

# 産学イノベーション人材循環育成研究会 審議のまとめ（ポイント）

- 日本企業がSociety5.0という高度な知識基盤社会で国際競争を勝ち抜くためには、「**分野固有の専門知識**」と「**問題を解決する方法論**」を身につけ、**自ら課題を設定し解決する独自の構想力を持つ博士人材が、イノベーション創出に貢献する人材として研究・経営両面から産業界で活躍することが重要。**
- 近年、**一部の日本企業では博士人材の積極的な採用が進みつつあり、情報系分野や研究成果型ベンチャーといった博士人材への需要が高い領域も存在。**また、**包括的な産学連携の場において、「産業界が求める博士人材」を育成する動きも見られ始めている。**
- 一方で、多くの日本企業においては博士人材を十分に評価した活用が進んでいるとは言い難く、産業界が採用したいと思うような人材を十分に育成できていない大学院も存在。博士課程を修了しても就職ができない、非正規職にしか就けないという状況も。（正規53.2%、非正規・一時的な職20.5%、不詳・死亡4.7%）
- こうした状況の中で、我が国は、**人口当たりの博士号取得者数が他先進国と比べて少なく**（米、韓は2002年度まで同程度であったがその後増加。）、**先進国で唯一博士号進学者が減少傾向**（2006年度をピークに減少傾向。米、英、韓は2000年度と、中は2005年度と比べて2017～19年度には倍増。）。  
⇒**優秀な人材が博士課程を敬遠し、産業界での採用数が減少し、その結果また博士課程が敬遠されるという「悪循環」。**
- この悪循環を断ち切るため、博士課程一般として議論を行うのではなく、**博士人材の需要が比較的高い領域で起きている変化に着目し、それを突破口として企業における博士人材の位置づけと大学院教育における博士課程の改革について、重点政策を整理。**

## 【「悪循環」解決の突破口】

### 情報系分野と研究成果型ベンチャーでの博士人材への需要増

- あらゆる産業でDXへの対応が不可欠となり、AI/IoT等の高度な専門性を持つ人材の獲得競争が激化。情報系博士学生の間では、所謂大企業の人気は薄れ、給与と自由度の高い外資系企業やベンチャー企業の人気が上昇。それを受けて、日立やNEC、パナソニック等いくつかの日系企業において高処遇を提示しての「ジョブ型」に近い採用開始。
- 研究成果型ベンチャーの従業員に占める博士人材の比率は一般企業の研究職に占める博士人材の比率よりも大幅に高い。起業を志す博士人材も増えており、新規ビジネスの創出に貢献。

## 【圧倒的な政策努力を投入すべき点】

### 【重点政策1】博士人材の活躍の見える化とベンチャー企業支援をてことした民間における競争の促進

- ・博士人材を積極的に活用している企業をモデルケースとして見える化
- ・ベンチャー企業と博士人材の共同研究やインターンシップ支援
- ・ジョブ型研究インターンや新SBIR制度との連携によるベンチャー支援

### 包括的な産学連携の場における「産業界が必要とする博士人材」の育成

- 単に個別の企業の課題を解決するための共同研究ではなく、分野融合やAI等の基盤技術を用い、社会課題の解決や新規産業の創出を目的とした大型の産学連携の場において、博士課程学生へのフェローシップやインターンの提供等、産業界での活躍を見据えた人材育成を実施する例が増えている。

### 【重点政策2】包括的な産学連携による人材育成の促進

- ・大学は「知」の担い手たる博士人材の価値を積極的に定義
- ・企業は大学の総合的な「知」を機動的に自社の成長に活用しつつ、次の「知」の担い手となる博士人材及びそれを育む大学へ投資
- ・国はモデルケースの収集・発信や企業へのインセンティブ設計