

ジョブ型研究インターンシップ推進委員会（第6回） 議事概要

1. インターンシップ実施期間について

- （文科省）現行制度において、本インターンシップの実施期間は「長期間（2ヶ月以上）」と定めている。業務内容によっては1か月でできるという部分もあるとの意見を企業からいただいたり、学生アルバイトにおいても、2ヶ月は長いという意見も多数あったことから、「原則として2ヶ月以上だが、内容に応じて短くすることも可能」と実施期間の下限を柔軟化してはどうかと考えている。
- 受入期間については、学生の日程や学会や研究活動を見て対応を検討すべきと考えている。委員の所属する機関では、当スキーム以外にも有給による長期インターンシップの受入をしている。受け入れ期間については、1ヶ月のものもあれば、勤務日数を週2日で受け入れをする場合もあり、柔軟に対応している。1ヶ月以上として、選択肢を示すとともに、学生と企業双方が納得する形で対応することが良いのではないかと考えている。
- 1か月という選択肢が増えると、参加する大学の学生の視点からは、選択肢が広がり人数が増えるということはプラスの方向に必ず行くのだと思う。このインターンシップの先に就職も見据えると、2ヶ月じっくり取り組んでほしいという側面もあるかもしれないが、このインターンシップの目的の部分に、産学連携のことを博士学生がもう少し知るといった要素にも広げられるのであれば、ジョブディスクリプション（以下、JD）のテーマによっては1か月ということでもワークするのだろう。
- 結果的にインターンシップ先に就職することがあってもよいが、政策論としてはそれだけが目的になっているわけではない。アカデミック志向の学生もこれに参加することで産業界について知ること、視野を広げることも大変重要な目的になっている。また、2ヶ月という期間については、もともとインターンシップを1日等の超短期なものが多く実施されていた中で本来の「インターンシップ」の意義をしっかりと位置付けようということで、長期有給として始めた経緯もある。そういった経緯や、本インターンシップ本来の意義を明確にしたうえで、1か月というオプションを置くということは選択肢としてあってもよいと思う。
- ヨーロッパでは実施期間が半年というものざらであり、1年くらいの長期のものもあるため、2ヶ月が長いとは感じないものの、もう少し幅を広げるという意味では1か月でも良いだろう。ただし、その際に、どういった効果を狙うのかについて、ある程度学生や企業に分かるようにしておくことが重要だと思う。

ジョブ型研究インターンシップ推進委員会（第6回） 議事概要

2. マッチング率向上への取組について

- （文科省）マッチングを促進するための“システム内での仕掛けづくり”として、システム改修（①JD検索画面における専門分野での検索機能の追加、②学生の「気になる」を企業に通知）を行うとともに、学生の視野を広げる観点から、先行事例の周知を行ってまいりたい。その他の取組として、企業や大学がそれぞれの立場で、どのような工夫ができるのか、ご提案いただきたい。
- SPRING事業の中でラボ・ローテーションを実施している大学もある。今所属しているラボ以外のラボを回ること、自身の専門分野だけではなく、別分野の研究にも触れる機会を得るというものだが、こういった取組の中に、ジョブ型研究インターンシップを“学外のラボ”のような位置づけで組み込むことも一案であろう。また、大学はコンソーシアムを作って企業と博士学生のマッチングを促しているような取組もあり、そういった組織体とタイアップしていくのもよいと思う。
- SPRINGの要件になることを踏まえると、次に、如何にJD側の数を増やしていくのかという話になる。1万人近くの学生がシステムに登録し、その学生らがJDを見た際に100件程度しかないとなると、自分には関係ない話と思われるしまい兼ねない。そうなると、数字ではないところで押していかなければ、学生にリーチしない世界になる恐れがあるのではないか。
- 委員の所属機関では、新卒ということではなく、それぞれのJDは実際の業務(ジョブ)そのものであり、その業務で有期の長期インターンシップの受入れマッチングをしている。このような取り組みを是非、学生にも受け入れられるように今後もインターンシップを継続して進めていきたい。
- 委員の所属する機関においては、博士採用はキャリアと同じようにジョブ型のような形で採用しており、新卒という形では採用していない。よって、本インターンシップにおいても、通常の選考の場合も同じようにJDを書いて、そこにマッチングするかどうかということで選考を行っている。
- ジョブ型研究インターンシップの枠組みにおいて、ジョブをあらかじめ用意する、それはすなわち、現場も2か月のインターンシップの受入れに関してコミットし、受入れのイメージ、スタートからゴールまでが見えてくるような状況で受入れをやすくなるという仕組みになっていると思う。これがうまく軌道に乗ってきた場合には、非常に多様なやり方が創出され、この取組がどんどん広がっていくことにつながるだろう。

ジョブ型研究インターンシップ推進委員会（第6回） 議事概要

2. マッチング率向上への取組について

- 産業界の様子を見ると、最近、博士課程の学生の採用に熱心な企業が増えてきたのではないかという印象であり、その意味で、この事業は役に立ってきたのではないかと思う。この委員になっている3社の取組等、もちろん名前を伏せて一般論化しますが、本制度をうまく活用している事例・考え方のような形でぜひともプロモーションの一つとして活用させていただきたい。
- 学生は書かれていることをそのまま受け止めてしまう節があるため、JDを広めに書くということも重要であり、文科省の方から産業界に対して、そういった情報提供を行うことは非常に重要。一方で、大学のほうも学生に対してもっといろいろな経験を積むようにという指導を行っていただくことも重要なのではないか。
- （大学において様々な博士支援にかかる政策について共有していただく必要があることについて）様々な施策が動いているということを大学の中の教員に周知するというのは、執行部という立場上、非常に重要である。現場の先生方にしっかり伝わるように、繰り返し周知することが責務だと思っている。
- マッチングを増やすことに関して言うと、JDにおいて、5年から10年先といった長期的な観点での広がりをおさえ、学生が書かれていることを咀嚼する際のサポートも有効では。大学側も広い視野を持てるような学生を育てることが大事であり、一方で、大学からだけではなく、企業のほうからも何かそういった視点で求めているリクエストの内容が分かりやすいようなフォロー、例えば、必要に応じてオンラインでの説明の機会を増やしていただくといったことも増えるとありがたい。
- マッチングが成立してインターンシップに参加した学生・企業からの感触が良かったことはスタートとしてはよかったと思う。これについては、グッドプラクティスを重ねて周知していくことが大切である。一方で、上手くいかなかった場合にどうフォローアップしていくのが大事であり、それをマッチング支援機関に頑張ってもらいたいと思う。次期の委託事業の公募の際には、フォローアップをきちんとやるということ選定の重要なポイントに入れていただくとよいのでは。

3. 制度全般について

- 限られた時間の中で長期インターンシップに参加するのが難しいという話に関連して、たとえばSPRINGを受けている場合などは、標準修業年限内に博士号をとらないと経済支援が切れてしまうという問題がある。この点について学生にとって安心できないと難しいのではないかと。また、マッチングに関しては、学術的な文章は書けるけれども、（こういった選考において）アピールする文章を書く経験は少ないという側面もあると思う。マッチング選考のプロセスにおいて、書類で落ちているのか、面接審査で落ちているのか等、成立しなかったものについてはどのステップで落ちているのかというのも分かるとよい。また、マッチングが上手くいっている企業のやり方を分析すると、ロールモデルを確立できるのではないかと。
- 高度専門人財をどのように集めてくるのかというのは、企業としての大きな課題であり、そのなかで博士自身が自身のキャリアを考えるかそのきっかけとしてのジョブ型インターンシップになればいいと思う。そのために例えば、2ヶ月程度企業で就業することそのものが成果になるのではないかと考えている。
- ジョブ型研究インターンシップについて、まずは博士でしっかり成果を出していこうということでやってきたが、近年で言うと、修士以下の採用活動に関連して、タイプ3のインターンシップを通じて取得した情報を採用選考活動に活用することができるようになった仕組みが現場に大きな影響を与えている。このインターンシップとジョブ型研究インターンシップの両方をやっていくという企業が増えているとすると、後者を増やせるかということについては力関係に左右されるのではないかと。（企業の人事部門において、修士以下のインターンシップにエフォートが割かれることで、JDを書く時間が減り、ジョブ型研究インターンシップが増えていかないのではないかと。）企業側の状況をお聞かせいただきたい。（※）
- （※の問に対して）学部や修士を対象とした夏休みや春休みのインターンシップが増えていることは実感している。一方で、委員の所属機関においては、博士課程と（学部・修士の）新卒は採用方法を分けているので、それ自体が何かお互いに影響しているということはないと考えている。

ジョブ型研究インターンシップ推進委員会（第6回） 議事概要

3. 制度全般について

- （※の問に対して）さらに補足すると、博士課程へ進む方というのは、やはり研究をしたい、学問を突き詰めたいという気持ちがあっからこそ初めて進学されるというところもあるため、そういった研究に対して熱い思いを持っている方々に対して、しっかり多様なキャリア形成につながるような仕組みを整えていくのが大事であると考えている。
- ジョブ型研究インターンシップに限らず、博士学生に対するいろいろなプログラムが走っていて、大学側からすると、それらのプログラムがきちんと学生に伝わるようにしていかないといけないというのが一番大きい。執行部の方でしっかり交通整理して伝えていかないと、学生や教員が混乱しているかなという実感がある。また、マッチング数が伸びないことに関して、これまでのようにJDを書いて掲載して待つ、というだけでは伸びてこないのではないかと思う。たとえば、博士課程学生は学会で発表しなければならないので学会に多く参加している。（大学側の委員は）そういった学会を通じてジョブ型研究インターンシップについて宣伝していかないといけないし、企業の方にも是非学会にきてもらって学生と出会う機会を作っていただきたい。
- （本委員会に参加している機関以外で）企業での展開がどれくらい進んでいるのかを可視化してほしい。大学側も頑張っているいろいろなことをやっていると同時に、やはり企業の取組についてのグッドプラクティスが展開されていくとよいと思う。また、学生自身はピンと来ていないかもしれないが、博士は新卒一括採用ではなく通年採用であって、そこが修士とは違うところなんだということも学生へのメッセージとしてしっかり伝えていただけると、学生の動きももっと自由になるのではないだろうか。