

令和元年 9月5日・6日

インターンシップ専門人材セミナー ～基礎編～



文部科学省  
MEXT  
MINISTRY OF EDUCATION,  
CULTURE, SPORTS,  
SCIENCE AND TECHNOLOGY JAPAN

# インターンシップの更なる充実に向けて

高等教育局 専門教育課

## 本日のアウトライン

- 1 高等教育政策の最近の動向  
～インターンシップを中心に～
- 2 インターンシップをめぐる最近の動向
- 3 インターンシップの更なる推進に向けて  
～専門人材に期待すること～

# 本日のアウトライン

- 1 高等教育政策の最近の動向  
～インターンシップを中心に～
- 2 インターンシップをめぐる最近の動向
- 3 インターンシップの更なる推進に向けて  
～専門人材に期待すること～

2

## 2040年を見据えた高等教育の将来像に関する検討の経緯

- 2017年3月 「我が国の高等教育の将来構想について」 諮問

2040年頃を見据えた高等教育の  
将来構想について総合的に検討

### 諮問 事項

- ①各高等教育機関の機能の強化に向け早急に取り組むべき方策
- ②変化への対応や価値の創造等を実現するための学修の質の向上に向けた制度等の在り方
- ③今後の高等教育全体の規模も視野に入れた、地域における質の高い高等教育機会の確保の在り方
- ④高等教育の改革を支える支援方策

- 2017年12月「今後の高等教育の将来像の提示に向けた論点整理」取りまとめ



- 2018年6月「今後の高等教育の将来像の提示に向けた中間まとめ」取りまとめ



- 2018年9月「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申案）を提示

～ 関係団体ヒアリング、パブリックコメントを実施～



2018年11月26日 「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」



答申を踏まえ、法改正等の必要な対応に着手

3

# 2040年頃の社会の姿①

**2040年という時代** … 昨年(2018年)に生まれた子供たちが、大学(学部)を卒業するタイミング

～今から22年後の未来～

我が国は課題先進国として、世界の国々が今後直面する課題にいち早く対応していく必要

成熟社会を迎える中で、直面する課題を解決することができるのは

「**知識**」とそれを組み合わせて生み出す「**新しい知**」

その基盤となり得るのが**教育**

特に**高等教育**については、我が国の社会や経済を支えることのみならず、世界が直面する課題への解決にいかに関与できるかという観点が重要

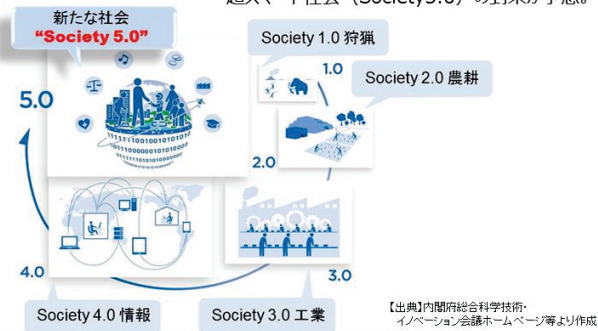
## 2040年頃の社会変化の方向

- **SDGs(持続可能な開発のための目標)** → 全ての人が必要な教育を受け、その能力を最大限に発揮でき、平和と豊かさを享受できる社会へ
- **Society5.0・第4次産業革命** → 現時点では想像もつかない仕事に従事、幅広い知識をもとに、新しいアイデアや構想を生み出せる力が強みに
- **人生100年時代** → 生涯を通じて切れ目なく学び、すべての人が活躍し続けられる社会へ
- **グローバル化** → 独自の社会の在り方や文化を踏まえた上で、多様性を受け入れる社会システムの構築へ
- **地方創生** → 知識集約型経済を活かした地方拠点の創出と、個人の価値観を尊重する生活環境を提供できる社会へ

# 2040年頃の社会の姿②

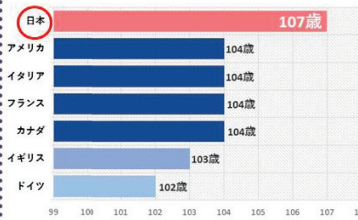
## Society5.0

AI、ビッグデータ、IoT、ロボティクス等の先端技術が高度化してあらゆる産業や社会生活に取り入れられ、社会の在り方そのものが大きく変化する超スマート社会(Society5.0)の到来が予想。



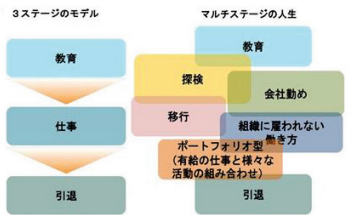
## 人生100年時代

2007年生まれの子どもの50%が到達すると期待される年齢



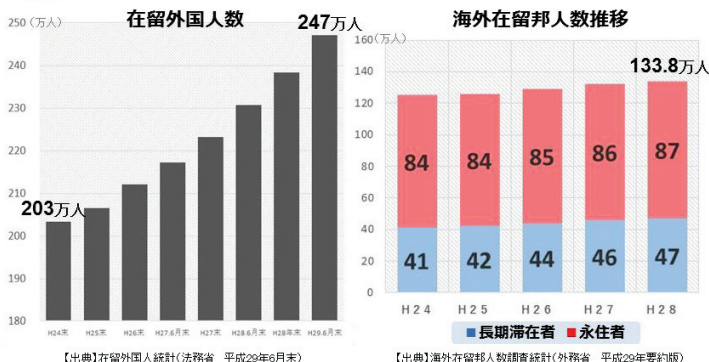
世界一の長寿社会を迎え、教育・雇用・退職後という伝統的な人生モデルからマルチステージのモデルへ変化。

3ステージではなくマルチステージの人生



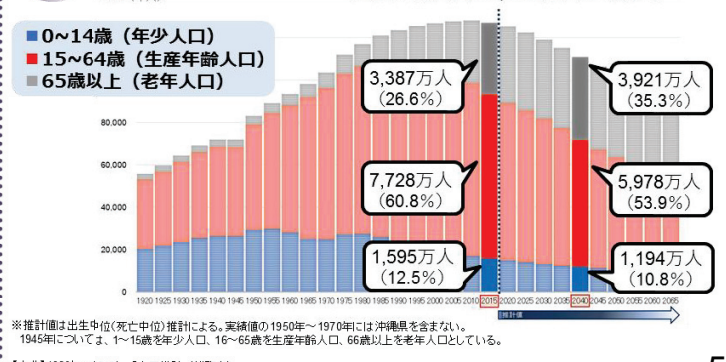
## グローバル化

在留外国人数、海外在留邦人数ともに増。社会のあらゆる分野でのつながりが国境を越えて活性化。



## 人口減少

国立社会保障・人口問題研究所の予測では、少子高齢化の進行により、2040年には年少人口が1,194万人、生産年齢人口が5,978万人まで減少。



**I. 2040年の展望**

- 必要とされる人材
  - 予測不可能な時代を生きる人材像
  - 学修者本位の教育への転換

**II. 教育研究体制**

**多様な学生**

- 18歳で入学する日として想定する従来脱却し、社会人や留に受け入れる体制
- リカレント教育、留高等教育の国際化

**III. 教育の質**

- 全学的な教学 → 各大学の教学指針の作成
- 学修成果の向上 → 単位や学修に学修に教育成果
- 全学的な学修調査や大学調査により整理・比較・一貫化

**V. 各高等教育機関の役割等 … 多様な機関による多様な教育の提供 …**

- 各学校種（大学、専門職大学・専門職短期大学、短期大学、高等専門学校、専門学校、大学院）における特有の課題の検討
- 転入学や編入学などの各高等教育機関間の接続を含めた流動性を高め、より多様なキャリアパスを実現

**VI. 高等教育を支える投資 … コストの可視化とあらゆるセクターからの支援の拡充 …**

- 国力の源である高等教育には、引き続き、公的支援の充実が必要
- 社会のあらゆるセクターが経済的効果を含めた効果を受容することを踏まえた民間からの投資や社会からの寄附等の支援も重要（財源の多様化）
- 教育・研究コストの可視化
- 高等教育全体の社会的・経済的効果を社会へ提示
- 公的支援も含めた社会の負担への理解を促進 → 必要な投資を得られる機運の醸成

**2040年頃の社会変化**

国連 SDGs「全ての人が平和と豊かさを享受できる社会」 Society5.0 第4次産業革命 人生100年時代 グローバル化 地方創生

**高等教育と社会の関係**

- 「知識の共通基盤」 → 教育と研究を通じて、新たな社会・経済システムを提案、成果を還元
- 研究力の強化 → 多様で卓越した「知」はイノベーションの創出や科学技術の発展にも寄与
- 産業界との協力・連携 → 雇用の在り方や働き方改革と高等教育が提供する学びのマッチング
- 地域への貢献 → 「個人の価値を尊重する生活環境を提供できる社会」に貢献

**多様な教育プログラム**

- 学修の幅を広げる教育、に即した迅速かつ柔軟な編成
- プログラムを中心とした大学制度、等の人的・物的資源の共有、した教育の促進

**多様なガバナンス**

- 各大学力を強化
- 早期の終

**IV. 18歳人口の減少を踏まえた規模や地域配置 …**

**高等教育機関への進学 …**

- 将来の社会変化を見据えて留学生を含めた「多様な価値キャンパス」の実現
- 学生の可能性を伸ばす教育改革のための適正な規模を検討し、教育の質を保証できない機関へ厳しい評価

**国公私の役割**

- 歴史的経緯と、再整理された役割を踏まえ、地域における高等教育の在り方を再構築し高等教育の発展に国公私全体で取り組む
- 国立大学の果たす役割と必要な分野・規模に関する一定の方向性を検討

**【参考】2040年の推計**

- 18歳人口：120万人(2017) → 88万人(現在の74%の規模)
- 大学進学者数：63万人(2017) → 51万人(現在の80%の規模)

(中略) 一方、大学院固有の課題として、かつてならば博士課程（後期）に進学していたような優秀な日本人学生が進学しないケースも増加し、将来において国際競争力の地盤沈下をもたらしかねない状況が生じているという課題が挙げられる。

こうした課題に対応するために、これまでキャリアパスの多様化や経済的支援に取り組んできたが、今後各大学は、各大学院の教育内容の見直しを図るとともに、(中略)

- 博士課程・博士号取得者と企業との間のミスマッチを解消するため、企業と大学との相互理解が進むような取組（企業等と協働したカリキュラムの作成、共同研究、長期的なインターンシップ等）を進める必要がある、・・・

(中略) 大学と社会の接続を考える際には、学修者が自らを社会の一員として自覚し、自らの学びの社会的意味を理解し、学修の質を向上させる機会としての「インターンシップ」の充実等が求められる。また、学修者が複数の大学間や企業間、大学と企業の間などを行き来しながら、時間をかけて複線型にキャリアを形成していくことが可能となるためには、大学と産業界共に今まで以上に流動性を高めていくことが重要である。

## 高等教育・研究改革イニシアティブ（柴山イニシアティブ）①

### 高等教育・研究改革イニシアティブ（柴山イニシアティブ）

～高等教育機関における教育・研究改革の一体的推進～

2019年2月1日

#### <基本的な考え方>

今後、より一層少子高齢化やグローバル化が進展する社会において、Society5.0に向けた人材育成やイノベーション創出の基盤となる大学改革は急務。

国の責任において、意欲ある若者の高等教育機関への進学機会を確保するとともに、高等教育・研究機関の取組・成果に応じた**手厚い支援**と**厳格な評価**を徹底することにより、「教育」「研究」「ガバナンス」改革を加速化。

‘世界を牽引するトップ大学群’と‘地域や専門分野をリードする大学群’を形成するとともに、‘最前線で活躍する研究者’‘次代を担う学生’の活躍を促進。

#### <改革の方向性>

#### 手厚い支援

#### 厳格な評価

高等教育機関へのアクセスの確保

- ✓ 真に支援が必要な低所得世帯の者に対して、①**授業料・入学金の減免**②**給付型奨学金の支給**を合わせて措置

- ✓ 対象を学問追求と実践的教育のバランスがとれている高等教育機関に限定
- ✓ 進学後の学習状況について厳しい要件を課し、これに満たない学生は支援を打ち切り

大学教育の質保証・向上

- ✓ 教育の質保証・情報公表のための**仕組みを構築**
- ✓ 実務家教員の登用促進等、**教育体制の多様化・柔軟化**

- ✓ 大学評価において学生の伸びの確認を徹底
- ✓ 教育の質を保証できない大学は撤退

研究力向上

- ✓ 研究**人材**改革(優秀な若手研究者へのポスト重点化等)
- ✓ 研究**資金**改革(若手研究者への重点支援等)
- ✓ 研究**環境**改革(設備等共用と研究支援体制強化)

- ✓ **厳格な業績評価の実施**
- ✓ 競争的研究費の審査の**透明性向上**、制度の評価・検証の徹底

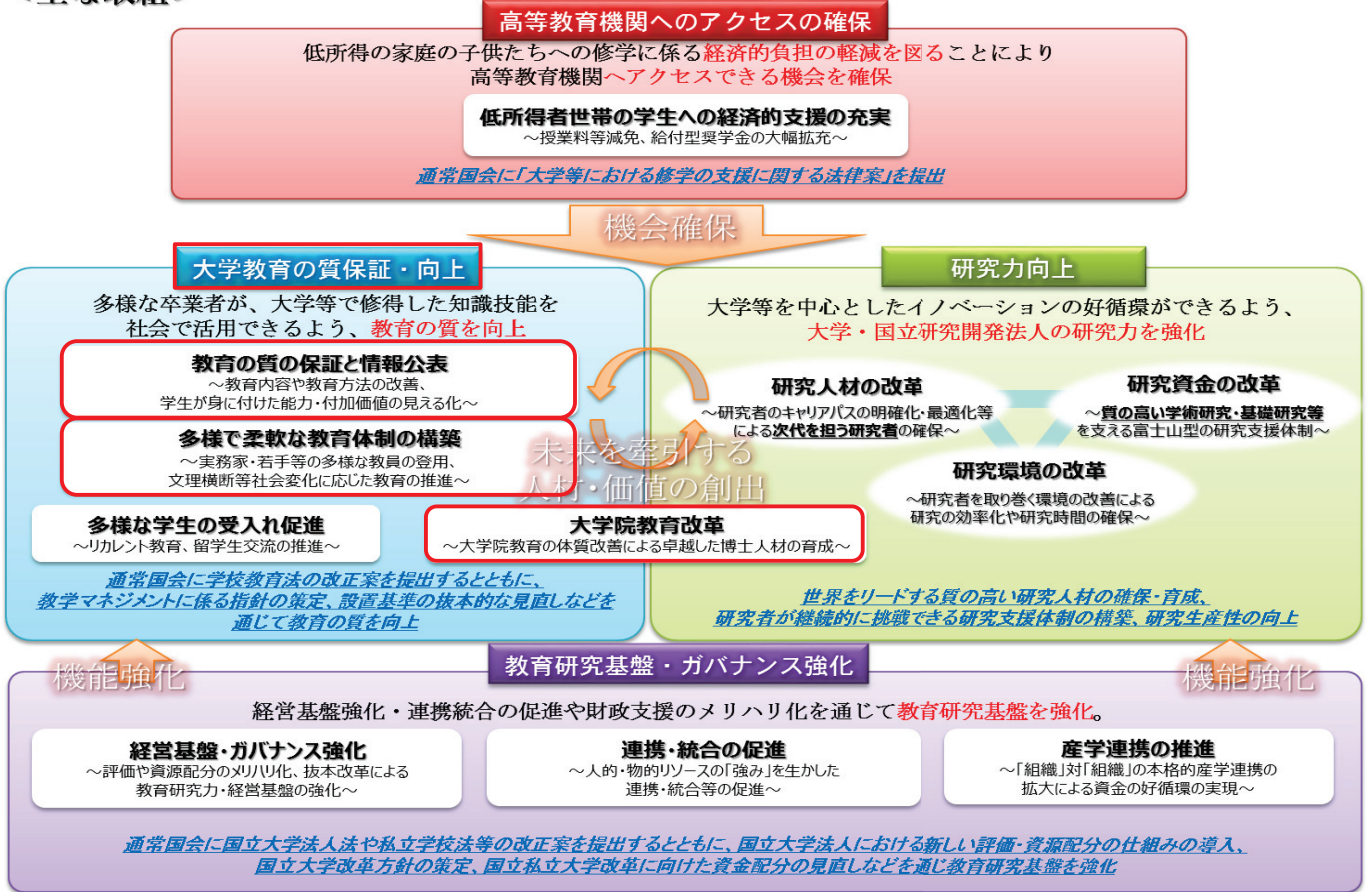
教育研究基盤・ガバナンス強化

- ✓ 改革に意欲のある大学等への**重点支援**
- ✓ ガバナンス改革、連携・統合を進める**仕組み構築**
- ✓ 産学連携(**外部資金獲得**)の推進

- ✓ 改革の進捗や成果に応じた評価・資源配分のメリハリ付け・徹底
- ✓ 単独で改革が行えない大学は再編・統合・撤退

# 高等教育・研究改革イニシアティブ（柴山イニシアティブ）②

## <主な取組>



8

# 高等教育・研究改革イニシアティブ（柴山イニシアティブ）③

## 大学教育の質保証・向上

### 1. 現状・課題

- ✓ 予測不可能な時代において、変化に合わせて社会を積極的に支え、改善していく人材の育成が急務。
- ✓ 学修者本位の教育へ転換し、学修成果の見える化が必要。
- ✓ 多様な学生や学修ニーズに対応するため、「18歳中心主義」や「自前主義」から脱却し、多様な教育研究を展開することが必要。

### 2. 今後の方向性

- 多様な卒業者が大学等で修得した知識技能を社会で活用できるようにするため、教育の質保証・情報公表を促進するとともに、多様で柔軟な教育体制を構築

### 3. 具体的方策

- **教育の質保証と情報公表の促進**  
・**教学マネジメントの確立**  
⇒教学マネジメントに関する指針の作成  
(カリキュラム編成の高度化、シラバスの標準的記載事項の提示、成績評価基準の適切な運用、教職員の資質の向上 (FD、SDの高度化) 等)  
・**質保証システムの確立**  
⇒大学設置基準の抜本的見直し  
⇒認証評価の見直し  
(認証評価において大学評価基準に適合しているか否かの認定を義務付け)  
・**学修成果の可視化と情報公表**  
⇒学修成果の可視化・情報公表に関する関係法令改正等の実施  
(学位の取得状況、進路の決定状況等の卒業後の状況、学修時間、学生の成長実感・満足度、シラバスの内容の公表等)
- **多様な学生の受け入れ促進**  
・**リカレント教育の更なる推進**  
⇒社会人向けプログラムの新規開発・拡充を進めるとともに、社会人学習者への支援を強化  
(履修証明制度の見直し、単位累積加算制度の利用促進、社会人向け短期プログラムの開発促進、大学や専修学校における産学連携プログラムの開発促進実務型オンライン講座の拡充、実務家教員養成システムの構築等)  
・**留学生交流の推進**  
⇒優秀な外国人留学生獲得推進 (日本留学海外拠点の構築等)  
⇒高度外国人材としての留学生の国内定着促進 (就職促進のプログラムの成果の横展開等)
- **多様で柔軟な教育体制の構築**  
・**実務家、若手、女性、外国籍等の様々な人材の教員への登用促進**  
⇒実務家教員養成プログラムの開発・実施  
・**文理横断等社会変化に応じた教育の推進**  
⇒数理・データサイエンス教育の全学部学生への展開  
⇒多分野とAIなどの分野横断的な教育が機動的に実施されるよう、「学部・研究科等の組織の枠を超えた学位プログラム」の制度化  
⇒関係省庁との連携のもと大学等の数理・データサイエンスに係る教育プログラムを認定する制度の創設に向けた検討
- **大学院教育改革**  
・**大学院教育の体質改善による卓越した博士人材の育成**  
⇒関係省庁の改正 (三つの方針\*の策定・公表の義務化、プレFDの実施・情報提供の努力義務化等)  
⇒社会に受け入れられる高度な「知のプロフェッショナル」育成に、**に向けた博士課程教育の体質改善、修了者の活躍状況の把握・可視化**  
※「学位授与の方針」、「教育課程編成・実施の方針」、「入学者受入れの方針」。(「入学者受入れの方針」のみ平成23年に義務化。)  
・**博士課程学生のキャリアパスの確保・経済的支援**  
⇒大学院における教育・研究の質の向上  
⇒社会のニーズに応えるキャリア形成の促進  
⇒授業料減免や奨学金の業績優秀者返還免除制度、日本学術振興会における特別研究員制度などを実施するとともに、産業界等とも連携した人材育成を強化

学生がしっかりと「学べる」、成長が「見える」、得た力を社会で「生かせる」大学へ

9

# インターンシップに関する提言等

## ◆未来投資戦略2018（平成30年6月15日閣議決定）

### 第2 具体的施策

#### Ⅱ. 経済構造革新への基盤づくり

- [1] データ駆動型社会の共通インフラの整備
- 2. AI時代に対応した人材育成と最適活用
  - 2-1. AI時代に求められる人材の育成・活用
  - (3) 新たに講ずべき具体的施策
    - i) 大学等におけるAI人材供給の拡大

中長期の実践的なインターンシップを質・量ともに充実させていくため、官民コンソーシアム等における検討を踏まえつつ、優れた取組を広く全国に普及させるための届出・表彰制度の導入や教育的効果の高いプログラムを構築・運営する専門人材の育成・配置など各大学等や地域における取組を支援する。

## ◆成長戦略フォローアップ（令和元年6月21日閣議決定）

### Ⅱ. 全世代型社会保障への改革

- 2. 中途採用・経験者採用の促進
  - (2) 新たに講ずべき具体的施策
    - i) 中途採用・経験者採用の促進等

学生の学修環境の確保を前提に、就職・採用活動の実態等を踏まえ、例えば長期インターンシップの方向性等を中心に今後の時代にふさわしい学生と企業の就職・採用の在り方について、2019年度中に検討を開始する。

## ◆AI戦略～人・産業・地域・政府全てにAI～

（令和元年6月11日統合イノベーション戦略推進会議決定）

### Ⅱ. 未来への基盤作り：教育改革と研究開発体制の再構築

#### Ⅱ-1 教育改革

<具体的目標と取組>

- (2) 応用基礎教育

<具体的目標>

文理を問わず、一定規模の大学・高校生（約25万人卒／年）が、自らの専門分野への数理・データサイエンス・AIの応用基礎力を修得

（取組）

数理・データサイエンス・AI分野を含めた、教育効果の高い大学・高専におけるインターンシップを表彰、グッドプラクティスの普及促進（2019年度）

10

# 本日のアウトライン

## 1 高等教育政策の最近の動向

～インターンシップを中心に～

## 2 インターンシップをめぐる最近の動向

## 3 インターンシップの更なる推進に向けて

～専門人材に期待すること～

11

# インターンシップの意義

## 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

### 【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】

- ◆ **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
- ◆ **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
- ◆ **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**

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」より  
(平成27年12月10日一部改正 文部科学省・厚生労働省・経済産業省)

# インターンシップの留意事項

### 【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

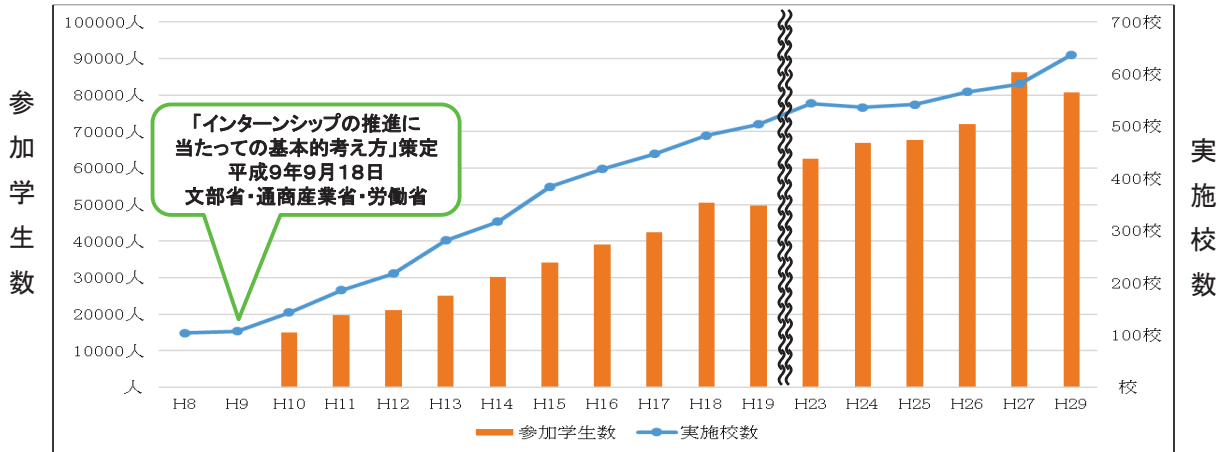
「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」より  
(平成27年12月10日一部改正 文部科学省・厚生労働省・経済産業省)

- ⚠ **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**

# 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（特定の資格取得に関係しないもの）～

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29年までの22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 **6倍強** に増加している一方で、参加学生の割合は **2.8%** に留まっている。



	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H23	H24	H25	H26	H27	H29
実施校数	104校	107校	143校	186校	218校	281校	317校	384校	418校	447校	482校	504校	544校	536校	542校	566校	581校	637校
実施率	(17.7%)	(18.3%)	(23.7%)	(29.9%)	(33.5%)	(41.9%)	(46.3%)	(55.%)	(59.%)	(62.5%)	(65.8%)	(67.7%)	(70.5%)	(69.2%)	(69.8%)	(72.9%)	(74.3%)	(81.7%)
参加学生数	-	-	14,991人	19,650人	21,063人	25,063人	30,222人	34,125人	39,010人	42,454人	50,430人	49,726人	62,561人	66,818人	67,691人	72,053人	86,248人	80,744人
参加率	-	-	(0.6%)	(0.7%)	(0.8%)	(0.9%)	(1.1%)	(1.2%)	(1.4%)	(1.5%)	(1.8%)	(1.8%)	(2.2%)	(2.4%)	(2.4%)	(2.6%)	(3.1%)	(2.8%)

注1: 実施校数の欄の上段は校数、下段は調査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年度までは実数。平成24年度以降は単位取得者の延べ人数。

## インターンシップ実施上の課題

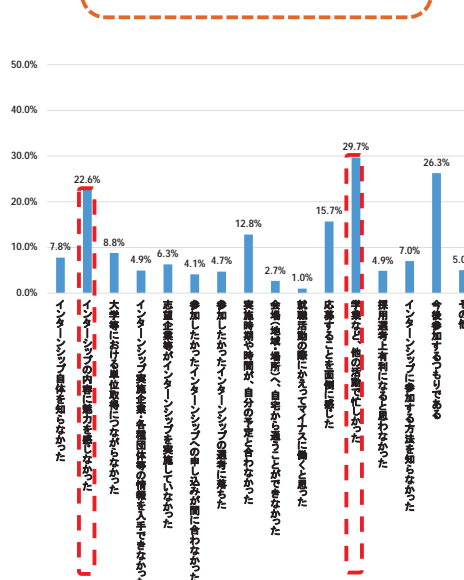
- 学生：不参加者ベース
- 企業：実施社ベース
- 大学等：非実施組織ベース

(出典) インターンシップ推進のための課題及び具体的効果・有用性に関する調査研究（2017年3月）

### 学生

- 不参加の理由 (n=2353)

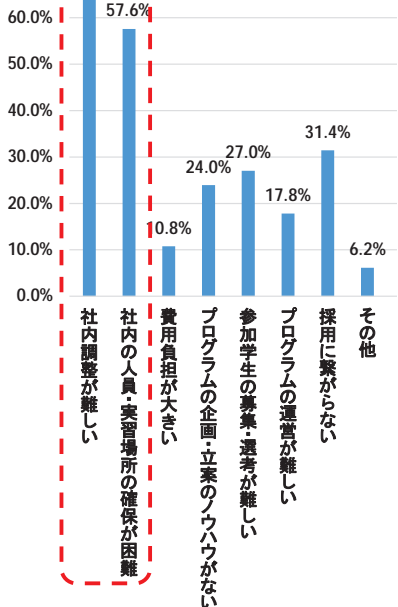
・忙しい  
 ・魅力を感じない



### 企業等

- 実施上の課題 (n=455)

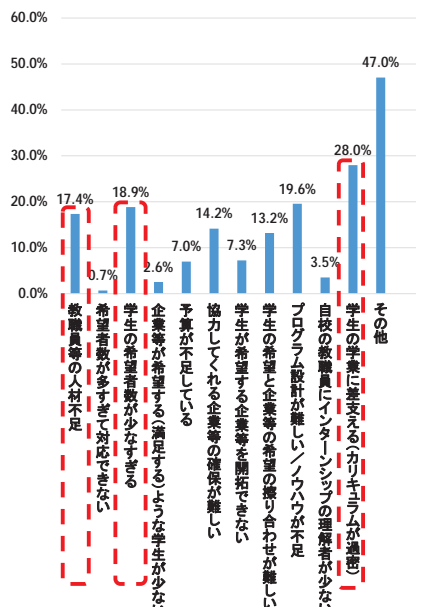
・社内調整が難しい  
 ・人手不足、場所確保が困難



### 大学等

- 非実施の理由 (n=1129)

・カリキュラムが過密  
 ・学生が希望しない  
 ・対応できる教員不足





## インターンシップをめぐる動向

H9. 9.18

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」を策定  
(文部省・通商産業省・労働省)

H29. 6.16

「インターンシップの推進の更なる充実に向けて 議論の取りまとめ」を公表

H29.10.12

「インターンシップ推進方策実行ワーキンググループ」を設置

H29.10.25

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」に係る留意点について～より教育効果の高いインターンシップの推進に向けて～」を発出  
(文部科学省・経済産業省・厚生労働省)

平成29年度

大学等におけるインターンシップの届出制度を創設

平成30年度

大学等におけるインターンシップの表彰制度を開始

16

## インターンシップをめぐる動向

H9. 9.18

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」を策定  
(文部省・通商産業省・労働省)

H29. 6.16

「インターンシップの推進の更なる充実に向けて 議論の取りまとめ」を公表

H29.10.12

「インターンシップ推進方策実行ワーキンググループ」を設置

H29.10.25

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」に係る留意点について～より教育効果の高いインターンシップの推進に向けて～」を発出  
(文部科学省・経済産業省・厚生労働省)

平成29年度

大学等におけるインターンシップの届出制度を創設

平成30年度

大学等におけるインターンシップの表彰制度を開始

17

# インターンシップの推進等に関する調査研究協力者会議

(平成28年6月16日設置)

## 【目的】

- 大学等におけるインターンシップについては、文部科学省、厚生労働省、経済産業省の三省により、インターンシップに関する共通した基本的認識及び今後の推進方策の在り方等を定めた「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（平成9年9月18日策定、平成26年4月8日一部改正）に基づき推進を図っているところ。
- インターンシップの現状や課題、大学等における実施状況等を踏まえ、適正なインターンシップの普及に向けた方策やさらなる推進に向けた具体的な方策等を検討。**

## 【調査研究事項】

### (1) インターンシップの類型化・推進方策について

→教育的効果（学生の能力向上、新たな学習意欲の喚起、高い職業意識の育成等）、単位認定の有無・大学等の関与、実習内容・参加学年・実習期間等の区分によりインターンシップの類型分けを行い、各類型ごとの推進方策等について検討・意見交換を行う（好事例に取り組んでいる大学等によるヒアリング等も行い参考にする）。

### (2) 適正なインターンシップの普及に向けた方策について

→就職・採用活動との関係も含め、以下の事項について調査・検討を行う。

- ①インターンシップに関する大学等・学生・企業のニーズ
- ②企業がインターンシップで取得した学生情報の取扱いの在り方
- ③中小企業が多様なインターンシップ・プログラムを有効かつ柔軟に活用できる方策の在り方
- ④その他（地方創生の観点等）

## 【委員】（敬称略・五十音順、○:座長）

五十嵐 敦	福島大学 総合教育研究センター キャリア研究部門 教授	高橋 弘行	一般社団法人 日本経済団体連合会 労働政策本部長
岡崎 仁美	公益社団法人 全国求人情報協会 新卒等若年雇用部会 事務局長 (株)リクルートキャリア 就職みらい研究所 所長	崔 耿美	九州インターンシップ推進協議会 事務局次長
○荻上 紘一	東京都立大学名誉教授、大学評価・学位授与機構名誉教授 前大妻女子大学学長	深澤 晶久	実践女子大学 大学教育研究センター 特任教授
加藤 敏明	元立命館大学教授	藤巻 正志	公益社団法人 経済同友会 執行役
小林 信	全国中小企業団体中央会 事務局次長	堀 有喜衣	独立行政法人 労働政策研究・研修機構 主任研究員
小林 治彦	日本商工会議所 産業政策第二部長	松高 政	京都産業大学 経営学部 准教授
		門間由記子	いしかわ就職・定住サポートセンター（ジョブカフェ石川） インターンシップコーディネーター

※本協力者会議の庶務は、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室及び経済産業省経済産業政策局産業人材政策室と連携し、文部科学省高等教育局専門教育課において処理。

18

## インターンシップの更なる充実に向けて【概要】①

### インターンシップの推進等に関する調査研究協力者会議 議論の取りまとめ

#### 背景・現状

##### ○背景

- ・「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」等により、産学協働による人材育成の観点から教育活動としてのインターンシップを推進。一方、近年は若者の職業意識が希薄化。そのため地域や企業と協働したインターンシップ推進が重要。

##### ○現状

- ・大学等の実施率72.9%、学生参加率2.6%（平成26年度）  
※大学等が実施している単位認定を行うインターンシップのみ（特定の資格取得(教育実習等)に関係するものを除く）
- ・学生の6割近くは個人で申し込み、企業も独自での募集が多い
- ・企業・学生は5日未満(特に1日)での実施・参加が多い。大学では5日以上の実施が多い

#### 意義・課題

##### ○意義

- (学生) 業種理解・仕事理解、職業意識の育成・向上、学習意欲の喚起 等
- (大学等) 企業が求める人材の素養の把握、教育内容や教育方法の改善・充実 等
- (企業) 自社の理解促進・魅力発信、若手社員の育成・研修の機会 等

##### ○課題

- (学生) 学業など他の活動が多忙、内容に魅力がない、経費負担 等
- (大学等) 他の授業科目に支障、希望学生が少ない、学内の人員不足 等
- (企業) 社内の理解形成が困難、社内の人員不足 等

これらを踏まえインターンシップの在り方や推進方策を検討

19

# インターンシップの更なる充実に向けて【概要】②

## インターンシップの在り方

- **インターンシップに求められる要素**
  - ・ いわゆる「ワンデーインターンシップ」など短期間のプログラムの中には、実質的に就業 体験を伴わず、企業の業務説明の場となっているものの存在が懸念
    - ➡ いわゆる「ワンデーインターンシップ」など就業体験を伴わないものは実態に合った別の名称使用を促す
- **正規の教育課程としてのインターンシップ**
  - ・ 単位認定、事前・事後学習の実施、教育的効果測定の仕事み整備、原則5日間以上、大学等と企業との協働が必要
    - ※将来的に目指すべきより教育的効果の高いインターンシップの例として、1ヶ月以上、体系化されたプログラム整備を推奨

## 具体的な推進方策

- **届出・表彰制度の導入による優れたインターンシッププログラムの普及**【国・大学等】
  - ※正規の教育課程としてのインターンシップの要素を満たした取組内容の大学等からの届出・公表により、社会に広く発信・アピールの効果、届出のあったプログラムの中からモデルとなり得るプログラムを表彰 等
- **専門人材の育成・配置**【大学等・国】
  - ※大学等の教職員が企業、経済団体、地域協議会等と連携・協力し、チームとしての体制を整備 等
- **地域におけるインターンシップ推進のための協議会の充実**【大学等・企業・地域・国】
  - ※協議会同士でプログラムの確認、専門人材の育成など、お互いの取組を高めあう仕組みの整備 等
- **インターンシップ実施に係る負担の軽減**【国・大学等】
  - ※中小企業のインターンシップに係る支援策・負担軽減策の検討、学生に中小企業の仕事理解を促す支援策の検討、手引書・事例集の作成、評価の際の共通指標の検討 等

## 就職・採用活動との関係

- **就職・採用活動の早期化・長期化につながることは避けるべきであるため、インターンシップが就職・採用活動そのものとして行われることのないようにする**取扱いを維持
- **ただし、様々な意見があることも十分に考慮し、学生の学修環境の確保を前提としたうえで、幅広い観点から関係者間で中期的課題として検討していくべき**

## 多様なインターンシップの推進

- **地方創生インターンシップ**（地方還流や地方定着にインターンシップを活用）や**リカレント教育プログラムにおけるインターンシップ**（転職・再就職にインターンシップを活用）等の推進も必要

20

# インターンシップをめぐる動向

H9. 9.18

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」を策定

（文部省・通商産業省・労働省）

H29. 6.16

「インターンシップの推進の更なる充実に向けて 議論の取りまとめ」を公表

H29.10.12

「インターンシップ推進方策実行ワーキンググループ」を設置

H29.10.25

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」に係る留意点について～より教育効果の高いインターンシップの推進に向けて～」を発出

（文部科学省・経済産業省・厚生労働省）

平成29年度

大学等におけるインターンシップの届出制度を創設

平成30年度

大学等におけるインターンシップの表彰制度を開始

21

# 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」に係る留意点について ～より教育的効果の高いインターンシップの推進に向けて～

インターンシップのより一層の推進を図るため、文部省、通商産業省、労働省（当時）において、  
インターンシップに関する共通した基本的認識や推進方策を取りまとめた  
「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（いわゆる三省合意）を策定（平成9年9月）

その後、インターンシップは徐々に拡大してきた一方、

- ✓ 単位認定を行うインターンシップへの学生の参加率はいまだ低い状況
- ✓ 大学等のインターンシップへの関与が弱い場合も散見  
(たとえば事前・事後学習が実施されず十分な教育的効果が発揮できていないなど)

## → インターンシップの量的拡大・質的充実にいまだ課題

これまで同様三省合意に則りつつ、より教育的効果の高いインターンシップの実施に当たっては、  
以下の事項に留意が必要（各経済団体や大学等（合計1,750団体）に通知）

就業体験を伴わないプログラムを  
インターンシップと称して行うことは適切ではない

- インターンシップは、**就業体験**を伴うことが必要
- 短期間で実施されるプログラムの中には、就業体験を伴わず、**企業等の業務説明の場**となっているものが存在することが懸念
- インターンシップの信頼性の確保や教育的効果の向上のため、こうしたプログラムを**インターンシップ**と称して行うことがないよう留意

より教育的効果の高いインターンシップの  
推進を図る

- インターンシップは大学等の教育の一環として位置付けられるものであり、**大学等が積極的に関与することが重要**
- インターンシップを正規の教育課程に位置付ける場合には、インターンシップの実施期間については、より教育的効果を高める観点から、**5日間以上の実習期間を担保することが望まれる**（※）

（※）地域の事情や企業規模等により、連続した5日間の実習が困難な場合は、事前・事後学習との組み合わせや、5日間で複数の企業において実習を行う等の形態も可能であると考えられるが、教育プログラムとして単位認定を行うものであれば、可能な限り連続した5日間とするなど、一定期間のまとまりにより職業生活を体験することが有益である

22

## インターンシップをめぐる動向

H9. 9.18

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」を策定

（文部省・通商産業省・労働省）

H29. 6.16

「インターンシップの推進の更なる充実に向けて 議論の取りまとめ」を公表

H29.10.12

「インターンシップ推進方策実行ワーキンググループ」を設置

H29.10.25

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」に係る留意点について～より教育効果の高いインターンシップの推進に向けて～」を発出

（文部科学省・経済産業省・厚生労働省）

平成29年度

大学等におけるインターンシップの届出制度を創設

平成30年度

大学等におけるインターンシップの表彰制度を開始

23

# インターンシップ推進方策実行ワーキンググループ

(平成29年10月12日設置)

## 【背景及び目的】

- インターンシップの推進方策等について検討を行うため「インターンシップの推進等に関する調査研究協力者会議」を平成28年6月に文部科学省に設置し、平成29年6月16日に議論の取りまとめを行った。
- 本取りまとめを踏まえ、インターンシップの更なる量的拡大・質的充実に向けた推進方策を具体的に実行していくため、**文部科学省が独立行政法人日本学生支援機構との協働により「インターンシップ推進方策実行ワーキンググループ」を設置する。**

## 【検討事項】

### 1. 届出制度・表彰制度の創設

- ✓ どのようなインターンシップが届出制度の対象となるのか
- ✓ どのようなインターンシップが表彰制度の対象となるのか
- ✓ 届出制度と表彰制度の関係をどのように考えるか

### 2. 専門人材及びその育成

- ✓ 専門人材に求められる能力・スキルとは
- ✓ それらをどのように身に付けるか
- ✓ 身に付けた能力・スキル等を対外的に示すことが必要ではないか

### 3. 地域における協議会の充実

- ✓ 今後、地域におけるインターンシップの推進のための協議会に求められる役割とは何か
- ✓ 協議会の充実のために、どのような取組を推進していくべきか

## 【委員】 (敬称略・五十音順、○:座長)

岡崎 仁美 (株)リクルートキャリア 就職みらい研究所 所長	藤巻 正志 公益社団法人 経済同友会 執行役
佐々木 ひとみ 早稲田大学 キャリアセンター長	堀 有喜衣 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 主任研究員
高瀬 和実 岩手県立大学 学生支援本部/高等教育推進センター 特任准教授	松高 政 京都産業大学 経営学部 准教授
立石 慎治 国立教育政策研究所 研究員	門間 由記子 いしかわ就職・定住サポートセンター (シヨブカエ石川) インターンシップコーディネーター
○中川 正明 元京都産業大学 理事・学長特命補佐	

24

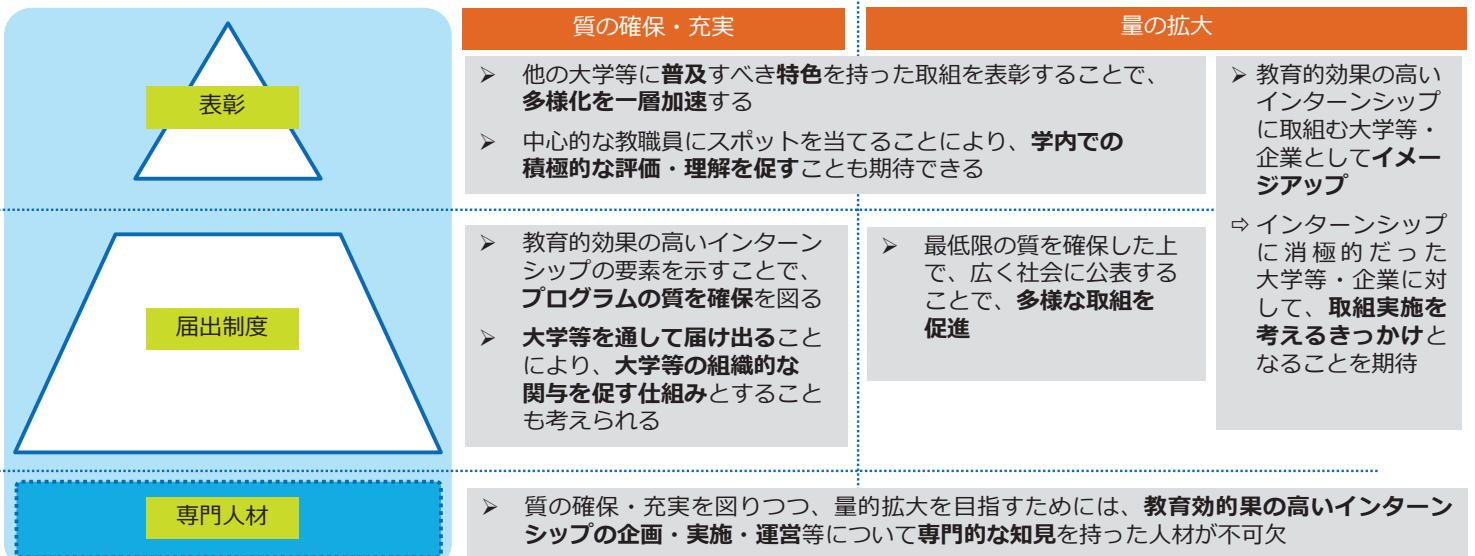
# インターンシップ関連施策 (イメージ)

教育的効果の高いインターンシップの推進

「インターンシップの更なる充実に向けて」(平成29年6月)が目指すもの

## 学生や学問分野に応じた多様なインターンシッププログラム

- ✓ 大学等の組織的な関与が不可欠
- ✓ 文系・理系を問わず、様々な科目の中でのインターンシップの重要性が益々増大



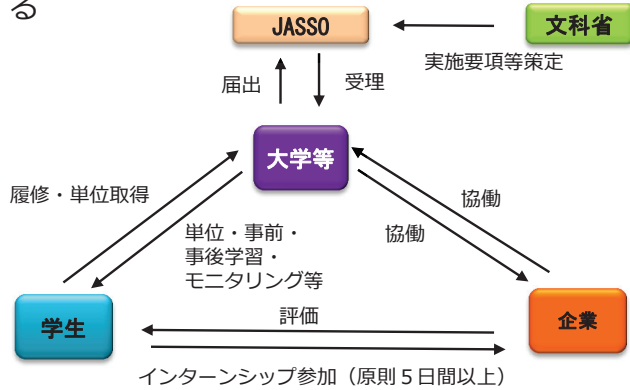
インターンシップは大学教育の特色を生み出すものとして、今後一層、教育的効果の高いインターンシップを促進

25

# 大学等におけるインターンシップの届出制度

## 目的

- インターンシップの教育的効果をより高めるためには、「**正規の教育課程としてのインターンシップ**」に必要な要素に挙げる内容を大学等が実践することが重要
- 当該要素を満たしたインターンシップについては、**大学等から任意で届出**を受け付け、その内容を公表する



## 「正規の教育課程としてのインターンシップ」に必要な要素

- ① 就業体験を伴うものであること
- ② 大学等において、**正規の教育課程の中に明確に位置付けられた授業科目**であること (大学設置基準等に基づく単位認定がなされていること)
- ③ 実習の事前に学生・企業双方との目標設定や目的のすり合わせを行うことや、実習期間中にモニタリングを行うこと、事後に振り返りを行うことなどを含めて**適切な学生指導の時間**が設けられていること
- ④ 実施後の教育的効果を測定する仕組みが整備されていること
- ⑤ 原則として**実習期間が5日間以上**のプログラムであること
- ⑥ **大学等と企業が協働**して行う取組であること

▶ 公表することにより、大学等や企業とともに教育的効果の高いインターンシップを実施していることを**社会に向けて広く発信・アピール**することができる

▶ 加えて、現在、**正規の教育課程としてのインターンシップの実施が進んでいない大学等や企業に対する波及効果も期待**

インターンシップの裾野を広げる

本届出制度により公表されたインターンシップの中から、学生の能力伸長に寄与するなどの高い教育的効果を発揮しており、他の大学等や企業に普及するのに相応しいモデルとなり得るものを、**グッドプラクティスとして表彰する制度を創設**

26

# 大学等におけるインターンシップの届出制度 (詳細)

申請期間：平成30年12月～平成31年3月

令和元年5月7日現在

学校種	申請学校数			届出科目数		
	H30	H29	増▲減	H30	H29	増▲減
国立大学	37	27	10	97	67	30
公立大学	11	8	3	14	12	2
私立大学	116	107	9	219	185	34
公立短期大学	0	1	▲1	0	1	▲1
私立短期大学	12	11	1	13	19	▲6
国立高専	13	8	5	26	17	9
公立高専	1	1	0	1	1	0
私立高専	0	0	0	0	0	0
合計	190	163	27	370	302	68

(参考)

詳細は以下のとおり

- ✓長期:105科目 (17科目 増)、✓有給:41科目 (18科目 増)、✓海外:89科目 (29科目 増)、
- ✓広域:139科目 (11科目 増)、✓地域:230科目 (17科目 増)、✓低学年:157科目 (13科目 増)、
- ✓大企業等:187科目 (31科目 増)、✓中小企業:259科目 (28科目 増) (以上のべ数)

(上記370科目のうち、理工系は109科目)

27

# 大学等におけるインターンシップ表彰

## 目的

学生の能力伸長に寄与するなどの高い教育的効果を発揮しており、他の大学等や企業等に普及するのに相応しいモデルとなり得るインターンシップを、グッドプラクティスとして文部科学大臣が表彰し、その成果を広く普及する。

公募期間：平成30年8月15日～9月21日

対象資格：「大学等におけるインターンシップの届出制度」における取組を実施している

大学・短期大学・高等専門学校

申請数：77校（大学：68校、短期大学：5校、高等専門学校4校）

賞の構成：最優秀賞（1件）、選考委員会特別賞（1件）、優秀賞（6件）※12月10日表彰式を開催

## 大学等におけるインターンシップ表彰選考基準・項目

- |                            |                                      |
|----------------------------|--------------------------------------|
| ① 就業体験を伴うこと                | ④ インターンシップ実施後の教育的効果を把握する仕組みが取られていること |
| ② 正規の教育課程の中に位置付けられていること    | ⑤ 5日間以上のインターンシップの実施期間が確保されていること      |
| ③ 大学等の組織的な取組として位置づけられていること | ⑥ 大学等と企業等が協働した取組となっていること             |

＜大学等におけるインターンシップ表彰選考委員会（平成30年度）＞

上田 紀行	東京工業大学リベラルアーツ研究教育院院長・教授	長谷川 知子	一般社団法人 日本経済団体連合会SDGs本部長
小林 治彦	日本商工会議所産業政策第二部長	藤巻 正志	公益社団法人 経済同友会参与
佐久間 一浩	全国中小企業団体中央会事務局次長・労働政策部長	増本 全	株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所所長
土屋 恵一郎	明治大学長（※選考委員会委員長）	眞鍋 和博	北九州市立大学地域創生学群長
中川 正明	元京都産業大学理事・学長特命補佐	渡辺 三枝子	筑波大学名誉教授

28

## インターンシップフォーラム～大学等におけるインターンシップ表彰～

- 我が国のインターンシップの更なるの推進に向けて、グッドプラクティスを広く発信・普及するため、文部科学大臣によるインターンシップ表彰を初めて開催しました。
- 冒頭、大学等におけるインターンシップ表彰選考委員会委員長の土屋恵一郎明治大学学長から、選考に当たったの観点の説明や講評が行われました。
- 表彰式では、浮島文部科学副大臣から、各高等教育機関における取組の強み・特色の一層の発揮に対する期待と、国としても、その支援に取り組んでいくという決意が述べられました。
- 続いて、浮島副大臣から、**山形大学（最優秀賞）、恵泉女学園大学（特別賞）、長岡技術科学大学、大阪大学、亜細亜大学、東京工科大学、湘北短期大学、仙台高等専門学校（以上、優秀賞）**に対して、表彰状の授与が行われました。
- その後、宇野健司大和総研調査本部副本部長から「社会が求める大学教育とは？～体験と実践が学生を変える～」と題した特別講演が行われ、藤巻正志経済同友会参与から閉会の挨拶がありました。



浮島副大臣挨拶



最優秀賞 山形大学



左：宇野 大和総研調査本部副本部長による特別講演  
右：藤巻 公益社団法人経済同友会参与挨拶



土屋委員長による講評



特別賞 恵泉女学園大学

開催：平成30年12月10日  
場所：東京国際交流館プラザ平成  
参加者：大学や企業、就職情報関連会社等から約200名



29

# 受賞大学一覧

大学等名	科目名	取組概要
山形大学 最優秀賞	フィールドワーク 山形の企業の魅力	低学年での就業体験より、キャリア意識を高めることがねらい。 <u>地元中小企業の理解及び次年度以降のインターンシップ参加促進を目指し、山形県内の中小企業でインターンシップ（事前訪問1日・現場実習3日・振り返り1日）を実施。</u>
恵泉女学園大学 特別賞	フィールドスタディⅡ～Ⅴ	<u>タイのNGOや住民組織のある農村等において、約2か月半の海外インターンシップを実施。</u> そのために必要な事前・事後学習・モニタリング等の充実にも取り組む。
長岡技術科学大学 優秀賞	実務訓練	<u>実験・インターンシップを重視した「実務訓練」を長期間（4～5か月間）、国内外の企業や研究機関等において実施。</u> 大学院へ進学する学生全員に対して、必修科目として履修。
大阪大学 優秀賞	物質科学国内研修1	企業の研究現場等で組織の一員として技術開発に実際に従事。「皆で育てる」ことを特徴に、学内だけでなく、企業の理解も得ながら、 <u>3ヶ月間の長期にわたるインターンシップを実施。</u>
亜細亜大学 優秀賞	海外ビジネス インターンシップ（AUCP）	<u>中国現地企業・機関に派遣し、海外での仕事の内容を理解すること、現地社員の労働観を理解すること、仕事に向かう責任感と自立心を養うこと等を目的とした長期海外インターンシップを実施。</u>
東京工科大学 優秀賞	各種コーオプ演習	学内の授業プログラムと学外での就業体験型学修プログラムを交互に受けるカリキュラム。学生は、学内の授業で事前学修をしたのち、 <u>約2か月間、企業での有給インターンシップを実施。</u>
湘北短期大学 優秀賞	春季インターンシップ （短期）・（長期）	インターンシップへの参加を希望した学生を全員参加させている。 <u>インターンシップ関連業務を専門に担当するオフィスコーディネーターの配置等により、高いインターンシップ参加学生割合を確保。</u>
仙台高等専門学校 優秀賞	インターンシップB	<u>企業活動に貢献する課題解決型のインターンシップ。</u> 「仙台高専産学連携振興会」や宮城県の協力を得ながら、学内の体制整備も含め、 <u>継続的に実施できる仕組みの構築に取り組んでいる。</u>

30

## 特色ある取組事例

### 大学等の組織的な取組

- ✓ 学長等をトップとした体制が構築されており、その上で役割分担が明確（企業開拓・連携継続、プログラムの開発・実施、学生等へのケア）
- ✓ 教育課程全体におけるインターンシップの位置づけが明確
- ✓ 組織的に学外の声を知る仕組みの構築（P D C A体制の構築）
- ✓ 外部機関も活用して、インターンシップの継続的な実施に資するようなF D・S Dの推進

### インターンシップ実施後の教育的効果を把握する仕組み

- ✓ 「社会人基礎力」等を活用した定量的な評価の実施（定性的評価の組み合わせ）
- ✓ 企業・産業界等の声を反映させたルーブリック等の作成
- ✓ これらの手法による評価の複数回の実施
- ✓ インターンシップ実施後も当該学生を追跡調査（インターンシップの切れ目が縁の切れ目にならない）

 **インターンシップの推進に係る専門人材が益々重要に**

31



# 本日のアウトライン

- 1 高等教育政策の最近の動向  
～インターンシップを中心に～
- 2 インターンシップをめぐる最近の動向
- 3 インターンシップの更なる推進に向けて  
～専門人材に期待すること～

32

## 「インターンシップの更なる充実に向けて議論の取りまとめ」概要 (専門人材関連部分)

インターンシップに係る専門人材が果たす役割として、例えば、

### 教育的効果の高い インターンシップ の構築・運営

- ✓ キャリア教育・専門教育に関する考え方や取組を踏まえて、学生の業種理解・仕事理解の促進
- ✓ 実施したインターンシップの効果や課題を実証的に検証し、改善につなげていく
- ✓ 事前・事後学習を適切に行うなど学生に対するインターンシップの教育的効果の向上
- ✓ インターンシップを通じて、教育課程や教育方法の更なる改善・充実を図っていく

学生・大学・企業にとって有意義な内容となるよう  
インターンシップを設計し、運営

### 大学等と企業等と の間で調整

- ✓ インターンシップの企業での受入れ先の開拓や、学生と企業のマッチングなどの調整
- ✓ 企業の、自社に対する理解促進や学生等への魅力発信

- インターンシップに係る専門人材の役割について、どのような者が実際に担うのかということは、**大学等や地域の実態に応じて異なってくる**
- **教職員がそれぞれ役割を分担し、大学と地域の企業や経済団体、協議会等と協働するチームとしての体制を作ることが大切**

➡ **大学等や企業において人事異動等で担当者が変わることがあっても  
取組が継続し、持続的に発展することにもつながる**

インターンシップを通して、学生の成長や変容等を把握し、大学等におけるカリキュラムや指導方法等の改善につなげていくことが重要→

インターンシップをはじめとした産学連携教育について、**大学等における組織的な取組として位置づけ、専門人材の役割や具体的な職務等を明確化し、その活躍を後押しすることが重要**

33

# 大学改革としてのインターンシップの推進に係る専門人材の育成・配置について —組織的なインターンシップの推進に向けた、専門人材の役割の明確化—（ポイント）

平成30年5月31日付け事務連絡

教育的効果の高いインターンシップの組織的な推進により、各大学等の特色を更に生み出すとともに、今後、一層、大学改革の中心にインターンシップを据えていく動きを促進するべく、今般、**大学等におけるインターンシップの推進に係る専門人材に必要と考えられる要素等を整理**

➤ JASSOと連携し、専門人材の育成・配置を推進  
→JASSO主催の「**インターンシップ専門人材セミナー**」への大学等の**積極的な参加**を期待

➤ 必要に応じて、**学内の研修や担当教職員の育成・評価等への活用**を期待

**インターンシップは大学教育の特色を生み出すものであり、今後一層、大学改革・大学教育改革の中心にインターンシップを据えていく動きを促進**

34

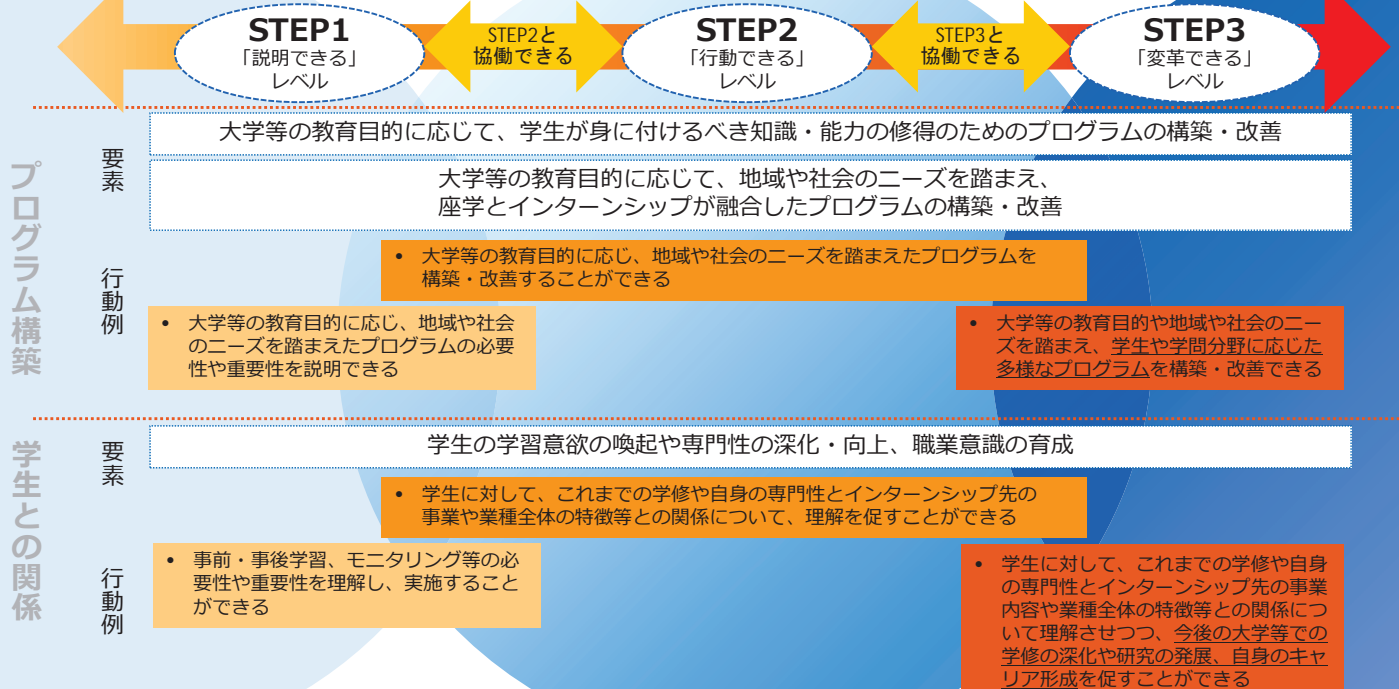
## 大学等におけるインターンシップの推進に係る専門人材に必要と考えられる要素等①

教育的効果の高いインターンシップ推進に係る専門人材に必要と考えられるマインドセット

- 「インターンシップ」が大学教育として必要であり、推進すべきものであることについての十分な理解とその推進への意欲
- 「インターンシップ」が大学改革・大学教育改革の推進にとって重要な意味を持つということについての十分な理解と改革への意欲

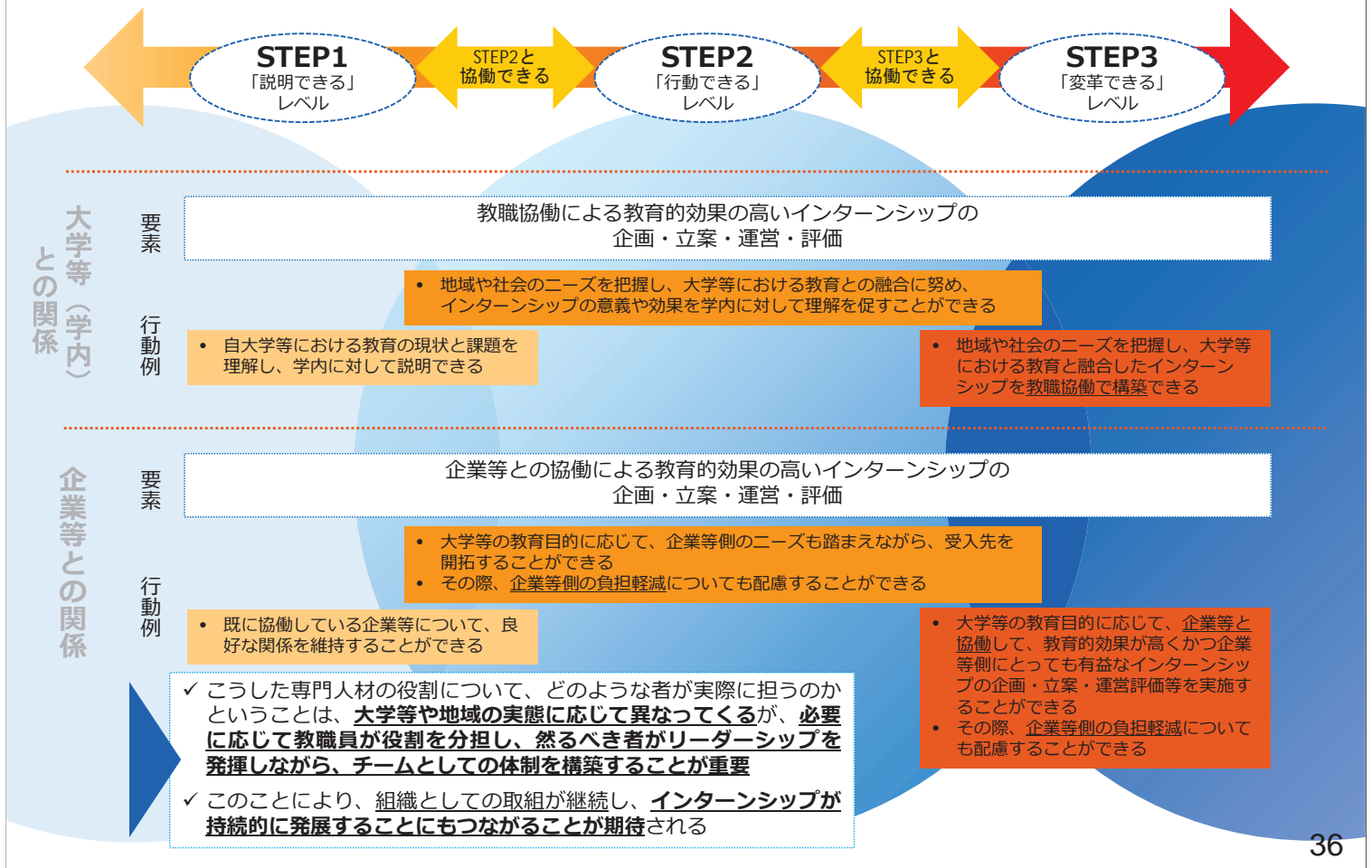
上記に関連して、例えば主体的な参加者・学生の裾野拡大への志向や日常的な自己研鑽の実施（人間的な魅力（对学生・企業等）に磨きをかけることも含む）が前提となると考えられる。

### その上で必要と考えられる要素と具体的な行動の例



35

## 大学等におけるインターンシップの推進に係る専門人材に必要と考えられる要素等②



## 参考資料 (大学等におけるインターンシップ表彰 受賞大学等の具体的取組)

# 山形大学 フィールドワーク 山形の企業の魅力

## <取組概要>

- ✓ 早期からの就業体験を通して、キャリア意識を高め、働くとは何かを考えることを目的に実施。
- ✓ 地域の中小企業の理解及び次年度以降のインターンシップ参加促進を目指し、山形県内の中小企業でインターンシップ（事前訪問1日・現場実習3日・振り返り1日）を行う。

## 評価のポイント

低学年

地域連携

モニタリング

- 地域でのインターンシップの推進に向け、学生・企業が参加・受入れしやすくすることを目的とし、積極的な意味での短期間のプログラムとするなど、**インターンシップ実施に係る負担感を軽減し、普及していくための工夫がなされている**。さらに、**県内中小企業における産学協働教育に対する意識改革にもつながっている点は高く評価できる**。加えて、受講者数の一層の増加や、次年度以降のインターンシップの本格実施に向けた展望をより明確にすることが期待される。
- ターゲットを地場中小企業に絞り、「**インターンシップ・プログラム**」の**基本フォーマットを山形県中小企業家同友会と協働して作成**するなど、効果的な取組となるよう工夫を行っている。
- **受講者の追跡調査を実施**し、キャリア意識や学修意欲、将来の職業選択等のプロセスと決定に関わる要因の把握にも努めているとともに、教職協働による学生向けの「**インターンシップマニュアル**」の策定や、学習管理システムの活用により、**効果的・効率的なインターンシップの運用**がなされている。

(基本データ ※平成29年度実績)

- ✓ インターンシップ参加者数/ **43人**
- ✓ 受入企業等数/ **25社**  
(山形県中小企業家同友会加盟企業)
- ✓ 実施年次/ **1年次【選択必修】**



38

# 恵泉女学園大学 フィールドスタディ II～V

## <取組概要>

- ✓ タイ滞在中の4か月半のうち、NGOや住民組織のある農村等において、約2か月半のインターンシップを実施。(タイに到着してすぐの2か月は、タイ語学習やタイ社会文化、国際協力についての講義を受講。)
- ✓ タイ現地でインターンシップを実施する前には、半年間の事前学習と、帰国後の半年間の事後学習を必ず実施。

## 評価のポイント

長期

海外

NGO等

- 2000年度から当該インターンシップを実施しており、**充実した事前・事後学習やインターンシップ中の現地でのモニタリングの実施**など、教育効果は高いと認められる。
- **海外(タイ)のNGOや農村等といった特徴的な受入先でのインターンシップ**や、4か月半の滞在期間のうちの2か月半をインターンシップと位置づけ、インターンシップ実施期間中以外でも現地の文化等を学ぶことができるプログラムとするなど、**教育的効果を高めるために様々な工夫がなされている**。
- 当該科目を実施するために「**体験学習委員会**」を設け、**組織的に運営**しているとともに、全学的な取組として**毎月のFD・SD研修**を行っている。

(基本データ ※平成29年度実績)

- ✓ インターンシップ参加者数/ **7人**
- ✓ 受入企業等数/ **6機関**  
(Mplus Thailand、Nontao Village (LAPATO coffee) Hinlaatnai Village、Huay Ikan village、Paayuan village、Panlao Village)
- ✓ 実施年次/ **2～4年次【選択】**



8月・9月 -タイについて知り、体験学習テーマを深める-

チェンマイ大学のゲストハウスに宿泊し、実践的なタイ語やタイの文化、社会事情などの講義を受けながら、タイへの出発前に設定した体験学習テーマについての学びを深めます。授業の間には、農村や山民の村でのホームステイも体験します。9月になると、課外授業で体験学習候補先であるNGO、政府機関、住民組織などを訪問し、各自のテーマに合わせた体験学習先を決定します。

10月～12月前半 -体験学習期間-

いよいよ長期フィールドスタディの真骨頂でもある体験学習の始まりです！体験学習期間は3期に分かれ、各期終了後にはチェンマイ大学に戻ります。中間報告会で調査の進行状況を発表し、先生方からアドバイスを受けます。

12月前半～帰国まで -レポート作成と振り返り-

体験学習期間に調査してきた各自のテーマについて、最終レポートをまとめます。このレポートを仕上げて提出したら、最後は皆でプログラム評価会を行います。

39

# 長岡技術科学大学 実務訓練

## <取組概要>

- ✓ 実験・インターンシップを重視した「実務訓練」を長期間（4～5か月間）、国内外の企業や研究機関等において実施。
- ✓ 大学院へ進学する学生全員に対して、必修科目（8単位）として履修。

## 評価のポイント

長期

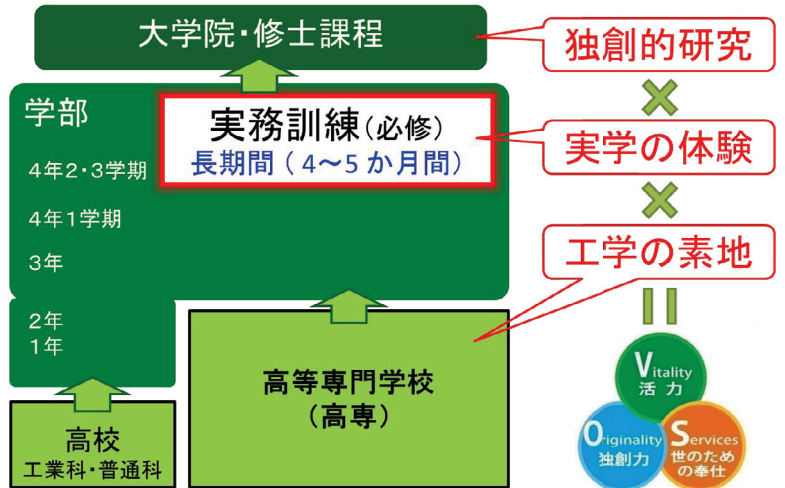
地域連携

モニタリング

- 大学院への進学も視野に入れた必修科目として設計され、学生の適性や専門性等を考慮した**長期のインターンシップ**であり、大学の特色や目的とうまく連動した取組である。
- 報告書や受入企業等の責任者からの「評定書」だけでなく、**修士課程修了後5年以上経過し、社会人として実務に携わっている修了生を対象としたアンケート調査を実施**し、インターンシップの効果の検証に努めている。
- 「実務訓練シンポジウム」や「実務訓練報告会」の開催のみならず、「実務訓練委員会」を設置するなど、**全学的な取組**となっている。また、大学として「実務訓練責任者」を企業等に委嘱するとともに、インターンシップ実施期間中の担当教員による企業への訪問等により、**産学協働の仕組みを構築**している。

(基本データ ※平成29年度実績)

- ✓ インターンシップ参加者数/ **411人**
- ✓ 受入企業等数/ **272機関**  
(日本電信電話(株)物性科学研究所等)
- ✓ 実施年次/ **第4年次【必修】**



40

# 大阪大学 物質科学国内研修1

## <取組概要>

- ✓ 企業の研究現場で技術開発に実際に従事、あるいは公的研究機関の組織の一員として活動する。
- ✓ 「皆で育てる」ことを特徴に、学内だけでなく、企業の理解も得ながら、3ヶ月間の長期にわたるインターンシップを実施。

## 評価のポイント

長期

大学院

充実した実施体制

- 主に博士後期課程1年次を対象とした必修科目であり、単なる就業観の醸成以上に、**企業や研究機関の現場において、社員・職員と同等の業務を3か月に渡って実施**されている。また、**教員間でインターンシップの有効性がよく共有**されている。
- 職場の上司によるチェック、学習内容の確認や今後の展開について考えさせる報告会、**社会人基礎力に基づく自己評価シート**の作成など、**定量的・定性的なインターンシップの効果測定**の仕組みが重層的に設けられている。
- 8名の専任教員に加え、2名の特任教員をメンターとして配置するなど、**充実した体制が整備**されている。

(基本データ ※平成29年度実績)

- ✓ インターンシップ参加者数/ **15人**
- ✓ 受入企業等数/ **13社**  
(新日鐵住金化学、デュポン、オムロン、積水化学、住友化学、日本触媒、カネカ、日本電信電話、株式会社O、産業技術総合研究所、物質・材料研究機構、理化学研究所、分子科学研究所 等)
- ✓ 実施年次/ **博士後期課程1年次【必修】**

大阪大学博士課程教育リーディングプログラム「インタラクティブ物質科学・カデットプログラム」

## インターンシップ取組について

**制度概要** 博士後期課程1年次に必修科目として開講、企業・独立研究機関に履修生が3ヶ月滞在、仕事の実態を体験、科学技術が実際に活用されるために必要となる視点の獲得、チームやグループで仕事を進めるために求められるスキルへの気づきを、現場の技術者や上司とのコミュニケーションの中で獲得、これまでに27企業5独立研究機関に実施

**ねらい** これまでと異なる環境に身を置き、業務を行うことで、自身のキャリアデザイン意識を持ち、将来リーダーとして活躍すべき場役割に求められる「多様な価値観」、「複眼的な見方」、「広い視野」の意味重要性を理解する

**ポイント** ● 企業等を知る (これまでと違う世界を知る) ……アカデミアしか知らない履修生が実業の現場を知る  
特に「競争認識」「コスト時間認識」「安全意識」

- 実業現場におけるコミュニケーションの重要性を知る
- 知識を行動につなげる 実務行動力を身につける

**特徴は教員が協力し「皆で育てる」!**

- ① 履修先の決定 基本は履修生が選択・交渉まで行う必要に応じて修先選択・事前認識適合指導を大学担当(原田特任教授ほか)が実施
- ② 目標管理帳票で進捗成果報告 現場指導者指導等進捗管理 これを大学側がモニターし 履修生の実態を細かく把握しながら実施する
- ③ 産業界外部アドバイザーを招き報告会実施 産業界や公的研究機関幹部を含めた履修報告会 質疑応答の機会をつくる
- ④ 取組の仕組は大阪大学産学共創本部を通して全学展開

**企業からアドバイザーが参加して立体的指導**

- 東芝、味の素、富士通研、三菱電機、ソフトリーの各社からアドバイザーを招き、報告会中心に具体的指導  
アドバイザー委員からのコメント  
・研修生は活動が熱望する  
・知期間ではあったが多くの気づきを得ている  
・経験が人を作る実践の場となっている

具体的研修先例	
民間企業	住友化学、日本触媒、カネカ、デュポン、DNP、新日鐵住金化学、積水化学、凸版印刷、パナソニック、日立製作所、オムロン、東芝、富士通研、TDK、村田製作所、京セラ、住友電工、千代田ラフ、紀本電子、マツダ、知能研研、株式会社O: MIT、他
研究機関	産業技術総合研究所、物質材料研究機構、理化学研究所、分子科学研究所、情報通信研究機構未来ICT研究所

**円滑な就職活動につながるインターンシップ**

- 28年度、29年度で合計25名が修了  
20名がメーカー企業、5名がアカデミア(就職率100%)  
30年度は企業希望の全員12名が6月時点で全員内定済み  
インターンシップの経験が成長につながる、企業ばかりでアカデミアの場でも高い評価を得ている(インターン生への就職例もあり)

41

# 亜細亜大学 海外ビジネスインターンシップ (AUCP)

## <取組概要>

- ✓ 「行動力あるアジアグローバル人材の育成」を目指し、現場での体験主義を元に、現地企業・機関の仕事の内容を理解すること、中国人社員の労働観を理解すること、業種や職種について具体的な理解を深めること、仕事に向かう責任感と自立心を養うこと、コミュニケーション能力を鍛えることを目的とした海外インターンシップ。

## 評価のポイント

長期

海外

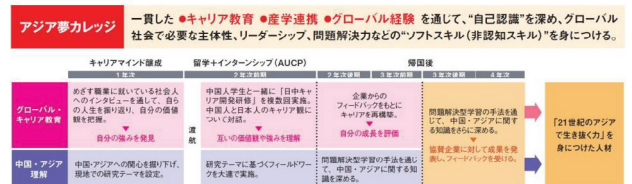
- 「行動力あるアジアグローバル人材の育成」を目指した、**1か月以上の海外インターンシップ**であるとともに、**事前・事後学習や大学が実施するPDCA等に企業等が積極的に参加**している。加えて、受入企業に対して、**大学独自のハンドブックを配布し、インターンシップの質の確保**に努めている。
- 「My Before-After」シートや成果報告会を通じて学生の成長を確認するだけでなく、**その結果が、3年次以降のキャリア開発にも活用**されている。
- 学長直下に「**アジア夢カレッジ運営委員会**」を設置し、**教職協働と学内の明確な役割分担**の下、プログラムの運営に取り組んでいる。

(基本データ ※平成29年度実績)

- ✓ インターンシップ参加者数/ **6人**
- ✓ 受入企業等数/ **約30機関**  
(大連漫步歩广告有限公司、デロイトトーマツ大連事務所、在瀋陽日本国総領事館在大連領事事務所、スィッシュホテル、みずほ銀行(大連)有限公司、JETRO大連事務所 等)
- ✓ 実施年次/ **2年次【必修】**

## アジア夢カレッジのキャリア概念図

### 「アジア夢カレッジ」カリキュラムの流れ



### アジア夢カレッジで学ぶ授業

1年次	2年次	3年次	4年次
中国語	基礎ゼミⅡ	応用ゼミⅠ・Ⅱ	成果指導ゼミⅠ・Ⅱ
中国語の基本文法と正確な発音、基本文法の基礎知識に5年を置く中国語の授業と、ネイティブ教員による中国語のみを使用する中級の授業があります。	大連での修学、生活、インターンシップの経験をもとに「自分のキャリア形成」の方向を明らかにします。	それぞれのキャリア形成方向とアジア開発と中国(アジア)に関する企業・産業・社会の今後の可能性と課題に関するゼミテーマに基づき、どのような取り組みが必要かについて調査・分析を進め、卒業論文・発表を行います。その過程で企業などとの連携を受けられるのが、この授業の特長です。最終的に「成果報告会」を企画・準備し、発表します。	3年次の「応用ゼミ」に続く授業です。日本と中国(アジア)に関する企業・産業・社会の今後の可能性と課題に関するゼミテーマに基づき、どのような取り組みが必要かについて調査・分析を進め、卒業論文・発表を行います。その過程で企業などとの連携を受けられるのが、この授業の特長です。最終的に「成果報告会」を企画・準備し、発表します。

42

# 東京工科大学 コーオプ企業論、コーオプ演習Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ コーオプ実習A・B・C

## <取組概要>

- ✓ 学内の授業プログラムと学外の就業体験型学修プログラムを交互に受けるカリキュラム。学生は、学内の授業で事前学修をしたのち、約2か月間、企業でのインターンシップを実施。
- ✓ 企業から給与が支払われることで、企業の一員としての役割、就業力や社会人基礎力を身につける。

## 評価のポイント

長期

コーオプ

- 約2か月間のインターンシップの期間を確保するため、**クォーター制を導入**するなど、**インターンシップの重要性を強く認識した制度設計**がなされている。さらに、**必修かつ有給**であることや多くの受講者の確保など、**本格的なコーオプ教育**に取り組んでいる。
- 事前・事後学習や、定量的・定性的な評価、モニタリングの実施も含め、**学生への手厚いケア**が行われている。
- 「コーオプセンター」を設置だけでなく、プログラムの企画や評価、分析や改善のために、外部有識者や実習先企業をメンバーとする「**コーオプ教育評価検討会**」を設置するなどし、**組織的に**取り組まれている。

(基本データ ※平成29年度実績)

- ✓ インターンシップ参加者数/ **302人**
- ✓ 受入企業等数/ **140社**  
(株式会社三幸社、日本サーモニクス株式会社、日本電子工業株式会社、株式会社TBK 等)
- ✓ 実施年次/ **2年次または3年次【必修】**

### 東京工科大学 コーオプ教育プログラムにおけるフロー・スケジュール

学科	年次	1年次		2年次		3年次		4年次	
		前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期
機械工学科		コーオプ企業論 経済社会と企業	コーオプ演習Ⅱ 自己能力分析 就業目標設定 企業研究	コーオプ演習Ⅱ 自己能力分析 就業目標設定 企業研究	コーオプ実習A 就業体験 集中講義	コーオプ演習Ⅲ 就業体験 成果発表会			
電気電子工学科 応用化学学科		コーオプ演習Ⅰ 主体的学修 協働学修教育	コーオプ演習Ⅱ 自己能力分析 就業目標設定 企業研究	コーオプ演習Ⅱ 自己能力分析 就業目標設定 企業研究	コーオプ実習A 就業体験 集中講義	コーオプ演習Ⅲ 就業体験 成果発表会			卒業課題

コーオプ実習スケジュール											
月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	3月
機械工学科	企業への導入確認	学生選抜	企業への導入確認	成果発表会 マシニング	情報交換会	引継ぎ会	直前ガイダンス	就業体験1 50名	引継ぎ会	就業体験2 50名	就業体験3 50名
電気電子工学科 応用化学学科	就業体験1 50名	引継ぎ会	就業体験2 50名	引継ぎ会	就業体験3 50名	就業体験4 50名	就業体験5 50名	企業への導入確認	学生選抜	成果発表会 マシニング	引継ぎ会 情報交換会

43

# 湘北短期大学 春季インターンシップ（短期）・（長期）

## <取組概要>

- ✓ 学内で学生の選考は一切行わず、希望した学生は全員参加させている。2017年の参加学生数は338人で、在籍学生におけるインターンシップ参加学生の割合は97.4%と高水準になっている。
- ✓ インターンシップ関連業務を担当するオフィスコーディネーターを配置し、学生指導と実習先企業や団体との交渉等を行っており、教員が研究と並行して学生教育により時間を注ぐことを可能にしている。

## 評価のポイント

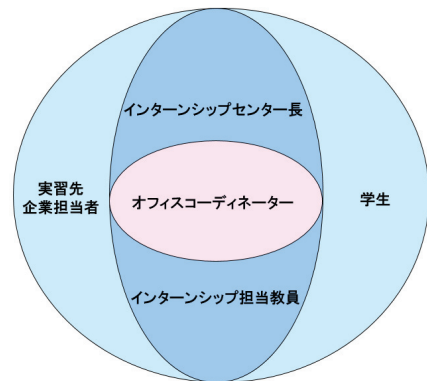
低学年

希望者全員参加

充実した実施体制

- 新入生のほとんどがインターンシップに参加しており、**多数かつ多様な学生をインターンシップに送り出すことを可能とするような体制を構築**しているとともに、企業における若手社員育成も意識して、さらに他社への事例共有を行うことで、**企業からの協力を引き出す工夫**を行っている。
- 事前学習授業「インターンシップリテラシー」の一環として、学生によるプレゼンテーション・面接・フィードバックを実施し、インターンシップの教育的効果を高める工夫を行っている。さらに、**先輩経験者を活用することで、双方の学生にとって効果的なモニタリング**を実施している。
- 評価のポイント③全学組織として「インターンシップセンター」を設置するとともに、**専任職員であるコーディネーターを配置**するなど、**充実した実施体制**を構築している。さらに、全学の教職員を対象に、**組織的な取組に関するFD・SD研修を通年で実施**している。また、インターンシップの担当以外の教員も実習先を訪問することで、**教員自身が、大学教育に対する社会からのニーズを理解する機会**にもなっている。

「湘北インターンシップ」を支えるオフィスコーディネーターの機能イメージ



(基本データ ※平成29年度実績)

- ✓ インターンシップ参加者数/ **338人**
- ✓ 受入企業等数/ **132社**  
(ソニー、JTBコーポレートセールス、野村證券、三越伊勢丹、厚木商工会議所 他)
- ✓ 実施年次/ **1年次【選択】**

球体の中心部分にオフィスコーディネーターが存在し、実習先企業の担当者や学生が回転しながら(状況に応じて動きながら)、インターンシップセンター長や担当教員等と協働するイメージ図である。オフィスコーディネーターが軸となっているため、周囲の動きは安定し、周回が発生してもオフィスコーディネーターを介して迅速な対応が可能となる。

44

# 仙台高等専門学校 インターンシップB

## <取組概要>

- ✓ 企業活動に貢献するとともに、学んだ知識を使うことのできる技術に昇華させることを目的とした「知識を知恵に変える」ための課題解決型のインターンシップ。
- ✓ 「仙台高専産学連携振興会」や宮城県との協力を得ながら、学内の体制整備も含め、継続的に実施できる仕組みを構築。

## 評価のポイント

長期

PBL

地域連携

- 企業活動に貢献するとともに、学んだ知識を使うことのできる技術に昇華させるという明確なコンセプトの下、**PBL型の長期のインターンシップ**に取り組んでいる。
- 外部アセスメントを有効活用するとともに、「週報」の運用や、中間・最終の報告会の実施、東北地区でのシンポジウムにおける全活動内容の発表など、**学修効果のアウトプットが徹底**されている。
- **インターンシップ実施のための全学的な体制が構築**されているとともに、**産学連携振興会会員企業出身のコーディネーターの配置**や**宮城県からの支援**等により、産学官が協働した取組となっている。

(基本データ ※平成29年度実績)

- ✓ インターンシップ参加者数/ **49人**
- ✓ インターンシップ受入先  
仙台高専産学連携振興会(仙台高専の企業協力会)  
加入企業等数/ 約150社
- ✓ 実施年次/ **専攻科1年次【選択】**

## 仙台高専の課題解決型インターンシップ

### 目的

“知識を知恵に変換する能力”を身に着けるためのインターンシップ  
・地域企業の技術開発に貢献しながら、自らも社会で必要な技術を育成する。

### 前提

専攻科生は、本科5年次に卒業研究を履修。15歳からの実践的教育の成果を実社会で発揮する。企業の実際の業務を行い、その中で自らの能力を発揮し、課題の解決に当たる。

### インターンシップについて

科目名 : インターンシップB  
実習期間 : 1学年の第3クオータ(1か月~3か月)  
単位数 : 5単位~12単位  
(注:この間、海外大学等での研修も同時進行。国内、海外両方でのインターンシップを行う学生もいる。)

### 仙台高専のインターンシップの最終到達目標

学生自らが、就労した企業内の課題を、学生自らが発見し、解決方法を提案し、その課題を期間内に課題を解決するインターンシップ

### インターンシップの流れ

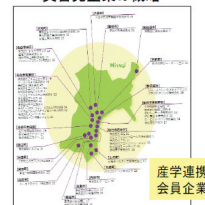
4月 入学時の学生へのガイダンス  
5月 企業からのインターンシップの説明  
7月 マッチング(自主的に企業を選択)  
8月 インターンシップ開始

・中間報告会  
・最終報告会

・作業日誌への記録  
・週報の提出  
(コーディネーター、教員、事務職員が確認)  
・企業からの成績評価書

11月 専攻科産学連携シンポジウムで報告  
12月 学内報告会、成績評価

### 実習先企業の概略



産学連携振興会  
会員企業

45

**ご清聴ありがとうございました**