

**社会保険労務士が答える
企業の労務管理**

山田智子



高校生のインターンシップの受け入れをしていますか
〜未来への投資

93

将来を担う14歳以下の日本の人口が1450万3千人、前年に比べ28万2千人の減少となり総人口に占める割合は過去最低の11・6%（総務省2022年10月人口推計）でした。若年層の採用はますます厳しくなり、育成、定着はますます重要になります。

私たちは彼ら・彼女らに「働く」ことについてどのようなメッセージを送ることができるでしょうか。また選ばれる企業であり続けるにはどうしたらよいでしょうか。私たち大人ができることのひとつが小中高校生の職場体験の受け入れです。

中でも高校生のインターンシップ（職場体験）は学校単位で実施するケース（自由参加型と全員参加型がある）や公募型があり、多くは1・2年生を対象に夏休みの2日ないし3日間実施しています。工業、農業などの専門学科だけでなく普通科においても実施しています。また就職希望の生徒に限りません。

これらはあくまでキャリア教育の一環として行われるものであり（生徒、受け入れ企業ともに無償）受け入れ企業の多くはSDGs、地域社会への貢献活動の一環として位置付けていますが、企

業にとっては次のメリットがあります。

①インターンシップ受入実績企業として、受入れた生徒・保護者及び高校を通じて企業の認知度を高めるPR効果が期待できます。

②学校教育に協力的な

なりました。

●若手社員がインターンシップ生に教えることで、教える社員にとっても自らの仕事について振り返る機会になり社内研修の場にもなる

●生徒のアイデアや発表を聞くことはいつも刺激になる



●社員がこれまでとは異なった緊張感や刺激を受けることにより社員の仕事に対するモチベーションが向上した

●受け入れるということで職場環境や安全管理の見直しがあった

企業、若者の育成に積極的な企業として社会的なイメージの向上が見込めます。

実際に受け入れをしている企業の声として、

●業界や当社について知ってもらう良い機会に

とあり、当初想定していた以上の効果を感じていることが分かります。さらにインターンシップがきっかけとなり採用につながる事例は多数あるとのこと。愛知県内で多くのインターンシ

ップの支援をしているNPO法人による事後アンケート（より）

生徒も変わりますが社員も変わります。インターンシップの実施は、企業、未来を担う子ども達、双方にとって非常にメリットがあります。

提供できるものが何もないという企業はひとつもありません。ぜひ、どのようなプログラムが提供できるのかを検討いただき、インターンシップの主催者や学校（高校の場合は進路指導部やキャリア教育担当が窓口となることが多い）にお問合せをしてみてください。

より効果的なプログラムを実施することにより、企業の魅力向上につながっていただきたいと思えます。

（社会保険労務士法人名古屋労災・特定社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員）

イラスト・伊藤香澄