

令和 7 年度
大学支援フォーラム PEAKS

全体会合議事録

令和 8 年 2 月 27 日

大学支援フォーラム PEAKS 令和7年度 全体会合 議事次第

令和8年2月27日(金)

15:00~17:00

対面・オンライン開催

1. 開会挨拶
2. PEAKS新体制についての報告と決議
3. 令和7年度活動報告
4. 令和8年度以降のPEAKSの取組に関する意見交換
5. 閉会挨拶

<配布資料>

- 資料1 議事次第
 - 資料2 進行資料
 - 資料3 日本型大学成長モデルアドバイザー・ワーキンググループ 最終まとめ
 - 資料4 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
 - 資料5 令和8年度以降のPEAKSの取組について
- 出席者名簿（非公開）

以上

目次

大学支援フォーラム PEAKS 令和 7 年度 全体会合 議事次第	2
1. 開会挨拶	4
2. PEAKS 新体制についての報告と決議	5
3. 令和 7 年度活動報告	6
4. 令和 8 年度以降の PEAKS の取組に関する意見交換	10
5. 閉会挨拶	27

1. 開会挨拶

○ 錦参事官（内閣府科学技術・イノベーション推進事務局）

定刻になりましたので、ただいまから、大学支援フォーラム PEAKS 令和 7 年度全体会合を開催いたします。本日はお忙しい中お集まりいただきまして誠にありがとうございます。PEAKS 事務局を務めております、内閣府 科学技術・イノベーション推進事務局 参事官の錦でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日の会合は、対面・オンラインでのハイブリッド開催でございます。オンライン参加の皆様は、ご質問等ございましたらチャット欄にコメントを頂くか、zoom の機能にて挙手をいただきますようお願い申し上げます。本日の資料については、事前に事務局から電子配布すると共に、対面参加の皆様へは紙媒体でもお渡ししております。議事次第に記載の資料について、不備等ございましたら、事務局までお知らせください。また、本日まで出席者のご紹介については、配布しております「出席者名簿」を以て代えさせていただきます。本日の座席は、出席者名簿の五十音順となっております。

また、本日の会合の議事録は、PEAKS 全体会合運営規則に基づき、PEAKS ウェブサイトにて公開を予定しております。議事録の作成・公開にあたっては、規則に基づき、座長と相談の上対応させていただきます。そのため、本会合は事務局にて録音・録画させていただきますことご了承ください。

なお、本日、会場後方には、来場者への情報共有を目的とした、PEAKS 構成員組織からの資料等がございます「コミュニケーションテーブル」を設置しております。みなさま、ぜひお手に取ってご覧ください。

議事に先立ちまして、小野田 紀美 内閣府特命担当大臣 科学技術政策担当より、ご挨拶を録画にて頂戴しております。みなさまご覧ください。

○ 小野田大臣（内閣府特命担当大臣（科学技術政策担当））のビデオメッセージによる挨拶

内閣府特命担当大臣、科学技術政策担当の小野田紀美です。

本日は、大学支援フォーラム PEAKS の令和 7 年度全体会合がこのように盛大に開催されることをお喜び申し上げます。皆様方におかれましては、日頃より、我が国の科学技術・イノベーションの発展に向けご尽力を賜っておりますこと、この場をお借りして改めて感謝申し上げます。

今年度の PEAKS では、産業界における博士人材の活躍推進に向けた議論に加え、大学経営力の高度化に資する好事例の横展開や、大学経営人材の育成など、活発な取組が行われたと伺っています。いずれも、産学の経営層が集い、互いの知見を持ち寄る PEAKS ならではのテーマであり、個々の企業や大学の現場での具体的な取組につながることを期待しております。

現在、内閣府では、第 7 期「科学技術・イノベーション基本計画」の策定に向けた検討を進めています。科学技術・イノベーションは我が国の国力の源泉です。高市総理からは、基本計画の取りまとめに向けて、運営費交付金などの基盤的経費や基礎研究への投資の大幅な拡充、基礎研究から社会実装までの一気通貫での支援の実現、国家安全保障上の要請に科学技術が応えていくという視点を踏まえた検討等により、「新技術立国」を実現するよう指示をいただいております。私としては、第 7 期基本計画

により、科学技術・イノベーション政策を新たなステージへと引き上げ、日本を強く豊かにするための鍵となる重要な政策として推進してまいりたいと思っています。このためには、これまで以上に、産学官が一体となり協力していくことが重要になってまいります。

本日の全体会合が、そのような議論を深め、新たな連携の機会を生み出し、具体的な行動に移すきっかけの場となることを期待しております。最後に、皆様のご健勝と今後のさらなるご活躍を祈念申し上げるとともに、PEAKS の取組が今後に向けて一層発展することを願い、私の挨拶といたします。本日はどうぞよろしくお願いたします。

2. PEAKS 新体制についての報告と決議

○ 錦参事官（内閣府科学技術・イノベーション推進事務局）

それでは、議事次第の 2 番「PEAKS 新体制についての報告と決議」にうつります。お手元の資料 2 の 5 ページをご覧ください。まず報告事項になります。PEAKS の座長はこれまで、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 特別顧問の佐藤康博様に、昨年末の任期まで 3 年間お務めいただきました。過日の幹事会にて、新座長として、内閣府 総合科学技術・イノベーション会議 常勤議員の宮園浩平様が選任されたことをご報告申し上げます。

次に審議事項でございます。6 ページをお開きいただければと思います。PEAKS の幹事会構成員 15 名のうち、大野様を除く 14 名の方が、令和 7 年 12 月 22 日で任期満了となりました。運営規則により、幹事会構成員は座長がフォーラムのメンバーから指名し、全体会合の承認を得て決定することとなっております。引き続きお務めいただく方と、新たにご就任いただく方を合わせ、計 17 名を選任することについて、ご了承いただきたいと思います。

それでは、決議事項をご承認いただける方は、拍手をお願いいたします。オンラインでご参加頂いている PEAKS 構成員及び代理人の方は、「承認」とチャットにご記入ください。

欠席者の事前のご回答と合わせ、構成員の過半数にご承認いただきましたので、本日の決議事項につきまして、案のとおり承認とさせていただきます。それでは、新座長、総合科学技術・イノベーション会議 常勤議員の宮園浩平様よりご挨拶をいただきます。よろしくお願いたします。

○ 宮園座長（総合科学技術・イノベーション会議 常勤議員）

ただいまご紹介いただきました、大学支援フォーラム PEAKS の第 3 代座長を拝命いたしました、総合科学技術・イノベーション会議 常勤議員の宮園浩平です。本日は多くの方にお集まりいただき、誠にありがとうございます。私自身、PEAKS について十分に存じ上げておりませんでした。着任以来、さまざま勉強させていただいております。

PEAKS は令和元年の創設以来、本日この場にお越しくださっております初代 PEAKS 座長である上山参与の下、PEAKS での議論が国際卓越研究大学制度の検討につながるなど、我が国の科学技術・イノベーション政策の推進に多くの成果を残してまいりました。また、佐藤前座長におかれましては、博士人

材の産業界での活躍に向け、産学官連携によるプラットフォームの運営にご尽力いただきました。

先ほどの大臣のご挨拶にもありましたとおり、内閣府では、科学技術・イノベーション推進に関する5か年計画である第7期科学技術・イノベーション基本計画の策定を進めているところです。産官学の有識者や、イノベーション創出の現場の皆様が集結するPEAKSという場は、基本計画の内容を具体化し、現場で実装していくにあたり、大変貴重な場と考えております。本日はPEAKS構成員の皆様に、次年度以降のPEAKSでの取組を検討するため、日頃お感じの課題感や、PEAKSで取り上げたいテーマについて、広くご意見をいただきたいと思っております。このフォーラムは、皆様の積極的なご参画があってこそ成り立つものです。ぜひ忌憚のないご意見を賜りますよう、本日はどうぞよろしくお願いいたします。

3. 令和7年度活動報告

○ 錦参事官（内閣府科学技術・イノベーション推進事務局）

宮園座長、ありがとうございました。それでは、議事次第3番「令和7年度PEAKS活動報告」にうつります。資料2の11ページをご覧ください。令和7年度の活動の全体像でございます。PEAKSは、ここに記載の目的の達成に向けまして、令和元年度に創設されました。体制としましては、令和8年1月時点で75名の方にご参画をいただいております。令和7年度の主な活動は3つございまして、実証事業・セミナー、イェール大学プログラム、プラットフォームと、この3つでございます。以下、詳細をご説明したいと思います。

13ページお願いいたします。まず、「PEAKS実証事業」というものについてでございます。これは、大学における全学戦略の構築について伴走支援を行うとともに、横展開可能なノウハウを抽出して普及を図り、日本の研究大学のさらなる成長を図るというものでございます。今期は令和6年12月から令和7年6月にかけて、右の熊本大学、岐阜大学、奈良先端科学技術大学院大学で実施をしたところでございます。これによりまして、3期にわたって合計13大学について行ったPEAKS実証事業は、終了したというところでございます。

14ページお願いいたします。PEAKS実証事業の結果である各大学のノウハウを、PEAKS構成員の方々に横展開するために、今期開催した大学経営改革セミナーでございます。今年度3回開催いたしまして、テーマは3つございます。イノベーション・エコシステムにつきましては、九州大学様、学校法人立命館様、AIST Solutions(アイストソリューションズ)様にご登壇いただきました。人事改革につきましては、熊本大学様、新潟大学様にご登壇いただき、最後、寄附金集め・財務マネジメントにつきましては、京都大学様、岐阜大学様、文部科学省に、それぞれご登壇をいただきまして、ディスカッションを行ったところでございます。

15ページが、この3年間のPEAKS実証事業の対象であった13大学のリストでございます。

16ページ、セミナー当日の様子为例でございます。人事改革セミナーの場合の例ですけれども、講演に加えて、グループディスカッションでは、人事に関する悩みを本音で議論いただいたというふうに考えております。アンケートでもポジティブな評価結果となっております。

17 ページお願いいたします。「日本型大学成長モデルアドバイザー・ワーキンググループ最終まとめ」の作成というものでございます。PEAKS では、日本型大学成長モデルを構築し横展開するために、令和 4 年 12 月に日本型大学成長モデルアドバイザー・ワーキンググループを設置して議論を重ねまして、令和 6 年 3 月に中間まとめを報告しておりました。令和 7 年度は、この中間まとめの提案後に実施されてきた関連施策や、PEAKS 実証事業および大学経営改革セミナーの成果を整理して、日本型大学成長モデルアドバイザー・ワーキンググループの最終まとめとして作成したところでございます。本日の資料 3 という形で添付してございます。

19 ページは、毎年度行っております「イェール大学プログラム」についてでございます。今回は、産業界からの参加や参加者のネットワーキングを強化するため、ニューヨークの産学連携拠点の視察や、参加者からイェール大学に対してのピッチセッション等を、プログラムに新規導入したところでございます。その結果、国公私立大学教職員 23 名、産業界から 2 名と、合計 25 名の方にご参画をいただいたということでございます。こちら、事前研修、現地研修、振り返り研修という形で実施してまいりましたけれども、その全課程におきまして、上山参与より多大なご協力をいただいたというところでございます。誠にありがとうございます。

20 ページでございます。イェール大学プログラムの獲得目標の達成度というものを用意しております。4 つの獲得目標を設定してプログラムを構築してまいりました。振り返り研修後に行ったアンケートの結果からは、研修の目的が十分達成できたことがうかがえるというふうに考えております。令和 8 年度もこのプログラムの実施を検討しておりますので、構成員の皆様からのご参画を、ぜひご検討いただければと考えております。

21 ページでございます。イェール大学プログラム、アルムナイ同士のネットワーキング促進というものを今年度行いました。これはイェール大学プログラム実施に関連しまして、過去の参加者同士のネットワークづくりとコミュニティ活用を促進するというので、7 月 14 日には令和 6 年研修のフォローアップ研修とアルムナイ会を開催いたしまして、56 名にご参加いただいたというところでございます。また、過年度の参加者のつながりを作るということで、連絡先の共有もさせていただいたというところでございます。こういった取組も行ったところでございます。

23 ページをお願いいたします。「博士人材の活躍に向けた産学官連携プラットフォーム」でございます。これは令和 7 年 1 月に設置をしまして、佐藤前座長に主査をお務めいただいたものでございます。目的は 3 つございまして、1 点目は産学官のネットワークづくりのための場ということ。2 点目は博士人材活躍の新たなモデルケースを創出するという。3 点目は政府関係者も含めた対話を行い、政策提言の場としても活用するというところでございます。合計 7 回の会合を行いまして、234 名、延べ 471 名が参加をいただいたというところでございまして、産業界、大学ともに、さまざまな職種等の方からご参加いただいたというふうに考えております。右側のところですけれども、これら全 7 回の議論をこのたび整理いたしまして、産学官へのアクション案を提示する取りまとめを策定してございます。今回、資料 4 という形でお付けしておりますので、適宜ご参照いただければと思います。これから簡単にご説明を差し上げたいと思います。

資料 2 の 24 ページ、並行して資料 4 もご確認いただければと思いますが、まずは 24 ページでございます。こちらの取りまとめのビジョン、課題認識、基本方針ということでありますけれども、まずビジョンは、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、というところに置いたところでございます。課題認識、こちら今回の取りまとめのポイントだというふうに考えておきまして、この取りまとめでは、取組を検討するにあたりまして、業種・職種を大きく2つに分類したというところでございます。1つは博士の活躍が進んでいる業種・職種。もう1つは、まだあまり進んでいなくて、いわばこれからの業種・職種と言えるようなもの。この2つに分類した上で、それぞれに必要な取組を整理したという構造になってございます。まず前者の、「進んでいる業種・職種」におきましては、課題としては重要技術分野、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ということでございます。「これからの業種・職種」という部分につきましては、博士人材の活躍がまだ進んでいない、これ自体が課題であるということでございます。この2つの課題認識に基づきまして、具体的な施策の方針を3つ書いてございます。1つは重要技術分野における産学での博士人材の共同育成。もう1つが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。3点目が博士人材の活躍の幅を広げる育成改革ということでございます。

詳細を25ページからご説明申し上げます。まず1点目の「産学での博士人材の共同育成」について、具体的なアクションとしまして2つ書いてございます。資料4でいいますと10ページに対応する部分でございますけれど、「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」というものでございます。卓越社会人博士制度というものを導入している企業がございまして。これは修士学生が博士課程へ進むと同時に社員となって、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で、こういったものがございまして、こういったものを推進していくということです。また、経済産業省からご紹介いただいたものとしましては、企業がリソースを提供して重要技術分野で産学が連携して人材を育成する、契約学科というもの韓国、台湾であるということですが、そういったご紹介もいただいたところでございます。

2つ目は、資料4の11ページに対応するものですが、「博士人材の育成を府省庁横断で推進する仕組み作り」というものでありまして、博士人材の育成というのは国全体の産業振興に関わる問題でありまして、文科省、経産省だけではなく、関係省庁が連携しての取組が必要になるということ、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供出を行うこと、が一案として考えられる、という提言をしております。

次、2点目の「キャリアパス・スキルの整理・可視化」の部分でございます。これも大きく2つございまして、1つ目は、「『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」ということでございます。資料4でいいますと13ページに対応するものでありまして、このプラットフォームでは民間のマッチングシステム事業者にもご参加いただいたところでございます。アクションとしまして、学生が、「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に、事例を継続収集し、データベース化を行うということでございます。こういったものを民間マッチングシステム事業者の方でお進めいただくということでございます。

もう1つが、産業界において、経営層と人事部、ほか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て、人事戦略に反映いただきたいということでございます。「産業界が求めるトランスファブルスキルの可視化・マッチング」という部分につきましては、これは14ペー

ジに対応しております。民間マッチングシステム事業者の取組を産学官で後押し、活用と書いてございますが、民間マッチングシステム事業者におきましては、博士と企業のマッチングシステムがございますけれども、そのスキルの評価方法の充実に向けてさまざまな努力をされてございます。そういった取組を産学官で後押しして活用してはどうか、ということでございます。

3点目の、「博士人材の活躍の幅を広げる育成改革」という部分、これについても2つございまして、1つ目は「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」ということでございます。接点といいますのは、採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というところでございます。

2つ目は、「大学におけるトランスファブルスキルの育成のための教学の在り方改革」ということでありまして、資料4の17ページに対応するものでして、大学に求める取組としまして、日々の研究活動において学生がトランスファブルスキルを身につけられるよう、研究室運営・教育のあり方を設計する、ビジネス職・マネジメント職で活用できるトランスファブルスキルを培う教育プログラムを積極的に導入する、というふうにまとめてございます。

こういったものを博士プラットフォームの第I期の成果として取りまとめて、今後、産学官で取組を充実させていきたいというものでございます。

今ご紹介いたしました「博士人材の活躍に向けた産学官連携プラットフォーム」につきましては、PEAKS前座長の佐藤様に主査をおつとめいただきました。佐藤主査より、本プラットフォームの取りまとめにつきまして、一言頂戴したいと思っております。佐藤主査、よろしくお願いいたします。

○ 佐藤主査(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)

ただいまご紹介いただきました、佐藤でございます。1年間、多数の方々にご参加いただきまして、先ほどご紹介いただきました25ページの総括にあるような形で、今回のプラットフォームの結論、成果をまとめさせていただきます。

ただ、冒頭から申し上げておりますけれども、この博士課程の問題というのは、もう20年も前から問題意識として非常に強いものがあつたわけで、そのたびに、こういう方向で検討する、こういう案がある、ということ、何回も何回もいろんな団体で取りまとめられてきたわけです。私がこのプラットフォームをスタートするときに、「今回は言いつばなしというのは、もういい加減お腹いっぱいやめよう」と。すなわち、具体的なアクションにつなげられるようなものを作らなければ、また10年、同じ道を歩むことになるという思いを、皆さんと共有して進めてまいりました。先ほど25ページにあつたように、3つの段階で取りまとめはいたしましたけれども、これとて、まだスタート地点に立ったばかりで、これが本当に実行されるかというのは、どうしてもフォローアップが必要であると思います。一つ一つ、どこまで行ったのか、あるいはスピード感が遅ければ何が原因なのかということ、皆さんと一緒に引き続き考えていく。特に、現場で何が起きているのかということ、しっかりフォローアップすることが大事だと思っております。

この博士のプラットフォームは、I期が終わったということで、第II期がまた始まります。どうやら私が続けて、また主査を務めなければいけないということになりましたので、そういった問題意識を継続して持ちなが

ら、この作り上げた方向感を、実際に地に足のついたものにするように、皆さんと一緒に歩んでいきたいと、そのように考えているところでございます。

もう一つ、この博士のプラットフォームで、置き忘れてきたというか、時間がなかったことで十分触れられなかった重要なことがいくつかありまして、1つは外国人留学生の博士課程の人たちを、我々としてどういうふう
に受け止め、活用するのかという点です。これは、先ほどから話が出ている国家安全保障の問題とも絡む
問題でもあって、極めて難しい問題ですが、大学の実態を考えると、かなりの外国人留学生の博士課程
人材がいることは事実でございます。これを母国に帰して、その母国の経済なり政治の中心的な人物に
育ていただき、20年経ったら日本との友好関係が確立される、という考え方もありますけれども、こうい
った人材を日本で使うという考え方も当然あっていいわけだと思います。ただ、その場合にいろんな制約を考
えなければいけない客観情勢にもなってきているので、この辺の議論は、まだ実は尽くされていない。

もう一つだけ申し上げると、主として理科系の博士人材の議論をしまいましたが、人文系の博
士人材の議論というのは、実は置き忘れてきています。先ほどから、科学技術と国家安全保障、あるい
は科学技術と経済成長という話がありますけれども、科学技術の発展はやはりコインの表と裏があって、
表では革命的な技術がどんどん進んでいますけれども、それがもたらす人間・社会、あるいは環境等に關
わるネガティブな要素というの、それと同じぐらい大きなものがある。したがって、このコインの裏側を考えな
がら科学技術を進めるというのが、おそらく我が国の科学技術のあり方なのだろうと思います。そうなると、
やはり人文系の博士の重要性というのは、また脚光を浴びることになるだろうと。残念ながら、第
I期ではその点についても十分な考察が行われてきていません。

したがって、長くなりましたけれども、第II期では、これまでのフォローアップと、積み残してきたいくつかの
案件を、また皆さん方のお力をお借りして詰めてまいりたいと、そのように考えている次第でございます。改
めまして、1年間のご協力で心から感謝申し上げたいと思います。私からは以上です。

- 錦参事官（内閣府科学技術・イノベーション推進事務局）
佐藤主査、ありがとうございました。なお、令和8年度は、取りまとめに記載したアクションのフォローアップ
や、好事例の横展開などを目的に、プラットフォームの第II期として、活動する予定をしております。

4. 令和8年度以降のPEAKSの取組に関する意見交換

- 錦参事官（内閣府科学技術・イノベーション推進事務局）
それでは、議事次第4番、「令和8年度以降のPEAKSの取組に関する意見交換」につづります。資料
2の28ページをお開きいただければと思います。PEAKS構成員および代理人の皆様より、大変短くて
恐縮ですが、お1人様1分以内で、以下の内容についてご意見いただきたいということでございま
す。いただいたご意見は、令和8年度以降のPEAKSの活動に生かしてまいります。ご意見をいただき

い点は、今後この PEAKS で主体的に取り組んでいくべきテーマはどういったものか、ということでございまして、PEAKS の特徴、強みを踏まえて、ご意見、ご提案をいただきたいと考えております。

29 ページですけれども、我々事務局として考えております PEAKS の特徴、強みは、左下のところに書いておりますけれども、産学と関係府省庁が横断して議論が可能であるということ、また、現場レベルの議論も踏まえて政策提言が可能と、こういったところが PEAKS の特徴、強みではないかと考えてございます。右側のテーマ案というのは、これは完全に事務局のイメージ、参考として書かせていただいたものでございまして、これに縛られるものではないということをご理解いただければと思います。

総論としましては、科学とビジネスの近接化の時代において、新技術立国の実現に向けて産学官が求められる役割への対応、また、科学技術・イノベーションを支える人材として、産学官連携による専門人材の育成、特に大学の研究シーズと社会実装をつなぐ人材の育成、また、イノベーションの源泉である大学の組織ガバナンスとして、学外連携、リソース配分、資金運用といったものを戦略的に実施するために必要なガバナンスのあり方、大学経営人材や財務等の専門人材のあり方、さらに、経済安全保障、研究セキュリティ等も含めて、こういったものも今課題になってまいりましたので、そういったものへの対応、こういったところを事務局イメージとして書いてございますので、こういったものもご参考にいただきながら、ご意見をいただければと考えております。

順にご意見を賜ればと考えております。なお、今回、宮園座長、佐藤前座長および府省の構成員からのご意見は恐縮ですが割愛させていただきます。まず対面参加の方から、名簿 50 音順にお一言ずつ発言いただければと思います。順にマイクをお渡ししますので、ご発言いただきますようお願いいたします。対面参加の方の後で、オンライン参加の方から一言ずつ頂きます。もし接続環境などで発話が難しい場合は、事務局までチャットでお知らせください。それでは、Lailani Alcantara 様より、よろしく願いいたします。

○ Lailani Alcantara 様 (学校法人立命館 立命館アジア太平洋大学 学長特命補佐)

初めまして、APU のアルカンタラです。よろしく願いいたします。1 分しかないので、早く自分の意見を伝えるように頑張ります。第一に、日本人帰国者、外国人研究者・教員が日本で活躍できるようなインクルーシブなエコシステムを、意図的に成形することが大事だと思っています。そして、日本が日本の競争力を維持するためには、その人材を迎える、育てる段階から、その人材を活かす、統合する、活躍できる段階に進化することが大事だと思っています。第二に、国際的に信頼できる研究の基準を確立することが大事だと思っています。それと同時に、社会への貢献を大切にできる仕組みも作れるといいと考えています。ありがとうございました。

○ 伊藤公平 様(学校法人慶應義塾 塾長)

慶應の伊藤公平でございます。私としては、大学院生は学生ではあるのですが、それ以上に社会人として、しっかり給料をいただきながら、社会に向かって卒業する、ということは、要はもうキャリア採用されて

いく、ということで、そのような形で大学もキャリアを育てる、ということでできる仕組みを作りたいと思っています。それに対して、産業界の皆様から資金提供いただければと思います。よろしくお願いします。

○ 稲葉善治 様(ファナック株式会社 特別顧問)

ファナックの稲葉でございます。私事ですが、私は社会人ドクターとして博士号を専務時代に取得いたしました。仕事でドイツの方々とお会いするたびに、幹部の多くが博士号をお持ちであったため、「これはいかん」と思ったことがきっかけでした。日本の企業も彼らと対等に戦っていくためには、博士号を持たなければいけないと感じたわけです。とはいえ、社会人として博士号を取得する際には、仕事との両立のために相当苦労いたしました。しかしそれ以上に、大学の先生方には博士論文執筆に際し懇切丁寧なご指導をいただき、大変お世話になりました。その時に得られた先生方との人脈は、その後の仕事において大変役立っております。それはそれとして、博士号取得者に対する企業側と大学側が求める資質の違いについて、若干触れたいと思います。まず企業側は、博士号取得者に対して「浮世離れたタイプが多い」というイメージを持つことが多いため、こうした偏見を排除する必要があると考えております。しかしながら、博士号取得者は、同じ新入社員であっても学部卒・修士卒に比べ年齢が高いという不利な点があります。つまり、社会経験を開始するタイミングが遅れたハンディを compensate（補償）するプログラムを用意することが企業としては必要だろうと考えます。また、博士号取得により専門知識を持った社員に対する待遇も重要です。現在は、昇級カーブで学部卒から8年経過したポイントの標準的な給料をオファーするのが一般的ですが、これでは何のために博士号を取得したのかわかりません。企業としては、その道のスペシャリストに対してプレミアムの付いた報酬を用意する必要があると思います。次に、大学側には、博士号取得者がコミュニケーションの苦手な、偏った印象の「浮世離れた人材」にならないようご指導いただきたいと思います。博士号取得者は企業に入ると、管理職としての資質を求められる年齢にすぐ達してしまいます。また、研究者としてではなく、ジェネラリストとして幅広い責任を持つ役職に抜擢されることも考えられます。その際には経営責任を持つこともあり、バランスシートを読む力が求められる場合もあります。したがって、アカウントングやマネジメントなどの科目をカリキュラムにぜひ取り入れていただきたいと思います。私がアメリカの大学に留学させていただいた際に驚いたのは、機械工学科でありながら、プレゼンテーション、アカウントング、マネジメントと、理系には縁がないと思っていたカリキュラムを履修させられたことです。しかしながら、これらの知識や経験が後になってどれほど役に立ったか、今では感謝しております。ですから大学側には、博士課程に限らず理系の学生に対して、ぜひこうしたカリキュラムのご配慮をお願いしたいと思います。それから、人文系の博士号取得者に関する話題も先ほど触れられました。これだけ日本企業がグローバル化している時代では、理系の視点だけでなく、人文系の視点も必要とされます。法務・管理部門、経営企画、海外関係会社体制の構築など、理系だけでは企画・運営が難しい部門が企業にはあり、人文系のドクターを必要としています。昔、私のところにも人文系ドクターが1人在籍しておりましたが、海外関係の仕事で大いに活躍してくれました。私からは以上でございます。

○ 大谷順 様(国立大学法人熊本大学 理事・副学長)

熊本大学の大谷です。簡単に3つ。まずですね、ここにも書いてあります経済安全保障というのが、今、非常に現場で、大学で気になっておりまして、うちは半導体なんですけど、大学におけるリスク管理、これをもう少し全大学がする必要があるのではないかと。私、海外によく行くんですけど、かなり日本の大学は漏れているというふうにも言われます。全大学がもう少しセキュリティ度合いを上げる必要があるというのを非常に感じています。次が経営人材です。これも今、うちの大学でも非常に議論になっていますが、私も大学にずっといましたが、やはり教員だけでやる運営というのは限界があるのではないかと。やはりもう少し経営の専門家をどんどん入れていかなきゃいけないかと。これが2点目です。3番目は、大学院のことなんですけれど、実は研究費を、私はアメリカでNSFで学位取りましたけど、学位with研究費という形で、企業からのお金も全部、人件費付き。例えばフランスなどは年金も入っています。先ほど伊藤先生が言われたように、すべて込みになっているんですね。だから金額が高いんですけど、非常に安定した形で研究ができる。この3件でございます。どうもありがとうございました。

○ 大野英男 様(国立大学法人東北大学 総長特別顧問、経済産業省 特別顧問)

東北大学の大野です。社会とエンゲージする、そして社会を豊かにする大学というのは、もちろん理想なわけですけども、それを可能にするためには、社会が豊かになると同時に、大学も豊かになる、つまり大学がきちんと対価を得る仕組みがないと動かない。逆に言えば、そういう仕組みがあれば、大学が自ら工夫をして、それを取っていき、それを大学の役に、社会の役に立てよう、という回路が動くわけですので、そういうエコシステムを設計するというのは極めて重要だと思います。例えば産学連携を例にとりますと、日本の産学連携は小粒であると、アメリカに比べると10分の1以下だと、よく言われるわけですね。ですので、そこをちゃんと理解して、契約の中身がどのようになっていったら、今話題になっている学生に対する給料をどうその中に入れ込むのか、そして大学がどのような組織としての責任を持つべきなのかと、そういうことを明らかにしていくことによって、本格的な産学連携というものが成り立ち、かつ大学が豊かになって、その新たに得た資金によって大学の中をさらに、産学連携に関与しない部分も含めて豊かにできると考えています。そういうモデルを皆さんと一緒に作って、かつそれを早めの実現する。日本も成長を目指すということを改めて高らかに宣言したわけですので、知の源泉となる大学を使うと役に立つということを、皆さんと一緒に改めて見せていきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。ありがとうございました。

○ 小川毅彦 様(公立大学法人横浜市立大学 特命副学長 J-PEAKS 統括担当)

横浜市立大学の小川と申します。私、実はJ-PEAKSの統括担当をしています。今年から、うちは採択になりました。その中で感想と言いますと、J-PEAKSの使命は、研究力向上と産学連携、それによって大学の経済力を上げていくことが使命だと思っているんですけど、40代ぐらいの大学の職員の中に、若い

アクティブな学生、教員の中には、そういう視点を持ち、実際活躍し始めている、あるいはしそうな者がいます。逆に 50 代以降、私もそうですが、なかなかそういうマインドになれないなど。私としては大学を一つにしたいので、産学連携を打ち出すだけでは、難しい。同時に思うのは、大学って違う部分もあるはずですよね。お金にならない研究、それをやらなきゃ大学じゃないという個人的な思いもあります。ですので、私としては「お金にならない研究、ぜひやってください、そういう大学です」というアピールもしながら、若い人たち、そういう産学官連携に取り組む若い人たちをエンカレッジしていく、というふうに思ってます。そのうえで、そのお金にならない研究が消えては困ると思うのですよね。だからそれを残すための大学のポリシーは、しっかり残していきたい。そのために、杞憂かもしれませんが、「産学連携すればいい」「すぐお金になる研究すればいい」というのは違っていると私は思うので、もし「そんなこと、言っちゃダメだ」というご意見があったら議論したいと思います。よろしくお願いします。

○ 越智光夫 様(国立大学法人広島大学 学長)

広島大学の越智です。どうぞよろしくお願いいたします。時間限られていますけれども、経済安全保障のことに関して、一点触れたいと思います。広島大学は平和を希求する大学として、これが理念のコアの部分なのですけれども、デュアル研究をどのように推し進めていくかというのが非常に問題になっております。やはり自由と国際協働をもとにやっていって、社会的な信頼を得るといふようなことが、広島大学の中心的な研究がバナンスになっているわけでありまして、この点ですね、AI とか宇宙、生物系もすごく進歩しておりますので、これをどのように取り組んでいくかというのが非常に難しいところであります。放置すれば軍事化とか抑制という方向に行きますけれども、研究大学としては、やはり平和とかサステナビリティの方向に舵を切る責務もあるというふうに思っております。そこで、PEAKS はぜひ、産学官の共通原則を整理して、契約、そして成果公開、データ管理の予見の可能性を高める。そして研究のインテグリティ、セキュリティ、ELSI に即した相談・審査体制、これを全国の大学が使えるような形で整えていただきたいというふうに思います。以上です。

○ 柿本健一 様(国立大学法人名古屋工業大学 理事 研究企画、評価担当・副学長)

名古屋工業大学の柿本と申します。また博士の問題に戻ってしまいますが、本学では、この PEAKS で勉強させていただいたことをもとに、この 4 月から、産学官金、金融も含めたトランスファラブルスキルを、全学で博士後期課程に提供します。さらに、博士人材を伴走支援する URA を新たに置きます。その次は、やはり先ほどもご意見出ていましたように、博士を学生でなく研究者として位置づけていく、それは雇用も含めて、それから若手助教並みに、学内での支援体制、これを設けていくことが非常に重要だと思っています。本学でも博士後期課程の学生がいる研究室と、そうでない研究室、さらにその数に比例して研究力がその研究室から出ております。ですから、この一対一の相関関係が研究大学に非常に重要かと思っておりますので、この博士課程の学生ではなく、研究者としての処遇、これが次、私もいろんな形で学びたいと

いうふうに思っております。よろしく願いいたします。

○ 猿渡康文 様(国立大学法人筑波大学 学長室次長)

筑波大学の猿渡でございます。学長室次長をやっております。私の方からは、この PEAKS という場が、大学と、それから産学の連携の場であるということを考えてですね、産学官共同で博士人材を育成するような、もっと強い取組があるといいなというふうに、常々思っております。その中でもう1つ重要なポイントは、府省庁をまたいで、ということですね。文科省に関わることなく、府省庁をまたいで博士人材を育成できるような取組が、もっともっと進んでいけばいいなというふうに考えております。ぜひそういった場ができるような議論をこの場でやっていただければなというふうに考えています。先ほどまとめていただいた（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 期取りまとめの）A の 2 に相当するところかなというふうに考えております。それともう1点、先ほどもう出てしまいましたが、人文系の博士人材の育成について、これから AI 時代になってきたときに、これまでとは違った形で人文系の博士人材を育成していかないといけないだろうというふうに考えています。特にそれは、産業界においても AI はもうデフォルトで皆さん方の企業にも入っているということが大前提になると思いますので、そういった環境で人文系の博士人材をどう育てていくか、これについてもぜひ議論していただければなというふうに考えています。以上です。

○ 塩崎一裕 様(国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学 学長)

奈良先端大の塩崎です。私も博士人材のお話なのですけれども、今アメリカの方では、理工系で PhD を取った方の 4 分の 1 ぐらいしかアカデミアにとどまらなくて、大多数が産業界の方に行くということで、基礎研究力の低下ということが言われています。日本ではどうかというと、理工系ですと、修士を取った方に対する企業の採用活動が非常に活発で、産業界と大学院の博士後期課程の間で人材の獲得競争になっておりまして、結果的に大学院の博士課程の定員充足率が、理工系でも今、全国的に見るとだいたい 50～60%にとどまっているということです。それで結局、大学で例えば教員公募を行っても、今、若手研究者の応募数が目に見えて減ってきておりまして、基礎研究を担うような人材が集まらなくなっているというふうな状況にあります。こういう状況の中で、我が国として、この博士人材を育成して、そして産業界と、それからアカデミアの両方で、やはりバランス良く両方で活躍していただいて、「科学の再興」ということをいかに実現していくかということ、この PEAKS でも議論して取り組んでいけたらというふうに考えるところです。ありがとうございます。

○ 千葉一裕 様(国立大学法人東京農工大学 学長)

東京農工大学の千葉でございます。こういう会議では、物事の見え方って、常に今をベースにして、それでもっとこういうふうによくしていこう、という考え方になりがちなんですけど、PEAKS という特別な場はですね、もしできれば、未来の姿というものをもっと予測する。そうするとですね、いろんなことが見えてくると思うので

すね。例えば 15 年後ぐらいには、生産年齢人口は 6,000 万人ぐらいに激減する。そうすると産業構造が大きく変わってしまう。日本の立ち位置も変わる。科学技術もこのままだと相当劣後する。で、その状態になると日本はどうなるのか、ということを考えると、これは大変だということが、もっと国民目線でもみんなでも共有できるのではないかなと思うのです。その時にじゃあどうしたらいいか、大学は相当大きな改革をしないといけないのではないかなと。要するに、今のものをこう変えていきましょう、というレベルではなくて、そこに必要なスピード感、時間軸も入れると間に合わないのではないのか、というような発想にもなってくる。そういうことを考えて、きちっと例えば 15 年後、20 年後に向かって、日本がリードしていけるような世界を作るところに、確実に持っていくような計画と実行、ということができるといいと思っています。どうもありがとうございます。

○ 中村秀治 様(国立大学法人北海道国立大学機構 理事)

皆さん、こんにちは。北海道国立大学機構の理事をやっております、中村と申します。本日は長谷山理事長の代理で参りました。PEAKS での活動を誠にありがとうございます。博士人材というキーワードをもとに、当大学、3 つございますけれども、そこでも大学院の枠の拡張等を含めて取り組んでいるところでございます。3 大学と申しましたが、小樽市、それから帯広市、北見市という地方都市にございます。産学連携の中でも地域産業との連携、これが非常に重要で、特に地域の自治体との連携、これも重要です。ましてや博士人材を育成しようとする、これは小学生の段階から可能性を見出して育成していくべきだと我々は考えておりますので、その中で、ぜひとも初等中等教育との連携、文科省さんの領域になるかもしれませんが、それから自治体で言いますと総務省との連携、それから地域産業だと経済産業省、それからもう 1 つ、農水省ですね。それと、計画をやる国土交通省。これらとの連携政策を併せて、地域の非常にプリミティブな目から、大学教育の中で産業界の先端人材を育成できるような仕組みづくりをしたいと思っておりますので、ご協力よろしく願いいたします。

○ 那須保友 様(国立大学法人岡山大学 学長)

岡山大学の那須でございます。私は資料 2 の 29 ページにありますテーマの案の中、これ非常に全部重要だと思っておりますが、特に下から 2 行目の「大学経営人材のプール化、流動性強化」ということには大変興味を持っております。私自身、今、学長としていろんな改革をやっていますが、その源泉は、約 10 年前に上山先生が主催した大学トップマネジメント研修の 3 期生として、いろんな縦横の人脈、そういったもの、今日も大勢（元研修生が）来られていますが、そういったものがあって今があるというふうに感じております。今、イェール大学プログラムのアルムナイもあります。そういったところで、しっかり人脈を、というか勉強して、やはり大学経営のプロになっていきたいと思っておりますし、私もそのトップマネジメント研修でいろんなことを勉強させていただいたことを、恩返ししたいなというふうに、“pay it forward”の精神でいきたいと思っておりますので、ぜひ頑張っていきたいと思っております。以上です。

○ 花屋実 様(国立大学法人群馬大学 理事 研究・企画担当・副学長)

群馬大学の研究企画担当理事をしております、花屋でございます。新技術立国を考える際に、PEAKSの持つ特異性、あるいは優位性というのは、産学と関連省庁が横断して議論できる、実質的にはもう唯一の場であると考えられる際に、博士課程に関しては、ぜひ就職先の選択肢の1つとして学生たちが選べるような、そんなような施策を提案し、それを実現していくこと。その際には、ぜひ企業界の皆様のお力もいただきながら進めること。これが1点。もう1点はですね、経営人材の不足というのは大学において非常に問題になって、常々言われることではございますが、ある意味で経営として考える場合に、お金の面と、それから運営する時のマネジメントの面があらうかと思えます。そういう意味では、経営システムに関しては、お金のことを含めて、それを構築する施策が必要ですが、大学マネジメント人材につきましては、もうコンペティションを超えて、これから大学は連携して高度研究教育を進めていかなければならないことを勘案したときに、トップマネジメント研修、さらに現在はイェール研修等へ展開されておりますけれども、大学マネジメント人材のネットワークを介した形成、これをぜひ強力に進めていく必要があるのではないかと感じています。どうぞよろしくお願いいたします。

○ 廣瀬充重 様(学校法人立命館 立命館大学 研究部・事務部長)

J-PEAKS のリエゾンをしております、廣瀬と申します。本日は総長の仲谷の代理で出席させていただいております。まず、状況をちょっとだけ申し上げます。立命館大学では、修士および博士前期の学生が今3,500名を超えてきておまして、この7年間で約1,000名増えております。また博士の方も、今800名おまして、そのうちの600名が人文社会科学系となっております。こういった状況がある中で、博士進学に対する意欲は高まっているというふうに感じておまして、学位授与数も増えており、今年度は予定では140名を超える博士号の授与をする見通ししておりますが、これも5年間で90名から1.5倍に増えているというところでございます。こういった我々の状況でございますので、課題としましては、この博士人材が身につけた力を社会でどうやって発揮するかというための、いわゆるラストワンマイルの整備というところで、取りわけ人文社会科学系のキャリアパスを、産業界の方と連携して作っていくということが急務であるというふうに感じてございます。このため本学としましては、韓国の契約学科のような育成スキームを積極的に導入したいということで、検討もしております。また関西では、産学で共同設置されました「京都クオリアフォーラム」というのがございますが、ここでは多様な人材育成プログラムを展開しておまして、博士学生と企業の方との相互理解・交流を深める場として、貴重な場となっているということがございます。こうしたことも思っておりますので、PEAKSにおかれましても、博士人材の出口創出を一層後押しするような政府支援のあり方についても、ぜひご検討いただければ幸いというふうに思っております。以上です。

○ 村下公一 様(国立大学法人弘前大学 副学長 Well-being 戦略担当・教授)

弘前大学の村下と申します。よろしく申し上げます。本学としましては、本格的な産学連携を進める上で、事務局の案の方にもあります「大学と産業界の人材流動性の強化」、ここに非常に着目しております。本学は現在、25の企業様が共同研究講座・共同研究所を開設しており、大学の方に企業の研究員の方が駐在されていますけど、若手の優秀な研究員の方が一方通行でいらっしゃるような状況です。本格的な産学連携を進めるためには、大学・企業双方が、幹部クラスも含めて相互に流動化できるような、これは大学もそうですし産業界双方での制度改革、システム改革、そういうようなものを本格的に進めることが、大学としての資金確保等にもつながってくるのではないかなというふうに考えています。この点について、この PEAKS の枠組みの中でぜひ議論を深めていければと思います。よろしく申し上げます。

- 森本典繁 様(日本アイ・ビー・エム株式会社 取締役副社長執行役員 最高技術責任者)
皆さん、こんにちは。アイ・ビー・エムの森本と申します。私の方から、伝統的な問題と新しい問題を1つつ提示したいと思います。伝統的な問題は、先ほど皆さんお話がありましたように、研究員や博士課程の学生に対する金銭的な補助です。研究員、博士に行くときには、お金を我慢して学問のために、というようなイメージがありますけれども、そうじゃなくて、ちゃんと生活できる、お金になる仕事やポジションとして確立していくことは重要なと思います。それはずっと議論されていたことですが、せっかくこのフレームワークがあるのであれば、例えば企業とのクロスアポイントメントとか、あるいは二重・三重の金銭的な支給補助、こういったものが何かもっと拡充できないか、というアイデアがないのか、ということを検討したいと思います。2点目が新しい問題で、先ほどもポイントありましたけれども、AIが出てくることによって、実は産業界の方では、特に知識集約型の仕事に対する非常に大きな激震が走っておりまして、今までため込んだ知識や常識、経験、こういったものが全てAIで代替されてしまう。そうすると、じゃあ新しいスキルはどんなものが必要なのか、ということが非常に大きな課題になって、すでに地殻変動が起きています。そこから逆にたどっていけば、大学における研究や博士人材の育成を作り出すときに、社会が必要とするスキルがこれだけ大きく変わってくるので、その間をどういうふうに接続するのか、何を変えなきゃいけないのか、ということも非常に今関心事になっております。よろしく申し上げます。

- 山本佳世子 様(国立大学法人東京科学大学 理事 非常勤 元 日刊工業新聞社論説委員)
東京科学大学、Science Tokyo で理事をしております、山本です。前職が日刊工業新聞で大学の取材をしておりましたので、その関係で企業枠で PEAKS に入っております。J-PEAKS ですとか国際卓越については、議論の段階から取材もして、大学の中に入ったことから審査、認定、認可まで経験いたしました。それで思いますのは、チャレンジした大学というのはすべて、研究と経営の改革マインドや方策、プランが格段に上がっているということ。皆様まさに実感されていると思いますが、私もそう思います。ですので、これまでの事例紹介・横展開というものについても、政府がこう言っているからみんなこっち、というのではない、私たちはこういう個性で卓越したものをチャレンジしてきて、今ブラッシュアップしているのです、といったような

高度なものの共有ができるかなと期待しております。それからもう1つは、PEAKSの特色として、規制緩和の要望を出していくというのは、すごく特色ある活動だと思います。今、社会連携を担当しまして、卒業生など富裕層の方の寄付に対して、紺綬褒章の、政府の方でお礼として差し上げる、ということに効果を感じています。卒業生とかとても喜んでくださる。こういう仕組みは、税金を使うやり方ではないですが、国立と公立が中心で、私立は対象外だと思います。一般社会から見ると、私立に広げても税金使うわけでもないし良いのではないかと、という見方もできます。そういった国公私、違うメンバーが入っているPEAKSの中で情報交換をし、切磋琢磨するということを期待したいと思います。よろしくお願いたします。

○ 錦参事官（内閣府科学技術・イノベーション推進事務局）

16時となりましたので、ここで一旦休憩とさせていただきます 16時10分までにまたお席にお戻りいただければと思います。よろしくお願いたします。

まもなく休憩終了のお時間となります。ご着席いただきますようお願いいたします。

○ 錦参事官（内閣府科学技術・イノベーション推進事務局）

続きまして、オンラインでご参加のPEAKS構成員及び代理人の方より、一言ずつ頂きます。名簿の順にお名前を読み上げますので、ミュートを解除のうえ、一人1分以内でご発言ください。ご発言が難しい場合は、事前に事務局までチャットでお伝えください。それでは、石橋様お願いたします。

○ 石橋達朗 様(国立大学法人九州大学 総長)

九州大学の石橋でございます。1分ということなので、博士人材育成に関して2点ほど述べさせていただきます。1つは、外国人留学生に関する問題でございます。九州大学は、地理的にアジアに近いので、アジアを中心に多くの留学生を受け入れています。そのため、経済安全保障の問題からも、なかなか悩ましい状況がありますので、ぜひこの点はPEAKSでも検討していただきたい。もう1つは、人社系の博士人材の育成です。本学は「総合知で社会変革を牽引する大学」というのを目指していますが、総合知に関しましても、文系・人文系の博士人材の育成というのは重要だと考えておりますので、その2点をぜひご議論いただきたいと思います。以上です。

○ 伊藤正明 様(国立大学法人三重大学 学長)

三重大学の伊藤でございます。私はですね、今回ご提案をいただいているテーマは全て非常にいいテーマだと思うのですが、特に、産学官連携による専門人材育成とか、大学と産業界の人材流動性の強化という方向でも、ぜひ活動いただければなというふうに思っております。私ども地方大学でございますけれども、地域社会を先導する人材の育成を掲げまして、複雑化する課題を解決できる総合知を育むため

に、複数学部による横断的な教育に加えまして、実証フィールド型の教育を、これから進めていきたいというふうに計画を立てております。大学の研究シーズと社会実装をつなぐ人材を育成するためには、学内の横断のみならず、産業界の現場での実践というのが不可欠とっております。PEAKS の強みであります、産学官からの直接的な対話を通じまして、企業と連携した実証フィールド型教育など、新しい産学官連携による人材育成モデルの創設や、それをサポートできる大学と産業界の人材流動性の強化につきまして、ぜひご検討いただければというふうに思いますので、どうぞよろしくお願いを申し上げます。

○ 岩田仲生 様(学校法人藤田学園 藤田医科大学 学長)

藤田医大の岩田です。もうすでにいろんな先生からご発言がありました、経済安全保障、あるいは留学生の問題、ぜひ取り組んでいただきたいですし、それから博士人材のキャリアパスですね。さまざまな課題も先生方おっしゃられたので、ぜひ進めてほしいところです。私の方は、今出てなかった内容でいくつか申し上げます。1 点目は大学経営人材、特に若手の人材、あるいは大学の職員ですね、若手の職員の育成、大変今苦慮していて、産業界からの人事交流と言いましても、なかなかペイが合いませんので、このあたりどのように連携して育成していくのか、もしそういう企画があればぜひお願いしたいなと思っております。2 点目は異分野のシーズのマッチングですけれども、大学間はもとより産業界とのマッチングのスピードが遅いと、やっぱり勝てませんので、このあたり、ぜひ PEAKS 内で何らかのシステムをうまく作って、すぐに共同開発に行けるようなものがあるといいなと、普段からいつも思っています。特に私どもの場合は、医学部を中心とした医療系学部しかございませんので、AI、ロボティクス、あるいは人文社会科学系、そうしたもののマッチングがスムーズに進むとですね、強い者同士が集まってやれば、勝ち抜けるんじゃないかなと日頃から思っておりますので、そういうのはどうかと思っております。3 点目ですけれども、スタートアップ、アカデミアがいくつか作るのですけれども、これ、ベンチャーを研究者の方が作ったあとに取り回してくれる、いわゆる CEO がほとんど見つからなくて、なかなかうまく走らない。こうした人材をどういうふうに育成するのか、探していくのか、このあたりもぜひ PEAKS の中で取り上げていただかないと社会実装にいかないので、この 3 点、お願いできればと思います。よろしくお願いいたします。

○ 梶原ゆみ子 様(総合科学技術・イノベーション会議 非常勤議員)

CSTI 議員の梶原でございます。本日オンラインで大変すみません。よろしくお願いいたします。この PEAKS の取組というのは、やはり産官学、トップダウンとボトムアップの両輪から、各セクターの最新の実態、あるいは改革の実情、そしてそこに伴う課題を、本音で語って対話して、相互理解できる機会になっていると思っております。今後、産学連携、もしくは産官学連携を、より太く加速させる、そういった観点では、やはり相互の理解者を増やして、橋渡し人材を増やすということはとても重要だと思っておりますので、セクター間の人材の流動の実例、好事例というのを多様な形で示していくことが、やはり重要ではないかと思っております。これまでの非常に素晴らしい実績もありますので、その実績・成果も当然継続することは重要です。

し、そういった取組を進めていることの進化の過程、あるいは変化しているという実態を見せて、多様な主体が実感して、エンカレッジされて、さらに高みに向けてスパイラルアップさせていくというような流れを作っていくということが重要だと思います。そして、第7期の科学技術基本計画が4月から始動するということになりますけれども、ここでは「科学技術力が国家の経済と安全保障の基盤です」ということを明確に言っていますので、皆さんからもコメントが出ていますけれども、そういった安全保障の基盤という観点からの新しいテーマも1つ考えられると思います。よろしくお願いいたします。

○ 熊ノ郷淳 様(国立大学法人大阪大学 総長)

大阪大学の熊ノ郷です。先ほどまでのご報告、ご提案、そして皆様からのご意見を拝聴しながら、産学官が横断して議論するPEAKSの場が非常に重要であると、改めて認識しています。昨今、成長戦略会議が設置されて、成長戦略が検討されている中で、どうしても「成長」というキーワードが入ってしまうと、科学とビジネスの近接化の強化が求められているにもかかわらず、学を飛ばして、官から民への直接の投資になる懸念も持っています。それぞれの大学の特徴を生かしながら、大学自身を改革しながら、基盤的な研究、人材育成・人材活用を継続的に、産学官が一緒に行う場として、このPEAKSの議論、そして提言が重要であると感じております。よろしくお願いいたします。

○ 佐川泰弘 様(国立大学法人茨城大学 理事・副学長総括・財務・企画・評価)

茨城大学の佐川と申します。代理で出席しております。茨城大学は、今年度の途中よりPEAKSに参画をさせていただいて、PEAKSのセミナーにも出させていただいております。非常に勉強になって、参考、励みになっております。お礼申し上げます。ちょっと初めてですので、場違いな発言かもしれませんが、出ていない論点について申し述べたいと思います。私ども地方国立大でございまして、先ほどの三重大の方もおっしゃっていましたが、ミッションとしては地域の産業振興でありますとか、博士人材を含む地域を先導できる人材をどう育成していくかということだと思います。他方で、やっぱり地域の現場におきましては、ここで行われているようなレベルの議論に、なかなか地方自治体や地方の産業界を総体として巻き込んでいくということが難しい、というような課題を抱えております。ということで、もう少し地域の現場のレベルではどうしていったらいいのだろう、みたいなのが、もし皆様のところで共通するテーマであれば、そのような議題も設定していただければありがたいと思います。以上でございます。

○ 櫻木弘之 様(公立大学法人大阪公立大学 学長)

大阪公立大学の櫻木と申します。よろしくお願いいたします。多くの論点はもう先生方から出ましたけれども、2点、私の方から改めて申し上げたいと思います。1つは博士人材の観点で、先ほどからも繰り返し皆さんもおっしゃってられますけれども、やはりグローバルスタンダードとしまして、博士というのは学生というよりは研究職として、経済的には安定して、そしてキャリアパスもしっかりした形で、これは基礎研究から応

用研究までシームレスにつながっているのです、こちらの方はやはり国の制度、また民間と一緒にあってしっかりと整備していただければありがたいと思っております。それからもう1つ、本学は公立大学としてJ-PEAKSに採用いただきまして、先ほど「産学官」とございますが、キャリアパスの1つとして、その「官」という部分が比較的あまり議論されていないような感じがしております。欧米では、こういう「官」の部分、行政、政策決定とか意思決定の部分について、博士人材が多く活躍されているという話もございましたけども、行政、あるいは地方自治体も含めまして、そういうところにも博士人材が多く活躍できる場を作っていただけるような仕組みがあればありがたいなと思っております。本学、公立大学として、大学の総合知を結集しまして、未来都市、あるいは未来社会をどういうふうにサステナブルに、あるいはウェルビーイングしていくかということをやっていく上で、自治体、あるいは行政との連携も非常に重要になってまいりますので、その観点もご考慮いただけるとありがたいなと思います。以上でございます。ありがとうございました。

○ 佐藤正弥 様(日本経済団体連合会 産業技術本部副本部長)

経団連の佐藤でございます。代理出席ではございますが、経団連の現在の取組を踏まえて一言申し上げます。PEAKSの特徴である、イノベーションの創出につながる好事例を、産学の関係者の皆さんで共有して横展開を図っていくといった観点では、もうすでに多くの方がご指摘されておりますが、まずは人材面が重要だと存じます。価値創造を担う研究者、技術者の厚みと多様性を広げることとはもとより、連携面において、産学をつなげるURAの方々、もしくは科学と社会をつなげるサイエンスコミュニケーターの方々の育成と確保が必要であると思えます。加えて、産学官の人材流動化につきましても、その課題を共有し、解決を図っていくという具体的なアクションが大切になると存じます。私からは以上です。

○ 須賀晃一 様(学校法人早稲田大学 副総長)

早稲田大学の須賀でございます。総長、田中の代理で出席させていただいております。私からは、人文社会系の博士人材の活用について、今後議論を深めていただくことをお願いしたいと思っております。人文社会系の博士の高い能力を考えてみますと、これをどう使うかは、資源を有効利用という観点からも極めて重要な課題だと思っております。彼らの活躍の場を民間企業に作る必要で、その活用によって、企業の生産性、組織としての生産性も向上するというふうに思っているところです。ただ、そういう博士の人材を企業に使ってほしいと要望するだけでは、積極的な受け入れは不可能だろうと思っております。企業にお願いに上がると、共通の言語で意思疎通ができない人間を採用するのは困難である、といったタイプの反応がしばしば見受けられます。したがって、受け入れることができるようになる仕組みというものが必要ではないかと思っております。一社で困難であれば、企業群で、あるいは産業界で考えることも必要なのではないかと思えますし、それに対する政府の支援も必要なのではないかと思っております。また、受け入れるための条件について、人文社会系の博士人材というのは、それぞれ非常に特殊な領域について専門的な知識を持ち、それをさらに研究として深めている人たちでございますから、彼らが企業の中で必要な能力をどの

程度持っているかということに関しては、極めて不安になるうかと思えます。したがって、博士人材が最低限身につけておいていただきたい能力は、こういうものである、といったようなことが分かったら、さらにそのような活用が進むのではないかと考えております。ぜひとも、人文社会系の博士人材の活用について、PEAKSでの議論を期待したいと思います。私からは以上です。

○ 染矢俊幸 様(国立大学法人新潟大学 学長)

新潟大学の染矢です。すでに発表いただいたご意見と重なりますが、PEAKSの強みということを見ると、やっぱり産官学の視点での未来予測に基づく、大学を含めた改革設計をリードする、ということが最重要かなと思います。その際に、大学の立場で言うと、大学経営、それから研究支援、そして社会実装を担う専門人材の全国的なネットワーク化とか、あるいは流動性強化ということが大事ではないかと思えます。博士人材施策に関しましては、特に地域の大学の立場で申し上げますと、地域イノベーションの推進に直結するような、地域産業の構造、それからニーズと接続した博士人材活用モデルを確立していくことが大事だと思いますし、その際に研究セキュリティの確保、それからリスク管理に関して、実務的なガイドラインやガバナンスモデルを提供するというのも大事だと思います。最後に、第7期基本計画の重点投資に関しましても、複数の大学・企業、それから府省が参画する中長期的な実装に向けた競争の枠組みを組むことが大事だと思うのですが、その際に、社会実装とか地域展開という視点で、地域中核大学の役割・貢献ができる仕組みを構築していくべきではないかというふうに考えます。以上です。

○ 茅暁陽 様(国立大学法人山梨大学 理事 学術研究・グローバル推進、副学長)

山梨大学、研究担当理事の茅でございます。よろしくお願いたします。山梨大学は今年度J-PEAKSに採択されました。またPEAKSにも今年度より参加させていただくことになりました。私としては初めての参加ですが、先ほどから皆様のご提案を拝聴して、大変勉強になっております。本学は今、J-PEAKSの取組として、全学の研究力強化、そして特に産学連携について、いろいろ試行錯誤をしております。その中で一番困っていることは人材の確保です。マネジメント人材、経営人材、そして研究支援人材です。そこで1つ、産学官で、人材バンクのようなもの、官に関しては省庁を越えて、そして産業界や大学間でこういった人材バンクを作って、人材をローテーションして大学と産業界の間で人材を流動させる、それをある程度計画的に産学官で流動させる仕組みがあると良いと思っております。もう1つは博士人材です。皆様から博士人材についてすでに様々なご提案がありましたが、博士人材というのは、今後、産業界でイノベーションを創出する重要な人材であります。一方で大学の研究力を上げるための重要なリソースでもあります。そういう意味では、先ほど処遇の話がございましたが、やはり少なくとも修士の新卒同様の給与の保証がないと、なかなか博士課程への進学者を確保できません。例えばアメリカですと、基本的に予算申請する時には博士何名分でカウントします。今後我が国の予算や共同研究等においても、ぜひこの人の雇用費（人件費として）、かなり大きな額になりますが、措置をいただけるような制度があると良いと思えます。博士人

材がいれば共同研究も、より実装レベルに近づけますので、おそらく小粒ではなく、大型の共同研究に発展できます。こういった共同研究に参加した博士人材であれば、大学院を出てすぐ社会でミスマッチなく役に立つ人材になると思いますので、そのような制度もぜひご検討していただければと思います。以上です。ありがとうございました。

○ 堀田貴嗣 様(東京都公立大学法人東京都立大学 副学長)

東京都立大学、研究担当副学長の堀田です。本日は学長・大橋の代理出席で参加させていただいております。お題は、PEAKS で今後主体的に取り組んでいくべきテーマは何か、ということでしたけれども、すでにたくさんの方がコメントされていましたけれども、やはり博士人材の支援、ということになるかと考えております。特に、先ほど佐藤主査のご挨拶の中にもありました、人文の博士人材の件です。これまで、人文の博士人材についても、ぜひ活用すべきだ、重要である、というご意見がさまざま出て、本学でも人文博士の人材支援はもちろん大事だと思ってやっております。ですが、そもそも、博士人材の数が少ない、ということがまずありまして、人文の先生方とお話していると、まずはその手前の博士前期、つまり修士ですね、修士の方で「もっと支援してくれないか」というようなことを言われることが多いです。聞きますと、修士にまで進学するとかなり高い確率で博士後期課程まで進学すると。ですから、人文の博士人材の支援を考える時には、その手前の修士の支援を、博士人材並みにできるか。単に拡充するという意味ではなくて、本質的に博士人材の「プレ博士人材」的な意味合いで、修士の方にまで手を広げる、そういうことをするのが、人文博士人材の充実、さらには人材としての高度化につながるのではないかと考えます。以上です。

○ 松尾清一 様(国立大学東海国立大学機構 機構長)

東海国立大学機構の松尾です。前半出られてなくて申し訳ありませんでした。資料は拝見しまして、これまで大変、活動を活発にさせていただいて、そしてまた深掘りはされてきているというふうに感じました。その上で、私の方から2つ、簡潔に、こういうことを話したらいいのではないかということをお伝えしたいと思えます。1点は、これからの大学はやはりお互いの持てるリソースを共有しながら、それを有効活用して、それぞれ機能強化を図っていくということは非常に重要であります。その時に、私は、これからはデジタルプラットフォームだとか、AIの活用というのが、これからの大学には不可欠になるので、そういった基盤の整備というか、そういったことの議論をぜひやっていただきたいと。国の方もAI for Scienceということで、諸外国ではもう相当前からやっているわけですが、これをしっかりやっていかないといけない。2つ目は、大学との産業界との人材の交流なのですが、研究者の交流はだいぶ進んできたんですが、経営人材の交流という意味では、これはPEAKSの方でもやられているんですけども、まだまだ進んでない。要は、産業界の経営者の方は大学の中身をよく知る、そしてまた大学の経営層が産業界のことをよく知る。その上で、最適の人たちが大学の執行部の中に入って、そして大学を変えていく、こういったことが必要じゃないかと思えます。こういったあたりの工夫をどういうふうにするのか、好事例も含めて検討していただければ大変ありがたいと

思います。以上です。

○ 三谷康範 様(国立大学法人九州工業大学 学長)

九州工業大学学長の三谷です。もうかなり最後の方になってきたので、簡潔に 1 点だけお話をさせていただければと思います。ドクターの件なのですけど、これは我々にとっては、日本の研究力を急速に回復するための切り札じゃないかと考えております。PEAKS の方でもかなり深掘り議論をいただいて、各種取組が進んでいると考えております。役立つ内容も非常に多いと思っていますのですけれど、やはり地方ではなかなか議論が進まないというところも一方ではあると考えています。ドクターの受け入れ側のプレイヤーが限られているというのが大きな原因じゃないかなと思っています。それに加えて、外国人の観点での議論をし始めると、かなり論点が難しくなってくるというか、複雑な様相の問題になってくると思っています。一方で、本学の例として博士取得後にスタートアップが受け入れているとか、スタートアップを自分で起こしていくという、そういう事例も出てきています。スタートアップがかなりグローバルに事業を考えられて、博士が必要だということで、必要に駆られて人を採用しているような事情があります。そういう意味で、博士人材活用における議論のプレイヤーを増やせないかなということを、ここで希望として発言をさせていただきます。スタートアップであるとか、中小の特に意欲的な企業さん、それから地方戦略を持つ大きな企業さん、という多様なプレイヤーを巻き込んで、大学と企業が一緒になって、日本社会でドクターを育てる、そんな気持ちをつけていって、急速に数を増やすことができたらと考えております。このような議論をお願いできればと思っています。ありがとうございました。

○ 村松正和 様(国立大学法人電気通信大学 理事 教育戦略担当)

電気通信大学の村松と申します。田野学長の代理として、また次期学長として参加させていただいております。この場は初めてですので、もしこれから述べる意見が全く間違いでしたら申し訳ありません。その上で私の意見は、やはり博士人材育成というものが大切だと思っています。今日お聞きしていて、産学での博士人材の育成というのはすごく大切だと思っています。特に博士課程学生に給料を支払って研究させるというのは大賛成です。ただ、その博士が進学と同時に企業に就職してしまうというのでは、どうもこれは都会の大手の会社にしか学生は行かないのかなというふうに思います。そういう人材も必要なのですけれども、もっと多様な博士人材を育成する必要があるのではないかなと思っています。今、三谷先生もおっしゃっていましたが、地方の企業とか中小企業、あるいはスタートアップ企業で活躍できるような博士を育てたい、というふうに思っています。そういう企業で活躍できる博士を実現する 1 つの方法として、「Industrial PhD」というシステムがあるのです。これは、デンマークではもう 80 年ぐらいの歴史があるプログラムでして、現在ではヨーロッパ中に広がっているシステムです。これは、学生が給料をもらいながら企業と大学を行き来して研究を実施するという仕組みになっていて、学生自身が研究の時点から社会と大学の架け橋となっている、そういうようなプログラムです。肝になるのは、その学生自身が企業に就職する必要

がない所です。半分大学にいて半分企業にいるけれども、それは学生としているのと雇用されているのと半々なので、いわゆるそのプログラムがあったあとに就職する必要はない、ということなのですね。だから学生は中小企業とかスタートアップ企業にもどんどん行く、というようになっています。だいたいヨーロッパでは、博士の学位を取得する人のうちの10%ぐらいが、このIndustrial PhDというシステムで学位を取っていると言われてます。こういうことも、議論の素地に今後載せていただければなあというふうに考えています。実は本学は、文科省からFLAGsという事業をいただいて、日本版Industrial PhDの設計をしています。今年度始まったばかりなのですが、我々の野望としては、これを日本のシステムにまで大きくしたいなというふうに考えています。日本でも、こういうやり方、日本版インダストリアル PhDで学位取得する方が、全体の学位の中の10%ぐらいになると、だいぶ景色が変わってくるのではないかなと思っています。どうぞよろしく願いいたします。

○ 若原昭浩 様(国立大学法人豊橋技術科学大学 学長)

豊橋科学技術大学、学長を務めています若原でございます。もう私、最後なので、あらかじめ皆さん意見をたくさん出していただいています。私、ちょっと視点を変えて、未来志向のところ、どういうふうな世界を求めたいかというところで、2点ほど意見をさせていただきます。ドクターを育てるということは極めて重要だということでありまして、本学としてもドクターを研究者として扱うということで、民間等の共同研究費の中に、ドクターの人件費を研究員費という形で積み上げをしない、ということで今指示を出しているところでございます。その一方で、先ほどもお話ありましたけれども、産業界とも競合が起こって、修士からドクターに行くというところで、本学としても博士課程の学生の確保が厳しくなってきたといったことでもあります。この先、少子化になって新卒者が減少していく時代になっていくと、この競合はさらに激しくなると思われます。そういった時に、じゃあどうふうにして底上げをする人材を育てるのかということ、少し真剣に考えているところでございますが、考えてみると、日本の研究力の基盤となっているのは中小企業さんですね。非常に特化した技術を持った中小企業さん、技術の多様性を持った中小企業さんがたくさんあるということなのですが、おそらく一番初めにこここのところにダメージが入ってくるだろうということを考えています。そういう意味では、中小企業の研究者あるいは技術者の方を社会人ドクターとして受け入れるということで、研究開発力の向上であるとか、新卒採用に頼らない形で研究開発力を向上するという策も必要ではないかと思えます。そういう意味で、中小企業の社長さんといろいろお話をさせていただいたところ、実は「ドクター」という博士人材の活用の仕方がわからないので、うちはちょっと取るのは無理です、という方が大多数だったので、そういう意味では、中小企業も、若くて元気な技術の方に社会人ドクターとして行っていただくということをエンカレッジするような制度設計というのを、もし議論させていただければというふうに思っております。2点目は、やっぱり経営人材ですね。本学のような地方で小規模な大学ですと、教員ベースでの人材は困難でありますし、地域から経営人材を招くというのも厳しいということがありますので、例えば経営人材のプールのようなものを作って、それを各大学で、そういったところから必要に応じて強化するような人材を獲得

できるような仕組みができると、全国的な研究開発基盤の強化につながる可能性はないかと思っております。以上でございます。よろしくお願いいたします。

- 錦参事官（内閣府科学技術・イノベーション推進事務局）
皆様大変貴重な意見を多数いただきまして、誠にありがとうございます。これにて、令和 8 年度以降の PEAKS の取組に関する意見交換を終わります。さらにご意見のある皆様は、後ほどご案内する事後アンケートにお寄せいただければと思っております。事務局としましては、座長と相談の上、本日頂いたご意見を今後の運営に生かしてまいりたいと考えております。誠にありがとうございました。

5. 閉会挨拶

- 錦参事官（内閣府科学技術・イノベーション推進事務局）
それでは、宮園座長より、閉会のご挨拶を頂きます。宮園座長、よろしくお願いいたします。
- 宮園座長（総合科学技術・イノベーション会議 常勤議員）
皆様、本日は 2 時間にわたりまして、非常に活発なご議論をいただき、大変ありがとうございました。このように、産官学の現場に関わる皆様方と、組織の垣根を越えて活発にご議論いただいたということで、PEAKS は日本の科学技術・イノベーション政策の推進を具体的に考える上で、非常に重要な機会であるということを改めて感じたところであります。PEAKS では、来年度は、今日まさにご議論いただきましたけれども、博士人材の活躍促進に向けた産学連携プラットフォームのフォローアップとか、あるいは大学経営人材の確保・育成に向けた取組を継続するとともに、座長として、今日皆様からいただきましたご意見、ご期待をしっかりと受け止めて、活動内容に反映していきたいと思っております。大学院の博士人材に関しまして、特に文系の人材、それから地方での活躍の場、あるいは経済安全保障との関係について、今回、何名かの方からご指摘がありましたし、そういったことを含めまして、しっかりと議論していきたいと思っております。ぜひ皆様には、今後も PEAKS の構成員として積極的に参画をお願いしたいと思っております。本日はどうもありがとうございました。
- 錦参事官（内閣府科学技術・イノベーション推進事務局）
宮園座長、ありがとうございました。最後に、アンケートのご協力をお願いします。今後の運営改善及び本日の意見交換に関する追加意見の収集のため、後ほど事務局よりご案内します事後アンケートに、ぜひご協力をお願いいたします。進行資料に表示している QR コードまたは、zoom チャットでお送りしている URL からアクセスいただけます。それでは、ただいまをもちまして、令和 7 年度 PEAKS 全体会合を閉会します。本日は誠にありがとうございました。

以上