

**（課題）**  
高度専門人材としての博士人材の育成・活躍について（特に産業界における活躍を重視して）

**（背景）**  
★ **旧来型の高等教育からの変容**  
（例：「総合知」や分野融合、組織レベルの産学連携、リカレント・リスキリング、社会人博士）

★ **旧来型の雇用システム（新卒一括採用・メンバーシップ型）からの変容**  
（例：キャリア採用など能力を生かした職の流動化、国際頭脳循環）

**（取り組むべき事項）**  
★ 大学や研究機関等の **アカデミア側の「育成」と産業界側の「活用」の好循環**  
★ 博士課程学生への経済的支援の更なる充実と併せて、**産業界での博士人材のロールモデル形成・普及**  
★ **博士人材の能力の多様化と可視化**  
（プロジェクト企画・立案・遂行能力、マネジメント能力、リーダーシップなど専門性に裏打ちされたトランスファラブルスキル）

**（留意すべき事項）**  
★ 分野・業種毎の違い（自然科学・人文科学／成長分野（AI、IT など）／大企業、ベンチャー、スタートアップ）  
★ 組織的な研究力向上や研究時間・資金確保  
★ 科学技術・イノベーション基本計画や大学ファンドによる支援等政府全体の戦略や政策との整合性

**（今後の検討課題例）**  
★ 博士人材の育成・活躍について産学官で議論する場の形成と調査研究  
★ 若手研究者の産業界での採用とキャリア形成に役立つポータルサイト等の整備・運用、包括的な育成・支援システムの構築  
★ URAやPM等、組織における研究を戦略的にマネジメントする専門人材の育成・支援の方策の検討 など