

ジョブ型研究インターンシップ 関心表明大学へのアンケート結果について



令和3年1月20日
高等教育局 専門教育課



文部科学省

MEXT

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

目次

◆ 概要

【博士課程】

◆ 現状に関する設問

- ① 正規課程におけるインターンシップの実施状況

◆ ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）に関する設問（※1）

- ② 参加見込み時期
- ③ 参加を想定している研究科・専攻
- ④ 希望する給与水準
- ⑤ 知的財産・ノウハウの取扱い
- ⑥ 秘密保持義務の取扱い
- ⑦ 研究成果公表の取扱い
- ⑧ マッチング支援機関に期待する役割
- ⑨ マッチング支援機関利用に係る費用

【修士課程】

◆ 現状に関する質問

- ⑩ 正規課程におけるインターンシップの実施状況

◆ 採用選考活動との関係に関する設問

- ⑪ 研究インターンシップの成果の採用選考活動への活用
- ⑫ メンバーシップ採用を中心とした社会から、大学院における学修成果を評価して採用する社会への移行に必要なこと

【取組全般】

- ⑬ 自由記述

概要

【目的】

「ジョブ型研究インターンシップ」の先行的・試行的実施に関心表明をいただいた大学における検討状況等を把握すること

【実施主体】

文部科学省高等教育局専門教育課

【照会対象】

「ジョブ型研究インターンシップ」の先行的・試行的実施に関心表明をいただいた研究科・専攻 69組織

【照会期間】

令和2年11月18日～令和2年11月25日

【回答率】

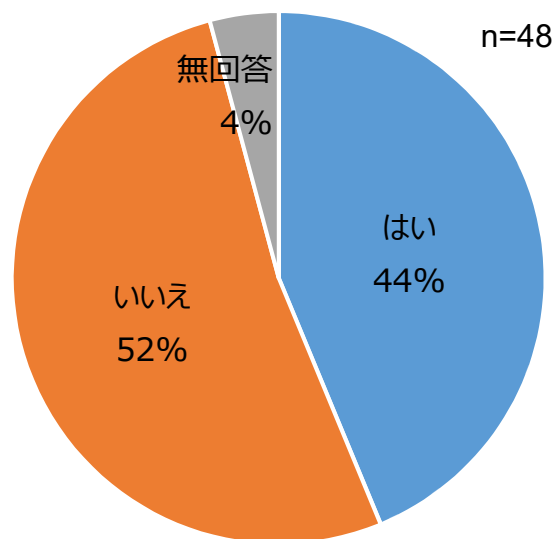
70%（48組織／69組織）

※1 先行的・試行的取組は博士課程から実施していくことを踏まえ、具体の制度設計に関する設問は、博士課程における設問において照会。

【博士課程】

【博士課程】 ①－1 正規課程におけるインターンシップの実施状況

①－1 インターンシップが正規課程に位置付けられているか。

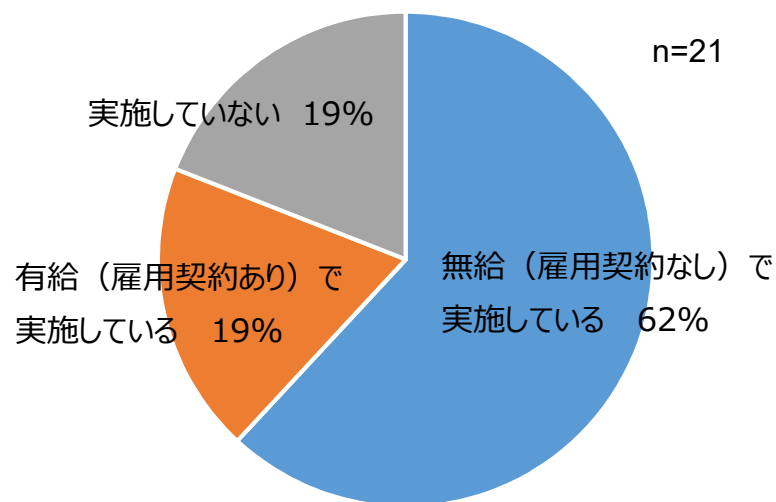


約4割の組織で、インターンシップを正規課程に位置付けて実施している。

【博士課程】 ① – 2 正規課程におけるインターンシップの実施状況

① – 2 (① – 1で「はい」場合)

実施期間が2ヶ月以上の研究インターンシップを実施しているか。



約8割の組織で、2ヶ月以上の研究インターンシップを実施しており、その半数以上は、無給（雇用契約なし）による実施である。

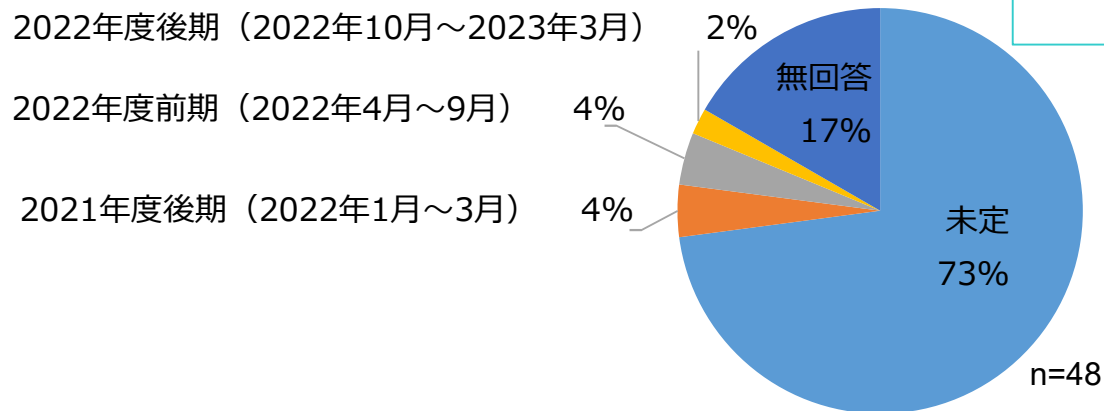
(参考：「実施している」の具体例)

- 2ヶ月以上のインターンシップは近年減少傾向で、1か月程度が多い。
- 企業における研究業務実習により、企業での研究業務の実態の理解、トランスファブルスキルの養成を目的としている。テーマの設定は実習先企業との話し合いによる。企業が報酬を本人に支給する場合がある(大学と本人との雇用契約は結んでいない)。
- 【無給】総合的な視野から社会あるいは企業の求める技術開発のニーズとシーズを把握した上で研究の企画と管理を行いうる高度専門技術者を養成することを目的とし、必修科目として開講している（1単位）。インターンシップの実施期間は通算で3カ月以上。就業にあたっての経費は原則として学生の自己負担、無報酬である。
- 産学連携教育プログラムにおいて、企業への就業体験、海外大学への研究プロジェクトの参加をインターンシップとして提供。2ヶ月以上の海外インターンシップは主に海外大学へのプログラムとなっている。テーマは学生自らが設定する。

(参考：「実施していない」の理由)

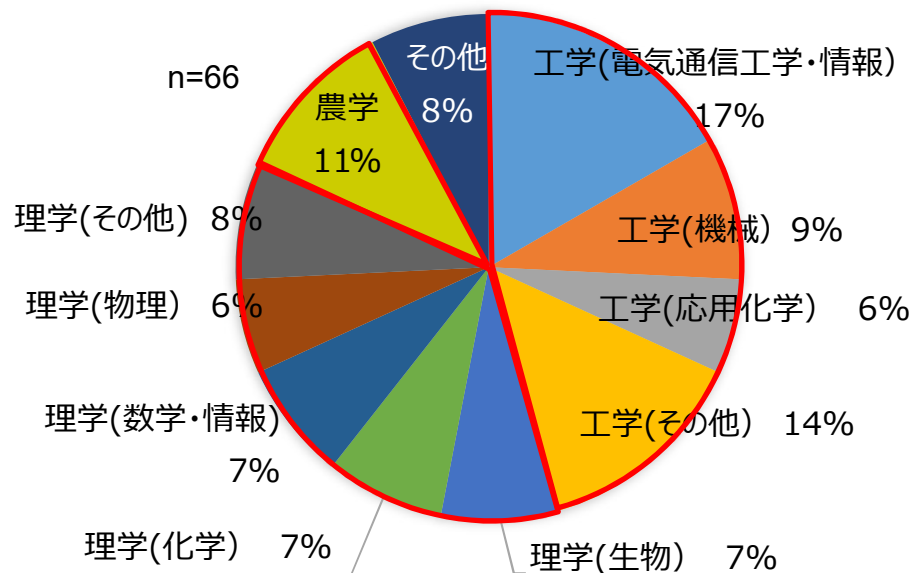
- インターンシップの内容が研究を伴うものではない。
- インターンシップ先の開拓や費用面から長期間（2か月以上）は、難しい。また、研究の進捗や研究室の修士、4年生の指導への影響、指導教員の理解を得られにくい。

【博士課程】 ②参加見込み時期



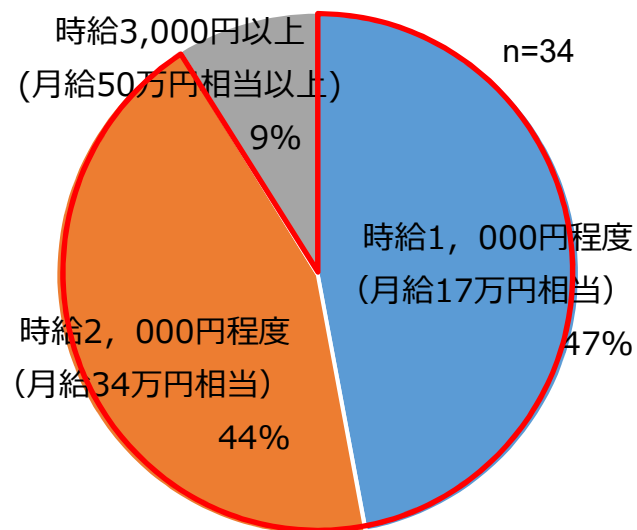
約7割の組織で、参加する時期は未定となっている。

【博士課程】 ③参加を想定している研究科・専攻



約8割の組織は、工学・理学・農学分野での参加を想定している。

【博士課程】 ④希望する給与水準



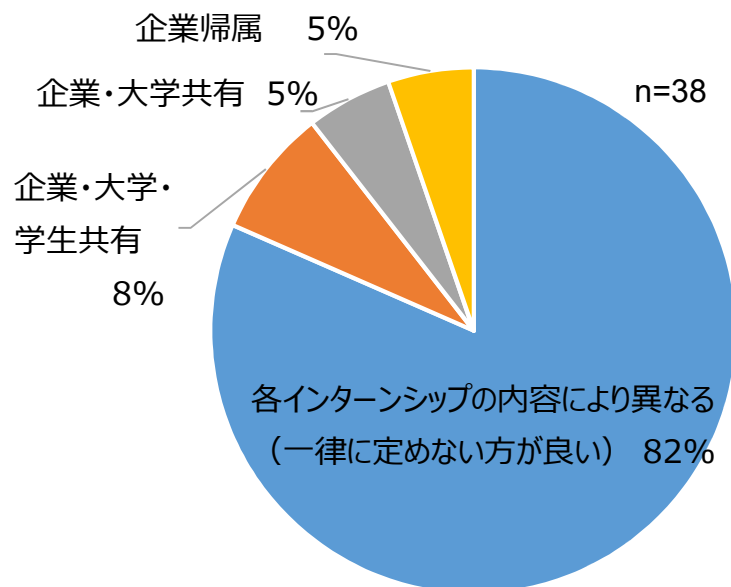
約9割の大学で、時給3000円未満の給与水準による支払いを想定している。

一方、時給3,000以上の給与水準に対する希望も1割程度存在する。

(参考)

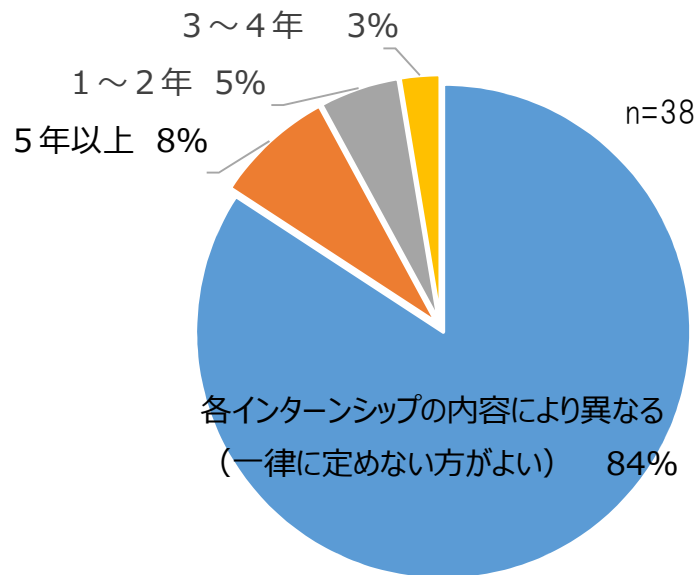
- 勤務地が遠方の場合、宿舍等の住居を確保し、手当を支給してもらえると学生が参加しやすい。

【博士課程】 ⑤知的財産・ノウハウの取扱い



約8割の大学で、一律に定めず、インターンシップの内容により柔軟に取扱うことを希望している。

【博士課程】 ⑥秘密保持義務の取扱い（秘密保持義務・ノウハウ秘匿期間）

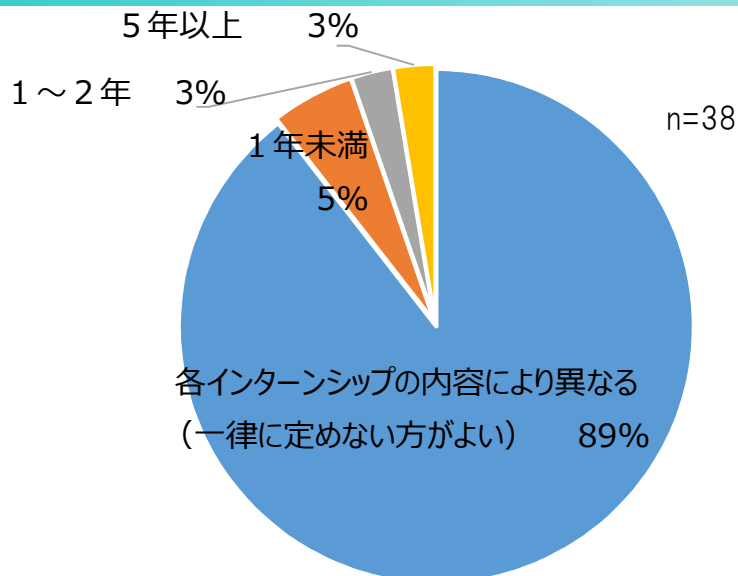


約8割の大学で、一律に定めず、インターンシップの内容により柔軟に取扱うことを希望している。

(参考：自由記述)

- 企業側からすると内部の秘密情報に関しては秘匿期間は無期限であるべき。
- 守秘義務に関する誓約書を学生から企業に提出させ、インターンシップ期間中に知り得た機密事項・重要事項は固く、その機密を保持し、将来にわたり他に漏洩しないことを誓約させる。学生の故意・過失により機密事項・重要事項が漏洩した場合には、学生がその責めを負う。

【博士課程】 ⑦研究成果公表の取扱い（通知義務期間）

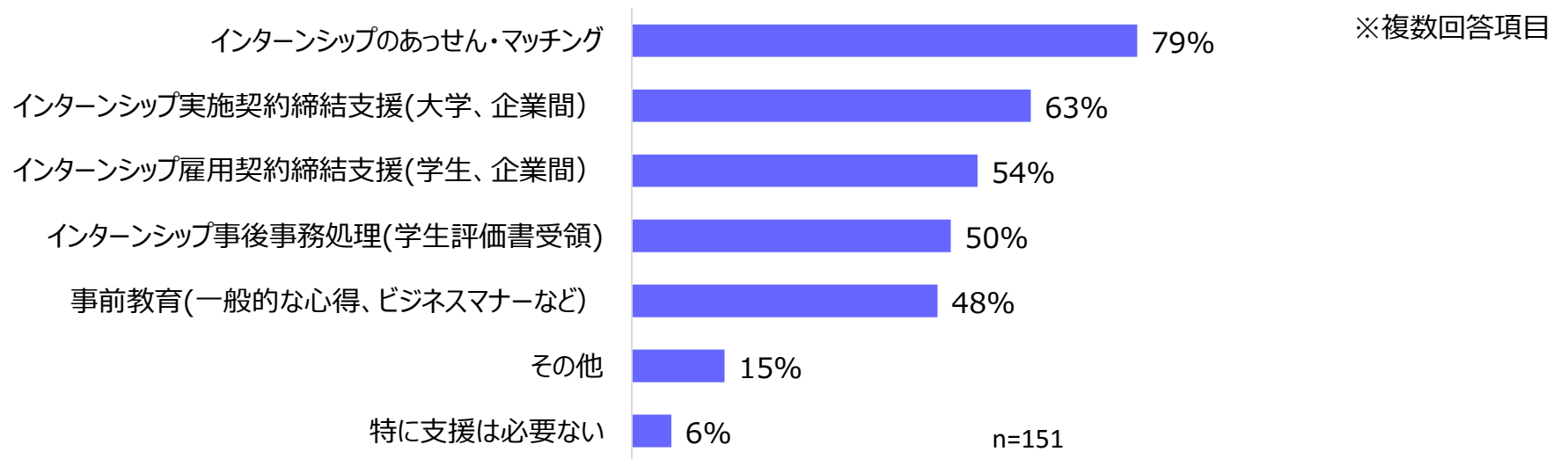


約9割の大学で、一律に定めず、インターンシップの内容により柔軟に取扱うことを希望している。

(参考：自由記述)

- 研究成果の発表にあたっては、事前に企業と学生・指導教員で発表の可否にかかる協議を行い、発表可能な場合も発表内容を三社で協議の上、発表する。
- 成果物は基本的に機関帰属であるならば、公表に関する通知／協議に関しても無期限で対応すべき。

【博士課程】 ⑧ マッチング支援機関に期待する役割



約8割の組織で、インターンシップのあっせん・マッチングを希望している。

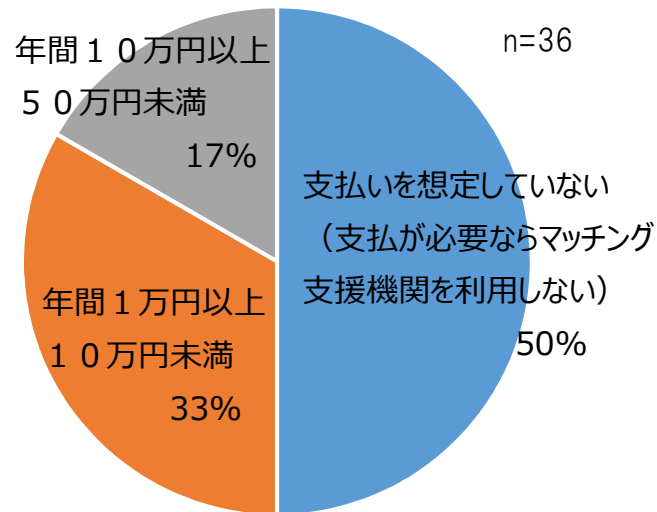
約半数は、実施のための事務手続きに係る支援を希望している。

(参考：自由記述)

- リーディング大学院等の先行事例では、学内に専属のコーディネーターを置いており、この方のスキルが成否にかなり影響する。専属コーディネーターの人選と育成は大学側の責任。下記のマッチング利用料に相当しますが、このようなコーディネーターの人件費が重要。
- 企業からのフィードバックをデータとして共有させて欲しい。
- 文科省が認定した支援機関が主体となって、信頼がおける企業選抜を行い、インターンシップ内容についての事前教育を企業側に提供していただくのが良い。企業によってはインターンシップ生を無給の人手として考えているベンチャーもあると聞く。
- 事後事務処理に関連して、大学でインターンシップの成績を評価するための資料についても用意してほしい。

【博士課程】 ⑨ マッチング支援機関利用に係る費用

⑨-1 マッチング支援機関に支払える費用上限

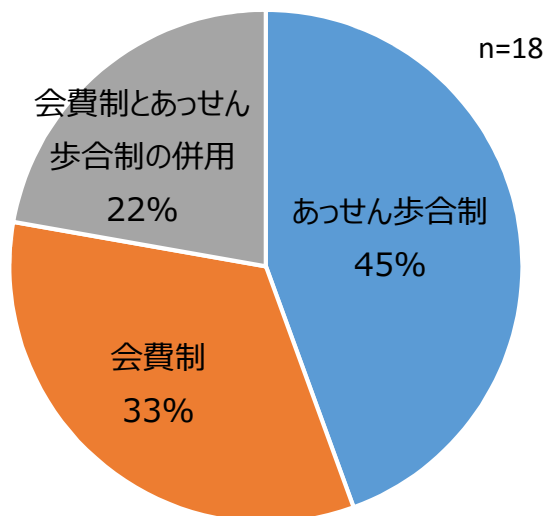


約5割の大学で、費用が発生する場合にはマッチング支援機関を利用しないと回答。

(参考：自由記述)

- 全てのサービスが充実したマッチング支援機関であれば一定の会費支出は考えられる。
- 留学生へのマッチング支援も対応可能な場合は利用料支出は厭わない。

⑨-2 (⑨-1で「支払える」場合) 支払費用の算定方法



4割強の大学で、あっせん歩合制を希望しているが、その他の算定方法を希望する回答も一定程度ある。

(参考：自由記述)

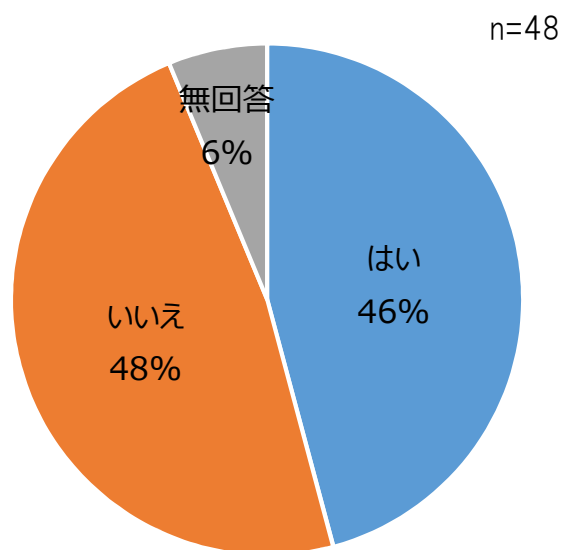
- 費用の算定方法はあっせん歩合制が妥当であると考えますが、基盤的な運営経費が削減されている現状では、マッチング支援機関に学生ごとに経費の支払いを行う財政的な余裕は大学にはない。少なくともスタートアップ時には、文科省から基礎的な運営資金を交付していただき、当該インターンシップが就職につながったときは成功報酬的な形で企業から利用料が支払われる形態が望ましい。

【修士課程】

【修士課程】 ⑩ – 1 正規課程におけるインターンシップの実施状況

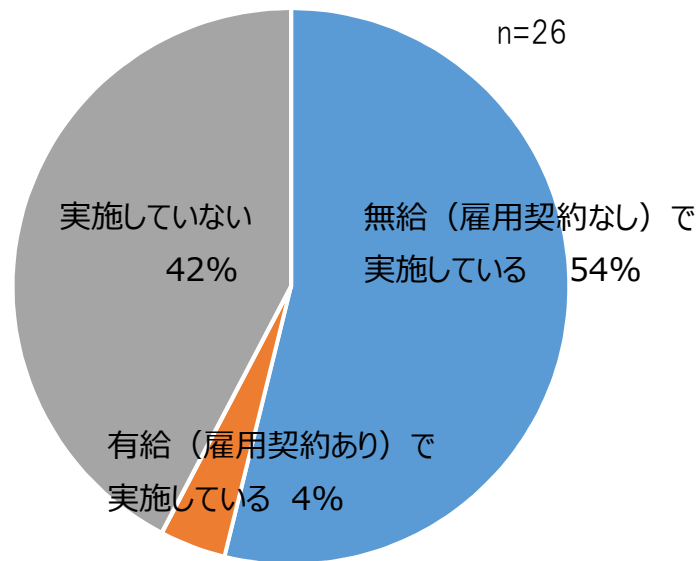
⑩ – 1 インターンシップが正規課程に位置付けられているか。

正規課程に位置付けている大学と、位置付けていない大学は、同数程度。



【修士課程】 ⑩ – 2 正規課程におけるインターンシップの実施状況

⑩ – 2 (⑩ – 1 で「はい」場合)
実施期間が2ヶ月以上の研究インターンシップを実施しているか。



約6割の大学で、2ヶ月以上のインターンシップを実施している。
その大半は、無給（雇用契約なし）による実施である。

(参考：「実施している」の具体例)

- 産業界等との実践的な研究・企業活動環境で自らの専門を応用するキャリア創造支援を行う。テーマは派遣企業と相談のもと設定。
- 【無給】企業の中で実践的研究開発課題に挑むことを目的として、例年15名程度が参加。主に企業側がテーマ提示を行い、テーマ説明会を開催した上で、参加者を募集。
- 【無給】企業での課題解決（提案）型インターンシップ。参加学生は年に数名、テーマは相手企業・指導教員と相談の上で設定。

(参考：「実施していない」の理由)

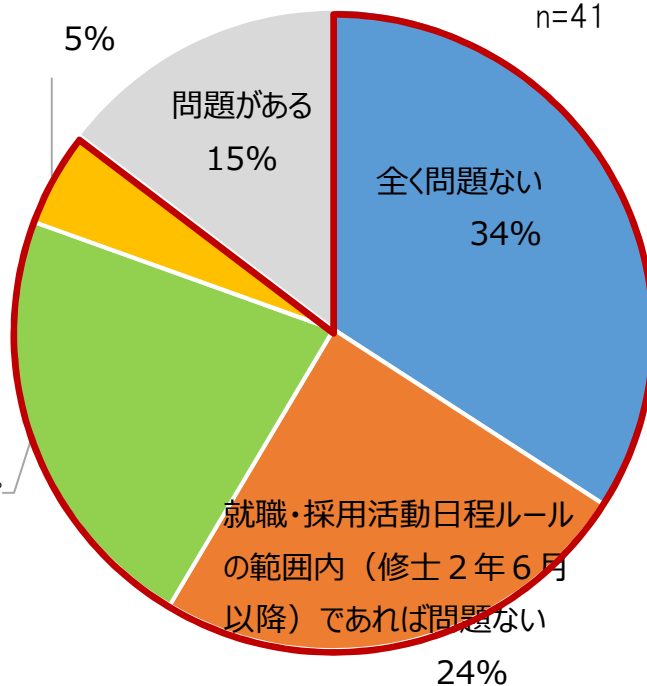
- インターンシップの内容が研究を伴うものではない。
- かなりの学生が修士課程期間中に企業インターンシップを経験しているが、ほとんどのケースが企業の事業所経験を目的とするものであり、リクルート活動に一環と言える状態。研究ベースでの長期インターンシップもない訳ではないが、指導教員と特定企業との共同研究遂行状況に依存し、形態は千差万別。
- インターンシップ先の開拓や費用面から長期間（2か月間以上）は、難しいと判断される。また、長期のインターンシップは研究の進捗や同じ研究室の4年生の指導などへの影響があることから、指導教員の理解を得られにくい事情がある。

【修士課程】 ⑪ 研究インターンシップの成果の採用選考活動への活用

約 8 割強の大学が、学生の成長に有益で、学業に支障のない形が実現できれば、インターンシップの成果を採用選考活動へ活用することは可能と回答。

2か月以上の長期研究インターンシップ
であれば問題ない（インターンシップの
繰り返しがしにくいいため） 5%

正規課程に位置付け
た研究インターンシップ
であれば問題ない
22%



（参考：「問題がある」の理由）

- インターンシップを繰り返し、学業・研究に専念できない学生が多くなる可能性がある。
- 青田買いを助長する。
- 修了見込みが未定の学生に内定を与えるべきでない（企業は学習成果を評価してから採用すべき）。
- 学生がインターンシップ先を選択する場合、常に就職を意識した選択を行う可能性が強く、既に、修士課程では、インターンシップ＝採用選考の一環という考え方をしている学生は多い。ただ、明示的に採用選考の一環としてのインターンシップだけになってしまうと、広く学生の能力を伸ばしたり、企業側でも幅広く学生から応募してもらうという目的としては不利に働くのでは。
- 大学院 2 年間で、企業の就職のための就活の 2 年間になってしまってはならない。ちゃんと研究をして、それ以外に必要な経験をしたことが、評価される就活であってほしい。
- インターン時の選考が、果たしてどのくらいきちんと学生を見定めているのかが、不明である。希望する者が全員、インターンに行ったうえで、本当に優秀だと判断された場合に採用にまで直結するのであればよい。
- 親や本人からすると、大学院 2 年後には、学費や生活費の出費がなくなり、むしろ給与がもらえる立場になるであろうと思い、学資保険やその他の蓄積をして育ててきている。就活が卒業後になるとか、卒業後にインターンをするなどの場合、その間の生活費は誰がみるのか？ また、就職がうまくいかない学生は、空白期間が長期に続くことになる可能性も考えられる。
- インターンはいろいろな経験の一つである。本人のキャリアにおいて、学生起業をする、海外に留学する、企業との共同研究に参画する、国際的なボランティアをするなど、機会はいくつもあるため、それらの一つとしてインターンが必要とする学生が選択をすればよい。

【修士課程】 ⑫メンバーシップ採用を中心とした社会から、大学院における学修成果を評価して採用する社会への移行に必要なこと (1/3)

(大学院教育)

- 修士課程の教育プログラムの見直し。
- 学業の成績報告だけでは不十分と考えている企業もあり、大学の学修成果を明示的に示すことができる質保証制度を考える必要がある（大学院ではなく、学部からの成果を含めて）。
- 大学教員の意識改革（研究能力を重視した採用やインターンシップの重要性に対する理解促進）
- ジョブマッチングも大切だが、大学入学時には予想されなかった分野やスキルのある人材が社会で求められるようになってきた。大学院の分野と社会の欲する分野が一致し、過不足なくなることは難しい。分野が異なる大学院生や、基礎研究者などが、インターンを機に、新たな分野をキャッチアップして、即戦力になれる機会があるとよい。インターンシップはむしろ、そういう者に提供されるとよい。その場合に、インターンシップが、新入社研修の前倒しのようなものではなく、学生の伸びしろを見定める機会、社会を知り、発想力や異分野融合の研究へと発展していく教育の場でもあってほしい。
- 修学スケジュールに支障なく研究インターンシップを取り込めれば様々な選択肢が生まれると思うが、大規模総合大学においては、学生の修学・就職パターンは大きな幅があり、一律のやり方を定着させるのは現実的ではないと思う。グッドプラクティスを積み上げ、世の中に知らしめていくしかないのではないか。

(学修成果や学位に対する評価)

- 修士・博士に進み、いくら努力しても就職の際に正当な評価がなされないことが、日本において諸外国と比較して大学院進学率が減っている主要な要因のひとつである。これを根本的に改善するためには、社会全体の認識の変革が必要であり、会社に任せても無理で国主導の方策が必要であると考えます。
- 修士課程学生であっても、学修成果や研究遂行能力に見合ったポスト（職種や給与水準）を、幅広い企業に設けてもらうことが必要である。ただし、こうした選択肢もあって良いが、修士課程学生の就職活動の仕組みを抜本的に変えなければ、当該インターンシップの実現は難しいと考える。
- 一般的な就職試験から入社後の配属まで、大学院で修得した高度な専門知識および技術が正当に評価されていないと思われる。採用する側が、大学院学生に相応しい評価を入社試験から行い、さらに、入社後もそれを発揮できるポジションにつかせ、人材として活用する配慮が必要と思う。

【修士課程】 ⑫メンバーシップ採用を中心とした社会から、大学院における学修成果を評価して採用する社会への移行に必要なこと (2/3)

- 企業の方が、学生の学修活動等をしっかりと評価すること。
- 企業が修士課程学生の研究能力を知ることができる機会の設置。
- 修士課程学生の初任給・給与体系など企業における処遇の向上。
- インターンシップの成果の公表と共有。
- 修士課程学生の大学院における学修成果である専門的知識・技能を企業が把握できるような共通フォーマット形式（研究面の成果を盛り込んだディプロマ・サプリメントなど）。
- 各企業が評価する学修成果やそれに基づく採用実績などを学生や大学側が見ることが出来るサイトやデータベースなどの整備が必要であると思う。

（採用・雇用慣行）

- 採用側（企業側）が、新卒一括採用後に自社での教育に投資をすることを止め、その代替として、大学の研究に積極的に投資（あるいは共同研究）するようになること。
- インターンを含め試用期間を長期に設定し、本人の適性及び専門性を見極めた上でジョブ型雇用に移行していく必要があると考える。
- メンバーシップ型雇用は過去の高度成長期には機能していたが、現在の少子高齢化や国際経済から比べた日本の状況を考えると、あまりマッチしていない制度になっている。企業は自社の事業だけでなく、日本の国際競争力を高めていくためにも、ジョブ型雇用に切り替える必要がある。
- 学修成果を評価して採用した際には、いわゆるジョブ型の雇用が主になると思われるが、企業の都合等によりその関連（特殊）業務の削減などがあつた際のセーフティネットとなりある種の流動性（同様の業種への転職の可能性）の確保、つまり社会全体がある程度同時進行的に構造を変えていくことが必要だと思う。
- 博士課程学生の積極的な採用。

【修士課程】 ⑫メンバーシップ採用を中心とした社会から、大学院における学修成果を評価して採用する社会への移行に必要なこと (3/3)

(就職・採用活動時期)

- 定期的な大学と企業の連携・協議の場が必要と考える。特に、大学の学年歴(4月入学3月修了など)と企業の選考から採用までの期間(一括採用)のズレを埋めることが必要と考える。
- 就職活動時期の変更。
- 修士課程での学修成果が採用に直結する募集職種の確立と採用スケジュールの実現(修士論文等の評価が採用選考の評価につながる仕組み)
- 現在はM1修了前後からの開始が主流であり、まだ十分に研究が進んでいない。そのため、学修成果の評価が難しく、大学院進学の意味が活かされていないのではないか。
- 客観的な評価を行うためには、修士1年終わり～2年の始めに新卒としての入社試験を行うのは早すぎて、2年の後期以降に修士研究の内容を十分に含めた評価に基づく入社試験を行うことが必要であると思います。
- 就職活動が早期化しており、十分な学修成果が出ていない博士前期課程1年次に実質的な選考を実施している企業が見受けられる。このような中、学生の学修成果及び成果を生み出すプロセス能力を評価して採用する社会に移行するために、第一歩目として「一度不採用となった学生が、再チャレンジできること」が必要であると考えます。現在は、早期選考で不採用になった学生は、本選考を受けることができない企業が多い。しかしながら、早期選考から本選考までに大学院での授業及び研究指導を通して、学生は大きく成長している。大学院教育を経た学生の成長分を評価してもらえるように、「早期選考等で一度不採用となった学生が、その後の本選考等で再チャレンジできること」が必要であると考えます。
- 採用時期の通年化。

(その他)

- 企業と大学の信頼関係、企業の積極的な学会参加。
- 本当の意味の推薦制度。政治的な事などしがらみなしに、ちゃんと指導教員が学生を見て、よいところも、もっと期待するところもしっかり評価をし、長い社会人生活で良さをのばし成長させてほしいことをも推薦書に記載し(教員にも相当の能力が求められてしまうが)、企業も政治的なことではなく、フラットにその推薦書を利用し、本人の面接とを複合して、時期や採用試験の方法を一律ではなくて実施することが重要である。

【取組全般（修士課程・博士課程共通）】

【取組全般】 ⑬自由記述 (1/3)

(仕組み全般)

- インターンシップは教育のためのツールであって、それ自体が目的ではない。基本的な決め事は最小限にし、学生の状況や希望、企業の受け入れ態勢等により、柔軟に対応できるような仕組みの構築を希望する。
- ジョブ型インターンシップの位置づけや就職との関連性については、大学の場所、規模、専門性に大きく依存するので、一律ルールで実施することは不可能だと思う。特に修士課程は就学期間を圧迫するので、工夫が必要。直近で例示されている修士修了後に社会人ドクターのような扱いで博士課程に在籍するのはひとつの手段として有効だと思う。博士課程学生はジョブ型インターンシップの導入は難しくないと考えられるが、企業活動とは疎遠な分野もあり、やはり一律ルールは難しいと思われる。
- ジョブ型（有給）研究インターンシップとすることで、成果重視の傾向が少なからず強まることが懸念されるが、是非学生の教育および将来への投資という観点を強調した形で進めてほしい。
- 大学院で学んだ学修成果の通用性を確認し、社会実装に繋げるためにも、ジョブ型インターンシップは重要であると考えており、現在検討中の大学院改革においてもキャップ・ストーン科目として想定している。先行的・試行的実施については、現行のインターンシップで対応可能なので、是非参画したい。
- 企業側からの要望は、以下のとおりである→数合わせで押し付けられても困る。企業としてはこの人を採用したい、と思えるくらいの優秀な人材しか受け入れたくない。採用も前提とし、マッチングイベントでのディスカッションや事前面接等もしっかりやれることを希望する。給与を支払う以外にも大きなコストがかかる。期間限定の嘱託研究員のような扱いとなるので、当然、成果物は機関帰属となる。

(正規課程としての位置付け)

- 正規課程の位置づけについて、先行的・試行的な実施の際に、どの程度まで制限があるのか知りたい。状況によっては、大学内の手続等が必要になってくるため。
- 正課課程として実施するためには、研究科則の変更を伴う。その変更のためには、ジョブ型インターンシップの詳細が必要となる。
- 本取り組みの発展を考えると、実施例やグッドプラクティスの積み重ねを示すことにより意義も明確になり、研究科の同意も得やすくなる。そこで、一定期間においては、単位認定を行わないジョブ型インターンシップも認めてほしい。もちろん、大学として責任をもって送り出すことには変わりはない。

【取組全般】 ⑬自由記述 (2/3)

(インターンシップの形態)

- 大学と企業が共同研究として実施しているプロジェクトに対し、それに直接かかわっている教員の研究室以外、または、他専攻、他学部、他大学の学生が、インターンシップとして参加する方法もあり得るのではないだろうか。コロナ禍の場合でも、相手企業との打ち合わせや成果報告はオンライン中心で実施しつつ、大学の研究設備を活用した研究活動を遂行するような方法もあるかと思われる。
- COVID-19の感染状況によってはWebによる在宅インターンシップやその際の情報セキュリティなども想定・検討してもらいたい。

(留学生)

- 大学院課程学生の多くが留学生である。したがって、当該インターンシップを実施するにあたっては、留学生への配慮も不可欠であると認識している。企業には、日本語の習熟度に関わらず、留学生本人の学修成果や研究遂行能力を重視して、その人物を評価してもらいたい。
- 留学生の日本での就職支援は、日本語能力が不十分なため困難なケースが多い状況。本学でも、日本語ができない留学生を日本の企業に就職させることはあったが、時間と労力がかかりかかる。そういった部分のサポートが得られるのであれば、違った意味で、マッチング支援機関の活用が考えられる

(実施体制)

- 「有給」という点で異なるとしても、そもそも理工系の博士人材のインターンシップは比較的容易。もしマッチング支援機関のみで対応するのでない場合、エリアごとにメインの大学を指定して、マッチング支援の一翼を担えるように人的・財源的なリソースを手当てすることなどが考えられる。

(参加主体・規模)

- 今のところ参加企業数は50社以下とかなり少なく、ジョブ型研究インターンシップ参加を希望する学生がいても、結局参加できないのでは。特に地方大学の学生はかなり厳しいと思われる。
- 先日の説明会で、まずは企業と既に共同研究を行っている大学研究室に所属する学生をジョブ型インターンシップの対象と考えているとの説明があったが、その後いかにしてそのすそ野を広げていくのかを示してほしい。
- 国立、有名私立のみでなく、その他の大学にもメリットを得られる制度設計を希望する。

【取組全般】 ⑬自由記述 (3/3)

- このような制度をもつことは、博士学生の意識の向上にも有用と思われる。また、大学側の体制としては、産業界のニーズに応えられる人材育成が不可欠であることが理解できる。地方大学としては、地域企業との関係を構築することが重要であるので、全国的に広がったマッチング支援を要望する。
- 経団連に加入していない会社についてもフォローが必要である。
- 企業の参画方法のほうが重要ではないだろうか。特に地方の様々な企業も参画する形が望ましい。このままでは、大手企業や関東・関西圏の企業などに偏ってしまい（民間企業の就職あっせん企業との違いが分かりにくい）、地方から人材流出が進むことになる。一方、地方の企業を、中央のマッチング支援機関で情報やニーズを収集し、きめ細かな対応ができるのか否かという問題もある。