

新卒者就職応援プロジェクトの実施あたり……

同友会の見解 ～地域を支える中小企業の立場として～

2011年3月1日

福島県中小企業家同友会

新卒者就職応援プロジェクト実行委員会

私たち福島県中小企業家同友会では、昨年に引き続いて経済産業省の「新卒者就職応援プロジェクト」を受託することになりました。

この事業の受託にあたり、私たち同友会として、地域の中小企業家の立場から雇用・新卒採用に関する見解をまとめました。単にこの事業をどう運営するかという次元ではなく、より本質的に地域の未来を創っていくという視点で活動しようと私たちは考えております。

昨年一年間の経験なども踏まえて、私たちが考えていることを次の通りまとめてみました。私たち中小企業家だけでは地域の豊かな未来をつくっていくことはできません。

私たちの取り組みとその考え方について、是非とも知っていただければ幸いです。

1. 新卒者就職応援プロジェクト……一年間の活動を通して得られたものと今後の展望
 - ・私たちは、半年限りの研修生ではなく半年後に採用予定の「見習い社員」と位置づけます
 - ・新しい社員の加入で社内が活性化した！
 - ・ミスマッチ対策……半年間かけて企業と研修生の双方がじっくり見極められる利点
 - ・地域の中小企業が持つ、潜在的な採用意欲は決して小さくない！
 - ・メリットを生かし、本来あるべき方向へとステップアップを！
2. 私たち同友会・地域の中小企業がめざす会社・採用・社員・進路指導
 - ・私たち同友会がめざす企業像……その存在意義に誇りと責任を持って経営します！
 - ・「働く」ことの価値観を大切にしたい！……”働く”って「楽しい」！
 - ・教育の一環として、職業講話や職場体験を…講師派遣や職場体験学習に積極的に対応します
 - ・どんな大人になっていくのか？を大切にする進路指導を
 - ・地域の中小企業も「悪くない！」
3. 行政の施策に望むこと……中長期的な視点で、予算がなくてもできることの工夫も！
 - ・本音と建前の使い分けはやめよう！……インターンシップ・実習は採用と別モノ
 - ・理念＝「何のために」やるのか？を大切に
 - ・働くことの意義や中小企業の存在意義を伝える政策を……予算が問題ではない
 - ・地域の産業振興の青写真を描き、「地域を経営」していく
……経営指針(理念・方針・計画)やPDCAなどを地域の皆さんと協働で
4. 「地域に人材を残す運動」として本プロジェクトが意義あるものとなるように

新卒者就職応援プロジェクト……一年間の活動を通して得られたものと今後の展望

私たちは、半年限りの研修生ではなく半年後に採用予定の「見習い社員」と位置づけます

昨年このプロジェクトを進めていく中で、学生・生徒さんから「本プロジェクトに参加して半年間”研修生”という先行きが見えない立場に置かれるよりは、職安に通って早く普通の就職先を見つけたい」との声がありました。このプロジェクトは、採用ではなく研修生であるという点で分かりにくい制度であり、こうしたご意見はある意味、当然のことだと思えます。

確かに身分的に「雇用」でなく「研修」であるという点は、トラブルを防ぐ意味からも

研修生との間で明確にしておかなければなりません。また、受け入れた研修生が全て採用になる、という約束ができない点も事実です。

しかしながら私たちは、本プロジェクトでの研修生は、いわば正規の雇用契約を半年先送りした「お試し社員」と位置づけました。したがって研修生の決定に際しては社員の採用に準じて厳しく選考を行いますし、研修生には新入社員に準じた教育カリキュラムをもとにステップアップするような研修計画を立てる予定です。こうして研修生・企業側ともに、半年の間でお互いの相性を確認し合うことができる場としての研修と考えています。

半年後に必ず採用するということをお約束することはできませんが、こうした本プロジェクトに関する私たちの考え方をご理解いただければ幸いです。

新しい社員の加入で社内が活性化した！

受入れ企業の中では、「研修生が加入したことによって先輩社員が『教える』ことを経験し、社員のレベルアップにつながった」という声や、「社内の仕事のやり方やしくみを見直す良いきっかけになった」など、仕事をするフレッシュな仲間が増えることで社内が活性化することを経験できました。

このところの厳しい経営環境の中で、なかなか新卒採用に踏み切れない企業も少なくありませんが、今回のプロジェクトを通して、こうした新卒採用がもたらすメリットを思い起こすことができたという点で意義があったと考えます。

ミスマッチ対策……半年間かけて企業と研修生の双方がじっくり見極められる利点

この制度での最大のメリットとして、「半年間の研修機関の中で、企業・研修生双方がじっくりと適性を見極めることができる」点を挙げる企業が多くありました。

かねてから入社後の早期離職という課題が指摘されています。その背景にはさまざまな原因があると考えられますが、この制度は半年間かけてお互いに相性を判断できるという点で企業側・就職希望者双方にとってメリットがある制度だと言えます。

企業にとって、大きな責任を伴う「採用」は、相当慎重に判断せざるを得ません。また、そうしてせっかく採用したにも関わらず、入社後3年以内の離職者が高卒で5割も出てしまうという事は、大きな痛手です。

また就職希望者にとっても、「自分が考えていた仕事と違った」というようなことでせっかく見つけた職場を短期間で去って履歴書を汚すような後ろ向きの離職は、決してプラスにはなりません。

昨年、私たち同友会の会員企業では12社で13名の研修生が半年間の研修を満了し、結果としてこのうち5人が受け入れ企業に就職しました。就職に至らなかった8名の中には、企業としては採用という判断を伝えたものの研修生の意向でそのまま就職しなかったケースもありました。こうした点から、この制度が企業側だけでなく就職希望者にも選択権があるという仕組みであることが分かります。

地域の中小企業が持つ、潜在的な採用意欲は決して小さくない！

昨年この制度の利用を会員企業に案内した当初は90社以上が受け入れの意向を表明しました。

受け入れ意向を表明した企業からは、「社員の平均年齢が高くなっているので、そろそろ新卒を採用したい」、「これまでずっと中途採用だけだったが、これを機に新卒を採用してきちんと育ててみたい」などの声が聞かれ、地域の中小企業が持つ新卒採用への意欲は決して小さくないということが明らかになりました。

最終的には、自動車の運転や研修時間などの制約もあって正式な受け入れ企業は44社でしたが、地元中小企業の持つ潜在的な新卒採用の意欲を表している数字だろうと考えます。

メリットを生かし、本来あるべき方向へとステップアップを！

このように、地域の中小企業には一定程度の新卒採用への潜在的な意欲があり、本プロジェクトによってその意欲を引き出す一定の効果があつたと言えます。

また、既に卒業した学生・生徒の皆さんに、こうした見習い社員という制度を新たな選択肢として提示できた点、半年間の中で企業側だけでなく就職希望者からも採用・入社の判断ができるという点などもこの制度による新たな価値であろうと考えます。

一方で、企業の立場としてあえてこれを拒む理由はないものの、企業への助成金給付が必要不可欠なものであるとは考えておりません。企業にとって「人」は最大の財産です。当然ながら、企業経営は自助努力が原則であり、補助金をいただけるから採用を行うというような単純なものではありません。

大切なことは、この制度を通して発見できたメリットを、今後の社会の採用システムの中でどのように組み込んでいくかを創造していくことだと考えます。人口減少社会を迎え、福島県内から社会的な要因で人口が流出している現象は、地域の将来にとって大きなマイナスです。この新卒者就職応援プロジェクトという制度は、あくまでも緊急対策としての対処療法であることを認識し、この経験で得たものを今後は「地域に人材を残す運動」として長い目で見た政策へとステップアップしていくことを願っています。

今回の新卒者就職応援プロジェクトについて、私たち同友会としては

- * 既に卒業している方を対象としており、「学習・教育の一環」(職場体験学習・インターンシップ)ではない
- * 雇用契約ではないものの、「見習い社員」として企業・研修生双方が合意の上で半年かけて仕事・会社への適合を判断していくしくみ(研修終了となる半年後に採用する意欲のある企業が研修生を受け入れる)
- * そうした政策理念に合致させる意味でも、企業への教育訓練助成金は無くても良い(半年間にわたって雇用契約によらず、企業の金銭的負担もなく社員としての適性を見極められるという「しくみ」が有効)
- * この制度はあくまでも緊急対策であり、根本的な課題の解決……働くことや中小企業の存在意義を伝える、雇用の拡大に向けた地域の総合的な活力づくり……には別途に政策が必要

と考え、こうした点を今後の諸制度の中に考慮していくことを提言致します。

私たち同友会 = 地域の中小企業がめざす会社・採用・社員

私たち同友会がめざす企業像……その存在意義に誇りと責任を持って経営します！

同友会では三つの目的「よい会社を作ろう・よい経営者になろう・よい経営環境をつくろう」を掲げています。同友会での活動を通して、会員企業1社1社が経営指針を確立して自社の存在意義を明らかにし、社員と共に地域に無くてはならない会社づくりをめざした活動をしています。そんな中で私たちは地域の雇用や新卒採用について次のように考えます。

私たち中小企業は、

【地域(の雇用)を支える気概を持って経営しています】

中小企業経営者として、地域の中小企業が「雇用」・「納税」・「地域の文化や伝統の担い手」としての役割を担っており、地域の人々の「暮らし」を支えていることに誇りを持って経営しています。

【新卒採用にチャレンジして企業のパワーアップをめざします】

中小企業にとって、新卒の採用は企業のパワーアップのために大切な要素だと考えます。同友会としては、各社で経営指針をつくり、その中で経営計画を立てる際には中期的な人事計画を立て、新卒採用に積極的にチャレンジしていくような企業づくりをめざしています。

【社員は最大のパートナー……社員と共に育つ会社をめざします】

社員を「最も信頼できるパートナー」と考え、自立的・能動的な社員としてイキイキと能力が発揮できるよう、経営者と社員とが「共に育つ」(共育)会社をめざしています。

(参考) 2010 年年頭に発表した 郡山地区会長の会員向けメッセージ(抜粋)

地域を支えるのは、わたしたち中小企業!

……12日には郡山公共職業安定所・福島県・郡山市から同友会郡山地区宛に「雇用の確保について」の要請がありました。税収が伸び悩み、雇用不安が広がる中で、雇用・納税・地域の文化など「本当に地域を支えているのは中小企業である」ということが地域の行政・学校などに理解されつつあります。

中でも私たち同友会の会員企業においては、地域の中で経営を行う責任として「社長の給料を下げてでも社員の給与を支払う」など本当に身を削る努力を行っている実態があります。同友会では「人を生かす経営」(中小企業における労使関係の見解: 労使見解)を軸に、どんなに環境が厳しくても社員と共に最大限の力を発揮し、自社の商品・サービスを通してお客様・地域社会のお役に立ち、地域経済・雇用の担い手としての誇りと責任を果たしていくことをめざしています。

厳しい状況は続きますが、私たちはこうした地域そのものを支える中小企業家としての気概と誇りを地区会員の皆さんと確認し合いたいと思います。

「働く」ことの価値観を大切にしたい!……”働く”って「楽しい」!

私たち同友会の会員企業では、自社の存在意義を明らかにしよう、という経営指針成文化運動を進めています。言い方を変えれば、仕事のやりがいや意義を経営者はもちろん社員、お客様皆さんで共有し、『楽しく仕事をする』ことをめざそうというものです。

とりわけ昨今の厳しい経済・雇用情勢の中で、とかく社会人になるって「大変だ」というマイナス面ばかりがクローズアップされているのは残念でなりません(裏を返せば、私たち大人自身が本当に仕事に楽しいという価値を見出しているか、ということが問われている時代でもあろうかと思えます)。

もちろん、働く”楽しさ”の中には厳しさや難しさも含まれている訳ですが、働くことは単に生活のための辛いだけのことではなく、社会の役に立つ仕事をする・仕事をすることで他人に喜んでもらえるという点で「働くことの基本は楽しい」、「仕事をする大人も楽しいよ!」というメッセージを発信したいと考えます。

教育の一環として、職業講話や職場体験を……講師派遣や職場体験学習に積極的に対応します

社会との接点が希薄になる中で、子供たちの生活の場において「仕事」ということを感じたり学んだりする機会が少なくなっています。そんな中で、学校教育の中に職業講話や職場体験学習を積極的に取り入れていただくことを提言します。

私たちは地域の中小企業としての責任として、学生・生徒・保護者の皆さんに対して会員企業の経営者や社員が自分たちの会社のことや仕事の経験を聞いていただく職業講話への講師派遣や職場体験学習(インターンシップ)の受入れなどに対して積極的に対応して参ります。

インターンシップや職場体験学習は、採用とは切り離れた別のものであることが前提

どんな大人になっていくのか?を大切にする進路指導を

子供たちへのキャリア教育が重要視されている昨今ですが、現実の進路指導の場面にこそキャリア教育の考え方を採り入れ、「どんな大人になっていくのか?」という教育の一環としての総合的な進路指導が大切だと考えます。「どんな大人になるのか?」という本来の進路指導の発想に立てば、「進学校だからインターンシップは関係ない」ということにはならないのではないのでしょうか? また、杞憂かもしれませんが、高校で進路指導にあたる先生方の意識の中に、自分たちの経験から来る「進学第一主義」・「就職より進学が優れている」という価値観があるのでは、とも感じます。

キャリア教育と進路指導とを有機的に連携させた現場レベルでの学校教育のしくみづくりを進めていただきたいと思います。

地域の中小企業も「悪くない！」

昨年、閣議決定により「中小企業憲章」が制定され、中小企業に対する国の指針が明文化されました。しかしながら、社会的な認識はまだ低く、学生への意識調査の結果を見てもむしろ公務員・大企業志向がますます強まっている状況です。

事実、こうした厳しい雇用環境にも関わらず、残念ながら私たち中小企業では思うように人材が採用できない、という声が少なくありません。私たち中小企業自身が、さらに磨きをかけてより魅力的な会社づくりを進めていかなければいけない課題であると痛感していますが、一方では私たち中小企業の「正しい姿」を伝えきれていないもどかしさがあります。

大企業であっても中小企業であってもその内容は千差万別……中小企業であっても「悪くない」という目線で、是非とも私たち中小企業のありのままの姿を見ていただき、判断していただきたいと切に願っています。

行政の施策に望むこと……中長期的な視点で、予算がなくてもできることを工夫しよう！

本音と建前の使い分けはやめよう！……インターンシップ・実習は採用と別モノ

私たちは、前述の通り「働くことの価値観」を大切にしたいと考えます。従って、「教育の一環として働くことを体験し学ぶ場」(インターンシップ)と「社員を育成するための職業訓練・お試し雇用」とは明確に分けて考えるべきとの立場です。

行政の打ち出す諸制度には、本音と建前、とでも言いましょうか、表向きは(採用とは関係の無い)研修・実習と言いながら、実際には半ば雇用を期待している制度が散見されます。私たち同友会としては、こうした曖昧さはかえって混乱を招き、本来あるべき教育的なインターンシップの姿を不明瞭にするものだと考えます。

理念＝「何のために」やるのか？を大切に

昨年の経験の中では、縦割り行政の中で、本制度が経済産業省であるが故に厚生労働省の所管である公共職業安定所との間での連携がうまくいかないことがありました。

私たちは「何のためにわが社が存在するのか？」という経営理念を大切にしています。逆に言えば、社会的な存在意義を失った会社は存在できません。

今回、新卒者就職応援プロジェクトを推進する上で大切なことは、新卒者・若年者の就職先が無いという社会的環境の中で、一人でも多くの若者が社会的な就業経験を通して採用に近づくことです。こうした目的のために、それぞれの機関が連携して対応できなければ、こうした政策自体に意味がなくなってしまいます。行政のしくみの中で様々な事情があることは推察致しますが、職安の窓口でこの制度を紹介するようなことは、特段費用がかかることでもなく、当事者の理解があればすぐにでもできるのではないのでしょうか。

また、昨年秋から労働局では「新卒者就業支援プロジェクト」(予備費120億・補正予算495億)が開始されました。思わず混同してしまうような名称が象徴するように、関係機関が連携して包括的な視点に立った施策だとは感じられません。しかも肝心の内容は？といえば、採用企業への単なる補助金支給であり新たな創造性には乏しいものです。「目的は何か」ということを忘れ、自らの省庁の存在を示すことに躍起になって行政の組織同士での足の引っ張り合いをしているのでは、などとも感じてしまいます。大きな視点に立って、それぞれが連携した政策を推進していくことを強く望むところです。

さらに、こうした政策に対する評価について、客観性はもちろん必要ですが単なる数値だけの判断ではなく、総合的に判断していただきたいとも感じます。福島県の就職促進支援員制度では、一般競争入札で委託された今年度になってから支援員の動きが私たち企業側に伝わって来ないという印象があります。生徒・学校と企業とのネットワークを広げることが目的の支援員制度なのにも関わらず、価格という一つの断面から見ただけを基準として判断することによる弊害であると考えます。私たちが実施した今回のプロジェクトも、13人中5人の就職というのは結果に過ぎません。私たちが「企業経営の結果としていた

けるのが利益」と認識しています。単純に数値だけで判断するのではなく、効率性を求めながらも「目的のためにどのような成果があったのか」を総合的に判断すべきだと考えます。

また、同じ就職促進支援員制度では、支援員が個人情報保護を盾に学校からの情報提供が得られないというような声も聞きました。諸法令の遵守は当然のことですが、根本的な意識の問題として、「何のためにやるのか」という理念を踏まえ、その目的が少しでも達させられるような発想をもって対応いただきたい、というのが私たちの切なる思いです。

働くことの意義や中小企業の存在意義を伝える政策を……予算が問題ではない

行政の施策には、「予算がつかなければ何も出来ない」という発想が見え隠れしています。本来は、「やるべき課題」が先にあって、その解決のための多様な道筋を描くことが「仕事」ではないでしょうか。その道筋の立て方の中には、予算をかけずにできることも無限にある筈です。そもそも行政というしくみに大きなコストを投じている意味はそこにあります。

私たち地域の経営者の立場では、学校での職業講話は完全な社会貢献活動の一つであると考えており、報酬や交通費などを頂戴するつもりはありません。また、会合での日当なども不要だと考えます。

地域のそれぞれの皆さんとの連携を通して、知恵を出して解決していく……特に若者の未来をどう創っていくのか、という課題に取り組んでいただきたいと思います。

地域の産業振興の青写真を描き、「地域を経営」していく

……経営指針(理念・方針・計画)やPDCAなどを地域の皆さんと協働で

行政には、本プロジェクトのような緊急対策だけでなく、より抜本的な対応について私たち経営者や広く地域の皆さんと協働で考えていただきたいと思います。

地域経済の疲弊、若年者の流出、高齢化の進展と人口減少など、地域をめぐる環境はますます悪化しています。これらの課題は、経営者だけでなく地域の全ての皆さんにとっての共通の課題です。私たち中小企業経営者は、現在の自社が置かれている状況を客観的に分析し、自社の強み・弱みを見出し、次の経営を描いています。右肩上がりの成長が望めなくなった今日、行政に期待することは、こうした広い視点で「地域を経営する」ということだと考えます。これまでに挙げてきた本プロジェクトの実行を通して感じた課題の解決への糸口も、「何のために」という理念を大切に、限りある地域資源を効率的かつ有機的に活用して地域の幸せを創造していく……まさに「経営」という視点にあると考えます。

地域の現状を全産業を網羅した現状認識をもとに、それぞれの地域の強みと弱みを分析し、地域としての産業振興・人材育成・人々の暮らしの営みを守っていくという発想が必要です。

私たち同友会では、自治体レベルでの中小企業振興条例の制定運動を進めておりますが、私たちがめざしているのは、こうした「地域経営」という視点で情報を共有し、その経営計画を立てる際には、私たち中小企業経営者はもちろん、地域の様々な立場の方も交えて知恵を出し合い、進めていこうという考え方に立とうということです。

4. 「地域に人材を残す運動」として本プロジェクトが意義あるものとなるように

これまで私たち同友会としての様々な見解をまとめてみましたが、当面の課題は、現在動いているこのプロジェクトがいかにか有効なものとなるか、という事です。

今後、私たち同友会の会員企業で研修生の受け入れ企業を広く募集して参ります。また、その中でより一層「良い会社」・「新卒の社員が入社して、イキイキと活躍できる会社」づくりへと努力を重ねる所存です。

関係の皆様には、こうした私たちの考え方を汲みいただき、「福島に若者を残す」運動である本事業の推進につきまして、ご理解とご協力をいただきますよう、心よりお願い申し上げます。