

博士人材の産業界における活躍に向けた課題と提言

November 16, 2023



野崎 光太 / Kota Nozaki

株式会社CoA Nexus (旧 : Srust) 代表取締役



- 1994年、日韓ハーフとして生誕
- 12歳から単身中国に留学し、現地校を首席で卒業後、大学から日本に帰国
- 大学ではバイオ系の研究に携わった後、新卒で独立系M&Aブティックにて投資銀行業務に従事。その後、再エネ業界に転職し、当時国内最大規模となる約300億円の私募ファンドの組成及び累計1,000億円以上の資金調達をリード
- 優秀な研究人材を多く抱える一方、日本の研究力の衰退に関する報道に強い違和感を覚え、研究業界再興の一助を担うことを目指し、2020年に株式会社CoA Nexus (旧 : Srust) を創業

最適な研究開発人材とつながれるAIマッチングプラットフォーム

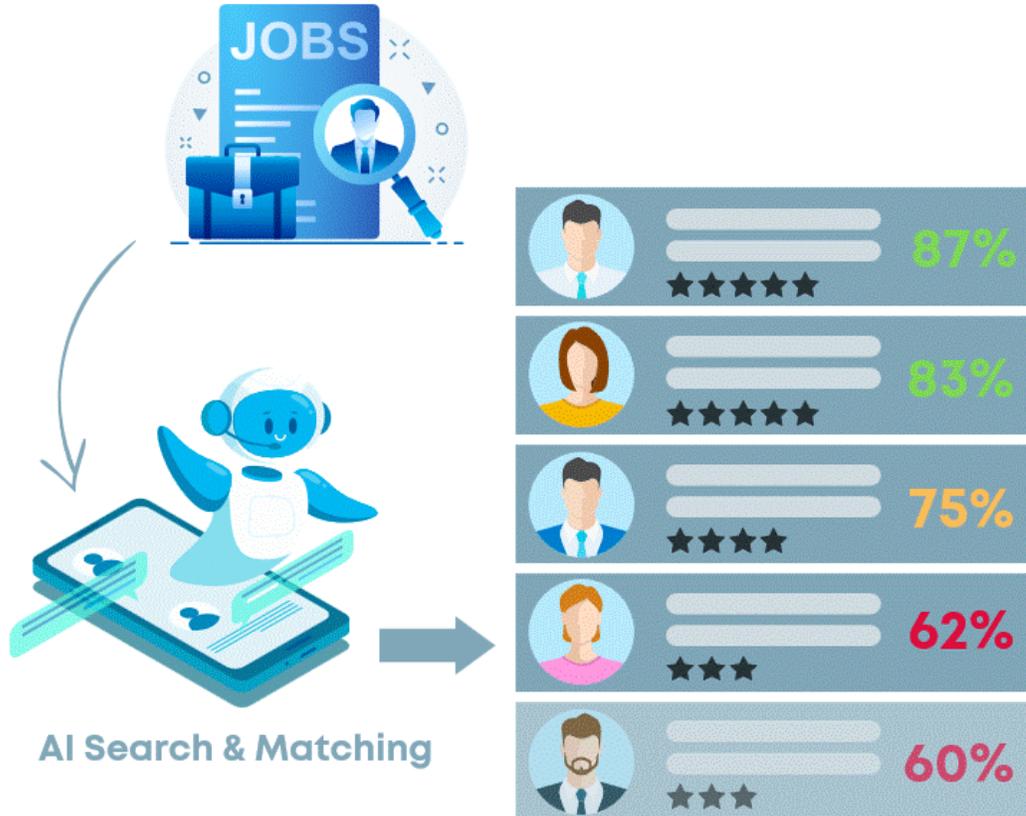


多様な形態の マッチング

人材採用

業務委託

スポットコンサル



独自のAIシステムを活用し、
マッチング度合いを数字で可視化

研究に関する知見がない人事担当者
でも、容易に適切な人材を探索する
ことが可能

研究開発領域における
即戦力人材のみを対象

登録対象

■ 企業研究職

➤ 在職経験概ね3年以上

■ アカデミア

➤ 博士後期課程の学生以上¹

※1 学部・修士学生は対象外

Duy-Khiem
Japan-Shizuoka
Ph.D.
Physics, Material, Environment and Resources, Chemistry, Education and Educational Cultivation

Nurulislam
Japan-Miyazaki
Ph.D.
Medicine and Pharmacy

seint0808
Canada-British Columbia
Ph.D.
Material, Chemistry

SamerAZ
Canada-Quebec
Ph.D.
Information and Communication, Electrical and Electronic, Architecture and Civil Engineering, Economics, Management and Business

kmariko
Germany-North Rhine-Westphalia
Ph.D.
Biology and Agronomy

ClaudiaKrause
Japan-Tokyo
Ph.D.
Biology and Agronomy, Medicine pharmacy

Santanu

mull

課題と提言

採用する側の企業および研究者の双方に課題があるものと考え、
以下ではそれぞれの視点から課題を提起し、政府等に要望する事項を記載

課題) 企業で勤務することに関する事前知識の欠如

- 博士新卒或いはポスドク等若手研究者の場合、年齢的には「新卒」ではない＝一定の働き方・価値観が醸成されている
- 当該価値観については、往々にして企業活動との乖離がある旨を採用支援先企業から受領しているため、最終的には企業側からの博士人材に対する評価が上がりにくいケースが散見される。

提言)

①企業研究者との交流機会の創出

- 事前知識として「知ってもらう」ことを目指す。

②大学研究者の副業解禁による事業体験機会の創出

- 交流による知識の共有だけでは実感がわかず、効果が限定的でもあるため、副業の解禁による実務における企業との交流の場を形成する。

課題：産業界に行くことが、ある種「負け犬」的な見られ方をする側面がある

- 当該業界ならではの考え方により、研究活動の中で表立って企業とのイベントに参加しにくい風潮がある。

政府への要望)

アカデミアの重鎮を巻き込んだ博士人材のキャリア形成を支援する協会の発足支援

- アカデミアの重鎮を巻き込むことにより、業界内での普及率が高くなる。
- 該当人材へのアクセスについては、政府からの依頼のような形式だとより参画を促しやすくなるものと思料。

課題) 大手企業における博士採用のインセンティブの低さ

- 日本からGAFSAのような企業が生まれることは想定しにくく、ベンチャー界隈での博士採用が活発化しても、業界に与える影響は大きくない。
- そのため、大企業が積極的に採用する環境を構築する必要があるが、新卒一括採用が定着している日本特有の採用環境により、博士人材の採用を推進するマインドが低い。

政府への要望)

SDGsのような博士採用が直接企業価値の向上につながるようなトレンドの形成

- そもそも国内大手企業においては、博士人材の採用枠が限られているため、税制優遇のみの場合、金額的インセンティブが高くない旨受領。
- SDGsや人的資本経営など、P/Lとは別枠で「トレンド」により企業価値の増加に寄与する事由については、企業も一定程度コストを割いてまで取り組んでいるため、そのような大きな流れを形成することをお願いしたい。

折角の「勉強会」なので...

日本の研究開発費予算の配分・活用先について見直してみたい

- 経済大国3位、国家研究予算も世界3位の日本
- なぜ人口あたりの研究者が増えない？（総論的には、お金がないわけではない）
 - イギリスなどは、日本よりも国家予算が低い一方、人口100万人あたりの博士人材は増えている

大学における「教育」と「研究」の分離について考えてみたい

- 双方を担う今の日本の研究者は**忙しすぎる**
 - それ故、イベントに参加すること自体のハードルが高い
 - 企業でいうなら、ほぼ常にバーンアウトしてもおかしくない状態
- 優秀な研究人材が「楽しく」、「いきいき」と働くことができない環境は健全なのか？

CoA Researcher



研究開発人材の流動性を高め、日本の研究を救う

Thank you

Please feel free to contact us!

Kota Nozaki



knozaki@coanexus.com

