

【資料 1】

国際インターンシップ制度に関する「協会 (AIIP) 指針 2025」

1. 指針の目的

本指針は、国際インターンシップ制度を活用する企業およびインターンが、適切な環境のもとで有意義な経験を積み、相互にとってメリットのある関係を構築することを目的とする。特に、インターンシップ修了後の直接採用の促進と、企業と本人の相互理解の促進を重視し、制度を長期的な人材育成と採用戦略の一環として位置づける。さらに、本制度の推進は、単なる個別企業の人材確保にとどまらず、以下のような国家的な意義を持つ。

- ・ 高度人材の確保：大学・大学院レベルの人材を積極的に受け入れることで、日本の技術革新・研究開発力を強化する。
- ・ 産業競争力の向上：STEM 分野や高度専門職の人材不足を補い、イノベーションを促進する。
- ・ 地方創生：地方企業への高度人材の定着を促進し、地域経済の活性化に貢献する。
- ・ 社会保障制度の持続性：若年層の高度人材を増やし、長期的な日本社会の支え手を確保する。
- ・ 国際関係の強化：海外の大学との連携を深め、日本のソフトパワーを向上させる。

2. 基本原則

本制度の運用にあたり、以下の基本原則を遵守する。

(1) 法令遵守（コンプライアンス）

- ・ 出入国管理及び難民認定法（入管法）を遵守し、適切な在留資格のもとでインターンシップを実施する。
- ・ 労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法など、日本の労働法を遵守し、インターンの権利を保護する。

(2) 企業とインターンの相互理解の促進

- ・ インターンシップ期間中、企業とインターンが定期的にフィードバックを交換し、相互の理解を深める。

- ・ インターンのキャリア目標と企業の人材ニーズをすり合わせ、適切なマッチングを行う。

(3) 長期的な人材育成と採用戦略の一環としての位置づけ

- ・ インターンシップを短期的な労働力確保の手段ではなく、長期的な人材育成と採用戦略の一環として活用する。
- ・ インターンの能力・適性を見極めたうえで、適切な採用機会を提供する。

3. インターンシップの適正運用

(1) 在留資格の適正管理

- ・ 在留資格の確認：「特定活動」の在留資格を取得し、「特定活動（告示9号）の基準」・「外国の大学の学生が行うインターンシップに係わるガイドライン（資料3）」を満たしていることを確認する。
- ・ 活動内容の明確化：インターンシップの目的は「教育または技能習得」であり、単純労働や利益追求を目的としないことを確認する。
- ・ 期間の遵守：原則として、インターンシップの期間は1年以内とする。

(2) 労働環境の適正化

- ・ 最低賃金の遵守、労働基準法の適用、ハラスメント防止措置を徹底する。

(3) 仲介手数料の透明化

- ・ 高額な手数料の排除：インターンが不当な経済的負担を強いられないことがないよう、仲介手数料の透明性を確保する。
- ・ 直接募集の推進：可能な限り仲介業者を介さずに直接募集を行うことで、インターンの負担を軽減する。

(4) インターンの権利保護

- ・ 相談窓口の設置、苦情処理メカニズムの確立などを通じ、インターンの権利を保護する。

4. 教育と能力開発の推進

(1) 出身国の大学との連携強化

- ・ 単位認定の促進：インターンシップが大学の単位として認定されるよう、大学と協力する。
- ・ 学業との両立支援：オンライン学習や大学との連携を通じた支援を行う。

(2) 日本語能力の向上支援

- ・ 日本語学習の機会を提供し、職場内での日本語使用を促進する。
- ・ 日本語能力試験（JLPT）の受験支援を行う。

(3) 資格取得支援

- ・ 特定技能試験やその他の資格試験の受験を支援し、企業も試験対策の機会を提供する。

5. インターンシップ修了後の直接採用の促進

(1) 直接採用のメリット

- ・ 採用コストの削減：適性を評価した上で採用でき、ミスマッチを防げる。
- ・ 即戦力の確保：業務経験があるため、短期間で戦力化できる。
- ・ 企業文化への適応：既に企業文化を理解しているため、定着しやすい。

(2) 高度専門職への移行支援

- ・ 「技術・人文知識・国際業務」や「高度専門職」への在留資格変更を円滑にするためのガイダンスを提供する。
- ・ 大学院進学支援、奨学金制度の活用、企業とのマッチング支援を強化する。

6. 監査と継続的な改善

- ・ 定期的な監査の実施：企業の受け入れ状況を監査し、適正運用を確保する。
- ・ フィードバック収集：インターンの意見をもとに制度を改善する。
- ・ 業界標準の確立：企業・大学・政府が連携し、国際インターンシップの模範的な取り組みを共有する。