資料1

中長期研究インターンシップガイドライン（手引き書）
～産学官それぞれの対応の方向～

平成25年4月
経済産業省
産業技術環境局
大学連携推進課

※このガイドラインは、平成24年度に実施した「中長期研究インターンシップ検討会」にて議論した内容を整理し、まとめたものである。

目次

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

1	中長期研究インターンシップ－背景と概要－	p.2
2	大学・企業それぞれのメリット	p.4
3－1	中長期研究インターンシップの体系とターゲット	p.5
3－2	体系別の課題と解決のための指針	p.6
4－1	中長期研究インターンシップの実施体制	p.16
4－2	中長期研究インターンシップの課題と対応の指針	p.19
参考	グローバルインターンシップに向けた施策・制度	p.30

1．中長期研究インターンシップ－背景と概要－（1）

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

●理系の人材育成は、研究対象領域の深化に伴い、特定専門領域に特化される傾向。これにより、学生の応用力、キャリア形成等、社会的能力の兼備に支障。

●中長期研究インターンシップは、高度な専門性のみならず、目的の明確化・プロジェクト管理等の社会的な実践能力を付与する上で有益とされている。

●一方で、我が国においては、短期（1～2週間）の「就業体験型インターンシップ」は多く見られるものの、特定のスキルを有した理系人材を対象とした、中長期（2～3ヶ月以上）の「研究・開発体験型インターンシップ」の事例は極めて少ないのが現状。

●その主たる原因としては、大学側の教育プログラムとの実施スケジュール上の不整合、企業側の受け入れ体制の不備や、企業側が提供可能なテーマと学生のスキル・希望とのマッチングシステムがない等、社会環境の整備が不十分であることがあげられる。

● 大学の修士課程および博士課程で高度な研究を行っている理系学生のうち一定割合が中長期研究インターンシップを経験し、その効果が見える化できることを目標に、研究型インターンシップの環境整備を行う。

1．中長期研究インターンシップ－背景と概要－（2）

経済産業省 Ministry of Economy, Trade and Industry

背景・社会のニーズ

○修士・博士課程修了者の多くは企業に就職。

工学系博士課程修了者数	4037人	
大学教員就職者	622人	15%

（資料）文部科学省高等教育局平成22 年度先導的大学改革推進委託事業
「博士課程修了者の進路実態に関する調査研究」

○産業界では、イノベーション創出人材として、専門的知識と課題発見・解決力を持った人材、そのための大学での実践的教育を要望。

○実践的教育として、インターンシップや実社会の研究現場での経験機会の増加に期待。

産業界からの提言

一般社団法人日本経済団体連合会（2012年4月）
『「イノベーション立国・日本」構築を目指して』

3．未来を担う「人材」の育成
（1）大学・大学院改革
①高度理工系・グローバル人材の育成強化
○キャリアパスの多様化に向けたインターンシップ制度の拡充

公益社団法人経済同友会（2010年6月）
『「理科系人材問題解決への新たな挑戦」―論理的思考力のある人材の拡充に向けた初等教育からの意識改革』

3．理科系人材問題の解決に向けた挑戦・政策
③高等教育において社会や企業にもメリットのある貢献策として、企業は、包括的産学連携協定（含：共同研究、企業への学生や教員の派遣、インターンシップ等）を推進する

中長期研究インターンシップ実施に関する課題

＜企業＞
○大学側との研究テーマのマッチングは多大なコスト
○大学との雇用契約・守秘義務契約等の調整にコスト
＜大学＞
○学業との調整が研究室単位では困難

中長期研究インターンシップ検討会

中長期研究インターンシップを行う目的について、産学双方の認識を一致させ、その実現に必要な環境整備について検討を行うため、平成24年度に開催

2. 大学・企業それぞれのメリット

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

＜大学側＞

1. 学生への実践的能力の付与

大学における理工農学系の人材育成は、研究対象領域の深化・拡大に伴い、特定専門領域に特化する傾向にある。社会で幅広く活躍するためには、高度な専門性、幅広い知識、課題発見能力のみならず、社会・顧客の視点、物事を深く考える能力、システム思考等の社会的能力も兼ね備えることが必要であり、中長期研究インターンシップは、幅広い課題を発見し、解決を可能とする実践的能力を養成するために有効な手段として期待される。

2. 学生（教員）の意識改革

上述のような背景により、応用力に欠ける、キャリア形成ができない、何を学べば良いのか分からない、といった学生（教員）も存在する。中長期研究インターンシップは、これら学生（教員）に対し、次のような意識改革を促す効果を有する。

①企業の研究現場における研究開発への取組を通じ、学生（教員）が、自らのスキルアップの必要性を自覚する
②学生（教員）が、学問が実際に使われている現場に立ち会うことで、大学生活における学習意欲を高める
③学生（教員）が、社会のニーズとマッチングした課題、あるいは、学生個人の関心から派生した先進的課題を題材に、自主的に研究を行うこと等を通じて、キャリア形成に役立つ。

＜企業側＞

3. 企業における先進的なテーマの研究の促進

中長期研究インターンシップを実施することで、企業では普段取り組むことのできない、将来性が高く、リスクの高いテーマに取り組むことが可能となる。

4. 企業の大学教育課程への参画／産学官連携での人材育成

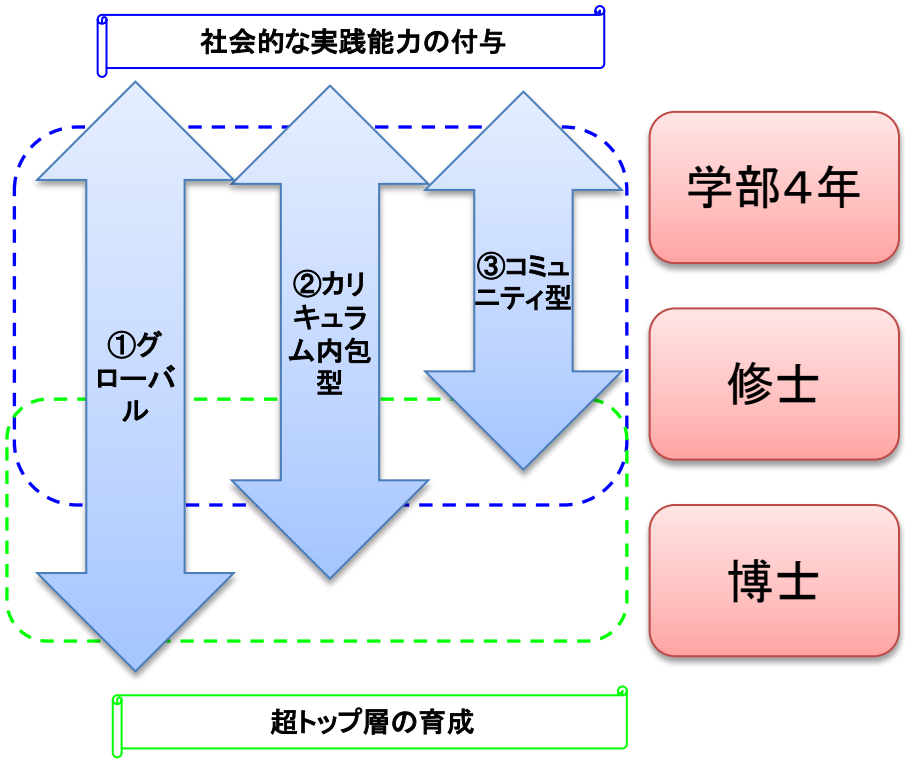
中長期研究インターンシップが普及し、産学間の人材交流が促進されることで、企業は、大学のカリキュラムへの参画等を通じて、教育課程へ企画の段階から関与することが可能であり、社会や産業のニーズに応えた人材育成を行うことができる。

３－１．中長期研究インターンシップの体系とターゲット

経済産業省 Ministry of Economy, Trade and Industry

- 中長期研究インターンシップを成功させるためには、まずは、産業界と大学とが、目的を共有し、WIN-WINの関係を築くことが極めて重要。そのためにも、３つのタイプを意識したインターンシップを行うことが必要。
- 同時に、学生が自らにとって最善の選択を行えるよう、配慮が必要。

研究インターンシップの体系とターゲット（例）



	特徴	課題
学部４年	➢院試を終え、一定程度の基礎学力を有すると考えられる ➢大学院試験後あるいは、卒論提出後に一定程度の時間をとることも可能	➢専門性に課題
修士	➢一定程度の専門性を有し、企業の研究テーマに応えることが可能 ➢既に卒論を体験しており、論文や報告書の書き方についても、一定程度の知識を有する	➢就職内定後は受け入れ企業が減少する等の要因により、実施時期が修士１年から２年前半に限られる
博士	➢難易度の高い研究テーマに応えることが可能	➢専門性が高いため、研究テーマが限定的となる可能性が高い

3－2. 体系別の課題と解決のための指針（1）

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

①グローバルインターンシップ

- グローバル理系人材育成の要請は大きく、政府等施策やNPO団体においても、各種海外学生派遣プログラムが存在。しかし、その人数は必ずしも多くない。（※P30～補足資料参照）
- 海外インターンシップを行う学生数を増加させるためには、システム化も必要。

現在の課題と対応策

対象	現在の問題点	今後産学官それぞれにおいて検討が必要な事項（例）
学部4年 修士 博士	①ビザの問題（インターンシップは海外では「労働」と見なされることが多く、入国が制限されることも多い） ②大学における、学生への海外派遣の機会提供不足（含、教員の囲い込み） ③企業におけるインターンシップの機会提供の不足 ④政府による海外人材派遣に関連する施策の情報提供不足	【企業】 ①（安全保障貿易管理を踏まえつつ、）積極的な海外留学生の受入 ②海外現地法人等における学生の受入 【大学】 ①ビザ問題を軽減するため、積極的な海外提携校との連携および活用 【政府】 ①学生に対する海外へのインターンシッププログラムの情報提供一元化 ②海外インターンシップ用の契約書雛形の作成支援

取組事例より

- 共同研究のため海外提携校に派遣する場合は、J1ビザ（交換留学生、研究員、職業訓練生ビザ ※）が取得しやすい。（※アメリカの場合）
- 海外提携校から紹介された現地企業にてインターンシップを行った事例があり、海外企業開拓の面からも有効。

3－2．体系別の課題と解決のための指針（2）

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

- 「インターンシップ」は海外では「労働」と見なされることが多く、出国のビザを取れない等の問題が発生。
- 海外企業の開拓は、教員個人との繋がりによるところが多く、受入先が増えにくい。

⇒

- グローバル理系人材の必要性から、理系人材の海外インターンシップの要望は高く、企業の海外現地法人等において、日本人学生を受け入れる等の取り組みが求められる。
- 大学では、ビザ問題を軽減するため、積極的な海外提携校との連携、および活用が必要。
- 海外への学生のインターンシッププログラムの情報提供の一元化および海外インターンシップ実施用の契約書雛形作成の支援が有効。

【海外派遣の課題と対応策】

■ビザについて（※）

〇概要

・商用目的での90日未満の滞在であればビザ取得不要
（例：日本製品の海外市場調査が研究テーマとなる場合）
・教育的研修の場合、交流者訪問ビザ（J1） が必要。
※アメリカへのインターンシップの場合

〇課題

・海外企業と直接契約を結ぶケース（現地企業が身元引受人となる）では、移住が懸念されるためJ1ビザ取得に時間がかかる。
・国によっては長期ビザ取得が困難。

〇対応策案

・現地提携校の活用
共同研究のため海外提携校に派遣する場合は、J1ビザが取得しやすい。海外提携校に派遣後に、現地企業にてインターンシップを行った事例あり。
・ビザ取得支援を受けられる海外派遣プログラムの活用

■受入企業開拓について

〇課題

・海外企業の開拓は、教員個人との繋がりによるところが多く、受入先が増えにくい。

〇対応策案

・現地提携校を通じた受入先の開拓
・日系企業の海外研究所等の活用
・受入実績のある企業データの集約・共有化

３－２．体系別の課題と解決のための指針（３）

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

現地提携校との連携の例

〇千葉大学におけるウォーター・ルー大学（カナダ）との連携

大学間交流協定締結：
University of Waterlooは、1957年に設置された州立大学で北米有数の理工系に強い研究型大学。特にコーオプと呼ばれるインターンシップ制度に類似した実務教育プログラムを学部、大学院で幅広く教育プログラムに取り入れており、規模としては世界最大。世界的な名声を得るようになったのもコーオプによるところが大きく、Google，Microsoft，IBMなどのIT関連企業や金融関連企業など、多くの周辺企業との間でインターンシップを実施しており、これら企業は積極的にコーオプの学生を採用している。千葉大学マルチキャリアセンターでは、履修生を対象University of Waterlooを通じてこれら周辺企業におけるインターンシップを実施している。

➢カナダではインターンシップに協力した企業に対する税の優遇措置があり、約6000社がインターンシップ生を受け入れている。

➢University of Waterlooでは、学生は卒業までの4年の間にインターンシップと大学での勉学・研究のサイクルを8回実施。

➢University of Waterlooで修士となり、博士号をMITで取得するパターンが多い。

➢University of Waterlooでは約100名のインターンシップ専任教員が在籍。

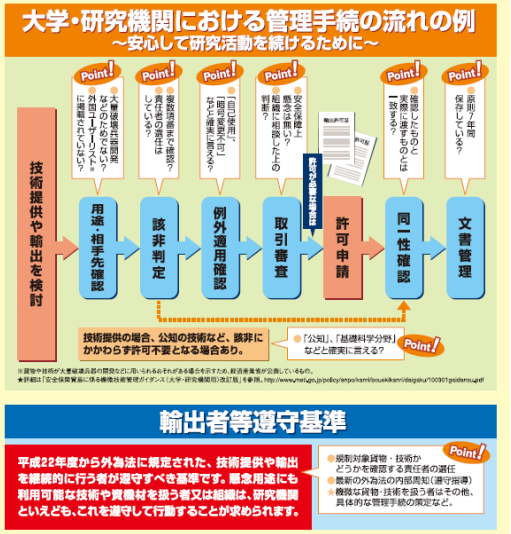
出典　千葉大学HP　http://www.ccr.chiba-u.jp/multicareer/waterloo.html

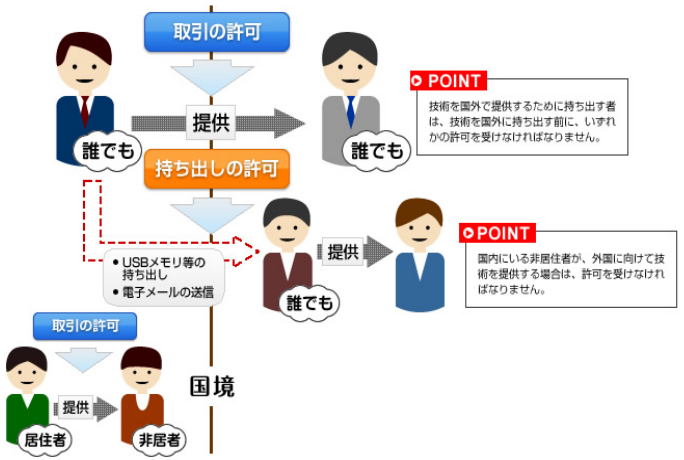
3－2．体系別の課題と解決のための指針（4）

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

- 企業側は、異文化交流による創造的研究の活性化、および将来に向けたグローバルな人脈形成のために、海外の学生及び外国人留学生の受入を開始。
- 海外からの学生及び外国人留学生を国内インターンシップで受け入れる際は、外国為替及び外国貿易法に基づく安全保障貿易管理に留意が必要。

@企業等においては、受け入れを行う際に安全保障貿易管理を踏まえた対応が求められる。
海外の学生の場合：学生に 技術を提供する際から注意が必要となる。学生が、提供された技術を他者へ提供又は国外へ持ち出す際も注意が必要。
外国人留学生の場合：学生が、提供された技術を他者へ提供又は国外へ持ち出す際に注意が必要となる。
（入国後半年を経過してない場合は、学生に技術を提供する際にも注意が必要。）





※1 居住者とは、日本に居住する日本人、入国後6か月以上経過した外国人、日本にある事務所に勤務する外国人、日本にある日本法人・外国法人の支店など

※2 非居住者とは、外国に2年以上滞在する日本人、外国にある事務所に勤務する目的で出国し外国に滞在する日本人、外国に居住する外国人、外国にある外国法人、日本法人の外国支店など

企業・大学からの声

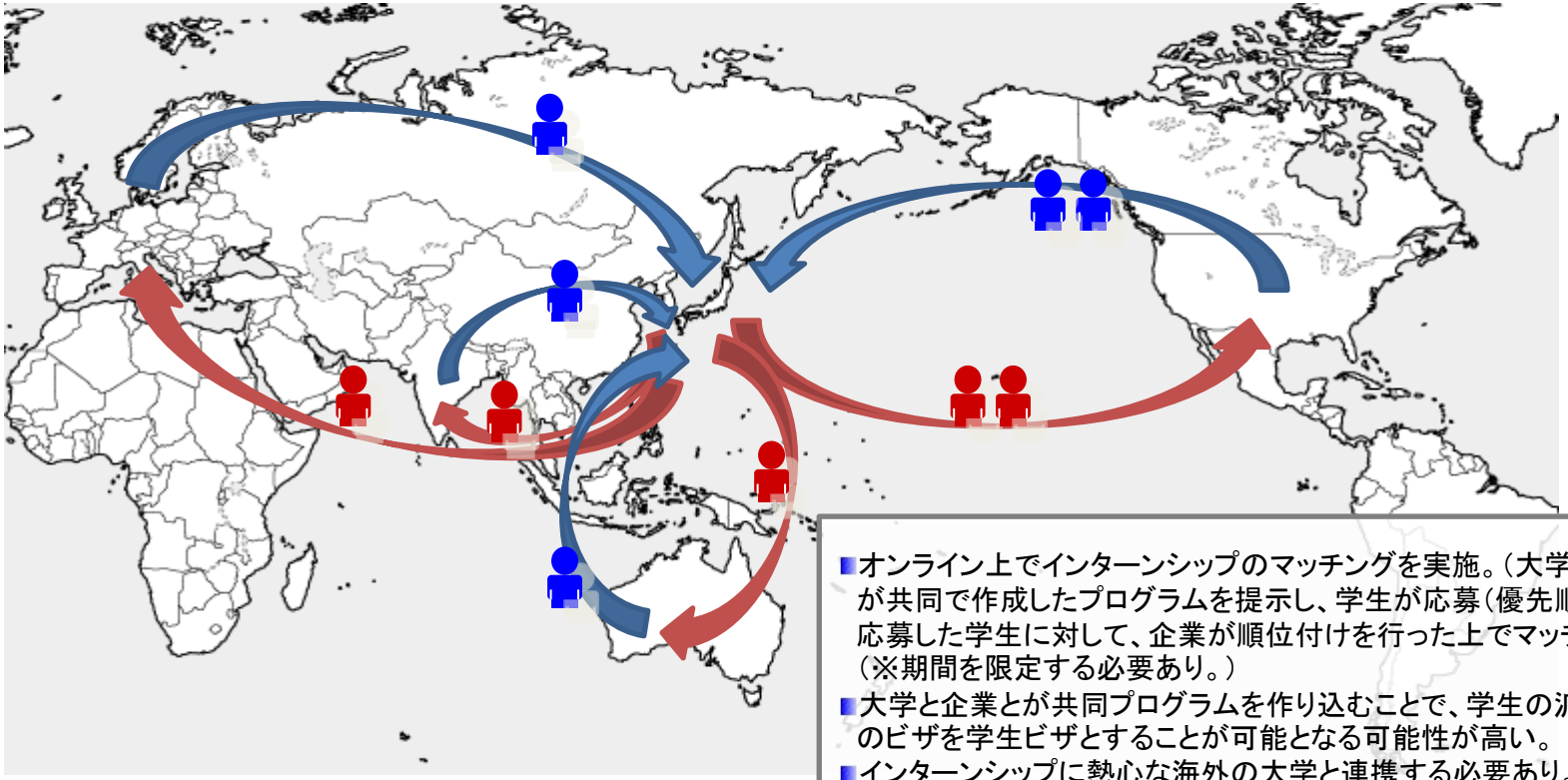
【大学側】
- 外国人留学生を区別して扱えない。また、社会人についても同様。学生を皆、社会人経験のない、国内の初心な若者だという前提は間違っている。
- 本学の１／６は既に外国人留学生。区別して扱えないし、彼らの方がむしろ日本人学生よりも積極的である。

３－２．体系別の課題と解決のための指針（５）

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

- コンソーシアムにおいて、夏休み等をターゲットとした「グローバル・インターンシッププログラム」を作り込み、海外の学生を積極的に受入れるとともに、日本人学生の海外派遣拡大のために、海外の大学に対して同様のプログラム作りを要請する。
- 応募件数が増えた場合に、企業・大学（学生）双方にとって最善の選択ができるよう、同一時期の応募については、既存のマッチングアルゴリズムを使用すること等も一案。

グローバル・インターンシップを促進するための仕組み（イメージ）



- オンライン上でインターンシップのマッチングを実施。（大学・企業が共同で作成したプログラムを提示し、学生が応募（優先順位付）。応募した学生に対して、企業が順位付けを行った上でマッチング。（※期間を限定する必要あり。）
- 大学と企業とが共同プログラムを作り込むことで、学生の派遣時のビザを学生ビザとすることが可能となる可能性が高い。
- インターンシップに熱心な海外の大学と連携する必要あり。

３－２．体系別の課題と解決のための指針（６）

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

②カリキュラム内包型インターンシップ

- カリキュラム内包型で行う場合、実施期間とそれに伴う大学側における環境整備、あるいは、学生の質や、やる気の確保等に課題。
- 教員も含め、事前にできる限りの研究テーマの摺り合わせが行われることが必要。

現在の課題と対応策

対象	現在の問題点	今後産学官それぞれにおいて検討が必要な事項（例）
学部4年 修士 博士	①実施期間 ②学生の質の担保 ③学生へ適切な評価指標の未整備 ④マッチングに関するコストが大きい （他、文部科学省で行われている「ポストドクター・キャリア開発事業」の活用等においては、拡張性・自立性には、課題あり。）	【企業】 ①パートタイム制なども含めた、大学カリキュラムへの配慮 ②積極的な学位プログラムへの関与（含、大学への職員派遣や拠点の活用） ③大学における拠点等を活用した学生の積極的な受入 【大学】 ①中長期研究インターンシップと大学の教育カリキュラムの整合（先進事例：修士課程の一部期間でクォーター制導入など） ②先端的研究（含、共同研究）に従事する学生への単位の整備 ③「質」担保のための、学生への指導マニュアル、適切な評価の徹底、および、学生自らテーマを考え、受入企業を見つける取組の導入 ④「質」担保のため、大学の教員による、生徒の身分保障の取組の導入 ⑤研究マッチングの際、教員が積極的に関与できる体制の整備 【政府】 ①ガイドライン（手引き書）・契約書雛形作成等の側面支援 ②ベストプラクティスの収集および公表 ③関係省庁が一体となった研究インターンシップ事業情報の提供

取組事例より

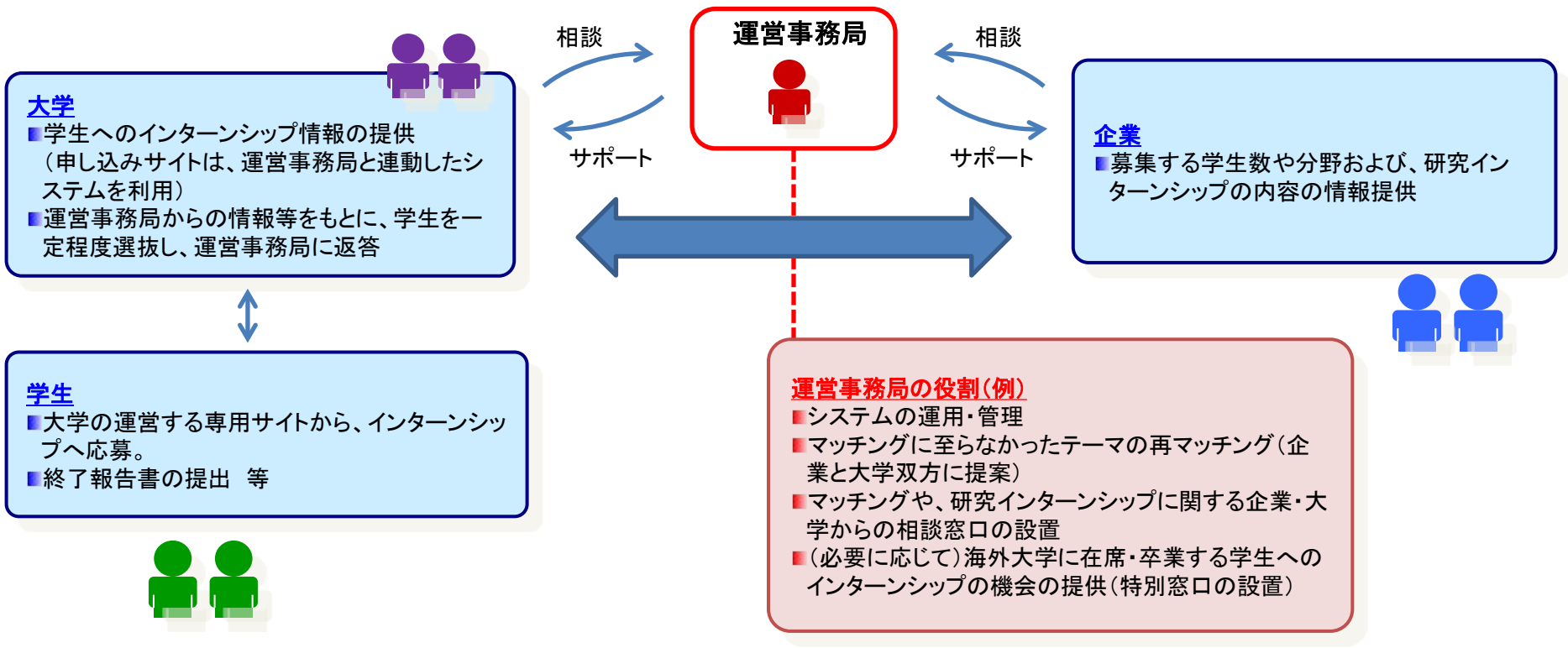
- クォーター制度を導入することにより、約2～2ヶ月半のインターンシップをカリキュラムに組み入れている。
- インターンシップを選択科目とし、単位を追認する形式をとっている。

3－2．体系別の課題と解決のための指針（7）

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

- 大学・企業双方が、最終段階では、それぞれに必要な学生の派遣および受入に必要な環境整備を行いつつ、学生の研究テーマを作り込むことが基本。
- 一方で、インターンシップを実施する際の最初の「相談窓口」となる機関も、今後更に研究インターンシップを普及させる上で必要（複数企業・複数大学によるマッチング実現のため）。

カリキュラム内包型のインターンシップを促進するための仕組み（イメージ）



３－２．体系別の課題と解決のための指針（８）

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

③コミュニティ型インターンシップ

- コミュニティ型のインターンシップを幅広く実施するためには、各地域の企業の課題を把握し、大学等の研究内容と摺り合わせを行える人物・機関が必要。
- 一方で、中小企業ではインターンシップの指導に伴う人員が限られるため、大学側でも一定の配慮が必要。

現在の課題と対応策

対象	現在の問題点	今後産学官それぞれにおいて検討が必要な事項（例）
学部4年 修士	①中小企業における研究インターンシップの情報提供不足 ②「研究/開発テーマ」のすり合わせの不足	【企業】 ①積極的な学生の受入と研究/開発テーマの開示 ②可能な限り、学生の希望テーマに応じた、マッチングの実施 【大学】 ①中小企業への学生の積極的な送り出し ②「質」担保のための、学生への指導マニュアル、適切な評価の徹底、および、学生自らテーマを考え、受入企業を見つける取組の導入（再掲） 【政府・自治体】 ①ベストプラクティスの収集および公表 ②自治体の経済政策等に合わせた取組の支援 ※本取組の更なる普及のためには、カリキュラム内包型と同様に、相談窓口機関を設けることも一案。

取組事例より

- 各地域の中小企業が、各地域の大学や高専と連携して、大学生等を対象に、中小企業の製造現場において設定されたテーマ等に基づきインターンシップを実施した。

3－2．体系別の課題と解決のための指針（9）

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

- 中小・中堅企業においては、学生等にアプローチする方法は限られており、どの学校にどのような人材がいるか等の情報は全く入手できない状況にある。また、企業の事業内容が優れていても、こうした情報を学生等に伝えていく手段が乏しい（インターネット上での検索では、中小企業はページを開いてもらいにくい）。
- 大学の研究者と、企業との個人的な繋がりに依存している。

- 中小企業では、インターンシップは学生に自社を知ってもらうためのアプローチをする有効な手段であり、可能な限り、学生の希望テーマに合わせた積極的な受入検討が必要。
- 大学においても、学生の「質」担保の取組を進めるとともに、学生の積極的な送り出しを行うべき。
- 政府においても、ベストプラクティス集の収集および公表を行うべき。

企業・大学からの声

【企業側】
- 行っている事業の幅から考えると、研究テーマのマッチングに必ずしも応じられない。一方で、中小企業でも、生き残るためには、次の事業を真剣に考える必要があり、そのような将来性の高いテーマに学生が取り組んでくれたら良い。
- 大学の先生との個人的なツテで毎年受け入れているが、必ずしも皆積極的ではなく、来年度以降は、やる気のない生徒なら来ないで欲しいと断ったこともある。
- 海外からであれば、当社にも一流大学卒業の生徒が入社希望するのに、日本人の学生は見向きもしない。

３－２．体系別の課題と解決のための指針（１０）

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

全国中小企業団体中央会での取組事例

〇高度ものづくり人材育成講座事業（平成21年度～22年度）

大学や高等専門学校等の学生を雇い入れたい地域中小企業が、地域の大学や高等専門学校と連携して、学生や内定取消者等を対象に、ものづくり技術講座や共同研究を実施する事業。具体的には、大学生等を対象に中小企業の技術者等によるものづくり技術についての講義、中小企業の製造現場において設定されたテーマ等に基づき共同研究・試作開発等を行うもの。

＜成果等＞
①大学等の講義だけでは体験できない、ものづくり現場の技術に直接触れることができ、現場感覚の醸成に役立った。
②仕様書の作成から製品の完成まで、ものづくりの一連の流れを体験でき、製品の企画開発の実際を具体的に学ぶことができた。
③不具合など、実際に発生する課題について、その解決の過程を体験でき、問題解決能力の向上に役立った。
④熟練エンジニアの考え方や行動に直接触れることができ、ものづくりに対する考え方や判断基準等を学ぶことができた。
⇒「広くかつ深い知識を有機的に結びつけることが可能で、技術開発力や課題解決能力があり、最適生産管理のみならず、経営管理も可能な人材」の育成につながった。

＜課題等＞
①時間や人材面の制約から、中小企業の場合十分な対応が難しい。
②研修の場所等に制約がある（十分な会議室等を有する企業は少ない。）。
③事業の効果的な実施には、人的なネットワークが不可欠だが、大学と連携関係にある中小企業は必ずしも多くはない。
④中小企業の場合、同業種でも企業間で技術レベルに差がある。
⑤これまでの事業内容は、人材育成事業に協力しても、必ずしも中小企業の就職・人材確保には結びついていない。

＜効果的な実施に向けて＞
〇大学・学生側と中小企業側それぞれのニーズを調整し、情報交流のパイプとなるコーディネート役が必要。

4－1．中長期研究インターンシップの実施体制（1）

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

●効果的な中長期研究インターンシップに向けて、各体系の共通事項について、産業界と大学の双方で実施体制を整えることが必要。

①中長期インターンシップの枠組み

対象学年	・研究開発型インターンシップであることから、原則として大学院の修士課程相当または博士課程相当の学生を対象とする。
実施時期 （P19～22参照）	・教育カリキュラムとの関係、企業等の受け入れ可能時期を勘案し、適切な時期を選択。
単位 （P26参照）	・インターン生のモチベーションを高める上でも、インターンシップ期間、事前・事後研修の時間等を勘案して設定することが必要。
経費・報酬	・博士課程以上では、受入機関から給与の支給がある場合と、無い場合がある。給与の支払いがある場合には、インターン生と受入機関との間で雇用契約が結ばれることになる。 ・中長期のインターンシップ（特に遠隔地の場合）では、インターン生の食費や交通費の負担増への対応を検討することが必要。
実施テーマ （P25参照）	・受入機関側からのテーマ提案、インターン生からのテーマ提案の2パターンが想定される。 ・いずれの場合も、テーマ決定の際にはインターンシップ実施責任教員（以下、実施責任教員とする）を交えた調整を行うことが望ましい。 ・受入機関でのテーマ設定方法のマニュアル整備も有効。
受入体制構築 （P23～24参照）	・企業等では、人事部と研究部が一体となり、研究インターンシップを受け入れる体制を整えることが必要。

4－1．中長期研究インターンシップの実施体制（2）

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

②準備段階での留意点

マッチング （P27～28参照）	・マッチングにあたっては、学生の専門知識、スキルおよび志望（あるいは提案テーマ）と受入機関側の募集内容（あるいは受け入れ可能テーマ）について、必要に応じて面談や電話説明などの実施が必要。
実施計画	・インターンシップの実施にあたっては、インターンシップ実施計画書の作成を行う。その際、教育効果、研究・開発成果など、インターンシップの成果を高めるために、受入機関側のインターンシップ実施責任者（以下、実施責任者とする）、インターン生、実施責任教員の3者で協議することが望ましい。
保険への加入	・学生は日本国際教育支援協会の学生教育研究災害障害保険と付帯賠償責任保険に加入しているケースが大半。 ・保険のカバー範囲、補償上限（物損なら1億円）に留意する必要がある。
インターンシップ契約	・研究インターンシップ実施にあたり、大学と受入機関の間で締結する組織間契約、大学と受入機関の間で学生名の入った組織間契約、学生個人の誓約書などが必要となる。 ・学生個人の誓約書が不要なケース、誓約書の代わりに個人と受入機関の間で別の契約を行うケースもある。
事前教育	・インターンシップでの業務遂行にあたり、インターン生に不足するスキルや知識については、関連科目の受講等により大学側で修得させることが必要。コンプライアンスについては、受入機関と大学の双方で十分な教育を実施することが望ましい。

4－1．中長期研究インターンシップの実施体制（3）

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

③インターンシップ実施中、実施後の留意点

インターンシップ記録（日誌）	・日々の活動を記録し、実施責任教員、受入機関側の実施責任者で情報を共有することが望ましい。
実施責任教員による訪問指導、連絡体制	・インターン生、及び受入機関側の実施責任者との状況確認や、必要な場合には研究内容に関する意見交換を行うことが重要。 ・実施責任教員は受入機関側の実施責任者と密に連絡を取り合い、インターン生の抱えている問題、悩みなどに相談、助言ができる体制が必要。また、不足の事態に備え、大学側には休業中でも連絡対応できる体制が必要。
報告書、事後研修、自己研鑽サポート	・インターン生に、事後報告書を提出させる。事後報告書は受入機関側の実施責任者が確認することが必要。 ・インターンシップ内容の報告会など、事後研修を行うことが望ましい。 ・インターン生がインターンシップ中に指摘された、あるいは自身で感じた、スキル、知識、能力不足を補うための相談、講義の紹介などの体制を大学側で整えることが望ましい。
相互評価とインターンシップの質の向上 （P29参照）	・インターンシップのテーマの妥当性、成果、インターンシップ取組状況、大学・受入機関による指導内容、サポート等について、インターン生、大学、受入機関が相互に評価を行い、インターンシップの質の向上を図ることが必要。

4－2. 中長期研究インターンシップの課題と対応の指針（1）

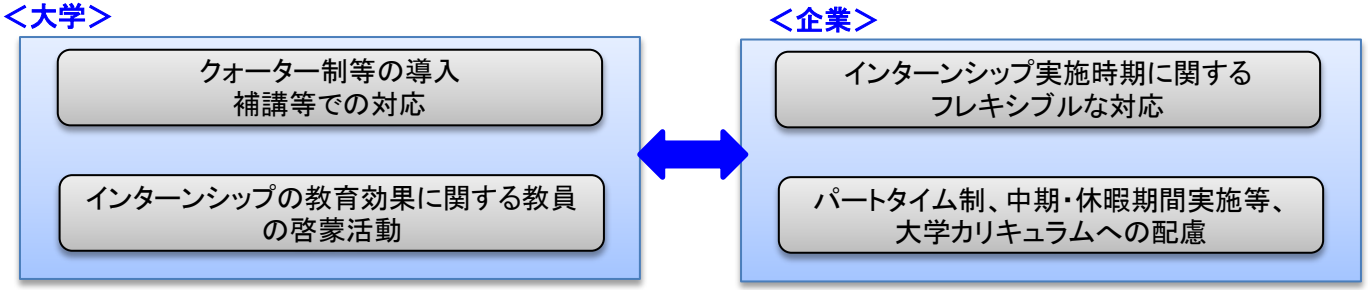
経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

●実施時期・実施期間に係る課題と対応策

- 企業側の実施期間に対する要望としては、2～3ヶ月以上、もしくは半年以上。しかし、実施期間の長いテーマについては、学生の応募が少くなる傾向にある。
- 一方、修士課程の一般的な教育カリキュラムにおいては、2ヶ月以上のインターンシップが困難。
- 現時点の2～3ヶ月程度の研究開発型インターンシップは、主に夏休み期間を利用するもの、学期内で行うものの2種類がある。

- 企業においては、大学のカリキュラムにも一定程度配慮した研究テーマ設定が必要。
- 大学では、クォーター制の導入等により、学生がインターンシップを行いやすい環境整備を行うことが必要。
- 企業においては、積極的な大学の学位プログラムへの参画を検討すべき。

大学と企業等における対応の例



4－2. 中長期研究インターンシップの課題と対応の指針（2）

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

クォーター制の例

Quarter 制度によるカリキュラムへの組み入れとプログラムの流れ

大学院修士１年生１学期第２Quarter に選択科目として実施する。Quarter 制を導入することにより、授業履修との両立を図れるように配慮した（参考資料時間割参照）。約２ヶ月～２ヶ月半のインターンシップ参加と、インターンシップ先と大学での報告会および報告書の提出で８単位を取得可能とする。

インターンシッププログラムの流れは以下のとおりである。

1. 企業と大学の事前打ち合わせ
↓
2. インターンシッププログラムの策定（企業、大学）
↓
3. 学生派遣
↓
4. 中間報告・評価（大学、企業、学生）
↓
5. 企業での報告会（大学、企業、学生）
↓
6. 企業への報告書提出（学生）
↓
7. 大学での報告会（大学、企業、学生）
↓
8. 大学への報告書提出（学生）
↓
9. 事後評価（大学、企業、学生）

曜日	時間	第１クォーター	第２クォーター
月曜日	1	研究指導	研究指導
	2	高機能材料ｼｽﾃﾑ工学（座古，215）	高機能材料ｼｽﾃﾑ工学（座古，215）
	3	研究指導	研究指導
	4	生産科学創成工学Ⅰ（全教員，ゼミ室）	生産科学創成工学Ⅰ（全教員，ゼミ室）
	5	生産科学ｾﾐﾅｰﾙ（全教員，ゼミ室）	生産科学ｾﾐﾅｰﾙ（全教員，ゼミ室）
	6	研究指導	
火曜日	1	加工物理学Ⅰ（平田・阿部，215）	界面機能化ﾌﾟﾛｾｯｼﾝｸﾞ（廣瀬，215）
	2		
	3	機能材料学（G池内・黒田，215）	加工数理解析ｼｽﾃﾑ論（高橋，215）
	4		
	5	研究指導	研究指導
	6		
水曜日	1	研究指導	構造化評価学（南，215）
	2		
	3	電子ｼｽﾃﾑ統合設計論（佐藤了・岡本・村上,215）	研究指導
	4		
	5	研究指導	
	6		
木曜日	1	信頼性評価工学（倉敷，215）	信頼性評価工学（倉敷，215）
	2	加工物理学Ⅰ（平田・阿部，215）	研究指導
	3	生産科学特別講義（全教員，ﾒﾓﾘｱﾙ）	生産科学特別講義（全教員，ﾒﾓﾘｱﾙ）
	4		
	5	工学英語Ⅰ（芦沢，所属研究室）	工学英語Ⅰ（芦沢，所属研究室）
	6	工学英語Ⅰ（野口，所属研究室）	工学英語Ⅰ（野口，所属研究室）
金曜日	1	ﾌﾟﾛｾｽｲﾝﾃｸﾞﾚｰｼｮﾝ特論Ⅰ（才田，215）	知的設計学（荒井，215）
	2		
	3	ｲﾝﾀﾌｪｰｽﾒｶﾆｸｽ（豊田・望月，215）	ナノプラズマ工学（G浜口・吉村・木内，215）
	4		
	5	研究指導	研究指導
	6		
集中			インターンシップ

企業・大学からの声

【企業側】

- ソフトウェア開発では、セキュリティシステムに関する指導などで作業ができるようになるのに1ヶ月かかってしまう。このため、成果を出すには1～2ヶ月だと短く、3ヶ月は必要。
- 特に修士の場合は、学校側が長期のインターンシップに出したがらない傾向にある。
- 6ヶ月程度期間が必要な材料系評価のテーマの応募が少ない（インターンシップの間、教員の研究が滞るため、教員が学生を出したがらないケースがある）。
- 企業は最低でも３ヶ月、長ければ1年研究といっしょにやりたい場合もある。他方、大学側の希望は３～6ヶ月が多い。大学の先生、学生の希望と企業の提示プランはまちまち。
- ある大学では「長期間のインターンシップは、大学が授業料をもらっていることに対し、授業放棄と捉えられてしまう」との意見が出ている、とのこと。
- 2ヶ月あると一定の結果が期待できると思う。立ち上がりの2週間はつきっきりになる。
- 期間は長い方が良い。短くても半年。

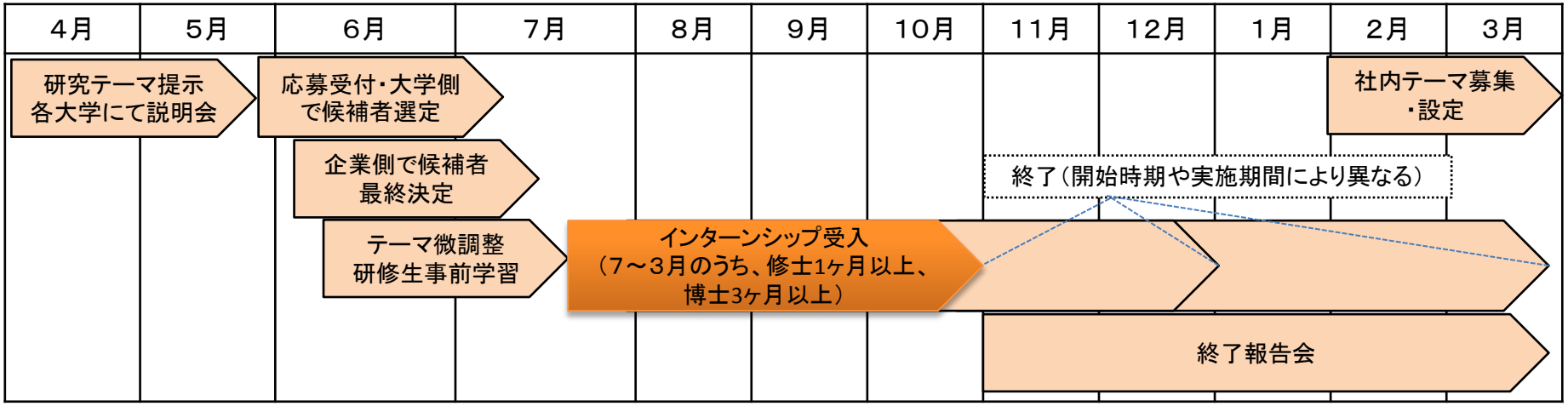
【大学側】

- 修士はM１の前半に卒業に必要な単位のほとんどをとるため、実施できる時期、期間が限られる。ただ、あくまで「現状では」ということで、大学でも方法を考える必要あり。最近は、長期間学外に出るのに抵抗を持つ教員の意識も徐々に変わりつつある。
- 大学では学事歴が最大のネック。クォーター制を導入しないと中長期のインターンシップの実施は不可能。

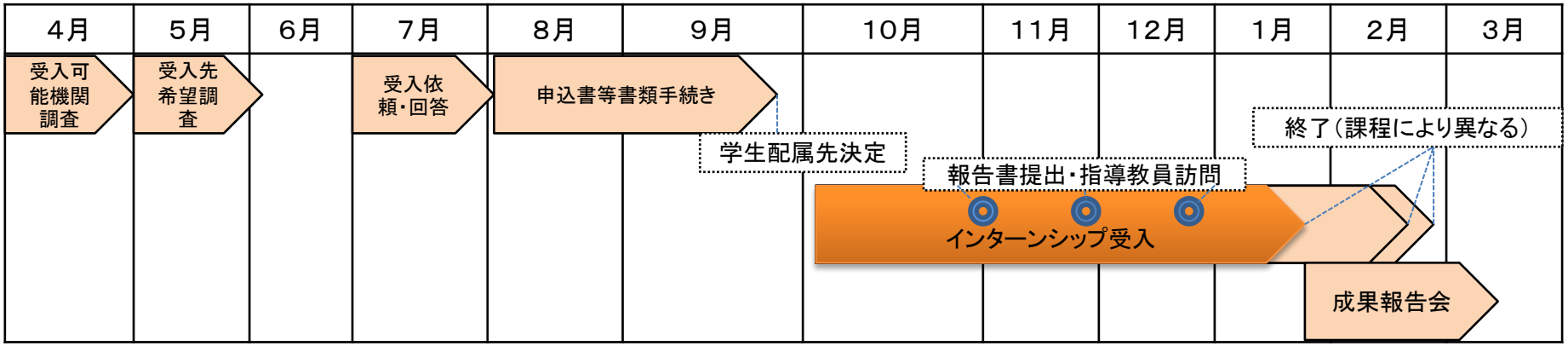
4－2. 中長期研究インターンシップの課題と対応の指針（3）

経済産業省 Ministry of Economy, Trade and Industry

主に夏休みにインターンシップを実施する例（企業のスケジュール）



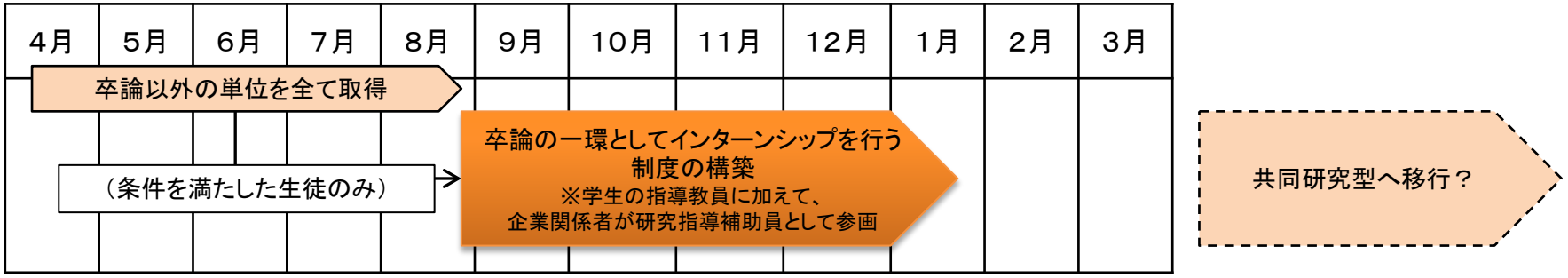
学期内にインターンシップを実施する例（長岡技術科学大学の実務訓練制度）



4－2. 中長期研究インターンシップの課題と対応の指針（4）

経済産業省 Ministry of Economy, Trade and Industry

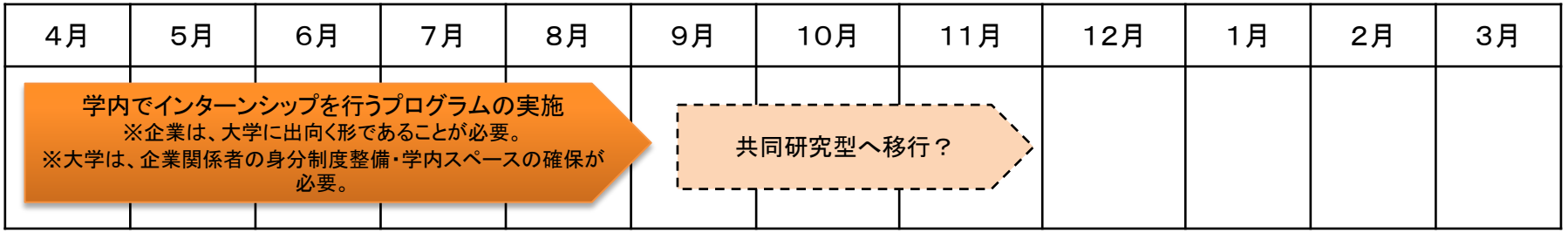
学部4年生による提案公募型（大学のスケジュール）



＜本事例の背景＞

- 特別研究（卒論）は、次世代人材育成のコアであるにも係わらず、現在では、「閉じた」場で行われているのが実態。
- 理系学生の多くが修士課程に進学するにもかかわらず、学部－修士を連結したプログラムが現在なく、実態に即した運用が可能。

修士1年生による提案公募型（大学のスケジュール）



※上記、京都大学　中村大学院情報学研究科教授ご提案事例より、経産省作成

企業・大学からの声

【大学側】

- 優秀な学生は、学部４年前期までで単位を取り終え大学院進学を決め、残りの半年は卒論に充てている。修士課程でも１年前期で実質的に単位を取り終え、１年後期を修論準備と就職活動に使う余裕をもっている。今回検討される中長期インターンシップがそれら優秀な学生を支え、超トップ人材を育成する１つの手段となればありがたい。

４－２．中長期研究インターンシップの課題と対応の指針（５）

経済産業省 Ministry of Economy, Trade and Industry

●体制整備

- インターンシップ受入には、社内での理解を如何に広げられるかがカギ。
- 大学では、企業の人事部門と研究部門の対応の差にとまどい。

⇒ 企業では、人事部門と研究部門が一体となり、研究インターンシップを受け入れる体制を整えることが必要。

企業･大学からの声

【企業側】
- 人事部等を説得するのに苦労する。
- 個別に社や大学を説得するには、経営者等トップに訴えるべき。トップが言わないと動かない、又は下から上げてもトップで覆されることもある。
- あちこちで個別の取組はあるが、（情報の囲い込みがあり）広がらない。大きな枠組みをつくり、やる気のある大学と企業が加わっていく形にすることが必要。

【大学側】
- 企業側にお願いしたいのは、人事部ではなく、最終的には実際に受け入れるところにきちんと話をしてほしいということ。人事が出てくると、期間や場所などの画一的な話になり、結局はダメになることもある。

4－2．中長期研究インターンシップの課題と対応の指針（6）

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

●体制整備

- 共同研究講座の形で行われることもあるが、文部科学省で行われている「リーディング大学院プログラム」や、「ポストドクター・キャリア開発制度」等による補助金に依存するケースも多い。
- 補助金で大学が雇用した学生を、企業等が受け入れる形が一般的であり、自立性・拡張性に課題。

⇒

- 雇用契約を締結するケースも含め、企業等・大学双方で、費用面での解決策を検討する必要がある。
- 企業等では、大学に整備された拠点等における、学生の積極的な受け入れが必要。
- 大学では、優秀な学生を積極的に企業へのインターンシップに送り出す体制整備が必要。

（例）大阪大学におけるインターンシップ・オン・キャンパス

- 文部科学省の「イノベーション創出若手人材養成事業」に採択されたCLIC制度（Cooperation toward Leadership in Innovative Creation）を活用。
- 大阪大学において進められている「協働研究所」や「共同研究講座」の中で、長期のインターンシップを実施。（単位は未整備）

企業・大学からの声

【大学側】
- 研究が社会でどのように実装されているか、大学とはひと味違う研究の最前線を体得することで、価値観の多様化・複線化を理解させ、学生自身の適応力の増大を図ることができる。
- インターンシップ実施上の一番大きな問題は教員。学生を抱え込んで放さない。

４－２．中長期研究インターンシップの課題と対応の指針（7）

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

●テーマ設定

- テーマ設定は、機密性等の問題から、特にインターンシップ開始初期に多くの企業が苦労している。
- 通常業務で取り組むことのできない将来性やリスクの高い研究などにニーズが高い。

➡ できる範囲で、インターンシップの成功事例を公表を検討すべき。（特に、どのような点が革新的かに焦点。）

企業･大学からの声

【企業側】

- 慣れるまでテーマ出しに苦慮。最初はテーマ設定が大変だったが、今ではどんなテーマがふさわしいか等がつかめ、ルーチン化している。
- 企業によるテーマ設定については、メリットのある研究テーマは機密性が高く、他方機密性の低い研究テーマはあまりメリットが無いため、その折り合いを付けるのに苦労した模様。
- 研究所又は現場での受入が想定されるが、現場の場合、生産活動に携わるとお客さんにしかならないので、現場でなかなか取り組めない工程改善プロセスに取り組んでもらうことを考えている。
- テーマはいずれも基礎研究の領域。設計・開発は短期サイクルなので受け入れていない。企業が商品開発、技術開発をする上で必要なテーマであることが大前提。
- 通常業務でできない将来性の高い研究や、リスクの高い研究ができるのがメリット。特に将来性の高い研究は指導者も楽しんでいるようだ。ツール系・シミュレーション系が多い（プラットフォームが変わって作り直す、等）。分析業務や、論文になっている手法を実行してもらう、等もある。

4－2．中長期研究インターンシップの課題と対応の指針（8）

経済産業省 Ministry of Economy, Trade and Industry

●単位

- 学生の動機付けのため適切な数の単位付与が必要。

➡ ◎ 一部大学では、インターンシップを選択科目とし、単位を追認する形式をとっている。

（例）大学におけるインターンシップ単位取得について

■公認プログラム以外でインターンシップに参加する場合でも、実働15日間以上の就業実習を行うプログラムについては、希望者からの事前申請・書類提出・セミナー受講・評価面接を経て、担当教員の判定で単位を付与。

単位修得までの流れ

あなたのインターンシップ就業はいつ？	単位修得申請の手続き 就業開始前の必須事項		申請の承認 ※申請者にメールにて通知	インターンシップ就業 ※実働15日以上 ⑥実習日誌の作成	インターンシップ就業終了後の必須事項		⑩担当教員による評価面接	修得対象の単位 オープン教育センター設置「インターンシップ実習（個人申請 前期・後期）」2単位
2010.10.1 ↓ 2011.3.31 （実働15日以上）	①評価表の確認 ②単位修得申請書 ③計画書 ④プログラム内容 ⑤マナーセミナー・リスクマネジメントセミナー受講	※申請受付終了 3月2日			★終了後一週間以内 ⑦報告書 ⑧実習日誌 ⑨フォローアップセミナー受講	受付終了 4月28日	2011年5月（予定）	2011年度 前期2単位
2011.4.1 ↓ 2011.9.30 （実働15日以上）	①評価表の確認 ②単位修得申請書 ③計画書 ④プログラム内容 ⑤マナーセミナー・リスクマネジメントセミナー受講	※申請受付終了 8月24日			★終了後一週間以内 ⑦報告書 ⑧実習日誌 ⑨フォローアップセミナー受講	受付終了 10月31日	2011年11月（予定）	2011年度 後期2単位
2011.10.1 ↓ 2012.3.31 （実働15以上）	①評価表の確認 ②単位修得申請書 ③計画書 ④プログラム内容 ⑤マナーセミナー・リスクマネジメントセミナー受講	※申請受付終了 3月1日			★終了後一週間以内 ⑦報告書 ⑧実習日誌 ⑨フォローアップセミナー受講	受付終了 4月27日	2012年5月（予定）	2012年度 前期2単位

※就業開始前までの必須事項なので申請期限は各人によって異なります。

４－２．中長期研究インターンシップの課題と対応の指針（９）

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

●マッチング

- 現時点では、大学側の学生の送出要望が、企業の受入を上回る状況にあり、大学は、OB企業等の既存の繋がりにより学生にインターンシップを行わせる例も多い。
- 企業側は、大学からの要請に応じ、学生を受け入れつつも、学生・教員の積極性等の「質」を重視。

- 学生の「質」を担保するためにも、学生への指導マニュアル、適切な評価の徹底、および、学生自らテーマを考え、受入企業を見つける取組の導入が必要。
- 研究室の先生による、学生の評価書（身分保障）の整備が必要。

企業・大学からの声

【企業側】
- 大学側からのリクエストにより、学会が企業トップに参加するよう掛け合うこともある。
- ３ヶ月程度のインターンシップであっても、受入数には限度があり、大学が考えるボリュームでは難しい。
- 学生の選出、マッチングなどは一大学の教授一人に依存しており、他大学に拡大するには、それぞれの大学に同様の対応ができる、熱意ある教員が必要。
- ２０社、４０名程度の規模が限界。これ以上拡充すると、学生の質の確保が難しくなり、また事務局の運営上立ち行かなくなるため、拡充は考えていない。
- 学生の指導や安全確保の対応ができる担当者の確保が必要。

【大学側】
- 新規受入先については、コーディネーターやＴＬＯも通じて情報を集めているが限界あり（２０年度からは、原則学生自らテーマを考え、受入企業を見つけさせている）
- 受入先企業データを集めるのに苦慮している。受入先企業は、共同研究先や、大学OBの企業が多い。
- ３名の職員で３０人のマッチングが限界

4－2．中長期研究インターンシップの課題と対応の指針（10）

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

●マッチング

- 企業等が独自にマッチングを行う場合、産側の需要が正しく認識されていない等の問題があり、マッチングにかかるコストは大きい。

- 研究テーマのマッチングを行うための、コスト軽減手法事例（論文リストの提出等）の公表を検討すべき。
- マッチングの方法として、インターンシップに応募する学生に、論文リストの提出を求めることも一案。
- オンラインシステムを利用し、一定程度絞り込みを行うことで、効率化を図る。

企業･大学からの声

【企業側】
- 説明会に人手を要する。各テーマの説明ができる研究者が同行するため、弊社からの出席者は7名程度になり、負担が大きい。あまりに参加者が少ない大学は説明会の実施を断ったこともある。
- 受入者決定後、産学指導者間でテーマの微調整を行う（学生に合わせて、テーマが若干変わる）ため、ミスマッチは無い。
- 論文発表や研究テーマなどをチェックして、能力と内容で受け入れるかどうかを決める。論文リストの提出を求めている。
- 近年、学科名から個別学生の専門が判別しづらくなっている。学科名で判断するのではなく、かなり突っ込んで聞かないとテーマとのミスマッチが起こりやすい。
- ２ヶ月～半年ぐらいの中長期のインターンシップであれば、インターンシップの研究内容と修論がマッチしており、大学に帰ってからも研究を続ける等、共同研究的な要素が無いと、うまくいかないのではないか。
- 数学系の人材については、暗号、セキュリティ、統計関係でかなりの需要があるが、産側の需要を大学・学生が意識していない場合が多いため、特に丁寧に説明・マッチングを行っている。

4－2. 中長期研究インターンシップの課題と対応の指針（11）

経済産業省 Ministry of Economy, Trade and Industry

●相互評価とインターンシップの質の向上

- 企業の学生に対する評価は甘く、「お客さん」的な側面がある。

⇒ インターンシップ実施にあたって、受入機関による評価が正確に大学側に伝わるよう、何らかの評価指標の整備が必要。

企業･大学からの声

【企業側】
- 学生の自己評価と比べると、企業の学生に対する評価は甘い。特に受入実績の少ない社は、学生をお客さん的に扱う傾向にある。
- 研究インターンシップのメリットが初期の目的通りきちんと果たされているか、果たされていないならどのようにアクションを起こしていく必要があるかを考えていける仕組み作りが必要。
- 大学側では社会的能力がついたかどうか、意識改革できたかどうか、むしろ職場の人間関係に悩んでメンタルになった等、企業側では研究の促進になったか、特になかったか、阻害要因になったか等、赤裸々なチェックが必要。

補足：グローバルインターンシップに向けた施策・制度（1）

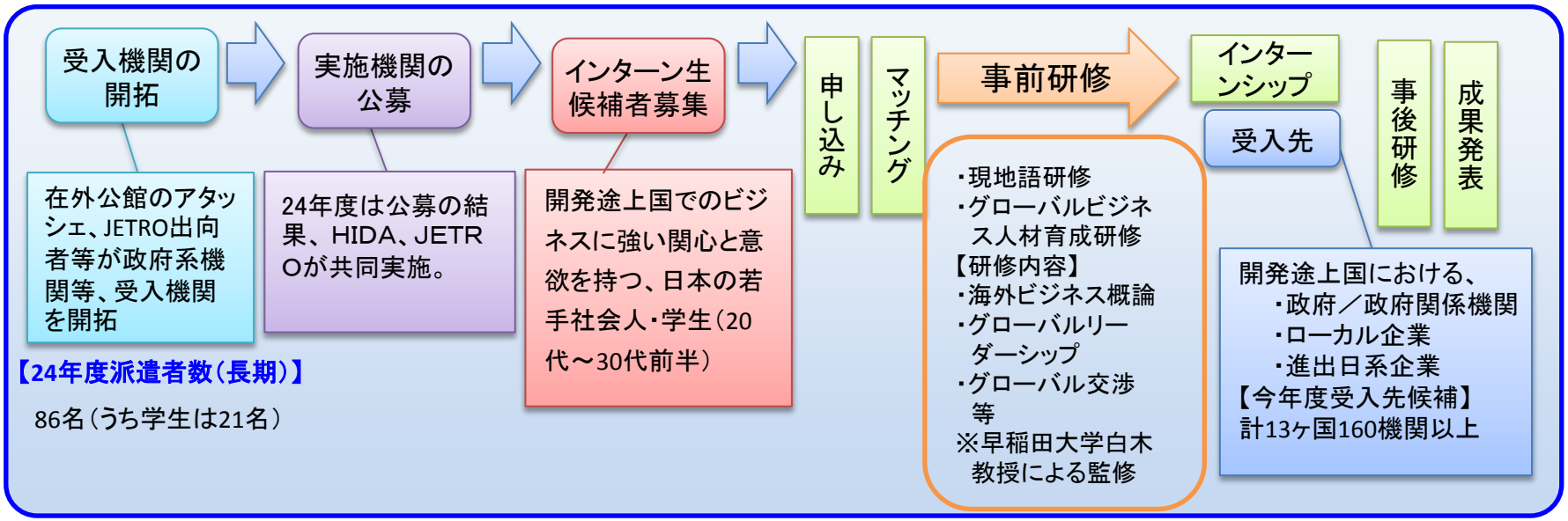
経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

（経産省施策①）METI グローバル人材育成インターンシップ派遣事業

【事業目的】

開発途上国の市場獲得に向けて、我が国学生・社会人の開発途上国の政府系機関・現地企業への海外インターンシップを通じて、グローバル人材育成を行うとともに、相手国とのネットワークの強化を行う。

【実施方法】



【24年度派遣者数（長期）】

86名（うち学生は21名）

【利点】

■事務局のフォロー

○ビザ取得支援　○インターン生、現地企業、所属企業（大学）とのマッチング、契約等の調整支援

○インターン業務上や安全面等について、受入現地での対応

【課題】

■ビザについて

○国によっては長期ビザの取得が困難

■マッチングについて

○公用語が英語ではない場合、言語面で業務に支障が出るケースがある

■受入企業について

○現地受入企業は、受入協力費（20万円／月）が無ければ学生を受け入れるメリットが薄く、受入企業拡充が困難

○研究型のインターンシップができる受入企業候補は限られ、その可否については個別に確認、調整が必要

補足：グローバルインターンシップに向けた施策・制度（2）

経済産業省 Ministry of Economy, Trade and Industry

（経産省施策②）ヴルカヌス・プログラム

【事業目的】

〇ヴルカヌス・イン・ヨーロッパプログラム

将来の日欧関係を担う若者育成のため日本の理工系大学生・大学院生を対象とし、欧州での4ヶ月間の語学研修と8ヶ月間の企業インターンシップを行うプログラム。

1996年に開始し、これまでに307名（2012年4月現在）の学生を欧州へ派遣

日本の理工系大学生・大学院生 → 派遣期間：8ヶ月 → 欧州企業

〇ヴルカヌス・イン・ジャパンプログラム

将来の日欧ビジネス関係を担う人材の育成を図るため、欧州の理工系大学生を対象とし、4ヶ月間の日本語研修と8ヶ月間の企業実習を行うインターンシッププログラム。

欧州の理工系大学生・大学院生 → 派遣期間：8ヶ月 → 日本企業

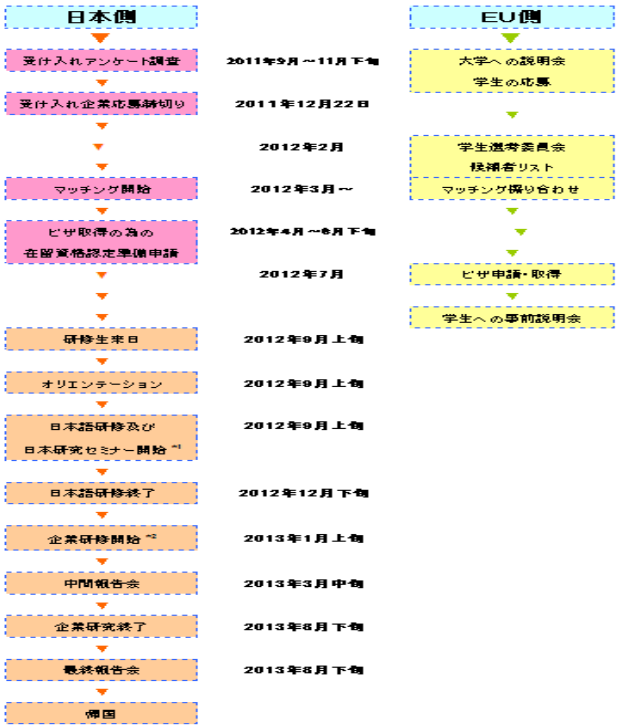
- 企業の国際化
- 世界に拡がる人的ネットワーキング構築
- 優秀な戦力・人材確保
- 異文化コミュニケーションによるシナジー効果
- 企業の社会的貢献（CSR）

【実施方法】

〇ヴルカヌス・イン・ヨーロッパプログラム

2012年9月3日～9月28日	応募書類受付
10 月中旬～	一次審査（書類選考）
10月下旬または11月上旬	二次審査（面接）
11月中旬～2012年1月上旬	三次審査（企業とのマッチング）
企業マッチング終了次第	渡航準備、VISA取得
2月下旬または3月上旬	渡航者対象事前説明会
3月下旬	壮行会
4 月上旬	欧州へ渡航、ブリュッセルにて欧州セミナー
4月第2週目～7月	欧州各地にて語学研修
8月～2014年3月中旬	欧州各地にて企業研修
3月下旬	ブリュッセルにて修了式
3月下旬	東京にて帰国報告会

〇ヴルカヌス・イン・ジャパンプログラム



【利点】

■事務局のフォロー

〇マナー講習、語学研修　〇ビザ取得支援

〇マッチング、契約等の調整支援　〇インターン業務上や安全面等について、受入現地での対応

【課題】

■受入人数について（ヴルカヌス・イン・ジャパンプログラム）

〇24年度は企業から60ポジションの提示があったが、欧州連合の予算の都合上（※）20人しか採用できなかった。

※学生に対し奨学金200万円（内訳：欧州連合から120万円、受入企業から80万円）が支給される。25年度からは奨学金190万円が支給される。

出典：http://www.eu-japan.eu/global/vulcanus.html

補足：グローバルインターンシップに向けた施策・制度（3）

経済産業省 Ministry of Economy, Trade and Industry

- 文部科学省においても、「ポストドクター・キャリア開発事業」や「博士課程リーディングプログラム」の中で、インターンシップの普及に関する取組を実施中。

（文科省施策①）千葉大学の取組事例

【事業目的】

〇先進的マルチキャリア博士人材養成プログラム（※）

『技術完成力』『技術経営力』およびグローバル市場を勝ち抜くための**『技術交渉力』(国際競争力)**を合わせ持つ、産業界で活躍できるマルチキャリアドクターの養成

（※）平成21年度「ポストドクター・インターンシップ推進事業」に採択され、実施中。

【実施方法】

		技術完成力(実用化力)	技術経営力	技術交渉力
講義（期間：4~5カ月間）		・製品開発の進め方等に関する知識の修得 ・知的財産関連知識の修得	・経営およびマネジメント関連知識の修得 （マクロ・ミクロ経済学、運営管理、企業経営理論、経営分析、ベンチャービジネスマネジメント他）	・英語力のアップ ・グローバル知識の修得 ・グローバル問題についてのディスカッション
講義フォロー：やってみる実践体験 ・修得知識の活用 ・グループワークによるリーダーシップ力、コミュニケーション能力のアップ		・日経アイデアコンテスト他への参加 ・企業訪問、施設見学、ディスカッション	・起業体験、事業計画体験（ベンチャーキャピタル他による評価を受ける） ・学生ビジネスアイデアコンテストへの参加	・グローバル課題に基づく開発テーマ提案の検討、A-STEP他への申請等 ・採択された場合、実施
インターンシップ（7~8カ月の期間中に実施）	実施内容	≪企業における取組≫（原則3カ月以上） ・製品開発体験他	≪独自の取組≫ ・経営診断実習他	≪独自の取組≫・海外ビジネス体験 ・チームプロジェクト体験
	フォロー	企業指導員との連携により履修生の成長度の把握、メンタリング	対象となる企業の経営者および中小企業診断士他による指導および評価	海外大学教員、海外企業指導員との連携に基づく指導および評価

（文科省施策②）東京工業大学の取組事例

【事業目的】

〇博士課程教育リーディングプログラム

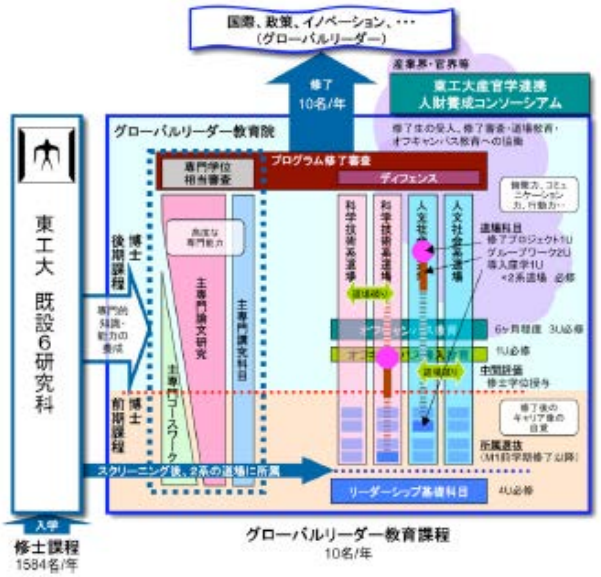
国際社会を牽引するグローバルリーダーたる素質を涵養

〇博士一貫教育プログラム

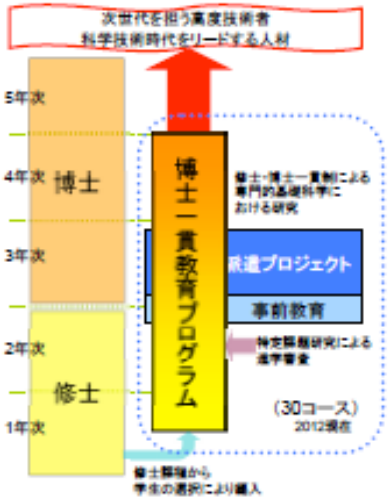
専門力、人間力、国際競争力を兼ね備えた高度技術者ならびに高度学術研究者の育成を図り、21世紀の社会・産業界の発展に貢献する人材を送り出す

【実施方法】

〇博士課程教育リーディングプログラム



〇博士一貫教育プログラム



補足：グローバルインターンシップに向けた施策・制度（4）

経済産業省 Ministry of Economy, Trade and Industry

（一般社団）日本国際学生技術研修協会【イアエステ】

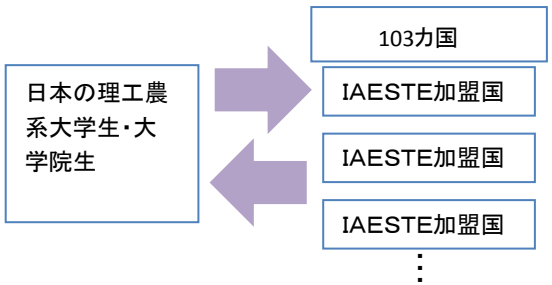
【事業目的】

理工農薬系に関するテーマ全般を対象とした、最短2ヶ月～最長1年間の海外インターンシップにより、国際感覚、専門分野における広い視野、高邁な精神、柔軟なコミュニケーション能力を養う。

【年間受入実績】

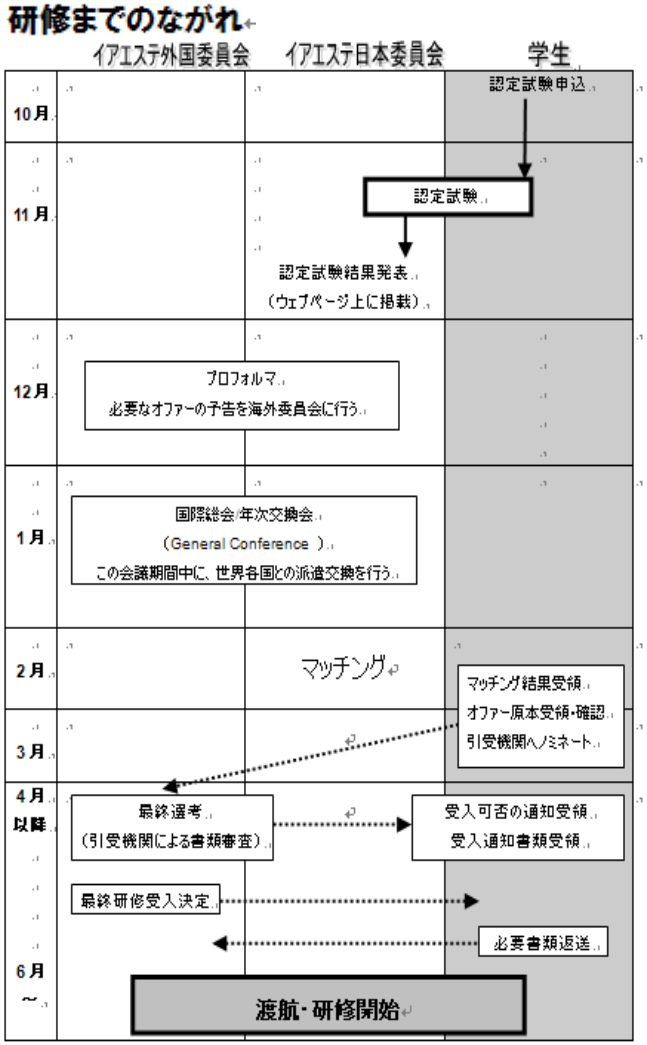
80名前後／年間

1964年の設立以来、毎年80名前後の理工系学部・院生の派遣・受入れを行っている。1対1の交換が原則であり、80名の学生が来日する場合は同数の日本人学生が海外インターンシップに参加可能（派遣生認定に関しては全国共通試験を実施）。



派遣期間：2～12ヶ月
（主に夏休み期間に実施）

【実施方法】



【利点】

■事務局のフォロー

○ビザ取得支援

○インターン生、現地企業、所属企業（大学）とのマッチング、契約等の調整支援

○インターン業務上や安全面等について、受入現地での対応

■大学との連携

○各大学において、学外実習として単位認定対象となる

○習得した学識の応用等、大学教育の内容に沿ったインターンシップの実施が可能

【課題】

■参加企業の減少

○同プログラムへの協賛企業は、不景気のためか近年はやや少なめ

出典：：http://www.iaeste.or.jp/