

平成27年8月4日

平成27年度 インターンシップ等実務者研修会



# インターンシップの拡大に向けた施策について

文部科学省 高等教育局 専門教育課



1. インターンシップの意義
2. インターンシップに関する政府の方針等
3. インターンシップの望ましいあり方
4. 大学等におけるインターンシップの実施状況
5. 大学等におけるインターンシップの充実強化

# 1. インターンシップの意義

## 【大学等及び学生にとっての意義】

- ◆ **キャリア教育・専門教育としての意義**
  - ・大学におけるキャリア教育・専門教育を一層推進
- ◆ **教育内容・方法の改善・充実**
  - ・アカデミックな教育研究と社会での実地の体験を結び付けることが可能
  - ・学生の新たな学習意欲を喚起
- ◆ **高い職業意識の育成**
  - ・主体的な職業選択
  - ・就職後の職場への適応力や定着率の向上
- ◆ **自主性・独創性のある人材の育成**
  - ・「社会人基礎力」や「基礎的・汎用的能力」等の向上
  - ・独創性と未知の分野に挑戦する意欲を持った人材の育成

## 【企業等における意義】

- ◆ **実践的な人材の育成**
  - ・実社会への適応能力のより高い実践的な人材の育成
- ◆ **大学等の教育への産業界等のニーズの反映**
  - ・新たな産業分野の動向を踏まえた産業界等のニーズを大学等へ伝えることが可能
- ◆ **企業等に対する理解の促進、魅力発信**
  - ・相互の情報の発信・受信の促進につながり、企業等の実態について学生の理解を促す
  - ・学生が各企業等の業態、業種又は業務内容についての理解を深めることによる就業希望の促進
  - ・若手人材の育成
  - ・企業等以外の人材による新たな視点等の活用



「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」より  
(平成26年4月8日一部改正 文部科学省・厚生労働省・経済産業省)

**大学等及び学生、受入企業それぞれにとって互恵的で有意義なもの**

## インターンシップとは

### インターンシップ

⇒ 学生が在学中に **自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験** を行うこと

インターンシップの種類 (「成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド基本編」(経済産業省発行)より)

区分	特徴	学生の教育効果	企業のメリット	社会的意義
体験中心 数日～数週間が多い	仕事理解型	自己の適性・志向の理解 働くこと・業界の理解	企業・業界広報	学校から 職場・社会への 円滑な移行
	採用直結型		採用マッチング	
実践中心 数週間～数か月が多い	業務補助型	社会人基礎力	若者を活用した業務の推進	将来の 産業界を担う 若者の育成
	課題協働型	社会人基礎力 + 学びの実践	若者の発想の活用・社内活性化など	
	事業参画型	社会人基礎力 + リーダーシップ	若者を活用した新規事業などの推進	

## 2. インターンシップに関する政府の方針等

### ◆ **日本再興戦略 改訂2015 – 未来への投資・生産性革命 –** (平成27年6月30日 閣議決定)

#### 2-1. グローバル化等に対応する人材力の強化

##### (3) 新たに講ずべき具体的施策

##### ii) 未来を支える人材力の強化

##### ⑨大学等におけるインターンシップの推進

大学等の学びと職業選択が切れ目なくつながるよう、学生のインターンシップ参加比率を飛躍的に高める。このため、国立大学法人運営費交付金や私立大学等経常費補助金による傾斜配分等を通じ、**インターンシップの単位化、教週間にとどまらない中長期のインターンシップ等を実施している大学等の取組を促進**する。その際、学生にとって働く目的を考え自己成長する契機となる、**有給インターンシップや中小企業へのインターンシップについても、産学の連携により推進**する。

### ◆ **若者雇用対策に関する提言** (平成26年4月23日 自由民主党雇用問題調査会)

#### 2 学校での就職準備段階における職業意識の醸成・確立

##### (2) キャリア教育の内容の充実

キャリア教育を通じて学生・生徒が主体的に職業選択をできるようにしていくためには、**インターンシップを通じて実際に職業を体験することがきわめて有効**である。

このため、**インターンシップのさらなる普及拡大を政府全体で進める必要がある**。その際、**我が国のインターンシップが発展途上であることを踏まえ、試行錯誤を重ねながらよりよい取組事例を伸ばしていくように配慮する必要がある**。

### ◆ **第2期教育振興基本計画** (平成25年6月14日 閣議決定)

#### I 四つの基本的方向性に基づく方策

##### 1. 社会を生き抜く力の養成

##### 成果目標4 (社会的・職業的自立に向けた能力・態度の育成等)

社会的・職業的自立の基盤となる基礎的・汎用的能力を育成するとともに、労働市場の流動化や知識・技能の高度化に対応し、実践的で専門性の高い知識・技能を、生涯を通じて身に付けられるようにする。このため、キャリア教育の充実や、**インターンシップの実施状況の改善**、就職ミスマッチの改善に向けた教育・雇用の連携方策の強化を図る。

##### <5年間における具体的方策>

基本施策13 キャリア教育の充実、職業教育の充実、社会への接続支援、産学官連携による中核的専門人材、高度職業人の育成の充実・強化

【主な取組】13-1 社会的・職業的自立に向け必要な能力を育成するキャリア教育の推進・幼児期の教育から高等教育まで各学

校段階を通じた体系的・系統的なキャリア教育を充実し、特に、高等学校普通科におけるキャリア教育を推進する。

その際、**子ども・若者の発達段階に応じて**学校の教育活動全体を通じた指導を進めるとともに、地域におけるキャリア教育支援のための協議会の設置促進等を通じ、職場体験活動・**インターンシップ等の体験活動**や外部人材の活用など**地域・社会や産業界等と連携・協働した取組を推進**する。特に大学においては、**産業界の協力を得て、国内外でのインターンシップの機会を大幅に増やす**。

## 大学設置基準の改正 (公布：平成22年2月25日、施行：平成23年4月1日)

### ～ 大学におけるキャリアガイダンスの推進 ～

#### 【改正の趣旨】

現在の厳しい雇用情勢において、学生の資質能力に対する社会からの要請や、学生の多様化に伴う卒業後の職業生活等への移行支援の必要性等が高まっている。

このようなことを踏まえ、大学は、生涯を通じた持続的な就業力の育成を目指し、教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むことが必要であり、そのための体制を整えるもの

参考：「緊急雇用対策」(平成21年10月23日緊急雇用対策本部決定)

##### ①新卒者の就職支援態勢の強化

##### (イ) 大学等の就職支援の充実

・就職相談窓口の充実(キャリアカウンセラーの配置など)、女子学生等を対象にした「ライフプランニング支援」の推進、大学における職業指導(キャリアガイダンス)の制度化

#### 【改正の概要】

##### 大学設置基準 第42条の2

大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、**学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする。**

大学設置基準に上記の規定を新設(大学の取組を**画一的なもの**とせず、**教育課程上の工夫や有機的な連携体制の確保等に関する大学の多様な取組を推進**する観点<sup>を踏まえて規定</sup>)。また、同趣旨の規定を短期大学設置基準(第35条の2)にも新設。

### 3. インターンシップの望ましいあり方

#### 【大学等における留意事項】

- ◆ 大学等におけるインターンシップの単位化、事前・事後教育等の充実・体系化
- ◆ 大学等での能動的な学修を促す学修プログラムの提供
- ◆ インターンシップによる学習成果の評価等に係る、学生の評価書類の共通化
- ◆ 多様な形態のインターンシップ（教育効果の高い中長期インターンシップ、コーオプ教育プログラム等）
- ◆ 大学等におけるインターンシップに係る専門人材の育成・確保

#### 【企業側における留意事項】

- ◆ 自社の人材確保にとらわれない広い見地からの取組、継続的なインターンシップの受け入れ
- ◆ 実施体制の整備
- ◆ 経費負担、学生に対する報償支給等に関する大学等との十分な協議
- ◆ 安全、災害補償の確保
- ◆ 労働関係法令の適用
- ◆ 学生の受入れの公正性、透明性を確保するためのルールづくり

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」より  
(平成26年4月8日一部改正 文部科学省・厚生労働省・経済産業省)

- ⚠ **大学等の教育の一環として位置付け、積極的に関与すること**
- ⚠ **インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものが行われることにより、インターンシップ全体に対する信頼性を失わせるようなことにならないよう留意すること**

⇒ 参考(次頁): 企業がインターンシップ等で取得した学生情報の広報活動・採用選考活動における取扱いの考え方

6

(参考) 企業がインターンシップ等で取得した学生情報の  
広報活動・採用選考活動における取扱いの考え方について

#### 【基本的な取扱い】

**学生情報は、広報活動・採用選考活動に使用できない。**

※広報活動・採用選考活動において、学生が企業に対し自ら提出したエントリーシート、成績表等にインターンシップの参加事実、フィードバック結果等が記載されている場合は、他の成績書類と同様に、これを広報活動・採用選考活動に使用することは差し支えない。

3 学年次 ～ 2 月末	3 月	4 学年次 4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月～
広報活動開始以前	3 / 1 以降 広報活動開始					8 / 1 以降 選考活動開始		10 / 1 以降 内定
<b>広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことは不可</b>	あらかじめ広報活動の趣旨を含むことが示された場合は、 <b>学生情報を広報活動に使用可</b>					あらかじめ採用選考活動の趣旨を含むことが示された場合は、 <b>学生情報を採用選考活動に使用可</b>		
※広報活動開始日以前に開始されるインターンシップについては、終了日が広報活動開始日以降であっても、開始時点では趣旨の明示を行うべきではないため、広報活動・採用選考活動としての取扱いは行わない。								

注) 広報活動 : 採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動。採用のための実質的な選考とならない活動。  
採用選考活動 : 採用のための実質的な選考を行う活動。採用のために参加が必須となる活動。

7

# (参考) 「ブラックインターンシップ」と称されないように

広告代理店での有給※インターンシップとして、新規顧客獲得のノルマを課せられた上で、アポ取りから企画書作り、営業業務まで独りで実施。(※一般の社員よりも安価な賃金で、残業代も未支給)  
 就業時間は原則9時半から18時までとしていたが、20時か21時頃まで勤務。  
 学生本人は「社員と全く同じような実務経験があれば、就職してからも有利になる」という考えから、インターンシップを修了。



上記は、学生の「業務内容の説明を受けるだけの表面的なインターンシップではなく、社員と同じ業務で就業体験したい」、「お金の代えられない、貴重な経験をしている」といった気持ちを逆手に取り、インターンシップであることを理由に、学生を「労働者」として低賃金で働かせているような事例。

インターンシップによって就業する学生が「労働者」(労働基準法第9条)に該当する場合

賃金などの労働条件について、労働基準法や最低賃金法等の労働基準関係法令が適用

その他、

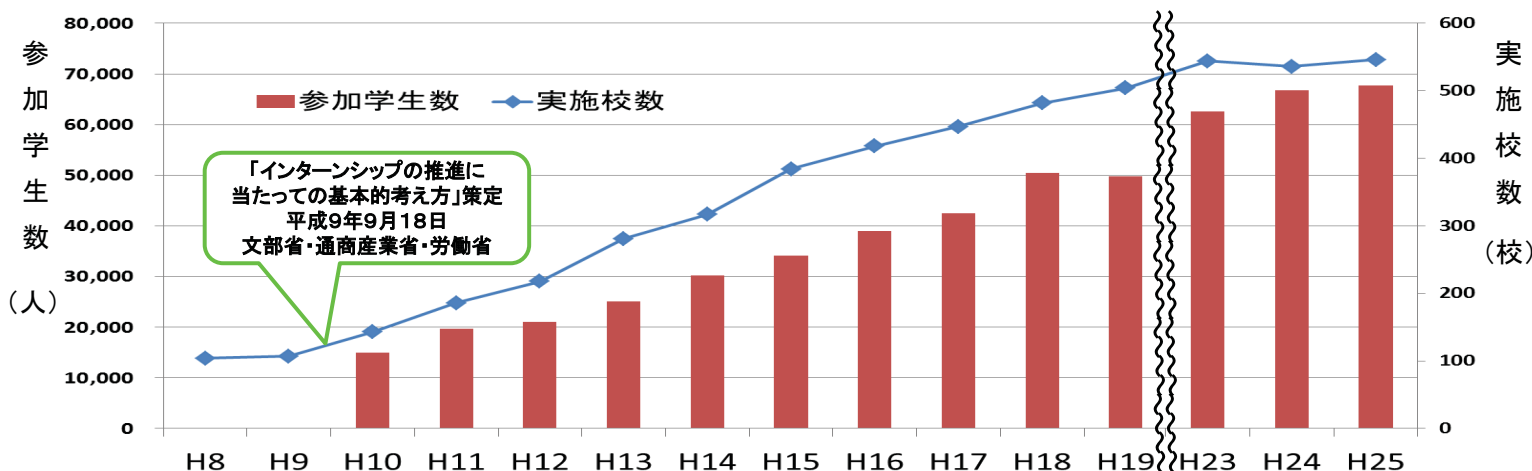
- ・ 業務内容が、データ入力やテレアポ、リストアップなど誰でもできる単純作業系のみ
- ・ 期間中、研修や教育に割く時間がほとんどない
- ・ 一般的なアルバイトとの違いが明確ではなく、教育効果が見られない
- ・ 面接などの選考がなく、誰でも受け入れる(学生のドタキャンも生じている)など

本来のインターンシップの趣旨に沿っているとは言い難い、または誤解を招きかねない事象を予防するためにも、**積極的な大学の組織的な関与**や大学・企業それぞれで**インターンシップを行う目的の明確化**、地方公共団体やコーディネーターなど**第三者による大学と企業のマッチング**などが重要

## 4. 大学等におけるインターンシップの実施状況

～ 単位認定を行う授業科目として実施されているインターンシップ ～

3省合意策定以前から現在に至るまで(平成8年から平成25年までの17年の間)にインターンシップの単位化を行っている大学数は**5倍強**に増加している一方で、参加学生の割合は**2.4%**に留まっている。



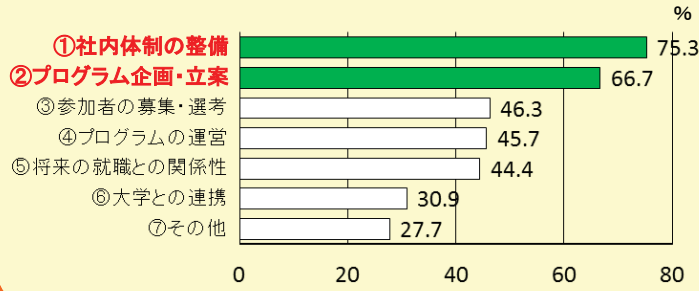
実施校数	104 (17.7%)	107 (18.3%)	143 (23.7%)	186 (29.9%)	218 (33.5%)	281 (41.9%)	317 (46.3%)	384 (55.0%)	418 (59.0%)	447 (62.5%)	482 (65.8%)	504 (67.7%)	544 (70.5%)	536 (69.2%)	542 (69.8%)
参加学生数	-	-	14,991 (0.6%)	19,650 (0.7%)	21,063 (0.8%)	25,063 (0.9%)	30,222 (1.1%)	34,125 (1.2%)	39,010 (1.4%)	42,454 (1.5%)	50,430 (1.8%)	49,726 (1.8%)	62,561 (2.2%)	66,818 (2.4%)	67,691 (2.4%)

注1: 実施校数の欄の上段は校数、下段は調査(「大学等におけるインターンシップ実施状況に関する調査」独立行政法人日本学生支援機構及び文部科学省)対象校数に対する割合  
 注2: 参加学生数は学部学生数と大学院学生数の合計  
 注3: 参加学生数の欄の上段は人数、下段は当該年度の学校基本調査における学生数に対する割合  
 注4: 参加人数について、平成23までは実数。平成24年度以降は単位取得者の延べ人数。

# 企業側から見たインターンシップの現状や期待等

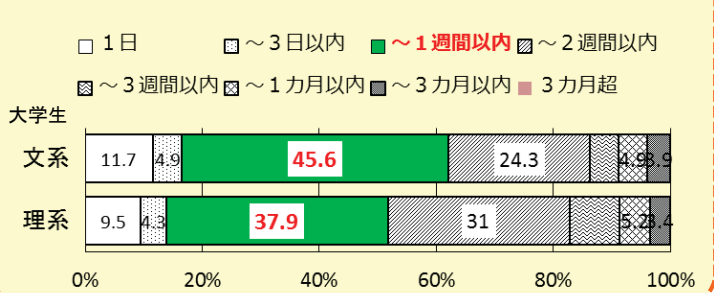
◆ 企業側の体制、プログラム企画・立案の未整備

⇒ **大学の組織的関与が少ない**



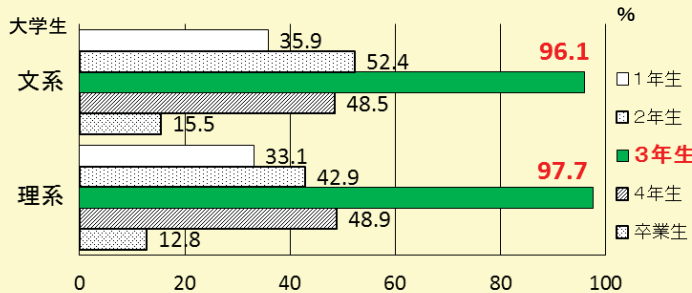
◆ 実施期間は文・理を問わず、主に1週間程度

⇒ **1カ月以上の長期化が有効**



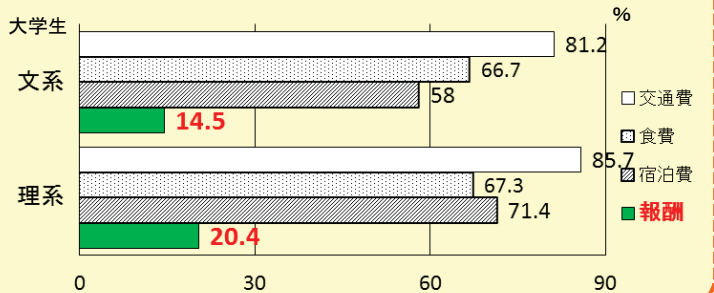
◆ 受入学年は文理問わず、圧倒的に3年生が多い

⇒ **“気づき”には低学年次が有効**



◆ 有給インターンシップの支給内訳の主は実費

⇒ **“やりがい”や“責任感”を醸成**



「企業の採用と教育に関するアンケート調査(2014年調査)」(平成26年12月 公益社団法人 経済同友会) 及び「これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待～個人の資質能力を高め、組織を活かした競争力の向上～」(平成27年4月2日 公益社団法人 経済同友会 提言) より

## 5. 大学等におけるインターンシップの充実強化

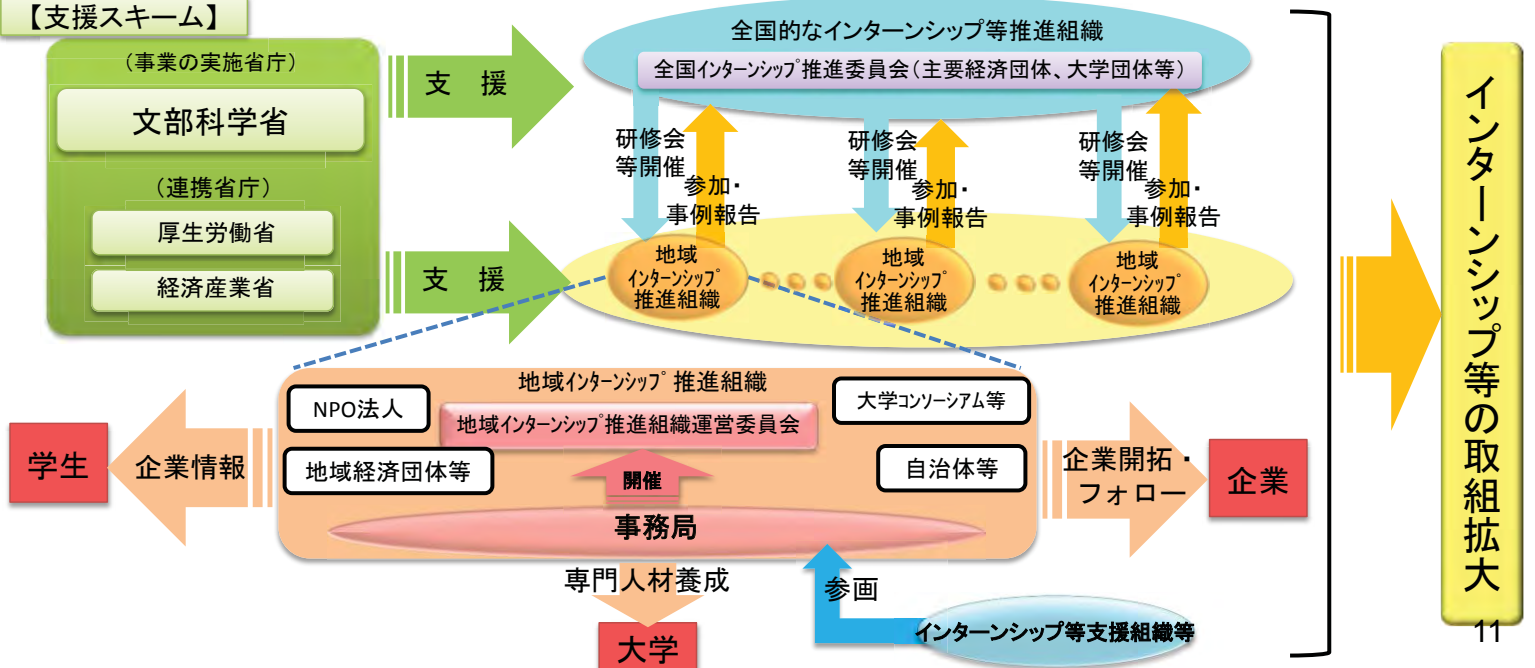
～インターンシップ等を通じた教育強化に向けた財政支援策～

地域インターンシップ推進組織 平成27年度予算額 1.2億円(継続)  
 全国的なインターンシップ推進組織 平成27年度予算額 0.2億円(継続)

### 【概要】

- ◇ 「日本再興戦略」等に基づき、大学等のインターンシップ等の充実に向け、キャリア教育から就職まで一貫して支援する体制を整備。
- ◇ 地域でインターンシップ等を推進する組織・団体等と連携の下、各大学グループのインターンシップの取組の拡大を支援することを通じ、地域全体へのインターンシップ等を普及・定着を図る。
- ◇ これらにより、大学等におけるキャリア教育の充実を推進し、平成27年度以降の卒業予定者に対する就職・採用活動時期の後ろ倒しへの円滑な移行を目指す。

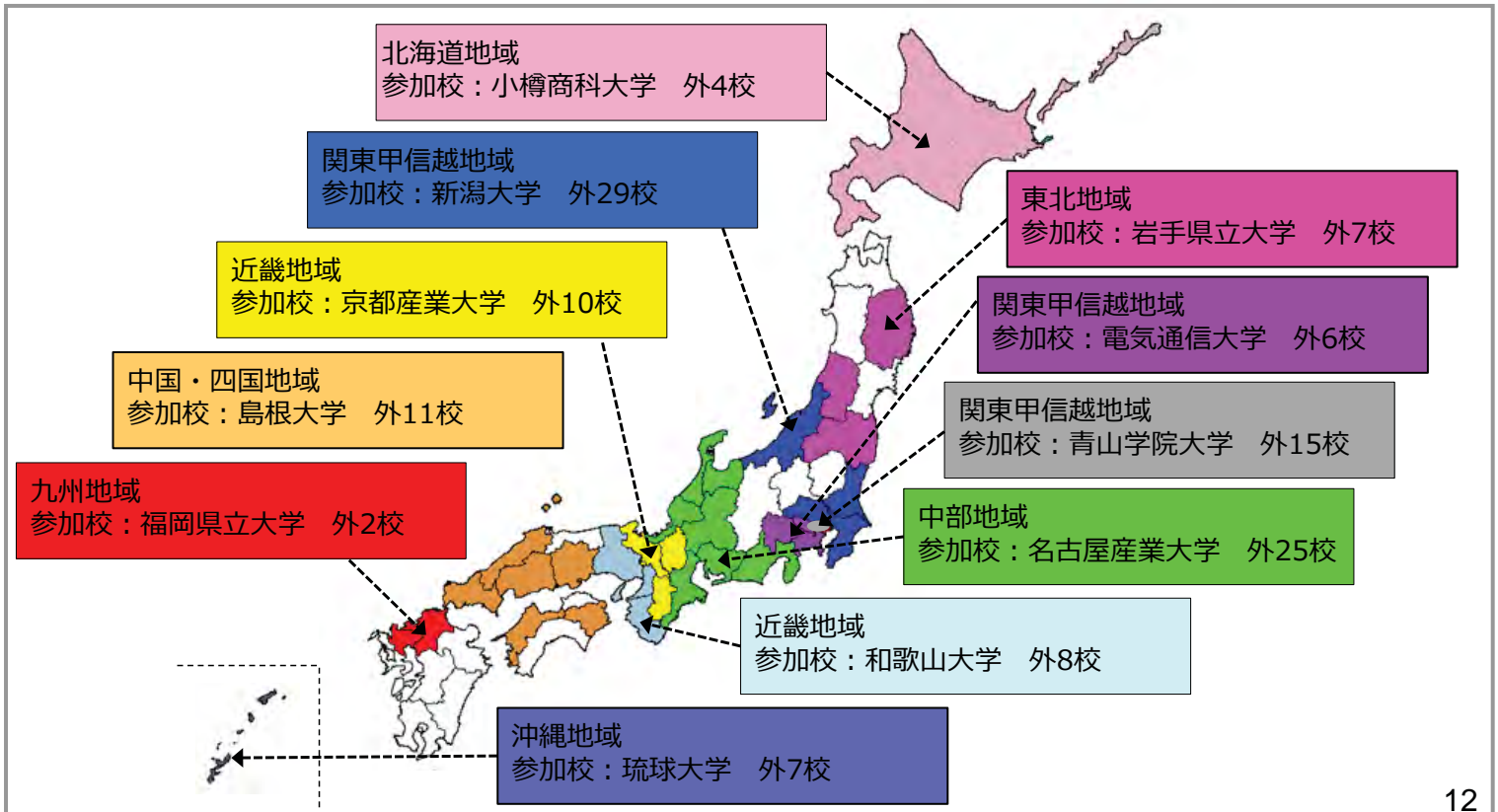
### 【支援スキーム】



# インターンシップ等を通じた教育強化に向けた財政支援策

地域インターンシップ推進組織 平成27年度予算額 1.2億円(継続)

大学向け公募型補助事業「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」(平成24年度～平成26年度)の下、「【テーマB】インターンシップ等の取組拡大」として採択された**11グループ**の取組に**135校**が参加



## 「【テーマB】インターンシップ等の取組拡大」 ～ 具体的な取組事例 ～

### 小樽商科大学

- 授業科目名：地域連携キャリア開発 (4単位)
- 実習先企業等：東洋水産株式会社
- 実習場所：北海道後志地方及び小樽市内
- 参加対象者：商学部2年生
- 実習期間・日数：4月～1月、200日程度

#### <取組の概要>

地域課題の発見・解決、地域の活性化を目指した授業科目で講義形態も長期プロジェクト実践型アクティブラーニングとなっている。また、地域の企業等との連携を義務付けられており、取組課題も地域社会(産業界)のニーズを踏まえたものである。(地域連携インターンシップ)



【アレンジレシピの店頭紹介】



【アレンジレシピ開発風景】

#### <取組の具体的な内容>

- 4月～5月 課題設定、グループ設定、課題に対するアロウチ検討
  - 6月～10月 地域企業との打合せ、課題の再検討、調査等実施
  - 10月中旬 中間成果報告会実施(地域企業、地域市民等対象)
  - 11月 報告会の意見等を課題解決のアロウチに組み込み、更なる調査等を実施
  - 12月中旬 最終成果報告会実施(地域企業・市民、学生等対象)
- 【事例：ご当地グルメアレンジレシピの開発】  
企業と連携してアレンジレシピを考案、オリジナルPOP・チラシを制作し、スーパーや報道機関を通じて広報活動を行い、小樽市内におけるご当地グルメの普及に取り組んだ。

### 山形大学

- 授業科目名：低学年インターンシップ (2単位)
- 実習先企業等：山形県中小企業家同友会加盟企業
- 実習場所：山形県内(主に村山地域)
- 参加対象者：1年生(全学部全学科) 20名
- 実習期間・日数：8月1日～7日、3日

#### <取組の概要>

低学年から広い視野で進路を考えられる機会として、講義と合わせて地域で活躍している中小企業へのインターンシップに参加する。



#### <取組の具体的な内容>

- ①ゼミ型：社長から直接、業務内容や心構え、中小企業ならではの魅力についてのレクチャー(実習初日に実施)
  - ②見学型：社内や工場等の見学(実習初日に実施)
  - ③現場実践型：経営者、営業社員等の営業先への同行。または、事務作業(入力業務や伝票整理等)、接客(販売業務等)、工場等の作業補助業務の体験。
- ※①～③単独ではなく、組み合わせで実施。

### 創価大学

- 授業科目名：International Internship A (4単位)
- 実習先企業等：BERJAYA TIMES SQUARE HOTEL
- 実習場所：マレーシア・クアラルンプール
- 参加対象者：経済学部全学年
- 実習期間・日数：2月～3月、約4週間

#### <取組の概要>

産業界のニーズに対応した人材の育成を目的で、学部独自に国内外におけるインターンシップの取組を実施している。幅広い分野の国際社会で活躍できる人材を育成するために、学部教育と連動して、海外において英語力を生かした就業体験ができるプログラムを実施している。



#### <取組の具体的な内容>

- = 出発前 =
  - ・「働くこと」の意義、「異文化」における対応を学習
  - ・グループにて「課題発見」、「課題解決」のワークを実施
  - ・自身の目標の設定 ・ビジネス英語の学習
- = 現地にて =
  - ・ビジネス英語やビジネスナーを英語で学習(2週間)
  - ・インターンシップ実施(2週間)加ト・バックヤード業務を体験
  - ・自身の目標に沿った課題に挑戦
  - ・インターンシップ先の担当者に評価表を記入してもらう
- = 帰国後 =
  - ・自身の体験レポートを英語で提出
  - ・成果を学部の「インターンシップ報告会」にて発表
  - ・全課程修了者に対し修了証を授与(単位認定)

# (参考) 有給インターンシップの取組事例

## 中部大学

文部科学省所管の大学向け公募型補助事業「地(知)の拠点整備事業(大学COC事業)」において、地元の春日井市と連携し実施する、世代間交流による地域活性化・学生共育事業「報酬型インターンシップ」プロジェクト

### 長期型コース

6カ月 × 1社

専門教育の学修の補強や、  
企業の中身を  
深く知ることが出来ます

### 多業種型コース

3カ月 × 2社

複数の企業を経験することで、  
自分の職業適性を  
探ることが出来ます



### 具体的なメリット

- ◆ 学修活動と経済面の安定化を図れ、学生生活をより充実させることができます。
- ◆ さまざまな職種を経験するコースもあり、自身の職業適性を認知し、より良い職業選択ができます。
- ◆ 専門分野に関する企業での活動により、専門教育の学修が補強できます。
- ◆ 就職活動時のアピールポイントとすることができ(履歴書に書ける研修制度)、また、就職に結びつく可能性もあります。

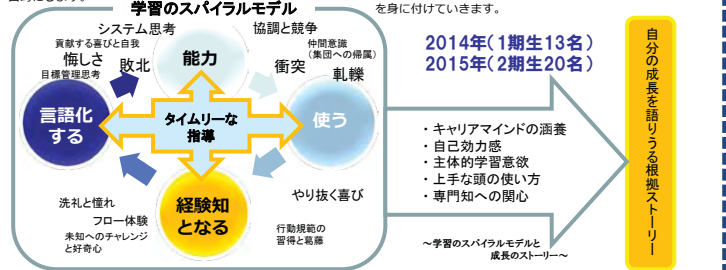
### (参考:実績等)

- ① 研修先として登録している企業等数: 32社
- ② 申込学生数: 75名
- ③ 参加学生数: 54名 (平成27年3月31日現在)

## 京都産業大学

大学と企業が協同して実施するコープ教育による長期有給のインターンシッププログラムを実施。学生が国内外の企業・団体において有償で参加し、実社会で働きながら学ぶ

- 目的: 学生の自発性を喚起しつつ、学部の専門教育を土台とした「長期インターン」を中核に据えた本格的な「コープ」教育を行うことで、本学の建学の精神が目指す「如何なる時期に当面しても、常に独自の見解を堅持し自己の信念を貫き得る人間」を育成することを目的とします。
- 特徴: 有給の長期インターン(5ヶ月)を行い、実際に社員と同じように働き、インターン前後に大学で社会につながる学びを深めます。共通のむすびわざ「インターン」は水曜日3,4限連続で行い、5限や課外でもITATK、日本語力のトレーニングを徹底して行います。専門では、教員等の「PL」(PL)を受けながら科目を履修し、専門性を身に付けていきます。



2014年(1期生13名)  
2015年(2期生20名)

- ・ キャリアマインドの涵養
- ・ 自己効力感
- ・ 主体的学習意欲
- ・ 上手な頭の使い方
- ・ 専門知への関心

～学習のスパイラルモデルと成長のストーリー～

自分の成長を語りうる根拠ストーリー

1～2週間のインターンシップでの「預かる」「預かってもらう」というものではなく、中・長期インターンシップ(3か月～半年)を組み込むことにより、企業・大学双方で、「育てる」という概念が共有・醸造出来るスキームが可能になる。そのため、コープ教育研究開発センターを組織化して、双方の真摯な信頼関係づくりを推進。

社会に出てからも、どんな状況にあってもメンタルを揺るがされる能力と態度を持った人間になる

