

博士人材に関する産学協議会合報告書を公表 博士人材が活躍する社会の実現に向けて ——目指すべき姿と具体的な取り組み

報告

経団連はかねて、高度専門人材の育成を重要課題と位置付け、提言の公表や産学の対話を重ねてきた。こうした議論の蓄積を踏まえ、2024年に「博士人材に関する産学協議会合」(座長・小路明善経団連副会長／教育・大学改革推進委員長、藤井輝夫国立大学協会会長／東京大学総長)を立ち上げた。同会合には経団連首脳陣8人と国公私立7大学の学長が参加し、博士人材の育成が促進され、活躍している将来像と、その実現に向けた具体的な取り組みについて、2年間にわたり集中的に議論を重ねてきた。その成果として、2026年2月10日、報告書を取りまとめ公表した。本稿では、報告書の概要を紹介する。

今、なぜ博士人材の育成・活躍が求められるか

わが国では現在、社会・経済環境が急速に変化し、課題が高度化・複雑化している。単一の専門性のみでは解決が困難な課題が増える中、高度な専門知識とそれを俯瞰・統合する力や未知の課題に挑戦し解決へと導く力など、幅広い

イノベーションを牽引する存在と認識されている社会や、多様なバックグラウンドを持つ人材が博士課程に進み、多様な魅力的なキャリアの選択肢が広がっている社会等の実現を目指す。目指す姿の実現に向け、企業・大学・産学連携の視点から2030年までに達成すべき目標を設定している。2040年に博士課程に進学するのは現在の小学生の世代であることを踏まえ、施設見学や出前授業、産学協働の教育プログラム等、中高生段階からのキャリア教育の拡充を目標としている。あわせて、博士人材を採用する企業の裾野の拡大や博士号取得者数の増加といった量的目標も掲げている。

足元では、博士人材を採用する企業は一定の広がりを見せているものの、今後採用を増やす意向を示す企業はなお限定的であり、取り組みは道半ばにある(図表参照)。今後はアンケートや公的統計を参考にしながら、産学協議会合の参加企業・大学が定期的に成果や課題を共有し、進捗を確認していく。

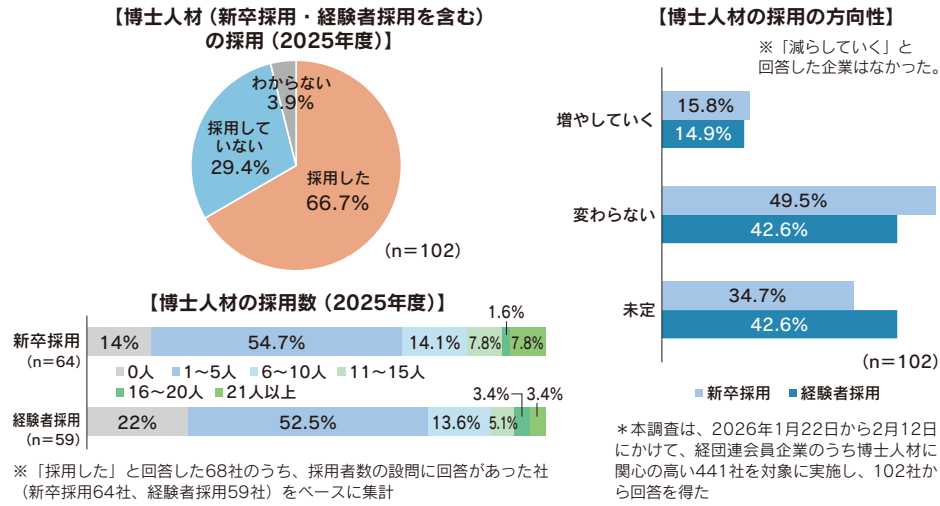
2040年を目指すべき姿と5年後の目標

2040年を目指すべき社会の姿として、10のビジョンを掲げている。博士人材が社会の幅広い分野で価値を創造し、持続的成長を

企業・大学・産学連携の具体的な取り組み

企業は、第1に、経営者自らが博士人材の活躍を人材戦略の中に位置付け、その方針を社内外に発信することが求められる。第2に、責任や成果に見合った処遇の整備や博士課程進学者への経済的支援等、博士人材が安心して

図表1 博士人材の採用実績および将来の方向性



図表2 企業の具体的な取り組みの進め方

基本方針 企業と大学双方の変化と連携を促す観点から、具体的な取り組みの進め方のイメージを示している。なお、取り組みの優先度や進め方は、企業によって異なるため、目安として参考にしていただくものとする。 施策開始年: ★

企業の具体的な取り組み	2026 方針検討	2027 方針検討または取り組み開始	2028 取り組み開始	2029 運用	2030 実績拡大
人材戦略の策定	人材戦略の検討 博士の活躍領域 洗い出し		★新たな活躍領域 への配置開始		博士人材の 活躍領域が拡充
処遇の見直し	博士の初任給・ 等級等 処遇の検討	★制度設計・導入			多様な採用方法や 能力・成果に 見合った処遇が定着
多様な場で 活躍するための 社内施策	博士人材の多様なキャリア パスの設計を支援する 社内施策の導入 または拡充に向けた検討		★一部施行	広く展開	多様なキャリアパス を設計する環境が 定着・拡充
博士人材の 活躍発信	★博士人材の 活躍発信開始 または拡充		拡充・多様化		

像を周知する。また、学部段階からのキャリア形成支援の強化や修士・博士一貫教育の推進等を通じて、高度専門人材育成に向けた教育プログラムを一層推進する。加えて、安定的な財源確保や政府支援の拡充にも取り組む。産学連携の取り組みとしては、4カ月以上の給与を伴う長期インターンシップの実施や単位認定化の検討、博士課程在籍中に企業で一定期間働きたがら学修する「コーオプ教育」等を、企業と大学が共に推進する。さらに、企業による大学内研究所の設置やクロスアポイントメント制度の活用も進め、研究と実務を行き来できる環境を整える。

こうした取り組みを通じて、博士人材が社会と接続しながら成長し活躍できる持続的な価値創造の基盤を構築していく。

社会実装に向けて

報告書には、2030年までの5年間を見据えた取り組みの時間軸と、産学協議会合の参加企業・大学による具体的な事例も盛り込んだ。委員の間では、今後いかに実践に移せるかが重要であるとの認識が共有された。

今後は、産学協議会合の参加企業・大学が起点となり、毎年のフォローアップを通じて実践と対話を積み重ねながら、博士人材の育成・活躍をめぐる社会全体の理解と行動の変化につなげていく。

【経団連教育・自然保護本部】

(注)クロスアポイントメント制度：研究者等が複数の大学や公的研究機関、民間企業等の間で、それぞれと雇用契約を結び、業務を行うことを可能とする制度