

のインターンシップを活性化させて中小企業の人材獲得の円滑化を図っていくためには、経営資源が乏しい中小企業がインターンシップの受入れ体制を整備することを支援していくことが重要と考えられる。

実際、インターンシップの学生を積極的に受け

入れることによって教育機関とのパイプを構築しつつ、それを梃子とした個別の学内説明会の実施や、教育機関を軸としたネットワークの拡大等を図り、採用活動において優位に立つことに成功している中小企業の例もある。

CASE

事例 3-2-2

インターンシップを積極的に行っている中小企業

神奈川県川崎市の株式会社ソフテム（従業員 103 名、資本金 4,670 万円）は、ソフトウェアのシステム開発やネットワーク構築等を行っている中小企業である。インターンシップ生の受入れを積極的に実施しており、経済産業省「雇用創出企業 1,400 社」（コラム 3-1-1 参照）にも選定されている。

同社は、大学教授からの依頼がきっかけとなって 1996 年頃からインターンシップ生を受け入れ始め、ここ 2、3 年は、年間 10 名程度、全国各地の大学、専門学校等の学生をインターンシップ生として受け入れている。受け入れたインターンシップ生には、実践的なシステム開発に携わってもらっており、同社にとっては、学生の新鮮なアイデアをシステム開発に活かすことができる一方、インターンシップ生にとっても、システム開発の実践的体験ができるなど、同社と学生の双方にとって有益なものとなっている。

こうしたインターンシップ生の受入れを通じて、大学や専門学校といった教育機関とのつながりは着実に充実してきている。インターンシップへの取組は、教育機関の教員や就職課とのパイプ作りの意義が大きいと考えている。同社は、インターンシップの受入れを通じてつながりを持った全国各地の教育機関において、同社単独の就職説明会を実施することができおり、それにより、インターンシップで受け入れていない学生を含め、全国から優秀な人材を獲得することができている。



インターンシップ生を指導する従業員

以上、中小企業と教育機関の交流の現状と課題、特にインターンシップの実態について見てきた。これまで大学等の教育機関は、中小企業にとって技術面の連携先として注目されることが多かったが、インターンシップ等を通じた人材の獲得や従業員を大学等に派遣して教育訓練を受けさせるなど、人材面の連携先としても注目されるべき存在である。

本節で見てきたとおり、中小企業と教育機関と

の交流は、個々の中小企業にとってメリットを感じにくい面もあるのが実態であるが、学生が中小企業へ関心を持つきっかけとなったり、将来中小企業で働く可能性を秘めた人材の育成に寄与すること等から、中小企業全体にとって、こうした交流が活発に行われることは非常に重要であり、そのための環境整備が必要であるといえよう。