

今回のテーマ： 新しくなったインターンシップ

昨今「売り手市場」と言われ新卒採用市場も優秀な学生の採用が困難な中、入社3年以内の新卒者の離職率が3割とその定着率にも課題が見られます。このような状況の下、会社と学生が就業体験等を通じ実際の相性を事前に確認できるインターンシップに注目が集まる一方、インターンと呼ばれるものの中には全く就業体験を伴わない取組みも混在していました。そこで、「就業体験を伴う質の高いインターンシップ」の普及を目指し、経団連や大学のトップらで構成される産学協議会により「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組み」が整理され、2022年6月に関係各省での合意を経て、2023年度より運用されることとなりました。

4つに類型化された取組み

「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組み」は次の4つに類型化されます。

インターンシップに該当しない	タイプ1	オープン・カンパニー	企業・就職情報会社や大学が主催するイベント等
	タイプ2	キャリア教育	企業がCSRとして実施するプログラム、大学が主導する授業等
インターンシップに該当する	タイプ3	汎用型能力・専門活用型インターンシップ	企業単独、大学が企業等と連携して実施するプログラム等
	タイプ4	高度専門型インターンシップ	試行段階で詳細不明

タイプ4は試行段階のため現時点では詳細は明らかになっていません。また、タイプ3は、以下の5つの要件を全て満たす必要があります。

- ① 就業体験要件 実施期間の半分を超える日数を就業体験に充てる
- ② 指導要件 職場の社員が学生を指導し、終了後に学生にフィードバックを行う
- ③ 実施期間要件 汎用型能力は5日間以上、専門活用型は2週間以上
- ④ 実施時期要件 卒業・修了前年度以降の長期休暇期間中に行う
- ⑤ 情報開示要件 学生情報を活用する旨等を募集要項等に明示する

インターンシップの活用

2025年3月に卒業・修了する学生（学部生ならば2023年度に学部3年生に進学する学生）が2023年度に参加するインターンシップより、インターンシップで得た情報を広報や採用選考活動に活用できるようになりました。これにより自社にマッチした学生を見極め、対象を絞った効率的な採用活動への活用が可能となります。但し、その取得情報を利用できるのは現時点ではタイプ3のインターンシップのみに限定されます。

企業側の留意点

インターンシップ等の目的はあくまで学生のキャリア形成支援であって、採用活動そのものではないことを留意する必要があります。また実施内容によっては、労働関係法令が適用される可能性があります。詳細はバックナンバー（2015年8月「インターンシップ」https://www.grantthornton.jp/globalassets/pdf/newsletter/humancapital/humancapital_201508.pdf）をご参照願います。

もう少し補足！

インターンシップ等の実施場所はオフィスに限らずリモートも可とされています。対面型のインターンシップに比べて、学生にとっては距離や時間の制約がなくなる、企業側もスペースや備品等の準備が不要になる等、双方に負担が軽減されるといったメリットがあります。実施内容やその目的に応じて使い分けると良いでしょう。