

第1回 ジョブ型研究インターンシップ推進委員会議事概要①

【各委員からの説明】

- インターンシップの問題は、これまで産業界とアカデミアの思いがすれ違っていたために、正面から議論することは難しい問題だった。また、博士課程学生と修士課程学生では状況が異なるため、本委員会では分けて議論する必要がある。
- 博士課程に関しては、若手研究者の活性化という意味でも重要な課題であり、国際的な競争力の中において、博士課程の学生が減る傾向にあるのは日本だけという危機感から、アカデミア側は博士課程の学生を増やしたいと考えている。しかし、単に増やすだけでは意味がなく、優秀な学生を増やすことが重要である。そのためには、優秀な学生が博士課程に進学する道筋を作ることが必要である。
- これまで優秀な博士課程の学生の出口についてはあまり議論をしてこなかった。博士課程の学生全員がアカデミアに行くことはありえず、優秀な学生が産業界に積極的に進む方策を考える必要がある。そのためには産業界と学生のお互いが、お互いにとって魅力あるものとならなければならない。
- 修士課程に関しても、アカデミア側は非常に危機感を感じている。就職活動に追われ勉強する期間がなく、研究も進まない。その結果、学力をつけないうまま就職してしまう。一方産業界から見ると、就職後すぐに退職してしまうケースが増加しており、インターンシップを就職活動の一環として捉え、マッチングしたいと考えているのではないか。
- 修士課程の学生の就職に関する問題への1つの案として、修士論文の修了後のインターンシップを文部科学省は提案している。こういうものを通じて、産業界とアカデミア側が率直な議論を交わし、折り合えるところは折り合っていきたい。修士課程にはこのような課題があるので、博士課程から順番に議論する。
- ジョブ型研究インターンシップは、日本の研究開発力・イノベーション力の基盤づくりの強化のための有効な取組であり、ジョブディスクリプションの明確化と学生ファーストでのインターンシップの仕組みづくりが必要である。
- 業務が曖昧なために、学生の不満や企業の負担につながっており、結果として、インターンシップが単なる業務の手伝いになったり、就職時のミスマッチが生じている。学生自身が業務を選択して高い専門性を発揮することで、業務や企業とのマッチングが高まり、学生が就職先として企業を選択する上での実体験が可能になる。一方、企業も製品開発等につながるような成果に期待できる。
- 学生の研究優先、企業の採用優先という状況のなかで、学生の自由な学生生活や将来の夢の選択を狭めるようなことがあってはならない。企業は学業を優先した時期の設定、インターンシップが企業に就職しなければならないというような学生の不安を取り除くことが必要である。
- 将来のインターンシップを活用する人材育成、研究開発のイメージや大学と企業との密接な関係の世界観を共有しながら進めていきたい。インターンシップを通じて、専門性を重視する就学・就業へ社会の仕組みを変えていく必要がある。情報、ITなどの専門分野からスタートして、成功例を増やし、将来的には修士課程の学生にもジョブ型研究インターンシップの門戸を開けていただきたい。

第1回 ジョブ型研究インターンシップ推進委員会議事概要②

- 当社では、研究職において、優秀学生との出会いと当社への引きつけ、データサイエンス職において、母集団の確保と当社への引きつけが求められており、今回のジョブ型インターンシップで展望が開けることを期待したい。
- 当社の研究職では、博士課程の学生及び修士課程の学生に求める資質・能力として、ベースとなるものは共通であるが、博士課程の学生においては、特に、即戦力として研究成果獲得を求める。また、高度な専門性、先進の志とリーダーシップを求めている。
- 多くの製薬企業は博士課程の学生の採用は博士2年の秋に行っており、優秀学生を確保・獲得するために、修士の本選考よりも前倒しして行っていたが、博士の本選考の時期にインターンシップの実施等を行い、選考につなげるという方法が考えられる。
- ジョブディスクリプションとのミスマッチ、有給インターンシップ制度の構築、プログラム構成、基礎研究を志す博士の減少、受入人数と実施期間、実務経験として対応可能な範囲等の課題に加え、特に情報の機密保護といった企業の研究にとって最も厳守すべきことが大きなハードルであるが、既存データの活用が可能なデータサイエンス職のインターンシップは機密情報の漏えいに関する障壁が低く、実現の可能性は高い。
- 当社では2001年より技術系採用において、募集テーマを仕事と役割に基づくジョブリストにして纏め、学生とジョブのマッチングを図る「ジョブ型採用」をスタートしている。今後、採用全体がジョブ型採用へとシフトすることにより、それぞれの「ジョブ」に紐づくスキルと経験を重視した採用へと採用のあり方が変わるだけでなく、これをきっかけとして、これまで別々のものとして捉えていた新卒市場と転職者市場についても、徐々に双方の市場を隔てていた垣根がなくなることを想定しておく必要があると認識している。
- 当社の研究開発部門においては、修士は現在のビジネスへの貢献として、研究開発で生み出された技術を製品に適用したり、社会実装するために必要な「柔軟な思考力」や「入社後に幅広い知識・スキルを身につけてもらうためのポテンシャル」を要件として定義しており、「応用研究」で必要な要素を重視している。博士は修士に重視している要素に加えて、「より高度な専門性」を持ち合わせていることを重視している。また、博士、修士問わず必ず学生時代における学会での研究を確認している。
- 研究インターンシップを実行する場合の検討事項として、受入期間中に成果として出された論文や特許等の研究業績の帰属の取り扱いについて、今後、大学と企業双方で議論していくべき課題である。
- 日本企業全体からの視点において、ターゲットは修士卒学生となり、日本全体でのこの新しい取り組みの広がりや、将来にわたる定着という観点において、博士のみならず修士に対しても間口を広げた形でのインターンシップスキームづくりを検討していくべきである。

第1回 ジョブ型研究インターンシップ推進委員会議事概要③

- 工学系研究科において、現在の博士の卒業生はアカデミアに進むのが目的ではない。修士は製造業への志望が多く、情報通信に加えて、公務、サービス、コンサル関係も増えてきている。博士は、製造業や情報通信に加えて、研究関係の仕事が増えている。アカデミア関係、博士課程を終わってすぐ教育関係に進む人間は年々減っている。若手ポストが減っている影響もあるが、学生の志向が変化している。
- 本学の例で言うと、インターンシップは修士課程が主体で、博士課程は少ないが、リーディング大学院プログラム及び卓越大学院プログラムは博士課程でも行っている。リーディング大学院プログラムにおいて、機械システム・イノベーションのプログラムを実施し、修士で2か月、博士は3か月以上の実習を含めたようなインターンシップを5～6年前から実施している。
- 修士課程はインターンシップと採用活動の関係の整理が不可欠であり、実際に修士1年の6月から就職活動が始まるという早期インターンシップが入り込んできている。学事暦への配慮や知財やワークルール教育等、大学側の問題もあり、対応する必要がある。
- 博士課程への進学率の低下について、2年生で評価はせず、成長する時期を考慮する必要がある。
- 博士の文系への展開やポスドクへの展開等も次に考えていかなければならない。
- 情報系の博士課程の学生は、昔は教員を志望する学生が多かったが、近年、産業界と共同でプロジェクトなどを実施し、共同で問題を解決していく経験を通して、産業界に行く学生が増えている。
- ジョブ型インターンシップを通して育成したい博士の像について、世界に貢献できる製品を作ることができる技術力、誰も解いたことが無い問題を試行錯誤を通し解ける気力とオリジナリティを有する人を育てていく必要がある。従来のシードオリエンテッドの研究をして、できた成果を産業界に使ってほしいというやり方では技術を製品に活かしてもらおうのが難しかったという経験から、インターンシップを通し、産業界が社会ニーズを理解して製品を開発していることを、学生が理解し、その後、社会ニーズを意識した研究を行うことも重要である。また、社会ニーズを理解した製品等を創出するためには、世界で解かれていない難しい問題を解かなければいけない。昔は産業界だけで解けたかもしれないが、インターンシップ、それに続く産学連携研究を通し、一緒にチャレンジする場であれば、一緒に働きたい、また成果を製品に活用したい、ということにもつながる。
- 米国の情報分野では、最高峰の国際会議において、最前列に企業の方がいることが多い。企業はその発表を聞いて、就職を視野にインターンシップの勧誘を行うことがある。インターンシップ後も学位を取得するまで学生は研究に励み、学位を取得したら企業に好待遇で就職するというような形も検討してほしい。
- 博士の場合、インターンシップの成果で、特許を取れる可能性があり、博士は研究室の技術にも習熟しているので、企業と学生だけで創出した特許とは判断できない場合もあると考えられる。インターンシップ開始時の研究室も含めた秘密保持等の契約、あるいは終了後に、研究室と企業との共同研究契約等が締結できると、知財問題は軽減される可能性がある。
- 本学の場合、修士は、M1の2月から、2週間～4週間ぐらいの期間のインターンシップが適当と考える。

第1回 ジョブ型研究インターンシップ推進委員会議事概要④

- 研究インターンシップは何年も前から実施しているが、結果として拡大していないというのが今の現状であり、まずこの出発点に立つべきである。その条件の上で、博士の学生の採用数を増やしている企業がある一方で、企業数、企業への就職者が増えていないということは、採用しない企業が増えているという二極化が課題である。ジョブ型研究インターンシップ事業は新しい流れを作るのであれば、博士の学生を採用しない企業やマッチングシステムを独自大学で持てない大学を動かすことが重要である。民間への就職は現状より2,000人規模さらに増えれば十分である。
- 400社以上の企業がコンソーシアムに入ってマッチングをし、大学院共通講義の単位化とするシステムは10数年前からスタートしている。この10数年の企業側の変化として、博士は修士より有能だと感じるようになり、もっと増やしたいと思っているが全体としては増えていない。博士卒の学生を増やしたいのは、アカデミア側だけではなく、日本全体だと考えている。また、企業インターンシップを博士課程の学生にとって、海外留学よりも魅力的にする必要がある。学生への魅力が何なのかを整理することが重要である。
- 修士のインターンシップについて、2年間で就活してインターンシップを実施するのは無理だが、修了後に就活をスタートする時代を、企業とアカデミアで手を握れば、やれないことはないと考える。その上で、履歴書に空白が生じることなど、課題を解決することが重要である。
- 本学の現状について、(1) 2日～5日程度のインターンシップ期間は中途半端、(2) 長期の1週間～数か月は実績は多くない。1～2週間のインターンシップでも意味のある場合もあるが、上位10%程度の学生の場合であり、特にコンサル系である。学生自身がそこで何をできるかを1～2週間で学ぶことのできる学生においては意味がある。短期のインターンシップが多いため、ポジティブと捉える教員は少なく、学生もスケジュールの調整等、負担感の方が大きい。
- 修士のインターンシップについては、修了後からの方がよいと思われる。現実には4月一括採用が変わらないと実現は無理である。
- 博士については、個人的な意見となるが、企業側は特に大企業には博士と修士は違うことを認識し、しっかり給与を払ってほしい。学生も単位がないと行かないのではなく、卒業時期が遅れてもいいという気持ちでインターンシップに参加すべきである。ジョブ型インターンシップというなら、企業側、大学側ともに抜本的な意識改革が必要である。
- 卓越大学院プログラムは、多くの場合、博士における実質的インターンシップが組み込まれているので、共生は議論が必要である。ルールは最小限にして、既に実施している大学の整合性は配慮すべきである。
- 指導教員と学生と企業がウィン・ウィンになるのは、共同研究とのリンクがあることが非常に重要である。

第1回 ジョブ型研究インターンシップ推進委員会議事概要⑤

【意見交換】

- スタートアップやベンチャーといったこれまで博士卒の学生を雇っていない中小企業は給与をなかなか払えない場合もあるが、給与は企業が払うことが原則なのか。
- 原則として、企業に給与を出していただくことを考えている。まずはできることから実績を積んで広げていくというのが基本的な考え方である。これまでのインターンシップとは違い、有給であることは学生に対して大きなメッセージとなる。ジョブ型インターンシップは、給料に見合った、従業員と同じような仕事をしてもらうというような意味で捉えて、社員に準ずるような給与を払う仕組みにしたい。
- 次のステージをどう考えるのか。また、どう拡大していくのか。ロードマップを作成してほしい。
- まずは全体像を見ている内閣府で検討しつつ、文部科学省でも整理を進める。
- インターンシップの時期について、企業における学生を確保したいという意識をジョブ型採用として将来につながる形で切り替えていくことがポイントになり、現実的にジョブ型採用が不十分なところで、その矛盾をどう解消するかがポイントになる。役員の方は賛成するが、人事担当の方は意識が違い、どうコントロールできるか。インターンシップの時期をずらし、また、入社時期もずらせないか。
- 個人的には時期をずらすことも可能と考えるが、人事担当の立場からすると、採用競争力や要員計画などへの影響も想定されるため検討が必要だと考える。
- 基本的には、通年採用やいろいろなパターンの採用が増えてくることを覚悟しているし、その採用に向けて準備を進めている。有給でインターンシップを行う際には、ある程度の給与水準で幅を決めてもらえれば対応可能かと考える。他方、実際のところ受入企業は2か月以上のプログラムを準備するほうがコスト・リソースがかかることもあり、開始当初は多くの人数を受入れることは難しいのではないかと思う。もともと、博士は少ないが、インターンシップで成果によって、いい人材が採用され、成功事例を積み重ねていくことでうまくいくと考える。
- なぜ、これまで類似した事業を実施してきたが、拡大しなかったのか。
- もともと博士に期待しない企業も多くあるが、採用していい方向に進んだ企業は採用を増やした。しかし、失敗した企業は次の採用に手が出ず、実際には博士の学生と出会う機会がなかった、採用したくてもいい人が来ないなどで、参加企業が消えたと考える。
- 少なくとも工学系の優秀な学生に関しては博士課程に進学する学生は必ずしも多いとは言えないが、博士課程に進学する学生がみな優秀であれば、産業界は博士の学生を積極的に採用するのではないか。最優秀層がみんな博士に進学するような魅力的な博士課程にするため、その一つの取り組みとして、このジョブ型インターンシップ事業を位置づけたいと考えている。

第1回 ジョブ型研究インターンシップ推進委員会議事概要⑥

【意見交換】

- 企業はインターンシップのプログラムを準備するのにコストもリソースもかかり、何とかしなければならないことについて。
- 従来のインターンシップ用にプログラムを作るのもいいが、本当に企業が解かなければいけない問題や課題を真剣に解いてもらうようなインターンシップを、その能力がすごく優れている研究室の人に一本釣りでの3か月でやってみませんかというような募集もあるのではないか。給料を支給する形で、今までと違うインターンシップが始まるのではないか。
- 魅力あるインターンシップの作り方について。
- 学生は博士課程で学んでいる期間に国内企業のインターンシップに行くよりも海外に行くと言う。また、民間の海外の研究所に喜んで行く学生も多く、この優秀な学生を本インターンシップに組み込むとよいのではないか。
- 博士課程の学生は経済的な心配は必要なく、また、インターンシップへ行けば、自分の能力が評価され、生活に困らないような仕組みを作してほしい。
- 博士課程の学生の半分に対しては給与や奨学金などを払うようなプログラムが動いている。また、それとは別にインターンシップで産業界から給与を支給する際には、学生が双方から受給できる制度や手続きの簡素化等を進めていただきたい。
- 企業は博士の採用枠として検討するのではなく、中途採用枠に位置づけて検討してはどうか。給与や時期の問題も解決されるのではないか。
- 博士課程のインターンシップを実施している大学と一部の大手企業との間でレベルの高いインターンシップを実施することについては、理解できるが、1,000名、2,000名単位でのインターンシップに移行していくということについては、実現可能性が難しいこととして、問題意識を持っている。