

**博士人材の民間企業における
活躍促進に向けた検討会
開催について**

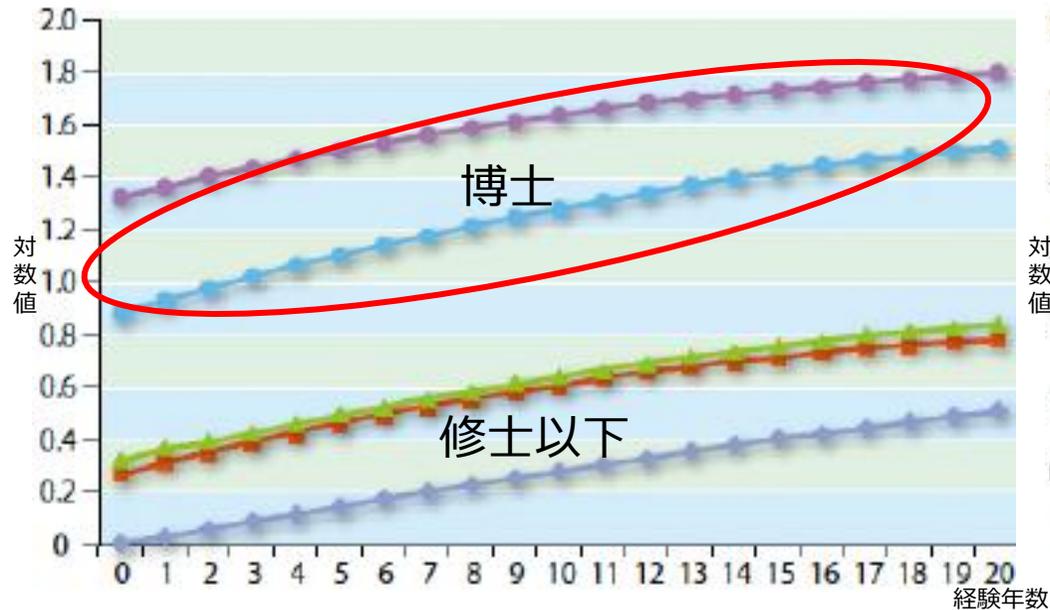
博士人材のイノベーション力①（発明生産性）

- 博士人材は、入社後、（研究のアウトプットであり、企業利益にもつながりうると考えられる）特許出願件数・論文被引用件数ともに修士等出身者と比較して高い水準。このため、博士人材は研究者として企業に貢献しているといえる。

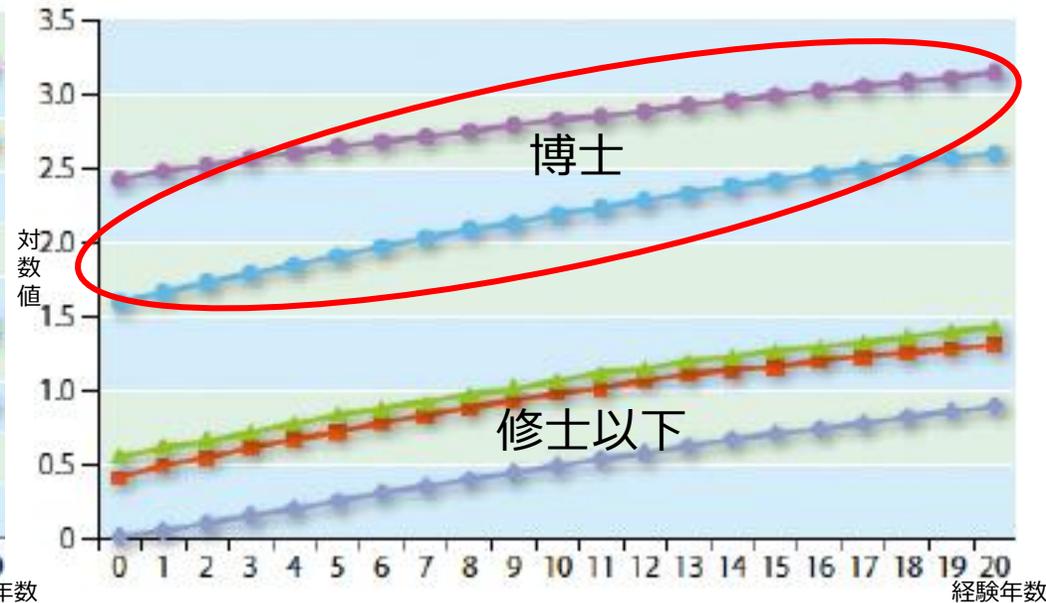
学歴別に見た入社後からの一人当たり件数の推移

- 博士(課程)
- 博士(論文)
- 修士
- 学士
- 短大/専門学校以下

特許出願件数



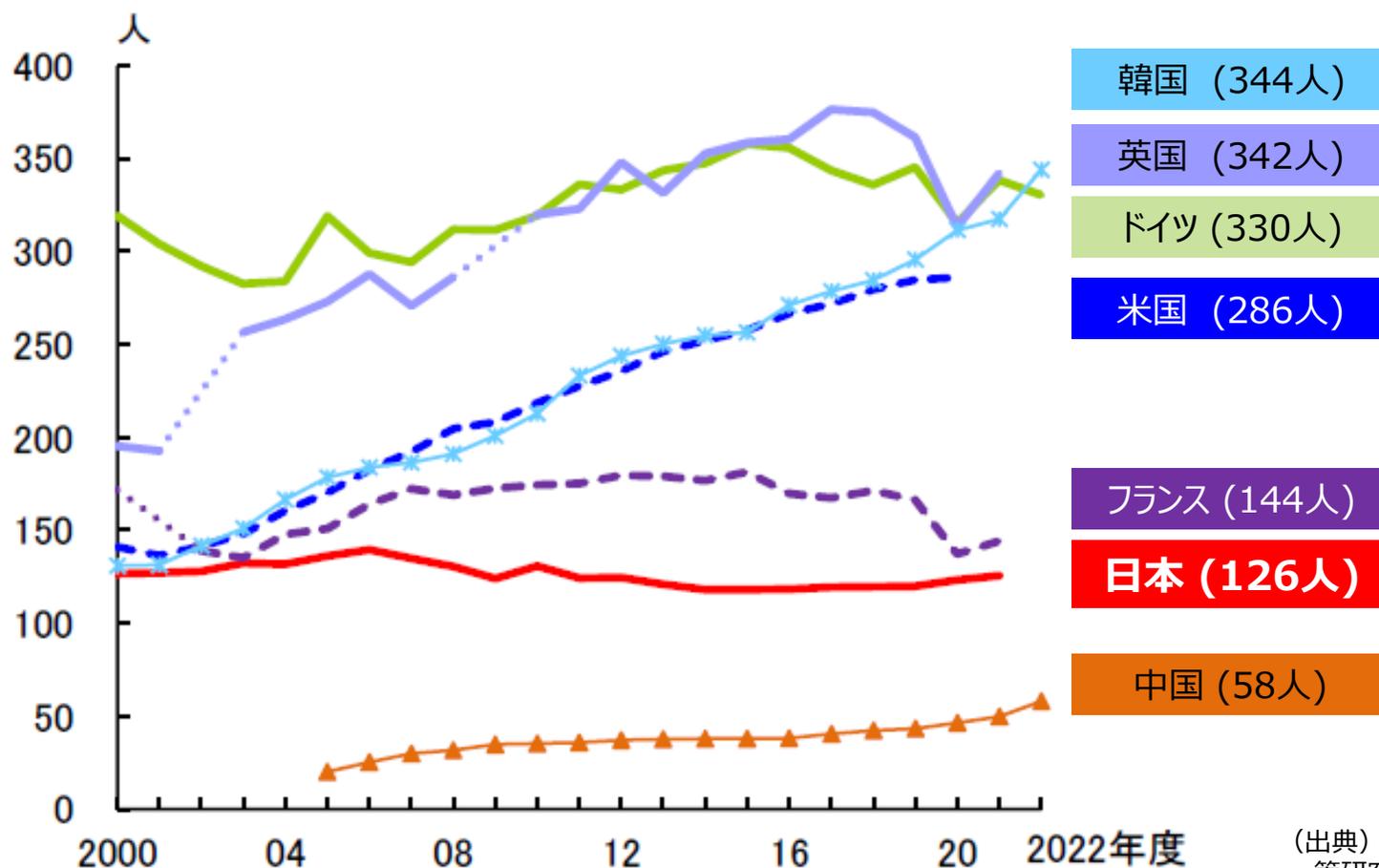
論文の被引用件数



博士人材の国際比較

- 海外と比較して、**我が国の博士号取得者は少なく**、人口100万人当たりの博士号取得者数の減少傾向が続いている。

人口100万人当たり博士号取得者数



(注) 米国は2020年度、フランス・日本は2021年度、英国・ドイツ・韓国・中国は2022年度のデータ

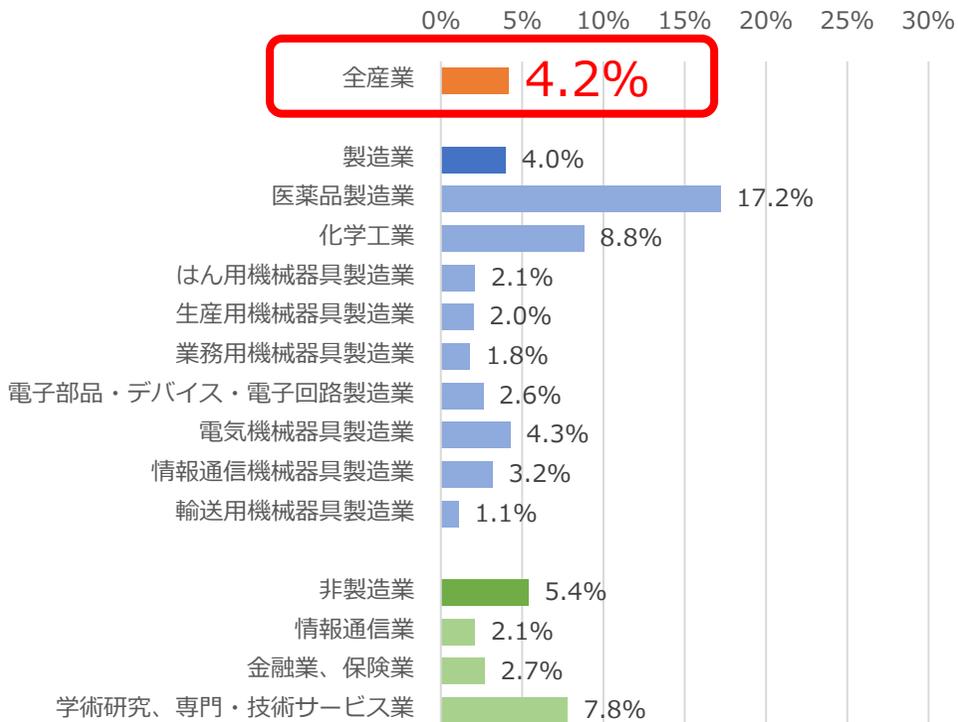
(出典) 文部科学省 科学技術・学術政策研究所、科学技術指標2024、調査資料-341、2024年8月

企業研究者の日米比較

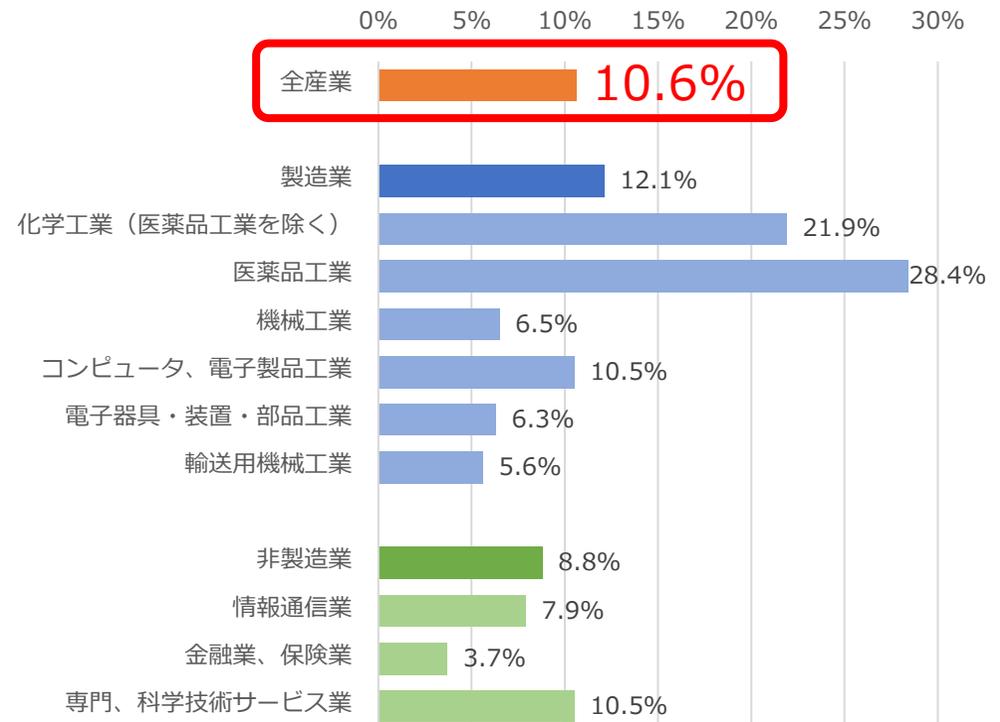
- 米国と比較すると、各産業の研究者に占める博士人材の割合が日本では少ない上に、日本の中でも、業界によって研究者に占める博士号保持者の割合が異なっており、博士人材の活用の程度は異なる。

産業分類別 研究者に占める博士号保持者の割合

日本（2022年）



米国（2019年）

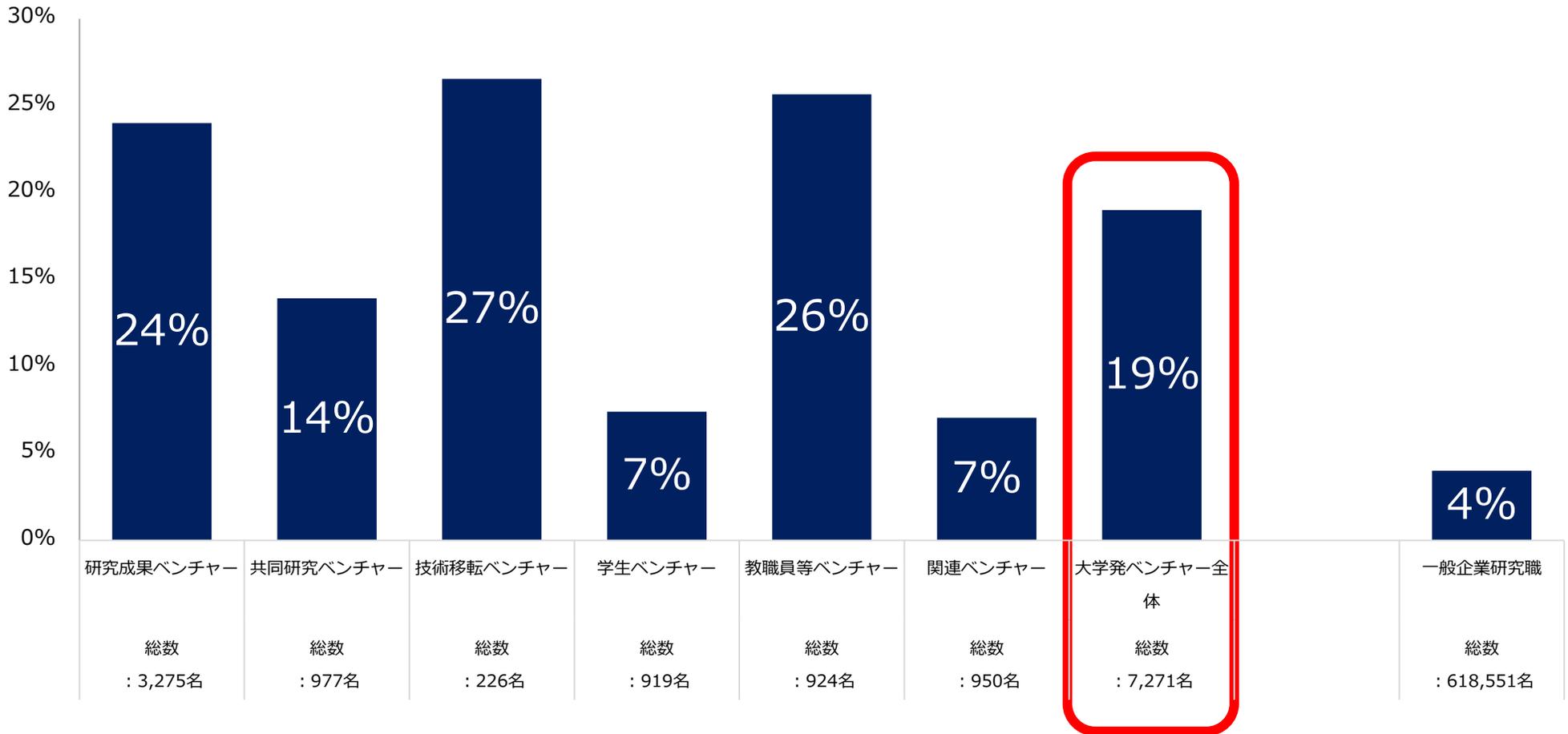


出典：経済産業省「令和5年度技術開発調査等推進事業（博士人材の産業界への入職経路の多様化に関する調査）令和6年3月」をもとに作成。

https://www.meti.go.jp/policy/innovation_corp/reiwa5_hakasejinzai_tyoushoukoku.pdf

大学発ベンチャーの博士人材割合

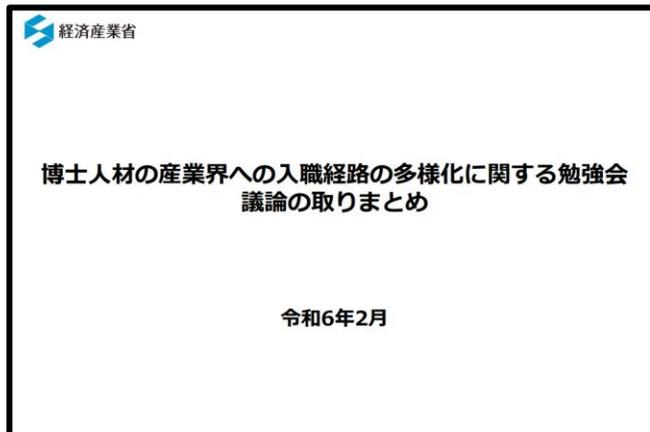
- 大学発ベンチャーの従業員総数に占める博士号取得者の在籍割合は、19%と高い水準であり、博士号取得者が積極的に活用されている。



最近の博士関係の政府・関係団体の動き

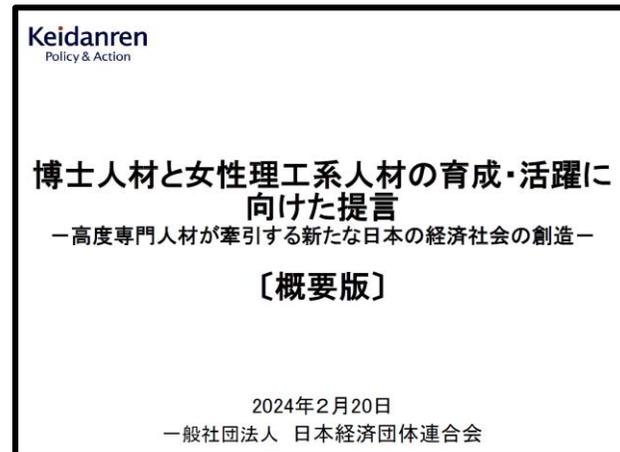
経済産業省

(令和6年2月)



日本経済団体連合会

(令和6年2月20日)



文部科学省

(令和6年3月26日)



大学支援フォーラムPEAKS

(令和6年7月)



課題①（採用意欲はあるものの、採用ができていない）

- 企業における現状として、「採用したくても採用できていない企業」が、全体の35.6%ある。

企業における博士人材の採用状況（2020年）

■ 博士人材を現在採用していない企業は全体の76.6%

■ うち採用したくても採用できていない企業は全体の35.6%



- 博士人材を採用したいと思っており、実際に採用できている
- 良い人材がいれば採用したいと思っているが、応募者が採用基準に満たないため採用していない
- 博士人材を採用したいと思っているが、応募がなく採用できていない
- 博士人材を対象とした採用は特に行っておらず、採用していない
- その他

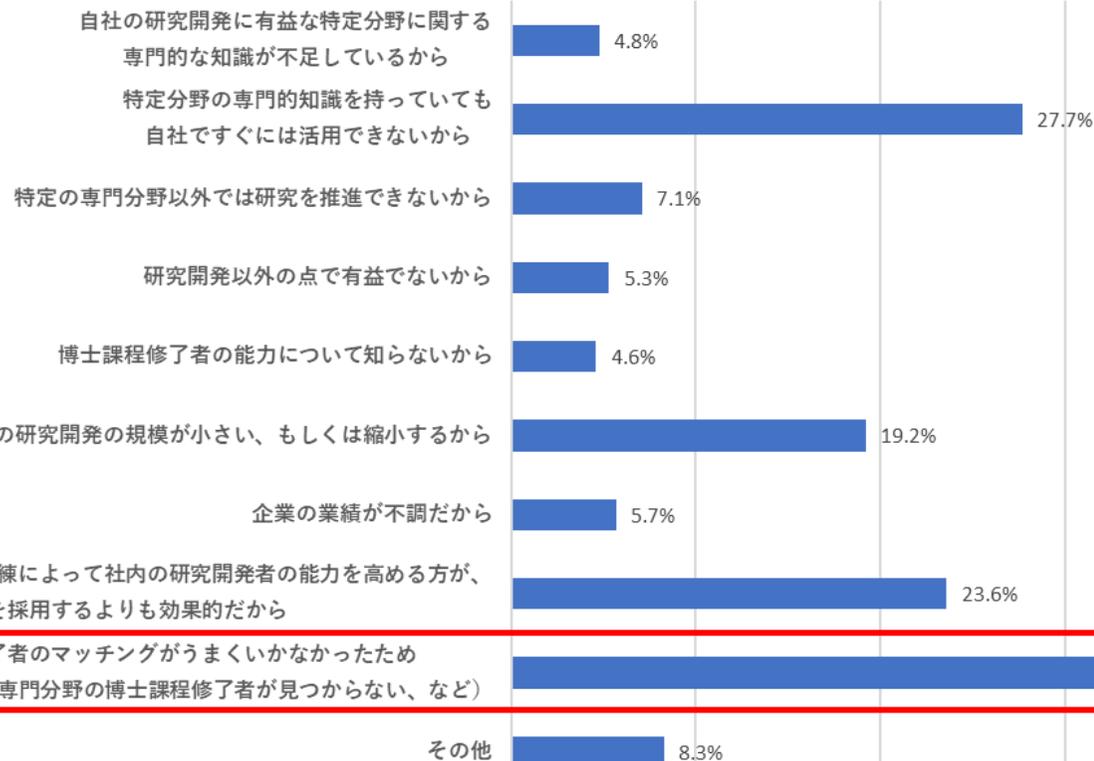
課題②（マッチングがうまくできない）

- 博士課程修了者を採用していない企業の約半数（52.6%）が、採用しない理由として、「マッチングがうまくいかなかったため」と回答している。

研究開発者として博士課程修了者を採用しない理由（2021年）

回答企業割合

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%



博士人材の就職経路の特殊性

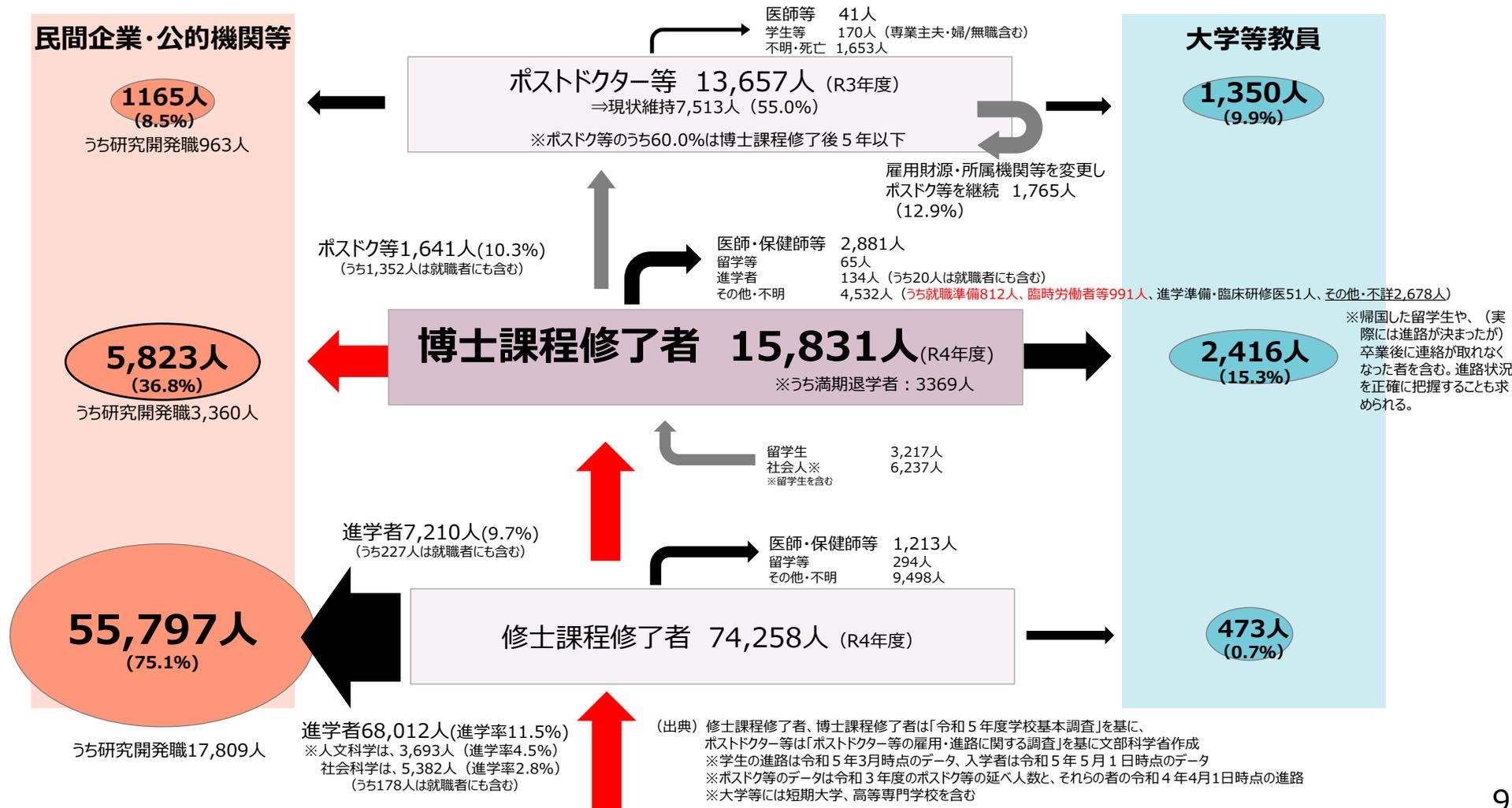
- 博士人材が企業に就職する経路は、指導教員等からの紹介が多い一方で、（学士修士の就活で使われているような）就職サイトや大学の活用が少なく、ミスマッチが生じやすい構造となっていると考えられる。

入職経路別回答比率（全国平均と博士課程修了者の別）

全国平均							単位：%	
	民営職業紹介所、 広告、その他	安定所、ハローワーク インターネット	学校	縁故(友人・知人も 含む)	出向・出向先から の復帰	その他	計	
入職者計	38.5	24.5	6.0	21.8	3.3	5.9	100.0	
新規学卒者	34.3	17.3	33.6	8.1	0.7	6.1	100.1	
博士								
	就職サイト、 新聞等	職安等	大学のキャリア センター等	指導教員、先輩か らの紹介	学会等の情報	同僚、知人からの 口コミ、紹介	その他	計
博士課程修了者 JD-Pro2012	20.2	1.0	3.9	39.5	3.3	12.6	19.6	100.0

博士人材のキャリアパス全体像

- 修士課程（特に人文科学・社会科学系）・博士課程への進学者が少ない
- 民間企業・公的機関等への就職者が少なく、就職準備中・臨時労働者等が一定程度存在



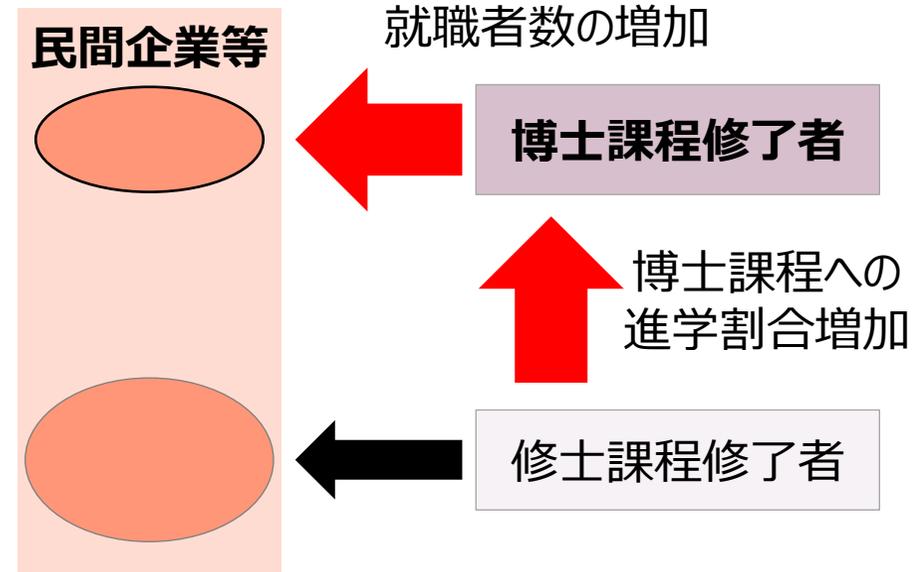
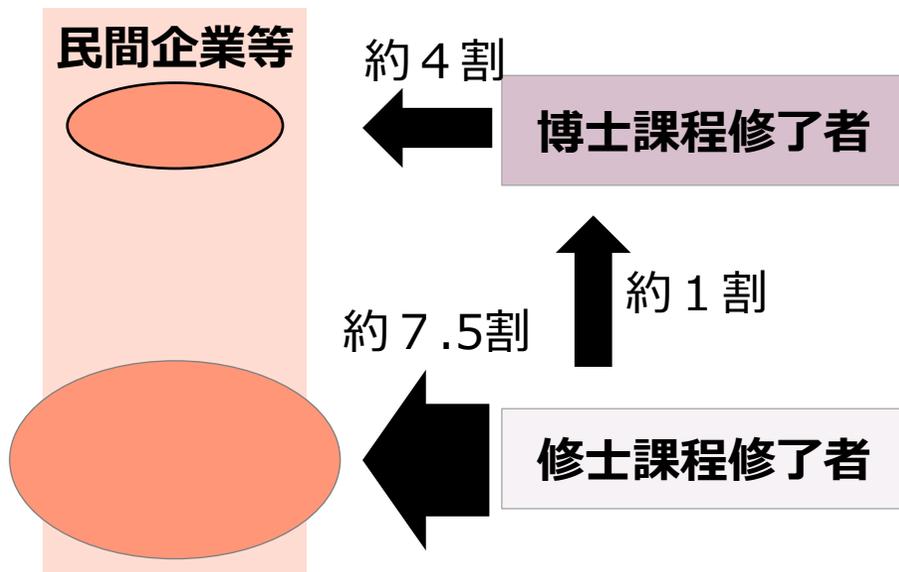
目指す姿

現状

- 博士課程修了後の就職のルートが狭いことも一つの要因となり、博士課程進学への魅力が比較的乏しくなり、修士課程修了段階での就職が選択されていると考えられる。

将来像

- 博士課程から就職するルートを大きくすることで、①高度な専門性を企業等で発揮し**イノベーションを創造**するとともに、②博士課程の魅力の向上につなげ、修士課程から博士課程への進学を促す。



検討会の主な検討課題とスケジュール

- 「博士」に関しては様々な論点があるが、博士人材の就職のために、企業・大学・政府が取り組むべき実務的な事項にターゲットを絞って検討していく。

主な検討課題

- ✓ 「採用意欲のある企業」が、効果的な採用を実施するために取り組むべき事項
- ✓ 「博士課程を持つ大学」が、博士学生の就職活動を支援するために取り組むべき事項

検討スケジュール（現時点案）

- 8月：第1回検討会（キックオフ、各委員の取組説明）
- 9月：第2回検討会（議論①：企業と大学それぞれの博士就活に関する取組）
- 10月：第3回検討会（議論②：学生と企業のマッチングの取組）
- 11月：第4回検討会（議論③：多様な博士の活躍の在り方）
- 12月：第5回検討会（取りまとめ案の検討）
- 1月：第6回検討会（取りまとめ案の決定）
- 3月：手引き・ガイドブック（仮称）決定**

(参考) 博士人材に関する閣議決定文書

○新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版

V. 投資の推進

6. 官民連携による科学技術・イノベーションの推進

(10) 博士課程学生・若手研究者等への支援

博士人材や若手研究者の活躍促進のため、インターンシップやクロスアポイントメント制度の活用等を含めた博士人材の多様なキャリアにつながる取組の推進や、博士課程学生を含む若手研究者等の処遇向上、産学官が連携した活躍の場の創出等に取り組む。

○骨太の方針2024

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現

3. 投資の拡大及び革新技術の社会実装による社会課題への対応

(4) 科学技術の振興・イノベーションの促進

……くわえて、産学官の共創を促進し、経済社会ニーズに対応した大学院改革や博士号取得者の幅広い活躍の場（官公庁を含む。）の創出につながる取組や処遇向上等を進め、多様なフィールドで活躍する博士人材を中長期的に世界トップ水準並みに引き上げるとともに、イノベーション創出に向けた地域や産業界の学び直しニーズを踏まえつつ、産業界・個人・教育機関によるリカレント教育エコシステムの創出に向けた取組を加速する。

○統合イノベーション戦略2024

3. 着実に推進する3つの基軸

(2) 知の基盤（研究力）と人材育成の強化

③ 創造的で多様な人材の育成、教育の充実と活躍促進に向けた産学官での取組強化

(博士人材及び若手研究者の活躍促進・場の創出と学生への支援)

……博士人材の産業界での活躍促進に向け、企業・大学等を対象としたガイドライン策定に向けた省庁横断での検討や、ロールモデルのPR等を通じた博士人材の魅力の発信を行う。さらに、経済団体等に対し、博士人材が産業界等で幅広く活躍する重要性の理解促進に向けた働きかけを行っていくことに加え、企業と大学による優秀な若手研究者の発掘（マッチング）の仕組みも活用しつつ、共同研究を通じた民間企業社員の博士号取得を推進することにより、博士人材の活躍による研究力やイノベーション創出の強化を目指す。