

## 大学等における学生のキャリア形成支援活動届出制度に関する実施要項

令和5年8月31日

文 部 科 学 省

高 等 教 育 局

## 1. 趣旨

本要項は、大学、短期大学、高等専門学校（以下、「大学等」という。）における学生のキャリア形成支援活動届出制度の目的や実施方法、その他必要な事項を定めるものである。

## 2. 目的

キャリア教育・職業教育や専門教育を強化していく上で、産学協働で人材育成に取り組むことは重要であるが、その中でもタイプ2のキャリア教育やタイプ3・4のインターンシップは効果的な教育手法と考えられている。また、地方還流や地方定着に向けたインターンシップや、海外や国際機関でのインターンシップなど、目的や対象者に応じて、発展的に活用することも可能であり、その期待が高まっているところである。

そうした期待にも応えつつ、キャリア教育及びインターンシップの教育的効果をより高めるためには、正規の教育課程としての「学生のキャリア形成支援活動（以下、「キャリア形成支援活動」という。）」に必要な要素として以下4. に挙げる内容を大学等が実践することが重要である。そこで、当該要素を満たしたキャリア形成支援活動について、本制度により、大学等から任意で届出を受け付け、その内容を公表する。これにより、大学等や企業ともに教育的効果の高いキャリア形成支援活動を実施していることを社会に向けて広く発信・アピールすることができることに加え、現在、正規の教育課程としてのタイプ2のキャリア教育やタイプ3・4のインターンシップの実施が進んでいない大学等や企業等に対しての波及効果も期待でき、そうしたことを通じて、キャリア形成支援活動の質的充実・量的拡大を目指す。

なお、本届出制度により公表されたキャリア形成支援活動の中から、学生の能力伸長に寄与するなどの高い教育的効果を発揮しており、他の大学等や企業に普及するのに相応しいモデルとなり得るものを、グッドプラクティスとして表彰する。

### 3. 実施機関

本届出制度は、文部科学省が独立行政法人日本学生支援機構（以下、「JASSO」という。）と連携して実施するものとする。

### 4. 内容（定義）

インターンシップのより一層の推進を図るため、平成9年より、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「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（以下、「基本的考え方」という。）として、文部科学省、経済産業省、厚生労働省の三省<sup>1</sup>連携の文書として整理し、従前、インターンシップについては「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」と定義されていた。

一方、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」（以下、「産学協議会」という。）において、Society5.0に求められる大学教育や採用とインターンシップのあり方について継続的に議論されている。そこでの議論の中で、学生のキャリア形成支援における産学協働の取組に関して、目的や効果、対象等を鑑み4つの類型に整理されるとともに、当該類型のうちタイプ3・4の取組がインターンシップであるとされ、具体的には「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な内容は異なる）」と定義された。この産学での合意内容を尊重する形で、基本的考え方を令和4年6月に一部改正し、「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」として整理した。

本届出制度におけるキャリア形成支援活動は、大学等の正規の教育課程の中に位置付けて単位認定を行うもののうち、特定の資格取得に関係しないものであり、かつ、以下に挙げる要素を全て満たすものを対象とする。

#### ① 就業体験を伴うものであること

##### 【趣旨等】

インターンシップ等のキャリア形成支援活動は、大学での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や、学生が自己の職業適性や将来設計に

<sup>1</sup> 平成9年当時は文部省・労働省・通商産業省

ついて考え、主体的な職業選択や高い職業意識の育成を図る機会となるものであり、産学協議会の定義では、「インターンシップ」は「就業体験を行う活動」とされていることから、タイプ3・4のインターンシップでは、就業体験を伴うことが必要である。また、タイプ2のキャリア教育であっても、正規の教育課程として単位認定の対象となる場合はプログラム内に一定の実習時間を含める必要があることも想定される。

就業体験とは、仕事の実際を知ることや職業観の育成等のため、国際機関やNPOも含め、企業等における業務の従事、課題の解決等を体験することと社会の実態に照らし幅広く捉え、例えば、社員の基幹的・補助的業務の一部を経験することや、自社の課題解決に取り組む体験（ワークショップ、プロジェクト等）等を含む。

なお、タイプ1のオープン・カンパニーについては、個社・業界の情報提供・PRを目的としたプログラムであり、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・説明会が想定された取組であり、就業体験を伴わないケースがほとんどであることから、タイプ1に該当する取組に関しては、本届出制度の対象には含まれないものとする。

## ② 正規の教育課程の中に位置付けられていること

### 【趣旨等】

タイプ2のキャリア教育やタイプ3・4のインターンシップを正規の教育課程の中に位置付け単位認定を行うことは、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・事後学習等の体系化及び当該取組そのものの充実が図られる等、タイプ2のキャリア教育やタイプ3・4のインターンシップの教育的効果を高め、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、望ましいと考えられる。

特に、正規の教育課程としての実施に当たっては、当該取組の教育目的を明確化し、これに基づき、

- ・ 必修か選択か
- ・ 何年次で実施するか
- ・ 授業期間中に行うか、休業期間中に行うか
- ・ 期間をどれくらいに設定するか

など様々な点について、どのように行うのが最も効果的かという観点から検討する必要があり、学生の能動的な学修を促すものとして提供されることが重要である。

なお、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。

### ③ 事前・事後学習・モニタリングを実施していること

【趣旨等】

インターンシップ等の就業体験を伴う取組に、事前・事後学習・モニタリングが体系的に設計されていることで、より高い教育的効果が期待できる。

例えば、インターンシップ等の就業体験の実施前に、学生の動機づけ・目標設定や学生・企業双方との目的のすり合わせを行うこと、事後に学修成果確認や体験の言語化、振り返りを行うことなどを含めて、教育課程にキャリア形成支援活動がどのように位置づけられ、当該取組を通じてどのような学修成果を目指すのかといったことを、学生が明確かつ具体的に認識できるようなものになっていることが必要である。

さらに、学生の就業体験が円滑に進み、キャリア形成支援活動の教育的効果が発揮されるよう、就業体験実施期間中も、大学等の教職員が学生に対して適切な関与（モニタリング）ができるような仕組みが構築されていることが望ましい。

### ④ 実施後の教育的効果を測定する仕組みが整備されていること

【趣旨等】

タイプ2のキャリア教育やタイプ3・4のインターンシップ前後で、学生自身が何を身に付けたか、どう変わったかを評価することで、学生の今後の成長のための課題を認識し、大学等での学修の深化や将来のキャリア選択を促していくことが重要である。

例えば、インターンシップ等の実施前後でのアンケートの実施、社会で求められる基礎的な能力・スキルを客観的に測定し、学生の成長を確認するためのテスト等の実施、到達度を具体的に示した評価基準（例：ループリック）の整備等、当該取

組の教育的効果を定量的・定性的に把握できる手法・仕組みを取り入れていくことが重要である。

#### ⑤ 原則としてキャリア形成支援活動の実施期間が5日間以上であること

##### 【趣旨等】

タイプ2のキャリア教育やタイプ3・4のインターンシップの実施期間については、当該取組の教育目的、全体の教育課程との関係、企業等の受け入れ可能時期との関係等を十分検討した上で、適切な期間・時期を設定する必要がある。また、採用・就職活動の秩序の維持にも配慮する必要がある。

さらに、低学年の学生を対象としたキャリア教育や大学院生を対象としたインターンシップなど、多様な時期や長期に実施することについても積極的に検討していくことが望まれる。

なお、教育的効果の高いキャリア形成支援活動の推進にあたっては、なるべく長期でまとまった実施期間を確保することが望ましい。その場合の留意点として、タイプ3のインターンシップにおける学生の参加期間（所要日数）について、汎用的能力活用型であれば5日間以上、専門活用型であれば2週間以上<sup>2</sup>、タイプ4のジョブ型研究インターンシップにおいては契約期間を2ヶ月以上とする必要がある。

#### ⑥ 大学等と企業が協働して行う取組であること

##### 【趣旨・留意点】

大学等が期待する教育的効果やキャリア形成支援活動の実施目的を企業と共有した上で、その達成のために、様々な場面において積極的に協働していくことが必要である。その際、学生の受け入れに伴う企業の負担軽減に十分に努めることも重要である。協働の具体的な内容として、例えば、

- ・ 学生の事前・事後学習や評価に企業が参画
- ・ プログラムを大学等と企業が協働して設計・評価 等

プログラムの策定・実施を企業のみ任せるとはならず、大学等も積極的に関与し、学生に対する教育的効果の充実に努めていることが必要である。

---

<sup>2</sup> 「汎用的能力活用型」「専門活用型」のいずれの場合においても、参加期間のうち、半分を超える日数を職場での就業体験を要する。

## 5. 届出のあった取組に関する情報の公表

届出のあった取組については、上記の要素に即して、実施している内容やその特徴がわかるよう JASSO ウェブサイト及び当該大学等のウェブサイトにおいて公表するものとする。

## 6. 届出の手続

(募集等)

本届出制度の募集は、文部科学省から発出する事務連絡に基づき行う。当該事務連絡には、申請期間等の必要事項を記入するものとする。

(申請の方法)

- ・ 申請は、別途、上記事務連絡に定める具体的な方法等に従い、大学等において行う。
- ・ 大学等における科目ごとに申請を行うものとし、令和4～5年度に実施したキャリア形成支援活動を対象とする。
- ・ 大学等から、複数の科目について申請することも可能とする。
- ・ 申請様式において、前述の4.にて示した6つの要素を確認する項目に加えて、今回より、届出いただく取組が、基本的考え方に示された学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組におけるタイプ2～4のいずれの類型に分類されるかを申告していただく項目を追加する。ただし、令和4年6月に一部改正した基本的考え方における新たな整理に基づいたキャリア形成支援活動は令和5年度より実施されていることから、当該類型にかかる項目への記載は令和5年度に実施したキャリア形成支援活動のみを対象とする。
- ・ 複数の大学等が協働して行う科目については、代表校から申請するものとする。
- ・ 大学等は、指定された期日までに JASSO ウェブサイトを通じて申請する。

## 7. 届出の修正、取下げについて

- ・ 大学等は、届け出た取組に変更(取下げ含む)があった場合は、文部科学省(E-MAIL: intern@mext.go.jp) に速やかに申し出なければならない。
- ・ 大学等から届出の修正または取り下げがあった場合は、JASSO は直ちにこれを公表内容に反映することとする。

## 8. その他

本要項に定めのない事項及びこの要領に関して疑義が生じた事項については、文部科学省とJASSOが協議して決定するものとする。