

2025年度の推進方策について

- 1. 前回（第6回）会議でのご意見を踏まえた取り組み【報告】**
- 2. マッチング率向上への取り組みについて**
- 3. 官公庁を含めた非営利団体等の参画の拡大について**

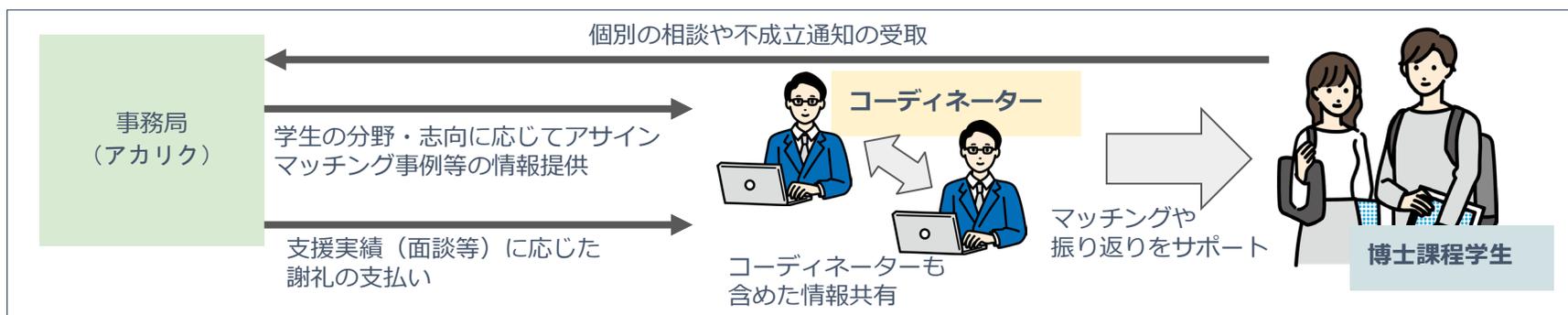
- 1. 前回（第6回）会議でのご意見を踏まえた取り組み【報告】**
2. マッチング率向上への取り組みについて
3. 官公庁を含めた非営利団体等の参画の拡大について

1. 前回（第6回）会議でのご意見を踏まえた取り組み（1）

ご意見① 学生がJDに書いてあることを咀嚼する際のサポートも有効

「事務局コーディネーター」の開始

- ・ 大学からの依頼に応じて学生全体への説明、または依頼があった学生に対する個別面談を通じてJD選択や応募上のアドバイスを提供。
- ・ 大学キャリアセンター等や企業における人事キャリアアドバイザー経験者を事務局コーディネーターとして迎え、幅広い研究分野や様々な悩みに対応。
- ・ 相談実績：12件（R7.1より開始）



ご意見② （企業の方に学会に来てもらうなど）企業と学生が出会う機会を作るとよい

企業学生交流イベント（Coop-J交流会 in 東京大学）の開催（R6年12月20日）

- ・ 会員企業等からのプレゼンテーションを行い、企業概要、これまでに募集しているインターンシップ、マッチング実績などを紹介。イベント終了後には企業人事担当者と学生が直接交流可能な場として懇親会を開催。
- ・ 6機関が登壇、約70名の学生が参加。
- ・ R7年3月には京都大学でも開催予定。今後、全国各地での開催を計画中。



1. 前回（第6回）会議でのご意見を踏まえた取り組み（2）

ご意見③ 実習期間の短縮について

令和6年3月、2か月以上としていた実施期間を実施内容に応じて短縮を可能とするようガイドラインを改正

- ・企業、学生のインターンシップの実施において、「2か月以上の実習期間」が企業・学生双方にとってのハードルの一つとなっていたため、2か月以上の実習期間を原則としつつも、内容によって概ね1ヶ月程度まで期間の短縮を可能とした。



【現状】

- ・令和6年度では**実習期間を2か月未満に設定したJDが51件（全体の44.7%）**、**マッチング件数は0件**。
- ・学生アンケートの回答の結果においても、半数以上の学生が実施期間を2か月未満に設定することができることを知らず、また、2か月以上の実習期間を長いと感じている。

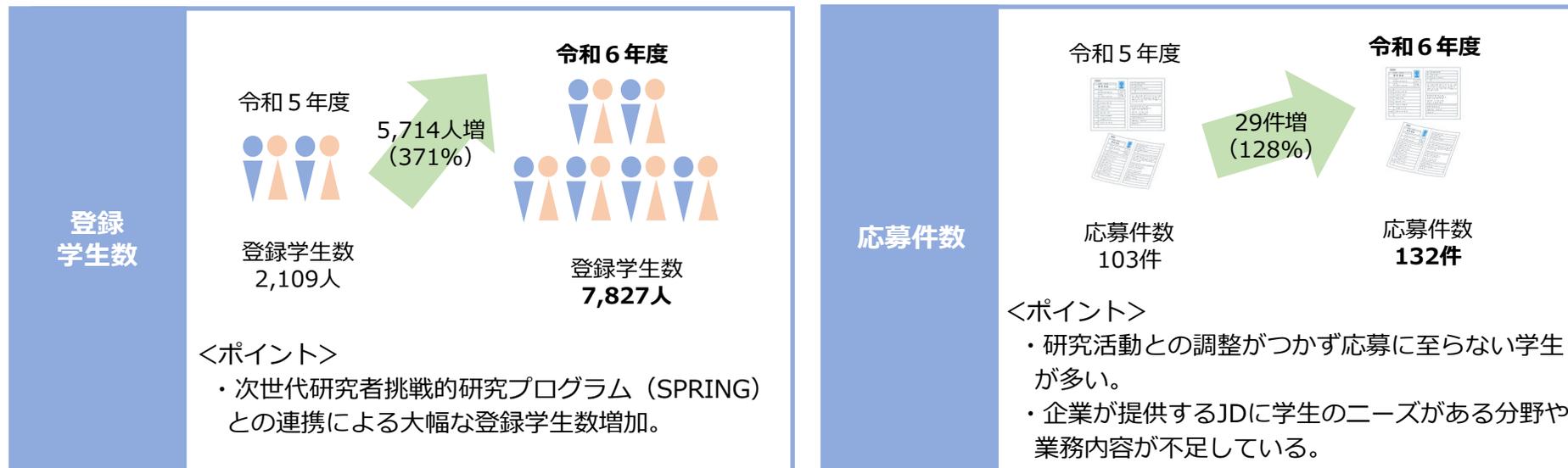
- ・昨年のガイドライン改正を受け企業側は柔軟に対応している一方、学生側には十分に浸透しておらず、学生の応募増加に寄与できていない可能性がある。引き続き、学生・大学に対する周知が必要。
- ・明確に1か月以上のインターンシップが可能であることを打ち出し訴求していく必要がある。

1. 前回（第6回）会議でのご意見を踏まえた取り組み【報告】
2. **マッチング率向上への取り組みについて**
3. 官公庁を含めた非営利団体等の参画の拡大について

2. マッチング率向上への取り組みについて（1）

【2024年度実施結果からみられる傾向】

①登録学生数の増加率に対する応募件数の増加率の乖離



<企業からの意見>

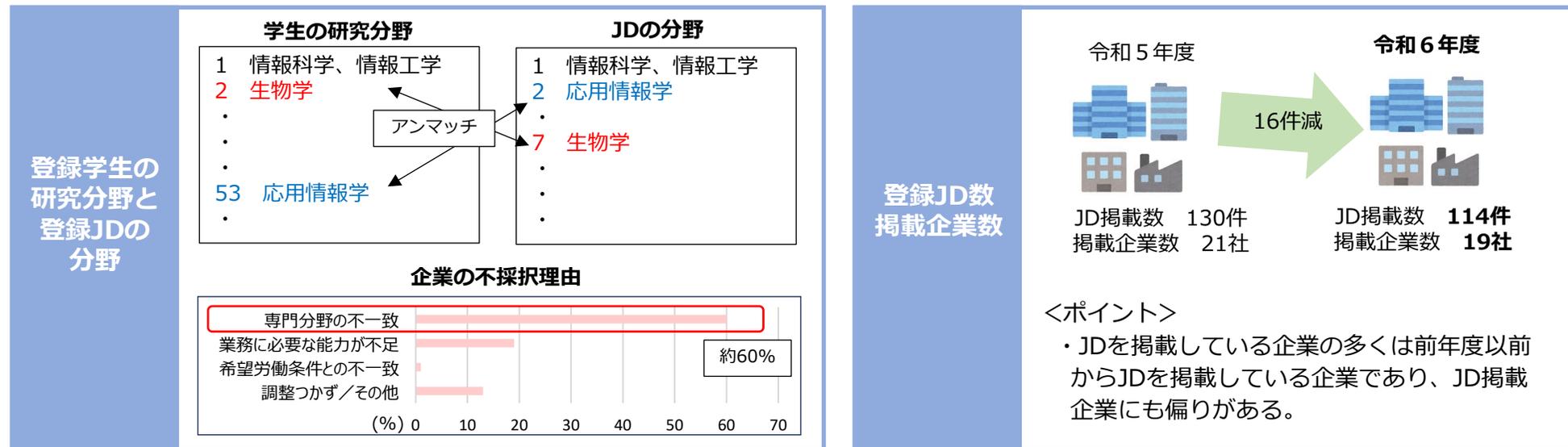
- ・学生と対話するとインターンシップに興味を持っている学生も多くおり連絡をもらったりもする。応募数が少ないという実態とのギャップを感じる。
- ・学生からの応募件数が増えることが重要だが、学生への周知不足が応募不足の要因と考えられる。
- ・大学の教員が本事業を知らない場合もある。大学の事務局等が積極的に関与して欲しい。
- ・求めるスキルや経験を満たしていない応募も多くみられる。
- ・意欲をもって応募してもらってもマッチングしないことも多く申し訳なく思っている。
- ・説明会を行った方がマッチングに至りやすい。

<大学からの意見>

- ・学生をケアし、サポートするためにマッチング不成立の詳細な理由や競争倍率の情報などが欲しい。
- ・自ら積極的に応募した学生の支援を優先してほしい。学生に応募を強制することはないようにしてほしい。

2. マッチング率向上への取り組みについて（2）

②登録学生の研究分野と登録JDのアンマッチ及び登録JD数の伸び悩み



<企業からの意見>

- ・学生のプロフィールを見ると、将来的な就職希望先が当社とは明らかに違う分野を書いている学生もいる。
- ・初年度は幅広くJDを掲載していたがあまりマッチングしなかったため、2年目以降は大学の研究室との間で事前調整するなどしてピンポイントで掲載している。

<大学からの意見>

- ・人文社会系が対象となるJDが少ない。政府関係やNPO、NGOの募集が足りないのではないかと。
- ・学生の専門分野と企業の募集分野にアンマッチが生じている。
- ・登録学生が専門分野として選択している割合の多い生物分野を対象とする募集を増やす働きかけをしてほしい。
- ・募集が特定の企業に偏っており学生にとって競争的な環境になっている。企業が間口を広げるような取り組みをして欲しい。
- ・ベンチャー企業は博士の受入れに積極的だと思う。

これらの状況を踏まえたマッチング数、マッチング率の向上に向けた方策の検討が必要

2. マッチング率向上への取り組みについて（3）

【マッチング率向上に向けた方策案】

① 学生のニーズの高い分野の企業への重点的な開拓とJDが多い分野の学生の掘り起こし

- ・登録学生と登録JDのアンマッチの解消に加え、実際に応募している学生の専門分野に着目し、JDが不足していると思われる分野の企業の開拓と、逆にJD数が多い分野の学生に対する応募の働きかけを実施（具体的な取り組みは後述②～⑥）。

	R6年度応募学生数（研究分野別）		R6年度JD数（分野別）	
学生数 > JD数	生物学	37名	生物学	16件
	医学・看護学等	10名	医学・看護学等	2件
学生数 < JD数	情報科学	31名	情報科学	148件
	機械電気・土木建築等	30名	機械電気・土木建築等	78件
	化学	13名	化学	36件
	材料・物性・エネルギー等	12名	材料・物性・エネルギー等	38件
	数物系科学	12名	数物系科学	44件
	社会科学	10名	社会科学	25件
	薬学・公共衛生等	8名	薬学・公共衛生等	18件
	農学・獣医学	3名	農学・獣医学	7件
	環境評価・保全等	0名	環境評価・保全等	2件
学生数 = JD数	人文科学	1名	人文科学	1件

※それぞれ3分野まで選択できるため実際の学生数、JD数とは一致しない

2. マッチング率向上への取り組みについて（4）

【マッチング率向上に向けた方策案】

② 大学への働きかけの強化

- ・ 教員、事務職員向けの説明会を開催し、ジョブ型研究インターンシップの取組についての大学における理解増進、実施体制の整備を図る。
- ・ 特に、次世代研究者挑戦的研究プログラム（SPRING）との連携により新たに参画した大学も増加していることから、新規参画大学に向けた働きかけを重点的に行う。

【R6開催実績 27件】

（開催例1）A大学

- ・ 担当部署の所属長、事務担当者へのヒアリングを実施
- ・ アカリクよりSPRINGの研究発表会・交流会にて相談ブースを出展
→前年度までの登録数452名、応募件数0件であったところ、R6の登録者数845名、応募件数5件、マッチング数2件

（開催例2）B大学 アカリクより教職員と博士学生に向けて説明会を実施

- 前年度から登録数109名、応募件数は8件であったところ、R6の登録者数469名、応募件数12件に増加。マッチング数は0件であるが、マッチング成立に向けてアカリクへ情報提供を求め分析を行うなど、大学が積極的に関与

説明会、打合せの実施により着実に成果を上げている事例もあることから、来年度も計画的に実施。

③ 認知度向上のための周知・普及活動の強化

- ・ 文部科学省HPの改修（一部実施済み）
- ・ 令和6年3月の「博士人材活躍プラン～博士をとろう～」をはじめとして、博士人材活躍の取組の一環として広報活動を実施。
- ・ 現在作成中の「博士人材の民間企業における活躍促進に向けたガイドブック（仮）」において、企業、大学におけるジョブ型研究インターンシップの取組事例を紹介（予定）。

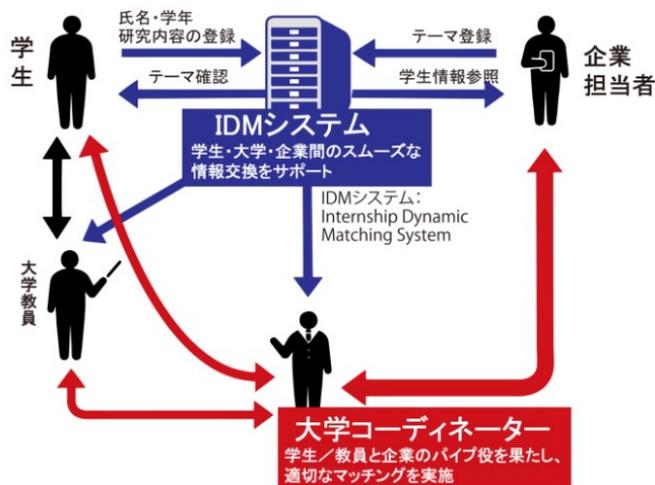
2. マッチング率向上への取り組みについて（5）

【マッチング率向上に向けた方策案】

④ 学生の不採択要因と応募の少ないJDの要因の分析

- ・ 専門分野の紹介や自己アピールなど学生がより企業に興味・関心を持たれやすくなるプロフィールの作成方法の体系化
- ・ 企業におけるJD作成の負担軽減のため、雛形作成によるJD作成の効率化、項目の精査を実施
- ・ 「事務局コーディネーター」（前掲）の機能強化
 - 【事務局コーディネーターへの相談事例】
 - ・ インターンシップ先を探しているが、研究室内に相談できる先輩や同僚がいないためコーディネーターを活用。
 - ・ プロフィールの書き方について、具体的に文章を見せるのでアドバイスをもらいたい。
 - ・ 特定の企業のマッチング事例について何か情報やアドバイスがあれば教えてほしい。

【参考】産学協働イノベーション人材育成（C-ENGINE）が実施している大学院生向けのインターンシップ



C-ENGINEでは、研究開発実践型インターンシップのマッチングに特化したオンラインマッチングシステム「IDM」と、各大学の教職員が担当する「大学コーディネーター」による、オンラインとオフラインを組み合わせたマッチングシステムを採用

→C-ENGINEの事例も参考に更なる機能強化を図る

C-ENGINEホームページより

2. マッチング率向上への取り組みについて（6）

【マッチング率向上に向けた方策案】

⑤ マッチングイベントの開催

- ・ 学生に自身の専門外の企業（JD）にも興味を持ってもらう、また企業に専門性にとらわれないインターンシップ採用を行ってもらうための交流機会の提供。
- ・ 全国の大学が実施している企業と博士学生の交流イベントに参加し、企業・学生双方へジョブ型研究インターンシップの活動についての周知・広報を行う。

全国の大学で実施されているマッチングイベントの一例

大学	マッチングイベントタイトル
北海道大学	赤い糸会
東北大学	博士のためのジョブフェア
横浜国立大学	博士と企業・研究機関の交流会 キャリアパスフォーラム
新潟大学（★主催） 富山大学	PhDリクルートフォーラム
京都大学	（大学院教育支援機構主催）令和6年度京都大学大学院教育支援機構奨励研究員による ポスター発表会・研究交流会
京都工芸繊維大学（★主催） 京都府立大学、京都府立医科大学、同志社大学、立命館大学、 京都産業大学、奈良先端科学技術大学院大学	博士キャリアメッセKYOTO
奈良先端科学技術大学院大学 東京工業大学（当時） ※共催	英語による中長期研究インターンシップ情報交換会
神戸大学	博士と企業の交流会
岡山大学	博士人材が活躍する業界・仕事研究会
九州大学	博士人材のための企業説明会

（「第6回博士人材の民間企業における活躍促進に向けた検討会」資料より作成）

⑥ 官公庁への参画の働きかけ

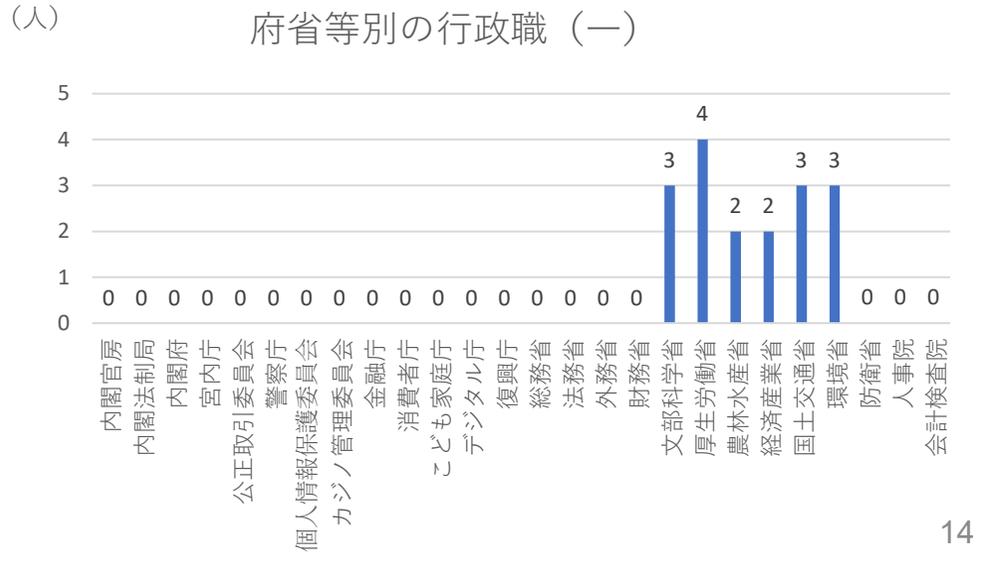
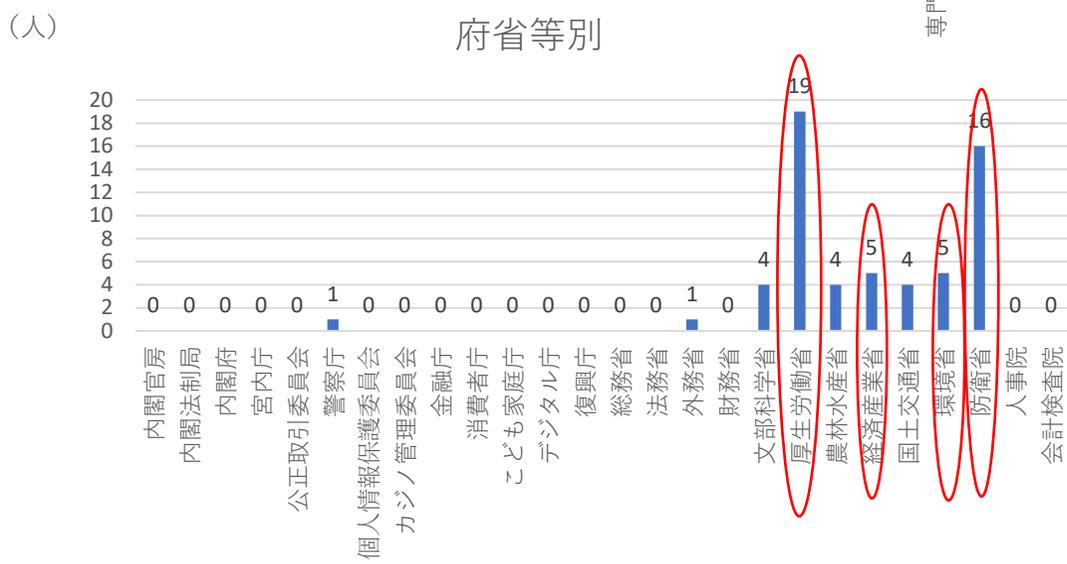
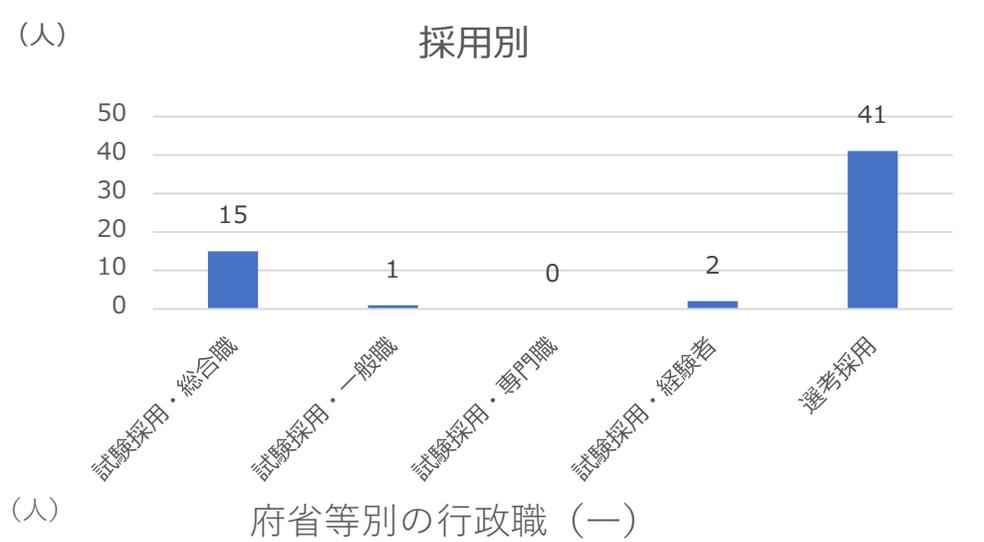
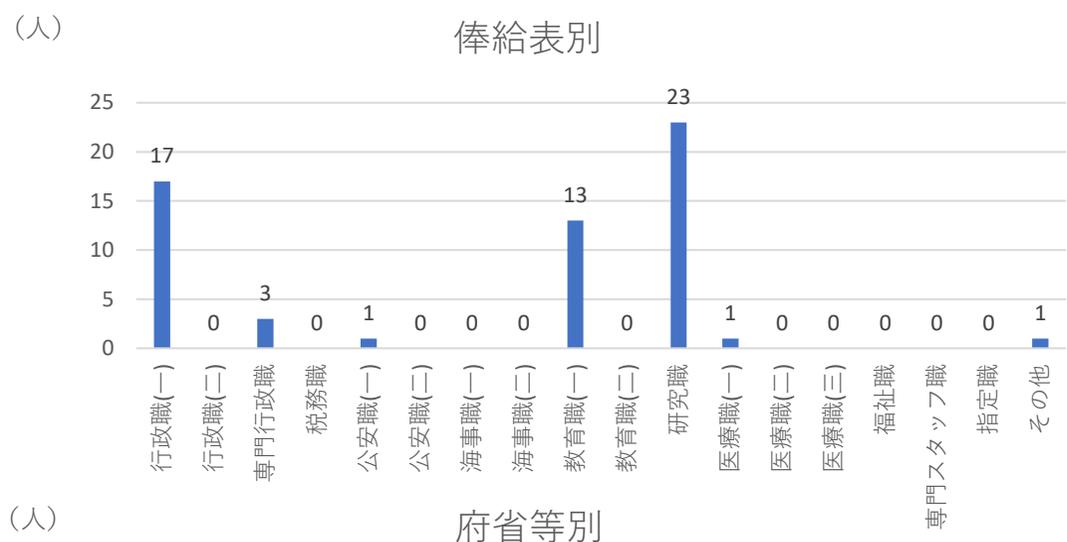
- ・ 詳細は次項

1. 前回（第6回）会議でのご意見を踏まえた取り組み【報告】
2. マッチング率向上への取り組みについて
3. **官公庁を含めた非営利団体等の参画の拡大について**

結果概要（博士号取得者）

令和6年4月1日において、府省等において採用された博士号取得者は59人

- 俸給表別で見るとほとんどの博士号取得者は研究職（23人）、行政職（17人）又は教育職（13人）として採用されている。
- 採用された方法として選考採用（41人）が最も多く、続いて試験採用のうち総合職試験（15人）となっている。
- 令和6年4月1日に1人以上の博士号取得者を採用した府省等は9府省等であり、特に厚生労働省と防衛省で15人を超える採用があった。
- 府省等ごとの行政職（一）の人数をみると、厚生労働省が最も多く、4人となっている。



文部科学省における博士課程修了者の採用について

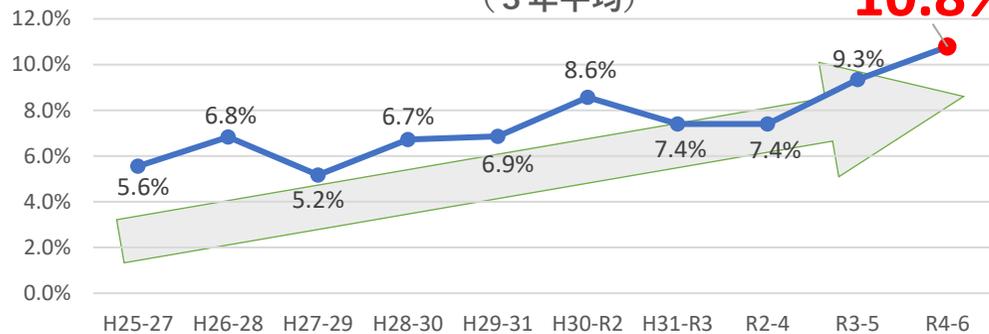
文部科学省職員（総合職）における採用状況

博士課程修了者を積極的に採用。

総合職採用者数に占める博士課程修了者*数の割合

（3年平均）

10.8%



*入省の段階で論文審査継続中等の博士課程修了見込み者を含む

- 毎年、総合職全体で30名程度を採用
- 令和6年度内定者のうち、**3名**が博士課程修了者
- ⇒ 総合職採用者数に占める博士課程修了者の割合は令和4～6年度採用者平均が**1割**を超え、今後も**更なる増加を目指す**。

文部科学省における博士課程修了者の活用促進

職員の適性や希望に配慮しつつ、博士の持つ能力を最大限に

活かした柔軟な人事に向けて環境を整備。

- 博士ならではの能力・専門性を活かした人事配置、キャリアパス構築
- 人事評価を踏まえた昇任・昇格に係る期間の短縮 等

＜博士人材に期待する能力や強み＞

①企画・創造性

試行錯誤しながら、俯瞰的視野を持ち、エビデンスに基づいて新しい政策を開拓

②分野専門性

博士号取得分野に関する専門的な知見・経験や人的ネットワークを活用

③国際性

深い知見に裏打ちされた信用に基づき、国際的な交渉・協調を推進

活躍事例① 博士（農学），H24入省

現在、自身の経験も活用しながら、産学官連携、イノベーション創出に関する政策を担当。これまでも環境エネルギー分野や量子分野、宇宙開発に係る研究開発政策、博士学生・若手研究者の支援を担当。

活躍事例② 博士（理学），H31入省

現在、行政官と政策研究者の二足の草鞋を履きながら活躍中。行政官としてはこれまで、AI技術の研究開発の推進等を担うとともに、科学技術・学術政策研究所の研究官を併任し、科学技術政策に関連する分析・シミュレーションを実施。

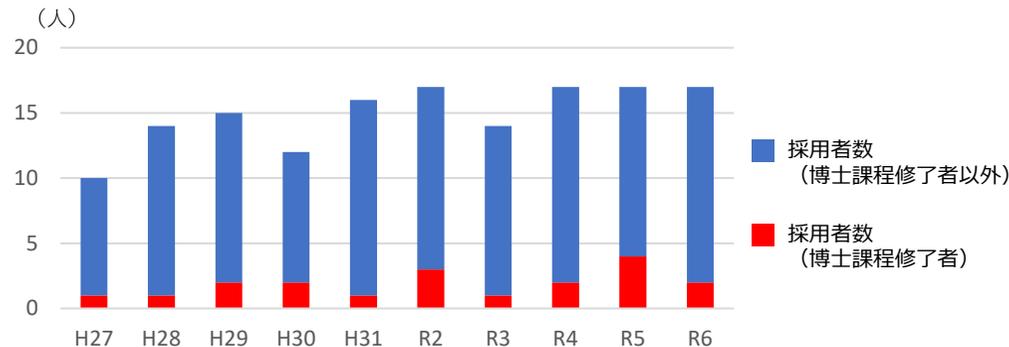
防衛省・防衛装備庁における博士号取得者の活躍について ～研究開発系技官の例～

防衛省・防衛装備庁における研究開発系技官

- 防衛省・防衛装備庁において研究開発に従事する技官は **研究職**として、装備品等の研究開発プロジェクトの実施や、技術政策の企画・立案に従事
- 約610名のうち、約165名が博士号を保有
- 博士としての**専門的知見、研究マネジメント力を活かし、防衛装備庁ならではの大規模研究開発プロジェクトを主導**



博士課程修了者の新卒採用状況（総合職研究開発系技官）



- 博士課程修了者を**長い間、一定数を採用してきた実績あり**（毎年、数名程度）
- 多種多様な専門分野からの採用実績あり**（例：航空宇宙工学、バイオ情報科学、生命医用工学等）
- 上記に加え、**留学研修により採用後の職員の博士号取得も支援**

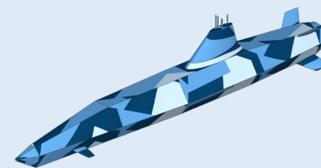
博士号取得者の活躍例

事例① 博士（工学）、H7入庁
博士課程の研究テーマ：複合材料
入庁後の国内留学にて博士号取得。令和6年度に設置された**防衛イノベーション科学技術研究所**において、**民生技術を防衛技術に橋渡しする新たな仕組み作り**などを**研究統括官**として**主導**。



（令和6年10月1日 於防衛イノベーション科学技術研究所）

事例② 博士（工学）、H28入庁
博士課程の研究テーマ：生体医療工学
工学系の研究経験を生かしつつ、入庁後は主に艦艇装備分野の研究開発に従事。現在は水上無人機（USV）の**大型研究開発プロジェクトを担当し、技術面のみならず、海上自衛隊を含む関係者との調整をリード**。



戦闘支援型多目的USVの研究
（イメージ）

