

博士人材の民間企業における活躍促進に向けた検討会御中

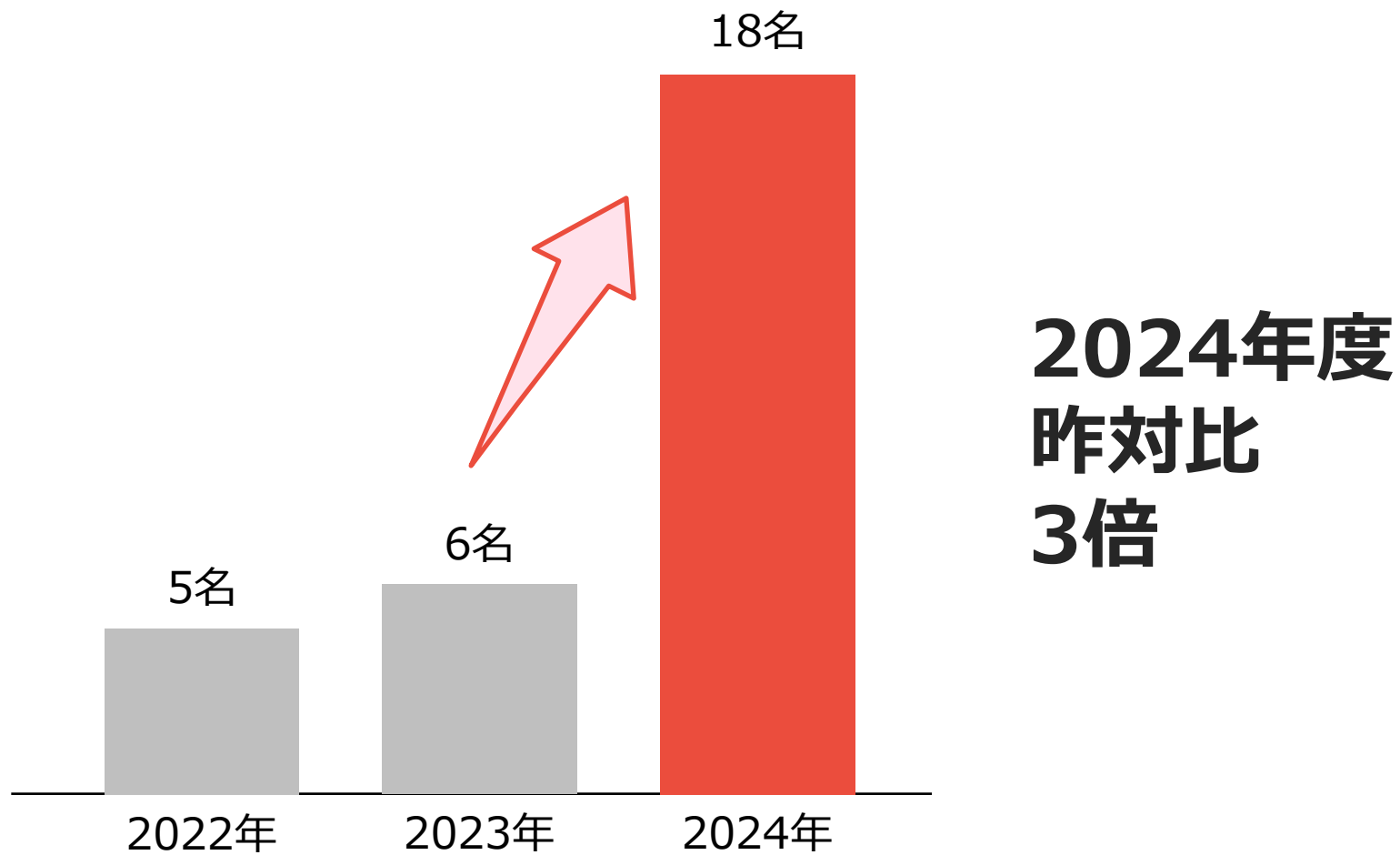
博士人材の活躍促進に向けた事例共有



2025年3月26日
株式会社リクルート
HRエージェントDivision
ソリューション統括部 HRソリューション部
藤木 将平

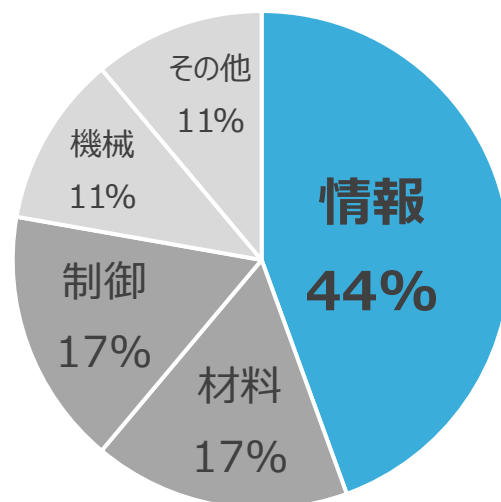
- 事例紹介
- 事例から見た博士人材採用のポイント
- 取り組みから得られた示唆

事例紹介



※2024年4月～2025年2月時点での博士人材採用決定数をもとに作成

2024年度 博士人材採用決定者における 専攻内訳



**博士人材採用決定者における
専攻内訳は情報学が
最も多い**

※2024年4月～2025年2月時点での博士人材採用決定者をもとに作成

主な採用理由は下記3点

1. 理論化していないものを模索する姿勢
2. 課題設定・仮説立て・リーディング能力(研究開発をけん引する能力)
3. 共同研究先拡大への期待

研究部署A

新しい技術を探求し、まだ理論化していないものを模索していく姿勢は
帰納法的な研究が多い中でフィットしているため

研究部署B

課題設定や仮説立て及び研究開発のリーディング能力が高いため

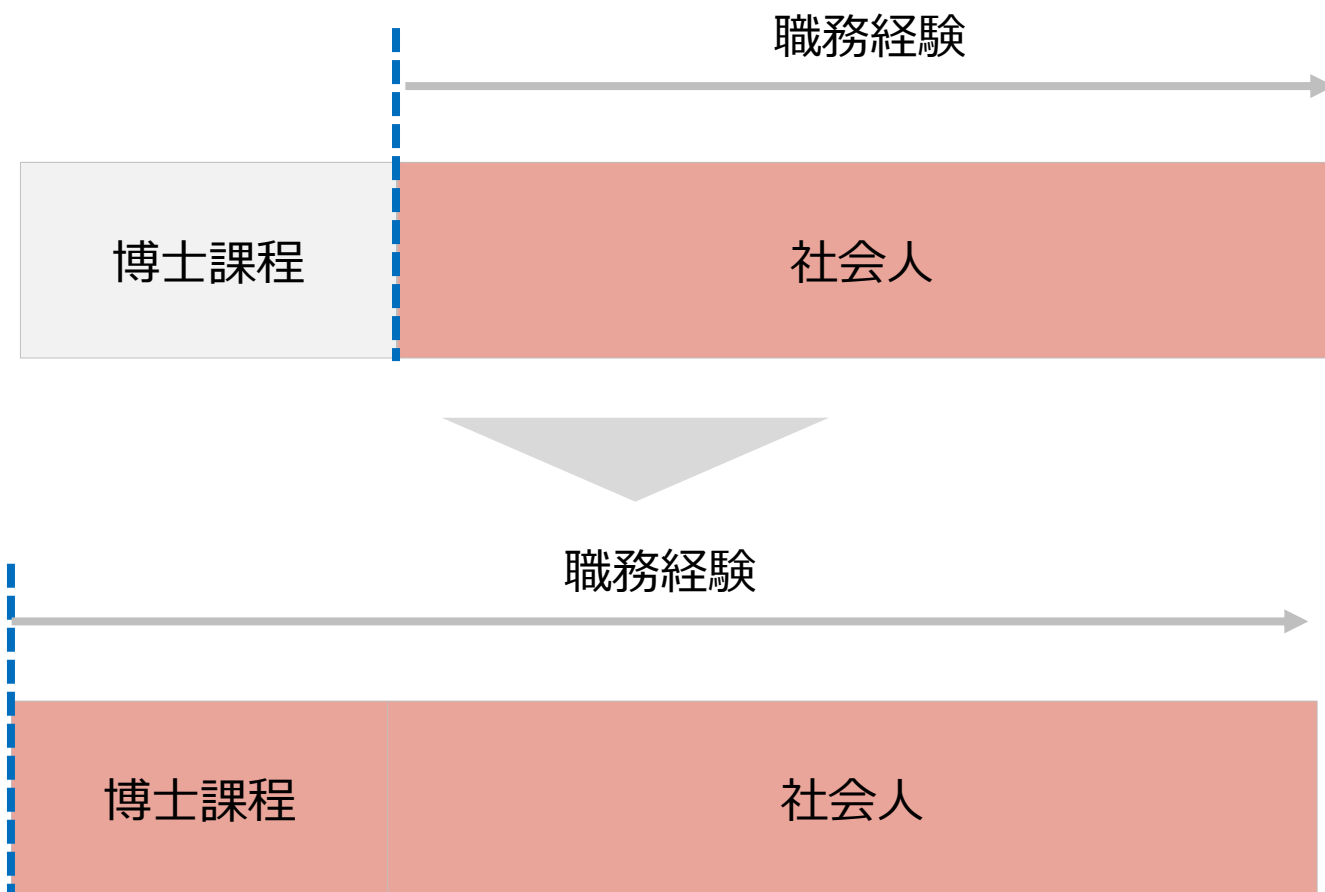
研究部署C

今後の研究テーマを模索する中で、まだ自社にない深い技術を保有している
また、博士人材採用を起点に共同研究先の拡大が期待できるため

事例から見た博士人材採用のポイント

1.採用区分は新卒採用ではなく中途採用

2.博士人材向けの職務内容を明確化



「博士課程在籍期間の研究実績は職務経験」と捉えることで新卒採用ではなく中途採用に位置付ける

***注)上記は事例から見えたポイントであり捉え方の一例です。**

例)

バッテリー研究業務

一連の職務を分解し、博士人材にマッチする職務内容を抽出

量産業務

研究業務

例)

設備開発

プロセス
開発

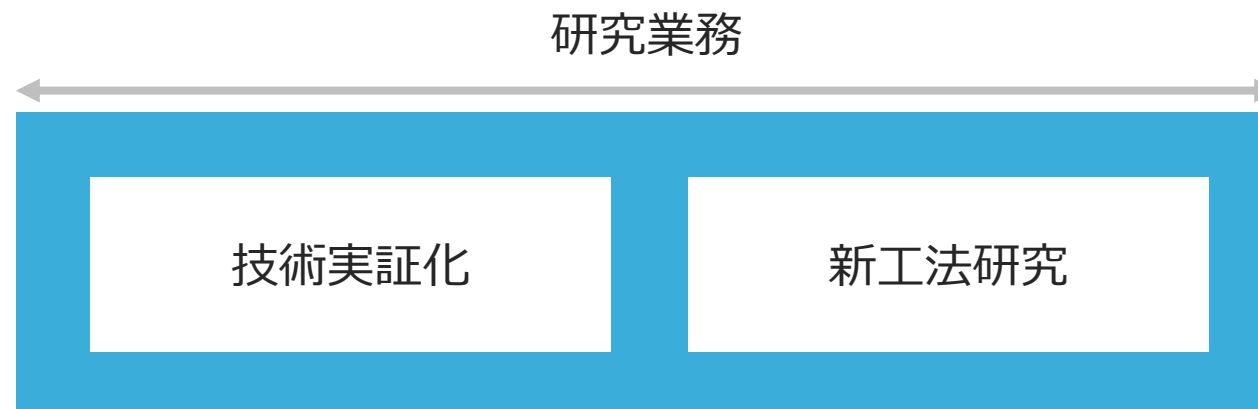
量産検討

品質基準・
仕様の作り
こみ

技術
実証化

新工法
研究

職務内容を抽出し求人化



理論としてまとめ上げる能力 /
新たな着眼点からの研究力が求められる

博士人材が即戦力

取り組みから得られた示唆

**博士人材の博士課程での経験を職務経験とみなし、
採用区分は時期・配属を踏まえ、解像度が高く
相互理解が成立する「中途採用」が望ましい**

*新卒採用でも博士人材向けの待遇を設けている場合はその限りではない

**博士人材向けの職務内容を
研究領域の業務において明確化・求人化することで、
民間企業・博士人材双方にWin-Winのマッチングを行うことが可能**