

# 八大学工学系連合会 第5回公開シンポジウム

## 第2分科会報告「企業で働く博士OB/OG」

### 第2分科会

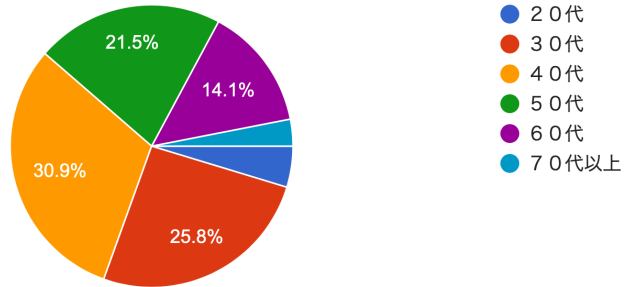
泉 典洋（北大），中村 孝（北大），服部 徹太郎（東北大），加藤 泰浩（東大），木内 豪（東工大），  
尾上 順（名大・主査），岸田 潔（京大），尾崎 雅則（阪大），中島 邦彦（九大）

2023年3月22日

# 博士号取得OB/OG（日本人554名）アンケート

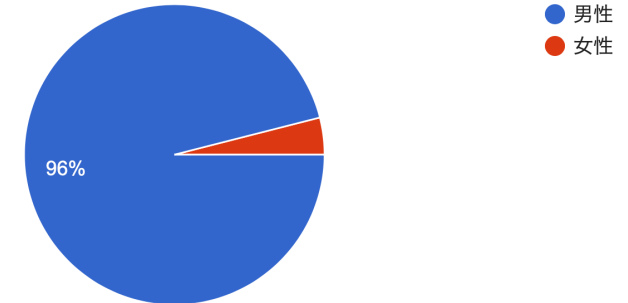
## 2. 年齢

554 件の回答



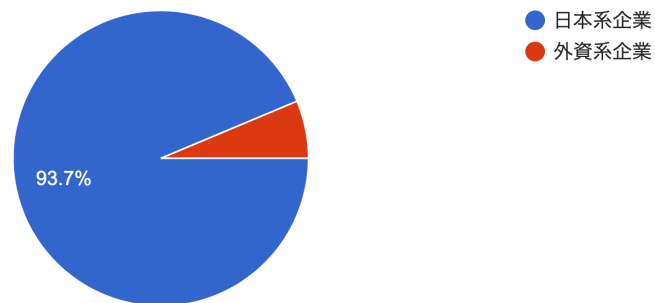
## 3. 性別

554 件の回答



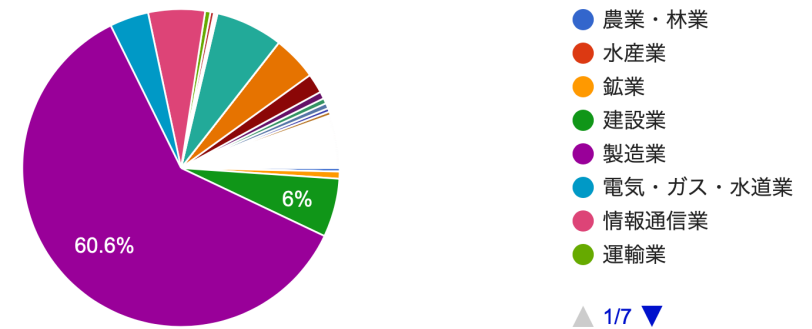
## 4. 所属企業の区別

554 件の回答



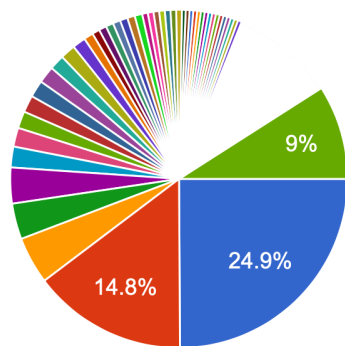
## 5. 所属企業の業種を選択してください

554 件の回答



### 6. 現在の役職を選択してください

554 件の回答

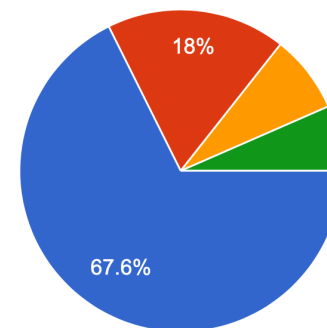


- 課長職
- 部長職
- 執行役
- 研究員
- 一般社員
- 役職なし
- 教授
- 事業部長

▲ 1/13 ▼

### 7. 転職履歴について回答ください

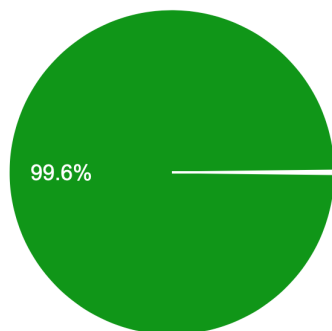
550 件の回答



- 0回
- 1回
- 2回
- 3回以上

### 8. 学位の種類を選択してください

554 件の回答

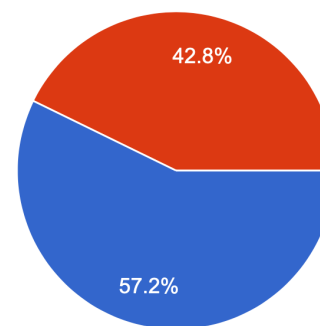


- 医学
- 薬学
- 理学
- 工学
- 法学
- 経済学
- 文学
- 社会学

▲ 1/2 ▼

### 9. 博士号取得時期を選択してください

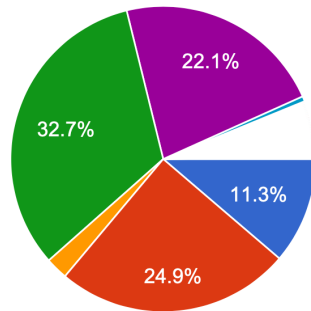
554 件の回答



- 就職前
- 就職後

## 10. 博士取得の動機

551 件の回答

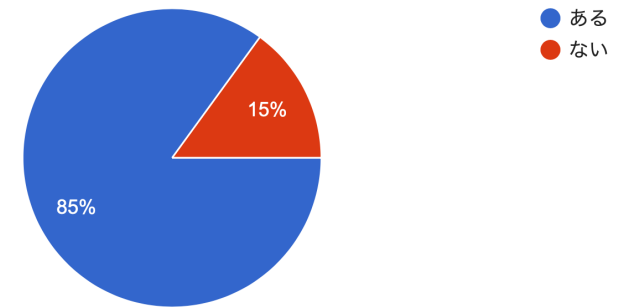


- 小さい頃からの目標
- 指導教員・上司からの勧め
- 研究室の先輩からの影響
- 研究が面白くなりさらに深めようと思...
- 自身のキャリアプラン達成に必要な...
- 希望の企業就職に必要な...
- 研究を深めたいという思いに加えて経...
- 思考力を鍛えて、自律的に動いて課題...

▲ 1/5 ▼

## 13\_1. 博士人材の必要性の有無についてどのように感じていますか

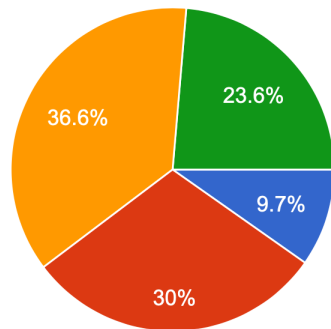
554 件の回答



- ある
- ない

## 11\_1. 博士号の学位を持っていること、あるいは...仕事のチャンス、他) に有意な差がありましたか

554 件の回答

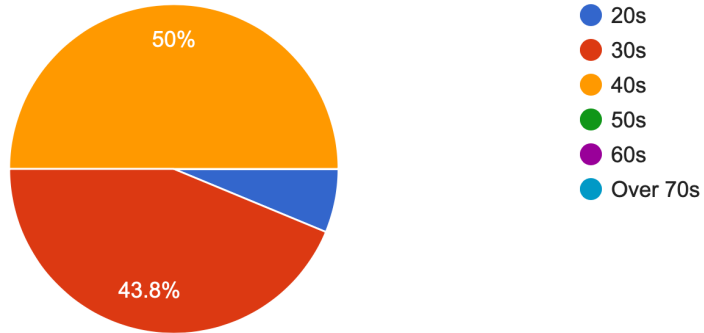


- 処遇・待遇に大きな差がある
- 処遇・待遇に有意な差がある
- 処遇・待遇にあまり差がない
- 処遇・待遇に差がない、あるいは差が...

## 2022年度 第二分科会 博士号取得OB/OG（留学生16名）アンケート

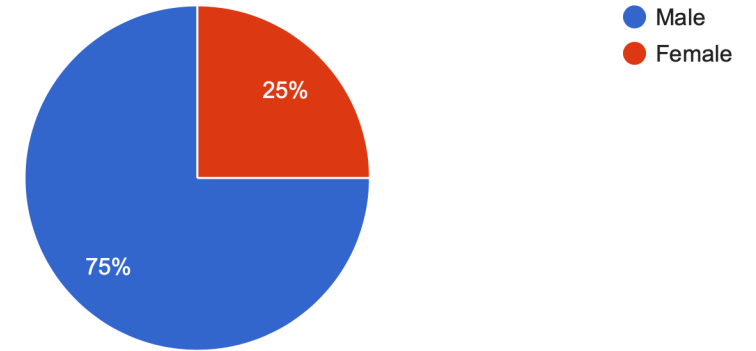
### 2. Age

16件の回答



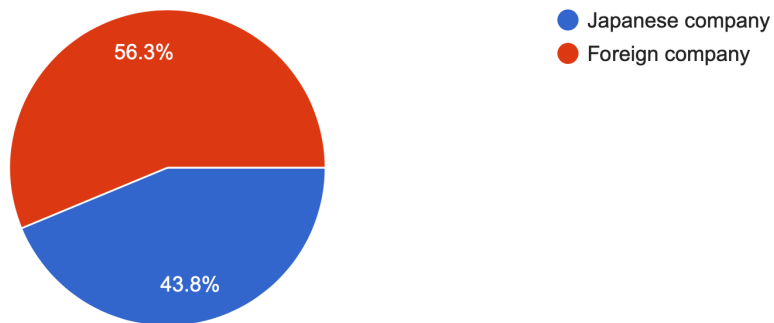
### 3. Gender

16件の回答



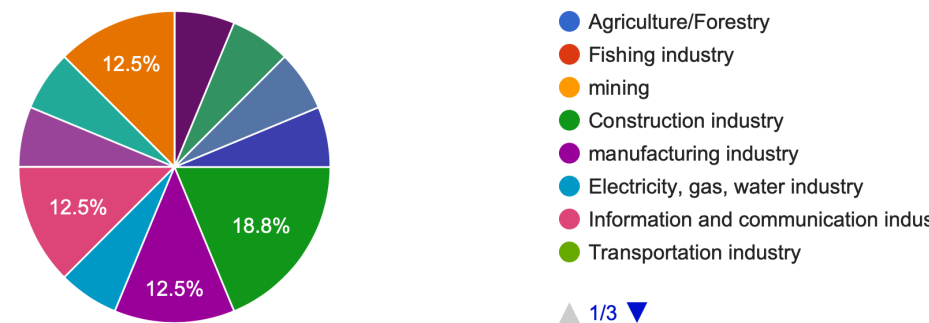
### 5. Distinguishing between affiliated companies

16件の回答



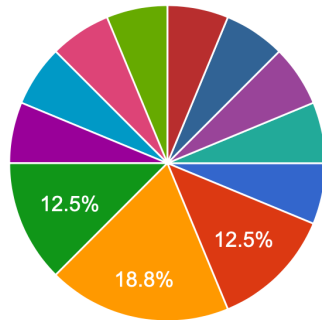
### 6. Please select your company's industry

16件の回答



### 7. Please select your current position

16 件の回答

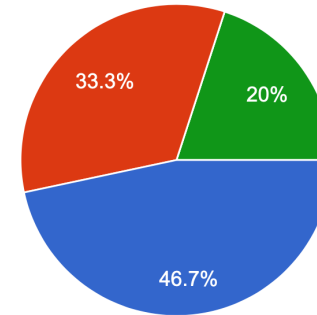


- Executive officer
- Division Manager
- Manager
- Section manager
- Professor
- Senior engineer
- Lecturer, Dr. Eng.
- R&D process engineer

▲ 1/2 ▼

### 8. Please answer your job change history

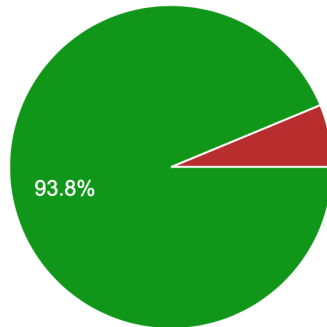
15 件の回答



- 0 times
- Once
- Twice
- 3 times or more

### 9. Please select a degree type

16 件の回答

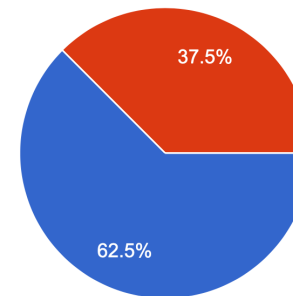


- Medicine
- Pharmacy
- Science
- Engineering
- Jurisprudence
- Economics
- Literature
- Sociology

▲ 1/2 ▼

### 10. Please select when you obtained your Ph.D

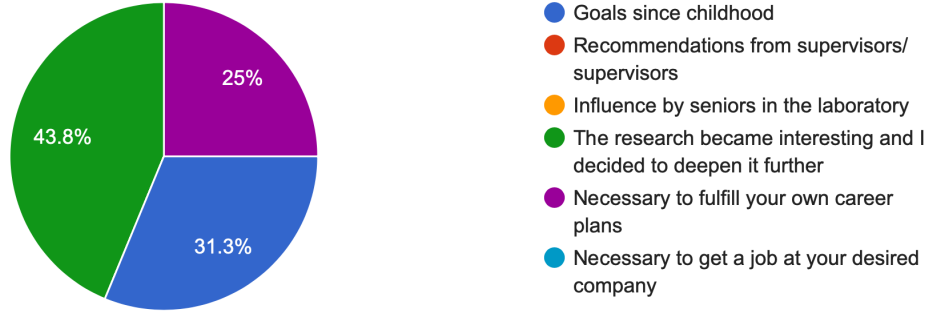
16 件の回答



- Before employment (at the end of the doctoral course)
- After employment

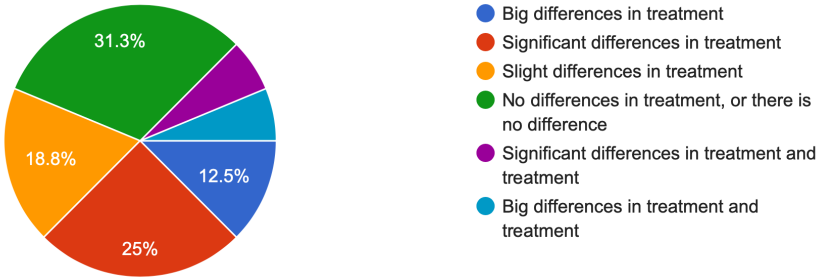
### 11. Motivation for Ph.D

16 件の回答



### 12\_1. Were there any significant differences in treatment (annual income, promotion, job opportunities, etc.) due to having a doctoral degree?

16 件の回答

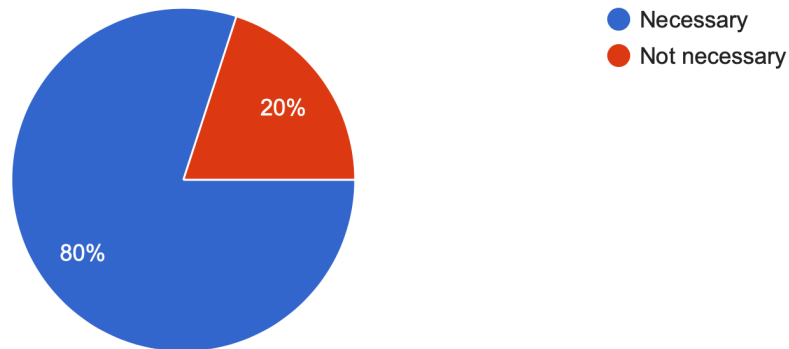


### 12-1. 具体的な事例

- Initial salary, promotion speed, responsibilities
- A doctoral degree means automatic promotion and access to different funding opportunities.
- There is a special respect for my Ph.d degree
- The treatment and promotion is not rely on your PhD in the company rule.
- I was made focal point of a large government project which is difficult to achieve at this age and requires prompt skilled decision making
- Since this is my first job, therefore, I have nothing in comparison
- Suitable for R&D jobs
- the company have the plan of "Future Leader Plan", require the docotor degree and graduate from top 100 universitis of the world
- I was offered a good treatmen in working business related to international business development, further training, etc.
- My job did not require a doctorate, so my degree felt more like a hobby
- higher start point
- Salary difference between a PhD holder and someone with Master degree wasn't much.
- Promotion & salary increment
- Respect
- No difference

## 14\_1. How do you feel about the need for doctoral human resources?

15 件の回答



### 14-1. 具体的な理由

Critical and logical thinking

Postgraduate training and higher educational background is necessary in my type of work (university/academe)

Boost up the confidence

Necessary for new technology development in the industry.

They can contribute to the efficient operation of an organization

The doctoral course is at least encourage us to have a better solving skill

Persistence, Research and study ability to solve the problem

PhD education definitely gives advanced knowledge in the field of study, but further good experience and skills which are very good for advance career such as the way of thinking, developing idea, evaluating problem and problem solving. On the otherhand, studying in an international students' community at the University gave good communication skills and working to work in/with diversify working environment. It is believed that these factors could make PhDs' better contribution to society.

Undergraduate training is enough for my job

except for research, there's no use in practice

Not really recognized in the Japanese working environment

Credibility when implementing new processes inside & outside company e.g in discussion with academic or regulatory bodies

Research knowledge

Sometimes doctor program bureaucracy can be difficult for non-Japanese speaking candidates



## まとめ

博士号取得者のOB/OG（日本人554名, 外国人16名）へのアンケート調査を実施した。

（1）日本人からの回答（主として30-60歳代）

- 94%弱の方が日本系企業に就職
- OGの占める割合は僅か4%
- 転職：3割強が転職経験（修士の場合との比較が今後必要）
- 学位取得時期：4割強が就職後取得（上司から勧め・自身のキャリアプラン）
- 処遇・待遇：4割弱に留まっている。
- 博士人材の必要性：85%が必要と回答

参考：企業アンケート65社（D25% M50% B25%）博士号必要**25%弱**→仕事内容に依存？

（2）留学生からの回答（主として30-40歳代）

- 過半数が外資系企業に就職
- OGの占める割合は25%
- 転職：過半数が転職経験
- 学位取得時期：4割弱が就職後取得
- 処遇・待遇：6割弱が優遇（外資系企業の割合を考慮すると、外資系では100%に近い可能性）。
- 博士人材の必要性：80%が必要と回答

## 補足

**Q11-1, Q13-1の回答に対する具体的な事例・理由**

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

## 11-1. 具体的な事例

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収が上がるにつれて、昇進の機会も増える

年収

**社会人博士取得後、専門性を活かせる会社に転職。給与は40%ほど向上した。**

企業を退職後独立してから、**社会的な価値**と有用だった。

博士号が採用時の要件となっていた

**部長昇格条件**

昇進時に必要な定量評価の点となる。ただし大きな影響はない。

社内は差がなく一律。対顧客での差はある

博士号の有無による違いが分かる職種に就いたことが無いため

**日系企業から外資系企業への転職の際に、博士号を持っていることを評価された**ように感じる。日系企業では、処遇、待遇に優位な差はないと感じた。

**海外大学への駐在、国内大学との共同研究の機会取得**

55歳の時に博士号を取得したので、処遇・待遇に差が出にくい状況である。

日本における処遇待遇はあまり差はないが、**シンガポールやアメリカで働く際に研究者としての扱いが博士号を持っていない人と比べてかなり違う。化学に対して信頼して**

**くれることが多く、研究の取り進めや費用面において優遇があると**感じている。

初任給が多いが、修士了の社会人4年目の給与と同等以下

専門性が求められる業務では、**学位取得者のほうが、業務を割り当てられる可能性**が高まる

大学が同期となる修士卒で入社したものに比べて**昇進が遅い**

**病院の技術員として勤務しているが、前例がなく昇進のための評価基準に該当しない点が多い。個人への能力評価が少な**

転職前の日系企業では全く差はなかったが、**外資では待遇に差がある**

より原理に近い業務が与えられる。

役職（部長、事業部長、執行役員）と博士号有無の相関はない。

修士卒と給料は変わらない

**昇進のスピード、しやすさに影響がある**と感じる

全社での扱いとして給与面では博士課程在学期間を入社していたとみなした年次相当で設定されているが、よりミクロな部署内での昇進に関してはそれほど考慮されないと感じる。

**昇格試験の時期が早い**

1社目では正社員採用を希望したが、ほぼ強制的に3年間の契約社員期間を設けられた。年収はそれを勘案して高めに設定されていたが、正社員登用年数が短くなるため退職

金計算では大きく不利であり、通算でメリットがあるとは思えなかった。

より専門性の高い、あるいは高難度な課題を任せられるチャンスを与えられた。

学位有無は特に考慮されない。あくまで自分の実力UPのため。

**博士課程期間を経歴として認定、給料の上昇**

在学中の経験が無ければ熱せなかった仕事が多数ある。会社制度として博士は最初の数年分は早く出できる。でもその後は博士だからと言う理由ではほとんど差が出ない。

具体的な優遇はない

入社後の成果のみが評価対象であり、博士号を持っていても全く差はない。

**年収・キャリアチャンス有**

**同期入社の中では、学位取得の方が昇級が早いと感じる**

初期処遇の違いはあったが、それ以降のキャリアには博士号の有無は関係ない

**アサインされた仕事内容が、クリエイティブだった**

**修士の3年分の昇給と同等**

## 13-1. 具体的な理由

解くべき課題について、体系的に整理し対策を施す体験と方策を會得することが大事と考えるため。なお、企業においては上記の経験を得る時間的余裕が少ないと考えるため、博士課程での体験が重要と考える。

海外ベンダーとの交渉時は明らかに効力有り。転職時にも明確にあり。社内昇進時には効果が無い場合もあるが、初対面で明らかに優遇されるとか、一目置かれる、必要があれば土日にも努力できることなど間接的には確実に評価されると感じている。また転職同様であるが、社内でも新しい仕事を始めるときには効果あり。

博士人材を受け入れている国立研究開発法人としては、ダイバシティに富んだ優秀な研究者が多く排出されることを期待する

科学技術立国を目指すなら、博士レベルの研究者が多数必要になる

受動的に"実行"を要求される修士までに対して、能動的に"発想"することが期待されるのが博士、そういった志向により世の活動が減衰せず、多様かつ成長的になるだろうから、また、そういった水準の提示になる。

研究職として必須であり、また深い思考能力を鍛錬する場として重要。

学びを真に求める社会人博士の関心を広げてもらえると思える教育になるかと思えます。

工業製品が多くの技術の組合せで成り立っていることに対し、広く深い知識は必須。

研究職に就く場合、任される研究の意義などを理解するのが修士などより早い

博士人材を上手く活用することにより、FANGなどの外資系企業ではイノベーションを牽引できているように見受けられるため。

組織に課題発見力を持つ人材が乏しい

日本では博士号の価値が認められているとは言えないが、海外の工学系分野で学位の有無の差は大きいため。

研究開発内容の高度化・深化が進み専門知識が要求されるため、大学との連携の中で幅広い知見が必要となるため

市場の大きな国外で活躍可能な専門性を修得するため。

技術の細分化・高度化が進んでいるので、より高い専門教育を受けた人材が必要とされる。また、企業エンジニアもワールドスタンダードは博士取得者なので、日本としてもそこを急いでキャッチアップする必要がある。

優秀な博士学生は、研究面のみならず仕事面においても非常に高い生産性を有している。アカデミックのみならず、企業でも貴重な人材である。

大半の博士は不要。自立して研究してきた人なら欲しいが、...

高い専門性だけでなく、一定の技術者スキル(研究遂行能力、文書作成能力、プレゼンスキルなど)を有しているため。

・「博士人材」という言葉 자체가、グローバル的にみると、死語というか、意味不明に近い。海外では、自立した研究職として、学位取得は必須に近い。処遇面でも学位取得者とそれ以外では大きな差がある。科学技術がより先鋭化し、グローバル競争が必然の現状において、専門性の高い人材の輩出は、国家レベルのタスクである。

現状、弊社で求められている技能としては学部レベルの知識である。

しかし、今後新技術の採用などでは博士レベルの専門知識と情報を処理する能力が必要と考える。

組織行動を重視する日本の大きな組織では昇給や賞金に反映しないことが多く残念ですが、課題設定する力というのはどの業種にも必要で、現在日本の力が低下しているのは、課題設定をし実行する力、仲間を取り込む力にかけているように思います。

現在のポジションは私の前例が無く、苦労することが多いですが、大義名分を心に掲げ、所属する組織にも社会にも貢献したいという思いは、結局上司に恵まれなくても、周囲の人が助けてくれて、良い社内環境構築をするきっかけとなります。

良くキープンを見つけることが大事と思いますが、学位を取得する学生には自分がパイオニアになっていく、次世代のリーダーとなることを前提の指導をして、それぞれがキープンになるべく高い志で研究して欲しいと思います。（ただし、学生の頃はそんな余裕がなく研究に没頭したのもいい思い出ですが、他分野の学生との交流や友達作りをもう少ししたかったですね）

学術会と産業界をつなぐ役割という点では重要。論理的思考ができる人材としても有用。

AIやロボティクス等の技術が発展し、未来予測が困難さを増す昨今において、答えのない問題を仮説として設定し、自らの専門性を活かして問題解決に取り組める人材がより社会で重要性を増している。博士号取得者は上記養育を満たすに人材候補となり得るため、博士人材は必要。

修士卒でもできないはないと思うが、自分の名前前で成果を世界に発信していく経験は、博士課程でしか得られなかったものと感じている。

原理に立ち返って検討する力を有するため。

総じて思考力に差があると考えられる。（ただし、処遇・待遇に差はない。）

高度な専門性をもった人材が必要であるため

物事を深く考え、自身の考えを明確に表現できるという博士課程で身につく能力は、分野問わず重要であり、若い年代でそれができるとするのは強みになると考えるため

待遇面ではよくない部分は多々あるが、業務の面では知識、ステータスが他社とのかわりの中で役立つことが大いにあると思う。

高い専門性があることで異なる専門分野への応用能力が高いと思うため。

博士号有無より、本人の特性のほうが重要。日本の企業では博士人材を活かす制度が整っていないと感じる

これからのAI社会においては社会経験も重要だが、より専門性の高い高度な課題解決力を有する人材が求められるため。

企業では伸ばせない専門性の深化のため

学位有無というよりは取る過程で個人の実力が上がるため。

専門知識を有する人材が必要である

専門性の高い仕事はそれに見合った力量の人でないと熟せない

博士取得に至るプロセスとして、修士課程では経験の出来ないものがある。より論理的な思考を求められることや、投稿論文の執筆を通して得られる経験など。ただし、就職前に博士課程に進む人には、人生経験の偏りが大きい人が多いように感じ、人物像として企業では活躍しにくいケースが多いと感じる。

日本ではメリットを感じたことはない。

幅広い知識、課題と解決方法の観点

大学が研究活動する上で必要、海外の企業人と会話する際のステータス、学生研究と社会人としての仕事の区切り

部下や後輩への指導力を有していることが多く、将来の管理職候補としての素養とみなされる。

11.2に記載の通り、博士号を取得していても優秀な人材はいるし、博士号の必要性は感じなかった。ただし、海外では名刺に"D ."と記載できると印象が異なったので、あってもよいが必要とは思わない

企業では新たな技術や製品のニーズが高く、深い知識と考察力がそれらには欠けられないため。

社内で博士卒の人が多い

修士のレベルが低下しているため

一定の研究能力を有する証明になる

物事や事象を多面的に見ることができるようになるから

民間企業と研究内容がマッチングすれば問題ないが、マッチングしなければ就職後に、業務と関連する内容で博士を取得した方が良い。

保有資格というよりも、博士学位取得を通じた専門的スキルの研鑽が組織の技術力向上に繋がる

研究活動のみならず様々な活動において外部からの反応が異なる。

大学の先生と対応に議論ができるため

建設土木業界は、博士号よりも技術士が優遇される

専門分野の知識

国力を上げるために日本の科学力向上は必須であるため

論文や技術報告書等の学術的な文章作製のスペシャリストとして、仮説の立案→文献の調査→試験計画立案→試験実施および検証の流れを遂行できる技術者として必要であると感じます。分野が多少異なっているも、博士課程で培った経験や研究の進め方は企業での研究所においても共通しているところも多く、即戦力としての活躍も期待できる。論文・学会発表なども積極的に行なう方が多い。

企業の技術開発・研究に有効な人材となっている。

博士人材という期待に対して、最近は期待にそぐわないケースが増えてます（中には飛びぬけて優秀な人材もいます）。テーマ立案能力だけでなく、課題解決力（遂行能力）に疑問を感じることも多いです。

専門職が必要

会社に入ってから専門性を高めようとしても難しいと感じるから

文献を徹底して調べ、メカニズムを深く扱うレベルでは提案できない、計算に基づいた解決策を打ち出して成果を上げられる。かつ新規性が高く、競争力のある手法を実行していける物事を突き詰める能力、特定の分野に特化することがこれからの社会により必要だと感じているから。

ある分野でいるんなアプローチを繰り返しながら深く研究した経験は企業において貴重な資産である。博士でできない仕事は企業において存在しない。博士は研究職を極める上で自ずと取得する資格に過ぎないと感じた。製造業では、高度な問題設定・解決の能力が要求される。高度な専門性が必要な領域の業務では博士卒相当以上の研究経験がある人材が望ましい。

研究開発におけるある分野のキーマンとして期待される

博士号を有するくらいの技術レベルや観察力・洞察力がないと対外的に通用しない。

博士号取得者は専門に固執し業務に向かないと見られるように思う

博士を取得する上で超えなければならないハードルは高くこれを超えたものは評価されるべきであり、その能力を生かせるポジションで能力を発揮できると考える。

技術系において、論理的な思考にて業務遂行に取り組むことが可能になる。

新分野を切り拓くには、深い専門性が必要。

技術的議論を深めるには、議論のトレーニングを積んでいることが必要。円滑に業務を進めるためには技術文書の書き方を身につけている必要がある。それらの基本的な能力を、博士人材は身につけており、業務の遂行と技術の発展に不可欠である

●企業側としての意見

①英語や学会発表経験、系統立てた研究など、スキルの修士より上なことが多いので、入社してほしい。給与とのバランスだと思うが、技術に投資するなら博士を採用するのを選択肢にしろと思う。

②大学との共同研究をする際に、知り合いの先生に頼める可能性がある（私はまだない）。私の場合、共同研究先の先生(初対面)と共通の知り合いの話などができて、共同研究が進めやすかった。大学とのコネを作るための博士採用も企業の戦略としてはアリだと思う。

③海外のメーカと会話するとき博士がないと相手にされない、と聞いたことがあるが、私の場合、博士号のおかげなのか、そのようなことはない。世界展開している企業としては博士を持っていてもよいと思う。

●博士取得者としての意見

専門分野が近い部署であれば学生時代の経験を活用できるので、深い考察をスピーディに出せることがある。実際、私も学生時代に身に着けた専門知識が生かせていると思う。研究をデザインする能力/深く掘り下げる能力は研究開発業務に必須であり、それを鍛えるのに博士課程は非常に有用

研究開発マネジメントにある程度有用

会社として技術部門を第一と考えており、それを担う人材として一つの指標としても有用と考えます。あわせて産学の人材交流の機会としても重要と考えます。競合との差別化のために専門性の高い人材の登用は有用と考えています。

技術的に正しい判断をしていく知識、姿勢は、企業の中でさらに必要と考えている

高度な専門性は、技術で国を保つために必要不可欠であるから

研究開発の結果が企業の競争力につながるから

専門分野の知能・技術が高いは博士人材に多いし、ジョブマッチングできれば非常に強力な武器になるため博士人材は必要。一方で待遇面を考慮した場合、大きなメリットはあまりない。

PDCAサイクルを回す下地や文章作成能力が鍛えられるため。

どんな分野でも、ある程度の問題解決能力を発揮してくれる。

変化の激しい時代において企業の競争力を確保するためには、高度な専門知識を有する博士人材を有効活用し、新たな技術開発を積極的に進めることが必要であると考える企業においても研究活動を行うのであれば、研究計画の策定、学術的な観点での考察、論文執筆の経験が業務上有益であるため。

研究開発部門に必要な能力を有するため。

企業ではなかなか評価されないのと、優秀な人（研究に向く人）は、大学に戻って教鞭を取っている。

物事を考える道筋、見方、分析方法、といった知識以外の経験が、技術者として適切な判断をくだすためには重要な資質を構築するものとなっていると思う。

仮説検証能力、論理的思考能力、データ分析能力、調査能力など、トレーニングを受けている場合が多く、研究や開発職でそれらを活かす機会が多くと考えるから。

資料顧客との対応では博士号所持が重視されることがある

海外の仕事の方、プロジェクトの進め方が定量的になる。

専門知識の質が変わるため

業務において答えのない問いに仮説を持って取り組み道を開いていくことが求められるため。

研究開発において、高度に技術に精通した人材が必要であるから。

開発を牽引するため、社内外の顔役が必要であるため。

日本は資源がない国です。戦後の荒廃から現在の豊かな国まで復興できたのは材料やエネルギーを輸入し、それに生産技術力により高品質の製品を安く、多量に生産し、輸出することにより外貨を稼いで今に至っています。エネルギーが乏しく、これからも人口減少が進む日本が食べていくには、

優れた製品を開発し、生産していく高度な人材を輩出して行くことが必須となるからです。

日本の発展のために専門知識を深く理解し活用できる人材がもっと必要

学位を取ることで専門性が強化されることはもちろん、取得までのプロセスが人間を成長させるように思うため

研究職においては修士課程までの知識・見識は不足している部分が多いと感じる。