

# ジョブ型研究インターンシップの構築に向けて

資料6



早稲田大学 副総長(研究・情報化推進) 笠原博徳

IEEE Computer Society President 2018

<http://www.kasahara.cs.waseda.ac.jp/index.html.ja>

1980 早大電気工学科卒, 1982同修士了  
1985 早大大学院博士課程了 工学博士  
カリフォルニア大学バークレー客員研究員  
1986 早大理工専任講師, 1988年 助教授  
1997 教授、現在 理工学術院情報理工学科  
1989~1990 イリノイ大学Center for  
Supercomputing R&D客員研究員  
2004 アドバンスマルチコア研究所所長  
2017 日本工学アカデミー会員(2020より理事),  
日本学術会議連携会員  
2018 IEEE Computer Society President, 早大副総長

1987 IFAC World Congress Young Author Prize  
1997 情報処理学会坂井記念特別賞  
2005 半導体理工学研究センタ共同研究賞  
2008 LSI・オブ・ザ・イヤー 2008 準グランプリ,  
Intel Asia Academic Forum Best Research Award  
2010 IEEE CS Golden Core Member Award  
2014 文部科学大臣表彰科学技術賞研究部門  
2015 情報処理学会フェロー,  
2017 IEEE Fellow, 2017 IEEE Eta-Kappa-Nu  
2019 IEEE CS Spirit of Computer Society Award  
2020 情報処理学会功績賞

査読付き論文221件, 招待講演190件,  
特許取得54件(日本・米国・英国・中国等),  
新聞・Web記事・TV等メディア掲載 625件

政府・学会委員等歴任数 263件

IEEE Computer Society President 2018, Executive  
Committee委員長, 理事(2009-14), 戦略計画委員会委員長,  
Nomination Committee委員長, Multicore STC 委員長,  
IEEE CS Japan 委員長(2005-07), IEEE技術委員会 等  
【経済産業省・NEDO】情報家電用マルチコア・  
アドバンス並列化コンパイラ・グリーンコンピューティング・  
プロジェクトリーダー, NEDOコンピュータ戦略委員長等  
【内閣府】スーパーコンピュータ戦略委員, 政府調達苦情検  
討委員, 総合科学技術会議情報通信PT 研究開発基盤領  
域&セキュリティ・ソフト検討委員, 日本国際賞選定委  
【文部科学省・海洋研】地球シミュレータ(ES)中間評価委員、  
情報科学技術委員, HPCI計画推進委員, 次世代スパコン  
(京)中間評価委員・概念設計評価委員, 地球シミュレータ  
ES2導入技術アドバイザー委員等,  
JST ムーンショット G3 ロボット & AI シンポ Vice Chair  
【COGN】産業競争力懇談会理事, 等

第1回ジョブ型研究インターンシップ推進委員会  
2020年10月12日

# 育成したい博士像・修士像

## ➤ インターンシップを通して育成したい博士像

- A) 企業から、世界に貢献できる製品・サービス等を研究・開発できる技術力・オリジナリティを有する、あるいは貢献しようという意思を持つ人
- B) 自分の興味だけではなく、持続的社会的構築/省エネ/高性能/便利/安全等、ユーザ・社会からのニーズを理解する人
- C) そのような製品・サービスを創出するためには困難な問題の解決が必要であるが、このような難しい課題を、産業界の研究者・技術者、必要であれば教員と共に、諦めずに、創意工夫により解決していくことができる突破力・オリジナリティの豊かな人
- D) 研究・開発した技術・理論・方式等を国際会議・論文・特許等を通して世界に発信できる人

## ➤ インターンシップを通して育成したい修士像

- 上記B)を理解し、A),C), D)の一部あるいは全部を満たす人

# 採用活動と研究インターンシップの在り方と課題(博士・修士)

## ➤ 博士

1. 採用活動においては、数週間から3ヶ月程度のインターンシップ期間で、公募（各大学等へ公募）とスカウト（学会発表,論文,共同研究でのディスカッション等から、企業が望む能力を持った人を一本釣りで招聘）の両方を内容に応じ選べる  
とよい。スカウト方式の方がより高い成果が望めると思います。
2. 期間中に双方の就職マッチングがとれた場合、学位取得後、本人が希望すれば採用するとの確約が有効。
3. 課題としては、共同研究等を実施しておらず、企業・研究室間で秘密保持契約等がない場合、研究室・企業共、技術の流出・秘密漏洩の心配が躊躇原因となる可能性がある。また、企業・学生間の秘密保持契約だと、研究室技術の漏洩危惧による合意障壁、戻った後も企業で習得した技術等を使えなかったり、折角の経験を以降の研究に活かさない可能性があり、希望者が限定的になる可能性がある。企業・研究室（大学）・本人間の秘密保持契約等が必要と考えますが、研究室側負担感が大きいと思われれます。共同研究を実施しており、共同研究契約があれば障壁は少ないと思います。
4. 就職マッチングが成立した場合、研究室との共同研究を開始する可能性もあるという条件であれば、契約を含め、研究室側合意障壁が下がる可能性あり。

## ➤ 修士

- 博士と同様であるが、就職マッチング不成立の場合があることを考慮すると、期間はM1の2月～3月にかけて、2週間～4週間程度が適切。

# 博士後期課程学生の研究インターンシップ参加拡大に向けた課題

## ① 研究室/大学・企業間の秘密保持・知財創出時の帰属

- **研究室の技術**を熟知しており、**研究経験が充実**している博士後期課程学生の場合、**秘密保持・創出知財の帰属**等について、従来当該企業との接触がない研究室・大学も納得できる**標準的契約ひな形**が必要。
- インターンシップに採用されても**就職マッチングが成立しない**場合が考えられるので、契約ひな形作成時には、**他社に就職する可能性がある**ことも**考慮**する必要性がある。
- 大学側・企業側双方の**秘密守りつつ**、**学生の経験値をどのように高めるか**、また**知財**が発生した時、**研究室ノウハウ等**を使用していた場合の**研究室持ち分**が発生する場合もあると思われるので、検討する必要がある。
  - ――> **当初は共同研究契約**をしている研究室からのインターンシップに採用するか、**就職マッチングが取れた**場合には**共同研究開始**を相談することがあるとの**事前説明**ができると課題が軽減される可能性。

## ② 待遇

博士後期課程の学生にインターンシップにおいて、企業における研究・製品開発に有用な仕事を依頼することを視野に、応募したくなるような**魅力的な待遇**（**人件費、交通費、宿泊費**）を検討する。また、**就職マッチング**が取れた場合には、**初任給を通常の新卒より優遇**するを検討して戴ければ、**希望者が増える**ことを期待できる。