

令和3年度全国キャリア教育・就職ガイダンス

<行政説明>

文部科学省 高等教育局
専門教育課 課長補佐 木谷 慎一

令和3年6月30日



文部科学省

MEXT

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

説明内容

- 1 採用と大学教育の未来に関する産学協議会の報告について
- 2 ジョブ型研究インターンシップについて
- 3 インターンシップフォーラム・インターンシップ表彰について

採用と大学教育の未来に関する産学協議会2020報告書①

2. Society 5.0に向けた産学連携による新たなインターンシップの実現

(1) インターンシップに関する産学協議会としてのこれまでの合意事項

キャリア教育としての 低学年向けインターンシップ

- ✓ 現状でも大学と地域の経済団体や地方自治体の連携の下、大学の正課として実施されているものも多い
- ✓ 今後も、キャリア教育を目的として、拡大が期待される。複数大学・複数企業が連携して実施するPBL型教育、CO-OP教育や、業界団体が実施するプログラムなども推進

就職・採用選考を意識した 高学年向けのインターンシップ

- ✓ 特に長期インターンシップでは、高い専門性を活用する教育や、受入れ企業の業務に関する深い理解、マッチングの精度向上やミスマッチによる離職防止につながる
- ✓ ジョブ型雇用を念頭とする場合、職場体験ではなく、実務を実際に体験することが望ましい。有給も検討すべき

✓ 1day インターンシップは就業体験を伴わないことから、この名称は使用しない

文部科学省「インターンシップ3省合意」の今後のあり方に関する見解

- ◆ 中央教育審議会大学分科会（2020年7月15日）で、文部科学省は「**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3省合意）の今後のあり方について、以下の見解を提示
 - ✓ 3省合意をとりまとめた当時（1997年9月）は、社会的にもインターンシップの導入初期にあたり、国が主導してその定義やあり方を示す必要があったが、現在は学生、大学、企業に広く浸透
 - ✓ 社会の変化を見据え、目的や社会のニーズに応じた多様なインターンシップの実施が重要
 - ✓ 産学協議会報告書で提案されているとおり、まずは**産業界と大学が共通認識を得ることが重要**。**産学が合意すれば、国は当該共通認識を尊重し、3省合意の存在意義やあり方について発展的解消も含め検討**

採用と大学教育の未来に関する産学協議会2020報告書②

2. Society 5.0に向けた産学連携による新たなインターンシップの実現

中長期的な視点に立った新たなインターンシップのあり方【定義】

インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（3省合意）における定義

- ✓ インターンシップは、「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」「企業等の場における学生に対する教育活動」
- ✓ 実施にあたっては、自社の人材確保にとらわれない広い見地からの取り組みが必要
- ✓ 採用選考活動開始時期までに（4学年次6月以前に）企業がインターンシップ等で取得した学生情報は、基本的に広報活動・採用選考活動に使用できない



【産学協議会 採用・インターンシップ分科会における問題提起】

「模擬的な作業を含め、業務を体験する場面が全くないもの」もインターンシップとされていることや、多くの学生が「就職活動に直接的なメリットをもたらすと期待される短期インターンシップ」への参加を偏重する傾向にある点が最近のインターンシップをめぐる混乱につながっている

- ・ ジョブ型採用や通年採用の本格的導入をはじめ、企業による採用形態の多様化・グローバル化の推進を念頭に、中長期的に見た日本の新しいインターンシップのあり方をゼロベースで定義するため意見交換。新たなインターンシップの定義では、以下を考慮
- ✓ 学生にとって、学修と将来のキャリアや就職の検討に資する活動はいずれも重要
- ✓ インターンシップの実施においては、今後、就職活動に臨む学生に「安心（透明性・円滑なコミュニケーションの担保）」「多様な選択肢」の提供を心掛ける



【定義】インターンシップとは、「学生が、その仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を体験すること）を行う活動」と定義（但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）

採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2020 報告書③

2. Society 5.0に向けた産学連携による新たなインターンシップの実現

学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み【全体像】

◆ 以下の4タイプの多種多様なプログラムの実施を通じて、学生のキャリア形成を産学協働で支援。いずれも学生の参加は任意
 ◆ タイプ3ならびにタイプ4が「インターンシップ」に該当する活動

類型	タイプ1：オープン・カンパニー ※オープン・キャンパスの企業・業界・仕事版を想定			
対象	学部生・大学院生向け（学年を問わず）			
主たる目的	学生	企業・業界・仕事を具体的に知る		
	大学企業	企業・業界・仕事への理解促進		
類型	タイプ2： キャリア教育 (プレ・インターンシップを含む)	タイプ3： 汎用的能力・専門活用型 インターンシップ	タイプ4（試行）： 高度専門型インターンシップ ※試行結果を踏まえ、今後判断	
対象	学部生（主に低学年）向け	学部生（主に高学年）・大学院生向け	大学院生向け	
主たる目的	学生	自らのキャリア (職業観・就業観) を考える	その仕事に就く能力が 自らに備わっているか見極める	自らの専門性を実践で活かし、 向上させる (実践研究力の向上等)
	大学企業	能力開発／キャリア教育	マッチング精度向上／採用選考を 視野に入れた評価材料の取得	今後拡大が見込まれる ジョブ型採用を見据えた 産学連携の大学院教育

採用選考活動（一部抜粋）

説明会	● 募集要項の配付や採用選考プロセスの説明等を伴うもの
実務従事体験	● 書類選考、筆記試験、面接等と同様に、採用選考段階で実施するもの（採用直結型） ● 採用選考活動とインターンシップの両方を実施する余力のない企業・ベンチャー等が実施するもの

今後の検討課題

- ▶ タイプ別の課題の特定・改善策の検討
- ▶ タイプごとの違い（境界線）の整理
- ▶ キャリア形成支援活動と採用選考活動の違いの整理

「ジョブ型研究インターンシップ」の概要

1. 背景

- ◆ 「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」（令和2年1月総合科学技術・イノベーション会議）
 - < 目 標 > 多様なキャリアパスの実現、魅力ある博士課程の実現
 - < 主な取組み > 博士課程学生の長期有給インターンシップの単位化・選択必修化の促進（2021年度～）
- ◆ 「Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」（令和2年3月採用と大学教育の未来に関する産学協議会）
 - < 採用・インターンシップの姿 > 採用方法の多様化・複線化、学修成果と習得した能力を尊重した採用選考が定着、ジョブ型採用定着

2. 概要

- ◆ 今後拡大が見込まれる「**ジョブ型採用**」を見据え、**大学院教育の一環**として行われる**研究インターンシップ**
- ◆ 産学の共通認識を確立するため、先行的・試行的取組から実施
- ◆ ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）の要件
 - ・ **研究遂行の基礎的な素養・能力を持った大学院学生が対象**（博士後期課程学生、自然科学系から開始）
 - ・ **長期間（2ヶ月以上）かつ有給**
 - ・ **正規の教育課程の単位科目として実施**
 - ・ **企業は研究インターンシップのジョブディスクリプション（※1）を提示**
 - ※1 業務内容、必要とされる知識・能力等
 - ・ **インターンシップ終了後、学生に対し面談評価を行い、評価書・評価証明書を発行**
 - ・ **インターンシップの成果は、企業が適切に評価し、採用選考活動に反映することが可能**

目指すべき効果	大学	<ul style="list-style-type: none"> 研究力に裏打ちされた実践力を産学で育成する教育課程の提供 博士後期課程の魅力度向上 企業との関係強化、共同研究への発展 より社会に必要とされる大学への転換
	学生	<ul style="list-style-type: none"> 研究力に裏打ちされた実践力の修得 キャリアパスの選択肢拡大 アカデミアについてたとしても生きる企業の研究スタイルへの理解 大学と企業をつなぐ素養の習得
	企業	<ul style="list-style-type: none"> 優秀な学生の知識・能力の研究開発現場での活用 優秀な学生の採用 大学、教員との関係強化、共同研究への発展 大学院教育への参画・投資

研究力に裏打ちされたイノベーション強化への貢献

3. 推進体制

ジョブ型研究インターンシップ推進委員会（R2.9月）
 （文部科学省と（一社）日本経済団体連合会の共同設置）
 推進施策の検討、評価及び助言を行う組織

令和3年度中の先行的・試行的実施に向けて実施方針（ガイドライン）の検討・決定（5月中旬）

推進協議会（コンソーシアム）

- ・ 「先行的・試行的取組」を推進する大学・企業により構成する協議体
- ・ 大学は、ガイドライン等の内容を踏まえ、本取組を実施する場合、推進協議会に参画

連携

大学院段階における多様なインターンシップ

4. インターンシップ実施の流れ（イメージ）

R 3 後期	7月	10月	10-12月	12月-2月	3月	4月
R 4 前期	1月	2月	4月	5月-8月	9月	10月
	・ 説明会 ・ 学生・企業懇談会	・ ジョブディスクリプション提示 ・ 学生情報登録	・ マッチング	・ 事前指導・テーマの擦り合わせ ・ 契約関係締結（雇用契約等） ・ 履修登録 ・ 受入企業決定	・ インターンシップ実施	・ 事後指導 ・ 評価 ・ 単位付与

インターンシップフォーラム

インターンシップフォーラム

～with/afterコロナにおけるインターンシップの可能性～

自ら成長する学生を育むために大学×企業×地域のインターンシップの可能性を探る！

■ 日時 令和3年3月17日(水) 10:00～12:00

■ プログラム

10:00 開会

10:05 『静岡県内企業のインターンシップ拡大を実現した連携と協働』
静岡大学学生支援センターキャリアサポート部門教授 宇賀田 栄次氏

10:20 『社会との対話による人材育成のエコシステム
-新潟大学創生学部「フィールドスタディーズ」の事例-』
新潟大学人文社会科学系(創生学部担当)准教授 澤邊 潤氏

10:35 『オンラインインターンシップにおけるメリットと課題』
(一社)宮城県情報サービス産業協会人財委員会確保グループ副委員長
株式会社エヌエスシー常務取締役 高谷 将宏氏

10:50 『プロジェクト型インターンシップ「しがプロインターン」の
成果と今後の課題』

滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課主任主事 堀江 明氏

～休憩10分間～

11:15 パネルディスカッション

withコロナ、afterコロナで必要となる人材像
withコロナにおけるインターンシップの状況
afterコロナを見据えたインターンシップの可能性 等

11:45 質疑

12:00 閉会

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：令和元年11月12日～11月29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：58校（大学：51校、短期大学：2校、高等専門学校5校）

賞の構成：最優秀賞（1件）、優秀賞（3件）、選考委員会特別賞（1件）

※特別賞（数理・データサイエンス・AI分野における取組）は該当なし

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
大内 博 日本商工会議所産業政策第二部主席調査役
駒井 永子 一般社団法人日本経済団体連合会SDGs本部統括主幹
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）

田邊
藤巻

増本
渡辺

信之
正志

全
三枝子

宮城大学事業構想学群教授、キャリア・インターンシップセンター長
公益社団法人 経済同友会参与
兼 一般社団法人経済同友会インターンシップ推進協会専務理事・事務局長
株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所所長
筑波大学名誉教授