



博士人材の 民間企業における 活躍促進に向けたガイドブック



文部科学省

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

経済産業省

Ministry of Economy, Trade and Industry

1. はじめに

2. 企業への手引き

- a. 経営戦略と人材戦略の連動
- b. 採用計画の決定
- c. 博士課程学生に企業を知ってもらう取組
- d. インターンシップなどの実施
- e. 選考の実施
- f. 入社時の処遇、入社後のキャリアパスの説明
- g. 博士人材の強みを引き出すための環境整備
- h. 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

3. 大学への手引き

- a. 育成する人材像の明確化・教育課程の編成
- b. キャリアセンター等の組織的な支援体制の整備
- c. 「キャリア」を考える機会の提供
- d. 就職活動に関する情報提供や相談の実施
- e. 企業との交流機会・出会いの場の提供
- f. インターンシップなどの機会の創出
- g. 博士課程修了後の進路、ロールモデル等の把握・公表
- h. 魅力的な教育研究環境の整備、産学連携の一層の推進

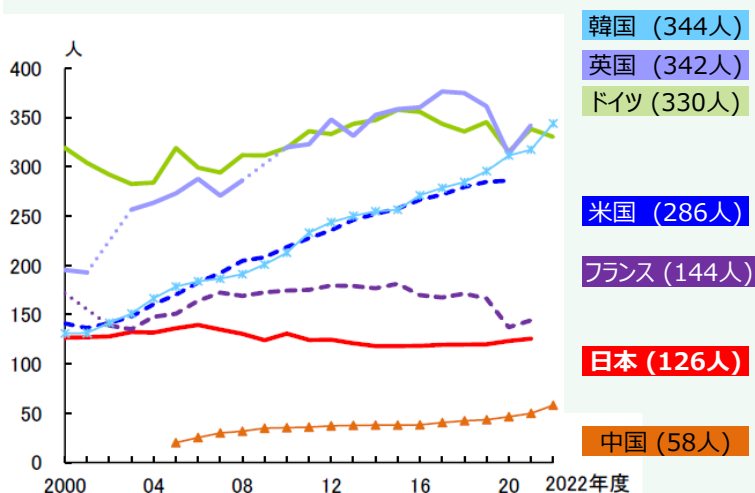
4. 学生の皆さんへ

5. 事例集

グローバル競争の激化

21世紀になり、AIなど新しい科学技術の社会実装や国際紛争の激化など、世界的に様々な環境が劇的に変化する中、諸外国では、イノベーションを創出し、成長を実現しています。

その中で博士人材は、自ら課題を発見・設定し、解決まで導くことができる能力を持った人材として重要視されています。



しかしながら、我が国の修士課程の学生の多くは博士課程に進学していません。

諸外国と比較すると、日本の人口100万人当たりの博士号取得者数は韓国、英国、ドイツの4割程度です。

(出典) 科学技術・学術政策研究所、科学技術指標2024、調査資料-341、2024年8月

博士人材の活躍が不可欠に

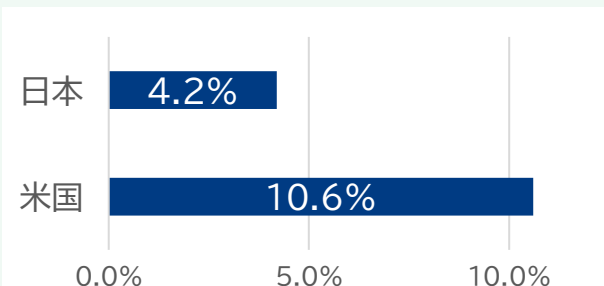
我が国では、今後、少子高齢化が進み、労働力人口が減少するとともに国内の市場規模も小さくなっていくことは避けられません。

企業は、諸外国の市場にも目を向け、外国の企業と勝負していくことが迫られてくると予想されます。

そのためには、博士人材を活用し、イノベーションを起こしていくことが期待されます。

諸外国では、博士人材の活躍が進んでいます。企業研究者の博士号取得者の割合は、日本は米国の半分以上です。

●企業研究者に占める博士人材の割合



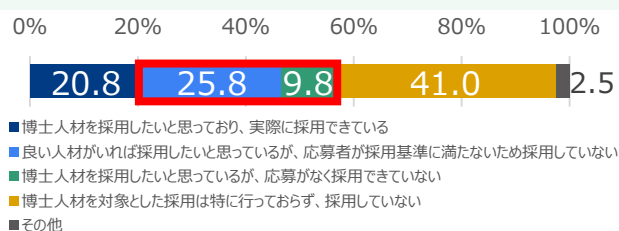
(出典) 経済産業省「博士人材の産業界への入職経路の多様化に関する調査(令和6年3月)」をもとに作成

近年、日本企業においても、博士人材の採用を進めている企業が増えてきています。そのような企業を参考に、数十年先を見据えた人材戦略を検討する必要があります。

博士の就職、よくある悩み

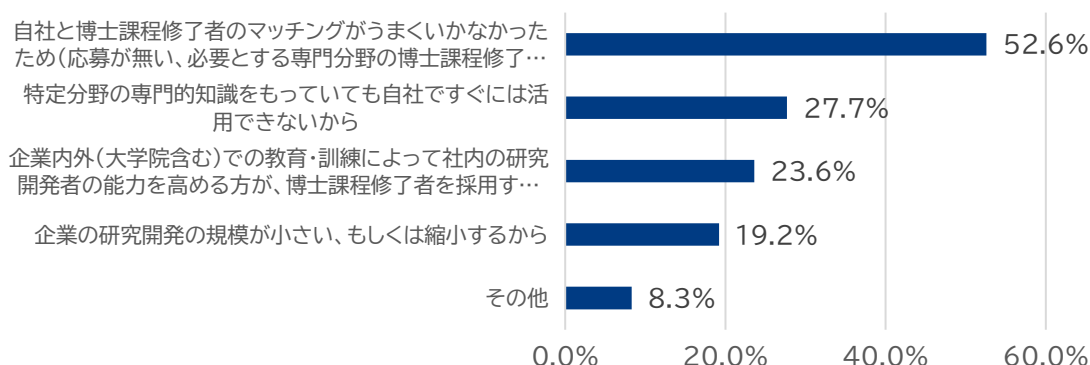
一方で、博士人材の採用意欲はあるものの採用できていない企業があります。その原因の約半数は、「マッチングがうまくいかなかったため」とされています。

●博士人材の採用状況



(出典)経済産業省「産業界と大学におけるイノベーション人材の循環育成に向けた方策に関する調査」(令和3年3月)

●博士課程修了者を採用しない理由



(出典)科学技術・学術政策研究所「民間企業の研究活動に関する調査報告2021」, NISTEP REPORT, No.19

博士人材の就職は、教員や先輩からの紹介などが多い傾向があります。そのため、「このようにしたらよい」という情報が少なく、新たに取り組を始めたい企業・大学が、何から始めればよいか情報が得られず、効率的な採用が進めにくい状況にあります。

採用したくても採用できない、いわば産業界における活躍に向けた「ラスト・ワンマイル」を乗り越える具体策が求められています。

ガイドブックの使い方

- 実務を担う企業・大学の担当者に向けて、「博士人材を採用したい企業」が採用を進める方法や、「博士課程を有する大学」が学生を支援する方法について、具体策を取りまとめたものです。
- 作成にあたっては、企業・大学・団体等の関係者の協力を得て、文部科学省と経済産業省が協力し、「博士人材の民間企業における活躍促進に向けた検討会」を開催しました。
- ガイドブックに記載された取組に留まらず、積極的な取組を進めていただくことを期待しています。

QR
コード

博士も変わってきています

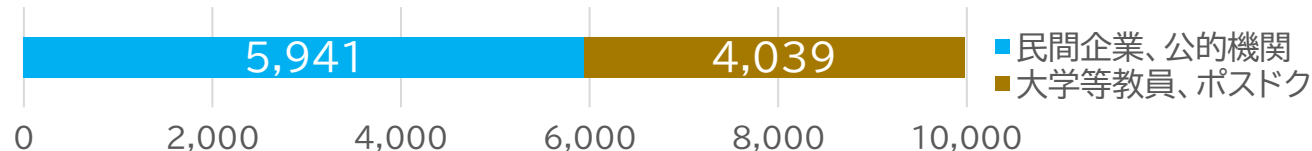
ポイント1 博士を採らなければならない時代の到来

AIなど科学技術のめざましい進歩により、最先端の学術を企業内に取り込んでいかなければならない時代となっています。そのためには、最新の学術論文を理解し、説明し、事業化に貢献できる博士人材が必要となってきました。

ポイント2 企業で活躍する博士

長らく「博士＝研究者養成」というイメージがありますが、企業へ就職する学生も相当数存在します。博士課程修了後に企業へ就職することを視野に、進学する学生もいます。

●博士課程修了後の進路状況



出典：令和6年度学校基本調査をもとに作成 ※重複計上あり

ポイント3 博士の活躍の場の拡大

専門性を生かして研究開発職として活躍するだけでなく、大学での専攻と異なる分野の研究を担ったり、研究ではない業務で活躍する博士人材もいます。

1 大学の研究分野と同じ分野で活躍する	2 大学の研究分野と異なる分野で活躍する	3 研究開発以外のフィールドで活躍する
 株式会社●● ××部 - 大学では、「……」を専攻し、博士号取得。 - 大学時代に培った……の経験を生かし、××で活躍	 株式会社●● ××部 - 大学では、「……」を専攻し、博士号取得。 - 大学時代に培った……の経験を生かし、××で活躍	 株式会社●● ××部 - 大学では、「……」を専攻し、博士号取得。 - 大学時代に培った……の経験を生かし、××で活躍

※このほかにも、多様な業務で活躍している博士人材がいます。
「ロールモデル事例集」をご参照ください。

QR
コード

ポイント4 多様な高度人材の育成の進展(大学院教育の変化)

大学院では、従来、研究者養成を主目的として、専門分野に重点を置いた教育が行われてきました。しかし近年、企業でのキャリアも見据え、幅広い分野で活躍できる汎用的な能力(トランスファラブルスキル)の育成や産学連携による実践的な教育が進んでいます。

※各大学が育成したい人材像などを踏まえたカリキュラムを展開し、専門性に加えて、汎用的な能力を備えた博士人材が養成されています。

取組内容	取組内容
・専攻での科目がトランスファラブルスキルのどの項目に対応しているかを紐付け ・インターンシップへの参加を奨励しており、参加学生にはトランスファラブルスキル表を活用した指導をしている	・教員と学生のチームが6週間一緒に企業に滞在し、企業が抱える最新の重要課題についてグループで解決策を提案

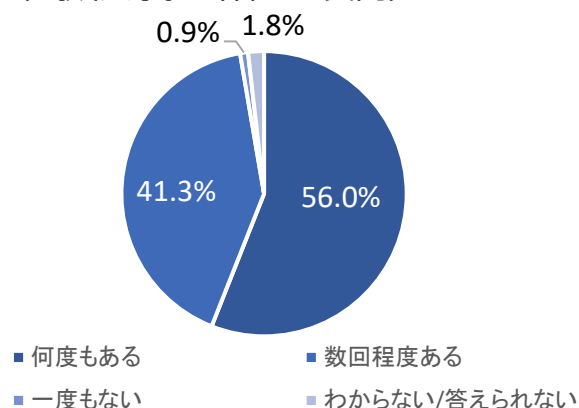
(参考)このほか、各大学の取組は、●●ページ及び「(P)大学院教育の改革事例集」をご覧ください。

QR
コード

ポイント5 博士人材のパフォーマンスは高い

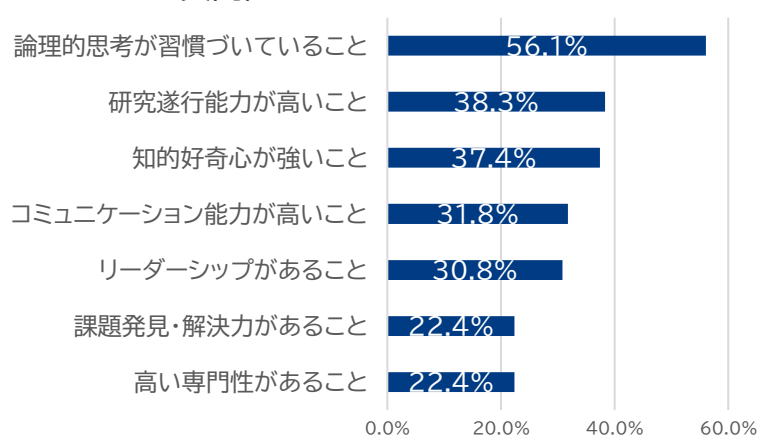
97.3%の人事担当者が、「パフォーマンスの高さ」を実感しています。また、博士人材の同僚は、専門性以外の能力も評価しています。

●博士学生がパフォーマンスが高いと実感した経験(人事担当者への質問)



(出典)株式会社アカリク「博士学生のビジネスでの活躍に関する実態調査」

●博士人材を評価している点(博士人材の同僚への質問)



(出典)株式会社アカリク「同僚から見た博士人材に関する実態調査」

企業への手引き

企業において取組が奨励されること

博士人材とはどのような人材なのか、

博士人材を知ること、博士人材と出会うところから採用活動は始まります。

博士人材の採用活動は、学士・修士学生の採用活動と異なるものであり、

政府による「就職・採用活動に関する要請」などの諸条件がありません。

そのため、各企業で独自性を発揮して採用活動を行うことが可能ですが、

これまで博士人材の採用経験が少ない企業では、

どのように採用を進めればよいか、処遇すればよいか、知見がないことが想定されます。

また、博士人材は、研究開発職など専門職として活躍するだけでなく、

博士課程で培った能力を生かして、様々な分野で活躍することができる人材です。

博士人材の職務内容を広く検討し、職務に見合った処遇やキャリアパスを設定するなど、

十分に能力を発揮して活躍できる環境整備が必要です。

博士人材の採用や活躍のノウハウを有する先進企業の事例や、

大学・企業担当者の経験をもとに、

採用や環境整備のために取り組むことが奨励される事項について解説します。

STEP

1

採用活動を開始する前に、企業の内部で検討・決定しておいた方がよいことを示します

- a. 経営戦略と人材戦略の連動……………8ページ
- b. 採用計画の決定……………10ページ



採用活動と、入社後を見越した環境整備を、あわせて実施します

STEP

2

採用活動のステップごとに、効果的な活動ができるよう工夫します

- 博士課程学生へのPR
- c. 博士課程学生に企業を知ってもらう取組 ……12ページ
- 円滑な採用活動の実施
- d. インターンシップなどの実施 ……14ページ
- e. 選考の実施 ……15ページ

STEP

3

入社後の活躍のために、あらかじめ環境整備を進めておきます

- f. 入社時の処遇、入社後のキャリアパスの設定……………16ページ
- g. 博士人材の強みを引き出すための環境整備 ……17ページ



STEP

4

さらに、優秀な人材を惹きつけるために、一歩進んだ取組として考えられる事項を示します

- h. 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……………18ページ

経営戦略と人材戦略の連動

これからの企業は、イノベーションを起こし、成長につなげることが必要です。そのため、イノベーションを起こせる人材である博士人材の活用が期待されます。

✔ ポイント

- 事業活動に、最先端の研究開発、AIの活用など専門的な業務、国際的な事業展開などが求められ始めています。高度化した業務で活躍できる人材として、博士人材が考えられます。
- 経営戦略を実現するため、人材戦略を連動して策定します。策定時には、博士人材の強み・評価できる点を考慮し、博士人材が担当する業務を検討します。

<代表的な活躍例>

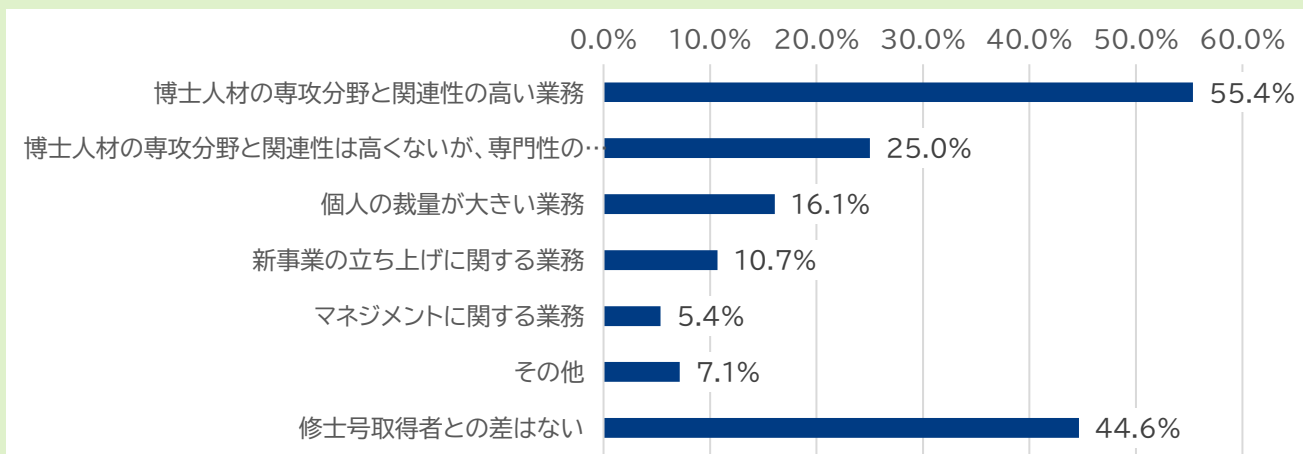
- 大学の研究分野と同じ分野で活躍する
- 大学の研究分野と異なる分野で活躍する
- 研究開発以外のフィールドで活躍する

✔ 具体的な取組

- 近年、博士課程における教育内容が、幅広い業務で活躍できる能力を育成する方向に変化し、博士課程学生の能力やキャラクターが以前とは変わってきています。
- 今後の経営戦略を踏まえつつ、どのような博士人材を採用し、配属させていくか検討します。
- 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ります。様々な部署や社内の博士人材を巻き込んで、博士人材の採用を検討します。

【コラム】博士の業務

- 博士課程学生は「研究・専攻が活かせる」ことを重視して企業選びをしている割合が学部生・修士学生より高いです。しかし、それ以外の項目（将来性や福利厚生など）を重視している学生もいます。
- 博士人材の業務は、「専攻分野と関連性の高い業務」を担当させている割合が高いものの、それ以外の業務を担当している場合も多いです。



(出典) 経済産業省「産業界における博士人材の活躍実態調査」(令和4年2月) ※複数回答あり

取組内容

- ・博士人材を採用している歴史(採用開始時期、きっかけなど)
- ・経営戦略の中で人材をどのように位置づけているのか

博士人材の活躍状況

博士人材の育成の制度化

取組内容

- ・博士採用をする中小企業
- ・大学キャリアセンターを窓口としてコネクションをつくって、計画的に博士人材の採用を進めている。
- ・技術営業など、研究職以外の博士人材の活躍を進めている。

取組内容

- ・2022年から博士の新卒採用をスタート。
- ・インターンシップを経験したうえでの採用としている。インターンシップはリモートも活用し、研究と両立して従事することが可能。

採用計画の決定

博士人材の採用には、「就職・採用活動に関する要請」などのルールがなく、各企業が独自に行うことができます。採用活動の開始前に、採用スケジュールを含め、採用計画を決めます。

✔ ポイント

- 博士課程学生の研究スケジュールや、すでに採用を実施している企業の例を参考に、選考時期や採用方法も含め、採用計画を立てます。

✔ 具体的な取組

<採用イベントの開催>

- “博士の仕事”のイメージを企業と学生の間で共有した上で、選考を行うことが効果的です。座談会や職場見学など、企業と博士課程学生が接点を持てるイベントを開催します。

<採用方法の決定>

- 一括採用で採用するほか、キャリア採用として採用する方法もあります。また、一括採用とキャリア採用の両方を用意し、学生が選択できることとしている企業もあります。

<採用スケジュールの決定>

- 業界ごとにスケジュールに特徴があるため、同業他社を参考に、自社の採用スケジュールを決めます。
- 博士課程学生は、研究を進めつつ、就職活動を行うこととなりますが、研究分野によって学会発表の時期など研究の一般的なスケジュールが異なっています。採用したい分野の学生のスケジュールを調べ、インターンシップや選考を計画します。
- 早期修了や海外留学等により3月以外の時期に修了する学生もいます。通年で採用活動を行うことや、採用活動を実施していない時期はインターンシップを実施するなど、常に博士人材との接触機会を設けることが考えられます。

(※)日本の大学に留学している外国人留学生を採用する場合、日本人を採用するときと同様に採用プロセスを進めることができます。「特に押さえておく点と良いポイント」は「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック」にまとめられています。

QR
コード

【コラム】「キャリア採用」としての採用方法

- 「学生を新卒で採用する」場合は、一括採用として一律のスケジュールで進めることが一般的であり、博士課程学生も例外ではありません。
- しかし近年、高い専門性を有し、即戦力として活躍できる可能性がある点などを評価し、キャリア採用として採用する企業もあります。
- キャリア採用の一種とすることで、無理なく通年で選考・採用することができ、研究の合間に就職活動を行えるため学生を集めやすいメリットがあります。一方で、ポストに空きがないと募集できない(本来は入社してほしい人材が応募できない)など、デメリットも存在します。

すでに取組を進めている企業の事例と、博士課程学生の活動スケジュールを見ながら、自社の採用スケジュールを検討します。

取組内容

どのように採用活動を進めているか

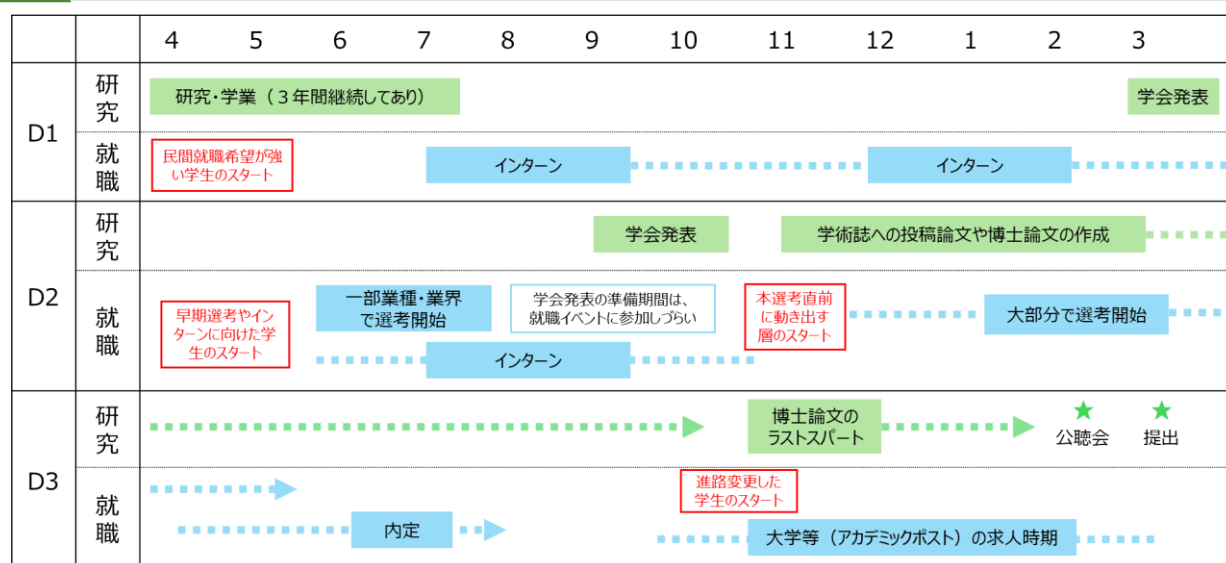
主催セミナーの開催
(内定者から研究室へ声掛け)

説明会、社員座談会

研究所見学

インターンシップ

参考 博士課程学生の活動スケジュールのイメージ



※イメージであり、実際は専攻分野・学生、業界・企業ごとに異なります。正確なスケジュールは、学生本人や大学、人材情報サービス企業などに相談することが望ましいです。

※就職活動を開始するタイミングは学生により異なり、大きく4つ(赤枠記載)あると考えられます。それにより、インターンの参加有無や選考のタイミングが異なっています。

博士課程学生に企業を知ってもらう取組

効果的なPRのため、自社における博士人材の活躍イメージやアピールする内容などを検討し、ターゲットとなる学生層にアプローチします。

✔ ポイント

- 博士人材の採用を実施していることをPRするため、HPの情報を充実を図ります。
- 複数のPR方法を組み合わせ、学生に情報を届けやすくします。

✔ 具体的な取組

<PR内容の決定>

- 企業HPで採用情報を集めることが多いため、以下のような内容をHPで発信します。
 - 求人情報（採用予定人数、初任給など）、業務内容と求める能力
 - 博士人材の採用実績、ロールモデルとなる社員のキャリア紹介やインタビュー
 - 「博士卒」専用の採用ページを設ける
 - ※「大学院卒」とまとめて公表するのではなく、「修士卒」「博士卒」として分けて発信
- 有価証券報告書や統合報告書における人的資本情報の開示の欄で、博士人材の採用人数などを開示することも考えられます（※2023年4月期より、有価証券報告書において人的資本情報の開示が義務化されています。）。

<企業を知ってもらう取組>

- 多数の学生へのPR
 - 人材情報サービス企業等が運営するポータルサイトの活用
 - ※主なものは、39ページ参考1 参照
- 個別の大学と協力したPR
 - 大学が主催する、合同企業説明会や学生との交流会へ参加
 - ※年齢の近い若手社員やOBOGとの意見交換の機会を設けることが効果的
 - 企業と大学の就職担当者の交流会等で、博士人材の採用を行っていることをPR
- 特定分野を専攻している学生へのPR
 - 学会など博士課程学生が集まるコミュニティで求人を実施
 - 業界団体などが主催し、ターゲットとなる分野を絞った合同企業説明会を開催

取組内容

・業界団体で採用活動を実施。
・新卒博士向け合同企業説明会や、特定分野の人材に特化した合同企業説明会を実施

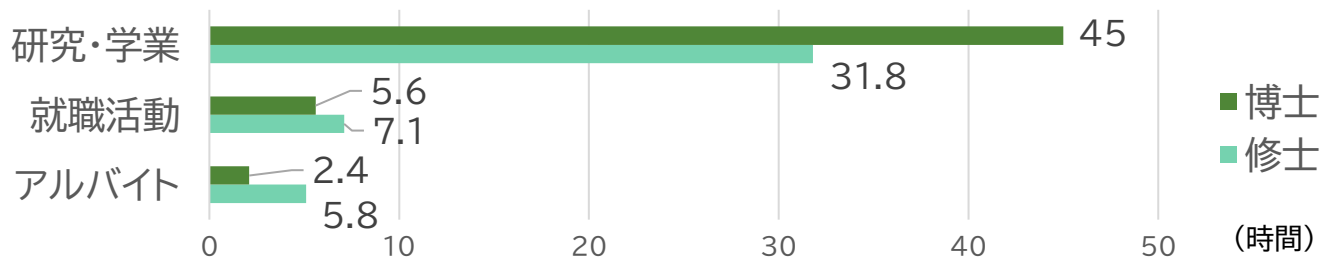
取組内容

PBLイベントなどを開催

【コラム】 研究活動で博士と出会う

- 博士課程学生は、修士課程学生に比べて、「研究」に割いている時間が多いです。そのため、就職活動に費やす時間は少なく、「研究」の中で博士課程学生と出会う機会を創出することが考えられます。

●博士課程学生の時間の使い方(1週間平均)



(出典)株式会社アカリク実施調査(調査期間:2024年4月~12月実施)

1 「キャンパスで」博士と出会う

- 企業が大学キャンパスに出向き、セミナーや座談会を開催することで、就職活動に時間が取れない学生とも接点を持つことができます。
- 共同研究の中で、博士課程学生に従事させることにより、企業での業務を体験することができます。

キャンパス内の「共同研究所」

取組内容

- 共同研究所を設置する動きも進んでいます。共同研究を行うだけに留まらず、研究所を活用したインターンシップや、セミナー、施設見学をすることができます。

(共同研究所を設置する例)

2 「学会で」博士と出会う

- 「学会」は、特定の同一分野を専攻する多数の学生が集まる巨大なコミュニティです。
- 学会の事務局と相談することで、学会の場を借りてPR活動を行うこともできるようになります。

取組内容

- ・●●年前から博士採用をスタート。●●分野で活躍できる学生を中心に、対象の学問分野を●●、●●、●●に絞って採用スタート。
- ・●●で研究室を探し、訪問
- ・学会でブースを出展

インターンシップなどの実施

博士課程学生がどのように能力を発揮し、企業の業務に貢献できるかを見極めるために、インターンシップを活用することが有効です。

✓ ポイント

- 博士課程学生向けインターンシッププログラムの活用も検討しつつ、企業と学生の相互理解が深まるインターンシップなどを実施します。

✓ 具体的な取組

<プログラムの提供方法>

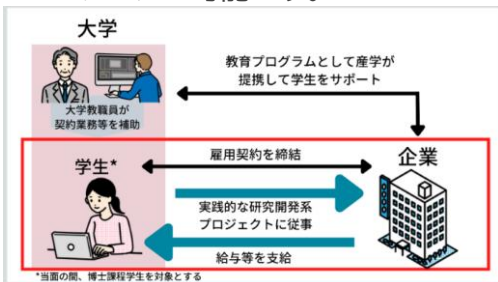
- 企業にとっては、博士課程学生との交流を持てる機会であるとともに、博士課程学生にとっても成長に繋がる貴重な機会です。
アカデミアの研究と企業の仕事との違い、企業の価値観や文化を体感し、リアルな職業体験ができるプログラムを提供します。
- 専門分野が発揮できる部署（研究開発部門など）だけでなく、汎用的能力を生かすことができる業務など、幅広く受入れを検討します。
（例えば、新規事業のための調査研究、アイデア創出などのプロジェクトや、経営企画やマーケティング部門）
- 自社でインターンシップを開催するほか、博士課程学生を対象としたインターンシッププログラムに参加することが考えられます。
- 企業、学生双方にとってインターンシップの効果を高めるため、実施内容を、学生と個別に調整することも効果的です。

<インターンシップ以外の方法>

- 大学と協力して社員と学生が共同課題に取り組むワークショップやPBLの実施も考えられます。

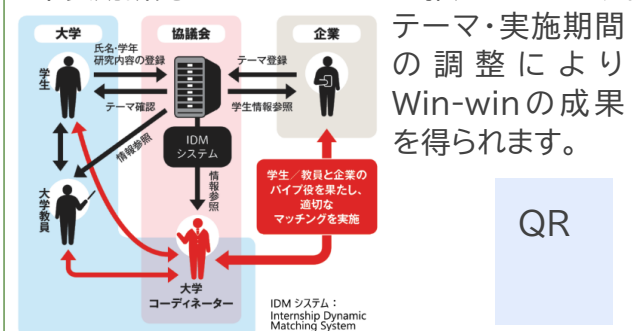
参考 ジョブ型研究インターンシップ

博士課程学生を対象とした長期・有給の研究インターンシップです。多様な大学・分野から企業競争力向上に貢献できる優秀な学生とのマッチングが可能です。



参考 産学協働イノベーション人材育成協議会（C-ENGINE）

博士課程学生との協働を通して、専門性の枠にとらわれない博士人材の魅力を発見できる中長期研究インターンシップを推進しています。



※大学の取組事例は●ページ参照

選考の実施

博士人材は、研究活動や大学院の教育プログラムを通じて、またこれ以外にも多くの経験を積んでいます。専門性のみならず、様々な経験から得られた能力を評価することも望まれます。

✓ ポイント

- 人事部門だけでなく、専門性を評価できる部署の職員も含めた選考体制を整え、各面接官がどのような話を聞き出し、評価を行うのか決めます。

✓ 具体的な取組

- 博士課程学生の専門性だけにとどまらず、専門性以外の汎用的能力(トランスファラブルスキル)にも着目した評価を行います。
- 博士人材は、大学院に在学している間に多くの経験を積んでおり、面接で話を引き出し、評価することが推奨されます。
 - 研究を進める中での経験（研究室での後輩の指導やマネジメント、補助金申請等の事務的作業、学会運営など）
 - 大学における教育研究活動への参画（授業・実験等の教育補助業務経験など）
 - 国際経験（留学、国際学会での発表、外国人留学生との交流など）
 - 学士・修士学生と同様の経験（アルバイト、サークル活動など）
- 博士人材が有する専門性を評価するため、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こと(面接を行うなど)が考えられます。

従事できる可能性がある業務を入社前から知ること、配属予定の部署で準備を進めることができ、入社後に早期から能力・経験を生かした業務に取り組めます。

取組内容

各種採用の解説

- ・通常の採用(選考に応募)
- ・インターンシップを活用した採用
- ・AI・デジタル領域など、一部分野で専門性を見る採用

選考基準(出せる範囲で)

入社時の処遇、入社後のキャリアパスの設定

博士課程での実績や能力に応じて処遇やキャリアパスを設定することが望まれます。また、処遇やキャリアパスの情報を発信することで、優秀な人材の確保にもつながります。

✔ ポイント

- 各企業の実情に応じて、博士人材の処遇やキャリアパスを決定します。

✔ 具体的な取組

- 専門性や能力に見合った初任給、入社後の昇給などの給与制度を設定します。
- 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、博士課程修了後に、企業において活躍できるイメージを示します。

初任給の設定

初任給を設ける方法として、以下が考えられます。各企業の事情に応じ、選択することを検討します。

1 一律で基本給を高く設定

(例) 4年制博士了: 月給●万●●●●円
 3年制博士了: 月給●万●●●●円
 修士了: 月給●万●●●●円

2 「博士人材向け手当」の設定

(例) 「博士手当」制度
 博士の学位を有する方には給与に加えて毎月●万円を支給しています。

3 能力や職務内容に応じた給与設定

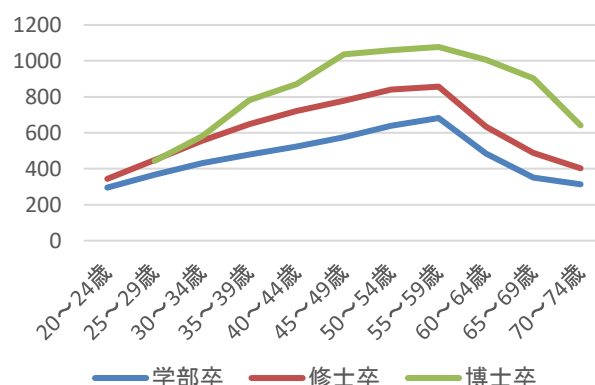
それぞれの博士人材が持つ能力に応じて給与を設定(中途採用と同形式)

(例) 博士: キャリア入社者基準
 修士: 月給●●●,●●●円
 学部: 月給●●●,●●●円

入社後の昇給

- 博士人材の就職時点では、修士卒社員は昇給しており、給与に差があることも想定されます。
- そのため、その後の昇給を工夫することが考えられます。

※博士は特に35歳以降で、学部・修士に比べて高賃金となっています。



(出典) 就業構造基本調査(2022年)より作成

博士人材の強みを引き出すための環境整備

社員が入社後に能力を十分に発揮できる環境を整えます。

✓ ポイント

- 博士人材とキャリアプランについて、継続的に話し合います。
- 採用時の職種にとらわれず、多様な経験が積める人事制度を整えます。

✓ 具体的な取組

- 近年、博士課程の教育内容が変化し、学生の能力や意識も大きく変化してきており、採用・マネジメント側が持つ博士のイメージとのギャップが生じてきています。大学院で学んだ内容を把握し、企業が期待する役割も伝え、キャリアプランを話し合います。
- 博士人材は専門職としての採用が期待されることが多いですが、大学院で培った能力を生かし、様々な職種で活躍できる可能性があります。
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、多様なキャリアを形成できる人事制度を整備することが考えられます。
- 博士人材をはじめとした高い専門性やスキルを有する人材が最大限活躍する環境を整えるため、ジョブ型人事を導入することも考えられます。

参考 ジョブ型人事指針

令和6年8月にジョブ型人事指針が取りまとめられ、20社の人事制度に関する情報提供が行われています。同指針では、専門性に応じたキャリアパスの整備や、専門性の高い人材の育成・獲得を重視した人事制度改革の取組なども紹介されています。

QR

取組内容

・人事制度改革に至った背景、効果
・長らく、社会人博士を推進

・事業部門が主体性を持った人材
マネジメント制度への改革
・社内ポスティング制度の拡大
・新卒採用者にジョブ型雇用を適用

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

優秀な人材を惹きつけるためには、更に一步進んだ取組が必要です。また、企業と大学の接点を増やし、新しい産学連携の形として「人材育成の産学連携」を進めていきます。

✓ 具体的な取組

- 博士号取得を希望する社員への支援制度や、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します。
- 企業経営者と大学学長のトップ会談や担当者間での定期的な懇談会・意見交換会などにより、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を進めます。
- 大学と企業の共同研究所、共同教育プログラムを設置するなど、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ことが考えられます。
- 大学の研究者を企業内の研究開発に取り込む一方で、従業員の学位取得支援、大学への出向による教育研究への従事など、人材交流を進めることも有効です。

参考 産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン

- ・大学等と企業の組織的な連携体制の構築を目指し、取りまとめたものです。
- ・また、実現上のボトルネックに対する処方箋等をまとめた「追補版」があります。

QR

取組内容

- ・職員の博士号取得を支援

取組内容

- ・働きながら研究できる環境を整備

【コラム】 博士人材を採用した企業に対する支援策

研究開発税制 (オープンイノベーション型)

- 法人税額の一部を控除できる制度です。令和5年度から、博士人材を活用した場合も制度の対象となっています。

控除額算出イメージ

共同・委託試験研究費等
(特別試験研究費) の額

QR



※最大で法人税額の10%まで

官民による若手研究者発掘支援事業

- 企業の若手社員(博士号未取得者)が、博士後期課程に入学し、企業と大学の共同研究を加速する研究開発を行う場合に、研究費を補助する事業です。
- 令和6年度から開始されており、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)により公募が行われており、審査を経て採択が決まります。

(参考)採択企業

QR

Q.企業で博士を採用するメリットは何ですか？

研究の経験を活かし、研究職や技術職の業務で活躍できます。博士が携わっている製品ということで、製品の信頼性を持って取引してもらえます。

「博士号」は、全世界で通用する能力証明であり、国際交渉において専門家として見られます。

研究や学生生活を通じて身につけた計画力、分析力、発想力等を活かし、経営企画や新規事業開拓など、アイデアが必要な業務で活躍できます。

技術を理解して他者に説明できる能力を生かし、技術営業・コンサルティングなどの専門的な業務で活躍できます。

自律的に課題を発見し、解決策を考え、成果を分かりやすくまとめる能力を生かして、企業内でリーダーシップがとれます。

大学への手引き

大学において取組が奨励されること

博士人材の民間企業での活躍を増やしていくためには、
その能力やキャラクター、活躍の実態や可能性、大学院教育の内容などを
企業に伝えるための取組が大学には求められます。

企業との接点を作り相互理解を深めていく。

大学と企業が、人材育成の視点で協働し試行錯誤することが必要です。

同時に、学士・修士学生の就職活動を支援することと同様に、

博士課程学生に対しても進路の支援を行うことも期待されます。

先進的な取組を行う大学の事例や、大学・企業担当者の経験をもとに、

大学が全学的な方針に基づき、取り組むことが奨励される事項について解説します。

STEP

1

博士課程学生のキャリア支援の検討に必要となる事項を示します。

- a. 育成する人材像の明確化・教育課程の編成……………22ページ
- b. キャリアセンター等の組織的な支援体制の整備……………24ページ



STEP

2

次に、キャリア支援にあたって奨励される取組について示します。

- c. 「キャリア」を考える機会の提供……………26ページ
- d. 就職活動に関する情報提供や相談の実施……………27ページ
- e. 企業との交流機会・出会いの場の提供……………28ページ
- f. インターンシップなどの機会の創出……………30ページ



STEP

3

幅広いステークホルダーに対し、進路や活躍状況を示します。

- g. 博士課程修了後の進路、ロールモデル等の把握・公表……………31ページ



STEP

4

さらに、能力と意欲のある者の進学を後押しするために必要となる環境整備について示します。

- h. 産学連携の一層の推進……………32ページ

育成する人材像の明確化・教育課程の編成

学生と社会のニーズに基づき、「卒業認定・学位授与の方針」などにおいて具体的に明確な学修目標を定め、教育課程を編成します。社会の中での自身の役割に問題意識を持ち、社会に参画しようとする意欲を涵養^{かん}することが重要です。

✔ ポイント

- 博士課程のカリキュラムが、学生や社会・企業等の期待を踏まえたものとなっているか、改善の余地はないかを検討します。

✔ 具体的な取組

- 育成する人材像を踏まえ、社会や企業の期待とのミスマッチを解消するような取組を進めることが期待されます。

※必修は最小限にするなど、学生が研究時間を確保できるように工夫

<企業等と博士課程学生の相互理解が進む機会の提供>

- 企業等と協働でのカリキュラム構築や社会的課題を題材とした実践的プロジェクト
- 実務家教員による実践的な教育の実施、企業等メンターの活用
- 企業等との共同研究への学生の参画

<社会活動で有効なトランスファラブルスキルの涵養につながるプログラムの提供>

- 主要専攻以外の分野の授業科目の体系的な履修
- 専攻又は研究科を横断した共通のコア科目の設置
- 異分野の学生や教員の交流を促進するための環境整備
- 大学は、上記の取組の成果や研究活動、博士論文執筆の過程で学生が身に付ける専門知識だけではない様々な力を定義・評価することも重要です。トランスファラブルスキルを自覚的に修得できるような工夫も求められます。

取組内容

・企業の若手社員・学生が、ともに企業が要望するテーマについて議論し、商品・事業アイデアを提案する。
・大学院5年一貫コースにおける取組の1つ

取組内容

・工学分野で生まれる革新的な要素技術やプロダクトを社会課題解決に結実させる実践的理論と展開力を身に付けた博士人材を育成するプログラム
・社会的課題を提示するクライアントとして企業・行政も参加。

【コラム】トランスファラブルスキル

※ 研究を中心とした様々な活動の中で身に付くことが期待され、研究・開発以外の幅広い業務でも活用できる能力・資質です。

- 企業は、博士人材の専門性だけでなく、企業で活躍できる能力・資質も評価して採用しています。
- 大学は、企業が求める能力・資質を把握した上で、各大学の人材養成目的も踏まえて教育課程を検討することが重要です。

● 企業が博士人材に求める能力・資質(例)

学術面	①研究分野における高度な専門性	理論や文献から広範な知識を有し、研究等に活用
	②総合知	異分野の情報を組み合わせて得られた知見を課題解決に活用
能力面 (「汎用的能力」)	①課題設定・解決能力、探究力	課題や問題点を見つけ出し、解決に向け探求する姿勢を持つ
	②調査分析能力、情報活用能力、データ分析能力	収集した情報を統計的手法を用い分析し、意思決定や問題解決に活用
	③研究遂行能力	目的や背景を理解し、課題設定を行い計画を立て、遂行
	④論理的・批判的思考力	情報や主張を分析し、前提から結論を導く
	⑤コミュニケーション能力	自身の考えを明確に伝え、他者の意見を理解
	⑥プロジェクト管理能力	進捗状況を把握し、生じた問題へ迅速かつ効果的に対処
資質面	①主体性	目標や価値観に基づいて行動し、行動や結果に対し責任を持つ
	②実行力	目標達成に向けて、困難や障害を乗り越えながら遂行
	③チームワーク、リーダーシップ、協調性	他者とコミュニケーションを取り、意見や感情を尊重し作業を進める
	④物事をやり抜こうとする強い精神力(GRIT)	目標に対し興味や熱意を持ち、障害や失敗に屈せず、継続的に努力
	⑤柔軟性・変化対応力	予期しない変化や新たな状況に迅速かつ効果的に対応
	⑥メタ認知能力	自身の進捗や成果を確認し、目標に向かって適切に行動

(出典)日本経済団体連合会「博士人材と女性理工系人材の育成・活躍に向けた提言－高度専門人材が牽引する新たな日本の経済社会の創造」をもとに作成

- 学生が自身のトランスファラブルスキルの向上を意識できるよう、カリキュラムや評価方法を工夫することが求められます。

取組内容

- ・大学院で身に着けるスキルを図示し、学生がこれまでにどのようなスキルを取得したか、今後開発しなければならないスキルは何かなどを見極める機会を提供
- ・「トランスファラブルスキル養成プログラム」の研修・課題を完了すると修了認定として、オープンバッジを発行

キャリアセンター等の組織的な支援体制の整備

博士課程学生に必要な支援が広く届くよう、大学全体として組織的に取り組むことが重要です。学生・教職員に対して大学の支援の方針を示し、共通認識を深めることが求められます。

✔ ポイント

- 博士課程学生に対するキャリア支援を組織的に行う旨を学内外に宣言・発信し、適切な組織体制を検討します。

✔ 具体的な取組

- 研究科等が独自に実施しているものを含めて、大学内の博士課程学生のキャリア構築に係る取組や支援の状況を把握します。
- 一定数以上の博士課程学生を要する大学は、組織的支援に向けて、キャリア構築や就職活動の支援を担当する副学長等を明確化します。その上で、担当組織や担当者を決めます。組織の体制としては、以下の2つの方法が考えられます。
 - 独立した専門組織を設置
 - 学士・修士学生への就職支援を行うキャリアセンター等と一体化して設置
- 上記が困難な場合、各大学の規模や専攻、地理的事情などに応じて、複数大学での協働や、コンソーシアムの形成などを検討します。
- 同窓会と連携し、人事に精通したOBOGを学生との面談を行うメンター等に起用することや、OBOGが所属する企業と学生の交流機会の創出を検討します。
- さらに充実した取組を目指し、専門的なサポートを行うことができる民間の就職支援事業等の活用も有効です(主なものは、【39】ページ参考1参照)。

(※)外国人留学生についても、日本企業に就職する場合は同様の支援が有効です。

取組内容

・独立した専門組織の例

取組内容

・キャリアセンターと一体化した例

【コラム】 実施する支援プログラムの例

- 組織体制を整備した後は、支援プログラムを実施していくこととなります。詳細はこの後の章で掲載します

「キャリア」を考える機会の提供

- ・キャリア科目の開講
- ・セミナーの開催
- ・OB・OGの活躍事例の紹介
- 詳細は●●ページ

就職活動に関する情報提供や相談の実施

- ・博士向けHPの開設
- ・相談体制の構築
- ・学生同士の交流機会
- 詳細は●●ページ

企業との交流機会・出会いの場の提供

- ・企業説明会、マッチングイベントの開催
- ・共同研究への博士課程学生の参画
- ・社員とのワークショップやPBLの実施
- 詳細は●●ページ

インターンシップなどの機会の創出

- ・キャリア教育としての位置付け
- ・インターンシッププログラムへの参画
- ・サポート体制の整備
- 詳細は●●ページ

→ コンソーシアムを構築することで、効率的に実施することができます。

取組内容

- ・コンソーシアム形成の例
- ・コンソーシアムのメリット(連携してキャリア支援プログラムを提供、コンテンツやイベントが充実。学生の選択肢が広がる)

→ 就職支援事業に、専門的なサポートを委託することができます。

提供するサポートの例

- ・就職活動の進め方やキャリアに関する情報提供などのセミナー・説明会の開催
- ・博士課程学生との個人面談
- ・合同企業説明会やマッチングイベントの開催、参加企業の募集

「キャリア」を考える機会の提供

博士課程修了後にアカデミアのみならず民間企業を含め多様なキャリアがあることを、学生が早期から知る機会を設けます。教職員も認識を共有し、学生の進路決定の円滑化、進路のミスマッチ防止につなげます。

✔ ポイント

- 博士課程で学ぶことや博士人材として社会で活躍することについて考える機会を、学部段階から継続的に提供します。

✔ 具体的な取組

- 博士課程への進学や博士課程修了後のキャリアについて考える機会が各課程の正課内外で設けられているか、実態を把握します。
- 学部から博士課程まで、学生自身が継続的にキャリアを検討できる機会を設けます。
 - 学部・大学院共通の授業科目としてキャリア科目を開講
 - キャリアセンターなどで自由参加型のセミナーを開催
- これらの機会において、博士人材のキャリアの多様性を説明します。
 - OB・OGの多様な進路、博士人材としての企業等での活躍事例、実績を紹介
 - 「博士人材の企業における活躍ロールモデル事例集」を活用
 - ※OB・OGから直接話を聞く機会を設けることも検討します。
- 学生を指導する立場にある教員や職員、若手研究者に対して、FD・SD研修の開催などを通して、博士課程修了後のキャリアパスに関する状況認識を常にアップデートします。

参考 博士人材の企業における活躍ロールモデル事例集

- ・産業界でも博士人材が多様な活躍をしていることを学生に知ってもらうために作成しました。セミナー等の機会を活用し学生に周知することにより、学生のキャリア選択の一助になることを期待します。

取組内容

・女性博士のOG講演・懇談会
・女性ならではのライフイベントとキャリア・研究の両立等、女性ならではの悩みに寄り添った講演・懇談会

取組内容

キャリアマネジメントセミナーを実施

就職活動に関する情報提供や相談の実施

博士課程学生に向けた就職活動に関する情報提供や相談体制の構築、学生が交流できる機会を設けるなど、多様な視点に触れるきっかけを創出します。多様なキャリアパスの実現には、大学による組織的・一元的な支援が重要です。

✓ ポイント

- 博士課程学生の就職活動に関する情報提供を行うHPを開設し、学生に周知します。
- 専門的な相談体制の構築について検討します。

✓ 具体的な取組

<情報提供の充実>

- 博士課程学生の就職やキャリアに関して情報提供を行うHPを開設します。
- 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への参加や人材情報ポータルサイトの利用など、博士採用のある企業の探し方を伝えます。

<相談体制の構築>

- 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が可能な体制や仕組みを構築します。
- 研究内容や研究で培った能力をどのように企業等で生かしていくのか、また、研究以外の経験についても企業にアピールできることを伝えます。

<学生同士の交流機会>

- 説明会やセミナー等においては、グループワーク等により、他の学生と交流する機会を設け、学生間の情報交換を促すことが望まれます。他大学の学生との交流も有効です。

取組内容

・専門的トレーニングを積んだアドバイザーや教員などが、相談テーマに応じて対面又はWebで面談

取組内容

・博士のためのキャリア活動指南
・博士後期課程に進学するメリット、博士後期課程で身に付けるべきものの、民間企業への就活に関する注意点についての説明のほか、キャリア事例の紹介を実施。

企業との交流機会・出会いの場の提供

博士課程進学ではなく就職を選ぶ理由や、博士課程学生の不安として、修了後の就職を心配する声が多いです。博士人材の活躍を期待する企業があると学生に知ってもらうため、企業との交流の機会・出会いの場を提供します。

✔ ポイント

- 教育プログラムに加え、企業説明会、マッチングイベント、ワークショップ、共同研究など多様な方法で学生と企業の交流機会を提供し、相互理解の促進を図ります。

✔ 具体的な取組

- 在学中に学生と産業界との接点がどの程度設けられているか、実態を把握します。
- 博士課程学生と企業の交流機会・出会いの場の提供が考えられます。

＜就職支援を主目的とした取組＞

- 合同企業説明会等の情報を提供
- 博士課程学生が企業の社員に対して研究内容の発表や自己PRを行う機会を提供
- 企業の業務についての理解を促進するため、OB・OGとの交流会を開催
- 博士課程学生と企業のマッチングイベントを開催

＜教育研究における取組＞

- 企業との共同研究に博士課程学生が参加し、研究の中で社会人と接する機会を創出
- 企業の社員（特に若手社員）との交流やワークショップ・PBLを通じて、企業の課題意識や社会貢献への意欲を学生が肌で感じる機会を創出

参考 未来の博士フェス

文部科学省では、令和5年度より企業と協力して博士課程学生を支援する「未来の博士フェス」を開催しています。講演やパネルディスカッション、ポスターセッション等を通して、博士課程学生が企業を知るとともに、企業等に向けて博士人材の強みを発信する場となっています。

未来の博士フェス2024 HP

<https://www.jst.go.jp/jisedai/mirainohakushi2024/index.html>



写真：未来の博士フェス2024登壇者の記念撮影

取組内容

文系博士学生向けに特化したマッチングイベントを開催
※運営を外部委託

【コラム】 マッチングイベント一覧

大学	マッチングイベントタイトル	参考URL等	問合せ先
北海道大学	赤い糸会	https://foster.synfoster.hokudai.ac.jp/ja/20-1/1005-1/1132-1/1133-1/18273-1.html	担当：北海道大学 大学院教育推進機構 先端人材育成センター
東北大学	博士のためのジョブフェア	https://psd.tohoku.ac.jp/phdc/it/	東北大学 博士課程 博士人材育成センター
横浜国立大学	博士と企業・研究機関の交流会 キャリアパスフォーラム	https://www.cse9.ynu.ac.jp/dcd/cpf/	横浜国立大学 博士課程 博士人材育成センター
新潟大学(★主催) 富山大学	PhDリクルートフォーラム	(新潟大学：イベントお知らせ) https://www.phd.niigata-u.ac.jp/student/event/phdrecruitforum/ (新潟大学：開催報告) https://www.phd.niigata-u.ac.jp/news/9119/ (富山大学：開催報告) https://promotion-research.ctg.u-toyama.ac.jp/spring-topic/phd/	担当：新潟大学 大学院教育推進機構 博士人材育成センター 富山大学 博士課程 博士人材育成センター
京都大学	(大学院教育支援機構主催) 令和6年度京都大学大学院 教育支援機構奨励研究員による ポスター発表会・研究交流会	<1.開催分> https://www.kugd.k.kyoto-u.ac.jp/blog/%e5%ad%a7%e5%ad%a6%e9%99%a2%e6%95%99%e8%82%b2%e6%94%af%e6%8f%b4%e6%99%9f%e6%a7%b7%e5%a5%a8%e5%8a%b1%e7%a0%94%e7%a9%b6%e5%93%a1%e3%81%ab%e3%82%88%e3%82%8b%e3%83%9d%e3%82%b9%e3%82%bf%e3%83%b7%e7%99%ba/	京都大学国際・共通教育推進部管理組 kanri-graduate@mail2.adm.kyoto-u.ac.jp
京都工芸繊維大学(★主催) 京都府立大学、京都府立医科大学、 同志社大学、立命館大学、京都産 業大学、奈良先端科学技術大学院 大学	博士キャリアメッセKYOTO	https://kyoto-qualia-forum.jp/report/	京都工芸繊維大学 学生支援・社会連携課 TEL:075-724-7149 E-mail:doc@kom.kit.ac.jp
奈良先端科学技術大学院大学 東京工業大学(当時) ※共催	英語による中長期研究インターン シップ情報交換会	https://www.naist.jp/news/2024/05/010762.html	奈良先端科学技術大学院大学 教育支援課 キャリア支援係 0743-72-5922 career@ad.naist.jp
神戸大学	博士と企業の交流会	https://www.career.kobe-u.ac.jp/images/doctor_info/guidance241010-2.pdf	神戸大学大学院博士支援推進室 Tel.078-803-5217 Fax.078-803-5438 E-mail:crct-hakase@edu.kobe-u.ac.jp
岡山大学	博士人材が活躍する業界・仕事 研究会	https://www.ipec.okayama-u.ac.jp/shien/career/pd/	przw48ay@okayama-u.ac.jp (担当個人) machida@okayama-u.ac.jp(担当：町田尚史)
九州大学	博士人材のための企業説明会	https://www.kyushu-u.ac.jp/ja/education/employment/phd	九州大学 学務部 キャリア・奨学支援課 キャリア・就職支援係 Mail:gascareer3@jimu.kyushu-u.ac.jp TEL:092-802-5897(代表) TEL:092-802-5975(担当者直通)

地図などの形で、レイアウト修正予定

- ※ 本ページに記載の情報は文部科学省の次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)採択機関で実施されているもので、かつ参加企業が10社以上であるイベントを抽出したものです。
※ 掲載大学に具体的な運営方法などについてお問い合わせいただくことが可能です。

取組内容

同窓会組織と連携してマッチングイベントを開催

インターンシップなどの機会の創出

企業で働くイメージや必要な能力を明確にし、アカデミアに限らない多様なキャリアパスへの気づきとするため、企業の業務を体験する機会を創出します。

✓ ポイント

- 博士課程学生のインターンシップの参加状況を把握するとともに、アンケートやインタビューの実施により、参加学生の評価、参加に当たっての障壁などを把握します。

✓ 具体的な取組

- インターンシップ等への参加を、産業界と連携した人材育成と捉え、その活動を単位科目として実施するなど、キャリア教育の一環として位置づけます。
- 教職員に対し、インターンシップ等への参加は、アカデミアに限らない多様なキャリアパスの開拓や視野の拡大に有意義であるとの理解を促します。
- 大学として、博士課程学生向けのインターンシッププログラムへ参画します。
- 博士課程学生向けのインターンシップ等の情報を整理して、学内に周知します。
- 企業が求める人材や能力を十分に理解しマッチングにつなげるためのコーディネーターを配置するなど、サポート体制を整備します。

※博士課程学生向けのインターンシップには高い専門性が必要な場合も多いため、サポート体制を整備することで、ミスマッチの防止に努めることが求められます。

参考 博士課程学生向けインターンシッププログラム

1. ジョブ型研究インターンシップ

博士課程学生を対象とした長期・有給の研究インターンシップです。企業での先端的な研究プロジェクトや実践的な業務を体験したり自らの専門性やスキルが産業界でどう役立つかを体感することができます。<https://coopj-intern.com/>

2. 産学協働イノベーション人材育成協議会(C-ENGINE)

博士課程学生の成長加速プログラムとして中長期研究インターンシップを推進しています。テーマや実施期間等の調整により学生本人の強みを引き出し、博士人材としての能力・資質向上に繋がります。

取組内容

・インターンシップ支援
ジョブ型研究インターンシップ、C-ENGINEを活用したインターンシップの紹介等を実施

取組内容

・研究リーダー養成特別演習
正課の授業として企業での業務体験を実施

博士課程修了後の進路、ロールモデル等の把握・公表

博士課程修了後の進路や活躍の状況は、在学中の博士課程学生だけでなく、学士・修士学生が博士課程への進学を決める上でも重要です。大学は修了生の多様な活躍状況を収集し、分かりやすく公表することが求められます。

✔ ポイント

- 修了者数などの数値情報のみならず、修了生の追跡調査を行い、多様な進路や活躍状況の具体的な事例を把握し、公表します。

✔ 具体的な取組

- 博士課程修了後の進路や就職先等を継続的に把握し、HPや広報誌等で公表します。

＜公表・発信内容＞

- 博士課程修了者数や、就職先（大学、企業、研究機関等）ごとの人数
※博士課程学生の就職支援を担当する部署の連絡先や、大学が行う支援の取組なども合わせて掲載することを推奨
- 卒業生の活躍状況を把握し、ロールモデルとして発信
※事例を基に学生の自己理解や企業理解を進めるため、進路選択の理由や悩んだ点、活用した支援など、これから進路選択をする学生が参考になる情報を発信
- 修了生に対する追跡調査に基づく情報を蓄積しながら教育内容の改善につなげます。卒業生ネットワークを強化し、学生に対するキャリア教育・就職支援の充実にも繋げることも検討します。

取組内容

・学部から博士まで就職状況を一覧化。就職先は、産業分類ごと、本社所在地も記載
・博士向け特設ページで修了生を紹介

取組内容

・広報誌で博士支援を特集、修了生を紹介

産学連携の一層の推進

意欲と能力のある者の博士課程への進学を後押しするためには、更に一歩進んだ取組が必要です。様々な形で大学と企業の接点を増やして相互理解を深め、博士人材が多様な場で活躍する社会の実現に貢献することが期待されます。

☑ 具体的な取組

- 社会人が働きながら博士号の取得を目指しやすい環境を整備します。
 - 長期履修制度、早期修了制度の活用
- 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ことも考えられます。
- 大学学長と企業経営者のトップ会談や担当者間での定期的な懇談会・意見交換会などにより、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を進めます。
- 大学と企業の共同研究所、共同教育プログラムを設置するなど、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ことが考えられます。
- 「博士＝研究者」という学生・教員・社会の意識を変えるため、博士課程の教育課程編成評価基準、修了要件等を不断に見直します。

(例) 研究活動を通じた汎用的能力の向上やインターンシップ・起業等の成果も積極的に評価

取組内容

社会人のための早期修了制度の活用

取組内容

・人材育成を主目的とした組織間産学連携
・スモールリサーチラボ

【コラム】 博士は大学職員としても活躍！

大学の取り巻く状況も変化し、大学経営や教育研究機能の強化を図る上で、専門職員であるURA・UEAや事務職員の能力の更なる高度化が求められています。

※ URA…University Research Administrator
UEA…University Education Administrator

- 博士人材の採用・育成・処遇の人事システムを確立し、安定的なポストを継続的に確保していくことが重要です。

検討プロセス

活躍が期待できる部署や業務を検討し、求める人材像を明確化します。



法人全体の採用計画の中に、博士人材の採用目標を位置付けます。



能力や専門性に見合った処遇・キャリアパス設定を検討します。



働きながら修士・博士の学位取得を目指す職員を支援する学内制度を設けます。

取組内容

・大学職員の高度化のひとつの手段として、博士人材を育成・活用
・その仕組みとして、大学職員の大学院での修学を支援する制度を開始

取組内容

・大学の経営力の強化のため、事業企画・推進を行うとともに、先進的な大学経営のための人材を育成

学生へのメッセージ



博士課程修了後に企業に就職できるのですか？

もちろんです！企業の研究は、社会実装が近く、企業外の人も含め様々な人と協力してチームで進めるなど、企業ならではの研究の面白さがあります。企業の研究者がノーベル賞を受賞するなど、専門的な研究も行われています。

また、学術への理解を生かして技術営業で活躍する社員や、経営企画・新規事業開拓など、幅広い業務で活躍するしています。



参考 博士課程学生への経済的支援

博士課程学生への経済的な支援が拡充されています。在学中は研究に専念し、修了後に企業へ就職できる環境整備を進めています。

制度名	支給額
次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)	生活費180万円～＋研究費
大学フェローシップ創設事業	生活費180万円～＋研究費
日本学術振興会特別研究員	生活費240万＋研究費
このほか、授業料減免、奨学金の返済免除などあり。	

STEP 1 自身のキャリアを描く

「博士課程に進学したらアカデミアに残るしかない」ということはありません。自身のキャリアを狭めることなく、将来のキャリアを検討しましょう。

そのためには、博士課程進学前からキャリアに関する授業の履修やセミナーへの参加、卒業生などロールモデルの事例を集めていきましょう。

参考 企業で活躍する博士人材ロールモデル事例集

先輩たちが博士課程修了後に企業で活躍している姿を取材しました。自分の長所をどこにするのか、長所を博士課程在学中にどのように伸ばしていくか、検討してください。

point

Q.留学生です。将来は日本企業への就職を希望しています。どうすればいいですか。

A.留学生として来日し、日本企業で活躍する先輩もいます。言語の問題があり、日本語を必要とせずに就職・選考を行う企業もありますが、日本語を求めている企業もあります。各企業の業務や応募要件を確認し、必要な能力を身に付け、選考に臨みましょう。

STEP 2 就職活動の進め方を確認

博士課程学生の就職活動は、学士・修士学生の場合と異なり、統一された就職ルールがありません。採用方法やスケジュールが企業ごとに異なるため、志望企業の選考方法・時期を早めに調べ、研究・学業と就職活動が両立できるスケジュールを組みましょう。

【大学の就職支援】

大学に、博士課程学生の就職支援を行う部署があるか確認しましょう。イベントや面談など、就職支援を実施しています。

【就職支援事業会社の就職支援】

博士を対象にした就職支援事業もあります。企業情報の検索や、説明会の開催など実施しています。([39]ページ参考●を参照)

Point

セミナーや説明会などは、採用したい企業、大学、また、就職支援事業会社など、数多く開催されています。自身に必要なイベントを精選し、参加しましょう。

STEP 3 インターンシップなど企業の業務の理解

インターンシップや企業との共同研究へ参加し、企業の業務に携わることは、企業で働くために必要な資質・能力を理解し、自己のキャリア検討の材料を得られ、社員との交流を通して自己成長できる貴重な機会です。

短期のプログラムから中長期のものまで、実施方法もリモートを活用する場合もあるなど、多種多様な形態で実施されています。

ジョブ型研究インターンシップ

博士課程学生を対象とした長期・有給の研究インターンシップです。企業での先端的な研究プロジェクトや実践的な業務を体験したり自らの専門性やスキルが産業界でどう役立つかを体感することができます。

C-ENGINE

博士課程学生の成長加速も実現する、中長期研究インターンシップです。テーマや実施期間等の調整により学生本人の強みを引き出し、博士人材としての能力・資質向上に繋がります。

Point

自身の得たい経験や実施期間・方法などを考慮し、プログラムに申込みましょう。

STEP 4 就職活動スタート！

point

Q.選考では、どのようなことをPRしていくとよいですか？

A.企業は、研究の経験・専門性だけでなく、企業で活躍できる資質・能力が備わっているかも評価されます。

そのため、研究の内容や実績だけでなく、研究から得られた資質・能力もPRすることが効果的です。また、研究以外の経験、例えば研究室のマネジメントや学会運営、留学など国際経験、学生生活で得られた多様な経験をもとに、自身の長所をPRしてください。

株式会社●●●(企業名)

企業
ロゴ

企業HP
へのQR
コード

情報は2025年1月末時点のものです

はじめに

企業への
手引き

大学への
手引き

学生の
皆さんへ

事例集

業種	●●業
創業・設立年	●●●●年(西暦)
事業内容	●●●事業、●●●事業、 ●●●事業
企業規模	連結 ●●●人 (●●●●年●月末現在) 単体 ●●●人 (●●●●年●月末時点)

博士人材を採用する理由

採用プロセス

活用しているコンタクト方法

博士人材の活躍状況

特徴的な取組

●●●●●の工夫による●●●●●の取組

経営者、人事担当者からのメッセージ

博士課程在学数	●●●名 (2024年5月時点)	博士号分野	(例)理学、医学 等
---------	---------------------	-------	------------

博士人材のキャリア支援組織の位置づけ

育成する人材像、教育課程

就職支援の実施状況

特徴的な取組

博士学生と企業の交流機会の創出

【参考●】主な人材情報サービス企業

一覧表の形式で作成予定

はじめに

企業への手引き

大学への手引き

学生の皆さんへ

事例集

令和7年3月●日

委託元 | 経済産業省イノベーション・環境局大学連携推進室

住所 |

電話番号 | 000-000-0000

文部科学省 |

経済産業省 |

委託事業実施者 | 株式会社三菱総合研究所