

女性理工系人材と 博士人材への期待

2025年3月28日

一般社団法人 日本経済団体連合会
常務理事 長谷川 知子



I. 経団連「博士人材と女性理工系人材の 育成・活躍に向けた提言」(2024年2月)(抄)



1. 博士人材の育成・活躍を推進する意義

(1) 博士人材等の育成・獲得・活用が積極的に進められている諸外国

【諸外国】

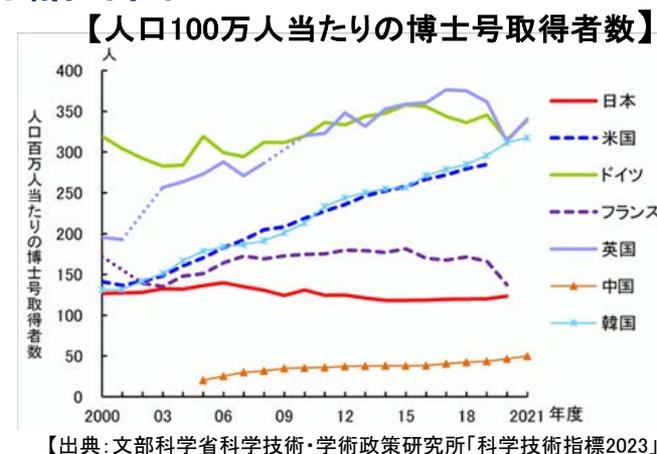
- 博士号取得者数が増加傾向
- 博士人材が研究開発以外のビジネスでも活躍
- 産学官の連携による取り組みの強化

(例) 中国では、国が重点分野を定めて「専門型博士」を育成

【日本】

- ◇ 博士号取得者数は低水準かつ横ばいで推移
- ◇ 博士人材の一定数が民間企業への就職を希望しているが、一部の業界を除き、多くの企業は積極的に採用せず

⇒ 将来の国際競争力を見据えた場合、諸外国に劣後する懸念



(2) 資源の乏しい日本は「先端技術立国」「無形資産立国」を目指すべき

【先端技術立国】

先端技術を開発・社会実装し、社会課題の解決や新たな価値の創出を実現

【無形資産立国】

生涯にわたる「仕事と学びの好循環」を実現するなど、人財力を強化

少子化・人口減少の進行が著しいわが国において、
高度専門人材の育成・活躍は、質・量の両面で、重要性が増していく

(3) 高い専門性に加えて、高度な総合知や汎用的能力等を有する人材の重要性

- ◆ 国際競争力の維持・強化に向けて、博士人材は、高度専門人材の重要な一翼を担う人材として、期待
- ◆ 高度かつ社会ニーズに合った大学院教育を通じて、専攻分野の専門性に加えて、高い水準の総合知や汎用的能力を身に付けた人材(T型人材)は、企業内での活躍領域が拡大。高い汎用的能力は企業で活躍する上で大きな強みとなり、企業ニーズともマッチ

(4) 大学発スタートアップの成長にとっても、博士人材の育成は不可欠

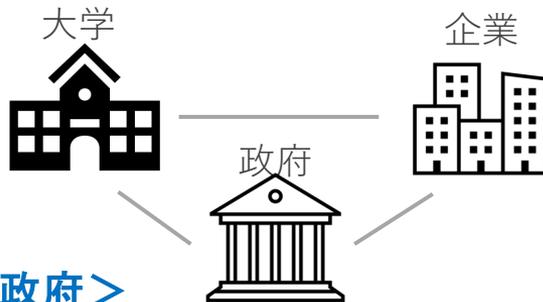
＜博士人材の育成・活躍に向けて目指す姿＞

高い水準の専門性・総合知・汎用的能力を有する博士人材の育成・活躍を推進

－産学官がそれぞれの役割を果たしつつ、連携・協働して取り組む必要－

＜大学＞

- ・仕事という出口を見据え、社会ニーズに合った大学院教育改革を推進（高い水準の専門性・総合知・汎用的能力を有する博士人材を育成）



＜企業＞

- ・大学院教育改革の進展を理解
- ・働き手の多様性と専門性を高める取り組みの一環として、オンリーワンの成果を出せる博士人材の育成・活躍を推進

＜政府＞

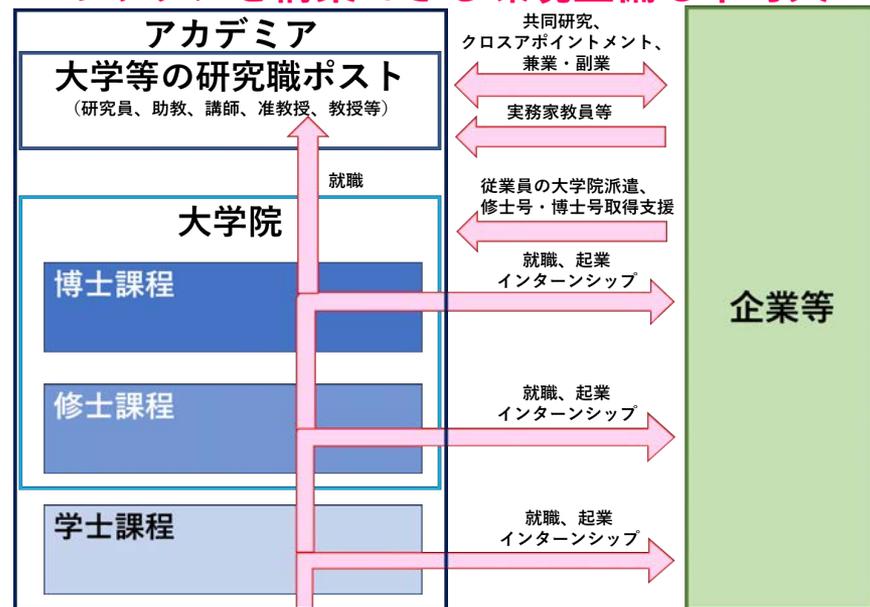
- ・産学が連携して取り組む大学院教育改革を支援
- ・博士課程学生に対する経済的支援等

＜企業が博士人材に求める能力・資質（例）＞

企業が博士人材に求める学術・能力・資質（学士・修士よりも高い水準を期待）

企業が博士人材に求める学術・能力・資質（学士・修士よりも高い水準を期待）	
学術面	①研究分野における高度な専門性 ・企業の事業分野との親和性の高い研究分野であると評価されやすい。 ②総合知 ・人文・社会科学と自然科学の融合による「総合知」の活用を通じて、新たな価値を創出し、社会課題の解決に取り組むことが重要。
能力面 （「汎用的能力」）	①課題設定・解決能力、探究力 ②調査分析能力、情報活用能力、データ分析能力 ③研究遂行能力 ④論理的・批判的思考力 ⑤コミュニケーション能力 ⑥プロジェクト管理能力
資質面	①主体性 ②実行力 ③チームワーク、リーダーシップ、協調性 ④物事をやり抜こうとする強い精神力（GRIT） ⑤柔軟性・変化対応力 ⑥メタ認知能力

ビジネスとアカデミアを行き来する キャリアを構築できる環境整備も不可欠



2. 日本企業の現況 : 経団連「博士人材と女性理工系人材の育成・活躍に関するアンケート結果」(2024年2月)

《博士人材の雇用・採用状況》

■博士号を取得している従業員は1.2万人(全回答企業従業員総数の1%未満)。理系博士が圧倒的多数。

業種により大きく異なる傾向(製造業、特に医薬品、化学等で多く雇用)

■2022年度の採用において、博士人材は大卒者以上採用者の3%。

業種により大きく異なる傾向(医薬品・化学等の製造業で多い傾向)

■理系博士の採用選考基準(博士人材に求める人材像)として、専攻分野における専門性以外に、重視することは、「課題設定・解決能力、探究力」「研究遂行能力」「調査分析能力、情報活用能力、データ分析力」「主体性」の順に多い

■今後、理系博士人材の活躍を期待する配属先は、「研究・開発系」「数理・データサイエンス・AI系」「IT、システムエンジニアリング・プログラミング系」「経営企画・経営戦略系」の順に多い

■博士人材採用にあたり、インターンシップを実施している企業は50%

■理系博士人材のキャリアパスを発信している企業は限定的(13%)

■今後5年程度先を見通して、理系博士を増やす意向の企業は約2割

⇒博士人材の採用意欲は必ずしも高くなく、業種や配属先が限定的。高度な汎用的能力や多様なキャリアパスの重要性への認識が必

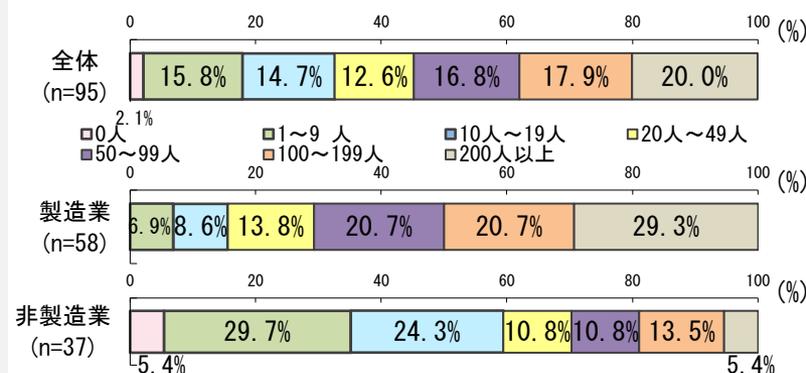
要

《従業員の修士号・博士号取得支援》

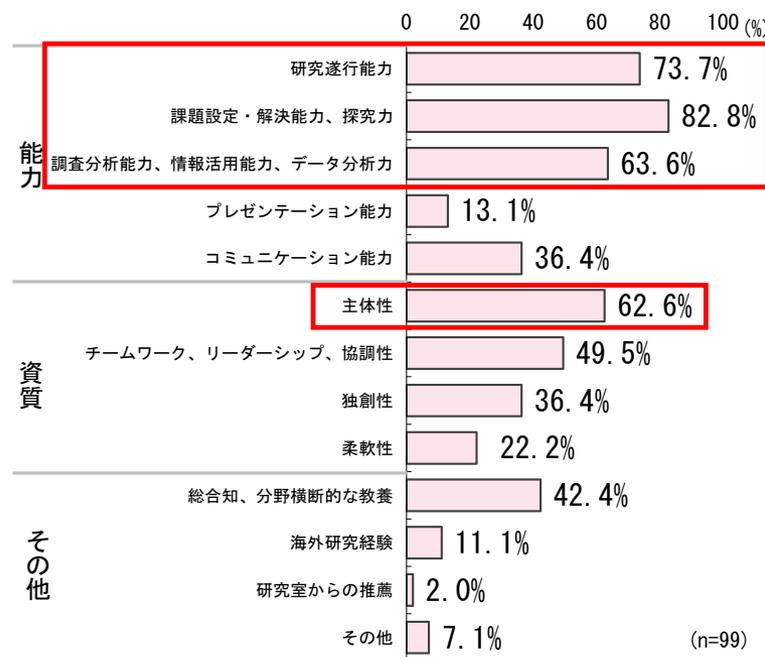
■従業員に大学院進学や学位の取得を促す社内制度は、文理・学位にかかわらず、3~4割の企業で設置済

■具体的には、経済的支援や有給による大学院への派遣が多く、休業・休暇制度など時間的な支援は3割弱

【理系博士従業員数】



【理系博士人材の採用選考基準として、専攻分野の専門性以外に重視すること】 (最大5つまで複数回答)



3. 博士人材の育成・活躍に向けた具体的施策 (1) 企業ならびに産学連携による取り組み

■ 企業は、〔A〕自社が求める人材像に合った博士人材の採用、〔B〕従業員による修士号・博士号の取得促進に取り組むべき

■ ジョブ型雇用や経験者採用が増加している今、高度専門人材たる博士人材が企業で活躍する好機

1 求める人材像の明確化

- 高い専門性に加え高度な汎用的能力を持った博士人材の採用は検討に値。自社が求める人材像の資質・能力・スキル・コンピテンシー等を募集要項等に記載

2 多様なキャリアパスの提示、企業とアカデミアを行き来する環境整備の推進

- 博士人材の多様なキャリアパスを対外的に発信
- 博士人材がアカデミアと企業を行き来する環境を整備（共同研究の推進、ジョブ型採用・雇用の拡大、クロスアポイントメント制度や兼業・副業の活用促進等）

3 採用におけるインターンシップの充実と通年採用の推進

- 「ジョブ型研究インターンシップ」への積極的な参加等
- 博士・修士課程学生に対する通年採用の推進

4 適切な処遇

- 能力の発揮や成果・業績に応じた適切な処遇が基本だが、博士人材の能力・素質に基づく魅力的な処遇を工夫
- ジョブ型雇用は博士人材を雇用する上で有効な選択肢

5 従業員の大学院進学への促進・支援

- 企業は、学費・奨学金支給、有給による大学院派遣とあわせて、労働時間の柔軟化、休業・休暇制度の導入により、従業員の大学院進学を支援

6 文系博士・修士の活用

- 大学院教育改革を通じて、文系院生の高い汎用的能力等が示され、採用する企業が徐々に増えることを期待

3. 博士人材の育成・活躍に向けた具体的施策 (2)大学・政府に求める取り組み

■大学・政府等は、(1)産学連携による取り組みとともに、以下の施策に積極的に取り組む必要

1 大学院教育改革の推進とその実績に関わる周知

- 社会が求める大学院教育改革の推進
(総合知や汎用的能力・コンピテンシーの修得。産業界と連携の下、社会課題の解決に重きを置いたプロジェクトの実践、起業家教育等)
- 大学院で培われる高度な汎用的能力を広く社会にアピール

2 博士課程学生に対する経済的支援

- 優秀な博士課程学生に対する経済的支援の拡大。とりわけ1人当たりの支援の拡大

3 ジョブ型研究インターンシップの推進・普及

- 「ジョブ型研究インターンシップ」の認知度向上
- 大学側におけるより一層の理解と協力
- 「ジョブ型研究インターンシップ」への参加を大学院の修了要件とする等の改善

4 クロスアポイントメント制度の活用拡大

- 制度の改善(複数機関における給与・社会保険の調整の容易化等)を図りつつ、クロスアポイントメント制度の活用を促進

5 博士人材に対する起業等の促進

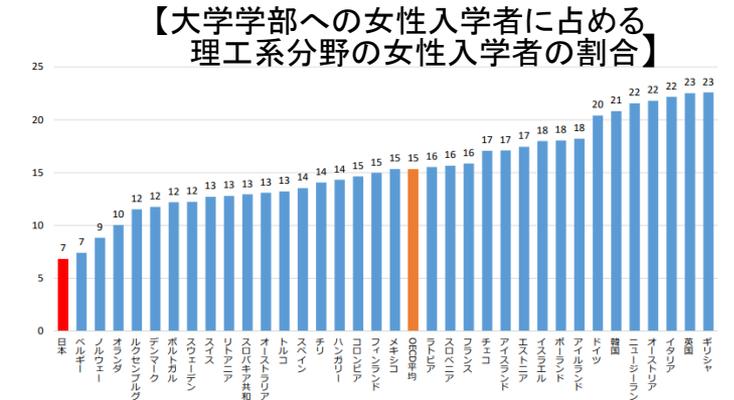
- 大学発スタートアップの創出から出口戦略まで見据えた起業家教育の拡充
- 大学のスタートアップ支援組織の体制強化

4. 女性理工系人材の育成・活躍 1. 問題の所在、2. 日本企業の方針

■ イノベーションを起こす人材が必要とされる昨今、
**多様な人材の活躍推進の観点から、
 女性理工系人材の育成・活躍も重要課題**

■ 諸外国と比べ理工系を専攻する女性の少なさは
 わが国の持続的な発展にとって深刻な課題

⇒ **女性理工系人材の裾野拡大を急ぐべき**



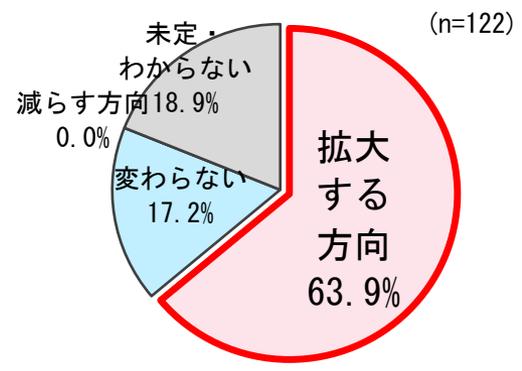
注: OECD.stat「New entrants by field」に基づき内閣官房教育未来創造会議担当室作成
 【出典: 教育未来創造会議「我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について(第一次提言)参考資料」(2022年5月)】

＜経団連 博士人材・理工系女性人材の育成・活躍に関するアンケート結果(2024年2月)＞

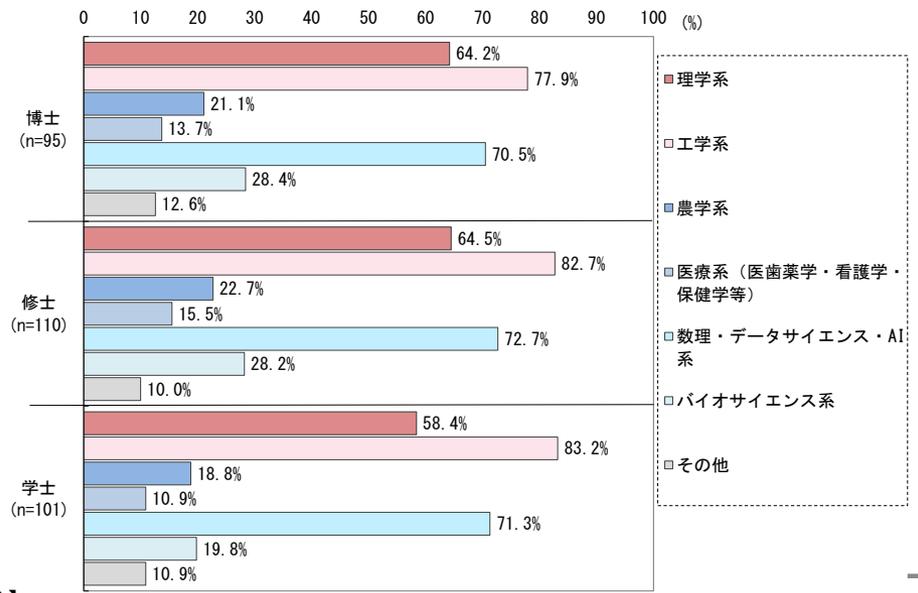
■ 今後5年程度先を見通した**理工系女性の採用意欲は高い**

■ 積極的に採用したい専攻分野は、**工学系、数理・データサイエンス・AI系、理学系**

【今後5年程度先を見通した、
 理工系女性従業員の採用方針】



【特に積極的に採用したい理工系女性の専攻分野】



【出典: 経団連「博士人材と女性理工系人材の育成・活躍に関するアンケート結果」(2024年2月)】

5. 女性理工系人材の育成・活躍に向けた具体的施策

※〔 〕内は主として取り組む主体

1 ロールモデルの一層の周知、
キャリア教育の充実

- 理工系女性の多様なロールモデルの発信〔産〕
- 様々な教育・人材育成活動の推進〔産〕
（キャリア形成支援活動、出前授業、交流会等）
- 初等中等教育段階から、理工系人材のキャリア観を醸成〔産学〕

2 理工系分野の職場体験の拡大

- 学校教育の一環として、理工系分野の職場体験の機会を充実〔産学官〕

3 学校等におけるSTEAM教育や
理工系教育の改善・充実

- 理工系分野の魅力がわかる授業や体験学習の展開
（小中学校から大学等と連携した実験等、理系科目の教え方の工夫等）〔学〕
- STEAM教育の質向上や指導体制の整備〔産学官〕

4 教員・保護者向けの取り組み

- 女子生徒の進路選択に大きな影響を与える保護者・教員に対し、理工系分野への進路について理解促進〔産学官〕

5 ジェンダー平等意識の醸成

- 職場やメディア、保護者を含め、理工系に対するジェンダーイメージを払拭し、社会全体のジェンダー平等意識を醸成〔産学官〕

Ⅱ. 経団連「博士人材と女性理工系人材の 育成・活躍に関するアンケート調査結果」

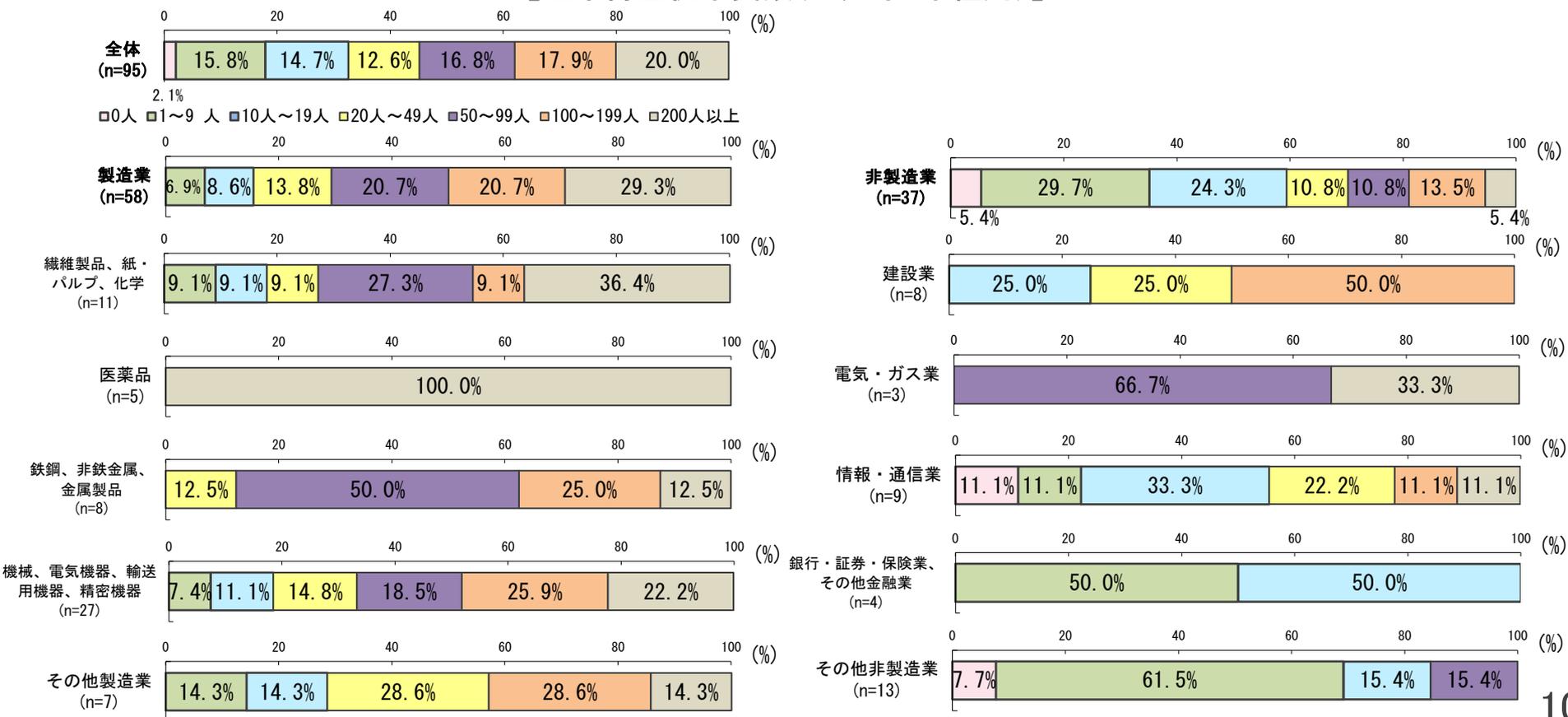
(2024年2月)(抄)



1. 博士人材の雇用状況(ストック)[理系博士従業員数(全産業・業種別)]

- 各社における理系博士従業員数を見ると、全産業では、200人以上雇用している企業が20%いる一方、49人以下の企業は45%。
- 業種別に見ると、200人以上雇用している企業の割合が高い業種は、「医薬品」100%（5社）、「繊維製品、紙・パルプ、化学」36%（4社）、「機械、電気機器、輸送用機器、精密機器」22%（6社）。一方、49人以下雇用している企業の割合が多い業種は、「銀行・証券・保険業、その他金融業」100%、「その他非製造業」85%、「その他製造業」57%、「建設業」50%。
- ◆ **理系博士従業員数は、業種・企業によってかなりの差。概して、医薬品や化学、機械・機器等の製造業で多く、非製造業で少ない傾向。**

【理系博士従業員数(全産業・業種別)】



2. 博士人材のクロスアポイントメント制度の活用状況

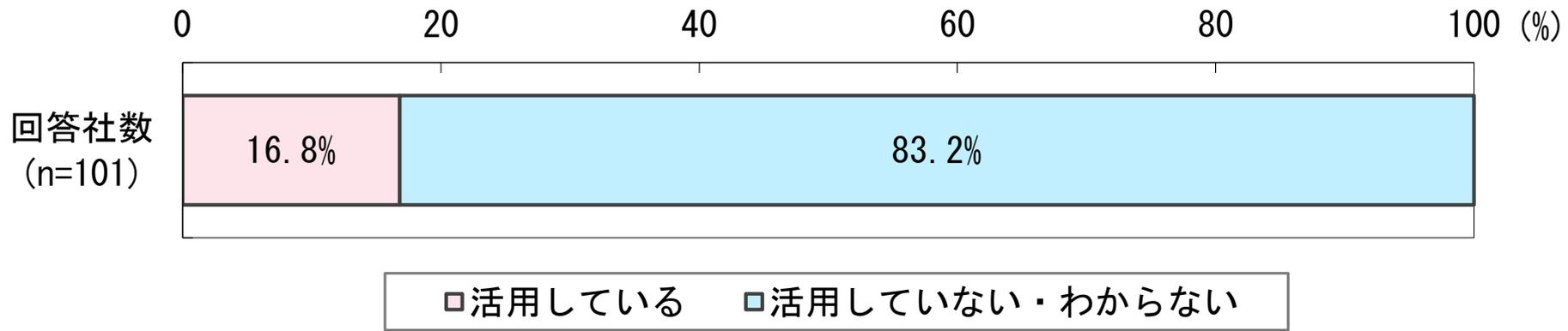
■ 大学とのクロスアポイントメント制度を活用している企業の割合は17%(17社)。

※クロスアポイントメント制度とは、研究者が大学、公的研究機関、企業の中で、二つ以上の機関に雇用されつつ、一定のエフォート管理の下で、それぞれの機関における役割に応じて研究・開発及び教育に従事することを可能にする制度。

(出典：経済産業省HP「クロスアポイントメント制度について」)

- 利点として、産学の人脈の拡大、企業とアカデミアの相互の視点からユニークなテーマ設定と成果の創出が期待、大学教育のモチベーション向上（企業ニーズに合った研究の実施、報酬面等のインセンティブ等）など
- 課題として、制度の理解不足、契約手続の煩雑さ（労務管理、社会保険、報酬の差の扱い、成果の切り分け、知的財産の整理の難しさ）など。

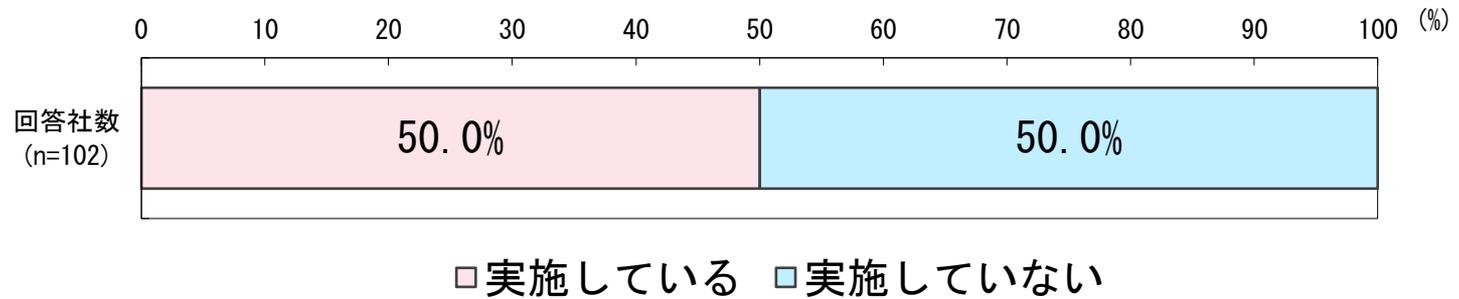
【博士人材のクロスアポイントメント制度の活用状況】



3-1. 博士人材の採用〔インターンシップ実施状況〕

■ 博士人材の採用にあたって、インターンシップを実施している企業は50%(各51社)。

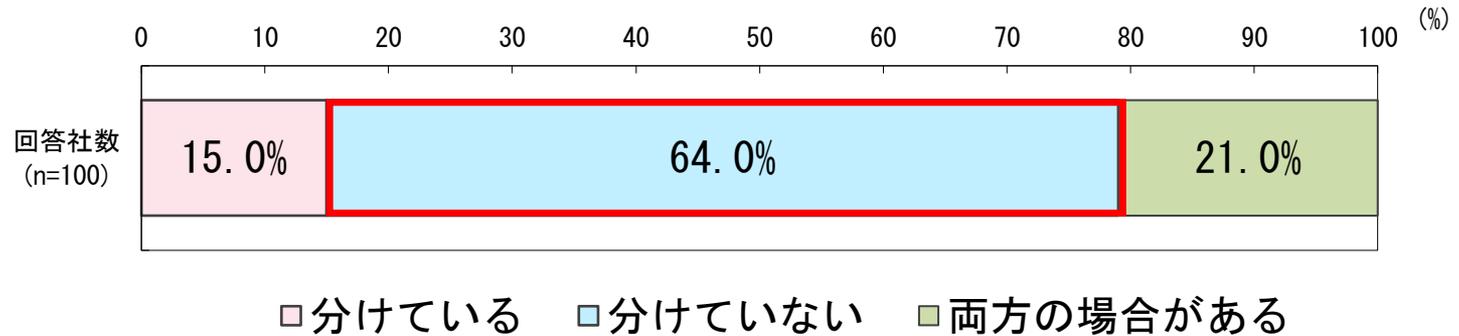
【博士人材の採用におけるインターンシップ実施状況】



3-2. 博士人材の採用〔採用区分〕

■ 博士人材の採用にあたって、学士や修士と「分けず」に採用している企業が64%(64社)と最も多い。「分けて」採用を行っている企業は15%(15社)であり、「両方の場合がある」企業は21%(21社)。

■ 博士人材を他と分けて採用している企業の業種は、「医薬品」、「機械、電気機器、輸送用機器、精密機器」など。



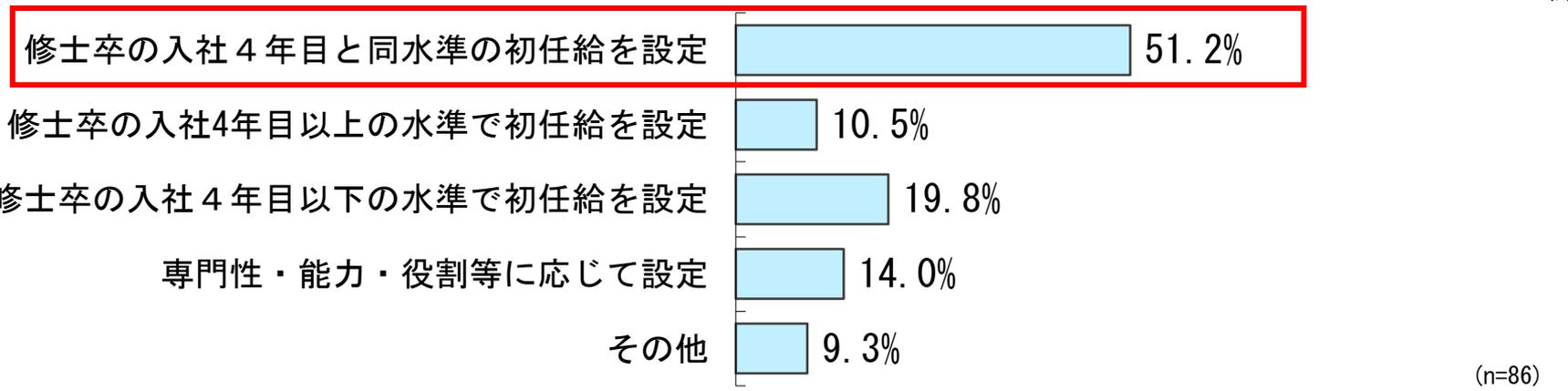
4. 博士人材の処遇 [賃金体系、初任給]

- 博士人材の賃金体系について、「学士・修士・博士共通の賃金体系」が85% (86社)で最も多い。博士固有の賃金体系を有している企業は11%(11社)。**総じて、学位で差別化するのではなく、ジョブや専門性・能力等に応じて処遇している傾向。**
- 「学士・修士・博士共通の賃金体系」としている企業に対して、博士人材の初任給を聞いたところ、「修士卒の入社4年目と同水準の初任給を設定」している企業が最も多く、51% (44社)。修士卒の入社4年以下の水準で設定している企業が20% (17社)、4年目以上の水準で設定している企業が11% (9社)。
- 「その他」として、職務主義・市場主義のコンセプトに基づいた制度設計や、専門能力への手当支給が挙げられている。

【賃金体系】(複数回答)



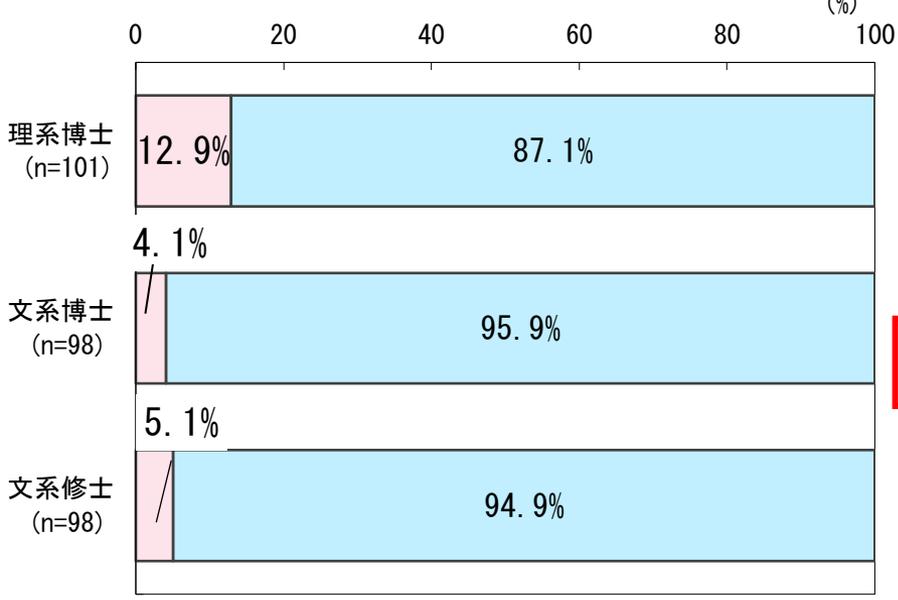
【「学士・修士・博士共通の賃金体系」と回答した場合の博士人材の初任給】(複数回答)



5. 博士人材等の入社後のキャリアパス [対外発信、今後の方向性]

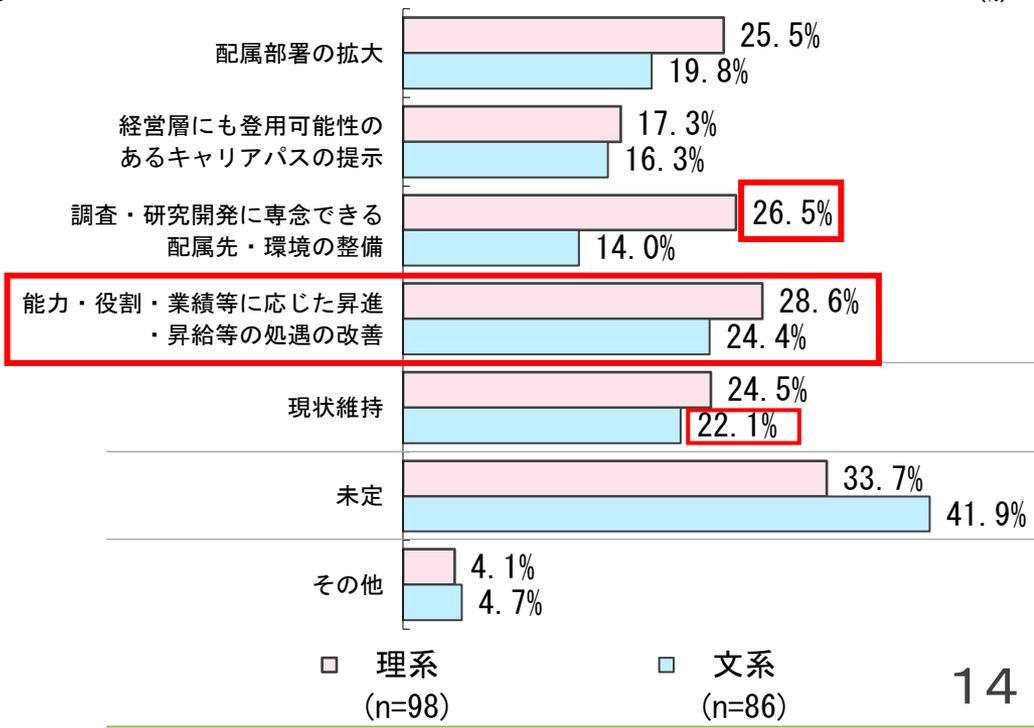
- 博士人材・修士人材が選択可能なキャリアパスについて、過去2～3年程度の間で対外的に発信しているか聞いたところ、理系博士では13%（13社）が対外的に発信。文系博士では4%（4社）、文系修士で5%（5社）。いずれも「発信していない・わからない」が大宗を占める。
- 今後5年程度先を見通した、博士人材が選択可能なキャリアパスの方向性について、未定企業が3～4割あるものの、理系博士は、「能力・役割・業績等に応じた昇進・昇給等の処遇の改善」29%（28社）、「調査・研究開発に専念できる配属先・環境の整備」27%（26社）、「配属部署の拡大」26%（25社）の順に多い。文系博士は、「能力・役割・業績等に応じた昇進・昇給等の処遇の改善」25%（21社）、「現状維持」22%（19社）、「配属部署の拡大」20%（17社）の順に多い。
- 博士人材の活躍を推進するためには、キャリアパスの方向性を示すとともに、対外的にも発信していくことが求められる。

【キャリアパスの対外的発信の有無】



□ 発信している □ 発信していない・わからない

【今後5年程度先を見通した、博士人材が選択可能なキャリアパスの方向性】(複数回答)

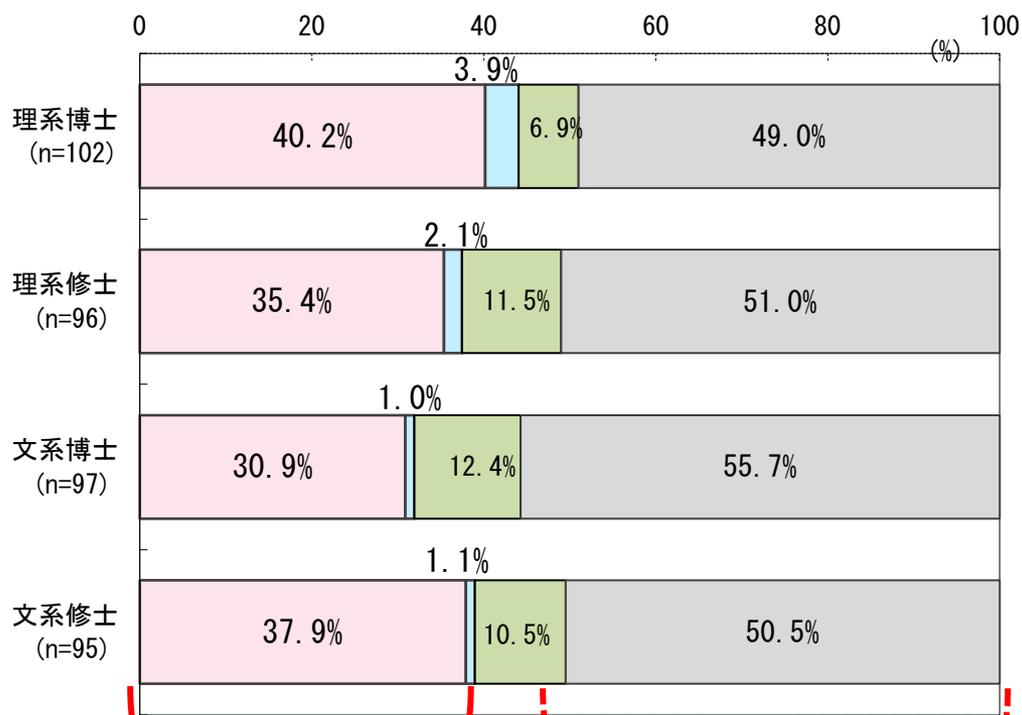


□ 理系 (n=98) □ 文系 (n=86)

6. 従業員の博士号・修士号取得促進〔社内制度の設置・検討〕

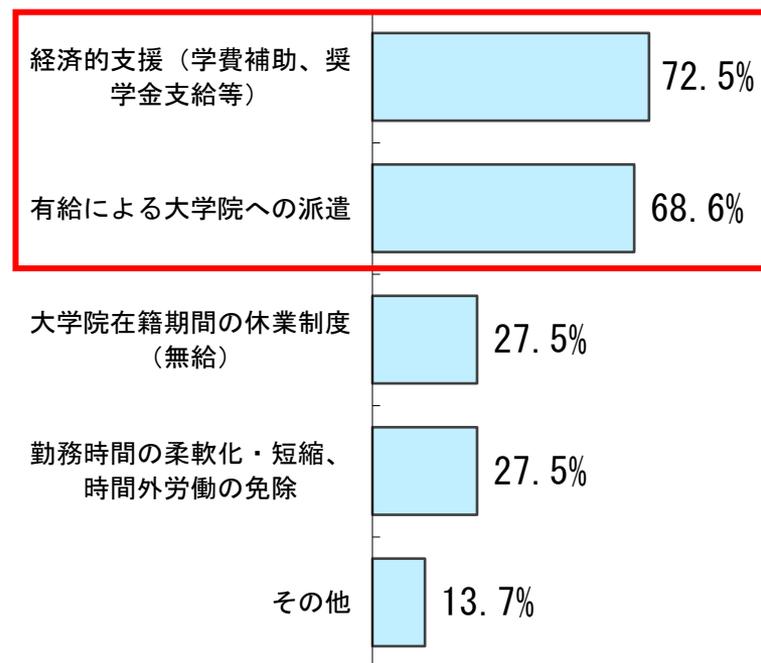
- 従業員に大学院進学や学位の取得を促すため「社内制度を設置済み」の企業は、文理・学位にかかわらず、3～4割。「現在はなく、今後も未定」の企業が約半数。
- 「制度を設置済み」と回答した企業が具体的に設けている制度について、「経済的支援」73%(37社)、「有給による大学院への派遣」69%(35社)の順に多いなど、経済的な支援が多い傾向。他方、時間的な支援は3割弱と低調。

【大学院進学や学位の取得を促す社内制度】



- 制度を設置済み
- 現在は無いが、検討中・設置予定
- 現在は無く、今後も設置予定はない
- 現在は無く、今後も未定

【「制度を設置済み」と回答した企業が具体的に設けている制度】(複数回答)



(n=51)

7. 理工系女性のロールモデルの発信、教育・人材育成面の取り組み

- キャリア教育や採用活用の観点から、理工系女性のロールモデルについて、過去2～3年程度の間で様々な媒体で「発信している」企業は60%（73社）。
- 理工系分野で活躍する女性の増加に向けて実施している教育・人材育成面の取り組みとして、「インターンシップをはじめとしたキャリア形成支援活動の実施」76%（85社）、「女性理工系従業員のロールモデル・キャリアパスの明示」58%（63社）、「理工系分野の魅力がわかるような実験教室・出前授業・施設見学等の開催」52%（57社）の順に多い。

【理工系女性のロールモデルの発信】



【理工系分野で活躍する女性の増加に向けた、教育・人材育成面の取り組み】(複数実施している場合を含む)

- インターンシップをはじめとしたキャリア形成支援活動の実施 (n=112)
- 女性理工系従業員のロールモデル・キャリアパスの明示 (n=109)
- 理工系分野の魅力がわかるような実験教室・出前授業・施設見学等の開催 (n=109)

- 女性理工系従業員と女性の小中高生・大学生及び保護者との交流会の開催 (n=109)
- 学校・大学における理工系分野の学習(STEAM教育等)への協力 (n=106)
- その他 (n=26)



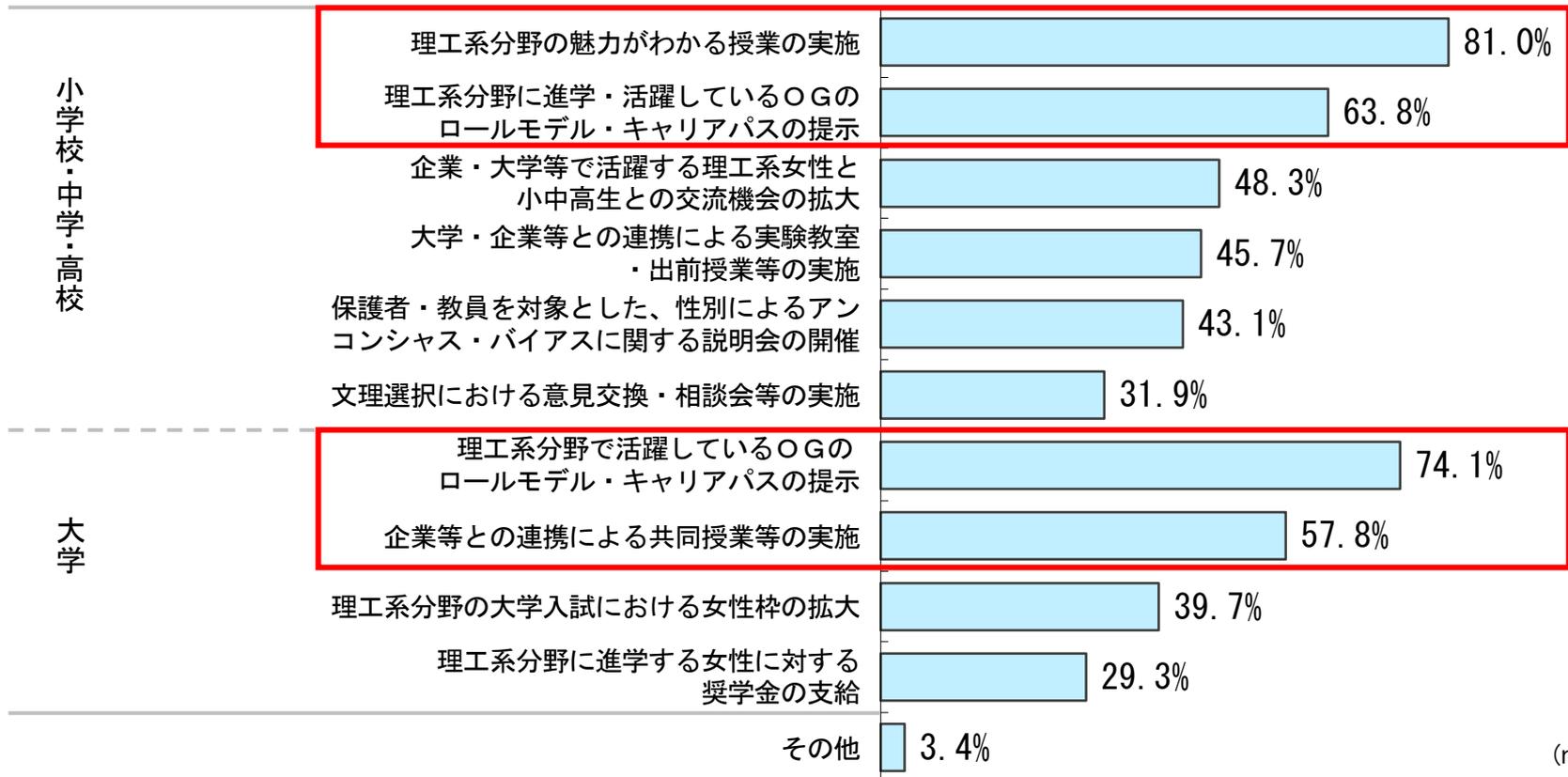
□ 実施済 □ 実施予定・検討中 □ 実施予定はない

8. 理工系分野で活躍する女性を増やす観点から、学校・大学に期待すること

- 理工系分野で活躍する女性を増やす観点から、学校・大学に期待することとして、小学校・中学・高校段階では、「理工系分野の魅力がわかる授業の実施」81%(94社)、「理工系に進学・活躍しているOGのロールモデル・キャリアパスの提示」64%(74社)の順に多い。
- 大学段階では、「理工系分野で活躍しているOGのロールモデル・キャリアパスの提示」74%(86社)、「企業等との連携による共同授業等の実施」58%(67社)の順に期待されている。

【理工系分野で活躍する女性を増やす観点から、学校・大学に期待すること】（複数回答）

(%)



(n=116)

9. 理工系女性の育成・活躍に向けて、特に注力している取り組み・課題

■ 主に入社前の取り組み

【女子中高生や大学生向けのセミナー、イベント】

- ・内閣府男女共同参画局が推進する「理工系女子応援ネットワーク」登録企業として内閣府・文科省・経団連共催「夏のリコチャレ」に協力。女子中高生を対象に、金融の仕組みに関する講義や、理工系学部出身女性社員との交流機会を提供している
- ・理工系女子学生を対象とした自社セミナー・工場見学会の実施
- ・理工系女子が企業で活躍するイメージを女子大学生が持ちづらいとの声に対応し、大学との連携を含めたイベント等で活躍する先輩社員の様子を伝えている

【経済的支援】

- ・理工系女子学生を対象とした奨学金制度の運用
- ・理工系女性の育成に向けた、教育機会の提供や金銭的支援の実施

【女性が活躍する姿の発信】

- ・女性採用を積極的に行っており、特に理系イベントでは女性社員との懇談等、女性の活躍する姿を見せるようにしている
- ・自社ホームページに第一線で活躍する女性社員の座談会の様子を掲載。うち1名は理工系の従業員。活躍する女性社員の姿を紹介し、理工系女性を含めた採用活動を加速させている
- ・一企業の取り組みに閉じず30%Club Japanに参画する企業等と連携し、理工系女子学生に企業でのキャリアや仕事の活躍の場等を発信
- ・理工系女性社員増員に向けて、リクルーターの増員・配置等を実施

【ダイバーシティへの意識向上および環境整備】

- ・専攻分野としての理文や性別による差分を設けて採用管理は行っていないが、選考中の候補者から見たときに多様な人材がいることが認識できるように面接官の選定や媒体での発信の人選に注意を払っている
- ・ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）についての取り組みを紹介するとともに、制度やエンジニアの実際の働き方を紹介する
- ・今まで男性のみが配属されてきた現場においても、設備環境面や業務内容を見直すことで、女性が活躍できる職場を拡大している

■ 課題

- ・技術職の場合、機械系・電気電子系・情報系・物理系・化学系の専門5系統での採用を行っているが、系統別の女子学生の応募人数に偏りがある。大学における専攻分野に偏りがあるため、それを是正する取り組みを大学側でも検討してほしい

9. 理工系女性の育成・活躍に向けて、特に注力している取り組み・課題

■ 主に入社後の取り組み

【キャリアパス】

- ・女性社員のキャリアパスの積み上げ、具体事例のモデルケース化

【メンター、ネットワーキング、職場の環境整備】

- ・女性研究開発職向けのメンター制度
- ・リコチャレの開催を、社内の理工系女性のネットワーキングとしても機能させている
- ・技術系人材として採用した女性社員の製造部門への初期配属を増やしており、単一年度でも一つの事業所に複数名の女性を配属することで、相談相手を作りやすい環境をつくり、離職防止に取り組んでいる
- ・今まで男性のみが配属されてきた現場においても、設備環境面や業務内容を見直すことで、女性が活躍できる職場を拡大している

【研修】

- ・外部の女性技術者向け研修への派遣
- ・研修等の育成における男女参加状況の配慮等、育成機会の公平性を意識している

【アンコンシャスバイアスに関する教育研修】

- ・アンコンシャスバイアスについて全社員にe-learningを実施するとともに、上司向けと女性向けに個別研修を実施

【働き方の工夫】

- ・育児と仕事の両立支援制度を充実させ、女性が復帰しやすい環境を整備（ベビーシッターサービスや認可外保育施設の利用補助、配偶者との同居支援制度、男性育休の取得推進等）
- ・スマートワーク制度（中抜け、フレックスタイム、テレワーク）

【その他】

- ・特に女性専門クリニック等へのメンテナンス・保守に対してニーズが発生。直接診療行為を行うわけではなくても、女性専用クリニックに出入りするメンバーが女性であることは期待されている。そうしたニーズに応えるべく、エンジニアの育成に注力

■ 課題

- ・男性社員、女性社員を問わず、勤務地を含めた配置（転勤を含む）の在り方に課題感を持っており、検討を開始している

Ⅲ. 女性活躍推進に向けた経団連の取組み



1. 「2030年30%チャレンジ」 経団連では、野心的な目標を設定し、DEIを加速



英国発のイニシアティブ
「30%クラブジャパン」とも連携

30
Challenge

#Here We Go 203030

= **2030** 年までに役員に占める
女性比率 **30%**以上を目指す

2030年30%チャレンジ #Here We Go 203030 賛同企業一覧（2024年8月時点、224社）



役員に占める女性の割合ー2030年30%チャレンジの成果ー

- 2030年までに女性役員比率30%を目指す運動「2030年30%チャレンジ # Here We Go」への賛同を全会員に呼びかけている
- 東証プライム市場・スタンダード市場に上場する経団連の会員企業において、役員に占める女性の割合は15.6%（前年度比2.1%増）。政府がターゲットとするプライム市場に限定すると16.8%（前年度比2.8%増）と、順調に推移している
- 取締役・監査役・執行役・執行役員ダイバーシティの進化による「イノベティブな意思決定や業務執行」と「多角的な観点からの監督・監査」を進めるためにも、女性登用の遅れている業種・業態でのダイバーシティへの理解醸成を促進していく

政府目標(水準)	
東証一部上場企業役員に占める女性の割合	12% (2022年)
東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合	19% (2025年)
東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合	30% (2030年)

(注) 役員には、取締役、監査役、執行役に加えて、各企業が女性役員登用目標の前提とした執行役員又はそれに準じる役職者(会社法上の「支配人その他の重要な使用人の選任及び解任」として、取締役会の決議による選任・解任がされている役職者を基本とし、業務において重要な権限を委任されている役職者等)も含む。

東証上場企業の現状(2024年7月)	
東証プライム+スタンダード市場上場企業役員に占める女性の割合	12.9% (昨年比2.1%増)
東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合	16.1% (昨年比2.8%増)

経団連会員企業の現状(2024年7月)	
東証プライム+スタンダード市場上場企業役員に占める女性の割合	15.6% (昨年比2.5%増)
東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合	16.8% (昨年比2.7%増)

2030年30%チャレンジに賛同する経団連会員企業の現状(2024年7月)	
東証プライム市場上場企業(146社)役員に占める女性の割合	20.3% (昨年比2.7%増)

(注) 「現状」については、対象企業の全取締役、監査役、執行役に対する全女性取締役、監査役、執行役の割合。執行役員等は含んでいない。

2. 経団連：夏のリコチャレ2023の開催

- ◆ 理工系女子人材育成のため、経団連・内閣府・文部科学省の共催により、毎年夏休み期間を利用して、企業・大学・学術団体等との連携により、主に女子小中高生を対象に、職場体験や工場見学、先輩女性社員との交流等のイベントを開催。



2022年度開催実績

参加団体数：92（企業：45 大学等：21 学術団体・その他：26）
イベント数：162（オンライン：66 実地（オンラインとの併用含む）：96）
参加者数：5,000名以上

IV. 博士人材の育成・活用に向けた企業事例



【企業事例】 1. 企業における博士人材のキャリアパスの提示例

- ◆ 【アサヒグループホールディングス】 経団連アンケート結果において、スタートアップへの出向、社会人博士号取得制度の活用といったキャリアパスを一例として紹介

博士人材等が選択可能なキャリアパスの事例

1

アサヒグループホールディングス

- 博士号取得後入社
- 専門性を活かした開発や新価値創造
- スタートアップに出向

研究開発グループ会社（注）では、博士号（工学）を取得後、新卒として入社。学生時代の分析科学の専門性を活かして、グループ製品の安心・安全を担保する高水準な分析法開発や新価値創造に従事。

さらに、見聞を広め活躍できる業務の幅を広げるため、入社5年目に会社の武者修行制度を活用し、スタートアップに出向。

注：アサヒクオリティードイノベーションズ社

2

アサヒグループホールディングス

- 修士修了後入社
- 社会人博士号取得制度
- スタートアップに出向

研究開発グループ会社（注）では、修士修了して入社後、国内研究所で研究員として勤務し、農薬・カビ毒等のリスク物質分析法の開発、酒類製造におけるリスク因子挙動に関する研究に従事。関連の論文を投稿し、社会人Dr取得制度を活用して博士号を取得。

その後、専門性を活かして業務の高度化を推進する一方、戦略部門において中長期戦略の策定や、海外グループ会社支援も担当。入社15年目に北米に赴任。スタートアップ企業のソーシング等海外（事業未開拓地）での新規事業立ち上げに従事。

注：アサヒクオリティードイノベーションズ社

【企業事例】 2. 産学連携による取り組み事例①

「東京工業大学情報理工学院サポーターズ制度」 (高度情報理工学院人材育成事業)

1

野村ホールディングス
×
東京工業大学

- キャリアパス教育
- 従業員の講師派遣等

東京工業大学が実施する産学連携制度へ参画。本制度は、情報理工学の素養を活かして社会的課題解決や新産業創出に貢献できる、先端IT人材の育成を目的としている。情報理工学院所属学生向けのキャリアパス教育の一環として開催される「情報理工学院キャリアフォーラム」にも参加。また、大学院生を対象としたデータサイエンス・AIの金融への応用に関する講義を提供し、実務において情報工学を活用している社員を講師として派遣。

「情報学ビジネス実践講座」

2

ANA・ANAシステムズ
×
京都大学経営管理大学院

- 実務につながる教育連携

京都大学が新たな産学連携の形として、経営管理大学院と情報学研究科に設置。情報学という学問領域において、企業と連携することにより、学問としての理解に留まらない、実務レベルの活用について学習および体験する教育の場を創造し、学生ならびに広く社会人に教育プログラムを提供。

「KIT-コーオプ教育プログラム」

3

鹿島建設
×
金沢工業大学

- コーオプ教育

建設業におけるDX（デジタルトランスフォーメーション）と脱炭素に向けた最新の取り組みについて学ぶ、大学生及び大学院生を対象とした教育プログラム。

【企業事例】 2. 産学連携による取り組み事例②

- ◆ 【富士通】国内13拠点（2024年5月現在）の大学内に研究スペースを借りて、研究員が常駐しながら、教員・学生と密に連携

富士通スモールリサーチラボ

FUJITSU

富士通の研究テーマにおいてブレークスルーすべき壁を大学とともに突破

- 弊社が大学内にスペースを借りて研究員が常駐しながら産学連携の活動を行う
- 幅広い分野の先生や学生と組織対組織（面と面）での中長期的な連携を強化
- **大学・教員と密に連携することで人材育成、インターンの実施、トップ人材確保に寄与**

- ▶ 例えば、卓越社会人博士制度で優秀な学生を富士通に採用しつつ、所属する大学内のスモールリサーチラボにて引き続き研究活動に従事させることも可能。



大学トップとも合意して設置

「富士通次世代コンピューティング基盤
設備研究拠点」設置について調印した
富士通 代表取締役社長 時田 隆仁 (左)、
東京工業大学 学長 益 一哉 (右)
(於 東京工業大学 大岡山キャンパス
2022年10月20日)

富士通スモールリサーチラボを通じて富士通が大学を結びつけるという当社の新しい立ち位置を確立

2023年10月6日、北海道大学に全国13大学スモールリサーチラボ関係者を集めて全国大会開催。人材育成に関する取組や課題についても議論が行われた。(右は同席の集合写真)



関連情報リンク

- [富士通スモールリサーチラボ](#)
- 「フレキシビリティ」は世界最先端テクノロジーによる社会課題解決や価値創出に資して、「富士通スモールリサーチラボ」による大学連携を推進
- 「卓越社会人博士制度」は「卓越社会人博士制度」とは～アカデミックな研究と社会課題解決を両輪で支える
- [第1回富士通スモールリサーチラボ全国大会の開催](#)

© 2024 Fujitsu Limited

【企業事例】 2. 産学連携による取り組み事例③

- ◆ 【富士通】北海道大学と連携し、大学院生対象のキャリア教育など、人材育成を主目的としたイベントや講座等を実施

大学×企業人事による新しい形の共創教育

FUJITSU

- 研究や採用ではなく、人材育成を主目的とした北海道大学×富士通人事の組織間産学連携

<Why Us?>

- ・ 北大の博士課程を含む全大学院生を対象としたJSTのSPRING指定プログラム
- ・ 富士通には実際に企業で活躍している博士人材のロールモデルが文系・理系ともに豊富
- ・ キャリア（一般的なビジネスパーソン・研究者の双方）を知る企業人事の視点からキャリアオーナーシップを学ぶ



- 活動内容

①文系博士サイトビジット



2023年12月
@富士通

②キャリアデザインカフェ



2024年3月
@北大

③共創教育キャリア講座



2024年8月～2025年2月
シリーズ化 全4回
@北大

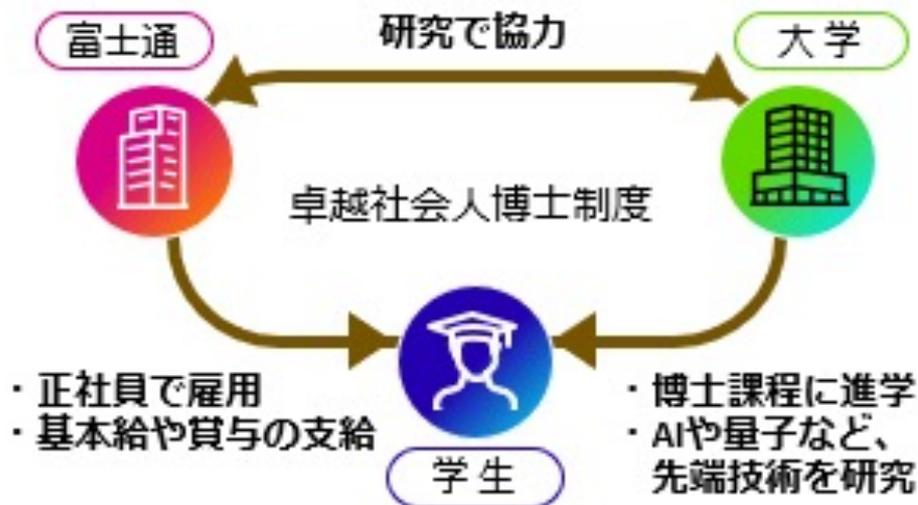
④2025年度は更に発展させ北大での授業化予定：集中授業（高度専門人材へのキャリア教育など）

© 2024 Fujitsu Limited

- ◆ 【富士通】九州大学、東京大学、東京工業大学との間で、修士課程修了後に雇用契約を締結したうえで、正社員として博士後期課程に派遣する「卓越社会人博士課程制度」を実施

「卓越社会人博士制度」とは

博士課程進学者を正社員に
大学生と会社員を両立できる！



2021年九州大学で実現・日本初
その後、東京大学・東工大へと展開



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**

フジトラニュース

日本初、富士通の「卓越社会人博士制度」とは
～アカデミックな研究と社会課題解決を両輪で支える～



岡本青史 執行役員 EVP 富士通研究所

<https://www.fujitsu.com/jp/microsite/fujitsutransformationnews/2023-10-27/01/>

1

日立製作所¹

- 博士課程学生の「ジョブ型研究インターンシップ」

文部科学省や大学などと連携して「ジョブ型研究インターンシップ」の受入推進と当スキームを通じた採用について、NHK等マスメディアによる発信を実施。

同インターンシップは、博士課程の学生がジョブディスクリプション（職務記述書）に基づき、企業の研究所などにおいて2カ月以上～1年程度にわたり有給(社員と同水準の報酬を至急)で研究開発などを行うもの。学生は大学の単位取得の一環として参加することができ、同インターンシップ終了後には、企業が学生の評価書を発行し、それが大学での成績に繋がる仕組みになっている。

2

日本電気²

- 入社延期制度
- 博士課程学生の「ジョブ型研究インターンシップ」

東京工業大学・日本電気「NEC R&D Doctor's Pass」

優秀な修士課程学生を選抜し、博士号取得まで入社を延期できる制度の導入や、上限540万円の奨学金返還支援、有償の研究インターンシップの受入れ、研究活動へのアドバイス等により、博士後期課程進学を支援している。

3

野村証券²

- 入社延期制度
- 博士課程学生の「ジョブ型研究インターンシップ」

「野村パスポート」

理工系の優秀な博士後期課程学生を10日間程度のワークショップで選抜し、入社後の配属部署をあらかじめ通知するほか、博士号取得予定年月までの間に、好きなタイミングで入社できる制度を導入し、博士号取得を支援している。

1

アステラス製薬

●人材登用のグローバル化

博士号を保有する専門家・医療従事者との間でサイエンスベースのコミュニケーションが求められることから、博士人材を積極的に活用すべく、ジョブ型雇用の導入に加え、全世界共通の人事システムに基づき人材を登用。

結果、昇進した博士人材がさらに博士人材を評価するようになり、日本においても博士人材の採用が進んでいる。

2

旭化成

●研究活動への配慮

通常の業務とは別に、業務時間の10~20%を自由な研究開発に充てることで、専門性を活かし、周囲の人材と関わり合いながら事業シーズを生み出すことを目指している。本取組は、社員の自発的な活動を促し、働くことへのモチベーションの向上に寄与している。

3

三菱電機

●研究活動の公平な評価

成果が可視化されやすい短期の研究と公平に評価できるよう、中長期的な研究に従事する者に対しては、毎期のマイルストーンを設定し、業績評価を実施（学会、社内の技術メモ、特許といった形式で業績を可視化）

1

日立製作所

●博士号取得支援制度

入学金・授業料等の経済的援助のほか、博士号取得者の先輩によるメンタリングや研究開発の進め方・論文執筆等の支援を実施している。毎年40名程度が博士号取得支援制度を利用して博士号取得に向けて研鑽している。

研究部門においては、部長相当職以上の就任にあたり、博士号の取得が要件となっている。

成果として、約2000人の研究者のうちの約3割（700人程度）が博士号を取得している（2023年11月現在）。

2

アサヒグループ

●博士号取得支援制度

研究開発グループ会社(アサヒケミカルアンドソリューションズ社)では、博士号取得を目指す研究員に対して、学位取得に関わる費用を会社として全額補助している。博士号取得は「業務との両立」という面で社員を成長させるだけでなく、特に基礎研究領域においては、その学術的実績が、会社の知の集積やケイパビリティの強化にも貢献することになると捉えている。

さらに、全社員対象の留学制度やスタートアップ武者修行制度、エキスパート制度（研究専門の上位職）などと組み合わせ、博士号の取得に留まらず幅広く理系人材の成長支援と活用を行っている。