

第2回 博士人材の産業界への入職経路の多様化に関する勉強会 議事要旨

1. 日時・場所

日時：令和5年11月1日(水)10時00分～12時00分

場所：Teamsによるオンライン会議

2. 出席者

(メンバー) ※敬称略、五十音順

上村 崇 epiST株式会社 代表取締役社長

加茂 優明 株式会社LabBase 代表取締役CEO

熊谷 洋平 株式会社tayo 代表取締役

深澤 知憲 株式会社エマージングテクノロジーズ 代表取締役社長

山田 謙 株式会社アカリク 代表取締役社長

(オブザーバー) 文部科学省

(事務局) 経済産業省 産業技術環境局 大学連携推進室

デロイトトーマツ コンサルティング合同会社

3. 議事

事業内容、事業推進上の課題や政府等への要望等に関する勉強会メンバーによるプレゼンテーション、意見交換

4. 議事概要

● 勉強会メンバーによるプレゼンテーション

- 山田氏（株式会社アカリク）、深澤氏（株式会社エマージングテクノロジーズ）、加茂氏（株式会社LabBase）より、それぞれ、事業内容、事業推進上の課題や政府等への要望等に関するプレゼンテーションを行った。

● 意見交換

- 以下の議論が行われた。

(企業による新卒採用における人材紹介サービスの利用状況について)

❖ 新卒採用での人材紹介案件数自体は年々増加している。ただし活用している企業・職種はIT企業のエンジニア職が圧倒的に多い。中途採用での人員確保ができないためボテンシャルを見極めて新卒採用をしている企業が多い。いざ採用してみると、専門領域においては中途の学部卒エンジニアより新卒の博士卒エンジニアの方が優秀という評価で、年収額も高いオファーがされる。一方、製薬や食品系といった企業は人材エージェントを活用せずとも自社で採用できているところが多く、新卒採用においては人材エージェントに頼るシチュエーションが少ない。学生に対して食品会社等の求人も幅広く紹介していきたいが、そのような要因から求人数があまりない。IT・情報通信系に求人が限定されると、学生に紹介しても敬遠されてしまうケースも多い。

(企業における人事部の体制について)

❖ ベンチャー企業の代表と会話すると博士人材の価値が分かっているが、いざ人事部に話が下りると採用が動き出さないことはよくある。

❖ 採用予算もそうだが、人事部の方のタイムマネジメント上のシェアの問題がある。博士人材のためだけに活動する

予算・時間を取りづらいのだろう。博士人材が最も高付加価値の人材なのだからしっかり予算・時間を割いていくべきとは思うが、なかなかそうなっていないのが現状である。

- ✧ 現場の責任者や事業部門トップも博士人材の採用をしたいと考えていても、人事とうまく連携できていないことが全体の課題としてある。
- ✧ 人事部は忙しいため時間を割いていられない、優先順位が下がるのは理解できる。新卒と中途採用の両方を数名で担当していることが多い。新卒採用と中途採用を分業している企業の方が博士人材採用に関してきちんと立ち上がっている印象はある。同様に、事務系や学部生の採用と、修士・博士の採用を別で担当を置けると良いが、顧客と話しているとそのようになる手ごたえはつかめていない。
- ✧ できるだけ現場を巻き込んで取り組んでいくことで、人事部の工数削減につながる、という訴求方法が響きやすい。現場に主導権を持ってもらうことで人事も楽になるという形にできると、現場と人事の優先順位付けのズレを解消できると考えている。
- ✧ 人事部がボトルネックで採用が止まるということはよくある。人事部は優秀な方を採用しても退職される、あるいはミスマッチの採用をしてしまった方を辞めさせられないといった事象を懸念する場合もあると聞いている。事前にインターン等を通してしっかりと企業と求職者のマッチングを行い、採用した人材が辞めないように工夫を講じる必要があるのではないか。

(専門性を活かした民間企業への就職について)

- ✧ 情報系等の産業ニーズの強い分野では博士人材も引く手あまたである一方、そうではない分野の方もいる。実際に、そういった方の専門性を活かした就職をするということは難しいと考えているが、専門性がうまくフィットして民間企業に就職したという、再現性の高い成功事例があれば教えてほしい。
- ✓ 博士人材の専門性と就職した業界との組み合わせ例を見ると、基本的には博士時代のバックグラウンドに近いところに就職する傾向である一方、社会学や心理学からキャリアチェンジしている事例もあり、活躍フィールドが広いという発信はしている。一部の生物分野など、そのまま専門性を活かせる求人が少ない場合、学生にいかに視野を広げてもらうかが課題と感じる。
- ✓ 企業として行うマッチングと、大学として行うマッチングを行う機会があり、立場によってマッチングのさせ方が全く違う。就職支援事業者はフリーのことを考えるとどうしても企業側に合わせたマッチングとならざるを得ないが、大学に近い立場で支援すると、フリーのことを考えなくてよいので、より学生本人の興味のある社会課題等にフォーカスさせたマッチングをしようとなり、結果的にそれがうまくマッチングにつながることもある。るべきマッチングとしては後者かもしれないが、事業者としては前者になりがちである。
- ✓ ある程度ロジカルシンキングができるような方であればIT系で一定以上の水準の待遇を得て就職できるため、IT業界への就職は有用ではないか。博士人材だから就職できない、生きていけないというようなことはなく、専門性にマッチした求人があるかどうかは需要と供給次第である。
- ✧ 情報通信系の人材の登録数が多いが、マッチングとして多いのは生物・農学系。前者は登録するものの自身で就職を何とかしてしまう方が多く、後者の方がしっかり使ってくれているイメージ。自社がすばらしい提案をしているというよりは生物・農学系はアクティブユーザーが多いという印象。生物・農学系以外では数学・物理系のアクティブユーザーが多い。

(大学のキャリアセンター等について)

- ✧ キャリアセンターは基本的には学部生の対応がメインで、大学院生にフォーカスしたサポート体制が手薄となることが多い。だからこそ我々のサービスを使っているというような博士学生の声も聞く。専攻分野によっては指導教員との関係性を懸念してインターンシップに応募しにくいという博士学生の声もある。指導教員から、産業界に目を向けてみてはどうかといった助言をするようなサポート体制があると、この点は加速するのではないか。

- ✧ 学生からキャリアセンターを活用したという話はほぼ聞かず、自分自身でなんとかするか、研究室の先輩や身近な人を頼っているのが現状と思う。大学と産業界との橋渡しをしていくことが重要。大学だけで学生への支援体制を内製化するのは難しく、かつ、それを全ての大学でやろうするとさらに難しいため、自社のような就職支援事業者を活用するのが現実的と思うが、一方で特定の民間企業に依頼するのにハードルがあると感じるのも理解できるため、国としての後押しを期待したい。
- ✧ 大学のキャリアセンターは構造的にレガシー組織のコストセンターであるため、新しいことをやらないことが仕事になる。熱意のある職員がやりたいことに対して動きづらい状態になっており、構造的には仕方がないため、就職支援事業者との連携を拡充することは大いにありえる。本当の問題は根深く、日本の大学の組織構造を変えていく必要があるし、そのために就職支援事業者として役立てると感じている。
- ✧ キャリアセンターの支援を博士学生支援まで拡張するのはできないと思っており、その部分を外部の就職支援事業者を活用することで解決していくのが良いのではないか。指導教員との関係性という意味では、キャリア教育プログラムのあり方を検討するべき。現在キャリア系講義が単位認定されるような取組をしている大学もあるが、ほとんどが選択必修にとどまっている。博士としてのキャリアを考える機会を得られない学生はまだおり、こうした講義を必修科目にさせることで、インターンシップの意義や指導教員との調整方法、困った際にどこにアドバイスを求めることができるのか等の情報提供をあまねくできていくのではないか。中小規模の大学だと、これを話せる人がいないため、就職支援事業者に頼ってもらえればよい。
- ✧ どうアドバイスしたら良いのか分からぬというキャリアセンターの悩みに対し、ぜひ就職支援事業者を使っていただきたい。中堅レベルの大学からは FD (Faculty Development) 教育として大学職員・教授向けにキャリア関連の教育をしてほしいという依頼が来ている。自社としても積極的にアウトプットしているが、FD 教育のサポートを政府として全体的に実施するのが良いのではないか。
- ✧ アカデミアと産業界との人材交流がより進んでいくことで、本日挙がったような課題が解決されていく。採用する側の博士人材に対する理解が薄いであるとか、求職者側が事業会社の作法やタイミングに関する情報が足りていないといった点について、それが解消されるためには、共同研究などが盛んに行われ、アカデミアが民間視点で物事を考える機会が増えたり、民間事業会社が共同研究を通じて大学側の力学や学術業績に対する意識を理解したりすることが、双方で進んでいく必要があるのではないか。そういう環境や雰囲気を作っていくかないと、これまで解消されてこなかった課題であることから、状況はなかなか変わらないのではないか。共同研究やインターンシップなど、研究に従事している段階から民間とアカデミアの間での交流が盛んに行われる環境作りが必要だと考える。

(産業界からの情報発信等について)

- ✧ 産業界からの発信不足があるというのは納得感がある。ネックとしては、情報が出しづらいこと。例えば製薬企業勤務の博士課程出身者だと従事している業務内容等の情報を外部に出しにくい面がある。もう少しうまいスキームがあると良いと考えている。
- ✧ 博士人材のロールモデルの公開事例はどうしても IT 系に偏ってしまう面があるが、フリーペーパーや YouTube 番組を活用して身近に見てもらえるかたちで発信を進めている。発信が十分でないということに課題感がある。
- ✧ 企業の従業員の博士割合は積極的に発信していくのが良い。最近、博士課程に進学するのに親の説得のハードルが非常に高かったという話を聞いた。親に情報を持ってこいと言われ、博士の研究室の先輩の事例（内定先企業での仕事内容や年収など）を提供したところあっさり承諾を得たという。このような情報がネット上にほとんどないため積極的に発信したい。
- ✧ 企業の表彰について、例えば博士手当を付けている企業もあるが、そうした先進的な企業の事例を政府がピックアップして発信するとキャッチャーで良いのではないか。これまで博士人材を活用していなかった企業が博士人材を活用する、という事例がインパクトが大きいのではないか。

(産業界における博士人材採用の促進について)

- ✧ メンバーシップ型企業における高度専門人材の採用を自社としてもより促していきたい。営業活動の中で事例として発信しても企業の人事によっては博士人材について理解度が低いこともあり、イメージを持てずに終わってしまう。政府の関与があれば局面が変わるものかもしれない。どのようにすれば企業側に博士人材採用のスイッチを入れることができるのか考えている。
- ✧ 実際に博士人材が入社して活躍することが好循環の入り口であり、博士人材活用のスイッチであると思う。価値を認識していない中で採用の最初の一步をどうしていくかが難しいが、採用に関与する全員が博士人材の価値を理解するのは難しいので、一部でも博士人材に理解ある部門が企業内ででき、採用事例を生んでいけると良い。
- ✧ 博士人材のキャリアとして、総合職を勧めるということにあまり前向きではない。総合職として活躍する人がいてもよいとは思っているし、そういうキャリアもあるということを示すことは良いと思っている。一方で、就職支援事業者として、博士人材はこれからは総合職であるというプロモーションはしない。

(インターンシップの活用について)

- ✧ インターンシップも有用。インターンシップに来た博士人材の働きぶりを見て価値を実感するということも博士人材の採用のスイッチであると思う。
- ✧ ジョブ型研究インターンシップは基本的に 3 か月といった単位で企業へオンラインで出勤する設計となっている企業が多く、研究活動のスケジュールの観点から博士人材が参加しにくいという意見をよく聞く。期間の短いインターンシップも会社を知るという以上の意味は薄いが、長すぎても参加のハードルは高い。また、IT 企業だとリモート可であり、そうなると参加ハードルが低くなる。そうした環境整備が行われると応募総数が増え、結果的にマッチング数も増加していくのではないか。

以上