

# 論点

## 論点Ⅰ（推進委員会(第2回)で御指摘いただいた論点）

1. 「ジョブ型研究インターンシップ」が目指す成果（メリット）について
2. 「ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）」で検証する内容について
3. マッチング支援機関の必要性・意義について

## 論点Ⅱ（企業等及び大学との意見交換において御指摘いただいた論点）

4. 参加する「優秀な学生」像について
  - ・「研究遂行の基礎的な素養・能力を持った大学院学生」とはどのような学生か、誰が見極めるのか 等
  - ※先行的・試行的取組では、当面の間博士後期課程学生を対象とすることから、本日の議論の対象も博士後期課程学生とする
5. ジョブディスクリプションで設定する業務内容と実施期間・日程・勤務形態について
  - ・博士課程学生の高度な研究知識・能力等を活かすために担保すべき内容
  - ・正規の教育課程として担保すべき内容・時間数 等
6. 受入企業における評価の目的及び方法について
  - ・学生自らの成長を促すための評価
  - ・評価の方法（成長評価・相対評価、業績評価） 等

## 「ジョブ型研究インターンシップ」が目指す成果（メリット）

### 学 生

- **進路の可能性**を広げることができる

さらに

- 自らの専門性を**客観的に観ることができる**
- アカデミアに進んでも生きる研究力に裏打ちをされた**実践力を涵養できる**

### 企 業

- **多様な大学・分野**から**企業競争力向上**に貢献できる  
**優秀な学生を採用できる**

さらに

- ジョブ型・高学歴化を見据えポストを見直し、博士学生を含めた**新たな新卒採用システム**を構築できる
- 学生の能力を、**研究開発の加速・高度化**や**新たな領域の開拓**に活用できる

### 大 学

- **博士課程**のカリキュラムや修了生の質が向上し、**大学のブランド力**を強化することができる

さらに

- **博士課程への進学者増加**や**研究力の向上**が期待できる
- これまでにない学生の**新たな進路の可能性**を広げることができる

## 「ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）」で検証する内容

【先行的・試行的取組において検証するポイント】

長期・有給  
ジョブ型

- **ジョブディスクリプション**や**デジタル技術**も活用した**マッチング**、**“優秀な”学生の選考方法**
- 事業にとってメリットのある**業務内容（ジョブ）**、**報酬水準**、**実施期間・日程・勤務形態**の設定
- **秘密保持、知財・ノウハウ**の取扱い

正規課程

- 大学院教育として研究力に裏打ちされた**実践力を育成する**ための**ディプロマポリシー**、**体系的なカリキュラム構成**の改善
- 長期インターンシップに対する**教員の意識**
- **秘密保持、知財・ノウハウ**の取扱い、**安全確保**についての学生の**リテラシー向上**

採用・就職  
への活用

- インターンシップ成果の採用選考活動や就職活動への活用による、**研究・学業と就職活動との両立の有効性**
- 多様かつ柔軟な**採用・就職の方法**（就学継続を前提とした入社時期の柔軟化など）

## 事務局（マッチング支援機関）の必要性・意義

- ・ 自社活動だけでは出会えない**“多様な”大学**、**“多様な”専攻**の**“優秀な”学生**との出会い
  - ・ 学生自らの視野だけでは見つけることのできない、**“多様な”分野**の、**“多様な”規模**の、**“多様な”企業**との出会い
  - ・ 自大学の限られたネットワークだけでは見つけることのできない、**“多様な”進路先・産学連携**との出会い
- 上記を踏まえ、今回のインターンシップにおけるマッチングには、次の意義が存在するのではないか。

- 点と点でない**面と面**によるマッチング
- 人材だけでなく**デジタル技術**も活用したマッチング

- 上記の意義を具体化するため、事務局（マッチング支援機関）は次のような要件を満たす必要があるのではないか。

- **企業・大学との信頼関係の構築（取組実績）**
- 企業・大学のいずれも**参画しやすい（負担を感じにくい）ビジネスモデルの構築**
- ジョブ型研究インターンシップを将来にわたって発展させる**持続性**
- マッチングに**効果的なデジタル技術**

# 受入企業における評価の目的及び方法について

- 受入企業\*は、インターンシップ実施後速やかに、学生に対する能力評価・業績評価を行い、以下の評価項目ごとに**評定・コメント**を付して評価書の作成を行う。
- 受入企業\*は、評価書の作成後、**直接学生に対し評価書・評価証明書**を発行し、かつ**面談を通じてインターンシップの成果を総括**する。
- **評価書（能力評価部分）**には、**秘密、知財・ノウハウなどに関わる内容**は記載しない。
- **評価証明書**は、**評価書（能力評価部分）**を活用して作成する。（業績評価部分は活用しない。）

項目		評価項目の詳細	評定	
能力評価	研究	<ul style="list-style-type: none"> <li>研究目的の適切な設定又は理解</li> <li>研究方法の適切な選択</li> <li>適切な情報収集・情報分析・情報統合</li> <li>新しい研究の方向性の提案</li> </ul>	<b>【成長評価】</b> S.著しい向上が見られた A.大きな向上が見られた B.向上が見られた C.大きな変化が見られなかった	<b>【相対評価】</b> S.若手社員の最優秀レベル相当 A.若手社員の上位レベル相当 B.若手社員の標準レベル相当 C.Bの水準を満たしていない
	実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>研究目的や研究方法についての大学と企業との違いへの理解</li> <li>安全確保、コンプライアンス、情報管理への適切な理解と実践</li> <li>資金、時間の制約への適切な理解とその制約に応じた研究の実践</li> </ul>		
	対人・チームワーク	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務遂行に当たっての適切な他者とのコミュニケーション</li> <li>上司、同僚との適切なチームワーク</li> </ul>		
	総合	<ul style="list-style-type: none"> <li>上記の各要素の評価を踏まえ、総合的に判断</li> </ul>		
業績評価		<ul style="list-style-type: none"> <li>ジョブディスクリプションを踏まえ、所期の目標に照らした評価</li> </ul>	S.所期の目標を大きく上回る成果を達成 A.所期の目標を上回る成果を達成 B.所期の目標どおりの成果を達成 C.所期の目標どおりの成果を達成できなかった	

\* 共同研究型の場合は、共同研究の相手方である企業