



令和7年3月26日

博士人材の民間企業における活躍促進に向けた検討会（第7回）

博士人材採用拡大フェーズの キャリア支援・就職支援の在り方について

株式会社ビズリーチ 新卒事業部

- 
1. 挨拶・自己紹介
 2. ビズリーチ・キャンパスとは
 3. 博士人材の増加・民間企業での活躍促進に向けた
相談内容および必要な支援の仮説
 4. 今後の展望とまとめ


- 
1. 挨拶・自己紹介
 2. ビズリーチ・キャンパスとは
 3. 博士人材の増加・民間企業での活躍促進に向けた
相談内容および必要な支援の仮説
 4. 今後の展望とまとめ



株式会社ビズリーチ
執行役員
新卒事業部 事業部長

藤田 拓秀

大阪大学経済学部を卒業後、
2013年に株式会社ビズリーチ入社。
ビズリーチ事業部ビジネス開発部でコンサルタントとして従事した後、OB/OG訪問ネットワークサービス「ビズリーチ・キャンパス」の立ち上げに携わる。
同サービスを運営する新卒事業部で、ビジネス開発職として日系大手企業の新卒採用支援に、また新領域推進室室長として戦略立案・実行に携わった後、2022年8月、新卒事業部事業部長に就任。2024年2月より現職。

- 
1. 挨拶・自己紹介
 2. ビズリーチ・キャンパスとは
 3. 博士人材の増加・民間企業での活躍促進に向けた
相談内容および必要な支援の仮説
 4. 今後の展望とまとめ



BIZREACH
CAMPUS

OB/OG訪問
ネットワークサービス

BIZREACH

即戦力人材と企業を
つなぐ転職サイト

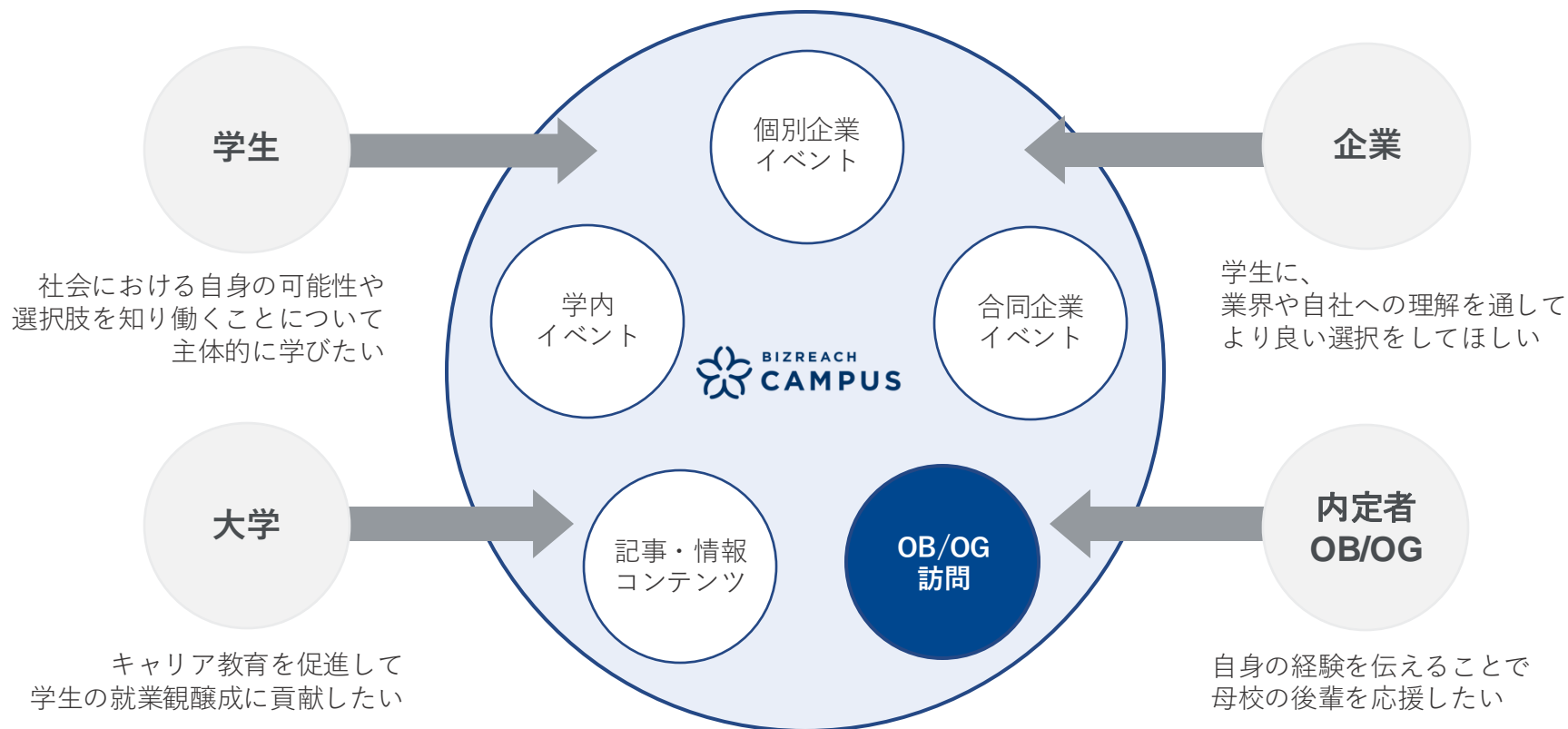
HRMOS
ハーモス

人財活用
プラットフォーム

ビズリーチ・キャンパスとは

<Mission>

社会の力を集約し、期待と覚悟をもってキャリアを選択し続けられる文化を創る

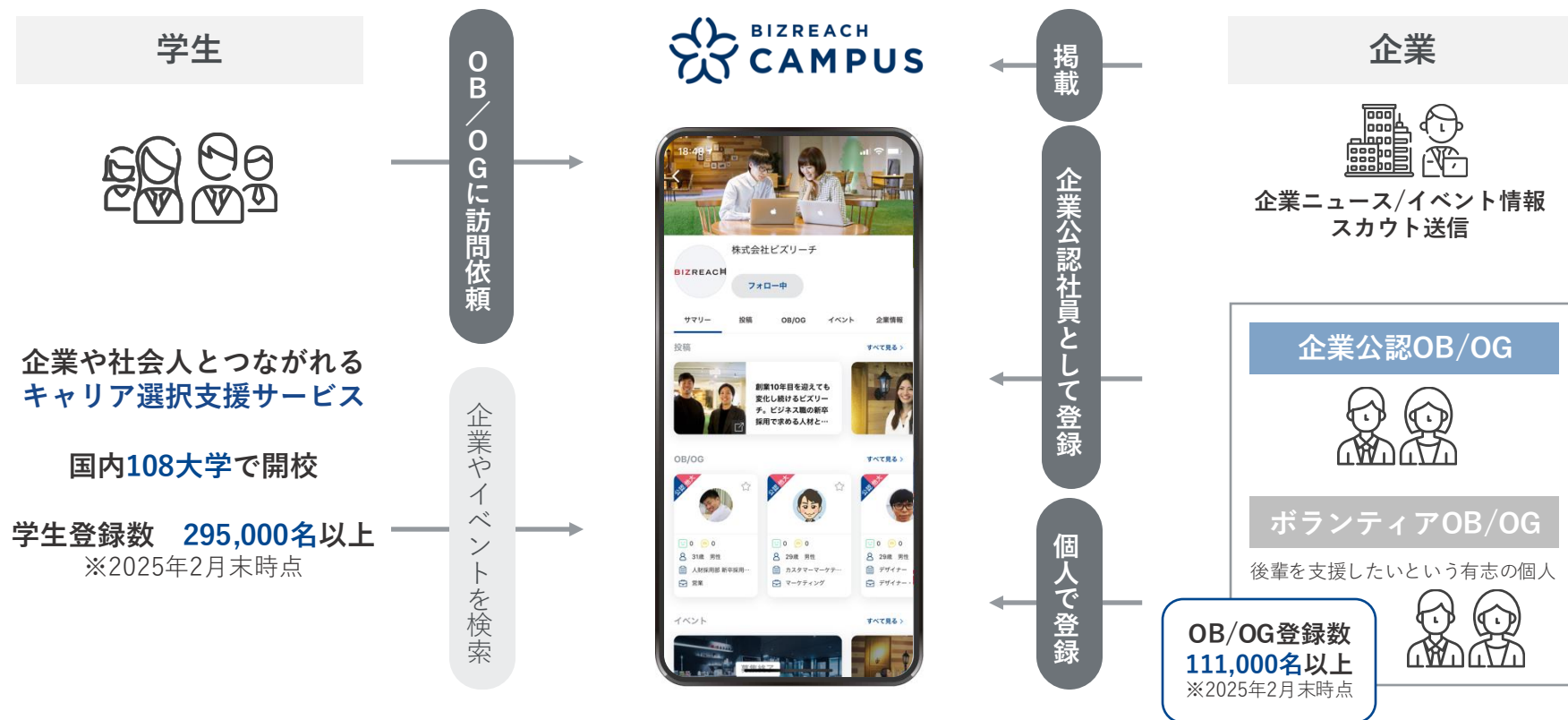


ビズリーチ・キャンパスのOB/OG訪問

大学ごとに、学年を問わず通年で利用できるOB/OG訪問ネットワークサービスとして学生に提供

特徴

- ① オンラインでOB/OG訪問を実施（OB/OGの検索から訪問の依頼・実施まで全てサービス内で完結）
※大学ごとの専用サイトで共通点のあるOB/OGを探しやすい
- ② 安心・安全な運営を実現（学生、OB/OGともに連絡先交換が不要、やりとりを24時間有人監視）
- ③ 学年を問わず、通年で利用可能（キャリア教育から就職先検討まで）



ビズリーチ・キャンパスの原点

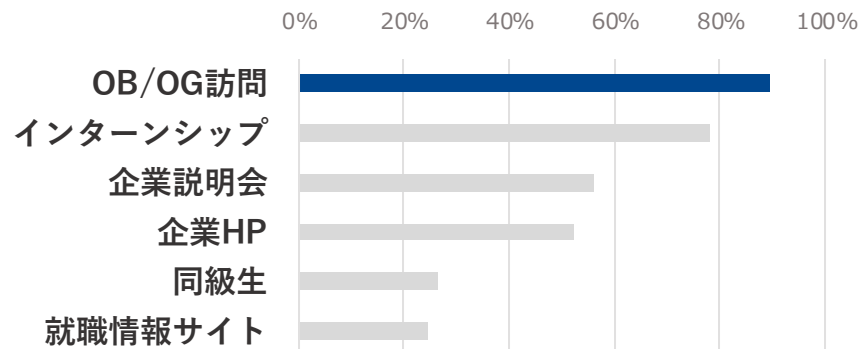
社会の力を集結して、「本質的なキャリア選択」に資する機会を提供したい

社会で活躍するビジネスパーソンへのアンケートから見たOB/OG訪問の可能性

(回答者：ビズリーチ会員／実施期間：2016年4月22日～2016年4月26日／回答数：1,579件)

Q. キャリアの方向性を決めるにあたり有効な情報源となったものをお教えてください。※複数回答可

90% が
OB/OG訪問が有益と回答

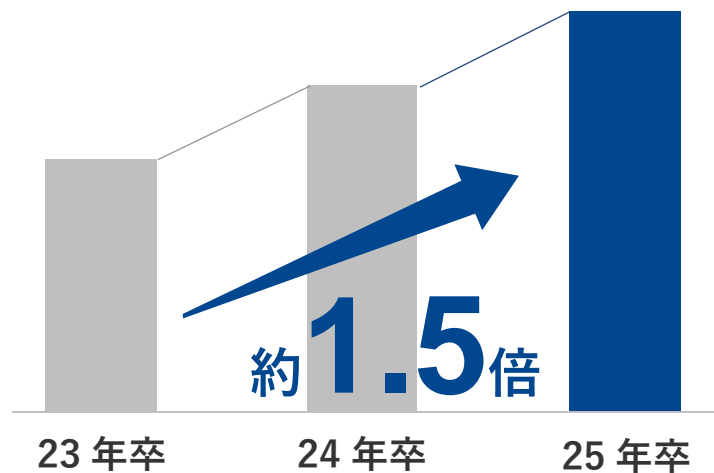


Q. 在校生からOB/OG訪問の依頼を受けた場合、お会いしてもよいと思われますか。

92% が母校の在學生に協力しても良いと回答

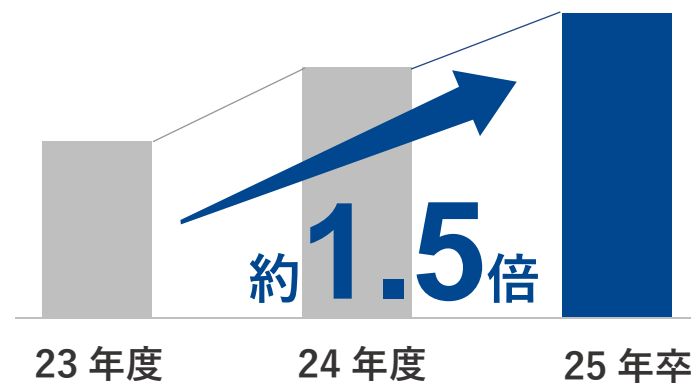
ビズリーチ・キャンパスの成長

新規開校大学も増え
学生の会員は増加




卒業年別会員数 [23卒～25卒 (2024年4月時点)]

利用企業数も
同様に増加



年度別利用企業数 (2024年4月時点)

- 
1. 挨拶・自己紹介
 2. ビズリーチ・キャンパスとは
 3. 博士人材の増加・民間企業での活躍促進に向けた
相談内容および必要な支援の仮説
 4. 今後の展望とまとめ

博士人材の増加・民間企業での活躍促進に向けた相談内容（学生側）

学生

学士課程や修士課程の学生の就職活動と比較し、ロールモデルが少ないうえに、情報が集約・可視化されていないため、博士課程への進学をキャリアとして選択することが難しい状況になっている。

分類

学生が博士課程への進学を検討し、民間企業に就職する過程で直面しうる問題

動機形成

博士課程を志す動機になるほどの、ポジティブな情報がない

- 博士課程への進学、その後の就職に関する情報に触れる機会が少ないため、興味を持ちにくい。
- 民間企業に就職する際に、自分に適した企業やポジションを探すことが困難な状況である。

情報の可視化

ロールモデル不足

- 学士課程や修士課程の学生に比べ、民間企業への就職のロールモデルが少ない。自分が参考にできるロールモデルに出会いにくい。
- 同じ学部のOB/OGでも研究分野が違っているとロールモデルになりにくい。

進学の前提

大学や公的研究機関で活躍したいから博士課程にいる

- 大学や公的研究機関でのキャリアを目指して博士課程に進学しているため、民間企業への就職は考えにくい。

博士人材の増加・民間企業での活躍促進に向けた相談内容（大学側）

大学

大学や公的研究機関でのキャリアを志望する層だけでなく、民間企業でのキャリアを志望する層も含めた幅広い学生に博士課程への進学を提示するためにも、大学間や大学と企業間の連携をより強化していきたいと考えている。

分類

博士人材の増加を推進するうえで直面しうる問題

動機形成

博士課程への興味が少ない学生に、興味を持ってもらいたい

- 大学1・2年生から博士課程への興味喚起を行いたい、具体的な手法に悩んでいる。
- 大学や公的研究機関のキャリアに限らず、情報や機会を集約できる「場所」を学生・企業双方に提供したいが、どうすればよいかわからない。

データベース構築

ロールモデルや事例の提示が難しい

- 学生に対して、博士課程を修了した後のキャリアのモデルを多様に示すことが必要だが、大学や公的研究機関でのキャリアのロールモデルしか、大学では提示できない。
- 民間就職した博士がどのような活躍をしているかという情報は、大学だけでは提供できない。

人的リソース (体制)

企業との連携を強化し、持続的に情報交換を行いたい

- 博士課程の学生に対し、就職を視野に入れたキャリア観を持ってほしいが、民間企業と個別に連携して採用情報を取得する工数が足りない。

博士人材の増加・民間企業での活躍促進に向けた相談内容（企業側）

企業

「博士課程の学生にキャリアの選択肢を提供し、深く相互理解できる」プロセスを、持続可能な体制でいかに実現できるか、が問われている。

分類

博士人材採用を本格化するうえで直面しうる問題

初期接点 (母集団形成)	博士学生との出会いを創出・加速させたい <ul style="list-style-type: none">研究が多忙であるため就職活動に割ける時間が限られており、研究室のつながり（OB/OG、教授など）を中心とした情報だけで就業先候補企業が形成されやすい。学生と接点を持てる機会が、研究室ごとに分かれていることもあり、企業からの情報提供が容易ではない。
相互理解 (フォロー)	個性が強く、マス向けのフォロー施策が適しにくい <ul style="list-style-type: none">修士課程の学生以上に専攻分野が細分化しており、専攻を生かす意向も強いため、1対N形式での座談会等による接点では、各学生の関心を満たせる情報提供となりにくい。研究インターンシップは有効な情報提供手段の一つであるが、座席数や研究との両立の観点で、多数の博士課程学生に効率的に機会提供をすることが難しい。
人的リソース (体制)	個別最適性と持続可能性のバランスをとりたい <ul style="list-style-type: none">オーダーメイドな採用活動がより求められるが、個別対応を行うと候補者の数だけ工数が増え、母集団形成などのためのPR活動と、工数・成果のバランスが悪くなる。


博士人材の増加・民間企業での活躍促進に向けた、必要な支援の仮説

短期的支援

学生	博士課程の学生が、多様な博士課程出身者のロールモデルと出会える場を提供する
大学	学生の選択肢・ロールモデルを拡大するために大学同士が連携できる場を提供する
企業	博士人材のロールモデルとなる社員の可視化とその情報の蓄積の効率化を支援する

中期的支援

学生	大学1・2年生の頃から、キャリア教育の一環として「博士人材のキャリア」に触れる機会を提供する
大学	各大学が個別に工数をかけずにすむよう、博士人材のキャリアに関する情報をプラットフォームなどに集約し、更新し続けられる環境をつくる
企業	学士課程の学生に対して、民間企業への就職を見据えた博士課程への進学の魅力と就職後の博士人材のキャリアについて伝えられる場を提供する

- 
1. 挨拶・自己紹介
 2. ビズリーチ・キャンパスとは
 3. 博士人材の増加・民間企業での活躍促進に向けた
相談内容および必要な支援の仮説
 4. 今後の展望とまとめ

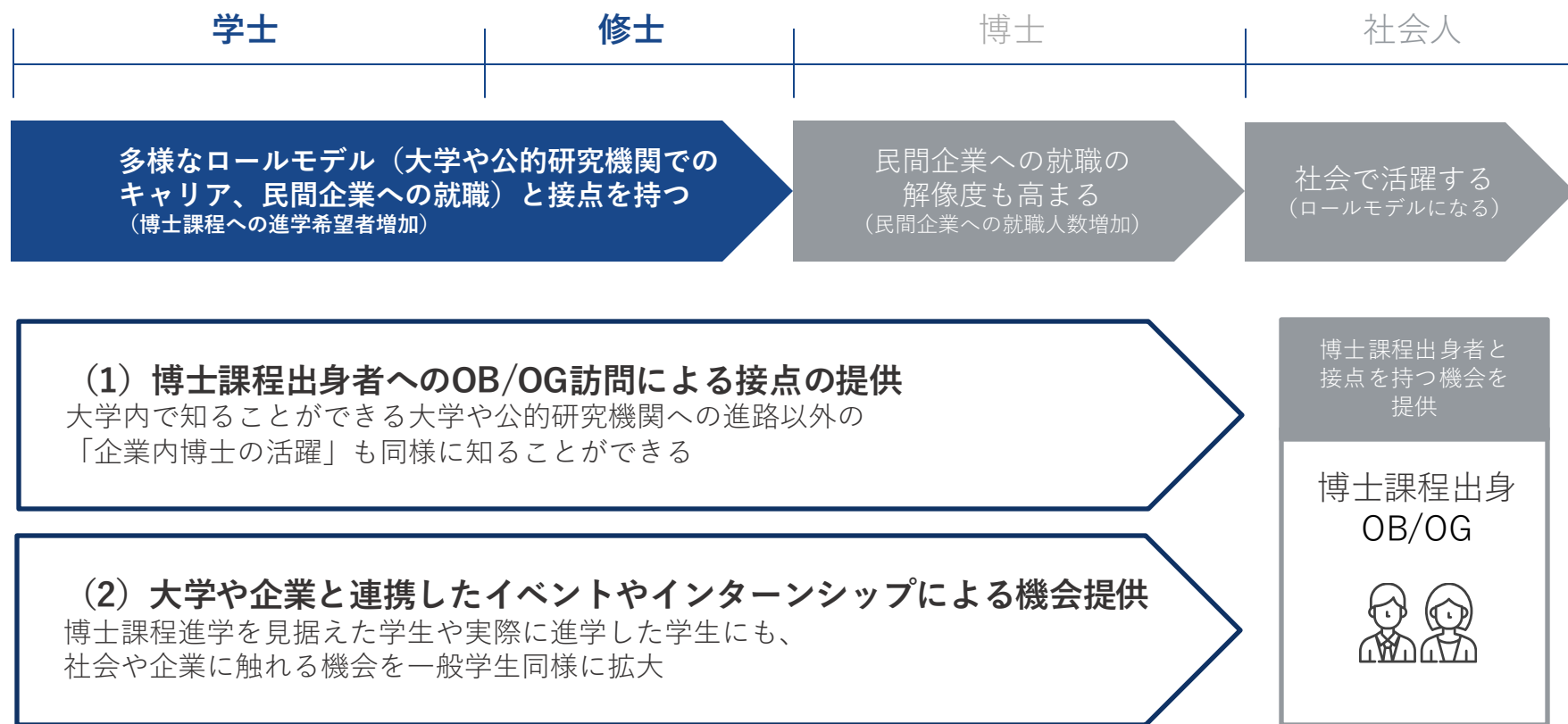
目指す世界

企業、大学と連携し、
**学生のロールモデルとなる
博士号取得者と接点を持つ
機会を継続的に創出**
することで、
博士課程への進学希望者と
博士課程を修了し民間企業に就職する人数の増加を
同時に実現する世界

今後の展望とまとめ

[1] 博士課程への進学希望者を増やす

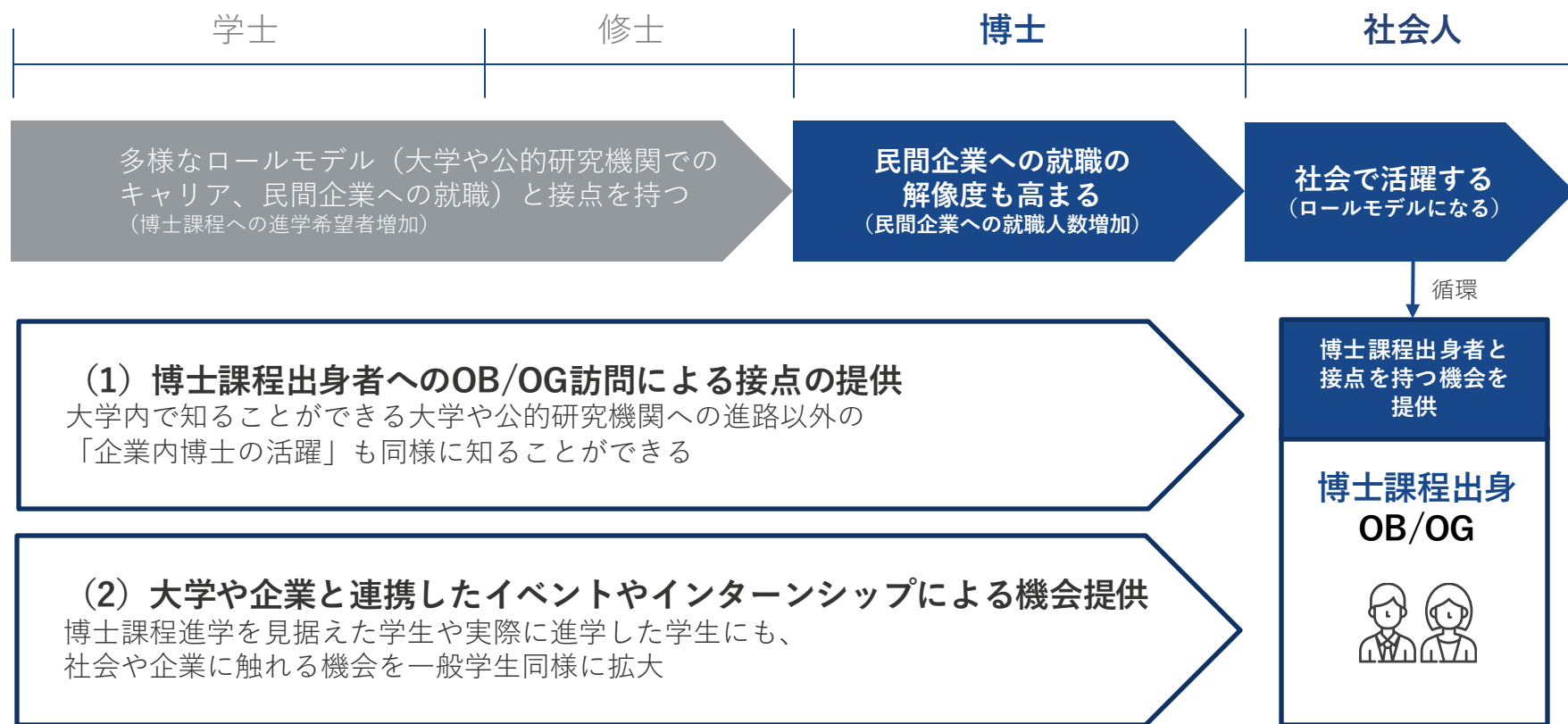
- ・ 博士課程出身者のロールモデルと容易に接点を持てる環境をつくる
- ・ ロールモデルの情報が集約され、更新・拡大され続ける環境を提供することが肝要



今後の展望とまとめ

[2] 企業と博士課程の学生が、相互に、解像度を高めるための接点を増やす

- ・ 相互の情報収集と、企業による各学生に合わせた情報提供・魅力付けが必要になる
- ・ 企業と学生がそれぞれを個別に理解できる機会が恒常的にある
- ・ 博士課程修了後は、「自らがロールモデル」となり、後輩の支援に協力する文化を作る





BIZREACH
CAMPUS

Appendix

ビズリーチ・キャンパスについて



1 OB/OGの検索から訪問の依頼・実施まで全てサービス内で完結

2 大学ごとの専用サイトで共通点のあるOB/OGを探しやすい

3 学年にかかわらず通年で利用可能。
イベントや記事などで就職活動に必要な情報を収集できる

現在、全国**108**大学の方々がご利用

(2025年2月末時点)

提携大学一覧

- ・ ビズリーチ・キャンパスでは、22大学（2024年12月時点）と提携を結び、大学公認サービスとして学生へのキャリア支援を行っている

私立大学 (東日本)	青山学院大学	上智大学	成蹊大学	専修大学	津田塾大学
	法政大学	明治大学	立正大学	早稲田大学	他1校
私立大学 (西日本)	関西学院大学	近畿大学	甲南大学	立命館大学	龍谷大学
	立命館 アジア太平洋大学				
国公立大学	秋田大学	北九州市立 大学	神戸大学	長崎大学	兵庫県立大学
	北海道大学				

※各カテゴリ五十音順

学生に安心・安全に利用してもらうための対策

- ・ リスク管理機能を随時アップデート。利便性と安全性を兼ね備えたサービスを目指し、リスク管理機能の開発を最優先している

前提

連絡先を交換せずにサービス内でOB/OG訪問の依頼から実施まで完結できる
訪問依頼が承諾されるまで双方の名前は開示されない

リスク管理

OB/OG訪問は学生の依頼による実施に制限

原則、OB/OG訪問はオンラインに限定（直接会うことを原則禁止）

メッセージを運営事務局が24時間有人監視（警告機能つき）

目的外利用があった場合は注意喚起やアカウント停止

OB/OG訪問の有用性についての研究

OB/OG訪問が企業理解や地域間の情報格差の是正に寄与

北海道大学の亀野教授との共同研究により、「OB/OG訪問の有用性」が明らかに

(回答者：ビズリーチ・キャンパスに登録する学生／実施期間：2024年1月25日～2月8日／有効回答数：1,105件)

OB/OG訪問実施社数と「内定承諾先を選んだ理由の言語化」の程度

