

博士課程学生を対象とした 民間就職サービスに共通する課題の整理

令和5年12月

産業技術環境局 大学連携推進室

博士人材の民間企業への接続に係る課題（全体像）①

分類	誰の課題か	課題
採用に関する課題	民間企業	■ 博士人材採用ニーズの不足・偏り ■ 博士学生と企業のマッチングの難しさ（施策論点 1.） ■ 博士人材の採用・処遇に係る制度等の未整備（施策論点 1.） ■ 産業界での博士人材の活躍状況の発信不足（施策論点 2.）
	大学	■ 博士人材支援に特化した教育プログラム・アドバイザー等の不足（施策論点 1. 3.） ■ キャリアセンターによる博士学生への支援不足（施策論点 1. 3.） ■ 博士学生支援のための先進的な取り組みの絶対数・認知度の不足（施策論点 1.） ■ 民間企業就職の実情を知るアドバイザーのアカデミアにおける不足（施策論点 3.） ■ 民間企業と関わりを持つことに後ろ向きなアカデミア内の風潮
	学生	■ 就職活動・企業に関する知識・準備の不足 ■ 直接的な専門性を活かした就職への固執（施策論点 1.） ■ 博士課程で得たポータブルスキルへの理解・発信不足（施策論点 1.） ■ 企業で勤務することへの理解不足
	その他	■ 博士人材向けビジネスの認知度不足・スケールの難しさ ■ 研究開発予算額に比しての研究者への分配額の少なさ ■ researchmapの民間企業との連携のしづらさ ■ インターンシップへの博士学生の参加のしづらさ・マッチング不足（施策論点 4.）

※（施策論点○.）部分は、
資料 4 の1ページ目との関係性を示すもの

博士人材の民間企業への接続に係る課題（全体像）②

分類	誰の課題か	課題
副業に関する課題	大学	■ 大学の内規等による副業実施ハードルの存在（施策論点1.）
	その他	■ 博士人材が在学中から企業等とカジュアルに接点を持てる機会の不足（施策論点4.）
共同研究に関する課題	大学	■ 共同研究で実働する人材の金銭的インセンティブの少なさ ■ 共同研究における契約交渉時の大学側の対応の遅さ ■ 多忙な研究者との産学連携の難しさ
	大学・民間企業	■ 共同研究を行うにあたっての大学・民間企業双方の相互理解・歩み寄りの不足 ■ 企業からの共同研究依頼の一部大学への集中
	その他	■ 共同研究が活発な学問分野とそうでない学問分野間の格差

産学連携施策での検討を進める

提起された課題の整理（1/5）

分類	誰の課題か	課題（勉強会等で提起された課題を抽象化して集約）
採用に関する課題	民間企業	【博士人材採用ニーズの不足・偏り】 ■ 産業界での博士人材採用ニーズに偏りがあり、博士人材を十分に活用できていない業界が多く存在する ■ 産業界における博士人材のニーズが全体的に十分に高くない 【博士学生と企業のマッチングの難しさ】 ■ 博士学生の専門性と一見関係しそうでない企業の業務との間に共通点を見出して質の高いマッチングを行うことが難しく、マッチング数の増加につながらない 【博士人材の採用・処遇に係る制度等の未整備】 ■ 博士人材の採用経験がない場合、企業の人事が博士人材をどう処遇したらいいのかわからない ■ 博士人材を学部・修士と同じ新卒一括採用の枠で採用しているメンバーシップ型の企業が多く、高度な専門性を基軸としたジョブ型採用への転換が進んでいない （例：博士人材採用のための予算・決裁系統・採用プロセス・採用スケジュールの未整備、社内理解不足等） 【産業界での博士人材の活躍状況の発信不足】 ■ 産業界における博士人材の活躍状況が十分に発信されておらず、博士学生が産業界でのキャリアを描きづらい

提起された課題の整理（2/5）

分類	誰の課題か	課題（勉強会等で提起された課題を抽象化して集約）
採用に関する課題	大学	【博士人材支援に特化した教育プログラム・アドバイザー等の不足】 ■ キャリア教育関連予算・人員は学部・修士も含めた学内全体に配分されるため、博士学生に特化した支援が実施されづらく、博士学生支援の専門的知見を持つ就職サービス事業者等への外部委託も難しい ■ 博士学生のキャリア支援に有効な教育プログラムや専門のアドバイザーによるサービスを継続して提供する体制を大学が整備できない 【キャリアセンターによる博士学生への支援不足】 ■ 主に学部生や修士学生を対象としており、博士学生向けキャリア支援ができる仕組み・人員が不足していることから、キャリアセンターが博士学生のキャリア支援組織として機能していない 【博士学生支援のための先進的な取り組みの絶対数・認知度の不足】 ■ 博士学生向けの先進的な取り組み（文科省の補助金を受給している大学によるキャリア教育プログラム等）は一部で行われているが参加学生が限られ、イベントの絶対数や認知度も不足している 【民間企業就職の実情を知るアドバイザーのアカデミアにおける不足】 ■ 博士学生の周囲にいる人は大学教員、ポストドクター、同じ博士学生等に限られ、企業への就職の実際を知っていてアドバイスを与えてくれるような人が少ない 【民間企業と関わりを持つことに後ろ向きなアカデミア内の風潮】 ■ 産業界と深く関わるのが「非主流派」的な見られ方をしたりアカデミア内でのキャリア形成を阻害したりすることから、研究者や博士学生が研究活動の中で表立って企業とのイベントに参加しにくい風潮がある

提起された課題の整理（3/5）

分類	誰の課題か	課題（勉強会等で提起された課題を抽象化して集約）
採用に関する課題	学生	【就職活動・企業に関する知識・準備の不足】 ■ 一部の博士学生やポストドクターは就職やキャリアを考え始めるタイミングが遅く、標準的な新卒就活スケジュールや準備すべき内容（自己PR等）について無知・準備不足の状態で見学活動に臨み、行き詰まってしまう ■ 博士学生は企業との接点が少ないため、自身の専門分野に関連する企業群を十分に知らない 【直接的な専門性を活かした就職への固執】 ■ 自身の研究内容と他分野での研究開発との共通項や違いが分からず、専門性を直接的に活かした就職をしなければならないという先入観もあるため、候補になり得る企業求人も、直接的な専門分野が違えば就職先対象外として除外してしまう 【博士課程で得たポータブルスキルへの理解・発信不足】 ■ 博士課程進学により得られたビジネス遂行に重要なポータブルスキルについて自覚がない、もしくは言語化できない 【企業で勤務することへの理解不足】 ■ 博士学生・ポストドクターは企業で勤務することに関する事前知識が欠如しており、アカデミアでの経験により醸成された自身の価値観と企業活動との間に乖離が生じてしまう

提起された課題の整理（4/5）

分類	誰の課題か	課題（勉強会等で提起された課題を抽象化して集約）
採用に関する課題	その他	【博士人材向けビジネスの認知度不足・スケールの難しさ】 ■ 博士人材向けビジネスの認知度を向上し、スケールさせることが難しい 【研究開発予算額に比しての研究者への分配額の少なさ】 ■ 研究開発予算は海外と比べても確保されていないわけではないのに、研究者への分配が少ない 【researchmapの民間企業との連携のしづらさ】 ■ researchmapが基本的に民間企業との連携を想定しておらず、API連携等を利用しづらい 【インターンシップへの博士学生の参加のしづらさ・マッチング不足】 ■ ジョブ型研究インターンシップの期間や実施形態が理由で、博士学生が参加しづらい ■ インターンシップ募集のために企業がジョブディスクリプションを公表しても応募する学生が少なく、マッチングが上手くいっていない ■ インターンシップのマッチングについて、就職支援業者としてそこまで人手を割いて介入（学生にジョブアドバイザーのような担当者を付けてエントリーからマッチングに促すサポートを行う等）ができていない

提起された課題の整理（5/5）

分類	誰の課題か	課題（勉強会等で提起された課題を抽象化して集約）
副業に関する課題	大学	【大学の内規等による副業実施ハードルの存在】 ■ 大学毎の内規で副業に割ける時間に限りがあったり、日本学術振興会の規定によりPIからの了承を得る必要があったりといったハードルがあり副業がしづらい
	その他	【博士人材が在学中から企業等とカジュアルに接点を持てる機会の不足】 ■ 「研究者の副業マッチング」が市場としてあまり存在しておらず、博士人材が在学中から企業等とカジュアルに接点を持てていない
共同研究に関する課題	大学	【共同研究で実働する人材の金銭的インセンティブの少なさ】 ■ 共同研究において実際に手を動かす教員・大学院生・ポストドクター等に金銭的インセンティブが無い・少ない 【共同研究における契約交渉時の大学側の対応の遅さ】 ■ 共同研究における契約交渉時の大学側の対応に時間がかかることがあり、企業が共同研究を行う上でのハードルとなっている 【多忙な研究者との産学連携の難しさ】 ■ 教育と研究の双方を担う日本の研究者は忙しすぎるため、イベント参加や産学連携等のハードルが高い
	大学・民間企業	【共同研究を行うにあたっての大学・民間企業双方の相互理解・歩み寄りの不足】 ■ 共同研究を行うにあたっての大学・民間企業双方の相互理解・歩み寄りできていない 【企業からの共同研究依頼の一部大学への集中】 ■ 一部の大学に共同研究の依頼が集まりやすく、地方大学に声がかかりにくい状況となっている
	その他	【共同研究が活発な学問分野とそうでない学問分野間の格差】 ■ 共同研究は産業界で求められる学問分野以外では活発化しないため、学問分野間で格差が生まれる

【参考】提起された課題の整理（1/7）採用について

採用 副業 共同研究

ステークホルダー：民間企業

#	問題（大分類）	#	問題（中分類）	#	勉強会等で提起された問題
1	博士人材採用ニーズの不足・偏り	1	産業界での博士人材採用ニーズに偏りがあり、博士人材を十分に活用できていない業界が多く存在する	1	産業界での博士人材採用ニーズは偏りがあり、積極的に博士学生を採用する体制にある企業は限定されている可能性がある
				2	採用時の博士人材給与の設定がある企業の属する業界には偏りがある
		2	産業界における博士人材のニーズが全体的に十分に高くない	1	産業界での博士人材採用ニーズは十分に高くない
				2	博士学生・ポストドクターを積極的に採用する企業が少ない
				3	大手企業における博士人材採用のインセンティブが低い
2	博士学生と企業のマッチングの難しさ	1	博士学生の専門性の一見関係しそうな企業との間に共通点を見出して質の高いマッチングを行うことが難しく、マッチング数の増加につながらない	4	ベンチャー界限での博士人材採用が活発化しても、業界に与える影響は大きくないため、大企業が積極的に採用する環境を構築する必要があるが、新卒一括採用が定着している日本特有の採用環境により博士人材の採用を推進するマインドが低い
				5	企業では雇用のハードルが高く、ハイリスクハイリターンの人材を採りづらい
3	博士人材の採用・処遇に係る制度等の未整備	1	博士学生の専門性の一見関係しそうな企業との間に共通点を見出して質の高いマッチングを行うことが難しく、マッチング数の増加につながらない	1	博士学生の専門性の一見関係しそうな企業との間に共通点を見出して質の高いマッチングを行うことが難しい （例：「サル脳の解剖から画像解析」と「AI開発と顧客へのコンサルティング」にスキルの共通点があることを判断する）
				1	博士人材の採用経験がない場合、企業の人事が博士人材をどう処遇したらいいのかわからない
		2	博士人材を学部・修士と同じ新卒一括採用の枠で採用しているメンバーシップ型の企業が多く、高度な専門性を基軸としたジョブ型採用への転換が進んでいない （例：博士人材採用のための予算・決裁システム・採用プロセス・採用スケジュールの未整備、社内理解不足等）	1	博士人材を学部・修士と同じ新卒一括採用の枠で採用している企業が多く、専門性を基軸としたジョブ型採用への転換が進んでいない（採用予算・決裁権限・採用プロセス含む）
				2	メンバーシップ型企業における高度専門人材の採用が難しい
				3	企業のトップから現場まで社員全員が博士人材採用の必要性を真に理解できているわけではないため、社内のいずれかがボトルネックとなって博士人材の採用に至らない
				4	採用が人事任せになっている企業における専門性を評価した採用が難しい
				5	メンバーシップ型雇用からジョブ型雇用への変化が必要
				6	人材アクセスの順番として人事から研究者に、から、研究者から人事に、というパターンが日本で増えるといい
				7	新卒採用を「年1回、4月入社で、〇～△月にのみ採用選考」と制度化している企業が一定数あり、就職を考えていなかった博士学生の方針転換による就活や、9月卒業とも相性が悪い
				8	メンバーシップ型の採用では職務定義が不明確で、専門性を活かす道筋が見えない
				9	博士人材採用を修士採用と別枠で扱っていない企業は、博士学生にとって「博士人材を求めている企業」に見える
				10	博士人材の採用経験がない企業では「アカデミアの経験≦企業での研究開発経験」として扱われる場合がある

【参考】提起された課題の整理（2/7）採用について

ステークホルダー：民間企業

#	問題（大分類）	#	問題（中分類）	#	勉強会等で提起された問題
4	産業界での博士人材の活躍状況の発信不足	1	産業界における博士人材の活躍状況が十分に発信されておらず、博士学生が産業界でのキャリアを描きづらい	1	産業界での博士人材の理解・発信不足がある
				2	モデルになる先輩社員がいないため、長く働ける職場かどうかや、将来のキャリアが見えない
				3	情報系以外の博士人材の民間キャリア情報が欠如している

【参考】提起された課題の整理（3/7） 採用について

ステークホルダー：大学

#	問題（大分類）	#	問題（中分類）	#	勉強会等で提起された問題
5	博士人材支援に特化した教育プログラム・アドバイザー等の不足	1	キャリア教育関連予算・人員は学部・修士も含めた学内全体に配分されるため、博士学生に特化した支援が実施されづらく、博士学生支援の専門的知見を持つ就職サービス事業者等への外部委託も難しい	1	キャリア教育関連予算・人員は学部・修士も含めた学内全体に配分されるため、博士学生に特化した支援が実施されづらい
				2	就職サービス事業者等への外部委託予算が確保しづらく、キャリア支援の学内内製化志向が強い
		2	博士学生のキャリア支援に有効な教育プログラムや専門のアドバイザーによるサービスを継続して提供する体制を大学が整備できない	3	博士学生に対する教育プログラム提供やメンタリング支援を民間就職サービス事業者等に委託する大学が少ない
				1	博士学生のキャリア支援に有効な教育プログラムや専門のアドバイザーを大学が用意できない
6	キャリアセンターによる博士学生への支援不足	1	主に学部生や修士学生を対象としており、博士学生向けキャリア支援ができる仕組み・人員が不足していることから、キャリアセンターが博士学生のキャリア支援組織として機能していない	2	大学のキャリア教育プログラムは外部から招聘された人材が立ち上げに関与することが多いが、関与が時限的であるために、大学内に教育プログラム構築のノウハウが蓄積しない
				1	学部生を主なターゲットとしていることや、博士学生向けのキャリア支援ができる職員がいないこと、就職支援は各研究科に任せてしまっていることから、キャリアセンターが博士学生のキャリア支援組織として機能していない。機能していたとしても、能動的な支援はあまりしていない
7	博士学生支援のための先進的な取り組みの絶対数・認知度の不足	1	博士学生向けの先進的な取り組み（文科省の補助金を受給している大学によるキャリア教育プログラム等）は一部で行われているが参加学生が限られ、イベントの絶対数や認知度も不足している	2	就職活動をしているのは学部や修士の学生が中心、かつキャリア支援部署も主に学部や修士を対象としており、博士学生の汎用的な専門性やスキルを踏まえて適切なサポートができる支援プログラム・人員が不足している
				1	一部の大学（文科省の補助金を受給している大学等）でしかキャリア教育プログラムを実施しておらず、関連大学の学生しかイベント等に参加できない
8	民間企業就職の実情を知るアドバイザーのアカデミアにおける不足	1	博士学生の周囲にいる人は大学教員、ポストドクター、同じ博士学生等に限られ、企業への就職の実際を知っていてアドバイスを与えてくれるような人が少ない	2	博士学生向けの先進的な取り組みは一部で行われているが、絶対数や認知度が不足している
9	民間企業と関わりを持つことに後ろ向きなアカデミア内の風潮	1	産業界と深く関わることが「非主流派」的な見られ方をしたりアカデミア内でのキャリア形成を阻害したりすることから、研究者や博士学生が研究活動の中で表立って企業とのイベントに参加しにくい風潮がある	1	博士課程に進むと、周りは大学教員か、ポストドクターか、同じ博士学生で、周囲に企業での就職を知る人が少ない
				2	産業界に行くことが、ある種「負け犬」的な見られ方をする側面がある。当該業界ならではの考え方により、研究活動の中で表立って企業とのイベントに参加しにくい風潮がある
				2	民間に寄り過ぎるとアカデミア内でのポジションを見つけにくくなる実態は依然としてあり、表立って企業のイベントへの参加などがやりにくい

【参考】提起された課題の整理（4/7） 採用について

ステークホルダー：学生

#	問題（大分類）	#	問題（中分類）	#	勉強会等で提起された問題
10	就職活動・企業に関する知識・準備の不足	1	一部の博士学生やポストドクターは就職やキャリアを考え始めるタイミングが遅く、標準的な新卒就活スケジュールや準備すべき内容（自己PR等）について無知・準備不足の状態で見学活動に臨み、行き詰ってしまう	1	一部の学生は、就職やキャリアを考え始めるタイミングが遅く、十分な準備（自己PR等）をせずに就職活動に臨むため、就職活動が行き詰ってしまう
		2	博士学生は企業との接点が少ないため、自身の専門分野に関連する企業群を十分に知らない	2	就職を前提に考えている学部・修士の学生と比べ、博士学生やポストドクターは企業就職を考えて動きだす時期が遅い上にバラバラになっている
11	直接的な専門性を活かした就職への固執	1	自身の研究内容と他分野での研究開発との共通項や違いが分からず、専門性を直接的に活かした就職をしなければならないという先入観もあるため、候補になり得る企業求人も、直接的な専門分野が違えば就職先対象外として除外してしまう	3	もともと就職を目指していたわけではないので、標準的な新卒就活スケジュールを知らず「始めた時にはもう遅い」「何をして良いかわからない」状態になる
				1	企業との接点が少ないので、専門分野に関連する企業群を知らない
				2	狭義の専門性を活かせる求人が少ない場合もあり、学生は視野を広げる必要がある
12	博士課程で得たポータブルスキルへの理解・発信不足	1	博士課程進学により得られたビジネス遂行に重要なポータブルスキルについて自覚がない、もしくは言語化できない	3	博士課程まで進学すると、求職者側も企業側も、専門分野を直接的に活かした就職をしなければという「先入観」に囚われている。ただし求職者側は「先入観」と「志向」の区別が難しい
				1	他分野での研究開発との共通項や違いが分からないため、候補になり得る企業求人も、分野が違えば簡単に対象外として除外してしまう
13	企業で勤務することへの理解不足	1	博士学生・ポストドクターは企業で勤務することに関する事前知識が欠如しており、アカデミアでの経験により醸成された自身の価値観と企業活動との間に乖離が生じてしまう	1	博士課程進学で得られたスキルは、専攻以外にも、移転可能なスキルとして「深く考える」「きちんと検証する」「最先端の知見を取り入れる」等のビジネス遂行に重要なスキルもあるはずだが、自覚がない、もしくは言語化できない
				1	企業で勤務することに関する事前知識が欠如している。博士新卒或いはポストドクター等若手研究者の場合、一定の働き方・価値観が醸成されている一方、当該価値観は、往々にして企業活動との乖離があり、最終的には企業側からの博士人材に対する評価が上がりにくいケースが散見される

【参考】提起された課題の整理（5/7） 採用について

ステークホルダー：その他

#	問題（大分類）	#	問題（中分類）	#	勉強会等で提起された問題
14	博士人材向けビジネスの認知度不足・スケールの難しさ	1	博士人材向けビジネスの認知度を向上し、スケールさせることが難しい	1	博士人材向けビジネスという領域の認知度を向上し、スケールさせることが難しい
15	研究開発予算額に比しての研究者への分配額の少なさ	1	研究開発予算は海外と比べても確保されていないわけではないのに、研究者への分配が少ない	1	研究開発予算は海外と比べても確保されていないわけではないのに、研究者への分配が少ない
16	researchmapの民間企業との連携のしづらさ	1	researchmapが基本的に民間企業との連携を想定しておらず、API連携等を利用しづらい	1	researchmapのAPI利用規約の記載が曖昧で、何をやって良いか、良くないかが分かりにくく使いづらい。そもそも基本的に民間企業との連携を想定していないためシステムチックに使いづらい点が多々ある
17	インターンシップへの博士学生の参加のしづらさ・マッチング不足	1	ジョブ型研究インターンシップの期間や実施形態が理由で、博士学生が参加しづらい	1	ジョブ型研究インターンシップの期間や実施形態により、学生が参加しづらい
		2	インターンシップ募集のために企業がジョブディスクリプションを公表しても応募する学生が少なく、マッチングが上手くいっていない	1	インターンシップ募集のために企業がジョブディスクリプションを公表しても応募する学生が少なく、マッチングが上手くいっていない。実際にインターンシップをした学生は非常に高い評価を受けており、いかにマッチング数を増やすかが今後の課題である
		3	インターンシップのマッチングについて、就職支援業者としてそこまで人手を割いて介入（学生にジョブアドバイザーのような担当者を付けてエントリーからマッチングに促すサポートを行う等）ができていない	1	インターンシップのマッチングについて、就職支援業者としてそこまで人手を割いて介入できていない。学生にジョブアドバイザーのような担当者をつけて、エントリーからマッチングに促していくサポートが必要と認識している

【参考】提起された課題の整理（6/7） 副業について

ステークホルダー：大学

#	問題（大分類）	#	問題（中分類）	#	勉強会等で提起された問題
1	大学の内規等による副業実施ハードルの存在	1	大学毎の内規で副業に割ける時間に限りがあったり、日本学術振興会の規定によりPIからの了承を得る必要があったりといったハードルがあり副業がしづらい	1	大学毎の内規があり副業に割ける時間に限りがある
				2	日本学術振興会の規定で研究室のトップ（PI）に副業許可をもらう必要があり、この点にハードルがある

ステークホルダー：その他

#	問題（大分類）	#	問題（中分類）	#	勉強会等で提起された問題
2	博士人材が在学中から企業等とカジュアルに接点を持てる機会の不足	1	「研究者の副業マッチング」が市場としてあまり存在しておらず、博士人材が在学中から企業等とカジュアルに接点を持っていない	1	「研究者の副業マッチング」が今あまり市場として存在していない。28～30歳前後まで企業との接点が全くない人材が生まれてしまうのが良くないことだと考えているため、在学中からカジュアルに企業等と付き合いができるような世界観にしていくと世間における理系人材不足解消にも寄与できて良いと思う

【参考】提起された課題の整理（7/7） 共同研究について

採用 副業 共同研究

ステークホルダー：大学

#	問題（大分類）	#	問題（中分類）	#	勉強会等で提起された問題
1	共同研究で実働する人材の金銭的インセンティブの少なさ	1	共同研究において実際に手を動かす教員・大学院生・ポストドクター等に金銭的インセンティブが無い・少ない	1	実際に手を動かす大学院生・ポストドクター等が無給で金銭的インセンティブが無いままに対応していることも多い
				2	企業から研究費を研究室が取ってきた際に、教授等の報酬に充てることができず、大学で定められている時給基準に即したインセンティブしか認められていない
				3	共同研究に対する大学の値付けが安すぎる事態が長年変わっていないことや、企業からの報酬を機器の購入等には充てられても人件費として使うことができないのが問題
2	共同研究における契約交渉時の大学側の対応の遅さ	1	共同研究における契約交渉時の大学側の対応に時間がかかることがあり、企業が共同研究を行う上でのハードルとなっている	1	副業マッチングに関して共同研究という形を取ることが可能な場合も多いが、大学との協議では契約交渉に時間がかかることがあり、企業側もそれほど待てないということでは何とか副業の枠組みで研究者個人に依頼できないかという希望を持つことも多い
3	多忙な研究者との産学連携の難しさ	1	教育と研究の双方を担う日本の研究者は忙しすぎるため、イベント参加や産学連携等のハードルが高い	1	教育と研究の双方を担う日本の研究者は忙しすぎる。イベントに参加すること自体のハードルが高い
				2	企業のイベントへの参加を提案してみても、忙しさゆえに難しいと言われることがある

ステークホルダー：大学・民間企業

#	問題（大分類）	#	問題（中分類）	#	勉強会等で提起された問題
4	共同研究を行うにあたっての大学・民間企業双方の相互理解・歩み寄りの不足	1	共同研究を行うにあたっての大学・民間企業双方の相互理解・歩み寄りできていない	1	企業は利益、アカデミアは学術業績（より良い論文をより多く出すこと）が目的であり、そもそも目的が違う組織同士の協働となるため歩み寄りが必要となる
5	企業からの共同研究依頼の一部大学への集中	1	一部の大学に共同研究の依頼が集まりやすく、地方大学に声がかかりにくい状況となっている	1	どうしても一部の大学に共同研究の依頼が集まりやすく、地方大学に声がかかりにくい状況となっている

ステークホルダー：その他

#	問題（大分類）	#	問題（中分類）	#	勉強会等で提起された問題
6	共同研究が活発な学問分野とそうでない学問分野間の格差	1	共同研究は産業界で求められる学問分野以外では活発化しないため、学問分野間で格差が生まれる	1	共同研究は産業界で求められる分野以外では活発化しないため、分野が限られ、分野間格差が生まれる