

# 令和7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7年6月17日（火）  
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

# 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等の実施状況
- 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等の実施状況
- 3 ジョブ型研究インターンシップ

◆ 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】 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、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
- ◆ 経費負担や報酬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) 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>

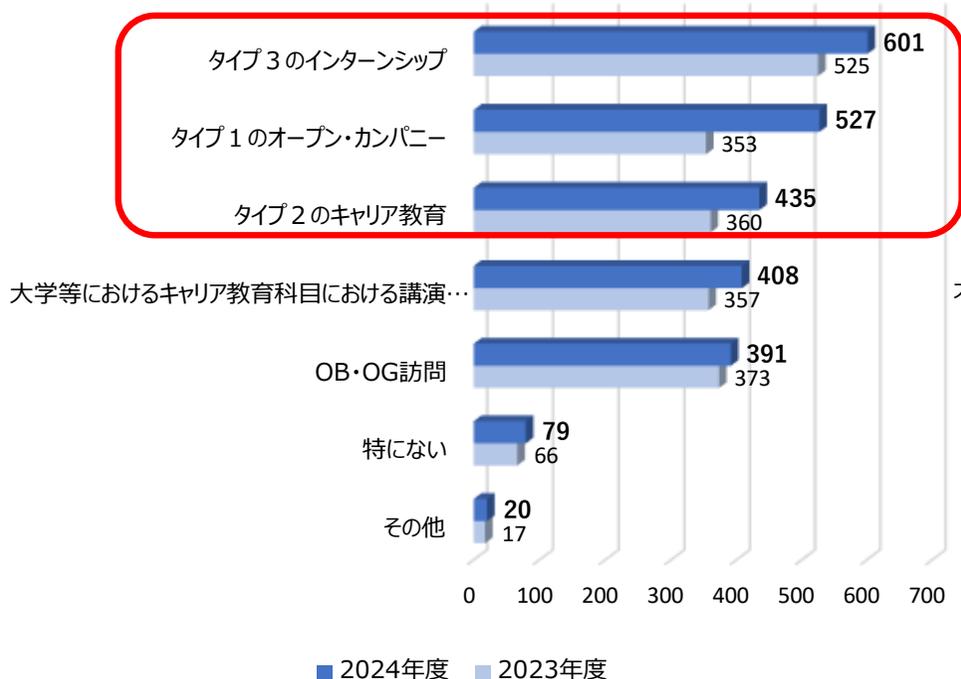
	類型			
	タイプ1： オープン・カンパニー	タイプ2： キャリア教育	タイプ3： 汎用的能力・専門活用型インターンシップ	タイプ4（試行）： 高度専門型インターンシップ
①目的	個社や業界に関する 情報提供・PR	働くことへの理解を 深めるための教育	就業体験を通じて、 学生にとっては自らの能力の見極め、 企業にとっては学生の評価材料の取得	就業体験を通じて、 学生にとっては実践力の向上、 企業にとっては学生の評価材料の取得
②代表的 ケース (主に想定 されるもの)	企業・就職情報会社や 大学キャリアセンター が主催するイベント・ 説明会	●大学が主導する 授業・産学協働 プログラム（正課・ 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	●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
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）	●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：2週間以上
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 ★(e) 情報開示要件： 募集要項等に必要の情報（9項目。詳細は2021年度 報告書ご参照）を記載し、ホームページ等で公表	採用活動開始以降に限り、可

# (参考) 令和6年度就職・採用活動に関する調査 (大学等)

- 2024年度卒業・修了予定学生の就職・採用活動の実態把握を目的とした「就職・採用活動に関する調査」を全国の大学、短期大学、高等専門学校（以下「大学等」）に対し実施。1,153校に調査票を配布し、958校から回収した。（回答率83.1%）
- 学生の職業観や勤労観を涵養し、個々人の個性に応じた職業を学生自ら選択できる能力を学生が身に付けるために、「企業に取り組んでももらいたいと考えるもの」、学生が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、個々人の個性や適性に応じた職業を自ら選択できる能力を身に付けるために「学生に参加を促したいと考えるもの」として、タイプ1～タイプ3のいずれの取組も前回調査よりも増加傾向。特に「タイプ1のオープンカンパニー」が大幅に増加。

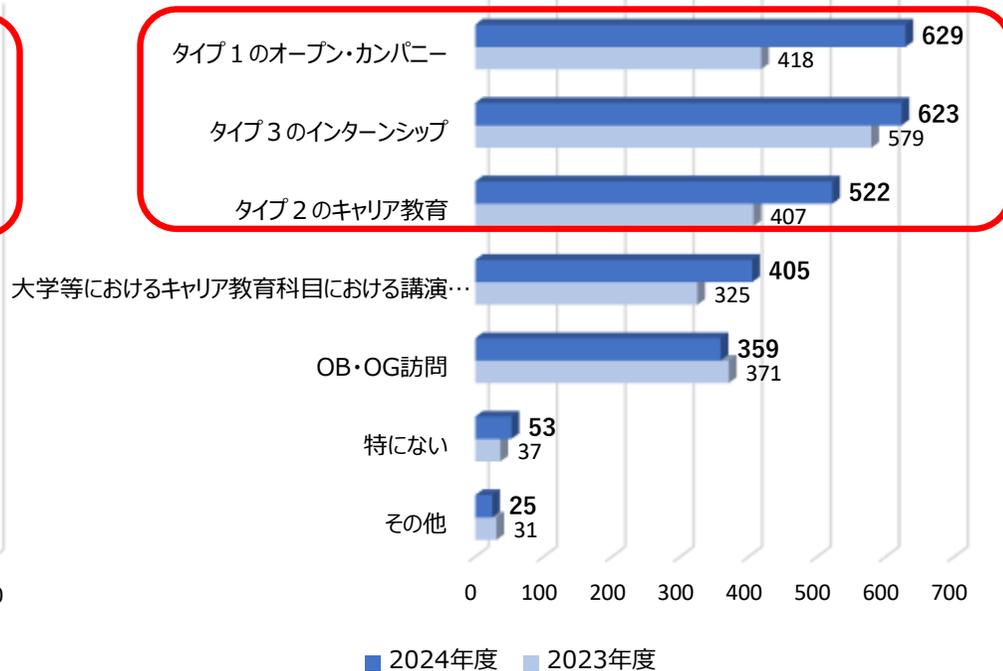
## 企業に取り組んでももらいたいと考えるもの

N=2,461  
(※複数回答可)



## 学生に参加を促したいと考えるもの

N=2,616  
(※複数回答可)



(参考) 令和6(2024)年度 就職・採用活動に関する調査 (大学等) 調査結果報告書

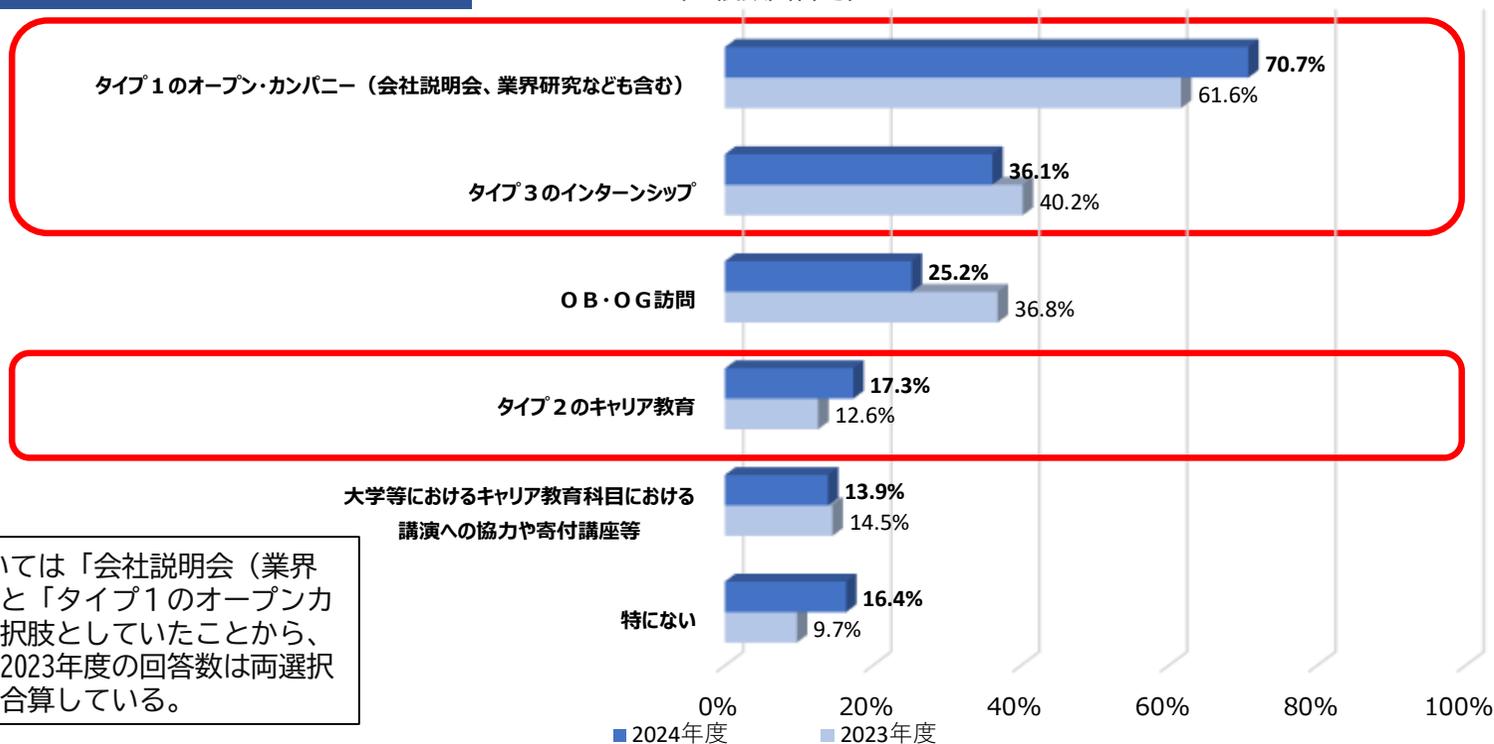
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/gakuseishien/1398049\\_00007.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/gakuseishien/1398049_00007.htm)

## (参考) 令和6年度就職・採用活動に関する調査(企業)

- ・2024年度卒業・修了予定学生の就職・採用活動の実態把握を目的とした「就職・採用活動に関する調査」を、規模、地域、業種のバランスを考慮し抽出した5,579の企業に対し実施。有効回答数は1,441社(大企業148社、中小企業1,293社)。回収率は25.8%。
- ・個々人の個性や適性に応じた職業を学生自ら選択できる能力を学生が身に付けるために、これまで以上に取り組みたいと考えるものは、「**タイプ1のオープン・カンパニー**」の最も割合が高く、「**タイプ1のオープン・カンパニー**」、「**タイプ2のキャリア教育**」については2023年度調査よりも割合の増加傾向がみられる。
- ・一方で、「**タイプ3のインターンシップ**」は前回調査よりも減少傾向にあり、企業において「**タイプ3のインターンシップ**」に限らない、様々なキャリア形成支援活動の取組を検討。

### これまで以上に取り組みたいと考えるもの

N=1,229 (※複数回答可)



※2023年度調査においては「会社説明会(業界研究などを含む)」と「タイプ1のオープンカンパニー」を別の選択肢としていたことから、本調査結果における2023年度の回答数は両選択肢の回答数を便宜上合算している。

(参考) 令和6(2024)年度 就職・採用活動に関する調査(企業) 調査結果報告書

[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/gakuseishien/1398051\\_00006.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/gakuseishien/1398051_00006.htm)

**(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ー自分のキャリアを考えるために今できることー

※ こちらのQRコードよりご参照ください。



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

※ こちらのQRコードよりご参照ください。



# 就職・採用活動日程の概要

- 2026年度卒について、2025年度卒と同様、
  - ・ **広報活動3月・採用選考活動6月・正式内定10月**の日程を原則とする。
  - ・ その上で、**タイプ3のうち専門活用型（2週間以上）かつ卒業・修了年次に入る直前の春休み以降に実施されるものを通じて高い専門的知識や能力を有すると判断された学生**については、そのことに着目し、3月から行われる広報活動の周知期間を短縮して、**6月より以前のタイミングから採用選考プロセスに移行できる（プロセスの複線化）**。
- 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**。（上述のプロセスの複線化の場合、情報開示要件や実施時期要件などを満たす場合に限り、6月より前に採用選考活動に活用できる。）
- 「**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。



※1 2週間以上のインターンシップを通じて高い専門的知識や能力を有すると判断された学生 ※2 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。

# 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等の実施状況
- 3 ジョブ型研究インターンシップ

# 令和5年度 大学・短期大学・高等専門学校における 学生のキャリア形成支援活動実施状況等調査 概要

## <概要>

調査の目的：大学等における学生のキャリア形成支援活動の実施に関する各種データを収集し、キャリア形成支援活動のより一層の推進・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。

※前回（令和3年度）までは、「インターンシップ実施状況等調査」として実施

調査の時期：令和6年6月～9月

対象の機関：全国の国公私立大学、大学院、短期大学、高等専門学校

調査の内容：大学・短期大学・高等専門学校における学生のキャリア形成支援活動の実施状況

（例：学部名／学科名、授業科目名、単位数、類型、実施方法、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5年度（令和5年4月1日～令和6年3月31日）

## <本調査において対象となる活動>

**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）実施したキャリア形成支援活動**

・特定の資格取得に係るもの（教育実習、看護実習、臨床実習等）は含まない

**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紹介・あっせんしているものなど、組織として関与しているものが対象

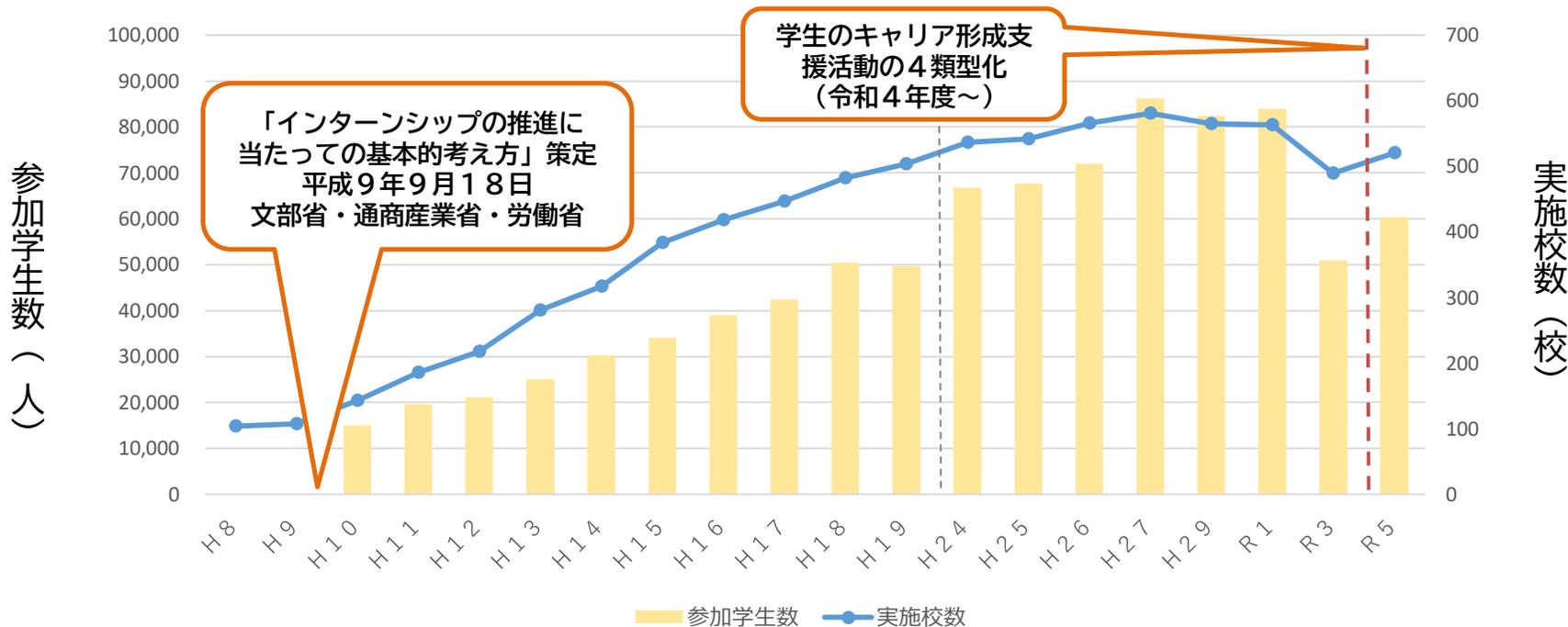
※学生が各自で企業に直接申し込むようなものは含まない

**上記①もしくは②に該当する、就業体験を伴うタイプ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（高度専門型インターンシップ）の活動が対象**

# 大学・短期大学・高等専門学校における学生のキャリア形成支援活動の実施状況

～ 単位認定を行う授業科目として実施されているキャリア形成支援活動（特定の資格取得に関係しないもの）～

三省合意策定以前から現在に至るまでに、インターンシップを始めとする学生キャリア形成支援活動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。



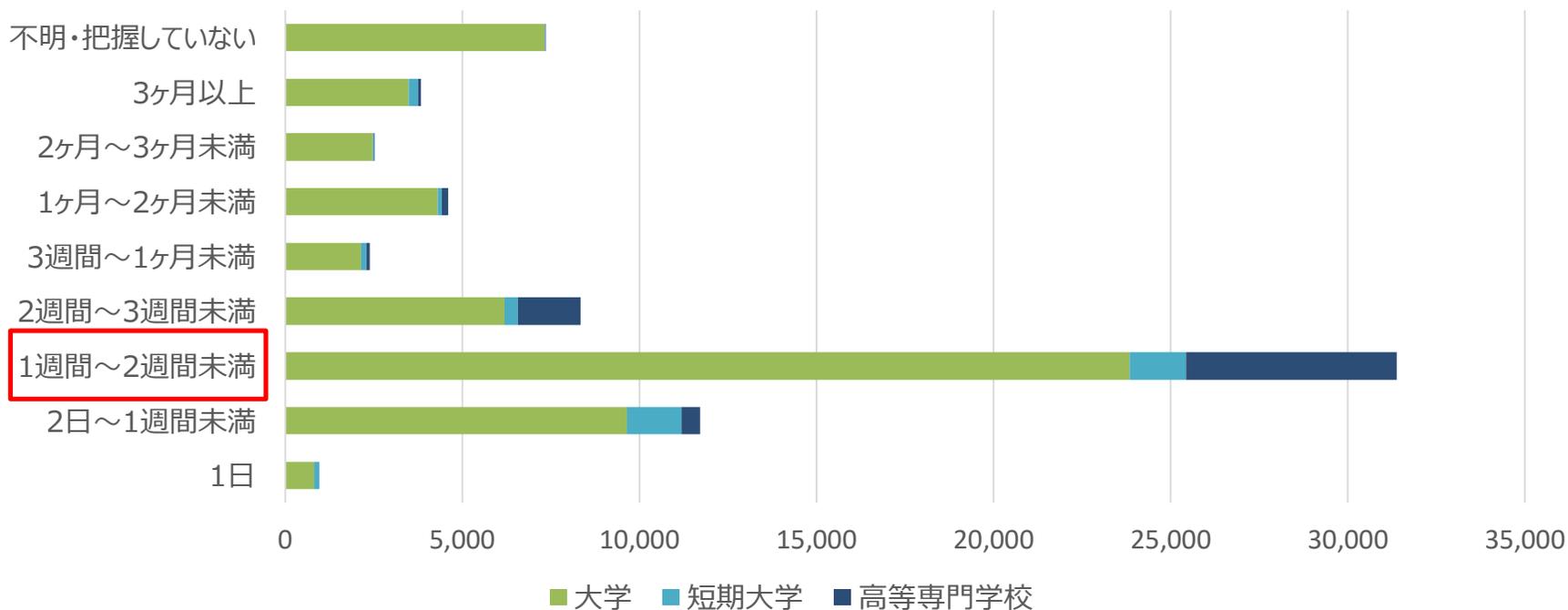
	H 8	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7	H 1 8	H 1 9	H 2 4	H 2 5	H 2 6	H 2 7	H 2 9	R 1	R 3	R 5
実施校数	104	107	143	186	218	281	317	384	418	447	482	504	536	542	566	581	565	563	489	520
実施率	17.7%	18.3%	23.7%	29.9%	33.5%	41.9%	46.3%	55.0%	59.0%	62.5%	65.8%	67.7%	69.2%	69.8%	72.9%	74.3%	72.4%	71.6%	60.9%	64.2%
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	60,282
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%	2.0%

注1：令和3年度までの実施状況は「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調査」として実施し、インターンシップの取組を「学生が自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験をおこなうもの」として定義。  
注2：令和5年度の実施状況は、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」が整理された学生のキャリア形成支援活動(4類型)のうち、就業体験を伴う「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：高度専門型インターンシップ」に該当するものと定義。

注3：実施率は調査対象校数に対する割合。  
注4：参加学生数は学部学生数と大学院学生数の合計。  
注5：参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6：参加人数について、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7：平成28年度以降は隔年で調査を実施。  
注8：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5年度 大学・短期大学・高等専門学校における 学生のキャリア形成支援活動の実施状況調査 概要

<単位認定を行う学生のキャリア形成支援活動における実施期間別参加学生数>



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	822人	9,658人	23,843人	6,195人	2,150人	4,317人	2,475人	3,496人	7,326人
短期大学	141人	1,532人	1,596人	377人	150人	102人	33人	256人	20人
高等専門学校	0人	532人	5,952人	1,775人	100人	184人	22人	77人	2人

(参考) 令和5年度大学等における学生キャリア形成支援活動の実施状況について  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/internship/1413929\\_00004.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/internship/1413929_00004.htm)

# 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等の実施状況
- 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（原則2ヶ月以上とし内容に応じて短くすることも可能）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"><li>・ 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</li><li>・ 博士後期課程の魅力度向上</li><li>・ 企業との関係強化、共同研究への発展</li><li>・ より社会に必要とされる大学への転換</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 研究力に裏打ちされた実践力の修得</li><li>・ キャリアパスの選択肢拡大</li><li>・ アカデミアについてとでも生きる企業の研究スタイルへの理解</li><li>・ 大学と企業をつなぐ素養の習得</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 優秀な学生の知識・能力の研究開発現場での活用</li><li>・ 優秀な学生の採用</li><li>・ 大学、教員との関係強化、共同研究への発展</li><li>・ 大学院教育への参画・投資</li></ul>

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66社、大学109大学（R7.4月1日現在）

#### 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

推進協議会への入会に関する情報は以下のURLからご確認ください。

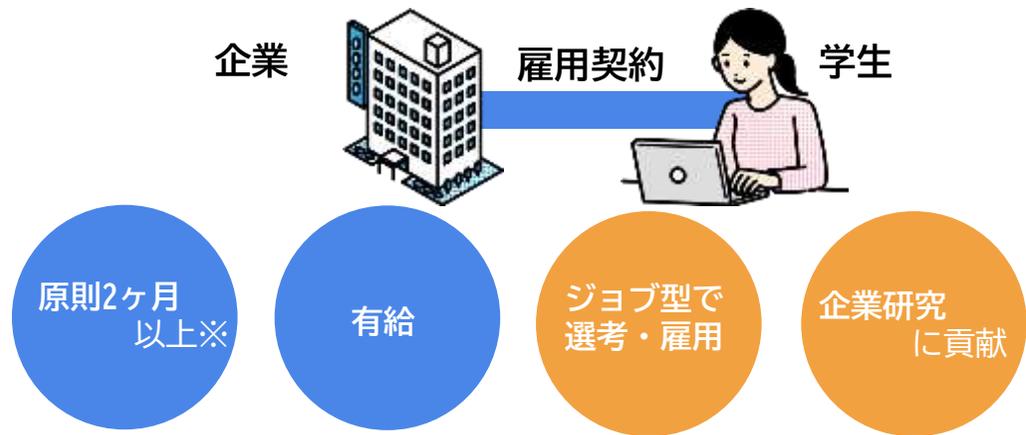
ジョブ型研究インターンシップ推進協議会ウェブサイト：<https://coopj-intern.com/>



（QRコードからもご覧いただけます）

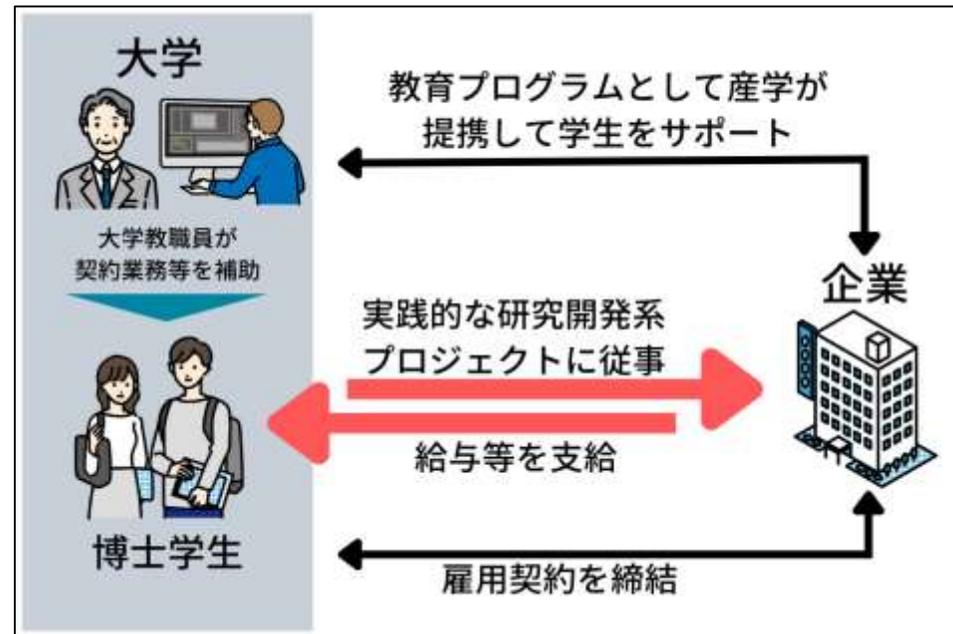
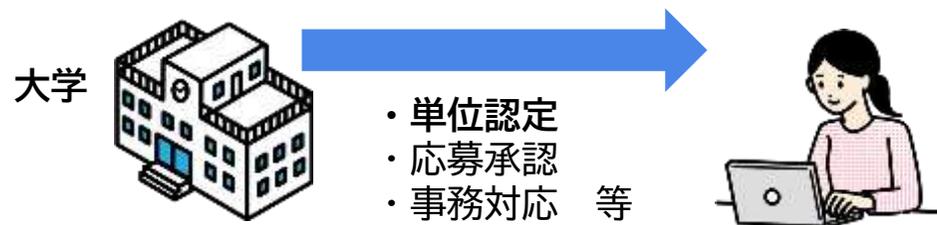
# ジョブ型研究インターンシップの概要

## ポイント1 「雇用契約を結び、長期・有給・ジョブ型で実施」

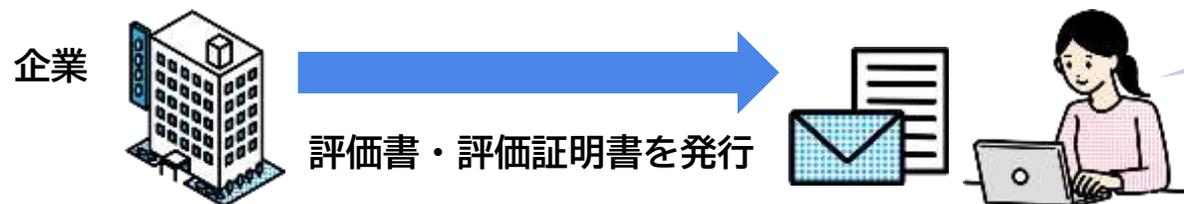


※内容に応じて1ヶ月間での実施も可能

## ポイント2 「正規の教育課程として実施」

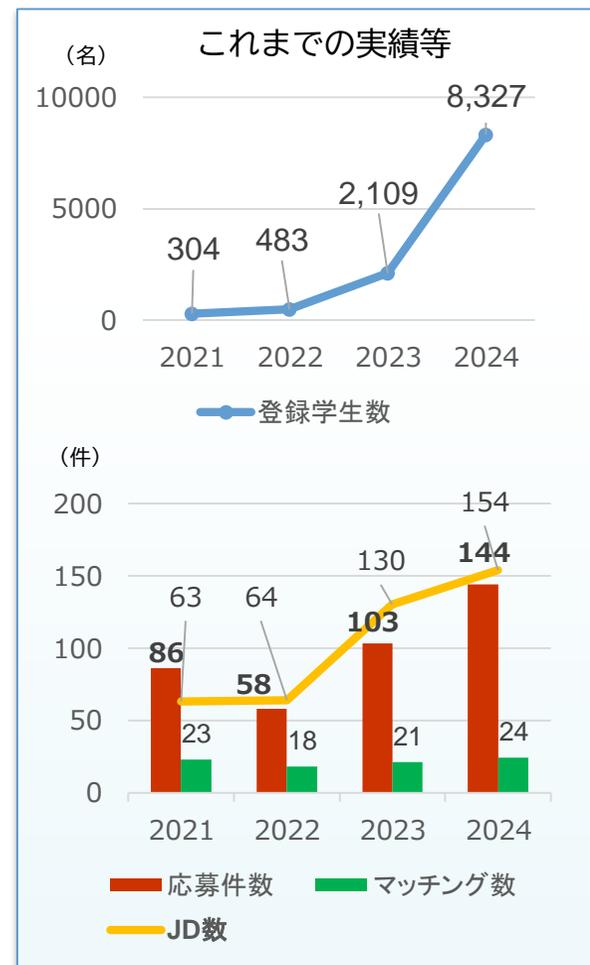
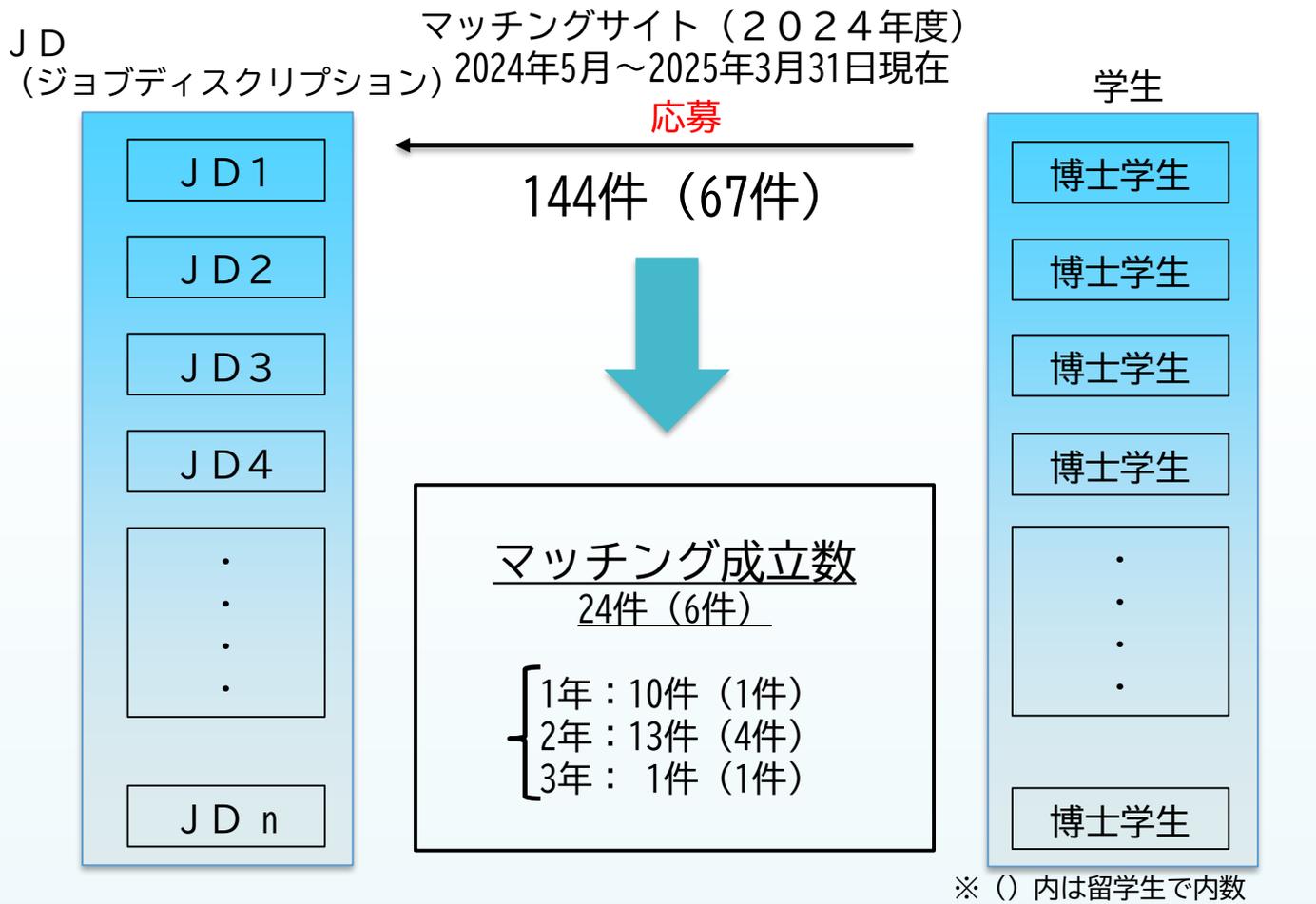


## ポイント3 「インターンシップ評価が採用・就職へ活用される」



評価証明書は他の企業の選考でも活用可

# 2024年度ジョブ型研究インターンシップ 実績



提示・募集 21社

↑

154 JD (募集人員323名)

会員企業66社

学生情報登録 8,327名 (留学生 3,443名)

↑

会員大学109大学

{ 1年: 4,041名 [48.5%]  
2年: 2,317名 [27.8%]  
3年: 1,761名 [21.1%]  
その他: 208名 [2.5%]

# 2025年度のジョブ型研究インターンシップ選考スケジュール

## ◆基本方針：

2025年4月は準備・広報期間とし、応募・選考期間は5月から開始する。

## 応募・選考スケジュール（2025年6月～2026年3月）

選考月	2025年5月	6月	7月	8月	…	2026年3月
インターンシップ 実施開始時期	7月以降	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ヶ月後としているが、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が可能。

（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あり得るため柔軟に調整可能）

※また、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。

（選考の長期化を防ぐ観点から選考は1ヶ月以内に実施と、募集自体は月初でないとは開始できないものではありません）

# (参考) 博士人材の民間企業における活躍促進に向けた取組

- ◆ 令和6年8月、経済産業省と文部科学省が共同して、「博士人材の民間企業における活躍促進に向けた検討会」を立ち上げ。  
⇒ 民間企業への就職を進めるための大学による支援や、企業が採用のために工夫できる事項について検討
- ◆ 令和7年3月26日に「博士人材の民間企業における活躍促進に向けたガイドブック」、「企業で活躍する博士人材ロールモデル事例集」、「博士人材ファクトブック」を公表。



- 企業や大学が取り組むことが奨励される事項を項目ごとに分類して解説
  - ・ インターンシップや入社時の処遇、企業との交流機会・出会いの場の提供など、各項目で具体的な取組事例を紹介
  - ・ 学生に向けて、修了後の進路はアカデミアに限られない、長期的なキャリア観が重要とのメッセージを記載
- 産業界における多様な博士人材の活躍事例を紹介（20社、25名）
  - ・ ①専門性を生かした活躍
  - ・ ②汎用的な能力を生かした活躍
  - ・ ③異なる専門性を身に付けた活躍
  - ・ ④グローバルに活躍
  - ・ ⑤人文社会系人材の活躍に整理して取りまとめ
- 博士課程学生の就職の一助となるデータを紹介
  - ・ 就職四季報等の情報に基づいた初任給や採用数等のデータ

【文部科学省HP：博士人材の民間企業での活躍促進について】

（「博士人材の民間企業における活躍促進に向けたガイドブック」、「企業で活躍する博士人材ロールモデル事例集」、「博士人材ファクトブック」）

[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/jinzai/1357901\\_00015.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/1357901_00015.htm)