

ジョブ型研究インターンシップ推進委員会（第7回）議事概要

1. ジョブ型研究インターンシップの振興について

【制度全般について】

- 博士課程の学生に限らず、研究力を高めるということは我が国の成長にとってとても重要な政策であり、博士人材を活用することは、その中でも主要な政策となっている状況である。一方で、博士課程の学生の就職やキャリアパスの多様化という議論がこれまで続いてきた中で、ジョブ型研究インターンシップが始まり、様々な取組により学生の登録者数が 8,000 名ほどになってきた。ところが、今年度マッチングした人数はわずか 23 名という状況である。今後、抜本的、本質的な問題を検討して前に進めていくことが重要であると考えている。
- 所属機関では、海外拠点や研究所に比較的多くの博士人材がいて、領域も万遍なくではなく特定の領域に偏っていることが多く、そういった人材を求めている状況にある。4、5 年目に入る本事業は日本の将来にとって極めて重要であるが、当初想定していたような拡大には至っていない。理由は様々考えられるが、せっかく登録をした学生がその後応募につながるような情報提供ができていないのかを改めて見直してほしい。
- 今年度のアンケート結果においても、サンプル数は少ないが学生の満足度は非常に高く、この辺が応募に至らない学生たちにうまく伝わると前向きに応募する学生も増えるのではないか。そもそも登録から応募の間が完全に分断されてしまっているような状況にあることを懸念している。
- 毎年様々に見直しはされているが、一気にブレークするような伸びは難しく、企業、大学、学生それぞれに理由があり、本事業での成功事例を積み上げていくしかないと考えている。また、企業側で言えば、やはりジョブディスクリプション（以下、JD と呼ぶ）が少なすぎる、また、取り組んでいる企業も同じ企業ばかりという状況をどう変えていくか、しっかりとした議論が必要である。
- 現在、博士人材の民間企業における活躍促進に向けたガイドブックを作成しており、そこでも基本的な議論としては、様々な仕組みができているのにラストワンマイルが動かないという課題がある。ジョブ型研究インターンシップについても、登録者数は増加したが、最後のマッチングの場面でもう少し営業型にならないか、要するに成立件数で成功報酬が出るくらいのモチベーションが働くような企業の方が間に入ることでもっと活性化するのではないか。
- 学生、企業の方が関心を持ったときに、最初に相談する問い合わせ先をもっと明確にした方が良く考える。ジョブ型研究インターンシップの名称は知っているけれども次に何をしたらよいか分からない、どこに相談すればよいか分からないといった人がいる。そういった窓口が 1 か所に集中していると学生、企

業も相談しやすく、すごく重要な意味を持つのではないかと考える。

- 圧倒的に JD の数が少ないことが課題であり、企業会員 63 社に対して募集をした企業が 19 社にとどまり、この件数を増やさなければマッチングは上手くいかないを考える。博士人材の民間企業での活躍促進に向けたガイドブックを作成しているということなので、これをどうプロモーションしていくか。加えて、まだ博士人材を採用したことがない企業に対しては、すごくメリットがあるということを売り込んでいくことが鍵になると考える。所属機関では研究職として毎年 40 名程度の博士人材を採用しており、これは新卒採用の 3 分の 1 程度が博士人材という状況であり、自社で研究開発を行っている企業には大きなニーズがあるものと考えている。
- 所属機関の採用担当者の話では、マッチングが上手くいかない一番の理由は、やはり大学の指導教員の理解がなかなか得られないことにあるのではないかと考えている。一人一人の指導教員に対して本事業の重要性を説明していく必要があると考える。実際にアンケートでは、ほとんどの学生が、非常に意味のある、勉強になるものと感じているわけなので、学生のことを考えればジョブ型研究インターンシップが重要であるという認識をもっと大学側が理解するとともに、大学や事務局から積極的に伝えていってほしい。
- 世界ではいかに優秀な人材を集めてくるかということを非常に強調している。日本においても、国内の優秀な人材を育てることと、世界から優秀な人を連れてきてオープンソースを使って勝負していくことが重要であり、産業界においてもこういったオープンソースの中で勝負するように変わっていくのであれば、特定の分野に限らず幅広く知識を持っている優秀な人材を集めることは絶対に必要であると考えている。残念ながら、アカデミアでは相変わらず教員の意識が低く、博士学生にもっと広い視野を持ってもらうようにしっかりと指導してほしいし、そういった意識を大学の執行部が持つことが重要だと考える。大学と産業界の皆さんには、自分たちの問題という意識をもって本事業にも取り組んでいただきたい。
- 所属機関では、グローバル競争に勝ち抜くために日々頑張っているが、組織として人材力というところをどう強化していくかが最大の課題となっている。日本全体の教育力、人材育成の機能が国際的に落ちてきていることへの危機感もある。一番足元のところでは、やはり強い組織、強い人材に集まってもらうことが不可欠であり、そのために、ジョブ型研究インターンシップのようなプログラムを産学官で実施している。国から言われているから実施するのではなく、実施することで得られるプラス効果があることを認識し、できる人を増やしていくことが重要である。企業はグローバル競争で勝ち抜くために危機感をもって取り組んでいると思う。

- 留学生に関しては、日本へ優秀な人材を送っても、日本に居続けることができるポストがない、就職先として企業が採用してくれないということを各国から言われる。これはとてももったいないことで、変えていかなければならないし、ジョブ型研究インターンシップにおいても留学生のマッチング率はとても低い状況にある。これは言語の問題もあると思うが、グローバル化の中においては、日本の企業も日本語が不十分な人材を受け入れていく体制、大学においてある程度の日本語を習得させることも必要になってくると考える。
- グローバル化の視点では、留学生にもっと日本の中で活躍してもらうシステムを考えるものの一つの方策である。諸外国ではジョブ型の雇用が多いが日本で採用する場合はメンバーシップ型で安定している企業が多く、非常に魅力的であると言う声もあり、博士課程の学生として日本に留学し、修了後に日本の企業への就職を希望する話もよく聞こえている。
- 留学生への日本語教育について大学でしっかりとやろうと思うが、なかなかそこまで手が回らないというのが現状である。特に理工系学生たちは日常がほとんど英語で完結するので、日本語を学ぶ必要性を感じていないことも多く、日本語教育をしても続かないという現状があり、大学側の課題としては認識しているがそこが難しいところである。
- 所属期間で採用実務を担当している立場から発言する。一番の当事者である博士学生が何を企業、大学に期待しているかをまず出発点に考える必要がある。国力のため、グローバルな社会で戦うためという議論は続けていく必要はあるが、博士学生は探求心をもって本当に純粋な心で専門性を極めていくということを押し出していく、博士学生が社会で活躍していくことを後押しするために何ができるのか、何を期待されているのかを考えると、学生は非常に閉ざされた環境で専門性を極めていく中で、企業において多様な課題を解決せよと言ってもサポートが必要であり、学生が見ていた世界と企業が求める部分のギャップが存在しているのは事実で、ここを埋めていく必要がある。そう考えると事務局の活動だけではなく、採用エージェントなどの活用も有効なのではないかと考える。また、博士学生にとって、自身の指導教員がもっとも心を許しており、かつ社会に近い大人という存在であるため、その教員が学生を後押しする、一緒に伴走するような役割が必要であると感じる。
- 昔に比べると大学の教員も随分変わってきており、自分の研究だけをさせないようという方向になってきてはいるものの、それでもまだ、やはり研究テーマをしっかりやれという方向にベクトルが向いている方が多い。先ほどの話のような、社会ではこういった人材が必要であるといったことが積極的に教員から学生に対して伝えていかなければならないという議論もされてきたが、実際にはそうはなっていないと感じる。大学側がより責任感を持って、教員の意識を変えていく、それが学生に伝わるようにしていかなければならない。まだまだ大学の取組が不十分であり、大学にはぜひ学生のために教員の意識を変える

ために努力してほしいと考える。

- 大学において教員や学生に対して社会との接続を説明する場面があれば、大学と一緒に学生、教員を支援していくことも企業の役割だと思うので、所属機関でもできることをやっていきたい。

【事務局コーディネーターの活動について】

- 前回の委員会でもコーディネーターについて指摘され、今回もコーディネーターの開始について資料に記載があったが、コーディネーターの役割がすごく重要であると考えている。博士学生と企業、自治体とで様々なイベントも実施しているが、コーディネーターがいろいろと仲介することで動いていくということ現場で見ている。事務局コーディネーターを充実させることで、多くの学生に対してサポートすることが可能となり、マッチングは増えていくのではないかと現場感覚としては感じる。コーディネーターの役割がすごく重要である中で、これまでコーディネーターがこういったことをされてきたのか伺いたい。
(※1)
- (※1の問に対して)現状、事務局コーディネーターは事務局側の社員を含めて2名、外部への委託が1名の計3名体制である。役割としては、学生からの問い合わせに対して、JDの検索支援、プロフィールの作成補助などから始まり、個別キャリアカウンセリングといった取組を実施している。その後、学生に適したJDの提案や企業側への情報提供など、両者のすり合わせを行っている。この2月までの実績としては12件でサポートを実施しているが、マッチング件数のうち半数ほどしか対応できておらず、残りの半数は面談ののち学生が自ら考えて行動していたという状況である。
- コーディネーターの取り組みをさらに拡大していく予定はあるのか。また、企業側への相談窓口は設けているのか伺いたい。(※2)
- (※2の問に対して)本来、事務局コーディネーターは4名体制で年間100名以上の学生のサポートを行う想定にしており、次年度以降はその規模でコーディネーターの活動を予定している。コーディネーターや学生の支援体制や取組が充実した大学もあるので、そういった大学とも連絡しながら取り組んでいきたい。本事業に対して積極的ではない大学もあるので、今後も各大学に対して積極的に周知していきたい。また、企業に対しては随時問い合わせ対応をしており、企業から協議会への入会について問い合わせをいただくこともある。企業との交流も進めていきたいと考えている。
- 現状の事務局コーディネーターの活動については理解したが、やはり取り組みが弱いと感じる。所属機関ではSPRINGの対象学生700人全員に個人面談を実施している。ジョブ型研究インターンシップについては現状これだけ多くの学生の登録があるのにもったいないと感じる。マンパワーの問題もあると思うが、

可能であればもう少しコーディネーターの機能を強化し、単なる情報提供で終わるのではなく、企業と学生を直接つないでいくことができないと劇的な拡大は難しいのではないか。

2. 博士人材の民間企業における活躍促進に向けたガイドブックについて

- 「博士人材の民間企業への活躍促進に向けたガイドブック」について、文科省と経産省の合同で、大学側、企業側、博士自身が、こういった情報提供をすれば動き出すのかということを考えている。今ではかなりの割合で広い視野をもった人材は出てきており、自身の専門性だけでなくもっと広い意味で社会で活躍したいという人の割合が増えており、大学においても様々なカリキュラムが構築され、大学院改革も進んでいる。企業においても博士人材を必要とし、採用に前向きな話も出ている。こういった意見が総論であるが、なぜ増えないのか、最後のワンマイルを進めるために活用できるガイドブックができないかということを議論しながら進めているものである。
- ガイドブックでは研究開発系の企業をターゲットの中心として、基本的には民間企業を基軸にしているが、博士人材を多く採用している企業と採用していない企業の二極化している中で、採用していない企業が何から始めればよいのかをはっきりと示すこと、また、博士人材を採用するにあたり、内部の理解をえるための材料が欲しいという要望もあり、そういった内容も盛り込んでいる。また、学生の立場からも行動を起こしたいときの相談相手の連絡先が分かるようなものを作ろうとしているところで、この中にジョブ型研究インターンシップも含めて非常に効果的な仕組みがあるということを情報提供していきたい。
- このガイドブックを事前に拝見したが、とても素晴らしいものであると感じた。分かりやすさとポイントをしっかり押さえられていて、ぜひとも早く完成させてもらい、所属機関でも活用していきたい。こういったガイドブックはこれまででありそうでなかったものであり、企業と大学の両方に目配りがされているものであると思う。

3. その他

- 提案として、官公庁やNPOだけではなく、大学においてもユニバーシティアドミニストレーターといった形で大学のマネジメントをする人材を高度化して博士人材を活躍させるようなことも動き始めており、博士人材のキャリアパスとして大学の経営人材として活躍していく道も考えられる。こういった道もあるならば、学生以外の博士人材を大学においてジョブ型インターンシップとして受け入れる仕組みを整備しておくことも意味があると思う。
- 実施方針（ガイドライン）について、企業に加えて、官公庁にもジョブ型研究

インターンシップを拡大することに伴い、ガイドラインを一部改正することについて承認された。

以上