

第5分科会 / 人材育成

「人口減社会における、共に育つ人材育成，地方では何が起きているか」

報告者 小田大輔氏（㈱小田商店 代表取締役，徳島同友会副代表理事）

1 参加目的

私自身弁護士として独立する前の勤務弁護士時代に新人弁護士を何人か育てたことがあり，かつ，その勤務弁護士時代に私の専属だった新卒の事務員を現在の当事務所に招いて現在でも私が育てている。経営学の大学院で学び，専攻がヒューマンリソースマネジメントなので，人材育成でいろんなノウハウを試してきたが，全国の中小企業の実践から何か盗めないかという目的で参加した。

2 報告内容

報告者は，学校の新任教师のインターンシップを受け入れている。

もともと，2013年に徳島県・徳島県教育委員会と徳島同友会3者による「インターンシップ等の推進に係る相互連携協力に関する協定」を締結し，教員の初任者研修として同友会の会員企業におけるインターンシップを実施することになった。

同友会のこのプロジェクトの目的は，「インターンシップによって採用がない年においても短期間ではあるがその企業において社員共育を実践できること，その企業の予備知識がない視点で，かつ，教員という児童を指導する立場の大人の視点でその企業の職場環境や提供するサービス・商品に対する貴重な意見を受けることができること，自社の社員にとっても教員との就業は共育となること，教員の就業体験が生徒たちに伝わることで中小企業の現場が未来の子供たちに伝授されること」である。

報告はこの目的の具体例の紹介（水道機材の販売）という形でなされた。

グループディスカッションでは，愛知はトヨタを始めとして有力中小企業に優秀な人材を採られてしまうので，会員企業の大半は，採用，人材育成には苦勞していること，愛知でも会員企業に社員のいない個人事業主が増えてきたこと，そんな中，企業内に託児所を設置して子持ちの若い母親の採用に力を入れている企業もあること，PTAをうまく利用して子供たちに中小企業において就業体験をさせることができないか等開催地愛知の現状の赤裸々な報告や活発な議論がなされた。

ちなみに，報告者によれば，教員はあくまで学校の業務の一環としてインターンシップに来ているので受け入れ企業との指揮命令の有無（労働問題）といったインターンシップ固有の法的な問題はクリアしているそうである。また，このインターンシップの予算は，県の教育委員会と会員企業の自己負担とのことである。

正社員の採用となるとリスクがある。しかし，インターンシップを数日受け入れるだけであれば，既存の社員にいい刺激になる。社員共育の1つのあり方を学んだ。 以上