緊急指令！ニートを救済せよ!!

企業･学校･家庭が
三位一体となって日本経済を健全にする

神奈川県立平塚商業高等学校

チ　ー　ム　名：MAD

チ ー ム Ｉ Ｄ：ＳＬ５００２８６

チームリーダー：２年　飯島　豊

チームメンバー：２年　山田　陽彦

２年　横山　祐介

２年　山口　聡司

担　当　教　諭：　正木　伸芳

購入銘柄一覧

銘　　柄	銘柄コード：市場名	購入金額（円）
日本電産	6594：東証１部	1,479,690
東京電力	9501：東証１部	740,460
シチズン時計	7762：東証１部	741,455
ホクト	1379：東証１部	542,366
セブン-イレブン・ジャパン	8183：東証１部	442,740
積水ハウス	1928：東証１部	246,729
東ソー	4042：東証１部	247,148
パーク24	4666：東証１部	196,860
米久	2290：東証１部	147,375
伊藤ハム	2284：東証１部	148,404

第一章　テーマについて

１．このままでは日本が滅亡する

“ニートの総数…５２万人”。2004年度版の厚生労働白書で初めて報告された昨年度の「若年無業者＝ニート」の数である。

ニート（NEET=Not in Education, Employment or Training）とは、「学校にも行かず、働きもせず、職業訓練にも参加しない若者」である。「放っておけばいいじゃないか」という人もいるかもしれない。しかし、ニートは日本経済にとって非常に重要な存在である。ニートの増加によって日本のＧＤＰに大きな影響が出るからだ。第一生命経済研究所は、ニートの増加によって昨年度のＧＤＰが0.15ポイント下がったと発表している。

asahi.com : Be on Saturday

ニートの問題は、経済だけでなく日本国民が安心して生活できるかどうかにも関わってくる。2004年11月に水戸と土浦で相次いで起こった殺人事件は、ニートによるものとして報道されている。「仕事もしないで」というような言葉が悲劇を引き起こしたらしい。

週刊朝日 12/10 号見出し

私たちは、いろいろな情報を入手して「このままでは日本が滅亡する」という危機感を持った。そして、私たちはニートの問題を取り上げ、ニートを救済し、日本の危機を救う方法を考えようという思いを強くした。

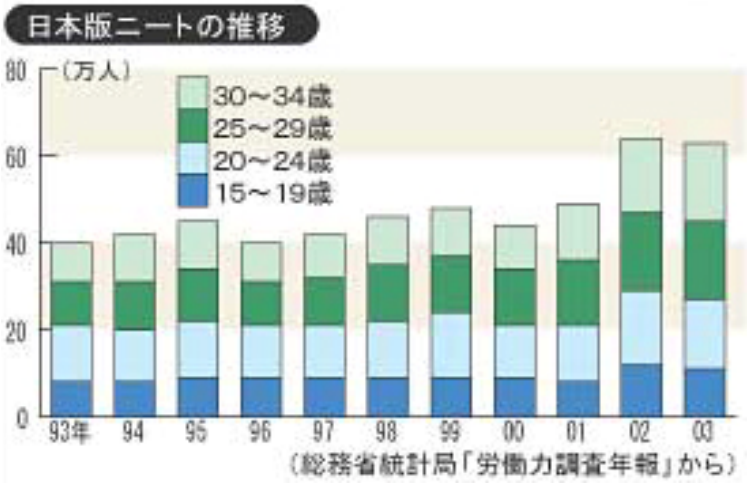
２．ニートが日本経済と社会に与える影響

ニートが日本経済に与える影響にはいろいろあるが、最も大きいのは、税収、消費、貯蓄面の経済的損失である。また、年金や社会保障制度を揺るがす大きな問題でもある。

たとえば、企業に入って働くと給与が出る。しかし、その給与は全額もらえるわけではなく、所得税や国民年金・厚生年金などの支払分は天引きされる。ところが、働かない人は、収入がないので所得税を納めなくていいのは当然である。さらに、年金は自分で納めなければならない。給与から天引きされる場合は、勝手に納められるから問題はないが、自分から納めに行かなければならない人の中には未納者も出てくる。日本では、年金改革の中で年金未納者の問題がクローズアップされたばかりである。ニートの増加によって未納者は更に増え、年金の財政基盤が崩れることは想像がつく。そして、所得税を納めないということは国の税収が減るということである。国の財政が厳しいのにもかかわらずである。

ニートが日本社会に与える影響も大きい。収入のないニートが生活に困って犯罪に手を染めるなど社会問題の当事者になる可能性が高いといわれるのは無理もないことである。

第一生命経済研究所の試算によると、ニートが2010年には100万人に迫り、2020年には120万5000人に達するとのことである。日本は今、若年者教育・雇用の面で重大な局面を迎えているのではないだろうか。これを乗り越えないと日本は滅亡すると私たちは心配しているのである。



asahi.com : Be on Saturday

３．「緊急指令！ ニートを救済せよ!!」をテーマに決定

私たちは、今回のストックリーグの投資テーマにニートの問題を取り上げ、テーマを「緊急指令！ ニートを救済せよ!!」とした。救済という言葉を使ったのは、ニートの中に「働かない若者」ではなく、いろいろな問題があって「働けない若者」が存在することを知ったからである。

第二章　ポートフォリオについて

１．投資先決定のポイント

私たちは「緊急指令！ ニートを救済せよ!!」というテーマにそって、ニートを救済する方法を考えた。

まず、私たちは、ニートが増える要因を次のようにとらえた。

<1>親の経済力で生活できるため、働く意欲をもたなくなってしまう事。

<2>長引く不況の中で企業の雇用が減少しているため、働く意欲をなくしてしまう事。

<3>家庭や学校におけるキャリア教育の不足のため、就業意識が希薄で働く意欲を持たなくなっている事。

次に、私たちは、ニートを減少させる方法を次のように考えた。

<1>学校等におけるキャリア教育が不足して働く目的や意欲がないと考えられるので、学校でのキャリア教育を見直して改善する。

<2>親の保護などで働かなくても生活できる環境が働く意欲を減退させているので、家庭でのキャリア教育を見直して充実させる。

<3>企業の雇用が少ない状態が長く続いた事によって求職の意欲が減退したり、離職によって働く意欲が減退しているので、企業の若年層の雇用を拡大する。また、企業内教育を充実させて、職業意識の向上をはじめとする若年層のキャリア形成教育に力を入れる。

今回、私たちは、ストックリーグのテーマである企業への投資を通じて経済を学ぶという視点から、<3>の企業の「雇用拡大とキャリア形成教育」を投資のポイントに考えた。長引く不況の中で企業の雇用が減少しているために働く意欲をなくしてしまったり、かつては仕事の経験があるが離職してしまい働く意欲を失ってニートになるケースも多いということから、企業の「雇用拡大やキャリア形成教育」がニートを減少させる一方策であるという思いを強くした。特に、社会的責任（CSR）として「雇用拡大とキャリア形成教育」を実施していたり、実施しないまでも私たちの考えに賛同してくれる 10 社以上の企業を見つけて応援することにした。

投資先を決定するため、意見をぶつけ合いお互いに納得するまで話し合いを続けた。私たちが知っている企業を挙げ、社会的責任（CSR）としての「雇用拡大とキャリア形成教育」という自分たちの考えと一致しているかどうかをインターネットで調べたが、一致する企業はなかった。

２．アンケートの送信

話し合いの中で、企業に対してアンケートメールを送信し、その回答や意見などを投資先決定の参考にしようという意見が出た。私たちはさっそくアンケートの作成にあたり、アドレスが掲載されている企業を見つけ次第、その企業にアンケートメールを送るという方法をとった。アンケートで各企業に送って回答を求めた内容は次の３点である。

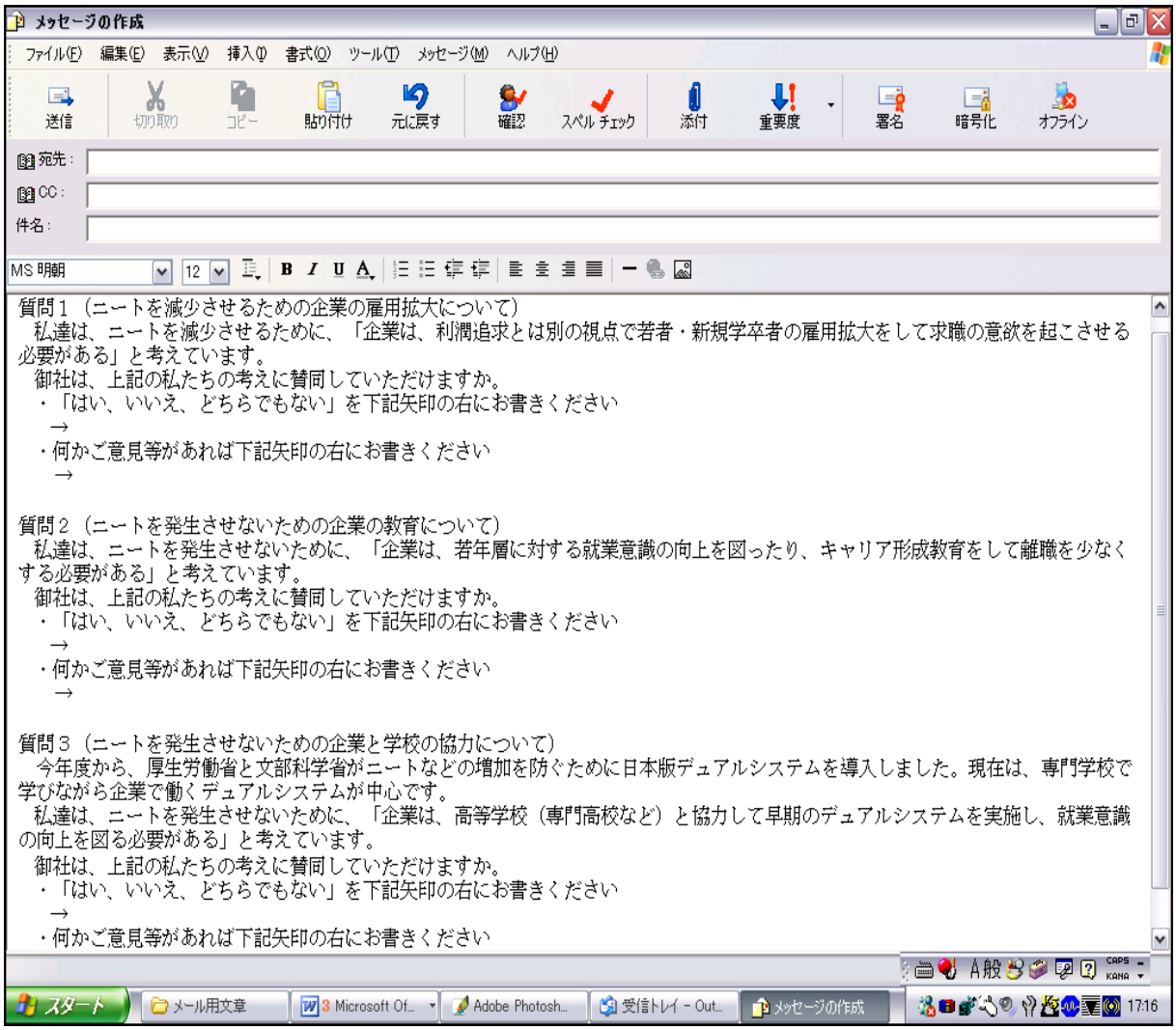
<1>ニートを減少させるための企業の雇用拡大について

ここでは、意図的に社会的責任（ＣＳＲ）という言葉を避けて、「利潤追求とは別の視点で」という言葉を使った。

<2>ニートを発生させないための企業の教育について

<3>ニートを発生させないための企業と学校の協力について

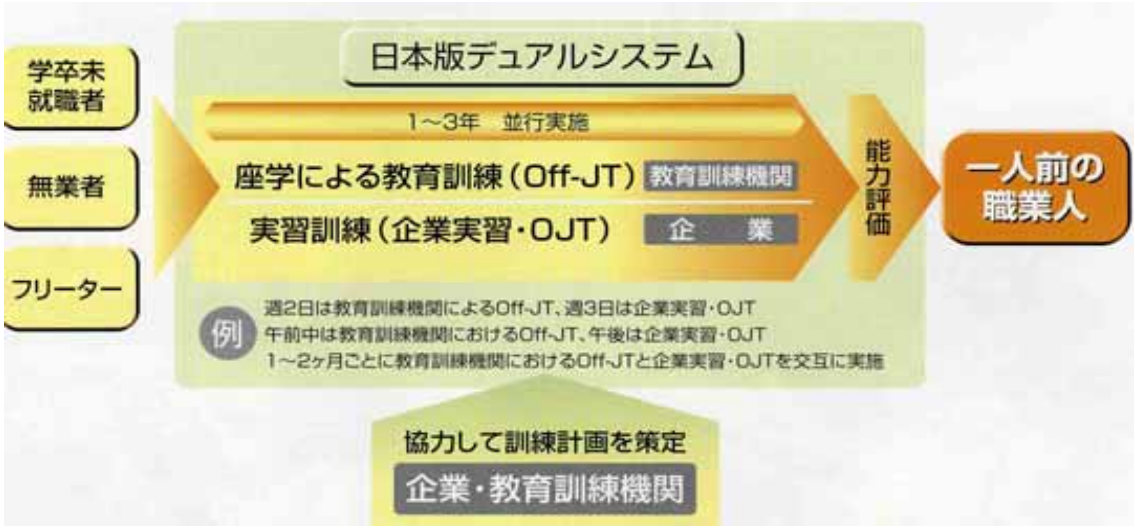
約40社に送ったメールの質問部分



なお、企業と学校の協力については、専門高校生を対象にした日本版デュアルシステムについて考えを伺った。

デュアルシステムは元々、ドイツで行われているもので、若者の６～７割程度が経験している。このシステムのメリットとして、受入れ側（企業）は良質な人材の確保ができるということ、受入れられる側（若年者）は実践的な訓練が受けられ、後々の就職に有利であることがあげられる。

今、日本でデュアルシステムが行われているのは専門学校と職業大学校となっているが、本来は専門高校（商業・工業・農業）でも行なうことができる制度である。しかし、「机に向かってするのが勉強だ」という考えを持つ生徒の保護者もおり、実施は難しいのが現状である。



神奈川県中小企業団体中央会のパンフレットより

３．投資先を決定する情報の収集

アンケートだけでなく、引き続きインターネットや新聞から投資先を決定する情報集め続けた。ＣＳＲを環境対策とする企業は数多くあったが、雇用拡大とする企業は見当たらなかった。そんな中、2004年11月17日（水）付けの日本経済新聞の第二部「世界経営者会議の特集」11面に、日本電産の永守重信社長の講演会での「創業から一貫して企業の社会的貢献とはと聞かれると、雇用の拡大だと答えてきた。」というメッセージがあり、私たちの考えが認められたという大きな喜びを味わった。

A11 第二部　【第三種郵便物認可】　日本経済新聞

日経フォーラム 世界経営者会議 特集

講演

発明奨励へ環境を整備

企業経営者に求められる役割は何か。インド、インフォシス・テクノロジーズのナラヤナ・ムルティー会長は社員に「ビジョン」を伝えることの重要さを強調。日本電産の永守重信社長は「企業再生にはまず社員の心を変えること」と語った。

社員の心変え企業再生

人員削減、士気低下に直結

新しいビジネスモデル

日本電産社長
永守　重信氏

日本電産を創業し三十二年目になる。この十年は企業買収と、買収した企業の再生を重点に置いてきた。この十年余りで二十三社を譲っていただき、自らの成長にこうした企業を付け加えて業績を拡大し、従業員規模を拡大してきた。

創業から一貫して企業の社会的貢献とはと聞かれると、雇用の拡大だと答えてきた。米ウォルマート・ストアーズをしのぐほど雇用力のある企業にしたい。

企業再生には漢方薬で治す方法と、従業員を削減し赤字事業は切り捨てる大手術で立て直す西洋療法がある。私は西洋療法はとらない。漢方は副作用が少ないが、西洋療法は手術をするから傷が残る。切らずに再生できれば自然治癒に近い強い企業ができる。

二十三社の再生を通じて業績が悪化するのは企業が病んでいるからだと感じている。そして、企業が病むのは社員の心が病んでいることにほかならない。

社員の心が病むのは経営者の人心掌握力や実行力が欠如しているからだ。自分は社長だ、部長だと地位で人を動かし、業績が悪化しても責任をとらない。あげくは使いやすい人を後継者に選び、さらに会社がおかしくなる。社員の士気は下がり経営者に不満を持ち、不安と不満の繰り返しで業績はどんどん悪化する。

社員がやる気をなくすと何が起きるか。まず会社を休んだり遅刻したりするようになる。二十三社で出勤率が高かった会社は一社もない。身くて九〇%、悪いと八〇%台前半だった。

次に工場や事務所が汚くなる。整理、整頓（せいとん）、清潔、清掃、しつけ、作法の6Sが悪化してくる。6Sが悪くなると3Q（社員、製品、会社の質・クオリティー）も落ちる。

会社は安く買って高く売るから利益が出る。購買はどこよりも安く買う、営業は一円でも高く売るという気持ちが収益をもたらす。

しかし士気が落ちると、一杯飲ませてもらっているところに注文を出し、値切られれば簡単に値を下げるようになる。高く買って安く売れば赤字は当然だ。

企業再生は、人員削減よりもまず従業員の心を変える必要がある。希望退職を募れば必ずいい人がやめていく。（割増退職金という）大きなお金をつけて、競争相手に就職されれば、泣きっ面にハチだ。

「休まずに来てくれ」「工場をきれいにしてくれ」とこちらから頼んで歩く。こうして従業員の心を変えていく。休まずに来て職場をきれいにするという当たり前のことをやってもらわないといけない。この二つで会社は良くなる。

昨年十月に再建を始めた三協精機製作所は出勤率が九〇%を割っていた。3Q6Sは私が初めて行った八月には自点満点で五点。「休まず来てくれ」と一生懸命頼み出勤率は二カ月で九八%まで上がった。3Q6Sはじりじりと上がる。単なる整理、整頓、清潔、清掃ではない。工場の生産性を上げ品質向上につなげるのが3Q6S。これが上がれば赤字はどんどん縮小する。三協精機は過去三年、毎年百億円規模の赤字を出していたが〇四年一―三月期から黒字に浮上した。変わったのは出勤率と3Q6Sの点数だけ。一年間で新製品なんて出ない。同じ場所で同じ製品を作り、同じ市場に売っているだけだ。

人を削減すればもっと早いかもしれないが、必ずどこかで副作用が出る。社員の心を変えれば二年、三年先もどんどん会社が良くなる。人間の能力の差は五倍しかないが、「ぜったいに売る」という意識には百倍の差がある。人員削減無き企業再生は可能だ。

社員の心を変えるのはトップだ。従業員の心をつかみ、心が病まないようにするのが経営者の仕事だ。

経営は時間軸で、早くやればやるほどプロの経営者になりやすい。四十歳より三十歳、三十歳より二十歳がいい。五十歳で取締役では遅過ぎる。管理はできても経営はできない。

だが一人育てるには十億円かかる。十億円の損をさせる意思決定をさせないと経営者は育たない。日本のベンチャーでも成功する方は二十代から始めている。それは意思決定の回数の差だ。百回なのか一万回なのか。ビジネススクールを出ただけでは無理だ。

必要なのは意欲だ。日曜日夕方六時にテレビでサザエさんが始まり「明日は月曜か」とうんざりする人ではだめ。「明日は月曜日だ。それーっ」という人は千人に一人だが、ここから選べばプロの経営者になる。月曜の朝、目覚まし時計を三個使って起きているようではだめ。経営はアタマではなく気持ちと心だ。

組織には積極的に能力主義を取り入れ、常に優秀な人材を維持することで勝ち抜

決まるのだ。

マハトマ・ガンジーはインド独立という明確なビジ

ながもり・しげのぶ　1973年に日本電産を設立。強力なリーダーシップと積極的なM&A（企業の合併・買収）で連結売上高4800億円（2005年3月期見込み）のグループを築いた。企業再建では社員の意識改革を最重要視する。職業訓練大学校（現職業能力開発大学校）電気科卒。60歳。

４．決定した投資先

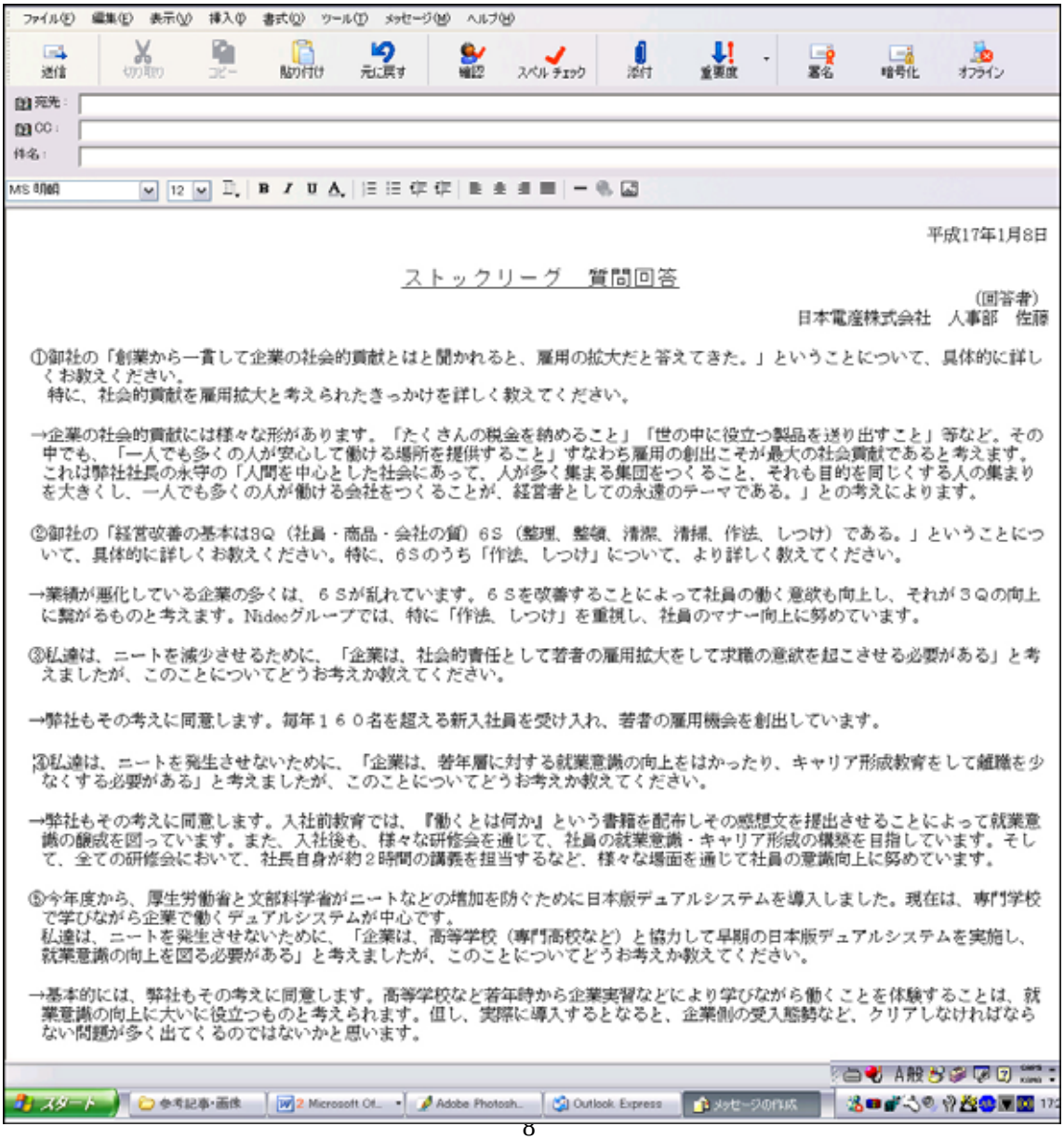
私たちは、各企業のホームページやアンケートおよび新聞からの情報を総合的に判断して、投資先を次の10社に決定した。

１．日本電産　　投資金額：150万円

永守重信社長を含め三人が学生時代から研究し続けてきた精密小型モータを事業の中心に据えている。社内教育関係では、６Ｓ（整理、整頓、清潔、清掃、しつけ、作法）が悪化すると３Ｑ（社員、製品、会社の質・クオリティー）も低下すると謳っている。

新聞にも掲載されているとおり、「社会的貢献は雇用拡大」と主張しているので、私たちの考えを実践している企業だとして最大金額の投資をした。

なお、日本電産には他の企業とは別のメールを送って、図のような詳しい回答を得た。内容については、レポートの最後に掲載した「ニートを発生させないための三位の考え」に記載した。



平成17年1月8日

ストックリーグ　質問回答

（回答者）
日本電産株式会社　人事部　佐藤

①御社の「創業から一貫して企業の社会的貢献とはと聞かれると、雇用の拡大だと答えてきた。」ということについて、具体的に詳しくお教えください。
特に、社会的貢献を雇用拡大と考えられたきっかけを詳しく教えてください。

→企業の社会的貢献には様々な形があります。「たくさんの税金を納めること」「世の中に役立つ製品を送り出すこと」等など。その中でも、「一人でも多くの人が安心して働ける場所を提供すること」すなわち雇用の創出こそが最大の社会貢献であると考えます。これは弊社社長の永守の「人間を中心とした社会にあって、人が多く集まる集団をつくること、それも目的を同じくする人の集まりを大きくし、一人でも多くの人が働ける会社をつくることが、経営者としての永遠のテーマである。」との考えによります。

②御社の「経営改善の基本は3Q（社員・商品・会社の質）6S（整理、整頓、清潔、清掃、作法、しつけ）である。」ということについて、具体的に詳しくお教えください。特に、6Sのうち「作法、しつけ」について、より詳しく教えてください。

→業績が悪化している企業の多くは、６Ｓが乱れています。６Ｓを改善することによって社員の働く意欲も向上し、それが３Ｑの向上に繋がるものと考えます。Nidecグループでは、特に「作法、しつけ」を重視し、社員のマナー向上に努めています。

③私達は、ニートを減少させるために、「企業は、社会的責任として若者の雇用拡大をして求職の意欲を起こさせる必要がある」と考えましたが、このことについてどうお考えか教えてください。

→弊社もその考えに同意します。毎年１６０名を超える新入社員を受け入れ、若者の雇用機会を創出しています。

④私達は、ニートを発生させないために、「企業は、若年層に対する就業意識の向上をはかったり、キャリア形成教育をして離職を少なくする必要がある」と考えましたが、このことについてどうお考えか教えてください。

→弊社もその考えに同意します。入社前教育では、『働くとは何か』という書籍を配布しその感想文を提出させることによって就業意識の醸成を図っています。また、入社後も、様々な研修会を通じて、社員の就業意識・キャリア形成の構築を目指しています。そして、全ての研修会において、社長自身が約２時間の講義を担当するなど、様々な場面を通じて社員の意識向上に努めています。

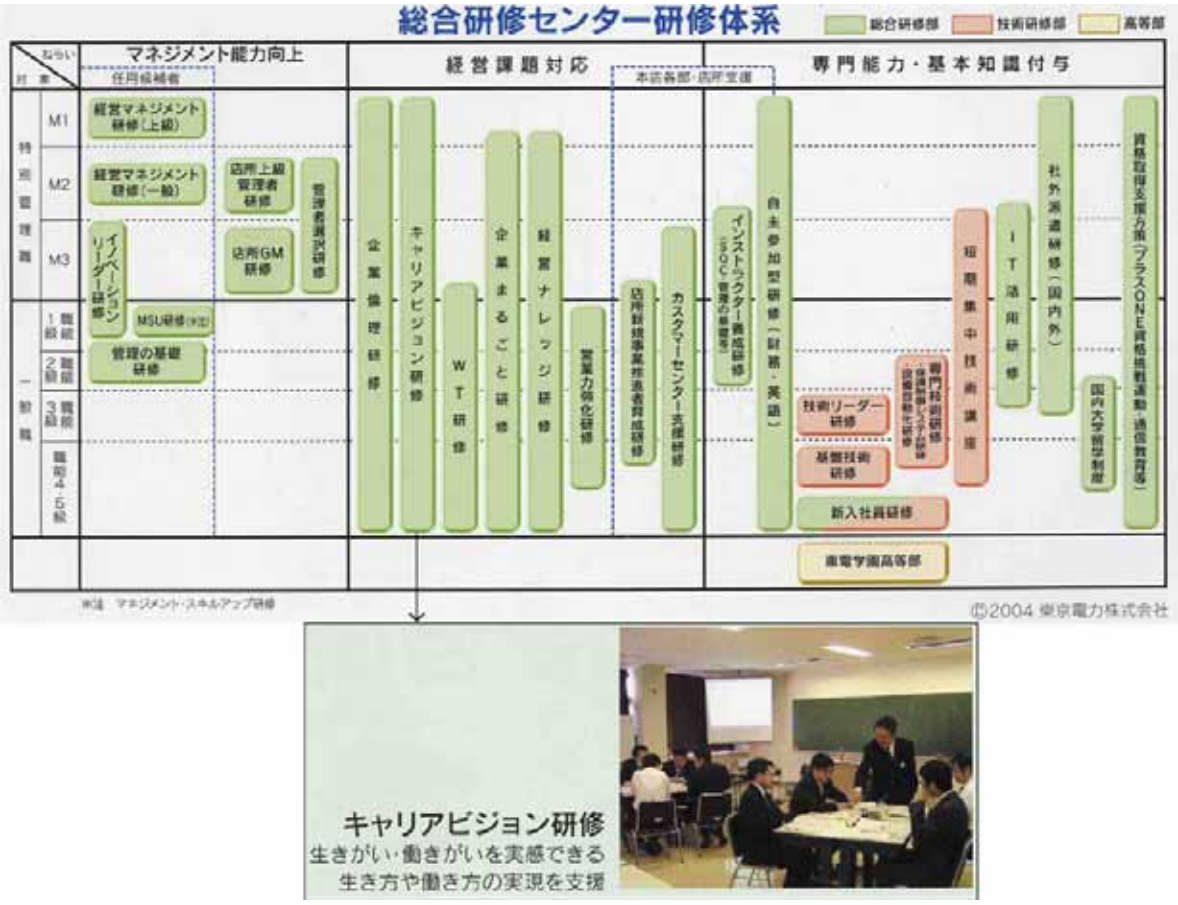
⑤今年度から、厚生労働省と文部科学省がニートなどの増加を防ぐために日本版デュアルシステムを導入しました。現在は、専門学校で学びながら企業で働くデュアルシステムが中心です。
私達は、ニートを発生させないために、「企業は、高等学校（専門高校など）と協力して早期の日本版デュアルシステムを実施し、就業意識の向上を図る必要がある」と考えましたが、このことについてどうお考えか教えてください。

→基本的には、弊社もその考えに同意します。高等学校など若年時から企業実習などにより学びながら働くことを体験することは、就業意識の向上に大いに役立つものと考えられます。但し、実際に導入するとなると、企業側の受入態勢など、クリアしなければならない問題が多く出てくるのではないかと思います。

２．東京電力　　投資金額：75万円

関東一円の電気供給を担っている。人材育成・能力開発は「仕事こそ人を育てる」という考えの下で行い、自己啓発を基本として様々な研修を組み合わせることで社員の能力向上を積極的に支援している。

総合研修センター研修統括グループの黒沼様にお願いして、企業訪問をさせていただき、同じく研修統括グループの加藤仁士様に、若者の雇用拡大や社内研修の内容およびデュアルシステムなどについての考えを聞いた。私たちはニート対策として、生きがい・働きがいを実感できる生き方や働き方の実現を支援するキャリアビジョン研修など多種多様の研修に期待し、この企業に投資して応援することにした。



東京電力総合研修センターのパンフレットより

３．シチズン時計　　投資金額：75万円

ＣＳＲについて「企業の社会的責任が見つめ直されている最中であり、社会への貢献の必要性などを認識しており、社会全体の利益を考えて国家がいろいろな制度や法案を提案し、そういった活動をバックアップする事が必要」と考えている。

このように、私たちが注目していたひとつである企業の社会的責任ということを積極的に考え、認識している企業だったので投資して応援することにした。

CITIZEN は新しくご入社される皆様に以下の資質を求めています。

Challenge・挑戦	現状をより良く変えていくために絶えずチャレンジしていける人
Creation・創造	新たな価値をうみ出していける人
Vitality・バイタリティー	人とともに働くことに喜びを感じ、周囲を巻き込みながら物事を進めていける人

CITIZEN は社内における求める人材像を以下のように考えています。

キャリア志向	自己実現を図りながら、業績をあげる楽しさ、やりがいを認識し会社と個人で価値観を共感できる人材
全体最適志向	部分最適の視点に陥ることなく全体最適のクロスファンクショナルな視点を持つ人
変革志向	「市民に愛され親しまれる」という理念を共有しつつも変化への対応が可能な人材

４．ホクト　　投資金額：55万円

きのこの研究開発をしている。社是に“五つの満足”を掲げ、そのひとつに“社員の満足”を明示しており、基本方針の中には“社員が未来を語れる会社”という項目が盛り込まれている。

企業の継続的な経営のためには若者・新規学卒者の雇用が必要不可欠としていることや、社員が満足する企業を作り上げようとしていることから投資して応援することにした。

社是　五つの満足

一.消費者の満足
一.取引先の満足
一.地域社会の満足
一.株主の満足
一.社員の満足

５．セブンーイレブン・ジャパン　　投資金額：45万円

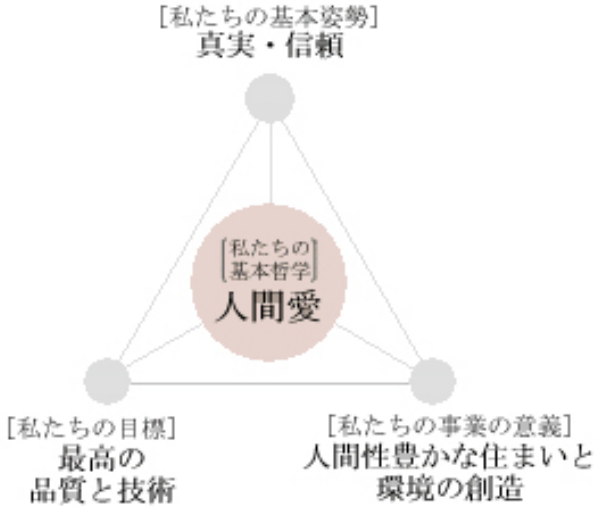
過去のやり方や考え方に固執せず、業務や組織を自らの手で改革しようという意欲や自信のある人材を積極的に登用する立候補制度がある。また、この企業にはＯＦＣ（店舗経営相談員）というものがあり、２年半程度かけて育成した後にＯＦＣとして働かせるなど社内教育に力を入れている。

このように人材の登用や教育を重視している点と、日本全国に大きな影響力があるという点に期待して投資した。

６．積水ハウス　　投資金額：25万円

「人間愛」を根本哲学とし、“人間性豊かな住まいと環境の創造”を目指して、つねに「お客様本位」の家づくりを進めている。そして住む人の満足を最優先する徹底した「CS（顧客満足）活動」を推進している。この二つの考えは、能力開発システムに深くかかわり、適切な人材育成を行ううえでとても意味のある考えである。

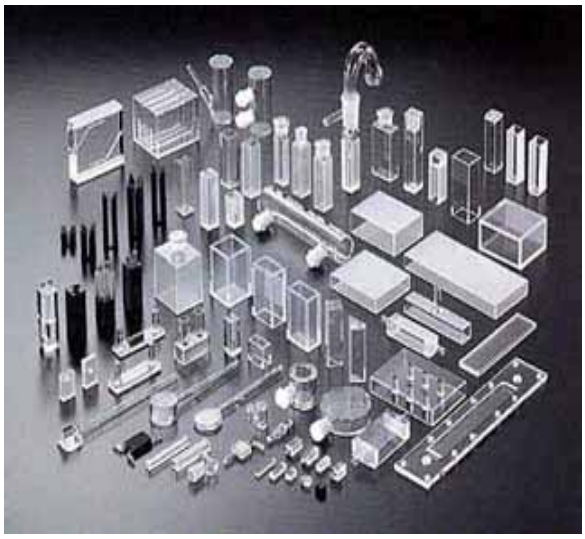
そのような考えやシステムを持って人材を育成している企業は、ニート対策において重要な存在になると期待して投資した。



７．東ソー　　投資金額：25万円

化学の革新を通じて幸せを追求し、社会に貢献することを企業理念としている。そして、社内教育に関係することとして経営基本方針のひとつに当事者意識に燃える人を経営の原点とし、企業の活力を生む人事を行うとしている。それ以外に特徴的なものとしてはTOSOH SPIRITがあり、挑戦する意欲、冷たい状況認識、熱い対応、持続する意志、協力と感謝という５つの項目を掲げて社内教育や人材育成の根幹としている。

このような経営方針や社内教育を行っている企業は、将来的にニート対策において重要な会社になるという考えに至ったので投資した。



８．パーク24　　投資金額：20万円

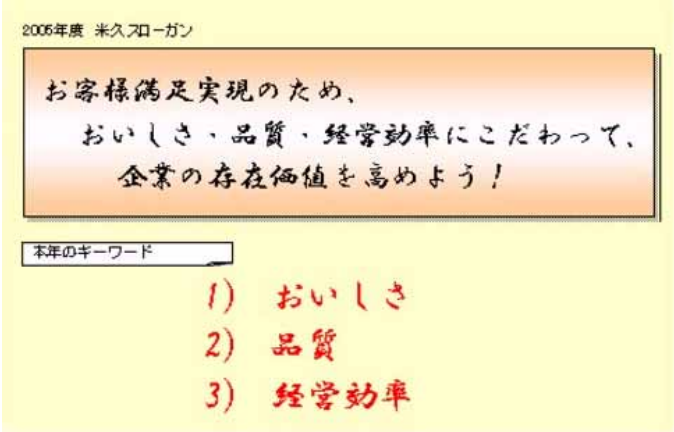
人々にとって安全で、クルマにとって便利な、街にとって環境に優しい車社会を実現できるよう駐車場業界のリーディングカンパニーとしての立場から日々努力している。関連してプロフェッショナル、サービス、プロデュース、社会貢献、改革の５つのポリシーを掲げて人材育成にも力を入れている。

これらの事業に対する意識や会社の掲げるビジョンは、その規模の大きさから社員にやる気と自信を与え、同時に国家的プロジェクトの補助をするため公共性が強く、将来のニート対策における公共の教育機関等との連携で先駆者的な存在になると判断したので投資した。

９．米久　　投資金額：15万円

毎年スローガンを掲げており、2004年度は1.商品価値と営業力の強化、2.収益力の改善、3.人材資源の育成だった。また「ナンバーワンよりBest One」を合言葉に徹底した差別化戦略と若手社員の積極登用を行い、人材育成や雇用を積極的に行っている。

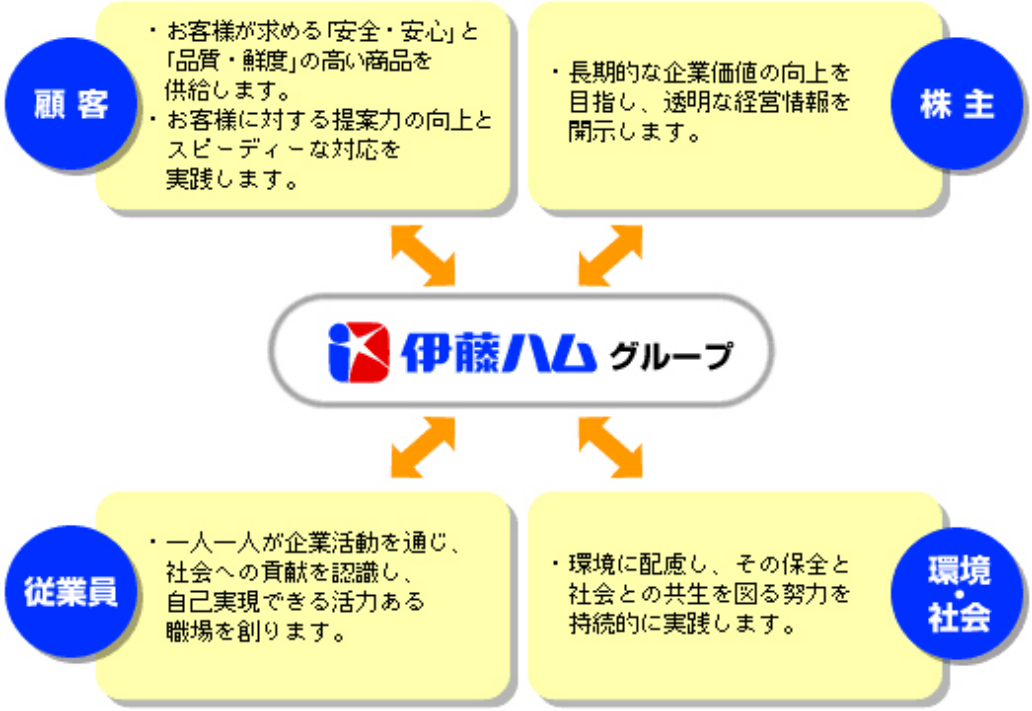
米久の人材育成や雇用の積極性などは、私たちの考えに一致する部分が多く、ぜひ応援したいと思って投資した。



10. 伊藤ハム　　投資金額：15万円

グループ全体の考えとして「一人一人が企業活動を通じ、社会への貢献を認識し、自己実現できる活力ある職場を造る」と謳っている。そして企業姿勢：3C というものを定めており、そのひとつには「Challenge：新たな挑戦・チャレンジ」がある。

この二つの考えは社員の個性を大切にし、私たちの考える“企業のキャリア教育“を実践していると判断したので投資した。



第三章　ストックリーグに参加して

１．学んだこと

今回、私たちはストックリーグに参加して、様々な体験をして知識を増やし、そして様々なことが変化した。

私たちには、ストックリーグに参加する前から苦慮していたことがあった。それは、遅刻をし、授業中に話をして先生の話を聞かない、板書はとらない、携帯電話を使うといった今の高校生の実態である。一部の学校や一部のクラスや一部の生徒の問題かもしれないが、私たちの中には「ルールも守れないような人間を社会に輩出していいものか」という強い思いがあった。そして、今回のテーマとなったニートという言葉に出会った。

私たちは、普段あまり読まない新聞も端から端まで見て、経済などに関するいろいろな用語も覚えた。それだけでも、このストックリーグに参加したことを嬉しく思っている。知識が増えることに喜びをハッキリ感じた３ヶ月だった。

数ある喜びの中で、もっとも貴重な経験は東京電力の取材での企業訪問だった。ひとつの企業を訪問し、実際に企業の方々にインタビューしたりと普段できないような作業を体験できたことが非常に嬉しかった。

知識として最も印象に残ったのは、やはりテーマにもあるニートということについてである。ニートと呼ばれる人々を少なくしていかなければ今後の日本は危ないと真剣に感じ、ニートをいかにすれば少なくできるのかということを真剣に考えた。

学校の授業とは別の、社会とのふれあい、そして実際の社会についてどのように考えるかなど、自分から調べたり、企業の人との接し方などを学んだり、学校では学べない様々な学習の中で、自分からのやる気が何より大切だと感じた。これはニートに対しても言えることである。ニートもやる気を出せばきっと報われる時が来る。時が来れば日本の経済は必ずより良い方向へ進む、というようなことを考えながらレポート作成に望んだ。高校生活と平行してレポートを作成するのはとても大変で、試験前の作業でもあり精神的にも肉体的にも堪えた。

今回、ストックリーグに参加して学んだことは、投資は短期投資によって利益を追求するものだとばかり思っていたが、個人でも長期投資によって企業および日本経済全体の発展を支援することができると知ったことである。そして何よりも、何かに自分から積極的に取り組むことが自分の知識向上に繋がり、積極的に取り組むことで多彩な物事を短時間で学習できることを学んだことである。

２．最後に

最後になるが、ストックリーグの活動中、「ニートを発生させないための考え」を企業だけに聞くのは片手落ちで、自分たちが考えた三位一体の学校や家庭にも聞くべきだろうという意見が出た。そこで、最後に、学校は学校長および２年生の担任に、家庭はメンバーの親にニートに関する考えを聞いて一覧表にした。なお、一覧表の企業は日本電産の考えを抜粋したものである。

ニートを発生させないための三位（企業・学校・家庭）の考え

企業の教育	企業	若年層に対する就業意識の向上をはかり、キャリア形成教育をして離職を少なくする必要がある。入社前教育では、『働くとは何か』という書籍を配布し、その感想文を提出させることなどによって社員の意識向上に努めている。
	学校	企業が雇用した労働者に対してキャリア教育を継続することは必要である。低成長の時代の中にあっては、これまでの雇用政策を転換した手法がないと若年者の雇用確保が難しいと思う。
	家庭	企業の教育の前に親の教育を改善しないと無理なのではないか。 企業だけが倫理観を育成できる場であるので社内教育を充実して欲しい。
学校でのキャリア教育	企業	今までのような詰込式の学習ではなく、自身の将来を考える機会を多く与え、「考える」ことを主体とした教育を望む。
	学校	キャリア教育は小学生の段階から行う必要があると考えている。ニートの発生は職業観・勤労観の欠如にも起因していると思うので、学校教育を通じてそれらを養う必要があると考える。 大学を出たら働くものだという固定観念を取り払い、多様な人々を受け止める社会を作る努力をすべきだ。
	家庭	学校の私生活がわからないので学校での教育について意見をすることができない。 勉強できる子供より、話を聞くことができる子供に育ててほしい。
家庭でのキャリア教育	企業	日々漫然と過ごすのではなく、目的意識を持って生活するということを充実させるべきと考える。
	学校	家庭教育を抜きに教育を考えることはできない。働くことに対する保護者の考え方や態度は、子供たちのキャリア教育に大きな影響を与えることになると考えるので、家庭で仕事について話すのは良いことだと考える。 保護者にキャリア教育の問題についてPTAなどを通じ、共に研究する機会を設定する必要もあるだろう。
	家庭	親は子供の意見を尊重し、子供のやりたいようにやらせたほうが良いのではないか。 夢を見ることができない暮らしを作っている政治を見直すべきである。
デュアルシステム	企業	若年時から企業実習などにより学びながら働くことは、就業意識の向上に大いに役立つと考える。但し、実際に導入するとなると、企業側の受入態勢など、クリアしなければならない問題が多く出てくるのではないか。
	学校	デュアルシステムの導入は必要だが、日本の児童・生徒の学力が低下している中で、長期期間にわたって、学校を離れ職場での教育を実施するためには、それなりの条件整備と生徒・保護者の理解を得ることが必要となる。今は、インターンシップの充実が先と考える。
	家庭	社会に出て、いろいろ学ぶことはよいのだが、基本的に学校で学ぶのが良いのではないか。