



文部科学省

MEXT

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

インターンシップを取り巻く 最近の動きについて

平成30年6月

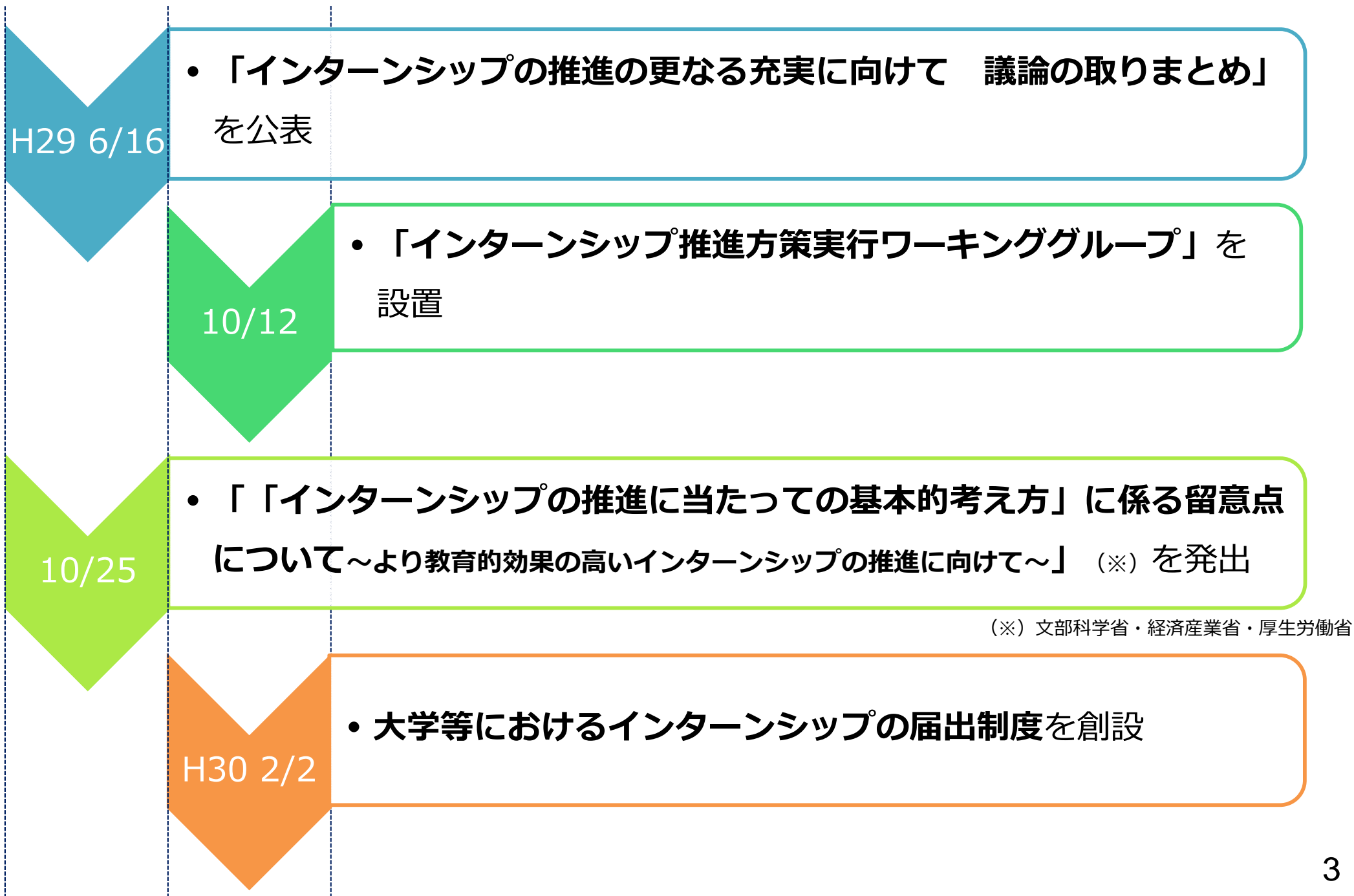
文部科学省 高等教育局 専門教育課

目 次

- インターンシップを取り巻く概況について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 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・・・ 4
- 大学等におけるインターンシップの届出制度について・・・・・・・・・・・・ 6
- 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ついて・・・・・・・・ 12
- (参考) 大学教育再生加速プログラムにおける取組について・・・・・・・・・・ 17

インターンシップを取り巻く 概況について

インターンシップを取り巻く最近の動き



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

「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

大学等におけるインターンシップの 届出制度について

インターンシップ関連施策（イメージ）

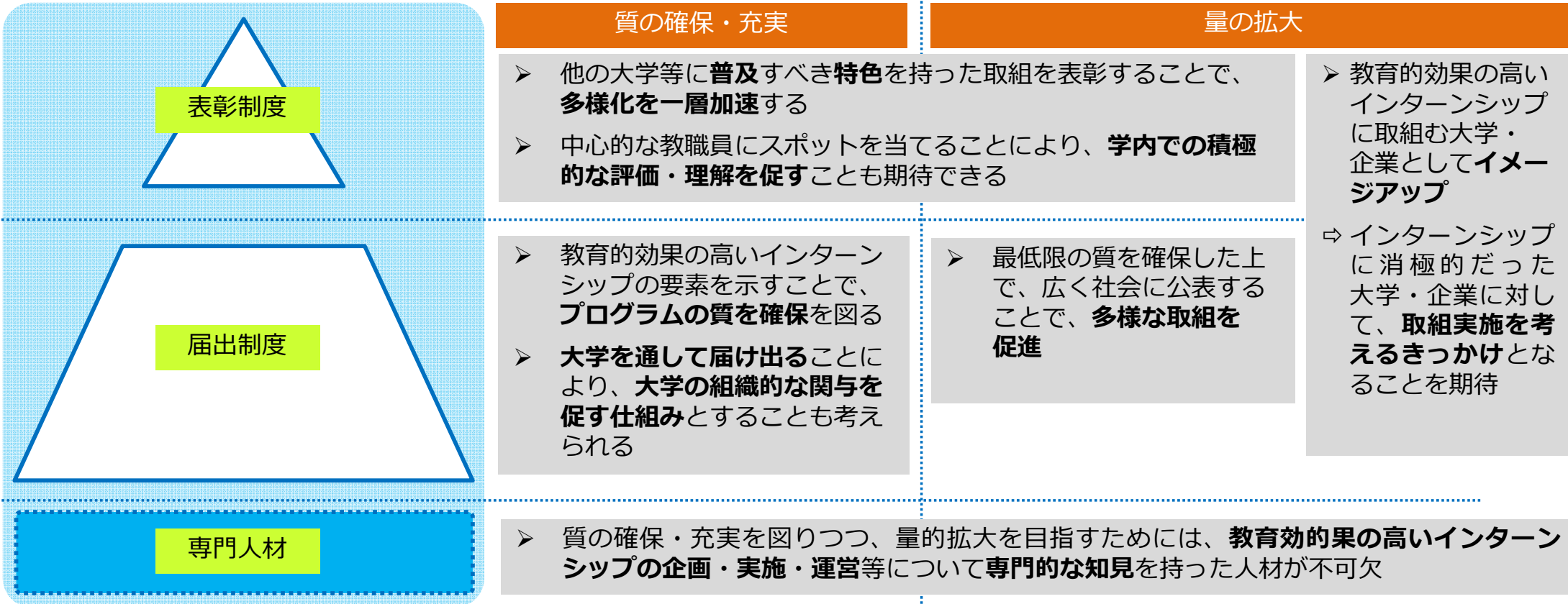
教育的効果の高いインターンシップの
推進

「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

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

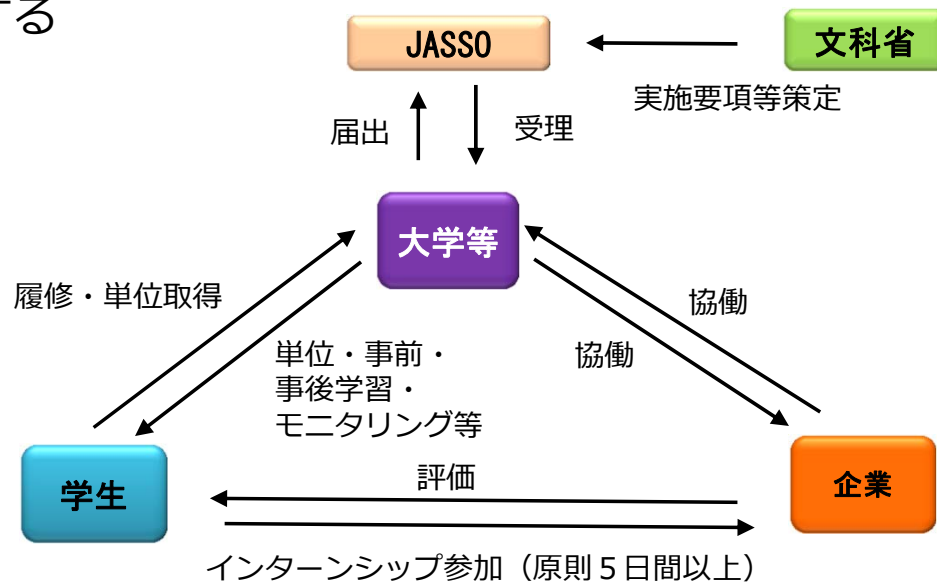
【委員】 (敬称略・五十音順、○:座長)

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・定住拠点センター(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		

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制度を創設する予定**

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)

「未来投資戦略2018」（素案）【抜粋】

平成30年6月4日開催 未来投資会議（第17回）

（※首相官邸HPより <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai17/siryou4-2.pdf>）

未来投資会議（第17回）の様子



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。

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ついて

「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
- ✓ 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）

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**



- 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

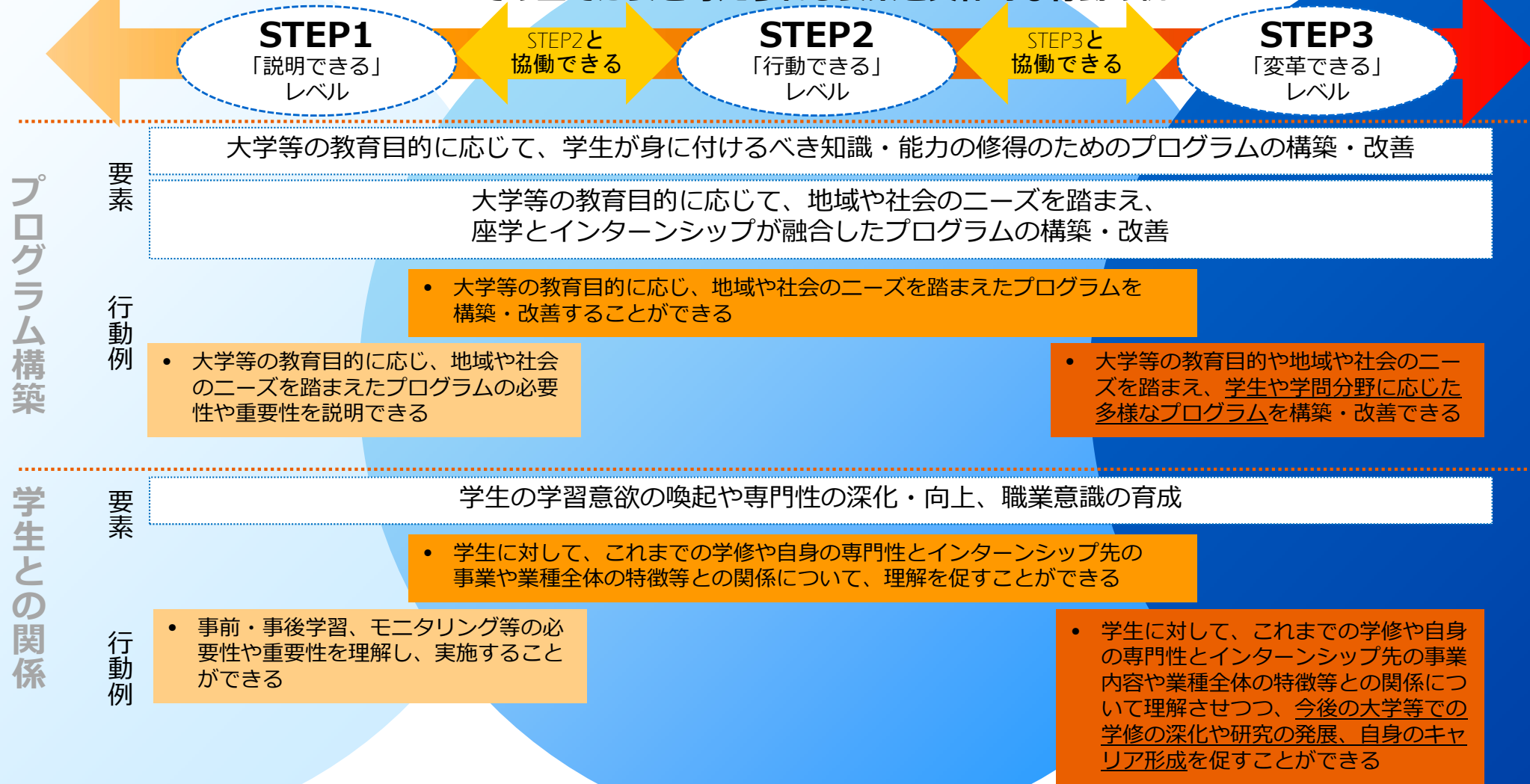
大学等におけるインターンシップの推進に係る専門人材に必要と考えられる要素等①

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
との関係
(学内)

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

(参考)

**大学教育再生加速プログラムにおける
取組について**

大学におけるインターンシップ等の取組（大学教育再生加速プログラム）

大学教育再生加速プログラム - Acceleration Program for University Education Rebuilding : AP -

平成30年度予算額12億円

- 大学に対する社会の期待に応えるため、これまで以上に教育内容を充実させ、学生が徹底して学ぶことのできる環境を整備することが必要
- そのため、我が国の高等教育に共通の課題（アクティブ・ラーニング、学修成果の可視化、卒業時における質保証など）に取り組む77の大学等の取組を支援

5つのテーマのうち、

テーマⅣ：長期学外学修プログラム（ギャップイヤー）（12大学等，平成27～31年度）

- ・ 小樽商科大学
- ・ 新潟大学
- ・ 神戸大学
- ・ 福岡女子大学
- ・ 工学院大学
- ・ 津田塾大学
- ・ 文化学園大学
- ・ 武蔵野大学
- ・ 東京工科大学
- ・ 浜松学院大学
- ・ 長崎短期大学
- ・ 宇部工業高等専門学校

入学直後等に、1ヶ月以上の長期の「学外学修プログラム」を開発・実施する大学のサポート体制整備を支援

【活動例】 インターンシップ，ボランティア，フィールドワーク，小中学校の教員補助，被災地支援，限界集落での活動

学内体制整備

全学を挙げた活動を実施

- ・ 学生支援，成果分析のための専門人材
- ・ 4学期制導入など，学事暦見直し

事前・事後指導 カリキュラム整備

中身の濃い活動にするため，
大学が積極関与

- ・ 語学，マナー，安全講習等
- ・ プレゼンテーション等の短期集中学習
- ・ 学生による事前調査，計画立案補助

国内活動支援

自らが企画したテーマに基づき活動

- ・ 安全管理
- ・ 活動期間中の指導

- 企画力や行動力，忍耐力，コミュニケーション能力の向上
- 学事暦変更による集中的な学びの実施・体験活動機会拡大

長期インターンシップ



長期ボランティア活動



（参考：各選定校の取組詳細などは，ポータルサイトで参照可能）

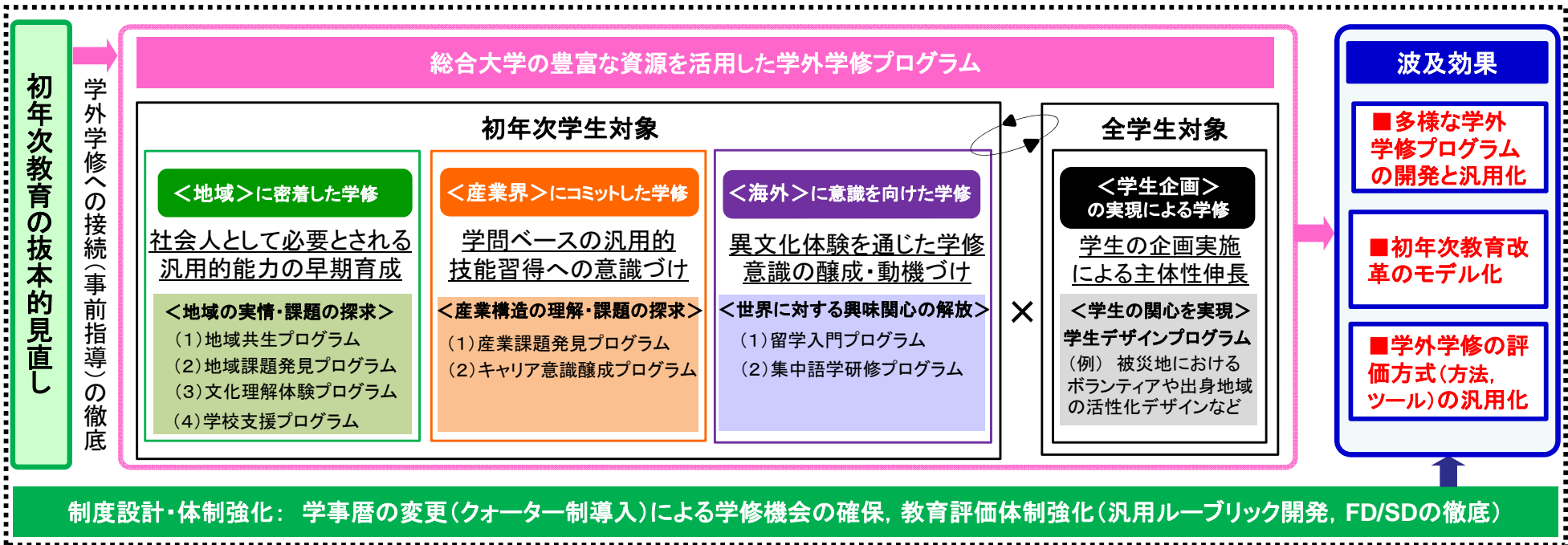
● 大学教育再生加速プログラム（AP）テーマⅣ「長期学外学修プログラム（ギャップイヤー）」 http://www.iess.niigata-u.ac.jp/ap/program_list.html （テーマⅣ幹事校：新潟大学）

新潟大学における事例（大学教育再生加速プログラム）

取組概要

「自律と創生」を体現し、激変する社会に耐えうる主体的学修者を育成するための転換教育体制を構築

- ◆ **クォーター制**導入による学修の重点化と初年次教育改革を契機とした**全学的なカリキュラム改革**
- ◆ **初年次を対象とした「地域」「産業界」「海外」**における多様な学外学修プログラムを**授業科目として単位化**



<インターンシップの事例>

◎ 1・2年生対象長期・企業実践型プログラムⅠ・Ⅱ

- ・**長期間の企業実習**を通じて社会で通用する自分自身の物差しを鍛える
【協力機関】首都圏及び県内の民間企業



◎ フィールドスタディーズ(学外学修)

- ・**プロジェクト型学修**，**企画・提案型学修**などを通じて学問領域への関心と学修の動機づけを図る
【協力機関】自治体(新潟市区役所),地域(新潟市西区),新潟県内企業,県外企業



ご清聴ありがとうございました。