

「インターンシップの基本的な考え方と政策等の変遷について」

作成日：平成29年10月31日

日本学生支援機構学生生活部

学生支援企画課キャリア教育室

1. インターンシップに関する基本的な考え方
2. インターンシップの現状
3. インターンシップの普及・推進に関する政策等の変遷
4. インターンシップの普及・推進に関する企業団体等の取組の変遷

1. インターンシップに関する基本的な考え方①

・インターンシップとは何か（インターンシップの定義）

「インターンシップ」とは…

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

※出典 三省合意文書（文部科学省、厚生労働省、経済産業省）「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」
（平成9年9月18日策定、平成26年4月8日一部改正）

1. インターンシップに関する基本的な考え方②

・なぜ振興する必要があるのか(インターンシップの意義)

(1) 大学等及び学生にとっての意義

○キャリア教育・専門教育としての意義

大学におけるキャリア教育・専門教育を一層推進する観点から、インターンシップは有効な取組である。

○教育内容・方法の改善・充実

教育研究と実地体験を結びつけることが可能となり、大学等における教育内容・方法の改善充実につながる。

学生の新たな学習意欲を喚起する契機となることも期待できる。

○高い職業意識の育成

学生が自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図られる。

就職後の職場への適応力や定着率の向上にもつながる。

○自主性・独創性のある人材の育成

「社会人基礎力」や「基礎的・汎用的能力」など社会人として必要な能力を高め、自主的に考え行動できる人材の育成にもつながる。

1. インターンシップに関する基本的な考え方③

・なぜ振興する必要があるのか(インターンシップの意義)

(2) 企業等にとっての意義

○実践的な人材の育成

実社会への適応能力のより高い実践的な人材の育成につながる。

○大学等の教育への産業界等のニーズの反映

大学等と連携を図ることにより、大学等に新たな産業分野の動向を踏まえた産業界等のニーズを伝えることができ、大学等の教育にこれを反映させていくことにつながる。

○企業等に対する理解の促進、魅力発信

大学等と企業等の接点が増えることにより、相互の情報の発信・受信の促進につながり、企業等の実態について学生の理解を促す一つの契機となる。

受入企業等において若手人材の育成の効果が認められる。

学生のアイデアを活かすような企業等以外の人材による新たな視点等の活用は企業等における活動のメリットにつながる。

1. インターンシップに関する基本的な考え方④

・大学教育の一環であること

(1) 大学等

大学教育という観点から、インターンシップについては産学連携教育の一環として行われるものであり、大学が主体者となるべきものと考えられる。

なお、各大学においては、今後大学以外の者が実施するインターンシップなども含めて大学教育の一環として、積極的に関与(学生の参加状況の把握、学生への支援・指導など)していくことが望まれる。

更に、インターンシップにおける教育的側面を充実することも大学の責務と考えられ、大学の側から企業等に対し、教育効果の高いインターンシップ・プログラム設計や運営方法を積極的に提案していく必要がある。

※引用 「インターンシップの普及及び質的充実のための推進方策について」(意見のとりまとめ)

(文部科学省「体系的なキャリア教育・職業教育の推進に向けたインターンシップの更なる充実に関する調査研究協力者会議」)(平成25年8月9日)

1. インターンシップに関する基本的な考え方⑤

・大学教育の一環であること

(2) 企業等

インターンシップは、産学連携による人材育成の観点から、学生の就業体験の機会を提供するものであり、社会貢献活動の一環と位置づけられるものである。したがって、その実施にあたっては、大学等のカリキュラム上、特定の年次に行う必要がある場合を除き、募集対象を3年／修士1年次の学生に限定せず、採用選考活動とは一切関係ないことを明確にして行う必要がある。

また、教育的観点から、募集段階において詳しいプログラム内容を学生に公開するとともに、職場への受入れや仕事経験の付与、インターンシップの受入れ後の学生へのフィードバックなどを行うことが望ましい。

なお、インターンシップ本来の趣旨を踏まえ、教育的効果が乏しく、企業の広報活動や、その後の選考活動につながるような1日限りのプログラムは実施しない。

1. インターンシップに関する基本的な考え方⑥

・インターンシップと就職・採用活動との関係

(1) 大学等

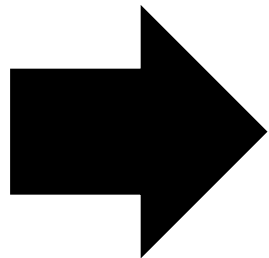
いわゆる「ワンデーインターンシップ」など大学等が関与・把握していない短期間(5日未満)のプログラムの中には、実質的に就業体験伴わず、企業の業務説明の場となっているものが存在することが懸念され、そうしたプログラムをインターンシップと称して行うことは適切ではない。就業体験を伴わないプログラムについては、インターンシップと称さず、実態にあった別の名称(例:セミナー、企業見学会等)を用いるよう促す。また、プログラムを実施する場合は、就職・採用活動における広報活動開始時期以前は、そもそも就職・採用活動の趣旨を含んではならないことに留意する必要がある。

1. インターンシップに関する基本的な考え方⑦

・インターンシップと就職・採用活動との関係

(2) 企業等

インターンシップと称して、就職・採用活動開始時期の前に就職・採用活動が行われることによって、インターンシップ全体に対する信頼性を失わせることにならないよう留意。

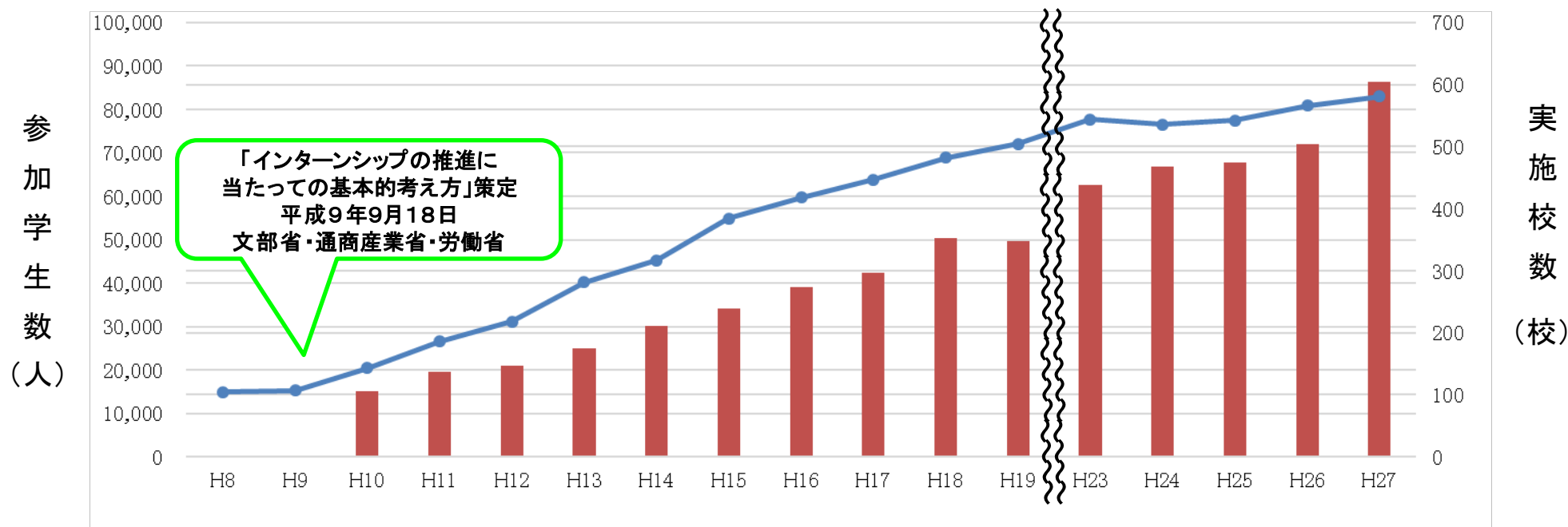


企業は、基本的に就職・採用活動の解禁日よりも前にインターンシップで取得した学生情報を、広報活動・採用選考活動には使用できない。

2. インターンシップの現状

大学等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（平成8年から平成27年までの19年の間）にインターンシップの単位化を行っている大学数は **5倍強** に増加している一方で、参加学生の割合は **3.1%** に留まっている。



	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H23	H24	H25	H26	H27
実施校数	104校	107校	143校	186校	218校	281校	317校	384校	418校	447校	482校	504校	544校	536校	542校	566校	581校
実施率	(17.7%)	(18.3%)	(23.7%)	(29.9%)	(33.5%)	(41.9%)	(46.3%)	(55.%)	(59.%)	(62.5%)	(65.8%)	(67.7%)	(70.5%)	(69.2%)	(69.8%)	(72.9%)	(74.3%)
参加学生数	-	-	14,991人	19,650人	21,063人	25,063人	30,222人	34,125人	39,010人	42,454人	50,430人	49,726人	62,561人	66,818人	67,691人	72,053人	86,248人
参加率	-	-	(0.6%)	(0.7%)	(0.8%)	(0.9%)	(1.1%)	(1.2%)	(1.4%)	(1.5%)	(1.8%)	(1.8%)	(2.2%)	(2.4%)	(2.4%)	(2.6%)	(3.1%)

注1: 実施校数の欄の上段は校数、下段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: 参加学生数の欄の上段は人数、下段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23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。

※引用 「インターンシップ推進フォーラム」文部科学省専門教育課説明資料（主催：一般社団法人産学協働人材育成コンソーシアム平成29年9月29日開催）

3. インターンシップの普及・推進に関する政策等の変遷①

年	表題	概要(インターンシップ関連)
1997(平成9)年 (平成9年1月文部省)	「教育改革プログラム」	<u>インターンシップ(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)</u> の導入の在り方について平成9年度より検討を進める。
1997(平成9)年 (平成9年5月閣議決定)	「経済構造の変革と創造のための行動計画」	インターンシップの導入について、平成9年度より、各大学等における実施状況の把握及び各地域における自主的な取組支援実施。またそのあり方について関係省庁において早急に検討を行うとともに、平成10年度より、産学連携を支援する取組を総合的に推進する。
1997(平成9)年 (平成9年9月18日文部省・通商産業省・労働省)	「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(三省合意)	日本におけるインターン制度導入(インターンシップ元年)
1999(平成11)年 (平成11年12月文部省)	「初等中等教育と高等教育の接続の改善について」(答申)	第6章 学校教育と職業生活の接続改善のための具体的方策として「 <u>キャリア教育</u> 」が登場。インターンシップの促進等による体験的活動を重視等も記載。
2009(平成21)年 (平成21年7月 文部科学省)	「インターンシップの導入と運用のための手引き」	インターンシップの定義と現状、今後の質の向上、プログラム運営等のフローを含めた内容 【取組事例紹介】16大学、5企業 ・インターンシップ取組体制事例…北海道大学、名古屋大学、名古屋工業大学、札幌国際大学、ものづくり大学、立教大学、京都橘大学、同志社大学、立命館大学、大阪樟蔭女子大学 ・長期インターンシップ事例…群馬大学、信州大学、京都大学、岡山大学、兵庫県立大学、慶応義塾大学 ・企業事例…株式会社内田洋行、コールド・ストーン・クリーマリー・ジャパン株式会社、毎日新聞社、ホテル業(都内)、ミヨシ油脂株式会社

3. インターンシップの普及・推進に関する政策等の変遷②

年	表題	概要(インターンシップ関連)
2010(平成22)年 (平成22年3月12日通知) (平成23年4月1日施行) (文部科学省)	「大学設置基準及び短期大学設置基準の一部を改正する省令の施行について(通知)」	学生の資質能力の問題及び学生の多様化に伴う卒業後の職業生活への移行支援の必要性の高まりから、 <u>大学は生涯を通じた持続的な就業力育成を目指し、教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むことが必要</u> であり、その体制を整備させるための改正。
2010(平成22)年 (平成23年1月31日答申) (文部科学省)	「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」	幼児期の教育から高等教育までを通じたキャリア教育・職業教育の在り方をまとめた答申
2013(平成25)年 (平成25年3月) 経済産業省)	「産学連携によるインターンシップのあり方に関する調査報告書」	インターンシップの教育効果について述べられた調査報告書 ー日本でのインターンシップの普及や推進、またその課題についても分かりやすく記載。国内外(国内は金沢工業大学、金沢大学、京都産業大学、高知大学、福岡女子大学、NPO法人G-net、(株)御祓川、九州インターンシップ推進協議会、国外は米国及び英国を中心)のヒアリング記録も掲載。

3. インターンシップの普及・推進に関する政策等の変遷③

年	表題	概要(インターンシップ関連)
2013(平成25)年 (平成25年6月閣議決定)	第2期教育振興基本計画	<p>I 四つの基本的方向性に基づく方策</p> <p>1. 社会を生き抜く力の養成</p> <p>成果目標4(社会的・職業的自立に向けた能力・態度の育成等) 社会的・職業的自立の基盤となる基礎的・汎用的能力を育成するとともに、労働市場の流動化や知識・技能の高度化に対応し、実践的で専門性の高い知識・技能を、生涯を通じて身に付けられるようにする。このため、キャリア教育の充実や、インターンシップの実施状況の改善、就職ミスマッチの改善に向けた教育・雇用の連携方策の強化を図る。</p> <p><5年間における具体的方策></p> <p>基本施策13 キャリア教育の充実、職業教育の充実、社会への接続支援、産学官連携による中核的専門人材、高度職業人の育成の充実・強化</p> <p>【主な取組】13-1 社会的・職業的自立に向け必要な能力を育成するキャリア教育の推進・幼児期の教育から高等教育まで各学校段階を通じた体系的・系統的なキャリア教育を充実し、特に、高等学校普通科におけるキャリア教育を推進する。その際、子ども・若者の発達の段階に応じて学校の教育活動全体を通じた指導を進めるとともに、地域におけるキャリア教育支援のための協議会の設置促進等を通じ、職場体験活動・インターンシップ等の体験活動や外部人材の活用など地域・社会や産業界等と連携・協働した取組を推進する。特に大学においては、産業界の協力を得て、国内外でのインターンシップの機会を大幅に増やす。</p>
2013(平成25)年 (平成25年8月 文部科学省)	「インターンシップの普及及び質的充実のための推進方策について(意見のとりまとめ)」	<p>体系的なキャリア教育・職業教育推進に向けたインターンシップの更なる充実に関する調査研究協力者会議のまとめ</p> <p>—「量的、質的充実(単位化、事前事後学修の重要性)」、「専門人材(コーディネーター等)の養成」、「中小企業参加」、「中長期、海外インターンシップ」、「多様な形態のインターンシップ(低学年、PBL組み合わせ型等)」の促進等について記載</p>

3. インターンシップの普及・推進に関する政策等の変遷④

年	表題	概要(インターンシップ関連)
2014(平成26)年 (平成26年4月文部科学省、厚生労働省、経済産業省)	「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方(改訂)」(三省合意)	<ul style="list-style-type: none"> －「キャリア教育・専門教育としての意義」を明記 －「インターンシップに係る専門人材の育成・確保」について明記 －「単位化」、「中長期や海外等多様な形態の導入」、「学習成果の評価方法の共通化」等について新たに記載された。 －インターンシップで取得した学生情報の採用広報活用方法のルール明確化
2015(平成27)年 (平成26年4月文部科学省、厚生労働省、経済産業省)	「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方(改訂)」(三省合意)	<ul style="list-style-type: none"> －インターンシップで取得した学生情報の採用広報活用可能時期の変更
2015(平成27)年 (平成27年6月閣議決定)	「日本再興戦略 改訂2015 ー未来への投資・生産性革命ー」	<p>2-1. グローバル化等に対応する人材力の強化 (3)新たに講ずべき具体的施策 ii)未来を支える人材力の強化 ⑨大学等におけるインターンシップの推進</p> <p>大学等の学びと職業選択が切れ目なくつながるよう、学生のインターンシップ参加比率を飛躍的に高める。このため、国立大学法人運営費交付金や私立大学等経常費補助金による傾斜配分等を通じ、<u>インターンシップの単位化、数週間にとどまらない中長期のインターンシップ等を実施している大学等の取組を促進する</u>。その際、学生にとって働く目的を考え自己成長する契機となる<u>有給インターンシップや中小企業へのインターンシップについても、産学の連携により推進する</u>。</p>

3. インターンシップの普及・推進に関する政策等の変遷⑤

年	表題	概要(インターンシップ関連)
2016(平成28)年 (平成28年6月閣議決定)	「ニッポン一億総活躍プラン」	<p>①若者の雇用安定・待遇改善(その2) 【具体的な施策】 ・社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者等の就労・自立の実現に向け、個々人に応じて切れ目ない支援を各地で提供するため、内閣府・厚生労働省・文部科学省の3府省が連携し、寄り添い型、伴走型の支援の全国展開を地域の実情を踏まえつつ進める(地域における子供・若者伴走型支援パッケージの推進)</p> <p>⑥教育効果の高い多様なインターンシップの推進、大学・専門学校とハローワークの連携による自律的な就職活動が困難な学生等への就職支援の実施</p> <p>⑩地域の実情に即した支援 【今後の対応の方向性】 地域の特性に応じた少子化対策・働き方改革を進める。 【具体的な施策】 ・東京圏在住の地方出身学生と地元学生が、地方企業でインターンシップを行うことにより、地方への人材還流、地元定着の促進を図る</p>
2016(平成28)年 (平成28年6月閣議決定)	まち・ひと・しごと創生基本方針 2016	<p>Ⅲ. 各分野の政策の推進 3. 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえるー地域アプローチによる少子化対策の推進ー</p> <p>①地域の実情に応じた働き方改革 【対応の方針】 ◎先進的な取組普及のための政策メニューの整備 東京圏在住の地方出身学生の地方還流や地元在住学生の地方定着を促進するため、特に東京圏への若者の転出が多い地域において地元企業でのインターンシップの実施等を支援する「地方創生インターンシップ」を産官学で推進する</p>

3. インターンシップの普及・推進に関する政策等の変遷⑥

◎最新の普及・推進に関する政策

年	表題
2017(平成29)年 (平成29年6月16日 文部科学省)	「インターンシップの更なる充実にむけて(議論のとりまとめ)」

・概要

背景・現状

○背景

- ・「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」等により、産学協働による人材育成の観点から教育活動としてのインターンシップを推進。一方、近年は若者の職業意識が希薄化。そのため地域や企業と協働したインターンシップ推進が重要

○現状

- ・大学等の実施率74.3%、学生参加率3.1%(平成27年度)
※大学等が実施している単位認定を行うインターンシップのみ(特定の資格取得(教育実習等)に関するものを除く)
- ・学生の6割近くは個人で申し込み、企業も独自の募集が多い
- ・企業・学生は5日未満(特に1日)での実施・参加が多い。大学では5日以上の実施が多い

意識・課題

- 意義 (学生) 業種理解・仕事理解・職業意識の育成・向上、学習意欲の喚起 等
(大学等) 企業が求める人材の素養の把握、教育内容や教育方法の改善・充実 等
(企業) 自社の理解促進・魅力発信、若手社員の育成・研修の機会 等
- 課題 (学生) 学業など他の活動が多忙、内容に魅力がない、経費負担 等
(大学等) 他の授業科目に支障、企業学生が少ない、学内の人員不足 等
(企業) 社内の理解形成が困難、社内の人員不足 等

3. インターンシップの普及・推進に関する政策等の変遷⑦

インターンシップの在り方

○インターンシップに求められる要素

・就業体験を伴うことに加えて大学等の関与(学生の参加状況の把握、学修への気付きの確認等)を求めていくことが必要

➡ いわゆる「ワンデーインターンシップ」など就業体験を伴わないものは実体にあった別の名称使用を促す

○正規の教育課程としてのインターンシップ

・単位認定、事前・事後学習の実施、教育的効果測定 of 仕組み整備、原則5日間以上、大学等と企業との協働

が必要 ※将来的に目指すべきより教育効果の高いインターンシップの例として、1ヶ月以上、体系化されたプログラム整備を推奨

具体的な推進方策

○届出・表彰制度の導入による優れたインターンシッププログラムの普及【国・大学等】

※正規の教育課程としてのインターンシップの要素を満たした取組内容の大学等からの届出・公表により、社会に広く発信・アピールの効果、届出のあったプログラムの中からモデルとなり得るプログラムを表彰 等

○専門人材の育成・配置【大学等・国】

※大学等の教職員が企業、経済団体、地域協議会と連携・協力し、チームとしての体制を整備 等

○地域におけるインターンシップ推進のための協議会の充実【大学等・企業・地域・国】

※協議会同士でプログラムの確認、専門人材の育成など、お互いの取組を高めあう仕組みの整備 等

○インターンシップ実施に係る負担の軽減【国・大学等】

※中小企業のインターンシップに係る支援策・負担軽減策の検討、学生に中小企業の仕事理解を促す支援策の検討、手引書・事例集の作成、評価の際の共通指標の検討 等

就職・採用活動との関係

○就職・採用活動の早期化・長期化につながるようなことは避けるべきであるため、インターンシップが就職・採用活動そのものとして行われることのないようにする取扱いは維持

○ただし、様々な意見があることも十分に考慮し、学生の学修環境の確保を前提としたうえで、幅広い観点から関係者間で中期的課題として検討していくべき

多様なインターンシップの推進

○地方創生インターンシップ(地方還流や地方定着にインターンシップを活用)やリカレント教育プログラムにおけるインターンシップ(転職・再就職にインターンシップを活用)等の推進も必要

・企業団体等の取組の変遷(抜粋)

◆ 一般社団法人日本経済団体連合会

◎就職・採用活動の実態を踏まえ、平成29年4月10日に「採用選考に関する指針」及び「『採用選考に関する指針』の手引」を一部改定。

◆ 公益社団法人経済同友会

◎平成27年4月2日「これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待～個人の資質能力を高め、組織を活かした競争力の向上～」の提言を発表

◎平成28年度からインターンシップを実施。

- ・基本の枠組み
- ①対象は学部1、2年生(高専は専攻科1年生)
- ②大学・高専での単位化
- ③原則1カ月以上
- ④実費相当の支給(※報酬の支給も今後検討)の要件を設定。

※参加大学等は、大学9校、高専2校の計11校70名、参加企業は17社にて実施。

◎平成29年度は、大学・高専10数校100名以上、企業も20数社に拡大して実施予定。

◆ 日本商工会議所

◎平成20年度より、各地商工会議所におけるキャリア教育活動の取り組みの実態を調査し、その結果を新たなキャリア教育活動の企画や改善に向けた資料として公表。

◎平成24年度からは、調査結果とともに各地商工会議所の先進的な取り組み事例を「商工会議所キャリア教育活動白書」として取りまとめ、キャリア教育支援活動の横展開・普及啓発に取り組んでいる。

◎平成28年度に日本商工会議所が全国の515の商工会議所に対して行った「教育支援・協力活動に関するアンケート調査」では、回答があった386商工会議所のうち、286商工会議所(74.1%)が449件の教育支援・協力活動を実施している。平成20年度と比較すると、実施商工会議所数は96ヶ所(約50%)増加、実施事業件数は176件(64%)増加している。なお、平成28年度実施した教育支援活動449件のうち、「インターンシップ・職場体験」は200件であり、実に44.5%を占める。(例:中小企業の魅力発信! 大学1・2年生対象の会社ツアー・仕事観察、留学生採用を視野に入れた課題解決型インターンシップ 等)