研究報告

地域経済社会ベースのインターンシップが農業セクターの若年層人材戦略を促す

明治大学社会イノベーション・デザイン研究所
『Why Work ？プロジェクト』メンバー
同研究所　客員研究員　吉澤　潔（よしざわ きよし）
同大学　法学部　教授　阪井和男（さかい かずお）
一般社団法人　ＪＡ共済総合研究所
調査研究部　主席研究員　川井　真（かわい まこと）

アブストラクト

わたしたちは前稿[1]において、企業セクターが約50年にわたる戦略投資を継続したことで日本社会に定着した「新卒就職・採用の社会システム」の生成過程を戦後復興期から今日に至る現代史的文脈のなかで考察し、人口の偏在や地方創生における根源的な課題が、多様な経済社会単位の世代交代ならびに次世代の職業選択行動の阻害要因と密接に関係しているという仮説のもと、若年層人材の地域還流戦略としてのインターンシップ、すなわち職業教育・職業開発を大きな回路として――大都市・企業セクターが主導する若年層人材市場から――農山漁村地域への新たな人材還流を促す仕組みをつくることを提言した。

そもそもインターンシップとは「異文化経験×就業経験」であり、したがって地域経済社会・農業セクターにおける人材還流戦略としてのインターンシップが、一方では、より善き職業人生を模索する現代学生たちの本源的な動機を満たし、自然共生志向の強い若い世代にリアルな職業機会を提供することにもなる、と期待している。またグローバル資本主義によって破壊された職業バリューチェーンを再生し、職業の持ちえた「人格性」や「社会性」の復興により職業のモノカルチャー化にブレーキをかけることも期待できる。

そこで本稿では、インターンシップを取り巻く昨今の動向を観察しながら、それが異文化経験を含む経験学習としての要件を満たすものであるか、次世代の職業選択の可能性を広げることに寄与しているかなどを注意深く検証し、あらためて「あるべきインターンシップ」とは何かを定義する。そのうえで大都市・企業セクターよりも地域経済社会・農業セクターが職業教育・職業開発力において高いポテンシャルを発揮し得ることを明らかにし、2016年度から長野県で実施することになった「信州エクスターンシップ事業」にも触れながら、地域でインターンシップ事業を実施するためには地域協働・産学連携の基盤が不可欠であることを、プラグマティックな実践経験に基づく知見として提示する。

（キーワード）　地方創生　地域経済社会　第一次産業　インターンシップ

目　次

はじめに
1. インターンシップ・ブームについて
2. キャリア教育とインターンシップ
3. 若年層世代の「職業選択の自由」について
4. 変化とイノベーションはどこから始まるのか
5. 農業セクターの若年層人材戦略とインターンシップ

1　「農業セクターへの若年層人材還流について――戦略としてのインターンシップ――」、『共済総合研究』第71号，2015，pp.10－31

はじめに

今年３月１日、経団連の会員企業の2017年４月新卒採用活動が、公式にスタートした。

マスメディアは、巨大な会社説明会場をリクルートスーツの群れが埋め尽くす活況を垂れ流している。実質的には、後半戦が始まったということなのだが、今年も大企業主導、大都市集中という流れは一向に変わっていない。

そして４月１日、2016年度入社式が一斉に行われる。

昨年来の就職・採用競争のゴールである。もとより、結果はもう出ている。大企業部門の圧勝、中小企業や地方企業の惨敗である。この３年間で、新卒就職・採用の東京集中の勢いは加速しているが、地方経済部門は若年層人材市場の「本丸」から脱落したといってよい状況である。

（１）「2018年問題」とは？

2018年から、2009年以降「低位安定」で推移してきた「18歳人口」（約120万人）が、かなりの速度で減少する。10年後には、90万人を下回ることは不可避である。現在は「増えすぎた大学」の経営危機問題として大騒ぎしているが、若年層人材＝生産人口・職業人口の急減という歴史的な局面に入るのである。

最新の失業率は3.2％。もちろん、先進資本主義国では、異常に低い数値である。好景気の反映ではなく、分母としての就業人口が増加を止めたからである（前稿「農業セクターへの若年層人材還流について――戦略としてのインターンシップ――」、『共済総合研究』第71号，2015，pp.10－31　Ⅱ．若年層人材の60年史参照）。

（２）「地域経済社会」「農業セクター」の若年層人材戦略は？

「地方消滅」がセンセーショナルに語られ、「地方創生」政策が高々と打ち上げられているにもかかわらず、現状の就職・採用の結果が示す通り、地方・地域の若年層人材戦略の施策は出遅れている。

確かに、国の予算投入を背景に、地方自治体主導の政策は爆発的に増加している。

某県の新年度事業一覧を見ると、高校や大学の新増設、科学技術人材の育成、奨学金の創設、学力増強策、グローバル人材の育成、ICT人材育成、海外インターンシップの支援、医療・福祉人材の支援、若者の正規社員雇用の支援、農業女子のプロモーション…と、多数の項目が列挙されている。合計の予算規模も、小さくない。

正直なところ凡庸、総花的であり、政府各省庁の補助金・交付金のマニュアルの引き写しにしか見えない。肝心の若年層人材戦略を推進する「地域の事業主体」が不明である。

地域経済社会への若年層人材還流、農業ベースの事業領域への若年層人材の獲得は、きわめて困難な時代環境における戦略課題である。

1．インターンシップ・ブームについて

現在の就職・採用戦線は、経済社会全体の「新卒定期採用」優先の考え方のもとで、依然として堅固な「社会システムとしての新卒採用システム」と「大企業セクターによる人材市場」の支配と「シューカツ」と呼ばれる就職プロセスの標準化ないし規格化を特徴とする。

もちろん、前稿で指摘したように、すでに社会システムとしての制度疲労、大企業の独占市場化による資源配分機能の低下、さらにはシューカツによる若年層人材の共通規格化など、全体としては閉塞ないし停滞しつつあることは確かである。

（1）「就職学生の60％がインターンシップ経験」という現状

2016年度に就職する学生の60％以上が、実際の就職活動の前にインターンシップを経験しているという調査結果がある。

もちろん、それらのすべてが異文化経験・就業経験という「あるべきインターンシップ」の経験とはいえないし、それがベターな就職・職業生活につながったかどうかまでは分からない。

それでも、「あるべきインターンシップ」とはかなり異なる実態ではあるが、就職・採用プロセスにインターンシップが、確実に定着したといえるだろう。

（2）新卒採用・採用プロセスにおけるインターンシップの実態

すくなくとも、大手企業は採用プロセスにそれが仮に「ワンデイ（わずか１日だけ）」だとしても、インターンシップを組み込むことがベターであると判断したことは確かだし、就職・就業する学生にとってもインターンシップ経験がベターであると考えるようになったといえるだろう。このことの意味は大きい。

「失われた20年」以前の日本の企業セクターは「新卒定期採用」と「長期間の実践的な育成」を一つのものとして取り組んでいた。

「３年間で一人前」というのが、企業の若年層人材育成の常識になっていた。いわば「就業経験教育」プロセスと費用を、企業が引き受けていたと評価してもよい。もちろん囲い込みの側面もあったが、メダルの半面ともいうべき若年層人材の過剰な「収奪」であった。

そして「失われた20年」とは、企業セクターのみならず、大学・教育機関セクターも、さらには行政セクターも、「職業教育の開発」と「若年層人材投資」を怠ってきた20年におよぶ「就職氷河期」である。

2016年４月入社・採用の段階で、（ワンデイであれ）インターンシップが急拡大したのは、実は、次のような背景がある。

1）「在学中採用システム」の日程規制を依然として主導する経団連が、従来の12月広報解禁を３ヵ月後ろ倒ししたことによって生じた「空白」を、インターンシップの名のもとに実質的なプロモーション（と事前選抜・絞り込み）に充てたこと（とくに大

企業の採用現場)。

2）この日程規制変更＝３月広報解禁～８月採用（選考）解禁は、結果として実態的な学生のシューカツの長期化と中小企業や地方企業の対応の困難をもたらした。大企業の主導権は一段と増し、大都市集中はさらに加速した。規制変更の所期の目的は、なにも実現できなかった。

3）さらに、日程規制はわずか１年で撤回され、2017年３月卒では、３月広報解禁～６月採用（選考）解禁となり、すでに後半戦が始まっている。

4）2017年３月末新卒採用に向けての現場の活動は、2015年８～９月頃（つまり2016年３月卒の（タテマエ）選考の時期）から開始されており、2016年３月解禁までの半年間の前半戦を「企業インターンシップ企画」が埋め尽くした。

5）それがインターンシップ定着の現実的な背景である。報道によれば、３月１日現在、40％以上の企業が「内々定」「内定」をすでに出しているとのことである。

進行中の2017新卒就職・採用戦線は、「インターンシップ」の拡大によって、大企業の人材独占、大都市集中を助長していることも認めざるをえない。

インターンシップは、その準備や実施について、かなり大きな負荷のかかる業務である。とくに現場の社員の協力と一定の研修が必要であり、大企業しか十分な対応ができないのが、現状である。しかも「ワンデイ・インターンシップ」という特定対象の採用のための企画が横行し、インターンシップもまた、大企業の採用手段に取り込まれようとしている。

（3）主題はキャリア教育とインターンシップへ

それでも、この現実の本質的な背景と意味を見るべきである。

３年来の大企業の新卒採用の活況は、一見アベノミクス効果あるいは企業セクターの成長戦略へのシフトのように見えるかもしれないが、おそらく違う。

定量的にいえば、とくに大企業セクターでは、「団塊の世代」の雇用延長などの措置も概ね終了したことで、大量の「欠員」が発生している。それを、既卒者・経験者採用（即戦力採用）で埋めようとしたが、ほぼ未達に終わり、急ぎ新卒採用に回帰した。

しかし、「失われた20年」＝「就職氷河期」＝若年層人材戦略を放棄した20年間のツケは大きかった。また、進行した少子化の影響（大学進学率50％による質的・量的なミスマッチの構造化）は大きく、大企業といえども「欠員補充の10万人」の新卒採用に苦戦することになった。

定性的にいえば、「長すぎた20年」はグローバル経済化、ICT革命の進展のもとで、企業セクターのビジネス・プロセスは大きな変化をとげた。結果として若年層人材に求められる「基礎的な能力」は格段に高くなり、これまでの労働力に求められた能力とは、大きなギャップがある。このギャップは、旧来型の採用手法（応募者の最大化と集中的な選考）では埋められるものではない。

インターンシップ・ブームは、2018年から

確実に始まる18歳人口の減少の加速に向けて、新卒採用システムの変化が、構造的に始まったことの兆しと見るべきであろう。

教育プロセスと経済社会全体の「結合」を求める動きが、ようやく本格化し始めたのである。その主題は、間違いなくキャリア教育とインターンシップである。

2．キャリア教育とインターンシップ

インターンシップは、学生が一定期間、企業などの現場で研修生として働き、自分の将来に向けて就業体験を行える制度と定義される。

本来、インターンシップは次世代教育の最終段階と次世代の社会参加（就業）を結合する社会教育システムであることが求められる。

（1）国際教育標準としてのインターンシップ

日本においても、早くから「専門職」として確立した、医師や教員、弁護士、会計士などでは、法的にも研修生（インターン）制度は定着しているし、教育プロセスにおいても「教育実習」「工場実習」「農業実習」などは、単位の付与される必須の教科として行われてきた。

先進国の高等教育と経済社会（職業社会）の間には、広く「インターンシップ」「インターン就職」のプロセスが置かれている。新規学卒者が、すぐに「一人前」と考えている国や地域はないといってもよい。おそらく、経済社会の高度化の求める職業人材の多様化・専門化は、このプロセスの拡充を不可避とするだろう。

いずれにも共通するのは、職業教育プロセスは「一定期間の実践的学習を必要とする」という常識である。また、職業教育・職能教育の分野では、専門家の研究でも現場の知見でも、「経験学習だけが有効」という一致を見ている。

これは、間違いなく「若年層人材開発の国際標準」である。

さらにいえば、早期キャリア教育では、「異文化コミュニケーション経験」「社会の多様な文化、価値観とのリアルな接触」が不可欠であると言われている。海外留学700万人時代を迎えようとする国際教育の領域では、海外留学の主たる効果は「インターンシップ効果」「職業教育効果」と考えるのが、常識となっている。

つまり、異文化体験と就業体験による教育効果が、キャリア教育のグローバルな標準になっているのである。

（2）大学のインターンシップ・ブーム

日本の大学のキャリアセンターの支援サービスやキャリア教育においても、急速にインターンシップ・プログラムの拡充が進められている。これから就職活動に取り組む２～３年生からの要求の高まり、企業からのインターンシップ参加学生募集の要請が殺到しているからである。

大学教育の改革策として、「セメスター制：春学期・秋学期による完結方式」から「クォータ制：さらに、分割し４ターム化」が進んでいる。これは、１クォータを「学外学習」「インターンシップ」「海外留学」「国内留学」に充てようという動きである。また、世界の

大学教育の動きへのキャッチアップである。

例えば、早稲田大学や慶應義塾大学では、すでに３年前から一部の学部で導入され、東京大学はじめ多くの国立大学でも急速に導入が始まっている。

批判や抵抗はあるが、１クォータを「キャリア教育」に充てようとする動きが始まっている。

長きにわたって、「高等教育」と「経済社会＝職業組織＝企業や雇用組織」との間には、大きな溝があったし、依然としてその溝は埋まっていないが、これらの動きはいずれも、「インターンシップ」のキャリア教育プロセスへの導入を意味している。インターンシップが課外活動や選択科目ではなく、「必須科目」になろうとしているといえるだろう。

（３）インターンシップと大学の革新

このインターンシップ・ブームの何年も前から、高知大学では「人間関係形成インターンシップ（SBI＝３週間）」「長期社会協働インターンシップ（CBI＝６ヵ月）」という取り組みをはじめ、学生にインターンシップ機会を提供し続けてきた。CBIは、首都圏の企業に行って、半年間仕事に従事するという本格的な「あるべきインターンシップ」で、当然ながら単位として認定されている。

この実践的活動は、2015年４月「地域協働学部」の新設という同大学の変革に結びついた。文部科学省による地方大学の統合や文系学部の縮小再編といった政策のもとで、この学部新設の画期性は高く評価されるべきである。「インターンシップ」は、停滞する大学教育の革新にもつながる力を持っているといえるだろう。

インターンシップの実践的・理論的リーダーの一人である池田啓実さん（高知大学・地域協働学部教授）は、大学教育におけるインターンシップが中核的メニューからは程遠い現状にあることを指摘し、インターンシップが大学教育の中核に位置付けられるための必要条件として、インターンシップに関わるすべての者の利得を実現する仕組みづくりを挙げている。

（４）産学協働教育としてのインターンシップ

長きにわたって、「高等教育」と「経済社会＝職業組織＝企業や雇用組織」との間には、大きな溝があった。

依然としてその溝は埋まっていないが、インターンシップを結合軸として、産学協働のキャリア教育プロセスの開発・革新が始まろうとしている。いや、すでに始まっている。

今年２月に経済産業省は「産学協働インターンシップ等の連携実態調査」中間報告を発表した。「教育界と連携し、社会で働く力を学生に身に付けてもらう。学生と企業人が共に働く『場』を用意することで、本業と人材を同時に強化できる」として、『共育型インターンシップ』という枠組みで、事例、実践方法と地域連携組織の設置状況が紹介されている。

対象を地域・地方の取り組み、中小企業の取り組みに集中していることで、きわめてリアルで価値ある報告になっている。

中間報告のポイントは、以下の３点である。

１）インターンシップによる若年層人材戦略

は、大企業・首都圏よりも、地域経済社会に適合していること

2）本業への効果としては、社員の教育力・コミュニケーション能力の開発効果が大きいこと

3）持続的な運営のために、地域の企業、大学、自治体や経済団体による常設的な連携組織が必要であり、予算の確保、専門・専従人材が必要であること

3．若年層世代の「職業選択の自由」について

次の世代により多くの職業機会を提供できるか、その機会を活かすための教育・学習を提供できるか。若年層人材戦略とは、ここに集中することである。

本節では、「あるべきインターンシップ」を論ずるうえで欠かすことのできないテーマである若年層世代の「職業選択の自由」について、以下の２点を前提として考えてみたい。

① 若年層世代がつねに存在し、職業的な世代交代が継続しない限り、あらゆる経済社会、あらゆる産業セクターは持続できない。さらに、次世代の職業選択が経済社会の将来を構築していく原動力である。

② 大半の若い人たちは、自分に適した職業機会を得て自立・自活し、さらに、職業的な成果で家族や地域や社会に貢献したいと望んでいる。だからこそ、「職業選択の自由の拡大」は、いつの時代も経済社会の持続と発展の戦略である。

（1）経済社会は「職業選択の自由」の拡大とともに成長した

敗戦後の復興プロセスにおいて、「農村部の過剰人口」が1,000万人規模で都市部・工業セクターに移転したのは、「開発独裁」ともいうべき国策主導によるところが大きい。

しかし、大学進学率が20％を超え、一挙に先進国に駆け上がる70年代以降の原動力は、「若年層人材市場化」の進行による、若い世代の「職業選択の自由」の拡大である。

もちろん、それは常に「人的資源の最適配分」を実現したわけではないし、その後40年間にわたる、若年層人材の企業集中、大都市集中と地域経済社会の若年層人材不足、「地方消滅」危機を招来した。それは、「市場の失敗」だといっていい。

それでも「職業選択の自由」という価値は、ほぼ絶対的な社会的・共通的価値として定着した。「○○の自由」という理念は数あれど、それらの中で最もリアルに定着している価値観の一つといえるだろう。

（2）「職業選択の自由」は世代交代システムのエンジンである

もちろん、職業選択の自由は、消費者主権（自由）と同義ではない。選べば確実に成果が保証されるという「権利」ではない。選べば、なにものにでもなれるという「投機」でもない。

一人ひとりの個人の職業選択は、生活的要件や家族的要件、地域的な要件は当然として、既得の教育や訓練と学習、選択時の経済環境、あるいは意思や野心、「好き嫌い」などの嗜好、さらには他人からの評判、社会的

な評価などの制約や、影響を受ける。

次世代の職業選択の自由はそういう選択環境のなかで行使されるが、あえてそれでいい、と言っておきたい。

そして、この自由のもとで「世代交代」が行われる限り、経済社会の未来については、楽観すればいい。

（3）「職業選択の自由」は、確実に縮小し、閉塞している

前稿において詳述した通り、わたしたちは、現状の若年層人材の職業環境を以下のように、分析している。

① グローバル企業セクターの職業のモノカルチャー化

過去20年間の経済のグローバル化・グローバル資本主義の進行は、労働や雇用の環境の悪化、そして職業そのものの破壊的な再編を進めてきている。

とくにサプライチェーンのグローバル化の進展は、国内雇用の縮小だけではなく、職業バリューチェーンの断絶を招き、多くの職業を自国から消失させた。

またICT化の進展は、ビジネス・プロセスの合理化（BPR）を支え、業務の細分化・規格化を可能とした。それは、いわゆる職業開発をともなう分業化ではなく、業務単位と職業活動の乖離をもたらすことになり、職業の持ちえた「人格性」や「専門性」あるいは「裁量性」は大きく損なわれることになった。

そしてこの状況を、わたしは「職業のモノカルチャー化」と名付けた。

② グローバル競争のもとでの企業セクターの職業開発・人材開発力の喪失

グローバル競争の代償として、企業セクターは長く保ちえた「持続的な職業開発力」と「人材開発力」を喪失しつつある。

グローバル資本主義の基準とその達成競争のもとで、企業セクターは四半期単位の業績と株価という数値指標を優先する経営を強いられ、人材や職業の価値は「福祉」に置き始めている。次の世代に対して、「魅力的な新規の職業」を開発し、「挑戦的な職業機会」と「企業内教育・育成」「キャリアパス」「個々の職業的個人の職業人生」を提示することができなくなっているからである。

日本の企業セクターは、70年代以降長きにわたって、新卒定期採用～社内育成～長期雇用（かつては終身雇用といわれた）という確固たる「若年層人材戦略」を維持してきた。その前提要件は、すくなくとも次世代の「職業選択」に対して、その主役は交代しながらも、継続的に「魅力的な新規の職業」「挑戦的な職業機会」を示すことであった。

③ シューカツの破壊的側面

企業セクターは、長きにわたって、新卒人材（大卒・院卒、高卒、専門学校卒など）の50％以上を採用してきた。結果はともあれ、若年層に職業機会を提供してきたのである。それは、成長期（全盛期）には、75％に達した。しかし、過去20年でいえば、大企業（上場企業および連結対象企業）の採用は、７－10万人、せいぜい５％～10数％である。

2016年４月の数字は近く発表されるだろうが、これだけの活況を呈しながら、大企業採

用は10％を超えないであろう。

多くの学生はそれでも、「大企業またはそのグループ会社」をベターな就職先と考え、長くつらいシューカツを強いられている。

そして結果的に、大量の「負け組」が量産される。

多くの学生は、理解不能な企業の採用基準や採用方法に翻弄され、シューカツの長期化防止をうたった採用日程規制という「社会のダブルスタンダード」という詭弁を学習？して、職業人生をスタートすることになる。

シューカツは「職業教育」にも「成長機会」にも「職業選択の自由」にもなっていない。

ここでは、「企業インターンシップ」は長期のシューカツを強いる「１部品」でしかない。

④　次世代と「経済社会セクター」職業教育・職業開発力のギャップ

グローバル資本主義経営のもとでの「職業のモノカルチャー化」と「職業教育・職業開発力を喪失した企業セクター」の間で、若年層の「職業選択の自由」は閉塞する一方である。

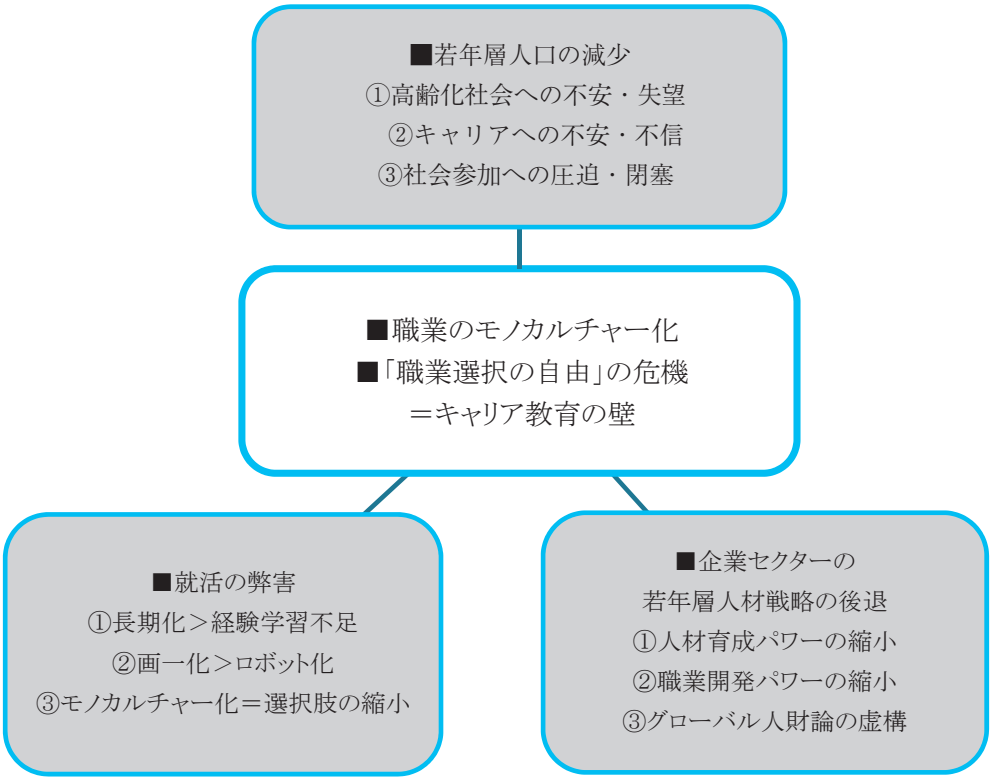
「職業選択の自由」の拡大とともに、経済社会に定着してきた「新卒定期採用システム」と「若年層・新卒人材市場」は、その役割を終えつつあるといえるだろう。

残されたのは、

1）その職業意思や社会参加意思を持つ後続の若年層人材の「職業機会」「成長機会」の不足

2）大都市部と地域経済社会の間の若年層

図1　若年層人材の職業環境



人材「配分」の危機的なアンバランスという、困難な課題を実践的に解決することである。

4．変化とイノベーションはどこから始まるのか

次節で「あるべきインターンシップ」をデザイン化する際の基本要件について論じるが、その前に本節では、最近の社会動向の中に看取される幾つかの社会イノベーションの兆しについて言及しておきたい。

いずれも、地域経済社会、農業セクターへの若年層人材還流を戦略的に考えるうえで、重要な動きだからである。

「失われた20年」「就職氷河期」のさなかに、学生の側からの「インターンシップ要求」は始まった。決して、企業の側からの若年層人材戦略の更新ではなかったし、大学・教育機関セクターの教育革新でもなかった。もちろん、文部科学省や経済産業省の政策の力でもなかった。新しい動きは、常に本当の当事者である次世代の「現場」から生まれてきた。

いま、「職業」に関わる動きが活発に始まっている。その大半が、中心部ではなく「周縁」から発している。「上から」ではなく、「現場」から始まっている。

（1）30代・40代の「田園回帰」

NPO法人ふるさと回帰支援センターの利用者数（問い合わせ件数）が、２年間で倍増し18,000件に上ったという。

とくに増加が著しいのは30代40代で、2015年に初めて50％を越えたという（2016年３月５日ＪＣ総研シンポジウム・筒井一伸鳥取大学地域学部准教授の報告）。

このセンター開設の2008年、利用者の70％は50代以上であったとのことであるが、その大半は企業退職者のセカンドライフ選択と当時ピークの大企業のリストラ（中高年社員に対する「早期退職」）組ではないかと見ている。

2015年の30代・40代の大半は就職氷河期（1993年卒から2013年卒）に、職業人生を開始した「失われた20年」の最大の被害者の世代と推測できる。多くの「新卒無業」や「非正規社員」を余儀なくされた世代である。さらに運よく正社員入社できたとしても、企業が若年層人材育成を放棄し、賃金の上昇につながる昇進昇格の抑制などにより、能力を発揮する機会もろくに与えてもらえない。「長すぎた20年」の中で頑張ってきた彼らの多くが、「第二新卒採用」にも挑戦し、常に「転職」機会を求めてきたであろうと「憶測」できる。

首都圏の企業主導の「転職市場」が久しぶりに活況を呈したこの時期に、企業への転職機会を捨て、首都圏の生活を見切ろう、としている「現役世代」が顕在化しつつある。その多くは、移住をともなう転職とか、自営とか、は困難なはずの世代である。明らかに、現役世代も変わりつつある。

一方で、2013～14首都圏の転職市場は、採用企業サイドの期待を裏切った。10万人規模でいるはずだった不遇の「即戦力＝まさに30代・40代」は、十分には呼応しなかったからである。目下の新卒採用拡大の「裏事情」である。

その背景に、「氷河期世代」の持続する職業への意思と企業セクターと大都市への「反乱」を感じるというのは、いいすぎだろうか。

ただし、田園回帰とか、ふるさと回帰とか、そういう表現には少なからず違和感を覚える。

職業選択としての「地域経済社会」「田園」である。もはや里帰り的な「回帰」ではない。

（2）「保育園落ちた日本死ね」

最近の社会ニュース等で話題になっているフレーズである。このメッセージをWeb発信した女性は、東京の31歳と聞いている。

その後の首相と行政、国会議員たちの反応について、あるいは「女性が輝く社会」だの「一億総活躍社会」についてコメントするつもりはない。

むしろ、次世代は当然として、現役世代の「職業選択の自由」による経済社会システムの革新・再構築を考えてきたわたしに対する、強烈なメッセージだと思う。「保育園落ちた」＝私の職業的な行動を破壊される＝だから、「日本（の経済社会の理不尽なシステム）死ね」なのだと、思う。

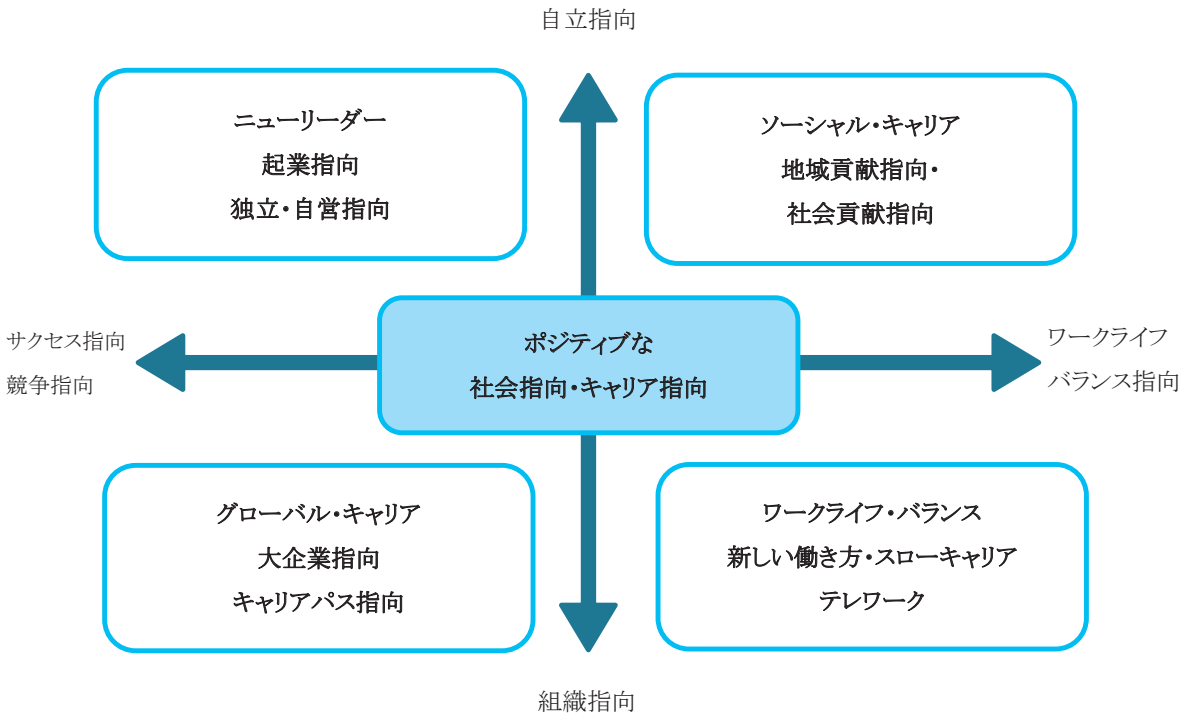
「就職氷河期」後半に属する女性たちの「職業意思」の強さにこそ、思いを致すべきではないか。この短い言葉に、あらゆる職業的な経済社会セクターは、反応してほしいと思う。

官製の「新しい働き方」「ワークライフ・バランス」の論議のゆるさに対するリアルな批判である。

同時に、このメッセージには、「職業とい

図2　次世代は変わり始めている

「職業選択の自由」の閉塞とグローバル大企業への懐疑のもとで、若い世代は、その職業人生観を大きく変化させようとしている。そして、その行動がすでに始まっている。



う価値」が、家族やコミュニティ、生活や育児と共にあることを改めて伝えている。

（3）農業女子ブーム

昨年来メディアなどで、盛んに取り上げられ、自治体などもキャンペーンを始めている。決して特異な事例ではなく、継続的に拡大していく動きではないだろうか。いくつかの事例紹介の記事を見ると、この動きへの期待感が湧いてくる。

1）地方から首都圏に行き、そこで職業人生を終えようとする「団塊の世代」の子女（東京生まれ東京育ち・東京で就職）が、高齢の祖父母から「継業」して、夫とともに就農したケース。

◆筒井一伸鳥取大学准教授の「継業」という言葉と「起業」との比較について、この実例を見ると、納得ができる。

2）自営指向で農業地域に移住し、数年のうちに、起業。農業女子というよりは、農業ベースの女性企業家のケース。

◆若い世代にとって、首都圏より地方・農業地域が、ベンチャー適地であることが確認できる。

3）普通に首都圏の大学を卒業した後、農業大学校に入り２年間学んで、農業法人に就職・就農したケース。

◆企業就職ゴールの大学の限界を再認識させられる。それを自力で打開する女子の職業開発意思を感じる。

大学進学段階でも、女子の農学部選択が増えている（ノケジョ）。

女性から行動が始まっていることが心強い。若年層人材の職業選択環境の閉塞に対する解放の行動は、ここから広がっていくだろう。

5．農業セクターの若年層人材戦略とインターンシップ

地域経済社会および農業セクターの若年層人材還流戦略は、新規採用～初期育成～定着という基本プロセスに加え、定住（地域コミュニティへの新規参入）まで射程に収めなければならない。

企業セクター、とくに大都市・大企業の応募者の独占を前提とするマス・リクルーティング手法や人材共通規格化を目的とし始めた短期的な育成方法、人事技術を模倣する従来型のやり方は、地域経済社会や農業セクターの若年層人材には不適合である。独自の若年層人材戦略の開発が必要である。

そして、現場での就業経験による学習効果を基本とするコミュニケーションであり、教育プロセスというべきインターンシップは、地域経済社会・農業セクターの若年層人材の獲得・育成・定着のプロセスの戦略になると期待できる。

（1）農業セクターを基幹とする地域経済社会の「職業教育・職業開発」パワー

ビジネス・プロセスの細分化、規格化による職業バリューチェーンの分断、職業のモノカルチャー化という状況にあるグローバル大企業セクターは、次世代に魅力ある職業機会を示せなくなっている。

そして、次世代「職業」に求める価値は変わり始めている。

この状況に対して、とりわけ農業セクターは、「職業教育・職業開発」力を持っている。

① 農業セクターの職業、地域で働くことの発見

職業の価値は「金銭的な収入の多寡」に一元的に集約されるものではない。職業の価値は、人格性（独立性や裁量性、自発性）・身体性（実感性）や家族性、地域性や空間性、協働性や職場コミュニティ性さらには社会性や貢献性を（制約ではなく）価値の一部として内包している。

このことは、企業セクターでも十分に証明されているし、「労働市場」という考え方が無効である背景でもある。

その視点に立てば、大都市・大企業の提供する職業機会は、給与や福利厚生という「副次的な価値」あるいは大都市の利便性や消費行動優位は提供してくれるかもしれないが、本源的な職業価値を求める場としては、ずいぶんプアではないか。それに対して、いままで視野に入らなかった、農業セクターの職業、地域で働くことに、職業の（歴史的な）価値が保存されているのではないか。

実際農業セクター、とくに、生産現場の職業の価値は分かりやすい。現代農業において、それは易しい仕事ではないことは当然である。しかし、職業教育の立場でいえば、最高のテキスト、最高の場である。

② 新産業・新技術の開発＝職業開発

さらに、いま農業セクターは、新産業・新技術の開発ポテンシャルにおいて、他の産業領域よりも優位である。それは、当然、新たな「職業」の開発をともなうと展望できる。

もともと農業セクターは、直接的な生産だけではなく、多くの工学技術との結合、流通や販売、購買、金融・保険などのビジネス領域を「内包」してきた。職業という視座でみれば、企業セクターの職業のほとんどすべてを内包している。

さらに、例えば、「６次産業」をはじめとして「農業×ICT」「農業×バイオテクノロジー」「農業×再生エネルギー」「農業×ケア」「農業×教育」などは、十分に市場と雇用をともなう大きな新規産業を展望できる。

多くの企業が、この領域に新規参入してきていることが、その証明だといえる。産業革新・技術革新のホットスポットである。

（２）インターンシップによる若年層人材戦略の基盤構築へ

インターンシップは就職・採用のプロセスに確実に定着する。

残念ながら、まず「採用プロセスの企業インターンシップ」であり、「長期のシューカツのパーツとしてのインターンシップ」が大半であろう。それでも、社会システムとしての「新卒定期採用システム」のプロセスに、社会教育（就業前教育）のプロセスが結合する流れが始まったことは確かである。

本来のインターンシップは、現場での就業経験による学習効果を期待するコミュニケーション教育である。この育成プロセスを導入することによって、就業・就職後の人材開発や定着（早期離職の最小化）にほんとうの成果を得られるものである。

リアルな問題解決にどう活用できるか。

① プロモーションとしての「地域経済社会ベースのインターンシップ」

現状の大都市・大企業の採用プロセスが主導する若年層人材市場において、インターンシップ手法は、新規応募者のプロモーションに有効である。

すでに、広報・宣伝や集客イベント型の手法で応募者が得られないことは、明らかである。地域経済社会ベースのインターンシップの経験学習は、「失われた20年」で狭まり、閉塞してしまった「次世代にとっての職業機会」の本当の幅を広げ、モノカルチャー化した大企業・大都市にはない「多様多彩な職業活動の価値」を伝えることにつながるだろう。

◆プロモーション段階からインターンシップ手法を活用することが、大都市・大企業のマス・リクルーティング手法（応募者の最大化・囲い込み）と普及した「シューカツ」プロセスに対抗軸となるだろう。

② キャリア教育としての「地域経済社会ベースのインターンシップ」

大学・教育機関のキャリア教育と結合することが必要である。キャリア教育の真の役割は、次世代に対して「職業選択の自由」の価値の認識を促すことである。そのためには、多種多様な職業の価値を、実践的に経験学習する機会の提供が主題といえるだろう。

インターンシップ・プログラムの拡充は、キャリア教育プロセスにこそ有効である。

実際、キャリア教育の専門家からは「地域経済社会ベースのインターンシップ」というわたしたちの提起に対して、期待感をもらっている。

（3）エクスターンシップ＝地域経済社会ベースの滞在型インターンシップ

わたしたちは、地域経済社会ベースのインターンシップを『エクスターンシップ』と呼ぶことにした。「企業インターンシップ」との違いを示したいこと、とくに「採用プロセスの企業インターンシップ」であり、「長期のシューカツのパーツとしてのインターンシップ」との違いを明確にしたいからである。

まだ開発途上のプログラムであるが、その特徴は、

1）キャリア教育指向、とくに大学でいえば、早期キャリア教育期と言われる１－２年生を対象とする。短期間であれ、滞在型で実施する。

◆首都圏の大学と連携して、予備教育やオリエンテーション、さらにフォローアップ・プログラムを準備する。

2）実施する場として「地域」で行うこと、地域企業や職場での就業体験と同時に、地域社会とのコミュニケーション経験の機会を提供することを重視する。

◆第一に「職業の価値」の多様性、地域性や協働性の経験学習を重視する。

3）エクスターンシップ実施先として、地域の企業の職場、農業セクターの職場、地域の公共サービス機関の職場を設定する。

◆エクスターンシップ受入を、協力企業の内部教育力開発の機会とすること。

である。

長野県は、2016年度の「信州の暮らしを支える人材の確保」のための新規事業として、『信州エクスターンシップ事業』を実施することになった。明治大学など首都圏大学のキ

ャリアセンターと連携し、１週間滞在型インターンシップ・プログラムを提供し、特定少数の学生を招請する試みである。これは自治体みずからが「インターンシップによる若年層人材還流」に取り組み始めたことを意味する。

（4）地域経済社会ベースのインターンシップは、地域協働・連携型組織が不可欠である

地域の産学連携による「インターンシップ」への取り組みは、すでに５年以上前から始まっている。おもに、地域単位完結型のインターンシップの運営が主題である。地域におけるインターンシップの定着に成功した実例は、実践的な連携の仕組みを構築しえたケースである。

池田啓実教授の「インターンシップが関係者すべての利得を実現する仕組みとなることが必要だ」という提起は、この実体的な組織の設置を意味している。

インターンシップは社会教育の一部であるといっても、なにも実現しない。一過性のイベント型企画では、その効果は望めない。継続的に大学と参加する学生と受け入れる企業や団体を、結合し、プロモートする地域協働・産学連携の組織が必要である。

早期キャリア教育段階に「地域経済社会ベースのインターンシップ」を、大学・教育機関に提供するという企画の場合はとくに、多彩な「現場」がなくては成立しない。地域経済社会に根差した仕組みづくりは不可欠である。

（5）「共育型インターンシップ」による地域経済社会の若年層人材教育パワーの構築

インターンシップの効果は、もちろん、若年層人材に対する職業教育・キャリア教育が第一である。

しかし、同時にそれに匹敵する効果として、受入企業・団体の「内部効果」が重要である。多くのインターンシップ先行事例は、インターン生を受け入れ、ともに働くことによって、職場の社員の（世代間）コミュニケーション能力の向上、次世代教育力の開発を大きな成果としている。そして、若い世代との（異文化）コミュニケーションがもたらす、社内の活性化、異質化の効果も付け加えることができる。

社員の「教育力」もまた、教室研修では開発できず、経験学習によるしかない課題である。インターンシップのもう一つの重要な効果は、この内部の教育力開発効果である。

「共育型インターンシップ」効果といっていいだろう。

地域経済社会・農業セクターの若年層人材戦略を起動していくうえで、第一に取り組むべきは、個々の企業体や事業組織の「現場の教育力」「現場の人材育成力」である。

若年層人材戦略とは、持続的な世代交代戦略である。それは、「インターンシップ」の力抜きにはありえないと、結んでおきたい。

参考文献

・小田切徳美『農山村は消滅しない』岩波書店（岩波新書）2014.12
・増田寛也『地方消滅：東京一極集中が招く人口急減』中央公論新社（中公新書）
・池田啓実「協働型インターンシップの本源的特性」『高知大学教育研究部総合科学系地域協働教育学部門研究論集』４, 2013. pp..67－86.