

経済団体・業界団体等の長 殿

博士人材の活躍促進に向けた企業の協力等に関するお願いについて

博士人材は高い専門性や国際性、課題設定・解決能力などの汎用的能力を備えた高度専門人材であり、イノベーション創出にも貢献することから、アカデミアのみならず、産業界での活躍が期待されています。文部科学省においては、博士人材の強み・魅力を可視化し、社会の多様なフィールドで一層活躍を後押しするための取組を実施しているところです。

一方、現状では、博士課程修了者の進路として大学教員等のアカデミア志向が強い傾向があり、また、産業界においては博士人材の能力や強みが十分に意識されているとは言い難い状況にあります。

そこで、文部科学省においては、大学院教育改革の推進、博士後期課程学生への経済的支援やキャリアパスの多様化推進に着実に取り組んでまいります。加えて、「博士人材の活躍促進に向けた企業の協力等に関するお願い」をまとめましたので、以下の事項について会員企業をはじめとした企業の皆様に周知していただくとともに、御協力をお願い申し上げます。

1. 博士人材の採用拡大・処遇改善
2. 博士人材の採用プロセスにおける海外留学経験の評価促進
3. 博士後期課程学生を対象としたインターンシップの推進
4. 博士人材の雇用に伴う法人税等の税額控除の活用促進
5. 奨学金の企業等による代理返還制度の活用促進
6. 従業員の博士号取得支援
7. 企業で活躍する博士人材のロールモデルの選定と情報提供

※各項目の詳細については別紙のとおり

博士人材の産業界での活躍を促進し、ひいては我が国の経済、社会の持続的発展を叶えるために、文部科学省として、企業の皆様と連携しながら、着実に施策を実行してまいります。御理解・御協力くださいますようお願い申し上げます。

令和6年3月26日

文 部 科 学 大 臣
盛 山 正 仁

博士人材の活躍促進に向けた企業の協力等に関するお願い

1. 博士人材の採用拡大・処遇改善

博士人材は、高い専門性や国際性、課題設定・解決能力などの汎用的能力を備えた高度専門人材であり、社会の変革や新たな価値の創造をけん引する存在です。グローバル化が進むとともに、社会が高度に複雑化・多様化する中、海外諸国では、イノベーションによる成長を求め、アカデミアのみならずジョブ型雇用が浸透している産業界も含めて、国籍を問わず博士人材の獲得競争をしている状況です。そのような中、我が国においても、イノベーションを通じた国際競争力を高めていくためには、高い専門性や総合知、課題設定・解決能力などの汎用的能力を有する博士人材を育成していくこと、そうした博士人材の持つスキルをアカデミアのみならず社会全体で最大限生かすこと、そのために博士人材含む高度専門人材の活躍の場を増やすことが重要です。また、持続的な企業価値の向上を実現するためには、博士人材含めた高度専門人材の活用を含めた人材戦略が経営戦略と連動していることも不可欠です。

このため、各企業においては、自社の経営戦略の中で、イノベーションを必要とする業務において博士人材を含む高度専門人材をどのように活用・活躍させるかなど、求める人材像等を明確化し、博士人材（国内で学位を取得した留学生を含む。）の採用拡大についても積極的に御検討ください。加えて、博士人材の採用には、個々の専門性やスキルを重視するジョブ型雇用が効果的であることから、同雇用の拡大を図るとともに、博士人材がアカデミアと産業界を行き来しやすくする環境整備として、大学との共同研究の推進、クロスアポイントメント制度や兼業・副業の活用促進にも御協力ください。

人文科学・社会科学系の学生については、学部卒の新卒一括採用が中心であり、大学院を修了したことを評価した形での採用は進んでいない現状があります。人文科学・社会科学系博士人材は、高い専門性のみならず、広い視野と異質なものへの理解、多面的な思考力や判断力などを併せ持つ、新たな社会的知と価値の創造を担い得る人材であり、採用の拡大について御検討ください。

また、一般的に、企業が博士人材等の高度専門人材に期待する研究内容の深さや専門性の高さは、その他の人材に期待するものとは異なるものと想定されます。企業は、このような専門人材の価値や希少性を踏まえ、十分に魅力的な処遇で迎え入れるようにすることが重要ですが、特に博士人材については、専門性の蓄積に長い年月と費用をかけることに配慮し、既存の報酬テーブルにとらわれずに処遇することや、入職後の職階の設定や能力開発の機会の提供においても、博士人材に相応の取扱いについて積極的に御検討ください。

その際、国籍を問わず優秀な博士人材が活躍できるよう、雇用慣行や語学を含めて、職場環境の国際化の促進についても御検討ください。

2. 博士人材の採用プロセスにおける海外留学経験の評価促進

高等教育レベルの学修経験を伴う留学においては、多様な価値観に触れ、広い視野を得て、様々な文化的背景を持つ人々と協働する力や課題を解決する力（思考力・行動力・表現力・交渉力）、新たな価値を創造する力の育成が期待されます。さらに、大学院レベルでの1年以上の長期留学など、より高度で専門的なプログラムの履修を伴う留学は、先進的な教育研究への参画による高度な専門性の修得が可能であるとともに、世界から集う仲間との切磋琢磨による高度な学修・研究を実現し、その中で、長期にわたる人間関係や、トップコミュニティとのつながりを含む人的ネットワークの構築をする点でも意義のあるものです。

一方で、留年や就職への不安から、長期の海外留学者数は伸び悩んでいます。このため、各企業におかれては、海外留学者を対象とする採用選考等の様々な取組の実施とその積極的な周知・広報や、留学を通じて学生が得た知識や専門性に対し採用面で積極的な評価を行うこと等につき御検討ください。

3. 博士後期課程学生を対象としたインターンシップの推進

企業におけるインターンシップについては、大学学部学生や修士課程学生を対象としたものについては一定の広がりがあるところですが、博士後期課程学生を対象としたものについては依然として機会が限定されている状況です。また、企業の皆様より、大学側が博士後期課程学生のインターンシップへの送り出しに対して消極的である場合があるとの声もいただいています。

文部科学省においては、「ジョブ型研究インターンシップ」の枠組みを用意し、博士後期課程学生を対象としたジョブ型のインターンシップの機会を設ける企業を募集し、大学側へのインターンシップ推進に対する理解増進を図るよう取り組みます。

各企業においては、企業にとって有為な人材を発掘する観点と、博士後期課程学生に産業界での活躍の道を開く観点から、インターンシップの推進に御協力ください。

4. 博士人材の雇用に伴う法人税等の税額控除の活用促進

質の高い研究開発を促進し、革新的なイノベーションを生み出す観点から、研究開発税制におけるオープンイノベーション型の類型の一つとして、「博士号取得者」等を雇用した場合に係る人件費（工業化研究を除く）の試験研究を行う者の人件費に占める割合を対前年度比で3%以上増加する場合、これらの人件費の20%を法人税等から税額控除できる制度を令和5年度税制改正により新たに創設しました。イノベーション創出の源泉である博士人材等の、企業での活躍の場を拡大することを目的とした制度であり、博士号の取得という条件に特化した初めての優遇措置です。

本制度をこれまで活用していない企業においても、博士人材による質の高い研究開発を実現する観点から、本制度を積極的に活用してください。

5. 奨学金の企業等による代理返還制度の活用促進

(独)日本学生支援機構においては、奨学金返還支援(代理返還)として、同機構の貸与奨学金(第一種奨学金・第二種奨学金)を受けていた社員に対し、企業等が返還額の一部又は全部を同機構に直接送金することにより支援する制度を運用しています。

本制度を利用する場合、所得税が非課税となり得るほか、法人税を給与として損金算入でき、企業が負担した返還額は賃上げ促進税制の給与等支給額に含めることができます。また、社会保険料については原則として標準報酬月額算定の基となる報酬に含めないこととなります。このように、企業側にもメリットのある仕組みです。

希望する企業等については、本制度の利用企業等を同機構のホームページに掲載するとともに、同機構から大学等に紹介もしているところ、これまで活用していない企業等においても、優秀な博士人材の確保や処遇の改善の観点から、本制度を積極的に活用してください。

6. 従業員の博士号取得支援

日本経済団体連合会が実施したアンケート調査(2024年2月20日)において、従業員の大学院への進学や学位の取得を促進する社内制度を保有する企業の割合は4割弱となっています。一方で、現在博士人材を雇用していない企業の4割が、企業のニーズに合った教育内容への改善がなされれば、博士号(又は修士号)取得を促進するとしています。

このことを踏まえ、文部科学省としては、産業界の人材ニーズを踏まえた社会人への大学院教育の推進に取り組んでまいります。

企業におかれては、経営戦略実現のために組織に不足しているスキル・専門性の獲得等の観点から、従業員の学び直し等に資する社外での学修機会の整備を進めていく中で、博士号取得を含め数年間にわたる学修への支援の検討をお願いします。その際、教育訓練費(従業員を大学院に参加させる場合の授業料や教科書等の費用を含む。)の額が、前年度より一定率以上増えている場合に税額控除率を5%上乗せする賃上げ促進税制も積極的に活用してください。

7. 企業で活躍する博士人材のロールモデルの選定と情報提供

博士人材の多様なキャリアパス実現に向けた課題の一つとして、ロールモデルの存在の見えにくさがあります。

文部科学省においては、博士人材がキャリアパスの一つとして企業を選択することを促進するために、企業で活躍する博士人材のロールモデルとなる方々の事例収集を行い、博士後期課程学生も含め、広く周知を行っていくことを予定しています。また、博士人材を採用した企業による博士人材の評価の実態について把握したいと考えています。

このため、貴団体におかれては、会員企業で活躍する博士人材のロールモデルとなる方々の選定及び情報提供、各企業における博士人材の評価に関する実態調査に御協力ください。さらに、各企業や貴団体におかれても、活躍する博士人材を可視化するため、独自に広報・PRする等の取組につき御検討ください。以上

経済団体・業界団体の長に対し、博士人材の活躍促進に向けた協力についてお願いします。
文部科学省は、企業の皆様とも連携しながら着実に施策を実行してまいります。

※別途正式な文書により通知

経済団体・業界団体等の長 殿

博士人材の活躍促進に向けた企業の協力等に関するお願いについて

博士人材は高い専門性や国際性、課題設定・解決能力などの汎用的能力を備えた高度専門人材であり、イノベーション創出にも貢献することから、アカデミアのみならず、産業界での活躍が期待されています。文部科学省においては、博士人材の強み・魅力を可視化し、社会の多様なフィールドで一層活躍を後押しするための取組を実施しているところです。

一方、現状では、博士課程修了者の進路として大学教員等のアカデミア志向が強い傾向があり、また、産業界においては博士人材の能力や強みが十分に意識されているとは言い難い状況にあります。

そこで、文部科学省においては、大学院教育改革の推進、博士後期課程学生への経済的支援やキャリアパスの多様化推進に着実に取り組んでまいります。加えて、「博士人材の活躍促進に向けた企業の協力等に関するお願い」をまとめたので、以下の事項について会員企業をはじめとした企業の皆様に周知していただくとともに、御協力をお願い申し上げます。

1. 博士人材の採用拡大・処遇改善
2. 博士人材の採用プロセスにおける海外留学経験の評価促進
3. 博士後期課程学生を対象としたインターンシップの推進
4. 博士人材の雇用に伴う法人税等の税額控除の活用促進
5. 奨学金の企業等による代理返還制度の活用促進
6. 従業員の博士号取得支援
7. 企業で活躍する博士人材のロールモデルの選定と情報提供

博士人材の産業界での活躍を促進し、ひいては我が国の経済、社会の持続的発展を叶えるために、文部科学省として、企業の皆様と連携しながら、着実に施策を実行してまいります。御理解・御協力くださいますようお願い申し上げます。

令和6年3月26日

文部科学大臣 盛山正仁

博士 人材活躍 プラン



博士を取ろう

博士を探ろう

1 文部科学大臣メッセージ

MESSAGE

博士人材は、新たな知を創造し、社会にイノベーションをもたらすことができる重要な存在です。海外では社会の様々な分野で活躍しており、我が国においてもその重要性と期待は非常に高まっています。博士を目指したい方が安心して学修できる環境を整え、高い専門性と汎用的能力を有する人材として生き生きと活躍することを後押ししたい。

この思いから、「博士人材活躍プラン～博士をとろう～」を取りまとめました。

文部科学省は博士を目指す学生を全力で応援していきます。

学生の皆さん、文部科学省では、多くの博士課程学生が、より一層安心して研究に打ち込める環境を実現することを約束します。ぜひともじっくりと腰を据えて、思う存分研究に打ち込んでください。研究により得られる真理を深く探究する経験や、新たな価値を世界に問う経験は、将来様々なフィールドで活躍するための大きな力となります。

大学関係者の皆さん、かつて博士人材は大学の研究者となるのが有力な進路とされてきましたが、博士人材の高度な専門性や幅広い能力を多様な場で発揮できるよう、大学院教育の充実や進路の拡大に向けた支援など、大学院改革の取組を進めていただきますようお願いいたします。

産業界の皆さん、博士人材が多様な場で活躍していくことは社会の発展にとって極めて重要であり、採用拡大や処遇改善、従業員の博士号取得支援などの取組やご協力は欠かせません。積極的な取組を進めていただきますようお願いいたします。

文部科学省も大学関係者・産業界の皆さんと共に取り組んでまいります。

博士が日本社会を変えるムーブメントを一緒に起こしていきましょう。



文部科学大臣 盛山正仁
博士（法学）、博士（商学）

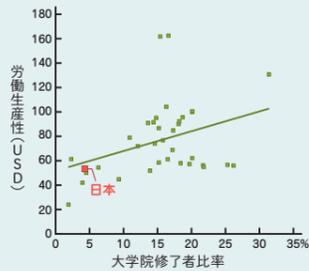
2 意義・目的

PURPOSE

博士人材は、深い専門知識と、課題発見・解決能力などの汎用的能力に基づき、新たな知を創造し、活用することで、社会の変革、学術の発展、国際的ネットワークの構築を主導し、**社会全体の成長・発展をけん引することができる重要な存在である。**

今後、社会がより高度化かつ複雑化する中、大学院教育において博士人材が必要な力を身に付けられるようにするとともに、社会全体で学生一人一人の自由な発想と挑戦を支え、博士の学位の価値を共有しながら、国内外の様々な場で活躍できる環境を構築することによって、**博士人材の増加を図ることが必要である。**

■ 大学院修了者比率と労働生産性の関係



縦軸：個々の国の時間当たりGDP (USD換算)
横軸：最終学歴が大学院修士課程修了と博士課程修了である者の25-64歳人口における比率
出典：「OECDstats (2022)」のデータを基に文部科学省作成
※(公財)関西生産性本部「企業の人材ニーズと大学院教育とのマッチングに関する調査報告書」(2021年5月)を参考とした。
※日本の値は、令和4年度就業構造基本調査より25-64歳人口に対する大学院(卒業生)の割合を算出し文部科学省において推計。

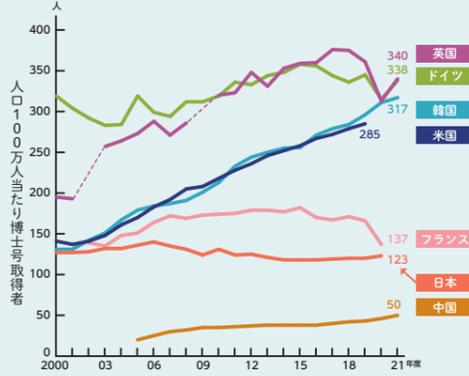
労働人口に占める大学院修了者比率と労働生産性には正の相関がある

4 解決すべき課題・現状

ISSUE

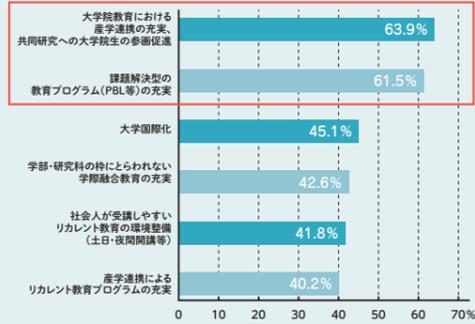
■ 諸外国との比較

人口100万人当たりの博士号取得者数



出典：科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2023」を基に文部科学省作成
主要国の中では、**日本のみ人口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**

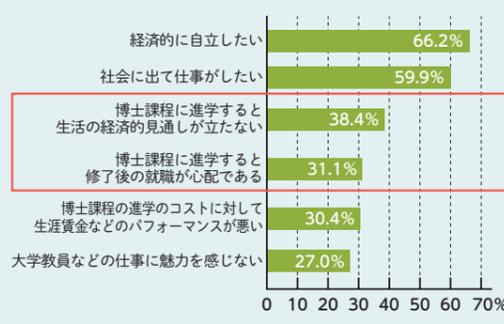
■ 優先的に取り組むべき大学院改革の施策



出典：(一社)日本経済団体連合会「博士人材と女性理系人材の育成・活躍に関するアンケート結果」(2024年)を基に文部科学省作成

産業界では、**産学連携や課題解決型の教育へのニーズが高く、大学院教育のカリキュラムと産業界の期待との間にギャップがある**

■ 博士課程進学ではなく就職を選んだ理由



出典：科学技術・学術政策研究所「修士課程(6年制学科を含む)在籍者を起点とした追跡調査調査資料323」(2023年)を基に文部科学省作成

学生の声として「**博士課程に進学すると生活の経済的見通しが立たない**」「**博士課程に進学すると修了後の就職が心配である**」との回答が3割を上回っている

3 目指す姿

VISION

博士人材が、アカデミアのみならず、多様なフィールドで活躍する社会の実現

5 取組の方針

POLICY

- 1 産業界等と連携し、博士人材の幅広いキャリアパス開拓を推進
- 2 教育の質保証や国際化の推進などにより大学院教育を充実
- 3 博士課程学生が安心して研究に打ち込める環境を実現
- 4 初等中等教育から高等教育段階まで、博士課程進学へのモチベーションを高める取組を切れ目なく実施

6 具体的取組

PLAN

社会における博士人材の多様なキャリアパスの構築

- ▶ より実践的で多様なキャリアにつながるインターンシップの推進やキャリア開発・育成コンテンツの提供、民間企業・大学等向けの手引きの作成、スタートアップ創出支援・人材供給など、関係省庁と連携して、産業界での活躍を促進
- ▶ アカデミアに加え、国際機関、中央省庁・地方自治体などの公的機関、学校教員、リサーチ・アドミニストレーター(URA)など、博士人材の社会の様々な分野での活躍に向けた取組を実施

大学院改革と学生等への支援

- ▶ 世界トップ水準の大学院教育を行う拠点形成、大学院教育の質保証や円滑な学位授与などの教育改善の取組促進
- ▶ 大学院教育研究の国際化や学生等の海外研さん・留学機会の充実
- ▶ 優秀な博士課程学生への支援

学生本人への動機づけ

- ▶ 「未来の博士フェス」やロールモデルのPR等を通じて、博士人材として社会で活躍する魅力を発信
- ▶ 初等中等教育段階での探究学習やキャリア教育の充実、学部等学生向けのキャリア支援など、早期からの取組により、博士課程進学へのモチベーションを向上

7 文部科学省からはじめます

START

- ・文部科学省で働く行政官における博士人材の採用目標の設定
 - ・博士人材の強みの分析・検証、強みを生かしたキャリアパスの構築
 - ・優れた博士人材の昇格スピードを早める措置の実施
 - ・働きながら修士・博士の学位を取得する文部科学省職員への支援制度の更なる活用促進
 - ・文部科学省が実施するジョブ型研究インターンシップにおける人文科学・社会科学系をはじめとする博士課程学生等の受入れや省内各部署での職務経験機会の抜本的拡充
- ※上記と併せ、幹部職員の登用においても、2035年を目途として修士・博士の学位取得者の増加を目指す

➡ **文部科学省の取組を各省庁へ横展開**

8 指標

KPI

学士号取得者に対する博士号取得者の割合



博士後期課程学生の就職率



文部科学省総合職採用者に占める博士課程修了者の割合



大目標

2040年における人口100万人当たりの博士号取得者数を世界トップレベルに引き上げる(2020年度比約3倍)