

令和5年8月3日
科学技術・学術審議会人材委員会

資料3
科学技術・学術審議会
人材委員会（第97回）
令和5年8月3日

採用支援会社から見た 産業界における博士人材の活躍促進について



- **会社概要**
- **アカリクでの産業界における博士人材のキャリアパス拡大の取組み
（事例紹介および得られた知見等）**
- **博士人材に必要とされる能力・スキル等**
- **博士人材が今後活躍するために産学官で取り組むべきこと**

会社概要

会社名 株式会社アカリク

設立 2006年11月

資本金 1億1500万円

代表 山田 諒

所在地 〒150-0002 東京都渋谷区渋谷2-1-5 青山第一田中ビル2階

許可番号 有料職業紹介事業許可番号:13-ユ-304697

事業内容 採用・キャリア支援事業

- ① 大学院生、院卒社会人のための求人情報サイト「アカリク」の運営
- ② 新卒大学院生（修士/博士）・院卒社会人・ポストドクター・研究者に特化した人材紹介サービス
- ③ 就職・キャリア構築のための各種イベント・セミナーの企画運営

That's our mission.

知恵の流通の最適化



山田 諒 (Yamada Ryo)

1988年8月生まれ。神奈川県相模原市出身。

社員研修や人材育成、転職・就職支援等、HR経歴10年以上。

前職ではITエンジニアに特化した人材紹介事業を立ち上げ、100名規模に成長。

自身は事業部長として新卒・転職エージェントとヘッドハンティング領域を管轄。

2021年4月より株式会社アカリク代表取締役に就任。

アカリクでの産業界における博士人材の キャリアパス拡大の取り組み (事例紹介および得られた知見等)

アカリクの取り組みについて

①エージェントでのマッチング創出



- 年間 2,500名以上の大学院生、ポスドクのキャリア相談面談を実施

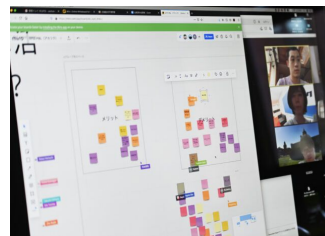
②博士×企業のマッチングイベント



2025年新卒対象 オンライン開催
博士課程 Expo
9月2日(土) 12:00開始

- 博士課程学生限定のキャリアイベントを企画
- 計400名以上の博士課程学生が参加

③大学への就職ガイダンス・PBL教育等の提供



- 博士課程対象のキャリアガイダンスを各大学へ提供
- PBLやワークを含むプログラムも企画

④大学院生向け自己分析ツールの開発



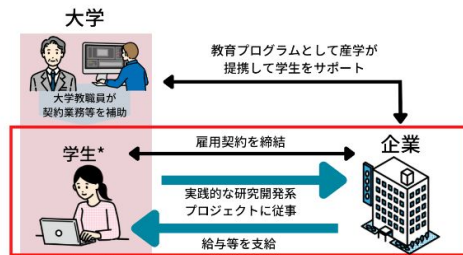
- 大学院生向けに研究の要素も含んだ自己分析ツールを開発・提供

⑤キャリアパス事例の発信



- 博士人材の民間企業での活躍事例等、多くのキャリアパスをインタビューにて紹介

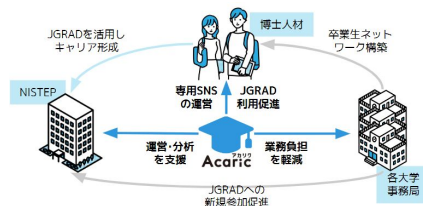
⑥ジョブ型研究インターンシップ推進事業



*当圖の周、博士課程学生を対象とする

- マッチング支援機関として、学生・大学・企業をサポート
- 事務局として協議会の事務手続き

⑦JGRAD運営業務受託



- JGRAD (博士人材データベース)の業務補助
- 登録者限定コミュニティの運営

エージェントでのマッチング創出

■ 大学院生の就活に熟知したキャリアアドバイザーと高度人材採用支援のプロによるサポート

博士課程経験者など、大学院生・博士・研究者の事情がわかるキャリアアドバイザーが面談し、本人の研究内容や将来のキャリアプランに応じて求人をご紹介。マッチング（内定応諾）まで伴走する。

マッチングに関する傾向について

- マッチング時の平均年収について、博士課程学生は、新卒全体の平均よりもやや高い水準となっている（FY2018以降で同様）
- 学生の専門分野によってマッチングしやすい業界および職種が異なるため、分野ごとの平均年収に差が生じる
 - 特に半導体関連業界でのマッチングでは高水準のオファー提示が多い

（補足）

- ・新卒紹介事業に限定した集計値となり、その他のアカリクサービスにおけるマッチングは含まない
- ・マッチング時点での理論年収値の平均

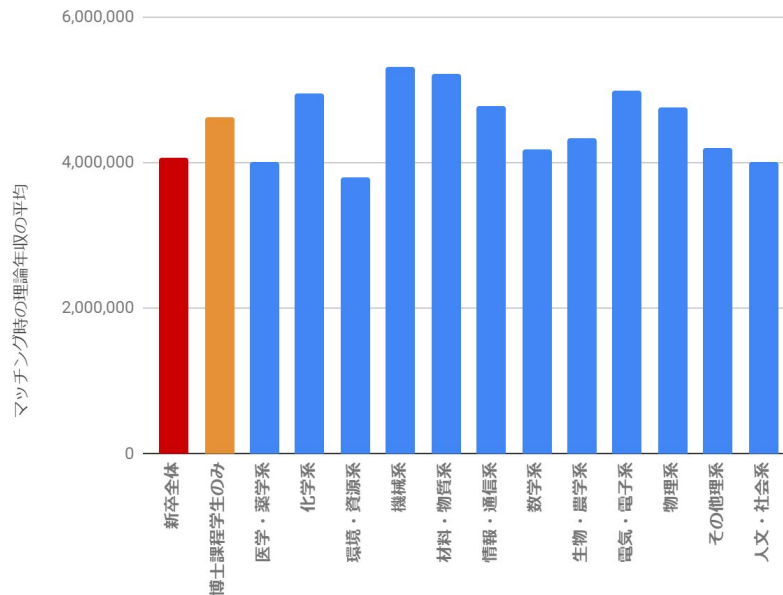


図 新卒紹介事業（FY2021）でのマッチングにおける平均理論年収のセグメント比較

博士 × 民間企業のマッチングイベント

■ 博士課程学生を参加対象とした合同マッチングイベントや企業個別のイベント等を開催

博士人材の採用に積極的な企業等のみが集まるオープンカンパニー形式のオンラインイベントの企画・運営や、自社の研究環境や博士人材の活躍のPRも含めた個別企画をアカリクで共催。企業研究員や他の大学・分野の博士学生との交流の機会にも。

イベント開催の具体例等の紹介（2023年7月末時点、アカリクイベント上で参加募集受付中の企画）

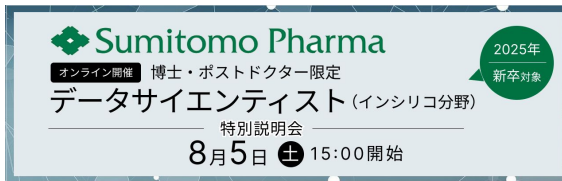
- 毎年、博士課程学生を対象とした合同マッチングイベントを自社企画・運営
 - 事例「博士課程Expo」
- 博士人材を対象としたキャリア教育プログラムを研修プログラム提供企業と共同企画
 - 事例「DX人材ブートキャンプ」
- 特定分野の博士課程学生にアプローチしたい民間企業等を対象とした企画を共催
 - 事例「データサイエンティスト（インシリコ分野）特別説明会」
- 博士人材に民間企業での研究プロジェクトを体感できるようなPBLの企画運営
 - 事例「イノベーションサミット by 住友化学」



2025年新卒対象 オンライン開催

博士課程 Expo

9月2日(土) 12:00開始



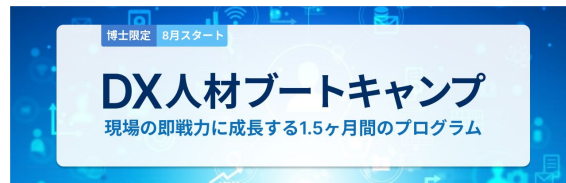
Sumitomo Pharma

2025年新卒対象

オンライン開催 博士・ポストドクター限定

データサイエンティスト（インシリコ分野）特別説明会

8月5日(土) 15:00開始



博士限定 8月スタート

DX人材ブートキャンプ

現場の即戦力に成長する1.5ヶ月間のプログラム



イノベーションサミット by 住友化学

『組み合わせ』で起こすイノベーション

オリエンテーション ▶ 9月6日(水) / 9月7日(木)

プログラムday1, day2 ▶ 9月16日(土) / 9月23日(土)

申し込み期間 9月4日(月) 12:00

住友化学 × Acaric

図 博士課程学生（ポスドク）対象のイベント事例

大学へのガイダンス等の提供によるキャリア支援

■ 博士課程学生を中心に、学生向けのキャリアガイダンスやFD研修等を提供

各大学のキャリアセンター等と協力して就職活動のガイダンスを開催するだけでなく、研究活動も含めて博士課程の過ごし方を考える機会提供や、学部生向けに大学院進学を促進するガイダンス等幅広い企画を実施。

キャリア支援企画のトレンド・実施事例について

- SPRINGやフェロースhip採択大学を中心に博士課程へのキャリア教育へのニーズが高まる一方で、一般的な新卒就職活動という文脈での情報提供では適用できないことが多く、依頼が増
- 博士課程経験のある講師が、大学院生、特に博士課程学生にとって重要となる「研究活動で多忙な中、いつ・どのように就職活動をすればいいのか」といったテーマを取り上げる点が評価
- 就職ガイダンスが中心だったが、個人ワークを含んだ講座やPBL形式などの要望も増加傾向

大学名	セミナー名
東洋大学	大学院生のためのキャリアガイダンス
東京都市大学	大学院生のためのキャリアガイダンス
北陸先端科学技術大学院大学	博士後期課程学生向けキャリアガイダンス
大阪公立大学	就職活動総合ガイダンス 大学院前期博士課程編
立教大学	修士課程の歩き方
立命館大学	文系院生のための『就職活動・進路選択』ガイダンス
同志社大学	大学院生対象キャリアガイダンス
九州工業大学	大学院生のインターンシップ・就職ガイダンス
長岡技術科学大学	博士学生のためのキャリアセミナー
東京都立大学	博士課程学生のためのキャリアセミナー
東京理科大学	三省合意によるインターンシップ改正への対処と、研究で培われるトランスファラブルスキル

表 2023年度で実施したキャリアガイダンスの事例（抜粋）

(参考) ③大学でのガイダンスでの資料 例1

博士課程の過ごし方（就職活動含む）によくあるケース

よくある状況

情報がないため、とりあえず研究に専念



相談しても十分な時間が確保できない場合も

修了後の所属先がないことも

慌てて情報を集めるが、出遅れ

研究のペースが崩れ、なんとか修了

理想的な状況

進路を意識して情報収集・自己PRを考え始める

具体的なスケジュールを検討する

(民間なら)セミナーで情報収集
(アカデミアなら)指導教員等に今後の展望を相談する

満足度の高い進路を得る

新学期開始！
キャリアも考えよう

早期に行動計画を立てる

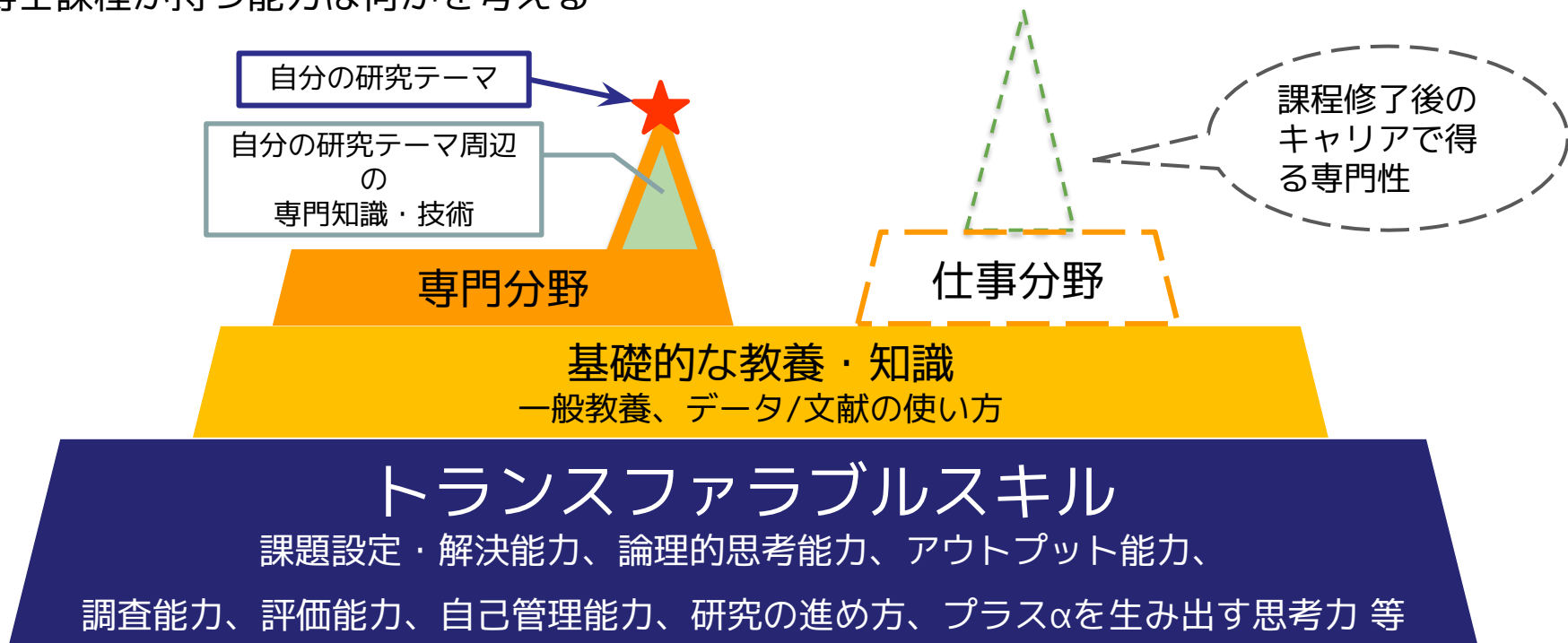
状況判断
進路決定

研究成果も
きちんと出す

余裕を持って
内定・修了

(参考) ③大学でのガイダンスでの資料 例2

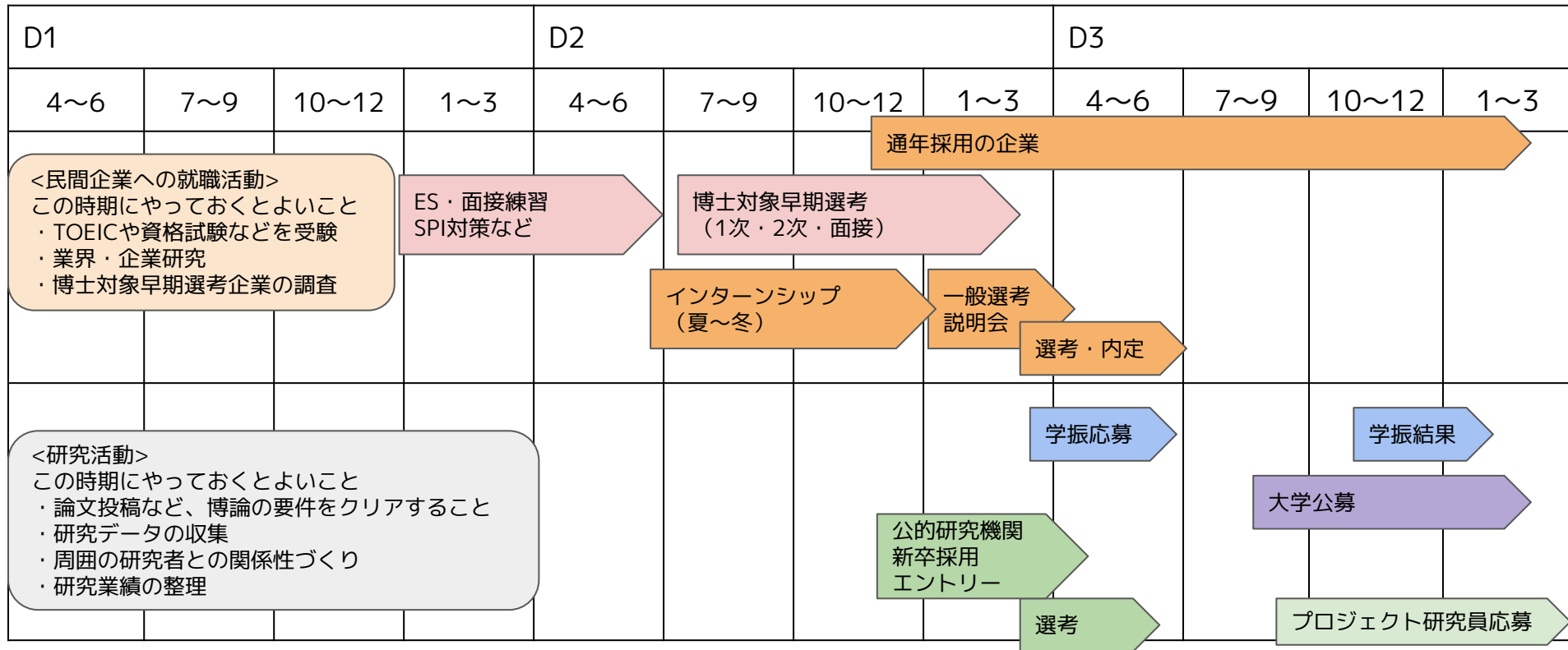
博士課程が持つ能力は何かを考える



- 経験してきたことを思い出して、そこで何を得たかを再定義しておく
- 相手の訴求点・選考観点を踏まえて、訴求点に応じてPRをする

(参考) ③大学でのガイダンスでの資料 例3

博士学生のスケジュール (一般的な例、就職活動含む)



大学院生向け自己診断ツール『アカリク診断』の提供

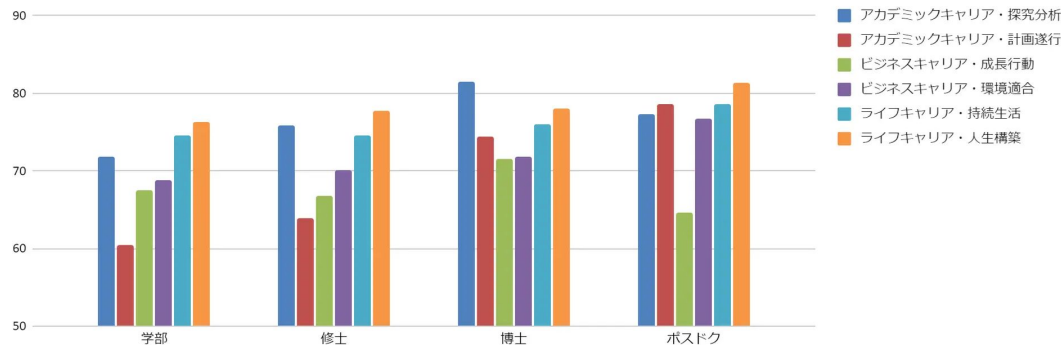
■ 研究に取り組む大学院生にフォーカスを当てた自己診断ツールを企画・開発

環境適合力、計画遂行力、探究分析力などに関する質問に回答することで「アカデミックキャリア」「ビジネスキャリア」「ライフキャリア」の3カテゴリでのキャリアコンディションを把握できる自己分析ツールを企画開発し提供中。

【参考】これまでの事業活動と診断結果を踏まえて得られた示唆

- 博士課程以後顕著に向上する「アカデミックキャリア」（探求分析力・計画遂行力）に加えて、早期のキャリア教育により「ビジネスキャリア」（成長行動・環境適合）や「ライフキャリア」（持続性活力・人生構築力）を伸ばしてバランスが取れたキャリア形成に繋がられる可能性

※ 留意事項：診断結果の分析はあくまで独自指標に基づく比較



* 縦軸は「アカリク診断」により独自につけられた点数の平均値

図 学部・修士・博士・ポストドクのキャリアコンディション比較
（「アカリク診断」回答結果から集計）

キャリアパスの事例紹介・発信

■ 博士人材の活躍を様々な媒体で紹介・情報発信

創業以来、「博士の活躍」を追い続け、就職情報サイト『アカリク』の記事やキャリアマガジン『Acaric Journal』などを通して継続的に事例を発信。直近では産経新聞社と共同で『理系の歩き方』をYouTube配信。

『Acaric Journal』の発行について

- 2007年4月より不定期で発行し、活躍する研究者へのインタビュー記事や研究プロジェクトの事例紹介



『理系の歩き方』のYouTube配信について

- 大学教授や大学院生、企業の研究開発担当者など気鋭の「理系人材」にインタビューし、最新の研究開発内容、人物像を発信

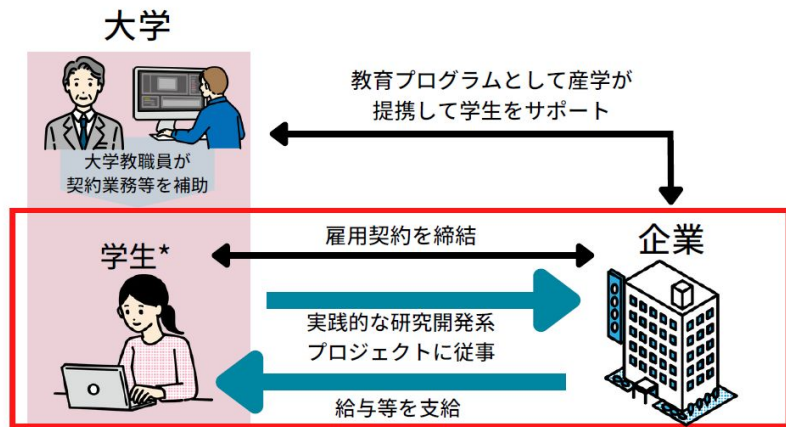


ジョブ型研究インターンシップ推進事業

■ 産業界と大学が協力して実施する長期・有給・ジョブ型のインターンシップ制度

2021年8月より、マッチング支援機関としてプログラムを運営し、学生ならびにジョブ型研究インターンシップ推進協議会に加盟する大学（部局）と企業等をサポート。

『ジョブ型研究インターンシップ』の概要と特徴



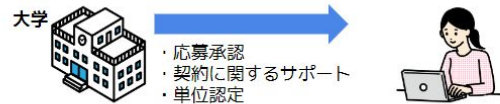
*当面の間、博士課程学生を対象とする

制度の特徴

ポイント1 「長期・有給・ジョブ型」



ポイント2 「正規の教育課程として実施」



ポイント3 「インターンシップ評価を採用選考に活用可能」



(参考) マッチング事例紹介 ～実績の一部をご紹介～

▶ JX金属株式会社

<学生受入実績>

2021年度	2名 (材料工学)
2022年度	1名 (材料工学)
2023年度	1名 (化学工学)

※受入人数4名のうち3名留学生

<2022年度・学生の取組内容 (ジョブの内容)>

テクノロジースカウティング

技術動向調査、技術保有組織の選定、協業仮説構築、対象組織との議論など、調査から協業仮説の開発テーマ化までの一連の活動

具体的には、社員と議論しながら以下を担当していただく。

- ・ 技術動向に関する調査や対象テーマの分解
- ・ 有望セクターの分析
- ・ 有望組織や技術のリストアップ、サマリの作成

▶ 文部科学省

<学生受入実績>

2022年度	2名 (応用物理工学) (高分子、有機材料)
2023年度	未定 (2023年6月より2件募集。現在選考中)

<2022年度・学生の取組内容 (ジョブの内容)>

エビデンスに分析に基づく 科学技術イノベーション政策の戦略立案

国内外の研究ファンドの状況や最先端の研究を実施する研究者へのヒアリングなどを通じて、エビデンスに基づいた国内外の科学技術に関する技術動向や経済社会や国民生活に及ぼす影響を分析する。

具体的な業務内容は以下のとおり。

- ・ 科学技術・イノベーション政策の振興に関連する数値データ (予算の推移、研究者数、論文数等) を用いた統計分析
- ・ 国内外の科学技術・イノベーション政策の動向調査 etc.

(参考) マッチング事例紹介 ▶株式会社エア・リキード・ラボラトリーズ



Juan
Paulo
Wrieff



RESEARCH INTERNSHIP : Case Studies



ジョブ型研究
インターンシップ
実施事例

▶ 株式会社エア・リキード・ラボラトリーズ

博士課程で身につけた問題解決能力に加えて、
インターンシップで「プラスファクターとなる能力」を
身に着けてほしい

2021年度からジョブ型研究インターンシップを実施していただいている株式会社エア・リキード・ラボラトリーズの代表取締役社長の飯田和利様、実際に学生受入をした現場の担当者のファン パウロ ウィーフ様(博士(工学))の両名に本制度についてインタビューをしました。

受入先機関の紹介と『ジョブ型研究インターンシップ』について

—まずは簡単に会社について教えてください

飯田氏 工業用ガスと医療用ガスの世界トップサプライヤーであるエア・リキード社(本社:フランス)のコーポレートR&D(中央研究所)には、大規模な拠点が5箇所あります。その中のひとつが弊社、

始まったことは非常に良いことだと思っています。その制度の拡大に協力したいと思うと同時に、そういった制度に積極的に参加してくるであろう優秀な学生さんに接してみたいという目的があります。

—インターンシップに参加される学生に期待すること、特に学部生・修士課程学生と比べて博士課程学生に期待していることがあれば教えてください

インターンシップに参加される学生に期待すること、特に学部生・修士課程学生と比べて博士後期課程学生に期待していることがあれば教えてください。

ひとつ言えることとして、『専門』といっても、学生時代にやる専門というのはただか数年なのですね。そうすると学生時代に何をやっているのかと考えると、私は「問題解決能力のトレーニング」をやっているのだと思っています。いろいろな課題があったときにどうやってその問題をみて、その解決をどういう方策で解決していくのか、そういうことをある特定の分野を専攻しながらトレーニングを繰り返しているのだと思います。(中略)

博士課程学生は、そういう思考のトレーニング的には十分積まれていて、企業が求める能力に専門性の知識、あるいは専門分野に関する問題解決能力は当然あげられるのですが、ところが一方で、いわゆる『俯瞰力』や『影響力』であるとか、『コミュニケーション』、『リーダーシップ』というものが同時に求められています。

上記はインタビュー記事からの抜粋です。全文はジョブ型研究インターンシップ推進協議会ウェブサイトに掲載しております。

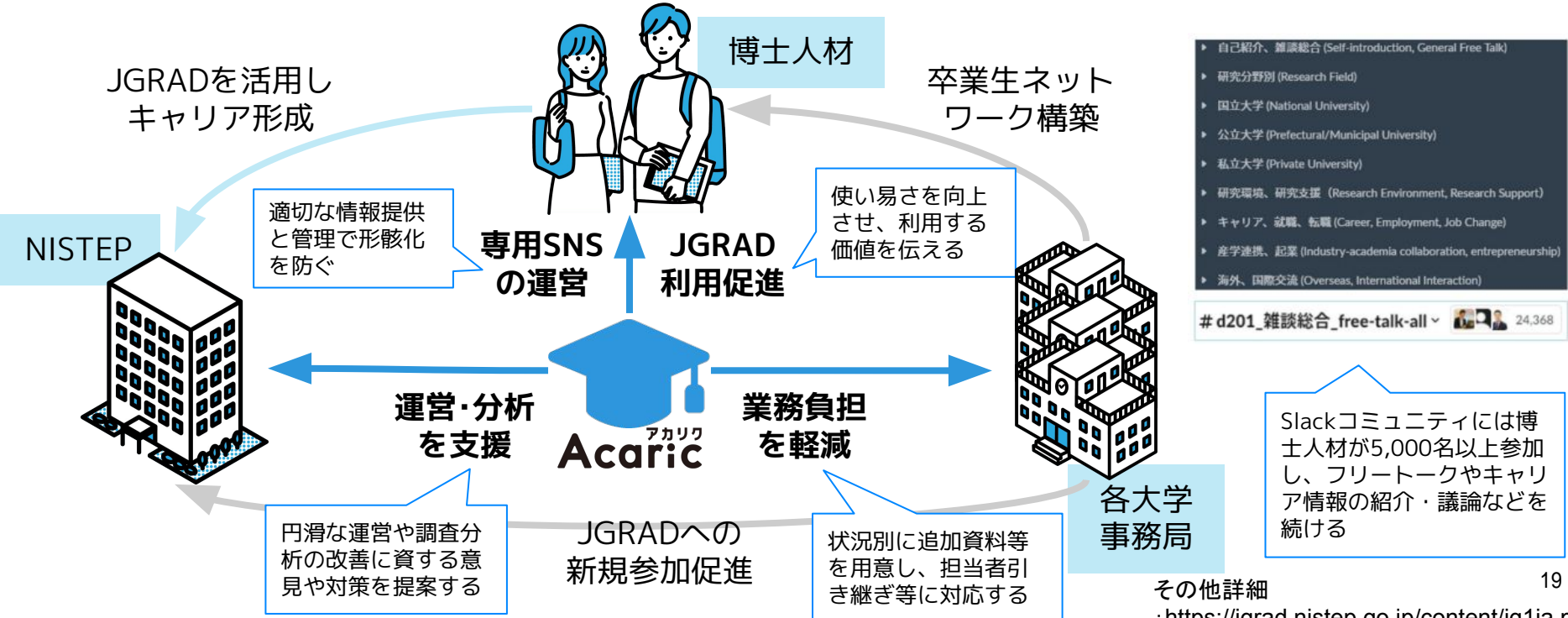
<https://coop-intern.com/24e59344336a476b8126f54b4359c093>



博士人材データベース（JGRAD）の運営

■ 博士人材のキャリアパスを記録するためのデータベースである「JGRAD」の運用業務を支援

文部科学省 科学技術・学術政策研究所（NISTEP）が運営するJGRADの令和5年度の受託事業者として、運用業務を補助。登録者をアクティブに保ち、調査への積極的な協力を得るために博士人材用SNSとしてSlack・Facebookコミュニティを運営。



博士人材に必要とされる能力・スキル等

企業が大学院出身者に期待する能力と活躍フィールド

	理 系		文 系	
	修 士	博士・ポスドク	修 士	博士・ポスドク
企業・団体が期待する能力や素養	<ul style="list-style-type: none"> ■ 事業分野、職種に対する基礎的な素養 ■ 入社後に成長していくための積極性や向上心 ■ 専門外のことに對しても取り組んでいける柔軟性 ■ 組織に溶け込み一員として働ける協調性 ■ 事業や商品への情熱 ■ 国際人材としての英語運用能力 	<p>< 研究と事業が近い ></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 研究開発の経験 ■ 主体的な研究遂行能力 ■ 新分野の開拓推進力 <p>< 研究と事業が異なる ></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 調査分析能力 ■ 自己管理能力 ■ 自立した業務遂行能力 ■ プレゼンテーション能力 ■ プログラミング能力 ■ 高度なデータ解析能力 ■ 物事を深く追求した経験 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 積極性や向上心 ■ 柔軟性 ■ 協調性 ■ 外国語の運用能力や留学経験 ■ 統計解析能力 ■ 文章作成能力や表現力 ■ ビジネス感覚 ■ 社会の課題に対する行動力 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 調査分析能力 (特にアンケートやフィールドワーク) ■ 課題発見能力 ■ 企業・官公庁・NPO等との連携・協働経験
活躍できるフィールドや職種の例	<ul style="list-style-type: none"> ■ 技術職、技術営業職、開発職、システムエンジニア(メーカー、IT企業など) ■ 特許・知的財産の技術者 ■ 科学雑誌の記者、編集者 ■ 公務員(技術系/事務系)、教職員(中等教育)、博物館等の職員 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 研究開発職、技術職、技術営業職、データサイエンティスト(国際競争力のあるメーカー、産学連携で研究開発する企業、高度な独自技術を持ったベンチャー企業など) ■ コンサルタント(戦略系、技術系) ■ 公務員、教職員(中等～高等教育)、博物館等の職員 ■ 研究員(大学、研究機関、一部企業) ■ URA(研究活動の運営・管理を担う職) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 営業職、コンサルタント、マーケティング(幅広い業種) ■ システムエンジニア ■ 公務員(調査・事務系)、教職員(初等～中等教育)、博物館等の職員 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 研究員(大学、研究機関) ■ データサイエンティスト、コンサルタント、マーケティング ■ 教職員(初等～高等教育)、博物館等の職員

出典：アカリコラム「大学院生就活ガイド：大学院卒人材に企業が期待する能力と活躍フィールド」
<https://acaric.jp/articles/455>

経営者が求める人材

ビジネスの再構築に必要な「分析力」「リスクの許容力」等を持った人材の採用を希望

「社会経済の不確実性」に関する意識調査

TOPIC 01 経営者の**96.2%**が「社会の不確実性の高まり」を実感

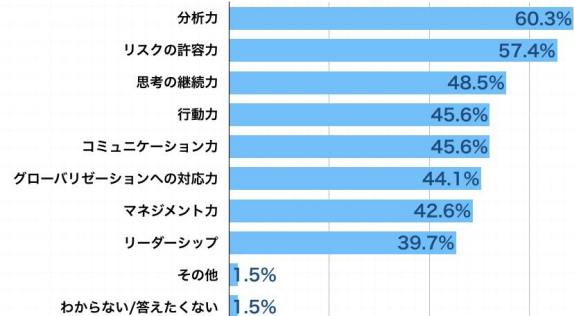
TOPIC 02 そのうち、**約7割**が、「ビジネスを再構築する必要性が高まった」と回答

TOPIC 03 ビジネス再構築に必要な能力、「分析力」が**60.3%**で最多

SUMMARY

Q5

Q4で「とてもそう思う」「ややそう思う」と回答した方にお聞きします。ビジネスをゼロベースで再構築する際に、必要だと思う能力を教えてください。（複数回答）



Acaric

株式会社アカリク
「社会経済の不確実性」に関する意識調査
(n=68)

出典：株式会社アカリク「社会経済の不確実性に関する意識調査」（2022）

研究職以外で博士学生の採用を行っている企業の期待

- 学部生・修士と比べパフォーマンスの高さを実感
- 研究活動によって得た「視野の広さ」「批判的な思考力」等を評価

博士学生のビジネスでの活躍に関する実態調査

TOPIC 01 97.3%の人事担当者が、他の学部生や修士と比べて、「博士学生のパフォーマンスの高さ」を実感

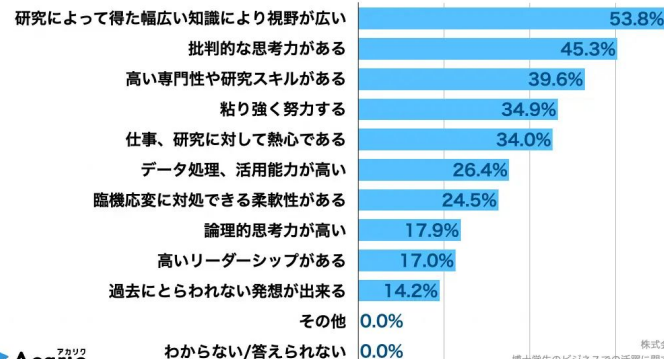
TOPIC 02 博士学生のパフォーマンスの高さを実感した点、「視野が広い」「批判的な思考力」など

TOPIC 03 9割以上の人事担当者が、「これからも博士人材の採用を続けていきたい」と回答

SUMMARY

Q3

博士学生が他の学部生や修士と比べて、パフォーマンスが高いと実感した点を教えてください。（複数回答）

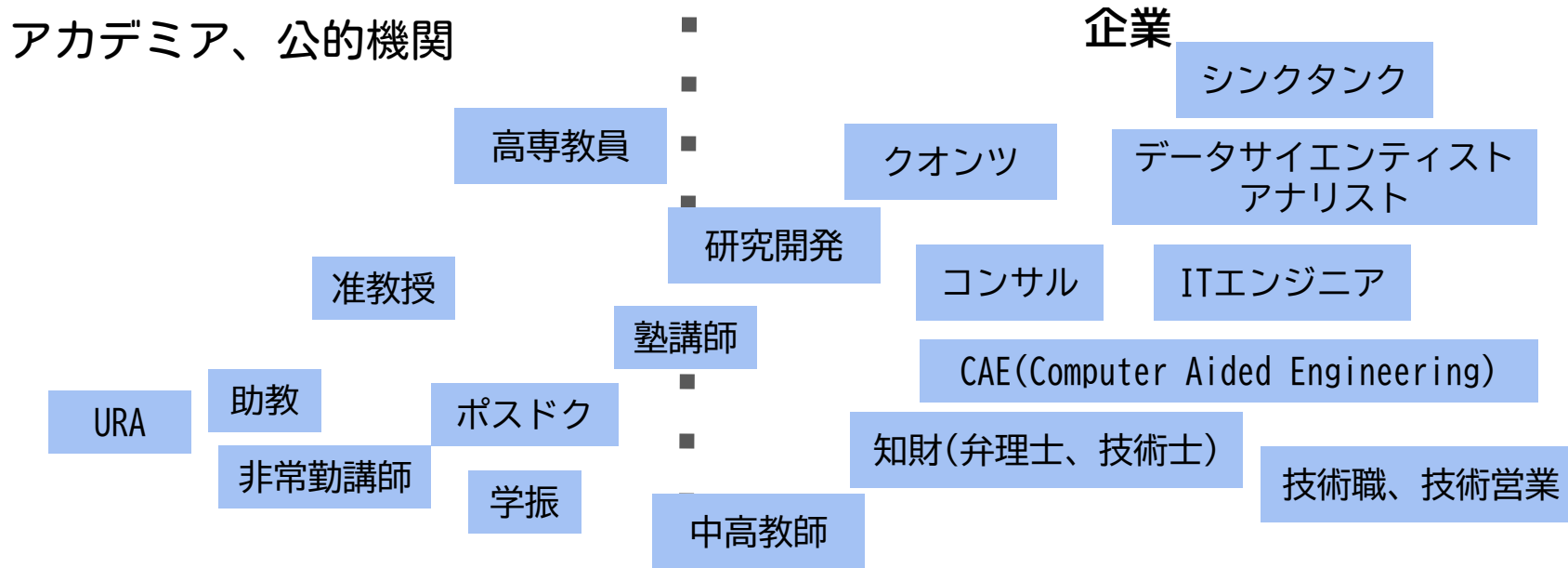


Acaric アカリク

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
(n=106)

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」（2023）

産業界での活躍の場は意外と広い



博士人材が広い視野で
「どこで活躍していくか？」
を検討できるようにする

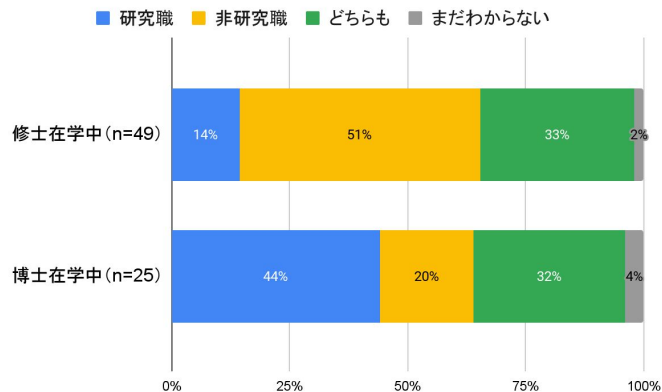
**博士人材が今後活躍するために
産学官で取り組むべきこと**

アカリクからの提言（産業界へ）

① 「博士人材をどう活用するか」という視点で検討して積極的な採用を進める

【要点】

- 博士人材の活躍事例があるという前提の企業のみが積極的に採用している現状
- 採用より前の接点（キャリア教育やインターンシップ）を持って、博士人材のことを理解し、現場と一緒に人材活用を模索する
 - 自社事業に直結しない分野（例えば、人文・社会系や理学系など）での新たな研究の探索
 - 博士人材はどこでも活躍できるポテンシャルがあるが、大半が研究職を志望（※1）
 - ジョブ型研究インターンシップの類型「テーマ探索型」の活用（※2）



（※1）図 2021年8月17日～9月10日にかけて22年卒予定の「アカリク」登録者へ実施した独自アンケート調査結果より

テーマ探索型	テーマ付与型	研究開発支援型
<ul style="list-style-type: none">企業・大学からはインターンシップ募集時に学生に研究開発テーマ*1を具体的に提示せず、学生が新しい研究開発テーマ*1*2を提案・探索	<ul style="list-style-type: none">企業・大学がインターンシップ募集時に学生に研究開発テーマ*1*2を提示	<ul style="list-style-type: none">企業・大学はインターンシップ募集時に学生に特定の研究開発支援業務*2を提示

*1 研究開発テーマについては、事業内容又は学生の研究分野を鑑みて適切な研究課題・研究業務を設定することが可能。

*2 研究開発テーマ、研究開発支援業務の内容については、開発関連業務などを含め学生の研究経験が生かせる業務を柔軟に付与。

（※2）表 ジョブ型研究インターンシップの類型について

（参考）文部科学省「ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）実施方針（ガイドライン）」
P.11 https://www.mext.go.jp/b_menu/internship/1421136_00002.htm

アカリクからの提言（産業界へ）

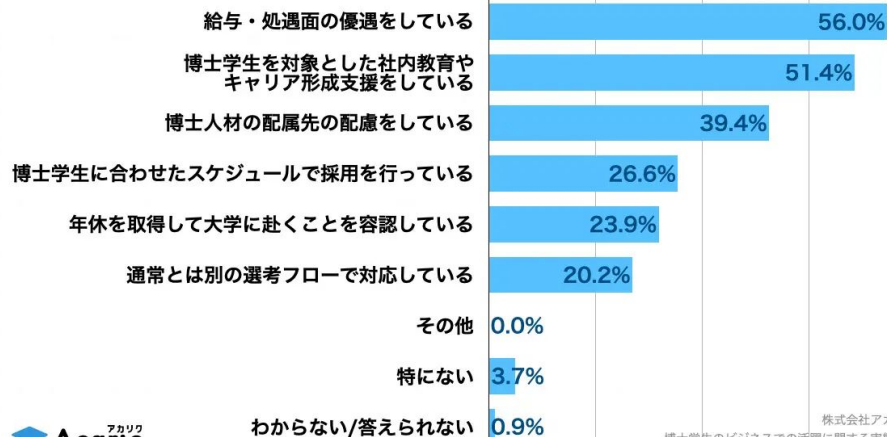
②博士人材が活躍できる環境をつくる

【要点】

- 実際に採用した博士人材が活躍しているという企業においては、博士人材が活躍しやすい環境を目指して工夫をしている
 - 給与・処遇面の優遇
 - 社内教育やキャリア形成支援 等
- 社内外の博士人材と常に接点を持ち、ヒアリングし、自社（事業）にあった制度を検討する

Q7

博士人材を採用する上で、人材の活かし方で工夫していることを教えてください。（複数回答）



Acaric アカリク

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
(n=109)

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」（2023）

アカリクからの提言（政府へ）

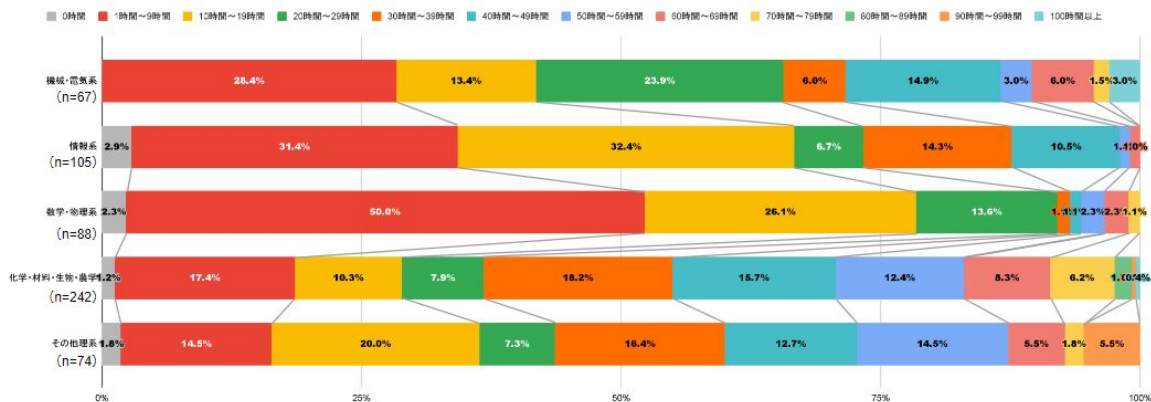
包括的な方策に加えて、分野ごとの支援パッケージを拡大

【要点】

- 博士人材のキャリアや研究環境などに関わる課題は、専門分野によって大きく変わることが多い
 - 全体的な支援に加えて、その分野にあった支援パッケージが必要
 - 既に動いているものでは以下のような産学官連携の枠組みを他分野でも展開するイメージ
 - 「人文・社会科学系ネットワーク型大学院構築事業」
 - 「2030年に向けた数理科学の展開－数理科学への期待と重要課題－」 等

【参考】アカリク登録会員へ研究や授業などの学業に、1週間あたりおおよそ何時間使っているか調査した結果、分野毎に差が見て取れた

- 機械・電気系：25.4時間
- 情報系：17.4時間
- 数学・物理系：30.2時間
- 化学・材料・生物・農学系：34.3時間
- その他理系：32.4時間



株式会社アカリクの独自調査：理系学生が研究・学業にける時間の専攻分野別比較（2023）

アカリクからの提言（アカデミアへ）

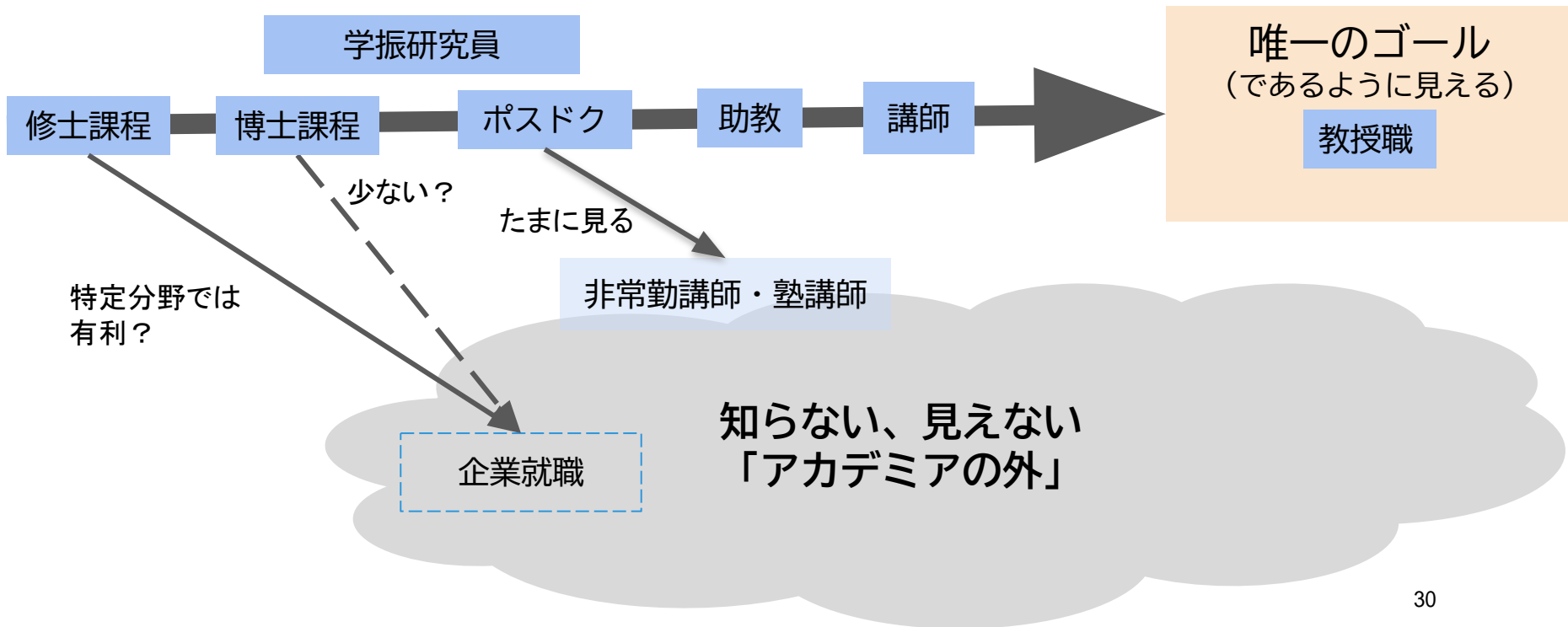
産業界と協力して博士人材活躍の場や機会を拡大していく

【要点】

- 産業界との関わりが薄いとキャリアの多様性が確保できないため、キャリア形成は早期から継続的に取り組む
 - 一方で「就職活動」は短く・適切な時期に行えるよう、教育と雇用の接続問題については引き続き、議論が必要
- 博士人材の「私に何ができるか」「この分野で社会にどういう影響を与えられるか」という視点を拡大できるようにする
 - 博士人材自身が多様なキャリアパスを自ら切り開ける、または、専門分野に軸足を置きながらも影響範囲を広げられる
- リカレント教育等で産業界の人材を積極的にアカデミアに受け入れて、そのキャリアパスを発信していく

(イメージ図) 産業界との関わりが薄い大学院生のキャリア観

産業界と協力して博士人材活躍の場や機会を拡大していく



(イメージ図) 産業界のこともわかる大学院生のキャリア観

全体を見通せる ⇨ 多様な選択肢から自身の活躍の場を選べる

「大学へ戻るキャリアパス」の提示も重要

