

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

平成25年8月9日

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

1. はじめに	・ ・ ・ 1
2. 現状と課題	・ ・ ・ 2
(1) 現状	
(2) 課題	
3. 大学等及び企業等において推進すべき取組	・ ・ ・ 5
(1) 大学等の取組の活性化等	
① 大学教育における位置付け	
② 大学等の取組の活性化	
③ インターンシップの単位化及び事前・事後教育等の重要性	
④ 学生にとっての意義及び学生への啓発	
⑤ 企業等にとっての意義及び企業等による受入れの円滑化	
⑥ 報酬等の取扱い	
(2) 中長期インターンシップの導入等による長期休業期間以外での実施促進	
(3) 海外におけるインターンシップ等	
① 海外インターンシップ	
② 外国人留学生のインターンシップ	
(4) 多様な形態のインターンシップや、インターンシップと同等の効果を発揮する多様な取組の推進	
4. 国、地域において推進すべき取組	・ ・ ・ 11
(1) インターンシップ受入れ拡大に向けた地域における取組	
① 専門人材（コーディネーター等）の養成等	
② 大学等と産業界を調整する仕組みの構築	
③ 企業等の魅力発信	
(2) インターンシップ普及・推進のため、国に求められる取組	
5. インターンシップの更なる推進に向けて	・ ・ ・ 15
6. 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」の見直しの方向性	・ ・ ・ 16

参考資料

1. 「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（概要） ・ ・ ・ 18
2. 大学等における平成23年度のインターンシップ実施状況について ・ ・ ・ 19

別紙

1. 「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」の設置について ・ ・ ・ 27
2. 「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」 委員名簿 ・ ・ ・ 28
3. 「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」 審議経過 ・ ・ ・ 29

1. はじめに

(インターンシップ推進の経緯と本協力者会議の目的)

- インターンシップは、大学における学修と社会での経験を結びつけることで、学生の大学における学修の深化や新たな学習意欲の喚起につながるとともに、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有益な取組である。
また、体系化された知識を理解し学修する能力だけでなく、仕事を通じて暗黙知から学修する能力を身に付けることで、就職後も成長し続けられる人材の育成につながる。
- 平成9年、当時の文部省、通商産業省、労働省において、インターンシップのより一層の推進を図るため、インターンシップに関する共通した基本的認識や推進方策を取りまとめた「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」を作成し、政府、大学、産業界においては、上記「基本的な考え方」に沿って、インターンシップの普及・推進を図ってきた。
- 文部科学省（文部省）においては、この一環として、インターンシップの意義や実施上の手順等を示した資料（平成10～12年インターンシップ・ガイドブック、平成21年インターンシップ・リファレンス）を作成してきた。
- このような普及・推進の結果、この15年間でインターンシップを実施する大学、参加する学生の数とも増加しているが、その一方で後述のように様々な課題も指摘されている。
- このような背景から、平成25年3月、大学等におけるインターンシップの実施実態を把握し、その検証を行うとともに、インターンシップの更なる充実に向けた課題を整理することを通じ、今後の推進方策の検討を行うことを目的とした「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」が設置され、7回にわたる審議を重ね、有識者から幅広くご意見をいただきつつ、ここに「意見のとりまとめ」としてまとめた。

(大学改革の進展とインターンシップ)

- 大学改革を含む教育改革の進展に伴い、インターンシップの意義に対する教育上の位置付けにも大きな変化が生じている。
- 平成23年1月には、中央教育審議会において、幼児期の教育から高等教育までを通じたキャリア教育・職業教育の在り方について答申が行われた（「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」）。
また、平成23年4月には、大学設置基準が改正され、全ての大学において、教育課程内外を通じて学生の社会的・職業的自立に関する指導等に取り組むこととし、そのための体制整備を行うこととされている。
- また、平成24年8月の中央教育審議会答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」では、学生の主体的な学修を促す質の高い学士課程教育を進めるため、教育課程の体系化、教員全体の組織的な教育の実施、授業計画の充実等を求めているところであり、そのための能動的学修（アクティブ・ラーニング）の一つとし

て、大学教育におけるインターンシップの積極的な活用が求められている。

- このように大学教育におけるキャリア教育・職業教育（キャリア教育・専門教育¹）の重要性が高まり、大学改革が進展する中、各大学においては、そのためのインターンシップの意義・活用についての取組も進められてきている。

（今回の検討について）

- 近年の社会状況を見ると、特に大学や産業の国際競争力強化の観点から、大学は次代を支える人材育成のために大きな役割を果たすことが期待されており、その中でインターンシップは学生が産業や社会についての実践的な知見を深める機会と考えられる。
- このため、「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）においては、我が国の将来を担う若者全てがその能力を存分に伸ばし、世界に勝てる若者を育てることの重要性に鑑み、インターンシップに参加する学生数についての目標設定や、キャリア教育から就職まで一貫して支援する体制の強化、インターンシップ活用の推進等が提言されている。
- インターンシップの普及・推進を図る上での様々な課題や、キャリア教育・専門教育や大学改革推進に向けた意義に加え、近年の社会状況をも踏まえた推進の必要性等も踏まえ、本協力者会議においては、現在のインターンシップの実施状況や課題を踏まえつつ、その推進のための具体的方策を示すとともに、作成後15年が経過した上記「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」の改訂に当たっての見直しの方向性も取りまとめた。
- 文部科学省においては、本とりまとめの内容に関し、経済産業省、厚生労働省等の関係省庁との連携を一層強化しつつ、インターンシップに参画する学生、大学等、企業等の三者全てが恩恵を享受できるよう、その一層の推進に努められたい。

2. 現状と課題

（1）現状

- 文部科学省においては、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（以下、「大学等」という）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きたが、本協力者会議における検討に際し、項目をいくつか追加した上で、本年1～2月にかけて「大学等

¹ 上述中央教育審議会答申では、「キャリア教育」とは、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」、「職業教育」とは、「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育」と定義づけられている。

一方、「専門教育」は、大学における学問分野別の教育や高度な専門的職業のための教育を意味する。高等教育においては、キャリア教育も専門教育の一環に位置付けられるものであるが、職業に必要な知識、能力等は専門教育の中で育成されるものであることから、本提言では初等中等教育と高等教育を通じて用いられる職業教育に関し、特に専門的能力の育成が必要とされるものについて「専門教育」を用いる。

における平成23年度のインターンシップ実施状況について」として調査を実施した。

- その結果、従来より把握している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見れば、インターンシップを実施した大学の割合については、平成10年度に23.7%（大学数143校）、平成19年度（前回調査）に67.7%（大学数504校）であったのに対して、平成23年度には、70.5%（大学数544校）になっている。
同様に、インターンシップを体験した学生の割合は、平成10年度に0.6%、平成19年度（前回調査）に1.8%であったのに対して、平成23年度には2.2%（学生数62,561人）になっている。
- また、大学におけるインターンシップの実施時期については、平成19年度（前回調査）においては、夏期休業期間中が82.2%、授業期間中が8.4%であったのに対して、平成23年度においては、夏期休業期間中が59.9%、授業期間中が19.0%となっている。
- さらに、大学におけるインターンシップを実施する期間については、平成19年度（前回調査）に、2週間未満が63.1%、1ヶ月以上が7.6%であったのに対して、平成23年度には2週間未満が61.6%、1ヶ月以上が11.5%になっている。
- 一方、今回、新たに、単位認定を行う授業科目以外のインターンシップであって、大学等が学生を派遣するにあたり組織として対応しているものについても調査対象としたところ、65.1%（大学数487校）の大学が実施し、1.0%（学生数25,428人）の学生が参加しているとの結果が出ている。
- また、従来、インターンシップとしての集計はしていないものの、特定の資格取得を目的として実施する教育実習、医療実習、看護実習等は、「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」におけるインターンシップの定義「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」に当てはまることから、その実施状況についても今回新たに調査対象としたところ、85.9%（大学数663校）の大学が実施し、9.6%（学生数273,838人）の学生が参加しているとの結果が出ている。
- 今回の調査では、あくまで大学等が把握しているインターンシップを対象としているため、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について把握していない。現在、様々な民間調査が行われているものの、十分な把握がなされていないため、今後、国において把握していくとともに、各大学においても可能な限り把握に努めていく必要がある。
- 近年、大学等において増加しつつある海外インターンシップについても、今回新たに調査対象としたところ、20.5%（大学数153校）の大学が実施（単位認定を行う授業として実施されたもののみ）し、参加学生の割合は0.08%（学生数2,023人）となっている。
- なお、近年のインターンシップの普及に伴い、学期中に一定期間にわたって定期的に行われる中長期インターンシップや報酬を伴うインターンシップ、コーオプ教育の一環として行われるものなど、インターンシップについては多様な形態が存在する。

更に、サービス・ラーニング等のインターンシップに類似する活動も実施されるようになってきている。

- 企業と大学が連携した取組として、インターンシップの普及・推進のための地域的な組織も形成されるとともに、企業として若手職員の研修の機会と捉えるなど、企業として取り組みやすいインターンシップとするための工夫もなされている。

(2) 課題

- 近年、インターンシップを実施する大学は着実に増加しており、多くの大学が学生をインターンシップに参加させることを希望しているが、参加を希望する学生の数と比べて受入企業数が少ない、又は受入企業の開拓が不足しているという現状がある。
- 他方、学生のインターンシップの希望先が大企業や有名企業に集中するとともに、中小企業を希望する学生が比較的少ない傾向が見られる。
- インターンシップを受け入れる企業の拡大のためには、受入企業の新規開拓や企業に受け入れられやすいプログラムの構築を行う専門的な知見を有する人材が必要であるが、現状ではかかる人材が十分に存在しない。
- インターンシップの実施期間が短期であることについては、基礎的・社会的な能力を涵養するというキャリア教育に主眼を置く場合は大きな問題とならないが、職業教育又は専門教育に主眼を置き職業的・専門的能力を形成するための就業体験としては必ずしも十分ではないため、プログラムの充実等による教育効果を高める工夫が不可欠である。この点では、日本の学期制度の実情もあり、夏期休業期間中の実施に集中していることも課題となっている。
- なお、現在インターンシップの実施時期として最も多いのは大学等の夏期休業期間中であるところ、平成27年度卒業・修了予定者からの就職・採用活動時期の変更に伴い、企業の担当者にとっては、インターンシップが最も多く実施される時期と企業の採用活動開始時期が重複することから、企業のインターンシップの受入れが従来よりも困難となることも予想される。
- 一方、大学等によるインターンシップへの関与が不十分な場合が生じていることも課題である。インターンシップの内容について大学等が主体的に関与せず企業任せになっている状況も見受けられる。特に、学生が企業に直接申し込む場合については、大学等が状況を把握することが困難なこともあり、大学等の関与や教育的支援が十分にされていないのが現状である。
- インターンシップを単なる就職活動の手段として捉えて教育的理念を持たずに実施している場合も見受けられる。この場合、学生にとってインターンシップは単なる就業体験で終わることとなり、職場で体験した内容が自らの学修内容や専門性を高めていくことに結び付かない。
- インターンシップと専門教育における学修との関連性が希薄になりがちであることも課題である。インターンシップやキャリア教育が大学内において就職担当部署等の一部の教職員の任務と捉えられ、専門教育を担当する教職員の関与が不十分である

状況も見受けられる。かかる状態が大学内におけるインターンシップ推進の妨げの一因となっていると考えられる。

- 上記のような現状と課題を踏まえ、今後、インターンシップの質的向上を図りつつ、大学教育の一環として、インターンシップに参加する学生の数を増やしていくため、大学等、企業等において様々な取組を推進し、国や地域がこれを支援していく必要がある。

3. 大学等及び企業等において推進すべき取組

(1) 大学等の取組の活性化等

① 大学教育における位置付け

- 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。
- 前述のとおり、キャリア教育・専門教育の充実、大学教育の質的転換を図る中で、インターンシップの取組の充実が求められており、各大学においては、それぞれのキャリア教育、専門教育の強化や、学士課程教育の改革の観点からのインターンシップの意義、位置付けについて明確にする必要がある。
- この際、インターンシップについては、一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てるキャリア教育としての側面が強い形態と、キャリア教育を前提としつつも、専攻分野の知識・技能を深化し、職業への移行を支援するための、より専門教育（又は職業教育）としての側面を強めた形態があることに留意する必要がある。
- 前者の場合であっても、インターンシップを専門教育から切り離されたものとして考えるのではなく、専門教育と関連付けて実施することが必要である。かかる観点から、インターンシップを大学のキャリア教育担当者のみに任せるのではなく、専門教育に携わる教職員も主体的に取り組むことが求められる。
- 後者についても、キャリア教育としての意義を前提とした上で、PBLなどと同様にインターンシップを専門教育の一環として明確に位置付けた上で、専門教育における学生の学修を深め、学生の主体的な学修を促すためのプログラムとして推進すべきである。
- このように、前述の2形態は互いに重なり得るため、例えば、同じ学科においても、低学年のうちには前者的なものをカリキュラムに組み込み、高学年に進むにつれて後者的な内容を組み込んでいくことも考えられる。
- 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。

② 大学等の取組の活性化

- 大学の教職員に対し、インターンシップの重要性の理解を進めるためには、平成23年の大学設置基準改正等を踏まえたキャリア教育の重要性についての学内の共有化を図りつつ、インターンシップがキャリア教育としての意義とともに学生が専門教育の学修を深めるための主体的な学修を促すプログラムである点を明確にする必要がある。こうした観点から、特に、人文・社会科学系学部を中心に、学部間での取組の差も埋めていく必要がある。
- インターンシップは、学内のインターンシップを担当する教職員だけで完結するものではなく、学部や研究科の教職員も含めた大学の教職員全体として取り組むことが必要である。また、大学の学部・研究科等の組織間のもとより、インターンシップを担当するキャリアセンター等と大学の学部・研究科等の組織間の有機的な連携・協力的体制を整備することが重要であり、学長等のリーダーシップが期待される。
- インターンシップの充実に際しては産業界との連携協力が不可欠であると同時にキャリア教育・専門教育と就業体験を組み合わせたインターンシップ・プログラムの設計、実施、運営管理、学生指導、学習成果の測定評価、学内の関連部門（学部管理部門やキャリアセンター、学長及び教授陣との関係など）との連携、企業等学外協力者の開拓・連携等が重要であり、インターンシップを大学教育に体系的に取り込み、発展させていくため、これらの職務を担当する学内組織と専門人材が必要である。
- このため、インターンシップに関する専門的知見や経験を有するとともに、キャリア教育・専門教育としての位置付けを明確にできる教職員を養成・確保しつつ、FD・SDを通じ、その知識・経験を共有し、教職員全体への浸透を図っていくことが肝要である。
- この際、大学教職員が企業等で就業経験を積むこともインターンシップへの理解を深める上で有益と考えられる。

③ インターンシップの単位化及び事前・事後教育等の重要性

- インターンシップを大学の単位に組み込むことは、大学教育、特に専門教育とのつながりがより明確になることや、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。
- 一方、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。
- 単位化の有無を問わず、事前教育においては、インターンシップに参加する目的を明確化するとともに、専門教育との関連性を意識させることが重要である。また、事後教育においては、大学における自己の学修とのつながりを意識させることが必要で

ある。更に、インターンシップ期間中の現場での指導も含め、一連のプロセスとしての教育プログラムとして開発していく必要がある。

- なお、大学を経由しないでインターンシップに参加する学生に対しても、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ふ点で有益であり、更にインターンシップへの参加促進そのものにも有益である。
- 今後、学部と大学院別、文系と理系の分野別、短期と中長期の期間別、実施対象地域別（国内及び海外）などを考慮した具体的なプログラムを策定し、質的向上に注力することが必要である。

④ 学生にとっての意義及び学生への啓発

- 学生にとってインターンシップは、社会的自立や職業生活に必要な能力の育成が図られる重要な機会であり、実際に職場での業務を体験することは、日常の学修とは異なる一般社会からの視点や気付きをもたらす。また、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になると考えられる。更に、これらにより、就職後の職場への適応力や定着率の向上にもつながる。
- このため、学生へのより一層の普及を図るべく、各大学は、これまでの参加実例も含め、積極的にインターンシップの情報を学生に提供するなどにより、学生のモチベーションを高める必要がある。
- また、特に長期のインターンシップの場合には、実施期間中、アルバイトによる収入が確保できず、学生に経済的負担が生じ得ることから、有給によるインターンシップの有効性についても留意が必要である。有給とすることで、学生の責任感が高まる効果も考えられる。
- 学生の間では、依然として企業の実際の業務や実績に関わらず一般に大企業や有名企業に就職を希望する傾向が強く、それを背景として、大企業や有名企業におけるインターンシップを志向する傾向が強い。インターンシップは、学生が中小企業の実際の業務内容に触れながらその魅力に気付く機会と捉えられるため、これに積極的に参加することが有意義であると考えられる。

⑤ 企業等にとっての意義及び企業等による受入れの円滑化

- 企業等にとっては、インターンシップの受入れは、CSRや社会貢献としての意義とともに、産学共同による実践的な人材の育成、大学教育への産業界のニーズの反映、企業の役割や活動について学生の理解を深める意義が認められるものである。
- 特に、中小企業については、平成27年度卒業・修了予定者からの就職・採用活動開始時期の変更に際して、中小企業の魅力発信等、円滑な実施に向けた取組を行うことが求められていることから、中小企業の魅力発信としてのインターンシップの更な

る活用の推進が求められている。前述のように学生の間では、依然として大企業や有名企業におけるインターンシップを志向する傾向が強いが、インターンシップは学生が、ベンチャー企業を含め、中小企業の実際の業務内容に触れながらその魅力に気付く機会を提供することとなるため、中小企業にとっても有意義な取組と考えられる。

- 一方、企業等のインターンシップの取組の強化によって、企業等のグローバル活動の展開や、直面している課題に対する理解を深めた学生が、これを契機として、我が国の産業を支え、世界でも活躍できる人材に育つことは、当該企業にとってもメリットとなり得るものである。
- 企業等にとっての受入れメリットを高めるためには、例えば、学生による企業研究を組み込んだインターンシップ、インターンシップ生の指導を通じた若手職員の研修、インターンシップを通じて自社のような業態又は業種についての理解を深めさせるなどの取組の充実を図る必要がある。
- 更に、後述のように、企業等にとってより受け入れやすいようなインターンシップの支援体制の整備や、大学からの書類等の可能な範囲での共通化を図ることにより、企業等における受入れの円滑化を図る必要もある。

⑥ 報酬等の取扱い

- インターンシップの普及・拡大を図っていくためには、報酬を得た上でインターンシップを行うことの有効性にも留意が必要である。特に、前述のとおり、長期のインターンシップの場合には、報酬を得ることにより学生の参加を促す効果が考えられ、また、実際に有給とすることで、学生の責任感が高まる効果も考えられる。
- 一方、インターンシップの名を借りて学生を低賃金の労働力として扱うような事例も見受けられる。このような場合は大学への相談を呼びかけ、問題がある場合は大学として適切な助言を行うほか、労働関係法令の適用の問題にも留意することが必要である。また、インターンシップは教育的意義を有するものでなければならず、学生にとって報酬を得ることが主目的とならないよう留意する必要がある。²

(2) 中長期インターンシップの導入等による長期休業期間以外での実施促進

現在のインターンシップは夏期休業期間中に1週間～2週間程度集中的に実施するもの(いわゆる短期プログラム)が最も多いが、就職・採用活動時期の変更に伴う夏期休業期間中における就職活動の活発化も踏まえれば、今後、インターンシップ実施の拡充を図っていくためには、夏期休業期間以外におけるインターンシップの実施時期の検討が必要となる。

このため、企業の採用を目的とした広報活動の時期と抵触しないように配慮しつつ、春期休業期間の活用や、学期期間中の実施についても考える必要がある。その際、就業場所等の実態に応じて学期中の特定の曜日・時間を継続的にインターンシップに充てることも一つの方策である。(また、夏学期やクォーター制、トリメスター制などが導入さ

² ここでいう有給のインターンシップは、報酬は伴うものの、あくまでインターンシップの実施を目的として企業が提供し、学生が参加するプログラムを指す。

れた場合、より柔軟で質を伴う運用も可能となる。)

- 実施期間が1ヶ月を超えるような中長期のインターンシップについては、企業に継続的に派遣される形式と、期間中に定期的に企業を訪問する形式とが考えられるが、特に、後者の形式のものについては長期休業期間以外のインターンシップ実施を促進する意義も認められる。
- 更に、後者のプログラムについては、企業等のみで実習を行う方法だけでなく、米国で実施されてい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での授業と企業での実践的な就業体験を繰り返すサンドイッチ型教育プログラム）のように、大学での講義と企業等での実習を繰り返す方法も考えられ、専門教育との関連付けにより一層効果を発揮するものと考えられる。
- また、大学院博士課程の学生や、大学等で指導を受けている博士課程修了者、ポストドクター等に対して、その適性或希望、専門分野に応じて、企業等における長期インターンシップの機会の提供を図るなどのキャリア開発の支援は、社会の様々な分野で活躍できる高度な人材の養成につながるものと考えられる。特に、全学的・組織的に取組を進めていく上で、指導教員及び研究主宰者の意識改革を図ることが重要である。
- 平成24年度に経済産業省が実施した産業経済研究委託事業「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」においても、教育的効果の高い長期インターンシップの普及・推進に向けた施策・提言がなされており、この提言に沿った取組の拡大が期待される。
- 学生が働く目的を考え自己成長を促す長期の有給インターンシップを産学の連携により推進することも考えられる。また、有給とすることで学生の責任感が高まる効果も考えられる（報酬についての留意点は前述のとおり）。

(3) 海外におけるインターンシップ等

① 海外インターンシップ

- グローバル人材育成の観点から、海外インターンシップのプログラムの開発・普及を推進する必要がある。その際、海外連携大学における語学研修の実施や、日系企業等現地法人との連携によるプログラムが有効である。なお、海外インターンシップについては、リスク管理、学生へのフォローなど、国内インターンシップ以上に手厚い対応が必要である。
- 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も必要である。

② 外国人留学生のインターンシップ

- 優秀な外国人留学生を確保するため、日本企業・日系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必要がある。日本で学ぶ留学生と日本人学生がチームとなって実施するインターンシップも有意義な取組である。

(4) 多様な形態のインターンシップや、インターンシップと同等の効果を発揮する多様な取組の推進

キャリア教育・専門教育としての意義を踏まえつつ、産学連携等によるインターンシップを推進していくに当たっては、いわゆる短期プログラムの充実と拡大はもちろんのこと、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ながら、できるだけ多くのインターンシップの機会を提供していくことが重要である。その際、例えば大学入学当初は、学生は社会との接点が少ないことから、低学年ではいわゆる短期プログラムを実施し、高学年ではインターンシップの中長期化や内容の充実を図るなど年次に応じたインターンシップの段階的高度化を図ることも考えられる。

また、従来、インターンシップの範疇と捉えられていなかった活動についても、インターンシップと同等の効果を発揮すると認められる取組については、これを積極的に評価し、包括的に把握し推進していくことが必要である。

(多様な形態のインターンシップの例)

- 大学院レベルのインターンシップに関しては、ワークショップやPBLと組み合わせた取組や、人文・社会科学分野においては地域社会と連携したフィールドワークなど、理工農系においては産学連携の共同研究プロジェクトとの関連付けなども有効と考えられる。
- 上記の中長期インターンシップ、コーオプ教育の他、いわゆる短期プログラムであっても、前述のような学生に受入企業等に関する研究を行わせるインターンシップや、課題解決型インターンシップや地域おこし型インターンシップのように濃い内容を持たせることも可能である。
- 更に大学の学期制の見直しの中で大学入学前後の「ギャップターム」を利用することにより海外や長期間でのインターンシップなどの多様な活動を行うことで、世界への視野を広げ、学生の主体的な学びを促すことができるものと期待される。

(特定の資格取得を目的として実施する実習)

- 今回のインターンシップ実施状況調査で把握したように、多くの学生が特定の資格取得を目的として実施する教育実習、医療実習、看護実習等に参加している実態がある。
これらの資格取得を伴う課程においては、実習以外のインターンシップ参加は教育課程の実施上難しい場合が多い一方、これらの実習は、インターンシップの定義「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」に当てはまることから、インターンシップと同等の効果を発揮するものとして積極的に評価し得るものと考えべきである。

(サービス・ラーニング)

- サービス・ラーニングは、教育活動の一環として、一定の期間、地域のニーズ等を

踏まえた社会奉仕活動を体験することによって、それまで知識として学んできたことを実際のサービス体験に活かし、また実際のサービス体験から自分の学問的取組や進路について新たな視野を得る教育プログラムであり、インターンシップと同様に意義のある取組と考えられる。

(企業現場での活動を伴わない活動)

- 企業外の施設や企業内会議室等で行われるPBLやサービス・ラーニングなどであっても、複数の多様な企業等関係者とのコミュニケーションを一定程度経験し、活動内容が企業等活動という文脈に即したものである場合、インターンシップと同等の就業体験と捉えることも考えられる。
- 地域の企業等が連携し、研修施設等において、一定のテーマに基づき企業の現状を踏まえたワークショップ等学生が主体的に参画する活動を合同で実施することも考えられる。
- なお、これらの取組を実施するにあたっては、インターンシップと同等の就業体験に見合う経験を得られるような実施上の配慮が必要である。

(多様な取組の導入の推進)

- 専門教育と関係した実践的な学習として、インターンシップ、サービス・ラーニングなどの体験活動を含めて、「職業統合的学習(Work Integrated Learning: WIL³)」という包括的な概念として捉えることも考えられる。
- 上記に挙げた様々な取組については、大学におけるカリキュラムポリシー、ディプロマポリシーを踏まえつつ、学生の必要に応じて提供されることが望まれる。
- 大学の専門分野に関連するアルバイトについては、学生が様々な気付きを得る点では一定の評価ができるが、学生にとっては一義的に収入を目的としたものであり、また、企業等にとっても主として労働力としての役割を期待しているものであることから、アルバイトをインターンシップと同等に取り扱うなどの教育的位置付けについては引き続き検討が必要である。
- なお、上記の活動例以外にも、海外留学やその他の体験的活動等についても、大学外での「地域・職場の現場での学習」に相当するものであれば、キャリア教育・専門教育の一環として位置付けた場合に、インターンシップと同等の取組と位置付けることも考えられるが、それぞれ固有の状況があることから、今回の検討の対象には加えていない。

4. 国、地域において推進すべき取組

これまで述べてきた方策を踏まえつつ、国においては、地域、大学等、産業界と協力し、以下のような取組を推進することが必要である。

³ WILとは、豪州の大学において導入・実践が進められている学習方法論であり、産業界との連携の下、各専門分野の学問体系に基づく大学教育のカリキュラムと職業実践とを統合させた学習である。なお、多様な体験活動をWILとして扱う場合には大学での学習と関連することが必須であるとされている。

(1) インターンシップ受入れ拡大に向けた地域における取組

① 専門人材（コーディネーター等）の養成等

i) コーディネーターの養成

- 大学等、学生及び企業等の間に立ち、インターンシップの受入先を開拓したり、企業側ニーズを把握し、質の高いインターンシップとなるようなプロジェクト設計を行ったり、学生に対しメンター的に指示したり、学生の主体性を伸ばすコーディネーターの役割が重要である。
- コーディネーターにはキャリア教育や専門教育等の大学教育に関する識見とともに、企業・学生双方にとって有意義な内容となるようプロジェクトを設計、運営することができるマネジメント能力や調整能力を有していることが望まれる。
- このような能力を有する者をコーディネーターとして採用したり、大学教職員をコーディネーターとして養成するほか、商工会議所等の経営指導員、地方金融機関のスタッフ、各地のインターンシップ推進協議会のスタッフ、インターンシップに関係する企業やNPO法人のスタッフ等が考えられる。
- コーディネーターに対する研修の機会や、コーディネーター同士が定期的に全国各地の好事例を学び高め合う場の提供により資質の向上を図る必要がある。また、大学のスタッフとして置かれるコーディネーターについては、その職責に応じた学内での位置付けや教職員との役割分担についても考える必要がある。
更に、専門的な知識・能力を備えたコーディネーターがインターンシップに関する専門人材として社会的に認知される仕組みを検討する必要がある。

ii) 専門的知見を有する大学教職員の養成支援

- インターンシップと専門教育との関連を深める等、インターンシップの質を充実させる観点からは、大学の教職員こそが専門人材となる必要があり、各大学等にインターンシップに関する専門的知見や経験を有する教職員の養成・確保を図り、産学連携によるFD・SDを支援する取組を推進していくことが重要である。

② 大学等と産業界を調整する仕組みの構築

- 地域におけるインターンシップに関する状況を把握しつつ、インターンシップに関する大学等のニーズと地域産業界とのニーズのマッチングを行うなど、大学等と産業界を調整するための仕組みを構築する必要がある。
- この仕組みにより、地域内の受入企業等の開拓が推進されるとともに、地域内の学生のインターンシップの申込みを取りまとめて企業側に提示することが可能となる。その際、受入企業等のデータベース化や、学生の申込みや企業等の受入可否決定通知をWEB上でシステム化することも考えられる。
- 一方、学生の多くが、自らの適性・志向等が明確でないまま就職活動時期を迎え、結果として未就職の者が高水準で推移している状況を踏まえ、上記仕組みを活用し、

学生に対して、キャリア教育から就職まで一貫して支援する体制を強化する必要がある。

- 上記仕組みにおいては、学生と企業等とのマッチングなどのインターンシップ・コーディネート機能が重要であり、前述の専門人材の養成等の機能を設けることで、当該機能の一層の向上が期待できる。

なお、上記仕組みにおいて求められる具体的機能や、それら機能を担う組織としては、次のような内容が考えられる。

i) 機能

ア) 受入企業の開拓・フォローアップ

受入企業を開拓するとともに、企業等のリストアップ、企業等の受入条件の整理や、受入決定後の学生・企業からの相談業務を実施。

イ) 受入企業への情報提供

学生派遣を希望する大学等のリストアップや、学生の希望の整理等を行った上で、受入企業へ情報を提供。

ウ) 調整（マッチング）

学生及び受入企業等のニーズを吸い上げ、マッチングを実施。

エ) 大学、学生、企業等の意見交換会・交流会の実施

インターンシップ関係者による意見交換・交流会実施による大学間、学生間、企業間相互の交流等を促進。

オ) 専門人材の養成等

前述のような役割を担う専門人材の養成又は、質の向上を図るための研修等の実施。

カ) プログラム設計等支援

インターンシップ・プログラム設計及び評価手法の開発等支援。

ii) 組織

前述のような仕組みは、全国各地において地域の実情に応じて安定的かつ自律的に形成され、継続されることが望ましいが、例えば、各地のインターンシップ推進協議会や、インターンシップ・コーディネート機能を有するNPO法人等が中心となって組織を形成することが想定される。また、安定的かつ継続的な運営が可能な経営者協会、商工会議所等の地域経済団体が中心となり、地域の大学等、地域産業界との協議体を形成することも考えられる。

③ 企業等の魅力発信

- 前述のように学生は大企業や有名企業におけるインターンシップを志向する傾向が強いため、地域の中小企業等が受入体制を整えても中小企業のインターンシップには参加しない学生も多く見られる。この背景として、学生が地域の中小企業等を十分に知らない状況があるため、地域の中小企業等の魅力を伝えることができる情報の提供について検討する必要がある。このような観点から、上記の仕組みにおいて地域の中小企業等の魅力発信の機能を担うことで、学生の地元中小企業等への定着やひいては地域活性化につなげることも考えられる。

(2) インターンシップ普及・推進のため、国に求められる取組

(大学等における取組への支援)

- 国においては、大学に対しインターンシップの主体者として積極的に取り組むよう促すとともに、インターンシップの単位化や事前・事後教育等の重要性等についての啓発を図る必要がある。
- また、中長期インターンシップやコーオプ教育等の多様な形態のインターンシップや、サービス・ラーニングや企業現場での活動を伴わない活動等のインターンシップと同等の効果を発揮する多様な取組を総合的に推進していくことが必要である。
- 更に、海外インターンシップのプログラムの開発・普及を推進する必要がある。その際、グローバル人材育成の文脈の中で海外インターンシップの役割を明確化していく必要がある。
- インターンシップの質的向上を図るための取組の支援や、優良なインターンシップ・プログラムを評価する仕組みの構築などを推進することも求められる。
- 大学等への普及・啓発のため、これまで作成してきたインターンシップ・リファレンスの作成や、全国のインターンシップ関係者の意見交換の機会の提供なども進める必要がある。

(企業における取組の推進・支援)

- 企業におけるインターンシップ受入れの推進を図る上でも、企業側の負担やメリットについて十分に考慮しつつ、取組を進める必要がある。
- このため、前述のとおり、例えば、学生による企業研究を組み込んだインターンシップ、インターンシップ生の指導を通じた若手職員の研修、インターンシップを通じて自社のような業態又は業種についての理解を深めさせることなど、企業等にとってのインターンシップの受入れ促進を図るような取組の充実を図る必要があり、こうしたインターンシップの普及・推進を図っていく必要がある。
- また、学生のインターンシップの成果の評価について、企業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、インターンシップを受け入れやすくするため、大学からの学生の評価書類等の共通化が必要である。
- なお、インターンシップは企業の採用活動とは区別して考えるべきものであるが、就職に関わる企業の採用活動の時期や採用内定後に行われる就業体験については、以下のように大学教育との関連を持たせることにより固有の効果が認められるため、このような活動の意義と推進についても検討していく必要がある。
 - － 就職に関わる企業の採用の時期に行われる就業体験については、学生が企業の内情を理解した上で志望することや企業がより深く学生を見ることが可能となると考えられる。
 - － 企業から就職内定後、研修課題を与えられる場合が想定されるが、そのような研修課題と大学教育を整合的に再編成する取組も有益と考えられる。

(地域における取組への支援等)

- 前述のとおり、インターンシップに関する大学等のニーズと地域産業界のニーズのマッチングを行うなど大学と産業界を調整するための仕組みを各地域に構築することが必要である。国においては、このような仕組みについて、地域において事情が異なることを踏まえつつ、全国に展開を図る必要がある。
- また、このような地域における取組が円滑に実施されるためには、全国的に好事例や実践手法等が共有される必要があり、国においてそのためのネットワークの構築を支援していく必要がある。

5. インターンシップの更なる推進に向けて

- 前述のとおり、「日本再興戦略」においては、若者の能力を伸ばすためにインターンシップの活用等の推進が指摘されている。その際、本会議としては、従来言われてきたインターンシップのみならず、インターンシップと同様の教育効果をもたらす多様な取組を合わせて対応を検討していく視点が重要であると考えます。
- インターンシップは、キャリア教育・専門教育として、また、学生にとって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機会として重要である一方、産業界の協力がなければ実施できない取組形態であることから、国としてインターンシップの実施状況を把握し、施策の効果を検証しながら、産学連携によるインターンシップを推進していく必要がある。
- このため、国においては、引き続きインターンシップに関する実施状況の調査等により、その把握に努める必要がある。前述のとおり、今回の調査においては、特定の資格取得を目的として実施する実習（教育実習、医療実習、看護実習等）への参加についても、インターンシップと同等の効果を発揮するものとして積極的に評価し得るものと考えられることから、調査の対象とした。なお、特定の資格の取得を目的とした実習については、それぞれの専門分野ごとの必要性に基づき内容が定められているものであり、インターンシップの推進に当たっての施策の直接的対象からは除外すべきと考える⁴。
- 施策を推進していくための現状の把握として、これらの実習を除いて平成23年度のインターンシップ参加率を今回の調査結果をもとに推計してみると、20%程度⁵とも試算できる。なお、これに加えて、大学等が把握していない「学生が大学を經由せずに参加するインターンシップ」があるが、その実数は不明であり、学生や企業等への抽出調査等を通じて実態の把握に努める必要がある。更に、前述のインターンシップと同様の効果を持つ取組については、いかなるものを適切な取組と捉え、その実態を総合的に把握し、全ての学生の必要に応じてインターンシップ等の推進すべき事項の中に含めていくかを検討することが求められる。

⁴ もちろん、これらの分野においてもインターンシップへの参加を望む学生は現にあり、実施実績もあることから、その状況に応じた適切な対応が必要であることは言うまでもない。

⁵ あくまで、1人の学生が在学中に1回のみインターンシップに参加する前提での推計を行ってみると、今回の調査結果の参加学生数を4倍（6年制課程は6倍）し、学生総数から特定の資格取得に係るインターンシップに参加した学生数を除いた学生数を母数に、特定の資格取得に係らないインターンシップに参加した学生数と、単位認定を行わないインターンシップに参加した学生数の合計数の割合を試算すると約23%となる。但し、実際には1人の学生は複数回参加する状況があるため、本来の参加率は更に低くなると考えられ、今後、より正確な把握を行うことが課題である。

- 本提言は、インターンシップの推進に向けて、インターンシップの概念や同様の取組について整理し、若者の能力を伸ばすために適切な施策について共通の認識を持ち、その推進に当たって、関係者が取り組むべき課題をまとめることを目的にして取りまとめたものである。
- 国においては、上記の参加率を一つの指標としながら、施策推進に当たっての行政としての目標設定を行いつつ、本提言内容を具体的な施策として立案し、インターンシップの質的・量的な充実を推進されたい。

6. 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」の見直しの方向性

平成9年9月に当時の文部省、通商産業省、労働省の3省において作成し、15年を経過した「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（いわゆる「3省合意」）についても、インターンシップに関する現在の課題等を踏まえつつ、改訂されることが望まれる。その際、前述の「3. 大学等及び企業等において推進すべき取組」における推進方策に関する提言等を踏まえつつ、以下の観点を含めることを提言する。

(1) 大学の積極的な関与

インターンシップについては、いかなる形態のものであっても、大学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、大学が積極的に関与すること。

(2) キャリア教育・専門教育としての意義

大学等におけるキャリア教育・専門教育（キャリア教育・職業教育）を一層推進する観点からのインターンシップの意義を記載すること。

(3) 能動的学修を促す学修プログラムとしての意義

大学改革を推進する観点から、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を記載すること。

(4) インターンシップの教育効果を高めるための方策

インターンシップの教育効果を高めるため、事前・事後教育等の充実や、単位化の推進等が有益であること。

(5) 新たな形態のインターンシップ

従来の短期プログラムの充実・拡大とともに、中長期インターンシップや、コーオプ教育、有給インターンシップなど、新たな形態のインターンシップが有益であること。

(6) インターンシップに係る専門人材の育成・確保

専門的知見を有する教職員の育成を行うとともに、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・確保が必要であること。

(7) 大学等からの評価要素等の共通化による企業対応の簡素化

学生のインターンシップの成果の評価について、企業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こと。

(8) 企業等の受入れの促進

平成27年度卒業・修了予定者からの就職・採用活動開始時期変更に際して、中小企業の魅力発信等、円滑な実施に向けた取組を行うことが求められていることから、企業の魅力発信としてのインターンシップの更なる活用の推進を図るべきこと。

このため、企業等が学生を積極的かつ継続的に受け入れるインセンティブとなり得る取組（例えば、インターンシップを通じて学生に対し自社のような業態又は業種についての理解を深め、就業を促進することが可能となる点や、受入企業における若手職員の育成効果、学生による企業研究によるインターンシップの推進等）について記載すること。

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

「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【概要】

はじめに

- ・ インターンシップは、大学における学修と社会での経験を結びつけることで、学生の大学における学修の深化や新たな学習意欲の喚起につながるとともに、学生が自己の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が図られる有益な取組
- ・ キャリア教育・職業教育の重要性が高まり、大学改革が進展する中、各大学はインターンシップを推進
- ・ 「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定)においてもインターンシップ支援体制の強化等を提言

実施状況

- ・ 単位認定を伴うインターンシップ : 体験学生2.2% (実施大学70.5%)
- ・ 単位認定していないが大学が組織として対応しているもの : 体験学生1.0% (実施大学65.1%)
- ※ 特定の資格取得を目的として実施する実習(教育実習等): 体験学生9.6%
- ※ 大学と無関係に企業が実施するインターンシップの参加状況は把握していない。

主な課題

- ・ 参加を希望する学生に比べて受入企業数が少ない、又は受入企業の開拓が不足
- ・ 学生の希望先が大企業や有名企業に集中するとともに、中小企業を希望する学生が比較的少ない
- ・ 平成27年度卒業生からの就職・採用活動時期の変更に伴い、就職活動時期と重なる夏期休業期間のインターンシップ受入れが従来より困難となる可能性
- ・ 大学の関与が不十分であったり、一部の教職員だけの任務とされる状況もある

大学等・企業・国・地方で改善

大学等及び企業等において推進すべき取組

- 大学等の取組の活性化
 - ・ 教職員全体としての取組、組織間の連携・協力体制の整備、産業界の連携・協力体制が重要。
 - ・ インターンシップの単位化、事前・事後教育が有益。
 - ・ 学生への啓発や、企業による受入れの円滑化にも取り組む必要
- 多様な形態のインターンシップ等の取組推進
 - ・ 中長期インターンシップ、コーオプ教育等(長期休業期間以外での実施促進のためにも重要)
 - ・ 特定の資格取得を目的として実施する実習(教育実習、看護実習等)の積極的な評価
 - ・ サービス・ラーニング、企業等において現場での活動を伴わない活動

国、地域において推進すべき取組

- インターンシップ受入れ拡大に向けた地域における実施体制の整備
 - ・ 専門人材(コーディネーター等)の養成等
 - ・ インターンシップに関する大学等と産業界を調整する仕組み(企業開拓、マッチング等)
 - ・ 企業等の魅力発信
- インターンシップの普及・推進(中長期インターンシップ・コーオプ教育等の多様な形態のインターンシップ等の総合的な推進、インターンシップ質的向上の取組、企業受け入れ円滑化のための取組等)
- 学生が大学を經由しないで参加するインターンシップの実態を把握しつつ、参加率の目標を設定(教育実習等を除いた在学中のインターンシップ参加率を考えるなど)
- インターンシップの推進に当たっての基本的考え方をまとめた、いわゆる「3省合意」の見直し

大学等における平成23年度のインターンシップ実施状況について

I. 調査内容

- (1) 調査時期: 平成25年2月
- (2) 調査対象: 国公立大学(748校)・大学院(620校)・短期大学(349校)・高等専門学校(57校)
- (3) 対象期間: 平成23年4月1日～平成24年3月31日
- (4) 回答率: 99.7%

II. 調査結果

1. 実施校数及び実施率

(1) 学校種別実施校数及び実施率

学校種別	実施状況(注1)				(参考) 平成19年度 実施状況(注3)
	実施校数 (実施率)	うち単位認定を行う授業科目として実施			
		実施校数 (実施率)	うち特定の資格取得に 関係しないもの 実施校数 (実施率)	うち特定の資格取得 に 関係するもの(注2) 実施校数 (実施率)	
大学	724校 (96.8%)	714校 (95.5%)	526校 (70.3%)	657校 (87.8%)	— (—%)
大学院	384校 (61.9%)	316校 (51.0%)	188校 (30.3%)	225校 (36.3%)	— (—%)
大学+大学院	739校 (95.7%)	725校 (93.9%)	544校 (70.5%)	663校 (85.9%)	504校 (67.7%)
短期大学	337校 (96.6%)	324校 (92.8%)	162校 (46.4%)	291校 (83.4%)	170校 (43.6%)
高等専門学校	57校 (100%)	57校 (100%)	57校 (100%)	0校 (0%)	61校 (100%)
合計	1,502校 (84.9%)	1,411校 (79.8%)	933校 (52.7%)	1,172校 (66.3%)	— (—%)

注1: 「実施状況」は、単位認定を行う授業科目のインターンシップを実施する学校数と単位認定を行う授業科目以外のインターンシップを実施する学校数の合計である。なお、単位認定を行う授業科目におけるインターンシップの状況については以下の「2.」において、単位認定を行う授業科目以外のインターンシップの状況については以下の「3.」においてまとめている。

注2: 「特定の資格取得に関係するもの」とは、特定の資格取得のために現場で実施する実習(例: 教育実習、看護実習、臨床実習等)を指す。以下同じ。

注3: 平成19年度実施状況では、「単位認定を行う授業科目として実施されたもののうち、特定の資格取得に関係しないもの」のみを調査。以下同じ。また、平成19年度実施状況では大学と大学院を合算した数値を公表している。

(2) 国公立別実施率(大学学部+大学院)

国公立別	実施率				(参考) 平成19年度 実施率
	うち単位認定を行う授業科目として実施				
		うち特定の資格取得 に関係しないもの	うち特定の資格取得 に関係するもの		
国立	100.0%	98.8%	91.9%	88.4%	88.5%
公立	95.1%	92.7%	53.7%	82.9%	46.1%
私立	95.2%	93.4%	69.7%	85.4%	67.4%

2. 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の状況

(1) 体験学生数・参加率、実施時期及び実施期間

① 学校種別参加学生数及び参加率(注)

学校種別	単位認定を行う授業科目として実施されている インターンシップへの参加状況			(参考) 平成19年度 参加状況
		うち特定の資格取得に 関係しないもの	うち特定の資格取得 に関係するもの	
	参加人数 (参加率)	参加人数 (参加率)	参加人数 (参加率)	
大学	325,488人 (12.6%)	56,519人 (2.2%)	268,969人 (10.5%)	45,913人 (1.8%)
大学院	10,911人 (4.0%)	6,042人 (2.2%)	4,869人 (1.8%)	3,813人 (1.5%)
大学+大学院	336,399人 (11.8%)	62,561人 (2.2%)	273,838人 (9.6%)	49,726人 (1.8%)
短期大学	73,253人 (49.4%)	4,652人 (3.1%)	68,601人 (46.3%)	4,968人 (2.7%)
高等専門学校	8,591人 (14.5%)	8,591人 (14.5%)	0人 (0%)	8,674人 (14.6%)
合計	418,243人 (13.7%)	75,804人 (2.5%)	342,439人 (11.2%)	63,368人 (2.1%)

注：参加率は平成23年度学校基本調査における各学校種毎の学生数を基に算出。以下同じ。

② 国公立別参加学生数及び参加率(大学学部+大学院)

国公立別	単位認定を行う授業科目として実施されている インターンシップへの参加状況		
		うち特定の資格取得に 関係しないもの	うち特定の資格取得 に関係するもの
	参加人数 (参加率)	参加人数 (参加率)	参加人数 (参加率)
国立	76,756人 (12.6%)	16,603人 (2.7%)	60,153人 (9.9%)
公立	29,659人 (21.0%)	3,939人 (2.8%)	25,720人 (18.2%)
私立	229,984人 (11.0%)	42,019人 (2.0%)	187,965人 (9.0%)

③実施学年(体験学生数構成比)

大学学部	学年	1年	2年	3年	4年	5年	6年	専攻科 1年	専攻科 2年	別科	
	体験学生数構成比	9.5%	15.1%	33.8%	32.6%	6.2%	2.6%	0.1%	0.0%	0.1%	
	うち特定の資格取得 に関係しないもの	7.3%	18.8%	61.8%	8.2%	2.3%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	
	うち特定の資格取得 に関係するもの	9.9%	14.3%	28.0%	37.7%	7.0%	2.8%	0.1%	0.0%	0.1%	
	(参考)H19年度	3.7%	13.2%	74.7%	6.8%	1.5%	0.1%	—	—	—	
大学院 (注)	学年	修士 1年	修士 2年	修士 3年	博士 1年	博士 2年	博士 3年	博士 4年	専門職 1年	専門職 2年	専門職 3年
	体験学生数構成比	46.8%	24.8%	0.8%	2.1%	2.5%	1.5%	0.4%	4.7%	11.3%	5.3%
	うち特定の資格取得 に関係しないもの	56.5%	9.4%	0.1%	2.3%	2.7%	1.2%	0.0%	5.1%	13.2%	9.5%
	うち特定の資格取得 に関係するもの	34.8%	44.0%	1.6%	1.8%	2.3%	1.7%	0.8%	4.2%	8.9%	0.1%
	(参考)H19年度	77.9%	16.2%	2.1%	2.1%	1.1%	0.6%	—	—	—	—
短期大学	学年	1年	2年	3年	専攻科 1年	専攻科 2年	別科				
	体験学生数構成比	39.8%	53.1%	5.5%	1.3%	0.2%	0.0%				
	うち特定の資格取得 に関係しないもの	76.8%	21.6%	0.1%	1.2%	0.2%	0.0%				
	うち特定の資格取得 に関係するもの	37.3%	55.3%	5.9%	1.2%	0.2%	0.0%				
	(参考)H19年度	82.1%	15.3%	1.2%	0.6%	0.8%	—				
高等専門学校	体験学生数構成比	1年	2年	3年	4年	5年	専攻科 1年	専攻科 2年			
	全体	0.3%	0.0%	0.0%	85.5%	1.0%	12.5%	0.7%			
	うち特定の資格取得 に関係しないもの	0.3%	0.0%	0.0%	85.5%	1.0%	12.5%	0.7%			
	うち特定の資格取得 に関係するもの	—	—	—	—	—	—	—			
	(参考)H19年度	0.0%	0.3%	0.2%	87.1%	0.3%	11.4%	0.8%			

注：修士課程には、博士前期課程を含む。(H19年度調査結果は、修士課程に専門職学位課程も含む)

④実施時期(体験学生数構成比)

学校種		夏期休業中	冬期休業中	春期休業中	授業期間中	複数の長期休業の組み合わせ	長期休業と授業期間の組み合わせ	不明
大学	体験学生数構成比	22.9%	0.4%	4.0%	56.4%	2.2%	12.4%	1.7%
	うち特定の資格取得に関係しないもの	59.9%	0.2%	1.6%	19.0%	4.7%	11.9%	2.7%
	うち特定の資格取得に関係するもの	15.1%	0.5%	4.5%	64.2%	1.7%	12.5%	1.5%
大学院	体験学生数構成比	34.0%	0.7%	3.9%	32.0%	1.7%	24.5%	3.2%
	うち特定の資格取得に関係しないもの	48.0%	1.1%	6.8%	18.2%	3.0%	19.2%	3.8%
	うち特定の資格取得に関係するもの	16.7%	0.2%	0.3%	49.1%	0.1%	31.0%	2.6%
短期大学	体験学生数構成比	19.5%	1.4%	9.3%	50.5%	3.6%	14.4%	1.4%
	うち特定の資格取得に関係しないもの	36.2%	2.5%	22.5%	9.3%	13.4%	11.5%	4.6%
	うち特定の資格取得に関係するもの	18.4%	1.3%	8.4%	53.2%	2.9%	14.6%	1.2%
高等専門学校	体験学生数構成比	93.8%	0.0%	0.0%	1.8%	0.4%	2.2%	1.7%
	うち特定の資格取得に関係しないもの	93.8%	0.0%	0.0%	1.8%	0.4%	2.2%	1.7%
	うち特定の資格取得に関係するもの	—	—	—	—	—	—	—

⑤実施期間(体験学生数構成比)

学校種		1週間未満	1週間～2週間未満	2週間～3週間未満	3週間～1ヶ月未満	1ヶ月～3ヶ月未満	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月以上	不明
大学	体験学生数構成比	16.9%	24.6%	19.7%	18.0%	11.3%	3.7%	3.6%	2.1%
	うち特定の資格取得に関係しないもの	21.5%	40.1%	20.0%	3.6%	5.8%	3.3%	2.4%	3.3%
	うち特定の資格取得に関係するもの	16.0%	21.4%	19.7%	21.0%	12.5%	3.8%	3.8%	1.8%
大学院	体験学生数構成比	11.6%	22.4%	20.0%	12.6%	13.6%	8.2%	6.4%	5.2%
	うち特定の資格取得に関係しないもの	10.4%	29.7%	21.6%	8.5%	13.0%	5.9%	3.5%	7.3%
	うち特定の資格取得に関係するもの	13.1%	13.3%	18.1%	17.6%	14.4%	10.9%	10.0%	2.6%
短期大学	体験学生数構成比	12.7%	32.4%	25.6%	18.4%	6.6%	1.5%	1.0%	2.1%
	うち特定の資格取得に関係しないもの	28.2%	36.2%	15.8%	8.0%	1.4%	1.0%	0.7%	13.9%
	うち特定の資格取得に関係するもの	11.7%	32.1%	26.3%	19.2%	6.9%	1.6%	1.0%	1.3%
高等専門学校	体験学生数構成比	38.6%	41.8%	10.8%	1.7%	2.5%	0.9%	0.5%	3.4%
	うち特定の資格取得に関係しないもの	38.6%	41.8%	10.8%	1.7%	2.5%	0.9%	0.5%	3.4%
	うち特定の資格取得に関係するもの	—	—	—	—	—	—	—	—

⑥インターンシップを経験した留学生数

学校種別	大学生	大学院生	短期大学生	高等専門学校生
国立	157人	443人	—	54人
公立	11人	11人	0人	0人
私立	613人	167人	34人	0人
合計	781人	621人	34人	54人

(2) インターンシップの実施先に関する調査

① インターンシップの実施先数及び受入企業等との協定締結率

学校種		企業	官公庁	学校	医療機関	各種団体 (財団・社団法人、NPO等)	その他 (個人事業主、 個人事務所等)	合計
大学	特定の資格取得に 関係しないもの [協定締結率]	17,143 [68.1%]	3,461 [68.9%]	2,566 [43.6%]	1,111 [47.6%]	3,505 [43.0%]	1,188 [36.7%]	28,974 [60.9%]
	特定の資格取得に 関係するもの [協定締結率]	6,398 [81.1%]	10,071 [40.1%]	60,925 [22.0%]	31,135 [58.9%]	29,608 [38.9%]	1,884 [37.4%]	140,021 [38.0%]
	合計 [協定締結率]	23,541 [71.7%]	13,532 [47.5%]	63,491 [22.9%]	32,246 [58.5%]	33,113 [39.3%]	3,072 [37.1%]	168,995 [41.9%]
大学院	特定の資格取得に 関係しないもの [協定締結率]	2,167 [38.5%]	268 [62.3%]	587 [46.7%]	170 [55.3%]	339 [46.0%]	868 [44.5%]	4,399 [43.5%]
	特定の資格取得に 関係するもの [協定締結率]	470 [43.8%]	156 [41.7%]	1,086 [37.4%]	838 [51.7%]	201 [36.3%]	94 [39.4%]	2,915 [43.1%]
	合計 [協定締結率]	2,637 [39.5%]	424 [54.7%]	1,683 [40.6%]	1,068 [52.2%]	540 [42.4%]	962 [44.0%]	7,314 [43.3%]
短期 大学	特定の資格取得に 関係しないもの [協定締結率]	1,536 [70.7%]	205 [70.7%]	60 [60.0%]	362 [58.0%]	612 [62.4%]	207 [44.4%]	2,982 [65.6%]
	特定の資格取得に 関係するもの [協定締結率]	748 [49.5%]	4,525 [37.9%]	19,845 [37.5%]	3,583 [56.9%]	28,174 [40.3%]	2,567 [29.4%]	5,9442 [39.8%]
	合計 [協定締結率]	2,284 [63.7%]	4,730 [39.5%]	19,905 [37.6%]	3,945 [57.0%]	28,786 [40.8%]	2,774 [30.5%]	62,424 [41.1%]
高等 専門学校	特定の資格取得に 関係しないもの [協定締結率]	4,612 [15.6%]	336 [43.8%]	252 [14.7%]	2 [50.0%]	142 [16.9%]	50 [4.0%]	5,394 [17.3%]
	特定の資格取得に 関係するもの [協定締結率]	— [—%]	— [—%]	— [—%]	— [—%]	— [—%]	— [—%]	— [—%]
	合計 [協定締結率]	4,612 [15.6%]	336 [43.8%]	252 [14.7%]	2 [50.0%]	142 [16.9%]	50 [4.0%]	5,394 [17.3%]

② 大学から実施先への手数料等の支払い状況

学校種		受け入れ先 に対して手数料 等を支払った 学校数	手数料等の種類(注)			
			保険料	実習費	指導料	その他
大学	特定の資格取得に 関係しないもの	144	58	50	55	27
	特定の資格取得に 関係するもの	524	57	403	241	74
大学院	特定の資格取得に 関係しないもの	57	11	18	29	14
	特定の資格取得に 関係するもの	147	7	104	58	12
短期 大学	特定の資格取得に 関係しないもの	54	10	25	23	6
	特定の資格取得に 関係するもの	250	15	166	109	23
高等専 門学校	特定の資格取得に 関係しないもの	5	2	1	2	0
	特定の資格取得に 関係するもの	—	—	—	—	—
合計	特定の資格取得に 関係しないもの	260	81	94	109	47
	特定の資格取得に 関係するもの	921	79	673	408	109

注:手数料等の種類は、複数回答を含む。

③実施先から学生への報酬等の支払い状況

学校種		学生がインターンシップにおいて受け入れ先から報酬等を受け取った学校数	報酬等の種類(注)			
			交通費	食費	実習手当	その他
大学	特定の資格取得に関係しないもの	161	143	115	66	49
	特定の資格取得に関係するもの	21	13	11	5	8
大学院	特定の資格取得に関係しないもの	57	55	39	30	29
	特定の資格取得に関係するもの	10	4	4	1	5
短期大学	特定の資格取得に関係しないもの	19	12	10	6	1
	特定の資格取得に関係するもの	3	0	3	0	0
高等専門学校	特定の資格取得に関係しないもの	50	49	43	32	32
	特定の資格取得に関係するもの	—	—	—	—	—
合計	特定の資格取得に関係しないもの	287	259	224	134	111
	特定の資格取得に関係するもの	34	17	18	6	13

注: 報酬等の種類は、複数回答を含む。

(3) 海外インターンシップの状況

①実施学校数及び実施率(注)

学校種別	実施状況		
	実施校数	実施率	参加学生数
大学	153校	20.5%	2,023人
大学院	69校	11.1%	663人
短期大学	9校	2.6%	76人
高等専門学校	30校	52.6%	112人
合計	261校	14.8%	2,874人

注: 本調査では、単位認定を行う授業科目として実施された海外インターンシップのみを調査対象とした。以下同じ。

②実施地域(体験学生数構成比)

学校種別	派遣地域						
	アジア	北米	中南米	欧州 (NIS諸国を含む)	大洋州	中東	アフリカ
大学	43.7%	27.4%	1.2%	9.7%	16.2%	1.1%	0.5%
大学院	49.9%	17.9%	1.2%	22.3%	4.7%	0.3%	3.6%
短期大学	14.5%	50.0%	0.0%	6.6%	28.9%	0.0%	0.0%
高等専門学校	58.0%	4.5%	0.0%	34.8%	0.9%	1.8%	0.0%

③海外インターンシップ実施先

学校種別	日系企業の現地支社・法人等	日本の公的機関の現地事務所等	実施先の国の企業または日系以外の企業の現地支社・法人等	実施先の国の行政機関、関連法人等	国際機関	その他(NPO・NGO等)
大学	22.6%	0.6%	33.4%	20.0%	0.7%	22.5%
大学院	7.8%	1.7%	31.4%	23.3%	5.0%	30.8%
短期大学	51.3%	0.0%	48.7%	0.0%	0.0%	0.0%
高等専門学校	34.5%	1.8%	20.0%	30.0%	0.0%	13.6%

3. 単位認定を行う授業科目以外のインターンシップ(注1)の実施状況

(1) 実施学校数・実施率及び参加学生数

学校種別	実施状況		
	実施校数(実施率)	うち参加学生数を把握している学校数	左記の学校における参加学生数(注2)の計
大学	487校 (65.1%)	386校	25,428人
大学院	224校 (36.1%)	157校	1,576人
短期大学	120校 (34.4%)	96校	2,071人
高等専門学校	17校 (29.8%)	13校	362人
合計	848校 (47.9%)	652校	29,437人

注1: 「単位認定を行う授業科目以外のインターンシップ」とは、単位の付与を行う授業科目以外で、学生の受け入れのために大学等が窓口となって実施先の企業等と連絡調整を行う等、大学等が学生を派遣するにあたり組織として対応しているものをいう。

注2: 参加学生数には「1. 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の実施状況」における参加学生数との重複を含む。

(2) 実施学年(体験学生数構成比)

大学 学部	学年	1年	2年	3年	4年	5年	6年	専攻科 1年	専攻科 2年	別科	不明・ 把握せず	
	体験学生 数構成比	5.1%	20.4%	63.6%	8.6%	1.4%	0.2%	0.2%	0.0%	0.1%	0.3%	
大学 院	学年	修士 1年	修士 2年	修士 3年	博士 1年	博士 2年	博士 3年	博士 4年	専門職 1年	専門職 2年	専門職 3年	不明・ 把握せず
	体験学生 数構成比	68.5%	11.2%	0.1%	3.2%	3.0%	2.3%	1.9%	4.1%	5.3%	0.9%	0.0%
短期 大学	学年	1年	2年	3年	専攻科 1年	専攻科 2年	別科	不明・ 把握せず				
	体験学生 数構成比	73.4%	25.8%	0.1%	0.8%	0.2%	0.0%	0.0%				
高等 専門 学校	学年	1年	2年	3年	4年	5年	専攻科 1年	専攻科 2年	不明・ 把握せず			
	体験学生 数構成比	0.0%	0.0%	0.8%	90.6%	1.9%	5.5%	1.1%	0.0%			

(3)実施期間(体験学生数構成比)

学校種	1週間未満	1週間～ 2週間未満	2週間～ 3週間未満	3週間～ 1ヶ月未満	1ヶ月～ 3ヶ月未満	3ヶ月～ 6ヶ月未満	6ヶ月以上	不明・ 把握せず
大学	44.5%	38.7%	7.7%	1.8%	3.5%	0.9%	1.5%	1.3%
大学院	19.8%	30.7%	15.4%	7.0%	11.3%	2.3%	9.2%	4.6%
短期大学	79.5%	15.5%	4.9%	0.1%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%
高等専門学校	13.8%	75.4%	6.4%	0.6%	0.6%	0.8%	0.0%	2.5%

平成 25 年 2 月 6 日
文 部 科 学 省
高 等 教 育 局 長

「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」の設置について

1. 目的

学士課程の教育の質の向上を図る観点から、すべての大学において、教育課程内外を通じて学生の社会的・職業的自立に関する指導等に取り組むこととし、そのための体制整備について大学設置基準に規定（平成 23 年 4 月施行）されたところである。

また、「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～（答申）」（平成 24 年 8 月中央教育審議会）においては、学士課程教育の質的転換が求められており、学生の能動的学修を促す具体的な教育の在り方の一つとして、インターンシップ等教室外学修プログラム等の提供が必要であるとされている。

このようなキャリア教育等を取り巻く環境の下、キャリア教育・職業教育の中心的取組として大学における「インターンシップ」については、平成 9 年の文部省・通商産業省・労働省による三省合意等を経て、その政策的な推進が図られてきたところであるが、その実施状況については、授業科目として実施したインターンシップに限定して行った平成 19 年度調査以降、実態把握が不十分である。

このため、大学等におけるインターンシップの実施実態を把握し、その検証を行うとともに、インターンシップの更なる充実にに向けた課題を整理することを通じ、今後の推進方策の検討を行うことを目的とし、「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」（以下、「協力者会議」という。）を設置する。

2. 調査研究事項

- (1) 大学等におけるインターンシップの実施実態の把握及び検証
- (2) インターンシップの更なる充実にに向けた課題の整理及び今後の推進方策の検討
 - ・キャリア教育・職業教育におけるインターンシップの位置づけの明確化
 - ・プログラムの質的向上や参加学生数の増加等のインターンシップでの質的・量的充実にに向けた取組の検討
- (3) その他必要事項

3. 実施方法等

- (1) 協力者会議の構成は別紙のとおりとする。
- (2) 協力者会議に座長を置き、委員の互選により選任するものとする。
- (3) 協力者会議は、必要に応じて、委員以外の者を参画させることができる。

4. 委員の委嘱期間

平成 25 年 2 月 6 日から平成 26 年 3 月 31 日

5. その他

- (1) この協力者会議に関する庶務は、高等教育局専門教育課において処理する。
- (2) その他協力者会議の運営に関する事項は、必要に応じ本会議に諮って定める。

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 委員名簿

(五十音順、敬称略)

- | | |
|-----------|--|
| 稲 永 由 紀 | 筑波大学ビジネスサイエンス系 (大学研究センター)
専任講師 |
| ◎ 荻 上 紘 一 | 大妻女子大学長 |
| 加 藤 敏 明 | 立命館大学教授 |
| 剣 持 庸 一 | 公益社団法人日本工学教育協会専務理事 |
| 正 田 英 樹 | 株式会社ハウインターナショナル代表取締役会長 |
| 田 籠 喜 三 | 株式会社TAGS (Talent growth support) 代表取締役社長 |
| 続 橋 聡 | 一般社団法人日本経済団体連合会産業技術本部長 |
| 藤 村 博 之 | 法政大学大学院イノベーションマネジメント研究科
教授 |
| 古 屋 一 仁 | 独立行政法人国立高等専門学校機構理事
東京工業高等専門学校長 |
| 宮 川 敬 子 | 特定非営利活動法人産学連携教育フォーラム代表理事 |
| 吉 原 健 二 | 学校法人関西大学理事
関西大学キャリアセンター事務局長 |
| ○ 吉 本 圭 一 | 九州大学人間環境学研究院教授 |
| 渡 辺 三枝子 | 筑波大学名誉教授 |

(◎は座長、○は座長代理)

(計 13名)

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
審議経過

第1回会議

○日時：平成25年3月1日（金）17：30～19：30

- 議題：1) 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の設置・運営について
- 2) 大学等におけるインターンシップ実施状況調査の実施について
 - 3) 今後、検討が必要な論点（例）について
 - 4) インターンシップ実践大学等の取組説明及びヒアリング
 - 5) その他

第2回会議

○日時：平成25年3月14日（木）17：00～19：00

- 議題：1) インターンシップ実践大学等の取組説明及びヒアリング
- ・立命館大学における取組事例
 - ・湘北短期大学における取組事例
 - ・九州インターンシップ推進協議会における取組事例
- 2) その他

第3回会議

○日時：平成25年4月22日（月）14：00～17：00

- 議題：1) インターンシップ実践大学等の取組説明及びヒアリング
- ・北九州市立大学における取組事例
 - ・京都産業大学における取組事例
 - ・安田女子大学における取組事例
 - ・山口県インターンシップ推進協議会における取組事例
- 2) その他

第4回会議

○日時：平成25年5月27日（月）10：00～12：00

- 議題：1) これまでの主な論点について
- 2) 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
 - ・学生に対するキャリア教育・就職支援機能について
 - ・インターンシップの質的充実について
 - 3) その他

第5回会議

○日時：平成25年6月17日（月）10：00～12：00

○議題：1) 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

- ・「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（たたき台）について
- ・「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」の見直しに関して考えられる論点について

2) その他

第6回会議

○日時：平成25年6月28日（金）16：00～18：00

○議題：1) 大学等における平成23年度のインターンシップ実施状況について

2) 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

- ・「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（素案）について

3) その他

第7回会議

○日時：平成25年7月16日（火）10：00～12：00

○議題：1) 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

- ・「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（案）について

2) その他