

令和5年度全国キャリア教育・就職ガイダンス ＜行政説明＞（インターンシップ関係）

令和5年6月19日（月）
文部科学省高等教育局学生支援課



文部科学省

MEXT

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

SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

説明内容

- 1 学生のキャリア形成支援における産学協働の取り組みをめぐる最近の動向
- 2 大学等におけるインターンシップ実施状況
- 3 ジョブ型研究インターンシップ

説明内容

- 1 学生のキャリア形成支援における産学協働の取り組みをめぐる最近の動向
- 2 大学等におけるインターンシップ実施状況
- 3 ジョブ型研究インターンシップ

「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」①

(令和4年6月13日一部改正 文部科学省・厚生労働省・経済産業省)

- ◆ **概要 インターンシップ：**
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（但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）

- ◆ 産学協議会の議論に基づき、インターンシップ等の学生のキャリア形成支援に係る取組の四類型を明記

タイプ1 オープン・カンパニー

タイプ2 キャリア教育

タイプ3 汎用的能力・専門活用型インターンシップ【*1】

タイプ4 高度専門型インターンシップ（試行）【*2】

「インターンシップ」と称することが可能

産学の合意である四類型化を尊重し、大学等・学生・企業等へ周知

- 【*1】今年度からのタイプ3（汎用的能力・専門活用型インターンシップ）において、産学協議会が示す「一定の基準を満たすインターンシップ」において取得した学生情報に限り、令和6年6月以降採用選考活動に使用できることを明記

【一定の基準】〈就業体験要件〉必ず就業体験を行う。

〈指導要件〉職場の社員が学生を指導、終了後、学生に対しフィードバックを行う。

〈実施期間要件〉汎用的能力活用型では5日間以上、専門活用型では2週間以上。

〈実施時期要件〉大学の正課および博士課程を除き、学部3年・4年ないし修士1年・2年の長期休暇期間（夏休み、冬休み、入試休み・春休み）に実施する。

〈情報開示要件〉募集要項等に、採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨等を記載し、HP等で公表する。

- 【*2】タイプ4については、今後の産学協議会の検討状況等を踏まえ、三省合意を必要に応じて改正する。

「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」②

(令和4年6月13日一部改正 文部科学省・厚生労働省・経済産業省)

1. 意義

【大学等及び学生】

- ◆ **キャリア教育・専門教育の推進、実践的な教育の充実**
- ◆ 学生の学習意欲の喚起
- ◆ **高い職業意識の育成、職場への適応力の向上**
- ◆ 自主性・独創性と挑戦する意欲のある人材の育成

【企業】

- ◆ 企業等に対する理解の促進、魅力発信
- ◆ 大学教育への産業界のニーズの反映
- ◆ 実社会への適応能力が高い実践的な人材の育成
- ◆ 企業以外の人材による新たな視点等の活用
- ◆ **採用選考時に参照し得る学生の評価材料の取得**

2. 望ましい在り方

【大学等】

- ◆ **大学等の教育・学生のインターンシップを始めとするキャリア形成支援の一環として、積極的に関与すること**

【企業】

- ◆ **インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものを行わないこと**
- ◆ 取得した学生情報の企業等における広報活動・採用選考活動における取扱いについては、別紙2に定める考え方にに基づき、実施時期に応じた取扱いに留意すること

3. 留意事項

【大学等】

- ◆ 教育効果を高めるため、積極的に教育課程に位置づけて実施すること
- ◆ 能動的な学修を促すプログラムの提供
- ◆ 企業が学生の学習成果を評価する要素等の共通化
- ◆ 目的に応じた多様なインターンシップの実施
- ◆ 専門人材の育成・確保、実施体制の整備

【企業】

- ◆ 自社の人材確保にとらわれず、産学連携による人材育成の観点からの受入れ
- ◆ 継続的なインターンシップの受入れ
- ◆ 実施体制の整備
- ◆ 経費負担や報償等に関する大学等との協議
- ◆ 安全や災害補償の確保と、労働関係法令の遵守
- ◆ 適切な運用のためのルール作り
- ◆ **タイプ3のインターンシップの実施時期について、学生の学修時間確保への十分な配慮が必要**

(参考) 企業等が令和5年度以降のインターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組で取得した学生情報の広報活動・採用選考活動における取扱いの考え方について

インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組の実施(開始)時期	基本的な取扱い	あらかじめ広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことが示された場合の取扱い
卒業・修了前年次2月末まで 広報活動開始時期「前」	学生情報は、広報活動・採用選考活動に使用できない。 ※広報活動・採用選考活動において、学生が企業に対し自ら提出したエントリーシート、成績表等にタイプ1～4の取組への参加事実、フィードバック結果等が記載されている場合は、他の成績書類と同様に、これを広報活動・採用選考活動に使用することは差し支えない。	タイプ3のインターンシップに限り、取得した学生情報を3月以降は広報活動に、6月以降は採用選考活動に使用できる。
卒業・修了前年次3月～卒業・修了年次5月末まで 広報活動開始時期「後」かつ採用選考活動開始時期「前」		学生情報を広報活動に使用できる。 タイプ3のインターンシップに限り、取得した学生情報を、6月以降は採用選考活動に使用できる。
卒業・修了年次6月以降 採用選考活動開始時期「後」		学生情報を使用できる。

注1)

広報活動：採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動。採用のための実質的な選考とならない活動。

採用選考活動：採用のための実質的な選考を行う活動。採用のために参加が必須となる活動。

注2)

本表は、令和6年度以降の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校卒業・修了予定者を対象として実施する令和5年度以降のインターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組の取扱いである。

注3)

タイプ3は次表の要件を満たす必要がある。

(1)〈就業体験要件〉

必ず就業体験を行う。インターンシップ実施期間の半分を超える日数を職場での就業体験に充てる。

※テレワークが常態化している場合、テレワークを含む

(2)〈指導要件〉

就業体験では、職場の**社員が学生を指導**し、インターンシップ終了後、**学生に対しフィードバック**を行う。

(3)〈実施期間要件〉

インターンシップの実施期間は、汎用的能力活用型では5日間以上、**専門能力活用型では2週間以上**。

(4)〈実施時期要件〉

学業との両立に配慮する観点から、

学部3年・4年ないし修士1年・2年の**長期休暇期間※（夏休み、冬休み、入試休み・春休み）**に実施する。

※但し、大学の正課の授業科目として実施するインターンシップについては、長期休暇期間以外での実施が可能。

(5)〈情報開示要件〉

募集要項等に、**以下の項目に関する情報を記載し、HP等で公表**する。

- ①プログラムの趣旨(目的)
- ②実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等
- ③就業体験の内容(受入れ職場に関する情報を含む)
- ④就業体験を行う際に必要な(求められる)能力
- ⑤インターンシップにおけるフィードバック
- ⑥採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨(活用内容の記載は任意)
- ⑦当該年度のインターンシップ実施計画(時期・回数・規模等)
- ⑧インターンシップ実施に係る実績概要(過去2～3年程度)
- ⑨採用選考活動等の実績概要



(産学協議会作成) 【学生用リーフレット】 何が変わるの? これからのインターンシップ - 自分のキャリアを考えるために今できること -

※ こちらの[リンク](#)よりご参照ください。



(産学協議会作成) よくあるご質問 (FAQ) - 産学協働による学生のキャリア形成支援活動 (4 類型) の実践 -

※ こちらの[リンク](#)よりご参照ください。



インターンシップを活用した就職・採用活動日程ルールの見直しの概要

- 実施期間や情報開示など、**一定の要件を満たすタイプ3のインターンシップ**（産学協議会基準準拠マークの記載が可能）で取得した学生情報は、**広報活動（3月以降）、採用選考活動（6月以降）**に活用できる。
- 「**オワハラ**」の防止を徹底すること、相談窓口の設置など**学生からの苦情・相談処理体制の整備や改善向上**に努めることを**要請**。

卒業・修了前年次（学部3年生等）

卒業・修了年次（学部4年生等）

2024年度（2025年3月）
卒対象

1月

2月

3月

4月

5月

6月

7月

8月

9月

10月

2024年度
（2025年3月）
卒業・修了予定者等

広報活動（→ 応募受付）

※インターンシップを通じて取得した学生情報の活用が可能

採用選考（→ 内々定）

※インターンシップを通じて取得した学生情報の活用が可能

内定

※実施期間（5日間以上のもの）や情報開示などの要件を満たす場合に限る。

卒業・修了前年次（学部3年生等）

卒業・修了年次（学部4年生等）

2025年度（2026年3月）
卒対象

1月

2月

3月

4月

5月

6月

7月

8月

9月

10月

原則
（大部分の学生）

広報活動（→ 応募受付）

※インターンシップを通じて取得した学生情報の活用が可能

採用選考（→ 内々定）

※インターンシップを通じて取得した学生情報の活用が可能

内定

2025年度
（2026年3月）以降
卒業・修了予定者等で
一定の要件を
満たした学生※のみ
別紙参照

専門活用型インターンシップ^o
（長期休暇期間等）

応募受付・採用選考（→ 内々定）

内定

※2週間以上のインターンシップを通じて専門性を判断された人材

2025年度（2026年3月）以降卒対象就職・採用活動日程の弾力化

【要件】

- 現行の就職・採用活動日程を原則
- 加えて、
 - ・ **卒業・修了年次直前の学生**（学部生なら4年生直前）で、
 - ・ **春休み以降に、**
 - ・ **専門活用型インターンシップ**を通じて専門性を判断された者は、原則にとらわれず、3月以降であれば、その後の**応募受付を経て、6月より前の採用選考活動**を可能とする。

対象となるインターンシップ

実施期間2週間以上の半分以上の日数の就業体験等の要件（別添参照）
を満たした**専門活用型インターンシップ**（産学協議会基準準拠マークの記載が可能）

インターンシップ実施企業は以下の情報を開示

- インターンシップ情報**（就業体験の内容、フィードバック、実施期間等）（別添参照）
- 就業体験を行う際に学生に求める**大学における学修成果水準（GPA等）や専門的能力**
- 参考情報として、**新卒一括採用に係る採用計画**（採用人数等）

○留意事項

- ・ 既卒学生、日本人・外国人留学生など、**多様な人材に、同様のインターンシップ・採用選考の機会を設けること。**
- ・ **就業後のキャリアパスの多様化に資するため、企業等は、採用時に、学生の専門性・能力を活かすことを考慮すること。**
- ・ 企業等による**学生の職業選択の自由を妨げる行為（いわゆるオワハラ※等）の防止を徹底**するとともに、実効性の担保のため、**企業は、学生の相談窓口の設置など体制整備・改善向上に努めること。**
大学、ハローワークにおいても、**学生からの相談に適切に対応すること。**

※「オワハラ」に該当しうる事例

内々定を与える条件として他社の就職活動をやめることを強要したり、他社の就活が物理的に与えないよう、イベントへの参加を強要すること。

○産学協議会がまとめたインターンシップの要件を満たさないものは、「インターンシップ」と呼ばないこと。

○就職・採用活動日程の弾力化は、**令和7（2025）年度以降の卒業・修了生を対象とすることとして、令和5（2023）年秋に開催予定の「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」において、一般の採用日程と併せ、考え方として示す。**

説明内容

- 1 学生のキャリア形成支援における産学協働の取り組みをめぐる最近の動向
- 2 大学等におけるインターンシップ実施状況
- 3 ジョブ型研究インターンシップ

令和3年度 大学・短期大学・高等専門学校における インターンシップ実施状況等調査 概要

<概要>

調査の目的：大学等におけるインターンシップの実施に関する各種データを収集し、インターンシップのより一層の推進・普及に関する施策の企画・立案等を行うための基礎資料とすること。

調査の時期：令和3年6月～9月

調査の対象：大学（803校（学部778校・大学院652校））、短期大学（315校）、高等専門学校（57校）

調査の内容：大学・短期大学・高等専門学校におけるインターンシップの実施状況

（例：学部名／学科名、授業科目名、単位数、学年等別参加学生数、実習期間、実習地域（地域ブロック別））

対象期間：令和3年度（令和3年4月1日～令和4年3月31日）

回答率：94.8%

<本調査におけるインターンシップ（※）の定義>

「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」

対象① 教育活動の一環として（単位認定を行う授業科目において）実施したインターンシップ

・特定の資格取得に関係するもの（教育実習、看護実習、臨床実習等）は含まない

※いわゆる「インターンシップ」は、特定の資格取得に関係しないものをイメージされる場合が多い

対象② 単位認定していないが（正課外）、学生の参加状況を大学が把握・関与しているもの

・学校が窓口となってインターンシップを紹介・あっせんするなど、組織として関与しているものが対象

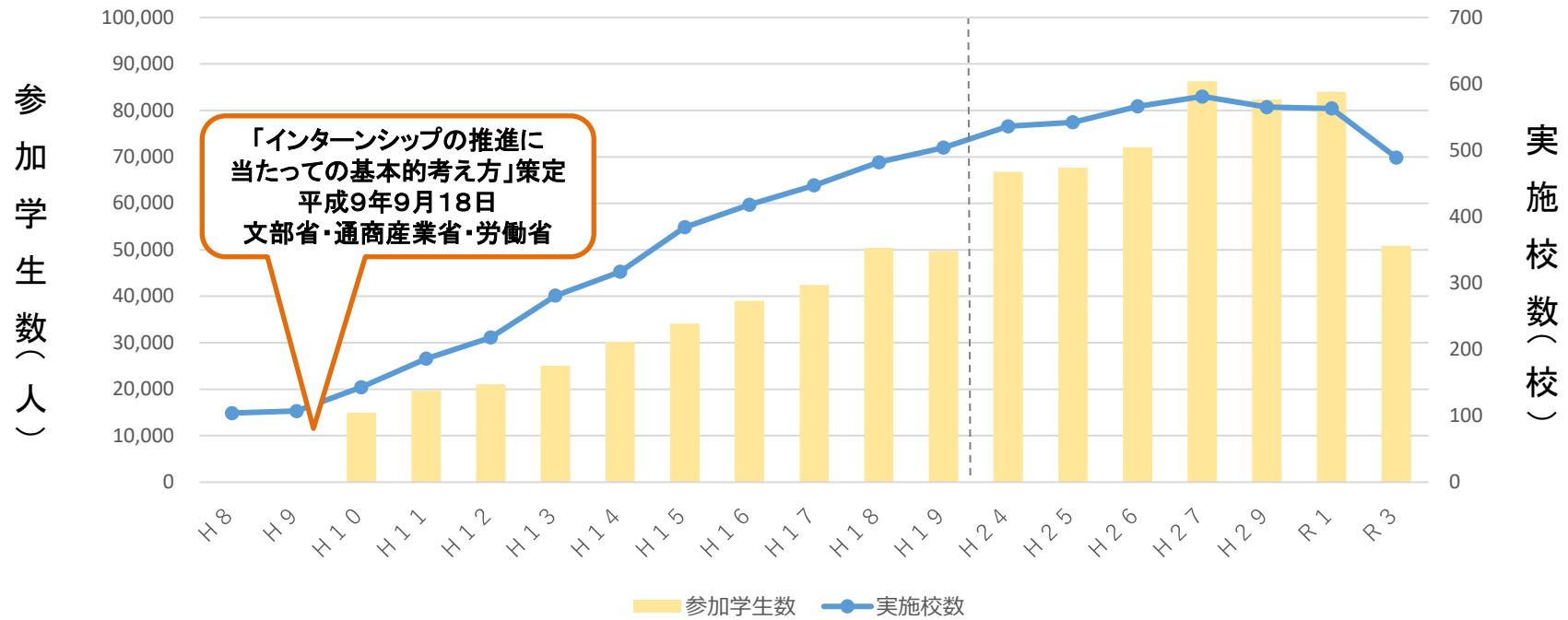
※学生が各自で企業に直接申し込むようなものは含まない

（※）「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」において学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組みが4つの類型に整理されたが、本類型をもとにしたインターンシップの積極的な実施は令和5年度以降となることから、過去の実績である令和3年度の実施状況調査については、従来の整理を基準に照会した。

大学・短期大学・高等専門学校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）～

3省合意策定以前から現在に至るまでに、インターンシップの単位化を行っている大学数は **約5～6倍** に増加している一方で、参加学生の割合は **2%前後** に留まっている。



	H 8	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7	H 1 8	H 1 9	H 2 4	H 2 5	H 2 6	H 2 7	H 2 9	R 1	R 3
実施校数	104	107	143	186	218	281	317	384	418	447	482	504	536	542	566	581	565	563	489
実施率	17.7%	18.3%	23.7%	29.9%	33.5%	41.9%	46.3%	55.0%	59.0%	62.5%	65.8%	67.7%	69.2%	69.8%	72.9%	74.3%	72.4%	71.6%	60.9%
参加学生数	—	—	14,991	19,650	21,063	25,063	30,222	34,125	39,010	42,454	50,430	49,726	66,818	67,691	72,053	86,248	82,343	83,961	50,899
参加率	—	—	0.6%	0.7%	0.8%	0.9%	1.1%	1.2%	1.4%	1.5%	1.8%	1.8%	2.4%	2.4%	2.6%	3.1%	2.9%	2.9%	1.7%

注1：実施率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

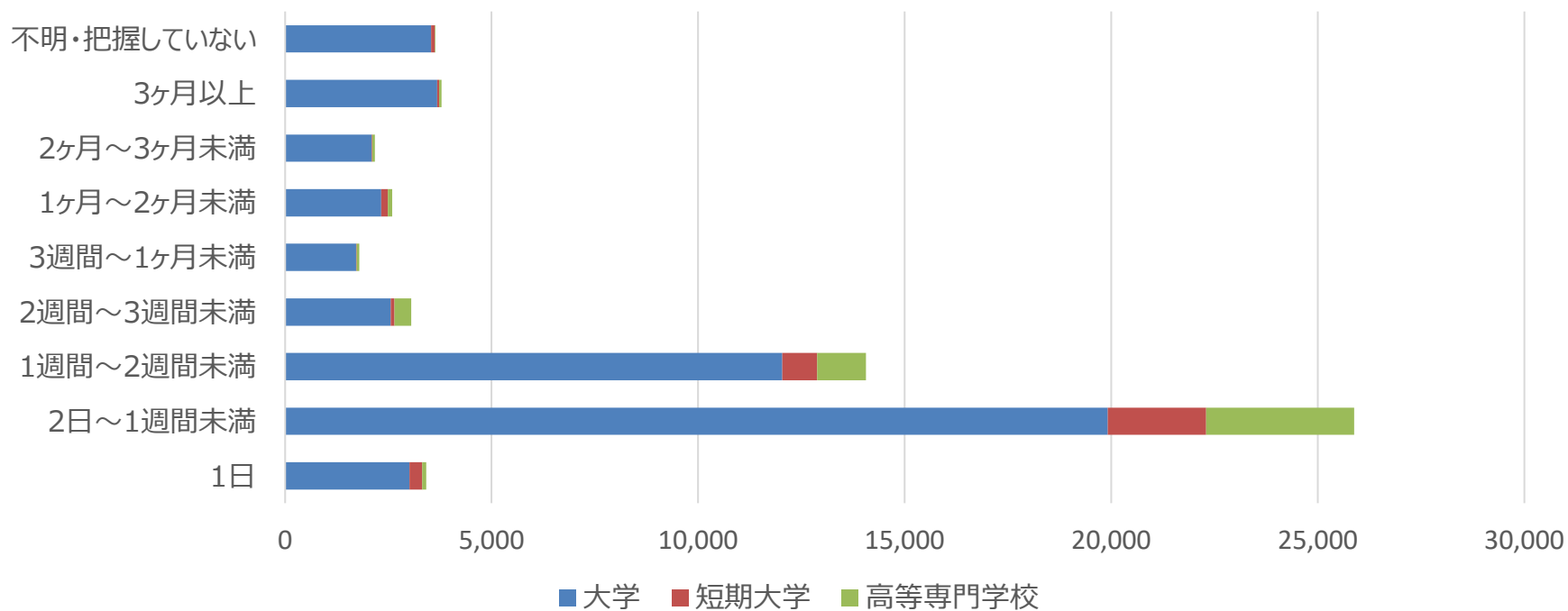
注3：参加率は当該年度の学校基本調査における学生数に対する割合

注4：参加人数について、平成19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

注5：令和3年度においては、コロナ禍の影響により、単位認定を行うインターンシップの実施校数及び参加学生数が減少していると推定される。

令和3年度 大学・短期大学・高等専門学校における インターンシップ実施状況等調査 概要

＜単位認定を行うインターンシップにおける実施期間別体験学生数＞



学校種別	1日	2日～ 1週間未満	1週間～ 2週間未満	2週間～ 3週間未満	3週間～ 1ヶ月未満	1ヶ月～ 2ヶ月未満	2ヶ月～ 3ヶ月未満	3ヶ月以上	不明・把握 していない
大学	3,012人	19,918人	12,037人	2,559人	1,721人	2,332人	2,100人	3,683人	3,537人
短期大学	306人	2,378人	845人	92人	17人	160人	10人	48人	89人
高等専門学校	103人	3,587人	1,183人	405人	62人	101人	62人	58人	15人

説明内容

- 1 学生のキャリア形成支援における産学協働の取り組みをめぐる最近の動向
- 2 大学等におけるインターンシップ実施状況
- 3 **ジョブ型研究インターンシップ**

「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	学生	企業
	<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	<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生きてい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	<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)

- ・「ジョブ型研究インターンシップ」を推進するための「施策」について検討、評価及び助言する組織
- ・文部科学省と（一社）日本経済団体連合会の共同設置

ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）実施方針（ガイドライン）の策定 (R3.5月)

実施体制

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、企業等からなる協議体
参画企業 51社、大学 67大学

運営委員会

運営委員会の意思決定機関

事務局（マッチング支援機関）：株式会社アカリク

運営協議会の事務局。先行的・試行的取組にあたり、大学、学生、企業のマッチング・調整・支援・連携を実施

対象とする博士後期課程の研究分野について

自然科学系以外の研究分野を横断するプログラムや人文社会系の研究分野からの参加を妨げない観点から、**2023年度より、すべての博士課程学生の研究分野を対象とすることとします。**

◆ ジョブ型研究インターンシップの定義

ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）実施方針（ガイドライン）8ページより抜粋

以下の要件をすべて満たすインターンシップを「ジョブ型研究インターンシップ」とする。

- ・ 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***
- ・ **長期間（2ヶ月以上）かつ有給**の研究インターンシップ
- ・ **正規の教育課程**の単位科目として実施
- ・ 本ガイドラインに沿った**ジョブディスクリプション（業務内容、必要とされる知識・能力等）**を提示
- ・ 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**

* 当面の間、博士課程学生を対象とし、修士課程学生については、引き続き検討

2023年度の選考スケジュール

◆基本方針：

2023年4月・5月は準備・広報期間とし、2023年度の応募・選考期間は6月から開始する。

応募・選考スケジュール（2023年6月～2024年3月）

選考月	2023年6月	7月	8月	…	2024年3月
インターンシップ実施開始時期	8月以降	9月以降	10月以降	…	5月以降

※インターンシップ実施開始時期を選考月から概ね2ヶ月後としておりますが、マッチング成立後の契約締結対応やインターンシップ受入準備の期間を考慮したものであり、個別の状況に応じて調整は可能です。（必ず選考開始から2ヶ月後にインターンシップを開始する必要はなく、個別の事情で3か月後から開始ということもあり得ますので柔軟にご対応いただいて構いません。）

※また、2023年6月以降であれば、会員企業の準備ができたタイミングにていつでも専用システム上にJDを提示することが可能です。（選考の長期化を防ぐ観点から選考は1ヶ月以内に行っていただきますが、募集自体は月初でないとは開始できないという意味合いではございません。）