



中村 昭典氏

オープン カレッジ

は、青田買いを防止する観点から、採用と関連づけて実施してはならないと規定されているのである。詳細は割愛するが、インターシップの根本思想は似通っていても、その活用方法には大きな差異がある。

新卒者のインターシップを巡る議論（下）

欧米型のインターシップと日本のインターシップとは、決定的に異なる点がある。欧米のインターシップは、その多くが採用を前提とした選考の一部として行われているのに対し、日本のインターシップは、多くの場合、わたしの長期に渡る経営者からの聞き取りに基づく実感でしかないが、中企業から小企業まで、インターシップの趣旨には賛同を示す方法を探求してきている。具体的には、特に大学四年生を対象として、就業体験にも結びつかないインターシップに、多くの労力と時間を割く余裕はないと考える。制度の導入を企業に提案し、

これは、わたしの長期に渡る経営者からの聞き取りに基づく実感でしかないが、中企業から小企業まで、インターシップの趣旨には賛同を示す方法を探求してきている。具体的には、特に大学四年生を対象として、就業体験にも結びつかないインターシップに、多くの労力と時間を割く余裕はないと考える。制度の導入を企業に提案し、

採用選考型の新制度に注目

試行を繰り返してきた。実践したA大学では、2011、12年度の二年間で、就職者数の一割近い内定実績を出している。正しい評価は、この学生たちが早期離職するかどうかで見極めるべきであろう。しかし制度を推進する中で、企業経営者や学生から聞こえてきた声には、大きな手応えを感じている。昨年、学会でこの成果の一部を発表させていただいたが、多くの教員が興味関心を示されたことから、広がりを見込んでいる。

今年、中小企業庁が実施している「新卒者就職応援プロジェクト」。未就職の若者に就業体験機会を提供し、その中で企業が選考して、相思相愛になれば採用してもらえると期待している。この制度は昨年まで、就職できずに卒業してしまっただけの若者の就労を支援することを目的として実施されてきており、制度自体に真新しさを感じない。しかし制度の詳細をヒアリングして驚いた。昨年までとはまったく異なり、本年度から現在の四年生で就職未内定者も参加できるように変更されているのだ。

しかも、就業体験に参加した学生には、労働報酬が補助金から提供される仕組みになっている。要約すれば、学生はアルバイト的に就業体験をしながら、企業の選考を受けられると同時に、就職先として見極めることができる。一方で企業は、人件費負担なしに就業体験者を受け入れ、採用を前提としてじっくり選考できるといっただけだ。

