

# PEAKS

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

# 大学支援フォーラムPEAKS 産学人材流動WG これまでの議論概要報告

## 全体会合

2024年3月1日(金)

# 産学人材流動WGの設置について

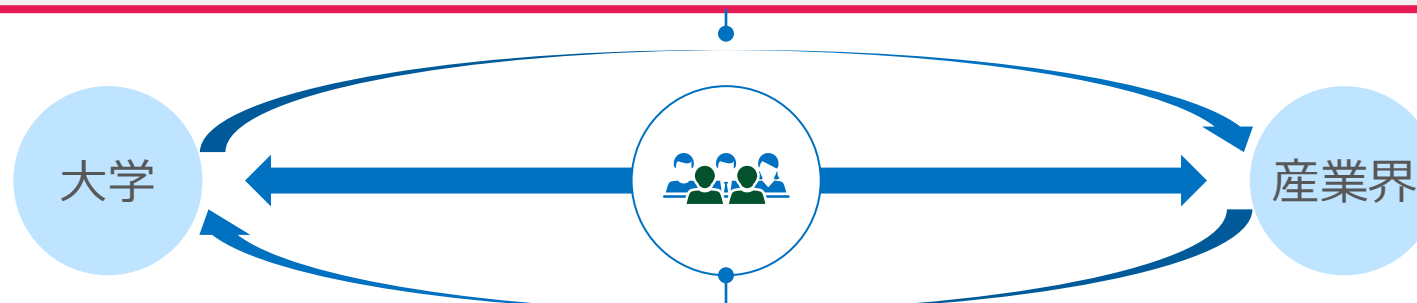
## 【WG設置趣旨】

- 我が国が今後も継続的にイノベーションを創出していくためには、社会課題の解決や価値創造を先導する資質・能力を持った多様な人材が、産業界と大学を行き来し、活躍することが不可欠である。そのためには、特に、高度な専門知識と課題解決力を有する博士人材の産業界における活躍の場を広げるとともに、産業界の人材が大学経営に関与するための具体的方策の検討が必要である。
- 現状では、産業界が博士人材を十分に活用できていない、産業界が求める人材が大学で十分に育成されていない、といった課題が見られ、産学双方において、互いのニーズに対する理解が十分とは言えない状況である。
- そこで、産学双方の有識者を招いて率直なご意見をいただきつつ、下記3つの論点を中心に議論を行い、相互理解を深め、「産業界と大学の間における人材流動性の強化」に向けた、各企業や大学での具体的なアクションに繋がる方策を検討する。

## 論点① 博士号取得者等が産業界で活躍することを促進するためにはどうすればよいか？

- 産業界がどのようなロールモデルを用意することで、学生の博士課程への進学を促進することができるのか？

メイン論点として  
議論中



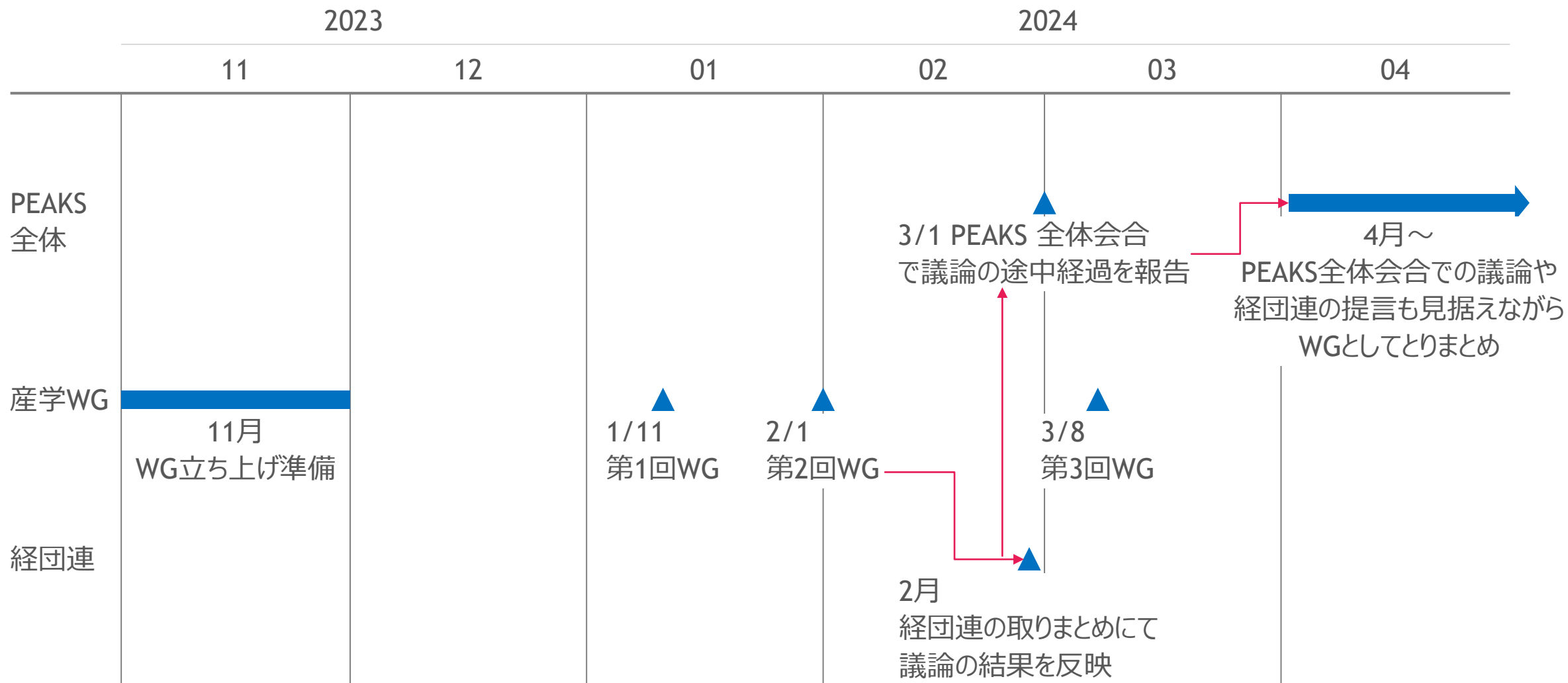
## 論点② 産業界として、大学にどのようなことを求めるのか？

- スタートアップの共同創出
- リカレント教育の在り方
- 修士・博士課程における教育の在り方 等

## 論点③ 大学経営の深化に向けて、産業界からどのような人材が大学の経営に関与することが必要か？

- 例1: 執行部(CFO等)として大学経営をリードするパターン
- 例2: 大学職員として経営の基盤を支えるパターン

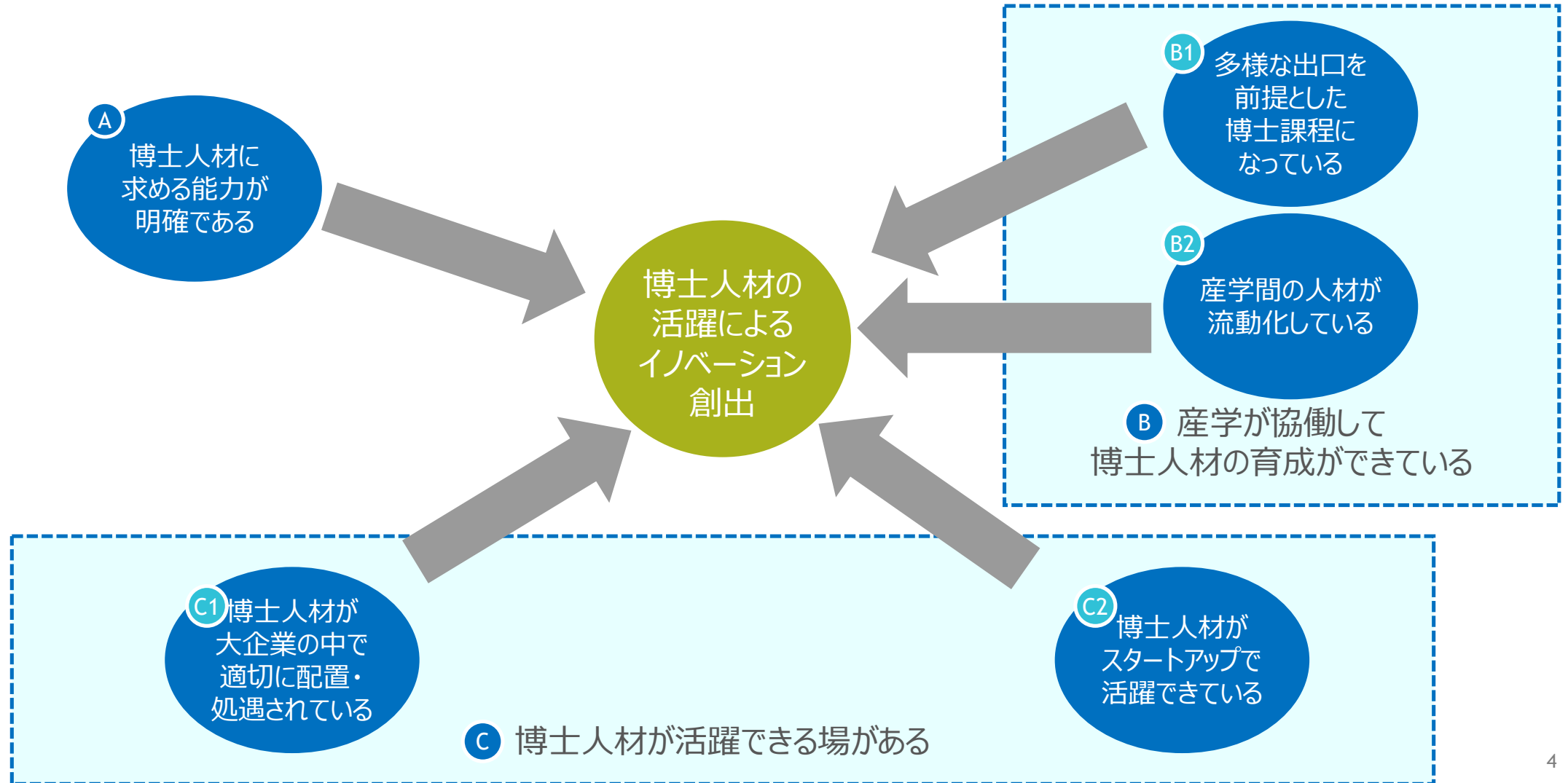
# PEAKS 産学人材流動WGのスケジュール



# 産学人材流動WGの委員(五十音順)

ご氏名	ご所属/経歴
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
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
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
寶金 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
渡邊 光一郎	第一生命保険株式会社 特別顧問
主査 佐藤 康博	株式会社みずほフィナンシャルグループ 特別顧問
オブザーバー 長谷川 知子	一般社団法人日本経済団体連合会 常務理事

- 博士人材に**求める能力が明確化**され、**多様な出口を前提とした博士課程教育**となり、博士人材が**活躍できる場が社会全体として整う**ことで、博士人材の活躍によるイノベーション創出を目指す



- 産業界は、博士人材に対し、専門分野における深い知見のみに留まらず、**次世代の課題を発見し、誰も答えを持っていない複雑な問題に対応できる能力**等、領域を問わず、課題の発見・解決に通用する能力を期待している

## 博士人材に求められる能力の全体像（イメージ）

現在議論中

博士人材には、専門分野における深い知見に加え、博士課程を通じて身に着けた普遍的なスキルや、複雑な課題の発見・解決に対応できる能力を期待している

- このような博士に期待される能力は、所謂「トランスファブルスキル」や「コンピテンシー」との関連が指摘されている

### トランスファブルスキル※1



博士課程における専門性の高い教育・研究活動を通じて磨くことのできる、社会の様々な場面で必要とされるスキル<sup>1</sup>

- 問題解決能力、創造性・抽象的思考、起業家精神、プロジェクトマネジメント、リーダーシップ、チームワーキング 等<sup>2</sup>

### コンピテンシー※2



高い業績をもたらす行動特性とパーソナリティ<sup>3</sup>

- 知識・技能という“顕在部分”の水面下にある“自己概念・価値観” / “性格・動機”といったものを指す<sup>4</sup>

※2コンピテンシーは様々な文脈や意味合いで用いられるため、定義付けも論者によって異なることがある

## 特にこれからの博士に求められる能力（例）

現在議論中

### 能力

### 背景となる社会状況

次世代の課題を発見する能力

イノベーション創出のために、次世代で重要になるだろう課題を発見することが必要

博士人材は、分野の枠を超えて、俯瞰的な視座から、将来の課題を発見できるポテンシャルがある

誰も答えを持たない複雑な課題に対応できる能力

企業は、グローバルに誰も答えを持っていない課題に直面

- ネイチャーポジティブやカーボンニュートラル 等

博士人材は、博論の執筆を通し、誰も答えを持っていない課題に粘り強く取り組む経験を持つ

※1 “Transferable skills are skills learned in one context (for example research) that are useful in another (for example future employment whether that is in research, business etc.). They enable subject & research-related skills to be applied & developed effectively.” (ESF, 2009)

出典：1. 第11期科学技術・学術審議会 人材委員会(審議まとめ [mext.go.jp](http://mext.go.jp)); 2. 齋藤芳子『博士教育の世界的動向～移転可能スキルのトレーニング～』

3. 大野勝利(2009)『コンピテンシーの定義に関する一考察』; 4. 小方直幸(2001)『コンピテンシーは大学教育を変えるか』(高等教育研究第4集)

- 従来の「指導教授の研究活動を担う」博士課程教育では、**研究者以外の出口が見えにくかった**点が課題である。
- 今後は、**産業界とも協働**しながら、“学位プログラム”として位置づけ、**博士課程で育成する能力を明確化**し、**他領域との越境的な学びや課題発見・解決の機会の充実**を図ることを検討する。

## 博士課程教育における現状の課題と今後の取組みイメージ

現在議論中

### 現状の課題



従来の博士課程では、所属研究室の**指導教員の研究活動を担うことが中心**であったため、**研究者以外の出口が見えにくかった**との指摘

- 研究成果が重視され、指導教員による評価が重視される傾向
- 修了年限が明確な海外の大学院と比較して、学位取得期間に及ぼす指導教員の指導方針による影響が大きく、修了年限を超えて在籍する学生が多い
- 研究者以外の出口が見えにくいことは博士課程を目指す学生が減少することの一因となっている

### 今後の取組みイメージ



従来の博士課程から**抜本的に改革**

細分化された専門分野の研究に取り組むのみならず、**課題発見力/解決力を育成**

- 他領域との越境的な学びの充実
- 社会における課題解決、あるいは技術の社会実装への関わり等

博士課程を“**学位プログラム**”として再構築すると共に、博士課程で**育成する能力（ディプロマポリシー）**を明確化

博士課程で育成する能力、及び産業界も含めた研究者以外の出口を、**学生に対して、早期（学部生等）から明示**することで、博士課程への進学者を増加

## アカデミアから産業界への要望（例）

現在議論中



産業界が**博士人材に求める能力を明確化**すること



大学での学びと産業界での**経験を柔軟に往復**できる仕組みを協働して構築すること



高度専門型インターンシップ等を通じ、**アカデミアと協働して、博士人材の育成**に取り組むこと



博士課程人材の**処遇およびキャリア形成**について検討すること

現在議論中

- 目指す姿の実現に向けて、**大学・企業のアクション**と、**両者で協働すべきアクション**、**政府への提言**を検討

	A 博士人材に求める能力を産学で対話した上で明確化	B 多様な出口を前提とした博士課程改革	C 博士人材の活躍の場づくり
大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 博士課程を通して育成する能力の明確化・可視化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 博士課程の教育内容の抜本的変革                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 専門領域を超えて課題を見つけ、解決策を見出せる能力を持つT型やπ型の人材育成</li> </ul> </li> <li>• 研究者以外の出口を前提としたキャリア教育の充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 国内外の高度人材を引き寄せる「場」と「仕組み」の構築</li> </ul>
大学と企業の連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 産学での博士課程人材に求める能力に関する対話</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 大学での学びと産業界での経験を柔軟に往復できる仕組みづくり</li> <li>• 産学協働のスタートアップ育成強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ジョブ型研究インターンシップ制度の普及と改善</li> </ul>
企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 博士人材に対して求める能力を大学に対して明示                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 博士人材本人に対しても明確に提示</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 博士課程への進学者を増やすための採用時期の見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 博士人材の価値理解</li> <li>• 中長期目線での適切な評価・処遇</li> </ul>
政府への提言事項(案)	今後検討		



## 目指す姿の概要

## 詳細

<b>A</b> 博士人材に求める能力が明確である	企業は博士人材に対して求める能力（特にトランスファラブルスキルやコンピテンシー等）を明確化し、他方で大学は企業側ニーズに呼応する形で博士課程を通して身に付けられるものを学生に示すことで、学生は卒業後のキャリアへの不安なく博士課程に進学し、企業が育成された博士人材を採用する好循環が生まれている
<b>B</b> 産学が協働して博士人材を育成できている	<b>B1</b> 博士課程が多様な出口を前提とした教育の場となっている 従来博士課程から抜本的な変革がなされ、細分化された専門分野での研究に取り組むのみならず、他領域の越境的な学びや社会における課題解決あるいは技術の社会実装への関わり等を通して、課題発見力/解決力などが育成されている。合わせて、そのことが学生に対して明確に伝わることで、博士課程への進学者が増加している
	<b>B2</b> 博士人材の能力向上、活躍促進に資する人材の流動化が産学間で起こっている 博士人材が一定期間企業で働き、社会実装化等に係る企業側の課題解決に貢献したり、企業の社員が一定期間大学院で研究経験を積み、論文発表により博士号を取得して企業へ戻る等、産学間の人材の相互交流が拡大している
<b>C</b> 博士人材が活躍できる場がある	<b>C1</b> 博士人材が大企業の中で適切に配置・処遇されている 企業が博士人材の真の価値を理解した上で、採用後に博士人材が活躍できる機会を与えると共に、適切に評価・処遇することができている また、その事実・実績が学生側に正しく伝えられている
	<b>C2</b> 博士人材がスタートアップで活躍できている 大学・企業の支援や仕組みにより、大学発および企業発(カーブアウト型も含む)スタートアップで活躍する博士人材が増加している