
企業における博士課程修了者の状況に 関するアンケート調査結果・要旨

2007年2月21日

産 業 技 術 委 員 会
産 学 官 連 携 推 進 部 会

アンケート結果のポイント

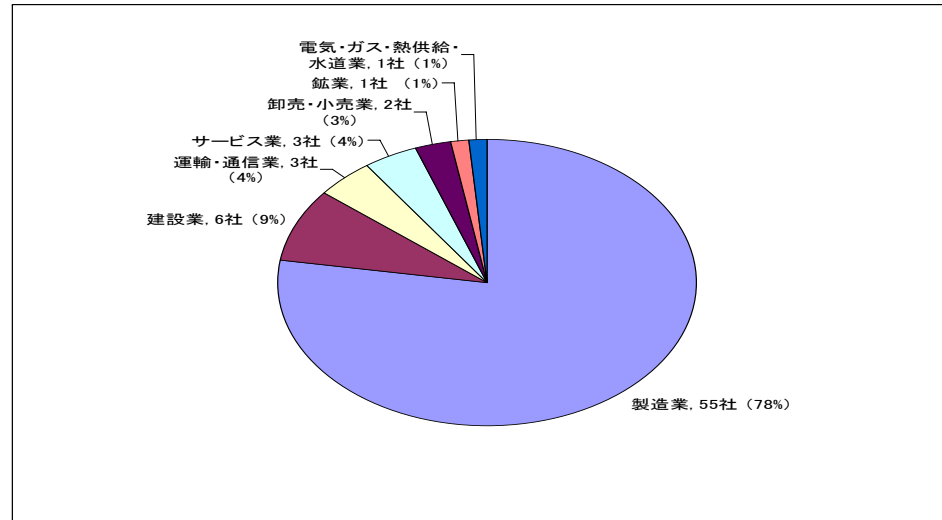
1. 新卒採用(技術系)の約73%は修士で、博士は約3%。博士の採用を増やしたいとする企業は約10%。ほとんどの企業が博士の採用枠を設定しておらず、「能力次第で判断する」としている
2. 博士の採用は厳選して行われており、採用した企業の約80%は「求める人材」を採用できている。
博士を高く評価している点は、「専門知識・専門能力」「研究遂行能力」「論理的思考能力」など。一方、問題があると考えている点は、「コミュニケーション力」「協調性」「業務遂行能力」などをあげている。博士課程修了者に期待する資質としては、「リーダーシップ」「課題設定能力」「マネジメント力」「チャレンジ力」などが多くなっている
3. 約73%の企業が給与・処遇面で博士に対する優遇措置はなく、あくまで業績評価を基本としている
4. 「修士・博士課程一貫コース」の修了者については、約59%の企業が「通常の博士課程修了者と同一の処遇をする」としている
5. 約84%の企業がインターンシップを実施しており、メリットとして「学生の職業観、就労意識の形成、向上」「大学との関係構築」をあげている

アンケート実施要領

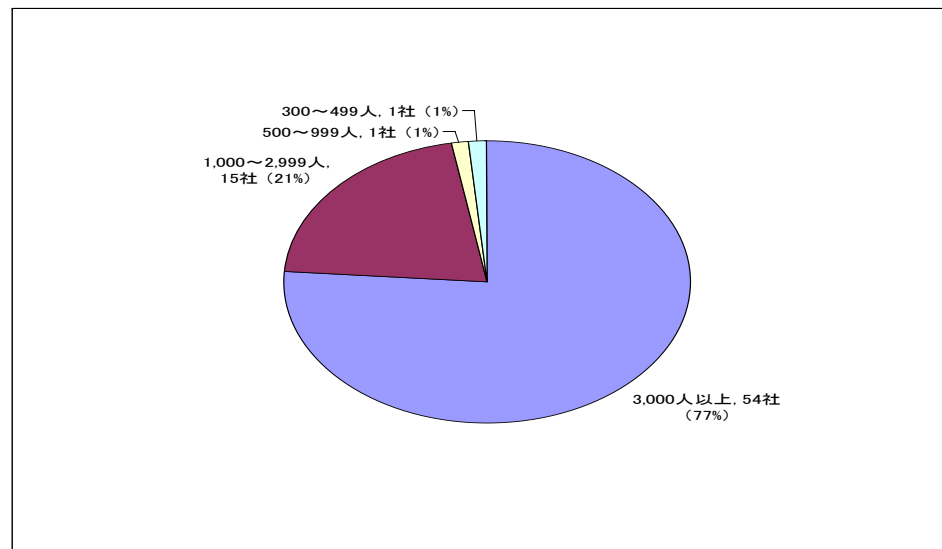
- 調査対象 : 152社
産業技術委員会委員、産学官連携推進部会委員、
大学院博士課程検討会(産業界メンバー)
- 調査期間 : 2006年12月11日～26日
- 回答社数 : 71社 (46.7%)
- 調査項目 :
 1. 技術系人材全般の採用状況について
 2. 社内における博士課程修了者の状況について
 3. インターンシップの実施状況について
 4. 大学院博士課程について

I 回答企業の概要

1. 業種



2. 従業員数

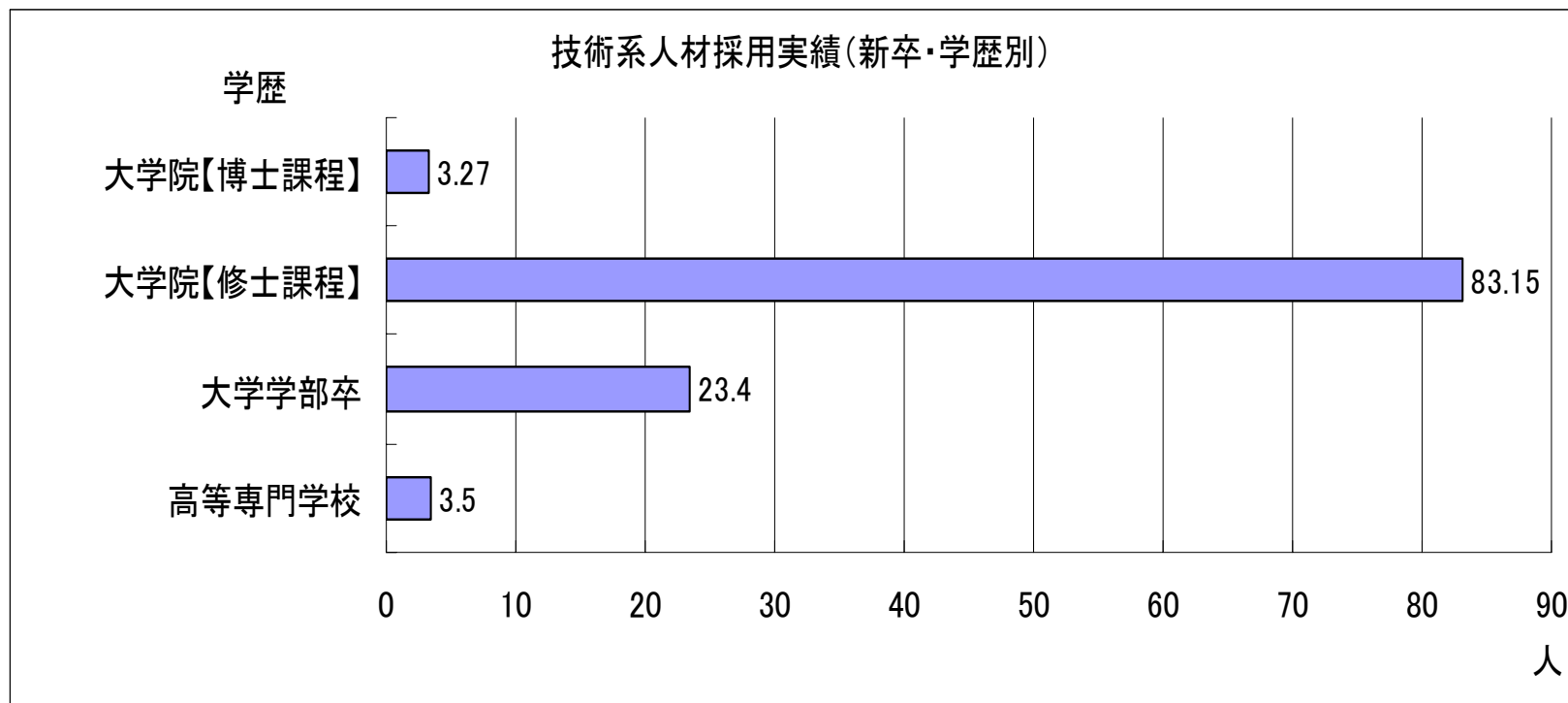


II 技術系人材全般の採用状況について

1. 技術系人材の採用実績【新卒】（直近5年間の平均概算値）

□ 新卒採用の約73%は修士課程修了者

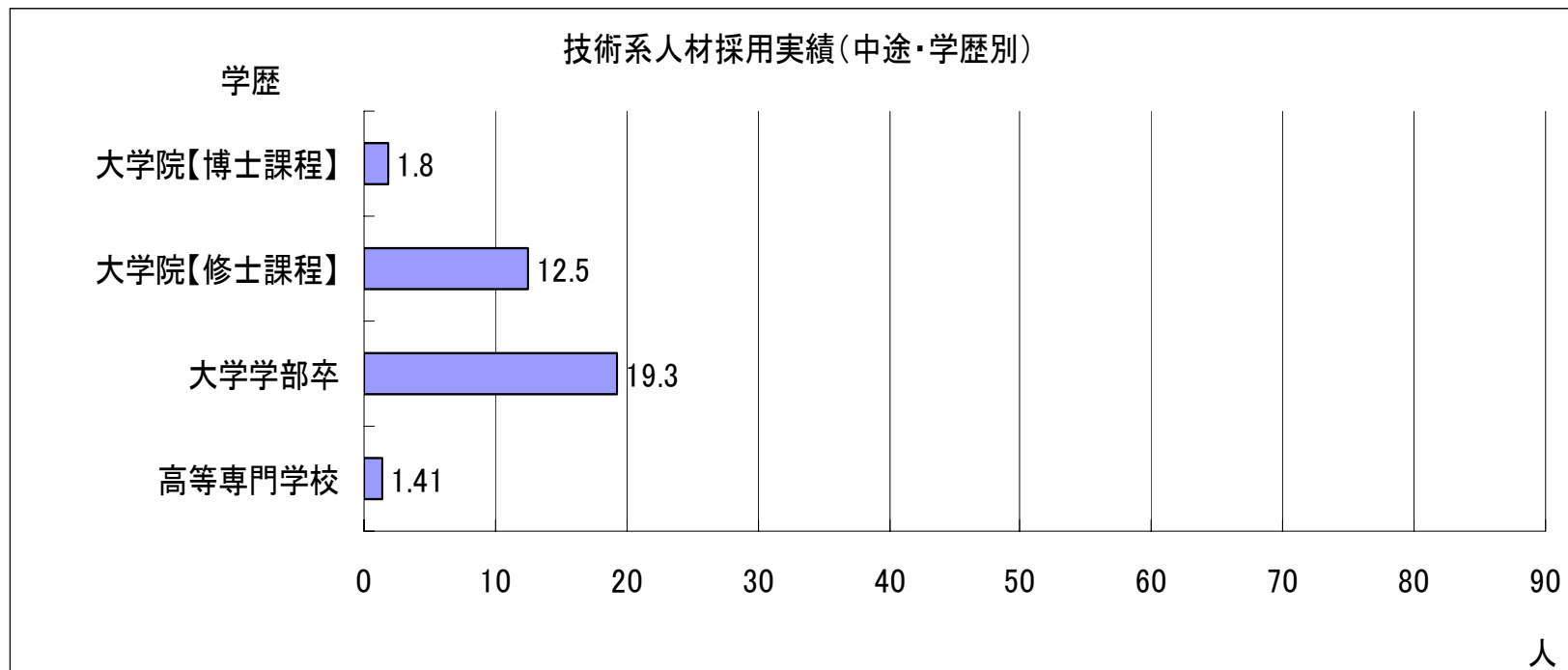
□ 新卒採用における博士課程修了者の比率は約3%



II 技術系人材全般の採用状況について

2. 技術系人材の採用実績【中途】（直近5年間の平均概算値）

- 中途採用の約55%が大学学部卒
- 中途採用における博士課程修了者の比率は約5%

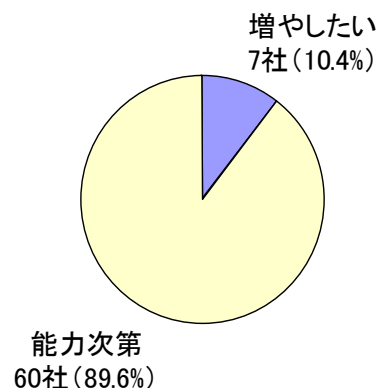


II 技術系人材全般の採用状況について

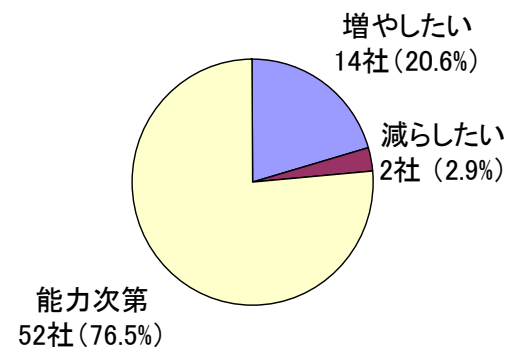
3. 今後の技術系人材の採用計画について

- 「採用は能力次第で判断する」と回答した企業は、博士課程修了者については約90%、修士課程修了者については約77%
- 「採用を増やしたい」と回答した企業は、博士課程修了者については約10%、修士課程修了者については約21%

大学院卒[博士課程修了者] (回答数67社)



大学院卒[修士課程修了者] (回答数68社)



III 博士課程修了者の状況について

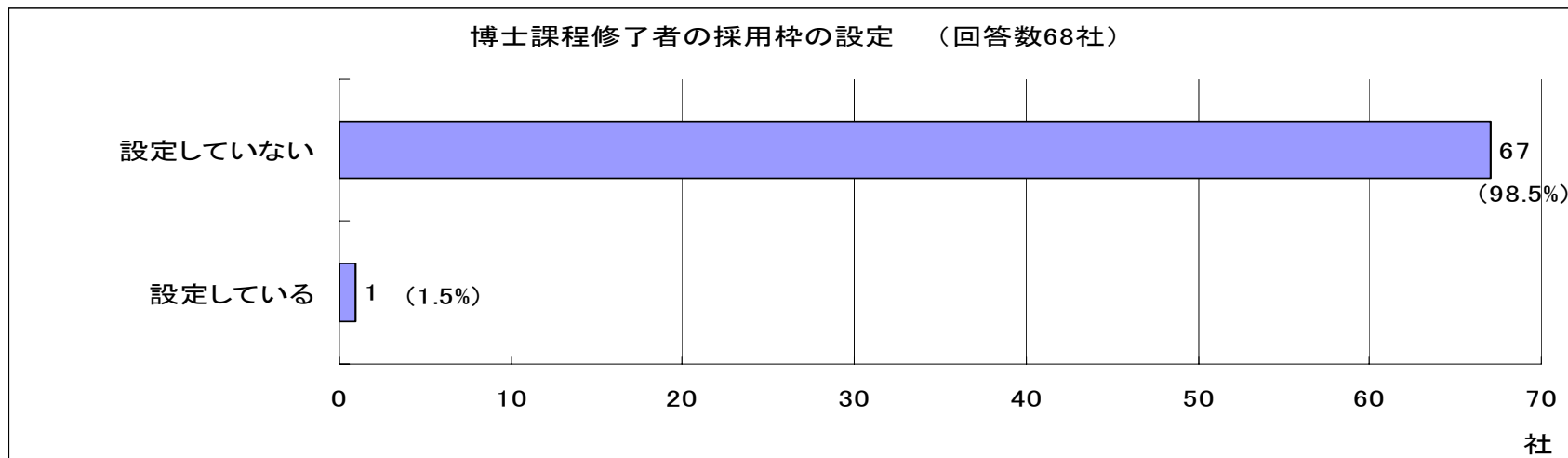
1. 技術系人材における博士課程修了者の比率

(入社後、論文博士などで学位を取得したものを含む)

技術系人材における博士課程修了者の比率は約5.46%
(61社平均)

2. 博士課程修了者の採用枠の設定の有無

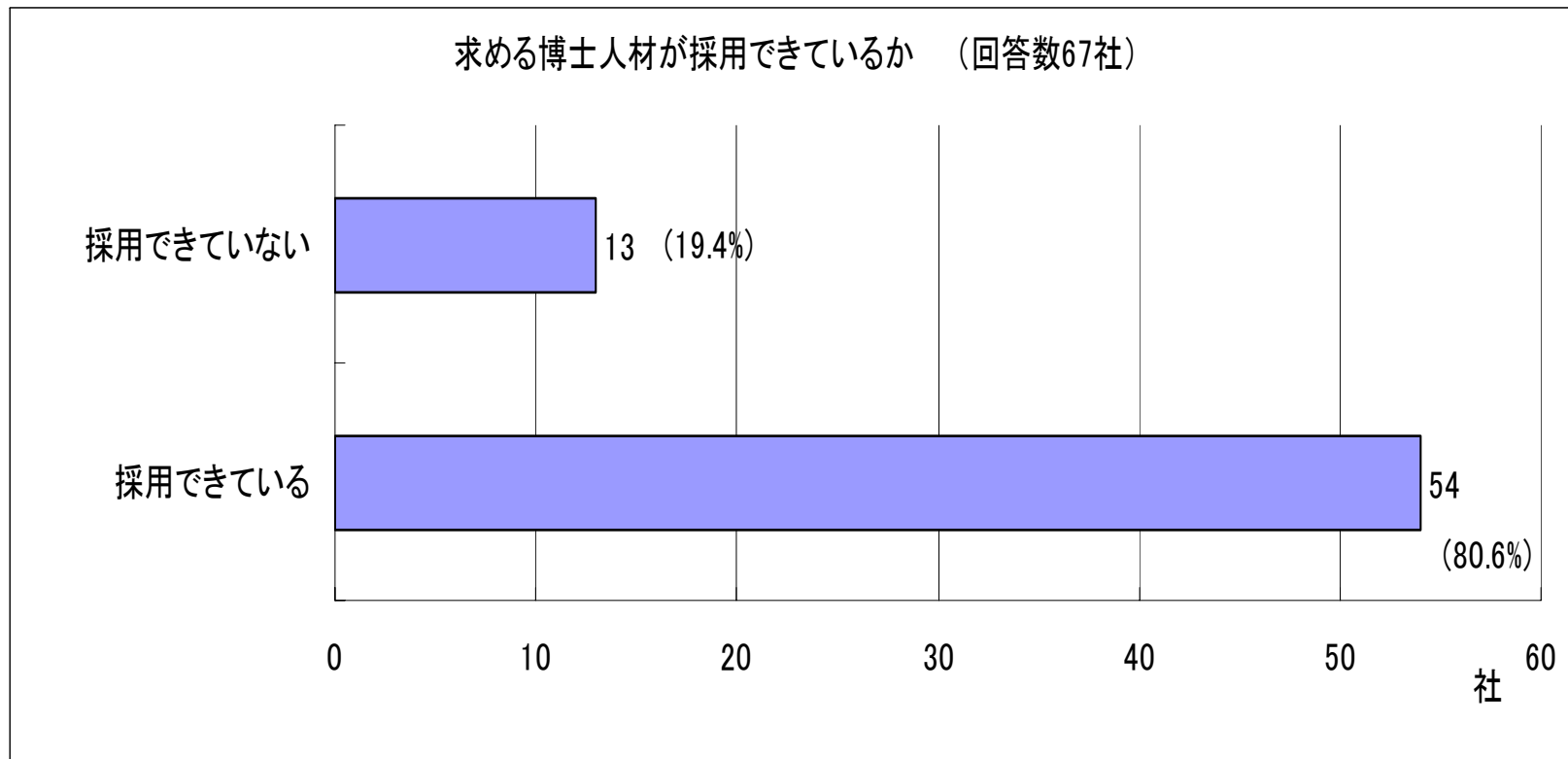
ほとんどの企業が博士課程修了者に対する「採用枠」を設定していない



III 博士課程修了者の状況について

3. 博士課程修了者の採用について

□ 約81%の企業が「求める人材を採用できている」と回答

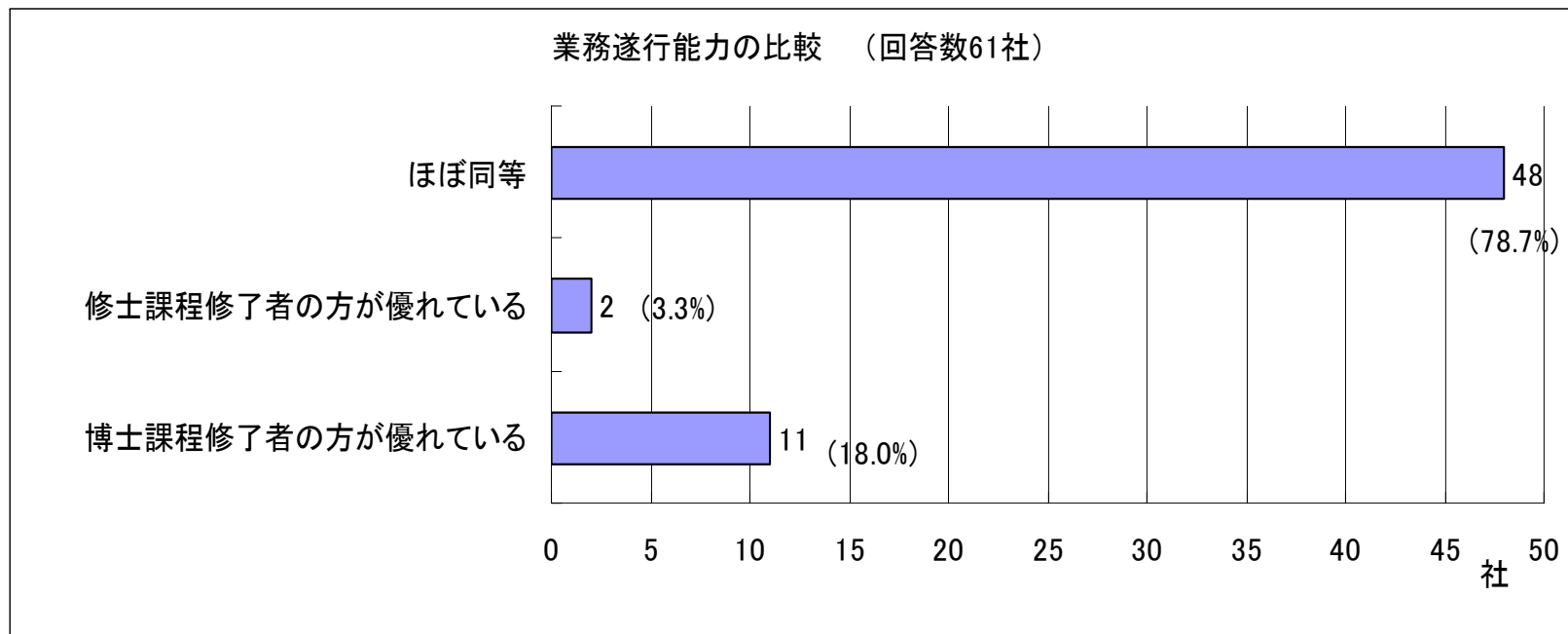


III 博士課程修了者の状況について

4. 博士課程修了者全般の資質について

①同年齢の修士課程修了者と比較した場合の博士課程修了者の知識、業務遂行能力等について

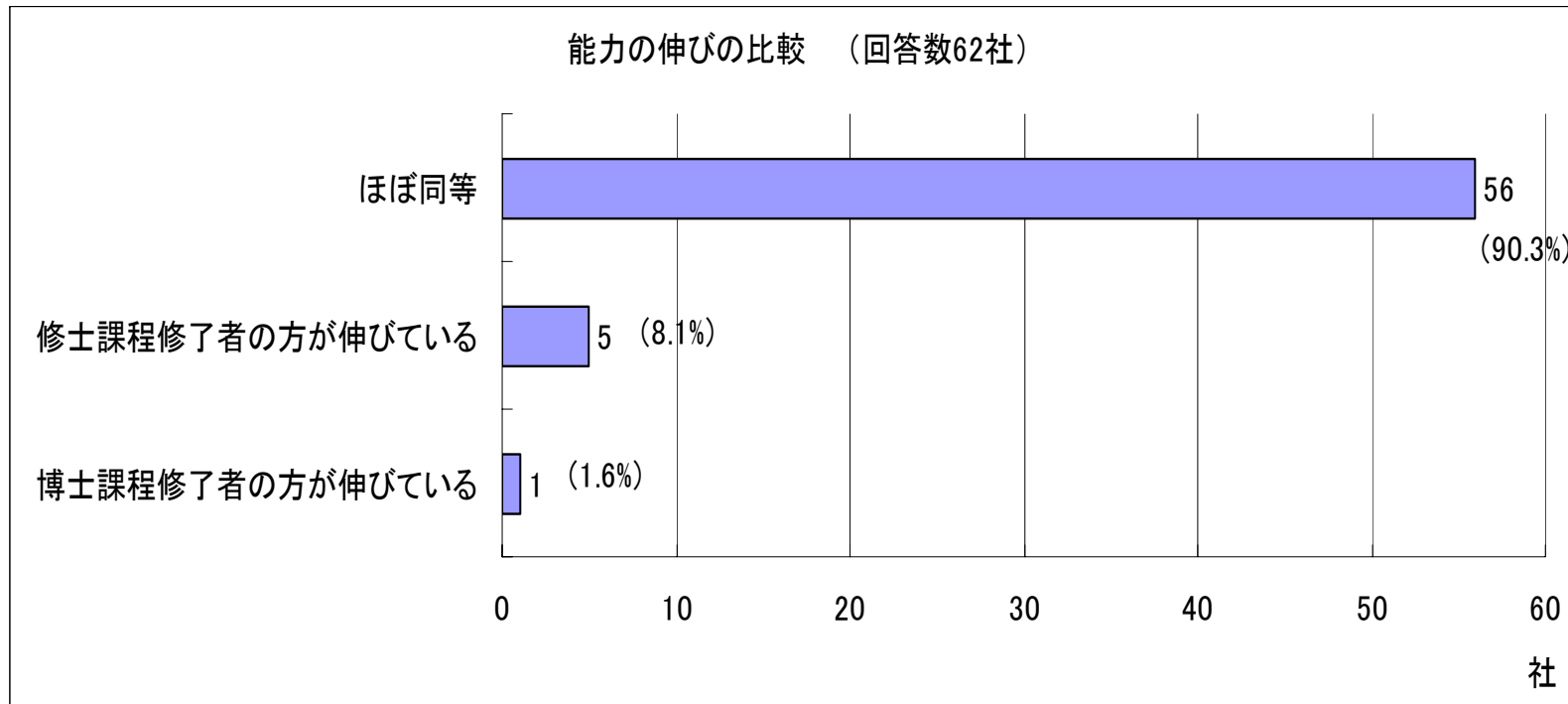
□ 約79%の企業が「ほぼ同等」と回答



III 博士課程修了者の状況について

②同年齢の修士課程修了者と比較した場合の博士課程修了者の能力の伸びについて

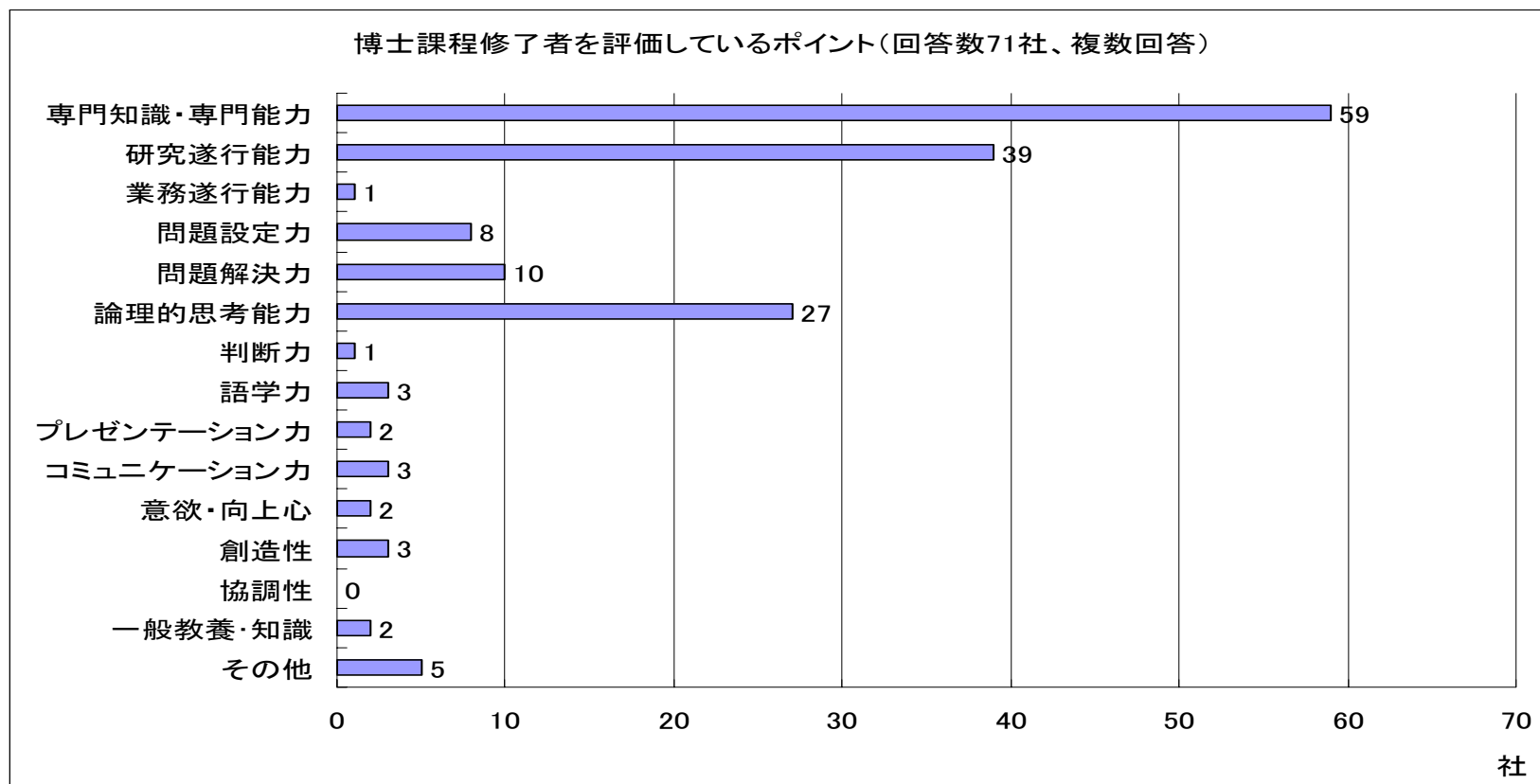
□ 約90%の企業が「ほぼ同等」と回答



III 博士課程修了者の状況について

③博士課程修了者について高く評価しているポイント

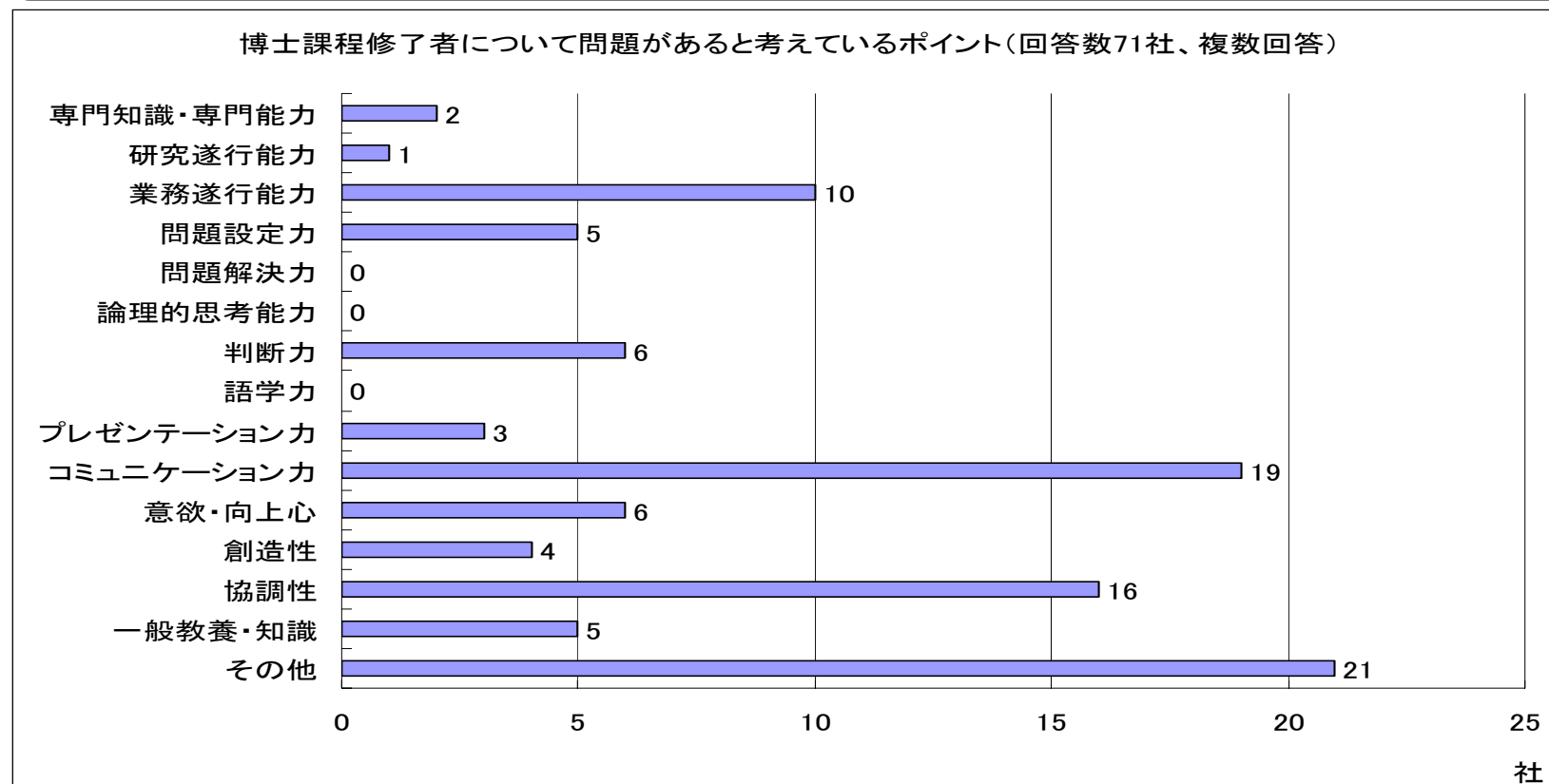
□ 「専門知識・専門能力(59社)」「研究遂行能力(39社)」「論理的思考能力(27社)」を高く評価している企業が多い



III 博士課程修了者の状況について

④博士課程修了者について問題があると考えているポイント

□ 「コミュニケーション力(19社)」「協調性(16社)」「業務遂行能力(10社)」に問題があると考えている企業が多い



III 博士課程修了者の状況について

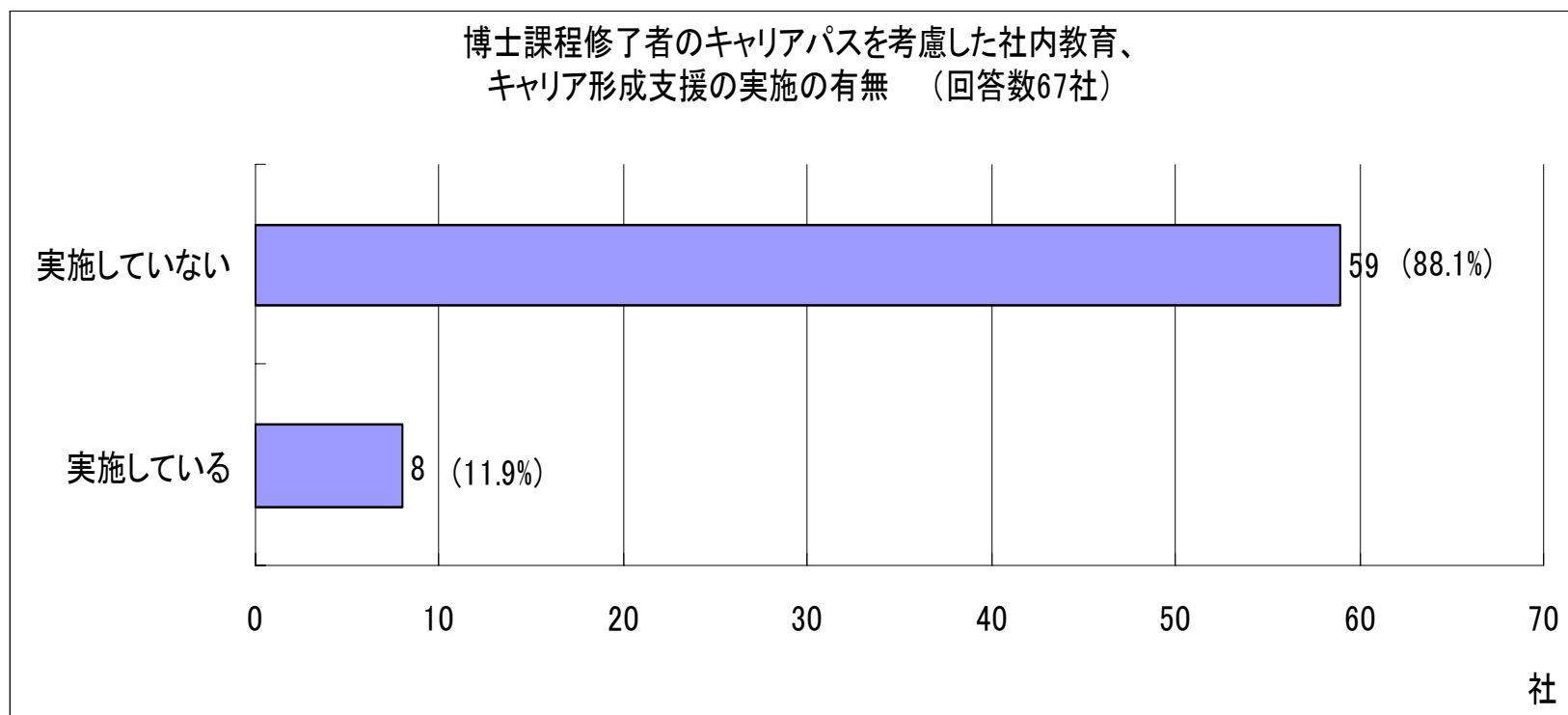
⑤博士課程修了者に期待する資質

- **高度な専門知識や専門能力を生かし、主に研究開発業務においてリーダーシップを発揮できる人材として、ブレイクスルー的な役割を担ってほしい**
- **専門能力に裏打ちされた課題設定力、解決力、自走力**
- **学術理論とエンジニアリング(実学)を結び付ける能力**
- **年齢的に入社後、早い時期にプロジェクトリーダーとして活躍することを期待している。そのためのコミュニケーション力、マネジメント力が求められる**
- **専攻分野にとらわれず、新たな分野に挑戦、吸収し、解決・発見していく姿勢と意欲が求められる**

III 博士課程修了者の状況について

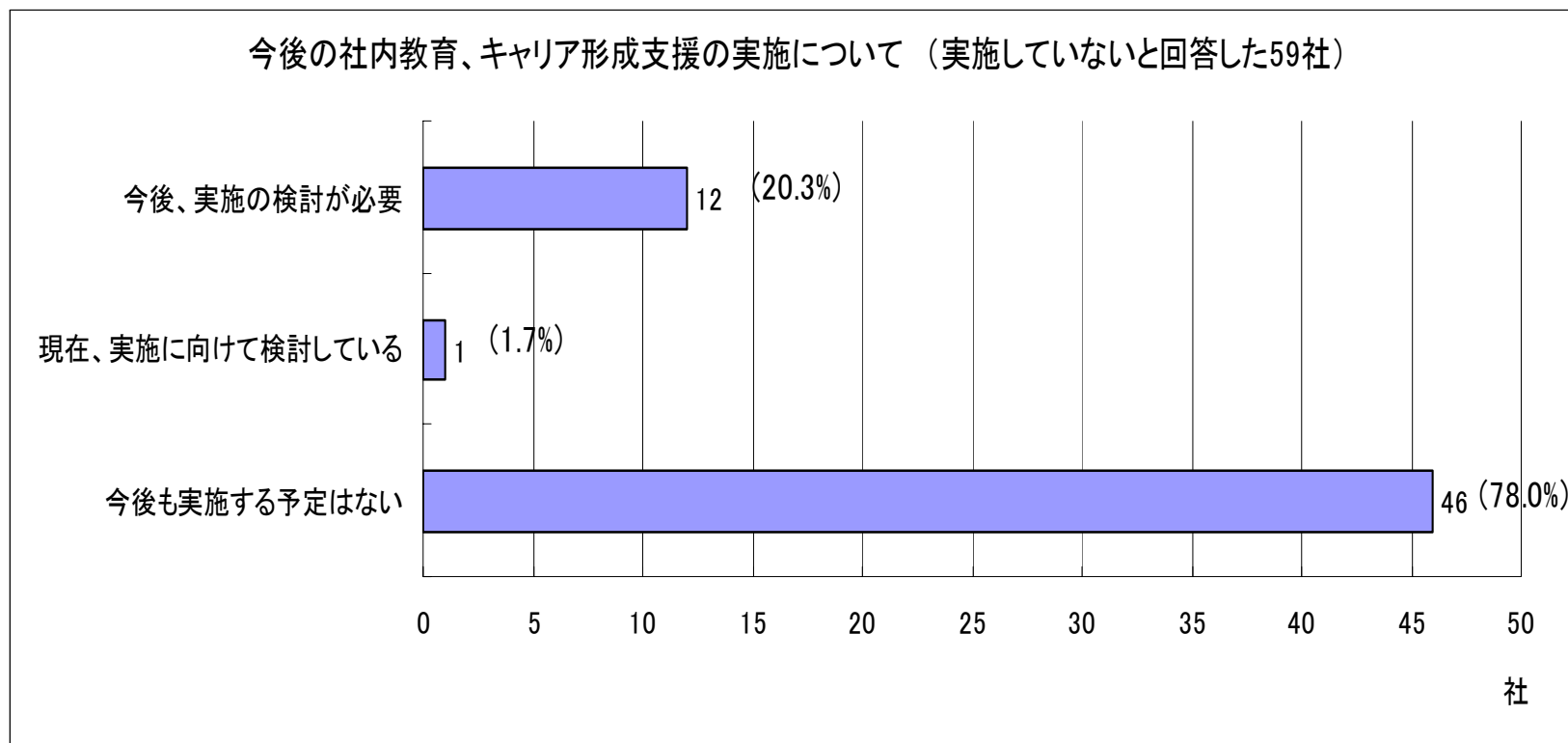
5. 博士課程修了者を対象とした社内教育やキャリア形成支援の実施について

□ 約88%の企業が「実施していない」と回答



III 博士課程修了者の状況について

□ 博士課程修了者を対象とする社内教育、キャリア形成支援を「実施していない」と回答した企業(59社)のうち、46社(78%)が「今後も実施する予定はない」と回答

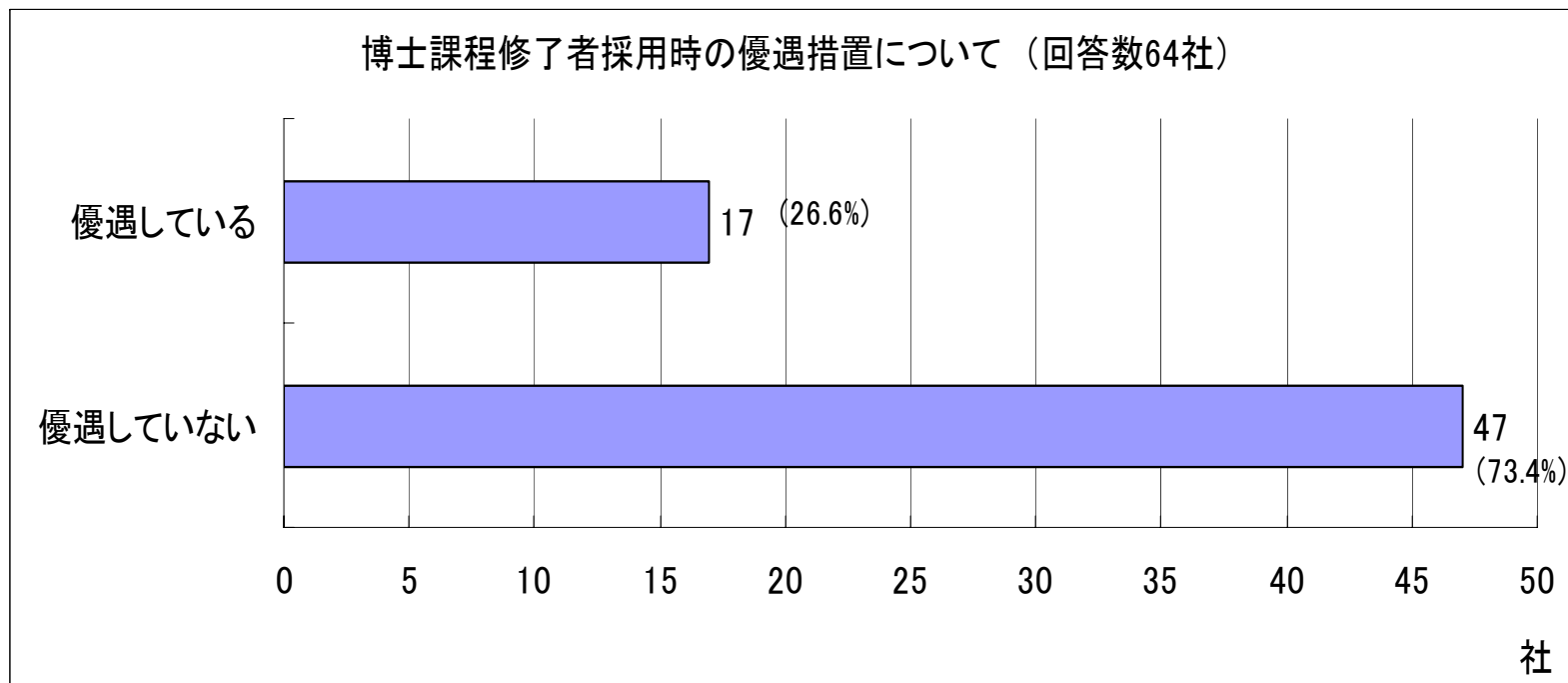


III 博士課程修了者の状況について

6. 博士課程修了者の処遇について

①博士課程修了者の採用にあたって、給与・処遇面において同年齢の技術系人材(修士課程修了者等)と比較して優遇しているか

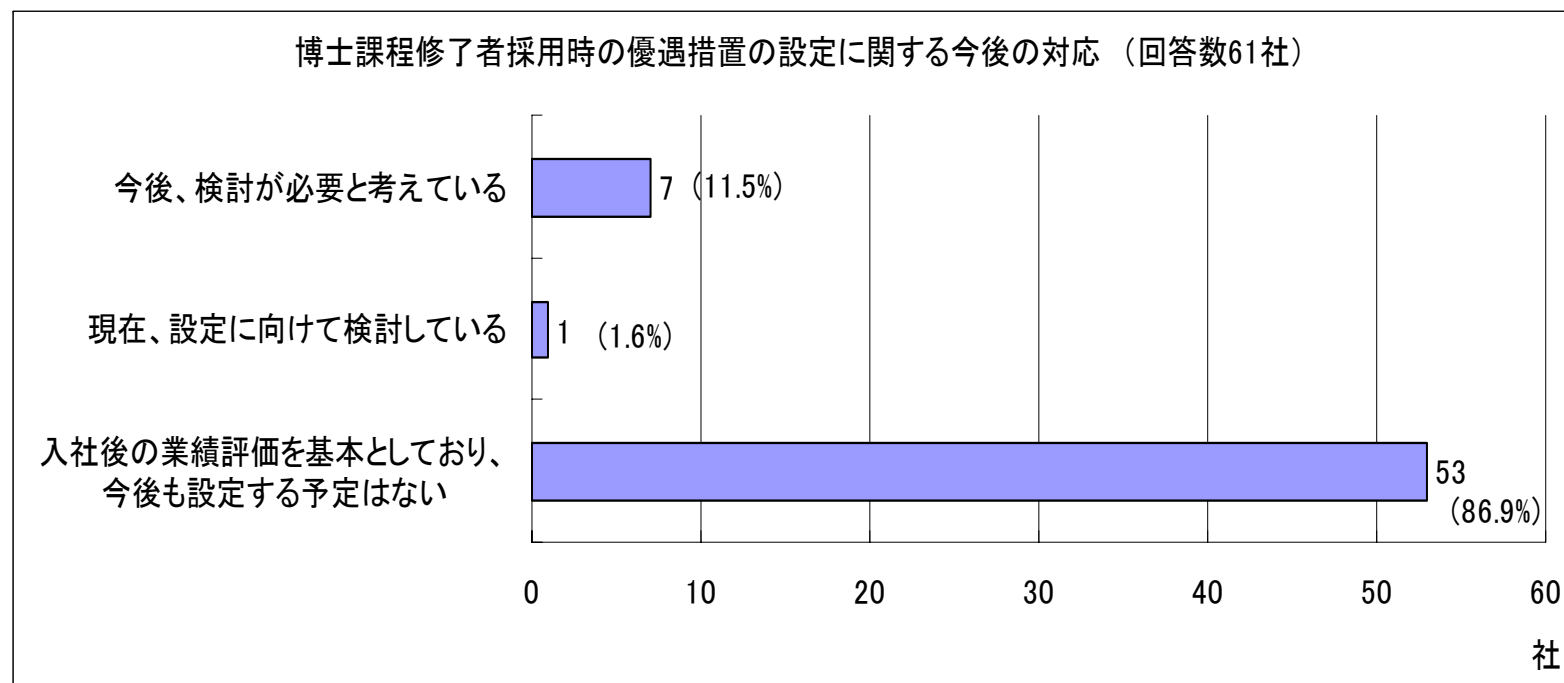
□ 約73%の企業が「優遇していない」と回答



III 博士課程修了者の状況について

②博士課程修了者の採用にあたって、今後、給与・処遇面での優遇措置の設定についてどのように考えているか

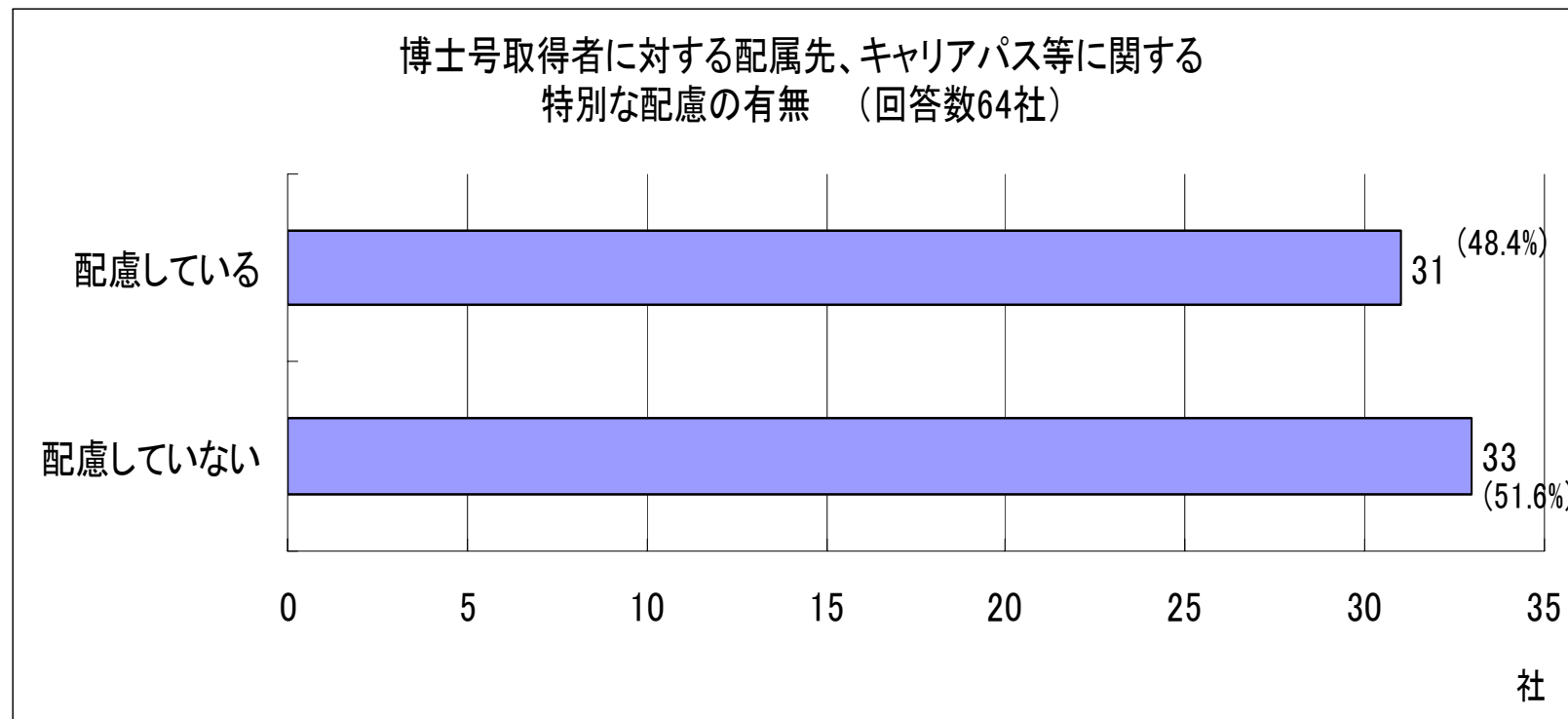
□ 約87%の企業が「業績評価を基本としており、今後も設定する予定はない」と回答



III 博士課程修了者の状況について

③博士号取得者の配属先およびキャリアパスについて、他の学位取得者と比較して特別な配慮をしているか

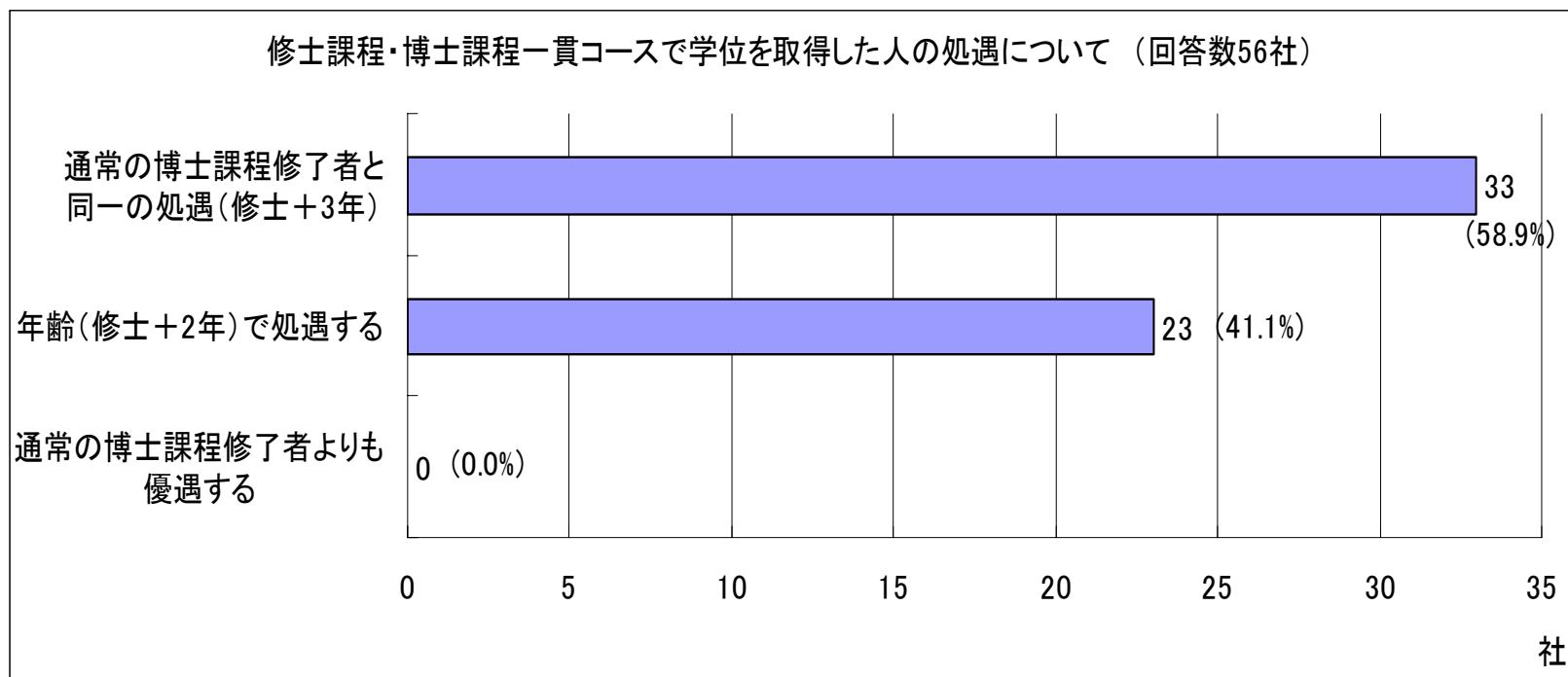
□ 約48%の企業が「配慮している」と回答



III 博士課程修了者の状況について

7. 「一貫コース」(3~4年で修士課程と博士課程を修了するコース)で学位を取得した人を採用する際の処遇について

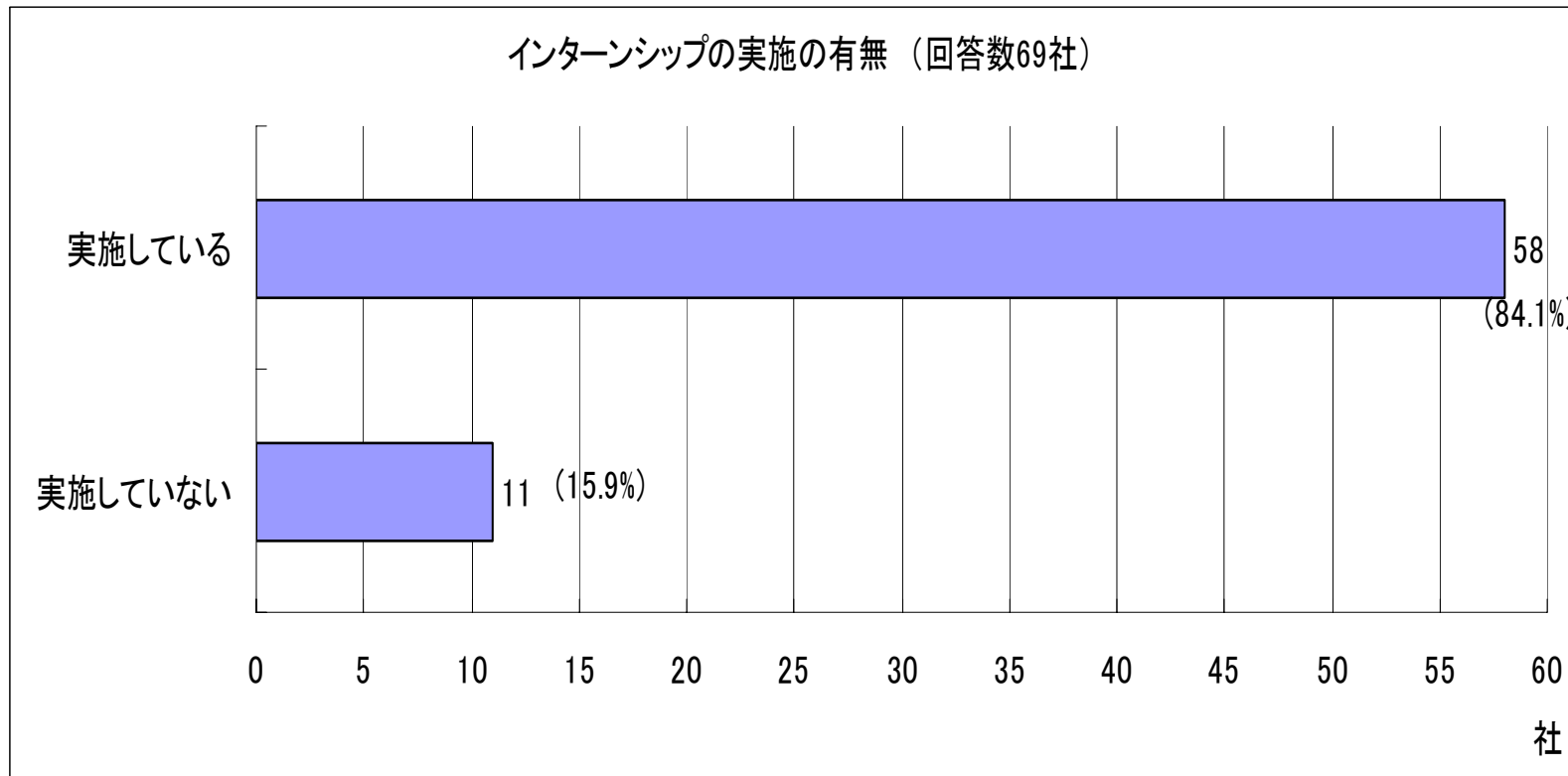
□ 約59%の企業が「通常の博士課程修了者と同一の処遇をする」と回答



IV インターンシップの実施状況について

1. インターンシップの実施の有無

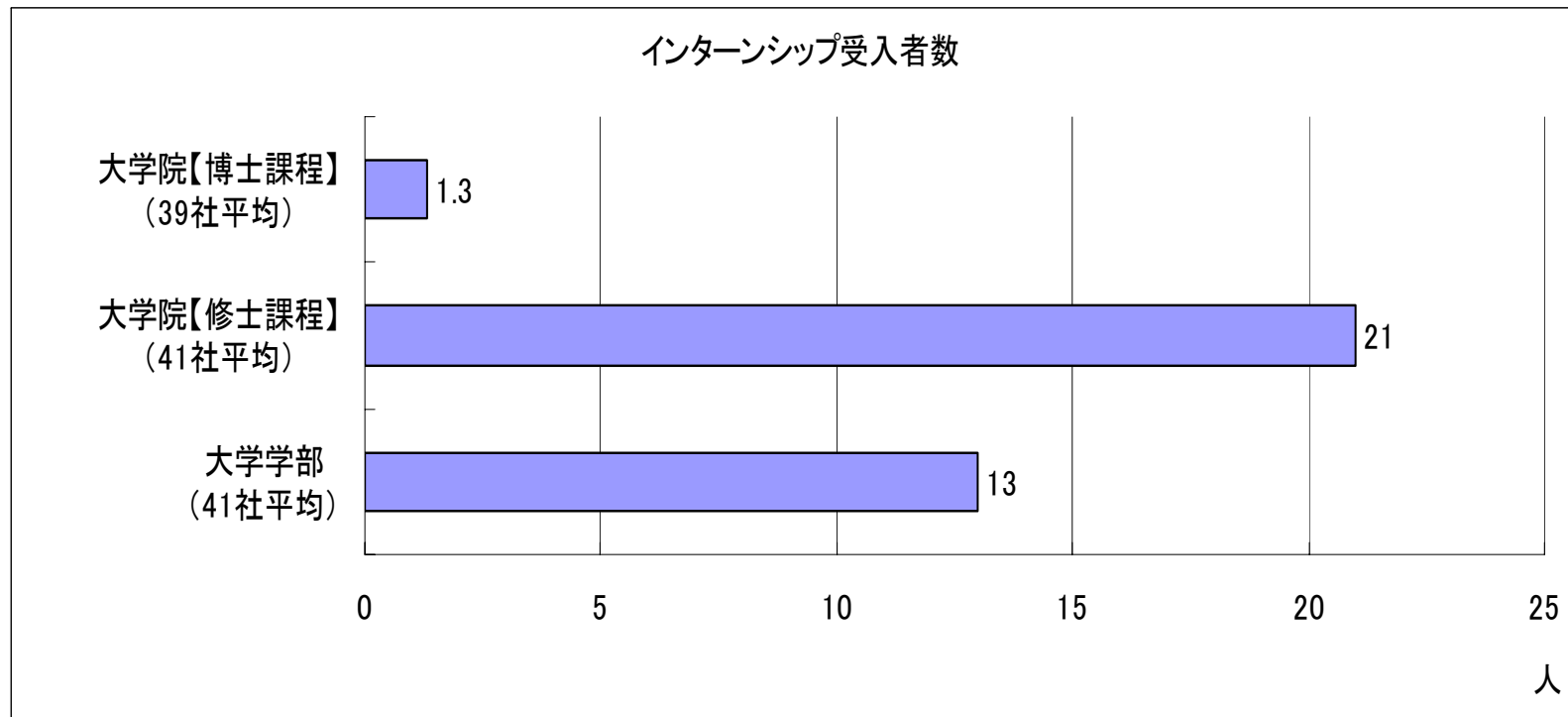
□ 約84%の企業がインターンシップを実施



IV インターンシップの実施状況について

実施していると回答した企業の年間受入者数

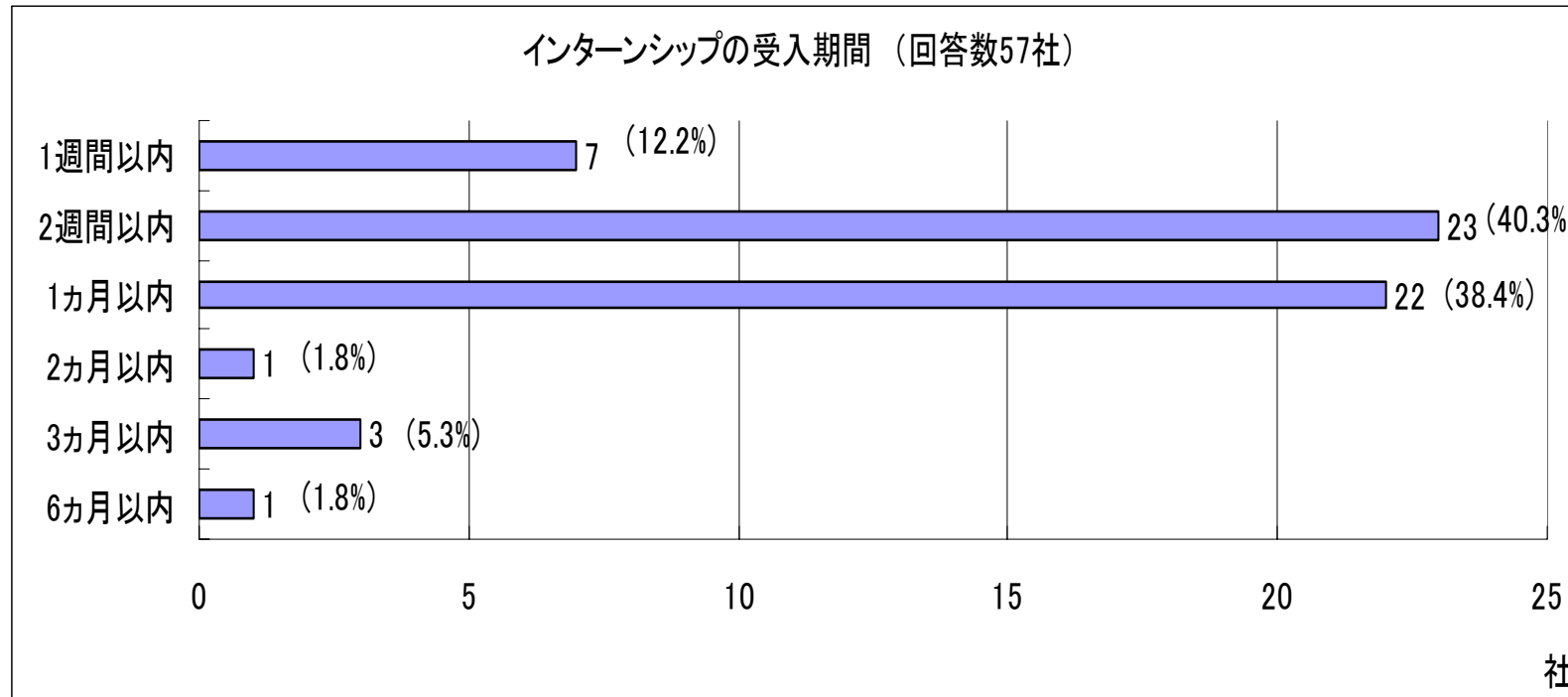
□ 修士課程、大学学部からの受け入れが中心となっている



IV インターンシップの実施状況について

2. インターンシップの受入期間

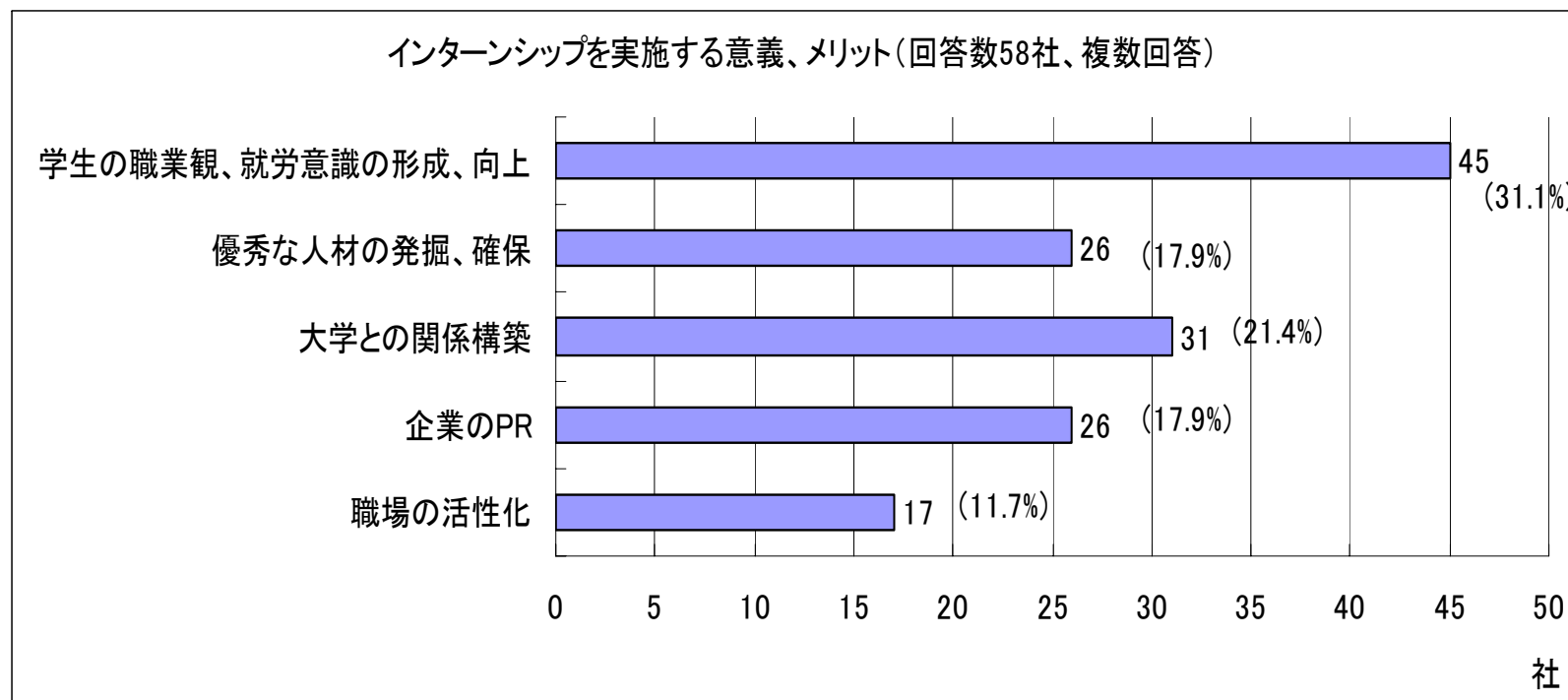
□ 約90%以上の企業が1ヵ月以下の受入期間で実施



IV インターンシップの実施状況について

3. インターンシップの意義、メリット

□ 「学生の職業観、就労意識の形成、向上」(45社・31.1%)
「大学との関係構築」(31社・21.4%)をインターンシップの意義、メリットとして考えている企業が多い



V 大学院博士課程について

□ 現在の大学院博士課程における研究・教育の問題点、改善すべき点

- 研究に偏っており、教育重視にシフトしてもらいたい
- 企業との関連を考えられる産学共同研究を進めてほしい
- 企業活動において必要とされる実践的な研究システムに対応できるカリキュラムを構築してもらいたい
- 産学の接点が少なく、ほとんどの大学で研究者養成のみになっている
- 研究遂行能力、課題形成力を伸ばす教育カリキュラムや指導指針の作成。また、それに応じた評価、指導を行ってほしい

V 大学院博士課程について

- 大学院博士課程において教育してほしい項目、その他、大学への要望等
 - ・高度な専門性に加えて、対人関係能力や広い視野等の人間力について教育してもらいたい
 - ・専門性を伸ばすカリキュラムだけではなく、専門以外の幅広い基礎知識(心理学や経済学、法学等)を身につけてもらいたい
 - ・社会人としての教養、マナー、基本的なコミュニケーションのとり方を学ばせてほしい
 - ・現在の人事制度においては、スペシャリストの側面だけで昇進・昇格することに限界がある。ゼネラリストやマネジメントの側面も重視してもらいたい