

大学等との産学連携に関する アンケート結果 (速報版)

2025年10月 6 日

一般社団法人 日本経済団体連合会

< 目 次 >

	〔頁〕
調査概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2
I．大学との人材交流・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	4
II．研究・教育における大学との産学連携・・・・・・・・	10
III．社会人のリスキリング・リカレントにおける大学の活用・・・	15
IV．教育における大学以外との産学連携・・・・・・・・	19

調査概要

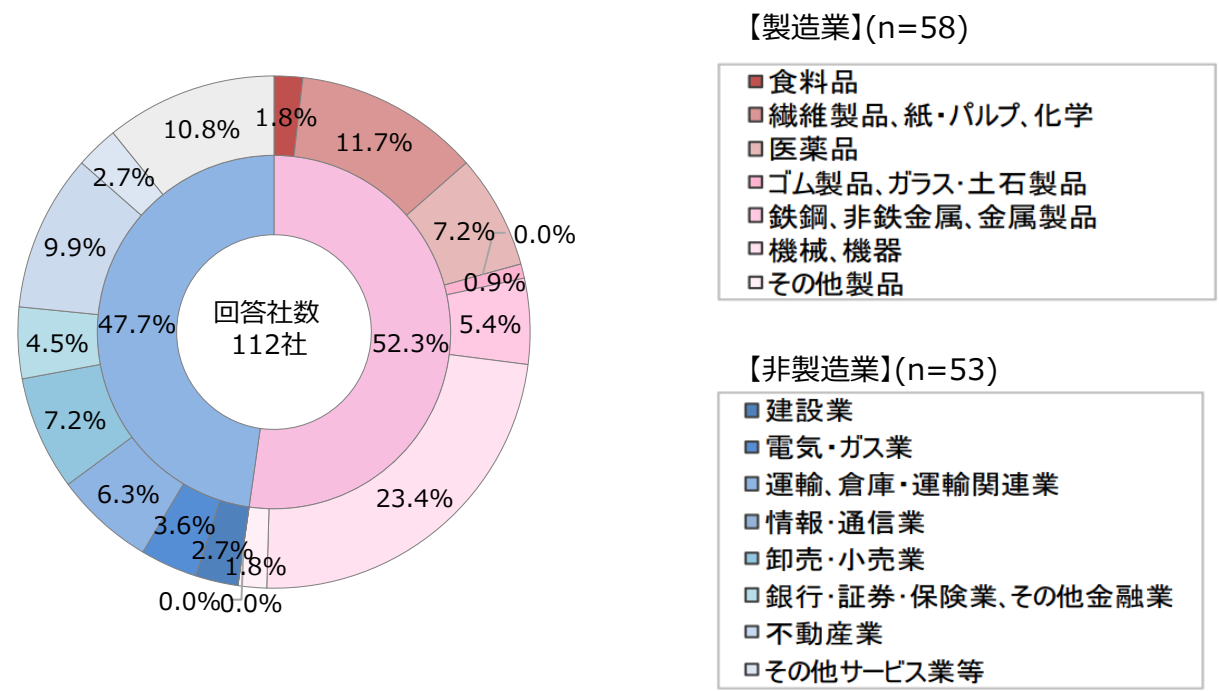
- 急速な人口減少やAI・デジタル技術の進展などに伴い、我が国の産業・社会構造の転換が求められている。こうした状況を踏まえ、経団連は昨年度、「FUTURE DESIGN 2040」および「2040年を見据えた教育改革」を公表。成長分野への人材移動と、それを支えるリスキリングの重要性を強調。
- また、産業競争力の源泉となる人的資本強化に向けて、産学の力を互いに活かすことが不可欠との認識のもと、大学との戦略的な連携や、産学間での人材交流の促進を今後の重要課題として位置付けた。
- そこで今回、大学等との産学連携について、アンケートを実施。主に以下を調査。
 - (1) 大学との人材交流
 - (2) 研究・教育における大学との産学連携
 - (3) 社会人のリスキリング・リカレントにおける大学の活用
 - (4) 教育における大学以外との産学連携
- 調査結果については、企業の取り組みの参考に資するように、好事例等を発信するとともに、産学連携等をめぐる課題を洗い出し、政策提言につなげていく。

調査対象	経団連 教育・大学改革推進委員会、イノベーション委員会、雇用政策委員会 委員企業等（441社）
調査期間	2025年7月16日～8月20日
調査方法	電子メールによる調査票送付、回収
回答企業数	112社（回答率25.4%）

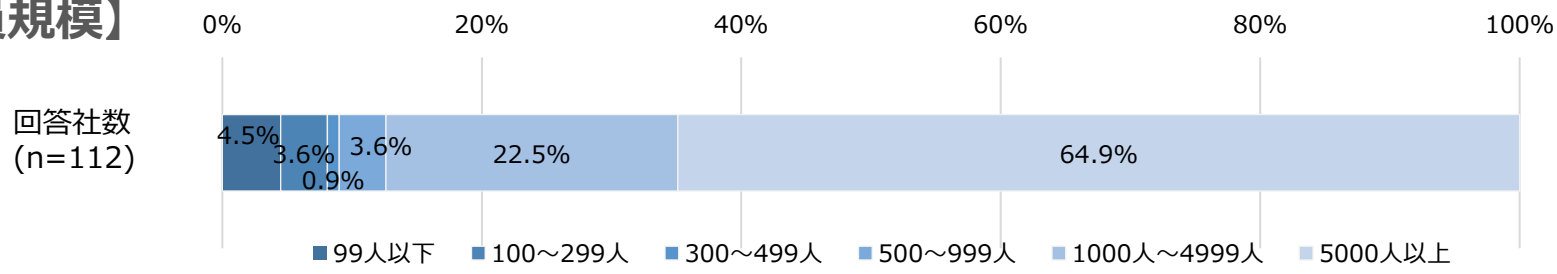
回答企業に関する基礎情報

- 回答企業のうち、製造業52%、非製造業48%。
- 従業員規模1,000人以上が87%（うち5,000人以上が65%、1,000人～4,999人が23%）。
300人以上1,000人未満が5%、300人未満が8%。

【業種】



【従業員規模】

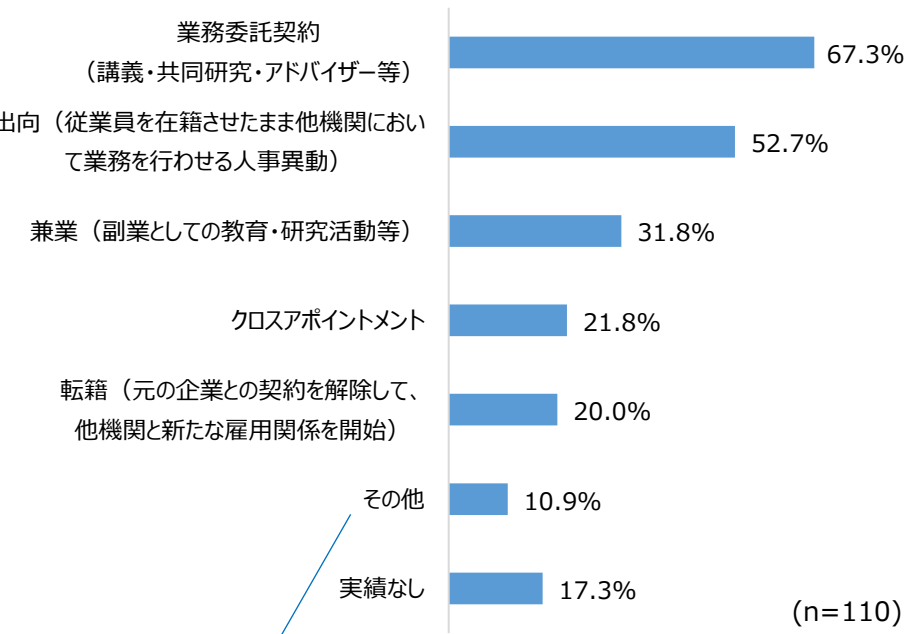


I . 大学との人材交流

大学との人材交流の実績

- 過去 5 年間に、企業から大学に派遣する形の人材交流実績のある企業は約 8 割。一方、大学から企業へ受け入れる形の人材交流実績のある企業は約半数。
- 企業から大学への人材交流は、業務委託契約が最も多く（67.3%）、次いで出向（52.7%）、兼業（38.6%）の順。
- 大学から企業への人材交流も業務委託契約が最も多く（38.6%）、次いで兼業（8.9%）、転籍（8.9%）、クロスアポイントメント（7.9%）の順。

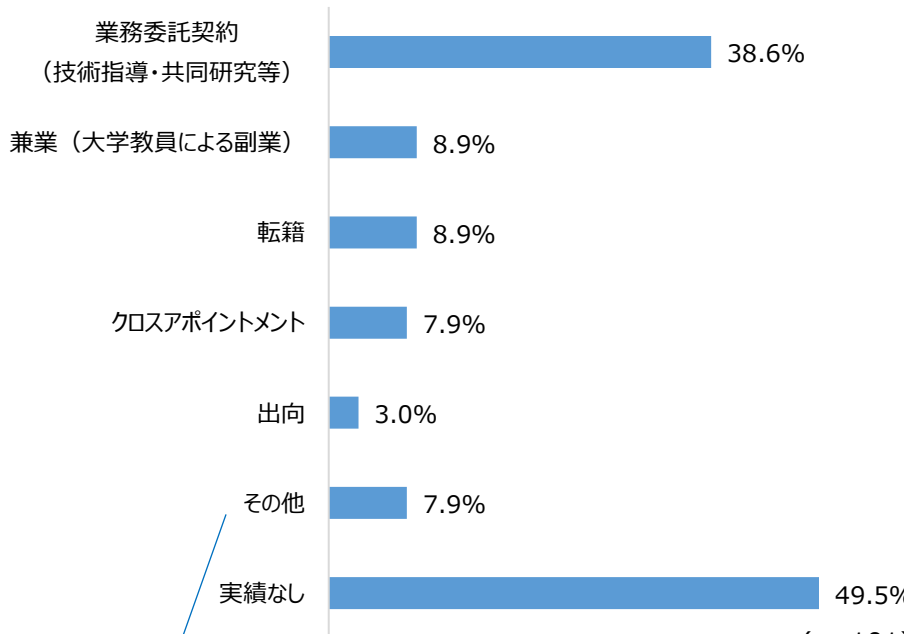
【企業から大学へ】



(その他)
共同研究、寄付講座の実施等

(n=110)

【大学から企業へ】



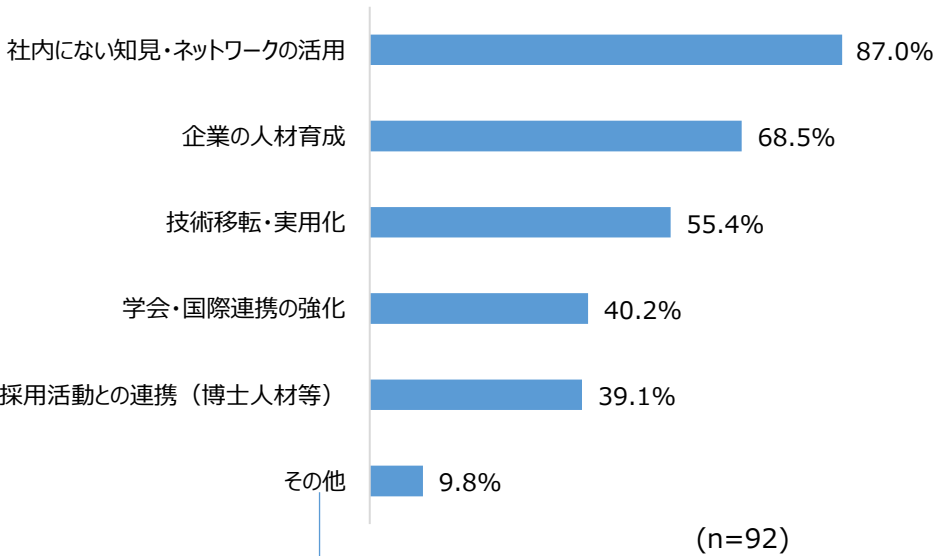
(その他)
招聘研究者、特任教授、アドバイザーとしての参画等

(n=101)

大学との人材交流の目的・効果・今後の意向

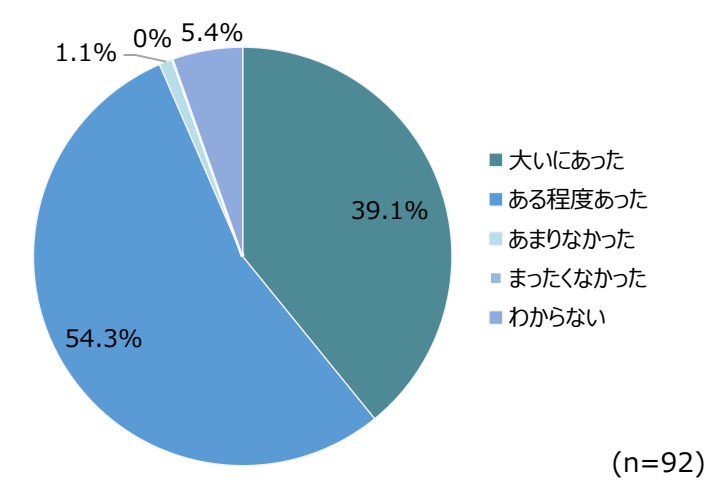
- 産学間の人材交流の主な目的は、「社内にはない知見・ネットワークの活用」が最多（87.0%）。次いで企業の人材育成（68.5%）、技術移転・実用化（55.4%）。
- 人材交流による成果・効果があつたと回答した企業は93.4%。
- 今後の産学間の人材交流に前向きな企業は56.8%。

【人材交流の主な目的】

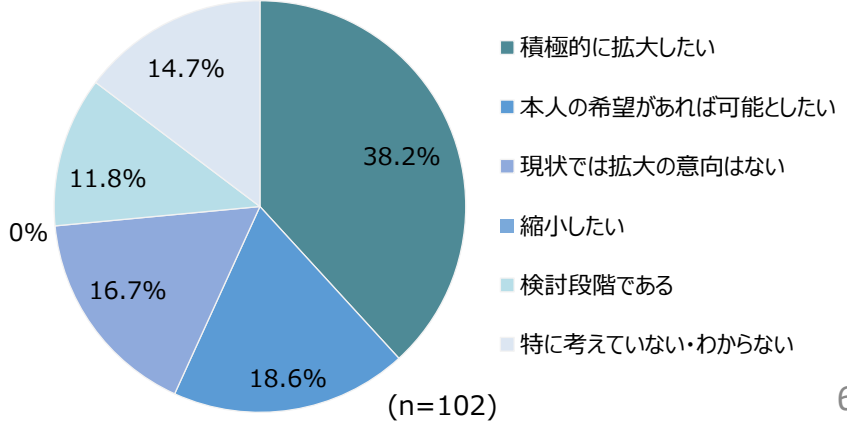


（その他）
共同研究、大学・研究機関との連携の強化・推進、
寄付活動等

【人材交流による成果・効果】



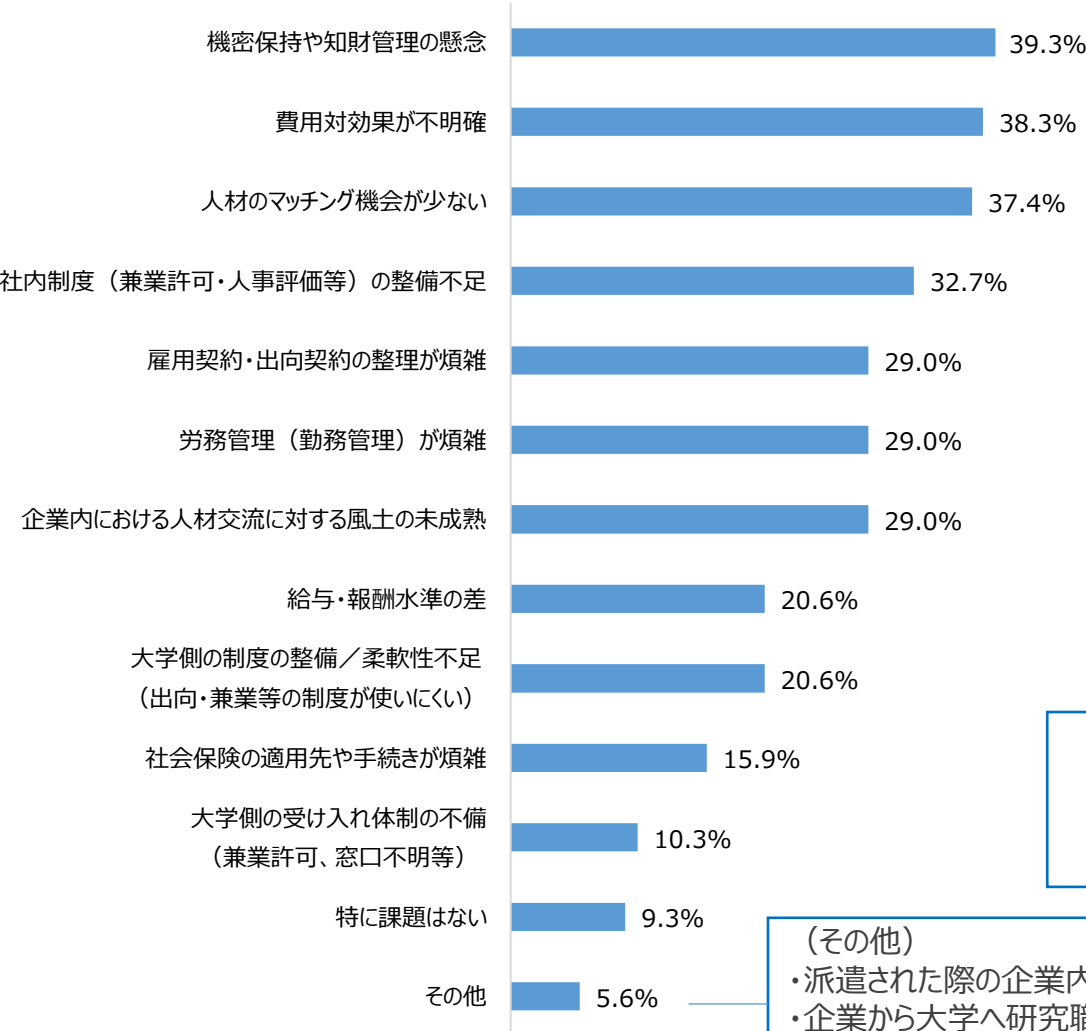
【今後の意向】



大学との人材交流促進に向けた課題

- 大学との人材交流を促進する上での課題は様々。特に課題はないと回答した企業は10%未満。
- 大学との給与格差に対しては、企業が全額補填しているケースが最も多い（45.7%）。

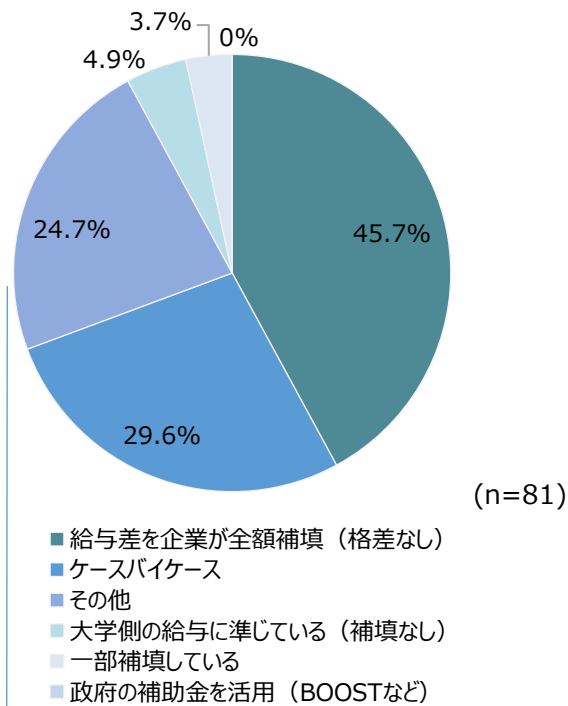
【大学との人材交流を促進する上での課題】



(n=107)

- （その他）
- ・派遣された際の企業内や社会的な評価の向上
 - ・企業から大学へ研究職以外の職種派遣を増やすこと
 - ・企業側の制度の整備/柔軟性不足
 - ・社内の博士号保有人材の不足

【大学との給与格差への対応】



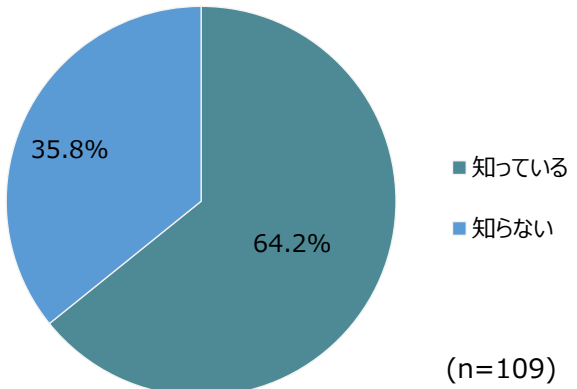
(n=81)

- （その他）
- ・在籍出向のため給与は下がらない
 - ・企業からの出向者には企業より給与を支給し、大学からは出向負担金を企業が受領している

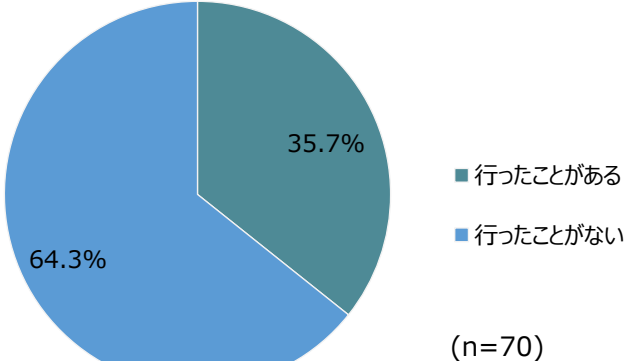
クロスアポイントメント制度

- クロスアポイントメント制度を知っている企業は3分の2。
- クロスアポイントメントを行っている企業は35.7%。実施先は大学が最も多い。
- 活用する上での課題は、社内の理解不足や雇用契約の煩雑さ、機密保持や知財管理の懸念等様々。

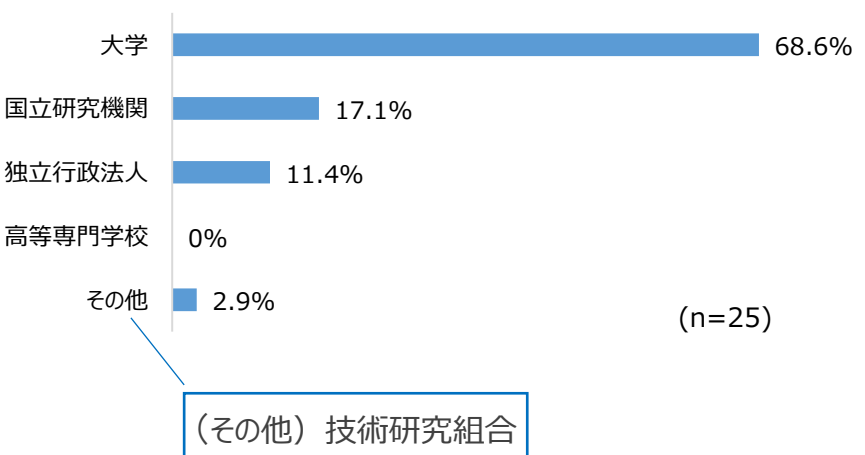
【認知の有無】



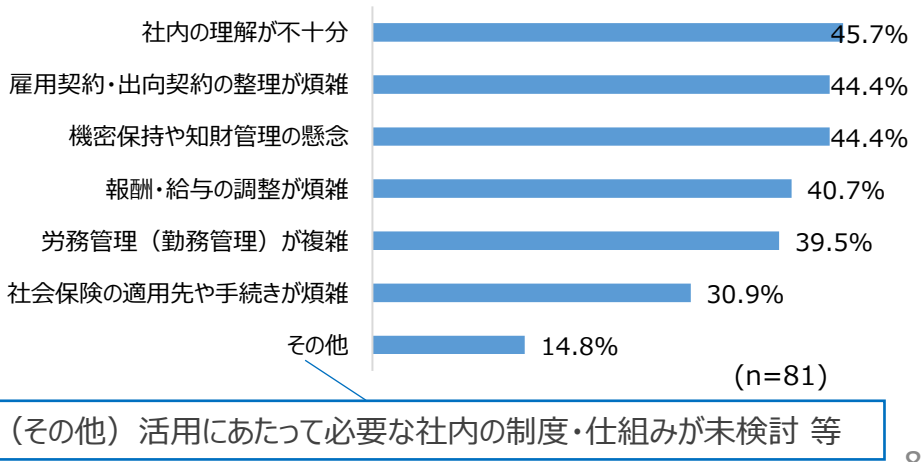
【活用の有無】



【実施経験のある外部組織】



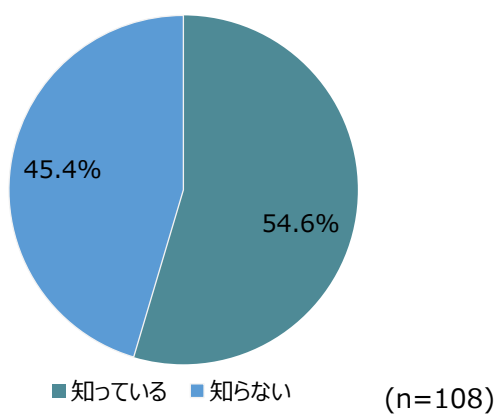
【活用する上での課題】



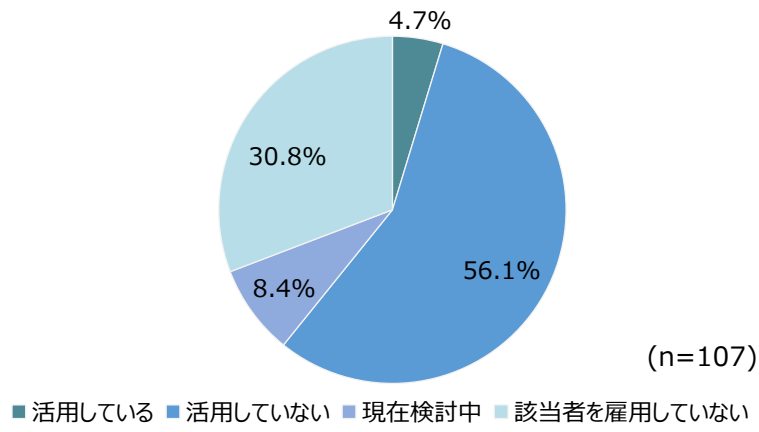
研究開発税制の活用

- 研究開発税制における「博士人材」または「外部研究者」を雇用した際の人件費優遇措置について知っている企業は55%。
- 実際に活用している企業は 5 %弱。

【研究開発税制における「博士人材」または「外部研究者」を雇用した際の人件費優遇措置の認知】



【当該制度活用の有無】



【当該制度を活用していない主な理由】

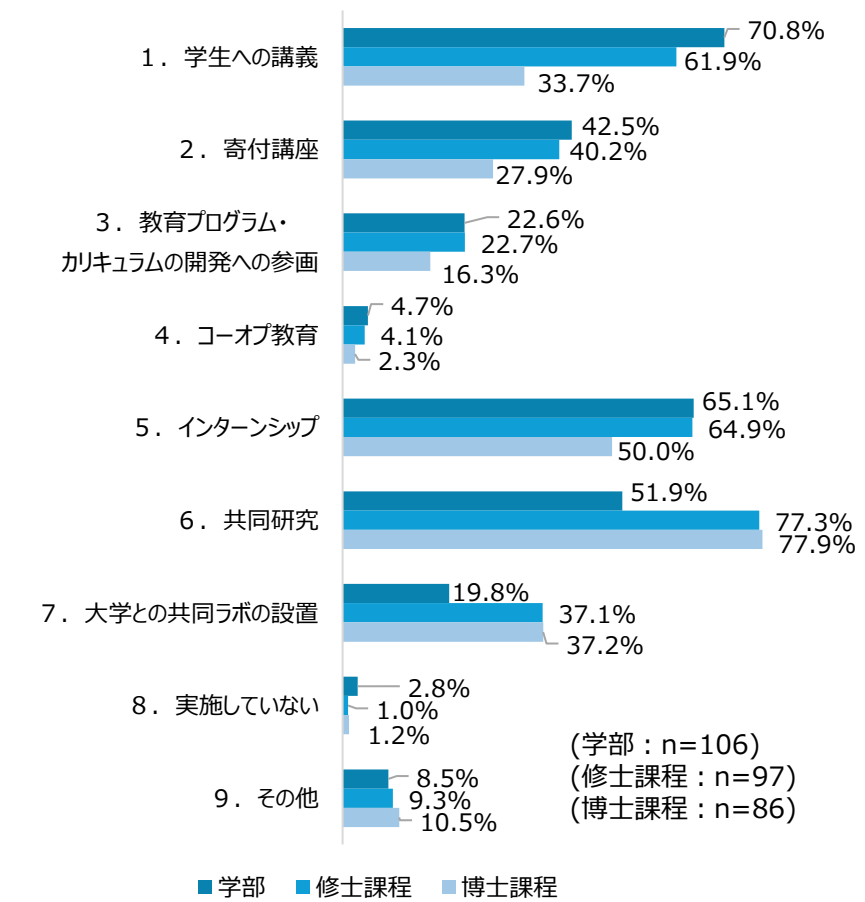
- 金銭的メリットよりも、必要書類の保管等の管理に係る工数や手間、事務手続きの負荷の煩雑さが大きい。
- 要件自体が複雑で、検討が後手に回りがち。
- 自社における活動が研究開発税制の適用範囲内であるのかの判断が難しい。
- 対前年比 3 %増の基準を満たさない。
- 適用になる要件が厳しすぎる、複雑、自社の実務と整合しない。

Ⅱ．研究・教育における 大学との産学連携

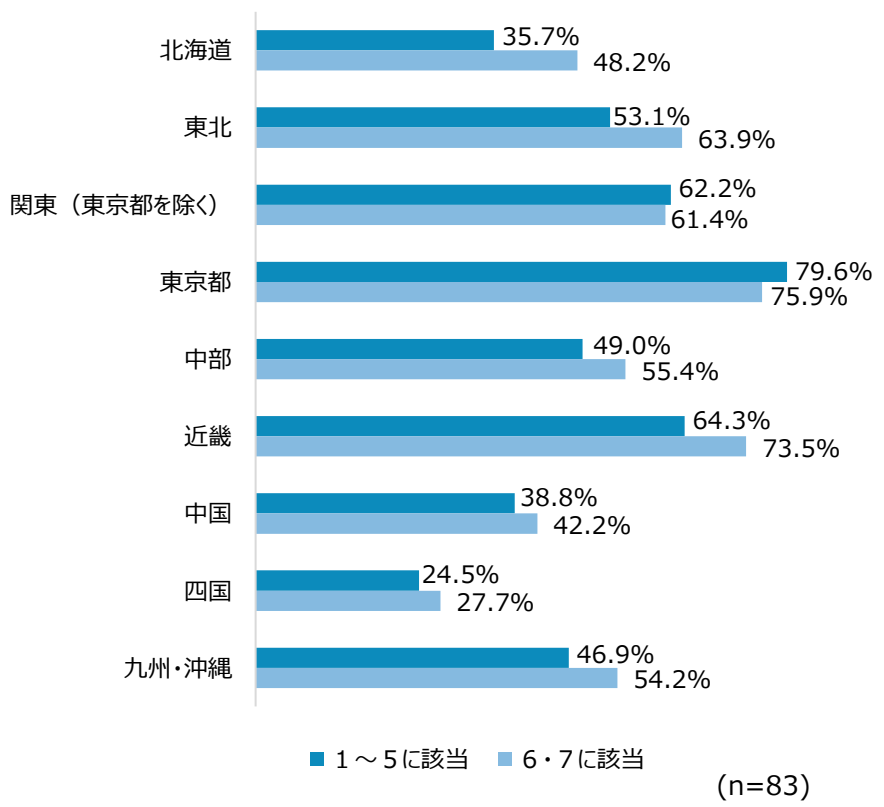
大学との産学連携内容と所在地

- 学生への講義や寄附講座、インターンシップは学部・修士課程が博士課程よりも多い。
- 共同研究・大学との共同ラボの設置は、修士課程・博士課程が学部を上回っている。
- 連携した大学の所在地について、東京都は1～5（主に教育面での連携）、6・7（主に研究面での連携）のいずれも割合が高い。

【大学との産学連携内容】



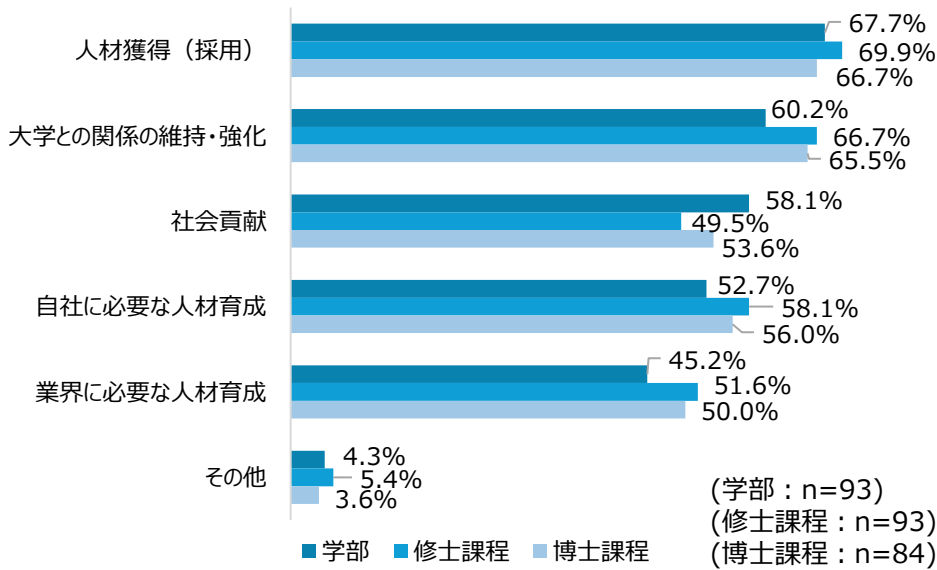
【連携した大学の所在地】



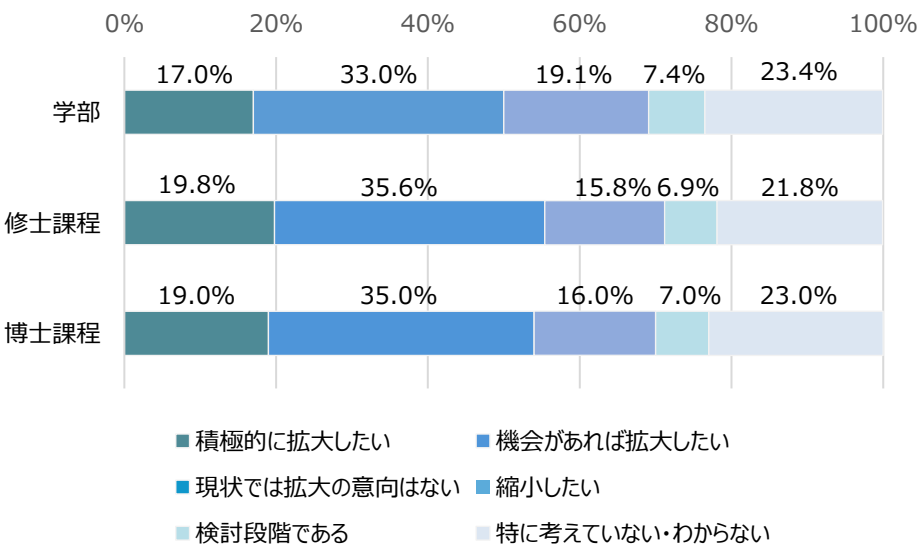
大学との産学連携（主に教育面）

- 大学との産学連携の目的は、「人材獲得（採用）」が学部・修士課程・博士課程いずれも最多。「大学との関係の維持・強化」、「社会貢献」、「自社に必要な人材育成」、「業界に必要な人材育成」のいずれも約 5 割～ 6 割強。
- 産学連携拡大の意向がある企業は、学部・修士課程・博士課程いずれも 5 割強。縮小する意向は 0 %。

【大学との産学連携の目的（主に教育面）】



【産学連携拡大の意向（主に教育面）】



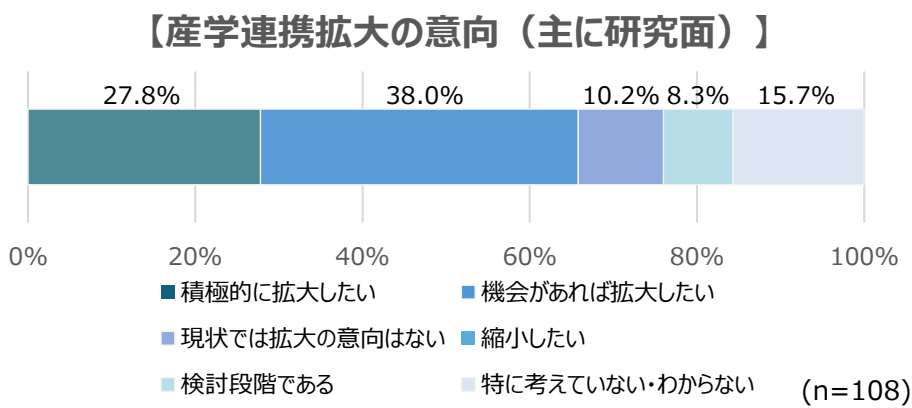
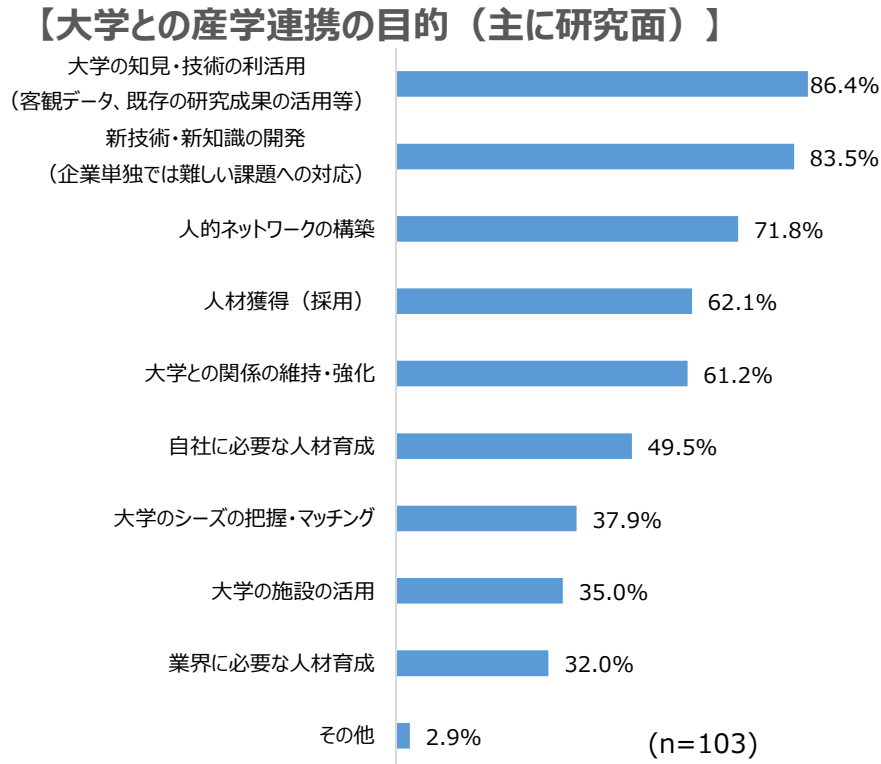
(学部：n=94)
(修士課程：n=101)
(博士課程：n=100)

【産学連携で感じる主な効果】

- 優秀な人材獲得
- 学生のレベルをより深く知ることができる
- 社員の成長
- 業界・企業理解の醸成、
- 学生の視点・柔軟な発想を自社のビジネスに活用
- 社会貢献

大学との産学連携（主に研究面）

- 研究面での大学との産学連携の目的は、「大学の知見の利活用」が最多。次いで「新技術・新知識の開発」「人的ネットワークの構築」。
- 主に研究面で産学連携拡大の意向がある企業は全体の3分の2。縮小する意向は0%。



- 【産学連携で感じる主な効果】
- 基礎研究の充実
 - 自社(企業)のみでは対応困難な研究テーマへの取組み
 - 大学が持つ技術や知識の活用、高度な専門知見・情報の獲得
 - 新技術・新たなビジネスモデルの創出（イノベーションに寄与）
 - 社会実装の促進
 - 人的ネットワークの構築
 - 人材育成への寄与

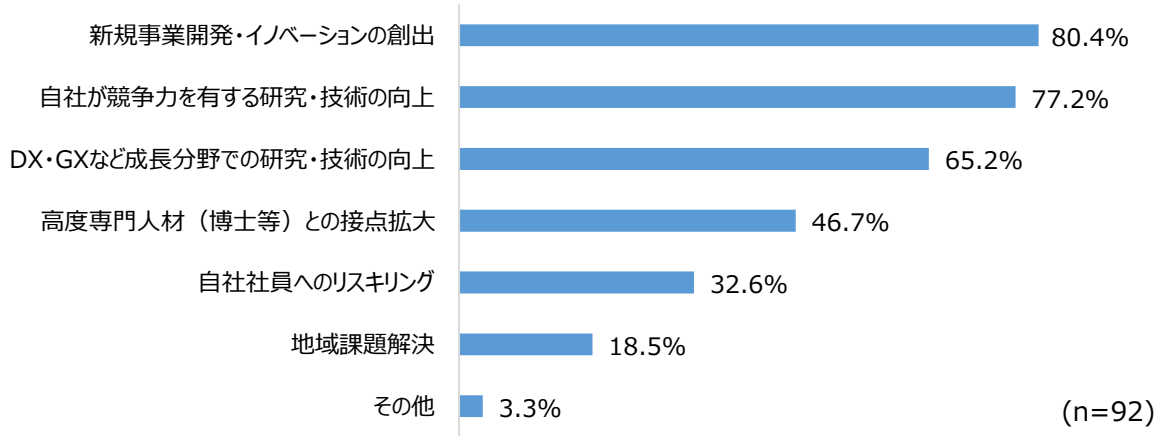
【海外と比較した日本の大学との産学連携における課題】

- 研究レベル・多様性・横断性、スピード感、目標へのコミットメント、グローバルな発信力等の低さ、研究環境（施設・セキュリティ）の劣後
- 社会実装への意識、産業で必要とされていることへの理解、産学間の交流不足（特に大学から企業への流れ）、モチベーションの低さ、ビジネスへの提案力の低さ
- 知財として保有している技術が少ない、大学側の知財活用方針が画一的で柔軟性が不足、特許費用の負担やロイヤリティの設定が不明確、契約・知財などのサポート体制が弱い、TLOが脆弱
- 海外では共同研究に専従できる研究スタッフが存在するのに対し、国内では専従の研究スタッフを置けない等、サポート体制が脆弱。また、大学院生や場合によっては学部生がその役割を担うことが多いため、研究の進捗や質に対する学生のレベルの差の影響や、卒研・修論などのタイミングによる制約がある

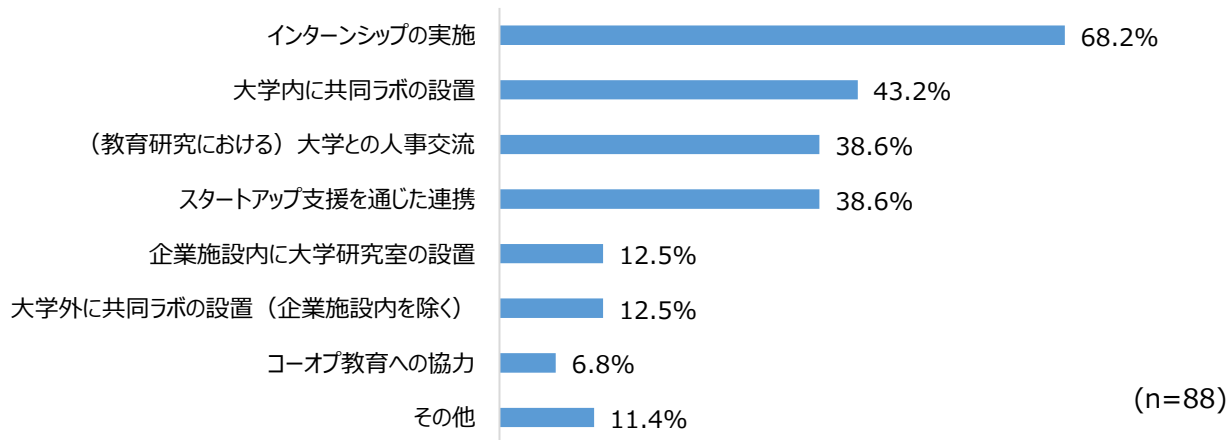
今後産学連携を実施する企業への設問

- 今後 5 年間で、産学連携を強化していきたいことは、主に「新規事業開発・イノベーションの創出」「自社が競争力を有する研究・技術の向上」「DX・GXなど成長分野での研究・技術の向上」。
- 今後、産学連携で実施するにあたり用いたい方法は、「インターンシップの実施」が最多。次いで「大学内に共同ラボの設置」「（教育研究における）大学との人事交流」「スタートアップ支援を通じた連携」。

【今後 5 年間で、産学連携を強化していきたいこと】



【今後、産学連携で実施するにあたり用いたい方法】

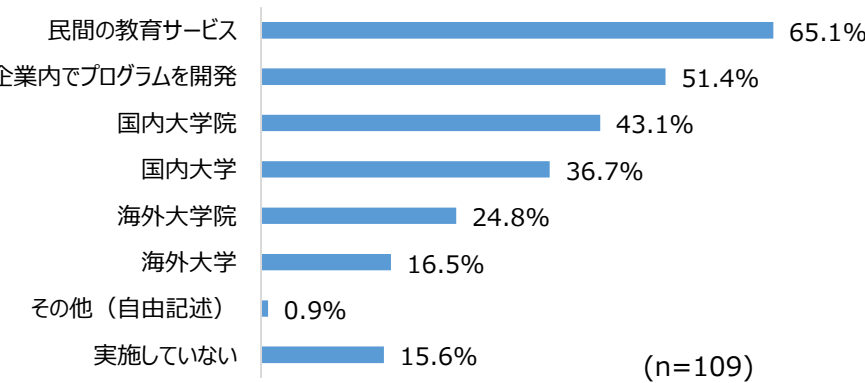


Ⅲ. 社会人のリスキリング・リカレント における大学の活用

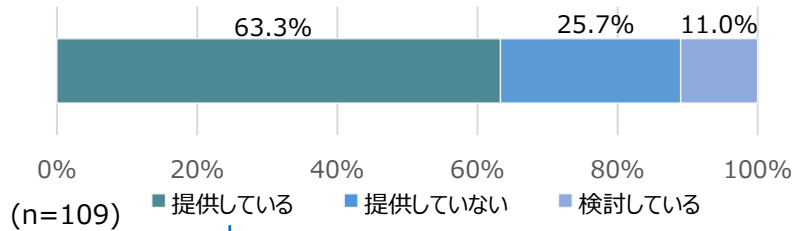
リスキリング・リカレント教育における実績と今後の意向

- 民間の教育サービスを活用する企業が最多（65.1%）。国内大学院・大学を活用する企業は4割前後。
- 支援策や受講のインセンティブを提供する企業は63.3%。金銭面のサポートや学習ツールの提供を実施。
- リカレント・リスキリング教育における大学の活用を拡大する意向のある企業は57%。
- 大学と連携する上で重視する要素は「社員のモチベーション向上につながる」とが最多（86.9%）。次いで、「柔軟な受講形態」（85.2%）、「実務と直結した内容」（75.4%）。

【連携機関】

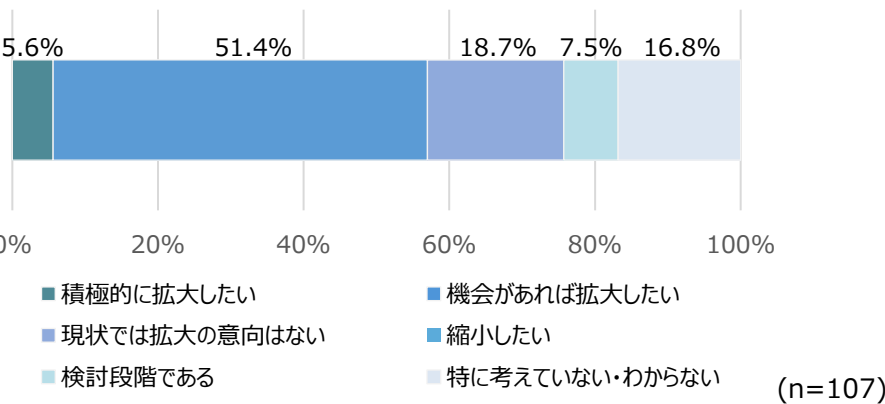


【従業員のリスキリング・リカレント教育を促進するための支援策や受講のインセンティブ】

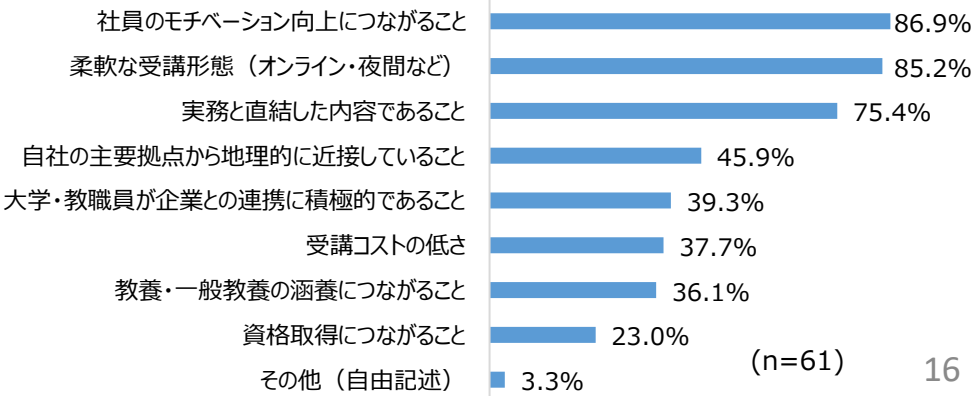


- 受講料／大学院等の学費の補助・負担、報奨金の支給
- 大学院・留学などの派遣制度の提供
- オンラインを含めた学習ツール（内部・外部）の提供、学習プラットフォームの整備・構築
- 学習時間の確保（休暇付与、就業時間の受講等）

【リスキリング・リカレント教育に関する大学の活用についての今後の意向】



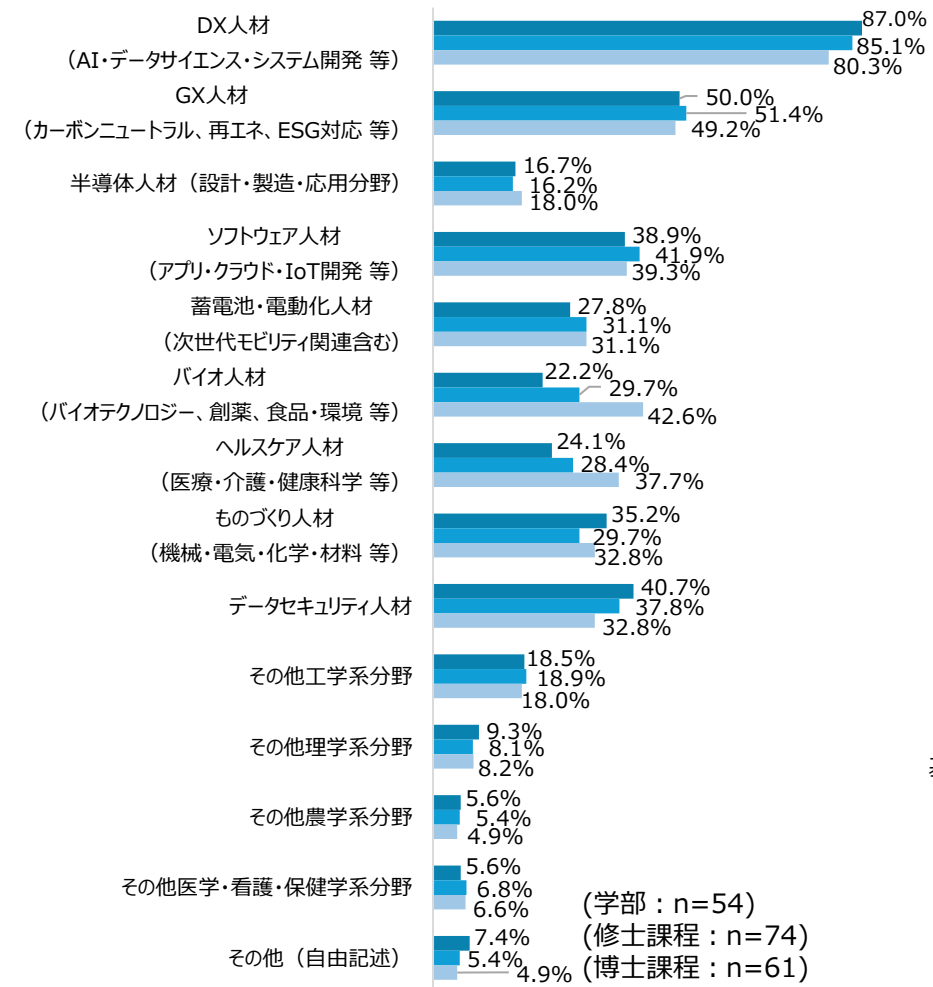
【大学と連携する上で重視する要素】



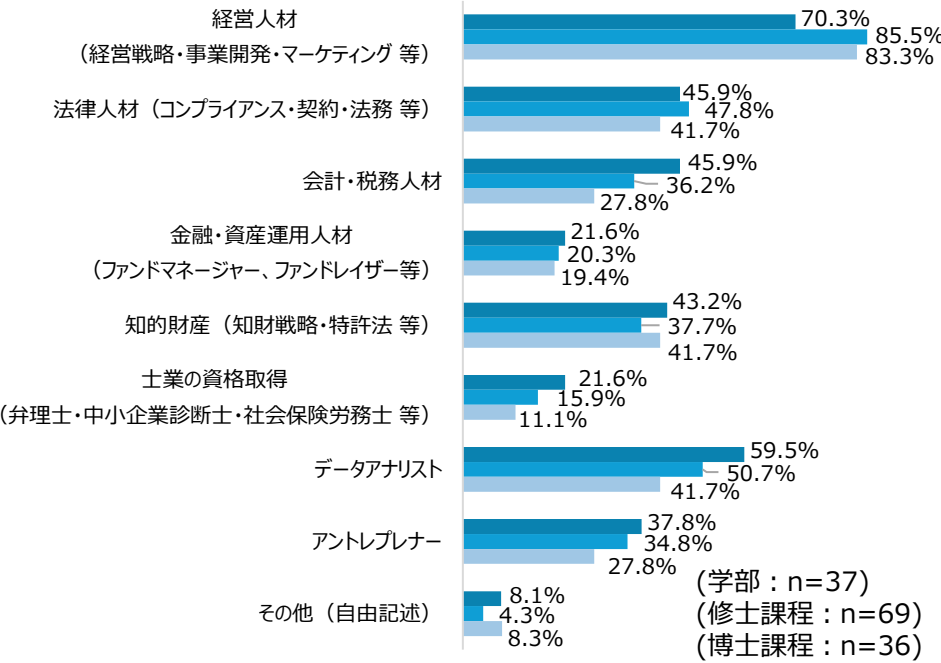
リスキリング・リカレント教育における大学への期待

- 技術系人材では、DX人材はいずれのレベルでも需要が高く、バイオ人材・ヘルスケア人材は博士課程レベルの需要が高い。
- ビジネス・専門職系人材では経営人材は修士・博士レベルでの活用が期待されている。会計・税務人材やデータアナリストは学部レベルの需要が高い。
- 基礎的な社員教育としては、基礎的なDX・AIの知識習得が期待されている。

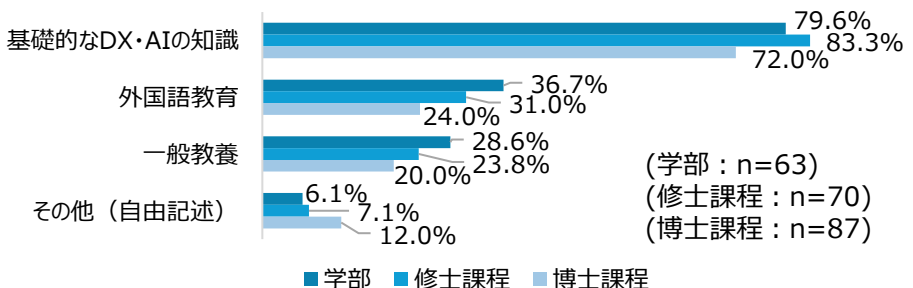
【活用したい分野（技術系人材）】



【活用したい分野（ビジネス・専門職系人材）】



【活用したい分野（基礎的な社員教育）】

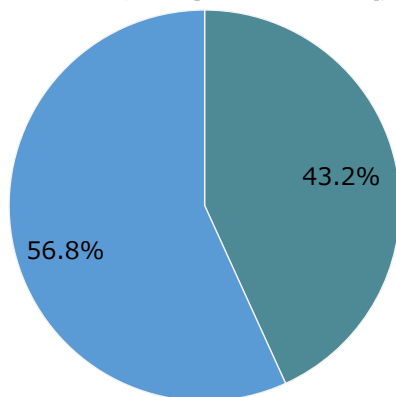


■ 学部 ■ 修士課程 ■ 博士課程

リスキリング・リカレント教育における大学・政府への期待

■ 前頁で回答した期待感を大学側に伝えている企業は43.2%。

【前頁で回答した期待感を大学側に伝えているか】



(n=95)

■ 伝えている ■ 伝えていない

【伝えていない理由】

- 伝える機会がない
- 大学との接点が無く窓口が分からない
- 現時点では民間サービスおよび社内研修を活用している
- 大学を活用するか否かは従業員個人に任せている

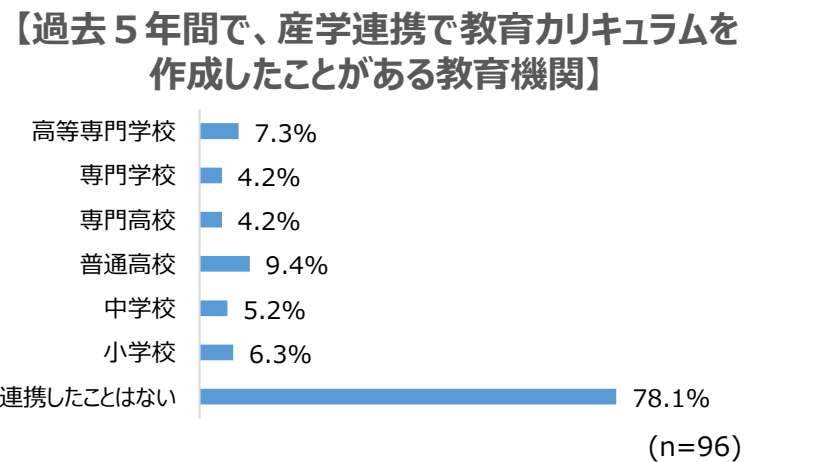
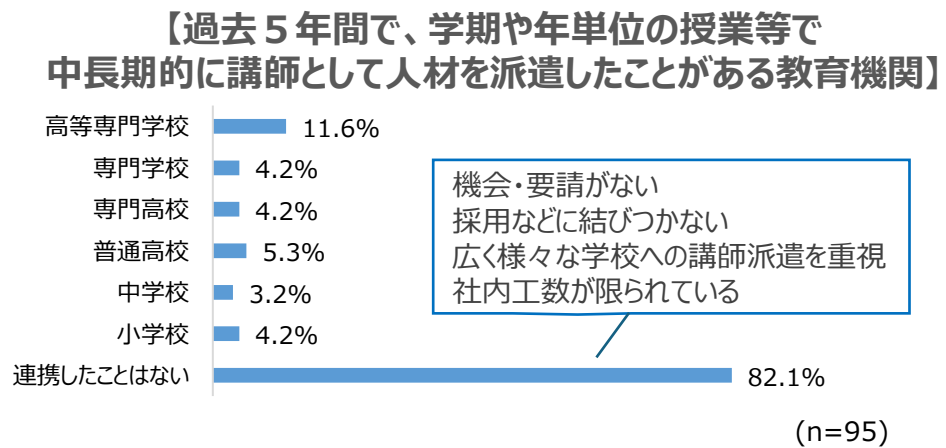
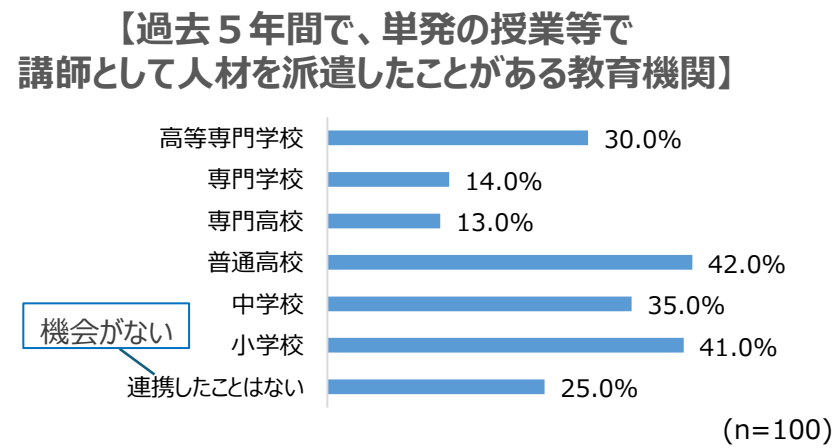
【大学や政府に期待する支援や制度整備】

- 社会人でも通いやすいプログラムの実施（オンライン／夜間・休日の開講／モジュール型や単科履修、短期集中型プログラム）
- 座学ではない実質的な視点でのプログラム、・実務に直結するプログラムの充実
- 学習内容の認定制度など、大学が社会人に向けて行う教育プログラムの社会的認知度（評価）を高める取組み
- 積極的な情報提供
- インセンティブ付与（資格取得要件を満たす等）
- 補助金や税制優遇措置を簡易な手続きでできる仕組み

IV. 教育における大学以外との 産学連携

大学以外の学校との産学連携の実績と今後の意向

- 過去 5 年間で、単発の授業等で講師として人材を派遣したことがある企業は75%。普通高校、小学校、中学校の順に多い。
- 過去 5 年間で、学期や年単位の授業等で中長期的に講師として人材を派遣したことがある企業は18%。主に高等専門学校と連携。
- 既に連携しており、今後拡大・維持するとの回答は、30%超。



- 【連携したい理由】
- ウェルビーイング・持続可能な社会づくりへの貢献、地域貢献、社会貢献
 - 将来のユーザー獲得
 - 自社・業界の認知度向上、将来世代の働き手育成