



採用と大学教育の未来に関する産学協議会 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」
— 概要 —

2022年4月18日

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

〔総論〕 課題認識

- Society 5.0の実現を通じて内外の社会課題を解決し、持続可能な成長やSDGsを達成するためには、**産学はもちろん、官（政府・地方自治体）も含めた産学官連携・協働による人材育成が重要**
- 働き方・雇用制度と教育のあり方を新しい時代に対応したものに变革し、相互を行き来する「**仕事と学びの好循環**」（スライド3参照）を実現することで、**Society 5.0 for SDG s**を目指す
- 初等・中等教育から高等教育、社会人教育も含めた、Society 5.0人材の育成が必要
- とりわけ大学は、以下の機能を果たす点で、重要な役割を担う
 - （i）教育を通じて、Society 5.0を牽引、あるいは、支える人材を輩出
 - （ii）研究を通じて、イノベーションの中核となる知識や技術を生み出し、社会に新たな付加価値をもたらす
 - （iii）「地域における知の中核拠点」として、地域の産学官連携やイノベーション・エコシステムをリード
- 大学の各学部・研究学科、企業の各部署等からなる「**タテの思考**」に加えて、「デジタル」「グローバル」「地域活性化」といった「**横断的な視点**」から、「**学び**」や「**働き方**」に関する課題の把握・対応が**重要**

2021年度の検討事項とその狙い

人生100年時代＋変化の激しいVUCA ⇒以下の2点で、産学の認識が一致

- 「仕事と学びの好循環」の確立に向けて、学生や働き手が自らのキャリアをデザインする能力（自律的なキャリア形成力）を高めることが重要
- リカレント教育や、インターンシップを含む学生のキャリア形成支援活動は、そのような能力を高めるうえで重要であり、かつ、産学が協働できる部分大きい

産学連携推進

産学協働によるリカレント教育の推進

地方大学を核とした産学連携・
産学官連携の推進

採用・インターンシップ

学生のキャリア形成支援における
産学協働の取組みに関する具体的検討

課題解決による価値創造

Society 5.0 for SDGs

DX

GX

地方創生

イノベーション促進とエンゲージメント向上

新しい時代に対応する働き方・雇用制度

産業構造・ビジネスモデルの転換をリードする働き方・人材育成【A】

日本型雇用システムの見直し

ダイバーシティの推進

主体性・自主性の推進

起業家精神の育成

多様な採用
(採用時期、専門人材・ジョブ型雇用人材)

場所と時間にとらわれない働き方

キャリアアップ・キャリアチェンジに資する人材育成

副業・兼業の促進



円滑な労働移動の促進【B】

採用方法の多様化

大企業・グローバル企業

企業内における成長事業の育成・推進

中小企業・スタートアップ

地方企業

自律的なキャリア形成の支援

ジョブ型雇用の活用

中央省庁

地方公共団体

副業・兼業の促進

その他組織・個人

リスクリテラシー教育

人材マッチング

政府等

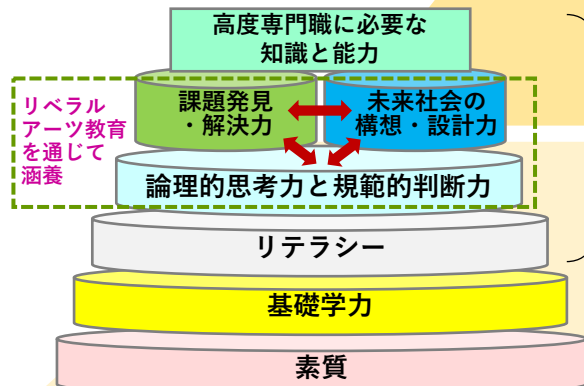
産学連携によるリカレント教育への支援／公教育・大学の改革等

政府等

労働時間法制等の見直し／働き手の主体的な学びへの支援／職業訓練の充実／人材マッチング機能の強化／セーフティネットの整備等

新しい時代に対応する教育

< Society 5.0に求められる能力・資質 >



産学連携によるリカレント教育

高等教育

初等中等教育

向上

育成

育成

教育DXで個別最適な学びを実現

2021年度における検討の視点

◆リカレント教育の必要性

- 変化の激しい時代、仕事を行ううえで必要なスキル・能力の変化が大きい
人生100年時代を迎え、働く期間が長期化
⇒働き手は、主体的なキャリアアップ、キャリアチェンジの可能性を追求しつつ
「学び直し」が重要。「仕事と学びの好循環」に向けた環境整備が必要
- 大学にとっても、社会人学生を対象としたリカレント教育を通じて、新しい教育機会の創出や、新たな知見の獲得を通じた「知の拠点」としての価値向上が期待できる

◆産学協議会が検討対象とする「リカレント教育」

- ① 従業員が自身のキャリアアップやキャリアチェンジのためにスキルや専門性を高めるべく大学等で学ぶもの
 - ② 企業が人材育成戦略や競争力強化の一環として、従業員を大学等に派遣し、スキルや専門性の向上を目指すもの
- いわゆるリスキリングを包含した形で、主に大学院レベルを想定して検討

Society 5.0人材育成に資する産学連携によるリカレント教育プログラムの推進に関する検討【全体像】

■ リカレント教育を設計する際の2つの切り口

(1) 受講対象者：

① カスタマイズ型か、② 汎用型か

(2) レベル：

① エキスパートか、② 応用か、③ リテラシーか

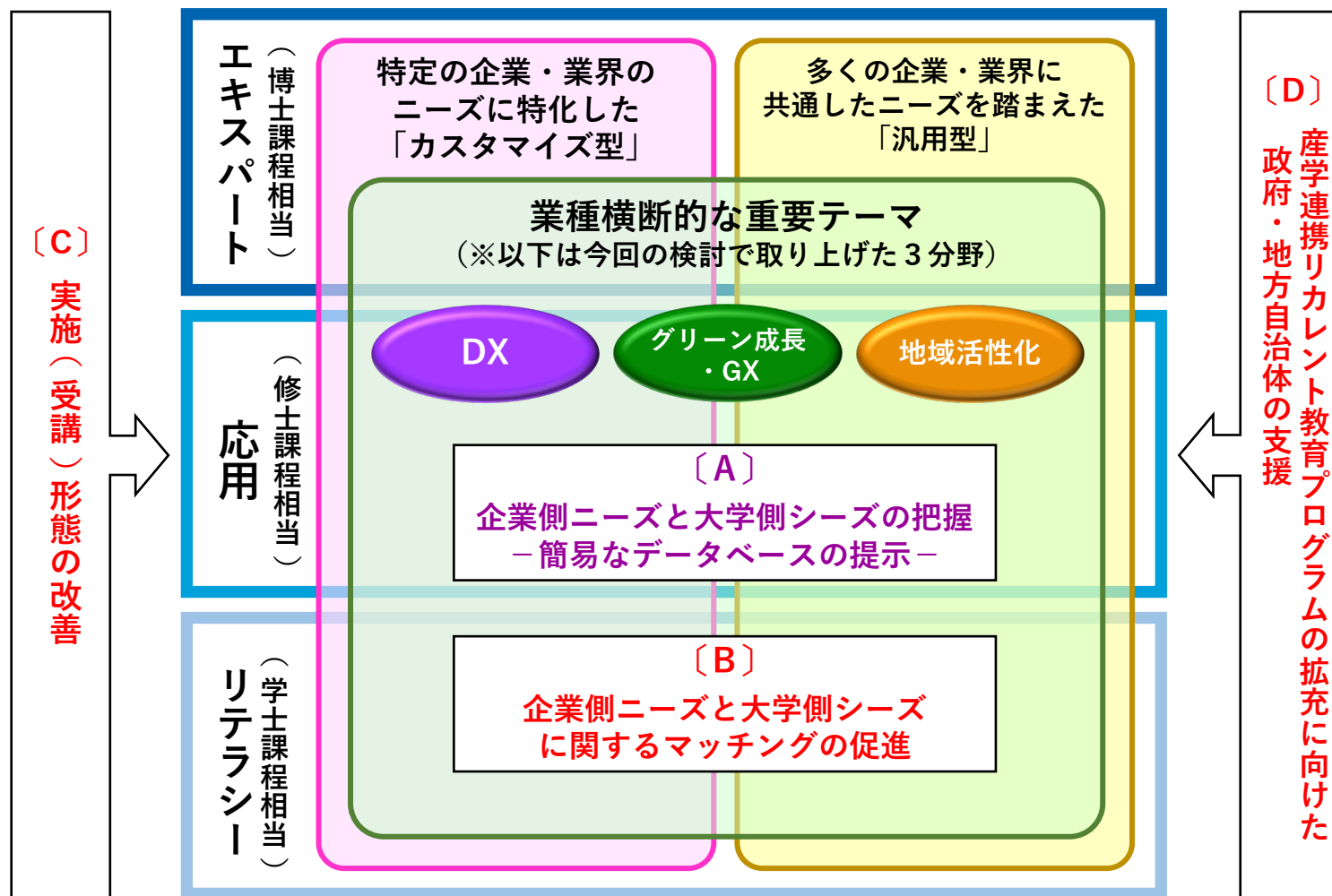
■ 産学連携によるプログラムを開発する際に重要な点

〔A〕 企業側ニーズと大学側シーズの把握

〔B〕 企業側ニーズと大学側シーズに関するマッチングの促進

〔C〕 実施形態の改善

〔D〕 政府・地方自治体の支援



【A】企業側ニーズと大学側シーズの把握

- 企業側ニーズと大学シーズを把握するため、産学協議会に参画する企業・大学を対象に意見照会を実施（2021年11～12月）
- 意見照会結果をベースに、3つの分野（1）DX、（2）グリーン成長・GX、（3）地域活性化について、リカレント教育プログラムに関する簡易なデータベースとして、企業側ニーズ（プログラムの内容やレベル、対象職種等）【別表1】ならびに大学側のシーズ（大学等が実施している教育プログラムの事例）【別表2】を整理
- 産学協働でプログラム開発をする際に参考にされたい

企業側ニーズ「社員に学ばせたい内容・メニュー」の分類

<p>テーマa. DX</p>	<p>【1】 デジタル技術・AI・データサイエンスに関する知識・技能の習得を目的としたもの</p> <p>【2】 デジタル技術・AI・データサイエンスを活用し、既存ビジネスを刷新あるいは新たなビジネスを展開するために必要な知識・技能・ノウハウの習得を目的としたもの</p> <p>【3】 DXがもたらす経済・社会への影響の把握を目的としたもの</p> <p>【4】 その他</p>
<p>テーマb. グリーン成長 ・GX</p>	<p>【1】 カーボンニュートラルに貢献する技術（革新的技術）の開発・社会実装に必要な知識・技能の習得を目的としたもの</p> <p>【2】 環境政策・エネルギー政策への理解を深めることを目的としたもの</p> <p>【3】 環境・エネルギー問題に関する基礎知識（自然科学的知見）を学ぶことを目的としたもの</p> <p>【4】 気候変動問題がもたらす経済・社会への影響について学ぶことを目的としたもの（関係法令、サステナブル・ファイナンス、ESG等）</p> <p>【5】 その他</p>
<p>テーマc. 地域活性化</p>	<p>【1】 当該地域の特色・地域資源・文化等について学ぶことを目的としたもの（町おこし等を含む）</p> <p>【2】 地域特性を活かしたビジネス・産業の動向を把握することを目的としたもの</p> <p>【3】 地域に新たなビジネスを興すため（ベンチャー・新事業開発）に必要な知識・技能・ノウハウの習得を目的としたもの</p> <p>【4】 その他</p>

大学側シーズの項目 **テーマa. DX** / **テーマb. グリーン成長・GX** / **テーマc. 地域活性化** ※3分野共通

大学名	講座・課程の名称	対象者	レベル
授業の実施時間帯	学位取得の有無	講座・課程の設置・運営における連携先	教えている・扱っている内容・メニュー

【B】企業側ニーズと大学側シーズに関するマッチングの促進①

- 個別企業や業種・分野横断的なニーズを迅速に把握し、大学側のシーズと効率的にマッチングさせることが重要
- そのためには、「カスタマイズ型」、「汎用型」ともに、マッチング機能の充実が必要。具体的には、企業側ニーズと大学側シーズに関する情報発信の強化や、コーディネート人材の育成、マッチングの場の創出等が求められる

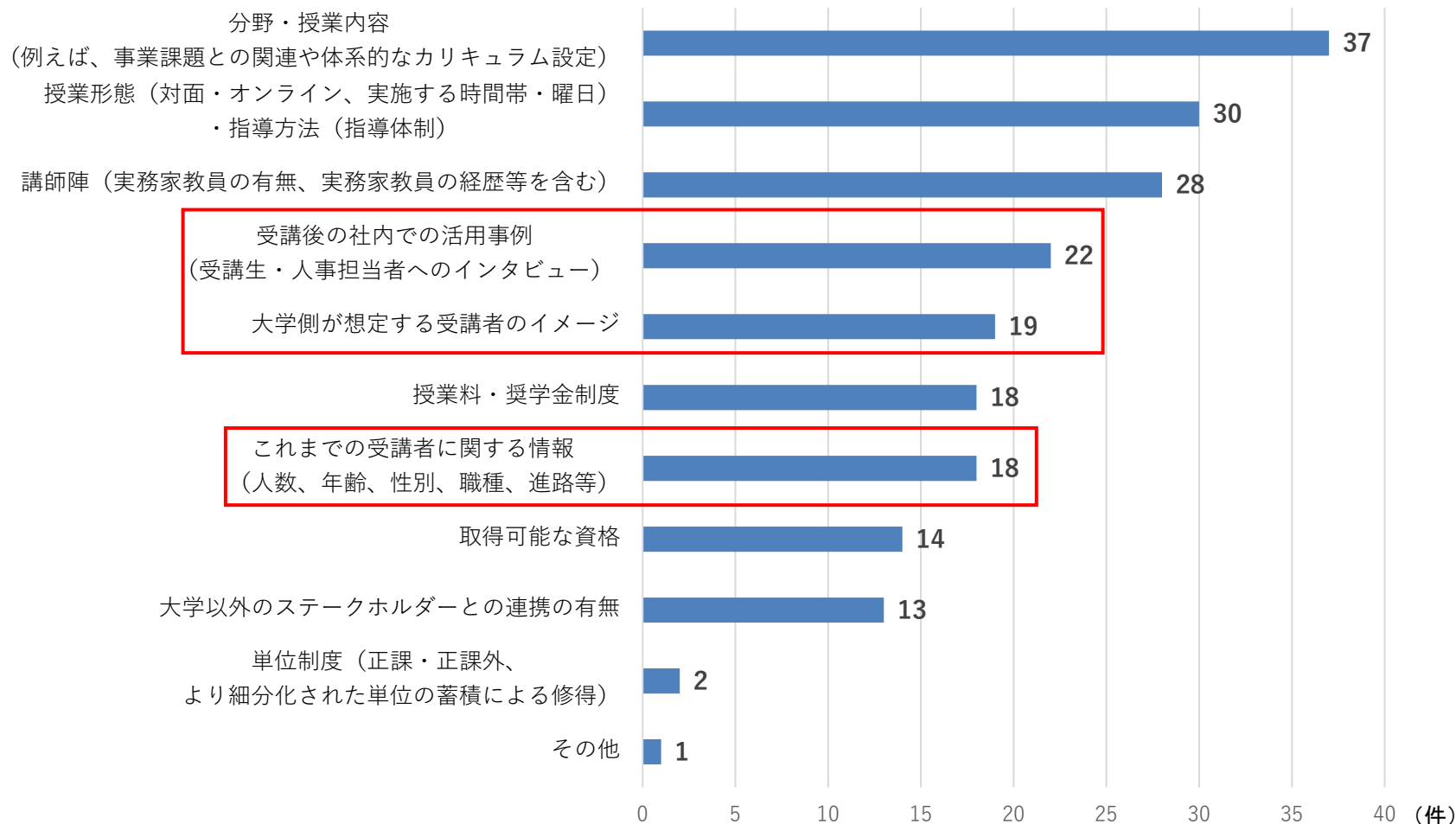
<情報発信・マッチング機能の充実に向けた取組み・環境整備の例>

		政府・自治体	個別の企業／業界団体	個別の大学／大学団体	マッチング・仲介サービス業者
(ア) 情報		<ul style="list-style-type: none"> ● 「マナパス」の改善 〔迅速・円滑な情報更新や検索機能の充実に加え、リクエスト・提案受付機能の付加〕 ● 地域における人材ニーズの提示 	<ul style="list-style-type: none"> ● 自社のウェブサイトにおけるアカデミア向け情報発信の強化・コンテンツの充実 ● シングル・ウィンドウ化の推進（全社的・全学的な産学連携担当窓口の設置） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 大学のウェブサイトやSNSを通じて発信するリカレント・プログラムに関する内容・提供方法の改善 ● シングル・ウィンドウ化の推進（全社的・全学的な産学連携担当窓口の設置） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 国内外のリカレント教育プログラムに関するポータル・サイトの運営 〔検索機能に加え、リクエスト・提案受付機能の付加〕
(イ) 人材	研修・教育に関するコーディネーター人材（マッチングを担う人材）	<ul style="list-style-type: none"> ● 養成講座の実施・受講に対する財政的支援 ● コーディネーターの斡旋 	<ul style="list-style-type: none"> ● 養成講座の受講促進（休暇制度・費用負担） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 養成講座の受講促進 ● 養成事業の展開 ● 育成・発掘・雇用 	<ul style="list-style-type: none"> ● 養成事業の展開 ● 個別の企業・大学への派遣・斡旋
	リカレント・プログラムの企画・運営を担う人材	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域課題等に関する企画・運営人材の斡旋 	<ul style="list-style-type: none"> ● 育成 	<ul style="list-style-type: none"> ● 育成・発掘・雇用 	
(ウ) 場		<ul style="list-style-type: none"> ● 質が保証された（良質な）産学協働リカレント・プログラムに対する財政的支援 ● 地方自治体等によるコーディネート（マッチング・イベントの実施を含む） ● 地域における産官学プラットフォームの創設・運営や他地域との交流促進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業側ニーズの理解に資する説明会、勉強会、交流会・視察、マッチング・イベントの実施（社員研修担当者／現場／経営幹部レベル） *とりわけ、地方においては、地域の経済団体の役割が重要 	<ul style="list-style-type: none"> ● 大学側のシーズ理解に資する説明会、勉強会、交流会・視察、マッチング・イベントの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修・教育に関するコーディネート事業の強化

【B】企業側ニーズと大学側シーズに関するマッチングの促進②

- 企業は、大学等が実施するリカレント・プログラムに関する情報を収集する際、大学等が実施する「プログラムの内容や運営形態に関する情報」もさることながら、受講成果を確認する観点から「受講者に関する情報」を重視。具体的には、「受講後の社内での活用事例（受講生・人事担当者へのインタビュー）」や「大学側が想定する受講者のイメージ」「過去の受講者に関する情報（人数、年齢、性別、職種、進路等）」等
- 「マナパス～社会人の大学等での学びを応援するサイト～」や大学等における情報発信の改善を図る際に考慮されたい

＜（大学等が実施するリカレント教育プログラムに関する情報を収集する際に注目・重視する項目）＜複数回答＞



【C】実施（受講）形態の改善

オンラインの活用について

- 企業においては、社員が働きながら学べるように、①実施時間帯として平日（日中）をできるだけ回避、②オンラインを積極的に活用といった点が重視される傾向。実施時間帯にとらわれない、業務に差し障りのない形での受講という企業側のニーズを示すもの
- 一方、受講の容易さ・効率性の観点からのオンライン活用だけでは不十分。多様なバックグラウンドの人々が交流し、分野横断的な協創の場（イノベーション・ハブ）としてより高度な学びを実現するなど、その効果を最大化することも重要

学位について

- 単位・学位に対する認識について、産学間でギャップがある。リカレント教育推進の観点からも、今後、産学双方にとって、より意義のある単位・学位のあり方を検討していくことが重要
- 【企業側意見】
学位取得に対するニーズの低さや理解不足（実践的な学びへのつながりを重視。学位の意義を余り実感していない。）
但し、受講する社員個人にとっては、受講の成果を示す学位等、何らかのサーティフィケーションは有用との指摘
- 【大学側意見】
質保証や学位の相互承認・単位互換に関する大学側の方針について、企業をはじめ学外の者でも理解できるよう、各大学による取組みの「見える化」等の工夫が必要。企業側も、大学教育の仕組みや質、学位制度等の理解に努めるべき

【D】産学連携リカレント教育プログラム拡充に向けた政府・地方自治体の支援

政府・地方自治体の支援について

- 大学教育の多様性を外部に分かり易く示すためには、単位・学位の見える化や比較可能性の向上が欠かせない。政府には、学位プログラムのレベル・内容等の見える化、比較可能性の向上に必要な物差しや共通の参照基準の策定を要望
- リカレント教育を実施する際、大学側のリソース不足、とりわけ教員の不足は大きな課題。教員の確保を効率的に進めるために、教員の長時間労働の削減と同時に、（1）大学間連携、（2）クロスアポイントメント制度の積極的な活用、（3）企業における副業・兼業の活用推進を進めることが有効
- 大学設置基準にリカレント教育を明記することや、産学協働でリカレント教育プログラムを開発した大学や良質なりカレント教育プログラムを実施する大学に対する国・地方自治体による財政支援を要望

地域における産学連携・産学官連携

（１）現状

- 今般改めて、地域の経済団体へのヒアリングを実施した結果、以下を確認
 - ①近年、地域における産学連携や産学官連携は着実に進展
 - ②効果的・効率的にマッチングを行うにはオープンイノベーションを大切にすべき
 - ③連携を創り、推進する場や体制の整備という観点から、官（国・地方自治体）の効果的な介在が重要
- 学内や大学間の連携促進による効率的な資源配分、拠点や地域ごとの特色を活かした取組みの推進が重要
そのためにも、大学側には適切な事業執行や経営体制の確立が不可欠

（２）今後の検討に向けた課題

①地方大学の魅力発信に関わる課題

本質的な「知の拠点」としての機能強化

産業界向け情報発信・マッチングの
量・質両面での改善・充実

地元企業の発展を促すような仕掛けの
創出や全国から企業の積極的な巻き込み

地方大学における
ヒト・カネ・ノウハウの確保

企業による大学側シーズ活用に向けた
動機づけと具体的事業展開

ターゲットやステークホルダーの
役割分担の明確化

②官の効果的な介在に関わる課題

資金面での支援と実績評価

ギャップ資金の調達

大学発ベンチャーからの公共調達の拡大

行政区域を超えた
広域的な連携を促す働きかけ

産業振興や地域の課題の解決に資する
社会的事業の推進

2020年度の検討成果〔主なポイント〕

- 2020年度報告書にて、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し直すとともに、「学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み」を4つに類型化。タイプ別の違いの整理や改善策等について、2021年度、検討を継続

【「インターンシップ」の定義】

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）

＜学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み【全体像】＞

- 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

タイプ	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		
タイプ	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

2021年度における検討の視点

◆ 自律的なキャリア形成とマッチングの重要性

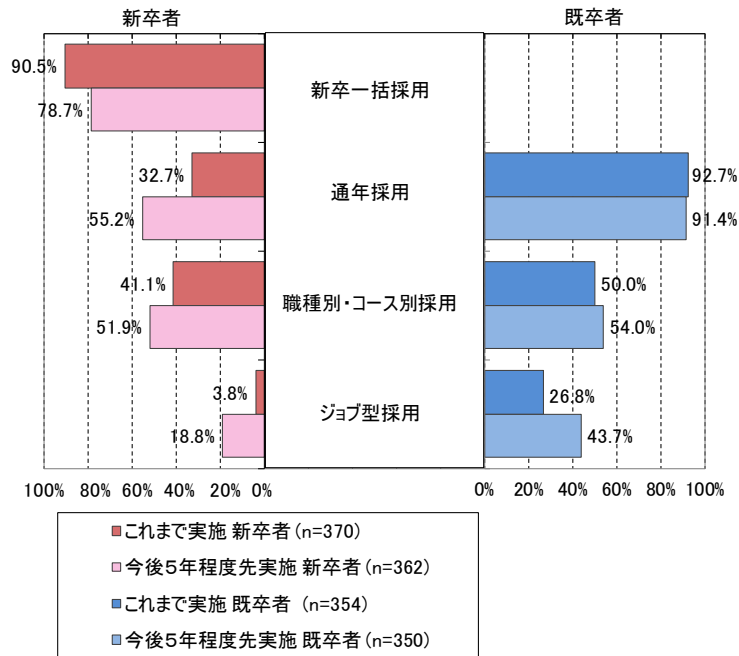
- 企業は、(i) 多様な人材の採用・育成、(ii) 社員の自律的なキャリア形成を志向する傾向
⇒ 学生時代の早い段階から自らのキャリア形成について主体的に考える意識の醸成が重要
- 企業は、採用・雇用の多様化・複線化を進め、専門人材の採用や育成を重視する傾向
⇒ 学生と仕事・職場のマッチングの重要性の高まり

- ## ◆ 当面の課題
- (i) いかに関業体験を伴う質の高いインターンシップを実施していくか
 - (ii) インターンシップを核に、学生のキャリア形成を産学協働でいかに支援していくか

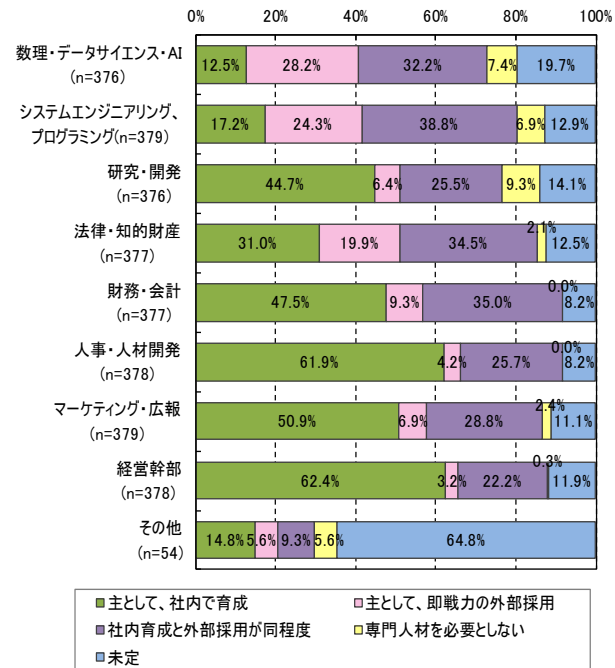
◆ 学業とキャリア形成支援との両立

- 学部生であれば3年が終わるまで、修士課程学生であれば1年が終わるまでは、学業や研究活動に専念することが重要
- キャリア形成に係る4類型を実践する際には、学業との両立の観点を考慮しながら、取り組むことが極めて重要

<新卒者・既卒者の採用方法の動向> (複数回答可)



<分野別専門人材の採用・育成動向>



Ⅲ. 採用・インターンシップ 学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み 各類型の特徴

- (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(入社就職先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)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」

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	個人・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以上の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」

〔参考〕 各タイプにおける代表的なケースの項目別特徴

類型 (赤枠内は、 取組みの性質)	代表的なケース		実施主体	就業 体験の 有無	実施場所	実施 規模	学生の 参加期間 (所要日数)	対象課程 (※)	実施内容 (主なメニュー)	有給 /無給	人事担当者 ではなく、 職場(現場 社員)の参加	取得した学生情報 の採用活動への 活用可否	実施時期	参加者の 選抜方法
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 個社・業界の 情報提供・PR	Aa	企業・就職情報社 主催イベント	企業 または 就職情報会社	なし (一部 あり)	職場以外 または 職場	大人数	超短期 (単日)	学士 修士 博士	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業・業務説明(座学) ● 社員への質問会 ● 職場見学 ● 体験 	無給	任意	不可	学士・修士・博士 課程の全期間 但し、学業との両立の 観点から、「平日の夕 方・夜間、週末、長期 休暇期間中の実施」や 「オンデマンドによる 動画配信等、オンライ ンの活用」を推奨	学業両立に配慮 した選抜プロセス
	Ab	学内イベント	大学キャリア センター (+企業)	なし	学内								なし	
タイプ2： キャリア教育 教育	B	企業主催プログラム (CSRとして)	企業	なし (一部 あり)	職場 (+職場以外)	授業・ プログラムによる	短期 (1～3日間)	学士 修士	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業・業務説明(座学) ● グループワーク (ディスカッション等) ● フィールドワーク /研修 ● 発表会・報告会 ● 職場見学 ● (「就業体験あり」のみ) 業務同行、実習、 実務を体験 ● (「大学主導」のみ) 職業観・キャリア・ ビジネスマナーに 関するガイダンス 	無給	任意	不可	学士・修士・博士 課程の全期間 但し、正課外のものに ついては、学業との両 立の観点から、「平日 の夕方・夜間、週末、 長期休暇期間中の実 施」や「オンデマンド による動画配信等、オ ンラインの活用」を推 奨	学業両立に配慮 した選抜プロセス
	C	授業(正課) 産学協働プログラム (正課外) 学内における企業・ アドバイザーによる レクチャー	大学 (+企業)		学内 (+職場)									
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	D	適性・汎用的能力 重視	企業 または 大学+企業 (地域コン ソーシアム との連携を 含む)	★あり 但し、テレ ワークが常態 化している 場合は、テレ ワークを含む	★職場 (+職場以外)	少人数 中心	★短期 (5日間以上) ★うち、半分を 超える日数を 職場で就業体験	学士 修士 中心	<ul style="list-style-type: none"> ★業務同行、事業所・ 研究所・工場等で 実務を体験 ● 事業・業務説明(座学) ● グループワーク (ディスカッション等) ● 発表会・報告会 	無給 (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)	必須 ★職場社員が学生 を指導し、イン ターンシップ 終了後に学生に フィードバック	採用活動開始 以降に限り、可	★学部3年・4年、 修士1年・2年の 長期休暇期間	学業両立に配慮 した選抜プロセス
	Ea	専門性重視 (主に事務系)					★短期 (2週間以上) ★うち、半分を 超える日数を 職場で就業体験	学士 修士 博士				①夏休み ②冬休み (年末年始) ③入試休み・春休み (2・3月)	応募要件の透明化	
	Eb	専門性重視 (主に技術系)					★募集要項に必要な情報を開示	大学正課および博士 課程の場合は上記に 限定されない						
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	F	ジョブ型 研究インターンシップ (主に技術系) 正課	大学+企業	あり	職場	少人数	長期 (2ヵ月以上)	博士 (修士)	<ul style="list-style-type: none"> ● 研究所・工場等で実務 を体験 ● 発表会・報告会 	有給	必須	可 (但し、修士につい て、情報の活用自体 は採用活動開始以降 に限る)	博士：全期間 修士：今後、検討	必要事項の登録 +面接
	G	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) (主に事務系) 2022年度にさらに検討					WGの提案を ベースに検討中	修士	<ul style="list-style-type: none"> ● 業務同行、事業所等で 実務を体験 ● 発表会・報告会 	WGの提案を ベースに 検討中			WGの提案を ベースに検討中	

「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. 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を超える日数を職場(※)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）に実施する

(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） ※3省合意の改正が必要

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

4 類型の実践に向けたロードマップ

		第0期 【2022年度(22年5月～23年3月)】	第1期 【2023年度(23年4月～24年3月)】	第2期 【2024年度(24年4月～)】
フェーズ		準備・周知・啓発	実施 周知・啓発	実施 検証+改善
就活日程 ルール		現行（広報活動3月開始、採用選考6月開始）		未定※
3省合意		現行 改正	新（2024年度以降の卒業・修了予定者が対象）	見直し？
取組みの概要 (主体別)	産学協議会 <small>(経団連・大学団体中心)</small>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 政府に対し、産学協議会合意内容の理解を求め、3省合意の改正を働きかけ ■ 経団連会員企業・大学団体加盟大学への周知・啓発 ■ 政府・就職情報会社への周知協力依頼 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 企業・学生・大学・社会全体への周知・啓発 ■ 各社・大学の実施状況の把握・検証結果の収集 ■ 政府における就活日程ルールに関する検討状況の把握・対応 	<ul style="list-style-type: none"> 第1期の実施状況の検証 就活日程ルールへの対応 4 類型の見直しの必要性を含め、改善策の検討 変更点に関する周知・啓発
	企業	<ul style="list-style-type: none"> ● 自社が実施するプログラムを4 類型に沿って整理し、実施形態等を再設計。とりわけ、タイプ3（産学協議会基準を満たすインターンシップ）を中心に企画・準備 	<ul style="list-style-type: none"> ● タイプ3（産学協議会基準準拠インターンシップ）の専門活用型をはじめ、各タイプの積極的な実施 ● 実施結果に関する社内での検証 ● プログラムの改善 	追って検討
	就職情報会社	<ul style="list-style-type: none"> 3省合意改正の動きも踏まえ、 ● 学生・企業・大学への周知 ● 就活サイトにおける各社プログラムの掲載方法の検討・準備 	<ul style="list-style-type: none"> ● 学生・企業・大学への周知 ● 就活サイトの掲載への段階的反映 ● 学生による評価収集 	
	大学	<ul style="list-style-type: none"> ● 学生への周知 ● 授業・プログラム等、タイプ1～4の検討・準備 	<ul style="list-style-type: none"> ● 学生への周知 ● 学生による評価収集・検証 ● タイプ2・タイプ3の拡充 	
	学生	<ul style="list-style-type: none"> ● 4 類型への理解を深める 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各タイプのプログラムへの節度ある参加 	

※政府は、「2025年度（2026年3月）以降の卒業・修了予定者の就職・採用活動日程については、今後の経済情勢と企業の採用活動の関係や産学協議会で検討されているインターンシップの見直しの動き等を見極め、そのあり方を含め検討を行う」としている

(1) 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」
(いわゆる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**

※中央教育審議会大学分科会(2020年7月15日)で、文部科学省は3省合意の今後のあり方について、「産学協議会報告書で提案されているとおり、まずは産業界と大学が共通認識を得ることが重要。産学が合意すれば、国は当該共通認識を尊重し、3省合意の存在意義やあり方について発展的解消も含め検討」との見解を提示

(2) 就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議(※)
「2023年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方」(2021年11月29日)

3. 基本的考え方

- (4) インターンシップが広く活用されている一方で、就業体験を伴わないものも多く実施されている実態を踏まえ、インターンシップの枠組みをしっかりと整理した上で、就職・採用活動のルールとの関係で学生と企業の双方にメリットがあるインターンシップの在り方を検討する必要がある。インターンシップの在り方については、産学協議会において、学生のキャリア形成支援活動の各類型の違いや、企業がインターンシップで取得した学生情報の採用活動に対する取扱い等について議論が行われているところであり、今後十分な議論を経た上で早期に結論を得ることを期待する

4. 本連絡会議としての結論

- (2) また、2025年度(2026年3月)以降の卒業・修了予定者の就職・採用活動日程については、今後の経済情勢と企業の採用活動の関係や産学協議会で検討されているインターンシップの見直しの動き等を見極め、その在り方を含め検討を行う

※経団連による「採用選考に関する指針」の廃止方針、就職問題懇談会の「座長声明」等を踏まえ、学生が学修時間を確保しながら、安心して就職活動に取り組むことができるよう検討を行うため、開催。内閣官房副長官補を議長とし、内閣官房内閣審議官、文部科学省高等教育局長、厚生労働省人材開発統括官、経済産業省経済産業政策局長で構成。経団連事務総長と就職問題懇談会座長がオブザーバー参加

企業・学生・大学・政府へのメッセージ

<学生>



- 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>



- 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>



- 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

<政府>



- 3省合意の早期見直しを要望
- 4類型に関し、社会全体に対する周知への協力を強く期待



タイプ3の定着を含め、タイプ1～4の適切な実施へ

今後の課題

- ① 多様なキャリアパスの提供
- ② インターンシップや採用選考に関する情報発信の強化・プロセス等の透明化
- ③ インターンシップの応募資格の明確化
- ④ インターンシップの類型（タイプ3およびタイプ4）区分の見直し
- ⑤ 採用選考活動の効果的かつ効率的な実施
- ⑥ 採用のあり方のさらなる多様化・複線化の推進

〔参考〕 ジョブ型研究インターンシップ（タイプ4【A】）の進捗状況

- 「ジョブ型研究インターンシップ」は、2021年5月に文科省が策定した実施方針（ガイドライン）に基づき、試行的・先行的取組を実施。「ジョブ型研究インターンシップ推進協議会」のメンバー企業・大学（48社・51大学）を対象に、2021年後期にトライアルを実施

協議会会員に求めるジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）の概要

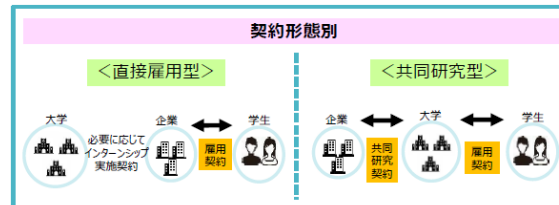
今後拡大が見込まれる「ジョブ型採用」を見据え、大学院教育の一環として行われる研究インターンシップ
産学の共通認識を確立するため、先行的・試行的取組から実施

ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）の要件

- ①研究遂行の基礎的な素養・能力を持った**大学院学生**が対象*
- ②**長期間（2ヶ月以上）かつ有給**
- ③**正規の教育課程**の単位科目として実施
*当面の間、博士課程学生であって、自然科学系を対象
- ④企業は研究インターンシップの**ジョブディスクリプション**（業務内容、必要とされる知識・能力等）を提示
- ⑤インターンシップ終了後、学生に対し**面談評価**を行い、**評価書・評価証明書**を発行
- ⑥インターンシップの成果は、企業が適切に評価し、**採用選考活動に反映することが可能**

（参考）ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）の特徴

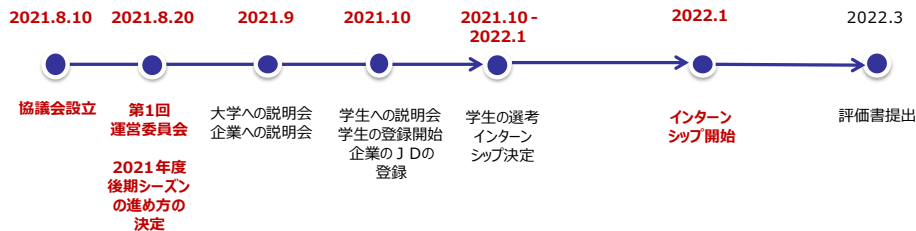
- ◆ 長期・有給・ジョブ型：学生向けに特別な短期プログラムを提供するのではなく、ジョブディスクリプションを提示し、**リアルなジョブ**を**長期・有給**で実施
- ◆ 正規の教育課程：**正規課程**に位置づけ、産業界と大学が連携して大学院教育を行い、研究力に裏打ちされた実践力を養成
- ◆ 採用・就職への活用：**能力評価・実績評価**を行い、インターンシップの成果を**採用・就職に活用可能**であるという共通認識を大学・企業・学生が持ち実施



ジョブ内容別	
テーマ探索型	企業・大学からはインターンシップ募集時に学生に研究開発テーマを具体的に提示せず、学生が新しい研究開発テーマを提案・探索
テーマ付与型	企業・大学がインターンシップ募集時に学生に研究開発テーマを提示
研究開発支援型	企業・大学はインターンシップ募集時に学生に特定の研究開発支援業務を提示

ただし、2021年度後期シーズン（トライアル）の実施については、②の「長期間」（2カ月以上）、③については、可能な限りで対応

<トライアル実施スケジュール>



◆学生の選考スケジュール

- 第1ターム（2021.10.1～2021.12.27）：
募集人数を超える採用内定を行わず、学生は決められたスケジュールにあわせて1社ずつ、最大4回まで選考を行う
- 第2ターム（2022.1.7～2022.1.31）：
期間を設定せず、個別に先着順にて、マッチングを行う。また、事務局によるマッチングのための斡旋も行う

【トライアル実施結果（2022年2月末時点）】

- 企業によるジョブディスクリプション（JD）公開数：計19社・63枠
- 学生のシステム登録者数305名のうち、実際に応募したのは86名
- 計23件のマッチング成立（博士課程1年生：13名、2年生：7名、3年生：3名）

トライアル参加企業・学生・大学等から指摘された課題（学生と企業のマッチングの時期・方法及び精度向上、契約書関係等）について、所要の改善を図りつつ、2022年度に本格実施を行う方針

〔参考〕 「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)(タイプ4【B】) WG検討成果

- ◆ 「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」の狙いは、以下のとおり
 1. 現在、企業が主催するインターンシップや採用選考活動の多くで大学院生と学部生の別なく募集していることを踏まえ、文系修士課程学生の能力等が活きる形で就職活動につなげることが可能な環境整備を行う観点から、高い専門性とマルチな対応力を有する修士課程学生(主に文系)を念頭においたインターンシップを実施する
 2. 企業としても、本インターンシップの実施を通じて、高度な専門性やマルチな能力を持つ大学院生を受け入れることにより、優秀な修士課程学生の採用促進につながる
 3. あわせて、企業が修士課程学生と学部生の能力の差(違い)の検証を行うことにより、今後、文系修士課程のカリキュラムの見直しや、インターンシップ・採用のあり方の更なる見直しにつながることを期待する
- ◆ WGでは、上記の狙いを踏まえ、当該インターンシップをパイロット的に実施する場合の要領案として、以下のように整理。3省合意の改正を前提に、できるだけ早期のパイロット実施に向けて、分科会で2022年度に詳細を検討のうえ判断することについて、分科会で概ね了承

1. 重視するポイント	高い専門性+マルチな対応力	
2. 対象学生	修士課程学生	
3. 対象職種	文系修士課程学生が能力を発揮しやすいと考えられる職種 (①学生が外部資格等によって自らの能力・スキルの水準を客観的に提示可能な職種 (財務・経理、法務・知的財産、人事等)を中心に。 ②事業系職種(マーケティング、商品・サービス開発、営業)の一部)	
4. 業務内容の提示	必須	
5. 実施期間	2週間以上	
6. 実施時期	①修士1年の冬～春季休業期間(12月～翌年3月)を中心に、 ②修士2年の夏季休業期間(7～9月)に実施する可能性も探る	
7. 有償(有給)	有給が基本(直接雇用型の場合は有給)	
8. 正課	大学院の判断に委ねる	
9. 契約形態	直接雇用型(IS実施契約・雇用契約は企業・学生間で締結)が基本	
10. マッチング	①実施方法	個別(手挙げ方式)
	②実施時期	インターンシップ実施(学生受入れ)の2か月前
	③実施期間	応募、面談、結果通知: 1ヵ月 契約締結等、受入れ準備: 1ヵ月
11. 学生へのフィードバック	評価書作成(能力評価・業績評価)、面談、評価証明書発行	
12. 採用とのリンク	可(但し、採用直結ではなく、取得した学生情報を採用活動に活用可)	
13. 初任配属	インターンシップを通じて確認した学生の専門性を活かせる部署(必ずしもジョブ型採用に限らず)	
14. 職種転換	可	

参考資料

—「10のアクションプラン」（2020年3月）のフォローアップ状況—

アクションプラン1

アクションプラン	<p>【大学・企業】</p> <p>1. 大学と企業は、包括連携協定等による「組織対組織」の中長期的な連携を推進し、大学と企業間の人材交流（共同研究、PBL型教育、リカレント教育）を拡大することで、協働してオープンイノベーション、価値創造、未来の人材育成を推進する</p>
2020年度 の取組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 経団連では2020年末から2021年始にかけて、「大学等が実施するリカレント教育に関するアンケート調査」を実施し、企業戦略に基づくリカレント教育に対するニーズを把握し、対象別、階層・年齢別に整理 ● 「組織対組織」連携の柱として、リカレント教育、共同研究・PBL型教育に加え、コロナ禍による大学教育への影響という観点から、新たに「対面とリモートによるハイブリッド型教育」を追加のうえ、各テーマにおける課題と推進策について検討 ● 2021年1月に開設した産学協議会のウェブサイトを通じて、2019年度に収集したSociety 5.0人材育成に資する大学のPBL型教育の好事例を紹介



2021年度	
アクションプラン	取組み
<ul style="list-style-type: none"> ● リカレント教育に関し、Society 5.0人材の育成に資する大学院レベルのプログラムの要件や、共同開発、評価・認定制度等を検討。産学協働による取組みを推進 ● 「組織対組織」連携における共同研究・PBL型教育のシーズ・ニーズのマッチングに資するイベントの開催を検討 ● 産学連携によるニューノーマルを踏まえた新たな大学教育の実現に向けて、中長期的に求められる対応・制度改革について、さらに検討 	<ul style="list-style-type: none"> ● Society 5.0人材の育成に資するリカレント教育プログラムを産学協働で開発・実施する際に期待する要素を検討 ● 企業側ニーズと大学側シーズに関するアンケート（意見照会）を実施。その結果を基に、3分野（DX、グリーン成長・GX、地域活性化）において望ましいと考えられるリカレント教育プログラムのメニュー等を整理（「簡易なデータベース」の作成） ● その他、産学協働でリカレント教育を実施する際の課題をさらに検討



2022年度 アクション プラン	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 政府等の公的機関や民間企業等に対し、リカレント教育プログラムに関する本格的なデータベースの創設・運用を働きかけ ▶ 「組織対組織」連携やリカレント教育のシーズ・ニーズのマッチング促進に向けて、企業群・大学群の交流推進に資するイベントの開催等を検討 ▶ 産学連携によるニューノーマルを踏まえた新たな大学教育の実現に向けて、政府の大学設置基準の見直しに関する検討状況を踏まえつつ、中長期的に求められる対応・制度改革について、さらに検討
---------------------------------	---

アクションプラン2

アクション プラン	<p>【企業】</p> <p>2. 経営トップは、社員の自律的なキャリア形成を支援する方針を打ち出し、社員の大学等における学び直しを奨励するため、インセンティブとなる評価体系、人事制度等の整備を検討する</p>
2020年度 の取組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員の受講環境の整備に関わる企業側の課題や大学、政府への要望事項を整理。リカレント教育を受講した社員の適切な活用における課題を整理 ● 経団連「2021年版経営労働政策特別委員会報告」において、社員の自律的なキャリア形成推進に向けて、リカレント・プログラムの受講インセンティブを高める工夫・施策を政府・企業に要望・提案



2021年度	
アクションプラン	取組み
<ul style="list-style-type: none"> ● 評価体系や人事制度等の整備を進めるうえで有効と考えられる受講成果の可視化に向けた施策を検討 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社内研修制度の見直し等を含め、各社のリカレントに関する取組み状況について情報共有 ● リカレント教育の受講成果を示すために必要な「単位」「学位」や他の指標に対する考え方、課題等を把握



2022年度 アクション プラン	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人事・評価制度への反映に関する各社の工夫をはじめ、社員への受講奨励策の好事例を共有 ▶ 質保証や単位の互換性等の向上に向けた大学の取組みや政府の施策等を踏まえつつ、社会人のニーズが高い、より柔軟な受講形態の実現に向けて、マイクロ・クレデンシャルの活用をはじめとする単位制度や学位のあり方について、引き続き検討
---------------------------------	---

アクションプラン3

アクションプラン	<p>【大学】</p> <p>3. 各大学は、「中間とりまとめと共同提言」で示した「Society 5.0に求められる能力」の育成に向け、文理横断の教育プログラムをさらに充実させる。また、リカレント教育プログラムに関する情報発信、広報体制を強化するとともに、社会ニーズに即した教育プログラムの持続的な運営に努める</p>
2020年度 の取組み	<ul style="list-style-type: none"> ● リカレント教育プログラムを持続的・安定的に運営する上での大学側の課題（大学におけるリカレント教育の位置づけ、受講形態の多様化等）について検討



2021年度	
アクションプラン	取組み
<ul style="list-style-type: none"> ● リカレント教育に関し、Society 5.0人材の育成に資する大学院レベルのプログラムの要件の検討および共同開発、評価・認定制度の検討等、産学協働による取組みを推進 ● リカレント・プログラムに関する情報発信・広報体制の強化に向けて、大学の現行の発信内容を点検し、必要に応じて改善。マナパス等、政府による情報発信の更なる改善・機能拡充も働きかけ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業向けアンケートを通じて、大学が実施するリカレント教育プログラムに関する情報を収集する際に、企業側が重視する項目を把握。その結果を踏まえ、情報発信の改善に向けた方策について検討 ● 社会人向けのリカレント教育プログラムを企画・運営する際に留意すべき事項（内容やレベル、実施形態等の受講条件における柔軟性等）について把握・検討



2022年度 アクション プラン	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 企業側のニーズを満たしつつ、高等教育としても良質なリカレント教育プログラムの開発・運営を促進する方策について、主に①企画・実施を担う人材の確保（コーディネーター人材、実務家教員を含む教員）、②大学間連携の推進（国内／海外）、③官による支援（国や地方公共団体）等の観点から検討 ➢ 企業からニーズの高いポータルサイトを通じたリカレント・プログラムに関する情報発信の強化に向けて、政府（マナパス）や民間の教育サービス事業者等に対しサービスの更なる改善・機能拡充を働きかけ
---------------------------------	--

アクションプラン4

アクション プラン	<p>【大学・企業】</p> <p>4. 多様で複線的なインターンシップの目的、意義、内容等について、産学および社会的な共通認識を改めて確立する。その上で、新たな理解に基づくインターンシップを積極的に推進する。また、そのための仲介機能の強化を検討する</p>
2020年度 の取組み	<ul style="list-style-type: none"> ● これまで大学や企業等が行ってきた学生のキャリア形成支援活動を、目的や意義、内容等により整理・分類したうえで、類型化。同時に、新たなインターンシップの目的、意義、内容、定義、要件等について採用・インターンシップ分科会で議論を重ね、産学の間で共通認識を確立 ● 大学院生（当面は博士後期課程学生）を対象とする「ジョブ型研究インターンシップ」の先行的・試行的実施に向けて、ジョブ型研究インターンシップ推進委員会において具体的な検討が進捗。早ければ2021年秋にも試行が開始できる見込み



2021年度	
アクションプラン	取組み
<ul style="list-style-type: none"> ● タイプ3、4のインターンシップを「新たなインターンシップ」とすることについて、大学、学生、企業をはじめ広く社会に認知されるよう働きかけ ● 学生のキャリア形成支援における産学協働の取組みと採用選考活動との関係、新たな理解によるインターンシップの推進に向けて、タイプ別の実施形態、メニュー等について、さらに検討 ● 文部科学省とともに「ジョブ型研究インターンシップ」の試行に協力 ● 日本私立大学団体連合会提案の「ジョブ型採用につながるインターンシップ」の具体化、試行的実施に向けて検討を継続 	<ul style="list-style-type: none"> ● 4つに類型化した「学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み」に関し、①キャリア形成支援活動と採用選考活動の違い、②各タイプにおける代表的ケースの項目別特徴およびタイプごとの違い、③タイプ別の主な課題とその改善策（例えば、各タイプの活動を実施して取得した学生情報の取扱い、これまで「インターンシップ」と称されるものの、実際には就業体験を伴わない活動の取扱い等）等について、集中的に検討。③を踏まえつつ、①②について整理したものについて、産学で合意 ● 4つのタイプそれぞれを積極的に推進することを前提としつつ、とりわけタイプ3のインターンシップの普及促進を図るべく、タイプ3の実施にあたって最低限遵守すべきと考える基準（チェック項目）を策定・公表



2022年度 アクション プラン	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 4類型に対する理解と実践推進に向けて、①政府に対し、産学協議会合意内容の理解を求め、3省合意の改正を働きかけ、②経団連会員企業・大学団体加盟大学への周知・啓発、③政府・大学・就職情報会社から学生への周知協力依頼、④タイプ3に係る産学協議会基準準拠マークの公表に取り組む ➢ ジョブ型研究インターンシップについては、2021年度後期のトライアル実施の結果を踏まえ、文部科学省と連携して、2022年度の先行的・試行的取組の本格実施に引き続き協力 ➢ 「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）について、試行的実施に向けた検討を継続
------------------------	---

アクションプラン5・6

アクション プラン	<p>【企業】</p> <p>5. 大学における学修、学事日程を尊重した採用選考活動やインターンシップを実施する</p> <p>6. 採用選考に関する企業情報の開示に努め、企業側の考え方を説明するとともに、企業の雇用形態の多様化の実態を広く社会に発信・周知する。また、採用選考において、求めるスキル・資質・能力を明確にし、大学等での学修成果について積極的に評価する</p>
2020年度 の取組み	<ul style="list-style-type: none"> ● (公社) 全国求人情報協会の新卒等若年雇用部会で、「ワンデー・インターンシップ」呼称モニタリングを8月と12月に実施。調査期間中の任意の1日に掲載されているプログラムのうち、「ワンデー・インターンシップ」呼称の掲載された原稿件数の調査を2回実施。結果、1回目調査では0.9%、2回目数値では0.4%と、1回目に比べ半減したことが明らかとなり、各社推進が実施されていることを確認 ● 産学協議会として、5月29日に「現在、就職活動をしている学生の皆さんへ」を公表し、企業は弾力的な採用選考活動の実施と情報開示を行うことを改めて強調 ● 経団連も会員企業に対し、弾力的な採用選考活動の実施と採用選考に関する企業情報の開示に努めるよう、再三にわたり要請



2021年度	
アクションプラン	取組み
<ul style="list-style-type: none"> ● 現在行われているタイプ3にあたるインターンシップについて、引き続き大学における学修、学事日程を尊重するかたちで実施 ● 経団連として、引き続き、弾力的な採用選考活動の実施と情報開示を働きかけ 	<ul style="list-style-type: none"> ● (公社) 全国求人情報協会の新卒等若年雇用部会で、「ワンデー・インターンシップ」呼称モニタリングを12月に実施。調査期間中の任意の1日に掲載されているプログラムのうち、「ワンデー・インターンシップ」呼称の掲載されたプログラム件数を調査した結果、全体の0.2%と、前年同時期調査の0.4%から半減しており、各社対応により全面的に取組みが進んでいることを確認 ● 2022年卒の就職・採用活動において、就職活動・採用選考のプロセスにおけるオンライン(ウェブ)の活用が一段と進展。コロナ禍対応を超えて採用手法・あり方の刷新も進みつつある実態を確認 ● 経団連として、引き続き弾力的な採用選考活動の実施と情報開示を働きかけ ● 産学協議会として、タイプ3の実施にあたって最低限遵守すべきと考える基準策定の際には、「大学における学修、学事日程の尊重」「採用選考に関する企業情報の開示」「企業が学生に求めるスキル・資質・能力の明確化」等の観点を考慮し、実施時期要件や情報開示要件の設定に反映



2022年度 アクション プラン	<ul style="list-style-type: none"> ▶ インターンシップ(タイプ3・タイプ4)の推進を目指し、タイプ3に関する産学協議会基準準拠マークの策定・公表を含め、4類型の実践に向けた準備・周知・啓発に注力 ▶ 採用・雇用形態の多様化をはじめ、各企業にとって最適な「自社型雇用システム」の確立に向けた取組み実態を引き続き広く社会に発信・周知
------------------------	--

アクションプラン7・8

アクションプラン	<p>【大学】</p> <p>7. 卒業、成績要件の厳格化など教育の質保証を通じて、学生が身につけたスキル・資質・能力を明確にする</p> <p>8. 秋卒業など、卒業時期の複線化を進める。また、大学主導のオンキャンパス・ジョブフェアの開催等による就職支援を強化する</p>
2020年度 の取組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 産学協議会として、5月29日に「現在、就職活動をしている学生の皆さんへ」を公表、大学は入学・卒業時期の複線化を推進して学生のキャリア形成を支援することを改めて表明



2021年度	
アクションプラン	取組み
<ul style="list-style-type: none"> ● 大学教育を通じて学生が身につけたスキル、資質、能力の見える化に資する取組みを検討 ● 大学教育のグローバル化に向けた卒業、入学時期の複線化について、引き続き検討 	<ul style="list-style-type: none"> ● 3つのポリシー（アドミッション、カリキュラム、ディプロマ）の実践を通じ、学生が身につけた能力等の明確化に努力



2022年度 アクション プラン	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 中央教育審議会大学分科会質保証システム部会「新たな時代を見据えた質保証システムの改善・充実」（審議まとめ）に記載の具体的施策の方向性（大学設置基準や認証評価制度の見直しを含む）を踏まえつつ、大学教育を通じて学生が身につけたスキル、資質、能力の見える化に資する取組みを引き続き検討 ▶ 大学教育のグローバル化に向けた卒業、入学時期の複線化について、個別の大学による取組みの好事例を収集・共有
---------------------------------	---

アクションプラン9

アクションプラン	<p>【大学・企業】</p> <p>9. 地域の産業界と大学の代表による直接対話の場がない場合は、「産学協議会」を設置し、各地域の将来ビジョンの実現に向けた産学連携の具体策やマッチング・コーディネーター育成のためのあり方等について、協議する</p>
2020年度 の取組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 文部科学省が2020年10月に公表した「地域連携プラットフォームに関するガイドライン」では、対象地域に産学協議会が要望した「広域ブロック」が追加



2021年度	
アクションプラン	取組み
<ul style="list-style-type: none"> ● 「地域連携プラットフォーム構築に関するガイドライン」を踏まえた各地域の動きを把握 ● 地域経済団体の協力を得て、地域における産学官連携の先進事例について、コロナ後の取組みを参考に、課題と求められる施策を検討 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域経済団体へのヒアリングを通じて、各地域における産学連携・産学官連携・産学官金連携の取組み事例を把握。あわせて、これらの連携を推進するうえでの課題について、「地方大学の魅力発信」「官の効果的な介在」の観点から整理



2022年度 アクション プラン	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 「地域連携プラットフォーム構築に関するガイドライン」を活用した取組みをはじめ、各地域における好事例の横展開を推進。また、経団連の「地域協創アクションプログラム」と連携し、地域社会の未来を牽引する人材を産学官で協創する具体的なアクションについて検討 ➢ 指摘された産学官連携の推進における課題を深掘りし、現在、政府で検討されている大学の機能強化策を踏まえつつ、求められる施策を検討
---------------------------------	--

アクションプラン10

アクションプラン	【大学・企業】 10. 上記のアクションプランの進捗状況を産学協議会に報告し、産学双方の立場から評価検証を行い、改善につなげる
2020年度 の取組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 第1回幹事会（5月20日）にて、フォローアップ活動計画を承認 ● 第2回幹事会（10月12日）にて、進捗を中間報告



2021年度	
アクションプラン	取組み
<ul style="list-style-type: none"> ● 産学協議会第5回会合を4月19日に開催、アクションプランのフォローアップ状況を報告し、産学双方から評価。2021年度の活動に反映 	<ul style="list-style-type: none"> ● 産学協議会第5回会合（4月19日）にて、アクションプランのフォローアップ状況を報告し、産学双方から評価。2021年度アクションプランを承認 ● 第3回幹事会（7月21日）にて、フォローアップ活動計画を承認。第4回幹事会（2月15日）にて、検討状況を報告のうえ、報告書とりまとめ方針を確認



2022年度 アクション プラン	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 産学協議会第6回会合を4月18日に開催、アクションプランのフォローアップ状況を報告し、産学双方から評価。2022年度の活動に反映 ➢ 2021年度報告書とりまとめ後、速やかに第5回幹事会を開催し、フォローアップ活動計画を検討 ➢ その後も、幹事会や産学協議会本体会合を適時に開催し、取組み状況の報告、取組みの方向性に関する検討、検討結果に関する審議等を行う
---------------------------------	--

以上