

「米沢インターンシップ協議会」の概要について

1. 目的

「米沢方式インターンシップ」は、参加学生が有償で一定期間実際に就労することによって、受入れ企業に魅力を感じてもらい、学生の仕事社会への適応と企業等の採用に繋げようとするものです。

(1) 受入れ企業にとって、インターンシップは将来の採用の第一歩

- ① 学生がその企業に魅力を感じて「この会社で仕事をしたい」と思うようなブラッシュアップ。
- ② メンターをつけ、インターンシップ終了後でも継続的に関係性を維持できるシステムの構築。

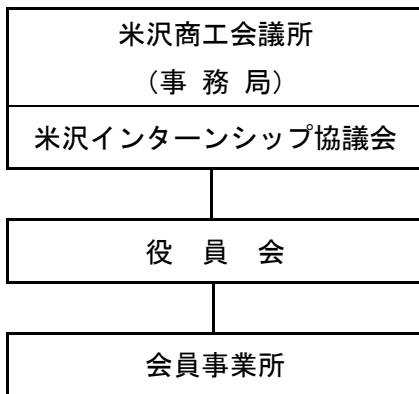
(2) これまで受入れ経験のない企業も参加できる「団体戦」

- ① 各学校への募集申込み、学生の受付け等は「インターンシップ協議会」で受付け、支援をする。
- ② 参加学生、受入れ企業双方に有益、有意義なインターンシップ・プログラムの開発実施。

(3) 採用活動から人材育成への一貫通貫システム（定着促進と次世代地域リーダー群の育成を指向）

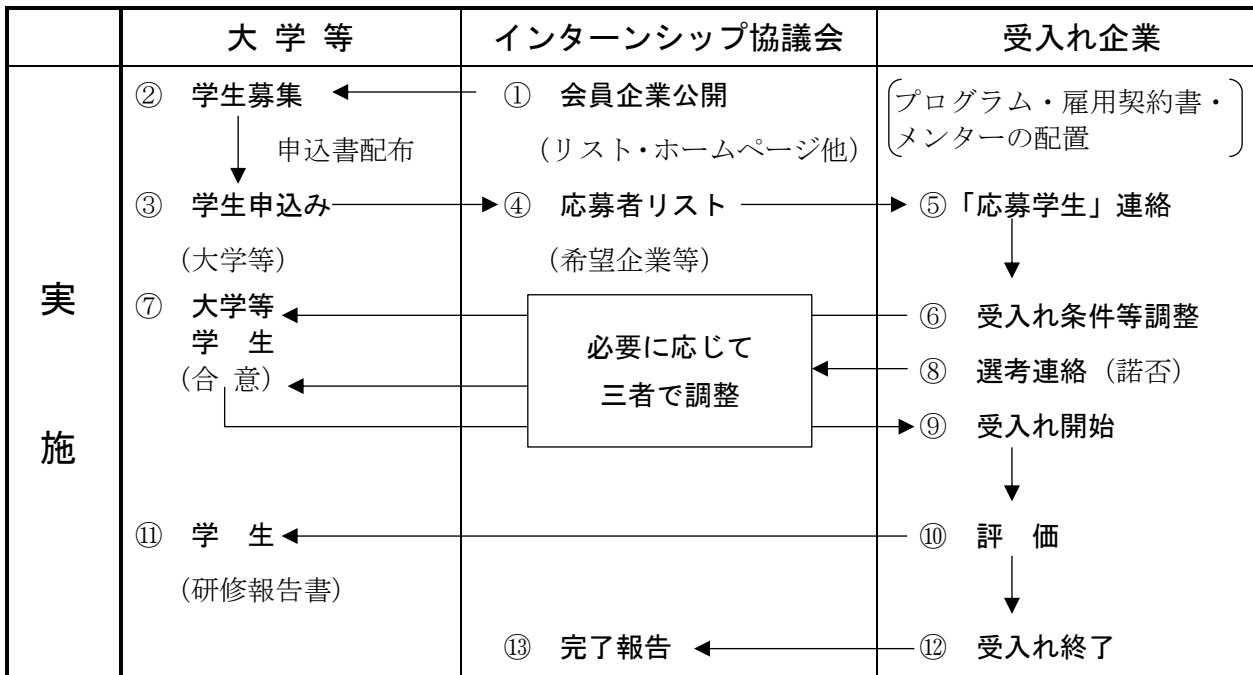
- ① 若手社員をインターンシップ生の指導社員（メンター）として相互の育成（ハイブリッド型）。
- ② 入社後に集合教育、懇親会等を企画「同地域に働く同世代の連帯」のシステムの定着。

2. 組織体制



会長	高橋 哲男	: 協労研センター 理事長
副会長	井上 吉昭	: 精英堂印刷(株) 代表取締役社長
	高橋 孝二	: (株)データシステム米沢 代表取締役社長
幹事	相田 晃輔	: 相田建設(株) 代表取締役
	川島 良範	: (株)川島印刷 代表取締役
	佐藤 良喜	: (株)丸定 代表取締役社長
	柴田 正孝	: 米沢商工会議所 専務理事
監事	加藤 英樹	: 米沢商工会議所 副会頭
	稲村 修	: (株)塚田会計事務所 常務取締役

3. 実施スキーム



事務局／米沢商工会議所 〒992-0045 米沢市中央4-1-30
 (連絡先) TEL 0238 (21) 5111 FAX 0238 (21) 5116
 E-mail chi.goto@ycci.or.jp (担当: 後藤ちひろ)

「米沢インターンシップ」要項（企業用）

米沢インターンシップ協議会

「米沢方式インターンシップ」（報酬型）については、以下のとおりとします。

参加資格	①「米沢インターンシップ協議会」会員事業所（米沢商工会議所会員事業所）		
	②「労働保険」加入事業所であること		
要件	① 賃金等	労働者として雇用し、「賃金」を支給のこと（原則） 学校で就労を認めない場合、「奨学金」等支給も可（※1）	
	② 労働保険	「賃金」の場合、「労災保険」を適用 学校等で別途「保険加入」の場合には除外（要確認）	
インターンシップの態様	① 通勤型	宿舍、通勤、食事等の方法を御検討下さい。	
期間	① 短期型	1週間～1ヶ月未満	月 日～ 月 日
	② 長期型	1ヶ月以上～3ヶ月未満	月 日～ 月 日
	③ 多業種型	1週間以上かつ2企業以上	月 日～ 月 日
	④ 通年雇成型	山形大学工学部フレックスコースの学生対象 （授業及び試験等に対する配慮を頂ける企業）	
就労形態・時間	① 短時間型	パートタイム労働	時～ 時 研修生と協議して
	② 所定勤務型	臨時・有期雇用	月～ 月 決定して下さい。
メンター（※3）	氏名	年齢	性別

【注】用語の意味と趣旨

※1 「奨学金」等（コーオペ・スカラーシップ）（co-operative education scholarship）

- ① 教育の一環として実施される場合、賃金支給ができません。
賃金相当分を「奨学金」として支払うものです。（この場合、「所得」とはなりません。→ 非課税）。
- ② その他、交通費、宿泊費助成等の名目でも構いません。学校・本人等と協議して決定して下さい。

※2 ホームステイ・インターンシップ（東北公益大で実施中）

- ① 中小企業における一番の魅力は、「経営者」です。素顔の経営者と寝食を共にすることで、人間の絆ができます。結果として、就職に結びつくケースもあります。
- ② 通勤型の、宿舍、アクセスへの問題が解決できます。

※3 「メンター」制度（ハイブリッド・トレーニング・システム）

「メンター」（mentor）とは、指導・相談役として先輩社員が研修生の指導にあたります。このことによって、研修生の不安が和らぎ、「仕事社会」になじむことができます。（新人の一番の不安は「人間関係」）。一方、「メンター」も研修生を世話することにより、自分の成長が促されます（ハイブリッド）。

インターンシップ・プログラムについて（御願い）

米沢インターンシップ協議会

1. 「社長」自ら、直接話しをして頂きたいこと

「素」を見せることのできる人が、「本物のリーダー」（オーセンティック・リーダーシップ※）

（1）会社の「全体像」を話し、見せて頂く。

- ① 会社の沿革（苦しかったこと、良かったこと）
- ② 自社の「商品」「製品」「サービス」がどのように活用され、社会で役割を果たしているか。
- ③ 会社の「全工程」「全部署」の仕事と人を見せて頂きたい。

（2）「社長」が「自分の素」で向き合って頂きたい。

- ① 自分はどのような人間か。（長所、短所、失敗談）
- ② これから会社をどうしたいか。（目的、目標）
（「目的」は向かう先、「目標」はそこにたどり着く「目印」です。）
- ③ どんな考え方、方法で社員の育成支援をしているか。
（特に「0～3年」の育成ステップ。3年以内の早期退職の要因です。）

■ オーセンティック・リーダーシップ
現在、世界の主流となっている
リーダーシップ論です。

2. 「メンター」を必ず、選んでつけて下さい。

年齢差が少なく、「しつけ」があり、人柄が良い人がベターです。（人間基礎力のある方）

【理由】 選ばれる魅力づくり

（1）中小企業では、「社長」の「素の魅力」が一番のウリです。そして、「メンター」は社長の「心くばり」の表れです。「ビジョナリー」と「キャプテンシー」が会社を引っ張ります。

（2）会社の元気さや社員の姿が魅力です。

「退社する理由No.1」は「人間関係」です。

新人は期待と不安で一杯な、仕事社会の「素人」です。

（3）自分がどのように「仕事社会人」として生きて行くのか不安です。

「育成システム」がしっかりしていると先が見えます。

「育成」は就職の際のポイントともなっておりまして。

「メンター」がいると、安心できる。これも魅力です。（一人でも知っている人がいる。）

3. 「インターンシップ・カリキュラム」の作成を御願いします。

（1）本音を言えば、現場で「研修生」は仕事のジャマです。したがって、「研修生受け入れ」がなぜ必要なのか「目的・理由」の説明と現場でも事前の「体制づくり」を御願い致します。

（2）本人も「プログラム、カリキュラム」が事前に分かることにより心構えや不安が少なくなります。（不安が「メンタルダウン」のもと。）