

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 2 6 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