

知っておきたい

「インターンシップ」 見直しの概要と活用法

2025年3月に卒業する就活生から、インターンシップの扱いや定義といったルールが変更されています。新ルールを踏まえて、中小企業のインターンシップの導入・運用のポイントを解説します。

ひろたの杜労務オフィス 代表
社会保険労務士

山口 善広



インターンシップの 定義化

インターンシップについての基本的な考え方は、1997年に当時の文部省・労働省・通商産業省のいわゆる「三省合意」により、「学士・修士・博士課程の学生（以下、「学生」とします）が在学中に自分の専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を行なうこと」であり、採用活動とはあくまで別物である、とされました。そのため企業は、インターンシップに参加した学生の情報を採用活動に活用することはできないこととされてきました。

その状況に対し、採用と大学教育の未来に関する産学協議会は、インターンシップを明確に定義することで学生情報を採用活動に活用することを目指し、2022年4月に「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』」を公表しました。

この報告書を受け、2022年6月、文部科学省・厚生労働省・経済産業省により三省合意が改正されました。

具体的には、これまでの学生の

キャリア形成に対する支援活動を4つの類型に分類し（以下、「4類型」とします）、そのなかで「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、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を行なう支援活動」だけが「インターンシップ」の名称を使用でき、取得した学生情報を採用活動に活用することができるよう改正されています。

4類型の特徴と インターンシップ

まず、4類型がそれぞれどのように定義され、どの類型がインターンシップとされるのかを見ていきましょう（48ページ図）。

タイプ①

オープン・カンパニー

タイプ1は、学生に対する「情報提供」を目的とする支援活動で、実施時期は、学業両立に配慮することとされています。対象も大学・大学院の全期間とされ、学年は問われません。企業や就職情報会社などが主催するイベントや説明会を想定しており、期間も超短期（単日）とされ、就業体験は

なしとされています。

タイプ1はインターンシップに該当せず、「インターンシップ」という名称を使うことはできません。取得した学生情報は採用活動に活用できませんが、自社や業界の魅力を伝えることができる大切な機会に位置付けられます。

プログラムとしては、企業のビジョンや職場の雰囲気の説明会やオンライン等で紹介するなどのイベントが挙げられます。

タイプ2 キャリア教育

タイプ2の目的は、まさに「教育」であり、企業がCSR（企業の社会的責任）の一環として行なうものが考えられます。

タイプ2の実施期間は、一般的に1〜3日であることが多く、対象は大学・大学院の全期間とされ、学年は問われません。

プログラム内容は、座学における事業や業務の説明にとどまらず、ディスカッション等のグループワーク、業務への同行や実務の体験も想定されています。

取得した学生情報は、タイプ1と同じく採用活動に活用することはできませんが、学生と深く関わることができるので、タイプ1より

りも自社の特徴をより知ってもらうことができます。

タイプ3 汎用的能力・専門活用型インターンシップ

このタイプ3と、後述するタイプ4が、「インターンシップ」に該当するものとされ、取得した学生情報を採用活動開始以降に限り活用することができます。対象は、学部生3年・4年、修士1年・2年とされています。

タイプ3の目的は、就業体験を通じて学生に自らの能力を見極めてもらい、企業側も採用選考を視野に入れた学生に対する評価材料を取得することです。

また、タイプ3のインターンシップには、「汎用的能力活用型」と「専門活用型」があります。

「汎用的能力活用型」とは、名称のとおり、基本的に学生の専攻や分野を問わないため、学生を広く受け入れることができるプログラムです。ただ、無制限に学生を募集できるわけではなく、募集要項に就業体験に必要な能力を具体的に記載する必要があります。

一方、「専門活用型」は、特定の専門性を重視したプログラムとなりますので、参加できる学生は限定されます。

タイプ3のインターンシップとして認められるための諸条件として以下の5つの要件があります。

要件① 学生の参加期間の半分を超える日数を職場での就業体験に充てること

要件② 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なうこと

就業体験の内容については、ガイダンスや社内見学は該当せず、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。

また、このプログラムにおいて、企業は学生の評価材料を得るのが目的であり、学生にとっても、自分の能力を見極めることができるものでなくてはならないため、部署ごとに細切れに就業体験を行なうことはできません。

学生を指導する従業員については、必ずしも正社員である必要はなく、業務内容を把握している契約社員やパートタイマーが指導しても問題はありません。ただ、インターンシップ終了後に学生に対して就業体験のフィードバックを行なう必要があるため、人選には配慮が必要です。

要件③ 汎用的能力活用型について

ては5日間以上実施、専門活用型については2週間以上実施すること

専門活用型の「2週間」の考え方ですが、1週間を5営業日と捉え、合計10営業日と解釈しても構いません。1日あたりの時間数についても具体的に基準があるわけではないので、プログラムの実施内容で企業が決定できます。

要件④ 学部生3年・4年、修士1年・2年のそれぞれの長期休暇期間を充てること。ただし、大学の正課や博士課程において実施される場合はその限りではない

タイプ3のプログラムは長期にわたるため、学業との両立に配慮し、夏休みや冬休み、入試休み・春休みの長期休暇期間に実施することとされています。

要件⑤ 実施する際、募集要項等に以下の事項を記載してホームページ等で公開すること

●プログラムの趣旨（目的）
●実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給／有給等
●就業体験の内容（受入れ職場に関する情報を含む）

●就業体験を行なう際に必要な（求められる）能力

■学生のキャリア形成に対する支援活動の4類型

類型	取組みの性質	特徴
タイプ① オープン・カンパニー	個社・業界の情報提供等	<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）。ただ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 能力の見極め 評価材料の取得	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●参加期間は、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 ●就業体験は必ず行なう。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。テレワークを含む） ●実施時期は、学部3年・4年、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。ただし、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 ●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なう ●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
タイプ④（試行） 高度専門型 インターンシップ	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、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 ●就業体験は必ず行なう ●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

出典 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』（概要版）を元に作成

- インターンシップにおけるフィードバック
- 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）
- 当該年度のインターンシップ実施計画（時期・回数・規模等）
- インターンシップ実施に係る実績概要（過去2～3年程度）

- 採用選考活動等の実績概要（企業による公表のみ）
- これら5つの要件を満たしたタイプ3のインターンシップで得た学生情報について、企業は、採用活動開始以降の時期に限り、学生に対して採用活動へのエントリー案内を送付したり、採用選考プログラムの一部を省略するなどの活用をすることができます。

- タイプ④
高度専門型インターンシップ
- タイプ4については、まだ試行段階ですが、
- ジョブ型研究インターンシップ
- 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2種類が検討されています。
- 「ジョブ型研究インターンシップ」とは、自然科学系の博士課程

学生が対象とされ、学生と2か月以上の雇用期間を前提とした雇用契約（有給）を結び、企業研究に取り組むものとされています。

「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」は、人文社会科学系の修士課程学生向けとされています。実施期間は、2週間以上を想定しており、有給が基本です。

中小企業は4類型をいかに活用すべきか

中小企業が採用活動にあたり、4類型をどのように活用するかを考えてみましょう。

タイプ1やタイプ2は、インターンシップには該当しませんが、タイプ3やタイプ4と違い、対象学年に制限はありません。したがって、まず学部生1年・2年の学生に対し、タイプ1の「オープン・カンパニー」を活用し、自社の認知を進めたいところです。

さらに中小企業として、予算をかけずに自社を認知してもらう最高のツールは、インスタグラムやXなどのSNSです。SNSで積極的に自社の魅力を発信していくことが、学生からの認知を得る有効な手段になるでしょう。

次に、タイプ2の「キャリア教育」でグループワークや実務の体験をしてもらうことで、より深く自社を知ってもらうでしょう。ただ、会場を用意したイベントとなると経費がかかるため、こちらもオンラインでの開催を検討してもよいでしょう。

たとえば学生が参加しやすい平日の夕方や週末に、業界のトレンドをテーマにしたグループワークイベントを開催するようなイメージです。実施した取組みをSNSで紹介することで、さらに認知を広げることができます。

タイプ3やタイプ4の、新たに定義された「インターシップ」の導入は、経費的にも人間的にも、中小企業には少しハードルが高いものかもしれません。

しかし、将来の幹部候補ともいえる優秀な学生と早くから接触でき、採用につながる絶好のチャンスでもあります。人員を割り予算

も組んで、要件をクリアできるよう手配を進めることが重要です。

労働人口の減少を前に、優秀な学生の確保は企業にとって死活問題といえます。インターシップの導入は、中小企業にとっても重要な命題となるでしょう。試行段階のタイプ4の導入は難しくても、タイプ3の導入ができるよう検討を進めましょう。

企業が学生を受け入れる際の注意点

(1) 賃金の問題

学生が企業内で行なった活動が、体験的な要素が少なく、業務として認められ、学生に対し業務としての指示があったと認められる場合は、実務の体験ではなく、業務として判断されることになり、賃金が発生します。

最初から有給として実務の体験をしてもらったとしても、賃金と判断された場合は、最低賃金を上回るものでなければなりません。

「実務の体験」と「業務」を区別するためのポイントは、
●「見学や体験的な要素」と「作業（業務）」のバランス

●企業側からの業務に対する指揮命令の有無

●学生が行なった活動の結果に対する企業側の利益
などが挙げられます。

(2) 労働関係法令の適用

タイプ3などで、学生と雇用契約を結んだ場合、学生であっても労働者とみなされます。

したがって、企業で雇用されている従業員と同様に、労働関係の法令が適用されることになります。雇用契約を結ぶ際の労働条件の明示や、法定労働時間の遵守、時間外や休日の割増賃金の算定などについては労働基準法、最低賃金額については最低賃金法、業務中にケガをした場合には労災保険法が適用されます。

雇用保険や社会保険については、定時制や休学中の学生でない場合、基本的には対象外となりますが、雇用期間や時期、労働時間によっては注意が必要です。

(3) 秘密保持の誓約

企業内に従業員以外の者を受け入れるため、情報漏えいから企業を守る必要があります。

タイプ3やタイプ4はもちろ

ん、タイプ2のキャリア教育であっても、実施内容によっては企業情報を開示することになります。必要に応じてイベントの開始時までに学生から秘密保持の誓約書を提出してもらうようにしましょう。内容としては、イベント中に知り得た機密情報について守秘義務があることの確認、機密情報漏えい時の損害賠償に応じる旨の同意などが考えられます。

(4) ハラスメント対策

受け入れる学生に関わる従業員に対して、セクハラ・パワハラ等の防止に関する教育や、規程を定める必要があります。

すべての企業には、雇用管理措置義務が定められていますが、法律上、これらは雇用された従業員が対象となっています。労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法では、「インターシップを行なっている者等に対する言動について必要な注意を払うよう配慮すること」も求められています。

学生に対しては、ハラスメント被害に遭った場合には、ハラスメント相談窓口があることを周知すること、安心感を持ってもらうようにしましょう。

やまぐち よしひろ 会社員時代は営業や総務の経験を積み、社労士事務所勤務のうえ、独立開業。現在は、労働者や事業主からの労働相談を受けつつ、社労士試験の受験生の支援も行なっている。