

専門職大学等の臨地実務実習の手引き

平成 31（2019）年 1 月

〔令和 5（2023）年 3 月改訂〕

文部科学省高等教育局専門教育課

目次

はじめに	3
【この手引きにおける用語について】	4
【臨地実務実習の受入れを検討される企業・事業者のみなさまへ】	4
第1章 臨地実務実習科目の開設・実施の流れ	5
1-1 臨地実務実習科目の開設・実施の流れ	5
1-2 実施体制の構築	7
第2章 学科等開設までに行う事項	8
2-1 授業科目としての開発	8
2-2 実施計画の骨子の作成	9
2-3 実習先事業者の確保・選定	15
2-4 実施協定書の締結	19
第3章 各年度の臨地実務実習の開始前に行う事項	20
3-1 実施計画の作成	20
3-2 専門職大学等における準備	21
3-3 実習先事業者における準備	23
第4章 臨地実務実習中の指導	25
4-1 巡回指導の実施	25
4-2 実習生からの報告	25
4-3 実習指導者からの報告	26
第5章 実習終了後の振返り	27
第6章 労働関係法令の適用についてのガイドライン	28
6-1 非雇用型で行う場合	28
6-2 雇用型で行う場合	29
6-3 その他	30
第7章 連携実務演習等	31
7-1 授業科目としての開発	31
7-2 連携実務演習等の実施計画の骨子の策定	31
巻末参考資料	34

はじめに

高度な実践力と豊かな創造力とを併せ持つ専門職業人材を育成する新たな高等教育機関として、専門職大学及び専門職短期大学の制度が、平成 31(2019)年 4 月 1 日から開始されています。また、専門職大学・専門職短期大学の趣旨を既存の大学・短期大学の中に活かす仕組みとして、大学等における専門職学科の制度も開始されています。

専門職大学・専門職短期大学及び専門職学科(以下「専門職大学等」といいます。)では、実務家教員を積極的に任用すること(必要基幹教員数の 4 割以上)、実習等を重視したカリキュラムとすること(卒業に必要な単位の約 1/3 以上)等が、その設置の要件として課されますが、なかでも、長期の企業内実習として、4 年制では 20 単位以上、3 年制では 15 単位以上、2 年制では 10 単位以上を「臨地実務実習(企業その他の事業者の事業所又はこれに類する場所において、当該事業者の実務に従事することにより行う実習による授業科目)」により修得させることが大きな特色となります。

いわゆるインターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組(以下「インターンシップ等」といいます。)は多くの大学等で行われるようになってきていますが、長期のインターンシップ等を正規の授業科目に位置づけて実施する取組は、特定の資格取得に関係するものを除けばいまだ限定的であり、専門職大学等の設置検討を行っている機関でも、臨地実務実習をどのように設計・実施していくかについて様々な疑問や悩みをもっている場合も少なくないかと思われます。また、校外において企業等の実務に従事しながら行う授業ですので、学生の安全確保にも十分な配慮が必要となるほか、その実習活動の様態によっては実習生が「労働者」に当たるものと認められ、労働関係法令の適用を受けることもあります。

この手引きは、臨地実務実習について、その一連のプロセスにおける留意事項や進め方の例等を記載するとともに、労働関係法令の適用に関するガイドラインを示し、臨地実務実習の円滑な実施の一助となるべく企画されたものです。各専門職大学等におかれては、この手引きを参考として、法令を遵守しながら、更に、自らの教育の目的や対象となる職業分野の実情に応じて、より効果的な臨地実務実習を実施できるよう、創意工夫を重ねていただくことを期待しています。また、各企業等におかれても、自社での臨地実務実習の受入れの検討等に当たって、この手引きがご参考となれば幸いです。

編集に当たっては、長期の企業内実習に取り組まれている複数の大学、専門学校の関係者から有益なご助言をいただいたほか、労働関係法令の適用について厚生労働省労働基準局との調整を経て、作成しております。この場を借りて厚く感謝を申し上げます。

各専門職大学等において質の高い臨地実務実習の取組みが発展し、多くの有為な職業専門人材が専門職大学等から巣立っていくことを願ってやみません。

【この手引きにおける用語について】

- この手引きにおいて「専門職大学等」とは、「専門職大学」、「専門職短期大学」並びに大学及び短期大学の「専門職学科」を総称するものとして用いています。
- 「臨地実務実習」は、専門職大学設置基準等の規定に基づいて行われる「企業その他の事業者の事業所又はこれに類する場所において、当該事業者の実務に従事することにより行う実習による授業科目」をいいます。
- 「インターンシップ等」は、専門職大学等の臨地実務実習でないものも含めて幅広く企業等の事業所において行われる実習等を指す場合に用いています。
- 「連携実務演習等」は、専門職大学設置基準等の規定に基づいて行われる、「事業者と連携して開設する演習、実験、実習又は実技による授業科目のうち、当該事業者の実務に係る課題に取り組むもの（臨地実務実習を除く。）」をいいます。実施場所は専門職大学等の学内ですが、内容としては、企業等の実務に係る課題に取り組むものとなります。
- 本手引きのうち、第6章は、企業内で実習を行う場合における労働法上の留意事項について整理したガイドラインとなります。

【臨地実務実習の受入れを検討される企業・事業者のみなさまへ】

- 本手引きは、全体的には臨地実務実習に取り組む大学の担当者に向けて書かれていますが、以下の部分は、臨地実務実習の受入れを検討される企業・事業者との関わりが特に深い事項となりますので、ご一読いただくと幸いです。
 - ・ 1-1 臨地実務実習科目の開設・実施の流れ
 - ・ 2-2 実施計画の骨子の作成
 - ・ 2-3 実習先事業者の確保・選定
 - ・ 2-4 実施協定書の締結
 - ・ 3-1 実施計画の作成
 - ・ 3-3 実習先事業者における準備
 - ・ 4-3 実習指導者からの報告
 - ・ 第6章 労働関係法令の適用についてのガイドライン

第1章 臨地実務実習科目の開設・実施の流れ

1-1 臨地実務実習科目の開設・実施の流れ

○ 「臨地実務実習」は、企業その他の事業所又はこれに類する場所において、当該事業者の実務に従事することにより行う実習による授業科目である。

4年制の場合で卒業に必要な124単位中20単位を占める¹等、専門職大学等の教育課程の中でも核となる授業科目の一つである。

○ 臨地実務実習は、学生が、多くの実習先事業者に1人～数人の少人数に分散して赴き、異なる実習指導者の下で異なる内容の業務に従事等すること、その一方で授業科目としては共通の到達目標が定められ、それに対する到達度等に基づく成績評価を専門職大学等として行うという特性から、学内で行われる一般的な授業科目とは異なる難しさがある。

○ 臨地実務実習科目の開設から実施、事後評価までの流れを大まかに整理したのが次頁の図である。

とりわけ、学科等の開設の前に、専門職大学等として、どのような授業科目として臨地実務実習を位置づけ、計画するかが重要である。この点を十分に詰めずに実習先事業者の開拓や個別協議をはじめてしまうと、実習先任せの職場体験に終わってしまい、授業科目として成立しないものになってしまうおそれもある。

一方で、実習先事業者では本来業務の傍らで学生を受け入れていただくものであり、一事業者当たりに入力をお願いする人数や、実習期間の長さ、時期等については、実習先事業者側の負担や当該業界の繁忙期・閑散期がどうであるか等も考慮しながら、教育課程の観点からも適切な時期に設定されるよう、検討していく必要がある。

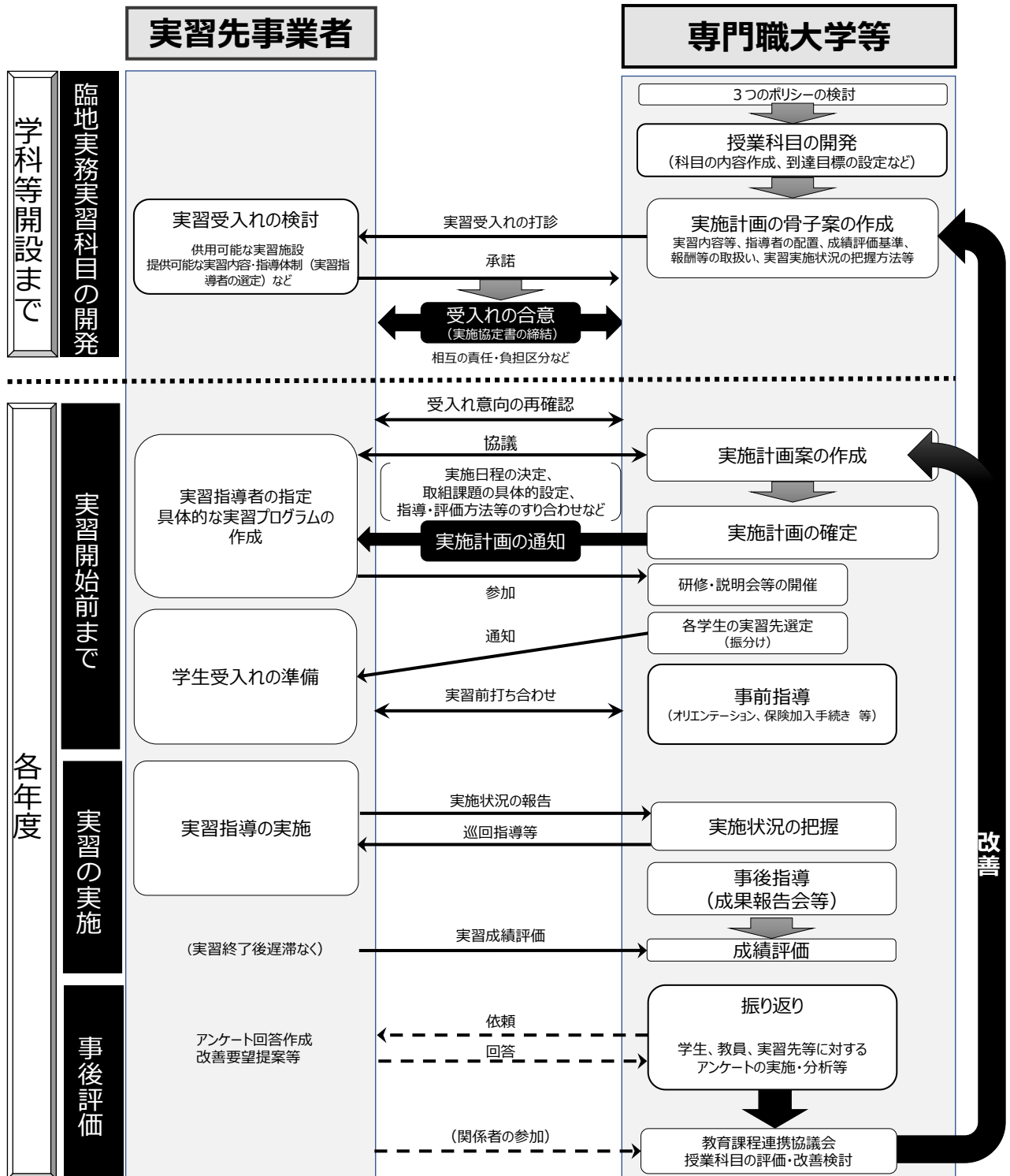
産業界と連携しながら具体化していくに当たっては、

- ① 大学教育としてふさわしい内容・水準のものとする
- ② 専門職大学等が主体的に学修内容を決定する（実習先事業者に丸投げしない）
- ③ 大学の教育の一環として行う（学生を実習先の単なる労働力としない）

ことに留意し、授業科目としての臨地実務実習を組み立てなければならない。

¹ 2年制の場合は62単位中10単位、3年制の場合は93単位中15単位

臨地実務実習科目の開設・実施の流れ



1-2 実施体制の構築

- 臨地実務実習については、実習先事業者の開拓をはじめとして、多数の実習先事業者を相手方とする実施計画の協議・作成、災害補償保険及び賠償責任保険の加入勧奨や手続き、事前学習、実習中の巡回指導、実習中の相談・トラブル対応、事後学習等、学内のみならず対外的なものも含めて、恒常的に相当の業務量が見込まれる。
- このため、臨地実務実習に係る業務を担当する教員及び職員は、専門職大学等にフルタイム雇用されている者を配置する等、十分な体制を整備する必要がある。併せて、担当教員と事務部門との連携・役割分担の関係を適切に構築することも重要である。

第2章 学科等開設までに行う事項

2-1 授業科目としての開発

(1) 到達目標の明確化と科目の編成

- 専門職大学等においても、学位を授与する教育課程を提供する機関として、三つの方針（「卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」、「教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）」及び「入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）」）を一体的に定め、その方針の下に各専門職大学等における不断の改革・改善に向けたサイクルを回しながら教育を行うことが必要である²。
- とりわけ、実習等を通じた実践的な職業教育を特色とすることから、身に付けさせる実践的な能力等の内容を具体的に定義し、明確化した上で、当該能力を身に付けさせるために必要な科目を編成していくことが必要となる。
- 臨地実務実習についても、教育課程の一部をなす授業科目として、教育課程全体の到達目標を踏まえながら、目指すべき学修成果や、その教育内容を設定していくことが重要となる。また、臨地実務実習がその学修成果を十分に挙げるためには、例えば、実務従事の前提となる専門知識・技能の修得や、秘密保持をはじめとした実習先での遵守事項への理解の深化・定着等、入学時からの系統的・段階的な指導、必要な準備の上に、実習が展開される必要がある。
特に、実習に必要な理論を講義科目において事前に学修し、当該理論を実習科目の中で実践し更に学修を深めるとの観点から、教育課程の体系性が確保されることが必要である。

(2) 実習内容・方法の設定と科目の編成

- 実習の内容・方法については様々な在り方が考えられる。それぞれの臨地実務実習科目の到達目標に即して、実習課題や実習先、配当年次、実施時期・期間等を検討していく必要がある。その際、教育課程上の必要からの観点だけでなく、実習先事業者が提供できる課題の内容・指導体制、企業秘密との関係、業務の繁忙時期との関係等、受入れ側の事情にも配慮しながら、実施可能な内容・方法を定めていくことが必要となる。これらを踏まえつつ、各段階で求められる内容・水準の学修成果を上げられるよう、必要な内容・方法を備えた科目の編成を行っていくことが求められる。

² 中央教育審議会大学分科会大学教育部会「「卒業認定・学位授与の方針」（ディプロマ・ポリシー）、「教育課程編成・実施の方針」（カリキュラム・ポリシー）及び「入学者受入れの方針」（アドミッション・ポリシー）の策定及び運用に関するガイドライン」（平成28年3月31日）参照
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/_icsFiles/afieldfile/2016/04/01/1369248_01_1.pdf

【参考】臨地実務実習科目の設定方法例

- ・ 各年次に臨地実務実習の科目を配当し、学修の進展に応じて段階的に高度な実習を実施して、学修内容の定着・発展を図る。
- ・ 専攻する職業分野の複数の実習先に一定期間ずつ通い、当該職業分野の横断的な経験を積ませて、幅をもった専門性を養う。
- ・ 複数年次にわたり一つの実習先に長期間継続的に通い、より高度な実習課題に取り組ませて、深い専門性を養う。
- ・ 週の前半に講義や学内実習等を行い、週の後半に臨地実務実習を行う等、座学と実践とを往還しながら、現場のニーズに即した能力を養う。
- ・ 座学での学修が一定程度進展した段階で、国家資格試験等の受験資格を得るのに必要な臨地実務実習を集中的に行う。

2-2 実施計画の骨子の作成

(1) 実施計画とは

- 専門職大学等における臨地実務実習の授業科目の開設は、実習先事業者と協議して作成した実施計画に基づき行うことが義務付けられている。実施計画により、各臨地実務実習科目の各実習先事業者における具体的なプログラムが確定することとなる。
- 文部科学省告示の定めにより、臨地実務実習の実施計画には、以下の事項を記載すべきものとされている³。

実施計画の作成主体は専門職大学等であり、責任をもって授業科目ごとに実施計画を作成し、学修成果を評価できる体制を構築する。一つの授業科目の実習先が複数の事業者に分かれる場合は、事業者ごとに協議を行い、事業者ごとに更に細分化した実施計画を作成することも多いと考えられる。

《実施計画への記載事項》

- ① 臨地実務実習施設における実習の内容、期間、一日当たりの実習時間及び主たる実習場所
- ② 受け入れる学生の数
- ③ 実習指導者の配置
- ④ 成績評価の基準及び方法
- ⑤ 学生に対する報酬及び交通費支給等の取扱い
- ⑥ 実習中の災害補償及び損害賠償責任
- ⑦ その他の臨地実務実習の実施に必要な事項

³ 専門職大学に関し必要な事項を定める件（平成29年文部科学省告示第109号）第7条第1項、専門職短期大学に関し必要な事項を定める件（平成29年文部科学省告示第110号）第7条第1項ほか

(2) 実施計画の骨子案の作成及び留意点

- 各学生が実習先で取り組む業務・課題の内容はそれぞれの実習先により異なり得るが、授業科目としての到達目標や学修する内容は実習先を問わず共通でなければ、専門職大学等の授業科目として成立しない。

このため、実習先を問わず共通に実施する事項に係る専門職大学等としての案（実施計画の骨子案）をまず作成することが必要である。実習先事業者の開拓に当たっては、この案に基づき説明や協議を進めていくこととなる。もちろん、実習先との協議を踏まえて、よりよい授業科目にする観点から骨子案も含めて改善していくことはあり得るものである。

授業科目としての到達目標や、事前・事後学習に関する事項等と併せて、授業科目の概要（シラバス）の案として作成することも考えられる。

- 実施計画の骨子案の作成に関する留意点について、実施計画の記載事項に沿って整理すると、以下のようなものが挙げられる。

① 臨地実務実習施設における実習内容、期間、一日当たりの実習時間及び主たる実習場所

○ 実習内容

臨地実務実習科目の到達目標を踏まえ、実習先を問わず必ず取り組ませたい作業、体験、課題等として何があるのかを明確にする。

○ 期間

実習先の事情等から、実習の時期や期間が実習先や学生により異なるものとなる場合も考えられるが、授業時間については、「1単位の授業科目を45時間の学修を必要とする内容をもって構成することを標準とし、おおむね15時間から45時間までの範囲で専門職大学等が定める時間の授業をもって1単位として単位数を計算するものとする」⁴とされていることを踏まえ、実習先によって学生間の不公平が生じないようにすることが求められる。

○ 一日当たりの実習時間

一日当たりの実習時間は、雇用関係の有無にかかわらず、学生の負担を考慮し、法定労働時間（週40時間（1日8時間））を超えないよう計画するものとし、その実施に際しても、実習時間の延長は行わないようにする。なお、実習先事業者における諸般の事情から特定の日について実習時間の短縮や時間帯の変更を行う場合は、実習生本人だけでなく専門職大学等にも通知するようにする。

1日の時間割の中で、キャンパスでの授業と実習先での臨地実務実習の双方を受けさせる場合には、学生の移動時間・移動手段の確保等に配慮する必要がある。

⁴ 専門職大学設置基準（平成29年文部科学省令第33号）第14条第2項、専門職短期大学設置基準（平成29年文部科学省令第34号）第11条第2項ほか

○ 主たる実習場所

実習生が自宅・下宿先から通える範囲内の実習先を探すのか、あるいは高度・専門的な実習を行える実習先を地域にこだわらず探すのかといった方針を整理しておく。実習場所が遠隔地となる場合には、宿泊先の確保及び滞在費を誰が負担するのか、巡回指導をどのように計画するのか、また、実習期間中の学生からの相談や緊急時対応のための連絡体制の確保の検討も必要となる。

② 受け入れる学生の数

- 実習先ごとの具体的な受入れ人数は個々の事業者との協議により定まることとなるが、1箇所当たりの受入れ人数について専門職大学等としての希望がある場合には明確にしておく。

③ 実習指導者の配置

- 実習指導者は、臨地実務実習施設である事業所等に所属し、臨地実務実習の指導を行う者である。実習内容、受け入れる学生の数等に応じ、必要な数の実習指導者を配置するものとされている。

臨地実務実習の実施に当たり、実習指導者は、学生に対する直接の指導を行うのみならず、担当教員が行う科目の成績評価の基礎となる一次的な評価や、専門職大学等と実習先事業者との間の諸調整等を担うこととなる。

- 実習指導者については、その職業分野に関する高い識見及び十分な実務経験を有し、臨地実務実習の指導を行うために必要な能力を有すると認められる者であることとされている。基本的には実習先事業者において適任の者を選定いただくことになるが、専門職大学等として、実習の到達目標等を踏まえ実習指導者に求める能力・経験等を明確に伝えることが必要である。

④ 成績評価の基準及び方法

- 臨地実務実習の授業科目についても、その成績評価は、当該授業科目の到達目標をどれだけ達成できたかの評価に基づいて行う。

各授業科目の目標設定は教育課程全体の中で決まるものであり、臨地実務実習についても、各専門職大学等自身がその到達目標の内容や評定の方法（例えば、「5段階評定」等の枠組み、基準等）を科目ごとに定めることとなる。

- 一つの臨地実務実習科目の実習先が複数にわたる場合であっても、その到達目標や評定については、一つの授業科目として共通の内容・方法を定めることが必要である。

- 一方、到達目標の設定等に当たっては、実習先事業者の意見を踏まえて適切な目標を定めていくこと等も重要であるほか、具体的な評価の観点、方法等について、各実習先で取り組む実習課題の特性に応じた詳細な検討が必要となる

ことも想定される。評価の基準等について、実習先事業者と緊密な協議を通じて調整を行い、理解を共有していくことが重要である。

- 各実習先の実習指導者に、成績評価の基となる実習成果の評価（一次的な評価）を適切に行っていただくため、また、実習指導者の負担を軽減するためにも、各到達目標の達成度の基準を具体的に示していくことも重要となる。実習課題の成果評価に関する基準の設定に関しては、例えば、ルーブリック評価の手法等も参考となる⁵。

〔到達目標の定め方の例〕

- ①知識・理解 ○○について理解し、説明できる。
 ○○について理解し、説明できる。
- ②技能 ○○について、○○ができる。
 ○○について、○○ができる。
 ○○について、○○ができる。
- ③志向・態度 ○○について、○○している。
 ○○について、○○できる。

〔評価基準〕

- A：目標を大きく超え、非常に優秀である
- B：目標を超え、優秀である
- C：概ね目標に達している
- D：単位を認める最低限の基準に達している
- E：単位を認める最低限の基準に達していない

〔評価比率〕

レポート〇%、 技能審査〇%、 出席〇%

⁵ 米国で開発された学修評価の基準の作成方法であり、評価水準である「尺度」と、尺度を満たした場合の「特徴の記述」で構成される。記述により達成水準等が明確化されることにより、他の手段では困難な、パフォーマンス等の定性的な評価に向くとされ、評価者・被評価者の認識の共有、複数の評価者による評価の標準化等のメリットがある。コースや授業科目、課題（レポート）等の単位で設定することができる。国内においても、個別の授業科目における成績評価等で活用されているが、それに留まらず組織や機関のパフォーマンスを評価する手段とすることもでき、米国 AAC&U (Association of American Colleges & Universities) では複数機関間で共通に活用することが可能な指標の開発が進められている。

（資料出所：中央教育審議会大学分科会大学教育部会「予測困難な時代において生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ（審議まとめ）」（平成 24 年 3 月 26 日）

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1319183.htm

- 各専門職大学等は、設定した評価の基準等を学生に対してシラバス等であらかじめ明示するとともに、当該基準に則って適切に評価を行う必要がある。

⑤ 学生に対する報酬及び交通費支給等の取扱い

- 臨地実務実習を、実習先事業者と実習生が労働契約を結ぶ形で行うか（以下「雇成型」という。）、労働契約を結ばない形で行うか（以下「非雇成型」という。）については、制度的にはいずれも可能である。

労働契約を結ぶかどうかにかかわらず、交通費等の支給や制服、道具等の貸与、寮費の免除等について、これらの有無等を実習先事業者との間で事前に協議し、その取扱いを明確にしておく必要がある。

- 一般に、企業等が実習生を受け入れるに当たっては、学生への報酬の支払いがない形態（無償）とするものが多いが、有償・無償の取決めにかかわらず、実習先事業者と学生との間に使用従属関係が認められる⁶場合には、学生が労働関係法令の適用を受ける「労働者」に該当すると判断されることに留意する。

なお、専門職大学等は社会人の学び直しの場合としての役割も期待されているが、現に企業等に勤めている社会人学生が他の企業等において雇成型の臨地実務実習を行う場合には、実習期間中は、現に勤めている企業等と実習先とを兼業する状態となる。このような場合の対応は、現に勤めている企業等側の兼業に対する方針等も影響するため、あらかじめ一律に定めることは難しいが、社会人学生からの入学の相談等の機会を通じて、早期に個別に対応を検討していくことが望まれる。

- とりわけ、専門職大学等における臨地実務実習は、長期間、かつ、より実践的な実習となることから、労働関係法令に違反することとならないよう注意が必要である。使用従属関係が認められないような内容・態様の実習として非雇成型で行うのか、あるいは実際の仕事そのものを行わせるものとして雇成型で行うのかを、専門職大学等として明確にし、実習先事業者と認識を共有する必要がある。

なお、学生の意欲や責任感を高めること等をねらいとして、実習先事業者から実習生に一定の手当等（例：少額の恩恵的な給付や実費補助等）が支払われる形態としても、そのことだけで直ちに「労働者」となるものではなく、労働関係法令の適用は、あくまでも実態として使用従属関係があると認められるか否かにより個々に判断されることとなる。

⁶ 使用従属関係にあるかどうかは、作業指示に対する諾否の自由や、実習時間の延長等の指示の有無、作業の内容、学生の作業による利益の帰属等の実態を踏まえて、個々に判断される。第6章(労働関係法令の適用についてのガイドライン)も参照。

⑥ 実習中の災害補償及び損害賠償責任

- 臨地実務実習の実施に当たっては、実習中の事故により学生がケガ等を負ったり、学生が実習先や第三者に損害を与えたりするケースへの備えも必要であり、災害補償・損害賠償の取扱い等について、専門職大学等と実習先事業者の間で、相互の責任範囲等を明確にしておく必要がある。

- 具体的な対応としては、各大学が一括で、あるいは学生個人が、災害補償保険及び賠償責任保険に加入することにより対応することが基本となるが、加入を予定している保険の対象範囲を確認し（例えば、情報漏洩に起因する損害や、特殊・危険な作業を行う場合等については、当該保険の対象に含まれない場合もある）、対象外のリスク要因について実習先事業者と協議し、必要に応じて別途の保険に加入すること等が考えられる。
なお、学生個人が加入することにより対応する場合は、専門職大学等として、学生に対し加入を徹底する等の対応が求められる。

- 雇用型の実習については、実習先事業者に労働基準法上の使用者責任が生じることから、学生が実習中に仕事が原因で事故等に遭った場合、業務上の負傷・疾病として労働者災害補償保険（労災保険）により補償されるほか、学生が第三者に与えた損害について実習先事業者が責めを負う場合がある。
なお、学生が実習期間中に通勤途上で事故等にあった場合においても、通勤上の負傷・疾病として労働者災害補償保険（労災保険）により補償される。

《実施計画におけるその他の記載事項関係》

⑦ その他の臨地実務実習の実施に必要な事項

- ①～⑥までの事項のほか、当該専門職大学等の臨地実務実習で学修させる内容の特性に応じ、実習先にかかわらず共通に決めておくべき事項がないか、検討しておく。
例えば、臨地実務実習における実習課題として、デザインやプログラム等の創作的な活動に取り組む場合には、それにより創出された成果に係る知的財産権の帰属等に関する事項（当該成果に係る知的財産権を実習先事業者と学生（創作者）のどちらに帰属させるか、実習先事業者に帰属させる場合に学生への報償等の支払いをどうするか等）をあらかじめ決めておくことも想定される。ただし、専門職大学等としての標準的な対応方針を決めておいた上で、実際には、雇用関係の有無をはじめとした実習実施の様態、実習先事業者の方針等によって様々な形があり得ることから、個別の事業者ごとに異なる取扱いとすることとなる場合もあるものと考えられる。

- また、実習の実施状況の把握に関し、巡回指導の頻度等につき、あらかじめ専門職大学等としての基準を決めておくことも考えられる。

2-3 実習先事業者の確保・選定

- 臨地実務実習科目の開設は、実習先事業者による実習プログラムの提供があつてはじめて可能となる。各専門職大学等の開設する臨地実務実習科目の目的・ねらいに相応しい実習先を確保することが必須となる。その点で、実習先事業者の確保は、最も重要であり、かつ、最も困難な課題の一つでもある。
- また、実習先の確保は、教育課程開設の初年度で終わるものではなく、その後も継続的な開拓が必要となる。専門職大学等の教育課程は不断の見直しを求められるものであり、臨地実務実習についても新たな教育ニーズに応じた内容の改善や、科目の改廃が絶えず生じるであろう。また、授業科目としては変更がない場合でも、一度確保した実習先について事業者側の事情により継続が困難となるケースや、実習の質に問題があり大学側から打ち切りを申し入れるケースも想定される。確保した実習施設が使用できなくなった場合の備えとして、予備の実習先リストの準備も必要となる。
- これらを踏まえ、各専門職大学等においては、実習先候補となる事業者を積極的に開拓し、受入れの依頼・調整等を適切に進めていく必要がある。

(1) 実習先候補の開拓

- 一般に、臨地実務実習の実習先候補の開拓に当たっては、教職員のネットワーク、卒業生のいる企業や求人であった企業、同窓会、職能・産業団体関係者、地域の金融機関、インターンシップ等のマッチングを実施している外部団体等、様々な伝手を活用し、実習先の候補を探していくこととなる。特に、地域の商工会・商工会議所や、業種別の組織を抱える中小企業団体中央会の中小企業支援機関との間でも、実習先事業者の選定を依頼できるような支援・協力関係を築いていくことが求められる。
- 加えて、専門職大学等では、教育課程連携協議会を中心として、教育課程の編成段階から産業界等の参画を得て各職業分野のニーズに即した教育が行われる。こうした活動も通じて、臨地実務実習の受入れ先を増やし、産学で目標を共有しながら効果的な臨地実務実習を行っていくことが期待される。

(2) 実習の受入れ依頼・調整

- 事業者に臨地実務実習の受入れを依頼する際は、臨地実務実習の授業科目としてのねらいや実施計画の骨子案を示すことにより、専門職大学等としての希望を明確に伝えた上で、その意義への理解を求め、意識の共有を図りながら、実施可能性に関する具体的な協議を進めていくことが重要となる。実習内容について実習先事業者に一任してしまった結果、補助的労働力として単純作業に従事させられるばかりで、明確な学修成果を得られずに実習が終わってしまうといったことのないようにしなければならない。

一方で、担当教員等が、実習施設の候補となる事業所等を直接訪問してその実際の姿を確認することは、相互の認識の相違を防ぐ観点からも望ましい。

(3) 実習先事業者側のメリットと負担

- また、依頼に当たっては、下記①、②のように、実習先事業者側にもメリットがあること、併せて実習先事業者が負うこととなる義務等についても十分に説明し、共通認識を図った上で受入れに至ることが重要となる。専門職大学等として学生に取り組みせたい課題の内容と、実習先事業者が学生に従事させたい業務の内容との間で調整を図り、双方にとって利点のある実習の在り方を協議していく必要がある。

① 実習先事業者側のメリット

臨地実務実習は、受け入れる事業者にとっても様々なメリットをもたらす得ることについて、可能であれば先例を示しながら、理解を得ていくことが望まれる。

例えば、実習生の指導にあたる従業員にとっては、未経験の者に自らの知識や技術、勘やコツを教える経験が、これらの可視化・形式知化につながり、更なる能力向上の機会ともなり得る。また、学生たちの自由なアイデア・発想は、組織の多様化・活性化の触媒となり、イノベーションの契機をもたらす可能性もある。加えて、臨地実務実習それ自体は採用活動とは一線を画したものであるが、業界・職業の実務に対する学生の理解を促し、就職後のミスマッチの予防にもつながり得るものと思われる。併せて、自社で受け入れた学生以外の学生や、地域社会に対する企業等の知名度・イメージの向上につながる可能性もある。

各専門職大学等では、こうしたメリットについて積極的な情報提供を行い、理解の輪を広げていくことが望まれる。

② 実習先事業者側における配慮事項、負担等

一方で、実習の受入れに際しては、実習先事業者の側にも一定の配慮事項が求められるほか、相応の負担が生じる。

例えば、事業者が実習生を受け入れる際には、雇成型か非雇成型かにかかわらず、実習生に対して安全配慮義務を負うこととなると考えられる。自らの労働者に対して講じている安全衛生措置を参考にしつつ、実習生の安全衛生についても必要な措置の内容を検討し、専門職大学等と連携して実施することが求められる。

また、実習生の個人情報については、第三者への提供や、目的外の使用を行わない等、その取扱いについて留意が必要である。

臨地実務実習の実施に伴う諸費用を専門職大学等、学生、実習先事業者のいずれが負担するかは、個別の事案に応じて適切に決められるべきものであるが、事後の紛争を予防する観点から、実習受入れの依頼の時点で費用負担の区分等について必要な調整を行い、実習先事業者が負担する範囲等を明確にすることが求められる。

(4) その他

- 実習先の確保は、専門職大学等が学生数に見合う実習先を確保する責任を負っている。また、専門職大学等の新規開設時には、設置申請の時点で設置者において全ての実習先を確保した上で申請し、認可を得ているものであり、臨地実務実習も含め認可された内容に従って教育を行うことが求められる。

なお、臨地実務実習の実習先を学生自らが見つけてくる（自宅近くの事業所での実習を希望する等）ことについては、実習先開拓の端緒として学生の希望を考慮することは問題ないが、適切な臨地実務実習が行える事業者であるか等、専門職大学等として当該事業者と協議・確認した上で決定することが求められる。

【参考】 就職・採用活動との関係

- 一般に、インターンシップ等と就職・採用活動との関係については、「インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものが行われることにより、産学協働による取組全体に対する信頼性を失わせるようなことにならないよう、関わる者それぞれが留意すること」⁷が重要であるとされている。また、令和5年度からは、一定の要件を満たす「インターンシップ」において取得した学生情報については、広報活動・採用選考活動開始後に限り、広報活動・採用選考活動に使用できることとなった⁸。
- 専門職大学等の臨地実務実習においても、関係者は、実質的な就職・採用活動の早期化につながるようなことは避けるべきであり、臨地実務実習で得た学生情報は、一般的なインターンシップ等で得た学生情報の取扱と同様の取扱をする必要がある。
- 専門的な職業人材を育成している高等教育機関として、実習先事業者も含めて当該専門的な職業に係る学校推薦求人確保に努めることは、学生と実習先事業者とのマッチング確率を高め、実習先事業者の人材確保にもつながるものと考えられる。

⁷ 文部科学省・厚生労働省・経済産業省「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」（平成9年9月18日、令和4年6月13日一部改正）

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/20220610-mxt_ope01_01.pdf

⁸ 採用と大学教育の未来に関する産学協議会「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」（令和4年4月18日）

https://www.sangakukyogikai.org/_files/ugd/4b2861_80df016ea6fe4bc189a808a51bf444ed.pdf

2-4 実施協定書の締結

- 臨地実務実習の実施計画は、実習先事業者と協議した上で専門職大学等が作成するものである。

一方で、臨地実務実習の実施に当たっては、専門職大学等が当該実習について自らが開設する授業科目として責任を有することを明確化する観点や、当初予想しない事情が生じた場合等における紛争の予防ないし円滑な解決の観点から、専門職大学等と実習先事業者が一定の事項についてあらかじめ協議合意し確認したことを、実施協定書を締結することにより明らかにしておくことが望ましい。

- 実施協定書においては、実習を受け入れる個々の事業者ごとに、専門職大学等と実習先事業者それぞれの責任範囲等を明確にする観点から必要な事項を取り決めることとなる。具体的には、実施計画に係る事項、実習先事業者が専門職大学等の授業科目に関して連携する事業・業務の範囲、費用負担の区分や手数料の支払い等に関する事項、労働関係法令上の取扱い（雇用の有無その他の実習従事の形態、契約等）に関する事項、秘密保持・個人情報保護に関する事項、知的財産権の帰属に関する取扱い、再委託等に関する事項、協定の解除や更新に関する事項、実習の中断等に関する事項等が考えられる。（巻末資料：実施協定書の記載例も参照）

第3章 各年度の臨地実務実習の開始前に行う事項

3-1 実施計画の作成

- ある時点において適切な臨地実務実習先を学生数に見合う数確保していても、企業等の活動や体制は日々刻々変化しているため、実際に各年度の臨地実務実習を開始する前には、改めて、それぞれの事業者から臨地実務実習の受入れの可否を確認した上で、当年度の具体的な実習内容や実施体制について協議し、実施計画として確定させる必要がある。
- 文部科学省告示の定めにより、臨地実務実習の実施計画には、以下の事項を記載すべきものとされている（再掲）。

《実施計画への記載事項》

- ア 臨地実務実習施設における実習の内容、期間、一日当たりの実習時間及び主たる実習場所
- イ 受け入れる学生の数
- ウ 実習指導者の配置
- エ 成績評価の基準及び方法
- オ 学生に対する報酬及び交通費支給等の取扱い、実習中の災害補償及び損害賠償責任
- カ その他の臨地実務実習の実施に必要な事項

作成上の留意点は、基本的には第2章（2-2 実施計画の骨子の作成）に記載のとおりであるが、当年度の具体的な実習内容や体制を確定する観点からの追加的な留意点として、以下のようなものが挙げられる。

① 臨地実務実習施設における実習内容、期間、一日当たりの実習時間及び主たる実習場所

【実習内容】 臨地実務実習科目の到達目標を踏まえ、当該事業所における実習プログラムの内容を、できるだけ具体的に定める。その際、臨地実務実習についても、担当教員の指導計画の下に実施される必要があることに留意する。

② 受け入れる学生の数

- 具体的な受入れ人数を確定させる。当該授業科目が選択科目である場合等、履修者数があらかじめ決まっていない場合には、各施設の最大受入れ可能人数を決めておく。
実施時期を分けて同内容の実習を複数回に分けて実施する場合には、各期間における受入れ学生人数を決定する。
- それぞれの施設で実習を行う学生の選定は、専門職大学等が行うこととなる。実習先で円滑に受入れ準備を進めていただくため、実習開始日に余裕を持

って各学生の実習先を決定し、それぞれの実習先事業者に通知することが求められる。

③ 実習指導者の配置

- 企業等の人事異動等に伴い、当初想定していた実習指導者の方に指導をお願いできない場合もあるため、改めて各実習期間における実習指導者を確認する⁹。

複数人の実習指導者を置くときは、全体を統括する責任者及び実習生ごとの担当者を決めると、大学との連携も円滑に行いやすいであろう。

- なお、実習生の受入れに際し、職場全体で積極的に対応してもらえることは望ましいことであり、実習指導者以外の従業員が、実習指導者との適切な連携の下に、その職業の先輩として指導やアドバイスを行うこと等は望ましいものである。

3-2 専門職大学等における準備

① 事前指導

- 限られた実習期間で臨地実務実習の学修効果を高めるには、事前学習が重要な意味を持つ。事前の説明会(ガイダンス)においては、日程や手続きの説明、受入れ可能企業の紹介等の手続き面のみでなく、授業科目としての臨地実務実習のねらいや到達目標を踏まえた学生個々人の実習期間中の目標の設定、実習先の業務等に係るリサーチ等、実習先・実習内容にあわせた各学生の事前学習を促す内容を含むことが望まれる。

また、臨地実務実習の科目は、体系的・系統的に編成された教育課程の中に配当されるものであるから、臨地実務実習で実務に従事する前提となる知識・技能等は、それ以前に履修する授業科目やその他のプログラムの中で十分に身に付けさせる必要がある。

- そのほか、一例を挙げれば、企業秘密や個人情報等の漏洩が重大な問題となるリスクの大きい実習先も多いと考えられる。事前の指導において、これらの情報を友人に漏らす、SNS等インターネットに掲載する等の行為は許されないこと、場合によっては実習成果の発表も実習先事業者が同意する範囲内で行う必要があること等を、十分理解させる必要がある¹⁰。

⁹ 専門職大学等の側における担当者(責任者)は、臨地実務実習に係る授業科目を担当する教員となる。複数の教員で担当する場合は、その中で中心となる教員を決めておくことが求められる。

¹⁰ 実習先事業者によっては、守秘義務に関する当該事業者独自の協定書の締結を専門職大学等や学生本人に対し求めることや、万一秘密漏洩等が生じた場合に備えた保険の契約等を求めてくる場合もある。実習先事業者や実習内容の状況に応じて、個別に協議・対応していくことになるものと考えられる。

直前の指導のみならず、入学時からの学修・指導を通じて、秘密保持等の重要性への認識を確実に身に付けさせていくことも重要である。

- なお、意欲や能力の乏しい学生を無理やり実習に送り出しても、教育効果は期待されず、実習先事業者にも迷惑をおかけすることになる。こうした事態の発生を防ぐためにも、入学時から段階を追って意識付けを図る事前学習や学校行事が組まれることが望まれる。

② 学生の実習先選定

- 実習先における受入れ準備を円滑に進めるため、また、学生本人に十分な事前学習の機会を確保するため、実習開始日に余裕を持って各学生の実習先を決定する。
- 実習先決定の流れとしては、例えば、事業者名、所在地、実習内容の概要等を記載した実習先リストを提示し、各学生から希望を提出させた上で、学生の希望、適性、自宅からの移動時間等を考慮し、担当教員が調整・決定する等の方法が、通常行われる。
臨地実務実習が正規の授業科目であることを踏まえれば、実習先の決定（振分け）は、教育上の観点から専門職大学等において決定すべき事柄であり、実習先事業者が複数の候補学生から面接して選抜するような方法をとることは望ましくない。
- 各学生の実習先を決定した後には、それぞれの実習先事業者に対し、受入れを依頼する学生の氏名その他の必要な情報（例えば、生年月日、性別、実習内容に関する資格の取得状況、受入れに当たり配慮を要する事項等）を通知する。
- 実習生の個人情報の実習先への提供については必要最小限の範囲とすべきであり、学校側から事前に伝えるものと、学生からの自主的開示に委ねるべきものとの区別に留意が必要である。例えば、障害のある学生であれば、本人の同意を得た上で障害の特性への理解や実習先での必要な配慮事項等について事前に説明・要請が必要な場合等も想定されるところであり、個別のケースに応じて適切に対応することが求められる。

③ 実習開始前の顔合せ

- スムーズに実習を開始するため、実習生と実習先事業者の顔合せの機会を設けることが望まれる。学生個人の目標等の学修面の意識合せのほか、入館証の作成やユニフォームの採寸、緊急連絡先の交換等の必要な事前準備を進める機会となる。

④ 学生からの相談の体制確保

- 実習生にとって、臨地実務実習は、単独ないし少人数で実習先事業者に赴き、学内とは異なる環境の下で未体験の業務に取り組むものであることもあって、期

間中に様々な問題が発生することも想定される（例えば、負傷や健康悪化により実習の継続が困難となる、壁にぶつかり自信を失ってしまう、目の前の業務に追われて目的・目標を見失ってしまう、現状に満足してしまう、不完全燃焼である、ハラスメント行為に遭う等）。

問題発生の原因も、実習先で行う業務の内容や作業量にある場合、職場の人間関係に起因する場合、あるいは私生活上の悩みである場合等多様なものが想定されるが、学生が実習を完遂し学修成果を挙げるためには、担当教職員や実習指導者が早期に問題に気づき、両者が連携して適切に対応することが重要といえる。

専門職大学等においては、実習生や実習指導者らが相談できる窓口（担当教職員等）を定め、周知しておくことが望まれる。

⑤ 実習指導者に対する研修・説明会等の企画

- 新たな実習先事業者の開拓や、人事異動等に伴う実習指導者の交替もあるため、毎年度、臨地実務実習の授業科目の開講に先立って、実習指導者を対象とした研修や説明会を開催し、授業科目としての臨地実務実習のねらいや到達目標、成績評価の基準等について認識の共有・向上を図ることが考えられる。

3-3 実習先事業者における準備

① 具体的な実習プログラムの作成

- 臨地実務実習は、企業等の実際の業務に従事・体験する点がポイントとなる。職業や業務によっては実際のお客様を相手とする活動は困難な場合もあるが、学内でも行えるような活動（教科書的な事例に基づく演習等）のみで終わることのないよう、新入社員が配属された場合の対応等も参考に、具体的なプログラムを計画することが望まれる。

臨地実務実習の受入れ承諾については経営トップや人事部門の担当者が中心となっていた企業等も多いと思われるが、各年度の実習プログラムを作成する段階においては、学生を配属する予定の部課・ラインや実習指導者を巻き込んで検討することが必須である。

② 実習指導者の決定等

- 実習指導者は、その職業分野に関する高い識見及び十分な実務経験を有し、臨地実務実習の指導を行うために必要な能力を有すると認められる者であることが要件となる。実務に通じるだけでなく、指導のスキルも求められるものであり、職場内での豊富な指導経験を有する者や、指導者としての事前研修を受けている者等を充てることが期待される。

- また、実習指導者を決定した後に、実習指導者と人事部門等との役割分担（専門職大学等との連絡窓口を誰が担うか等）を明確にしておく。

なお、実習指導者に加えて、実習生と比較的年齢の近い社員をメンター（相談役）として決めておくことは、実習生の不安や緊張の緩和の一助となる。自社の

社員にとっても、自分より経験の浅い実習生に対して「仕事に関する何かを教える」という経験は、自身の到達点を再確認する、暗黙のノウハウを可視化する等、成長の機会となることが期待される。

③ その他の準備

- 実習指導者は、臨地実務実習の受入れ部署の従業員に対して実習の期間や目的等を明確に伝え、実習生を同じ職場で一定期間ともに働く（過ごす）仲間の一人として受け入れる職場の雰囲気を作ることが重要である。

また、適用される社内ルール（入退館の方法、使って良い会社の備品の範囲、入って良い部屋の範囲等）について説明できるよう準備する。机やPC、メールアドレスの貸与や社内のネットワークへのアクセス権の付与を行う場合には、その設定も準備しておく。

- 実習中に使用する特定の機械・ソフトウェア・アプリ等がある場合には、その種類や期待される習熟レベルについて、専門職大学等との間であらかじめ共有しておくことが望まれる。

専門職大学等は、当該情報について学生に提供するとともに、個人学修の機会を提供する等の対応を行うことが考えられる。

第4章 臨地実務実習中の指導

4-1 巡回指導の実施

- 臨地実務実習の授業科目としての質確保や学生の成績評価に最終的な責任を負うのは、専門職大学等の担当教員である。各担当教員は、実習先での学生の取組状況やその成果を直接・間接に十分に把握し、必要な助言や適切な成績判定を行う。巡回指導は、そのための重要な手法の一つである。
- 巡回指導は、担当教員等が実習先事業所を訪問して実習が行われている現場において学生に対し指導を行うことが基本となるが、これに併せて、学生との面談を行い、学修状況の把握を行ったり、実習中の悩みや課題に感じていること等の相談に応じたりする等の機会としても活用できる。

加えて、実習指導者をはじめとする実習先の従業員の方とも面談し、学生の様子や成長について報告を受けるとともに、実習を進める中で生じている課題や問題意識等について聴取する等、相互の情報・意見交換を進める場としても活用できる。
- 巡回指導を頻繁に行うことは現実的ではないため、これと併せて、実習期間中に学生から定期的な報告を求めることが必要となろう。

定期的な報告については、実習指導者の負担にも考慮しつつ、報告のルートや頻度、報告内容等を定める必要がある。例えば、①学生自身に一日の活動を振り返る日報を作成させる（実習指導者のチェック欄を設ける）、②学生は、ある程度の期間ごとに日報（を撮影した画像）を担当教員にメール送付する、③実習期間中の区切りごとに、実習指導者が、実習実施状況についてまとめた報告書を作成し担当教員に報告する、等の方法が考えられる。

臨地実務実習と学内の授業科目が同時期に並行して行われる場合には、登校日を活用して、学生との面談や日報の提出の機会とすることも考えられる。

4-2 実習生からの報告

実習生が、実習により体験・体得したことを日報や報告書等の形に取りまとめることは、自らの学びの成果・到達点を自覚し、更なる学びを進める上で有効な手法の一つである。実習内容や実習先業界の事情も踏まえつつ、適切な時期・頻度・分量の報告のあり方を検討することが望まれる。

① 実習日誌の作成

実習日誌（日報）は、その日の学びを言語化し自らの成長に気づく有効なツールである。記載項目としては、その日の実習内容（タスク）、感想・気づき、翌日の目標等が考えられる。

実習日誌に実習指導者が目を通し、コメントを書いて返すことにより、実習生の励みになるほか、実習指導者にとっても学生の成長をモニタリング(把握)し、翌日以降の実習内容の微修正・改善にも活用できるが、実習指導者にとってかなりの負担となることから、職場の実情に応じて取り組むことが望まれる。

② 実習期間中の大学等への報告

実習日誌、または週報等の別途の報告を作成させ、担当教員に定期的に提出させたり、イントラネットを通じて共有したりすることは、担当教員が実習の経過を把握することに役立つだけでなく、実習生が適度な緊張感と専門職大学等への帰属意識を持ちつつ臨地実務実習を完遂する上でも効果が期待される。

実習期間中に登校日を設け、その際に担当教員による面談や実習日誌の確認を実施することも考えられる。

③ 実習先での終了報告会の開催

臨地実務実習の経験を振り返り発表する場を、実習先事業所内で、お世話になった実習指導者をはじめとする従業員の方を前にして行うことも考えられる。

実習指導者等から、発表に対するフィードバック(実習開始直後と比較してどのように変化・成長したか、今後への期待等)を伝えることにより、実習生にとって自己の体験の客観化につながることを期待される。

④ 実習終了後の実習成果報告書の作成

臨地実務実習期間の終了後、授業科目としての到達目標や学修のねらいに則した課題・テーマを設定し、実習成果報告書の作成・提出を求めることは、臨地実務実習の経験を自ら振り返り、学びの成果を客観視する機会となる。

併せて、終了報告会を開催することにより、異なる実習先で臨地実務実習を経験してきた実習生が、実習での学びを互いに報告し合う形態をとることも考えられる。この場合、下級生も参加させることにより、翌年度以降の臨地実務実習に向けた意識付けの場とすることも考えられる。

4-3 実習指導者からの報告

実習指導者は、自らの担当する実習が終了した際は、学生の成果を評価し、専門職大学等の担当教員に報告することとなる。

専門職大学等が作成するフォーマットに則って評価を行う。実習が長期間に及ぶ場合等は、一定の節目ごとに中間報告を求めることも考えられる。

なお、定期的な報告の有無や時期にかかわらず、学生の状況に変化が生じた場合等に速やかに担当教員等と連絡を取り対応を協議できるよう、緊急連絡体制を構築しておく必要がある。

第5章 実習終了後の振り返り

- 専門職大学等においては、教育課程連携協議会の設置が義務付けられており、産業界及び地域社会のニーズ・意見を踏まえながら、教育課程の不断の見直し・改善を行っていくこととされている。

臨地実務実習についても、授業科目の一つとして、教育課程連携協議会を核とした教育課程の見直し・改善のサイクルの中で、毎年度の実施状況を評価し、その改善策を検討し、翌年度以降の授業科目の実施に反映させていくことが求められる。

- そのためには、各年度の実習の終了後に、専門職大学等として、担当の教職員、実習生、実習先事業者（実習指導者）のそれぞれによる振り返りを取りまとめ、当年度の臨地実務実習科目の成果と課題を整理しておくことが必要となる。

振り返りのためのアンケートの項目例としては、以下のようなものが考えられる。

《参考 実習生に対する振り返りアンケートの項目例》

- ① 事前学習・プログラム内容・事後学習に対する満足度(定量評価)
- ② 受入れ先に対する満足度(定量評価)
- ③ 自身の変化（成長したと感じる点等）
- ④ 問題点・課題等
- ⑤ 今後のあり方に対する意見・要望等

《参考 実習指導者に対する振り返りアンケートの項目例》

- ① 事前学習・プログラム内容・事後学習に対する満足度(定量評価)
- ② 学生に対する満足度(定量評価)
- ③ 受入れにより実習先事業者に生じた変化・インパクト等(多肢選択)
- ④ 問題点・課題等(自由記述)
- ⑤ 次年度以降の受入れ継続の意向

第6章 労働関係法令の適用についてのガイドライン

臨地実務実習は、実習先事業者と実習生が労働契約を結ぶ形で行う（雇用型）ことも、労働契約を結ばない形で行う（非雇用型）ことも可能である。

ただし、労働関係法令の適用は、形式的な契約の有無ではなく、実態として、実習先事業者と実習生の間に使用従属関係があると認められるかどうかにより判断されるものである。

6-1 非雇用型で行う場合

○ 非雇用型で行う場合には、実態として使用従属関係が生じないようにする必要がある。以下に掲げる要素は、使用従属関係を否定する方向に働く要素の例である。これらを勘案して、実習先と実習生の間に使用従属性があるか否かが総合的に判断されることになる（巻末参考資料 文部科学省高等教育局長通知「大学等の授業科目として行う企業内実習等の実施に係る労働法上の留意事項について」参照）。

逆にいえば、これらを満たすことが難しい実習（例えば、実習生が直接に生産活動に従事し、実習生の作業による製品等が出荷・販売され、その利益が実習先事業者に帰属するような実習）を行うことが必要・有効である場合には、雇用型で行うことを検討した方が良いと考えられる。

《使用従属関係を否定する方向に働く要素の例》

- ① 臨地実務実習施設からの作業依頼や作業従事の指示に対して、学生に諾否の自由があること。
なお、安全衛生上又は教育上の必要性の観点から一定の指示がなされることのみをもって使用従属性を強めるものではないこと。
- ② 臨地実務実習が一般の労働者と明確に区別された場所で行われ、あるいは、見学や体験的なものであるか、見学や体験的なものにとどまらない場合であっても、学生の従事する作業が軽度の補助作業に従事する程度にとどまっており、学生が直接に生産活動（通常業務）に従事せず、学生の作業による利益・効果が臨地実務実習施設に帰属しないものであるといえること。
- ③ 実習時間の延長（いわゆる残業）や、所定日以外の作業（いわゆる休日出勤）の指示が行われないこと。また、所定の作業時間内において、受注量の増加等に応じた能率を上げるための作業の強制が行われないこと。
- ④ 実習の場所や時間が臨地実務実習施設によって指定され、管理されている場合であっても、当該場所や時間の指定・管理が、実習作業の性質や安全確保の必要性等によるものであること。
- ⑤ 学生に対して臨地実務実習施設から一定額の手当が支給される場合でも、当該手当が労働の対償として支払われるものではなく、実費補助的又は恩恵的な給付としての性格であること。

- ⑥ 学生に対して臨地実務実習施設から一定額の手当が支給される場合でも、作業に関する指揮命令違反に対する手当の減額等の制裁や、欠席・遅刻・早退に対する手当の減額がないこと。
- ⑦ 学生が臨地実務実習施設の規則に違反した場合にも、通常、臨地実務実習施設からの制裁は課されないこと。

- 非雇用型で行う場合においても、トラブル予防の観点から、労働基準法施行規則に定める労働条件通知書に準じて、以下の事項の記載を含む確認書を、臨地実務実習施設から実習生に交付することが望まれる。

《確認書の記載事項》

実習期間、実習場所、実習内容、実習の開始・終了時刻、実習をしない日(所定休日)、通勤費その他の手当の支給の有無、その他

6-2 雇用型で行う場合

- 雇用型で行う場合は、当然のことながら、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法、労働者災害補償保険法等労働関係法令の適用（労働条件通知書の交付、労働時間・休日・休暇に関する規制、最低賃金、労災保険制度の適用等）がある。最低賃金の額は都道府県ごとに定められており、毎年度（秋頃）に改定される¹¹。
各社会保険・労働保険の適用にも留意する。労働時間のほか、実習期間や実習先事業者の規模によって適用となるかどうか異なってくるので、必要に応じ年金事務所やハローワークに確認することが望まれる。
- 雇用型について、臨地実務実習により受ける賃金と実習生が別途従事しているアルバイトにより受ける賃金とを合算した場合に、所得税法上の控除対象扶養親族から外れることとなる場合があるので、あらかじめ学生に説明しておくことが望ましい。
- 外国人留学生については、雇用型の臨地実務実習を行う場合に、資格外活動の許可を受ける必要があることに留意が必要である¹²。

¹¹ 厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumic_hiran/

¹² 参考 出入国在留管理庁「インターンシップをご希望のみなさまへ」
https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri07_00109.html

6-3 その他

- 学生が臨地実務実習先でアルバイトを行うことは、一概に否定されるものではないが、当該学生はあくまでも大学教育の一環として実習に来ているものであり、学業に配慮した節度ある対応が実習先事業者には求められる。

この場合において、臨地実務実習は専門職大学等の正規の授業科目であることから、臨地実務実習として行う時間帯とアルバイトとして労働する時間帯とが明確に区別される必要がある。臨地実務実習が雇用型で行われる場合には、賃金等の労働条件は、臨地実務実習となる労働と実習外のアルバイトである労働の内容の違い等を踏まえてそれぞれに設定されることが望まれる。

第7章 連携実務演習等

「連携実務演習等」とは、事業者と連携して開設する演習、実験、実習又は実技による授業科目のうち、当該事業者の実務に係る課題に取り組むもの（臨地実務実習を除く。）をいう。実施場所は学内であるが、事業者から指導者に来ていただき、その指導者の指導の下で、当該事業者の実務に係る課題に取り組む演習、実験、実習、実技の授業科目が該当する。

専門職大学等は、卒業に必要な単位のうち20単位¹³を臨地実務実習とする必要があるが、やむを得ない事由があり、かつ、教育効果を十分に挙げることができる認められる場合には、5単位¹⁴を超えない範囲で、連携実務演習等をもって代えることができるものとされている。

7-1 授業科目としての開発

○ 連携実務演習等についても、教育課程の一部をなす授業科目として、教育課程全体の到達目標を踏まえながら、目指すべき学修成果や、その教育内容を設定していくことが重要となる。また、連携実務演習等がその学修成果を十分に挙げるためには、例えば、実務従事の前前提となる専門知識・技能の修得や、秘密保持をはじめとした実習先での遵守事項への理解の深化・定着等、入学時からの系統的・段階的な指導、必要な準備の上に、開講される必要がある。

連携実務演習等を通じて何を身に付けさせるか、そのためにどのような内容であるべきかを十分に検討し、教育課程全体の中で適切な科目設定を図ることが求められる。

7-2 連携実務演習等の実施計画の骨子の策定

(1) 実施計画とは

- 専門職大学等における連携実務演習等の授業科目の開設は、連携事業者と協議して作成した実施計画に基づき行うことが義務付けられている。実施計画により、具体的なプログラムが確定することとなる。
- 文部科学省告示の定めにより、連携実務演習等の実施計画には以下の事項を記載すべきものとされている¹⁵。

¹³ 専門職大学又は大学の専門職学科の場合。2年制の専門職短期大学では10単位、3年制の専門職短期大学では15単位

¹⁴ 専門職大学又は大学の専門職学科の場合。2年制の専門職短期大学では2単位、3年制の専門職短期大学では3単位

¹⁵ 専門職大学に関し必要な事項を定める件第7条第2項、専門職短期大学に関し必要な事項を定める件第7条第2項ほか

《実施計画への記載事項》

- ① 連携実務演習等の内容及び日程
- ② 演習等指導者の指定
- ③ 成績評価の基準及び方法
- ④ 学生に対する報酬等の取扱い
- ⑤ その他の連携実務演習等の実施に必要な事項

(2) 実施計画の骨子案の作成及び留意点

- 連携実務演習等においても、授業科目としての到達目標や学修する内容は、専門職大学等として案を作成した上で、連携先事業者を開拓し具体的な協議を進めていくこととなる。

実施計画の骨子案の作成に関する留意点について、記載事項に沿って整理すると、以下のようなものが挙げられる。

① 連携実務演習等の内容及び日程

どのような内容・難易度の演習とするかを専門職大学等として検討した上で連携先事業者と協議する。

例えば、

- ・ 企業内で行われている課題解決的な業務（新商品や新サービスの開発、具体的な業務プロセスの効率化に資する企画書の作成等）について、当該企業から講師を招へいし、その指導を受けながら体験する
- ・ 連携先事業者の研究所等で行われている研究開発や実験の一部分を、連携先事業者の従業員の指導の下、学内の施設で実施し、報告する

といったことが考えられる。

なお、「当該事業者の実務に係る課題」である必要があるので、学外の事業者から講師を招いて行うものであっても、当該事業者で既に確立した技術等を教授するだけのものは、連携実務演習等とはならない。

② 演習等指導者の指定

演習等指導者は、連携先事業者に所属する者（経営者や従業員）のうちから、連携先事業者において指定する。

演習等指導者については、その職業分野に関する高い識見及び十分な実務経験を有し、連携実務演習等の指導を行うために必要な能力を有すると認められる者であることとされている。基本的には事業者において適任の者を選定いただくことになるが、能力・経験等に関して専門職大学等としての希望がある場合には、明確に伝えることが望ましい。

③ 成績評価の基準及び方法

(第2章を参照)

④ 学生に対する報酬等の取扱い

連携実務演習等の実施に当たり、連携先事業者から報酬・手当等の支払い、あるいは演習等に必要な物品の貸与等がある場合には、その具体的な内容を明記する。

⑤ その他の連携実務演習等の実施に必要な事項

連携実務演習等の実施に必要な費用の負担や、個人情報、企業秘密の取扱い等について規定することが考えられる。

なお、当初予想しない事情が生じた場合等における紛争の予防ないし円滑な解決の観点から、専門職大学等と連携事業者が一定の事項についてあらかじめ協議合意し確認したことを、実施協定書を締結することにより明らかにしておくことも有効と考えられる。第2章の関連項目も参照。

1 文部科学省ウェブページ

法令（法律・政令・省令・告示）や通知が掲載されている。

① 専門職大学等の制度全般に関すること

制度の概要、開学している専門職大学等の一覧等

[専門職大学 文部科学省](#) で検索

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/senmon/index_pc.htm

トップ > 教育 > 大学・大学院, 専門教育 > 専門職大学・専門職短期大学

② 専門職大学等の制度・関係法令等に関すること

関係法令・通知の条文・新旧対照表、通知文等

[専門職大学関係法令 文部科学省](#) で検索

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/senmon/14069.htm

トップ > 教育 > 大学・大学院, 専門教育 > 専門職大学・専門職短期大学
> 専門職大学関係法令その他関係資料

③ 専門職大学等の設置認可・学校法人の寄附行為等認可に関すること

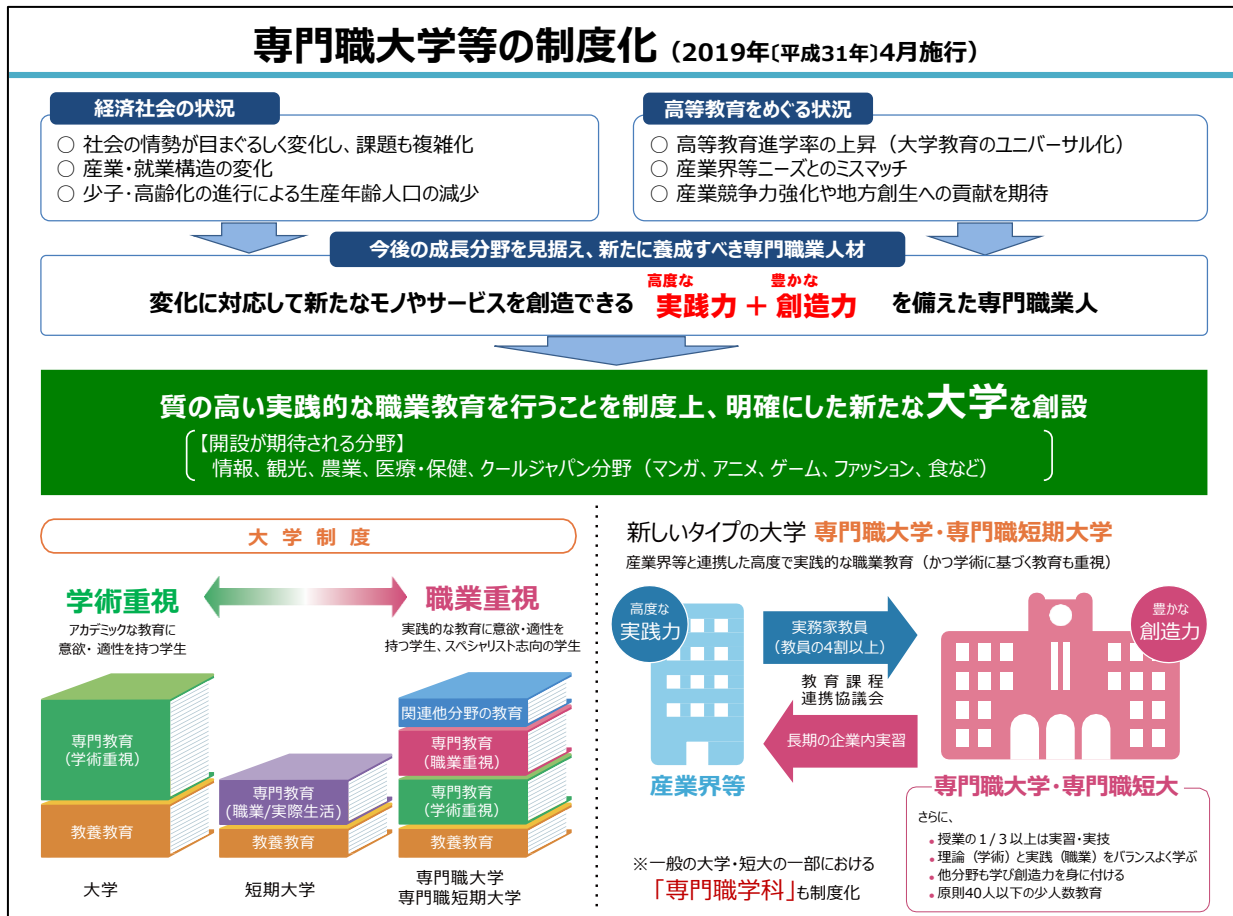
[大学設置認可 文部科学省](#) で検索

- ・ 大学の設置、学部等の設置に関する認可申請手続、申請書類作成の手引、申請書類の様式、認可の基準等
- ・ 寄附行為認可及び寄附行為変更認可に関する認可手続、申請書類作成の手引、申請書類の様式、審査基準等

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ninka/1368921.htm

トップ > 教育 > 大学・大学院, 専門教育 > 大学の設置認可・届出制度

2 制度の概要



専門職大学設置基準及び専門職短期大学設置基準について

平成29年9月8日公布（平成29年文部科学省令第33号・第34号）

基本的な考え方

- 現行の最低基準である大学設置基準及び短期大学設置基準の水準を考慮し、その趣旨を探り入れると同時に、高度かつ実践的な職業教育を行う機関として、その特性を踏まえた適切な水準の設定を図る。
- ※ 国際通用性を求められる「大学」の枠組みの中に位置付けられる機関として相応しい教育研究水準を担保するとともに、産業界等と緊密に連携した実践的な職業教育に重点を置く、社会人の受け入れも主要な機能とする等の特性を踏まえた設置基準とする。

教育課程の編成	<ul style="list-style-type: none"> ○ 産業界等と連携しつつ、教育課程を自ら開発・開設、不断に見直し。 ○ 「専門性が求められる職業を担うための実践的な能力及び当該職業の分野において創造的な役割を担うための応用的能力」の育成・展開及び「職業倫理の涵養」に配慮。 ○ 産業界及び地域社会との連携による教育課程の編成・実施のため「教育課程連携協議会」の設置を義務付け。
授業科目	<ul style="list-style-type: none"> ○ 開設すべき授業科目として、4つの授業科目を規定 ① 基礎科目 [4年制で20単位以上/2年制で10単位以上] ② 職業専門科目 [4年制で60単位以上/2年制で30単位以上] ③ 展開科目 [4年制で20単位以上/2年制で10単位以上] ④ 総合科目 [4年制で4単位以上/2年制・3年制で2単位以上]
卒業要件等	<ul style="list-style-type: none"> ○ 卒業・修了要件として実習等による授業科目について一定単位数の修得を求める。 [4年制で40単位以上/2年制で20単位以上] ・ 上記の実習等による授業科目には、企業等での「臨地実務実習」を一定単位数含む。 [4年制で20単位以上/2年制で10単位以上] ※ やむを得ない事由があり、かつ、教育効果を十分にあげられる場合は、企業等と連携した「連携実務演習等」による一部代替も可能とする。 [4年制で5単位まで/2年制で2単位まで] ○ 入学前に専門性が求められる職業に係る実務の経験を通じ、当該職業を担うための実践的な能力を修得している場合に、当該実践的な能力の修得を授業科目の履修とみなし単位認定できる仕組みを規定。 [4年制で30単位まで/2年制で15単位まで]
学生	<ul style="list-style-type: none"> ○ 実務の経験を有する者その他の入学者の多様性の確保に配慮した入学者選抜を行うことを努力義務化。 ○ 同時に授業を行う学生数については、原則として40人以下。
教員	<ul style="list-style-type: none"> ○ 基幹教員数については、大学・短大設置基準の水準を踏まえつつ、小規模の学部・学科を想定した基準を設定。 ○ 必要基幹教員数のおおむね4割以上は「専攻分野におけるおおむね5年以上の実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者」（実務家教員）とする。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 上記の実務家教員数の二分之一以上は、研究能力を併せ有する実務家教員とする。 ・ 基幹教員として必要な実務家教員数の二分之一以内は、「みなし基幹教員」（基幹教員以外の者であっても、1年につき6単位以上の授業科目を担当し、かつ、教育課程の編成その他の学部・学科の運営について責任を有する者）で足りるものとする。
校地面積	<ul style="list-style-type: none"> ○ 大学・短大設置基準の水準（学生1人当たり10㎡）を踏まえつつ、一定の要件の下で弾力的な取扱いが可能。 ※ その場所に立地することが特に必要であり、かつ、やむを得ない事由により所要の面積の確保が困難と認められる場合に、教育研究上支障がない限度において、当該面積を減らすことができることとする。
校舎面積	<ul style="list-style-type: none"> ○ 大学・短大設置基準の水準を踏まえつつ、小規模の学部・学科を想定した基準を設定。 ○ 臨地実務実習が必修である等の特性を考慮し、卒業に必要な臨地実務実習を実施するに当たり、実習に必要な施設の一部を企業等の事業者の施設の使用により確保する場合等、一定の要件の下に、必要校舎面積を減らすことが可能。

大学・短大・専門学校と専門職大学・専門職短大の比較

	大学・短期大学	専門職大学・専門職短期大学	専門学校 (専修学校専門課程)
目的	<ul style="list-style-type: none"> ● 学術の中心として、広く知識を受けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させる【学校教育法第83条】 ～短大は、深く専門の学芸を教授研究し、職業及び実生活に必要な能力を育成することを主な目的とする【学校教育法第108条】 	<ul style="list-style-type: none"> ● 深く専門の学芸を教授研究し、専門性を求められる職業を担うために必要な実践的かつ応用的な能力を育成・展開させる ※ 大学・短大のうち、上記を目的とするものは、専門職大学・専門職短期大学とする【学校教育法第83条の2、第108条第4項】 	<ul style="list-style-type: none"> ● 職業に必要な能力を育成する（ほか【学校教育法第124条】）
教育・職業教育の特色	<ul style="list-style-type: none"> ● 幅広い教養の教育と学術研究の成果に基づく専門教育 ～ 職業人養成もその中で行われる → 大学教育における職業教育は、教養教育の基礎に立ち、理論的背景を持った分析的・批判的な見地からのものとして行われる点に特色 	<ul style="list-style-type: none"> ● 理論と実践を架橋する教育 ● 産業界及び地域社会との連携による教育課程の編成・実施のため「教育課程連携協議会」の設置 【大学との違い】 ・実習等の重視 ※ 卒業単位の概ね 1/3 以上は実習等（長期の臨地実務実習を含む） ・同時に授業を行う学生数については、原則として 40人以下 【専門学校との違い】 ・理論にも裏付けられた実践力の育成 ・特定職種の専門性に止まらない、幅広い知識等の修得 ※ 分野全般への精通、関連他分野への展開、生涯にわたる資質向上のための基礎の涵養 	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定職種の実務に直接必要となる知識・技能の教育 ※ 豊富な実習等による即戦力の育成に強み
教員組織	研究者教員が中心	<ul style="list-style-type: none"> ● 実務の経験等を有する教員を積極的に任用 ※ 基幹教員数の 4 割以上は実務家教員（研究能力を併せ有する教員を含む） ● 理論と実践を架橋する教育課程の提供に必要な研究者教員・実務家教員を適切に配置 	<ul style="list-style-type: none"> ● 実務に関する知識・技能を有する教員が中心
年修業	大学： 4 年 短大： 2 年又は 3 年	専門職大学： 4 年（前期・後期の区分制も可） 専門職短大： 2 年又は 3 年	1 年以上 ※ 2 年制・3 年制が中心
学位	学位を授与 【学士、短期大学士】	学位を授与 【学士（専門職）、短期大学士（専門職）】	称号を付与 【高度専門士、専門士】
質の保証	<ul style="list-style-type: none"> ● 学位授与機関としての国際通用性を確保する設置基準（学問重視） ● 国による設置認可 ● 大学等による自己点検評価、教育研究活動等の状況に関する情報公表 ● 認証評価機関による第三者評価（機関別評価） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 学位授与機関としての国際通用性を確保する設置基準（実践的な職業教育重視） ● 国による設置認可 ● 大学等による自己点検評価、教育研究活動等の状況、教育課程連携協議会の審議状況等に関する情報公表 ● 認証評価機関による第三者評価（機関別評価及び分野別評価） 	<ul style="list-style-type: none"> ● より自由度の高い設置基準 ● 都道府県による設置認可 ● 学校による自己評価（義務）、学校関係者評価（努力義務）、学校運営の状況に関する情報提供
入学者選抜	<ul style="list-style-type: none"> ● 学力の 3 要素を踏まえつつ、入学志願者の能力・意欲・適性等を多面的・総合的に判定 		<ul style="list-style-type: none"> ● 個々の専門学校において、それぞれの目的に応じて選抜実施
		<ul style="list-style-type: none"> ● 入学者の多様性に配慮した入学者選抜を努力義務化 ● 多様な学生像の類型に応じたアドミッション・ポリシーを明確化 ※ 実践的な職業教育推進の観点から、実務経験や保有資格、技能検定での成績等を積極的に考慮するなど、多様な背景を持つ志願者の意欲・能力・適性等を多面的に評価 	

臨地実務実習①

【臨地実務実習とは】

企業その他の事業者の事業所又はこれに類する場所において、当該事業者の実務に従事することにより行う実習による授業科目であって、文部科学大臣が定めるところにより開設されるもの

- 専門職大学等のカリキュラムの肝となる部分の一つ。

20単位以上 ≒ 600時間 ≒ 15週（8時間×週5日換算）

（4年制大学の場合）

- **正規の授業科目として、企業等で実習する。**

= 専門職大学等が主体的に計画（企業等任せにしない）

= 多数の実習先において、授業科目として同等の品質を確保

- ◎ **「専門職大学等の臨地実務実習の手引き」**も参照すること。

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/senmon/1412538.htm

トップ > 教育 > 大学・大学院、専門教育 > 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科 > 専門職大学等の臨地実務実習の手引き

臨地実務実習② 臨地実務実習の開設に関し必要な事項

- ・ 文部科学省告示で「必要な事項」として示しているのは以下の事項。

文科省告示「専門職大学に関し必要な事項を定める件」第7条第1項
https://www.mext.go.jp/content/20210226-mxt_senmon01-1000014009_01.pdf

1 実施計画の作成・実施

臨地実務実習施設の開設者又は管理者である**事業者等と協議して実施計画を作成し、当該実施計画に基づいて実施すること。**

《実施計画への記載事項》

- ・ 実習の内容、期間、一日当たりの実習時間及び主たる実習場所
- ・ 受け入れる学生の数
- ・ 実習指導者の配置
- ・ 成績評価の基準及び方法
- ・ 学生に対する報酬及び交通費支給等の取扱い、実習中の災害補償及び損害賠償責任
- ・ その他の臨地実務実習の実施に必要な事項

2 実習指導者の配置

- 実習内容、受け入れる学生の数等に応じ、必要な数の「実習指導者」（※）を置くこと。
（※）実習指導者……事業所等に所属し、臨地実務実習の指導を行う者
- 実習指導者は、臨地実務実習に係る職業の分野に関する高い識見及び十分な実務経験を有し、臨地実務実習の指導を行うために必要な能力を有すると認められる者であること。

3 担当教員による実施状況把握の体制整備

- 巡回指導等の実施、定期的な報告の受理等により、臨地実務実習に係る授業科目を担当する教員が臨地実務実習施設における実習の実施状況を十分に把握できる体制を整えていること。

3 参考文献

(1) 専門職大学制度の創設に関するもの

- 中央教育審議会「個人の能力と可能性を開花させ、全員参加による課題解決社会を実現するための教育の多様化と質保証の在り方について（答申）」

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1371833.htm

(2) 大学等におけるインターンシップの推進に関するもの

- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/20220610-mxt_ope01_01.pdf

- 文部科学省「大学改革としてのインターンシップの推進に係る専門人材の育成・配置について」

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/076/gaiyou/1386864.htm

- 文部科学省「インターンシップ好事例集－教育効果を高める工夫 17 選－」

http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2016/10/07/1355719_001_1.pdf

<問合せ先>

【専門職大学制度に関すること】

文部科学省高等教育局専門教育課専門職大学係

電話：03-5253-4111（内線 3128）

【インターンシップに関すること】

文部科学省高等教育局学生支援課インターンシップ推進係

電話：03-5253-4111（内線 3345、2935）

4 文部科学省高等教育局長通知

30文科高第786号
平成31年1月11日

各 国 立 大 学 法 人 の 長
大学又は高等専門学校を設置する各地方公共団体の長
各 公 立 大 学 法 人 の 理 事 長
大学又は高等専門学校を設置する各学校法人の理事長 殿
大学を設置する各学校設置会社の代表取締役
独立行政法人国立高等専門学校機構理事長

文部科学省高等教育局長
義本 博司

(印影印刷)

大学等の授業科目として行う企業内実習等の実施に係る
労働法上の留意事項について（通知）

我が国においては、産業構造や就業構造が急速に変化する中で、大学、大学院、短期大学、高等専門学校（以下「大学等」という。）におけるキャリア教育・職業教育や専門教育を強化していくために、産学協働で人材育成に取り組むことが重要となっており、その中でも、企業等の現場に赴いて実際の業務に従事・体験する企業内実習、インターンシップ等（以下「企業内実習等」という。）は効果的な教育手法と考えられています。

一方で、学生を企業等で業務に従事させるに当たっては、法令遵守の観点から、学生に対する労働基準法（昭和22年法律第49号）等の労働法の適用の有無について、留意が必要となります。

今般、学校教育法（昭和22年法律第26号）に基づく専門職大学及び専門職短期大学並びに大学及び短期大学の専門職学科（以下「専門職大学等」という。）の制度が平成31年4月1日から施行されるにあたり、これまで以上に正規の授業科目として行う企業内実習等の増加が見込まれることから、厚生労働省労働基準局と調整の上、大学等の授業科目として行う企業内実習等の実施に係る労働法上の留意事項について、別添のとおり取りまとめました。各大学等においては、当該留意事項について十分御了知いただき、企業内実習等の実施に当たり遺漏なきようお願いいたします。

また、専門職大学等の臨地実務実習等の計画・実施の一連のプロセスにおける留意事項や進め方の例について、当局専門教育課が「専門職大学等の臨地実務実習の手引き」を取りまとめ、文部科学省ホームページにおいて公表していますので、併せて参考としてください。

なお、大学が他施設と連携・協力して授業を実施する場合の教育法令上の留意事項については、「大学設置基準等の一部を改正する省令等の施行について」（平成19年文科高第281号通知）の第一(2)三「授業科目の開設に関する事項」に記載のとおりですので、併せて御承知おきください。

<問合せ先>

文部科学省高等教育局専門教育課専門職大学係
電話：03-5253-4111（内線 4757, 3128）

大学等の授業科目として行う企業内実習等の実施に係る労働法上の留意事項

- 1 企業内実習等の実施形態は、実習生を受け入れる企業等（以下「実習先企業等」という。）と当該学生との間で雇用契約を締結した上で実務を行う形態（以下「雇成型」という。）と、実習先企業等と学生との間で雇用契約を締結せず、職場体験や訓練として実務を体験する形態（以下「非雇成型」という。）とが想定される。

「雇成型」の学生については、労働基準法（昭和22年法律第49号）第9条の「労働者」に該当し、賃金支払、安全衛生、労働保険の取扱い等について、実習先企業等に雇用される他の労働者と同様に、労働関係法令等の適用対象となる。例えば賃金については、最低賃金額以上の賃金の支払いが必要となる。

一方、「非雇成型」とする場合、臨地実務実習の内容が見学や体験的なものであるため、原則として学生は労働基準法第9条の「労働者」に該当しない。ただし、直接生産活動に従事するなど、実習作業による利益や効果が実習先企業等に帰属し、かつ、実習先企業等と学生との間に使用従属関係が認められる場合には、当該学生は労働基準法第9条の「労働者」に該当し、労働関係法令等の適用対象となるため、当該学生が労働者に該当するか否かは、後記2のとおり、個々の実態に即して総合的に判断されることに留意する必要がある。

- 2 企業内実習等を行う学生が労働基準法第9条の「労働者」に該当するか否か（労働者性の有無）については、労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素を勘案して、実習先企業等と学生との間に使用従属性があるか否かは、個々の実態に即して総合的に判断されるものである。

具体的には、例えば、以下のような諸要素を満たすときには実習先企業等と学生との間の使用従属関係を否定する方向に働くこととなるが、いずれにせよこれらを勘案して総合的に判断されるものである。

- ① 実習先企業等からの作業依頼や作業従事の指示に対して、学生に諾否の自由があること。

なお、安全衛生上又は教育上の必要性の観点から一定の指示がなされることのみをもって使用従属性を強めるものではないこと。

- ② 企業内実習等が一般労働者とは明確に区別された場所で行われ、あるいは、見学や体験的なものであるか、見学や体験的なものにとどまらない場合であっても、学生の従事する作業が軽度の補助作業に従事する程度にとどまっており、学生が直接生産活動（通常業務）に従事せず、学生の作業による利益・効果が当該事業場に帰属しないものであるといえること。

- ③ 実習時間の延長や所定日以外の日に作業指示が行われないものであること。また、所定の作業時間内における受注量の増加等に応じた、能率を上げるための作業の強制が行われないものであること。

- ④ 実習の場所や時間が実習先企業等によって指定され、管理されている場合であっても、当該場所や時間の指定・管理が、実習作業の性質や安全確保の必要性等によるものであること。
- ⑤ 学生に対して実習先企業等から一定額の手当が支給される場合であっても、当該手当が労働の対償として支払われるものではなく、実費補助的又は恩恵的な給付としての性格を有するものであること。
- ⑥ 学生に対して一定額の手当が支給される場合、作業に関する指揮命令違反に対する手当の減額等の制裁や、欠席、遅刻、早退に対する手当の減額がないこと。
- ⑦ 学生が実習先企業等の規則に違反した場合にも、通常、実習先企業等としての制裁は課されないこと。

3 「非雇用型」の場合であっても、学生の安全の確保等の観点から、以下の措置を講ずることが望ましい。

- ① 学生と実習先企業等との間で、書面により、基本となる実習内容、条件等を記載した確認書を交わすこと。
- ② 学生の安全衛生その他の作業条件について、労働基準法及び労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）の規定に準ずる取扱いをすること。
- ③ 大学等は、実習に係る災害が発生した場合の補償のために、保険制度への加入その他の災害補償のための必要な措置を講ずること。
また、「非雇用型」の場合であっても、学生の実習へのインセンティブを高めるため、実習先企業等が学生に対して報奨金等の手当を支払うことは可能である。

4 企業内実習等の実施により当該企業等が取得した学生情報の広報活動・採用選考活動における取扱いについては、「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」（平成9年9月18日 文部科学省・厚生労働省・経済産業省、平成27年12月10日一部改正）に則した対応が必要である。

5 実施計画書の記載例

記載例はあくまでも一例であり、法令上必須の記載事項以外に何を規定するか、また、必須の記載事項を含め、どのような規定内容とするかは、各職業・産業・地域の実情に応じて、取捨選択・検討することが望まれる。

【記載例】	
〇〇専門職大学〇〇学科 臨地実務実習「〇〇（科目名）」実施計画	
(No. xx)	
臨地実務実習施設（主たる実習場所）	
第1期	△△株式会社△△支店（所在地）
第2期	△△株式会社□□事業所（所在地）
1 実習の内容	
第1期	
①	〇〇計画作成（〇〇時間）
②	〇〇における顧客対応補助（〇〇時間）
③	〇〇における〇〇の実践（〇〇時間）
第2期	
①	〇〇計画作成（〇〇時間）
②	〇〇における〇〇実践（〇〇時間）
③	〇〇における危機管理事例検証（〇〇時間）
④	〇〇の管理（〇〇時間）
2 実習の期間	
第1期	〇年〇月〇日 ～ 〇年〇月〇日
第2期	〇年〇月〇日 ～ 〇年〇月〇日
土曜・日曜・祝日は休日とする。	
3 一日当たりの実習時間	
〇時間〇〇分（休憩時間を除く）	
4 受け入れる学生の数	
最大〇〇人	
5 実習指導者及び実習補助者の配置	
第1期	主任指導者 〇〇 〇〇（△△支店△△リーダー）
	指導者 〇● ●●（△△支店△△主任）
このほか、1記載の実習内容ごとに実習補助者を配置する。	
第2期	. . .

6 成績評価の基準及び方法

実習指導者による審査は、別紙審査表により行う。

学生によるレポート〇%、実習指導者による審査〇%、出席〇%の評価比率に基づき、担当教員が、科目の到達目標への到達度等を総合的に評価する。

7 担当教員による巡回指導等の実施

担当教員は、実習期間中に最低●回臨地実務実習施設を巡回し、実習生との面談および指導、実習指導者との情報交換等を行う。

8 実習生による日報の提出

実習生は、実習期間中、別に定める様式により日報を作成し、実習指導者の確認を経て、別に定める方法により担当教員に提出する。

9 実習生に対する報酬及び交通費支給等の取扱い

〔例1 雇用型〕

△△株式会社（以下「事業者」という。）は、実習生との間で実習の開始日から終了日までを契約期間とする有期労働契約を締結し、別に定めるところにより、実習生に対する給料及び通勤手当を支給し、及び所要の社会保険料を負担する。

〔例2 非雇用型（実費補助程度の手当等を支給）〕

△△株式会社（以下「事業者」という。）は、実習生に対し、別に定めるところにより、手当及び交通費を支給する。

〔例3 非雇用型（報酬・交通費は原則支給せず）〕

実習生に対する報酬・交通費等の支給は行わない。ただし、△△株式会社（以下「事業者」という。）の従業員に同行して行う事業所外での実習に係る交通費については、就業規則の定めに基づいて事業者が支払う。

10 実習中の災害補償及び損害賠償責任

〔例 非雇用型の場合〕

- ① 実習生は、大学が指定する災害補償保険及び賠償責任保険へ加入するものとする。
- ② 実習中における実習生の事故等については、事業者の故意又は重過失による場合を除き、実習生が加入する当該保険をもって補償に充てる。
- ③ 実習中における実習生による事業者又は第三者への損害については、実習生の故意又は重過失による場合を除き、実習生が加入する当該保険をもって補償に充てる。

〔注 雇用型の場合は、業務上の災害に関する補償は労働者災害補償保険の対象となることを踏まえ、当該保険の加入内容を検討し、本項の記述も検討することとなります。〕

11 知的財産権の帰属等の取扱い

- ① 臨地実務実習の実施の過程で実習生が創出した発明等に係る知的財産権は、事業者へ帰属するものとし、事業者は、社内規程に基づき、実習生に対し応分の報奨を与える。
- ② 大学又は実習生が、学会発表、論文発表その他の方法により実習生が創出した発明等について第三者に公表・開示しようとする場合は、事前に事業者の同意を得るものとする。

6 実施協定書の記載例

この記載例はあくまでも一例であり、各職業・産業・地域の実情に応じて、協定の要否、規定する事項や規定の内容を取捨選択・検討することが望まれる。連携実務演習等他の業務においても提携する場合には、それらを併せた協定書として作成することも考えられる。

なお、実施計画書と実施協定書の双方に記載する項目がある場合は、両者の記載内容に矛盾が生じないように留意する。

〇〇専門職大学の職業教育に係る実施協定書

〔専門職大学 代表者氏名〕（以下「甲」という。）と〔事業者名 代表者氏名〕（以下「乙」という。）は、甲が設置する●●学部●●学科の臨地実務実習の授業科目の乙の事業所における実施について、以下のとおり合意する。

（趣旨）

第__条 この協定は、甲の学生（以下「学生」という。）に対して行われる臨地実務実習（乙の事業所において、乙の実務に従事することにより行う実習をいう。以下同じ。）を甲乙連携して行うことに関する基本的事項を取り決めることを目的として、締結する。

（手数料）

第__条 甲は、臨地実務実習の実施につき、学生1人につき一日当たり 円を、手数料として乙に支払う。

2 甲は、前項各号に定める金額を、各学生の臨地実務実習の最終実習日が属する月の翌月〇〇日までに、乙の指定する方法により支払うものとする。

（※ 甲乙の協議の結果、甲から乙に手数料を支払う場合に規定する。）

（費用負担）

第__条 第__条に定めるもののほか、臨地実務実習に関する費用の負担は次のとおりとする。

- ① 甲は、・・・を負担する。
- ② 乙は、・・・を負担する。

（実施計画）

第__条 臨地実務実習の円滑な実施のため、甲は、乙と協議の上、実施計画を書面で作成するものとする。

2 実施計画には、以下の事項を記載する。

- ① 実習の内容、期間、一日当たりの実習時間及び主たる実習場所
- ② 受け入れる学生の数
- ③ 実習指導者の配置
- ④ 成績評価の基準及び方法

- ⑤ 学生に対する報酬及び交通費支給等の取扱い
 - ⑥ 実習中の災害補償及び損害賠償責任
 - ⑦ その他の臨地実務実習の実施に必要な事項
- 3 乙は、実施計画に従い、甲と連携して臨地実務実習を実施するものとする。
- 4 乙は、甲の求めがあったときは、あらかじめ甲乙協議して定める方法により、業務の進捗状況について報告するものとする。

《学生に対する報酬及び交通費支給等の取扱い》

〔例1 雇用型の場合〕

(実習生との労働契約)

- 第__条 乙は、学生と、実習の開始日から終了日までを契約期間とする有期労働契約を締結する。
- 2 報酬の額は、乙が実習生に別途交付する労働条件通知書で示す。
- 3 交通費は、乙の就業規則の定めるところにより支払う。
- 4 乙は、社会保険及び労働保険諸法令の定めるところに従い、学生を健康保険、厚生年金保険及び雇用保険に加入させる。
- 5 作業着その他の臨地実務実習に必要な備品等は貸与する。

〔例2 非雇用型(手当等あり)の場合〕

(学生に対する手当の支給等)

- 第__条 乙は、学生に対して別に定める手当を支給するほか、作業着その他の臨地実務実習に必要な備品等を貸与する。
- 2 学生は、乙の指揮監督の下で乙に従属して労働力を提供しない範囲で、乙の社内規則及び実習指導者の指示等を遵守するものとする。

〔例3 非雇用型(手当等なし)の場合〕

- 第__条 乙は、学生に対して臨地実務実習に関する一切の給与及び手当等(交通費、滞在費、食費、クリーニング代等)を支給しない。ただし、乙の従業員に同行して行う事業所外での実習に係る交通費については、乙の就業規則の定めに従って支払う。
- 2 乙は、学生に対して作業着その他の臨地実務実習に必要な備品等を無償で貸与する。
- 3 学生は、乙の指揮監督の下で乙に従属して労働力を提供しない範囲で、乙の社内規則及び実習指導者の指示等を遵守するものとする。

(指揮命令)

- 第__条 乙は、実施計画に定める内容を超えて、乙の指揮命令下で学生又は甲の教員に労務の提供をさせてはならないものとする。

(企業秘密の取扱い)

- 第__条 甲及び学生は、臨地実務実習の実施に伴い知得した乙の業務・契約・取引先・顧客(利用者)等に関する一切の秘密情報(以下「乙秘密情報」という。)を、書面による乙の事前の同意を得ることなく、臨地実務実習の期間中及び終了後において、第三者に漏洩してはならないものとする。

- 2 学生は、乙の事前の同意を得て、臨地実務実習に関する報告に必要な範囲で、乙秘密情報を甲に開示することができる。
- 3 甲は、学生が口頭又は書面でした前項の報告に乙秘密情報が含まれる場合は、第1項に定める学生の負う義務と同等の義務を負う。

(機密情報等の返還義務)

第__条 甲及び乙は、臨地実務実習が終了したとき若しくはこの協定の有効期間を満了したとき、又は相手方から返還等の要求があったときは、相手方の機密情報及び相手方から貸与された情報等について、相手方の指示に従い、必ず返還、廃棄又は消去するものとする。

(知的財産権)

第__条 臨地実務実習の実施の過程で、乙の指導により学生が創出した発明等に係る知的財産権は、乙に帰属するものとする。

- 2 乙は、学生が創出した発明等に関わる知的財産権に対し、乙の社内規程に基づき、応分の報奨を学生に付与するものとする。
- 3 甲又は学生が、学会発表、論文発表その他の方法により第1項に規定する発明等について第三者に公表・開示しようとする場合は、事前に乙の同意を得るものとする。

(改善)

第__条 甲及び乙は、業務の改善の必要があると認めるときは、相手方に改善の協議を申し入れることができ、申し入れられた相手方は必ず協議に応じるものとする。

(委託の禁止)

第__条 乙は、事前に甲乙の協議の上で甲の書面による承諾を得た場合を除き、業務の一部又は全部の実施を第三者に委託することはできない。

(権利・義務の譲渡の禁止)

第__条 甲及び乙は、事前に甲乙の協議の上で相手方の書面による承諾を得た場合を除き、この協定上の権利又は義務を第三者に譲渡し、又は承継してはならない。

(安全衛生)

- 第__条 甲及び乙は、臨地実務実習中の実習生の災害を防止するために、双方協力するとともに、実習生に自己の安全に十分に留意させるものとする。
- 2 乙は、甲と連携して、事前に甲乙協議の上で決定した災害防止等に必要な講習その他安全衛生管理の措置をあらかじめ講ずるものとする。

(実習中の災害補償及び損害賠償責任)

第__条 甲は、臨地実務実習中の事故等により、実習生が傷害を負った場合又は実習生が乙、乙の従業員等若しくは第三者へ損害を与えた場合等に備え、実習生に災害補償保険及び賠償責任保険へ加入させなければならない。当該保険の加入に関して必要な手続は甲が行い、その保険料は実習生が負担するものとする。

る。

2 実習生の臨地実務実習中の事故等については、乙の故意又は重過失による場合を除き、実習生が加入する保険をもって補償に充てるものとする。

3 実習生が臨地実務実習中に乙又は第三者へ損害を与えた場合は、実習生の故意又は重過失による場合を除き、実習生が加入する保険をもって補償に充てるものとする。

[注 非雇用型の場合の例。雇用型の場合は、業務上の災害に関する補償は労働者災害補償保険の対象となることを踏まえ、当該保険の加入内容を検討し、本条項の記述も検討することとなります。]

(損害賠償)

第__条 甲及び乙は、相手方がこの協定に違反し、または相手方の責めに帰すべき事由により損害を被ったときは、その損害の賠償を相手方に請求することができる。

(有効期間)

第__条 この協定の有効期間は、〇〇年〇〇月〇〇日から△△年△△月△△日までとする。ただし、甲及び乙は、甲乙の協議の上で合意したときは、この協定を更新することができるものとする。

(協定の解除)

第__条 甲又は乙は、相手方が次の各号のいずれかに該当するときは、何らの通知催告なく（第6号の場合を除く。）、この協定を解除することができる。

- ① 支払を停止し若しくは手形・小切手を不渡りにし、又は取引停止処分を受けたとき。
- ② 差押、仮差押、仮処分若しくは競売の申し立てを受け、又は公租公課の滞納処分を受けたとき。
- ③ 破産、特別清算、会社整理、会社更生若しくは民事再生の申立をし、又は申立を受けたとき。
- ④ 清算又は解散をしたとき。
- ⑤ 信頼関係を破壊する重大な背信行為があったと認められるとき。
- ⑥ この協定の各条項に違反したとき。

(実習の中断)

第__条 乙は、甲又は実習生にこの協定に違反する行為があったときその他臨地実務実習を継続しがたい事態が生じたときは、直ちに臨地実務実習を中断することができる。この場合には、乙は速やかに甲にその旨を通知するものとし、甲及び乙は、臨地実務実習の再開又は終了に関し誠実に協議するものとする。

(協定の解釈)

第__条 この協定に定めのない事項及びこの協定の解釈等について疑義を生じたときは、甲及び乙は誠意をもって協議し、これを解決するものとする。

(裁判管轄)

第__条 この協定に関する訴えは、甲の所在地を管轄する〇〇地方裁判所の管轄

に属するものとする。

この協定締結の証として本書2通を作成し、甲及び乙双方が記名押印の上、それぞれ1通を保管するものとする。

〇〇年〇〇月〇〇日

甲：〔専門職大学の所在地〕

〔専門職大学の名称 代表者の役職・氏名〕 印

乙：〔事業者の所在地〕

〔事業者の名称 代表者の役職・氏名〕 印