

# インターンシップを始めとする 学生のキャリア形成支援に係る取組の推進について

令和4年12月15日（木）  
文部科学省 高等教育局 学生支援課

# 本日の議題

---

1. **産学協議会 2021年度報告書について**
2. **三省合意の一部改正について**
3. **2023年度からのインターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の遂行に向けて大学等で行っていただきたいこと**

# 本日の議題

---

- 1. 産学協議会 2021年度報告書について**
2. 三省合意の一部改正について
3. 2023年度からのインターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の遂行に向けて大学等で行っていただきたいこと

# 採用と大学教育の未来に関する産学協議会2020年度報告書より

## 2. Society 5.0に向けた産学連携による新たなインターンシップの実現

### 中長期的な視点に立った新たなインターンシップのあり方【定義】

#### インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（3省合意）における定義

- ✓ インターンシップは、「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」「企業等の場における学生に対する**教育活動**」
- ✓ 実施にあたっては、**自社の人材確保にとらわれない広い見地からの取組みが必要**
- ✓ 採用選考活動開始時期までに（4学年次6月以前に）**企業がインターンシップ等で取得した学生情報は、基本的に広報活動・採用選考活動に使用できない**



#### 【産学協議会 採用・インターンシップ分科会における問題提起】

「**模擬的な作業を含め、業務を体験する場面が全くないもの**」もインターンシップとされていることや、多くの学生が「**就職活動に直接的なメリットをもたらすと期待される短期インターンシップ**」への参加を偏重する傾向にある点が最近のインターンシップをめぐる混乱につながっている

- ・ジョブ型採用や通年採用の本格的導入をはじめ、企業による採用形態の多様化・グローバル化の推進を念頭に、中長期的に見た**日本の新しいインターンシップのあり方をゼロベースで定義**するため意見交換。新たなインターンシップの定義では、以下を考慮
- ✓ 学生にとって、学修と将来のキャリアや就職の検討に資する活動はいずれも重要
- ✓ インターンシップの実施においては、今後、就職活動に臨む学生に「**安心（透明性・円滑なコミュニケーションの担保）**」「**多様な選択肢**」の提供を心掛ける



【定義】インターンシップとは、「**学生が、その仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を体験すること）を行う活動**」と定義（但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）

# 採用と大学教育の未来に関する産学協議会2021年度報告書より(1)

## 2. Society 5.0に向けた産学連携による新たなインターンシップの実現

### 学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み【全体像】

- ◆ 以下の4タイプの多種多様なプログラムの実施を通じて、学生のキャリア形成を産学協働で支援。いずれも学生の参加は任意
- ◆ タイプ3ならびにタイプ4が「インターンシップ」に該当する活動

タイプ	タイプ1：オープン・カンパニー ※オープン・キャンパスの企業・業界・仕事版を想定			
対象	学部生・大学院生向け（学年を問わず）			
主たる目的	学生	企業・業界・仕事を具体的に知る		
	大学企業	企業・業界・仕事への理解促進		
タイプ	タイプ2： キャリア教育 (プレ・インターンシップを含む)	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 ※試行結果を踏まえ、今後判断	
対象	学部生（主に低学年）向け	学部生（主に高学年）・大学院生向け	大学院生向け	
主たる目的	学生	自らのキャリア (職業観・就業観) 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 (実践研究力の向上等)
	大学企業	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

### 採用選考活動（一部抜粋）

#### 説明会

- 募集要項の配付や採用選考プロセスの説明等を伴うもの

#### 実務従事 体験

- 書類選考、筆記試験、面接等と同様に、採用選考段階で実施するもの（採用直結型）
- 採用選考活動とインターンシップの両方を実施する余力のない企業・ベンチャー等が実施するもの

#### 今後の検討課題

- ▶ タイプ別の課題の特定  
・改善策の検討
- ▶ タイプごとの違い  
(境界線)の整理
- ▶ キャリア形成支援活動  
と採用選考活動の違い  
の整理

# 採用と大学教育の未来に関する産学協議会2021年度報告書より (2)

## Ⅲ. 採用・インターンシップ 学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み 各類型の特徴

- (1) タイプ1～4はキャリア形成支援の取組みであって、採用活動ではない。学生は改めて採用選考のためのエントリーが必要
- (2) タイプ1～4からなる学生のキャリア形成支援は、産学が協働しながら、それぞれを推進していくことが重要
- (3) 今回、政府が定める現行の「就職日程ルール」を前提に検討
- (4) インターンシップ(タイプ3・4)に参加できる学生数は、就活予定者の一部(入社就職先でのインターンシップ参加経験がなくても、採用選考へのエントリーは可能)学生等への周知が重要
- (5) タイプ3は、産学協議会が定める基準(下表の★)を満たす場合に、「産学協議会基準に準拠したインターンシップ」と称する(準拠マークを付すこと可)
- (6) 各タイプの活動を通じて取得した学生情報を採用活動に活用することについて、「タイプ1・2は活用不可」「タイプ3・4は採用活動開始以降に限り活用可」

類型	取組みの性質	主な特徴
<b>タイプ1：</b> オープン ・カンパニー <small>※オープン・キャンパス                      の企業・業界・仕事版</small>	個社・業界の 情報提供・PR	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 学生の参加期間(所要日数)は「超短期(単日)」。就業体験は「なし」</li> <li>● 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)」</li> <li>● 取得した学生情報の採用活動への活用は「不可」</li> </ul>
<b>タイプ2：</b> キャリア教育	教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>● 就業体験は「任意」</li> <li>● 取得した学生情報の採用活動への活用は「不可」</li> </ul>
<b>タイプ3：</b> 汎用的能力 ・専門活用型 インターンシップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 就業体験</li> <li>◆ 自らの能力の見極め</li> <li>◆ 評価材料の取得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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)★</li> <li>● 就業体験は「必ず行う(必須)」。学生の参加期間の半分以上の日数を職場で就業体験★</li> <li>● 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)★</li> <li>● 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]★</li> <li>● 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</li> <li>● 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」★</li> <li>● 募集要項等において、必要な情報開示を行う★</li> <li>● 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」</li> <li>● ★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</li> </ul>
<b>タイプ4(試行)：</b> 高度専門型 インターンシップ <small>※試行結果を踏まえ、                      今後判断</small>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 就業体験</li> <li>◆ 実践力の向上</li> <li>◆ 評価材料の取得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 就業体験は「必ず行う(必須)」</li> <li>● 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」</li> </ul>

13

# 採用と大学教育の未来に関する産学協議会2021年度報告書より(3)

## III. 採用・インターンシップ

### 「産学協議会基準に準拠したインターンシップ」の普及を図る仕組み

#### 1. 産学協議会として、タイプ3のインターンシップを行うにあたって最低限遵守すべきと考える基準を周知

##### (a) 〈就業体験要件〉

必ず就業体験を行う。インターンシップ実施期間の半分以上の日数を職場(※)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

##### (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

##### (c) 〈実施期間要件〉

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

##### (d) 〈実施時期要件〉

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

##### (e) 〈情報開示要件〉

募集要項等に、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)                | 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) |
| ②実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等 | 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)                       |
| ③就業体験の内容(受入れ職場に関する情報を含む)     | 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)                        |
| ④就業体験を行う際に必要な(求められる)能力       | ⑨採用選考活動等の実績概要 ※企業による公表のみ                            |
| ⑤インターンシップにおけるフィードバック         |   |

#### 2. 企業・大学が実施するプログラムが上記の基準を満たす場合(産学協議会基準に準拠して企画・運営するタイプ3のインターンシップの場合)、以下が可能

##### ①当該プログラムを通じて取得した学生情報について、採用活動開始後に活用すること

(例:採用活動へのエントリーに関する案内の送付、採用選考プロセスの一部免除等) ※3省合意の改正が必要

##### ②募集要項等に、「インターンシップ」と称して「産学協議会基準準拠マーク」を記載すること

# 採用と大学教育の未来に関する産学協議会2021年度報告書より（4）

## Ⅲ. 採用・インターンシップ

### 企業・学生・大学・政府へのメッセージ

#### <学生>



- タイプ1・タイプ2を活用して早い段階から自らのキャリアの検討を
- 自分にとって当該プログラムに参加する意義を確認すべき
- インターンシップの就業体験のほか、職場での実務体験を伴うあらゆる機会の積極的活用を期待
- インターンシップ参加経験は採用選考に必須ではないことを理解すべき

#### <大学>



- 今回の産学合意事項の正しい理解と周知・実践への協力を期待
- 長期インターンシップに参加しやすい学内制度・仕組みの開発・実施を期待

#### <企業>



- 4類型に照らして自社プログラムの実施形態等の再設計と推進を期待
- 就業体験をきちんと盛り込んだプログラムの拡大・普及への協力を期待

#### <政府>



- 3省合意の早期見直しを要望
- 4類型に関し、社会全体に対する周知への協力を強く期待

タイプ3の定着を含め、タイプ1～4の適切な実施へ

#### 今後の課題

- ① 多様なキャリアパスの提供
- ② インターンシップや採用選考に関する情報発信の強化・プロセス等の透明化
- ③ インターンシップの応募資格の明確化
- ④ インターンシップの類型（タイプ3およびタイプ4）区分の見直し
- ⑤ 採用選考活動の効果的かつ効率的な実施
- ⑥ 採用のあり方のさらなる多様化・複線化の推進

# 採用と大学教育の未来に関する産学協議会2021年度報告書より(5)

## III. 採用・インターンシップ 4 類型の実践に向けたロードマップ

	第0期 【2022年度(22年5月～23年3月)】	第1期 【2023年度(23年4月～24年3月)】	第2期 【2024年度(24年4月)～】	
フェーズ	準備・周知・啓発	実施 周知・啓発	実施 検証+改善	
就活日程 ルール	現行 (広報活動3月開始、採用選考6月開始)		未定※	
3省合意	現行 → 改正	新 (2024年度以降の卒業・修了予定者が対象)	見直し?	
取組みの概要(主体別)	産学協議会 (経団連・大学団体中心)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 政府に対し、産学協議会合意内容の理解を求め、3省合意の改正を働きかけ</li> <li>■ 経団連会員企業・大学団体加盟大学への周知・啓発</li> <li>■ 政府・就職情報会社への周知協力依頼</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 企業・学生・大学・社会全体への周知・啓発</li> <li>■ 各社・大学の実施状況の把握・検証結果の収集</li> <li>■ 政府における就活日程ルールに関する検討状況の把握・対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>第1期の実施状況の検証</li> <li>就活日程ルールへの対応</li> <li>4類型の見直しの必要性を含め、改善策の検討</li> <li>変更点に関する周知・啓発</li> </ul>
	企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自社が実施するプログラムを4類型に沿って整理し、実施形態等を再設計。とりわけ、タイプ3(産学協議会基準を満たすインターンシップ)を中心に企画・準備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● タイプ3(産学協議会基準準拠インターンシップ)の専門活用型をはじめ、各タイプの積極的な実施</li> <li>● 実施結果に関する社内での検証</li> <li>● プログラムの改善</li> </ul>	追って検討
	就職情報会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 3省合意改正の動きも踏まえ、</li> <li>● 学生・企業・大学への周知</li> <li>● 就活サイトにおける各社プログラムの掲載方法の検討・準備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 学生・企業・大学への周知</li> <li>● 就活サイトの掲載への段階的反映</li> <li>● 学生による評価収集</li> </ul>	
	大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 学生への周知</li> <li>● 授業・プログラム等、タイプ1～4の検討・準備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 学生への周知</li> <li>● 学生による評価収集・検証</li> <li>● タイプ2・タイプ3の拡充</li> </ul>	
	学生	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 4類型への理解を深める</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各タイプのプログラムへの節度ある参加</li> </ul>	

※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、今後の経済情勢と企業の採用活動の関係や産学協議会で検討されているインターンシップの見直しの動き等を見極め、そのあり方を含め検討を行う」としている

# 本日の議題

---

1. 産学協議会 2021年度報告書について
- 2. 三省合意の一部改正について**
3. 2023年度からのインターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の遂行に向けて大学等で行っていただきたいこと

# 「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」①

(令和4年6月13日一部改正 文部科学省・厚生労働省・経済産業省)

## ◆ 概要 インターンシップ：

学生が、その仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を体験すること）を行う活動（但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）

## ◆ 産学協議会の議論に基づき、インターンシップ等の学生のキャリア形成支援に係る取組の四類型を明記

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【\*1】

タイプ4 高度専門型インターンシップ（試行）【\*2】

「インターンシップ」と称することが可能

## 産学の合意である四類型化を尊重し、大学等・学生・企業等へ周知

【\*1】来年度からのタイプ3（汎用的能力・専門活用型インターンシップ）において、産学協議会が示す「一定の基準を満たすインターンシップ」において取得した学生情報に限り、令和6年6月以降採用選考活動に使用できることを明記

【一定の基準】〈就業体験要件〉必ず就業体験を行う。

〈指導要件〉職場の社員が学生を指導、終了後、学生に対しフィードバックを行う。

〈実施期間要件〉汎用的能力活用型では5日間以上、専門活用型では2週間以上。

〈実施時期要件〉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。

〈情報開示要件〉募集要項等に、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等を記載し、HP等で公表する。

【\*2】タイプ4については、今後の産学協議会の検討状況等を踏まえ、三省合意を必要に応じて改正する。

# 「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」②

(令和4年6月13日一部改正 文部科学省・厚生労働省・経済産業省)

## 1. 意義

### 【大学等及び学生】

- ◆ **キャリア教育・専門教育の推進、実践的な教育の充実**
- ◆ 学生の学習意欲の喚起
- ◆ **高い職業意識の育成、職場への適応力の向上**
- ◆ 自主性・独創性と挑戦する意欲のある人材の育成

### 【企業】

- ◆ 企業等に対する理解の促進、魅力発信
- ◆ 大学教育への産業界のニーズの反映
- ◆ 実社会への適応能力が高い実践的な人材の育成
- ◆ 企業以外の人材による新たな視点等の活用
- ◆ **採用選考時に参照し得る学生の評価材料の取得**

## 2. 望ましい在り方

### 【大学等】

- ◆ **大学等の教育・学生のインターンシップを始めとするキャリア形成支援の一環として、積極的に関与すること**

### 【企業】

- ◆ **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・採用活動そのものを行わないこと**
- ◆ 取得した学生情報の企業等における広報活動・採用選考活動における取扱いについては、別紙2に定める考え方にに基づき、実施時期に応じた取扱いに留意すること

## 3. 留意事項

### 【大学等】

- ◆ 教育効果を高めるため、積極的に教育課程に位置づけて実施すること
- ◆ 能動的な学修を促すプログラムの提供
- ◆ 企業が学生の学習成果を評価する要素等の共通化
- ◆ 目的に応じた多様なインターンシップの実施
- ◆ 専門人材の育成・確保、実施体制の整備

### 【企業】

- ◆ 自社の人材確保にとらわれず、産学連携による人材育成の観点からの受入れ
- ◆ 継続的なインターンシップの受入れ
- ◆ 実施体制の整備
- ◆ 経費負担や報償等に関する大学等との協議
- ◆ 安全や災害補償の確保と、労働関係法令の遵守
- ◆ 適切な運用のためのルール作り
- ◆ **タイプ3のインターンシップの実施時期について、学生の学修時間確保への十分な配慮が必要**

企業等が令和5年度以降のインターンシップを始めとする  
キャリア形成支援に係る取組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

インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組の実施（開始）時期	基本的な取扱い	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
卒業・修了前年次2月末まで 広報活動開始時期「前」	学生情報は、広報活動・採用選考活動に使用できない。	タイプ3のインターンシップに限り、取得した学生情報を3月以降は広報活動に、6月以降は採用選考活動に使用できる。
卒業・修了前年次3月～卒業・修了年次5月末まで 広報活動開始時期「後」かつ採用選考活動開始時期「前」	※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、成績表等にタイプ1～4の取組への参加事実、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。	学生情報を広報活動に使用できる。 タイプ3のインターンシップに限り、取得した学生情報を、6月以降は採用選考活動に使用できる。
卒業・修了年次6月以後 採用選考活動開始時期「後」		学生情報を使用できる。

出典：

「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」別紙2（令和4年6月13日一部改正）より抜粋

注1)

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。

注2)

本表は、令和6年度以降の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校  
の卒業・修了予定者を対象として実施する令和5年度以降のインターンシップを  
始めとするキャリア形成支援に係る取組の取扱いである。

注3)

タイプ3は次表の要件を満たす必要がある。

# 本日の議題

---

1. 産学協議会 2021年度報告書について
2. 三省合意の一部改正について
3. **2023年度からのインターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の遂行に向けて大学等で行っていただきたいこと**

### 3. 2023年度からのインターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の遂行に向けて大学等で行っていただきたいこと

#### (1) 現在「インターンシップ」と称して実施している科目の点検・整理と、(必要に応じて) 科目名称の変更

- 4つのタイプのいずれに属する内容となっているか。
- インターンシップについては、新たな「インターンシップ」の定義(※)に見合った内容となっているか。等について、インターンシップを称している現行の科目について点検し、4タイプのうち、どの取組にあたるかどうかを整理し、必要に応じて科目名称の変更をご検討ください。

(※) 学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか(自らがその仕事で通用するかどうか)を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験(企業の実務を体験すること)を行う活動(但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる)

#### (2) 学生への周知

- インターンシップは就職・採用活動そのものではなく、入社希望先でのインターンシップ参加経験がなくても、採用選考へのエントリーは可能です。「インターンシップに参加しないと就職できない」という誤解を招かないよう、学生への周知の際はご注意ください。

# 本日のまとめ

## ◆ インターンシップとは・・・

学生が、**その仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を体験すること）を行う活動**（但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）

## ◆ 産学協議会の議論に基づき、インターンシップ等の学生のキャリア形成支援に係る取組の四類型を三省合意へ明記

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 高度専門型インターンシップ（試行）

「インターンシップ」と称することが可能

※タイプ3（汎用的能力・専門活用型インターンシップ）において、産学協議会が示す「一定の基準を満たすインターンシップ」において取得した学生情報に限り、令和6年6月以降採用選考活動に使用可能。

## 産学の合意である四類型化を尊重し、大学等・学生・企業等へ周知

## ◆ 2023年度からのインターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の遂行に向けて大学等で行っていただきたいこと

- 現在「インターンシップ」と称して実施している科目の点検・整理
- そのうえで、必要に応じて科目名称の変更
- 学生への周知

等、学内にて適切な対応をお願いいたします。