

シニアインターンシップ Q&A

Q 「えっ、シニア社員にインターンシップ？」ですか。

インターンシップといえば、確かに「就活中」の大学生がオフィスや事業所で就業体験するイメージがあります。学生にとって就業体験ですが、企業にとっては学生を選考する機会の一つでしょう。

マイスター60はシニアインターンシッププログラムを「体験型意識改革研修」とも呼んでいます。マイスター60で異業種の仕事を体験していただきますが、転職や就職を目指したものではありません。

このプログラムの目標は、各企業で継続雇用予定のシニア社員がマイスター60で高齢求職者の支援や求人開拓などの業務を体験されることによって自身の「高齢期の働き方」を見つめ直し、意識（就労マインド）を新たにさせていただくことです。

Q シニア社員にインターンシップが必要なのですか。

改正高齢者雇用安定法が4月1日から施行されます。企業は定年後も従業員が希望すれば、65歳まで継続して雇用することが義務付けられます。現行では12年間の経過措置があり、該当する企業は継続雇用を段階的に引き上げていかなければなりません。

「定年年齢」そのものを引き上げる企業もあります。しかし、多くの企業では継続雇用制度の見直しや、業務の切り出しに苦慮されたり、種々の対応を迫られています。

他方、シニア社員にとっては、役職から外れ、職務や職種の変更、給与処遇も下がるなど、身の環境変化は著しく、働くモチベーションにも少なくない影響が出るものと思われます。シニア社員は社内での「立ち位置」の変化、新しい職場環境への適応など、「働き方」や仕事、職場への意識を見直すことが必要となります。高齢期における就労マインドを育む活動として、マイスター60は「シニアインターンシップ」を提案しています。

Q なぜ、マイスター60がインターンシップを行うのですか。

マイスター60は1990年の創業から一貫して、高齢者の雇用創出に取り組んで参りました。具体的には、シニア専門の人材サービスや、サービスを提供する本部社員の入社資格を原則60歳以上とするなど高齢社会を見据えた企業活動、事業展開を進めて参りました。

シニアインターンシップはOJT（実務体験）を中心に、マイスター60の社員とともに、シニア世代の求職者に寄り添う形で高齢者を支援したり、特定求職者のための求人開拓などを経験していただきますが、マイスター60という「高齢者会社」での就業体験だからこそ、参加されるシニア社員の皆様に多くの「気づき」があるのではないかと考えています。

Q 就業体験では営業活動を行うのですか。

あくまでも「就業体験」であり、マイスター60のビジネスに直接結びつくものではありません。マイスター60は本インターンシップ研修と通常の業務を明確に区別しており、当然のことながら、インターンシップの就業体験に「営業の効果」を期待しているわけではありません。

Q シニアインターンシップは何を目指しているのですか。

定年後の継続雇用を65歳まで義務化する改正高齢者雇用安定法は、厚生年金の報酬比例部分の受給年齢引き上げなどを背景としています。今後さらに増え続ける高齢者が活力ある社会の担い手として我が国を支えてもらうためには、「シニア世代＝定年世代」に気持ち良く高齢期における仕事人生を全うしてもらいたい。少し理念的に言えば、「生涯現役文化」を掲げるマイスター60は新しい「定年文化」を日本に根付かせていきたいと考えています。

マイスター60は「シニア専門の人材サービス会社」そして「高齢者会社」として「定年世代」の働き方について、企業とともに考えていきたいと思えます。

2013年9月に開講する第1期生は「モニター」と位置付け、参加する企業に費用負担を求めませんが、第2期以降は費用負担をお願いすることにしていきます。ボランティア活動のような形で続けるつもりはありませんが、グループ保有の研修施設を活用するなど、参加しやすい料金設定を考え、シニアのインターンシップを定着させていきたいと思えます。

Q 参加者の資格、手続きはどうなるのですか。

参加申し込みは原則的に企業の人事部門から受けることにしています。企業を離れて個人の資格で申し込むことは想定していません。勤務先の指示、あるいは許可を受けて、シニアインターンシップに参加していただきます。

なお、参加する年齢層を厳格に決めているわけではありませんが、シニアインターンシップなので50歳代後半から60歳前後の方が参加されるのだらうと思えます。

Q どんなシニア社員がどのような資格で参加するのですか。

シニアインターンシップに参加される方は、勤め先の企業に在籍したまま参加していただきます。従って所属企業における資格、職位などマイスター60で指定することはありません。

むしろ、参加者がインターン研修生として実務体験をする際に、所属企業における職位やキャリアを一度忘れていただき、マイスター60の名刺で活動を行っていただきます。

名刺の保有については、所属企業に許諾・同意していただきます。参加資格は所属企業の同意とご本人の参加意思で充分です。

Q インターンシップ中、会社の仕事はどうなりますか。

インターンシップは6カ月間、毎日、座学やワークショップを開催しているわけではありません。したがって、参加者は会合や座学、ワークショップ、面談などが開かれる時に、会場（当社）に来ていただく形になります。また課題などは個別に取り組んでいただきます。インターンシップの期間中に、事情により、参加者が勤務先での通常の仕事を行われても拘束は致しません。基本的に、所属企業が判断されることとなります。職種、職場によって異なるのではないのでしょうか。

基本的に所属企業の就業時間内に研修プログラムに参加することを認めていただきます。職場で配慮できれば、所属部門の仕事を変更せずに、インターンシップに参加することも可能であるかもしれません。いずれにせよ、その人の職場環境、仕事の内容、会社の考え方に柔軟に対応したいと考えます。

Q シニアインターンシップはどこで開くのですか。

2013年9月に開講する第1期は、マイスター60および親会社であるマイスターエンジニアリングの本社（品川区西五反田）で開催します。研修施設（千葉県佐倉市）で宿泊研修を行うことも計画しています。

Q 実務体験はどのように実施するのですか。

求職者への支援、求人開拓などの実務体験を通じて、シニア世代の「働き方」を見直しいただくことが中心になります。実務体験は参加者が集団で行うものでなく、それぞれが決めたプログラム、アジェンダで取り組むこととなります。

実務体験に当たっては、マイスター60のスタッフが「チューター」のような形でサポートします。参加者は職務経歴も異なりますので、決められた研修パターンは作成しません。基本的に参加者の自主的な取り組みとなるでしょう。

実務体験に当たっては、人材サービスの基礎、労働基準法など労働関係の基本的な知識や個人情報保護について、座学（講義研修）で集中的に学んでいただくことにしています。こうした座学、スタッフのアドバイスなどを基に、実務体験プログラムを作成していただきます。

Q プログラムについてお聞かせください。

シニアインターンシップのプログラムは、参加される企業の人事部門の担当者、研修の担当者などの意見も取り入れながら、最終的に決めていきます。

座学は人材サービスの基礎、労働基準法など労働関係の基本的な知識、個人情報保護などを中心に行うことにしています。実務体験を行う前提になりますので、前半に集中することになります。

面談はカウンセラー、マイスター60スタッフのほか、所属企業の人事担当者とも勤務

先で行っていただく予定です。研修でいろいろ問題も出てくると思いますし、シニア期の働き方などについて「気づき」を支援していきます。月に1回程度を予定しています。

ワークショップでは学生を含む若年層、起業家などと対話を行います。多様な層とのブレインストーミングで「働き方」について見直す機会を提供するとともに、さまざまな人々とコミュニケーションする力を引き上げていただきます。

全体会で成果報告や実務について検討する時間を設けます。また、6カ月の期間中、2回ほど成果報告会を予定しています。