



よくあるご質問（FAQ）

－産学協働による学生のキャリア形成支援活動（4類型）の実践－



2023年7月5日

採用と大学教育の未来に関する産学協議会

目次

- Q1-1) 現在「1day お仕事体験」に分類されているプログラムは、「タイプ1」に該当しますか。 1
- Q1-2) 「タイプ1」に参加した学生から質問等を受ける、また、選考に直接関わらないイベント(自社開催の在籍社員座談会等)を案内する目的で、当該学生から連絡先を入手し、やり取りしてよいですか。 1
- Q2-1) 大学の科目として長年、「インターンシップ」という名称を使用してきましたが、就業体験を伴わない場合は「インターンシップ」という名称を使用できないのでしょうか。 2
- Q2-2) 職場体験を伴う学部1・2年生を対象としたプログラムを従来、「インターンシップ」と呼んできましたが、2023年度以降は、当該プログラムでは「インターンシップ」という名称は使用できなくなるということでしょうか。 3
- Q3-1) プログラムの目的・内容に照らし合わせ、「インターンシップ」(=タイプ3とタイプ4)に該当しない場合、「インターンシップ」という名称を変更しなければならない、ということでしょうか。 4
- Q3-2) (a) 就業体験要件について、学生が職場で、受入時のガイダンス、社内見学、模擬的な作業、成果報告会に時間を割くことは「就業体験」と認められますか。 . 4
- Q3-3) (a) 就業体験要件について、同じ会社内の各部署で1日ずつ業務を体験し、合計で半分以上の日数となれば、要件を満たしていることになりませんか。 5
- Q3-4) (a) 就業体験要件について、「テレワークが常態化している場合」には、従業員のテレワークの割合などの決められた数値はありますか。 5
- Q3-5) (b) 指導要件について、学生を指導する社員は、正社員ではなく契約社員やパート従業員、採用が内定している学生などでもよいでしょうか。 6
- Q3-6) (b) 指導要件について、「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」とありますが、フィードバックの形態や時間に指定はありますか。 6
- Q3-7) (c) 実施期間要件について、「汎用的能力活用型」と「専門活用型」の定義を教えてください。 7
- Q3-8) (d) 実施期間要件について、「汎用的能力活用型は5日間以上、専門活用型は2週間以上」とされています。「2週間以上=営業日で10日間以上」と解釈してよいでしょうか。1日あたりの拘束時間については、どのように考えればよいでしょうか。 8
- Q3-9) (d) 実施期間要件について、高等専門学校生・短期大学生を対象とした5要件を満たすプログラムは、タイプ3のインターンシップと呼称し、「産学協議会基準準拠マーク」を使用することは可能でしょうか。 8
- Q3-10) (e) 情報開示要件について、「募集要項等に9つの項目に関する情報を記載し、自社のホームページ等に掲載する」ことが求められているが、自社のホームページを

開設していない場合は（例えば、「タイプ3」を実施するグループ会社では、同社単独でホームページを開設していないケース等）、どのような方法で公表すべきでしょうか。また、いつから実施要領（募集要項）を公表すべきでしょうか。.....9

Q3-11) (e) 情報開示要件について、「インターンシップにおけるフィードバック」とは、どのようなことを記載すればよいのでしょうか。..... 10

Q3-12) (e) 情報開示要件について、「⑨採用選考活動等の実績概要」とは、採用数全体の実績か、インターンシップ参加者の中で採用された割合のどちらを指すのでしょうか。..... 10

Q3-13) 募集要項等に「産学協議会基準認証マーク」の記載がない「インターンシップ」は存在しますか。..... 11

Q3-14) 準拠マークの取得には、5要件を満たしているかどうか、産学協議会ないしは第三者機関のチェックを受ける必要がありますか。..... 12

Q4-1) 学生の都合で、「ジョブ型研究インターンシップ」で設定された実施期間等の要件を満たすことができない場合、「インターンシップ」という名称を使用できないということでしょうか。また、学生側の都合を踏まえ、柔軟な対応を図るなど、運用上で一定の自由度を認めていますか。..... 13

Q4-2) 「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）」は、自然科学系を対象に試行的・先行的 取組が行われている「ジョブ型研究インターンシップ」とは異なり、人文社会科学系・自然科学系の両方を対象としたものとして検討されているのでしょうか。..... 13

タイプ1【オープン・カンパニー】

Q1-1) 現在「1 day お仕事体験」に分類されているプログラムは、「タイプ1」に該当しますか。

- 当該プログラムは、実施期間要件等を満たしていないと考えられることから、「タイプ3」あるいは「タイプ4」のインターンシップには該当しません。
- だからといって、自動的に「タイプ1」に分類されるとは限りません。該当するタイプが「タイプ1」なのか、「タイプ2」なのかは、あくまでも目的に照らし合わせて、各社が判断してください。
- 「タイプ1」は個社や業界に関する情報提供・PRを目的としたプログラム、「タイプ2」は、働くことへの理解を深めるための教育を目的としたプログラムです。詳しくは、リーフレットや報告書を参照願います。

Q1-2) 「タイプ1」に参加した学生から質問等を受ける、また、選考に直接関わらないイベント(自社開催の在籍社員座談会等)を案内する目的で、当該学生から連絡先を入手し、やり取りしてよいですか。

- プログラムの運営に直接関係する事柄に関して質問を受けるためや、イベントを案内するために、学生から連絡先等の情報を収集すること自体は妨げられませんが、当然のことながら、本人の同意なしに、個人情報収集し、また、目的外に利用すべきではありません。

- プログラムに参加した学生から入手した個人情報を採用活動そのものに活用いただけるのは(但し、採用活動開始以降に限定)、「タイプ3」のみとなります。

タイプ2【キャリア教育】

Q2-1) 大学の科目として長年、「インターンシップ」という名称を使用してきましたが、就業体験を伴わない場合は「インターンシップ」という名称を使用できないのでしょうか。

- はい、使用すべきではないと考えます。
- 就業体験要件（学生の参加期間の半数を超える日数を）をはじめ、5つの要件を満たす「タイプ3」のプログラムもしくはタイプ4のプログラムのみが「インターンシップ」という名称を使用可能です。
- したがって、当該プログラムの名称の速やかな変更をお願いいたします。
- 但し、名称の変更には関係者との調整を要し、来年度の実施までに間に合わない場合は、名称の横に「産学協議会の分類上、『タイプ1』に相当します」といった補足情報を一緒に記載することが考えられます。当該プログラムが該当するタイプを判断するには、「目的」に照らし合わせてください。

Q2-2) 職場体験を伴う学部1・2年生を対象としたプログラムを従来、「インターンシップ」と呼んできましたが、2023年度以降は、当該プログラムでは「インターンシップ」という名称は使用できなくなるということでしょうか。

- はい、使用すべきではないと考えます。
- 産学協議会における検討において、特に大学側から、「学生にとって、就業体験活動の主たる目的が、学部1・2年生の場合は『その仕事・業務について知ること』である一方、学部3年生以降は『その仕事・業務・職種に対する学生自らの能力を見極めること』であり、外形的には同じ就業体験活動であっても、その目的は対象年次によって異なる」という指摘が多く出されました。
- そうした指摘を踏まえ、「タイプ3」のインターンシップは、あくまで学部3年生以降に実施するプログラムに限定することとしました。
- 低学年次の学生（学部1・2年生）を対象とした就業体験を伴うプログラムについては、「タイプ1」ないしは「タイプ2」のプログラムとして運営いただきますよう、皆さまのご理解とご協力をお願いいたします。
- なお、「タイプ1」ないしは「タイプ2」のプログラムとして運用する場合、その際に取得した当該学生の個人情報については、当然のことながら、翌年度から始まる当該学生の採用選考に活用することは認められません。

タイプ3【汎用的能力・専門活用型インターンシップ】

Q3-1) プログラムの目的・内容に照らし合わせ、「インターンシップ」(＝タイプ3とタイプ4)に該当しない場合、「インターンシップ」という名称を変更しなければならない、ということでしょうか。

- はい、名称の速やかな変更をお願いいたします。
- 但し、名称の変更には関係者との調整を要し、来年度の実施までに間に合わない場合は、名称の横に「産学協議会の分類上、『タイプ1』に相当します」といった補足情報を一緒に記載することが考えられます。
- 上記のように、プログラムのタイプ(目的・内容)と名称が必ずしも一致しないケースも想定されることから、学生の間で無用な混乱を招かないよう、特に情報発信時における配慮が必要です。プログラム実施主体である企業・大学には、可能限り丁寧な情報発信に努めていただきますよう、お願いいたします。

Q3-2) (a) 就業体験要件について、学生が職場で、受入時のガイダンス、社内見学、模擬的な作業、成果報告会に時間を割くことは「就業体験」と認められますか。

- ガイダンスや社内見学、模擬的な作業、成果報告会は「就業体験」には該当しないと考えます。
- 実務体験(実際の業務を体験すること)のみが「就業体験」に該当します。
- なお、学生の参加期間の半分未満の日数で上述の活動を行うこと自体は妨げられません。

Q3-3) (a) 就業体験要件について、同じ会社内の各部署で1日ずつ業務を体験し、合計で半分以上の日数となれば、要件を満たしていることになりますか。

- 学生にとっては「自らの能力を見極める」、企業にとっては「学生の評価材料を取得する」というタイプ3の主たる目的を達成するには、学生自身および企業が各々、「当該学生がその仕事で通用するかどうかを確かめる」というプロセスが欠かせません。
- この確認のプロセスに関して、産学協議会では「学生が企業の実務を一定期間体験することが不可欠」と考え、少なくともプログラムの半分以上の日数を就業体験に費やすことを求めています。
- したがって、プログラムの半分以上の日数を細切れに部署ごとの就業体験に充てることは、上述した(a)就業体験要件の趣旨に照らし合わせると適切な実施形態に当たらないことから、「(a)就業体験要件を満たしている」とは言えない、と考えます。

Q3-4) (a) 就業体験要件について、「テレワークが常態化している場合」には、従業員のテレワークの割合などの決められた数値はありますか。

- 従業員のテレワークの割合等数値は定めていません。
- 就業体験を行う場所については、「通常、当該実務を行っている従業員と同様の業務環境を参加学生に提供しているか否か」が常態化を判断するポイントになります。一方で、指導要件も

課されていますので、学生が行う就業体験を的確に指導・評価できることが前提となることにつき、ご留意願います。

Q3-5) (b) 指導要件について、学生を指導する社員は、正社員ではなく契約社員やパート従業員、採用が内定している学生などでもよいでしょうか。

- 学生が企業の実務を体験する際に、実際に学生を指導できる方にご対応いただく必要があるため、普段から当該業務を担当し、実務内容を把握している社員を念頭に置いています。
- 但し、必ずしも正社員である必要はありませんので、各社で適当と判断され得る限りは、契約社員やパート従業員の方々による指導を妨げるものではありません。なお、「採用が内定している学生」については、従業員として日常的に実務に従事しておらず業務内容を把握できているとは言い難く、学生を指導する立場にあるとは考えにくいいため、指導要件における「職場の社員」には該当しないと認識しております。

Q3-6) (b) 指導要件について、「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」とありますが、フィードバックの形態や時間に指定はありますか。

- 産学協議会としては、フィードバックの形態や時間について、特段の指定を設けておりません。
- 但しイメージといたしましては、インターンシップ終了後（終了時を含む）に必ず職場で指導していた現場の社員から参加学生に対して、定性的なアドバイス（良かった点、改善点など）をお願いしたいと考えています。

Q3-7) (c) 実施期間要件について、「汎用的能力活用型」と「専門活用型」の定義を教えてください。

- プログラムごとに求められる汎用的能力や専門性は異なるため、産学協議会として、能力や専門性に関する詳細な定義を設けていませんが、基本的に以下のように考えています。
 - 汎用的能力活用型インターンシップ：
学生が有する適性・汎用的能力を重視したプログラムであり、基本的に、専攻や分野を問わず、学生が広く参加可能なもの。ただし、情報開示要件の④にある通り、募集要項等に「就業体験を行う際に必要な（求められる）能力」を具体的に記載いただくことを想定しています。
 - 専門活用型インターンシップ：
学生が有する専門性を重視したプログラム。参加にあたり、特定の専門知識・専門能力を必要とするもので、場合によっては専攻を指定するなど、参加する学生が限定されるもの。募集要項等に記載する「就業体験を行う際に必要な（求められる）能力」は、より専門的な知識・能力を記載することを想定しています。専門的な知識や能力は、5日間程度では見極められないと考え、インターンシップの実施期間を2週間以上とした背景があります。
- 専門活用型インターンシップに求められる「特定の専門知識・専門能力」は企業や体験する実務によって異なることから、産学協議会として明確な客観的基準は設けておりません。専門性を有する学生に該当するか否かを判断する基準（対象者の指定）については、実施主体にてご決定いただきますようお願いいたします。

Q3-8) (d) 実施期間要件について、「汎用的能力活用型は5日間以上、専門活用型は2週間以上」とされています。「2週間以上＝営業日で10日間以上」と解釈してよいでしょうか。

1日あたりの拘束時間については、どのように考えればよいでしょうか。

- 「2週間以上＝営業日で10日間以上」とお考えいただいて構いません。
- 但し、就業体験をはじめプログラム内で予定されている活動ごとに所要時間は異なります。そのため、1日あたりの拘束時間について、産学協議会として一律の条件や上限等は設けていません。プログラムの実施主体にて判断・設定してください。
- (a) 就業体験要件において、就業体験に充てる必要がある、「半分以上」という期間の算出にあたっては、厳密に「時間」で捉える必要はなく、あくまでも「日数」でお考えいただいて結構です。

Q3-9) (d) 実施期間要件について、高等専門学校生・短期大学生を対象とした5要件を満たすプログラムは、タイプ3のインターンシップと呼称し、「産学協議会基準準拠マーク」を使用することは可能でしょうか。

- 高専生・短大生に対するプログラムも、5要件を満たすものはタイプ3のインターンシップに該当し、基準準拠マークの使用が可能です。

Q3-10) (e) 情報開示要件について、「募集要項等に9つの項目に関する情報を記載し、自社のホームページ等に掲載する」ことが求められているが、自社のホームページを開設していない場合は(例えば、「タイプ3」を実施するグループ会社では、同社単独でホームページを開設していないケース等)、どのような方法で公表すべきでしょうか。

また、いつから実施要領(募集要項)を公表すべきでしょうか。

- 本社ホームページ以外の媒体の活用も含めて、社外の関係者に広く周知するよう、努めてください。
- 受入れ可能学生数や受入れ準備期間等により募集のタイミングはプログラムごとに異なりますので、実施要領(募集要項)の公表時期について、産学協議会では一律の基準を設けておりません。
- 就業体験型のプログラムへの参加募集にあたっては、応募者の中から選抜を行うケースが多いことから、これまでも概ね十分な募集期間を担保した形で運用されてきたと認識しておりますが、今回の見直し要請を受けて、タイプ3の要件に合わせて実施形態を大幅に変更する場合もあろうかと思えます。そうしたこともあり、タイプ3のインターンシップを行う際、「実施要領(募集要項)を早めに公表」することや、「実施要領(募集要項)公表に先んじて、実施形態を変更する旨を予告」するなど、より丁寧な情報発信についてご検討いただければ幸いです。

Q3-11) (e) 情報開示要件について、「インターンシップにおけるフィードバック」とは、どのようなことを記載すればよいのでしょうか。

- 最低限、フィードバックの有無を記載する必要があります。
- その他にも、フィードバックの形態（手法）やフィードバックの内容等についても、記載できる範囲内で積極的な情報開示にご協力いただければ幸いです。

Q3-12) (e) 情報開示要件について、「⑨採用選考活動等の実績概要」とは、採用数全体の実績か、インターンシップ参加者の中で採用された割合のどちらを指すのでしょうか。

- 「採用数全体の実績」概要を開示いただければ幸いです。
- 産学協議会としては、「インターンシップに参加していない学生であっても採用されている実態」を学生に理解してもらうことが重要と考えています。
- そのような観点から、採用選考全体の応募人数や採用人数等（タイプ3は職場受入れ型であり基本的に少人数とならざるを得ないため、エントリーした人数や採用人数のごく一部に過ぎないこと）をデータをもってお示しいただくことで、学生にインターンシップ参加人数との規模感の違いを確認してもらうことが有用ではないか、と考えております。
- そこで、各社には、インターンシップへの参加の有無を問わず、全体のエントリーや採用実績をはじめ、採用選考活動等の実績概要を記載いただくことをお願い申し上げます。

Q3-13) 募集要項等に「産学協議会基準認証マーク」の記載がない「インターンシップ」は存在しますか。

- 「インターンシップ」に該当するのは、「タイプ3」と「タイプ4」のプログラムのみです。
- このうち、「タイプ4」として既に運用が始まっている取組みは「ジョブ型研究インターンシップ」のみとなりますが、当該インターンシップの実施にあたっては、産学協議会が設定した5要件に捉われず、別途、厳格な要件が設定されているなど、独自のルールの下で運営されています。この点を考慮し、現段階では、「産学協議会基準認証マーク」を使用できるのは、あくまでも「タイプ3」のプログラムに限定しています。
- 「タイプ3」のプログラムは、原則、5つの要件を満たす必要がありますので、「タイプ3」のプログラムであれば、「産学協議会基準認証マーク」の掲載は可能です。
- 但し、「産学協議会基準認証マーク」の記載は義務ではありません（あくまでも「任意」となります）。そのため、当該プログラムの実施主体である各企業・各大学の判断で、マークを記載しないケースもあり得ます。
- 5要件を満たしているプログラムについては、可能な限りマークの使用を推奨いたしますが、上記事情につき何卒ご理解いただければ幸いです。

**Q3-14) 準拠マークの取得には、5要件を満たしているかどうか、
産学協議会ないしは第三者機関のチェックを受ける必要があ
りますか。**

- いいえ、他者からのチェックや承認は必要ありません。あくまで実施主体である企業・大学の判断の下に取得してください。
- 同基準に準拠するインターンシップを実施する場合、実施主体である企業・大学は、募集要項やホームページ等に「産学協議会基準に準拠したインターンシップ」である旨を自ら宣言したうえで、募集要項等に「産学協議会基準準拠マーク」を記載することが可能です。

タイプ4（試行）【高度専門型インターンシップ】

Q4-1) 学生の都合で、「ジョブ型研究インターンシップ」で設定された実施期間等の要件を満たすことができない場合、「インターンシップ」という名称を使用できないということでしょうか。

また、学生側の都合を踏まえ、柔軟な対応を図るなど、運用上で一定の自由度を認めていますか。

- 「ジョブ型研究インターンシップ」の要件を満たしていないものであっても、5要件を満たしている場合は、「タイプ3」のインターンシップとして実施できる可能性があります。
- 「ジョブ型研究インターンシップ」の要件や運用の詳細については、以下のウェブサイトをご参照ください。
<ジョブ型研究インターンシップ推進協議会>
<https://coopj-intern.com/>

Q4-2) 「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）」は、自然科学系を対象に試行的・先行的取組が行われている「ジョブ型研究インターンシップ」とは異なり、人文社会科学系・自然科学系の両方を対象としたものとして検討されているのでしょうか。

- 対象職種については、あくまでも人文社会科学系を中心に、「文系修士課程学生が能力を発揮しやすい職種」に限定しています。
- 但し、対象職種において自らの能力を発揮し得ると学生自身が考える場合は、自然科学系分野専攻の学生も応募いただけます。