

[全国大会パネル講演]

講演 1 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

池川 隆司

(司会) 今回の第4回大会のメインテーマですが、”産学協生“共に生きるという、この建物が”協生館“という建物なのでそれを取って、全く新しい言葉なのですが”産学協生“を目指してということで、特別セッションを開かせていただきたいと思います。

このセッションは4人のスピーカーにお話をいただくことになっており、従来のセッションの方式と同じように、発表20分、質問10分という形で運営することも考えましたが、取りあえず20分間、4人の方にお話しただいて、その後にパネルの形式で壇上に座っていただいて、会場を含めてそこでパネル的に議論をしていただく、質疑応答もそこに含めるという形でやってみたいと思います。

最初はNTTサービスインテグレーション基盤研究所の池川さんから、”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“ということで、実際の経験に基づいたお話をさせていただくということになります。よろしくお願ひします。

NTTの産学連携を担当しています池川と申します。

今日、会場の方は、まず産の方は？ 学の方は？ 大体半分ぐらいですね。

今日、お話しする内容は、研究インターンシップについていろいろな課題があるということをご理解いただくという目的で発表させていただきます。

内容ですが、最初に産学連携形態の動向ということで、最近どういう方向に進んでいるかについてご紹介します。次に、NTTの研究イン

ターンシップの実例についてご紹介しまして、3番目に、その研究インターンシップを採用するに当たって、私はコーディネータとしていろいろな活動していますが、その役割をご紹介します。続いて、ここ数年、研究インターンシップを取り巻く環境が大きく変わっており、それによってひずみが生じております。それについて4と5でご紹介して、最後にまとめたいと思います。

1. はじめに

まず産学連携形態の動向です。従来は、ある先生方と企業のある部門が個別にやっていました。言うなれば、個人的なつながりでやっていたというのが昔の状況でした。

最近は組織的な連携という形に進んでおります。これはどういう仕組みかという点、個人と個人ではなくて、組織と組織の間で協定を結んで、その橋渡しは協議会というところでやります。ですから、この協議会というところは、各大学、各企業のトップクラスの人が加わります。この協議会では戦略的なことを議論して、こういう研究はどんどん進めていこう、こういう研究はもう十分やり終えたからやめようなどと戦略的な話をして、組織的に盛り上げようという方向へ今、進んでおります。

NTTは現在、10大学と連携を結んでおります。最近、北海道大学と締結しました。

これはどういう効果が出ているかということですが、共同研究数や特許の数は著しく増加しています。これの要因は、やはり新しい出会いが増えているのです。そういうこともあって共同研究の件数も増えており、この協議会ではトップクラスが成果を担当レベルに明示するようにはっきり指示しますので、特許の出願を必ずするというを言っております。それによって、共同特許の出願などが増加しています。

Takashi Ikegawa

NTT サービスインテグレーション基盤研究所

[全国大会パネル講演] 2010年07月03日受付

© 情報システム学会

JISSJ Vol. 6, No. 1

2 番目に、人材交流としてインターンシップよくありますが、それも増加しています。その背景としては、従来、情報通信系の部門しか学生を受け入れていなかったのですが、数理など、そういう情報通信とは多少離れた分野の学生を受け入れることもあり、増加の傾向になっております。

2. 研究インターンシップ

続いて、その研究インターンシップは NTT ではどういうプログラムなのか、これについてご紹介いたします。

NTT は二つのプログラムを用意しています。一つは短期で、従来の夏期休暇を利用した 1 カ月程度のプログラムです。最近、2 年ほど前から 3 カ月というプログラムを用意しています。これは主に博士課程の方を対象にしています。形式はプロジェクト・ベースド・ラーニング(PBL)形式ということで、あるプロジェクトに属していただいて、そこで一つのプロジェクトのメンバーとして活動して結果を出してもらいます。最終的には研修生が成果報告をして締めてもらうという形を取っております。

スキルミスマッチを防ぐために、弊社としてもいろいろ工夫しています。最初に、4 月、5 月ぐらいに事前にテーマ説明会を実施して、学生の質問を受けます。続いて、年 70~80 ぐらいのテーマを各研究部門から集めてくるのですが、それを全部公開します。それと同時に、そのスペック、学生の要件も提示しています。ですから、学生はこの要件にマッチするテーマに対して応募されるということになるので、だいぶミスマッチは減っております。最後に、ある大学では面談をして選んで欲しいというご要望もありますので、その場合は面談をして適した方を迎え入れています。

最後に、大学のご要望に応じて、指導教員と NTT 側の指導者が参加して、インターンシップ成果報告会を実施しています。

その一つの成功事例をご紹介します。これは日経新聞、朝刊に出た記事です。九州大学の博士課程、数学科の方をお迎えしたのですが、数学科はある一分野が得意で、どうしても多方面

のところが弱いというところがあるのですが、今回、別分野との融合が成功しました。彼はダブルディグリーというか、言うなればπ型の人材に成長することができました。そういうこともありまして、日経の方が取材に来られました。これは成功例の一つですね。

こういう研究インターンシップを行うに当たって、私の立場はここにあるコーディネータです。このコーディネータというのは、私どもの企業は非常に大きいので、これとの調整を図っております。

これが主なミッションですが、最近、後ほど紹介しますが、入国管理局との調整や、こういうところの調整などもしています。実はやっと、ある留学生をお迎えするに当たっての調整が終わりました。約 3 カ月間かかっています。それについても後ほど紹介いたします。

もう一つは権利関係です。これはなかなか調整が難しいところでして、これについても後ほどご紹介をしたいと思います。

この調整目的ですが、私どもとしては、当然、法令順守の下、産と学との Win-Win 関係を構築するためにこれをやっているわけですが、このインターンシップについてはなかなか Win-Win 関係が構築しづらいところがあります。それは後ほど紹介します費用対効果のところでも触れたいと思います。

先ほどの法令順守ということですが、法令がいろいろ研究されているのですが、今回私が触れる法令は特許法と入管法です。後ほど、この法律が研究インターンシップに対してなかなか馴染まないことについてご紹介したいと思います。

2.1 環境の変化

それでは、研究インターンシップを取り巻く環境がどう変わっていくかということについてご紹介したいと思います。

これは文科省が公募している育成プログラムを表したものです。この三つとも、私どもがお手伝いしています。2 番目の ITSP に関しては、後ほどのスピーカーの Mozilla さんや日本 IBM さんにも一緒に協力しています。最近、新しいテーマとしてこういうものも出ており

ます。

インターンシップがどのように変わっているかということ整理したいと思います。

一つは、期間が長期化しています。今まで1カ月を対象としていましたが、文科省や大学さんの要望としては3カ月以上ということ強く言われております。対象者として、私どもは今まで修士課程を中心にしていたのですが、博士課程を受け入れてほしいという要望があります。テーマも、このプログラムのように挑戦的なテーマを使って育成してほしいというように言われております。

もう一つ、大きな変革として大学のグローバル化です。皆さんご存じかと思うのですが、文科省”留学生30万人計画”ということで、大学としては多くの留学生を受け入れるという方向に至っております。そういうこともあり、企業側に対して留学生をどんどん受け入れてほしいという高まりがあります。

3. 研究インターンシップの課題

そのようにいろいろ状況が変わっているわけですが、実際、法整備面でどういう矛盾というか、問題点があるか、それについて少しご紹介していきたいと思っております。

3.1 権利

まずは権利面です。発明の取り扱いが非常に今、難しい問題となっております。先ほど申し上げましたようにインターンシップが長期化、ならびに内容が高度化すると、学生がその発明を生み出す可能性があります。今までのインターンシップはそれがほとんどないという前提の下で考えていたのですが、このような場面に遭遇すると、いろいろな矛盾点が生じてきております。

現状、弊社としてはどういうことをしているかということ、発明が生じた場合、無償譲渡ということを取らせていただいております。これの根拠は、まず研修、インターンシップは教育ですよね。これは共同研究ではないという基本的な考えがあります。共同研究ではありませんので、権利は共有できない。そういうことで譲渡するかどうかという話になります。

ポイントは、無償でいいのかどうかということところが大きな論点になります。基本的に従業員が発明をした場合、基本的なその権利は従業員にまずあります。従業員が、その帰属する機関に譲渡する。そのときには対価を支払わなければいけないということが、特許法第35条職務発明制度に規定されております。

特に最近、このことを言われることになった背景として、中村修二先生の青色ダイオードの件があります。中村先生は、元企業から1億円ぐらいの報酬を職務発明ということで裁判で勝ち取っています。そういうこともあって、職務発明制度がインターンシップの学生に適用できるかどうかということが、今大きな問題となっています。

実はこの研修生というのは、私どもの解釈では従業員ではないという解釈の下でやっているの、これは無償という形を取らせていただいております。そういうこともあり、無償が本当にいいのかと実は私は個人的に思っております。これについて皆さん、ご意見がありましたらご討論いただければと思っております。

3.2 費用対効果

次に費用対効果です。通常、私ども企業が負担する経費として、交通費や滞在費、日当(労務費)があります。宿泊施設を利用する場合、1日当たり1万円程度を負担しています。これが90日と長期になりますと、90万円以上掛かるわけです。こういう負担をして効果があるかどうか。企業としては常に費用対効果を考えないといけませんので、この効果が本当にあるのかということが、経営幹部からよく私どもに問い掛けられる質問であります。

効果の一つとして、まず社会貢献による企業イメージの向上、これは当然あります。あと指導者の指導能力の向上。インターンシップにつける指導者は、非常に若い人をつけます。彼らがインターンシップを通して指導能力が向上しますので、そういう意味では効果はあるかなと思っておりますが、ここまで出費をして、実は夏だけでも弊社として70~80人、長期でも10人くらい受けていますので、十分それで効果があるかどうかは疑問なところでは。

では、アメリカはどうかというと、実はアメリカはインターンシップを盛んにやっています。なぜ、インターンシップがうまくいっているかということ、実はアメリカは採用の戦略ツールとして使っているのです。それは実は青田買いをやっているわけです。例えばアメリカではインターンシップで素晴らしい成果を出した人は、1年後にはその会社に入れるという約束ができます。しかし日本の場合、修士1年生の人を囲い込むことはできません。これは青田買いになりますから。そういうところで、日本としては費用対効果がどうかと、課題としては、費用に見合ったプログラムの開発の検討が必要かなと思っています。

3.3 留学生資格外活動としての取り扱い

3番目です。先ほど若干触れましたが、留学生をお迎え入れするときの課題です。実はこれは3~4カ月掛かってやっと解決しました。それについてご紹介します。

留学生が報酬を受ける活動を行う場合、入国管理局より”資格外活動許可”を承認してもらわないといけません。この背景として、留学生は基本的に勉学を主にすることで承認されていますから、アルバイト的なことをやる場合は、こういうことを承認していないといけないということになっているようです。この資格外活動の場合、活動時間に制限があります。

実は、ある大学の留学生を長期でお迎え入れすることになったのですが、この制限事項に引っかかりました。今の法律上、1週について28時間以内という制限があります。実際には、1週間だと40時間ですよね。けれども28時間以内という制限がありまして、まずはこの制限を外すことから、入国管理局と交渉をいろいろ始めました。約3カ月間掛かったのですが、最初の論点は、インターンシップでの日当が報酬に当たるかどうかでした。これについて入国管理局と結構、議論になったのですが、結果的には報酬に当たるということになりました。そういうことで、インターンシップは資格外活動できます。そうなったら、28時間の制限が出てくるわけです。この制限を超える場合に多大な

労力が要りまして、やっと認可されたということになっています。

そこで課題として、留学生をインターンシップでお受け入れする場合は、法の手続きの簡略化が必要かなと思っています。

4. まとめ

以上、まとめますと、研究インターンシップを取り巻く環境は大きく変わっています。長期化、博士課程の学生を対象にするとか、内容の高度化、留学生をどんどん受け入れてほしいと、こういうところからいろいろな問題が顕在化されています。権利の面、費用対効果、資格外活動承認手続きの簡略化という問題があるということをこの場で提起して、後ほどパネルディスカッションで議論させていただければと思っています。

(司会) ありがとうございました。