

# ガツガツ若手ワーキンググループ「AirBridge」

文科省内の若手有志職員を中心に、令和2年10月に設置。物理的な距離を越えた現場との相互交流の場を形成しつつ、特に、博士課程学生を中心とした研究現場（研究室環境等）の実態や課題について議論し、当事者の目線に立った施策の検討や対外発信に繋げるための活動を実施。



オンラインワークショップの企画  
意見交換・アンケート調査等

若手の関係者がオンラインで集う場



若手研究者



大学関係者



民間実務経験者



大学院生等



若手官僚

学会等

大学

民間

## 科学技術ワクワク挑戦チーム

- 省内有志でつくるタスクフォースへ参画。その中で「博士進学」に係る課題を扱うグループを発足。
- これまでなかなか検討が進められてこなかった「研究室の環境」を中心に、ワークショップ等も実施しつつ大臣にプレゼン。他のグループも含めた全体の報告書を公表（令和2年8月末）。

令和2年度 科学技術改革タスクフォース戦略室 報告  
—「科学技術ワクワク挑戦チーム」からの提案—【概要】

ともに創り、ともに未来へ：  
新しい発想で先導する科学技術行政と共創の形

令和2年8月25日

1. 「博士課程・アカデミアを志望する若手が夢を持って活躍できる場に」
2. 「科学技術広報に「ワクワク」の視点で新たな創造性と付加価値を」
3. 「地域の科学技術（ヒト・アイデア）を日本の強みに・魅力に・成長基盤に」
4. 「知恵を持ち寄りともに乗り切る：コロナ禍の研究現場」
5. 「いまこそ新しい発想で未来型の研究システムへ」

## アカデミアのリアルに内側から迫る



# ガツガツ若手ワーキンググループ「AirBridge」

文科省内の若手有志職員を中心に、令和2年10月に設置。物理的な距離を越えた現場との相互交流の場を形成しつつ、特に、博士課程学生を中心とした研究現場（研究室環境等）の実態や課題について議論し、当事者の目線に立った施策の検討や対外発信に繋げるための活動を実施。

## AirBridgeへの参加者

- メールリストへの登録者数：1,985名（令和4年4月）
- Facebookグループへの登録者数：804名（令和4年4月）

## 活動内容（例）

### ワークショップ・意見交換の実施



### アンケート調査と報告

文部科学省ガツガツ若手ワーキンググループ  
AirBridgeにおける  
アンケートの結果について

令和3年9月3日  
JGRADの運用等に関する連絡会

研究室の環境などについて  
約400名からの回答を収集

### 審議会での口頭発表

- 第98回 中央教育審議会 大学分科会  
大学院部会（令和2年9月）
- 第157回 中央教育審議会 大学分科会  
（令和2年11月）
- 第158回 中央教育審議会 大学分科会  
（令和3年1月）

### 講演による発信

The Biophysical Society  
of Japan

第58回 日本生物物理学会 年会  
2020年9月18日(金) 12:00 ~ 13:30

男女共同参画・若手支援委員会企画シンポジウム  
今だから、今こそ、今なら言いたい、「博士を取ろう！」

シンポジスト  
上村みどり（帝人ファーマ生物医学総合研究所）  
池田 奈太郎（文部科学省 研究振興局 基礎研究振興課）  
落合 隆一（筑波大学 / ビクシーダストテクノロジーズ）

進行  
大上 穂史（東京工業大学 / 日本生物物理学会 男女共同参画・若手支援委員会）

オンライン開催  
第58回 日本生物物理学会 年会  
2020年9月18日(水) 18:00 ~ 19:00  
The 58th Annual Meeting of the Biophysical Society of Japan

## AirBridgeに係る報道

### 若手官僚たちが議論の場立ち上げ

若手研究者への支援が喫緊の課題となる中、みずからも大学院などで厳しい研究環境を経験した若手官僚たちが現役の学生たちから声を聞くグループを私的に立ち上げ、議論を始めています。

グループは文部科学省の20代から30代の若手官僚がことし10月に立ち上げたもので、現役の大学生や大学院生などにSNSで呼びかけたところ、すでに全国から1000人以上がメンバーリストに加わっていると言います。

先週、オンライン上でワークショップが開かれ、参加した学生など32人が自分が置かれた立場を語りながら議論しました。

神経科学分野で研究する学生は「教員の研究指導が適切に行われていないことで、多くの学生が博士課程での研究を諦めてしまっている。学生のキャリアパスや処遇を真剣に考えてくれる教員は少ない」と話し、有機化学分野で研究する学生は「純粋に自分の研究を続けたい人が博士課程に進まなくなってしまう」といった声が寄せられていました。

議論の中では、すでに政策の柱となっている経済的支援の不足や就職先がないといった問題に加え、研究室内での人間関係や指導方法など環境面の課題も多く指摘されていました。

主催したメンバーで文部科学省基礎研究振興課の池田宗太郎さん(29)は「私自身博士課程までいったが途中で退学した。学生たちを取り巻く事情はさまざまだが、研究が好きで進学したことは共通しているの、しっかり学生の声を聞き、行政との懸け橋になりたい」と話していました。

また、高等教育企画課の遠藤佑さん(27)は「まずは若手研究者の声を吸い上げ、本当にすべき支援を考えていきたい。自分の好きな研究を自由にでき、そして社会に還元できるような政策に生かしていく必要がある」と話していました。

[博士課程学生支援 約7000人対象 1人年間290万円ほど支給へ](#)  
[注目記事 | NHK政治マガジン](#)



令和2年12月20日放送  
NHK ニュース7

これまでの活動内容を踏まえ、今まで日の当たらなかった研究室環境等に着目した報告書を作成中（近日中に公表予定）

# AirBridge ワークショップ「博士人材キャリアパスについて」

博士人材のキャリアパス拡大に向けた課題と処方箋について検討するため、①大学における人材育成の現状、②民間企業における博士人材の評価、③就職活動の構造、④博士課程学生の意識などについて議論を実施。

## 開催概要

- 開催日時：令和4年4月9日（土）10:00～12:00（オンライン）
- 参加者：49人

### ※事前登録者内訳

現役博士学生を中心に、  
異分野・異年齢・異業種の人々が集まって  
博士人材のキャリアパスに関し  
多角的な議論を展開

大学教員、ポスドク、公的研究機関研究者等：17人  
大学院生（博士）：51人  
大学院生（修士）：1人  
社会人学生（博士・修士）：7人  
会社員（民間研究者・技術者含む）：14人  
その他：8人

## 議論の概要

議題は大きく分けて以下の4つの論点に集約

- キャリアパスに係る情報格差
- キャリアパスに係る分野間の差
- 社会における博士人材の評価・待遇
- 就活の時期



当日の様子（参加者の一部）

# キャリアパスに係る情報格差について

- キャリアパスに関しては、大学や研究室の間に情報格差が存在。
- 博士人材のコミュニティや情報プラットフォームの充実が求められる。

## 現状・課題

- キャリアパス関連の情報について、大学や研究室ごとの情報格差が存在。
- ※コロナによる学会等の対面交流（雑談を通じた情報交換）機会の減少も影響
- ※特に社会人博士（一度アカデミアの外に出た人）の情報源がとても少ない

## 改善策

- 大学内外（将来的には海外も含む）で博士人材が情報交換を行えるコミュニティや情報プラットフォームがあると良い。
- ※共有してほしい情報の例：就職先の候補/就活の流れ/企業、アカデミア、教員、  
起業等の多様なキャリアのロールモデル
- ※例えば、学会主催の若手会がもっと活用されると良い

# キャリアパスに係る分野間の差について

- 分野によって、就職に関する情報量、企業就職を評価する土壌、企業の博士採用に関する意欲等には分野間で差がある。
- 各分野の事情を踏まえ、分野ごとに適切な支援を行うべきではないか

## 現状・課題

- 人社系や工学（非情報系）は医薬、工学（情報系）に比べて就職情報、ロールモデルが少ない。
- 人社系では、博士人材はアカデミアに進まなければ評価されない雰囲気がある。 研究科・教授陣に就職実績をアピールする意識がなく、学生も情報や支援を得づらい環境。
- 人社系は専門性を生かせる職業が少ないと感じる。
- 修士・学士層の採用が厚い領域や、実務を通して取得すべき資格やキャリアパスが定まっている領域などは領域固有の事情で博士採用が進んでいないと感じる。

## 改善策

- 各分野の事情を踏まえた上で、分野ごとに適切な情報提供などの支援を行うべきではないか。

# 社会における博士人材の評価・待遇について

- 企業からは専門性以外の能力が求められていることが多い。
- 博士人材の専門性の活用方法について、企業に十分浸透していない。

## 現状・課題

- 専門性を押し出すと幅が狭まってしまうので企業とのマッチングが難しい。
- 専門分野と社会との接点や、専門分野以外の部分でどのように活躍できるが問われる。職歴が重視され、大学での学びは評価されないと感じることもある。
- 「学士卒より5歳以上年上なのにビジネスマナーも一から教えなければならない」というように、(即戦力・能力が秀でているといったポジティブなイメージより) ネガティブなイメージが勝っているように感じる。
- 企業に博士人材（特に人社系）がどういう人か十分に伝わっておらず、博士課程学生が「働かずに勉強している学生」と捉えられることも多い。博士号が優秀さを示すものになっておらず、海外では博士号を取得すれば給料が跳ね上がるのことが多いのに、日本ではそれがあまりない。  
※学部卒と院卒では給料が違っても、修士卒と博士卒では変わらないところが多い。
- 海外では博士号取得者が企業のみならず、社会全体から評価されているが、日本ではそのような形になっていない。

# 社会における博士人材の評価・待遇について

- 専門分野以外の能力の育成や、企業に対する博士人材のブランディング方法等について、大学で学ぶ機会や情報の充実が必要ではないか。
- 共同研究、インターンシップ等、企業が博士人材に触れる機会を増やすべきではないか。

## 改善策

- 専門分野と社会との接点を見いだして他分野の人や社会に対しわかりやすく伝える能力、実学的な能力について大学での教育が必要ではないか。
- 学問的な専門知識とプログラミング・統計的強みの両立などの企業に対し博士人材の価値をアピールする手法（博士人材のブランディング手法）、企業側が博士課程からの就職者に求めるスキルの詳細について、もっと情報があると良いのではないか。
- 博士人材の活躍する姿についてPRしたり、共同研究やインターンシップ等で博士人材と企業との接点を増やしたりすることで、企業にもっと博士人材のことを知ってもらうべきではないか。
- 博士課程経験を社会人経験とみなし、博士人材の採用を中途採用として捉えた待遇がもっと広まると良いのではないか。（※現在既に中途採用として採用する企業もある）

※そのために、博士課程において社会人スキルも身につくような教育をするべきではないか

# 就活の時期について

- 就活の時期については、安心して研究に専念できる環境作りという観点からの慎重な検討が必要。（将来への不安の解消・研究活動との両立等）

## 現状

- 企業就活は博士 2 年の夏頃から始まるが、アカデミアや官公庁の就活は博士 3 年から始まることが多い。

## 論点

- 就職が早く決まっていた方が不安を抱えずに研究できるという意見の一方で、就活と研究を並行するより研究が終わってから就活を始める方が研究に専念できる（アメリカはこちらの形）という考え方もある。

## 提案

- 就活の時期については上記のような論点を踏まえ慎重な検討が必要。
- 研究に一区切り就いた後、職業選び等に充てる期間として 1 年程度のモラトリアム期間があっても良いのではないか。

# その他

---

- アカデミア就活においては論文（査読あり・なし）と教育歴などの実務経験が重要視され、これらがないと就職が難しい状況がある（ただし、現状では他の指標をみつけることも難しい）。
- 仕事、家庭、学業のバランスに研究科、研究室による格差がある。
- 専門分野と社会との接点を見いだすには、社会人博士との交流が役立った。
- 専門外の分野で就職しても、アカデミアでは触れがたい社会の側面（投資やマネジメントなど）や興味深い事柄に触れられる。