

インターンシップを核とした キャリア形成支援活動の概要と推進状況

一般社団法人 日本経済団体連合会
SDGs本部長 池田三知子

Society 5.0で活躍する人材には、何が求められているか

私たちの生きる時代

- Society 5.0、すなわち「デジタル技術を活用しながら、多様な人々の想像力や創造力を融合して、様々な社会課題を解決し、価値を創造していく社会」への移行が、既に始まっています。
- このほか、コロナ禍やロシアによるウクライナ侵略による国際経済秩序の変化など、変化の激しいVUCA*時代を迎えるとともに、人生100年時代が到来しています。

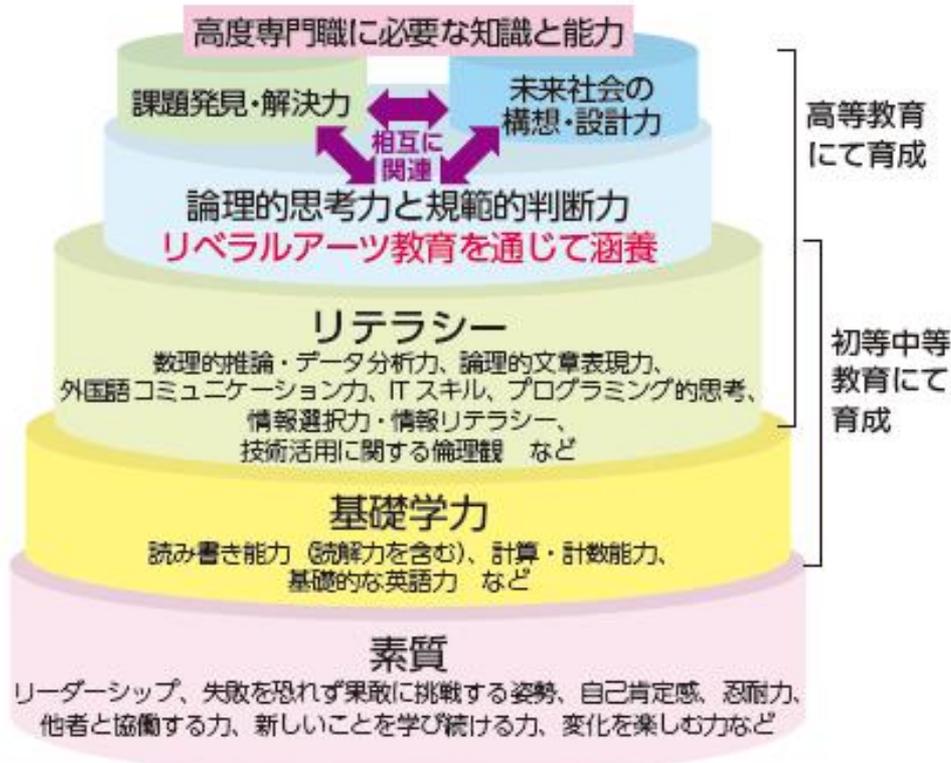


*VUCAとは、Volatility (変動性)、Uncertainty (不確実性)、Complexity (複雑性)、Ambiguity (曖昧性)の頭文字をとり、先を見通せない予測不可能なありさま・時代を示す用語

企業が求める人材

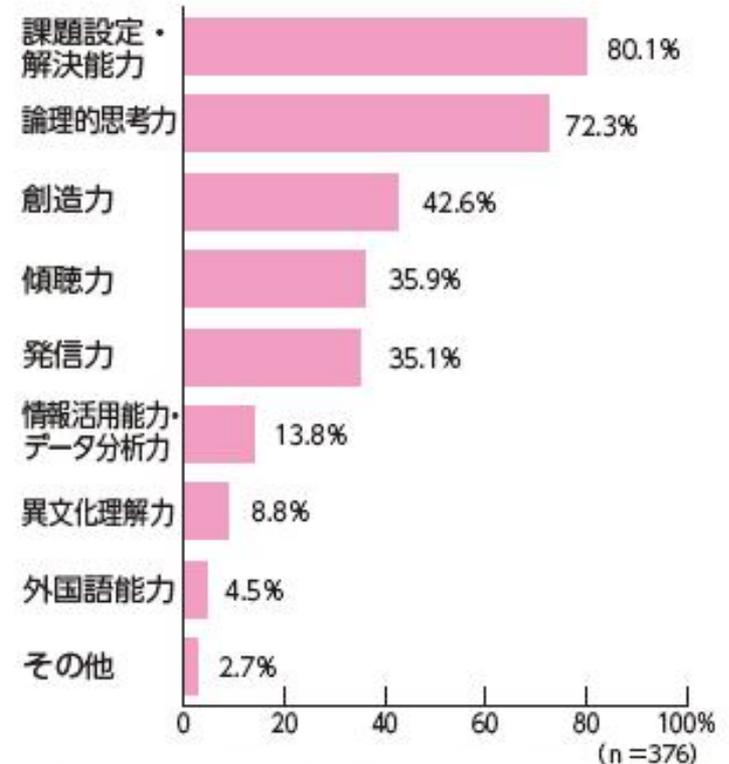
- 企業は、イノベーションの創出を目指して、**多様な人材**を必要としています。
- 働き手には、**自ら課題を発見し解決していく能力**や、**自主的に学び続ける力**を求めるとともに、**自律的なキャリア形成を期待**する傾向が高まっています。

< Society 5.0 で求められる能力と資質 >



出典：採用と大学教育の未来に関する産学協議会「中間とりまとめと共同提言」（2019年4月22日）、経団連「Society 5.0 -ともに創造する未来-」（2018年11月13日）を基に経団連事務局にて作成

< 企業が大卒者に特に期待する能力 >

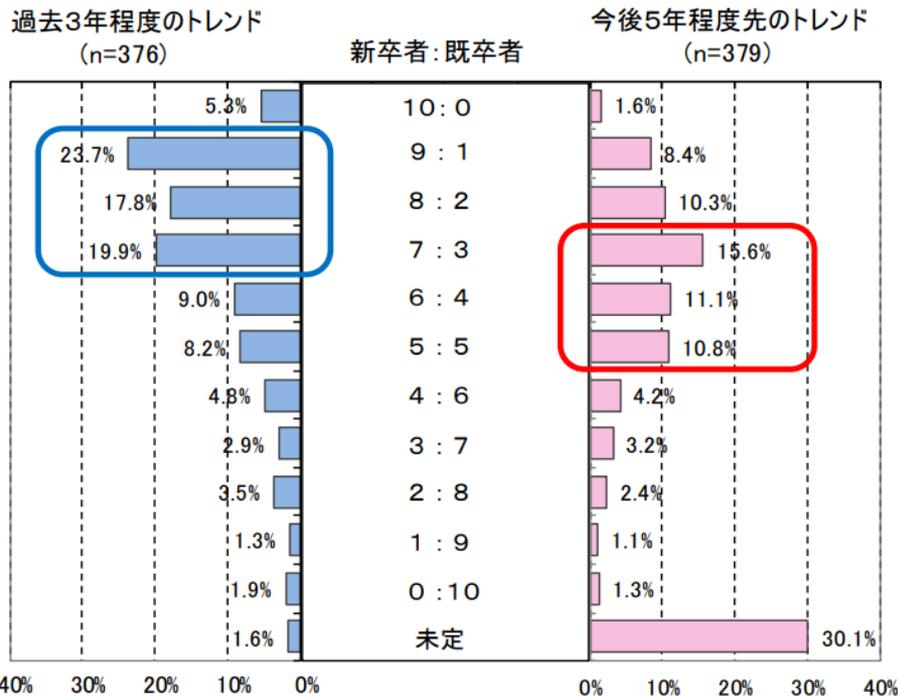


出典：経団連「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」（2022年1月18日）

日本企業における採用・雇用制度の変化

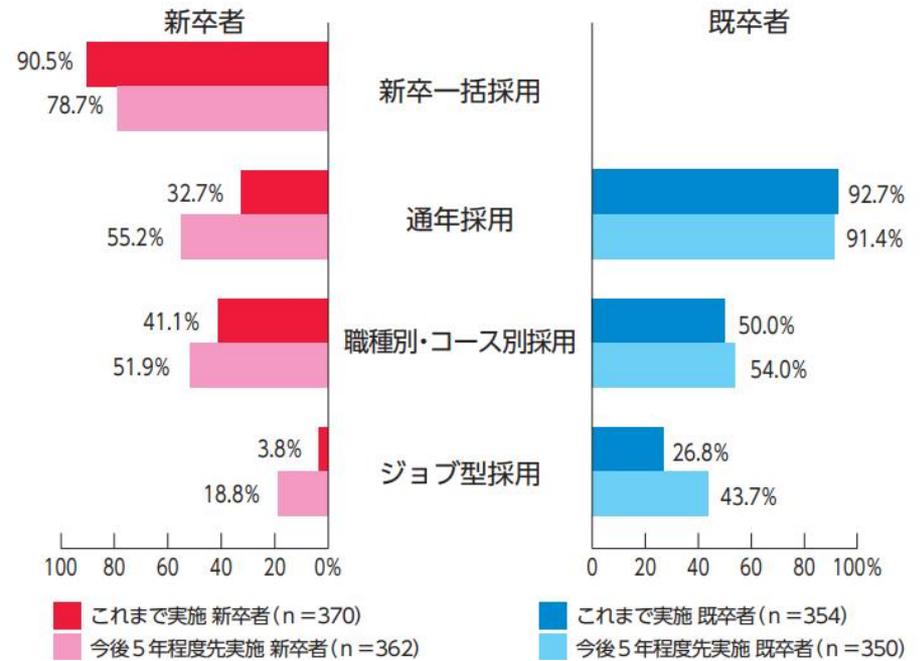
- 企業は、多様な人材を求める観点から、**採用・雇用の多様化・複線化**を進めています。
- 職種別・コース別採用やジョブ型雇用に見られるように、**専門人材・即戦力を重視する傾向**が高まっています。

<新卒者と既卒者の採用割合>



注: 資質・能力・知識についてそれぞれ上位3つを選択

<新卒者・既卒者の採用方法の動向 (複数回答可)>



出典: 経団連「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」(2022年1月18日)

企業と大学等が、政府・地方自治体とも連携・協働し、 学生の自律的なキャリア形成を支援していく必要

「就社」から「就職」へ

—学生時代から、自らのキャリアを考えることが重要に—

- 多様性や専門性が重視されるなか、転職や起業も一般化していくことが想定されます。
- 社会人には、自らのキャリアを自律的にデザインする能力の向上が欠かせません。



- 学生も、**学生時代の早い段階から、主体的に自らのキャリア形成について、考えることが重要**です。
- 学生に、そのような意識を醸成し、キャリア形成について考える機会を創っていくことは、大学等や企業の役割と考えます。アカデミアと経済界が政府・地方自治体等とも連携・協働して取り組むことが求められています。
- 学生のキャリア形成支援活動は、**学生と仕事・職場とのマッチングの向上**にも貢献し、**国際競争力のある人材の育成**にも寄与すると考えます。



仕事と学びの好循環 [概念整理図]

出典: 経団連事務局にて作成

課題解決による価値創造

Society 5.0 for SDGs

DX

GX

地方創生

イノベーション促進とエンゲージメント向上

新しい時代に対応する働き方・雇用制度

産業構造・ビジネスモデルの転換をリードする働き方・人材育成【A】

日本型雇用システムの見直し

ダイバーシティの推進

主体性・自主性の推進

起業家精神の育成

多様な採用
(採用時期、専門人材・ジョブ型雇用人材)

場所と時間にとらわれない働き方

キャリアアップ・キャリアチェンジに資する人材育成

副業・兼業の促進



円滑な労働移動の促進【B】

採用方法の多様化

大企業・グローバル企業

企業内における成長事業の育成・推進

中小企業・スタートアップ

地方企業

自律的なキャリア形成の支援

ジョブ型雇用の活用

中央省庁

地方公共団体

副業・兼業の促進

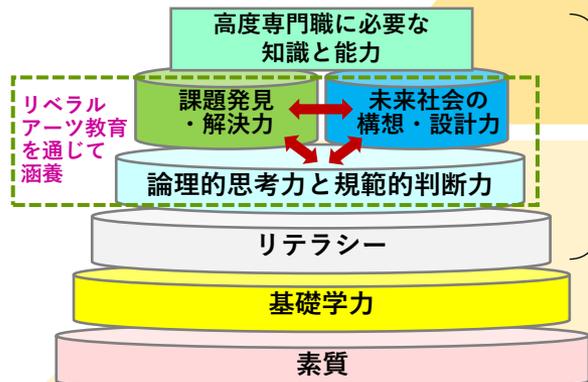
その他組織・個人

リスクリング・リカレント教育

人材マッチング

新しい時代に対応する教育

< Society 5.0に求められる能力・資質 >



産学連携によるリカレント教育

高等教育

初等中等教育

向上

育成

育成

教育DXで個別最適な学びを実現

政府等

産学連携によるリカレント教育への支援／公教育・大学の改革等

政府等

労働時間法制等の見直し／働き手の主体的な学びへの支援／職業訓練の充実／人材マッチング機能の強化／セーフティネットの整備等

「インターンシップ」の新たな定義・5つの要件

「インターンシップ」を産学で改めて定義

「学生が、その仕事に就く能力が自ら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**」

（ただし、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）

「インターンシップ」の5要件

新たなインターンシップの普及を目指し、最低限遵守すべきと考える基準を設定・周知

- (a) 〈**就業体験要件**〉 必ず就業体験を実施。インターンシップ実施期間の半分を超える日数を職場(※)での就業体験に充当 ※テレワークが常態化している場合、テレワークを含む
- (b) 〈**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、学生にフィードバック
- (c) 〈**実施期間要件**〉 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**
- (d) 〈**実施時期要件**〉 学業との両立に配慮する観点から、**大学の正課および博士課程を除き、学部3年・4年、修士1年・2年の長期休暇期間(※)に実施**
※夏休み、冬休み、入試休み・春休み
- (e) 〈**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

- 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（企業による公表のみ）

産学協働による学生のキャリア形成支援活動 < 4 類型とその主な特徴 >

	類型			
	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	タイプ4（試行）： 高度専門型インターンシップ
①目的	個社や業界に関する情報提供・PR	働くことへの理解を深めるための教育	就業体験を通じて、学生にとっては自らの能力の見極め、 企業にとっては学生の評価材料の取得	就業体験を通じて、学生にとっては実践力の 向上、企業にとっては学生の評価材料の取得
②代表的ケース (主に想定されるもの)	企業・就職情報会社や大学キャリア センターが主催するイベント・説明会	<ul style="list-style-type: none"> ●大学等が主導する授業・産学協働プログラム（正課・正課外を問わない） ●企業がCSRとして実施するプログラム 	企業単独、大学等が企業あるいは地域コンソーシアムと連携して実施する、適性・汎用的能力ないしは専門性を重視したプログラム	<ul style="list-style-type: none"> ●ジョブ型研究インターンシップ（自然科学分野の博士課程学生を対象に文科省・経団連が共同で試行中） ●高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ（仮称）（産学協議会で検討中）
③就業体験	なし	任意	必須 ★(a) 就業体験要件 学生の参加期間の半分以上の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は、テレワークも「職場」） ★(b) 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	必須
④参加期間 (所要日数)	超短期（単日）	授業・プログラム によって異なる	★(c) 実施期間要件 (Ⅰ) 汎用的能力活用型は短期（5日間以上） (Ⅱ) 専門活用型は長期（2週間以上）	<ul style="list-style-type: none"> ●ジョブ型研究インターンシップ： 長期（2カ月以上） ●高度な専門性を重視した修士課程学生向け インターンシップ（仮称）：検討中
⑤実施時期	時間帯やオンラインの活用等、学業 両立に配慮し、学士・修士・博士課 程の全期間（年次不問）	学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）。 但し、企業主催の場合は、時間帯やオン ラインの活用等、学業両立に配慮	★(d) 実施時期要件 学業との両立の観点から、「学部3年・4年ないしは修士1年・ 2年の長期休暇期間（夏休み、冬休み、入試休み・春休み）」 但し、大学正課および博士課程は、長期休暇に限定されない	—
⑥取得した学生 情報の採用活動 への活用	不可	不可	採用活動開始以降に限り、可	採用活動開始以降に限り、可

要チェック! ★(e) 情報開示要件：タイプ3のインターンシップでは、その募集要項等に、以下の項目に関する情報が記載されています。

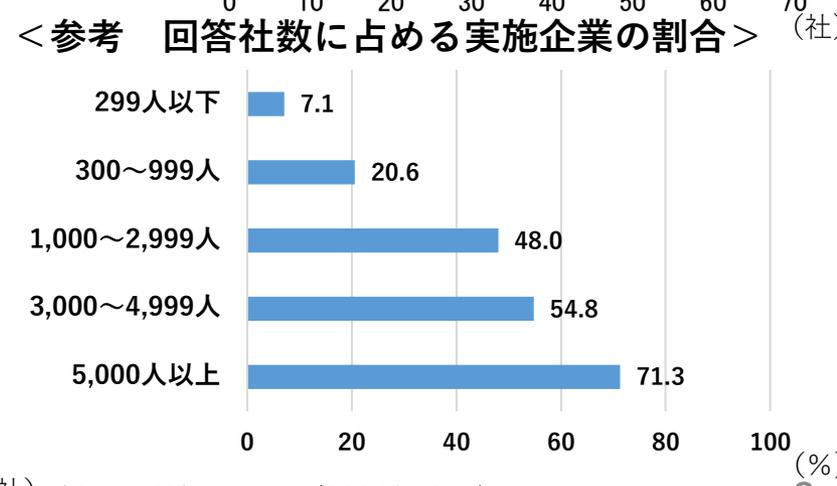
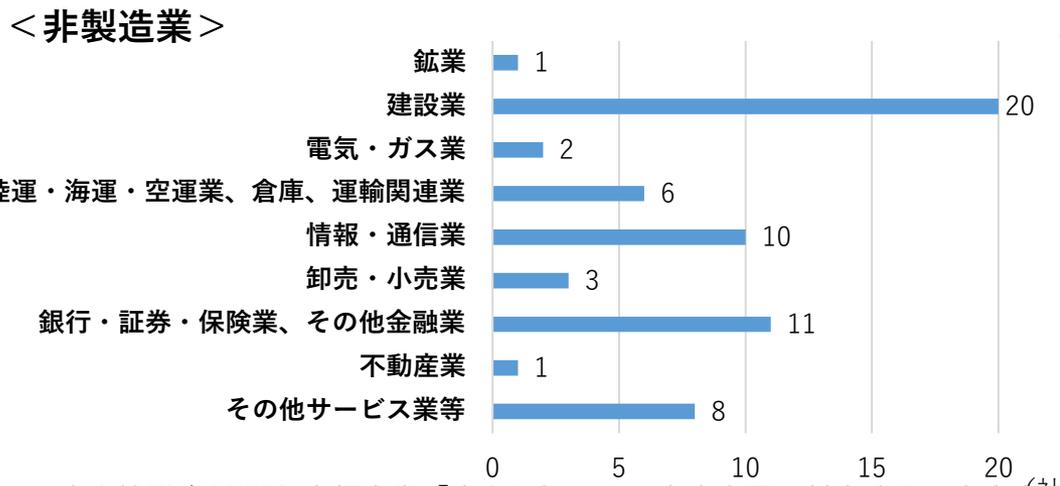
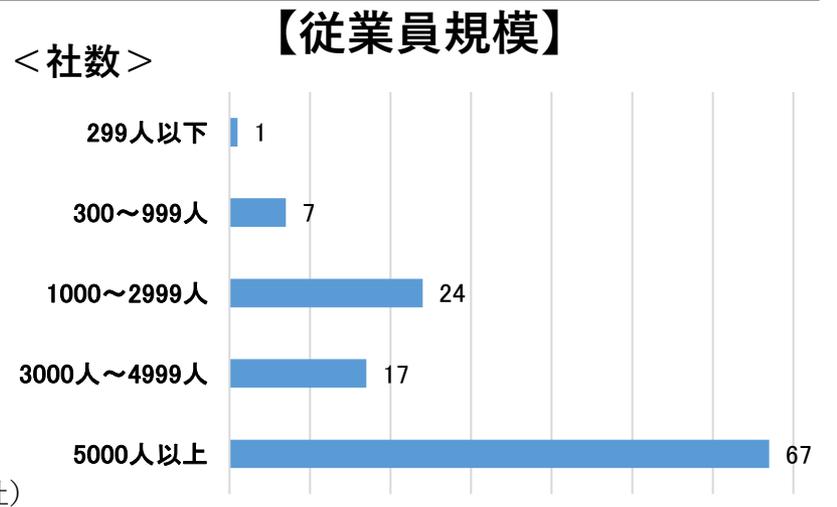
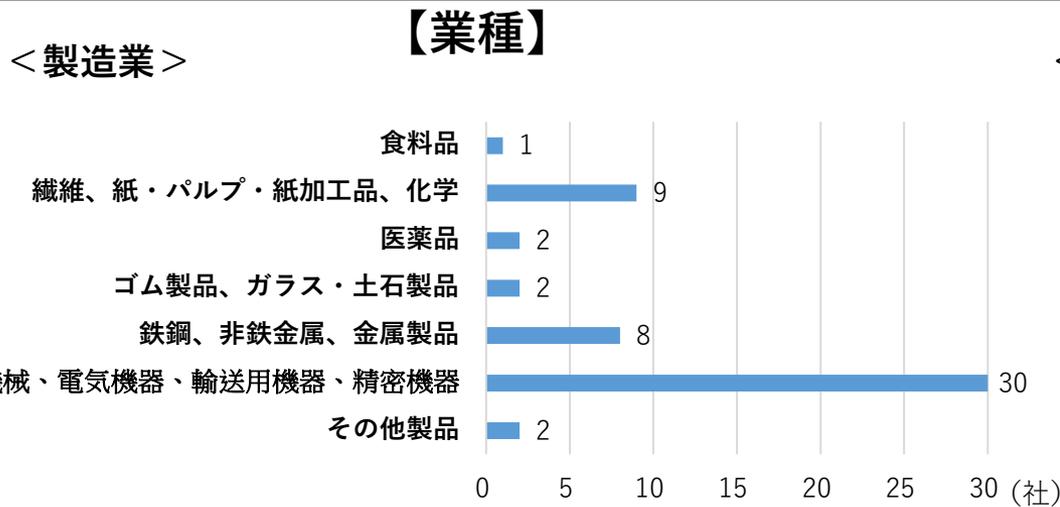
①プログラムの趣旨（目的）	③就業体験の内容（受入れ職場に関する情報を含む）	⑥採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨（活用内容の記載は任意）	⑧インターンシップ実施に係る実績概要（過去2～3年程度）
②実施時期・期間、場所、募集人数、 選抜方法、無給/有給等	④就業体験を行う際に必要な（求められる）能力	⑦当該年度のインターンシップ実施計画（時期・回数・規模等）	⑨採用選考活動等の実績概要 ※企業による公表のみ
⑤インターンシップにおけるフィードバック			

※政府は「2025年度（2026年3月）以降の卒業・修了予定者の就職・採用活動日程については、検討を行う」としており、

政府における検討次第では、変更の可能性があります。

2023年度夏休みにおけるタイプ3のインターンシップの実施状況

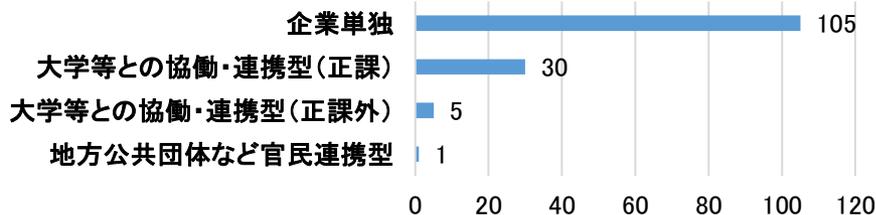
- 2023年度、夏休みまでにタイプ3のインターンシッププログラムを実施した企業は116社。
116社から138件の個別事例が寄せられた（1社最大5件まで回答可）。
- 実施件数が多い業種は、製造業では「機械、電気機器、輸送用機器、精密機器」、非製造業では「建設業」
- 従業員規模別では、「5,000人以上」が最多で67社



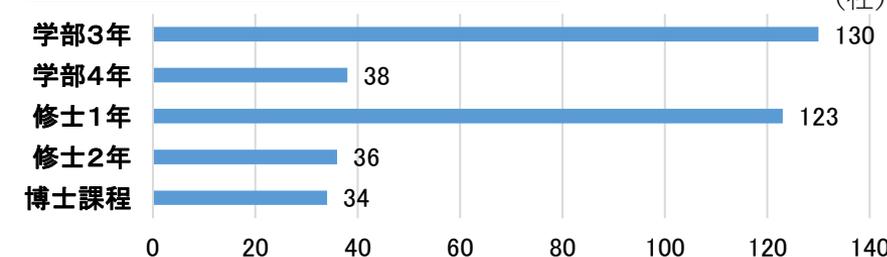
2023年夏休みまでに実施したタイプ3のインターンシップ・プログラム〔個別事例の分析〕

- ① 実施形態：「企業単独型」が105件で最多。次いで「大学との協働・連携型（正課）」が30件
- ② 対象年次：学部3年（130件）と修士1年（123件）が中心
- ③ 実施時期：「夏休み」が132件で最多。その他（大学正課のみ）が6件
- ④ 実施日数：「5日～2週間未満」が最多(112件)で、「2週間以上」は26件
- ⑤ 受け入れた学生数：「50人以上」が54件で最多。「10～49名」が41件、「1～9名」が42件
- ⑥ 対象分野：「理系」が最多で79件、次いで「文理不問」が55件。「文系」は4件
- ⑦ 重視する能力・適性：「汎用能力・適性」が108件で最多。次いで「専門性（専門知識や専門能力）」が60件。「特になし」が34件。「専門性」の内容として、当該プログラムの内容に関連する学部・学科生を対象とするものや、プログラミング経験の有無を問うものがあった

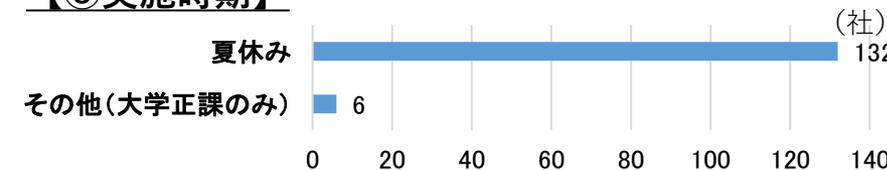
【①実施形態（複数回答有）】



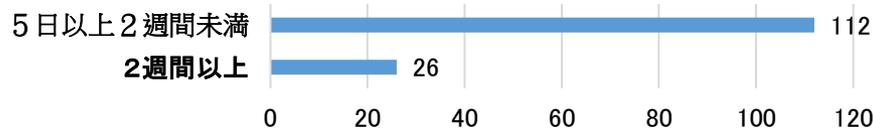
【②対象年次（複数回答可）】



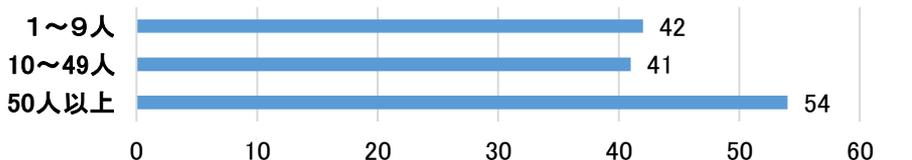
【③実施時期】



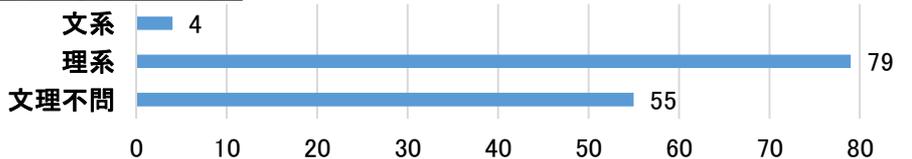
【④実施日数】



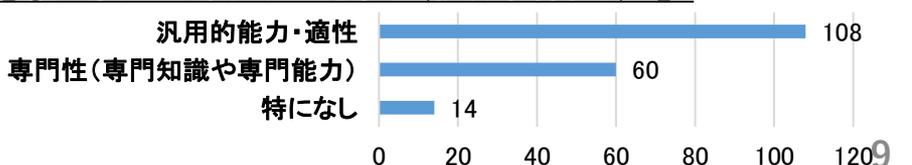
【⑤受け入れ人数】



【⑥対象分野】



【⑦重視する能力・適性（複数回答可）】



タイプ3のインターンシップ実施企業から寄せられた意見（指摘事項）

（1）インターンシップ実施による成果（プラスの効果）

- ①社内にもたらした効果・社内での評価
社員のエンゲージメント向上、社員の育成・成長、学生目線の取り入れ（多くの企業がこの3点を指摘）
- ②採用活動関連
採用活動に向けた母集団形成やマッチングの向上・自社の認知度向上
- ③インターンシップに参加した学生からの評価
働くイメージやキャリア観の醸成、学習意欲の向上
- ④大学からの評価
大学の授業では教えることができないスキルの習得／大学で学んだ技術の活用事例等を知る機会

（2）インターンシップ実施にあたっての課題

- ①受入れ職場に過大な負担がかかるため、実施規模の拡大が困難
- ②コスト面の負担・費用対効果の面で検証の必要性
- ③業種・職種特有の課題
現場での安全対策の必要性、情報の守秘義務とプログラムの両立の難しさ
- ④実施形態
対面とオンラインの割合、遠方からの参加学生への対応
- ⑤プログラムの内容面の充実
- ⑥実施期間
学生は長期プログラムを避ける傾向。実施日程の一部を欠席する学生の増加や応募者数の減少に至った事例も
- ⑦その他
学生を受け入れる職場・現場の選定に苦戦／学生が希望するコースの人気の偏り
採用・選考活動時期まで学生をつなぎ留めるための工夫／インターンシップ参加者選考の不合格者への対応

「2030年に向けた採用のあり方」検討について

- 2022年度における検討の最終段階で、「学生のキャリア形成支援活動を巡る議論を通じて、産学の間構築された信頼関係をベースとして、今後の就職・採用活動のあり方について産学で議論すべき」との（主に大学側からの）強い意見
⇒多様な要素を考慮しながら、人材力を含む日本の国力向上の観点から、今後のわが国における就職・採用活動のあり方について、産学で本質的な意見交換・対話を行っていくこととした

【今後の課題（産学協議会2022年度報告書掲載）】

- ①質の高いインターンシップを核とした学生のキャリア形成支援活動（4類型）の普及・定着
- ②政府における検討結果を踏まえた対応

③就職・採用のあり方



- 産学協議会において、多様な要素（※）を含め、人材力を含む日本の国力向上の観点から、就職・採用活動のあり方について、産学で本質的な意見交換・対話を実施
※グローバル化の進展と国際的な人材獲得競争の激化、わが国の人材・企業・大学の国際競争力強化、わが国企業における採用・雇用形態の多様化、Z世代と言われる学生の意識の変化等
- 現行の政府の就職・採用日程ルールは、実態と乖離しているとの指摘がある。政府は、多様な要素（※）を考慮しつつ、学業との両立に配慮することを前提に、就職・採用活動日程ルールについて、見直しに向けた検討が必要

対話の進め方（基本方針）

- 産学協議会で2019年度に産学で整理した「2030年の採用・雇用の姿」をスタートラインに置き、2023年度における現実や見通しとの比較検討を実施
- 昨今の環境変化を踏まえた「2030年の採用・雇用・大学教育の姿」について、改めて産学間で意見交換し、共通認識の醸成を目指す。そのうえで、今後の就職・採用活動のあり方に関する議論を実施する
- 2024年度中に一定の結論を出すことを目指す