

令和4年度全国キャリア教育・就職ガイダンス ＜行政説明＞

令和4年6月22日（水）・23日（木）

文部科学省 高等教育局 専門教育課

専門官 山本 栄

説明内容

- 1 大学等におけるインターンシップ実施状況
- 2 ジョブ型研究インターンシップについて
- 3 インターンシップをめぐる最近の動向

説明内容

- 1 大学等におけるインターンシップ実施状況
- 2 ジョブ型研究インターンシップについて
- 3 インターンシップをめぐる最近の動向

「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：

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

意義

【大学等及び学生】

- ◆ キャリア教育・専門教育の推進、実践的な教育の充実
- ◆ 学生の学習意欲の喚起
- ◆ 高い職業意識の育成、職場への適応力の向上
- ◆ 自主性・独創性と挑戦する意欲のある人材の育成

【企業】

- ◆ 企業等に対する理解の促進、魅力発信
- ◆ 大学教育への産業界のニーズの反映
- ◆ 実社会への適応能力が高い実践的な人材の育成
- ◆ 企業以外の人材による新たな視点等の活用

留意事項

【大学等】

- ◆ **大学教育の一環として積極的に関与すること**
- ◆ 教育効果を高めるため、積極的に教育課程に位置づけて実施すること
- ◆ 能動的な学修を促すプログラムの提供
- ◆ 企業が学生の学習成果を評価する要素等の共通化
- ◆ 目的に応じた多様なインターンシップの実施
- ◆ 専門人材の育成・確保、実施体制の整備

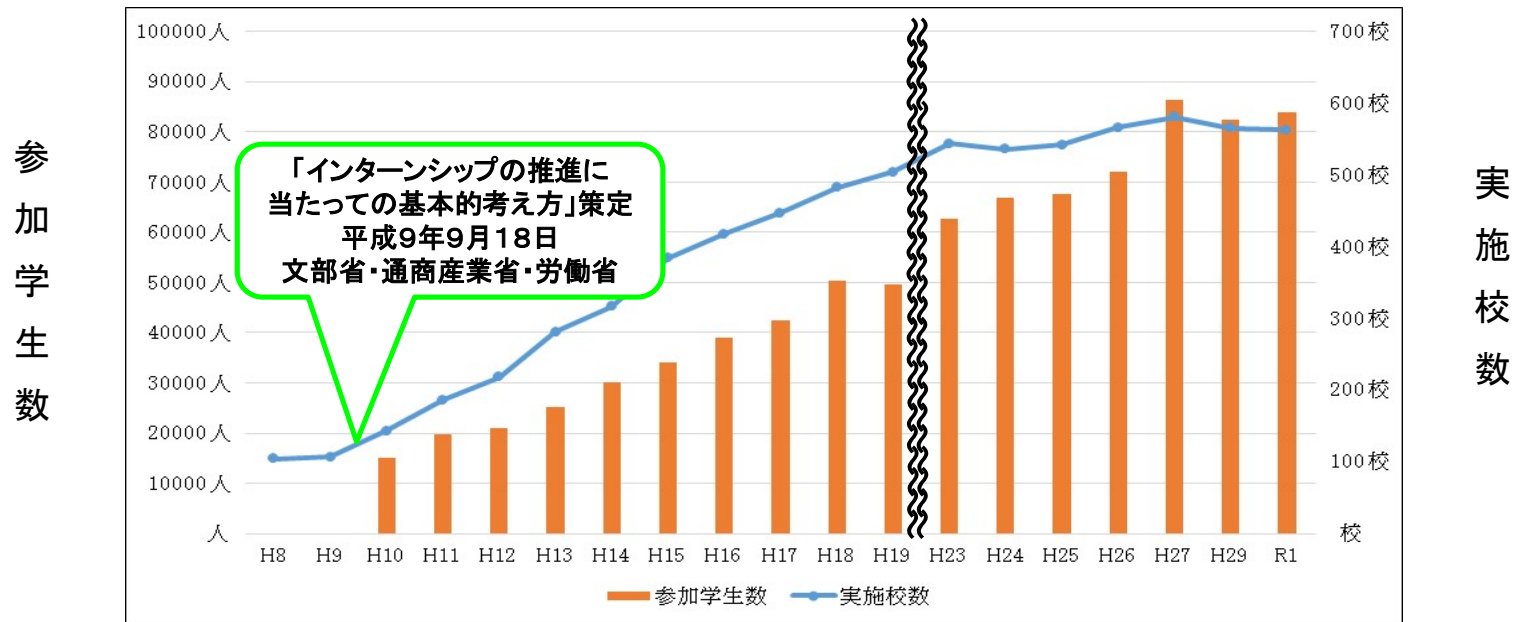
【企業側】

- ◆ **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・採用活動そのものを行わないこと**
- ◆ 自社の人材確保にとらわれず、産学連携による人材育成の観点からの受入れ
- ◆ 継続的なインターンシップの受入れ
- ◆ 実施体制の整備
- ◆ 経費負担や報償等に関する大学等との協議
- ◆ 安全や災害補償の確保と、労働関係法令の遵守
- ◆ 適切な運用のためのルール作り

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年から令和元年までの24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 **約6倍** に増加している一方で、参加学生の割合は **2.9%** 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	R1
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	565校	563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%)	(72.4%)	(71.6%)
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	82,343人	83,961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%)	(2.9%)	(2.9%)

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。

令和3年度大学等におけるインターンシップ^o実施状況等調査 概要

<概要>

調査の目的：大学等におけるインターンシップの実施に関する各種データを収集し、インターンシップのより一層の推進・普及に関する施策の企画・立案等を行うための基礎資料とすること。

調査の時期：令和4年6月～9月（予定）

調査の対象：大学（803校（学部778校・大学院652校））、短期大学（315校）、高等専門学校（57校）

調査の内容：全大学等におけるインターンシップの実施状況

（例：学部名／学科名、授業科目名、単位数、学年等別参加学生数、実習期間、実習地域（地域ブロック別））

対象期間：令和3年度（平成3年4月1日～令和4年3月31日）

<本調査におけるインターンシップの定義>

「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」

対象① 教育活動の一環として（単位認定を行う授業科目において）実施したインターンシップ

・特定の資格取得に関係するもの（教育実習、看護実習、臨床実習等）は含まない。

対象② 単位認定していないが（正課外）、学生の参加状況を大学が把握・関与しているもの

・学校が窓口となってインターンシップを紹介・あっせんするなど、組織として関与しているものが対象

※学生が各自で企業に直接申し込むようなものは含まない

説明内容

- 1 大学等におけるインターンシップ実施状況
- 2 **ジョブ型研究インターンシップについて**
- 3 インターンシップをめぐる最近の動向

「ジョブ型研究インターンシップ」の概要

1. 背景

- ◆ 「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」（令和2年1月総合科学技術・イノベーション会議）
 - < 目 標 > 多様なキャリアパスの実現、魅力ある博士課程の実現
 - < 主な取組み > 博士課程学生の長期有給インターンシップの単位化・選択必修化の促進（2021年度～）
- ◆ 「Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」（令和2年3月採用と大学教育の未来に関する産学協議会）
 - < 採用・インターンシップの姿 > 採用方法の多様化・複線化、学修成果と習得した能力を尊重した採用選考が定着、ジョブ型採用定着

2. 概要

- ◆ 今後拡大が見込まれる「**ジョブ型採用**」を見据え、**大学院教育の一環**として行われる**研究インターンシップ**

- ◆ 産学の共通認識を確立するため、先行的・試行的取組から実施

- ◆ ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）の要件

- **研究遂行の基礎的な素養・能力を持った大学院学生が対象**
（博士後期課程学生、自然科学系から開始）
- **長期間（2ヶ月以上）かつ有給**
- **正規の教育課程の単位科目として実施**
- **企業は研究インターンシップのジョブディスクリプション（※1）を提示**
 - ※1 業務内容、必要とされる知識・能力等
- **インターンシップ終了後、学生に対し面談評価を行い、評価書・評価証明書を発行**
- **インターンシップの成果は、企業が適切に評価し、採用選考活動に反映することが可能**

目指すべき効果	大学	学生	企業
	<ul style="list-style-type: none"> 研究力に裏打ちされた実践力を産学で育成する教育課程の提供 博士後期課程の魅力度向上 企業との関係強化、共同研究への発展 より社会に必要とされる大学への転換 	<ul style="list-style-type: none"> 研究力に裏打ちされた実践力の修得 キャリアパスの選択肢拡大 アカデミアについてたとしても生きる企業の研究スタイルへの理解 大学と企業をつなぐ素養の習得 	<ul style="list-style-type: none"> 優秀な学生の知識・能力の研究開発現場での活用 優秀な学生の採用 大学、教員との関係強化、共同研究への発展 大学院教育への参画・投資

研究力に裏打ちされたイノベーション強化への貢献

3. 推進体制

ジョブ型研究インターンシップ推進委員会（R2.9月）
（文部科学省と（一社）日本経済団体連合会の共同設置）
推進施策の検討、評価及び助言を行う組織

ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）
実施方針（ガイドライン）の策定（R3.5月）

推進協議会（コンソーシアム）設立
（R3.8月）

- 「先行的・試行的取組」を推進する大学・企業により構成する協議体
- 事務局（マッチング支援機関）株式会社 アカリク に決定（R3.6月）

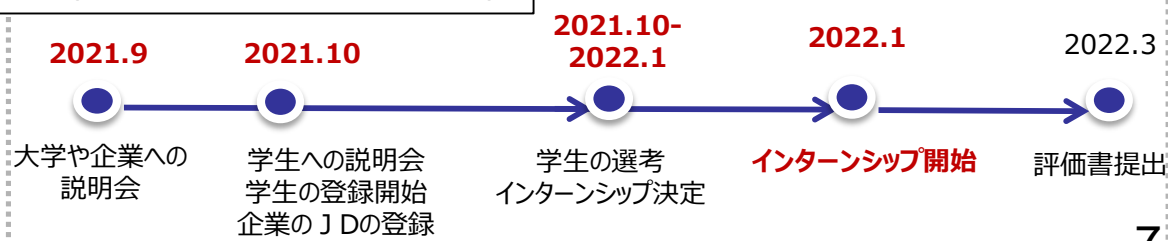
連携

大学院段階における多様なインターンシップ

4. 2021年度後期トライアル実績

- ◆ 推進協議会（48企業、51大学で構成）のもと、2021年度後期はトライアルとして企業と学生のマッチングを実施し、順次、インターンシップを実施。
→ 参加企業より**63枠のジョブディスクリプションが公開され、86名の応募があり、23件のマッチングが成立。**
※ 2022年度は、トライアルの結果を踏まえて実施予定。

（参考）2021年度後期シーズン（トライアル）



2022年度のマッチング方法について

- ◆基本方針 企業間又は学生間の公平性を重視しつつ、学生の応募機会を増やす。
雇用期間は、2022年7月1日～2023年2月末の間とし、2カ月以上を基本とする。

- ◆選考方法 【各マッチング期間共通事項】

- ① 1選考期間は、1か月単位とし、選考方法は、次のとおりとする。

応募形態	学生の応募	企業の募集人員を超えた受入決定
	複数JDへ応募可 同一JDへの複数回応募は不可	不可

- ②選考は、インターンシップ実施開始時期を考慮し、5月から11月まで実施するものとする。
また、企業において、JD掲載時期のスケジュール予定を提示するものとする。

選考月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
インターンシップ実施開始時期	7月以降	8月以降	9月以降	10月以降	11月以降	12月以降	1月以降

- ③学生のシステムへの登録は随時可能とする。
- ④企業のJD登録は、選考月の前月25日まで随時登録可能とする。
- ⑤学生向けの説明会、学生向けオープンドアにより、企業と学生との交流を実施する。

説明内容

- 1 大学等におけるインターンシップ実施状況
- 2 ジョブ型研究インターンシップについて
- 3 インターンシップをめぐる最近の動向

採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2021 報告書①

Ⅲ. 採用・インターンシップ

2020年度の検討成果〔主なポイント〕

- 2020年度報告書にて、日本の新しいインターンシップのあり方をゼロベースで定義し直すとともに、「学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み」を4つに類型化。タイプ別の違いの整理や改善策等について、2021年度、検討を継続

【「インターンシップ」の定義】

学生が、**その仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか**（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した**就業体験（企業の実務を体験すること）**を行う活動（但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）

<学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み【全体像】>

- 以下の4タイプの多種多様なプログラムの実施を通じて、学生のキャリア形成を産学協働で支援。いずれも学生の参加は任意
- タイプ3ならびにタイプ4が「インターンシップ」に該当する活動

類型	タイプ1：オープン・カンパニー ※オープン・キャンパスの企業・業界・仕事版を想定			
対象	学部生・大学院生向け（学年を問わず）			
主たる目的	学生	企業・業界・仕事を具体的に知る		
	大学企業	企業・業界・仕事への理解促進		
類型	タイプ2： キャリア教育 （プレ・インターンシップを含む）	タイプ3： 汎用的能力・専門活用型 インターンシップ	タイプ4（試行）： 高度専門型インターンシップ ※試行結果を踏まえ、今後判断	
対象	学部生（主に低学年）向け	学部生（主に高学年）・大学院生向け	大学院生向け	
主たる目的	学生	自らのキャリア （職業観・就業観）を考える	その仕事に就く能力が 自らに備わっているか見極める	自らの専門性を実践で活かし、 向上させる（実践研究力の向上等）
	大学企業	能力開発／キャリア教育	マッチング精度向上／採用選考を 視野に入れた評価材料の取得	今後拡大が見込まれる ジョブ型採用を見据えた 産学連携の大学院教育

採用と大学教育の未来に関する産学協議会2021報告書②

Ⅲ. 採用・インターンシップ 学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み 各類型の特徴

- (1) タイプ1～4はキャリア形成支援の取組みであって、採用活動ではない。学生は改めて採用選考のためのエントリーが必要
 (2) タイプ1～4からなる学生のキャリア形成支援は、産学が協働しながら、それぞれを推進していくことが重要
 (3) 今回、政府が定める現行の「就職日程ルール」を前提に検討
 (4) インターンシップ(タイプ3・4)に参加できる学生数は、就活予定者の一部(入社就職先でのインターンシップ参加経験がなくても、採用選考へのエントリー(は可能)学生等への周知が重要
 (5) タイプ3は、産学協議会が定める基準(下表の★)を満たす場合に、「産学協議会基準に準拠したインターンシップ」と称する(準拠マークを付すこと可)
 (6) 各タイプの活動を通じて取得した学生情報を採用活動に活用することについて、「タイプ1・2(は活用不可)」「タイプ3・4(は採用活動開始以降に限り活用可)

類型	取組みの性質	主な特徴
タイプ1： オープン ・カンパニー <small>※オープン・キャンパス の企業・業界・仕事版</small>	個社・業界の 情報提供・PR	<ul style="list-style-type: none"> ● 主に、企業・就職情報会社や大学キャリアセンターが主催するイベント・説明会を想定 ● 学生の参加期間(所要日数)は「超短期(半日)」。就業体験は「なし」 ● 実施時期は、時間帯やオンラインの活用など学業両立に配慮し、「学士・修士・博士課程の全期間(年次不問)」 ● 取得した学生情報の採用活動への活用は「不可」
タイプ2： キャリア教育	教育	<ul style="list-style-type: none"> ● 主に、企業がCSRとして実施するプログラムや、大学が主導する授業・産学協働プログラム(正課・正課外を問わない)を想定 ● 実施時期は、「学士・修士・博士課程の全期間(年次不問)」。但し、企業主催の場合は、時間帯やオンラインの活用など、学業両立に配慮 ● 就業体験は「任意」 ● 取得した学生情報の採用活動への活用は「不可」
タイプ3： 汎用的能力 ・専門活用型 インターンシップ	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 就業体験 ◆ 自らの能力の見極め ◆ 評価材料の取得 	<ul style="list-style-type: none"> ● 主に、企業単独、大学が企業あるいは地域コンソーシアムと連携して実施する、適性・汎用的能力ないしは専門性を重視したプログラムを想定 ● 学生の参加期間(所要日数)について、汎用的能力活用型は短期(5日間以上)、専門活用型は長期(2週間以上)★ ● 就業体験は「必ず行う(必須)」。学生の参加期間の半分を超える日数を職場で就業体験★ ● 実施場所は、「職場(職場以外との組み合わせも可)」(テレワークが実態化している場合、テレワークを含む)★ ● 実施時期は、「学部3年・4年ないしは修士1年・2年の長期休暇期間(夏休み、冬休み、入試休み・春休み)」[大学正課および博士課程は、上記に限定されない]★ ● 無給が基本。但し、実態として社員と同じ業務・働き方となる場合は、労働関係法令の適用を受け、有給 ● 就業体験を行うにあたり、「職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後にフィードバック」★ ● 募集要項等において、必要な情報開示を行う★ ● 取得した学生情報の採用活動への活用は、「採用活動開始以降に限り、可」 ● ★の基準を満たすインターンシップは、実施主体(企業または大学)が基準に準拠している旨宣言したうえで、募集要項に産学協議会基準準拠マークを記載可
タイプ4(試行)： 高度専門型 インターンシップ <small>※試行結果を踏まえ、 今後判断</small>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 就業体験 ◆ 実践力の向上 ◆ 評価材料の取得 	<ul style="list-style-type: none"> ● 該当する「ジョブ型研究インターンシップ(文科省・経団連が共同で試行中)」「高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ(2022年度にさらに検討)」は、大学と企業が連携して実施するプログラム ● 就業体験は「必ず行う(必須)」 ● 取得した学生情報の採用活動への活用は、「採用活動開始以降に限り、可」

採用と大学教育の未来に関する産学協議会2021報告書③

Ⅲ. 採用・インターンシップ

「産学協議会基準に準拠したインターンシップ」の普及を図る仕組み

1. 産学協議会として、タイプ3のインターンシップを行うにあたって最低限遵守すべきと考える基準を周知

(a) 〈就業体験要件〉

必ず就業体験を行う。インターンシップ実施期間の半分以上の日数を職場(※)での就業体験に充てる
※テレワークが常態化している場合、テレワークを含む

(b) 〈指導要件〉

就業体験では、職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後、学生に対しフィードバックを行う

(c) 〈実施期間要件〉

インターンシップの実施期間は、汎用的能力活用型では5日間以上、専門能力活用型では2週間以上

(d) 〈実施時期要件〉

学業との両立に配慮する観点から、大学の正課および博士課程を除き、学部3年・4年ないし修士1年・2年の長期休暇期間（夏休み、冬休み、入試休み・春休み）に実施する

(e) 〈情報開示要件〉

募集要項等に、以下の項目に関する情報を記載し、HP等で公表する

①プログラムの趣旨（目的）

②実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給／有給等

③就業体験の内容（受入れ職場に関する情報を含む）

④就業体験を行う際に必要な（求められる）能力

⑤インターンシップにおけるフィードバック

⑥採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨（活用内容の記載は任意）

⑦当該年度のインターンシップ実施計画（時期・回数・規模等）

⑧インターンシップ実施に係る実績概要（過去2～3年程度）

⑨採用選考活動等の実績概要 ※企業による公表のみ

2. 企業・大学が実施するプログラムが上記の基準を満たす場合（産学協議会基準に準拠して企画・運営するタイプ3のインターンシップの場合）、以下が可能

①当該プログラムを通じて取得した学生情報について、採用活動開始後に活用すること

（例：採用活動へのエントリーに関する案内の送付、採用選考プロセスの一部免除等） ※3省合意の改正が必要

②募集要項等に、「インターンシップ」と称して「産学協議会基準準拠マーク」を記載すること

採用と大学教育の未来に関する産学協議会2021報告書④

III. 採用・インターンシップ

企業・学生・大学・政府へのメッセージ

<学生>



- タイプ1・タイプ2を活用して早い段階から自らのキャリアの検討を
- 自分にとって当該プログラムに参加する意義を確認すべき
- インターンシップの就業体験のほか、職場での実務体験を伴うあらゆる機会の積極的活用を期待
- インターンシップ参加経験は採用選考に必須ではないことを理解すべき

<大学>



- 今回の産学合意事項の正しい理解と周知・実践への協力を期待
- 長期インターンシップに参加しやすい学内制度・仕組みの開発・実施を期待

<企業>



- 4類型に照らして自社プログラムの実施形態等の再設計と推進を期待
- 就業体験をきちんと盛り込んだプログラムの拡大・普及への協力を期待

<政府>



- 3省合意の早期見直しを要望
- 4類型に関し、社会全体に対する周知への協力を強く期待

タイプ3の定着を含め、タイプ1～4の適切な実施へ

今後の課題

- ① 多様なキャリアパスの提供
- ② インターンシップや採用選考に関する情報発信の強化・プロセス等の透明化
- ③ インターンシップの応募資格の明確化
- ④ インターンシップの類型（タイプ3およびタイプ4）区分の見直し
- ⑤ 採用選考活動の効果的かつ効率的な実施
- ⑥ 採用のあり方のさらなる多様化・複線化の推進

(参考) 採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2021 報告書⑤

III. 採用・インターンシップ

[参考] 各タイプにおける代表的なケースの項目別特徴

類型 (赤枠内は、 取組みの性質)	代表的なケース	実施主体	就業 体験の 有無	実施場所	実施 規模	学生の 参加期間 (所要日数)	対象課程 (※)	実施内容 (主なメニュー)	有給 /無給	人事担当者 ではなく、 職場(現場 社員)の参加	取得した学生情報 の活用活動への 活用の可否	実施時期	参加者の 選抜方法
タイプ1: オープン・ カンパニー <small>※オープン・キャンパスの 企業・業界・仕事版を想定</small> 雇社・業界の 情報提供・PR	Aa 企業・就職情報社 主催イベント	企業 または 就職情報会社	なし (一部 あり)	職場以外 または 職場	大人数	超短期 (半日)	学士 修士 博士	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業・業務説明(座学) ● 社員への質問会 ● 職場見学 ● 体験 	無給	任意	不可	学士・修士・博士 課程の全期間 但し、学業との両立の 観点から、「平日の夕 方・夜間、週末、長期 休暇期間中の実施」や 「オンデマンドによる 動画配信等、オンライ ンの活用」を推奨	学業両立に配慮 した選抜プロセス
	Ab 学内イベント	大学キャリア センター (+企業)	なし	学内									なし
タイプ2: キャリア教育 教育	B 企業主催プログラム (CSRとして)	企業	なし (一部 あり)	職場 (+職場以外)	プログラム による	短期 (1~3日間)	学士 修士	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業・業務説明(座学) ● グループワーク (ディスカッション等) ● フィールドワーク /研修 ● 発表会・報告会 ● 職場見学 ● (「就業体験あり」のみ) 業務同行、実習、 実務を体験 ● (「大学主導」のみ) 職業観・キャリア・ ビジネスマナーに 関するガイダンス 	無給	任意	不可	学士・修士・博士 課程の全期間 但し、正課外のものに ついては、学業との両 立の観点から、「平日 の夕方・夜間、週末、 長期休暇期間中の実 施」や「オンデマンド による動画配信等、オ ンラインの活用」を推 奨	学業両立に配慮 した選抜プロセス
	C 授業(正課) 産学協働プログラム (正課外) 学内における企業・ アドバイザーによる レクチャー	大学 (+企業)		学内 (+職場)	授業・ プログラム による	短期~長期 (授業・ プログラム によって異なる)	学士 修士 博士						授業・プログラム ごとに設定
タイプ3: 汎用的能力・ 専門活用型 インターンシップ 就業体験 自らの能力の 見極め 評価材料の取得	D 適性・汎用的能力 重視	企業 または 大学+企業 (地域コン ソーシアム との連携を 含む)	★あり	★職場 (+職場以外)	★少人数 中心	★短期 (5日間以上) ★うち、半分を 超える日数を 職場で就業体験	学士 修士 中心	<ul style="list-style-type: none"> ★業務同行、事業所・ 研究所・工場等で 実務を体験 ● 事業・業務説明(座学) ● グループワーク (ディスカッション等) ● 発表会・報告会 	無給 <small>(但し、実習 として社員と 同じ業務・ 働き方となる 場合は、労働 関係法令の 適用を受け、 有給)</small>	必須 ★職場社員が学生 を指導し、イン ターンシップ 終了後に学生に フィードバック	採用活動開始 以降に限り、可 【主な活用例】 ①学生の選抜先を活用し、 採用活動へのエント リに関する案内を 送付 ②学生の総合評価を活用 し、採用選考プロセス の一部を免除 ★募集要項に必要な情報 を開示	★学部3年・4年、 修士1年・2年の 長期休暇期間	学業両立に配慮 した選抜プロセス
	Ea 専門性重視 (主に事務系)					学士 修士 博士	★長期 (2週間以上) ★うち、半分を 超える日数を 職場で就業体験					①夏休み ②冬休み (年末年始) ③入試休み・春休み (2・3月)	応募要件の透明化
	Eb 専門性重視 (主に技術系)					大学正課および博士 課程の場合は上記に 限定されない							
タイプ4(試行): 高度専門型 インターンシップ <small>※試行結果を踏まえ、 今後判断</small> 就業体験 実践力の向上 評価材料の取得	F ジョブ型 研究インターンシップ (主に技術系) 正課	大学+企業	あり	職場	★少人数	長期 (2ヵ月以上)	博士 (修士)	<ul style="list-style-type: none"> ● 研究所・工場等で実務 を体験 ● 発表会・報告会 	有給	必須	可 (但し、修士につい て、情報の活用自体 は採用活動開始以降 に限る)	博士:全期間 修士:今後、検討	必要事項の登録 +面接
	G 高度な専門性を重視した 修士課程学生向け インターンシップ(仮称) (主に事務系) 2022年度にさらに検討					WGの提案を ベースに検討中	修士	<ul style="list-style-type: none"> ● 業務同行、事業所等 で実務を体験 ● 発表会・報告会 				WGの提案を ベースに 検討中	WGの提案を ベースに検討中

出典：採用と大学教育の未来に関する産学協議会・2021年度報告書
「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」2022年4月18日

Ⅲ. 採用・インターンシップ (参考) 産学協議会における検討成果の政府策定文書への反映

(1) 文部科学省・厚生労働省・経済産業省「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3省合意)(1997年9月18日、2015年12月10日一部改正)

- ✓ インターンシップは、「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」「企業等の場における学生に対する**教育活動**」
- ✓ 実施にあたっては、**自社の人材確保にとられない広い見地からの取組みが必要**
- ✓ 採用選考活動開始時期までに(4学年次6月以前に) **企業がインターンシップ等で取得した学生情報は、基本的に広報活動・採用選考活動に使用できない**

※中央教育審議会大学分科会(2020年7月15日)で、文部科学省は3省合意の今後のあり方について、「産学協議会報告書で提案されているとおり、まずは産業界と大学が共通認識を得ることが重要。産学が合意すれば、国は当該共通認識を尊重し、3省合意の存在意義やあり方について発展的解消も含め検討」との見解を提示

(2) 就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議(※) 「2023年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方」(2021年11月29日)

3. 基本的考え方

- (4) インターンシップが広く活用されている一方で、就業体験を伴わないものも多く実施されている実態を踏まえ、インターンシップの枠組みをしっかりと整理した上で、就職・採用活動のルールとの関係で学生と企業の双方にメリットがあるインターンシップの在り方を検討する必要がある。インターンシップの在り方については、産学協議会において、学生のキャリア形成支援活動の各類型の違いや、企業がインターンシップで取得した学生情報の採用活動に対する取扱い等について議論が行われているところであり、今後十分な議論を経た上で早期に結論を得ることを期待する

4. 本連絡会議としての結論

- (2) また、2025年度(2026年3月)以降の卒業・修了予定者の就職・採用活動日程については、今後の経済情勢と企業の採用活動の関係や産学協議会で検討されているインターンシップの見直しの動き等を見極め、その在り方を含め検討を行う

※経団連による「採用選考に関する指針」の廃止方針、就職問題懇談会の「座長声明」等を踏まえ、学生が学修時間を確保しながら、安心して就職活動に取り組むことができるよう検討を行うため、開催。内閣官房副長官補を議長とし、内閣官房内閣審議官、文部科学省高等教育局長、厚生労働省人材開発統括官、経済産業省経済産業政策局長で構成。経団連事務総長と就職問題懇談会座長がオブザーバー参加

(参考) 採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2021 報告書⑦

Ⅲ. 採用・インターンシップ 4 類型の実践に向けたロードマップ

	第 0 期 【2022年度(22年 5 月～23年 3 月)】	第 1 期 【2023年度(23年 4 月～24年 3 月)】	第 2 期 【2024年度(24年 4 月)～】	
フェーズ	準備・周知・啓発	実施 周知・啓発	実施 検証+改善	
就活日程 ルール	現行 (広報活動 3 月開始、採用選考 6 月開始)		未定※	
3 省合意	現行 → 改正	新 (2024年度以降の卒業・修了予定者が対象)	見直し?	
取組みの概要 (主体別)	産学協議会 (経団連・大学団体中心)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 政府に対し、産学協議会合意内容の理解を求め、3 省合意の改正を働きかけ ■ 経団連会員企業・大学団体加盟大学への周知・啓発 ■ 政府・就職情報会社への周知協力依頼 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 企業・学生・大学・社会全体への周知・啓発 ■ 各社・大学の実施状況の把握・検証結果の収集 ■ 政府における就活日程ルールに関する検討状況の把握・対応 	<ul style="list-style-type: none"> 第 1 期の実施状況の検証 就活日程ルールへの対応 4 類型の見直しの必要性を含め、改善策の検討 変更点に関する周知・啓発
	企業	<ul style="list-style-type: none"> ● 自社が実施するプログラムを 4 類型に沿って整理し、実施形態等を再設計。とりわけ、タイプ 3 (産学協議会基準を満たすインターンシップ) を中心に企画・準備 	<ul style="list-style-type: none"> ● タイプ 3 (産学協議会基準準拠インターンシップ) の専門活用型をはじめ、各タイプの積極的な実施 ● 実施結果に関する社内での検証 ● プログラムの改善 	追って検討
	就職情報会社	<ul style="list-style-type: none"> ● 3 省合意改正の動きも踏まえ、 ● 学生・企業・大学への周知 ● 就活サイトにおける各社プログラムの掲載方法の検討・準備 	<ul style="list-style-type: none"> ● 学生・企業・大学への周知 ● 就活サイトの掲載への段階的反映 ● 学生による評価収集 	
	大学	<ul style="list-style-type: none"> ● 学生への周知 ● 授業・プログラム等、タイプ 1～4 の検討・準備 	<ul style="list-style-type: none"> ● 学生への周知 ● 学生による評価収集・検証 ● タイプ 2・タイプ 3 の拡充 	
	学生	<ul style="list-style-type: none"> ● 4 類型への理解を深める 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各タイプのプログラムへの節度ある参加 	

※政府は、「2025年度(2026年 3 月)以降の卒業・修了予定者の就職・採用活動日程については、今後の経済情勢と企業の採用活動の関係や産学協議会で検討されているインターンシップの見直しの動き等を見極め、そのあり方を含め検討を行う」としている