

## 第4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12月20日(水)16時00分～18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

加茂 倫明 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  
野崎 光太 株式会社CoA Nexus 代表取締役  
深澤 知憲 株式会社エマーシングテクノロジーズ 代表取締役社長  
山田 諒 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

「博士課程学生を対象とした民間就職サービスに共通する課題の整理」についての事務局説明と意見交換、  
「共通課題を踏まえた政府としての論点イメージ等」についての事務局説明と意見交換

### 4. 議事概要

- 「博士課程学生を対象とした民間就職サービスに共通する課題の整理」についての事務局説明と意見交換

- 資料3に基づく事務局説明の後、以下の議論が行われた。

(「博士学生支援のための先進的な取り組みの絶対数・認知度の不足」について)

- ◇ 博士進学を視野に入れた学生向けの取り組みも必要と考える。先進的な支援・取り組みを実施していることを修士生・学部生が知ることで博士課程進学にもつながるだろうし、限定的な学生のみが参加している現状があるのであれば、よりすそ野を広げるのが望ましいのではないかと感じる。

(「博士人材支援に特化した教育プログラム・アドバイザー等の不足」について)

- ◇ どういったプログラム等を博士人材に経験させれば民間企業において中途卒で雇用可能になるかということだと思うが、これがはたして大学の課題かという点が悩ましい。これはもしかすると民間事業者としてこのようなプログラムを手掛けたところももっとあった方が良いのかもしれないし、公共的なプロジェクトとして存在した方が良いのかもしれない。博士人材には、簡単にビジネスの考え方を教えるというようなリスティング支援が必要だと考えている。例えば理学系では学会やディスカッションでズバズバ議論するコミュニケーションが美德とされていると思うが、ビジネスの世界はそうではない。そうしたプリミティブなところでマッチングがうまくいかないという人が多いように感じる。

(「博士人材採用ニーズの不足・偏り」、「博士人材の採用・処遇に係る制度等の未整備」について)

- ◇ 企業の現場や研究開発部門マネージャーは博士人材の必要性を感じていても、会社としての採用活動につながっていないことがある。人事や研究開発部門の部長が博士人材を特に必要ないと感じていると、現場単位でニーズがあっても採用は進まない。産業界としてニーズがないということではなく、現場単位ではニーズがあるのだがそれを採用につなげられて

いないというニュアンスはもう少し追記したい。

(博士学生の企業就職への関心が低いことについて)

- ◇ 企業就職を希望している博士学生の母数自体が少ないという問題がある。技術的なスキルだけでなく汎用的なスキルもある人材は、修士で卒業して就職している。博士学生に関しては、アカデミアの状況がある程度厳しいと分かった上で進学しているからこそ、まずマインドセットとして企業就職への魅力付けができていないという側面があると考えている。大学の先生と話した際、大学でキャリアイベントを開催するものの、学生の参加数が年々厳しくなっており、コロナがその傾向を加速させたとおっしゃっていた。学生を集めることにハードルがあるという課題を感じていらっしゃった。企業で働くことへの魅力付けが相対的には低い方々の意欲をどのようにアップさせていくかを考える必要があり、それがもしかすると副業等の企業との接点を持つことなのかもしれない。
- ◇ 博士学生は母数が少ないのと、セミナーの集客方法はメルマガ配信やチラシの貼り出しくらいしかないため、キャリアイベントへの博士学生の集客がうまくいかないことと博士学生が民間に興味を持っていないことは必ずしもイコールでないとと思う。
- ◇ 博士号を持っている人材に対してキャリアイベント告知をしても、オンラインであっても参加率が低いことも珍しくない。単なるキャリアセミナーのみによる魅力付けはやや難しい側面がある。個別大学のオフラインイベントとなると、より一層厳しいと考える。
- ◇ 大学で博士のキャリア支援を行っている部署ですら博士の学生にリーチできていないという課題がある。大学ですらリーチできていない以上、民間事業者としても博士学生へのリーチが難しい部分がある。現在リーチできていない層はおそらくアカデミア志向が強く、企業との接点が少ないだろうと考えられるため、今後民間事業者としてもよりニーズを掘り起こしていきたい。

(博士人材の採用活動開始時期の早期化について)

- ◇ 博士人材を採用したいと考える企業の採用タイミングが年々早まってきていると聞いている。例えば博士人材を多く採用する大手製薬系企業で、各社が就活時期を年々早めている。D1の学生にアプローチを開始している企業もあるという話である。研究がしたくて博士課程に進学した学生が圧倒的に多い中で、D1の段階で企業就職をするかという判断を企業側の選考フローの問題で求められている。採用活動開始時期の早期化が課題としてあると考えている。
- ◇ 学生と企業との交流イベントについても数年前に比べて早期化しており、以前は12月や1月でもイベントを実施できていたが、現在は12月では企業に参加してもらいづらい。現在一番イベントが多いのは9月となっている。

(博士学生のキャリア支援の予算の減少について)

- ◇ キャリアセンターの博士学生向け支援のための予算が縮小している大学もある。課題として予算的な観点も入ってくるのではないかと。
- ◇ これまでキャリア支援・キャリア開発の部署に付いていた予算が減少する一方で、博士学生のキャリア支援のノウハウはその部署に蓄積されているというのが構造的にバランスが取れていない点である。

(日本人博士学生の少なさについて)

- ◇ 特に地方大学において日本人の博士学生が少なすぎるという問題があるのではないかと。日本人の博士学生をいかに増やすかが大きな課題でもある。

(留学生である博士学生の就職難について)

- ◇ 課題として、外国人ドクターが就職先がなく母国に帰ってしまう場合があるということがあがる。専門的には優秀な方が多く、日本語もN2くらいのレベルで話せる方が多いと感じるが、そうした方でも全く就職先がなく泣く泣く母国に帰るということもある。このあたりにキャリアサポートをしていくのが重要と感じる。
- ◇ 外国人のPhDホルダーを支援するには賛成である。彼らは日本語がうまく話せないことがある。これがネックで企業での採用につながらないということもある。

● 「共通課題を踏まえた政府としての論点イメージ等」についての事務局説明と意見交換

➤ 資料4に基づく事務局説明の後、以下の議論が行われた。

(「『中途人材』と同様」という表現について)

- ◇ 博士学生は単純に中途採用枠に流せばよいというわけではない。これまで博士人材を新卒枠に流していた企業が中途採用枠に流すようになると、いわゆる中途採用人材に求められるベーシックなスキルセットがない方が多いため、選考に落ちて結果的に博士人材の雇用数が減少するということも、発信の仕方によっては十分あり得る。この点は産業界の需要に沿った形で丁寧に考える必要がある。
- ◇ 中途採用というより単純にジョブ型で採用しようという趣旨と理解した。ジョブ型採用も重要だが、どちらかという通年採用を推奨する方向に持っていく方がドクターとしては就職がしやすくなるのではないか。D3になってからでも就職できるという、通年採用かつジョブ型という形がうまく浸透していけばまさに入職経路の多様化につながっていくと考える。また、ジョブ型に進めば進むほど採用時期は遅くなり、その分博士学生は不安になる。その不安をしっかりと軽減する発信の仕方を意識するべきではないか。
- ◇ 博士学生は、就活の期間が限られることもあり得て、なおかつ卒業できるの見通しが立たない面もあるため、通年採用は非常に重要。

(「キャリアセンターにおける博士学生特化のサービスの拡充」について)

- ◇ キャリアセンターが博士学生特化のサービスの拡充を行うに当たっては、民間就職支援事業者とつないでいただくと、現場を見てマッチングを行っている民間就職支援事業者のノウハウを活用でき、全てをキャリアセンターが担うよりも、持ちつ持たれつの良い関係を築けるのではないか。
- ◇ 大学同士の常日頃からの連携も重要。大学連携で複数大学の予算・人員が集まることにより、1回のイベントの単価が上がって民間事業者が動きやすくなる。学生も複数大学から集まり、民間企業も参加メリットが大きくなり集まってくると考えられるため、学生にとっても良い話になる。
- ◇ 大学からは独立した形、例えば入札案件で大学横断型プロジェクトとして一旦やってみるとよいのではないか。大学連携とはいえ結局は担当者の熱量に依存することもあるため、長期的な解決につながるのか疑問である。我々のような民間就職支援事業者なのか、コンサルティング会社か、シンクタンクか分からないが、大学を束ねる機関が博士学生の教育プログラムを国から受託して、大学横断型でエントリー学生を受け付けて教育を実施し、結果を見る方が良いかと個人的には思う。
- ◇ 大学を束ねる機関にキャリアセンターの役割を渡すということは重要だと考えている。有名大学が博士学生に対するキャリア支援に力を入れている一方で、大学によっては、学生を集めるという大学経営上の観点から、博士学生をそこまで手厚くキャリア支援せずとも、学部生・修士への支援で十分ではないかという見方もあると聞く。他方、民間就職支援事業者サイドも、有名大学の学生に登録してもらえていれば、登録者に関する対外ブランディングが叶うので支障はない。だが、有名大学以外の大学にも博士学生は多くいて、情報にアクセスできず困っている方も多くいる。大学経営と企業経営のビジネスジャッジでそのような博士学生が取りこぼされないような環境構築の必要がある。

(「就職活動における早期段階（修士～D1頃）での企業との接触」について)

- ◇ この内容には肯定的である一方、学生が接触するのは必ずしも企業だけでなくよいと思っていて、この時期は企業就職も含めてあらゆるキャリアを考えるのが良いのではないか。自社ではガイダンス系はなるべく早い時期、できれば博士課程への進学直前・直後に実施するようにしている。そうしたタイミングで半強制的にキャリアについて考えさせることが重要である。博士課程に進学すると学生は皆研究にフォーカスしてしまい、気づくとD2の終わり頃になってキャリアをどうしようとなる人が多い。早い段階でキャリアのことを考えて、D1の秋頃から企業との接点を持てる交流会に参加しつつ、メインでは研究をする、というような理想的な研究とキャリアのバランスを保てるとよいと考える。

(発信が効果的な推奨事項について)

- ◇ 副業・兼業、インターンシップに興味はあるが研究室の教員が良い顔をしないという場面で、学生側が政府から推奨されているということを示せるとよい。

以上