

ジョブ型研究インターンシップ推進委員会 (第1回)

説明資料

2020年10月12日

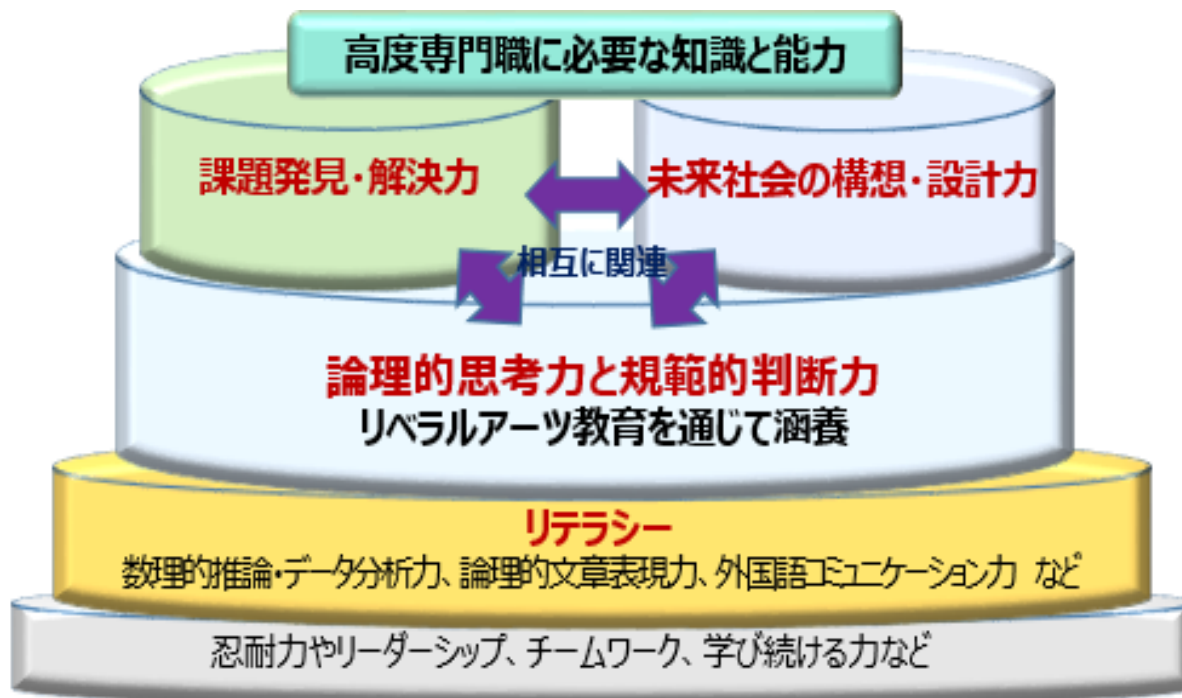
一般社団法人 日本経済団体連合会

1. Society 5.0で求められる人材

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」（2020年3月31日）より

- 最終的な専門分野が文系・理系であることを問わず、リテラシー、論理的思考力、規範的判断力、課題発見・解決力、未来社会の構想・設計力などが求められる。これらの能力の修得には、基盤となるリベラルアーツ教育が重要。
- これらの能力育成には初等中等教育から始めて、大学院レベルまでの教育を重視。
- 社会人リカレント教育を拡充し、継続的に学び直し、それを評価していくことが必要。

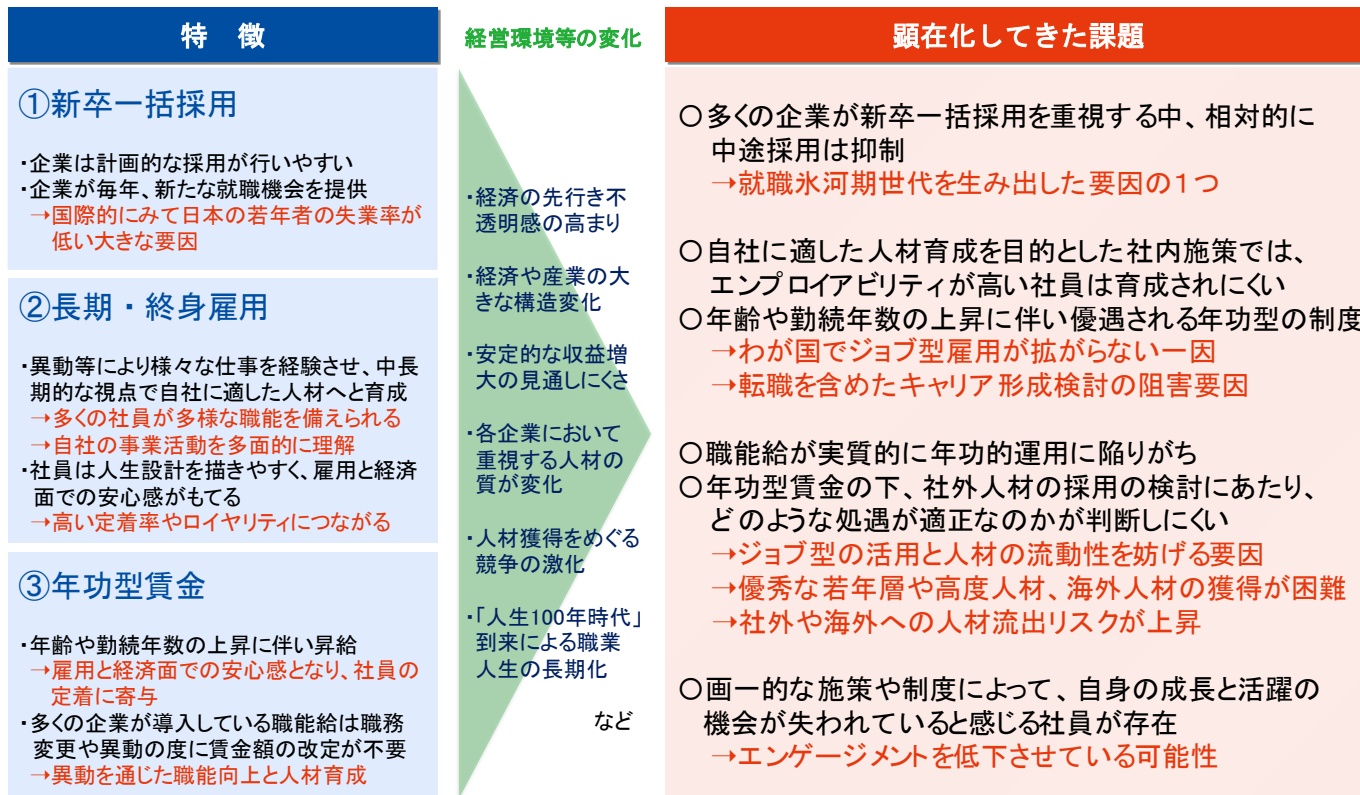


- ・ 初等中等教育から多様な考え方や能力を伸ばす方向に大きく転換し、失敗を恐れず挑戦する習慣を身に付けさせる
- ・ 高校では、文系・理系の垣根をなくし、文系を選択しても理数の基礎知識を身に付け、理系を選択しても人文・社会科学を学ぶべき
- ・ Society 5.0に求められる能力を育成するには、大学において、少人数、双方向型のゼミや実験、PBL型教育、海外留学体験などを拡充することが有効

2. 日本型雇用システム (2020年版経営労働政策特別委員会報告)

- 新卒一括採用や長期・終身雇用、年功型賃金などを特徴とする日本型雇用システム（メンバーシップ型）は、様々なメリットがある一方、経営環境の変化等に伴い、課題が顕在化。
- Society 5.0に適応しつつ、各社には、**自社の経営戦略にとって最適な「メンバーシップ型」と「ジョブ型」の雇用区分の組み合わせを見出し（それぞれのメリットを活かして）、エンゲージメントを高めて社員の能力を最大限発揮させることが求められる。**

■ 日本型雇用システムの特徴と課題



出所：経団連「2020年版経営労働政策特別委員会報告

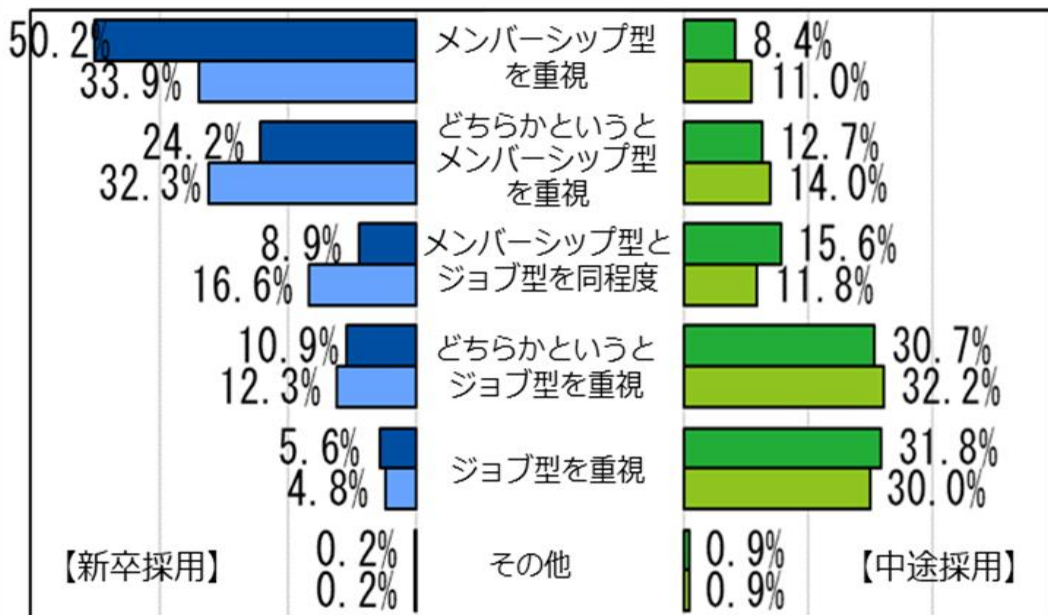
— Society 5.0時代を切り拓くエンゲージメントと価値創造力の向上 — (2020年1月21日公表)

3. 企業の採用・雇用形態の多様化の実態

- 中途採用においては、基本的にはジョブ型を重視する傾向。
- 新卒採用においても、現状では、メンバーシップ型を重視する企業が半数近くを占めているものの、将来的にはジョブ型との組み合わせを志向する傾向。
- AI・データサイエンス、グローバル、金融工学分野等で、ジョブ型雇用が拡大。事務系職種にも配属先が予め明示された採用が拡大。
- ジョブ型採用の拡大に伴い、年齢を問わず、能力や実績を考慮して処遇する動きが進展。

■最も多い社員区分における採用の基本的な方針

【グラフ上段：近年採用した人材、下段：今後採用したい人材】



◆多様な採用時期

- ✓ 通年採用の拡大
- ✓ インターンシップからの直接採用の拡大

◆多様な人材

- ✓ 新卒区分の緩和・廃止
- ✓ 留学帰国生・外国人材の採用拡大
- ✓ 中途・経験者採用の拡大

◆多様な採用手法・選考手法

- ✓ リファラル（紹介）採用、スカウト採用（逆求人）等、手法が多様化。
- ✓ 選考方法もNp.1採用、フリースタイル採用等、各社独自の選考手法が進んでいる。

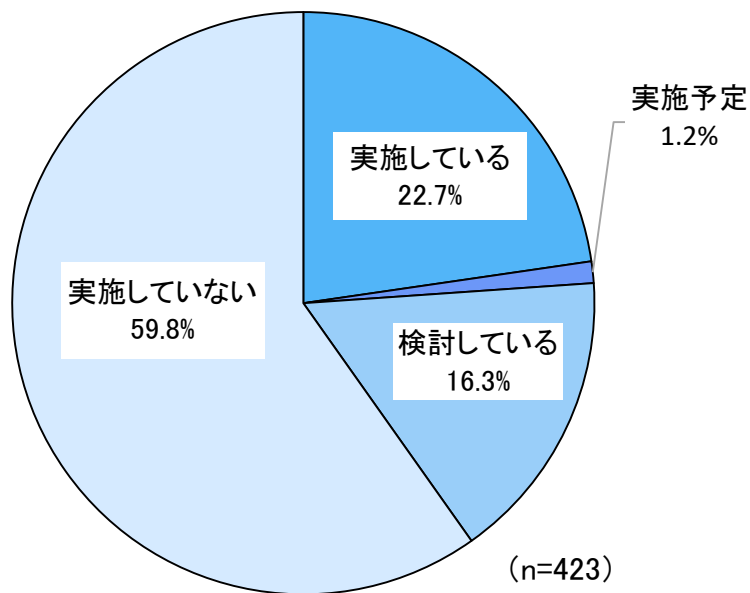
◆多様な処遇

- ✓ ジョブ型雇用の拡大
- ✓ 年功賃金の見直し

4. 新卒における「ジョブ型採用」の実施状況

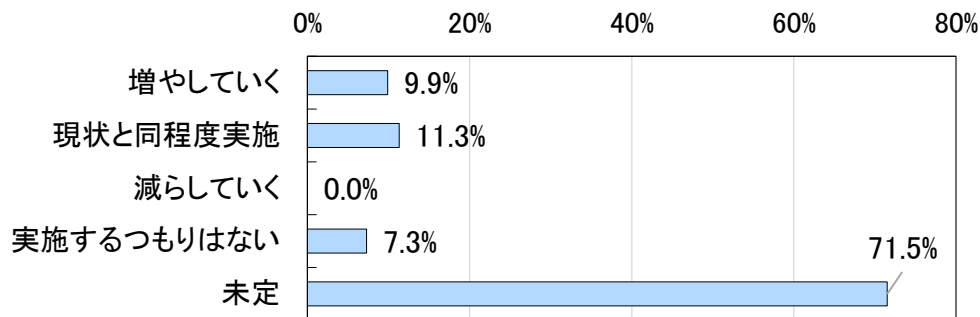
- 「ジョブ型採用」は、業務の遂行に必要な知識や能力を有し、特定の職務において活躍してもらう、**専門業務型・プロフェッショナル型に近い採用区分をイメージ**。欧米型のように特定の仕事やポストが不要になった場合に雇用自体が無くなることは想定していない。
- ジョブ型採用を実施している企業は2割強、検討中を合わせると約4割。
- 今後5年間程度の方向性としては、約7割の企業が未定としたが、**「増やしていく」「現状と同程度」がそれぞれ1割程度**。適用する職務については、**「一部職務に限定して適用」と回答した企業が6割強**。

＜ジョブ型採用の実施＞

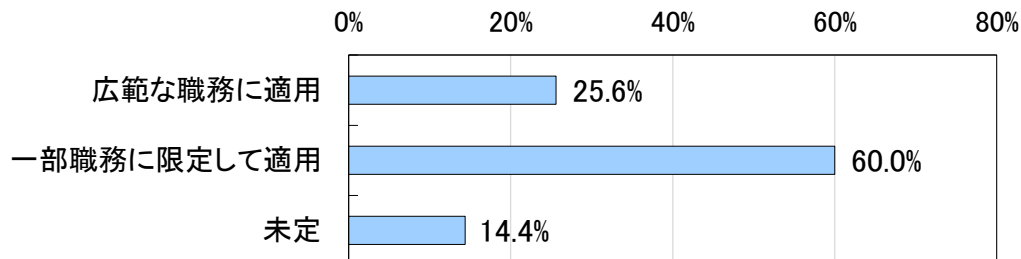


※ジョブ型採用を実施している職務：
「システム・デジタル・IT」、「研究・開発」、「営業」、
「経理・財務」、「法務・知財」等

＜ジョブ型採用の方向性(今後5年程度)＞ (n=424)



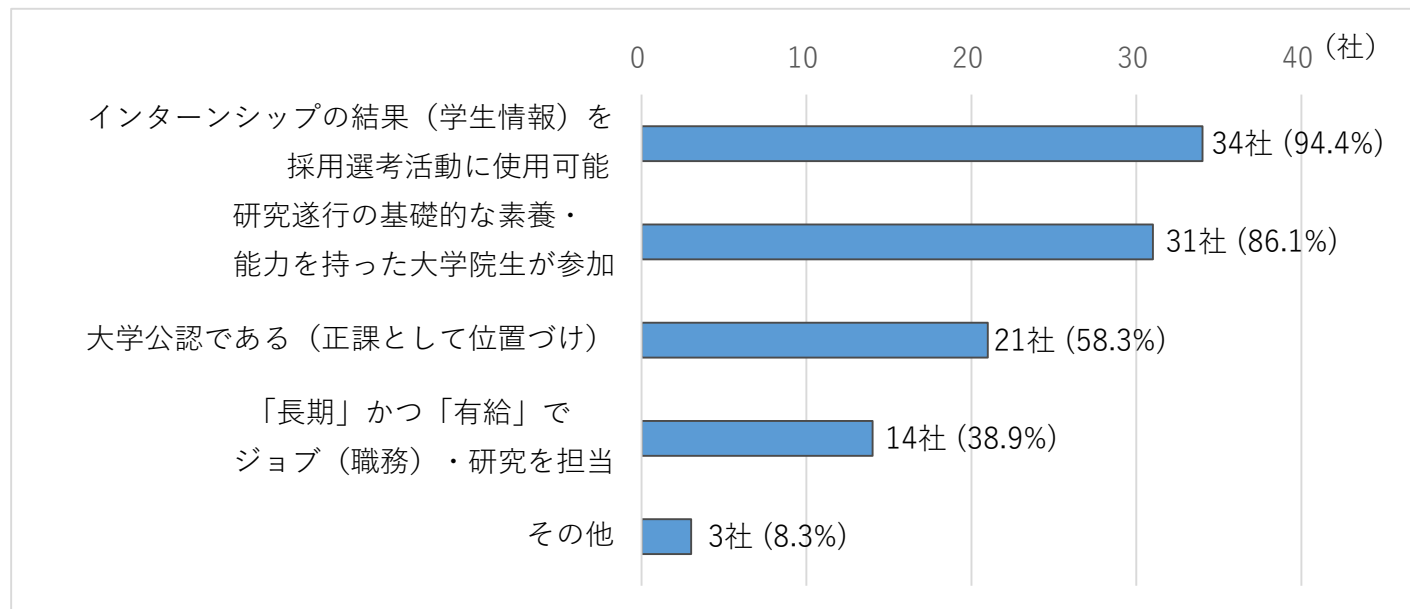
＜ジョブ型採用を適用する職務に関する方向性＞ (n=90)



5. ジョブ型研究インターンシップへの期待①

- ジョブ型研究インターンシップ参画への関心を表明した企業等54社・団体にアンケート調査を実施（回答期間：2020年9月14日～30日、回答率：68.5%）。
- ジョブ型研究インターンシップのメリットとして、9割を超える企業が「インターンシップの結果（学生情報）を採用選考活動に使用可能であること」、8割超の企業が「研究遂行の基礎的な素養・能力を持った大学院生が参加していること」と回答。
- 学生を長期に受け入れることにより、学生が仕事や職場への理解を深めることとともに、企業が学生の能力を見極めることが容易になり、ミスマッチの回避が図られるとして、学生・企業双方にメリットをもたらすとの期待の声。

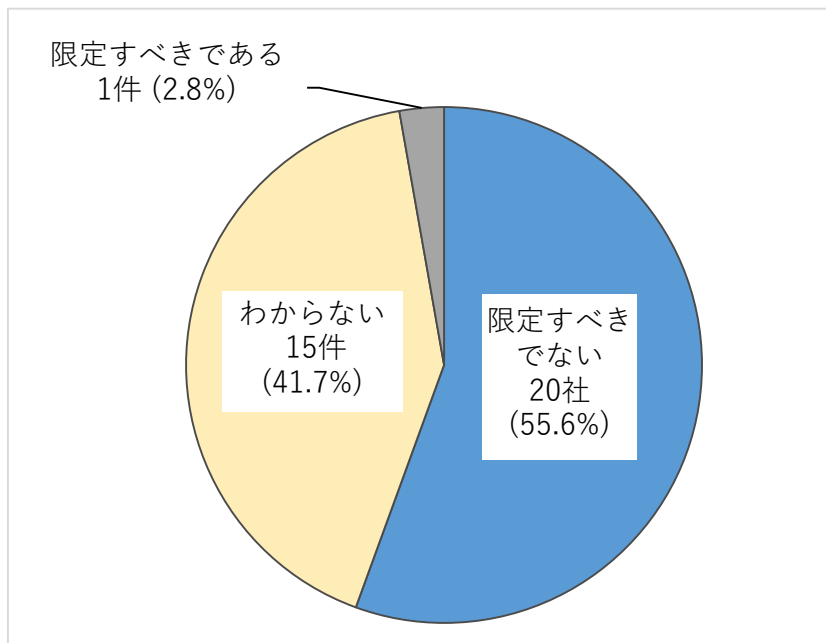
【Q1】 ジョブ型研究インターンシップのメリット（注目している点）は何ですか。
〔n=36, 複数回答〕



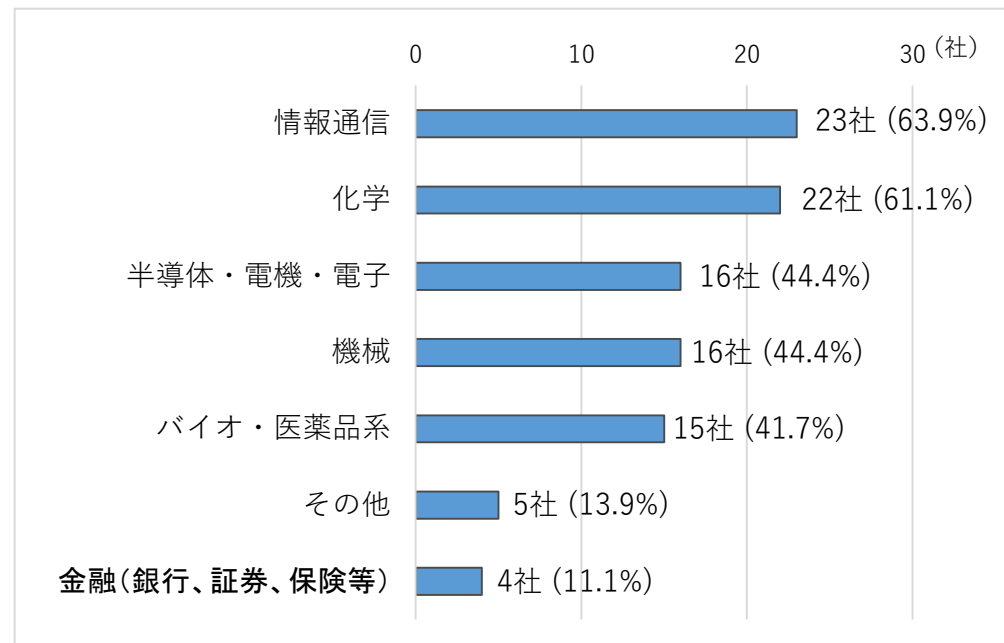
6. ジョブ型研究インターンシップへの期待②

- ジョブ型研究インターンシップの活用対象業界については、約半数の企業が「限定すべきでない」と回答。
- ジョブ型研究インターンシップを活用したい分野・部門については、約6割の企業が「情報通信」「化学」、約4割の企業が「半導体・電機・電子」「機械」「バイオ・医薬品系」を挙げている。
- AIやデータ活用に関する分野での活用を期待する意見もあった。

【Q 2-1】 ジョブ型研究インターンシップが導入された場合、活用対象業界を限定すべきだと思いますか。〔n=36, 択一式〕



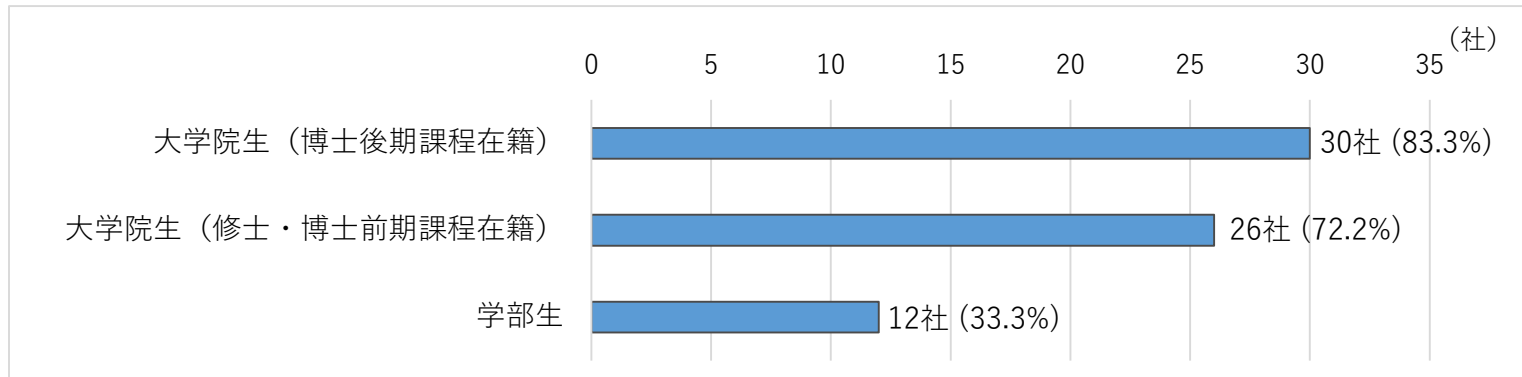
【Q 2-2】 ジョブ型研究インターンシップが導入された場合、活用したい分野・部門は何ですか。〔n=36, 複数回答〕



7. ジョブ型研究インターンシップへの期待③

- ジョブ型研究インターンシップに参加してほしい学生としては、**博士後期課程**在籍の大学院生が最多（8割強）。
- そのうえで、**修士・博士前期課程**在籍の大学院生の参加を希望する企業も約7割と多い。
- 博士後期課程と修士・博士前期課程それぞれに対し、受入れニーズがあると考えられる。

【Q 3】 ジョブ型研究インターンシップが導入された場合、受入れ対象として希望する学生の範囲について、どのようにお考えですか。〔n=36, 複数選択可〕



- ジョブ型研究インターンシップに対する高い期待とともに、実施にあたって企業は以下の点を懸念・不安視。

- ✓ マッチングの精度（テーマ設定、学生／企業側の希望の反映度合い、希望者数と実際に受入れ可能な人数、学生の能力・資質・参加意識、マッチしなかった場合の対応等）と公平性
- ✓ 秘密保持・情報セキュリティ

- ✓ 受入れ体制の整備（社内理解・現場負担を含む）
- ✓ 労務面での扱い・報酬の基準
- ✓ ジョブ型採用・雇用に対応した社内人事制度の整備
- ✓ 実施時期（学業・学生個人の研究との両立） 等