

質の高いインターンシップに関する意向調査結果

「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」（座長：十倉雅和経団連会長、大野英男就職問題懇談会座長・東北大学総長。以降、産学協議会）では、産学連携によるSociety 5.0人材の育成に向けて、産業界が求める人材像や採用のあり方、大学教育への期待等について対話を続けている。

Society 5.0に向けて主体的なキャリア形成の推進が重要であるとの認識のもと、産学協議会では2020年度から2022年度にかけて、産学協働による「学生のキャリア形成支援活動」のあり方について、集中的に検討した。侃々諤々の議論を経て、22年4月には、4つのタイプに類型化した同活動の推進に向けて、とりわけ、就業体験を必須とするなど5つの要件を満たす質の高いインターンシップ（タイプ3・汎用的能力・専門活用型）、タイプ4・「高度専門型」に該当）を2023年度から実施していくことで産学が合意した。

この周知活動の一環として、経団

連では23年1月、会員企業を対象に、「質の高いインターンシップに関する意向調査」を実施した。本稿では、3月に公表した調査結果の中から、特にタイプ3を巡る動向を紹介する。

2022年度における インターンシップの実施状況

22年度において、「インターンシップを実施した」と回答した企業は82%（225社）に上った。ただし、実施した「インターンシップ」の内容について併せて質問したところ、実際には、「学部1～2年を対象としたもの」「就業体験を伴わないもの」「実施期間が5日に満たないもの」など、産学協議会が定義した「インターンシップ」には該当しないプログラムも相当数含まれていた。企業により「インターンシップ」という用語が指す内容にかなり幅がある現状が明らかになり、改善の必要性が改めて浮き彫りとなった。

質の高いインターンシップの 実施意向

(1) 全体

産学協議会が新たなインターンシップの定義を定めたことについて、「内容についても

知っている」と回答した企業は8割を超え（228社）、新たなインターンシップに対する関心の高さが示された。その一方、「産学協議会基準準拠マーク」について、「内容も知っている」と回答した企業は53%（144社）にとどまっており、さらなる周知の必要性を認識した。

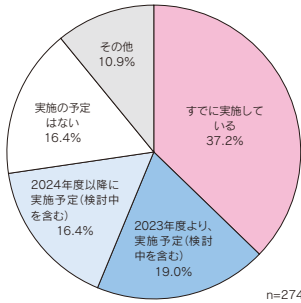
また、タイプ3に該当する質の高いインターンシッププログラムについて、「すでに実施している」企業が37%（102社）、「2023年度より実施予定（検討中を含む）」の企業が19%（52社）であり、両者を合わせて、23年度にタイプ3のプログラムを実施予定（検討中を含む）の企業は6割近く（約150社）に上った。初年度の取り組みとしては上々のスタートを切ったと認識している。さらに、「2024年度以降に実施予定（検討中を含む）」と回答した企業（16・45社）も合わせると、24年度には7割以上の企業がタイプ3に該当するプログラムを実施する見込みである。各企業には、5つの要件を満たす、質の高いインターンシッププログラムの実施に向けた取り組みをお願いしたい。

(2) 詳細

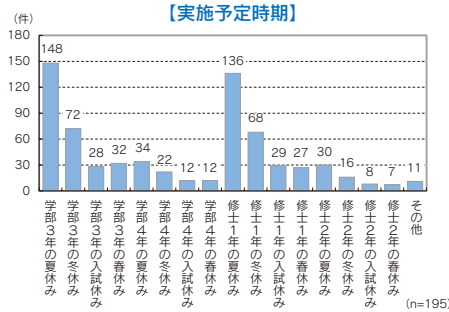
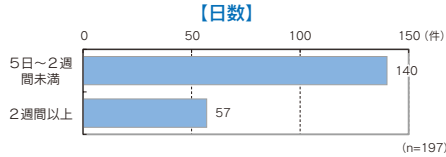
タイプ3のインターンシップについて、23年度実施予定の個別事例を分析すると、汎用

（注1）タイプ1：オープン・カンパニー（個社・業界の情報提供、PR）、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

図表 タイプ3に該当するプログラムの実施予定



※「その他」の回答としては、「実施の有無も含め検討中」、「実施時期未定」などがあつた



的能力活用型(5日～2週間)が140件、専門活用型(2週間以上)が57件である。実施予定時期は、学部3年の夏休み(148件)と修士1年の夏休み(136件)が最も多く、次の

で、学部3年の冬休み(72件)と修士1年の冬休み(68件)が続く。

就業体験の内容としては、例えば、技術系の研究開発型インターンシップの他、施工管理業務、営業への同行や社内会議への同席、店舗での販売・バックヤード作業、コンサルティンク業務など、多岐にわたる作業が想定されている。重要なことは、模範的な作業ではなく、実際に職場で社員と同じ業務に取り組む職場体験型のプログラムを実施することである。

一方、タイプ3のインターンシップを実施する予定がない企業(16%・45社)にその理由を尋ねたところ、「業務の特性により、5要件を満たすことが難しいから」と「職場の理解や人手不足等により、5要件を満たすことが難しいから」がともに24件で最多となった。満たすことが難しい要件は「(c)実施期間要件」が29件で最多であり、次いで、「(a)就業体験要件」(26件)、「(b)指導要件」(13件)と続いた(いずれも複数回答)。人手不足や業務の特性、現場の理解不足等がタイプ3の実施を妨げる要因となっている。

産学協議会としては、インターンシップ以外のキャリア形成支援活動(タイプ1・オープン・カンパニー、タイプ2・キャリア教

育)も重要と考えている。これらについては、83%(226社)の企業が今後、実施する予定や実施を検討する意向を示している。

学生のキャリア形成支援活動は、学生と仕事・職場とのマッチングの向上にも貢献し、国際競争力のある人材の育成にも寄与すると考えている。産学協議会では引き続き、タイプ3のインターンシップをはじめとした「学生のキャリア形成支援活動」の普及に向けて一層の周知活動を展開していく。各社においても、ぜひ積極的な実施を検討いただきたい。

【SDGs本部】

産学協議会
基準準拠マーク



5要件を満たす、タイプ3のインターンシッププログラムの募集要項等に記載できるマーク

意向調査結果の詳細は下記参照

参考資料：産学で変えるこれからのインターンシップリーフレット(https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/039_leaflet.pdf)



(注2)(a)就業体験要件：参加期間の半分を超える日数を職場での就業体験に充てる。(b)指導要件：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を実施。(c)実施期間要件：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)。(d)実施時期要件：学業との両立の観点から、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)。ただし、大学正課および博士課程は、長期休暇に限定されない。(e)情報開示要件：募集要項等に必要な情報(9項目)を開示