

博士人材の民間企業における 活躍促進に向けた検討会 第一回

2024年8月26日
北海道大学 大学院教育推進機構
先端人材育成センター
吉原 拓也

博士人材育成コンソーシアム（国公立13大学が博士人材育成について連携）での活動等を踏まえた博士人材のキャリアに関する問題意識と期待

- 「博士は」と一括りで語られることが多い
- 博士人材の暗黙のペルソナ
 - 日本人、理系、27才前後、3月修了、独身、アカデミアもしくは研究職志向
- 実際の博士は多種多様
 - 留学生（来日前後の言語環境が多様）
 - 理系だから、文系だからと一括りにできない多様性
 - 修士and／or博士を早期修了、秋入学
 - パートナーや子供の有無
 - 社会人経験の有無
 - 研究を続けたい、研究以外の道に進みたい
 - トランスファラブルスキルの状況も多様（個性、環境）

例えば、現在の就活スケジュールは早期修了する優秀な学生に不利

- 多種多様な博士人材が各々活躍できるようなキャリアに進めるマッチングシステムが必要
 - 学生は現在の研究の延長線上を望みがち
 - 学生は会社のイメージで選びがち
 - オンライン化により、著名企業に学生が集中
 - 新規参入分野、異分野融合領域のマッチングが困難
 - 博士が欲しいのか、博士でも良いから欲しいのか
 - 研究、開発、ジョブ型、メンバーシップ型が曖昧な場合がある
 - D1～D3まで長期に渡る就活時期
 - 第一志望を受けられない問題（官、民、アカデミア）

- 企業における博士人材マネジメント
 - 一人の博士が全ての能力・スキルをもっているわけではない
 - 高い専門性もダイバーシティの一要素
 - 企業内での博士号取得支援
 - （いわゆる）文系博士活躍領域の開拓、英語採用の拡大
 - 博士採用活動初期が重要（「博士は使えない」という言説）
→手引きに期待

➤ 大学における博士人材育成

- 専門性＋トランスファラブルスキルの修得支援
- 多種多様な博士に合わせたチャンスの提供、キャリア支援
- 大学間連携等によるキャリア支援の多様化と効率化
- 民間企業、アカデミア、官との連携