

「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」における インターンシップのあり方に関する検討状況

2021年11月29日

一般社団法人 日本経済団体連合会

SDGs本部

- 経団連が2018年10月に、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

1. 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

2. 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

3. 2020年度報告書における産学の主な合意事項および2021年度における主な検討事項

2020年度の合意事項

(1) 対面とリモートによるハイブリッド型教育

- ・ハイブリッド型教育への流れは不可逆的。その常態化を目指すべき
- ・ハイブリッド型教育推進に向け、急ぎ必要な事項と中長期課題を整理

(2) 「組織対組織」連携（共同研究・PBL型教育）

- ・産学双方のニーズ・シーズのマッチング機能の充実が重要

(3) 「組織対組織」連携（リカレント教育）

- ・産学連携によるリカレント教育の重要性を認識し、課題を整理

(4) 採用とインターンシップ

- ・「新たなインターンシップ」として、「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を見極めることを目的に、就業体験（企業の実務を体験すること）を行う活動」と定義
- ・「学生のキャリア形成を支援する産学協働の取組み」について、目的と内容に従って、4つに類型化。そのうえで、「新しいインターンシップ」はそのうち2つの類型が該当すると整理

2021年度の本来的な検討事項

- (1) Society 5.0人材の育成に向け、**産学連携によるリカレント・プログラム**について、モデルプログラムの共同開発等を検討
- (2) **産学連携による新たなインターンシップ**について、類型化等の検討を深めるとともに、ジョブ型研究インターンシップの先行的・試行的実施等、普及を促進
- (3) ニューノーマルを見据え、**ハイブリッド型教育をベースとした、新たな大学教育の実現**
- (4) 「**組織対組織**」の連携を通じて、共同研究・PBL型教育のマッチングの推進
- (5) **地方大学を核とした産学連携・産学官連携の推進**

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）における定義

- ✓ 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り組みが必要**
- ✓ 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 採用・インターンシップ分科会における問題提起】

「**模擬的な作業を含め、業務を体験する場面が全くないもの**」もインターンシップとされていることや、多くの学生が「就職活動に直接的なメリットをもたらすと期待される短期インターンシップ」への参加を偏重する傾向にある点が最近のインターンシップをめぐる混乱につながっている

- ・ ジョブ型採用や通年採用の本格的導入をはじめ、企業による採用形態の多様化・グローバル化の推進を念頭に、中長期的に見た**日本の新しいインターンシップのあり方をゼロベースで定義**するため意見交換。新たなインターンシップの定義では、以下を考慮
 - ✓ 学生にとって、学修と将来のキャリアや就職の検討に資する活動はいずれも重要
 - ✓ インターンシップの実施においては、今後、就職活動に臨む学生に「安心（透明性・円滑なコミュニケーションの担保）」「多様な選択肢」の提供を心掛ける



【定義】インターンシップとは、「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」と定義（但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）

- ◆ 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 | 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・仕事版を想定 | | | |
| 対象 | 学部生・大学院生向け（学年を問わず） | | | |
| 主たる目的 | 学生 | 企業・業界・仕事を具体的に知る | | |
| | 大学企業 | 企業・業界・仕事への理解促進 | | |
| 類型 | タイプ2： キャリア教育 (プレ・インターンシップを含む) | 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（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 | |
| 対象 | 学部生（主に低学年）向け | 学部生（主に高学年）・大学院生向け | 大学院生向け | |
| 主たる目的 | 学生 | 自らのキャリア (職業観・就業観) を考える | その仕事に就く能力が 自らに備わっているか見極める | 自らの専門性を実践で活かし、 向上させる (実践研究力の向上等) |
| | 大学企業 | 能力開発／キャリア教育 | マッチング精度向上／採用選考を 視野に入れた評価材料の取得 | 今後拡大が見込まれる ジョブ型採用を見据えた 産学連携の大学院教育 |

採用選考活動（一部抜粋）

説明会

- 募集要項の配付や採用選考プロセスの説明等を伴うもの

実務従事 体験

- 書類選考、筆記試験、面接等と同様に、採用選考段階で実施するもの（採用直結型）
- 採用選考活動とインターンシップの両方を実施する余力のない企業・ベンチャー等が実施するもの

今後の検討課題

- タイプ別の課題の特定・改善策の検討
- タイプごとの違い（境界線）の整理
- キャリア形成支援活動と採用選考活動の違いの整理