

# Society 5.0時代の産学共同教育に向けた インターンシップの推進強化について



文部科学省高等教育局



文部科学省

MEXT

MINISTRY OF EDUCATION,  
CULTURE, SPORTS,  
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

# 内 容

|     |  |    |
|-----|--|----|
| I   | 「採用と大学教育の未来に関する産学協議会・報告書」  | 3  |
| II  | インターンシップの拡大・充実のためのこれまでの取組<br>「インターンシップの更なる充実に向けて 議論の取りまとめ」における整理 | 5  |
| III | 今後のインターンシップの推進について   | 6  |
|     | (参考資料)   | 11 |



# I 採用と大学教育の未来に関する産学協議会・報告書①

(インターンシップ関連部分抜粋)

第三章: Society 5.0における採用とインターンシップのあり方

## 2030年における学生の姿と企業の雇用形態、採用・インターンシップの姿



出典：採用と大学教育の未来に関する産学協議会・報告書  
「Society5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」2020年3月31日

# I 採用と大学教育の未来に関する産学協議会・報告書②

(インターンシップ関連部分抜粋)



## 産学協議会10のアクションプラン

Action Plan 10

➤ 産学協議会は、以下の10のアクションプランに取り組む。

Society5.0の採用とインターンシップの実現に向けて

### 【大学・企業】

4. **多様で複線的なインターンシップの目的、意義、内容、期間等について、産学及び社会的な共通認識を改めて確立**する。その上で、新たな理解に基づくインターンシップを積極的に推進する。

また、そのための仲介機能の強化を検討する。

- 複数大学・複数企業や業界団体によるキャリア教育を実施する（PBL教育、CO-OP教育を含む）
- 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インターンシップの試行を推進する

## 採用とインターンシップに関する政府への要望事項

■ 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」の見直し

【「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（平成27年12月一部改正文部科学省・厚生労働省・経済産業省）」における課題】

- ・参加対象が在学中の学生に限られている（卒業後の参加は基本的に想定されていない）。
- ・採用選考を目的としたインターンシップは想定されておらず、学生・企業を含めた一般的な認識や運用と乖離が生じている。





## Ⅱ インターンシップの拡大・充実のためのこれまでの取組

文部科学省の「インターンシップの更なる充実に向けて 議論の取りまとめ（平成29年6月）」において、インターンシップの量的拡大・質的充実のための推進方策と役割等について整理している。

| 国   | 大学等  | 企業等  |
|---|--|--|
| <b>優れたインターンシッププログラムの普及</b>  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・教育的効果の高い取組の公表・表彰制度の検討</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・教育の一環として大学が積極的に関与して実施</li> </ul>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成の観点からの積極的な参画</li> <li>・企業・業種理解の促進や、企業の課題解決・魅力発信に資するプログラムの実施</li> </ul> |
| <b>専門人材の育成・配置</b>   |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・役割の明確化、研修会等の実施による育成支援</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・学内の組織的な実施体制の整備</li> <li>・教育効果の高い取組の実施</li> </ul>   |  |
| <b>地域における推進・協議会の充実</b>  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・協議会間の協働促進</li> <li>・協議会ネットワークの拡大</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・協議会活動への積極的な参画</li> <li>・企業や地方公共団体との連携強化</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・協議会活動への積極的な参加</li> <li>・複数企業の連携による実施（地域の課題解決）</li> </ul>                   |
| <b>実施に係る負担の軽減</b>   |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・関係省庁と連携した支援策の検討</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業向けセミナーや専門人材の派遣による企業支援</li> </ul>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・複数企業による実施（業種ごとの連携）</li> </ul>  |

「インターンシップの更なる充実に向けて 議論の取りまとめ（平成29年6月）」を踏まえて、文部科学省にて整理



文部科学省

MINISTRY OF EDUCATION, CULTURE, SPORTS,  
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

### Ⅲ 今後の国の役割と推進方向性

これまでの取組や、産学協議会の議論を踏まえ、今後、国は、以下のような取組の強化を通じて、インターンシップの更なる推進を図ってはどうか。

#### 1. インターンシップの推進施策の検討・実施

##### (1) インターンシップの基本的な推進施策の検討

- 【これまでの取組】
- ・調査研究協力者会議（有識者会議）等における推進方策の検討
  - ・補助金による予算支援

－大学生の就業力育成支援事業（平成22年度～平成23年度）

〔 初年次のキャリア教育や、産業界との連携による社会での実地体験等、学生の卒業後の社会的・職業的自立のための体系的な大学教育を行う取組を支援 〕

- ・「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」の改訂（適時）

##### 【今後強化】

- ・国としての推進方策の検討（引き続き）
- ・多様な財源をもとにインターンシップを推進する仕組みの検討
- ・「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」の在り方について検討  
（詳細は9ページ参照）



## Ⅲ 今後の国の役割と推進方向性

### 1. インターンシップの推進施策の検討・実施

#### (2) 全国規模のネットワーク強化

【これまでの取組】 ・補助金による予算支援

－産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業（平成24年度～平成27年度）

〔 地元の企業、経済団体及び自治体等と産学共同又はインターンシップ推進のための連携会議を設置し、複数大学が共同で産業界のニーズに対応した人材育成を行う取組を支援 〕

・地方創生インターンシップによる地域企業におけるインターンシップの推進

【今後強化】

・**全国のインターンシップ協議会が一堂に会するフォーラムの創設・開催（毎年）**

### 2. 教育的効果の高いインターンシップの取組の普及

#### (1) グッドプラクティスの発信

【これまでの取組】 ・教育的効果の高いインターンシップをグッドプラクティスとして公表・表彰

－平成29年度～ 大学等におけるインターンシップの届出・表彰制度を実施

【今後強化】

・**社会的ニーズの高い分野を対象とした表彰を強化**

－届出・表彰制度を隔年実施として、新たに数理・データサイエンス・AI分野における表彰を実施



## Ⅲ 今後の国の役割と推進方向性

### 2. 教育的効果の高いインターンシップの取組の普及

#### (2) 専門人材の育成・配置

【これまでの取組】・専門人材に必要な要素を整理

－平成30年5月 高等教育局専門教育課長名にて大学等へ周知

・専門人材育成のための研修会等の開催

－平成30年度～ (独)日本学生支援機構にてインターンシップ専門人材セミナーを開催

【今後強化】・協議会のネットワーク等を活用した**専門人材の連携強化**

### 3. 新たな理解に基づく、先進的なインターンシップの提案・調整

#### (1) Society5.0時代の産学共同教育の実現とインターンシップの実施

【これまでの取組】・関係省庁との連携と施策の検討

【今後強化】・産業界や大学等との意見交換を通じた**具体的な枠組みの提案・調整**

－「ジョブ型研究インターンシップ」の先行的・試行的な実施

(詳細は10ページ参照)





## Ⅲ 今後の国の役割と推進方向性

「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（以下、「基本的考え方」とする）」の今後の在り方について

### 1. 「基本的考え方」をとりまとめた当時の状況からの変化

「基本的考え方」をとりまとめた**当時（平成9年9月）**は、社会的にインターンシップの導入初期であり、**国が主導して、その定義や在り方を示す必要があった**。現在では、インターンシップは、大学・企業・学生に浸透しているのではないか。

### 2. Society 5.0時代の産学共同教育を見据えたインターンシップの在り方

ジョブ型採用やキャリアパスの複線化等の社会の変化を見据え、目的や社会のニーズに応じた**多様なインターンシップを実施できるようにすることが重要**ではないか。

### 3. 産業界と大学の認識の変化

「産学協議会・報告書 10のアクションプラン」では、**大学・企業の今後のアクションとして、「多様で複線的なインターンシップの目的、意義、内容、期間等について、産学及び社会的な共通認識を改めて確立する」**としているところ、まずは、産業界と大学で共通認識の確立に向けて検討して頂くことが重要ではないか。

### 4. 就職・採用活動におけるインターンシップの取扱い

**企業がインターンシップで取得した学生情報の取扱いは、就職・採用活動においてインターンシップをどう扱うかの観点で整理すべき事項**であり、引き続き、必要に応じて就職・採用活動に関する4府省庁の要請文<sup>(※)</sup>等で明示することが重要ではないか。

- ・産業界と大学が、インターンシップについての共通認識を得ることが重要。
- ・国は、この共通認識を尊重し、「基本的考え方」の存在意義や在り方について、発展的解消も含めて検討。

※「2021年度卒業・修了予定者の就職・採用活動に関する要請について」  
(令和2年3月31日内閣官房・文部科学省・厚生労働省・経済産業省)

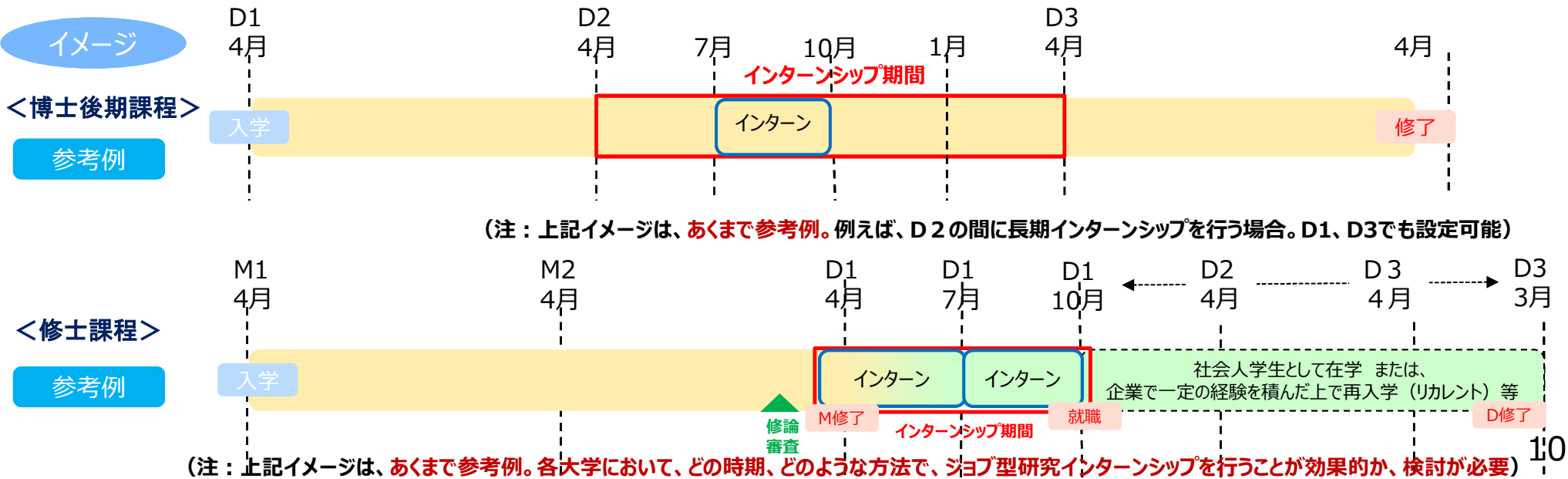


# Ⅲ 今後の国の役割と推進方向性

## ジョブ型研究インターンシップの先行的・試行的な実施

**【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）にて、『企業との連携による長期有給インターンシップの推進』、『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』が主要施策として位置づけられたことを踏まえ、文部科学省が関係府省（内閣府、経済産業省）の協力のもと、具体的なインターンシップ枠組み等を検討中。

- 【概要】**
- ◆ 「研究遂行の基礎的な素養・能力を持った大学院学生」による「研究インターンシップ」。「長期」かつ「有給」で、企業のジョブ（職務）に挑戦・実践する。
  - ◆ 大学院の正規課程（修士課程・博士後期課程）の教育プログラムに「単位科目」として位置づけられる。希望する**学生の選択制**（「選択必修科目」）。
  - ◆ インターンシップの結果（学生情報）については、**企業の採用選考活動に使用することが可能**。企業の「**ジョブ型採用**」との**円滑な連結**を図ることを期待。このため、本インターンシップは「**教育目的**」で行われるもの。そして、その**挑戦・実践の成果については、企業側も適切に評価し、採用選考活動に反映させることが出来る。**



# (参考資料)

- 「インターンシップの推進にあたっての基本的考え方」取りまとめの経緯と概要 P12
- ジョブ型研究インターンシップ 提案内容と今後の進め方 説明資料一式 P15

## (参考) 「インターンシップの推進にあたっての基本的考え方」 とりまとめの経緯と概要

平成9年9月 当時は共通認識や定義が確立していなかったインターンシップの在り方について、文部省、通商産業省及び労働省（当時）の三省が考え方を整理

インターンシップの推進にあたっての基本的考え方（抄）

平成9年9月18日 文部省、通商産業省、労働省

### 1. インターンシップ推進の背景及び趣旨

“人材育成の核となる大学等においては、**産業界のニーズに応える人材育成の観点も踏まえ、創造的人材の育成を目指して教育機能の強化に努めているが、その一環として、産学連携による人材育成の一形態であるインターンシップが注目されている。**”

“**インターンシップについては、個々の大学等や企業等の独自性を活かしつつ、多様な形態のものを推進していくことが基本であるが、今後様々な取り組みが広がるに伴って、その在り方が大学等、企業等、学生それぞれに大きな影響を与えるものであり、望ましい推進の方向について、早急に政府としての基本的な考え方を明らかにすることが求められている。**”

“**インターンシップに関しては、文部省、通商産業省、労働省が連携して施策の推進に努めているところであるが、インターンシップのより一層の推進を図るため、インターンシップに関する共通した基本的認識及び今後の推進方策の在り方を取りまとめたものである。**”

平成26年4月 社会状況の変化や、当時の実施状況及び課題等を踏まえ、内容を見直し、改訂

平成27年10月 インターンシップで取得した学生情報の広報活動・採用選考活動における取扱いについて変更

平成29年9月 「インターンシップの推進にあたっての基本的考え方」に係る留意点を整理



# (参考) 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」

(平成27年12月10日一部改正 文部科学省・厚生労働省・経済産業省)

## インターンシップ：

**学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと**

### 意義

#### 【大学等及び学生】

- ◆ キャリア教育・専門教育の推進、実践的な教育の充実
- ◆ 学生の学習意欲の喚起
- ◆ 高い職業意識の育成、職場への適応力の向上
- ◆ 自主性・独創性と挑戦する意欲のある人材の育成

#### 【企業】

- ◆ 企業等に対する理解の促進、魅力発信
- ◆ 大学教育への産業界のニーズの反映
- ◆ 実社会への適応能力が高い実践的な人材の育成
- ◆ 企業以外の人材による新たな視点等の活用

### 留意事項

#### 【大学等】

- ◆ **大学教育の一環として積極的に関与すること**
- ◆ 教育効果を高めるため、積極的に教育課程に位置づけて実施すること
- ◆ 能動的な学修を促すプログラムの提供
- ◆ 企業が学生の学習成果を評価する要素等の共通化
- ◆ 目的に応じた多様なインターンシップの実施
- ◆ 専門人材の育成・確保、実施体制の整備

#### 【企業側】

- ◆ **インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものを行わないこと**
- ◆ 自社の人材確保にとらわれず、産学連携による人材育成の観点からの受入れ
- ◆ 継続的なインターンシップの受入れ
- ◆ 実施体制の整備
- ◆ 経費負担や報償等に関する大学等との協議
- ◆ 安全や災害補償の確保と、労働関係法令の遵守
- ◆ 適切な運用のためのルール作り





# ジョブ型研究インターンシップ<sup>o</sup>

## 【提案内容と今後の進め方】



文部科学省高等教育局



文部科学省  
MEXT

MINISTRY OF EDUCATION,  
CULTURE, SPORTS,  
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

※下線部分が、当初提案（令和元年12月）からの主な修正・追加等  
※引き続き、学生、大学、企業の御意見を拝聴し、柔軟に修正を検討



**「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」  
(関係部分抜粋)**

令和2年1月23日

総合科学技術・イノベーション会議



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

博士後期課程

若手研究者 (ポスドク・特任助教等)

中堅・シニア研究者

博士前期課程/ 修士課程

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

自由な発想で挑戦的研究に取り組める環境を整備 ②

多様かつ継続的な挑戦を支援 ⑤

- ・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

- ・優秀な若手研究者の研究環境の充実、ポストの確保、表彰

- ・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

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)

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)

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

魅力ある研究環境の実現



「人材」、「資金」、「環境」の三位一体改革を進め、さらに次期科学技術基本計画等に基づき、大学改革等を実現し、イノベーション創出を加速。

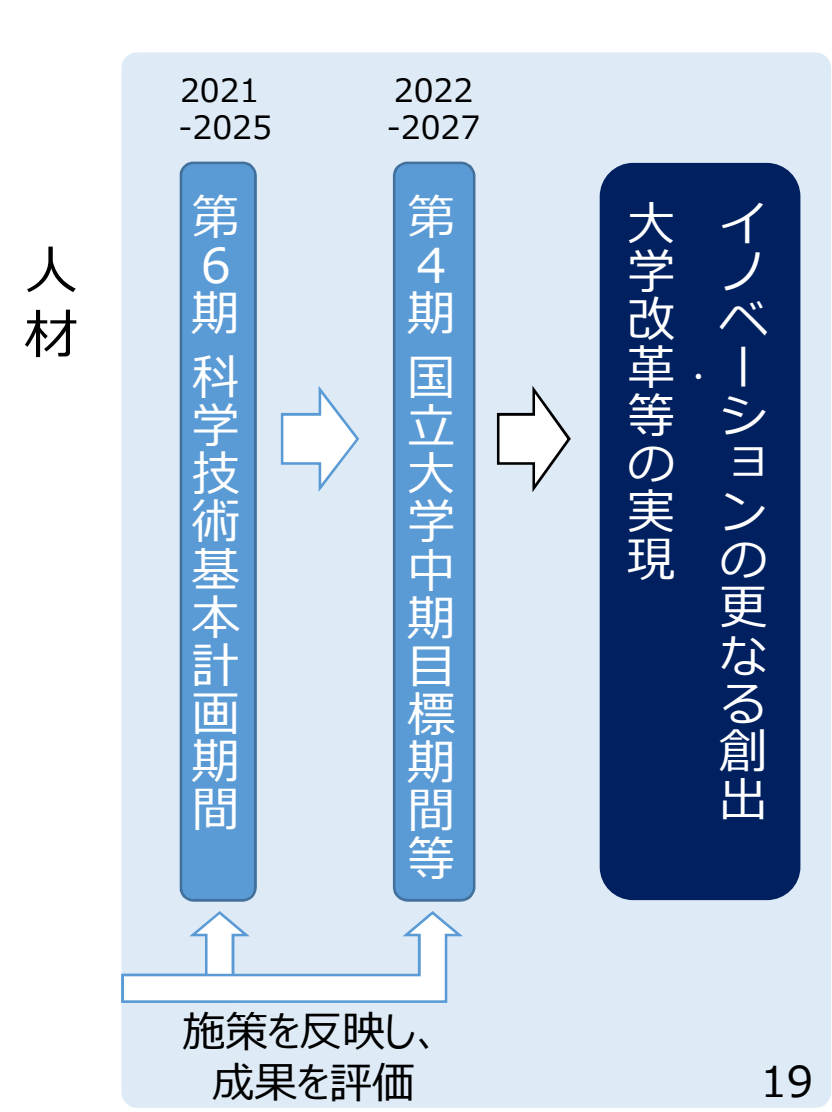
## 【施策の方向性】

- 優秀な若手研究者のポストの確保、表彰 → **1 2**
- **多様な財源による博士人材のキャリアパス※の拡大（有給インターンの拡充等）**、大学院博士後期課程学生の処遇の改善等 → **1 2 3 4 5**
- ※ 教員、マネジメント人材、URA、エンジニア、産業界等
- 研究成果の切れ目ない創出に向け、研究者の多様かつ継続的な挑戦を支援する「競争的研究費の一体的見直し」 → **2 5**
- 若手研究者を中心とした、自由な発想による挑戦的研究を支援する仕組みの創設 → **2 5**
- 大学等の共同研究機能の外部化等によるオープンイノベーションの活性化の検討 → **3 5**
- マネジメント人材やURA、エンジニア等のキャリアパスの確立(URAの認定制度等) → **4 5**
- 研究機器・設備の整備・共用化促進(コアファシリティ化)、スマートラボラトリー化の推進等 → **5**

資金

環境

## 【主なスケジュール】



# 研究力強化に求められる主な取り組み (総合パッケージP.6)

## 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～)

**優秀な若手研究者の安定と自立の確保**

- ・ 各国立大学における年代構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定（2021年度～）【文】
- ・ 若手研究者比率や人事給与マネジメント改革に応じた国立大学の運営費交付金の配分（2020年度～）【文】
- ・ 若手研究者支援を含め、研究環境整備に向けた取組状況等に応じた国立大学の運営費交付金の配分の検討（2020年度～2021年度）【文】
- ・ 全ての競争的研究費において、その性格も踏まえつつ、直接経費から研究代表者への人件費支出を可能とすべく検討・見直し（2020年度～）【CSTI・文・経・競争的研究費関係省庁】
- ・ 競争的研究費・企業との共同研究費等の外部資金を含めた多様な財源による若手研究者のポスト確保（2020年度～）【CSTI・文・経・国研関係省庁】
- ・ 競争的研究費でプロジェクト実施のために雇用される若手研究者のエフォートの一定割合について自発的な研究活動等への充当を可能とすることによる若手研究者の研究機会の拡大（2020年度～）【CSTI・文・経・競争的研究費関係省庁】
- ・ 産学官を通じた若手研究者へのポストの重点化（卓越研究員事業等）（2020年度～）【文】

**産業界へのキャリアパス・流動の拡大**

- ・ 産業界や大学との対話を通じた社会のニーズに応える大学院教育の構築（2019年度～）【文・経】
- ・ 博士号取得者の国家公務員や産業界等における国内外の採用、職務、処遇等の状況について、実態やニーズの調査と好事例の収集・横展開を行い、今後の国家公務員における博士号取得者の専門的知識や研究経験を踏まえた待遇改善について検討。（2019年度～）【内閣官房・CSTI・人事院・文・経・全省庁】
- ・ **企業との連携による長期有給インターンシップの推進（2021年度～）【文・経】**
- ・ 官民連携による若手研究者の発掘や、産学官を通じたマッチングの促進（2020年度～）【文・経】
- ・ ポスドク等の研究力向上やキャリア開発支援に関する大学等に対するガイドラインの策定と大学等における組織的な取組の展開（2020年度～）【文】
- ・ 地方自治体や大学における起業家教育及び起業家候補への事業化支援等の抜本的強化（スタートアップ人材の育成）（2020年度～）【CSTI・文・経】
- ・ 社会人が高度な専門性を身につけるため、学びやすい環境構築の促進（2021年度～）【文・経】

### 博士課程の魅力の向上

- ・ 産業界や大学との対話を通じた社会のニーズに応える大学院教育の構築（2019年度～）【文・経】（再掲）
- ・ 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～）【CSTI・文・経・競争的研究費関係省庁】
- ・ 外部資金等を含めた多様な財源による優秀な博士課程学生への支援の充実（学内奨学金、RA、TA、特別研究員（DC）等）（2019年度～）【文・経】
- ・ **企業との連携による長期有給インターンシップの推進（2021年度～）【文・経】（再掲）**
- ・ 国研における博士後期課程学生のRA採用の拡充（2021年度～）【CSTI・文・経・国研関係省庁】
- ・ 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）【CSTI】

### グローバルに競争力のある研究者の創出・国際ネットワークの強化

- ・ 外部資金を獲得して給与水準を実質的に引き上げる仕組み（混合給与）の円滑な実施に向けた「クロスアポイントメント制度の基本的枠組と留意点」の補強（2019年度）【文・経】や、それを踏まえた国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドラインの補強（2020年度～2021年度）【文】
- ・ 博士後期課程学生及び若手研究者に対する海外研さん機会の提供（2020年度～）【文】
- ・ 国際共同研究プログラムの拡充による国際共同研究の強化（2020年度～）【文・経】
- ・ 世界トップレベル研究拠点プログラム（WPI）等を通じた世界最高水準の研究拠点群の形成・強化及び成果のさらなる横展開、国際頭脳循環の深化、海外トップ研究拠点との連携強化（2020年度～）【文・経】
- ・ イノベーション人材の流動化に係る要因調査を実施し、流動化の促進に向けた好事例を公表・周知（2019年度）【CSTI】

### ダイバーシティの拡大

- ・ 女性研究者の研究環境整備や研究力向上に取り組む機関の連携を図り、他機関への普及・展開を行う全国ネットワークの構築、海外事例の調査分析等を踏まえた支援方策の検討（2020年度～）【文】
- ・ 子育て中の研究者の多様な保育ニーズに対応できる学内保育施設やサポート制度等の充実促進（2020年度～）【内子子・文・経・厚】
- ・ 海外からの優れた研究者が活躍できる環境の構築に向け、国際公募の拡大、英語対応の強化、外国人研究者支援の充実等を実施（2020年度～）【文・経・国研関係省庁】
- ・ 各国立大学における女性教員を含めた多様な人材の獲得を目指した「中長期的な人事計画」の策定（2021年度～）【文】
- ・ 女性教員比率等ダイバーシティ環境情勢の状況に応じた国立大学の運営費交付金の配分（2020年度～）【文】

# 大学院段階の「研究インターンシップ」事例①

## (一社) 産学協働イノベーション人材育成協議会 (C-ENGINE)

- 大学院学生（主に**博士課程学生**）による**2か月以上**の**研究開発実践型インターンシップ**
- **36企業、16大学**が参画（令和2年4月時点）
  - （企業）京セラ株式会社、シスメックス株式会社、株式会社島津製作所、大日本印刷株式会社、三菱電機株式会社、パナソニック株式会社、ダイキン工業株式会社 など
  - （大学）東北大学、京都大学、奈良先端科学技術大学院大学、東京大学、大阪府立大学、お茶の水女子大学、岡山大学、鹿児島大学、筑波大学、大阪大学、東京理科大学、奈良女子大学、東京工業大学、神戸大学、東京都立大学、九州大学
- **毎年70件を超えるインターンシップ**をマッチング支援、実施
- 参加会員（企業）の年会費（100万円/年）により運営



（（一社）産学協働イノベーション人材育成協議会ホームページより作成）



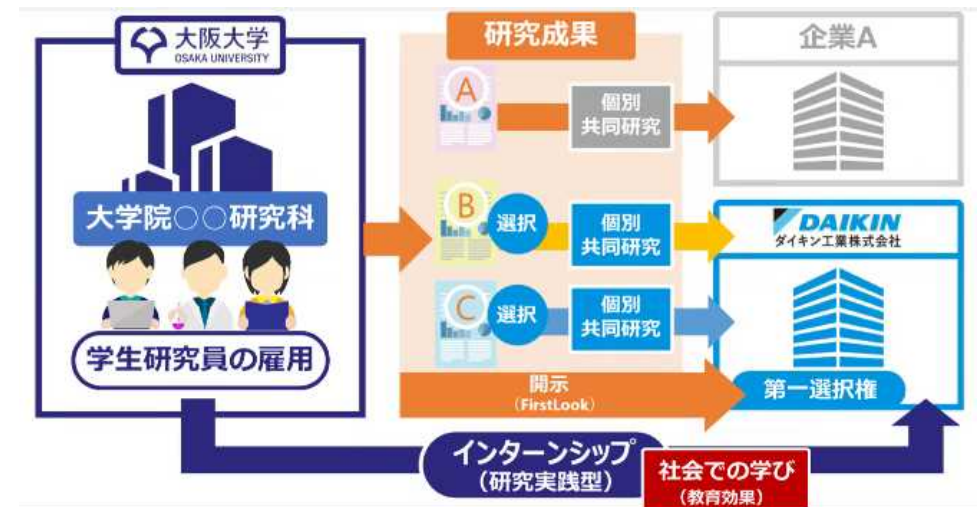


# 大学院段階の「研究インターンシップ」事例②

## ダイキン工業株式会社 × 大阪大学

Di-CHiLD

- 情報科学系専攻の**大学院学生**による10日間程度の**研究実践型「有給」インターンシップ**
- 「**産学共創**」を目指し、大阪大学の情報科学分野を中心とした包括連携契約（※）
- 大阪大学先導的学際研究機構に「ダイキン情報科学研究ユニット（Di-CHiLD）」を設立
- ダイキン工業は、平成29年7月から**10年間**、**総額で約56億円の資金を提供**



※包括連携契約では「学生研究員プログラム」の他、共同・委受託研究や、ダイキン工業におけるA I・I o Tに精通する技術者養成のためのプログラム等を実施

(大阪大学先導的学際研究機構ホームページより作成)



# 大学院段階の「研究インターンシップ」事例③

## 大阪府立大学『イノベーション創出型研究者養成Ⅲ』（TECⅢ）

- イノベーションを創出する人材育成を目的とした教育カリキュラム
- 企業研究を実践する**大学院共通教育科目（博士後期課程）**として**約3か月間**の研究インターンシップを実施
- 履修後には企業の評価と本人のレポートを踏まえて、**単位を認定**
- 平成20年以降、単位認定した学生55名（博士課程在学者の約10%）のうち、**約8割の学生が企業に就職**
- 海外企業も含む約100社が受入可能

**（企業）IMEC（ベルギー）、株式会社カネカ、堀場アドバンテクノ、東レ(株) など**



（大阪府立大学高等教育推進機構高度人材育成センターホームページより作成）



# 大学院段階の「研究インターンシップ」の良好事例

研究遂行の基礎的な素養・能力を持った学生が研究開発等の現場の実務を経験することで、「学生」、「企業」の双方に新たな気づき、アイデアが生まれ、研究開発の加速やイノベーション創出につながる、との事実。

- 大学院（生物専攻）、博士後期課程 1年・女性
- 実施期間：2018年8月～10月（約2か月間）
- 受入企業：株式会社リコー
- テーマ：遺伝子検査における1分子検出能向上に関する研究



- メンターの方と一緒に研究を進め、後半はとくに、私が自分で考えて「こういう実験をした方がいい」というようなことを提案していくような形で、実際に最初にたてられていた計画と違うことをした。
- 研究や実験の進め方に関しては、企業と大学とで、そこまで大きな違いはないと感じたが、ただ、時間する感覚に違いがあった。
- 色々なキャリアを持った方のお話を聞ける機会も多かったため、今後のことを考えていく上でとても参考になった。

## 【企業の視点】

- ディスカッションをかなり密にとっており、そのなかで多くのアイデアが生まれた。前半も、彼女から色々な提案を頂いて、それで改善できた部分もありました。



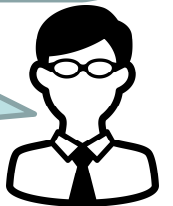
- 大学院（物理専攻）、博士後期課程 2年・男性
- 実施期間：2018年12月～2019年2月（約2か月間）
- 受入企業：三菱重工業株式会社
- テーマ：ガスタービン燃焼安定性予測手法の開発



- 時間管理に対して、考え、取組みが変化した。企業の研究は、限られた予算に応じて従業員の働ける時間が決まる。
- 進捗管理用のノートを1冊作り、そこに優先順位をつけながらタスクを書いて更新していった。大学ではやってなかったことだが、頭の整理にもなり非常に良かった。
- インターンシップは、未知の分野でこれまで大学で身に付けた研究態度を活かす「挑戦の場」だと思う。

## 【企業の視点】

- 理論的なところについては、まだまだ需要がある。大学で培った理論展開能力、あるいは（実験手法の検討などの）専門知識を直接活かしたい方には、ぜひ来ていただきたい。抱えていた課題を大きく前進させることが出来た。





# 「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」(報告書) Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方 (抄)

参考

## 短期 新たな理解に基づくインターンシップの推進

### ③大学院修士・博士を対象とする、ジョブ型採用につながるインターンシップの試行的実施

- 修士・博士の現状について大学側から以下の指摘がなされた。
  - (主として理工系) 修士に関しても、就職・採用選考活動の早期化が、教育や研究にマイナスの影響を及ぼしている。
  - 人文社会科学系の大学院生は、企業による採用が少なく、欧米と比較して低学歴社会となっている。
- 一方、Society 5.0を想定する場合、新たな分野に挑戦しイノベーションを起こす人材には、大学院以上の専門性が望ましい。また大学院で専門性を身に付けた人材は、ジョブ型雇用にも親和性が高い。



- ◆ 大学院生を対象とするジョブ型採用につながるインターンシップを、参加希望の大学と企業にて試行する。

#### 提案1 (日本私立大学団体連合会) ジョブ型採用インターンシップ (修士2年)

##### 【概要】

- 大学院で学修した専門性を評価し、採用後は特定のジョブに就くこと (ジョブ型採用) を前提とするインターンシップ
- 研究テーマが決定する修士課程2年生以降の長期休暇期間に実施 (大学研究室が関与し、正課として実施するものはこの限りではない)
- インターンシップの内容は、大学の正課に相当するようなインターンシップの要件 (内容、実施時期、実施期間、学生評価のフィードバック等) を備えていることが必要

#### 提案2 (文部科学省) ジョブ型研究インターンシップ (修士・博士)

##### 【概要】

- 研究遂行の基礎的な素養・能力を持った大学院生による研究インターンシップ
- 長期 (例: 概ね2か月以上) かつ有給で企業のジョブ (職務) に挑戦・実践する
- 大学院の正規課程 (修士課程、博士後期課程) の教育プログラムに位置づけ、希望する学生の選択必修科目
- インターンシップの結果を企業の採用選考活動に使用可能とし、企業のジョブ型採用との円滑な連携を図る
- 実施時期は、各大学が教育プログラムの中で決定

(出典:採用と大学教育の未来に関する産学協議会・報告書(2020年3月31日)の概要より)



文部科学省

MINISTRY OF EDUCATION, CULTURE, SPORTS,  
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

## ～ 内 容 ～

- ジョブ型研究インターンシップの概要
- ジョブ型研究インターンシップ【博士後期課程】
- ジョブ型研究インターンシップ【修士課程】
- 今後の進め方
- まとめ（検討のお願い）



## ジョブ型研究インターンシップの概要

- ◆ 「**研究遂行の基礎的な素養・能力を持った大学院学生**」による「**研究インターンシップ**」。「**長期**」かつ「**有給**」で、企業のジョブ（職務）に挑戦・実践する。
- ◆ 大学院の正規課程（修士課程・博士後期課程）の教育プログラムに「**単位科目**」として位置づけられる。希望する**学生の選択制**（「選択必修科目」）。
- ◆ インターンシップの結果（学生情報）については、**企業の採用選考活動に使用することが可能**。企業の「**ジョブ型採用**」との**円滑な連結**を図ることが期待されている。
- ◆ このため、本インターンシップは「**教育目的**」で行われるもの。そして、その**挑戦・実践の成果**については、**企業側も適切に評価**し、採用選考活動に反映させることが出来るもの。





# ジョブ型研究インターンシップの目指す効果

## ◆ 国全体：

大学院段階の**インターンシップ効果を最大化し、産学協働で我が国の研究力、イノベーション力を強化**する。（修士課程は就職・採用活動の早期化・長期化による影響等への対処）

## ◆ 学生：

優秀な学生による質の高い「ジョブ型研究インターンシップ」の実施により、**Society5.0時代の産学共同教育**を実現し、**学生の能力伸長（より実践的な経験や新たな気づき）とキャリアパス多様化（活躍の場拡大）**に資する。

## ◆ 大学：

修士課程・博士後期課程の**教育プログラムのなかで**、学生のキャリア形成等の観点から**本インターンシップを位置づけ、有効に活用**することで、**研究力の強化、大学院教育の実質化**を図る。

## ◆ 企業：

優秀な学生のインターンシップにより、**研究開発の加速や新たなイノベーション創出**に繋げる。Society5.0時代のダイバーシティ経営と採用・雇用の多様化・複線化を見据え、「**ジョブ型採用**」との円滑な連結を図り、**企業の研究開発現場等での適用能力が高く、優秀な人材を確保**することで、**産業技術力の強化**に資する。



# ジョブ型研究インターンシップの進め方方針

- ◆ **研究遂行の基礎的な素養・能力を持った、優秀な大学院学生による、質の高い研究インターンシップ**を実施。
- ◆ まずは、（産学において研究インターンシップの蓄積ある）**博士後期課程から積極的に実施。**
- ◆ **修士課程については、大学の正規課程の教育プログラムのなかで、どの時期に、どのような方法で、当該インターンシップを組み込むことが、学生のキャリア形成、研究力強化の観点から最も効果的か、各大学にて検討を行ったうえで、出来るところから順次実施。**
- ◆ **このため、修士課程の当該インターンシップの実施時期については、学生が研究遂行の基礎的な素養・能力を身に付けている、と大学が判断できる時期以降として、各大学の教育プログラムのなかで決定。**
- ◆ 今後、「ジョブ型研究インターンシップ」のガイドライン策定、マッチング支援機関の公募・選定等を検討。
- ◆ 「学生」・「企業」・「大学」の**メリットが最大化され、エコシステムとして機能**するか、当該インターンシップの先行的・試行的な取組を踏まえ、**アジャイル型の手法で改善。**



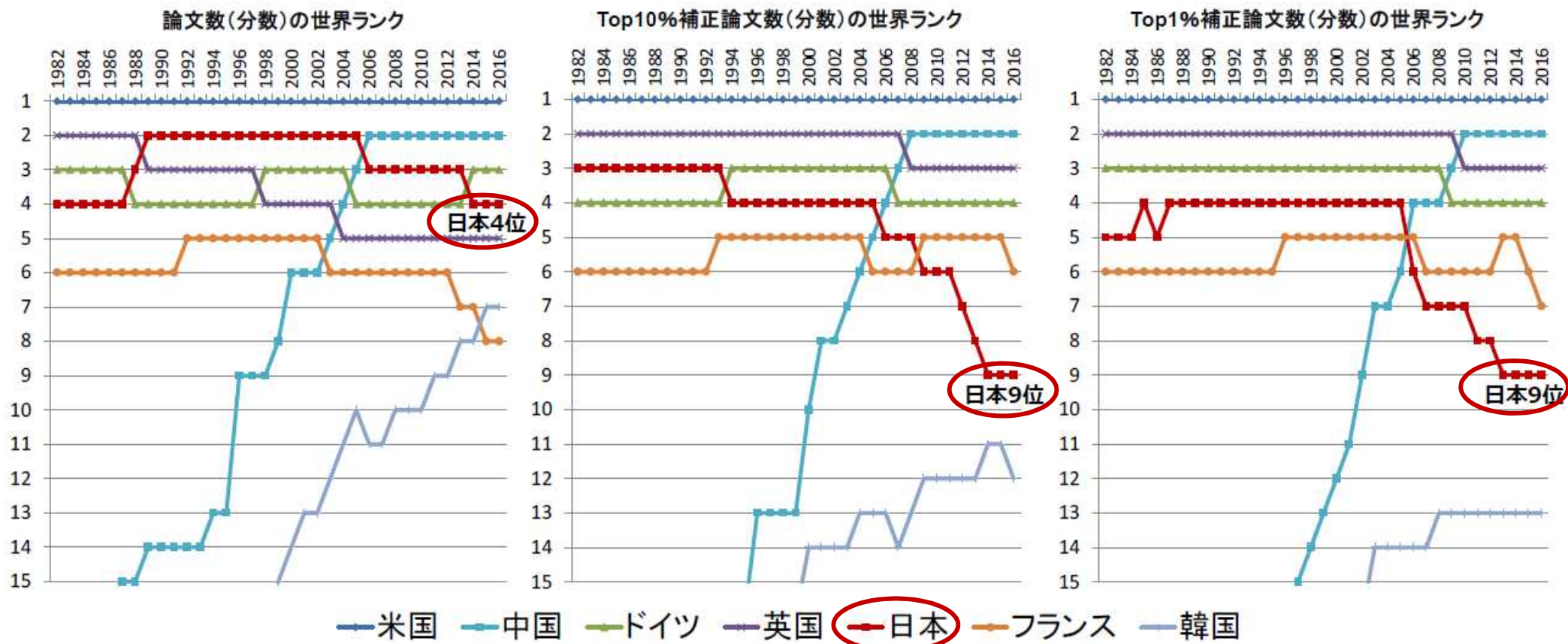
# ～ 内 容 ～

- ジョブ型研究インターンシップの概要
- **ジョブ型研究インターンシップ【博士後期課程】**
- ジョブ型研究インターンシップ【修士課程】
- 今後の進め方
- まとめ（検討のお願い）



# 研究力：世界との比較①（論文）

我が国の研究力の強化は喫緊の課題。国、大学、産業界の総力を挙げる必要。



分数カウント法とは、1件の論文が、日本の機関Aと米国の機関Bの共著の場合、日本を1/2、米国の1/2と数える方法。論文の生産への貢献度を示している。

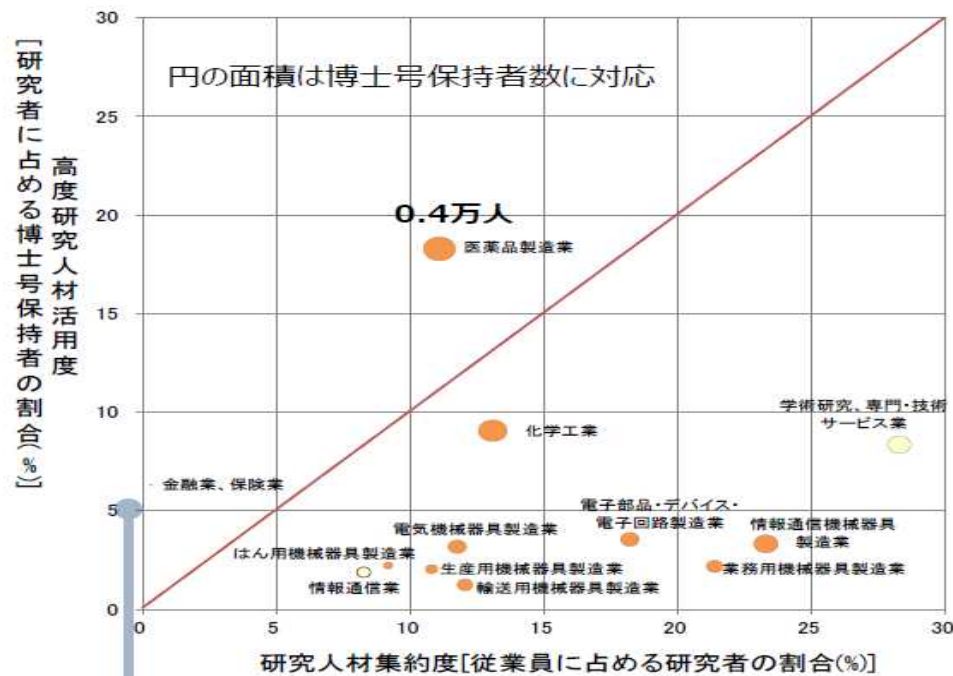
クラリベイト・アナリティクス社Web of Science XML (SCIE, 2018年末バージョン)を基に、科学技術・学術政策研究所が集計。



# 研究力：世界との比較②（企業の高度研究人材活用）

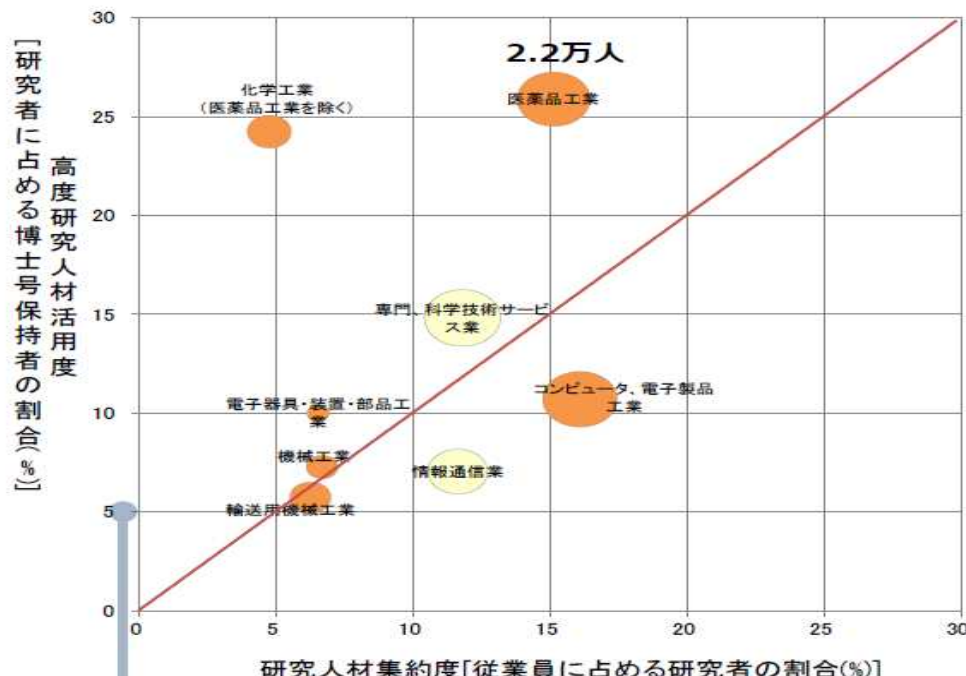
日本の企業における**高度研究人材活用度（研究者に占める博士号保持者の割合）は未だ高くない。**

【日本：2018年】



・日本は、高度研究人材活用度が5%以下の産業が多い

【米国：2016年】



・米国は、主要な産業において高度研究人材活用度が5%を超えている

注：研究人材集約度とは、従業員に占めるHC研究者数の割合である。高度研究人材活用度とは、HC研究者に占める博士号保持者の割合である。日米共に研究開発を実施している企業を対象としている。

出典：文部科学省科学技術・学術政策研究所 科学技術指標2019

# ジョブ型研究インターンシップ【博士後期課程】

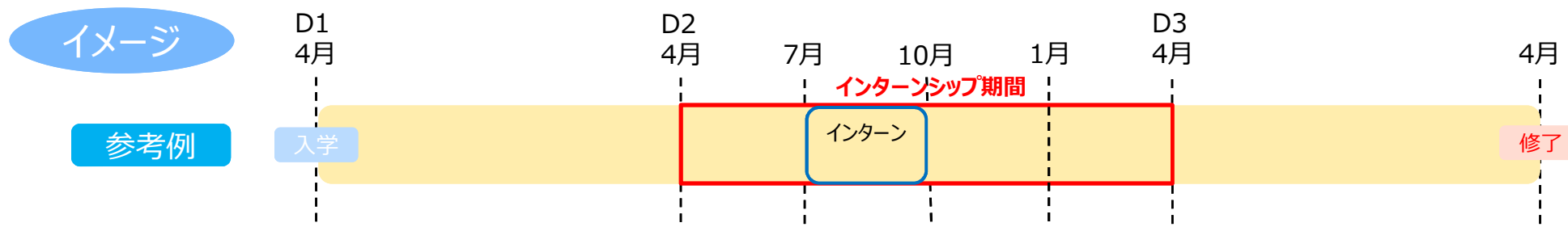
## 【博士後期課程】

- ✓ 「**ジョブ型採用**」を念頭に置いた、博士後期課程の「**長期有給インターンシップ**」。希望する**学生の選択制**（「選択必修科目」）。博士後期課程**3年間の間にインターンシップ期間を設定し**、その間に**長期インターンシップ（例：概ね2ヶ月以上）を1回以上実施**。
- ✓ なお、博士論文審査終了後の学生、ポスドクに対して、同様のインターンシップの取組を取り入れることも可能。
- ✓ この取組では、優秀な学生による質の高いインターンシップを実施することで、**博士課程学生の活躍の場拡大を図る**ため、例えば、以下の取組を検討。

- 特別研究員（DC）の採用期間中でも、長期有給インターンシップが実施可能
- マッチング支援機関主催の「学生・企業懇談会」（仮称）を実施

（注）学生・企業懇談会：ジョブ型研究インターンシップを今後行う予定の学生、参画企業が参加するイベント。大学の所在地域毎に開催。学生は自らの研究内容を、企業はジョブ内容等を紹介し、インターン先のマッチング円滑化に資する。

- ジョブ型研究インターンシップを行う予定の学生に対する研究奨励金



（注：上記イメージは、あくまで参考例。例えば、D2の間に長期インターンシップを行う場合。D1、D3でも設定可能）





# ～ 内 容 ～

- ジョブ型研究インターンシップの概要
- ジョブ型研究インターンシップ【博士後期課程】
- **ジョブ型研究インターンシップ【修士課程】**
- 今後の進め方
- まとめ（検討のお願い）



# 就職・採用活動の早期化・長期化による大学院教育研究への影響

## 理系大学院生の就活

### 修了前の3カ月に限定を

- ✓ 修士課程学生の就活現状：**教育や研究に大きな支障が生じており、本人と採用する企業にとってマイナスであるばかりか、日本全体の研究力の低下にもつながりかねない。**
- ✓ 研究期間のど真ん中、**最も重要な数カ月間、研究から離れることになるのだ。就活が半年以上に長引き、その間の研究が完全に止まってしまうこともある。**

(2019年2月2日朝日新聞より)

東京大学教授(生物有機化学)

すが ひろあき  
菅 裕明



経団連が新卒学生の就職活動をめぐるルールを廃止し、代わって政府が当面は「説明会は大学3年生の3月、面接は4年生の6月以降」という現行日程の順守を求めることになった。しかし、これは学部生を中心にした議論にとどまっている。

この機会に、理系大学院生の就活時期を別枠で見直すことを提案したい。修士課程の院生の就活については、修了間際の3カ月に限定する案である。現状は教育や研究に大きな支障が生じており、本人と採用する企業にとってマイナスであるばかりか、日本全体の研究力の低下にもつながりかねないからだ。

東京大学の場合、理系の大学生はほとんどが卒業後直ちに2年間の修士課程に進学している。大学院生は学んだ専門知識を生かし、所属研究室の指導教員と共に自ら新しい研究に挑戦することで、科学の新しい知の獲得に貢献する。研究活動を通して、院生は科学者としての自己を確立するのだ。

一方、指導教員にとって院生との研究活動は人材育成の機会であるだけでなく、その分野を発展させる研究力の源でもある。大学の研究は、実質的にこうした院生によって支えられていると言っている。

ところが、この10年ほどで就活が長期化してしまった。就活ルールは形骸化し、就職志望の修士課程の院生は1年生の終わりで2年生の初

## 理系大学院生の就活

### 修了前の3カ月に限定を

めの数カ月を就活に充てている。研究期間のど真ん中、最も重要な数カ月間、研究から離れることになるのだ。就活が半年以上に長引き、その間の研究が完全に止まってしまうこともある。

東京大学や京都大学、大阪大学など8大学の工学系連合会による調査でも、こうした実態が裏付けられ、昨年末のシンポジウムで報告された。東京大学に限らず多くの大学に共通する深刻な問題になっている。だが、政府は十分認識していない。

院生の研究力を高める貴重な時間を失うのは本人にとってはもちろん、日本の科学技術力の強化や経済発展にとっても得策ではない。

そこで、理系大学院生の論文審査を修士2年生の12月までに終えるように変更し、就活はその後の1、2、3月に集中してはどうか——というのが私の提案である。そうすれば1年9カ月連続で研究に専念でき、自らの研究力を十分高められる。

企業は院生本人が書いた修士論文を参考に、研究力を含めた能力をもとに採用を決められる。院生も優れた修士論文を書き上げる努力を一層するだろう。

これは、大学の研究力強化にも直結する。大学は社会変革を自ら起こすチャンスととらえ、本来のミッションである人材育成を全てできるよう、早急に政府や経団連、関係機関と議論を深めるべきだ。

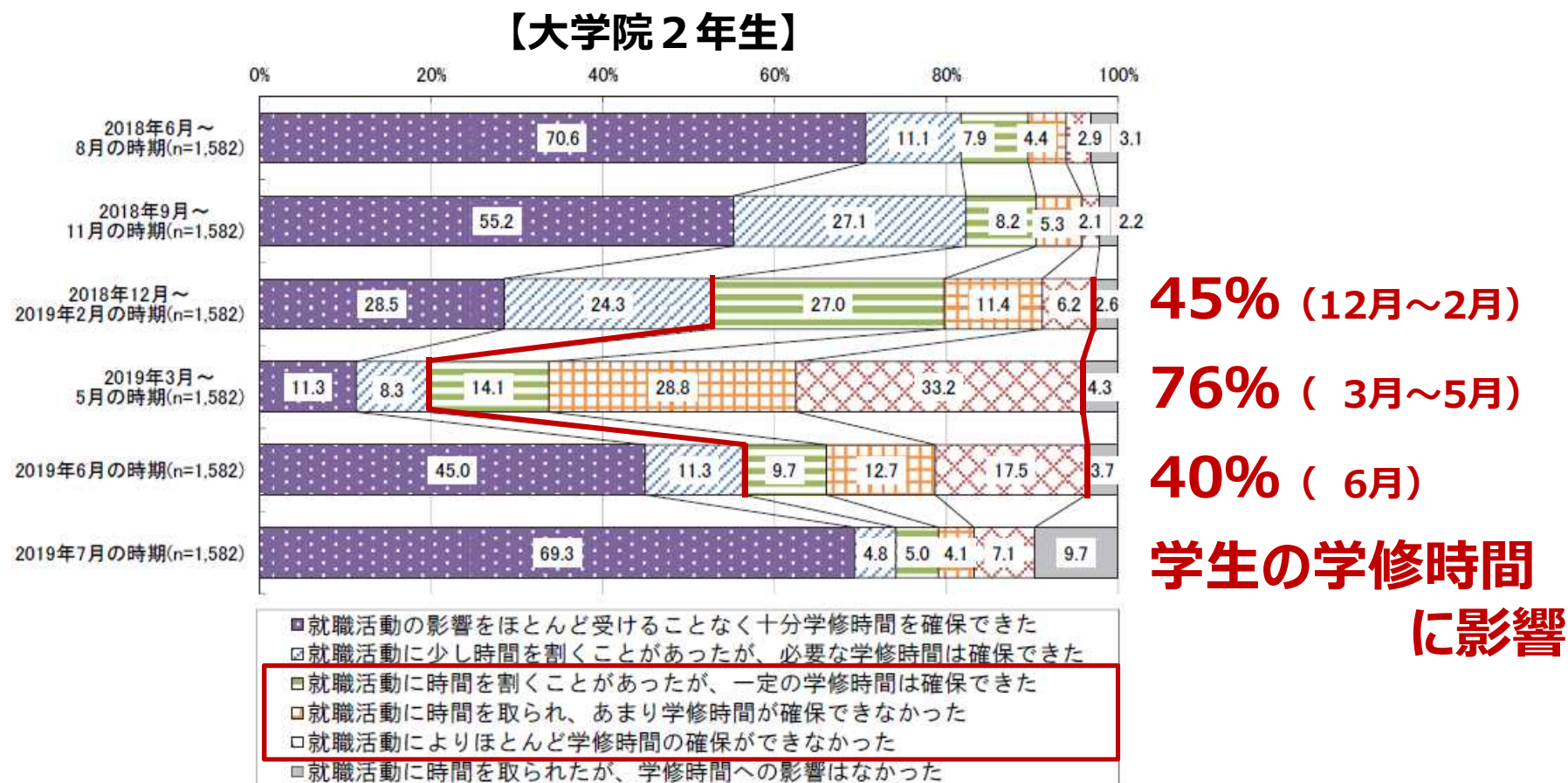


文部科学省

MINISTRY OF EDUCATION, CULTURE, SPORTS,  
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

# 就職・採用活動の早期化・長期化による大学院教育研究への影響

就職・採用活動により、**大学院の教育研究は大きな影響**を受けている。



(内閣府委託調査「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」(2019年10月)をもとに作成)

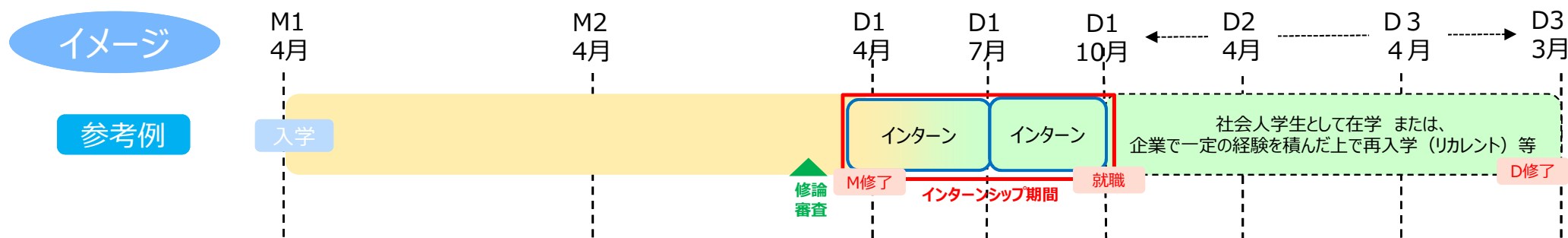




# ジョブ型研究インターンシップ【修士課程】

## 【修士課程・博士前期課程】

- ✓ 「**ジョブ型採用**」を念頭に置いた「**長期有給インターンシップ**」。希望する**学生の選択制**（「**選択必修科目**」）とし、**長期インターンシップ**（例:概ね2ヶ月以上）を**1回以上実施**。
- ✓ 実施時期については、**学生が研究遂行の基礎的な素養・能力を身につけている、と大学（大学全体または研究科、専攻）が判断できる時期以降**として、各大学の教育プログラムのなかで決定。
- ✓ この取組では、**優秀な学生による質の高いインターンシップを実施することで、就職・採用活動の影響等に対し、大学院教育の実質化を図る**ため、例えば、以下の取組みを検討。
  - **マッチング支援機関主催の「学生・企業懇談会」（仮称）を実施**
  - **ジョブ型研究インターンシップを行う予定の学生に対する研究奨励金**
  - 例えば、博士後期課程への進学も視野に入れている学生を考慮して、**博士後期課程の長期有給インターンシップと連結**することも可能。インターンシップ後、**企業に就職し経験を積んだのちに博士課程に再入学（リカレント）**、又は**社会人学生として博士後期課程に在籍**、などの**選択肢も可能**。



（注：上記イメージは、あくまで参考例。各大学において、どの時期、どのような方法で、ジョブ型研究インターンシップを行うことが効果的か、検討が必要）



## 研究力強化のためのインターンシップの方向性

- ◆ 大学院段階の**インターンシップ効果の最大化**（学生にとって、企業にとって、大学にとって）

➡ **研究遂行の基礎的な素養・能力を持った学生によるインターンシップを重視**

- ◆ 就職・採用活動の**早期化・長期化による影響**に対し、大学院段階の**教育研究の実質化**

- ◆ 卒後・修了後**通年採用の本格化**を見越した、いわゆる「**ジョブ型採用**」との円滑な連結

**産学協働（企業と大学院のパイプを太く）で  
研究力強化**



# ～ 内容 ～

- ジョブ型研究インターンシップの概要
- ジョブ型研究インターンシップ【博士後期課程】
- ジョブ型研究インターンシップ【修士課程】
- **今後の進め方**
- まとめ（検討のお願い）





# 今後の進め方

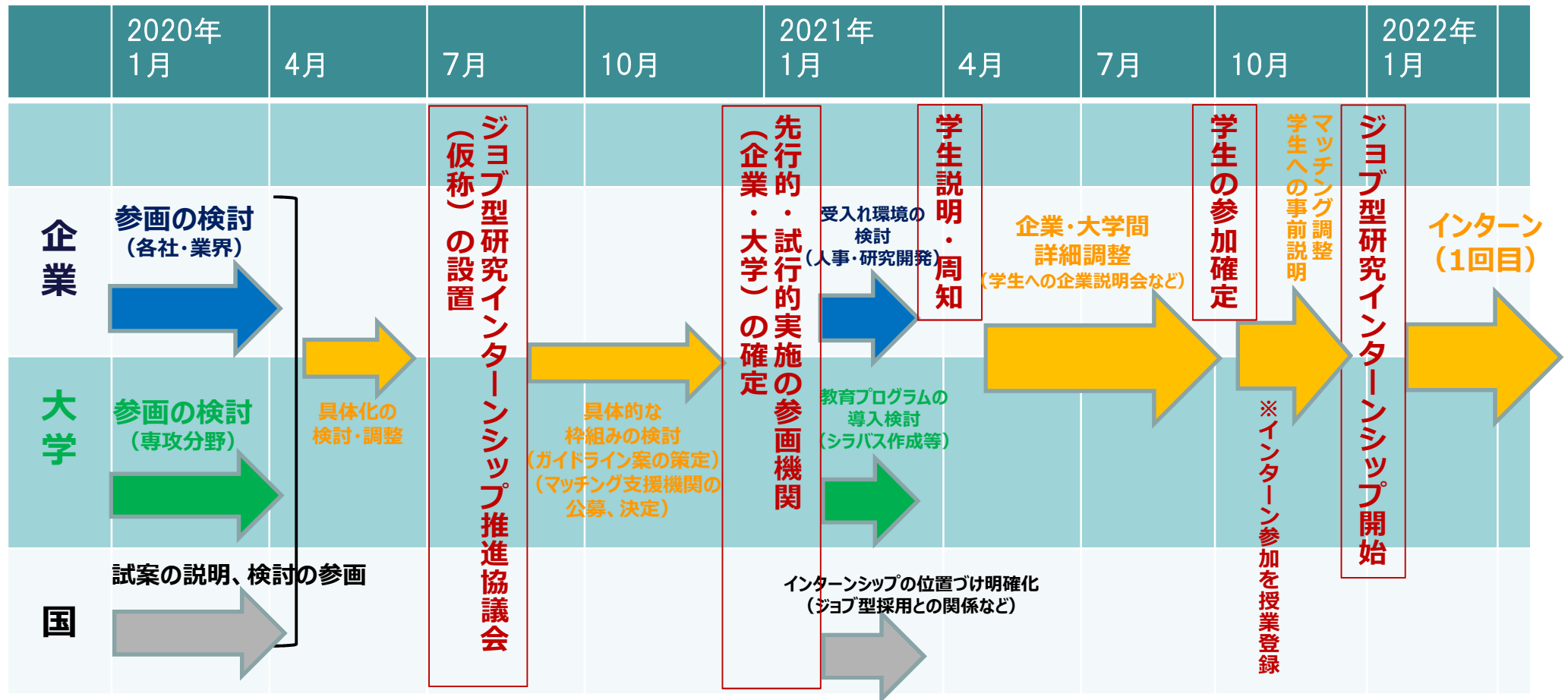
- **まずは先行的・試行的な取組**として、**導入を志向する個別企業・大学（群）にて検討、推進**（分野は、主として理学・工学・情報学等を想定）
- 具体的な検討を進める**協議の枠組みの場**（ジョブ型研究インターンシップ推進協議会（仮称））の**創設**、詳細検討開始
- 本インターンシップの**マッチング等をサポートする団体（マッチング支援機関）の公募、決定**
  - 複数企業×複数大学によるインターンシップ学生の適切なマッチング
- 本インターンシップの**「実施ガイドライン」**の策定



# 今後の想定スケジュール（先行的・試行的な取組）

- 導入を志向する個別企業・大学（群）から、「ジョブ型研究インターンシップ」の実施を検討（企業・大学）
- 2022年1月からインターン開始を目指す。

## 【今後の想定スケジュール】



※上記スケジュールは、現時点での想定

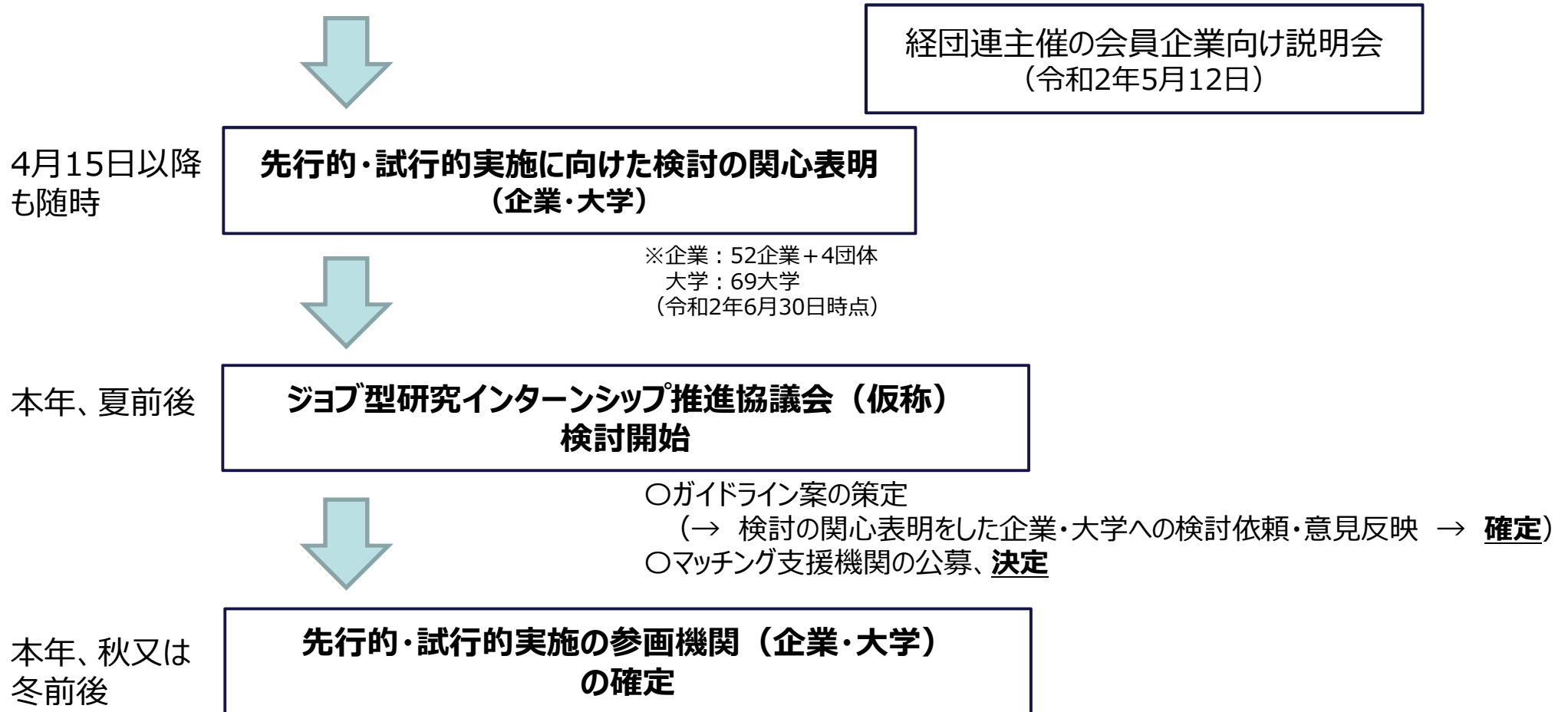


文部科学省

MINISTRY OF EDUCATION, CULTURE, SPORTS,  
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

# 具体化に向けた検討の流れ

## 「ジョブ型研究インターンシップ」の提案（文部科学省）



## 「ジョブ型研究インターンシップ」の先行的・試行的実施へ

※上記スケジュールは、現時点での想定



# ～ 内 容 ～

- ジョブ型研究インターンシップの概要
- ジョブ型研究インターンシップ【博士後期課程】
- ジョブ型研究インターンシップ【修士課程】
- 今後の進め方
- **まとめ（検討のお願い）**



# まとめ

## (検討のお願い)

- ◆ **新たな理解に基づくインターンシップ<sup>o</sup>（ジョブ型研究インターンシップ）の検討を進めているところ。今後の研究力強化、産業技術力強化に資するポジティブなアクションにしたい。**
- ◆ **先行的・試行的な取組みとして、導入を志向する個別企業・大学（群）にて、ともに検討を進めていくことを期待。企業・大学においては、検討への参画につき関心表明をお願いしたい。**

**Society 5.0時代の産学共同教育や人材育成、それが企業等の成長にどのような好影響を与えるか、ということの中長期的かつ俯瞰的なビジョンを持って検討し、ともに推進できる皆さまと一緒に進めて行ければ、と考えています。**



# 参画の検討にあたっての留意点

## 参画の検討にあたって

### (企業側)

- ジョブ型研究インターンシップの検討に関し、**経営層の積極的な理解**がありますか。
- **「有給」のインターンシップとする用意**がありますか。
- 給与など**待遇面を含めて「ジョブ型採用」との円滑な連結を図る用意**がありますか。
- 検討・導入にあたり、「**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)**が関与する体制が採れますか。

### (大学側)

- まずは、**主に理学、工学、情報学の研究科、専攻**から検討・導入して頂くことを想定しています。
- 修士課程・博士課程の**教育プログラム(単位科目)**として導入する用意がありますか。
- 適切な成績評価等を踏まえた、希望する学生の「**選択制**」とし、**優秀な学生による質の高いインターンシップ**を行えるよう、**学内検討する用意**がありますか。
- 検討・導入にあたり、**経営層の積極的な理解**とともに、**研究科又は専攻として対応する体制**が採れますか。





# 関心表明のお願い（担当者登録）

（別紙）

## 担当者連絡票

「ジョブ型研究インターンシップ」の取組の趣旨に賛同し、先行的・試行的実施に向けた検討に関心があることを表明します。

については、今後の情報共有のため、以下の者を担当者として登録します。

|         |  |
|---------|--|
| 機関名     |  |
| 担当部署等名  |  |
| 役 職     |  |
| 氏 名     |  |
| 連絡先電話番号 |  |
| メールアドレス |  |

※ 登録いただいた個人情報は、「ジョブ型研究インターンシップ」の先行的・試行的実施が円滑に進むよう、情報共有を行うことを目的として使用し、それ以外の目的には使用しません。

※ 大学は、研究科または専攻ごとに作成下さい。

### 【本件連絡先】

文部科学省高等教育局専門教育課  
インターンシップ推進係

電 話：03-6734-3345

メール：senmon@mext.go.jp



# ～ ジョブ型研究インターンシップ 参考資料 ～



# インターンシップとは。

大学等におけるインターンシップとは、

**一般的には、学生が企業等において実習・研修的な就業体験をする制度のこと**

我が国においては、インターンシップについては、

**学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと**

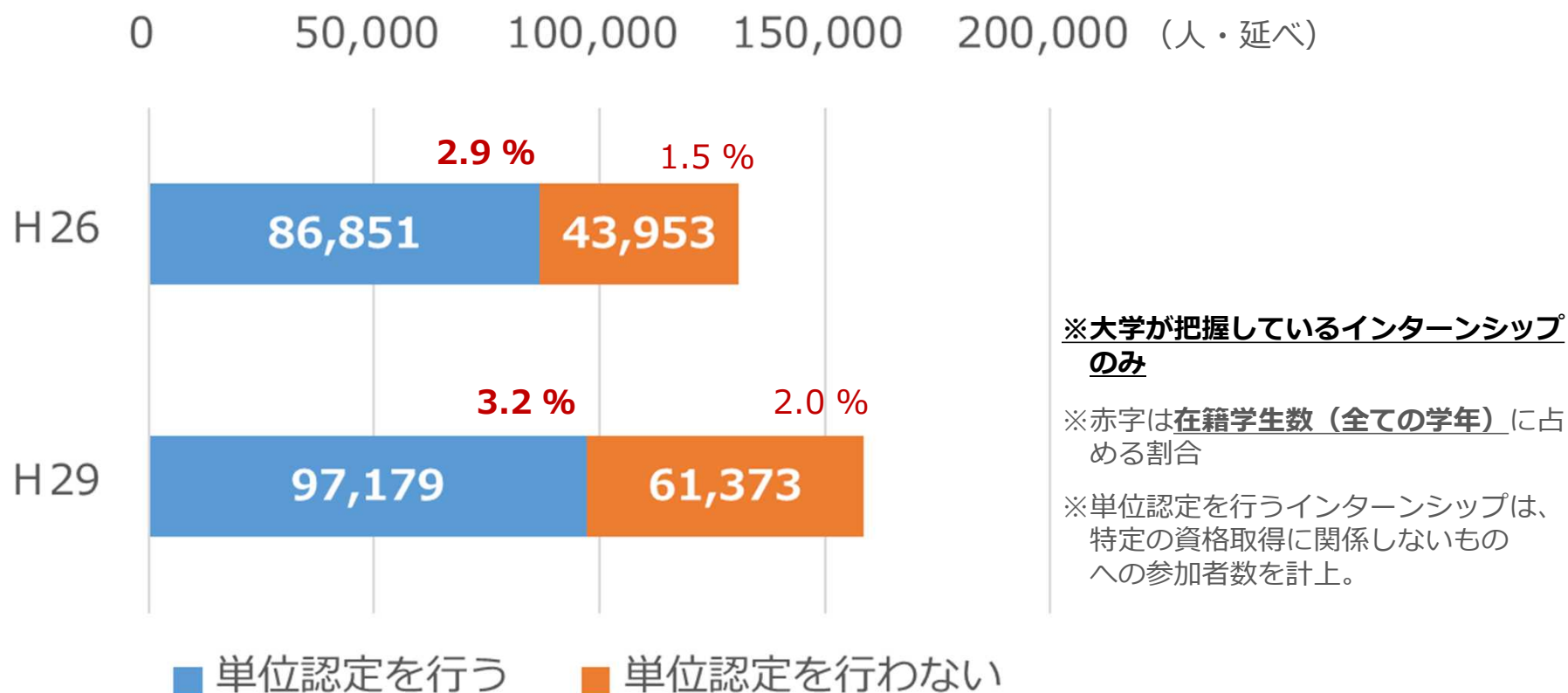
として幅広くとらえている

(出典：インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（平成27年12月一部改正。文部科学省・厚生労働省・経済産業省）)



# インターンシップとは。 大学等におけるインターンシップ実施状況

**高等教育段階**（大学（学部、大学院）、短期大学、高等専門学校）のインターンシップ実施状況

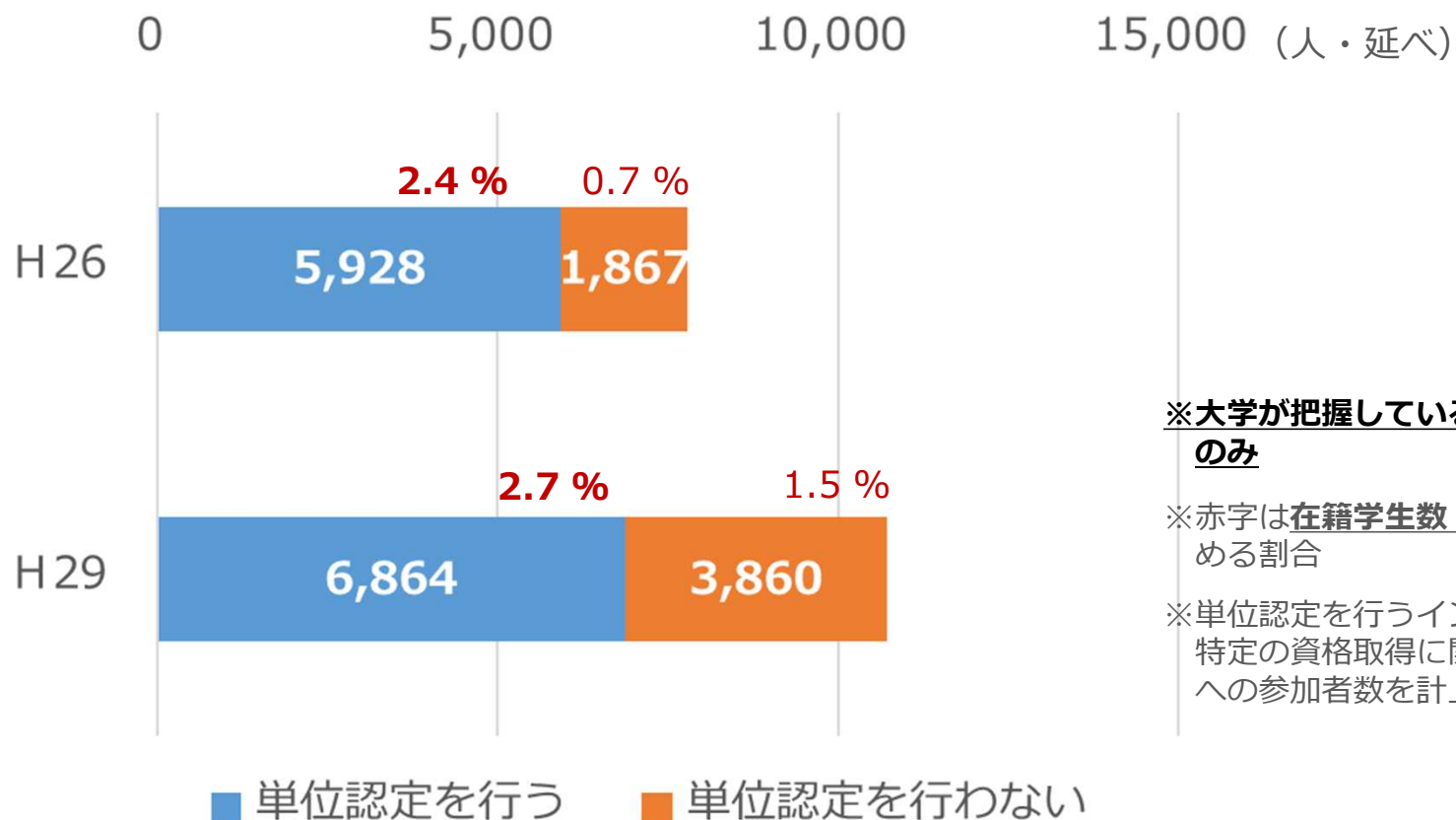


（文部科学省「大学等におけるインターンシップ実施状況について」資料より作成）



# インターンシップとは。 大学等におけるインターンシップ実施状況

## 大学院におけるインターンシップ実施状況



※大学が把握しているインターンシップのみ

※赤字は在籍学生数（全ての学年）に占める割合

※単位認定を行うインターンシップは、特定の資格取得に関係しないものへの参加者数を計上。

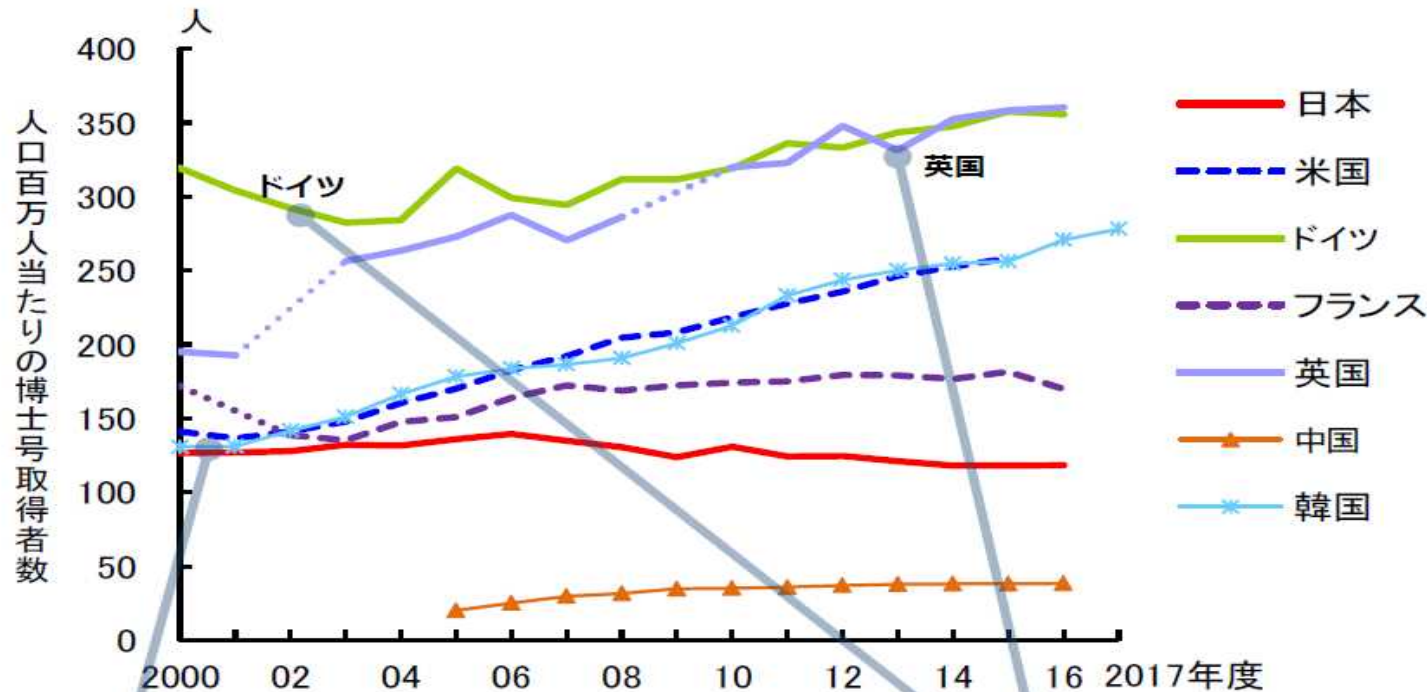
（文部科学省「大学等におけるインターンシップ実施状況について」資料より作成）





# 人口100万人当たりの博士号取得者数の国際比較

主要国のなかで、**日本のみ人口100万人当たりの博士号取得者数の減少傾向が続いている。**



|      | 年度   | 人口100万人<br>当たり博士号取<br>得者数 (人) |
|------|------|-------------------------------|
| 日本   | 2016 | 118.5                         |
| 米国   | 2015 | 258.3                         |
| ドイツ  | 2016 | 355.8                         |
| フランス | 2016 | 170.0                         |
| 英国   | 2016 | 360.3                         |
| 中国   | 2016 | 38.6                          |
| 韓国   | 2017 | 278.3                         |

・米国、韓国は2000年度には日本と同程度であったが、その後順調な伸びを見せ、最新値では日本の約2倍

・ドイツは継続して主要国の中で一番の規模  
・英国は2010年度ごろからドイツに追いつき、その後は両国とも同程度に推移

注:米国の博士号取得者は、“Digest of Education Statistics”に掲載されている“Doctor’s degrees”の数値から、“Professional fields”(以前の第一職業専門学位：First-professional degree)の数値を全て除いた値である。

出典：文部科学省科学技術・学術政策研究所 科学技術指標2019

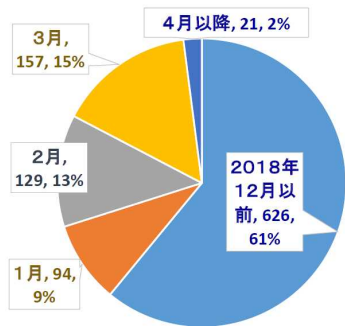
# 8 大学工学系研究科の学生就職活動の現状

8 大学工学系連合会が2019年10月～11月に、8 大学（※）工学系研究科に在学中で2020年4月入社予定の修士課程・博士前期課程学生にアンケートを実施。1,029名から回答。

（※）北海道、東北、東京、東京工業、名古屋、京都、大阪、九州

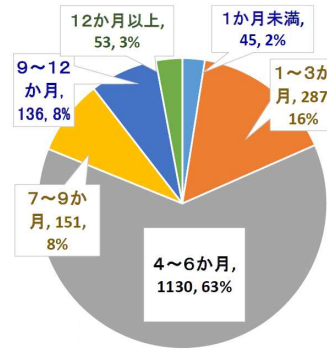
## ✓就職活動の開始時期

→「**2018年12月以前**」が最多



## ✓就職活動に費やした期間

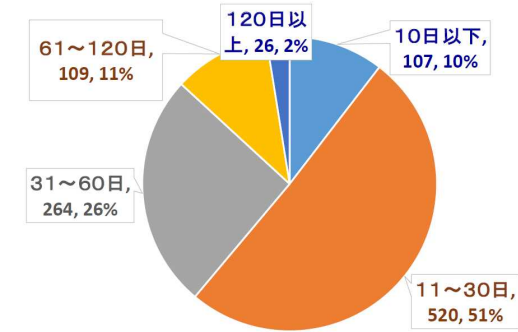
→「**4～6か月**」が最多



## ✓延べ就職活動日数

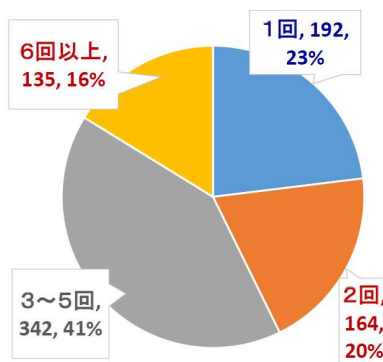
→「**11～30日**」が最多

1か月以上を費やす学生も4割存在



## ✓インターンシップ参加回数

→「**3～5回**」が最多  
「6回以上」も約2割存在



## ✓インターンシップ1回当たり日数

→「**2～5日**」が最多  
一方、ワンデーインターンシップも3割

