

大学支援フォーラムPEAKS

博士人材の活躍に向けた産学官連携プラットフォーム

PEAKS

Leaders' Forum on
Promoting the Evolution of Academia for Knowledge Society

第2回会合

博士人材の産業界での活躍によるイノベーション促進に向けた
今後あるべき仕組み・政策に関する検討

令和7年9月25日(木) 15:00~17:00

本会合の背景とゴール

背景

博士人材の活躍に向けた産学官連携プラットフォームでは、第Ⅰ期末（今年度末）までに、政策提言や仕組み・システムの開発等、具体的なアウトプットの創出を目指している

1月22日に実施した第1回会合の実施後、本PFでは、3回のサブ会合を重ね、博士人材の産業界での活躍、その先にあるイノベーション創出に向けて、日本国内の好事例の共有や、現場での課題の抽出を行ってきた

本日、第2回会合では、これまでの博士PFでの議論や活動を報告するとともに、今後あるべき仕組みや政策、産業界/アカデミアが取るべきアクションを議論することで、「第Ⅰ期の議論のまとめ」につなげたい

本会合のゴール

- 1月の第1回会合以降の本PFの活動についてご共有し、共通の課題認識を持つ
- これまでの会合の議論から抽出されたテーマに焦点を当て、今後あるべき仕組み・政策や、産業界/アカデミアが取るべきアクションを議論することで、第Ⅰ期のとりまとめに繋げる

<主な議論のテーマ>

- A 博士人材のスキル可視化・民間企業とのマッチングに向けた仕組みづくり
- B 大学と民間企業での博士課程学生の共同育成



Agenda

ご挨拶 (佐藤康博 博士PF主査 PEAKS座長、
株式会社みずほフィナンシャルグループ 特別顧問)

第1部：博士PF 第Ⅰ期の活動報告

**第2部：「博士PF 第Ⅰ期議論のまとめ」に向けた
グループディスカッション**

- メインテーマ：
博士人材のスキルの可視化・産学マッチングの仕組み
- サブテーマ：
産学での博士課程学生の共同育成の仕組み

全体講評 (上山隆大 内閣府本府参与)

- 人事等の機微な情報を取り扱うため本日の内容は**一般非公開**とする。
- 本会合での発言は、**個人や組織を特定する形でプラットフォーム外に出さない。**
- グループワークでは、**積極的に発言**する。

ご挨拶

第1部：博士PF 第I期の活動報告

大学支援フォーラムPEAKSについて

- 「統合イノベーション戦略（平成30年6月15日閣議決定）」を踏まえ、産業界、大学等、政府関係者から成る「**大学支援フォーラムPEAKS***」を令和元年度に創設。
- 産学官の協働を推進し大学の生み出す知の社会実装を促進するため、各省横断的な観点をもって構成員に働きかけられるのが特徴。

* Leaders' Forum on Promoting the Evolution of Academia for Knowledge Society

【参考】第6期科学技術・イノベーション基本計画（令和3年3月26日閣議決定）

大学関係者、産業界及び政府による「大学支援フォーラムPEAKS」において、大学における経営課題や解決策等について具体的に議論し、イノベーションの創出につながる好事例の水平展開、規制緩和等の検討、大学経営層の育成を進めるとともに、政府は現場からの規制緩和等の提案について迅速に検討し、必要な政策を実行する。

《これまでの成果》

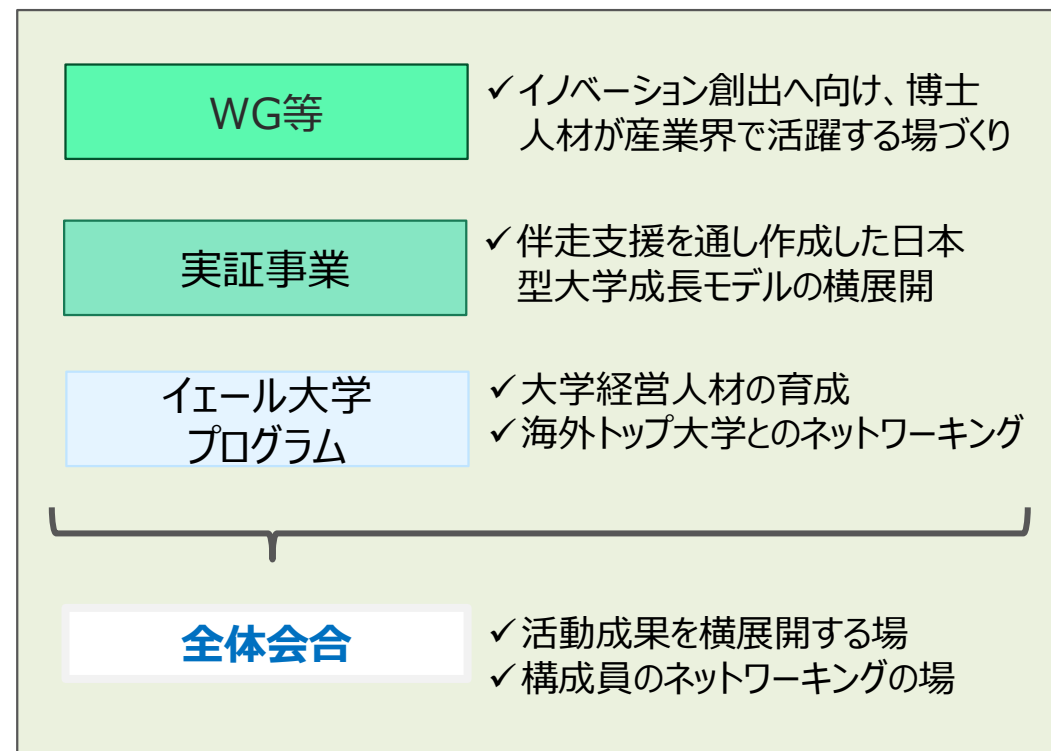
- ・ PEAKSにおける「真に世界と伍する研究大学ワーキンググループ」等の議論が国際卓越研究大学制度の検討基盤に
- ・ PEAKSにおける「財務・経営ワーキンググループ」の議論が国立大学会計基準の改正の検討基盤に

《体制》 ※2025年8月時点



※座長：佐藤 康博 総合科学技術・イノベーション会議 非常勤議員／株式会社みずほフィナンシャルグループ 特別顧問

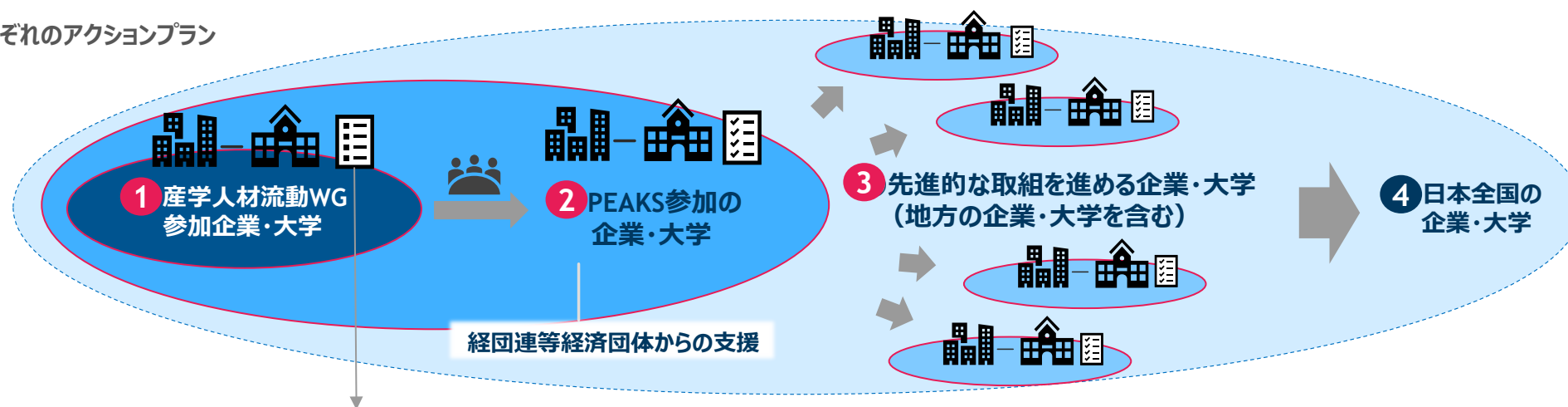
《現在の主な活動》



PEAKS 産学人材流動WGアクション・プラン(令和6年7月策定)について

- PEAKSに令和6年1月に設置された「産学人材流動WG」にて、我が国における博士人材を起点としたイノベーションの創出に向けて、**企業・大学のそれぞれによるアクション、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した。**
- これらのアクションを、WG構成員の組織だけではなく**PEAKS構成員の企業や大学をはじめ、全国の企業・大学へも展開されるよう、定期的に見直しやフォローアップを実施していくこととなっている。**

図表 : それぞれのアクションプラン



産学連携のアクション【抜粋】

博士課程・人材について相互に理解を深めつつ、改善につなげていくため、**大学と産業界との対話の場を設けます。**

大学のアクション【抜粋】

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。

産業界のアクション【抜粋】

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。

PEAKS 博士人材の活躍に向けた産学官連携プラットフォーム(令和7年1月設置)について



目的

- ①産学官が定期的に対話・情報交換を行い協働先を見つける**ネットワークづくり**のための場を作る
- ②「**産学人材流動WGアクション・プラン**」の**実行・改善**に加え、**博士人材活躍の新たなモデルケース**を創出する
- ③政府関係者も含めた対話を行い、産業界・大学発の**政策提言の場**としても活用する



構成組織

博士人材の活躍を通じてイノベーションの創出を図る意欲のある企業・大学・関係府省等



活動内容

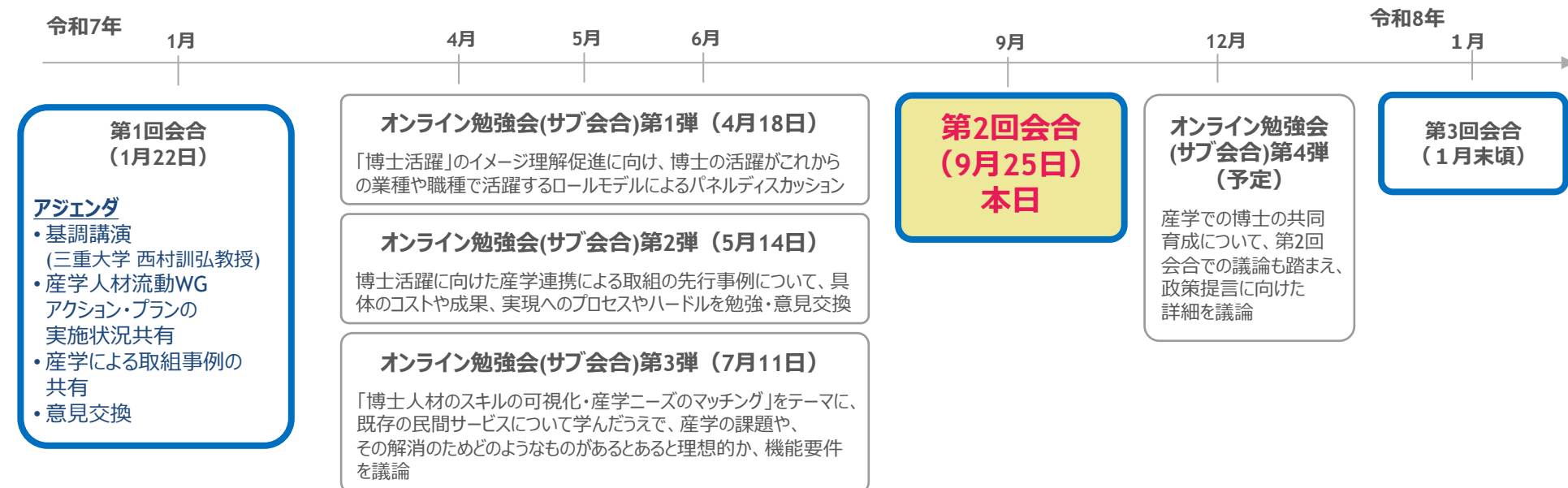
- ・ **半年に1回程度の会合**
会合出席者：産業界・大学それぞれの博士人材の活躍に知見のある方＋関係府省等
(主査：佐藤PEAKS座長、株式会社みずほフィナンシャルグループ 特別顧問)
- ・ 必要に応じて、別途、実務レベルで現場の課題解決や具体的なモデルケース創出に向けた討議を行う場も設定。



当面の予定

- ・ 当面、**プラットフォーム（第Ⅰ期）**として、令和7年1月～令和7年度末までを目途として活動。

プラットフォーム（第Ⅰ期）スケジュール（予定）



博士PF第Ⅰ期 第1回会合以後の活動報告（サブ会合第1弾～第3弾）

- 博士PF第Ⅰ期は、**大企業、かつ博士人材の活躍がこれからの企業セクター（業種・職種）**での**新卒**博士活躍促進に着目。
- 第1回会合以降、3回のサブ会合をオンラインで実施し、具体的な取組事例の共有や議論を実施。議論の結果、採用時等における「**博士のスキル可視化／産学マッチング**」の仕組みや、平時における「**産学での博士課程学生の共同育成**」が大きなテーマとして浮上している。

A 博士のスキル可視化／産学マッチング

B 産学での博士課程学生の共同育成

サブ会合第1弾

～博士人材のキャリアの可能性の拡大に向けて～

サブ会合第2弾

～博士人材活躍のための産学連携の取組拡大に向けて～

サブ会合第3弾

～博士の力を企業で活かす仕組み作りに向けて～

日時

4/18 (金) 16:00-17:30

5/14 (水) 14:00-16:00

7/11 (金) 14:30-16:00

概要

博士の活躍が**これからの業種や職種**において、現在活躍している博士人材の**ロールモデル**に登壇いただき、**博士のスキルや望ましいインターン・採用・教学**の姿を議論

産学による取り組みの好事例を取り上げ、実現プロセス等について詳細に学び、産学が連携した新たな取組の創出に向けて、参加者同士で意見交換

博士人材の「**スキルの可視化／産学マッチング**」をテーマに、システム事業者等も交えて議論し、仕組み・サービスの理想を描き、実装に向けた検討材料とする

成果

博士活躍が**これからの業種や職種**での、先進的な**事例の共有と拡大に向けた議論**

- 経営企画や人事など、研究所以外での活躍
- 経済学など、**人文社会系博士**の産業界での活躍

産業界と大学で共同して博士を育成し、就職に繋げる仕組みに関し、好事例の周知と政策的課題の議論

- 富士通(株) 卓越社会人博士制度
- 北海道大学 赤い糸会 等

博士のスキル可視化・産学マッチングに関し、**現状の課題の洗い出し**（詳細後述）

民間事業者が**自前で取り掛かれるアクション**も明確化

博士PF第Ⅰ期（2026年1月まで）で目指す成果

- 博士PFの「土壌」である会合や「枝」としての産学からの具体事例の創出は引き続き実施・フォロー予定
- 「幹」としての博士のスキル可視化/産学マッチングの仕組みづくりは、事業者も交え議論し課題等を整理しており、本日再度議論
- 「幹」のうち産学での博士課程学生の共同育成については、本日方針を議論の上、第4回サブ会合で本格的に議論することを想定



ゴール

「枝」：
産学の具体的な
新たな取組の創出

「幹」：
仕組み
作り

「土壌」：
産学官のネットワーキング・
相互理解促進

現状

企業・大学の具体的な
取り組みやその検討が
開始されている
➡詳細別紙（参考）

A
スキル
可視化/
マッチング

民間システム事業者も
交えサブ会合第3弾で
議論、事業者にて実装
試行中 ➡詳細別紙

B
産学での
博士人材
共同育成
の在り方

博士課程学生を産学で
共同して育成する際の
モデルが共有され、課題
も初期的にヒアリング

産学官から計4回の
会合にのべ285名が参加
し、ネットワーキング・深い
議論ができている

今後の展望

- 産・学・産学ペアの個別フォローを継続し、更なる取組創出につなげる
- 創出事例は、CSTI木曜会合/PEAKS全体会合等で共有し、横展開を図る

- 事業者が自前でできる範囲は第Ⅰ期中に実装が進むよう、**【本日】**事業者から構想を共有
- 我が国にあるべき仕組みの全体像について、【本日】議論、第Ⅰ期末において議論のまとめを作成する。

- 第Ⅰ期末において、「産学での博士人材共同育成」に関する議論のまとめを作成する
- 【本日】**方針を議論した後、次回サブ会合（10～12月頃）で詳細を議論予定

- 以降もサブ会合を継続し、産学官のネットワーキングを図る

(参考)「産学の具体的な新たな取組の創出」について：新たな事例の創出の状況

- 博士PF 第Ⅰ期では、これまで国が検討を深められずにきた**金融・保険・商社等の業種、企画・人事等の職種**といった「**博士活躍がこれからのセクター**」について、事務局が会合後フォローをし、**産学の具体的な取組の兆しが出始めている**。

企業変革



複数の企業から、自社の具体的な取組検討を開始したとの声あり

- 金融X社：金融工学や数学等の専門人材の採用強化に向け、来春より博士卒の初任給を10万円弱引き上げ
- 保険Y社：博士の処遇検討、卓越社会人博士制度の導入検討、所属の人財要件の確認に社内で行き組む
- 保険Z社：博士後期満期取得退学者に関する細かな制度設計の確認、卓越社会人博士制度に関する調査を開始

大学変革



会合で紹介した好事例が、他の大学に横展開され始めている

- 国立大学A：サブ会合第2弾で紹介した北海道大学のコンソーシアムの事例に関心があるとの声を受け、PEAKS事務局が橋渡し
- 国立大学B：PFに参加していた、国立大学Cの博士人材育成プログラムに関心があるとの声を受け、PEAKS事務局が橋渡し

産学連携した 改革

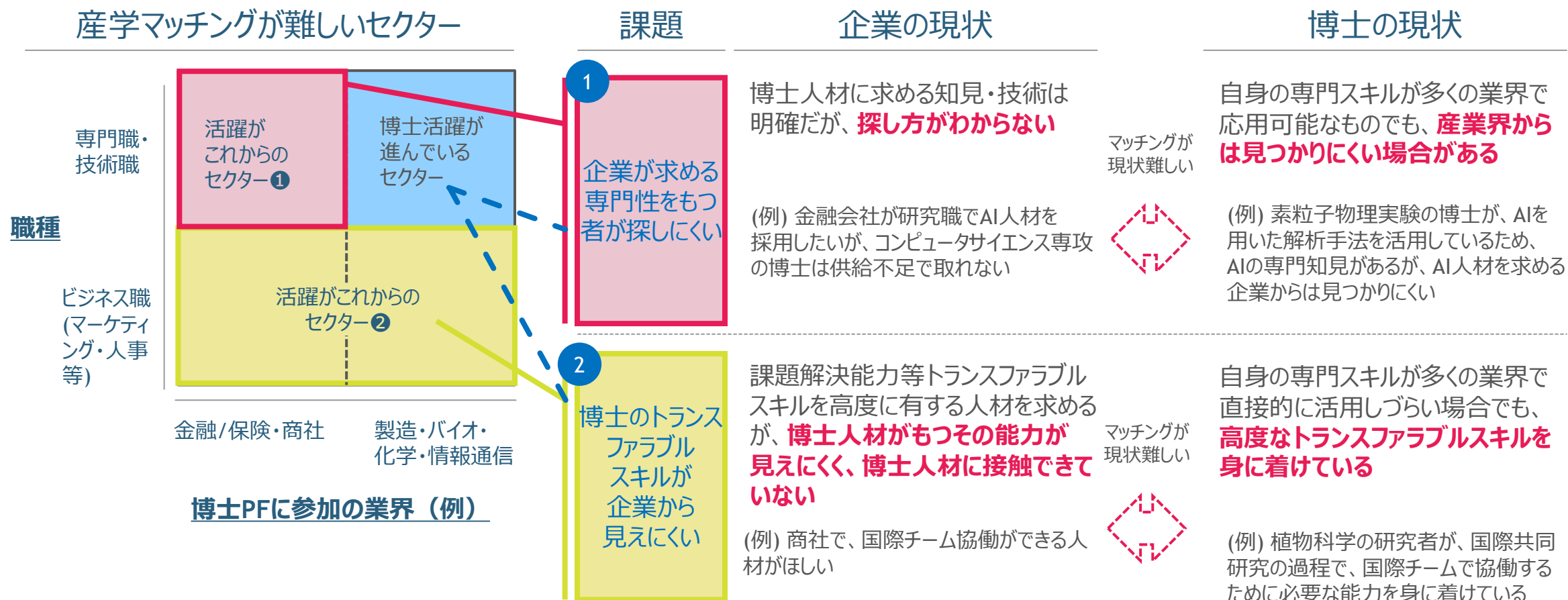


産学での個別の対話が始まっている

- 製造業W社×国立大学D：W社が富士通（株）の「卓越社会人博士制度」に関心を持っており、サブ会合第1弾をきっかけに、共同研究中の国立大学Dと対話。実施中の共同研究のテーマを対象に同制度と類似した取り組みができないか企業内で検討中
- 保険会社V社×私立大学E：私立大学Eは博士学生と企業のマッチングに課題を感じている。そこで、双方の課題意識を踏まえた上でのマッチング企画（例：座談会）を検討しており、事務局で橋渡しのうえ、まずは担当者同士で意見交換予定

博士のスキル可視化・産学マッチングに関する、セクター別の課題と現状

- 博士人材の活躍がこれからの企業セクター（業種・職種）では、①企業が求める専門性をもつ者が探しにくくマッチング出来ない、②博士のトランスファブルスキルが企業から見えにくい、という2つの課題が存在。これらの課題解決のため、民間事業者の既存システムを用いた実装や、課題解決に向け必要なその他の取組みを博士PF第Ⅰ期において議論・まとめる
- 博士活躍が進んでいるセクターでも、**新規事業立案時等に必要となる、社においてこれまで接点がありません専門性をもつ博士との出会いを叶えるシステム**としたい



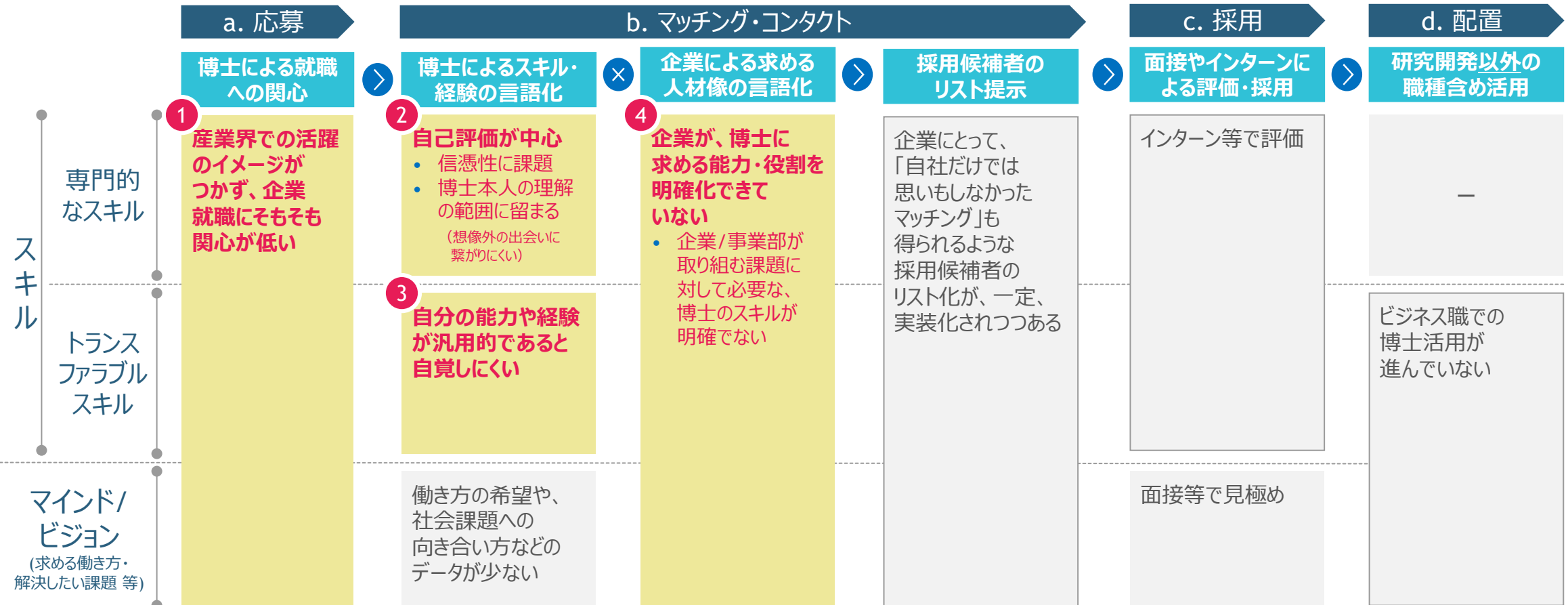
(参考) 博士のスキル可視化・産学マッチングに関する、採用フェーズ・スキル等別の課題と現状

- 博士PFに参画した産学の意見から、採用フェーズ・可視化するスキル別の、博士のスキル可視化・産学マッチングに関する課題と現状を整理した。
- 現状の整理を踏まえ、本PF では、解決すべき課題として ①～④の4つにフォーカスして検討を進めている。

黄色：PEAKS 博士PF で解決を目指す

グレー：民間企業で解決が進みつつある課題

採用フェーズ



博士PF第 I 期 セクター別の課題解決へ資する民間システム事業者等との協働方向性

- サブ会合第3弾での産学の議論を踏まえ、博士のスキル可視化・産学マッチングの特に**採用フェーズ序盤における現状の課題**を、**①博士の企業就職への関心の低さ、②③博士のスキル・経験の言語化及び客観化支援、④企業が博士へ求める能力・役割の明確化**、と詳細化
- 今後は民間システム事業者と下記のとおり協業しシステムを用いた実装を行い、**博士PF全体としてバランスよく現状の課題解決に取り組む**

現状の課題		事業者との協業（見込み）			黄色： PEAKS 博士PFと 協業し システムの 実装を目 指す	
		アカリク	LabBase	LinkedIn		
a. 応募	① 博士が、産業界での活躍のイメージがつかず、企業就職にそもそも関心が低い	すでに大学と連携した勉強会や座談会を実施している	博士ロールモデルによる1on1面談を実施中/ 博士PFと協業で拡大	すでにロールモデル検索は可能。 日本での広げ方を博士PFでの対話を通して探索	黄色： PEAKS 博士PFと 協業し システムの 実装を目 指す	
	② 博士の専門スキル：自己評価が中心 - 信憑性に課題 - 博士本人の理解の範囲に留まる （想像外の出会いに繋がりにくい）	面談ログをデータベースとして、5分間Q&Aで研究スキルやトランスファラブルスキルを自動解析・可視化	AIインタビューシステムを開発	客観性を担保したスキル可視化 - 第三者認証（指導教員等） - 学校独自のデジタルバッジ - 論文、プロフィール文、プロジェクト履歴の自然言語処理		
	③ 博士のトランスファラブルスキル：自分の能力や経験が汎用的と自覚しにくい	スキルからおすすめのキャリアを学生に提案、マッチング	セクターを超えた共通言語となる評価語を探索し、システムに実装	博士ロールモデルによる1on1面談を実施中/ 博士PFと協業で拡大		LinkedIn Learningでトランスファラブルスキルを育成・可視化
	④ 企業が、博士に求める能力・役割を明確化できていない	既存サービスの枠内で、企業の人事向けの支援を実施	※産業界で活躍する博士の調査を実施	企業面談を通じ、企業の人材ニーズの特定を行っており、博士採用を検討する社に応用		求人票からスキルをタグ化 前提として元の求人票がスキルベースである必要
		博士人材や採用フェーズに限定されない人的評価制度の検討	AIインタビューシステムを開発	スカウト機能や求人掲載による企業のスカウト支援	グレー： 既存システムで解決が進みつつある課題	
					青：システムを用いた実装以外でPEAKS博士PFと協業	

a. 応募

b. マッチング・コンタクト

採用フェーズ

民間システム事業者の皆様より、セクター別の課題解決へ向けた実装の現状等の発表

博士人材のスキル可視化・産学マッチングに関して、民間事業者の皆様から

- **現状のシステムの概要**
- **博士PF サブ会合第3弾での議論を踏まえて、実装にチャレンジしていること**

をお話いただきます。

株式会社アカリク
ヒューマンキャピタル事業本部
本部長

大久保 衛 様

株式会社LabBase
アジア/大学連携室

板倉 朋宏 様

リンクトイン・ジャパン
株式会社
公共政策営業リード

岩本 明子 様

第2部：「博士PF 第I期議論のまとめ」 に向けたグループディスカッション

グループ ディスカッションの 前提

本日のグループ・ディスカッションは、PEAKS 博士PF 第 I 期としてのまとめに向けた議論をします

- ご発言においては、**主体は誰で、誰と連携し、何をすべきなのか、明確になるよう**お願いします。
 - なぜその取組みを推進すべきかの**理由**も含めてください
 - また、なるべく**具体的な課題認識や解決策**のイメージをご共有ください
 - その際、**企業/大学としてのアクション宣言**も歓迎します

(例)「弊社/本学では、○○が課題と捉え、●●と連携し、◎◎を△△のように推進していく」「弊社/本学では、○○が課題と捉えており、政府には◎◎を△△の方法で推進してほしいと考える」

議論のポイント

- 現状の課題について、内容を具体化できる点はあるか？（関連するエピソードやデータ 等）
- 仕組み案について、どのように考えるか。また、案の内容を具体化できる点はあるか？
 - （あれば：現状の課題や仕組み案に掲載されていないが、追加で議論が必要な点）

目指す姿

- 現状、博士人材の民間就職は大企業の研究所が中心であり、マッチングも専門スキルが基盤
- しかし、イノベーションを日本全体で創出するには、博士人材の民間活躍の場をさらに広げることが必要
 - 研究所以外のビジネス職（経営企画、人事 等）
 - 商社、金融、保険などの業種
- そのためには、今後ますますトランスファブルスキルベースでの博士と企業のマッチングが必要となる

現状の課題

- 企業は採用で、博士のトランスファブルスキルに関する経験・エピソード等、分厚い記述を求める傾向
- 博士自身は企業が求めるスキルの内容・粒度を十分理解できておらず、アピールポイントが自覚できていない
 - 現状は、マッチング事業者や大学のキャリアセンターが、博士人材と面談しながらアドバイスしているが、人的リソースには限界がある
- 博士のアピールポイントは生成AIで自動言語化が一定可能だが、博士人材市場のマーケットサイズの制約で、民間事業者のみだと十分なAIの研究開発を行うのは難しい



仕組み (案)

- 1 生成AIを活用した、効率的な**博士人材のスキル可視化・産学マッチングシステムの普及支援**（政府による認知向上施策等）
 - 2 システムと既存の**政府施策との連携**
 - 文科省 研究支援サービス・パートナーシップ認定制度 (A-PRAS) を活用し、質の良いシステムを認定 (※)
 - ※アカリクキャリア等、すでに認定されているサービスも存在
 - 上記制度等で認定されたシステムについて、SPRING(※) 等の政府施策と連携させ活用促進
 - ※、既存の学内組織・分野の枠組みを越えて学内で選抜された優秀な博士後期課程学生に対し、生活費相当額及び研究費の支給やキャリア開発・育成コンテンツの提供などを一体的に推進するプログラム
 - 3 大学による**博士人材のスキル保証**の仕組みの標準化
 - 保証するスキルの内容、保証の基準、認定の方法（デジタルバッジ等）
- ... 等

議論のポイント

- ・ 現状の仕組み案で、特に重要なものはなにか？
- ・ そのほかに必要な仕組みはあるか？



本日の議論を踏まえて、サブ会合第4弾でも議論し、その後、第1期での取りまとめを目指す

目指す姿/現状の課題

- ・ 現状、企業と博士人材の接点は就職に向けた選考のプロセスに集中している
- ・ 博士人材の多様なキャリアパスを推進するためには、産業界とアカデミアが協働して進める研究等の経験を持った人材を育成することが必要である
- ・ そのため、企業が博士課程学生の「育成」フェーズに関わることや、社会人経験がある人材が博士課程に進むことの促進等が重要である

仕組み (案)

- 1 進化したジョブ型研究インターンシップ**
 - 適切な処遇を出せる仕組みづくり
 - 製造業・研究開発職以外での利用推進
- 2 修士卒業後、企業に就職し、在籍しながら博士取得を目指すモデルの普及啓発**
 - 先行事例 (島津製作所、富士通等) の政府による認知向上施策等
- 3 企業と大学の共同研究への博士課程学生の参加の促進**
 - ベストプラクティス、成功のポイント、契約調整内容等を分野ごとに整理 (製薬、製造業、金融・保険など)

…等

全体発表

全体講評

Appendix：博士人材のスキル可視化／ 産学マッチングの前提データについて

(参考) 博士人材のスキル可視化／産学マッチングの前提データ：博士課程学生の就職率

文部科学省の令和6年度学校基本調査によると、2023年度の博士課程修了/満期退学者数の就職率は70%（教育機関への就職も含む）。
なお、全体のうち21.4%が満期退学者。

(令和6年度学校基本調査) 博士課程2023年度修了/満期退学者の卒業後の状況 (2024年5月時点・回答率100%)

状況 ／ 研究科 区分	修了/ 満期退 学者総 数	就職等			進学者	就職等	臨床研 修医 (予定 者を含 む)	専修学 校・外国 の学校 等入学 者	左記以 外の者 (進学 準備中 等)	不詳・死 亡の者	就職等		全体のう ち満期退 学者	全体のうち 満期退学 者(割合)
		自営業 主等 (ア)	常用・無期雇 用労働者 (イ)	雇用契約期間 が一年以上、 かつフルタイム勤 務相当の有期 雇用労働者 (ウ)		左記「進 学者」のう ち就職して いる者(エ)					左記 (ア)(イ)(ウ)(エ)の 合計	左記 (ア)(イ)(ウ)(エ)の 合計(割 合)		
人文科学	852	12	206	140	7	—	—	7	338	8	358	42.0%	425	49.9%
社会科学	859	13	308	126	9	—	—	5	344	7	447	52.0%	328	38.2%
理学	1178	7	468	323	6	1	—	10	275	1	799	67.8%	196	16.6%
工学	3359	44	1762	590	27	15	—	14	729	6	2411	71.8%	520	15.5%
農学	741	11	323	148	6	—	—	6	177	—	482	65.0%	132	17.8%
保健	5808	66	3488	1150	57	10	8	26	615	2	4714	81.2%	982	16.9%
商船	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
家政	41	—	24	2	—	—	—	—	10	—	26	63.4%	10	24.4%
教育	425	3	205	80	—	—	—	3	108	—	288	67.8%	186	43.8%
芸術	137	32	21	13	—	—	—	5	50	1	66	48.2%	26	19.0%
その他	2273	34	960	375	19	7	2	8	684	3	1376	60.5%	550	24.2%
計	15673	222	7765	2947	131	33	10	84	3330	28	10967	70.0%	3355	21.4%

(令和6年度学校基本調査を基にPEAKS事務局作成)

大学支援フォーラムPEAKSを活用した日本型大学成長モデルの創出・展開及び同モデルの実現に必要な大学経営人材の確保・育成に関する実証調査業務

(参考) 博士人材のスキル可視化／産学マッチングの前提データ：博士課程学生の産業別就職者数

医療・福祉・教育・学術研究産業を除くと、博士課程修了者は製造業・情報通信業への就職が多く、中でも製造業は理・工・保健系、情報通信業は理工系博士課程修了者が多い。ただし、本調査は博士号未取得者（満期退学者）を含む。

(令和6年度学校基本調査) 博士課程2023年度修了/満期退学者の産業別就職者数 (2024年5月時点・回答率100%)

産業区分\研究科区分	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	保健	家政	教育	芸術	その他	計
農業，林業	0	2	2	4	20	0	0	0	0	6	34
漁業	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	4
鉱業，採石業，砂利採取業	0	0	1	4	0	0	0	0	0	2	7
建設業	0	2	7	86	2	1	0	0	0	26	124
製造業	6	10	165	802	67	228	5	5	2	283	1,573
電気・ガス・熱供給・水道業	0	2	3	25	0	0	0	0	0	12	42
情報通信業	8	13	102	180	10	13	0	3	5	67	401
運輸業，郵便業	0	1	3	12	0	1	0	0	0	6	23
卸売業，小売業	0	6	4	21	8	31	1	2	0	7	80
金融業，保険業	1	19	17	12	0	3	0	0	0	7	59
不動産業，物品賃貸業	2	1	0	2	0	2	0	0	0	4	11
学術研究※1，専門・技術サービス業	47	67	228	435	154	233	0	26	34	270	1,494
宿泊業，飲食サービス業	2	1	0	0	1	1	0	0	0	1	6
生活関連サービス業，娯楽業	2	2	0	2	1	4	0	3	1	2	17
教育※2，学習支援業	225	237	207	605	140	1,077	12	225	21	454	3,203
医療，福祉	4	6	0	19	9	3,012	7	13	0	61	3,131
複合サービス事業	1	2	2	2	1	2	0	0	0	1	11
サービス業（他に分類されないもの）	24	16	11	33	13	29	0	4	1	28	159
公務（他に分類されるものを除く）	26	38	15	70	36	39	1	6	1	62	294
上記以外のもの	10	22	31	97	17	38	0	1	1	77	294
集計	358	447	799	2,411	482	4,714	26	288	66	1,376	10,967

※1「学術研究」：学術・開発研究機関（国研等、学術的研究，試験，開発研究などを行う事業所が分類される）

※2「教育」：学校教育（幼稚園、初等～高等教育機関 等）

(令和6年度学校基本調査を基にPEAKS事務局作成)