

# 何が変わるの？ これからのインターンシップ

—自分のキャリアを考えるために今できること—



2023年3月

採用と大学教育の未来に関する産学協議会



# Society 5.0 で活躍する人材には、何が求められているのでしょうか。

## 私たちの生きる時代

- Society 5.0、すなわち「デジタル技術を活用しながら、多様な人々の想像力や創造力を融合して、様々な社会課題を解決し、価値を創造していく社会」への移行が、既に始まっています。
- このほか、コロナ禍やロシアによるウクライナ侵略による国際経済秩序の変化など、変化の激しいVUCA\*時代を迎えるとともに、**人生100年時代**が到来しています。

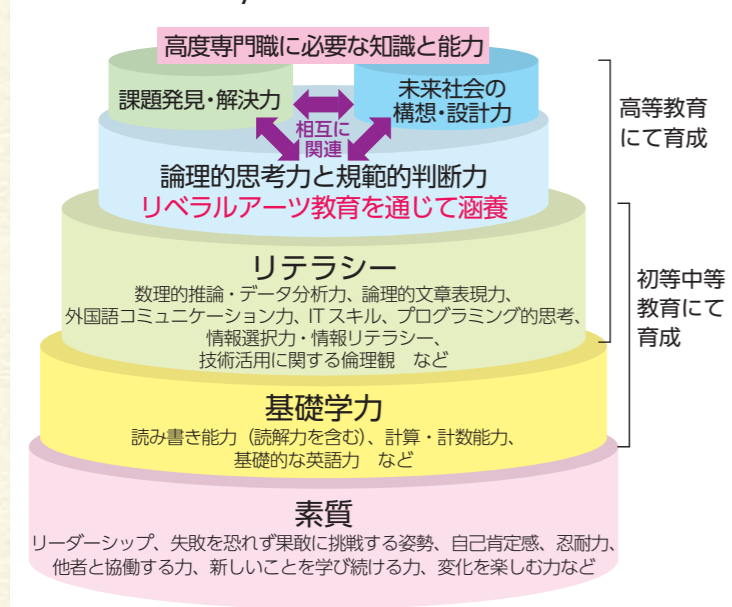
\*VUCAとは、Volatility (変動性)、Uncertainty (不確実性)、Complexity (複雑性)、Ambiguity (曖昧性) の頭文字を取り、先を見通せない予測不可能なありさま・時代を示す用語



## 企業は、どのような人材を求めているのでしょうか

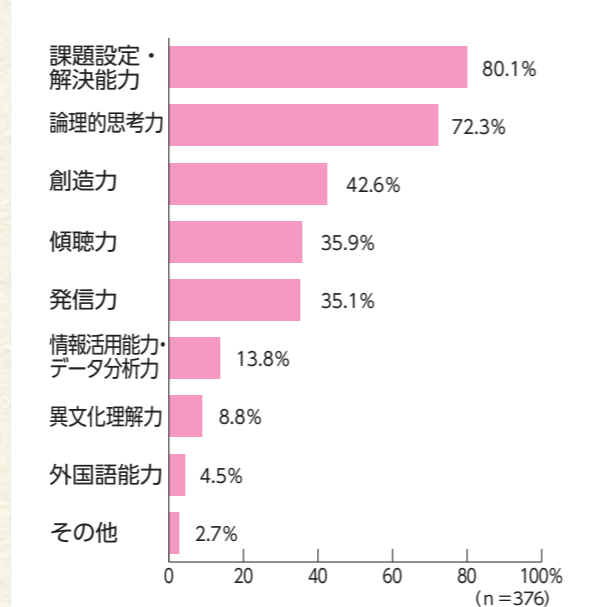
- 企業は、イノベーションの創出を目指して、**多様な人材**を必要としています。
- 働き手には、**自ら課題を発見し解決していく能力**や、**自主的に学び続ける力**を求めるとともに、**自律的なキャリア形成を期待**する傾向が高まっています。

### < Society 5.0 で求められる能力と資質 >



出典：採用と大学教育の未来に関する産学協議会「中間とりまとめ共同提言」（2019年4月22日）、経団連「Society 5.0 - ともに創造する未来 -」（2018年11月13日）を基に経団連事務局にて作成

### < 企業が大卒者に特に期待する能力 >



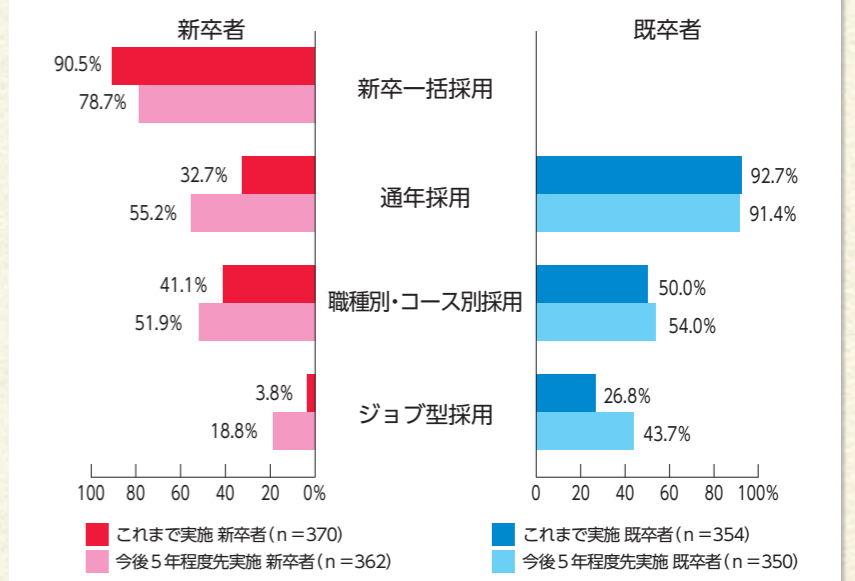
出典：経団連「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」（2022年1月18日）

## 日本企業における採用・雇用制度も変化しています

- 企業は、多様な人材を求める観点から、**採用・雇用の多様化・複線化**を進めています。
- 職種別・コース別採用やジョブ型雇用に見られるように、**専門人材・即戦力を重視する傾向**が高まっています。



### < 新卒者・既卒者の採用方法の動向（複数回答可） >



出典：経団連「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」（2022年1月18日）

## 「就社」から「就職」へ — 学生時代から、自らのキャリアを考えることが重要に —

- 多様性や専門性が重視されるなか、転職や起業も一般化していくことが想定されます。
  - 社会人には、自らのキャリアを自律的にデザインする能力の向上が欠かせません。
- ▼
- 学生も、**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、考えることが重要**です。
  - 学生の皆さんに、そのような意識を醸成し、キャリア形成について考える機会を創っていくことは、大学等や企業の役割と考えています。企業と大学等は、政府・地方自治体とも連携・協働し、学生の自律的なキャリア形成を支援していきます。



**学生の皆さんには、産学が提供するキャリア形成支援活動に積極的に参加し、自らの意思や適性にあった就職につなげていくことを期待します。**

# 国際的にみて独特とも言える わが国のインターンシップ。 学生のキャリア形成に役立つ、インターンシップに変えていきたいと考えています。

## 日本のインターンシップが目指すべき姿

学生が職場で業務を実際に体験し、仕事の楽しさや厳しさ・難しさなどを認識することで、自らの能力を見極めるきっかけ作りとなる、「質の高いインターンシップ」の普及が必要と考えます。

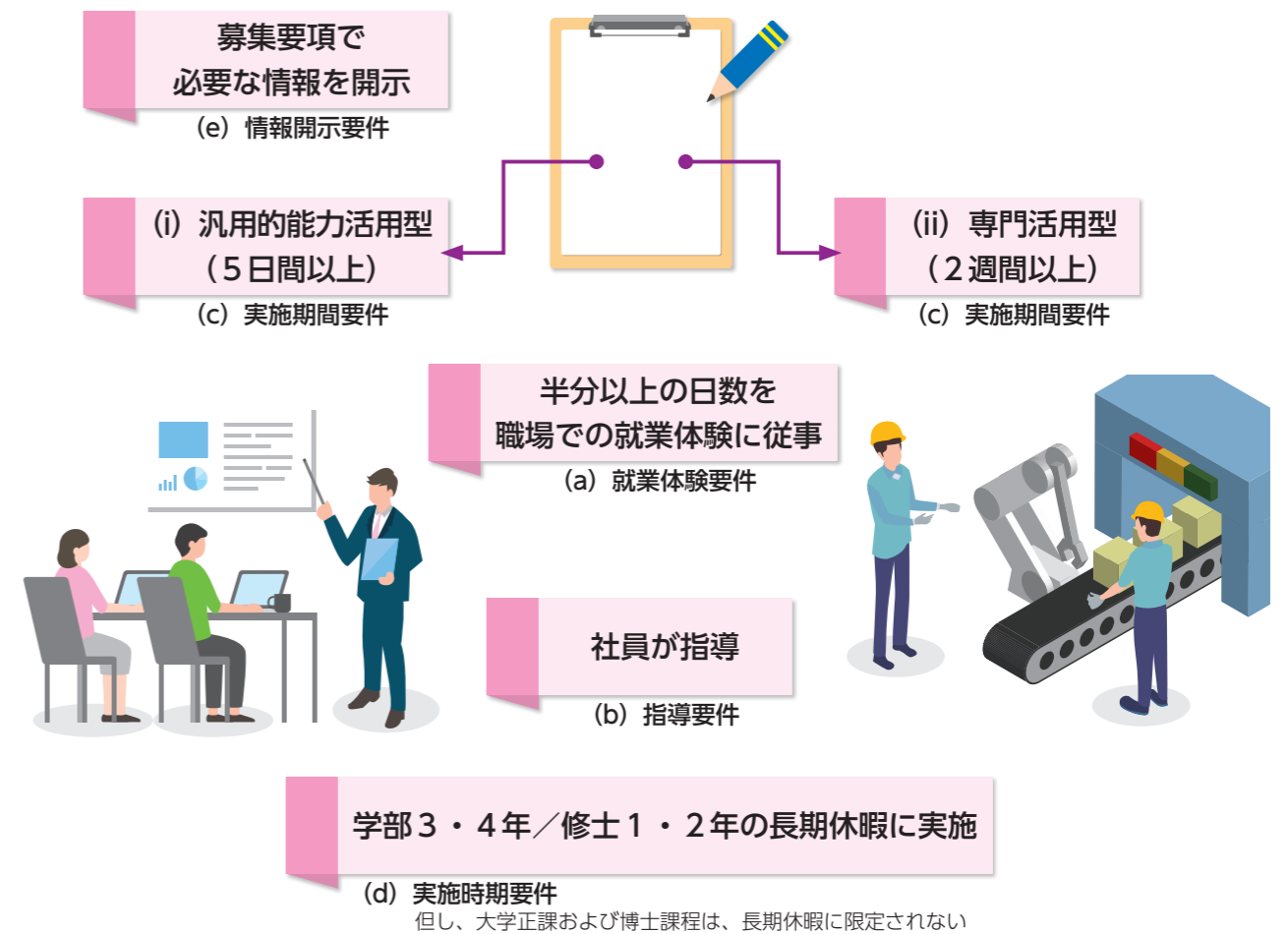


## 日本におけるインターンシップの現状・課題

- 現状、「インターンシップ」という名の下に、様々な目的・形態・期間等のプログラムが実施され、学生の間で混乱や焦りを招く一因となっています。
- 特に学生は、採用に直接つながると期待して、実務を全く体験しない「インターンシップ」と称する短期プログラムに参加しているのが実情です。学業が疎かにされているとの批判もあります。
- 国際的なインターンシップと大きく乖離しているため、外国人留学生など海外の学生の理解や参加が得られにくいのが現状です。
- この背景として、1990年代後半に政府が主導する形で、専ら「教育目的」として導入されたことが挙げられます。インターンシップ本来の機能である「学生のキャリア形成支援」が十分に発揮されているとはいえません。

## これからの新たな「インターンシップ」では、 学生は企業の実務を必ず体験します。

新たなインターンシップ（次頁タイプ3）は、産学協議会が合意した以下の5つの要件（a）～（e）を満たすプログラムです。学業との両立に配慮して実施することを求めています。



- ◆5つの要件を満たす場合、以下の①②が可能になります。
  - ①プログラムを通じて取得した学生情報を採用活動開始後に活用
  - ②募集要項等に「インターンシップ」と称し、「産学協議会基準準拠マーク」を記載
- ◆新たなインターンシップ（タイプ3）は、2023年度に学部3年もしくは修士課程に進学する学生から開始します。



学生には、もっと早い段階から、仕事や企業に対する理解を深めてほしい…。

学部3年以降の長期休暇に実施される、インターンシップ(タイプ3)は、受講できる学生数が限られることもあり、それだけでは不十分…。

学業とも両立しながら、無理なく学生のキャリアに対する意識を高めるにはどうしたらよいだろう…。

産学協議会で検討した結果



これからのインターンシップの定義に加え、政府が定める現行の就職活動日程ルールを前提に、学生のキャリア形成支援活動を以下の4つの類型に整理することについて、産学が合意しました！  
政府もこれに賛同しています。



- いずれのタイプの活動も重要であり、産学が協働して推進していくことが求められています。
- 但し、各企業・各大学に対して、すべてのタイプの実施を求めているわけではありません。

- いずれのタイプもキャリア形成支援活動であり、採用活動そのものではありません。
- 学生が就職を希望する場合は、改めてエントリーが必要です。

学生が自らのキャリアを考えるためには、インターンシップ以外の機会も重要です。



＜学生のキャリア形成支援活動（4類型）— 実施のイメージ —＞

タイプ1

オープン・カンパニー

業界・企業による説明会・イベント



タイプ2

キャリア教育

大学等の授業（講義）や企業による教育プログラム



タイプ3

汎用的能力・専門活用型インターンシップ

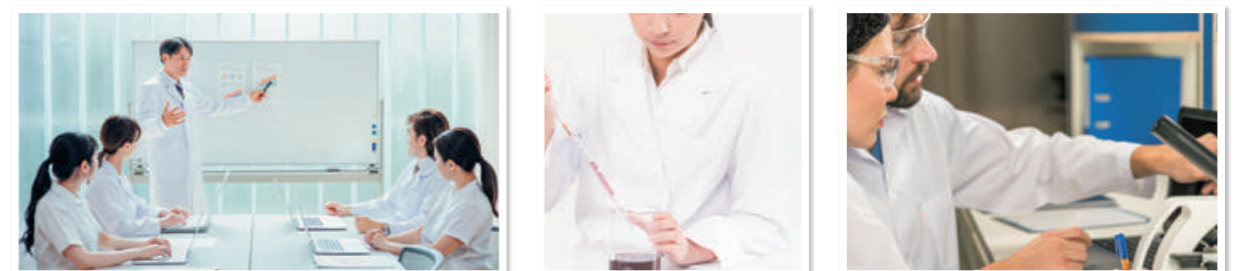
職場における実務体験



タイプ4

高度専門型インターンシップ

特に高度な専門性を要求される実務を職場で体験(例：ジョブ型研究インターンシップ)





# 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。



タイプ3・タイプ4が産学で合意した  
これからのインターンシップです。



	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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）</li> <li>●企業がCSRとして実施するプログラム</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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）</li> <li>●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（仮称）（産学協議会で検討中）</li> </ul>
③就業体験	なし	任意	<p>必須</p> <p>★(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」）</p> <p>★(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</p>	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	<p>★(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）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ジョブ型研究インターンシップ：長期（2カ月以上）</li> <li>●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（仮称）：検討中</li> </ul>
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	<p>★(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</p>	—
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



要チェック!

★(e) 情報開示要件：タイプ3のインターンシップでは、その募集要項等に、以下の項目に

- ①プログラムの趣旨（目的）
- ②実施時期・期間、場所、募集人数、
- ③就業体験の内容（受入れ職場に関する情報を含む）
- ④就業体験を行う際に必要な（求められる）能力
- ⑤インターンシップにおけるフィードバック
- 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）
- 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）
- 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）
- ⑨採用選考活動等の実績概要 ※企業による公表のみ

関する情報が記載されています。

- 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）
- 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）
- 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）
- ⑨採用選考活動等の実績概要 ※企業による公表のみ

※政府は「2025年度（2026年3月）以降の卒業・修了予定者の就職・採用活動日程については、検討を行う」としており、

政府における検討次第では、変更の可能性があります。



# キャリア形成支援活動に参加して、自分らしい未来を描いてください。



## 学生の皆さんへ

- 学生時代の早い段階から、自らのキャリアを考えていくことが重要です。関心のあるタイプ1・2の活動に積極的に参加してください。
- 企業は今後、タイプ3・4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活用することが可能となります。学生の皆さんは、このことを認識したうえで、インターンシップに参加することが大切です。自身のキャリアプランに照らし、自らの能力を職場での実務体験を通じて見極める機会としてインターンシップを活用できるよう、十分な学修を経てから、意欲的に参加・挑戦してください。
- インターンシップに参加した経験は、採用選考に必須ではありません。経験がなくても採用選考にエントリー可能です。
- 参加する意義・必要性を確認したうえで、タイプ1～4のプログラムの中から、自分にとって適切と考えるものを選択するよう、心がけてください。

**キャリア形成に「正解」はありません。産学の関係者は、学生の皆さんが常に自分らしく、主体的にキャリア形成に取り組まれることを心から願っています。**

## <産学協議会では、企業や大学等に以下のように働きかけています>



## 企業の皆さまへ

- インターンシップをはじめとした、学生のキャリア形成活動を支援していただくよう、お願いいたします。
- 現在、自社で実施しているプログラムについて、4種類の趣旨や特徴に照らして、対象者や実施形態等を見直すなど、プログラムの再設計をお願いいたします。
- 質の高いインターンシップを普及する観点から、タイプ3のインターンシップの実践にご協力ください。
- 学生が学業をおろそかにしないよう、学業との両立にご配慮ください。とりわけ学部3年生までは、学業にしっかりと取り組める環境整備が重要です。
- インターンシップに参加した経験が採用選考に必須ではないことを、学生にわかりやすく情報開示していただくよう、お願いいたします。



## 大学等の皆さまへ

- 学生にとって、学業とキャリア形成に資する活動のどちらも重要であることについて、是非ご理解ください。
- 現在、大学等で実施しているプログラムについて、4種類の趣旨や特徴に照らして、対象者や実施形態等を見直すなど、プログラムの再設計をお願いいたします。
- 学生が、インターンシップをはじめとした学生のキャリア形成支援活動に参加しやすい学内制度や仕組みの整備にご協力いただければ幸いです。

### 「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」とは…

Society 5.0 人材の育成に向けて、産業界が求める人材像や採用のあり方、大学教育への期待等について、**経団連と国公立大学の幹部との間で率直な意見交換を行うための継続的な対話の場として、2019年1月に設置**しました。

現在の座長は、経団連の十倉雅和会長と、就職問題懇談会の大野英男座長（東北大学総長）です。

これまで産学間で合意した事項をとりまとめた年度報告書は、産学協議会ウェブサイトからダウンロードできますので、是非ご覧ください。

(産学協議会ウェブサイト)



また、産学協議会事務局による4種類に関する解説動画も作成していますので、併せてご覧ください。

(4種類解説動画)

