

# 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

平成26年 4月 8日一部改正

平成27年12月10日一部改正

文 部 科 学 省

厚 生 労 働 省

経 済 産 業 省

## 1 大学等におけるインターンシップとは何か

大学等におけるインターンシップ（以下、「インターンシップ」という。）とは、一般的には、学生が企業等において実習・研修的な就業体験をする制度のことであるが、インターンシップが活発に行われているアメリカにおいては、大学のイニシアチブの有無、実施期間、実施形態等によってインターンシップと称するかどうかを区分する場合もあるとされている。

一方、我が国においては、インターンシップについては、「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」として幅広くとらえられている。

## 2 インターンシップの意義

インターンシップは、学生を送り出す大学等、これを体験する学生、学生を受け入れる企業等それぞれにとって、様々な意義を有するものであり、それぞれの側において積極的に対応していくことが望まれる。

### 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

アカデミックな教育研究と社会での実地の体験を結び付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。

また、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。また、これにより、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

企業等の現場において、企画提案や課題解決の実務を経験したり、就業体験を積み、専門

分野における高度な知識・技術に触れながら実務能力を高めることは、課題解決・探求能力、実行力といった「社会人基礎力」や「基礎的・汎用的能力」などの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。

また、企業等の現場において独創的な技術やノウハウ等がもたらすダイナミズムを目の当たりにすることにより、21世紀における新規産業の担い手となる独創性と未知の分野に挑戦する意欲を持った人材の育成にも資する。

② 企業等における意義

○ 実践的な人材の育成

インターンシップによって学生が得る成果は、就職後の企業等において実践的な能力として発揮されるものであり、インターンシップの普及は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

インターンシップの実施を通じて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になる。これについては、特に中小企業やベンチャー企業等にとって意義が大きいものと思われ、中小企業等の魅力発信としてもインターンシップは有益な取組である。

さらに、インターンシップを通じて学生が各企業等の業態、業種又は業務内容についての理解を深めることによる就業希望の促進が可能となることや、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。また、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の活動におけるメリットにもつながる。これらの企業等の受入れの意義を大学等及び企業等において共有することが重要である。

### 3 インターンシップ推進の望ましい在り方

インターンシップの形態としては、おおむね次の三つに類型される。

イ 大学等における正規の教育課程として位置付け、現場実習などの授業科目とする場合。

ロ 大学等の授業科目ではないが、学校行事や課外活動等大学等における活動の一環として位置付ける場合。

ハ 大学等と無関係に企業等が実施するインターンシップのプログラムに学生が個人的に参加する場合。

いずれの類型においても、インターンシップについては、大学等の教育の一環として位置付けられ得るものであることから、大学等が積極的に関与することが必要である。この観点から、事前・事後教育等の機会を提供する等のサポート体制を構築することは、その教育効果を高めると

いう点で有益である。

なお、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・採用活動そのものが行われることにより、インターンシップ全体に対する信頼性を失わせるようなことにならないよう、インターンシップに関わる者それぞれが留意することが、今後のインターンシップの推進に当たって重要である。

このため、インターンシップ等で取得した学生情報の企業等の広報活動・採用選考活動における取扱いについては、別紙の「企業等がインターンシップ等で取得した学生情報の広報活動・採用選考活動における取扱いの考え方について」に基づき、実施時期に応じた取扱いに留意する必要がある。

## (1) 大学等における留意事項

### ① 大学等におけるインターンシップの位置付け

上述の三つの類型は、インターンシップを大学等における単位として認めるか否かに関係し、イの場合には、大学等の教育課程に位置付けられたものとして単位が認定されるが、ロやハの場合には単位として認定されない場合が多い、ということになる。

インターンシップを大学等の単位に組み込むことは、大学等の教育、特に専門教育とのつながりがより明確になることや、インターンシップ・プログラムや事前・事後教育等の体系化及び充実が図られる等、インターンシップの教育効果を高め、学生が大学等における教育内容をより深く理解できるというメリットがあり、望ましいと考えられる。

なお、特に当該単位を学位の構成要件とするに当たっては、教育課程の体系の中に当該単位をどのように位置付けるか十分な検討が必要である。また、単位化を進めんがため、かえって不必要な教育内容を生じさせることのないような工夫が必要である。

一方、ロやハの形態のものであっても、広い意味でインターンシップとしての効果は認められるものも多いと思われる。このため、人材育成の観点から有益と判断されるものについては、大学等の教育課程の中に位置付けていくことを含め、その積極的な評価について検討することが必要である。

### ② インターンシップの実施体制の整備

企業等との連携を適切に図り、インターンシップを円滑に実施するため、インターンシップの窓口を設けるなど、実施体制の整備が不可欠である。

### ③ インターンシップの教育目的の明確化等

インターンシップの実施に際しては、インターンシップの教育目的を明確化し、これに基づき、必修か選択か、何年生で実施するか、授業期間中に行うか休業期間中に行うか、期間をどれくらいにするかなど様々な点について、どのように行うのが最も効果的かという観点から検討する必要がある。

また、インターンシップは企業等にとっても大きな負担を伴うものであり、こうした点からも、インターンシップの効果が最大のものとなるよう努力していくことが重要である。

さらに、インターンシップは、学生が自らの専攻や将来希望する職業に関連した職場で業務を体験することを通じ、大学等において自らが学んだ内容と社会との関連性を認識し、今後の主体的な学修への動機付けを強め、専門知識の有用性や職業自体について具体的に理解

することを促す契機となると考えられる。大学等の教育を推進する観点からも、能動的な学修を促す学修プログラムとして提供されるインターンシップの意義が重要である。

#### ④ インターンシップによる学習成果の評価等

インターンシップは大学等の外の場所における学習であり、こうした学習成果について企業等と連携した適切な評価方法について検討し、インターンシップの目的を踏まえながら適切な評価を行っていく必要がある。特に、学生のインターンシップの成果の評価について、企業等にとって各大学等によって異なる対応が必要な現状を改めるため、大学等からの学生の評価書類における要素等の共通化を図る必要がある。

#### ⑤ インターンシップの実施時期、期間等

インターンシップの実施時期については、インターンシップの教育目的、全体の教育課程との関係、企業等の受け入れ可能時期との関係等を検討した上で、適切な時期を選択する必要がある。また、採用・就職活動の秩序の維持にも配慮する必要がある。

さらに、大学院における実施など、多様な時期に実施することについても積極的に検討していくことが望まれる。

インターンシップの実施期間については、現状においては様々であるが、インターンシップの教育目的や教育効果などを踏まえながら、企業等の意見を十分に聞き、適切な期間を定める必要がある。

#### ⑥ 多様な形態のインターンシップ

インターンシップの機会提供にあたっては、短期プログラムの内容の充実を図りながら拡大することはもちろんのこと、教育効果の高い中長期インターンシップや、専門教育との関連付けにより一層効果を発揮するコーオプ教育プログラム（例えば数ヶ月間～数年次にわたり大学等での授業と企業等での実践的な就業体験を繰り返す教育プログラム）、学生の責任感を高め、長期の場合には学生の参加を促す効果が考えられる有給インターンシップなど、多様な形態のインターンシップをその目的に合わせて柔軟に取り入れることが重要である。

#### ⑦ インターンシップの場の多様化

インターンシップの場としては、一般的には企業が考えられるが、インターンシップの目的に応じて、行政機関や公益法人等の団体なども考えられる。また、受入先の企業を選ぶ場合、特定の業種や大企業に偏ることなく、中小企業やベンチャー企業等を含めバランスが保たれるよう配慮する必要がある。

さらに、職業意識を高める観点からは、必ずしも学生の専攻に関連する分野だけでなく、幅広い分野を対象にしたり、また一つの分野にだけ行くのではなく、複数の分野を体験することも有意義であると考えられる。

また、社会や経済がグローバル化する中、世界で活躍する真のグローバル人材を育成する観点から、日本人学生が海外留学中に行う海外インターンシップを推進することや、我が国の成長につながる優秀な外国人留学生を確保する観点から、日本企業による外国人留学生を対象としたインターンシップの実施を促進することも必要である。

## (2) 学生を受け入れる企業等における留意事項

### ① インターンシップに対する基本認識

インターンシップは、社会・地域・産業界等の要請を踏まえ、将来の社会・地域・産業界等を支える人材を産学連携による人材育成の観点から推進するものであり、自社の人材確保にとらわれない広い見地からの取組が必要である。また、こうした観点から、長期的な視野に立って継続的にインターンシップを受け入れていくことが望ましい。

インターンシップの学生を受け入れる企業等において、こうした趣旨を十分理解して対応することが、今後のインターンシップの推進において極めて重要である。

### ② インターンシップの実施体制の整備

インターンシップは、企業等の場における学生に対する教育活動であり、十分な教育効果をあげるためには、企業等における実施体制の整備が必要である。また、実際の教育・訓練の目的・方法を明確化するとともに、大学等と連携しながら効果的なプログラムを開発することが重要である。

### ③ 経費に関する問題

インターンシップに関しては、これに要する経費負担や学生に対する報酬支給の扱いなど経費に関する問題がある。

現状においては、こうした経費の扱いに関しては多様な例が見られるとともに、インターンシップの形態には様々なものがあるため、基本的には、個別に大学等と企業等が協議して決定することが適切であると考えられる。

### ④ 安全、災害補償の確保

インターンシップ中の学生の事故等への対応については、大学等、企業等の双方において十分に留意する必要があるが、インターンシップの現場における安全の確保に関しては、企業等において責任をもった対応が必要である。

また、万一の災害補償の確保に関しても、大学等と事前に十分協議し、責任範囲を明確にした上で、それぞれの責任範囲における補償の確保を図ることが重要である。

### ⑤ 労働関係法令の適用

インターンシップの実施にあたり、受け入れる企業等と学生の間で使用従属関係等があると認められる場合など、労働関係法令が適用される場合もあることに留意する必要があり、その場合には、企業等において労働関係法令が遵守される必要がある。

### ⑥ 適切な運用のためのルールづくり

インターンシップにより、企業等と大学等や学生との結び付きが強くなり、採用の早期化、指定校制などにつながるのではないかとといった懸念も指摘されている。

このため、インターンシップの実施に当たっては、学生の受入れの公正性、透明性を確保するための適切な運用のためのルールづくりが必要である。

#### 4 インターンシップの推進方策の在り方

インターンシップの円滑な推進のため、文部科学省、厚生労働省、経済産業省が連携しつつ、大学等、企業等の協力を得ながら、以下の施策を積極的に展開することが必要であるとする。

##### ① インターンシップに関する調査研究及び情報提供

インターンシップに関しては、文部科学省において、平成9年より「インターンシップ実施状況調査」を全ての大学及び高等専門学校に対して実施し、大学等が単位認定を行っているインターンシップについて実施状況を把握しているところである。

今後、大学等と無関係に企業等が実施するインターンシップのプログラムに学生が個人的に参加する場合の参加状況等も含め、インターンシップに関する全般的な状況の把握に努めるとともに、先進事例の収集、効果的なプログラムや専門人材の養成手法の開発などについて調査研究を行い、その成果の大学等や企業等への適切な情報提供を図る。なお、大学等と無関係に企業等が実施するインターンシップの学生の参加状況については、国において把握していくとともに、各大学等においても可能な限り把握に努めるよう協力を求める必要がある。

また、インターンシップの意義、メリットなどが十分理解されるよう、様々な広報媒体の活用やシンポジウムの開催などにより、インターンシップの普及啓発を図る。

さらに、このようなインターンシップの推進のための各種施策の実施や指導・助言等を行うための体制整備を図る。

##### ② インターンシップ推進のための仕組みの整備

上記の情報提供に加え、実際に大学等のニーズと企業等のニーズとを効果的に結び付け、より多くの学生の参加機会を確保するため、マッチングが円滑に行われるような仕組みを整備することが必要である。このため、例えば、各地域に企業等、大学等、関係する諸々の行政機関からなる産官学による協議会等の場を活用するなどし、インターンシップに関する情報交換等を図る。

なお、当該仕組みにおけるインターンシップ・プログラムの構築の際、大学等の教育目的と企業等が提供可能な教育資源等の調整を行うなど、大学等と企業等との相互理解を前提とすることによって、より教育効果の高い取組が期待される。

##### ③ インターンシップに係る専門人材の育成・確保

大学等はインターンシップに関する専門的知見を有する教職員の育成を行うとともに、大学等と企業等が協力して、受入れ拡大のためのインターンシップのプロジェクト設計や、大学側と企業側のニーズのマッチング等を行う専門人材（コーディネーター等）の育成・確保が必要である。

##### ④ 大学等及び受入企業等に対する支援

インターンシップの実施は、大学等、企業等にとって、新たな負担が伴うものであり、インターンシップの推進のため、これに積極的に取り組む大学等や企業等に対する適切な支援を図る。特に、資金力や情報力等が十分でない中小企業やベンチャー企業等にもインターンシップが普及するよう適切な支援を図る。

企業がインターンシップ等で取得した学生情報の広報活動・採用選考活動  
 における取扱いの考え方について

インターンシップ等の 実施（開始）時期	基本的な取扱い	あらかじめ広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことが示された場合の取扱い
<p><b>3 学年次 2 月末まで</b>            広報活動開始時期「前」</p>	<p>学生情報は、広報活動・採用選考活動に使用できない。</p>	<p>広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことはできない。            ※広報活動開始日以前に開始されるインターンシップについては、終了日が広報活動開始日以降であっても、開始時点では趣旨の明示を行うべきではないため、広報活動・採用選考活動としての取扱いは行わない。</p>
<p><b>3 学年次 3 月</b>  <b>～ 4 学年次 5 月末まで</b>            広報活動開始時期「後」かつ            採用選考活動開始時期「前」</p>	<p>※広報活動・採用選考活動において、学生が企業に対し自ら提出したエントリーシート、成績表等にインターンシップの参加事実、フィードバック結果等が記載されている場合は、他の成績書類と同様に、これを広報活動・採用選考活動に使用することは差し支えない。</p>	<p>学生情報を広報活動に使用できる。</p>
<p><b>4 学年次 6 月以後</b>            採用選考活動開始時期「後」</p>		<p>学生情報を採用選考活動に使用できる。</p>

注 1) 広報活動 : 採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動。採用のための実質的な選考とならない活動。

採用選考活動: 採用のための実質的な選考を行う活動。採用のために参加が必須となる活動。

注 2) 本表は、平成 28 年度の卒業・修了生から就職・採用活動開始時期変更後の考え方である。

(※) 本ページの赤字部分が、就職・採用活動開始時期の変更に伴い、規定の改正を行った部分である。