

人文・社会科学系ネットワーク型大学院構築事業

令和5年度予算額（案） 2億円
（新規）



資料2-2
中央教育審議会大学分科会
大学院部会（第109回）
R5.2.6

背景・課題

● SDGs等の国際的価値基準の浸透や、これに基づくエシカル消費・ESG投資といった行動変容等、社会経済活動は、機能的価値から意味的価値を重視する時代へとシフトしつつある

✓ SDGs各目標の市場規模は70兆～800兆円程度

✓ 2020年のESG投資*総額は約4,000兆円

*Environment, Social, Governanceの要素も考慮した投資

✓ エシカル（倫理）消費の意識は若い世代で特に高く、英国では約19兆円の市場規模

【出典】「SDGsビジネスの市場規模（株式会社デロイト・トーマツ）」、「GLOBAL SUSTAINABLE INVESTMENT REVIEW 2020」（GLOBAL SUSTAINABLE INVESTMENT ALLIANCE）、「サステナブル・ライフスタイル意識調査2021」（電通総研）、「Ethical Consumerism Report 2021, Ethical Consumer Markets Report 2018（Ethical Consumer）」

● このような中、高い付加価値をもたらす大学院卒人材の活躍、とりわけ価値発見的な視座を提供する人文科学・社会科学系の高度人材の輩出・活躍の促進が必要

✓ 日本では企業経営者の約8割が学士卒
米国では企業経営者の約7割が大学院卒

✓ 日本では諸外国に比べて人文科学・社会科学分野の大学院進学率が極めて低い*

*日本の全分野での修士号取得者割合は諸外国平均の約4分の1
人文科学・社会科学分野では約11分の1（大学院進学率2～4%）

【出典】教育未来創造会議第一次提言参考資料（教育未来創造会議）、科学技術指標2021（科学技術・学術政策研究所）

● 他方、我が国の人文科学・社会科学系の大学院は、小規模・分散的な専攻が多く、スケールメリットを生かした取組*が進んでいない等、大学院教育の抜本的な改革が急務

*社会との相互理解に資する多様な学位プログラム
幅広いキャリアパスや円滑な学位授与に向けたきめ細かな研究指導
組織的な就職支援等の整備 等

✓ 人文科学・社会科学分野では修士課程修了者の2割以上、博士課程修了者の8割以上が標準修業年限を超過

【出典】令和3年度文部科学省委託調査「大学院における教育改革の実態把握・分析等に関する調査研究」（リベルタス・コンサルティング）

（目的）ネットワーク型の教育研究を通じて社会の期待に応える、新たな人文科学・社会科学系の高度人材養成モデルを構築

事業内容

● 事業実施期間

・ 令和5年～令和10年（予定）

● 支援対象

・ 国立・公立・私立の大学院における人文科学・社会科学系を中心とした教育研究プログラム（学位プログラム）の構想

※ 修士・博士前期課程、博士後期課程、5年一貫制が対象（専門職大学院を含む）

※ 中教審大学分科会大学院部会の中間とりまとめ（令和4年8月）を踏まえた提案

● 支援内容

・ ネットワーク型の教育研究指導・産学連携・キャリア支援体制の構築に係る費用（システム構築費・人社系URA雇用等）

・ 教育研究ネットワークを介したチーム型の教育研究プログラムの立ち上げ・実施に係る費用（教育研究経費・教育研究指導時間の確保に向けた環境整備等）

※ 小規模専攻を含む複数大学院での連携や企業・公的機関等との連携を推奨

※ 採択機関における修了者のキャリアパス（就職率）等による中間評価を実施

● 支援金額・期間

・ 年間4,000万円（最大）×5件

※ 中間評価により増減する場合がある

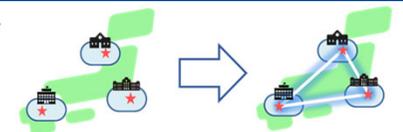
・ 6年間（体制構築1年＋実施5年）

※ 自走化に向けた逡減措置2年を含む

取組のイメージ

■ 物理的な距離を越えた教育研究ネットワークの構築

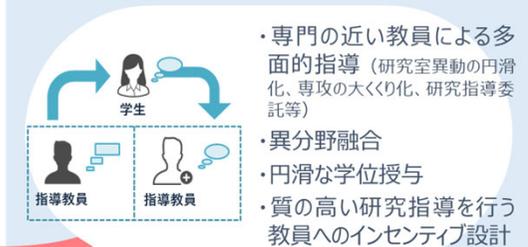
小規模・分散的な体制から、教育研究・就職支援におけるスケールメリットを發揮できる体制への転換



社会とつながる組織的な体制の構築



学生の関心に沿ったきめ細かな研究指導



■ 実社会での価値創生を目指したチーム型教育研究の推進



目的・概要

- 成長分野におけるリカレント教育の推進は教育未来創造会議等の政府会議や、骨太の方針、新しい資本主義実行計画等の政府文書でも求められている。
- そこで、**大学・高等専門学校等**に対し、産業界や社会のニーズを満たす**プログラム開発・実施・横展開に向けた支援**を行う。
- 併せて、大学におけるリカレント教育事業を**定着発展させる**ため、ニーズ把握からプログラム開発を一体的に実施する体制整備を支援する。

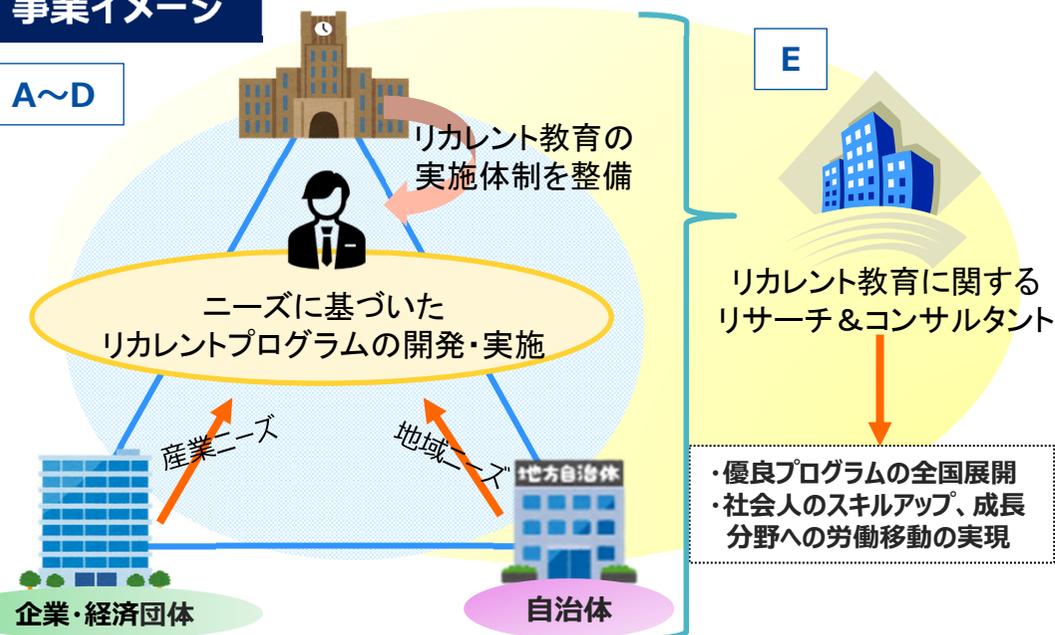
大学が民間企業や社会人に対しても積極的に働きかけ、

- 社会人のキャリアアップ
 - 企業の人的資本投資と生産性の向上
 - 発展し続ける社会を支える大学
- の好循環を構築

事業イメージ

A~D

E



実施内容

※補助率：2/3 (A~D)

A. デジタル・グリーン分野リスキルプログラムの開発・実施

【40百万円×30拠点×2/3=8.0億円】

- 主に**就業者**が対象。DX分野に強い企業等と連携し、**応用的なデジタル・グリーン分野の能力を育成し就業者のキャリアアップや成長分野への労働移動に繋げる。**

B. 重要分野のプログラムの開発・実施 (リテラシー又はリスキル)

【20百万円×20拠点×2/3=2.7億円】

- 主に**就業者・失業者・非正規雇用労働者**が対象。各業界と連携し就職・転職に必要な**基礎的又は応用的な重要分野の能力を取得しキャリアアップにつなげる。**

C. 各分野のエキスパート人材育成に向けたプログラムの開発・実施

【40百万円×10拠点×2/3=2.7億円】

- 大学院レベルの知見を活用した課題解決を通じ、各分野の**ハイレベル人材を育成し、イノベーション等に繋げるため、**短期間（半年程度）のリカレントプログラムを開発・実施する。

D. リカレント教育モデルの構築による大学院教育改革支援

【45百万円×9拠点×2/3=2.7億円】

- 民間企業等との「**組織**」連携のもと、**大学院のリカレント教育に係る組織内改革（リカレントをディプロマ・ポリシーに追加、恒常的な教育実施体制の構築等）や、養成する人材像やスキルセットを明確化したオーダーメイド型のリカレント教育学位プログラムの構築（短期間プログラムのパイロット実施含む）**に向けた支援を実施する。

E. プログラム実施・拠点構築の支援・分析、横展開に向けた取組

【1.4億円・2か所（民間企業等）】

- 大学が行うリカレントプログラムの開発や実施上の課題に対する調査や助言、開発したプログラムの横展開等に関する支援に併せ、**事業の円滑かつ効果的な実施に向けた支援**を行う。

背景・課題

- ◆ 第4次産業革命の推進、Society5.0の実現に向け、学術プレゼンスの向上、新産業の創出、イノベーションの推進等を担う様々な分野で活躍する高度な博士人材（知のプロフェッショナル）の育成が重要
- ◆ 優秀な若者が産業界・研究機関等の教育に参画し、多様な視点を養うことが重要であり、機関の枠を超えた連携による高度な大学院教育の展開が重要
- ◆ また、優秀な日本人の若者が博士課程に進学せず、将来において国際競争力の地盤沈下をもたらしかねない状況に対応する必要

事業概要

【目的】◆ 各大学が自身の強みを核に、海外トップ大学や民間企業等の外部機関と組織的な連携を図り、世界最高水準の教育・研究力を結集した5年一貫の博士課程学位プログラムを構築

【対象領域】

- 国際的優位性、卓越性を有する領域
- 文理融合、学際、新領域
- 新産業の創出に資する領域
- 世界の学術の多様性確保への貢献が期待される領域

— 事業期間：7年間 財政支援（2018年度～2026年度）

※ 4年目の評価において個別プログラムの評価に加え、事業全体としての評価も行い、8年目以降の取り扱いについて検討

— 件数・単価（積算上）：2018年度採択【継続】（15件×約1.3億円）
2019年度採択【継続】（11件×約1.4億円）
2020年度採択【継続】（4件×約1.6億円）

【事業スキーム】

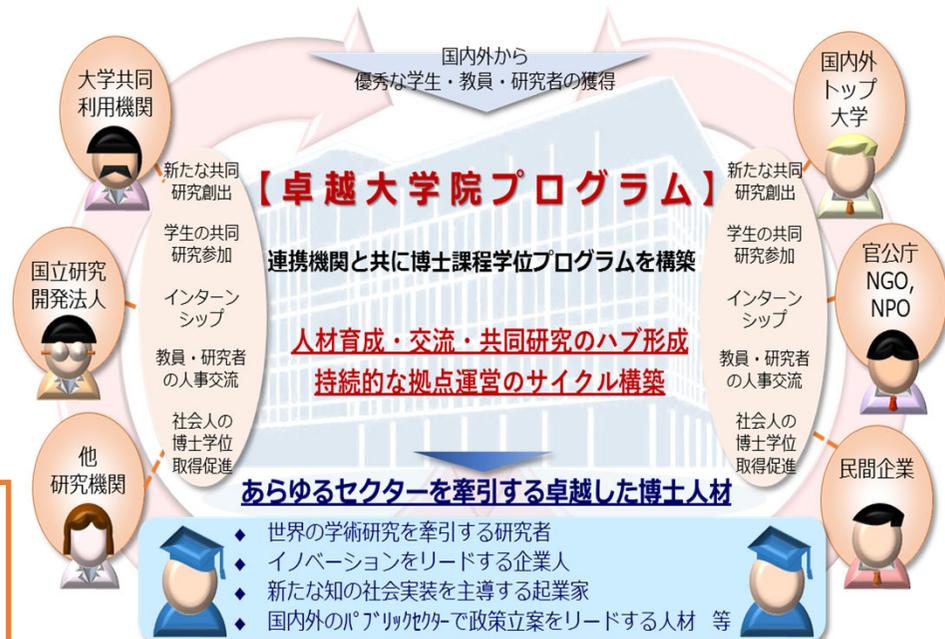
◇対象：博士課程が設置されている国公立大学

◇成果検証：・毎年度の進捗状況等のフォローアップ、事業開始4年目・7年目に評価を実施
※総じて当初の計画を下回るものは支援を打ち切り
・事業終了後10年間はプログラム修了者の追跡調査を実施

◇学内外資源：事業の継続性・発展性の確保のため、事業の進捗に合わせて補助金額を逡減（4年度目は補助金額と同程度の学内外資源を確保し、7年度目には補助金額が初年度の1/3に逡減）
→各大学は、初年度から企業等からの外部資金をはじめとする一定の学内外資源を活用するとともに、事業の進捗に合わせ学内外資源を増加

・それぞれのセクターを牽引する卓越した博士人材の育成
・人材育成・交流、共同研究の創出が持続的に展開される卓越した拠点の形成

・各大学が養成する具体的な人材像を連携機関と共有し、4領域を組み合わせるプログラムを構築
・プログラム構築に当たっては、大学本部の強力なコミットメントを通じ、大学が総力を挙げて取り組む → 大学院改革につなげる



事業成果

- ・ あらゆるセクターを牽引する卓越した博士人材の育成
- ・ 持続的に人材育成・交流及び新たな共同研究が持続的に展開される拠点創出
→ 大学院全体の改革の推進

卓越大学院プログラム 中間評価結果一覧（平成30年度採択分）

【S評価：計画を超えた取組であり、現行の努力を継続することによって本事業の目的を十分に達成することが期待できる。】

	大学名	プログラム名称
1	筑波大学	ヒューマニクス学位プログラム
2	東京工業大学	「物質×情報=複素人材」育成を通じた持続可能社会の創造
3	長岡技術科学大学	グローバル超実践ルートテクノロジープログラム
4	大阪大学	生命医科学の社会実装を推進する卓越人材の涵養
5	早稲田大学	パワー・エネルギー・プロフェッショナル育成プログラム

【A評価：計画どおりの取組であり、現行の努力を継続することによって本事業の目的を達成することが期待できる。】

	大学名	プログラム名称
1	北海道大学	One Healthフロンティア卓越大学院
2	東北大学	未来型医療創造卓越大学院プログラム
3		人工知能エレクトロニクス卓越大学院プログラム
4	東京大学	生命科学技術国際卓越大学院プログラム
5	名古屋大学	トランスフォーマティブ化学生命融合研究大学院プログラム
6		未来エレクトロニクス創成加速DII協働大学院プログラム
7	京都大学	先端光・電子デバイス創成学
8	広島大学	ゲノム編集先端人材育成プログラム
9	長崎大学	世界を動かすグローバルヘルス人材育成プログラム

【B評価：一部で計画と同等又はそれ以上の取組も見られるものの、計画をやや下回る取組もあり、本事業の目的を達成するには、助言等を考慮し、一層の努力が必要である。】

	大学名	プログラム名称
1	東京農工大学	「超スマート社会」を新産業創出とダイバーシティにより牽引する卓越リーダーの養成

【C評価：取組に遅れが見られ、一部で十分な成果を得られる見込みがない等、本事業の目的を達成するために当初計画の縮小等の見直しを行う必要がある。見直し後の計画に応じて補助金額の減額が妥当と判断される。】

【D評価：取組に遅れが見られ、総じて計画を下回る取組であり、支援を打ち切ることが必要である。】

該当なし

卓越大学院プログラム 平成30年度採択プログラム中間評価結果の総括（概要）

※「卓越大学院プログラム 平成30年度採択プログラム中間評価結果の総括」（令和4年3月卓越大学院プログラム委員会）及び個別評価結果を基に作成

- 卓越大学院プログラムは補助期間を7年間としており、平成30年度に採択した15プログラムについて、中間年度に当たる令和3年度に中間評価を実施した。
- 多くのプログラムが順調に進捗していると評価され、例えば以下のような取組・成果や課題が見受けられた。

○ 評価結果で明らかになった成果、特色ある取組の例

1. 大学院全体の改革を実現する卓越した学位プログラムの確立

取組・成果

- ・卓越大学院プログラム含む学内の複数学位プログラムの横断的な運営を、大学執行部のリーダーシップで構築・運営されており、事務組織の集約化や基盤教育プログラムの共通化の推進に寄与
- ・様々な分野からの優秀な学生を獲得し、多彩な学術分野からの教授陣がサポートする体制が構築され、プログラム所属学生に対し、専門のみならず俯瞰力・展開力を養うための学習環境が整備
- ・総長のリーダーシップや大学の長期ビジョンのもと、大学院全体の組織的・体系的な改革（研究科の再編や研究科等連携課程の導入など）を牽引

2. 修了者の高度な「知のプロフェッショナル」としての成長及び活躍の実現性

取組・成果

- ・バックキャスト研修（学生がチームを組んで現場へ赴き、現場を知るとともにニーズを見出し、解決する力を醸成）やファシリテーション等により、プログラム所属学生自身が成長を実感できる仕組みを構築しており、学生からの満足度も高い
- ・プログラムの仕組みの活用により研究の幅を広げ、将来の研究・就職活動に活かされるとともに、多くの原著論文執筆や学会発表も行われている
- ・SDGsなどの社会課題を年頭に置きつつ、プログラムが目指す人材像に向けた人材育成が進められており、それがキャリアパス開拓に繋がっている。社会実装力教育が企業等からも評価を得ており、修了者の社会での活躍が期待される



バックキャスト研修の様子

3. 高度な「知のプロフェッショナル」を養成する指導体制の整備

取組・成果

- ・学外や産学官連携による教育に加え、メンターによる専門領域及び企業等からの外部教員によるその周辺領域に関する知識や観点による教育指導体制を構築。これにより、研究の専門領域の深耕に加え、学生の視野を広げる取組が進められている
- ・プログラム内で独自のインターンシップ制度（3ヶ月以上の企業インターン、3ヶ月以上の共同研究インターンという2種類をプログラム在籍中に実施）を実施することにより、企業等現場における実際の研究開発プロセスを経験することで実践力を育成

4. 優秀な学生の獲得

取組・成果

- ・海外学生を含めた秋入学審査の実施に加え、コロナ禍で入学が困難な学生への審査時期変更やオンライン審査など、学生の状況を鑑みて柔軟に対応。
- ・学内複数の卓越大学院プログラムによる合同リクルート等の実施
- ・海外から国費や派遣による優秀な留学生を獲得できており、加えて企業従業員を対象とする社会人枠の導入に向けた検討を実施

5. 世界に通用する確かな質保証システム

取組・成果

- ・3回のQE (Qualifying Examination) を経た上で学位が授与される仕組みが確立されるとともに、主指導教員は審査主査にならない等の措置により、公平性も確保されている
- ・複数の審査委員によるQEに加え、修了審査を英語による研究内容の発表により行うといった、高いレベルでの審査を実施
- ・海外大学教員や連携企業による多面的な評価に加え、ユネスコによる教育認証など国際的な質保証への取組を実施
- ・養成目標とする人材それぞれに最適化した独自の修了要件を設定するとともに、QEでは学内担当教員のみならず、学外担当者全員(約100名)による書類審査、面接審査の2段階評価を実施

6. 事業の継続・発展

取組・成果

- ・プラクティススクールに加え、独自に「会員企業制度」(会員企業から人的及び財政的支援を受け、一方で大学から企業に対し一定のサービスを提供)を設け、かつ会員企業数は既に目標を上回っており、補助終了後の継続的なプログラム運営が既に期待される。プラクティススクールも単なる履修生の育成指導にとどまらず、受け入れた企業側もメリットを得る仕組みとなっており、教育的効果と同時に活動の原資が着実に増している
- ・共同研究や受託研究により目標を上回る学外資源を獲得するとともに、「SDGs推進私募債」の寄付先に指定される等、継続的な寄付金獲得に向けた取組を実施
- ・総長のリーダーシップの下、人的・財政的支援と研究・教育一体となった教育研究基盤の強化を推進
- ・プログラム責任者、コーディネーターなど核とし各担当が参加する運営会議(毎月開催)に加え、大学院全体の改革を統括する機構組織との連絡会議、履修生や連携企業・機関から参加する企業メンターとのコミュニケーションなどを通じてPDCAサイクルを構築し、プログラム運営の内容をブラッシュアップしている

○ 評価結果で明らかになった課題の例

- ・プログラムで用意された経済的支援以外にメリットを感じていないプログラム所属学生がいるケースも散見され、このような学生に対する幅広い知識・経験の習得、専門性や独創性をかん養する教育が期待される
- ・博士論文執筆を含む研究活動とプログラム独自の教育プログラムとの折り合いが困難というケースもあり、学生への意見聴取などよりフレキシブルかつ緻密な対応・指導が求められる
- ・学内外へのプログラム周知が十分とは言えず、また教員間でもプログラムに対する理解度に温度差があるように見受けられる
- ・補助期間修了後の学制への経済支援を含む運営のために、企業等からのより多くの外部資金の獲得が必要



背景・課題

- 博士後期課程学生は、我が国の科学技術・イノベーションの一翼を担う存在であるが、近年、「**博士課程に進学すると生活の経済的見通しが立たない**」「**博士課程修了後の就職が心配である**」等の理由により、**修士課程から博士後期課程への進学者数・進学率は減少傾向**にある。
- このため、① **優秀な志ある博士後期課程学生への経済的支援を強化し処遇向上を図る**とともに、② **博士人材が幅広く活躍するための多様なキャリアパスの整備を進める**ことが急務。

【第6期科学技術・イノベーション基本計画（令和3年3月26日閣議決定） 抜粋】

優秀な博士後期課程学生の処遇向上に向けて、2025年度までに、生活費相当額を受給する博士後期課程学生を従来の3倍に増加

事業概要

【事業概要】

優秀で志のある博士後期課程学生が研究に専念するための経済的支援（生活費相当額及び研究費）及び博士人材が産業界等を含め幅広く活躍するためのキャリアパス整備（企業での研究インターンシップ等）を一体として行う実力と意欲のある大学を支援する。

※「科学技術イノベーション創出に向けた大学フェロースhip創設事業」及び「次世代研究者挑戦的研究プログラム（SPRING）」を一体的に運用し、令和5年度は全体で約9,000人（令和4年度より約1,000人増）の博士後期課程学生の支援を行う。（前年度も支援を受けていた学生を含め、約7,000人を新規採択）

※令和5年度は、上記2事業の一体化を進め、「科学技術イノベーション創出に向けた大学フェロースhip創設事業」におけるキャリアパス整備に係る支援を充実。

【支援内容】

① 優秀な博士後期課程学生への経済的支援

優秀な博士後期課程学生を選抜。学生が研究に専念できるよう、生活費相当額（年間180万円以上）及び研究費からなる経済的支援を実施。

② 博士人材のキャリアパス整備

高度な研究力を有する博士人材が多様な分野で活躍できるよう、企業での研究インターンシップや海外研鑽機会の提供、マネジメントなどのスキル形成等の取組を実施。

【支援規模等】

支援対象：国公私立大学（JSTによる助成事業）

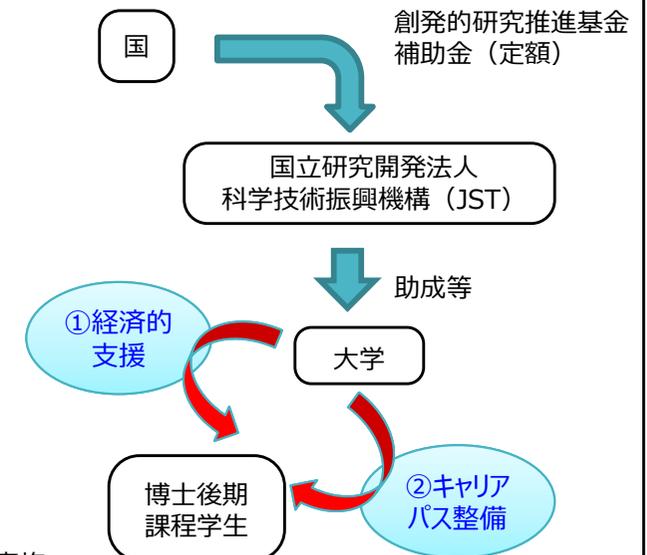
支援人数：約9,000人/年（博士後期課程学生1年（秋入学を含む）、2年、3年、4年（4年制のみ）の合計）
（令和4年度より約1,000人増）

支援単価：博士学生1人当たり、生活費相当額180万円以上＋研究費

事業期間：令和3年度より支援開始。終了時期は、学生への支援の安定性に留意しつつ、各大学の取組状況や大学ファンドの運用益による支援策の検討状況等を踏まえ判断。

※あわせて、「創発的研究支援事業」により、研究者をリサーチ・アシスタント（RA）として支える博士課程学生等に対する支援を実施

【支援スキーム】

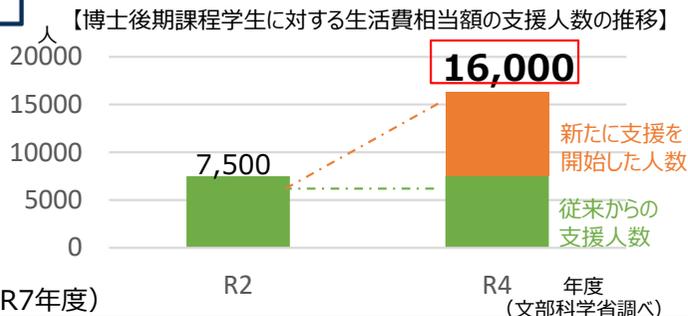


① 経済的支援

選抜された学生に対し、**生活費相当額（年間180万円以上）**及び**研究費からなる経済的支援**を実施。

<定量的エビデンス>

- ✓ 合計で**従来の倍以上となる約16,000人**(※)の博士後期課程学生に対し、生活費相当額（年間180万円以上）の支援を実現（R4年度）
- ※政府目標：
22,500人規模の支援（R7年度）



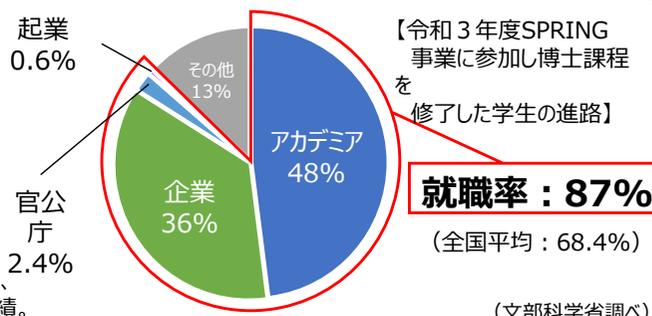
② キャリアパス整備

博士人材が産業界等を含め**幅広く活躍するための多様なキャリアパスの整備**を実施。（各大学における取組例）

企業インターンシップの実施 / 企業研究者・異分野研究者等との**交流会**の実施
メンター制度の導入 / 学生主導の研究発表会・社会課題ワークショップ等の開催
海外での研究活動の支援 / **トランスファラブルスキル・SDGs**等に関わる講座の開設 等

- ✓ 修了生(※)の**87%が就職**（博士課程修了者全体の就職率：68.4%）
- ✓ アcademia・企業・官公庁・起業等の**多様なキャリアパス**を実現

※R3年度SPRING事業に参加し、博士課程を修了した学生の実績。



<大学の声>

- 修士課程から**博士後期課程への進学者数が1.5倍に増加**した。
- 経済的支援により**学生のモチベーションが向上**している。
- 博士課程への経済的支援の重要性に対する**大学執行部の意識が変化**した。
- 本事業をきっかけに**大学独自予算による経済的支援**が行われている。

- 研究開発・研究マネジメント業務に従事している**企業研究者からのメンタリング**により、**学生が新たな気付きを得る**ことができるようになった。
- トランスファラブルスキルを身につけるプログラムへの参加を選抜時の加算対象としたところ、**博士課程進学前から当該スキルに係る授業を積極的に受ける傾向**がある。

<学生の声>

（進学の後押し）

- 生活費支援がなかったら、**進学を途中で断念していた**かもしれない。
- **家庭の事情やコロナ禍によって研究を継続できるか不安**であったが、**経済的支援により研究を続けることができた**。

（研究環境の改善・研究能力の向上）

- 生活費を受給できたことで、**アルバイトをやめて研究に専念**できるのがありがたい。
- 実験に必要な物品等が購入でき、**研究が加速**している。
- 研究費を持つことができ、**計画的な経費執行の仕方について勉強**になっている。

（精神状態の改善）

- 貯金を月数万円できる位余裕があり、**メンタル的に状況が良い**。

（人脈の拡大）

- 異分野の研究者 / アcademia以外を志す研究者 / 企業の人との**交流ができたのが良かった**。
- **人脈が広がる**という恩恵が大きい。

（視野の拡大）

- 企業など**多岐にわたるキャリアの可能性**を知った。
- 企業に対する発表等へのフィードバックで**異分野を含めた新たな知識、気づき**が得られたことが最も役に立っている。
- アントレプレナーシップについてなど、**ためになる講義があった**。新しい発見があり、**成果の社会還元への意識を持った**。自分の将来への方向付けになり、有意義。
- 研究職とAcademiaの橋渡しの研究に興味があり、キャリア面談で**Academia目線だけでなく企業目線でも相談に乗っていただけると感じた**。

「ジョブ型研究インターンシップ」の概要

1. 背景

- ◆ 「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」（令和2年1月総合科学技術・イノベーション会議）
 - < 目 標 > 多様なキャリアパスの実現、魅力ある博士課程の実現
 - < 主な取組み > 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～）
- ◆ 「Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」（令和2年3月採用と大学教育の未来に関する産学協議会）
 - < 採用・インターンシップの姿 > 採用方法の多様化・複線化、学修成果と習得した能力を尊重した採用選考が定着、ジョブ型採用定着

2. 概要

- ◆ 今後拡大が見込まれる「**ジョブ型採用**」を見据え、**大学院教育の一環**として行われる**研究インターンシップ**
- ◆ 産学の共通認識を確立するため、先行的・試行的取組から実施
- ◆ ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）の要件
 - ・ **研究遂行の基礎的な素養・能力を持った大学院学生が対象（博士後期課程学生、自然科学系から開始）**
 - ・ **長期間（2ヶ月以上）かつ有給**
 - ・ **正規的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（※1）を提示**
 - ※1 業務内容、必要とされる知識・能力等
 - ・ **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**

目指すべき効果	大学	学生	企業
	<ul style="list-style-type: none"> 研究力に裏打ちされた実践力を産学で育成する教育課程の提供 博士後期課程の魅力度向上 企業との関係強化、共同研究への発展 より社会に必要とされる大学への転換 	<ul style="list-style-type: none"> 研究力に裏打ちされた実践力の修得 キャリアパスの選択拡大 アカデミアにいたとしても生きる企業の研究スタイルへの理解 大学と企業をつなぐ素養の習得 	<ul style="list-style-type: none"> 優秀な学生の知識・能力の研究開発現場での活用 優秀な学生の採用 大学、教員との関係強化、共同研究への発展 大学院教育への参画・投資

研究力に裏打ちされたイノベーション強化への貢献

3. 検討・実施体制

ジョブ型研究インターンシップ推進委員会

「ジョブ型研究インターンシップ」を推進するための「施策」について検討、評価及び助言する組織

大久保 達也	国立大学法人東京大学 理事・副学長
川端 和重	国立大学法人新潟大学 理事・副学長
田中 憲一	株式会社日立製作所 執行役常務 Deputy CHRO 兼 人財統括本部人事勤労本部長
(座長) 橋本 和仁	国立研究開発法人 科学技術振興機構理事長
早川 茂	トヨタ自動車株式会社 代表取締役副会長
古田 弘信	第一三共株式会社 常務執行役員・総務本部長
益 一哉	国立大学法人東京工業大学 学長
若尾 真治	早稲田大学理事

(敬称略・五十音順)

先行的・試行的取組の実施体制

推進協議会（コンソーシアム）

「先行的・試行的取組」を推進する大学、企業等からなる協議体
参画企業50社、大学62大学

運営委員会

運営委員会の意思決定機関

事務局（マッチング支援機関）

株式会社 アカリク

運営協議会の事務局。先行的・試行的取組にあたり、大学、学生、企業のマッチング・調整・支援・連携を実施

※文部科学省の委託事業「ジョブ型研究インターンシップ推進事業」にて事務局に対し、事務局経費を支出。

(支援期間：令和3年度～令和5年度（予定）)

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：50社】

(令和4年12月16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
三井住友信託銀行株式会社
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

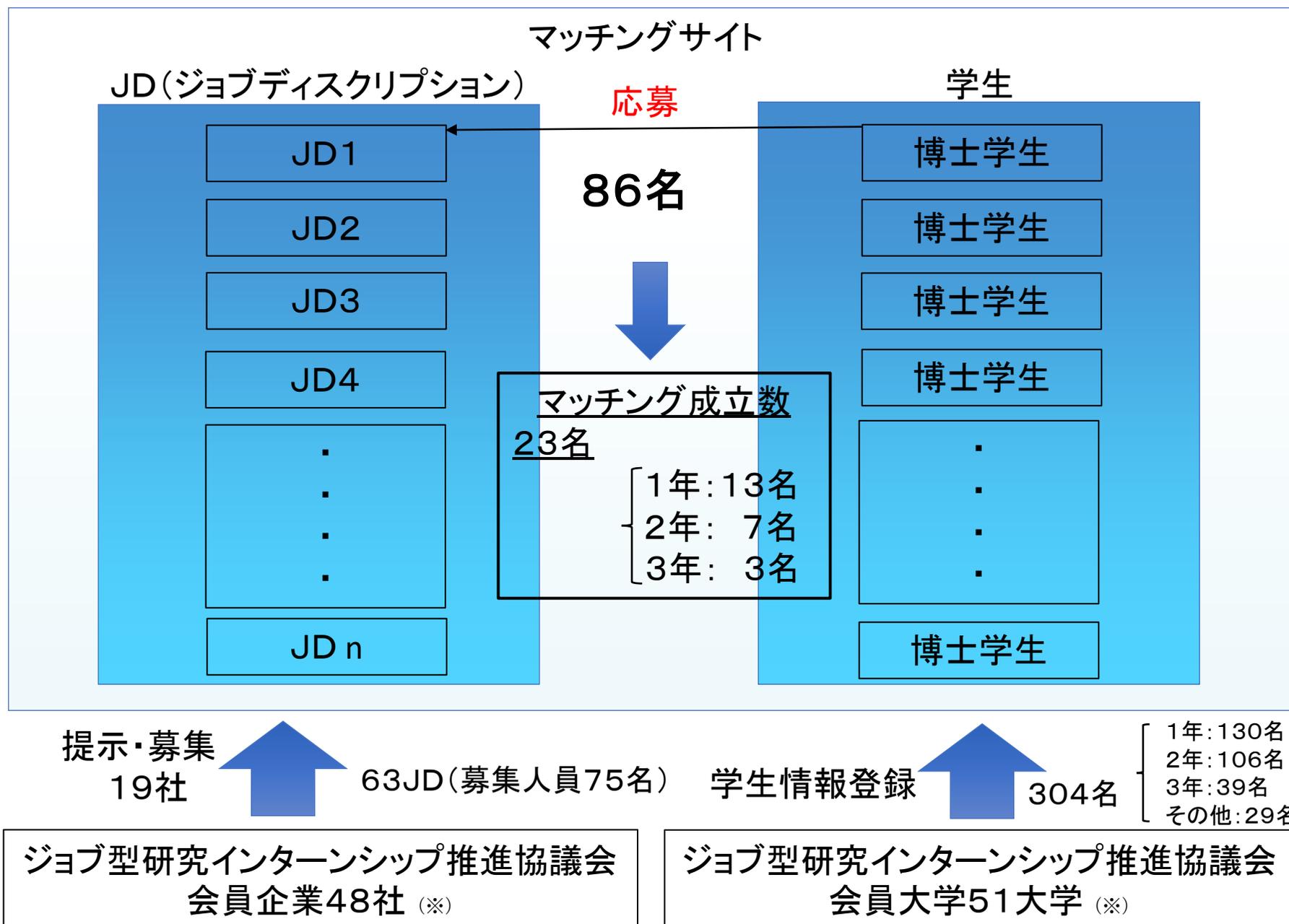
ジョブ型研究インターンシップ推進協議会会員【大学:62大学】
(令和4年12月16日現在)

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

大学名
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
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

大学名
大阪公立大学
広島市立大学
青山学院大学
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
名城大学
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

ジョブ型研究インターンシップ[®]2021年度トライアル実績



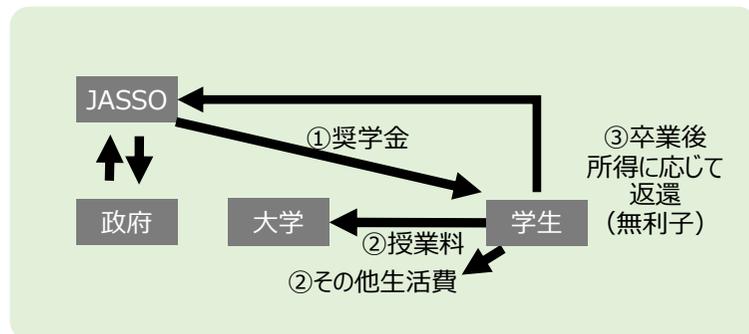
(※) 令和3年12月24日時点

大学院段階における「授業料後払い」制度 (在学中は授業料を徴収せず、卒業後の所得に応じて納付を可能とする新たな制度) のイメージ

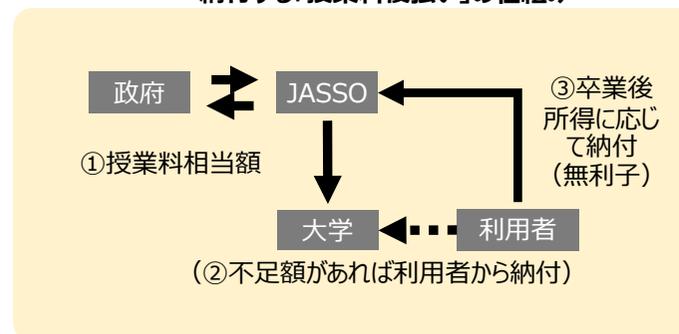
(1) 授業料を不徴収とする方法

授業料相当額について、機構から大学院に年1回又は2回支払う(学生、大学、機構の三者による契約に基づき、大学が代理受領)。

(参考) 現行の貸与型奨学金における所得連動返還方式



在学中は授業料を徴収せず、卒業後に所得に応じて柔軟に納付する「授業料後払い」の仕組み



(2) 対象学生

- ・ 当面の対象課程：修士課程及び専門職大学院における希望者
- ・ 年収要件については、**現行の修士段階の貸与型奨学金の基準(※)をベースに、財源等を勘案しつつ以下も含めて政府部内で検討。**
 - ✓ 子供を持つ学生に対して配慮すること
 - ✓ 社会人入学者が離職等を伴う場合は(前年の年収ではなく)入学する年の見込み年収で判定可能とすること
- ・ 対象者は入学後も毎年、適格認定(本人の希望等に基づく支援継続要否の認定)を行う。

※ 現行の修士段階の貸与型奨学金においては、親からの仕送り等を含めた本人の収入(配偶者がいる場合にあつては、配偶者の収入を含めた上で、機構が定める額を控除した額)が年299万円(研究能力が特に優れている者等は389万円)以下の場合に対象となる。親の収入等が直接的な判定基準となることはなく、また、子など扶養親族に係る控除は設けられていない。

(3) 機構から大学に支払う額(すなわち、卒業後に納付すべき総額)

- ・ **大学院の授業料の標準額等をベースにして、財源等を勘案しつつ政府部内で検討する(卒業後の納付額が過大とならないよう上限を設ける)。**
 - ※生活費に係る貸与型奨学金を別途受けることも可能とする。
 - 生活費に係る貸与型奨学金の金額・年収要件等については、卒業後の授業料の納付と貸与型奨学金の返還を合わせた額が過大とならないよう、授業料支援との合計額等を現行の貸与型奨学金と同水準とする方向で、必要な見直しを行う。

(4) 卒業後の所得に応じた納付

① 前年の課税所得の9%を12等分した額を毎月納付

- ・大学院修了直後の納付者の結婚や子育てを後押しする観点から、**年少の子供を扶養する場合には独自の所得控除を措置すること**についても、財源等を勘案しつつ政府部内で検討。

(参考) 給与所得者の場合の課税総所得金額 = 給与等収入(年間収入) - 給与所得控除額 - 所得控除(基礎控除等)

② 一定年収を下回る場合は最低納付額を設定 (例: 2000円など)

- ・「一定年収」については、**現行の無利子奨学金における所得連動返還型制度**において、所得に連動した返還額となり始める年収**(単身世帯の場合約146万円)**よりも大きい値を設定することを検討。(例: 単身世帯で年収300万円など。参考参照)
- ・詳細については、財源等を勘案しつつ、以下の点も含めて政府部内で検討。
 - ✓ 就職1年目の納付額は、一定の納付額を設定する、又は、在学中の年収を基に判定すること
 - ✓ より早く納付を終えたい者のニーズに合わせ、繰上納付を可能とすること

<納付期間>

所得に応じた納付額(3)の額に達するまでとする。

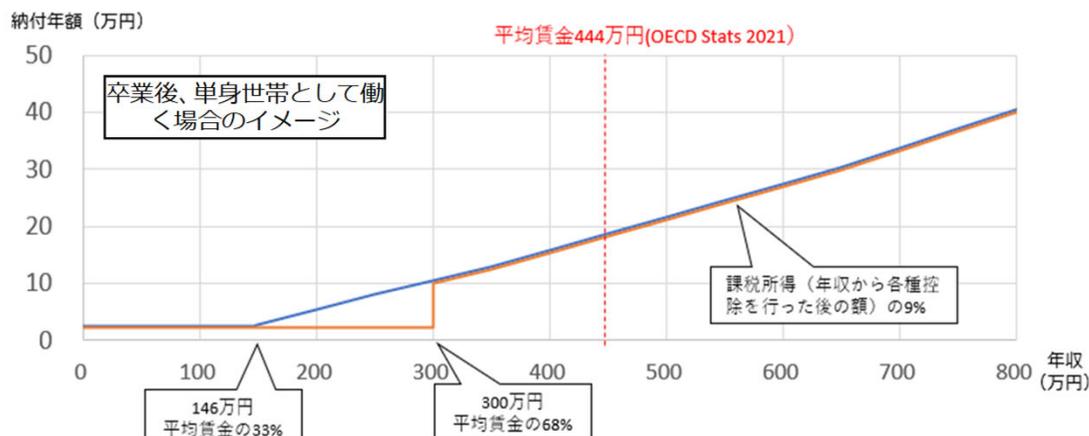
<複数の学校種での利用ケースへの対応>

修士段階の授業料の後払い制度とあわせて、学部や博士段階で所得連動返還を利用する場合、それぞれの利用に対して所得の9%ずつ返還する(すなわち、課税所得の18%ないし27%を納める)ことについては、**所得に応じた無理のない納付額とする観点から変更の余地があるという考え方**と、在学中に利用した支援額が多いことを受けたものであって、**返還・納付の長期化を避けるためにはやむを得ないという考え方**とが存在する。こうした観点を踏まえ、適切な在り方について、財源等を勘案しつつ政府部内で検討。

(参考) 卒業後の年収と、所得に応じて納付する年額との関係のイメージ

青線 … 年収146万円を超えると課税所得の9%を納付する場合(現行の所得連動返還型制度における年収と返還額の関係)

オレンジ線 … 年収300万円を超えると課税所得の9%を納付することとする場合



(5) 業績優秀者に係る優遇措置

- ・卒業時など支援が終了する段階において**業績優秀と認められる者**については、**全部又は一部納付を免除する優遇措置の対象**とすることが適当。

(6) 納付が困難となった場合の扱い

- ・災害、疾病などで納付が困難となった場合の**納付の猶予**、心身の障害などによって今後納付ができないと認められる場合等の**納付の免除**については、**本人の申出に基づいて可能とすべき**。

- ・仮に納付が滞った場合のために、**原則として債務の保証が必要**。保証の要否及び適切な在り方については、**以下の点を十分に考慮した上で、財源及び利用者が卒業後に債務不履行等に陥るリスク等を勘案しつつ、政府部内で検討**。

- ①本制度は希望者が利用する制度であり、全員利用が原則ではないため、全員が利用する制度とは、想定される債務不履行のリスクが異なりうる
- ②源泉徴収ではなく口座振替であることや、当年ではなく前年の所得に連動すること等から、現実的な手続の中で納付が滞ることも予想される
- ③英国では30～45%程度、豪州では15%程度、授業料未納が試算されていること

今後の方向性

(開始時期)

- ・①令和6年秋入学者、②修学支援新制度の対象者であって令和6年度に修士段階へ進学する者（※授業料の納付猶予の可否について要検討）

(実務の検討)

- ・「財源等を勘案して今後政府部内で検討する」とした点について早急に具体化するとともに、以下に例示する論点等に留意し、**大学院関係者の事務負担等にも配慮しつつ、学生にとって分かりやすく、活用しやすい制度となるよう、実務面の制度設計を進める**。

<論点例>

- ✓ 慣行上、入学前に本人から授業料の納付を受けることをもって、入学の意思表示としている大学院が一定数存在すること。
- ✓ 現行制度において授業料減免を受けている学生や、企業等の第三者による授業料の支払いを受けている学生について、支援が実質的に後退することのないようにすべきこと。
- ✓ 修士課程長期履修制度、交換留学、休学など個別の学生の事情に対しても、可能な限りきめ細かく対応する必要があること。
- ✓ 会計基準上の処理を明確にする必要があること。

(制度周知)

- ・大学、学生、社会人への周知、初等中等教育段階における周知

(高等教育の費用負担の在り方)

- ・制度創設を契機として、高等教育の費用負担の在り方について、学費相当分の負担のみならず、寄附にみられるような追加的な高等教育への支出の姿も含め、大規模な意識調査を実施しながら議論。