名古屋経済大学学長補佐
キャリアセンター長

中村　昭典氏

オープンカレッジ

　仕事柄、地元の中堅中小企業の経営者の方からお話を伺う機会が多くある。時代や規模を問わず、経営者はいつも多くの悩みを抱えているものだが、昨今特によくご質問（いや、注文と言った方が正しい）を頂くのが、「どうしたら辞めない人材を採用できるのか」といったものである。わたしが籍を置く名古屋経済大学でも、毎年数多くの学生が、地元企業にお世話になる。その中で聞こえてくる切実な声に、真摯に応えるのは当然なのだが、一筋縄ではいかないのが、この問題である。

新卒者のインターンシップを巡る議論（上）

　ご存じの方も多いと思うが、昨今の若者の早期離職が問題視され、中卒で約七割、高卒で五割、大卒で三割が、入社後三年以内に離職することから、属に七五三問題と言われている。苦労して就職戦線を乗り切り、入社したはずの企業を、早々に辞めてしまう姿を批判する諸兄も多いことと思う。とりわけ、中堅中小企業は元々多数の新卒者を採用するわけではなく、採用した一人一人に期待するウエイトが大きい。経営者にとって、手をかけて育てようとした矢先に離職されるショックは大きい。採用した若者の定着率を何とか高めたいというのは、至極当然で切実な思いである。

なかむら　あきのり　名古屋大学法学部卒。就職情報誌編集長などを経て現職に。１９６１年生まれ。

現行制度では成果疑問

　このマッチング問題を解決する方策の一つとして期待されているのが、インターンシップ（職業体験）である。日本では１９９７年に文部科学省・経済産業省・厚生労働省（いずれも現行の省庁名）が異例の三省合意によって推進を始め、それ以来、多くの大学が導入をしてきている。事前に職業体験をすることにより、その仕事、業界、企業への理解を深め、職業選択時に役立てるのが、その目的である。

　現在、多くの大学が推進を図っており、インターンシップ参加を単位認定の対象としている国公私立大学は５４４大学と、全大学の70・4％に達している（２０１１年度、文部科学省・インターンシップ実施状況調査）。しかしながら、実参加学生数は6万2561人と、全学生数のわずか2・2％にとどまっている（同、看護や教職など一部の資格取得のための実習者を除く）。鳴り物入りの導入から15年が経過したことを考えれば、期待する成果が上がっているとは言い難いであろう。

　今年4月、安倍首相が成長戦略発表の中でインターンシップ経験率五割を目指すという報道がされ、大学関係者の中で大きな話題となった（結局数値目標は示されなかった）。そうした掛け声も、現行制度の延長線上では、残念ながら現実味がない。

　そもそも学卒者の採用にインターンシップを活用するのは、欧米諸国が先行している。米国では30年以上も前にＲＪＰ（Ｒｅａｌｉｓｔｉｃ　Ｊｏｂ　Ｐｒｅｖｉｅｗ）という理論が確立され、インターンシップによる企業・就労の実体認知を重視するのが主流となっている。米国の多くの学生は、在学中や卒業後にインターンシップ体験を重ねて職能スキルを高め、就職を果たしていく。

中部経済新聞社　本紙　２０１３年１０月０７日　００５面　０１版