

第2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

議題① 採用、雇用及びインターンシップの現状と課題について

- 修士課程において、2ヶ月以上のインターンシップについて全然問題がないという回答が大半を占めているが、個人的な感覚とずれており、日本全体の状況とは異なるのではないかと。
 - （事務局）修士課程において、インターンシップの成果を就職・採用活動に使うことを想定した場合に受ける印象を聞いた設問であり、2ヶ月以上という期間は質問の観点に入っていない。アンケートの自由記述欄では、学業を阻害する形がよくない、よいインターンシップの形を探して実施していくべきという趣旨の意見があった。
- ジョブ型研究インターンシップの検討が始まった際、修士課程においては学位審査が終わった後にインターンシップに参加するという形になっていたため、この当時の形を想定してアンケートに回答しているのではないかと。博士課程と修士課程の議論は常に切り分けを明確にしながら進めるべきである。

議題② ジョブ型研究インターンシップガイドラインについて

- インターンシップもジョブマーケットもグローバル型に動いている。特に、情報人材の雇用に関して、グローバル企業が違った待遇で採用するような状況が現場で起きている。実際、指導していた学生が海外のインターンシップに参加したケースは複数ある。この取組も常にグローバル型に動いていく中で考えていかなければならない。グローバル型になっていくことを考えると、今後、RA支援が増える方向になり、公的資金や共同研究費においては、博士の人件費を含んだ形が増えてくるだろう。その際、インターンシップとRAで重複する部分が増える可能性があり、今後整理が必要である。
- ジョブ型研究インターンシップを成功させるためには、関係者全員にとってハッピーなこと、企業、学生、大学がこのインターンシップを通して嬉しいことを確保できなければ自発的に回っていかない。その際に一番大事なものは、企業がこの取組を積極的に活用し、企業の競争力確保につなげられることである。
- いろいろ企業の方に話を伺うと、一部の企業は今後の競争力確保のために博士が必要であると言う。一方、ある程度の企業からは、これまでに博士を雇ったが競争力に貢献してくれなかったため、そういう人を好待遇で雇えと言われても順序が逆だと言われる。この部分を改善していかなければならず、そのためには、企業のニーズにあった、企業が本当に競争に勝たなければならない分野の研究に役立てる博士を紹介し、一緒に開発をするようなインターンシップができると、企業側も採用に積極的になってもらえるのではないかと。ジョブ型研究インターンシップでは、そのようなマッチングやジョブの内容設定ができるとよい。

第2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

- ▶ 共同研究を開始する際に必ずしも博士学生がインターンシップに行くとは限らない。また、共同研究費の中から博士学生のインターンシップ費用を払うことは負担が大きい。今後、各大学が共同研究を行う際の雛形として、共同研究の過程でジョブ型研究インターンシップに発展するものがあつた時には、学生のインターンシップ費用は企業が負担するといった整理ができていると、大学は負担が少ない。
- ▶ ジョブ型研究インターンシップは、博士課程学生にとって魅力的でなければならないが、現状のガイドラインでは、その点がどこにもない。有給という点を除いて、目的、定義、体制、類型等今まで言われてきたものを再度整理しただけであり、ここに新たな事務局を置いて、参加を希望する者を集めて実施しても、絶対に動かないし、これまでの取組と同様の結果となる。先行的・試行的と言っている中身をもっと明確にしなければならない。要するに、一番ハードで大変な取組を、ある限定したチームからで良いからトライアルでやることが重要である。トライアルの観点も、有給のインターンシップである。
- ▶ 確かに人材育成のための取組ではあるが、ジョブ型研究インターンシップのためのカリキュラムを作っても仕方がない。就職や採用試験にそのままつながるような、有給のインターンシップを作り、博士課程に進学したら採用でも優遇されるということが若い人に示せることが重要であり、そのためにトライアルでやっていくことが重要である。
- ▶ 文科省の事業で立ち上げた人材育成コンソーシアムでは、企業との話し合いが重ねられている。事務局機能は、こういったコンソーシアムと連動する形で進めたほうが、本当に動くものが何かははっきりしてくるだろう。
- ▶ コンソーシアムや事務局のゴールは、会費制やエコシステムで回り続けることではない。博士課程学生を増やすためのジョブ型研究インターンシップをどうするかということがゴールである。そのために効果的な事務局であれば、国が少々お金を突っ込んででもやるべきである。
- ▶ C-ENGINE等の既存の事務局がある中で、事務局機能を別に設け、どちらかにしか参加できないようでは、既にインターンシップを実施している大学は混乱する。既存の事務局と一本化することも検討してほしい。
- ▶ 指導教員やメンターとの事前の擦り合わせが必要であることを改めて強調して記載してほしい。
- ▶ 日本の博士課程は留学生が多い。留学生もジョブ型研究インターンシップに参加し、いいところに就職していることが明確になれば、日本人学生にとってのメリットにもつながり、博士課程学生の増加にもつながる。産業界には、優秀な日本人を惹きつける一つの方法として、ぜひ留学生も含めたインターンシップを検討してほしい。
- ▶ 事前に学内の先生にガイドラインについての意見を聞いたところ、教育なのか就労なのか不明瞭であり、採用につながることを明確に打ち出さなければ参加者が増えないのではないか、という率直な意見があつた。

第2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

- 日本全体の競争力を考えると、これからはジョブ型にせざるを得ないと考えており、ジョブ型研究インターンシップの取組には大賛成である。会社側もインターンシップだけではなく全体としてきちんとジョブディスクリプションを作り、その中に必要な経験・スキル等を明確にして提示していくことが必要である。学生にもジョブディスクリプション提示するきっかけとして良い取組である。
- 海外への事業展開も増えており、成長を求めるためには海外に出ていくことが必要になる。その中で、研究者、学生等を採用する際、日本人や外国人といった区別や、日本やインドといった採用する場所に関係なく採用していくのが企業の方向である。
- 現状は新規採用者数の方が多いが、ジョブ型に移行していくと、経験者採用にシフトせざるを得なくなる。とはいえ、新卒学生もしっかり採用していきたいと考えており、学生にとって、今身に付けなければいけないことは何なのかということを明確にするジョブディスクリプションを作り、こういったインターンシップをどんどん実施し、新規採用につなげるようにしていきたい。
- 方針に記載されている、文化として社会に定着させることは非常に重要であり、ぜひ取り組んでいきたい。また、実践力を養成することも重要である。
- 給料については、アウトプットで考えて支払うべきものは払えばよく、問題はない。
- 重要なのは、最初から成功するものを作るのではなく、いろいろと変えていくことである。
- サーキュラーエコノミーなど、他にもインターンシップを実施している機関との整理が必要である。
- インターンシップの評価証明書の在り方についてはまだ議論が必要である。マッチングできなかった学生にできるだけ寄り添い、学生の立場・目線で何ができるかを丁寧に話し合い、好事例を積み上げていくことが重要である。
- 今後は修士課程の学生にも門戸を開けることが重要である。大学へのアンケートでは、修士への拡大に門戸を開いても良いという考えもあり、学生にとってよい取組となることを前提に、対象を広げていくべきだと考える。企業にとっても基礎研究と製品開発の応用を繰り返していくことが重要であり、修士についても先行的・試行的に導入し、改善をしていきながらできるだけ早く定着させたい。
- ジョブディスクリプションをもう少ししっかり明確化する必要がある。マッチング支援機関には、各社が求める人材を正しく把握し、学生を適正に導くことが求められるが、マッチングは非常に難しい。マッチング支援機関には、ジョブディスクリプションに記載されていること以上のことも理解していただく必要があり、企業とのコミュニケーションの仕方について、今後更に深めていく必要がある。
- 大学と企業がしっかり連携し、学生に寄り添った対応を心がけてこの取組を推進していきたい。

第2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

- 関係者全員にとってメリットのあるインターンシップのためには、自企業の事業にとってメリットのあるプログラムを実施することが企業の責任であるということをしっかり認識した上で進めていきたい。
- 博士課程学生は、これまで研究開発部門のみで採用していたが、バリューチェーンの中には、様々なサイエンスをバックグラウンドとした高度な専門性が必要な部門も多いため採用部門の拡大と、修士課程も含めて対象を広げ、ジョブ型研究インターンシップを発展させていくことが重要である。
- ジョブ型研究インターンシップの位置付けを明確に打ち出し、他の組織や既に実施されているインターンシップとの棲み分けを明確にしたほうがよい。
- 大手企業だけではなく、中堅企業・ベンチャー企業等も参加できるような形にする必要がある。
- 報酬に関して、現在の給与体系では学士・修士・博士で初任給を変えており、博士課程を修了していない学生に対して、博士の初任給相当を支払うことには違和感がある。
- 先日の総理の所信表明演説や、第6期科学技術・イノベーション基本計画において、我が国の研究力強化、とりわけ基礎研究力強化はど真ん中に位置づけられている。その中でも、若手研究者の待遇を改善していくことは中心に据えられており、さらにその中の大きな取組が、博士課程学生の処遇改善である。博士課程学生の待遇の改善として、給与や経済的な援助が大きく報道されているが、このインターンシップは非常に重要である。インターンシップで給与を得るという側面もあるが、将来の道として、博士課程に進学すればアカデミアも産業界も選択でき、先がすぐく明るいということを感じてもらえるような取組にするため、このジョブ型研究インターンシップは、学生にとって魅力的な取組として実施したい。
- 優秀な学生が博士課程に進学する文化を作ることが非常に重要である。
- これまでも同様の取組があったが動いていない要因は、大学、学生、企業それぞれの思いがずれていることである。このずれは、ルールや目標を作ったくらいで埋まるものではない。そのため、三者の思いを一致させる努力をし、一致できるところを探し集め、最小限のところから始めることが重要。大学であれば、ある学部、ある専攻単位からでもよいので、三者が良いと思うものから始め、好事例が周囲にも波及していく形で進めていくのがよい。事務局が作成したガイドラインをベースに、合意する観点を集め、合意する人たちでルールを作り、インターンシップを実施し、成功した事例を発信して仲間を増やしていく必要がある。形式的にスタートしても取組は続かないことが目に見えており、本当にみんなが良いと思うものを小さくても良いからスタートさせ、それが良い取組であれが広がっていく。

第2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

- 学生は興味のある会社のインターンシップに参加するため、インターンシップでよい成果をあげたら、博士の学位取得を前提に企業が就職を保証してくれると、学生の意欲も向上する。企業側には、インターンシップ終了時に、学生が希望すれば採用することを伝えていただけるとありがたい。修士についても、就職協定期間で学生が希望すれば企業は採用する意思があることを伝えていただければ、取組がうまくいくのではないかと。
- インターンシップの成果を踏まえて就職を保証することについて、産業界は問題がなく、修士課程でもやりたいと考えているだろう。一方、大学側は修士段階で採用につながるインターンシップを実施することに拒否感を示しているため、まずは本取組で博士課程において理想的なインターンシップの在り方を作り、それを踏まえて修士にも拡大していくのが現実的であろう。
- 優秀な学生ほど目が利くため、そういう人間に遡及するような取組にする必要がある。特に、博士の就職活動は、現状では修士と何ら違いがない。ジョブ型研究インターンシップが、博士に進学したら採用自体が違うというプロセスや、修士とは違って就職が優遇されるという点、有給である点が前面に出てくるような事業に発展すると良い。
- インターンシップを踏まえて企業が内定を出すことについて、学内では専攻や分野といった区分に関係なく、教員個人ごとに意見が分かれる。
- いいところがあるけれどもなかなか認めてもらえないような学生が、ジョブ型研究インターンシップを通して認めてもらい、成長していければ、大学にとって嬉しいことであるし、本取組の規模の拡大にもつながると考える。
- 就職採用活動は、学生が、内定を一つではなくたくさんとることが当たり前になっており、多くの時間を費やしている点が問題である。
- 当社では採用内定を出した学生に対して、大学であと1年間研究活動がある場合には、研究終了後の採用を承諾するような採用形態も実施しており、企業は積極的に配慮していくべきだ。
- 現在、自動車業界は比較的博士卒が少ない業界だが、今後、領域によっては博士の採用がかなり増えていくだろう。その際、面接を何回行ってもわからない部分が、インターンシップで一緒に働くことではっきりわかる。そのため、企業はしっかりリソースをかけて、ジョブ型研究インターンシップを組み立てるだろう。学生は、これからの将来に向けて人生をかけるくらいの気持ちで2ヶ月程度のインターンシップに取り組む雰囲気が出て、大学教育のレベルがあがる。ジョブ型研究インターンシップは、そのような役割を果たせると期待しているし、そのためには、関係者がずれを埋める努力をしっかりと、まずはやれるところからしっかりと成果を出していくこと、これに早く取り組まなくてはならない。
- 大学評価において、博士課程の充足率をあげなければ評価が下がる仕組みを変えるべきである。

第2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

- 学生に訴求力のある取組にするためには、ジョブ型研究インターンシップが採用に結びつく取組となることで、新しい動きを出すことができる。
- 10大学と400社程度の企業が参画している人材育成コンソーシアムにおいて、ジョブ型研究インターンシップについては、有給にするためには基本的に採用等に結びつかない限り実施できないという意見がある。ただ、情報系などの分野によっては、お金を払ってでも人を集めたいという意見もある。訴求力があるシステムを作り、限定的であってもスピード感ある取組にするためには、こういったコンソーシアムとしっかり話し合いながら、これまでの経験やネットワークのあるところを中心にスタートしたほうが良い。
- 学生にとって訴求力のある取組にするために、産業界にお願いしたいことが2つある。1つ目は、A社のインターンシップに参加したら、その経験で同業種のB社に入社できる学生が増えることが学生にとって訴求力があるということを念頭に置いて取り組んでほしい。そうすれば、学生はいくつもインターンシップに行く必要もなくなる。2つ目は、インターンシップのみの成果で優秀だから採用するのではなく、大学で何を学んだかにプラスして、インターンシップで何を学んだかを評価し、採用につなげるということを御理解いただきたい。大学では、研究室にいるだけではなく、様々な試みに取り組んでおり、以前の博士課程とは全く異なることを御理解いただいた上で、ジョブ型研究インターンシップに参加していただきたい。
- 自社にとってメリットのあるインターンシップを考えていただくことは一番重要であるだろうが、大学改革や基礎研究力強化は非常に重要な時期である。産業界には、日本の大学のレベルが上がることは日本の企業にとっても良いことであるということを認識し、ぜひ、日本の大学を育てるという観点も視野に入れて、ジョブ型研究インターンシップの取組を考えていただきたい。

議題③ その他（今後の検討の方向性）

- 今日の新聞で報道されていた、博士学生の採用を1,000人増やすという第6期科学技術・イノベーション基本計画の目標を企業はどう考えるか。
- 博士学生に限らず、今後企業が採用していく際には、専門性やスキルが重要になる。これまでは、専門性等をあまり重視しておらず、入社してから勉強すればよいという感覚があったが、これを変えていくのがジョブ型であり、1,000人という数字は別にして今後博士の採用が増えていくことに違和感はない。修士まで含めて考えると、企業は採用の仕方を変えなければならない。研究や専門職を担う人材と、事業を担う人材では、採用の仕方やそれぞれに求めるものが違っており、その違いがジョブディスクリプションに表れてくる。これに基づき、企業が学生に何を求めるのかを明示する必要がある。グローバルな視点で見た場合、日本企業はジョブディスクリプションを持っていない珍しい企業であり、まずはその明確化をしていく必要がある。また、学生も、受け身で企業に入れば育ててもらえる感覚からの意識転換をしていかなければならない。

第2回 ジョブ型研究インターンシップ推進委員会議事概要⑦

- 社会科学系の分野や金融関係は、DXも含めてジョブ型研究インターンシップに取り組みやすいであろう。その他、いわゆる社会イノベーターと言われるような、自治体等の中で様々なものを展開する人材の育成も今後のジョブ型研究インターンシップにおけるキーワードとして含めるべきだ。
- 業界団体や学会も巻き込み、1つのエンジンとして取組を動かしていくことも1つのやり方ではないか。化学業界であれば、新科学技術推進協会等と議論をこれまでも積み重ねている。業界団体や学会をコミットさせれば、人手が不足して困っている産業界や、博士に進学する学生が増えることなど、三方よしの構造が作りやすい。一方、機械業界や鉄鋼関係は博士課程学生の採用が進んでいない。
- 積極的な業界と一緒にこの取組を進める一方、本委員会に出席いただいている熱心なリーディングカンパニーの方や、文部科学省が企業と一緒に、他の企業等を引っ張っていくべきだ。
- 優秀な学生が博士に進学することがとても大事である。そのためには、インターンシップが好待遇の就職につながらなければならない。例えば、サーキュラーエコノミーフォーラムでは、データサイエンティストのためのインターンシップにおいて、初任給1,000万円から3,000万円で雇用されている。企業が優秀な学生を雇用したいのであれば、そのような好待遇雇用を可能にしてその情報を発信してほしい。そうすることで、博士に進学すれば、優秀な人間には卒業後の進学をよい待遇で約束されるということが広まる。また、博士号を取得した後、企業に雇用される権利があっても、研究者として大学の教員になる道や、国立研究機関の研究者になる道を選ぶようにし、学生が安心して研究できる成功事例を発信していけば、好回転につながるであろう。
- 日本は世界から遅れを取っているのであれば、世界標準に追いつくのではなくその上を狙っていくのがよい。例えば情報系において、シリコンバレー型のインターンシップでは、最高峰の国際会議の最前列に企業の方が座っており、この人をインターンシップで呼びたい、将来的には採用したいというような直接スカウト方式を行っている。マッチング支援機関を経由する方法があっても良いし、企業が優秀な学生の発表等を聞いて直接スカウトする方法を作り、さらに優秀な学生には高額な就職オファーができるような道が開けると、優秀な学生がさらに産業界に進むのではないか。