

設計・製造メーカーである。○九年から二年連続で、TAMA協会を通じて長期インターンシップに取り組んだ。

学生の指導にあたった同社営業部課長の北島大介氏（34歳）は、次のように語る。

「通常、学生を受け入れると、いわば『お客様扱い』してしまい、『企業とはどんなところか』『社会とは何か』といったことを教えたくなるようですが、私たちはインターンシップを社員教育の実践の場ととらえました。受け入れたのは文系の学生一名で、与えたミッションは一つだけ。展示会用の自社イメージパネルをつくることでした」

中小製造業にとつて、展示会は重要なPR、商談の場であり、大きなイベントだ。イメージパネルには、自社のポリシーを体現させなければならぬので、社員であつても簡単な仕事ではないだろう。

学生の具体的な仕事の内容は、社員へのインタビュー、テーマ・デザイン決め、展示会関係者との打ち合わせの大きく三つがあつた。これらを三か月と

いう限られた期間内に取り組んでもらつたという。

こうした作業を通して、同社が学べたことを北島氏は次のように話す。

「社員はインタビューを通して、当社のことをほとんど知らない学生に事業内容を説明する難しさを感じたでしょう。そうした経験から、社員が自ら携わる事業について改めて考えるきっかけになつたと思います。インタビューの結果をもとにして、学生が感じたままにテーマ・デザインを決めてもらいました。私たちが忘れがちな自社の強みや弱みを、学生は容赦なくパネルに表現します。それを見て、今後自社がどのように強みを活かし、何を改善していくべきかを考えるようにもなりました。関係者との打ち合わせについても、限られた時間のなかで



東亜理化学研究所・北島大介氏

スケジューリングすることの大変さを、学生のみならず、周囲の社員も改めて実感し、時間管理の意識が強まりました」

学生と接する際には、平等なコミュニケーションを心がけたという。「社長」や「部長」といった肩書きは、一つの役割であると学生にも説明し、誰もが対等の立場でフラットに話すようにした。こうしたことは、同社が風通しのよい社風をもつたのでできたことであろうが、中小企業ならではの工夫といえるのではないだろうか。

一〇年に受け入れたのは女子学生で、パネル作成が間に合わなくなりそうなトラブルも経験したが、周囲のフォローもあつて無事に完成させることができた。彼女はインターンシップ終了後もアルバイトとして働き続け、翌年春から正社員として同社に入社するに至つた。

長期的なビジョンをもとにインターンシップを活かす

結果的に、東亜理化学研究所ではインターンシップが採用に

中小企業ならではのインターンシップの形

東亜理化学研究所（堀将晴社長、年商一二億円、従業員五八名）は、八王子市に本社を置く光学部品、光学ユニットの開発・

結びついたが、これは実は三年間の「はちおうじものづくり留学」で唯一の事例だ。

TAMA協会では、インターンシップの目的は人材獲得だけではないと企業側に伝えていく。インターンシップによって企業も学生も実力を向上してもらうよう支援するスタンスをとっているからだ。

学生側にもそのことは強調している。自分の実力を企業という真剣勝負の場で試し、自分自身を成長させたいという高い意識をもっている学生が多く集まるといふ。

実際、中小企業としては、長期的なビジョンで自社を変革・成長させる目的でインターンシップに取り組むことで、よりよい結果を求めべきだろうし、ここまで述べてきたように、トップがそうしたスタンスでいてこそ成果が出る。

現実に毎年、新卒を採用するような余力はなくとも、インターンシップを活用して、常に若者の発想や感性を自社に取り入れることを考えてもよいのではないだろうか。