

これからの企業経営を考える

—21 世紀を担う若年社員・若者の育成—

平成 15 年 3 月

新潟経済同友会

目 次

1 はじめに	・・・1
(1) 個々の企業の特性を活かした新しい経営指針の必要性	
(2) 「企業は人なり」－急務の課題である若年社員の育成－	
(3) これまでの活動と本提言の目指すもの	
2 われわれの提言	・・・3
(1) 企業の果たすべき役割	
提言1：社会的責務の再認識と継続的な新卒者雇用への努力	
提言2：一律の企業内教育の見直し	
提言3：新制度構築への若年社員の積極的な参加	
(2) 教育機関の果たすべき役割	
提言4：一貫型職業意識形成カリキュラムの導入と産学連携の重要性	
(3) 行政の果たすべき役割	
3 おわりに	・・・6
参考資料	・・・7

1 はじめに

(1) 個々の企業の特性を活かした新しい経営指針の必要性

バブルが崩壊し経済の低迷が続く中で、日本型経営の限界がマスコミや識者によって喧伝され、雇用慣行をはじめとする「日本的経営」を否定し、「グローバル・スタンダード」という名の米国流ルールに盲従する動きがあった。われわれは決して米国流ルールの一切を否定するものではないが、わが国の歴史的・文化的・宗教的バックボーンは米国と大きく異なるのであって、そうしたルールをそのまま受容するには無理がある。また、「株主偏重・短期的業績追求」という米国の企業風土が、明るみになった一連の不祥事の背景にあったことも否めない。

ここで忘れてならないのは、経営にはインターナショナルな要素とローカルな要素があるということである。研究開発・財務・モラル等は前者に、雇用や人材育成は後者に属する要素である。社会が企業に求めるものは国や地域により異なるのであって、米国には米国の、日本には日本に合うやり方がある筈だ。

従来、わが国ではあらゆる手本を欧米に求めることが多かった。しかし、日本人はそろそろそうした発想から脱却し、個々の企業の特徴を活かせるような、新しい経営指針を生み出す姿勢が求められている。

(2) 「企業は人なり」 — 急務の課題である若年社員の育成 —

社会や経済の進んでいく方向が見えにくい現在、企業としてどういう方向に進むべきかという指針を打ち出すのは容易でなく、その模範解答を示すこと自体もはや不可能かも知れない。しかし、そのような状況だからこそ、われわれは敢えて基本に立ち帰ることによって新たな指針の手掛かりを掴む必要があると考える。それは日本企業が最も大切にしてきた経営資源、即ち人（従業員）である。「企業は人なり」—われわれは今、改めてこの言葉の重みを噛みしめたい。

中でも若年社員の育成は重要だ。将来、少子化により労働力供給が大きな制約を受ける一方、若者の職業観が大きく変化している。同時にその背後にある問題、即ち、フリーターやパラサイト・シングルに象徴される自立性に欠ける若者が増えているという現実にも目を向けねばならない。これを社会が豊かになり過ぎたせいだとか、家庭の教育力低下が原因だとか、若者の甘えだと言うのはたやすい。しかし、そうした時代の流れを作ってきたのはほかならぬわれわれ大人達であるし、もはやそう言って済ますことができないほど問題の根は深い。少子高齢化が進行する中、豊かで成熟した社会を実現するためには、あ

る面では若者の変化を所与のものとして受け止めながら、個性豊かな職業観を伸びやかに発展させ、彼等のやる気を引き出し、生産性の向上につなげていく必要がある。たいへん難しい課題ではあるが、働くことはひとりひとりにとって個性の表現であり、様々な個性を尊重しつつ、雇用を守り、職業能力や人材を育てながら、地域にとって不可欠な企業となる努力を、われわれは惜しむべきでない。

日本経済は、このまま緩慢なる衰退の流れに入っていくのか、それとも復活を成し遂げ再び飛躍するのかという分岐点に立っている。人こそ唯一の資源であるわが国では、その成否は若い人材の育成にかかっていると言っても過言でなく、しかもそれは一朝一夕に効果が現れるものではない。同時に若者は地域の財産でもある。21世紀の中核たり得る若い人材の育成は、企業のみならず地域全体にとって急務の課題なのである。

(3) これまでの活動と本提言の目指すもの

われわれ新潟経済同友会は設立初年度から最重要課題として人材育成を掲げ、シンポジウムの開催、大学との連携による協定科目、インターンシップへの協力等を行ってきた。また、平成9年5月には「望ましい高等学校教育のために」、同11年11月には「新潟県の大学教育への提言 ―地域社会が一体となった人材の育成に向けて―」と題した意見書を発表、それらを承けた様々な新たな動きがみられるようになった。

加えて、昭和22年の制定以来改正されたことのない教育基本法の見直しが議論されており、これからの人材育成の在り方について国も大きな一歩を踏み出そうとしている。

われわれは、このような経緯並びに問題意識に基づき、企業は勿論のこと、社会や行政、教育機関が一体となって若者（若年社員）の育成に取り組むことを提言する。

2 われわれの提言

(1) 企業の果たすべき役割

少子・高齢化が進行するわが国が今後も豊かに発展していくためには、減少する労働力人口のもとで、ひとりひとりの勤労者がやり甲斐をもって働き、その職業能力を存分に発揮していくことがポイントとなる。

しかし、企業を取り巻く現状は極めて厳しい。多くの経営者にとって、長期的な視点に立った改善への取り組みは容易でなく、短期的な業績を重視しないと企業の存続そのものが脅かされかねない。本県の教育現場からも、定職に就かない若者が増加する背景のひとつに企業の新卒採用抑制を指摘する声が多く聞かれるのは残念なことである。また、当委員会が実施したアンケート調査等（資料1）にも示されたように、多くの企業は教育訓練を社員の自己責任化しようと考えているが、これもこうした企業の「ゆとりのなさ」が背景にあると言えよう。

提言1：社会的責務の再認識と継続的な新卒者雇用への努力

これらは企業が存続するためにやむを得ない一面もあるが、本来、雇用の場の提供と長期的視点に立った人材育成は、地域に根差す企業として重要な社会的責務である。時代の流れに即してやり方を変えていくことはあっても、今後も何らかの形で長期的な雇用を守り、やる気のある社員を長い目で見て育てていくことは、ひとりひとりに安定したやり甲斐のある職業生活をもたらし、それが企業や経済、ひいては地域全体の活力の源泉となる筈だ。われわれはまずこの点を再認識する必要がある。

特に、学卒時点における新卒者の需給動向は、一時的な若者の就職難にとどまらず、将来にかけてのキャリア形成や、企業内部の人的資本の蓄積に多大な影響を及ぼす恐れがある。われわれはこの点を真摯に受け止め、個々の企業の実情に応じつつも、継続的な新卒者の雇用に向けた努力を怠ってはならないと考える。

提言2：一律の企業内教育の見直し

21世紀は、今まで以上に個性が尊重される時代になる。精神的な豊かさがより重視される中、職業生活の意味も、「働く者ひとりひとりにとって個性の表現であり、それを通じて企業や社会に貢献し、糧を得ると同時に生き甲斐や喜びを得るもの」という本来のあり様

に近付いていくだろう。

個性を如何なく発揮して企業や社会に貢献するためには、ひとりひとりが自らの職業能力を進んで磨き、高めようとする姿勢を持ち続ける必要がある。同時に、社員を公正に評価することこそ真の人間主義、ヒューマニズムであるとするれば、もはや企業は一律に同じ研修を社員に課すべきでない。われわれは、全ての社員に対して機会は平等に与えつつも、自己啓発に前向きな社員を評価し、そうした社員により多くのチャンスを与えていく。そのためには、社員の適性・能力・価値観の違いによるキャリア選択肢の拡大、社内起業や公募の導入、資格ごとの滞留年数の見直し等を各企業の実情に合わせて進め、彼等のやる気を最大限に引き出す仕組みを整えることも必要となろう。

提言 3：新制度構築への若年社員の積極的な参加

業種や規模の大小を問わず、産業界ではこのところ急速に成果主義の導入を進める動きが広がっている。今、われわれに必要なのは、社員のやる気・潜在能力を引き出し、生産性を向上させ、企業が真に活性化するための成果主義であり、そのための人事・賃金システムである。

その策定に当たっては、今後の担い手である若年社員を積極的に参加させながら、各企業の実情に応じた制度を構築していくことが大切だ。特に、金銭以上に「自分の能力を發揮できるか」とか、「仕事のやり甲斐」を求める傾向の強い昨今の若者の気質を考えると、実際の策定プロセスに彼等を参加させ、その価値観や意見を反映させることも必要である。同時に、制度の構築に自分たちが参画したという意識を強く持つことで、彼等も進んでその制度の中で力を發揮することが期待できよう。

(2) 教育機関の果たすべき役割

各教育機関では就職担当部の役割が以前にも増して大きくなっている一方、その人員・予算は十分とは言えず、しかも就職活動の経験を持たない担当者が学生・生徒に指導を行わざるを得ないのが実情である。確かにこの点への対応も当面の課題ではあるが、ここではより本質的な課題に対し次のような提言を行いたい。

提言 4：一貫型職業意識形成カリキュラムの導入と産学連携の重要性

子供が親の働く姿に触れる機会が少ない現代においては、何らかの形で彼等に職業生活

を意識させるきっかけが必要である。ここ最近、多くの大学で職業観形成に関わる授業科目を採り入れる動きがみられるが（資料 2）、これはそうした時代の要請に対応したものであると考えられる。しかし、残念ながら本県はまだ取り組みが遅れており、この点での思い切った改革が望まれる。そこでわれわれは、4年間一貫型の職業意識形成カリキュラムを本県の大学が積極的に採用すると共に、同様の取り組みを短大・高校でも実施、学生・生徒に在学期間全体を通じて自身のキャリアを継続的に考えさせることを提言する。

このカリキュラムでは、就職に関するあらゆる内容を一元的に網羅し、様々な情報を得ながら職業選択というものを自分で考え、インターンシップ等を通じて現場を体験し、それを踏まえてまた考えるというプロセスを繰り返しながら、進むべき道を自分自身で決め、職業意識の形成と同時に自立心を養う一助となるようにしたい。その際、決して面接や就職試験のためのテクニカルな指導に偏ることなく、企業の経営者や様々な職種の実務担当者、民間の職業紹介事業者らを積極的に招き、学生・生徒が常に現場の生の声に触れられるようにし、こうした形での産学連携を深めていきたい。ちなみに米国では、義務教育課程で読み、書き、算数のような基礎教育以外に、「市民としての権利と責任」を行使するのに必要な知識や技能を教えているが、わが国でも初等教育段階において国民の三大義務である勤労や納税の重要性に関する教育をもっと充実させ、上述の職業意識形成カリキュラムにつなげていくことが重要である。

更に、これまでわが国における職業教育ならびに人材育成で専修学校等が一定の役割を果たしてきたという事実に加え、その進学率が全国トップである本県では、今後企業と専修学校等との連携をいっそう深めていくことが重要であろう。今後はこの点での産学連携も推進していきたい。

(3) 行政の果たすべき役割

同時に行政に対しては、各種の規制緩和や補助等を通じ、こうした提言の実現に向けた民間の努力に対する積極的な支援を望みたい。

3 おわりに

自立心に乏しい若者が増えているという問題の根本は、家庭教育にある。企業倫理と共に家庭倫理の確立が求められる今、その基本は親子のコミュニケーションにあると考える。親は自分達の古い「常識」やイメージにとらわれず、謙虚に最新の情報に触れ、職業選択について子供と対話を重ねるところから始めなくてはならない。まずは、家庭・学校（教育機関）が一体となり、物事を自分で判断することのできる自立型人間を育てていくことが必要だ。

同時に、「若者が地域にとっての財産である」という認識を共有し、アルバイト等就労の場を積極的に提供することを通じて、地域が一体となって彼等の精神的・経済的自立を支援することも必要であろう。

そこで、「地域が一体となった人材の育成」という理念を具現化するひとつのスキームとして「コミュニティ財団」を紹介したい。コミュニティ財団とは、その名が示す通り地域に密着した活動を行う財団で、それぞれ独立した複数の基金を一括して管理・運営する点に特徴がある。米国を中心に広がりを見せており、わが国では1991年に初めて「大阪コミュニティ財団」が設立された。当初資金は大阪商工会議所が提供したが、その後は篤志家からの寄付が幅広く寄せられ、各種の支援事業を展開している（資料3）。本県でも同様の財団を設立して、個別に育英事業等を行っている既存財団をここに統合し、県内企業のほか、会費をなるべく抑え、子育てを終えた個人らから幅広く資金の提供を受け、その財源を奨学金事業や各種の人材育成、教育機関での研究助成等に幅広く役立てていくことを考えてみてはどうか。

急激な変化の時代である。企業の経営を取り巻く様々な環境も、人々の意識・価値観も、大きく変化している。かつて体験したことのない変化は、もはや個々の家庭・教育機関・企業で対応できるレベルを超えている。地域の浮沈は人材にかかっている点を改めて認識し、地域全体が一体となって、あるべき人材の姿を論議し、それを実現させるための協力体制の構築が、今ほど求められている時はないのである。

以上

参 考 資 料

- 資料1 新潟経済同友会アンケート調査結果 . . . 8
- 資料2 学生の職業観形成に関わる授業科目の例 . . . 11
- 資料3 コミュニティ財団について . . . 16

(資料1) 新潟経済同友会アンケート調査結果

調査時期 平成14年7月下旬～8月上旬

調査対象 新潟経済同友会会員190先

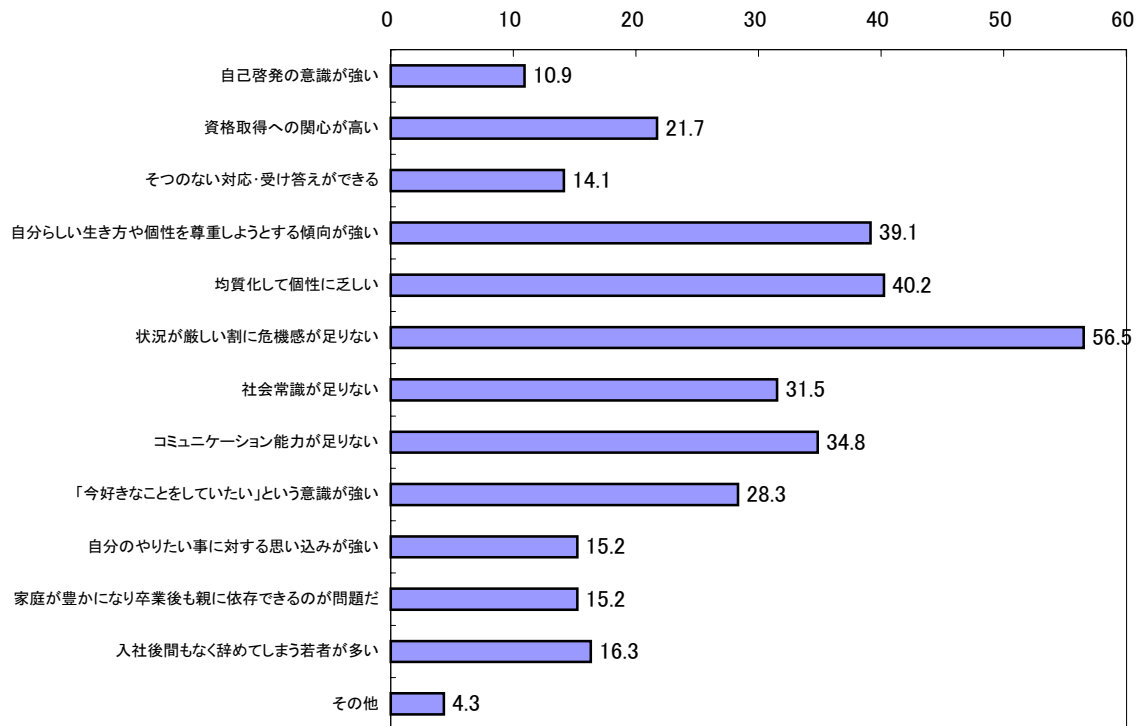
回収率 48.4%

回答先の属性

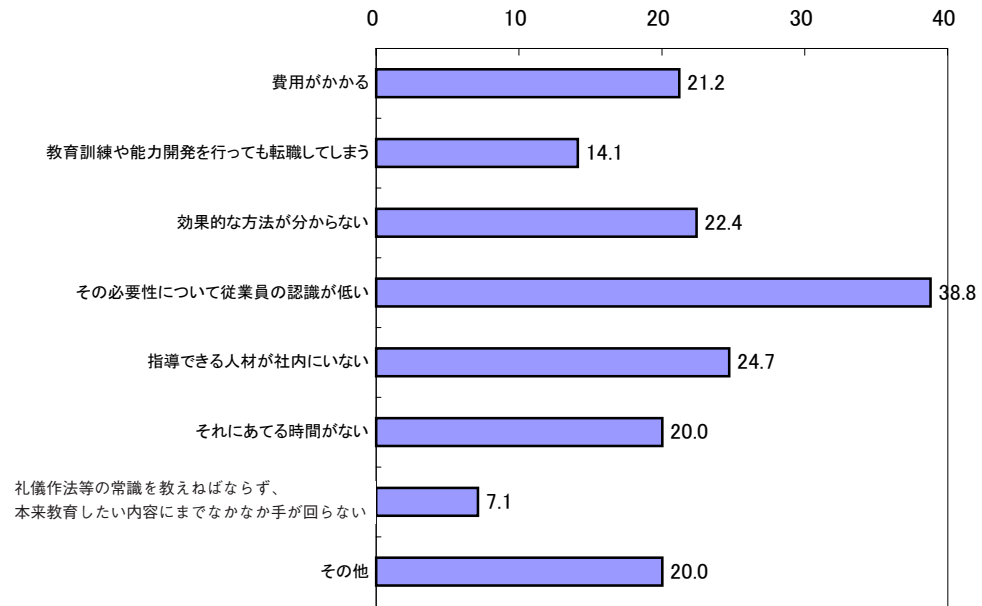
従業員数	%
50人以下	13.2
51～100人	17.6
101～300人	24.2
301人以上	45.1
計	100.0

業種	%
製造業	24.2
卸小売業	16.5
サービス業	16.5
建設業	22.0
その他	20.9
計	100.0

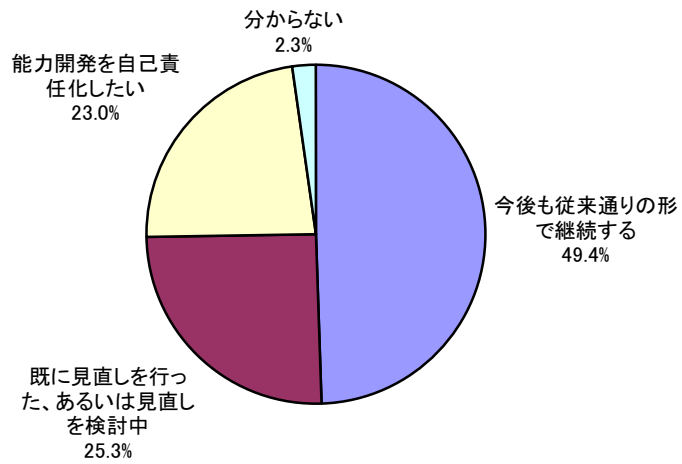
近年の若年社員の職業観の変化について n=92



若年社員向け教育訓練の課題 n=85

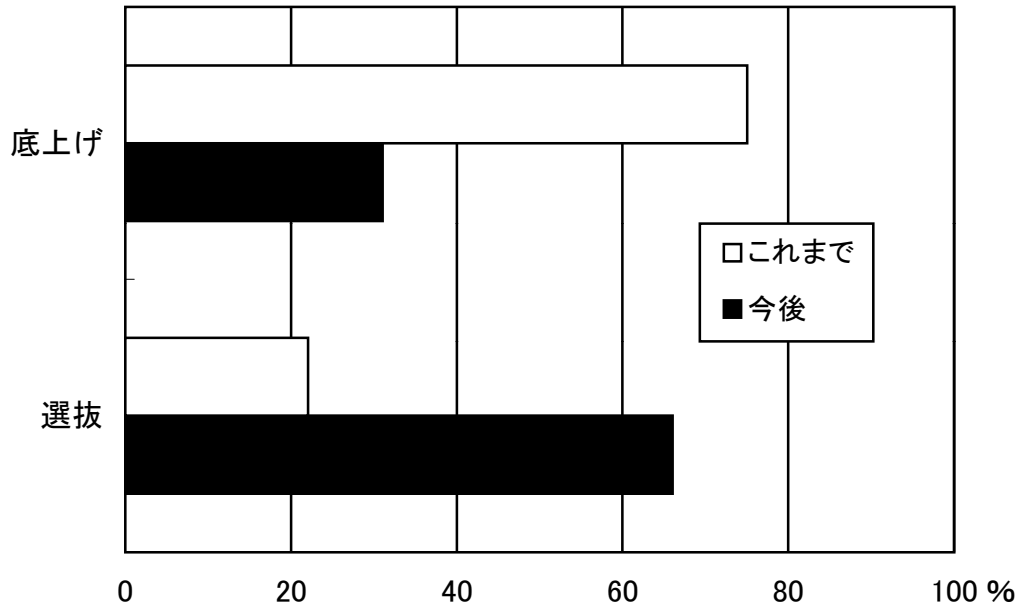


社員の能力開発の今後について n=87

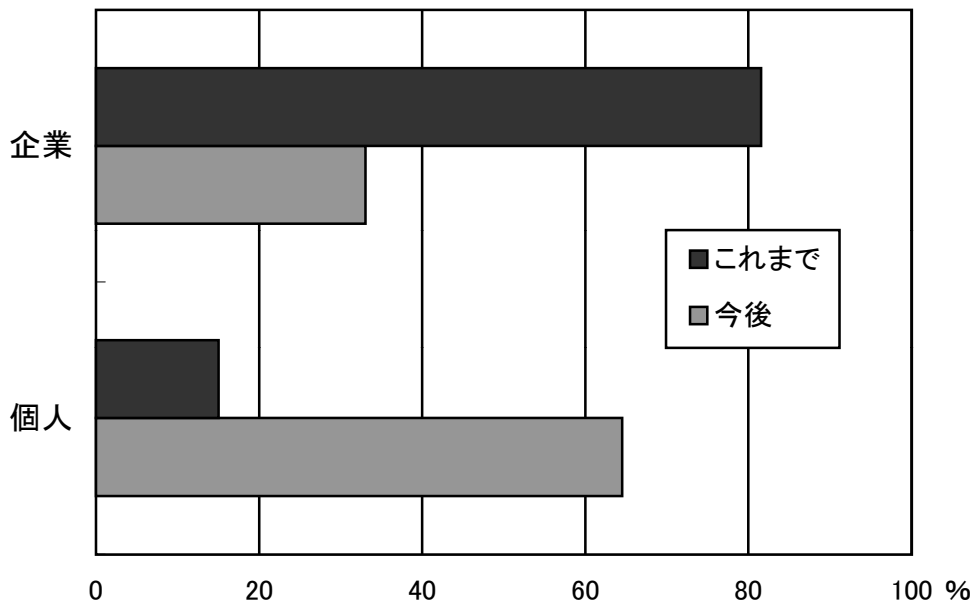


出所: いずれも経済同友会アンケート調査

企業の教育訓練方針のシフト



能力開発の責任主体のシフト



出所: いずれも厚生労働省「業績主義時代の人事管理と教育訓練投資に関する調査」
調査実施期間: 1999年11月～12月

(資料2) 学生の職業観形成に関わる授業科目の例

- 「社会人との対話による社会実践論」(一橋大学)
産業界、学会で活躍している社会人との対話をとおして、現代社会の状況と社会実践の在り方について、具体的に考える機会を提供する。
- 「21世紀を生きるためのキャリアプラン」(金沢大学)
国際化・情報化時代における人生観の啓発やキャリアプランの形成を図るとともに、求められる人材について考える。
- 「卒業生によるオムニバス講座(社会人としていかに生きるか)」(筑波大学)
卒業生の社会人としての経験を通じて、本学で学んだことがどのように役立っているか、また、社会人としていかに生きるか等についての講義・演習。
- 「キャリア概論」(琉球大学)
学生の就職活動や、職業選択に資するため、学外の企業の人事担当者等及び学内の教官による講義。
- 「薬学概論」(富山医科薬科大学)
薬学部において、広い分野で活躍する卒業生が各々の職業について紹介を行う。
- 「教師とは何か」(大阪教育大学)
教師とはどのような職業か、また、教師に必要な資質とは何か、という問題を、可能な限り、実地の教育実践に引きつけながら、考える機会を提供する。同時に、小中学校の教育実践に必要とされる能力、とりわけ、児童生徒を理解する能力、また、児童生徒の前で自ら表現する能力について、スキルアップをめざす。
- 「人と職業」(島根大学)
職業とは何か、なぜ職に就くのか等について、企業人の体験談を交えながら、自分が追い求める職業や自分に適した職業とはどのようなものかを考える。イメージにとらわれやすく、挫折に弱い学生の傾向に歯止めをかけるべく、卒業生を含めて一線で活躍する方々の紆余曲折をリアルに伝えてもらい、学生に考える機会を提供していく。
- 「社会と組織～就職へ」(山口大学)
学生自身がキャリアデザインを設計できるよう支援する。
「キャリアデザイン」
「自分を発見し、育て、形にする」をテーマに、卒業生、専門家及び社会で活躍している人たちの助言を中心にキャリアデザインを考える。
- 「特別講義Ⅲ(職業と社会)」(兵庫大学)
1. 社会の動きと職業のかかわりを学び、自分の進路を考える。2. 地域の商工会議所などの協力を得て、いろいろな人の話を聞く。3. キャリアセンター等の協力を得て、就職活動を行うための実務的な心境を学ぶ。
- 「ライフプラン・キャリアプラン」(跡見学園女子大学)
「自己」の存在と「働く意識」を考え、大学4年間の目標・課題・行動プランを策定する。同時に、「人生を生き抜く力と時代をしのぐ力＝総合的な人間力」を入学時から4年間かけてじっくり学び醸成しながら『個』(自己の基軸)を確立させる。
「産業と職業」
「職業」をキーワードに、「学生から職業への移行」「企業における人事管理」「職業」の3場面から、職業キャリアについて考える。
- 「総合科目(キャリアエデュケーションA・B)」(東邦大学)
将来に向けてのしっかりした就職観、職業観の育成を図る目的で進路選定の指針に合わせた幅広い分野からの自己理解、適性、面接等までを一般教養として学ぶ。

- 「人生と進路選択」(亜細亜大学)
職業観の育成を目指す。
- 「キャリアデザイン」(神田外語大学)
低学年からの職業観形成を目的とする。
- 「キャリアプランニング 自己発見から進路選択」(文教大学)
現代社会における多面的な経済活動や企業の仕組みを知り、自分自身の人生との関係を考える。また女性の立場と就職・職業生活、あるいは進学やその他の人生選択に当たってのさまざまな問題を考察し、問題解決のための指標を探る。実践的な自己表現の方法、他者とのつきあい方などを学ぶことによって、自己の適正や能力を知ることができ、将来の自分自身のあり方を考えていく。
- 「現代就業概論」(信州大学)
社会各階で活躍している人を講師に招き職業現場の現状と様々な観点から眺めた職業論を聴き、職業観の育成をする。
- 「現代社会における職業観」「21世紀と企業の課題」「現代企業のマネジメント」「科学の機会」「経済人特別講義」(京都産業大学)
卒業生や企業人によるリレー方式で開講。
- 「就職とキャリアデザイン(2単位)」(目白大学)
今年度秋学期より開講。“人はなぜ働くのか” “会社とは何か”という意識と知識を身に付ける内容。
- 「仕事と人生」(愛国学院大学)
就職意識高揚を目的として1年次に必修科目として開講。
- 「総合講座」(中央学院大学)
就職活動以前に考えるべきこと(職業とは何か、企業とは何か等)
- 「産業特講」(江戸川大学)
3年次選択科目として毎回様々な産業界の方々を招き、その属する業界の講演をして頂き、学生各々の将来設計の糧としている。
- 「キャリアプランニング講座」(清泉女子大学)
4年間の学生生活の中で授業を考える機会となることを目的に設定。実社会で活躍している方々に交代で講師を依頼。
- 「進路を考える」(千葉工業大学)
2年次生選択2単位 エンジニアとしての自己目標や学習目標を設計計画、生産技術営業などの職種別に最新の現場での現状や課題を把握させ興味のある仕事の視点でキャリアデザインを考えさせる。
- 「産業事情(現代企業論)」(学習院大学)
後期授業科目として9月の下旬から1月の上旬までの14～15回の日程で実施し、2～4年生が受講できる。講師は企業の中堅以上の社員が出講し産学協同の新しい教育プログラムとして5年前から導入している。
- 「キャリア開発論Ⅰ(1・2年)」(岡山商科大学)
学生に職業観を身につけさせることを目的とする。「キャリア開発論Ⅱ(3・4年)」就職、職業活動全般にわたる指導を行う。
- 「仕事と人生」(立教大学)
低学年からの職業観の育成に寄与している。それぞれの専門家を招いて講義してもらう。武蔵野新座キャンパスでは、観光学部、コミュニティ福祉学部などがあり、学部の特長を生かして、福祉コンサルタント、海外ツアーコンダクターなどを招いた。

- 「仕事と人生」(和光大学)
受講生が「仕事」への自分なりの関わり方を獲得することを最終的な目的とする。
- 「キャリア形成論」(神奈川大学)
キャリア開発、職業、生涯発達、自己理解に関する理論や企業社会の現状など学ぶ。
- 「働く女性(総合課題科目)」(フェリス女学院大学)
自分のキャリアや生き方を考える為の科目、毎回異なるゲストスピーカーを招き、様々な働く姿を紹介する。
「社会研修(基礎教養科目)」
2年生の春休みに約2週間、企業、団体で研修を行う。
- 「ビジネス社会学」(富士常葉大学)
就職意識を高めるために外部から経営者や人事担当者などを迎え開催。
- 「職業観と人生」(名古屋商科大学)
しっかりとした職業観の形成と人生設計を支援する自己探求の他、働くことの意味、職業の実態、企業組織の内実などについて認識させる。
- 「キャリア開発Ⅰ」(日本福祉大学)
キャリアをテーマに、企業などのゲスト講師講義。
- 「キャリアプランニング」(共愛学園前橋国際大学)
低学年から将来を考え、計画的に大学生活を送れるよう指導する。
- 「キャリアサポートⅠ・Ⅱ」(十文字学園女子大学)
社会で活躍する方による講演を中心とする。
- 「仕事と人生」(日本工業大学)
10年後の自分のライフスタイルから考える。
- 「職業と社会」(名桜大学)
2年次対象科目、この授業では、働くことの意味、社会人になるための心構えについて考える。たとえば、職場と仕事に対する考え方、企業社会についての基礎知識、企業経営の仕組み、各部門の仕事、人間関係、待遇、実務について学ぶ。講師は企業の社長や現場で活躍する方々を学外より招聘しています。
- 「就職実践講座」(盛岡大学)
3年生対象、前期10コマ後期15コマ実施している。人生と職業、自己分析、就業活動の手順と意義、キャリアデザインなどを考える。
- 「職業指導」(桐蔭女子大学)
社会人となる為の基本的態度の育成をテーマに新しい時代へ向かっての労働観、価値観について考察し、職業生活の文化向上に資する知識を提供する。
- 「キャリア開発と学生生活」(同志社大学)
1・2年次を対象とした仕事観の育成等を目標としている。
- 「就職とジェンダー」「人材開発論入門」「キャリア形成論」
「21世紀の経営戦略を求められる人材像」「経済学特殊講義」(立命館大学)
実社会への理解を深め、どのような価値観に基づいてどのように生きていくかを考えたり「働く」事を社会、経済、雇用環境の観点から考える事や企業戦略など現実の社会に即した学習を深めるとともに大学に於いてどのような能力／知識を鍛えなければならないかについて考える事が出来るようになるのを目的として開講されている。
- 「総合講座Ⅳ(仕事と人生)」(京都精華大学)
各界で活躍する社会人・卒業生等を招き講演形式で授業を進める。

- 「キャリア・プランニング」(長崎外国語短期大学)
自己分析・自己表現・志望動機の形成などを目的としている。
- 「人間と職業」(東北福祉大学)
通年、2単位(2・3年以上)学生が広い視野から適切な職業選択が出来るよう、早い時期から職業観を培うことを目的とする。講師は全て外部からで、各分野(福祉、医療、企業、公務員、教員)で働いている卒業生を中心に行っている。
- 「キャリアプランニング」(東北芸術工科大学)
毎回外部から講師を招き、就職観の育成を目指した講義を行っていく。
- 「現代社会特別講義」(姫路獨協大学)
1・2年次生を対象に自己啓発プログラムを「自分を考え、行動を起こし、社会を学ぶ」というテーマで社会生活への足がかりをなすよう、各分野の専門講師等によりオムニバス形式で実施している。
- 「求職の活動」(羽衣学園短期大学)
就職に対する意識付けを行う。
- 「キャリア形成論」(奈良産業大学)
学生が社会に出て活動するために必要な心の準備をさせ、職業選択に向かうときに必要とされる知識を学ばせる。
- 「キャリア開発論Ⅰ」(広島修道大学)
1・2年次に学生に職業観を身につけさせることを目的とする。
「総合教養コース(人生と仕事)」
全学部共通教育。各界で活躍している本学の卒業生による講義である。自分を見つめ直し、人生の中で職業をどのように位置づければいいのか、大学生生活の過ごし方などについて考えていくことを目的としている。
- 「教養演習」(日本女子体育大学)
自分は何のために学ぶのか、将来どのような職業に就こうとするのか、卒業後社会にどのように貢献していくのか各自で考え、近未来計画についてのレポートを提出する。
- 「クリエイティブ・キャリア論」(文化女子大学)
国際化、情報化の急速な進展のなか、幅広い分野での人材活用に期待が集まっている。しかし、現在、雇用環境が不透明かつ、低迷している状況下において、働く女性を取り巻く環境と現状を学びどう能力を発揮できるかを、実体験を通し、ともに考える。
- 「職業論特論」(松山東雲女子大学)
就職や職業について考える機会を提供し、男女平等社会にふさわしい職業観、勤労観を育成する。
- 「総合講座(職業と人生)」(文教学院短期大学)
教養科目、必修2単位。社会に貢献するという自己実現のためにしっかりとした職業観を確立し、他とともにある自分の人生をどう生き抜くか。そうした基本的なことを「自律と共生」という視点から深く考えるための講座である。
- 「基本演習:学生と社会」(札幌国際大学短期大学)
卒業後の目標の選択肢について考えさせ、各々に到達する過程や手段を修得させる。
- 「現代社会と教養」(新潟青陵女子短期大学)
社会人としての資質を磨き、自己を取り巻く環境でたくましく生きていく自信と実力を養うため、外部から多彩な講師陣を招き、現代社会を生き抜くための教養を教授する。
- 「学ぶこと 働くこと」(大阪女学院短期大学)
働くことと女性として生きることについて考えることを中心に捉えながら、大学で学ぶことの意味をつかむ。

- 「私・あなた・社会」(関東短期大学)
人生観、職業観、就職に対する意識を喚起する。
- 「女性と職業」(梅花短期大学)
自分にとって働くとはどういうことなのか。またどんな働きかたがよいのか考える。
- 「法律と社会生活」(近畿大学豊岡短期大学)
豊かな生活を送っていくための教養として法律とともに、職業論や人生論を学ぶ。
- 「人生と職業」(鶴見大学短期大学部)
1年次に1年間行う。職業への理解を深めさせると同時に、それぞれの人生の展開と仕事への意識を身に付けさせる。
- 「キャリアプランニング」「キャリアデザイン」(城西大学女子短期大学部)
職業意識の確立と卒業後の進路を考えさせることが目的。
- 「キャリア開発論」(東京経営短期大学)
職業人としての基本的な考え方や能力開発の研究。
- 「生活演習(就職について)」(東筑紫短期大学)
自己分析から適職を考え、就職試験を受けるまでのアドバイス。

(資料3) コミュニティ財団について

(「大阪コミュニティ財団」ホームページより)

コミュニティ財団とは

コミュニティ財団は、それぞれ独立した複数の基金を一括して管理・運営する、わが国では全く新しいタイプの財団です。寄付者は自分が寄付した基金に自由に名前を付けることができ、また基金が生み出す運用収益の使いみち（社会貢献活動）について、財団に希望や意見を述べることができます。

コミュニティ財団の生い立ち

コミュニティ財団の仕組みは、1914年に米国クリーブランドの銀行家であり弁護士でもあったフレデリック・ゴフが創案しました。当時米国では、鉄鋼王アンドリュー・カーネギーが1911年に財団を設立し、石油で財を成したジョン・D. ロックフェラーも1913年に財団を設立していました。ゴフは、ロックフェラーのような大富豪でない、普通の市民でも、生涯所得の一部を出せば、同じような財団を設立できる方法がある筈だと考え、コミュニティ財団の第1号、クリーブランド財団を設立しました。この財団は、その後、多数の人々の共感を得てまたたく間に全米各地に広がり、今日、米国には400余のコミュニティ財団が設立されています。米国以外でも、カナダ、英国、オーストラリアなど世界各国にコミュニティ財団が広がっています。

コミュニティ財団の特徴ー地域のための多目的財団

このように、いたる所で高い支持を得ているのは、コミュニティ財団が企業や市民など地域の皆さんの志を大切にしつつ、地域に密着した民間公益活動を助成し、地域の文化や福祉の向上に貢献しているからです。

<寄付者の基金が永遠に残る>

寄付者は、この財団の中に自分の名前を付けた基金を作ることができます。財団は、その基金が年々生み出す運用収益の使い方について寄付者の希望を最大限尊重します。こうした寄付者の志は、財団が永遠に守り育てていきます。

<地域に密着した財団>

なによりもコミュニティが豊かになることを目指す財団です。地域のニーズにかなう助成活動を行い、地域社会の振興に取り組みます。

<多目的の財団>

社会の公益にかなうものであれば助成対象は限定されません。寄付者の希望を尊重した助成を行うため、財団は基金の数だけ事業目的を持つことになります。

<公益性が高い>

理事には公共団体や公益法人の代表者など公的立場にある人が就任します。これにより財団運営の公益性が高く保たれます。

大阪コミュニティ財団 設立趣意書

産業、経済の分野において世界有数の大国となったわが国は、21世紀に向け、学術、文化をはじめあらゆる分野で大きく飛躍していくことが喫緊の課題となっております。

折しも、国民の意識の上では、ゆとりと豊かさを実感しうる生活を享受したいとの願望が急速に高まり、企業社会においても、「良き企業市民」として、フィランソロピー（社会貢献活動）に積極的に参加しようとの意欲が盛り上がりつつあります。

しかしながら、いざ社会貢献活動を行おうとするとき、具体的に何をすればよいか、どうすれば役立つかといった戸惑いもあり、また、単独で財団を設立するには資金、人材の制約が大きいとの悩みもありましょう。

こうした現状に鑑み、我々は、企業等の社会貢献への志を支援する仕組みとして、ここに、大阪コミュニティ財団という新しいタイプの財団の設立を決意しました。

この財団のコミュニティという言葉には二つの意味合いが込められています。一つは、「地域社会」であり、いま一つは、「基金の集合体」ということであります。つまり、大阪コミュニティ財団は、多数の企業等の志に裏打ちされた財産の拠出に基づき多数の基金を設け、その志を最大限に尊重しつつ、地域社会の多様なニーズに対応した社会貢献活動を行う財団であります。

以上のような認識のもと、我々は、主として大阪府及びその周辺地域において、企業等の社会貢献活動による、科学技術の振興、芸術文化の向上、国際交流の推進等公益に資する事業を行うものに対する助成又は顕彰、学生又は生徒に対する奨学金の支給等を行い、もって企業等が良き企業市民としての社会的使命の達成と地域社会の福祉の増進に寄与することを目的として、ここに「財団法人大阪コミュニティ財団」を設立しようとするものであります。

目的と事業

大阪コミュニティ財団の目的は、寄附行為第3条において次のように定められています。

『本財団は、主として大阪府及びその周辺地域において、企業等の社会貢献活動による、科学技術の振興、芸術文化の向上、国際交流の推進等公益に資する事業を行うものに対する助成又は顕彰、学生又は生徒に対する奨学金の支給等を行い、もって企業等が良き企業市民としての社会的使命の達成と地域社会の福祉の増進に寄与することを目的とする』

また、この目的を達成するため、次のような事業を行います。（寄附行為第4条）

1. 企業等の社会貢献活動による、科学技術の振興、芸術文化の向上、国際交流の推進等公益に資する行うものに対する助成又は顕彰
2. 企業等の社会貢献活動による学生又は生徒に対する奨学金の支給
3. 企業等の社会貢献活動に関する調査研究
4. 企業等の社会貢献活動に関する普及啓発
5. 前各号に掲げるもののほか、本財団の目的を達成するために必要な事業

大阪コミュニティ財団では、主として寄付された基金ごとに上記1の助成や顕彰、2の奨学金の支給を行います。従いまして、まず基金寄付者のご意向をお聞きして、はじめて事業の内容が明らかになる面があります。この意味で大阪コミュニティ財団は基金の数だけ目的・事業を持つといえます。

また、基金による助成活動のほか、3の調査研究、4の普及啓発を行い、地域のフィランソロピー・センターを目指します。具体的には、企業の社会貢献活動事例や各財団の活動の紹介、シンポジウムやセミナーの開催等を行い、皆さん方の社会貢献活動のご参考に供します。

役員・評議員

(2002年04月01日現在、順不同、敬称略)

顧問	大西正文	大阪ガス株式会社相談役・財団法人大阪コミュニティ財団前会長
顧問	小林公平	阪急電鉄株式会社代表取締役会長・財団法人大阪コミュニティ財団元理事
顧問	稲畑勝雄	稲畑産業株式会社代表取締役会長・財団法人大阪コミュニティ財団元理事
会長	田代和	大阪商工会議所会頭
理事長	海保孝	大阪商工会議所副会頭
専務理事	奥平昇郎	大阪商工会議所専務理事
理事	大野隆夫	財団法人サントリー文化財団専務理事
理事	黒澤清治	大阪府副知事
理事	鈴木重信	財団法人山田科学振興財団専務理事
理事	瀬上清	大阪市助役
理事	土崎敏夫	大阪大学大学院教授
理事	本間正明	
監事	椎橋敏	大阪銀行協会専務理事
監事	下地章夫	朝日監査法人代表社員
評議員	秋山喜久	社団法人関西経済連合会会長
評議員	石川忠	大阪府中小企業団体中央会会長
評議員	磯村隆文	大阪市長
評議員	上田博	大阪府商工会連合会会長
評議員	上田陽造	大阪府商工会議所連合会副会長・大東商工会議所会頭
評議員	太田房江	大阪府知事
評議員	大西寛文	日本公認会計士協会近畿会会長
評議員	岸本忠三	大阪大学総長
評議員	岸脇淳介	大阪府商工会議所連合会副会長・和泉商工会議所会頭
評議員	清瀧一也	大阪府商工会議所連合会副会長・池田商工会議所会頭
評議員	清駒井信義	社会福祉法人大阪府共同募金会会長
評議員	佐伯照道	大阪弁護士会会長
評議員	堀田輝雄	大阪商工会議所副会頭
評議員	山口信夫	日本商工会議所会頭
評議員	弓岡隆巳	近畿税理士会会長

賛助会員

(2002年04月01日現在、法人会員48、個人会員17)

大阪コミュニティ財団では、財団の目的に賛同し、その事業に協力しようとする法人その他の団体（法人会員）及び個人（個人会員）を募集しています。これらの賛助会員の会費は次の通りで、全て財団の運営に充当されます。

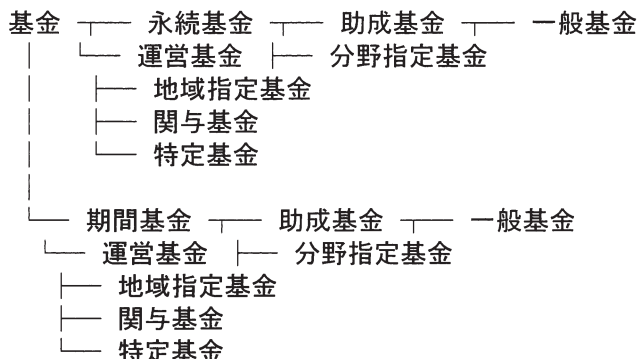
法人会員：1口につき毎年度5万円

個人会員：1口につき毎年度1万円

財団は、賛助会員に年次報告書や財団ニュース、その他の刊行物を送るとともに、シンポジウムやセミナー等へご招待します。

保有する基金の概要

基金の種類



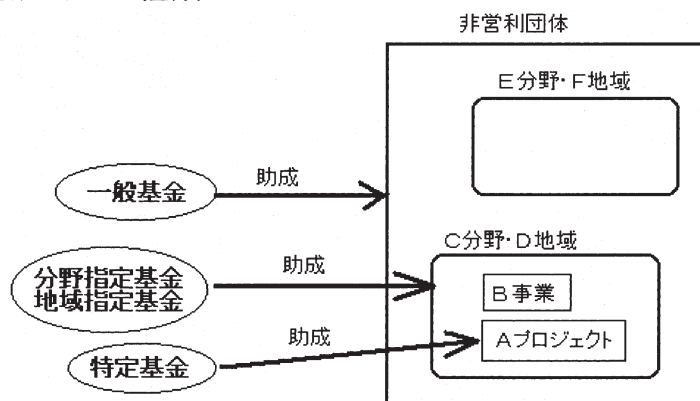
永続基金と期間基金

永続基金 元本を取り崩さず、その運用収益をもって永続的に助成活動を行う基金
 期間基金 一定期間内に元本と運用収益の全額を助成活動に使いきる基金

運営基金と助成基金

助成基金 助成、顕彰又は奨学金の支給を目的とした基金
 運営基金 社会貢献活動に関する調査研究や普及啓発事業に要する経費、財団の運営に要するその他の経費に当てる基金

助成基金の種類



一般基金 助成先について寄付者が制限しないもの
 分野指定基金 助成する分野を寄付者が指定するもの
 地域指定基金 助成する地域を寄付者が指定するもの
 特定基金 助成先を寄付者が特定するもの
 関与基金 助成先を寄付者と財団の協議により選定するもの（1000万円以上の基金に限る）

以上は個別基金といい、1または2以上の寄付者から受け入れた財産により1個の基金を設置するものです。一方財団が一定の目的または分野にかかる事業について特別に設置し、その趣旨に賛同する多数の寄付者から広く財産を受け入れる共同基金もあります。

基金提供をお考えの方へ

事務局にまずご連絡を

基金を作りたい、あるいは、いつか作ってみようとお思いの方は、事務局にまずご連絡下さい。社会貢献をなさりたいお気持ちをお伺いし、その上でお志が実現できるようお手伝い致します。まだ先の話、例えば3年後に会社の百周年を迎えるので何か考えたい、あるいは遺言で自分の基金を残したいなどの場合も、お気軽にご相談下さい。

基金はいくらからでも

基金を設ける寄付額は、いくらからでもお受けいたします。お好きな時に、お好きなだけ、基金に上積みすることができます。

寄付は、現金だけでなく、株式や不動産などでもお受けいたします。株式によるご寄付の場合、それを一切譲渡せず、将来にわたって保有しつつ、その配当収入をもって助成活動を行うことも当財団では可能です。遺言状に基金の寄付を明記され、その旨当財団にご連絡頂くことによって、将来へのお約束を頂くこともできます。

基金に名前をどうぞ

基金には、会社名、個人名、基金の用途や目的など、お好きな名前をお付けになれます。あなたの基金の名に、あなたのお志を託して下さい。もちろん匿名にすることもできます。

基金の選択

財団では寄付者のご意向に沿った助成活動を行えるよう、基金にいくつかの種類を設けており、寄付者に自由に選んで頂くことにしています。基金の種類等は、「基金の種類について」をご参照下さい。

基金の運用

基金は、銀行、信託銀行、国債などで安全かつ有利な運用を心掛けます。基金の運用方法や運用先等について、寄付者のご希望をお伺いします。

基金の必要経費として、財団は、年1回、運用収益の中から基金残高の0.5%をいただきます(元本から経費をいただくことはありません)。従って、助成のための財源は、運用収益から必要経費を除いた残額となります。例えば1千万円の永続基金で、年利3%としますと、運用収益は年間30万円、うち5万円(1,000万円×0.5%)を必要経費として差引き、残り25万円が助成に充てられます。

なお、基金の受け入れ、運用、助成金の支出等の詳細は、年1回、寄付者に報告されます。

助成は海外も可能

助成の対象地域は、寄附行為で「主として大阪府及びその周辺地域」と定めていますが、寄付者のご意向によっては、国内他地域や海外へも助成できます。ですから、寄付者のご希望によっては、例えば、九州ご出身の方が故郷の町に助成したい、和歌山にお住まいの方が和歌山で助成しよう、大阪の企業が海外進出先の地域社会に助成する、等の基金を設けることも可能です。

なお、助成先の決定にあたりましては、学識経験者等で組織する選考委員会が選考した上で、理事会が決定します。

手続きは簡単

当財団に基金設置をお申し込み頂く手続きは、極めて簡単です。「基金寄付申込書」に寄付額や寄付者の氏名等を記入し、「基金に関する希望事項」に基金の名称や基金の種類、運用先等をご記入し、しかるべき日に寄付金を銀行に振り込むだけで、ご自分の基金をお作りになれます。

分野別基金

科学技術及び人文・社会科学の振興

基金名	基金寄付者・団体	基金の種類	基金に込められた志
大阪エイズ対策基金	大阪商工会議所(大阪市)	永続・分野指定 期間・分野指定	エイズに関する知識の普及やエイズ患者・HIV感染者への支援等の事業を行うNPOへの助成を目的として、大阪商工会議所が会員企業や個人へ寄付を呼びかけ設置。
齊藤坂江・操 ガン研究基金	齊藤康巨、篤巨、汎巨、行巨各氏(交野市)	永続・分野指定	父と姉に続き母操さんをも癌に奪われた4兄弟は、ガンの撲滅を願い、ガン研究の一助に供したいと、寄せられた香典の一部を寄付された。
杉原明記念基金	杉原清道(生駒市)	永続・分野指定	亡父の葬儀に寄せられた香典の一部を医学、薬学分野の進歩に役立てたい。
森下 泰・美恵子記念癌研究基金	森下美恵子氏(神戸市北区)	永続・分野指定	製薬メーカーの経営者で、国会議員でもあった森下泰氏が癌で他界された後、夫人が蓄えておられた遺族年金で基金を設置。癌病研究助成に役立てて欲しい。
鷺澤孝子難病助成基金	鷺沢三蔵氏(豊中市)	永続・分野指定	脊髄小脳変性症という原因不明、治療法未開発の難病で他界された夫人を偲び、難病研究の助成に貢献したい。
藤崎基金	藤崎茂巳氏(大阪市)	期間・特定	エイズ関連の研究活動を支援したい。
朝井・森田ガン研究基金	森田輝子氏(宝塚市)	永続・分野指定	癌で亡くなった恩師のために、ガン研究に役立てて欲しい。
森重利信癌研究基金	森重昭子氏(松原市)	永続・分野指定	五ヶ月間入院の後、他界した夫を偲び、癌研究の一助にして欲しい。
森永琢也基金	森永泰彦・智香子・太輔の各氏(愛知県豊田市)	永続・分野指定	健やかに成長していた息子が難治性肝疾患のため12歳で突然他界。亡き息子の供養の一環として、小児疾患の研究助成に貢献したい。

学校教育及び社会教育の充実・普及

基金名	基金寄付者・団体	基金の種類	基金に込められた志
アライド・ドメック英日基金	アライド・ドメック社(英国ロンドン市)	期間・特定 永続・分野指定	英国の酒造メーカーが阪神大震災の救援のため寄付を寄せられ、神戸の外国人学校カネディアン・アカデミーの支援と国際交流分野の助成に使うことを希望して基金を設置。
フジキン小島敏科学教育振興基金	株式会社フジキン(大阪市)	永続・分野指定	宇宙開発関連機器メーカーである(株)フジキン会長の功績顕彰事業の一環として、地元の大学、公共図書館へ継続して図書を寄贈し、理工系学生の育成に貢献したい。
三菱電機ビルテクノサービス・エコロジー基金	三菱電機ビルテクノサービス株式会社大阪支社(大阪市)	永続・分野指定 期間・分野指定	地元の大学工学部に環境問題に関する寄付講義を提供したい。
大阪電業協会基金	大阪電業協会(大阪市)	期間・特定指定	協会創立30周年記念事業として、大阪府立・大阪市立工業高等学校学生に対する電気工事士等の資格取得費用の補助を行いたい。

企業経営委員会 活動経緯

- 平成 12 年 12 月 19 日 今後の方針審議
少子高齢化、IT 化、雇用の多様化等の様々な観点から研究、
議論を重ね、これからの企業経営について取りまとめる。
- 平成 13 年 10 月 15 日 「21 世紀型の人材育成と人事管理」
講師：澤田 良雄 氏 (株) ホープ 代表取締役
- 12 月 12 日 「新人事制度への再構築と新賃金制度のポイント」
講師：菅 務 氏 中小企業診断士
- 12 月 12 日 正・副委員長会議
提言の取りまとめについて
- 平成 14 年 5 月 9 日 「エイジフリーの要請と日本型雇用慣行の将来」
講師：横溝 雅夫 氏 明星大学経済学部経済学科 教授
- 6 月 14 日 「変革できる企業・できない企業」
講師：野村 裕知 氏 日経 BP 社 日経ビジネス編集長
- 7 月 23 日 正副委員長会議
提言の方向性について意見交換
- 7 月 25 日 アンケート調査
「新しい日本型経営」に関する調査
- 9 月 24 日 提言骨子の審議・意見交換
- 11 月 19 日 提言書（案）審議・意見交換
- 11 月 26 日 「中小企業『ものづくり再生』の道」
講師：藤 和彦 氏 関東経済産業局 産業企画部長
- 平成 15 年 1 月 28 日 提言書（案）の審議・意見交換

企業経営委員会名簿

委員長

佐々木 文 雄 [ダイニチ工業・会長]

副委員長

金井 哲 郎 [金井度量衡・社長]
佐藤 哲 也 [新発田ガス・社長]

委 員

石上打梅大加金葛後桜高滝田中中成樋藤堀水室八鷺渡
黒原越田平藤子見藤井橋高滝田中中成樋藤堀水室八鷺渡
義昭雄哲喜丈行正健英 太郎 康雄巖伸人 一 正彦彦一篤三作彦
久彦次夫信明宏樹司 一 康雄巖伸人 一 正彦彦一篤三作彦
[丸新・副社長]
[新潟燃商・社長]
[倉敷機械・社長]
[ウメダニット・会長]
[雪国まいたけ・社長]
[ジョーメイ・社長]
[三宝・社長]
[ウオロク・社長]
[後藤不動産・社長]
[伊米ヶ崎建設・社長]
[大建建設・社長]
[北越銀行・頭取]
[滝泰・社長]
[田村商店・社長]
[中村石油・社長]
[中元組・社長]
[山津水産・会長]
[双峰通信工業・社長]
[藤屋段ボール・会長]
[堀川鮮魚・社長]
[水倉組・常務]
[ホクギン経済研究所・社長]
[八木税務経理事務所・所長]
[鷺尾栄作公認会計士事務所・所長]
[新潟総合学院・学院長]

