EMERGING TECHNOLOGIES

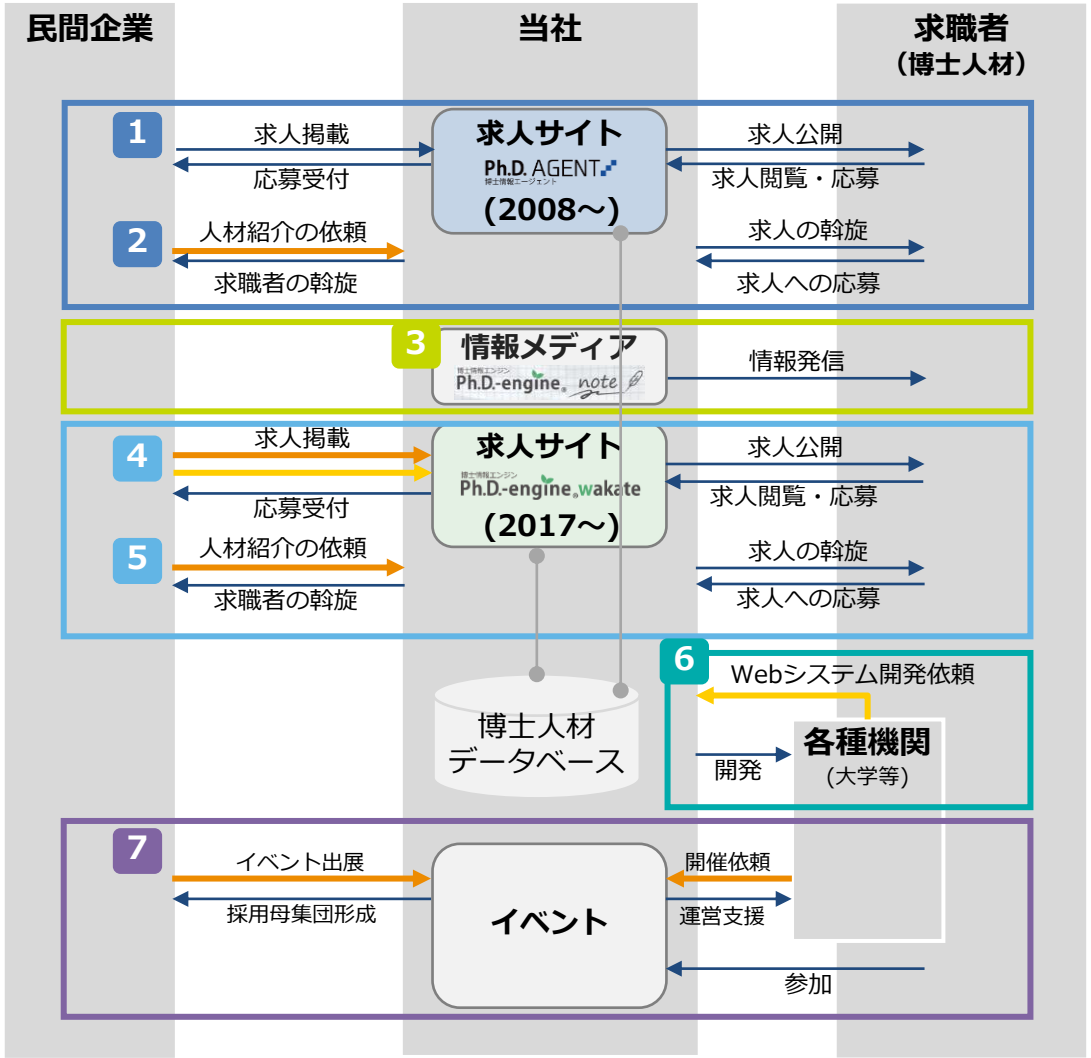
事業紹介

資料４

凡例
- **課金制：**サービス使用量に応じて料金が発生
- **定額制：**一定期間内においてあらかじめ決められた料金が発生

● 博士人材（博士学生・ポスドク・企業研究者等）に特化したキャリア支援に注力

ビジネスモデルイメージ



主要事業（マネタイズ）

キャリア採用支援

1 求人広告
- 企業がWeb上で求人を掲載し、求職者がそれらに応募できる求人サイトの運営**（無料：人材紹介のポータルサイトとして運用）**

2 人材紹介
- 企業の採用ニーズに合った求職者をピンポイントで企業へ斡旋**（職業紹介事業：企業からの成功報酬型紹介料）**
- 登録企業は博士人材データベースの閲覧も可能

情報配信プラットホーム

■ **情報配信プラットホーム ※現在サービス停止中**
- 博士人材のキャリア支援に供するあらゆる情報を配信できるプラットホームの運営**（無料）**

3 情報メディア
- 博士のキャリア、研究に関する専門メディアの運営**（無料）**

新卒博士採用支援（20代の博士人材向け）

4 求人広告
- 企業がWeb上で求人を掲載し、求職者がそれらに応募できる求人サイトの運営**（企業からの求人掲載料）**

5 人材紹介
- 企業の採用ニーズに合った求職者をピンポイントで企業へ斡旋**（職業紹介事業：企業からの成功報酬型紹介料）**

その他

6 人材育成関連事業のWebシステム開発
- 博士学生等への支援を行う機関にWEBサイトや受講者管理システム（Webシステム）の構築・保守を実施**（機関からのシステム開発料、保守料）**

イベント開催

7 博士学生向けイベント開催
- 大学等が主催する博士学生向けキャリアセミナー、企業交流会等の企画、開催**（機関からの開催委託費、企業等からの出展料）**

事業推進上の問題（1/2）

- 博士人材採用に対する企業の理解不足や博士学生の就活準備不足、
  大学の博士学生に対する支援体制の不足・格差などが問題として挙げられる

ステークホルダー	問題の概要	問題の詳細
自社	**認知度不足**	■ 博士人材向けビジネスという領域の認知度を向上し、スケールさせることが難しい
企業	**博士人材採用の必要性の理解不足**	■ **トップから現場まで社員全員が博士採用の必要性を真に理解できているわけではない**ため、社内のいずれかがボトルネックとなって博士の採用に至らない
	博士人材の専門性を適切に評価できる採用の仕組みの未整備	■ 博士を学部生・修士と同じ新卒一括採用の枠で採用している企業が多く、**専門性を基軸としたジョブ型採用への転換が進んでいない（採用予算・決裁権限・採用プロセス含む）**
学生	**就活開始時期の遅さ・準備不足**	■ 一部の学生は、**就職やキャリアを考え始めるタイミングが遅く、十分な準備（自己PR等）をせずに就職活動に臨むため、就職活動が行き詰まってしまう**

事業推進上の問題（2/2）

- 特に問題と感じるのは、博士学生のキャリア支援のための大学の予算・人員・教育プログラム・外部事業者との連携の不足に加え、大学間のキャリア教育充実度の格差である

ステークホルダー	問題の概要	問題の詳細
大学	**博士学生向けキャリア支援予算確保の難しさ**	■ キャリア教育関連予算・人員は学部生・修士も含めた学内全体に配分されるため、**博士に特化した支援が実施されづらい**。就職サービス事業者等への外部委託予算が確保しづらく、**キャリア支援の学内内製化志向が強い**
	教育プログラム・アドバイザーの不足	■ **博士学生のキャリア支援に有効な教育プログラムや専門のアドバイザーを大学が用意できない** ■ 大学のキャリア教育プログラムは**外部から招聘された人材が立ち上げに関与することが多いが、関与が時限的であるために、大学内に教育プログラム構築のノウハウが蓄積しない**
	大学外の事業者等との連携不足	■ 博士学生に対する教育プログラム提供やメンタリング支援を**民間就職サービス事業者等に委託する大学が少ない**
	キャリアセンターの支援不足	■ 学部生を主なターゲットとしていることや、博士学生向けのキャリア支援ができる職員がいないこと、就職支援は各研究科に任せてしまっていることから、**キャリアセンターが博士学生のキャリア支援組織として機能していない。機能していたとしても、能動的な支援はあまりしていない**
	キャリア機会・情報に関する大学間格差	■ **一部の大学（文科省の補助金を受給している大学等）でしかキャリア教育プログラムを実施しておらず**、**関連大学の学生しかイベント等に参加できない**

政府等への要望

認知度向上支援	■ 博士学生向け就職サービスの**認知度向上**
企業による博士比率の開示推進	■ 企業が博士人材をより積極的に採用するよう、**従業員や役員の中の博士人材比率を指標として企業が開示することを推進**
企業の意識改革促進	■ 博士が活躍している企業を表彰するなど、**企業が博士人材を積極的に活用するような意識改革の促進**
人材育成プログラムの開発・展開支援	■ 博士人材の民間企業への就職に役立つ**人材育成プログラムを大学・就職支援サービス事業者が連携して開発し、全国の大学に展開するための支援**
イベントの開催支援	■ 大学の垣根を超えた**博士学生向けキャリアイベント開催に向けた支援**