



熊本における 長期実践型インターンシップ拡充に向けての取り組み



チェンジに踏み出す、リーダーを育む。



一般社団法人フミダス

代表理事 濱本伸司

Mail : info@fumidas-project.com

URL : <http://www.fumidas-project.com/>

『一般社団法人フミダス』のご紹介

弊社のご紹介

フミダスモデル

拡充ポイント

熊本で生まれ、育ち、
熊本が大好きだけど、
熊本で暮らしたいけど、
働く場所がない、
働き甲斐や、未来が見えない。

「熊本を若者が未来を描く場所に。」

「熊本がどこよりも働きたい、ずっと暮らせる街に。」

弊社のご紹介

フミダスモデル

拡充ポイント

急激な人口減少、生産人口の減少、少子高齢化。 地域の活力をどのようにしてつくるか？

単位：1000人

熊本県 (人)	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030
人口 5年間の増減	1,860 0	1,859 -1	1,842 -17	1,809 -33	1,766 -43	1,712 -54	1,649 -63	1,582 -67
	1995→2010		-51	-3%	2010→2030		-227	-13%
14歳以下 5年間の増減	321	289 -32	264 -25	242 -22	220 -22	200 -20	184 -16	171 -13
	1995→2010		-79	-25%	2010→2030		-71	-32%
15歳以上 64歳以下 (生産人口)	1,196	1,174 -22	1,140 -34	1,103 -37	1,035 -68	969 -66	913 -56	862 -51
	1995→2010		-93	-8%	2010→2030		-241	-23%
65歳以上 (高齢者) 高齢者率	341 18%	396 55 21%	438 42 24%	464 26 26%	511 47 29%	543 32 32%	552 9 33%	549 -3 35%
	1995→2010		123	36%	2010→2030		85	17%

(資料) 国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口・世帯数」

弊社のご紹介

フミダスモデル

拡充ポイント

地域の未来をつくる若者は熊本で働きたいと思っている。 しかし実情を知らない。力もない。企業も人次第。 意識ある若者と企業がよりよく育ち合う仕組みがないか？

熊本の企業の99.9%が中小企業

●総務省「平成21年経済センサス基礎調査」によると、熊本県における企業57,308社の中で、中小企業が占める割合は57,226社、全体の99.9%を占め、中小企業は、熊本の経済や雇用を支える何物にも代えがたい大きな社会基盤となっている。

多くの中小企業が人材の確保に苦勞

●リクルートワークス研究所「第27回ワークス大卒求人倍率調査」によると、従業員1,000人以上の大企業では、大学卒業予定者の求人倍率が2005年～2011年に至るまで1倍以下で推移しているのに対し、300人未満の企業の場合は、2011年3月卒業予定者の求人倍率は4.41倍となっているなど、規模の小さい企業ほど人材の確保が困難となっている。

中小企業の悪いイメージが広がっている

●(社)中小企業研究センター「労働市場のタイ化と中小企業の新卒採用戦略」(2007年2月)によると、学生が中小企業の就職に抵抗がある理由として、「労働条件が悪そう(75.4%)」、「将来性・安定性に不安(64.6%)」、「仕事がつつそう(29.2%)」、「イメージが良くない(23.1%)」など、中小企業に対しての悪いイメージが広がっている。

若者の企業志向としてやりがいのある仕事を求める傾向に

●一方、毎日コミュニケーションズ「マイコミ大学生就職意識調査(2010年2月)」によれば、学生の大手志向は依然強いものの、「やりがいのある仕事であれば中堅・中小企業でもよい」、「中堅・中小企業がよい」とする回答は前年度に比べ5ポイント以上増の47.2%となっており、やりがいのある仕事であれば中小企業でも働きたいという若者の志向は増えている。

熊本の若者はほとんどの中小企業を知らない

若者からの就職に関する相談などを数多く受けるが、大手求人フェアに出展している熊本の企業以外はほとんど知らないまま、東京の大都市に就職するケースを数多く目にする。

弊社のご紹介

フミダスモデル

拡充ポイント

**若者はいる。
若者を地域の担い手として育て、
若者の力を地域に活かしていく方法はないか？**

政令指定都市人口1万人あたり大学入学定員(平成22年)

順位	都市名	定員
1	京都市	181.9
2	相模原市	129.8
3	福岡市	98.6
6	熊本市	82.3
...
20	大阪市	21.9

(単位:人/万人)

(参照)熊本市企業立地ガイド

1、課題解決能力を持った若者(特に大学生)を地域の担い手として育て、地域と繋げる。

2、熊本の企業の挑戦を促進し、仕事づくり、雇用づくりを促進する。若者たちに魅力ある仕事環境づくりを行う。



「熊本がどこよりも働きたい、ずっと暮らせる街に。」

弊社のご紹介

フミダスモデル

拡充ポイント



- 団体名：一般社団法人フミダス(2012年4月設立)
- 代表理事：濱本伸司(社員;6名、学生スタッフ;4名)
- 団体目的：地域におけるチェンジリーダーの育成・輩出を通し

熊本に、「仕事」をつくり働ける人材と働く場を繋ぎ挑戦の生態系を創る

■ 事業内容：

- ・チェンジリーダー育成プログラムの運営(フミダスインターン、ハタラク塾)
- ・くまもと起業家フォーラムの運営
- ・NPO支援事業
- ・UIJターン促進事業
- ・中小企業と若者のマッチング支援事業など

弊社のご紹介

フミダスモデル

拡充ポイント



2014年実績

■チェンジメーカープログラム

➤ 実践型インターンシップ

46プロジェクトを設計し、約100人の学生が参加

➤ セミナー等の研修イベント

約500名の学生がセミナー、勉強会に参加

➤ 行政の人材育成事業などを受託運営

『一般社団法人フミダス』の
長期実践型インターンシッププログラム

弊社のご紹介
フミダスモデル
拡充ポイント

中小企業・NPOなどのイノベーションの現場での実践・課題解決を通じて次世代を担うリーダーを育成する。また企業やNPOの新しい挑戦を推進する

一般的なインターンシップ	分類	フミダスインターンシップ
見学型・研修型		課題解決型・実践型
大手企業・メガベンチャーが中心	組織の規模	5名～20名前後の少数精鋭組織が中心
1週間～1ヶ月	期間	中期2ヶ月 長期6ヶ月
休暇中(8月、2月)	開始時期	5月、8月、12月、2月 よりスタート
研修生	社内の位置付け	期間限定社員
貪欲な学習意欲 学生ならではの意見	学生への期待	プロジェクトの成功・特定の役割の遂行 問題発見・解決
採用活動の一環 社会貢献	受入側の目的	事業・組織の発展
人事部	窓口	経営者・事業責任者
職業意識の醸成 仕事への理解	人材育成目標	起業家的な思考・行動特性の獲得 問題発見・解決能力の獲得

弊社のご紹介

フミダスモデル

拡充ポイント

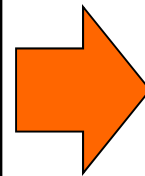
➤フミダスインターンシップでは

社会の現場での挑戦を通し、《自分づくり》と《自分の働きで誰かを幸せにする経験》を提供することで、社会の担い手を輩出しています。

➤なぜフミダスインターンシップをするのか？(学生のモチベーションはどこに？)

Before

- ・自己の成長のため
- ・就職活動で有利になるものを得るため



After

- ・自分がここに居る最大限の価値を提供する！
- ・自分がここで頑張ることで社長の傍を樂にし、1人でも多くのお客様を幸せにするんだ！

内定をとることをゴールとし、そのためのインターンシップでなく、将来社会に出て生きていくための力を養う場として挑戦の機会を提供をしています。

そのため、この模擬社会であるインターンシップでインターン生は「あなたが居てくれて良かった。ありがとう。」を求めて活動をしています。

自分が頑張れば誰かが幸せになってくれる、自分が誰かの笑顔をつくることのできるんだ！という経験を通し、諦めや打算ではなく誰かを幸せにする夢と目標をもって、今を成長していく学生を輩出しています。

弊社のご紹介

フミダスモデル

拡充ポイント

➤ インターン説明会、選考会、エントリーシートの作成など、インターンシップに参加する上でより意識を深め、向上心を高めていく。(目的と目標の明確化)

1. 大学生生活充実セミナー



- 弊社の学生スタッフ主催
- これからの社会や自分の将来を考えた時、今の大学生活をどう過ごすかを考えてみる機会の提供
- 本気で社会への挑戦
- 社会人2名をお呼びし、社会から見た今の学生について

2. インターン説明会



- 社会の担い手となるチチャレンジャーの育成というコンセプトを伝達
- 期間限定正社員という位置づけ
- 成果にコミットするという動機付け

3. エントリーシート



- エントリーシートの作成を通じて、改めて自己の成長目標と組織への貢献目標を整理

4. キャリア面談



- 本当にインターンをやりたいのかの確認
- 最適なインターン先はどこか的意思決定をサポート
- インターン期間中の成長目標設定をサポート

5. 集団面接



- 目的や目標の言語化(自分自身で話すことで、当事者意識を芽生えさせる)

6. 事前面談

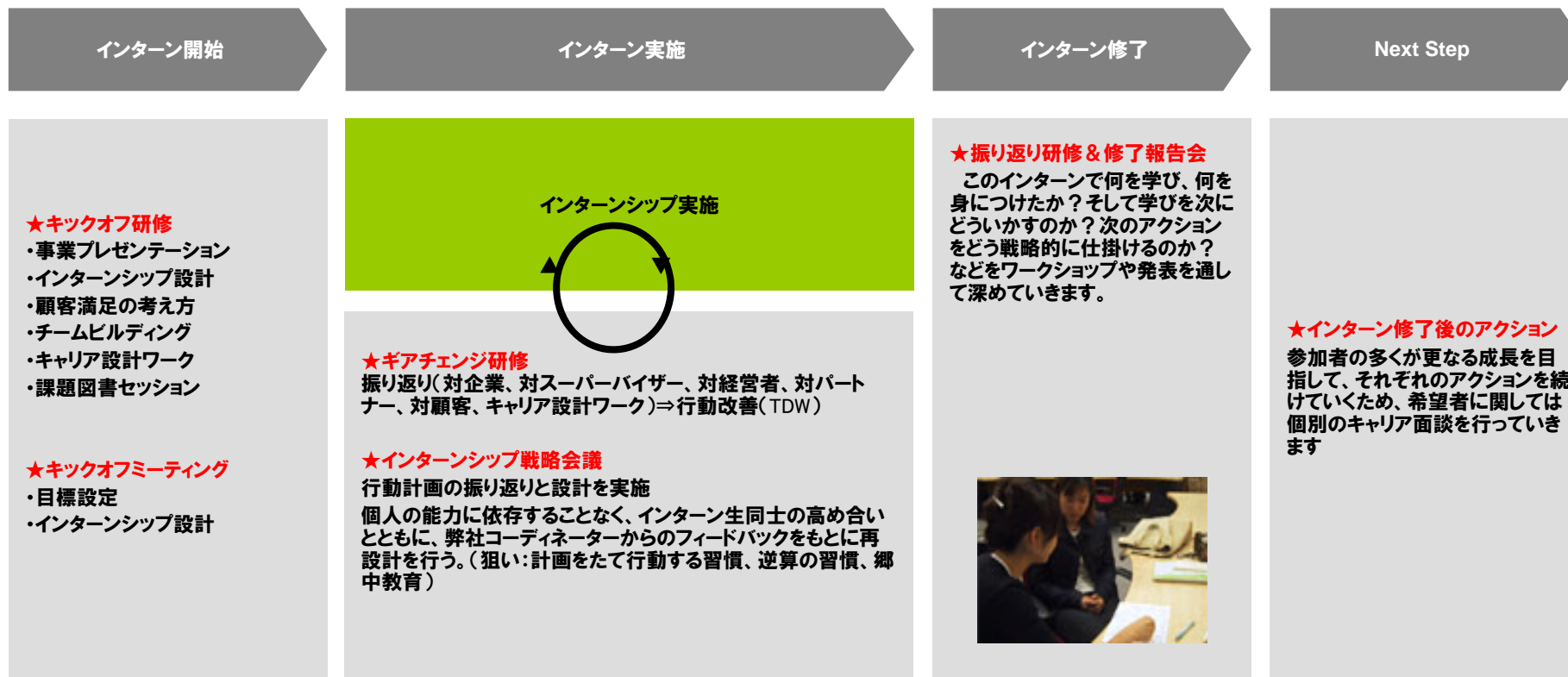


- インターン先決定後、担当コーディネーターとの面談(企業面談の準備)

7. 企業面談



● インターンスタート後の各種フォローを通じて、自己成長につなげる



研修全体のテーマ: 生きるスピードを早め負荷をかける、何を变えたか・影響を与えたか目標設定と振り返りを徹底することにより自己肯定感を高め成果へ繋げる

評価制度: 常時、その学生への評価(成果、態度に対する)をフィードバックとして頂きながら、行動改善に生かします

■集合研修を通じて、より高い成果をだしたロールモデルを見せ、**成果志向・課題解決志向・経営者視点への転換**を促すと共に、ワークショップや個別面談を通じて、具体的なアクションプランに落とし込むことを徹底。

■同じ時期に、他の会社でインターンをする仲間との**切磋琢磨の関係性**を醸成。

インターンシップ拡充に向けてのコツ

弊社のご紹介

フミダスモデル

拡充ポイント

■『学生が学生を集める。』

- インターンをサポートする学生スタッフの組織化(学生スタッフ5名 集客サポートメンバー10名)
- インターンOBからの紹介を増やす(インターン生の約半数は紹介)

■『インターン説明会から始めない。自己への問題意識を深めることから。』

- 「大学生生活充実セミナー」の定期開催(2ヶ月に1回)
(これからの社会構造、若者に求められているもの、インターンOBの体験談など)
→ インターン説明会 → エントリー → キャリア面談・面接 → 合格 → 企業面接
- 「プロフェッショナルの仕事」の定期開催(毎月)
志の高い若手起業家による講演会、ケーススタディ、学生マイプロ発表

■『OBをカッコイイと思える機会を。』

- インターンOBが学生集客
- インターン生修了報告会(年4回)へ学生を集客

弊社のご紹介

フミダスモデル

拡充ポイント

■『学生と共に、をイメージしてもらう。』

- インターン生の修了報告会(年4回)に企業の型をお呼びする
- 学生と関わる場を常に企画する(プロフェッショナルの仕事、勉強会へのゲスト講師依頼)

■『地域を巻き込む。』

- 九州ニュービジネス協議会熊本地域委員会の人材育成事業として
長期実践型インターンシップを推進
- 地域における大学生育成研究会の開催(年4回)
参加者:経済団体、熊本県、教育機関、若者の人材育成に携わる企業経営者 10数名
- 熊本県として長期実践型インターン事業を推進
「熊本ベンチャー体験事業(労働雇用課)」

弊社のご紹介

フミダスモデル

拡充ポイント

■『見てみたい現場ではなく、何を成長させたいか、誰を幸せにしたいのか
で学生をマッチング。』

➤インターン先の選択を見てみたい、興味がある業種や仕事ではなく、何を成長させたいのか、
どんな人たち(顧客)を幸せにする仕事をやってみたいのかでマッチング

■『学生同士が切磋琢磨できる競争社会をつくる。』

➤インターンの成果目標を設定し、インターン期間中にインターン生同士がインターンの内容を
ブラッシュアップする機会を数多くつくる(弊社では約2週間に1度のペースで全体研修を
行っている)。

■『3者のコミュニケーションを濃く。』

➤3者でのインターン目標設計、facebook等の活用によるインターン生日報の提出と
コミュニケーションの強化