

「働く」と「学ぶ」のより良い接続を実現するために



「働く」と「学ぶ」が有機的につながり、学生のより良いキャリア形成や企業とのマッチングがなされるには？

※キャリア形成支援プログラムとは、インターンシップをはじめ、オープンカンパニー、キャリア教育を含むキャリア形成支援に係る取り組みの総称を指す

見直されるインターンシップの在り方

採用・就職活動の早期化傾向が続き、いかにして学生が学修機会を確保しながら働くことへの理解を深めていくかが課題となっている中、2022年度には産学官が連携した大きな動きが見られた。インターンシップの扱いの変更である。

2022年6月、文部科学省、厚生労働省、経済産業省の合意による「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)が改正され、インターンシップをはじめとした大学生などのキャリア形成支援に係る取り組みが4つに類型化された。そして、一定の基準を満たしたインターンシップで企業が得た学生の情報を、卒業年次前年3月以降の広報活動や、卒業年次6月以降の採用選考活動に使用できることとなった(表①)。いずれも、経団連と大学関係者で構成された「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」)が、学生が学業とキャリア形成を両立できるよう、インターンシップの在り方を検討し、2022年4月に公表した報告書を踏まえた見直しである。

この改正は、2025年卒の学生が2023年度に参加するインターンシップから適用されるが、企業の現状としては、2025年卒向けのキャリア形成支援プログラム※として、1日以下のプログラムを実施予定の企業は47.8%、2日以上は30.2%であった(P21・グラフ②)。2日以上のプログラムを実施予定の企業に「5日以上の実施で内容の半分以上が就業体験のプログラム」の実施予定を聞き、「実施予定」と回答した企業数を2日以上のプログラムの実施予定について回答した企業数全体で割り戻すと、19.7%であった(P21・グラフ③)。また、産学協議会基準準拠マーク記載要件を満たすインターンシップの実施状況は、すでに実施している企業が14.4%、実施予定の企業が10.8%であった(P21・グラフ④⑤)。今後の増加に期待したい。

① キャリア形成支援に係る取り組みの4類型

類型	「インターンシップ」とは称さない		「インターンシップ」と称して実施	
	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(試行) 高度専門型インターンシップ
目的	個社や業界に関する情報提供・PR	働くことへの理解を深めるための教育	就業体験を通じて、学生にとっては自らの能力の見極め、企業にとっては学生の評価材料の取得	就業体験を通じて、学生にとっては実践力の向上、企業にとっては学生の評価材料の取得
対象	年次不問	年次不問	学部3・4年、修士1・2年、博士課程学生(大学正課を除く)	修士課程、博士課程学生 ※詳細は下段の「主に想定されるもの」参照
主に想定されるもの	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	・大学等が主導する授業・産学協働プログラム(正課・正課外を問わない) ・企業がCSRとして実施するプログラム	企業単独、大学等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	・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(仮称)(産学協議会で検討中) ・ジョブ型研究インターンシップ(自然科学分野の博士課程学生を対象に文科省・経団連が共同で試行中)
就業体験	なし	任意	必須 ①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(就業体験要件) ②職場の社員が学生を指導し、学生に対しフィードバックを行う(指導要件)	必須
所要日数	超短期(単日)	授業・プログラムによって異なる	③汎用的能力活用型は5日間以上。専門活用型は2週間以上(実施期間要件)	・ジョブ型研究インターンシップ:長期(2カ月以上) ・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(仮称):検討中
実施時期	学士・修士・博士課程の全期間。時間帯やオンラインの活用など、学業両立に配慮	学士・修士・博士課程の全期間。時間帯やオンラインの活用など、学業両立に配慮	④学業との両立の観点から、長期休暇期間(夏休み、冬休み、入試休み・春休み)(実施時期要件)。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	-
取得した学生情報の採用活動への活用	不可	不可	卒業・修了年次前年3月以降は広報活動に、卒業・修了年次6月以降は採用選考活動に使用可	卒業・修了年次前年3月以降は広報活動に、卒業・修了年次6月以降は採用選考活動に使用可

※1 タイプ3において、表中の①～④、並びに⑤情報開示要件(※2)の5つを満たしている場合、「インターンシップ」と称し、「産学協議会基準準拠マーク」を募集要項等に記載することができる。

※2 情報開示要件として、次の①～⑨に関する情報が募集要項などに記載されていることが求められる。

①プログラムの趣旨(目的)／②実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等／③就業体験の内容(受け入れ職場に関する情報を含む)／④就業体験を行う際に必要な(求められる)能力／⑤インターンシップにおけるフィードバック／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)／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)／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)／⑨採用選考活動等の実績概要 ※企業による公表のみ

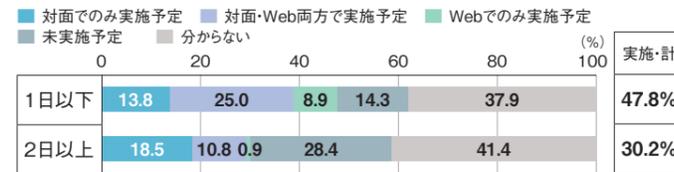
※産学協議会作成「何が変わるのか? これからのインターンシップ」(https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/039_leaflet2.pdf) P7～8などを基に就職みらい研究所にて作成

企業

「5日以上かつ内容の半分以上が就業体験」のプログラムを実施予定の企業は約2割

② 2025年卒向けキャリア形成支援プログラム※の実施予定

※全体/単一回答



③ 2025年卒向けキャリア形成支援プログラム※のうち「5日以上かつ内容の半分以上が就業体験」の実施予定

※全体/単一回答 ※「2日以上のプログラムを実施・実施予定と回答した企業」に対し「5日以上の実施で内容の半分以上が就業体験のプログラム」の実施予定について聴取し、「実施すると回答した企業数」を「2日以上のプログラムの実施予定について回答した企業数全体」で割り戻して集計



企業

「産学協議会基準準拠マーク」の要件を満たすプログラム実施企業は約1.5割

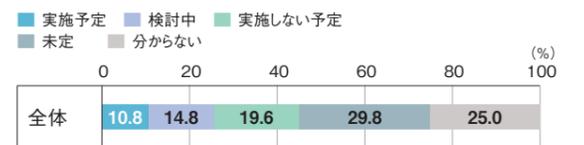
④ 産学協議会基準準拠マーク記載要件を満たすインターンシップの実施状況

※全体/単一回答



⑤ 産学協議会基準準拠マーク記載要件を満たすインターンシップの今後の実施予定

※全体/単一回答



学生が自らの可能性を最大限発揮するために

大学と企業は、自らの課題として検討を

① 大学と地域、地元企業との連携に期待

この10年ほどで、多くの大学は「働く」につながる学びの重要性を認識し、社会で働き、生涯を通じて幸せに生きていく上で必要な力を培うことをディプロマ・ポリシー(DP)に明記するようになり、カリキュラム改革を進めてきました。いまや、主体性や協働力、課題発見力などのコンピテンシーはほとんどの大学のDPに含まれているはず。キャリア教育についても、今後は、DP到達を目指す科目の一つとして、カリキュラム全体からの視点で設計していくことが課題となります。

1年次からキャリア教育を行う大学もかなり増えています。この点で、タイプ2(P20・表①)に大きな可能性を感じています。タイプ2の中で、大学と地元企業それに地域が連携し、地域の付加価値をいかに向上させるかという視点で協働する取り組みが進めば、多くのメリットが生まれます。学生は地域社会への理解を深めることができ、企業は学生の知識やコンピテンシーを理解し、若い人材と協業する機会にもなります。若手社員が参加すれば、リカレント・リススキングの機会にもなるでしょう。

採用・就職活動の早期化に伴う学業阻害については、全国一律でルールを決めることの無理が表れてきていると考えています。解決のためには、大学と企業それぞれが、相手に要求

北陸大学
経済経営学部
マネジメント学科 教授
山本 啓一氏



一橋大学法学部研究科博士課程修了。博士(法学)。日本私立大学協会就職・キャリア支援委員会副委員長、日本私立大学団体連合会「就職問題委員会」委員などを務める。

するのではなく、自らの課題としてすべきことを考え、実践していく必要があるのではないのでしょうか。

大学が取り組むべきこととして提案したいのは、多くの大学で長年行われてきた「3年次までにほとんどの単位を取り終え、4年次は就職活動に専念する」という履修ルールを見直し、4年間できちんと学ぶ仕組みをつくることです。1年間で修得できる単位数を30～34単位程度に抑えれば、学生は一つひとつの授業にかかるウェイトを高められるようになります。オンライン・オンデマンド授業を活用すれば、キャリア形成のための活動を含めた課外活動と両立することも容易になります。4年次には、就職活動を通じて社会で求められる知識・スキルを実感的に意識した上で、さらに深い学びに取り組むことができます。4年目も大学がしっかりと教育することは、企業から見ても、内定を出した学生の成長が止まってしまうリスクを防げることを意味します。企業の皆さんには、学生の教育を重視する大学を応援するとともに、これからの社会を担う学生のキャリア開発支援も含めた採用活動を実践していただきたいと思います。