

令和8年度全国キャリア教育・就職ガイダンス <行政説明>

令和8年6月22日（月）
文部科学省高等教育局学生支援課

- 1 就職・採用活動開始時期等について
- 2 大学等卒業者の就職状況調査について
- 3 就活ハラスメントについて
- 4 学生のキャリア形成支援における産学協働の取組みについて
- 5 ジョブ型研究インターンシップ

- 1 就職・採用活動開始時期等について
- 2 大学等卒業者の就職状況調査について
- 3 就活ハラスメントについて
- 4 学生のキャリア形成支援における産学協働の取組みについて
- 5 ジョブ型研究インターンシップ

2027年度(2028年3月)卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請 ポイント

●2027年度(2028年3月)卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請をとりまとめ。関係省庁(内閣官房、文部科学省、厚生労働省、経済産業省)の連名により広く経済団体等へ要請。

○就職・採用活動日程について、従来と同様、下記の日程を原則とし、学事日程等に十分配慮すること

広報活動 (説明会等)開始	卒業・修了年度に入る 直前の3月1日以降
採用選考活動 (面接等)開始	卒業・修了年度の6月1日以降
正式な内定日	卒業・修了年度の10月1日以降

○その上で、タイプ3のうち専門活用型(2週間以上)かつ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。

※なお、上記の専門活用型インターンシップについては、追加的に、新卒一括採用に係る全体の採用計画、学生に求める学修成果水準・専門的能力を公表することを求める。

卒業時期	広報活動 (卒業前年度)	採用選考活動 (卒業年度)
2014年度(2015年3月)	12月	4月
2015年度(2016年3月)	3月	8月
2016年度(2017年3月)～		6月
2025年度(2026年3月)～	3月	6月(※)

※ 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学生に限り、3月。

- インターンシップで取得した学生情報を就職・採用活動に活用できるのは、一定の要件を満たしたタイプ3のものに限られること。
- 卒業・修了後少なくとも3年以内の既卒者は、新規卒業・修了予定者の採用枠への応募を可能とすること。
- 日本人海外留学生、外国人留学生への多様な選考機会を設けること、オンラインを活用すること。
- 大学等と連携して、障害のある学生向けに募集・採用情報の公表を積極的に行うこと。
- 学修成果や学業への取組状況の適切な評価。
- 学生の個人情報取扱い等における法令順守。
- 学生の職業選択の自由を確保するため、オワハラ防止の徹底。

※オワハラの類型に、「内定辞退の防止を目的として、内定を承諾することについて、保護者の同意を強要すること」を追加。

- セクハラ・パワハラ防止の徹底。
- 相談窓口の設置など、学生からの苦情・相談を処理するための体制整備・改善向上に努めること。

- 1 就職・採用活動開始時期等について
- 2 大学等卒業者の就職状況調査について
- 3 就活ハラスメントについて
- 4 学生のキャリア形成支援における産学協働の取組みについて
- 5 ジョブ型研究インターンシップ

大学等卒業者の就職状況調査について

概要

調査実施主体：文部科学省、厚生労働省

統計調査区分：統計法による一般統計調査（抽出）（総務省承認）

調査開始年度：平成8年度

調査実施時期：年4回（10月、12月、2月、4月）

※年度途中に実施する調査は就職内定率として公表

調査対象：大学（学部）、短大、高専及び専修学校（専門課程）の卒業（予定）者

調査対象数：112校 6,250人（※回収率100%）

公表データ：就職希望者に占める就職者数の割合

令和7年度の調査結果（令和8年4月1日現在）※令和8年5月22日公表

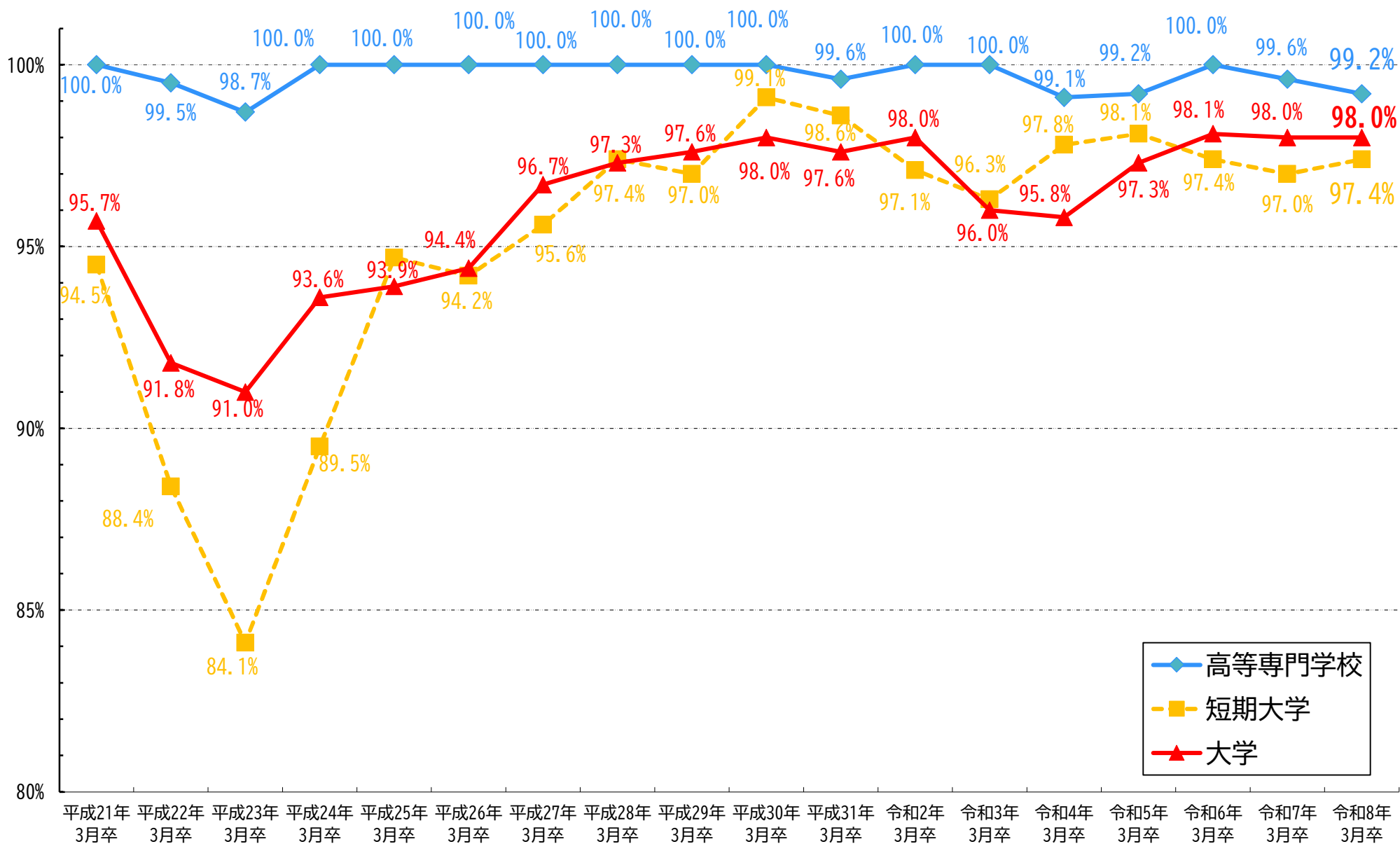
区 分	就職希望率	就職率	<参 考>	
			前年度卒業学生の就職率 (R7.4.1現在)	
大 学	75.6% (0.0)	98.0% (0.0)	98.0%	
う ち	国公立	53.3% (▲ 0.1)	97.9% (0.3)	97.6%
	私 立	86.7% (0.0)	98.1% (0.0)	98.1%
短 期 大 学	80.4% (▲ 2.1)	97.4% (0.4)	97.0%	
高 等 専 門 学 校	59.0% (1.2)	99.2% (▲ 0.4)	99.6%	
計	74.9% (▲ 0.1)	98.0% (0.0)	98.0%	

大学生、短期大学、
高等専門学校を含めた全体の
就職率は、過去最高値と同等の
98.0%と昨年度に引き続き
高い水準となっている。

(参考) 大学、短期大学、高等専門学校及び専修学校卒業予定者の就職内定状況等調査 - 結果の概要 (令和7年度卒業)

https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/naitei/kekka/k_detail/1411249_00013.htm

【参考】大学等卒業者の就職率（就職状況調査の結果より）



- 1 就職・採用活動開始時期等について
- 2 大学等卒業者の就職状況調査について
- 3 就活ハラスメントについて
- 4 学生のキャリア形成支援における産学協働の取組みについて
- 5 ジョブ型研究インターンシップ

就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントについて

概要

- セクハラ防止指針は、令和元年6月5日に公布された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号。以下「改正法」という。）に伴い改正された。
- 改正法により事業主が職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、就職活動中の学生についても同様の方針を併せて示すことが望ましいこと。
- また、職場におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましいこと等が規定されました。

⇒ **ハラスメント対策の強化（求職者等に対するセクハラを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け）**

※労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

大学等で行われている取組の例

- ◆ 就活ガイダンス等において、ハラスメントにあった場合は大学へ相談するように伝え、実際に相談があった場合は、大学から企業へ申し入れを行う。
- ◆ ハラスメントに十分注意して就活を行うよう、学生に対して一斉にメールを送信するなど、学生に対して注意喚起を行う。
- ◆ OB訪問は、ある程度の距離を持つように学生にアドバイスし、不安があるときは大学に連絡するように伝える。
- ◆ 学生からの相談を受けた場合には、同じ企業の選考を受けている学生に対し注意喚起を行うことで未然に被害を防止する。
- ◆ 学生から相談を受けた場合には、カウンセラーによる学生の心のケアを実施する。 など

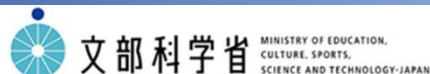
厚生労働省と文部科学省の取組

- （厚生労働省） https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24824.html
- 就活ハラスメント防止対策関係セミナー（出前講座）の実施
⇒ 大学等に雇用機会均等課職員を派遣（オンラインも可）し、就活中にハラスメントにあわないため（あってしまったとき）にどうすればよいか、法令、対応のポイントや相談先等について解説
 - 就活ハラスメントの被害にあった学生へのヒアリングの実施
⇒ 今後の行政における相談対応、企業指導に活かしていくことため、非公表で就活生の抱える悩みや行政への希望などをヒアリング
- （文部科学省） <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000826838.pdf>
- 学生に対する就活ハラスメント関係の周知啓発
⇒ 厚生労働省と連携し、SNS等での情報発信

学生に対し学内の相談部署の周知、学生からの相談への適切な対応をお願いします。
また、都道府県労働局等に設置されている「**総合労働相談コーナー**」も適宜活用・連携し対応をお願いします。

【厚生労働省HP「総合労働相談コーナー」】
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiket/soudan.html>

企業等の学生に対するハラスメントでお困りの際には



就職活動やインターンシップ中の ハラスメントに関するお悩みは 都道府県労働局にぜひご相談ください！

就職活動中等のハラスメントに関するお悩みは、**都道府県労働局雇用環境・均等部(室)**にご相談ください(大学のキャリアセンターの担当者と一緒にご相談いただくことも可能です)。

相談内容等に応じて雇用環境・均等部(室)では以下の対応を行います。

- 就職活動中の学生等へのハラスメント防止のための事業主への助言
- 就活セクハラ等についてのトラブルの解決援助 等

～就職活動におけるハラスメントにあわないために、知っておきたい2つのポイント～

①採用担当者との食事や飲酒、密室での面談、個人携帯メール等でのやりとりは避ける。

過去の就活セクハラ的事件では、採用担当者が、食事や飲酒の強要、個室での1対1の面談を求める行為、個人の携帯メールやLINE等で連絡を入れてくるといったことがありました。こういった不適切な要求等に応じる必要はありません。(多くの企業では、1人の社員が就活生の合否判定を決定するのではなく、複数の担当者が採用面接等に対応しています。)

②早い段階で相談を！

OB・OG訪問を含めて、就職活動の際に、これはハラスメントではないかと思ったら、自身の安全を守るためにも1人で抱え込まず、所属大学のキャリアセンター、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)などに早い段階で相談することをお勧めします。

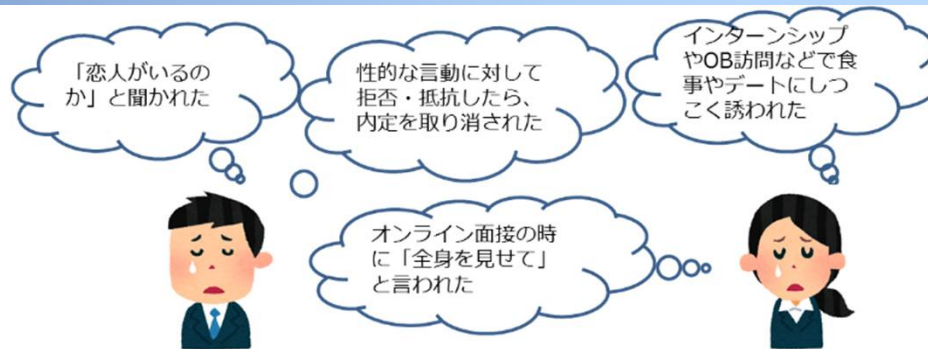
▶▶都道府県労働局雇用環境・均等部(室)一覧

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6027
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-223-0551	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

相談は無料です。匿名でも大丈夫です。プライバシーは厳守されるのでご安心ください。

受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



- ★「これってハラスメントかも?」と思ったらどんなことでもご相談ください。
- ★プライバシーは厳守いたします。
- ★ご希望がない限り、相談があったことを企業には伝えません。



大学等
キャリアセンター

連携

共有



都道府県労働局
雇用環境・均等部(室)
※新卒応援ハローワーク
でも相談可能です。

制度の説明

防止に向けた事業主への助言等
(※)

トラブルの解決援助

(※) 助言内容(例)

- 事業主自らと労働者も、就活生等に対する言動について、セクハラ等が起きないように、必要な注意を払うよう努めること。
- 職場において就活生等に対する言動についても、セクハラ等を行ってはならない方針を明確に示すこと。
- セクハラ等に類する相談があった場合には、雇用する労働者への措置を参考に、必要に応じて適切に対応すること。等

- ・大学のキャリアセンター、都道府県労働局(雇用環境・均等部(室))、新卒応援ハローワークのいずれでも相談可能です。
- ・事業主への助言等は都道府県労働局雇用環境・均等部(室)で行いますので、大学のキャリアセンター、新卒応援ハローワークに相談をした場合は、相談内容によっては雇用環境・均等部(室)に相談内容を共有して、対応することになります。

セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントなどについては、法律等に基づき、行ってはならない旨の方針の明確化や相談窓口の設置など雇用管理上の防止措置義務が事業主に課されています。

指針においては就職活動中の学生やインターンシップを行っている方に関しても、同様の方針の明確化や、相談があった場合の適切な対応等を行うことが望ましいとされています。

些細なことでも結構です。
就職活動中等のハラスメントに関するお悩みがある方は、ご相談を！

- 1 就職・採用活動開始時期等について
- 2 大学等卒業者の就職状況調査について
- 3 就活ハラスメントについて
- 4 学生のキャリア形成支援における産学協働の取組みについて
- 5 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」

(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】 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、6月以降の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〉 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。（大学正課および博士課程は、長期休暇に限定されない）

〈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。

学生のキャリア形成支援活動（4 類型） — 特徴の比較 —

以下の表は、学生のキャリア形成支援活動（4 類型）の主な特徴を一覧表にまとめたものです。
各タイプの特徴に関するより詳しい内容については、産学協議会2021年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」の33～45ページをご覧ください。

		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
主な特徴	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	●ジョブ型研究インターンシップ（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以上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（1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	採用活動開始以降に限り、可

丁寧な情報発信が大事！

★(e) 情報開示要件：タイプ3の実施にあたり、募集要項等に、以下の項目に関する情報を記載し、ホームページ等で公表してください。

- | | | | |
|------------------------------|--------------------------|---|------------------------------|
| 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 | | |



産学協議会による学生のキャリア形成支援活動（4 類型）の周知活動

【リーフレット】

- 2022年8月、今回の産学合意の趣旨と内容について簡潔にまとめた企業・大学向けリーフレットを作成・公表し、11月に一部改訂
- 2023年3月、学生用リーフレットを作成・公表

＜企業・大学向け＞



(https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/039_leaflet.pdf)

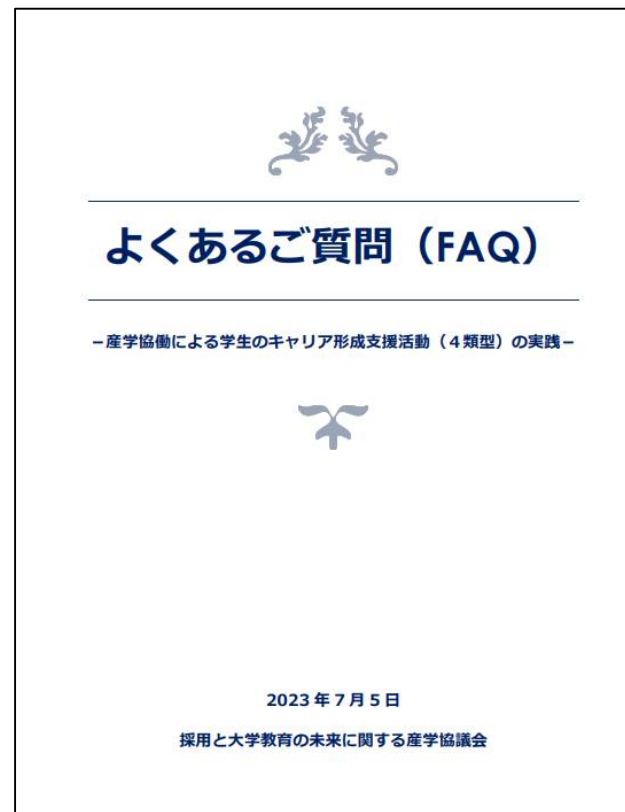
＜学生向け＞



(https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/039_leaflet2.pdf)

【FAQ集】

- 産学協議会に寄せられた質問をもとに、2022年12月に「よくあるご質問(FAQ)」を公表*
* 2023年7月5日更新



(https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/039_faq.pdf)

※「採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2022年度報告書「産学協働で取り組む人材育成としての『人への投資』」－概要－」を基に弊省にて加工

令和7年度大学等における学生のキャリア形成支援活動表彰の概要について

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、産学協働による学生のキャリア形成支援活動を、グッドプラクティスとして表彰し、その成果を広く普及する。

公募期間：令和7年11月4日～12月19日

申請対象：令和6年度又は令和7年度に大学・短期大学・高等専門学校において実施された学生のキャリア形成支援に係る取組のうち下記の選考基準を満たすもの

申請件数：46件（大学：42件、短期大学：4件）

表彰：【最優秀賞】金沢工業大学
【優秀賞】豊田工業大学、日本大学、広島大学
【選考委員会特別賞】筑波大学

大学等における学生のキャリア形成支援活動表彰選考 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 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日間以上のキャリア形成支援活動の就業体験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

受賞校一覧

大学等名	科目名	取組概要
金沢工業大学 最優秀賞	コーオププログラム コーオプ実習	<p>企業と共同でカリキュラムを設計し、学生は4か月程度の長期就業を通じて専門知識を社会で活用。給与支給により責任ある業務を担い、実践力を養うプログラムを実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> 対象：コーオププログラム 全専攻修士1、2年生・大学院進学予定の全学部4年生 選択科目 コーオプ実習 全学部1～4年生 選択科目 参加学生：コーオププログラム12名、コーオプ実習13名 事前・事後学習を除いた企業等での就業体験日数：コーオププログラム 4か月程度 コーオプ実習 1～2か月程度
豊田工業大学 優秀賞	学外実習Ⅰ 学外実習Ⅱ	<p>学外実習Ⅰ（1年次）では主に生産現場でモノづくりの実作業を、学外実習Ⅱ（3年次）は企業の研究・開発現場や生産管理現場で技術的課題の解決に取り組むプログラムを実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> 対象：工学部1、3年生 必修科目 参加学生：学部1年生103名、学部3年生111名 事前・事後学習を除いた企業等での就業体験日数：学外実習Ⅰ 4週間、学外実習Ⅱ 5週間
日本大学 優秀賞	生産実習	<p>3年次学部共通の「必修・通年科目」とし、1年間を通じた幅広い知識と能力を関連付け、目指すべき技術者像を養う。約1,000機関の実習先を準備し産学連携によりオンラインプラットフォームを整備。</p> <ul style="list-style-type: none"> 対象：生産工学部3年生 必修科目 参加学生：1,623名 事前・事後学習を除いた企業等での就業体験日数：2週間以上（実働10日間以上）
広島大学 優秀賞	長期フィールドワークⅠ 長期フィールドワークⅡ	<p>卒業論文に代わる必修科目として位置づけ、教育課程に組み込んで実施。地域の主要企業やグローバル企業に長期派遣し、給与を受けながら研究開発や業務に従事。</p> <ul style="list-style-type: none"> 対象：情報科学部3、4年生 必修科目 参加学生：18名 事前・事後学習を除いた企業等での就業体験日数：4か月×2回
筑波大学 選考委員会 特別賞	TIASインターンシップA TIASインターンシップB	<p>国内外のスポーツ組織や行政機関、国際的に活動するスポーツ関連企業等における4週間以上のインターンシップの中で体系的かつ包括的に実務を経験。学修成果は修士論文のテーマにも連動。</p> <ul style="list-style-type: none"> 対象：人間総合科学学術院 人間総合科学研究群 スポーツ・オリンピック学学位プログラム 博士前期課程1、2年 必修科目 参加学生：7名 事前・事後学習を除いた企業等での就業体験日数：4週間以上

- 1 就職・採用活動開始時期等について
- 2 大学等卒業者の就職状況調査について
- 3 就活ハラスメントについて
- 4 学生のキャリア形成支援における産学協働の取組みについて
- 5 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
- ◆ 「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

＜ご参考＞

【第6期科学技術・イノベーション基本計画（令和3年3月26日閣議決定）抜粋】
産業界と大学が連携して大学院教育を行い、博士後期課程において研究力に裏打ちされた実践力を養成する長期有給インターンシップを2021年度より実施するとともに、産学連携活動への参画を促進し、博士後期課程在学中に産業界での多様な活躍の可能性について模索する機会を増加させる。

【博士人材活躍プラン（令和6年3月26日文科科学大臣決定）抜粋】
より実践的で多様なキャリアにつながるインターンシップの推進やキャリア開発・育成コンテンツの提供、民間企業・大学等向けの手引きの作成、スタートアップ創出支援・人材供給など、関係省庁と連携して産業界での活躍を促進。

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（1ヶ月又は2ヶ月以上を基本とし、内容に応じて実施期間を調整可能）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	イノベーションに裏打ちされた実践力の貢献
	<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た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 	

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)
(座長：橋本 和仁 JST理事長)

- ・「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75社、大学112大学（R8.3現在）

運営委員会

運営委員会の意思決定機関

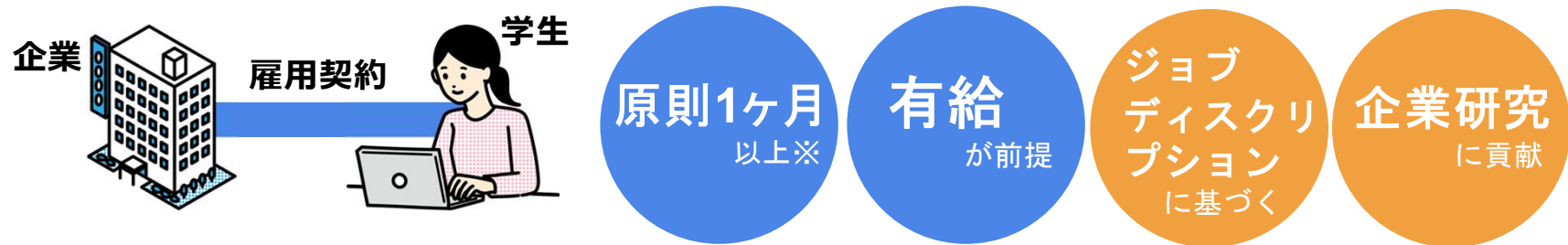
事務局（マッチング支援機関）：株式会社アカリク

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

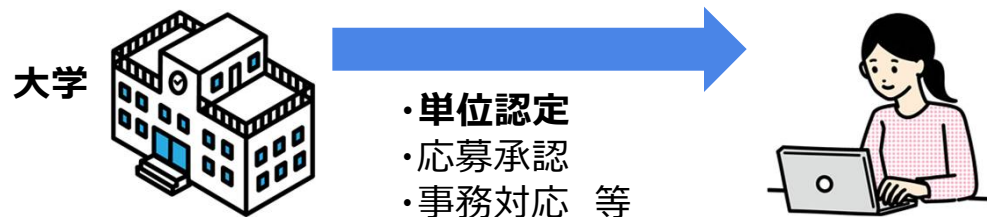
推進協議会への入会に関する情報は以下のURLからご確認ください。
ジョブ型研究インターンシップ推進協議会ウェブサイト：<https://coopj-intern.com/>

「ジョブ型研究インターンシップ」について

「ジョブ型研究インターンシップ」は、**長期・有給のインターンシップ制度**で、大学院生を対象とした**教育プログラム**です。**博士後期課程**を対象とした研究開発関連のインターンシップが中心となります。

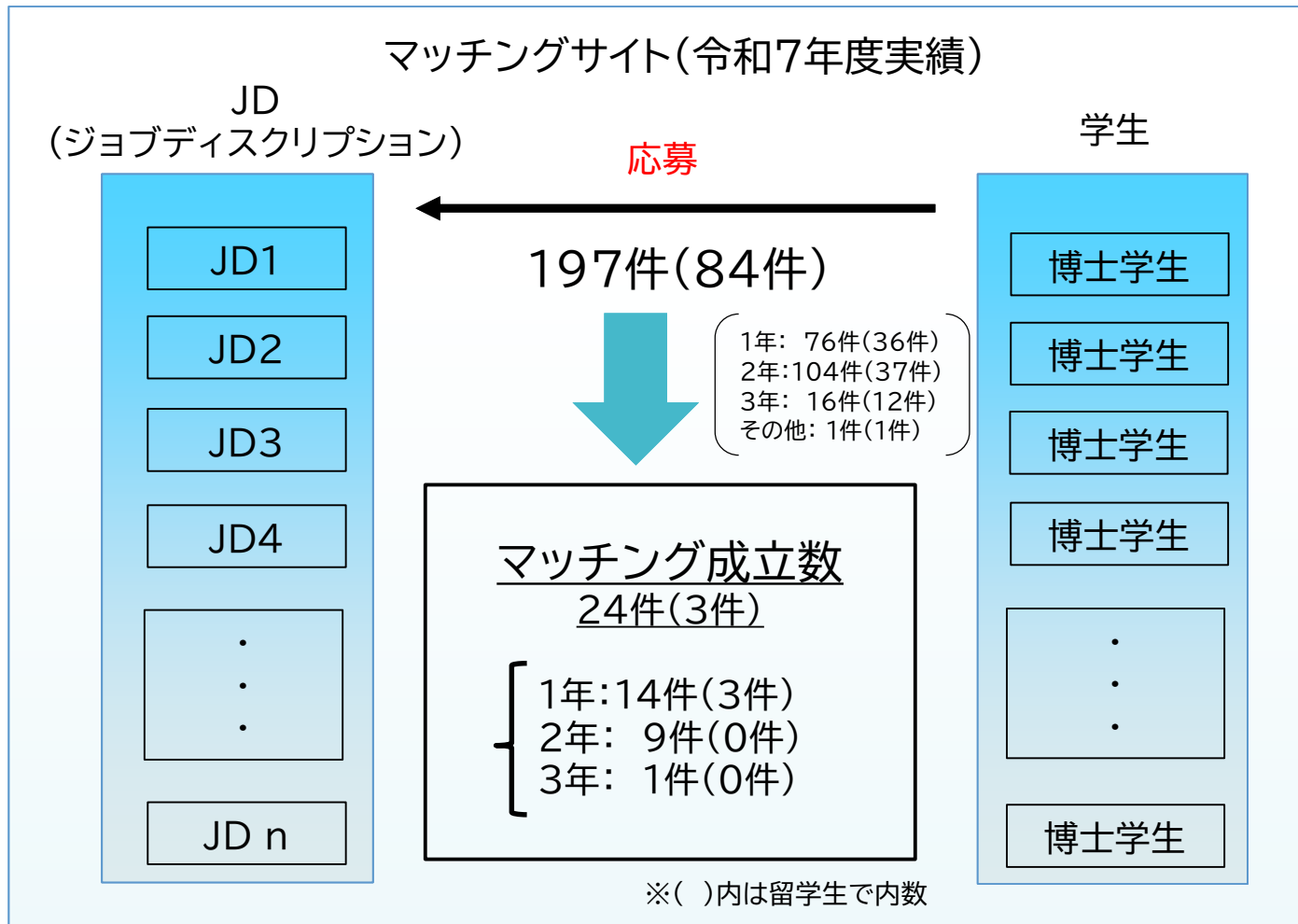


※ 1ヶ月又は2ヶ月以上を基本とし、内容に応じて実施期間を調整可能

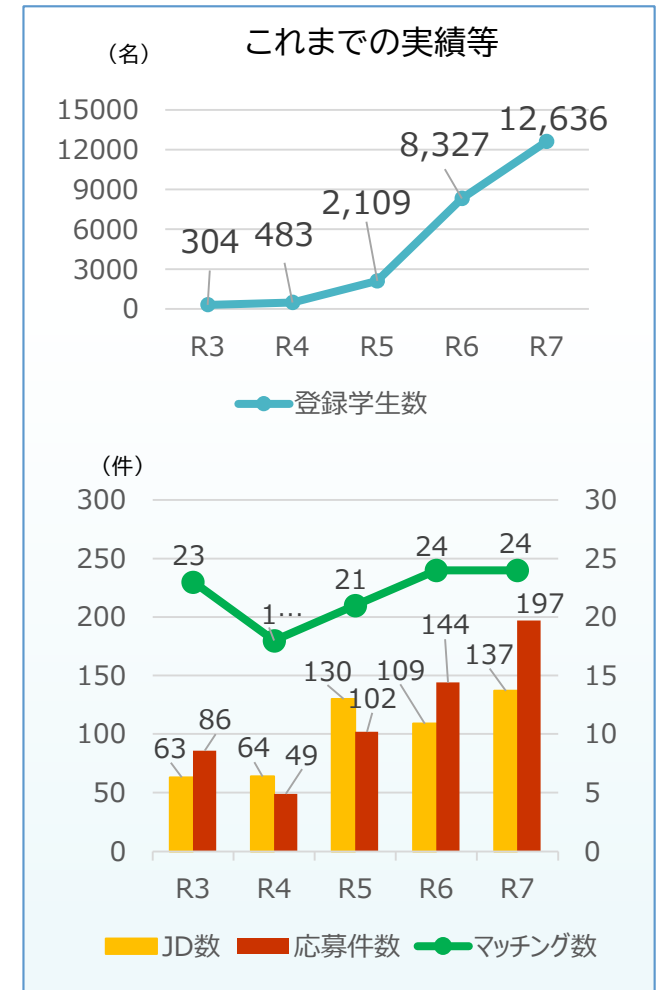


ジョブ型研究インターンシップ 実績

※本資料の令和7年度実績は令和8年1月末時点



1年: 76件(36件)
2年: 104件(37件)
3年: 16件(12件)
その他: 1件(1件)



提示・募集 22社 ↑ 137JD (募集人員251名)

会員企業75社

学生情報登録 ↑ 12,636名 (留学生 5,211名)

会員大学112大学

1年: 3,520名 [27.9%]
2年: 3,518名 [27.8%]
3年: 2,892名 [22.9%]
その他: 2,706名 [21.4%]

学生情報登録

ジョブ型研究インターンシップのメリット

学 生

- **進路の可能性**を広げることができる

さらに

- 自らの専門性を**客観的に観ることができる**
- アカデミアに進んでも生きる研究力に裏打ちをされた**実践力を涵養できる**

企業等

- **多様な大学・分野**から**競争力向上**に貢献できる優秀な学生を**採用できる**

さらに

- ジョブ型・高学歴化を見据えポストを見直し、博士学生を含めた**新たな新卒採用システム**を構築できる
- 学生の能力を、**研究開発の加速・高度化**や**新たな領域の開拓、課題解決**に活用できる

大 学

- **博士課程**のカリキュラムや修了生の質が向上し、**大学のブランド力**を強化することができる

さらに

- **博士課程への進学者増加**や**研究力の向上**が期待できる
- 専門分野に関わらず、これまでにない学生の**新たな進路の可能性**を広げることができる



- ◆ 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



(参考)企業での受け入れ事例

有限会社モールドモデル

- 所在地:山梨県都留市
- 事業:石膏鑄造による金属製品の製作
- プロジェクト:「石膏鑄造の利用範囲の拡大を目的とした石膏型の改良」
- 募集人数:1名
- 実施までのタイムライン
 - 6月:入会・募集開始
(→6月の対面交流会でも学生へ直接打診)
 - 7月:応募獲得(2名)、受け入れ決定(2名)
※北陸地方、東北地方の学生
 - 9~10月:インターンシップ実施(1か月程度)
- 実施形態:現地・フルタイム

受け入れ担当(副社長)の声

「我々が漠然と感じていた現場の課題に、研究者ならではの専門的な視点で切り込んでくれる点を高く評価しています。単に問題を見つけるだけでなく、自ら解決策を考えて実行までしてくれるので、非常に頼りになります。ベテラン技術者と対等に議論する中で、経営陣から見えにくい「現場の本当の悩み」をあぶり出してくれるので、会社全体の改善にも本当に大きな力になると体感しました」

インターン学生2名からのコメント(抜粋)

●全体的な感想

- 遠方へ行く必要があることは分かっていたので勤務地は気にならなかった
- 初日から熟練の技術者と話す機会があったが対等にディスカッションし、その日のうちに具体的な課題への貢献ができた
- 研究経験を応用できる場面がたくさんあり、自分が求められている実感と企業で活躍するイメージが得られた
- 異なる分野で研究職として働くことのイメージや、博士課程で培ったスキル・経験をどのように活かしていけば良いか学ぶことができ、今後の、就職活動における視野が広がりました。

●得られた学び

- 異なる分野で研究をするために、どのような能力が重要になるか学ぶことができ、実践を通してさらに伸ばすことが出来た。今回の経験ではトランスファラブルスキルが重要になることを学びました。
- 会社の人たちと話すことで コミュニケーション能力が格段に上がった。

(参考)文部科学省での受け入れ事例1

総合教育政策局・参事官(調査企画担当)付

教育工学



全国学力・学習状況調査の調査結果の
取扱いの改善に伴う分析作業

徳島大学大学院創成科学研究科創成科学専攻 博士後期課程1年

【研究テーマ】

探究学習に関する生徒・教員・保護者の
認識構造の違いを明らかにする研究

【スキルセット】

統計分析スキル
中学・高校理科の専修免許

【参加学生の声】



●今後のキャリアパスについて

博士課程において教員を対象とした意識調査の統計的分析を行ってきました。学力調査ほど大規模なデータではないものの、数百人規模の教員データを扱い分析を進めた経験があったため、学力調査のデータ分析に取り組む際にも抵抗なく対応することができました。さらに、学会発表や論文執筆の場面で、グラフや図表を用いた資料作成を行っていたため公表資料の作成業務において貢献できました。

●インターンシップに参加する前とのギャップについて

研究では好奇心や学術的な成果を追求しますが、行政は「社会にどういう意義があるか」「どんな影響を与えるか」というメディア的な役割を持っていることを実感しました。調査内容が広く社会に届くことで、社会的インパクトが大きいと感じられました。

●今後のキャリアパスについて

インターンシップに参加して一番大きな成果は、行政データの見方や活用方法を学べたことです。これまで研究のために統計や調査結果を扱うことはありましたが、行政が持つ大規模で体系的なデータを直接扱う経験は初めてでした。今後の研究にも応用できると感じています。

将来企業で働くことを考えても、データ分析は欠かせないので大規模なデータを取り扱った経験は大きな強みになると思います。

●ジョブ型研究インターンシップに参加したきっかけ

研究職のポストの空きが出るかどうかは運やタイミングに左右されるため、企業でのインターンシップに関心がありました。公開されているJDと専門分野がなかなか一致していなかったところ事務局のコーディネーターから専門分野にマッチする文部科学省のJDを紹介いただきました。当初は徳島から東京への勤務に伴う金銭的負担を懸念し、宿泊費の支給がないインターンシップは候補から外していましたが徳島大学ではSPRING学生のインターンシップ参加に際し旅費や宿泊費の支援があることを教えていただき、参加の後押しとなりました。

●受け入れ担当の声(参事官(調査企画担当)付・専門職)

教育工学分野で統計分析を用いた研究の知見を生かし、インターンシップ期間中、全国学力・学習状況調査の調査結果公表のための分析業務で多くの成果を上げました。

アカデミックとは異なる行政の見方に、当初は戸惑いを感じていたようでしたが、次第に行政の仕事への理解を深め、自ら具体的な分析や資料作成を提案・遂行していただきました。また、職員が、学校や教育施策に効果的に役立てることを強く意識してデータに向き合い、様々な改善を図っていることを、間近に感じていただけました。

ジョブ型研究インターンシップ制度は、行政の醍醐味を体感し、参加者・受け入れ側双方にとって意義深い制度であると考えています。

(参考)文部科学省での受け入れ事例2

研究開発局・海洋地球課

大気海洋物理学



海洋・極域分野の研究開発の
推進に向けた検討

北海道大学大学院環境科学院 地球圏科学専攻
大気海洋物理学・気候力学コース 博士後期課程1年

【研究テーマ】

海氷生産と南極底層水形成のメカニズムを、船上観測・係留観測・衛星データを統合的に解析することで解明する研究

【スキルセット】

南極地域観測隊として現地調査に参加、南極の現場観測データや衛星データの解析スキル

【参加学生の声】



●博士課程での経験・学びの活用について

南極に関する資料作成については南極地域観測隊の経験や博士課程の専門知識を生かして調査・分析することができた。深海探査船の業務に関しては短い時間で専門用語を理解しなければいけなかったが、普段から論文を読みながら、ある程度海洋に関する用語を知っていたおかげで、スムーズに業務に取り組むことができた。

短い締切の仕事が多い中で、各担当への業務の割り振りや資料チェックを通じて、業務を迅速かつ正確に進める体制の重要性を体感し、どの組織でも求められる普遍的なスキルや意識を学ぶことができた。

課内での業務のほかに、北極域研究船「みらいⅡ」の視察や管轄している海洋研究開発機構「JAMSTEC」の年次報告会への参加など多くの外部関係者と関わる経験もすることもできた。

●インターンシップに参加する前とのギャップについて

実際に現場での業務を体験し、想像していたよりも業務効率化・DX化が進んでおり驚いた。関係機関との交流が多いことや外部機関からの問い合わせも多く、常に外部とのコミュニケーションが必要なことが意外だった。

●今後のキャリアパスについて

大学で研究していると専門分野に没頭しがちだが、国の研究に関する予算編成過程を知ることで、自分の研究が社会課題の解決や国の成長戦略にどう貢献するかを意識することができ、国家公務員・研究者どちらを目指すにしても非常に糧になった。

●受け入れ担当の声(研究開発局海洋地球課・担当官)

- ・実習への取組の様子について:南極観測隊員として派遣された経験を活かしつつ調査・研究を進めており、行政側では気づきにくい視点からの情報収集・分析が行われていた。
- ・博士課程学生に期待していたこと:広く海洋研究に携わる研究者としての知見や、南極観測隊員としての経験及び専門知識に基づき、南極における観測現場の問題点や改善点について、新しい切り口から提案してもらうことを期待していた。
- ・博士課程学生ならではの感じられた部分:通常業務や視察対応時に、日々の研究活動を通じて得られた情報収集・分析能力及び情報リテラシーの高さを感じた。
- ・実習を通しての学生の変化・成長:発表資料の作成をはじめ、各種業務において、行政の視点でのアドバイスを深く理解し適切に反映していた。実習を通して、多角的な視野を獲得していた。