法文学部）

目次

はじめに
第１章　学生の学びと自立を実現するための工夫
　1　学生実態と学びの一歩・自立の一歩
　2　学生の学びと自立を促す工夫と意欲の大切さ
第２章　愛媛県における職業研修と愛媛同友会の役割
　1　愛媛県における職業研修のあゆみ
　2　職業研修に対する愛媛同友会の取り組み
第３章　学生・教員・愛媛同友会による Challenge Job 事業での人材育成
　1　教育・雇用・起業をめざす Challenge Job事業の試み
　2　Challenge Job 事業での人材育成の事例
（補論）愛媛同友会の職業研修をきっかけとした産学官連携の発展
おわりに

はじめに

本稿の課題は学生・若者の学びと自立の現状および大学の役割を踏まえた上で，学生・若者の就職・自立支援のために愛媛県中小企業家同友会（以下，愛媛同友会）が取り組んでいるインターンシップなどの職業研修および学生・教員・愛媛同友会が取り組んでいる職業研修であるChallenge Job事業について把握することにある[1)]。

日本の大学に在籍する学生数は過去最高の280万人，志望大学を無視すれば全ての進学希望者が進学できる「全入時代」を迎えている。しかし，05年１月12日に発表された厚生労働，文部科学両省の調査によると，今春卒業予定で就職を希望している大学生の就職内定率は，04年12月１日時点で74.3％（前年同期比0.3ポイント増加）であり，フリーターやニートの問題とも関連して学生・若者の就職・自立支援は重要な社会問題となっていることがわかる。こうした中で，近年，政府の『若者自立・挑戦プラン』をはじめとして学生・若者の就職・自立支援の対策が諸方面から実施されている。

対策のなかでも注目されているのが学生・若者を対象とした職場体験学習やインターンシップなどの職業研修である。愛媛同友会は県内における学校や大学での職業研修に早期から取り組んできた経済団体である。94年に松山市立の中学校の職場体験学習を受け入れ，98年からは松山大学経済学部に協力してインターンシップに着手した。03年度からは従来までの経験を踏まえて発足した愛媛県内４大学間インターンシップ連絡協議会（愛媛大学･松山大学･東雲女子大学・東雲女子短期大学で構成，以下，連絡協議会）の呼びかけに応え，学生を受け入れる企業，NPO，行政機関などで構成する連絡協議会拡大懇談会に加わることで産学官連携の下，より整備された条件でインターンシップに取り組んでいる。愛媛同友会のインターンシップをきっかけとした産学官連携は，今日では愛媛大学総合地域政策研究会と愛媛県中小企業家同友会が共催して取りまとめているEDOR，愛媛同友会が主催する「共育大学」「同友会大学」への大学教員の講師招聘，愛媛同友会も連携して愛媛大学総合地域政策研究会が作成した松山市委託共同研究などをはじめとして広がり，地域間競争の下で重要な役割をもつようになっている。

愛媛県内のインターンシップを踏まえて，03年度からは学生と教員，愛媛同友会がChallenge Job事業を立ち上げた。インターンシップの目的を学生への教育にとどまらずに３K（教育・雇用・起業）に設定し，特に雇用，起業の取り組みを押し進めるためである。Challenge Job事業の経験は初歩的ではあるが，愛媛同友会事務局および会員企業に数名の学生・若者が就職し，また多くの学生・若者が職業研修を積んでいる。その取り組みは，学生にとっては自らと社会を結んで時代を担う主人公としての成熟を図ること，大学の教員にとっては地域の実態から研究・教育の課題を見い出すとともにその成果を地域に還元すること，愛媛同友会にとっては中小企業における社員教育を徹底するとともに地域の産学官に社員教育を伝えることをもってよりよい経営環境をつくること，さらに産業界や行政に学生・若者の就職・自立支援のモデルを示すこと，などの意味をもち，次代の主人公である学生・若者の教育・雇用・起業を促進し，全体としては地域づくりをすすめる一環である。

以下，第１章では学生・若者の学びと自立の現状およびそれを実現するための工夫，第２章では愛媛県における職業研修と愛媛同友会の役割について，第３章では愛媛県の学生・教員・愛媛同友会が立ち上げたChallenge Job事業について，（補論）ではインターンシップをきっかけとした愛媛同友会の産学官連携の把握を行う。

なお，本稿での学生・若者についての分析は，主に学生を念頭に置き，学籍の有無を問わず同じ世代の若者はすべて学生として記述する。

第１章　学生の学びと自立を実現するための工夫

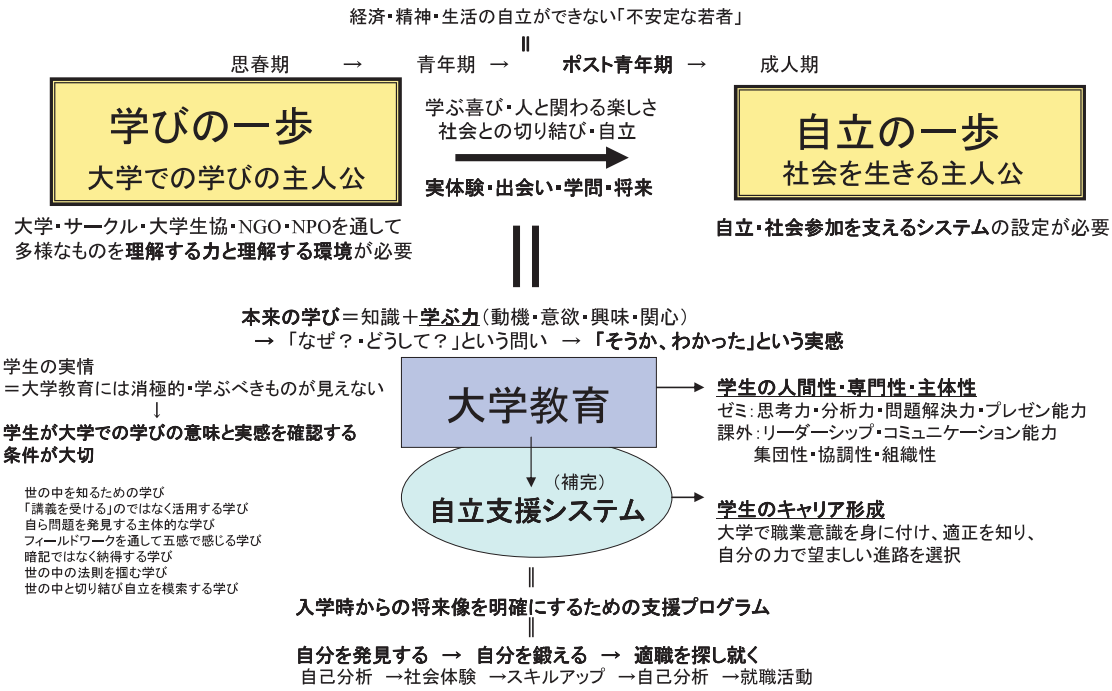
１　学生実態と学びの一歩・自立の一歩

日本の大学に在籍する学生数は過去最高の280万人，女子学生比率は38.8％，全入時代を迎えている。先般，日本の12大学での学生に対する調査を論じた『日本経済新聞』の記事（10月16日・23日付）「変わる大学生」上（秦政春阪大教授）・下（竹内清上智大教授）が話題になった[2)]。学生の学びについては，将来に対する不安もあいまって「学生の勉強時間が長くなる」「実学志向が強まる」といった傾向や，課題・目標を与えられることを求める「素直で従順な良い学生像」が浮き彫りになり，今や大学が「レジャーランド」ではないこと，「大学の学校化」「学生の生徒化」が指摘されている。調査によると，学生の授業以外の一日の勉強時間は平日で，80年は87分，90年は60分，現在は82分と一時期よりも長くなっている。しかし，私見では自ら問いかけ，仲間と共に考え，自分自身の行動や生き方を変えていくような本来の学びが十分に実現できているわけではなく，ここに学びの質としての問題がある[3)]。

文部科学省の03年度『学校基本調査速報の結果について』によると，大学卒業生の卒業後の状況調査（2003年５月１日現在）は，卒業者のうち就職先が決まっている者は約55％，新卒無業は約22.5％であり，フリーターやニートの問題とも関連して学生・若者の就職・自立支援は重要な社会問題となっていることがわかる。しかも大卒者のうち入社３年目までの離職率は30％である。厚生労働省の調査によると，近年の四国の若者の完全失業率はおおよそ15％，最下位の沖縄県に次で高知，愛媛，徳島，香川と低い実態にある。愛媛大学法文学部の03年度の卒業者の就職状況を見ると，就職希望者に対する就職決定者の割合は約83％だが，卒業者に対する就職決定者の割合は約52％となっている。こうした数値を見ると，卒業生の多くが就職という形で自立を実現しているわけではないといえよう。このように大学入学の入り口は広くなってはいるが，就職という形で自立し，社会に出る学生は少ない状況にある。つまり，誰でも大学生になれるが，卒業生に待っているのは無業・フリーター・失業という社会問題なのである[4)]。

こうした事情から，今日，学生の学びと自立

【資料１】学びの一歩から自立の一歩へ



は社会にとって重要な課題となっていることがわかる。「若者が社会的弱者に転落する」という指摘がある中で，大学で学びの主人公として本来の学びを実現させてあげたい，学んだことが基礎になり，やりがいや生きがいを感じられる職業や生き方を選択させてあげたい。こうした発想が，私が学生を支援する際の理念であり，「大学での学びの一歩，自立の一歩」に込められた思いである。【資料１】

2　学びと自立を促す工夫と意欲の大切さ

今日の学生を学びと自立について見ると，3つの類型を見いだすことができる。まず学生の学びの特徴についてだが，第１に今日の義務教育の抱える問題とも相まって基礎的な学力・教養が不十分な学生。第２に受験を突破してある程度の基礎的な学力・教養を修得している学生。第３に基礎学力・教養を修得し自ら問題発見・解決に挑戦している学生である。次に自立の特徴についてだが，学びはまた自立を促す条件であり，第１に就職という形で自立を実現することが不十分な学生。第２に就職という形で自立を実現している学生。第３に就職という形で自立を実現するだけでなく，経営者・従業員といった立場の違いはあってもいっそうの成熟に挑戦しうる学生である。学びや自立に格差がある場合，それを向上させる意欲が重要になるが，東京大学の苅谷剛彦教授は，子どもたちのなかに学習意欲格差（＝インセンティブディバイド）が生まれていることを指摘している。それは「頑張れば何とかなる」と思う人と，「頑張っても無駄だ」と思う人への二極化が進んでいるということである[5]。

こうした多様な学生にどう対応するのかということが，大学人の課題になっているが，では，学生の意欲，インセンティブ，モチベーションを高めるためにはどうすればいいのだろうか。近年，フィールドワーク[6]やインターンシップ[7]をはじめとする体験型，実践型教育が盛んに行われるようになってきた。前者は，社会体験に

乏しく，問題意識の薄い学生の問題意識を高め，より積極的に大学教育に導入することを意図しており，後者は，さらに就業意識などの醸成を目的としている。それは，例えば，私は経営学を担当しているが，そこで工夫していることは，経営学のテキストの内容を修得するとともに，フィールドワークという研究方法やインターンシップなどの職業研修制度を活用し，企業見学に行って「ああこれが生産システムというものか」とか「仕事へのやりがいを聞いて感動した」といった具合に，現実を五感で感じる機会をつくり，興味を高めることを位置づけている。最近では，学生がインターンシップを利用し，魅力的な企業家に出会い，自分もこうなりたいと刺激を受けることもある。学生が就職活動に取り組んだ経験からは，経営者や社員に接し，経営理念とその実践に魅力を感じる学生もいる。経営者からお話を聞くことで，学生にとっては大学で学んだことと経営実践が一致するからである[8)]。

読書をすること，授業を受けることと同時に，自ら行動して何か問題意識を持つことができれば，変化が生まれるのではないか。Desk WorkとField Workを統一した教育を行ってはどうか。このような工夫によって学生が人間として成長する多感な時期に，インパクトを与え，意欲を促すことが重要だと考えている。

第２章　愛媛県における職業研修と愛媛同友会の役割

１　愛媛県における職業研修のあゆみ

学生の学びと自立を実現し就職・自立を促すためには，支援のための様々な職業研修のプログラムが必要である。近年，取り入れられたプログラムの代表例が中高生を対象とした職場体験学習や大学生を対象としたインターンシップであり，学生・若者，教職員・教育機関関係者，産業・企業，政府や自治体，地域の構成員それぞれにメリットがあることから推進されている。就職・自立の問題を抱える学生が働く意欲や生きがいを自らのものとするためには，導入され始めているインターンシップなどを地域の担い手に広げることが求められる。

（１）愛媛県での中学生の職場体験学習

愛媛県での中学生の職場体験学習は，94年に松山市立の中学校の２年生を愛媛同友会が受け入れたことから始まり，03年度までに2,445人の生徒を約100社，延べ370会員企業が受け入れてきた。それゆえ，愛媛県での中学生の職場体験学習については中学校と愛媛同友会の取り組みについて紹介する[9)]。

当時の文部省は啓発的体験学習（職場体験学習・職場見学）を進路にかかわる情報の収集・活用の活動として意義あるものとし，全国の中学校がこれを実施することを求めていた。このことは次のような事情の中で一応の合理性をもつものであった。中学生は若者への成長過程にあるが，職場を見たり働く経験は乏しく，職場探しを求められても業種・職種のイメージを実感をもって描くことは困難に等しかった。せいぜい，生活の周辺やテレビドラマで見た頼りない職場のイメージを材料に選択し，「思っていた職場と違う」「想像以上に厳しく辛い」ことを実感して，短期のうちに離職する事例が多々見られたからである。しかし，90年代不況の下の厳しい経営環境では，見学を受け入れる企業はあるものの，職場体験学習での解説や受け入れ準備，事故などへの対処が業務の妨げになることを嫌がる傾向があった。中学校と愛媛同友会が職場体験学習に取り組むきっかけは，当時，中学校のＰＴＡの副会長をしていたある会員企業の経営者からの依頼にあった。当初は会員企業といえども，職場体験学習の負担を担えるか，主旨を理解していただけるか，そもそも生徒にとって実のあるものになるか，中学校の期待に応えることができるか，といった不安があったが，会員企業は「地域と共に歩む中小企業の自覚を持つ」を理念に，その役割を自覚し，受身ではなく主体的に取り組むことができた。

職場体験学習のカリキュラムは，会員の経営者を講師に，働くことの意味などをテーマにした事前学習を行い，実際の職場と仕事を体験することとした。生徒は経営者や管理職から「会社の仕組み，業界の様子」について説明を受け，社員と同じ勤務時間で実際に仕事をした。

生徒の感想を紹介する。「花のアレンジメントというとても難しい仕事をさせていただきました。花屋さんは，とても技術のいる仕事だと体験学習でわかりました。私も将来，技術のいる仕事について，人に喜ばれるような仕事をしていきたい。」「大学生協では，食堂での盛り付け，ショップでの包装などを体験しました。簡単そうに見えて難しく，時間がなかったので忙しかった。旅行券の発券はたくさん覚えることがあって大変でした。どの仕事もすごいことばかりだと思いました。私は将来のことはずっと先のことだと考えていたけれど，今回の体験を終えて，働くことの大切さや厳しさなどを教わりました。」…職場体験から働くことの実感や人生設計の再考が生まれていることがわかる。

教員の感想を紹介する。「経営者が教育に熱心なのは，会社の利益を上げることが目的と思っていましたが，実際は社会人を育てることが目的とわかって共感しました。」「企業といえば大企業をイメージしていましたが，地元にも素敵な中小企業がたくさんあることに気づきました。」「職場体験学習終了後の生徒の生き生きとした顔や感想から，日常の授業では見られない姿を発見しました。」「消化型の職場体験学習に反省しています。」…職場体験学習を通じて教員の中小企業への見方が変わり，そもそも教育のあり方自体を捉え返すきっかけとなっていることがわかる。

会員企業の社員の感想を紹介する。「子どもたちと接して，日々の仕事に対する姿勢がマンネリになっていたことに気づかされたことや，社会に役立っていることを実感し，仕事への誇りを感じた。」…職場には人を感動させ向上させる教育力があることに気づいている。

愛媛同友会は当初の職場体験学習の計画では予想していなかった生徒の変化からある発見をしている。一言でまとめると「職場における労働の持つ教育力の発見」である。その要素を生徒の感想を通じて紹介する。

①経営者の姿勢に対する理解と見つめなおし――＜印刷業＞「社長さんに社内を案内してもらいました。優しくて丁寧でとてもよくわかりました。しかし，社員に対しては厳しく，一つの会社をまとめ，社員を従える人として，なるほどこんなにしっかりした人にみんながついていくのかと感心しました。」

②職業の見方の変化――＜弁当製造販売業＞「弁当を作る作業は，予想以上に危険であることを実感した。どんな仕事も一見楽そうでも，その影で命がけで働いていたということに気が付いた。これからはありがたいという気持ちで食べようと思う。」

③仕事の達成感と効力観――＜製造業＞「軍手を借りて紙やすりで錆び付いた鉄のパイプを１時間ほど磨いた。汗を流しながら手に力を入れて磨いた。思っているより疲れる仕事でとても大変だった。しかし，きれいになったパイプを見るのはいいものだ。」

④仕事の社会性・使命観の自覚――＜製造業＞「工場で働いている人の顔が真剣で，僕たちの失敗が許される生活ではない顔でした。僕はこの時，この仕事は人の命に関わることだとわかり，大人の世界での責任が分かりました。社長さんの『100％の品質でなければならない』『欠陥が許されない』この言葉が心に残っています。これからは，今は許される失敗も甘えもあの言葉で振り払っていこうと思います。」「働くことは生活のためだけではなく社会に貢献するなどがわかった。」

⑤中小企業の魅力の発見――「中小企業は大企業に比べてあまり目立たないような気がする。しかし，地味だがとてもやりがいのある仕事がたくさんあると思う。小さなことでも気がつくことがとても多いからだ。」

感想からは中学生の洞察，気づきに驚かされるが，働くことがもつ中学生への教育力が現れており，職場体験学習を導入した大人たちの予想を越えた真骨頂とも言えよう。

このように中学校と愛媛同友会との職場体験学習は，中学生が実際の職場で仕事を体験し，将来の進路や職業とともに，自らの生き方を考えるきっかけを生み出している。

（２）愛媛県での学生のインターンシップ

愛媛県での学生のインターンシップは，98年に松山大学経済学部に愛媛同友会が協力してインターンシップを開催したことから始まった。上述した中学校と愛媛同友会会員企業での職場体験学習の経験が下敷きになっていることはいうまでもない。00年には松山大学経済学部・経営学部・人文学部，愛媛大学教育学部・理学部・法文学部が，02年度には愛媛大学工学部がそれぞれ学部，大学単位で，愛媛同友会はもとより，愛媛県下の企業，他県の企業，愛媛県庁，松山市役所，官公庁との間で実施してきた。03年度からは従来までの経験を踏まえて発足した連絡協議会の呼びかけに応え，連絡協議会拡大懇談会に愛媛同友会をはじめとする企業や官庁などが加わることで産学官連携の下，より整備された条件でインターンシップに取り組んでいる[10)]。

【資料２】

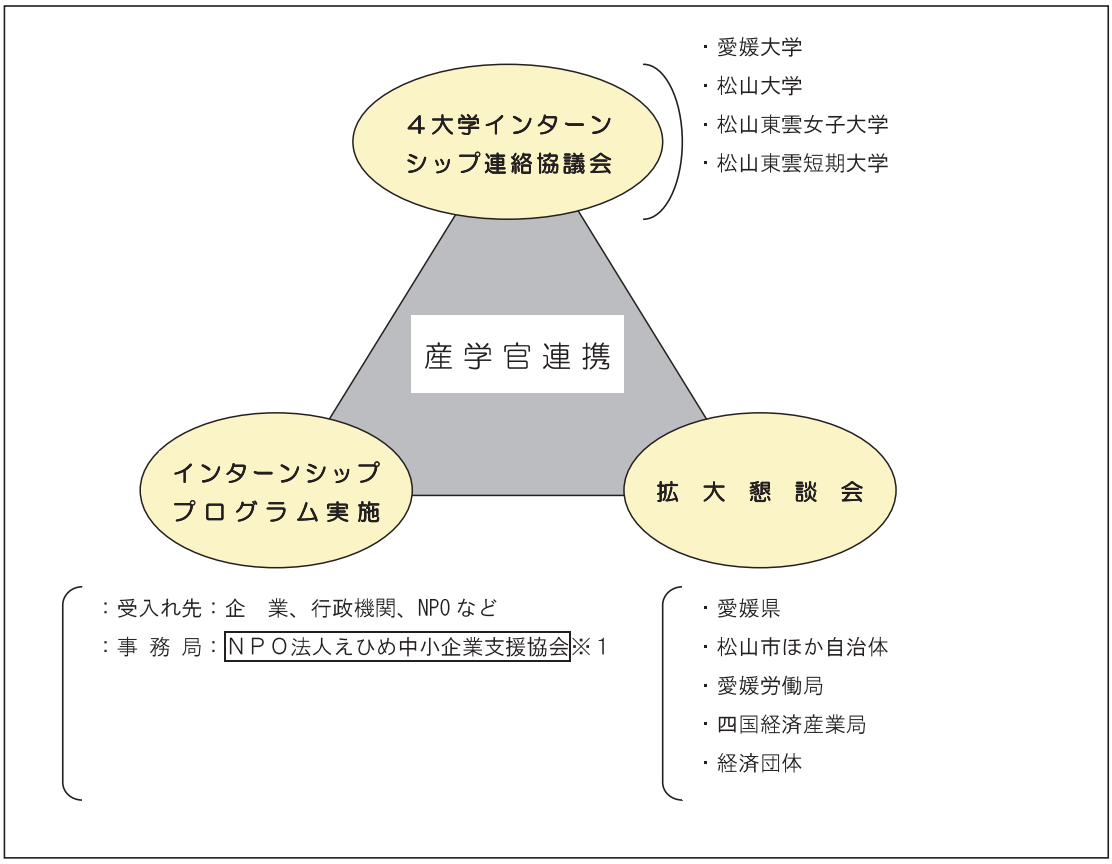
連絡協議会を構成する愛媛大学は，インターンシップの定義を「自らの専攻，キャリアに関連した職業体験を行うことにより，新たな学習意欲を喚起するとともに，主体的な職業選択や高い職業意識の育成を図ることを目的としています。」とし，大学の教育の一環に位置付けている。インターンシップを受け入れる企業にとっては，学生が事前の“就労疑似体験”することは，一時的でも職場に学生を抱えることになり，手間やコストもかかるが，こうした制度は，結局は企業の利益につながるのであり，社会的な責任の一つとも考え，学生の就職・自立の問題を個人の問題に矮小化せず，社会全体で彼らに社会参加を促すべきである。学生・若者が夢を紡げず，社会的，経済的にも自立できなければ，社会はひどく歪んだものになってしまうだろう。

03年度より発足した連絡協議会が主催するインターンシップは，2単位（半期15コマ）の自由選択科目の講義として扱われ，事前学習などを踏まえて，主に医学部生を除く３回生が取り組んでいる。03年度と04年度は，約250人の学生が９月頃に10日間の職業研修を体験した。この制度を活用した学生は「研修を受けたことによって，社会人としての立場や責任の重大さを理解できました。」「働くことの大変さ，人とコミュニケーションをとることの大切さなどを学び，視野が広がり，いろんなことに挑戦しようと思うようになりました。」など積極的な感想を寄せている。

愛媛におけるインターンシップの歩みを振り返ると，成果とともにいくつかの問題を生じてきた。例えば，学生を受け入れる企業，行政機関などに対して，複数の大学の担当部門や学生個人から問い合わせや受け入れ要請，訪問があり，受け入れ以前の段階で業務の負担や混乱が生まれた。中には学生の受け入れを中止する問題があった。加えてインターンシップが急速に推進されたために，学生を受け入れる企業，行政機関などの準備が整っておらず，職業研修の事前事後の教育や職業研修について何をどのように行うかについて模索しながら実施せざるを得ない問題があった。このため「普通のアルバイトと同じ内容だった」「毎日通ってもやることがない」「教育的な指導がない」といった感想があった。問題の主因は，大学と企業，行政機関との連携とはいえ２主体ごとの取り組みが複数発生していることにあったので，愛媛県松山市に拠点をおく４大学が協力し（連絡協議会の発足），さらに地域の企業と行政機関が連携することによって（連絡協議会拡大懇談会の発足），インターシップ制度を円滑にすすめる地域内プラットフォームを形成したのである。

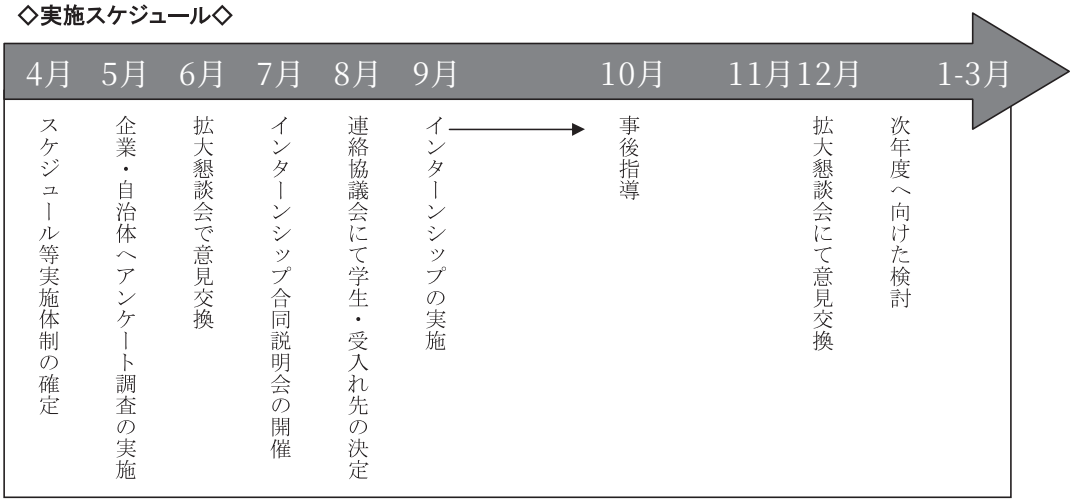
連絡協議会は次のような事業を行っている。①県内企業・自治体への意向調査，②県内企業・諸機関のインターンシップ受け入れ，実施につ

【資料２】愛媛県内４大学インターンシップ連絡協議会組織概略図及び実施スケジュール



（※１）ＮＰＯ法人えひめ中小企業支援協会の理事は愛媛大学教員と地元経営者で構成されています。

◇実施スケジュール◇



いての統一した日程およびルールの作成，③企業や行政機関と学生とのマッチングのためのガイダンスの実施，④企業や行政機関の受け入れ数に合わせた学生の選抜，⑤企業や行政機関との懇談会の実施，⑥企業や行政機関とのプログラムの開発・検討およびカリキュラムの改善も行われることになった。この制度を活用した学生からは「他大学と合同であったため，いろいろな意見を聞くことができて，良い刺激になりました」。「いろいろな大学や企業の方と会うことが日常なかったので，刺激になりました。私のインターンシップのテーマが『地元愛媛を知ろう！　地域づくりに参加しよう！』であると気づいただけでも収穫だった。」など，地域との連携を意識した感想が寄せられている。また企業や行政機関からは「これまで窓口一本化を求めてきた。協議会で学生の人数調整をしてくれるので助かる。」(自動車販売業)，「各大学との交流で事務作業が大変だったが，これで一層協力できる。」(行政機関人事課)などの積極的な評価が生まれ，学生の受け入れ人数を増やしている。

連絡協議会でのインターンシップの効果を次の10点にまとめてみた。①インターンシップ合同説明会などに参加することで，企業の経営者に接し，また業界の特徴や事業内容を知ることができる。②インターンシップ合同説明会などに参加することで，他大学の学生とふれあい，交流し，刺激を受ける機会ができる。③職場や仕事の現場を体験することによって，キャンパス内だけでは得ることのできない最新の知識や技術に触れることができる。④講義や実習を通じて学んだ知識を深めるとともに，就業体験で得た具体的成果をキャンパス内での学びにフィードバックすることができる。⑤働く人々と学生との違いを実感じることによって，大学で学ぶ意義をあらためて認識するきっかけとすることができる。⑥働く人々と触れ合うことによって，仕事の厳しさ，楽しさ，やりがい，能力などを知り，それらについて自分で考え，自分自身を見つめなおし，自分の進むべき道を考え，将来の進路選択に生かすことができる。⑦ビジネスマナーやコミュニケーション能力の重要性を実感するし習得するきっかけとすることできる。⑧自発性，主体性，社会性(マナーや服装，身のこなしなど)を習得し，相互に学ぶ大切さを知り，人間関係を豊かにすることの意味を学ぶことができる。⑨大学関係者はインターンシップの取り組みを通じて企業などから大学教育への要望を収集するなどの情報交換の機会を増やし，また大学の授業改善に役立てることで活性化につなげることができる。⑩地域の産学官はインターンシップの取り組みを通じて情報交換や人的交流を進め地域活性化の条件をつくることができる。

このように大学のインターンシップは，学生が職業体験を行うことによって新たな学習意欲を喚起するとともに，主体的な職業選択や高い職業意識の育成を図り，また学生を受け入れる産学官にとっては学生の学びと自立のための支援を通じて地域活性化のきっかけを生み出している。

2　職業研修に対する愛媛同友会の取り組み

次に愛媛県における職業研修に対する愛媛同友会の取り組みについてである。愛媛同友会は94年度の松山市立の中学校での職場体験学習をはじめとして，04年度までに2,445人の生徒を93社，延べ548会員企業が受け入れてきた。以来，10年のあゆみがあるが，職場体験学習をした当時の中学生の中には高校，大学を経て就職をする際に，職場体験学習をした会員企業を選択する人も生まれている。

大学とのインターンシップは，98年度に松山大学経済学部との間に始まり，04年度までに受け入れた学生は，のべ135社で296人である。愛媛同友会は03年度の連絡協議会拡大懇談会の発足に関わり，近年では年間で約30社の会員企業が，全体の２割強にあたる約50人の学生を受け入れている。愛媛同友会はまた03年３月にはNPO法人えひめ中小企業支援協会を設立し，連絡

【資料３－１】愛媛同友会におけるインターンシップ活動の経過と発展

職場体験学習（中学校）

1994年度	1997年度	1998年度	1999年度	2000年度	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度
松山東中学校と職場体験学習開始	県内各中学校で職場体験学習の受けれを実施 ◇位置づけ　地域振興→教育へとシフト ◇条　　件　実習と事前講演会がセット				94’～04’までに合計27回実施 計2445名の生徒数を93会員企業（延べ548社）が受入れ			

インターンシップ（大学）

松山大学経済学部から インターンシップ協力へのヒアリングを受ける

松山大学経済学部とインターンシップ開始
◇位置づけ　教育
◇条　　件　実習と前期・後期授業がセット
（講師は愛媛同友会事務局・会員／各大学専任講師には同友会インターンシップ担当理事）

→ ◇位置づけ　3K（教育・雇用・起業）
↓ 具体化
主催は学生・教員・愛媛同友会
03’ ChallengeJob事業構想共同研究に着手→実施

		1998年度	1999年度	2000年度	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度
松山大学	経済学部	○	○	○	○	○	○	○
	経営学部			○	○	○	○	○
	人文学部			○	○	○	○	○
	法学部					○	○	○
愛媛大学	教育学部		○	○	○	○	○	○
	理学部			○	○	○	○	○
	法文学部			○	○	○	○	○
	工学部					○	○	○
愛媛同友会の受け入れ		8社 18名	12社 23名	14社 46名	29社 49名	31社 46名	29社 77名	12社 37名

産学官連携

00’ 愛媛県内のインターンシップワンストップ構想

00’ 経済産業省・中小企業総合事業団インターンシップ広域連携プロモーター（00’～01’ 委託）

00’ 愛媛県インターンシップオープンセミナーの実施（中小企業総合団・四国経済産業局・同友会 共催）

01’ 松山市教育委員会・教職員研修研究委員会委員（01’～03’ 委託）

03’ 愛媛県内4大学インターンシップ連絡協議会発足

業務委託

03’ NPO法人えひめ中小企業支援協会発足（03’ 3月認証）

【資料３－２】愛媛同友会におけるインターンシップ活動の経過と発展

○1994年度：松山市東中学校と職場体験学習実施
2004年度までに県内各中学校と27回実施2445名の中学生を93会員企業（延べ548会員企業）が受け入れています。
実習と事前講演会（会員による報告）とセットが条件。
＊職場体験学習は地域振興でスタートして、教育として位置づける。
○1997年度：松山大学経済学部からインターンシップ協力へのヒアリングを受ける
○1998年度：松山大学経済学部とインターンシップスタート
＊実習と前期授業・後期授業のセットが条件。同友会インターンシップ担当理事が各大学専任講師となる。講師は、会員・事務局が担当。
○1999年度：松山大学経済学部、愛媛大学教育学部とインターンシップを実施
○2000年度：松山大学経済学部・経営学部・人文学部、愛媛大学教育学部・理学部・法文学部とインターンシップを実施
経済産業省・中小企業総合事業団インターンシップ広域連携プロモーター（00年度～01年度委託）
愛媛県インターンシップオープンセミナーを実施（中小企業総合団・四国経済産業局・同友会が共催）
＊四国経済産業局との連携スタート。
＊愛媛県内のインターンシップワンストップ構想（大学・学生・企業・団体）を持って関係機関に働きかけることに着手
○2001年度：松山大学経済学部・経営学部・人文学部、愛媛大学教育学部・理学部・法文学部とインターンシップを実施
松山市教育委員会・教職員研修研究委員会委員（01年度～03年度委託）
○2002年度：松山大学経済学部・経営学部・人文学部・法学部、愛媛大学教育学部・理学部・工学部・法文学部とインターンシップを実施
○2003年度：愛媛県内インターンシップのワンストップとして連絡協議会が出来る。
＊インターンシップは教育でスタートして３Ｋ（教育・起業・雇用）として定義づけ、活動の見直しと組織づくりに着手。
＊インターンシップ３Ｋの具体的活動として、Challenge Job構想を学生・教員と共同研究。
＊ＮＰＯ法人えひめ中小企業支援協会を設立（2003年３月認証）
＊愛媛大学法文学部と協同で景況調査（ＥＤＯＲ）をスタート。
○2004年度：連絡協議会の業務をＮＰＯ法人えひめ中小企業支援協会が委託。
学生・教員とのChallenge Jobを実施。

協議会の実務面での運営の一端を担っている。

【資料３-１】【資料３-２】

中小企業を日本経済に不可欠の担い手と位置付ける愛媛同友会にとって，職業研修への取り組みはどのような理念や意味をもつのだろうか。このことを明確にしておくことは，インターンシップなどの職業研修に関わる企業側の姿勢にとって重要である。第１に愛媛同友会での職業研修の理念は,「共に育つ土壌を企業内外につくる」という社員教育理念の実践に原点をおき,「学校には同友会理念の浸透を,学生には経営理念の浸透を」を合言葉としている。学校・大学などにとっての職業研修の受け入れは，愛媛同友会，会員企業との出会いを実現し，地域における中小企業の役割や中小企業の魅力を伝える機会になっている。愛媛大学法文学部で社会政策を講義し，就職委員を務めている丹下晴喜教授は「インターンシップを通じて愛媛同友会を知った。地域の個性に見合った経営理念を掲げ,それを実践している中小企業は学生の自立支援の一助となる」と述べている。会員企業にとっての職業研修の受け入れは，科学的な経営を実践し，それを検証する機会になっている。愛媛同友会で大学とのインターンシップを担当する㈱

フェローシステム三好大助社長は「社会貢献だけでなくインターンシップを受け入れることにより，学生と接することで社員の方も啓発されて社員教育に役立ち，社風も生き生きしてくるといった大きな効果があります。」と評価している。第2にその意義だが，上述した中学校での職場体験学習からも，①経営者の経営姿勢を見つめなおすきっかけとなる，②働くことのもつ教育力を再発見した，③働くことを通して人間が成長することに社員教育の基本があることに気づいた，④地域社会と企業の教育力向上に経営者と社員が関わる責任と役割があることに気づいた，を見いだしている。第3に職業研修の条件づくりだが，それは連絡協議会拡大懇談会での取り組みなどを通じて，①教職員および大学，行政機関と連携する，②愛媛同友会としての新しい事業組織，NPO法人えひめ中小企業支援協会をつくり活動を合理化する，③地域間競争を意識して地元愛媛県を豊かにすることを心がける，というものである。インターンシップをきっかけとして愛媛同友会の産学官連携は多方面に展開してゆく。第4に愛媛同友会自体の戦略としては，社員教育でリードする経営者団体の確立つまり同友会理念を会員内外に広げることを目指し，①三位一体の考え方（労使見解を学び，経営指針を確立し，社員教育を実践する）を実践する会員企業として職業研修に臨む，②日常の同友会活動に学生の参加を促すことで役員や事務局の教育力を問う，というものであった。このことは愛媛同友会が取り組んでいる高品質経営の実現にもかかわる取り組みである。第5に愛媛同友会が行う職業研修についての留意点だが，①職業研修を一時のものとするのではなく継続的で産学官との信頼関係の保てる活動とすること，②学生や関係者に社員教育の理念を伝えていく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こと，③学生を社内に受け入れる体制を作ることを契機として，愛媛同友会が進めている経営指針を見直し高品質の企業づくりを進めていくこと，④次代を担う学生を尊重し自立を促しながら共に育ちあう関係を築いていくこと，を見いだしている。

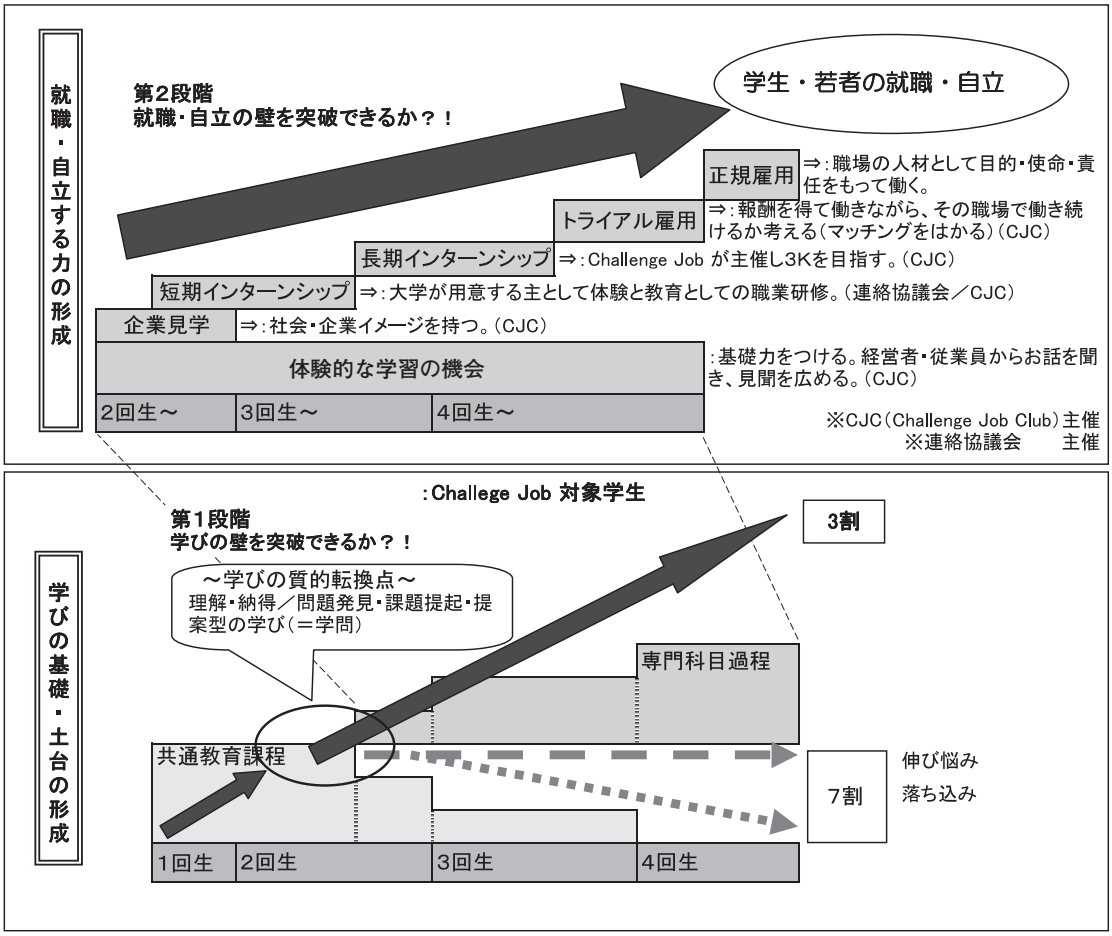
このように愛媛同友会や会員企業にとってのインターンシップは「労使見解」（中小企業家同友会全国協議会『中小企業における労使関係の見解』）を柱にした，共に学び，育ちあう環境を地域につくっていく活動であり，それは地域における産学官連携につながっている。そのことは，中小企業に対する正しい認識を学生（生徒），教職員，保護者，行政機関などに広める社会教育運動でもあり，従来までの学校教育や学生・若者の就職・自立支援への問題提起をしながら，愛媛同友会への理解を広げ，地域を変革していくものである。そして，愛媛同友会の会員企業にとっては，地域における自社の役割を見直し，高品質経営をめざす経営革新のきっかけとなっている。

第3章　学生・教員・愛媛同友会による Challenge Job 事業での人材育成

1　教育・雇用・起業をめざすChallenge Job 事業の試み

従来までに実施されているインターンシップは，学生への教育，雇用，起業を目指してはいるが，主に実現しているのは大学の側からも受入れ企業の側からも学生への教育，社会教育にとどまっている。実際に連絡協議会が実施しているインターンシップを体験するのは短期間であり，学生が職業に就いて深く知り，自らの職業観などを十分に練り上げ，選択するためには初歩的な段階にとどまっている。また，学生を受け入れる企業の側からはインターンシップを体験した学生を雇用したい，起業を促進したいなどの要望が強いが，実際に雇用契約に結びつく事例は少ない。そこで03年度より県内の学生，教員および愛媛同友会は連絡協議会のインターンシップの取り組みを踏まえた上で，インターンシップを通じた教育・雇用・起業の3Kの促進を目指す取り組みをChallenge Job事業とい

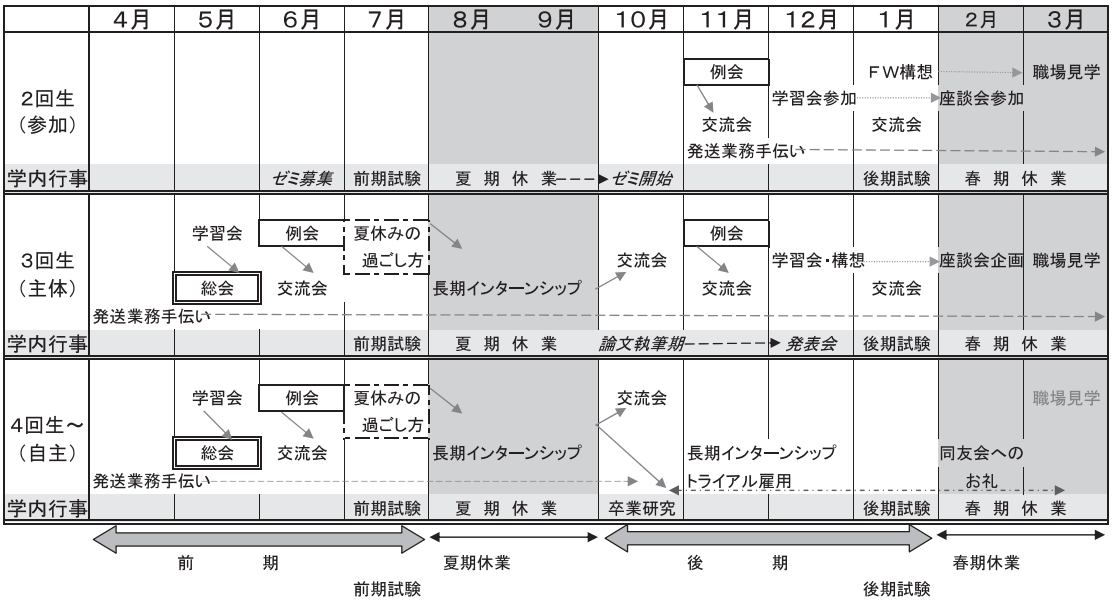
【資料４】学生・若者の成熟図



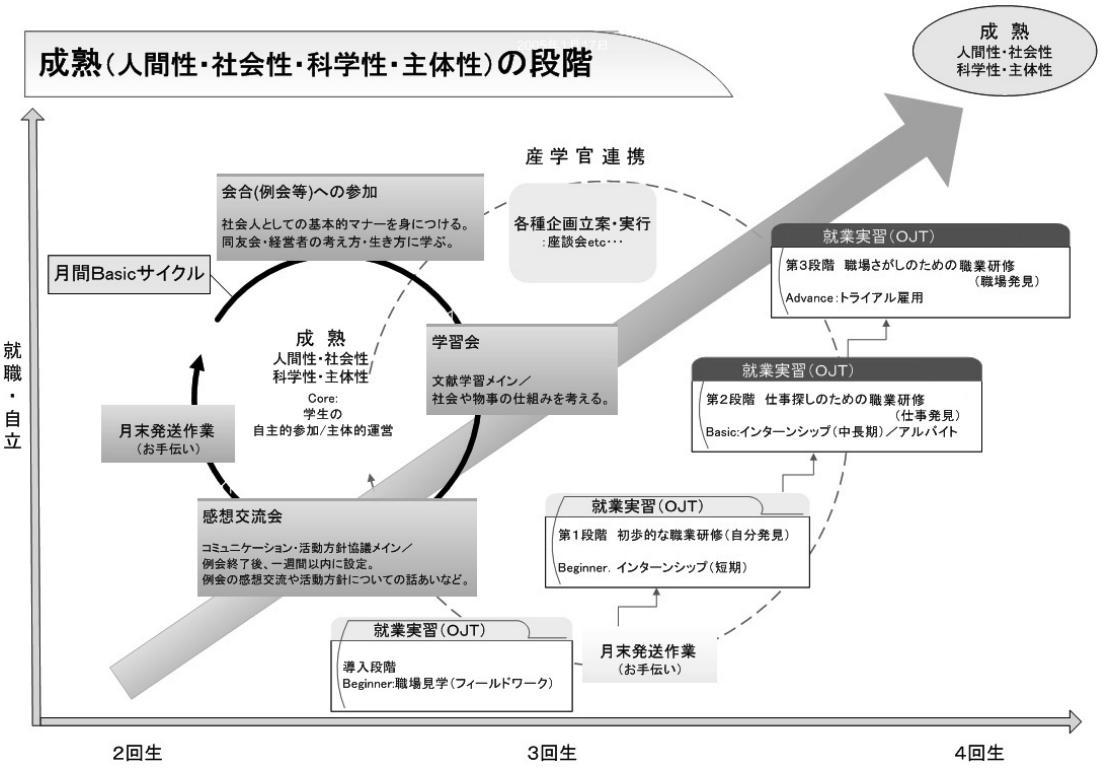
う活動として行っている。この事業の理念は，学生，教員および愛媛同友会の３主体がインターンシップ・サークル，Challenge Job Clubを運営し，学生にとっての学びと自立を教育，雇用，起業につながるように促進しようというものである。

Challenge Job事業の理念は「現行の愛媛県内４大学インターンシップ連絡協議会の取り組みと連携し，学生・若者による小グループChallenge Job Clubが教育と研究，雇用，起業などの促進を自主的かつ旺盛に進める」というものである。具体的な事業としては，①学生・若者の教育・研究を通じて人材育成，雇用促進，起業支援などに取り組む，②地域の企業や経営者・経営者団体，行政機関，大学・研究機関，NPO，民間人と連携して地域・職場訪問，教育・研究・調査，各種インターンシップなどに取り組む，③愛媛県内４大学インターンシップ連絡協議会などの取り組みに協力・貢献する，④Challenge Job Clubを運営する，などである。Challenge Job事業自体は学生・若者の自主的な活動であり，Challenge Job事業を通じて自らの就職・自立を促進しようとする学生・若者は誰でも利用できる。その場合，学生・若者の学びと自立の成熟と関連させ，**【資料４】**として図示したように学生生活の中に位置づけることが肝要である。**【資料５】**は愛媛大学法文学部でのカリキュラムとChallenge Job事業を組み合わせた年間計画である。学生はカリキュラムを通じた学びとChallenge Job事業を組み合わせて学

【資料５】Chllenge Job 事業のゼミナールと年間スケジュール



【資料６】Chllenge Job モデルスキーム



びと自立を促すことができる。この計画では【資料６】に見られるように，次の各種職業研修を用意し，学生が取り組みを計画・実行・点検しながら，徐々に学生・若者のより高い成熟を目指している。そのプログラムは，①学生と企業，社会とをつなぐ初歩的な職業研修（自分発見）として，学生が愛媛同友会の各種例会への参加や企業見学，短期のインターンシップを行う（連絡協議会のインターンシップに類似），②仕事探しのための職業研修（仕事発見）として，学生が研修先の選択肢を広げ，期間，内容に多様性・柔軟性を持たせたインターンシップを行う，③職場探しのための職業研修（職場発見）として，雇用・被雇用や起業に至る最終段階でその選択について深く吟味するインターンシップまたはトライアル雇用を行う，というものである。そして，以上のプログラムを通じて学生が獲得すべき観点と意欲の基準として，職業観と働く意欲（主体性），能力観と学ぶ意欲（科学性），人生観・社会観と生きる意欲（人間性・社会性）を設定し，その成熟を測りながら支援を用意している。

すでにChallenge Job事業には03年度からの実験的な試みを通じて３人の学生・若者が会員企業への就職に至っており，また卒業生や３回生以下の学生数十人がChallenge Job事業を体験している。なお，起業の取り組みは現在進行中でありここでは割愛した。以下，その事例を紹介する。

２　Challenge Job事業での人材育成の事例

（１）Ｉさん―愛媛同友会事務局での職業研修を経て入局

Ｉさん（４大卒・女性・23歳）は，04年４月より愛媛同友会事務局員として入局し，同事務局長とともに業務に当たっている。ＩさんのChallenge Job事業としての職業研修は最初の事例であると共に，その後の取り組みの雛形になっているので，少々長くなるが成熟度を追って詳細を紹介する。Ｉさんの簡単なプロフィールは次のとおりである。

Ｉさんは熊本県の公立高校を卒業後，愛媛県の国立大学（４年制）社会科学系学部に進学し，財政学・社会保障論を専攻して，特に介護保険事業の実施状況についての調査を行ってきた。また課外活動として大学教員の研究プロジェクトに関わり，中四国地域に発生している環境・産業廃棄物不法投棄，公共事業，ハンセン病元患者の社会復帰など，地域が抱える問題の発見と解決策提示に取り組んできた。こうして，Ｉさんは現場に赴いて問題を捉え，学術的方法を踏まえて解決策を提示しようとする学生として研究力量を高め，また地域の人々と共に歩もうとすることで人間性を豊かにしてきた。

このようにＩさんは大学生らしい本来の学びを実現してきたが，卒業後の就職・自立についての準備は整っておらず，また近年の企業不祥事や大手企業の横暴を目のあたりにし，企業あるいは経営者に対して否定的な見方をするになっていた。４回生からの就職活動の時期に，「学んだことをどう生かすべきか見えてこない，自分は何をしたいのかわからない，そもそも今の世の中で働くということがどういうことなのかわからない」といった根本的な悩みを持ちはじめ，就職活動に取り組むことができず，引きこもりがちになった。

Ｉさんは就職先を決めないまま卒業し，前期中は大学院に進学するかどうかを考えながら大学教員の研究プロジェクトへの参加を継続したが，後期以降，相談をもちかけていた教員や友だちの助言もあり，ポスト青年期のモラトリアムを脱して就職活動に取り組む意志を固めつつあった。こうした時，Challenge Job事業は03年３月からその前身にあたる活動が始まり，9月には理念を固めて４回生を代表に選び，Challenge Job Clubとしての運営主体を確立して本格的な活動を始めていた。Challenge Job Clubを支援する教員の一人である私とＩさんはつながりのあったことから，私が「一度社会を見てきてはどうだろうか」と初歩的なインターンシップを勧め，双方にChallenge Job事業を通

じて就職・自立を模索する合意ができた。その上でＩさん，教員が愛媛同友会事務局長と相談し，Challenge Job事業として事務局の業務にかかわることになった。Iさんは最初の事例であったので，関係者ともに手探りの取り組みであったが，具体的なプログラムとＩさんの成熟は次の様子であった。

①学生と企業，社会とをつなぐ初歩的な職業研修の段階（自分発見）―最初の３週間（03年10月中・下旬）

この時期に用意したプログラムは連絡協議会で行っている短期の体験型インターンシップをモデルとした初歩的な職業研修であった。Iさんの事例では，第１に何がしかの職業に触れることで職場と取り巻く環境を知り，職業観を深めると同時に働く意欲（主体性）を高め，Iさん自身が企業や社会と自分をつなぎうる人間であることを発見することが最初の一歩であると判断した。体験する職業は愛媛同友会事務局の事務局員としての業務の一端とし，組織の総務部門の業務のイメージを持つと同時に，会員企業や経営者の特徴を知ることを目的とした。担当した業務は，電話での応対，お客様への応接，資料・印刷物・書類の作成・準備・配布，会議・会合・例会等の設営，物品購入・管理，その他事務局の事務全般を担った。Iさんは広範な業務の一端を体験し組織や会員企業のイメージをおぼろげながら持ち，新しい環境と緊迫感の中で与えられる課題をこなすことによって社会とのつながりを回復し，やりがいを取り戻した。そして，会員企業と経営者との交流の中でその否定的な見方に若干の修正をするようになり，前向きになることができた。

第２にIさんはまた人生観・社会観を深め生きる意欲（人間性・社会性）を高めるために，勤労する社会人としての生活の確立を目指し，毎日，8時間の労働を行い，挨拶と言葉遣い・礼儀作法・服装や身のこなしなどに気を配ることも心がけた。一見，単純にも見える業務の一つ一つの意味を考えることを指導され，丁寧にやり遂げることが社会を構成する一員として不可欠な態度であることを学びとり，特に事務局員としての業務自体が理念の実践になり，中小企業の発展を通じて社会の根幹を形成していくことを知ることで，働くことの面白さを徐々に得ることになった。

Ｉさんは，当時このような文書を書いている。

「初めの頃，私にとって半日以上かかる月末の発送業務は，400部近くのチラシを袋に詰めるというただの単純作業にすぎなかった。自分は，ここで何やっているんだろうと虚しくなることもあった。

しかし，事務局長から『この発送物を読んで会員さんが会合に参加するんです』『封筒は会社の顔です』と言われ，自分が任された仕事の重要性に気づくことができた。私にとっては単なる400部の封筒にすぎなかったが，会員さんの手元にはその一封一封が届く。そのことを考えると，どの発送物も雑に取り扱うことはできないと思った。何の為に，誰のためにこの仕事をしているのか。自分がやっている仕事は，全体のプロジェクトの中で，どのようなポジションを占めているのかを考えると，どんな仕事も重要であることがわかった。その結果，モチベーションが上がり，仕事の質も上がった。」

第３にIさんは求められる能力観を深め学ぶ意欲（科学性）を高めるために，愛媛同友会および各種例会への参加を通じて経営者のお話を聞き，独習や事務局での勉強会を行っていった。特に，事務局員の間で中小企業家同友会全国協議会の『人を生かす経営～中小企業における労使関係の見解』，『同友会運動の発展のために』，『豊かな人間を目指して』，赤石義博会長の『人間尊重の経営』などの勉強会を行い，意見交換をすることで職業観や人生観・社会観を深めることにつながり，また働く社会人にとって資格や専門能力と同時に広く社会と人間を知ることが大切なことを自覚していった。

３週間ほどの取り組みを通じて，Iさんは企業や経営者の社会的責任とは何かを考え，それを

中小企業経営の中で実現しようという経営者がいること，従業員をパートナーとして位置づけ人間的な信頼関係を結ぼうとする経営者がいることを知るにいたった。何よりも，Iさん自身が業務を通じて社会にとって存在意義を持ちうる人間であること，一定の条件のもとでの自分自身の存在を発見することができた。そこでIさんのChallenge Job事業としての取り組みは次の段階に進むことになった。

②仕事探しのための職業研修（仕事発見）―次の３ヵ月（03年11月～04年１月）

この時期に用意したプログラムは，愛媛同友会事務局での業務を通じて，これまでの３週間での３つの課題をいっそう掘り下げていくものであった。特にIさんに見合った仕事を探すことに力点をおいた職業研修であった。Iさんは職業観を深めるために，事務局の業務を確実に責任を持って実行することを目指すと同時に，業務の意味を考え，電話応対ひとつをとっても先方の立場や思いを浮かべながら行うというように，真心を込めることを心がけた。そのことはＩさんが業務をしている愛媛同友会とはどういう団体なのか，会員企業はどういう特徴を持っているのかを知ろうとする欲求を生みだし，事務局の業務を通じて会員企業の経営者をはじめとする人々に接し，会社の経営理念と実践を考えることで，愛媛同友会や会員企業の特徴，自らの業務の意味を発見することにつながった。

Ｉさんは業務を通じて，あるいは例会等に出席して会員企業や経営者への見聞を広げ，単に事務局の業務を行うにとどまらず，Iさんの業務が会員企業にどのように影響するのか，どのようにすれば会員企業のお役に立てるのかを考えるようになっていった。11月，12月は愛媛同友会の会員増強にとっての山場でもあったが，この時期の例会で報告を聞いた味噌製造販売業G社の事例から，経営者，家族，従業員が経営理念の確立とその実践，理念と従業員の声を生かした新製品開発と販売，安全で衛生的な職場づくりとコストダウン，自己を高めることを報酬に反映させる人事評価制度などを学び，会員企業を支援する愛媛同友会事務局の業務の大切さを自覚するに至った。

Ｉさんは愛媛同友会の事務局員としての３カ月の業務を通じて，職業観と働く意欲，人生観・社会観と生きる意欲，能力観と科学性を高め，愛媛同友会事務局の業務をなんとかこなせるようになり（就業価値の形成），この職場職種で働く魅力を見出すことになった（就業意欲の形成）。そこでIさんのChallenge Job事業としての取り組みは最後の段階に進むことになった。

③職場探しのための職業研修（職場発見）―最後の２ヵ月（04年２月－３月）

この時期に用意したプログラムは職業研修の最終段階として，雇用契約を結んで正式に採用されるかどうかの選択について深く吟味するプロセスとして位置づけた。この職業研修に現実味を持たせるためにアルバイトとして契約し，いわゆるトライアル雇用としての性格を与え，Iさんが本当にその職場に就職する意志をもつことができるかどうか，愛媛同友会事務局もIさんを採用するかどうかを決することを最終目的とした。Ｉさんは愛媛同友会事務局での業務を指示どおりに行うだけでなく，自ら創造的に責任をもって行うことで，業務をより良い内容に改善し，また自己自身の職業観と働く意欲，人生観・社会観と生きる意欲，能力観と科学性を極めようと心がけた。

Ｉさんは約半年にわたる段階的な研修を経て，物事に対するアプローチの仕方・考え方を変えた。それまでは，大学卒業前後から自身の将来や社会に対しても悲観的で，自己研鑽や社会へのアプローチもできないという悪循環に陥り自分と社会との関係をうまく取り結ぶことができずにいた。しかし，愛媛同友会および経営者が，自己の欲求を社会の役に立つこと，つまり理念・使命感にまで高め，そこに向かって努力する，夢をあきらめないという姿に接することで励まされた。そして，Ｉさん自身もそうした理念・考え方を軸にして実際に働くことで，自分も社

会の構成員の一人だという自覚，自分自身がよりよい社会を形づくっていく担い手，主人公であるという自覚と責任，社会に対する信頼感が徐々に芽生えてきた。こうしてＩさんはChallenge Job事業を通じて愛媛同友会への入局を決意した。

Ｉさんは，自分自身の生き方・考え方に大きなインパクトを与えた愛媛同友会との出会いのきっかけとなったChallenge Job事業について振り返りかえり，愛媛同友会事務局員としてChallenge Job事業に関わることで，企業と学生のコーディネーター的な役割を果たすことにも働くことの意義を見出している。

（２）Nさん―会員企業C社への就職を前に愛媛同友会事務局で職業研修

Nさん（４大卒・男性・24歳）は，IT機器操作のスキルが高く，業界でも通用する能力を持っており，03年10月の時点で04年４月より愛媛同友会会員企業の印刷業C社への就職が決まっていた。Nさんは愛媛県立高校を卒業後，福岡県の私立大学の理工系学部に進学，分析化学を専攻し，卒業後，行政機関の契約職員（２年間）として働いてきた。契約切れを前に，転職先を探して求職活動を行い，産学官連携の人的つながりもあってC社への就職が決まった。

しかし，Nさんはこれまで対人関係をつくり育むことが苦手で避ける傾向があり，社会人としてのマナーや対人関係におけるコミュニケーションが未熟なうえ，職業とどう向き合うかについて考えたことがなかった。このためNさんは職を得たものの仕事のことが不安で，職場の人とのおつき合いに悩んでいた。経営者はNさんにスキルがあるとはいえ職業観，人生観・社会観を形成していないために，業務を長く続けることができないのではないかという不安を抱いており，またC社は大卒新人の職業研修のノウハウ，経験が不足していた。そこで愛媛同友会事務局長は相談の上，Challenge Job事業としての職業研修を，先のＩさんとともに愛媛同友会事務局の業務を通じて行い，主体性，人間性・社会性，科学性を養うこととした。

Nさんは03年10月－04年３月末まで，行政機関での業務が終了した18時から３時間，愛媛同友会での研修に取り組んだ。業務としてはパソコンでの情報入力や会合の設営などを担当し，また営業力の育成をめざした。Nさんには社会人として前提となる挨拶の習慣や，民間企業の社員らしい服装や身のこなしについても不十分であったため，職場のメンバー，会員企業の経営者，訪問者などへの挨拶，マナー，服装について，事務局長からレクチャーを受け，日常業務の中でも直接に指導を受けながら，日々改善に努めた。また対人関係におけるコミュニケーション能力を育成するために，業務を通じてできるだけ多くの会員企業の経営者などに名刺をお渡しし，挨拶することを心がけた。当初は同時期に職業研修をしていたＩさんと一緒に挨拶することしかできなかったが，事務局員との反省会を踏まえ，自ら挨拶ができるようになっていった。そのためには，なぜ，名刺を配り挨拶するのかを考えることが必要だったが，それは次のこととも関連していた。

Nさんはパソコンの操作そのものは持ち前のスキルもあって業務をこなすことは上達したが，入力業務を通じて意外な事実が明らかになった。入力業務にミスが目立つのである。その理由は作業内容が正しいかどうかを確認しないことにあった。Nさんがこれまで体験してきた職場・仕事は，自らの作業を確認する必要がない，つまり作業内容に責任を求められないような職場環境だったのである。そのような職場にいれば無責任になり，働くことの魅力や意味を見いだすことはおろそかになる。入力作業とはいえ，その内容は愛媛同友会の事務局業務の反映であり重要な意味を持つ。Nさんは事務局員らと話し合い，Nさんの業務がどんなに単純であっても重い意味を持つこと，その業務を正確に行うことが社会とのコミュニケーションにつながることに気づき，業務内容は正確になっていった。ここには今日の職場が抱える問題が浮かび上

がってくる。非正規雇用者の増加，及びそうした人々に対する業務管理の不徹底さによって，責任を問われない，重きを置かれない分野（人々・仕事）が形成されており，そのことが，彼ら（特に学生・若者）の仕事観や就労意識に影響を与え，そこで働くこと自体に魅力を見いだせないといった意欲の減退や，人材の育成につながらないという深刻な状況を生み出しているのではないだろうか。

事務局の日報を書くこともＮさんの業務であった。日報を書くことは事務局の業務を行っている自分と職場のメンバーの行動を振り返る機会だが，毎日の日報を続けて書くことができなかった。そもそもの問題は，事務局の業務とそれを担うメンバーに注意を向け，気づいたことを文章に表現することができないことにあった。これまでの人生ではそのような習慣がなかったのである。Ｎさんは事務局長らと話し合い，他者の仕事ぶりや職場の有りように関心を持つことの大切さを考えるようになった。働くということは，Ｎさん一人で成り立っているのではないこと，協力関係のもとに成り立っていることを気づくことになった。

Ｎさんは04年４月以降，Ｃ社に就職したが，５月末まで愛媛同友会事務局への出向という形を取ってChallenge Job事業としての職業研修を継続した。当初のＮさんの課題は徐々に達成されていたが，より高い到達を目指したのである。この措置については，Ｃ社の経営者のＮさんと職業研修への期待がある。Ｎさんは，経営者や他の従業員から期待されていることを感じ取り，２ヵ月の間，これまで以上に精力的に業務に取り組むことになった。

ＮさんがChallenge Job事業としての職業研修で主目標とした主体性，人間性・社会性，科学性を養うことで，最も大きな成果となったのは，自ら担当する業務が他の業務や他者と関係があり，Ｎさん自身もあてにされ，期待されていることを実感し，やりがい，生き甲斐を感じたことである。そのような経験はこれまでの学生生活や臨時の職場にはなかった。この点での変化が愛媛同友会事務局での業務やＣ社での業務に当たる上で貴重な価値観となっている。Ｎさんは今，職場の期待を担って元気に取り組んでいる。

（３）Ｏさん―会員企業２社での職業研修を経てＧ社に就職

Ｏさん（４大卒・男性・23歳）は，Challenge Job事業として03年11月に愛媛同友会会員企業で映画配給業のＥ社，04年６月に同じく味噌製造販売業のＧ社で初歩的な職業研修を体験し，04年７月以降はＧ社でアルバイトを行い，05年４月からのＧ社への就職が決まった。Ｏさんの事例は就職・自立の選択において紆余曲折を経ながらも，企業見学，各種の職業研修を経て，正規雇用に至るという段階的なプログラムを経た事例である。

Ｏさんは愛媛県の公立高校を卒業後，愛媛県の国立大学の社会科学系学部に進学し，経営学・地域経済論を専攻して，特に今治タオル産業の活性化や地域の街づくりを考察してきた。４回生時は地元自治体の公務員を志望し準備をしてきたが，市町村合併に伴って04年度の人員募集は行われず，4回生10月より民間企業への就職を模索することになった。Ｏさんは大学のインターンシップの経験や就職活動の経験がなく，地域にどのような職場があるのか，どういう態度で臨むべきかなど，初歩的な就職活動から始めざるを得なかったが，Challenge Job Clubを運営する学生とつながりがあることからチャンスを求めた。

①会員企業Ｅ社での初歩的な職業研修の段階（自分発見・仕事発見）－10日（03年10月下旬）

連絡協議会のインターンシップで学生を受け入れている会員企業で映画配給業のＥ社は「文化の過疎をつくらない」を経営理念に掲げており，Ｏさんは地方公務員に類する業務を連想し，職業研修を申し出た。Ｏさんは10日間の職業研修を設定し，学校などで映画配給などの業務を行ない，Ｅ社の経営実践を学んで職業観を深め

働く意欲を高めた。同時に，お客様を意識したマナーや振る舞いに未熟さが見られることから，経営者から指導を受け改善に努力した。Oさんは地域に根ざした企業の一員として働く意欲，生きる意欲を見いだしたが，熟考の末，興味分野や業務適性のミスマッチからE社とのマッチングは進まなかった。この段階では，学生と企業社会をつなぐことが目的であり，雇用契約に至らなかったものの自分発見，仕事発見の職業研修としては成果があった。

②会員企業G社での初歩的な職業研修の段階から仕事探しのための職業研修（自分発見・仕事発見）－10日（04年５月－６月）

次にOさんはChallenge Job事業の一環として参加した愛媛同友会の11月例会で味噌製造販売業のG社の経営実践の報告を聞き，関心を持つに至った。04年３月にChallenge Job ClubはG社の見学会を開催し，Oさんは社長の解説にそって工場での味噌生産システムや事務所での各種事務作業を目にした上で，経営理念の実践をリアルに学ぶに至った。５月にはG社がデパートの物産展に出展した時，Oさんもアルバイトの販売員として加わる機会があった。Oさんは以前の例会でG社社長から聞いた経営理念である「愛媛の麦味噌文化を継承・発展させます。食を通じて健康とおいしさで社会に貢献します。幸福の共有を目指し共に成長発展します。」を踏まえて，お客様に商品と製造企業の解説をし，その話題がお客様とかみ合うことによって販売実績を積むことができた。OさんとG社は，経営理念とその実践を通じて結びつくことになった。

他方，Oさんは04年５月にG社への就職に前向きにもなっていたが，地元の大手小売業から内定をいただき悩んでいた。こうした時に聞いた第20回愛媛同友会総会での記念講演，石戸孝行氏㈱京北スーパー相談役の「売れるものを売らない我慢　売れないものを売る信念～経営理念が築く地域との共生～」は示唆的であった。全国的に有名な大手小売業であっても本当の意味でお客様のことを考えた業務を行っていないことが指摘され，同友会企業の魅力が浮き彫りになった。選択を明確にするために，Oさんは６月以降，Challenge Job事業を通じてG社での初歩的な職業研修を申し出た。この時期に用意したプログラムは，G社の事務部門での業務を通じて，G社がOさんに見合った職場であるかどうか判断することに力点をおいた職業研修であった。Oさんは職業観を深め働く意欲を高めるために，伝票整理をはじめとした業務を確実に責任を持って実行することを目指し，また職場のさまざまな従業員との協力や意気投合を実現するために，各人の立場や思いを浮かべながらの業務を心がけた。Oさんの選択はG社に傾いていった。

③職場探しのための職業研修（職場発見）－最後の２ヵ月（04年７月－８月）

この時期は職業研修の最終段階として，雇用契約を結んで正式に採用されるかどうかの選択について深く吟味するプロセスである。この職業研修に現実味を持たせるためにアルバイトとして契約し，いわゆるトライアル雇用としての性格を与え，愛媛の味である麦味噌を地産地消の点から製造販売しているG社を選ぶか，大手小売業を選ぶかを考えるために，Oさんが本当にその職場に就職する意志をもつことができるかどうか，G社もOさんを採用するかどうかを決することを最終目的とした。

職業研修はOさん自身の職業観と働く意欲，人生観・社会観と生きる意欲，能力観と科学性を極めることでもあった。経営理念を実践しているとはいえ，G社は２代目社長のもと発展途上のまっただ中にあり，中小企業の職場がかかえる諸問題が見られ，Oさんは他の正規従業員と共に問題に対処しながら業務を遂行せざるを得なかった。しかし，そうだからこそ，OさんはG社の経営理念をよりどころとするようになった。もう一つの選択肢である大手小売業は大手にまつわる魅力もあるが，本当にお客様のことを考えた商品販売やサービスをしているだろうか，明確な理念と実践を見いだすことがで

きないのではないかといった不安を感じていた。Oさんが内定をいただいている大手小売業が同友会会員企業のような業務をしない限り，良い仕事ができないのではないか，これが最終的な問いかけとなった。OさんはG社への就職の意志を決定した。G社は経営者が直接，Oさんの働きぶり，熱意を見定めてきたが，ここに至って久方ぶりに４年制大卒者を新規採用することになった。

Challenge Job事業を通じて，Oさん，G社ともに時間をかけ，双方がお互いを見極めながらマッチングを実現することができ，現在，Oさんはアルバイトの雇用契約を交わしている。Oさんは05年４月からは正規雇用として新たな一歩を踏み出す。

（４）Sさん―愛媛同友会事務局での職業研修を経たが地元金融機関を選択

Sさん（４大卒業見込み・男性・23歳）は，Challenge Job事業として04年８月に１ヵ月間の職業研修を体験し，会員企業への就職も検討したが，内定をいただいていた地元金融機関への就職を選択するに至った。

Sさんは徳島県の公立高校を卒業後，愛媛県の国立大学の社会科学系学部に進学し，経営学・地域経済論を専攻して，特に若者の就職・自立支援と地域の街づくりを考察してきた。大学でのスポーツサークルやゼミなどの仲間内では，コンパなどの幹事を引き受け，参加者に楽しんでもらおうとするサービス精神が旺盛だった。しかし，4回生時の就職活動の時期には明確な展望を見いだすことができず，とりあえずの形で話が進んだ地元金融機関や自動車ディーラーから内定を得た。職業観と働く意欲が十分に成熟した段階で内定を得たわけではなかった。というのは，一方でSさんはChallenge Job事業を通じて，何度か愛媛同友会の例会などに出席しており，徐々に会員企業と経営者の魅力を感じ取っていた時期であったからだ。こうしたことから，「本当に地元金融機関で良いのだろうか」という悩みを持つようになっていた。

SさんとつながりのあったChallenge Job Clubの学生，教員らは愛媛同友会事務局での業務を通じて職業観や能力観を深めることを助言し，Sさんは04年８月に仕事探しのための職業研修を行うことになった。この時期に用意したプログラムは，愛媛同友会事務局での業務を通じて，第１にSさんが自信をもてていなかった営業や事務に関わる業務を実践的に高めること，第２にSさんが働く意欲を見いだすような企業や経営者を捜し出すことができるような職業研修に力点をおいたものであった。Sさんは業務を通じて会員企業の経営者と接する機会をもち，社会人としてのマナーを身につけ，業務を確実にこなすことができるようになっていった。時には会員企業の経営者に自分自身の悩みについて助言を受けることができた。会員企業の経営者の中には，Sさんの採用を意志表示する者もいたが，10月までの２カ月の間を悩み，結果的に内定の出ていた地元金融機関への就職を決定した。

Challenge Job事業を通じてのSさんの評価は難しいが，なぜ会員企業を選択しなかったのかについては２つの原因ある。まずSさんが経営理念を実践している経営者の方と接して自分にはこんな大層なことは出来ないと弱気になってしまったこと。もう一つは両親の意向が安定した地元銀行を求めることにあり，これに押し切られた感がある。ここには学生の親として，同時に地域の人々から見た中小企業に対する認知が現れている。しかし，Sさんの事例は，Challenge Job事業を通じて就業価値を形成した学生を地元金融機関に送り出すことができたという点で意義深いし，Sさんの就職後も長期的な視野で交流していくことで，愛媛の地域経済を担う者どうし互いに励まし合うことができると考えている。

以上，4人の学生・若者の事例を紹介したが，Challenge Job事業を通じて学生の職業観と働く意欲，人生観・社会観と生きる意欲，能力観

と学ぶ力などの成熟はさまざまであるが，Challenge Job事業をきっかけとした変化を見て取ることができ，特に学生への教育に止まらず，雇用を実現させるマッチングの機能を持ち得たと考えている。ただし，各人ともにその成熟や支援プログラムの是非は現時点では一括りに把握することは途上にある。今後，学生の成熟度に応じたプログラムの必要性，また産学連携によって学生の就職・自立支援の条件を整え，その可能性を大きく開いてゆくことが必要であると考えている。

（補論）愛媛同友会の職業研修をきっかけとした産学官連携の発展

愛媛同友会のインターンシップをきっかけとした職業研修の取り組みは，大学や行政機関との連携をすすめるきっかけともなっており，地域の活性化に向けて産学官連携が発展しているのでふれておく[11]。

産学連携の中から，大学との関係では，例えば，①インターンシップなどの職業研修のカリキュラムづくりを通じて得られた経験が生かされ，大学のカリキュラムの中に参加型，体験型の講義が盛り込まれるようになった。②産学連携の交流から得た知識をもとに，ある教授は企業経営における理念の実践について実例を交えて講義し，学生が興味をもつといったことも生まれている。こうしたことは大学の授業改革にもつながる大きなできごとである。③大学教員が愛媛同友会での経営指針づくりから学んだことが，法人化後の大学や学部の経営指針や経営目標づくりに役立っている。④今年の愛媛同友会主催の同友会大学では，23回の講義のうち11回を愛媛大学の教員が講師をしている。⑤愛媛大学総合地域政策研究会[12]と愛媛同友会が共催で行っている景況調査EDORは中小企業や地域経済に目を向けた調査であり，学術的価値があるものとしても評価され，地域の景況判断および中小企業の経営革新のツールとして貴重な存在になっている[13]。

行政との関係では，例えば，四国経済産業局は四国における産業クラスターの形成を政策の柱に掲げているが，その条件づくりとして学生・若者の起業や就職・自立支援に取り組んでいる。こうしたことから，愛媛県でのインターンシップを支えている愛媛同友会と各種行事を共催してきた。例えば，00年度と01年度には経済産業省，中小企業総合事業団からインターンシップ広域連携プロモーターの委託を受け，経済産業省，中小企業総合事業団，愛媛同友会共催で愛媛県インターンシップオープンセミナーを開催している。この取り組みの経験が生かされ。連絡協議会が発足し，連絡協議会拡大懇談会のもとに地域の産学官が連携することにつながった。

産学官連携の取り組みとしては，2004年11月27日に愛媛大学地域創成センター，愛媛大学法文学部総合地域政策研究会，愛媛同友会が主催し，松山市が後援するシンポジウム『全国の景況と愛媛の景況―地域の姿に光をあてる景況調査―』などが開催され，上述の景況調査の検討が行われた[13]。また中小企業活性化事業のための松山市委託共同研究として，松山市と愛媛大学総合地域政策研究会による最終報告書『企業評価プログラムと企業育成・支援策』（2004年３月31日）が愛媛同友会も連携することで完成した。この研究プログラムは松山市に拠点をおく愛媛大学の研究者が愛媛同友会をはじめとする企業，金融機関と連携し，地域の中小企業の経営体質の評価と支援策を検討したものである[15]。

このような産学官連携の取り組みは地域間競争が激化している中での街づくりを進める上で大切な基盤となっている。以上のような産学官の取り組みはマスコミにおいても取り上げられることが多くなった。

職業研修をきっかけとした産学官連携の進展は，愛媛同友会の地域における存在感と役割の反映でもある。愛媛同友会は，10年間のインターンシップを継続することで，教育を切り口とした戦略において，産学官連携を大いに推し進め，

愛媛県という地域にとっての存在価値を高めることなった。中小企業家同友会全国協議会は金融アセスメント法案や中小企業憲章の取り組みを進め，社会への関与を深めているが，同様に職業研修をきっかけとした産学官連携は中小企業が川下にある存在から川上へと影響を広げるプロセスであり，ともに並び立つものとして従来とは段階を画するものとなっている。

おわりに

愛媛における学生・若者の自立支援の職業研修，Challenge Job事業およびこれらをきっかけとした産学官連携は依然として実験的な試みだが，これまでの取り組みを学生・若者，産官学がしっかりと踏まえ，一時的なものとせずに，確かな実践を試みることが大切である。

この点で，このように愛媛同友会や会員企業の職業研修は，「労使見解」（「中小企業における労使関係の見解」）を柱にした社員教育の一環として，共に学び，育ちあう環境を地域につくっていく活動であり，理念が据えられていることに魅力がある。理念を基礎に学生・若者の職業研修を堅実に実践し，地域における愛媛同友会と会員企業の役割を見直し，高品質経営をめざしていただきたい。

また，Challenge Job事業などの職業研修をすすめる上で，学生・若者の①職業観と働く意欲（主体性），②能力観と学ぶ意欲（科学性），③人生観・社会観と生きる意欲（人間性・社会性）の成熟を図り支援する方法については試験的に実施しているに過ぎない。産学官の協力のもとに支援プログラムの研究・開発を進めることを呼びかけたい。

愛媛という地方都市における学生・若者の自立支援と産学官連携は始まったばかりであるが，その経験から学ぶべきものがある。より詳細な取り組みについては次稿の課題としたい。

1）本稿は2004年11月18日に長野市で開催された中小企業家同友会全国協議会第20回社員教育活動全国研修交流会での報告「愛媛の産官学連携による学生・若者の自立支援―大学と同友会によるChallenge Job事業の紹介―」をもとに加筆・修正したものである。本稿の執筆に当たって，愛媛大学の松本朗教授，愛媛県中小企業家同友会の西松繁夫社員教育委員長，鎌田哲雄事務局長，池田尚子事務局員からご助言，激励，資料作成などのご協力をいただいた。記して感謝の意にかえたい。

2）元資料は，武内清編『12大学・学生生活調査』上智大学学内共同研究報告書，2004年4月。この調査を読解した資料として，第56回日本教育社会学会（2004年9月11日，於東北大学）での報告，武内清，岩田弘三，浜島幸司「12大学・学生調査―1997年と2003年の比較―」がある。

3）学生の学びについては和田寿博・河音琢郎・上瀧真生・麻生潤編『学びの一歩―大学の主人公になる』新日本出版社，1993年，を参照されたい。

4）学生・若者がポスト青年期が長びく中で自立を達成できない実態については，宮本みち子『若者が「社会的弱者」に転落する』洋泉社，2002年11月，大久保幸夫『新卒無業－なぜ，彼らは就職しないのか』東洋経済，2002年5月，玄田有史『ニート―フリーターでも失業者でもなく』幻冬舎，2004年7月，を参照されたい。

5）苅谷剛彦『階層化日本と教育危機―不平等再生産から意欲格差社会へ』有信堂高文社，2001年を参照されたい。尚，学生・若者の間に広がっている希望格差について指摘したものに山田昌弘『希望格差社会－「負け組」の絶望感が日本を引き裂く』筑摩書房，2004年がある。

6）拙稿，第3章「現場に出て五感で感じよう―フィールドワークのすすめ」，前掲書，和田寿博他編，を参照されたい。

7）文部省・通産省・労働省の三省が発表した「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（1997年9月18日）では，インターンシップは「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」と幅広くとらえ，産学の連携によって行われる人材育成の一つの形態として位置付けられている。またその意義として，教育研究と社会での実地の経験を結び付けることによって，学校教育における教育内容・方法の改善，充実が図られ，高い職業意識と独創力のある人材の育成に繋げていくことが謳われている。また政府の施策として教育改革のなかにインターンシップの推進が盛り込まれたことを契機にして，全国各地で産学連携によるインターンシップが広がりを見せている。インターンシップについては日本インターンシップ学会のHP，http://wwwsoc.nii.ac.jp/jsi/ を参照されたい。

8）実践型または体験型大学教育については，第6回愛媛大学全学シンポジウム「教育実践シンポジウム」での報告書，仁井谷正之，松本朗「実践，体験型教育の全学的展開の提案―フィールドワーク，イ

ンターンシップの経験と教訓―」を参照されたい。実践型または体験型の学びを基礎にした就職・自立支援についての大学側からの取り組みについては，第2回4大学間（島根大・山口大・愛媛大・高知大）学生交流自主的・実践的研究プロジェクトでの報告書，寺町枝里子代表『愛媛から地域の経済振興と若者の人材育成を模索し行動する』を参照されたい。

9）愛媛県中小企業家同友会事務局長の鎌田哲雄氏からご教示いただいた。詳細は，鎌田哲雄氏「中小企業が持つ教育力を考える―かかわったすべての人の顔と人間性が見える『職場体験学習』―」『人間と教育』第17号，旬報社，1998年5月。

10）愛媛大学インターンシップ委員会委員長，元愛媛県内4大学インターンシップ連絡協議会代表の松本朗教授および愛媛大学就職課の原吉弘課長，松本章雄主任からご教示を得た。

11）財団法人コンソーシアム京都が実施しているインターンシップは地域における産官学連携の一つのモデルであるが，愛媛県4大学インターンシップ連絡協議会のインターンシップは地方中核都市における先駆的な取り組みとしての特徴がある。インターンシップを大学などの教育機関と企業の関係に止まらせるのではなく，この制度を利用する学生が地域の主人公として成熟し，また産官学連携が地域の活性化にも繋がることが重要である。

12）愛媛大学総合地域政策研究会については，そのHP，http://memberserv.cpm.ehime-u.ac.jp/CPMRD/を参照されたい。

13）愛媛大学と愛媛県中小企業家同友会が共催している景況調査EDORについては，そのHP，http://cpmserv.cpm.ehime-u.ac.jp/sato/SatoLab/edor/edor.html　を参照されたい。

14）愛媛大学総合地域政策研究会主催のシンポジウムについては，そのHP，http://memberserv.cpm.ehime-u.ac.jp/CPMRD/sympo-group.htm を参照されたい。

15）松山市委託共同研究の中小企業活性化事業については，中小企業活性化事業のための松山市委託共同研究のHP，http://memberserv.cpm.ehime-u.ac.jp/CPMRD/kasseika.htm を参照されたい。