

事務局資料

（高度な研究開発人材の活用を巡る論点（案）について）

2025年6月30日

イノベーション・環境局 大学連携推進室
経済産業政策局 産業人材課

論点5：高度な研究開発人材の活用を巡る論点（改訂案）

論点（改訂案）

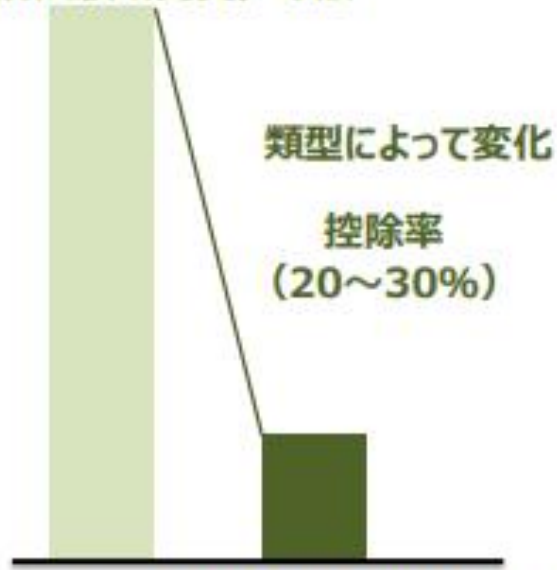
- 博士を含む高度な研究開発人材の活用を促進する上で、研究開発税制はどのようなインセンティブ措置を講じるべきか。例えば、既存の制度の適用状況も検証した上で、企業において博士人材等を活用した研究開発を実施した際の、税制の適用条件（「博士号取得5年未満」、「社内公募等で提案されたもの」等）は適切か。また、他に検討すべき事項はあるか。
- 税制の適切な執行を前提に、簡素な手続きを実現するには、具体的にどのような手法が考えられるか。

研究開発税制オープンイノベーション型の概要

- 研究開発税制のオープンイノベーション型は法人税額の一部を同税制の一般型よりも高い控除率で税額控除できる制度。高度研究人材の活用に関する試験研究は控除率20%。

控除額の算出のイメージ

共同・委託試験研究費等
(特別試験研究費)の額



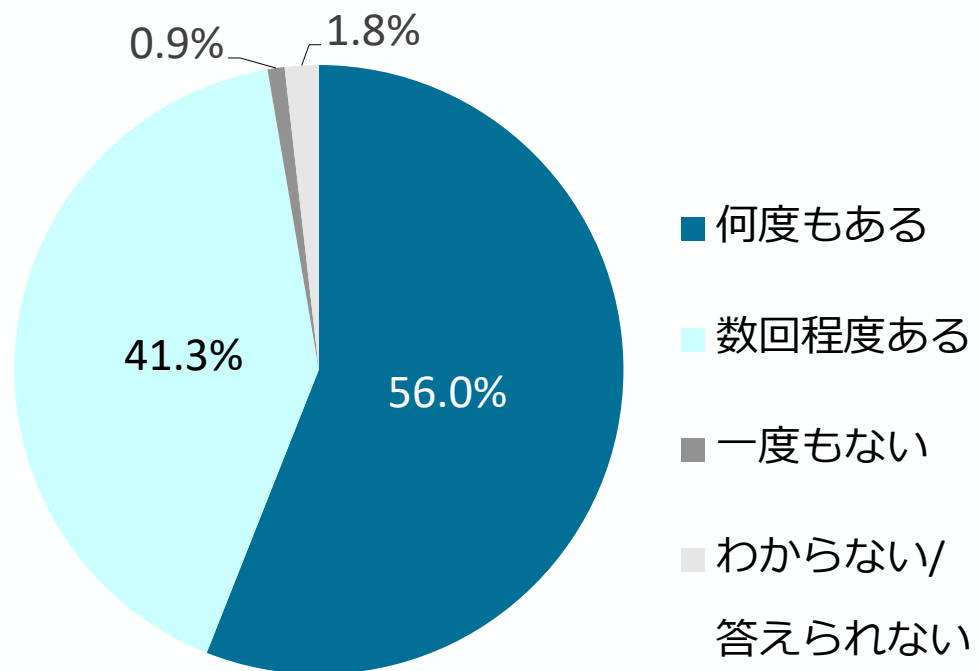
※最大で法人税額の10%まで

制度の類型	控除率
特別研究機関、大学等との共同・委託試験研究	30%
スタートアップ等との共同・委託試験研究	25%
その他の民間企業等との共同・委託試験研究	20%
中小企業者の知的財産を使用して行う試験研究	
技術研究組合の組合員が協同して行う試験研究	
高度研究人材の活用に関する試験研究	
希少疾病用医薬品・特定用途医薬品等に関する試験研究	

日本の博士人材の実情

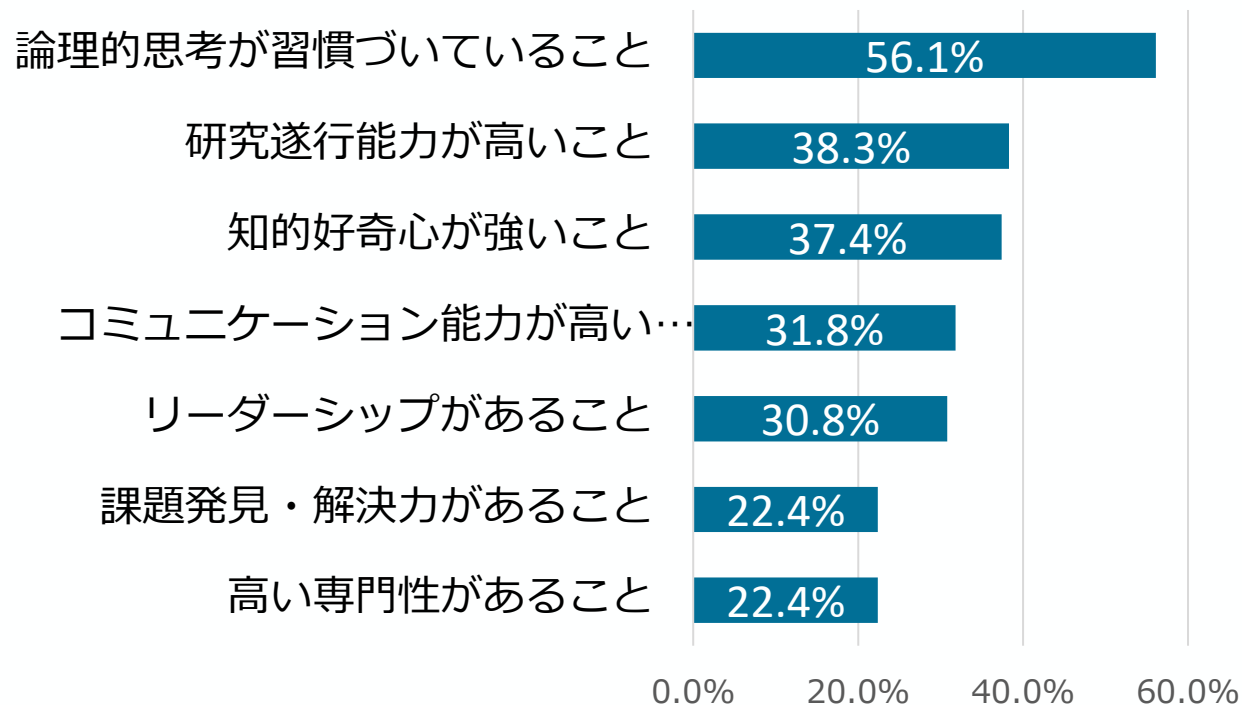
- 97.3%の人事担当者が、「パフォーマンスの高さ」を実感。 また、博士人材の同僚は、専門性以外の能力も評価。

【博士学生がパフォーマンスが高いと実感した経験】
(人事担当者への質問)



(出典) 株式会社アカリク「博士学生のビジネスでの活躍に関する実態調査」
(令和5年4月)

【博士人材を評価している点】
(博士人材の同僚への質問)



(出典) 株式会社アカリク「同僚から見た博士人材に関する実態調査」
(令和6年9月)

(参考) 博士人材の民間企業における活躍促進に向けたガイドブック (概要)

経済産業省と文部科学省が共同で、
博士人材の民間企業における活躍
促進について検討
(検討会委員長:
川端和重 新潟大学理事・副学長)



(令和7年3月取りまとめ)

1. はじめに

- ・ 委員長メッセージ
- ・ 経済産業省・文部科学省メッセージ
- ・ ガイドブック策定の背景

2. 企業への手引き

- a. 博士人材の採用のポイント
- b. 博士との出会いの場への参加
- c. 経営方針と人材戦略の連動
- d. 採用計画の決定
- e. 博士課程学生に企業を知ってもらう取組
- f. インターンシップなどの実施
- g. 選考の実施
- h. 入社時の処遇、入社後のキャリアパスの設定
- i. 博士人材の強みを引き出すための環境整備
- j. 優秀な人材を惹きつけるための工夫、
産学連携の一層の推進

企業や大学が取り組むことが
奨励される事項を項目ごとに
分類して解説

3. 大学への手引き

- a. キャリアセンター等の組織的な支援体制の整備
- b. 育成する人材像の明確化・教育課程の編成
- c. 「キャリア」を考える機会の提供
- d. 就職活動に関する情報提供や相談の実施
- e. 企業との交流機会・出会いの場の提供
- f. インターンシップなどの機会の創出
- g. 博士課程修了後の進路、ロールモデル等の把握・公表
- h. 産学連携の一層の推進

4. 学生の皆さんへ

- ・ メッセージ
- ・ 就職活動のSTEP

5. 事例集

- ・ 企業の取組事例(9社)
- ・ 大学の取組事例(18大学)
- ・ 主な人材情報サービス

(参考) 企業が博士人材を育成する取組例

○株式会社島津製作所 社会人博士育成支援制度〈SPARK〉

目的	高度専門人財の育成 博士号取得希望者の経済的支援 大学の先端研究の知見の獲得、共同研究の強化
対象者	正規従業員で本人希望あるいは所属部門の推薦を受けた者のうち、審査機関にて承認された者
研究内容・派遣先	事業戦略上の研究領域・研究内容に基づき、対象者と所属部門で設定
費用	受験料・入学料、授業料(上限3年間)は 全額会社負担
勤務形態	フレックス制の給与体系を適用し 博士号取得に必要な研究を業務として行う

○富士通株式会社 博士号取得支援制度

目的：

専門性を高めるとともに、大学教官をはじめとした大学とのリレーションの形成・強化を行い、富士通の研究の方向性に沿った研究を通じて博士号を取得する。

派遣期間	最大3年間
試験料	会社負担
入学金	会社負担
授業料	全額、会社負担 ※但し、派遣期間内に博士号を取得した場合 ※派遣期間内に取得できなかった場合は、半額会社負担
出張旅費	会社負担

○博士人材の育成を進める企業

【ヒアリング結果】

・毎年社員1～2名程度を博士課程に派遣。今後も博士号取得者を増やしていきたい。
学費などもあるが、派遣した社員の持っている研究などの業務に他の社員を充てるなど研究開発コストも大きな負担となる。派遣時のコストに対する支援等があれば大きく進めることができると考えている。

・社内の人的リソースが限られるため、そのリソースの補填などの対するコスト支援があれば、さらに博士課程への派遣を進められる。

→その他、大企業からも、博士課程への進学は社内ニーズがあり、博士課程派遣に係る学費・研究費、相当分の支援があることで取組を進めることが可能という意見もある。

現行の制度について

- **高度研究人材（博士号取得者や外部で一定の研究者としてのキャリアを積んだ人材）を採用し一定の試験研究を行う場合には、その試験研究費に係る高度研究人事の人件費の額の20%を税額控除。**
- 制度の利用のためには、**①前年と比べて試験研究費の額のうち人件費の額に占める高度研究人材に係る人件費の額の割合を増加させていること及び②研究開発のテーマを社内外で公募していることの要件**を満たしていることが必要。

制度利用の要件

以下の条件①及び条件②を満たす場合に利用可能

条件①：高度研究人材に係る人件費の額の割合の増加

新規高度人件費割合（ $A \div B$ ）が対前年度比で3%以上増加していること

A：試験研究費の額（工業化研究に係る試験研究費の額を除く）のうち
新規高度研究業務従事者（aまたはb）に対する人件費の額

a:博士号を授与されて5年を経過しない者

b:他の事業者で10年以上研究業務に従事し雇用されてから5年を経過しない者

B：試験研究費の額のうち人件費の額

条件②：研究テーマの社内外への公募

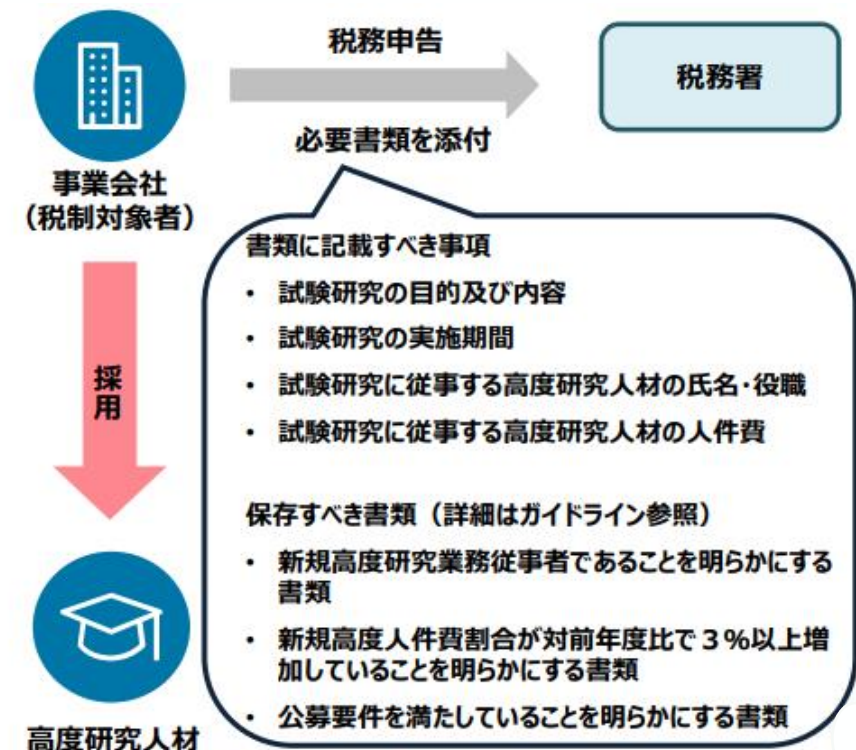
以下のいずれかを満たす試験研究であること

A：当該試験研究の内容が一般に広く募集されていること

B：当該試験研究の内容が新規高度研究業務従事者からの提案であること

C：当該試験研究に従事する者が広く一般に募集され、新規高度研究業務従事者がその募集に応じた者であること

手続きのスキーム



現行税制の課題について①

- 人件費の増加要件や博士号取得時期の管理の困難さ等を理由に活用しない企業も存在し、活用実績が伸び悩み。
- 条件① A 高度研究人材に係る人件費の額の割合の増加
 - 絶対値としての博士の数はいるが、この部分を評価してもらえる税制があれば嬉しい。税制が適用できていないハードルとしては、3%増加の要件が厳しい。博士人材は、学士・修士に比べ人数も少なく、また、博士人材や他企業等からの転職者が持つ専門性が自社の研究ニーズに合致するとは限らず、高度人材を採用したくても毎年採用できるとは限らないことが理由として挙げられる。
- 条件① A-a,b 博士号を授与されて5年を経過しない者等
 - 博士号の取得日等の情報が必要になるが、税制の利用には、複数の部署に跨がる確認や書類のやりとりが必要（人事部門・研究開発部門・財務部門）であり、適用にあたって控除額に比してハードル・コストが高い。
 - 研究プロジェクトに關与している者の名前は分かるが、博士号取得者なのか、取得後5年以内なのか、他の事業者で10年以上研究業務にもっぱら従事したか、を数千人の研究者から聞き取り突合するのは非常に困難。
 - 博士号取得後5年以内、他の事業者で10年以上研究業務に従事し雇用されてから5年以内という要件に疑問。例えば、博士号取得後5年超で、他社で10年未満研究業務に従事した優秀な研究者を雇用しても税制の恩恵を受けられない。

現行税制の課題について②

- また、研究テーマの公募等の手続きが煩雑なこと等を理由に活用しない企業も存在。

○条件② 研究テーマの社内外への公募について

A：当該試験研究の内容が一般に広く募集されていること

- ・ 社内外で広く公募するというのは、企業の実務上難しい。学位の確認などは個人情報のかたまりで、財務部として研究者1人ずつ追うのが難しいため使うのを諦めた。確認の点で使い勝手がよくなればよいと思う。
- ・ 研究内容を公開する要件がネックの1つ。また、博士号取得などの学歴を細かく社内管理していなかったため、コストやリスクに対して税制のベネフィットが小さく、活用していない。
- ・ 実施要件にある「広く一般に募集する」が難しいと感じており活用していない。税制適用のために税務部門から研究開発部門に依頼することのハードルや、研究内容を広く一般に開示することにリスクを感じており、コストパフォーマンスが悪く活用していない。

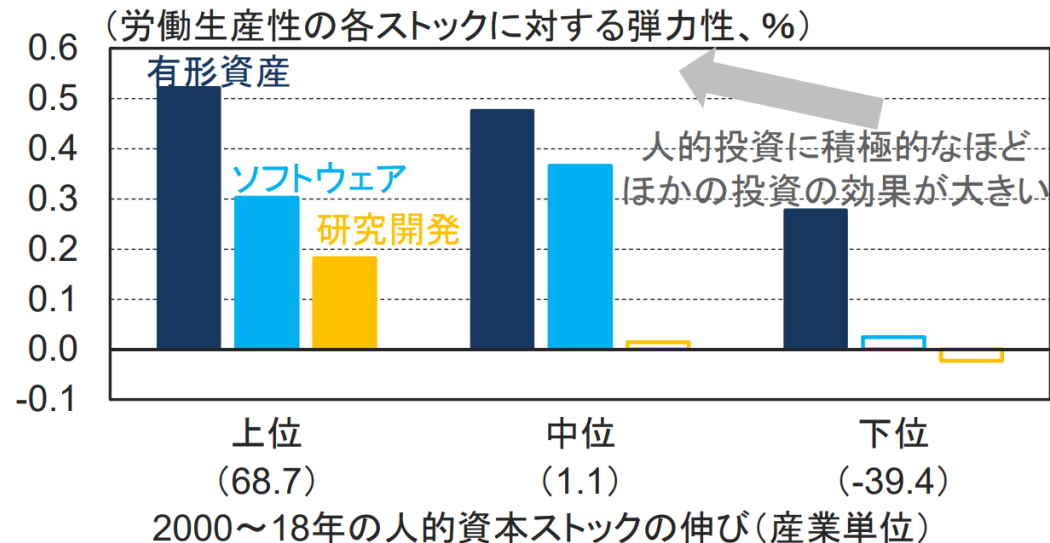
B：当該試験研究の内容が新規高度研究業務従事者からの提案であること

- ・ 個人ではなくチームで研究の提案を行っているため、特定の博士人材からの提案ということを特定しづらい。

研究開発投資と人的資本投資

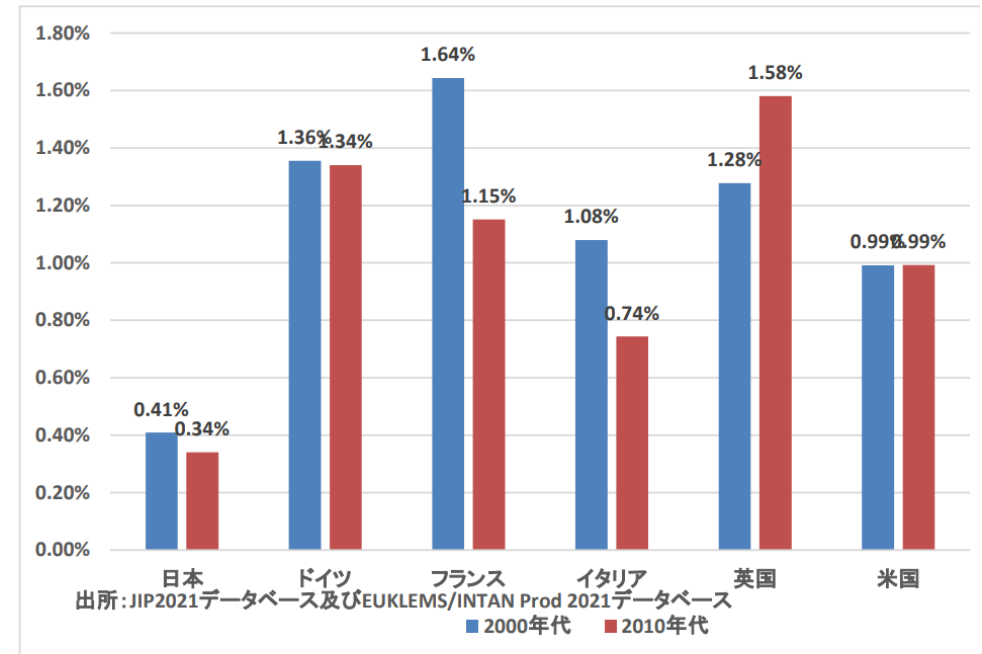
- 人的資本投資の伸びに応じた各投資の効果について分析すると、人的資本投資の伸びが「上位」のグループでは研究開発投資の効果がより大きいことが示されており、研究開発投資等と合わせて人的資本投資を実施することで、その投資効果を向上させることが出来ると考えられる。
- 一方で、日本における人的資本への投資額は、他の先進諸国と比較して低迷している。

人的投資が研究開発等の投資に与える影響



(備考) 1. JIP2021データベース、源田・久保(2022)により日本政策投資銀行試算、詳細は付注を参照 2. 白抜きは有意でない
3. ()内は伸び率の中央値

人的資本投資額／GDP



注: 2010年代は、2010年から18年

※人的資本投資額はOFF-JTに関する「直接費用+間接費用」で構成(OJTに係る費用は含まれていない)。
直接費用: OFF-JT(研修等)に投じられた直接的な費用、間接費用: 研修を受けている間に通常業務から離れることで発生する機会費用(給与で計算)

【論点】5. 高度な研究開発人材の活用へのインセンティブについて（案）

- 既存の要件を緩和するとともに、人材育成・リスクリングを促すべく、博士課程へ社員を派遣した場合の
人件費、授業料等へ対象を拡大するといったインセンティブ強化は有効か。
- その場合、税制上の論点・課題や留意すべき点等はあるか。

考えられる方策③（税額控除対象の拡大）

高度研究人材の教育訓練費等（拡大）

高度研究人材予定者の人件費（拡大）

高度研究人材の人件費（既存）

博士課程派遣

博士号取得者

考えられる方策②（税額控除対象の拡大）

考えられる方策①（要件緩和等）

考えられる方策①：

既存制度における要件緩和等

- ・ 例えば以下の要件等を廃止し、より多くの社内の高度研究人材の活用を促す。その際、既に高度人材の活用を進めている企業が不利益を被らないようにすることが必要。

1. 条件②：研究テーマの社内外への公募の要件を廃止
2. 条件②：博士号取得から5年経過しない者に限る要件の廃止等
3. 条件①：高度研究人材に係る人件費の額の割合の増加要件を廃止

考えられる方策②：

博士課程派遣中における税額控除対象の拡大

- ・ 企業における高度研究人材の育成を促進するため、企業が博士課程に派遣する社員の人件費に控除対象を拡大。

考えられる方策③：

高度研究人材の教育訓練費への税額控除対象の拡大

- ・ 企業における高度研究人材の育成、リスクリングを促進するため、高度研究人材の教育訓練費等に控除対象を拡大。