



文部科学省インターンシップフォーラム

4年連続！従業員満足度大賞受賞企業の  
地域まるごとインターンシップとは？



株式会社エム・エス・アイ 執行役員  
オータス株式会社 取締役

前盛 直人

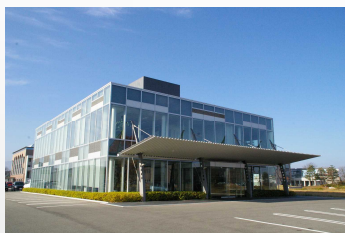


## ・事例発表項目

- ・ MSI Groupの紹介
- ・ 我社のインターンシップの実状
- ・ インターンシップを実施した背景
- ・ 我社のインターンシップの目的
- ・ インターンシップのプログラム
- ・ 大学と共同でのインターンシップ
- ・ 地域まるごとインターンシップの実現へ
- ・ 今後の課題

# • MSI Groupの紹介

## Introduction of group companies 1



### MSI Corporation

株式会社エム・エス・アイ  
Yamagata City Matsuei 1-chome

IT・ICT・IoT・AIの研究  
開発を主体とした事業活  
動を国内外で展開してい  
る超アナログ的な山形の  
IT企業



### OTAS Corporation

オータス株式会社  
Sendai City Aobaku Honcho 2-chome

全国の都市ガス会社のガ  
ス供給管理システムを開  
発している地域の生活イ  
ンフラを支える仙台のIT  
企業



### IHC Corporation

アイ・エイチ・シー株式会社  
Sendai City Aobaku Honcho 3-chome

留学生や高度技能外国人  
労働者の就職支援・国内  
での生活支援事業を行っ  
ているソリューションカ  
ンパニー

## Introduction of group companies II

大手シンクタンクによる全国IT業界従業員満足度調査  
2016年・2017年・2018年・2019年

4年連続“大賞”受賞

全国IT業界組織力診断調査  
2019年

組織力診断大賞・社員定着率賞  
業績アップ賞・MVP賞を受賞

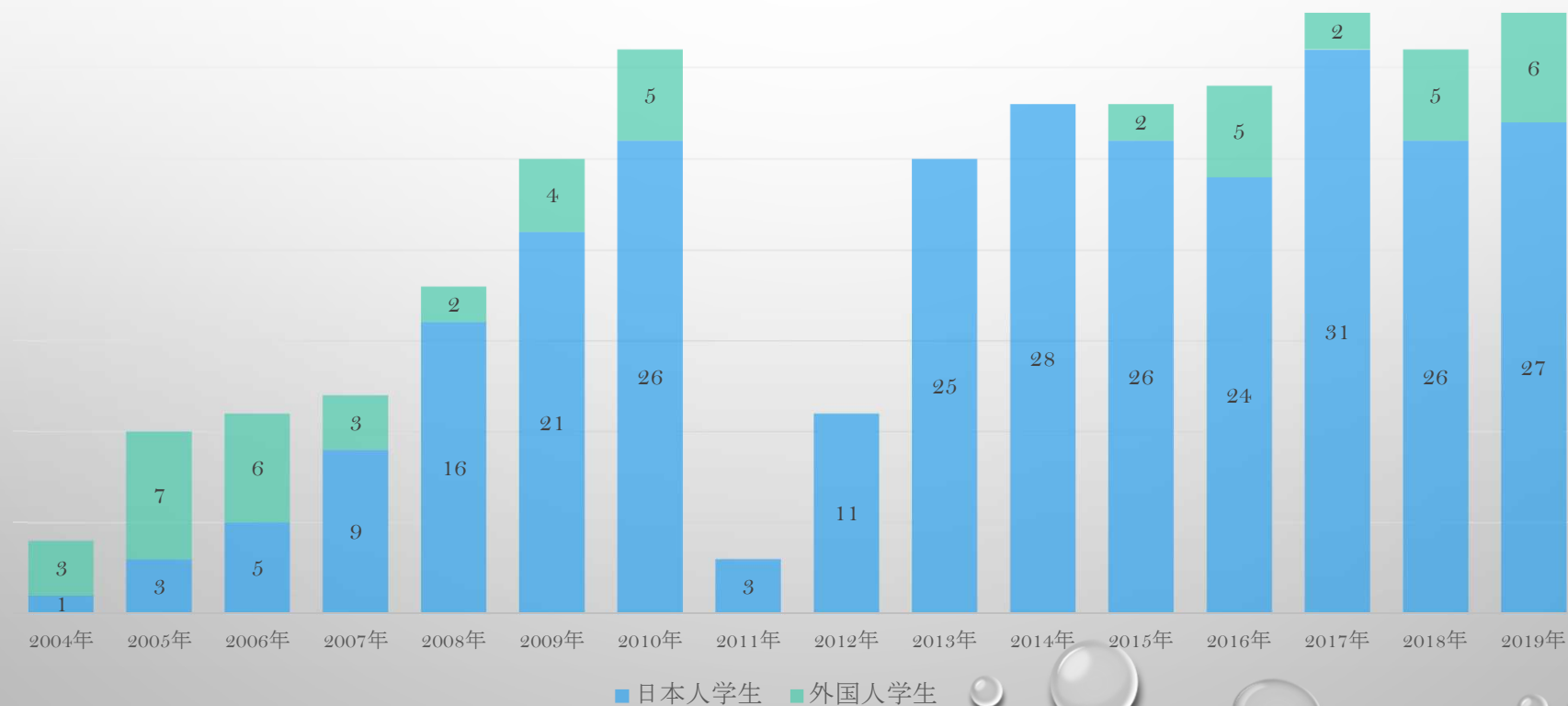


“社員力”がブランド力

# ・我社のインターンシップの実状

## (1)これまでの学生受入推移

2004年より毎年実施。これまで日本人学生280名・外国人学生50名の計330名



## (2)これまでの学生受入実績校と国



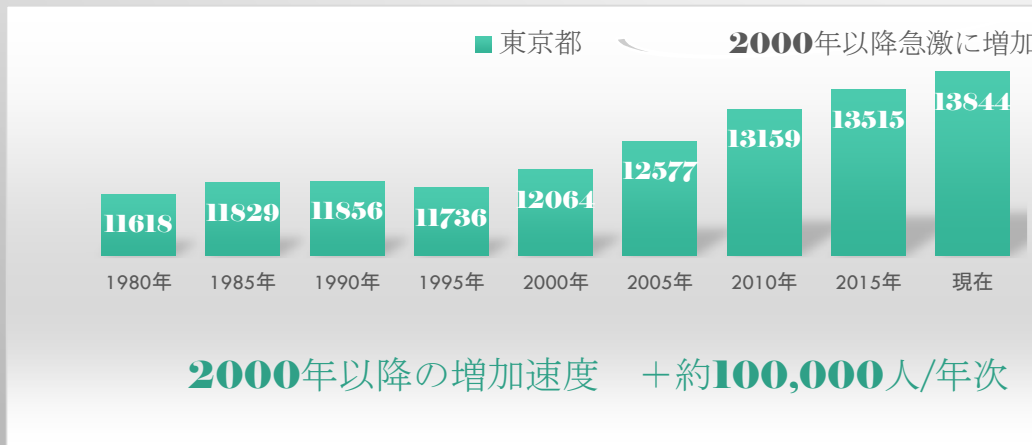
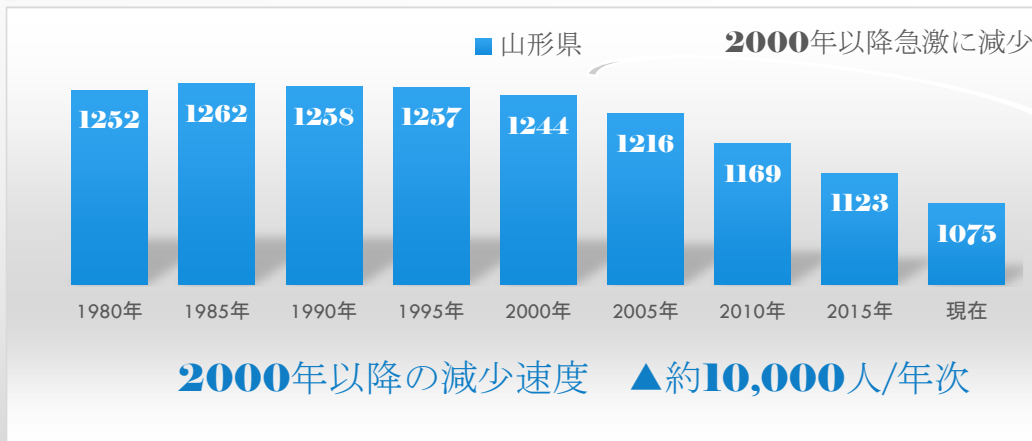
### インターンシップ参加外国人国籍

中華人民共和国	ベトナム
大韓民国	ベラルーシ
中華民国	ロシア
マレーシア	アメリカ
バングラデッシュ	ボリビア
ネパール	ペルー

# ・インターンシップ°を実施した背景

## (1) 地方からの若者流出への危機感

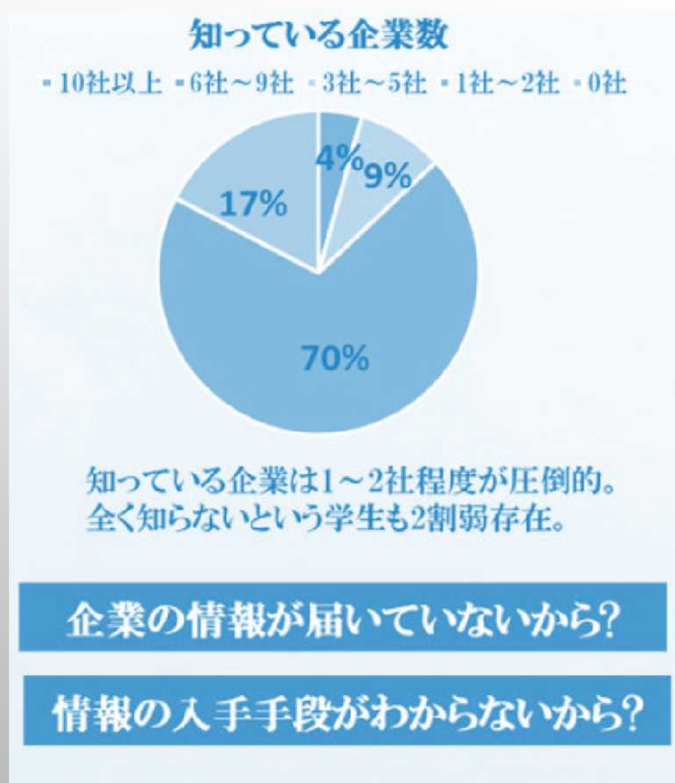
山形県の年間人口減少**10,000**人の内**18~22**歳の若者が**50%**を占める現実



進路	進路別人数	率	県外	県内	計
大学卒	大学進学者数	45.3%	3,227	1,274	4,501
	卒業後就職先	県外就職	2,582	510	3,092
		県内就職	645	764	1,409
専修専門卒	専修学校進学者数	22.9%	1,396	883	2,279
	卒業後就職先	県外就職	838	353	1,191
		県内就職	558	530	1,088
高卒	高卒就職者数	30.1%	708	2,286	2,994
	卒業後就職先	県外就職	708	*	708
		県内就職	*	2,286	2,286
卒後4年	高・専・大卒後の県外就職者数				4,991
	高・専・大卒後の県内就職者数				4,783
	山形県の年間人口減少数				10,000
	内18~22歳代の若者減少数				4,991
	県年間人口減少に対する割合				

## (2) 地元企業を知らない学生

### そして就職価値観の多様化に対する危機感



地元出身学生で地元の企業を全く知らない、知っていても1～3社程度が大半。

また、仮に第一志望の企業に入社してもキャリアアップする機会があれば**転職**する、あるいは入社後自分に合わない職場と感じれば**離職**して別の会社に**転職**するという学生がほぼ**半分**を占める。



# ・我社のインターンシップの目的

## 学生の就職観・社会観・社会力の醸成

インターンシップは学生の就職観・社会観・社会力を醸成していく「学生と企業との相互教育の場」であり、地方で働く魅力を地域で伝えることがインターンシップの大きな役割である。



# ● 我社のインターンシッププログラム

## ● (1) 4つのインターンシップと目的

外国人留学生と日本人学生の同時参加型インターンシップ。お互いの国の文化や歴史・働き方や就職活動の違いなども学ぶ異文化交流インターンシップ。

国際交流異文化体験型  
インターンシップ

“2DAYs・3DAYs・5DAYs”  
と学生の希望に応じた期間選択型インターンシップ。カリキュラム内容はベースとなる5日間インターンシップを凝縮。

期間選択可能型  
インターンシップ

複数企業体験型  
インターンシップ

自社内で実施することだけがインターンシップにあらず。他業他社や地域を巻き込んだインターンシップ

「やまがターン」  
インターンシップ

低学年からの就職観・社会観育成と地方で働く魅力発見型インターンシップにより地元回帰を促進

MSI  
Internship

## (2)仕事の仕方体験ではなく仕事の重さ体験カリキュラム

大分類	主な項目
社会人としての基盤養成	①挨拶の基本動作訓練 ②日本と外国の挨拶の違いと本質 ③敬語・謙譲語・丁寧語の基本 ④報連相の基本 ⑤名刺交換の基本 ⑥スマホと固定電話の応対マナー ⑦新聞の読み方と重要性 ⑧コンプライアンスの真の意義と重要性 ⑨民間と公務員の違い ⑩働く目的と本質 ⑪社会貢献・地域貢献の真の意味
業界知識と業務体験学習	①IT業界基本講座 ②業務体験学習(SE体験コース・営業体験コース・インストラクター体験コース・Webデザイナー体験コース等) ③他業他社見学ツアー
コミュニケーション力養成	①若手社員とのグループディスカッション ②各種グループワーク ③コミュニケーションゲーム ④Good&New発表会 ⑤コミュニケーションの意義
コミュニケーション力自己分析	①コミュニケーショントランプカードによる自己コミュニケーション力の分析 ②自身の強みと弱みを正確に知る自己SWOT分析と発表 ③自己否定・自己肯定体験学習
キャリアイメージ創生	①キャリアイメージ座談会 ②キャリアイメージシートの作成 ③キャリアイメージ発表会 ④実行宣言
その他	①各種ロールプレイング ②就活の成功・失敗事例 ③若手社員仕事体験発表 ④外国人との異文化交流 ⑤成果フィードバック ⑥評価公表と修了証交付式

### (3) 当社インターンシップカリキュラムの一例

日付	項目/時間	10:00	10:30	11:00	11:30	12:00	12:30	13:00	13:30	14:00	14:30	15:00	15:30	16:00		
1日目 8月19日 (月)	項目	オリエンテーション	社内見学	会社・業務内容解説			社会人に求められる能力と考え方			ビジネスマナーの本質と基本		自己SWOT分析		本日の振り返り		
	内容概略	集合 インターンシップの目的の共有化	社内の雰囲気・施設状況の確認	会社や業務内容の特徴、業界全体の仕組みや特徴を知る＝業界研究			解説とグループディスカッション			マナーと接遇、マナーとスキルの違いと基本を知り、グループに分かれ基本的実践を行う		自分の弱みと強みを正確に知る		反省・感想の発表		
	講師・指導者	前盛	ハンガイ	前盛			前盛			前盛		前盛		前盛		
2日目 8月20日 (火)	項目	挨拶練習 Good&New	自己のコミュニケーション能力分析			昼食・休憩			▼システムエンジニア体験コース(11~12名) ▼営業同行体験コース(2~3名)		業務体験感想発表	本日の振り返り		解散		
	内容概略	基本動作・話し方の訓練	自己の顕在的・潜在的コミュニケーション力を知り就職活動に活かす						システムエンジニアや営業職務の疑似体験を通じ、其々の仕事の内容を知る		一人2分以内での感想スピーチ		反省・感想の発表		前盛	
	講師・指導者	前盛	前盛						(SE)武田 / (営業)高崎		前盛		前盛			
3日目 8月21日 (水)	項目	挨拶練習 Good&New	基本実践ロールプレイング			昼食・休憩			▼カスタマエンジニア体験コース(7名) ▼インストラクター体験コース(7名)		業務体験感想発表	本日の振り返り		解散		
	内容概略	基本動作・話し方の訓練	名刺交換・電話のマナーなどビジネス基本をロールプレイングを通して学ぶ						カスタマエンジニアやインストラクター業務の疑似体験を通じ、其々の仕事の内容を知る		一人2分以内での感想スピーチ		反省・感想の発表		前盛	
	講師・指導者	前盛	前盛						(CE)松田 / (IN)吉野		前盛		前盛			
4日目 8月22日 (木)	項目	挨拶練習 Good&New	▼Webデザイナー体験コース(全員)			昼食・休憩			若手社員との意見交流会		講話	本日の振り返り		解散		
	内容概略	基本動作・話し方の訓練	Webデザイナー業務の体験を通じ仕事の内容を知る						先輩社員の就職活動や入社時以降の仕事や職場生活での体験発表をもとに双方意見交換し、社会人として心構えを認識する		「就活は自己成長の絶好の機会」		反省・感想の発表		前盛	
	講師・指導者	前盛	(WD)千葉 / (WD)遠藤						山下/山口/半田/遠藤/齋藤		前盛		前盛			
5日目 8月23日 (金)	項目	挨拶練習 Good&New	▼テレアポ業務について		▼マナー常識試験			キャリアイメージシート作成		キャリアアップ発表会	総評解散式		解散			
	内容概略	基本動作・話し方の訓練	丁寧語・謙譲語・尊敬語の基本や電話での基本的な応酬話法を学ぶ		マナーに関する基本の復習テスト			自身の将来(就職)についてイメージし、それを実現するための目標と手段等を具現化、自己のPDCAサイクルを確立していく		自身の実行宣言	評価表の交付と解説					
	講師・指導者	前盛	遠藤		前盛			前盛		前盛						

# ● 大学と共同でのインターンシップ

## (1) 大学と共同での実施背景と理由

- ① 地元に若者を定着させたいという大学の思いと一致したこと。
- ② インターンシップを教育と捉える大学側と価値観が一致したこと。
- ③ 当社のインターンシップカリキュラム内容が大学が目指す内容と一致したこと。
- ④ インターンシップが採用目的に使われ、それが就職活動の早期化に繋がっていることへの危機感があったこと。
- ⑤ インターンシップに対する地元企業の意識・やり方に温度差があり過ぎること。
- ⑥ インターンシップで地方を活性化していくという強い思いを持っていたこと。











## (2)低学年のインターンシップを受け入れている理由

- ▼3年・4年の高学年になっても自身の将来像や進路選択が描けない学生の増加
- ▼地方(地元)の企業を知らない学生たちの増加
- ▼地方に対する学生たちの固定観念・既成概念の打破
- ▼学生の就職に対する価値観の変化
- ▼大手就職サイト・SNSに依存した就職活動の蔓延
- ▼いつの時代も変わらぬ大卒入社3年以内の高離職率
- ▼低学年生の就職観を育成しようとする大学側の熱意



低学年のインターンシップの必要性を強く感じたから

### (3)大学との共同実施にあたっての役割と準備

当社	大学
 当社インターンシップの実施目的とインターンシップカリキュラムを大学に事前告知	 インターンシップ参加の意義や目的意識を学生に浸透
 インターンシップ若手社員指導者の選抜・社内各部門間との調整	 インターンシップ候補企業・参加学生の選定
 他業他社見学企業の選定と協力依頼・日程調整など	 参加学生によるインターンシップ先企業への事前訪問
 インターンシップ教材テキスト・機材等の準備など受け入れ態勢の整備	 教職員によるインターンシップ期間中の企業訪問
 参加学生への評価公表と評価の理由並びに学びの振り返り	 大学主催の成果報告会による学生に対する企業側からのフィードバック

大学側がインターンシップの道義付けや参加学生の応募と選定など、きめ細かな準備をすることから、企業としては学生たちの受け入れに専念するのみ。したがって、準備に関する問題は殆どない。

## (4) インターンシップ実施後の大学との連携

- ① 成果報告会を開き学生からの成果発表とそれに対する企業側からフィードバック
- ② 大学主催のキャリア授業への参加（講師として学生へのアドバイス等）
- ③ 地域の経済団体と大学の定期的な連絡会の開催
- ④ インターンシップの今後の在り方や考え方・運営等に関して大学と連携(日本インターンシップ学会での活動)
- ⑤ 大学と地元の企業間で、インターンシップや就職活動に関する情報を共有



当社の低学年インターンシップの一場面



成果報告会の様子





## (5)大学と連携した効果



インターンシップは  
学生も社員も成長する最良の機会

企業にとってインターンシップは企業価値の向上に直結し、従業員にとっては自身の成長に繋がる。

一方、大学にとっては、学生の社会観・社会力の醸成が学生の質を高め、地域にとっては若者が地元に着定することにより活性化に繋がる。

## (6) インターンシップの内的効果と外的効果



### 内的効果

- ① 会社をあげてのインターンシップ運営 . . . . . 組織力の強化
- ② インターンシップ講師に新人・若手社員を起用 . . . . . 社員教育の一環
- ③ 社員と学生の交流 . . . . . 社員コミュニケーションのアップ

### 外的効果

- ① インターンシップ実施の目的の明確化 . . . . . 目的と合致した学生の参加と質の高い運営→学生間での話題に
- ② インターンシップのブランディング化 . . . . . 他業他社への情報提供→各企業のインターン運営スキルアップ  
→学生の県内企業への関心度アップ



大学も学生も会社も地域も  
Win・Win・Win・Win

# ●地域まるごとインターンシップの実現へ やまがた方式インターンシップの確立

行政主催の就活生保護者セミナーにおいて保護者に対してインターンシップや子供さんへの就職観醸成の道義付けを図っている。また今後は、インターンシップ終了後、保護者向のアンケート調査を行うなど、保護者を巻き込んで学生の就職観・社会観の育成に注力していく予定。

他業  
他社

他社見学ツアーや自社インターンシップの講師として取引先や近隣企業・金融機関などと連携。

家庭  
保護者

自社

地域

地域活動や奉仕活動を自社インターンシップカリキュラムに導入していく。

大学短大  
専門学校  
高校中学

連携する大学・短大・専門学校の増加と連携強化(現在県内2大学・県外1大学を東北地方全域に拡大)をし、インターンシップの質を更に高めていく。



他業他社・地域・学校・家庭と連携したインターンシップを県内に拡げていく!

## ・インターンシップの今後の課題

新卒 → 就活ルールの変更 → 一括採用方式 → 通年採用方式

就活ルールの形骸化によるルール自体の変更により一括採用から完全に通年採用になるとは限らないものの・・・

### インターンシップの質と目的の変化への懸念

#### ▼通年採用により「新卒」という概念に変化

新卒対象の拡大と内定時期の低学年化、それに伴う内定学生フォローの長期化が予想。

#### ▼内定者フォローとしてのインターンシップへ

内定者フォローのための受け皿へと変化。よってインターンシップそのものの超長期化。

欧米型インターンシップの色合いが濃くなり、**職能・技能訓練が主体**となり得る。その**習熟度**によって**採用諾否を判断**するためのインターンシップに変化！・・・していくかも?!

## インターンシップは入社前の自社社員教育に変貌

より実戦的な人材を採用し入社と同時にその能力を発揮してもらうべくインターンシップは事実上、入社後の社員教育を前倒した自社・自利のための社員教育に?



## 仮称「採用してあげるよインターンシップ」の蔓延

企業にとっては社員教育に割くコスト・時間・労力の低減に? 大学や学生にとっては研究活動や学業に影響? そして就職活動の超早期化と超長期化を招く?



インターンシップに参加して就活も採用も有利に進めていきたい!



「採用してあげるよインターンシップにおいて!」学生は企業の言いなりに?



インターンシップに拘束され大学の授業にいけない!どうしたらいいの?



## ・最後に

今の学生たちは謙虚で素直・優しく穏やかで人思い

# 謙虚と素直さは“成長”の土台

成長を導くのは社会であり努力するのは学生己自身である

企業の人事は**学生の人生**を背負っている!だからこそインターンシップも採用活動も常に本気で臨むのはあたりまえ!

企業は**自社の弱み**と強みを謙虚に学生に伝えよ!

自社採用のため学生を困り込みすることを目的したインターンシップは学生に**間違ったメッセージ**を送るだけ!

企業の都合で**学生を翻弄**させるな!

企業は**人材採用が困難**なことを社会変動や人口減少のせいにしてはならぬ!

企業人こそ**襟**を正せ!

学生の保護者は**自身の生き様**を子に本音で伝えよ!それが**最良の子へのアドバイス**である!

ご清聴ありがとうございました。