

動画解説Ver.1

産学協働による自律的なキャリア形成の推進

— 産学協働による学生のキャリア形成支援活動（4類型）の概要 —

2022年6月22日

採用と大学教育の未来に関する産学協議会

採用と大学教育の未来に関する産学協議会 概要

- 経団連では2018年10月、2021年度以降入社対象の「採用選考に関する指針」を策定しないことを決定
- これを契機に、**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、大学と経団連の代表との間で率直な意見交換を行うための継続的な対話の場**として、2019年1月に設置

組織図

採用と大学教育の未来に関する産学協議会 (略称：産学協議会)

【座長】十倉雅和 経団連会長（住友化学会長）
大野英男 就職問題懇談会座長（東北大学総長）

【委員】経団連側：副会長、審議員会議長・同副議長、
教育・大学改革推進委員長
大学側：国立大学協会、日本私立大学団体連合会、
公立大学協会の各団体長ら、国公立大学の
学長約10名

幹事会

産学連携推進分科会

採用・インターンシップ分科会

これまでの活動

- | | |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------|
| 2019年4月22日 | 「中間とりまとめと共同提言」公表 |
| 2019年6月25日 | 「Society 5.0時代の大学教育と採用のあり方に関するシンポジウム」開催 |
| 2020年3月31日 | 報告書「Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」、「新型コロナウイルス感染症に伴う2021年度採用選考活動への対応について」公表 |
| 2020年5月29日 | 「9月入学移行に関する考え方」、「現在、就職活動をしている学生の皆さんへ」公表 |
| 2020年8月1-2日 | 「産学共同ジョブ・フェア」（オンラインでの合同企業説明会）開催、約2,500名の学生が参加 |
| 2021年1月22日 | 産学協議会ウェブサイト（※）開設 |
| 2021年4月19日 | 2020年度報告書「ポスト・コロナを見据えた新たな大学教育と産学連携の推進」公表 |
| 2022年4月18日 | 2021年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」 |

産学協働による学生のキャリア形成支援

人生100年時代や変化の激しいVUCA時代にあって、学生や働き手が自らのキャリアを自律的にデザインする能力を高めていくことが重要

産学協議会では、かねてより、「産学協働による学生のキャリア形成支援」をテーマのひとつに掲げて、検討

検討の視点

- 学生にとって、学業とキャリア形成の両方が必要
- 学生と仕事・職場とのマッチングがますます重要



学生のキャリア形成支援活動を4つに分類

とりわけ、「就業体験を伴う質の高いインターンシップ」の普及が課題

新たな「インターンシップ」を定義づけ

「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）

4 類型の各タイプの特徴

- ◆ 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

類型	取組みの性質	主な特徴
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	個社・業界の 情報提供・PR	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 学生の参加期間（所要日数）は「超短期（単日）」。就業体験は「なし」 ● 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）」 ● 取得した学生情報の採用活動への活用は「不可」
タイプ2： キャリア教育	教育	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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 ● 就業体験は「任意」 ● 取得した学生情報の採用活動への活用は「不可」
タイプ3： 汎用的能力 ・専門活用型 インターンシップ	◆就業体験 ◆自らの能力 の見極め ◆評価材料の 取得	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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）★ ● 就業体験は「必ず行う（必須）」。学生の参加期間の半分を超える日数を職場で就業体験★ ● 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）★ ● 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」★ ● 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 ● 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」★ ● 募集要項等において、必要な情報開示を行う★ ● 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」 ● ★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
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	◆就業体験 ◆実践力の 向上 ◆評価材料の 取得	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 就業体験は「必ず行う（必須）」 ● 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」

4 類型を実践するうえでの重要な前提条件

- (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。志望先である企業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あることについて、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」**

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

取組みの性質

個社・業界の
情報提供・PR

主な特徴

- 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
- 学生の参加期間（所要日数）は「**超短期（単日）**」。
就業体験は「**なし**」
- 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）」**
- 取得した学生情報の採用活動への活用は「**不可**」

タイプ2：キャリア教育

取組みの性質

主な特徴

教育

- 主に、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）や、企業がCSRとして実施するプログラムを想定
- 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**
- 就業体験は「**任意**」
- 取得した学生情報の採用活動への活用は「**不可**」

タイプ3：汎用的能力・専門活用型インターンシップ

取組みの性質

主な特徴

◆就業体験

◆自らの能力の見極め

◆評価材料の取得

- 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
- 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）★
- 就業体験は「必ず行う（必須）」。学生の参加期間の半分を超える日数を職場で就業体験★
- 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）★
- 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」★
- 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
- 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」★
- 募集要項等において、必要な情報開示を行う★
- 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」
- ★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

「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

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**を策定・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

(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)
 - 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

◆2024年度以降に卒業・修了する学生を対象に、実施

2023年度に学部3年生もしくは修士課程に進む学生が参加する
タイプ3のインターンシップから適用開始

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

取組みの性質

- ◆就業体験
- ◆実践力の向上
- ◆評価材料の取得

主な特徴

- 該当する「ジョブ型研究インターンシップ（大学院教育の一環として行われる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
- 就業体験は「必ず行う（必須）」
- 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」

3省合意の改正

文部科学省・厚生労働省・経済産業省

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」 (3省合意)

(1997年9月18日、2015年12月10日一部改正)

- 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**



- ◆ 産学協議会からの3省合意見直しの要望を受け、**政府は、2022年6月13日、速やかに3省合意を改正**
- ◆ 3省合意のタイトルを「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」に変更するなど、産学協議会が整理した4類型を全面的に採用する形で、改正が実現

4 類型を踏まえ、取り組んでいただきたいこと

学生の皆さんへ



- 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

大学の皆さんへ



- 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

企業の皆さんへ



- 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

タイプ3の定着を含め、タイプ1～4の適切な実施へ

ご覧いただき、ありがとうございました。

※本動画は、今後、バージョンアップを図っていく予定です。
適宜ご参照いただければ幸いです。

報告書および動画は、こちらにアクセス！

<https://www.sangakukyogikai.org/activities>