

「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)

島根県 商工労働部 雇用政策課

大学生等就職支援グループ

グループリーダー

みなり

三成

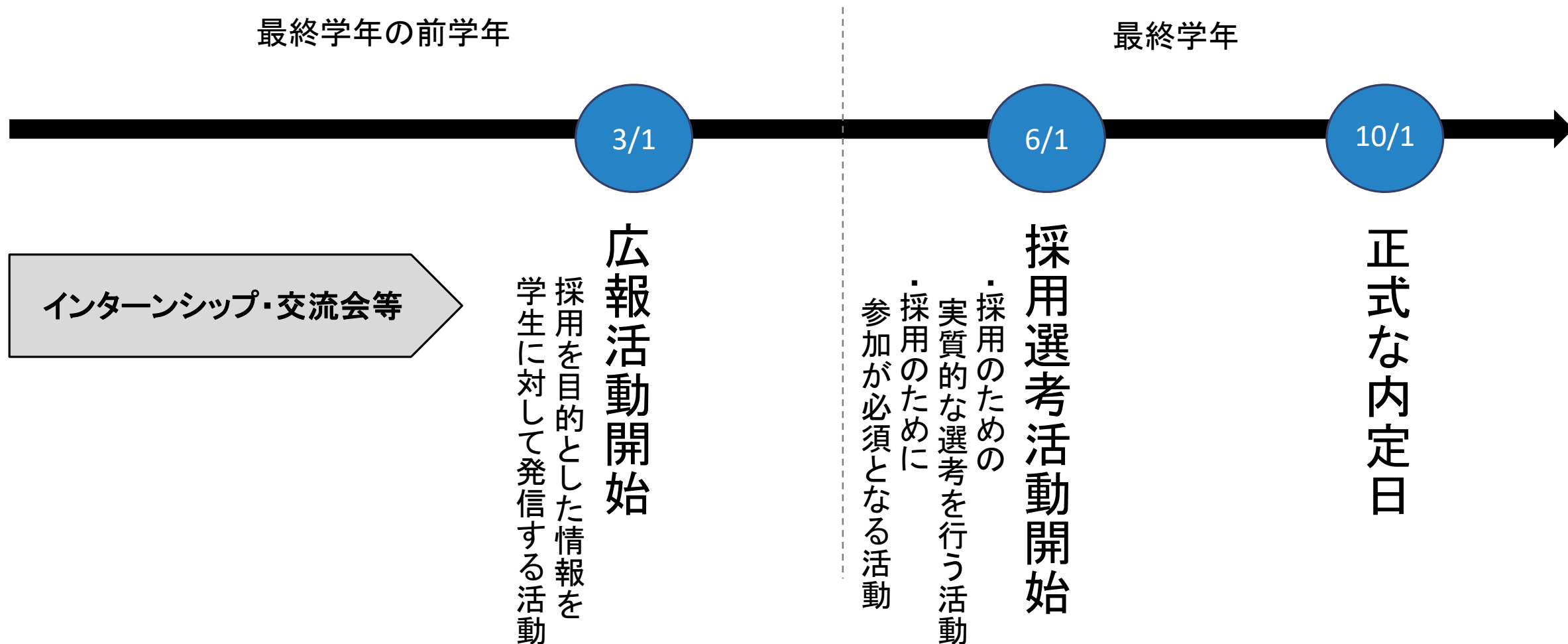
まゆみ

真由美

1. 現行ルール
2. 三省合意改正のポイント
3. タイプ3のポイント
4. よくある質問

1. 現行ルール

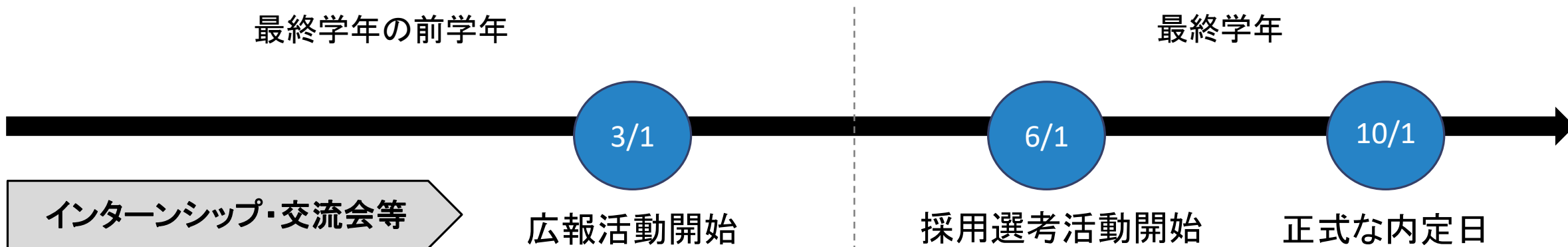
就職・採用活動に関する要請(内閣官房)



就職・採用活動に関する要請（内閣官房）

最終学年の前学年

最終学年



学生情報の取得時期と使用の可否

2月までに取得した学生情報

広報活動・採用選考活動に使用できない

3月～5月に取得した学生情報

広報活動のみに使用可能

6月以降に取得した学生情報

広報活動・採用選考活動に使用可能

2. 三省合意改正のポイント

Point 1

インターンシップ等が4つの類型に整理され、
インターンシップの定義が定められた

Point 2

一定の基準に準拠するインターンシップで得られた
学生情報は採用活動開始後に使用可能

学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組の四つの類型

類型	取組みの性質	主な特徴
<p>タイプ1： オープン ・カンパニー</p> <p>※オープン・キャンパス の企業・業界・仕事版</p>	<p>個社・業界の 情報提供・PR</p>	<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」
<p>タイプ2： キャリア教育</p>	<p>教育</p>	<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」

類型	取組みの性質	主な特徴
<p>タイプ3： 汎用的能力 ・専門活用型 インターンシップ</p>	<p>◆就業体験 ◆自らの能力の見極め ◆評価材料の取得</p>	<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も可）」 （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
<p>タイプ4（試行）： 高度専門型 インターンシップ ※試行結果を踏まえ、今後判断</p>	<p>◆就業体験 ◆実践力の向上 ◆評価材料の取得</p>	<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」

類型		タイプ1	タイプ2	タイプ3	タイプ4
名称		オープンカンパニー	キャリア教育	汎用的能力・専門活用型インターンシップ	高度専門型インターンシップ
主たる目的	学生	企業・業界・仕事を具体的に知る	自らのキャリアを考える	その仕事に就く能力が自らに備わっているか見極める	自らの専門性を実践で活かし、向上させる(大学院生向け)
	企業	企業・業界・仕事への理解促進	学生の能力開発・キャリア教育	マッチング精度向上・採用選考を視野に入れた評価材料の取得	今後拡大が見込まれるジョブ型採用を見据えた産学連携の大学院教育
インターンシップ		×	×	○	○
代表的なケース		企業、大学、県などが主催する説明会	大学の授業や企業による教育プログラム	職場における実務体験	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)

就職・採用活動に関する要請（内閣官房）

最終学年の前学年

最終学年

3/1

6/1

10/1

広報活動開始

採用選考活動開始

正式な内定日

学生情報の取得時期と使用の可否

※ タイプ3のインターンシップに限る

改正点

2月までに取得した学生情報

広報活動・採用選考活動に使用できない

広報活動に使用可能

広報活動・採用選考活動に使用可能

3月～5月に取得した学生情報

広報活動に使用可能

広報活動・採用選考活動に使用可能

6月以降に取得した学生情報

広報活動・採用選考活動に使用可能

3. インターンシップ(タイプ3)の5つの要件

1. 就業体験

必ず就業体験を行う。

インターンシップ実施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、テレワークを含む)

2. 指導

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、学生に対してフィードバックを行う。

3. 実施期間

インターンシップの実施期間は、汎用的能力活用型では5日間以上、
専門能力活用型では2週間以上。

4. 実施時期

学業との両立に配慮する観点から、大学の正課および博士課程を除き、学部3年・4年ないし修士1年・2年の長期休暇期間(夏休み、冬休み、入試休み・春休み)に実施する。

5. 情報開示

募集要綱等に、以下の項目に関する情報を記載し、HP等で公表する。

- ① プログラムの趣旨(目的)
- ② 実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等
- 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(採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

4. よくある質問

インターンシップについて

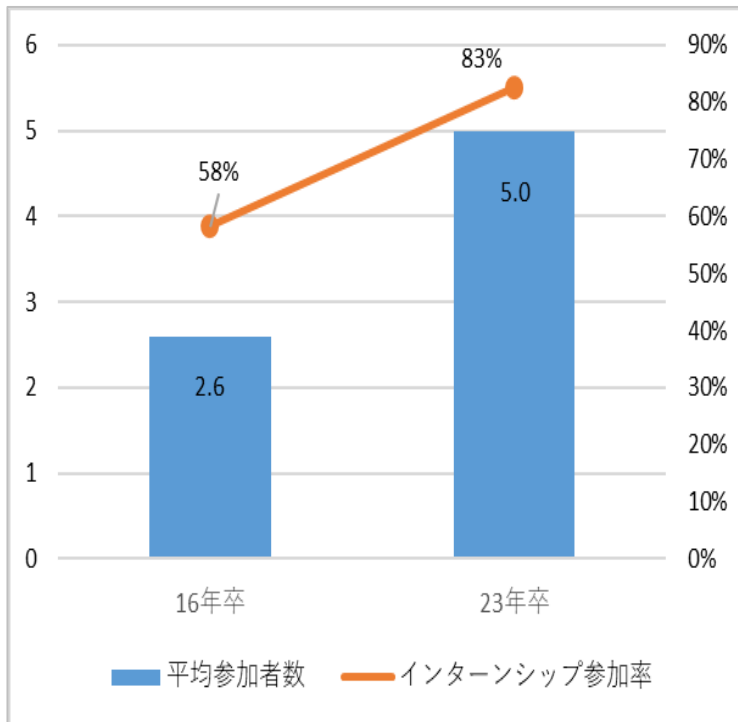
Q1. インターンシップ等は必ず実施しないといけないのか

- 広報活動開始時期が現行ルールと同じ時期になった16年卒からキャリア教育としてのインターンシップ参加が広がっていきましたが、23年卒までの8年間で参加率、参加社数ともに大幅に増加しています。【次頁図1】
- 学生がインターンシップに参加する目的は、16年卒では「自分が何をやりたいのかを見つけるため」が50.9%で最多でしたが、23年卒では「特定の企業のことをよく知るため」が61.9%で最多となっています。【次頁図2】
選択肢が異なるため単純な比較はできませんが、広報活動開始前という同時期でみると、学生のインターンシップ参加目的が焦点化していることが分かります。
- また、企業にとっても、インターンシップを通して学生に自社を理解してもらうきっかけとなり、入社後のミスマッチを防ぐことに繋がります。
- このことから、必須ではありませんが、**良質なインターンシップは企業の採用活動において一定の効果があると考えられています。**

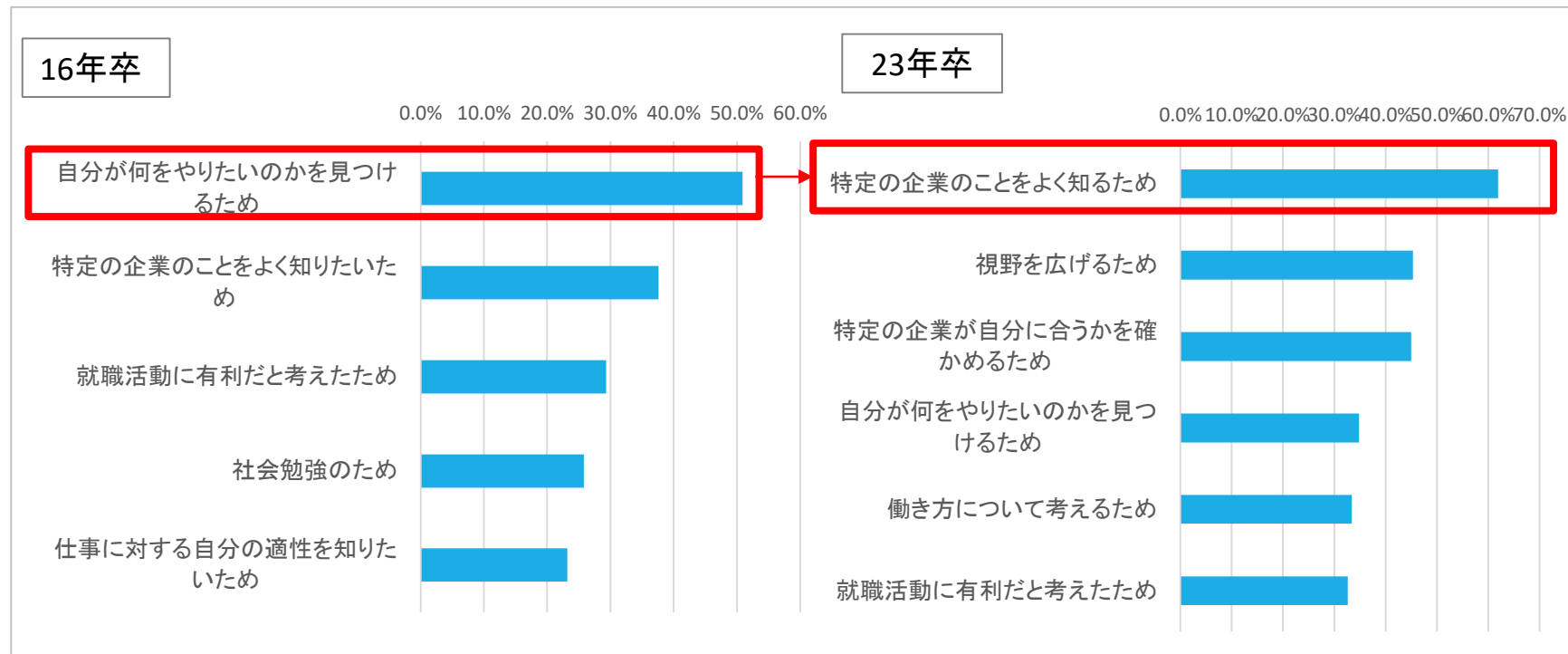
インターンシップについて

Q1. インターンシップ等は必ず実施しないといけないのか

【図1】学生のインターンシップ参加状況



【図2】インターンシップに参加した目的(上位抜粋)



(株)マイナビ調べ

インターンシップについて

Q2. 今後、全ての企業がタイプ3(またはタイプ4)のインターンシップを実施しないといけないのか

- 学生情報を活用することはできませんが、学生がより気軽に参加できるタイプ1(オープン・カンパニー)やタイプ2(キャリア教育)を通じて、自社を理解してもらうきっかけにはなると思いますので、必ず全ての企業にタイプ3(またはタイプ4)のインターンシップ実施を求めるものではありません。
- 特に、これからインターンシップ等に取り組む企業などは、まずはオープン・カンパニーやキャリア教育からチャレンジする方がハードルが低いかもしれません。

Q3. タイプ3及びタイプ4に該当するもの以外はインターンシップという名称を使用してはいけないのか

- はい。使用すべきではないと考えます。
- インターンシップに該当しないキャリア形成支援活動は速やかな名称変更をお願いします。

インターンシップについて

Q4. 就業体験とはどのような体験か

- 実際の業務を体験する実務体験が「就業体験」に該当します。
- そのため、ガイダンスや社内見学、成果報告会は「就業体験」には該当しません。

(例)

- ・ オフィスでの実務体験(営業同行や商品企画立案、実業務の補助作業など)
- ・ 工場での実務体験(機械整備体験や設計補助体験など)
- ・ 体験実習(自社製品の分解・組み立て作業など)
- ・ 実際に社員が受ける業務研修プログラムの受講

タイプ3の要件について

Q5. グループワークは就業体験となるのか

- グループワークの場合、「自社の仕事を題材とし、実際の業務に近い体験ができるプログラムであること」が必要です。

(例)

- ・ ビジネスゲーム形式(資産運用体験ゲームなど)
- ・ プレゼンテーション形式(新商品・新サービス開発・調査報告など)
- ・ ロールプレイング形式(接客・販売・モデルケースなど)

タイプ3の要件について

Q6. 就業体験の1日あたり拘束時間に定義はあるのか

- プログラム内で予定されている活動ごとに所要時間は異なるため、1日あたりの拘束時間について産学協議会としては一律の条件や上限は設けられていません。
- 「インターンシップ実施期間の半分を超える日数を職場での就業体験に充てる」の「半分以上」という期間の算出にあたっては、厳密に「時間」でとらえる必要はなく、あくまでも「日数」で考えていただければ結構です。

タイプ3の要件について

Q7. インターンシップ終了後のフィードバックとはどのようなものか

- フィードバックの基準は、産学協議会としては示されていません。
- 就業体験を通じて、学生が自らの能力を見極めることに繋がるようなフィードバックをお願いします。

(例)

- 面談形式で1人ずつに口頭で伝える
- 書面に記載して伝える

タイプ3の要件について

Q8. 汎用的能力活用型と専門活用型の違いは

➤ 汎用的能力活用型インターンシップ

学生が有する適性・汎用的能力を重視したプログラムであり、基本的に、専攻や分野を問わず、学生が広く参加可能なもの。

ただし、情報開示要件④にあるとおり募集要綱等に「就業体験を行う際に必要な(求められる)能力」を具体的に記載いただくことを想定されています。

➤ 専門活用型インターンシップ

学生が有する専門性を重視したプログラム。参加にあたり、特定の専門知識・専門能力を必要とするもので、場合によっては専攻を指定するなど、参加する学生が限定されるもの。

募集要綱等に記載する「就業体験を行う際に必要な(求められる)能力」は、より専門的な知識・能力を記載することを想定されています。専門的な知識や能力は、5日程度では見極められないと考えられ、インターンシップの実施期間が2週間以上と定義されました。

参考資料

◆ 産学協働による自律的なキャリア形成の推進

(採用と大学教育の未来に関する産学協議会)

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/039.html>



◆ 三省合意文書(文部科学省・厚生労働省・経済産業省)

<https://www.meti.go.jp/press/2022/06/20220613002/20220613002-1.pdf>



◆ よくあるご質問(FAQ)-産学協働による学生のキャリア形成支援活動の実践-

(採用と大学教育の未来に関する産学協議会)

https://www.sangakukyogikai.org/_files/ugd/4b2861_5d034344729548af8c2d7be3a1f081bc.pdf

