

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 第Ⅰ期 取りまとめ

2026年1月

※本資料の内容の一部および全てについて、無断での複製・転載等などの二次利用を固く禁じます。

PEAKS 博士PF: 議論の背景

政府の「産業界での博士活躍推進施策」等を基に、PEAKSでは**産学官の共創による具体的なアクションや成果を創出**すべく、博士PF第 I 期の取組を行った

博士人材の産業界での活躍への期待

イノベーションには博士人材が不可欠

- ✓ 文部科学省・経済産業省・日本経済団体連合会・経済同友会等: 博士人材がイノベーションに不可欠という認識を共有

政府は博士人材の大幅な増加を目指す

- ✓ 文部科学省『博士人材活躍プラン』(R6): 博士人材の大幅な増加を目指す
「2040年における人口100万人当たりの博士号取得者数を2020年度比で**約3倍**とする」

政府の産業界での博士活躍推進施策

- ✓ 文部科学省・経済産業省『博士人材の民間企業における活躍促進に向けた検討会』(R6): 企業・大学・学生向け**ガイドブック**、**ロールモデル事例集**、**ファクトブック**を取りまとめ

PEAKSでは、産学官による協創で具体的なアクションや成果を創出

PEAKSの問題意識

- ✓ **博士課程進学者は減少傾向**が続き、人口当たりの博士号取得者の割合も、アメリカやイギリス等と比べて相対的に少ない
➡ **産学官が具体的にアクションを行い、成果を創出する必要**
- ✓ 我が国の**博士人材全体に対しアカデミア以外での活躍の場**を整備し、博士人材の受け皿を広げることが必要
➡ **半導体等の重要技術分野に限らず、博士人材の活躍がこれからである金融・商社等業種やビジネス職や経営層等の職種にもフォーカスが必要**



PEAKSの取組

- ✓ 令和6年度、「産学人材流動WG」において『博士人材を起点としたイノベーションの創出に向けたアクション・プラン』を取りまとめ、産学官それぞれの**具体的なアクション**を整理
- ✓ 令和7年度は、「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」(以下「博士PF」)を設置し、『**アクション・プラン**』の**実行を推進**。その際、**現場の課題等を踏まえ、産学官それぞれに今後求められるアクションを基にアップデート**することとした

PEAKS 博士PF: 取りまとめの目的

博士PFでは、博士PFを通じて生み出された**具体的なアクションや成果を整理し、今後産学官が取るべきアクションを深化**させ、かつ**産学官それぞれが自組織の取組を実行することを推進**すべく、取りまとめを行う。

前提

- ✓ PEAKS の取りまとめでは、既存提言等を踏まえ、**産学官の取組を更に進めるため独自の視点が必要**
- ✓ PEAKSの強みは、先進的取組へ積極的な産学官が集い、**組織の壁を越えた議論の場**を設け、**現場の実態に即した具体的な検討**ができることにある



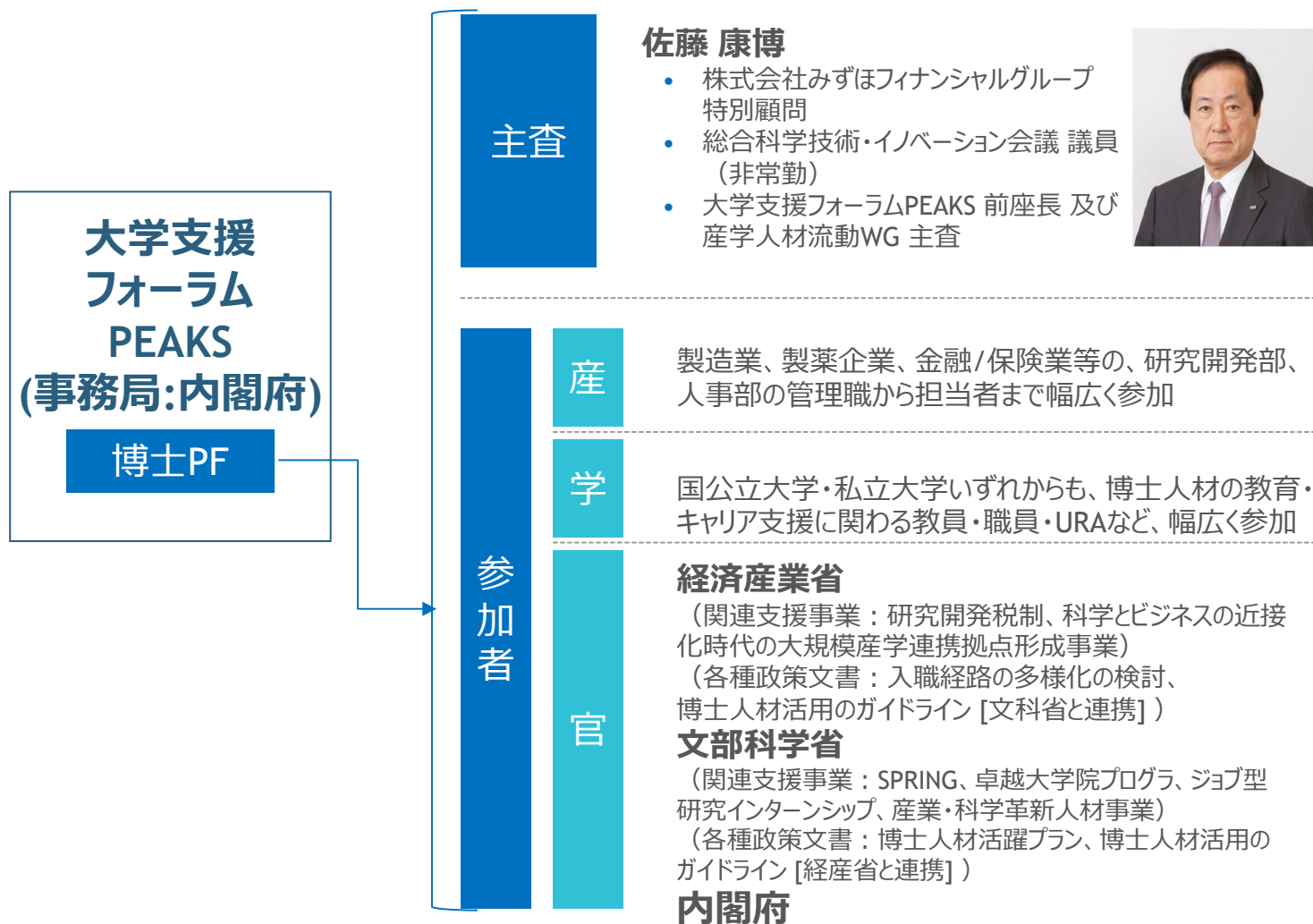
取りまとめで目指すこと

1. PFを通し生まれた具体の**アクションや成果を整理・発信し、博士人材活用に関心がある産学の取組を更に促進**
 - 例：産学の新たな取組、博士人材のスキル可視化システム (= PF参加の民間システム事業者の取組) の実装
2. 博士人材活用の課題を「業種」や「職種」別に解像度を上げ、解決に向け**産学官が行うべきアクションを深化**
3. 産学官が自組織の取組を推進していく際の「**よりどころ**」とする
 - PEAKSにおいて、アクションの継続的なフォローアップの場を今後検討

PEAKS 博士PF: PFの位置づけ

博士PF は、内閣府 科学技術・イノベーション推進事務局が事務局を担い、計182名の産学官関係者が参加。
第1期は全7回の会合と、事務局が個別に行うネットワーキング・意見交換を実施した。

体制



活動内容

- 「本会合」を3回実施し、産学官での情報共有・討議
 - 2025/1/22
 - 2025/9/25
 - 2026/1/29
- 「サブ会合」を4回実施し、実務レベルで現場の課題解決や具体のモデルケース創出に向けた討議
 - 2025/4/18
 - 2025/5/14
 - 2025/7/11
 - 2025/12/8
- 会合外で、事務局-参加者間での個別議論、及び、事務局が橋渡し参加者同士のネットワーキングを実施

PEAKS 博士PF: 取りまとめのスコープ

博士PFは、PEAKSのビジョンを踏まえ、「**科学技術を通してのイノベーション創出**」に向けた、**産業界における博士人材活躍に焦点を当てて議論した。**

PEAKSのビジョン

産学官の知を結集し、少子高齢化などの課題先進国である日本が、**イノベーションによって、経済成長と社会の持続可能性を両立**しつつ
新たなライフスタイルと価値を生み出す姿を世界に示す
(大学支援フォーラムPEAKSビジョン)



博士PF 第I期 取りまとめのスコープ

- **製造業・製薬に留まらない広い業界で、ビジネス職・経営層での博士人材の活躍もスコープに**
 - 「業種」や「職種」毎に課題の解像度を上げて議論
 - 技術を深く理解したビジネス・経営を推進すべく、ビジネス職・経営層での博士人材の活躍にも焦点を当てる
- **理工系及び人文社会系の中でも経済学や認知科学等の博士人材をスコープに**
 - 人社系 (文学・哲学・歴史学 等) の博士人材も、「総合知」の観点からイノベーションに必要と認識のうえ、本PF第I期では、特に産業界に親和性の高い分野 (経済学や認知科学等) の博士人材に焦点を当てる

博士PF: 取りまとめのビジョン・課題認識・基本方針

「科学技術を通してのイノベーション創出」に向けた、産業界における博士人材活躍推進に向け、**2つの課題認識のもと、3つの基本方針を設定**

ビジョン

日本を「**世界で最もイノベーションに適した国**」にするため
博士人材を知識基盤社会の中核とする

課題認識

重要技術分野 (AI・半導体等) の研究開発
を担う博士人材の「**数**」が不足している

「業種」・「職種」によっては
博士人材の**活躍が進んでいない**

進んでいない「業種」イメージ：金融/保険・商社

進んでいない「職種」イメージ：ビジネス職・経営層

基本方針

A

重要技術分野における
**産学での博士人材
の共同育成**

B

博士人材の活躍の幅を広げる
**キャリアパス・スキルの
整理・可視化**

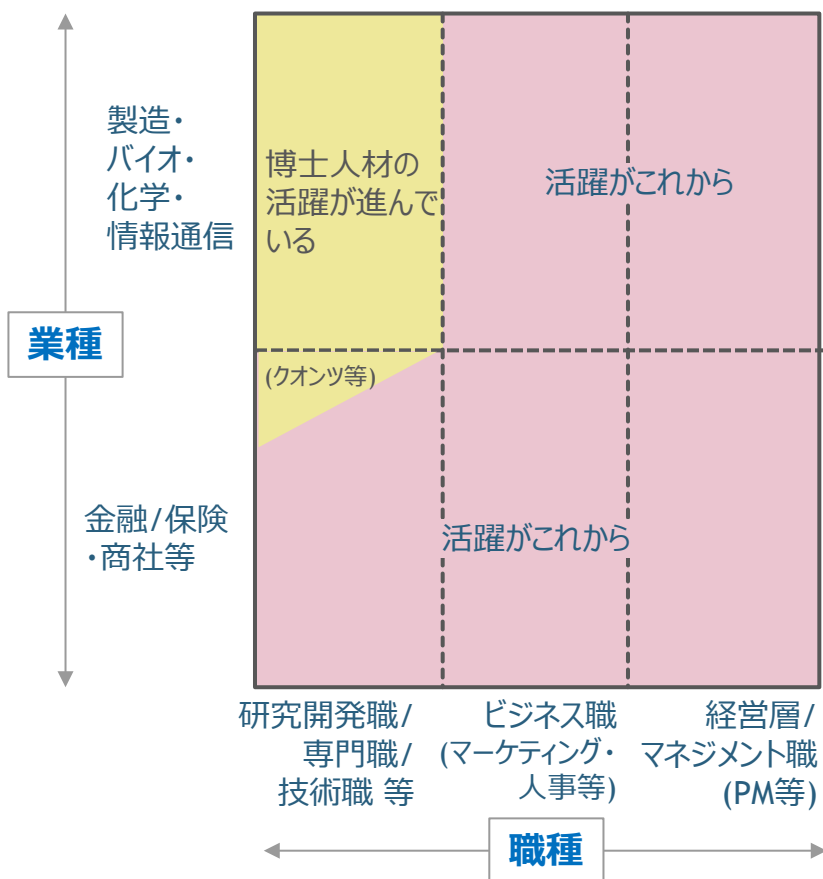
C

博士人材の活躍の幅を広げる
育成改革

(参考) 課題分析: 産業界の視点 (業種・職種) による課題の整理

博士PFでは、博士人材の供給サイド（大学の学問分類）ではなく、**需要サイド（産業界）の視点に立ち分析し、解像度を上げて業種・職種別の課題を整理**した。この整理を基に、産学官に求められるアクション案を深化させた。

業種・職種による分析



現状の課題 (PFの議論より)

- **製造業・バイオ・化学・情報通信等の企業**では、**重要技術分野 (AI・半導体など) の研究開発人材の数が不足**
 - 大学側のリソース（人員・資金）不足が、当該分野の博士人材育成の課題
- **当該企業のビジネス職・マネジメント職では博士人材活躍が進んでいない**
 - 企業内で研究開発職からビジネス職へのキャリアパスが整備されていない
 - ビジネス職・経営層で活用できる能力(トランスファラブルスキル)が博士人材の側に不足
- **金融/保険・商社等の企業**では、**博士人材との接点が希薄で、学生・企業共に活躍イメージがもてない**
 - 博士人材の活躍が進んでいるのは、クオンツ等のわずかな専門職のみ
- **ビジネス職が中心の当該企業では、社内で博士人材活用の経験が少なく、人事制度等整備が不足**
 - ビジネス職・経営層で活用できる能力(トランスファラブルスキル)が博士人材の側に不足
- **当該企業は博士人材の専門性よりもトランスファラブルスキルを活かした採用となるが、可視化が難しいため、マッチングが進んでいない**

博士PFの取りまとめにおける「産学官のアクション」の概要

博士PFの取組を通し、**3つの基本方針**にかかり、**変化の兆し**が表れている。今後、産学官で変革を進め、**3つの基本方針**を具体化するため、**5つのアクション案**と**1つのアクション方針**を提起する。

基本方針

博士PFにおける変化の兆し

変革に向けた今後のアクション

- : 具体的なアクション案を提示
- : 今後取り組むべき方針を提示

A

重要技術分野における
産学での博士人材の共同育成

- 「卓越社会人博士制度」が博士PFで紹介され、PF参加企業内で導入検討・PF参加産学での対話も開始している
- 関係省庁での関連事業につき、産学の現場から見た実行上の論点を提起している

A1

企業が資金・人材等を提供して、博士人材を産学で**共同育成**する仕組みの推進

A2

博士人材の育成を**府省庁横断**で推進する仕組み作り

B

博士人材の活躍の幅を広げる
キャリアパス・スキルの
整理・可視化

- 博士人材の活躍がこれからの業種・職種のロールモデルの紹介 (例: コンサルティング業、化学メーカー人事職) を行い、PF関係者間の意識の変化に繋がっている
- 博士人材のトランスファラブルスキル可視化を叶える「システム」の要件を整理し、民間システム事業者での実装が始まっている

B1

“博士人材の活躍がこれからの業種・職種”での**博士ロールモデル創出・そのための人事制度等整備**

B2

産業界が求める**トランスファラブルスキル**の可視化・マッチング
・民間マッチングシステム事業者の取組を産学で後押し・活用
・可視化に必要な能力・要素を、産学により明確化

C

博士人材の活躍の幅を広げる
育成改革

- 博士課程学生と産業界の接点を増やす好事例が博士PFを介し横展開されている

C1

産学での**「共創」**による人材育成と、
そのための**博士人材と産業界の接点強化**

C2

大学における**トランスファラブルスキルの育成**のための
教学の在り方改革

A 重要技術分野における産学での博士人材の共同育成

- 半導体等の重要技術分野では、企業のニーズに比して、博士人材の供給が足りていない。背景には大学側のリソース（資金・人材等）不足があり、この解消のため、**企業及び府省庁横断でリソースを提供して人材育成をする取組が必要。**

目指す姿

- 今後、研究開発人材として、博士人材が必須となる重要技術分野（AI、量子、半導体等）で、企業が必要とする人材が十分に供給されている
- 以って、日本が重要技術分野において、世界で最もイノベーションを推進できる国となっている

現状/課題

- 重要技術分野、例えば半導体では、我が国の経済安保の観点で重要な分野であるが、企業のニーズに比して、博士人材の供給が足りていない
- 背景には、大学側のリソース（資金・人材）不足がある。企業側もリソースを提供しての産学共同育成の取組が足りていない
- 博士課程在学中に、産業界との接点が少ないため、業務上必要なスキルが育成不足なことがあり、企業にとって即戦力になりにくい

博士PFにおける変化の兆し

- 「卓越社会人博士制度」(*)を
会合にて紹介し、**博士PFに
参加した複数企業が、自社で
の導入のための検討を開始して
いるだけでなく、産学で具体的
に取組を導入するための
対話も始まっている**

(※修士学生が博士課程へ進むと同時に社員となり、大学での研究と企業での業務としての研究に同時に取り組む制度)

- また、**関係省庁で実施予定の、
重要技術分野等での産学連
携での博士人材育成**について、
産学の現場から見た実行上の
論点を提起している

今後のアクション方針

**A1 企業が資金・人材等を提供し
て、博士人材を産学で共同育成す
る仕組みの推進**

**A2 博士課程学生の育成を府省庁
横断で推進する仕組み作り**

A1 重要技術分野における産学での博士人材の共同育成

- 半導体等の重要技術分野では、**博士人材の育成を産学が連携し進めるための枠組み**（博士課程学生が個別に企業と共同研究契約を結ぶ、または学部・学科単位で産学が融合して博士課程学生を育成する）を推進することで、当該セクターにおける博士人材の需給ギャップを埋めることを目指す。

具体的なアクション（案）

1 博士課程学生が企業との共同研究に加わりやすい環境を整備する

- **必要になるプラクティスを具体化・整理する【産学官】**
(共同研究と学位論文執筆の両立、企業の人材が大学にクロスアポイントした上で博士課程学生の論文指導を共同で実施 等)
- 企業との共同研究を通じた「**博士課程学生の育成**」を推進するため、学内制度の整備に努める【学】。
また、産学での博士人材の共同育成の取組を後押しする【官】
- 上記の大学の学内制度の整備を前提とし、**企業はR&D予算に加え、リクルート費用も共同研究に活用する【産】** 等

2 企業がリソースを拠出して、重要技術分野において、産学で融合して博士人材を育成するスキームを実施する【産学官】

3 修士課程（博士前期課程）修了後に、企業に就職しながら、博士後期課程での学修を継続できる仕組みを展開し、実施数を増やす【産学】。こうした取組を後押しする【官】

A2 重要技術分野における産学での博士人材の共同育成

- 博士人材育成は国全体の産業振興に関わる問題であり、文科省や経産省だけに閉じず、関係省庁が連携しての取組が必要になる。
- 文部科学省が引き続き基盤的な取組を推進するとともに、**各省庁が、当該省庁に関わる重要技術分野において、博士人材育成のために資金拠出を行うことなどが一案として考えられる。**

問題意識

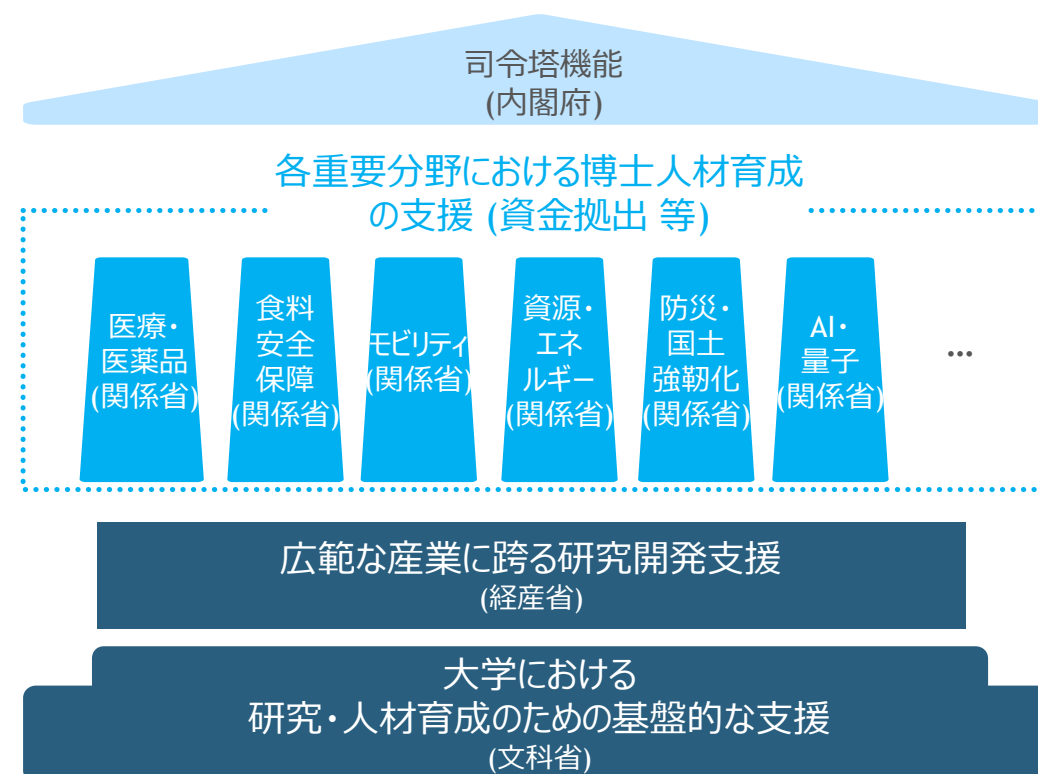
- 現在は「知識基盤社会」と呼ばれるように、科学技術はあらゆる分野で欠かせないものとなっている。
- しかしながら、博士人材をはじめとする高度専門人材の育成は文部科学省が中心に行っており、各分野での「出口」を所管する各府省庁からの投資は少ない状況にある。
- 他方、アメリカをはじめとする諸外国では、各分野を所管する政府機関が、分野を絞って人材投資を行っている状況にある。

【海外での参考事例】

アメリカの保健福祉省の下にある国立衛生研究所 (NIH) は、**17の大学に対して、生命科学分野の博士人材の産業界活躍を促すプログラムに資金を拠出** (“Broadening Experiences in Scientific Training” (BEST) awards; 2013年より6年間実施)

今後取り組むべき方針（案）

各重要技術分野の出口を所管する各省庁からの 人材投資を積極的に推進する。



B 博士人材の活躍の幅を広げるキャリアパス・スキルの整理・可視化

- 博士人材の活躍がこれからの業種・職種の**国内ロールモデル**を創出し、**企業・学生共に博士人材の活躍の具体的なイメージを醸成、また特に企業は人事制度等の整備**が必要。また**トランスファラブルスキル可視化の新たな仕組みが必要**

目指す姿

- 製造・製菓業の研究開発職等といった**「博士人材の活躍が進んでいる業種・職種」以外に就職できる博士人材が増えている**
- 博士課程修了後に**企業で活躍するイメージを持てる学生**を増やし、博士課程進学者が増えている
- 産業界側**に、博士人材の**トランスファラブルスキルがわかりやすく可視化**されている

現状/課題

- 文科省・経産省が博士人材のロールモデル集**を創っている
- この中で、トランスファラブルスキルを活かして活躍する事例も出てきているが、割合としては僅少であり、**専門性を直接活かして業務にあたる博士人材に比べ、企業/博士人材個人双方にとって企業活躍のイメージをつかむことが困難**である

博士PFにおける変化の兆し

- 博士人材の活躍がこれからの業種・職種のロールモデルについて、産業界・大学へ紹介^(*)を行い、**参加した産学関係者の間では意識改革**に繋がった
- また、トランスファラブルスキルの可視化のため「システム」に求める要件を整理し、民間マッチングシステム事業者に提唱これを受け、**実際に新たなシステム開発や実装が始まっている**

今後のアクション方針

B1 “博士人材の活躍がこれからの業種・職種” での**博士ロールモデル創出・そのための人事制度等整備**

B2 **産業界**が求める**トランスファラブルスキル**の可視化・マッチング
・民間マッチングシステム事業者の取組を産学で後押し・活用
・可視化に必要な能力・要素を、産学により明確化

*1 : https://www8.cao.go.jp/cstp/daigaku/peaks/platform/sub01_flyer.pdf

B1 博士人材の活躍の幅を広げるキャリアパス・スキルの整理・可視化

- 博士人材の活躍が**これからの業種、これからの職種**（ビジネス職・マネジメント職）につき**ロールモデルのデータベース等を構築し、産学官による活用を進める**。また、**ロールモデル創出へ、企業の人事制度等を整備**する。

具体的なアクション（案）

- 1 学生が“博士人材の活躍がこれからの業種・職種”におけるロールモデルに触れられるよう**事例を継続収集し、データベース化等**行う【**民間マッチングシステム事業者・産**】。また、上記事例の活用を進める【**産学官**】
※ データベースは、民間マッチングシステム事業者が社内に保有するクローズなものを想定するが、政府が閲覧・ロールモデル把握に活用できるような仕組みもあると望ましい
- 2 **様々な職種で活躍する博士人材のロールモデルの創出**のため、経営層と人事部・他の事業部門との間で、**博士人材の戦略的活用を議論し、育成プログラムやキャリアパス等を整理し、採用活動を含めた人事戦略に反映**させる。
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する【**産**】
- 3 博士課程への進学者が増えるよう、**学部時代から多様な博士人材のロールモデルの事例に触れる場面を創る**【**学**】。
また、政府施策である「スーパー・サイエンス・ハイスクール(SSH)」、「次世代科学技術チャレンジプログラム（STELLA）」、「未来の博士フェス」との連携など、**初等中等教育段階の児童・生徒へ多様な博士人材のロールモデルを発信**する【**学・官**】

- 博士人材の“**トランスファラブルスキル**”を可視化するシステム開発・普及を進め、産業界と博士人材の**マッチング推進**を目指す。

具体的なアクション（案）

- 1 多様な可視化・マッチングシステムの特性を整理し、大学、博士人材、産業界が活用する際の参考資料を作成する【産学官】**
※PEAKSの取りまとめで現段階の整理は行うが、今後はこれを発射台として産学で更新
- 2 博士人材に産業界が求めるトランスファラブルスキルについて、業界/職種の特性を踏まえ、より細かな粒度で整理する【産学・民間マッチングシステム事業者】**
- 3 博士人材と企業をマッチングするシステムにおいて、客観データ(論文等)、AI対話、第三者評価等による、トランスファラブルスキルの評価方法を充実させ、活用する【産学・民間マッチングシステム事業者】**
- 4 産業界が求めるトランスファラブルスキルを習得できるコースについて、受講・単位取得した学生へデジタルバッジを付与・企業担当者に可視化する仕組みを整備する【産学】**
※産業界も学生の評価に関わるコースの企画・運営を産学が協力することから開始することで、産学での評価基準のすり合わせ等が可能になる
- 5 SPRING(※1)等の政府施策において、研究支援サービス・パートナーシップ認定制度 (A-PRAS) (※2)等で認定された研究支援サービスの活用を促進する【官】**
※1 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
※2 民間事業者が行う研究支援サービスのうち、研究者の研究環境を向上させ、我が国における科学技術の推進及びイノベーションの創出に寄与するサービスを認定する制度

C 博士人材の活躍の幅を広げる育成改革

- 博士人材のビジネス職・マネジメント職での活躍推進へは、「ロールモデル創出」だけに留まらず、**大学における教育体制の見直しも必要**。その際、特に**産学連携した人材育成は有効**であり、そのためには**博士課程学生と産業界の接点の増加が必要**

目指す姿

- 博士人材が、ビジネス職・マネジメント職に活用可能な**トランスファラブルスキル**を身に付けている
- それにより、あらゆる**業種・職種で博士人材の就職が増え**、産業界での博士人材活躍の幅が広がっている
- 以って、博士人材が企業における多様な場で能力を発揮し、企業のイノベーション創出と事業・経営戦略が向上している

現状/課題

- 産業界で生きる博士人材の能力を育成する手立てとして、**共同研究やインターンシップ**など**博士課程学生と産業界との接点**が存在
- しかし**博士人材を採用していない企業ではインターン等の採用活動に社内理解が得にくい**。「ジョブ型研究インターンシップ」（文科省事業）についても、研究開発部門を有さない企業では活用が難しい
 - 知財評価が難しいため「共同研究型」は親和性がない
 - 企業の事業部が主導する場合には「直接雇用型」も難しい
 - わかりやすい成果物を生み出さない「テーマ探索型」が困難
 - 博士人材側にAI等のわかりやすい専門スキルがないと企業とマッチングしにくい 等

博士PFにおける変化の兆し

- PEAKSの博士PFでは、博士課程学生と産業界の接点を増やす好事例を紹介の上、大学同士や産学の橋渡しを事務局が行い、**好事例の横展開が進みはじめている**

今後のアクション方針

C1

産学での「**共創**」による**人材育成と、そのための博士課程学生と産業界の接点強化**

C2

大学における**トランスファラブルスキルの育成**のための教学の在り方改革

C1 博士人材の活躍の幅を広げる育成改革

- 博士人材のビジネス職・マネジメント職での活躍推進へは、トランスファブルスキル育成の観点から、**博士課程在籍時から学生が企業と共創する枠組み (インターンシップ、共同研究 等) が重要**
- 産学の選択肢の多様化に資するよう、現状の政府の制度的枠組み (ジョブ型研究インターンシップ 等) 以外にも、**博士課程学生と企業が相互理解を深めるための接点・共創の枠組み増加を目指す**

具体的なアクション (案)

- 博士活躍がこれからの業種及び職種において博士課程学生と産業界が接点を持つ枠組みを構築する【産学】。**「接点」を持つ際は、採用活用を必ずしも前提としない座談会のような取組から、インターンシップや共同研究まで、広く連携の選択肢を模索する【産学】。好事例は横展開を推進する【産学官】

※博士人材と産業界の接点は、「博士人材コンソーシアム」や各大学が独自で実施する意見交換会やポスターセッション等としてすでに一定存在

<博士人材と産業界の共創を実現する人材育成のイメージ>

- 博士課程学生が課題発見力を活かし、企業に対して様々なアイデア等を提案
- 博士課程学生がチームで、企業が直面する分野横断的な課題への解決策を提案 ... 等

- 上記①の枠組みの一つとして、インターンシップのあり方の**事例収集/ガイドライン作成等**を行う。**ジョブ型研究インターンシップ**の枠組みも、研究開発以外の業務においても活用しやすくなる方策を検討する【産学官】

C2 博士人材の活躍の幅を広げる育成改革

- 博士人材が研究開発以外の職でもトランスファラブルスキルを活かし活躍できるよう、日々の研究活動も含め、**人材育成の在り方の変革が大学に求められる**

具体的なアクション（案）

- 1 研究職以外でも産業界で活躍できる人材を輩出できるよう、**日々の研究活動において学生がトランスファラブルスキルを身に付けられるよう、研究室運営・教育の在り方を設計する。同時に、ビジネス職・マネジメント職で活用できるトランスファラブルスキルを培う教育プログラムを積極的に導入する【学】**

大学支援フォーラム PEAKS