



文部科学省

MEXT
MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

インターンシップの現状について



- 1. インターンシップの意義・留意事項**
- 2. インターンシップに関する政府の方針等**
- 3. 大学等におけるインターンシップの実施状況**
- 4. 大学等におけるインターンシップの推進に向けて**

インターンシップの意義

インターンシップ

⇒ 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

【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

◆ 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
- ・学生の新たな学習意欲を喚起

◆ 高い職業意識の育成

- ・主体的な職業選択
- ・就職後の職場への適応力や定着率の向上

◆ 自主性・独創性のある人材の育成

- ・「社会人基礎力」や「基礎的・汎用的能力」等の向上
- ・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

【企業等における意義】

◆ 企業等に対する理解の促進、魅力発信

- ・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
- ・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
- ・若手人材の育成
- ・企業等以外の人材による新たな視点等の活用

◆ 大学等の教育への産業界等のニーズの反映

- ・新たな産業分野の動向を踏まえた産業界等のニーズを大学等へ伝えることが可能

◆ 実践的な人材の育成

- ・実社会への適応能力のより高い実践的な人材の育成

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」より
(平成26年4月8日一部改正 文部科学省・厚生労働省・経済産業省)

大学等及び学生、受入企業それぞれにとって互恵的で有意義なもの

インターンシップの留意事項

【大学等における留意事項】

- ◆ 大学等におけるインターンシップの単位化、事前・事後教育等の充実・体系化
- ◆ 大学等での能動的な学修を促す学修プログラムの提供
- ◆ インターンシップによる学習成果の評価等に係る、学生の評価書類の共通化
- ◆ 多様な形態のインターンシップ（教育効果の高い中長期インターンシップ、コーオプ教育プログラム等）
- ◆ 大学等におけるインターンシップに係る専門人材の育成・確保

【企業側における留意事項】

- ◆ 自社の人材確保にとらわれない広い見地からの取組、継続的なインターンシップの受入れ
- ◆ 実施体制の整備
- ◆ 経費負担、学生に対する報償支給等に関する大学等との十分な協議
- ◆ 安全、災害補償の確保
- ◆ 労働関係法令の適用
- ◆ 学生の受入れの公正性、透明性を確保するためのルールづくり

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」より
(平成26年4月8日一部改正 文部科学省・厚生労働省・経済産業省)

 **大学等の教育の一環として位置付け、積極的に関与すること**

 **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留意すること**

(参考) 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

【基本的な取扱い】 学生情報は、広報活動・採用選考活動に使用できない。

※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。

インターンシップ の実施 (開始) 時期	3 学年次 2 月末まで	3 月	4 学年次 4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月 以降
	広報活動開始以前	3 / 1 以降 広報活動開始			6 / 1 以降 選考活動開始				10 / 1 以降 内定
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	広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことは不可 ※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。			あらかじめ広報活動の趣旨を含むことが示された場合は、 学生情報を 広報活動に 使用可			あらかじめ採用選考活動の趣旨を含むことが示された場合は、 学生情報を採用選考活動に 使用可		

注) 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。

インターンシップに関する政府の方針等（１）

◆ 「ニッポン一億総活躍プラン」（平成２８年６月２日 閣議決定）

①若者の雇用安定・待遇改善（その２）

【具体的な施策】

- ・社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者等の就労・自立の実現に向け、個々人に応じて切れ目ない支援を各地で提供するため、内閣府・厚生労働省・文部科学省の３府省が連携し、寄り添い型、伴走型の支援の全国展開を地域の実情を踏まえつつ進める（地域における子供・若者伴走型支援パッケージの推進）

⑥教育効果の高い多様なインターンシップの推進、大学・専門学校とハローワークの連携による自律的な就職活動が困難な学生等への就職支援の実施

⑩地域の実情に即した支援

【今後の対応の方向性】

- 地域の実情に応じた少子化対策・働き方改革を進める。

【具体的な施策】

- ・ 東京圏在住の地方出身学生と地元学生が、地方企業でインターンシップを行うことにより、地方への人材還流、地元定着の促進を図る

◆ まち・ひと・しごと創生基本方針2016（平成２８年６月２日 閣議決定）

Ⅲ．各分野の政策の推進

３．若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる－地域アプローチによる少子化対策の推進－

①地域の実情に応じた働き方改革

【対応の方針】

◎先進的な取組普及のための政策メニューの整備

東京圏在住の地方出身学生の地方還流や地元在住学生の地方定着を促進するため、特に東京圏への若者の転出が多い地域において地元企業でのインターンシップの実施等を支援する「地方創生インターンシップ」を産官学で推進する

インターンシップに関する政府の方針等（２）

◆ 日本再興戦略 改訂2015 – 未来への投資・生産性革命 –（平成27年6月30日 閣議決定）

2－1. グローバル化等に対応する人材力の強化

（3）新たに講ずべき具体的施策

ii) 未来を支える人材力の強化

⑨大学等におけるインターンシップの推進

大学等の学びと職業選択が切れ目なくつながるよう、学生のインターンシップ参加比率を飛躍的に高める。このため、国立大学法人運営費交付金や私立大学等経常費補助金による傾斜配分等を通じ、インターンシップの単位化、数週間にとどまらない中長期のインターンシップ等を実施している大学等の取組を促進する。その際、学生にとって働く目的を考え自己成長する契機となる、有給インターンシップや中小企業へのインターンシップについても、産学の連携により推進する。

◆ 若者雇用対策に関する提言（平成26年4月23日 自由民主党雇用問題調査会）

2 学校での就職準備段階における職業意識の醸成・確立

（2）キャリア教育の内容の充実

キャリア教育を通じて学生・生徒が主体的に職業選択をできるようにしていくためには、インターンシップを通じて実際に職業を体験することがきわめて有効である。

このため、インターンシップのさらなる普及拡大を政府全体で進める必要がある。その際、我が国のインターンシップが発展途上であることを踏まえ、試行錯誤を重ねながらよりよい取組事例を伸ばしていくように配慮する必要がある。

◆ 第2期教育振興基本計画（平成25年6月14日 閣議決定）

I 四つの基本的方向性に基づく方策

1. 社会を生き抜く力の養成

成果目標4（社会的・職業的自立に向けた能力・態度の育成等）

社会的・職業的自立の基盤となる基礎的・汎用的能力を育成するとともに、労働市場の流動化や知識・技能の高度化に対応し、実践的で専門性の高い知識・技能を、生涯を通じて身に付けられるようにする。このため、キャリア教育の充実や、インターンシップの実施状況の改善、就職ミスマッチの改善に向けた教育・雇用の連携方策の強化を図る。

<5年間における具体的方策>

基本施策13 キャリア教育の充実、職業教育の充実、社会への接続支援、産学官連携による中核的専門人材、高度職業人の育成の充実・強化

【主な取組】13－1 社会的・職業的自立に向け必要な能力を育成するキャリア教育の推進・幼児期の教育から高等教育まで各学校段階を通じた体系的・系統的なキャリア教育を充実し、特に、高等学校普通科におけるキャリア教育を推進する。

その際、子ども・若者の発達の段階に応じて学校の教育活動全体を通じた指導を進めるとともに、地域におけるキャリア教育支援のための協議会の設置促進等を通じ、職場体験活動・インターンシップ等の体験活動や外部人材の活用など地域・社会や産業界等と連携・協働した取組を推進する。特に大学においては、産業界の協力を得て、国内外でのインターンシップの機会を大幅に増やす。

大学設置基準の改正（公布：平成22年2月25日、施行：平成23年4月1日） ～ 大学におけるキャリアガイダンスの推進 ～

【改正の趣旨】

現在の厳しい雇用情勢において、学生の資質能力に対する社会からの要請や、学生の多様化に伴う卒業後の職業生活等への移行支援の必要性等が高まっている。

このようなことを踏まえ、大学は、生涯を通じた持続的な就業力の育成を目指し、教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むことが必要であり、そのための体制を整えるもの

参考：「緊急雇用対策」（平成21年10月23日緊急雇用対策本部決定）

①新卒者の就職支援態勢の強化

（イ）大学等の就職支援の充実

- ・就職相談窓口の充実（キャリアカウンセラーの配置など）、女子学生等を対象にした「ライフプランニング支援」の推進、大学における職業指導（キャリアガイダンス）の制度化

【改正の概要】

大学設置基準 第42条の2

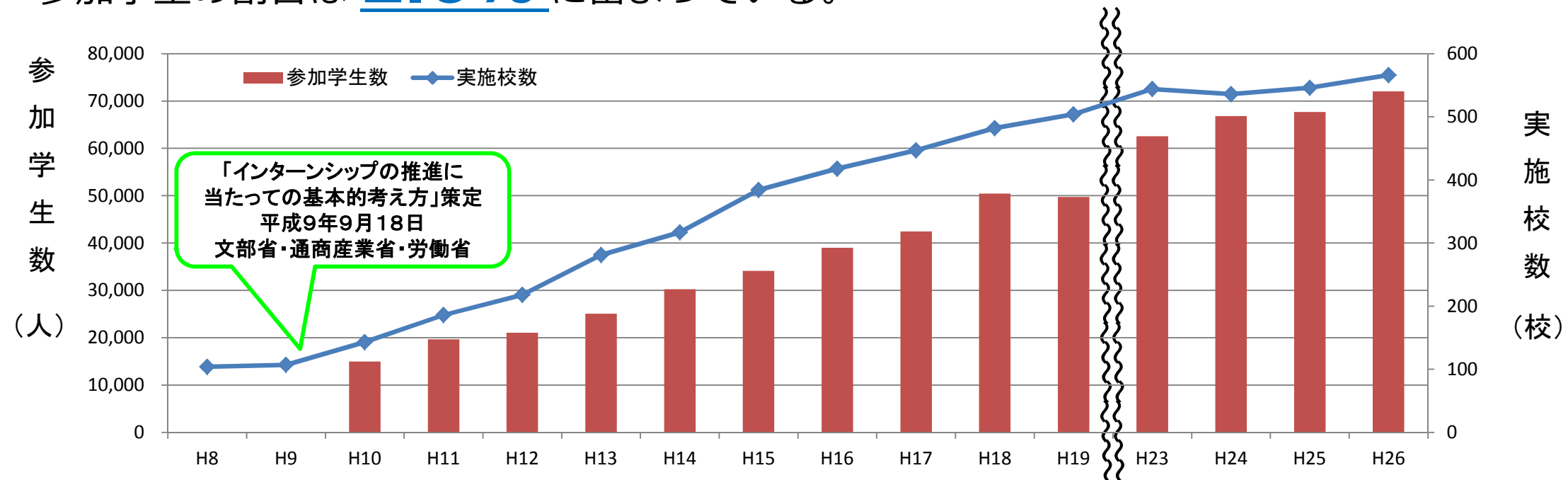
大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、**学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする。**

大学設置基準に上記の規定を新設（大学の取組を画一的なものとし、教育課程上の工夫や有機的な連携体制の確保等に関する大学の多様な取組を推進する観点等を踏まえて規定）。また、同趣旨の規定を短期大学設置基準（第35条の2）にも新設。

大学等におけるインターンシップの実施状況

～ 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（特定の資格取得に関係しないもの）～

3省合意策定以前から現在に至るまで（平成8年から平成26年までの18年の間）にインターンシップの単位化を行っている大学数は **5倍強** に増加している一方で、参加学生の割合は **2.6%** に留まっている。



	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H23	H24	H25	H26
実施校数	104 (17.7%)	107 (18.3%)	143 (23.7%)	186 (29.9%)	218 (33.5%)	281 (41.9%)	317 (46.3%)	384 (55.0%)	418 (59.0%)	447 (62.5%)	482 (65.8%)	504 (67.7%)	544 (70.5%)	536 (69.2%)	542 (69.8%)	566 (72.9%)
参加学生数	-	-	14,991 (0.6%)	19,650 (0.7%)	21,063 (0.8%)	25,063 (0.9%)	30,222 (1.1%)	34,125 (1.2%)	39,010 (1.4%)	42,454 (1.5%)	50,430 (1.8%)	49,726 (1.8%)	62,561 (2.2%)	66,818 (2.4%)	67,691 (2.4%)	72,053 (2.6%)

注1: 実施校数の欄の上段は校数、下段は調査対象校数に対する割合

注2: 参加学生数は学部学生数と大学院学生数の合計

注3: 参加学生数の欄の上段は人数、下段は当該年度の学校基本調査における学生数に対する割合

注4: 参加人数について、平成23年度までは実数。平成24年度以降は単位取得者の延べ人数。

平成26年度大学等におけるインターンシップ実施状況【抜粋】

(1) 学校数・割合【大学(学部・大学院の合計)】

- ① インターンシップを単位認定している大学(学部・大学院)は 710校(91.5%)。
うち特定の資格取得に関係しないインターンシップを実施している大学は 566校(72.9%)
- ② インターンシップを単位認定していないが学生の参加状況を把握・関与している大学(学部・大学院)は 356校(45.9%)
- ③ ①・②のいずれか又は両方を行っている大学(学部・大学院)の合計は 740校(95.4%)

区分	単位認定の有無にかかわらずインターンシップに関与している学校数(割合)(注1)				
	740校(95.4%)	710校(91.5%)	うち単位認定を行うインターンシップの実施校数(実施率)(注2)		うち単位認定は行っていないがインターンシップの参加状況を把握している学校数(割合)
			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(注3)	
大学 (学部・大学院の合計)	740校(95.4%)	710校(91.5%)	566校(72.9%)	564校(72.7%)	356校(45.9%)

(注1) インターンシップを単位認定している大学等と単位認定はしていないが学生の参加状況を把握・関与している大学等(いずれか又は両方を行っている大学等)の合計。
(注2) 特定の資格取得に関係するものとししないもののいずれか又は両方を実施している大学等があるため合計数は一致しない。
(注3) 「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。

(2) 参加学生数・参加率【大学(学部・大学院の合計)】

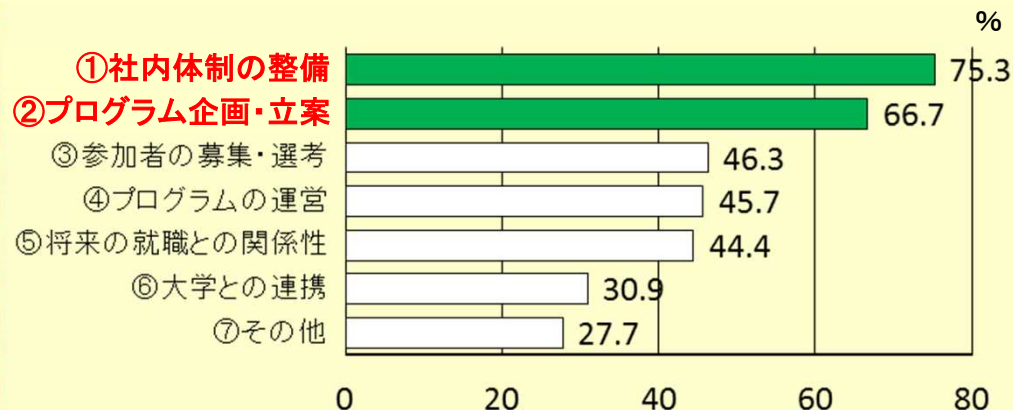
- ① 単位認定されるインターンシップに参加した学生(学部・大学院)は 538,034人(19.2%)。
うち特定の資格取得に関係しないインターンシップに参加した学生は 72,053人(2.6%)
- ② 単位認定されないインターンシップに参加した学生(学部・大学院)は 42,331人(1.5%)
- ③ ①・②のいずれか又は両方に参加した学生(学部・大学院)の合計は 580,365人(20.7%)

区分	単位認定の有無にかかわらずインターンシップに参加した学生数(参加率)(注1)(注2)				
	580,365人(20.7%)	538,034人(19.2%)	うち単位認定されるインターンシップへの参加学生数(参加率)		うち単位認定されないインターンシップに参加していることを大学が把握した学生数(割合)
			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	
大学 (学部・大学院の合計)	580,365人(20.7%)	538,034人(19.2%)	72,053人(2.6%)	465,981人(16.6%)	42,331人(1.5%)

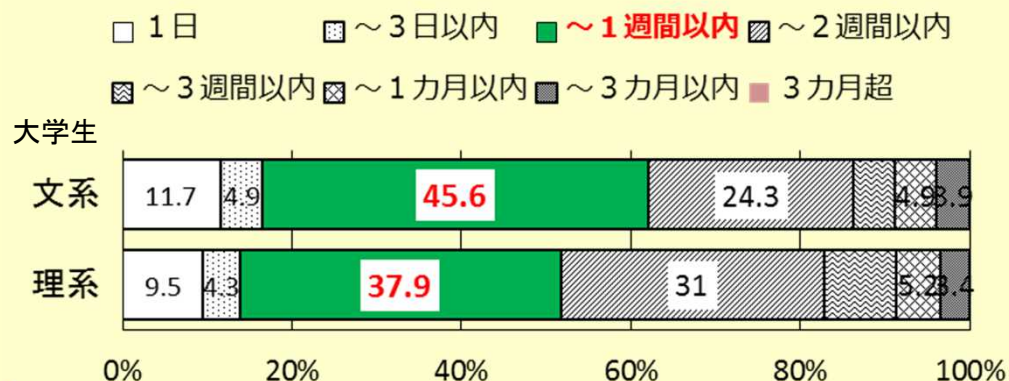
(注1) 単位認定されるインターンシップと単位認定されないインターンシップ(大学等が学生の参加状況を把握・関与している分のみ)に参加した学生数(いずれか又は両方に参加した学生数)の合計(単位認定されないインターンシップに参加した学生数は、大学等が把握・関与している分のみ)
(注2) 「学生数」は延べ人数。「参加率」は平成26年度学校基本調査における各学校種の学生数を基に算出。

企業側から見たインターンシップの現状や期待等

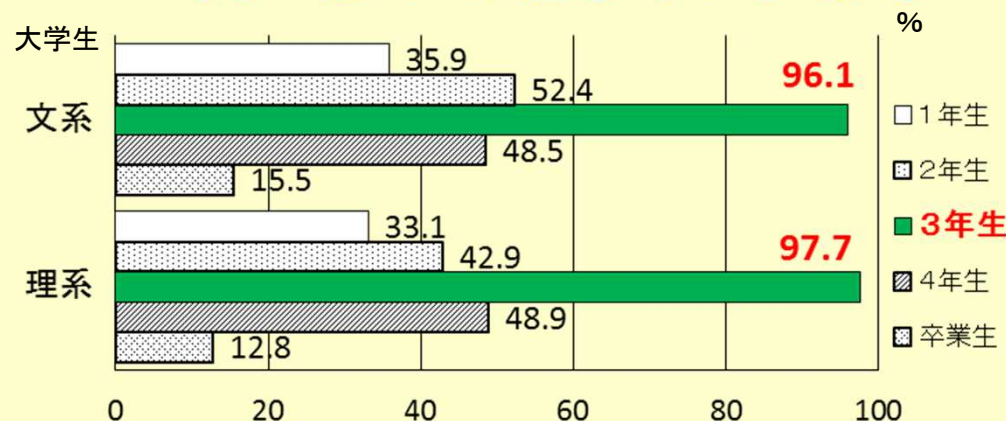
- ◆ 企業側の体制、プログラム企画・立案の未整備
⇒ **大学の組織的関与が少ない**



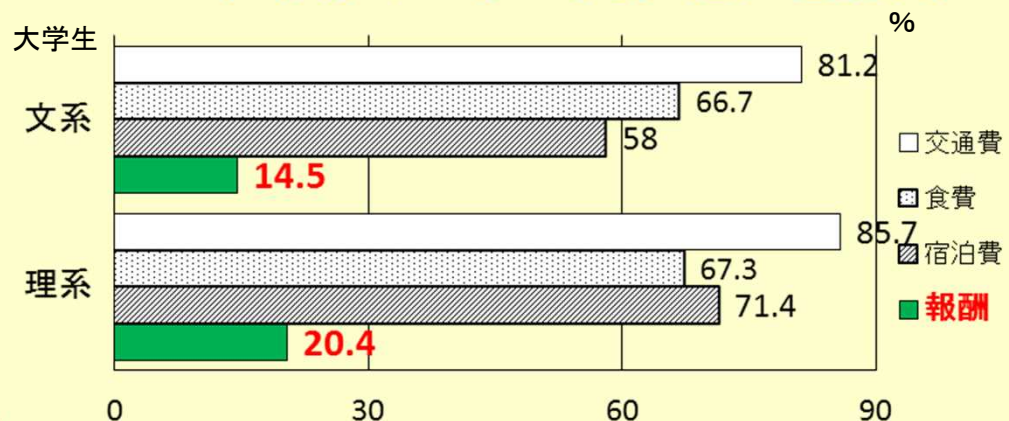
- ◆ 実施期間は文・理を問わず、主に1週間程度
⇒ **1カ月以上の長期化が有効**



- ◆ 受入学年は文理問わず、圧倒的に3年生が多い
⇒ **“気づき”には低学年次が有効**



- ◆ 有給インターンシップの支給内訳の主は実費
⇒ **“やりがい”や“責任感”を醸成**



インターンシップの推進に向けて

～インターンシップのさらなる促進・活用に向けた考え方～

①大学等における単位化の推進

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

②企業における実習内容の評価・活用

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

③低学年（学部1～2年生等）からの参加

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

④長期・有給のインターンシップの促進

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ブ教育プログラム（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が重要

⑤企業に対する理解の促進、魅力の発信

大学等と企業等の接点が増えることにより、（中略）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

※①②④⑤：「インターンシップの推進にあたっての基本的考え方」（平成26年4月8日一部改正 文部科学省・厚生労働省・経済産業省）

③：「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）

インターンシップの推進に向けて

～今後の予定～

【大学等におけるインターンシップの意義】

大学等におけるインターンシップは、大学等での学修と社会での経験を結びつけることで、学生の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、教育効果を高める取組である。 「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26年4月8日 一部改正 文部科学省・厚生労働省・経済産業省)

インターンシップをより推進するために・・・
文部科学省では「**インターンシップガイド（仮）**」を作成予定

✓ インターンシップ好事例を紹介

- ・ 大学等の組織的な関与、教育効果を高める実践的なプログラム、教育効果の測定手法の開発、学生・企業に対するサポート体制の確立等がなされている事例
- ・ 具体的な実施手法、実施する上での課題とそれをどのように解決したかのプロセス、取組の成果等

✓ インターンシップ実施の際の留意点を整理

- ・ 体制の整備(専門人材の配置等)、受入企業の開拓方法(地域の協議会やNPO法人の活用等)、学生を参加させる際の注意点等

✓ 大学、受入れ企業のメリットをアピール

- ・ 大学:教育効果や就職後の定着率への好影響等
- ・ 企業:学生の企業への理解や若手社員の育成等

＜各種会議、研修会及び文部科学省HP等を活用し、積極的に普及＞

※この他、以下などにより、インターンシップ推進を支援

- ・ 国立大学法人運営費交付金・私立大学等経常費補助金による傾斜配分
- ・ 地方公共団体の地方創生の深化に向けた自主的・主体的な取組を支援するために創設する「地方創生推進交付金(新型交付金)」の中で、先駆的な取組として大学等におけるインターンシップを活用

各大学等における **①インターンシップ参加学生数の増加**
②学生の参加に対する大学等の組織的・積極的な関与や把握
③単位化の推進

等を進める。

国立大学法人運営費交付金・私立大学等経常費補助金による 傾斜配分（インターンシップ関連）

国立大学

機能強化の方向性に応じた重点支援

【平成28年度予算額：308億円】

平成28年度から始まる第3期中期目標期間における運営費交付金の中に3つの重点支援の枠組みを新設し、各大学の機能強化の方向性に応じた取組をきめ細かく支援。支援の観点の一つとして「中長期インターンシップの充実」を例示。

重点支援①における支援の観点

地域の政策課題の解決に向けた活動に取り組み、産学官の連携の強化、新しい産業の創出や雇用の拡大、地場産業の振興及び行政の支援等に取り組むもの。（例）・中長期インターンシップの充実

※【重点支援①】主として、地域に貢献する取組とともに、専門分野の特性に配慮しつつ、強み・特色のある分野で世界・全国的な教育研究を推進する取組を中核とする国立大学を支援（地域のニーズに応える人材育成・研究を推進）

私立大学

私立大学等改革総合支援事業

【平成28年度予算額：167億円】

タイプ1～4に対応した改革に全学的・組織的に取り組む大学等に対して重点的に支援

- ①タイプ1「教育の質的転換」（350校） ②タイプ2「地域発展」（160校）
③タイプ3「産業界・他大学等との連携」（80校） ④タイプ4「グローバル化」（80校）

評価する取組（例）

- 複数の企業と協定書等に基づく長期インターンシップの実施（タイプ3）
- 海外でのインターンシップの実施（タイプ4）

地方の「職」を支える人材育成（私立大学等経常費補助金特別補助）

【平成28年度予算額：12億円】

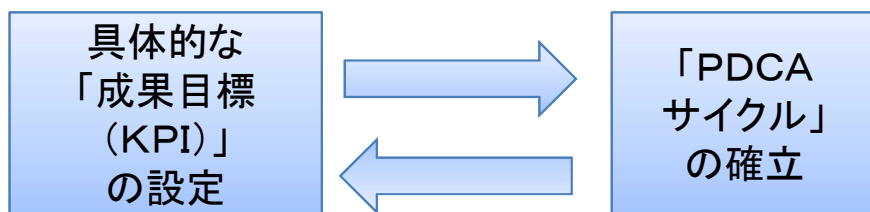
地方の「職」を支える人材育成を進め、地方への就労に関する取組を積極的に進める私立大学等に対し支援する特別補助において、地方企業等でのインターンシップを実施した学生の割合に応じて私学助成を増額

区分	所在地	単価600千円
大学	都市部(三大都市圏内)	30%以上
	地方(三大都市圏外)	85%以上
短大・高専	都市部(三大都市圏内)	20%以上
	地方(三大都市圏外)	95%以上

【平成28年度予算額：1,000億円（事業費ベース2,000億円）】

○ 28年度からの地方版総合戦略の本格的な推進に向け、**地方創生の深化のための地方創生推進交付金**を創設

- ① 地方版総合戦略に基づく、自治体の自主的・主体的で先導的な事業を支援
- ② K P I の設定と P D C A サイクルを組み込み、従来の「縦割り」事業を超えた取組を支援
- ③ 地域再生法に基づく交付金とし、安定的な制度・運用を確保



①先駆性のある取組

- ・官民協働、地域間連携、政策間連携、事業推進主体の形成、中核的人材の確保・育成
例) ローカル・イノベーション、ローカルブランディング（日本版DMO）、生涯活躍のまち、働き方改革、小さな拠点等
- ② 先駆的・優良事例の横展開
- ・地方創生の深化のすそ野を広げる取組
- ③ 既存事業の 隘路を発見し、打開する取組
- ・自治体自身が既存事業の隘路を発見し、打開するために行う取組

○自治体は、対象事業に係る地域再生計画（５か年度以内）を作成し、内閣総理大臣が認定

国 → 交付金（1／2） → 都道府県
市町村

(1/2の地方負担については、地方財政措置を講じる)

○先駆的な取組等を後押しすることにより、地方における安定した雇用創出、地方への新しいひとの流れ、まちの活性化など地方創生の深化の実現に寄与

地方創生インターンシップ事業

○東京圏在住の地方出身学生の地方還流や地元在住学生の地方定着を促進するため、地方創生の交付金等を活用し、地元企業でのインターンシップの実施等を支援する取組を産官学で推進する。

課題

○東京一極集中

地方から東京への人口流出は大学進学時と就職時に集中。

○地方の人材不足

地方の企業は若者の人材確保が困難となっている。

地方創生インターンシップ

地域働き方改革会議（※）

取組の決定

※自治体、経済団体、労働団体、労働局の代表等で構成

産官学連携により地域で インターンシップを推進する組織（※）

※自治体、経済団体、大学等で構成

事業実施

地方就職への
動機付け

インターンシップ参加

東京圏・地元の大学

- 希望学生の確保（○単位認定）
- 自治体との就職支援協定に基づく情報提供や参加への配慮

インターンシップへの参加促進

- 学生が参加しやすい環境づくり
- 推進組織を活用したサポート

地元企業

- インターンシップの場の提供
- 企業の魅力発信

自治体等

- 地元の魅力発信

地方への人材還流・ 地方定着の実現

ワークライフバランスの
取れた働き方の実現

