



Tokyo Tech

ジョブ型インターンシップについて

東京工業大学

学長 益 一 哉

2020年10月12日

ジョブ型インターンシップ推進委員会

1. 育成したい博士像・修士像
2. 採用活動と研究インターンシップの在り方と課題（博士・修士）
3. 博士後期課程学生の研究インターンシップ参加拡大に向けた課題

以下の意見は、理工系大学院に限定していることをご了解下さい。

1. (東工大の) 育成したい博士像・修士像
2. 採用活動と研究インターンシップの在り方と課題 (博士・修士)
3. 博士後期課程学生の研究インターンシップ参加拡大に向けた課題

卓越した専門性とリーダーシップを
併せ持つ人材がより良い世界を創る

卓越した専門性



- 理工系基礎科目の充実
- 基礎学力・専門能力
- 科学・技術により新しい社会を切り拓く気概

リーダーシップ



- 教養も含めた幅広い視野
- コミュニケーション能力
- グローバルな課題へ挑戦する力
- 世界に雄飛する気概と人間力

世界最高水準の研究の中で 学生が自ら学び考える教育

専門教育に教養教育を有機的に関連付けた
段階的に学修できる教育体系

科学技術への知的好奇心や
探究心、社会貢献への志

学生の目的に応じた
多様な教育プログラム

科学技術を基盤として
より良い社会を築くことができる
「挑戦し続けるフロンランナー」

学士課程

科学技術を基盤として自ら
学び考えることができる人材

修士課程

国際的に貢献できる科学技術
の専門家

博士後期課程

より良い社会を構築できる
科学技術のフロンランナー

専門職学位課程

科学技術を活用し自らの理論
を構築して産業や社会の発展
に貢献できる実務家

「日本の東工大から世界のTokyo Techへ」

修士課程

● 目的

- 専門分野の高度な知識とその活用に必要な教養を身に付け、研究室で本格的な研究をする。
- 専門英語を操れるようになって国内外での学会発表を経験し、自らの道を拓く。

● 養成する人材像（DP）

- 国際的に貢献できる科学技術の専門家
- 修士課程では、幅広い専門力、並びに、国際的に通用する教養、そして、多様な考えをまとめることができる力と科学技術の深奥を究めようとする探求力を身に付け、実践的な物事に取り組むことができる人材を養成する。

● 求める人材像（AP）

- 基盤的な専門力、並びに、幅広い教養、そして、論理的に表現できる力を身に付け、倫理観と未知の世界に挑戦する意志をもって、自ら学び考えて物事に取り組むことができる人材を求める。

博士課程

● 目的

- 研究室でトップクラスの研究を行い、理工系人材のパスポートである博士学位を取得して自由自在なキャリアから自分の道を選択し、学問を究めることを目的とする。

● 養成する人材像（DP）

- より良い社会を構築できる科学技術のフロントランナー
- 博士後期課程では、卓越した専門力、並びに、国際的な場で実践できる教養、そして、社会に対して論理的に説明でき、リーダーシップを発揮できる力を身に付け、限界を設けず挑戦し本質や普遍性を見抜いて、新たな知の発見、価値の創造及び発信ができる人材を養成する。

● 求める人材像（AP）

- 幅広い専門力、並びに、国際的に通用する教養、そして、多様な考えをまとめることができる力と科学技術の深奥を究めようとする探求力を身に付け、実践的な物事に取り組むことができる人材を求める。

1. 育成したい博士像・修士像
2. 採用活動と研究インターンシップの在り方と課題（博士・修士）
3. 博士後期課程学生の研究インターンシップ参加拡大に向けた課題

東工大におけるインターンシップ科目と履修者数

博士・修士

() 内は、キャリア科目 (キャリア読替可能科目を含む)

| | 修士課程 | | 博士後期課程 | |
|--------|----------|-----------|---------|-----------|
| | 科目数 | 履修者数 | 科目数 | 履修者数 |
| 2016年度 | 126 (38) | 147 (80) | 48 (37) | 82 (75) |
| 2017年度 | 148 (48) | 248 (194) | 80 (57) | 117 (99) |
| 2018年度 | 127 (44) | 238 (184) | 86 (50) | 57 (33) |
| 2019年度 | 104 (45) | 202 (138) | 93 (60) | 134 (116) |

学生数 () は留学生

- ここ4年間、学内では、
 - 修士は科目数、履修者数共にあまり変わらない。
 - 博士は科目数、履修者共にやや増加傾向。
- 2020年5月に、全学でインターンシップ説明会を開催

| | | |
|-------|-------|---------|
| 修士・博士 | 5,348 | (1,191) |
| 学士課程 | 4,828 | (249) |

学士課程入学者： 約1,100名/年
 修士課程入学者： 約1,800名/年

- 本学学士課程修了者の9割が大学院へ
- 大学院 (修士) の半数は他大学から

| | |
|-------------------------|--|
| 講義・見学型 (半日～2日) | 会社説明会と同じなので論外 |
| 体験プロジェクト型 (中期: 2～5日) | 中途半端 |
| 実践型・専門特化型 (長期: 1週間～数ヶ月) | <ul style="list-style-type: none">● 修士ではほとんどない● 1～2週間でも意味がある場合もある |

1. 1～2週間でも、就職に向けて意味があることがある。(但し、上位10%の学生)
2. 多くの学生の場合、1～2週間インターンシップがPositiveな場合は少ない。
 - スケジュールの調整 (研究室ゼミへの影響) が難しい。
 - 意味もなく複数に出向いてしまう。
3. 就職活動長期化の現状において、中・長期型インターンシップは教育への悪影響が多すぎる。(特別な場合を除く)
4. 就職活動長期化 (大学院の就職予備校化) は、学生、大学 (教育)、企業のいずれにとっても望ましくない。就職活動が、そもそもどうあるかの抜本的な議論が必要。
 - 就職活動は、「修了してからとすべき」という極論もある。
 - 研究型修士 (座学と研究)、就職型修士 (座学とプロジェクト) を分ける必要性の議論もある。

1. 研究インターンシップがプラスに作用していることもあるが。
(かなり個人的な見解)

- 企業側がきちっと給与を払っているとは思えない。(50万円/月は必要だろう)
- 学生も単位がないと行かない。(卒業時期は遅らせたくない)
- 企業側、学生(大学)ともに甘えている!
- Job型インターンシップというなら、企業側、学生(大学)側ともに抜本的な意識改革がまず必要。

2. 卓越大学プログラムとの共生は?

- 卓越大学院プログラム <https://www.jsps.go.jp/j-takuetsu-pro/>
 - 産業界のコミットが必須。採択されなくてもコミットがmust
 - 採択/申請件数: 15/54件(2018年)、11/44件(2019年度)、4/42件 (今年の採択数は減るとは言われていたが、大学教育にコミットしようとする企業に対して失礼ではないか)
- 多くの場合は、博士課程における実質インターンシップが組み込まれている。

1. 育成したい博士像・修士像
2. 採用活動と研究インターンシップの在り方と課題（博士・修士）
3. 博士後期課程学生の研究インターンシップ参加拡大に向けた課題

1. 学生がインターンシップを通して就職していく仕組みとする必要がある。
 - 学生がインターンシップで給与をもらうことで、博士学生数が増える仕組みと連動すべき。
2. 学生のキャリアパスとしての視点
 - 企業：良い学生を採用するのが目的であれば、就職後のキャリアパス（うれしさ）を示す必要有。
 - 学生目線：インターンシップ期間が独立しているのではなく、インターンシップ期間後そのまま就職して、社会人博士として学位をとれるような仕組みがあれば、welcome
 - 指導教員との関係を明確にすべき。共同研究（RA経費）とのリンクがあると、指導教員（大学）、学生、企業がWin-winに。
3. 制度そのものとしての視点
 - プレイヤーを意識する必要がある。国、企業、学生に加えて「指導教員」
 - 修士の場合は、指導教員と独立していることが多い。一方、博士のインターンシップの半分以上は指導教員の伝手である。指導教員とも連携した仕組み（研究テーマ）づくりが必要。
 - ルールは最小限に。すでに実施している大学の制度との適合性に配慮すべき。
 - 大企業は、博士と修士は違うことを認識すべき。（昔の博士教育からは大きく進化している）
 - 大企業ばかりではなく、地方の企業やスタートアップ/ベンチャーへのインターンシップが可能なように。博士教育を通じた地域振興の視点もあって良いはず。
 - 産業界（企業）には、是非とも留学生を含めて検討いただきたい。