

〔調査報告〕

事業承継とインターンシップ

—生活衛生関係営業事業者と養成施設修学生に対するアンケート調査—

関 智 宏

目 次

- I. 日本における後継者に関する現代的問題
- II. 後継者問題と対策に関する実態
 - 生活衛生関係営業事業者に対するアンケート調査から—
 - 1. 調査の概要
 - 2. フェイスシート
 - 3. 実施している研修
 - 4. 事業承継の実態および考え方
 - 5. インターンシップ
 - 5-1. 全組合
 - 5-2. 理容・美容
- III. 養成施設修学生の就業に対する意識
- IV. 結びに代えて—後継者問題とインターンシップ—
- 参考資料 記述欄（一部項目のみ掲載）

I. 日本における後継者に関する現代的問題

日本における中小企業は、全企業数の99.7%を占めており、圧倒的に大多数である。また、日本の従業者数の約70%が中小企業に関わっているなど、中小企業は日本の国民経済において極めて重要な位置を占めている。

しかしながら、中小企業を取り巻く経営環境の変化から、中小企業の存続は極めて困難なものとなっており、その絶対数は年々減少傾向にある。中小企業の中でもとくに従業員数でみた企業規模の小さい零細企業において減少が著しい。

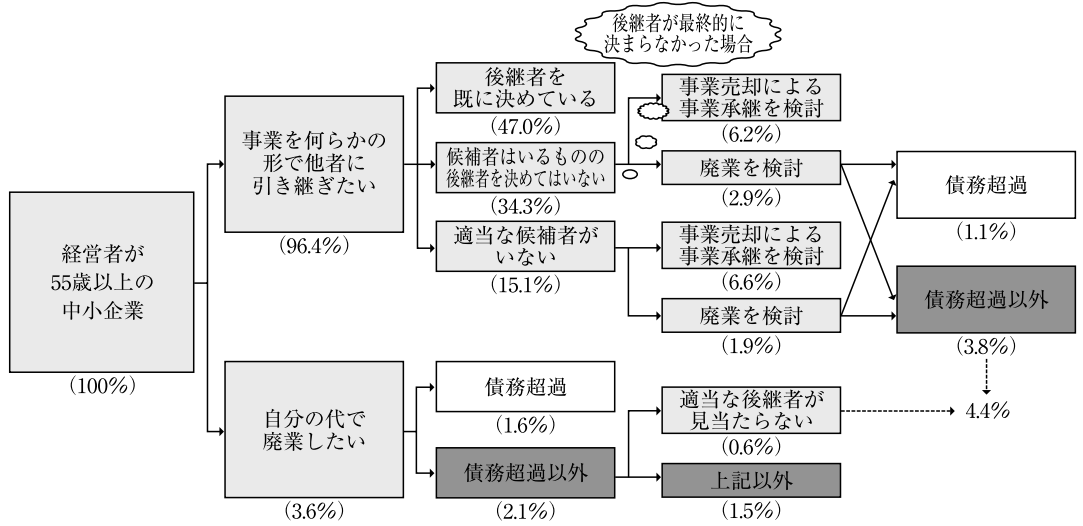
中小零細企業の存続を困難にさせる経営環境の変化はさまざまであるが、その代表的なもの

は後継者難である。後継者難を引き起こす背景もさまざまであろうが、もっとも大きな背景として少子高齢化があげられよう。この点に関して、中小零細企業の事業の存続という切り口で見ると、事業所の代表者の年齢が近年高齢化しているという点が問題となっている。代表者の多くは、事業を何らかのかたちで継続させたいと願うであろう。そこで、代表者は自らに代わる後継者を決めなければならない。

後継者を確保できている場合にはよい。しかしながら、とくに問題となっているのは、後継者ないし候補者が決まっていない場合、後継者ないし候補者がいない場合である。この場合、代表者は事業の廃業を決めてしまいかねない。『中小企業白書 2006年度版』によれば、経営者が55歳以上となっている中小企業のうち、事業を何らかの形で他者に引き継ぎたいとする企業のなかでも事業承継に対する考え方が異なっている（図1）。候補者はいるが後継者を決めている企業、もしくは適当な候補者がいない企業のなかで、それぞれ2.9%、1.9%の経営者が、財務的には経営を継続することができるにもかかわらず、後継者がいないことを理由として廃業する可能性を示唆している。

また、『中小企業白書 2006年度版』によれば、「自分の代で廃業したい」とする企業のうち、会社の経営状況が厳しかったり、市場の先行きが不透明であったりすることが廃業したい理由であるが、「適切な後継者が見当たらない」ために廃業したいとする企業の割合が実に24.4%にも達しているというデータもある（図2）。ここか

図1 55歳以上経営者の事業承継に対する検討内容

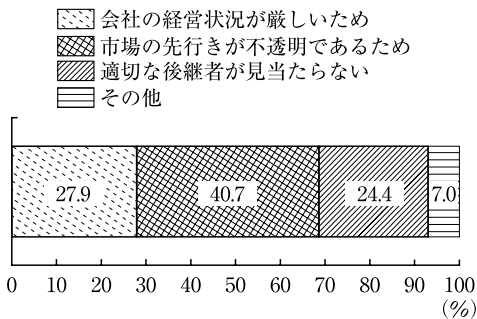


資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「事業承継」「職業能力承継」アンケート調査(2005年12月)

- (注) 1. 「債務超過」は、「赤字型(3期連続債務超過)」「債務超過転落型」の合計。
- 2. 「自分の代で廃業したい」「債務超過以外」には無回答を含む。
- 3. 「上記以外」は、「会社の経営状況が厳しいため」「市場の先行きが不透明であるため」「その他」の合計。

出所：『中小企業白書 2006年度版』p.166 第3-2-1図

図2 廃業したいとする理由



資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「事業承継」「職業能力承継」アンケート調査(2005年12月)

(注)「自分の代で廃業したい」と回答した企業のみ集計している。

出所：『中小企業白書 2006年度版』p.167 第3-2-2図

ら、中小企業の存続を図るために、後継者の確保が重要課題となっていることがわかる。

後継者の確保については、『中小企業白書 2006年度版』によれば、事業承継を希望する企

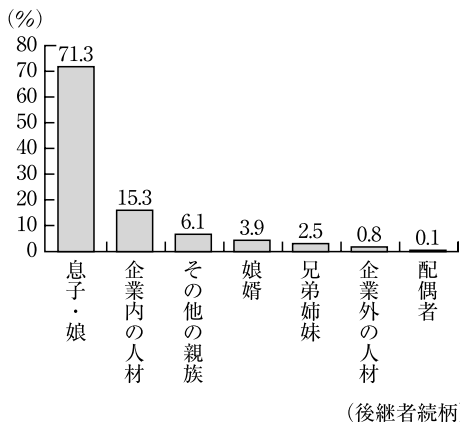
業のうち、すでに候補者が決まっているとする企業の割合は44.0%で、決めてはいないが候補者がいるとする企業の割合37.1%を足し合わせると、81.1%にも達するというデータがある(図3)。その候補者は、基本的には子息・息女であり、そうとする企業の割合は71.3%にも達する。また候補者を子息・息女とする理由は、「役員や従業員の理解を得るのが容易」とする企業の割合が過半数を超えており、57.9%にも達するというデータもある(図4)。

しかし問題は、候補者が決まっていない場合である。上述のように、後継者の候補者がいない場合、その企業のなかには廃業を余儀なくされるケースも考えられる。

候補者が決まっていない企業の場合、『中小企業白書 2006年度版』によれば、その候補者を社内の役職者を候補者として教育・育成したいとする企業の割合が多いことがわかっている(図5)。

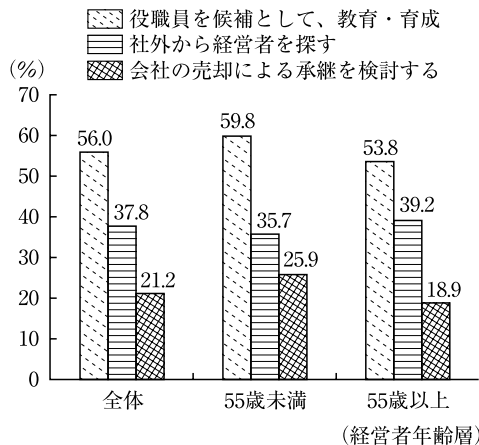
しかしながら、社内の役職者が候補者として

図3 後継者の続柄



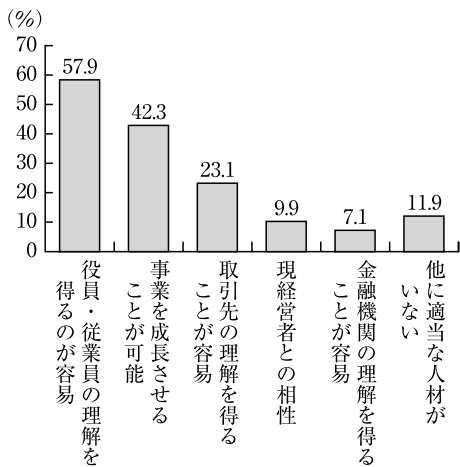
資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「[事業承継][職業能力承継]アンケート調査」(2005年12月)
 (注)後継者について「既に決めている」と回答した企業のみ集計している。
 出所：『中小企業白書 2006年度版』p.171 第3-2-10図

図5 後継者を決めるための対応



資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「[事業承継][職業能力承継]アンケート調査」(2005年12月)
 (注) 1. 事業を何らかの形で他者に引き継ぎたいとしている企業のうち、「適当な候補者がいない」と回答した企業のみ集計している。
 2. 複数回答のため、合計は100を超える。
 出所：『中小企業白書 2006年度版』p.177 第3-2-20図

図4 後継者を決定した理由



資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「[事業承継][職業能力承継]アンケート調査」(2005年12月)
 (注) 1. 後継者について「既に決めている」と回答した企業のみ集計している。
 2. 複数回答のため合計は100を超える。
 出所：『中小企業白書 2006年度版』p.172 第3-2-11図

あがる場合、当たり前の話ではあるが、役職者が社内にいるということが前提となる。では、役職者が社内にはいない場合はどうすればよいであろうか。その場合は、役職者に準ずる従業員を決めなければならない。仮に該当者がいなければ、役職者に準ずるくらいにまで従業員を育成する必要がある。さらに育成だけでなく、適切な人材を確保することも必要であろう。

ところが、中小企業、とくに零細企業の場合、従業員を社内で育成したり、また安定的に確保することは規模の大きい企業と比べて困難であると考えられている。また、最近の少子化のため、そもそも就職希望の若者自体がいないという社会的な影響もある。

こうした問題を打破するために期待されている制度が、インターンシップである。インターンシップは、学生を事業所などにある一定期間ほど派遣し、労働体験を通じて就労意識を高めることを目的とした制度である。

事業者にとって、インターンシップへの協力が従業員の育成、ひいては後継者ないし候補者

の確保に本当につながるのであろうか。もとよりインターンシップ制度は就労経験の醸成が目的であり、後継者育成とは直接的には結びついていない。したがって、インターンシップと後継者育成との関連についてはほとんど検討されていない。この点について、まだまだ検討事項はあろうが、一歩進んで検討してみることにする。

Ⅱ. 後継者問題と対策に関する実態 —生活衛生関係営業事業者に対する アンケート調査から—

1. 調査の概要

生活衛生関係営業事業者に対するアンケート調査（以下、生衛業アンケート）は、大きく次の4つの設問から構成される。

第1に、フェイスシート（事業所、代表者などの概要）についてである（問1～問9）。ここでは、加盟組合に始まり、代表者の年齢および性別、事業の形態、創業年、創業代、従業員数、労働時間などを尋ねている。

第2に、実施している研修についてである（問10～13）。ここでは、研修実施の実態に始まり、開催回数、内容、また方法を尋ねている。

第3に、事業承継の実態、考え方についてである（問14～26）。ここでは、事業の存続や承継に対する考え方、また後継者ないし候補者の有無に始まり、後継者／候補者がいる場合には、後継者の続柄、承継の時期を尋ねている。また、後継者／候補者がいない場合には、その理由を尋ねている。また後継者／候補者の有無に限らず、後継者／候補者に求める条件、事業を承継するうえでの悩み、承継の対策や支援施策への要望も尋ねている。さらには、事業に相応しい後継者／候補者のタイプや、育成する後継者の対象年齢、性別・国籍に対しての考え方も尋ねている。

第4に、インターンシップについてである（問27～33）。インターンシップの受入についての考え方に始まり、受入に対する期待、受入可能な日にち・時間、インターンシップの受入に

対する不安や企画者への要望、後継者育成とインターンシップとの関連についての考え方、事業の魅力などを尋ねている。

なおアンケート調査の対象は、鮮商、麺類食堂、中華料理、社交飲食、料理、喫茶など飲食、食肉、食鳥肉販売、氷雪販売、理容、美容、興行場、旅館、簡易宿所、公衆浴場、クリーニング店、興行といった17の大阪府下の生活衛生同業組合に加盟する事業者であり、2009年2月に郵送にて発送された。発送件数は250件であり、回収したサンプルは215件（回収率86.0%）である。なお、調査の実施・回収は、大阪府生活衛生営業指導センターが行った。

2. フェイスシート

加入する組合について尋ねたのがA-問1である（表1）。アンケートで設定した17の組合のうち、回答率（回収数も同じ）が高かったのは、理容業と美容業である（理容業22.3%、美容業18.6%）。

表1 加入組合（A-問1）

問1 加入組合

	度数	有効%
1 鮮商	7	3.3
2 麺類食同業	9	4.2
3 中華料理業	8	3.7
4 社交飲食業	5	2.3
5 料理業	9	4.2
6 飲食業	11	5.1
7 喫茶飲食	10	4.7
8 食鳥肉販売業	10	4.7
9 食肉	9	4.2
10 氷雪販売業	10	4.7
11 理容	48	22.3
12 美容	40	18.6
13 興行	8	3.7
14 旅館	7	3.3
15 簡易宿泊所	7	3.3
16 公衆浴場業	8	3.7
17 クリーニング	9	4.2
合計	215	100.0

Oct. 2009

事業承継とインターンシップ

代表者の年齢および性別について尋ねたのが **A-問 2** および **A-問 3** である (表 2, 表 3)。代表者の年齢区分のなかで60歳代 (44.2%) がもっとも多く、また次点が70歳代 (22.8%) である。60歳以上で換算すると、回答者のうち70.3%にも達する。生衛業者では年齢が高い代表者が多いことが推察される。また、代表者の性別は、代表者のほとんどが男性である (86.0%)。

事業の形態について尋ねたのが **A-問 4** である (表 4)。個人 (企業) 形態が62.3%で会社形態が37.7%であり、個人 (企業) 形態の方が

多い。その他の形態はみられなかった。

創業年について尋ねたのが **A-問 5** である (表 5)。1950年代から1970年代にかけての30年の間に創業した事業所が多く、53.6%にも達する。また、戦前から創業している事業所も数は少ないが存在しており、なかには創業して100年以上も経過している事業所もある。一方で、1990年代、また2000年代に入ってから創業した事業所も足し合わせて12.1%ほど存在している点特徴的である。

代表者の承継順位を尋ねたのが **A-問 6** である (表 6)。設問では「創業者か否か」を尋ね

表 2 代表者の年齢 (A-問 2)

問 2 代表者の年齢

	度数	有効%
1 20歳未満	0	0.0
2 20歳代	0	0.0
3 30歳代	6	2.8
4 40歳代	27	12.6
5 50歳代	31	14.4
6 60歳代	95	44.2
7 70歳代	49	22.8
8 80歳代	7	3.3
合計	215	100.0

表 3 代表者の性別 (A-問 3)

問 3 代表者の性別

	度数	有効%
1 男性	185	86.0
2 女性	30	14.0
合計	215	100.0

表 4 事業の経営形態 (A-問 4)

問 4 事業の経営形態

	度数	有効%
1 個人	134	62.3
2 会社	81	37.7
3 その他	0	0.0
合計	215	100.0

表 5 創業年 (A-問 5)

問 5 創業年

	度数	有効%
1890年代	2	1.3
1900年代	1	0.6
1910年代	0	0.0
1920年代	7	4.5
1930年代	5	3.2
1940年代	16	10.2
1950年代	34	21.7
1960年代	34	21.7
1970年代	37	23.6
1980年代	13	8.3
1990年代	6	3.8
2000年代	2	1.3
合計	157	100.0

表 6 代の順位 (A-問 6)

問 6 何代目か (設問と集計を若干変更)

	度数	有効%
1 1代目 (創業者)	96	44.9
2 2代目	81	37.9
3 3代目	27	12.6
4 4代目	6	2.8
5 5代目	3	1.4
6 6代目	0	0.0
7 7代目	1	0.5
合計	214	100.0

表7 従業員数（正社員数・パートタイム・アルバイト）（A-問7、A-問8）
問7・問8 従業員数

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
従業員数	208	0	460	17.2	50.0
正規従業員	180	0	100	7.8	15.8
パートタイム	179	0	250	7.7	25.0
アルバイト	179	0	300	3.9	24.5

表8 規模別にみた従業員数

	度数	有効%
4名以下	103	49.5
5～9名	50	24.0
10～19名	22	10.6
20～29名	8	3.8
30～49名	8	3.8
50名以上	17	8.2
合計	208	100.0

表9 規模別にみた従業員数（9名以下）

	度数	有効%
0名	3	1.4
1名	17	8.2
2名	34	16.3
3名	28	13.5
4名	21	10.1
5名	23	11.1
6名	9	4.3
7名	8	3.8
8名	6	2.9
9名	4	1.9

たが、承継順位としてまとめている。創業者である1代目がかつとも多い（44.9%）が、2代目も次に多い（37.9%）。一般的に承継問題というと、比率が最も多い1代目から2代目の承継を指すと考えられるが、今日的な承継問題となると、1代目から2代目の承継に加えて2代目から3代目の承継も含むことがわかる。

従業員数について尋ねたのがA-問7およびA-問8である（表7、表8、表9）。ここでいう従業員数は、正規従業員に加え、パートタイムおよびアルバイトを含んでいる。従業員数の平均値は17.2名、標準偏差は50.0である（構成の各平均値・標準偏差は、正規従業員が7.8名・15.8、パートタイムが7.7名・25.0、アルバイトが3.9名・24.5である）。従業員数の平均値がやや高いように思えるが、標準偏差が高い。これから従業員数のデータにややばらつきがあることが推察される。そこで、従業員数を人数規模別にみると、4名以下がほぼ過半数を占めている（49.5%）。さらに4名以下の層をより詳しくみると、従業員数が2名の事業所の比率が最も高いことがわかる。また、3名、4名の事業

所も他の層と比べて比率が高いことがわかる。

労働時間、休暇日数、営業時間等について尋ねたのがA-問9である（表10）。生衛業の事業所の1日あたり平均労働時間は9.0時間である。標準偏差は低く、データのばらつきはそれほどないと言える。また1週間の平均労働時間は47.2時間であり、これを7日で割ると6.7時間となる（ちなみに6日で割ると7.9、5日で割ると9.4時間）。また、1ヶ月あたり平均休暇日数は5.7日であり、4週で割ると1.4となる。生衛業の事業所の休暇は1週間あたり1～2日といったことが推察される。最後に、業務時間の平均は10.1時間である。上述の1日あたり平均労働時間などを鑑みると、1人あたりの平均労働時間が1日あたり7.9～9.4時間であることから、業種によっては1日2名以上が交代して勤務する2交代制でシフトを組んでいることが推察される。

表10 労働時間、休暇日数、営業時間等 (A-問9)

問9 労働時間、休暇日数、営業時間等

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
平均労働時間(日)	198	0	17	9.0	2.0
平均労働時間(週)	33	10	78	47.2	14.0
平均休暇日数(月)	181	0	23	5.7	2.3
業務時間	184	0	22	10.1	2.6

表11 研修の実施状況 (A-問10)

問10 研修の実施状況(設問と若干変更)

	度数	有効%
1 実施している	108	51.2
2 実施していない	103	48.8
合計	211	100.0

表12 研修の開催回数 (A-問11)

問11 研修の開催回数

	度数	有効%
1 週1回	14	12.7
2 月2回	18	16.4
3 月1回	26	23.6
4 年6回	14	12.7
5 年4回	6	5.5
6 年3回	10	9.1
7 年2回	11	10.0
8 年1回	4	3.6
9 その他	7	6.4
合計	110	100.0

3. 実施している研修

自社で「商売に役立つ」研修を実施しているか否か、研修の実施状況について尋ねたのがA-問10である(表11)。研修を実施していると実施していないとでは半々であり(実施しているが51.2%, 実施していないが48.8%), それぞれ同じような結果となっている。

研修の開催回数について尋ねたのがA-問11である(表12)。研修を月に1回開催するとする事業所の割合が最も多い(23.6%)。1ヶ月の間で、1~4回ほど開催する事業所が全体の52.7もあることが特徴的である(週1回+月2

表13 研修の内容 (A-問12)

問12 研修の内容

	度数	有効%
1 業に関する技術の修得に関すること	77	70.0
2 財務・会計に関すること	9	8.2
4 労務に関すること	10	9.1
5 営業・マーケティングに関すること	37	33.6
6 商品開発に関すること	19	17.3
7 管理全般に関すること	8	7.3
8 接客に関すること	64	58.2
9 パソコンに関すること	18	16.4
10 その他	6	5.5
合計	110	100.0

※設問で項目3は元からなし

回+月1回)。

実施している研修の内容について尋ねたのがA-問12である(表13)。「業に関する技術の修得に関する」研修を開催する事業所の割合が最も多い(70.0%)。次点は「接客に関する」研修(58.2%), 次々点は「営業・マーケティングに関する」研修である(33.6)。

研修の方法について尋ねたのがA-問13である(表14)。事業所内で実施する自主的研修が最も多く約6割にのぼっている(60.2%)。この一方で、生活衛生同業組合主催の研修も多く過半数を占めている(51.5%)。このことから、基本的に、自社の商売・ビジネスにかんする研修は自社で実施するか、もしくは生活衛生同業組合が主催する研修に参加するというケースが多いことが推察される。

表14 研修の方法 (A-問13)

問13 研修の方法

	度数	有効%
1 生活衛生同業組合主催の研修	53	51.5
2 研修専門機関が行う研修	22	21.4
3 通信教育	1	1.0
4 事業所内で実施する自主研修	62	60.2
5 その他	13	12.6

表15 事業存続に対する考え (A-問14)

問14 事業存続に対する考え

	度数	有効%
1 必ずさせたい	104	52.0
2 させたいとは考えているが検討中	62	31.0
3 させたいとは考えていない	34	17.0
合計	200	100.0

4. 事業承継の実態および考え方

事業存続に対する考えについて尋ねたのがA-問14である(表15)。事業の存続を必ずさせたいとする事業所の割合が最も多く、過半数にのぼっている(52.0%)。しかし、事業を存続させたいとは考えているものの検討中とし、存続に対する答えを明確に出せていない事業所が約3割ほどある(31.0%)。また、事業の存続をさせたいとは考えていないも約2割ほどある(17.0%)。この比率は低いですが、絶対数として34もある。事業を存続させたくないとする理由は、「後継者がいない」とする意見が最も多く、11件も見られた。また、「店を任せてもいい人材がいないから」、「子供がいないから」、「独り者だから」とする意見もみられた。これらは子どもがいないケースであろうが、子どもがいたとしても、「息子一人現在会社役員」、「子供が別の仕事に」といった意見も見られた。その理由にもつながるかもしれないが、「苦勞が多すぎるから」といった意見や、「発展性がない」、「今後厳しい」、「将来に不安」という声も見られた。さらには「年だから」という年齢の高齢を問題とする意見も見られた。これらの事業所

表16 後継者・候補者の有無 (A-問15)

問15 後継者・候補者の有無

	度数	有効%
1 いる	86	42.6
2 候補者はいる	41	20.3
3 いない	75	37.1
合計	202	100.0

表17 予定している後継者・候補者の続柄 (A-問16)

問16 予定している後継者・候補者の続柄

	度数	有効%
1 子息・息女	104	81.9
2 その他の親族	14	11.0
3 非親族の役員・従業員	8	6.3
4 その他	1	0.8
合計	127	100.0

が実際に廃業するとなると、当該地域における雇用や納税などの諸点で地域経済に与える影響は無視できない。

後継者の有無を尋ねたのがA-問15である(表16)。後継者が「いる」の項目と、後継者かどうかはまだ決まっていないが後継者となりうる「候補者はいる」の項目とを足し合わせると、後継者ないし候補者がいるとする事業所がほとんどであることがわかる(62.9%)。しかし、後継者も候補者もともに「いない」とする事業所も約4割ほどあり(37.1%)、無視できない割合となっている。後継者ないし候補者を確保することができない事業所は、A-問14の事業を存続させたくない理由の意見としてみたように、廃業につながりうる。事業の存続を円滑に実現するためにも、後継者ないし候補者の確保が急務の課題となっていると言える。この点については後で詳しく述べることにする。

後継者ないし候補者がいるとする事業者に対して、予定している後継者ないし候補者の続柄について尋ねたのがA-問16である(表17)。約8割の事業所が予定している後継者ないし候補者を子息・息女としている(81.9%)。

Oct. 2009

事業承継とインターンシップ

表18 承継時期 (A-問17)

問17 承継時期

	度数	有効%
1 1年以内	8	6.6
2 2年以内	13	10.7
3 3～5年以内	46	38.0
4 5～10年以内	27	22.3
5 10年以上	27	22.3
合計	121	100.0

表20 後継者／候補者がいない理由 (A-問18)

問18 後継者／候補者がいない理由

	度数	有効%
1 事業の将来性に不安がある	17	23.0
2 候補者となる的確な人材がいない	35	47.3
3 候補者本人が承諾しない	5	6.8
4 候補者の見極めができない	3	4.1
5 その他	14	18.9
合計	74	100.0

表19 代表者の年齢と承継時期とのクロス (A-問2とA-問17とのクロス)

	1年以内	2年以内	3～5年以内	5～10年以内	10年以上	合計
1 20歳未満	0	0	0	0	0	0
2 20歳代	0	0	0	0	0	0
3 30歳代	0	0	0	0	1	1
4 40歳代	0	0	0	2	9	11
5 50歳代	0	0	4	7	10	21
6 60歳代	5	5	26	15	6	57
7 70歳代	3	7	14	3	1	28
8 80歳代	0	1	2	0	0	3

後継者ないし候補者がいるとする事業者に対して、事業の承継時期について尋ねたのがA-問17である(表18)。後継者ないし候補者への事業の承継時期を今から「3～5年以内」とする回答の割合が最も多いことがわかる(38.0%)。また5年以上(「5～10年以内」+「10年以上」)を足し合わせると、4割を上回ることがわかる(44.6%)。

A-問2の代表者の年齢別の区分を基に、事業の承継時期をクロス分析してみると(表19)、50歳代の代表者では事業の承継時期を「10年以上」とする回答割合が最も高いことがわかる。また、60歳代の代表者で承継時期を「3～5年以内」とする回答の割合が高いことがわかる。なお、次点は「5～10年以内」であり、この回答割合も比較的高いことが特徴的である。最後に70歳代の代表者は承継時期を「3～5年以内」とする回答の割合が高いことがわかる。

以上から、事業の承継は、代表者の年齢によって影響をある程度受けていることが推察さ

れ、年齢を詳細に尋ねていないことから大雑把ではあるが、60～70歳が承継時期と判断するケースが多いとみてよいだろう。もちろんこの時期が、こんにちの事業承継において適切な時期であるかどうかは慎重に検討していかなければならないであろう。

後継者ないし候補者がいないとする事業者に対して、後継者ないし候補者がいない理由について尋ねたのがA-問18である(表20)。後継者ないし候補者がいない理由で最も多かったのが、「候補者となる的確な人材がいない」である(47.3%)。「事業の将来性に不安がある」の約2倍の回答率であり、的確な人材を確保することができていないことが、事業の存続に大きな影響を及ぼしていることがわかる。したがって、事業の存続を図っていくためには、上述したように、後継者となりうる人材を育成することが必要であると言える。

後継者ないし候補者がいないとする事業者に対して、事業の承継に対する考えを尋ねたのが

表21 事業の承継に対する考え (A-問19)

問19 事業の承継に対する考え

	度数	有効%
1 自分の代で廃業する	40	53.3
2 他社へ株式または事業を売却する	0	0.0
3 役員・従業員の誰かに株式または事業を売却したい	2	2.7
4 役員・従業員の誰かに経営のみを任せたい	16	21.3
5 何も考えていない	7	9.3
6 事業内容が時代に即さず継がせたくない	4	5.3
7 その他	6	8.0
合計	75	100.0

表22 後継者に求める条件 (A-問20)

問20 後継者に求める条件

	度数	有効%
1 親族である	61	42.1
2 経営意欲がある	101	69.7
3 従業員に信頼されている	40	27.6
4 取引先・取引銀行から信頼されている	11	7.6
5 業務知識・経験が豊かである	39	26.9
6 株式等の資産を引き継ぐだけの資金力がある	3	2.1
7 リーダーシップ	37	25.5
8 その他	3	2.1
合計	145	100.0

A-問19である(表21)。「自分の代で廃業する」が過半数に達しており(53.3%)、後継者ないし候補者を確保することができていなければ、自らの代で廃業する可能性が高いことがわかる。繰り返しになるが、事業の存続と後継者問題が密接に関連していることが強調される。

後継者ないし候補者の有無にかかわらず後継者に求める条件を尋ねたのがA-問20である(表22)。後継者には「経営意欲がある」とする回答の割合が最も高く(69.7%)、「親族である」の4割を超越していることがわかる。一般的に、事業の承継は税制などの問題から親族であることが最大の要件であるとする意見もあろうが、それだけでは不十分であり、経営意欲(感覚とも言える)をもった後継者が望ましいと判断していることがわかる。

表23 事業承継上の悩み (A-問21)

問21 事業継続上の悩み

	度数	有効%
1 後継者がいない	22	16.4
2 後継者の資質に不安	27	20.1
3 相続紛争	3	2.2
4 相続税の支払い	6	4.5
5 事業の将来性	71	53.0
6 経営環境	69	51.5
7 会社の財務状況	26	19.4
8 設備の老朽化	29	21.6
9 その他	6	4.5
合計	134	100.0

表24 事業承継対策 (A-問22)

問22 事業承継対策

	度 数	有効%
1 相続税対策	32	23.2
2 資産の後継者への移転	35	25.4
3 経営権に対するもめごとが生じないための対策	27	19.6
4 後継者教育の実施	48	34.8
5 会社の財務の整理	20	14.5
6 事業承継計画の作成	20	14.5
7 会社の株式または事業の譲渡の検討	12	8.7
8 よくわからない	41	29.7
9 その他	7	5.1
合計	138	100.0

事業承継をするうえでの悩みについて尋ねたのがA-問21である(表23)。ここでは、「後継者がいない」や「後継者の資質に不安がある」といった後継者に関する項目よりも、事業の将来性や経営環境といった項目が回答の割合が高いことがわかる。これは、後継者ない候補者が「いる」とする事業者が「いない」とする事業者よりもともと多く、後継者ない候補者が「いる」事業者が、事業の承継に際して事業の将来性や事業をとりまく経営環境に不安を抱いているためであると推察される。承継の方法よりも、事業それ自体の先行きに不安を抱き、タイミングを極めることができていないことが推察される。

現在行っているもしくはこれから行おうとする事業承継への対策について尋ねたのがA-問22である(表24)。「後継者教育の実施」が最も高く(34.8%)、自社内で後継者となりうる人材をいかに教育していくかが課題となっており、それに対応しているもしくはこれから行おうとしていることがわかる。それ以外の対策については若干の違いもあるが、税制や株式など財務対策など実際に行っているかどうかはわからないが、どれも対策として必要性を感じていることがわかる。しかしながら、一方で対策として「よくわからない」とする回答の割合も比較的高く(29.7%)、無視できない割合となっ

表25 後継者支援についての要望 (A-問23)

問23 後継者支援についての要望

	度 数	有効%
1 後継者候補のマッチング	18	15.4
2 営業譲渡候補者の紹介等	6	5.1
3 事業承継セミナーの開催	28	23.9
4 後継者塾の開催	24	20.5
5 専門家派遣	11	9.4
6 よくわからない	52	44.4
7 その他	7	6.0
合計	117	100.0

ている。対策がわからないとする事業者に対して、課題を明確にし、それへの対策の実施や計画を促していくことが必要であろう。

後継者問題についての具体的支援に対する要望について尋ねたのがA-問23である(表25)。事業承継セミナーの開催ならびに後継者塾など、セミナーや塾の開催に対する要望が高いことがわかる(それぞれ事業承継セミナーが23.9%、後継者塾が20.5%)。しかしながら、具体的支援に対する要望として「よくわからない」が最も高く(44.4%)、どのような支援を求めたらよいか、どのような支援策を展開していけばよいのか、支援を求める側と提供する側のギャップを互いが埋めることができるような取

組, 環境整備が必要であろう。

事業に相応しい後継者のタイプについて尋ねたのがA-問24である(表26)。後継者として

表26 事業に相応しい後継者のタイプ (A-問24)

問24 事業に相応しい後継者のタイプ

	度数	有効%
1 技術有能	27	19.6
2 経理有能	19	13.8
3 人心掌握	64	46.4
4 こだわらない	33	23.9
5 その他	8	5.8
合計	138	100.0

表27 これからの後継者の年齢層 (A-問25)

問25 これからの後継者の年齢層

	度数	有効%
1 20歳未満	13	9.5
2 20歳代	33	24.1
3 30歳代	52	38
4 40歳代	18	13.1
5 50歳代	2	1.5
6 60歳代	0	0.0
7 年齢にはこだわらない	19	13.9
合計	137	100.0

表28 これからの後継者 (A-問26)

問26 これからの後継者

	度数	有効%
1 性別はあまり気にしない	61	46.6
2 同性が望ましい	45	34.4
3 異性が望ましい	1	0.8
4 国籍はあまり気にしない	7	5.3
5 同じ国籍の人が望ましい	60	45.8
6 性別や国籍よりも人柄を重視	19	14.5
7 性別や国籍よりもコミュニケーションを重視	16	12.2
8 性別や国籍よりも技能・技術を重視	12	9.2
9 その他	6	4.6
合計	131	100.0

「人心掌握」とする回答の割合が最も高いことがわかる(46.4%)。その他の項目として、技術有能や経理有能など能力を重視する項目も設定していたが、能力よりもまずは人間性重視であることが推察される。

これから後継者を育成するとした際の後継者ないし候補者の年齢について尋ねたのがA-問25である(表27)。後継者ないし候補者として、育成対象としてふさわしい年齢層は「30歳代」とする回答の割合が最も高い(38.0%)。20歳代も次点で高く(24.1%)、若いうちから育成しようとする考えを垣間見ることができる。しかし、若いといっても20歳未満は40歳代に続いて回答の割合は低い。若すぎると育成対象にはならないという考えもみてとることができる。

これから後継者を育成するとした際の後継者ないし候補者の性別・国籍に関して尋ねたのがA-問26である(表28)。性別については「あまり気にしない」とする回答の割合が高い(46.6%)。同性が望ましいという回答の割合も高い点も特徴的である(34.4%)。逆に「異性が望ましい」はかなり低い回答の割合になっている(0.8%)。国籍については「同じ国籍の人が望ましい」とする回答の割合が高く(45.8%)、性別とは異なり、「国籍はあまり気にしない」は非常に低い回答の割合になっている(5.3%)。性別や国籍

よりも、人柄やコミュニケーション、また技能・技術を重視するという回答の割合は低いことも特徴的である（それぞれ14.5%、12.2%、9.2%）。

5. インターンシップ

5-1. 全組合

事業経営にインターンシップを受入れるか否かを尋ねたのがA-問27である（表29）。インターンシップを「受入れたい」という積極的な要請はないことがわかる（8.1%）。これに対して、要請あらば「受入れてもよい」が最も多い点の特徴的である（39.8%）。また、「受入れられない」も比較的多い点も特徴的である（26.9%）。

表29 インターンシップの受入（A-問27）
問27 インターンシップの受入

	度数	有効%
1 受入れたい	15	8.1
2 受入れてもよい	74	39.8
3 受入れられない	50	26.9
4 よくわからない	47	25.3
合計	186	100.0

表30 インターンシップの期待（A-問28）

問28 インターンシップの期待

	度数	有効%
1 事業イメージの向上	36	40.4
2 外部からの知的情報獲得	22	24.7
3 指導能力の向上	26	29.2
4 内部の活性化	43	48.3
5 後継者候補との出会い	20	22.5
6 期待を特にしていない	8	9.0
7 その他	7	7.9
合計	89	100.0

インターンシップを「受入れたい」ないし「受入れてもよい」とする事業者に対して、インターンシップの受入によって期待することを尋ねたのがA-問28である（表30）。回答の割合が最も高いのが「内部活性化」であり（48.3%）、次点は「事業イメージの向上」である（40.4%）。事業者はこれらをインターンシップを受入れたことによる効果として期待している。しかし、後継候補者との出会いなど、将来の戦力としての人材確保に結びつく「後継者候補との出会い」の回答の割合が低く（22.5%）、後継者問題との関連で考えた場合、インターンシップと後継者育成とがなかなか結びついていないことがわかる。

インターンシップを「受入れたい」ないし「受入れてもよい」とする事業者に対して受入実施可能な予定を尋ねたのがA-問29である（表31）。設問を一部変更し、通常勤務での受入か否かを基準として集計を行った。「通常勤務体系とは異なる」の回答の割合が最も高い（62.9%）。このことから、インターンシップでは、通常勤務体系での受入は難しいことがわかる。

また、インターンシップの受入に際し、通常勤務体系とは異なるかたちを多くの事業者は希

表31 インターンシップの受入実施予定状況（A-問29）

問29 インターンシップの受入実施予定状況（設問を一部変更）

	度数	有効%
1 通常勤務体系と同じ	35	39.3
2 通常勤務体系とは異なる	56	62.9
3 その他	5	5.6
合計	89	100.0

表32 週あたり実施日数と1日平均実施時間

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
週あたり実施日数	55	1	6	2.64	1.335
1日平均実施時間	56	2	10	5.29	2.242

望しているわけであるが、その受入期間は、1週間に平均で2.64日の受入、また1日あたりの受入時間は5.29時間を希望していることがわかる(表32)。

後継者育成のためにインターンシップが有効か否かを尋ねたのがA-問31である(表33)。有効性については、「はい(有効である)」の回答の割合が最も高い(48.3%)。しかし、「いいえ(有効でない)」や「わからない」とする回答の割合も高い。インターンシップの本来的目的が後継者育成でないという意見や、インターンシップで後継者ないし候補者は見出せないなどの意見も見られる。(その他の意見は、末尾の自由記述欄を参考)後継者育成とインターンシップが直接的に結びつくのかどうか、より慎重に検討をしていく必要がある。

その他、インターンシップを受入れる際の不安あるいはインターンシップの企画者に対する要望について尋ねたのがA-問30である。自由記述のため、末尾の参考資料を参照されたい。

表33 後継者育成のためのインターンシップの有効性 (A-問31)

問31 後継者育成のためのインターンシップの有効性

	度数	有効%
1 はい	70	48.3
2 いいえ	23	15.9
3 わからない	52	35.9
合計	145	100.0

表34 インターンシップの受入(理容・美容)(A-問27)

問27 インターンシップの受入(理容・美容)

	理容		美容	
	度数	有効%	度数	有効%
1 受入れたい	2	5.0	1	3.0
2 受入れてもよい	17	42.5	18	54.5
3 受入れられない	12	30.0	8	24.2
4 よくわからない	9	22.5	6	18.2
合計	40	100.0	33	100.0

5-2. 理容・美容

生衛業者に対するアンケート調査項目のなかでインターンシップに関する設問について、理容業と美容業のみをとりあげて分析を行った。

事業経営にインターンシップを受入れるか否かを尋ねたのがA-問27である(表34)。理容業と美容業ともに「受入れてもよい」とする回答の割合が最も高いことがわかる。

インターンシップを「受入れたい」ないし「受入れてもよい」とする事業者に対して、インターンシップの受入によって期待することを尋ねたのがA-問28である(表35)。理容業では、「事業イメージの向上」の回答の割合が最も高い。美容業では、「内部の活性化」の回答の割合が最も高い。「内部の活性化」については理容業も比較的高く、生衛業全業種で見た場合と同じ傾向にある。しかし理容業と美容業との間で最も大きく異なる点は、理容業で「後継者候補との出会い」の回答の割合が高いという点である。美容業ではこの項目の回答割合は高くない。理容業でインターンシップが後継者確保に大きく期待が寄せられていることがうかがえる。

インターンシップを「受入れたい」ないし「受入れてもよい」とする事業者に対して受入実施可能な予定を尋ねたのがA-問29である(表36)。理容業と美容業ともに「通常勤務体系とは異なる」が最も多く、生衛業全業種と同じ傾向であることがわかる。

後継者育成のためにインターンシップが有効

表35 インターンシップの期待（理容・美容）（A-問28）

問28 インターンシップの期待（理容・美容）

	理 容		美 容	
	度 数	有効%	度 数	有効%
1 事業イメージの向上	15	78.9	5	26.3
2 外部からの知的情報獲得	4	21.1	2	10.5
3 指導能力の向上	2	10.3	7	36.8
4 内部の活性化	6	31.6	10	52.6
5 後継者候補との出会い	10	52.6	2	10.5
6 期待を特にしていない	1	5.3	4	21.1
7 その他	0	0.0	1	5.3
合計	19	100.0	19	100.0

表36 インターンシップの受入実施予定状況（理容・美容）（A-問29）

問29 インターンシップの受入実施予定状況（理容・美容）

	理 容		美 容	
	度 数	有効%	度 数	有効%
1 通常勤務体系と同じ	8	42.1	9	47.4
2 通常勤務体系とは異なる	14	73.7	11	57.9
3 その他	1	5.3	0	0.0
合計	19	100.0	19	100.0

表37 候補者育成のためのインターンシップの有効性（理容・美容）（A-問31）

問31 候補者育成のためのインターンシップの有効性（理容・美容）

	理 容		美 容	
	度 数	有効%	度 数	有効%
1 はい	26	76.5	16	55.2
2 いいえ	2	5.9	3	10.3
3 わからない	6	17.6	10	34.5
合計	34	100.0	29	100.0

か否かを尋ねたのがA-問31である（表37）。理容業・美容業ともに、後継者育成のためにインターンシップが有効であるとする回答の割合が高いことがわかる。

Ⅲ. 養成施設修学生の就業に対する意識

理容師ならびに美容師の養成施設で修学する

学生に対して後継者育成に関するアンケート調査を実施した。調査票を524件回収した。内訳は、理容師が77件、美容師が442件である。なお、調査の実施・回収は、大阪府生活衛生営業指導センターが行った。

学生の性別について尋ねたのがB-問1である（表38）。全体では男性よりも女性が多い（男性32.8%、女性67.2%）。しかし、理容では、

表38 性別 (B-問1)

問1 性別

	理容		美容		合計	
	度数	有効%	度数	有効%	度数	有効%
1 男性	59	76.6	111	25.1	170	32.8
2 女性	18	23.4	331	74.9	349	67.2
合計	77	100.0	442	100.0	519	100.0

表39 理容師・美容師になる決意をした年齢 (B-問2)

問2 理容師・美容師になる決意をした年齢

	理容		美容		合計	
	度数	有効%	度数	有効%	度数	有効%
1 10歳	1	1.3	29	6.5	30	5.8
2 11歳	0	0.0	16	3.6	16	3.1
3 12歳	1	1.3	33	7.4	34	6.5
4 13歳	0	0.0	21	4.7	21	4.0
5 14歳	2	2.6	25	5.6	27	5.2
6 15歳	13	16.9	46	10.4	59	11.3
7 16歳	8	10.4	39	8.8	47	9.0
8 17歳	10	13.0	80	18.0	90	17.3
9 18歳	19	24.7	56	12.6	75	14.4
10 その他	23	29.9	99	22.3	122	23.4
合計	77	100.0	444	100.0	521	100.0

男性の学生が多い (76.6%) のに対して、美容では、女性の学生が多い (74.9%)。理容と美容では男女構成が逆になっている点が特徴的である。

学生が理容師・美容師になる決意をした年齢を尋ねたのが **B-問2** である (表39)。全体ないし理容・美容の区別でみても、「その他」の回答の割合が最も高い。「その他」については具体的に内容を示す項目を設定していないため、正確にはわかりえない。予想としては、10歳未満か、もしくは19歳以上を指すものと推察される。

理容師・美容師になる決意をした理由を尋ねたのが **B-問3** である (表40)。全体では、「技術を身につけることへの夢と憧れがあったから」、また「ファッションに関心があったから」の回答の割合が高いことがわかる。しかし、理

容と美容の区別でみた場合、理容では、「技術を身につけることへの夢と憧れがあったから」の回答の割合は高いが、「ファッションに関心があったから」の回答の割合は低くなる。美容では、これら2つの項目ともに回答の割合が高くなるが、「(ヘアモード,) ファッションに関心があったから」の回答の割合が高くなる。理容と比べて美容の方がファッション性が認識されており、それが資格取得の動機になっていることがわかる。

職業として理容師・美容師になる決意について尋ねたのが **B-問4** である (表41)。全体では、「決意している」の回答の割合が最も高い (82.2%)。理容と美容の区別でみた場合には、理容は回答のたいていが「決意している」としている (93.3%)。これに対して、美容では「決意している」の回答の割合がやはり高いが

表40 理容師・美容師になる決意をした理由 (B-問3)

問3 理容師・美容師になる決意をした理由

	理 容		美 容		合 計	
	度 数	有効%	度 数	有効%	度 数	有効%
1 技術を身につけることへの夢と憧れがあったから	30	39	150	34	180	34.7
2 創造性豊かな職業	9	11.7	32	7.3	41	7.9
3 ファッションに関心があったから	6	7.8	158	34.7	159	30.7
4 人から勧められて	18	23.4	20	4.5	38	7.3
5 その他	24	31.2	118	26.8	141	27.2
合計	77	100.0	441	100.0	518	100.0

※「3」について、理容は上記の項目どおりであるが、美容は冒頭に「ヘアモード、ファッションに」と記述されている。

表41 職業として理容師・美容師になる決意 (B-問4)

問4 職業として理容師・美容師になる決意

	理 容		美 容		合 計	
	度 数	有効%	度 数	有効%	度 数	有効%
1 決意している	70	93.3	349	80.2	419	82.2
2 理容師・美容師資格は取得するがまだ決めていない	5	6.7	86	19.8	91	17.8
合計	75	100.0	435	100.0	510	100.0

表42 親御さんの職業 (B-問5)

問5 親御さんの職業

	理 容		美 容		合 計	
	度 数	有効%	度 数	有効%	度 数	有効%
1 理容師	30	39.0	2	0.4	32	6.1
2 美容師	7	9.1	25	5.6	32	6.1
3 自営業	14	18.2	95	21.3	109	20.9
4 その他	36	46.8	325	73.0	361	69.2
合計	77	100.0	445	100.0	522	100.0

(80.2%)、理容と比べると若干比率が低く、「美容師資格は取得するがまだ決めていない」とする回答の割合が2割程度ほどあり、資格は取得するが職業としてはまだ決めかねている学生が比較的多いことがわかる。

学生の親御さんの職業について尋ねたのがB-問5である(表42)。全体では、理容師でも美容師でも自営業でもない、「その他」の回答の割合が最も高い(69.2%)。回答の割合が最も高いという点では、理容も美容も同じであ

る。しかし、理容の場合、学生の親御さんが「理容師」であるとする回答の割合が、美容の場合の親御さんが「美容師」とする回答の割合と比べて高くなっている点が特徴的である(理容39.0%であるのに対して美容0.4%)。理容の場合、親の姿をみて資格取得を目指す傾向にあるが、美容ではそうではない傾向がみられる。

学生の出身都道府県について尋ねたのがB-問6である(表43)。全体では「その他」、つまり大阪府以外出身の学生が若干多いことがわか

表43 出身都道府県 (B-問6)

問6 出身都道府県

	理 容		美 容		合 計	
	度 数	有効%	度 数	有効%	度 数	有効%
1 大阪府	43	56.6	179	40.3	222	42.7
2 その他	33	43.4	265	59.7	298	57.3
合計	76	100.0	444	100.0	520	100.0

表44 卒業後の進路 (B-問7)

問7 卒業後の進路

	理容		美容		合計	
	度数	有効%	度数	有効%	度数	有効%
1 決まっている	55	71.4	285	64.2	340	65.3
2 決まっていない	22	28.6	159	35.8	181	34.7
合計	77	100.0	444	100.0	521	100.0

表45 進路先 (B-問8)

問8 進路先

	理 容		美 容		合 計	
	度 数	有効%	度 数	有効%	度 数	有効%
1 理容所・美容所	47	87	254	90.4	301	89.9
2 理容所・美容所以外で理容・美容技術を生かせる職業	0	0.0	8	2.8	6	1.8
3 その他	5	9.3	19	6.8	22	6.6
合計	54	100.0	281	100.0	335	100.0

る(57.3%)。理容と美容の区別でみた場合、理容は大阪府の出身学生が多いが、美容では逆になっている。

学生の卒業後の進路について尋ねたのがB-問7である(表44)。進路が決まっているか否かについて尋ねたところ、全体では「決まっている」とする回答の割合が高い(65.3%)。理容と美容の区別でみても同じ傾向である。

卒業後の進路が「決まっている」とする学生に対して、決まっている進路先を尋ねたのがB-問8である(表45)。全体で理容所もしくは美容所とする回答の割合が圧倒的に高い(89.9%)。これは理容も美容も同じ傾向である。

資格取得後の就職希望場所について尋ねたのがB-問9である(表46)。全体では「大阪府」

とする回答の割合が最も高い(56.4%)。理容と美容でみた場合も同じ傾向である。しかし、理容では圧倒的に「大阪府」とする回答の割合が高いのに対して(76.1%)、美容ではその割合が若干下がり、大阪府以外の割合が高くなる点が特徴的である(大阪府53.1%、大阪府以外29.4%)。

IV. 結びに代えて

—後継者問題とインターンシップ—

後継者育成とインターンシップは、それぞれ目的が異なるため、一見すると関連がないように思われるかもしれない。前述のように、インターンシップの本来の目的が後継者育成でない

表46 就職希望場所 (B-問9)

問9 就職希望場所

	理 容		美 容		合 計	
	度 数	有効%	度 数	有効%	度 数	有効%
1 大阪府	51	76.1	215	53.1	266	56.4
2 大阪府以外	8	11.9	119	29.4	127	26.9
3 わからない	8	11.9	71	17.5	79	16.7
合計	67	100.0	405	100.0	472	100.0

という意見や、インターンシップで後継者ないし候補者は見出せないなどの意見も見られる。

しかしながら、インターンシップは学生が事業者にて一定期間直接的に関わることのできる重要な機会でもある。後継者育成につながりうるような取組をインターンシップと合わせて取組む、つまり後継者育成とインターンシップを有機的に結びつけることにより、インターンシップ生から後継者ないし候補者が育成されることも将来的には期待される。後継者育成とインターンシップとが直接的に結びつくかどうかはいくつかの段階がある。具体的には、次の2点について取組んでいく必要がある。

1つは、インターンシップを通じて業界に若者を就労させる取組である。現在取組まれているインターンシップでは、A-問28でみたように、事業者は、社内の内部活性化や事業イメージの向上を期待しているのが現状である。後継者候補との出会いにつながるためにも、若者が定着していくための取組の展開が必要であろう。

もう1つは、就労した若者のなかで5～10年間かけて承継候補者を育成する取組である。若者がいったん就職したとしても、事業者が若者を育成するための方法を講じることがやや困難である場合が推察される。実際に、A-問23でみたように、後継者支援にセミナーや塾など教養面での要望を示しているのはその表れであろう。また、A-問20でみたように、後継者に求める条件として経営意欲があり、この経営意欲を醸成できるような取組を展開していく必要がある。

これら2つの取組を相互に関連させながら取組むことにより、後継者育成とインターンシップが有機的に結びつくものと期待される。

付 記

本稿は、大阪府生活衛生営業指導センターが2008年度に実施した後継者育成支援事業の成果報告書の一部である。

大阪府生活衛生営業指導センターでは、2008年度に生活衛生関係営業に従事することを希望する人材を育成するために、インターンシップを通じて生活衛生関係営業への理解を深めることを目的に、全国生活衛生営業指導センターからの受託事業として後継者育成支援事業に取り組んでいる。この事業を円滑に進めるべく、大阪府生活衛生営業指導センターでは、後継者育成支援協議会を設置し、本稿でとりあげた後継者ならびにインターンシップ制度に関するアンケート調査、美容業におけるインターンシップモデル事業、後継者育成に関する講演会などを実施してきた。

筆者は、この後継者育成支援協議会の会長として後継者育成支援事業を進めるための協議をとりまとめている。本稿の上梓により、大阪府生活衛生営業指導センターが行った後継者育成支援事業を広く紹介し、生活衛生営業事業者が直面している後継者育成にかかる課題についての関心を高め、課題が速やかに解決するよう期待する。

参考資料

記述欄（一部項目のみ掲載）

A-問30 インターンシップ受入に際しての不安

- ・ 適性がないと判断された時、打ち切れるのか、又無断欠勤のときは諸問題（事故・過失・傷病等）が発生したとき。
- ・ 短期間では事業の間に合わない。アルバイト、パート並みの給料を払えると思うか。希望的なつながりにはならないと思う。
- ・ 今の若い男子はなかなか我慢ができずちょっとしんどいとすぐにけつを割るから短時間のインターンシップではしんどいという気持ちしか残らないのではないのか？
- ・ 当社は商店街に位置し、地区中学校から生徒が個店に経験1日従業員として2日間に渡って研修をしている。例：パーマすし店パン屋うどんそば店又校区本日日吉九条北小学校が商店街の見学に1年に一回やってくる。
- ・ 労働人の性格がわからないために飲食の場合特別な仕事で興味のない人にはつとまらない。その辺をよく吟味してほしい。
- ・ ほかの人と同じ条件に不満を持たず、労働基準は無関係の世界と理解できるか。
- ・ 従業員の定着が低いので効果がわからない。
- ・ 9時から5時までの仕事とは違うということをどれだけ理解しているか。
- ・ 送る側と受け入れ側のコミュニケーションを充実させておくことが大切である。
- ・ 本人の体験はその人間の人生の最大の武器になる意識を持たせることを要望。
- ・ インターンシップを受ける学生にどこまでの仕事内容を教えてよいのかわかりません。技術面は別にして、グリスとラップの清掃、トイレの嘔吐などの清掃、今の学生さんには理解のできない作業がたくさんあると思います。営業中にこちらの時間を割いて指導をして当方のメリットがどこにあるのかと思うとこちらも難しい制度ではないかと思えます。
- ・ 外国の人は言葉の問題があるので避けたい。
- ・ 弊社の事業内容・営業時間・修行・減私奉公は顧客の為等の意味を十分に伝えて理解させてもらいたい。

- ・ 人柄。
- ・ 昨今の派遣切り後の雇用機会のチャンスにも飲食業に対する反応は依然として厳しく採用しても仕事中の対人関係や接客業務を苦手とするものが非常に多く機械相手のライン仕事に向いていると早期退職してしまいます。インターンシップを行うのであれば事前の面接を密にし、たとえば私共の業種に対してどの程度思い入れがあるのか目標はあるのかなどフリートークする場があればうれしい。
- ・ 事業所内部の混乱および困惑が予想される？
- ・ 難しすぎないか。
- ・ 学生が希望する職種のところへできるだけ派遣してほしい。将来飲食業へ就職を希望しないものがインターンシップの名のもとで体験してもお互いプラスにならない。
- ・ 特に問題はないと思います。
- ・ 不安はないけど理容師を育成したい。
- ・ 苦しいことと楽しいことを味わう企画を。
- ・ 受け入れ側の各店舗の業務形態が色々違います。研修生に対する体験プログラムをある程度均一にすべきだと思います。また均一プログラムと作成していただければもっと受け入れやすくなると思います。
- ・ 仕事（作業）中、たつていられるか（長い時間）。
- ・ 給料。
- ・ 月謝を納めて勉強に行く学校と職場という現場の違いをまず認識して体験してほしい。
- ・ 仕事への順応が発揮できるのかそしてやるなかで仕事への魅力を感じてくれるか不安。企画の方へ。どこまで今の若い人が答えができるか（仕事）問題ではないのか。手探り状態が続くのでは。
- ・ 私たちの仕事は人間の最も大事な頭や顔をされるところであり、またハサミ、カミソリ等使用するので実際には十分な経験が必要であり短期間では見ることのほうが多いと思う。見て習う、また技術は繰り返しの根気のいる仕事であり、また立っていることが多いといつことを理解しておいてほしい。
- ・ どのような人が来るか、新しい人との出会いに不安と期待がある。
- ・ ケースバイケースで対処するしかない。
- ・ 文化の違い。
- ・ 理容業の仕事内容や技術の奥深さや職を身につけることがわが身を助けることにつながると理解し

てほしい。

- ・ お客の年齢が高い人が多いので若い人が思っている美容業に対しての業とのギャップ。要望は下仕事から基礎、基本をしっかり学ぶこと。
- ・ 業務の多様化が進み求職者のニーズにこたえられる指導を行うことが出来るかどうか不安に思います。
- ・ 私たちの仕事はお客様相手の仕事なのでお客様に失礼にあたる様な人では困ります。返事もよく笑顔名人がいいのでそういう点で不安を感じます。
- ・ 人間性を重視してください。
- ・ うちの店の企業理念をしっかり把握していただいてカリキュラムを提示して生活態度、寮の規則等にいかにな得して一生の仕事として大成することを念じて店に溶け込んでいただきたい。
- ・ インターンシップを受ける生徒の意思を尊重したいので本人もそれに向けて向上心があるかどうか。本人の意向がどの程度のものが気になります。
- ・ 契約期間内にやめた場合どうなのか、繁華街に集中しないですか。
- ・ 面接により検討する。
- ・ 私たちは技術をお客様に売っているが初めての人にお客様が関わってもらうことに不安がある。
- ・ 特に不安を感じることはない。合う合わないがあると思うので中々難しいと思う。
- ・ 仕事を理解していること。
- ・ インターンシップの期間はその人にとって一番大事なときです。
- ・ 収益源の中での人件費増の問題。
- ・ 一定期間の業務ということになるといずれは帰国等で戦力外となってしまう。
- ・ 勤務時間。
- ・ 意欲のある方をお願いします。自己中心の方はお断りします。
- ・ 自社スタッフの受け入れ体制、作業場の安全性、作業の流れが説明に追われてムラが生じるだろう。
- ・ インターンシップを受け入れできる状況ではないように思います。仕入れ（市場）、仕込み、料理飲食物提供、精算と作業が単純なため。
- ・ 大企業のように個人店がうまくうけいられるのか。
- ・ 周辺機器の取り扱いについては危険をとまなう点。少人数の会社で単調な仕事内容のため、参考になるのかという点。
- ・ 前に数回、地元の高校生・中学生のインターンシ

ップを受け入れたところ、当事業所はサービス業（理容店）のため、学生の仕事に対する体力・気力や価値観の違いがみられた。

A-問32 A-問31の理由

- ・ 職業人育成には良いが、後継者育成となると店に入る以前にその人物の資質を良く見極めねばならない。
- ・ 前もって体験、経験ができること。色々な業種を体験できる。将来の適職を選択できる。
- ・ まずこの職業につくきっかけを作ることができる人が増えるから。
- ・ 派遣社員のような気持ちではだめだし、生き抜いていくためにサラリーマンのような労働ではすぐにやめる。
- ・ インターンシップにくる学生の気持ち・根性・向上心などによっていろんな答えが出ると思います。
- ・ 技術面ばかりでなく人間としての知的情報、指導力向上に努めるべきである。
- ・ たまたま私の場合息子が後を継いでくれました。日ごろの息子のやり方を見ていて、インターンシップを受け入れることはないと判断していますが私個人としてはこの制度は後継者問題で悩んでいられる方にはよいことかもしれないと思います。
- ・ とにかく仕事に関係してみないとわからない。
- ・ 改めて知ること、経験すること、理解することがパワーになる。
- ・ 個人で店をやり店と自宅が同じの場合は無理でしょうけども会社として事業をしている場合は学生などが実務の場として体験しているうちにその事業につきたいと思う場合があるので有効だと思います。
- ・ 後継者もないし、小生自身見よう見まねで今日まで何十年もやってきたから。
- ・ 現事業に若い人たちにもっと理解し、関心を持つことによって業界の発展に役立ってもらいたい。
- ・ われわれの業種は社交業（スナック・ラウンジ）なので人から学ぶことはできないと思います。自分で努力と顧客を集めることが最大の難しい課題である。
- ・ 事業の将来性に不安があり、定着率が低いからわからない。
- ・ 今までも調理学校のアルバイトを雇ったりしていたが当社だけの経験では不十分なので他店に出す

- と帰ってこないことが多かった。
- ・ 期間が限られているため、後継者としての適正までは考えにくい。
 - ・ 若い方たちに業界の楽しさと厳しさを知ってもらい、適切な努力をすることにより目標が達成されることの現実を体験してもらいたい。
 - ・ 後継者育成のためになるか否か。でも若者層の人間形成に有効だと思う。
 - ・ 人材育成のため。
 - ・ 2年前から大学求職のネットを開いたところ今年茨城県から国立大学の女子が就職することになった。一日ではあるが職場体験してもらい理解・納得の上である故に実務の場を体験してもらい若い人の育成に協力したい。
 - ・ 人材育成を目的とするのであればインターンシップは有効であるかも…。非親族者を後継者に考えるのであればインターンシップ以前に会社の財務整理・株式または事業の譲渡等準備が優先される。
 - ・ 教育はいくらやってもいい。
 - ・ 喫茶もたばこもいま一つで不安がいっぱいある。人に伝えることも現在ない。
 - ・ インターンシップは学生のためのもので受け入れ側の直接のプラスにはなりえないと思う。
 - ・ 適、不適の判断を得る機会としていいと思います。
 - ・ 身内で今まで事業で行って来たので新しい考えの元で新風を。
 - ・ 鶏肉の販売にはむかひないと思います。
 - ・ 専門的な仕事も多く危険を伴うこともありまた店頭販売雑用その他手伝いでは相手（インターンシップの方）に申し訳なく思う。
 - ・ インターンシップを受け入れたことがないのでわからない。
 - ・ 後継者の問題を含めて若者の意見を取り入れたい。
 - ・ 作業が危険な為、又多忙な為、一般の人の体験就労は難しい。
 - ・ 時时尚早とみており、10年ぐらいの間に会社を取り巻く状況を見て5年後ぐらいから準備をしたい。
 - ・ 同業種の若い人たちの業に対する考え方と魅力について互いに話し合える。
 - ・ 体験することで将来につながる。
 - ・ 理容業をしってもらうため。
 - ・ 事業内容を一般にわかっていただきたい。
 - ・ 研修生にとって「聞く」と「観る」とはずいぶん違うと思う。又「観る」と「体験」するのはもつと研修生のためになるし、店舗の活性化向上になると思います。
 - ・ インターンシップは必要、有効だと思いますがひまな店に来てもらったら若い人は余計いやになりはしないかと。
 - ・ 仕事（事業）内容を肌で感じてもらえるのと実技指導により事業への興味をもってもらえること。
 - ・ 職業とするには当たり前である。
 - ・ 広い範囲で公募できるので（今の時代）新たな就業者が期待できるのでは。
 - ・ 後継者がいないから。
 - ・ 短い期間でのインターンシップでは後継者育成は無理があると思う。
 - ・ はっきりわからないのでお答えがない。また貸店舗のため事業継承が難しい。
 - ・ 業界を理解していただくため。
 - ・ 後継者との出会い。
 - ・ 食わず嫌い時間が長い、頭から毛嫌いしている誤解を解く。
 - ・ 業界の実態と生のお客さまに接触することの緊張感を体験し仕事への責任感を養ってもらいたい。
 - ・ 経験してから自分で納得して業界に入るほうがいい。
 - ・ 本来日本には古くから師弟制度があり、有効に機能していたはずである。
 - ・ シャンプー、シェービングをやる。
 - ・ 広い分野で知識つける。
 - ・ 現在の理容業は就業時間が長いのでその点希望者があるのかないかかわからない。理容学校の入学希望者があんまりにも少ない。技術習得にも永年かかる昔の物と違って今の若い人は将来を見つめる人が多い。理容界へのインターンシップが有効かではないかわからないと思います。
 - ・ 現在長男が統合失調症で加療中のため見知らぬ人を店舗店に来てもらえないため、引きこもり、16年になりますので。
 - ・ その種の職業のないよう理解が一番のメリットと思われる。いい事や欠点を知ることが大切と考えるいい機会と思いい有効だと。
 - ・ 1、自分の家でお客様に来ていただける。2、技術が優れていれば必ずお客様にきていただける。3、お客様とのお話しで社会のことがよく分かる。4、真心込めてお客様に接するとお客様は離れない。5、お客様との会話で人生勉強になり楽しい。
 - ・ 何事も経験が必要だから。
 - ・ 大学へ通いながら美容師になろうと希望の方には

Oct. 2009

事業承継とインターンシップ

- 少しでも協力したいと思う。
- ・ 営業上の仕事はどんなものかというのはよく分かるかもしれないが後継者育成となると別の問題だと思う。これから社会に出て仕事をするうえでは有効かと思います。学校でただでは即戦力にはなりませんから。
 - ・ 現在の美容師を見ていると本当のプロといえる人はいないと思うから。
 - ・ 専門学校を卒業しても実際に仕事をさせても基礎だけでも不十分なので実際に営業しているのを見て聞いて成長すると思っています。
 - ・ 昔のインターン制度はよかったと思っています。若い人たちの自己中心的な考えが年々ひどくなっているように感じます。年寄りの癖でしょうか。
 - ・ 一箇所への実務体験で業界すべてのことが理解できるわけではなく、受け入れ先の環境によっては養成校の中退者や卒業しても転職する等の恐れがあると思います。インターンシップを行っていくのならば養成校を受け入れ先が一体となっていくべきだと思いますが現段階では一体感を持っているとは感じられません。実務体験は必要だと思いますが学生に眼を向けた制度であるべきだと思います。
 - ・ 実際の経験が職業を理解する上で必要だと思います。理想と現実を知りその中で喜びを見出せたら職業への興味が膨らみ希望を持って生きることが出来ると思います。
 - ・ 人間教育を同捕らえているかを見てください。
 - ・ やはり愛情もって育てること。コミュニケーションができ、信頼度が増すことで店内のムードが明るく、スムーズにお客様に感じていただいて喜ばれるスタッフがしやすい。でも今のこの業務にくるスタッフの育った環境や性格をうまく伸ばすことが重要。
 - ・ 6ヶ月間または3ヶ月間本人を客観的に見れること。社会人になるということがどういうことか理解してもらえそうだから。
 - ・ 年をとっていてもお仕事が出来ますので。
 - ・ 後継者育成のためにだったら専門の機関を設けては。
 - ・ 面接しないと人格誠実等判定しがたい。
 - ・ 学校だけでは得られない体験が出来実際にお客様と接することはとても大事だと思う。
 - ・ その人に気合がいる。
 - ・ お互いの夢をともに作れるようなコミュニケーション、素直さと努力、心といった日本特有のものを求めてやまない。
 - ・ 小企業の同族会社以外では有効だと思う。
 - ・ 将来性に不安及び経営上銀行関係の援助がない。
 - ・ 求職者と求人者のニーズのミスマッチを解消する場としてインターンシップが有効な手段としていますが結局は求職者の意識の問題である職場の士気にマイナス影響を及ぼしかねない。
 - ・ 後継者の育成とインターンシップがどう論理的に結びついているのかわからない。
 - ・ 有効だと思うが個人的には無理。
 - ・ まったく他人は無理だと思われるため。
 - ・ 継承は息子以外考えていない。
 - ・ 事業継承を考えていない。
 - ・ 人手はいらない。
 - ・ 実行しないと分からない。
 - ・ 育成とつながりをイメージできない。
 - ・ 経理をインターンシップで教えては単純すぎて意味がない。作業現場も短期間では意味がない。
 - ・ 若い時から仕事とはどういうものか、体で経験することは良い事だと思う。
 - ・ 生衛関係では美容・理容で実施されている。その結果功罪は明確となっていると思われるが、昨今の飲食業界の経営者を含む従事する全体がモラル低下となっている。飲食業の社会的重要性（安心・安全）を強く教える必要がある。しっかりしたシクミを考えて厳格な育成をしてもらいたい。
 - ・ 自社についてのみ言えば、経営者（管理職）と雇用者（労働職）の線がはっきり分かれているため、インターン生に体形をとらえて個人で事業をおこす参考にはなるかもしれないが、自社の後継者候補との出会いを期待できるかといえば、全く期待しない訳ではないが考えていない。業界全体としてみれば有効なのかもしれない。
 - ・ 現在多くの理容業は家内事業のため雇用する体制が整っていない。事業主が適正に雇用保険や労災加入また給与の適正な支払いに問題がある。（最低賃金×労働時間では最低18万円の給与は必要である）現在の理容業における新入従業員平均給与は15~17万円で事業者側の受入れ態勢が問題です。

(2009年7月7日掲載予定)

生活衛生関係営業の後継者とインターンシップに関するアンケート調査票 (A)

各質問に関して該当する番号に○印若しくは該当事項をご記入ください。

問1 あなたが加入されている生活衛生同業組合は

- 1 鮮商 2 麺類食堂業 3 中華料理業 4 社交飲食業 5 料理業 6 飲食業
7 喫茶飲食 8 食鳥肉販売業 9 食肉 10 氷雪販売業 11 理容 12 美容
13 興行 14 旅館 15 簡易宿泊所 16 公衆浴場業 17 クリーニング

問2 事業の代表であるあなたの年齢は、おいくつですか。

- 1 20歳未満 2 20歳代 3 30歳代 4 40歳代 5 50歳代
6 60歳代 7 70歳代 8 80歳以上

問3 事業の代表であるあなたの性別を教えてください。

- 1 男性 2 女性

問4 あなたの事業の経営形態を教えてください。

- 1 個人 2 会社 3 その他 (_____)

問5 あなたの生衛業の事業の創業はいつですか。

(_____) ・ 明治 ・ 大正 ・ 昭和 ・ 平成 年 月創業

問6 現在の生衛業の事業において、あなたは創業者ですか。

- 1 はい 2 いいえ (_____ 代目)

問7 あなたを含めて何人の従業員がおられますか。

_____人

問8 問7で1人以外の方に、お聞きします。従業者の内訳を教えてください。

正規従業員 _____人、 パートタイム従業員 _____人、 アルバイト従業員 _____人

問9 あなたとあなたを含めた従業員の1日の労働時間、休暇日数と営業時間等を教えてください。

平均労働時間：1日 _____時間、あるいは、週 _____時間 定休日 _____
月平均休暇日数 _____日 業務・営業時間 午前・午後 _____時～午前・午後 _____時

問10 あなたの事業所でご商売に役立つ研修を実施されていますか。

- 1 はい 2 いいえ (問14へ)

問11 あなたが実施されている研修の開催回数について教えてください。

(1回の研修で2日以上の場合はその他に記入ください。)

- 1 週1回 2 月2回 3 月1回 4 年6回 5 年4回 6 年3回
7 年2回 8 年1回 9 その他 (_____)

問12 あなたが実施されている研修の内容について教えてください。(複数可)

- 1 業に関する技術の習得に関すること 2 財務・会計に関すること 4 労務に関すること
5 営業・マーケティングに関すること 6 商品開発に関すること 7 管理全般に関すること
8 接客に関すること 9 パソコンに関すること 10 その他 (_____)

Oct. 2009

事業承継とインターンシップ

問13 あなたが実施されている研修の方法について教えてください。

- 1 生活衛生同業組合主催の研修 2 研修専門機関が行う研修 3 通信教育
4 事業所内で実施する自主的研修 5 その他 (_____)

問14 現在の事業を存続させたいとお考えですか。

- 1 必ずさせたい 2 させたいとは考えているが検討中
3 させたいとは考えていない (理由 _____)

問15 現在、後継者、あるいは、その候補者はいらっしゃいますか。

- 1 いる (問16へ) 2 候補者はいる (問16へ) 3 いない (問18へ)

(問15で「いる」と回答された方にお聴きします。)

問16 予定している後継者はどのような関係の方ですか。

- 1 子息・子女 2 その他の親族 3 非親族の役員、従業員 4 その他

問17 後継者に経営を承継する時期はいつ頃をお考えですか。

- 1 1年以内 2 2年以内 3 3～5年以内 4 5～10年以内
5 10年以上 (問20へ)

(問15で「いない」と回答された方にお聴きします。)

問18 予定する後継者がいない最大の理由はなんですか。(1つのみ○印をつけてください。)

- 1 事業の将来性に不安がある 2 候補者となる的確な人材がいない
3 候補者本人が承諾しない 4 候補者の見極めができない
5 その他 (具体的に _____)

問19 事業の承継についてどのようにお考えですか。(1つのみ○印をつけてください。)

- 1 自分の代で廃業する 2 他社へ株式又は事業を売却する
3 役員、従業員の誰かに株式又は事業を売却したい
4 役員、従業員の誰かに経営のみを任せたい 5 何も考えていない
6 事業内容が時代に即さず継がせたくない
7 その他 (具体的に _____)
(問27へ)

問20 後継者に求める条件は何ですか。(複数可)

- 1 親族であること 2 経営意欲があること 3 従業員に信頼されている
4 取引先・取引銀行から信頼されていること 5 業務知識・経験が豊かであること
6 株式等の資産を引き継ぐだけの資金力があること 7 リーダーシップ
8 その他 (具体的に _____)

問21 事業承継する上での悩みは何ですか。(複数可)

- 1 後継者がいない 2 後継者の資質に不安 3 相続紛争 4 相続税の支払い
5 事業の将来性 6 経営環境 7 会社の財務状況 8 設備の老朽化
9 その他 (具体的に _____)

問22 現在行っている、又はこれから行いたい事業承継対策について該当する項目に○をつけて下さい。(複数可)

- 1 相続税対策(節税対策、納税資金手当て等) 2 資産の後継者への移転
- 3 相続によって経営権に関するもめごとが生じないようにするための対策
- 4 後継者教育の実施 5 会社の財務の整理(個人保証・担保の処理等)
- 6 事業承継計画の作成 7 会社の株式又は事業(含個人事業)の譲渡の検討
- 8 何か行わなければと考えているが、どういった対策が必要かよく分からない
- 9 その他(具体的に_____)

問23 後継者問題について具体的支援策としてどういったことを望みますか。(複数可)

- 1 後継者候補のマッチング(起業希望者との交流会開催等)
- 2 営業譲渡候補先の紹介等 3 事業承継セミナーの開催(事業承継計画策定、相続税対策他)
- 4 後継者塾の開催 5 専門家派遣(コンサルティング)
- 6 どういった支援策が有効なのかよく分からない
- 7 その他(具体的に_____)

問24 あなたの事業に相応しい後継者はどのタイプですか。

- 1 技術有能タイプ 2 経理有能タイプ 3 人心掌握タイプ 4 こだわらない
- 5 その他(具体的に_____)

問25 これから後継者を育成するとしたら、何歳の人を対象にしますか。

- 1 20歳未満 2 20歳代 3 30歳代 4 40歳代 5 50歳代
- 6 60歳代 7 年齢にはこだわらない

問26 これから後継者を育成するとしたら、後継者候補の性別と国籍などは気になりますか。(複数可)

- 1 性別はあまり気にしない 2 同性が望ましい 3 異性が望ましい
- 4 国籍はあまり気にしない 5 同じ国籍の人が望ましい
- 6 性別や国籍よりも人柄を重視 7 性別や国籍よりもコミュニケーションを重視
- 8 性別や国籍よりも技能・技術を重視
- 9 その他(具体的に_____)

○ インターンシップとは

インターンシップは、修学中の学生などが、一定の期間、実務の場を体験するものです。学生などは、実務の場を通じて、職業観を養うことが出来ます。また、最近では新入社員の離職率が高い状況が危惧されていますが、その理由である求職者と求人者のニーズのミスマッチを解消する場として、インターンシップは有効な手段であると考えられます。

今日では、インターンシップは、多くの学校で、卒業までのプログラムに組み込まれ、多くの企業の理解と協力のもとに実施され、身近に多くの事例が見られるようになりました。

問27 あなたの事業経営の中で、インターンシップを受入れられますか。

- 1 受入れたい 2 受入れてもよい (1、2とお答えの方は 問28へ)
- 3 受入れられない(問31へ) 4 よくわからない(問33へ)

Oct. 2009

事業承継とインターンシップ

問28 インターンシップの受入れにより、あなたは何を期待しますか。【複数回答可】

- | | | |
|------------------|---------------|--------------|
| 1 事業イメージの向上 | 2 外部からの知的情報獲得 | 3 指導能力の向上 |
| 4 内部の活性化 | 5 後継者候補との出会い | 6 期待を特にしていない |
| 7 その他（具体的に_____） | | |

問29 インターンシップを受入れることになったら、一週間に、何日、何時間くらい実施できますか。

- | | |
|------------------|------------------------|
| 1 通常勤務体系と同じ | 2 週_____日（1日平均_____時間） |
| 3 その他（具体的に_____） | |

問30 インターンシップを受入れることになった場合、どのようなことに不安を感じますか。あるいは、インターンシップの企画者への要望を記述ください。【自由記述】

.....

.....

.....

.....

問31 後継者育成のために、インターンシップは有効だと思いますか。

- | | | |
|------|-------|---------|
| 1 はい | 2 いいえ | 3 わからない |
|------|-------|---------|

問32 問31の理由をお答えください。【自由記述】

.....

.....

.....

.....

問33 あなたの事業（ご商売）の魅力をおの人に伝えるとすれば【自由記述】

.....

.....

.....

.....

以上、回答をいただきありがとうございました。

後継者育成に関する美容師養成施設で修学する学生対象のアンケート (B)

問いに対する回答として、該当番号に○をつけてください。また、.....には、ご自身に該当する事柄を記述してください。

問1 あなたの性別を教えてください。

- 1 男性 2 女性

問2 あなたは美容師になる決意をしたのは何歳のときですか。

- 1 10歳 2 11歳 3 12歳 4 13歳 5 14歳
6 15歳 7 16歳 8 17歳 9 18歳 10 その他

問3 あなたが美容師になることを決意した理由は何ですか。

- 1 技術を身につけることへの夢と憧れがあったから 2 創造性豊かな職業
3 ヘアモード、ファッションに関心があったから 4 人から勧められて
5 その他 (.....)

問4 あなたは職業としての美容師になることを決意されていますか。

- 1 決意している 2 美容師資格は取得するがまだ決めていない

問5 あなたの親御さんの職業は何ですか。

- 1 美容師 2 理容師 3 自営業 4 その他

問6 あなたの出身都道府県はどちらですか。

- 1 大阪府 2 その他 (.....都・道・府・県)

問7 あなたの卒業後の進路は決まっていますか。

- 1 いる 2 いない (問9へ)

問8 問7で「いる」と答えた方にお聴きします。決まっている進路先はどこですか。

- 1 美容所 2 美容所以外で美容技術を生かせる職業 (.....)
3 その他 (.....)

問9 あなたは資格取得後どこで就職を希望されていますか。

- 1 大阪 2 大阪以外 (.....都・道・府・県) 3 わからない (未定)

問10 あなたの将来の希望、夢を教えてください。

.....
.....
.....

問11 あなたが他の人に美容師という職業の魅力を伝えるとしたら、どのように伝えますか教えてください。

.....
.....
.....

以上、回答をいただきありがとうございます。

Oct. 2009

事業承継とインターンシップ

後継者育成に関する理容師養成施設で修学する学生対象のアンケート (B)

問いに対する回答として、該当番号に○をつけてください。また、.....には、ご自身に該当する事柄を記述してください。

問1 あなたの性別を教えてください。

- 1 男性 2 女性

問2 あなたは理容師になる決意をしたのは何歳のときですか。

- 1 10歳 2 11歳 3 12歳 4 13歳 5 14歳
6 15歳 7 16歳 8 17歳 9 18歳 10 その他

問3 あなたが理容師になることを決意した理由は何ですか。

- 1 技術を身につけることへの夢と憧れがあったから 2 創造性豊かな職業
3 ファッションに関心があったから 4 人から勧められて
5 その他 (.....)

問4 あなたは職業としての理容師になることを決意されていますか。

- 1 決意している 2 理容師資格は取得するがまだ決めていない

問5 あなたの親御さんの職業は何ですか。

- 1 理容師 2 美容師 3 自営業 4 その他

問6 あなたの出身都道府県はどちらですか。

- 1 大阪府 2 その他 (.....都・道・府・県)

問7 あなたの卒業後の進路は決まっていますか。

- 1 いる 2 いない (問9へ)

問8 問7で「いる」と答えた方にお聴きします。決まっている進路先はどこですか。

- 1 理容所 2 理容所以外で理容技術を生かせる職業 (.....)
3 その他 (.....)

問9 あなたは資格取得後どこで就職を希望されていますか。

- 1 大阪 2 大阪以外 (.....都・道・府・県) 3 わからない (未定)

問10 あなたの将来の希望、夢を教えてください。

.....
.....
.....

問11 あなたが他の人に理容師という職業の魅力を伝えるとしたら、どのように伝えますか教えてください。

.....
.....
.....

以上、回答をいただきありがとうございました。