

SciREX (政策のための科学) シンポジウム
「博士号取得が魅力あるキャリアとして選択される社会を目指して」
～ 博士人材のキャリア追跡データの構築と活用～

広く産学官にわたり活躍する博士の養成

平成27年6月1日



MEXT

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

グローバル化社会の大学院教育

(平成23年1月 中央教育審議会答申)

グローバル化や知識基盤社会が進展する中、大学院教育の強化は一刻の猶予も許されない課題「17年大学院答申」で掲げた大学院教育の実質化の一層の強化を基本に、

- ① 産学官が協力し国内外の多様な社会の要請に的確に応える開かれた体系的な教育の展開
- ② 社会人や外国人学生を含む多様な学生が将来の見通しを持って切磋琢磨する環境の整備に力点を置き、以下の柱に基づき大学院教育を強化することが必要

1. 学位プログラムとしての大学院教育の確立

学位プログラムとして、修得すべき知識・能力を明確にした教育を通じて、学生の質を保証

教育情報の公表による大学院教育の「可視化」

コースワークから研究指導に有機的に繋がる体系的教育

優れた学生が大学院で学ぶ環境の整備(経済的支援)

学生の質を保証する組織的な教育・研究指導体制

産業界等との連携の強化と多様なキャリアパスの確立

2. グローバルに活躍する博士の養成

課程を通じ一貫した博士課程教育を確立し、グローバルに活躍する高度な人材を養成

独創的な研究活動を自立して遂行できる一貫した博士課程教育

成長を牽引する世界的な大学院教育拠点(リーディング大学院)

日本人・外国人学生の垣根を越えた協働教育の推進

第2次大学院教育振興施策要綱

平成23年8月5日
文部科学大臣決定

中教審答申を踏まえ、文部科学省として早急に取り組むべき重点施策を明示し、体系的かつ集中的に施策を展開することを目的とし、「第2次大学院教育振興施策要綱」(対象期間:平成23～27年度)を策定

◆基本的な視点

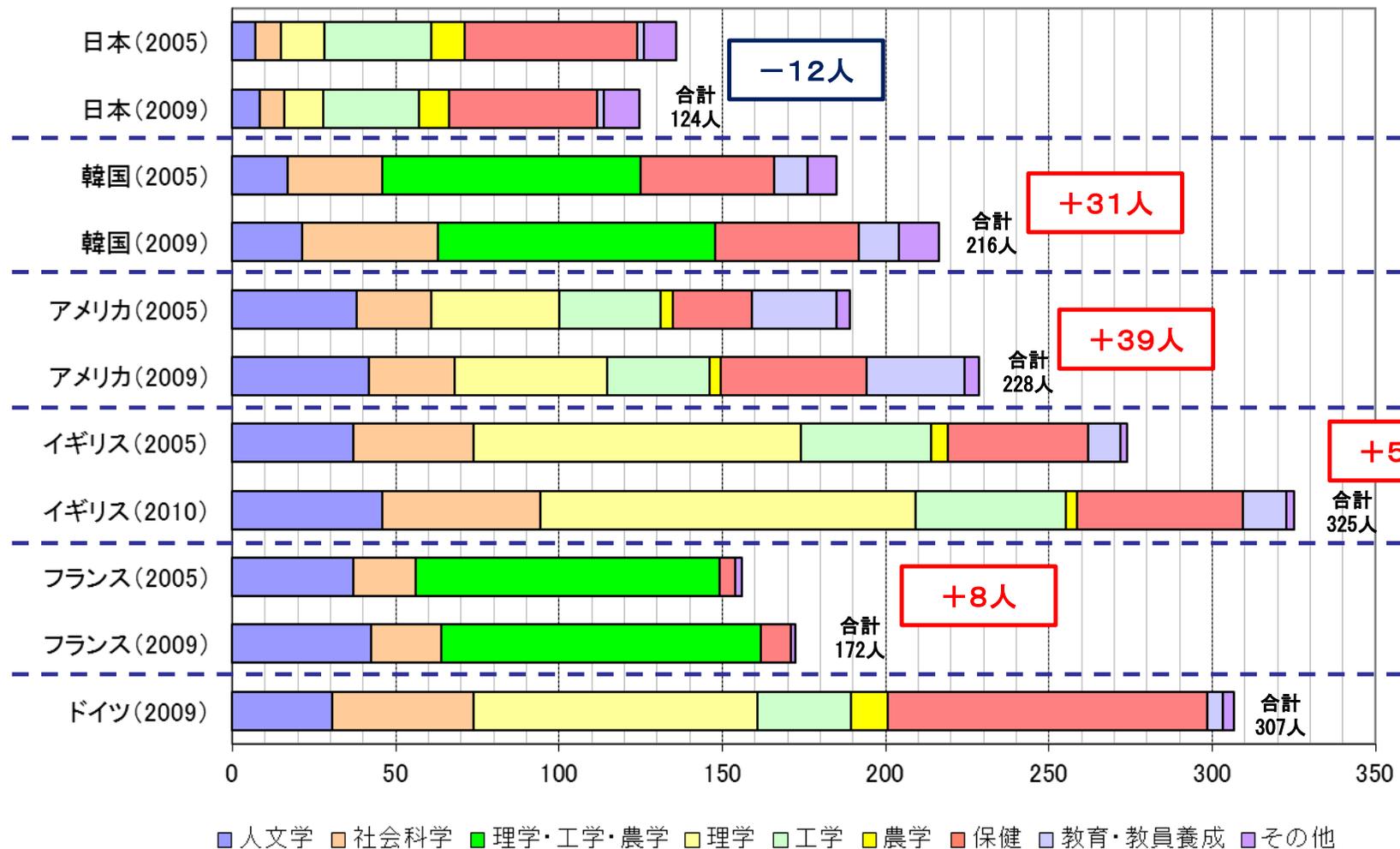
グローバル化や知識基盤社会の更なる進展, 震災からの復興・再生, 新たな社会の創造・成長等を見据え, **大学院教育の実質化に向けた取組を強化**することを基本に, **国内外の多様な社会への発信と対話, 大学院修了者の活躍の視点を重視**し, 大学院教育の質の保証・向上のための施策を実施する。

◆具体的な施策

1. 学位プログラムに基づく大学院教育の確立
2. 新たな社会の創造・成長を牽引する博士の養成
3. 社会との対話と連携による教育の充実と, 学生が将来への見通しを持てる環境の構築
4. 大学院教育のグローバル化の促進
5. 専門職大学院の質の向上

主要国における人口100万人当たりの専攻分野別博士号取得者の推移

他国において博士号取得者を増加させているのに対し、日本の博士号取得者数は低水準である上、減少傾向にある。



※理学・工学・農学(韓国、フランスについては、理学・工学・農学の3分野をまとめた数値である。)

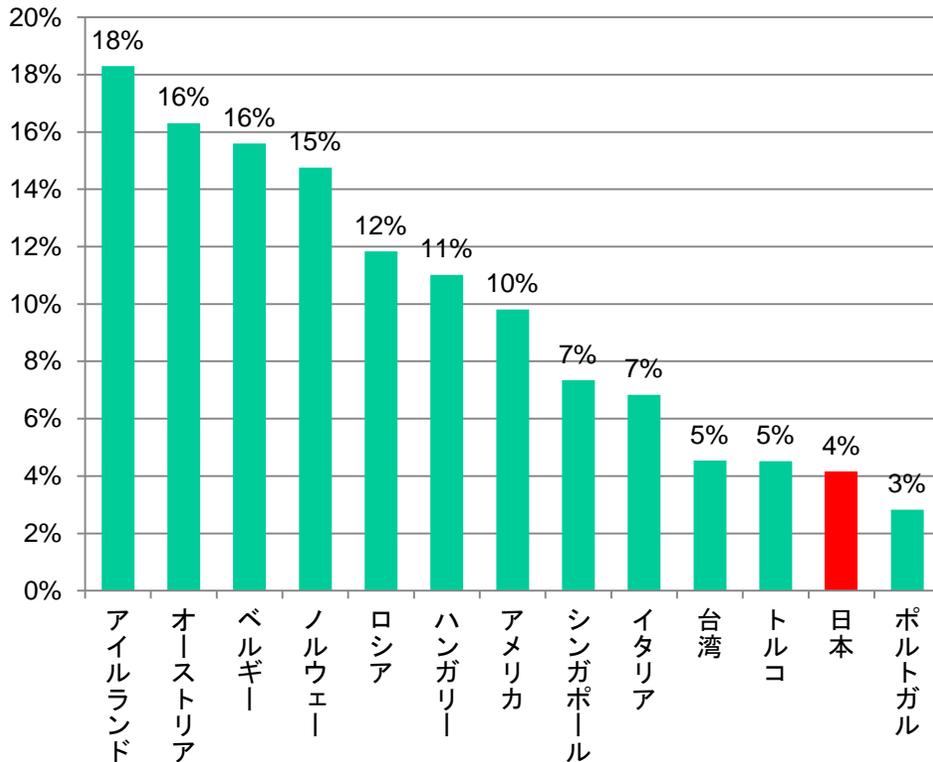
※イギリス: 大学及び高等教育カレッジの上級学位取得者数。

※ドイツは2009年のデータのみ

各国企業における博士号取得者の状況

企業の研究者に占める博士号取得者の割合についても、他国に比べ低いのが現状。
また、米国では多くの大学院修了者が管理職として活躍しているのに対し、日本の企業役員のうち大学院卒はわずか5.9%という現状。

企業の研究者に占める博士号取得者の割合(2009年)



(出典) 日本: 科学技術研究調査、アメリカ: NSF, SESTAT、その他の国: OECD Science, Technology and R&D Statisticsのデータ より作成
※アメリカは2008年のデータ

○米国の上場企業の管理職等の最終学歴

	人事部長	営業部長	経理部長
大学院修了	61.6%	45.6%	43.9%
うちPhD取得	14.1%	5.4%	0.0%
うちMBA取得	38.4%	38.0%	40.9%
四年制大学卒	35.4%	43.5%	56.1%
四年制大卒未満	3.0%	9.8%	0.0%

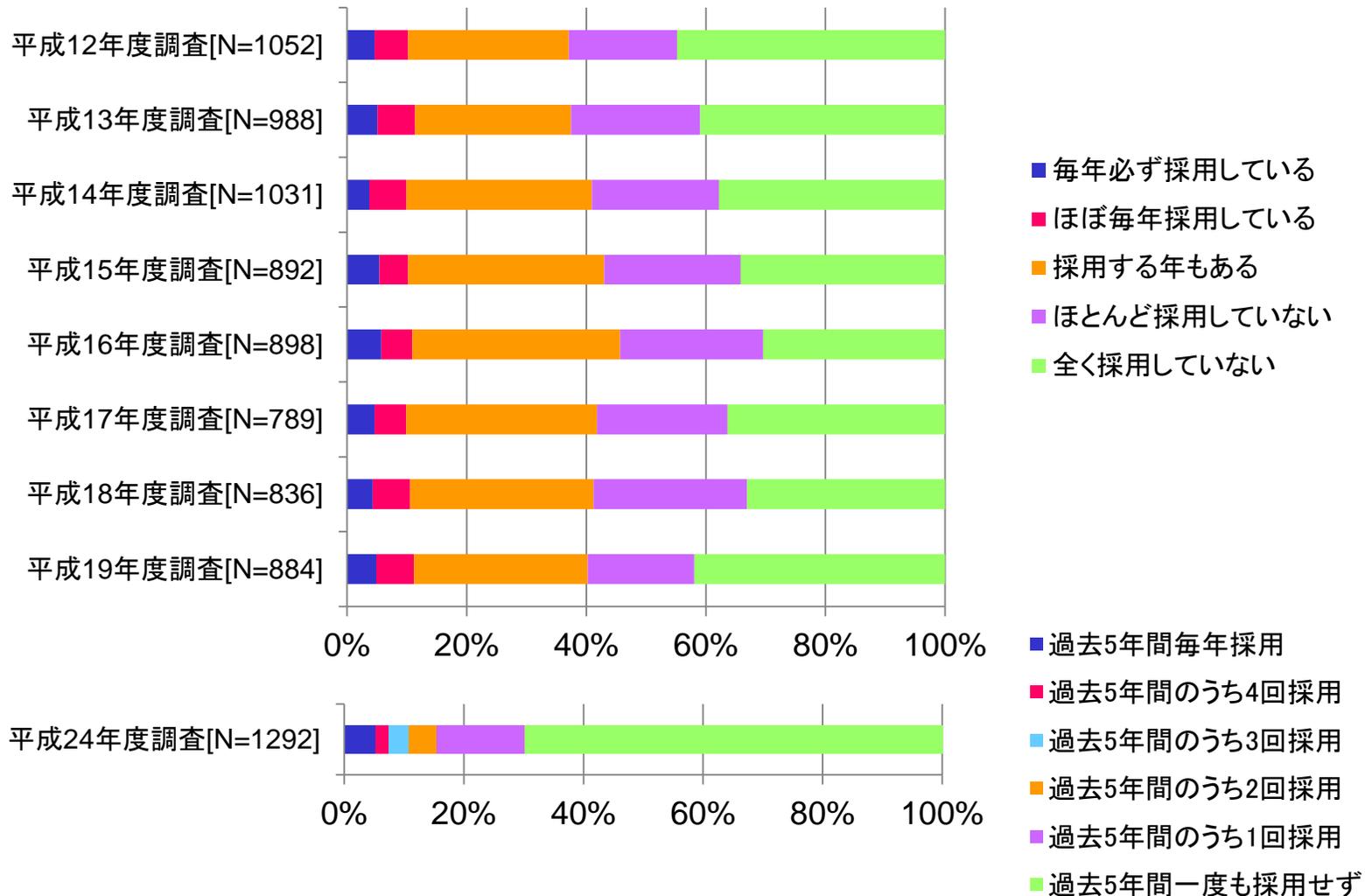
○日本の企業役員等の最終学歴(従業員500人以上)

大学院卒	5.9% (6,200人)
大卒	61.4% (64,900人)
短大・高専、専門学校卒	7.4% (7,800人)
高卒	23.6% (24,900人)
中卒・小卒	1.7% (1,800人)

出典: 日本分: 総務省「就業構造状況調査(平成19年度)」
米国分: 日本労働研究機構が実施した「大卒ホワイトカラーの雇用管理に関する国際調査(平成9年)」
(主査: 小池和夫法政大学教授)

民間企業における博士課程修了者の採用実績

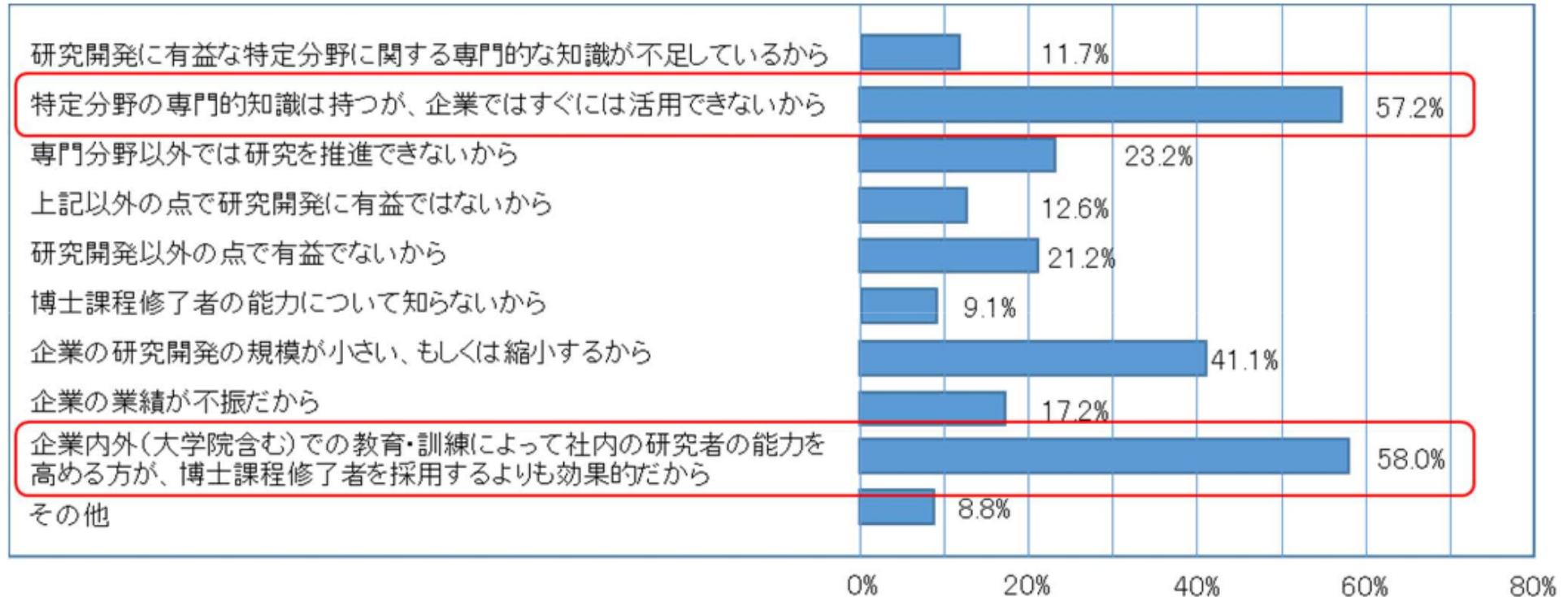
我が国の民間企業における博士課程修了者(研究開発者)の採用実績は例年低調。



出典:平成19年度民間企業の研究活動に関する調査報告 2009年1月 文部科学省
科学技術政策研究所「民間企業の研究活動に関する調査報告」(2012)

民間企業が博士課程修了者を研究開発者として採用しない理由

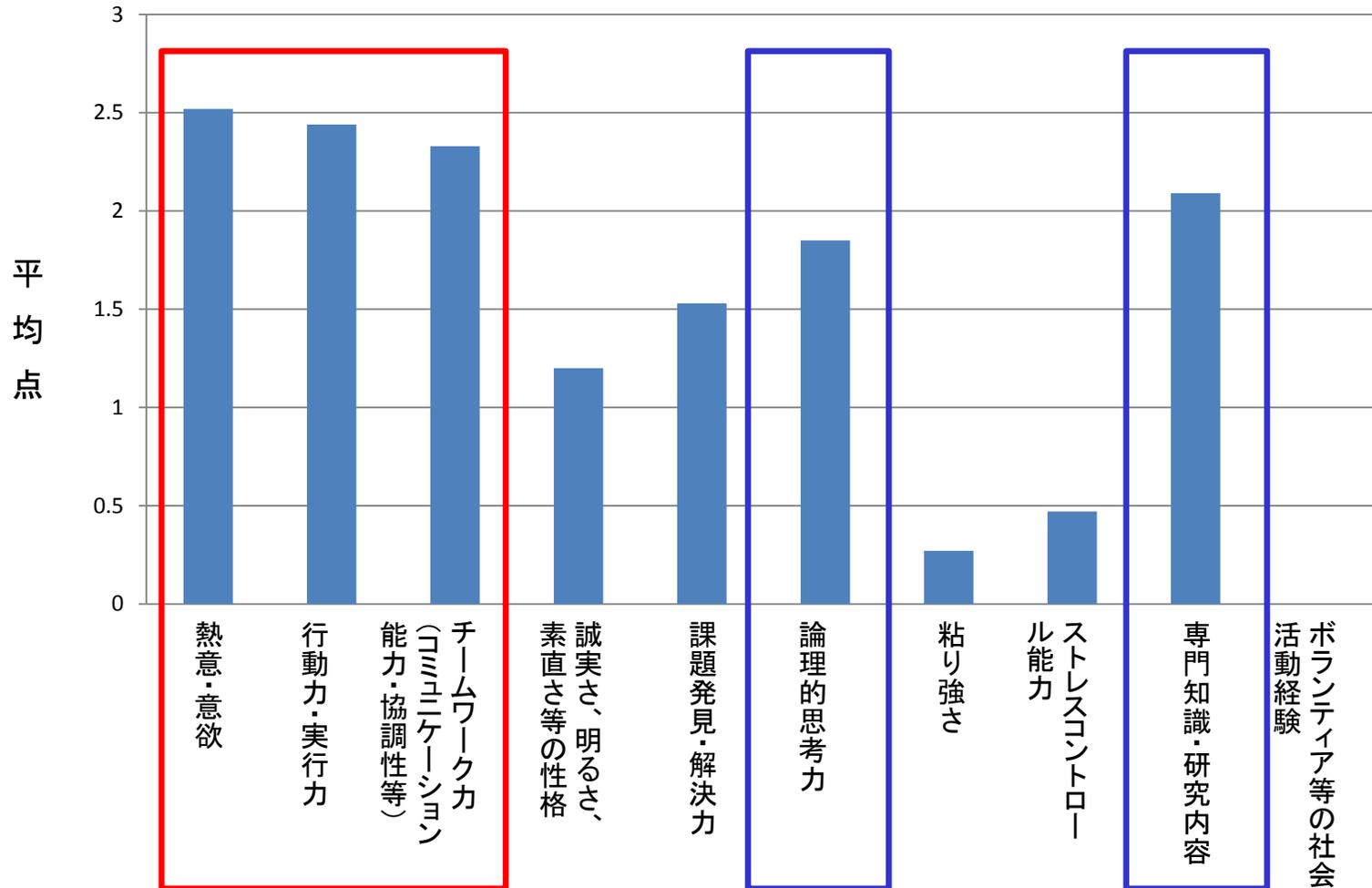
民間企業が博士課程修了者を採用しない理由としては、「企業内外での教育・訓練によって社会の研究者の能力を高める方が効果的」「特定分野の専門的知識をもつが、企業ではすぐ活用できない」という回答が多い。



出典：科学技術・学術政策研究所「民間企業の研究活動に関する調査報告2012」（平成25年9月）を基に文部科学省作成

新卒採用の際、製造業が博士課程修了者に対して 特に重視する基本能力や経験、資質等

多くの製造業が、博士課程修了者に対して「**専門知識・研究内容**」や「**論理的思考力**」だけでなく、「**熱意・意欲**」「**行動力・実行力**」「**チームワーク力**」を求めている。

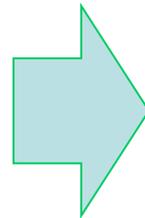


※1位5点、2位4点、3位3点、4位2点、5位1点として、回答者数で加重した平均点。

博士課程教育リーディングプログラムについて

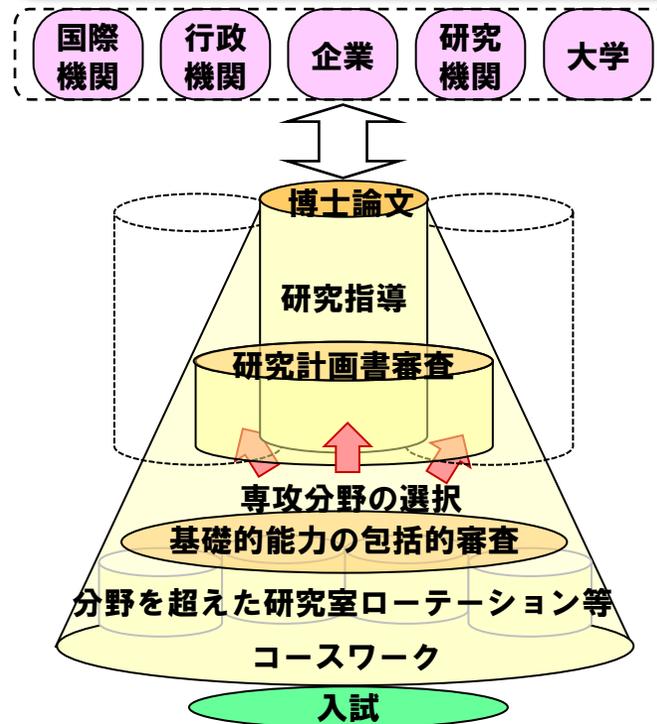
従来の博士課程教育

- アカデミアの研究者養成を主目的とし、研究指導が個々の研究室中心
- 卒研，入試，修論等で早期に研究テーマが特定
- 専門分野の細分化が進行



リーディング大学院

専門分野の枠を超えた博士課程前期・後期一貫したプログラムで、俯瞰力と独創力を備え、広く産学官にわたりグローバルに活躍するリーダーを養成



産・学・官の参画による
国際的・実践的な研究訓練

国内外の多様なセクターから
第一級の教員を結集

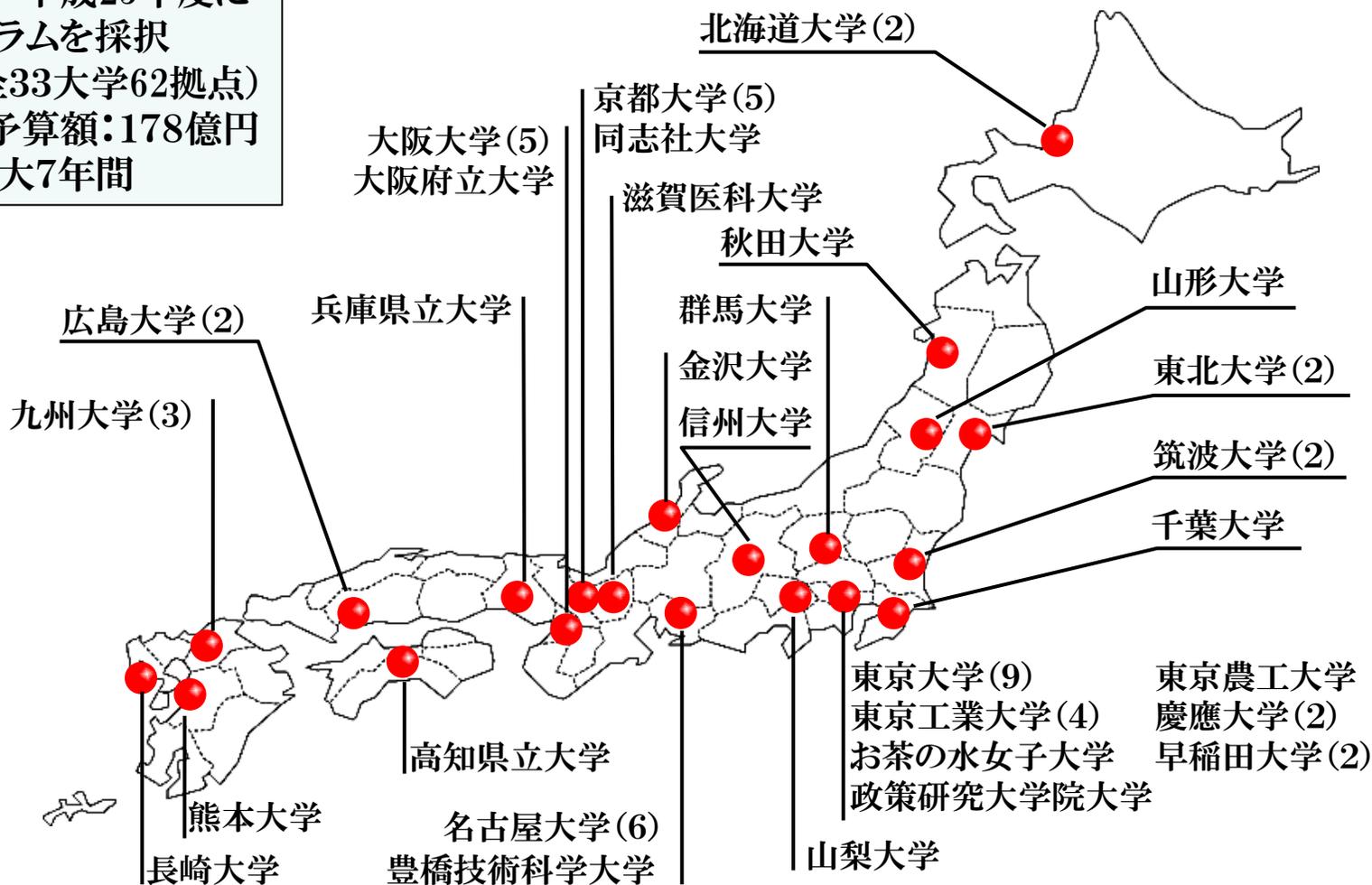
優秀な学生が切磋琢磨しながら、
主体的・独創的に研究

専門の枠を超えた
体系的教育と
包括的な能力評価

リーディング大学院において、「熱意・意欲」「行動力・実行力」「チームワーク力」も兼ね備えたタフなリーダーとなる「次代の博士」を育成

博士課程教育リーディングプログラムの採択状況

- ◆ 平成23年度～平成25年度にかけてプログラムを採択
(全33大学62拠点)
- ◆ 平成27年度予算額:178億円
- ◆ 補助期間:最大7年間



各プログラムの詳細はこちら(日本学術振興会ウェブページよりリンク)

<http://www.jsps.go.jp/j-hakasekatei/saitaku.html>