



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

令和元年6月

文部科学省 高等教育局 専門教育課

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 1

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、コーオペ教育プログラム等）
- ◆ 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

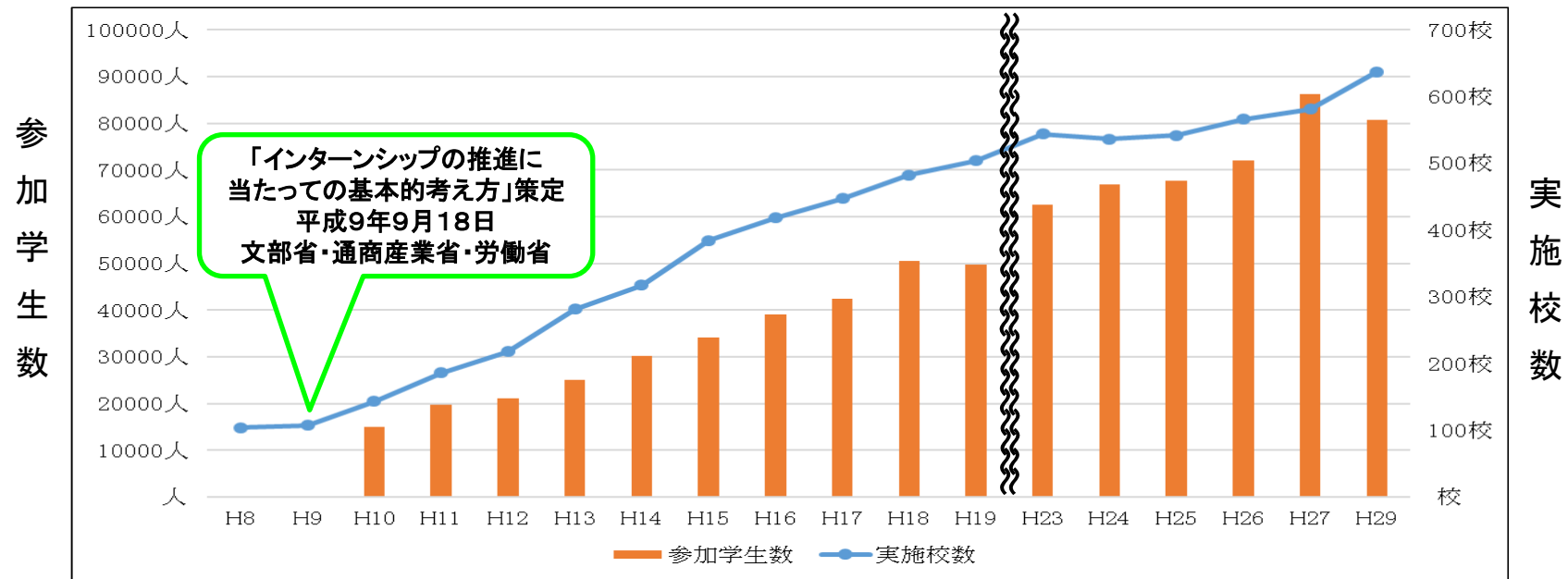
「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」より
(平成27年12月10日一部改正 文部科学省・厚生労働省・経済産業省)

- ⚠ 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

表彰

質の確保・充実

量の拡大

- 他の大学等に普及すべき特色を持った取組を表彰することで、多様化を一層加速する
- 中心的な教職員にスポットを当てることにより、学内での積極的な評価・理解を促すことも期待できる

➤ 教育的効果の高いインターンシップに取組む大学等・企業としてイメージアップ

届出制度

- 教育的効果の高いインターンシップの要素を示すことで、プログラムの質を確保を図る
- 大学等を通して届け出ることにより、大学等の組織的な関与を促す仕組みとすることも考えられる

➤ 最低限の質を確保した上で、広く社会に公表することで、多様な取組を促進

⇒ インターンシップに消極的だった大学等・企業に対して、取組実施を考えるきっかけとなることを期待

専門人材

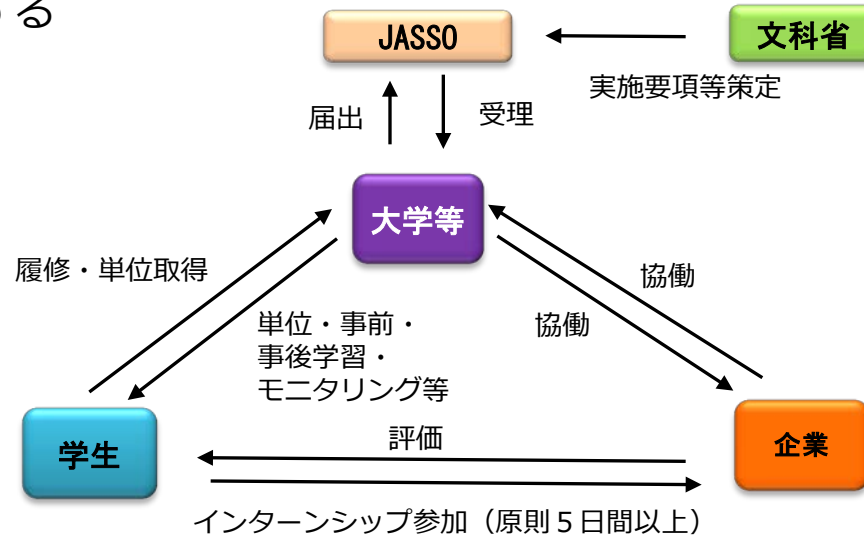
- 質の確保・充実を図りつつ、量的拡大を目指すためには、教育効果の高いインターンシップの企画・実施・運営等について専門的な知見を持った人材が不可欠

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

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**

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)

(上記370科目のうち、理工系は109科目)

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)

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
- ② 正規の教育課程の中に位置付けられていること
- 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
- 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
- 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
- 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

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ヵ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ヵ月間）、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	コーオプ演習	学内の授業プログラムと学外の実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ヵ月間、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。

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

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、今後、**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**

2. 今後の採用とインターンシップのあり方

Society 5.0時代の雇用システムや採用のあり方

ージョブ型を含む複線的なシステムへの移行ー

- ✓ 新卒一括採用に加え、ジョブ型雇用を念頭においた採用も含め、**複線的で多様な採用形態に、秩序をもって移行すべき。**
- ✓ 学生の**学修経験時間の確保**を前提に、**学生の主体的な選択や学修意欲の向上に資する就職・採用方法**と、**質の高い大学教育**を企業と大学の共通理解によって実現していく。
- ✓ 企業は、ダイバーシティを意識して、**外国人留学生や日本人海外留学経験者を積極的に採用**する方向。また、ジョブ型採用の割合が増大し、グローバルな企業活動が拡大する中で、**大学院生を積極的に採用**する方向。
- ✓ 学修成果の評価：より高い専門性を重視する傾向となれば、**卒業・学位取得に至る全体の成果を重視すべき。****卒業要件の厳格化**を徹底すべき。

今後のインターンシップのあり方

- ✓ 目的・意義・内容・期間等について、**産学および社会的な共通認識の確立**が必要。
- ✓ 1～2年次のキャリア教育には学業への動機付けや業界・企業・職種への理解促進が、長期インターンシップにはミスマッチによる離職防止などが期待できる。
- ✓ **ワンデーインターンシップ**は、教育的意義を持つインターンシップとは区別し、**別の呼称**とする。
- ✓ インターンシップで得た**学生情報の広報・採用選考活動への活用**や、インターンシップの目的・内容の違いに基づく**学生情報の異なる取り扱い**については**継続的に検討**する。

< 参考資料 >

「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
- ✓ 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**

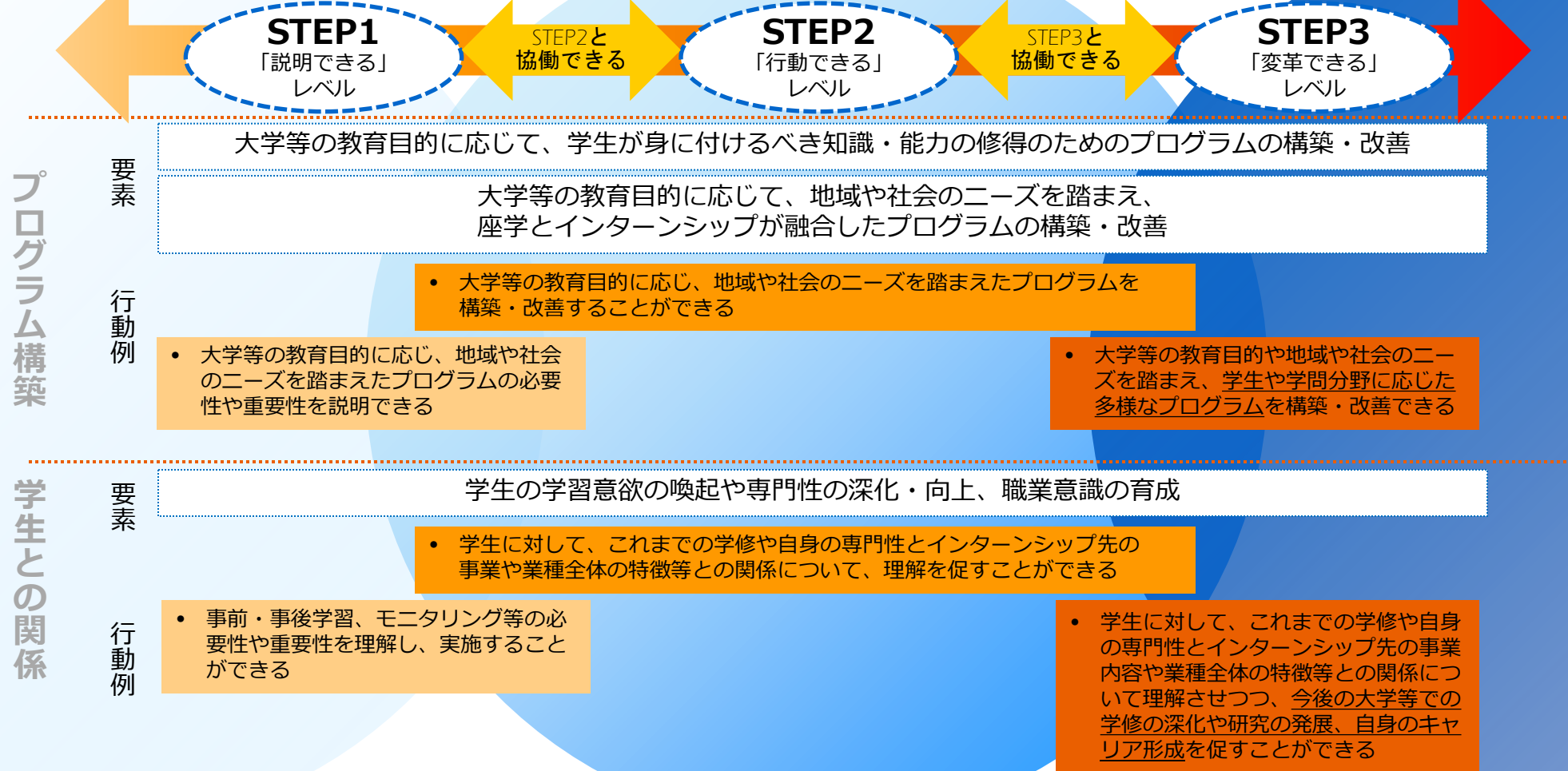
大学等におけるインターンシップの推進に係る専門人材に必要と考えられる要素等①

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



大学等（学内）との関係

要素

教職協働による教育的効果の高いインターンシップの
企画・立案・運営・評価

行動例

- 自大学等における教育の現状と課題を理解し、学内に対して説明できる

- 地域や社会のニーズを把握し、大学等における教育との融合に努め、インターンシップの意義や効果を学内に対して理解を促すことができる

- 地域や社会のニーズを把握し、大学等における教育と融合したインターンシップを教職協働で構築できる

企業等との関係

要素

企業等との協働による教育的効果の高いインターンシップの
企画・立案・運営・評価

行動例

- 既に協働している企業等について、良好な関係を維持することができる

- 大学等の教育目的に応じて、企業等側のニーズも踏まえながら、受入先を開拓することができる
- その際、企業等側の負担軽減についても配慮することができる

- 大学等の教育目的に応じて、企業等と協働して、教育的効果が高かつ企業等側にとっても有益なインターンシップの企画・立案・運営評価等を実施することができる
- その際、企業等側の負担軽減についても配慮することができる

✓ こうした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が、必要に応じて教職員が役割を分担し、然るべき者がリーダーシップを発揮しながら、チームとしての体制を構築することが重要**

✓ このことにより、**組織としての取組が継続し、インターンシップが持続的に発展することにもつながることが期待**される

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

概要版(抜粋)

2017年3月
文部科学省 高等教育局 専門教育課

5. インターンシップの内容

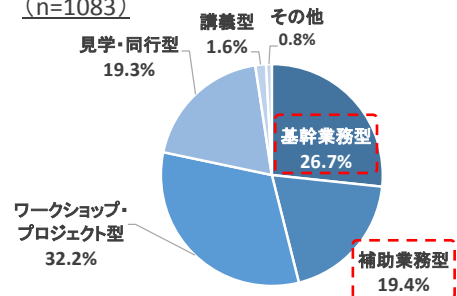
- 学生: いずれも実施者(のべ)ベース
- 企業: いずれも実施社(のべ)ベース
- 大学: いずれも実施組織(のべ)ベース

- 学生及び企業等で最も多い形態は「業務経験型(基幹業務型+補助業務型)」で5割弱。ワークショップ・プロジェクト型は3割程度。見学・同行型も2割程度を占める。「講義のみ」は僅少
- インターンシップへの期待は、学生・企業等・大学等いずれも「キャリア関連」「学習・スキル獲得関連」で高く、「就職関連」は限定的
- 「学習・スキル獲得関連」は、期待においては大学等が顕著に高いが、成果は学生とほぼ同水準にとどまっている

学生

● インターンシップ内容(形態別割合)

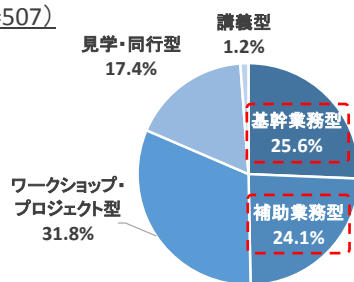
(n=1083)



企業等

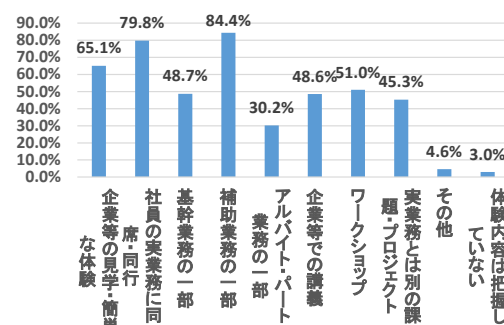
● インターンシップ内容(形態別割合)

(n=507)



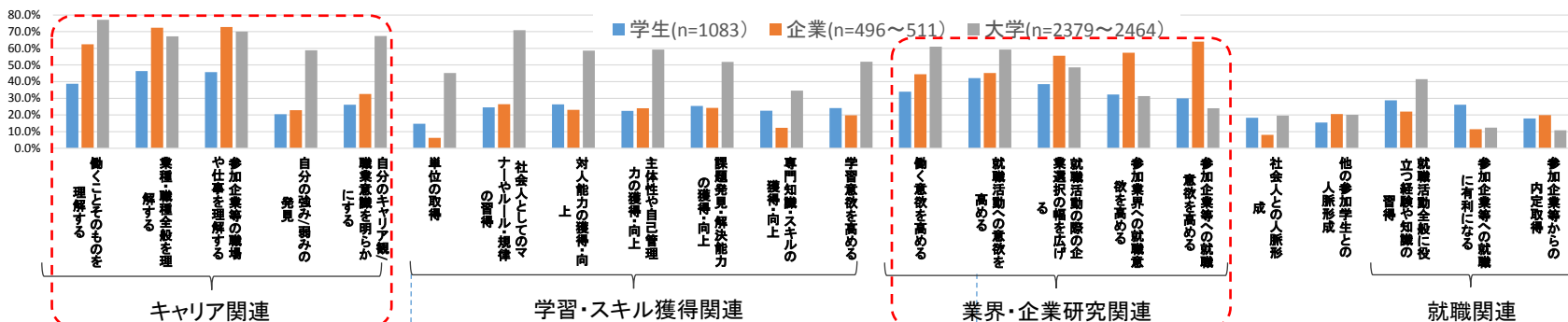
大学等

● インターンシップ内容 (n=2454; MA)



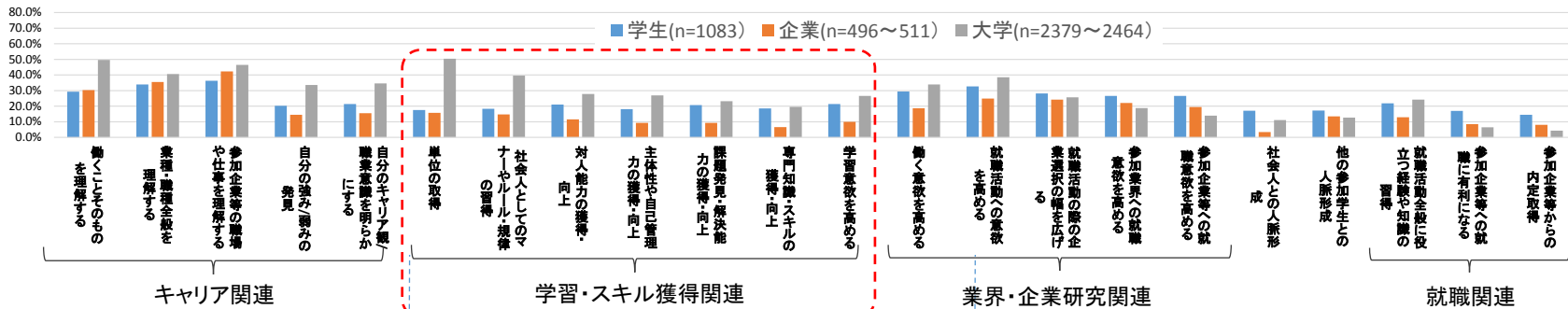
● 期待

※「大いに期待する」の割合



● 成果

※「大いに成果があった」の割合



6. 教育的効果を高める取り組み①

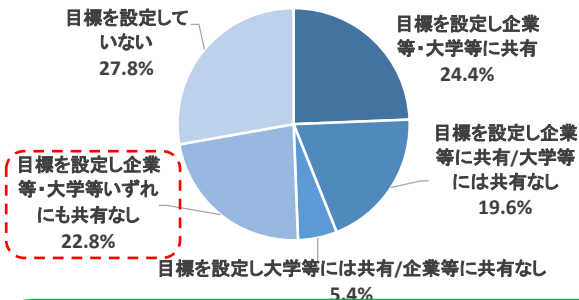
- ・ 学生: いずれも実施者(のべ)ベース
- ・ 企業: いずれも実施社(のべ)ベース
- ・ 大学: いずれも実施組織(のべ)ベース

- ・ インターンシップ参加にあたって目標を設定している学生は7割程度。但し2割強は企業等・大学等いずれにも共有していない
- ・ 学生の半数強、企業等の3/4が、他者との目的のすり合わせを行っていない
- ・ 学生の半数以上が、事前事後学習を受けていない。事前事後ともに受けた学生は2割弱にとどまっている

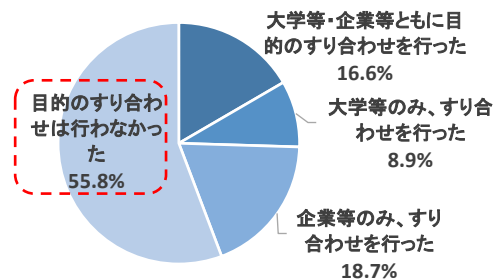
学生

● 参加にあたっての目標設定の有無

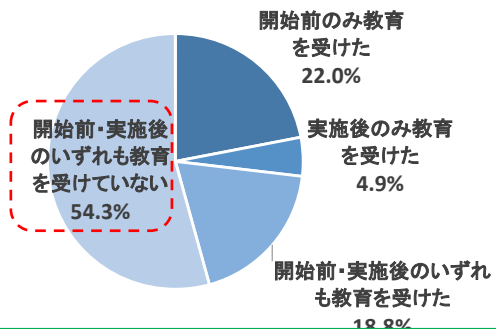
(n=1083)



● 目的すり合わせの有無 (n=1083)



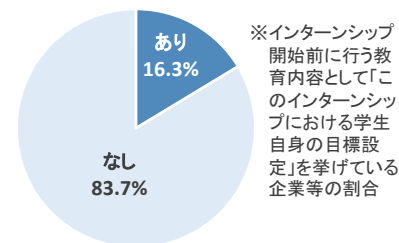
● 事前事後教育の有無 (n=1083)



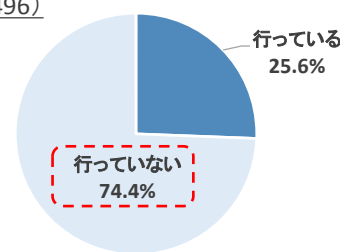
企業等

● 参加学生の目標設定の有無

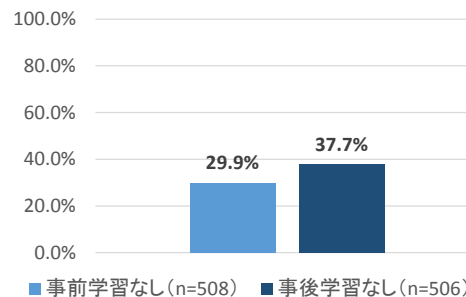
(n=508)



● 大学等との実施目的すり合わせの有無 (n=496)



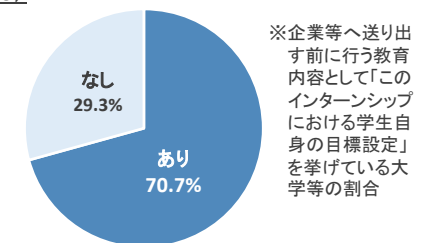
● 企業等による事前事後教育の有無



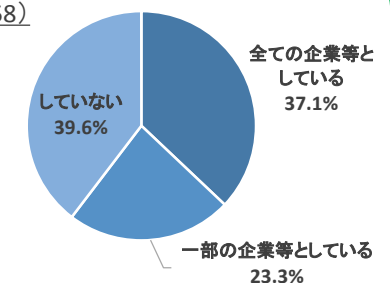
大学等

● 参加学生の目標設定の有無

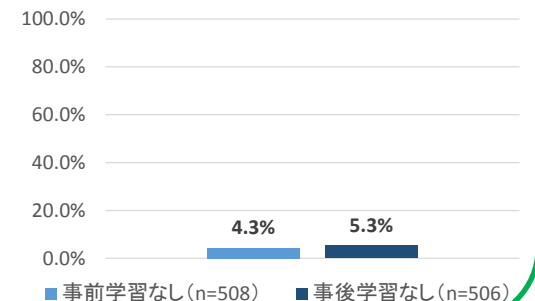
(n=2440)



● 企業等との実施目的すり合わせの有無 (n=2458)



● 大学等による事前事後教育の有無



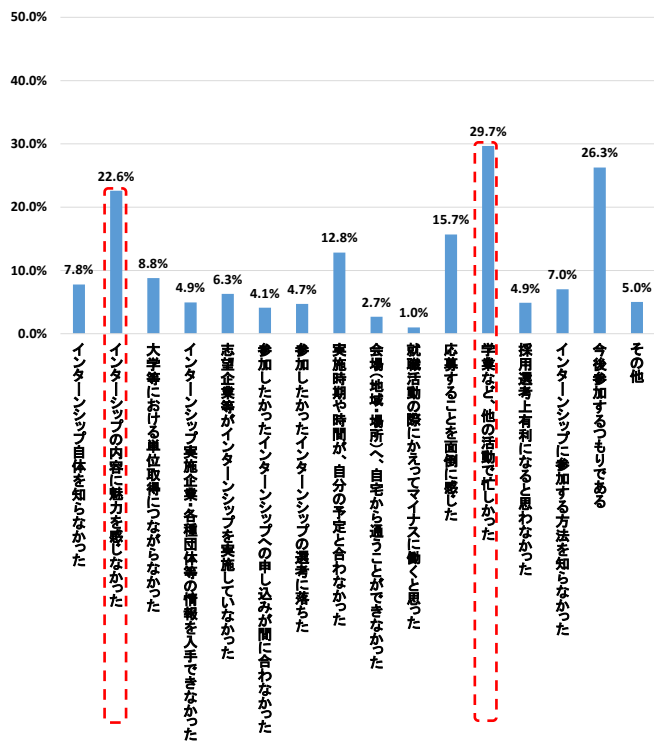
9.実施における課題

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

- 学生の不参加理由は「忙しい」「魅力を感じない」がトップ2
- 企業等の6割前後が、「社内調整」「人員・場所確保」を課題に挙げている。「採用に繋がらない」は3割程度
- 非実施の大学等においては、3割がカリキュラムの過密さを指摘。また2割近くが希望者数不足・教職員不足を挙げている

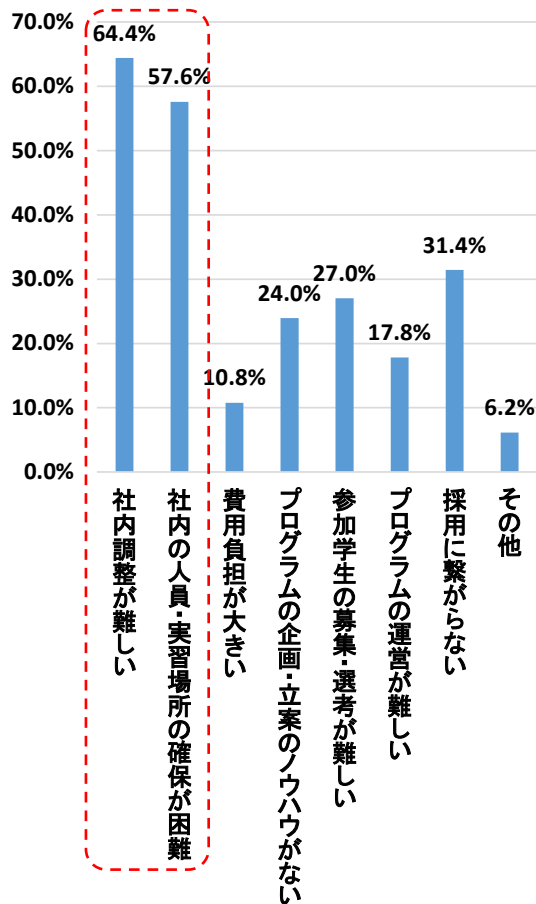
学生

- 不参加の理由 (n=2353)



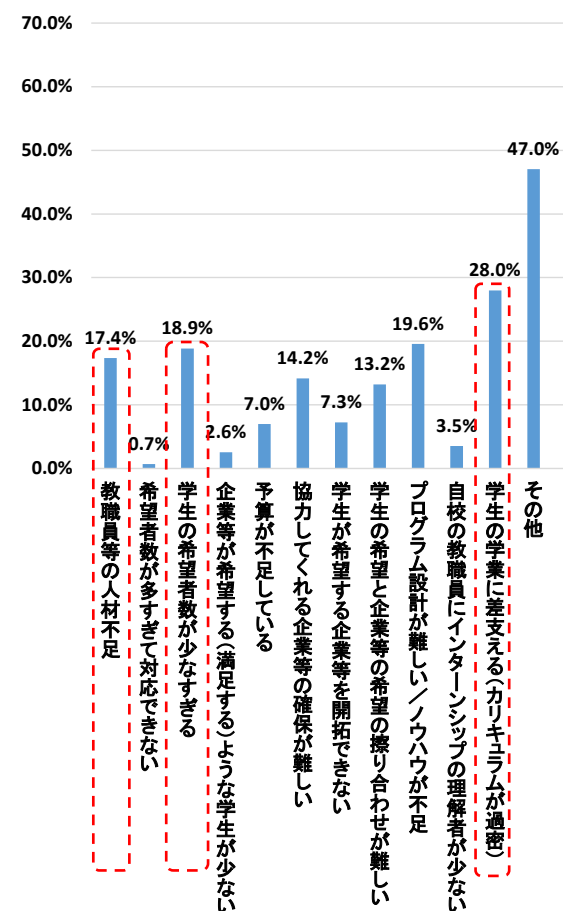
企業等

- 実施上の課題 (n=455)



大学等

- 非実施の理由 (n=1129)



ご清聴ありがとうございました