

文部科学省高等教育局専門教育課、中湖課長補佐

皆さまにおかれましては、日頃よりインターンシップの推進にご尽力いただき、厚くお礼申し上げます。私のほうからは、インターンシップ推進に関する取り組みにつきまして、情報提供させていただきたいと思います。

まず、最近のインターンシップにおける取り組みにつきましては、平成 29 年 6 月に「インターンシップの推進のさらなる充実に向けて議論の取りまとめ」を行っております。

そして、10 月 12 日に「インターンシップ推進方策実行ワーキンググループ」を設置し、具体的な方策について検討を重ねてきました。10 月 25 日には、基本的な考えとして留意点を各大学等に発信しました。平成 30 年 2 月 2 日に、インターンシップの届出制度の創設をしたところであります。

まず、留意点について説明します。平成 9 年に「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し、その後、インターンシップは徐々に拡大してきたところです。

ただ、いろいろ課題等はある、単位認定を行うインターンシップへの学生の参加率は、いまだに低い状況です。平成 26 年度におきましては、2.6 パーセントといった状況であります。また、大学のインターンシップへの関与が弱いということが懸念されております。大学が学生の参加状況、また、教育効果等をしっかり把握されていないといった問題等もたくさん出てきているところです。

この留意点におきましては、先ほど山口座長のほうからも適切なインターンシップということで説明がありましたが、インターンシップは就業の体験を伴うことが必要ということをしかりと打ち出しております。セミナー・見学会等をいわゆるワンデーインターンシップと称し企業等の業務説明の場として実施することが懸念されてきています。

また、教育的な効果の高いインターンシップの推進を図るために、まず大学がしっかりとインターンシップに積極的に関与していくことが重要であるということもうたわれております。

期間につきましては、5 日間以上の実習期間を担保されることが望まれていることを留意点として、各大学等に発信しています。この辺りを留意していただきインターンシップの在り方、インターンシップに求められる要素を検討していただき、取り組んでいただければと考えます。

続きまして、届け出制度については、平成 30 年 2 月に新たに創設しております。行政説明等資料 55 ページにあるとおり、平成 29 年 6 月のインターンシップのさらなる充実に向けて、専門人材の育成・届け出制度・表彰制度により、量的拡大・質的充実の観点から、議論の取りまとめを踏まえ、前述の具体的な方策として「インターンシップ推進方策実行ワーキンググループ」を日本学生支援機構と共同で設置しました。

検討事項としては、届出制度の対象となるインターンシップの内容について、表彰制度

の創設、専門人材育成ではその専門人材に求められる能力・スキルについて、地域における協議会の充実等をあげています。

届出制度については、行政説明等資料 55 ページに「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」として前述の、①職業体験を伴うもの、②正規の教育課程の中に明確に位置付けられていること、③適切な指導の時間、④教育効果等を測定する仕組みが整備されていること、⑤実習期間が 5 日間以上であるプログラムであること、⑥大学と企業が協働して行なう取組であることの六つの要素を含んでする必要があります。

大学から届出られたプログラムを公表することにより、教育的効果の高いインターンシップを実施することを社会・地域に発信して、アピールしていくことが重要と考えます。まだ実施していない企業等・大学等にさらに波及効果も期待できることから、この届出制度を創設しました。届出の状況は、申請学校は 163 校、届出科目は 102 です。次回の届出制度実施の際は、皆様に積極的に申請していただければと思います。

今回の配付資料にはありませんが、平成 30 年 6 月 15 日付閣議決定の「未来都市戦略 2018」にて、政府としても優れた取組を広く全国に普及させるための届出制度・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、大学等や地域における取組を支援することをうたわれております。

次に専門人材の役割については、「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」において教育的効果の高いインターンシップの構築・運営と、大学等と企業との間で調整を行うとしています。具体的には、学生に対しては業種理解の促進や仕事内容の理解、目的意識等をしっかり教育していくなどです。インターンシップにおいては、事前事後の学習を適切に行うことや、インターンシップの教育的効果の向上を図るなどが、必要な能力として挙げられております。企業との連携・調整については、学生と企業のマッチングなどの調整を行うことができることや、企業・学生に対し魅力的なインターンシップの情報発信などを、専門人材の役割としてあげています。

行政説明等資料 56 ページ下のとおり、大学等における組織的な取組として位置付け、専門人材の役割や具体的な職務等を明確にし、その活躍を大学として後押ししていくことが重要であるとうたっています。行政説明等資料 57 ページに専門人材に必要とされる要素を掲載しました。日本学生支援機構とも連携しながら取り組んでおり、日本学生支援機構主催のインターンシップの専門人材セミナーに積極的な参加を期待しています。

学内におきましても研修、担当教職員の育成、インターンシップの専門人材に対する評価等について活用を期待しているところです。インターンシップは、大学教育の取組を生み出すものであり、今後いっそう大学改革・大学教育改革の中心にインターンシップを添える動きを促進していくことを期待します。各大学等に平成 30 年 5 月 31 日付事務連絡として通知した文書にも、それぞれ STEP 1 説明できるレベル、STEP 2 行動できるレベル、STEP 3 変革できるレベルと、それぞれの要素、行動例を記載しています。

最後に、専門人材については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

していくことが重要であり、インターンシップが組織として取り組まれ持続的に発展することにつながることも期待します。