

第10分科会

地域の人材育成

共育型インターンシップで会社・社員 #地域輝く

～小さな一流企業づくりでまあるく～

報告者：(株)マール 代表取締役 梶浦 幸代氏



第54回 定時総会 in 沖縄

『共育型インターンシップで会社・社員 #地域輝く』

～小さな一流企業づくりでまあるく#〇〇～

(株)マール / 代表取締役 梶浦 幸代氏

(社員教育委員会副委員長・高松第7支部)

はじめに

「誇り高き『理念』に
つどい新しい時代へ
チャレンジ!」、この定
時総会のテーマを聞いた
とき、本当にこの「共
育型インターンシッ
プ」のテーマがピッタ
リの内容だと思いまし
た。今日一日、皆さん
とこのテーマで一緒に
考え学び、体験したこ
とを香川同友会に持つ
て帰りたいと思ってい
ます。

「共育型インターンシッ
プ」の取り組み内容

この取り組みは、自
分一人では難しいけれ
ど、誰かの支援があれ
ば成長できる、領域が
広がるという取り組み
です。

皆さん「発達の最近
接領域」という言葉を
聞いたことがあります

か?これは三木高校の
先生が、学校教育の現
場でとても大切にされ
ている発達心理学の言
葉です。生徒さんが自
分一人でできる成長の
範囲、誰かの支援があ
ればできる成長の範
囲。共育型インターン
シップでは誰かの支援
があれば成長できる領
域を、私たち香川同友
会の企業が担っていま
す。

三木高校の先生は、
「インターンシップで
生徒は本当に成長して
帰ってきます。それは、
いろんな企業さんが生
徒を大事にしてくれて
おり、それが生徒の自
信に繋がるからです」
と仰います。

逆に香川同友会の企
業が自社だけでできる
成長の領域があるとす
れば、生徒さんの支援



を借りてできる成長の領域が広がります。そして、関わる全ての人の成長の領域が広がり、それが地域の未来の成長に繋がる希望の取り組みです。

共育型インターンシップに関わった全ての成長の領域がどのように広がったかについてお話しします。

皆さんに質問です。皆さんは何のために働いていますか？この質問には正解もありませんが、今日の大きなテーマにもなりません。

会社概要

2015年に(株)マール設立。業種はリラクゼーションマッサージ業。本店と支店、産婦人科のエステルームを担当。社員数9名。事業内容で他店と異なる特徴は、①セラピスト・整体師・鍼灸師・助産師・保育士など多種多様の職種の方が働いており、お客様と360度の角度から接することができること。

②通常のメニューに加え、産後ケアメニュー、マタニティメニューも豊富。託児サービスもあり。

経営理念は、「心と体をまあるく笑顔に」。まあるく笑顔にから社名をマールに。心と体、社会の三つの健康をサポート。

香川県の事情

香川県では高校卒業後、83%の学生が県外の学校に進学しています。県外へ出る大きな理由は、働きたい

と思える仕事や会社がないことです。香川県では雇用促進のために働きたいと思える、魅力ある会社が増えることが大事だと言っています。それを解決するのが「共育型インターンシップ」です。

魅力ある会社になるために

魅力ある会社になるためには、理念経営、人を生かす経営の実践が求められます。それは、会社の理念と志、社員の価値観と志が重なるところがみつかる仕組みです。これは社員側からするとその会社で働く理由が見つかることです。そうするとモチベーションアップややりがいにつながり、生き生きと働けます。

これまででは社員が辞める理由を追究する時代、これからは社員が働く理由を追究する時代と変わってきています。



及する時代と言われています。自社でも想いの重なるところを見つけることが大きな課題でした。一つは、何のために自社で働いているかを追究する。もう一つは、ビジョンを描くことです。

インターンシップの依頼があるまでは、社員は明確なビジョンが描けず、早くいえば明日のことともわからないのに先のことなど、そんな感じでした。そんなときに飛び込んだのがインターンシップの話です。

共育型インタビューとは

インタビューのポイ

ントは、現在主流の作業を体験するのではなく、インタビュースhip型です。インタビュウの中身は、夢を語る大人の素晴らしさを学びたいということでした。

もう一つは、自社内容シートに記入し、それについて生徒が質問するというもの。自社内容シートの記入目標は、経営理念にはじまり、10年後の目標、何のために働くか等々で、それらについて生徒が私や社員に質問します。

社員に質問項目について聞くと、「うちの経営理念つ



て何でしたか。覚えていません」の答えが返ってきたので、急いで経営理念の共有を図るなど、シートの質問項目に添って、社名の由来や創業の思い、ビジョン、目的をみんなと共有し、社員は自分の思いをそのシートに記入します。

共育型インタビューシップについて

そうしてインタビューシップがはじまります。実施内容は生徒さんによってスケジュール等が変わりますが、基本は3日間です。

1日目は経営者、2〜3日目は社員が担当。そこから出てきた価値観を皆で共有します。いよいよインタビューシップがはじまりました。16歳の女子高生と初めての出会いです。自己紹介をすませると、夢や目標を語ってもらい、続いて私たちが想いを伝えます。最

初は経営者の私が創業について語ります。産後のお母さんたちにセラピストとして接していると、退院後のお母さんが育児に大きな不安を抱えており、そこから産後うつになるという現実を知りました。産後のお母さんに自分ができることは、お母さんの心と体が癒される場所をつくり、心と体がまあるく笑顔に、お母さんや子どもたちが笑顔に、家族が円満になってほしい。そんな想いで起業しました。

それを生徒さんに話し、会社には経営理念というものがあり、それは会社が何のためになぜ存在しているのか、その目的を明確にし、それに向って社員と心をつなげて日々一生懸命働いていると伝えます。生徒さんは「何をすることも目的が大事なんですね」と言ってく

れました。

2日目は保育士が担当です。キッズルームで赤ちゃんを託児しているところを観察してもらいます。その後、担当の保育士が働く目的、ビジョンを語ります。「私は子どもたちの笑顔のためにマールで働いています」「私はママさんに目の前の赤ちゃんのありのままの姿を愛してほしい。そういう思いで働いています」「私には新しいビジョンがあります。この目の前の赤ちゃんとママさんの絆を深める、オーダーメイドのベビーマッサーの教室をしたい」「それまで私は保育士は託児をするこ





とだけが仕事と想っていたが、目的が明確になると自分の仕事の領域が広がっていききました」、そんな夢を語りました。

3日目の担当は整体師です。産後のお母さんの開いた骨盤を調整する産後整体を観察。自社の経営理念がどのようにお客さまのサービスとなつて届いているのかを観察してもらいます。

生徒さんが、「マールさんはどんな存在ですか?」とお客様に尋ねると、「出産後は本当に孤独なんです。でも



マールさんに来ると子育ての悩みを聞いてくれ、愚痴も聞いてくれ、本当に癒されています」、そんな答えが戻ってきました。それを聞いた生徒さんは、「マールさんはお母さんたちにとって、なくてはならない場所、心と体がまあるくなる場所」と言ってくれました。

その後、整体師が課題の目的とビジョンを語ります。「私はママさんに子育てを楽しんでほしい。そういう思いでいます」「子育てのためには自分の体が元気であるこ

と。そのために体のケアの大切さを伝えたい」、そのために「産後の仕事復帰のための1年プログラムをつくる」、こういう新しいビジョンが出てきました。そして、それをみんなで共有します。

それぞれの成果

こうして会社と社員の想いが重なるところが見つかりました。これが1年目です。そして3年後の今、ベビーマッサージは地元の幼稚園からの依頼で、コースとしてサービスを提供しています。体のケアの大切さを伝えたいと言っていた整体師は、妊娠中からお父さんに産後のお母さんの体の大切さを伝えたいと、地域のベビーマッサージ店で妊娠中からのママ講座を開催しています。

生徒さんの成果ですが、会社とは個人のプレーでお金を稼ぐところだと受け止めていたようですが、それが全

員の社員が日々、同じ目標に向かって挑戦している場所なんだと思うようになったとか。

昨年の生徒さんは、「会社とはお金を稼ぐだけの場所。できることなら働きたくない」と言っていたのですが、「自分のやりたいことに挑戦したい」「自分で会社をつくりたい」、そんな言葉を残してくれました。

私たち同友会企業は年に1回、三木高校で社会人講師として授業を担当しています。テーマは何のために働くのかです。「私にとって、働くことは、自分の人生を豊かにしてくれることです」と伝えらるると生徒さんはびっくりします。授業終了後のアンケートの回答に、80名のうち60名ぐらいが「私は働くとはお金のためだと思っていました」「それ以外に目的などないと思っていました」、殆どがそんな回答です。生徒さんたち

はこの価値観をいつ持ったのだろうか。それは誰の責任だろうか。これは大人の責任ではないか。そんなことを強く感じました。

社会の問題解決をしている企業や経営者、そこで働く社員と触れ合い、体験し、気づきがあることが地域の未来のリーダーを育てるんだということを私は確信しました。

三木高校の担当教師は、「生徒を育てることにおいて、学校の現場と同友会さんと共同作業なんです」こんなふうに話しています。

自社の変化

3年間を通して私たちが変化したことは、1年目は経営理念が変わりました。主婦からの創業で目の前のことに追われる日々だったので、そんなときに初めて経営理念を振り返ることができました。そして、創業への

思い、お母さんたちや子どもたちへの思いに立ち返り、自身を見つめ直しました。それが1年目です。

2年目はコロナ禍の最中で、生徒さんの企業訪問が難しく、私たち企業側が高校で出張授業を行いました。社員が自分の言葉で理念や思いを伝えたのですが、社員が自分の言葉でアウトプットできて初めて理念が浸透することを知りました。

3年目は地域の未来を真剣に考えました。生徒さんが起業したいと思ったとき、会社や地域はどうなっているのか。そのとき思い至ったのが経営指針書です。そして、香川県や地域の実情と課題を調べました。

振り返ると私は体のサポートという小さなまるの中で考えていましたが、目指すは家族円満だという思いが出てきて事業領域が広がりました。10年ビジョンを社

員と共有したとき、社員は、「香川県の課題とマールのやりたいことが被っている」「マールは地域になくてはならない会社なんですね」と言ってくれました。10年ビジョンを共に考える中で、私は社員の問題は自分の問題であることに気づきました。

香川同友会参加企業の感想

最後に参加企業の感想をお話します。①経営指針書の必要性を感じた。②働く目的の共有ができた。③幸せになるために働いていること。④社員の誇りを見つける時間になった。以上の4つです。

香川同友会は、共育型インターンシップの実施から3年後の今、包括的連携協定にまでたどり着き、一つずつ取り組みを進めているところです。

