八大学工学系連合会　公開シンポジウム

C-ENGINEによる
研究インターンシップ

①C-ENGINE設立の背景と経緯

②C-ENGINEの理念・目的

③実施体制・事業概要

④実績と課題

令和4年3月29日

一般社団法人 産学協働イノベーション人材育成協議会
会長/京都大学理事・副学長　平島　崇男

①C-ENGINE設立の背景と経緯

（設立時における）**イノベーション人材育成に係る課題と**
中長期研究インターンシップへの要請【参考資料①】

経済産業省　中長期研究インターンシップ検討会（平成24年10月～平成25年3月）

委員長　京都大学理事・副学長（教育担当）淡路敏之、　副委員長　三菱電機株式会社常任顧問　久間和生

各方面からのイノベーション人材育成急務との声の高まりと、その効果的なアクションとなる
「研究人材の中長期研究インターンシップ」への期待を受け、その具体的な取り組み方法を検討

①包括的ガイドライン（手引き書）の作成　②契約書雛型の整備　③オンラインシステムの構築

※検討結果は経済産業省HPに掲載；https://www.meti.go.jp/policy/innovation_corp/internship.html

経済産業省　中長期研究人材交流システム構築事業（平成25年度～平成27年度）

社会で活躍する実践的視野を持ったイノベーション創出人材育成のためには、
産学一体となった人材育成、産学間の活発な人材交流が不可欠

➡　イノベーション創出能力を鍛える実践的な研究現場の経験として有効な、
中長期研究インターンシップ拡充のための複数大学、複数企業による枠組構築を支援

➡　イノベーション創出人材の育成とともに、産学連携活動や人材流動化の促進

平成25年8月1日　10大学で採択（申請者；京都大学、東北大学、筑波大学、東京大学、東京工業大学、
大阪大学、神戸大学、北海道大学、千葉大学、早稲田大学）

平成26年1月20日　一般社団法人産学協働イノベーション人材育成協議会設立（12大学、8企業）
初代会長　京都大学理事・副学長（教育担当）淡路敏之

平成26年2月27日　経済産業省補助金の一般社団法人への承継→補助金終了後は会費収入で事業実施

①C-ENGINE設立の背景と経緯：参考資料①

イノベーション人材育成における課題解決策としての
中長期研究インターンシップへの注目

【各提言におけるイノベーション人材育成に係る課題（抜粋）とその対応策（➡以下：抜粋）】

・我が国がフロントランナーとして世界をリードしていくためには、高度な専門性、幅広い知識や課題発見力を有する博士人材に対する期待は大きく、諸外国においても、博士号取得者を増加させ、優秀な人材獲得競争は激化している。
➡①育成の充実・強化【企業のアクション】博士課程学生やポスト・ドクター等を対象に、課題を持って一定期間（長期を含む）大学の外でトレーニングするインターンシップを実施②採用・活用の充実・強化【大学のアクション】研究室単位ではなく大学全体で、博士課程学生やポスト・ドクター等のキャリアパスの確保を支援する体制を整備し、企業と協働して、次のようなことに取り組みます。「講義・セミナー。長期インターンシップ等の機会の提供」（註1）

・イノベーション創出に寄与する人材として期待されるのは、高度な理工系人材、グローバルに活躍できる人材、新しいビジネスモデルを構想できる人材等である。➡（1）高度理工系・グローバル人材の育成強化○キャリアパスの多様化に向けたインターンシップ制度の拡充（註2）

・国際社会では、新たなイノベーションを担う人材の獲得競争が激化している。➡3.理科系人材問題の解決に向けた挑戦・政策③高等教育においても社会や企業にもメリットのある貢献策として、企業には、包括的産学連携協定（含：共同研究、企業への学生や教員の派遣、インターンシップ等）を推進する（註3）

・我が国では、少子高齢化や人口減少が世界的にも前例のないスピードで進行することが予想されており、これにより、労働供給の減少、国内需要の低下が惹き起こされるとともに、（中略）経済が成熟化し、イノベーションの動きも鈍く国内の投資機会の減少や産業の国際競争力の減退がみられ、成長力は低下し、世界経済における我が国の相対的地位は徐々に後退している。➡特に、人材の育成の成否は日本の将来の成長力を規定するだけに、人財戦略を「未来への投資」と位置付けて本格的に推進する必要がある。大学・大学院の理系カリキュラム改善やインターンシップを産学官連携で推進し、大学等におけるテニュアトラック制の普及等により優秀な若手研究者の自立的研究を支援する。（註4）

・イノベーション創出を担う人材として産業界の要望する基盤知識と幅広い課題発見・解決能力を有する修士・博士人材を十分に供給できていない状況が懸念される。➡課題発見や解決を可能とする実践的能力の涵養のため、共同研究現場での人材育成や中長期のインターンシップの実施や、産業界での積極的な活用が重要。（註5）

註1:産学協働人財育成円卓会議「アクションプラン～日本復興・復活のために～（平成24年5月7日）」より
註2: 一般社団法人日本経済団体連合会「『イノベーション立国・ 日本』構築を目指して（平成24年4月17日）」より
註3:公益社団法人経済同友会「『理科系人材問題解決への新たな挑戦』ー論理的思考力のある人材の拡充に向けた初等教教育からの意識改革（平成22年6月28日）」より
註4:日本再生戦略（平成24年7月31日）より
註5:産業構造審議会　産業技術分化会・研究開発小委員会報告書（平成24年4月）より

②C-ENGINEの理念・目的

定款第3条
この法人は、会員である高等教育機関及び企業等との間の相互連携の強化・高度化を通じて、産学協働によるイノベーション促進人材の育成機会の拡充を図り、もって我が国の教育、学術研究、文化及び産業の発展・国際化に寄与することを目的とする。

- 大学院生の研究インターンシップの環境整備と実施
- 若手研究者と企業研究者との交流機会の促進

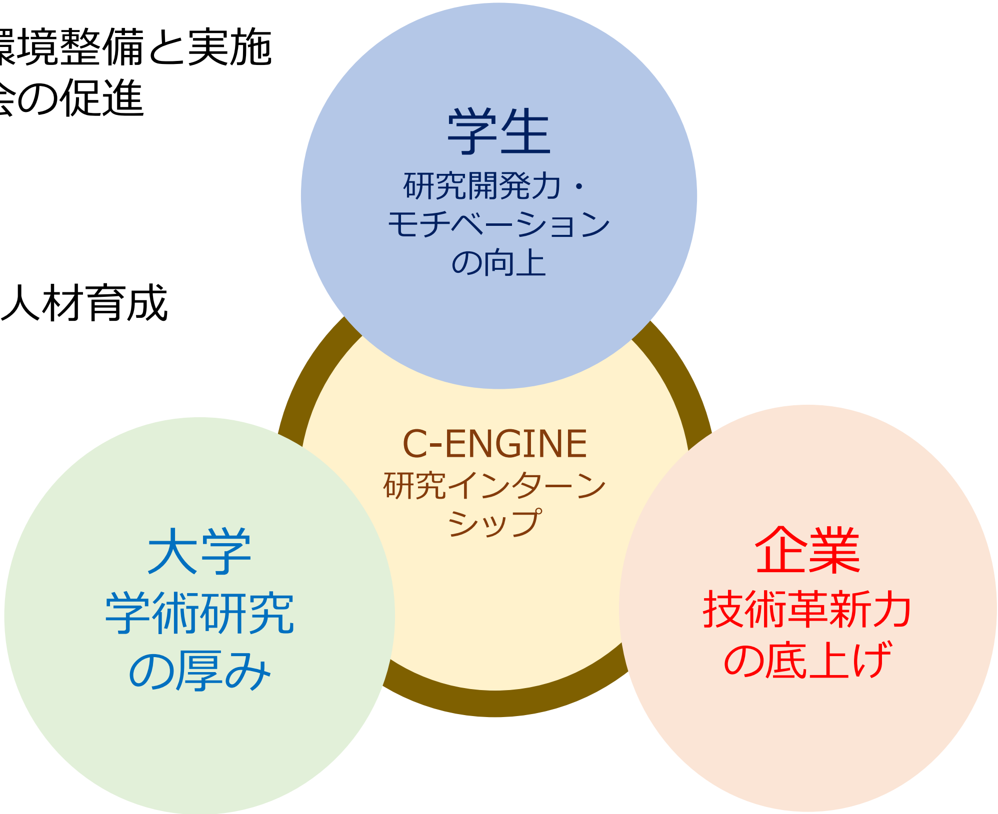
等の産学連携活動を推進

大学院生が企業の研究開発に参加
➡専門分野の垣根を越えた産学協働での人材育成

⬇

学生、大学、企業それぞれがメリットを享受できるインターンシップ実施を目指す

※採用とは切り離すが、
採用につなげることを妨げない。



学生、大学、企業にとってwin^3

②C-ENGINEの理念・目的

①産学共同（協働）研究	特定の大学研究室と特定の企業間で実施	・研究テーマ設定、知財権整理に時間と労力が必要
②産学包括連携協定に基づく研究	特定の大学と特定の企業間で実施	・人材、資金力が豊富な一部の企業に限定
③C-ENGINE研究インターンシップ	複数大学の研究室の大学院生と複数企業による研究テーマの探索・マッチング ↓ オーダーメイドで実施	・新たなアイデアに基づくpreliminary研究の迅速実施可 ・シーズとニーズの組み合わせの変化に柔軟に対応可 →①/②を補完

大学・企業は、C-ENGINE研究インターンシップをオープンな形でのイノベーション創出に向けた活動と位置付ける；

イノベーション・エコシステムの「場」の一つとして活用する

②C-ENGINEの理念・目的

下記のような観点からテーマを募集
学生との面談を通して調整、企業の研究開発加速につなげていただく

本流研究への参画

➡研究者伴走型での研究加速

1. 研究所内での各研究テーマの掲載により、応募人材の適性、能力を検討・受入判定。
   例：リチウム個体電解質・電子材料・機能化学品に関する研究テーマなど。
2. 専門領域の大学研究室とのコネクションを構築。
3. 基礎学問（数学・物理）や専門外（経営学など）の学生参加で新たな知見や発想を得る。

周辺研究への参画

➡実験データの理論解析、既存製品・技術の評価・改善

1. 実証データから既知とされているが理論的裏付けができていない研究へのインターンシップ活用による新展開。
   例：化石燃料・基礎科学品から、再エネ・バイオマス・合成燃料への変換に関する調査テーマ
2. XPS、SEMなどの分析技術を活用し、材料評価の解析結果から既存製品の品質改善のアプローチ。

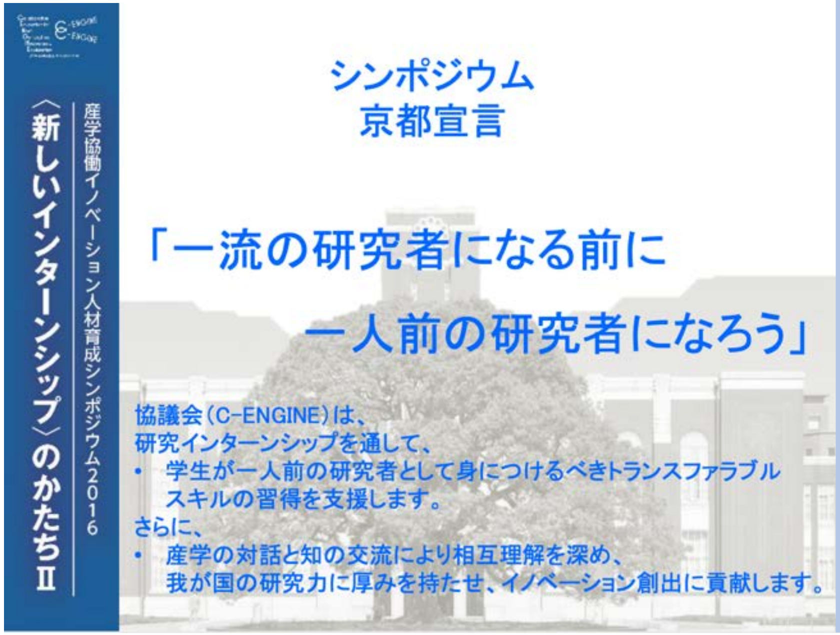
新規研究への参画

➡リソースを充当できない新規テーマの検討、調査分析型

1. 今後着目する可能性のある新規カテゴリーでのテーマ検討に活用
   例：超小型EV/ ライフサポートに関する研究テーマなど
2. 本流研究から外れたカテゴリーでの人材需要をテーマ掲載でアピール
3. 顧客ニーズに的確に応えるための様々な知見（例：健康、医薬、食文化に関する知識など）を得るための研究インターンシップ活用。
4. 人材確保できていない分野（例：欧州の安全法規調査など ）にインターンシップを活用

②C-ENGINEの理念・目的

大学院教育プログラムとしての研究インターンシップ



シンポジウム開催報告書より転載

京都宣言
平成28年10月26日
於：産学協働イノベーション人材育成シンポジウム2016）

「一流の研究者になる前に一人前の研究者になろう」

協議会（C-ENGINE）は、研究インターンシップを通して、
・学生が一人前の研究者として身につけるべき
　トランスファラブルスキルの習得を支援します。
さらに、
・産学の対話と知の交流により相互理解を深め、我が国の
　研究力に厚みを持たせ、イノベーション創出に貢献します。

・Researcher Development Framework(Vitae,2010)をベースに、タスクフォース（大学コーディネーター 有志）において12のトランスファラブルスキルセットとして言語化（令和元年7月）、『RISE』と命名し、事業に活用【参考資料②】

・『RISE』の活用方法：
大学院修了までに研究者としてどんなスキルを開発すべきか、学生が指針として参照
学生がインターンシップに参加前に、実習先企業に開発したいスキルを3つ選び報告
企業担当者は、実習期間中、学生がこの3つのスキルを開発できるように指導
実習終了後、学生が更に向上できるよう助言・コメント

②C-ENGINEの理念・目的：参考資料②

トランスファラブルスキルRISE

アカデミアでも
産業界でも
研究を進めていく上で
必要なスキル

研究インターンシップで意識化と開発を期待

③実施体制・事業概要：組織の概要

目　的

大学・企業等との間の相互連携の強化・高度化を通した産学協働による
イノベーション促進人材の育成機会の拡充と、
わが国の教育、学術研究、文化及び産業の発展・国際化への寄与

活 動 内 容

イノベーション創出を担う人材の輩出を目指す大学と企業の多対多の連携活動
（研究インターンシップや研究交流をとおした産学での若手研究者育成に関する活動）
またはこれを円滑に推進するための環境整備、情報収集・共有・発信活動

会員企業（31社）　会員大学（17大学）

Kawasaki Powering your potential, Canon キヤノンメディカルシステムズ, KYOCERA, KONICA MINOLTA, sysmex, SHIMADZU Excellence in Science, 清水建設, 住友電工, 住友電装, DAIKIN, DAICEL, DNP, ROHTO, RICOH, muRata, TAKENAKA, TADANO, 電力中央研究所, TORAY Innovation by Chemistry, MITSUBISHI ELECTRIC, 三菱重工, HORIBA Explore the future, 日立金属 Materials Magic, Panasonic, Boehringer Ingelheim, NTT, ZEON, 日本触媒, Nitto, TOMOEGAWA, TOPPAN

東北大学, 筑波大学, 東京大学, 東京工業大学, 東京理科大学, お茶の水女子大学, 東京都立大学, 金沢工業大学, 京都大学, 大阪大学, 大阪府立大学, 神戸大学, 奈良先端科学技術大学院大学, 奈良女子大学, 岡山大学, 九州大学, 鹿児島大学

人の交流 知の交流
17大学 × 31企業

※2021年4月時点

③実施体制・事業概要：運営体制

社員総会

（毎年５月開催）

全会員大学・企業

監事

大阪大学
日本ゼオン

理事会

大学：
京都大学、東京大学、東京工業大学、九州大学
企業：
東レ、ダイキン工業、三菱電機、日立金属

マネージメント会議

（**隔月開催**）

会長（代表理事）
企業理事：
東レ、ダイキン工業、三菱電機
オブザーバー：経産省産技局大学連携推進室長
事務局

事務局

事務局長/事業責任者、他３名

大学役員・企業幹部意見交換会

大学・企業実務者意見交換会

コーディネーター会議

（年２～３回開催）

③実施体制・事業概要：会員大学との連携

東北大学
理事･副学長（教育･学生支援）
滝澤　博胤　先生

東京都立大学
副学長（学生支援）
伊藤　史子　先生

奈良先端科学技術大学院大学
理事･副学長（教育･国際連携･地域連携）
小笠原　司　先生

筑波大学
副学長（学生担当）
太田　圭　先生

金沢工業大学
副学長（研究支援担当）
廣瀬　康夫　先生

奈良女子大学
副学長（男女共同参画担当）
安田　恵子　先生

東京大学
理事（研究･懲戒･病院）
齋藤　延人　先生

京都大学
理事（教育･情報･図書館担当）・副学長
平島　崇男　先生

岡山大学
理事（教育担当）･総括副学長
舟橋　弘晃　先生

東京工業大学
理事･副学長（教育担当）
水本　哲弥　先生

大阪大学
理事（教育･入試･学生支援担当）･副学長
田中　敏宏　先生

九州大学
理事･副学長（研究･評価･IR）
久枝　良雄　先生

東京理科大学
副学長（学生支援）
北村　春幸　先生

大阪府立大学
副学長（人材育成教育担当）
松井　利之　先生

鹿児島大学
理事･副学長（教育担当）
武隈　晃　先生

お茶の水女子大学
理事（総務･大学改革･評価･研究･イノベーション）･副学長
森田　育男　先生

神戸大学
理事（教育･グローバル）
大村　直人　先生

C-ENGINEを所管する
各会員大学の役員
2022年1月現在

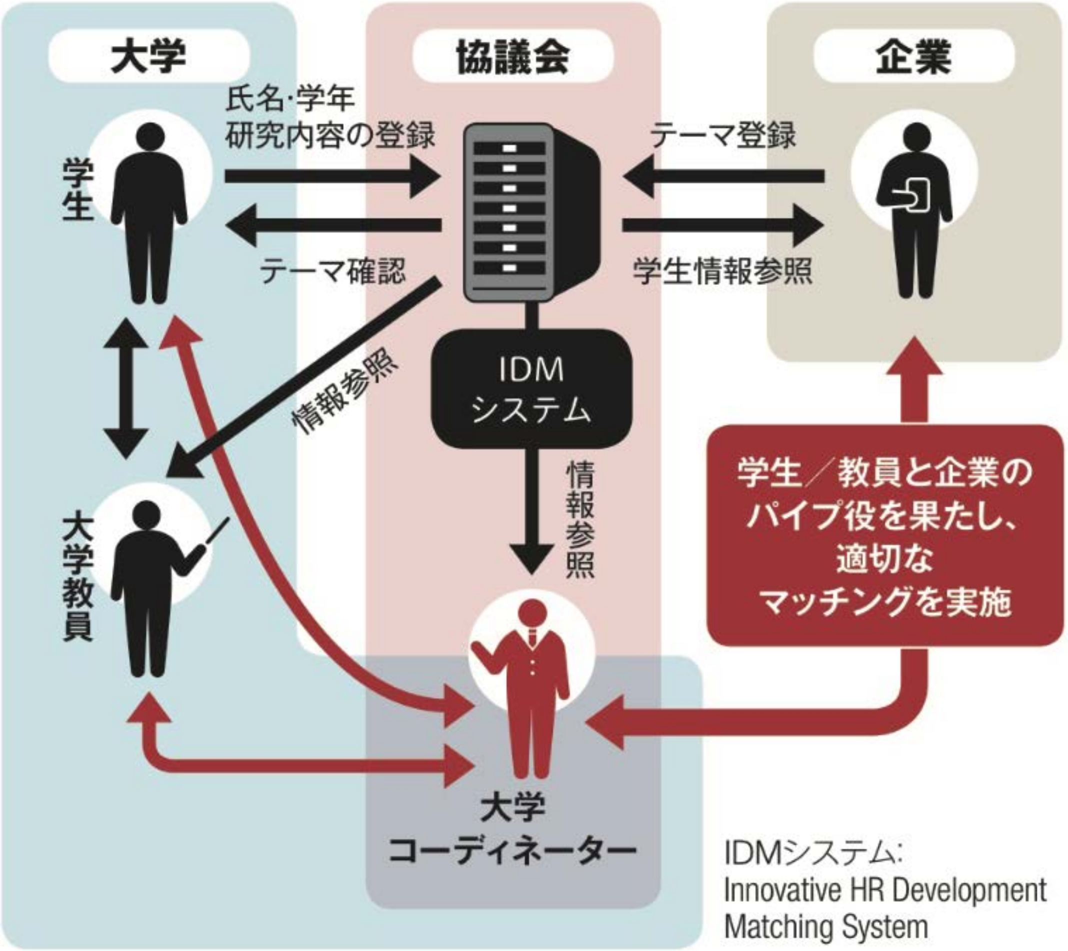
◆オンラインマッチングシステム（IDM）と、大学コーディネーターによるハンズオン支援を組み合わせ、テーマ公募から実施まで手厚くフォロー

オンラインマッチングシステム（IDM）

- 学生は自身の情報を登録、企業はインターンシップ募集要項を登録
- システム上での双方の情報閲覧

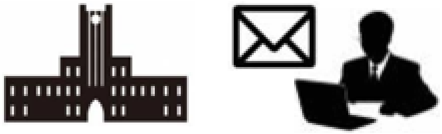
大学コーディネーター

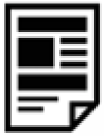
- 各大学に「コーディネーター」を配置
- マッチングにおける企業・学生・指導教員・大学事務等の間の仲介
- その他学生相談、指導など



③実施体制・事業概要：マッチングのプロセス

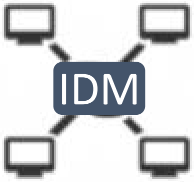
毎年4月～6月
情報収集
応募先検討





大学からC-ENGINE
研究インターンシップ
情報受け取り
（メール、フライヤー等）

IDMシステムや**大学が主催**する説明会、
交流会に参加して情報収集



IDMシステムアカウント申請・各大学で承認
学生情報登録・インターンシップテーマ検索

応募～
受入れ決定
(1～2か月)

コーディネーターに相談
エントリーシートの提出

指導教員の許可を得て、**コーディネーター**経由で実習先候補企業にエントリーシート提出

TV会議等を利用し
企業と面談

コーディネーターを通して受け入れの可否通知

成立後、インターンシップ実施契約。各種手続き後、インターンシップ実施

③実施体制・事業概要：実施までの流れ

1 募集開始

✓ 学生登録システム（IDM）内広報　/　各大学で開催される交流会へのご参加

・**IDMシステムに貴社のインターンシップのテーマ・メッセージを登録し、**会員大学学生に発信
・各大学で開催される**交流会に無料で御参画頂けます。形式は大学によって異なりますが、学生に直接研究テーマや企業説明が可能です。**

2 書類選考

約2週間～1ヶ月

✓学生応募後、貴社にて書類選考を実施

・**コーディネータが学生とすりあわせを行い応募書類（履歴書、研究概要、志望動機）を提出。学生受入の可能性について、下記観点からの御検討を御願いしております。**
①**学生の研究分野への関心の有無**
未着手で優先順位は高くないが、チャンスがあればやってみたいテーマ
②**学生の能力を活かせる領域の有無**
開発が進んでおり更に加速できそうなテーマ、製品化はできているが、工程の一部の科学的裏付けが不十分なテーマ、企画段階で試作に学生の専門分野のアイディアが活かせそうなテーマ、学生の専門分野の知見・手技が開発に不可欠なテーマ
③**学生が所属する研究室との関係開拓・強化への関心の有無**

3 面接（3者面談）
（学生・コーディネーター・企業担当者）
※テーマ・時期・期間の相談

通常約30分~1時間

✓三者面談を行い、最終的な受け入れのご判断

・受入の可能性がある場合には、**大学コーディネーター、学生と受入部門担当者**で面談を実施
※学生の指導教員がテーマ設定への関与を希望されることがあります。
・三者面談の結果を受け、最終的な受け入れのご判断をお願いします。
・アジェンダ：学生のメンター・直接指導者、実施時期・期間、学生の待遇（宿舎、交通費等の支給の有無）、保険等の確認

4 事前準備
契約手続き、学生への事前ガイダンス
学習項目の連絡

約2週間～1ヶ月

✓事前準備の際、大学、企業の契約書などは協議会ひな型をご活用ください

・インターンシップ開始時に、トレーニングに占める時間を最低限にし、定めたテーマにできる限り多くの時間を確保するため、この期間を有効に活用されることを推奨しております。
・事前準備学習内容について、企業様の方から学生へ通知してください。
・インターンシップ開始前に事前打ち合わせ(ガイダンス)を実施されることを推奨します。

5 インターンシップ実施

✓オリエンテーション後、実験計画に沿って日次でPDCAを回すのが一般的です
◆インターンシップ終了時に最終報告会の開催をお願いします

参考：九州大学（モデル校）の取り組み

- 九州大学では、C-ENGINEの活動を所管する理事が、研究科長を通して研究インターンシップに対する理解・協力を教員に要請
- コーディネーターは、専攻長等に対して、C-ENGINEの広報活動を個別に行ない、大学院の入学オリエンテーションではC-ENGINEの研究インターンシップを説明　→　情報伝達ルートの確立は非常に重要
- IDMシステム登録学生に対する個別面談・事前教育
- IS実施後の事後教育

九州大学　学内支援体制

理事・副学長（研究担当）	・C-ENGINEの会員としての学内活動を所管 ・部局長への事業説明、協力依頼	
学務部キャリア・奨学支援課 ＋ コーディネーター	・学生への周知 ・専攻長・事務担当者に協力依頼	・入学式後の専攻毎のオリエンテーションでC-ENGINE研究インターンシップの説明 （コーディネーター/C−ENGINE事務局＋体験学生） ・専攻毎にメール連絡
コーディネーター	・研究インターンシップに係るハンズオン支援	

参考：九州大学（モデル校）の取り組み

ステップ毎の支援内容（註）

約1ヶ月（最短で）

1	2	3	4	5	6	7
（学生） IDM登録	（学生）簡易ES提出 ↓ （コーディネーター） 学生への研究 IS説明、ヒアリング	（学生）フルES提出 ↓ （コーディネーター） テーマや IS先の相談	（学生、指導教員、 コーディネーター） 三者面談	マッチング （企業へ打診）	（学生＋コーディネーター） 企業と面談	契約
登録学生全員に メールで面談・ サポート希望の 有無を確認	希望企業、 キャリアプラン等を把握	(30分/人)		・同時に複数企業へ打診 ・学生の自主テーマ提案 ・会員外企業への コンタクト 及びC-ENGINE加入依頼	学生：自己紹介、 研究テーマ説明 企業：ISテーマの概略説明 （60分）	大学-企業間 ・守秘義務 ・特許の扱い ・保険加入等※

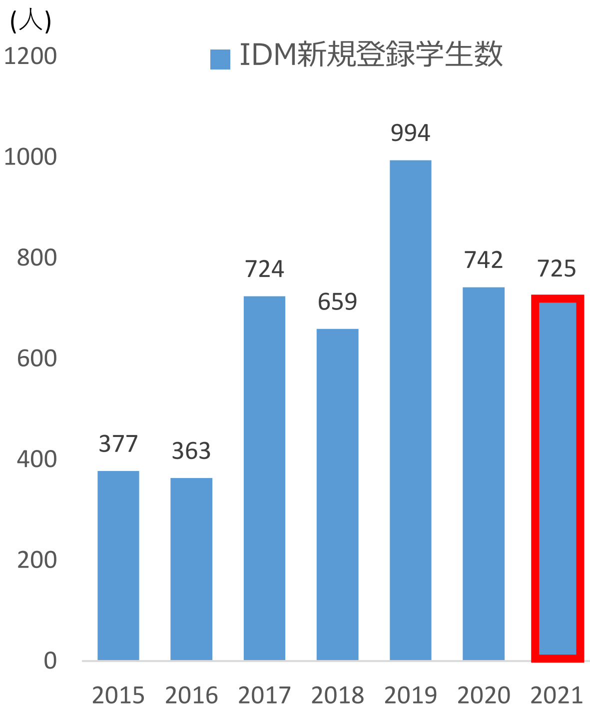
8	9	10	11	12	13
事前講義 事前学習	IS実施	・報告会（企業内） ・指導教員の アクティビティ 紹介	・企業評価書 ・学生報告書	修了面談	就職相談 （希望者のみ）
・事前講義※ 4コマ（90分x4） ・事前学習 企業より指導	・チームミーティング への参加 ・週報提出 ・部長級管理職との面談	・企業内報告会 ・九大内での報告会 ・ホームページに体験談 記載		・学生30分 ・指導教員30分	進路先連絡・報告

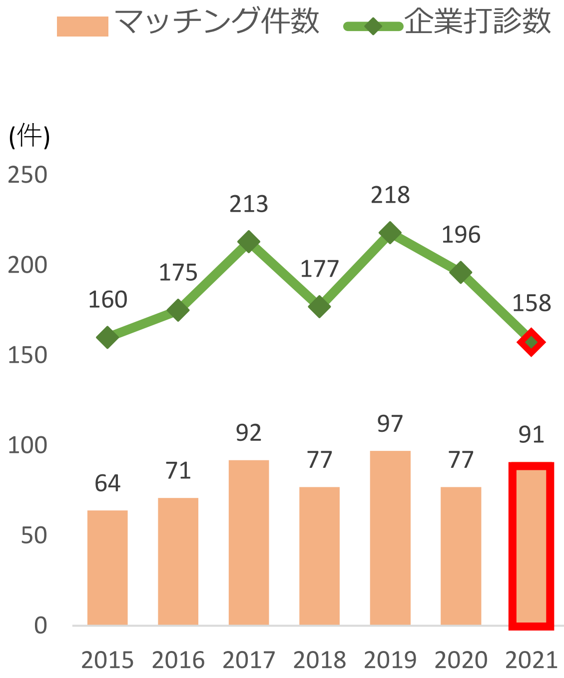
※事前講義の内容：①イノベーション人材＝ 企業が望む人材とは②企業における研究開発から事業化まで③ビジネスマナー④体験学生の話

註：コーディネーター 会議（2021年7月30日）における池田博榮氏発表資料を基に作成
表中の略号　IS:インターンシップ　ES:エントリーシート

④実績と課題：KPIによる活動実績

- **継続的コロナ禍影響**
- **テーマ数、登録者数、打診数すべてにおいて伸び悩む**
- **マッチング成立数は取り戻しつつある（ただしコロナ禍影響による中止込）**
- **KPIはどれも未達**





	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度（1月まで）	2021年度（目標値）	KPI評価
ＩＤＭ登録学生数	**377名**	**363名**	**724名**	**659名**	**994名**	**742名**	**725名**	**1,000名**	×
テーマ掲載件数(延べ)	70件	107件	140件	228件	279件	179件	158件	300件	×
企業打診数	160件	175件	213件	177件	218件	196件	158件	250件	×
マッチング件数	**64件**	**71件**	**92件**	**77件**	**97件**	**77件**	**91件**	**110件**	×
	修士：20名	修士：20名	修士：48名	修士：38名	修士： 56件	修士：42件	修士：52件	修士：60件	×
	博士：44名	博士：51名	博士：44名	博士：39名	博士： 41件	博士：35件	博士：39件	博士：50件	×
マッチング成功率	40%	40.6%	43.2%	43.5%	44.5%	39.3%	57.6%	44.0%	○
参画大学数	11大学	13大学	14大学	16大学	17大学	17大学	17大学	18大学	×
参画企業数	24社	34社	38社	40社	37社	35社	31社	45社	×

④実績と課題：今年度マッチングの傾向

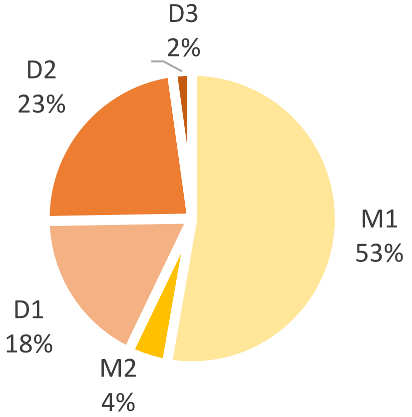
ISマッチング成立件数：91件

（修士52件、博士39件）※中止・辞退案件込

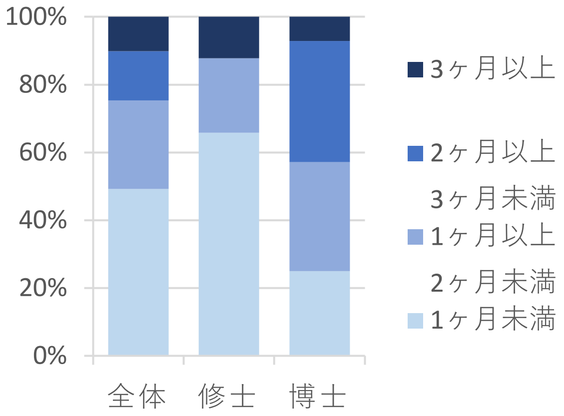
IS実施期間: 1ヶ月未満での実施増

	全体	修士	博士
1ヶ月未満	34	27	7
1ヶ月以上 2ヶ月未満	18	9	9
2ヶ月以上 3ヶ月未満	10	0	10
3ヶ月以上	7	5	2

IS参加学生の学年



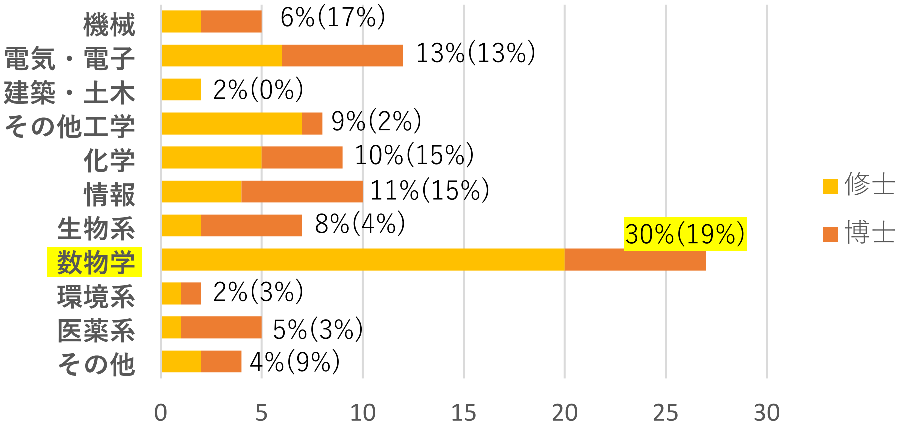
IS参加学生の実施期間



IS参加学生の研究分野

前年比で「数物学」比率が大幅に高まる

※（）は前年度の構成比



実施形態：
対面志向ながらもオンライン中心、実験系や出社を必須とするISが困難

※今年度実施・報告書提出済み学生34人分(内5人は実施形態不明)

- **リモート実施9件(M7人、D2人)**
- **対面実施13件(M5人、D8人)**
- **ハイブリッド7件(M6人、D1人)**

【参考】数学・数理科学分野のIS支援強化

九州大学マス・フォア・インダストリ研究所と連携し、数理系インターンシップを推進しています！

$$S = \int d^4x \sqrt{-\det G_{\mu\nu}(x)} \left[\frac{1}{16\pi G_N} \left(R[G_{\mu\nu}(x)] - \Lambda \right) - \frac{1}{4} \sum_{i=1}^{3} \mathrm{tr} \left(F^{(i)}_{\mu\nu}(x) \right)^2 + \sum_f \bar{\Psi}^{(f)}(x)\, i \not{D}\, \psi^{(f)}(x) + \sum_{g,h} \left(y_{gh}\, \Phi(x)\, \bar{\psi}^{(g)}(x)\, \psi^{(h)}(x) + h.c. \right) + \left| D_\mu \Phi(x) \right|^2 - V[\Phi(x)] \right]$$

◆ 数学には、産業の問題を解決する力があります！

- 研究開発において新たな知識・視点が欲しい
- 現在、理論面で突破すべき課題がある
- 数学・数理科学分野の学生に興味がある

⇒ぜひ、数理系インターンシップを実施して、課題解決につなげて下さい！

◆ インターンシップ実施支援の具体的内容

① テーマの発掘・設定支援：

扱う対象を数学・数理科学の概念を用いて表現（例：統計モデル、最適化モデル）

② インターンシップ支援：

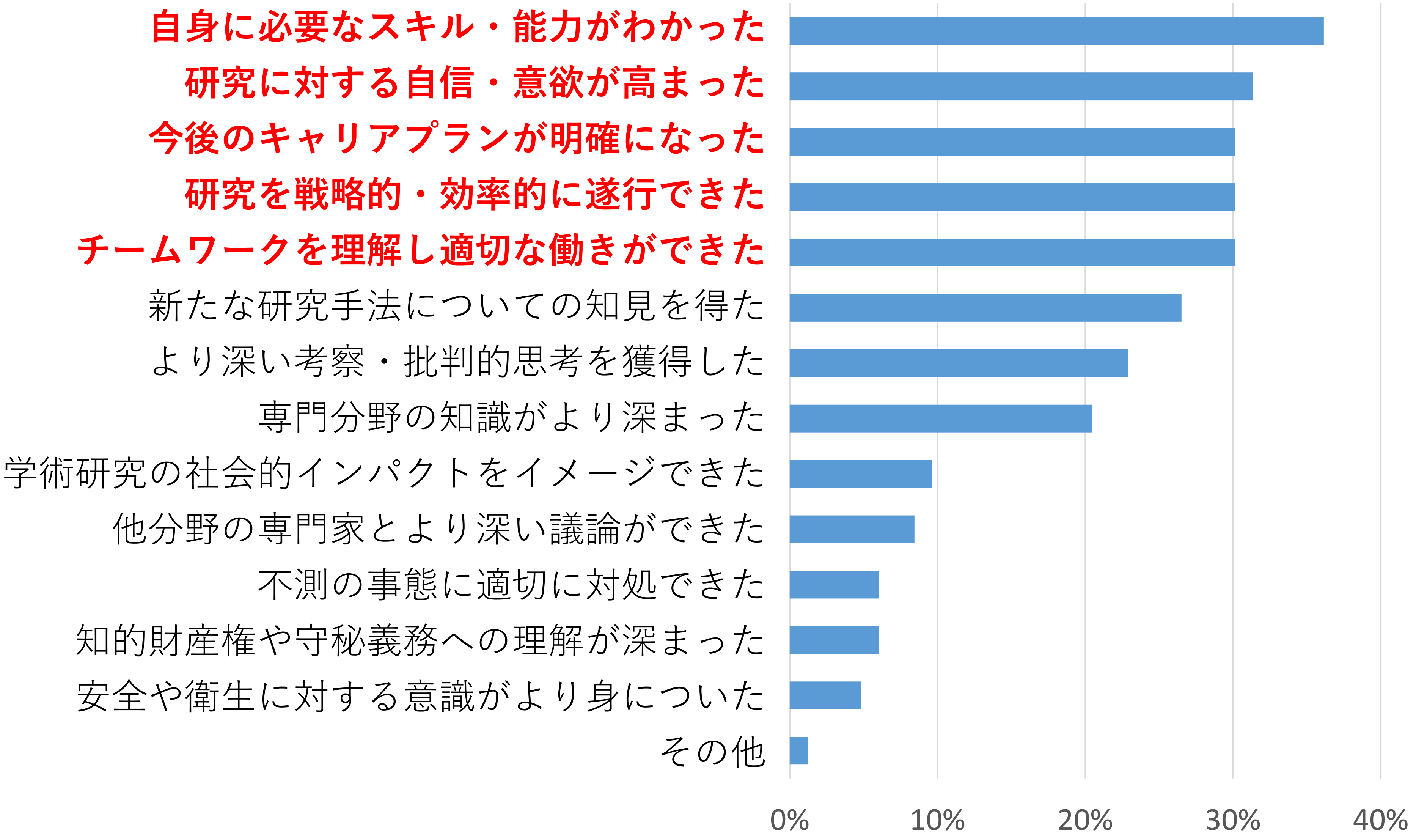
数学的問題を解く際、インターン生（学生）に対して教員が指導、アドバイス

✓ **数学・数理科学分野の学生を受け入れた際に対応できるか不安があっても、先生が指導してくれるなら安心！**

✓ **課題解決を模索できるとともに、教員ぐるみでインターンシップを実施することによって共同研究に進展する可能性も！**

④実績と課題：参加学生の感想

●修了報告書(2017-2020年度)より



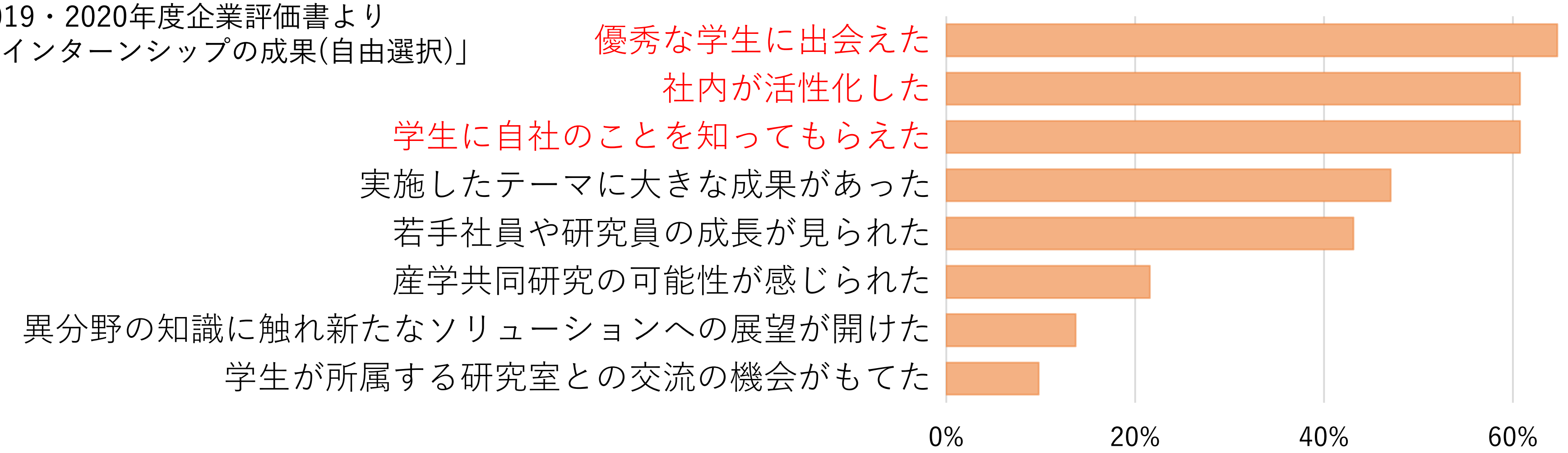
研究実践・実務型

- 固定概念にとらわれない、**フラットな意見が良い刺激**となった。
- 大学の研究内容が弊事業所の開発対象とマッチしており、**共同開発で繋がりを持ちたい**と思った。
- 学生の専門領域(設計の効率化・高度化)を企業での設計領域に**実践的に応用し、製品設計の効率化・高度化**に結びつけることができた。

新領域・新アプローチ検討

- 難易度が高く**手が付けられていなかったテーマに取り組み**、独自の評価手法を考案し、評価と改良を進めていただき研究加速につながった。
- 専門分野ではない領域に挑み、意欲的に学んでいく姿に刺激を受け、研究テーマのみならず、**自社の研究者を含む職場が活性化**した。
- 若手研究者教育から一歩踏み出し、**将来的な大学研究室との関係構築の可能性**が感じられた。

2019・2020年度企業評価書より
「インターンシップの成果(自由選択)」



④実績と課題：教員の感想

●研究インターンシップ詳細事例集より

- 修士課程では、2年間という限られた期間で研究インターンシップへ参加する難しさがあるが、博士課程の学生であれば、研究をコツコツと順調に進めている限りは、特に問題はないと思う。ただ、研究活動を疎かにしない、特に論文の執筆・学会やセミナーへの参加に支障が出ないようなスケジュールを組むよう学生にはお願いした。企業には柔軟に対応していただき、感謝している。

- 学生は、インターンシップに行く前には、できるだけ頑張って研究を進めていた。インターンシップから帰ってきてからも、すぐに気持ちを切り替えて研究に戻っていた。インターンシップ期間中も、論文も原案を考えるとか、ある程度、研究とインターンシップを同時進行でこなしていたようだ。長期のインターンシップに参加するにあたり、こういったスケジュール管理ができることがポイントになるかもしれない。

④実績と課題：普及・定着に向けた課題

C-ENGINEのインターンシップ

大学
- 教育プログラム
- 研究推進
- キャリア支援

企業
- 優秀な学生の発掘
- 研究開発推進

キャリア支援、採用への活用という捉え方が主流
研究開発の推進、教育プログラムという側面からの
より一層の理解と、組織横断的支援が不可欠

大学：学生の研究推進力・モチベーションの向上の面から、教職員のより一層のご理解・ご協力が必要

教員・教務系の支援
＋
キャリア支援

大学フェローシップ創設事業/次世代研究者挑戦的プログラムと連携

企業：研究開発の推進という側面に重点を置き、研究開発部門により積極的にご協力いただく必要

研究部門の研究活動
＋
人事部門の採用活動

研究部門における参加メリットを訴求

④実績と課題：今後の展望

産官学でより一層連携し
産学の人と知の交流･イノベーション創出人材育成としての
研究インターンシップを推進

大学

教育プログラムとしての位置づけ

国

中長期的政策誘導

企業

オープンイノベーションの推進

研究インターンシップの普及・定着により、

学生・大学・企業のWin^{3}の実現

日本の研究力・国際競争力アップに貢献