

ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組） について

令和4年12月15日（木）
文部科学省 高等教育局 学生支援課

目標

「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」
(令和2年1月23日 総合科学技術・イノベーション
会議決定) 抜粋

①若手の研究環境の抜本的強化、②研究・教育活動時間の十分な確保、③研究人材の多様なキャリアパスを実現し、④学生にとって魅力ある博士課程を作り上げることで、我が国の知識集約型価値創造システムを牽引し、社会全体から求められる研究者等を生み出す好循環を実現。

産業界による博士人材の積極採用と処遇改善 ③

測定指標：「産業界による理工系博士号取得者の採用者数」 1,397人(2016)⇒2,300人(2025)約1,000人 (約65%) 増

マネジメント人材、URA、エンジニア等のキャリアパスを明確化 ④

(参考)URA配置人数1,225人 (2017)

産学

多様なキャリアパス
・流動の実現

博士前期課程/
修士課程

将来の多様なキャリアパスを見通すことにより進学意欲が向上

測定指標：
「博士後期課程への進学率」
減少 (2000~2018)
⇒V字回復へ (2025)

博士後期課程

独立して研究の企画と
マネジメントができる人材の育成 ①

- ・博士人材の多様なキャリアパスを構築
- ・優秀な人材が積極的に学びやすい環境構築

測定指標：
「博士後期課程修了者の就職率」
72% (2018) ⇒85% (2025)
「博士後期課程学生の生活費相当額受給割合」※
全体10.4% (2015) ⇒修士からの進学者数の5割
(全体の2割に相当) (早期達成)

魅力ある研究環境の実現

若手研究者
(ポスドク・特任助教等)

自由な発想で挑戦的研究に取り組める環境を整備 ②

- ・優秀な若手研究者の研究環境の充実、ポストの確保、表彰

測定指標：
「40歳未満の本務教員数」
将来的に全体の3割以上となることを目指し、
2025年度に約1割増※
※43,153人(2016) ⇒48,700人(2025) (+5,500人)
(直近のデータにより第5期計画と同様に試算)
(参考) 大学本務教員に占める40歳未満の教員の割合 23.4% (2016)
40歳時点の任期無し教員割合(テニュアトラック教員含む) RU11 約49% (2013)
※2019年度よりRU 11構成大学と国立大学法人運営費交付金の重点支援の取組のうち重点支援③に該当する大学を対象として調査を拡大

中堅・シニア研究者

多様かつ継続的な挑戦を支援 ⑤

- ・研究に専念できる環境を確保
- ・研究フェーズに応じた競争的資金の一体的見直し
- ・最適な研究設備・機器の整備とアクセスの確保

測定指標：
「大学等教員の学内事務等の割合」
18.0% (2018) ⇒約1割 (2025)

研究力強化に求められる主な取り組み

「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」
(令和2年1月23日 総合科学技術・イノベーション
会議決定) 抜粋

博士後期課程学生の処遇の向上

【達成目標】

○多様な財源を活用し、将来的に希望する博士後期課程学生が生活費相当額程度を受給できるよう、当面、修士課程からの進学者数の約5割※2に相当する学生が受給できることを目指す。(早期達成)

※ 第6期科学技術基本計画の検討に際し、最新のデータを踏まえて、検討。

※2 全博士後期課程学生(74,367人,2018)の10.4%が受給(2015)。修士課程からの進学者数(約30,000人,2018)の約5割が受給できる場合、全博士後期課程学生の2割程度に相当。

【主な施策】

- 外部資金等の多様な財源による優秀な博士後期課程学生への学内奨学金・RA・特別研究員(DC)・海外研さん機会等の充実を促進(2019年度～)
- 競争的研究費や共同研究費におけるRA等の適切な給与水準の確保の推進(2020年度～)
- 国研における博士後期課程学生のRA等の採用を促進(2021年度～)
- 博士後期課程学生等の挑戦を奨励するための新しい表彰制度の創設(2020年度)

産業界へのキャリアパス・流動の拡大等

【達成目標】

○産業界による理工系博士号取得者の採用者数※3を約1,000名(約65%)増加(2025年度)

※ 施策としては理工系以外も含む。

※3 1,397人(2016)

【主な施策】

- 博士課程学生の長期有給インターンシップの単位化・選択必修化の促進(2021年度～)
- 国が率先して博士人材の待遇改善を検討(2019年度～)
- 企業と大学による優秀な若手研究者の発掘(マッチング)の仕組みの創設により、企業での採用等を促進(2020年度～)
- 大学等が出資する外部組織で共同研究等の実施を可能とする制度改正によって、オープンイノベーションを促進(2020年通常国会等)(再掲)
- 中小企業技術革新制度(日本版SBIR制度)の改正により、イノベーション創出に向けて取り組むベンチャー等への支援を重点的に推進(2020年通常国会～)

研究環境の充実(研究時間の確保と施設の共有化)

【達成目標】

○学内事務等の割合※4を半減し、研究時間を確保。(2025年度)

※4 18.0%(2018)

【主な施策】

- 資金配分機関の連携による申請手続き等の簡素化(2020年度～)
- 子育て中の研究者のニーズに対応すべく、大学内の保育施設等を充実促進(2020年度～)
- URAの質保証制度の創設(2021年度)

【達成目標】

○大学・研究機関等における研究設備の共用体制を確立(2025年度) 例えば、共用設備の見える化、利用料を含む規定の整備等

【主な施策】

- 共用化のためのガイドライン/ガイドブックの策定(2020年度～2021年度)
- 大学等における研究設備の組織内外への共用方針を策定・公表(2022年度～)

第Ⅲ章 Society 5.0の採用・インターンシップの実現に向けて

1. ウィズ・コロナの採用選考活動とインターンシップ

(5) ウィズ・コロナ、さらにポスト・コロナにおける採用選考活動に向けて

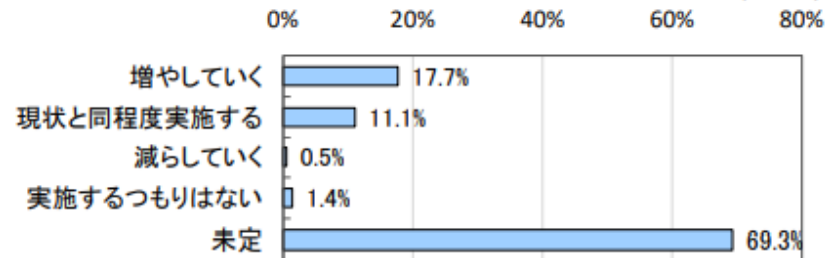
①2021年度入社対象者に対する採用選考活動の振り返りと課題

- コロナ禍で学生の不安が高まった結果、学生の就職活動が活発化した一方で、内定辞退が減少
- オンラインによる採用選考活動の課題について、改善努力が求められる
- 大学や学生からは、コロナの影響に伴う採用選考スケジュールや採用選考方法の変更について、適時適切な情報開示の強化が求める声が多い

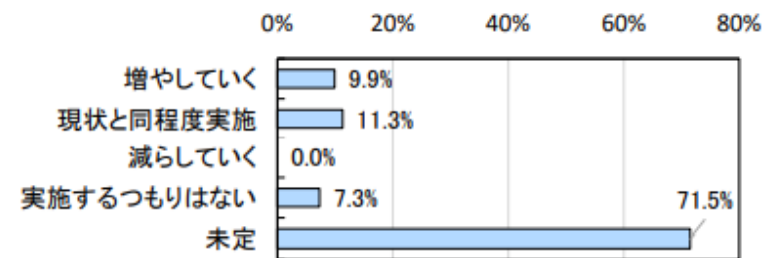
②ポスト・コロナに向けた採用選考活動の課題

- ポスト・コロナにおける企業の採用は、通年採用やジョブ型採用の拡大等、多様化・複線化が一層進展するとともに、グローバル化、オンライン化もさらに進むと予想
- 採用選考における学生と企業の考えのミスマッチの解消に向けて、企業の採用選考基準や採用選考プロセス等、自社の採用選考活動に関する情報開示を強化し、透明性向上に努めることが必要
- ジョブ型の雇用形態においては、入社後の職務の内容や範囲、処遇条件などを対象者に明確に示すことが求められる

＜新卒採用における通年採用の方向性(今後5年程度)＞ (n=423)



＜ジョブ型採用の方向性(今後5年程度)＞ (n=424)



ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）の目的・要件等

1. 目的

大学院教育の一環として行われる長期間かつ有給の研究インターンシップの普及により、これらのことを文化として社会に定着させる。もって、Society 5.0に相応しい雇用の在り方と高等教育が提供する学びのマッチングを図る。

- ◆ 優秀な大学院学生が、安心して博士課程への進学を選択できる環境にあること
- ◆ 今後拡大が見込まれるジョブ型採用を見据え、産業界と大学が連携して大学院教育を行い、国際競争に耐え得る研究力に裏打ちされた実践力を養成すること
- ◆ 学業に支障をきたすことなく、学生の成長にとって有意義なインターンシップが行われ、学修成果を活用した採用活動が行われること

2. 要件等

- **研究遂行の基礎的な素養・能力を持った博士課程学生（専攻分野は自然科学系を対象）**
- **長期間（2ヶ月以上）かつ有給の研究インターンシップ**
- **正規の教育課程の単位科目として実施**
- **企業は研究インターンシップのジョブディスクリプション（業務内容、必要とされる知識・能力等）を提示**
- **インターンシップ終了後、学生に対し面談評価を行い、評価書・評価証明書を発行**
- **インターンシップの成果は、企業が適切に評価し、採用選考活動に反映することが可能**

3. これまでの経緯と今後のスケジュール

2021年5月 「ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）実施方針（ガイドライン）」を策定・公表

2021年8月 ジョブ型研究インターンシップを推進する企業、大学によって構成される推進協議会を設置
（R4.10.17現在、49企業、60大学が参画）（文部科学省と（株）アカリクが事務局機能）

2021年10月～ 2021年度の後期はトライアルとして企業と学生とのマッチングを実施し、順次、インターンシップを実施

2022年4月～ トライアルの結果を踏まえ実施中（新たな参画大学・企業の調整を含む）

ジョブ型研究インターンシップのメリット

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推進協議会会員一覧

ジョブ型研究インターンシップ推進協議会会員【企業：49社】

(令和4年10月28日現在)

企業名
旭化成株式会社
株式会社エア・リキード・ラボラトリーズ
株式会社EduLab
エリクソン・ジャパン株式会社
沖電気工業株式会社
花王株式会社
川研ファインケミカル株式会社
キヤノン株式会社
京セラ株式会社
キリンホールディングス株式会社
KHネオケム株式会社
コニカミノルタ株式会社
JX金属株式会社
塩野義製薬株式会社
株式会社島津製作所
シャープ株式会社
昭和電工株式会社
昭和電線ホールディングス株式会社
株式会社人機一体
住友化学株式会社
住友ベークライト株式会社
セントラル硝子株式会社
ソフトバンク株式会社
第一生命保険株式会社
第一三共株式会社

企業名
株式会社ダイセル
武田薬品工業株式会社
中外製薬株式会社
東亜合成株式会社
東京大学協創プラットフォーム開発株式会社
東レ株式会社
トヨタ自動車株式会社
日本電信電話株式会社
日本ガイシ株式会社
パナソニック株式会社
株式会社日立製作所
富士通株式会社
株式会社ブリヂストン
三井化学株式会社
三井住友海上火災保険株式会社
三井不動産株式会社
三菱ケミカル株式会社
三菱電機株式会社
三菱マテリアル株式会社
株式会社みずほフィナンシャルグループ
SK特許業務法人
一般社団法人構造物診断技術研究会
株式会社QunaSys
株式会社サイバーエージェント

ジョブ型研究インターンシップ推進協議会会員一覧

ジョブ型研究インターンシップ推進協議会会員【大学:60大学】

(令和4年10月17日現在)

大学名
北海道大学
東北大学
秋田大学
茨城大学
宇都宮大学
群馬大学
埼玉大学
千葉大学
山梨大学
信州大学
新潟大学
筑波大学
お茶の水女子大学
東京大学
東京農工大学
電気通信大学
総合研究大学院大学
東京工業大学
富山大学
金沢大学
名古屋大学
北陸先端科学技術大学院大学
京都大学
京都工芸繊維大学
大阪大学
神戸大学
和歌山大学
奈良先端科学技術大学院大学
鳥取大学
岡山大学

大学名
広島大学
山口大学
徳島大学
高知大学
愛媛大学
九州大学
九州工業大学
佐賀大学
長崎大学
熊本大学
大分大学
鹿児島大学
大阪公立大学
広島市立大学
東京電機大学
東京都市大学
明治大学
早稲田大学
東京農業大学
創価大学
中央大学
中京大学
同志社大学
立命館大学
関西大学
関西学院大学
神戸薬科大学
甲南大学
福岡工業大学
沖縄科学技術大学院大学

事務局(マッチング支援機関)の概要

株式会社アカリクについて

設立 2006年11月

代表 山田 諒

事業内容:

- ・大学院生、ポスドクのための**就職情報サイト「アカリク」**
- ・大学院生、ポスドク、院卒社会人、研究者に特化した**人材紹介サービス**
- ・企業・研究機関・キャリアセンター向けの**採用コンサルティング**
- ・日本語などのマルチバイト言語に初めて対応した**LaTeXオンラインコンパイルサービス「Cloud LaTeX」**など



株式会社アカリクの博士課程学生への支援内容や実績

株式会社アカリクは、**大学院生・ポスドク・研究者を対象としたマッチング事業を約15年間継続して運営**。大学開催の就職ガイダンス、小規模マッチングイベントから最大1000名規模の合同企業セミナー、ウェブ上のマッチングシステムの自社開発・運営と幅広い実績のある企業

【具体的な博士後期課程学生へのキャリア支援について】

- ・年間 **2000名近く**の博士後期課程学生、ポスドクのキャリア相談面談を実施
- ・有名企業～ベンチャー企業の**博士人材採用イベントを企画運営**

- ・博士課程限定のキャリアイベントを年6回開催し、**計400名以上の博士課程学生が参加**
- ・現在活躍中の著名なデータサイエンティストに対して、**民間企業へ就職時のマッチング支援**を数多く担当した経験

事務局としての支援内容

- ①大学、学生、企業それぞれを総合的にサポート
運用マニュアルの提供、専用の相談窓口を設置する他にも、
【大学向け】必要な様式の提供、学生向け説明会運営
【学生向け】インターン応募への助言、労働条件の交渉相談
【企業向け】業務内容・ジョブディスクリプション作成相談

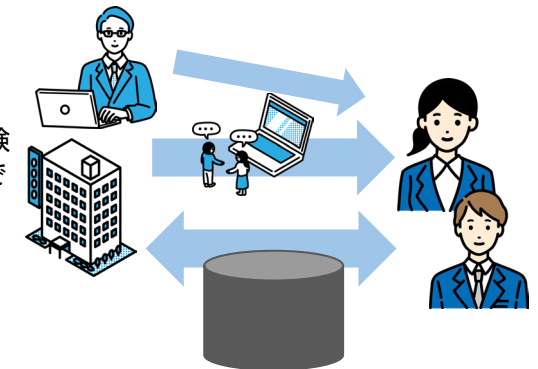
などの各種サポートを提供



- ②専用マッチングプラットフォームの開発・運営
ジョブ型研究インターンシップ専用のシステムを提供

- ・エージェントからの助言
- ・企業からのスカウト
- ・専門キーワードと経験から得た能力の両方でのレコメンド

などの**他要素でのマッチング支援を実現**



【ご参考】 ジョブ型研究インターンシップ推進協議会へのご参画の要件（会員要件）

企業等

次の要件をすべて満たす法人又は組織

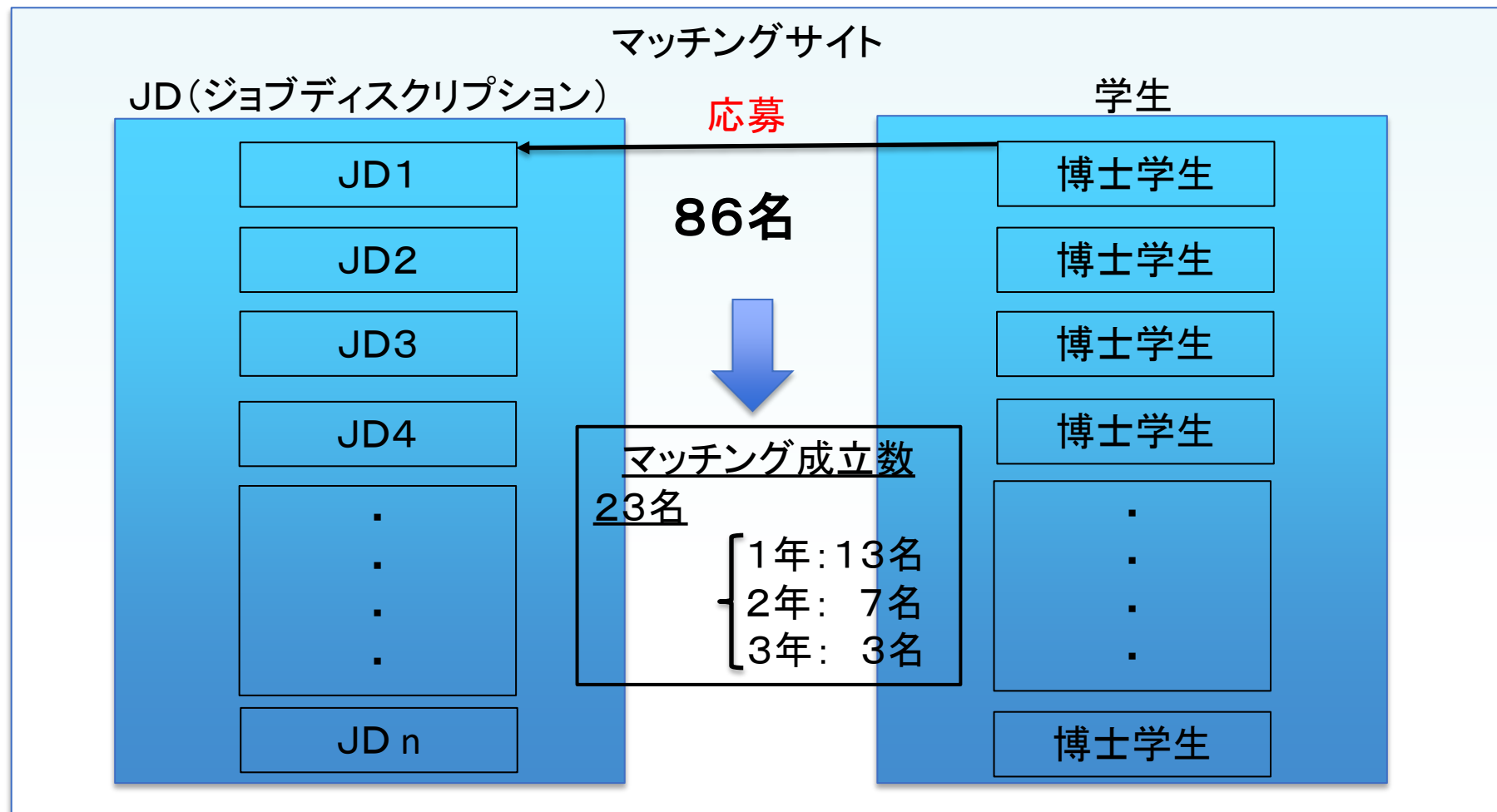
- ・研究開発業務を含んだ事業を展開しており、就業規則を労働基準監督署に届け出ている。（ただし、就業規則の労働基準監督署への届出が不要な企業等は、本要件については問わないものとする。）
- ・ジョブ型採用その他専門性を重視した採用の開始又は拡大を検討している。
- ・一時的な事業計画の変更その他のインターンシップを実施することができない理由がない限り、本会への入会の年又はその翌年以降毎年、本会が定める手続きに基づき、募集人員1名以上のジョブディスクリプションを提示し、インターンシップの募集を行う、又は会員である大学若しくは大学の研究科等と学生が参画した共同研究を行う。
- ・本会が定める手続きに基づき、インターンシップ後の学生の評価を行う。
- ・規約第7条の会費及び同第16条第4項の対価を支払う。
- ・暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第2条第2号に掲げる暴力団又は同条6号に規定する暴力団員である役職員を有する者若しくはそれらの利益となる活動を行う企業、特定の宗教活動や政治活動を主たる目的とした企業、社会保険及び労働保険の未加入、賃金不払、著しい長時間勤務、内定取消、雇用関連法規違反等、その他劣悪な労働環境であることが何らかの根拠をもって疑われる企業、その他公序良俗に反する、又は反するおそれのある企業でない。

大学又は大学の研究科等

次の要件をすべて満たす大学又は大学の研究科等

- ・本会への入会の年以降、長期のインターンシップを正規の教育課程の単位科目に位置付ける。
- ・規約第7条の会費及び同第16条第4項の対価を支払う。

ジョブ型研究インターンシップ2021年度トライアル実績



提示・募集
19社



63JD (募集人員75名)

学生情報登録



304名

1年: 130名
2年: 106名
3年: 39名
その他: 29名

ジョブ型研究インターンシップ推進協議会
会員企業48社 (※)

ジョブ型研究インターンシップ推進協議会
会員大学51大学 (※)

(※) 令和3年12月24日時点

登録学生の傾向（1）学年割合

- ◆ 登録学生（304名）において、D1またはD2の学生で7割以上を占める。

登録者の学年割合

その他:

9.5%

3年生:

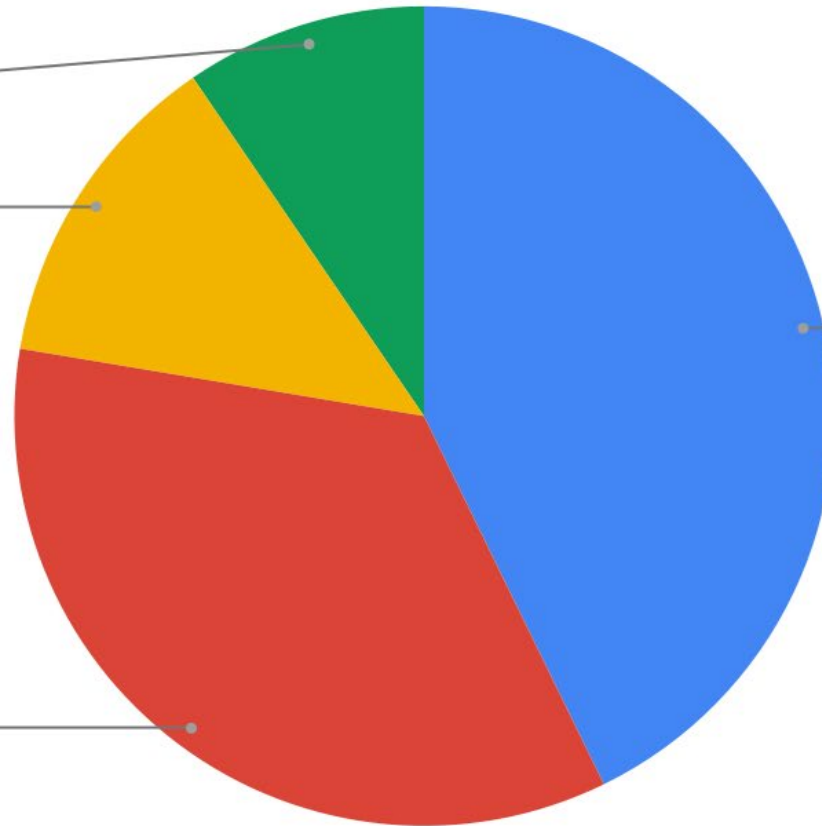
12.8%

2年生:

34.9%

1年生:

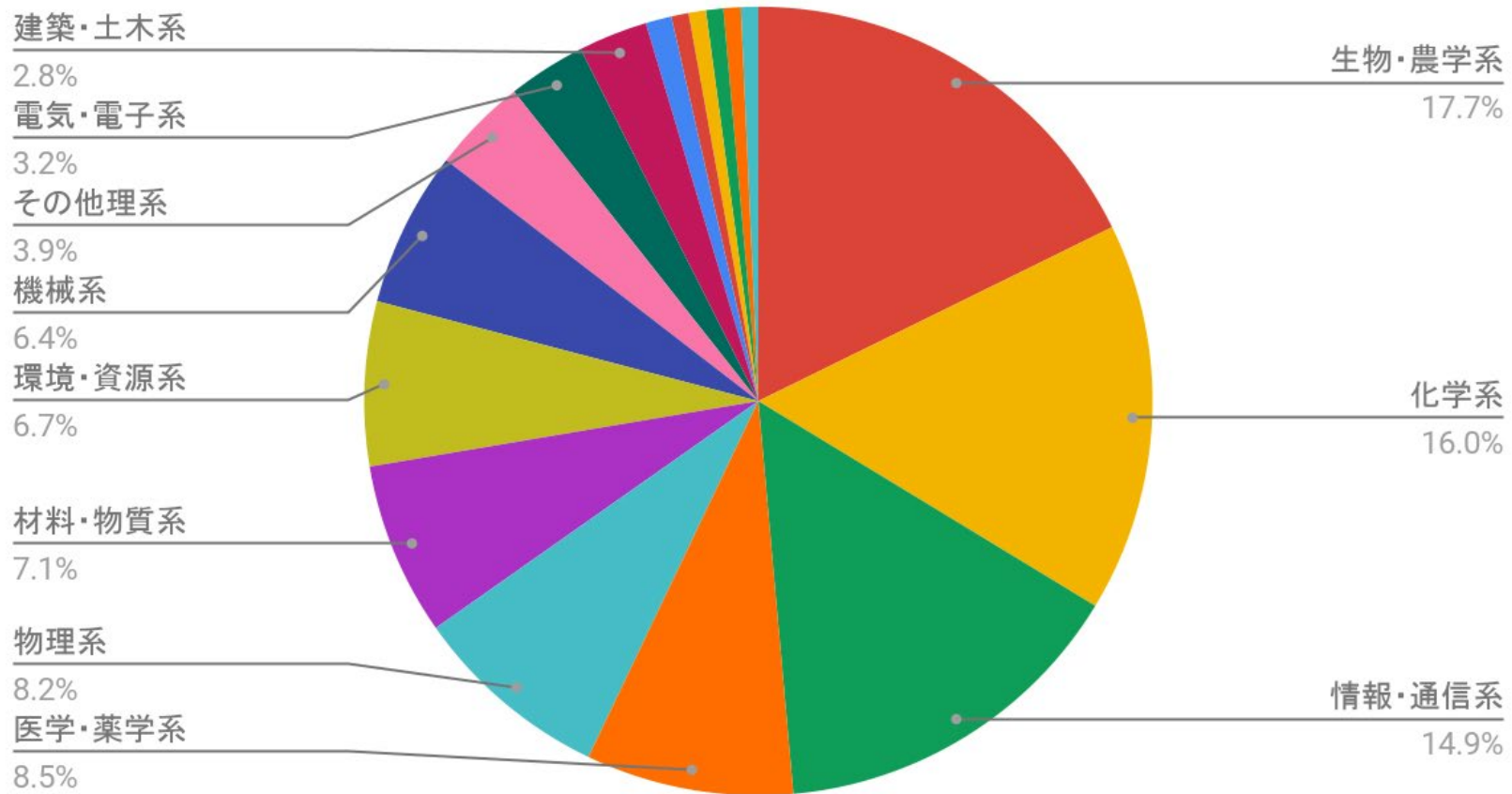
42.8%



登録学生の傾向（２）研究分野割合

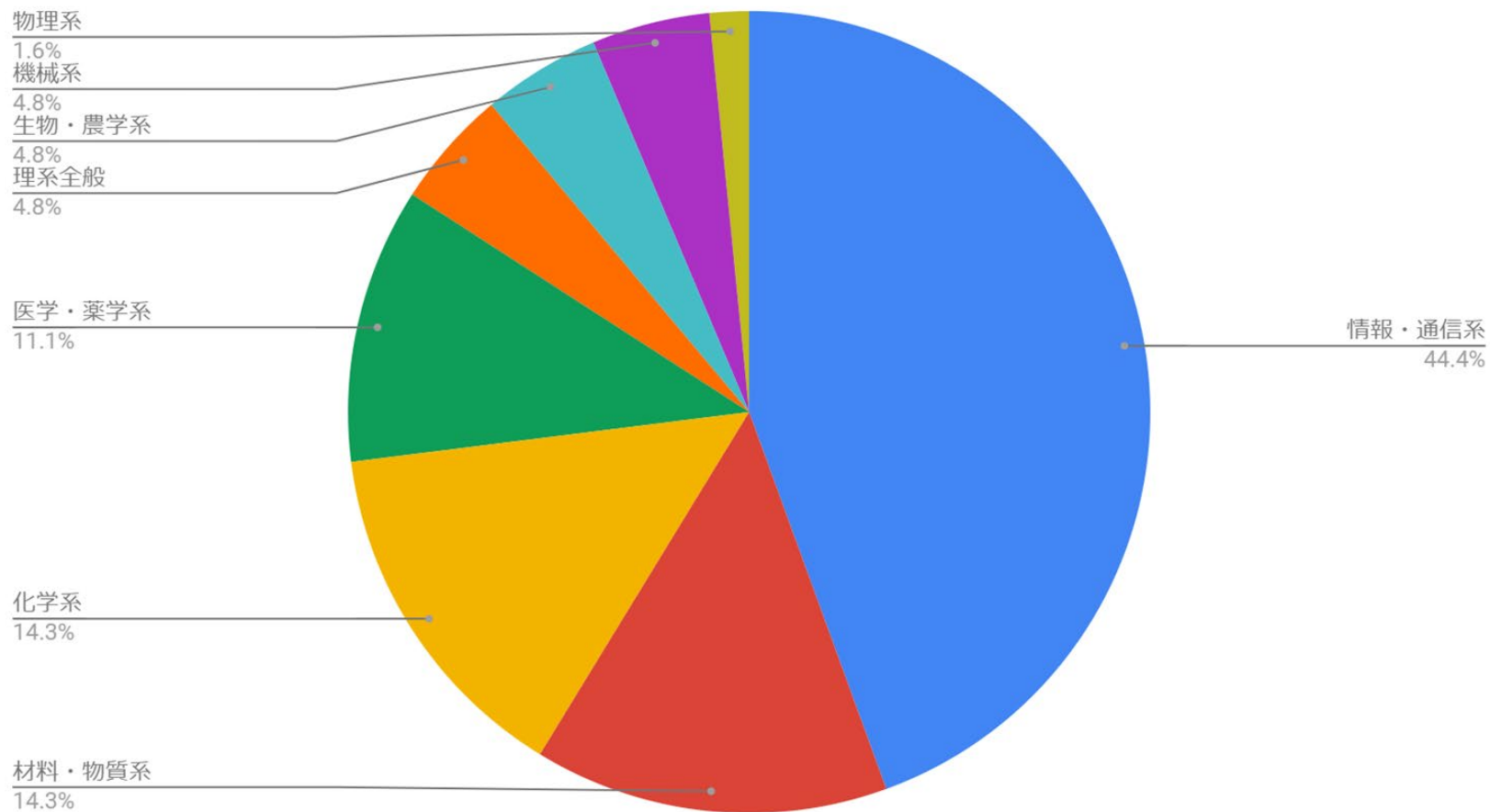
◆ 幅広い分野の学生が登録しているが、生物・農学系、化学系・情報・通信系の登録が多い。

登録者の研究分野



(参考) 登録JDの分野傾向 ※事務局による推測

JDの求める分野

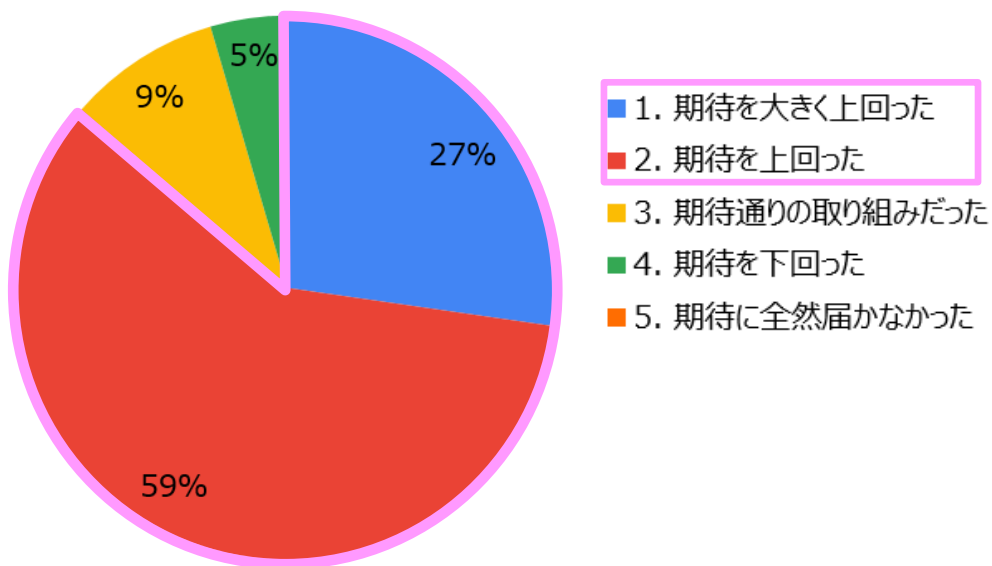


2021年度に当該インターンシップを実施した企業へのアンケート結果より

【質問Ⅰ】受入学生のインターンシップでの活躍の印象について教えてください。(n=22) *

→ 「期待を大きく上回った」「上回った」との回答が8割以上

* 全マッチング企業のうち、2022年4月末時点でインターンが完了した22名分のみ

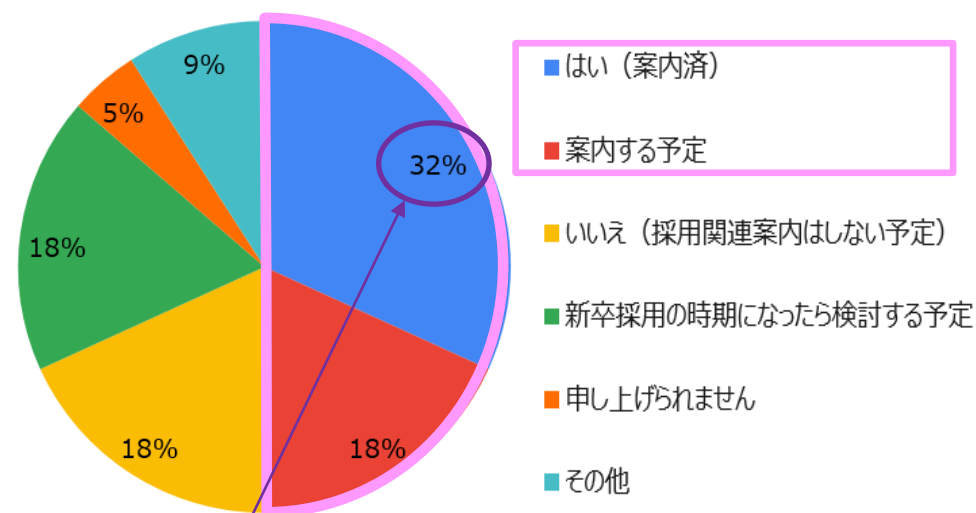


＜「期待を（大きく）上回った」との回答の主な理由＞
(選択式・複数回答可)

- 自発的に任せた仕事を進めてくれた。
- チームメンバーへの確認・相談が適切であった。
- 社員とのコミュニケーションがスムーズだった。
- 任せた業務で十分な成果を上げた。 他

【質問Ⅱ】インターンシップ終了後、参加学生に採用に関する案内を行いましたか。(n=22)

→ 「はい（案内済み）」、「案内する予定」との回答が5割



上記設問にて「「はい（案内済み）」と回答したケースにおける学生の選考状況としては・・・

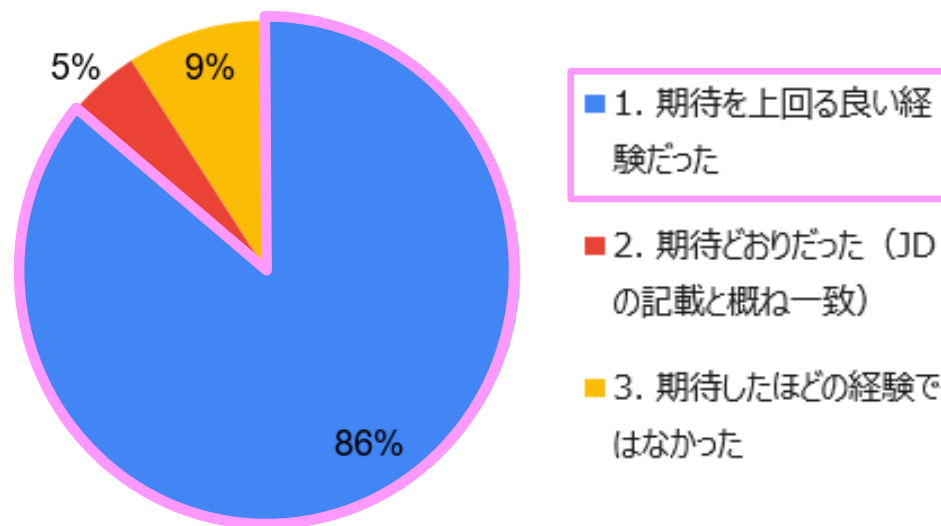
「内定（入社意思確認済み）」約4割、
「学生からの応募待ち」約4割、

2021年度に当該インターンシップへ参加した学生へのアンケート結果より

【質問Ⅵ】 受入先でのインターンシップ全体の感想について教えてください。(n=22) *

→ **8割以上の参加者が「期待を上回る良い経験だった」と回答**

* 全マッチング企業のうち、2022年4月末時点でインターンが完了した22名のみ



<上記回答の理由> (自由記述)

- 博士卒の人材が企業で働く際にはどういったことが求められるのかを知ることができた。
- 研究知識や技術を高めると同時に、企業内で働くとはどういうことを体感できた。また、視野が広がり、大学での研究テーマの発展のさせ方など、参加前よりも柔軟な考え方が出来るようになったと思う。 他

【質問Ⅶ】 インターンを通して得られた学び・気づきを教えてください。(自由記述)

- 専門が異なる人々との協働を通じて、視野を広く持つことの重要性を学んだ。
 - 企業の研究開発では、時間の制約がある中でいかに価値を見出すかが非常に重要であることを身をもって学んだ。
 - 複数の部署と連携して働く際のマネジメント能力。
 - 自分の長所と短所を外部から評価してもらえて自信が持てるようになった。また、研究に必要な技術や知識、考え方は、自分の専門分野以外にも繋がっていることがわかった。
 - 現場で研究をする実感、会社のカルチャー、雰囲気。企業研究の考え方、速さ。安全性への高い意識。
 - アカデミアでの研究と産業界での研究の違いを知ることができた。
 - 同じ部署の方々と交流する中で、自分の趣向や大学院で培ってきたスキルについて客観的に知ることができた。
- 他

2022年度のマッチング方法について

- ◆基本方針：企業間又は学生間の公平性を重視しつつ、学生の応募機会を増やす。
雇用期間は2カ月以上を基本とする。
- ◆選考方法：選考は通年で実施するものの、学生の学修時間確保の観点から一つの選考が長引くことを防ぐために、選考サイクルは1ヶ月単位とする。

選考月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	翌年 1月	2月	3月
インターンシップ 実施開始時期	7月 以降	8月 以降	9月 以降	10月 以降	11月 以降	12月 以降	1月 以降	2月 以降	3月 以降	4月 以降	5月 以降

※インターンシップ実施開始時期は、選考月から概ね2ヶ月後としているが、マッチング成立後の契約締結対応やインターンシップ受入準備の期間を考慮したものであり、個別の状況に応じて調整は可能。

1 2月以降も選考期間を設けております！

- ★協議会に参加している大学又は研究科におかれましては、ご所属の学生への登録促進をお願いいたします。
- ★協議会に参画されていない大学又は自然科学系の研究科におかれましては、博士学生が自身のキャリアを考える際の情報の一つになりますので、ご参画を積極的に検討いただけますと幸いです。

【ご参考】 ジョブ型研究インターンシップ^o お問い合わせ先

<ジョブ型研究インターンシップ推進協議会への加入手続きについて>

【お問い合わせメールアドレス】

ジョブ型研究インターンシップ推進協議会
事務局（マッチング支援機関）
株式会社アカリク
job-internship@acaric.jp

<その他、ジョブ型研究インターンシップ制度全般について>

【お問い合わせメールアドレス】

文部科学省高等教育局学生支援課インターンシップ推進係
gakushi@mext.go.jp