

卒後通年採用を活用する新たなインターンシップ (ジョブ型研究インターンシップ)

【試案紹介と検討の御願い】



文部科学省高等教育局



文部科学省

MEXT

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」
(関係部分抜粋)

令和2年1月23日

総合科学技術・イノベーション会議



①若手の研究環境の抜本的強化、②研究・教育活動時間の十分な確保、③研究人材の多様なキャリアパスを実現し、④学生にとって魅力ある博士課程を作り上げることで、我が国の知識集約型価値創造システムを牽引し、社会全体から求められる研究者等を生み出す好循環を実現。

産業界による博士人材の積極採用と処遇改善 ③

測定指標：「産業界による理工系博士号取得者の採用者数」 1,397人(2016)⇒2,300人(2025)約1,000人(約65%)増

マネジメント人材、URA、エンジニア等のキャリアパスを明確化 ④

(参考)URA配置人数1,225人(2017)

産学

多様なキャリアパス・流動の実現

博士前期課程/修士課程

将来の多様なキャリアパスを見通すことにより進学意欲が向上

測定指標：
「博士後期課程への進学率」
減少(2000~2018)
⇒V字回復へ(2025)

博士後期課程

独立して研究の企画とマネジメントができる人材の育成 ①

- ・博士人材の多様なキャリアパスを構築
- ・優秀な人材が積極的に学びやすい環境構築

測定指標：
「博士後期課程修了者の就職率」
72% (2018) ⇒85% (2025)
「博士後期課程学生の生活費相当額受給割合」※
全体10.4% (2015) ⇒修士からの進学者数の5割(全体の2割に相当)(早期達成)

魅力ある研究環境の実現

若手研究者 (ポスドク・特任助教等)

自由な発想で挑戦的研究に取り組める環境を整備 ②

- ・優秀な若手研究者の研究環境の充実、ポストの確保、表彰

測定指標：
「40歳未満の本務教員数」
将来的に全体の3割以上となることを目指し、
2025年度に約1割増※
※43,153人(2016)⇒48,700人(2025)(+5,500人)
(直近のデータにより第5期計画と同様に試算)
(参考)大学本務教員に占める40歳未満の教員の割合 23.4%(2016)
40歳時点の任期無し教員割合(テニュアトラック教員含む) RU11 約49%(2013)
※2019年度よりRU 11構成大学と国立大学法人運営費交付金の重点支援の取組のうち重点支援③に該当する大学を対象として調査を拡大

中堅・シニア研究者

多様かつ継続的な挑戦を支援 ⑤

- ・研究に専念できる環境を確保
- ・研究フェーズに応じた競争的資金の一体的見直し
- ・最適な研究設備・機器の整備とアクセスの確保

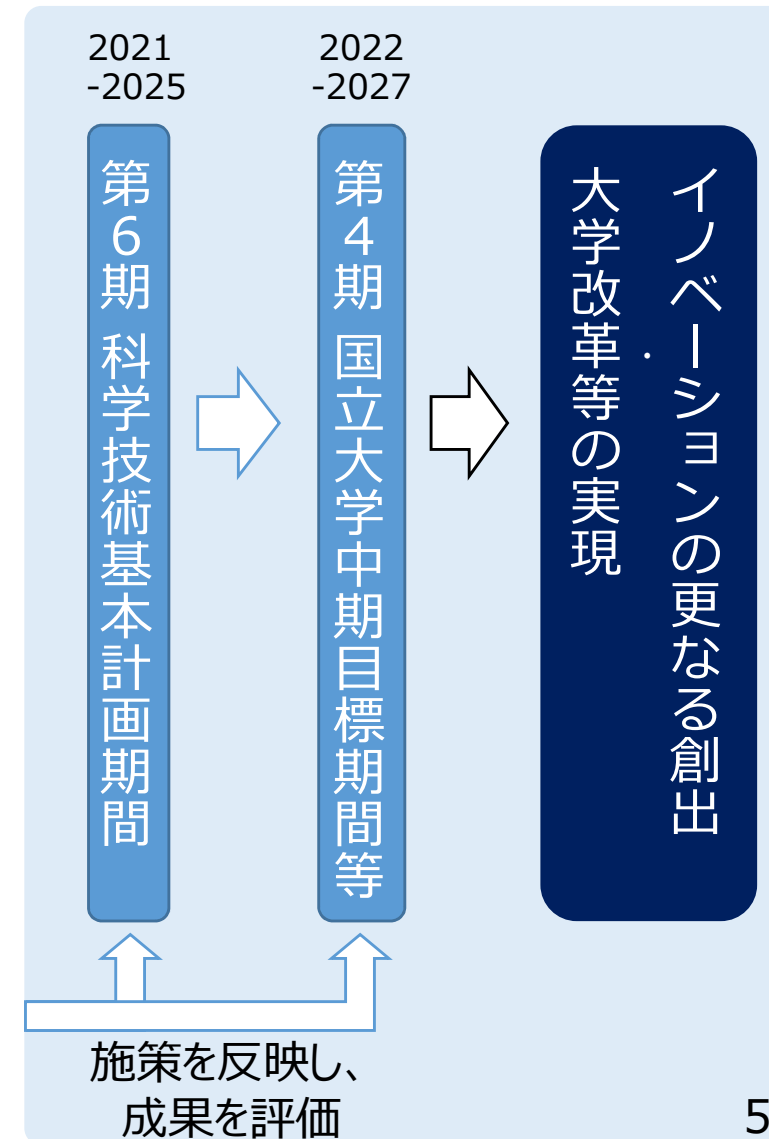
測定指標：
「大学等教員の学内事務等の割合」
18.0% (2018) ⇒約1割(2025)

「人材」、「資金」、「環境」の三位一体改革を進め、さらに次期科学技術基本計画等に基づき、大学改革等を実現し、イノベーション創出を加速。

【施策の方向性】

- 優秀な若手研究者のポストの確保、表彰 → **1 2**
- **多様な財源による博士人材のキャリアパス※の拡大（有給インターンの拡充等）**、大学院博士後期課程学生の処遇の改善等 → **1 2 3**
→ **4 5**
※ 教員、マネジメント人材、URA、エンジニア、産業界等
- 研究成果の切れ目ない創出に向け、研究者の多様かつ継続的な挑戦を支援する「競争的研究費の一体的見直し」 → **2 5**
- 若手研究者を中心とした、自由な発想による挑戦的研究を支援する仕組みの創設 → **2 5**
- 大学等の共同研究機能の外部化等によるオープンイノベーションの活性化の検討 → **3 5**
- マネジメント人材やURA、エンジニア等のキャリアパスの確立(URAの認定制度等) → **4 5**
- 研究機器・設備の整備・共用化促進(コアファシリティ化)、スマートラボラトリー化の推進等 → **5**

【主なスケジュール】



博士後期課程学生の処遇の向上

【達成目標】

○多様な財源を活用し、将来的に希望する博士後期課程学生が生活費相当額程度を受給できるよう、当面、修士課程からの進学者数の約5割※2に相当する学生が受給できることを目指す。(早期達成)

※ 第6期科学技術基本計画の検討に際し、最新のデータを踏まえて、検討。

※2 全博士後期課程学生(74,367人,2018)の10.4%が受給(2015)。修士課程からの進学者数(約30,000人,2018)の約5割が受給できる場合、全博士後期課程学生の2割程度に相当。

【主な施策】

- ・ 外部資金等の多様な財源による優秀な博士後期課程学生への学内奨学金・RA・特別研究員(DC)・海外研さん機会等の充実を促進(2019年度～)
- ・ 競争的研究費や共同研究費におけるRA等の適切な給与水準の確保の推進(2020年度～)
- ・ 国研における博士後期課程学生のRA等の採用を促進(2021年度～)
- ・ 博士後期課程学生等の挑戦を奨励するための新しい表彰制度の創設(2020年度)

産業界へのキャリアパス・流動の拡大等

【達成目標】

○産業界による理工系博士号取得者の採用者数※3を約1,000名(約65%)増加(2025年度)

※ 施策としては理工系以外も含む。

※3 1,397人(2016)

【主な施策】

- ・ **博士課程学生の長期有給インターンシップの単位化・選択必修化の促進(2021年度～)**
- ・ 国が率先して博士人材の待遇改善を検討(2019年度～)
- ・ 企業と大学による優秀な若手研究者の発掘(マッチング)の仕組みの創設により、企業での採用等を促進(2020年度～)
- ・ 大学等が出資する外部組織で共同研究等の実施を可能とする制度改正によって、オープンイノベーションを促進(2020年通常国会等)(再掲)
- ・ 中小企業技術革新制度(日本版SBIR制度)の改正により、イノベーション創出に向けて取り組むベンチャー等への支援を重点的に推進(2020年通常国会～)

研究環境の充実(研究時間の確保と施設の共有化)

【達成目標】

○学内事務等の割合※4を半減し、研究時間を確保。(2025年度)

※4 18.0%(2018)

【主な施策】

- ・ 資金配分機関の連携による申請手続き等の簡素化(2020年度～)
- ・ 子育て中の研究者のニーズに対応すべく、大学内の保育施設等を充実促進(2020年度～)
- ・ URAの質保証制度の創設(2021年度)

【達成目標】

○大学・研究機関等における研究設備の共用体制を確立(2025年度)例えば、共用設備の見える化、利用料を含む規定の整備等

【主な施策】

- ・ 共用化のためのガイドライン／ガイドブックの策定(2020年度～2021年度)
- ・ 大学等における研究設備の組織内外への共用方針を策定・公表(2022年度～)

優秀な若手研究者の安定と自立の確保

- ・ 各国立大学における年代構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定（2021年度～）【文】
- ・ 若手研究者比率や人事給与マネジメント改革に応じた国立大学の運営費交付金の配分（2020年度～）【文】
- ・ 若手研究者支援を含め、研究環境整備に向けた取組状況等に応じた国立大学の運営費交付金の配分の検討（2020年度～2021年度）【文】
- ・ 全ての競争的研究費において、その性格も踏まえつつ、直接経費から研究代表者への人件費支出を可能とすべく検討・見直し（2020年度～）【CSTI・文・経・競争的研究費関係省庁】
- ・ 競争的研究費・企業との共同研究費等の外部資金を含めた多様な財源による若手研究者のポスト確保（2020年度～）【CSTI・文・経・国研関係省庁】
- ・ 競争的研究費でプロジェクト実施のために雇用される若手研究者のエフォートの一定割合について自発的な研究活動等への充当を可能とすることによる若手研究者の研究機会の拡大（2020年度～）【CSTI・文・経・競争的研究費関係省庁】
- ・ 産学官を通じた若手研究者へのポストの重点化（卓越研究員事業等）（2020年度～）【文】

産業界へのキャリアパス・流動の拡大

- ・ 産業界や大学との対話を通じた社会のニーズに応える大学院教育の構築（2019年度～）【文・経】
- ・ 博士号取得者の国家公務員や産業界等における国内外の採用、職務、処遇等の状況について、実態やニーズの調査と好事例の収集・横展開を行い、今後の国家公務員における博士号取得者の専門的知識や研究経験を踏まえた待遇改善について検討。（2019年度～）【内閣官房・CSTI・人事院・文・経・全省庁】
- ・ **企業との連携による長期有給インターンシップの推進（2021年度～）【文・経】**
- ・ 官民連携による若手研究者の発掘や、産学官を通じたマッチングの促進（2020年度～）【文・経】
- ・ ポスドク等の研究力向上やキャリア開発支援に関する大学等に対するガイドラインの策定と大学等における組織的な取組の展開（2020年度～）【文】
- ・ 地方自治体や大学における起業家教育及び起業家候補への事業化支援等の抜本的強化（スタートアップ人材の育成）（2020年度～）【CSTI・文・経】
- ・ 社会人が高度な専門性を身につけるため、学びやすい環境構築の促進（2021年度～）【文・経】

博士課程の魅力の向上

- ・ 産業界や大学との対話を通じた社会のニーズに応える大学院教育の構築（2019年度～）【文・経】（再掲）
- ・ 競争的研究費や共同研究費におけるRA等の適切な給与水準の確保の推進（2020年度～）【CSTI・文・経・競争的研究費関係省庁】
- ・ 外部資金等を含めた多様な財源による優秀な博士課程学生への支援の充実（学内奨学金、RA、TA、特別研究員（DC）等）（2019年度～）【文・経】
- ・ **企業との連携による長期有給インターンシップの推進（2021年度～）【文・経】（再掲）**
- ・ 国研における博士後期課程学生のRA採用の拡充（2021年度～）【CSTI・文・経・国研関係省庁】
- ・ 博士後期課程学生等の挑戦を奨励するための新しい表彰制度の創設（2020年度）【CSTI】

グローバルに競争力のある研究者の創出・国際ネットワークの強化

- ・ 外部資金を獲得して給与水準を実質的に引き上げる仕組み（混合給与）の円滑な実施に向けた「クロスアポイントメント制度の基本的枠組と留意点」の補強（2019年度）【文・経】や、それを踏まえた国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドラインの補強（2020年度～2021年度）【文】
- ・ 博士後期課程学生及び若手研究者に対する海外研さん機会の提供（2020年度～）【文】
- ・ 国際共同研究プログラムの拡充による国際共同研究の強化（2020年度～）【文・経】
- ・ 世界トップレベル研究拠点プログラム（WPI）等を通じた世界最高水準の研究拠点群の形成・強化及び成果のさらなる横展開、国際頭脳循環の深化、海外トップ研究拠点との連携強化（2020年度～）【文・経】
- ・ イノベーション人材の流動化に係る要因調査を実施し、流動化の促進に向けた好事例を公表・周知（2019年度）【CSTI】

ダイバーシティの拡大

- ・ 女性研究者の研究環境整備や研究力向上に取り組む機関の連携を図り、他機関への普及・展開を行う全国ネットワークの構築、海外事例の調査分析等を踏まえた支援方策の検討（2020年度～）【文】
- ・ 子育て中の研究者の多様な保育ニーズに対応できる学内保育施設やサポート制度等の充実促進（2020年度～）【内子子・文・経・厚】
- ・ 海外からの優れた研究者が活躍できる環境の構築に向け、国際公募の拡大、英語対応の強化、外国人研究者支援の充実等を実施（2020年度～）【文・経・国研関係省庁】
- ・ 各国立大学における女性教員を含めた多様な人材の獲得を目指した「中長期的な人事計画」の策定（2021年度～）【文】
- ・ 女性教員比率等ダイバーシティ環境情勢の状況に応じた国立大学の運営費交付金の配分（2020年度～）【文】

大学院段階の「研究インターンシップ」事例①

(一社) 産学協働イノベーション人材育成協議会 (C-ENGINE)

- 大学院学生 (主に**博士課程学生**) による **2か月以上**の研究開発実践型**インターンシップ**
- **37企業、17大学**が参画 (令和元年12月時点)

(企業) 京セラ株式会社、シスメックス株式会社、株式会社島津製作所、大日本印刷株式会社、三菱電機株式会社、パナソニック株式会社、ダイキン工業株式会社 など

(大学) 東北大学、京都大学、早稲田大学、奈良先端科学技術大学院大学、東京大学、大阪府立大学、お茶の水女子大学、岡山大学、鹿児島大学、筑波大学、大阪大学、東京理科大学、奈良女子大学、東京工業大学、神戸大学、首都大学東京、九州大学

- **毎年70件を超えるインターンシップ**をマッチング支援、実施
- 参加会員 (企業) の年会費 (100万円/年) により運営



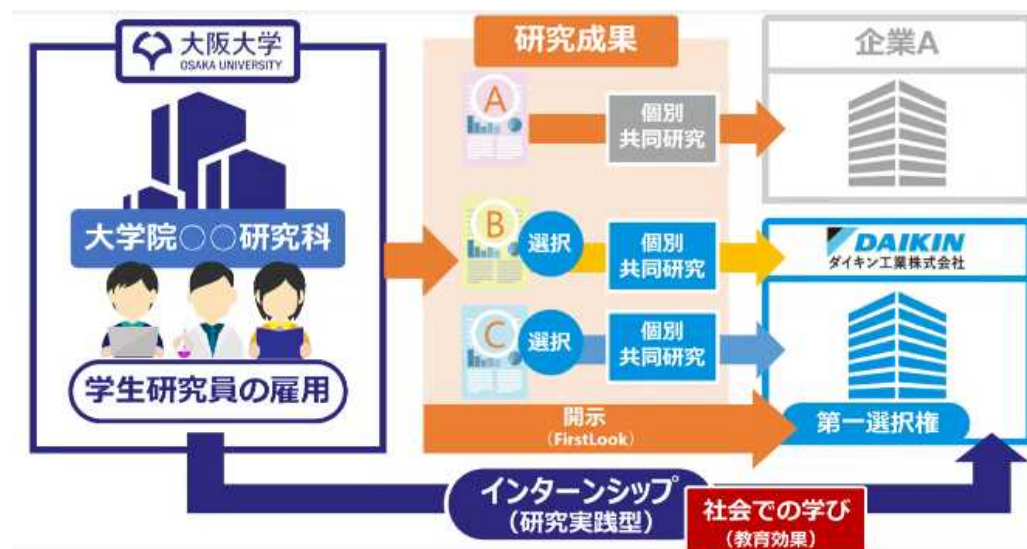
((一社) 産学協働イノベーション人材育成協議会ホームページより作成)

大学院段階の「研究インターンシップ」 事例②

ダイキン工業株式会社 × 大阪大学

Di-CHiLD

- 情報科学系専攻の**大学院学生**による10日間程度の**研究実践型「有給」インターンシップ**
- 「**産学共創**」を目指し、大阪大学の情報科学分野を中心とした包括連携契約（※）
- 大阪大学先導的学際研究機構に「ダイキン 情報科学研究ユニット（Di-CHiLD）」を設立
- ダイキン工業は、平成29年7月から**10年間**、**総額で約56億円の資金を提供**



※包括連携契約では「学生研究員プログラム」の他、共同・委受託研究や、ダイキン工業におけるA I・I o Tに精通する技術者養成のためのプログラム等を実施

(大阪大学先導的学際研究機構ホームページより作成)

大学院段階の「研究インターンシップ」事例③

大阪府立大学『イノベーション創出型研究者養成Ⅲ』（TECⅢ）

- イノベーションを創出する人材育成を目的とした教育カリキュラム
- 企業研究を実践する**大学院共通教育科目（博士後期課程）**として**約3か月間**の研究インターンシップを実施
- 履修後には企業の評価と本人のレポートを踏まえて、**単位を認定**
- 平成20年以降、単位認定した学生55名（博士課程在学者の約10%）のうち、**約8割の学生が企業に就職**
- 海外企業も含む約100社が受入可能

（企業）IMEC（ベルギー）、株式会社カネカ、堀場アドバンテクノ、東レ(株) など



（大阪府立大学高等教育推進機構高度人材育成センターホームページより作成）

大学院段階の「研究インターンシップ」の良好事例

研究遂行の基礎的な素養・能力を持った学生が研究開発等の現場の実務を経験することで、「学生」、「企業」の双方に新たな気づき、アイデアが生まれ、研究開発の加速やイノベーション創出につながる、との事実。

- 大学院（生物専攻）、博士後期課程 1 年・女性
- 実施期間：2018年8月～10月（約2か月間）
- 受入企業：株式会社リコー
- テーマ：遺伝子検査における 1 分子検出能向上に関する研究



- メンターの方と一緒に研究を進め、後半はとくに、私が自分で考えて「こういう実験をした方がいい」というようなことを提案していくような形で、実際に最初にたてられていた計画と違うことをした。
- 研究や実験の進め方に関しては、企業と大学とで、そこまで大きな違いはないと感じたが、ただ、時間する感覚に違いがあった。
- 色々なキャリアを持った方のお話を聞ける機会も多かったため、今後のことを考えていく上でとても参考になった。

【企業の視点】

- ディスカッションをかなり密にとっており、そのなかで多くのアイデアが生まれた。前半も、彼女から色々な提案を頂いて、それで改善できた部分もありました。



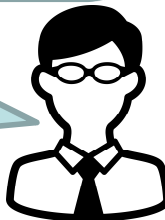
- 大学院（物理専攻）、博士後期課程 2 年・男性
- 実施期間：2018年12月～2019年 2 月（約2か月間）
- 受入企業：三菱重工業株式会社
- テーマ：ガスタービン燃焼安定性予測手法の開発



- 時間管理に対して、考え、取組みが変化した。企業の研究は、限られた予算に応じて従業員の働ける時間が決まる。
- 進捗管理用のノートを1冊作り、そこに優先順位をつけながらタスクを書いて更新していった。大学ではやってなかったことだが、頭の整理にもなり非常に良かった。
- インターンシップは、未知の分野でこれまで大学で身に付けた研究態度を活かす「挑戦の場」だと思う。

【企業の視点】

- 理論的なところについては、まだまだ需要がある。大学で培った理論展開能力、あるいは（実験手法の検討などの）専門知識を直接活かしたい方には、ぜひ来ていただきたい。抱えていた課題を大きく前進させることが出来た。



(C-ENGINE ((一社) 産学協働イノベーション人材育成協議会) 資料より編集・作成)



文部科学省

MINISTRY OF EDUCATION, CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

～ 内容 ～

□ ジョブ型研究インターンシップ【修士課程】

- ✓ 就職・採用活動の早期化・長期化による大学院教育研究への影響
- ✓ ジョブ型研究インターンシップの検討【修士課程】

□ ジョブ型研究インターンシップ【博士後期課程】

- ✓ 研究力：世界との比較
- ✓ ジョブ型研究インターンシップの検討【博士後期課程】

□ 今後の検討方向性

- ✓ 研究力強化のためのインターンシップの方向性
- ✓ 本取組のメリット、検討の進め方（案）

□ まとめ（検討の御願い）



就職・採用活動の早期化・長期化による大学院教育研究への影響

理系大学院生の就活

修了前の3カ月に限定を

- ✓ 修士課程学生の就活現状：**教育や研究に大きな支障が生じており**、本人と採用する企業にとってマイナスであるばかりか、**日本全体の研究力の低下にもつながりかねない**。
- ✓ 研究期間のど真ん中、**最も重要な数カ月間、研究から離れることになるのだ**。就活が半年以上に長引き、その間の研究が完全に止まってしまうこともある。

(2019年2月2日朝日新聞より)

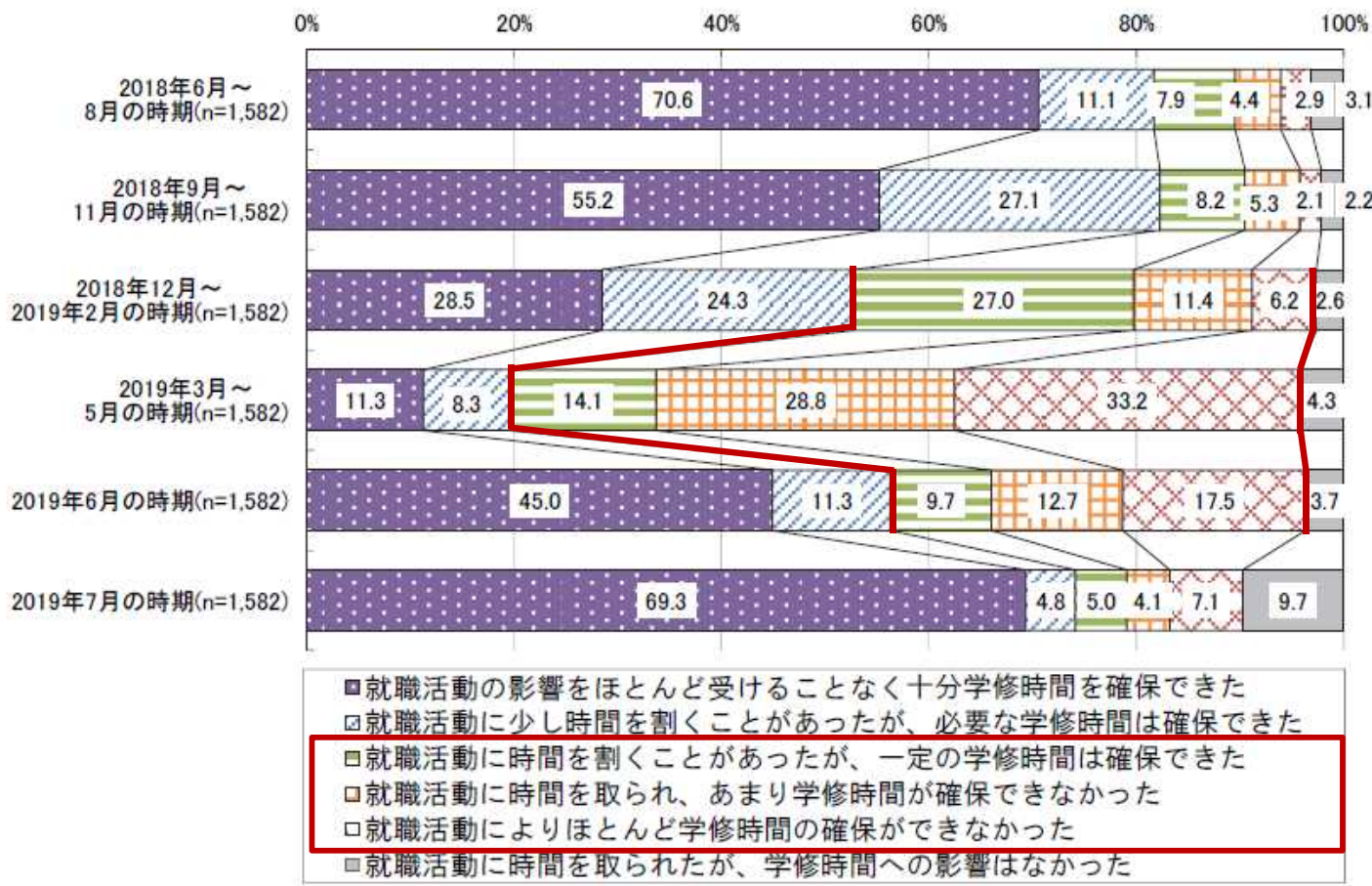
著作権の都合上、ウェブサイト掲載資料では
新聞記事を削除しています。



就職・採用活動の早期化・長期化による大学院教育研究への影響

就職・採用活動により、**大学院の教育研究は大きな影響**を受けている。

【大学院2年生】



45% (12月～2月)
76% (3月～5月)
40% (6月)
学生の学修時間に影響

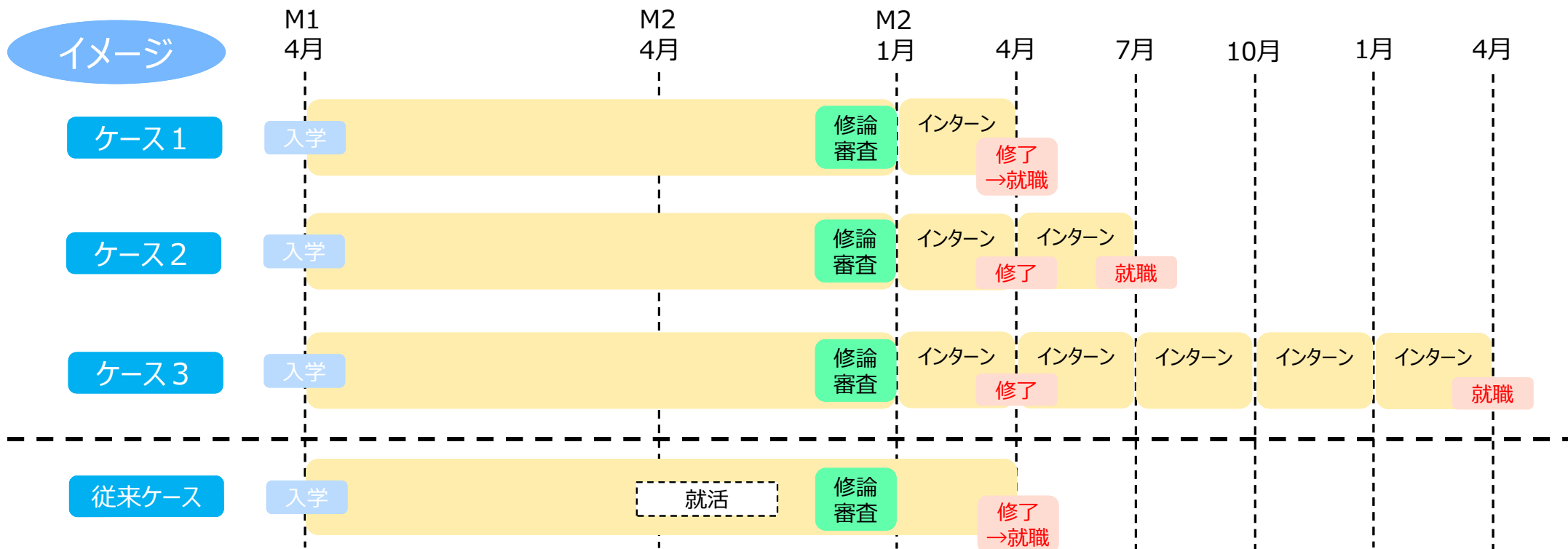
(内閣府委託調査「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」(2019年10月)をもとに作成)

ジョブ型研究インターンシップの検討【修士課程】

試案

【修士課程・博士前期課程】

- ✓ いわゆる「**ジョブ型採用**」を念頭に置いた「**長期有給インターンシップ**」。
- ✓ 希望する**学生の選択制**（「選択必修科目」）。**従来どおり修論審査前に就職活動を行うことも認める**。（従来ケース）
- ✓ 希望する学生は、**修士論文審査終了後、長期インターンシップ（例:3ヶ月）を1回以上実施**した上で、課程修了、就職。（ケース1）
- ✓ 本取組で行う長期インターンシップは**複数回実施を可能**とし（ケース2）、例えば、最大5回まで長期インターンシップの実施機会を設定。（ケース3）



（注：インターンシップ先の研究テーマが、修士課程の研究テーマと同一である場合は、修論審査前にインターンシップを行うこともあり得る。）



文部科学省

MINISTRY OF EDUCATION, CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

修士課程・博士後期課程・ジョブ型採用の円滑な連結を考慮した ジョブ型研究インターンシップの検討

就職と学位 両立を 博士進学を増やす制度提案

- ✓ 大学院と採用先の企業の双方が**特に優秀と認めた学生を対象**
- ✓ 修士課程修了後、**企業は卓越した学生を社員として採用し、同時に社会人学生として博士課程に進学**
- ✓ そのまま**研究室に社会人学生としてとどまり、研究活動を行い、毎年例えば3カ月程度のインターンシップで就職先に戻り、社員として帰属意識の確保に努める形も**

著作権の都合上、ウェブサイト掲載資料では
新聞記事を削除しています。

(2019年11月4日日本経済新聞より)

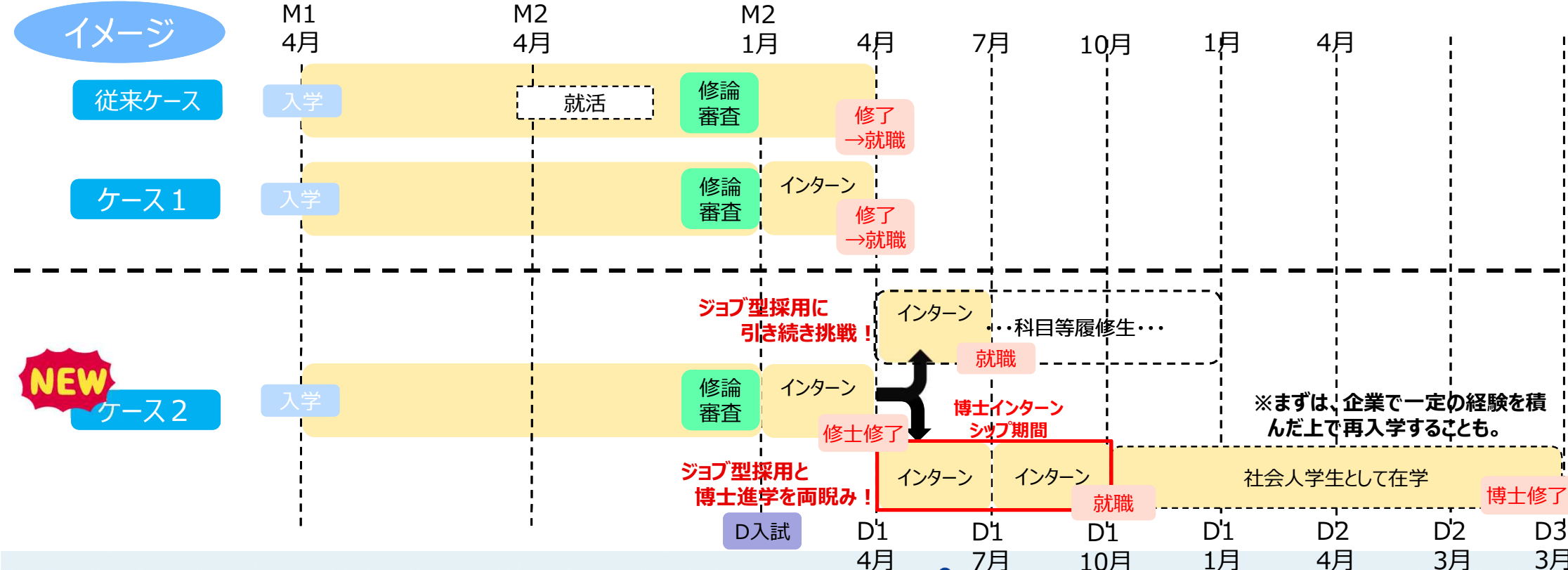


修士課程・博士後期課程・ジョブ型採用の円滑な連結を考慮した ジョブ型研究インターンシップの検討【ハイブリット型】

試案

- ✓ いわゆる「**ジョブ型採用**」を念頭に置いた「**長期有給インターンシップ**」。
- ✓ 希望する**学生の選択制**（「**選択必修科目**」）。**従来どおり修論審査前に就職活動を行うことも認める**。（従来ケース）
- ✓ 希望する学生は、**修士論文審査終了後、長期インターンシップ（例:3ヶ月）を1回以上実施した上で、課程修了、就職**。（ケース1）

NEW ジョブ型採用に引き続き挑戦する他、**博士後期課程への進学も視野に入れている学生**を考慮して、**博士課程の長期有給インターンシップと連結**。インターンシップ後も、**社会人学生として博士後期課程に在籍、又は企業での経験を積んだのち再入学、するなどの選択肢が可能**。（ケース2）



～ 内容 ～

□ ジョブ型研究インターンシップ【修士課程】

- ✓ 就職・採用活動の早期化・長期化による大学院教育研究への影響
- ✓ ジョブ型研究インターンシップの検討【修士課程】

□ ジョブ型研究インターンシップ【博士後期課程】

- ✓ 研究力：世界との比較
- ✓ ジョブ型研究インターンシップの検討【博士後期課程】

□ 今後の検討方向性

- ✓ 研究力強化のためのインターンシップの方向性
- ✓ 本取組のメリット、検討の進め方（案）

□ まとめ（検討の御願い）



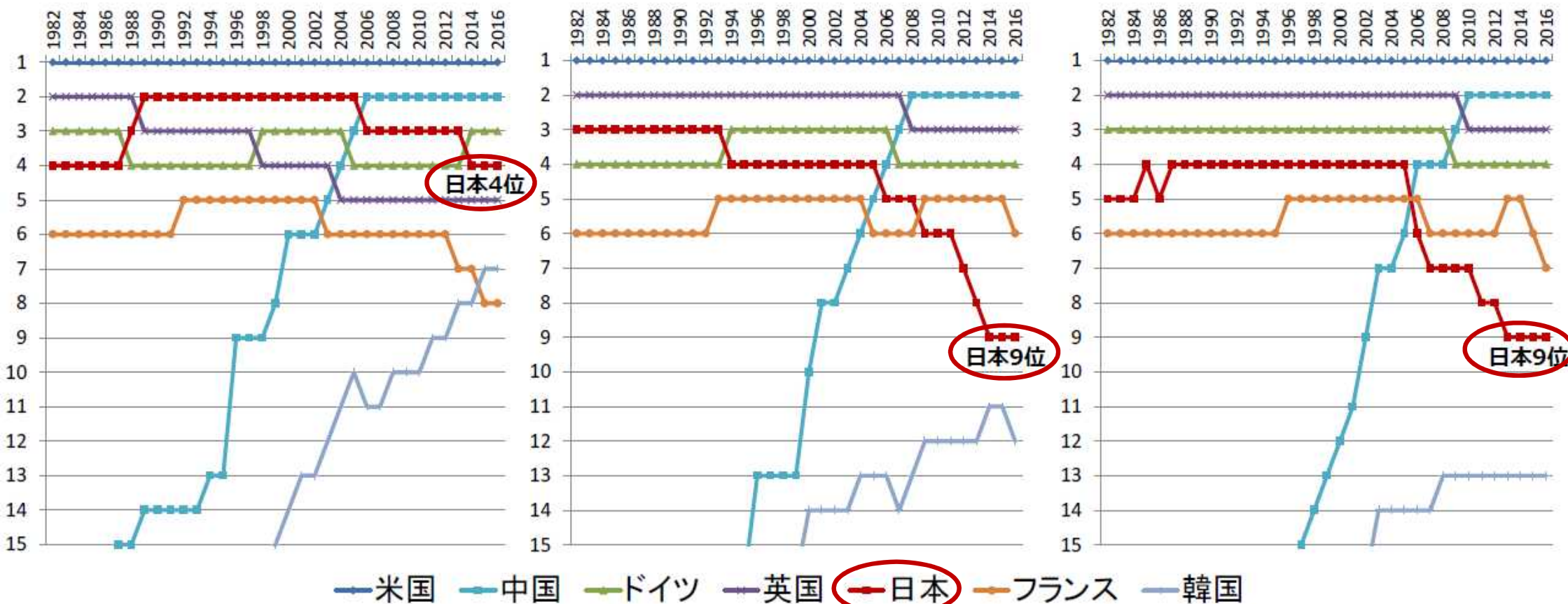
研究力：世界との比較①（論文）

我が国の研究力の強化は喫緊の課題。国、大学、産業界の総力を挙げる必要。

論文数(分数)の世界ランク

Top10%補正論文数(分数)の世界ランク

Top1%補正論文数(分数)の世界ランク



分数カウント法とは、1件の論文が、日本の機関Aと米国の機関Bの共著の場合、日本を1/2、米国を1/2と数える方法。論文の生産への貢献度を示している。

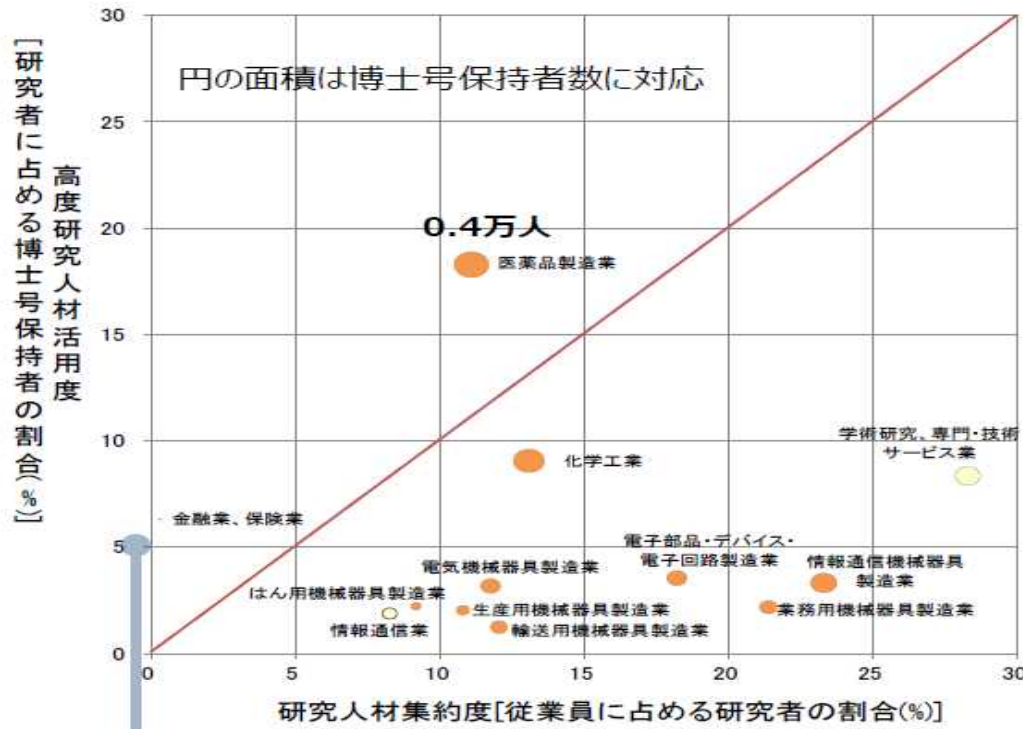
クラリベイト・アナリティクス社Web of Science XML (SCIE, 2018年末バージョン)を基に、科学技術・学術政策研究所が集計。



研究力：世界との比較②（企業の高度研究人材活用）

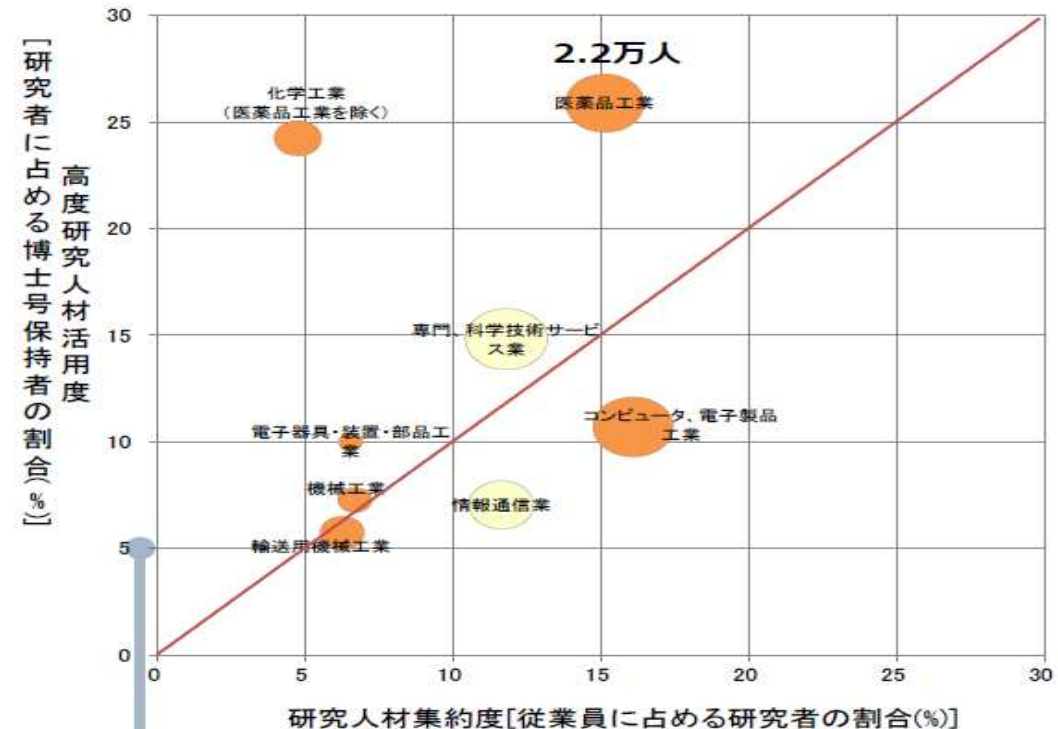
日本の企業における高度研究人材活用度（研究者に占める博士号保持者の割合）は未だ高くない。

【日本：2018年】



・日本は、高度研究人材活用度が5%以下の産業が多い

【米国：2016年】



・米国は、主要な産業において高度研究人材活用度が5%を超えている

注：研究人材集約度とは、従業員に占めるHC研究者数の割合である。高度研究人材活用度とは、HC研究者に占める博士号保持者の割合である。日米共に研究開発を実施している企業を対象としている。

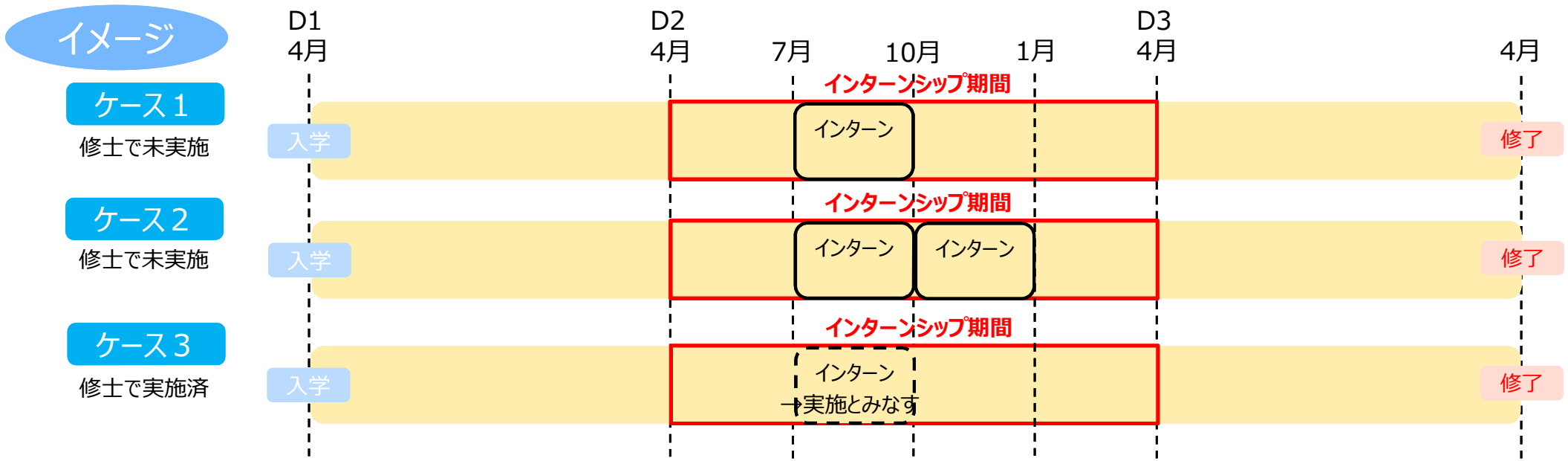
出典：文部科学省科学技術・学術政策研究所 科学技術指標2019

ジョブ型研究インターンシップの検討【博士後期課程】

試案

【博士後期課程】

- ✓ 「長期有給インターンシップ」の博士後期課程バージョン。
- ✓ 希望する**学生の選択制**（「選択必修科目」）。博士後期課程**3年間の間に1年のインターンシップ期間を設定**し、その間に**長期インターンシップ（例:3ヶ月）を実施**。（ケース1）
- ✓ 本取組で行う長期インターンシップは**複数回実施が可能**。（ケース2）
- ✓ 修士課程において長期インターンシップを実施済の場合、**博士課程における長期インターンシップを実施したものとみなす**ことができる。（ケース3）
- ✓ なお、博士論文審査終了後の学生、ポスドクに対して、同様のインターンシップの取組を取り入れることも可能。



（注：上記イメージは、D2の間に長期インターンシップを行う場合。D1、D3でも設定可能）

～ 内容 ～

□ ジョブ型研究インターンシップ【修士課程】

- ✓ 就職・採用活動の早期化・長期化による大学院教育研究への影響
- ✓ ジョブ型研究インターンシップの検討【修士課程】

□ ジョブ型研究インターンシップ【博士後期課程】

- ✓ 研究力：世界との比較
- ✓ ジョブ型研究インターンシップの検討【博士後期課程】

□ 今後の検討方向性

- ✓ 研究力強化のためのインターンシップの方向性
- ✓ 本取組のメリット、検討の進め方（案）

□ まとめ（検討の御願い）



研究力強化のためのインターンシップの方向性

- ◆ 大学院段階の**インターンシップ効果の最大化**（学生にとって、企業にとって、大学にとって）

➡ **研究遂行の基礎的な素養・能力を持った学生によるインターンシップ**を重視

- ◆ 就職・採用活動の**早期化・長期化による影響**に対し、大学院段階の**教育研究の実質化**

- ◆ 卒後・修了後**通年採用の本格化**を見越した、いわゆる「**ジョブ型採用**」との円滑な連結

**産学協働（企業と大学院のパイプを太く）で
研究力強化**



本取組のメリット、検討の進め方（案）

本取組のメリット

研究遂行の基礎的な素養・能力を身に付けた学生の「長期有給インターンシップ」により、とりわけ、学生、企業、大学それぞれに以下の可能性。

【学 生】

- 大学の研究室では得られにくい、**より実践的な経験や「新たな気づき」**を体感。
- **高い職業意識**をもって、「企業で働くとは何か」を体感することで、自らのキャリアパスや職業観を確認。

【企 業】

- いわゆる**「ジョブ型採用」を促進**。離職率の低下。企業の研究開発現場等での適応能力の高い、**より実践的な人材の育成**に。
- これまでにはなかった発想、気づきにより、**研究開発の加速や新たなイノベーション創出に**。
- インターンシップの受入れ時期が、より柔軟に設定可能。
- 修論審査終了後の、**高い職業意識を持った学生**を受け入れ可能。



本取組のメリット、検討の進め方（案）

本取組のメリット

【大 学】

- 大学院段階の学生に、研究遂行の基礎的な素養・能力をしっかりと身に付けさせることが出来る。（研究力の強化・大学院教育の実質化）
- 学生がインターンシップを通じて論理的思考、問題発見・解決力をさらに磨き、多様な場で活躍できる人材育成につながる。
- 新たな産学連携、共同研究につながるきっかけに。



本取組のメリット、検討の進め方（案）

検討の進め方

- まずは先行的・試行的な取組として、**導入を志向する個別企業・大学（群）にて検討。**
 - － 先行的・試行的に検討する意欲のある個別企業・大学（群）
 - － <修士課程> and/or <博士後期課程> のインターンシップ
 - － 優秀な学生による質の高いインターンシップ
- 「学生」・「企業」・「大学」の**メリットが最大化され、エコシステムとして機能するか、先行的な取組の実施状況を踏まえ、アジャイル型の手法で改善。**そのうえで、順次拡大。
- 本インターンシップの**マッチング、労務管理等をサポートする団体（組織）の参画**が必要。
 - － 複数企業×複数大学によるインターンシップ学生の適切なマッチングが必要。派遣形式のインターンシップによる一元的な労務管理なども有効。
- 本インターンシップの**「実施ガイドライン／マニュアル」の策定**を進める。



本取組のメリット、検討の進め方（案）

まずは…

- 先行的・試行的に導入を検討する**個別企業・大学（群）の意向表明**。〔**3月末までを目途**〕【企業・大学】
- ジョブ型研究インターンシップの**「実施ガイドライン／マニュアル」の策定**検討の開始。
〔2月ごろ～春まで〕【国・企業・大学】
 - ー研究インターンシップに活用可能なグッドプラクティスをもとに作成。
 - ー知的財産管理、秘匿情報の取扱い、個人情報保護、留学生対応などにも対応。
- ジョブ型研究インターンシップの位置付けの明確化 【国】

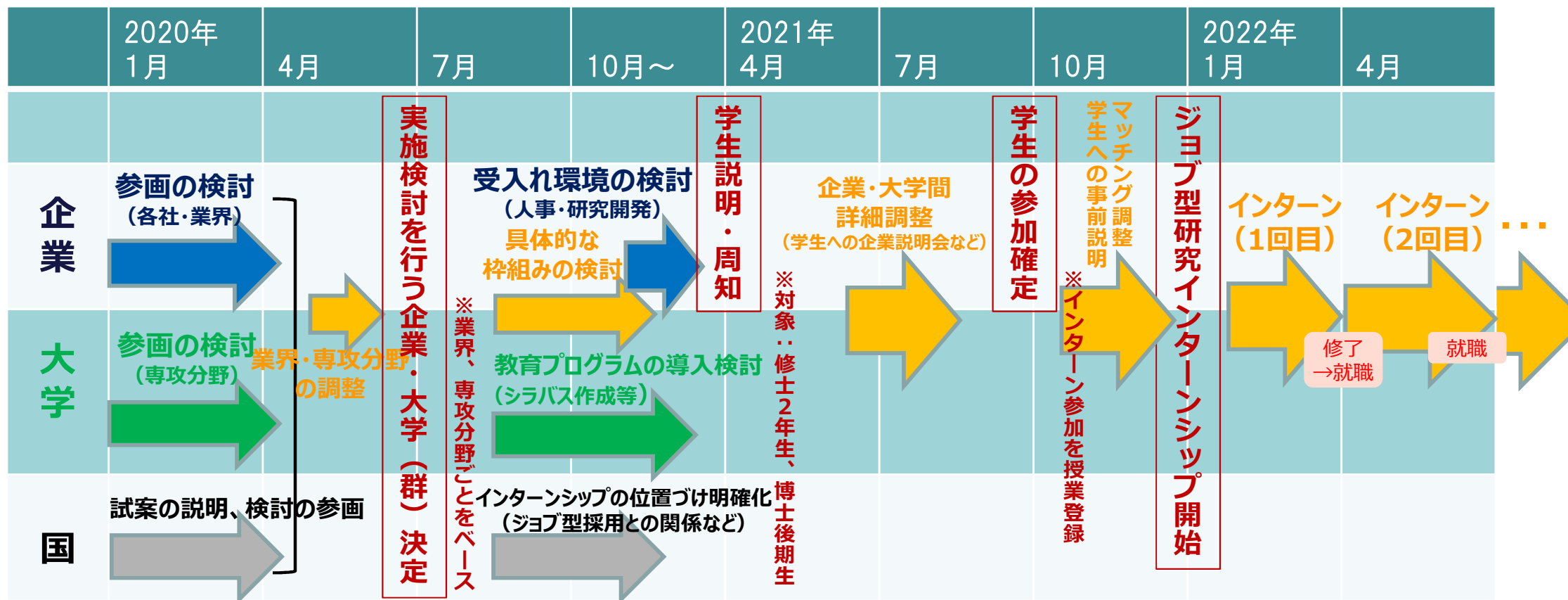


今後の想定スケジュール（先行的・試行的な取組）

試案

- **導入を志向する個別企業・大学（群）** から、「ジョブ型研究インターンシップ」への検討・導入の参画を検討（企業、大学）
- **2022年1月からインターン開始**（対象：2021年度修士課程2年生、博士後期課程学生～）。

【今後の想定スケジュール】



※上記スケジュールは、現時点での想定



文部科学省

MINISTRY OF EDUCATION, CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

～ 内容 ～

□ ジョブ型研究インターンシップ【修士課程】

- ✓ 就職・採用活動の早期化・長期化による大学院教育研究への影響
- ✓ ジョブ型研究インターンシップの検討【修士課程】

□ ジョブ型研究インターンシップ【博士後期課程】

- ✓ 研究力：世界との比較
- ✓ ジョブ型研究インターンシップの検討【博士後期課程】

□ 今後の検討方向性

- ✓ 研究力強化のためのインターンシップの方向性
- ✓ 本取組のメリット、検討の進め方（案）

□ まとめ（検討の御願い）



参画の検討にあたっての留意点

参画の検討にあたって

(企業側)

- ジョブ型研究インターンシップの検討に関し、**経営層の積極的な理解**がありますか。
- **「有給」のインターンシップとする用意**がありますか。
- 給与など**待遇面を含めて「ジョブ型採用」との円滑な連結を図る用意**がありますか。
- 検討・導入にあたり、「**人事・採用部署**」のみならず、**インターンシップを受け入れる「実務部署」(研究開発部門など)**が関与する体制が採れますか。

(大学側)

- まずは、**主に理学、工学、情報学の研究科、専攻**から検討・導入することを検討しています。
- 修士課程・博士課程の**教育プログラム(単位科目)**として**導入する用意**がありますか。
- 適切な成績評価等を踏まえた、希望する学生の「**選択制**」とし、**優秀な学生による質の高いインターンシップ**を行えるよう、**学内検討する用意**がありますか。
- 検討・導入にあたり、**経営層の積極的な理解**とともに、**研究科又は専攻として対応する体制**が採れますか。



検討の御願い（1月28日付け事務連絡）

事務連絡
令和2年1月28日

大学院を置く各国公私立大学長 殿

文部科学省高等教育局専門教育課長

企業との連携による長期有給インターンシップの推進について

平素より、高等教育行政の推進に御協力いただきありがとうございます。

1月23日、総合科学技術・イノベーション会議において「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」（別添1）が取りまとめられました。本パッケージは、昨年4月に文部科学省が策定した「研究力向上改革2019」を発展させ、昨年5月の総合科学技術・イノベーション会議での総理指示を踏まえ、我が国の研究力を抜本的に強化するために策定したものです。

この中で、産業界へのキャリアパス・流動の拡大等の主な施策として、「博士課程学生の長期有給インターンシップの単位化・選択必修化の促進（2021年度～）」（別添1 6ページ）が盛り込まれています。



検討の御願い（1月28日付け事務連絡）

これを踏まえ、文部科学省では、

- ・ 社会全体で国の「研究力、イノベーション力」を強化していくために、産業界と大学院の関係を強化し、産学協働で大学院教育の充実を図る、
- ・ 昨年6月に閣議決定された「成長戦略実行計画」でも「新卒一括採用の在り方の見直しと同時並行的に、中途採用・経験者採用、あるいはキャリア採用と呼ばれている採用形態の拡大や、評価・報酬制度の見直しを促していく必要がある」との指摘があるとおり、雇用慣行の変化を見据えた対応が必要である、

との観点から、修士課程及び博士後期課程等において、「卒後通年採用を活用する新たなインターンシップ（ジョブ型研究インターンシップ）」（別添2）の取組の促進方策を検討しています。

文部科学省としては、本取組の内容について、今後、様々な会議等で御説明し御意見を伺うとともに、大学・企業関係者が合同で協議を行うことを通じ、更に検討を深めてまいりたいと考えておりますので、別添2を御覧いただき、本取組の趣旨・目的を御理解いただければ幸いです。

つきましては、文部科学省として本取組に係る今後の情報共有を円滑に行うため、趣旨に御賛同いただき先行的・試行的実施に向けた検討に御関心をお持ちの研究科または専攻がございましたら、別紙の様式にて御連絡いただきますようお願いいたします。

御不明点等ございましたら、本件担当までお問い合わせ願います。



検討の御願い（1月28日付け事務連絡）

（別紙）

担当者連絡票

「ジョブ型研究インターンシップ」の取組の趣旨に賛同し、先行的・試行的実施に向けた検討に関心があることを表明します。

については、今後の情報共有のため、以下の者を担当者として登録します。

機関名	
担当部署等名	
役 職	
氏 名	
連絡先電話番号	
メールアドレス	

※ 登録いただいた個人情報は、「ジョブ型研究インターンシップ」の先行的・試行的実施が円滑に進むよう、情報共有を行うことを目的として使用し、それ以外の目的には使用しません。

※ 研究科または専攻ごとに作成下さい。

【本件連絡先】

文部科学省高等教育局専門教育課
インターンシップ推進係

電 話：03-6734-3345

メール：senmon@mext.go.jp



まとめ

(検討の御願い)

- ◆ 卒後通年採用を活用する**新たなインターンシップ**（**ジョブ型研究インターンシップ**）の**検討**を行っているところ。
- ◆ **先行的・試行的な取組み**として、**導入を志向する個別企業・大学（群）**にて、**ともに検討を進めていくことを期待**。
- ◆ **企業・大学**においては、**検討への参画是非につき意向確認**をお願いしたい。

実現に向けて御検討をお願いいたします。



～ 参 考 资 料 ～



インターンシップとは。

大学等におけるインターンシップとは、

一般的には、学生が企業等において実習・研修的な就業体験をする制度のこと

我が国においては、インターンシップについては、

学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと

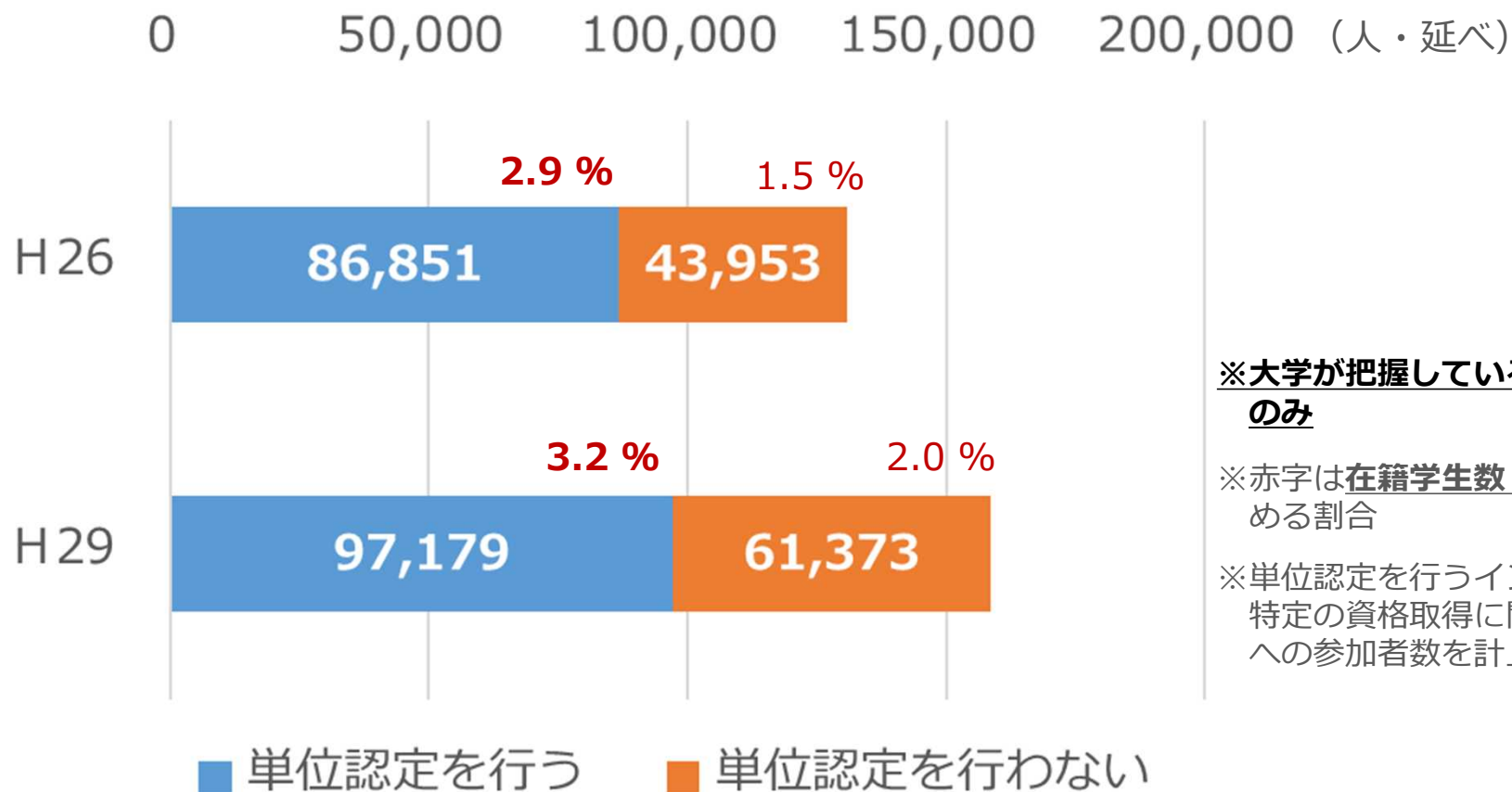
として幅広くとらえている

(出典：インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（平成27年12月一部改正。文部科学省・厚生労働省・経済産業省）)



インターンシップとは。 大学等におけるインターンシップ実施状況

高等教育段階（大学（学部、大学院）、短期大学、高等専門学校）のインターンシップ実施状況



※大学が把握しているインターンシップのみ

※赤字は在籍学生数（全ての学年）に占める割合

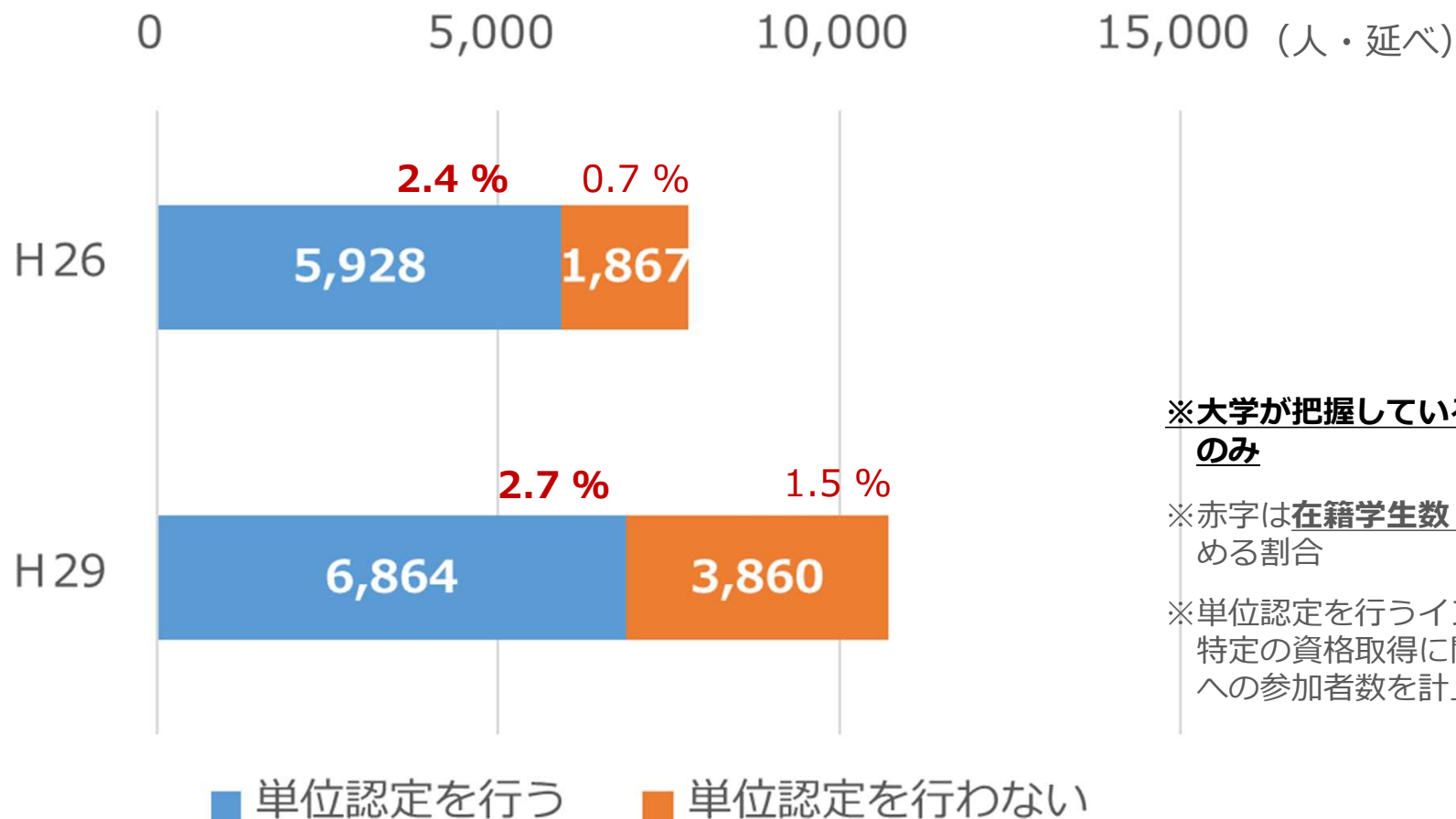
※単位認定を行うインターンシップは、特定の資格取得に関係しないものへの参加者数を計上。

（文部科学省「大学等におけるインターンシップ実施状況について」資料より作成）



インターンシップとは。 大学等におけるインターンシップ実施状況

大学院におけるインターンシップ実施状況



※大学が把握しているインターンシップのみ

※赤字は在籍学生数（全ての学年）に占める割合

※単位認定を行うインターンシップは、特定の資格取得に関係しないものへの参加者数を計上。

（文部科学省「大学等におけるインターンシップ実施状況について」資料より作成）



インターンシップとは。 就職・採用活動日程の見直し

これまで

- 就職・採用活動については、大学側と企業側で話し合い、学生の学修環境確保の観点から、就職・採用活動の開始時期（いわゆる解禁日）などを定めてきた

2018.10

- 経団連より、2020年度（2021年3月）以降に卒業・修了予定の学生の就職・採用活動からは「採用選考に関する指針」（就活ルール）を策定しない方針を表明

2019.1～

- 経団連と国公立大学のトップで構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」を立ち上げ
- Society 5.0時代の人材に求められる能力やそれらの人材を育成するために必要な大学教育、企業の採用や処遇のあり方などについて議論

2019.4

- 「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」が「中間とりまとめと共同提言」を公表



インターンシップとは。

「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」中間とりまとめ（抄）

Society 5.0時代の雇用システムや採用のあり方

－ジョブ型を含む複線的なシステムへの移行－

- ✓ 新卒一括採用に加え、ジョブ型雇用を念頭においた採用も含め、**複線的で多様な採用形態に、秩序をもって移行すべき。**
- ✓ 学生の**学修経験時間の確保**を前提に、**学生の主体的な選択や学修意欲の向上に資する就職・採用方法**と、**質の高い大学教育**を企業と大学の共通理解によって実現していく。
- ✓ 企業は、ダイバーシティを意識して、**外国人留学生や日本人海外留学経験者**を積極的に採用する方向。また、ジョブ型採用の割合が増大し、グローバルな企業活動が拡大する中で、**大学院生を積極的に採用**する方向。
- ✓ 学修成果の評価：より高い専門性を重視する傾向となれば、**卒業・学位取得に至る全体の成果を重視すべき。卒業要件の厳格化**を徹底すべき。

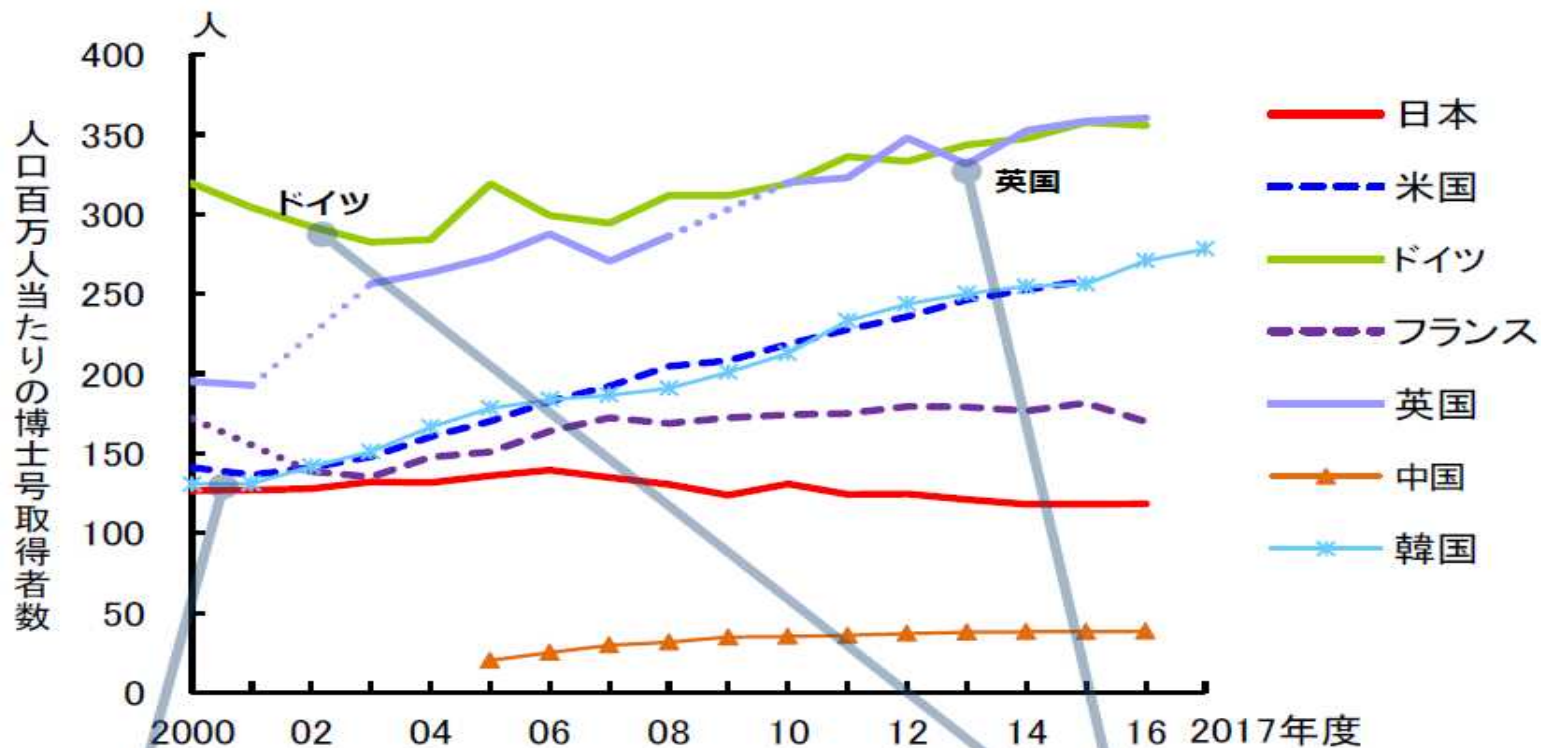
今後のインターンシップのあり方

- ✓ 目的・意義・内容・期間等について、**産学および社会的な共通認識の確立**が必要。
- ✓ 理工系大学院生が産学共同研究に参加するインターンシップ・プログラム、大学側が認定する一定の条件（成績、履修科目・単位、資格等）を満たす優秀層の学生を対象に、当該学生が**大学で学んだ専門知識が活かせる職場での長期インターンシップ・プログラム**、既卒生を対象とした、**専門能力を活かせる職場での長期インターンシップ・プログラム等**について検討。



人口100万人当たりの博士号取得者数の国際比較

主要国のなかで、**日本のみ人口100万人当たりの博士号取得者数の減少傾向が続いている。**



	年度	人口100万人 当たり博士号取 得者数 (人)
日本	2016	118.5
米国	2015	258.3
ドイツ	2016	355.8
フランス	2016	170.0
英国	2016	360.3
中国	2016	38.6
韓国	2017	278.3

・米国、韓国は2000年度には日本と同程度であったが、その後順調な伸びを見せ、最新値では日本の約2倍

・ドイツは継続して主要国の中で一番の規模
・英国は2010年度ごろからドイツに追いつき、その後は両国とも同程度に推移

注:米国の博士号取得者は、“Digest of Education Statistics”に掲載されている“Doctor’s degrees”の数値から、“Professional fields”(以前の第一職業専門学位：First-professional degree)の数値を全て除いた値である。

出典：文部科学省科学技術・学術政策研究所 科学技術指標2019



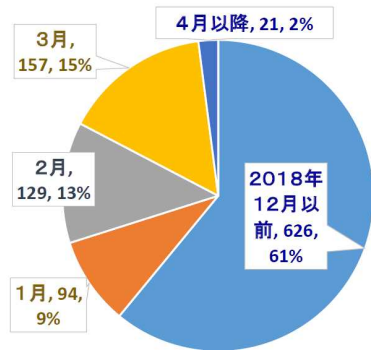
8 大学工学系研究科の学生就職活動の現状

8 大学工学系連合会が本年10月～11月に8 大学（※）工学系研究科に在学中で2020年4月入社予定の修士課程・博士前期課程学生にアンケートを実施。1,029名から回答。

（※）北海道、東北、東京、東京工業、名古屋、京都、大阪、九州

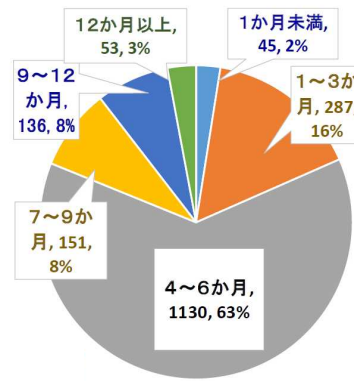
✓就職活動の開始時期

→「**2018年12月以前**」が最多



✓就職活動に費やした期間

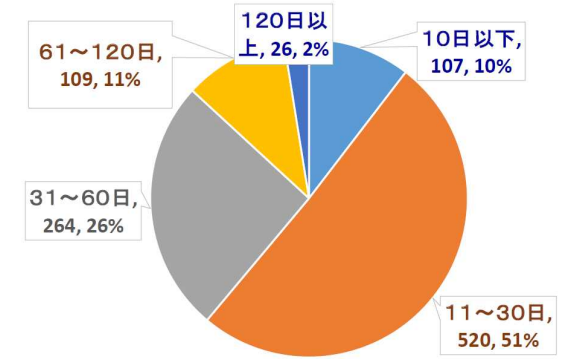
→「**4～6か月**」が最多



✓延べ就職活動日数

→「**11～30日**」が最多

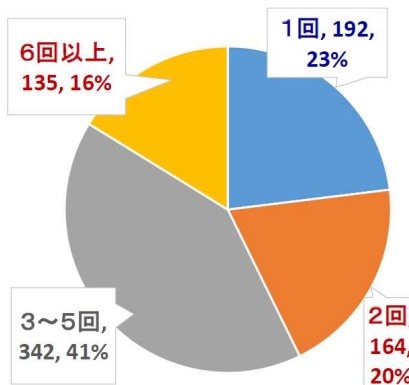
1か月以上を費やす学生も4割存在



✓インターンシップ参加回数

→「**3～5回**」が最多

「6回以上」も約2割存在



✓インターンシップ1回当たり日数

→「**2～5日**」が最多

一方、ワンデーインターンシップも3割

