

「博士人材の民間企業における活躍促進に向けた 手引き・ガイドブック（仮称）」 骨子（案）

はじめに

- ①「手引き・ガイドブック（仮称）」作成の背景課題、趣旨目的（大学・企業の行動変容）、目指すところ（博士人材の企業での活躍）など。
- ②大学職員、企業担当者、博士学生等に向け、学士・修士学生との比較も含め、博士の就職活動の現状の解説。

1. 企業への処方箋（企業において取組が奨励されること）

【論点（1）・（2）】

○博士人材の採用や入社後に活躍できる環境整備を効果的に実施するため、採用活動の開始前から検討することが望ましい事項を示すことが必要ではないか。

（1）経営戦略と求める人材の検討

- ①今後の経営戦略を踏まえつつ、どのように博士人材を採用し、配属させていくか検討し、社内外に示す。

（2）採用計画の決定

- ①人事部門で把握していないものの博士人材を望んでいる部署もある可能性があることから、様々な部署や社内の博士人材を巻き込んで採用戦略を立てる。

【論点（3）～（6）】

○博士人材の採用経験が少ない企業など十分な採用ノウハウがない企業も存在すると想定されることから、円滑な採用活動を行えるようにするため、ステップごとに取り組むべき点を示すことが必要ではないか。

（3）博士課程学生に企業を知ってもらう取組（母集団の形成）

- ①企業の求人を人材情報サービス企業等が運営するポータルサイトで集める博士課程学生が多くなっていることから、ポータルサイトに登録する。
- ②学会など博士課程学生が集まるコミュニティで求人を行う。業界団体などが主催して同業他社とともに分野を限定した合同企業説明会を行う。
- ③博士号を持つ社員の数や、博士人材の採用実績や活躍状況を把握し、発信する。

（4）インターンシップの実施

- ①制度化されたインターンシップへの参加や、自社でのインターンシップ開催により、博士課程学生との交流に取り組む。

（5）選考の実施

- ①博士人材は研究に加えて多様な学生生活を経験していることから、研究室でのマネジメントや学会運営、留学経験など多様な経験も評価する。

また、専門性のみならず、汎用的能力（トランスファラブルスキル）に着目した評価も行う。

- ②博士人材は専門性を有することを踏まえ、入社後に配属する可能性のある部署の職員を選考に関与させる。（ミスマッチを防ぐだけでなく、早期から職務に取り組める環境が整備されることが期待できる。）

（6）入社時の処遇、入社後のキャリアパスの例示

- ①修士課程修了者よりも高い能力を有している博士人材の能力に見合った初任給を設ける。（優秀な人材を集める一因になることが期待できる。）
- ②入社後の昇格や異動などのキャリアパスのモデルを例示することで、博士人材が民間企業において活躍できることを示す。

【論点（7）・（8）】

○採用にとどまらず、博士人材の能力を最大限引き出し活躍できる環境を整えらるとともに、優秀な人材を惹きつけるために必要と考えられる取組を示すことが必要ではないか。

（7）博士人材の強みを引き出すための環境整備

- ①専門職種として入社した場合でも、職務適性に応じて入社時の職種に関わらない異動や経営層への登用など、多様なキャリアが形成できる人事制度を整備する。
- ②博士人材を始めとした高い専門性を有する人材が最大限活躍する環境を整えるため、ジョブ型雇用を導入する。

（8）優秀な人材を惹きつけるための工夫、産学連携の一層の推進

- ①博士号取得を希望する従業員への支援制度や、就職後も自身の研究を継続する意向を持っている博士人材が働きながら研究できる環境を整備する。
- ②3月以外の時期に修了した学生（早期修了等）や海外大学院を修了した学生が、修了時期に合わせて入社できるよう、通年で採用活動を行う。
- ③企業経営者と大学学長のトップ会談などにより、企業と大学の連携を強化し、人材育成を核とする産学連携の強化を進める。
- ④大学と企業の共同研究所を設置するなど、企業の資源を活用して教育機会を提供することにより、産学が連携した人材育成を進める。

2. 大学への処方箋（大学において取組が奨励されること）

【論点（1）・（2）】

○大学として責任を持った取組を行うため、博士課程学生のキャリア支援を検討する際に必要となる事項を示すことが必要ではないか。

（1）育成する人材像の明確化と、教育課程の編成

- ①育成する博士人材像を明確化するとともに、専門的能力に加えて、汎用的能力（トランスファラブルスキル）を涵養する教育課程を編成する。

(2) キャリア構築等を担う組織的な支援体制の整備

- ①博士課程学生のキャリア構築や就職活動支援は大学内で取組が一元化されていない場合もあるため、現状、大学内で行われている取組や支援を把握する。
- ②博士課程学生のキャリア構築や就活支援を担当する組織と担当者を決め、大学としての支援の方針を学生に示すなど、組織的な支援を進める。
- ③より充実した支援を目指し、コンソーシアムへの参加や形成など他の大学と連携することや民間企業への一部業務委託を検討する。

【論点(3)～(6)】

○博士課程学生のキャリア支援を行っていない大学も存在すると想定されることから、博士課程学生がキャリアについて考え、就職活動を円滑に進められるように、大学が実施することが望まれる取組を示すことが必要ではないか。

(3) 「キャリア」を考える機会の提供

- ①学生が早期に進路を検討・決定する傾向があるため、早期に(学士・修士学生も含め)、博士課程学生が自身のキャリアを考える機会を設ける。
- ②博士課程修了後に多様な進路があることを伝えるため、博士人材がアカデミアのみならず企業で活躍している例があることを伝える。
(OB・OGが企業で活躍している事例を紹介することや、「博士人材の企業における活躍ロールモデル事例集」などを活用。)

(4) 就職活動に関する情報提供や相談の実施

- ①博士課程学生も「自己分析」や「企業研究」など学士・修士学生の就職活動と同じ準備が有効であることから、就職セミナーや個別キャリア相談等を実施する。
- ②博士採用のある企業の探し方として、博士課程学生を対象とした合同企業説明会参加や人材情報ポータルサイト利用など、就職活動の方法を伝える。
- ③キャリアパスに関する相談対応が可能な専門のメンターやアドバイザー、コーディネーター等による面談などを通して、博士課程学生の強み・弱みを理解させ、自己PRを作成する手助けをする。

(5) インターンシップなど企業の業務を体験する機会の創出

- ①企業の業務についての理解を促進するため、OB・OGとの交流会等を開催する。
- ②学生が進路選択の判断材料とするとともに、研究活動により修得する能力とは異なる能力を身に付けるため、インターンシップ、共同研究、PBL型のイベント等を活用する。

(6) 企業との交流機会・出会いの場の提供

- ①博士課程学生が企業の社員に対して研究内容を発表する機会などを設ける。
- ②合同企業説明会等の情報の博士課程学生への提供や、大学がマッチングイベントを主催することにより、博士課程学生と企業の接触機会を設ける。

【論点（7）・（8）】

○進学希望者や企業等の幅広いステークホルダーに対し、博士課程修了後の進路や活躍状況を示すとともに、能力と意欲のある者が博士課程に進学しやすい環境を整えるために必要と考えられる取組を示すことが必要ではないか。

（7）博士課程修了後の進路、ロールモデル等の公表・発信

- ①博士課程への進学を考えている者や企業等に向けて情報提供するため、博士課程修了後の進路や就職先等を把握し、公表する。
- ②卒業生の活躍状況を把握し、HP や広報誌などでロールモデルとして発信する。

（8）魅力的な教育研究環境の整備、産学連携の一層の推進

- ①長期履修制度の活用など、働きながら博士号の取得を目指しやすい環境や、企業に勤めながら自身の研究を継続したい者が大学でも研究できる環境を整備する。なお、優秀な学生については、早期修了の活用を促進する。
- ②大学学長と企業経営者のトップ会談などにより、企業と大学の連携を強化し、人材育成を核とする産学官連携の強化を進める。
- ③大学と企業の共同研究所を設置するなど、企業の資源を活用して教育機会を提供することにより、産学が連携した人材育成を進める。

3. 学生へのメッセージ【学生に伝えるメッセージのようなレイアウト】

【論点（1）～（3）】

○博士課程学生に対して、多様なキャリアの選択肢を示すとともに、希望するキャリアを実現するための支援があることを伝えることが必要ではないか。

（1）情報収集とキャリアの検討

- ①学士・修士学生のうちからロールモデルの事例収集や学内セミナーへ参加し、将来のキャリアを検討する。
- ②研究の専門性を追求するだけでなく、研究室のマネジメントや学会運営、留学など、多様な経験を積み、就職活動に備える。

（2）インターンシップへの参加による企業の業務の理解

- ①インターンシップに参加することにより、企業における専門性の高い研究分野の業務や専門分野にとらわれない多様な業務を体験し、企業で働くということへの理解を深める。

（3）企業との交流への積極参加

- ①企業との交流会やマッチングイベントに積極的に参加し、企業で働くことについて具体的なイメージを持つ。
- ②インターンシップや志望企業の例年の公募スケジュールを踏まえ、就職活動と研究を両立できる計画を立てる。