

資料3 大学ヒアリング

1. 実施概要

(1) 目的

分野別博士課程の需給の現状及び推計結果を定性的に補完するため、人材育成機関として大学側が認識している博士課程の現状と課題等、博士課程の特性を分野別に整理した。また、需給推計の基礎データの一つである学校基本調査における卒業校の進路の取り扱いについても確認を行った。これらの結果については、推計結果を踏まえた今後の対応の方向性の参考として活用させていただいた。

(2) 対象

博士課程に対して就職支援を実施する組織を有する大学等（10校）
（就職課、キャリアセンター等へのヒアリング）

(3) 調査内容

【学校基本調査に関する内容】	【博士課程（修了者）への就職支援等】
(1) 学校基本調査 ・社会人学生の博士課程修了後の進路 ・留学生の博士課程修了後の進路 ・「一時的な仕事に就いたもの」の内訳 ・「左記以外のもの」の内訳	(4) 就職の実態 (5) 就職支援の対象者 (6) 博士課程学生への就職支援の内容 (7) 博士課程修了者（既卒者）への就職支援の内容 (8) 博士課程修了者に期待される資質・能力 (9) 重視する教育・研究
(2) 博士課程修了後の進路追跡調査	(10) 博士課程における課題
(3) 把握しているポスドクの総数と分野別ポスドク	(11) 企業・産業界に求める改善点 (12) 国への要望 (13) その他

(4) ご協力頂いた大学

北海道大学
東北大学
早稲田大学
名古屋大学
京都大学
大阪大学
山口大学
愛媛大学
九州大学
熊本大学

※次頁以降のヒアリング結果は順不同に記載しており、本表の記載順とは一致しない。

2. ヒアリング結果

A大学

調査項目	回答
【学校基本調査に関する内容】	
(1) 学校基本調査	
・ 社会人学生の博士課程修了後の進路	
・ 留学生の博士課程修了後の進路	
・ 「一時的な仕事に就いたもの」の内訳	・ 日本学術振興会の特別研究員、独立行政法人の研究所（産総研等）研究員、大学の助手、助教等。
・ 「左記以外のもの」の内訳	
(2) 博士課程修了後の進路追跡調査	・ 不詳の中には、アルバイトや資格試験勉強者等が含まれる。 ・ 博士修了者の調査を実施しても回収率が低く、担当教員にヒアリングし、状況把握を行っているが、限界がある。
(3) 把握しているポスドクの総数と分野別ポスドク	
【博士課程（修了者）への就職支援等】	
(4) 就職の実態	・ バイオは産業としてスタートできていない分野である。 ・ 数学、物理は需要は少ないが、企業の採用者の数パーセントが同分野である。傾向は変化していない。 ・ 化学、工学は学生数が変わらず、最近では需要が最もある（化学、エレクトロニクス、自動車産業）。 ・ 応用物理、電子工学はエレクトロニクス産業で応募が多かったが、景気の影響により最も減少している。 ・ 土木、建築は以前から博士課程進学者が少なく傾向は変わっていない。
(5) 就職支援の対象者	・ 博士課程学生。なお、ポスドクについては、ポスドクキャリアセンターを設置し、博士キャリアセンターと連携して支援事業を進めている。
(6) 博士課程学生への就職支援の内容	・ キャリアセンターとしては、学生に対して、企業で働く上で必要な教養を教授し、志望業界の特徴等の就職に関する知識を伝授している。 ・ 企業に対して博士学生の採用を働きかけている。
(7) 博士課程修了者（既卒者）への就職支援の内容	
(8) 博士課程修了者に期待される資質・能力	・ 博士課程で培った経験や知識、コネクションは活用できる。
(9) 重視する教育・研究	・ マネジメント能力、リーダーシップ、ネゴシエーションスキル、ロジカルコミュニケーション、英語力等を重視。関連する講座を設置している。 ・ 自分の研究と他の研究分野を結びつけ協働できる能力を身に付けることも重要。
(10) 博士課程における課題	・ 専門性プラスアルファの能力が必要となるため、講座を設けているが、指導教員が研究以外の講座への参加を認めない場合や、学生自身も研究以外のスキルを磨く時間を確保することが研究の妨げになると考えている場合がある。また研究過程においてプレゼン力等が自ずと培われていると過信し、講座への参加を学生が希望しない場合もあり、研究者として質向上の折角の機会を活用できていない。
(11) 企業・産業界に求める改善点	・ 博士採用のスペックを提示していない。入社時点においては他の学歴と同じ処遇であっても、博士でないと参加できないような業務については適切に評価をするべきである。
(12) 国への要望	
(13) その他	

B大学

調査項目	回答
【学校基本調査に関する内容】	
(1) 学校基本調査 ・ 社会人学生の博士課程修了後の進路 ・ 留学生の博士課程修了後の進路	・ 社会人はほとんどが派遣先の企業に復職している。有職者なので就職にはカウントしていない。 ・ 国内での就職希望者は多いが難しい。留学生の国内での就職は、優秀な留学生確保のために大学にとって重要な課題で現在対応策を考えている。
・ 「一時的な仕事に就いたもの」の内訳	・ グローバル CEO、科学研究費等で雇用している者、明確な雇用関係がある者で、雇用期間 2 ヶ月以上のものは就職にカウントしている。
・ 「左記以外のもの」の内訳	・ 研究員、研修員、あるいは教務補佐員等の名称で研究を続けている者も多いが、研究室の判断に任されているため、把握できていない者も多い。
(2) 博士課程修了後の進路追跡調査	・ 学内では、博士課程を修了し民間に就職していないもので、様々な肩書きで大学に残っているものをポスドクと定義している。(1)同様、把握していない者のいる。
(3) 把握しているポスドクの総数と分野別ポスドク	・ 2008 年 1185 名のポスドクが研究を続けている。生命科学・バイオ分野に 489 名、その他の分野ではフロンティア、ナノテク、情報通信、エネルギー等が多いが 50 名以下である。
【博士課程（修了者）への就職支援等】	
(4) 就職の実態	・ 博士課程在学学生は新卒扱いとなるため、ある程度就職できている。これに対してポスドクは中途採用となるため厳しい。 ・ 数学、物理の分野は比較的民間企業からの需要があるが、アカデミックポストを希望する者が多く就職は難しい。 ・ 生命科学・バイオ系分野は、アカデミックポストにこだわる者は少ないが、学生・ポスドク数に比べて求人数が少ない。
(5) 就職支援の対象者	・ キャリアセンターでは、博士課程・ポスドクの支援は、学部・修士課程修了生とは別の体制で行っている。相談に来た人に支援を行っている。
(6) 博士課程学生への就職支援の内容	・ 研究科により、指導教授の考え方により方針が異なる。生命科学・バイオ分野では早い段階から学生に研究科として組織的な就職指導と支援を行っている。他の分野では指導教授の個別支援が中心である ・ キャリアセンターでは、企業情報の提供や企業との交流会等を設定している。この他、ビジネスマナーや自身の研究を説明するための各種講座等を開設している。
(7) 博士課程修了者（既卒者）への就職支援の内容	・ ポスドクの多くはアカデミックのポストに就くことを希望している。キャリアサポートへの相談を勧められることが、アカデミックなポストから見放されたように捉える傾向がある。就職難を覚悟の上で進学している者、あるいは現在の研究生活に満足している者もいて、相談に来る人は少ない。
(8) 博士課程修了者に期待される資質・能力	・ ポスドクは年齢から考えて、大学の同期生は主任・係長クラスになっていて、仕事切り盛りできるようになっている。ポスドクはこれに勝る知識と経験を大学で身につける必要がある。博士課程・ポスドク期間は、社会にでるための修行期間であると意識が学生側・大学側の双方に必要であるが、このような考え方をしている者は少ない。
(9) 重視する教育・研究	・ アカデミックの職に付ける比率を冷静に把握すること。この比率が低ければ博士課程の教育は大学の後継者となる研究者の養成だけでなく、社会へ出るための教育期間と捉える事が必要である。現在まだこの考えは浸透していない。 ・ 大学の研究を進めることと自身の就職が両立する教育・研究が必要である。
(10) 博士課程における課題	・ 理学部ではアカデミックポストに就きたいと考えている者が多く、企業への就職活動をしないう学生も多い。学部、修士で就職した同級生が、先輩や上司になることも民間会社に就職を躊躇させる要因になっている。 ・ 工学・農学分野では、民間会社への就職を希望者が修士修了時に就職するため博士課程への進学率が低下している。このままでは、大学の研究が空洞化する恐れがある。 ・ 生命科学・バイオ分野ではポスドクの数に比べて求人数が少ない。 ・ アカデミックポストについて勝ち残りのメカニズムを透明化していく必要がある。
(11) 企業・産業界に求める改善点	・ 我が国では企業含む組織間の流動性がほとんどない。このため 30 歳を過ぎたポスドクが途中入社することが極めて難しい。学生・大学・企業共同で専門家を育てることが必要である。しかし、我が国ではこのような伝統が全くないためこれから努力にかかっている。 ・ 大学と企業間において、実質的な人材交流が出来ていない。専門家を育てる仕組みが必要である。
(12) 国への要望	・ 大学の研究レベルの向上には、大学院重点化とポスドクの増加が必要である。これに見合った公的機関での研究職確保が必要である。
(13) その他	

C大学

調査項目	回答
【学校基本調査に関する内容】	
(1) 学校基本調査	
・ 社会人学生の博士課程修了後の進路	
・ 留学生の博士課程修了後の進路	
・ 「一時的な仕事に就いたもの」の内訳	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「その他」にカウントしている。 ・ 期限付き助教、CEOのように外部資金で研究している者。
・ 「左記以外のもの」の内訳	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「その他」にカウントしている。
(2) 博士課程修了後の進路追跡調査	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指導教諭は把握しているが事務まで情報が回ってこない。 ・ 事務で把握するのは予算の裏付けがある雇用の場合のみである。予算の裏付けがない場合は把握する必然性がない。
(3) 把握しているポスドクの総数と分野別ポスドク	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定義があいまいなため正確な人数は把握していない。博士修了者で雇用契約を結んでいない者、期限付きの助教、CEO等外部資金で研究している者はカウントしている。 ・ 研究員や聴講生等、学費を支払って所属している者はカウントしていない。
【博士課程（修了者）への就職支援等】	
(4) 就職の実態	<ul style="list-style-type: none"> ・ ポスドクは就職先としてアカデミックの世界しか見ていない。 ・ バイオ、生命科学などの学際的な分野は、産業界に需要がないため、就職が出来ない。かつては先行研究事業のために企業側から博士の採用について要望があったが、大企業がバイオの分野から撤退したことが影響し、需要がなくなっている。 ・ 農学、薬学、電気、機械、化学（高分子）等の分野の博士は就職先がある（特に製薬会社）。
(5) 就職支援の対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学部学生からポスドクまで。
(6) 博士課程学生への就職支援の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ アカデミア職については教員から話が回ってくる。 ・ キャリアセンターでは、企業出身の特任教授が、相談に来た学生全員のデータベースを作成・整備して、学生個々の要望に応じて、企業を個別訪問し情報収集・提供活動を実施している。 ・ 履歴書、エントリーシート、自己アピール書、研究実績等を記入する際のポイントのアドバイスや、模擬面接の実施、面接の想定問答集の提供等きめ細やかな支援を実施している。
(7) 博士課程修了者（既卒者）への就職支援の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業とのパイプを形成したことで、ポスドク就職率も比較的高くあり、一定の成果を上げている。平成18年以降、毎年10数人程度のポスドクが就職している。
(8) 博士課程修了者に期待される資質・能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 博士の学生は能力が高い。ビジネス向けの人材に教育されていないだけである。そのため、実務応用能力（コスト意識、研究開発の効率化、研究成果を実務に応用する力等）や人間力（コミュニケーション力、リーダーシップ）など産業界で活躍できる人財になるための能力の育成が必要である。
(9) 重視する教育・研究	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門性と同時にビジネス向けの人材の育成が必要である。自分の研究を企業でどのように役立てることができるのかを学ぶ機会等を必修としてカリキュラムに取り入れるべき。
(10) 博士課程における課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人材育成に長期ビジョンがないことが多い。博士については出口が考えられてこなかった。
(11) 企業・産業界に求める改善点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 博士はコミュニケーション能力やリーダーシップ力がないという先入観を持たず人物を見てもらいたい。 ・ 企業・産業界にとっての望ましい人材像を具体的に明示してもらいたい。
(12) 国への要望	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業・産業界の要望を大学に伝達するようなキャンペーン等を実施してもらいたい。 ・ 学術振興会の特別研究員になると平日の日中（9～17時）は業務に従事しなくてはならず、時間的な制約があることから就職活動の障害となっている。制度的な改善が必要である。 ・ 任期つきポスドクのキャリアパスを問題視する一方で、ポスドクが必要な大型研究プロジェクトによる競争的資金の公募があることは、いつまで立っても問題解決にならない。そのようなテーマに従事するポスドクの処遇について別な制度改革が必要である。
(13) その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア相談、講座受講などは、他大学生でも参加が可能である。

D大学

調査項目	回答
【学校基本調査に関する内容】	
(1) 学校基本調査 ・ 社会人学生の博士課程修了後の進路 ・ 留学生の博士課程修了後の進路 ・ 「一時的な仕事に就いたもの」の内訳 ・ 「左記以外のもの」の内訳	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「就職」に含まれている。このため、分野による統計データの比較には注意が要る。 ・ 留学生個人が特定される可能性があるため、回答できない。 ・ 「一時的な仕事に就いた者」は平成20年の博士課程修了者の0.9%に過ぎず、その内訳は把握していない。 ・ 「左記以外の者」は平成20年の博士課程修了者のうち48.6%を占めている。しかし、その内訳については、具体的に把握しておらず、また追跡調査も行っていない。
(2) 博士課程修了後の進路追跡調査	・ 追跡調査は組織として実施できていない。
(3) 把握しているポストクの総数と分野別ポストク	・ 文部科学省「科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業」に応募する際に、理系のポストク数は文部科学省に報告している。現在、文科省は全分野について調査を行っている。
【博士課程（修了者）への就職支援等】	
(4) 就職の実態	<ul style="list-style-type: none"> ・ ポストクを経験している者はアカデミックポスト志向が強い。 ・ 当本部に集められている企業の求人票をもとに就職活動を実施しているが、実際はその就職活動の中で意識の変化が芽生え、自らの意思で企業を選択し、就職を決めてくる者も多い。 ・ 当本部が提供する学生・PDと企業との交流の場においては、意見交換を行うことで互いをより良く知ることができるようになるため、通常の就職活動よりも成果が非常に良い。
(5) 就職支援の対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 博士後期課程在籍中の学生からポストクまで。 ・ 学部等における就活支援はキャリアセンターで引き受けている。
(6) 博士課程学生への就職支援の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本事業は就職支援・斡旋ではなく、社会活躍のための育成プログラムの構築と推進である。 ・ 優秀な人材であれば、大学教員よりも企業の研究職に就いた方が経済的な成功を収めることができるということを、企業の研究職出身の教員等との面談等を通じて学生が認識できるようにしている。その後にインターンシップを経験させるようにしている。 ・ 企業ショートトークに耳を傾けた後、研究者ポスターにおける自己PRにおいて、企業担当者と研究者が情報交換できるような場を提供している。 ・ 企業の研究者による講演等で企業研究の魅力や研究マネジメント等を伝えていくことで意識改革を促すよう努めている。
(7) 博士課程修了者（既卒者）への就職支援の内容	・ 基本的には博士課程在籍中の学生と変わらない。対象者が理系学生であり、また多くの学生がPDを経験することを当然と考えているため、学生・PDの区別なく支援の対象としている。
(8) 博士課程修了者に期待される資質・能力	・ PD、DCともに大変優秀な人材である。しかし、その能力を活かすためには自らの博士としての高度の知識や国際性のみならず研究推進力を自ら他の方面でも使えることを自覚し、展開する経験が必要である。
(9) 重視する教育・研究	・ 社会活躍への意識改革をのぞけば、DCへの専門教育は大変充実しており、今後も活動を継続させていけば問題はないと考えている。目下最大の問題は、意識改革やそれにつながる実務経験を進めるためのDC向けカリキュラムの構築が必要である。これに参加をすすめる教員の意識改革も必要である。
(10) 博士課程における課題	・ 法人構えの大学院重点化において全員が就職口を獲得できない規模の定員数を設けていること（特に文系）。定員を定めず、博士課程修了5年後のビジョンが描けるような学生数を引き受けて、分野ごとに毎年の入学者数の設定を任せるべきである。
(11) 企業・産業界に求める改善点	・ 「博士課程修了者は使えない」という固定観念は捨てて欲しい。まずは大学（交流会）へ来てもらい、実際にその大学のDCやPDの学生と意見交換を進めながら、実態をみたらうえで、今までつながりの強い分野と違う分野の学生研究者にも目を向けてほしい。社会活躍のための人材育成事業に参画してほしい。
(12) 国への要望	・ 博士課程教育について、カリキュラムやその定員の規模について一律に議論をするべきではないと考える。国際的に見て際立った特色作りというものを各大学に任せていくべきである。また、地方大学と基幹大学における博士課程の存在意義は異なっているため、そのことを理解したうえで定員の規模についての議論をして欲しい。さらに、日本学術振興会が提供しているPDやDCへの給料が高く、さらに、キャリアパス（研究専念義務）がある。これが、博士研究者の意識として、アカデミアから落ちこぼれたら産業界へ行くという間違った意識を植え付ける本となっている。博士は社会のいたるところで活躍するのが現在の日本の向かう道であることを考えれば、このような縛りをなくすべきである。
(13) その他	

E大学

調査項目	回答
【学校基本調査に関する内容】	
(1) 学校基本調査 ・ 社会人学生の博士課程修了後の進路 ・ 留学生の博士課程修了後の進路 ・ 「一時的な仕事に就いたもの」の内訳	・ 復職したものは「就職」にカウントしている。 ・ 国内で進学、就職 34。母国に帰国 38 人。他国に進学、就職 3 人。
・ 「左記以外のもの」の内訳	・ 就職以外の進路の内訳（計 208 人） ポストドク 57、学内学術研究員・テクニカルスタッフ 41、研究生・専修生 17、家事・自衛・アルバイト 8、留学生帰国 15、学位取得準備・進学 4、進路未定 41、不明 25。
(2) 博士課程修了後の進路追跡調査	
(3) 把握しているポストドクの総数と分野別ポストドク	・ 平成 20 年度卒業後進路ポストドク計 57 名。
【博士課程（修了者）への就職支援等】	
(4) 就職の実態	・ 修士で就職できたであろう企業以上の大企業を志向する。 ・ 工学、有機 EL の分野は需要がある。 ・ 理、農、生命科学、医（医師以外）は就職が難しく、4 割がポストドクになる。
(5) 就職支援の対象者	・ 博士課程、ポストドク。
(6) 博士課程学生への就職支援の内容	・ 志望動機、履歴書等の書き方、カウンセリング等を実施している。研究テーマを簡潔に説明できるよう指導している。 ・ 文系に対しては、就職希望者が少ないため、アルバイトや奨学金、研究助成金等の紹介等学業が継続できるような支援を行っている。
(7) 博士課程修了者（既卒者）への就職支援の内容	・ 理学、農学、システム生命、医学（除く医師）は、就職先が少ないため、全体の 4 割がポストドクになっている。 ・ ポストドクが大手企業に就職することは非常に厳しい。
(8) 博士課程修了者に期待される資質・能力	・ 英語力とチームの統率力。 ・ 研究能力に加え、ビジネス感覚が求められる。
(9) 重視する教育・研究	・ 普段から企業と付き合い、ビジネス感覚を身に付けておくことが重要であり、そのためにも講師を招き、講演会を開催するなどしている。 ・ 常時、自らの研究が社会でどのように役立つのかについて考えて欲しい。
(10) 博士課程における課題	・ ディスカッション能力等のヒューマンスキル、ジェネリックスキルが欠けている。 ・ 指導教諭が研究資金確保のための研究に重きを置き、就職支援まで対応できていない。学生の就職活動を嫌がる場合もある。
(11) 企業・産業界に求める改善点	・ 博士の能力を知って欲しい。 ・ 採用において、SPI 等一般常識を問うような学部新卒の採用とは別の形を検討して欲しい。
(12) 国への要望	・ これまで予算をかけ高度な研究をしてきているバイオ関連の研究所を国が新設し、ポストドクを雇用してもらいたい。
(13) その他	

F 大学

調査項目	回答
【学校基本調査に関する内容】	
(1) 学校基本調査 ・ 社会人学生の博士課程修了後の進路 ・ 留学生の博士課程修了後の進路 ・ 「一時的な仕事に就いたもの」の内訳 ・ 「左記以外のもの」の内訳	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「就職」にカウントしている。 ・ 不明。 ・ 4人。 ・ 299人。(死亡・不詳のもの23人)
(2) 博士課程修了後の進路追跡調査	・ 進路状況についてデータベースの作成を開始しており、把握しようと試みている。
(3) 把握しているポスドクの総数と分野別ポスドク	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2,600人の教員に対し、非常勤900人がポスドクである。 ・ ポスドクの高齢化が進んでいる。 ・ 教職員の年齢構成を調査したところ、助教と特任教員の年齢の差がないことが分かった。年齢によって、助教、准教授と昇任していくのではなく、大学側が若手研究員を抱え込んでしまっている実態が明らかになった。
【博士課程（修了者）への就職支援等】	
(4) 就職の実態	<ul style="list-style-type: none"> ・ 理学系、バイオ系はポストがなく就職が厳しいが、現在のところポスドクのポストはある。 ・ 人文系はポスドクのポストですらないという現状である。 ・ 技術開発型ベンチャーでの就職口があり、企業側では満足度が高い。
(5) 就職支援の対象者	・ 学部から博士課程、ポスドク。
(6) 博士課程学生への就職支援の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ かつては個別に指導教諭が実施していたが、現在は学位取得見込みまたは取得後に就職指導を行っている。 ・ 企業ガイダンス、就職ガイダンス、就職セミナーなどを実施している。インターンシップ等にも取り組んでいる。
(7) 博士課程修了者（既卒者）への就職支援の内容	・ ポスドクを対象としたインターンシップにより、キャリア支援を実施している。
(8) 博士課程修了者に期待される資質・能力	・ リーダーとしての資質
(9) 重視する教育・研究	・ 修士、博士向けに横断的なキャリア教育、イノベーション教育の場を提供している。
(10) 博士課程における課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会との接点が希薄である。 ・ かつて大学技官が実施していた仕事を博士課程、ポスドクが実施している。
(11) 企業・産業界に求める改善点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業として博士課程に求める資質を示して欲しい。 ・ 本質論に立ち返り、社会においてどのような人材が必要であるかを考え、その中で大学や企業での人材育成のあり方、博士に期待する資質を整理する必要がある。 ・ ドイツなどではアーヘン工科大学の周辺のバイオクラスターに13のインキュベーターが設置され、5000名を超える研究者が雇用されている。こうした点で日本は遅れている。
(12) 国への要望	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本のバイオ研究を支えているのはポスドクである。研究費が削減されるとポスドクの生活が厳しい状況になるとともに、研究を支える人材が枯渇する。 ・ 産業ビジョン、国の人材育成ビジョンを踏まえ、博士育成のシステムを構築してもらいたい。現状の細切れの施策、研究資金では、腰を据えて人材を育成することは難しい。
(13) その他	

G大学

調査項目	回答
【学校基本調査に関する内容】	
(1) 学校基本調査 ・ 社会人学生の博士課程修了後の進路 ・ 留学生の博士課程修了後の進路 ・ 「一時的な仕事に就いたもの」の内訳	<ul style="list-style-type: none"> ・ 復職したものは「就職」にカウントしている。 ・ 帰国した留学生 47 名は下記のその他に含まれる。 ・ 博士卒業生 573 人のうち、就職 341 名 (60%) 特別研究員等 49 名 (9%)、大学院研究生等 28 名 (5%)、その他 155 名 (27%)。 ・ 特別研究員は理学が 22 名、工学 10 名。 ・ 研究生は農学系 13 名。
・ 「左記以外のもの」の内訳	
(2) 博士課程修了後の進路追跡調査	
(3) 把握しているポスドクの総数と分野別ポスドク	
【博士課程（修了者）への就職支援等】	
(4) 就職の実態	<ul style="list-style-type: none"> ・ 工学系は就職がよく、逆に博士進学者が少ない。 ・ 理学、バイオ系は就職が難しい。 ・ 公務員・教員志望が多く、国家公務員より地方公務員が多い。 ・ 大企業では修士を自社で育てる傾向にあり、他方、中小企業ではイノベーション創出や新事業分野で博士の採用がある。 ・ 文系ではオーバードクターが多く、教職員、塾講師への就職が多い。
(5) 就職支援の対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学部から博士課程、ポスドク。
(6) 博士課程学生への就職支援の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ キャリアフェアを開催し、企業からの求人を紹介している。 ・ 就職支援室を設けて学部から博士まで対応をしている。 ・ 博士課程学生のために、各企業を回り採用の有無を調査している。 ・ インターンシップの支援や産学連携などを推進している。 ・ ポスドク向けノンキャリアリサーチキャリアパス事業を推進している。
(7) 博士課程修了者（既卒者）への就職支援の内容	
(8) 博士課程修了者に期待される資質・能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研究に新風を吹かせる力を期待している。 ・ 後輩指導等のマネジメント力、プロジェクト遂行力等が求められる。
(9) 重視する教育・研究	<ul style="list-style-type: none"> ・ ロジカルシンキングの講義や業界研究を研修で実施している。将来的にはビジネス人材育成センターで実施している内容を大学院のカリキュラムに組み入れる予定である。
(10) 博士課程における課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 協調性及び研究能力が不足している学生が見られる。博士号授与、博士課程への進学の見込みを大学で統一的に設ける必要がある。 ・ 自己 PR 力が足りない学生が多いため、研究分野について表現力を高める必要がある。
(11) 企業・産業界に求める改善点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 博士課程学生やポスドクの持つ優れた能力や可能性について、改めてご認識頂き、イノベーションを創出する人材として、積極的な採用にご協力願いたい。
(12) 国への要望	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国の施策として、博士課程学生やポスドクの雇用促進に、更なる支援をお願いしたい。また、大学等の高等教育機関や公的研究機関を始めとする国の機関においても、優秀な人材の海外流出を防ぐためにも、博士課程学生やポスドクの積極的な活用をご検討願いたい。
(13) その他	

H大学

調査項目	回答
【学校基本調査に関する内容】	
(1) 学校基本調査 ・ 社会人学生の博士課程修了後の進路 ・ 留学生の博士課程修了後の進路 ・ 「一時的な仕事に就いたもの」の内訳 ・ 「左記以外のもの」の内訳	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「就職」にカウントする。 ・ 半数程度が母国へ帰国する。 ・ 就職 49 人以外の進路の内訳については、進学 1 人、一時的な仕事に就いたもの 4 人、左記以外のもの 7 人、死亡・不詳のもの 2 人となっている。
(2) 博士課程修了後の進路追跡調査	・ 追跡調査は実施していない。
(3) 把握しているポスドクの総数と分野別ポスドク	
【博士課程（修了者）への就職支援等】	
(4) 就職の実態	<ul style="list-style-type: none"> ・ 博士課程の学生は、内部進学者、留学生、社会人が 1 / 3 ずつである。 ・ 7 割以上の学生が企業の研究所を進路として希望しており、ほぼ全員が就職できている。 ・ 留学生は、機械専攻については日本で就職する学生もいるが、中国、インドネシア、マレーシアなどからの学生は、母国で大学が設立されている場合、そちらに戻るケースが多い。 ・ 企業への就職希望が多いのは、大学のポジションが少ないこと、及び、企業に目を向ける教育・指導をしていることによる。 ・ 理工学系では特に共同研究が多いので、企業に関心を持つ学生が多い。
(5) 就職支援の対象者	・ 学部から博士課程、ポスドク。
(6) 博士課程学生への就職支援の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 産業界は、現状の経済情勢下においては入社後に育成していく余裕がないため、企業において即戦力として活躍できるような博士を大学において育成して欲しいと考えている。 ・ 当室では「博士後期課程学生向けキャリア形成支援プログラム」、「ポストドクターキャリア形成支援プログラム」、「学部・大学院学生に対する産学連携による基盤的能力育成教育プログラム」の 3 つの取組に注力している。 ○ 「博士後期課程学生向けキャリア形成支援プログラム」 ・ OB 教員をプランナーとして配置し、個別に面談・指導を実施している。一方で、全国レベルの企業や地元企業を回り採用を働きかけている。企業では博士の採用意欲はあるが、採用経験の有無で対応が分かれる。博士の採用の実績がある企業は、今後も同様に採用する意向であり、採用試験では修士と同様に扱い、待遇も 3 年前に採用した社員と同じ水準を設定している。他方、採用経験がない企業の中には、待遇や採用方法を検討したことがない企業も多い。中小企業のニーズもあるが、学生は大手希望が多いため、なかなか薦められないという現状がある。 ・ 起業を志向する学生もおり、インキュベーション施設に入居して起業をする者もいるが、欧米とは異なり、失敗した場合の再チャレンジが難しいため、起業しにくい状況にある。 ・ 県立博物館等でのサイエンスコミュニケーターの研修を行うなど、共同研究が少ない理学系の学生に対し、キャリアパスの多様性を認識するための場を提供している。 ○ 「学部・大学院学生に対する産学連携による基盤的能力育成教育プログラム」 ・ 企業が不満を感じるのは、リーダーシップとコミュニケーション力についてである。人間力を高めるための産学連携 PBL を単位認定する講義として開設し、学生の自主的な能力強化を支援している。 ・ 学部 1、2 年目に企業と一緒にプロジェクトを体験し、早い段階で社会に目を向けさせるものであり、それ以後の教育において効果が期待できる。
(7) 博士課程修了者（既卒者）への就職支援の内容	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「ポストドクターキャリア形成支援プログラム」 ・ 雇用拠点として 3 名を雇用し、キャリアチェンジまで見据え、それまでの研究分野とは異なる分野の共同研究にも取り組んでもらっている。結果として、1 名は共同研究の企業と同じ業界の企業に採用されている。
(8) 博士課程修了者に期待される資質・能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 幅の広さが求められる。専門知識、研究手法だけではなく、世界や業界の情勢を把握し、コストパフォーマンスも想定した上で、解決方法等を導き出す力が求められる。 ・ 時代に即応し、新しい研究や開発を次々に行うことが企業において求められている。
(9) 重視する教育・研究	・ 上記のような幅の広さを持った人材となるよう、ピラミッド型の教育を目指したい。

(10) 博士課程における課題	<ul style="list-style-type: none"> ・共同研究等により企業との接点を持ちながら研究を進めるのは良いが、秘密保持の点や教員の繁忙等の点において難しさがある。 ・博士課程の就職支援は指導教員に依存している部分が多い。今後は、キャリア形成に有益で研究者としての能力養成にも役立つ学習内容を含む科目を正課の講義として開設することを検討する。
(11) 企業・産業界に求める改善点	<ul style="list-style-type: none"> ・博士の評価を適正にして欲しい。博士の専門性が通用しないのであれば、他と同様の処遇でも良いが、専門性が活かせるのであれば、相応の評価・待遇をして欲しい。
(12) 国への要望	<ul style="list-style-type: none"> ・他の先進国と比較して博士が少ないことから、博士を増やすことは必要である。 ・大学側の問題でもあるが、博士課程に進学したいと思えるような環境を整備して欲しい。 ・奨学金やTAの資金を増やして欲しい。 ・様々な取組が各大学でなされているが、これらを効果的に広め共有する施策を検討して欲しい。
(13) その他	

I 大学

調査項目	回答
【学校基本調査に関する内容】	
(1) 学校基本調査 ・ 社会人学生の博士課程修了後の進路 ・ 留学生の博士課程修了後の進路 ・ 「一時的な仕事に就いたもの」の内訳 ・ 「左記以外のもの」の内訳	・ 「就職」にカウントする。 ・ 母国への帰国が多い。
(2) 博士課程修了後の進路追跡調査	
(3) 把握しているポストクの総数と分野別ポストク	
【博士課程（修了者）への就職支援等】	
(4) 就職の実態	・ 就職希望者に対する就職者は90%超になっており、それほど問題とはなっていない。 ・ 文系では13人中10人が就職希望で、10人が就職している。自然科学系は50人中47人が就職希望で、46人が就職している。（平成20年度調査） ・ 文系では自由応募が中心である。自然科学系は教員による推薦が多い。
(5) 就職支援の対象者	・ 博士課程、ポストク。
(6) 博士課程学生への就職支援の内容	・ 企業が採用に当たり重視するのは、変化への対応力とコミュニケーション能力である。知識があってもそれを知恵に変える能力がなければ、企業への就職は難しい。 ・ 本学では、学部1年からキャリア教育の講座を設け、各節目でキャリア形成を考える機会を設けている。 ・ 学部卒で就職する場合、修士卒で就職する場合、博士卒で就職する場合、大学に残る場合に、どんな能力が必要か、どんな生き方があるのか等を自分で判断し、動機付けられるようになるためのフィルター作りの支援を行っている。同じ学部卒でも様々な業界で活躍していること、同じ企業でも様々な仕事があること、また時代によって企業でも必要とされる仕事が変わることなど、キャリアの多様性や変化の可能性を学生に認識させ、自分軸を持つことができるよう支援している（広義の意味でのキャリア教育を行っている）。 ・ より具体的には、インターネットサイト上でOB・OGのキャリアメッセージによる生の声を提供し、また、業界説明会、企業説明会では企業担当者との意見交換の機会を設けるなど、社会人として求められる能力、企業での働き方などを知るための場を提供している。 ・ 学部3年生、修士1年生を対象にした半年間の就職講座では、参加者に対し職業適性診断や面接指導等を実施している。受講者には同講座で習得したものを他の学生に広げるなど就職活動のオピニオンリーダーとなってもらうことを期待している。 ○「イノベーション推進人材育成センター事業」 ・ 大学としての博士課程在校生（修了生を含めて）の就職の直接的な支援は行っていない。特に、理系については各研究室（指導教官）に委ねられており、温度差のあることは否定できない。 ・ 博士課程後期生には、研究能力の涵養の他に、後輩の指導を通じた指導者としての資質向上を図るという位置付のもと指導教官の“助手的”存在としての役割が期待されている面もあり、共同研究相手企業への就職の実績をもって良しとする風潮もある。 ・ しかし、ポストク1万人計画以降、受け皿である産業界側が対応し切れていない現状があり、博士人材の供給数がオーバーしている状況が続いている。本学としては、イノベーション推進人材育成センター事業を通して、経済界の博士人材に対する認識を改めてもらうとともに、上記の学内環境の改善を目指している。そのため、センター事業の育成対象者とインターンシップ受け入れ企業とが通年の付き合いを通じてお互いを知ることができるよう配慮し、育成者の専門に拘りつつも固執しない課題設定と、これまでの工学教育において不十分であったMOT教育を通じて、具体的に考察する力を磨き、即戦力として送り出すような取組みを進めている。センター事業では（事業趣旨から）直接の就職支援は行わないことになっており、上記のような取組みとなっている。
(7) 博士課程修了者（既卒者）への就職支援の内容	
(8) 博士課程修了者に期待される資質・能力	・ 修了者は本来、自立した研究者として認められる資質を備えているはずであり、各自の専門領域を核としながら多方面に活躍できる人材である。従って、その資質、能力としては（必ずしも専攻領域の延長ではなく）分野がマッチすれば即戦力と期待される。 ・ 中途採用と同等のビジネススキルが求められる。 ・ 自身の立ち位置を評価し、それをプレゼンするスキルが必要である。

(9) 重視する教育・研究	<ul style="list-style-type: none"> • 例えば MOT 教育を通じた、「物事を具体的に考え」、「限られた事象から演繹的にストーリーを組み立て」、「仮説を検証する」真摯な姿勢、解析能力、事実に対して謙虚な態度の涵養が重要であり、専門の研究分野とは関係のないものと思われる（普段の思考が趣旨に馴染みやすい分野とそれ程でもないテーマとがあることは否定できない）。
(10) 博士課程における課題	<ul style="list-style-type: none"> • 本センター事業に限らず他校においても、MOT 教育に力点が置かれている傾向があるが、博士課程に進学してから実施するよりも学部ないしは M1 の段階で行うべきである。博士課程においては、独自性、自立性を高め、複数校を渡り歩くくらいの学生を増やせるようにすべきであろう。 • 現段階では学部生、修士生に対する支援が中心であるが、今後はこれらに加え、博士課程修了者に求められるプレゼンテーションスキルの向上等の支援も必要になってくるかもしれない。
(11) 企業・産業界に求める改善点	<ul style="list-style-type: none"> • 日本を取り巻く産業構造が大きくパラダイムシフトしており、従来のように「声が大きく」「元気があって」も、OJT での人材育成が（特に、先端的事業分野では）できなくなっている。そこに気付いている企業はまだ少ないのが現状である。各産業の求める人材像を具体化した“バックキャスト”的な教育システムの構築が必要であり、その基礎として大学に求めるものを明確にして、産学連携による即戦力育成を図らなければならない。Dr. 人材は、企業内では提供出来ない教育を受けるが、生涯賃金は安いことを再認識すべきである。
(12) 国への要望	<ul style="list-style-type: none"> • 教育の問題として、従来型の下からの積み上げで小中高校、大学、院と発想するのではなく（生涯教育の議論は従来型で結構）、我が国の産業競争力をどのように維持、向上していくのかという視点で(11)のように“バックキャスト”による産学連携及び大学内教育を見直していくべきである。 • キャリア教育や就職支援のフレームワークを広めて欲しい。
(13) その他	

J大学

調査項目	回答
【学校基本調査に関する内容】	
(1) 学校基本調査 ・ 社会人学生の博士課程修了後の進路 ・ 留学生の博士課程修了後の進路 ・ 「一時的な仕事に就いたもの」の内訳 ・ 「左記以外のもの」の内訳	・ 「就職」にカウントする（学校基本調査の作成要領に準ずる）。 ・ 日本国内就職 2 名、母国帰国 37 名。
(2) 博士課程修了後の進路追跡調査	
(3) 把握しているポストの総数と分野別ポスト	
【博士課程（修了者）への就職支援等】	
(4) 就職の実態	<ul style="list-style-type: none"> ・ 卒業者 108 名のうち、就職者 82 名、一時的な仕事に就いたもの 0 名、左記以外のもの 26 名、死亡・不詳のもの 0 名。 ・ 自然科学（工学系）… 大部分が研究者を希望している。企業に就職を希望する学生もいるが、地元では博士課程修了者を採用する企業が少なく、地元での就職活動は困難である。指導教官の紹介による就職が多い。その他、ホームページでの公募に頼って大都市で就職活動を行う学生もいる。進路としては、大学に残る学生は少数であり、民間企業や NEDO などの団体に就職。留学生は大部分が帰国、日本に残り民間企業に就職する学生もいるが、少数である。 ・ 自然科学（理学系）… 大部分が研究者を希望している。アカデミックポジションを目指し、まずはポストを希望する（生物・物理 50%以上がポスト）。科学系は地域企業からも募集がある。国公立の研究機関や大学に人気があるが、そのような受け皿は限られているのが現実で、なかなか就職先は見つからない。 ・ 自然科学（環境科学）… 留学生や社会人を除けば、8 割の修了者がポストとなる。修了後すぐに教員になれることはほとんどない。ポストになった者のうち、5 割くらいが民間も含め何らかの研究職に就いている。1～2 割は最終的に研究職に就かない。留学生は、帰国して研究職に就くことが多いが、まれに日本に残り研究職に就くこともある。ポストの在任期間は平均 2～3 年程度である。 ・ 医学… 主な就職先は病院、大学の研究員である。 ・ 農学… 留学生が多く、6～8 割が留学生（特に国費留学生）である。留学生は帰国すれば職があるため、ポストになる人は少ない。日本人学生は 2～4 割で、博士課程修了者の就職は厳しい。大学や研究機関にこだわらず、学生は就職先として企業も希望しているが、勤務先の名称より、実質的に研究者としての業務を任されることを重視している。
(5) 就職支援の対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学部から博士課程、ポスト。 ・ 学部、修士課程は就職支援課が対応し、就職支援プログラムの企画・実施、インターンシップの実施、資格講座の開講を行っている。 ・ 博士課程の学生への就職支援は教授が個別に対応をしている。
(6) 博士課程学生への就職支援の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 工学… 県の担当者や企業の担当者に教授が個人的に就職相談を行っている。 ・ 農学… 東京農工大学に「キャリアパス支援センター」が 2008 年に設立され、博士課程の学生のための就職支援を行っている。連合農学研究科の参加 18 大学もそこで就職指導を受けたり、講習会を受講することができる。なお、講習受講にあたっては東京までの旅費が本人負担なので、地方大学の場合は同様の費用配分だと厳しい。
(7) 博士課程修了者（既卒者）への就職支援の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特任助教などのポストの増設を通じてポスト対応を行っている。しかし、資金不足で満足な対応がきているとは言えない。
(8) 博士課程修了者に期待される資質・能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門分野の知識、論文を書く能力は勿論であるが、それに加えて企業の求める応用力を備えなければならなくなっている。 ・ 多様な分野の事業にも上手に対応できるような、専門分野の知識を一般化できる応用力をもった人材が求められる。 ・ 研究分野や就職先など、なんでも自分で切り開いていく能力が必要である。これらを備えていない者は本来、博士課程に進むべきではない。
(9) 重視する教育・研究	<ul style="list-style-type: none"> ・ 連合農学研究科では、応用力を備えるために、平成 21 年から単位制を導入して、専門以外のことも学生に吸収してもらうようにしている。但し、博士課程のカリキュラムに加えることになるので、教員の負担が大きい。 ・ 大学の教育が企業の求める人物を養成する方向に進んでいるようだが、それは本来の研究者養成とは違う。企業や産業にすぐに役立つ研究に偏るのは望ましくない。 ・ 基礎力を重視する方針に変化してきつつある。

(10) 博士課程における課題	<ul style="list-style-type: none"> ・博士課程を修了した後の定まったビジョンが描きにくいので、入学を躊躇する学生が多い。 ・就職先が一定しておらず、空きポストが出るタイミングと運に左右される傾向があるので、実力のある者でも不安に感じている。 ・ポストクにはなれるが、その先の就職先がない。その先のキャリアパスを構築する必要がある。 ・博士課程を修了するために要する授業料と研究期間に見合った地位、就職先がないので、学生の意欲が低下している。 ・社会人コースを設立するなど、もっと社会人に博士課程の門戸を開いて、企業と研究の距離を縮める必要がある。 ・有名大学や大きな大学が博士課程入学者を増やしたり、授業料免除を打ち出ししたりしているので、地方大学に能力の高い学生が入って来なくなっている。 ・ポストクを避難的なポジションと捉えず、修養期間と捉えることが必要である（研究論文が書けるようになるのは、ポストクの時代）。そして、これは以前であれば、助手としての位置付けであるため、助手のポストを増やして欲しい。
(11) 企業・産業界に求める改善点	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒や修士課程修了者に限定せず、ポストク経験者からも採用するなど、より柔軟な採用をしてもらいたい。 ・博士課程修了者に対して企業が求める能力を明確に示してもらえたらと思う。 ・博士課程修了者に給与面などの待遇の差がない企業が多いので、改めてもらいたい。 ・日本企業は基礎研究に消極的過ぎる。外国から基礎研究を仕入れて、表面的に応用しているだけでは、基礎研究力が低下し、博士課程の存在意義も薄れる。 ・50年後に結果を出すくらいの長期的な視野を持ってもらいたい。
(12) 国への要望	<ul style="list-style-type: none"> ・教授や大学が個別で就職支援に当たるのではなく、全国的な就職情報の蓄積、連携、就労のマッチングを行う機関を設ける必要がある。 ・博士課程修了者を増やす政策によって、旧帝大のような大きな有名校に学生が集まりやすくなり、地方大学は競争できない。 ・授業料の負担も博士課程進学者が少ない原因の一つだと思うので、学生に対する支援を全国一律にすることを考慮してもらいたい。有名校が寄付金を募り奨学金を出すので、地方大学では優秀な学生を獲得できなくなっている。 ・博士課程修了者の地位が社会の中で高まるような方策を考えてもらいたい。 ・博士課程修了者について、企業の求める知識を持った者と、本来の研究者との2種類に明確に区別する必要があるのではないか。
(13) その他	

資料4 企業ヒアリング

<平成20年度企業ヒアリング>

1. 実施概要

1) 目的

博士課程の需給ギャップの要因及び、博士課程の就職における課題と改善の方向性等探るため、博士課程修了者の採用に関する考え方、博士課程修了者に望む資質や求める人材像と実際に博士課程修了者が有する資質との間の相違等について、企業の意向を整理した。また、ヒアリング結果については、需給推計のシナリオ設定や推計結果を踏まえた今後の対応の方向性の参考として活用させていただいた。

2) 対象

- ・博士課程在籍生及び修了生の採用実績のある企業（2件）
薬品メーカー（1社）、
通信（1社）
- ・人材紹介・派遣業（2件）
（※ 就職支援業として、博士の雇用状況について、業種ごとの動向、業種間比較などの横断的見地からの情報の提供を求めた。）

3) 調査内容

- | |
|--|
| <p>(1) 博士課程修了者雇用のこれまでの実績・傾向
（出身の専攻に特徴はあるか？）</p> <p>(2) 同 職種、業務内容、雇用形態
（例：任期有無、常勤非常勤等）（携わる業務の性質に特徴はあるか。）</p> <p>(3) 採用のルート
（例：研究室推薦、自由応募等）</p> <p>(4) 博士課程修了者に期待するもの
（採用に際し重視するもの、資質、入社後習得するもの）</p> <p>(5) 実際に採用した結果、期待との相違</p> <p>(6) 博士課程雇用に影響する主な要因
（例：計器動向、研究開発費の増減、研究開発の方向性）</p> <p>(7) 大学、学生に対し求めること
（例：大学での教育の重点、就職の支援、大卒、修士卒に期待するものとの違い）</p> <p>(8) その他</p> |
|--|

2. ヒアリング結果

A社（薬品メーカー）	B社（通信）	C社（人材紹介業・文系理系対応）	D社（人材紹介業・理系中心対応）
Q1 博士課程修了者雇用のこれまでの実績・傾向（出身の専攻に特徴はあるか？）			
<ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒が採用の中心であり、年間数十名～百数十名採用している。既卒は年間数名程度である。 ・ 採用職種としては、研究職、医療・製剤・合成職、開発職がある。研究職の採用が最も多く、年間100名弱である。開発職は年間十数名～数十名である。 ・ ここ数年の採用実績に大きな変化はない。 ・ 理系では、医学、薬学、理学、農学など幅広く採用しており、その中では薬学の採用が最も多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研究者は2,500人程度であり、修士卒が多い。研究者のうち博士号を取得しているものは700人程おり、うち500人程が論博もしくは社会人での課程進学で、残り200人超が博士卒である。 ・ 毎年、100人程度の研究職を採用しており、うち10～15人程度が博士の新卒と中途採用である。 ・ 博士卒の研究者は最後は大学教員を望んでいる場合が多く、定年まで勤めないものも多い。 ・ 心理学、社会学の学生も若干名採用している。コミュニケーションやサービスに関する研究を行っており、博士の採用が多い。修士・学士の学生についても、最近では当社で文系の学生を採用していることをアピールしており、応募および採用も増えてきている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ここ5年間の新卒採用における「理工系人材」の学位別採用実績で大学院（博士）、ポストドクターにおいては、採用実績がない（【全体】で博士69.0%、ポストドクター86.5%）（同社実施のアンケート結果より） ・ 2009年卒の理工系採用予定数では、トップは機械系、次いで電機・電子系、情報工学系となっており、2006年に比べ、機械系、電子系で採用予定数の増加が見られる。大卒・博士課程卒ともに同様の傾向である。 ・ 文系においては、博士の採用はほとんどない。 ・ 文系の採用では、経営系が人気である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当社に相談に来る学生は、アカデミックポストよりも民間企業の研究職を志向し、研究室の推薦がない、またはそれ以外の職を希望している。 ・ 企業から博士の売りがみえない。修士との差別化がされないため、第二新卒と同等とされる。 ・ 量的に研究職の採用が増えており、実績ができてきたところだが、直近の景気悪化により、かなり採用が絞られている。新卒だけはかろうじて少数を確保しているが、博士の採用は更に厳しくなっている。 ・ 工学系と理学系では問題が全く異なる。工学系の就職は比較的順調で、むしろ博士に進むと就職できないと心配して、博士への進学率が低下していることが問題となっている。一方、理学系では就職先がないことが問題となっている。同社への相談も理学、農学系が多い。 ・ 企業における採用の担当は、新卒は人事部が担当し、ポストドクは中途扱いとなるため、研究所の所長などが担当することが多い。 ・ 一方、大学側で横断的に就職課が博士の就職をサポートしていることはまだ少ないが、最近ではそうした取組みも増えている。早稲田大などでは積極的に支援されている。

	A社（薬品メーカー）	B社（通信）	C社（人材紹介業・文系理系対応）	D社（人材紹介業・理系中心対応）
Q2 同職種、業務内容、雇用形態（例：任期有無、常勤非常勤等）（携わる業務の性質に特徴はあるか。）				
	<ul style="list-style-type: none"> 博士修了者については、正社員採用である。 	<ul style="list-style-type: none"> 十数の研究所があり、比較的基礎的な研究を行う研究所には、専門に応じ博士を採用している。 ネットワーク、サービス系の研究所では、修士を中心に採用し、OJTを通じ教育して行く。 コンピューター系の研究所では博士・修士それぞれを採用している。 給与は学部卒、修士卒、博士卒と分かれているが、2年、3年の経験年数の違いによるもので待遇に差はない。採用についても、修士枠、博士枠を設けているわけではなく、人物本位である。 2～3年の有期で契約している場合もある。常時この雇用形態の研究員が40人程度おり、このうち半数が日本人で、毎年10名程度新規に採用している。この中から中途採用する場合もある。 海外からの有期雇用は過去20年で行っておりこれまで200数十名採用している。以前は欧米が多かったが、最近はアジアが多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 理工系の新卒採用における「研究・開発職」の学位別採用実績については、学部卒で「毎年必ず採用実績がある」＋「ほぼ毎年採用実績がある」が39.6%、大学院（修士）で22.6%、大学院（博士）が2.9%、ポストドクターが0.2%となっている。（同社実施のアンケート結果より） 文系の博士採用としては、法務、会計などの職種が考えられるが、弊社において登録はない。 博士修了者については、正社員採用である。 	<ul style="list-style-type: none"> 研究職の採用が多い。理学系については、金融系コンサル、アクチュアリーとしての採用もある。ただし、博士枠として修士や学部卒と別の給与体系をとっているところは少ない。 博士の採用は大企業とベンチャーに二極化している。ベンチャーでは、ブレインとして、または企業の箔をつけるため、比較的専攻を絞らずに採用している。 中間の中小企業の採用はあまりない。採用実績がない場合、給与体系なども整っていないため、採用するにしても手間がかかると、敬遠される場合もある。
Q3 採用のルート（例：研究室推薦、自由応募等）				
	<ul style="list-style-type: none"> 採用ルートは、自由応募と推薦の2つのルートがある。ただし、2つのルートとも採用の過程は同じであり、推薦だからといって採用が確約されるものではない。 推薦は教授推薦が多く、昔から実績があるところが多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 自由応募が増加しており、学校推薦は2割強である。学校推薦の学生は自主的に動かず比較的のんびりしている。それに対し、自由応募の方が積極的である。 学校推薦は、地方大学を中心に残っており、採用活動が不便である点などに配慮している。学校推薦についてもジョブマッチングを確認している。 学校推薦は、以前は一つの企業に集中させず、弟子を分布させるという先生の意向があったと考えられる。 	—	—

	A社（薬品メーカー）	B社（通信）	C社（人材紹介業・文系理系対応）	D社（人材紹介業・理系中心対応）
Q4 博士課程修了者に期待するもの（採用に際し重視するもの、資質、入社後習得するもの）				
	<ul style="list-style-type: none"> ①高い研究レベル（研究へのこだわり・取り組み、実験の経験） ②自立した研究者 ③組織に貢献できること ④創薬研究の即戦力を期待（リーダーシップ、プロ意識） 博士修了者と修士修了者とでは求める要素は同じだが、博士修了者にはより高いレベルを期待している。 	<ul style="list-style-type: none"> 博士が多すぎ、質に差がある。修士、博士の5年間でしっかり経験を積んだものとそうでないものの差がある。指導教官の熱意にもよる。 博士については、以前は研究室の番頭的存在で、研究のリーダーシップをとり、プロセスの回し方を覚えた人が多かったが、最近ポストドクがいるため、その経験をする機会が減っている。研究室自身の研究は高度化しているが、博士の質という点では低下している。 博士には、方法論を身につけて就職してほしいが、修士に2年間でそこまで求めることは難しいため、入社後「テーマ企画」として研究を行いその成果を報告することにより、方法論を学ばせている。 博士新卒者が即戦力になると大学の先生は考えているが、スタートにたったけであり、企業側との認識にギャップがある。 	<ul style="list-style-type: none"> 「コミュニケーション能力」、「問題発見・解決力」を重視する。 学部卒や修士に比べ、経験や学識が高い分、専門性や即戦力となる能力を重視する傾向がうかがえる。 専門的知識が企業の研究分野に合致しているかが重視される。 まっさらな人材を育てるのは違い、ポテンシャルよりも専門性が重視される。 	<ul style="list-style-type: none"> 学部、修士については、専門性を問わない一方で、博士については、専攻が一致しないと採用しない傾向にある。企業側も専門が一致しないと博士は使いにくいと誤解がある。 ただし、企業においても、他の研究や他の部署への異動もあることから、専門外の仕事への志向性の確認は行われる。 IT企業については、専攻を問わない傾向で、ポテンシャルの高い人材が欲しいという考え方である。これらの企業は教育体制もしっかりしており、入社してから必要な能力を取得させている。採用の基準は、大学名、SPI（総合適性検査（Synthetic Personality Inventory））、面接によるコミュニケーション力、課題解決能力など。
Q5 実際に採用した結果、期待との相違				
	<ul style="list-style-type: none"> 専門性は高くなっているが、総合力や応用力が落ちてきている。 日本語の文章能力の低下がみられ、論文の作成力が落ちている。 	<ul style="list-style-type: none"> 民間企業で基礎的な研究を行っているところが少ないため、応募者が多く、優秀な学生を採用できていることから、特に問題はない。 採用時には、論文について発表をしてもらい、それに対して技術的な質疑を行う。 採用されない学生の特徴としては、主体性がなく修士の延長としか考えていないものが多い。研究の意義、背景、競争環境などを自分で認識せず、指導教官のいうとおりに行動している。チャレンジングなテーマに挑戦できる博士がほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> 年齢が高い分、融通が利かないという話を聞いたことがある。 	<ul style="list-style-type: none"> 採用された学生側の意見ではあるが、ほぼ満足している。ただ、コスト意識、納期、スピード感などは研究室時代とはギャップがあり、戸惑うこともあるようだ。一方で、安定した収入が得られる点、研究成果が製品化され世の中にでていく喜びなど、満足度は高い。 企業におけるこうした満足度、自己実現を知らない学生が非常に多い。

	A社（薬品メーカー）	B社（通信）	C社（人材紹介業・文系理系対応）	D社（人材紹介業・理系中心対応）
Q6	博士課程雇用に影響する主な要因（例：景気動向、研究開発費の増減、研究開発の方向性）			
	<ul style="list-style-type: none"> 製薬業界は景気の影響を受けにくい。 研究は今後も必要不可欠なものであるため、専門を有している博士修了者の採用は継続していく。 当社の重点化している領域に合致した採用の方向性となる。先端的な研究をしているところから採用をすることになる。 	<ul style="list-style-type: none"> インフラであるため、比較的景気の動きにはすぐには反応しない。 社会的に博士採用の増加を要請されていることもあり、今後は博士の採用を増加する方向である。また、専攻もこれまで実績がない分野からの採用も考えており、こうした人材はプロジェクトマネージャーとして育つかどうかポイントとなる。 	<ul style="list-style-type: none"> 博士課程修了者の採用に限った事ではないが、景気が悪くなれば、研究開発費などが減り、採用枠が狭まる。小さなパイを分けることになり、厳しくなる。 	<ul style="list-style-type: none"> 1回採用実績を作り、成功事例をすることにより、以後の採用がスムーズになると考え、学生と企業とのマッチングをサポートしていきたい。 博士の就職状況を向上させるためには次の3点を、学生、大学、企業が並行して行わなければ改善されない。国はこれをサポートしてほしい。 <ul style="list-style-type: none"> ①博士の差別化 学部や修士との違い、売りを認識する。学生も専門性のアピールだけでなく、自己分析が必要。 ②チャンネルの拡大 これまで博士を採用してこなかった企業、業界に受け皿を拡大していく。 ③博士のブランド化 博士の質を担保することにより、企業が安心して博士を採用できるようにする。一部の学生の社会性がないなどの誤った認識が広がりすぎている。 採用時期の違いも博士の就職を難しくしている。アカデミックポジションの公募時期は夏で結果判明に4か月程度要している。一方民間就職は春に内定ができるため、併願ができない。

A社（薬品メーカー）	B社（通信）	C社（人材紹介業・文系理系対応）	D社（人材紹介業・理系中心対応）
Q7 大学、学生に対し求めること（例：大学での教育の重点、就職の支援、大卒、修士卒に期待するものとの違い）			
<ul style="list-style-type: none"> ・ ①基礎研究能力のトレーニング 考え方や知識に加えて、スキル的なトレーニングが必要 ・ ②論理的な思考 ・ ③自立した研究者 1人で研究方針を立案する等 ・ ④論文作成の機会の提供 研究室により論文に寄与する機会に差がある ・ ⑤コミュニケーションスキル 会社ではチームで研究をするため、周りとの力を上手く合わせながら研究をする能力が必要 ・ ⑥気概を持った人 研究成果を社会に対し還元できる人 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学が社会に人を送り出す仕組みができていない。インターフェースが分かりにくい。例えば、学科単位で学生との接触が認められる時期が異なっていたり、専攻毎に就職担当の先生が分かれているなど、バラバラな感がある。 ・ 博士の経済的支援を充実すべきではないか。海外の大学院では学生に対し給料を支払っている。日本では、学生は“ただ”の労働力として見られており、プロジェクトの研究費も人件費にではなく、材料や装置に配分されている。 ・ また、その材料や装置等についても有効に使えているか、疑問である。欧米ではテクニシャンが装置を扱い、研究者は研究に専念できるが、日本では技官が減らされたこともあり、博士が装置のお守りをしており、研究に時間がかけられない。また、博士が卒業すると装置を使えなくなる。 ・ 大学の先生は教育よりも研究を重視している。 ・ 博士に対し、先生が給料を支払えば、相応のパフォーマンスを求められ、先生の指導も熱心になって、質も向上するのではないか。 ・ 大学入学時点での学力低下も問題である。大学での研究は高度化しているためそのギャップを埋める必要がある。 ・ 研究室の選定は成績にもよるが、基本的には学生が選んで、先生はそれを引き受けるという形になっている。欧米のように指導教官と学生の合意があって博士に進学する方が、学生の指導や教育という点で効果があるかもしれない。 ・ 学位を2年で取得するものもいるが、学位の安売りはしないしてほしい。 ・ 米国では先端的なビジネスを行うベンチャーにおいても博士が活躍しているが、日本では成功例がないため、学生があまり志向していない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今、企業の方でも大学との産学官連携などを行なっているが、それらを充実すべきである。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業の偏見もあり、採用が難しくなっている。専門の仕事はもちろん、他の仕事もできること、博士の学生の本気度が民間企業に伝えられるような仕組みがあればよい。 ・ キャリアパス事業のような支援制度は引き続き必要である。

	A社（薬品メーカー）	B社（通信）	C社（人材紹介業・文系理系対応）	D社（人材紹介業・理系中心対応）
Q8 その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ポスドクは新卒ではなく中途採用の扱いとなる。ポスドクならではの強みがあれば採用となる。 ・新卒採用の方が多く、ポスドクの採用は少数となっている。 ・ポスドクについては、研究テーマが合致した方が有利であるため、専門性のアンマッチは不採用の理由となる。その他の理由としては、色々な要素があるため一概には言えない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ポスドクの採用も行っているが、年1人程度で、学会でヘッドハンティングすることが多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門分野が細かくなってきているので、企業の研究開発の分野と学生の専門分野の合致が難しい。もともと、研究室と企業とのつながりがあるところは良いが、それ以外の場合、企業の人事の人が、どこの大学にどんな専門があるかを調べて会社説明会を開くことは困難である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・専攻によるニーズのばらつきが問題である。特に理学系、農学系は学生数に対し、受け皿が小さく、ギャップが大きい。製薬、食品などがこれまでの受け皿であるが、これでは限界があり、一つの大きなマーケットが新しく創出されなければ解消されない。 ・学生はこのギャップに気がついていない面もある。 ・バイオ系の研究では、ポスドクの受け皿がなくなっている。バイオ系は優秀な学生が集まっており、花形である印象があるが、一方で受け皿が少ない。こうした現実が知られていない。 ・数年前からポスドクからの相談が増えたが、当時は企業もポスドクという身分そのものが認知されておらず、なかなか採用がきまらなかったが、その後採用実績は増加していた。しかし景気の影響も受け現在は再び厳しい状態である。

<平成 21 年度企業ヒアリング>

1. 実施概要

1) 目的

博士課程の需給ギャップの要因及び、博士課程の就職における課題と改善の方向性等探るため、博士課程修了者の採用に関する考え方、博士課程修了者に望む資質や求める人材像と実際に博士課程修了者が有する資質との間の相違等について、企業の意向を整理した。また、ヒアリング結果については、需給推計のシナリオ設定や推計結果を踏まえた今後の対応の方向性の参考として活用させていただいた。

2) 対象

- ・博士課程在籍生及び修了生の採用実績のある企業・団体等（5件）
 - 人材紹介業（2社）
 - 製造業（1社）
 - 金融・保険業（1社）
 - 政府系機関（1件）

3) 調査内容

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">(1) 博士課程修了者雇用のこれまでの実績
(職種、業務内容、雇用形態、最近の傾向)(2) 採用ルート(3) 博士課程修了者に期待する資質、能力<ul style="list-style-type: none">・博士卒を条件とする職種・博士の学位は必須ではないが、高度な能力（知識・ノウハウ等）を求められる職種・修士と博士に求められる資質の違い・採用、不採用の主な要因(4) 実際採用した結果、期待との相違(5) 今後の博士課程雇用の方向性(6) 博士課程雇用に影響する主な要因
(例：景気動向、研究開発費の増減、研究開発の方向性等)(7) 社会人留学先の条件(8) 海外からの博士の採用状況・海外の学位を取得した博士の能力(9) 大学、学生に求めること
(例：大学教育における重点課題、就職支援等)(10) その他 |
|---|

2. ヒアリング結果

	A社（人材紹介業）	B社（人材紹介業）	C社（製造業）	D社（金融・保険業）（電話回答）
Q1 博士課程修了者雇用のこれまでの実績（業種、業務内容、雇用形態、最近の傾向）				
	<ul style="list-style-type: none"> 博士修了者の需要は依然少ないが近年徐々に増加傾向にある。分野別には、工学系、情報系の需要はあるが、バイオ系の需要はバイオ系学生の輩出数に比較して少ない。 就職しやすい人材は、明確なスキル（どの業界でも活かせる情報処理等）を保持し、（中途扱いに近いことから）即戦力になる人物。もしくは専門外の分野にもチャレンジしていく精神のある人物。 	<ul style="list-style-type: none"> 博士修了者に絞った求人需要はあまりない。分野別には特に文系・ライフサイエンス系が厳しい。 就職しやすい人材は、明確なスキル（CAD、コンピューター言語、実験装置の取扱い、マネジメント能力等）を持つ人物であり、企業が求める人材像は中途採用者に近い。 研究職ではなく、エンジニアなどでの就職も考えられる。 	<ul style="list-style-type: none"> 国は基礎研究ではなく、社会と結びつきのある研究を担う人材を輩出する研究室に対し集中して資金を投下すべきである。 基礎研究分野や人文系の分野も重要であるが、研究成果か新たな概念、価値観を社会に還元したり発信するなどの姿勢と活動が必要。でなければ独りよがりな研究になる。 民間企業での就職支援等に関する取組みに対する補助金等を設けてもらいたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 海外との技術競争においては、日本の企業内において博士を使いこなしていく必要がある。
Q2 採用のルート				
	<ul style="list-style-type: none"> 自由応募が増加すると予想される（これまで主流だった研究室による推薦では、企業側にとって期待外れとなる場合が多く、研究室との関係性による採用は企業にとって負担となる）。 	<ul style="list-style-type: none"> 従来は研究室の推薦が採用ルートであった。 新分野での採用は、自由応募やエージェントを通じた採用が一つの選択肢となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 基本的に自由応募。 直接研究室から話のある場合もあるが、自由応募の仕組みで選考を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> 自由募応募が多い。
Q3 博士課程修了者に期待するも資質、能力				
	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクトに必要なトータルの能力（研究が社会でどのように活かされるのかについて把握し、プレゼンし、研究資金を獲得し、仮説を立て、データを処理できる等）が必要。専門外へのチャレンジ精神も必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 1つの分野に精通している点、論理的な思考力などの研究開発力は非常に高く評価できる。科学技術の高度化や修士のレベルの低下傾向など、今後博士修了者が好まれるという傾向も出てくることが考えられる。しかし、即戦力として期待する場合は、依然企業での経験が重視され企業で経験を積んだ修士卒の方が好まれる傾向がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 就職3～5年目と同等程度の職務遂行能力、即戦力を期待している。 研究開発能力に期待している。入社年度の早い学卒の社員を指導する立場になる場合も多いのでリーダーシップが必要となる。 専門性に加え、テーマを設定する能力や職務遂行能力が求められ、大学との共同研究等において、リーダーシップを発揮することが期待される。 	<ul style="list-style-type: none"> 求める人材像に合致すれば、学歴は不問。
Q4 実際に採用した結果、期待との相違				
	<ul style="list-style-type: none"> 非常に満足している。特に難しい課題にも臆することなく取り組み、自身で調べ、そのハードルを乗り越えている。個人差はあるが、良い博士を採用したと考えている。名古屋大学のインターンシップ制度を活用したことも良かった。 	<ul style="list-style-type: none"> 学生、大学ともに進路の選択肢として企業を下位に見る傾向があり、ミスマッチが生じることがある。 	<ul style="list-style-type: none"> 基本的には評判は良いが、専門性にこだわり過ぎる傾向がある。人事異動などに対する柔軟な対応や、報告・連絡・相談等の企業における基本的な仕事のスキルを有していない場合が見られる。 	—

	A社（人材紹介業）	B社（人材紹介業）	C社（製造業）	D社（金融・保険業）（電話回答）
Q5 今後の博士課程雇用の方向性				
	<ul style="list-style-type: none"> ・今後も厳しく、受け皿は急に大きくはならないだろう。しかし、明確なスキルや専門外分野へのチャレンジ精神を持つようになれば就職枠が広がる可能性はある。 ・工学系は比較的募集人数が多いが、企業が優秀な人材を修士でスカウトして就職をさせており、博士進学者が減少する傾向にある。ある大学の工学部の教授によると、企業の設備のほう充実しているので修士で卒業することの方が本人にメリットがある場合があると考えているとのこと。 ・バイオ系は学生数は多いが受け皿が少なく、供給過剰となり人材が余っている。ただし、ガンやアルツハイマーなどの具体的な病気に関わる研究分野や医薬情報の分野などは比較的求人がある。また、CRAなどの開発側の求人は存在するが、学生の開発の仕事に対する理解が少なく、研究至上主義である偏見が存在していることもハードルとなっている。 ・教員、公務員が受け皿になっている。 ・文系はフィールドワーク等を数多く経験している場合、シンクタンク等で活躍できるのではないかと。社会学博士が自社で活躍していて、営業トップである。 	<ul style="list-style-type: none"> ・公的研究費によるポストク雇用なども含めて大局的に考えれば、若手の博士修了者の雇用の受け皿が少なくなることはないであろう。 ・景気が悪くても30代前半までで、優秀であれば就職先はある。 ・中小企業では開発者が直接取引先に出向き商談を行うため、専門性と折衝能力が必要であり、折衝能力またはその資質を持つ博士への需要が期待できる。 ・中・高の教員への就職も能力を生かせる場として捉えられている。 ・今後、サイエンスコミュニケーター等の職種での需要もあるだろうが、大きな需要にはならないであろう。 	<ul style="list-style-type: none"> ・これまで通り優秀な人材を採用していきたい。採用予定人数も変更はない。新分野に進出する場合には採用人数の増加も考えられる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人物本位。 ・博士雇用の方向性はこれまでと変更はない（促進も抑制もない）。
Q6 博士課程雇用に影響する主な要因（例：景気動向、研究開発費の増減、研究開発の方向性）				
	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢的、育成された環境的に（他分野へのチャレンジなど）柔軟な思考を持つことが難しい人が多い。産業界が評価するスキルや能力を客観的に提示できなければ、同年齢の自社社員と比較を行い秀でた部分を感じられなければ企業は採用しない。 ・ポストクや博士課程在籍者の中には、まだ見ぬ世界（産業界）への不安の裏返しで大学に残ろうとするものも多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・博士修了者をマネジメントしたことがある上司が少なく、博士修了者を使いこなせていない。結果、「プライドが高い」「使いづらい」「企業には向かない」などのネガティブな印象が先行してしまうことがある。 ・就職において自己アピールが出来ない人が多い。優秀であってもコミュニケーション能力が低い人がいる。 ・ポストクや博士課程在籍者の中には、「企業への就職」＝「挫折」と考える傾向がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・博士だけでなく全体として、景気動向、研究開発費の増減、研究開発の方向性等により採用人数には影響が及ぶ。 ・博士修了者は、研究能力だけでなく人間性、リーダーシップも見ている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・アクチュアリー職は、毎年一定の人材が必要になるため、固定的な面もある。
Q7 社会人留学先の条件				
	—	—	・会社が必要とした場合は実施する。	—

	A社（人材紹介業）	B社（人材紹介業）	C社（製造業）	D社（金融・保険業）（電話回答）
Q8 海外からの博士の採用状況・海外の学位を取得した博士の能力				
		<ul style="list-style-type: none"> ・あまり例がない。 ・海外の博士修了者で日本に来ている人には優秀な人材が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・国内外で博士号の評価に差はない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ここ数年実績なし。
Q9 大学、学生に対し求めること（例：大学教育における重点課題、就職支援等）				
	<ul style="list-style-type: none"> ・博士課程に進学することのリスクとメリットを事前に学生に明示する必要がある。 ・研究のみならず産業界でも生きていける人材になるためのスキルを磨く機会を提供したり、研究においては実社会との結びつきを評価していく姿勢（自身の研究の位置づけをマーケティングの手法で整理するなど）が必要である。 ・博士課程においても、アカデミアだけでなく産業界に輩出することを前提にした人材を育成するためのコースを設けるべきである。 ・社会に貢献するという「志」となぜ研究を行うかという問題意識定着のための教育が必要である。九州大学にヒアリングし、実際に九大のインターンプログラムの博士に会った感触では非常に成功していると感じた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・博士課程在籍中に就職について指導する機会が必要である。 ・博士は情報不足であることから情報交換の場を作るだけでも有益である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・産業界でも大学の研究に期待しており、企業のニーズに合う研究を進めてもらいたい。 ・入社後すぐに主任クラスになるため、研究生生活を通じてリーダーシップやコミュニケーション能力、課題設定能力、プロジェクトマネジメント能力等を身につけてもらいたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・冷静で論理的に物事を捉える点は優秀だと考える。
Q10 その他				
	<ul style="list-style-type: none"> ・国は基礎研究ではなく、社会と結びつきのある研究を担う人材を輩出する研究室に対し集中して資金を投下すべきである。 ・基礎研究分野や人文系の分野も重要であるが、研究成果か新たな概念、価値観を社会に還元したり発信するなどの姿勢と活動が必要。でなければ独りよがりな研究になる。 ・民間企業での就職支援等に関する取組みに対する補助金等を設けてもらいたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・海外との技術競争においては、日本の企業内において博士を使いこなしていく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・共同研究等を通じ、大学とはネットワークがあるため、別途、採用のための窓口を設ける必要はない。 	—

F社（政府系機関）	
Q 1 博士課程修了者雇用のこれまでの実績（業種、業務内容、雇用形態、最近の傾向）	<ul style="list-style-type: none"> 平成 21 年度実績：中途採用 2 名（政策科学分野の博士号取得者に限ったもの）。 過去、新卒で博士号取得者 2 名を採用（総合職）。新卒者は学歴不問。博士取得が有利とはならない。専攻についても業務内容と直接の関係はない。・上記中途採用においては特定の専門分野、博士号、職歴が条件（通常は博士号取得者に限らない、職歴不問の中途採用を実施）
Q 2 採用のルート	<ul style="list-style-type: none"> 自由応募。
Q 3 博士課程修了者に期待するも資質、能力	<ul style="list-style-type: none"> （新卒）総合職は高等専門学校・短大以上であれば学歴不問。 マネジメントと研究の両方を行うことが求められており、対人コミュニケーション能力、チームワーク力が重要である。
Q 4 実際に採用した結果、期待との相違	<ul style="list-style-type: none"> 志向がマネジメントか研究かのいずれかに偏っており、バランスを欠く傾向が見られる。・入社時点から博士を終身雇用として採用するにはリスクがある。
Q 5 今後の博士課程雇用の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 基本的に未定である。研究機能強化のためには博士の採用が必要と考えているが、人材採用・育成方針を検討中。 博士採用を促進するには、博士とそれ以外でキャリアパスの仕組みを変える必要がある。
Q 6 博士課程雇用に影響する主な要因（例：景気動向、研究開発費の増減、研究開発の方向性）	<ul style="list-style-type: none"> 博士とそれ以外では管理職候補となるまでのキャリア形成において年齢的な問題がある。・新卒は学歴不問であり、相応の人物であるかどうか採用の基準となる。 中途採用は、実務経験、研究分野とのマッチングが採用基準となる。
Q 7 社会人留学先の条件	<ul style="list-style-type: none"> 1 年間。英、米等で、主に業務に関連する分野の修士号を取得することを目指す。・年間 10 人程度。
Q 8 海外からの博士の採用状況・海外の学位を取得した博士の能力	<ul style="list-style-type: none"> 新卒で採用した博士号取得者はいずれも国内の大学院。海外大学院の修士号取得者は新卒、中途採用問わず多い。 業界としては海外での学位取得者も多い。 海外の大学院出身者は、ディベートやディスカッションを通じたコミュニケーション能力が高い。
Q 9 大学、学生に対し求めること（例：大学教育における重点課題、就職支援等）	<ul style="list-style-type: none"> 研究だけでなくマネジメント経験が重要。ディスカッションやコミュニケーション能力を身につけて欲しい。 組織の一員として人の意見を聞く姿勢、チームワークが必要である。また自分のテーマ以外のテーマも力を発揮してもらいたい。 インターン経験は多少プラス評価となる。
Q 10 その他	<ul style="list-style-type: none"> 各大学における博士の人物データがあると望ましい。 研究機能強化には、環境づくりが必要。 博士の就職希望者側が求めているものを知りたい。

