

## 大学等における学生のキャリア形成支援活動届出制度 Q &amp; A

## (総論)

## 1. 届出制度はどのような経緯・目的で創設されたのか（何のために届出制度が創設されたのか）

- 平成 29 年 6 月に取りまとめられた「インターンシップの更なる充実に向けて 議論の取りまとめ」（インターンシップの推進等に関する調査研究協力者会議）（以下、「取りまとめ」という。）では、正規の教育課程としてのインターンシップに必要な要素を満たしたものについて大学・短期大学・高等専門学校（以下、「大学等」という。）から任意で届出を受け付けるとともに、その内容を公表する制度の検討が盛り込まれております。
- 当該制度により、教育的効果の高い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。）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とともに、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に対しての波及効果も期待できると考えております。

## 2. 届出の対象となるキャリア形成支援活動は、「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」（以下、「実施要項」という。）に定める要素を全て満たす必要があるのか

- 「取りまとめ」では、「学修の深化や学習意欲の喚起、職業意識の醸成等といった、インターンシップの教育的効果を高めるためには、インターンシップを大学等における教育活動の一環として明確に捉えることが必要であり、担当教員の責務のもと、受入れ企業と実習内容・目的等を共有したプログラム設計、事前・事後学習の実施、実習期間中のモニタリング、実習内容に対する適切な評価やフィードバック等が行われることで、学生に対して新たな知識・技術の獲得や学修へのつながり・気付きを与えることができる」とされており、「そのため、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インターンシップを推進していくことが重要」ということが盛り込まれております。

- その上で、正規の教育課程としてのインターンシップ<sup>1</sup>に必要な要素として6項目が挙げられていることから、「実施要項」に定める要素を全て満たす必要があります。

### 3. 複数の科目（プログラム）を実施している場合、どのように申請するのか

- 科目（プログラム）ごとに申請書を作成し、ご申請ください。原則として、1大学等につき1ファイルを想定しておりますので、複数の科目（プログラム）を届出する場合は、1つのファイル内で「申請様式」シートを複製して申請書を作成してください。（1つのファイルのデータ容量が10MBを超える場合のみ、ファイルを複数に分けて提出してください。）

### 4. 「実施要項」に定める要素を全て満たすキャリア形成支援活動を網羅的に申請しなければならないのか

- 本届出制度は、あくまで、正規の教育課程としてのキャリア形成支援活動に必要な要素を満たしたものについて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とで正規の教育課程としてのキャリア形成支援活動の普及・波及を目的としていることから、「実施要項」に定める要素をすべて満たすものを網羅的に申請しなければならないという性格のものではありません。
- 同一科目の場合、令和4年度と令和5年度の双方の申請書を作成する必要はありませんので、直近に実施した取組についてご申請ください。

### 5. 「実施要項」に定める要素を満たすキャリア形成支援活動を行っている大学等に対して、何らかの財政支援等があるのか

- 本届出制度は、あくまで、正規の教育課程としてのキャリア形成支援活動に必要な要素を満たしたものについて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とで正規の教育課程としてのキャリア形成支援活動の普及・波及を目的としている

<sup>1</sup> ここでいう「インターンシップ」は「取りまとめ」における記述をそのまま引用しているものであり、タイプ3・4のみを指すのではなく、学生のキャリア形成支援活動全体を指す。なお、「実施要項」における6項目は、「取りまとめ」よりそのまま引用するのではなく、産学協議会での学生のキャリア形成支援における産学協働の取組みにかかる合意内容（「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」2021年度報告書を参照）を踏まえて、新たに整理されたキャリア形成支援活動の類型を考慮した記述に改めている。

ことから、何らかの財政支援等を予定しているものではありません。

#### 6. 「実施要項」に定める要素全てを満たしていないキャリア形成支援活動を行っている大学等には、何らかの不利益等が生じるのか

- 本届出制度は、あくまで、正規の教育課程としてのキャリア形成支援活動に必要な要素を満たしたものについて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とで正規の教育課程としてのキャリア形成支援活動の普及・波及を目的としていることから、何らかの不利益等が生じるものではありません。
- なお、「実施要項」に定める要素を全て満たしたものではないからと言って、その取組を否定するものではなく、各大学等の教育目的や強み・特色に応じた多様な取組が推進されていくことが重要と考えております。

#### 7. 届出制度における「学生のキャリア形成支援活動」の定義如何

- 平成9年9月に、文部省、通商産業省、労働省（いずれも当時）において取りまとめられた「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。）においては、インターンシップについて「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」として示されていました。
- 一方で、産学協議会における Society5.0 に求められる採用やインターンシップのあり方にかかる議論の中で、「インターンシップと称して就業体験を伴わない説明会やイベントが開催され、それらを通じて実質的に就職活動の前倒しにあたる行為が行われているという批判」があることや、「こうした実態を踏まえると、『実質的な就業体験の有無などの所要件によってタイプ1とタイプ3の区別を図っていくこと』が重要である」ことが指摘され、就業体験を伴う質の高いインターンシップに改善していく観点から、キャリア形成支援活動を4つの類型に整理し、タイプ3及びタイプ4のインターンシップについて、「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（企業の実務を経験すること）を行う活動」と定義されました。
- 産学協議会での整理によると、一般的にはタイプ2のキャリア教育は就業体験を伴うこと必須とはされていないものの、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ます。

- したがって、「実施要項」及び「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申請書（記載要領）」（以下、「申請書」という。）においても、本届出制度の対象としての「学生のキャリア形成支援活動」は就業体験や実習の部分を指しております。（事前事後学習等も踏まえた一連の行程を指しているものではありません。）

#### 8. 科目の一部としてキャリア形成支援活動を実施している場合は対象となるのか

- 「実施要項」に定める要素を全て満たしたキャリア形成支援活動であれば、本届出制度の対象になります。その場合も、当該科目（プログラム）を一つの単位として申請書を作成し、ご申請ください。

#### 9. 教育実習や看護実習といった、特定の資格取得に関するものは対象となるのか

- 「実施要項」の「4. 内容（定義）」にあるとおり、本届出制度では、「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」を対象としております。

#### 10. 同じ科目でも、企業等によってキャリア形成支援活動の内容が異なる場合があるが代表例などの記載でも良いか

- 本届出制度は、あくまで、正規の教育課程としてのキャリア形成支援活動に必要な要素を満たしたものについて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とで正規の教育課程としてのキャリア形成支援活動の普及・波及を目的としていることから、本趣旨をご理解いただいたうえで、代表的な事例を記載する形でも構いません。

#### 11. 以下、各論における根拠を示す資料の提出の必要はあるか

- 各大学等の届出の申請に際しての手間や負担を極力軽減するため、基本的には、シラバスなど既存の資料やそれらが掲載されている大学等のホームページの URL 等を

記載していただくことを想定しています。

- 大学等の URL 等を記載することによる根拠の提示が困難な場合に、別途、資料を提出いただく必要はありません。

## 12. 本届出制度に公表されていないと、表彰の制度への応募はできないのか

- 「取りまとめ」では、「届出のあったプログラムの中から選定・表彰する制度について検討し、その取組を広く全国に向けて発信」とあることから、本届出制度に公表されている取組の中から表彰を行うこととしております。

## 13. 過去の届出制度に申請したキャリア形成支援活動についても、再度申請する必要があるのか

- 学生のキャリア形成支援活動については、文部科学省・厚生労働省・経済産業省でまとめている「インターンシップの推進にあたっての基本的考え方」を昨年度に一部改正し、産学協議会で合意された新たな整理に基づき学生のキャリア形成支援活動を令和5年度より実施していただいていることと思います。については、質の高いインターンシップを核とした学生のキャリア形成支援活動を普及する観点から、令和5年度の取組については、可能であれば、新たな整理に基づいた活動として再度申請していただきたいと考えております。
- なお、例えば科目名等が同じであっても、実施内容が変更されている場合については、令和4～5年度の実績に基づき再度申請しても差し支えありません。
- 表彰制度における選考の対象となるキャリア形成支援活動は、本届出制度において届出を行った取組（令和4年度または令和5年度）となる「予定」<sup>2</sup>であることから、表彰制度への申請を検討している場合はご注意ください。

(各論：冒頭部分)

## 14. 「科目名」欄について、インターンシップ等の就業体験と、事前・事後学習等が別の科目として行われている場合は、どのように記載すればいいのか

- (7.) で示すとおり、「実施要項」及び「申請書」では、本届出制度の対象としての

<sup>2</sup> 表彰制度の公募に関しては、令和5年10月以降に弊省ウェブサイトに掲載予定。今回の表彰制度の詳細は追ってご確認いただきたい。

「学生のキャリア形成支援活動」は就業体験や実習の部分を指していることから、インターンシップ等の就業体験に係る科目について申請していただきたいと思います。その上で、事前・事後学習等が別の科目として行われているのであれば、「科目名」欄に当該科目名を併記し、ご申請ください。

15. 「担当教職員名」欄には、担当する教職員全員を記載するのか

- 日頃、キャリア形成支援活動の運営・実施に携わっている教職員に焦点を当てる観点から設けている項目であり、代表者のみならず、現場で従事している方も記載いただくことが望ましいと考えます。(複数可。)

16. 「担当教職員名」欄に記載する者について、教員であれば「教授以上」、職員であれば「課長以上」といったように何らかの制限があるか

- 特に制限は設けておりませんが、日頃、キャリア形成支援活動の運営・実施に携わっている教職員に焦点を当てる観点から設けている項目であり、一定の役職以上の教職員のみならず、現場で従事している方も記載いただくことが望ましいと考えます。(複数可。)

17. 「受講者数」欄には、当該科目を受講した学生数か、もしくはキャリア形成支援活動を実際に実施した学生数のいずれを記載するのか

- 実施しているキャリア形成支援活動の規模感を公表する観点から設けている項目であることから、実際にキャリア形成支援活動を実施した学生数をご記載ください。

18. 「受入企業等数」欄には、実際に学生を受入れていただいた企業等数を記載するのか、もしくは実際の受入れには至らなかったが、受入れの意思を示していただいた企業等数のいずれを記載するのか

- 本届出制度により、正規の教育課程としてのキャリア形成支援活動に必要な要素を満たしたものについて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とで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普及・波及を目的としていることから、実際の受入れには至らなくても、受入れの意思を示していただいた企業等数を記載していただいて構いません。

19. 「キャリア形成支援活動の分類：①長期（概ね1か月以上）キャリア形成支援活動」について、たとえば、週2日は企業での就業体験、残りの3日は大学での調査・研究等を1か月間で行う場合は、これに該当するのか

- 本届出制度は、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に対しての波及効果も期待できると考えていることから、公表後にそれらの大学等が、一定の分類から参考にするキャリア形成支援活動を見つけ易いような配慮から設けている項目です。
- 一般的には、長期間のキャリア形成支援活動では、短期間の当該取組に比べ、業種や仕事について深い理解が得られることや、より実務的な能力・スキル、経験を積むことができるという特徴があると考えられております。
- 大学等によって、キャリア形成支援活動の教育目的が異なりますので、どのように分類するのが適切か一概には言えませんが、申請いただく取組の内容や目的等を踏まえ、期間だけに着目するのではなく、貴学のキャリア形成支援活動の特色や重視しているものとして、当てはまるものに分類していただきたいと思います。

20. 「キャリア形成支援活動の分類 ②有給インターンシップ」について、交通費等の支給のみの場合は該当するのか

- 一般的には、有給インターンシップは、就業体験における実務に対する報酬（対価）が伴うインターンシップであり、単に交通費等の実費の支給があることだけでは有給インターンシップとは言えないものと考えております。

21. 「キャリア形成支援活動の分類 ⑥低学年（大学1年次～2年次程度）を対象としたキャリア形成支援活動」について、大学以外の学校種では、何年次を想定しているのか

- 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の就業体験を実施し、高学年ではインターンシップ等の就業体験の中長期化や内容の充実を図るなど年次に応じたキャリア形成支援活動の段階的・高度化を図る必要があると考えております。
- ここでいう低学年は、短期大学では1年次、高等専門学校では1年次～2年次程度を想定しております。

22. 「キャリア形成支援活動の分類 ⑨大企業・グローバル企業でのキャリア形成支援活動」の大企業・グローバル企業の定義や規模感等について、どのように捉えればいいか

- 以下（23.）の中小企業の基準を超える企業を「大企業」として取り扱います。
- グローバル企業については、一般的には、拠点となっている国だけでなく、国やマーケットの違いを超えて幅広いニーズに対して商品やサービスを展開する企業のことを指すと考えられおり、本項目においても、そうした企業を広く「グローバル企業」と取り扱います。

23. 「キャリア形成支援活動の分類 ⑩中小企業でのキャリア形成支援活動」の中小企業の定義や規模感等について、どのように捉えればいいか

- 中小企業庁によれば、中小企業者の範囲を以下のように定義しており、届出制度においても、これに準じた取扱いとします。

業種分類	中小企業基本法の定義
製造業その他	資本金の額又は出資の総額が 3 億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が 300 人以下の会社及び個人
卸売業	資本金の額又は出資の総額が 1 億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が 100 人以下の会社及び個人
小売業	資本金の額又は出資の総額が 5 千万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が 50 人以下の会社及び個人
サービス業	資本金の額又は出資の総額が 5 千万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が 100 人以下の会社及び個人

(出典: 中小企業庁HP)

**(各論：①就業体験を伴うものであること)**

24. 「就業体験」の定義如何

- 「取りまとめ」では、「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、企業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）等をいう」とされております。なお、オンラインを含む取組の場合、オンラインでの体験の内容も併せてご記載ください。



**(各論：②正規の教育課程の中に位置付けられていること)**

25. 「授業期間中」に大学での調査・研究等の授業を、「休業期間中」にキャリア形成支援活動を実施している場合は、どのように記載するのか

- (7.) で示すとおり、「実施要項」及び「申請書」では、本届出制度の対象としての「学生のキャリア形成支援活動」は就業体験や実習の部分の指していることから、当該キャリア形成支援活動は、「休業期間中に実施している」にチェックしてください。

26. 「付与される単位数」が年次によって異なるが、どのように記載するのか

- 当該項目に記載が困難な場合は、「2-5.上記回答に関する詳細」に分かるようにご記載ください。

**(各論：③事前・事後学習・モニタリングを実施していること)**

27. 「適切な学修」とは具体的にどのようなものなのか

- インターンシップ等の就業体験の実施時期や学問分野等による教育目的などによって何が適切かということは一概には言えませんが、大学等の教育内容は、設置の理念やディプロマ・ポリシーやカリキュラム・ポリシー等に基づいて各大学等によって策定されるべきものと考えており、特に本届出制度においては、各大学等の教育目的に照らし「適切な学修を実施している」と可能な限り客観的に自ら説明できるようになっているということが重要です。そうした趣旨を踏まえてご申請ください。

28. 「適切なモニタリング」とは、回数も含め、具体的にどのようなものなのか

- インターンシップ等の就業体験の実施時期や学問分野等による教育目的などによって何が適切かということは一概には言えませんが、27. のとおり、本届出制度においては、各大学等の教育目的に照らし「適切なモニタリングを実施している」と可能な限り客観的に自ら説明できるようになっているということが重要です。そうした趣旨を踏まえてご申請ください。

29. 事前・事後学習は実施しているが、モニタリングは実施していない場合、本項目は「いいえ」となるのか

- 基本的には事前・事後学習もモニタリングも実施していることが望ましいですが、本項目の要点は「適切な学生指導の時間が設けられていること」となっておりますので、そうした趣旨を踏まえてご申請ください。

30. 全ての学生に対してモニタリングを実施していなければ、本要件には合致しないのか

- 正規の教育課程としてキャリア形成支援活動を実施し単位認定を行っているのであれば、基本的には全ての学生に対してモニタリングを実施していることが望ましいと考えます。
- しかしながら、学生数や企業が多い場合には、特定の学生を抽出して特定の期間に実施するなどの工夫もあり得ると認識しています。

**(各論：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)**

31. キャリア形成支援活動の教育的効果を測定する仕組みとは、具体的にどのようなものが適切か

- インターンシップ等の就業体験の実施時期や学問分野等による教育目的などによって何が適切かということは一概には言えませんが、本届出制度においては、各大学等の教育目的に照らし、「仕組みを整備している」と可能な限り客観的に自ら説明できるようになっているということが重要です。そうした趣旨を踏まえてご申請ください。

**(各論：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)**

32. たとえば3日間のインターンシップ等の就業体験を一つのまとまりとし、それを複数回実施しているなどの場合は、本要件には合致しないのか

- 「取りまとめ」においても、実施期間については、「大学等の教育プログラムとして単位認定を行うものであることに鑑みれば、やはり5日間以上の実習期間を担保することが望ましい。また、可能であれば、連続した5日間とするなど、一定期間のまとまりにより職業生活を体験することが有益である」とされていることから、単に3日

間のインターンシップ等の就業体験を実施しているだけでは、要件に合致しているとは言えないと考えます。

- 一方で、同じく「取りまとめ」では、地域性や企業規模等の事情により5日間の実習が実施できない場合において、例外的に「例えば、3日間の実習に事前・事後学習を各1日組み合わせ計5日間のプログラムとする」などとされており、タイプ2としてのプログラムを実施する場合には、様々な工夫もあり得ると考えます。
- いずれにしても、正規の教育課程としてキャリア形成支援活動を実施し単位認定を行っているのであれば、各大学等の教育目的に照らし、単位を付与するに相応しい内容であることを可能な限り客観的に自ら説明できるようになっているということが重要です。そうした趣旨を踏まえてご申請ください。
- また、オンラインを含む取組の場合、オンラインとオンライン以外の実施期間をご記載ください。

33. 1つの企業等において5日間以上の就業体験の実施期間を確保していない場合は、本要件には合致しないのか

- 「取りまとめ」において、「一般的に、長期間であれば、より高い教育的効果が期待できると考えられる」が、地域性や企業規模等の事情等によって「1つのプログラムを複数の企業でオムニバス形式により行う」形態も考えられることが示されております。  
(※)
- そして、タイプ2のキャリア教育に該当する取組においては、複数の企業等における就業体験を実施することも想定されます。したがって、令和5年度の取組にかかる届出において、タイプ2に該当する取組については、複数の企業等における就業体験を実施することによって、計5日間以上の実施期間を確保していただくことで、例外的に実施期間にかかる本要件に合致しているとみなしていただいて構いません。
- また、令和4年度における取組についても、「取りまとめ」にあるように、一定期間のまとまりによって就業体験を行うことが有益ですが、前段と同様に、(※)の観点から、複数の企業等における就業体験を実施することによって計5日間以上の実施期間を確保し1つのプログラムを構成することによって、例外的に実施期間にかかる本要件に合致しているとみなしていただいて構いません。
- なお、タイプ3及びタイプ4のインターンシップについては、複数の企業等におけ

る就業体験を組み合わせることは想定されておりませんので、令和5年度の実組でタイプ3又は4として届出いただく場合は、「複数の企業等において就業体験を実施することにより、計5日間以上の実施期間を確保している」を選択いただくことはできないことにご留意ください。