

博士人材に関する产学協議会合 報告書

博士人材が活躍する社会の実現に向けて －目指すべき姿と具体的な取り組み－

博士人材に関する产学協議会合

2026年2月10日

目次

- 01 はじめに
- 02 目指すべき姿
- 03 5年後の目標（目標年までの今後の対応）
- 04 具体的な取り組み
- 05 具体的な取り組みの進め方
- 06 付録
- 07 参考資料（先進事例・基礎データ）

1. 高度な専門性、トランスファラブルスキルが複雑な課題解決のキー

我が国は今、社会・経済環境の急速な変化と課題の複雑化に直面しており、社会全体で取り組むテーマは、単一の専門性だけでは解決できない領域へと広がっている。加えて、グローバルな人材獲得・技術開発競争が激化する中、諸外国では博士人材を中心とした研究開発・イノベーション創出が加速する一方、我が国では博士人材の活用が十分に進んでおらず、国際競争力の相対的な低下に直面している。こうした状況の下、人口減少の進む日本が、成長の源泉となる『科学技術立国』を実現し、AI時代の到来の中でもグローバルに価値創造し国際社会で評価され続けるためには、初等中等段階から育まれた好奇心や探究心を基盤とし、高等教育において培われる高度な専門性に加え、課題の構造を深く理解し、自ら解決策を設計できる人材の重要性が一段と高まっている。

博士課程で培われる、深い専門知識とそれを俯瞰・統合する力、自律的な探究力、仮説検証に基づく創造力、未知の課題に挑戦し解決へと導く力は、生成AI・AIエージェント、さらにはフィジカルAIの進展を含む技術革新が進む中で、価値創造の中核を担う能力として、ますます重要性を増している。

2. イノベーションの担い手たる博士人材の育成と活躍促進

これまで、博士人材は学士・修士人材と比較して多くがアカデミアに進む傾向にあり、日本企業への就職者数は相対的に少なかった。その結果、企業においては、博士人材の採用・待遇や育成に関する議論や実践が十分に蓄積されてきたとは言い難く、アカデミアにおいても、博士人材が企業や社会の多様な場で活躍することを見据えた教育が、必ずしも体系的に行われてきたとは言えない。

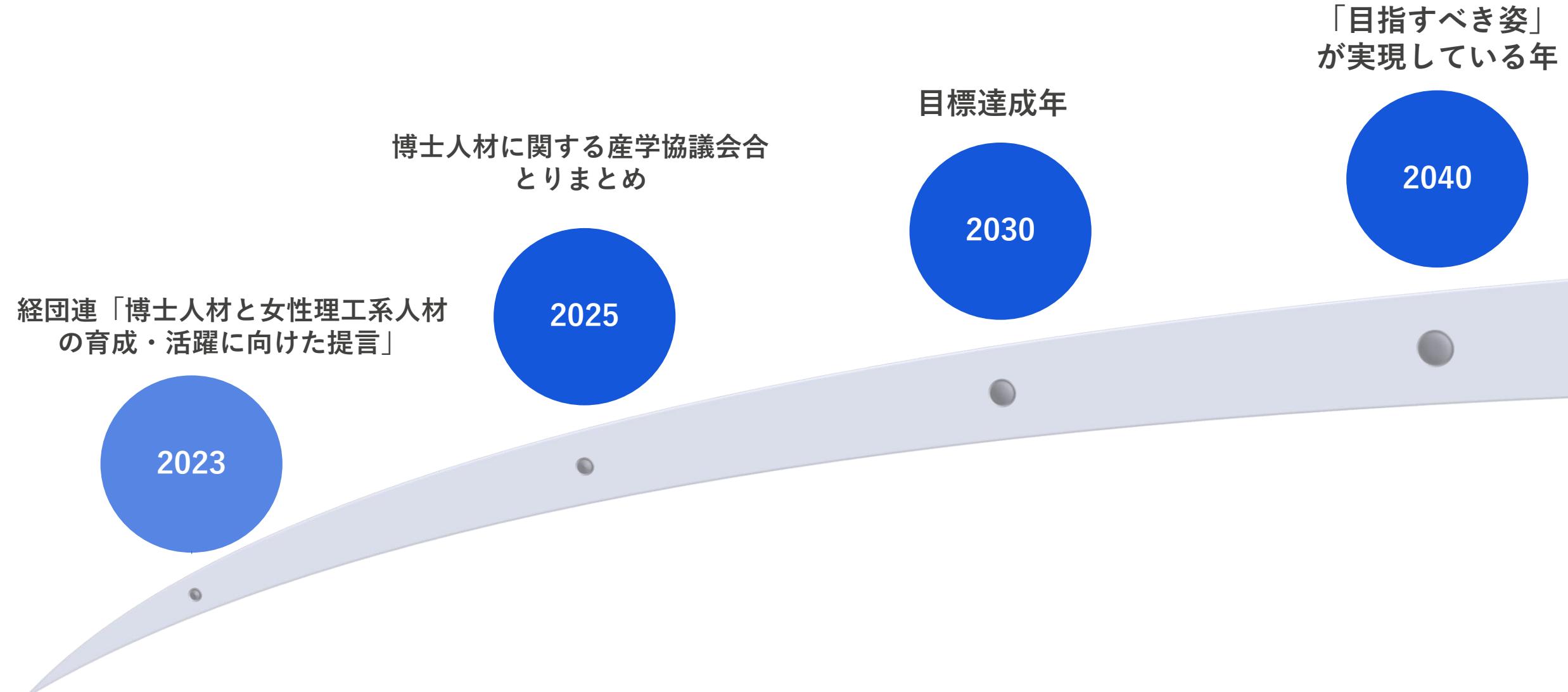
今後は、博士人材を高度なイノベーション創出や未知の探究であるインベンションを担う人材として位置づけ、大学院教育改革を一層推進するとともに、博士課程を通じて培われる高度な専門性と幅広いトランスファラブルスキル（汎用的能力）を適切に評価し、多様な場で活かすための仕組みを整備することが重要である。

3. 大学と企業が協働して、学びと実践を行き来できる環境をつくる

人材育成は、大学だけでも、企業だけでも完結しない。大学と企業が協働し、学びと実践を行き来できる環境をつくることが、社会全体の知の基盤を強化し、産業や地域の持続的な成長につながる。

本議論を、企業と大学が、これからの時代に必要とされる人材像と育成環境をともに再設計していくための第一歩と位置付ける。本取りまとめについては、产学研議会合のメンバーが目標に強く賛同し、実現に向けて毎年フォローアップを進めていく。その際、社会情勢や事業環境の変化にも対応できるよう、柔軟かつ可変的に運用していく形で取り組みを推進する。

また、产学研議会合のメンバーに限らず、可能な限り多くの経団連会員企業・大学関係者と力を合わせて進めていきたい。



01

「科学技術立国」（「最先端技術立国」「無形資産立国」）の実現に向け、博士人材は研究開発や新規事業、社会課題の解決などで価値を創造し、社会の持続的成长を牽引する存在であるとの認識が、経団連会員企業と大学の間で共有されている。

02

大学の博士課程において、高度な専門性に加え、キャリアオーナーシップを持ち、トランスファラブルスキル(汎用的能力)を産業界等で發揮するための教育が実施されている。

03

大学院教育において社会のニーズの今を理解し、未来を想像できる人材を育成している。

04

学部・大学院一貫教育が高等教育人材育成の標準的な選択肢の一つとして認知されている。

05

国際的に通用する学位を背景に世界各国から学生が集まり、博士号取得後は日本人と外国人がともにグローバルに社会課題の解決に取り組み、日本社会、ひいては国際社会を支える人材として活躍するとともに、日本への定着も進んでいる。

06

大学が継続性をもって大学院教育を実施するとともに、博士課程学生一人ひとりの安定した経済的基盤を構築することで、安心して修学に専念できる環境が整っている。

07

多様なバックグラウンドをもつ人材が博士課程に進学するとともに、多様で魅力的なキャリアの選択肢が広がる社会となっている。

08

学生・企業・社会人・小中高生・保護者・大学関係者の間で、博士人材に対するマインドセットが前向きに転換し、博士人材に魅力を感じて、博士課程進学者数が増えている。

09

国内外の企業やアカデミア等の多様な場で活躍する博士人材の数が増えている。

10

大学と企業間で、人材の流動性が高まり、新たな価値を創出するエコシステムが長期的に構築されている。

産学連携**企業**

1

小中高生向けの取り組みの拡大

産学が連携し、小中高生に向けて、施設見学や出前授業、産学協働の教育プログラム等を展開している。こうした取り組みを通じて、小中高生の好奇心や探究心を育みつつ、科学や社会への興味・関心が高まるとともに、将来、企業や社会で活躍するための多様なキャリアを身近に感じる取り組みが広がっている。

博士を採用する企業が増加

博士人材を採用する経団連会員企業数が増えている。

2

博士の採用を増やす方向性の企業が増加

今後5年程度先を見通した、博士人材の採用方針・方向性として「増やしていく」と回答した経団連会員企業数が増えている。

3

博士が社内の多様な分野で活躍

社内において、研究開発部門以外の経営や営業部門等の多様な分野で活躍する博士人材が「増えた」と回答する経団連会員企業数が増えている。

大学

1

博士号取得者数が増加・社会人学生が増加

博士号取得者数が増えている。その中で、社会人が学びやすい環境を整備し、博士課程における社会人学生の人数が増えている。

2

多様な進路を歩む博士人材が増加

博士号取得者のうち、アカデミア以外の進路（企業・公的機関への就職、起業等）に進む人数が増えている。

産学連携

先進的に取り組みを進めることを目指す産学協議会会員は、年1回程度、目標に対する進捗をお互いに報告し合う。それにより、先進的な取り組みの継続・創出を目指す。

企業**アンケートの実施**

目指すべき姿の実現には、多くの企業の協力が必要不可欠であることから、経団連会員企業にも呼びかけ、2030年に目標を確認する対象は経団連会員企業*としてアンケートを実施する。

*博士人材に関心の高い経団連会員企業（教育・大学改革推進委員会、イノベーション委員会、雇用政策委員会委員企業等）

大学**公的データによる動向把握**

既存の公的統計・報告書を活用し、博士人材の育成・進路の現状を定量的に把握することで、基本的な動向を継続的に確認する。

各大学の進路状況・取り組みの把握

各大学の進路実績や、博士人材育成に関する取り組み内容から、成功要因を把握する。

2030

2025

具体的な取り組み（目次）

基本方針

5年後の目標、目指すべき姿の実現に向けて、今後取り組むことが期待される事項を記載。

（産学協議会合メンバーのうち1社または1大学でも取り組み可能な事項）

今後の社会情勢や事業環境の変化、各企業・大学の状況を踏まえ、適宜柔軟に対応・更新していく。

産学連携

（9～12頁参照）

1 長期インターンシップの拡充

- ① 有給・長期型のインターンシップ実施
- ② 受け入れ時期・期間の柔軟な設定
- ③ ジョブ・ディスクリプション・魅力あるテーマの提示
- ④ 理系だけでなく文系博士も含めたインターンシップの実施
- ⑤ 長期インターンシップの単位認定化・派遣促進

2 産学協働で取り組む大学院の教育研究の拡充

- ① 産学協働による教育プログラムの設計
- ② コーオプ教育・実施機会の拡充
- ③ 共同研究の推進
- ④ 研究者の人材交流の促進

3 企業と小中高生・学生・大学との接点拡大

- ① 企業と学生・大学の交流
- ② 小中高生に向けた取り組みの実施

具体的な取り組み（目次）

基本方針

5年後の目標、目指すべき姿の実現に向けて、今後取り組むことが期待される事項を記載。

（産学協議会合メンバーのうち1社または1大学でも取り組み可能な事項）

今後の社会情勢や事業環境の変化、各企業・大学の状況を踏まえ、適宜柔軟に対応・更新していく。

企業

(13~14頁参照)

1

博士人材の活躍に向けた人材戦略の策定

2

人材戦略に基づいた個別施策

1

処遇の見直し

2

博士人材が多様な場で活躍するための社内施策

3

社会人および修士課程から博士課程進学者に対する
博士号取得支援

4

求める人材像の情報発信

大学

(15~17頁参照)

1

産学協働のための環境整備

2

キャリア形成支援

①

学部段階からの多様なキャリアパスの提示

②

学部段階からのキャリア教育の推進

③

博士課程学生のキャリア支援体制の構築

3

大学院改革

①

大学院教育の改革・情報発信

②

学生・保護者・大学関係者のマインドセット改革

4

大学の財源多様化

1

長期インターンシップの拡充

企業が取り組むこと

① 有給・長期型インターンシップの実施

- ・ 給与を伴う長期（2カ月以上）のインターンシップを標準とし、4カ月以上の給与を伴うインターンシップの実施を検討する。

② 受け入れ時期・期間の柔軟な設定

- ・ 受け入れにあたっては、学業に配慮し、受け入れ時期・期間を個別に柔軟に設定し、募集時にわかりやすくHP等に記載する。

③ ジョブ・ディスクリプション・魅力あるテーマの提示

- ・ ジョブ・ディスクリプションには、事業の方向性や組織ビジョン、研究テーマ、求める技術・知識・スキルを記載する。また、会社が解決したいと考えている課題に共感して、専門性を超えた分野にチャレンジすることは可能である点を学生に伝える。
- ・ 学生が挑戦意欲を持つ具体的なテーマを提示する。

④ 理系だけでなく文系博士も含めたインターンシップの実施

- ・ 文理を問わず、博士人材を対象としたインターンシップを実施する。その過程で、受け入れ環境やマッチング等に係る課題を把握し、改善策の検討・実行に繋げる。

大学が取り組むこと

⑤ 長期インターンシップの単位認定化・派遣促進

- ・ 大学院生が社会のニーズを知ることができる機会として、長期インターンシップへの派遣や単位認定化を検討する。

2 産学協働で取り組む大学院の教育研究の拡充

① 産学協働による教育プログラムの設計

産学が取り組むこと

- 企業と大学が協力し、学期単位のキャリア教育（キャリアオーナーシップ意識の向上）やトランスファラブルスキル教育を共に設計する。

大学が取り組むこと

- 企業と連携したプログラムの導入に向け、一元的に対応する窓口等を整備する。

② コーオプ教育・実施機会の拡充

産学が取り組むこと

- 博士課程においては、「長期・有給・単位認定」を標準形としたコーオプ教育を企業と大学が共に設計する。

③ 共同研究の推進

産学が取り組むこと

- 学生・大学・企業が国境を越えて一緒に研究をしながら、将来的な社会の要請や潜在的なニーズを共同で探索するような、先駆的な協働の在り方の構築について検討する。
- 企業が大学内に研究所を設置する等、企業と大学がお互いの違いを認識したうえで協働する実例を増やす。共同研究を通じた博士号取得を検討する。

④ 研究者の人材交流の促進

産学が取り組むこと

- ・ クロスアポイントメント制度を活用し、産学間および国内外における人材の流動化・循環を促進する。これにより、研究現場の多様性を高めつつ、産学協働で価値を創造する機会を推進していく。

〈取り組み例〉

- * 大学研究者が企業に所属することで、最新の産業動向の把握や研究の社会実装に取り組む。
- * 企業社員が大学に所属することで、最新の産業動向を学生に教授する。

大学が取り組むこと

- ・ 大学が持つシーズ（研究成果、ノウハウ、知的財産、研究設備、人材等のリソース）の情報発信を強化する。
- ・ 専門分野、社会課題ごとにテーマを設定し、企業との交流機会を促進する。その場合、複数の企業と大学が連携することも考えられる。
- ・ 企業社員が大学で教職員として働くことに関する好事例を増やす。
- ・ 産学連携活動を教員評価項目の一つとして位置づけるなど、産学連携の機運の醸成を図る。

3**企業と小中高生・学生・大学との接点拡大****① 企業と学生・大学の交流**

- ・ インターンシップ以外に、企業と留学生を含む学生・大学が幅広く関わる仕組みを整え、開かれた交流を促進する。
- ・ 企業が育てたい分野や人材像を明示し、大学との対話を定期的に行うことで、博士人材の教育と産業界のニーズを結びつける。

〈取り組み例〉

- * 学会参加を通じて、博士課程学生の研究の独創性を見極めるとともに、直接の接点を増やす。
- * 大学内に、従来の講義や研究活動の枠を超えた企業と学生の交流の場を設け、メンターが加わる等、企業と学生が自由に安心してコミュニケーションできる機会をつくる。

② 小中高生に向けた取り組みの実施**産学が取り組むこと**

- ・ 一人ひとり的好奇心を伸ばし、「好き」を起点に探究を深めることができる小中高生を対象とした教育プログラムを実施する。
(例：STEAM教育、アントレプレナーシップ教育、キャリア教育)

企業が取り組むこと

- ・ 小中高生に向けて、施設見学や出前授業、教員や特別非常勤講師としての従業員派遣、キッズサイトでの情報発信等を実施し、職業観の醸成や企業における幅広いキャリアや給与等の待遇の魅力を伝える。

大学が取り組むこと

- ・ 小中高生を対象とした出前授業や学習講座のイベント等を実施し、博士課程を含む大学での学びや研究の魅力を伝える。

1

博士人材の活躍に向けた人材戦略の策定

- ・企業の経営課題や自らの重点分野を踏まえ、人材戦略として短期・中長期的な博士人材に求める人材像、採用、活かし方、育て方を策定するとともに、各企業の戦略に応じた多様な活躍・挑戦の場を整備する（営業、経営等、専門領域以外の活躍の場を含めて多様なキャリアパスを策定）。外国籍の博士人材も含めて人材戦略を策定する。
- ・多様な能力を有する人材（文系博士を含む）の活躍領域を開拓する等、実例を積み上げ、社内におけるロールモデルを増やす。
- ・企業経営者が、人材戦略に定めた上記内容等についてコミットし、社内外に対して広く発信する。

2

人材戦略に基づいた個別施策

① 処遇の見直し

- ・企業が策定した人材戦略と人材像に基づき、博士人材が自身の責任権限や活躍による成果および評価に見合った処遇を得られるよう取り組む。報酬水準については、グローバルな競争力を勘案するものとする。
- ・企業は、博士課程修了者が、新卒一括採用の大半を占める学部生とは専門性やトランスファラブルスキルに差があることを踏まえた人事運用をする。
例えば、①博士課程修了者の能力に応じた職責を割り当て、それに応じた処遇を行う方法のほか、②採用の入口段階で、博士課程修了者の学業経験をキャリアと捉え、キャリア採用（経験者採用）と同様の処遇を行う方法等が考えられる。

② 博士人材が多様な場で活躍するための社内施策

- ・研究、事業開発、戦略・企画などの業務アサインを通じた多様なキャリアパス設計を支援する環境を提供する。キャリアオーナーシップ育成施策や博士号取得者向けの海外研修の実施、メンター制度の整備、キャリアの一つである研究部門従事者の場合、研究裁量時間の付与（勤務時間の一部を裁量研究に充当）や、論文・特許等の多様な成果を適切に評価する仕組みを導入し、一人ひとりが好奇心を持って挑戦し続けられる研究環境を後押しする。

③

社会人および修士課程から博士課程進学者に対する博士号取得支援

- 中長期を見据えた重点事業分野をテーマに、従業員を博士課程へ進学させ、企業と大学双方にメリットをもたらす価値ある人材育成を推進する。
- 働き方の整備（勤務扱いとする研修制度・留学、勤務時間の一部を学習に充てる等）・学費面でサポートを強化。
- 博士課程学生に対して、国だけでなく企業も積極的に支援を行う。各社の経営戦略や人材戦略に即した人材育成の観点から、理工系のみならず人文社会系も含めて博士課程学生への支援を拡充する。

④

求める人材像の情報発信

社会に対する博士人材の活躍の発信

ホームページやジョブ・ディスクリプション、SNS等を通じて、博士人材が実際に活躍している姿を積極的に発信する。博士人材の配属先として、研究開発部門だけでなく、経営や営業部門等においても博士人材が働く意義を伝える。海外で活動するポスドクや博士課程学生にも、求める人材像やキャリアに関する情報発信を強化する。

ジョブ・ディスクリプションの提示（再掲）

ジョブ・ディスクリプションには、事業の方向性や組織ビジョン、研究テーマ、求める技術・知識・スキルを記載する。また、会社が解決したいと考えている課題に共感して、専門性を超えた分野にチャレンジすることは可能である点を学生に伝える。

1**産学協働のための環境整備**

- 博士課程における三つのポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）を産業界と共有する仕組みを設ける。
- 博士人材の育成・活躍促進に向けた方針にコミットし、学内外に対して広く周知する。

2**キャリア形成支援****① 学部段階からの多様なキャリアパスの提示**

- 学部段階から、学生にキャリア教育や就職支援担当者・指導教員等を通じて周知する。
〈取り組み例〉
 - * 博士人材のキャリアパスとしてアカデミア以外の道があることを周知する。
 - * 企業は博士人材の専門性に加えトランスファラブルスキルを評価・期待しており、大学としてもトランスファラブルスキルを高める人材育成を進めていることを周知する。
- HPや説明会を通じて、博士課程修了者のキャリアパスや修了後の処遇に関するデータを社会に発信する。
- 学生自らが今後のキャリアを見据えた大学・大学院での学びのあり方や留学、就職等を意識するようなオリエンテーションの機会を提供する。

〈取り組み例〉

- * 在学生に各界・各分野で活躍する修了生との交流機会の設定、モデルとなるキャリア像を提示する。

②**学部段階からのキャリア教育の推進**

- キャリアオーナーシップに関する教育や、アントレプレナーシップ教育の取り組みを推進する。
- 企業と連携し、キャリア教育（学期単位の人材育成プログラム等）に取り組む。

③ 博士課程学生のキャリア支援体制の構築

- 組織として博士課程学生のキャリア支援・就職支援窓口等を整備する。
- 大学院入学前段階からの支援体制構築のために、専門人材（UEA等）を配置する。
- 学生に対し、経済的支援や学費に対する見通し（ファイナンシャルプラン）を提示する。その際、企業等からの経済的支援も検討し提示する。

3 大学院改革

① 大学院教育の改革・情報発信

- 高度な専門性とトランスファラブルスキルを兼ね備えた高度専門人材の育成に向けた教育プログラムをより一層推進する。
〈取り組み例〉
 - * 学生自らが、独創的な研究テーマを設定できるようにコースワークの一層の充実を図る。（STEAM教育、文理融合等）
 - * 学部・大学院一貫教育や修士・博士一貫教育により、高度専門人材の戦略的な育成を加速する。
 - * 高度な分野横断的・学際的スキルを持つ人材を養成できるよう、専攻と異なる分野を学ぶ機会や異分野の学生との共同型教育プログラムの機会等を推進する。
- 多様な学生に対する柔軟な学位取得機会の提供や国際的な流動性の実現に努める。
〈取り組み例〉
 - * 社会人が本業と両立して博士号を取得できるよう、早期修了プログラム、マイクロクレデンシャルの導入等を推進する。
 - * 企業向けに教育プログラムに関する情報発信を強化する。

②

学生・保護者・大学関係者のマインドセット改革

- 大学院生が社会のニーズを知ることができる機会や教育プログラムの必要性について、教職員全員が共通認識を持つ。
- 博士課程学生を指導する教員も含めた、博士課程学生に係わる全ての教職員に取りまとめ内容（本取りまとめや政府が公表するガイドブック・ロールモデル事例集等）を周知する。
- 保護者世代に対して大学院進学の意義の説明に努める。

4

大学の財源多様化

- 公的資金の他、寄付金、共同研究・受託研究、ファンドなど、多様な財源を組み合わせ、博士課程学生一人ひとりが安心して研究に専念できる環境を構築する。
- 大学院教育への基盤的経費の充実、博士課程学生への経済的支援（研究費・生活費）の拡充、産学連携推進に関する支援拡充、専門人材（URA、UEA等）配置への支援拡充を国に求める。

産学連携の具体的な取り組みの進め方

基本方針

企業と大学双方の変化と連携を促す観点から、具体的な取り組みの進め方のイメージを示している。なお、取り組みの優先度や進め方は、国公私の設置形態や各大学、企業によって異なるため、目安として参考にしていただくものとする。

施策開始年：★

産学連携の具体的な取り組み		2026 方針検討	2027 方針検討または取り組み開始	2028 取り組み開始	2029 運用	2030 実績拡大
長期インターンシップの拡充	企業	長期ISの導入または拡充に向けた企画策定	★社内調整・募集・長期IS開始		魅力的なジョブやテーマの拡充	博士課程の履修科目として長期ISが定着
	大学	★ジョブ型研究ISをはじめとする長期ISの単位認定化・派遣促進		博士学生、企業からのフィードバックを踏まえた、更なる拡充・カリキュラムの充実		
産学協働で取り組む大学院の教育研究の拡充	企業	産学協働プログラムの実施または拡充に向けた検討	大学との調整・社内調整		★開始	産学協働プログラムや研究者交流が定着・人材拡充
	大学	研究者的人材交流の実施または拡充に向けた検討	・企業と連携した教育プログラムの導入に向け、一元的な対応窓口等の整備を検討 ・連携教育プログラムの設計に向けた企業との調整			
企業と小中高生・学生・大学との接点拡大	企業	教員や特別非常勤講師としての従業員派遣等交流拡大に向けた検討	★小中高および大学との調整・社内調整・開始			幅広いキャリアや待遇の魅力等が小中高生に定着・拡充
	大学	★小中高生向けの取り組みの開始又は拡充		企業との連携を含めた更なる拡充・多様化		

企業の具体的な取り組みの進め方

基本方針

企業と大学双方の変化と連携を促す観点から、具体的な取り組みの進め方のイメージを示している。なお、取り組みの優先度や進め方は、企業によって異なるため、目安として参考にしていただくものとする。

施策開始年：★

企業の具体的な取り組み	2026 方針検討	2027 方針検討または 取り組み開始	2028 取り組み開始	2029 運用	2030 実績拡大
人材戦略の策定	人材戦略の検討 博士の活躍領域 洗い出し		★新たな活躍領域 への配置開始		博士人材の 活躍領域が拡充
待遇の見直し	博士の初任給・等級等 待遇の検討		★制度設計・導入		多様な採用方法や 能力・成果に見合った 待遇が定着
多様な場で活躍する ための社内施策	博士人材の多様なキャリ アパスの設計を支援する 社内施策の導入 または拡充に向けた検討		★一部施行	広く展開	多様なキャリアパスを 設計する環境が 定着・拡充
博士人材の 活躍発信	★博士人材の 活躍発信開始 または拡充		拡充・多様化		

基本方針

大学の具体的な取り組みの進め方

企業と大学双方の変化と連携を促す観点から、具体的な取り組みの進め方のイメージを示している。なお、国公私の設置形態や各大学の状況、企業との連携状況により実装時期・方法は異なるため、目安として参考にしていただくものとする。

施策開始年：★

大学の具体的な取り組み	2026 方針検討	2027 方針検討または 取り組み開始	2028 取り組み開始	2029 運用	2030 実績拡大
博士人材の活躍や取得者増に向けた検討		★国の「博士人材活躍プラン～博士をとろう～」（令和6年3月26日）と連動した検討を継続			
産学協働のための環境整備	博士課程における3つのポリシーを産業界と共有する仕組みを調整		★試行開始		博士課程における人材育成・博士人材に対する産学双方の理解の定着
キャリア形成支援	学内でのキャリア教育・キャリア支援体制の見直し		★試行開始	・キャリア支援・就職支援窓口等による組織的なキャリア支援体制の構築 ・産学連携によるキャリア教育、アントレプレナーシップ教育の推進	企業での博士人材の定着
大学院教育改革	★多様なキャリアの選択肢の提示、企業で活躍する博士人材のロールモデルの周知の開始 ・高度専門人材育成のための教育プログラムの検討 ・博士課程に対する学内外のマインドセット改革に向けた方策を検討		企業で活躍する博士人材の拡充	・高度な専門性とトランスファラブルスキルを修得できる教育プログラムの導入・推進 ・国際流動性の向上 ・博士課程進学に対する理解促進	
大学の財源多様化	博士課程学生への支援のあり方の検討 ★基盤的経費、博士課程学生支援、産学連携推進、専門人材配置への支援拡充を国に要望 ★財源多様化に向けた寄附金獲得の取り組みの推進		★試行開始	多様な財源を組合せた、博士課程学生が安心して研究に専念できる環境の整備・拡充	

付録

博士人材に関する産学協議会合について

経団連側委員（8名）

座長 小路 明善 副会長／教育・大学改革推進委員長
(アサヒグループホールディングス会長)

遠藤 信博 副会長
(日本電気特別顧問)

泉澤 清次 副会長
(三菱重工業会長)

時田 隆仁 副会長
(富士通社長)

東原 敏昭 審議員会副議長
(日立製作所会長)

小坂 達朗 審議員会副議長
(中外製薬特別顧問)

橋本 雅博 教育・大学改革推進委員長
(住友生命保険会長)

小宮 晓 教育・大学改革推進委員長
(東京海上ホールディングス会長)

大学側委員（7名）

座長 藤井 輝夫 国立大学協会会長
(東京大学総長)

永田 恭介 国立大学協会顧問
(筑波大学長)

佐々木 泰子 国立大学協会理事
(お茶の水女子大学長)

浅井 清文 公立大学協会会長
(名古屋市立大学副理事長・学長)

田中 愛治 日本私立大学団体連合会会長・日本私立大学連盟会長
(早稲田大学総長)

伊藤 公平 日本私立大学団体連合会副会長・日本私立大学連盟副会長
(慶應義塾長)

大澤 敏 日本私立大学協会
(金沢工業大学学長)

2024年度

第1回

- 博士人材の必要性、その育成・活躍推進に向けた機運醸成のあり方
- 「目指すべき姿と具体的な取り組み」取りまとめイメージについて

第2回

- 博士人材の必要性とその育成・活躍推進に向けた機運醸成のあり方
- 企業における博士人材の活躍推進に向けた採用・待遇のあり方

第3回

- 企業が博士人材に求める人材像について、どのように博士人材に伝えるか
- 博士人材に求められる資質・能力をめぐる企業からの情報発信のあり方

2025年度

第1回

- 社会のニーズを理解できる人材育成に向けた博士課程の教育のあり方
- 博士人材のキャリアパスについて、大学が学生や保護者にどのように伝えるか

第2回

- 企業・学生のマッチング機能強化のために必要な取り組み
- 社会人博士の拡大に向けた取り組み事例と課題の共有

第3回

- 「目指すべき姿と具体的な取り組み」素案について

第4回

- 「目指すべき姿と具体的な取り組み」最終とりまとめ

參考資料

先進事例

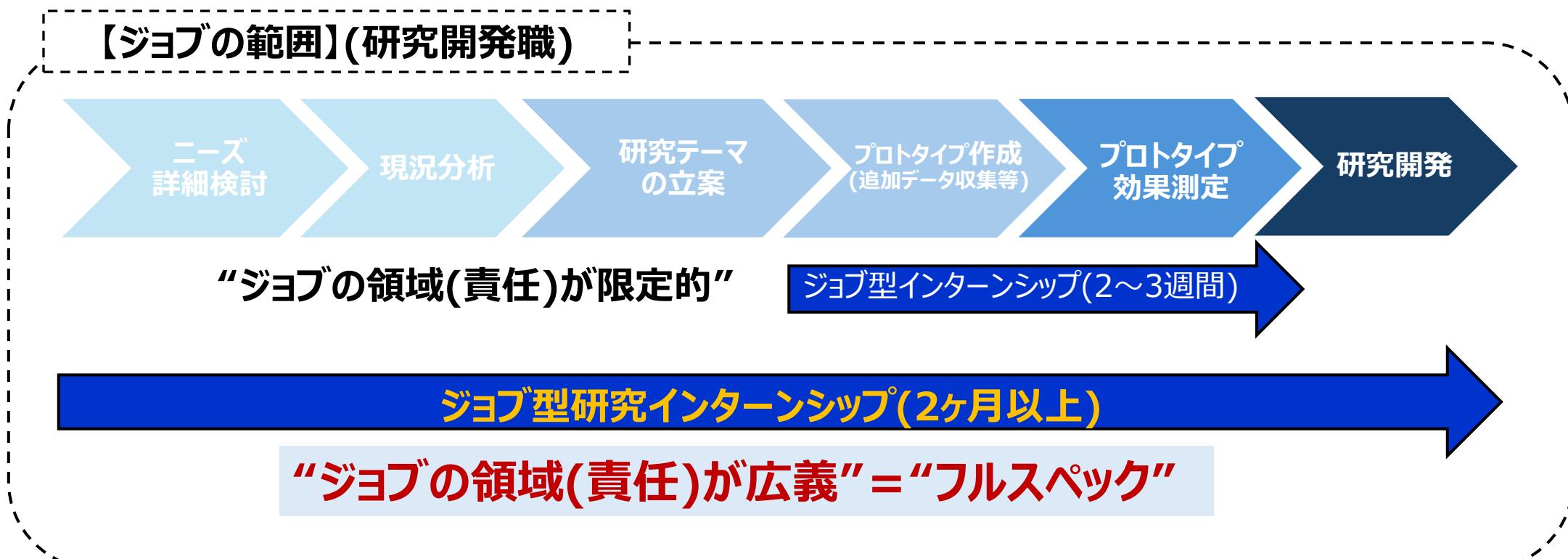
先進事例

产学連携

产学連携の具体的な取り組みに関連した先進的な事例を紹介する。経団連会員企業や大学が、具体的な取り組みを進めていくための参考としていただきたい。

- ・有給・長期型インターンシップ
- ・産学協働による教育プログラム（キャリア教育）
- ・産学協働による教育プログラム（コーオプ教育）
- ・人材育成を組み込んだ产学共同研究
- ・小中高生向けのキャリア教育

- 日立製作所では、有給・長期型（2ヶ月以上）のジョブ型研究インターンシップを実施している。長期の実施によりジョブの領域が広がり、企業にとっては精度の高いマッチングが可能となる。学生にとっても、自身の取り組み成果や研究姿勢をインターンシップを通じて示す機会となっている。



- 富士通では、「ジョブ型人材マネジメント」に基づく採用形態へシフトしていくにあたり、求職者自身がキャリア形成をより深く考え、実ビジネスに挑戦し成長できる機会として、数ヶ月の有償インターンシップの受入を大幅に拡大している。
- 研究開発職も含め、受入職種・テーマも充実しており、自身の研究を実ビジネスの場で活かしていく経験することができる（学業などと両立しやすいよう柔軟な働き方が可能）。

富士通 有償インターンシップ

富士通の一員として、よりリアルに、より色濃くビジネスに挑戦できるプログラム



富士通の環境下で
実ビジネスにチャレンジ
より明確なキャリア感を醸成
キャリア相談や社員同様評価のFBも



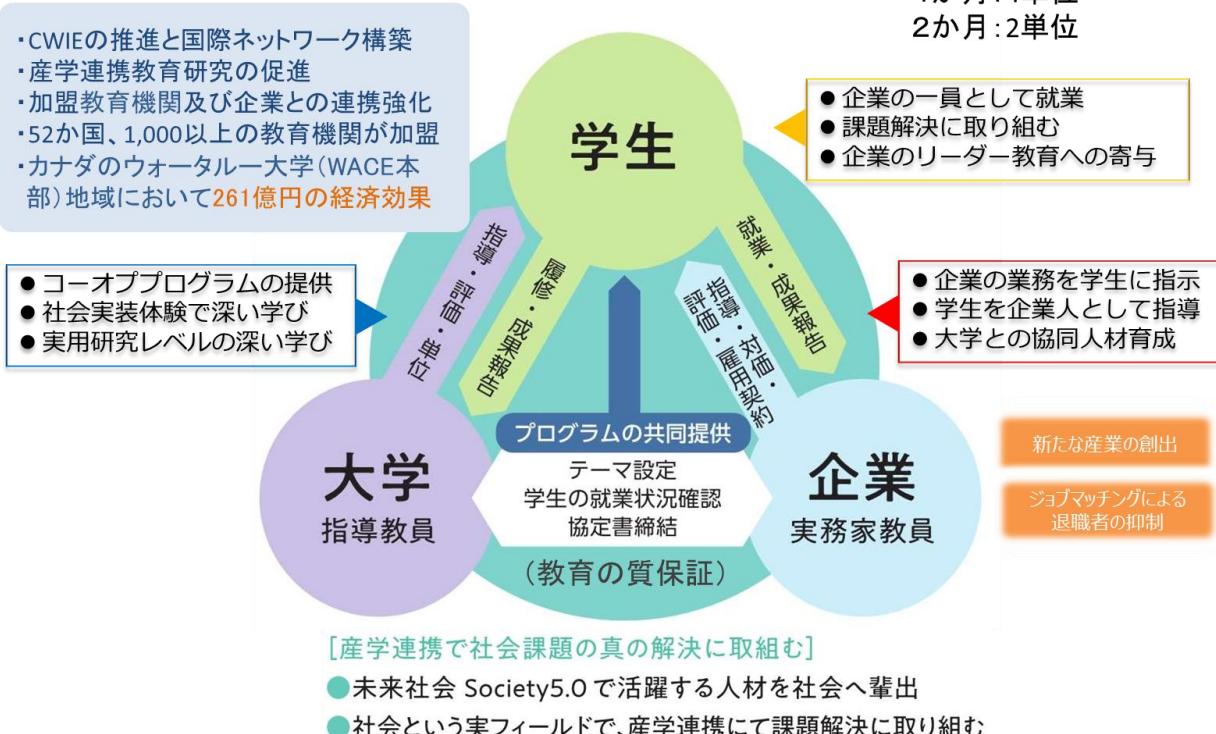
雇用契約のもと
勤務に応じた報酬を
お支払い
(PC端末貸付)



自身の専門性や経験を
実践の場で試し能力向上
その後の学びに還元

- 金沢工業大学では、全学部・大学院を対象に約4か月（対象・期間は企業ごとに調整可能）のコーオプ教育を実施。
- コーオプ教育に繋げる手段として、C-ENGINE（产学協働イノベーション人材育成協議会）のネットワークやノウハウを活用するとともに、コーオプ教育のテーマに関連した寄付講座や共同研究に参加した学生の中から優れた人材を選抜している。

コーオプ教育：社会実装型の人材育成



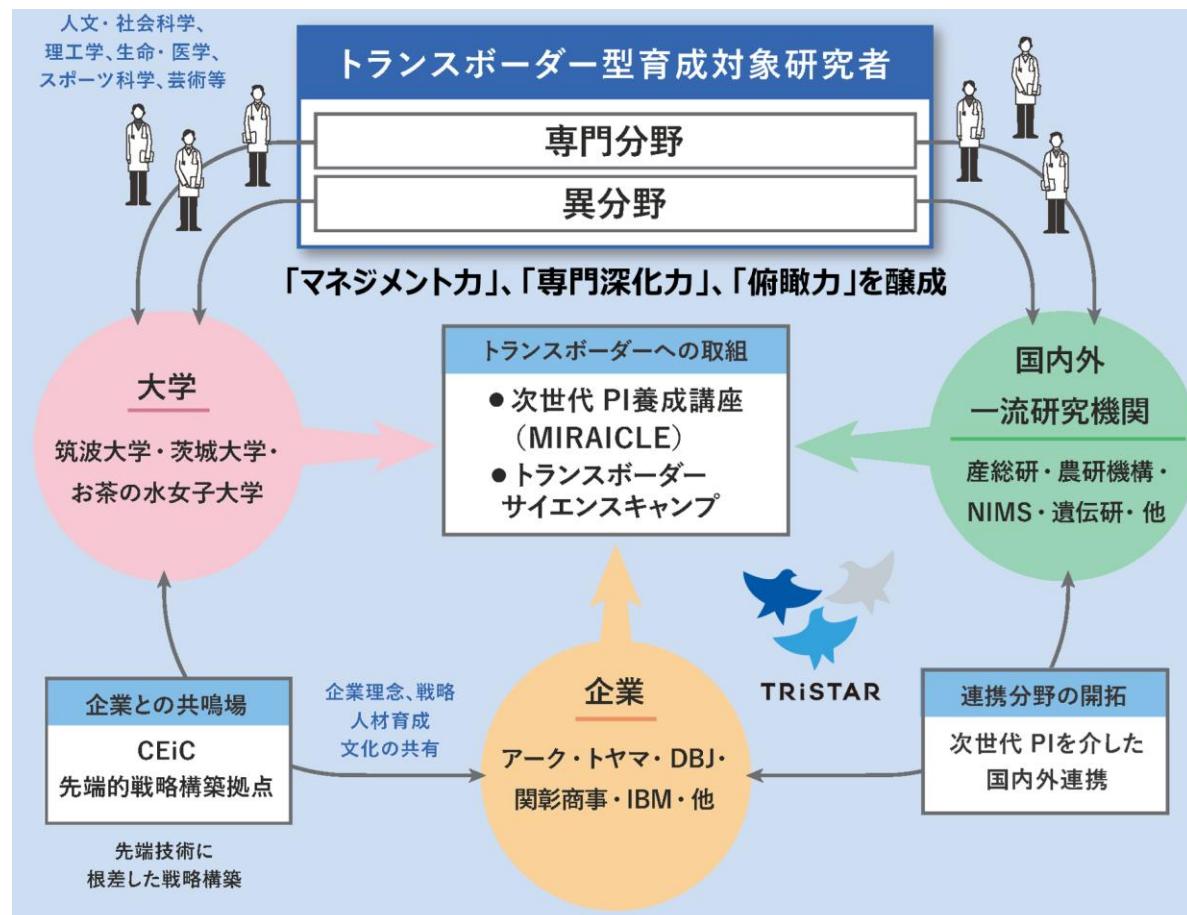
協議会会員（2025年11月時点）*C-ENGINEホームページより引用



- 筑波大学では、「大学×国研×企業連携によるトップランナー育成プログラム TRiSTAR」を実施し、「専門深化力」「俯瞰力」「マネジメント力」を醸成し、次世代に活躍する「トランスポーダー型研究者※」の育成を図っている。

※分野や業種の壁を超えた新たな可能性を見出すことができる研究者

研究者、派遣機関、受入機関の三者間でのマッチングを支援



- 富士通は、人材育成を主目的としたキャリア教育科目を2025年度より大学院共通科目として開講。企業人事の実務家が授業設計の段階から参画し、通年にわたって講師を担当している。

博士人材が産業界で活躍するための人材開発（北海道大学×富士通人事） ～大学と企業人事の共創教育 2025年度～

北大院 通年授業 (大学院共通科目)

高度な専門性を持つあらゆる分野の大学院生が、
(企業に入ってからではなく) 在学中から**産業界で活躍するために必要な力を身につける**ための取組

博士人材の持ち味
(高い専門性・熱中力等)



競争社会で生き抜く力

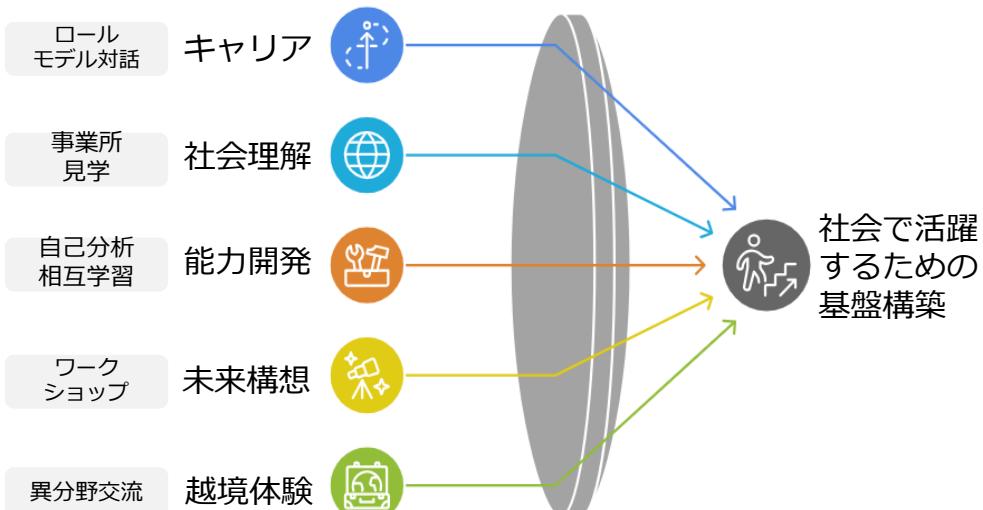


博士人材のキャリアを自ら切り拓く力の強化

多様な研究領域を持つ企業研究所の人材育成に携わる**企業人事の実務家が授業設計の段階から参画し、通年を通して講師も担当**

ジェネリックスキル特別演習Ⅲ

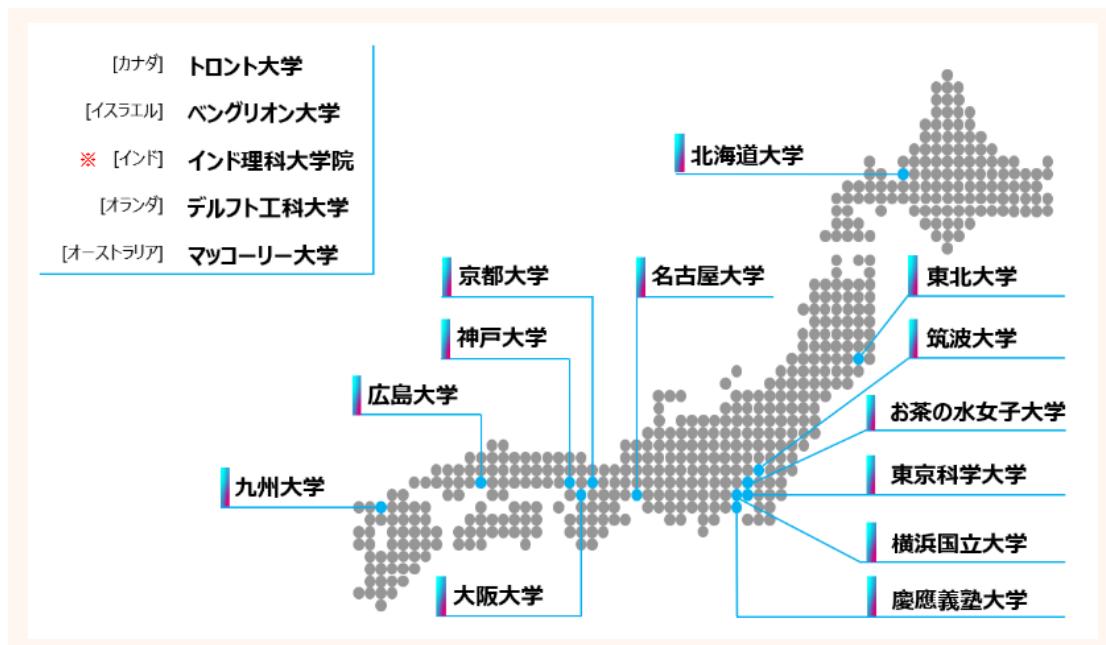
「キャリアオーナーシップと自己能力開発」(通年)



- 富士通は、国内外の大学キャンパス内に富士通の研究員が常駐・長期滞在する「富士通スモールリサーチラボ」を設置し、様々な分野の教員・学生と連携しながら研究活動を進めている（2025年3月時点で国内13大学、海外4大学に展開）。

富士通スモールリサーチラボ

“これからのテクノロジーを、大学とともに一緒に”



注) インドは設置調整中



異分野融合による社会課題の解決

様々な先生・学生との連携により、複数の技術領域を融合した形で複雑化した社会課題に対応していきます。



共同研究の効率化・加速化

先生・学生との共同作業や情報共有を迅速に行える環境をつくり、共同研究を効率的に実施、成果創出に向けた連携を加速化します。



人材育成

双方の研究員が近い場所でお互いに刺激を与えあうことで、学生を含めた人材育成につなげます。

- 東京大学は、小学生から高校生を対象に、STEAM型学習や探究活動を実施。高校生段階では、研究テーマに応じて大学の研究室とマッチングし、研究活動を行っている。また、企業との連携により、サイトビジットやワークショップを通じて、企業で活躍する姿についても伝えている。

東京大学UTokyoGSC-Next の取り組み 未来を切り拓くグローバル科学技術人材を育成するプログラム

UTokyoGSC-Nextの目的

グローバルな視点に立ち 「新しい知の創造」「社会的価値の創造」を実現できる
総合知を育み、主体性・創造性をもつグローバル科学技術人材の育成

- 運営委員会：学内15研究科・研究所等
- コンソーシアム：12企業、18教育委員会、5NPO団体等
- 東京大学の多様な分野を活用した「3段階のSTEAM型教育プログラム」を小学
校高学年～高校生を対象に実施。企業等とも連携して、研究施設見学、产学連携
WS、連携企業へのサイトビジット、積極的な外部発表等を行い、STEAM的な領
域を横断した視点を養う。



産業界や様々な機関と連携し次世代のイノベーション人材を育成



- 筑波大学は、2006年より国内外の小・中・高校生を対象に科学コンクールを実施している。毎年2,000件超の応募があり、優秀作品には「科学の芽」賞を授与している。表彰式では大学研究者や先輩受賞者との交流を実施している。ウェブサイトで研究倫理教材等を掲載し、子どもたちの研究活動を支援している。

筑波大学 朝永振一郎記念「科学の芽」賞

事業の趣旨

筑波大学では、ゆかりのあるノーベル物理学賞受賞者朝永振一郎博士の功績を称え、国内外の小・中・高校生の自然科学への探究心を育てることを目的として、2006年より毎年、科学コンクールを実施している。

1 コンクールの概要

当コンクールには、毎年、国内外から小・中・高校生の各部門を合わせて2,000件を超える応募があり、応募作品の中から極めて優秀と認められたものに「科学の芽」賞を授与している。

賞の表彰式・発表会では、受賞者による口頭発表が行われ、学長・副学長をはじめとする大学研究者との懇談を通じて、研究のヒントとなる助言を得ることができる。



20年の歴史を持つ「科学の芽」賞では、大学や研究機関、企業の研究者として活躍する先輩受賞者が多数いる。表彰式・発表会後に、先輩受賞者による講演会や懇談会を実施し交流している。



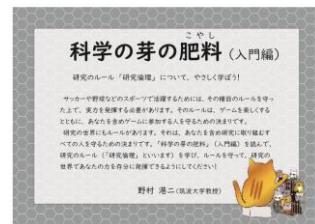
2 特長的な取り組み

応募した子どもたちの努力に応えるため、「科学の芽」賞に続く優秀作品には「奨励賞」や「努力賞」を選出し、審査員の講評を添えて賞状や記念品を贈っている。

また、研究支援として、受賞作品を要約し講評を加えた冊子『もっと知りたい！「科学の芽」の世界』（全9巻）を本学出版会から刊行し、研究のヒントを提供している。さらに、ウェブサイトではGFESTの協力により「3分間でわかるはじめての研究」動画（8本）を配信し、さらに研究倫理教材を掲載して研究支援を行っている。



◀（もっとしりたい！
「科学の芽」の世界
シリーズ）



研究のホール「研究倫理」について、やさしい学び

サークルや研究室などのグループで活動するものは、その所属のサークルをつぶさに、それを強調する必須になります。そのためには、サークルを盛りこむことに、あなたを強めづらせる人を守るために決まりです。

研究の世界にもうらがります。それは、あなたを貴重な研究に取り組むすべての人を守るためにあります。「科学の芽の肥料 (入門編)」を読んで、研究のホール「研究倫理」について、まずは、ルールを守って、研究の世界であなたの力を存分に発揮できるようにしてみてください。

野村 邦二(筑波大学教授)

◀ウェブサイト掲載
研究倫理に関する学習
教材



◀「科学の芽」賞20周年を記念して作成した
先輩受賞者へのピンバッヂ



「科学の芽」賞20周年記念事業として、クラウドファンディングを実施した。その資金により、受賞者を継続的に支援するコミュニティの結成を目指している。

第20回を記念して、本学との包括連携協定先である三井住友フィナンシャルグループの冠賞「SMBCシャカ力チ賞」を受賞作品から選出した。

- 中外製薬は、研究開発拠点「中外ライフサイエンスパーク横浜（中外LSP横浜）」内に、小中高生向けの科学体験施設「バイオラボ」を設置し運用している。
- バイオラボでは、実験教室や科学教育プログラムを通じて、次世代を担う若者に生物学やバイオテクノロジーへの興味・関心を高める機会を提供。また、高校生向けの「バイオ人財育成プログラム」や、中高生向けのキャリア教育支援も行っている。

中高生向けキャリア教育支援内容（例）

- 中外製薬、製薬産業の紹介
- 研究員による研究の仕事、キャリア観や理系を目指した経緯などの講演
- 中外LSP横浜の施設紹介、見学
- 実験体験
- 科学教育などに関する政策提言体験



バイオ人財育成プログラム

バイオ人財育成プログラムとは

- 創薬シーンを模した高度な実験プログラム
- 単なる実験体験にとどまらず、「実験の目的」「内容・理解」「結果とそれに対する多角的な考察」を理解・体験
- 中外製薬の研究員との交流や座学を通じ、創薬研究者というキャリアについて理解を深める
- 1~2日間のコースを科学に興味を持つ高校生向けに実施中

実験や解析の例

- PCRを用いた遺伝子増幅
- PCRを用いた遺伝子への変異導入・タンパク質の精製
- DNAやタンパク質の電気泳動による分析
- アミノ酸変異を導入することによるタンパク質の変化の観察
- 遺伝子の設計や配列データの解析



- NECでは、2024年度より山田進太郎D&I財団が主催する中高生女子を対象としたSTEM体験プログラム「Girls Meet STEM」に参画。事業の紹介だけでなく若手社員のキャリア紹介やオフィスツアーを通じて、未来世代のSTEM領域への理解・興味促進に貢献している。
- 高校生とNEC社員が、“できたらすごい”未来を共に考える「NEC Future Creationプログラム」を実施。SDGsで掲げる持続可能な社会を目指し、生徒が選んだテーマについて、社会課題解決のアイデアを探究。社員との対話を通して、社会価値創造の考え方やテクノロジーの活用を学ぶ機会を提供している。

Girls Meet STEM



「宇宙を舞台に働く楽しさ知って」NEC若手が女子中高生に伝える、“理系”的魅力: NEC Stories | NEC

NEC Future Creationプログラム



高校生と共に“できたらすごい”未来を考える — NEC Future Creationプログラム
2025 : 記事紹介 | NEC

先進事例

企業

企業の具体的な取り組みに関連した先進的な事例を紹介する。
具体的な取り組みを進めていくための参考としていただきたい。

- ・博士課程学生への博士号取得支援
- ・従業員への博士号取得支援
- ・博士人材の活躍発信

- NECでは、企業研究者を目指す学生に対して、博士号取得予定年での早期内定や博士課程在学中に利用した貸付型奨学金返済支援等を通じて、キャリアと経済面の不安を取り除き、博士課程在学中に研究に専念できるよう支援している。

博士課程進学生に対する支援プログラム【NEC R&D Doctor's Pass】

博士課程在籍中に研究に専念してもらうことを目的に、以下の3つから構成される博士課程学生を応援するためのプログラムを提供（対象：当社指定の大学院の修士課程在籍者で同博士課程進学予定の方、博士後期課程1年の方）

就職活動時期の柔軟化

博士号取得予定年での NEC研究所への入社の 早期内定

博士課程在籍中は就職活動に時間を取られることなく研究に専念することが可能

サポートプログラム

配属先職場による 入社までの期間のサポート

- ① 研究インターンシップ(有償)への参加
- ② メンターによる定期的なコミュニケーション、各種サポートの提供

奨学金返済支援 (希望者のみ)

博士課程在学中に利用した 貸付型奨学金の返済支援 (入社後)

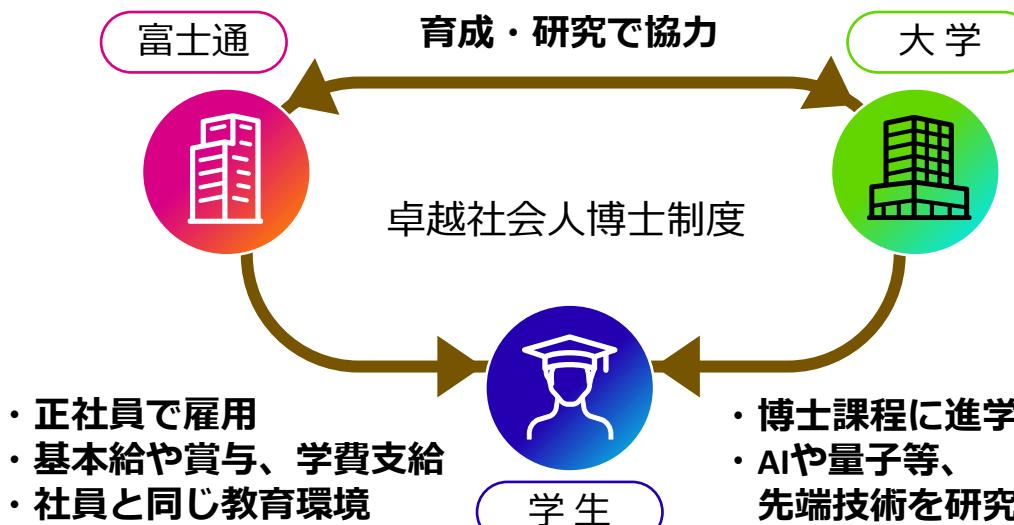
※ 奨学金の種類や返済支援額の上限などの条件あり

博士進学に伴うキャリア面、経済面の2つの不安を取り除き、
企業研究者を目指す学生の博士課程での研究活動を支援

- 富士通では、修士課程の学生が博士課程へ進学するのと同時に正社員として採用され、大学での研究と富士通における業務としての研究の双方に取り組みながら、博士号の取得を目指すことができる制度を整備している。

「卓越社会人博士制度」

富士通と大学が手を組み、**修士課程の学生が博士課程へ進むと同時に富士通社員となり、大学での研究と富士通での業務としての研究に同時に取り組む仕組み**



2021年九州大学で実現・日本初
その後、東京大学・東京科学大学・大阪大学等10大学へ展開
実績：6名



大学と企業が一体となった**人材育成**

日本の将来を背負って立つ**優秀な人材を継続的に輩出**



<https://global.fujitsu/ja-jp/local/blog/article/2023-10-27-01>



<https://note.com/fujitsu/pr/n/ne1b54940e858>



- 企業は、費用・時間・キャリア・博士号取得者のコミュニティといった多様なアプローチを通じて、従業員の博士号取得を推進している。

中外製薬

- 学業専念のためにも利用できる休職制度（フレキシブルキャリア休職制度）
- 特定の部門において博士号取得のための学費補助等による支援

アサヒGHD

- 博士号の取得を志す修士社員に対し、学位取得の費用を全額支援

三菱重工

- 最長4年間の休職を可能とする「アカデミア休職制度」を導入

富士通

- 修士社員を大学院博士課程に派遣し、給与とは別に学費を全額補助
- 2025年度より毎年20名派遣に拡充（1998年に開始し平均7名/年、累計208名の利用実績）

日立製作所

- 研究開発部門において高位専門職や部長クラスへの任用に博士号取得を必須
- 研究者の個別育成計画には博士号取得計画を明記、キャリアパスの中に博士号取得を位置づけ
- 入学会・授業料等の費用補助、取得後の表彰金支給など費用面の支援
- 返仁会（博士取得者コミュニティ）による博士取得・研鑽文化の醸成

- 富士通では、数多くのロールモデルや多様なキャリアパスを積極的に発信し、学生が博士人材としての将来像や企業での活躍イメージを具体的に描けるよう取り組んでいる。

公開ホームページやSNSでのロールモデルの情報発信

研究者の夢 (Researcher's Dream)

富士通株式会社のホームページに
「研究者の夢（Researcher's Dream）」を開設
数多くのロールモデルの紹介を継続的に実施することを通して、
求められる能力や多様なキャリアパスについて発信



<https://global.fujitsu/ja-jp/technology/research/article/dream>

女性博士研究員の1日密着動画

ビズリーチが運営するYouTubeチャンネル「しごとリーチ！」で、
富士通株式会社 富士通研究所
コンバージングテクノロジー研究所
女性博士研究員の1日密着動画を発信



<https://www.youtube.com/watch?v=zAS8LRYx1ho>

- NEC研究開発のホームページでは、多くの研究者のインタビューを掲載。インタビューは、「AI」「セキュリティ」といった研究分野のほか、「社会人博士」に絞り込み、検索をかけることも可能。
- 研究者自身の研究分野に関する説明や学生時代の経験などに加え、1日の業務の流れも掲載。学生が実際に企業での活躍、キャリアパスを具体的にイメージできるよう取り組んでいる。

NEC研究開発ホームページ



私の一日ご紹介



- 日立製作所では、WEBによる発信のみならず、学生と社員の対話機会を積極的に設けている。対話を通じて、企業でのキャリアイメージを具体化すると共に、博士課程で培った能力がどのように活きているかを知り、博士課程在学中に大切にすべきこと等を掴んでいただけるよう、取り組んでいる。
- このほか、博士に特化した採用ページを設置し、博士卒の社員へのインタビュー記事やキャリアイメージ、博士向けイベントの案内等を発信している。

対面交流イベント「博士MeetUP」

9つの研究分野から社員が参加し、キャリア紹介、パネルディスカッション、懇親会を実施。
約70名の博士課程学生の方が参加し、社員とのオープンな交流を通じて仕事理解を深めていただいた。



博士キャリアサポート登録

- 博士課程学生の方が、それぞれのタイミングに応じたキャリア検討・機会提供ができるよう、「**博士キャリアサポート登録**」窓口を設置。
- 登録者には博士向けのインターン/イベント情報を提供すると共に、**キャリアに関する窓口**を設置。各種相談を受け付けており、コミュニケーションを通じてキャリア形成をサポートします。



先進事例

大学

大学の具体的な取り組みに関連した先進的な事例を紹介する。
具体的な取り組みを進めていくための参考としていただきたい。

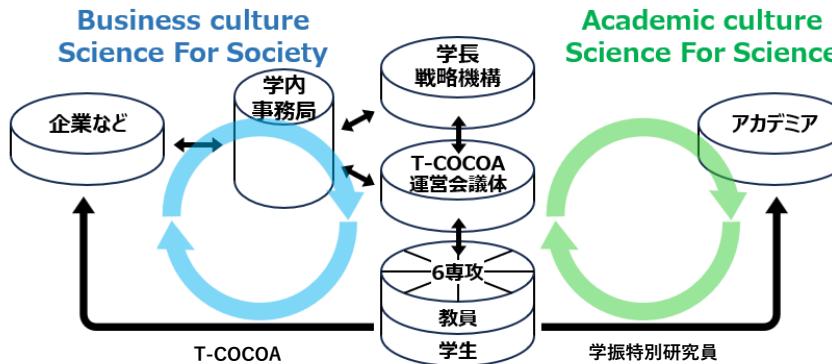
- ・博士課程学生に対するキャリア教育
- ・博士課程学生のキャリア支援体制
- ・博士課程学生に対する経済的支援
- ・社会人向けの教育プログラム

- お茶の水女子大学では、女性博士育成プロジェクト「T-COCOA」において、PBTS型※キャリア授業を2025年度から必修科目として実施する等、「革新」×「共創」力を備えた人材育成に取り組んでいる。
※Project Based Team Study (PBTS)

お茶の水女子大学「革新」×「共創」で未来を拓く女性博士育成プロジェクト「T-COCOA」

●コンセプト●

世界の人々と協働し、生涯にわたりより良い未来の創造に向けた変革を起こす「革新」×「共創」力を備えた人材を育成する



●取組2：アントレプレナーシップ教育

アントレプレナー演習～DXテクノロジーを用いたビジネス創出体験
長野県立美術館の活性化を事例に、生成系AIを活用しつつ、カスタマージャーニーに基づくProof of Conceptを設計

長野県立美術館



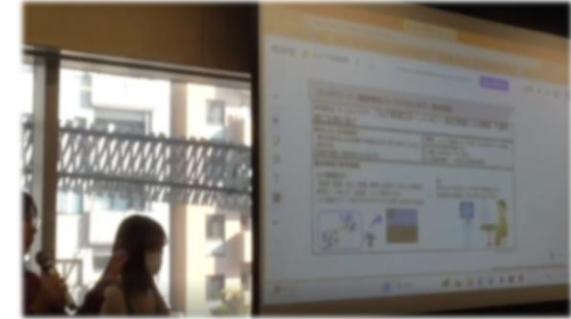
●取組1：产学研協同によるPBTS型新構想授業の新設

●目的

- ・協同・共創の基礎となる能力の向上
- ・AI・データサイエンス技術の基礎知識・スキルの向上
- ・キャリアパスに関する視野拡大

●授業内容

- ・文理融合チームでProject Based Team Study
- ・AI・データサイエンスに関する基礎講義
- ・実務家によるキャリアパスに関する講義



●取組3：トランスファラブルスキルの涵養

●「お茶大コンピテンシー10」の設定とコンピテンシー育成支援システムCACICAの提供

●教育組織と協働してトランスファラブルスキルの見える化と育成プログラムの開発を推進

コンピテンシー育成支援システム CACICA



- 早稲田大学では、博士後期課程学生支援プロジェクト「W-SPRING（早稲田オープン・イノベーション・エコシステム挑戦的研究プログラム）」において、国際性を涵養するプログラムへの参加を必須とする等、産業界で幅広く活躍できる人材育成に取り組んでいる。
- また、「パワー・エネルギー・プロフェッショナル育成プログラム（PEP）」※では、企業との共同研究や海外の大学・研究所への派遣等を通じて、次世代電気・エネルギー・システムを担う人材育成に取り組んでいる。

※全国の国公私立13大学が連携する5年一貫の博士人材育成プログラム

早稲田大学「W-SPRING」が提供するキャリア育成コンテンツ

(1) キャリア開発・育成コンテンツ関連科目の修得（必須）

※採択時学年がD1=9単位相当、D2=6単位相当

- アントレプレナーシップおよびコミュニケーション・プレゼンテーション能力
- 社会課題の解決に資するデータサイエンス・情報科学の素養
- 実践的語学力

(2) 国際性を涵養するプログラムへの参加（以下のいずれか必須）

- 国際学会での研究発表
- 海外教員による研究指導
- 海外大学と連携した教育プログラムへの参加
- 海外の大学・研究機関等への研究派遣（→就職につながる）

(3) インターンシッププログラムへの参加（強く推奨）

- ジョブ型研究インターンシップの参加または、その他、個別インターンシップへの参加
- 民間企業等、学外機関の研究者との中長期共同研究の実施も本プログラム実施とみなす

早稲田オープン・イノベーション・エコシステム挑戦的研究プログラム（W-SPRING）

PEPにおける共同研究・海外派遣

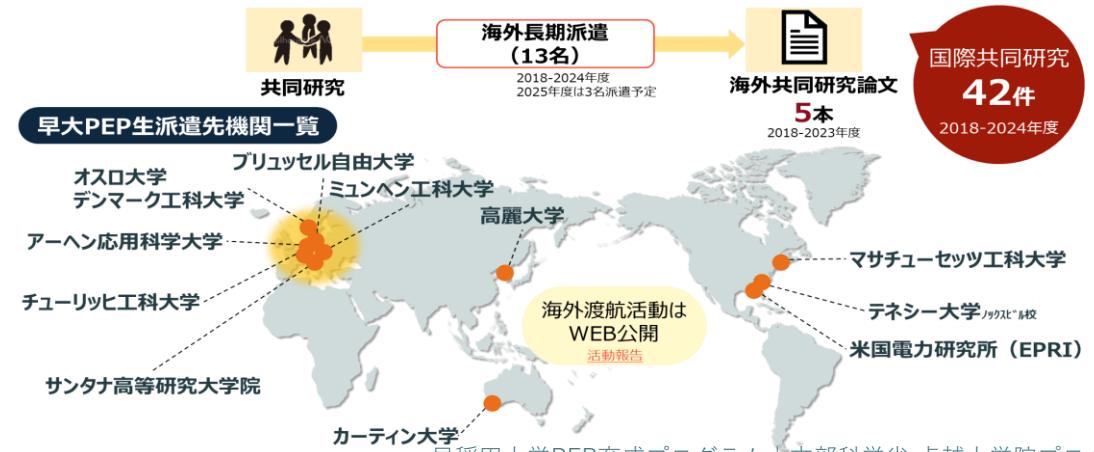


早稲田大学 2020年度修了 博士（工学）
電力系 村上晃平さん



EPRI(Electric Power Research Institute
(米国電力研究所))に勤務

共同研究ベースでの渡航（1か月以上）、論文掲載のスキームによる国際連携



- 名古屋市立大学では、大学院教育の質向上と研究力の強化、さらに博士人材の多様なキャリア支援を目指し2025年9月新たな支援体制を開設した。
- 学内の各部局に分散している大学院に関する支援機能を横断的に統合・強化。専門性の深化に加え、トランスマラブルスキルを持った博士人材を輩出できる仕組み作りを推進している。

名古屋市立大学「GRADcenter」大学院と大学院生を全学的に支援する体制整備

● 2025年9月新設



● 学長直下の組織として設置

● 計画とビジョン

action plan

- 文理融合・実践志向の教育
- 領域横断型プログラム導入
- 履修証明プログラムの充実
- 産学官共創フィールド教育
- 海外協定校との連携強化
- インターンシップの充実
- 院生コミュニティ構築
- 大学院教育研究にかかるFDSD
- TA・TF・RA制度の改善・充実
- 学内外の関係機関との連携等

positive effect

大学院進学率・充足率向上

研究の深化・論文数増加

社会課題解決への取組加速

留学生・外国人研究者の増加

トランスマラブルスキルの修得

vision

分野横断力
社会実装力

国際性

実証探求力を備えた
世界トップレベルの
マルチタレント博士
輩出

縦横に連動し強化する大学院改革と大学院生支援を目指す！

- 慶應義塾大学および名古屋市立大学は、科学技術振興機構（JST）が実施する次世代研究者挑戦的研究プログラム（SPRING）を活用した経済的支援に加え、大学独自の取り組みを通じて、博士課程学生の挑戦的な研究活動を支援している。

慶應義塾大学「未来のコモンセンスをつくる博士人材の育成」

● 事業の概要

事業統括 : 泰岡 顯治（理工学研究科・教授）

プロジェクト名称 : 未来のコモンセンスをつくる博士人材の育成

支援人数 : 274人（支援のための助成金として、794,600,000円が交付されている）

● 実施内容

(1) 経済的支援

生活費支援（年間220万円）と基礎研究費（年間30万円）を全員一律で支給し、さらに挑戦的な取組への追加研究費として最大100万円を支給

(2) キャリア開発・育成コンテンツ

博士学生が社会のリーダーとして活躍するために必要な能力を開発する多様なコンテンツを提供

(3) キャリアパス支援

社会との交流を通してキャリアパスを形成する場として、博士人材セミナーやインターンシップ等のプログラムを提供

名古屋市立大学 支援内容

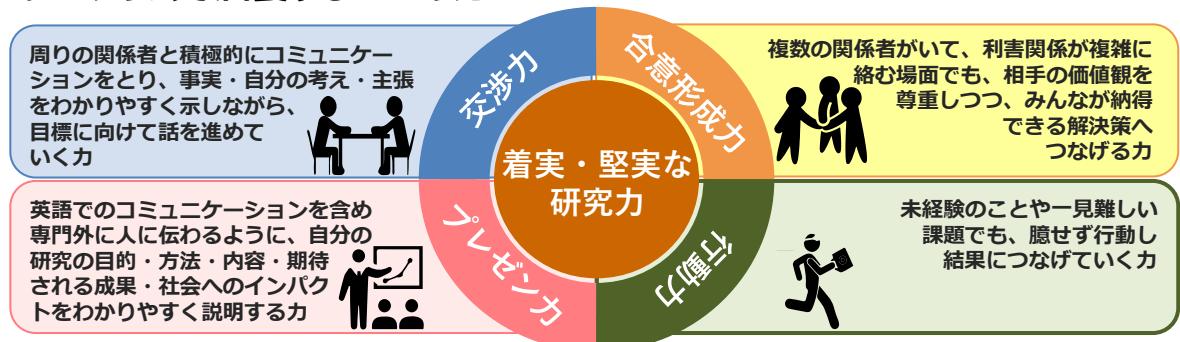
SPRINGによる支援のほか、目的積立金（R6～R11予算額：約3億8千万円）による大学独自支援に取り組んでいる

経済的支援

区分	研究奨励費 (生活費相当額)	研究費
SPRING	192万円／年（16万円／月）	50万円／年
大学独自支援	192万円／年（16万円／月）	50万円／年

※SPRINGの研究費は、要件により最大98万円まで加算する場合あり

プログラムで涵養する4つの力



- 筑波大学は、1989年東京キャンパスに、国内初の社会人を対象とした夜間開講の大学院を設置した。専門教育をさらに拡充・補強する場に加え、さらに高度の専門職の養成と研究の場として、最先端の7つのプログラムを通じて、社会課題に高度にかつ迅速に対応できる高度専門職業人材の育成を行っている。

人文社会ビジネス科学学術院

社会で活躍する大学教員を含む高度専門職業人材の養成

法学学位プログラム

(博士前期課程、博士後期課程)

企業や社会が直面する新たな類型の法的諸問題について総合的かつ高度な判断能力をもち適切な解決策を提示できる法学的専門能力の涵養を目指す

経営学学位プログラム

(博士前期課程、博士後期課程)

ビジネスの変革、技術の複雑化に伴う新たな経営課題について、高度な専門知識とデータ分析能力に基づく総合的な判断能力をもち、適切な解決策が提示できる能力の涵養を目指す

法曹専攻（専門職学位課程）

〔日本唯一の社会人向け法科大学院〕

先端的な法分野を十分に理解し、専門的な法知識を具体的な紛争解決に応用し、既存の考え方を批判し新たな問題を柔軟に解決できる能力の涵養を目指す

国際経営プロフェッショナル専攻

（専門職学位課程）

国際社会や文化の多様性を理解し、変化するビジネス環境に適合した適切な行動を導くことができる知識・技能・資質の育成・開発を目指す

人間総合科学学術院

カウンセリング学位プログラム

(博士前期課程)

カウンセリング科学学位プログラム

(博士後期課程)

ライフキャリアの視点から、各人生段階で遭遇する生涯発達的課題に関する高度な対人援助活動能力や、インクルーシブ社会における組織構築能力などの育成・開発を目指す

リハビリテーション科学学位プログラム

(博士前期課程、博士後期課程)

包括的リハビリテーション分野（特に、保健・医療・教育・労働・社会福祉）に関わる課題解決に焦点づけた研究型高度専門職業人を養成を目指す

スポーツウエルネス学学位プログラム

(博士前期課程、博士後期課程)

高度な研究・分析能力を養い、ウエルネス領域における課題解決能力として国内外における交渉力や高度な実践的マネジメント能力の涵養を目指す

- 名古屋市立大学では、他大学や企業と連携し、企業実務等の最先端を学生にわかりやすく教えることができる高度専門人材（進化型実務家教員）の養成を目的としたプログラム「TEEP（Training for Emerging Educators and Practitioners）」構築事業を実施している。

TEEP（進化型実務家教員養成プログラム）コース概要

- 特徴：**実務家教員の養成および活躍の場としてPBL（課題解決型学習）とIPE（多職種連携）を重視
- 工夫：**
 - (1) PBLの実践の場の構築**
未体系の実務領域（新学術領域）における共同研究や養成された実務家教員が実際に講義を持つ際のフィールド開拓の場としても活用
 - (2) 現実社会の課題は複合的であるため、多職種連携を前提にPBLのテーマは複数設定**

基本コース（実践例）

● 大学教育と進化型実務家教員

大学教育のあり方、現状と課題、教育方法・学習評価方法の基礎理解

● 教育・研究倫理

大学での教育・研究における倫理の理解

● 研究方法論

研究推進にあたっての基礎能力や他分野も含めた研究方法に関する基礎理解

● 研究指導論

事前指導を前提に指導教員のもとで論文指導の実践

● 大学教育実践演習および事前・事後指導

シラバス作成や模擬授業を通して教育力を修得

● 持続可能な社会構築論

ソーシャル・デザインを踏まえた実務家教員の能力とデータサイエンス活用の基礎力養成

● PBL（Project-Based Learning）実践演習および事前・事後指導

社会を変革する人材育成に必要なことの体験

専門コース

● 経営実務コース

● 減災・医療コース

● まちづくりコース

● 心理カウンセリングコース

● スポーツマネジメントコース

名古屋市立大学の強みを生かしたコースを開講