

# 第5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3 今後のジョブ型研究インターンシップについて (1) 制度および運営面について (2) 量的拡大について

- (事務局から説明があった) 次世代研究者挑戦的研究プログラム(以下、「SPRING」)の採択学生に周知することは大事な取組。関連して、大学によってはSPRINGでも人文社会系の学生が参加しているところがある一方で、産業界では技術だけではなくビジネスモデルの構築などの知識がある人材を求めるケースもあるだろう。そうすると、SPRINGの実施機関へ周知するのであれば、人文社会系の学生もジョブ型研究インターンシップに参加できるようなジョブディスクリプション(以下、「JD」)を今後考えていくことも重要ではないだろうか。また、周知活動については、現在の学生への訴求効果の高いツールはSNS。SNSを活用して本制度のピーアールをするとよいのではないか。
- マッチングの成立率を向上させることに関して、不成立だったケースにおいて足りなかった部分やどういった準備が必要かという面での分析をして、学生の準備においてプレゼンの方法など指導できることがあれば、マッチング成立の確度は上がるのではないか。(能力はあるのに面接におけるプレゼン経験がなくうまく表現ができていないという可能性があるため。)
- マッチングが成立していない案件について、いくつかの企業の話によれば、求める人材と違ったことに尽きるということだった。就職採用とインターンシップの面接は異なるという側面がある一方、採用を念頭においたインターンシップを導入するかどうかという違いがあり、議論できていない部分ではあるが難しい問題だと認識している。
- ジョブ型研究インターンシップは博士の通年採用を可能とするシステムであることを明確にして、企業から学生に対する応募オファーがもっと活用される形になればよくなっていくのでは。
- まずは参画する大学と企業の拡大が必要。もう一つの観点として、JDへエントリーした学生数も低位に留まっているという印象。この点は、学生がエントリーするに際して、自分の専門性とJDに記載している内容、定義するクライテリアが一致するか確信を持つことができなかつたことがエントリーを躊躇した一因であったことを確認している。
- 一方、情報発信を強化することが必要であり、JDの中身を説明することがマッチングに繋がると考えている。コミュニケーション強化の観点で、学生に直接JDを説明する機会を設ける等、中身についてのブランディングを推進することが重要ではないかと考えている。

## 第5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

### 議題3 今後のジョブ型研究インターンシップについて (1) 制度および運営面について (2) 量的拡大について

- ▶ 昨年のトライアルを受けて、大学、企業では成功事例があると思うので、それぞれが成功事例を持ち寄って、横展開をしていくことが望ましいと考えている。このような取り組みを共有することで、受入実績の拡大に繋がり、大学、企業へのブランディングがなされ、更にはジョブ型研究インターンシップの新規参画が進む等のPDCAが回っていけばよいと考えている。
- ▶ トライアルにてマッチングに至らなかった事例において、応募者へ受入れに至らなかった理由を説明するのに時間がかかったというケースもあったことから、実感として、マッチング率の向上の観点においては、企業側のJDの出し方ももう少し工夫がされるとよいかと思う。また、今年度の状況について、現時点では募集・エントリーともに勢いを感じられないが、秋以降に応募が増えてくることを期待している。学生と企業の担当者間のコミュニケーションである説明会のようなものを実施されているが、これは効果があるので、是非継続していただきたいと思う。ガイドラインにある目標値を踏まえると、今年と来年はしっかり頑張っって成功事例を積み上げることは必須であろう。
- ▶ トライアルではJDを提示したもののマッチングに至らなかったケースも多く、専門分野の狭いところにとらわれずにマッチングができるようなスタイルも必要ではないだろうか。また、実績を積み上げていくためにも、よい取組については企業間の横同士での情報共有は大切だと思う。今後、産業界における人事制度も、現在のゼネラリスト養成からジョブ型雇用などの多様な形になっていだろうし、その過程で博士人材には専門人材の即戦力として期待が高まるだろうことを踏まえると、本制度も実の利益につながる形にしていけば実効性が高まるのではないか。
- ▶ 参画している機関の多くは、本制度の趣旨に賛同してしっかりやってくれていると思うが、担当者の話によれば、一部において、本制度の趣旨をあまり理解していないように思われる企業があるという声も聞く。そうであるならば、参画している企業の皆様には、趣旨をしっかりとご理解いただいたうえでJDを提示していただくよう、事務局からも徹底してほしい。また、企業はよい人材を発掘するのであればそれなりにお金もかかるだろうし、学生も自分の能力を売り込むつもりであれば修了時期が2ヶ月遅れても自分の力を試すというくらいのマインドで参加してもらいたい。

さらに、以前から述べている話ではあるが、ジョブ型研究インターンシップでは、高度人材、またはその予備軍である博士学生を雇用するわけなので、高度人材に見合った賃金が支払われるべきである。この点について、大学も産業界も一緒になってお考えいただきたい。また、文部科学省と経済産業省こそ、高度人材、博士人材の採用を進めるべきだと思うので、ジョブ型研究インターンシップの実施について検討を進めていただきたい。

## 第5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

### 議題3 今後のジョブ型研究インターンシップについて (1) 制度および運営面について (2) 量的拡大について

- 昨年度トライアルを実施して、参加した関係者からは非常によい評価をいただいている。ブラッシュアップを図り、特長をもっと前に出しながら、このよい取組をしっかり拡大していくべき。関わった人には良さがわかるけれども関わっていない人は知らないという状況だと思うので、委員の皆さまもご自身の所属されている組織内外をとおして周りの人たちに宣伝していただきたい。

# 第5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

## 議題3 今後のジョブ型研究インターンシップについて (3) 対象範囲について

- SPRINGは産業競争力の向上のためにも減少傾向にある博士進学率を増やすという趣旨によるもの。その点を踏まえると、修士課程でジョブ型研究インターンシップをやってしまうと博士後期課程へ進学せずにそのまま就職するということになってしまい、SPRINGのそもそもの趣旨との整合性が取れなくなる懸念もある。もし早いうちからということであれば、修士ではなく5年一貫の博士課程の学生のD1、D2を対象にするというのであればSPRINGの趣旨との整合性は保てるだろう。
- 理工系修士については、学業と就活との兼ね合いという問題もあるため、検討を進めること自体は問題ないが、慎重に議論すべき。ジョブ型研究インターンシップについては、やはりまずは博士課程でよい循環を作って定着させることが大切。
- 修士課程でジョブ型研究インターンシップを導入することで博士後期課程への進学者を減らす可能性があるのではという指摘があったが、本制度立ち上げの際にも同様の懸念は既にあった。もし対象範囲を修士課程まで広げる場合は、修士にジョブ型研究インターンシップを提供することで、かえって博士後期課程への進学に誘導するというやり方もあるのではないかと、この考えもあって本制度が導入されたものと認識している。
- 昨年、(本発言委員の所属組織における) 試行的取り組みとして、修士課程を対象とした研究開発部門での長期の有給インターンシップを実施した。参加学生においては、ジョブ型研究インターンシップと同様に研究職に期待される責任や専門性、自身の適性を理解するよい機会になったと考えている。大学での研究力向上や今後のキャリアについて考える場になったと認識している。

欧米では、修士のインターンシップが実施されているが、(当方においても)欧米から修士学生の長期インターンシップで受入れをしている事例はあった。日本国内においても、学生、大学、企業の3者において、目的や合理性を見出したうえで広がっていくことが望ましいと考えている。

## 第5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

### 議題3 今後のジョブ型研究インターンシップについて (3) 対象範囲について

- 文系は民間企業だけではなく自治体などの公的機関への進路もあり、色々な社会イノベーターとしての活躍が期待されており、整理が必要かと思われる。また、理系修士について考えると、修士は博士の約10倍の人数があり、本当にやるとした場合民間でどのように多数のインターンシップを受け入れられるシステムが構築できるかという問題がある。また、実施時期の観点では、M1の夏であれば、まださほど学生に専門性があるわけではないため、ジョブ型研究インターンシップの枠組みでどのような業務ができるのかという疑問も生じるだろう。
- これまでも意見があったように、文系修士と理系修士は随分異なるが、理系の中でも（ジョブ型が馴染むかどうかという点で）分野によって大きな違いがあることも留意が必要。教員の中には、少しでも博士後期課程に進学してもらってその学生たちを育てたいという気持ちと、研究室の強化の有力な戦力にもなってほしいという2つの気持ちがあるという話をよく聞く。分野によってそういう部分が異なるのだと思われる。
- 理工系における国際競争力という観点で分野の特殊性について言及すると、たとえば米国における情報系では、博士を持っていないとトップ企業のエンジニア・研究者にはなれない。米国における情報系修士卒の人は、エンジニアではなくテクニシャンという位置づけで、研究者・エンジニアの指示に基づきハードウェア・ソフトウェアの試作・評価等の作業を手伝うという役割。つまり、新しい技術を創出し産業競争力強化の面で世界と戦うのは博士人材であり、日本でも国際的な舞台での競争力を持った博士人材を増やしていかなければならない。一方、日本において最近では、修士にいくより企業に入った方が生涯賃金が高いと学部卒入社を勧める人がいることもあり、本学情報系では修士課程に進む学生も減り始めている。この傾向が続くと、ますます世界との差がついてしまうことを危惧しており、修士から博士に進学する学生を増やす必要性を鑑みると、修士課程学生も減らさないように、SPRING等も米国Ph.D.コースのように、博士5年一貫制1年次より支援していくという戦略検討の下に、このジョブ型研究インターンシップも組み立てていくべきだろう。
- SPRINGやこのジョブ型研究インターンシップは、我が国の産業競争力を向上させていくために優秀な人材を増やしていかなければならないという背景で作られたもの。一方で、ジョブ型研究インターンシップの対象に修士も含めることは産業界からの要望が強くあると認識している。修士でジョブ型研究インターンシップを導入することで博士後期課程へ進学したいという学生も増やすような制度設計もできるのではないか、ということでここでも議論をしているもの。最終的な狙いは同じ方向を向いているので、あとは方法論の問題。