

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）

令和3年5月21日

令和5年2月27日 一部改正

令和6年3月28日 一部改正

文部科学省高等教育局

目 次

1. 本実施方針（ガイドライン）の位置づけ

2. 総括的な事項

- 2.1 目的
- 2.2 ジョブ型研究インターンシップのメリット
- 2.3 先行的・試行的取組におけるポイント
- 2.4 ジョブ型研究インターンシップの定義・体制・類型
- 2.5 ジョブ型研究インターンシップ推進協議会
- 2.6 事務局（マッチング支援機関）の意義・役割・運営
- 2.7 心得

3. 地位関係

- 3.1 学生・企業・大学・マッチング支援機関の法的地位
- 3.2 奨学金との関係
- 3.3 留学生

4. 募集・マッチング・インターンシップ決定関係

- 4.1 マッチングとインターンシップ決定
- 4.2 ジョブディスクリプションと選考
- 4.3 学生情報の登録

5. 契約関係

- 5.1 契約（直接雇用型）
- 5.2 契約（共同研究型）

6. 評価・採用選考活動・就職活動関係

- 6.1 インターンシップ後の評価
- 6.2 採用選考・就職活動への評価の活用

7. 目標・進捗評価・普及展開・連携促進

- 7.1 目標・進捗評価
- 7.2 普及展開・連携促進

8. 参考

1. 本実施方針（ガイドライン）の位置づけ

本実施方針（ガイドライン）の位置付け

- ◆ 本実施方針は、文部科学省高等教育局と一般社団法人日本経済団体連合会において令和2年に共同設置をした「ジョブ型研究インターンシップ推進委員会」における議論を踏まえ、策定したもの。
- ◆ 本実施方針は、ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）に参画する**学生、企業、大学及び事務局（マッチング支援機関）の取組に関し、共通理解を図るために作成**するもの。
- ◆ ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）は、**本実施方針に沿って、各々が具体的な運用を定め、これを実施していただくことを想定している。**
- ◆ 先行的・試行的取組の実施状況を評価し、ジョブ型研究インターンシップ推進委員会の助言を受け、**本実施方針は柔軟に見直す**ことを想定している。

2. 総括的な事項

2.1 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

2.2 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

2.3 先行的・試行的取組におけるポイント

【先行的・試行的取組において検証するポイント】

長期・有給
ジョブ型

- ・ **ジョブディスクリプション**や**デジタル技術**も活用した**マッチング**、**“優秀な”学生の選考方法**
- ・ 事業にとってメリットのある**業務内容（ジョブ）**、**報酬水準**、**実施期間・日程・勤務形態**の設定
- ・ **秘密保持、知財・ノウハウ**の取扱い

正規課程

- ・ 大学院教育として研究力に裏打ちされた**実践力を育成する**ための**ディプロマポリシー**、**体系的なカリキュラム構成**の改善
- ・ 長期インターンシップに対する**教員の意識**
- ・ **秘密保持、知財・ノウハウ**の取扱い、**安全確保**についての学生の**リテラシー向上**

採用・就職
への活用

- ・ インターンシップ成果の採用選考活動や就職活動への活用による、**研究・学業と就職活動との両立の有効性**
- ・ 多様かつ柔軟な**採用・就職の方法**（就学継続を前提とした入社時期の柔軟化など）

2.4 ジョブ型研究インターンシップの定義・体制・類型

◆ ジョブ型研究インターンシップの定義

以下の要件をすべて満たすインターンシップを「ジョブ型研究インターンシップ」とする。

- 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*
- **長期間**（原則として2ヶ月以上とし、内容に応じて短くすることも可能）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
- 本ガイドラインに沿った**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**

* 当面の間、博士課程学生を対象とし、修士課程学生については、引き続き検討

2.4 ジョブ型研究インターンシップの定義・体制・類型

◆ ジョブ型研究インターンシップの推進体制

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
- ・ 文科省・経団連が共同で運営（オブザーバ参加：厚労省、経産省、科政局）

先行的・試行的取組を実施

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

運営委員会（ステアリング・コミティ）

運営協議会の意思決定機関

事務局（マッチング支援機関）

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

大学院段階における研究インターンシップ （例）

- ・ （一社）産学協働イノベーション人材育成協議会（C-ENGINE）
- ・ 卓越大学院プログラム
- ・ 各大学・各企業における取組 等

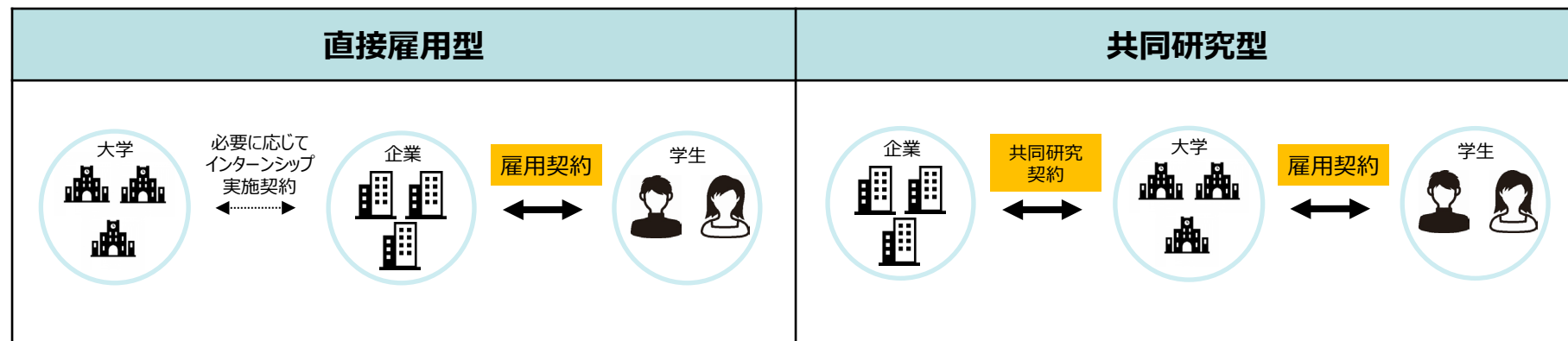
連携

関係府省の施策

ポスドクによる研究インターンシップ

2.4 ジョブ型研究インターンシップの定義・体制・類型

◆ ジョブ型研究インターンシップの類型（契約形態）



◆ ジョブ型研究インターンシップの類型（ジョブ内容）

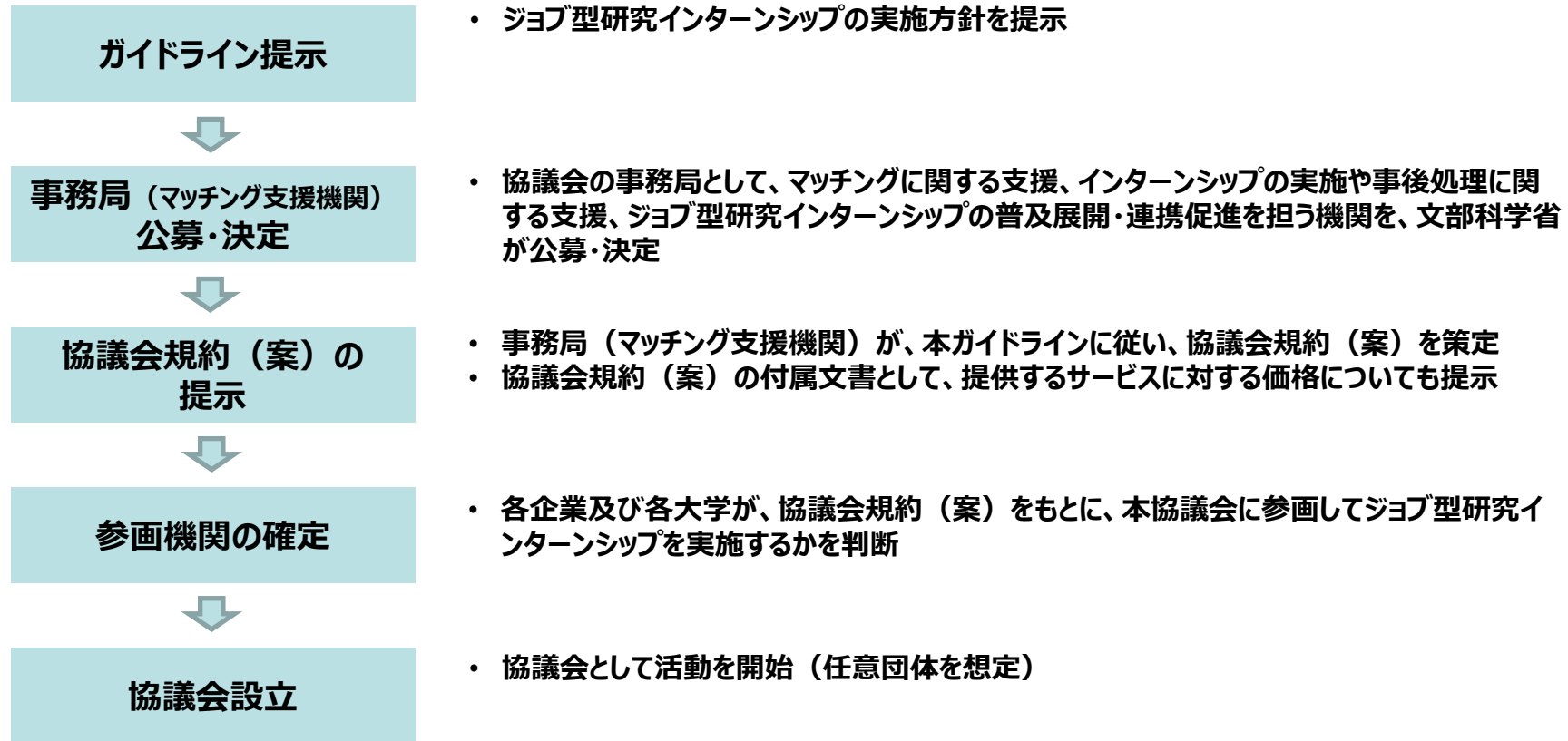
テーマ探索型	テーマ付与型	研究開発支援型
企業・大学からはインターンシップ募集時に学生に研究開発テーマ*¹を具体的に提示せず、学生が新しい研究開発テーマ*^{1*2}を提案・探索	企業・大学がインターンシップ募集時に学生に研究開発テーマ*^{1*2}を提示	企業・大学はインターンシップ募集時に学生に特定の研究開発支援業務*²を提示

*1 研究開発テーマについては、事業内容又は学生の研究分野を鑑みて適切な研究課題・研究業務を設定することが可能。

*2 研究開発テーマ、研究開発支援業務の内容については、開発関連業務などを含め学生の研究経験が生かせる業務を柔軟に付与。

2.5 ジョブ型研究インターンシップ推進協議会

◆ 協議会（コンソーシアム）設立までの流れ



2.5 ジョブ型研究インターンシップ推進協議会

◆ 協議会（コンソーシアム）への参画要件

	参画要件
企業	・ 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民間企業 ・ 本インターンシップの趣旨に賛同している ・ ジョブ型採用の開始又は拡大を見込んでいる ・ 本ガイドラインに基づき、ジョブディスクリプション（募集人員1名以上）を本協議会（事務局（マッチング支援機関））を通じて提示しインターンシップの募集を行い*、インターンシップ後の学生の評価を行うこと ・ 本協議会（事務局（マッチング支援機関））へ利用するサービスに対する対価を支払うこと ・ 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こと
大学	・ 本インターンシップの趣旨に賛同している ・ 本ガイドラインに基づき、本インターンシップに参加する部局が存在している ・ 本協議会（事務局（マッチング支援機関））へ利用するサービスに対する対価を支払うこと
事務局 （マッチング支援機関）	・ 日本の法人格を有する団体であって、求人・求職サービス又はインターンシップのマッチングの実績があること ・ 有料職業紹介事業者の許可を有していること（又は業務受託後の許可取得が予定されていること） ・ 本インターンシップのマッチングを行えるITシステム基盤を有していること ・ 本協議会の活動について、本ガイドラインに基づき業務を運営すること ・ プライバシーマーク認証又は本協議会に関する業務を担う部署を対象とするJIS Q 15001（個人情報保護）認証若しくはISO/IEC 27001（情報セキュリティマネジメントシステム）認証を取得すること（業務受託後の取得を約束する場合も認める） ・ 上記すべてを満たした上で、文部科学省が行う公募において選定されること

* 企業が、本協議会を通じての募集と同時にその他の方法により募集を行うことを妨げない

2.6 事務局（マッチング支援機関）の意義・役割・運営

◆ 事務局（マッチング支援機関）の意義

- ・ 自社活動だけでは出会えない“多様な”大学、“多様な”専攻の“優秀な”学生との出会い
- ・ 学生自らの視野だけでは見つけることのできない、“多様な”分野の、“多様な”規模の、“多様な”企業との出会い
- ・ 自大学の限られたネットワークだけでは見つけることのできない、“多様な”進路先・産学連携との出会い

これらを効果的・効率的に支援できる以下の意義が存在

- 点と点ではない面と面によるマッチング
- 人力だけでないデジタル技術も活用したマッチング

2.6 事務局（マッチング支援機関）の意義・役割・運営

◆ 事務局（マッチング支援機関）の役割

役割	想定している業務内容
インターンシップの マッチングに 関する支援	・ 学生・企業が参画した説明会（学生・企業懇談会）の企画・運営 ・ ジョブディスクリプションの作成相談（助言が得られる教員の紹介、マッチングの観点からの助言など） ・ ジョブディスクリプションについて、参画企業からの収集、参画大学への連絡、学生への連絡支援 ・ 学生情報の収集・集約、企業への提供 ・ インターンシップのマッチングの進捗管理、結果の集約
インターンシップの 実施や事後処理に 関する支援	・ 雇用契約書、共同研究契約書、大学・企業間のインターンシップ実施契約書の作成相談（考え方の助言、事例共有等） ・ 学生への事前教育支援、情報提供（安全教育、秘密保持、知財・ノウハウなどの取扱い、健康保険・社会保険関連の手続きなど） ・ インターンシップ期間中の学生や企業からの相談受付 ・ インターンシップ後の評価書、評価証明書の様式作成・作成支援、評価書の企業からの収集及び大学への転送 ・ インターンシップ結果の採用選考活動への反映状況の確認、集約
普及展開・連携促進	・ 好事例、実績の収集、広報企画、広報の実施 ・ ジョブ型研究インターンシップに参画する企業、大学の新規開拓、拡大 ・ ジョブ型研究インターンシップ連携認定に関する事務
付帯事務	・ 本インターンシップの実施に必要なITシステムの構築（マッチング、インターンシップ後評価等） ・ 学生の進路に関する課題調査 ・ 学生の進路開拓支援（学生が希望した場合） ・ 本協議会の運営委員会に関する事務

2.6 事務局（マッチング支援機関）の意義・役割・運営

◆ 事務局（マッチング支援機関）の運営

収入・課金	・ 事務局（マッチング支援機関）は、本協議会に参画する大学、企業に提供するサービスの対価として収入を得て、運営を行う。 ・ どのサービスに課金するのか、課金方法、価格については、事務局（マッチング支援機関）が設定する。 ・ 本協議会設立時における同設定の詳細については、事務局（マッチング支援機関）が、公募に応募する際に提示する。
遵守事項	・ 本協議会の活動において取得した学生の個人情報、本協議会の活動以外の目的で利用しない。 ・ 事務局（マッチング支援機関）が、学生の進路開拓支援として学生に対し学生の個人情報を用いて同機関の求人・求職サービスを提供する場合は、あらかじめ学生の希望を確認しなければならない。また、学生がその希望をいつでも解除することができるようにしなければならない。 ・ 本協議会の活動において取得した企業の情報は、本協議会の活動以外の目的で利用しない。 ・ 本協議会の活動において取得した学生の個人情報及び企業の秘密は、開示者の同意なく開示又は漏洩してはならない。
支援	・ 文部科学省は、政府予算に基づき、当面、事務局（マッチング支援機関）に対し支援を行う。

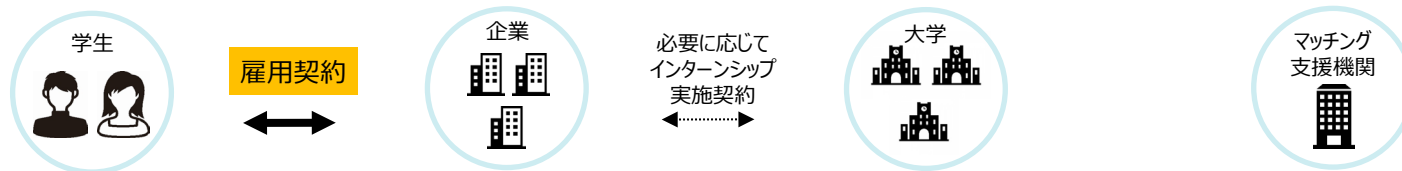
2.7 心得

	心得
学生	・ 本インターンシップは、アルバイトとは異なり、教育目的であることを理解する。 ・ 本インターンシップは、実践力の育成や企業に対する理解促進が主目的であり、企業への就職活動が主目的ではないことを理解する。 ・ 企業の新入社員として働くというくらいの意識で、責任感を持って、事前教育や本インターンシップの職務に当たる。 ・ 秘密保持、知財・ノウハウの取扱い、安全確保についてリテラシー向上に努める。
企業	・ 本インターンシップの趣旨への経営層の積極的な理解がある。 ・ 自企業の事業にとってメリットのあるインターンシッププログラムを用意する（学生向けの特別なプログラムを用意するという意識で考えない、採用選考活動が主目的という意識で考えない）。 ・ 人事・採用部署のみならず、インターンシップを受け入れる実務部署（研究開発部門など）が関与する体制をとる。 ・ 勤務日、勤務時間など勤務条件について学生の学業を尊重する。 ・ 就職について、学生の選択を尊重し、応援する（過度な自社への勧誘を行わない）。
大学	・ 本インターンシップの趣旨への大学経営層、研究科・専攻及び指導教員の積極的な理解がある。 ・ ジョブディスクリプションを踏まえ、学生の成長にとって効果的なインターンシッププログラムを学生に推薦し、企業にとって有益な成果が見込める優秀な学生を推薦する。 ・ 本インターンシップの円滑な実施に必要な事務体制を構築する。 ・ 本インターンシップの成果を採用選考活動に反映することについて、学生、企業双方にとってのメリットを理解をする。 ・ 事前教育において、秘密保持、知財・ノウハウの取扱い、安全確保について学生のリテラシー向上に努める。
マッチング支援機関 (事務局)	・ 教育目的と企業の目的（採用選考活動、事業活動）が両立した理想的なインターンシップが社会に定着するよう、政府による支援期間内に、新事業として持続可能なビジネスモデル（提供するサービスの内容と同内容に見合った適切な価格設定等）を構築する。 ・ 既存の研究インターンシップ推進機関や博士人材のキャリアパス推進機関と連携する。 ・ 本インターンシップのブランド化（優秀な学生の参加、多様な大学・分野の学生とのマッチング、教育効果の高さ、多様かつ柔軟な採用形態など）を意識し、積極的な好事例の広報を行う。 ・ 参画する企業（特に中小企業、スタートアップ）、大学の新規開拓を進め、本インターンシップを普及、拡大させる。 ・ 留学生の参画も想定していることから、英語対応に努める。

3. 地位関係

3.1 学生・企業・大学・マッチング支援機関の法的地位

直接雇用型の場合



労働法令	労働者	使用者	—	有料職業紹介事業者
特許法	従業者等	使用者等	使用者等と 契約関係にある者	—
著作権法	法人等の発意に基づきその 法人等の業務に従事する者	法人等	法人等と 契約関係にある者	—

共同研究型の場合



労働法令	労働者	使用者	—	有料職業紹介事業者
特許法	従業者等	使用者等	使用者等と 契約関係にある者	—
著作権法	法人等の発意に基づきその 法人等の業務に従事する者	法人等	法人等と 契約関係にある者	—

3.1 学生・企業・大学・マッチング支援機関の法的地位

労働保険

雇用保険

- 本インターンシップに参加する学生はいわゆる昼間学生に当たるため、加入対象とならない。

労働者災害補償保険

- 本インターンシップに参加する学生の業務上の事由又は通勤による傷病等に対して、必要な保険給付が行われる。

社会保険

健康保険

- 雇用期間が2か月を超え、かつ1週間の所定労働時間及び1月間の所定労働日数が通常の労働者の4分の3以上である場合、インターンシップ期間中は雇用される企業・大学の健康保険及び厚生年金保険に加入することになる*。

厚生年金保険

損害賠償

- 本インターンシップに参加する学生についても、従業員としての雇用契約関係に基づき取り扱われる。

* 本インターンシップ終了後未加入状態となる者は、再び本インターンシップ前に加入していた健康保険・国民健康保険及び国民年金への加入手続きなどを忘れないよう、注意が必要

3.2 奨学金との関係

◆ 日本学術振興会・特別研究員との関係

「日本学術振興会特別研究員遵守事項および諸手続の手引」に基づき、有給のジョブ型研究インターンシップに参加する場合でも、以下の条件を満たすことにより、**研究奨励金は通常どおり支給される。**

- ① インターンシップの内容が、特別研究員の研究課題の遂行に資する研究トレーニングとなるものであり、かつ、研究課題の遂行に支障が生じないものであること
- ② 当該インターンシップが①に該当し、研究者養成の観点から当該インターンシップへの参加が適切であるものとして、受入研究者の所属部局長及び受入研究者が参加を承諾したものであること
- ③ 参加期間は、原則として採用期間中において**通算して6ヶ月以内**であること

<手続き>

学生は、インターンシップ参加予定日の1ヶ月前まで以下を日本学術振興会に提出

- ・ インターンシップ参加届 <様式3-6>
- ・ インターンシップ参加計画書 <様式3-7>
- ・ 雇用契約書の写し又はこれに相当する書類（インターンシップ先名称、インターンシップ名称、インターンシップ参加期間、報酬額が分かるもの）
- ・ 海外渡航届 <様式3-1>（海外渡航期間が28日以上に及ぶ場合）

3.3 留学生

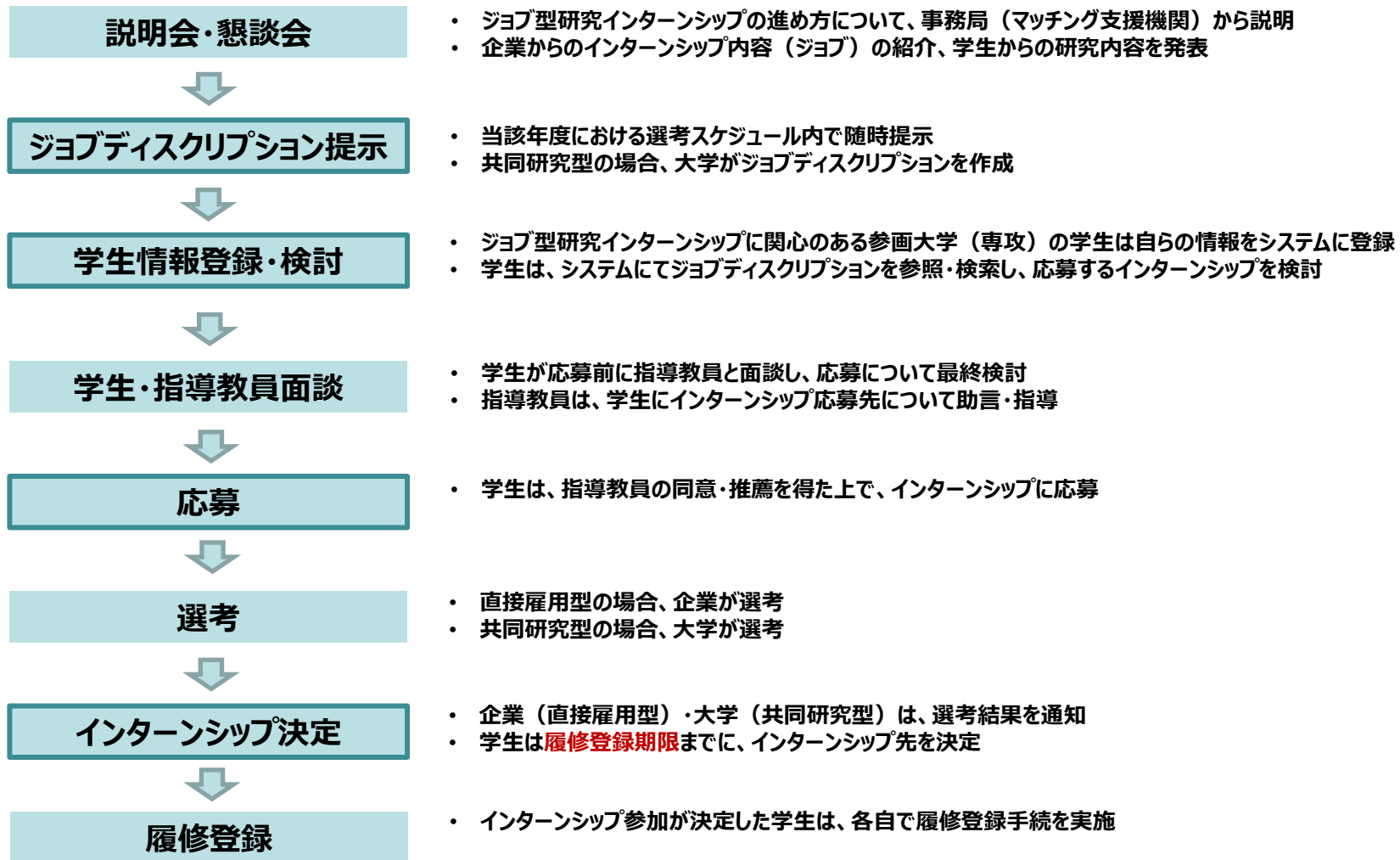
- ◆ 在留資格「留学」をもっている留学生は、事前に**出入国在留管理庁から資格外活動許可（個別許可）**を得る必要がある。
- ◆ 審査に時間を要するため、概ねインターンシップ開始前1か月前には申請する。

種別	包括許可	個別許可
従事できる 時間	1週28時間以内 - 長期休業期間中に1日8時間以内	許可内容による
手続き	住居地を管轄する地方出入国在留管理官署に以下を提出 - 申請書 - 雇用契約書 - 在留カード - 旅券又は在留資格証明書	住居地を管轄する地方出入国在留管理官署に以下を提出 - 申請書 - 在留カード - 旅券又は在留資格証明書 - 在学証明書 - 活動内容や活動期間、報酬等について説明する資料（雇用契約書又は労働条件通知書等）

* 安全保障貿易管理関係の手続きが必要となる研究インターンシップについては、現状想定はしていない。また、経済安全保障の議論については検討状況を注視する。

4. 募集・マッチング・インターンシップ決定関係

4.1 マッチングとインターンシップ決定



4.2 ジョブディスクリプションと選考

◆ ジョブディスクリプション

事務局を通じて、事務局が指定した方法により、最低以下の項目を示したジョブディスクリプション*を提示してインターンシップの募集を行う**。

項目	詳細
雇用主概要	・会社名、大学名 ・事業内容概要（雇用主が企業の場合）
職務内容	・インターンシップの類型（契約形態）：直接雇用型、共同研究型 ・インターンシップの類型（ジョブ内容）：テーマ探索型、テーマ付与型、研究開発支援型 ・職務の概要：職務の目的、職務の内容の概要 ・職務の詳細：<u>具体的な職務の列挙</u> ・募集人数
応募資格・能力	・対象学年 ・資格・能力：<u>職務に必要とされる資格・能力を具体的に列挙</u>
勤務条件	・給与・手当等：<u>概ね新卒入社社員と同等を目安とし、職務内容に応じて設定。転勤費用及び滞在費支給の有無についても提示</u> ・雇用期間：2か月以上で設定 ・勤務日・勤務時間・休暇：<u>学業に配慮した勤務日・勤務時間への対応方法についても提示</u> ・勤務地
応募・選考方法	・書類選考のみ又は面接選考の有無を提示
その他 必要な手続き	・秘密保持、知財・ノウハウの取扱い、研究成果公表の取扱いなどについて、<u>学生及び大学と結ぶ契約の有無、種類、概略について提示</u>

◆ 選考

- ・直接雇用型：企業が、ジョブディスクリプションにおいて提示した方法により選考を行う。
- ・共同研究型：大学が、ジョブディスクリプションにおいて提示した方法により選考を行う。

* 留学生も応募可能な場合、英語でも作成を行う。

** 共同研究型の場合、応募できる学生は共同研究を行う大学内の学生に限られる。

4.3 学生情報の登録

- ◆ 本インターンシップへの参加を希望する学生は、事務局（マッチング支援機関）が指定した方法により、自らに関する情報を登録する。
- ◆ 登録する情報については、概ね以下の事項とし、その詳細は事務局（マッチング支援機関）が定める。
 - ・ 氏名、生年月日、連絡先
 - ・ 所属、指導教員名
 - ・ 研究分野、研究内容、業績など
 - ・ 免許・資格、留学経験など

5. 契約関係

5.1 契約（直接雇用型）

◆ 雇用契約など（企業・学生間）

- 企業の手続きに従い、企業・学生間で直接、雇用契約を締結する。
- 使用者たる企業が、労働基準関係法令上の義務を負う。
- 労働法令に基づき作成する「労働条件通知書」には、以下の事項も記載に含める。
 - 賃金：転勤費用及び滞在費に関する手当の有無
 - 勤務日・勤務時間・休暇：学業に配慮した勤務日・勤務時間への対応方法
 - 特記事項：「文部科学省が定めるジョブ型研究インターンシップ実施方針に基づき行われる」旨の記述
- 「労働条件通知書」のほか、以下の項目について企業・学生間で契約又は確認を行う。

項目	対応例
秘密保持	① 既存の社内規定（就業規則等）で対応し、学生にはその旨を通知又は誓約書等の提出を求める ② ジョブ型研究インターンシップ参加学生用の規定等を整備の上対応し、学生にはその旨を通知又は誓約書等の提出を求める ③ 学生との間で個別に契約を締結する
知的財産の取扱い	① 既存の社内規定（職務発明規定等）で対応し、学生にはその旨を通知又は誓約書等の提出を求める ② ジョブ型研究インターンシップ参加学生用の規定等を整備の上対応し、学生にはその旨を通知又は誓約書等の提出を求める ③ 学生との間で個別に契約を締結する
成果公表の取扱い	① 既存の社内規定で対応し、学生にはその旨を通知又は誓約書等の提出を求める ② ジョブ型研究インターンシップ参加学生用の規定等を整備の上対応し、学生にはその旨を通知又は誓約書等の提出を求める ③ 学生との間で個別に契約を締結する

5.1 契約（直接雇用型）

◆ インターンシップ^o実施契約（企業・大学間）^{*}

- ・ 事務効率化の観点から、原則として、企業・学生間の契約等のみのもとに本インターンシップ^oは実施する。
- ・ ただし、大学又は企業が、秘密保持、知的財産の取扱い及び成果公表の取扱いについて、共同研究に準ずる対応が必要と判断する場合は、これらの事項について企業・大学間で「インターンシップ^o実施契約」を締結し、対応する。

^{*} 無給の場合とは異なり、服務関係などの規定は含まず、秘密保持、知的財産の取扱い及び成果公表の取扱いについて規定する。

5.2 契約（共同研究型）

◆ 共同研究契約（企業・大学間）

- ・ 本インターシップ開始前に、あらかじめ企業・大学間で共同研究契約を締結する。
- ・ 本インターンシップに係る給与を含む費用については、企業が共同研究費として負担することを配慮する。

◆ 雇用契約など（大学・学生間）

- ・ 大学は企業と必要な調整を行った上で、大学の手続きに従い、大学・学生間で直接、雇用契約を締結する*。
- ・ 使用者たる大学が、労働基準関係法令上の義務を負う。
- ・ 労働法令に基づき作成する「労働条件通知書」には、以下の事項も記載に含める。
 - 賃金：転勤費用及び滞在費に関する手当の有無
 - 勤務日・勤務時間・休暇：学業に配慮した勤務日・勤務時間への対応方法
 - 特記事項：「文部科学省が定めるジョブ型研究インターンシップ実施方針に基づき行われる」旨の記述
- ・ 「労働条件通知書」のほか、以下の項目について大学・学生間で契約又は確認を行う。

項目	対応例
秘密保持	① 既存の学内規定（就業規則等）で対応し、学生にはその旨を通知又は誓約書等の提出を求める ② ジョブ型研究インターンシップ参加学生用の規定等を整備の上対応し、学生にはその旨を通知又は誓約書等の提出を求める ③ 学生との間で個別に契約を締結する
知的財産の取扱い	① 既存の学内規定（職務発明規定等）で対応し、学生にはその旨を通知又は誓約書等の提出を求める ② ジョブ型研究インターンシップ参加学生用の規定等を整備の上対応し、学生にはその旨を通知又は誓約書等の提出を求める ③ 学生との間で個別に契約を締結する
成果公表の取扱い	① 既存の学内規定で対応し、学生にはその旨を通知又は誓約書等の提出を求める ② ジョブ型研究インターンシップ参加学生用の規定等を整備の上対応し、学生にはその旨を通知又は誓約書等の提出を求める ③ 学生との間で個別に契約を締結する

* 業務の遂行、労働時間等に関する指示・管理は、使用者たる大学が行う必要があり、企業が直接指示を行うことはできない。

6. 評価・採用選考活動・就職活動関係

6.1 インターンシップ後の評価

◆ 企業が行う評価の概要

- 企業*は、インターンシップ実施後速やかに、学生に対する能力評価・業績評価を行い、以下の評価項目ごとに**評価・コメント**を付して評価書の作成を行う。
- 企業*は、評価書の作成後、**直接学生に対し評価書・評価証明書を発行し、かつ面談を通じてインターンシップの成果を総括する。**

項目		評価項目の詳細	評価	
			成長評価	相対評価
能力評価	研究	- 研究目的の適切な設定又は理解 - 研究方法の適切な選択 - 適切な情報収集・情報分析・情報統合 - 新しい研究の方向性の提案	A.大きな向上が見られた B.向上が見られた C.大きな変化が見られなかった	A.博士課程新卒社員の上位レベル相当 B.博士課程新卒社員の標準レベル相当 C.Bの水準を満たしていない
	実践	- 研究目的や研究方法についての大学と企業との違いへの理解 - 安全確保、コンプライアンス、情報管理への適切な理解と実践 - 資金、時間の制約への適切な理解とその制約に応じた研究の実践		
	対人・チームワーク	- 業務遂行に当たっての適切な他者とのコミュニケーション - 上司、同僚との適切なチームワーク		
	総合	上記の各要素の評価を踏まえ、総合的に判断	S.著しい向上が見られた A.大きな向上が見られた B.向上が見られた C.大きな変化が見られなかった	S.博士課程新卒社員の最優秀レベル相当 A.博士課程新卒社員の上位レベル相当 B.博士課程新卒社員の標準レベル相当 C.Bの水準を満たしていない
業績評価		ジョブディスクリプションを踏まえ、所期の目標に照らした評価	S.所期の目標を大きく上回る成果を達成 A.所期の目標を上回る成果を達成 B.所期の目標どおりの成果を達成 C.所期の目標どおりの成果を達成できなかった	

* 共同研究型の場合は、共同研究の相手方である企業

6.1 インターンシップ後の評価

◆ 評価書・評価証明書

- ・ 企業は、事務局（マッチング支援機関）が定める期限までに、事務局が定める方法により**評価書（能力評価部分）**を提出する。**企業が大学への開示が可能と判断した場合**に限り、評価書（業績評価部分）についても併せて提出する。
- ・ **評価書（能力評価部分）**には、**秘密、知財・ノウハウなどに関わる内容**は記載しない。
- ・ 評価証明書は、評価書（能力評価部分）を活用して作成する。（**評価書（業績評価部分）は活用しない。**）
- ・ この他、評価書・評価証明書の様式をはじめ評価の詳細については、事務局が定める*。

* 能力評価における各項目別の評価と総合の評価の関係についても、目安を設定することも想定

◆ 大学による評価

- ・ 単位付与の可否を判断する際の評価は、大学が企業から事務局（マッチング支援機関）を通じて提供された評価書も参照し、実施する。

6.2 採用選考・就職活動への評価の活用

◆ 企業における採用選考活動への活用

- ・ 採用選考活動は、**評価書を学生本人に発行し、かつ事務局（マッチング支援機関）に提出した後**に行う。

◆ 学生における就職活動への活用

- ・ 本インターンシップ終了後に発行される「インターンシップ評価証明書」は就職活動や進学の際に活用することができる。

7. 目標・進捗評価・普及展開・連携促進

7.1 目標・進捗評価

◆ 目標

社会人学生でない理工農系博士課程学生が修了前までに長期・有給のインターンシップを経験する割合

2030年度

30～40%程度**

年730～980人程度***

2023年度

5～10%程度

先行的・試行的取組終了年度

年120～240人程度***

◆ 進捗評価

- 以下の指標を活用してジョブ型研究インターンシップの進捗について評価を行う****。
 - KGI:ジョブ型研究インターンシップの年間参加学生数*
 - KPI:協議会に参画する大学数・企業数
 - 参考指標:ジョブ型研究インターンシップの成果を活用して就職・採用に至った学生数*
- 評価は、「2.1目的」の観点から上記の指標を参照することにより行う。
- 指標を向上させるために、「2.1目的」を逸脱するような対応をとらないように留意する。

* 本協議会を通じた学生数のみならず、連携認定した取組による学生数も加える

** 政府としてインターンシップの促進に取り組み、かつ政府統計が存在するカナダにおいて、25～29歳の博士課程学生が課程中修了前までにインターンシップを経験した割合33.7%(2015)

*** 学校基本調査(2020)の博士課程入学者数(4,294(理学1,060、工学2,634、農学600))及び社会人入学者数の割合(43.2%)から算定した参考概算値

**** 指標は、適宜見直しを行う

7.2 普及展開・連携促進

◆ ロゴマークの制定・活用

- ・ 本インターンシップの普及展開を目的として、ロゴマークを制定し、活用する。
- ・ ロゴマークの制定は、事務局が原案を策定し、本協議会で決定し制定する。
- ・ ロゴマークの具体の使用ルールについては、本協議会で決定する。

◆ 連携促進のための連携認定

- ・ 特定の大学・企業間のみで本インターンシップと同趣旨の活動を行うなど、本協議会に参画することなく行われる同趣旨のインターンシップについて、**連携認定**を行う。
- ・ 連携認定の要件は、本実施方針に示すジョブ型研究インターンシップの定義とする。
- ・ 連携認定の事務は事務局において行い、**認定主体は本協議会**とする。
- ・ 連携認定を受けたインターンシップに関する活動を行う際には、ロゴマークの使用を認める。具体の使用ルールについては、本協議会で決定する。

8. 参考

8 参考

1. ジョブ型研究インターンシップ推進委員会 設置の趣旨

Society5.0時代における新たな価値創造の中核を担い、イノベーション創出の原動力となる人材を産学協働で育成することは重要である。

本年1月に総合科学技術・イノベーション会議が取り纏めた「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」では、産業界へのキャリアパス拡大や博士課程の魅力を向上させる取り組みとして、企業との連携による長期有給インターンシップの推進が位置付けられた。また、本年3月に「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」が掲げた10のアクションプランでも、「大学院生（修士・博士）を対象とした新たなジョブ型採用につながる長期インターンシップの試行を推進する」とされたところである。

これを踏まえ、大学院段階のインターンシップの効果を最大化し、Society5.0時代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主導することにより、我が国の研究力・イノベーション力の強化に貢献する「ジョブ型研究インターンシップ」を産学協働で推進するため、「ジョブ型研究インターンシップ推進委員会」を設置し、必要な検討を行う。

2. ジョブ型研究インターンシップ推進委員会 委員（敬称略・五十音順）※令和6年3月現在

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 C H R O

兼 人財統括本部人事勤労本部長

（委員長）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

益 一哉 国立大学法人東京工業大学 学長

松本 高史 第一三共株式会社 常務執行役員

Head of Global HR, Chief Human Resource Officer

若尾 真治 早稲田大学理事