

# 博士人材と女性理工系人材の育成・活躍の推進に向けて

提言

## 提言およびアンケート結果の概要



**橋本雅博**  
はしもと まさひろ  
教育・大学改革推進委員長  
住友生命保険会長



**小路明善**  
こうじ あきよし  
副会長／教育・大学改革推進委員長  
アサヒグループホールディングス会長

国際的な人材獲得競争が加速する中、イノベーション創出に向けて、高度専門人材の育成・獲得・活用が極めて重要である。そこで今般、経団連として初めて、高度専門人材である博士人材と、女性理工系人材の育成・活躍を真正面から取り上げる提言を取りまとめ、2024年2月20日に公表した。教育改革・人材育成の効果の発現には時間を要する。このため、同提言は、経済界・教育界・政府等の関係各所に問題提起を行い、対応を促すことを主眼としている。

また、2023年9月から10月にかけて「博士人材と女性理工系人材の育成・活躍に関するアンケート」を実施し、経済界における実態を把握

握するとともに提言取りまとめの参考とした。同アンケートには、教育・大学改革推進委員会のみなならず、イノベーション委員会、雇用政策委員会の委員企業など123社の回答を得た(回答率は27・9%)。回答企業には本誌面を借りて改めてお礼申し上げる。

以下、提言の概要とアンケート結果の一部を紹介する。

### 博士人材の育成・活躍を推進する意義と目指すべき姿

提言では、博士人材の育成・活躍を推進する意義を四つ挙げている。

第1に、諸外国では、博士人材の育成・獲得・活用が積極的に行われている一方、日本では博士号取得者数が低水準かつ横ばいで推移している。また、博士人材の一定数が民間企業への就職を希望しているものの、一部の業界を除き、多くの企業は博士人材を積極的に採用していない。そのため、将来の国際競争力を見据えると、日本は諸外国に劣後する懸念がある。

第2に、資源の乏しい日本は「先端技術立国」「無形資産立国」を目指すべきであり、特に少子化・人口減少の進行が著しい中、高度専門人材の育成・活躍は、質・量の両面で重要性が増している。

第3に、高度かつ社会のニーズに合った大学院教育を通じて、高い専門性に加えて、高度な総合知や汎用的能力等を身につけた人材は、企業で活躍できる領域が広い。

第4に、大学発スタートアップの成長にと

りアパスの提示と企業とアカデミアを行き来する環境整備の推進、③採用におけるインターンシップの充実と通年採用の推進、④適切な処遇、⑤従業員の大学院進学への促進・支援などが必要である。

一方、大学・政府は、①大学院教育改革の推進とその実績に関わる周知、②博士課程学生に対する経済的支援の拡充、③ジョブ型研究インターンシップの推進・普及、④クロスアポイントメント制度の改善による活用拡大、

### 博士人材をめぐる日本企業の現況

アンケート結果によると、回答企業では、博士号を取得している従業員の割合はごくわずかで、かつ博士号取得者の大多数が理系博士である。また、今後5年程度先を見通して理系博士の採用を増やす意向の企業は約2割と、現状の採用意欲は高くない。このため、博士人材の能力や多様なキャリアパスの重要性に対する企業の認識を高める必要がある。

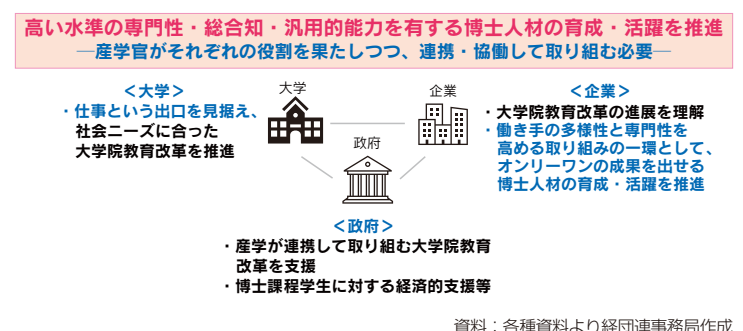
さらに、従業員に大学院進学等を促す社内制度を設けている企業は全体の3割程度であった。制度の具体的な内容としては、経済的支援や有給による大学院への派遣が多く、休業・休暇など時間面の支援制度を有する企業は限定的である。

### 博士人材の育成・活用にに向けて取り組むべき施策

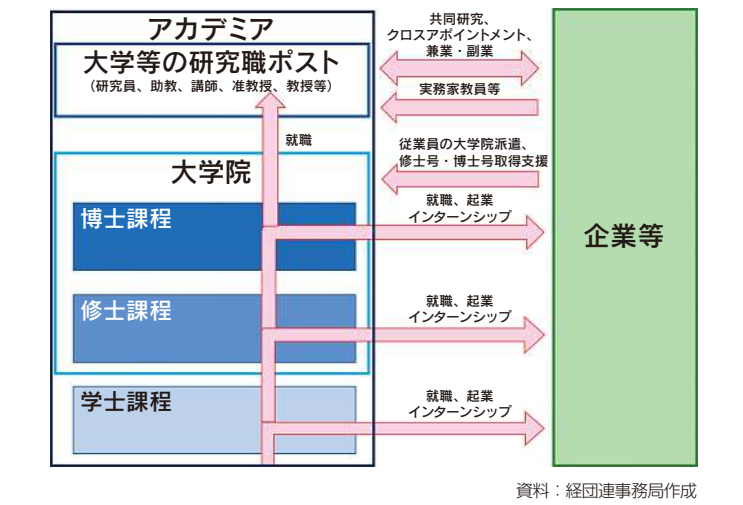
ジョブ型雇用や経験者採用が増えている現在、博士人材が企業で活躍する好機である。企業は自社が求める人材像に合った博士人材の採用と、従業員による修士号・博士号の取得促進に取り組むことが求められる。

また、企業や産学連携による取り組みとして、①求める人材像の明確化、②多様なキャ

図表1 博士人材の育成・活躍に向けて目指す姿



図表2 ビジネスとアカデミアを行き来するキャリアを構築できる環境整備



### 女性理工系人材の育成・活躍に向けて

イノベーション創出の観点から、企業は多様な人材の活躍を推進することが必要であり、女性理工系人材の育成・活躍も重要な課題である。わが国は諸外国と比べて理工系を専攻する女性が圧倒的に少なく、裾野の拡大を急がなければならない。

前述のアンケート結果では、今後5年程度先を見通して、理工系女性の採用を拡大する企業は6割強と、高い採用意欲が示されている。今後、①幅広いロールモデルの一層の周知とキャリア教育の充実、②理工系分野の職場体験の拡大、③学校等におけるSTEM教育や理工系教育の改善・充実、④理工系分野への進路選択に関する教員・保護者の理解促進、⑤ジェンダー平等意識の醸成——に産学官が連携して取り組むべきである。

なお、博士人材と女性理工系人材の育成・活躍に向けては、大学の財政基盤の強化も重要である。一方で、少子高齢化が進んでいるにもかかわらず、大学数は増加傾向にあり、大学全体の定員規模の適正化も課題と言える。経団連は、これらの課題を含めて、わが国の将来を担う人材育成に向けた教育改革のあり方について、今後も検討を深めていく所存である。会員企業をはじめ、皆さまのご理解とご協力を引き続きお願いしたい。