

# Society 5.0時代の

# 産学共同教育と産業技術力強化

## 「ジョブ型研究インターンシップ」の提案について

文部科学省大臣官房審議官(高等教育局及び科学技術政策連携担当)

森 晃憲  
もり あきのり



今年1月に総合科学技術・イノベーション

会議が取りまとめた「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

ャリアパス拡大を図る重要施策の1つとして、

「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」が位置付けら

れた。これを踏まえ、文部科学省では、関係

府省(内閣府、経済産業省)の協力のもと、大

学院段階における「ジョブ型研究インターン

シップ」(以下、本インターンシップ)の推進

に向けた具体的枠組みについて検討している。

本インターンシップにより、企業には、優秀

な学生のインターンシップを通して、研究開

に資する取り組みとなることを目指している。

### ジョブ型研究インターンシップの概要

本インターンシップは、「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」にかかる提案であ

り、概要は以下のとおりである。

・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

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できる。

本インターンシップの背景や具体的な取り

組み内容については、修士段階、博士段階で

状況が異なるため、それぞれ分けて説明をす

る。

——博士後期課程

わが国の研究力強化は喫緊の課題であり、

論文の量・質について世界と比較しても、日

本の地位低下は既知のとおりで、産業界、大

図表1 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1年の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カ月以上）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り組みを取り入れることも可能。
  - ✓ この取り組みでは、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、以下の取り組みを検討。
    - 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。大学の所在地域ごとに開催。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

図表2 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カ月以上）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・能力を身に付けている、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。
- ✓ この取り組みでは、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、以下の取り組みを検討。
  - 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、**企業に就職し経歴を積んだ後に博士課程に再入学（リカレント）**、または**社会人学生として博士課程に在籍**、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

企業における研究開発活動の「体験の共有」を進める、企業と大学院のパイプを太くすることと考える。そこで博士後期課程においては、「ジョブ型採用」を念頭に置き、例えば、3年間の間に1年の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（概ね2カ月以上）を1回以上実施することを提案している。こうした取り組みは、すでに博士課程教育リーディングプログラムや卓越大学院プログラムにおいて実績があるが、博士後期課程の教育プログラムのなかに位置付けることで、大学院教育の充実・実質化を組織的に図るものとなる。

修士課程・博士前期課程では、就職・採用

活動の早期化・長期化により学修時間の確保に支障が生じており、学生が研究活動の基礎的な能力・素養を養う重要な時期に、大学院の教育研究がままならないという状況が憂慮されている。例えば、内閣府の調査では、大学院2年次の3月から5月にかけて約8割の学生が、就職・採用活動により学修時間が確保できない等の影響を受けたと回答している。このため、本インターンシップでは、インターンシップを各大学の教育プログラムのなかに位置付け、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に実施する。そして、これを企業の「ジョブ型採用」へと円滑な連結を図る、という内容を提案している。修士課程・博士

今後の進め方

前期課程では、博士後期課程への進学も視野に入れて、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や、インターンシップ後、企業に就職し経験を積んだ後に博士後期課程に再入学、または社会人学生として博士後期課程に在籍するなどの選択もあり得るだろう。いずれにしても、修士課程・博士前期課程については、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、できるところから順次実施することにしたいと考えている。

現在、企業、業界団体および大学等の関係者との意見交換を継続している。関心を持たれた企業においては、ぜひ前向きに検討への参画をお願いしたい。「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」では、今年3月に取りまとめられた報告書において、協議会のアクション・プランとして、「参加を希望する大学と企業において、試行することで合意した」としており、今後、連携して取り組み具文化の検討を進めていく予定である。本インターンシップの実施により、産業界と大学院との関係を強化し、産学協働で大学院教育を改善・充実させることを通して、社会全体で「研究力・イノベーション力」の増強を図るとともに、卒業後採用等の本格化を見据えたいわゆる「ジョブ型採用」への円滑な移行を後押ししていきたいと考えている。