

2章：インターンシップの更なる定着に向けた質の向上

1 インターンシップの実施・運営体制

(1) 目的の明確化

(ア) 目的の明確化の必要性

- ◆ キャリア教育の全体像の中でのインターンシップの位置付け・目的を明確化。
- ◆ 「目的の明確化」、「何を狙ったインターンシップかの明確化」が、インターンシップ導入の成否のカギ。
- ◆ 「目的」に基づいて、実習内容、必修・選択の別、実施学年・時期等を決定することが重要。
- ◆ 「目的」を大学内に明示することで、学生の適切な指導、実施結果の評価や達成度の測定等に効果的。
- ◆ 「目的」を学生に明示することで、目標の達成等に効果的。
- ◆ 「目的」を受入先に明示することで、実習計画等の作成や実習に効果的。
- ◆ 大学、学生、受入先が「目的」を共通認識することにより、ミスマッチの解消、Win-Win の関係を形成。

(イ) 目的の種類

- ◆ 大学にとって
 - ① 学習効果の向上
 - ② 産学交流・連携
 - ③ 大学・学部等の PR
 - ④ 教育内容・方法の改善・充実
- ◆ 学生にとって
 - ① 学習意欲の向上
 - ② 知識・技能の充実・深化
 - ③ 高い職業意識の醸成
 - ④ 責任感・自立心の形成
 - ⑤ 独創性・チャレンジ精神の醸成
- ◆ 受入先にとって
 - ① 職場環境の活性化
 - ② 自社の PR
 - ③ 高い職業意識の醸成
 - ④ 産学交流・連携
 - ⑤ 産業界等のニーズの大学教育への反映

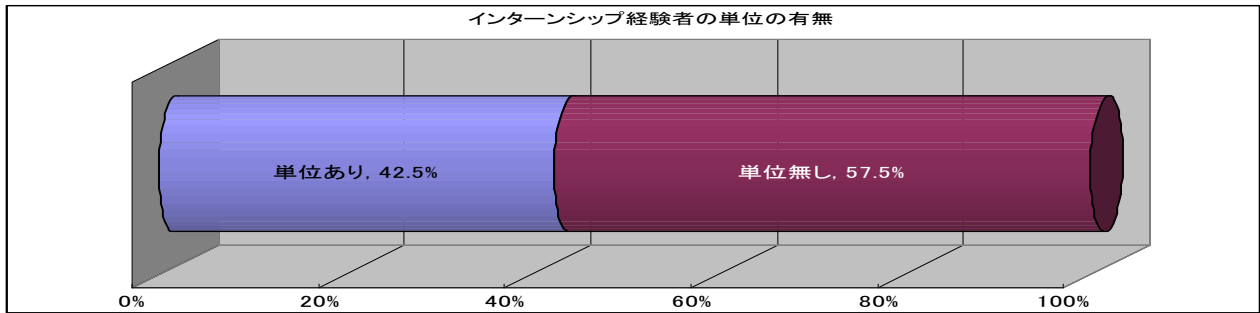
(ウ) 形態の種類

- ◆ 職業意識醸成型インターンシップ
職業意識の醸成を目的
- ◆ 理論実践型インターンシップ
各専攻分野に則した知識・技能の充実・深化や独創性の育成等を目的

《インターンシップの目的の事例》	
名古屋大学	<ul style="list-style-type: none"> 企業，地方公共団体等における就業体験を通じて，講義等で得た知識を確認するとともに実社会におけるルールを肌で感じ，組織の中で生きる上で必要な態度やスキルを身に付ける（職業観・勤労観の育成）。 さらに今後の学習方針を自ら確かめ，進路適性の確認と職業選択の機会とする。
ものつくり大学	<ul style="list-style-type: none"> 自らの専攻分野，将来のキャリアとしたい分野に関連する企業等での就業体験をさせることによって，仕事をする意味を認識させ，また，自らの適性をみつめながら将来像を選定させる。
立命館大学	<ul style="list-style-type: none"> 基本理念（注：大学としてのインターンシップの概念整理） <ol style="list-style-type: none"> 「学生の学びと成長の促進」を実現する教学プログラムである。 経済社会で働く経験（広義の産官学地連携）を通じて，学問に対する社会の要請と意義を認識する。 社会や職業における諸課題を解決する実践的能力を身に付け，自立心と向上心を併せ持つ，総合的な人間力を高める。 基本方針（注：連携相手に向けた大学の基本的な考え方を示したもの） <ol style="list-style-type: none"> 専攻の学習の場として仕組みが用意されていること 社員との交流等を通じ，広く組織・社会を見聞することができること 社会的規範および受入者との相互理解の上に成立するものであること 人材育成の在り方を広く社会に提起し，成果を還元するものであること

(2) カリキュラム上の位置付け

- ◆ 授業科目・大学の関与からみたインターンシップの類型。
 - ① 正課の授業科目として実施（単位認定の対象）
 - ② 正課外の実施として実施（単位認定の対象外）
 - ③ 大学と無関係に企業が独自に実施（単位認定の対象外）
- ◆ ①正課の授業科目のインターンシップを体験する学生は年々増えている。ただし，②正課外の実施や③大学と無関係な企業独自のインターンシップを体験する学生も相当数いることが考えられる。
- ◆ インターンシップの導入を含めての大学教育の改善・充実を図る場合には，インターンシップを積極的に正課の授業科目に配置。



(出典) インターンシップ推進支援センター「厚生労働省委託「インターンシップに関する学生の意識調査」報告書」(平成 19 年 3 月)

(3) プログラム検討のポイント

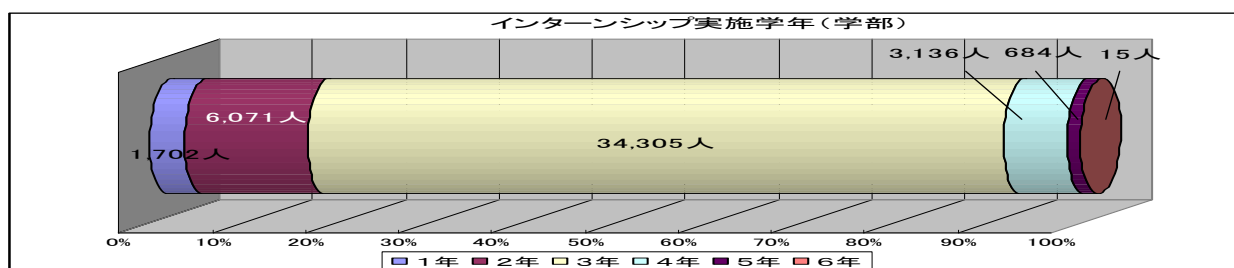
(ア) 検討ポイント

- ◆ インターンシップを正課の授業科目として位置付ける場合に以下の点の検討が必要。
 - ① 目的
 - ② 教育課程全体の中での位置付け
 - ③ 対象学年
 - ④ 時期
 - ⑤ 期間
 - ⑥ 必修・選択の別
 - ⑦ 単位数
 - ⑧ シラバス等での内容・成績評価方法等明示
 - ⑨ 経費・報酬
- ◆ 企業等の業務状況の影響を大きく受けるため、受入先との十分な協議が必要。

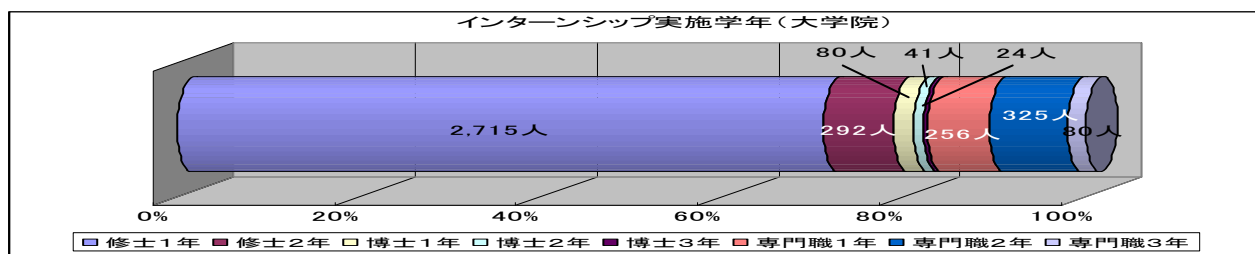
《参考》インターンシップ実施状況調査による最も割合が高い対象学年等	
・ 対象学年……就職 1 年前の学年 (学部では 3 年生)	75%
・ 時期……夏期休業中	83%
・ 期間……1 週間以上 2 週間未満	51%
・ 必修・選択の別……選択	83%
・ 単位数……2 単位	68%
・ 経費・報酬……支給なし	49%

(イ) 対象学年

- ◆ 職業意識醸成型は、職業意識を醸成させる観点から、就職活動を考慮し、就職活動前に実施することが必要。
- ◆ 理論実践型は、専攻分野の知識・技能の充実・深化等を図る観点から、専攻分野の教育方針等を考慮し、理論的知識を実践できる時期に実施することが必要。



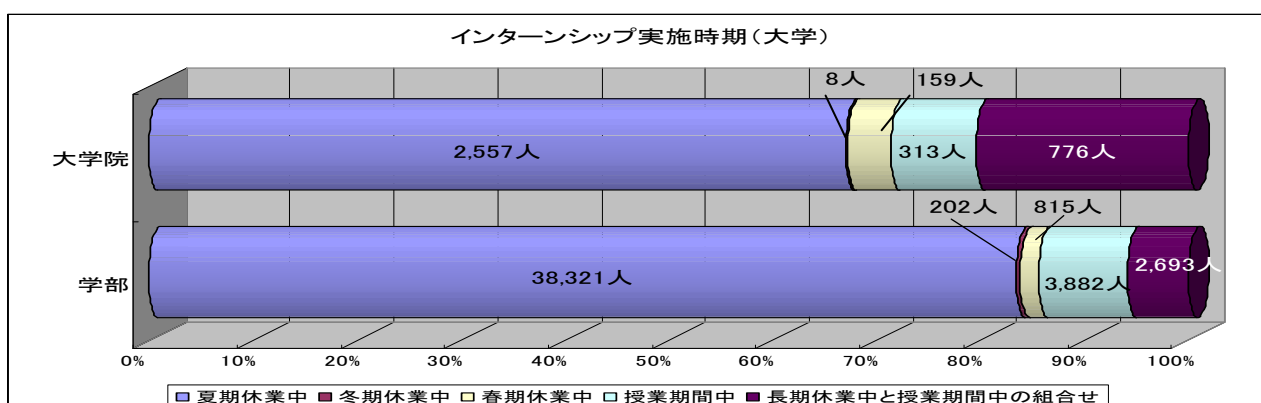
(出典) 文部科学省「平成19年度インターンシップ状況調査」



(出典) 文部科学省「平成19年度インターンシップ状況調査」

(ウ) 時期

- ◆ インターンシップの目標，教育課程全体との関係，企業等の受入可能時期との関係等を検討したうえで，適切な時期を選択。
- ◆ 長期インターンシップ実施の場合は，休業中の実施を基本としつつ，通常の授業に支障をきたさないよう，授業期間との組合せにより工夫して実施。

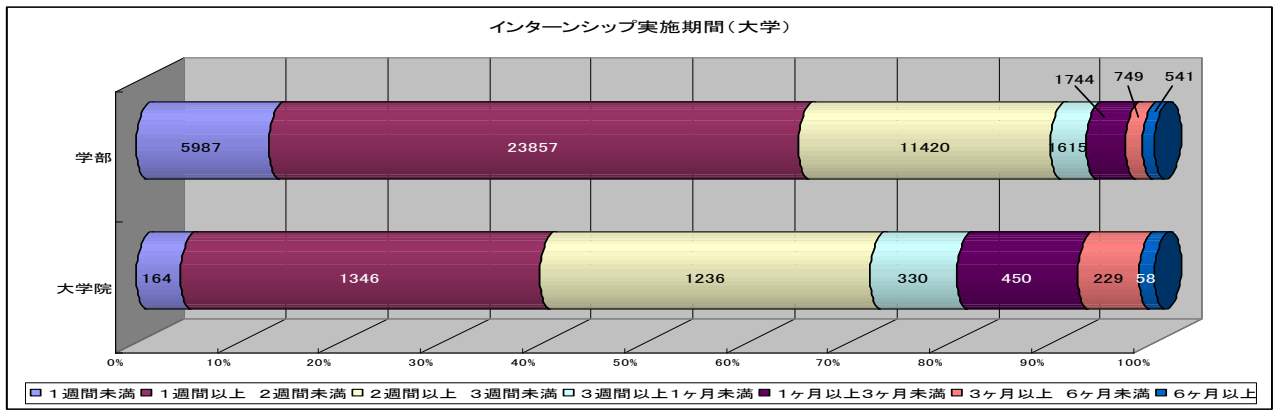


(出典) 文部科学省「平成19年度インターンシップ状況調査」

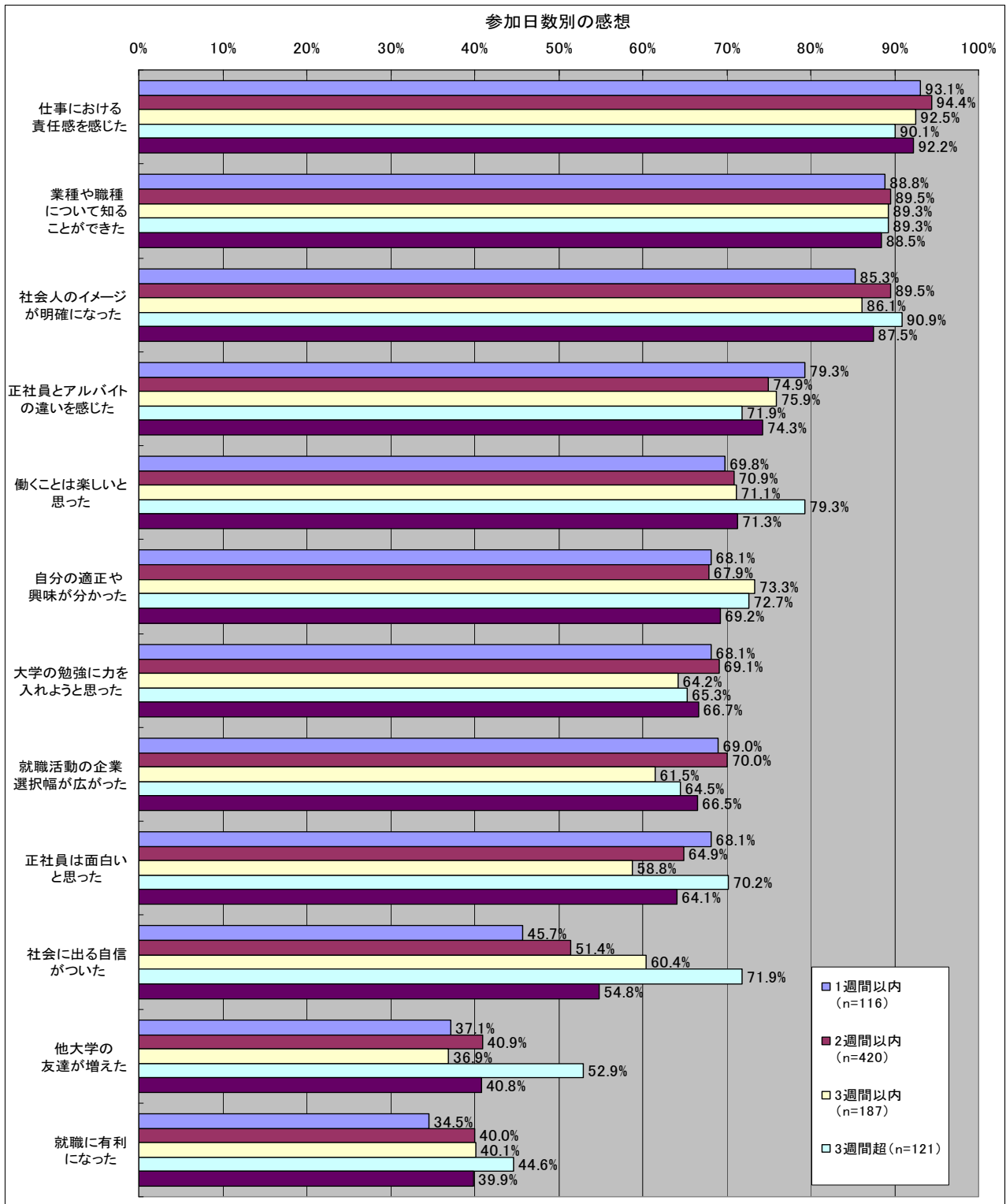
(エ) 期間

- ◆ インターンシップの目的や効果等を踏まえながら，受入先の意見を十分に聞き，適切な期間を設定。
- ◆ 産学双方から長期インターンシップの必要性が提言。
- ◆ 職業意識醸成型は，2～3週間程度の期間で効果的。
- ◆ 理論実践型は，知識・技能の充実・深化や独創性の育成等について，高い実習効果を得るには1ヶ月以上の長期間による実施が望ましい。
- ◆ 理論実践型では，企業等のみで連続する実習を行うのではなく，例えば，第1週は企業等での実習，第2週は大学での講義等，大学と企業等とを往還する方法も教育効果を高めるうえで有効。

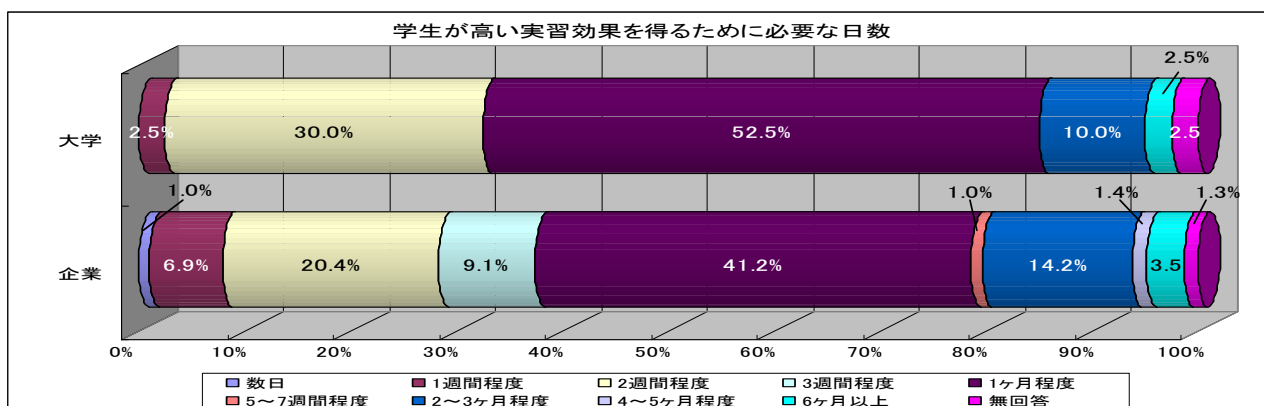
- ◆ 実習期間が1～2日程度の極めて短期間のものは、教育目的に基づく教育効果や意義等を認識したうえで、インターンシップの授業科目としての位置付けの判断が必要。



(出典) 文部科学省「平成19年度インターンシップ状況調査」



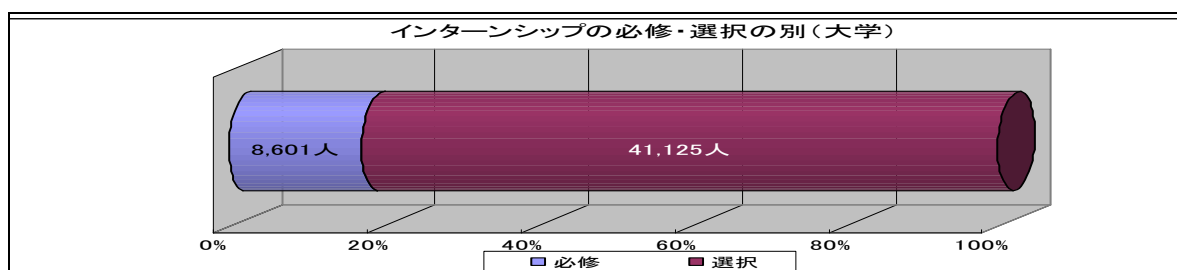
(出典) 厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(平成 17 年 3 月 18 日)



(出典) 厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(平成 17 年 3 月)

(オ) 必修・選択の別

- ◆ インターンシップの目的, 専攻分野, 社会と職業との関係等を踏まえ, 必修・選択科目の別を設定することが必要。
- ◆ 必修科目の場合は, インターンシップの職業との関係や効果・効力等について十分に認識させるなど学生の意欲を高める取り組みが必要。



(出典) 文部科学省「平成 19 年度インターンシップ状況調査」

(カ) 単位数

- ◆ 単位数は, 実習及び事前・事後研修の時間を基に, 教育効果等を考慮して, 大学設置基準に定める規定に照らして設定することが必要。

《大学設置基準（昭和 31 年文部省令第 28 号）》

第二十一条 各授業科目の単位数は, 大学において定めるものとする。

2 前項の単位数を定めるに当たっては, 一単位の授業科目を四十五時間の学修を必要とする内容をもって構成することを標準とし, 授業の方法に応じ, 当該授業による教育効果, 授業時間外に必要な学修等を考慮して, 次の基準により単位数を計算するものとする。

一 講義及び演習については, 十五時間から三十時間までの範囲で大学が定める時間の授業をもって一単位とする。

二 実験, 実習及び実技については, 三十時間から四十五時間までの範囲で大学が定める時間の授業をもって一単位とする。ただし, 芸術等の分野における個人指導による実技の授業については, 大学が定める時間の授業をもって一単位とすることができる。

三 一の授業科目について, 講義, 演習, 実験, 実習又は実技のうち二以上の方法の併用により行う場合については, その組み合わせに応じ, 前二号に規定する基準を考慮して大学が定める時間の授業をもって一単位とする。

(キ) 経費・報酬

◆ 経費・報酬の支払いの是非

- ① 大学等の実例を見ると、経費・報酬ともに原則無償。ただし、受入先の申し出があった場合には、受けているケースもある。
- ② 受入先の判断により経費・報酬を支給することも一つの方法。
- ③ 長期の実施期間や受入先が遠距離の場合は、学生の食費や交通費等の負担増を解消する方法を検討することも重要。

◆ 労働法規の適用

- ・ 受入先と学生との間に使用従属関係等がある場合は、労働基準法等が適用され、受入先での賃金の支払いが義務。

《インターンシップ導入事業場に対する対応について（平成9年9月労働省通知）》

一般に、インターンシップにおいての実習が、見学や体験的なものであり使用者から業務に係る指揮命令を受けていると解されないなど使用従属関係が認められない場合には、労働基準法第9条に規定される労働者に該当しないものであるが、直接生産活動に従事するなど当該作業による利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ、事業場と学生の使用従属関係が認められる場合には、当該学生は労働者に該当するものと考えられ、またこの判断は、個々の実態に即して行う必要がある。

《経費・報酬の支払いの事例》

名古屋工業大学

- ・ 学生に対する報酬(給与)は原則的に支給されない。ただし、受入先企業での規定に基づき支給される場合は、この限りではない。報酬(給与)が支給される場合は、職務発明規定の適用により、派遣学生の発明は保護されなくなる。(発明権利は全て企業に帰属)
- ・ 交通費、食費、寮費等については、受入先企業の規定により決定。受入企業が学生に指示する職務遂行に必要な費用負担に関しても受入先企業の規定による。

同志社大学

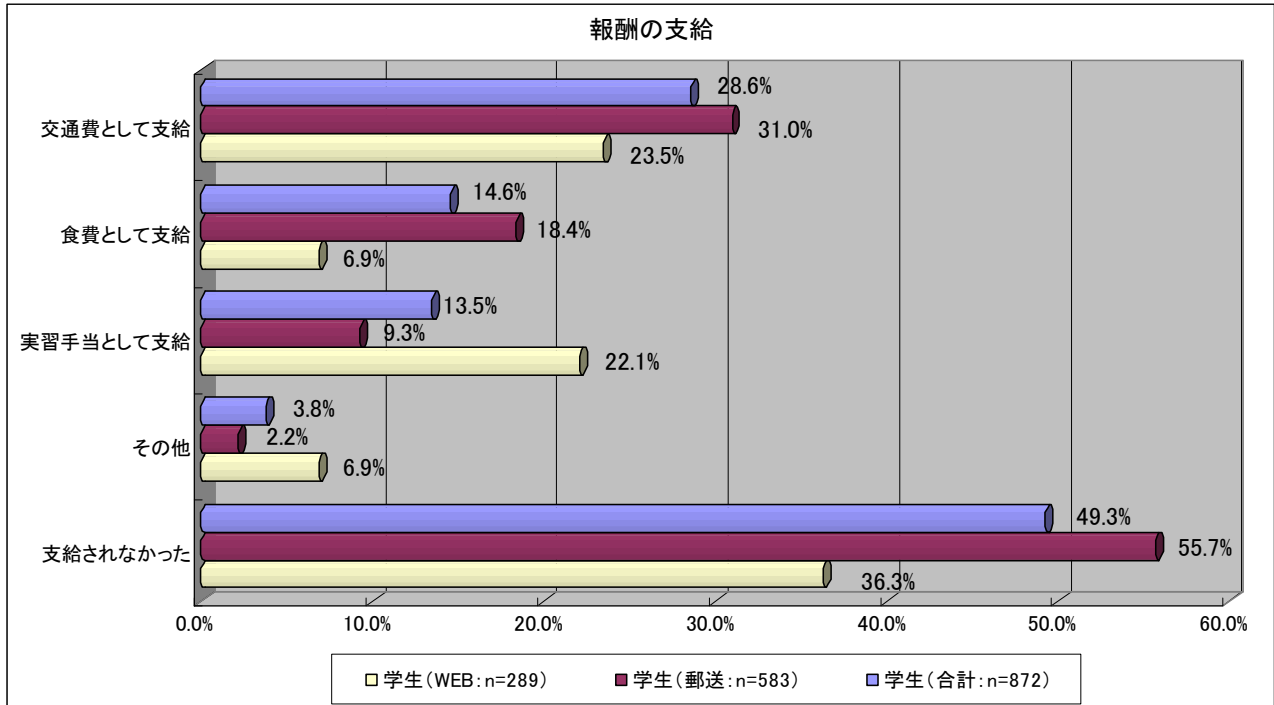
- ・ 報酬については、原則として無報酬。
- ・ 食費・交通費については、受入機関の判断による。

立命館大学

- ・ 全学インターンシップ・プログラムにおいては、交通費・報酬については、大学・受入先間での協議の結果、締結を行う協定書へ明記している。食費や宿泊費については、同じく受入先との協議の結果、学生閲覧可能な募集要項へ掲載することとしている。
- ・ コーオプ教育プログラムにおいては、交通費・報酬については、あらかじめ締結を行う協定書へ明記している。

報酬・経費の確認等の事例（名古屋工業大学）

IV-1 派遣学生の処遇取り決め				IV 処遇の取り決め
記入日	平成 年 月 日	派遣先企業名		<p>派遣学生に対する報酬、費用負担に関しては、表IV-1に示しました。</p> <p>1. 報酬 本プログラムは、基本的に教育プログラムであり、派遣学生に対する報酬（給与）は原則的に、支給されません。但し、派遣学生受入れ企業での規定に基づき支給される場合は、この限りではない。報酬（給与）が支給される場合は、職務発明規定の適用により、派遣学生の発明は保護されません（発明権利は全て企業に帰属します。）</p> <p>2. 費用負担 派遣学生の居住地から研修先企業までの交通費は、食費、寮費等については、受入れ先企業の規定により決定します。受入れ企業が派遣学生に指示する職務遂行に必要な費用負担に関しても受入れ先企業の規定によります。企業現場研修に関わる保険に関しては、派遣学生の負担とします。</p> <p>3. 保険について 「創造企業演習Ⅰ、Ⅱ」を履修する履修生は、「学生教育研究災害傷害保険（学研災）（Aコース）（年額650円）及び「学研災付帯賠償責任保険」（インターンシップ・教職資格活動等賠償責任保険（Bコース）（250円）に必ず加入してください。 海外における研修では、「学生教育研究災害傷害保険（学研災）（Aコース）（年額650円）」と「海外旅行者保険」（滞在期間により、納入金額異なる）に加入してください。</p>
研修生専攻	工学			
研修生氏名		担当者氏名		
検討事項	負担先等	支給・負担額	備考	
学生交通費（通勤費）	（企業 / 学生）	実費支給/一定額（円/日）	一定額支給の場合、金額を記入下さい。	
食費	（企業 / 学生）	実費支給/一定額（円/日）	一定額支給の場合、金額を記入下さい。	
被服貸与の有無 クリーニング費用	有 / 無 （企業 / 学生）	実費支給/一定額（円）	一定額支給の場合、金額を記入下さい。	
寮の有無 寮費（宿泊費）	有 / 無 （企業 / 学生）	実費支給/一定額（円/日）	該当する場合一定額支給の場合、金額を記入下さい。	
赴任手当ての有無 手当	有 / 無 企業	実費支給/一定額（円/日）	該当する場合一定額支給の場合、金額を記入下さい。	
医療施設の利用可否 医療費	可 / 不可 （企業 / 学生）	実費支給/一定額（円/日）	該当する場合一定額支給の場合、金額を記入下さい。	
手当有無 研修手当支給	有 / 無	（円/日）	原則的支給しない。一定額支給の場合、金額を記入下さい。	
学生教育災害傷害保険（Aコース）	学生	実費	学生加入必須	
インターンシップ活動賠償責任保険	学生	実費	学生加入必須	
<p>（補足）上記以外に御社におきまして、ご検討されています事項がございましたらお聞かせ下さい。尚、負担先等字部は、当方のお願事項です。ご意見をお聞かせ下さい。</p>				



（出典）厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」（平成17年3月）

(4) インターンシップの実施体制

(ア) 運営体制

◆ 職業意識醸成型インターンシップ

- ・ キャリアセンター、インターンシップオフィス、学務課・教務課等の全学的な体制で実施。

◆ 理論実践型インターンシップ

- ・ 学部等の単位で実施。キャリアセンター、インターンシップオフィスの全学的な体制で実施している大学もある。

(イ) 主な業務内容

◆ 業務内容

① 企画・立案・調整段階

- ・ プログラムの企画・立案
- ・ 受入先の開拓
- ・ 実習内容の調整

② 学生募集・手続き段階

- ・ 学生への募集・周知
- ・ 学生の選考（マッチング）
- ・ 経費・報酬の確認
- ・ 保険等斡旋
- ・ 覚書等の締結

③ 実施段階

- ・ 事前研修（オリエンテーション、ビジネスマナー・パソコン研修、業界・企業研究等）
- ・ 実習中の指導（日誌等の作成・報告、巡回指導等）
- ・ 事後研修（報告会、レポート作成等）
- ・ 成績評価・単位認定

④ 評価・改善段階

- ・ 体験者数、実習による効果等のデータ把握・成果公表
- ・ プログラムの評価
- ・ プログラムの見直し・改善

《運営体制と業務内容の事例》

札幌国際大学

[組織名] インターンシップ担当者グループ

[構成] 教授 10 名，准教授 2 名，講師 4 名，助教授 1 名，教務学生課 1 名

[業務内容] ・ インターンシップ受入先開拓

- ・ 研修内容の策定
- ・ 派遣先への依頼訪問
- ・ 派遣先との連絡
- ・ 事前研修，巡回指導，事後指導
- ・ 報告会開催

<ul style="list-style-type: none"> ・ 教材開発 など
<p>[該当科目名]インターンシップⅠ，インターンシップⅡ</p>
<p>立命館大学</p> <p>[組織名]共通教育推進機構 キャリア教育センター</p> <p>[構成]教授 2 名，職員約 10 名</p> <p>[業務内容] ・ 全学インターンシップ・プログラムの運営及び管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事前・事後研修内容の策定及び実施 ・ 単位認定インターンシップの成績評価 ・ 国内外の学会等でインターンシップの成果公表 など
<p>[該当科目名]国内インターンシップ，海外インターンシップ等</p>
<p>大阪樟蔭女子大学</p> <p>[組織名]キャリアセンター</p> <p>[構成]教授 2 名，准教授 3 名，職員 8 名</p> <p>[業務内容] ・ インターンシップ受入先の開拓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 受入先との連携による実習プログラム策定 ・ インターンシップ発表会の開催 ・ マナー講座等課外授業の開催 など
<p>[該当科目名] インターンシップ(就業体験型)，インターンシップ (学生提案型)，インターンシップ (教育)</p>

(5) 産学の密な連携体制

- ◆ 地域企業等との協議会設置やインターンシップ報告会等を活用して，業種・分野における課題や養成する人材像等を産学で共有。
- ◆ インターンシップを通じての産学連携体制の強化・充実に活用。
- ◆ 大学と学生にとってのメリット
 - ① 育成すべき人材の産学によるコンセンサスの形成
 - ② 産業界への教育ニーズの反映
 - ③ 教育内容・方法の改善・充実
 - ④ 企業等の実務者の教育への参画
 - ⑤ 高い職業意識の醸成
 - ⑥ 専攻分野における知識・技能の向上
 - ⑦ 自主性・独創性の向上
 - ⑧ 企業等との関係強化 等
- ◆ 産業界等にとってのメリット
 - ① 教育への産業界等のニーズの反映
 - ② 実践的な人材の育成
 - ③ 企業等に対する理解の促進
 - ④ 職場環境の活性化・意識向上
 - ⑤ 指導担当等社員の能力向上 (研修効果)
 - ⑥ 大学との関係強化 等

《メリット等成果の事例》
<p>札幌国際大学</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ インターンシップを経験した学生の就職内定率は経験していない学生より高い傾向。 ・ インターンシップを経験することで、早い学年次に就業・職場理解ができ進路に影響。
<p>ものづくり大学</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ インターンシップ履修後の学生アンケートでは、得られた成果として、「段取りの重要性」、「大学とは違う経験」、「仕事への多数の人の関与」、「安全意識の重要性」、「自分に不足している点の理解」という点が多くあがっている。 ・ 教科書に書いていない最新の現場の実態を把握することができ、学生は様々な実務を通じて、その本質をつかみ取り、その後の修学における目的意識も明確になるため、大学の授業に対する姿勢もさらに熱心なものとなっている。 ・ インターンシップを通じて会社の多くの人々と接することで、コミュニケーションや現場感覚を身に付けることができる。 ・ インターンシップ受入先の多くが長期インターンシップの意義や期間について評価している。 ・ 就職活動においてもインターンシップの経験が大きなPR材料となっている。
<p>大阪樟蔭女子大学</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 従来より、インターンシップ経験者を未経験者と比較した場合、①就職活動への取り組みが早く意欲的、②今までに経験のない環境で様々な年齢層の方々と接することから、意思表示が明確になる、③発表会の経験を経て、「伝え方」の工夫をするようになるなどの成長が窺える。 ・ インターンシップ（学生提案型）に参加した学生は、商品の企画など具体的な提案をしなければいけないというプレッシャーを乗り越えた達成感、充実感に満たされる。そして提案に向けたグループワークを通して他人の意見を受け入れることや時間を無駄にしないことの大切さ、更には企業の中で商品化の過程に様々な人たちが関わっていることなど、多くの「気づき」を得る。

《産学連携の事例》
<p>北海道大学</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 大学コンソーシアムである北海道地域インターンシップ推進協議会が開拓した受入先情報を活用。 ・ 地域の北海道経営者協会が開拓したインターンシップの受入先情報を活用。
<p>大阪樟蔭女子大学</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 単位認定型の全学インターンシップ・プログラムにおいては、約250機関との継続的な連携協力体制を整備している。継続にあたっては、プログラム実施内容の随時検証を行っている。 ・ コーオペ教育プログラムでは、常時連携企業の開拓を行っている。

(6) コーディネーター，受入先指導者の参画等

- ◆ コーディネーター，受入先指導者の参画等によるインターンシップの充実・質の向上。
- ◆ コーディネーター
 - ① 大学と受入先の橋渡し役
 - ② 企業経験者，退職者等を活用
 - ③ 主な業務
 - ・ 受入先の開拓
 - ・ プログラムの企画・立案
 - ・ 事前・事後研修等での指導
 - ・ 学生と受入先とのマッチング
 - ・ プログラムの見直し・改善 等
- ◆ 受入先指導者
 - ① 産業界の知見の活用
 - ② 学生の学習成果の向上，受入先での円滑な研修に活用
 - ③ 特任教授等の役職の付与による意識向上
 - ④ 主な業務（受入先での指導以外）
 - ・ プログラム立案の助言
 - ・ 事前・事後研修等での指導
 - ・ プログラムの評価・改善の助言 等
- ◆ キャリア・アドバイザー等
 - ① インターンシップを効果的にキャリアパスにつなげる
 - ② キャリアカウンセリングの有資格者，企業経験者を活用
 - ③ 主な業務
 - ・ インターンシップを含めた履修指導
 - ・ キャリア教育に関する講義等の実施
 - ・ 就職指導 等

《コーディネーター等の事例》
コーディネーター
立命館大学 <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業出身者を任期制の教員として2名採用。 ・ 全学インターンシップ・プログラムの運営及び管理，事前・事後研修内容の策定及び実施，学会等で取組の成果の公表等。
立教大学 <ul style="list-style-type: none"> ・ 民間企業経験，官公庁での職業訓練指導経験者であるキャリアコンサルタント資格者を専任教員として採用。 ・ 業務内容は，受入先の開拓，ガイダンス・セミナー・プログラム内容の策定，実習希望者との面接，学生のフォロー，キャリア教育科目の授業の実施等
企業指導者

ものづくり大学

- ・ 民間企業出身者を「安全管理・安全工学」の授業科目を担当する非常勤講師として採用。
- ・ 業務内容は、社会常識セミナー，安全講習の実施等。