

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

本日お話ししたいこと

1. これまでの経緯

- 「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）
- 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
- インターンシップ推進方策実行ワーキンググループ

2. 大学等におけるインターンシップの推進

- 大学等におけるインターンシップの届出・表彰制度について
- 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

3. 今後の展望

- 「未来投資戦略2018」（平成30年6月15日 閣議決定）【抜粋】
- 「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」
（平成30年11月26日 中央教育審議会）【抜粋】
- 「今後の採用と大学教育に関する提案」－概要版－
2018年12月4日 一般社団法人日本経済団体連合会

1. これまでの経緯

- 「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）
- 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
- インターンシップ推進方策実行ワーキンググループ

1. これまでの経緯

- 「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）
- 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
- インターンシップ推進方策実行ワーキンググループ

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

「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 4

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**

(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。

インターンシップの実施(開始)時期	3 学年次 2月末まで	3月	4 学年次 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月 以降
	広報活動開始以前	3/1以降 広報活動開始			6/1以降 選考活動開始				
あらかじめ広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことが示された場合の取扱い	広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことは不可 <small>※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。</small>		<small>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、</small> 学生情報を広報活動に使用可		<small>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、</small> 学生情報を採用選考活動に使用可				

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。

1. これまでの経緯

- 「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)
- 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
- インターンシップ推進方策実行ワーキンググループ

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。

8

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

9

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
- **正規的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**の仕組み整備、**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】
 - ※正規的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・長期化につながるような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**取扱いは維持
- 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

10

1. これまでの経緯

- ・ 「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）
- ・ 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
- ・ インターンシップ推進方策実行ワーキンググループ

11

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 参与
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		

12

2. 大学等におけるインターンシップの推進

- 大学等におけるインターンシップの届出・表彰制度について
- 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

13

インターンシップ関連施策（イメージ）

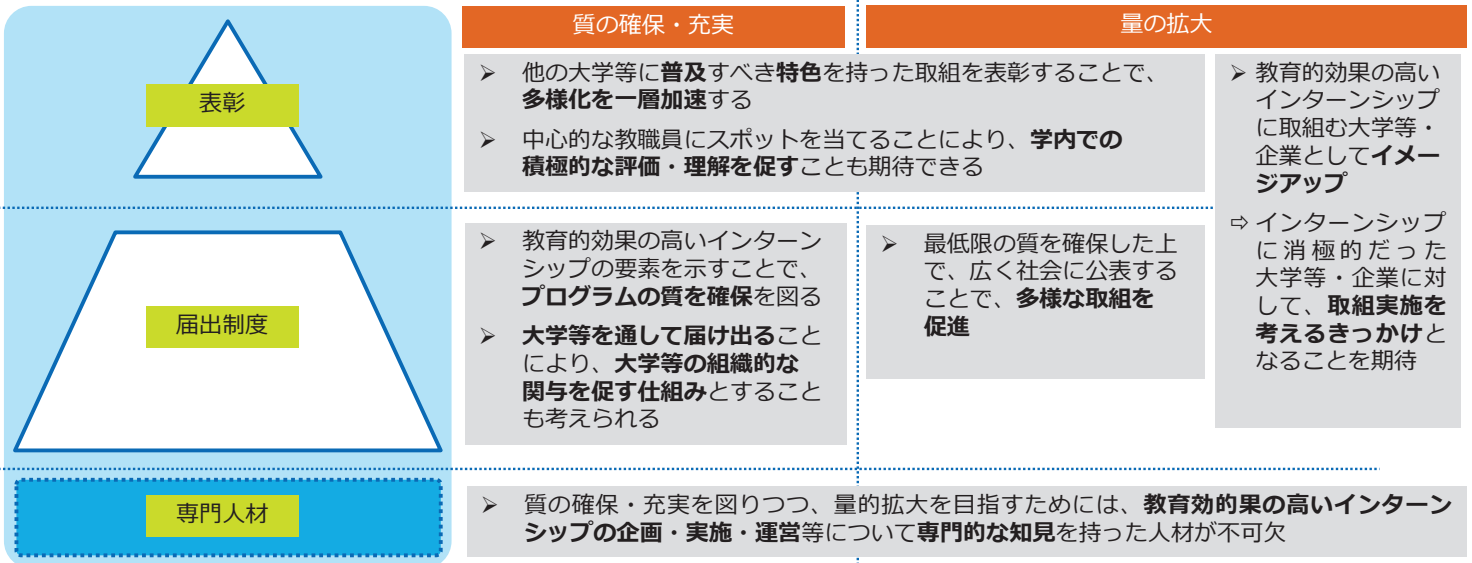
教育的効果の高いインターンシップの推進

「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

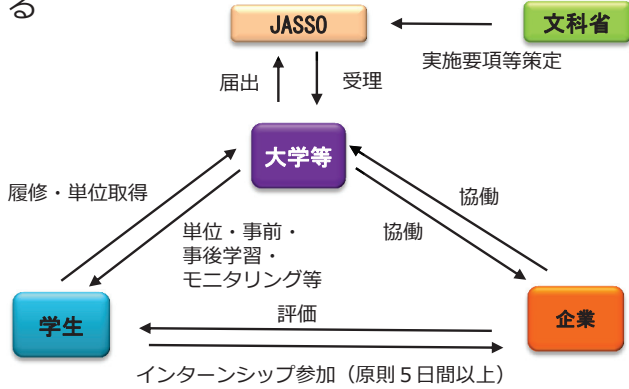
2. 大学等におけるインターンシップの推進

- 大学等におけるインターンシップの届出・表彰制度について
- 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

大学等におけるインターンシップの届出制度について

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

インターンシップの裾野を広げる

➤ 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**

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

16

大学等におけるインターンシップの届出制度について（詳細）

申請期間：平成30年2月6日～3月5日

届出状況概要：

学校種	申請学校数	届出科目数
国立大学	27	67
公立大学	8	12
私立大学	107	185
公立短期大学	1	1
私立短期大学	11	19
国立高専	8	17
公立高専	1	1
私立高専	0	0
合計	163	302

（上記302科目のうち、理工系は87科目）

（参考）

- ・ のべ受講者数：17,073人、のべ受入企業等数：14,780団体
- ・ 分類別では以下のとおり
 - ✓長期:88科目、✓有給:23科目、✓海外:60科目、✓広域:128科目、✓地域:213科目
 - ✓低学年:144科目、✓大企業等:156科目、✓中小企業:231科目（以上のべ数）

17

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>

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
 小林 治彦 日本商工会議所産業政策第二部長
 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
 土屋 恵一郎 明治大学長（※選考委員会委員長）
 中川 正明 元京都産業大学理事・学長特命補佐

長谷川 知子 一般社団法人 日本経済団体連合会SDGs本部長
 藤巻 正志 公益社団法人 経済同友会参与
 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
 眞鍋 和博 北九州市立大学地域創生学群長
 渡辺 三枝子 筑波大学名誉教授

18

大学等におけるインターンシップ表彰の概要

申請期間：平成30年8月15日～9月21日

申請対象・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

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）※2018年12月に表彰式

大学等におけるインターンシップ表彰選考基準・項目（1）

①就業体験を伴うこと

仕事の実際を知ることや就業観の育成に資する就業体験が行われているか。

インターンシップの教育目的や育成する人材像が明確になっているか。

インターンシップの教育目的や育成する人材像に応じた就業体験となっているか。

グローバル企業や地場企業、海外インターンシップや地域でのインターンシップなど、取組の特性に応じた内容や規模になっているか。

②正規の教育課程の中に位置付けられていること

インターンシップの教育的効果を高め、学生が、大学等における教育内容をより深く理解できる工夫がなされているか。

インターンシップの教育目的や育成する人材像に応じて、単にマナー研修等だけではない事前・事後学習、モニタリング等が実施されているか。

インターンシップの教育目的や育成する人材像を学生が理解しているか。（シラバス等により理解を促す取組を実施しているか。）

19

大学等におけるインターンシップ表彰の概要

大学等におけるインターンシップ表彰選考基準・項目（2）

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

インターンシップが適切かつ継続的に実施できる体制が整えられているか。

インターンシップの企画・立案・実施・評価について、大学等として組織的に取り組んでいるか。（特定の教員等による閉じた取組となっていないか。）

インターンシップに係るプログラム構築や学生との関係、学内での調整、企業との協働を専門的に担う人材が配置されているか。その上で、教職員が必要に応じてそれぞれ役割を分担するなど、チームとしての体制が作られているか。

上記に係るSD・FD研修が行われているか。

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

インターンシップの教育的効果を定量的・定性的に把握できる手法・仕組みが取り入れられているか。

インターンシップ前後で、学生が何を身に付け、どう変わったかを可能な限り定量的に把握あるいは評価しているか。

それらを学生の今後の成長や学修の深化、学習意欲の増、将来のキャリア選択等につなげることができているか。

20

大学等におけるインターンシップ表彰の概要

大学等におけるインターンシップ表彰選考基準・項目（3）

⑤5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

インターンシップの教育的目的や教育課程全体との関係、企業等との関係を十分考慮した上で適切な実施期間が設定されているか。

インターンシップの教育目的や育成する人材像に応じて適切なインターンシップの実施期間が設けられているか。

なるべく長期のまとまった期間が確保されているか。

⑥大学等と企業等が協働した取組となっていること

インターンシップの様々な場面において、企業との積極的な協働があるか。

インターンシップの教育目的や育成する人材像、学生の希望等が企業と共有されているか。

その上で、インターンシップの企画・立案・運営・評価等に企業等の参画があるか。

学生の受け入れに伴う企業の負担軽減等に対する配慮や取組がなされているか。

21

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聞く仕組みの構築（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**

22

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。地元中小企業の理解及び次年次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。
恵泉女学園大学 特別賞	フィールドスタディⅡ～Ⅴ	タイのNGOや住民組織のある農村等において、約2カ月半の海外インターンシップを実施。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	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、3ヶ月間の長期にわたるインターンシップを実施。
亜細亜大学 優秀賞	海外ビジネス インターンシップ（AUCP）	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。
東京工科大学 優秀賞	コーオブ演習	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、約2か月間、企業での有給インターンシップを実施。
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。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。
仙台高等専門学校 優秀賞	インターンシップB	企業活動に貢献する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の構築に取り組んでいる。

23

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次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、次年次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】**



24

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。授業の合間には、農村や山村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。

25

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

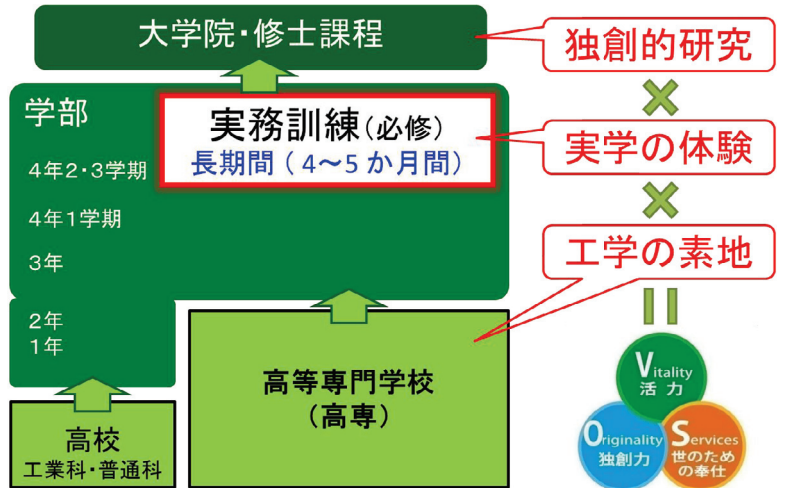
地域連携

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】**



26

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、仕事の実感を体験、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独立研究機関に実績

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 ● 産業界等を知る (これまでと違う世界を知る) …アカデミアが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」!

- 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優先選択・事前認識講座指導等を大学院場(原田特任教授ほか)が実施
- 目標管理帳票で進捗確認報告 現場指導者指導等進捗管理 これを大学院がモニターし 履修生の実感を細かく把握しながら実施する
- 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関係者を含めた最終報告会質疑応答の機会をつくる
- 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、ソフトローの各社からアドバイザーを招き指導、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
・素晴らしい活動で継続を希望する
・短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、東芝、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、知能技術、株式会社O: NIT、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30C1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、企業はかつてアカデミアの場でも高い評価を得ている(インターン先の就職率もあり)

27

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

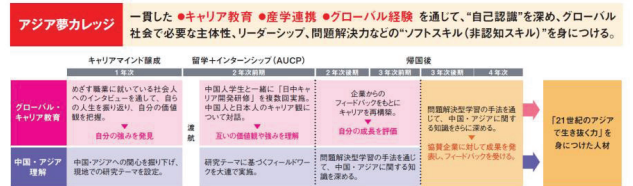
長期

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。

アジア夢カレッジのカリキュラム概念図

「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



(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、スイッシュホテル、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】**

28

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。

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	コーオプ実習A 就業体験 集中講義	コーオプ演習Ⅲ 就業体験振り返り 成果発表会			
電気電子工学科 応用化学科			コーオプ実習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	コーオプ実習A 就業体験 集中講義	コーオプ演習Ⅲ 就業体験振り返り 成果発表会			卒業課題

(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】**

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

29

湘北短期大学 春季インターンシップ^o（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

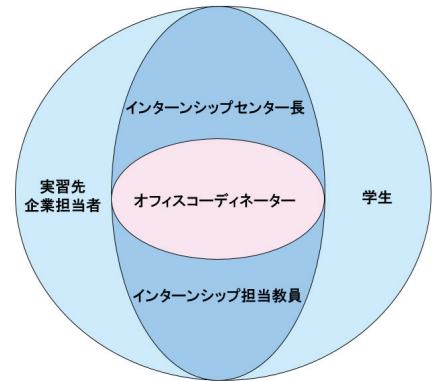
低学年

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



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、問題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。

(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】**

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

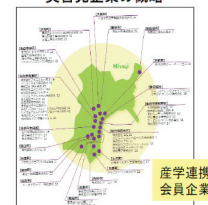
学生自らが、就労した企業内の課題を、学生自らが発見し、解決方法を提案し、その課題を期間内に課題を解決するインターンシップ

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、教員、専務職員が確認)
・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



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、選考に当たって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

2. 大学等におけるインターンシップの推進

- 大学等におけるインターンシップの届出・表彰制度について
- 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

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)

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、教育的効果の高いインターンシップを促進するべく、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** (平成30年5月31日付事務連絡)



➤ 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**

「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、

平成29年6月16日
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

**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
 - ✓ 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
- ✓ 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
 - ✓ 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**

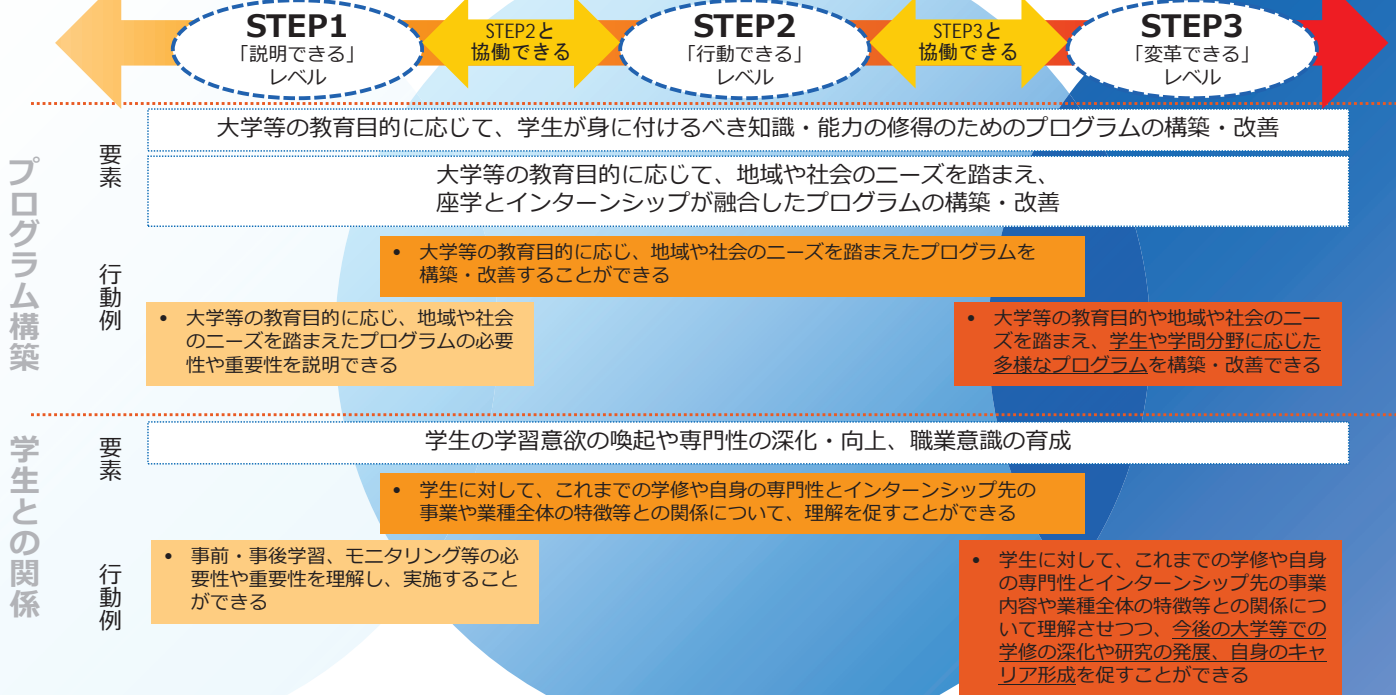
大学等におけるインターンシップの推進に係る専門人材に必要と考えられる要素等①

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

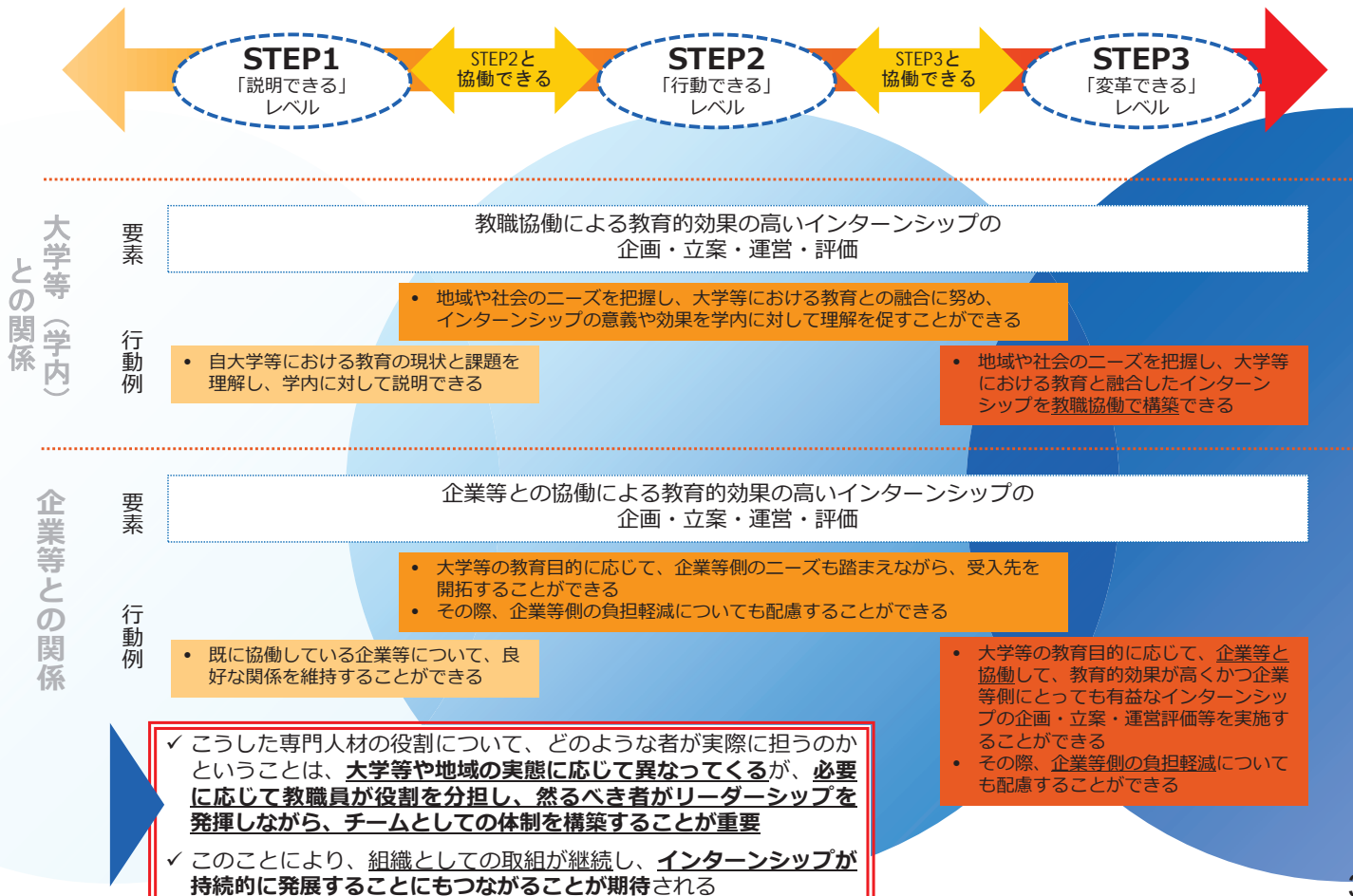
- > 「インターンシップ」が大学教育として必要であり、推進すべきものであることについての十分な理解とその推進への意欲
- > 「インターンシップ」が大学改革・大学教育改革の推進にとって重要な意味を持つということについての十分な理解と改革への意欲

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



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



- 専門人材の育成・配置をどう大学改革につなげていくのか。大学改革とは何か、なぜ大学改革にインターンシップが必要なのか、そしてそれをどう実現していくのかといった道筋を示す必要があるのではないか。



目指したのは「大学改革」。

社会全体の構造が著しく変化する中で、大学等は、他の機関や関係する産業界、地方公共団体等との連携がますます必要とされるという問題意識の下、産学協働で人材育成に取り組むことが重要という認識を共有。

その上で、インターンシップを効果的な教育手法と位置づけ、その推進を担う専門人材の在り方について検討。

38

- 専門人材のターゲットとなるのは、どのような人物か。



大学等における専門人材。特に、企業とのマッチングだけでなく、事前・事後学習等を含めたインターンシップ全体をコーディネートできるような人材（チーム）をイメージ。

39

- 専門人材について、「資格」とまでは言わなくても、何か名称を付けて、それがどのような取組を行う者なのか、どのような能力・スキルを有する者なのか、ある程度の人が連想できることが重要。
- そうした環境が整えば、一つの大学では専門人材の十分な確保が難しくても、いくつかの大学で連携・協力してお互いにリソースの過不足を補えるようになるのではないか。



そのためには・・・

- 「コミュニケーション能力」や「交渉力」といったように、専門人材に必要と考えられる知識・能力にブレークダウンしていつてはどうか。




しかし・・・

- 必要と考えられる知識・能力については、大学や取組ごとに多様であり、これを一律に示すのは難しいし、示すべきでもない。
知識・能力ではなく、タスクベースで書くことが望ましいのではないか。

➡ インターンシップの場面（プログラムの構築や学生との関係等）ごとに専門人材に必要とされる要素と具体的な行動例として整理。

- 企業にとってのインターンシップへのインセンティブとして、突破口となり得るのが専門人材ではないか。
企業にとっては、学生が来てくれて、インターンシップを安定的に実施できるということが専門人材の存在により担保されるのであれば、教育的効果の高いインターンシップがより広がっていく可能性がある。

 「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」の「行動例」に明記

<その他：海外の専門人材の概況>

- 海外の専門人材は、学生のキャリアや専門の学問分野を把握し、適正を判断した上で「じゃあ、こういう会社にインターンシップに行ってみたら」とマッチングをしているので、そもそも学生と就職の距離感が近い。
- 海外のインターンシップは、モニタリングがしっかりしているので、専門人材は、学生が低学年の頃から接点があり、関係性が構築されている。
- 海外の専門人材に起こっている変化として、グローバル化が進んでいる。

3. 今後の展望

- 「未来投資戦略2018」（平成30年6月15日 閣議決定）【抜粋】
- 「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」
（平成30年11月26日 中央教育審議会）【抜粋】
- 「今後の採用と大学教育に関する提案」－概要版－
2018年12月4日 一般社団法人日本経済団体連合会

44

「未来投資戦略2018」（平成30年6月15日 閣議決定）【抜粋】

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

(略)

- 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。

経済財政諮問会議・未来投資会議合同会合
(平成30年6月15日)の様子



45

「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」 （平成30年11月26日 中央教育審議会）【抜粋】

I. 2040年の展望と高等教育が目指すべき姿－学修者本位の教育への転換－

3. 2040年を見据えた高等教育と社会の関係

（産業界との協力・連携）

（略）

さらに、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。

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－

2. 大学院における特有の検討課題

- 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）。

46

Keidanren
Policy & Action

今後の採用と大学教育に関する 提案

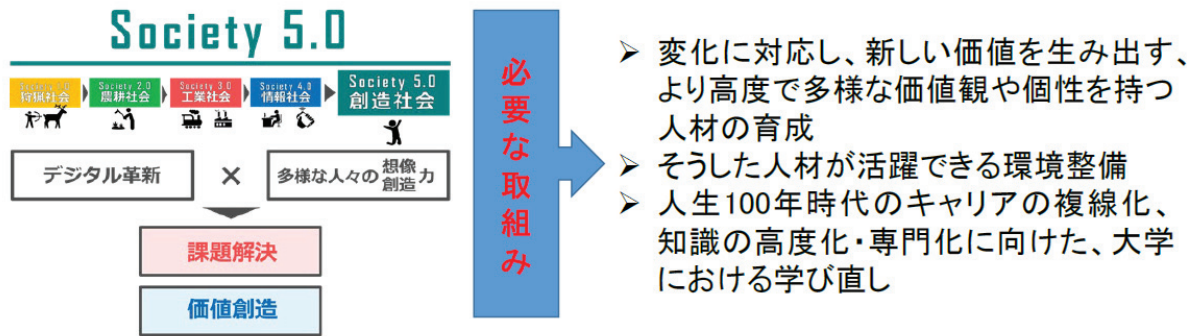
－ 概要版 －

2018年12月4日

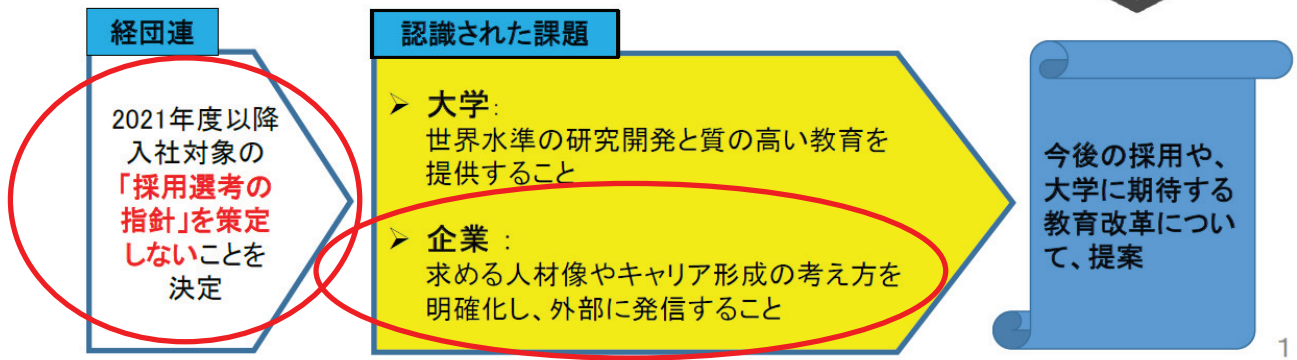
一般社団法人 日本経済団体連合会

47

はじめに ー求められる人材と今後の採用、大学教育のあり方ー



大学教育への期待が高まる



I. 企業の新卒採用の現状と今後に向けた課題整理

1. 新卒採用時の企業の対応の状況

(1) 募集・選考の現状

<文系>	<理系・技術系>	<専門職種>
<ul style="list-style-type: none"> ● ジェネラリスト採用 ● ポテンシャル採用 (入社後は、ジョブローテーションで育成される) ● 入社後の職務内容・キャリアパスは先輩社員の事例を通じて紹介 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「マッチング方式」等 ● 選考に際しては、専門分野の履修科目や成績を評価しつつ、研究に取り組む姿勢や方法、独自の問題意識などを重視 ● 入社後の職務内容・フィールドを募集時に提示 	<p>(研究開発、アクチュアリー、クオンツ、高度IT人材、戦略財務会計、法務、経理等の専門人材)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 求める専門能力、スキル、入社後のキャリアパス等を明示

(2) 学生に求める資質・能力

<p>社会人の資質</p> <p>創造性、チャレンジ精神、行動力、責任感、論理的思考能力、コミュニケーション能力、忍耐力、協調性 等</p>	<p>学生に求める知識・能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ リベラルアーツ ・ 語学(英語)力 / 情報リテラシー <p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地球規模課題や世界情勢への関心 ・ 学外活動や社会経験を評価
---	--

I. 企業の新卒採用の現状と今後に向けた課題整理

2. 今後、検討が必要な課題

(1) 新卒採用のあり方

Society 5.0 時代に適合した人材活用、評価・処遇のあり方を考える中で、**様々な採用・選考機会を提供し、多様な人材を獲得することが必要**

- **採用時期や対象者の多様化**：新卒一括採用のほか、卒業時期の異なる学生や未就職卒業者、留学経験者、外国人留学生などを対象に、夏季・秋季の採用・入社にも柔軟に対応
- 今後、**専門的な知識・技能や職務経験を有する高度な人材の採用**にあたっては、ジョブ型雇用の仕組みを構築する中で、**多様な選択肢**を設ける（新卒・既卒、文系・理系の垣根を設けない通年採用・通年入社等）

(2) 企業が求める人材像の共有のあり方

- **キャリア教育等の実施**に向けた大学との協力
- 1年次や2年次など早い段階における**長期インターンシップ**に取り組む企業の拡大
- **ジェネラリストとしての「就社」ではなく「就職」**を念頭においた**専門知識の修得**と、企業における適切な評価・活用

(3) 大学と企業との継続的対話

- 企業は経済社会の課題や技術革新の状況、求める人材像などについて、**大学側に継続的に発信**し、大学と対話の仕組みを構築することが必要
- **インターンシップの今後のあるべき姿**も検討課題として取り上げる

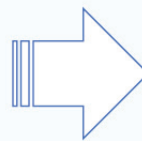
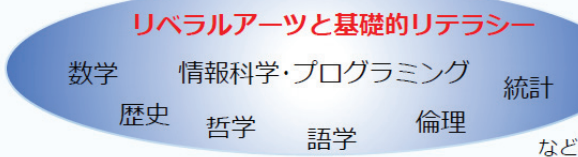
3

50

II. 大学に期待する教育改革

1. 文系・理系の枠を越えた基礎的リテラシー教育

すべての学生に、**リベラルアーツと基礎的リテラシー、文章・情報の正確な読解力、外部への的確な表現力・論理的な説明力**が求められる



近い将来、
文理融合をさらに進め、
学部のある方、
カリキュラムのある方など、
根本的な見直しを

2. 大学教育の質保証

高大接続の円滑化のさらなる推進を前提として、

- **単位取得要件や成績・卒業要件の厳格な運用**
- **授業方法の改革**
 - ① 少人数のゼミナール形式で、ディスカッションを通じて主体的に学ぶ教育
 - ② PBL (Project Based Learning) 型の授業
 - ③ 実務家教員による産学連携の授業

➢ 成績評価方法の改革

学生がどれだけ主体的に学び、深く考え抜いたかのプロセスや知的作業の結果を評価

3. グローバル化のさらなる進展

- 早期から**学生への異文化体験を促進**
 - ・学生の海外留学、ギャップイヤー取得の奨励
 - ・海外からの留学生受け入れ拡大
 - ・海外大学との教育連携のさらなる推進（ダブルディグリーやジョイントディグリー）
 - ・海外大学との整合性のある学事暦の導入 など

➢ 外国人留学生の日本企業への就職支援

- ・在留資格変更手続きの簡素化・迅速化
- ・就職に必要なスキルに関する研修や情報提供
- ・インターンシップ機会の拡充 など

4

51

II. 大学に期待する教育改革

4. 情報開示の拡充と学修成果の見える化

<大学に関する情報>

- ・ 法律で義務付けられている情報のほか、「教育成果」「大学教育の質に関する情報」などを他の大学と比較可能なかたちで開示（例：米国大学スコアカード）

<学生に関する情報>

・ 学修ポートフォリオ等の活用

- ・ 学生が大学で何を身につけ、何が身につけていないかを可視化
- ・ 各科目の評価に加え、学部内での相対的順位の表示なども検討すべき

5. 初年次におけるキャリア教育の実施

- ① インターンシップに対する理解の醸成
- ② 大学入学から間もない時期からのキャリア教育
により、学生が就職・進路を見据えて、目的をもって学ぶようになる



実施にあたっては、

- ・ 企業担当者が「職務内容」「必要な資質・能力」などを、学生に直接語ること、
- ・ 学生が企業で実地の職務に従事すること

6. リカレント教育の拡充

人生100年時代
… キャリアパスの複線化・マルチステージ化



若者から高齢者までの多様な人材が、能動的に求められるスキルを学び続けることが重要

大学に求められる対応として、

- ✓ 産業界と連携した実践的・専門的プログラムの開発
- ✓ 社会人が受講しやすい環境の整備
- ✓ オーダーメイド型研修の実施 など

また、長期雇用を前提に企業が担ってきた人材育成に、今後、大学が参画していくことも課題

5

52

III. 大学と経済界との継続的対話の枠組み設置と共同での取り組み

目的

大学と経団連の代表で率直に意見交換を行い、双方の要望や考え方について共通理解を深め、具体的行動に繋げる

参加者

【経団連側】会長・副会長、関係委員長 ほか
【大学側】趣旨に賛同する国公立の学長（地域、規模、文系・理工系等のバランスをとる）

テーマ

- 1) Society 5.0時代に産業界が求める人材（具体的な資質・能力、スキル）
- 2) 大学教育への期待
- 3) 現状の新卒一括採用で期待される企業の取り組みと、中長期的な採用と大学の対応のあり方（新卒一括採用、通年採用、中途採用、ジョブ型採用等のハイブリッド型）
- 4) その他

* トップレベルでの会合の後、実務家から構成される作業部会を設置し、共同で取り組む事項などについて具体的に検討

6

53

Ⅲ. 大学と経済界との継続的対話の枠組み設置と共同での取り組み

共同アクション

- 1) 各大学が実施する初年次キャリア教育や、大学1、2年生向けのキャリアセミナー開催における協力
- 2) 実務家教員の数の拡大に向けた協力(企業からの実務家教員の派遣、実務家教員養成プログラムへの支援など)
- 3) インターンシップにおける連携(長期のもの、地域の産学で取り組むものなど)
- 4) 新卒一括採用において、大学で学修した成果をより評価する方法の検討、及び実施
- 5) その他



本日はありがとうございました。