

共通課題を踏まえた 政府としての論点イメージ等

令和5年12月

産業技術環境局 大学連携推進室

本勉強会のこれまでの議論を踏まえた現時点での論点イメージ

1. 博士人材採用に関して、例えば、
 - ①「総合職」としての採用・処遇ではなく何らかの専門性を評価した採用・処遇の重要性、
 - ②人事部門のみではない現場を巻き込んだ採用の重要性、
 - ③必ずしも学問的・直接的専門性のみならずそれを通じて得た専門性（データ活用、統計等）を活かす重要性、等について、来年度、検討を深め、経済団体や企業・大学等に対する情報発信等、社会に向けた発信が可能か（経産省、文科省）
2. 実際の産業界における活躍状況について、博士人材の採用数等、既存の民間データを活用できないか（経産省）
3. 博士課程学生に対するキャリア支援体制が十分ではないという意見も踏まえ、大学に対する支援や民間企業の活用等、何らかの発信・対応ができないか
(文科省、経産省)
4. ジョブ型研究インターンシップについて、博士課程学生と企業とのマッチング率が向上するように検討できないか（例えば、実施期間の柔軟化など）（文科省）

ご意見をいただきたい事項（採用についての発信内容 1/2）

- 各発信対象（ステークホルダー）向けに博士人材の民間企業での活躍に向けた推奨事項を示す場合に、盛り込むべき内容について、ご意見等さらに伺いたい。

ステーク
ホルダー

博士人材の民間企業での活躍に向けた推奨事項

民間企業

■ 博士人材を「中途人材」と同様に採用・処遇する

学部生・修士生と同様に新卒一括採用・処遇を行うのではなく、ポジションに求められる専門性を明確に定義し博士人材の専門知識・スキル・経験を考慮した採用・処遇を行う

■ 人事部門のみならず現場および博士人材も採用に関与する

ジョブへの適合度など、博士人材を正しく評価できるように、現場および博士人材を巻き込んだ採用を行う
（例：旭化成株式会社は、博士人材の社員が博士人材の採用を担当するとともに、採用時面接において博士人材の社員も交えたディスカッションを実施することで博士人材の研究能力を適切に評価している※）

■ ジョブに必要な専門性の「周辺の専門性」に着目した採用を行う

人材採用を行うジョブに直接的に結びつく専門性を持つ学生でなくても、博士課程での研究テーマを追求する中で得られた「周辺の専門性」（企業でのジョブに応用可能な専門知識・スキル・経験）を評価する採用を行う

ご意見をいただきたい事項（採用についての発信内容 2/2）

- 各発信対象（ステークホルダー）向けに博士人材の民間企業での活躍に向けた推奨事項を示す場合に、盛り込むべき内容について、ご意見等さらに伺いたい。

ステーク
ホルダー

博士人材の民間企業での活躍に向けた推奨事項

大学

■ 博士学生の持つ専門性の「周辺の専門性」に着目したキャリア形成支援を行う

直接的な専門性でもなく、基礎力（論理的思考力・コミュニケーション力等）でもない、「周辺の専門性」の概念・有用性を博士人材に認知させた上でキャリア形成支援を行う

（例：バイオ系や人文系の研究にあたって身につく統計知識やデータサイエンス力）

■ キャリアセンターにおける博士学生特化のサービスの拡充を行う

現状、主に学部生・修士生を支援対象としているキャリアセンターにおいて、博士学生向けの教育プログラムやアドバイザーによる博士学生に特化したサービスの提供を行う

（例：北海道大学では博士人材に特化したキャリアの個別相談窓口を設けており、専門的なトレーニングを積んだアドバイザー・教員に相談可能※）

学生

■ 就職活動における早期段階（修士～D1頃）での企業との接触を行う

学業に支障がないよう配慮しつつ、在学中の早期段階でインターン・副業・共同研究等で企業と接触し、企業で働く具体的なイメージを持つ

（例：名古屋大学では修士課程以降の学生が参加可能なガイダンスにて、博士課程への進学や博士学生の就活の実際を解説しており、企業によるセミナー・企業とのマッチングイベント等も実施していることから、学生にとって早期からキャリアを考えられる環境になっている※）

■ 直接的な専門性を活かした就職への固執を捨て、「周辺の専門性」の活用を考える

狭義の専門性だけでなく、博士課程で得たより広義の専門知識・スキル・経験の活用を考える

ご意見をいただきたい事項（副業についての発信内容）

- 各発信対象（ステークホルダー）向けに博士人材の民間企業での活躍に向けた推奨事項を示す場合に、盛り込むべき内容について、ご意見等さらに伺いたい。

ステーク
ホルダー

博士人材の民間企業での活躍に向けた推奨事項

大学

■ 大学等に所属する博士人材の副業・兼業を積極的に認める

現状、大学等に所属する博士人材が副業・兼業を行うにはハードルが設けられているが、大学として副業・兼業の意義を理解し、従事を積極的に認める

（※本務である大学等での研究活動に支障をきたさないことを前提とする）

【参考】

➤ 副業・兼業支援補助金（経済産業省）

企業等が副業・兼業に人材を送り出すため、または副業・兼業の人材を受け入れるために要する費用を政府が一部負担することで副業・兼業を促進する補助金

(参考) 産学連携ガイドライン等

採用 副業 共同研究

- 産学連携ガイドライン等において、産学連携のあるべき姿について整理・発信。本年、「ハンドブック」も刊行。知の値付けについての考え方を整理。

ガイドライン

産学連携 本部機能 の強化

産学連携本部において部局横断的な共同研究を企画・マネジメントできる体制を構築し、具体的な目標・計画を策定。同時に、具体的な取組例を提示。

資金の 好循環

費用の積算根拠を示し、共同研究の進捗・成果の報告等のマネジメント力を高めることを前提に、人件費（相当額、学生人件費を含む）、必要な間接経費、将来の産学官連携活動の発展に向けた戦略的産学連携経費を積算することにより、適正な共同研究の対価を設定。

知の 好循環

非競争領域の知的財産権を中核機関に蓄積する、共同研究の成果の取扱いを総合的な視点で検討するなど、高度な知的財産マネジメントを実施。

産学官連携リスクマネジメントを一層高度化させ、産学官連携が萎縮することを防ぐとともに、産学官連携活動を加速化しやすい環境を醸成。

人材の 好循環

産学官連携の促進を目的とした大学・研究と企業間によるクロスアポイントメント制度の促進と大学・研究の人事評価制度改革を促進。

追補版/FAQ

「ガイドライン」実現上のボトルネック解消に向けた処方箋と、新たに産業界／企業における課題と処方箋を整理

- ① 産学官連携を「コスト」ではなく「価値」への投資としてとらえ、「知」を価値付けする手法を整理
 - － 「コスト積み上げ」のみならず、常勤教員・学生の関与時間に対する報酬、成功報酬等の「知」の価値付けの手法を提示
- ② 「組織」から大学発ベンチャーを含む「エコシステム」へと視点を拡大
- ③ 大学等と企業の両者を対等なパートナーとして、産業界向けの記載を新たに体系化

ハンドブック

産学連携で大学等が企業に提供し得る「知」（サービス）や、企業と協創し得る「価値」を整理

「共同研究」に加え、「受託研究」「学術指導」等も視野に入れる

大学等の「知」の価値を評価・算出するための方法を3つに整理し、実務的な水準まで深掘り。

- A. 欧米でスタンダードな積み上げ
- － 目的や内実を踏まえた契約方式の選択
 - － 研究者のコミットメントへの対価（タイムチャージ等）
 - － 大学のマネジメント等への支出（F&A Cost）
- B. 総額の対話・合意（総額方式）
- C. 「成果」連動による「知」の価値の評価（成果連動方式）

大学が「経営体」となる観点から、「知」の対価を中長期的・戦略的な大学経営の原資として活用する制度的な枠組み等も整理

(参考) 研究開発税制

- 研究開発税制は、企業の研究開発投資を促進するための制度（研究開発投資額の一定割合を法人税額から税額控除）。
- 企業の研究開発には博士人材が関与する可能性も高く、その促進は博士人材活躍にも資する。
- 研究開発投資の全体額に適用可能な一般型（※）と、2者以上が関わる共同研究等において適用可能なオープンイノベーション型（OI型）が存在。

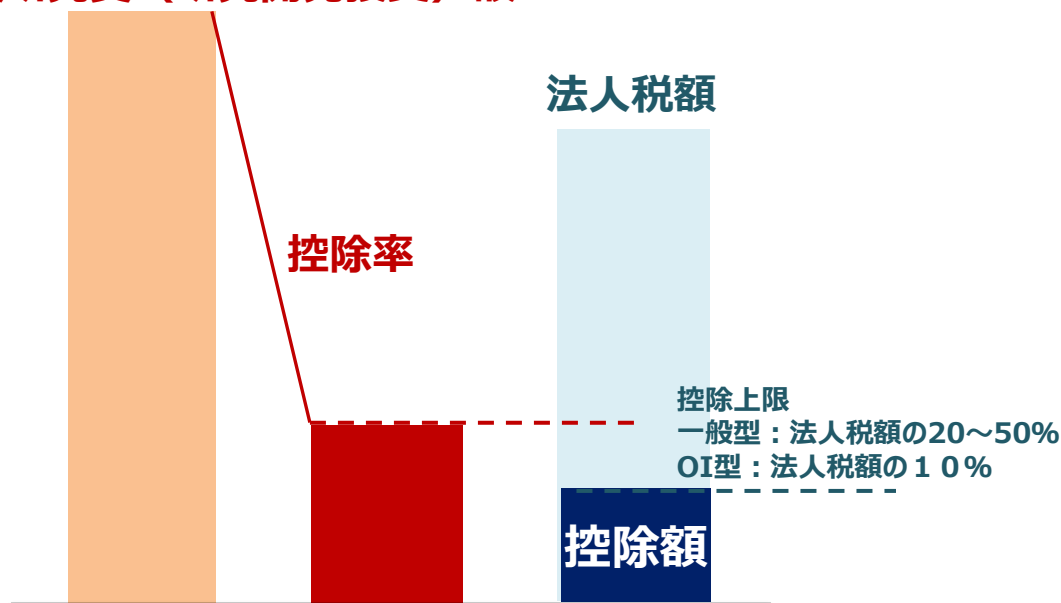
※ 資本金1億円以下等の中小企業は、一般型よりも高い控除率を措置している「中小企業技術基盤強化税制」が適用可能。

※ オープンイノベーション型を適用した試験研究費の額については、「一般型」及び「中小企業技術基盤強化税制」を適用することはできない。

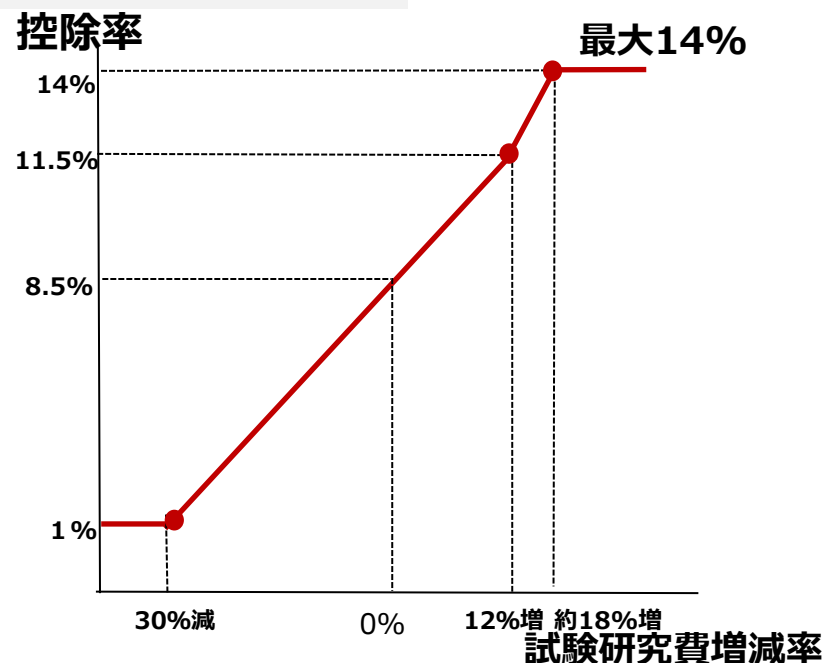
控除額の算出のイメージ

試験研究費額×控除率＝控除額（控除上限あり）

試験研究費（研究開発投資）額



控除率（一般型）



控除率（OI型）

20%～30%（次ページ参照）

- 研究開発税制のオープンイノベーション型 (控除率が高く設定) の類型の一つとして、博士人材を含む高度研究人材の活用に関する類型を新設。
- 一定の要件の下、博士号取得者の人件費の20%を税額控除できる制度を新設。

<オープンイノベーション型の類型>

対象となる試験研究費	相手方	税額控除率
共同試験研究 ・ 委託試験研究	大学・特別研究機関	30%
	スタートアップ等	25%
	民間企業、技術研究組合	20%
知的財産権の使用料	中小企業者	20%
希少疾病用医薬品・特定用途医薬品等に関する試験研究		20%
高度研究人材の活用に関する試験研究 (新設)		20%

以下の(1)及び(2)の要件を満たす場合に適用

(1) 次のA÷Bが対前年度比で3%以上増加していること

A: ①又は②の研究者の人件費 (工業化研究を除く)

①博士号を授与されて5年を経過しない者

②他の事業者で10年以上研究業務に従事した者 (雇用から5年を経過しない)

B: 試験研究を行う者の人件費

(2) 研究内容が社内外に広く公募されたもの等であること