

# 研究インターンシップの課題：企業側産学連携業務を通して

## Some Issues for Research Internship: Through Industry-Academia Collaboration Activities

池川隆司<sup>†</sup>

Takashi Ikegawa<sup>†</sup>

†日本電信電話株式会社

NTTサービスインテグレーション基盤研究所

†Nippon Telegraph and Telephone Corporation

NTT Service Integration Laboratories

### 要旨

大学に所属する学生が、企業・NPOなどで研修する研究インターンシップは、重要な産学協働活動の一つとして位置づけられている。研究インターンシップを経験した大半の学生からは「事業貢献に資する研究の取り組み方、PDCAサイクルに基づく研究の進め方を体得でき、今後の研究活動に役立った」などの好意的な感想を頂く。その一方で、研究インターンシップを取り巻く環境の変化に伴い幾つかの課題が顕在化しつつある。本稿では、企業側窓口として研究インターンシップのコーディネイトに関わった経験を基に、これらの課題の一端を言及する。

## 1. はじめに

様々な機関との協働は、昨今のニーズの急激な変化・多様化に迅速に対応するための重要な活動の一つである。特に、広範な学問領域を有する大学との協働すなわち産学協働活動は、技術的視点のみならず社会的視点にたったシナジー効果が期待されるなどの多彩な成果が期待できることから、多くの企業において積極的に取組まれている（例えば [1]）。

産学協働活動は、企業・NPO (Non-Profit Organization) 法人<sup>1</sup>の研究者と大学教員間の連携により実施される「共同研究活動」と、企業の研究者を大学へもしくは学生を企業へ派遣する「人材交流活動」とに大別される。人材交流活動の中で、学生が企業において研修を行う研究インターンシップ<sup>2</sup>については、それに参加した学生（以下、研修生と呼ぶ）から、1) 事業貢献を意識した研究姿勢が身についた、2) 事前に計画を立てそれに基づき実施・分析・改善を行うPDCA (Plan/Do/Check/Action) サイクルに立脚した進め方を体得できた、3) 学内では利用困難なハードウェア・ソフトウェアを使用できたなど、の好意的な声が産学連携のコーディネイトに携わる筆者の耳に届く。つまり、研究インターンシップは、研修生育成の観点において多大な貢献をしているのである。

多くの企業では、主に、修士課程（博士課程前期）1年の大学院生を対象とし夏期休暇を利用した約1ヶ月程度の研究インターンシッププログラムを用意している。その一方で、イノベーション創出若手研究人材養成プログラム[2]などの博士課程後期の大学院生を対象とした研究インターンシップの長期化、留学生30万人計画[3]などのグローバル戦略など、研究インターンシップを取り巻く環境は大きく変わりつつある。本稿では、これらの環境の変化に伴い顕在化しつつある研究インターンシップの課題を言及する。

## 2. 研究インターンシップを取り巻く環境の変化

### （1）博士課程大学院生を対象とした若手人材育成の要望の高まり

昨今、若手研究者に実社会のニーズを踏まえた発想をより醸成させる産学協働人材育成プログラムの要望が高まりつつある（例えば[2], [4]）。これらのプログラムでは、博士課程後期の大学院生を対

<sup>1</sup>以下、特に断わりのない限り、企業・NPO法人を、総称して「企業」と表現する。

<sup>2</sup>インターンシップには、受入企業の業容・研修先により様々なタイプが考えられる。ここでは、単に職業観を醸成するのではなく、企業の研究所における研究活動を通して研修生自身の研究・開発能力の向上を狙ったインターンシップ（「研究」インターンシップ）に焦点を当てる。

象とし、3ヶ月以上の長期間の研修を前提としている。

### (2) 研究インターンシップのグローバル化

多くの企業ではグローバル化を指向しており、特に研究部門では人材の多様性が多くの効果をもたらすことから外国人人材受入拡大の機運が高まりつつある。

また、大学でのグローバル化も促進されており、文部科学省「留学生30万人計画」[3]などのような政策が提案されている。

しかし、従来の夏期休暇を利用した短期の研究インターンシップを使つての留学生の受入は、コミュニケーションの問題もあり敬遠される傾向にある。

## 3. 研究インターンシップの課題

### (1) 研修生の知的財産権

研修生が貢献した発明に関する企業側の取り扱いについては、筆者が知る限り、研究インターンシップはあくまでも研修(つまり教育)であり共同研究ではないこと、企業は学生に「研修」というサービスを提供する由により、研修生が貢献した発明は無償で受入企業に譲渡するのが通例のようである<sup>3</sup>。

夏期休暇中に実施するような一ヶ月程度の短い期間での研究インターンシップでは、発明が生じる可能性は極めて低いが、長期間に渡る研究インターンシップの場合は発明が生じる可能性は少なくともある。また、挑戦的なテーマを推奨する「イノベーション創出若手研究人材養成プログラム」[2]では、斬新なアイデアが生まれる可能性が高い。もし、研修生が多大な利益を生み出す発明に貢献した場合、企業への無償譲渡は、研修生にとって不利益と考えられる。また、これに起因して研修生のモチベーションを下げってしまうのであれば、貴重なリソースをさいて研修の場を提供する企業にとっても残念なことである。

以上より、短期・長期などの多様な研究インターンシッププログラムに柔軟に対応できる知的財産権の整備が急務と考えられる。

### (2) 費用対効果

受入企業の指導者は、実りある実習を研修生に体験してもらうために周到な準備などを含め多大な労力を費やす。さらに、多くの企業は、遠方の大学からの研修生への経済的負担の軽減を鑑み、交通費・滞在費を負担している。さらに、研修生に、通常の労働報酬までにはいかないまでも食費程度の日当を支払っている[6]。当然のことながら、インターンシップ期間が長くなるほど、これらの負担は大きくなってしまふ。

社会貢献による企業イメージの向上・指導者の指導能力の向上などの受入企業にも少なからずメリットはある。しかし、利潤を追求する企業の場合、費やしたコストに見合うメリットが欲しい。

米国では、研究インターンシップを優秀な人材の確保のための施策として位置づけている[7]。優れた成果を創出した研修生を採用し、即戦力として活用する。つまり、研究インターンシップを採用戦略に活用するツールとして使用しているのである。しかし、日本では、インターンシップを採用戦略上に位置づけると「青田刈り」に繋がるとの批判がある。よって、研究インターンシップを採用戦略上の一つのツールとして活用しづらい。

よって、日本の企業では、研究インターンシップは「経費持ち出し」の施策となっている感は否めない。特に、利潤を追求しないNPOや経営的に余裕のない企業においては、研究インターンシップに伴う経費負担が研修生の積極的受入を阻害する要因の一つになっているようである。

<sup>3</sup> 従業員などが職務上なされた発明(職務発明と呼ぶ)を、従業員が属する企業に承継する場合、その企業は相当の対価を従業員に支払わなければならないことになっている[5]。しかし、研修生が「従業員など」に該当するかどうかは、現状、明確になっていない。

### (3) 留学生の資格外活動としての取扱い

留学生の場合、報酬を受ける活動を行おうとする場合、「資格外活動許可」を事前に受けなければならない[8]。日当が報酬にあたるかどうかの明確な基準がないため、留学生を研修生として受け入れる企業では、リスク管理上、留学生が「資格外活動許可」を入国管理局に申請・承認されることを前提としている。

資格外活動時間については、原則、1週について28時間以内(教育機関の長期休暇期間にあつては、1日につき8時間以内)の制限があり、夏期休暇以外で研究インターンシップを実施する場合は制約が生じてしまう。

留学生を積極的に受け入れるためには、資格外活動自身の明確化や資格外活動時間の見直しなどの検討が必要と思われる。

## 4. まとめ

本稿では、プログラムの多様化、グローバル化のような研究インターンシップを取り巻く環境の変化に伴い顕在化しつつある課題を紹介した。

「産」と「学」が協働して持続的かつ実りある研究インターンシップを実現するためには、これらの課題の解決が急務と思われる。その解決には、知的財産権や留学生に関わる法令の視点や実務的な側面などの多面的な角度からの検討が必要と思われる。是非、様々な専門家からの解決策の提案と最適解の議論を期待したい。

### 参考文献

- [1] 宇治則孝, “「オープン」と「コラボレーション」”, 産学官連携ジャーナル, Vol.4 No.4, 2008, p.1, URL: <http://sangakukan.jp/journal/main/200804/pdf/0804-01.pdf>.
  - [2] 科学技術振興機構, “平成20年度科学技術振興調整費新規採択課題一覧「イノベーション創出若手研究人材養成」”, 2008, URL: [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/20/05/08051604/001/001.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/20/05/08051604/001/001.htm).
  - [3] 文部科学省, “「留学生30万人計画」骨子の策定について”, 2008, URL: [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/20/07/08080109.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/20/07/08080109.htm).
  - [4] 川崎英文, “博士長期インターンシップのすすめ”, pp.173-179, 技術を支える数学 - 研究開発の現場から, 日本評論社, 2008.
  - [5] 経済産業省特許庁, “職務発明制度の概要”, URL: <http://www.jpo.go.jp/seido/shokumu/shokumu.htm>.
  - [6] 高良和武監修, インターンシップとキャリア - 産学連携教育の実証的研究 -, 学文社, 2007.
  - [7] 於保茂, “米国におけるインターン雇用”, 電子情報通信学会誌, Vol.89 No.10, 2006, pp.922-924.
  - [8] 法務省入国管理局, “外国人の在留手続: 資格外活動の許可(入管法第19条)”, URL: <http://www.immi-moj.go.jp/tetuduki/zairyuu/shikakugai.html>.
- 【注】上記URLからの情報は、平成20年11月14日に確認されたものである。