



インターンシップの更なる充実に向けて

平成29年6月20日

文部科学省

高等教育局 専門教育課

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
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
○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
加藤 敏明 元立命館大学教授
小林 信 全国中小企業団体中央会 事務局次長
小林 治彦 日本商工会議所 産業政策第二部長

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
崔 耿美 九州インターンシップ推進協議会 事務局次長
深澤 晶久 実践女子大学 大学教育研究センター 特任教授
藤巻 正志 公益社団法人 経済同友会 執行役
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
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。

インターンシップの現状と課題

1. 現状・課題

- 大学等における単位認定をしているインターンシップ

実施校：**72.9%** 参加学生：**2.6%**（H26）

「大学等におけるインターンシップの実施状況に関する調査」（文部科学省）

➡ インターンシップの実施大学は、**平成9年以降徐々に拡大**
・・・一方で参加学生割合は**低迷**

- インターンシップの実施期間が1日という企業：**44.8%**(H28)

平成28年度先導的の大学改革推進委託事業「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」
(株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所)

➡ この中には、**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が存在する懸念**

- インターンシップの実施にあたって、大学等との実施目的のすり合わせを行っていない企業：

74.4%（H28）

平成28年度先導的の大学改革推進委託事業「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」
(株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所)

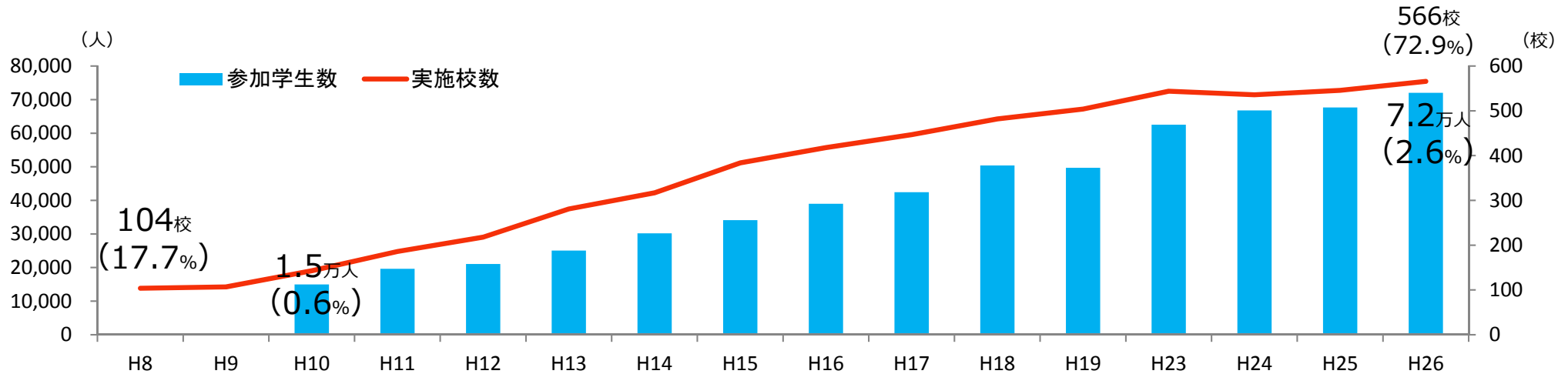
➡ **企業等が実施するインターンシップへの大学等の関与が弱い**

こうした現状・課題を踏まえ、
インターンシップの在り方や具体的な推進方策を検討

(参考) 関連データ

■ 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）

文部科学省・厚生労働省・経済産業省の「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」策定以前から現在に至るまで（H8～H26（18年間））にインターンシップの単位化を行っている大学は増加している一方で、参加学生の割合は2.6%に留まっている。



	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H23	H24	H25	H26
実施校数	104 (17.7%)	107 (18.3%)	143 (23.7%)	186 (29.9%)	218 (33.5%)	281 (41.9%)	317 (46.3%)	384 (55.0%)	418 (59.0%)	447 (62.5%)	482 (65.8%)	504 (67.7%)	544 (70.5%)	536 (69.2%)	542 (69.8%)	566 (72.9%)
参加学生数	-	-	14,991 (0.6%)	19,650 (0.7%)	21,063 (0.8%)	25,063 (0.9%)	30,222 (1.1%)	34,125 (1.2%)	39,010 (1.4%)	42,454 (1.5%)	50,430 (1.8%)	49,726 (1.8%)	62,561 (2.2%)	66,818 (2.4%)	67,691 (2.4%)	72,053 (2.6%)

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

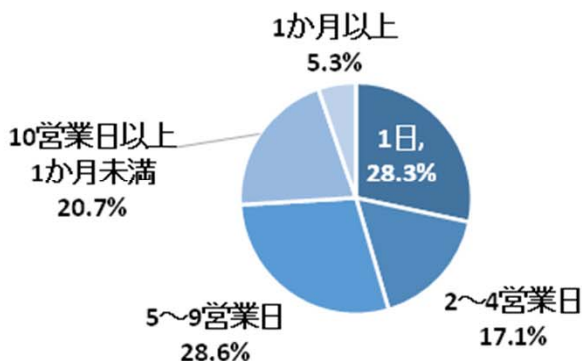
注4：参加人数について、平成23年度までは実数。平成24年度以降は単位取得者の延べ人数。

「大学等におけるインターンシップの実施状況に関する調査」（文部科学省）

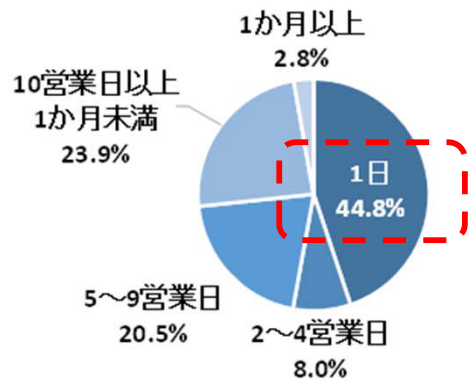
■ インターンシップ実施状況
(インターンシップの参加・実施期間)

- ✓ インターンシップの実施期間が1日という企業が約半数を占める。
- ✓ 一方で、大学等では5日以上1か月未満が8割以上を占める。

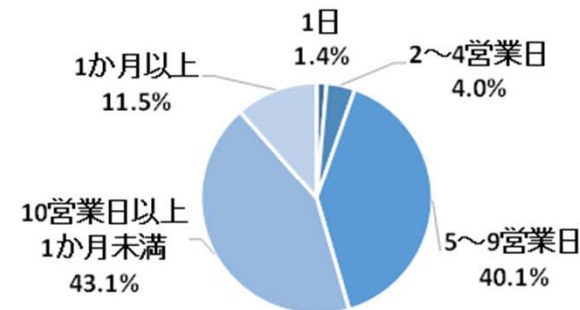
学生



企業



大学等

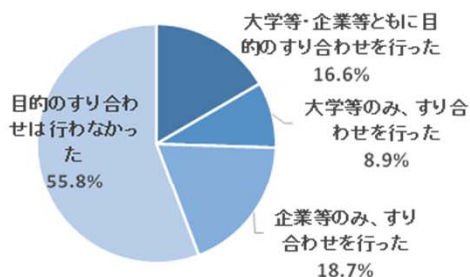


■ インターンシップの教育効果を高める取組

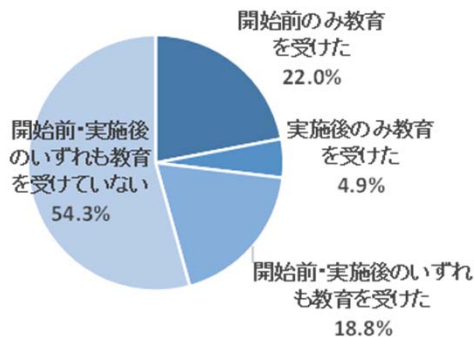
- ✓ 学生の74.5%、企業の74.4%が大学等とのすり合わせを行っていない。
- ✓ また、学生の半数以上が、事前事後学習を受けていない。事前事後ともに受けた学生は2割弱にとどまっている。

学生

- 目的のすり合わせの有無

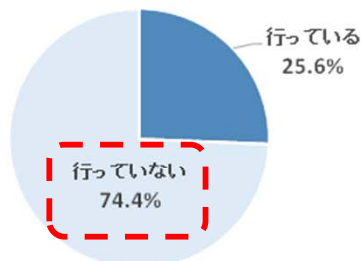


- 事前事後教育の有無



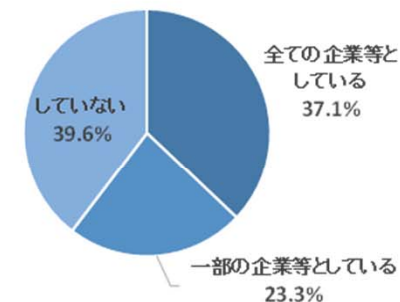
企業

- 大学等との実施目的のすり合わせの有無



大学等

- 企業等との実施目的のすり合わせの有無



平成28年度先導的の大学改革推進委託事業「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」
(株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所)

インターンシップの更なる充実に向けて①

2. インターンシップの在り方

インターンシップの定義は維持

基本的考え方(※)において定めている**インターンシップの定義については維持**したうえで、インターンシップに求められる要素としては、「**就業体験を伴うこと**」が必要であり、**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**

※ 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」

就業体験を伴わないプログラムについては、インターンシップと称さず、**実態にあった別の名称を用いるよう促す**

また、インターンシップを実施する場合は、就職・採用活動における**広報活動開始時期以前**は、そもそも**就職・採用活動の趣旨を含んではならない**

大学等の関与を求めていくことが必要

インターンシップが大学等の教育活動の一環として位置付けられることを踏まえれば、**大学等の関与を求めていくことが必要**である

※ 関与の具体的な方法については、大学等や企業の実情を踏まえたうえで、適切に設定する必要がある。

大学等の関与を含んだインターンシップであれば、取組を充実させることで、**正規の教育課程としてのインターンシップへと発展することも大いに期待**でき、より質を伴ったプログラム普及の一步前の段階と位置付けることができる

正規の教育課程としてのインターンシップの推進

学修の深化や学習意欲の喚起、職業意識の醸成等といった、インターンシップの教育的効果を高めるためには、**インターンシップを大学等における教育活動の一環として明確に捉えることが必要**である

正規の教育課程としてのインターンシップには「**単位認定**」、「**事前・事後学習の実施**」、「**教育的効果測定の仕事組み整備**」、「**原則5日間以上**」、「**大学等と企業との協働**」が必要である

インターンシップの更なる充実に向けて②

3. 具体的な推進方策

大学等の関与や協議会の強化とその推進

専門人材の育成・配置

- FD・SD等の充実により、教育効果の高いプログラムの構築・運営や機関間の調整、インターンシップを通じた企業の成長・活性化への貢献等を担う**専門人材を育成・配置**
- 大学と地域の企業・経済団体が**チームとしてインターンシップを推進できる体制を整備**

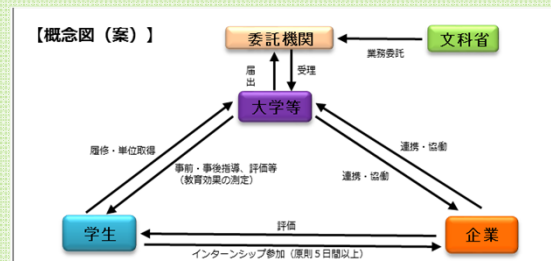
協議会の充実

- 産学官の協働により設置されている**既存のインターンシップ協議会の継続的な活動や新規の協議会の立ち上げを更に推進**
- これら協議会同士での取組の共同実施や情報交換・共有などによる**協働推進とネットワークの拡充**

モデルプログラムの普及・企業の負担軽減

届出・表彰制度の導入

- **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を大学等からの届出・公表**により、その普及を目指す→大学や企業等にとっても社会に広く発信、アピールの効果
- さらに、届出のあったプログラムの中から**モデルとなり得る取組を表彰**し、広く全国に向けて発信



インターンシップ実施に係る負担の軽減

- (特に中小企業において) 限られた人材・人員の中でも大学等や企業双方にとって有益なインターンシップになるよう、**セミナーの開催やマニュアル、ガイドブック、好事例集の作成等**によりインターンシップ実施に係る負担を軽減
- また、国や大学において、インターンシップに限らず、中小企業の魅力発信・仕事理解・業種理解等を学生に促す取組等を推進し、**学生の目を中小企業に向けることが重要**

インターンシップの更なる充実に向けて③

4. インターンシップと就職・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**

➡ **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

様々な意見があることも十分に考慮し、今後、**学生の学修環境の確保を前提**としたうえで、より幅広い観点から**関係者間で中期的課題**として検討していくべき

5. 多様なインターンシップの推進

- ✓ インターンシップは就業体験を行うものであるが、そのみにとどまらず、**目的や対象者に応じて、発展的に活用することも可能**
- ✓ 多様なインターンシップを展開することで、**インターンシップに本来の目的以外の新たな付加価値をつけることも期待**できるばかりか、ひいては**高等教育そのものの改革につながる**ことが期待

地方還流や地元定着に向けたインターンシップの活用 (地方創生インターンシップ)

- インターンシップを実施するうえで、**地域との協働が必要不可欠**
- 地方創生の観点から、インターンシップによって、**地方に所在する企業に学生の目を向けさせることは地域の活性化や地域人材の育成**につながり、ひいては**人材の地域定着**が図れば、人口の東京一極集中の是正の観点から有益

転職・再就職に向けたインターンシップの活用 (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・再就職を希望する者等を対象としたプログラムにインターンシップを組み込むことで、リカレント教育プログラムの受講者にとって、**社会人として再出発する前に現場感覚を取り戻す効果**や、**企業や業種の実態をよく知り、未経験だった職種を体験でき視野が広がる**などの利点
- 企業にとっても、**社内の活性化や転職・再就職希望者の適性が見極めやすくなる**などの効果が期待

その他・・・

- 例えば、「**留学生向けのインターンシップ**」を推進することで、**留学生の日本企業に対する理解促進**や**就業希望の促進**、外国人の雇用を促し**企業の国際化の展開**につながるなどが期待
- 「**障害を有する学生向けのインターンシップ**」を推進することで**実際の就業に向けたイメージの構築**や、**社会で働くことに対する自信の獲得**につながる、また、企業にとっても**障害を有する学生を雇用することに対する理解の促進**につながるものと考えられる

インターンシップの更なる充実に向けて④

現状課題

- ✓ インターンシップに充てられる人員が限定的
- ✓ プログラムの企画・立案・運営が困難



特に、中小企業においては、学生を受け入れること自体が負担であるとの意見がある

人材不足の中小企業でも比較的容易にインターンシップの実施が可能となるような足がかりをつくり、より多くの中小企業でインターンシップが実施できる環境を整備するとともに、学生の目を中小企業に向けさせることが重要

具体的な負担軽減策

国における取組

インターンシップ実施の際の手引書の作成

- 文部科学省においては、インターンシップの実施の際の留意事項や大学等・企業それぞれにとってのメリット、実施にあたっての課題解決策などのノウハウ等をまとめた手引書（インターンシップガイド）を作成することを検討する

評価指標の策定と活用促進

- 企業、学生の双方が同じ視点で実習内容を見ることができるよう、評価の際に共通して押さえるべき指標を国が提示し、それを必ず盛り込むことを促進することにより、大学等や企業によって様式が異なり、評価の視点が変わるなどの煩雑さを解消することに寄与する

中小企業におけるインターンシップの実施に係る負担軽減策

インターンシップ支援セミナーの開催

- 中小企業の担当者向けに、インターンシップの意義や効果、学生を受け入れるにあたっての留意点、他社で行われているプログラム事例の紹介などを行うインターンシップ支援セミナーを、大学等やインターンシップ関連の協議会、地域の経済団体、業界団体、地方公共団体などで協働して実施することにより、中小企業がインターンシップを新規導入しようとした際のプログラムの企画・立案・ノウハウ等について、限られた人員の中でも実施できるよう負担軽減を図る

ノウハウを有する協議会への参加促進等

- インターンシップに関するノウハウを有する協議会への中小企業の参加促進や、大学等における専門人材の企業への派遣によるプログラム作成に対する支援などが望まれる
- 親会社や元請け企業と協働したパッケージプログラムや大学等と協働し、学生が学んだ知識の社会実装を体験できるような商品開発・共同研究型プログラムなどにより負担の軽減を図る

インターンシップの更なる充実に向けて⑤

中小企業の情報・魅力発信

インターンシップに積極的な企業名の公表

- セミナーに参加した企業名を希望に応じて公表し、当該企業がインターンシップ実施のためのノウハウを得、質の高いインターンシッププログラムの作成を学んだことを大学等に対して広く発信することなどにより、大学等や学生に中小企業に目を向けさせる

中小企業の魅力発信・仕事理解・業種理解促進等

- インターンシップに限らず、中小企業の魅力発信・仕事理解・業種理解等を学生に促すための方策を国においても主導的に行っていくことが必要と考える
- 具体的には、学生に対してキャリア支援・就職指導を行う最も身近な存在である大学の教職員向けのセミナーや学生のキャリア形成支援の一環として、中小企業で働くことを学生に考えさせるような取組等を推進する
- 大学等においても、こうした取組を踏まえ、中小企業の魅力発信等に貢献していくことが期待される

その他

企業への講師派遣と学生の能力・アイデアの積極的な活用

- インターンシップの知見を有する専門家を協議会に登録し、インターンシップの充実化を望む企業や大学等の要望に応じて講師派遣を行うなどの取組を実施する
- 企業においてインターンシップに参加する学生をお客様として迎えるのではなく、特に高学年の学生に対しては、大学等において充実した事前学習を行うことで、学生が企業の中に入り込み、学生の能力やアイデアを企業活動に積極的に活用する