

文科省ジョブ型インターンシップ協議会 (webex) 2020.10.12

博士研究インターンシップ

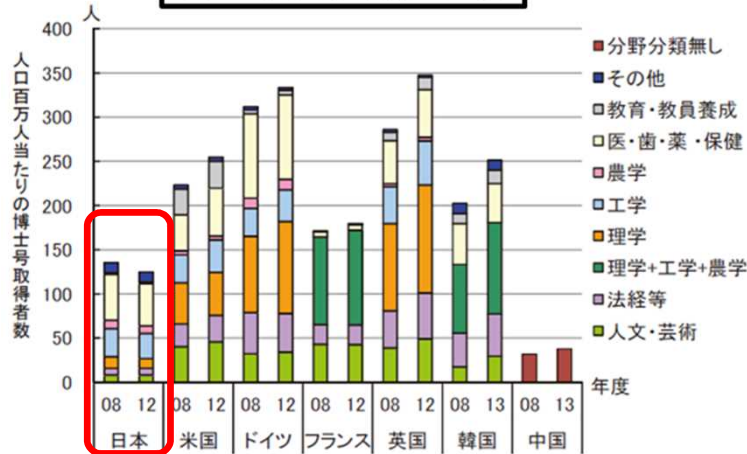
1. **約10年前**からPhDインターンシップ事業も産学コンソーシアムもマッチングシステムもすでに多数の大学と多数の企業でトライアルはやった。でも**拡大していない**。(企業就職数も含め)
2. PhDインターンシップ、採用、単位化等実施している企業・大学とこれらを進めない企業・大学との**二極化**がおこっている。
3. 本事業が新たなうごきをつくるためには、**PhD採用をしない企業**と、キャリア教育がつかれない**中・小規模大学**が自律的にうごくためのシステム設計が重要。
4. PhD学生にとって、インターンシップが海外留学に比べてより**魅力的**なものにすることが必要。

新潟大学 理事・副学長
川端 和重

博士の社会活躍

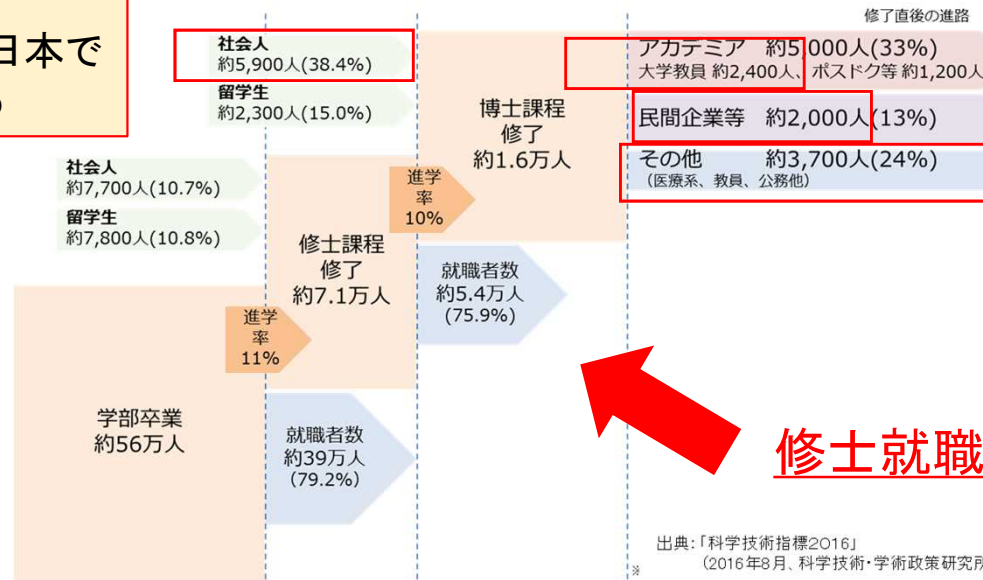
特に理系とこれからの文系

博士号取得者数の比較



出典:「科学技術指標2016」
(2016年8月、科学技術・学術政策研究所)

国際社会の中で
科学技術の国 日本で
PhDが減っている



出典:「科学技術指標2016」
(2016年8月、科学技術・学術政策研究所)

キャリアパス

学位取得後に職があるか？
高い処遇が得られるか？

学費は大丈夫か？
借金は返済できるか？

博士は魅力的だが

奨励金

博士課程でしか得られないことは何か？
その経験は価値があるか？

カリキュラム

キャリアパスの量的問題は
PhD民間就職をたったあと
2,000人/年増加で解消する

改善すべきPhDキャリアパスは
その規模は小さい(MCの約4%)

修士就職54,000人/年

博士人材の育成と気質の変化、企業の変化

北海道大学

理系博士の企業就職—マッチングシステム構築 博士キャリアパス多様化促進事業 (H18-21)

理系博士の企業インターンシップ—マッチングシステム構築 ポストドクターキャリア開発事業 (H21-H25)

人材育成本部 (H21~)

PhDキャリア教育
 マッチング(赤い糸会)
 インターンシップマッチング(緑の会)
 企業参加課題解決PBL教育

PhD学生が自主的に集まるようになった

マッチングイベント: 40名/会x3回(定員越え)
 企業からの参画20社/会x3回

大学院共通講義群: 単位化

新潟大学 H30~

PhDリクルート室 (R元~)

PhDキャリア教育、マッチング、インターンシップマッチング
 + PhD進学者を増やすリクルート

リーディング大学事業
 卓越大学院事業



企業参画によりPhDのカリキュラム、
 キャリア教育等を創る。

博士企業就職の気質の変化

専門より実践経験や国際経験を社会で生かしたい
 明るい博士が多くなった

教員として求めること

<突き詰め、共有し、展開する喜び、異文化社会を体感>

企業の変化(製造、製薬を中心に)

博士は修士より有能と感じている。
 博士採用を20%以上に拡大している。

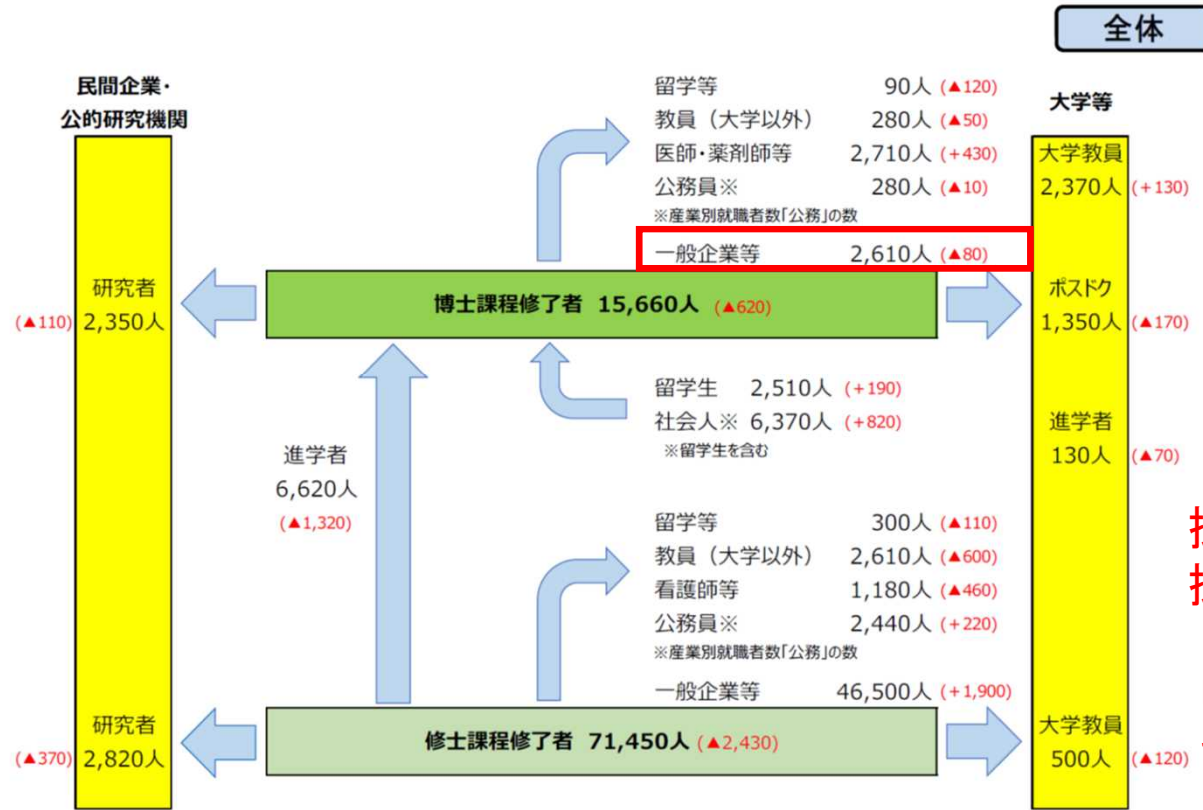
修士企業就活の気質

周りが就活をするから遅れないように。
 <没頭する研究の楽しさ>

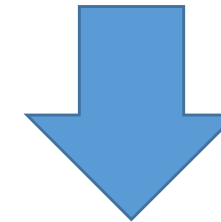
PhD採用やキャリア教育に関して企業や大学も二極化が起こっている

大学院から研究者へのキャリアパス（平成30年）

※赤字括弧内は対平成20年度比の増減を表す。



H20からH30で企業への就職者数は増加していない



採用を拡大する企業と採用しないorできない企業に分かれた

DC数の規模としてキャリア育成を独自に展開できない中・小規模大学(全DCの半数)

科学技術学術審議会(人材委員会)資料:文科省作成 ※平成30年度学校基本調査を基に作成

30

全大学16000人; RU11; 7000名

- ・本事業は、これらの企業と大学が持続的に動き出すための総合的な事業であることが重要。
- ・選択するのは学生。学生にとって魅力的であることが必要条件。
 <修士インターンシップ: 研究時間確保との関係: 修士卒業後に就活をする社会環境ができるなら意味が変わる>