

平成25年度
成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業

専門学校インターンシップ導入の手引き

自動車組込み分野の中核的専門人材養成の実践的教育プログラムの実証

1. はじめに.....	6
2. インターンシップとは何か.....	8
2.1. インターンシップの歴史.....	8
2.2. 海外でのインターンシップ.....	9
2.2.1. 米国でのインターンシップ.....	9
2.2.2. ドイツでのインターンシップ.....	10
2.2.3. イギリスでのインターンシップ.....	10
2.3. インターンシップとアルバイトの違い.....	10
2.4. インターンシップの種類.....	11
3. インターンシップに対する政府の動きと社会問題.....	12
4. インターンシップの意義.....	14
4.1. 学校等の教育サイドおよび学生にとっての意義.....	14
4.2. 企業等における意義.....	15
5. インターンシップの現状.....	18
5.1. インターンシップの実施状況.....	18
5.1.1. 実施状況の推移と実施率.....	18
5.1.2. インターンシップ参加学生数.....	19
5.1.3. インターンシップ実施学年.....	20
5.1.4. インターンシップ実施期間.....	21
5.1.5. インターンシップ・プログラム内容.....	21
5.1.6. インターンシップ実施企業における効果.....	22
5.1.7. 大学の準備、配慮.....	25
5.1.8. 実施効果等の観点からの分析.....	25
5.1.9. インターンシップの評価.....	28
6. インターンシップの実施体制.....	30
6.1. インターンシップの種類.....	30
6.2. インターンシップの教育目的の明確化と必要性.....	30
6.3. インターンシップのカリキュラム上の位置付け.....	32
6.4. プログラム検討のポイント.....	33
6.4.1. 対象学年.....	33
6.4.2. 実施時期.....	33
6.4.3. 実施期間.....	34
6.4.4. 必修・選択の別.....	34
6.4.5. インターンシップによる学習成果の評価等.....	35
6.4.6. 経費・報酬.....	35
6.4.7. 労働法規の適用.....	35

6.5.	インターンシップの実施体制	38
6.5.1.	業務内容	38
6.5.2.	産学の密な連携体制	38
6.5.3.	運営に対する要員	39
①	コーディネーター	39
②	受入先指導者	39
③	キャリア・アドバイザー	39
6.5.4.	プログラム運営のフロー	39
6.6.	受入先の確保	42
6.6.1.	候補の選定	42
6.6.2.	アプローチ方法	42
6.6.3.	プログラム説明	42
6.6.4.	企業訪問での受入依頼・説明	43
6.6.5.	内容等の提示と調整	43
6.7.	学生の募集・選考	44
6.7.1.	募集（説明・シラバス提示）	44
6.7.2.	募集方法	44
6.7.3.	申込	44
6.7.4.	実習計画書	44
6.7.5.	書類・面接選考	44
6.7.6.	受入先への依頼	44
6.8.	事前研修	45
6.8.1.	オリエンテーション等	45
6.8.2.	事前学習	45
①	社会人としてのふるまい	45
②	第一印象	45
③	身だしなみ	45
④	積極性	45
⑤	挨拶	46
⑥	名刺の受け渡し	46
⑦	席次	46
⑧	電話応対	46
⑨	電子メールマナー	46
⑩	仕事意識	46
⑪	報告	46
⑫	ミスへの対応	46

⑬	姿勢と態度	47
⑭	パソコンのソフトウェア	47
⑮	スマホと携帯電話	47
⑯	遅刻と欠席	47
⑰	休憩時間と離席時	47
⑱	退社時	47
⑲	懇親会	47
⑳	情報管理	48
6.8.3.	手引書の配布と説明	48
6.8.4.	実習中の報告等	48
6.9.	教員等の巡回指導	48
6.10.	連絡・相談体制	49
6.11.	事後研修・成績評価・報告	49
6.11.1.	研修レポート	49
6.11.2.	報告会	49
6.11.3.	教員等訪問時等の意見交換	49
6.11.4.	成績の評価	49
6.11.5.	インターンシップの評価・改善	52
6.12.	受入先との確認事項とリスク対応・就職との関係	54
6.12.1.	確認文書の種類と内容	54
6.12.2.	リスクへの対応と安全、災害補償等の確保	59
①	リスクの種類	59
②	責任の所在	59
③	予防・対応策	60
6.13.	就職・採用との関係	61
6.14.	インターンシップに関連する法律	63
6.14.1.	職業安定法	63
6.14.2.	労働基準法	64
6.14.3.	民法	64
6.14.4.	最低賃金法	64
6.14.5.	不正競争防止法	65
6.14.6.	労働者災害補償保険法	65
6.14.7.	公益通報者保護法	66
6.14.8.	所得税法	66
6.14.9.	個人情報保護法	67
7.	インターンシップの課題	68

7.1.	インターンシップの実施目的・内容、効果に関する課題	68
7.1.1.	企業が想定する学生像と学生の意識の格差	68
7.1.2.	インターンシップの実施期間	69
7.1.3.	インターンシップと企業の採用選考、就職活動との関係.....	74
7.1.4.	インターンシップが学生の職業意識に与える影響	74
7.1.5.	インターンシップ実施企業の体制整備.....	75
7.1.6.	インターンシップ実施企業の学生への配慮	78
7.1.7.	学校が関与しないインターンシップの課題	80
7.2.	インターンシップの円滑な普及、拡大に関する課題	81
7.2.1.	受入企業数	81
7.2.2.	インターンシップ推進体制.....	81
7.2.3.	単位認定	82
7.2.4.	通勤圏外に住む学生への対応	83
7.2.5.	インターンシップ実施に伴うリスク	84
7.2.6.	今後の方向性.....	86
7.3.	効果的なインターンシップの実施に向けた取組み方	88
7.3.1.	キャリア教育の一環としてのインターンシップ	88
7.3.2.	ミスマッチを防止し、インターンシップの効果的推進を図るための取組み ...	89
7.3.3.	効果等に関する周知.....	91
7.3.4.	プログラム内容、アルバイト等との関係.....	92
7.3.5.	実施時期、期間	93
7.3.6.	単位認定との関わり	93
7.3.7.	インターンシップ実施に伴うリスク回避のための措置	94
7.3.8.	専門学校におけるンターンシップ実施の課題.....	94
8.	おわりに	96

1. はじめに

近年、学生が就職前の在学中に就労体験するインターンシップが注目されている。

国際化や情報化の進展、産業構造の変化など、日本の社会変化に伴って、雇用に関する環境や、求められる人材像について大きく変わってきている中、専門学校においても、産業界のニーズに応える人材育成の一環として、産学連携による人材育成の一形態であるインターンシップを積極的に推進すべき状況となってきた。

インターンシップは、産業界と学校が協同して行う産学連携教育である。近年、若年失業率の高まりや、フリーター、ニート等の増加といった若年者雇用を巡る諸問題を端緒に、学校在学中からの職場体験等を通じた職業意識啓発の重要性についての認識も深まり、その中心的、先進的な取組みといえる高等教育におけるインターンシップに対する期待と関心が一層高まっている。

インターンシップを経験した学生は社会を知ることによって自分を知り、意欲をもって勉学に取り組むようになり、責任感、協調性、自立性などが養われ、人間的にも成長することが期待される。このように、職業や職場体験としてだけでなく、職業観の醸成や、社会の一員として働く意識をもたせるキャリア教育の一環として位置づけられる。

一方、インターンシップの内容、目的等の多様化が進み、関係者の認識等に相違が生じ、結果として、本来の目的を見失ったり、需給のミスマッチやトラブル等も発生している。

これらの現状から、専門学校がインターンシップを推進していくにあたり、まずは大学を中心としたインターンシップの現状と、運用のための基礎知識、およびインターンシップの価値、さらに課題やリスク等を把握するとともに、インターンシップの質の向上や積極的な推進を目指し、各専門学校がインターンシップを総合的かつ円滑に実施するための参考となる手引書となるものをまとめた。

各専門学校におけるインターンシップの推進、定着とともに、インターンシップが専門学校・学生・産業界等のそれぞれにとってさらに有意義なものとなっていくことを期待する。

〔本書の構成〕

1. はじめに

2. インターンシップとは何か

インターンシップとは何かという基本的な事項の理解のために、インターンシップの歴史と、日本より進んで実施されている海外での状況を示すとともに、インターンシップとアルバイトの違い、インターンシップの種類を記載している。

3. インターンシップの背景

日本のインターンシップに対する最近の政府の動きと、同時にインターンシップを悪用する企業の出現などの社会問題について記載している。

4. インターンシップの意義

インターンシップは、学生にとってメリットがあることは明確であるが、企業等のメリットがないと継続して実施することは難しいが、それらの考察のために、インターンシップの学校、学生および企業等の意義について記載している。

5. インターンシップの現状

インターンシップについて、文部科学省によって実施状況が調査され、報告されている。これらは主に大学での実施状況であるが、考察のため、インターンシップの実施状況の推移・経年比較や、プログラム内容、実施効果等について記載している。

6. インターンシップの実施体制

インターンシップを実施するための体制について記載している。教育目的の明確化やインターンシップの位置づけ、そしてプログラム検討のポイントを示すとともに、実際の実施・運営体制について、および事前学習内容、終了後の報告について示している。また、実施に対するリスクや、関連法令等についても記載している。

7. インターンシップの課題

インターンシップ実施における課題として、実施目的、内容、効果に関する課題や、円滑な普及・拡大に関する課題、効果的な実施に向けた取組み方、および専門学校ならではの検討課題について記載している。

8. おわりに

2. インターンシップとは何か

本章では、インターンシップとは何かという基本的な事項の理解のために、インターンシップの歴史と日本より進んで実施されている海外での状況、およびインターンシップとアルバイトの違い、さらにインターンシップの類型を示す。

2.1. インターンシップの歴史

インターンシップとは、一般的には学生が一定期間、企業等において実習・研修を通して自分の将来に関連のある就業体験を行える制度を指すが、インターンシップが活発に行われている米国においては、大学のイニシアチブの有無、実施期間、実施形態等によってインターンシップと称するかどうかを区分する場合もある。

日本においては、1997年、政府において、高等教育における創造的人材育成に大きな意義を有するとともに、新規産業の創出等を通じた経済構造の改革にもつながるという観点から、「経済構造の変革と創造のための行動計画」を策定し、文部省、通商産業省、労働省（すべて当時）が「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」を取りまとめ、インターンシップを「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」と定義し、その総合的な推進を図ってきた。

インターンシップ受入企業開拓推進事業については、全国の経営者協会が中核となり、地域企業における受入促進のための工夫を積み重ね、インターンシップを実施していなかった中小企業や地域への普及に寄与するとともに、文部科学省においては、インターンシップ推進全国フォーラムを開催し、インターンシップを実施する国・私立大学等に対する経費を補助するなど、インターンシップの推進のための取組みを行っている。

また、産業界と教育界が人材育成における横断的課題や業種・分野的課題等について幅広く対話を行い具体的な行動につなげる場として、2007年に「産学人材育成パートナーシップ」が創設された。このパートナーシップにおいて、2008年に「産学人材育成パートナーシップ中間取りまとめ」をとりまとめ、インターンシップに関し、「大学での単位化や採用活動との関係を含め、学校と企業とが組織的に協同してインターンシップを実施するための連携体制、多様化する学問分野に対応した適切な受け入れ先の確保、企業秘密等の取扱い、より質の高いインターンシップをアレンジするコーディネート機能等について、既存の先進事例の分析等により検討・整理し、各学校と企業の今後の改善の方向を示すリファレンス（事例集など）をまとめる。」ことが提言された。

近年では大学だけでなく、大学院、短期大学、専門学校、高等専門学校、高等学校でもインターンシップ制度の導入が進んでいる。就職サイトでも、従来の就職情報に加え、インターンシップ情報も提供するサイトが増えている。

インターンシップは、文部科学省、厚生労働省、経済産業省及び内閣府の4府省が、教育・雇用・産業政策の連携強化等による総合的な人材対策として2003年にとりまとめた「若者自立・挑戦プラン」において打ち出された「新キャリア教育プラン」において、小・中学生／高校生に対して推進することとされている。

これは、児童・生徒、学生の勤労観と職業観の醸成を図るもので、小学校から高校まで学校全体でキャリア教育を推進するとともに、職業や仕事の体験活動や、インターンシップを推進するものである。

ここでは、小中学校に対し、生徒が事業所などの職場で働くことを通じて職業や仕事の実際について体験したり働く人々と接することを目的に職業体験を推進し、高等学校では就業体験となるインターンシップを勧めている。

また、インターンシップは、資格取得のための実地訓練や工場実習、教員免許取得のための教育実習、医師国家試験後の研修医制度なども含むことができるが、これらは、政府の統計調査においても、別に集計されている。

2.2. 海外でのインターンシップ

2.2.1. 米国でのインターンシップ

早くから企業などでの学生の就業体験教育を取り入れている米国では、日本のインターンシップに該当するものとして、インターンシップ (internship) とコーオペ教育 (cooperative education) がある。コーオペ教育とは大学が主体となり正規のカリキュラムとして大学の学問と実社会の労働を融合させる教育プログラムのことをいう。日本ではこの両者を総称したものとしてインターンシップと呼んでいる。

図表 2-1 インターンシップとコーオペ教育との違い

	インターンシップ	コーオペ教育
期間	数週間～1学期	3ヶ月～1年
卒業のための義務	選択の場合が多い	必須の場合が多い
単位取得	単位に加算されない	加算される
報酬	得ない	得る

(出典) (財)機械振興協会・経済研究所「インターンシップ制度の導入による産業高度化に関する調査研究 (1997年)」

2.2.2. ドイツでのインターンシップ

ドイツでは、古くから徒弟制度があり、その流れによりマイスター制度やデュアルシステムとして、早くから制度が確立している。

デュアルシステムは、企業で職業訓練を受けながら定時制職業学校に通い、試験に合格すると職業資格を得られる制度で、企業での実習と学校での授業を同時並行的に行うことが特徴である。

2.2.3. イギリスでのインターンシップ

イギリスでは、大学入学が決まってから、実際の入学を1年延期することが許されるキヤップイヤー制度があり、その間に職業体験できる。また、工場における実習と、学校内での座学と繰り返すサンドイッチシステムや、学位に関連ある職業経験を1年積むことができるサンドイッチイヤーを含んだ4年制の学士課程もある。

2.3. インターンシップとアルバイトの違い

インターンシップは、アルバイトとは異なる。アルバイトは、企業との雇用契約のもと、企業の一従業員として、企業の業務の一部について就業することであり、企業は業務に応じて報酬を支払う。

一方、インターンシップは参加する学生が自ら目的を持ち、就業体験の中でその実現をめざすもので、企業によっては金銭が払われるところもあるが、多くの場合は企業からの報酬はない。

日本においては基本的には社会勉強で労働ではないという認識が根強いといえる。企業は学生に対して、アルバイトと同じ扱いをするのではなく、社員教育と同様に人材育成の視点から学生を指導することが望まれる。

図表 2-2 アルバイトとインターンシップの違い

	アルバイト	インターンシップ
内容	<ul style="list-style-type: none">● 報酬を目的に与えられた仕事を行う● 一従業員として、与えられた業務の一部について就業	<ul style="list-style-type: none">● 学生自らが主体的に目的を持って就業体験をする● インターンシップ生として実習カリキュラムに基づき就業体験
報酬	雇用契約に基づき支給	原則なし
期間	雇用契約に基づき決定	2週間程度が多い
学生の目的	報酬	就業体験

(出典) (財)機械振興協会・経済研究所「インターンシップ制度の導入による産業高度化に関する調査研究 (1997年)」

2.4. インターンシップの種類

インターンシップは、目的に応じていくつかの種類に分けることができる。
大別すると、(1) 職場体験型、(2) 実務実践型、(3) 課題解決型、(4) 採用直結型がある。

(1) 職場体験型

「働くこととは何か」といった職業観の醸成などを目的した類型である。大学への全入時代となり、さらには大学卒業後にニートとなる場合があるなど、若年者雇用対策のためのキャリア教育の一環として、近年急速に普及した。

(2) 課題解決型

企業や官公庁などで与えられた課題（もしくは自らが設定した課題）に挑戦し、課題解決能力を身に付けることを目的とする類型。

PBL (Problem Based Learning/Project Based Learning)：インターンシップ生が中心となり、設定された課題に取り組む、少人数グループの教育手法をいう。課題の設定は企業が行うことが多い。

サービスマーケティング：大学・高校における教育と、地域で行われる有意義な奉仕活動を組み合わせた方法論で、体験教育と地域奉仕活動の機会を結び付けるもの。課題は学生が主体となって設定することもある。

(3) 実務実践型

学んだ知識を、実践を通して習得することを目的とした類型。例えば、理系の大学で行われている産学連携の研究・開発やフィールドワーク、医療や福祉関連の大学で行われている現場実習、教員免許や学芸員などの資格取得のために必要な実習がある。

(4) 採用直結型

インターンシップ自体が採用活動の一部になっている類型。インターンシップが一般に先行して優秀な社員を見付ける機能を有するが、この類型はその機能を重視したものである。通常はインターンシップだけで内定が出るわけではないが、そこでの行動や姿勢が評価され、面接へとつながることがある。

3. インターンシップに対する政府の動きと社会問題

本章では、日本のインターンシップに対する最近の政府の動きと、同時にインターンシップを悪用する企業の出現などの社会問題について示す。

国際化・情報化の進展、産業構造の変化など、日本の社会経済の変化に伴って、企業内での能力主義の徹底など雇用慣行を取り巻く環境が急速に変わりつつあるとともに、独創的な発想ができる能力、自分で問題を発見・解決できる能力、自己責任で行動できる能力など、求められる人材についても大きく変わってきている。

政府においても、インターンシップが、高等教育における創造的人材育成に大きな意義を有するとともに、新規産業の創出等を通じた経済構造の改革にもつながるという観点から、1997年、「教育立国を目指して」という教育改革プログラムの中で、「経済構造の変革と創造のための行動計画」および「教育改革プログラム」において、インターンシップを総合的に推進することが発表された。

こうした状況の中、人材育成の核となる大学・専門学校等においては、産業界のニーズに応える人材育成の観点も踏まえ、創造的人材の育成を目指して教育機能の強化を目指しているが、その一環として、産学連携による人材育成の一形態であるインターンシップが注目されている。

最近では、2013年に行われた政府の経済界との意見交換会において、若者の就職環境に関連し、現在の大学2年生の就職活動から、広報活動の開始時期を3年生の3月に、採用選考活動の時期を4年生の8月に後ろ倒しが要請されたが、その背景として、キャリア教育やインターンシップへの支援を強化するとともに、中小企業の魅力を学生に発信する取り組みにも力を入れるとされている。

また、内閣府、文部科学省、厚生労働省、経済産業省から、2013年に出された「我が国の人材育成強化に関する対応方針（大学生等の就職・採用活動問題を中心に）」の中の重点に取り組むべき事項にて、在学生に対するキャリア教育・就職支援機能の強化として以下が示されている。

- 政府は、インターンシップに参加する学生の数の目標設定を行った上で、大学等と地域産業界との調整を行う仕組みを構築し、学生に対して、卒業・修了前年度の夏季・春季休暇中に行うインターンシップ、地元企業の研究やマッチングの機会の拡充をはじめ、キャリア教育から就職まで一貫して支援する体制を強化する。

- 教育効果の高い比較的長期のインターンシップの有用性や中小企業の魅力発信としての活用の重要性を示すこと等について、関係団体等の意見を踏まえつつ、現行の「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（1997（平成9）年9月18日 文部省、通商産業省、労働省）」について、関係省庁間で見直しに向けた検討を行う。

また、2013年に閣議決定された「日本再興戦略－JAPAN is Back－」において、若者の活躍推進として以下が示された。

- インターンシップに参加する学生の数の目標設定を行った上で、地域の大学等と産業界との調整を行う仕組みを構築し、インターンシップ、地元企業の研究、マッチングの機会の拡充を始め、キャリア教育から就職まで一貫して支援する体制を強化する。
- また、関係団体等の意見を踏まえつつ、インターンシップの活用の重要性等を周知し、その推進を図る。

インターンシップについては、これらのように拡大・推進がサポートされる一方で、制度の趣旨を理解しない、あるいはこれを悪用する企業の事例が社会問題となっている例もある。2010年9月、東京新聞が「ただ働き」「名ばかりインターン」と評した報道を行った。

インターンシップ制度を利用した企業（ホテル）が、接客対応の体験を希望したインターンシップ参加学生に対して、制度の本旨に沿わず、アルバイトと同様に売り子や清掃係をさせ、これをインターンシップとしたものであった。アルバイトと同様の業務であったにもかかわらず、インターンシップであるとして無給であった。

同記事では、インターンシップ制度の本旨に沿わない企業の問題や、長期休暇が短い日本特有の制度上の問題を指摘している。さらに翌10月には参議院厚生労働委員会でこれを「名ばかりインターン」との雇用政策問題として取り上げ、追及を行った。

また2013年には、日本の数カ所の宿泊施設が、インターンシップで入国した韓国人大学生に対し、無報酬で従業員と同様な業務を行わせていたことが、一部マスコミの報道で判明した。入管難民法に抵触する可能性もあるが、入管当局の立入検査で無報酬であると判明した場合、不法就労と判断することが困難であることも明らかとなっており、法の盲点を突いた新たな問題とされた。

4. インターンシップの意義

インターンシップは、学生にとってメリットがあることは明確であるが、企業等のメリットがないと継続して実施することは難しい。本章では、インターンシップの学校、学生および企業等の意義について示す。

1997年に、文部省、通商産業省、労働省（すべて当時）から発表された「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」において、教育上の意義として次の3点があげられた。

- ① 教育の改善・充実および学生の学習意欲の喚起
- ② 高い職業意識の育成
- ③ 自主性・独創性・柔軟性のある人材の育成

インターンシップは、学生にとって、自分の進路や将来のキャリアについて考える機会であり、職業選択を主体的に行う意識や、職業観の醸成に大きく寄与することとなる。

インターンシップは、産業界が求める人材像を学校や学生に伝えることによって、産学連携による人材育成を可能とし、学校等の教育サイドとこれを体験する学生、学生を受け入れる企業等のサイドが情報交換を行い、レベル向上が図られることなど、学生を媒体として大学と産業界全般に効果のある事業であるとともに、企業や学校、学生それぞれにとっても様々な意義を有し、それぞれの側において積極的に対応していくことが望まれる。

4.1. 学校等の教育サイドおよび学生にとっての意義

インターンシップは、参加する学生が大きな意義を見出す。また、学校のカリキュラムとしてインターンシップを位置づける場合には、学校側にもメリットがある。

具体的には次のようなものがあげられる。

①教育内容・方法の改善、充実

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が可能となり、学校等における教育内容・方法の改善・充実につながる。また、学生の新たな学習意欲を喚起する契機にもつながる。

②高い職業意識の育成

学生が自己の職業適性や将来設計について考えるよい機会となり、主体的な職業選択や高い職業意識の育成に結びつく。またこれにより、就職後の職場への適応力や定着率の向上にもつながる。

③自主性・独創性のある人材の育成

企業等の現場において就業体験を積み、専門分野における高度な知識・技術に触れながら実務能力を高めることにより、自主的に考え行動できる人材の育成にもつながる。

また、企業等の現場において独創的な技術やノウハウ等がもたらすダイナミズムを目の当たりにすることにより、新規産業の担い手となる独創性と未知の分野に挑戦する意欲を持った人材の育成にも寄与する。

4.2. 企業等における意義

企業側の多くは「社会的責任を担うために協力する」というように考えられてきたが、企業がインターンシップを導入していくにあたり、負担と感せず、意義をもつべきである。

インターンシップの拡大・発展のためには、企業が目的をもって積極的にインターンシップを導入していくことが必要となる。

以下にて、企業がインターンシップを導入するにあたって考えられる目的をあげる。

①社会貢献、地域貢献

企業の役割として社会貢献も重要な一つであり、インを積極的に実施し実践的な教育の場を学生に提供することは、人材の育成に関心があるという外部へのメッセージになり、社会的な企業イメージの向上にもつながる。

②自社や業界に対する理解の促進

業種や企業が取り扱っている商品・サービス、企業規模などによっては、学生は業界や企業についてあまり理解していない場合がある。また、マスコミなどの情報によるイメージでしか見ていないケースも数多くみられる。

これでは、優秀な人材を確保したり、採用後の業務を行う上で不利な面があるので、学生に業界や企業の内容を正しく理解してもらうためにもインターンシップを実施することは有効である。

③社内の活性化

学生を職場に受け入れることにより、その指導の過程において、自己点検や環境整備の機会にもなり、社内の活性化を図ることが可能となる。また、インターンシップに参加する学生は、社会や企業についての認識、業界や企業についての予備知識がほとんどないが、何も知らないがゆえに思いがけない提案や指摘などをすることも期待できる。

④社員の育成

学生を受け入れ、指導していくということは、専門知識を持たない者にわかりやすく説明することなどの必要があり、直接指導する担当者の育成にもつながる。

インターンシップ実施のためには社内の他部署との調整など全社的な取り組みが不可欠となる。したがって、この担当者に若い社員を配置することにより、インターンシップに参加した学生だけでなく、社員の育成にもつながることが期待される。

さらには、学生向けに作成した資料やマニュアルをそのまま、中途採用者や新卒採用者の研修に活用することも可能である。

⑤ 専門学校との関係強化

これまで繋がりのなかった専門学校との新たな関係を構築することができ、共同研究や人的交流も含めての様々な産学連携活動に発展する可能性がある。

専門学校と企業の接点が増えることにより、相互の情報交換が促進され、産業分野の動向を踏まえた企業のニーズを伝えることができ、即戦力となりうる専門的な教育への反映が可能になる。

⑥ 専門学校における教育内容の把握

専門学校における教育内容も以前と比較すると大きく変化している。また、各学校間でも大きな違いがある。

専門学校で行っている教育内容によって、入社後の社員教育のあり方にも変化を及ぼすと思われるので、インターンシップを実施することにより、教育内容など大学それぞれの特性を把握することも有効である。

⑦ 学生の意識の把握

学生の考え方は年々変化している。企業はこうした学生を採用し、教育していくに際し、インターンシップを実施しておくことにより、学生の意識、考え方を把握することができる。そうすれば、新卒者を採用する際に、どのように接し、教育していくかについて、実体感をもって内容を検討していくことが可能となる。

⑧ 学生との人脈

学生が社会人になった後、たとえ全く違う業界に進んだとしても、仕事上で接点が生じる場合もある。業際化が進展している中で人的なネットワークはますます重要であり、その面においても生かせる。

⑨ 学生の発想の吸収

ベンチャー企業などでは、情熱と柔軟性のある、スキルの高い学生を受け入れて、即戦力の人材として活用する企業もある。新たなプロジェクトの立ち上げにおいて、学生ならではのネットワークをビジネスに活かしたり、学生向けの市場開拓のため、積極的に学生の意見を吸い上げたりすることができる。

⑩優秀な人材との出会い

一部の企業等では、インターンシップを直接採用と結びつけている。この場合は、優秀な人材の確保が最も重要な目的となる。

また、就職を目的にしていなかったが、結果としてその企業に就職するということも考えられる。このような場合は、互いのミスマッチが少ないため正規採用後の定着率が高く、高生産性の確保に貢献する。

5. インターンシップの現状

インターンシップについて、文部科学省によって実施状況が調査され、報告されている。本章では、主に大学での実施状況となるが、インターンシップの実施状況の推移・経年比較や、プログラム内容、実施効果等について示す。

5.1. インターンシップの実施状況

5.1.1. 実施状況の推移と実施率

文部科学省では、1996（平成8）年度から大学、短期大学、高等専門学校における授業科目に位置付けられたインターンシップの実施状況を調査している。

（注）2007年の実施状況調査においては、教育実習、看護実習等特定資格取得を目的とするものを対象外としており、2011年の調査においては、特定資格取得に関係するものとししないものを別に集計している。）

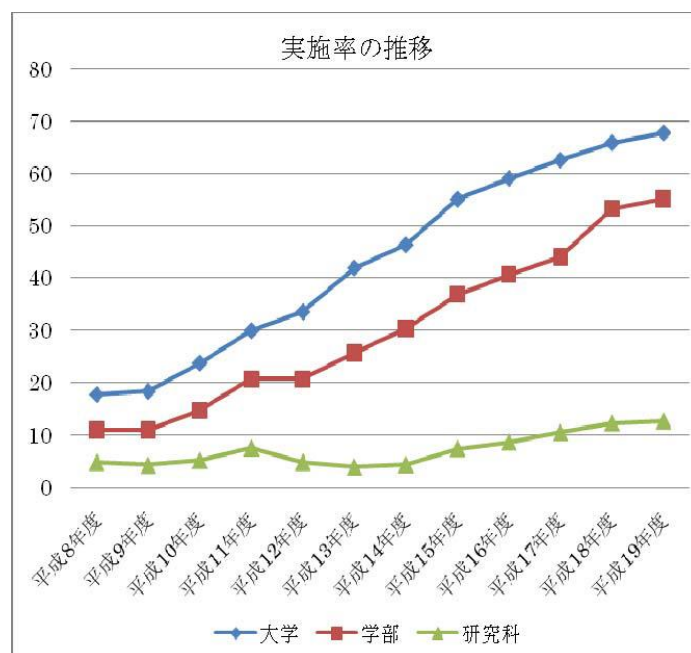
2007（平成19）年度には、大学の約7割がインターンシップを実施し、1996（平成8）年度に比べ約4倍に増加し、2011年度を対象とする調査でも70.3%となっている。

図表5-1 単位認定を行う授業科目として実施されているインターンシップ実施校数

学校種別	2007年度	2011年度
大学	—	526校（70.3%）
大学院	—	188校（30.3%）
大学+大学院	504校（67.7%）	544校（70.5%）
短期大学	170校（43.6%）	162校（46.4%）
高等専門学校	61校（100%）	57校（100.0%）
合計	—	933校（52.7%）

（出典）文部科学省「平成19年インターンシップ状況調査」「平成23年度インターンシップ状況調査」

図表5-2 インターンシップ実施率の推移

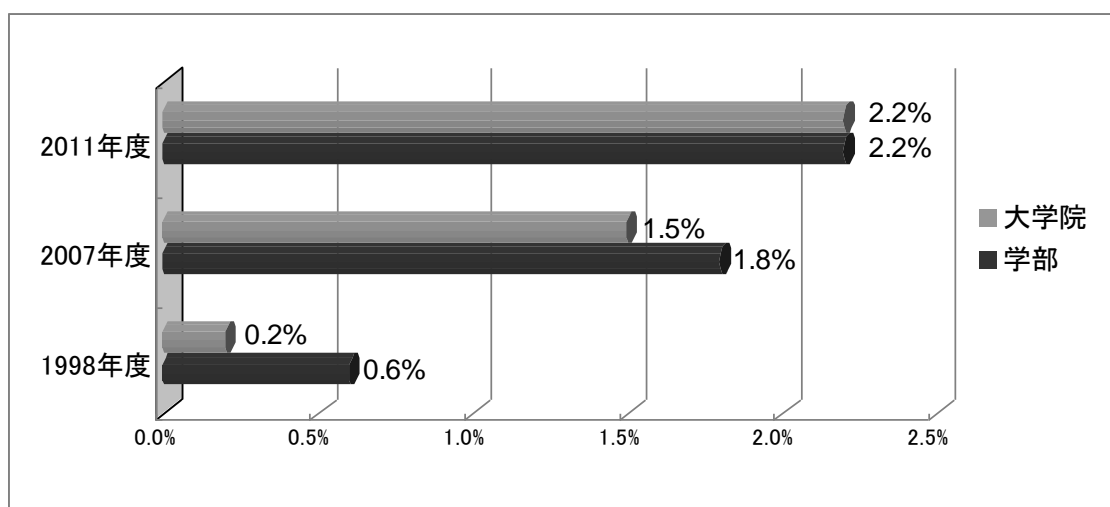


(出典) 文部科学省「平成19年インターンシップ状況調査」

5.1.2. インターンシップ参加学生数

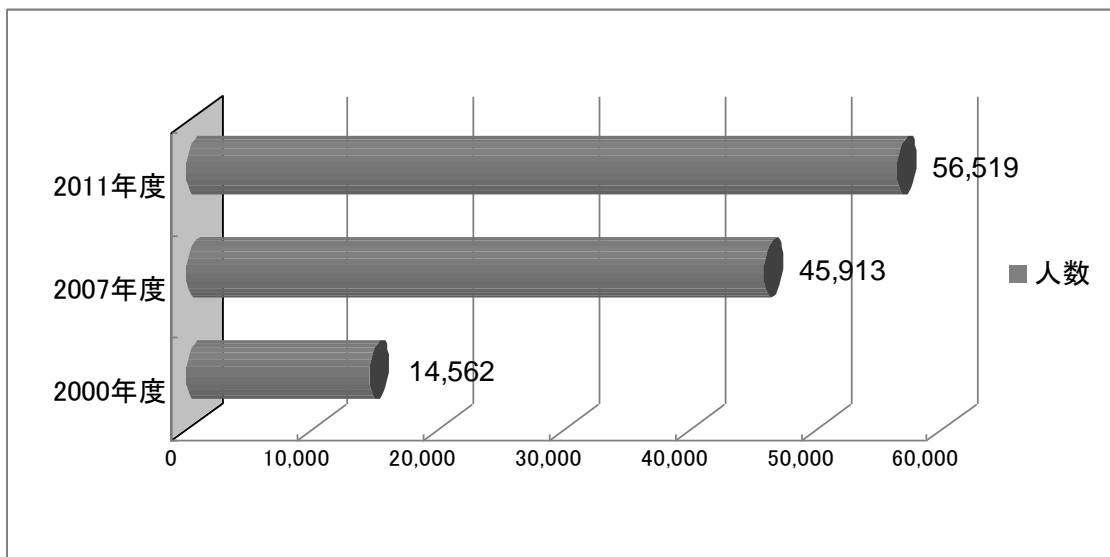
単位認定を行う授業科目として実施されるインターンシップへ参加した大学生数は2011(平成23)年度は約5万6千人となっており、年々拡大しているが、学生数全体からするとその体験学生比率は2%前後と低いままである。

図表5-3 在学生に対する体験学生比



(出典) 文部科学省「平成10年度インターンシップ状況調査」、「平成19年インターンシップ状況調査」、「平成23年度インターンシップ状況調査」

図表5-4 インターンシップ体験学生数の経年比較（学部）

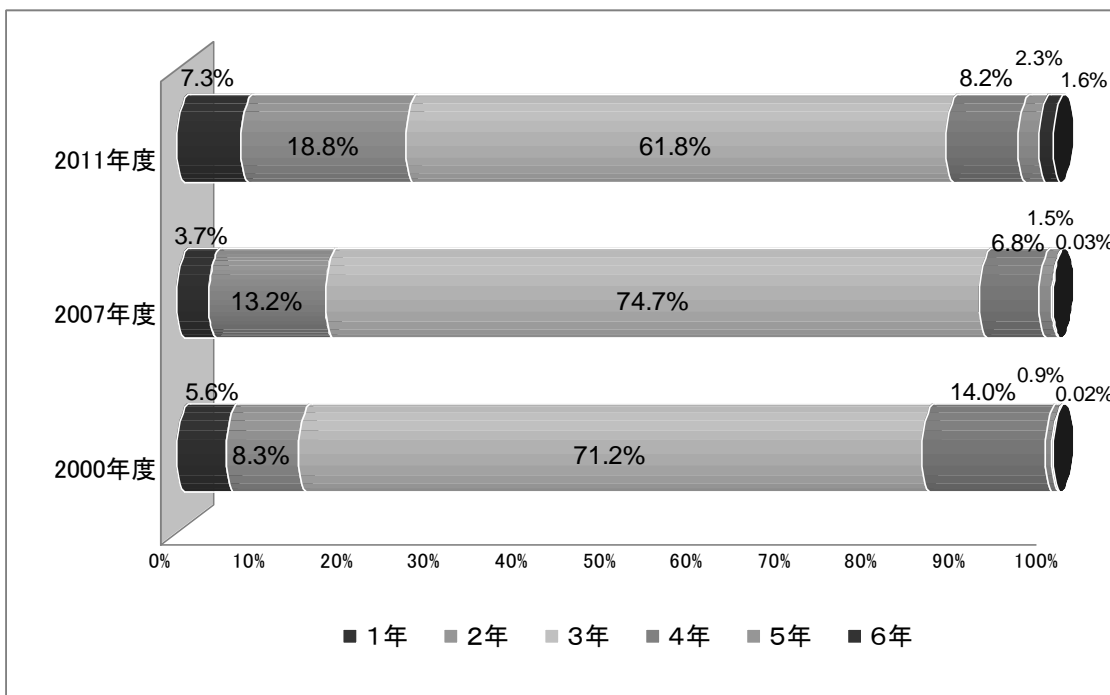


(出典) 文部科学省「平成12年度インターンシップ状況調査」、「平成19年インターンシップ状況調査」、「平成23年度インターンシップ状況調査」

5.1.3. インターンシップ実施学年

大学におけるインターンシップを実施する学年は、学部では3年生が圧倒的に多く、次いで2年生となっている。経年変化を見ると2年生での実施が増加していることがわかる。

図表5-5 インターンシップ実施学年のの経年比較（学部）

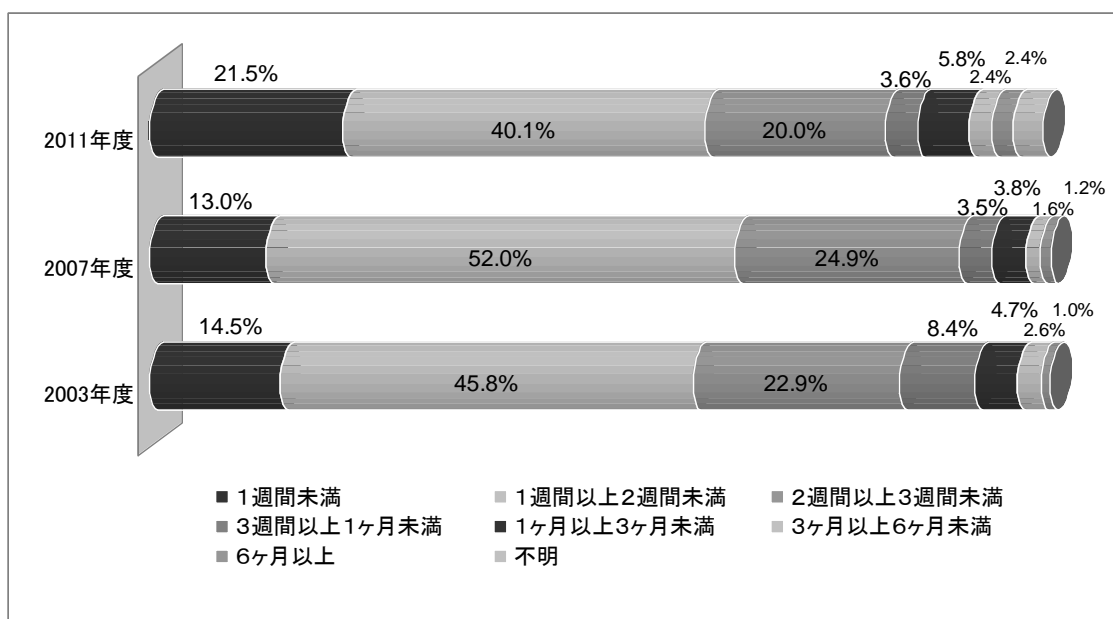


(出典) 文部科学省「平成12年度インターンシップ状況調査」、「平成19年インターンシップ状況調査」、「平成23年度インターンシップ状況調査」

5.1.4. インターンシップ実施期間

インターンシップを実施する期間は、大学では1週間以上3週間未満で約8割を占めているが、経年変化を見ると、1週間未満が増えていることがわかる。

図表5-6 インターンシップ実施期間の経年比較（学部）

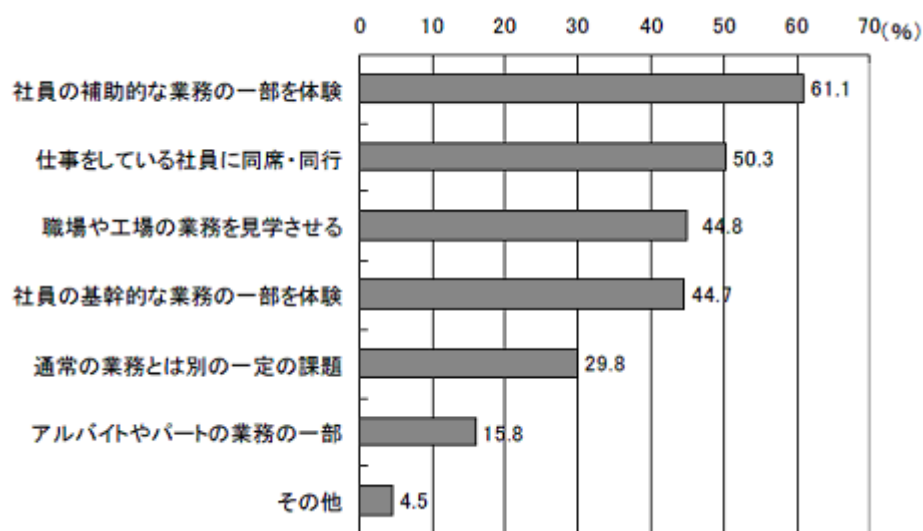


(出典) 文部科学省「平成15年度インターンシップ状況調査」、「平成19年インターンシップ状況調査」、「平成23年度インターンシップ状況調査」

5.1.5. インターンシップ・プログラム内容

企業におけるインターンシップのプログラム内容は、企業、受入部署等により、社員の基幹的な業務の一部（44.7%）、通常の業務とは別の一定の課題（29.8%）から、社員の補助的な業務の一部（61.1%）、仕事をしている社員に同行・同席（50.3%）、職場・工場の業務見学（44.8%）、アルバイトやパートの業務の一部（15.8%）まで多岐にわたっている。

図表5-7 受入学生に提供するインターンシップ・プログラムの内容 (n=892)



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

5.1.6. インターンシップ実施企業における効果

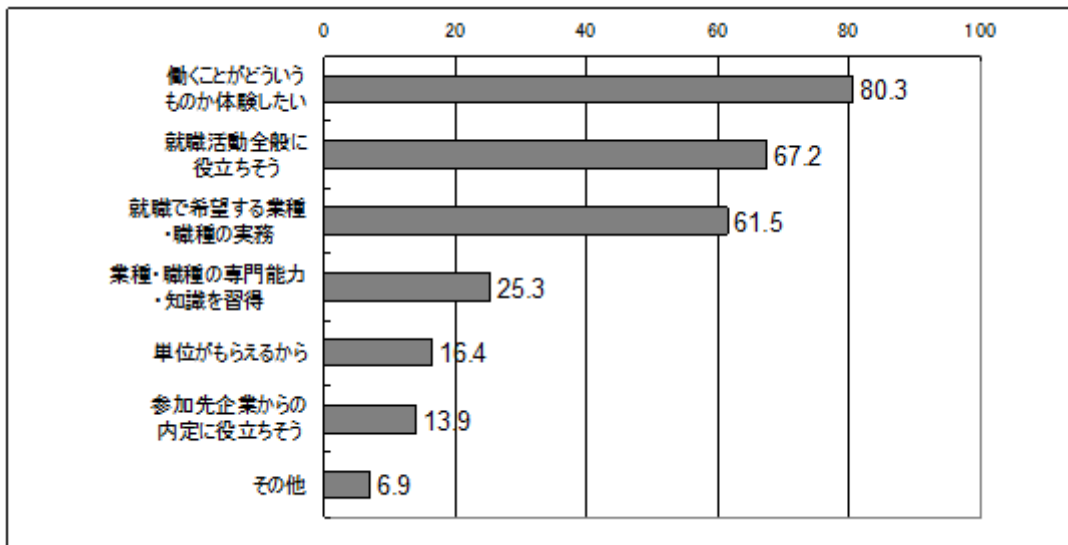
インターンシップ実施の目的は、企業については、学生の就業意識向上、大学や学生に対する自社の認知度の向上、指導に当たる若手社員の成長、地元の大学との交流の深化等が多く挙げられている。

学生の目的としては、働くことがどういうものか体験したい、就職活動全般に役立ちそう、就職で希望する業種・職種の実務を習得したいなど、働く体験または就職を意識した目的に関する回答が多い。

大学が学生に身に付けてほしいこととしては、企業で働くことに関する感覚、学習意欲の向上、自分の適性や興味への理解、仕事における責任感などが挙げられている。

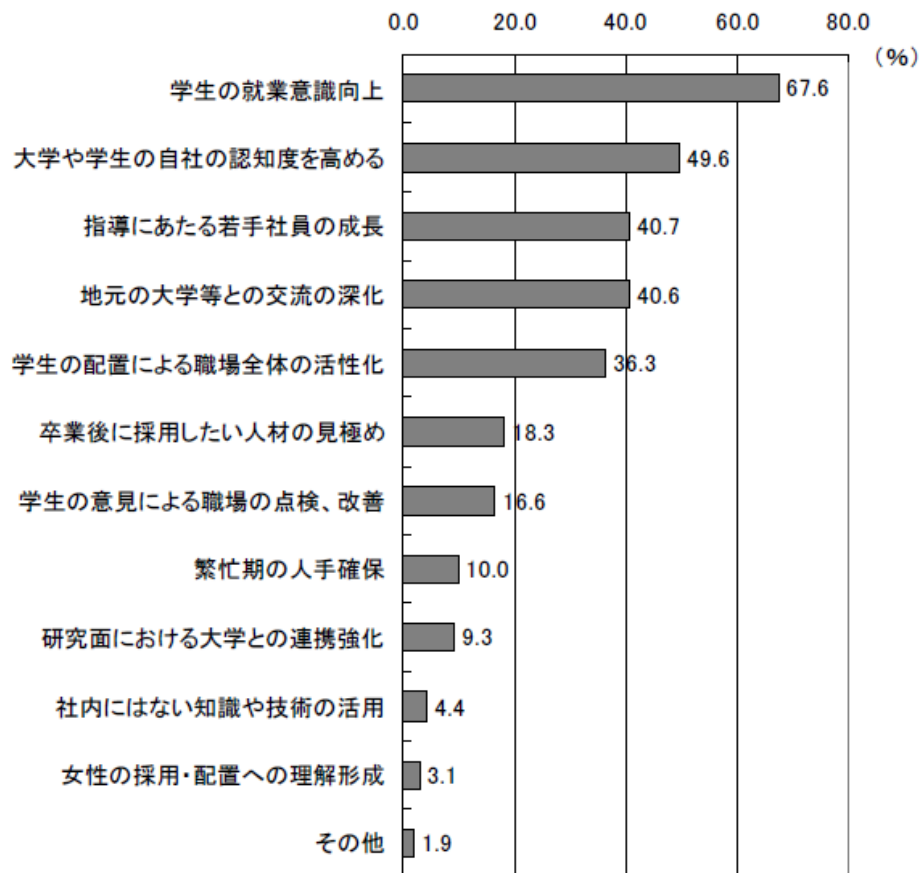
また、実際に得られた効果をみると、こうした目的と効果はほぼ対応しており、所期の目的はほぼ達成されたとする企業が多数となっている。

図表5-8 インターンシップの参加した目的（学生調査 n=872）



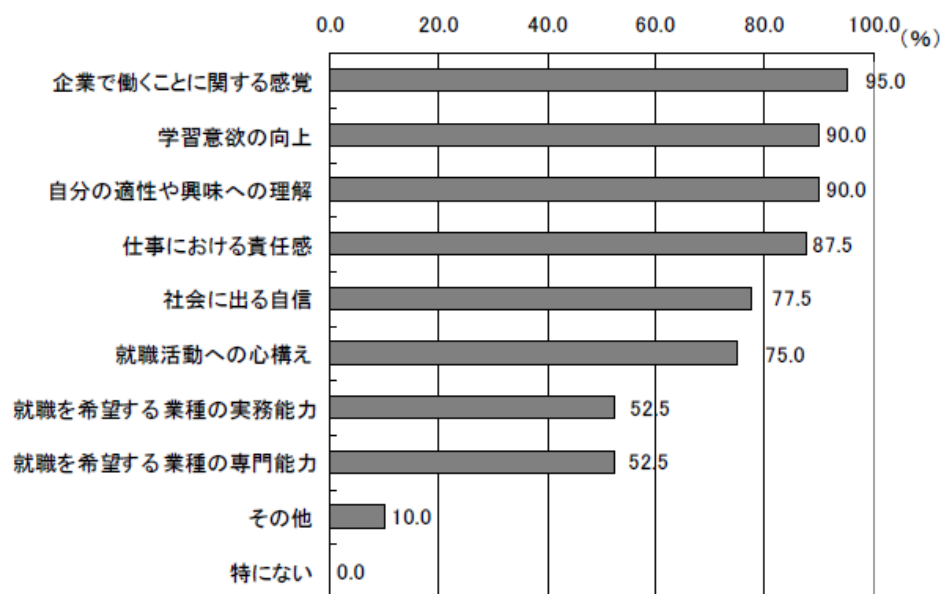
(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

図表5-9 大学生を受け入れるにあたっての目的（企業調査 n=972）



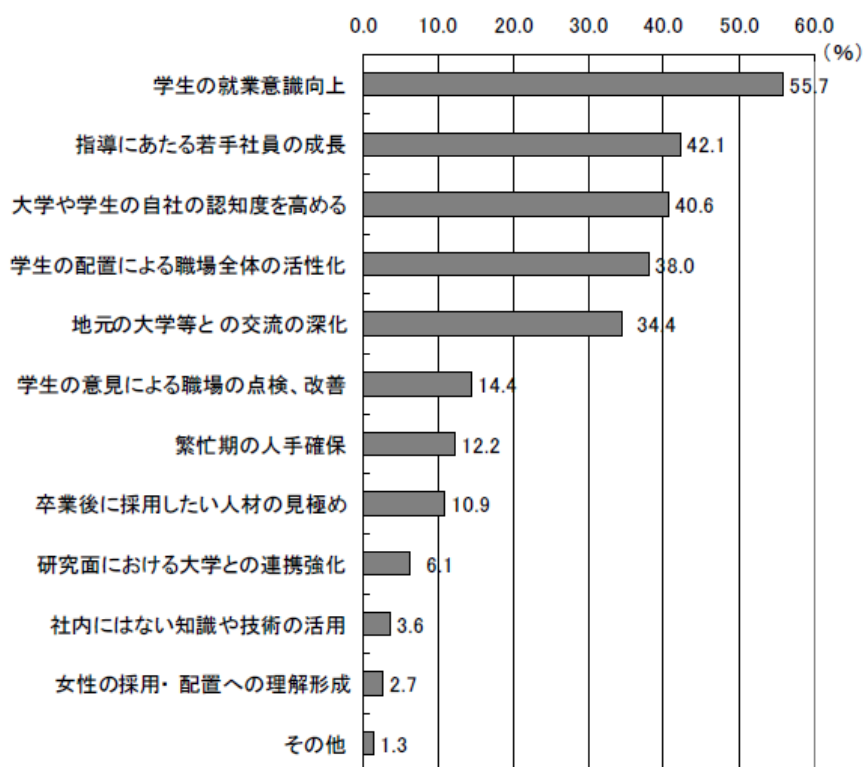
(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

図表5-10 大学生が学生に身に付けて欲しいこと（大学調査 n=40）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

図表5-11 大学生を受け入れるにあたっての効果（企業調査 n=972）

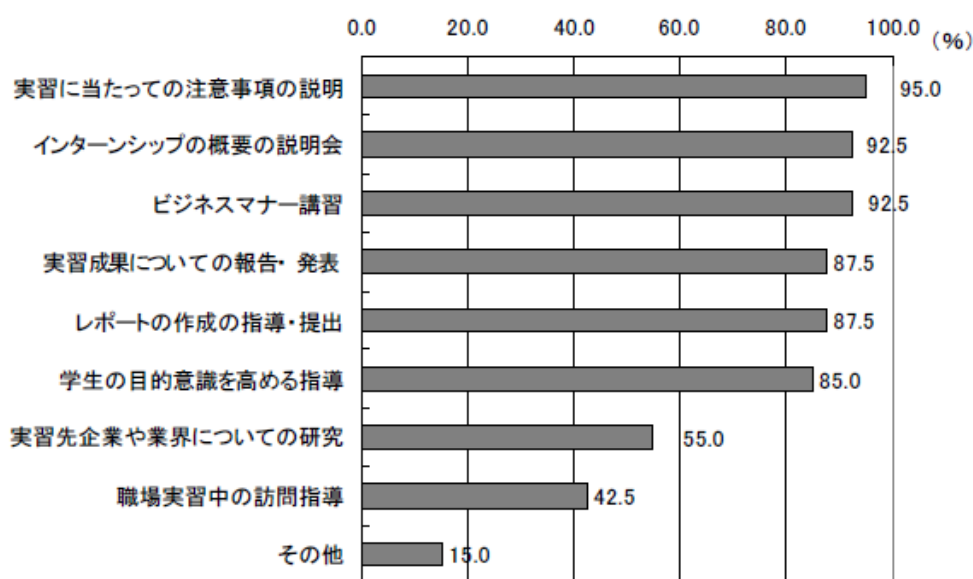


(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

5.1.7. 大学の準備、配慮

インターンシップの実施に当たって、大学において行われている事前指導、事後のフォローアップの具体的内容として多いものは、実習に当たっての注意事項の説明（95.0%）、インターンシップの概要の説明会（92.5%）、ビジネスマナー講習（92.5%）、実習成果についての報告・発表（87.5%）、レポートの作成の指導・提出（87.5%）、学生の意識を高める指導（85.0%）が挙げられており、多くの大学においては、事前指導、事後のフォローアップの取組みを行っている。

図表5-12 大学での事前指導 事後のフォローアップ（大学調査 n=40）



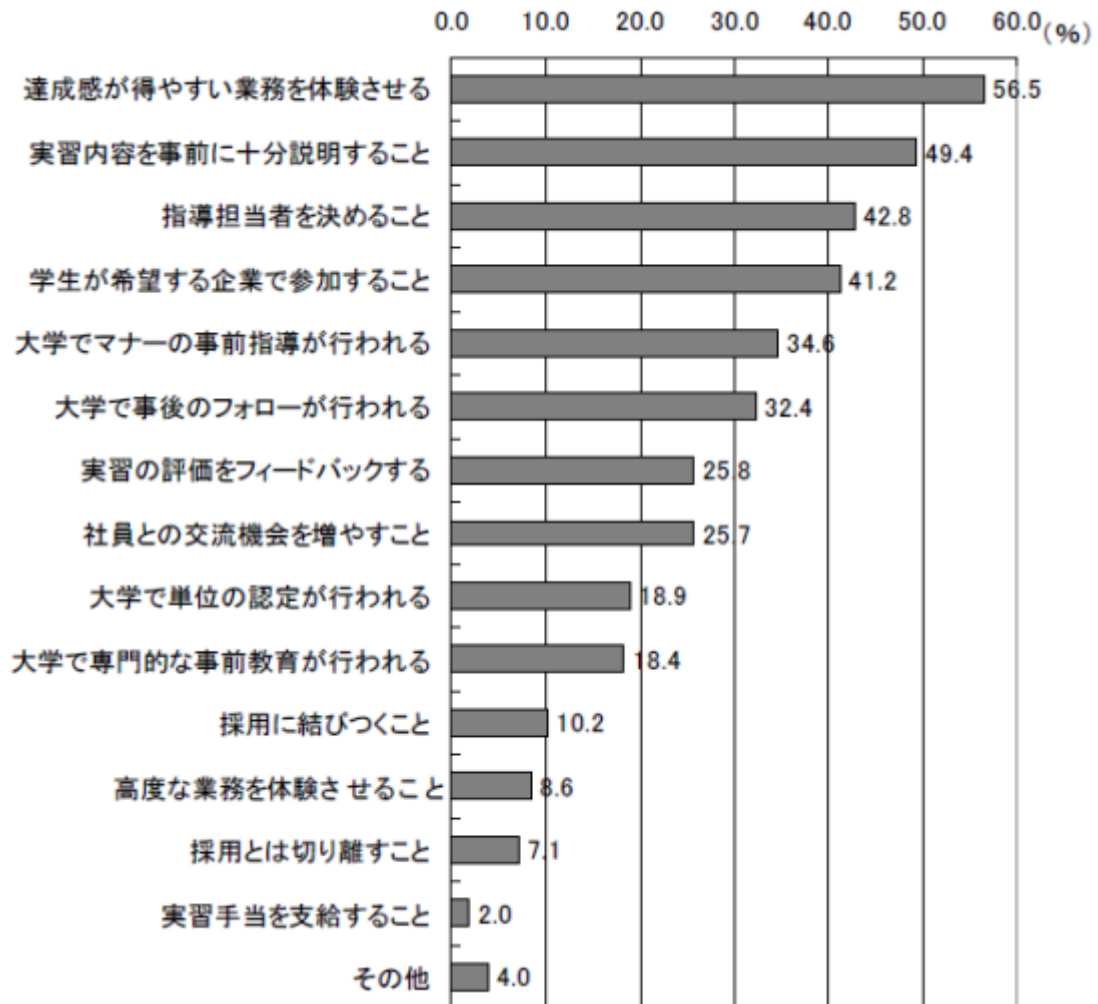
(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

5.1.8. 実施効果等の観点からの分析

高い効果を得るために有効だと考えられる点としては、企業については、達成感が得やすい業務を体験させること（56.5%）、実習内容を事前に十分説明すること（49.4%）、指導担当者を決めること（42.8%）、学生が希望する企業で参加すること（41.2%）、大学でマナーの事前指導が行われること（34.6%）、大学で事後のフォローが行われること（32.4%）を挙げる企業が多くある。

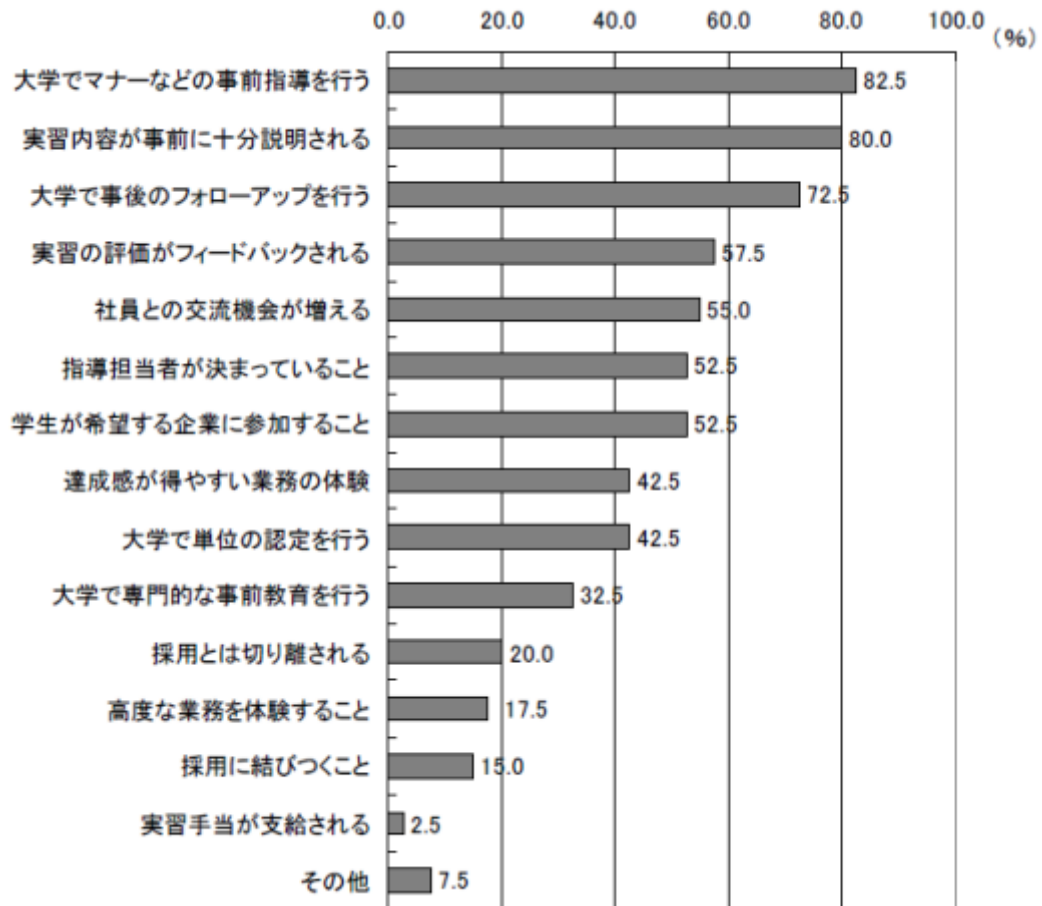
大学でマナーなどの事前指導を行うこと（82.5%）、実習内容が事前に十分に説明されること（80.0%）、大学で事後のフォローアップを行うこと（72.5%）が多く、学生については、社員との交流機会が増えること（63.9%）、実習内容が事前に十分説明されること（61.2%）、大学でマナーの事前指導が行われること（54.6%）が多くなっている。

図表5-13 大学生が高い実習効果を得るために有効だと考える点（企業調査 n=972）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

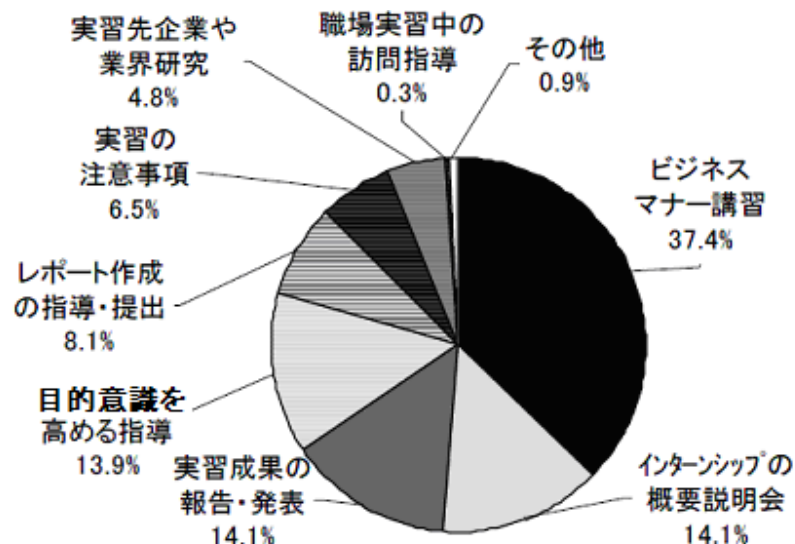
図表5-14 インターンシップの効果をもつるために有効なこと (大学調査 n=40)



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

インターンシップの参加に際し、大学から何らかの指導があった学生においては、有効であると感じた大学からの指導として、ビジネスマナー講習（37.4%）、インターンシップの概要説明会（14.1%）、実習生からの報告・発表（14.1%）となっている。

図表 5-15 最も有効なインターンシップの参加にあたっての大学での指導

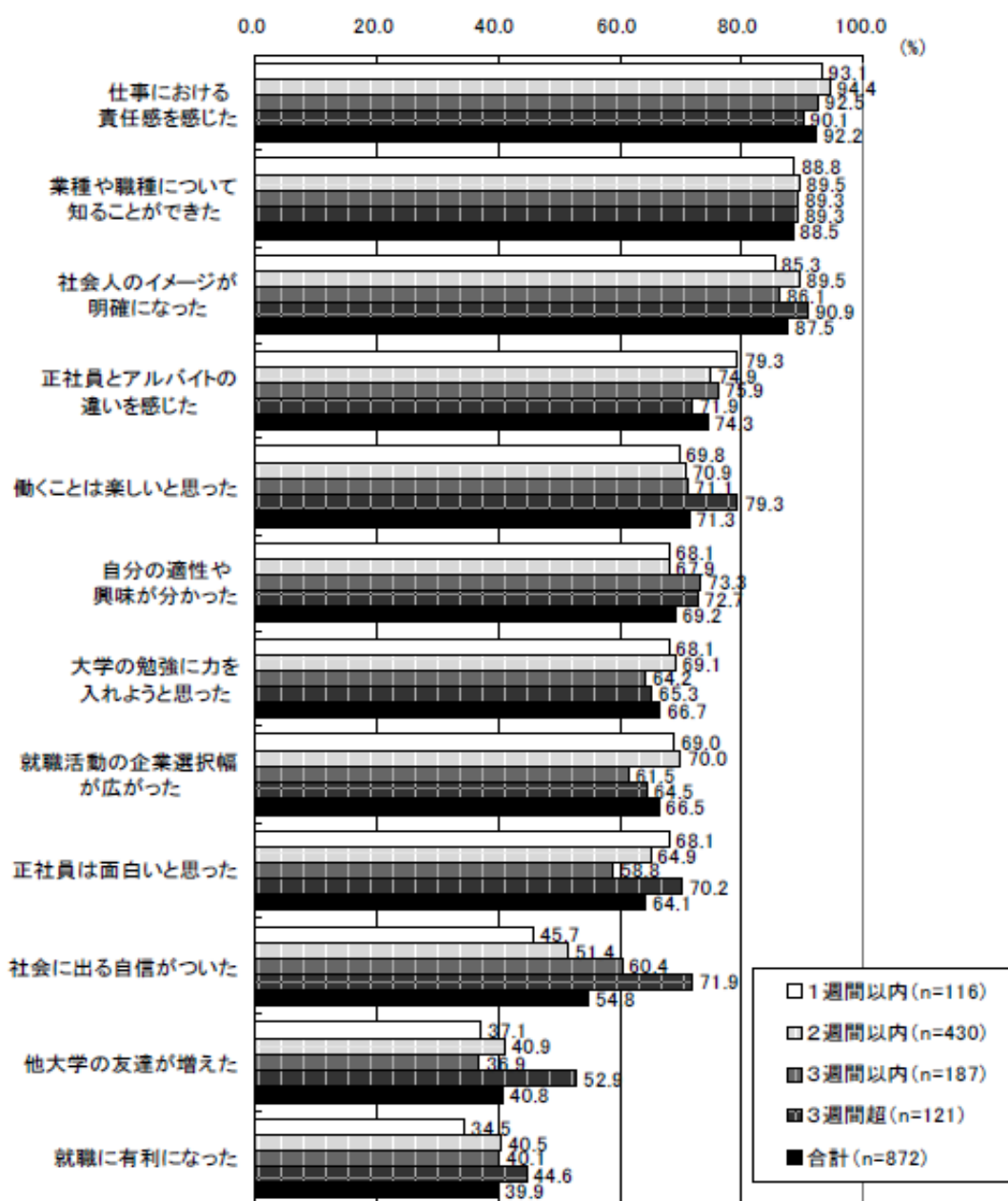


(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

5.1.9. インターンシップの評価

学生について、インターンシップの評価に関連するアンケートでは、仕事における責任感を感じた、業種や職種について知ることができた、社会人のイメージが明確になったと考える学生が大多数で、正社員とアルバイトの違いを感じ、働くことの楽しさを感じた学生も多数いたことがわかる。参加日数別には、日数が長期になるほど、働くことは楽しいと思った、社会に出る自信がついたと回答する割合が高くなっている。

図表5-16 参加日数別の感想（学生調査）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

6. インターンシップの実施体制

本章では、インターンシップを実施するための体制について示す。まずは、教育目的の明確化やインターンシップの位置づけ、そしてプログラム検討のポイントを示すとともに、実際の実施・運営体制について、および事前学習内容、終了後の報告について示す。また、実施に対するリスクや、関連法令等についてもふれる。

6.1. インターンシップの種類

インターンシップの形態としては、概ね次の3つに類型される。

- ① 学校における正規の教育課程として位置付け、現場実習などの授業科目とする場合。
- ② 学校の授業科目ではないが、学校行事や課外活動等の活動の一環として位置付ける場合。
- ③ 学校と無関係に企業等が実施するインターンシップのプログラムに学生が個人的に参加する場合。

いずれの類型についても、インターンシップの効果が発揮されるよう、個々の学校や企業等が独自性を発揮しつつ、多様な形態で行われることが望ましい。

なお、インターンシップと称して就職・採用活動そのものが行われることにより、インターンシップ全体に対する信頼性を失わせるようなことにならないよう、インターンシップに関わる者それぞれが留意することが、今後のインターンシップの推進に当たって重要である。

この3つの類型は、インターンシップを学校における単位として認めるか否かに関係し、①の場合には、学校の教育課程に位置付けられたものとして単位が認定されるが、②や③の場合には単位として認定されないということになる。

一方、②や③の形態のものであっても、広い意味でインターンシップとしての効果は認められるものも多いと思われる。このため、人材育成の観点から有益と判断されるものについては、学校の教育課程の中に位置付けていくことを含め、その積極的な評価について検討することが必要である。加えて企業等との連携を適切に図り、インターンシップを円滑に実施するため、インターンシップの窓口を設けるなど、実施体制の整備が不可欠である。

6.2. インターンシップの教育目的の明確化と必要性

インターンシップの実施に際しては、キャリア教育の全体像の中でのインターンシップの位置付け・教育目的を明確化し、これに基づき、必修か選択か、実施学年、授業期間中に行うか休業期間中に行うか、期間をどれくらいと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る。

また、インターンシップは企業等受入先にとっても大きな負担を伴うものであり、こうした点からも、インターンシップの効果が最大のものとなるよう努力していくことが重要である。

インターンシップの目的を学内に明示することで、学生の適切な指導、実施結果の評価や達成度の測定等に効果がある。また、その目的を学生に明示することで、目標の達成等に効果的である。さらに、その目的を企業等受入先に明示することで、実習計画等の作成や実習に効果的である。

このように、学校、学生、企業等受入先が「目的」を共通認識することにより、ミスマッチの解消や、両者ともに成果のある関係が形成される。

①目的の種類

• 大学にとって

- (ア) 学習効果の向上
- (イ) 産学交流・連携
- (ウ) 大学・学部等のPR
- (エ) 教育内容・方法の改善・充実

• 学生にとって

- (ア) 学習意欲の向上
- (イ) 知識・技能の充実・深化
- (ウ) 高い職業意識の醸成
- (エ) 責任感・自立心の形成
- (オ) 独創性・チャレンジ精神の醸成

• 企業等受入先にとって

- (ア) 職場環境の活性化
- (イ) 自社のPR
- (ウ) 高い職業意識の醸成
- (エ) 産学交流・連携
- (オ) 産業界等のニーズの大学教育への反映

②形態の種類

- (ア) 職業意識醸成型インターンシップ：職業意識の醸成を目的
- (イ) 理論実践型インターンシップ：各専攻分野に則した知識・技能の充実・深化や独創性の育成等を目的

大学におけるインターンシップの目的の例

《名古屋大学》

企業、地方公共団体等における就業体験を通じて、講義等で得た知識を確認するとともに実社会におけるルールを肌で感じ、組織の中で生きる上で必要な態度やスキルを身に付ける（職業観・勤労観の育成）。さらに今後の学習方針を自ら確かめ、進路適性の確認と職業選択の機会とする。

《ものづくり大学》

自らの専攻分野、将来のキャリアとしたい分野に関連する企業等での就業体験をさせることによって、仕事をする意味を認識させ、また、自らの適性をみつめながら将来像を選定させる。

《立命館大学》

基本理念（大学としてのインターンシップの概念整理）

- ① 「学生の学びと成長の促進」を実現する教学プログラムである。
- ② 経済社会で働く経験（広義の産官学地連携）を通じて、学問に対する社会の要請と意義を認識する。
- ③ 社会や職業における諸課題を解決する実践的能力を身に付け、自立心と向上心を併せ持つ、総合的な人間力を高める。

基本方針（連携相手に向けた大学の基本的な考え方を示したもの）

- ① 専攻の学習の場として仕組みが用意されていること
- ② 社員との交流等を通じ、広く組織・社会を見聞することができること
- ③ 社会的規範および受入者との相互理解の上に成立するものであること
- ④ 人材育成の在り方を広く社会に提起し、成果を還元するものであること

6.3. インターンシップのカリキュラム上の位置付け

・授業科目の関与からみたインターンシップの類型

- ① 正課の授業科目として実施（単位認定の対象）
- ② 正課外の取組みとして実施（単位認定の対象外）
- ③ 学校と無関係に企業が独自に実施（単位認定の対象外）

授業科目のインターンシップを体験する学生は大学等においては年々増えているが、正課外の取組みや大学と無関係な企業独自のインターンシップを体験する学生も相当数いることが考えられる。

インターンシップの導入を含めての専門学校教育の改善・充実を図る場合には、インターンシップを積極的に正課の授業科目に配置する必要がある。

6.4. プログラム検討のポイント

インターンシップは、企業等の場における学生に対する教育活動であり、十分な教育効果をあげるためには、企業等における実施体制の整備が必要である。また、実際の教育・訓練の目的・方法を明確化するとともに、大学等と連携しながら効果的なプログラムを開発することが重要である。インターンシップを正課の授業科目として位置付ける場合には、以下の検討が必要となる。

- ① 目的
- ② 教育課程全体の中での位置付け
- ③ 対象学年
- ④ 実施時期
- ⑤ 実施期間
- ⑥ 必修科目か選択科目の別
- ⑦ 学習成果の評価・単位数
- ⑧ 経費・報酬
- ⑨ 労働法規の適用

これらの中で、主なものを考察する。

6.4.1. 対象学年

職業意識醸成型は、職業意識を醸成させる観点から、就職活動を考慮し、就職活動前に実施することが必要である。

理論実践型は、専攻分野の知識・技能の充実・深化等を図る観点から、専攻分野の教育方針等を考慮し、理論的知識を実践できる時期に実施することが必要である。

6.4.2. 実施時期

インターンシップの実施時期については、インターンシップの教育目的、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検討した上で、適切な時期を選択する必要がある。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。長期インターンシップ実施の場合は、休業中の実施を基本としつつ、通常の授業に支障をきたさないよう、授業期間との組合せにより工夫して実施しなければならない。

6.4.3. 実施期間

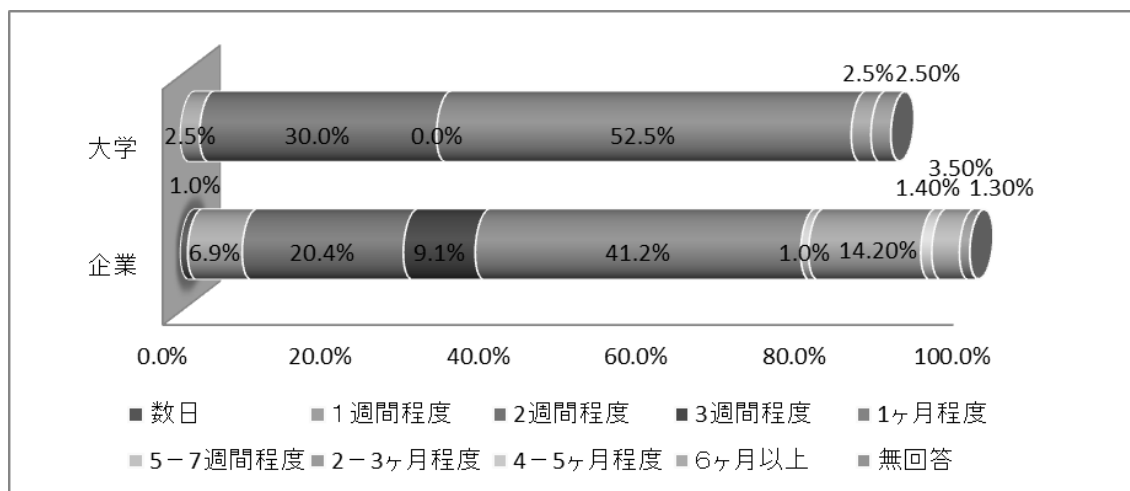
インターンシップの実施期間については、現状においては様々であるが、インターンシップの教育目的や効果などを踏まえながら、受入企業等の意見を十分に聞き適切な期間を設定する必要がある。

産学双方から長期インターンシップの必要性が提言されているが、職業意識醸成型は、2～3週間程度の期間で効果的、理論実践型は、知識・技能の充実・深化や独創性の育成等について、高い実習効果を得るには1ヶ月以上の長期間による実施が望ましいと考えられる。

理論実践型では、企業等のみで連続する実習を行うのではなく、例えば、第1週は企業等での実習、第2週は学校内での講義等、専門学校と企業等とを往還する方法も教育効果を高めるうえで有効と考えられる。

実習期間が1～2日程度の短期間のものは、教育目的に基づく教育効果や意義等を認識したうえで、インターンシップの授業科目としての位置付けの判断が必要である。

図表6-1 学生が高い実習効果を得るために必要な日数

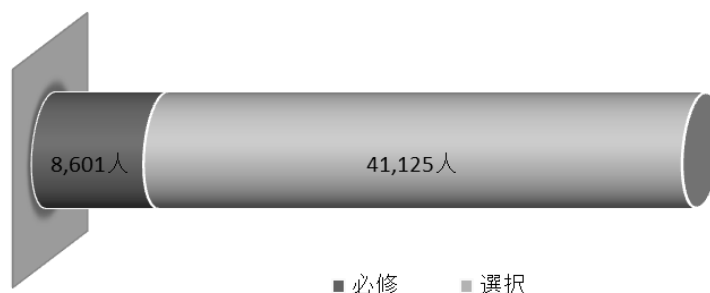


(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

6.4.4. 必修・選択の別

インターンシップの目的、専攻分野、社会と職業との関係等を踏まえ、必修・選択科目の別を設定し、必修科目の場合は、インターンシップの職業との関係や効果・効力等について十分に認識させるなど学生の意欲を高める取組みが必要である。

図表6-2 インターンシップの必修・選択の別（大学）



(出典)文部科学省「平成19年度インターンシップ状況調査」

6.4.5. インターンシップによる学習成果の評価等

インターンシップは学校の外の場所における学習であり、こうした学習成果について企業等と連携した適切な評価方法について検討し、インターンシップの目的を踏まえながら適切な評価を行っていく必要がある。

単位数は、実習および事前・事後研修の時間を基に、教育効果等を考慮して、大学設置基準に定める規定に照らして設定することが必要である。

6.4.6. 経費・報酬

インターンシップに関しては、これに要する経費負担や学生に対する報酬支給の扱いなど経費に関する問題がある。現状では、こうした経費の扱いに関しては多様な例があるとともに、インターンシップの形態には様々なものがあるため、基本的には、個別に学校と企業等が協議して決定することが適切であると考えられる。

- 1 大学等の事例では、経費・報酬ともに原則無償。ただし、受入先の申し出があった場合には、受けている例もある。
- 2 受入先の判断により経費・報酬を支給することも一つの方法となる。
- 3 長期の実施期間や受入先が遠距離の場合は、学生の食費や交通費等の負担増を解消する方法を検討することも重要である。

6.4.7. 労働法規の適用

受入先と学生との間に使用従属関係等がある場合は、労働基準法等が適用され、受入先での賃金の支払いが義務となる。

《インターンシップ導入事業場に対する対応について（1997（平成9）年9月労働省通知）》

一般に、インターンシップにおいての実習が、見学や体験的なものであり使用者から業務に係る指揮命令を受けていると解されないなど使用従属関係が認められない場合には、労働基準法第9条に規定される労働者に該当しないものであるが、直接生産活動に従事するなど当該作業による利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ、事業場と学生の間で使用従属関係が認められる場合には、当該学生は労働者に該当するものと考えられ、またこの判断は、個々の実態に即して行う必要がある。

【経費・報酬の支払いの事例】

《名古屋工業大学》

- ・ 学生に対する報酬（給与）は原則的に支給されない。ただし、受入先企業での規定に基づき支給される場合は、この限りではない。報酬（給与）が支給される場合は、職務発明規定の適用により、派遣学生の発明は保護されなくなる。（発明権利は全て企業に帰属）
- ・ 交通費、食費、寮費等については、受入先企業の規定により決定。受入企業が学生に指示する職務遂行に必要な費用負担に関しても受入先企業の規定による。

《同志社大学》

- ・ 報酬については、原則として無報酬。
- ・ 食費・交通費については、受入機関の判断による。

《立命館大学》

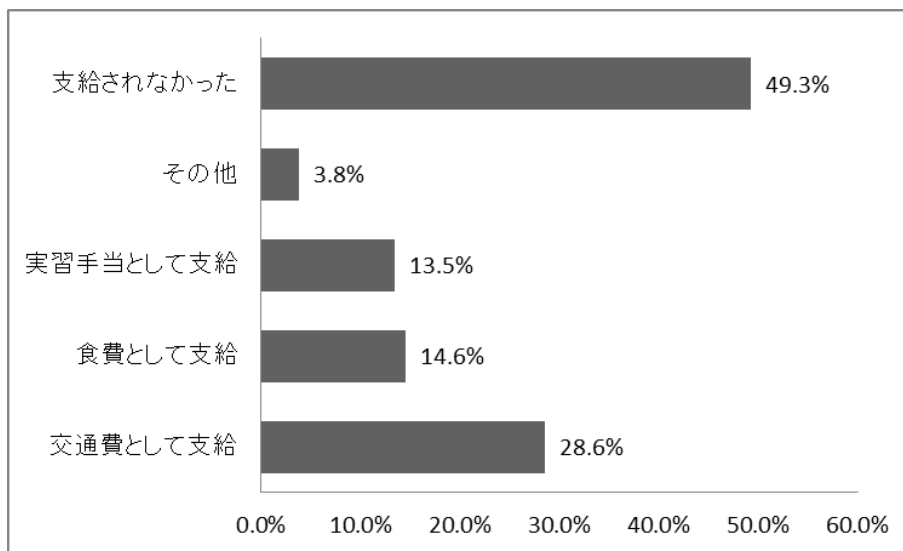
- ・ 全学インターンシップ・プログラムにおいては、交通費・報酬については、大学・受入先間での協議の結果、締結を行う協定書へ明記している。食費や宿泊費については、同じく受入先との協議の結果、学生閲覧可能な募集要項へ掲載することとしている。
- ・ コーオプ教育プログラムにおいては、交通費・報酬については、あらかじめ締結を行う協定書へ明記している。

図表6-3 報酬・経費の確認等の事例（名古屋工業大学）

IV-1 派遣学生の処遇取り決め				IV 処遇の取り決め
記入日	平成 年 月 日	派遣先企業名		<p>派遣学生に対する報酬、費用負担に関しては、表IV-1に示しました。</p> <p>1. 報酬 本プログラムは、基本的に教育プログラムであり、派遣学生に対する報酬（給与）は原則的に、支給されません。但し、派遣学生受入れ企業での規定に基づき支給される場合は、この限りではない。報酬（給与）が支給される場合は、職務説明規定の適用により、派遣学生の説明は保たれません（業務権利は全て企業に帰属します。）</p> <p>2. 費用負担 派遣学生の居住地から研修先企業までの交通費は、食費、寮費等については、受入れ先企業の規定により決定します。受入れ企業が派遣学生に指示する職務遂行に必要な費用負担に関しても受入れ先企業の規定によります。企業現場研修に関わる保険に関しては、派遣学生の負担とします。</p> <p>3. 保険について 「創薬企業実習Ⅰ、Ⅱ」を履修する履修生は、「学生教育研究災害傷害保険（学研災）（Aコース）（年額650円）及び「学研災付労働責任保険（インターンシップ・教職資格活動等賠償責任保険（Bコース）（250円）に必ず加入してください。 海外における研修では、「学生教育研究災害傷害保険（学研災）（Aコース）（年額650円）」と「海外旅行者保険」（滞在期間により、納入金額異なる）に加入してください。」</p>
研修生専攻	工学			
研修生氏名		担当者氏名		
検討事項	負担先等	支給・負担額	備考	
学生交通費（送迎費）	（企業 / 学生）	実費支給/一定額（円/日）	一定額支給の場合、金額を記入下さい。	
食費	（企業 / 学生）	実費支給/一定額（円/日）	一定額支給の場合、金額を記入下さい。	
被服貸与の有無 クリーニング費用	有 / 無 （企業 / 学生）	実費支給/一定額（円）	一定額支給の場合、金額を記入下さい。	
寮の有無 寮費（宿泊費）	有 / 無 （企業 / 学生）	実費支給/一定額（円/日）	該当する場合一定額支給の場合、金額を記入下さい。	
社任手当て有無 手当	有 / 無 企業	実費支給/一定額（円/日）	該当する場合一定額支給の場合、金額を記入下さい。	
医療施設の利用可否 医療費	可 / 不可 （企業 / 学生）	実費支給/一定額（円/日）	該当する場合一定額支給の場合、金額を記入下さい。	
手当有無 研修手当支給	有 / 無	（円/日）	原則的支給しない。一定額支給の場合、金額を記入下さい。	
学生教育災害傷害保険（Aコース）	学生	実費	学生加入必須	
インターンシップ活動賠償責任保険	学生	実費	学生加入必須	
<p>（補足）上記以外に御社におきまして、ご検討されています事項がございましたらお聞かせ下さい。尚、負担先等詳細は、貴方のお問い合わせ先へお問い合わせ下さい。</p>				

（出典）文部科学省「インターンシップの導入と運用のための手引き（～インターンシップ・リファレンス～）」

図表6-4 報酬の支給（学生調査 n=872）



（出典）厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

6.5. インターンシップの実施体制

6.5.1. 業務内容

① 企画・立案・調整段階

- ・ プログラムの企画・立案
- ・ 受入先の開拓
- ・ 実習内容の調整

② 学生募集・手続き段階

- ・ 学生への募集・周知
- ・ 学生の選考（マッチング）
- ・ 経費・報酬の確認
- ・ 保険等斡旋
- ・ 覚書等の締結

③ 実施段階

- ・ 事前研修（オリエンテーション、ビジネスマナー・パソコン研修、業界・企業研究等）
- ・ 実習中の指導（日誌等の作成・報告、巡回指導等）
- ・ 事後研修（報告会、レポート作成等）
- ・ 成績評価・単位認定

④ 評価・改善段階

- ・ 体験者数、実習による効果等のデータ把握・成果公表
- ・ プログラムの評価
- ・ プログラムの見直し・改善

6.5.2. 産学の密な連携体制

インターンシップについては、産学連携による人材育成の観点から推進するものであり、企業等受け入れ先の人材確保にとらわれない広い見地からの取り組みが必要である。また、こうした観点から、長期的な視野に立って継続的にインターンシップを受け入れていくことが望ましい。インターンシップの学生を受け入れる企業等において、こうした趣旨を十分理解して対応することが、今後のインターンシップの推進において極めて重要である。

6.5.3. 運営に対する要員

① コーディネーター

- 大学と受入先の橋渡し役
- 企業経験者、退職者等を活用
- 主な業務
 - ・ 受入先の開拓
 - ・ プログラムの企画・立案
 - ・ 事前・事後研修等での指導
 - ・ 学生と受入先とのマッチング
 - ・ プログラムの見直し・改善 等

② 受入先指導者

- 産業界の知見の活用
- 学生の学習成果の向上、受入先での円滑な研修に活用
- 特任教授等の役職の付与による意識向上
- 主な業務（受入先での指導以外）
 - ・ プログラム立案の助言
 - ・ 事前・事後研修等での指導
 - ・ プログラムの評価・改善の助言 等

③ キャリア・アドバイザー

- インターンシップを効果的にキャリアパスにつなげる
- キャリアカウンセリングの有資格者、企業経験者を活用
- 主な業務
 - ・ インターンシップを含めた履修指導
 - ・ キャリア教育に関する講義等の実施
 - ・ 就職指導 等

6.5.4. プログラム運営のフロー

主な業務は、次の「インターンシップの運営フロー」に示す通りであるが、特に重要な業務は以下の項目となる。

① プログラムの企画・立案

プログラムの企画・立案により、インターンシップの成否が決定。インターンシップにより、企業等と大学等や学生との結び付きが強くなり、採用の早期化、指定校制などにつながるのではないかと懸念も指摘されている。

このため、インターンシップの実施に当たっては、学生の受け入れの公正性、透明性を確保するための適切な運用のためのルールづくりが必要である。

② 受入先の開拓

受入先の開拓は、目的に則したインターンシップを多様な企業等で実施するうえで重要。

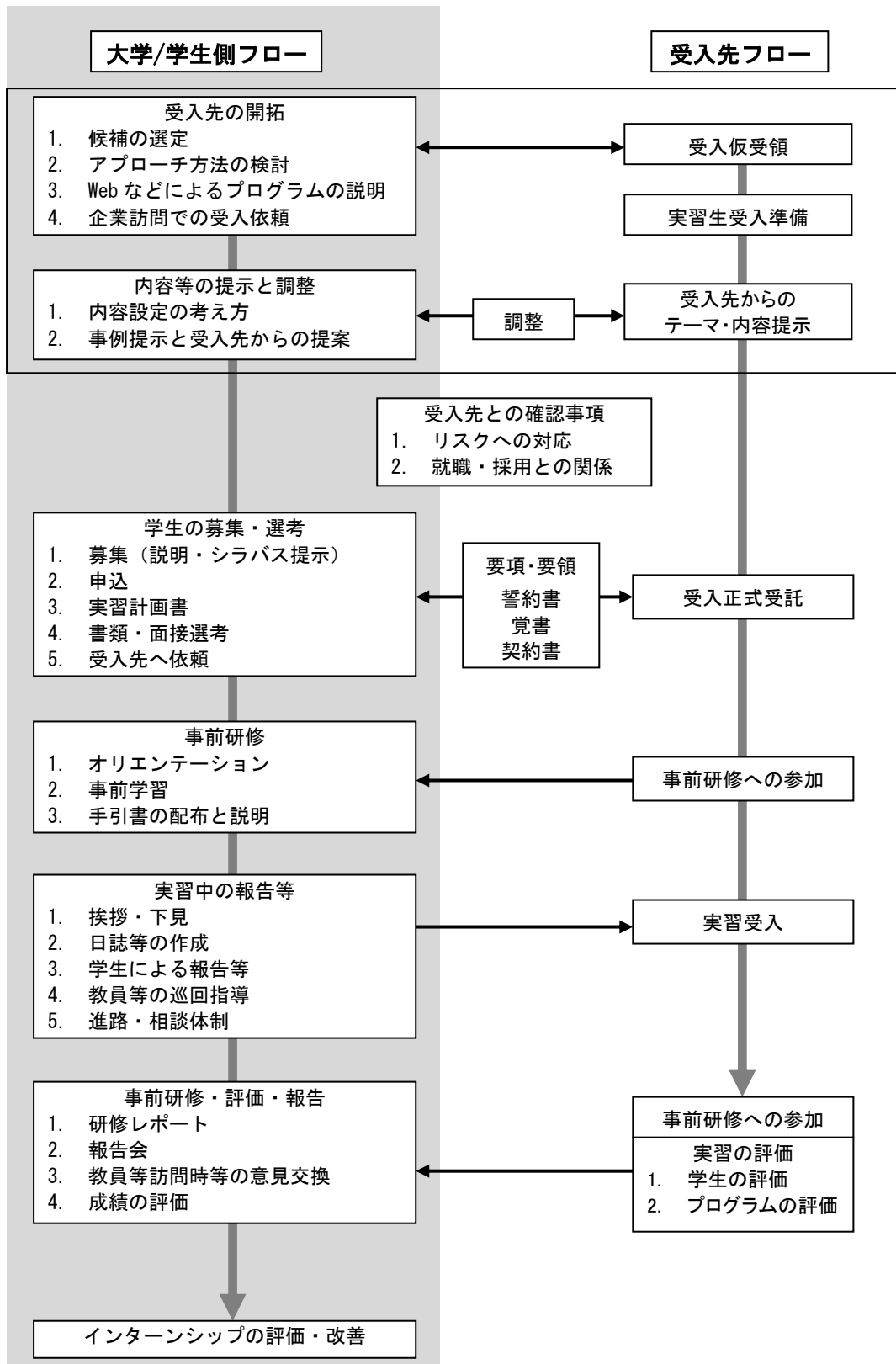
③ 実習内容の調整

実習内容の調整は、大学と受入先との共通認識をとるとともに、効果的なインターンシップを実現するうえで重要。

④ 事前研修、実習中の指導、事後研修

事前研修および実習中の指導は学生の実習効果の向上、実習の円滑な実施、事後研修は学生の成果定着を図るうえで重要。

図表6-5 インターンシップの運営フロー



(出典) 文部科学省「インターンシップの導入と運用のための手引き (～インターンシップ・リファレンス～)」

6.6. 受入先の確保

インターンシップの実施・運用に当たって、最も困難で重要な課題は受入先の確保である。学生の興味・関心・学習意欲の向上、多様化する学問分野への対応のため、多様な業種・職種を受入先の開拓・確保が必要である。また、適切な受入先を学生に提示するために、受入先の業種・業務内容と専攻分野との関係を整理しておかなければならない。

6.6.1. 候補の選定

以下のような人脈や団体等を活用し受入依頼を行う。

- 教職員の人脈
- 卒業生のいる企業等
- 受入実績のある企業等
- 同窓会
- 産業団体、職能団体
- 地方公共団体の労働部局等
- 受入先の開拓・マッチングを実施している外部団体の情報

6.6.2. アプローチ方法

- 担当教職員による訪問・電話
- プログラム内容等のWebサイトへの掲載
- パンフレット等の配布・送付
- ダイレクトメールやアンケートの送付

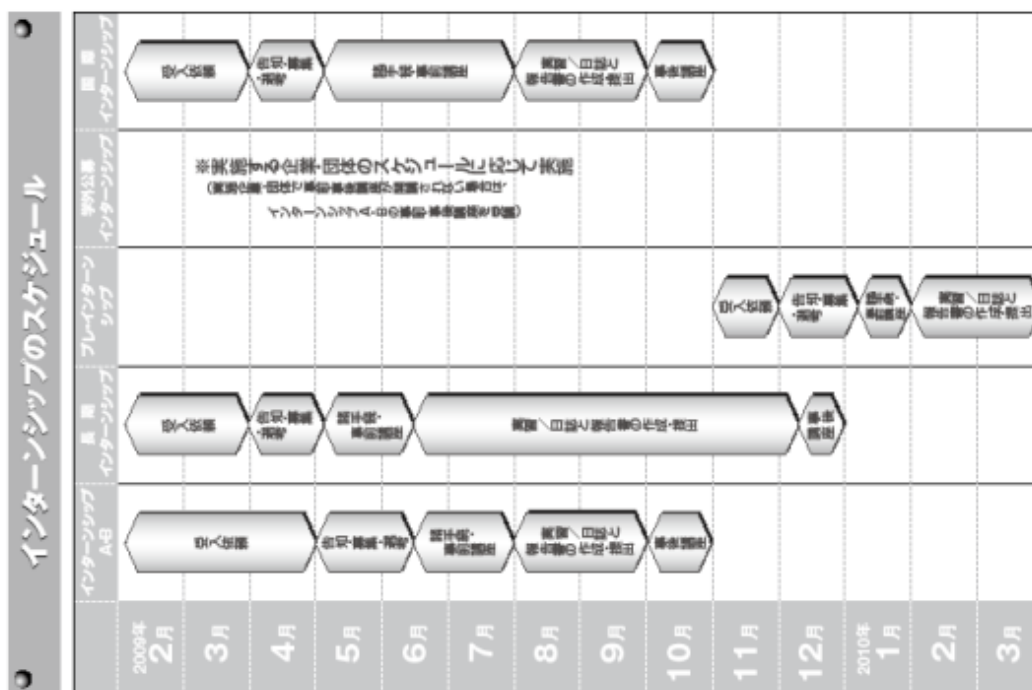
6.6.3. プログラム説明

- 実際に説明・PR 活動を実施。
- 受入先でインターンシップ成果発表が行われる場合は、他の部署の関係者に呼びかけ、実際に学生の取り組み姿勢等を確認してもらうことも有効。
- Webサイトへの掲載、ダイレクトメールやアンケートを送付する場合には、関係者が認識できるよう、具体的なプログラム内容を示すとともに、受け入れるうえでのメリット(若手社員の研修効果、職場の活性化、斬新な発想の導入等)を明記することが重要。
- プログラムの具体的な内容には次の項目を含めることが必要。
 - ① インターンシップの目的
 - ② 受入希望人数・学年・時期・期間
 - ③ 実習内容
 - ④ 実習計画の例
 - ⑤ 経費・報酬
 - ⑥ 受入先のメリット等

6.6.4. 企業訪問での受入依頼・説明

- 各種のアプローチ方法により得られた受入先候補に対し、電話等でアポを取り訪問。
- 企業訪問の際、よく聞かれる質問は事前に準備。
 - ① 何をさせればよいか
 - ② どういう学生が来るのか
 - ③ 経費・報酬の負担はあるか
 - ④ 守秘義務は大丈夫か
 - ⑤ ケガや事故等に対応する保険は大丈夫か
 - ⑥ 就職との関係どうか
 - ⑦ 受入にはどのようなメリットがあるのか

図表6-6 インターンシップのスケジュール



(出典) 文部科学省「インターンシップの導入と運用のための手引き（～インターンシップ・リファレンス～）」

6.6.5. 内容等の提示と調整

教育効果の高いプログラムを策定するためには、大学と受入先による十分な内容調整を行うことが必要である。職業意識醸成型については、職業意識の醸成という観点から、受入先の意向を十分に踏まえる。理論実践型については、専攻分野に則した知識・技能の充実を図るため、実習（業務）内容を受入先に指定・要望する。この際、実習内容が単なる雑務に偏ることがないように調整すること。

学生に実習内容を具体的にイメージさせるため、受入先が作成した実習計画を事前に提示する。この際、実習内容事例を複数提示するなど、受入先の負担軽減への工夫・配慮が必要。また、受入先における新入社員研修をイメージした提案も一つの方策。

6.7. 学生の募集・選考

6.7.1. 募集（説明・シラバス提示）

学生に対し、募集要綱やシラバス等を提示し、具体的に説明。

6.7.2. 募集方法

- ① 初年時ガイダンスや科目登録説明会での説明
- ② 募集要綱・シラバスの事務窓口での提示・配布やWeb サイトへの掲示
- ③ インターンシップ体験報告会、インターンシップ希望者向け説明会の開催
- ④ 受入先一覧、企業概要、体験可能な業務等の提示 等

募集定員の設定については、受入先の受入可能人数、教職員1人当たり担当学生数等を考慮しなければならない。

6.7.3. 申込

希望する学生は申込書を提出。申込書は成果を高める内容とすることが必要。例えば、志望動機、意欲等を記載することが効果的。

6.7.4. 実習計画書

効果的に実施できるよう、学生に実習計画書を提示させることも有効。実習計画書の項目には、実習テーマ、実習テーマの専攻分野との関連性、目標、具体的な計画等が考えられる。

6.7.5. 書類・面接選考

志望動機、意欲、受入先業務と専攻分野との関連性、学習状況、得られた知識・技能等を書類・面接にて評価し選考する。学生の割り振り・マッチングが円滑に進むよう、多様で多くの受入先を確保することが必要。また、企業等の形態や業務の種類・内容を学生に十分に説明することが必要である。

6.7.6. 受入先への依頼

正式の依頼文書および対象学生のプロフィール等を送付し、受入を依頼。

6.8. 事前研修

6.8.1. オリエンテーション等

オリエンテーション等は、学生への意識付け、心構えを植え付けるためにも必要である。オリエンテーション等を開催し、学校側の意図を明確に伝えることが重要となるため、内容としては、例えば、プログラムの目的・意義、学生への期待、学生の心構え、スケジュール、受入先との調整事項、報告書の作成方法・時期等となる。手引書の配布と説明を行うことも有効である。

6.8.2. 事前学習

ビジネスマナー、業務上の基礎知識等を学習し、学生に動機付ける機会の提供が必要である。ビジネスマナー、パソコン知識・スキル、プレゼンテーション、業界・企業知識、業務上の基本知識等はどの職種に対しても必要とされる。

ビジネスマナーや基本的な知識等については、インターンシップを実施する前に確認テスト等を実施することも効果的である。

インターンシップにて就業するために習得しておくべき主なビジネスマナーをあげる。

① 社会人としてのふるまい

基本的なスタンスとして、学生らしい若々しさとともに、社会の一員としての大人の自覚をもった言動が求められる。自己の言動と任務・業務遂行等に責任をもち、信頼を裏切らない行動ができるよう、基本的なふるまいを習得させる。

② 第一印象

第一印象が大変大切である。対人コミュニケーションのなかで、表情はとくに大事とされている。笑顔やアイコンタクトに気を配り、相手に与える印象について自覚できるよう習得させる。

③ 身だしなみ

身だしなみは社会人としての基本である。清潔で活動しやすい服装や折り目正しい服装を心掛け、ネクタイをする場合は、結び目をしっかり上まであげる等の身だしなみを習得させる。

④ 積極性

何ごとにも積極的に取り組みことが求められる。わからないことがあったら質問するとともに、質問がないか問われたときに、遠慮したり引っ込み思案をせず、どのような小さいことでも、質問をするような積極性を習得させる。

⑤ 挨拶

挨拶はすべての基本である。ただ挨拶を交わすだけでなく、明るく、さわやかな表情でできなければならない。しっかりとした挨拶だけでなく、お辞儀などもしっかり自然にできるよう習得させる。

⑥ 名刺の受け渡し

名刺は、本人が持たずとも、受け取る可能性はある。自分が持っていないときの受け方を知っておくとともに、受けとった名刺の扱い方等を習得させる。

⑦ 席次

会議室、応接室、エレベーター、宴会、タクシー、電車などで、同席する人の役職の上下や、会社の取引関係などに応じた席順・位置どりについて習得させる。

⑧ 電話対応

会社にかかってきた電話をとる機会は少ないかも知れないが、内線で自身にかかってくる可能性はある。携帯電話しか利用したことのない学生は特に基本的な対応方法や声のトーンなどとともに、伝言時等のメモの残し方などを習得させる。

⑨ 電子メールマナー

電子メールはどの学生でも利用経験はあると考えられるが、ビジネスメールを書いた経験はほとんどない。社内と社外とで異なる書き方などを含めて、電子メールの書き方や、To、CC、BCCの使い分けなど、基本的な利用方法も習得させる。

⑩ 仕事意識

基本的な心構えとして、顧客意識、品質意識、納期意識、協力意識、コスト意識などが求められる。これらについての意義や、それらを常に意識できるよう習得させる。

⑪ 報告

指示を受けたことについては必ず報告をしなければならず、それが終わって初めて、その仕事が終了したことになる。報告の大切さと、適切なタイミングで適切な内容で報告できるよう習得させる。

⑫ ミスへの対応

ちょっとしたミスや失敗から大きなものまで、誰にも何らかの失敗があると考えた方がよい。失敗することは仕方ないこととして、問われるのはミスをした際に重要な対応と姿勢を習得させる。

⑬ 姿勢と態度

いつも姿勢を正し、明るく、きびきびした表情、態度には好感がもたれる。逆に、椅子の座り方だけでも不快に思われる可能性がある。これらの基本的な姿勢や態度について、それらが与える影響等について習得させる。

⑭ パソコンのソフトウェア

職場で使用している機器や備品等の私物利用は原則禁止されている。パソコンのソフトウェアについて、フリーウェアを含めて勝手にインストールしたり、また自身のパソコンに会社のソフトウェアをインストールすることは禁止されている。これらの知的所有権等について習得させる。

⑮ スマホと携帯電話

自身の携帯電話の利用を含めた私用電話の会話や、スマホを含めた携帯メールの送受信も勤務時間中は控えなければならない。原則マナーモードにしておき、どうしても対応しなければならない場合の対応方法などを習得させる。

⑯ 遅刻と欠席

たとえインターンシップのメンバーであっても、一人の遅刻が全体に影響する。時間管理および健康管理を含めて、遅刻、欠勤しないように心がけるとともに、やむをえず欠勤や遅刻をする場合の対応方法を習得させる。

⑰ 休憩時間と離席時

休憩時間は、指示されている場合はそれに従い、そうでない場合も仕事を優先にし、仕事に支障をきたさない範囲で休憩をとる。指示された仕事の用事で席を離れたり外出したりするときも、離席理由や行先、所要時間等を伝え、また、席を立つときは、書類は伏せたり、ノートPCのモニターを閉じるなどの対応が必要である。それらについて習得させる。

⑱ 退社時

退社是一日の仕事の締めくくりをきちんとすることが重要である。基本的に仕事は切り目のよいところまで仕上げる。また、決められた時刻までは、仕事を探してでもすることが大事である。このような退社時に対する取り組み方と退社時の挨拶等について習得させる。

⑲ 懇親会

懇親会等を、相互理解やコミュニケーションのために企画されることがある。公式、非公式ともに、誘われたときの対応や会の最中の態度によって、人物評価をされることがある。これらの対応方法について習得させる。

⑳ 情報管理

仕事上で知りえた情報は、原則すべて企業機密と考えた方がよい。勤務中はもちろん、通勤時や帰宅後にそれらの情報をソーシャルメディア等を含めて拡散させないような注意が求められる。これらの情報管理・情報保護概念について習得させる。

6.8.3. 手引書の配布と説明

学生に心構えを植え付けるほか、事前にインターンシップの流れなどを理解させるため、手引書の配布・説明を行うことは有効である。

手引書には、例えば、心構え、勤務時の服装等、就業規則の遵守、研修中の注意事項、守秘義務、事故等の対処方法、日誌・報告書等の関係書類等を記載する。

6.8.4. 実習中の報告等

• 挨拶・下見

実習初日にはじめて挨拶を行うケースもあるが、その場合は、事前に連絡し了承等を得ることも必要。また、丁寧に行うのであれば、事前に大学担当者と同行し、挨拶に行くことも重要である。事前に挨拶・下見を行う場合は、受入先の繁忙度等を確認することが必要である。

• 日誌等の作成

教職員は実習を常時確認できないため、日々の活動を日誌・実習記録で把握することが必要。日誌等には、例えば、研修業務・手順・内容、学んだこと・気付いた点・反省点、目標に対する達成状況、受入先指導者の評価等を記載する。

• 学生による報告等

予定の実習時間を超えて勤務させる場合、事故等が発生した場合など、原則として、受入先指導者からの緊密な連絡が必須となる。

学生からの実習への質問、問題や悩み等に対応する相談・助言体制の確保が必要。

長期の実習の場合は、一定期間ごとの報告書や中間報告書等の提出や、中間報告会等を実施することも必要。

6.9. 教員等の巡回指導

教職員は定期的に巡回指導を行い、学生や受入先指導者との実習状況の確認や意見交換を行うことが重要。ただし、実施にあたっては受入先の意向を事前に確認する。

学生が抱えている問題、実習先が抱えている問題等を早期に認識・解決することが可能である。

6.10. 連絡・相談体制

学生が問題や悩みを抱えている場合など、相談・助言等のできる体制の確保が必要である。不測の事態、受入先からのクレーム等に対応できるよう、休業期間中でも、大学に常時連絡・対応できる体制の整備が必要である。

6.11. 事後研修・成績評価・報告

6.11.1. 研修レポート

研修日誌やレポートの作成・提出が重要。また、可能な限り受入先担当者の確認印等を求めることも重要である。

6.11.2. 報告会

研修レポートを基に、各学生からの実習報告を行う報告会の開催が効果的となる。

他の学生の体験等を聞くことで、他企業等でのインターンシップ内容、他の業種・業務等の理解促進、問題意識の共有が可能となり、受入先指導者等の参加、その評価やコメントも効果的である。

報告会等は全学的に公開し、インターンシップ参加希望者への動機付け等にも活用する。

6.11.3. 教員等訪問時等の意見交換

教職員による定期的な巡回指導時、実習終了後の挨拶時に、受入先指導者や受入先窓口の担当者との意見交換を行うことが重要である。

受入先指導者や受入先窓口の担当者から、学生やインターンシップ事業等に対する率直な意見・感想をもらい、今後の改善に資することが重要である。

巡回指導や成績評価に携わった担当教員による集中的な意見交換の場を設定することが重要である。

6.11.4. 成績の評価

受入先（受入先指導者）による学生個人の評価に関する評価書の作成・提出してもらう。学生個人の評価書の項目は、例えば、総合評価、個別評価（意欲、マナー、業務態度、業務状況等）、大学や学生に対する意見、インターンシップ事業に対する意見等を記載する。

成績評価については、学生の成績・成果を総合的に評価する。以下は評価項目の例である。

- ① 事前研修の出席状況等
- ② 学生の報告内容（日誌・レポート、報告会での報告等）
- ③ 受入先による学生個人の評価

図表6-7 事前研修（インターンシップ前の確認テスト）の事例（京都橘大学）

【インターンシップ研修 到達度テスト】 typeA

学籍番号	
学部学科	
氏名	
実施日	
合・否	

このテストは、インターンシップ実習にあたって必要な知識や考え方が、今のあなたにどれだけ備わっているかどうかを明らかにするものです。
下記の文章がインターンシップ生として、ふさわしい考え方や行動であると思ったら、回答欄に○を、ふさわしくないと思ったら×を、記入してください。

	回答欄		回答欄
Q. 1		Q. 26	
Q. 2		Q. 27	
Q. 3		Q. 28	
Q. 4		Q. 29	
Q. 5		Q. 30	
Q. 6		Q. 31	
Q. 7		Q. 32	
Q. 8		Q. 33	
Q. 9		Q. 34	
Q. 10		Q. 35	
Q. 11		Q. 36	
Q. 12		Q. 37	
Q. 13		Q. 38	
Q. 14		Q. 39	
Q. 15		Q. 40	
Q. 16		Q. 41	
Q. 17		Q. 42	
Q. 18		Q. 43	
Q. 19		Q. 44	
Q. 20		Q. 45	
Q. 21		Q. 46	
Q. 22		Q. 47	
Q. 23		Q. 48	
Q. 24		Q. 49	
Q. 25		Q. 50	

(出典) 文部科学省「インターンシップの導入と運用のための手引き（～インターンシップ・リファレンス～）」

図表 6-8 事前研修（実施計画の策定）の事例（京都橘大学）

記入日： 年 月 日
 コーシ名：
 学籍名：
 氏名：

アクションプラン

参加の目的（何を目的に参加しているのか文章にまとめてみよう）

私の成長目標（目的達成のために、プログラム終了後にどのようなように成長したいか、その成長目標は具体的に記入しよう）

終了後自己チェック（立てた計画の進捗率などを振り返り、具体的なアクションプランを振り返り、進捗率を記入しよう）

	月	月	月	月	月	月	月
①							
②							
③							

そのなるための私の重点実行課題（成長目標を達成するための計画を振り返り、成長目標を達成するために、プログラム終了後にどのようなように成長したいか、その成長目標は具体的に記入しよう）

何をどのように行うのか

振り返り（進捗率や今後の成長率など）

(出典) 文部科学省「インターンシップの導入と運用のための手引き（～インターンシップ・リファレンス～）」

図表6-9 事後研修（報告書）の事例（関西大学）

02 実習報告書

インターンシップ実習が終わったら、その実習全体をまとめ、この経験により何を学んだかを、この「関西大学 インターンシップ 実習報告書」にまとめなければなりません。

- 報告書は原則として「枚で完結する形をまとめてください。
- 手書きの場合は必ずペン書き（黒）で作成してください。PCで作成しても構いません。（書式はKICSSの「お知らせ/インターン」からダウンロードできます。）
- 必要があれば、別紙資料などを添付することも構いません。この際もなるべくA4サイズに統一した体裁にしてください。
- 学号・学類番号・氏名はもちろん、実習先名や所在地、実習期間など、項目に記入漏れのないように注意してください。

実習報告書

03 業務日誌と実習報告書の注意事項

書式

基本的には、関西大学指定書式を使用してください。
 （事前講座【オリエンテーション】時に配布。「学外公募インターンシップ」実習生のみ、キャリアセンター、キャリアセンター連携キャンパス分室、キャリアセンター理工系事務室のいずれかの窓口にて配布）

書式はKICSSの「お知らせ/インターン」からダウンロードできます。
 ただし、実習企業・団体の独自の書式がある場合は、そちらを使用してください。

提出方法

下記提出先へ持参または郵送。（キャリアセンターから配布する「提出用封筒」に封入して提出）

（出典）文部科学省「インターンシップの導入と運用のための手引き（～インターンシップ・リファレンス～）」

図表6-10 実習中の報告等（週報）の事例（ものづくり大学）

インターンシップ週報				記入日 20 年 月 日
学類番号	氏名			
研修期間	月 () 日 ()	担当教員名		
研修場所	月 () 日 ()	指導担当者名		
研修するべき日数	出席日数	欠席日数	遅刻・早退等の理由	
日	日	日	日	
<div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 5px;"> <div style="width: 30%; border: 1px solid black; padding: 2px;">実習した業務の概要</div> <div style="width: 30%; border: 1px solid black; padding: 2px;">指導を受けた事項等 (学生本人が記入)</div> <div style="width: 30%; border: 1px solid black; padding: 2px;">反省・感想・成果等</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 30%; border: 1px solid black; height: 100px;"></div> <div style="width: 30%; border: 1px solid black; height: 100px;"></div> <div style="width: 30%; border: 1px solid black; height: 100px;"></div> </div>				

（出典）文部科学省「インターンシップの導入と運用のための手引き（～インターンシップ・リファレンス～）」

6.11.5. インターンシップの評価・改善

- 評価と改善の重要性

インターンシップの質の向上を図るため、評価と改善を行うことが重要である。

- 評価方法

学生と受入先の双方からインターンシップ全体についてのアンケート調査が必要である。

学生による評価のポイントは次のとおり。

- ① 日誌・レポートの活用
- ② アンケート調査
- ③ 報告会で意見等を聴衆

受入先による評価のポイントは次のとおり。

- ① 実習中・事後の訪問・挨拶の機会を活用
- ② 学生個人評価書や報告会で意見等を聴取
- ③ 懇談会・反省会を開催し意見等を聴取
- ④ アンケート調査

- アンケート内容

学生および受入先の学生へのアンケート調査の視点は次のとおり。

- ① 事前研修・プログラム内容・事後研修等に関する満足度
- ② 受入先に関する満足度
- ③ 改善点・問題点・課題等
- ④ 制度を含む今後のあり方に対する意見・感想・要望等
- ⑤ 受入先へのアンケート調査の視点は次のとおり。
- ⑥ 事前研修・プログラム内容・事後研修等に関する満足度
- ⑦ 学生に関する満足度
- ⑧ 改善点・問題点・課題
- ⑨ 制度を含む今後のあり方に対する意見・感想・要望等
- ⑩ 受入協力の継続

- 評価・改善体制

受入先企業等を含む評価体制と、見直し・改善を行う体制の構築が必要である。学生、受入先、担当教職員から得られた評価を収集・整理し、分析する。

改善に向けた提言等を取りまとめ、見直し・改善を実行することが必要である。

図表6-11 学生アンケートの事例（関西大学）

(4) 実習中についておうかがいします。
 ・労働への対応（報酬）はいただきましたか（ はい ・ いいえ ）
 「はい」の場合：（ ）円
 ・交通費はいただきましたか（ はい ・ いいえ ）
 ・昼食代（もしくは昼食を支給）はいただきましたか
 （ はい ・ いいえ ）
 実習期間中、何か困ったことがあった場合は具体的に記入してください。

(5) 今回のインターンシップで経験した内容以外に、どのような実習を経験
 したいですか、できるだけ具体的に記入してください。

(6) 実習先企業・団体の採用試験を受けようと思っ
 ていますか。
 （ 受けるつもり ・ 受けないつもり ・ わからない ）
 また、それぞれの理由を教えてください。

(7) 以下、自由にお書きください。（キャリアセンター・受入先への注文等）

ご協力ありがとうございました。このアンケートは、実習終了後、実習報告書・
 業務日誌と一緒に、キャリアセンター・高槻キャンパス分室・工学部分室のい
 ずれかへ提出してください。

実習先名： _____ 学部・研究科： _____ 男・女

平成20年度 インターンシップ 実習生アンケート

下記の項目に自由に意見を記入してください。

(1) 事前講座Ⅱ・Ⅲについて、それぞれを5点満点で評価してください。
 （不参加の講座は0を記入してください）
 ア. 事前講座Ⅱ（しごと研究と業界研究）・・・【 】
 イ. 事前講座Ⅲ（マナーとコミュニケーション）・・・【 】
 事前講座について、良かった点・悪かった点をお書きください。
 また、上記以外にどんな事前講座があればいいと思いますか。

(2) 実習に関して、あなたの満足度を5点満点で評価してください。
 a. 実習内容 → 【 】
 理由：
 b. 実習先 → 【 】
 理由：
 c. 実習期間 → 【 】（実習日数__日）
 理由：

(3) 今回の実習を通じて、一番自分のためになったこと・成長したことは何で
 すか。特に強く感じた項目を5つまで選んで、番号に○をしてください。
 1. 実習先の業界・企業のことがかかった
 2. 卒業後の進路を考えるのに役立った
 3. 社会人として働くことがいかに大変かが分かった
 4. 自分に何が不足しているのかが分かった →何が不足？（ ）
 5. コミュニケーション能力がついた
 6. 自分に自信がついた
 7. ビジスマナーの重要性を感じるようになった
 8. 時間を守る大切さがわかった
 9. 学生時代にもっと勉強すべきだと思っ
 10. 残りの学生時代をいかにして過ごすかを考えるようになった
 11. その他（ ）

実習先名： _____ 学部・研究科： _____ 男・女
 裏面へ続きます

（出典）文部科学省「インターンシップの導入と運用のための手引き（～インターンシップ・リファレンス～）」

6.12. 受入先との確認事項とリスク対応・就職との関係

学校と受入先間との確認事項の整理が重要である。

6.12.1. 確認文書の種類と内容

書面内容が一定の契約条項を記載したものであれば、契約書としての効力を有する。

① 実施要綱、実施要領

インターンシップの実施時期・期間・対象学年・受講要件・スケジュール・注意事項等

② 覚書、契約書

学校名・学生・受入学生名・学年・受入時期・期間・実習内容・経費・報酬・研修成果・事故・トラブルへの対応・責任（事故、災害、ハラスメント等）等
※覚書、契約書については、大学と受入先で取り交わすことが多い。

③ 誓約書

受入先の就業規則等の遵守・守秘義務の遵守

事故・ケガ等の責任の所在および保険等への加入 等

※誓約書については、学生が受入先に提出することが多い。

図表6-12 インターンシップに関する契約書（例）

インターンシップに関する契約書

株式会社〇〇〇〇（以下「甲」という）と〇〇大学〇〇部（以下「乙」という）は、乙がインターンシップにより下記学生（以下「実習生」ともいう）を派遣し、甲がこれを受け入れることに関し、以下の通り覚書を締結する。

上記を証するため、正本2通を作成し、双方記名押印の上、各1通を保管する。

（目的）

1 インターンシップは、学生に、大学における学習と並行して、企業あるいは公的機関等において所定の期間の実習を体験させることにより、専門的知識と実践技術との密接な関連を学び取り、豊かな独創性・実践力ある社会人を育成することを目的とする。

（実習生の指定と期間）

2 インターンシップは乙が指名した下記学生とする。また、実習生が甲において実習する期間および日数については、甲、乙、および実習生の三者で調整し決定する。

（事前の指導）

3 乙は、インターンシップに参加する実習生に対し、インターンシップに先立ち、甲における仕事の概要、ビジネスマナー、取引先との関係、秘密保持義務、その他社会人としての心得などについての指導を行う。

（インターンシップの内容）

4 インターンシップの内容および配属先（実習場所）は、原則として甲が第1条に基づいて乙および実習生に提示する。

（インターンシップ実施中および通勤による事故等）

5 実習生のインターンシップ実施中および通勤に際しての事故等については、『実験実習調査保険（インターンシップ・教育実習・実験実習等）』、『〇〇大学〇〇部学生見舞金制度』および『〇〇大学学生傷害及び死亡事故等に関する給付金』をもって補償に充てる。

（就業規則等の遵守）

6 乙は、実習生が、甲の就業規則を遵守するとともに実習事項遂行に当たっては甲の監督、指導、助言等に従うよう指導する。

（機密保持義務）

7 乙は、実習生が実習期間中に甲で知り得た機密を、甲の承諾のない限り実習終了後も他には漏洩しないよう指導する。乙は、学生が秘密漏洩を行うなど、インターンシップの継続を不可能にする事態が生じたときには、甲が当該学生についての実務研修を終了させることに同意する。

（個人情報保護）

8 甲および乙は、実習生が提出する自己紹介書等の個人情報を、インターンシップに関する目的以外に使用しないものとする。

（報告書の提出）

9 甲は、インターンシップ終了後、受け入れた実習生の研修状況について、乙に対して、乙の定める書式による報告書を提出する。

（無償）

10 甲は、インターンシップを無償で実施し、実習生に対して対価を支払わない。実習生がインターンシップを受けるに当たっての必要経費（交通費、滞在費、食事代等）は、実習生の負担とする。

（その他）

11 この覚書に定めのない事項および覚書に疑義が生じた場合、甲と乙の協議の上定めるものとする。なお、実習生は、本覚書を基とした誓約書を甲に提出するものとする。

実習生

学籍番号	学生氏名	学籍番号	学生氏名

平成 年 月 日
甲 印
乙〇〇大学〇〇部長 〇〇 〇〇 印

（出典）日本の人事部 インターンシップに関する契約書の例

図表6-13 インターンシップ事業に関する覚書について（企業 ⇄ 大学）

<p>インターンシップ事業に関する覚書について</p>	
<p>〇〇株式会社（以下、甲という）と〇〇大学（以下、乙という）は、甲乙間で北海道地域インターンシップ事業の実施に当たり次のとおり覚書を締結する。</p>	
1. 実習先、実習生、条件、実習期間及び実習内容	別紙記載のとおりとする。
2. 事故災害時の対応について	乙は実習を行う学生を「学生教育研究災害傷害保険」及び「インターンシップ賠償責任保険」に加入させ、実習中における関係他者（甲、人物、財物等）に対する損害、損傷等により被る法律上の損害賠償を補償する。
3. 誓約書の提出	実習生は、実習に先立ち、甲に対して誓約書を提出する。
4. 実習の中断	甲並びに乙は、実習を継続するのに重大な支障、または正当な理由がある場合には、双方協議の上、これを中断することができる。
5. 協議	この覚書に定めなき事項、又は本覚書に疑義が生じた事項については、その都度、甲乙協議のうえ決定するものとする。
6. 効力の開始と終了について	この覚書は、下記の署名日付から実習が終了するまで効力を有する。
<p>本覚書の締結を証するため、本書2通を作成し、甲乙記名押印のうえ、それぞれ1通を保有するものとする。</p>	
平成 年 月 日	
	甲 △△市☆☆町□丁目 〇〇株式会社 代表取締役社長 ○ ○ 太 郎 ㊟
	乙 札幌市〇〇区〇〇条〇丁目 〇〇大学 学 長 ○ ○ ○ ○ ㊟

（出典）財団法人北海道地域総合振興機構 「企業向けインターンシップ導入マニュアル」（H15.2）

(別紙)

1. 実習先

△△市☆☆町□丁目

〇〇株式会社 本社営業部

2. 実習生

〇〇大学△△学部〇×学科 〇年 〇〇 〇〇

3. 条件

(1) 通勤費及び出張旅費

通勤に要する費用については実費相当額を支給する。

(2) 手当(報酬)

支給しない。

(3) 食費

学生の自己負担とする。

(4) 出社及び帰学の旅費

支給しない。

(5) 被服

貸与しない。

(6) 損害保険及び傷害保険

学校側の対応とする。

4. 実習期間

(1) 実習期間

平成 年 月 日()から平成 年 月 日()まで。

(2) 実習時間

午前9時00分から午後5時00分まで。

(ただし、午後0時から午後1時までは休憩時間とする。)

5. 実習内容

モノづくりと販売の第一線を実習することにより、事業の重要性を把握し、社会認識に、役立てると共に、今後の学習意欲の向上を図る。

図表6-14 誓約書（企業 ⇄ 学生）

平成 年 月 日
誓 約 書
〇〇大学 〇×学部 △△学科
氏 名 ㊞
このたび、私が貴社において実習するにあたり、下記の事項を厳守することを誓います。
記
1. 実習期間中は、貴社の就業規則及びこれに基づく諸規則の定めに従います。
2. 実習期間中は、貴社の諸規則を遵守し、貴社の管理、監督の指示に従います。
3. 実習に際しては、次の事項を厳守します。
①貴社の名誉を毀損するような言動は行わない。
②貴社の営む事業を阻害するような言動は行わない。
③実習上、知り得た貴社の機密に属するものは、一切漏洩しない。
4. 故意に、貴社に対し損害をおよぼしたときは、直ちに弁償する。
5. 実習中、自己の不注意により、万一災害を受けた場合の処理については、貴社に迷惑をかけることなく、自己の責任において処理する。
以上

（出典）財団法人北海道地域総合振興機構 「企業向けインターンシップ導入マニュアル」（H15.2）

6.12.2. リスクへの対応と安全、災害補償等の確保

インターンシップ中の学生の事故等への対応については、学校、企業等の双方において十分に留意する必要があるが、インターンシップの現場における安全の確保に関しては、企業等において責任をもった対応が必要である。

また、万一の災害補償の確保に関しても、事前に十分協議し、責任範囲を明確にした上で、それぞれの責任範囲における補償の確保を図ることが重要である。

なお、インターンシップ中の学生について、労働関係法令が適用される場合もあることに留意する必要がある。

① リスクの種類

実習中の主なリスクは次のとおり。

- 学生が被災する事故
学生が実習中や通勤中に被災した事故の場合。
- 学生の行為による損害
学生が実習中に実習先の機械・設備・什器・備品等を破損した場合、商取引の妨害をした場合。
- 学生による機密の漏洩
学生が実習先で知り得た秘密情報等を実習先内外に漏洩した場合。

② 責任の所在

偶然の事故、学生の故意・重過失等による、学生のケガ等は基本的に学生個人の責任となる。

◆ 専門学校

契約、覚書等で特に定めがない限り、大学の指導・管理責任が問われるケースは限定的である。専門学校による学生への、極端に危険な受入先への派遣、事前研修での危険性等に関する指導の不徹底等がない限り、専門学校の責任とはならない。

◆ 受け入れ先

受入先での実習中の指導不足、不適切な指導、機械・設備等の不適正管理等がない限り、受入先の責任とはならない。受入先と学生との間に使用従属関係等がある場合は、労働基準法等が適用され、労災保険の加入義務、使用者責任等が発生する。セクシャルハラスメント等は従業員・学生にかかわらず注意が必要である。

③ 予防・対応策

ケガや損害が発生してからでは、必ずしも十分な対応ができないため予防策の検討が重要である。受入先と十分な協議をしたうえで予防策をとることが必要である。機密の漏洩予防策については、企業等にとっては重大な問題であるため、誓約書の中で守秘義務を明示し、学生と取り交わすことが必要である。

リスクとその予防策は次の表のとおり。

図表6-15 リスクと予防策

リスク分類	内 容	予 防 策
① 学生が被災する事故	学生が通勤中や実習中に被災する事故 <ul style="list-style-type: none"> ・ 通勤中の交通事故 ・ 作業中の事故 ・ オフィス内での転倒 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事前研修等での注意事項・指導の徹底 ・ リスク等に関するQ&Aの作成 ・ 学生の能力・適正等に合う、業務への派遣
② 学生の行為による損害	学生が実習中に受入先の備品等を破損した場合、第三者に怪我を負わせた場合、商取引の妨害となる場合 <ul style="list-style-type: none"> ・ 備品等の破損 ・ 従業員・顧客等の怪我 ・ 売上上の損出 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各種保険への加入 ・ 大学と受入先との十分な確認調整 ・ 文書での責任・守秘義務・知的財産権の帰属、ハラスメント等に関する取り決め
③ 学生による機密の漏洩	学生が受入先で知り得た秘密情報等を社内外に漏洩する場合 <ul style="list-style-type: none"> ・ 新製品開発に関する情報 ・ 人事情報 ・ ファイナンス情報 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学、受入先内での各種相談窓口の設置 等

(出典) 文部科学省「インターンシップの導入と運用のための手引き（～インターンシップ・リファレンス～）」

◆事後の対応策

学生が被災する事故、学生の行為による損害に関しては、事故等が起きた場合、基本的に保険で対応。

◆ ケガ・損害等に備えた保険

インターンシップに係るケガ・損害等に備えた保険を整理すると次表のとおり。

適用される保険は、雇用とみなされる場合とみなされない場合で異なる。

図表6-16 ケガ・損害等に備えた保険

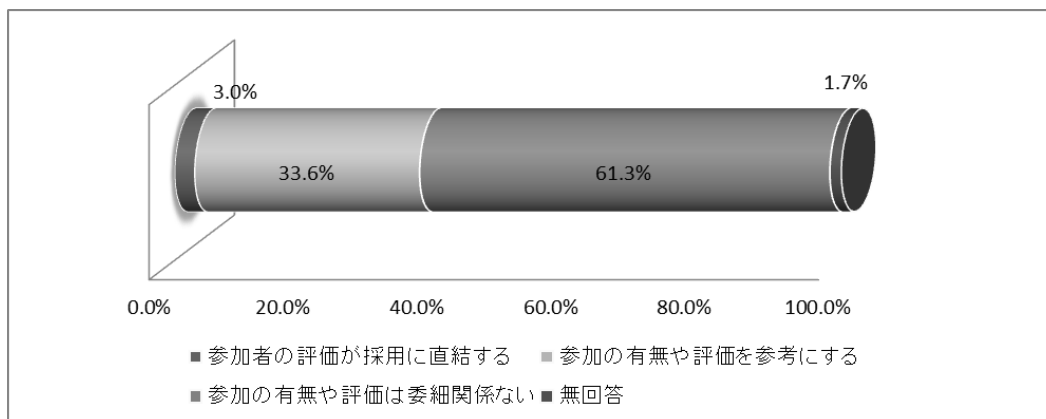
費用負担者 リスク分類		学 生	企 業 等	
			雇用と見なされる場合	雇用と見なされない場合
① 学生が被災する事故		傷害保険	労働者災害保険	施設賠償責任保険
② 学生の 行為に よる損 害	受入先の 損害	個人賠償責任保険	財産保険	財産保険
	第三者の 損害	個人賠償責任保険	施設賠償責任保険	施設賠償責任保険

(出典) 文部科学省「インターンシップの導入と運用のための手引き（～インターンシップ・リファレンス～）」

6.13. 就職・採用との関係

インターンシップは大学教育の一環で実施するものであり、就職・採用を前提とした調整は望ましくない。結果として、学生がインターンシップ受入先に就職する事例や、採用の際の評価材料に活用する事例があるが、採用活動とは無関係としていることが一般的である。

図表6-17 インターンシップと新規学卒者採用選考との関連（企業調査）



(出典) 厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

図表6-18 インターンシップに係る学生事故の補償形態について

平成〇〇年〇月〇日

(株) 〇〇〇〇 ご担当者殿

インターンシップに係る学生事故の補償形態について

〇〇大学〇〇部長
〇〇 〇〇

『インターンシップ』は、必修科目として大学外における企業等での実習体験を通じて、理論と技術の関連性を習得し、応用力と創造力の豊かな社会人を育成することを目的としております。

そのため、大学外の施設における実習が中心となりますので、『インターンシップ』時における学生の事故が発生した場合、実習生を受け入れていただいた企業等の皆様には、その対応についてご懸念があるものと推察いたします。そこで、本学部の学生がインターンシップ時における事故で死傷した場合、次の3種類の補償形態による保険金・給付金を準備して対応しております。なお、1 (2) につきましては、学生が受入れ先で他人にケガをさせたり、他人の財物を損壊したことにより被る法律上の損害賠償となります。ご理解をいただきますようお願い申し上げます。

なお、1 2 3 とも故意、重過失に基づく場合、または著しい法令・規程違反行為時を除く。

1 〇〇学部が任意に加入する保険に基づく給付

実験実習調査保険 (インターンシップ・教育実習・実験実習・現場見学会・校外測量等)

(1) 傷害保険 [通学特約を含む]

死亡保険金 700 万円
後遺障害保険金 700 万円
入院加算金 (1 日当たり) 3,000 円
通院加算金 (1 日当たり) 1,500 円

(2) 賠償責任保険

対人賠償・対物賠償 (1 事故) 1 億円限度

2 〇〇学部が任意に加入する学生見舞金制度

死亡見舞金額 100 万円
後遺障害見舞金額 死亡見舞金額に掲げる割合を乗じた額
入院医療見舞金額 (1 事故) 25,000 円
通院医療見舞金額 (1 事故) 15,000 円
入通院一時医療見舞金額 (1 事故) 3,000 円

3 〇〇大学学生傷害及び死亡事故等に関する給付金規程に基づく給付

給付金種類 (1) 死亡弔慰金 (200 万円を限度)
(2) 後遺障害保険金 (200 万円を限度)
(3) 見舞金 (入院期間等による)
(4) 治療費 (実費)

以上

(出典) 日本の人事部 インターンシップに関する契約書の例

6.14. インターンシップに関連する法律

インターンシップ実施に関し、労働に関係する法律の存在を意識する必要がある。学校側が基礎知識として知っておくべきものと、就業する学生が知っておくべきものがある。

ここでは、関連法律として、職業安定法、労働基準法、民法、最低賃金法、不正競争防止法、労働者災害補償保険法、公益通報者保護法、所得税法、個人情報保護法の各法を示す。なお、結果的に直接関係しないと考えられる法律もあるが、一般知識として持つておくことが好ましいものも含めている。

6.14.1. 職業安定法

職業安定法は、その名のとおり、職業の安定を図るとともに、経済や社会の発展に寄与することが目的とされている。この法律で、職業体験を通じた職業指導教育を学校や教育機関に実施を呼びかけているもので、インターンシップの必要性が書かれている。

〔職業安定法〕

第1条（法律の目的）

この法律は、雇用対策法と相まって、公共に奉仕する公共職業安定所その他の職業安定機関が関係行政庁又は関係団体の協力を得て職業紹介事業等を行うこと、職業安定機関以外の者の行う職業紹介事業等が労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整に果たすべき役割にかんがみその適正な運営を確保すること等により、各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、及び産業に必要な労働力を充足し、もって職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

第26条（学生生徒等の職業紹介等）

公共職業安定所は、学校教育法第一条に規定する学校の学生若しくは生徒又は学校を卒業した者（政令で定める者を除く）の職業紹介については、学校と協力して、学生生徒等に対し、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、職業指導を行い、及び公共職業安定所間の連絡により、学生生徒等に対して紹介することが適当と認められるできる限り多くの求人を開拓し、各学生生徒等の能力に適合した職業にあっせんするよう努めなければならない。

2 公共職業安定所は、学校が学生又は生徒に対して行う職業指導に協力しなければならない。

3 公共職業安定所は、学生生徒等に対する職業指導を効果的かつ効率的に行うことができるよう、学校その他の関係者と協力して、職業を体験する機会の付与その他の職業の選択についての学生又は生徒の関心と理解を深めるために必要な措置を講ずるものとする。

6.14.2. 労働基準法

労働基準法は、労働者の定義や、それに対する事業者の義務等が規定されている。インターンシップの学生の就業先での内容が、見学や体験的なもので、業務の指揮命令を受けていないと解される場合は使用従属関係がなく、労働者として該当しない。しかし、行政通達（1997年）によると、「直接生産活動に従事する当該作業による利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ事業場と学生との間に使用従属関係が認められる場合には、当該学生は労働者に該当する」とされている。この場合、当法に基づき賃金を支払う必要があるので注意が必要である。

〔労働基準法〕

第9条（定義）

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

6.14.3. 民法

インターンシップが教育課程の一環として行われる場合、報酬の問題は発生しないと考えられるが、企業と学生が実習の対価を報酬とすることで目的意識が合致するものであれば、雇用契約を締結することは可能である。その場合は、労働基準法が適用される。

〔民法〕

第623条（雇用）

雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる

6.14.4. 最低賃金法

使用者が指定された額以下で労働者を雇用してはならないという賃金について定めた法律が最低賃金法である。インターンシップの学生について、使用従属関係がなければこの法は適用されない。

〔最低賃金法〕

第1条（目的）

この法律は、賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もって、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。

第3条（最低賃金額）

最低賃金額（最低賃金において定める賃金の額をいう）は、時間によって定めるものとする。

6.14.5. 不正競争防止法

会社の役員や従業員が営業秘密等を不正に入手したり、外部に漏洩したりした場合、不正競争防止法により罰せられることがある。インターンシップで就業する学生についても対象となる。営業秘密とは、秘密管理性、有用性、非公知性の三要件が満たされているものを言うが、まずはこれらの意識が必要となる。

〔不正競争防止法〕

第1条（目的）

この法律は、事業者間の公正な競争及びこれに関する国際約束の的確な実施を確保するため、不正競争の防止及び不正競争に係る損害賠償に関する措置等を講じ、もって国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。

第2条（定義）

6 この法律において「営業秘密」とは、秘密として管理されている生産方法、販売方法その他の事業活動に有用な技術上又は営業上の情報であって、公然と知られていないものをいう。

6.14.6. 労働者災害補償保険法

一般社員が、就業時に負傷と負うなどした場合には労災が適用されるが、インターンシップの学生の場合、使用従属関係はないと考えられる場合は、労災の適用は受けない。従って別の何らかの保険をかけておくことが好ましいことになる。

〔労働者災害補償保険法〕

第1条（目的）

労働者災害補償保険は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行い、あわせて、業務上の事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかった労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図り、もって労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。

6.14.7. 公益通報者保護法

公益通報者保護法は、企業内の違法行為等の内部告発を通報する労働者を保護するための法律である。インターンシップの学生は、労働者とみなされない場合は、これらの対象ではないことになるが、不法行為やコンプライアンス違反となる事実を知りえた場合は、公益的には指導者へ報告することが望まれる。ただし、誤解なども考えられるので、慎重に相談などをするよう指導することが好ましいと考えられる。

〔公益通報者保護法〕

第1条（目的）

この法律は、公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇の無効等並びに公益通報に関し事業者及び行政機関がとるべき措置を定めることにより、公益通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法令の規定の遵守を図り、もって国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資することを目的とする。

6.14.8. 所得税法

インターンシップの学生が、労働対価として何らかの報酬を支給することになれば、源泉徴収税の対象となる。これらの税について所得税法で規定されている。

〔所得税法〕

第1条（趣旨）

この法律は、所得税について、納税義務者、課税所得の範囲、税額の計算の方法、申告、納付及び還付の手続、源泉徴収に関する事項並びにその納税義務の適正な履行を確保するため必要な事項を定めるものとする。

第28条（給与所得）

給与所得とは、俸給、給料、賃金、歳費及び賞与並びにこれらの性質を有する給与に係る所得をいう。

6.14.9. 個人情報保護法

個人情報の取扱いについて、企業のとるべき対応を規定したものが個人情報保護法である。インターンシップの学生が、企業の顧客情報や、社員の情報を取り扱うことが考えられる場合、基本的な個人情報の取り扱い方を習得しておくべきである。

〔個人情報保護法〕

第1条（目的）

この法律は、高度情報通信社会の進展に伴い個人情報の利用が著しく拡大していることにかんがみ、個人情報の適正な取扱いに関し、基本理念及び政府による基本方針の作成その他の個人情報の保護に関する施策の基本となる事項を定め、国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、個人情報を取り扱う事業者の遵守すべき義務等を定めることにより、個人情報の有用性に配慮しつつ、個人の権利利益を保護することを目的とする。

第3条（基本理念）

個人情報は、個人の人格尊重の理念の下に慎重に取り扱われるべきものであることにかんがみ、その適正な取扱いが図られなければならない。

第20条（安全管理措置）

個人情報取扱事業者は、その取り扱う個人データの漏えい、滅失又はき損の防止その他の個人データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければならない。

7. インターンシップの課題

本章では、インターンシップ実施における課題として、実施目的、内容、効果に関する課題や、円滑な普及・拡大に関する課題、効果的な実施に向けた取組み方、および専門学校ならではの検討課題について示す。

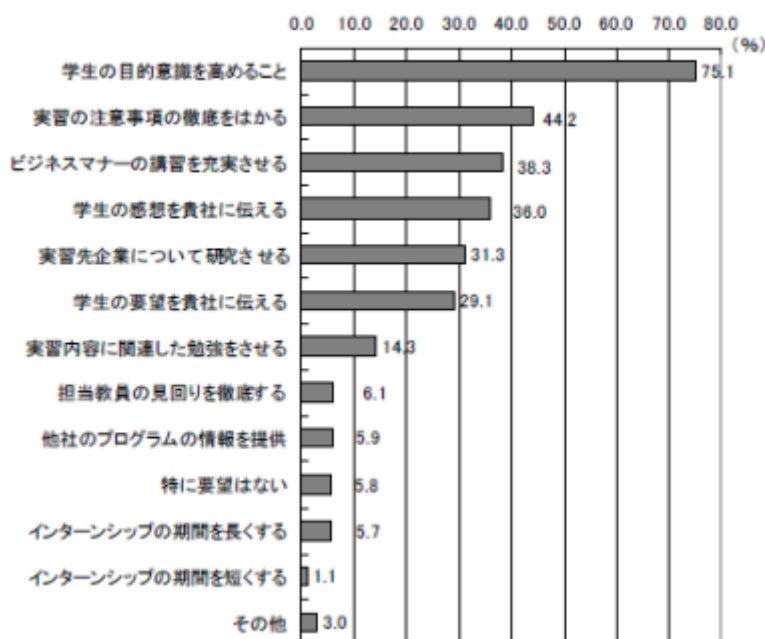
7.1. インターンシップの実施目的・内容、効果に関する課題

7.1.1. 企業が想定する学生像と学生の意識の格差

企業調査によると、企業の大学に対する要望としては、学生の目的意識を高めることが75.1%と最も多い。

また、受入担当者調査によると、受入担当者が担当した学生に備えてほしい能力・資質としては、明確な目的意識（43.2%）、やる気（33.2%）が多くなっている。

図表7-1 大学への要望（企業調査 n=972）



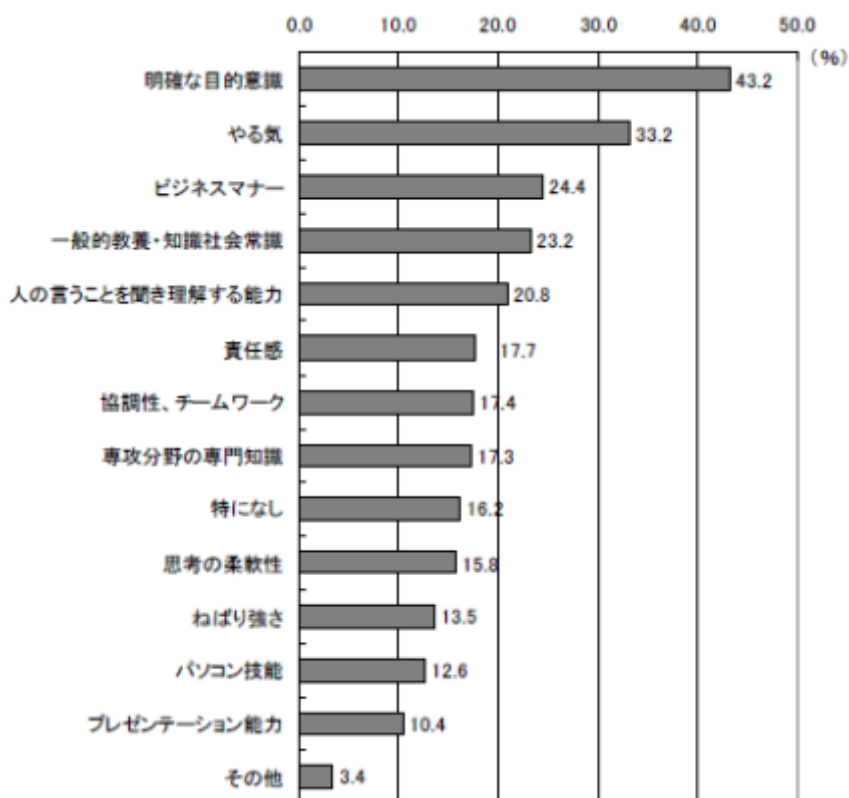
(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

インターンシップに参加した学生にとって、その目的としては、働くことがどういうものか体験したい、就職活動全般に役立ちそう、就職で希望する業種・職種の実務を習得したいという考えが多い。(図表 5-8 参照)

学生にとって、インターンシップは、実社会を体験できること、仕事を通じた達成感を感じることができることなど、自信をもって社会に出るための貴重な体験となり、こうしたこともインターンシップの重要な成果といえる。

一方で、企業、受入担当者ともに、学生の具体的な目的意識、やる気を重視しており、学生側の働くことの体験を目的とする等の意識は、必ずしもこれにマッチしているとはいえない。

図表7-2 担当した学生に備えてほしい能力・資質 (受入担当者調査 n=1,164)

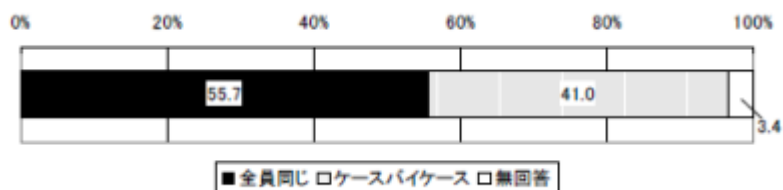


(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

7.1.2. インターンシップの実施期間

受入期間は、全員同じとしている企業が 55.7%となっており、一方で一律とせず柔軟に設定している企業が 41.0%となっている。

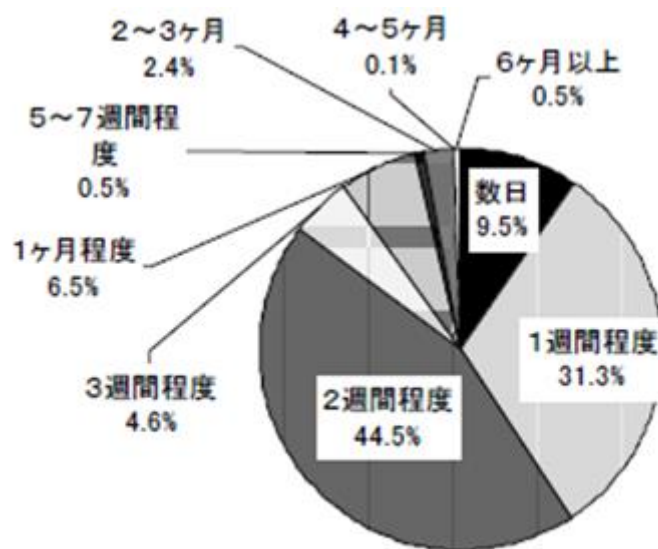
図表7-3 受入日数（企業調査 n=892）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

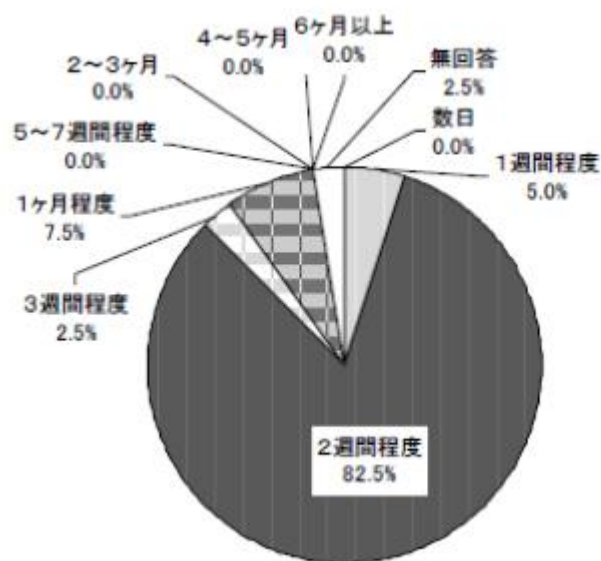
企業が受け入れやすい期間は、1週間～2週間程度が多いとともに、大学が学生を送り出しやすい期間は、2週間程度が82.5%となっている。

図表7-4 大学生を受け入れやすい期間（企業調査 n=972）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

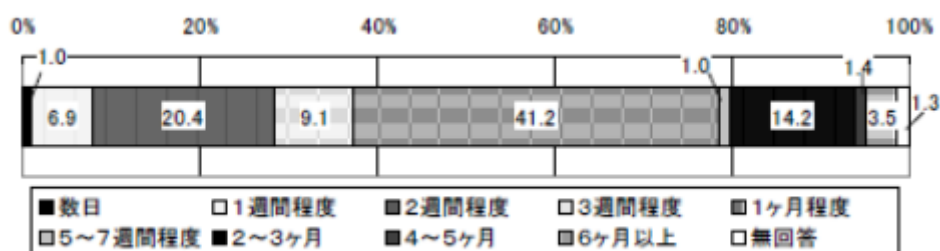
図表7-5 学生を派遣しやすい日数（大学調査 n=40）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

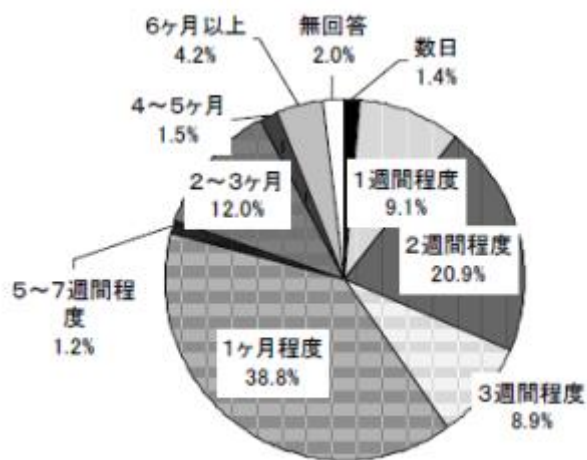
しかしながら、企業・受入担当者、大学ともに、高い実習効果を得るには1か月程度を必要とするものが多い。

図表7-6 学生が高い学習効果を得るのに必要な期間（企業調査 n=972）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

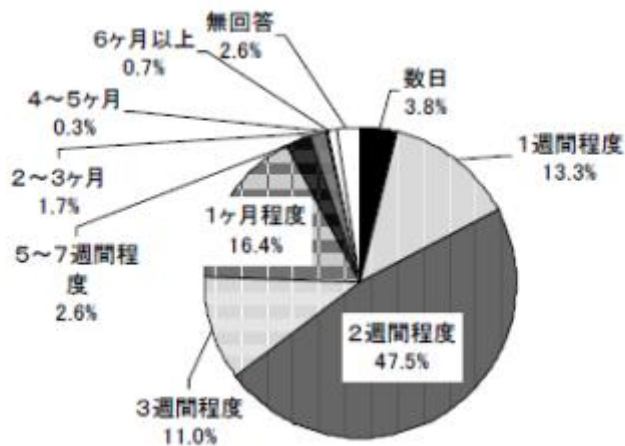
図表7-7 学生が高い実習効果を得るのに必要な期間（受入担当調査 n=1,164）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

また、学生が希望する期間としては、全体では2週間程度が47.5%と最も多く、1か月程度は16.4%となっており、1か月以内を希望する学生が90%以上となっている。

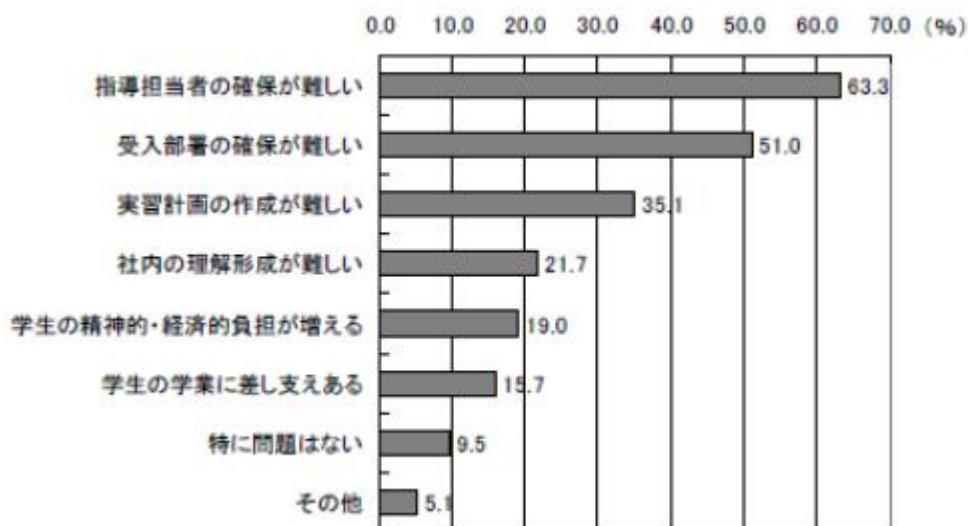
図表7-8 参加したインターンシップの希望期間（学生調査）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

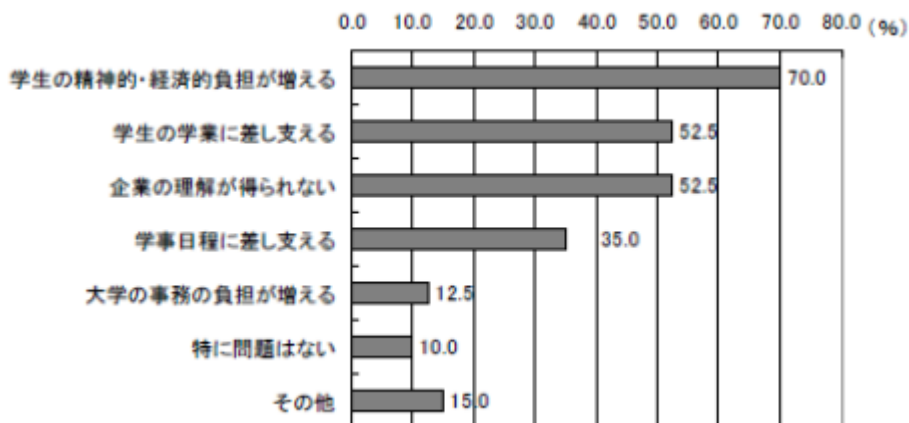
こうした長期のインターンシップの課題としては、企業にあっては指導担当者や受入部署の確保、大学にあっては学生の精神的・経済的負担増、学業への影響が挙げられている。

図表7-9 1ヶ月にわたって大学生を受入れる際の課題や問題点（企業調査 n=972）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

図表7-10 1ヶ月にわたってインターンシップを行う時の課題や問題点（大学調査 n=40）

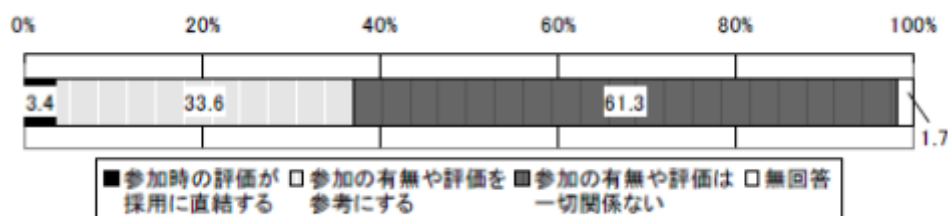


(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

7.1.3. インターンシップと企業の採用選考、就職活動との関係

インターンシップ参加の有無やインターンシップにおける評価は、採用選考とは関係ないとする企業が61.3%となっている。

図表7-11 インターンシップと新規学卒者採用選考との関連（企業調査 n=892）



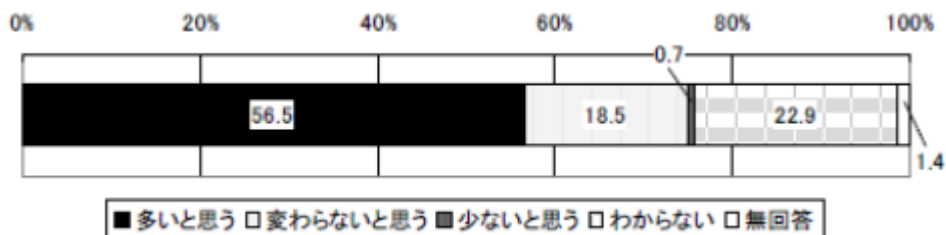
(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

インターンシップを採用選考、就職活動の一環として位置付ける企業、学生は少数といえるが、学校からは、インターンシップを通じた採用選考により、企業の採用選考が早期化すること、実施期間が実質的な学生の拘束になること等に関する懸念がある。

7.1.4. インターンシップが学生の職業意識に与える影響

企業による学生に対する評価としては、インターンシップ参加経験のある学生は職業意識の高い者が多いとする企業が過半数となっている。

図表7-12 参加経験の有無による就職意識の違い（企業調査 n=292）



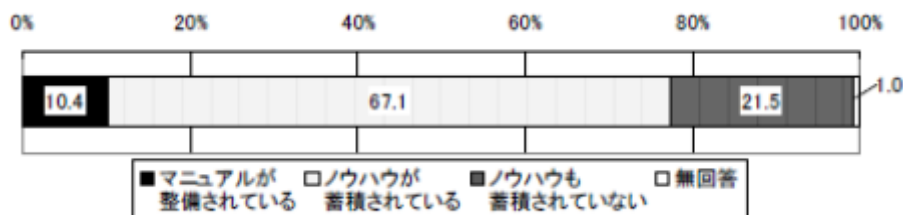
(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

インターンシップにより、職業意識が向上することは望ましいが、一方で、今後は、インターンシップに参加しない、または参加できない学生等に対する職業意識啓発のための取り組みについても検討する必要がある。

7.1.5. インターンシップ実施企業の体制整備

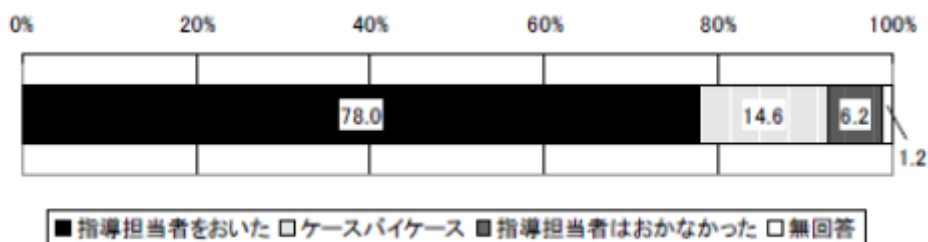
全社的な推進体制の整備がされていない企業が約半数あり、学生を受け入れるに当たって、マニュアルもなく、ノウハウの蓄積がない企業が約2割となっているが、学生の直接の指導に当たる担当者については、78.0%の企業で設置している

図表7-13 学生を受け入れるにあたってのマニュアル（企業調査 n=972）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

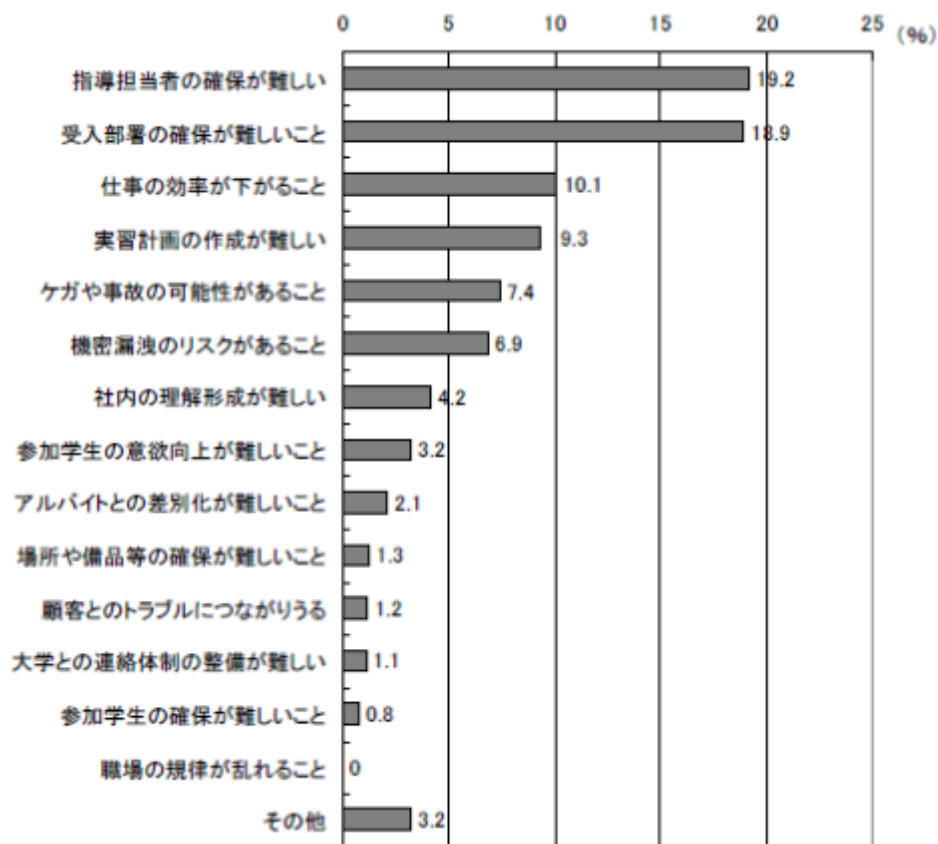
図表7-14 受入部署での学生の指導担当者（企業調査 n=892）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

企業としては、学生を受け入れる上での課題として、指導担当者の確保、受入部署の確保の困難性を挙げるものが多い。

図表7-15 大学生を受入れる上でのもっとも問題な点（企業調査 n=972）



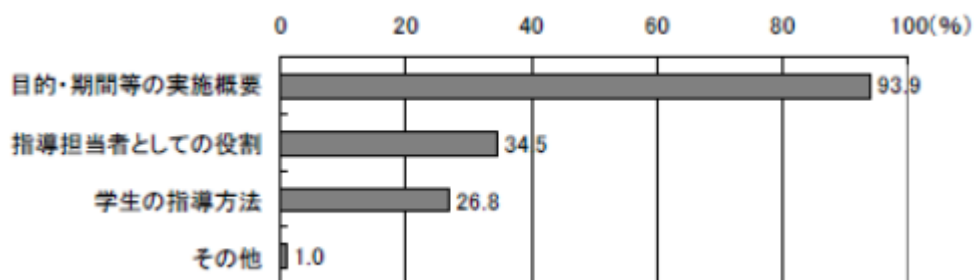
(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

これらの結果から、実施企業においては、全社的な理解の下、組織的にインターンシップ実施体制を整備しインターンシップを推進しているというよりも、むしろ、インターンシップ学生の受入れが可能な部署や社員の個々の理解・協力の下に実施されていることが多いことが推測される。

このような中で、受入担当者に対する配慮としては、受入担当者に対し会社から説明・指示があった内容としては、指導担当者としての役割（34.5%）、学生の指導方法（26.8%）となっており、受入担当者が初めて学生の指導をする場合には、必ずしも十分とはいえないものとなっている。

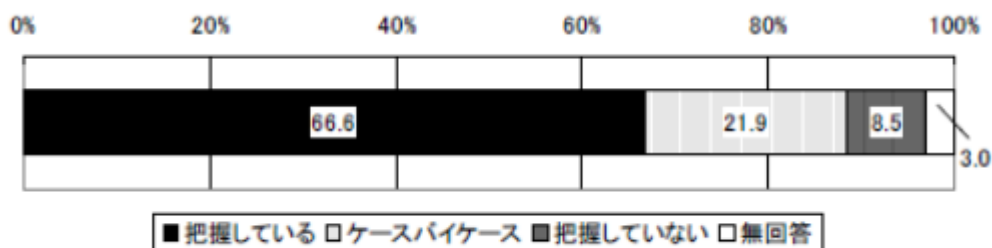
また、インターンシップとして受け入れた学生の感想や満足度については、9割近い企業で何らかの把握をしているものの、受入担当者の意見については、これを把握するためのフォローは特に行っていない企業が40.3%となっており、次回以降のインターンシップに向けた見直しにつなげるため、受入担当者の意見が反映、蓄積される循環的な仕組みは、多くの企業では整備されていないことがわかる。

図表7-16 会社から説明・指示された内容（受入担当者調査 n = 1,012）



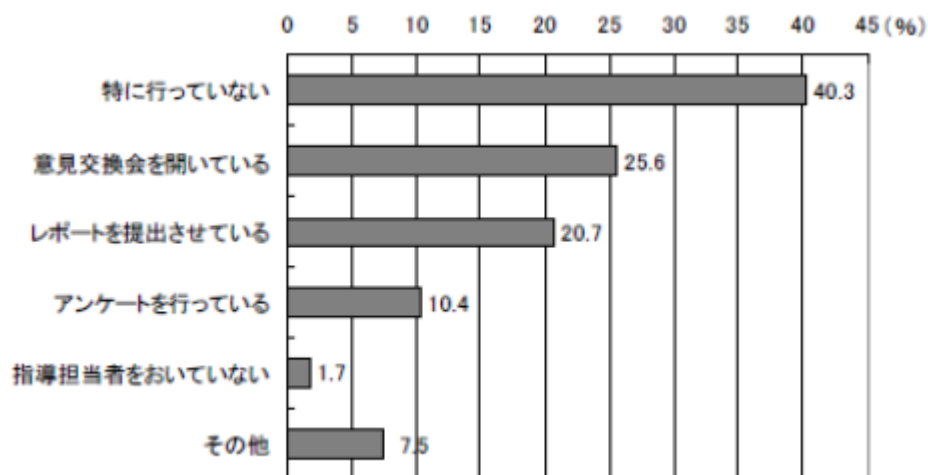
(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

図表7-17 受入れた大学生の感想や満足度の把握（企業調査 n = 972）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

図表 7-18 指導担当者の意見を把握するためのフォロー（企業調査 n = 972）

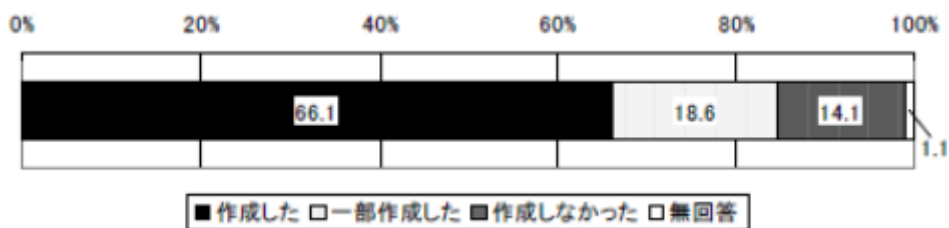


(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

7.1.6. インターンシップ実施企業の学生への配慮

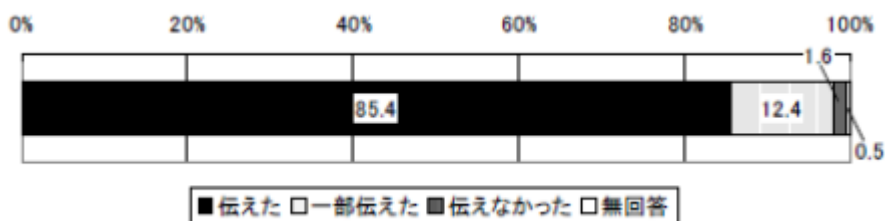
学生を受け入れるに当たって、事前に期間の最初から最後までの実習計画を作成した企業は66.1%、一部作成した企業は18.6%となっており、また、作成した実習計画については、85.4%の企業が学生にその内容を伝えている。このように、大多数の企業は事前に一定の計画は策定しており、その内容を学生に伝達しているものの、1割強程度の企業は計画を作成せず、または作成しても学生に伝達していないことになる。

図表 7-19 実習計画の作成（企業調査 n=892）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

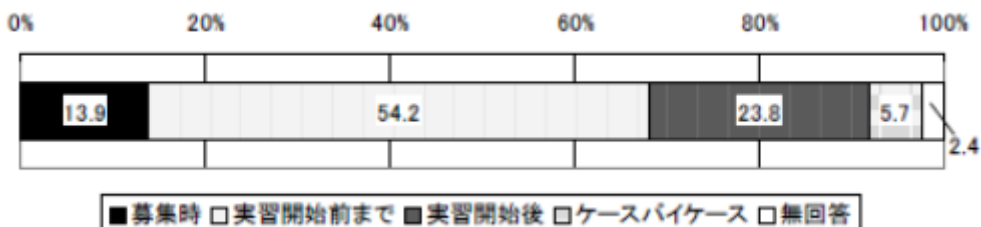
図表 7-20 学生への伝達（企業調査 n=756）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

計画を作成している企業が、それを学生に伝達した時期については、参加学生の決定後実習開始時までが54.2%、実習開始後が23.8%、募集時が13.9%となっており、7割程度はインターンシップ開始時までに学生に伝達している。

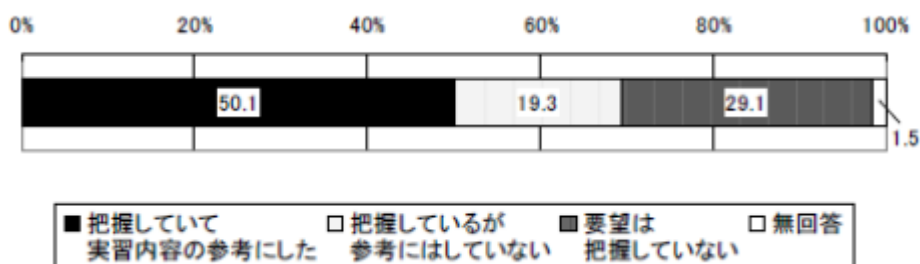
図表 7-21 伝達時期（企業調査 n=740）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

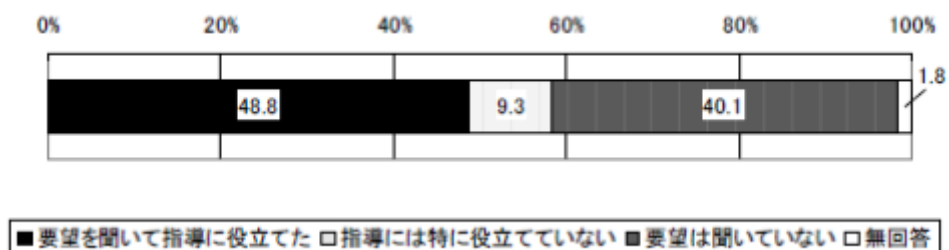
学生を受け入れるに当たって、事前に実習内容や受入部署等に関する要望を把握しているかについては、要望を把握し、実習内容や受入部署の決定に当たって参考にしている企業が 50.1%とほぼ半数となっている一方で、学生の要望は把握していない企業が 29.1%、要望を把握しているが特に参考にはしていない企業が 19.3%となっている。受入担当者に関しては、学生の要望を聞いて指導に役立てた者が 48.8%となっている一方、要望は聞いていない者が 40.1%となっている。

図表 7-22 事前の学生の要望把握（企業調査 n = 892）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

図表 7-23 学生を受け入れるにあたっての学生の要望（受入担当調査 n = 1,164）

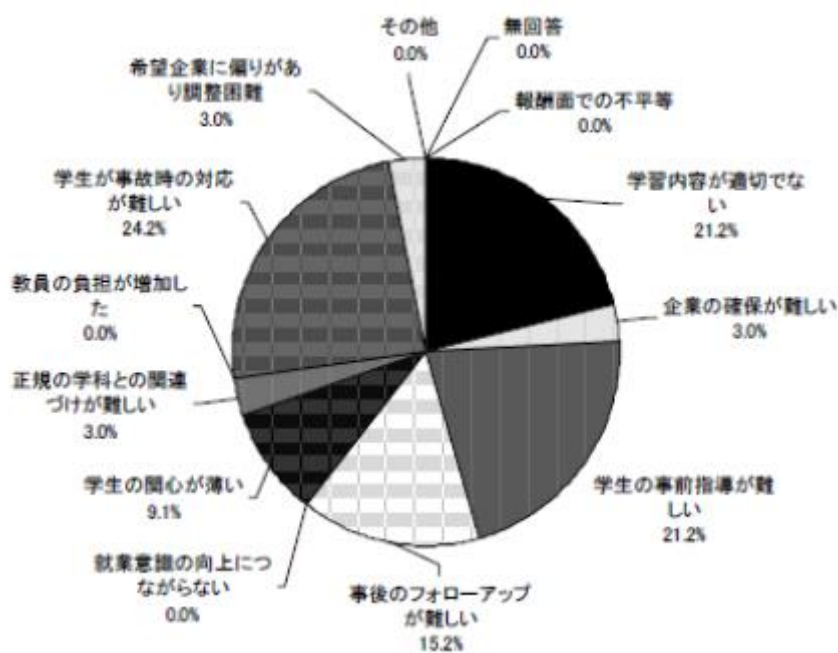


(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

7.1.7. 学校が関与しないインターンシップの課題

学校が関与しないものについては、学生が事故を起こした場合の対応が難しい、学習内容が適切でない、学生の事前指導が難しいなどの課題を挙げるものが多い。

図表 7-24 大学が関与しない(学生独自に参加)インターンシップの課題 (大学調査 n=33)



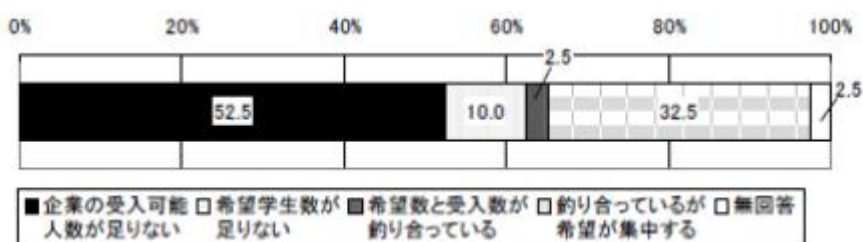
(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

7.2. インターンシップの円滑な普及、拡大に関する課題

7.2.1. 受入企業数

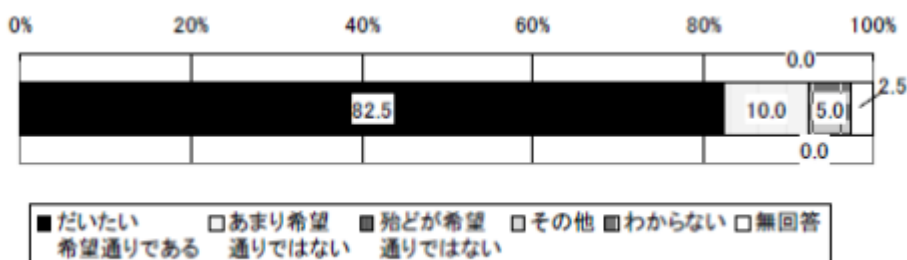
大学においては、52.5%が企業の受入可能人数が足りないと考えている。一方、個々の学生の希望との関わりでは、学生が希望するインターンシップ先に行っているとする大学が82.5%となっている。

図表 7-25 希望学生数と企業の受け入れ可能人数について（大学調査 n = 40）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

図表 7-26 希望するインターンシップ先に行っているか（大学調査 n = 40）

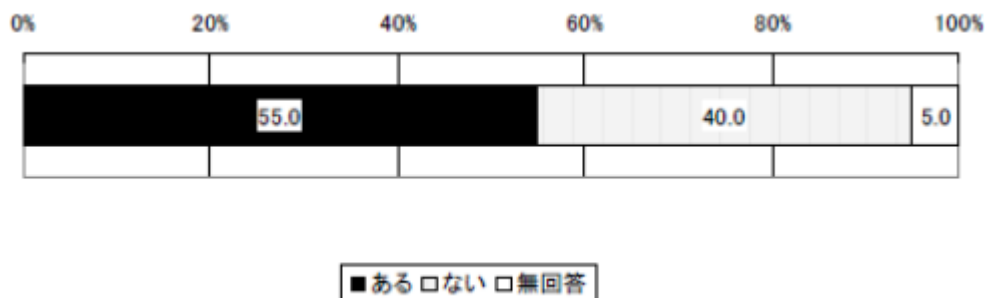


(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

7.2.2. インターンシップ推進体制

大学において、インターンシップ推進のために全学的な組織がある学校は 55.0%となっており、受入企業の開拓についても、教職員の人的ネットワークにより開拓されたものが多い。

図表 7-27 インターンシップの実施のための全学的な組織の有無（大学調査 n = 40）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

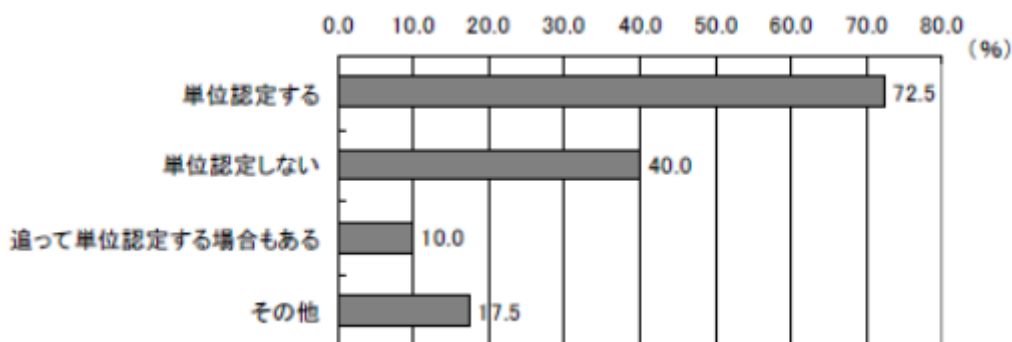
教職員の個々の主体的取組みについては、各教職員や学部等单位での受入企業情報等の「囲込み」にもつながり、全学的な情報交換ネットワークの構築が困難となるという指摘や、企業からは、大学との円滑な調整遂行の観点から、担当窓口の一本化を求める意見などがある。

企業の受入可能人数が不足していると考える大学が多い現状を踏まえると、受入企業の効率的な開拓、受入企業情報等の共有化による効果的なマッチングの促進、企業等との円滑な調整等を図る上で、全学的な推進体制を整えることが望ましいと考えられる。

7.2.3. 単位認定

大学において、単位認定するインターンシップ・プログラムがある学校は72.5%となっている。

図表 7-28 学部生のインターンシップの単位認定（大学調査 n = 40）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

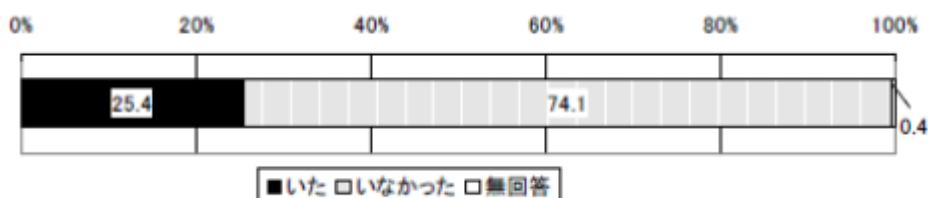
大学教育における位置付けを明確化する観点から、単位認定が望ましいという意見がある一方で、単位認定型のインターンシップの増加により、単位取得自体が目的化することを懸念する意見もある。

授業科目という位置付けでインターンシップを実施する大学も増えてきているが、教員の負担が大きいとの意見もある。また、達成度評価に関わる大学・企業の役割分担、実施企業間の基準の統一化等の課題もある。各大学の規模等にもよるが、インターンシップの実施内容の多様性確保の観点から、授業科目に位置付けられるインターンシップの充実を図ることはもとより、授業科目以外のインターンシップの推進にも重点が置かれることが望ましいと考えられる。

7.2.4. 通勤圏外に住む学生への対応

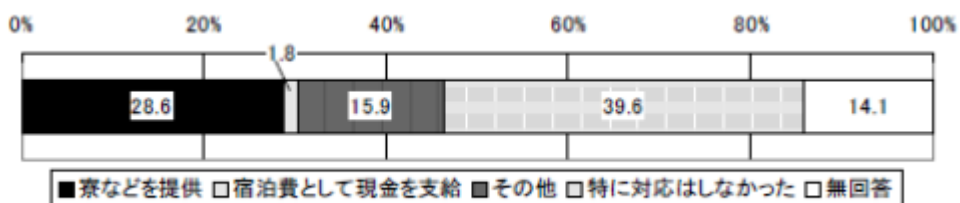
受入学生のうち通勤圏外に住む学生がいた企業は 25.4%となっており、4社に1社が通勤圏外からの学生を受け入れている。通勤圏外からの学生を受け入れた企業における学生への住居の手配については、寮の提供などを行った企業は 28.6%、これに対し、特に対応しなかった企業が 39.6%となっている。

図表 7-29 受入学生のうち通勤圏外に住む学生（企業調査 n = 892）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

図表 7-30 通勤圏外に住む学生の住まい（企業調査 n = 227）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

「通勤圏外に住む学生」の内訳としては、夏季休業等を利用した出身地域へのUターン型インターンシップなどの広域的なインターンシップも増加していると考えられ、こうした学生に対する配慮も必要である。

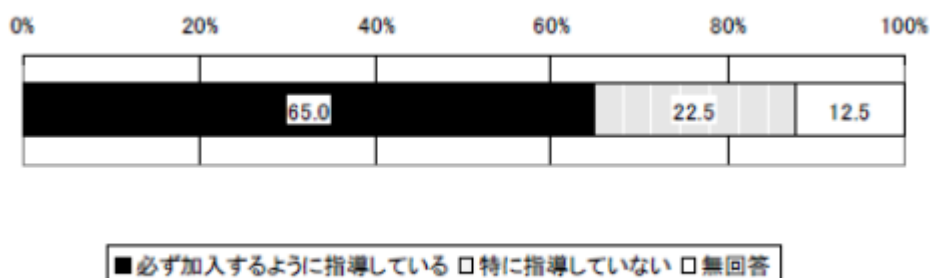
7.2.5. インターンシップ実施に伴うリスク

学生自身がインターンシップ中または企業への往復途上で事故に遭った場合、学校の正課又は課外活動としての実習の場合には、学生教育研究災害傷害保険（任意加入）の適用対象となるが、学校が関与しない場合は、実施企業又は学生本人が一般の傷害保険等に個別に加入することとなる。

実施企業等と学生が雇用契約を締結している、または雇用契約を締結していなくても、学生が実態上労働者とみなされるときには、労働者災害補償保険の適用対象となる。

大学に対する調査においては、学生が直接応募しているものについて、事故に備えた保険に必ず加入するよう指導している大学は 65.0%となっている。

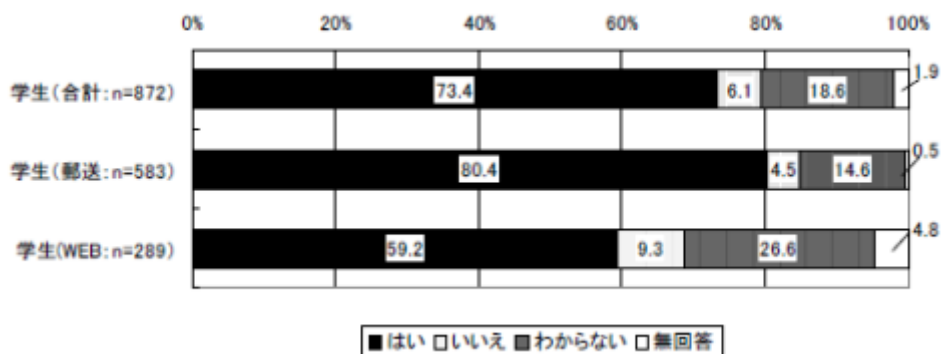
図表 7-31 学生の保険加入の指導（大学調査 n=40）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

インターンシップに参加した学生に自らの保険加入については、保険加入ありとした学生の割合は 73.4%となっている。また、自らの保険加入について、わからないとする学生も 18.6%となっており、学生の保険加入に関する意識はあまり高くないことがわかる。

図表 7-32 インターンシップ中の事故に備えた保険のカバー（学生調査）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

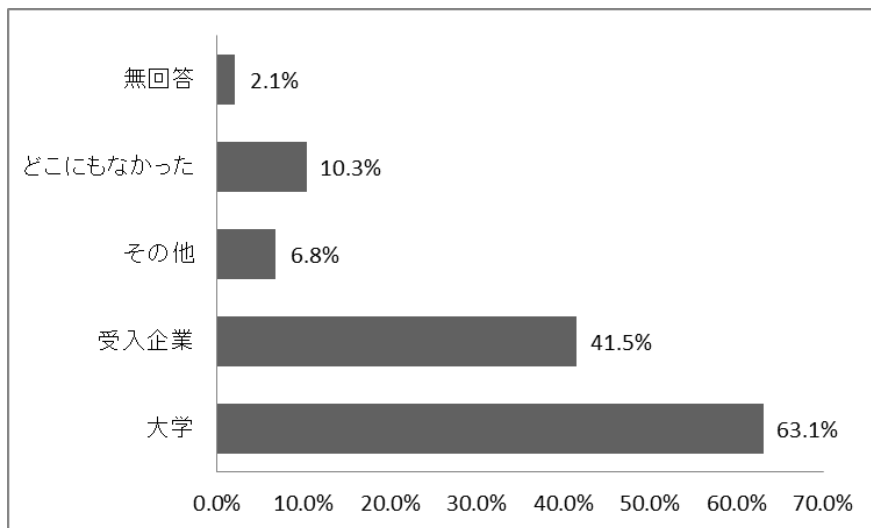
これに加え、企業においては、インターンシップに関連して、器物等の破損、機密の漏洩、傷害など企業や顧客等第三者に損害を与えることに関する懸念もある。

これらについては、経済面では各種賠償責任保険で対応されることが多く、また、機密漏洩等の問題については、あらかじめ確認文書の交換等により、大学および学生に徹底することが一般的である。

企業活動の先端分野でのインターンシップが進展するに伴い、機密漏洩やインターンシップ成果の帰属についても、企業と学生、大学の間でトラブルとなることが想定される。

一方、インターンシップ中に困ったときの相談窓口の有無としては、大学にあったとする学生が 63.1%、受入企業にあったとする学生が 41.5%、どこにもなかったとする学生が 10.3%となっているが、トラブルの防止やその波及を最小限に留めるためにも、適切な相談窓口が整備され、学生に周知されることが必要である。

図表 7-33 インターンシップ中に困ったときの相談窓口（学生調査 n=872）

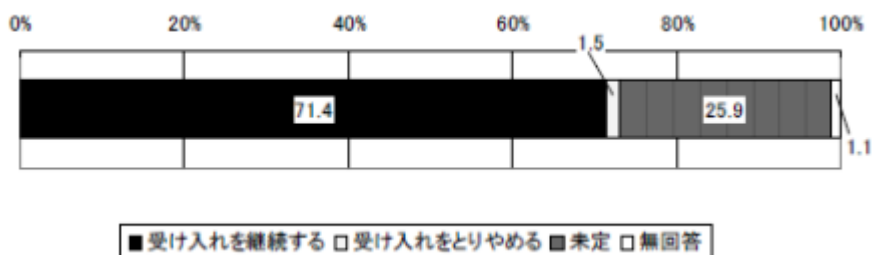


（出典）厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」（H17.3）

7.2.6. 今後の方向性

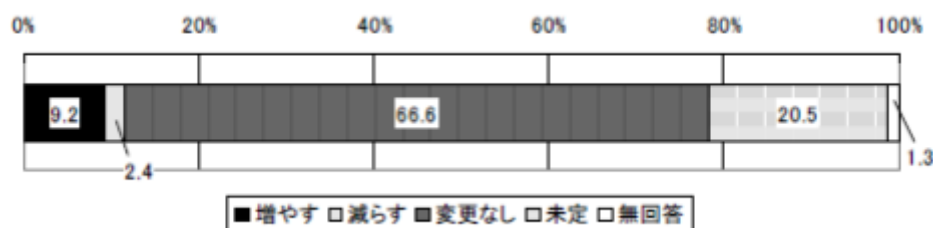
企業においては、今後も学生の受入れを継続とする企業が 71.4%と最も多く、今後の受入人数については、これまでどおりとする企業が 66.6%と 3分の 2 を占める。また、今後の方向性としては、効果を高める実習内容にする（57.8%）が最も多くなっている。

図表 7-34 今後のインターンシップとしての受入の継続（企業調査 n=972）



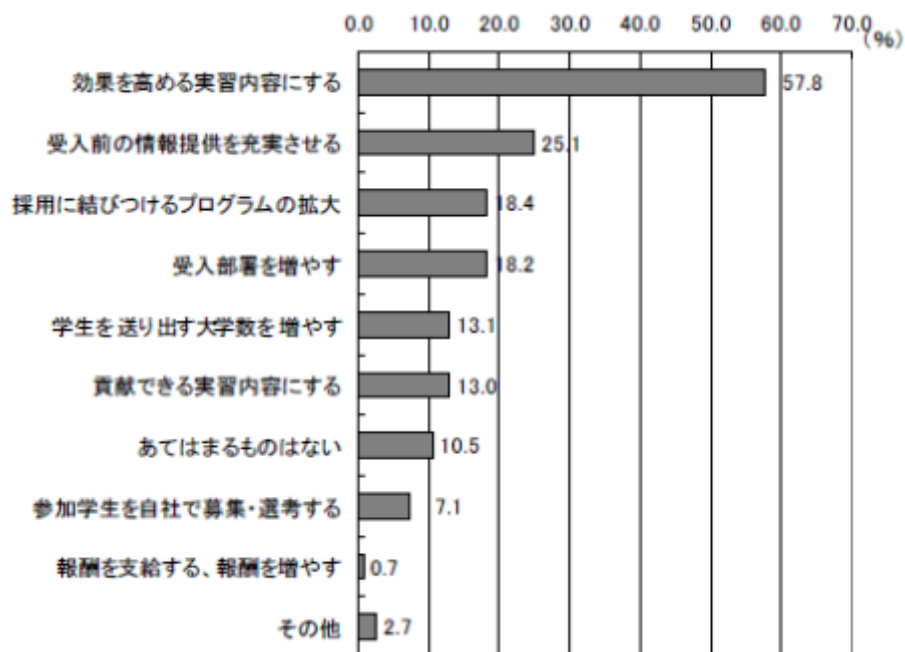
（出典）厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」（H17.3）

図表 7-35 今後の受入人数（企業調査 n=694）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

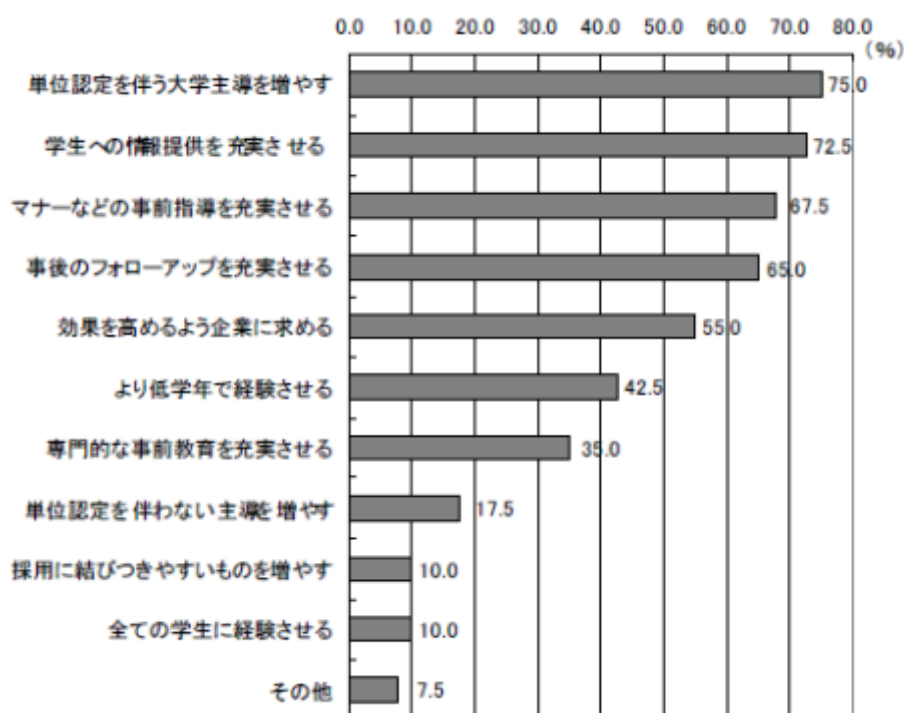
図表 7-36 今後の方向性（企業調査 n=694）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

大学においては、今後の方向性としては、単位認定を伴う大学主導を増やすものが 75.0% と最も多く、次いで学生への情報提供を充実させる (72.5%)、マナーなどの事前指導を充実させる (67.5%) となっている。

図表 7-37 今後のインターンシップの方向性（大学調査 n=40）



(出典)厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)

7.3. 効果的なインターンシップの実施に向けた取組み方

7.3.1. キャリア教育の一環としてのインターンシップ

若年層の失業率は他の年齢層に比べ高水準で推移するとともに、フリーターやニートの数は増加傾向にあるが、こうした状況の背景には、学卒無業者や卒業後、就職をしても早期に離職する者の増加等の要因があるものと指摘されている。また、経済社会が高度化・複雑化することに伴う職業そのものや職業に求められる能力の変化、働き方の多様化等により、卒業後の職業・働き方の選択に当たっての自己決定の重要性が増大している。

このため、早い段階から、働くことに関する意欲・関心を喚起するとともに、職業や自己についての理解を深めることが一層重要になっており、こうした観点から、学校におけるキャリア教育の更なる推進、各分野における関係者の役割の明確化が求められている。

インターンシップは、こうした学校在学中の職業意識啓発等の取組みの総仕上げに相当するものとして、実体験を通じ、職業や職業に関わっての自己の理解を深めつつ、専攻や就職希望の方向付け、就職や就職活動に向けた動機付けを図るための実践的なプログラムと位置付けるべきものである。

しかし、インターンシップの普及や関心の高まりに伴い、学生の参加目的意識の在り方、その他の準備状況等に関わらず、インターンシップによりこうした効果が得られることを過剰に期待するきらいがある。

インターンシップは、中学、高校等中等教育段階でのキャリア教育を通じた、働くことの意義についての基本認識、自己と社会、職業を関係付けて考えることの習慣付けといった成果を踏まえ、また、学校におけるキャリア教育の一環として、低学年次からの適切な指導やインターンシップに先立っての事前指導の積重ねの上に実施されることで、初めて多様な成果が生まれるものと認識すべきである。

したがって、今後のインターンシップの推進に当たっても、単に量的拡充を目指すということよりも、こうした各学校段階でのキャリア教育の機能強化を図る中で、これに相応しい意識醸成が図られた学生を対象に、また、これに協力することに積極的意義を見出す企業との間で、学校も含め、それぞれの立場で実りある多様なプログラムを確立することにより重きを置くべきであり、こうした取組みは、結果として、より多くの学校、学生、企業のインターンシップへの意義を知らしめ、実の伴う取組みの拡大にも資するものと期待される。

また、形式、実態ともにアルバイトと混同されないことがないよう、目的、プログラム内容が適切なものとなっていること、不慮の事故や損害に対応するための措置が講じられていることなどは、最低限具備すべき事項である。また、各関係者にメリットがあるような仕組みづくりのため、例えば、ミスマッチを防止するための取組み、事前の相互の目的、内容等の明確化などが進むことが望ましく、そうした積重ねにより、より効果的なインターンシップのための取組みが推進されるものと考えられる。

7.3.2. ミスマッチを防止し、インターンシップの効果的推進を図るための取組み

① 学生の参加の目的の明確化

学生のインターンシップ参加の目的としては、働くことの体験や就職活動に役立てることなどが多く見受けられるが、インターンシップを学生および企業の双方にとってメリットがあるものとするためには、学生が参加目的を明確に設定し、これにマッチした受入企業を選択するとともに、主体的に取り組むことが求められる。

このため、学生自身がこうしたことを十分認識するとともに、学校においても、対象となる学生に対して、インターンシップに対する明確な目的意識や一定程度の職業意識を育成するための事前指導や必要な情報提供を行うことが求められている。

こうした事前の指導により、学生が抱えるインターンシップを始めるに当たっての不安の一部も軽減され、円滑な実施、トラブルの防止等が期待される。

② 学校における適切な指導の推進

学生に対する事前指導、事後のフォローアップについては、学校における取組みが徐々に進展しているが、企業からの学校に対する要望等をみると、その対象とする学生の数、指導の内容、密度等について、学校による濃淡があることが指摘されている。

学生がインターンシップの意義を理解した上で、目的意識を持って主体的に参加するためには、学校における事前の指導が重要である。

また、インターンシップを単なる一過性のイベントとして終わらせるのではなく、その後の学生生活や将来の職業選択に活かすために、学生が自らのインターンシップ体験を振り返るとともに、インターンシップにそもそも参加しなかった、あるいは、これから参加する意向の学生も対象に含め、他の学生の体験を見聞きする機会として、インターンシップに参加した学生の発表等を内容とする報告会やレポートの作成による情報交換等の場を提供することは非常に意義があるものといえる。

これと併せ、インターンシップ参加学生からのレポートや企業に対する要望等について、学校が企業にフィードバックすることで、企業にとっても、学校との連携が深められ、インターンシップが一層意義のあるものとなると考えられ、学校においては、こうした配慮も望まれる。

③ 学生と企業の的確なマッチングの促進

学校や学生からは、受入可能企業そのものが少ないことのほか、受入可能企業に係る情報が少ないという意見が多く、受入企業の拡大、関係情報の公開および学生と企業の的確なマッチングは、インターンシップの推進に当たっての重要な課題のひとつである。

しかしながら、インターンシップ受入企業開拓、あっせんを行う団体等からは、企業の規模や知名度による学生のインターンシップ希望先企業の偏りが指摘されている。

学校においては、企業とのマッチングに当たって、学生の希望が特定のインターンシップ先などに集中することにより選考や調整を行う場合には、選考・調整方法、基準についてはもとより、学生に対しては、インターンシップは、実習先の企業がどこであるのかではなく、インターンシップで何を体験し、学ぶかが重要であり、それが本来の目的であることが適切に理解されるよう指導に努めるべきである。

学生に対する効果的な情報提供、マッチングの促進のためには、情報交換ネットワークの構築、活用等、大学における取組体制の整備が図られることが望ましい。

④ 企業による計画の策定と事前の伝達、企業内の体制の整備

実習計画の策定に当たっては、受け入れる学生や業務の性質等による受入後の変更などの柔軟性は認めつつも、インターンシップ開始後にミスマッチが発生することを防止するため、期間中に従事する職務内容やその部署、実習時間帯等の基本的な条件を内容とするプログラム計画を事前に定め、学生、学校、受入担当者等の関係者の間で共通の認識をもつことが肝要であると考えられる。

こうした計画の学生への伝達時期については、募集時に伝えられることにより、学生が自らの希望に即した企業を選択することが可能となるとともに、目的等に関するミスマッチの防止につながり、結果として企業、学生のいずれにとっても、インターンシップの効果や満足度を高めるものとなる。しかしながら、学生の募集は、受入開始の数ヶ月前に行われることが通例であり、募集の段階で、あらかじめ業務量その他を見越した綿密な計画を立案することが現実的に困難な面もある。こうしたことから、遅くともインターンシップ開始時点で伝達されることを確保した上で、できる限り早い時期に計画を策定し、学生等に伝達することが望ましいと考えられる。

学生と企業の認識のミスマッチを最小化するためには、企業が事前に学生の興味・関心等を聞いた上で、適切な配置、実習内容を検討の上、受入担当者に伝達し、指導内容に活かすなどの工夫などが望まれる。

7.3.3. 効果等に関する周知

企業におけるインターンシップの効果としては、学生にとっての就業意識向上に加え、企業自らのメリットとして、学校や学生の自社の認知度向上、指導に当たる若手社員の成長、地元の学校等との交流の深化、職場全体の活性化等が挙げられるが、企業からは、インターンシップを実施してみて初めてこれらメリットを感じる人が多い点が指摘されている。

事前に受入担当者や受入部署の負担に関して懸念を抱く企業も多いが、実際に受け入れた結果、仕事の効率が下がるといった否定的な回答をする企業は少なくなっている。こうしたインターンシップのメリットについては、インターンシップ実施企業の拡大を図るために、行政、経済団体等の立場から、より積極的に企業に対し周知を図ることが求められる。

現状では、受入担当者まかせとし、全社的なインターンシップ推進体制が整っていない企業も少なくないが、個々の企業において、こうしたインターンシップの効果を社内に周知することにより、全社的な取組みに関する理解の深化にも役立つものと考えられる。

また、受入れのノウハウの獲得には一定の期間がかかるため、実績を有する企業の受入れノウハウ、事例等の情報を収集し、企業に提供する仕組みを作ることは、新たな取り組みをする企業の受入効果の向上、負担の軽減に資するものである。

なお、全社的な推進体制の整備やマニュアルの整備、ノウハウの蓄積については、これにより、ミスマッチ防止のみならず、企業にとって一段と質の高いインターンシップの実施が期待できるとともに、受入担当者にとって引き続きの受入意向が高まる効果を生むものと考えられる。

7.3.4. プログラム内容、アルバイト等との関係

インターンシップで高い効果を得るための重要な点として、達成感が得やすい業務を体験させることを挙げる企業が多い。また、学生についても、社員の基幹的業務といった比較的難易度が高く、苦勞してやり遂げた場合には満足感が得られ、一方、アルバイトやパート業務の一部といった軽易な業務を体験した場合には、満足度が低くなっている。

インターンシップの効果を高めるためには、こうしたプログラム内容について、達成感を感じられるものにする工夫が望まれる。そのためには、従事させる業務そのものを、学生の能力に比して軽易なものとするのを避け、その業務の位置付けや意義について、明確に説明した上で業務を遂行させるという配慮が必要であると考えられる。

アルバイトなど雇用によるものは、そもそもインターンシップの範疇に含むべきものでなく、ここでの議論の対象外となるが、形式上は雇用に該当しなくても、実質上、また企業の目的上、アルバイトに類した性格を有するインターンシップについては、インターンシップの効果の発揮、弊害の防止の両面から、厳しく問われるべきものである。

インターンシップにおける学生の労働者性については、使用従属関係および作業による利益、効果の事業上への帰属という観点から、実態に即して判断されることとされている。

一般的に、インターンシップが見学や体験的なものであり、使用者から業務に係る指揮命令を受けていると解されないなど使用従属関係が認められない場合には、労働基準法第9条に規定されている労働者に該当しないものである。学生に対し一定額の手当の支払いを行う場合に、それが任意的・恩恵的なものでなく、労務提供への対価として支払われる場合には、賃金とみなされる。

7.3.5. 実施時期、期間

インターンシップが学校におけるキャリア教育の一環として実施されるという観点から、学校や企業は、授業への影響も十分考慮し、インターンシップの実施対象とすべき適切な学年や実施時期について検討することが必要である。

現状、大学では3年の夏季休業を中心に約2週間実施するインターンシップの形態が、企業、大学、学生のいずれのニーズにも合致した標準的なインターンシップとして定着しつつある。一方で、企業、大学の意見としては、より効果を高めるためには、更に長期の実施期間が望ましいとするものもあるほか、日数が長期になるほど、受入担当者が引き続き受入意向を示すケースや、学生が働く楽しさや社会に出る自信を感じるケースが増加する傾向がみられる。

実施企業における業務の繁閑、受入体制および学生の興味・関心、学事日程（試験、夏季休業の時期等）等を考慮しつつ、1か月程度のインターンシップの浸透を図るための取組みも検討に値する。また、従事する職務や業種にもよるが、例えば、毎日フルタイムで実施するインターンシップばかりでなく、1日数時間程度、長期に亘って実施するといった、多様な形態のインターンシップの普及も検討されるべきである。

7.3.6. 単位認定との関わり

大学では単位認定をすることが多くなっているが、インターンシップをキャリア教育の一環として体系的に位置付けた上で、インターンシップを単位認定の対象とすることには意義があると考えられる。

一方、学校が直接関与しない企業主導のインターンシップも増加しており、その場合、学生自らが主体的に選択、参加の意思表示を行うことから、一段と明確な目的意識をもって臨むケースが多いと考えられ、学生の満足度や効果は、学校が関与するものと同程度かそれ以上となっている場合もある。

また、単位認定を目的にインターンシップに参加する場合には、相対的「若者自立・挑戦プラン」に基づき、2004年度から企業実習と一体となった教育訓練を行う「日本版デュアルシステム」が実施されている。職業訓練の一環であるため、受講者自身が受講料等を負担し受講すること（雇用保険被保険者である場合は、訓練手当の支給）などにおいて、インターンシップと異なる。

訓練期間は、短期訓練は標準5か月間、公共職業訓練施設等を利用した長期訓練は1～2年間に満足度が低い傾向がみられるなど、単位取得自体の目的化という弊害も懸念される。

このため、インターンシップを単位認定の対象とする場合には、こうした弊害を除去するため、事前に学生に対し、特に懇切な指導を行い、インターンシップの目的や意義について理解させることにより、学生・企業双方にとって効果があり、満足度の高いインターンシップが実施されるよう留意しなければならない。

さらに、学生に対する指導に当たっては、教員の負担増加が課題との指摘もみられるが、インターンシップは学校教育の一環という観点からも、そうした課題を主体的に克服し適切に対応すべきものであると考えられる。

また、学生自らが企業主導のインターンシップに主体的に参加した場合でも、当該インターンシップが学校の定める一定の基準を満たし、事前の履修登録や事後の報告書の提出等所要の手続きが採られた場合、単位取得の対象とするケースもあるが、このような場合にも、同様にキャリア教育の一環として、事前・事後の指導等、学校としての必要な関与がなされるべきものである。

7.3.7. インターンシップ実施に伴うリスク回避のための措置

インターンシップ実施企業や受入部署、プログラム内容の多様化に伴い、学生、企業が遭遇するリスクも、事故のみならず情報漏洩等多様なものが想定されるようになっており、今般の調査の自由記述でも、通勤途上での事故や機械・設備の破損等の物損事故の発生の具体的事例が報告されているほか、今後懸念するものとして、企業機密や企業が管理する顧客等個人情報の漏洩に関するものが多く挙げられている。

一方で、こうしたリスクに関する学生の意識は、自己の保険の加入状況を認識していないなど、概して高くないものと推測される。このような状況を踏まえ、少なくとも、実習中、往復途上での事故に備えた保険への加入は、学生、企業が安心してインターンシップを実施するため、最低限確保されるべき事項である。

特に、学校が関与しないインターンシップでは、保険の加入状況が不明なことも多く、学校や企業は、学生本人に対し、こうしたリスクに関する意識の喚起を図るとともに、加入手続きを督促することが求められる。

7.3.8. 専門学校におけるインターンシップ実施の課題

これまで、インターンシップについて多くの実績のある大学における状況と課題について考察してきた。多くの内容は専門学校においても適用され、検討課題も同様であると考えられるが、専門学校が、職業に直結した教育を行う機関であり、多くの学生が学校入学時から職種の意識があることにおいては、大学とは異なる点もある。

大学においては、インターンシップは7割を超える大学で実施されているもの、人数に関しては、学生全体の2%ほどにすぎず、非常に少ない。ただこの状態に対し、実施を希望する意欲の高い者を募ることによる効果や、企業との連携などにおいて、数は少ないながらも、実施実績があること自体が大学や学生にとって価値のあるものと考えられる。

これに対し専門学校では、ごく一部の学生だけがインターンシップ・プログラムに参加するより、一つの履修内容として位置づけることが好ましく、全学生か、少なくとも希望する学生のすべてが経験できる仕組みが求められる。

多くの学生、あるいはすべての学生を対象とする場合、単位認定について整備しておくことも必要であろう。また、3、4年制学科では比較的時間がとれるが、2年制の場合は、とれる時間も限られており、インターンシップ期間の制限がでてくることも課題である。

教育内容の視点から専門学校と似た位置づけである高等専門学校については、すべての学校でインターンシップが行われている。今後、これらの高等専門学校でのインターンシップの実態を把握し、大学とは異なる視点での考察を進めることも価値があると考えられる。

8. おわりに

職業の世界、労働市場や企業の人材ニーズの変化の下で、働き方が多様化すると同時に、長期的に安定した就業機会を得ることの困難性が高まっており、職業選択に当たっての自己決定の重要性が増大している。

こうした現状を踏まえると、インターンシップを含む学校在学中からのキャリア教育の充実、若年者の希望や能力に応じた職業選択、自立の促進、ひいては若年者雇用問題の解決を目指す上で、最も重要な課題の一つである。

このことは、日本の将来の経済活動、企業の経営革新を担う人材育成の観点からも重要であり、産業界がキャリア教育を始め若年者の就業・教育訓練に関わるより幅広い役割を果たすことが求められる。

また、インターンシップは、学生にとって、実際の体験を通じた職業理解、専攻や就職希望の方向付け、就職や就職活動に向けた動機付けを図る有効な手段であるとともに、企業においては、指導に当たる若手社員の成長、職場の活性化などの社内の直接的な効果のほか、自社の認知度の向上、地元の学校との交流の深化など社外との関係における効果が見られるなど、個々の学生、企業の立場からも意義あるものである。

今後、インターンシップ推進の社会的環境が整備されるとともに、インターンシップに取り組むことによるこれら具体的な効果が、企業、学校、学生それぞれに十分浸透し、また、立場を異にする部分を乗り越え的確なマッチングがなされることで、一層効果的な展開・定着に結び付くことが期待される。

〔参考文献、出典資料リスト〕

- 1 文部省，通商産業省，労働省「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」
(H9.9.18)
- 2 文部科学省「学校教育法施行規則の一部を改正する省令等について（通知）」文部省初
等中等教育局長通知（H10.3.31）
- 3 財団法人北海道地域総合振興機構「企業向けインターンシップ導入マニュアル」
(H15.2)
- 4 内閣府「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」若者自立・挑戦戦略会議
(H15.12.24)
- 5 厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(H17.3)
- 6 文部科学省「インターンシップの導入と運用のための手引き（～インターンシップ・
リファレンス～）」文部科学省高等教育局専門教育課（H21.7）
- 7 経済産業省「産学人材育成パートナーシップ今後の取組の方向性について（平成21
年度）」(H21.8.25)
- 8 経済産業省「産学連携によるインターンシップのあり方に関する調査 報告書」平成24
年度産業経済研究委託事業 特定非営利活動法人エティック（H25.3）
- 9 文部科学省「大学等における平成23年度のインターンシップ実施状況について」
(H25.6.28)
- 10 文部科学省「大学におけるインターンシップの推進について」文部科学省高等教育局
専門教育課企画官 小林洋介（H25.12.19）
- 11 文部科学省「平成10年度インターンシップ状況調査」「平成12年度インターンシップ
状況調査」「平成15年度インターンシップ状況調査」「平成19年インターンシップ状
況調査」「平成23年度インターンシップ状況調査」
- 12 日本の人事部「事故・機密漏洩等への対応は？インターンシップ導入の際の法的留意
点と企業のリスク管理」
<https://jinjibu.jp/article/detl/bizguide/626/1/>
<https://jinjibu.jp/article/detl/bizguide/626/2/>
<https://jinjibu.jp/article/detl/bizguide/626/3/>
<https://jinjibu.jp/article/detl/bizguide/626/4/>
- 13 日本の人事部「インターンシップに関する契約書の例」
<http://jinjibu.jp/stf/BSG11-0328-0107.pdf>
<http://jinjibu.jp/stf/BSG11-0328-0105.pdf>
<http://jinjibu.jp/stf/BSG11-0328-0106.pdf>
- 14 財団法人 機械振興協会・経済研究所「インターンシップ制度の導入による産業高度化
に関する調査研究（1997年）」
- 15 「インターンシップ－職業教育の理論と実践－」古閑博美（編著）仁平征次，垂石嘉
昭，野添雅義，垂石幸与，角幸子（著）学文社（H13.6.10）
- 16 「インターンシップとキャリアー産学連携教育の実証的研究－」高良和武（監修）石
田宏之，古閑博美，田中宣秀，太田和男（編）学文社（H19.5.30）

以上

平成 25 年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」
自動車組込み分野の中核的専門人材養成の実践的教育プログラムの実証

専門学校インターンシップ導入の手引き

平成 26 年 3 月

学校法人電波学園 名古屋工学院専門学校
〒456-0031 愛知県名古屋市熱田区神宮 4-7-21
Tel : 052-681-1311

●本書の内容を無断で転記、掲載することは禁じます。