

インターンシップをはじめとした産学協働による キャリア形成支援の概要とメリット

インターンシップをはじめとした 産学協働によるキャリア形成とは？

1997年に三省合意（経済産業省・文部科学省・厚生労働省）に基づき、インターンシップは「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」と定義され、そこで取得した学生情報を広報活動や採用選考活動に使用してはならないとされていました。

しかし、実際には、インターンシップにおいても人事担当部署が担当するため、選考の参考情報となるなど、定義と実態が合っていない状況にありました。「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」（以下、産学協議会）は、こうした状況に対して令和4年4月に公表した報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」において、新たなインターンシップを定義しました。報告書によればインターンシップをはじめとした産学協働によるキャリア形成の取り組みは後述の4タイプ（①オープン・カンパニー、②キャリア教育、③汎用的能力・専門活用型インターンシップ、④高度専門型インターンシップ）に分類されます。4タイプのうち、タイプ3およびタイプ4がインターンシップであると定義されました。

新たな定義は「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（企業の実務を経験すること）を行う活動」となります。

新たなインターンシップ導入の背景

現状の日本におけるインターンシップでは、模擬的業務も含め、実際に業務を体験する機会が少ない、採用選考に直接的なメリットを期待して学生も短期インターンシップに参加する傾向があるなど、採用選考とインターンシップとの関係が曖昧なために生じるいくつかの課題を有しています。企業が実務をベースとした質の高いインターンシップを実施するためには、学生を実際に受け入れる現場の理解・協力が必要不可欠です。日常業務を行いながら、インターンシップ学生を受入れることは現場にとっても大きな負担であり、協力を得ることが難しいため、業務体験を行うインターンシップがこれまでは多くありませんでした。しかし、2023年からはインターンシップ参加時の情報を採用選考時に参照し得る評価材料として、企業のニーズに

より合致した学生の情報を獲得・活用できるとなれば、職場にとっても、質の高いインターンシップを学生に提供するモチベーションになるという点で、産学の共通理解を得ることができました。これによって今後はタイプ3および4に該当する「インターンシップ」では、就業体験は「必ず行う（必須）」となりました。

キャリア形成支援に係る4類型は、産学の共通理解の目安であり、いずれも「自律的なキャリア形成へのトレーニング」と位置付けられます。社会人のキャリア形成において「自律性」の要素が今後益々求められていくなか、産学がいかに連携しつつ、どのように学生の主体的なキャリア形成を支援できるのかが問われています。そのため2000年度より産学協議会において、中長期的視点から議論が行われ、「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）」と定義されました。

新卒で就業した人の3割が3年程度で仕事を辞めてしまうなど、雇用のミスマッチが問題化。入社前に、仕事の実態や、社会人になることのイメージをしっかりと掴むことができないことも原因とされ、その解決策の1つとしてインターンシップ制度は注目されました。

職務経験のない学生にとって、リアルな仕事の世界は未知の領域。一部の専門的な学部を除いて、大学での専攻と将来の仕事が直接関係する場合は少なく、ただ単に大学で知識を学んでいるだけでは、どうしても“働く”というイメージを持つことができません。職業体験を行うことにより、自分が働いている姿をしっかりとイメージしてもらい、将来のキャリアに役立てる。これが、インターンシップの大きなねらいの1つなのです。

職場を体験するのであればアルバイトでもいいのでは？と思うかもしれませんが、一定の作業を行い給与を得る労働としてのアルバイトとは違い、インターンシップは「キャリア教育」が主目的。もちろん、仕事のすべてを体験することは不可能ですが、多くのインターンシップでは「作業」ではなく、ビジネスの仕組みや仕事全体を理解できるよう、プログラムに工夫がなされています。

また、普通の学生生活を送っているだけでは接点がなく、なかなか知ることのできない企業について知ることができるの

もインターンシップの利点の1つ。マスコミ、食品、日用品メーカーなど、消費者として馴染みのある企業は知っている、原材料や部品を扱うメーカーなどは、大手企業でも知らなかったりするもの。

さらには、知っていると思っている企業でも、実際の仕事となるとどのようにビジネスが行われるのか、その会社にどのような職種があるのか、実はよくわかっていなかったということもあります。実際の就職活動で、表面的なイメージだけで企業を選んでしまうというミスマッチを防ぐためにもインターンシップの参加は有効です。

学生のキャリア形成支援に係る 産学協働の取り組みの4類型

産学協議会では学生のキャリア形成支援を産学協働で推進するとともに、就業体験を伴う質の高いインターンシップに改善していくことを目的とし、現状の取り組みを参考として次の4類型に整理を進めました。なお、4類型の導入に際しては次のような点を留意する必要があります。

類型	取り組みの性質	主な特徴
タイプ1: オープン・カンパニー <small>※オープン・キャンパスの企業・業界・仕事版</small>	個社・業界の 情報提供・PR	<ul style="list-style-type: none"> ●主に、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・説明会を想定 ●学生の参加期間（所要日数）は「超短期（単日）」。就業体験は「なし」 ●実施時期は、時間帯やオンラインの活用など学業両立に配慮し、「学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）」 ●取得した学生情報の採用活動への活用は「不可」
タイプ2: キャリア教育	教育	<ul style="list-style-type: none"> ●主に、企業がCSRとして実施するプログラムや、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）を想定 ●実施時期は、「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など、学業両立に配慮 ●就業体験は「任意」 ●取得した学生情報の採用活動への活用は「不可」
タイプ3: 汎用的能力・ 専門活用型 インターンシップ	<ul style="list-style-type: none"> ◆就業体験 ◆自らの能力の見極め ◆評価材料の取得 	<ul style="list-style-type: none"> ●主に、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を想定 ●学生の参加期間（所要日数）について、汎用的能力活用型は短期（5日間以上）、専門活用型は長期（2週間以上）★ ●就業体験は「必ず行う（必須）」。学生の参加期間の半分を超える日数を職場で就業体験★ ●実施場所は、「職場（職場以外との組み合わせ可）」（テレワークが常態化している場合、テレワークを含む）★ ●実施時期は、「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）」「大学正課および博士課程は、上記に限定されない」★ ●無給が基本。但し、実態として社員と同じ業務・働き方となる場合は、労働関係法令の適用を受け、有給 ●就業体験を行うにあたり、「職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後にフィードバック」★ ●募集要項等において、必要な情報開示を行う★ ●取得した学生情報の採用活動への活用は、「採用活動開始以降に限り、可」 ●★の基準を満たすインターンシップは、実施主体（企業または大学）が基準に準拠している旨宣言したうえで、募集要項に産学協議会基準準拠マークを記載可
タイプ4（試行）: 高度専門型 インターンシップ <small>※試行結果を踏まえ、今後判断</small>	<ul style="list-style-type: none"> ◆就業体験 ◆実践力の向上 ◆評価材料の取得 	<ul style="list-style-type: none"> ●該当する「ジョブ型研究インターンシップ（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（2022年度にさらに検討）」は、大学と企業が連携して実施するプログラム ●就業体験は「必ず行う（必須）」 ●取得した学生情報の採用活動への活用は、「採用活動開始以降に限り、可」

出典：採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2021年度報告書（2022年4月）

タイプ1 オープン・カンパニー

「個社・業界の情報提供・PR」を目的としたキャリア形成支援プログラムであり、主に、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・説明会を想定しています。情報提供が目的であり、基本的に就業体験を伴わないことから、大人数の学生を対象に、超短期（単日）で実施します。プログラムの目的は、学生が自らのキャリアを考えるための「個社・業界の情報提供・PR」であり、採用に関する情報提供や採用エントリーを促す活動ではありません。

タイプ2 キャリア教育

「教育」を目的としたキャリア形成支援プログラム。大学が単独あるいは企業と協働して、正課（授業）あるいは正課外（産学協働プログラム等）として行う場合や、企業がCSR（企業の社会的責任）の一環として行う場合を想定しています。キャリア教育が目的であり、学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）で設定可能です。プログラムの目的はあくまで「教育」です。企業は、取得した学生情報を採用活動に活用することは認められておりません。

タイプ3 汎用的能力・専門活用型インターンシップ

学生・企業が互いへの理解を深められるよう、しっかりと就業体験を行う必要があることから、学生の参加期間(所要日数)は、学生の適性や汎用的能力を重視する汎用的能力活用型では短期(5日間以上)、専門性を重視する専門活用型では長期(2週間以上)を設定します。就業体験は学生の参加期間の半分以上の日数を職場で行い、人事担当者ではなく、実際の職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後にフィードバックすることが必要です。プログラムの実施にあたり、学業との両立に配慮する必要があり、実施期間は学部3年・学部4年ないし修士1年・2年の長期休暇期間と定められています。企業単独、大学が個別企業と協働、あるいは地域コンソーシアムを活用して行う場合も想定されます。

タイプ4 高度専門型インターンシップ

現在、このタイプに該当するプログラムとしては、「(A)ジョブ型研究インターンシップ(理系・博士対象)」、「(B)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(主に文系対象)(仮称)」の2種類を想定しています。(A)は、2021年度から文部科学省を中心に先行的・試行的に実施しています。(B)は、2021年度には産学協議会のワーキング・グループ、2022年度にさらに検討を深めて、パイロット実施を目指す予定です。いずれも職場でよりしっかりと就業体験を行うことが必須です。

学生に対して、インターンシップの意図・狙い等を的確に伝えるため、インターンシップの募集要項等において、必要な情報開示を行う必要があります。具体的には、以下の(i)～(ix)をホームページ等で一般に公開する必要があります。

- (i) プログラムの趣旨(目的)
- (ii) 実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等
- (iii) 就業体験の内容(受入れ職場に関する情報や事前学習・事後学習を合わせたプログラム全体の概要を含む)
- (iv) 就業体験を行う際に必要な(求められる)能力
- (v) インターンシップにおけるフィードバック
- (vi) 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(具体的な活用の内容も記載することが望ましい)
- (vii) 当該年度のインターンシップ実施計画(時期・回数・規模等)
- (viii) インターンシップ実施に係る実績概要(過去2～3年程度)
- (ix) 採用選考活動等の実績概要

企業は、タイプ3のインターンシップにおいて取得した学生情報を、採用活動開始以降に限り採用活動に活用可能とします。主な活用例として、①学生の連絡先を活用し、採用活動へのエントリーに関する案内を送付することや、②学生の総合評価を活用して採用選考プロセスの一部を省略することなどが挙げられます。

- (1) **タイプ1～4はキャリア形成支援の取組みであって、採用活動ではない。学生は改めて採用選考のためのエントリーが必要。**
- (2) タイプ1～4からなる学生のキャリア形成支援は、産学が協働しながら、**それぞれを推進していくことが重要。**
- (3) 今回、政府が定める現行の「就職日程ルール」を前提に検討。
- (4) インターンシップ(タイプ3・4)に参加できる学生数は、就活予定者の一部(入社就職先でのインターンシップ参加経験がなくても、採用選考へのエントリーは可能)。学生、大学、企業等への周知が重要。
- (5) タイプ3は、産学協議会が定める基準(前ページ表の★)を満たす場合に、「産学協議会基準に準拠したインターンシップ」と称する(準拠マークを付すこと可)。
- (6) **各タイプの活動を通じて取得した学生情報を採用活動に活用することについて、「タイプ1・2は活用不可」「タイプ3・4は採用活動開始以降に限り活用可」。**

出展:採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2021年度報告書(2022年4月)

インターンシップに参加しないと不利になるか

さて、インターンシップに参加しないと何か箔がつかない、就職活動に必要な“資格”のようなものが足りない気がするという不安を持っている人はいませんか? もちろん、そのようなことはありません。

ただし、就職活動が短期決戦型スケジュールとなっている現在、業界、企業理解が足りずに苦戦してしまう人が増えているという事実も。業界や企業について考え始めるのは、いつから始めてもおかしくはないのですが、実際には、解禁後に企業研究を始め、残念ながら時間切れとなってしまうことも多いようです。

実際に職場を体験することによりミスマッチを解消し、多くの人がキャリアの好スタートを切れるようにと広まってきたインターンシップ。社風や社会人として働くことの現実など、どうしても肌で感じてみなければわからないことが仕事の世界にはたくさんあります。

また、入社希望先でのインターンシップ参加経験がなくても、採用選考へのエントリーは可能であり、採用選考活動で評価されれば内定を得ることもあります。

■ 『インターンシップ』と『採用選考活動における実務従事体験』の違い

インターンシップ (タイプ3・4)	インターンシップ			就職活動を目的とした 広報活動採用選考活動
	選考	実施(職場受入れ)	終了後(※)	エントリーシートの提出
基本スタンス ◆学生も企業もお互いに対する理解を深め、選り合う関係であるべき ◆学生と企業間のやり取りのプロセスを継続するか否かの決定権は、常に学生側にあるべき	面接 グループワーク 書類審査		この仕事をしたい! この職場で働きたい! 学生 イメージしていたものと違ったな…… 学生	学生が手応えを感じた場合、実際にエントリーシートを提出する可能性は高い 企業が手応えを感じた場合でも、学生がミスマッチを感じて、エントリーシートを提出しないケースもある

※現行制度下では、学部4年次・修士2年次の6月以降であれば、職場受入れ後に採否を通知可

採用選考活動における実務従事体験 (いわゆる採用直結型)	就職活動を目的とした広報活動採用選考活動			
	エントリーシートの提出	選考	実務従事体験	
			実施(職場受入れ)	終了後
現行制度下でも、学部4年次・修士2年次の6月以降であれば、実施可	当該の実務従事体験が採用選考の一環であることを学生が認識した上で、エントリーシートを提出	面接 グループワーク 書類審査		企業は学生に対して、採否や採用選考プロセス継続の可否を通知 OK NG

出展:採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2021年度報告書(2022年4月)

実施時期と期間

インターンシップの時期は6月から始まり、企業の広報活動が本格化する直前の2月が受け入れのピークのようなです。また、一部企業では通年で受け入れていることもあります。受け入れ期間も企業によってさまざまですが、比較的長期となる1～2週間程度で受け入れている企業もあります。

(グラフ「インターンシップ実施時期」参照)

学生のインターンシップ参加率、平均参加者数

それでは、学生はどの程度インターンシップに参加しているのでしょうか。2023年からはインターンシップの応募に際し、今まで以上に準備が必要になります。そのため低学年時から、学業に影響のない範囲で、タイプ1オープンカンパニー、タイプ2キャリア教育を活用し、自分の関心・キャリア志向を明らかにしたうえで、タイプ3のインターンシップに参加することで、より主体的なキャリア形成が可能になります。

2023年卒学生のうち、89.2%の学生がインターンシップに応募して、82.6%の学生が実際にインターンシップに参加しています。この数字は、年々増加傾向にあります。

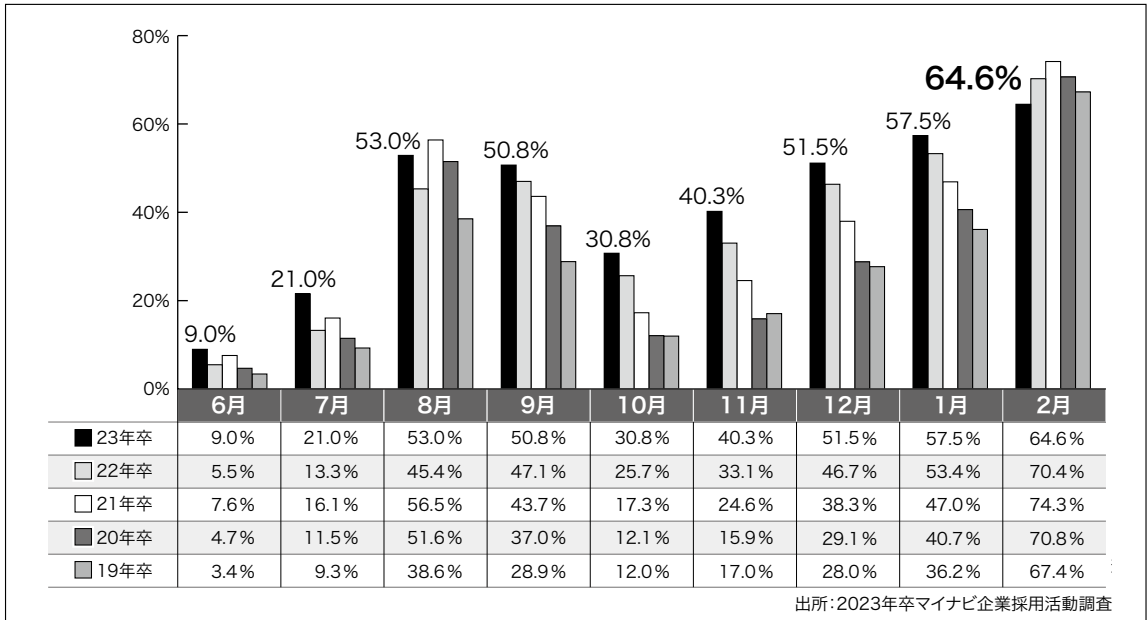
(グラフ「インターンシップ応募割合・参加割合」参照)

情報の入手方法と応募方法

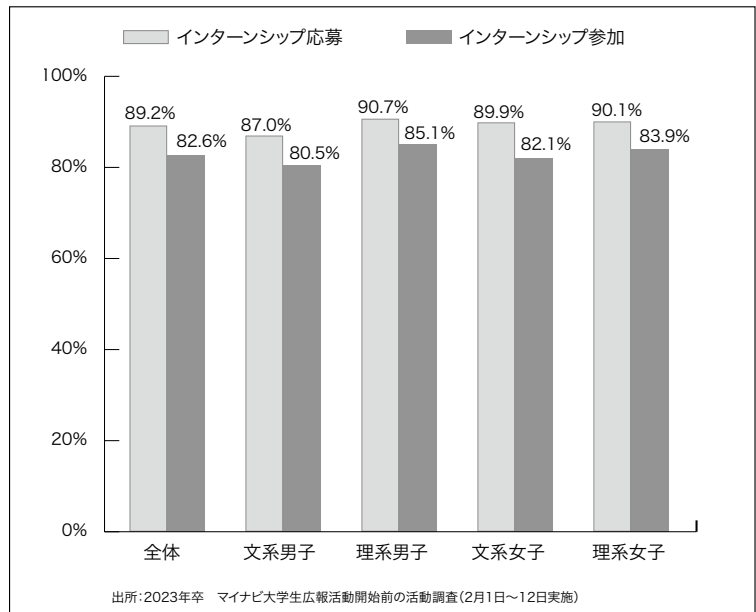
大学に寄せられるインターンシップ情報のうち、紙媒体のものはキャリア支援センターや各学部・研究科の担当係(教務係や学生支援係など)で、デジタルデータのもの学務情報システムと特別連携プログラムスプレッドシートで検索・閲覧が可能です。また、キャリア支援センターでは「夏のインターンシップ・業界仕事研究フェア」を実施していますのでぜひ情報収集に活用してください。インターンシップへの応募は、所属学部・研究科の担当係に申し出たうえで行ってください。受け入れ先との覚書など、事前の事務手続きが必要な場合も所属学部・研究科の担当係へご相談ください。また、個人でも企業の採用ページや就職情報サイトなどから情報を入手し、応募できる場合もあります。応募条件は企業によってさまざまなので、しっかりと確認しておきましょう。業務に関連する学科のみの募集や、大学1～2年生から参加できるものもあります。

夏のインターンシップは6月前後から、冬は9～10月頃から応募受付が始まります。締切りは早めに設定されており、さらに書類や面接などの選考がある場合がほとんどのため、情報はこまめにチェックしましょう。

■インターンシップ実施時期



■インターンシップ応募割合・参加割合



インターンシップに参加する際の注意点

インターンシップに参加する際には、事前に保険へ加入することを強くおすすめします。学生教育研究災害傷害保険(学研災)制度・学生教育研究災害傷害保険付帯賠償責任保険(学研賠)制度については、大学の窓口で加入手続きができます。入学時の加入の有無は各自で確認してください。

【インターンシップに関連する保険(大学窓口で手続き可能なもの)

学研災/教育研究活動中の災害、課外活動中の災害、通学中の事故により、身体に傷害を被った場合の災害補償制度です。

学研賠/正課、学校行事、課外活動として認められたインターンシップや実習など諸活動およびその往復途中で他人にケガをさせたり、他人の財物を損壊したことにより被る法律上の損害賠償を保証する制度です。在学学部によっては、ほかに医学賠・法科賠があります。

詳細については、教育・学生支援部学生支援課生活支援係(教育学生総合支援センター 1階: 022-795-3943)に問い合わせてください。

学科・専攻別情報提供窓口

■全学教育のインターンシップ関連科目については、p.50をご覧ください。

■学科別インターンシップの情報提供窓口と単位認定制度の有無〈学部〉

学部	学科	情報提供窓口	単位認定	学部	学科	情報提供窓口	単位認定	
文学部	人文社会学科	教務係	有	医学部	医学科	-	無	
教育学部	教育科学科		無		保健学科	保健学科教務係		
法学部	法学科		有※1	歯学部	歯学科	教務係	無	
経済学部	経済学科		有	薬学部	薬学科	教務係	無	
	経営学科							
理学部	数学科	数学科・数学専攻事務室	無	工学部	機械知能・航空工学科	機械系産学連携推進室	有	
	物理学科	教務企画係 (各学科担当)			電気情報理工学科	学科・専攻事務室	有	
	宇宙地球物理学科				化学・バイオ工学科			
	化学科				材料科学総合学科			
	地圏環境科学科				建築・社会環境工学科			
	地球惑星物質科学科				農学部		生物生産科学科	教務係
	生物学科			応用生物化学科				
		学生支援係						

■専攻別インターンシップの情報提供窓口と単位認定制度の有無〈大学院〉

研究科	専攻	情報提供窓口	単位認定	研究科	専攻	情報提供窓口	単位認定
文学研究科	日本学	教務係	無	工学研究科	量子エネルギー工学	学科・専攻事務室	有
	広域文化学						
	総合人間学						
教育学研究科	総合教育科学	教務係	無		電気エネルギーシステム		
法学研究科	総合法制(法科大学院)	専門職大学院係	無		通信工学		
	公共法政策(公共政策大学院)	教務係	有		電子工学		
	法政理論研究(研究大学院)		無		応用物理学		
経済学研究科	経済経営学	教務係	有		応用化学		
	会計専門職(会計大学院)	会計大学院係	無		化学工学		
理学研究科	数学	数学科・数学専攻事務室	有		バイオ工学		
	物理学	教務企画係 (各学科担当)			金属フロンティア工学		
	天文学				知能デバイス材料学		
	地球物理学				材料システム工学		
	化学			土木工学			
	地学			都市・建築学			
医学系研究科	医科学		大学院教務係	有※2	技術社会システム		
	障害科学	無		農学研究科	生物生産科学	教務係	有
	保健学			農芸化学			
歯学研究科	歯科学	教務係	無	国際文化研究科	国際文化研究	教務係	無
	分子薬科学	教務係	無	情報科学研究科	情報基礎科学	教務係	有
生命薬科学							
医療薬学							
工学研究科	機械機能創成	機械系産学連携推進室	有	生命科学研究科	脳生命統御科学	教務係	有
	ファインメカニクス			生態発生適応科学			
	航空宇宙工学			分子化学生物学			
	ロボティクス			環境科学研究科	先進社会環境学	教務係	有
	先端環境創成学						
				医工学研究科	医工学	教務係	有

キャリア支援センター調べ(2022年11月)。各部署とも、詳細と最新の状況については、担当窓口で確認してください。

※1:国際コース登録学生のみ。

※2:医科学専攻博士課程および障害科学専攻博士課程後期3年の課程のみ。