

PEAKS

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

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2月27日

※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、産学官による共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



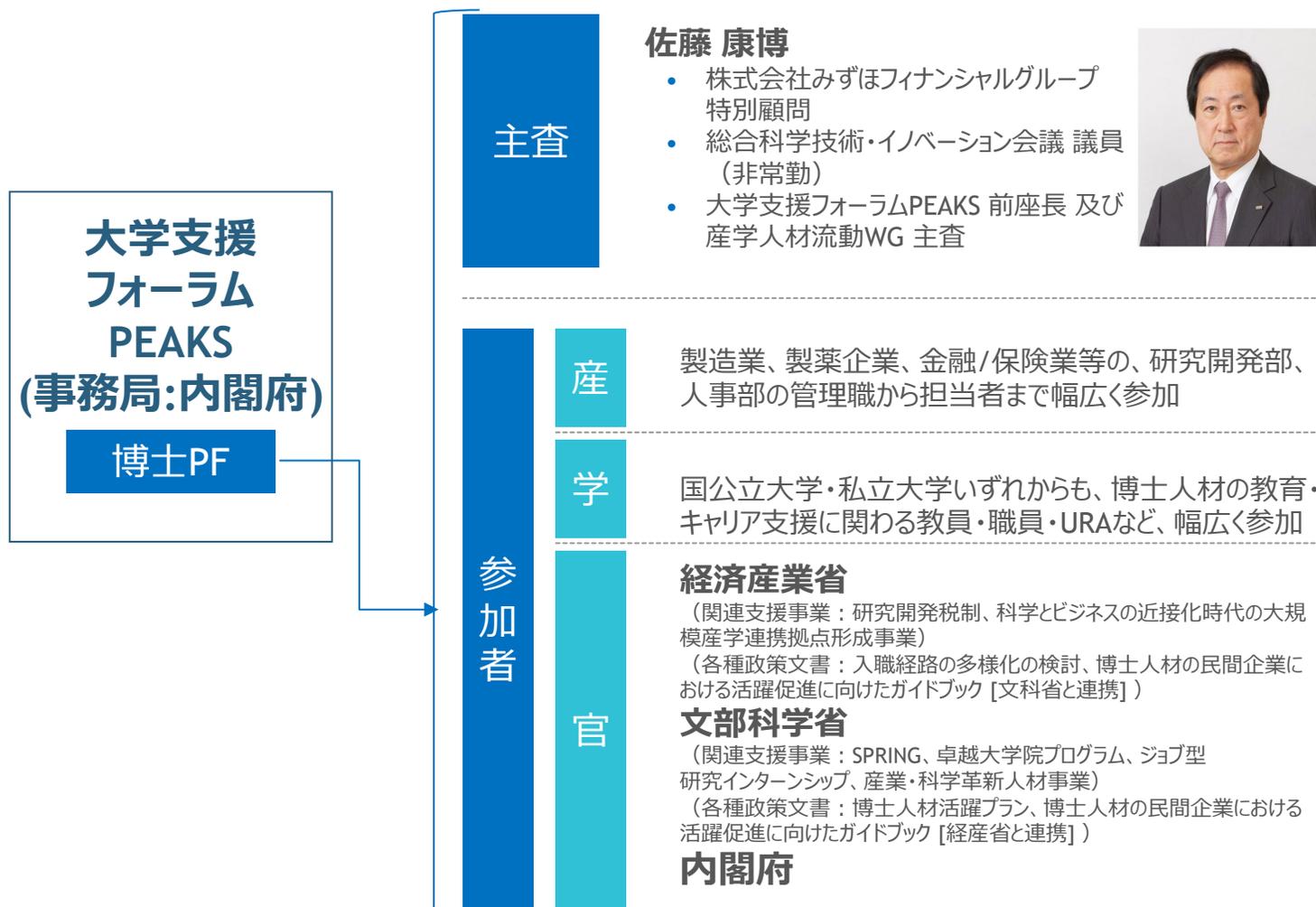
取りまとめで目指すこと

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234名の産学官関係者が参加。
第 I 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

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
- **企業規模については、大企業を主なスコープに**
 - ただし、中小企業 (スタートアップ含む) でも実行可能なアクションを含め議論

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**

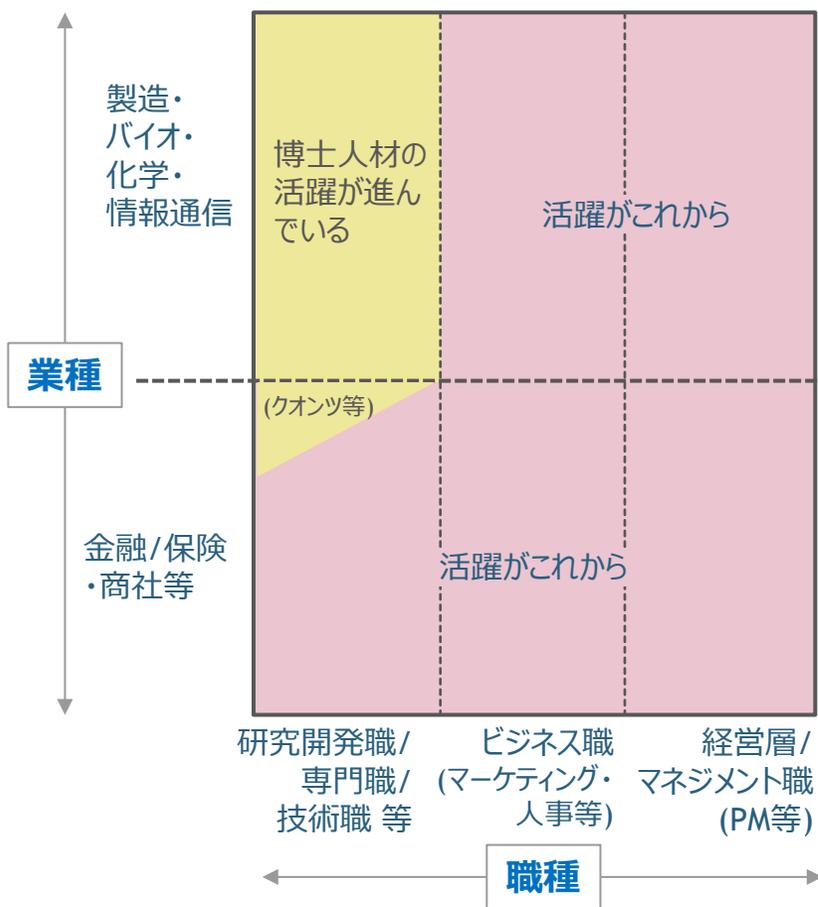
C

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 (PFの議論より)

- **製造業・バイオ・化学・情報通信等の大企業**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
 - 専門性に比べて博士人材の有する汎用的能力が評価・配置の判断材料として捉えられにくい
- **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**

※ディープレック・スタートアップにおいては、日本でも博士人材活躍が進んでいる

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つの基本方針に関連した、変化の兆しが見られている。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つの今後取り組むべき方針案を提起する。

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
- : 今後取り組むべき方針案

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わか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】
(産業応用に近い研究においては、博士課程修了時に獲得すべきスキルとして産業的な価値・応用可能性を組み込み、その評価についても産業界が参画し検討することも考えられる)
- 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】**

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

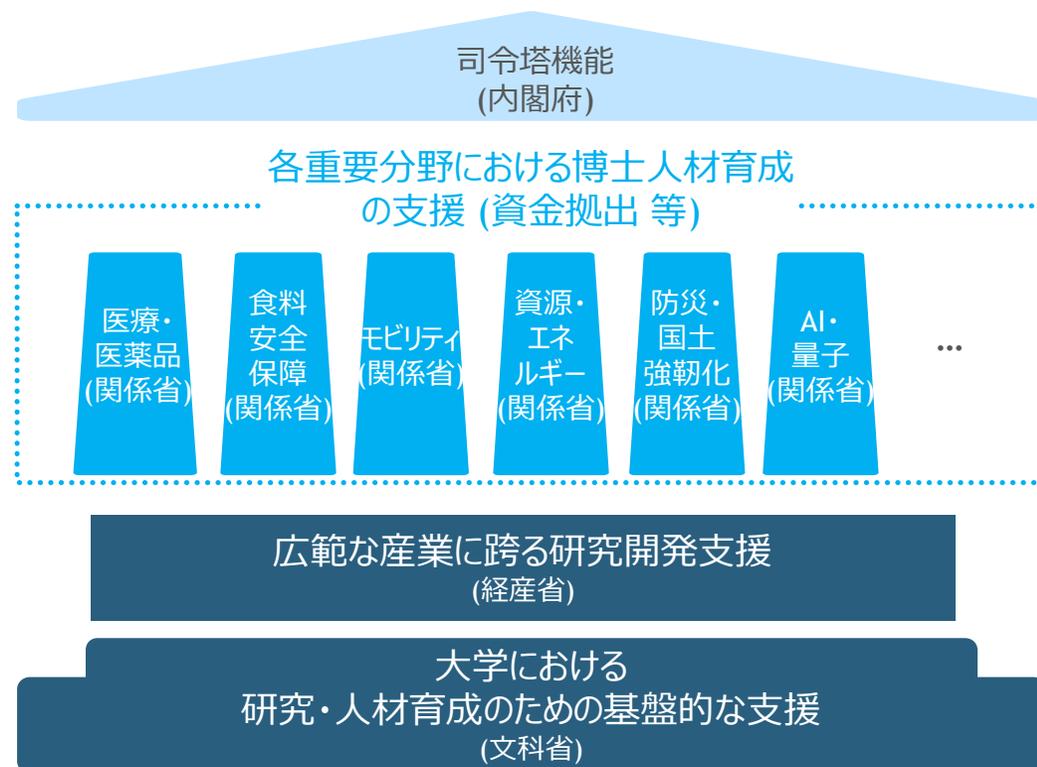
- 現在は「知識基盤社会」と呼ばれるように、科学技術はあらゆる分野で欠かせないものとなっている。
- しかしながら、博士人材をはじめとする高度専門人材の育成は文部科学省が中心に行っており、各分野での「出口」を所管する各府省庁からの投資は少ない状況にある。
- 他方、アメリカをはじめとする諸外国では、各分野を所管する政府機関が、分野を絞って人材投資を行っている状況にある。

【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・製薬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**を作っている
- 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(※1)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

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徴を整理し、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、企業の規模・産業分野・地域性や、職種に応じて、具体的に言語化・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、トランスファラ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)

- 1 **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

- 2 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】**

参考資料

①PEAKS博士PFについて

②参考事例・資料集

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》

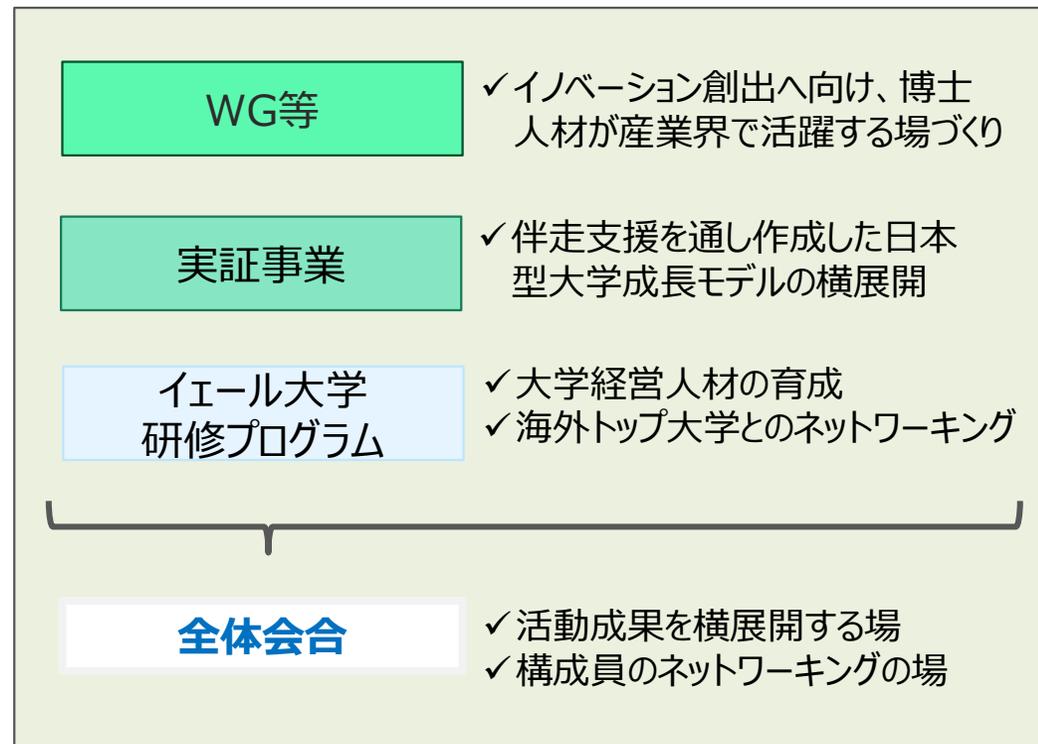
- ・ PEAKSにおける「真に世界と伍する研究大学ワーキンググループ」等の議論が国際卓越研究大学制度の検討基盤に
- ・ PEAKSにおける「財務・経営ワーキンググループ」の議論が国立大学会計基準の改正の検討基盤に

《体制》 ※2026年1月時点



※座長：宮園 浩平 総合科学技術・イノベーション会議 常勤議員

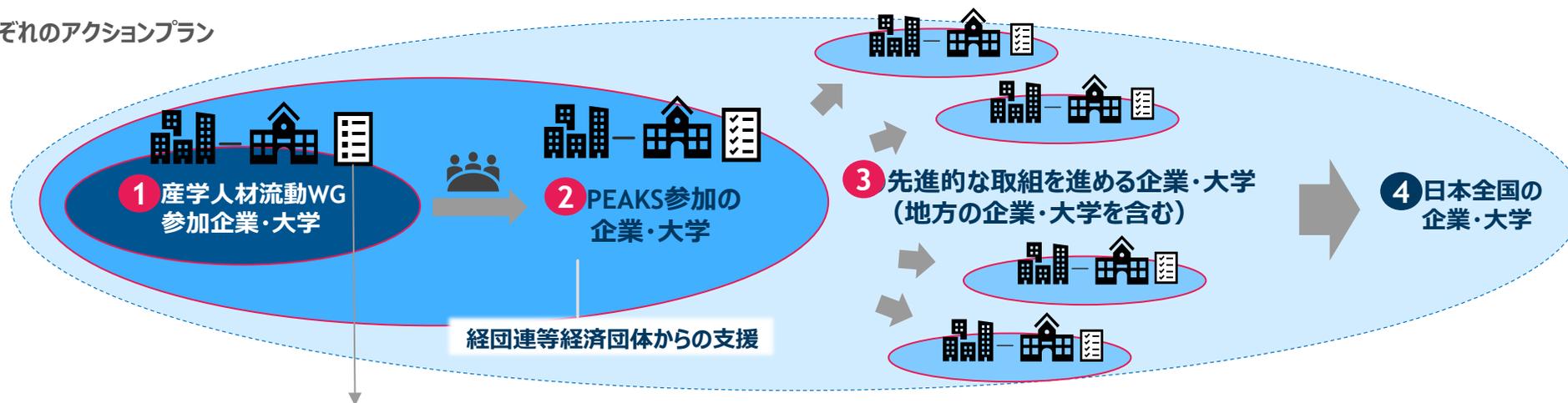
《現在の主な活動》



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。

📄📄 : 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。



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

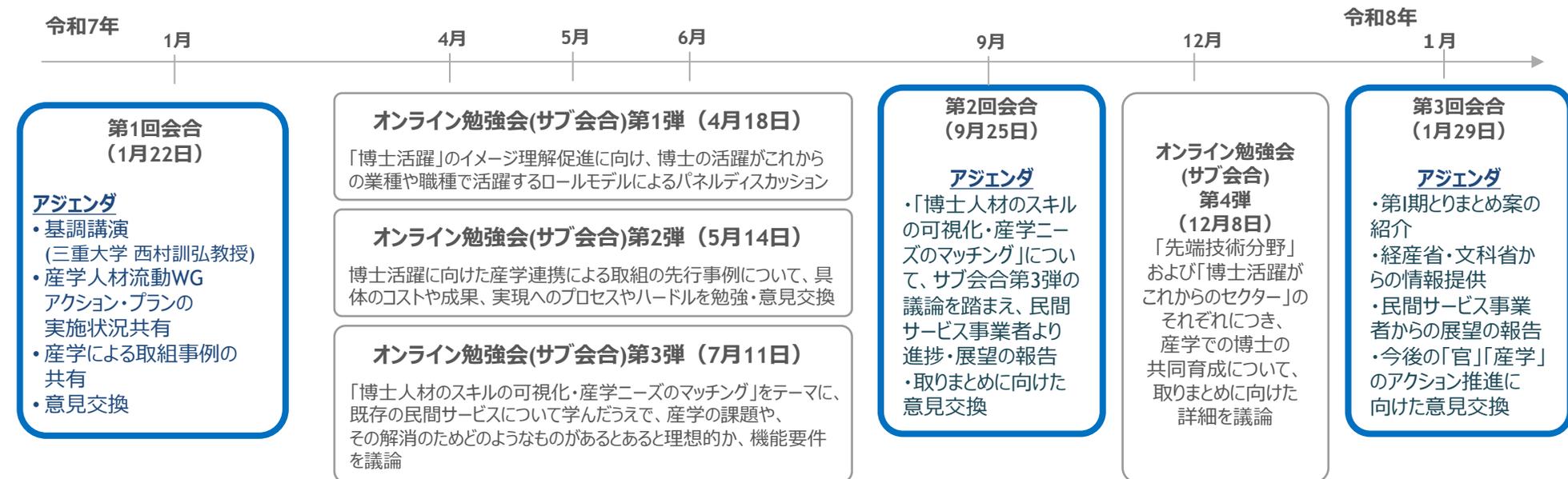
博士人材の活躍を通じてイノベーションの創出を図る意欲のある企業・大学・関係府省等



活動内容

- 会合を計3回実施し、産学官での情報共有・討議
 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元座長、株式会社みずほフィナンシャルグループ 特別顧問）
- 「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
- 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

プラットフォーム（第I期）スケジュール



参考資料

①PEAKS博士PFについて

②参考事例・資料集

参考：博士人材の「トランスファラブルスキル」の整理

- 博士人材の「トランスファラブルスキル」については、「課題設定・解決能力」「論理的・批判的思考力」「コミュニケーション能力」などが挙げられることが多い(例: 経団連による「企業が博士人材に求める能力・資質等」)が、**より産業界がイメージしやすい表現での整理ができるよう、産学での協働が重要**。また、**各スキルと大学側の教育内容を整合させていくことも求められる**
- PEAKS博士PFでの議論も踏まえ、**より産業界がイメージしやすい表現での「トランスファラブルスキル」の表現・整理の在り方を一例として整理**

「トランスファラブルスキル」の表現・整理の在り方(例)

博士課程において身につく場面(例)

既存の枠を破り
新たな課題やアイデアを提案する能力

- プロジェクト・アイデアを新たに発案・実行
 - 指導教員の与えたテーマで「手を動かす」だけではなく、自ら研究テーマを発案する経験が重要

周囲を巻き込みながら
自律的にプロジェクトを進める能力

- 指導教員以外も含め、数多くのステークホルダーとの共同研究
 - 産学連携/地域連携の研究であると、より広く関係者を巻き込む力が育つと想定される
- 修士学生の指導や、学生同士での論文執筆
- 研究会・アウトリーチイベントの主催

ストーリー・ビジョンを語り、
資金調達に繋げる能力

- 国内外における研究費の申請・獲得 (SPRINGやDC1/DC2等の申請・獲得も含む)
- 国内外の大学や学会における講演・セミナー発表など
 - ストーリーを語る力が要求される

国際的なチームで
協働する能力

- 海外研究機関への滞在・共同研究
 - 海外大学教授と対等に議論する経験を通じて、国際チームで活躍する素地が身につくと想定
- 国際的な協働研究プロジェクトへの参加

A1 重要技術分野における産学での博士人材の共同育成【富士通の事例】

- 重要技術分野における産学での博士人材の共同育成の事例として、富士通株式会社では、「卓越社会人博士制度」を実施 (サブ会合第2弾で紹介)
 - 学生が修士課程から博士課程に進むと同時に富士通の正社員となり、博士課程での研究と富士通での業務としての研究を同時に進める

博士人材の活躍に向けた取り組み

Technology Companyとして、高度な専門性・知見を活かし、他との協働によるイノベーション創出、社会課題解決に貢献する博士人材の育成・獲得を重要視。在学中の本格的な就業経験の機会提供、共創教育、**博士人材の通年採用**、適正な報酬設定、入社後の博士号取得支援などを通し、長年にわたり博士課程で研究する人材の支援を実施。

「大学と企業人事の共創教育」
研究や採用ではなく人材育成を主目的とした組織×組織の産学連携

「卓越社会人博士制度」
大学と手を組み、学生が修士課程から博士課程に進むと同時に富士通の正社員となり、博士課程での研究と富士通での業務としての研究を同時に進める取り組み

「博士号取得支援制度」
研究員を大学院博士課程へ派遣し博士号の取得を支援する仕組み

「招聘研究員制度」
長期・有償の博士インターンシップ
優秀な学生を受け入れ研究者としての自負を持って企業研究に本格的に取り組む仕組み

「富士通スモールリサーチラボ」
国内外の大学との共同研究を起点にした異分野融合での社会課題解決や人材育成・採用の取り組み

FUJITSU-PUBLIC © 2025 Fujitsu Limited

「卓越社会人博士制度」とは

富士通と大学が手を組み、修士課程の学生が博士課程へ進むと同時に富士通社員となり、大学での研究と富士通での業務としての研究に同時に取り組む仕組み

- 正社員で雇用
- 基本給や賞与、学費支給
- 社員と同じ教育環境
- 博士課程に進学
- AIや量子等、先端技術を研究

2021年九州大学で実現・日本初
その後、東京大学・東京科学大学・大阪大学等10大学へ展開
実績：6名

FUJITSU-PUBLIC

「卓越社会人博士制度」とは

大学と企業が一体となった人材育成
日本の将来を背負って立つ優秀な人材を継続的に輩出

フジトラニュース
日本初、富士通の「卓越社会人博士制度」とは
～アカデミックな研究と社会課題解決を両輪で支える～

<https://global.fujitsu/ja-jp/local/blog/article/2023-10-27-01>

日本の社会課題 **STOP** 博士 離れ

富士通の「卓越社会人博士制度」
イノベティブな人材を育成する 100人の未来を担う人と社会の未来を担う人

https://note.com/fujitsu_pr/n/1b54940e858

© 2020 Fujitsu Limited

A1 重要技術分野における産学での博士人材の共同育成 【北海道大学の事例】

- 重要技術分野における産学での博士人材の共同育成の事例として、北海道大学では、半導体研究参画を通じた博士人材育成を実施 (サブ会合第4弾にてご紹介)
 - 企業との共同研究に学生をRA等として参画させ、企業の視点も持った半導体人材を育成

次世代半導体をトリガーとした半導体の複合拠点の実現と地域経済の活性化【事業の概要】

(内閣府：地方大学・地域産業創生交付金)

事業の趣旨

- 「北海道半導体・デジタル関連産業振興ビジョン」でめざす、半導体の製造、研究、人材育成等が一体となった複合拠点を実現し、その効果を全道へ波及させて地域経済の活性化を図るため、産学官が連携し、人材育成、研究開発の拠点を整備し、半導体人材の育成、ラピダスをはじめとする道内半導体企業との研究開発、半導体エコシステム構築に向けた取組を強力に推進

事業期間・事業費

事業期間：R7(2025)～R15(2033)年度
 事業費：(R7) 507,806千円
 ※ 総事業費(R7) 731,767千円

推進体制

- 北海道・札幌市・千歳市・北海道大学・公立千歳科学技術大学を実施主体とし、連携して各事業を推進

北海道大学様 提供資料

IFERS

事業内容

人材育成

- 北大で学部から大学院まで一貫した半導体教育を行い、1半導体をつくる人材を育成
- 北大で構築した半導体教育プログラムを道内他大学・高専にも開放
- 企業との共同研究の場としても活用

教育研究拠点整備

- 主要な製造工程（設計～前工程～後工程～評価）の実習が可能な「半導体プロトタイプラボ」を北大に整備
- 実習プログラムを構築し、道内他大学・高専にも開放
- 企業との共同研究の場としても活用

研究開発

- 道内半導体企業の課題・ニーズに応じた共同研究を実施（メモリ、ミスマニファクチャ、2nm半導体エクスプローラ研究等）
- 2nm半導体エクスプローラ研究も実施（スマート農業、遠隔医療等）

産学官ネットワーク構築

- コーディネーターを配置し、道内の半導体企業や経済団体、支援機関、教育機関等が連携したネットワークを構築
- 各主体のニーズや課題を把握・調整することで、半導体関連産業への参入や産学連携を促進

推進体制

北海道半導体エコシステム形成推進会議

- 通知事項にトピック、実施主体5者とラピダス・ANICで構成
- 事業の実施方針や内容を決定

事業運営会議

- 北大総長を事業責任者として、各事業の進捗を管理
- 事業の円滑な執行のため、部会を設置

今後進出が見込まれる半導体関連企業へ専門人材を持続的に輩出

道内に半導体の研究開発拠点を形成

ラピダス社のプロジェクト成功と関連産業の集積により製造拠点を形成

複合拠点の実現

半導体エコシステムの構築

北海道全体の経済活性化 ※ 北海道庁作成資料

大学院生の半導体研究参画を通じた人材育成

IFERS

北海道大学様 提供資料

- 半導体研究に参画する大学院生（主に修士課程）をリサーチ・アシスタント（RA）として雇用し、研究と学業に専念できる環境を提供。研究の加速と学びの深化を図るとともに、学生が企業の技術課題解決の取り組みを学ぶ機会を設け、半導体企業の研究開発の考え方や方法論を理解し実行できる高度半導体人材を育成。これらを通して道内半導体産業の理解や興味を高め道内就職促進につなげる。
- 優秀な大学院生に対しては、より高度なRA、博士研究員として雇用する道を開き処遇を向上。高いモチベーションを持って研究開発事業に参画。新しい用途開拓力（価値創造）や経済的視点を持ち、将来の半導体利用研究や新規産業を創出を構想できるトップ人材の育成を進める。

実課題を経験 習得する能力 輩出される人材像

企業との連携 共同研究等

RA

修士課程

博士課程

学士課程

博士研究員

- 深い知識と理解力・実践的な課題解決能力・インテグレーション
- 半導体の専門知識・インフォマティクスの基礎知識・利用
- 半導体の基礎知識・基礎となる学問

- ハード・ソフト全体を俯瞰し半導体をインテグレーションし、新たなシステムを構成できる人材
- 自らの専門と半導体を結び付け課題解決・価値創造できる人材
- 求められる仕様に応じた半導体を設計・製造できる人材
- 半導体を適切に応用しシステムの性能を高めることができる人材

制度	リサーチ・アシスタント (RA)	博士研究員
趣旨	研究プロジェクト等に研究補助者として参画させることで、研究・産学連携活動の効果的推進、大学院生の研究遂行能力向上を図る	研究プロジェクト等の一部を主体的に担う形で参画させることで、研究開発活動の一層の推進、高度な研究遂行能力向上を図る
対象	修士課程・博士課程	博士課程

(参考) A1 「産学官で融合した博士人材育成スキーム」が有効と考えられるパターン例

- 産学官が融合しての博士人材育成のスキームとして、**国及び複数企業が共同で資金拠出をし、産学連携したカリキュラム設計・指導を行う、新たな学科の設立**が考えられる (韓国・台湾には先進事例が存在)。
- 産学官で連携しての新学科設立は、人材育成に資する構想であり重要との意見が得られた。実効性を持たせるにあたっての課題も指摘されたものの、これら課題を回避しやすい「パターン」も提起された

「複数企業での博士人材育成」で 直面し得る主な課題 (博士PFでの議論)

育成した人材が競合に入社するかもしれないのに、投資する意義が社内で理解されないのではないかな？

ゴールや課題意識の目線がしっかり揃わなければ成り立たず、**組み先が見つからないのでは？**

複数企業と学生での共同研究となると、**知財権の整理や、情報公開タイミング等が難しくなる**のではないかな？

「複数企業での博士人材育成」が有効なパターンの仮説

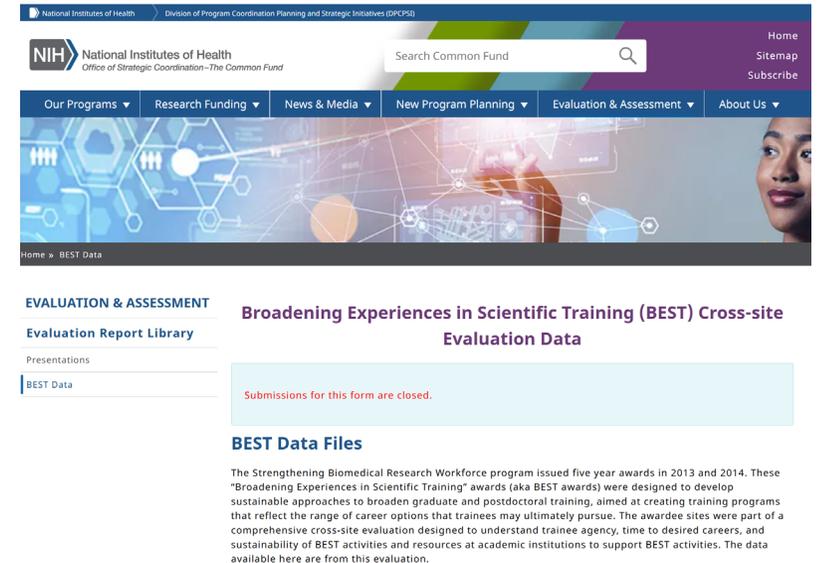
パターン	具体イメージ	有効と思われる理由
サプライチェーンの上下流で連携し人材育成	半導体の素材・装置・設計・製造・後工程を担う各企業が共同で学科設立し人材を育成	サプライチェーン全体を理解した人材育成に繋がり、かつ「競合に入社」の懸念も少ない
基盤的な課題解決に取り組む人材育成	医薬品・IT業界の企業が大学と連携した講座・学科を設立し、医薬品業などの企業にとっても有用な基盤データ整備・システム開発などの研究を通し人材を育成	実施する研究がどの企業にも有用であり、納得感が得やすい。知財等も整理しやすい。
既に深い関係をさらに強化し人材育成	包括連携協定を結んでおり既に深い連携にある大学・企業が、国のスキームに乗る形で、人材育成観点で連携を強化	目線が既にしっかりあっているため、「組み先がない」という課題が生じない

(参考) A2 アメリカにおける NIH が主導した生命科学分野の博士人材育成

- アメリカでは、NIHがバイオ系の博士人材育成のため、大学に資金を提供している。

アメリカの保健福祉省の下にある国立衛生研究所 (NIH) は、2013年及び2014年に、**17の大学に対して、5年間の資金を投じ、生命科学分野の博士の産業界活躍を促した** (“Broadening Experiences in Scientific Training” (BEST) awards)

- 米国でも生命科学分野では2010年頃まで、博士人材が産業界に進むことに対し、学生・教員側のバイアスが課題になっていた。
- そこで、NIHが、生物・医学の博士人材・ポスドクに対し、産業界就職の可能性を気づかせ、実際にスキル育成まで行うためのプログラムを17大学から採択
 - 各大学では、ワークショップ、インターンシップ、メンターアサイン、企業訪問など、様々な取組を実施していた
 - 5年間の資金をつけ、各大学での取り組みを促す
- プログラムは研究時間外で行われる選択制のものとなっており、研究室における基礎研究での学びとは分かれている
 - 研究の妨げにならないよう、ゴールを絞り、学生の-effortを最小にしている大学も存在



B1 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のイメージ

- 博士人材の活躍がまだ進んでいない業種・職種としては、コンサルティング企業や、化学企業のビジネス職などが一例として想定される (サブ会合第1弾)

これからの「業種」

経済学博士を取得後、**コンサルティング企業にて
専門知識を活かし活躍している例**

益田 拓

NERA シニアコンサルタント



東京大学大学院経済学研究科にて博士号取得。在学中よりITベンチャー、外資系金融機関で長期インターンを経験。大学院修了後会計系コンサルティング会社へ就職、2020年11月より現職。独占禁止法分野、証券・価値評価分野を中心に経済学・統計学の知見に基づくコンサルティングサービスを提供している。

これからの「職種」

理学博士を取得後、研究開発職として入社し、**社内でビジネス職 (人事・監査・企画) に転じて
活躍している例**

伊勢田 一也

旭化成株式会社 研究・開発本部/イノベーション戦略総部
R&D戦略部 マネジャー



1986年、佐賀県生まれ。北海道大学大学院総合化学院にて博士号（理学）取得後、旭化成に入社。初任はコーポレートR&D部門での研究開発に従事し、その後人事部にて技術系の新卒採用担当、監査役室にて監査役専任スタッフに従事。現在はコーポレートR&Dの戦略・企画部門にて中計策定、新規テーマ立案等を担当。

B1 ロールモデルの事例収集・配信【アカリクの事例】

- アカリクでは、多様な博士人材のロングインタビューを継続的に発信。研究開発職に限らない博士ロールモデルについて、研究の経験がビジネスでどう活かしているか、具体的にイメージできるよう掘り下げている

取りまとめ アクション

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

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】

アカリクの事例

**ACARIC
JOURNAL**

- アカリクでは、**産業界で活躍する博士人材のロングインタビューを継続的に発信**。大手メーカーからスタートアップまで、多岐にわたるフィールドで活躍する博士を紹介している。インタビュー内容は、**研究経験がビジネスの現場でどう昇華されているかを掘り下げ**ており、学生が自身のキャリアを具体的にイメージできるよう工夫されている
- 研究開発だけでなく、新規事業創出などを行うロールモデルも紹介されている



B1 ビジネス職・マネジメント職のロールモデルに触れる機会創出【北海道大学の事例】

- 北海道大学では、修士・博士の学生が、ビジネス職・マネジメント職で活躍する博士のイメージ醸成ができるよう、単位科目の中で多数の博士人材を招きロールモデル紹介を行っている

取りまとめ アクション

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】

北海道大学の事例

北海道大学の先端人材育成センターでは、大学院生向けの単位科目として、博士前期・博士後期それぞれの学生を対象に、**マネジメント職やビジネス職で働く博士を含む、多様なロールモデルを紹介**。学生に対し、専門性だけではなく、**博士課程で養った思考力・トランスファラブルスキルをどのように企業で活かせるか**、修士学生まで対象に含め、具体的なイメージ醸成を行っている



<講師として招聘される博士ロールモデルの例>

マネジメント職

- 例: 農学系博士→家電系研究開発者→新事業企画マネジメント

ビジネス職

- 例: 医療機器系博士→金融系事業開発
- 例: 農学系博士→衛星関連技術営業
- 例: スポーツ系博士→気象関連企業事業開発

研究開発職

- 例: 化学系博士（留学生）→化学系企業研究者
- 例: 化学系博士→化学系企業事業開発→製造業

- PEAKS博士PFでは、マッチング事業者も交え、専門スキル・トランスファラブルスキルの可視化・マッチングについて採用フェーズ毎に課題を分解したうえで、解決に繋がる既存の仕組み・システム仕様と今後実装すべき内容を整理
 - 産学・博士人材の皆様は、本整理を参考に、各課題の解決に対して既存の仕組み・システムの活用を検討いただきたい
 - マッチング事業者の皆様は、産学・博士人材の皆様の声を活かし、今後実装すべき内容を更に進めていただきたい

課題

既存の取組/今後実装すべき内容

グレー：既存システムで解決が進みつつある課題

黄色：博士PF 参加の産学と協業しシステムの実装を目指す

青：システムを用いた実装以外で博士PF参加の産学と協業

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ない/企業就職にそもそも関心が低い

- 大学・学会と連携したセミナーやワークショップを多数実施
- Acaric Journalで博士ロールモデルのインタビュー記事を公開中
- 博士課程・ポストドク経験のあるキャリアアドバイザーによるプロフェッショナルな個別面談

博士ロールモデルによる1on1面談を実施中/
博士PF参加の産学と協業で拡大

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参加の産学との対話を通して探索)

b. マッチング・コンタクト

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

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

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：博士が、自分の能力や経験が汎用的と自覚しにくい

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参加の産学と協業で拡大

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

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

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

AIインタビューシステムを開発

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

スカウト機能や求人掲載による企業のスカウト支援

- 名古屋工業大学では、博士学生を対象としたトランスファラブルスキル養成講座と、オープンバッジによる可視化を実施

取りまとめ アクション

B2 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

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**】

C2 博士人材の活躍の幅を広げる育成改革

① **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**】

名古屋工業大学の事例

名古屋工業大学は、博士後期課程に進学する学生を対象に、経済的支援と人材育成を両輪とした「**全力サポート**」を展開。人材育成では、**産学官金連携で開発した課題形成力、デザイン思考、プロジェクトマネジメント、金融・財務など、産業界で即戦力となるトランスファラブルスキルを養成する実践的ワークショップ**を提供するとともに、**オープンバッジでスキルを可視化**

トランスファラブルスキル養成ワークショップ (DGAワークショップ)

高度イノベーション人材の育成に関して、企業ニーズをもとに、名古屋工業会（全学同窓会）、愛知県・STATION Ai（オープンイノベーション拠点）などと、協同した実践的プログラムを提供します。右下図は、今回提供するスキルの相関関係を示したものです。

ワークショップは、下記6つのスキル（10:00-17:00など各1日間の講義と課題の達成）から構成されます。

SKILL 1 課題形成力	問題を解決するのに必要な技術を見つけ、解決に導く流れを構築する能力を養う。
SKILL 2 金融・財務	資金管理や資金源の創出法を理解し、財務諸表の構造を読み解く能力を養う。
SKILL 3 デザイン思考	右脳の思考法で顧客視点を磨き、製品競争力を高める能力を養う。
SKILL 4 プロジェクトマネジメント力	目標達成に向けてメンバーと共にプロジェクトを運営する能力を養う。
SKILL 5 アントレプレナーシップ	ある意図や目的の実現に向け革新的、意欲的に行動する能力を養う。
SKILL 6 エフェクチュエーション	手段主導の行動やマイナスのプラス転換など社会参画の応用力を養う。

産学官金協同の実践的スキル

オープンバッジ (修得証明書)

全スキルに合格[®]した学生には、マイクロレデンシャルを取り入れ、DGAワークショップにその証明として「オープンバッジ」を導入し、学生自身のスキルのPR、モチベーション向上に繋がります。また修了認定として、オープンバッジの外、修得証明書を発行し、学生自身の苦手なスキルの克服に役立ててもらいます。

*評価は5段階で合格は3以上、単なる受講では合格とはしません。質の保証を担保します。

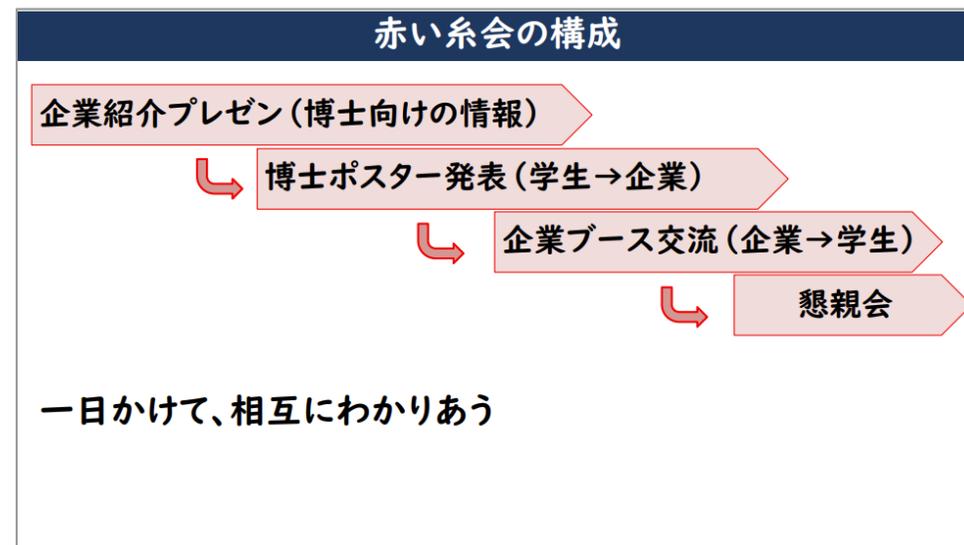
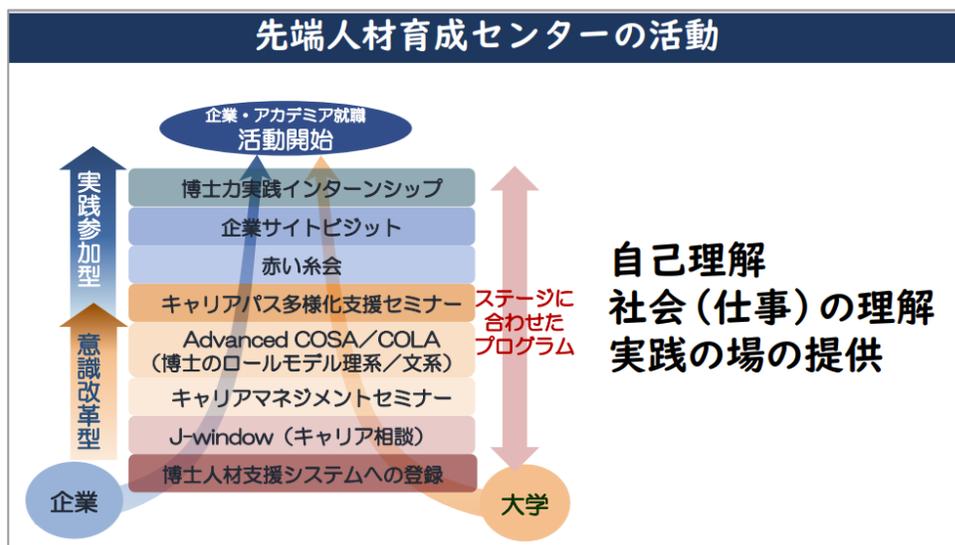
成績評価の基準	
5: 達成目標を超えた成果を上げている	100~90点
4: 達成目標に十分に達している	89~80点
3: 達成目標に達している	79~70点
2: 達成目標に概ね達している	69~60点
1: 達成目標に達していない	59点以下

*スキルが定着するための**フォローアップ**も実施します。

オープンバッジイメージ案
修得証明書案

C1 博士課程学生と産業界の接点強化【北海道大学の事例】

- 博士課程学生と産業界の接点強化の事例として、北海道大学では、「赤い糸会」と呼ばれるマッチングイベントを実施(サブ会合第2弾で紹介)
 - 一日かけて実施される、博士課程学生と企業のマッチングのイベント
 - 学生/企業とも、参加者を一定選抜することで、密接な交流・マッチングを起しやすくしている。具体的には、学生には、事前の「専門外の方向けプレゼンテーション」演習での合格を要件とする等、産業界向けに能力あるいは志向が一定の高さ以上である学生を集める仕掛けを入れている。参加企業も、採用実績、熱意や分野のバランスなどを見ながら調整している

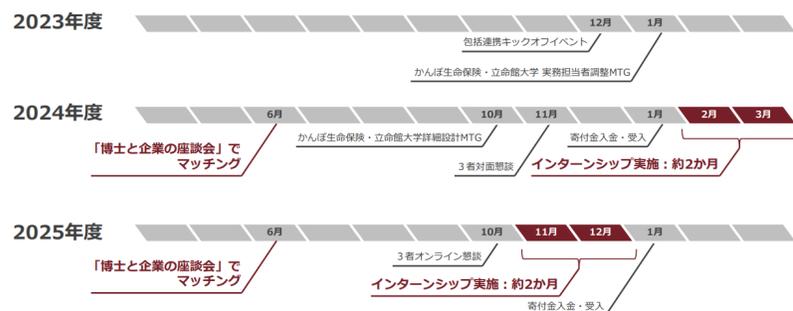


C1 博士人材の活躍の幅を広げる育成改革【かんぽ生命保険・立命館大学の事例】

- 博士の活躍がこれからの業種における人材育成の先行事例として、かんぽ生命保険・立命館大学では、共同で独自のインターンシップを行っている (サブ会合第4弾で紹介)
 - 人社系の学生が、研究で培った専門知見を活かして、企業での課題解決に取り組む。学生にとっては、自分の研究と企業における業務がいかに橋渡しされるか理解できるとともに、自身の研究に有用なデータ取得が可能。企業にとっても、寄附控除等だけでなく、実際の自社の課題解決に繋がるメリットがある (例: ウェブサイトの動線設計の改善)

2. 企業寄付型博士インターンシップ実現まで

発表内容 2/3



■「博士と企業の座談会」について
一般的なマッチングイベントと異なり、博士学生と企業が「お互いを知る」を目的としたイベントで、2024年度から継続開催しています。

※「博士と企業の座談会」開催実績→ https://x.gd/news_20250626

■「企業寄付型博士インターンシップ」参加学生について

① 2024年度: 所属 人間科学研究科 (D2) — https://x.gd/dintern_2024_K
研究テーマ「アニメーション刺激における系列効果に関する認知心理学的研究」

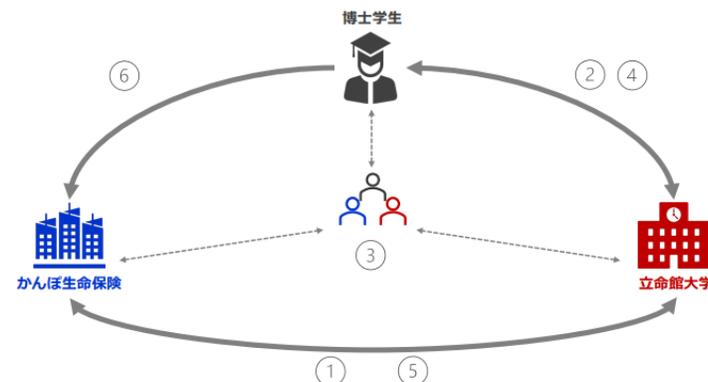
② 2025年度: 所属 経営学研究科 (D2)
研究テーマ「行政組織におけるデザインの学習と統合」

2名とも人社系

現在実施中

3. 企業寄付型博士インターンシップの実施スキーム

発表内容 3/3



- ① 博士インターンシップ実施相談・諸条件調整
② 博士インターンシップ希望者を様々なチャネルで募集
③ 三者懇談や「座談会」 ※②と③の順番が逆もあり。
④ 大学での雇用決定 (時給制の学生アルバイト)
⑤ 寄付金入金・受入
⑥ 立命館大学による管理のもと、インターンシップ実施

ポイント

- 博士学生内での情報流通の徹底 (インフォーマルな形でも)
- 博士学生と企業が「種やかに」出会う場の設定
- 博士学生の裏側 (企業と大学事務局) での密なコミュニケーション (時に博士学生に様子を「チラ見せ」することで期待感を高める)
- すでにある仕組みの組み合わせと定型化 (寄付金受入、学生アルバイト雇用制度)

C1 産学連携した課題解決型の博士人材育成プログラム【九州大学の事例】

- 九州大学では、企業から提案された実際の課題に対し、博士学生が解決策を提示し、優秀提案者はインターンシップへと繋げる人材育成プログラムを実施（※インターンシップについては2026年度から本格実施予定）

取りまとめ アクション

C1 博士人材の活躍の幅を広げる育成改革

- 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】

C2 博士人材の活躍の幅を広げる育成改革

- 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】

九州大学の事例

九州大学では、「未来を拓く博士人材育成プログラム (K²-SPRING)*1」において、企業等との連携による科目「創発科目B」を開始。コンソーシアム参画企業・官公庁から提示された実社会の未解決課題に対し、博士学生が自身の専門性を活かして解決策を提案。社会課題の解決に主体的に関与するマインドと力量の醸成を図っている。さらに、優秀提案者には、企業等の現場で課題解決に取り組むインターンシップ「創発科目C」を、2026年度から実施予定

- 2025年度の創発科目Bでは老舗和菓子店と連携するなど、必ずしも「先端技術分野の研究開発」に留まらない、広い社会課題解決を目指す



*1：JST SPRING 事業の支援を受けている

C1 博士と企業の接点創出イベント【奈良先端科学技術大学院大学などの事例】

- 奈良先端科学技術大学院大学など京都・奈良の7大学では、合同で博士-企業のマッチングイベントを開催

取りまとめ アクション

C1 博士人材の活躍の幅を広げる育成改革

- 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】

奈良先端科学技術大学院大学の事例

奈良先端科学技術大学院大学など京都・奈良の7大学では合同で、大規模な博士-企業のマッチングイベントを開催 (2025年は博士143名・企業21社が参加)。博士人材と企業のニーズをマッチングするため、運営上の多くの工夫がなされている (下表に整理)

ゴール

本事例の工夫・ポイント

参加者数の確保

博士学生のキャリア支援イベントは、「参加者が少ない」という課題を抱えやすい。**地域の複数大学の合同開催**とすることで、参加者数を確保し、企業の「多くの学生と接点を持ちたい」というニーズを充足

- 博士側の準備負担を減らす (ポスター発表等は求めない) ことにより、多くの博士の参加を促す工夫もされている

双方向で深いコミュニケーションの実現

博士人材・企業が互いに、質問したいことを**双方向にじっくり話せるよう、「個別ブース」「企業プレゼン」「カジュアルな懇親会」の三つの場を使い分け**

- 個別ブースでは、博士が企業側に、研究がどう業務で生きるか、どのようなキャリアパスが見込めるか、詳しく情報提供 / 企業側も、博士の持つ専門性や能力を対話で見取ることが可能

「個々の採用」に閉じない連携

単なる「いち博士の採用」に閉じない議論ができるよう、**大学教職員と企業が交流できる時間**もプログラムに組み込んでいる

- 博士の活躍がこれからの業種・職種における博士人材の活躍推進に繋がる博士課程学生育成の在り方について、北陸先端科学技術大学院大学より、課題整理・論点提起をいただいた (サブ会合第4弾)

2025年12月8日 PEAKS

「博士活躍がこれからのセクター」の活性化に向けて



JAIST TKM
教授 白肌 邦生
<https://www.shirahada-lab.info>

博士学生として

- 2006-2009: 技術経営の研究室で博士学位取得
日産自動車を対象に博士3年間, 研究.

教員として

- 2009: JAISTに参画
サービス経営→Well-being, SATOYAMA
ウェルビーイング志向のサービス研究室
- 2025: サステナブルサービスリーダー育成プロ開始.

JAIST
Transformative
Knowledge Management

(C) 2025 Shirahada Lab.

1

博士人材を企業と育成することについての所感



- 共同研究をしていくことで研究の意義を認識頂くのが近道.
- しかし社会科学系のテーマは下記に起因する限界がある.
 - 学: 現場課題で開始するので学術側にプレゼンの勤所がつかめない.
 - 産: 必ずしも研究開発部門をもつ企業がすべてではないために (委託ではなく) 共同研究への経験に乏しい.
 - 産: 担当者のイメージがクリアでないために組織化・金銭のイメージ無. コンサルのほうが安心.
- だから
 - 産: 高度人材を共に育てる経験ができず, 採用のイメージもわからない.
 - 産: 博士による専門的視点を獲得の機会が持てない.
 - 産: サービス産業の生産性はそのまま. . 高度人材の参画も限定的か.
- ではどうする
 - 産: 業界企業同士が先駆的な企業を見る機会を持つように動機づける→内閣府発の「この場」
 - 産: 企業にとってリスクであれば, 研究資金配分機関等が資金を出し合う仕組みが必要か (欧州を参考に).

(C) 2025 Shirahada Lab.

(C) 2025 Shirahada Lab.

5

大学支援フォーラム PEAKS