

大学支援フォーラムPEAKS 産学人材流動 WGアクション・プラン概要



令和6年8月26日

内閣府科学技術・イノベーション推進事務局

大学支援フォーラムPEAKS 産学人材流動WG アクション・プラン (概要版)

“博士人材を起点とした、イノベーションの創出” – PEAKSが産・官・学の協力を得て、社会変革を進めます

議論の背景

- 社会が複雑化し、産業構造の転換や分野横断的なグローバル課題の解決が必要であり、**博士人材を活用してイノベーションの創出**につなげていくことは世界的な潮流。
- 他方、我が国では、2003年を境に、**博士課程進学者は概ね減少傾向**。
- この間、**政府においても様々な施策が講じられており、大学と企業との協働による取り組みも進んでいる**
 - 卓越大学院プログラム
 - 次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)
 - ジョブ型研究インターシップ
 - 博士人材を雇用した企業に対する税制優遇措置
 - 国家公務員における博士人材の処遇改善 など
- 博士人材の育成を強化し、それをイノベーション創出までにつなげていくためには、**個別の企業や大学が、自らを変革させるための具体的なアクションを起こしていくことが不可欠**

産学人材流動WG、及びアクション・プランの目的・位置付け

- 産学双方のトップが、**企業、大学、両者の協働によるアクションのリストを取りまとめる**とともに、**政府での検討を期待する事柄についても提言する**。
- **本WG参加企業・大学がアクション・プランを実行に移す**ことで、今後、活動が**PEAKS全体の企業・大学に波及し、最終的には日本全国の企業・大学に展開**することを目指す。
- この改革宣言をアクションの確実な実行に結びつけるため、PEAKS全体会合や経団連の産学協議会等の場を活用して、**半年～1年に1回程度の定期的なフォローアップの「場」**を設けるとともに、産学の継続的な対話の機会を設ける。

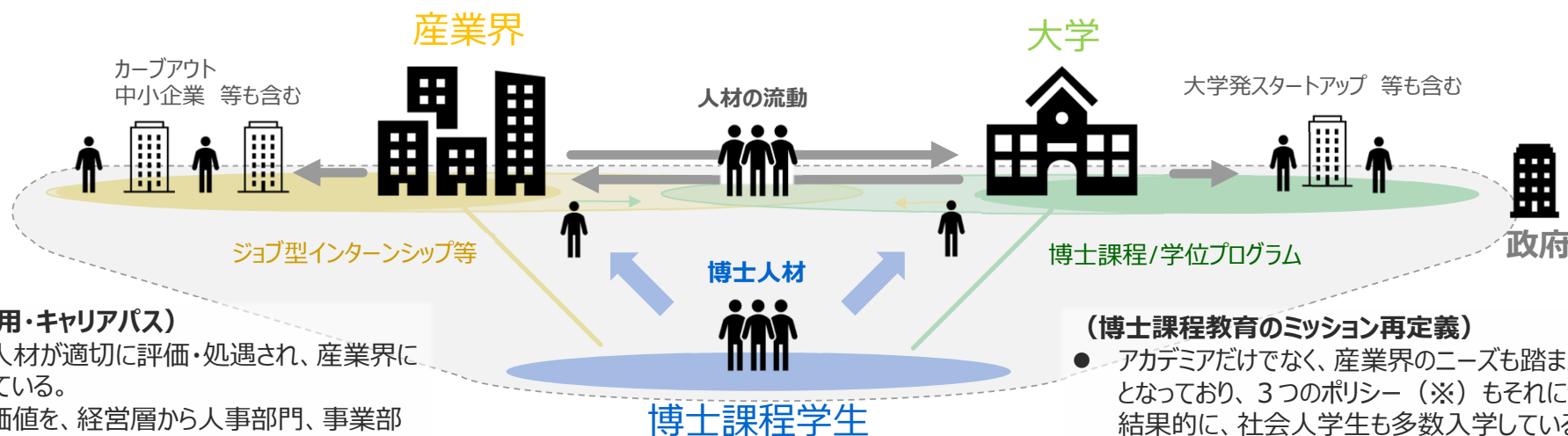


産業界の委員	
遠藤 信博	日本電気株式会社 特別顧問
小路 明善	アサヒグループホールディングス株式会社 取締役会長 兼 取締役会議長
永野 毅	東京海上ホールディングス株式会社 取締役会長
東原 敏昭	株式会社日立製作所 取締役会長 代表執行役
渡邊 光一郎	第一生命保険株式会社 特別顧問
佐藤 康博 (主査)	株式会社みずほフィナンシャルグループ 特別顧問

大学の委員	
田中 愛治	学校法人早稲田大学 総長
千葉 一裕	国立大学法人東京農工大学 学長
實金 清博	国立大学法人北海道大学 総長
湊 長博	国立大学法人京都大学 総長

私たちが目指す姿

私たちが目指す姿：優秀な人材が博士号を取得して多様な場で活躍し、次々とイノベーションが生まれる社会



(博士人材の採用・キャリアパス)

- 優秀な博士人材が適切に評価・処遇され、産業界にも多く就職している。
- 博士人材の価値を、経営層から人事部門、事業部門まで、社内で広く共有している。
- 従来は博士人材が少なかった企画・人事部門、経営層などにも、優れた博士人材が配置されている。
- 意欲ある社員が博士号の取得を希望し、企業からも学位取得に向けた様々な支援が行われている。

(イノベーション創出への貢献)

- 研究開発だけでなく、博士人材が新規事業の企画やカーブアウトの立ち上げ、スタートアップ創出など社会実装の分野でも幅広く活躍している。
- 博士人材が目利きとなって、大学のシーズを有効に活用し、企業における新たな価値の創造の起爆剤となっている。

(博士課程学生の能力育成)

- 学位取得までに、アカデミアでも産業界でも、どちらでも活躍できる能力（専門性+トランスファラブルスキル）を身につけている。
- 過度な年数を要することなく、能力を身につけた者は、適切な修業年限で学位を取得できる。

(博士課程学生の進路選択)

- 学位授与が通年で行われ、そこからスムーズに企業に就職することができる。
- 様々なロールモデルや具体的なキャリアパスを踏まえた上で、納得して就職先を選んでいる。

(博士課程教育のミッション再定義)

- アカデミアだけでなく、産業界のニーズも踏まえた教育内容となっており、3つのポリシー（※）もそれに合致している。結果的に、社会人学生も多数入学している。
- 博士課程教育のミッションについて、学長や経営層、博士課程の指導に当たる教員を含めて、学内で共有している。

(博士人材・博士号)

- 博士号取得者は、アカデミアだけでなく産業界でも活躍できる能力を有している。
- 人文社会系を含めて、多くの学生が標準修業年限のうちに博士号を取得して、次のキャリアに向かっていく。
- 博士号取得後の進路を把握し、ロールモデルやキャリアパスの情報を提示。学生のキャリア形成を支援している。

(イノベーション創出への貢献)

- 大学発スタートアップの立ち上げなど研究成果に基づく起業への挑戦が活発化している。

※「3つのポリシー」：学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）、教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）、入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）

私たちが実行するアクション(抜粋) / 政策提言

イノベーションの源泉としての博士人材の価値を共有し、多様な活躍の場をつくります

産業界
による
アクション



- 経営層と現場、人事部門と他の事業部門との間で、博士人材の戦略的活用について積極的に議論し、それを採用活動を含めた人事政策に反映させます。また、経営層を含めた枢要なポストへの博士人材の登用を推進します。
- ジョブ・ディスクリプションを作成・公表して、博士人材に期待する職務内容やスキルについて、大学・学生にわかりやすく情報発信します。博士人材を対象にしたインターンシップ制度や専門の採用の場を設けます。
- 優れた博士人材の給与や昇進スピードなどの処遇を見直し、「大学院卒」等の一律の取り扱いから差異化します。等

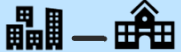
専門的知見だけでなく、産業界でも通用する汎用的能力（トランスファラブルスキル）を育成します

大学
による
アクション



- 産学官様々な分野で活躍できる人材の育成を前提として、産業界とも対話しながら、3つのポリシーをもう一度見直し、学内における3つのポリシーについての共通理解の浸透を図ります。
- 全ての博士課程学生が、専門分野における知見に加えて、汎用的能力（トランスファラブルスキル）を身につけることができるよう、必要な大学院改革を推進します。異なる専門分野に関する授業や、プロジェクト型学習・インターンシップ・企業内研究を必修化するとともに、身につけたスキルを可視化します。
- 博士課程の教育体制を見直し、人文社会系を含む全ての博士課程プログラムについて、各分野において最低でも3割の学生が標準修業年限内に学位を取得できるようにします。等

産学協働
での
アクション



- 大学と産業界との対話の場を設けます。
- より多くの社会人が博士課程で学べるようにします。
（産業界）社員の博士号取得支援（費用、勤務環境等）（大学）社会人としての研究に関する業績等を踏まえた早期修了の活用促進等
- 博士号取得者が、企業に円滑に就職できるようにします。
（産業界）博士人材の採用を通年で行います。（大学）博士学位の授与を通年で行います（年4回）。等

政府における
検討を期待
する課題

- 初等中等教育からの教育改革（e.g.文理融合での課題解決経験の蓄積や入試における多面的・総合的な評価の推進等）
- 外国人高度人材の更なる活躍の場の整備（e.g.外国人材を企業で採用する際の採用条件や処遇・キャリアパスの設計等）
- 各種補助金等による博士人材活用の加速化（e.g.博士人材への支援を補助金等の支給要件として設定すること等）