

行政説明

文部科学省 高等教育局 専門教育課 課長補佐 山路 尚武

ただ今、ご紹介いただきました、文部科学省専門教育課の山路でございます。本日はよろしくお願いたします。先ほど来、ご挨拶やご講演の中でも触れられておりましたけれども、文部科学省に「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」というものを、昨年6月16日に設置いたしまして、議論を行ったところでございます。この有識者会議でございますけれども、なぜ、それを設置したかというところでございますが、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するというをここに書いております。申し遅れましたけれど、行政説明資料の53ページからになってございます。

今ほど申し上げたインターンシップの現状や課題というものが、こちら関連データでございますとおり、大学等における単位認定を行っているインターンシップの状況を文部科学省が調べたもので、こちら平成8年、9年辺りというのが産学連携教育というものが注目され始め、その中の一教育手法として、インターンシップというものが取り上げられ始めた時期からのデータでございますけれども、こちらの表の上のほうが、先ほど申し上げた単位認定を行っているインターンシップを実施している大学数の推移でございます。

こちらにつきましては、調査段階から現在に至るまで5倍強という形で着実に伸びているところでございますけれども、表の下、グラフでいうと、棒のほうでございますが、こちらの参加学生数、こちらの数字の捉え方によっていろいろ違ってくると思います。当該年度にインターンシップに参加したという者を大学側が報告をしていただいて、それを子数において、母数は全収容定員で割っているというような数字でございますけれども、全学生に対するインターンシップに参加した学生というのが、わずか2.6パーセントというような形で、非常に参加する学生数が低迷しているという現状があることを踏まえて、調査研究協力者会議を立ち上げて、インターンシップをどう推進していったらいいのかということをご議論いただいていたところでございます。

こちらにおけるインターンシップの前提でございますけれども、海外においては雇用慣例も異なりまして、通年採用という雇用慣例の中でインターンシップというものが多く取り入れられていて、ある先生のお話によりますと、ほぼ100パーセントの学生がインターンシップに参加しているということも聞いております。一方、日本においては一括採用という雇用慣行の中での、あくまでも教育手法としてのインターンシップについて、その推進方策というものをいろいろご議論いただいていたところでございます。こちらのメンバーにつきましては下のほうにございますけれども、大学関係者の皆さま、本日ご講演でお越しいただいております、京都産業大学の松高先生もこのメンバーに入っております。

りました。また、大企業から中小企業まで含めた経済団体などの方々によって約1年間ご議論が進められました。

実は先週、6月16日によろやくこの有識者会議の取りまとめを、文部科学省のホームページ上にアップしたところでございますので、内容につきましては、本日お集まりの皆さまの中でもご覧になってから本日のガイダンスのほうに参加されている方もいらっしゃるかもしれませんが、その取りまとめの内容について、ざっくりとはございますけれども、お話をさせていただきたいというところでございます。

今ほど申し上げた現状と課題というところで、実施大学は拡大しておりますけれども、一方で参加学生数は低迷しているというふうなお話、また一方で、先ほども就問懇の吉岡先生のお話の中にもございましたが、就業体験を伴わない、いわゆるワンデーインターンシップというふうなものが、多数存在しているのではないかというふうな懸念があるということ。これがデータで見ますと、こちら文部科学省の委託調査でインターンシップの現状をお調べしたものでございますけれども、学生と企業と大学と三者にその状況を聞いております。こちらの上のほうの円グラフでございますけれども、大学は、一番右側です、上の右側、大学に聞いたインターンシップの実施期間というものが、多くは1週間、ないしは1カ月未満というものが多く実施されているという結果でございました。一方で、学生と企業側の回答を見ますと、1日というものが一定数多く存在しているというふうな形で、学生が個人的にインターネットなどでインターンシップというふうなものを探して参加して、大学が関与していないというふうなものが、1日というものが多く行われているのではないかというふうな結果が得られている、というふうなバックデータもございます。

そういった実施期間が短い、1日というものが多くなっていて、繰り返しになりますけれども、就業体験が行われているかどうかというものも大学側が確認できていないというふうな状況ではないかと。その大学が確認できていないのではないかとというふうなことも、先ほどの円グラフの今度は下のほうです、インターンシップの教育効果を高める取り組みといたしまして、インターンシップに参加する上で目的の擦り合わせというものを行っていますかとお伺いしたところ、企業側が大学と実施の目的について擦り合わせを行っているか行っていないかというふうな回答について74.4パーセントの企業が、行っていないというふうな回答を得ている。

一方、学生側も、目的の擦り合わせの有無の部分で、企業等のみ擦り合わせを行ったというものが18.7パーセント、目的の擦り合わせを行わなかったというのが55.8パーセントということで、合わせて74.5パーセントと、企業の数字とほぼ同じ割合が、大学と目的の擦り合わせを行っていないというふうな状況があるというところを踏まえまして、そのインターンシップへの大学側の関与が非常に弱いのではないかとというふうな現状があると。こうした現状や課題を踏まえた上で、インターンシップの今後の在り方や具体的な方策というものを、今回おまとめいただいたというところでございます。

まず、インターンシップの定義というものは、平成9年にインターンシップを推進する

上での関係省庁、文部科学省と厚生労働省と経済産業省において、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」というものをまとめてございます。この中でも、インターンシップの定義というものを定めておりますけれども、ここでいっているのが、「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」という定義がなされているところでございます。今回の有識者会議におきましても、就業体験を行うというのは当然のことながら、その定義は維持していこうということが言われまして、さらに下、先ほどの現状課題をご覧いただいたとおり、大学の関与が薄いということで、大学との関与を求めていくことが重要ではないか、というようなご提言をいただいております。

さらに教育効果の高い、正規の教育課程としてのインターンシップの推進をしていくに当たっては、さらに要素というものがあるのではないかとというところで、一番下の右側、正規の教育課程としてのインターンシップにおいては、単位認定がなされているものであったり、事前事後学習の実施、また、単位を認定するのであれば、これは当然のことではございますけれども、教育的効果測定の仕組の整備、また、インターンシップを行うに当たって、一定のまとまった期間、参加する必要があるのではないかとというようなご意見もいただきまして、原則5日間以上というようなもの、さらには大学と企業等で協働してインターンシップを実施していくというものが、この正規の教育課程としてのインターンシップというものとしては必要な要素ではないかというようなことが言われました。

そういった教育目的のインターンシップを進めていく上での具体的な方策ということで、大学等の関与や協議会の強化とその推進ということを、上でまとめています。専門人材の育成配置、これは文部科学省においても過去から各種施策で推進しておりますが、なかなか定着していないというところがございますけれども、この専門人材の業務の内容というのが、インターンシップのプログラム作成であったり、受け入れ企業の開拓、さらにはマッチングというものが考えられるところがございます。あと、各地域で産学官の協働により設置されている協議会というものを、推進していく必要があるのではないかとということがいわれております。

その下、モデルプログラムの普及・企業の負担軽減ということで、今ほど申し上げたような教育課程としてのインターンシップを国に登録していただいて、それを広く公表することによって、より良いインターンシップというものを推進していけるのではないかと。さらに、グッドプラクティス的なものを表彰することによって広げていくということもできるのではないかとということ。また右側でございますけれども、インターンシップを行う上で、そのマニュアルの作成、ガイドブック、好事例集などを公表することによって、負担の軽減が図られるのではないかとということが、いわれたところでございます。

一つ、大きなお話でございまして、インターンシップの受け手となる所が重要なところでございますけれども、事業所の数で言えば、99パーセント以上を占めるのが中小企業だといわれております。その中小企業、現在は人手不足なので、インターンシップを進める上で、受け入れる上で、目に見えるメリットが欲しいというような要望をいただいております。

ました。その中で、インターンシップで得た学生情報の取り扱いの柔軟化というものを求められておりましたが、現在の経団連の、指針の手引きの上では、学生情報の収集自体が広報活動に当たるということで、就職活動開始時期前に行われるインターンシップについては、そういった学生情報の取り扱いというものは現状のまま、柔軟化はしないというような方向で、この取りまとめの中ではまとまったところがございます。

一方で、いろいろな両極のご意見がございましたので、さまざまな意見があることを十分考慮いたしまして、今後も関係者間で中期的課題として検討していくべきというような形で、今回まとまったところがございます。さらに下の部分、インターンシップ各種ございますけれども、多様なインターンシップの推進というものを進めていくべきということで、地方創生にもインターンシップというものが使えるのではないかとということであったり、再就職や転職を目的としたリカレント教育、社会人の学び直しのプログラムの中でもインターンシップの活用というものができるのではないかと、というようなことがまとめられたところがございます。

以降、先ほど申し上げた中小企業で行うインターンシップを推進する上での具体的な負担軽減策というものを、今回のまとめにおいては多数盛り込んでおります。本日、こちらの細かい部分は説明できませんけれども、本日お集まりの企業の方々には、こちらについて後ほどご覧いただいて、ぜひともインターンシップの推進について、今後ともご協力いただきたいと思います。以上、本当駆け足でございますけれども、私からのご説明でございました。ご清聴ありがとうございます。