

第3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 令和3年度からの先行的・試行的実施のために整理すべき論点について

- ジョブ型研究インターンシップを推進するためのメリットのメッセージとして、企業は、このジョブ型インターンシップを広げるとか、大学は、掘り起こしをもっとやっていくとか、学生は、学生間の展開など、とにかく具体的なアクションを加えた方が、コンソーシアムの中でやるべきことというのがはっきりすると思う。また、「ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）」で検証する内容には、この間にどう広がったのかということを検証することが必要である。
- 目指す効果（メリット）を整理するだけでは意味はなく、実行するためのアクションや事例を作る必要がある。
- 目指す効果（メリット）については、意見はないが、どう大学・企業に伝え、本事業を展開していくが大事である。
- 「ジョブ型研究インターンシップ」が目指す成果（メリット）については学生、企業、大学3者がウィン・ウィン・ウインの関係になるということを発信していくことが重要である。実施に際しては、様々な問題があり、例えば、インターンシップの期間について、大学、企業の千差万別な考え方にマッチング機関が対応することや試行しながら出てくる課題に文部科学省も手を離さず対応する必要がある。具体的には奨学金や特別研究員の話など、文部科学省で調整してほしい。
- （文部科学省）ジョブ型研究インターンシップは試行しながら、いろいろ課題が出てくると思いますのでそれを克服するよう取り組んでいく。
- 今までの議論にもあった海外のインターンシップについて、研究の現場で受け入れられるかという議論で止まってしまっていた経緯がある。今回、先行的・試行的取組ということで、学生、企業、大学、国も含めて、こういう動きがあるというのは、企業にとって、非常に重要である。また、採用についてはもともとジョブ型で採用しているので違和感はない。一番大事なことは、どのレベルに合わせるかということで、企業側にとっても、非常に高いレベルに合わせたら平均的レベルの方についてはいけないとか、平均的レベルでは高いレベルの方が物足りないという問題もあるので、この先行的・試行的取組の中で検証してより高めていく方向がよい。
- 会社毎、大学毎、あるいは大学と会社のペア毎にどのレベルを目指すというのは違ってよく、マッチング支援機関や文部科学省はしっかり理解をして、ケース・バイ・ケースで合わせてやるというのがよい。
- 関係者全員がウィン・ウィン・ウィンな関係にならなければ持続的運用は難しいので、学生と企業の双方が、インターンシップの分野、内容や条件等について希望を出し、双方の希望が満たされる形でないといけないと思う。インターンシップの評価証明書について、学生が許可をすれば、インターンシップの間に受けた評価を参加企業の方に開示できるとか、あるいは学生が就職する際に、インターンシップに参加した企業のテーマ等の情報を閲覧できるようにするなどマッチング支援機関としては、学生側がインターンシップ希望時や就職時に企業が取り組んでいる内容について見て希望することができることや、企業側からも採用にあたり自社のニーズに合った学生をスカウトできるように閲覧できるというようなサービスがあってもよいのではないかと。大学にとっては、就職の心配をせず博士課程の学生が増えることもあるし、質という意味では、ソーシャルニーズを理解した学生を育てることができるというのが持続的社会的な実現も踏まえて重要であるので、持続的世界の実現に貢献できるより多くの高度人材を育てることができる。

第3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

- マッチング支援機関には、同意がある中では、最大限お互いに公開し合うということで調整してもらうことでお願いしたい。
- 学生、企業、大学の3者にとってよい仕組みにしないとうまくいかない。大学はCOEやリーディング大学院などでインターンシップを実施しており、サンプルやグッドプラクティスはたくさん事例として持っている。点と点だけではなくて、学会や業界などある程度グループとしてできそうなところで面と面でマッチングできるところをつくり込むことが重要である。
- 面と面で実施するためには多くの企業と大学に参画してもらう必要があり、文部科学省が経済産業省の協力を得て、業界団体も含めて、企業や大学回りをしてほしい。
- 企業は企業の面接に通りやすい学生が優秀な学生と思いがちだが、面接ではわからない、インターンシップを通していい学生も採ってほしい。また、例えば、化学の会社でも機械系の学生を採りたいと言ったような研究分野が違う学生を採用する仕組みとしても期待している。理学系研究科はどうしても自分たちでうまく仕組みをつくれないので、非常に優秀なだけけれども、うまくキャリアを開けないような学生たちへの展開を期待している。
- 博士に進学すると就職が難しくなるから進学しないという学生が多かった。就職するのであれば、修士で卒業という学生は、先ほどの、面接では優秀とはわからず、インターンシップを通して優秀の学生とわかる学生に当てはまるのか。本事業は修士で就職するよりは博士に進学して参加する方がメリットがあるように構築したい。
- 前に比べると今は工学系研究科の中で就職で困っている博士の割合は減っており、進学した学生は就職に困っていないが、進学者を増やしたいと考えており、本当に優秀な修士で卒業する学生をどう進学させるか。また、そのときに、優秀という定義をどう捉えるか。優秀な学生を磨くことはもちろんだが、1点飛びぬけた学生も期待してよいのではないか。企業の人事が言う優秀な学生とは、元気があって、ビジョンがあって、へこたれない学部、修士の学生であり、企業の役員と人事でも優秀な学生の定義が違う。
- 企業にとって、優秀な学生とは、現在抱えている難しい問題を解ける人材、これからの環境問題等を含めて取り組んでいかなければいけないなど問題に対して中核的に新しいアイデアをクリエートして引っ張ってくれる人材だと考える。へこたれないという意味ですが、例えば、今残っている問題において、簡単に解ける問題はすでになく、諦めずにその問題を何とか解いて、論文を書き、知財を獲得できる人は大学にとっても大事な人材と考える。もちろん研究は世界に貢献するものでなければならぬので、その役割を考えた上で、そういう問題を解決できる人材は大学にとっても優秀と考える。優秀な学生像は、立場によって違っていると思うので、それぞれの立場ごとにそれが明確になるように記載した方がよい。
- 優秀な研究者の見極めをする際のポイントは、新しい技術を作り出すための高い専門性を有している。博士課程学生の中でも特に世界的に著名な学会にファーストオーサーとして論文を投稿し、採択がされている方は日立製作所が進めているジョブ型採用においても、研究者に求められる高い専門性や研究推進力を有しており、研究ビジネスを推進できる人材として評価してる。

第3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

- 本事業を実施することによって、博士課程に進学する学生の意識は変わるか。あるいは、この事業があるから、博士課程に進学しようと思うか。修士の学生で博士に進学しない学生がダメな学生ではない。このうち優秀な学生を本事業を実施したときに博士に進学するか、また、さらに何をしていかなければならないのか。
- 私立大学は国立大学よりもさらに影響が出やすくなっており、博士課程の学生数が確実に減っている。最近では修士も減りだし学部卒の学生が増えている。一部の企業から、進学せずに早く入社した方が得というような意見が伝えられているとも聞いており、この影響もあると思う。企業のからのメッセージとして、従来はコミュニケーション能力や、明るくてへこたれないというような定性的な形だったかもしれないが、次世代の技術を切り開いていける人材を育てること、その人材とは博士課程にて世界のトップ研究者と競い、独自の方式を提案・発表することによって育っていくので、そういう技術・能力を持っている人を採用したいということをアピールしていただきたい。米国・中国ではトップハイテク企業のエンジニアになるためには博士の学位が必要で、日本の企業で働いているエンジニアの方が、将来国内に当該分野の事業部がなくなることがあったような場合、学部・修士卒では世界のトップ企業で働くことはできない。世界で競争力のない学生を雇用するのではなく、国や産業界は、博士の学位を持ち、誰も解けない問題を解くことができる世界と競争できる人材の育成を重要視していると言ってもらいたい。
- 優秀な学生が博士に進学し、優秀ではない学生は博士に進学できない制度を作るべき。そういう制度になると、企業も博士から採用するようになる。企業からもそのようなメッセージを出すとともに、大学も定員充足率など考えず、優秀な学生を入れてほしい。定員充足率の評価については検討してほしい。
- 優秀な学生像は、企業から学生へのメッセージという形がよい。博士の学生を企業において、どう活用し、何を期待しているのかを学部の4年生や修士課程の1年生に対して分かりやすいメッセージとして伝えることが重要である。フィールドワーク等をしている学生が社会でどう活躍できるかがわからない。企業から見て面白いと思える学生となるのか。
- 優秀な学生は誰が見ても優秀である。優秀ではない学生が博士に進学をして学位を取得していることが今の問題である。優秀でない学生が博士に進学をさせないことが重要である。
- 日立製作所がジョブ型採用をするという記事があった。博士の学生に何を期待するのか。例えば、論文を自分で企画立案して完成させることが博士の学生には求められていると考え、少なくとも博士のインターンシップを期待する会社は、何か企画をして、実験をして、まとめて、成果をアピールして、次へのステップを考えるという経験があることを期待している。自分の企業をよりよいものにする人材を求めていることを参加する企業は強く発信してほしい。それができる学生が優秀な学生でありかつ社会が望んでいる学生であると言っただけならば、必然的に日本の技術力あるいは科学技術力が上がっていくと思う。
- 自分で企画してやり遂げて論文を書くことは博士の学生にとっては当たり前のこと。しかし、それができず、できないことが問題である。

第3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

- 日立製作所の新聞記事では大学の成績を見て就職を決めると書いてあった。企業はこれまで当たり前のことをやってこなかったのではないか。はっきりと書いてだけでも前進だと思う。大学側も非常に責任感を持って教育を行わなければならない。自分たちのやりたいことや本来産業界にどういった人材を輩出するのかを今まで以上に考えなければならない。マッチングについて、面と面と言ってきたが、個別のものを最適化していかないと絶対に広がらないと思う。ガイドラインに沿って、ある程度、標準化しなければ広がらない。
- 元気があって、困難にもめげずに頑張れる人を採用することについて、これがすべてではなく、仕事に合うかどうかや大学の成績もしっかり見ている。経営者やリーダーによって、期待することは変わる。世の中の変化で、自分たちの企業が国際的に生き残っていくためにどうするかを考えたとき、人が全ての基本になるので、毎年悩みながらできるだけいい人を探りたいと思う。そんななかで、日本の国際競争力がいろんな面で落ちている。何とかしなければならぬ。企業、大学が悪いと言っている場合ではなく、どうしていくか。ここで出てきたのが、インターンシップであり、トップレベルの学生の知恵をどうやって生かすか。とにかく、研究開発力やイノベーション力を上げていかなければならぬ。このインターンシップでは、ジョブディスクリプションのところをこれまで以上に具体的に定義していくことが重要である。最初のインターンシップに参加する学生が優秀かどうかはわからないが、少なくとも、企業は学生に経験してほしいことを細かく提示し、大学と学生が受け止めて、学生は2か月以上のインターンシップを頑張るといような学生をマッチングし、成功事例を作ることが一番重要だと思う。
- 化学の業界は多くの博士卒の学生が就職するが、機械の業界はどうか。機械は博士卒の学生を必要とするのか。
- 現状、自動車業界は修士の学生が大半である。機械に加えて情報系の領域にも精通しているとか、1つの領域だけではなくなっている。そのような学生と出会うためにもジョブディスクリプションをどう書くか、検討したい。
- 大学に意識も変わるので、ぜひ、ジョブディスクリプションをうまく書いてほしい。
- 内燃機関はあまり採用されないが、燃料電池や電気系は採用がある。機械の本業は博士卒はいらないと現場の方に言われることもある。学生の博士進学意識に大きく影響しており、機械系の教員の悩みである。
- 機械に加えて、情報の知識が欲しいとはっきり言うていただく必要がある。機械だから情報の勉強ができないということは全然ない。共同研究にもつながっていくと思う。
- 優秀な学生像とは、他社との差別化が必要な中で、ビジネスモデルの変化に対応できる、未来像に向かって仕事ができるような人材である。人事が採用すると、現行のメンバーシップ型では、営業職等職種は全部一緒の人材像になってしまう傾向にあるが、研究・博士に対する人材像は今回別途定める必要がある。ジョブディスクリプションについては、少々意見が違い、ジョブディスクリプションは必要であるが、企業現場ではジョブディスクリプションで動いていない中、ジョブディスクリプションで動かそうということに関しては、標準化を押し通すことも必要ではないか。企業に任せられた場合、同じジョブディスクリプションと呼ぶものでも全く意識が違うものになってしまう。評価についても、標準化してやれば十分対応できる。

第3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

- マッチング支援機関に標準化させてはいけない。この推進委員会で決めていかなければならない。標準化したものをどのようにしてマッチング支援機関がマネジメントするか。標準的なものをいくつか用意をして、それに合わせて細部を詰めていくというプロセスが現実的と考える。
- ジョブディスクリプションを標準化することによって各企業の特徴をアピールできなかつたりや競争が起きにくくなるといけない。企業のインターンシップの内容や事業の内容がいかに魅力的かというのがアピールできるように、競争できる余地があった方がよい。マッチング支援機関の役割については、学生や企業が自ら選び、希望を出せるような形がよい。
- ジョブディスクリプションについては、少数からスタートして成功事例をしっかりつくること、また、学習の質を考えると、業界によって違うと思うが、バックグラウンドを持った人が、仕事内容についてできるだけ細かいところまで学生に理解できるようなジョブディスクリプションを作りたいと考えており、インターンシップを実施して成功する確率が高いと思う。
- 標準化について、細かく定めるのではなく、ある程度大きくりにしたほうが対応しやすいという意味。先行的・試行的な実施の中では、やってみることが重要で細かく全部決めていくと動かなくなってしまう可能性がある。
- 採用のプロセスが曖昧である。インターンシップ後に始まるのか、それともこのインターンシップに採って、マッチングができれば前に進み、その後採用の話になるのか。その辺が標準化は、プロセスが標準化すればよい。様々なトライアルをすればいいと思う。
- インターンシップと採用の話はしっかり切り分けたい。インターンシップをきっかけにするのは構わないがインターンシップの中に採用の話は一切入れないのいいのではないか。
- 企業の人事系の人から、有給のインターンシップをやるのであれば、採用として捉えればお金を出しやすいと聞いた。
- 人事系の話は聞いてはいけない。採用につながっていくことは構わないが、インターンシップ中に採用の話は一切入らないという仕切りにしたい。
- 目的はあくまで日本の競争力を高めるということに合わせるべきであるし、いわゆる採用のパターンが1つ増えるというような意識は全くないので、成功事例をとにかくしっかり作り、グローバルでも発信できるようなプログラムにすべきである。
- 最終的に結果として採用につながるということであれば、企業にとっても受け入れられやすいが、採用だけが目的になってやらない方がよい。
- そうすると、学生にとって、このインターンシップにおいてどんな経験ができるのか、海外の大学や研究機関に行くことよりも大学では経験できない素晴らしいことが経験できるという徹底的に魅力的なものをつくる必要がある。

第3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

- 海外の留学やインターンシップと本事業のどちらを選ぶのか。両方やるのかということもあるが、この制度をいかにして魅力的なものにしていけるか。
- 標準化については、ジョブディスクリプションの書き方とか項目を一定にするという意味ではなく、実際に標準化の流れで、具体的には大学にどういった情報が来るのか、それを学生にどう周知して、学生はそれを見てどのように応募して、マッチング支援機関が何を実施するかなど、標準フローが大学にとっては必要である。大学は本事業を実施しようとする、仕事が増えると考えてしまう。事務員の学生比、教員比からいうと私立大学に比べたら国立大学の人数が多いとは言っても、何か実施するのであれば、何かを減らしてほしいと言われる。
- 業界によって、選考が違う。1年目はパイロット的に動かしながら慣れている化学系とか経験がある団体をうまく利用しながらパターンを作り、2年目、3年目に展開をしていく必要がある。
- このようなことができるマッチング支援機関であることが重要であり、マッチング支援機関はどのような機関を考えているのか。
- (文部科学省) 今まで博士人事のキャリアパスの課題に取り組みられてきたベンチャー系の企業を想定している。
- マッチング支援機関に任せても何も動かないので、大学と企業が組んでいるコンソーシアムの中で実施していくということになると思う
- 具体的にはフレキシブルに動いてくれるマッチング支援機関を選定すること、コンソーシアムについては、大学と幾つかの代表的な業界を選んで、そこをマッチング支援機関が話し合っ作っていくというのが具体的なアクションになる。
- 化学系はマッチングをする必要がないので、本事業を利用するのか。企業からは、違う領域の学生たちと会いたいという話をもよく聞く。
- 大学に対して全部オープンにして、化学だったら化学で、例えば電気とか機械が欲しいというのであれば、その窓口は化学系の業界団体がやれば企業に対しては道が開ける。例えば、そこに別の数学だとか化学だとかが入ってきた場合は大学は仕事が増えるが、負荷の部分が外に出るような仕組みを作ってほしい。
- 具体的に4月からこれを進めるためにアクションを起こさないといけない。文科省で整理して、それで動いていかなければならない。
- 各業界団体はマッチング支援機関をサポートをし、業界団体からマッチング支援機関に企業の御紹介いただくことが考えられる。学生が選ぶときは、例えば情報系だと電気、情報系しか通常企業情報に接することができないが、化学や機械等、従来十分な情報に接することができなかった企業の情報も見ながら、インターンシップに行きたい企業を選ぶとなると、従来の壁を超えたマッチングができ、面と面とのマッチングになると思う。
- 博士の待遇問題については、世界基準を考えてまだまだ足りないのがR Aの部分であり、フェローシップとR A・T Aのようなものが世界標準の博士支援であり支援の拡大が必要である。企業との共同研究で人件費のつかない共同研究がまだまだ多いのが現状であり、企業との共同研究の中で人件費を拠出する仕組みを確実にもっと増加させることが人材育成で不可欠である。

第3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

- ジョブ型研究インターンシップについても、新卒採用と同様の考え方をベースにして、ジョブディスクリプションを作成・公募し、学生と企業双方で専門、スキル等のマッチングを図ることで、入り口(応募・選考)時点での学生の研究専門性や能力を生かしていくための担保を図っていくことが必要である。
- 実施期間につきましては、研究ミッションを達成していただくという背景を踏まえ、研究課題を認識し、課題解決に向けたアプローチの検討から研究遂行、研究データの評価と纏めといった一連の研究のプロセスを遂行し成果をだすためにも、少なくとも2ヶ月程度は必要であり、勤務も週5日の常勤が望ましい。実施時期については、運用面を考慮し、学生と企業と相談し個別に調整し時期を設定するなどフレキシビリティを持たせることが望ましい。
- 評価の方法については、絶対評価の他、学生のキャリアに対する意識向上やジョブ型研究インターンシップの長期的なブランディング及びプレゼンス向上の観点からも相対評価を加えることはよいことである。
- ビジネスという観点では、学生にジョブディスクリプションを示す以上、実習開始時に期待するパフォーマンスや成果をレポートラインと学生で共有し、その達成度合いを達成に向けた本人の行動プロセスの視点も含めて評価を行うことはジョブを知るだけでなく働くことの理解という意味においても必要であるので、このような要素を評価軸に付け加えてほしい。

議題② 令和3年度以降の検討の方向性について

- マッチング支援機関の選定に係るプロセスについて、選定委員会の委員に本委員会の議論を十分に理解してもらうようしっかり事務局で説明いただきたい。先行的・試行的取組をこれから進めるにあたり参画される学生の意見をしっかり入れていくことが重要であり、ヒアリングをするにあたっては委員の方々にご協力をお願いしたい。
- 修士課程への取組の拡大に向けての課題について議論していきたい。