

## 中央教育審議会大学分科会大学院部会（第124回）

# 博士人材に関する産学協議会合 報告書 博士人材が活躍する社会の実現に向けて －目指すべき姿と具体的な取り組み－

2026年3月23日

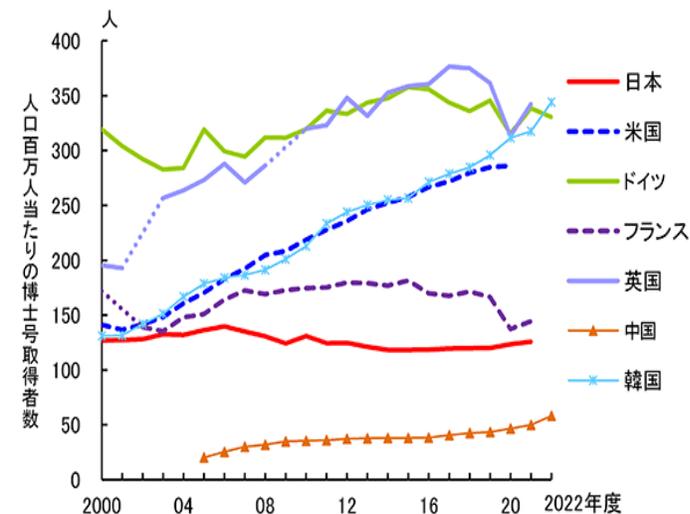
一般社団法人 日本経済団体連合会

# 博士人材の育成・活躍を取り上げた背景および博士人材に関する産学協議会合について

## ■ 背景

- ▶ 「科学技術立国」（「最先端技術立国」「無形資産立国」）の実現には、多様な人々と協働しながら、社会課題の解決に取り組み、新たな価値を創出するなど、**成長を牽引しうる高度専門人材である博士人材が不可欠**。
- ▶ 主要国では博士号取得者数が増加傾向にある一方、日本では低水準かつ横ばいで推移（右図参照）しており、高度専門人材を巡る国際的な人材獲得競争において、日本は遅れを取っている。
- ▶ 経団連は、これまでも高度専門人材の育成を重要課題として位置づけ、提言の公表や産学の対話を重ねてきた。

【人口100万人当たりの博士号取得者数の国際比較】



出典：科学技術・学術政策研究所（NISTEP）「科学技術指標2024」

## ■ 博士人材に関する産学協議会合（2024年～2025年度）発足 → フォローアップを実施

- ▶ 上記の認識から、**2024年に「博士人材に関する産学協議会合」を立ち上げ**、産学が真正面から向き合い、2年間にわたり集中的な議論を実施。
- ▶ 本会合には、経団連企業トップ8名と大学学長7名が参加し、それぞれの取り組みや課題意識を率直に持ち寄りながら、博士人材の育成・活躍促進に向けた**将来像と具体的な取り組みについて議論を深めた**。
- ▶ その成果として、2月10日に報告書を公表。今後5年間にわたりフォローアップを行う。

報告書 [経団連：博士人材に関する産学協議会合 報告書博士人材が活躍する社会の実現に向けて \(2026-02-10\)](#)

# 博士人材に関する産学協議会合 構成員

## 経団連側委員（8名）

**座長** 小路 明善 副会長／教育・大学改革推進委員長  
（アサヒグループホールディングス会長）

遠藤 信博 副会長  
（日本電気特別顧問）

泉澤 清次 副会長  
（三菱重工業会長）

時田 隆仁 副会長  
（富士通社長）

東原 敏昭 審議員会副議長  
（日立製作所会長）

小坂 達朗 審議員会副議長  
（中外製薬特別顧問）

橋本 雅博 教育・大学改革推進委員長  
（住友生命保険会長）

小宮 暁 教育・大学改革推進委員長  
（東京海上ホールディングス会長）

## 大学側委員（7名）

**座長** 藤井 輝夫 国立大学協会会長  
（東京大学総長）

永田 恭介 国立大学協会顧問  
（筑波大学長）

佐々木 泰子 国立大学協会理事  
（お茶の水女子大学長）

浅井 清文 公立大学協会会長  
（名古屋市立大学副理事長・学長）

田中 愛治 日本私立大学団体連合会会長・日本私立大学連盟会長  
（早稲田大学総長）

伊藤 公平 日本私立大学団体連合会副会長・日本私立大学連盟副会長  
（慶應義塾長）

大澤 敏 日本私立大学協会  
（金沢工業大学学長）

## 1. 高度な専門性、トランスファラブルスキルが複雑な課題解決のキー

我が国は今、社会・経済環境の急速な変化と課題の複雑化に直面しており、社会全体で取り組むテーマは、単一の専門性だけでは解決できない領域へと広がっている。加えて、グローバルな人材獲得・技術開発競争が激化する中、諸外国では博士人材を中核とした研究開発・イノベーション創出が加速する一方、我が国では博士人材の活用が十分に進んでおらず、国際競争力の相対的な低下に直面している。こうした状況の下、人口減少の進む日本が、成長の源泉となる『科学技術立国』を実現し、AI時代の到来の中でもグローバルに価値創造し国際社会で評価され続けるためには、初等中等段階から育まれた好奇心や探究心を基盤とし、高等教育において培われる高度な専門性に加え、課題の構造を深く理解し、自ら解決策を設計できる人材の重要性が一段と高まっている。

博士課程で培われる、深い専門知識とそれを俯瞰・統合する力、自律的な探究力、仮説検証に基づく創造力、未知の課題に挑戦し解決へと導く力は、生成AI・AIエージェント、さらにはフィジカルAIの進展を含む技術革新が進む中で、価値創造の中核を担う能力として、ますます重要性を増している。

## 2. イノベーションの担い手たる博士人材の育成と活躍促進

これまで、博士人材は学士・修士人材と比較して多くがアカデミアに進む傾向にあり、日本企業への就職者数は相対的に少なかった。その結果、企業においては、博士人材の採用・処遇や育成に関する議論や実践が十分に蓄積されてきたとは言い難く、アカデミアにおいても、博士人材が企業や社会の多様な場で活躍することを見据えた教育が、必ずしも体系的に行われてきたとは言えない。

今後は、博士人材を高度なイノベーション創出や未知の探究であるインベンションを担う人材として位置づけ、大学院教育改革を一層推進するとともに、博士課程を通じて培われる高度な専門性と幅広いトランスファラブルスキル（汎用的能力）を適切に評価し、多様な場で活かすための仕組みを整備することが重要である。

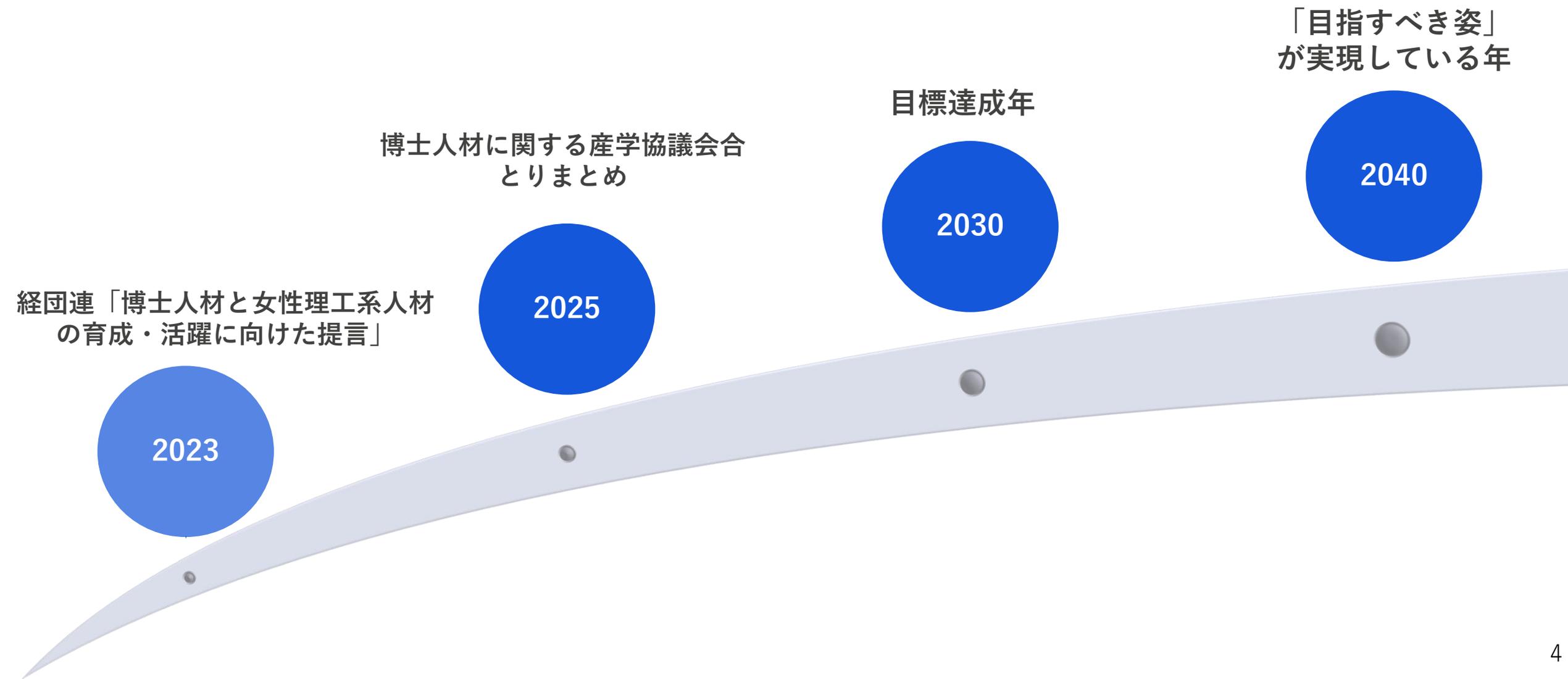
## 3. 大学と企業が協働して、学びと実践を行き来できる環境をつくる

人材育成は、大学だけでも、企業だけでも完結しない。大学と企業が協働し、学びと実践を行き来できる環境をつくることで、社会全体の知の基盤を強化し、産業や地域の持続的な成長につながる。

本議論を、企業と大学が、これからの時代に必要とされる人材像と育成環境をともに再設計していくための第一歩と位置付ける。本取りまとめについては、産学協議会合のメンバーが目標に強く賛同し、実現に向けて毎年フォローアップを進めていく。その際、社会情勢や事業環境の変化にも対応できるよう、柔軟かつ可変的に運用していける形で取り組みを推進する。

また、産学協議会合のメンバーに限らず、可能な限り多くの経団連会員企業・大学関係者と力を合わせて進めていきたい。

## 02 博士人材の育成・活躍に関する検討の経緯と今後の道行き



01 「科学技術立国」（「最先端技術立国」「無形資産立国」）の実現に向け、博士人材は研究開発や新規事業、社会課題の解決などで価値を創造し、社会の持続的成長を牽引する存在であるとの認識が、経団連会員企業と大学の間で共有されている。

02 大学の博士課程において、高度な専門性に加え、キャリアオーナーシップを持ち、トランスファラブルスキル(汎用的能力)を産業界等で発揮するための教育が実施されている。

03 大学院教育において社会のニーズの今を理解し、未来を想像できる人材を育成している。

04 学部・大学院一貫教育が高等教育人材育成の標準的な選択肢の一つとして認知されている。

05 国際的に通用する学位を背景に世界各国から学生が集まり、博士号取得後は日本人と外国人がともにグローバルに社会課題の解決に取り組み、日本社会、ひいては国際社会を支える人材として活躍するとともに、日本への定着も進んでいる。

06 大学が継続性をもって大学院教育を実施するとともに、博士課程学生一人ひとりの安定した経済的基盤を構築することで、安心して修学に専念できる環境が整っている。

07 多様なバックグラウンドをもつ人材が博士課程に進学するとともに、多様で魅力的なキャリアの選択肢が広がる社会となっている。

08 学生・企業・社会人・小中高生・保護者・大学関係者の間で、博士人材に対するマインドセットが前向きに転換し、博士人材に魅力を感じて、博士課程進学者数が増えている。

09 国内外の企業やアカデミア等の多様な場で活躍する博士人材の数が増えている。

10 大学と企業間で、人材の流動性が高まり、新たな価値を創出するエコシステムが長期的に構築されている。

## 産学連携

**小中高生向けの取り組みの拡大**

産学が連携し、小中高生に向けて、施設見学や出前授業、産学協働の教育プログラム等を展開している。そうした取り組みを通じて、小中高生の好奇心や探究心を育みつつ、科学や社会への興味・関心が高まるとともに、将来、企業や社会で活躍するための多様なキャリアを身近に感じる取り組みが広がっている。

## 企業

1

**博士を採用する企業が増加**

博士人材を採用する経団連会員企業数が増えている。

2

**博士の採用を増やす方向性の企業が増加**

今後5年程度先を見通した、博士人材の採用方針・方向性として「増やしていく」と回答した経団連会員企業数が増えている。

3

**博士が社内の多様な分野で活躍**

社内において、研究開発部門以外の経営や営業部門等の多様な分野で活躍する博士人材が「増えた」と回答する経団連会員企業数が増えている。

## 大学

1

**博士号取得者数が増加・社会人学生が増加**

博士号取得者数が増えている。その中で、社会人が学びやすい環境を整備し、博士課程における社会人学生の人数が増えている。

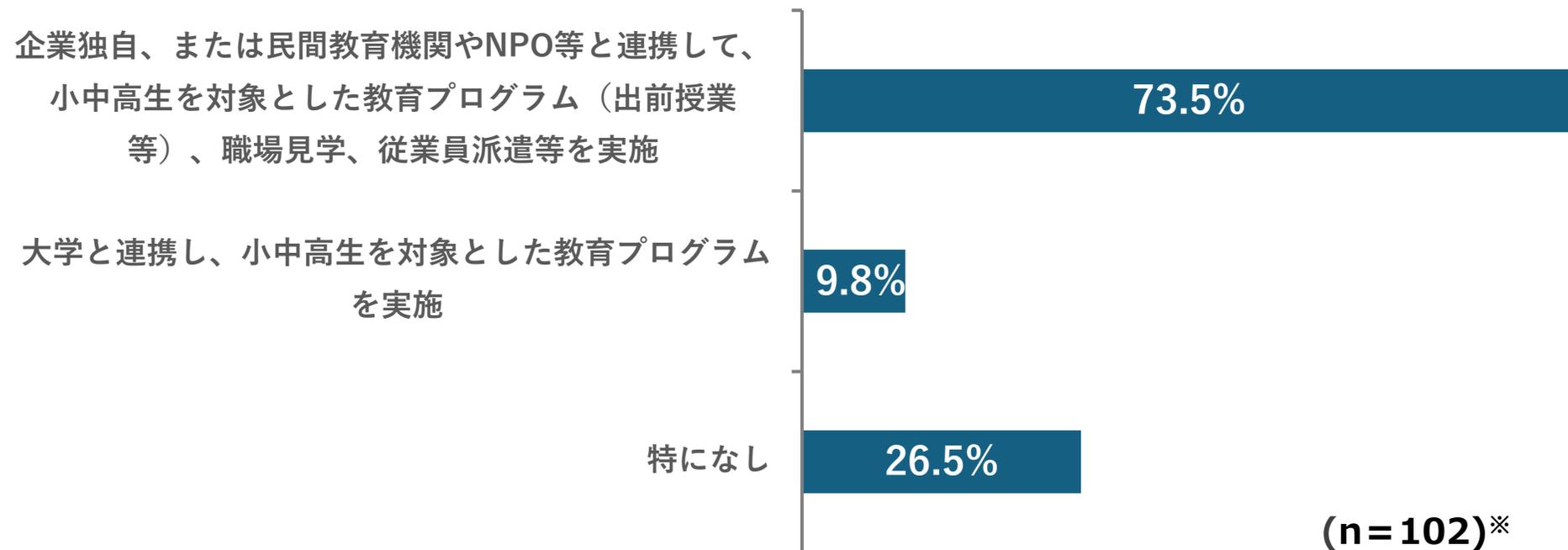
2

**多様な進路を歩む博士人材が増加**

博士号取得者のうち、アカデミア以外の進路（企業・公的機関への就職、起業等）に進む人数が増えている。

- 企業独自、または民間教育機関・NPO等と連携し、小中高生を対象とした教育プログラムや、職場見学、従業員派遣等を実施している企業は74%（75社）。
- 大学と連携し、教育プログラムを実施している企業は10%未満（10社）にとどまり、27%（27社）は現時点で取り組みを行っていない。

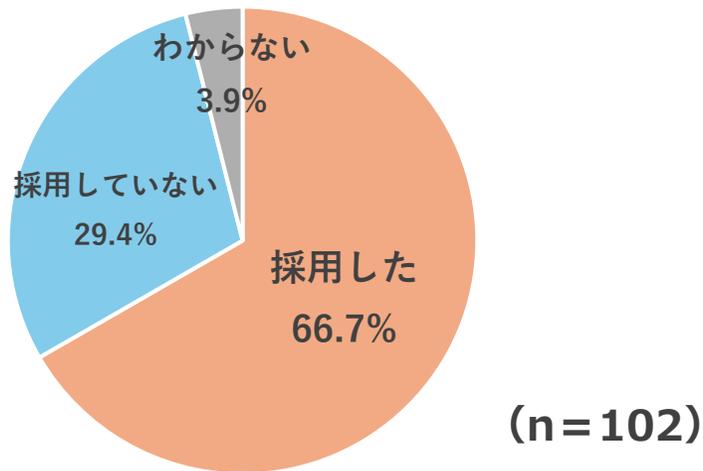
## 【小中高生向けの現状の取り組み（複数選択可）】



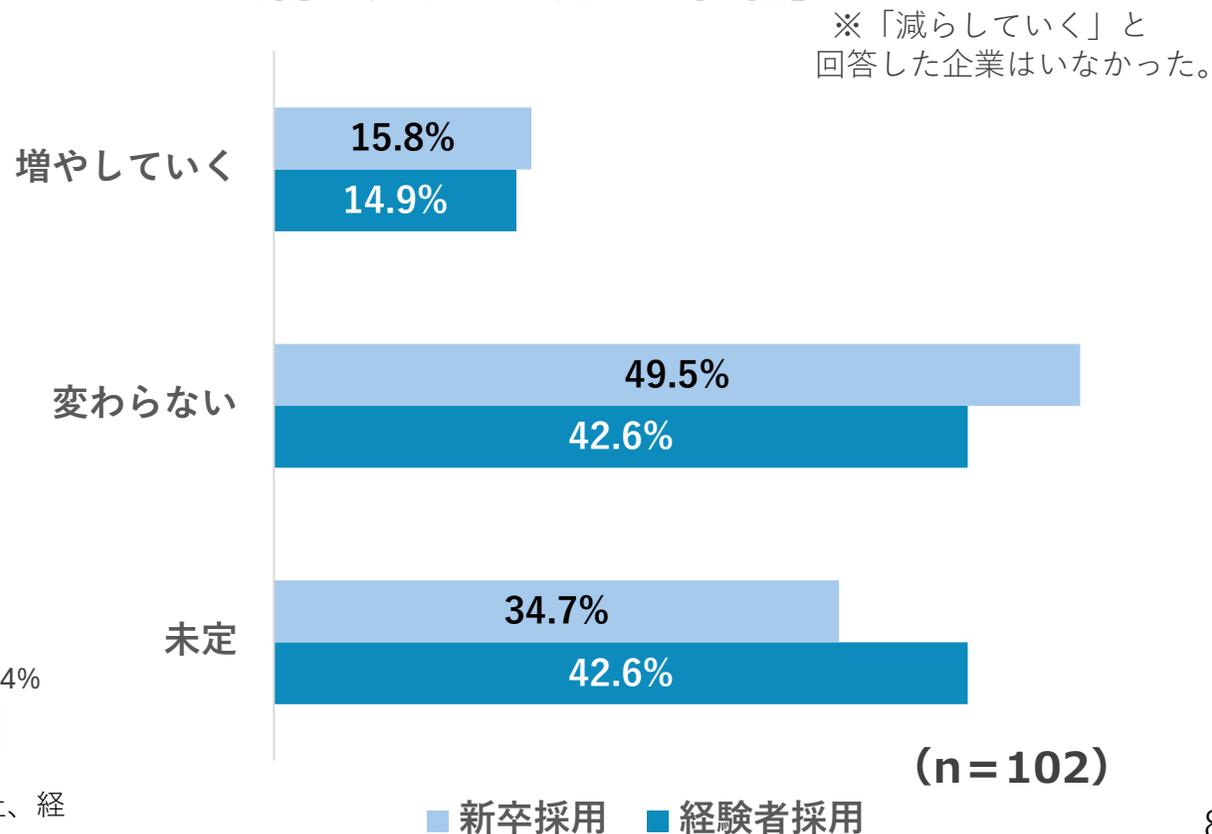
※本調査は、経団連会員企業のうち博士人材に関心の高い企業を対象に実施し、441社中102社から回答を得た。

- 2025年度に新卒採用・経験者採用を含めて博士人材を採用した企業は、67%（68社）。採用企業のうち、5割以上が1～5人を採用している。
- 今後2～3年程度先を見通した博士人材の採用の方向性については、新卒・経験者ともに「変わらない」とする企業が最多（各50%、43%）。「増やしていく」とする企業は、新卒採用16%、経験者採用15%に留まる。

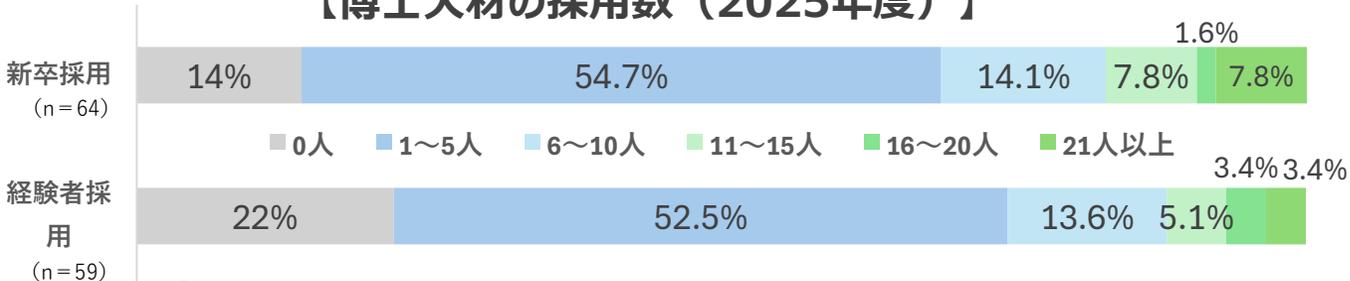
【博士人材（新卒採用・経験者採用を含む）の採用（2025年度）】



【博士人材の採用の方向性】



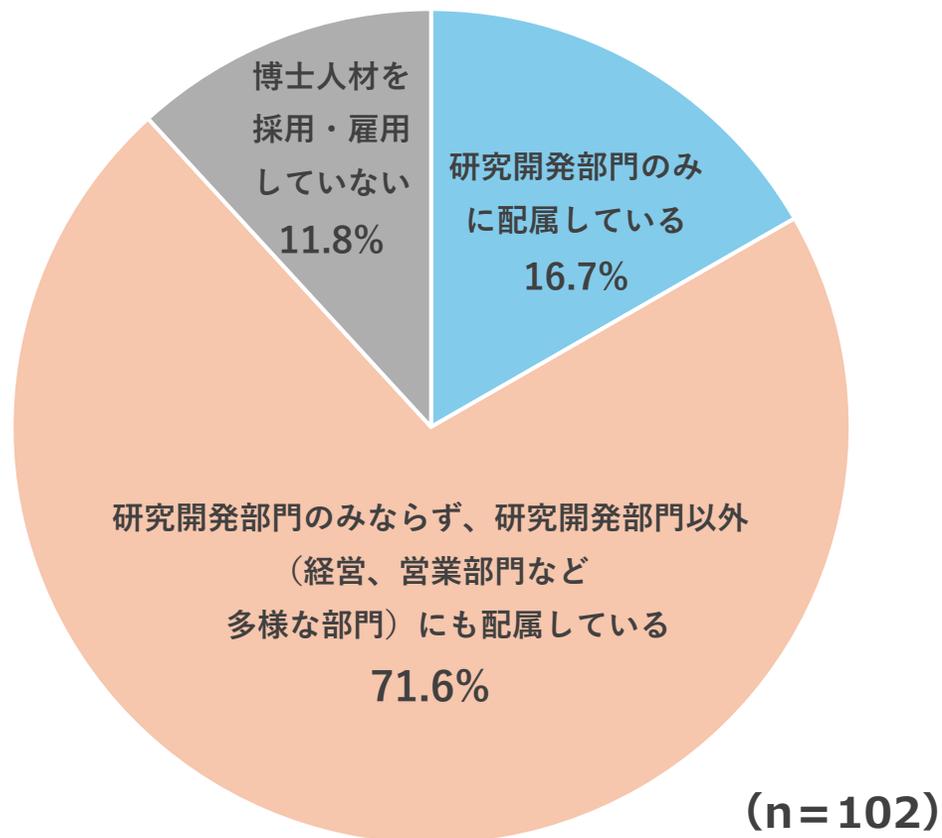
【博士人材の採用数（2025年度）】



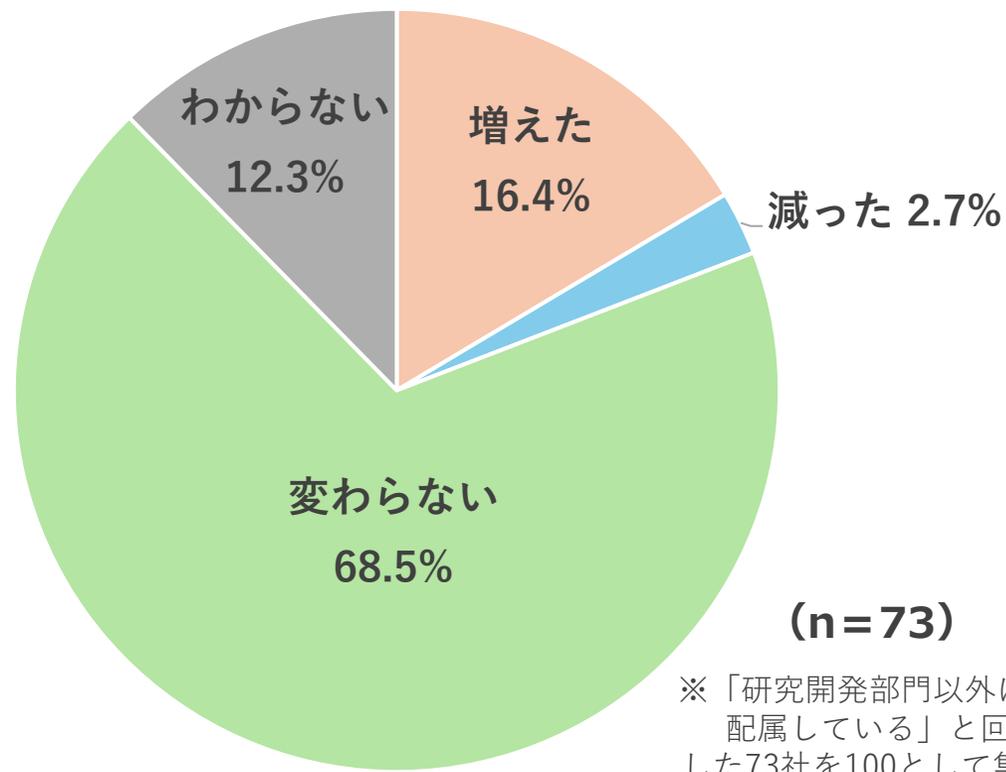
※「採用した」と回答した68社のうち、採用者数の設問に回答があった社（新卒採用64社、経験者採用59社）をベースに集計

- 博士人材の配属先として、研究開発部門のみとしている企業が17%（17社）、経営、営業部門など研究開発部門以外にも配属している企業が72%（73社）。
- 過去2～3年程度と比較して、研究開発部門以外に配属している博士人材の数が、「変わらない」とする企業が約7割を占め、「増えた」とする企業は16%（12社）。

【博士人材の配属先】



【研究開発部門以外に配属している博士人材数の増減（過去比較）】



- 令和3年度の日本の大学全体における博士号取得者数は15,767人であり、増加傾向。
- 令和6年度の産学協議会合参画7大学における博士号取得者数は2,419人。報告書で示した具体的な取り組みを実行し、日本における博士号取得者数増加を牽引していく。

【大学全体】（令和3年度）

博士号取得者数		<b>15,767人</b>
(参考) 内訳	課程博士	14,010人
	論文博士	1,757人



【産学協議会合参画7大学】（令和6年度）

博士号取得者数		<b>2,419人</b>
(参考) 内訳	課程博士	2,237人
	論文博士	182人



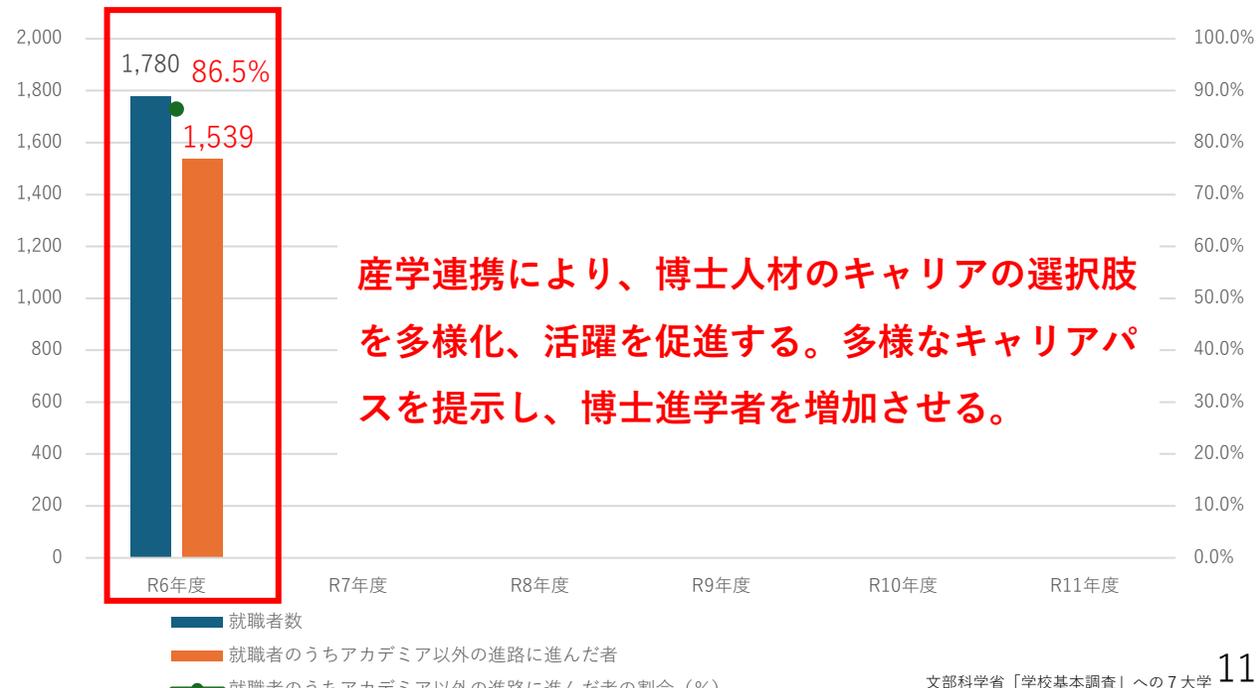
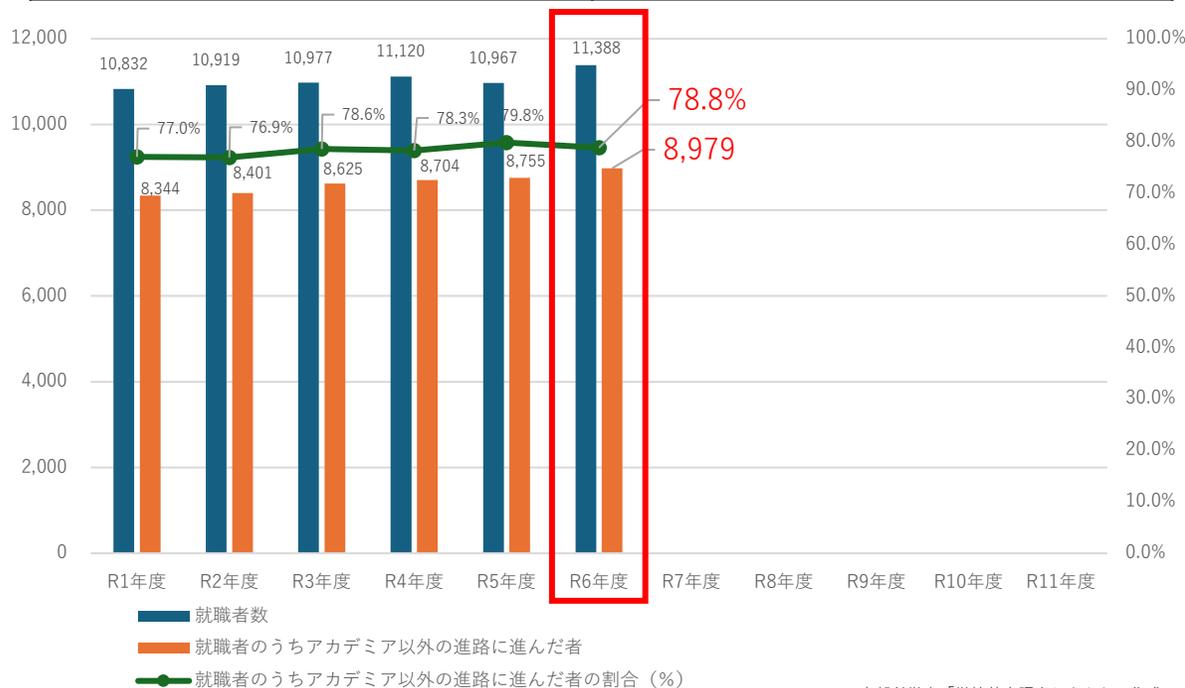
- 令和6年度の博士課程修了者（満期退学者を含む）のうち、就職者は11,388人、就職者の内アカデミア以外の進路に進んだ者は8,979人（78.8%）であり、数・割合ともにほぼ横ばいで推移している。
- 産学協議会合参画7大学では、就職者は1,780人、アカデミア以外の進路に進んだ者は1,539人（89.5%）。博士人材のキャリアの多様化、活躍の促進を図る。

【大学全体】（令和6年度）

就職者数	11,388人
就職者のうちアカデミア以外の進路に進んだ者 (カッコ内は比率)	<b>8,979人</b> (78.8%)

【産学協議会合参画7大学】（令和6年度）

就職者数	1,780人
就職者のうちアカデミア以外の進路に進んだ者 (カッコ内は比率)	<b>1,539人</b> (89.5%)



## 05 産学連携の具体的な取り組み（目次）

### 基本方針

5年後の目標、目指すべき姿の実現に向けて、今後取り組むことが期待される事項を記載。

（産学協議会合メンバーのうち1社または1大学でも取り組み可能な事項）

今後の社会情勢や事業環境の変化、各企業・大学の状況を踏まえ、適宜柔軟に対応・更新していく。

## 産学連携

### 1

#### 長期インターンシップの拡充

- 1 有給・長期型のインターンシップ実施
- 2 受け入れ時期・期間の柔軟な設定
- 3 ジョブ・ディスクリプション・魅力あるテーマの提示
- 4 理系だけでなく文系博士も含めたインターンシップの実施
- 5 長期インターンシップの単位認定化・派遣促進

### 2

#### 産学協働で取り組む大学院の教育研究の拡充

- 1 産学協働による教育プログラムの設計
- 2 コーオプ教育・実施機会の拡充
- 3 共同研究の推進
- 4 研究者の人材交流の促進

### 3

#### 企業と小中高生・学生・大学との接点拡大

- 1 企業と学生・大学の交流
- 2 小中高生に向けた取り組みの実施

## 1

## 長期インターンシップの拡充

## 企業が取り組むこと

## ① 有給・長期型インターンシップの実施

- ・ 給与を伴う長期（2カ月以上）のインターンシップを標準とし、4カ月以上の給与を伴うインターンシップの実施を検討する。

## ② 受け入れ時期・期間の柔軟な設定

- ・ 受け入れにあたっては、学業に配慮し、受け入れ時期・期間を個別に柔軟に設定し、募集時にわかりやすくHP等に記載する。

## ③ ジョブ・ディスクリプション・魅力あるテーマの提示

- ・ ジョブ・ディスクリプションには、事業の方向性や組織ビジョン、研究テーマ、求める技術・知識・スキルを記載する。また、会社が解決したいと考えている課題に共感して、専門性を超えた分野にチャレンジすることは可能である点を学生に伝える。
- ・ 学生が挑戦意欲を持つ具体的なテーマを提示する。

## ④ 理系だけでなく文系博士も含めたインターンシップの実施

- ・ 文理を問わず、博士人材を対象としたインターンシップを実施する。その過程で、受け入れ環境やマッチング等に係る課題を把握し、改善策の検討・実行に繋げる。

## 大学が取り組むこと

## ⑤ 長期インターンシップの単位認定化・派遣促進

- ・ 大学院生が社会のニーズを知ることができる機会として、長期インターンシップへの派遣や単位認定化を検討する。

## 2 産学協働で取り組む大学院の教育研究の拡充

### ① 産学協働による教育プログラムの設計

#### 産学が取り組むこと

- 企業と大学が協力し、学期単位のキャリア教育（キャリアオーナーシップ意識の向上）やトランスファラブルスキル教育を共に設計する。

#### 大学が取り組むこと

- 企業と連携したプログラムの導入に向け、一元的に対応する窓口等を整備する。

### ② コーオプ教育・実施機会の拡充

#### 産学が取り組むこと

- 博士課程においては、「長期・有給・単位認定」を標準形としたコーオプ教育を企業と大学が共に設計する。

### ③ 共同研究の推進

#### 産学が取り組むこと

- 学生・大学・企業が国境を越えて一緒に研究をしながら、将来的な社会の要請や潜在的なニーズを共同で探索するような、先駆的な協働の在り方の構築について検討する。
- 企業が大学内に研究所を設置する等、企業と大学がお互いの違いを認識したうえで協働する実例を増やす。共同研究を通じた博士号取得を検討する。

## ④ 研究者の人材交流の促進

### 産学が取り組むこと

- クロスアポイントメント制度を活用し、産学間および国内外における人材の流動化・循環を促進する。これにより、研究現場の多様性を高めつつ、産学協働で価値を創造する機会を推進していく。

〈取り組み例〉

- \* 大学研究者が企業に所属することで、最新の産業動向の把握や研究の社会実装に取り組む。
- \* 企業社員が大学に所属することで、最新の産業動向を学生に教授する。

### 大学が取り組むこと

- 大学が持つシーズ（研究成果、ノウハウ、知的財産、研究設備、人材等のリソース）の情報発信を強化する。
- 専門分野、社会課題ごとにテーマを設定し、企業との交流機会を促進する。その場合、複数の企業と大学が連携することも考えられる。
- 企業社員が大学で教職員として働くことに関する好事例を増やす。
- 産学連携活動を教員評価項目の一つとして位置づけるなど、産学連携の機運の醸成を図る。

### 3 企業と小中高生・学生・大学との接点拡大

#### ① 企業と学生・大学の交流

- ・ インターンシップ以外に、企業と留学生を含む学生・大学が幅広く関わる仕組みを整え、開かれた交流を促進する。
- ・ 企業が育てたい分野や人材像を明示し、大学との対話を定期的に行うことで、博士人材の教育と産業界のニーズを結びつける。

〈取り組み例〉

- \* 学会参加を通じて、博士課程学生の研究の独創性を見極めるとともに、直接の接点を増やす。
- \* 大学内に、従来の講義や研究活動の枠を超えた企業と学生の交流の場を設け、メンターが加わる等、企業と学生が自由に安心してコミュニケーションできる機会をつくる。

#### ② 小中高生に向けた取り組みの実施

##### 産学が取り組むこと

- ・ 一人ひとりの好奇心を伸ばし、「好き」を起点に探究を深めることができる小中高生を対象とした教育プログラムを実施する。  
(例：STEAM教育、アントレプレナーシップ教育、キャリア教育)

##### 企業が取り組むこと

- ・ 小中高生に向けて、施設見学や出前授業、教員や特別非常勤講師としての従業員派遣、キッズサイトでの情報発信等を実施し、職業観の醸成や企業における幅広いキャリアや給与等の処遇の魅力を伝える。

##### 大学が取り組むこと

- ・ 小中高生を対象とした出前授業や学習講座のイベント等を実施し、博士課程を含む大学での学びや研究の魅力伝える。

## 07 企業・大学の具体的な取り組み（目次）

### 基本方針

5年後の目標、目指すべき姿の実現に向けて、今後取り組むことが期待される事項を記載。

（産学協議会合メンバーのうち1社または1大学でも取り組み可能な事項）

今後の社会情勢や事業環境の変化、各企業・大学の状況を踏まえ、適宜柔軟に対応・更新していく。

### 企業

1

博士人材の活躍に向けた人材戦略の策定

2

人材戦略に基づいた個別施策

①

処遇の見直し

②

博士人材が多様な場で活躍するための社内施策

③

社会人および修士課程から博士課程進学者に対する  
博士号取得支援

④

求める人材像の情報発信

### 大学

1

産学協働のための環境整備

2

キャリア形成支援

①

学部段階からの多様なキャリアパスの提示

②

学部段階からのキャリア教育の推進

③

博士課程学生のキャリア支援体制の構築

3

大学院改革

①

大学院教育の改革・情報発信

②

学生・保護者・大学関係者のマインドセット改革

4

大学の財源多様化

## 1

## 博士人材の活躍に向けた人材戦略の策定

- 企業の経営課題や自らの重点分野を踏まえ、人材戦略として短期・中長期的な博士人材に求める人材像、採用、活かし方、育て方を策定するとともに、各企業の戦略に応じた多様な活躍・挑戦の場を整備する（営業、経営等、専門領域以外の活躍の場を含めて多様なキャリアパスを策定）。外国籍の博士人材も含めて人材戦略を策定する。
- 多様な能力を有する人材（文系博士を含む）の活躍領域を開拓する等、事例を積み上げ、社内におけるロールモデルを増やす。
- 企業経営者が、人材戦略に定めた上記内容等についてコミットし、社内外に対して広く発信する。

## 2

## 人材戦略に基づいた個別施策

## ① 処遇の見直し

- 企業が策定した人材戦略と人材像に基づき、博士人材が自身の責任権限や活躍による成果および評価に見合った処遇を得られるよう取り組む。報酬水準については、グローバルな競争力を勘案するものとする。
- 企業は、博士課程修了者が、新卒一括採用の大半を占める学部生とは専門性やトランスファラブルスキルに差があることを踏まえた人事運用をする。

例えば、①博士課程修了者の能力に応じた職責を割り当て、それに応じた処遇を行う方法のほか、②採用の入口段階で、博士課程修了者の学業経験をキャリアと捉え、キャリア採用（経験者採用）と同様の処遇を行う方法等が考えられる。

## ② 博士人材が多様な場で活躍するための社内施策

- 研究、事業開発、戦略・企画などの業務アサインを通じた多様なキャリアパス設計を支援する環境を提供する。キャリアオーナーシップ育成施策や博士号取得者向けの海外研修の実施、メンター制度の整備、キャリアの一つである研究部門従事者の場合、研究裁量時間の付与（勤務時間の一部を裁量研究に充当）や、論文・特許等の多様な成果を適切に評価する仕組みを導入し、一人ひとりが好奇心を持って挑戦し続けられる研究環境を後押しする。

### ③ 社会人および修士課程から博士課程進学者に対する博士号取得支援

- 中長期を見据えた重点事業分野をテーマに、従業員を博士課程へ進学させ、企業と大学双方にメリットをもたらす価値ある人材育成を推進する。
- 働き方の整備（勤務扱いとする研修制度・留学、勤務時間の一部を学習に充てる等）・学費面でサポートを強化。
- 博士課程学生に対して、国だけでなく企業も積極的に支援を行う。各社の経営戦略や人材戦略に即した人材育成の観点から、理工系のみならず人文社会系も含めて博士課程学生への支援を拡充する。

### ④ 求める人材像の情報発信

#### • 社会に対する博士人材の活躍の発信

ホームページやジョブ・ディスクリプション、SNS等を通じて、博士人材が実際に活躍している姿を積極的に発信する。博士人材の配属先として、研究開発部門だけでなく、経営や営業部門等においても博士人材が働く意義を伝える。海外で活動するポスドクや博士課程学生にも、求める人材像やキャリアに関する情報発信を強化する。

#### • ジョブ・ディスクリプションの提示（再掲）

ジョブ・ディスクリプションには、事業の方向性や組織ビジョン、研究テーマ、求める技術・知識・スキルを記載する。また、会社が解決したいと考えている課題に共感して、専門性を超えた分野にチャレンジすることは可能である点を学生に伝える。

## 1

## 産学協働のための環境整備

- 博士課程における三つのポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）を産業界と共有する仕組みを設ける。
- 博士人材の育成・活躍促進に向けた方針にコミットし、学内外に対して広く周知する。

## 2

## キャリア形成支援

## ① 学部段階からの多様なキャリアパスの提示

- 学部段階から、学生にキャリア教育や就職支援担当者・指導教員等を通じて周知する。

〈取り組み例〉

- \* 博士人材のキャリアパスとしてアカデミア以外の道があることを周知する。
- \* 企業は博士人材の専門性に加えトランスファラブルスキルを評価・期待しており、大学としてもトランスファラブルスキルを高める人材育成を進めていることを周知する。
- HPや説明会を通じて、博士課程修了者のキャリアパスや修了後の処遇に関するデータを社会に発信する。
- 学生自らが今後のキャリアを見据えた大学・大学院での学びのあり方や留学、就職等を意識するようなオリエンテーションの機会を提供する。

〈取り組み例〉

- \* 在学生に各界・各分野で活躍する修了生との交流機会の設定、モデルとなるキャリア像を提示する。

## ②

## 学部段階からのキャリア教育の推進

- キャリアオーナーシップに関する教育や、アントレプレナーシップ教育の取り組みを推進する。
- 企業と連携し、キャリア教育（学期単位の人材育成プログラム等）に取り組む。

### 3 博士課程学生のキャリア支援体制の構築

- 組織として博士課程学生のキャリア支援・就職支援窓口等を整備する。
- 大学院入学前段階からの支援体制構築のために、専門人材（UEA等）を配置する。
- 学生に対し、経済的支援や学費に対する見通し（ファイナンシャルプラン）を提示する。その際、企業等からの経済的支援も検討し提示する。

## 3

### 大学院改革

#### 1 大学院教育の改革・情報発信

- 高度な専門性とトランスファラブルスキルを兼ね備えた高度専門人材の育成に向けた教育プログラムをより一層推進する。  
〈取り組み例〉
  - \* 学生自らが、独創的な研究テーマを設定できるようにコースワークの一層の充実を図る。（STEAM教育、文理融合等）
  - \* 学部・大学院一貫教育や修士・博士一貫教育により、高度専門人材の戦略的な育成を加速する。
  - \* 高度な分野横断的・学際的スキルを持つ人材を養成できるよう、専攻と異なる分野を学ぶ機会や異分野の学生との共同型教育プログラムの機会等を推進する。
- 多様な学生に対する柔軟な学位取得機会の提供や国際的な流動性の実現に努める。  
〈取り組み例〉
  - \* 社会人が本業と両立して博士号を取得できるよう、早期修了プログラム、マイクロクレデンシャルの導入等を推進する。
  - \* 企業向けに教育プログラムに関する情報発信を強化する。

## ② 学生・保護者・大学関係者のマインドセット改革

- 大学院生が社会のニーズを知ることができる機会や教育プログラムの必要性について、教職員全員が共通認識を持つ。
- 博士課程学生を指導する教員も含めた、博士課程学生に係わる全ての教職員に取りまとめ内容（本取りまとめや政府が公表するガイドブック・ロールモデル事例集等）を周知する。
- 保護者世代に対して大学院進学の意味の説明に努める。

## 4

### 大学の財源多様化

- 公的資金の他、寄付金、共同研究・受託研究、ファンドなど、多様な財源を組み合わせ、博士課程学生一人ひとりが安心して研究に専念できる環境を構築する。
- 大学院教育への基盤的経費の充実、博士課程学生への経済的支援（研究費・生活費）の拡充、産学連携推進に関する支援拡充、専門人材（URA、UEA等）配置への支援拡充を国に求める。

# 産学連携の具体的な取り組みの進め方

## 基本方針

企業と大学双方の変化と連携を促す観点から、具体的な取り組みの進め方のイメージを示している。  
 なお、取り組みの優先度や進め方は、国公私の設置形態や各大学、企業によって異なるため、  
 目安として参考にさせていただくものとする。

施策開始年：★

産学連携の具体的な取り組み		2026 方針検討	2027 方針検討または 取り組み開始	2028 取り組み開始	2029 運用	2030 実績拡大
長期インターンシップの拡充	企業	長期ISの導入または拡充に向けた企画策定	★社内調整・募集・長期IS開始		魅力的なジョブやテーマの拡充	博士課程の履修科目として長期ISが定着
	大学	★ジョブ型研究ISをはじめとする長期ISの単位認定化・派遣促進	博士学生、企業からのフィードバックを踏まえた、更なる拡充・カリキュラムの充実			
産学協働で取り組む大学院の教育研究の拡充	企業	産学協働プログラムの実施または拡充に向けた検討 研究者の人材交流の実施または拡充に向けた検討	大学との調整・社内調整		★開始	産学協働プログラムや研究者交流が定着・人材拡充
	大学	・企業と連携した教育プログラムの導入に向け、一元的な対応窓口等の整備を検討 ・連携教育プログラムの設計に向けた企業との調整				
企業と小中高生・学生・大学との接点拡大	企業	教員や特別非常勤講師としての従業員派遣等交流拡大に向けた検討	★小中高および大学との調整・社内調整・開始			幅広いキャリアや処遇の魅力等が小中高生に定着・拡充
	大学	★小中高生向けの取り組みの開始又は拡充	企業との連携を含めた更なる拡充・多様化			

## 企業の具体的な取り組みの進め方

### 基本方針

企業と大学双方の変化と連携を促す観点から、具体的な取り組みの進め方のイメージを示している。なお、取り組みの優先度や進め方は、企業によって異なるため、目安として参考にしていただくものとする。

施策開始年：★

企業の具体的な取り組み	2026 方針検討	2027 方針検討または 取り組み開始	2028 取り組み開始	2029 運用	2030 実績拡大
人材戦略の策定	人材戦略の検討 博士の活躍領域 洗い出し		★新たな活躍領域 への配置開始		博士人材の 活躍領域が拡充
処遇の見直し	博士の初任給・等級等 処遇の検討	★制度設計・導入			多様な採用方法や 能力・成果に見合った 処遇が定着
多様な場で活躍する ための社内施策	博士人材の多様なキャリ アパスの設計を支援する 社内施策の導入 または拡充に向けた検討		★一部施行	広く展開	多様なキャリアパスを 設計する環境が 定着・拡充
博士人材の 活躍発信	★博士人材の 活躍発信開始 または拡充		拡充・多様化		

## 大学の具体的な取り組みの進め方

### 基本方針

企業と大学双方の変化と連携を促す観点から、具体的な取り組みの進め方のイメージを示している。  
 なお、国公私を設置形態や各大学の状況、企業との連携状況により実装時期・方法は異なるため、  
 目安として参考にしていただくものとする。

施策開始年：★

大学の具体的な取り組み	2026 方針検討	2027 方針検討または 取り組み開始	2028 取り組み開始	2029 運用	2030 実績拡大
博士人材の活躍や 取得者増に向けた 検討	★国の「博士人材活躍プラン ～博士をとろう～」(令和6年3月26日)と連動した検討を継続				
産学協働のための 環境整備	博士課程における3つのポリシーを 産業界と共有する仕組みを調整		★試行開始		博士課程における人材 育成・博士人材に対する 産学双方の理解の定着
キャリア形成支援	学内でのキャリア教育・キャリア支援体制の見直し		★試行開始	・キャリア支援・就職支援窓口等による組織的なキャリア 支援体制の構築 ・産学連携によるキャリア教育、アントレプレナーシップ 教育の推進	
大学院教育改革	★多様なキャリアの選 択肢の提示、企業で活 躍する博士人材のロー ルモデルの周知の開始		企業で活躍する 博士人材の拡充		企業での博士人材の定着
	・高度専門人材育成のための教育プログラムの検討 ・博士課程に対する学内外のマインドセット改革に 向けた方策を検討		★試行開始	・高度な専門性とトランスファラブルスキルを修得 できる教育プログラムの導入・推進 ・国際流動性の向上 ・博士課程進学に対する理解促進	
大学の財源多様化	博士課程学生への支援のあり方の検討		★試行開始	多様な財源を組合せた、博士課程学生が安心して研究 に専念できる環境の整備・拡充	
	★基盤的経費、博士課程学生支援、産学連携推進、専門人材配置への支援拡充を国に要望 ★財源多様化に向けた寄附金獲得の取り組みの推進				