

## 平成27年度政策討論会第三分科会要点記録

日時 平成27年9月17日

場所 会議室

会議時間 13:00～14:30

出席者 座長 雪本 清浩  
副座長 反甫 旭  
池内 矢一  
池田 啓子  
河合 馨  
岸田 厚  
京西 且哲  
柔原 佳一  
友永 修  
鳥居 宏次 (五十音順)

発言要旨 (順不同)

- ① 行政・企業を問わず、インターンシップを希望する学生からは、「希望する仕事の内容を体験したい。仕事に対する自分の適性を把握したい。受け入れ先に就職したいから現状を見たい。」等の意見があり、インターンシップが強く求められていると思われる。
- ② 受け入れる側の視点で見れば、学生が未熟で遅刻等で迷惑がかかっていることもある。しかし、そのような学生も教育していかなければならないと思うし、インターンシップを面倒だと考えているのであれば、新人職員の教育においても同じ問題があるのではないか。
- ③ 産業振興部長が座長を務める雇用対策委員会があります。岸和田商工会議所はじめ7名の委員で構成しています。特に岸和田市で製造業を営む企業には広く知ってもらえるチャンスだと思うので行政の立場から仲立をしてはと思う。
- ④ インターンシップの推進にあたっての基本的な考え方がとりまとめられて、18年経ち徐々に浸透してきたが、現場ではアルバイトと同様に扱うなど労働基準法に抵触するおそれがあるなど一部で社会問題にもなっていると言われている。市役所のインターンシップでは、市民の個人情報扱う部署では守秘義務があり、範囲が限られてくるのではないか。ここ数年の実績では2人～9人で、多くはないが、一般企業を含め、諸々の職種のひとつとして選んでもらえているのではないか。内容としては、事務作業の単なる手伝いになるのではなく、本来の業務を担うことで、市民の福祉向上を目的とする自治体の役割を理解してもらえることが大切ではないか。
- ⑤ 本日のテーマ内容に伴い「民間・行政問わず、どういうところでどんなインターンシップが行われているのか、私の方から、まず民間で2社を紹介します。まず、一つは阪神電鉄(株)です。募集人員50名(2回に分けて実施し、1週間)。二つ

## 平成27年度政策討論会第三分科会要点記録

目は(株)佐藤農園ですが、受入人数100名実施等と民間でも幅広く進められており、本市での状況は、平成21~26年で計23人と少ない上に、その参加者の内、本市採用者が3人という実情である。本市(企業も含め)にとって、一. 新卒採用の下見ができる。二. 職場に活気がでる。(インターンが参加することで、職場内の空気がガラリと変わり、職員への活性化になる。)三. 市(企業等)にとって、どういう社内かを知ってもらえ、PRにもなる等の効果利点がある。

本市も人口減少化の下、人材の確保は勿論市力の発展のためにも、もっと工夫と取り組み強化を図り、充実した努力が必要である。

- ⑥ 私の考えるインターンシップ受け入れのメリットは、学生と同世代の職員への刺激、学生と業務を行う職員の指導力の向上、受け入れ担当課内の良い緊張感を与える。などです。

本市は、職員研修・育成事業の細事業としてインターンシップ受け入れ事業を実施しているが、明確な戦略が見えない。前述の効果を拡大すべく事業の運用を再検討すべきと考えます。

討論会のテーマの主旨に、若者の政治参加があったと思うので、議会事務局も受け入れを検討すべきと考えます。

- ⑦ 企業と市(行政)の行なうインターンシップは、企業は人材確保が目的という部分もあり、学生も行きたい企業を選ぶという事を主眼におく。市はなかなかそうはストレートにつながらない。

まず、市のインターンシップが学生に選んでもらえるか。他の市のインターンシップの募集を見ると、イベント的な要素が多く学生も選びやすいのではないかと。

本当の市の業務、福祉や市民との接する所になかなかインターンシップを受け入れる事は適していないのかもしれない。

学生に選んでもらえるインターンシップのあり方、また大学から岸和田市に行きたいという部分をまた受け入れますよというアピールが必要ではないかと。

- ⑧ 市役所におけるインターンシップについて調べました。千葉市、長野市、須崎市で期間は4~7日間、対象はいずれも大学3年生で仕事内容は介護や社会体育、職員研修等でした。就活となった時に、地元で就職を考えたらインターンシップ等、さまざまな動機で学生が参加しています。そして感想を聞くといろんな市民の方と関わって、仕事の一端が見られたのが良かった。職員を対象にした仕事だったので勉強になった。市役所の仕事は特別じゃない分、色んな仕事をこなさないといけない。私が感じたのは、住民にどう還元するかということ。その考え方が徹底していて、住民のことをちゃんと考えている。法律に基づいてやっている仕事だということも印象に残りました。サービスの平等性を考えたら法律が一番基本になると思いました等々。

実際に体験した学生の感想は、好評価が多いので、本市においてもインターンシップのさらなる取り組みを進めて行くべきと考えます。

## 平成27年度政策討論会第三分科会要点記録

### ⑨ インターン受入れで考えられるメリット

「新卒採用の下見ができる」

ミスマッチは採用担当者の悩みの種となっている。数回の面接よりもしっかり学生の性格や能力を見極めることができる。

「職場に活気がでる」

日常に社外の人間が入るということは、それだけで社内が活性化され空気がガラリと変わる。インターンに参加するのは大半が大学生という事で、その企業にいる社員よりも若い人材である。学生を指導する若手社員の成長や、学生の持つアイデアを期待できる。

「企業のPR」

学習の場として職場を提供することで、社会に開かれた企業であることを示せる。

◎受入側の人材育成に対する方針や方策の質を充実させる必要があると考えます。その上で、役所の魅力を発信し応募者を増やせていけたらと思います。

### ⑩ 前回の討論会の方向性が、民間、行政問わず、どういうところでどんなインターンシップが実施されているか調べるとなっていたので、その調査報告をする。

・市立産業高等学校では、計18人の一日看護師体験事業に参加している。(平成27年度)

・商工会議所では、2名のインターンシップを受け入れている。市内の企業と大学をつなぐ、インターンシップについての調査はしていない。

・市内の中学校では、インターンシップではないが、就業体験、キャリア教育が実施されている。

### 次回にむけて

今までの議論をふまえて今後深めるために本市のインターンシップの課題を各自調査し、会議に臨む。