

大学院部会（第126回） 配付資料

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/004/gijiroku/1422801_00037.html

記事ページ本文

現在位置

トップ

>

政策・審議会

>

審議会情報

>

中央教育審議会

>

大学分科会

>

大学院部会

> 大学院部会（第126回）配付資料

大学院部会（第126回）配付資料

1．日時

令和8年7月13日（月曜日）13時00分～15時00分

2．場所

WEB会議

3．議題

大学院教育を取り巻く政策動向と今後の論点について

その他

4．配付資料

議事次第 (PDF:101KB)

【資料1】大学院教育を取り巻く政策動向と今後の論点 (PDF:3.1MB)

【資料2】「学び続ける社会の実現」に向けた大学におけるリ・スキリングの充実について (PDF:1.8MB)

【参考資料】大学院関連参考資料集 (PDF:5.9MB)

お問合せ先

高等教育局大学振興課

大学院係

電話番号：03-5253-4111（内線3336）

PDF形式のファイルを御覧いただく場合には、Adobe Acrobat Readerが必要な場合があります。

Adobe Acrobat Readerは開発元のWebページにて、無償でダウンロード可能です。

（高等教育局大学振興課）

ページの先頭に戻る

文部科学省ホームページトップへ

中央教育審議会大学分科会大学院部会（第 126 回） 議事次第

1 日 時 令和 8 年 7 月 13 日（月） 13：00～15：00

2 開催方法 WEB 会議

3 議 題

（1）大学院教育を取り巻く政策動向と今後の論点について

（2）その他

4 配付資料

資料 1 大学院教育を取り巻く政策動向と今後の論点

資料 2 「学び続ける社会の実現」に向けた大学におけるリ・スキリングの充実について

参考資料 大学院関連参考資料集

大学院教育を取り巻く政策動向と 今後の論点

大学院教育を取り巻く現状①：日本成長戦略本部・日本成長戦略会議

- リスクや社会課題に対し、**先手を打った官民連携の戦略的投資を促進**し、世界共通の課題解決に資する**製品、サービス及びインフラを提供**することにより、**更なる我が国経済の成長を実現**するため、内閣に、日本成長戦略本部を設置（令和7年11月4日 閣議決定、本部長：内閣総理大臣、構成員：全ての国務大臣）
- 加えて、上記の具体化のため、日本成長戦略本部の下に日本成長戦略会議を設置（令和7年11月4日 日本成長戦略本部決定、議長：内閣総理大臣、構成員：内閣府特命担当大臣（経済安全保障）、財務大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、防衛大臣その他内閣総理大臣が指名する国務大臣及び内閣総理大臣が指名する有識者）
- 日本成長戦略会議においては、成長戦略の検討課題として、**17の戦略分野**及び**8つの分野横断的課題**が挙げられ、これまで各分科会等において議論が進められてきたところ

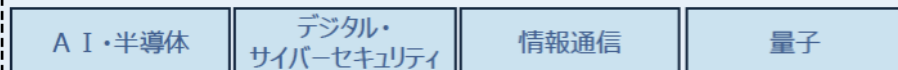
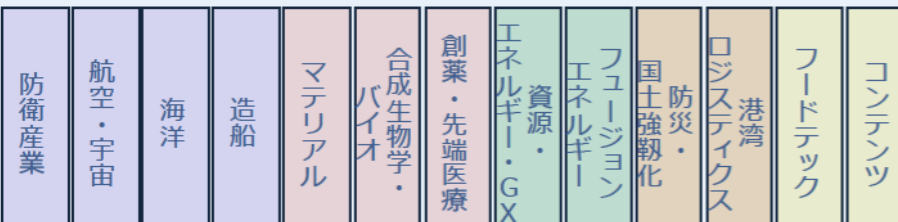
17の戦略分野

自律性・不可欠性を起点とした成長

- 経済安全保障、食料安全保障、エネルギー・資源安全保障、健康医療安全保障、国土強靱化対策、サイバーセキュリティなどの様々なリスクに対する「危機管理投資」により、「自律性」「不可欠性」を有する製品・技術等を強化し、国内外へ提供することで、成長につなげる。

イノベーションを通じた成長

- 我が国が強みを有する先端技術等への「成長投資」により、国内における早期の社会実装、海外市場への展開を実現し、成長につなげる。



成長の加速装置となるAIトランスフォーメーション(AX)による高付加価値化

- 豊富な現場データとものづくりの基盤等の日本の強みを活かすフィジカルAIの構築を軸に、無人化・省力化のみならず全産業の高度化を進め、人口減少下でも高付加価値を生む。

分野横断的課題

官民双方の行動変容による国内投資推進のための基盤整備
グローバル産業の競争力強化 × ローカル産業の生産性向上

新技術立国・競争力強化

イノベーション力強化

スタートアップ

成長投資を可能とするリスクマネー供給強化

金融

人材の確保・育成

人材育成

労働市場改革

家事等の負担軽減

投資と賃上げの好循環創出

賃上げ環境整備

事業活動の持続性向上

サイバーセキュリティ

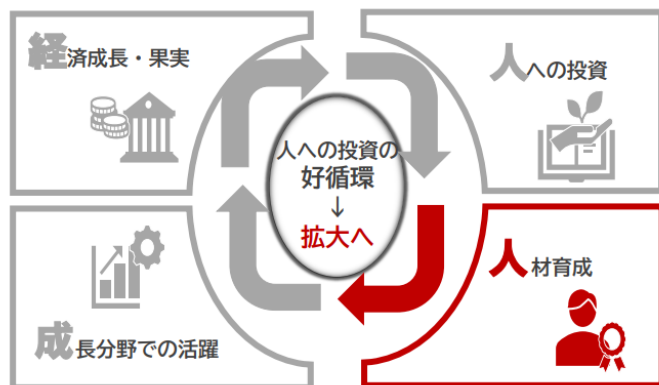
大学院教育を取り巻く現状②-1：人材育成分科会

- 日本成長戦略会議における人材育成分野の検討を進めるため、日本成長戦略会議の下に、人材育成分科会を開催（令和8年1月22日 日本成長戦略会議議長決定）
- 5回にわたる議論を踏まえ、「高校から大学・大学院等を通した人材育成システム改革ビジョン～人への投資の好循環による強い経済の実現～」を取りまとめ（令和8年5月22日 日本成長戦略会議 人材育成分科会）

目指す姿

持続可能な経済成長・発展の実現に向けて、成長を支える人材が、育成・確保され、活躍する社会

- 経済力の基盤となるのは**人材力**
- 不確実で非連続な変化が起こり得る未来に対応できる人材の育成が重要
- 「人への投資の好循環」の創出が必要不可欠



課題

- AX時代の産業構造の変化に伴い、人材需要も大きく変化する中、文理が分断され理系が少ない現在の学びの構造のままでは、理工・デジタル系人材や現場人材の不足等、ミスマッチが生じる懸念
- 人口の減少と大都市圏への流出により、地方では地域の医療・福祉、産業、インフラの維持に不可欠な人材が不足する懸念

GAP 1：分野ごとのミスマッチ

- ✓ 理工・デジタル系人材や現場人材が不足
- ✓ 事務職の余剰が生じる可能性

職種間の需給ミスマッチ（2040年）

専門的技術的職業	-181万人
うちAI・ロボット等の活用を担う人材	-339万人
事務	437万人
現場人材	-260万人
うち生産工程従事者	-206万人

学歴別の需給ミスマッチ（2040年）

大卒・院卒 理系	需要：899万人 供給：775万人	-124万人
大学・院卒 文系	需要：1,549万人 供給：1,625万人	76万人
高卒（工業科）	需要：538万人 供給：448万人	-91万人

- ✓ 高い数学的・科学的リテラシーに関わらず早期に文系生徒が理数系から離れてしまう
- ✓ 大学の理工系入学者の割合は諸外国よりも低く、理系人材や現場人材の不足が懸念される

義務教育終了時の高い数学的・科学的リテラシー（2022年）

数学的リテラシー		科学的リテラシー	
	レベル4以上		レベル4以上
日本	男子 50.7% 女子 45.5%	日本	男子 48.4% 女子 46.2%
OECD平均	男子 26.1% 女子 21%	OECD平均	男子 25.5% 女子 23.7%

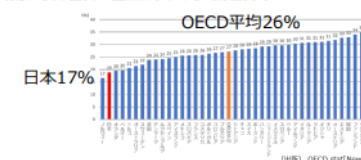
【出典】OECD生徒の学習到達度調査（PISA）2022年調査国際結果報告書

高校・大学における履修分野の偏り（2024年）

高校	理系	文系	専門	総合学科
95万人	27%	47%	20%	5%
大学	理工農系	保健	人社系	その他
63万人	22%	13%	46%	19%

（注）高校の文理偏りについては、公益財団法人日本理数教育振興協会「令和6年度 高等学校 理数系進路選択に関する調査結果」を参照。
（注）大学における理工農系、保健の割合は、その進路選択の理工農系、保健に進路選択する者の割合を示す。

国際的に低い理工系入学者割合



（出所）「2040年の産業構造・就業構造推計について（改訂版）」（2026年3月）産業構造審議会新機軸部会を基に文部科学省作成。
※経済産業省において国内投資拡大・産業転換等のシナリオを仮定して試算した2040年の産業構造の実現を前提として必要な就業構造を推計したものである。

大学院教育を取り巻く現状②-2：人材育成分科会

- 日本成長戦略会議における人材育成分野の検討を進めるため、日本成長戦略会議の下に、人材育成分科会を開催（令和8年1月22日 日本成長戦略会議議長決定）
- 5回にわたる議論を踏まえ、「高校から大学・大学院等を通した人材育成システム改革ビジョン～人への投資の好循環による強い経済の実現～」を取りまとめ（令和8年5月22日 日本成長戦略会議 人材育成分科会）

戦略17分野に共通する人材育成の課題

戦略17分野において示された人材の課題を踏まえると、以下の共通的な課題が存在

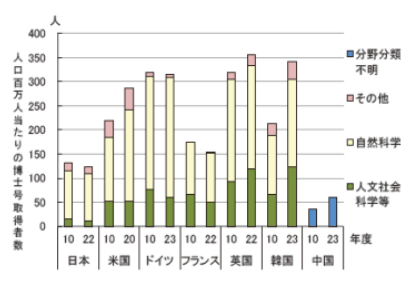
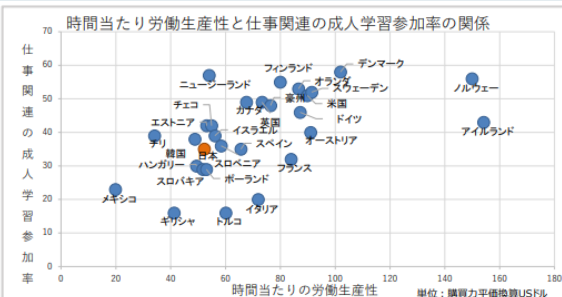
- 各産業を支える理工・デジタル系人材、現場人材の不足
- 高度化する技術や新しい知識・技能への対応
- 新しい価値を生み出すイノベーション人材、技術とビジネスを繋ぐ人材や専門知識だけでなく経営判断力も併せ持つ人材の不足

※この他、戦略分野ごとの人材需要にも対応する必要。

※地域ごとの課題やリソースを踏まえて「地域未来戦略」とも連動して対応することが重要。

✓ 高度化する技術や新しい知識・技能を習得するためには「学びなおし」が必要であるが、我が国の「仕事関連の成人学習参加率」は不十分。

✓ イノベーションを創出する博士号取得者数は低迷



高校から大学・大学院等を通した人材育成システム改革

(i) AX時代における産業を支える人材育成に向けた高校教育と高等教育の一体的改革

- ① 社会の変化に応じた高校教育改革
- ② 高校教育改革と連動した高等教育改革
- ③ 高度化する技術や新しい知識・技能への対応や地域の社会・産業基盤を支える実践的職業人材の育成

(ii) 「成長分野」を牽引する科学技術人材・クリエイティブ人材の育成

- ① 新技術の研究及び社会実装を担う科学技術人材の育成
- ② 産業イノベーションをけん引する研究大学群の形成や国立研究開発法人の機能強化
- ③ コンテンツの振興を担う人材の育成や裾野拡

(iii) 「人材力」の基盤となる環境整備

大学院教育を取り巻く現状③：地域未来戦略本部

- 地方が持つ伸び代を活かし、国民の暮らしと安全を守るため、**地域ごとの産業クラスターを全国各地に形成し、世界をリードする技術・ビジネスを創出**するとともに、**地場産業の付加価値向上と販路開拓を強力に支援**することなどの検討のため、内閣に、**地域未来戦略本部**を設置
(令和7年11月11日 閣議決定)
- 加えて、上記に関する関係府省間の連携を図るため、**地域未来戦略に関する関係副大臣等会議**を開催
(令和7年11月11日 地域未来戦略本部長決定決定)
- 今後決定される地域未来戦略の3類型として、「**A. 戦略産業クラスター計画**」「**B. 地域産業クラスター計画**」「**C. 地場産業成長プラン**」を各単位（地域ブロック、都道府県、市区町村～都道府県）において策定・更新

地域未来戦略における3つのタイプの計画について（概要）

資料 2

	A.戦略産業クラスター計画	地域産業成長プラン	
		B.地域産業クラスター計画	C.地場産業成長プラン
クラスターの概要	- 熊本のT S M Cや北海道のラピダスを支えるクラスターのように、17の戦略分野*に関する検討が主導する形で企業の大規模投資を中心に形成されるもの。 - 道路、工業用水、下水道など必要なインフラ整備や空港アクセス鉄道等の周辺拠点整備等、産業人材育成等を一体的に実施。 - 都道府県域をまたぐ地域ブロック単位のものに主想定。	- 知事等主導で形成されるクラスターであって、力を入れる産業分野及び重点支援をすべき企業等を特定し、複数自治体の連携促進や中堅企業支援策の適用など、政府の施策の戦略的活用をプッシュ型で提案していくことで、その形成・拡大を目指すもの。 - 市町村域をまたぐ都道府県単位のものに主想定。	- 地方の伸び代である、可能性を秘めた魅力あふれる地域資源（農林水産・食品、観光、スポーツ、伝産品等）について、未だ活用されていない地域資源の発掘・新規活用や、既に活用されてきた地域資源の加工度を高める・地域外の新たな商流の開拓等さらなる深堀を進めながら、付加価値の創出と地産外需の推進を図り、地域経済の一層の拡大を目指すもの。 - 市区町村～都道府県単位のものに主想定。
計画要件	【都道府県のプロジェクト提案の要件】 - 日本成長戦略本部における、17の戦略分野に関する検討と整合していること。 - 実現に向けて必要な予算措置について、関係省庁との事前調整が開始されていること。 - 一定の大規模投資の見込みがあること。 - 地域の経済発展のため、賃上げも含めた持続可能な地域の労働環境整備に貢献すること。等	- 実現する製品・サービスが海外輸出で外貨を稼げる又は国内で上位シェアを目指すものか - 域外企業の誘致の場合、労働・技術の現地化のロードマップ及び収益の再投資方針を示し、立地する地域に裨益するものか - 域内への波及効果として、域内取引額、売上額、持続可能な労働環境の整備（雇用の創出・賃上げ等）に関する目標値を設定できているか - 計画期間中の継続的な自治体の伴走支援体制があるか 等	- 実現する製品・サービスが、既存製品・サービスと比較して付加価値を高める、販路拡大が見込まれるものか - 域内への波及効果として、域内取引額、売上額、持続可能な労働環境の整備（雇用の創出・賃上げ等）に関する目標値を設定できているか 等 - 自治体で相談窓口を設置しているか 等
策定プロセス	- 各地方経済産業局が中心となり「戦略産業クラスター有識者検討会」において、ブロックごとに「戦略産業クラスター計画の素案」を策定。 - 国は、日本成長戦略本部で策定される分野別の「官民投資ロードマップ」と「計画の素案」の両方に整合する候補プロジェクト案件を都道府県から受け付け、「計画の素案」を基に「戦略産業クラスター計画」を策定。	都道府県等は、力を入れる産業分野を特定した「地域産業クラスター計画」を策定し、併せてコネクター度・ハブ度の高さを踏まえ、当該プランにて審査上の考慮を行う重点支援企業等を選定。 ※コネクター度：企業の域外販売額／企業が所在する都道府県の域外販売額 ハブ度：企業の域内仕入額／企業が所在する都道府県の域内仕入額	都道府県又は市町村は、地域資源を最大限活用する地場企業等について、付加価値向上や販路拡大を目指す「地場産業成長プラン」を策定する。

※地域未来戦略に関する関係副大臣等会議
(第3回) 資料より抜粋

大学院教育を取り巻く現状④：戦略産業クラスター計画の素案

【分野別凡例】

- AI・半導体
- 乗り物（宇宙・航空 等）
- エネルギー・GX・DX
- 造船
- 医療・バイオ
- ものづくり

※ 食・観光・コンテンツ・防災分野については該当するブロックにおいて全域を範囲指定しているため、表記していない。

■ 近畿

大阪・関西万博で展示された新しい技術・サービスを「万博レガシー」として活用し、新たな産業の核として、

- ① 空モビリティ ② 宇宙
 - ③ バイオ・ライフサイエンス ④ GX
- 分野でのクラスター形成を検討している。

■ 中国

伝統技術や、明治以降の日本近代化の舞台となった海軍工廠、繊維産業、重化学産業等により培われた技術基盤を活かし、

- ① 半導体 ② GX ③ コンテンツ
 - ④ 造船 ⑤ ものづくり
- 分野でのクラスター形成を検討している。

■ 九州

TSMC進出を契機に半導体産業の集積が加速している「新生・シリコンアイランド九州（①AI・半導体）」をはじめ、既存の産業集積や大規模災害の経験を活かした以下の多様な分野が相互にシナジーを生み出すクラスター形成を検討している。

- ② エネルギー・GX・資源循環
- ③ 造船・防衛・航空宇宙
- ④ 防災・減災・国土強靱化・港湾ロジスティクス
- ⑤ 食・観光・ヘルスケア

■ 北陸

「北陸は一つ」、北陸3県の広域連携によるプロジェクトの実行を念頭に、

- ① AI・半導体関連
 - ② 部素材・サーキュラーエコノミー 等
- でのクラスター形成を検討している。

■ 四国

貿易の99%以上を海上輸送が占める日本の経済安全保障上重要な①造船産業の再生に向けて、国内有数の基盤である四国の瀬戸内地域を、産業クラスターとして強化していくことを検討している。

- また、その他の四国地域のポテンシャルを駆使し、以下のクラスター形成を検討している。
- ② GX（AI、蓄電池、半導体、CNF、SAF等）
- ③ 食・観光・防災

■ 北海道

3つの安全保障（経済安全保障、エネルギー安全保障、食料安全保障）確保の一大拠点として、

- ① AI・半導体 ② 宇宙
 - ③ GX・洋上風力 ④ 食・観光
- の4分野で産業クラスター形成を検討している。

■ 東北

従来の製造・研究機能集積を活かした①半導体 ②モビリティクラスター形成による経済安全保障への貢献や、脱炭素電源が多く立地するエネルギー政策上重要な地域として③GX・洋上風力クラスター形成によるエネルギー安全保障への貢献を検討している。

■ 関東

成田空港内の整備地区再編や航空機大型エンジンの試運転施設設置を核として経済安全保障に資する①航空クラスター形成を検討している。また、その他、②GX、③半導体、④食等の分野が地域産業のポテンシャルを有している。

■ 中部

自動車産業等これまでに培ったものづくりにおける競争力を活かし、今後の更なる成長分野である、①航空・宇宙・防衛 ②半導体 ③水素・アンモニア等について、ユーザーサイドと連携により、世界をリードする技術・ビジネスを創出することを検討している。

■ 沖縄

これまで沖縄振興策として、情報通信関連産業や医療・バイオ産業等を育成してきた素地を活かし、①医療・バイオ ②情報通信・DX クラスター形成を検討している。また、島嶼地域における③エネルギー分野のクラスター形成も検討している。

大学院教育を取り巻く現状⑤：科学技術・イノベーション基本計画

- 科学技術・イノベーション創出の振興に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、令和8年度からの5年間を対象とする第7期「科学技術・イノベーション基本計画」を令和8年3月に策定
- 同計画においては、**科学技術・イノベーション推進システムの刷新**を進めることを前提として、以下の6つを柱としている

第1の柱：知の基盤としての「科学の再興」

第2の柱：技術領域の戦略的重点化

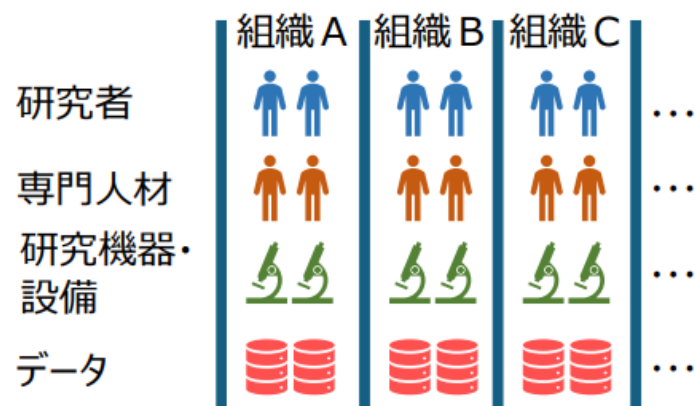
第3の柱：科学技術と国家安全保障との有機的連携

第4の柱：産学官を結節するイノベーション・エコシステムの高度化

第5の柱：戦略的科学技術外交の推進

第6の柱：推進体制・ガバナンスの改革

現状の課題として、「縦割り」・
「自前主義」・「デジタル転換の遅れ」



推進システムの刷新

「レイヤー構造」・「分野・組織を超えた連携」・「データ基盤整備」



→研究機器等の大学院の教育リソースについても、組織間の共有が進む

- 我が国経済の国際競争力を高めていくためには、科学技術力を維持・強化していくことが必要不可欠であり、知の拠点たる大学が世界トップ大学と同様に、高度で多様な研究力と教育力を持ち、世界の多様な人材・企業を誘引するイノベーションの源となることが重要。
- 我が国の大学が、より高度で多様な研究と教育の実現を目指し、必要な資金や資源を主体的に獲得し、戦略的な投資と研究の持続的な活性化を後押しするガバナンスを備えた経営を行えるよう、経済産業省としても改革を後押ししていく。



大学院教育の方向性に係る主な論点

【目的】

アカデミア（先端研究開発をけん引）・産業界（我が国の経済的成長に直結）からの人材需要の拡大に応える

【成果】

送り出す人数の増加

【成果】

送り出す人材の高度化

成長分野の量的拡大

成長分野転換基金

成長分野に係る研究科の
新設・定員拡充等

大学院教育の高度化

未来を先導するトップレベル大学院教育改革（FLAGs）

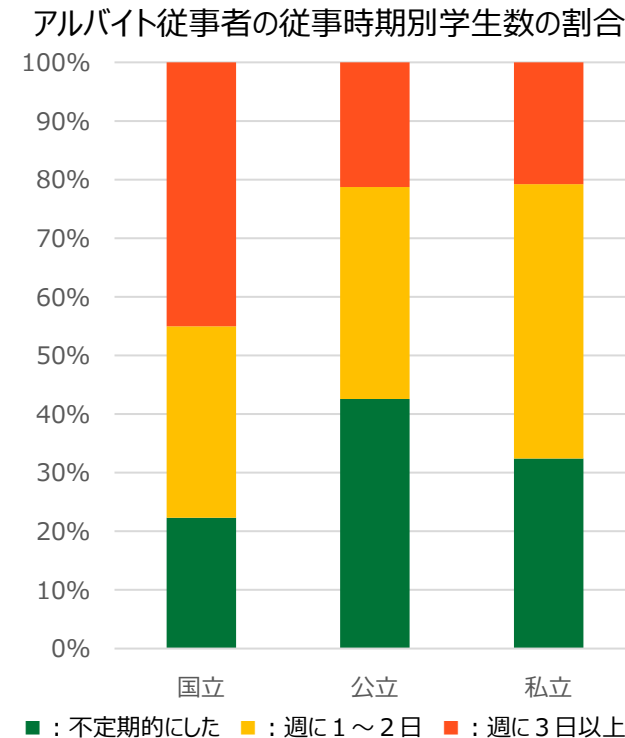
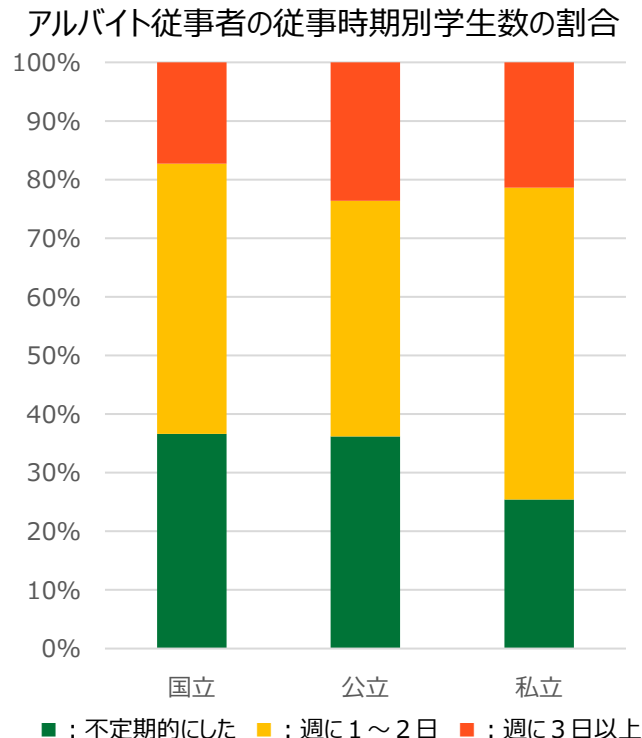
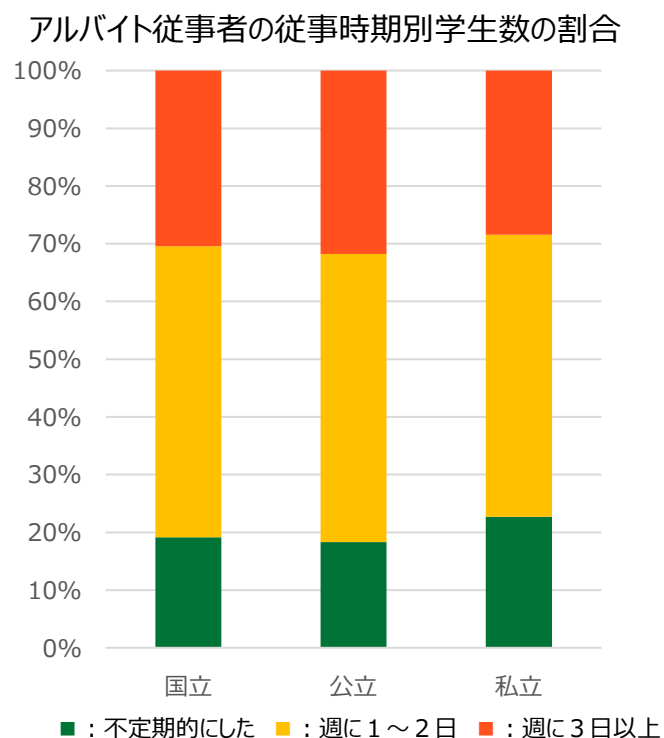
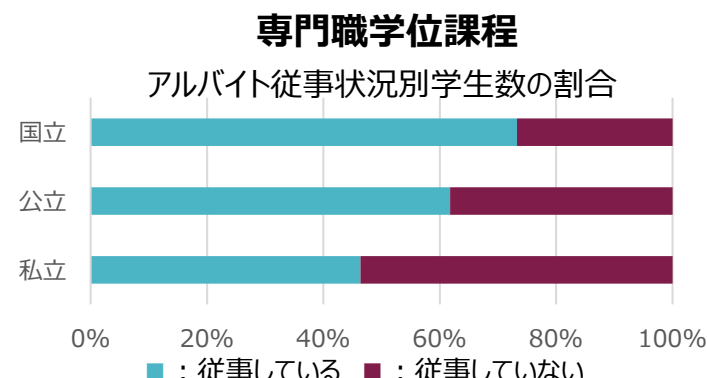
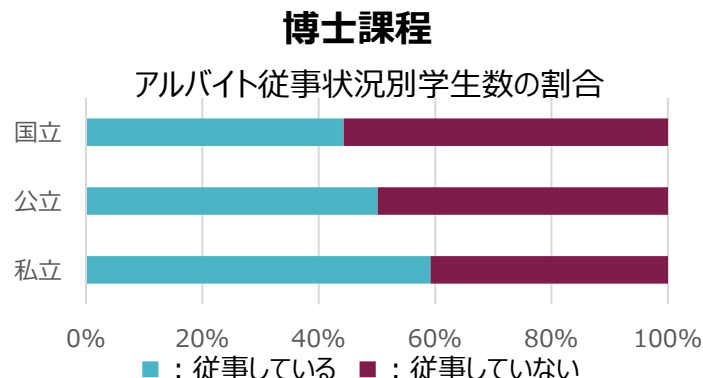
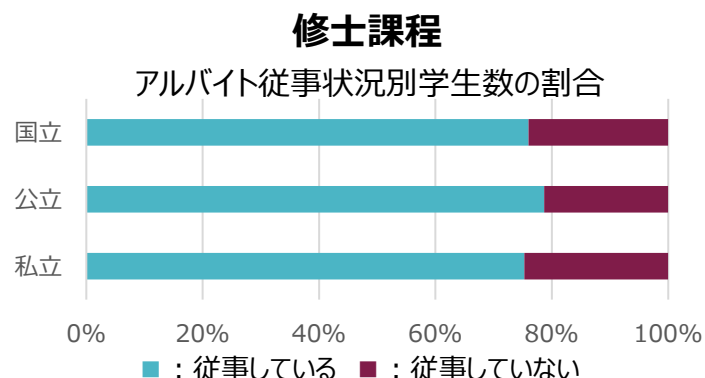
- ✓産業界及び国内外の教育研究機関との連携強化や、学内がにおける教員・学生の多様性・流動性を向上させることで、世界トップレベルの大学院教育を行う拠点を形成
- ✓令和7年度採択は6件、令和8年度は1件程度採択予定（審査中）

検討すべきポイント

- ・「個」としての大学院における教育改革のみで、今後求められる人材の厚み（人数×質）に応えることができるか？
- ・連携した教育課程を編成するのであれば、どのような形で各大学院が参画し、どのような役割を果たすべきか？
- ・大学院側の教育改革と並行して、学生の学修・教育時間を確保することが必要ではないか？
- ・特に戦略分野の産業界を支える修士段階については、地域の産業界等をより大きく巻き込んだ、産学一体の人材育成を推進する仕組みが必要ではないか？

(参考) 大学院生の生活状況について：アルバイト等従事状況

- ✓ 修士課程においては国公私問わず75%以上の学生がアルバイトに従事している
- ✓ アルバイトの頻度としては週に1～2日が最も多い



※いずれも社会人学生を除く

(参考) 半導体人材育成拠点形成事業

次世代の高度人材や基盤人材の持続的な育成に向け、各大学等の特色や地域性等を踏まえつつ、ネットワークを生かした教育プログラムの展開など、産学協働の実践的な教育体制を構築

東京科学大学：未来共創半導体イノベーションアリーナ

－ SiCA/シーカ: Semiconductor Innovation and Co-creation Arena －

半導体を活用した社会変革と新産業の創出を目指し、産官学民が連携して、「次世代の半導体設計を担う人材」を育成するコンソーシアム

他大学、企業等との連携（イメージ）

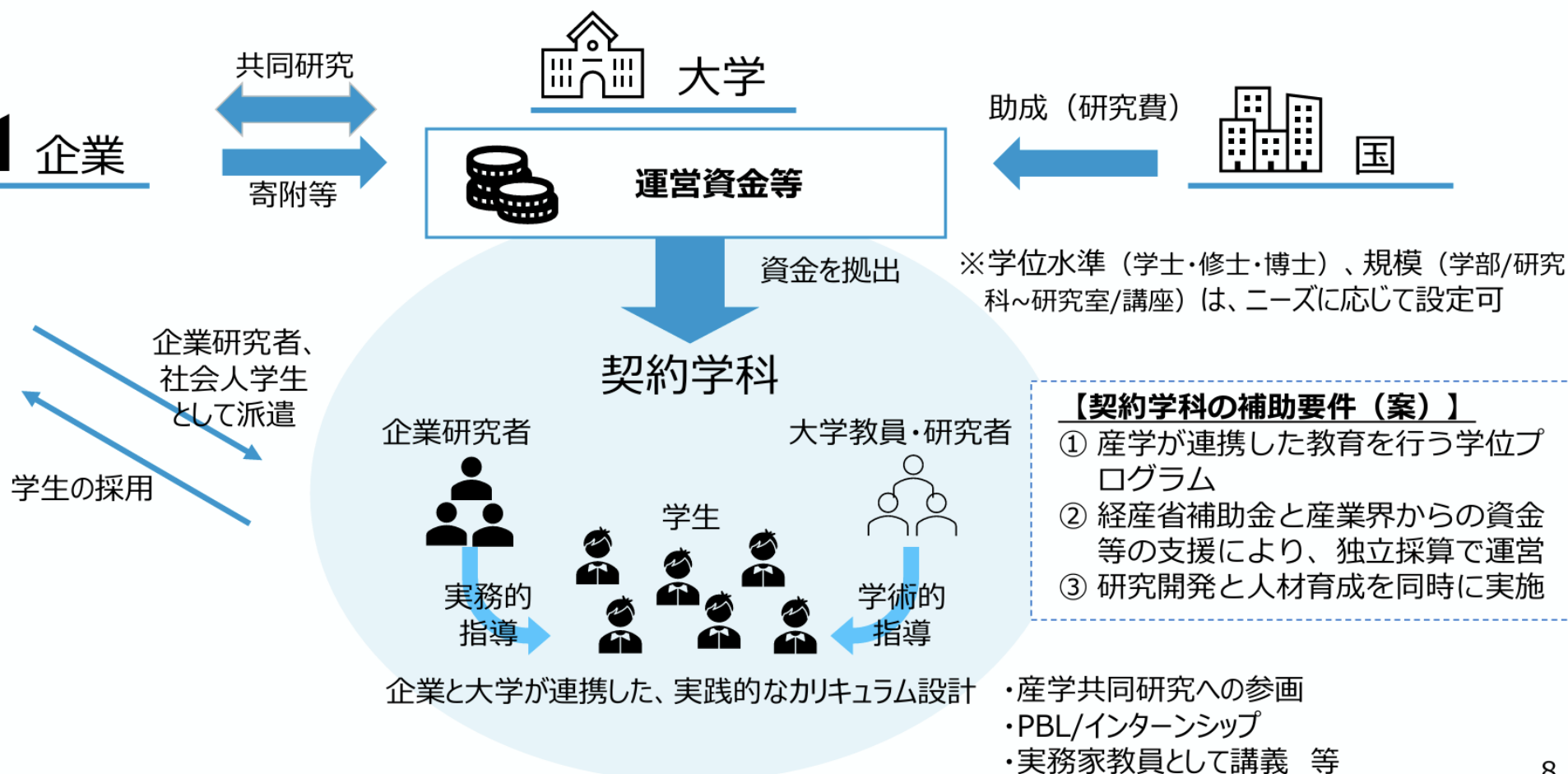


- 各大学がそれぞれの特色講義を持ち寄り、SiCAが講義のレベルチェック・採点標準化を行った上で、学生に基礎的講義群を提供する。
- SiCAは、産総研と共同で講義群・演習カリキュラムの構築を進めるとともに、民間企業の協力のもと、教育用ライセンスの提供やオンライン講義の拠出、オープンな設計環境と連携教材の整備を構想。
- 既存のコンソーシアム（超スマート社会推進コンソーシアム）のシステムを利用して学生インターンシップ派遣を行う。

※申請書を基に文科省が作成

産学が連携した教育プログラムの新設等（契約学科）について

- ✓ 10年後の企業の中核となる人材を育成するため、産学が融合してビジネス化の牽引役となる人材を育成する取組を支援する。



(参考) 他の機関・大学院と連携した教育に関する制度

	研究指導委託	共同教育課程	国際連携専攻
根拠条文	大学院設置基準第13条第2項 「大学院は、… <u>学生が他の大学院又は研究所等において必要な研究指導（略）を受けることを認めることができる。</u> 」	大学院設置基準第31条第1項 「 <u>二以上の大学院（…）は、…当該二以上の大学院のうち一の大学院が開設する授業科目を、当該二以上の大学院のうち他の大学院の教育課程の一部とみなして、それぞれの大学院ごとに同一内容の教育課程（…）を編成することができる。</u> 」	大学院設置基準第35条第1項 「 <u>大学院は、…研究科に、文部科学大臣が別に定めるところにより、外国の大学院（…）と連携して教育研究を実施するための専攻（…）を設けることができる。</u> 」
連携先	他の大学院又は研究所等（民間の研究所等も含む）	国内の他の大学院	外国の大学院（連携外国大学院）
組織	既存の専攻で実施可能	共同教育課程のみを実施する専攻等が必要	国際連携専攻の設置が前提
学生の在籍	元の大学院に所属する	元の大学院を含め全ての構成大学院に在籍するが、構成大学院のうちいずれかに本籍を置く	元の大学院、連携外国大学院の両方に在籍
教員の在籍	所属の変更は不要 （いわゆる「マル合教員」等の専任とすべき教員以外の者が兼任することを妨げるものではない）	構成大学院のいずれかに所属 （いわゆる「マル合教員」等の専任とすべき教員以外の者が兼任することを妨げるものではない）	国際連携専攻に所属 （特定国際連携専攻においては、当該専攻を置く研究科における、授与する学位の種類及び分野が同一の専攻の教員が当該専攻の教員を兼ねることができる）
修了要件	通常の大学院と同様	通常の大学院における修了要件に加え、元の大学院も含め各構成大学院において、共同教育課程に係る科目の履修により10単位以上の修得が必要 （大学等連携推進法人等の場合は7単位以上）	通常の大学院における修了要件に加え、元の大学院及び各連携外国大学院において、国際連携教育課程に係る科目の履修により10単位以上の修得が必要
学位の扱い	元の大学院が単独で授与	元の大学院も含めた全ての構成大学院が連名で授与	元の大学院及び連携外国大学院が連名で授与

※「元の大学院」とは、それぞれの制度において連携を行う日本の大学院を指す。

第3章 責任ある積極財政に基づく「中長期経済財政計画」

3. 主要分野ごとの重要課題と取組方針

(2) 公教育の再生、研究活動の活性化

(……) **高校から大学・大学院等までの人材育成システムを一体的に改革**し、産業構造の変化に対応した人材基盤を強化する。2030年までを第1期とし、大学等の機能強化と規模適正化を総合的に推進し、高等教育の分野・地域のリバランスや18歳中心主義からの脱却を図る。理工・デジタル人材育成を含む**大学・大学院等の機能強化**のため、成長分野への学部再編、17の戦略分野の高度人材育成や実需に応じたり・スキリング、高専の新設・機能強化、文理分断の傾向が強い大都市圏の大学を始めとする成長分野の重視や人社系のダウンサイジング及び理数分野併修を通じた質の向上、大学生・高校生での海外留学の一層の推進など多様性の中で価値を創造する人材育成を進める。(中略)

新たに策定された「科学技術・イノベーション基本計画」を着実に推進するとともに、科学技術政策のE B P Mを強化する。大学改革を進めるとともに、大学における研究活動を安定的、継続的に支える国立大学法人運営費交付金や科研費の大幅な拡充を図ることや、施設の計画的整備への着実な支援、私学助成の成長分野や地域を支える人材育成等への重点化・充実など、基礎研究を含めた科学技術研究の基盤を強化し、また、日本を国際頭脳循環の主要なハブとし、イノベーションを通じた経済成長や国際的地位の確保を達成する。あわせて、運営費交付金の拡充等により国研の研究開発基盤の強化を図る。また、ムーンショット型研究開発（より大胆な発想に基づく挑戦的な研究開発）の推進による重要技術領域への支援の充実を図る。

科研費の全面基金化に向けた取組を推進し、研究者の煩雑な事務負担を軽減し、研究時間を確保する。先端研究施設・設備等の整備・共用・高度化を促進する。(……)

「学び続ける社会の実現」に向けた 大学におけるリ・スキリングの充実について

産学連携リ・スキリング・エコシステム構築事業

Reskilling Ecosystem For Revitalizing Economy and Sustainable Human capital (REFRESH)

令和7年度補正予算額

22億円



文部科学省

背景

- 大学等によるリ・スキリングについては、骨太2024を踏まえ、「リカレント教育エコシステム構築支援事業」（令和6年度補正予算）を推進中。地方創生や産業成長のため、**骨太2025や新資本2025（産業人材育成プラン）**においても引き続きの求めあり。
- **地方創生等の観点**では、**地方の経営者**に加え、アドバンスト・エッセンシャルワーカー、就職氷河期世代等の幅広い労働者のリ・スキリングのニーズが指摘（新資本2025、地方創生2.0基本構想施策集、就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議）。
- **産業成長の観点**では、産業構造審議会部会で示された**2040年に向けたシナリオ**集において、人口減少等の将来像を踏まえた、主要5ミッション、15の個別産業が提示。「リカレント教育による新時代の産学協働体制構築に向けた調査研究事業」では、大学等の優位性と企業ニーズが認められる12領域が提示。これらも踏まえ、生産性向上や労働移動の円滑化も見据えた、**戦略的な分野の選定**が必要。
- この他、**受講者の処遇改善、大学による収益化等**の推進も不可欠



解決策

- ① 地域のニーズや産業構造の変化の見通し等も踏まえた、**リ・スキリング・プログラムの戦略的拡充**
- ② 企業における**学びの成果の処遇反映に向けた仕組み構築**
- ③ 大学等における**収益化の推進**

事業内容

リ・スキリングプログラムの本格実施 企業からの投資を含む収益モデルの構築

■ 大学におけるリ・スキリング講座の開発 補助金18.6億円

メニュー	①地方創生	②産業成長
予算	4千万円×25カ所	4千万円×22カ所
補助対象	産学官金等の連携を行う地方自治体・大学等 【領域例】 GX, SCM, DX, 半導体、経営等 ※協働体制構築経費、産学官連携コーディネーター等の人件費等	

■ 伴走支援等 委託費3.6億円

- ・ 採択大学への伴走支援（企業等からの投資を含む収益化の推進等）
- ・ 企業のスキルセット構築
- ・ 「学び直しが当たり前の社会」を目指す広報 等

重点的に実施する事項 公募の際、厳格に評価しメリハリ付け

■ 現下の課題に選択的に対応

個人	・ アドバンスト・エッセンシャルワーカー育成 ・ 就職氷河期世代支援 ・ 参加しやすいオンラインプログラム構築
企業	・ スキルの可視化や正当な評価による処遇改善 ・ 産業構造審議会などで示される新たな人材需要への対応
大学	・ 全学的経営改革 ・ 教員のインセンティブ向上 ・ 事務体制強化 ・ 修士課程への接続等

■ 企業からの投資を含む収益計画の確認

目指す状態

産学官連携によるリ・スキリング・エコシステムの構築

個人	・ 働きながら学ぶ社会人の増加 ・ リ・スキリングによる処遇改善
企業	・ リ・スキリングを積極的に活用し、輩出した人材が活躍
大学	・ リ・スキリングプログラムの収益化、定着 ・ コーディネーター人材の育成、確保

リ・スキリングによる

地方創生	産業成長	処遇改善
------	------	------

KPI【地方創生】

累積 1,000人 ※令和7年度終了時

KPI【産業成長】

累積 3,000人 ※令和7年度終了時

累積 2,000人 ※令和8年度終了時

累積 6,000人 ※令和8年度終了時

累積 5,000人 ※令和11年度終了時

累積 15,000人 ※令和11年度終了時

経済財政運営と改革の基本方針2025

就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議
「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組みについて」

- ・ 産学協働によるリ・スキリングプログラムについて、**毎年約3,000人が修得**できるよう、提供拠点・プログラムを拡充する。
- ・ 大学・専門学校において、就職氷河期世代等に対し、企業が**受講者の処遇改善にコミットした講座や資格取得など処遇改善につながる講座**を、働きながら受講しやすい週末・夜間等を含めて拡充

新しい資本主義 実行基本計画 2025

- ・ 労働者のリ・スキリングによる**最先端の知識・技能の修得（2029年まで毎年約3,000人以上）**や、**地方の経営者等の能力構築（2029年までに約5,000人）**に向け、大学等が中心となり自治体や産業界等との協働による実践的な教育プログラムの開発を支援する。
- ・ アドバンスト・エッセンシャルワーカー(略)の育成や、**AI等の技術トレンドを踏まえた幅広い労働者のリ・スキリング(略)**を通じ、全国の津々浦々のそれぞれの地域で、労働者個人が、自らの意思に基づき、活躍できる環境を整備する。

産学官が連携したリ・スキリング・エコシステムの構築（全体像）

- 「学び続ける社会」の実現に向けて、政府・自治体、産業界、教育界が強力に連携し、大学、専門学校、訓練機関等を通じたり・スキリングが、個々人のキャリアアップ・処遇向上や企業の成長に確実につながるシステムを構築する。
- 大学が「18歳中心主義」から転換し、「学び続ける社会」の拠点となるよう、社会から求められるリ・スキリングプログラムの開発・提供等に全学的に取り組む大学を重点的に支援する。

1. 人材ニーズの明確化

【文科省、経産省、厚労省、産業界等】

- ・ 需給ギャップの把握
- ・ スキル体系・標準等の整備
- ・ 職業能力評価制度の活用促進
- ・ 効果的な修了証明の在り方の検討

2. リ・スキリングプログラムの開発・提供

【文科省、厚労省、大学・専門学校、研究機関、独法、企業等】

- ・ 企業ニーズ、地域ニーズへの対応
- ・ 17の戦略分野への対応
- ・ プログラムの高度化（博士課程等）
- ・ 全学的体制整備と収益化

4. 企業による採用・処遇の改善

【文科省、経産省、企業の経営層等】

- ・ 人的資本経営の推進（経営戦略と人材戦略の連動）、企業による大学プログラムへの投資
- ・ 生涯にわたるスキル・学習歴の蓄積・活用システムの構築

3. 学習への支援

【文科省、厚労省、経産省、企業の人事担当等】

- ・ 教育訓練給付金等による受講支援
- ・ 各種リスキリング・職業関連情報サイトの連携強化等
- ・ 社会人による奨学金の活用の更なる向上（短期）に向けた検討



5. 全国的な機運醸成

・ 全世代型リ・スキリング国民運動

【2030年に向けたKPI：大学、専門学校等におけるリ・スキリング人口10万人→60万人／年、連携事業所2.1%→10%】

【文部科学省事業におけるKPI：地方創生1000人→5000人／年、産業成長3000人→15000人／年】

※この他、リ・スキリングプログラムを導入している大学数や大学全体の収入に占めるリスキリング関係収入の割合に関するKPIを検討。

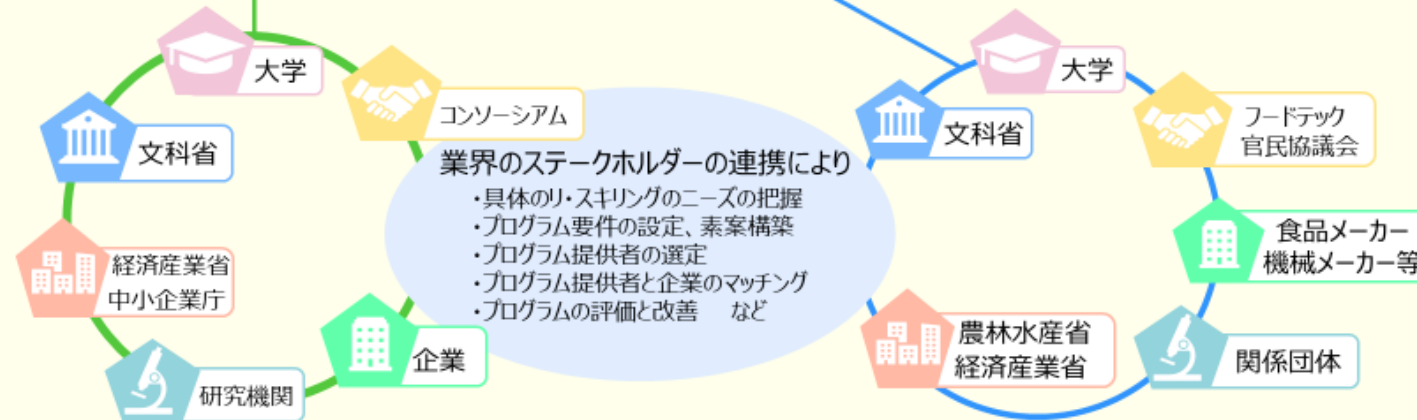
大学等における戦略17分野等のリ・スキリングプログラムの開発プロセス（イメージ）

戦略分野・社会インフラ関連分野の人材育成・確保を推進するための関係府省庁連絡会議

大学等※におけるプログラム開発事業【文部科学省】

17分野+αに関するWGの開催

中小企業AXWG エssenシャルワーカーWG フードテックWG 半導体WG ... ○○WG



※大学、高等専門学校、専門学校等

業所管省庁

- ・担当分野に関する人材ニーズ、人材確保戦略、処遇向上等の検討
- ・関連企業や業界団体とともにプログラム開発に参画

経済産業省

各産業・職種で求められるスキルを整理したスキル標準と連携してプログラムを設計

厚生労働省

開発されたプログラムのうち、一定の基準を満たすものについて、教育訓練給付金・人材開発支援助成金により受講を支援

リ・スキリングプログラムの開発・実施

大学等が中心となり、ステークホルダーと連携し、社会から必要とされるプログラムを開発・実施

養成される人材の例：各分野（○○WG）のAI実装人材、経営人材 等

フードテック × 経営マネジメントスキル
AIスキル × 海外展開スキル

受講



大学等のリ・スキリングプログラム開発までの具体的なプロセス

戦略分野・社会インフラ関連分野の人材育成・確保を推進するための関係府省庁連絡会議

政府方針の確認

厚生労働省、文部科学省、経済産業省、業所管省庁との連携

業所管省庁へのヒアリングによる人材ニーズ等の把握

17分野+αに関するWGの開催

文部科学省

大学・高等専門学校・専門学校等

①大学等の強み・資源の整理

- ✓ 17戦略分野等に関する既存プログラムの整理
- ✓ 大学等の保有設備・人材の確認



②候補大学等へのアプローチ

- ✓ リ・スキリング拠点候補大学等のピックアップ
- ✓ 文部科学省から有力大学等に対してアプローチ



③実施体制の構築

- ✓ 学内体制の整備(部局横断)
- ✓ 企業・業界団体等との連携協定
- ✓ 外部講師・メンターの確保



④プログラム開発

- ✓ スキル標準に基づく学習目標設定
- ✓ 企業・業界団体等との調整
- ✓ 人材ニーズを踏まえたカリキュラム・学習内容設計



⑤プログラム実施

- ✓ 受講者の募集・広報
- ✓ 複数コース・レベル展開
- ✓ オンライン・対面の最適組合せ

- 多様な学習形態
- ✓ オンライン講義
 - ✓ 集中講義(短期)
 - ✓ 実習・PBL
 - ✓ 企業実習・OJT

⑥評価と改善

- ✓ 学習成果の評価
- ✓ 受講者・企業の満足度調査
- ✓ 継続的な改善・アップデート



可能な限り今年度内から準備

リ・スキリングによる効果



成長分野への労働移動・キャリアアップ

- ✓ 転職・キャリアチェンジ(成長分野への移動)
- ✓ 社内での配置転換・昇進(社内でのキャリアアップ)



企業・産業の競争力強化

- ✓ 新規事業・イノベーションの創出
- ✓ 生産性向上・付加価値の向上
- ✓ 人材の定着・組織力強化



社会的インパクトの創出

- ✓ 人材不足の解消(重要分野の人材確保)
- ✓ 賃金向上・処遇改善(経済的安定)
- ✓ 地域活性化・持続可能な社会の実現

【目指す姿】

戦略分野・社会インフラ関連分野の持続的な人材育成エコシステムの構築



大学院関連参考資料集

令和8年7月13日時点

目次

1 大学院の基本データ	
(1)研究科数・学生数等.....	4
(2)専門職大学院.....	21
2 大学院教育の状況.....	28
3 学位授与	
(1)研究指導体制、審査等	37
(2)学位授与状況.....	41
(3)諸外国の状況.....	45
4 大学院生への経済的支援.....	51
5 キャリアパス.....	54
6 関係施策等.....	66

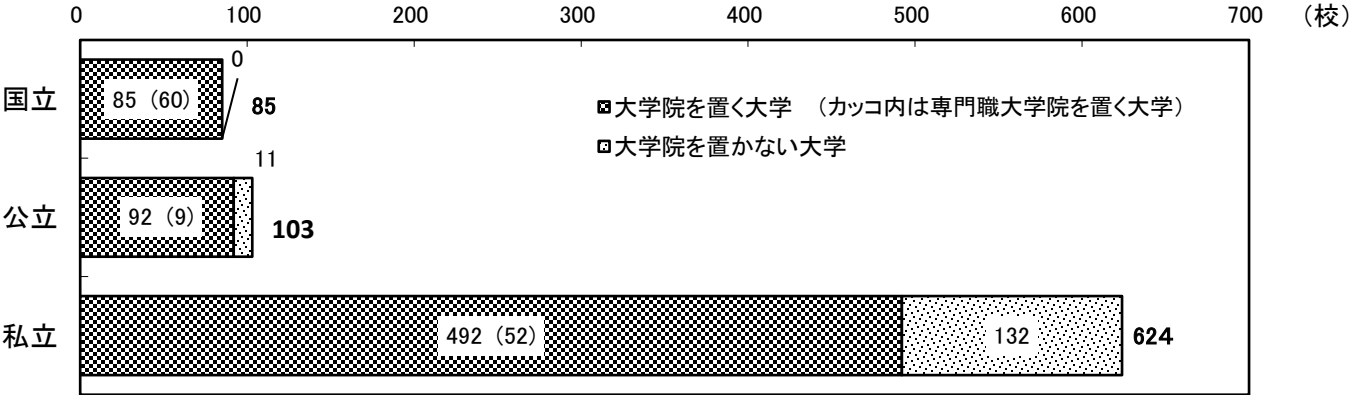
1. 大学院の基本データ

(1) 研究科数・学生数等

■ 大学院を置く大学数、研究科数

大学院を置く大学数

(令和7年5月1日現在)



国立: 100%
公立: 89%
私立: 79%

出典: 令和7年度学校基本調査

研究科数

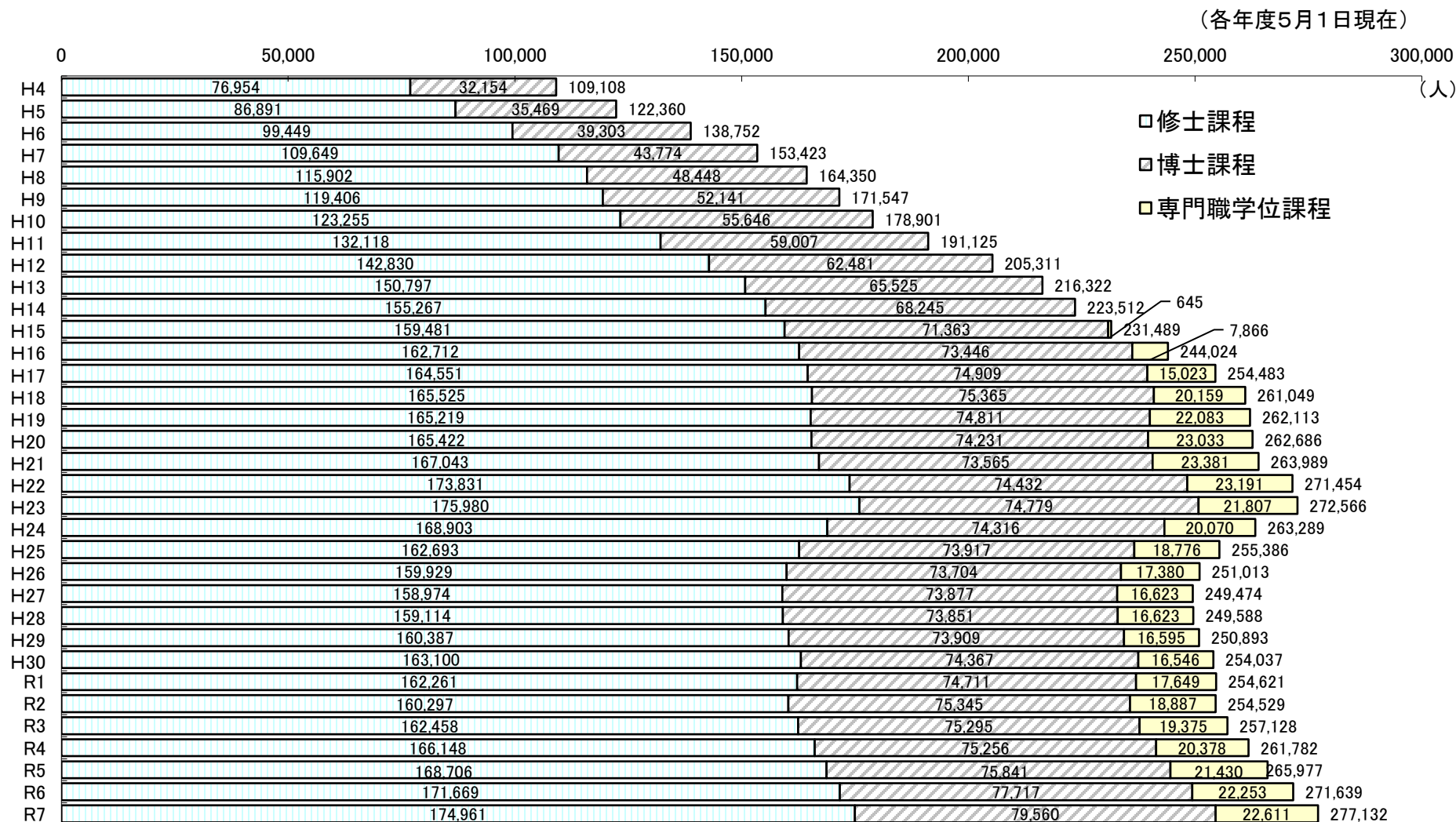
(令和7年5月1日現在)

区分	研究科数		
	修士課程 (修士、博士前期)	博士課程 (博士後期、一貫制)	専門職学位課程
国立	360	360	86
公立	189	176	10
私立	1,179	845	71
計	1,728	1,381	167

※学生が在籍している研究科の数

出典: 令和7年度学校基本調査

■ 大学院在学者数の推移



※ 在学者数

「修士課程」: 修士課程, 区分制博士課程(前期2年課程)及び5年一貫制博士課程(1, 2年次)

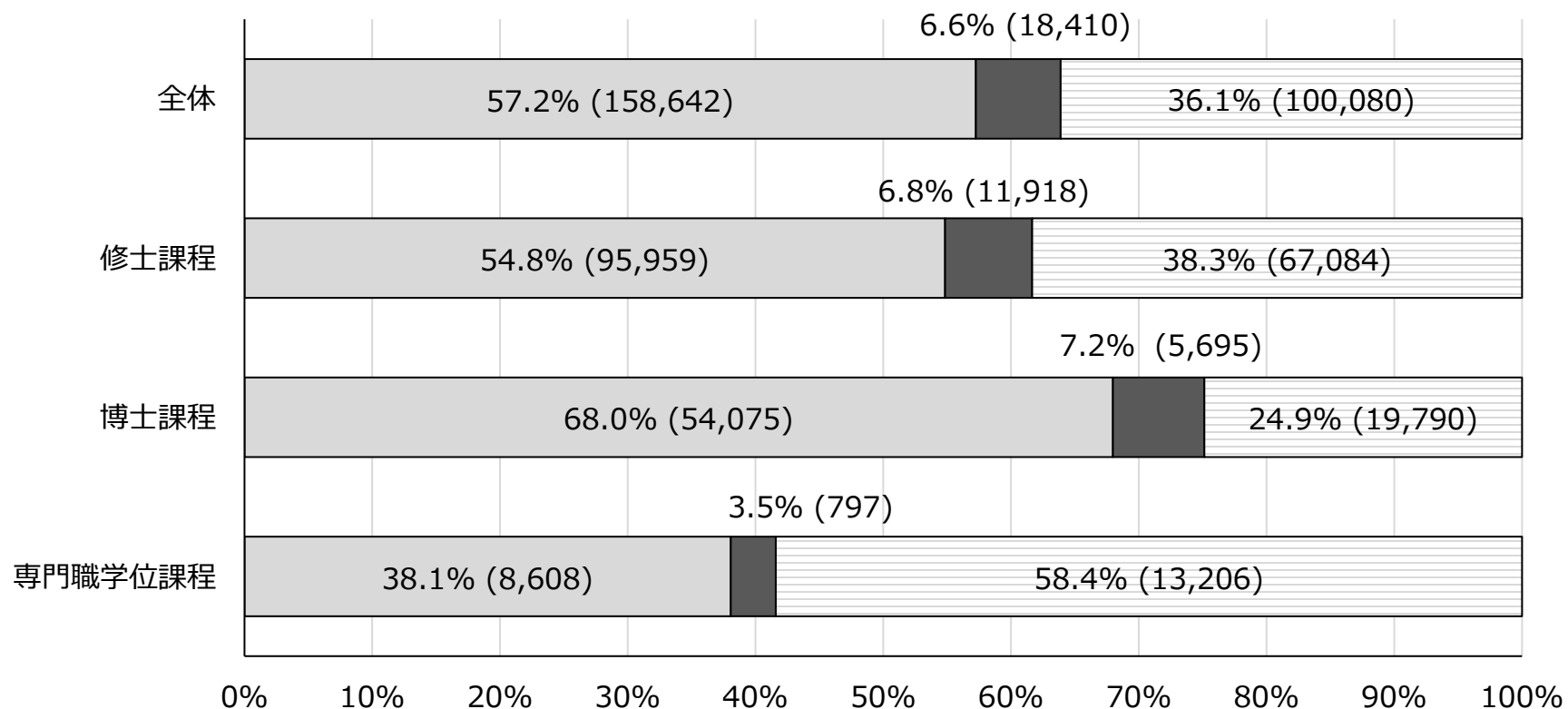
「博士課程」: 区分制博士課程(後期3年課程), 医・歯・薬学(4年制), 医歯獣医学の博士課程及び5年一貫制博士課程(3～5年次)
通信教育を行う課程を除く

出典: 学校基本調査

■ 課程別・設置者別在学者比率(在学者数)

(令和7年5月1日現在)

□ 国立 ■ 公立 □ 私立



※ 在学者数

「修士課程」: 修士課程, 区分制博士課程(前期2年課程)及び5年一貫制博士課程(1, 2年次)

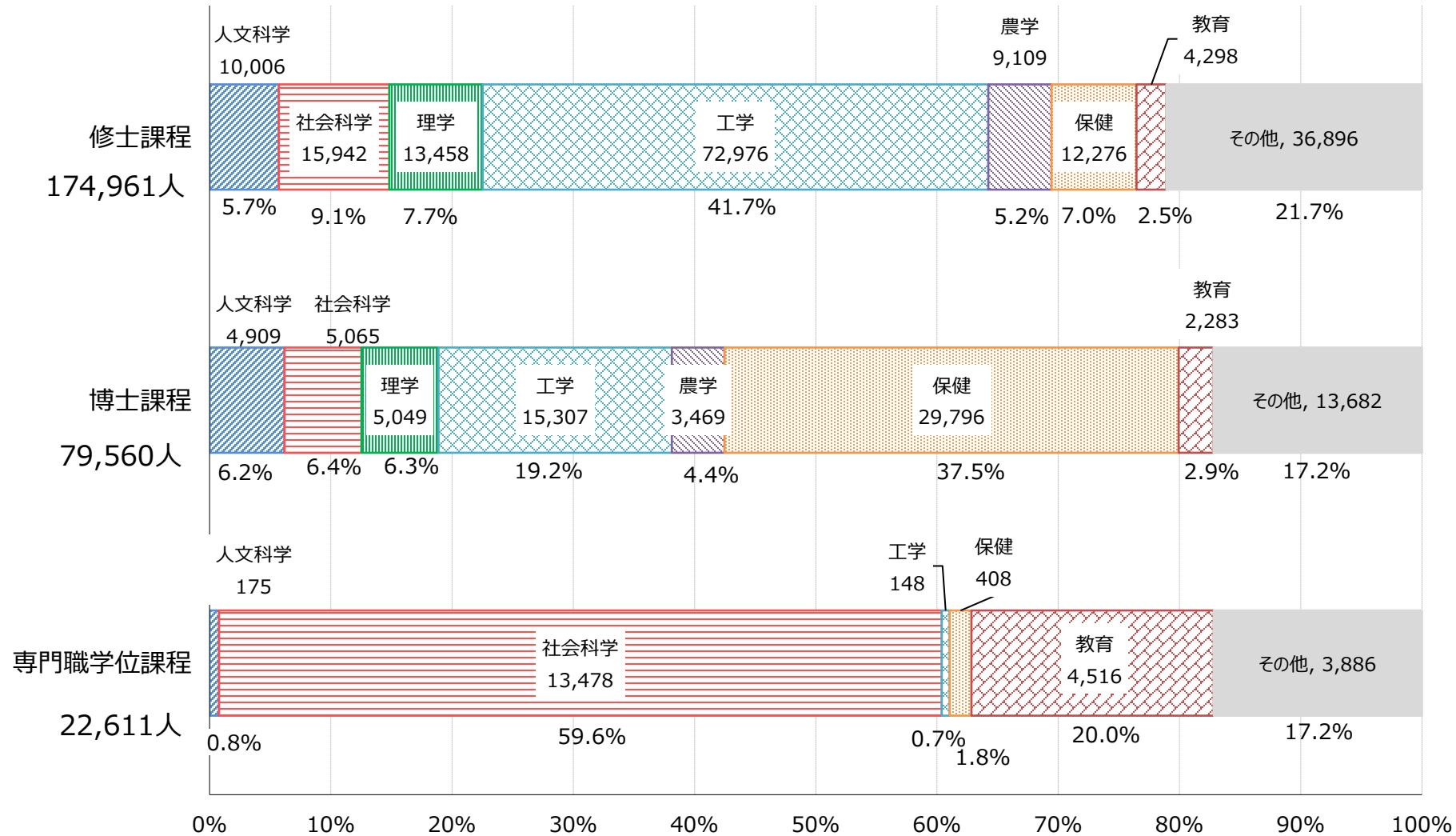
「博士課程」: 区分制博士課程(後期3年課程), 医・歯・薬学(4年制), 医歯獣医学の博士課程及び5年一貫制博士課程(3~5年次)

通信教育を行う課程を除く

出典: 令和7年度学校基本調査

■ 各課程における分野別の大学院在学者数

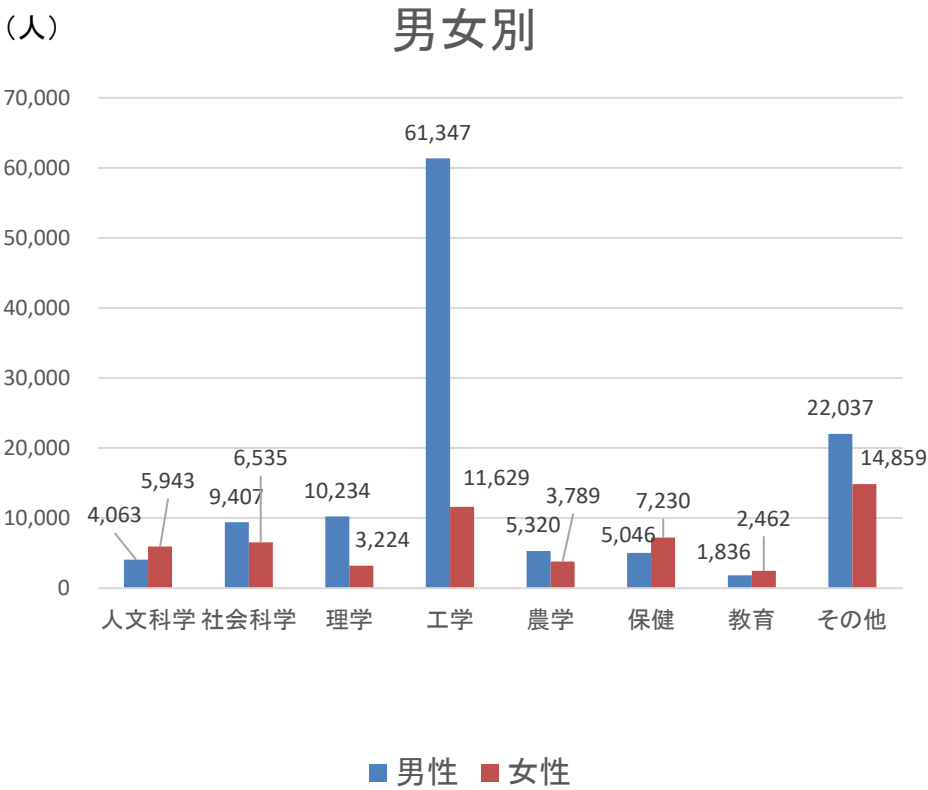
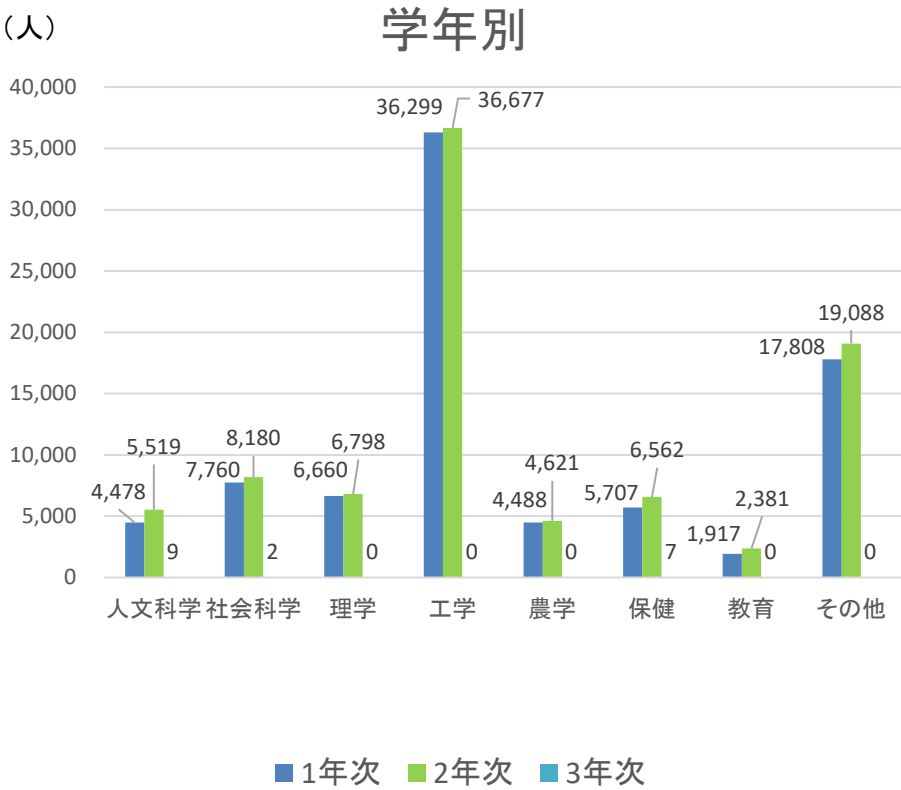
(令和7年5月1日現在)



※ その他には商船・家政・芸術・その他を含む。

■ 修士課程における分野別在学者数(学年別・男女別)

(令和7年5月1日現在)

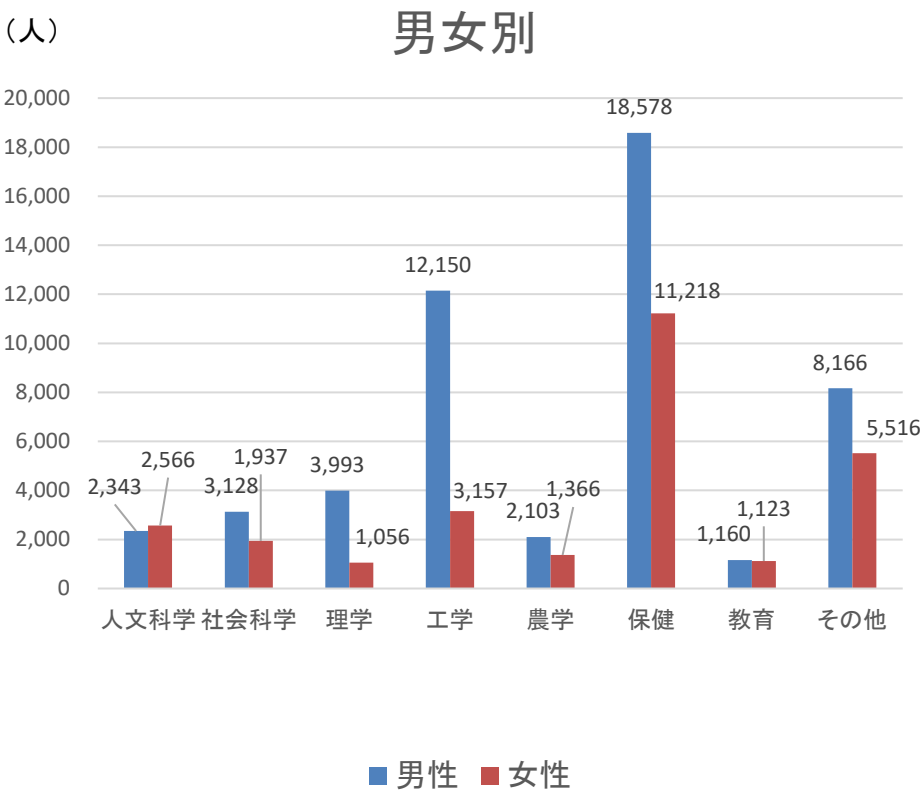
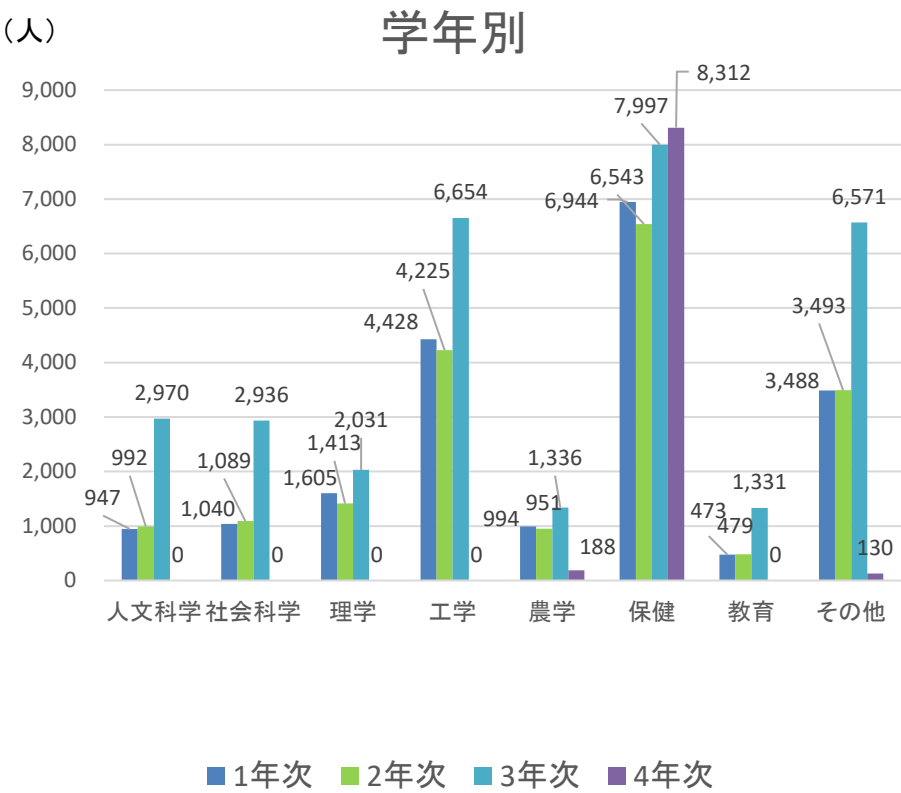


※ その他には商船・家政・芸術・その他を含む。

出典: 令和7年度学校基本調査

博士課程における分野別在学者数(学年別・男女別)

(令和7年5月1日現在)

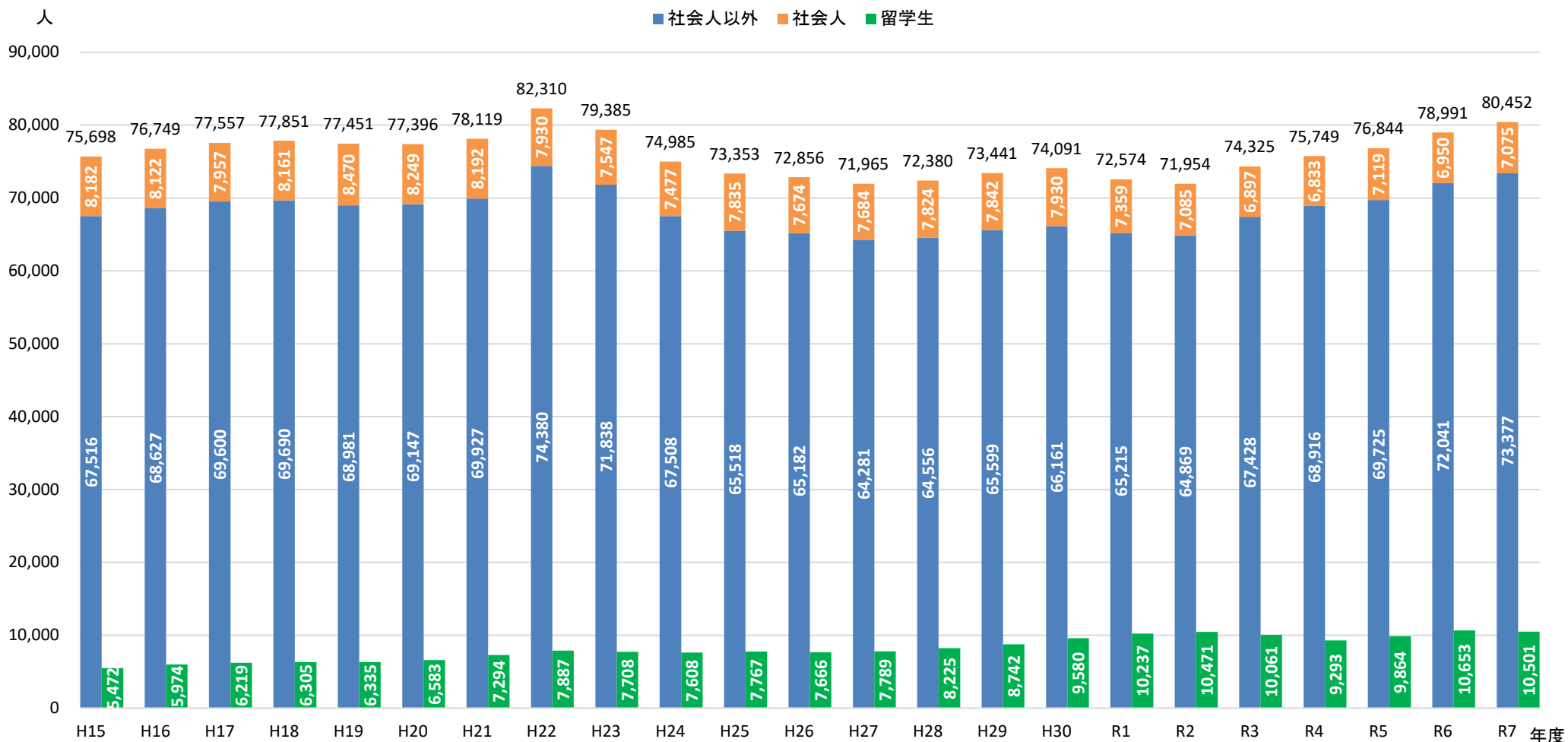


※ その他には商船・家政・芸術・その他を含む。

出典: 令和7年度学校基本調査

■ 修士課程入学者の推移

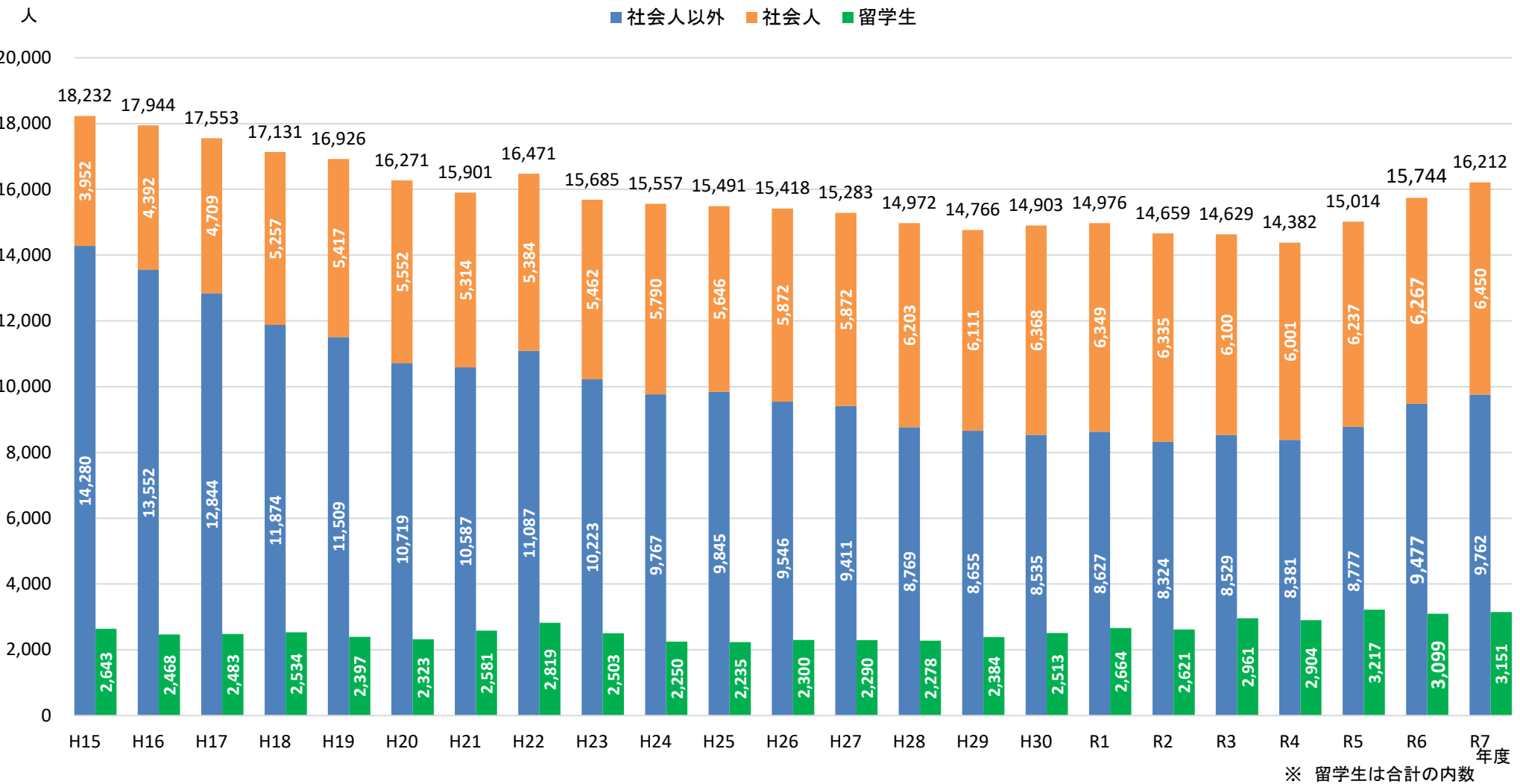
- 修士課程入学者は平成22年度をピークに減少したが、近年は回復傾向がみられる。
- 社会人以外の入学者数は令和2年度以降、増加傾向である。



※ 留学生は合計の内数

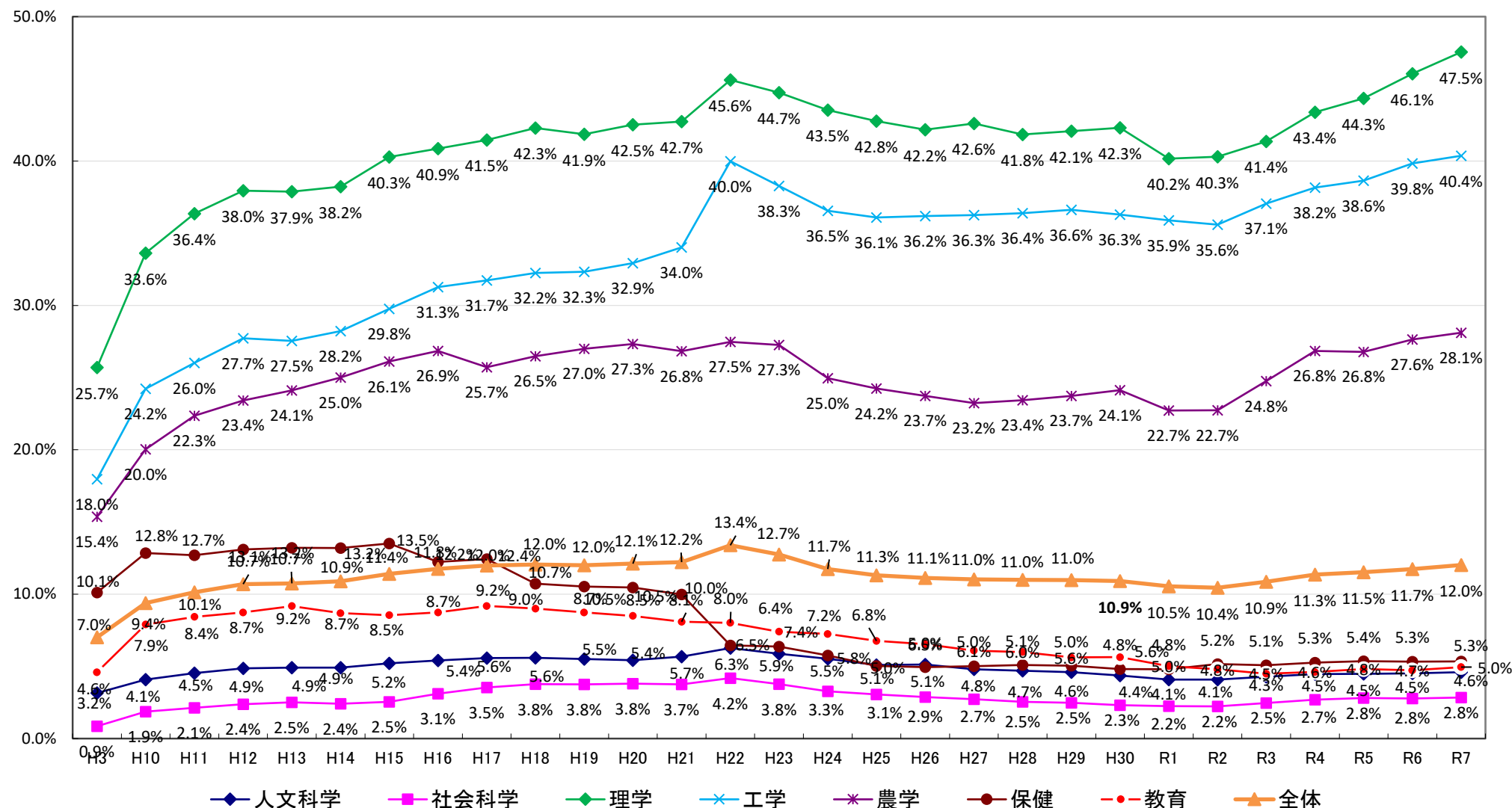
博士課程入学者の推移

- 博士課程入学者のうち、社会人以外の入学者数は平成15年度をピークに大幅に減少した。
- 社会人の割合は、平成15年度の2割から令和6年度には4割に増加した。
- 令和7年度の入学者数は16,212人となり、3年連続で増加した。



■ 学士課程修了者の進学率の推移(分野別)

- 学士課程修了者の進学率は、理学・工学・農学系で増加傾向。

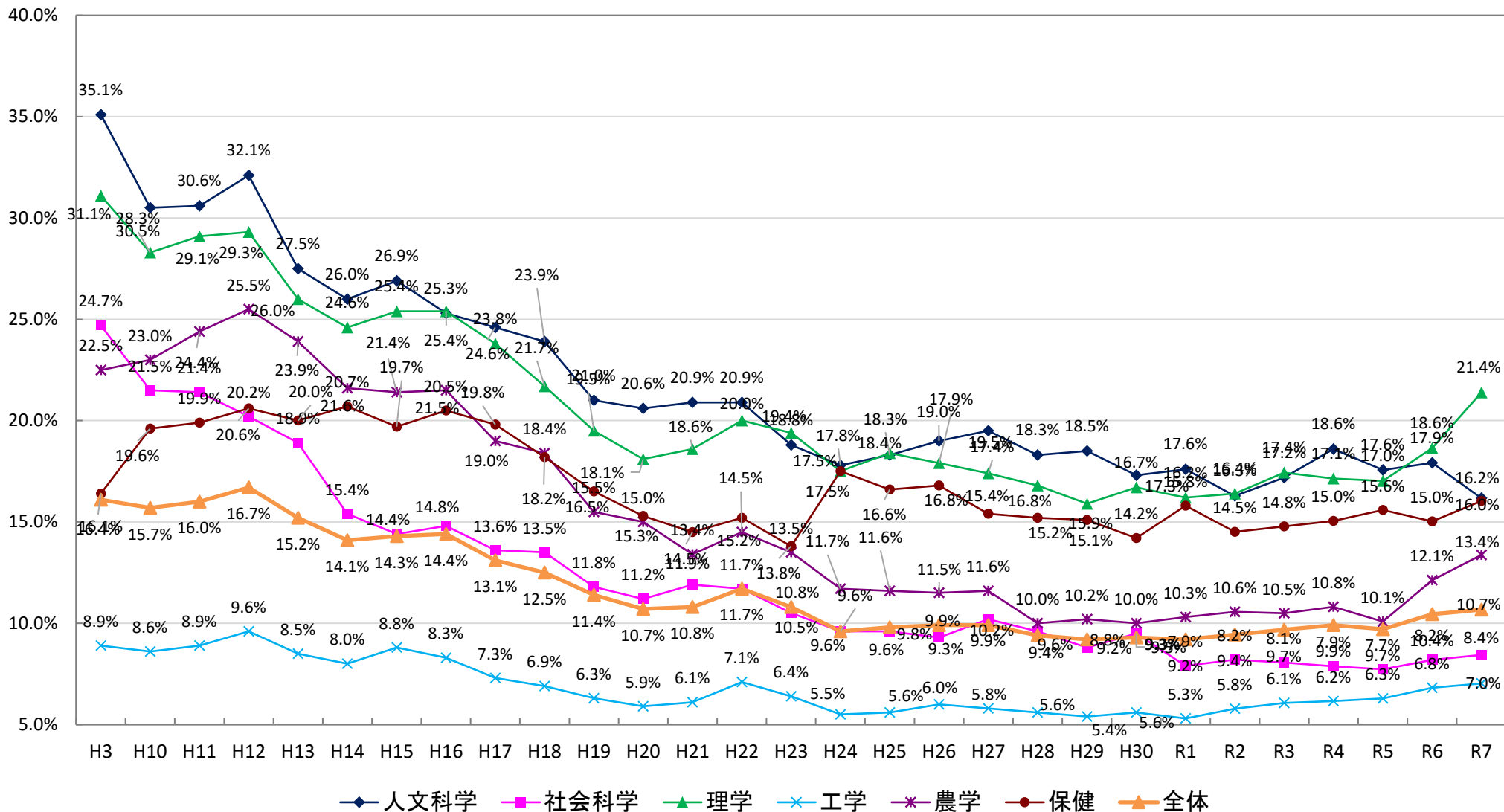


※「進学者」とは、大学院研究科、大学学部、短期大学本科、大学・短期大学の専攻科、別科へ入学した者である。また、進学しかつ就職した者を含む。

※「芸術」「家政」「その他」分野は修了者数が比較的小さいことから省略

■ 修士課程修了者の進学率の推移(分野別)

- 修士課程修了者の博士課程等への進学率は、各分野を通じて減少傾向であったが、近年は微増。



※「進学者」とは、大学院研究科、大学学部、短期大学本科、大学・短期大学の専攻科、別科へ入学した者である。また、進学しかつ就職した者を含む。

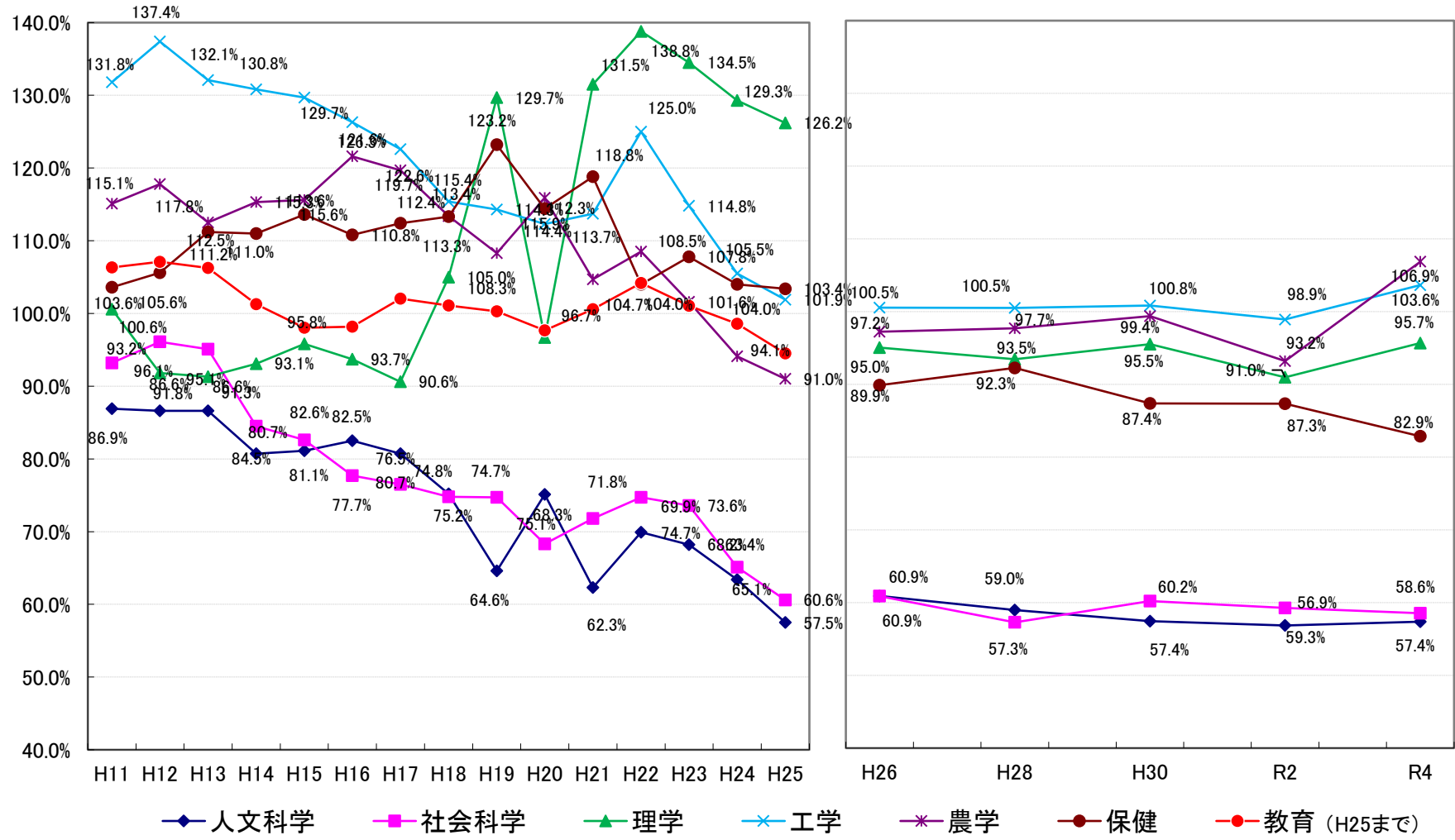
※「教育」「芸術」「家政」「その他」分野は修了者数が比較的小さいことから省略

出典：学校基本調査

■ 修士課程入学定員充足率の推移(分野別)

・ 人文科学、社会科学系の修士課程の入学定員充足率(＝入学者／入学定員)は6割前後で推移している。

※平成25年度以前と平成26年度以降のグラフは出典が異なる。

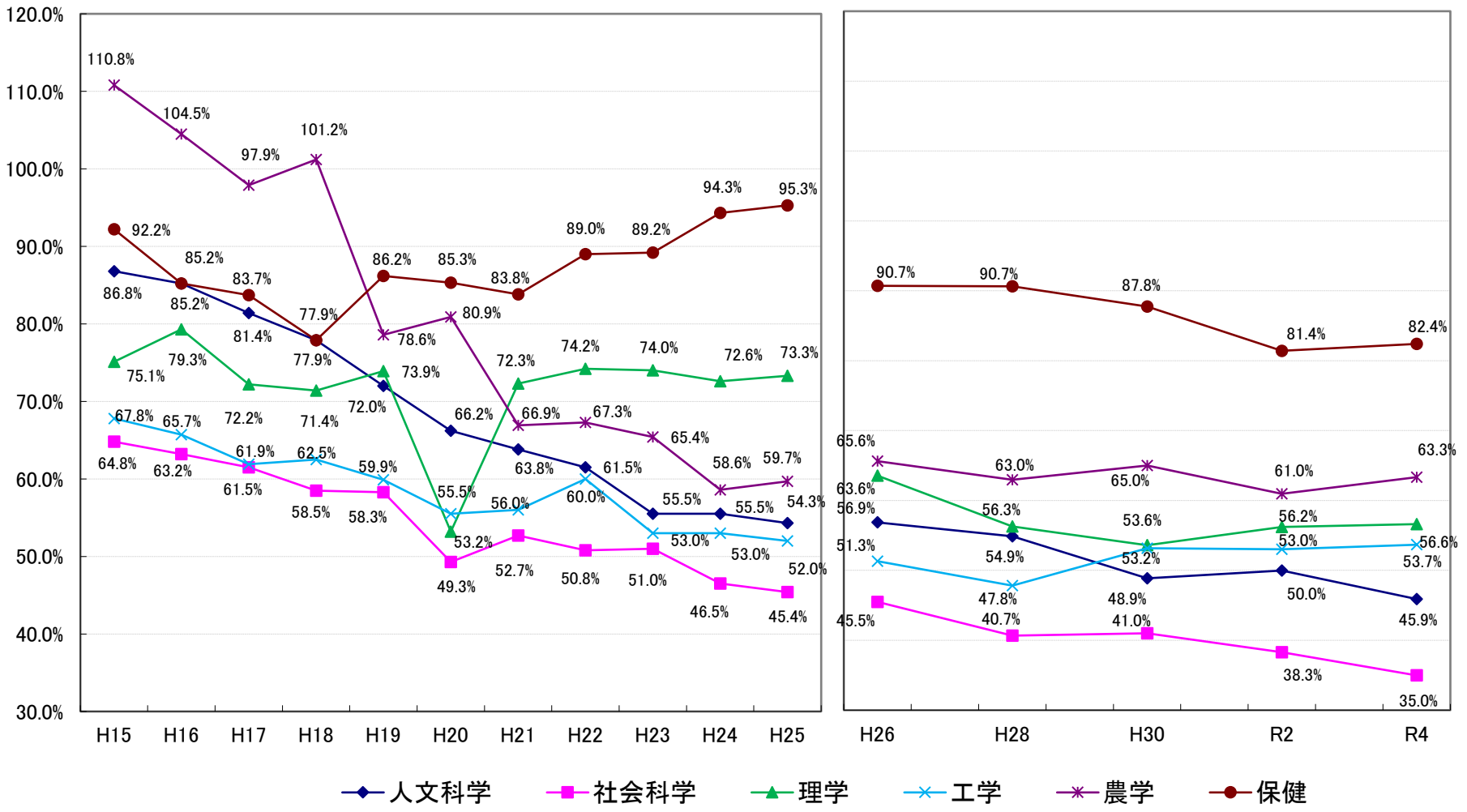


出典：(平成25年度まで) 学校基本統計及び全国大学一覧より文部科学省作成
(平成26年) 「大学院における「第2次大学院教育振興施策要綱」等を踏まえた教育改革の実態把握・分析等に関する調査研究」(平成28年2月 株式会社リベルタス・コンサルティング) <文部科学省：先導的大学改革推進委託事業>
(平成28年) 「大学院における「第3次大学院教育振興施策要綱」等を踏まえた教育改革の実態把握・分析等に関する調査研究」(平成30年3月 株式会社リベルタス・コンサルティング) <文部科学省：先導的大学改革推進委託事業>
(平成30年度以降) 「大学院における教育改革の実態把握・分析等に関する調査研究」(令和2年3月、令和4年2月、令和6年3月 株式会社リベルタス・コンサルティング) <文部科学省：先導的大学改革推進委託事業>

博士課程入学定員充足率の推移(分野別)

人文科学、社会科学系の博士課程の入学定員充足率（＝入学者／入学定員）は低下傾向である。

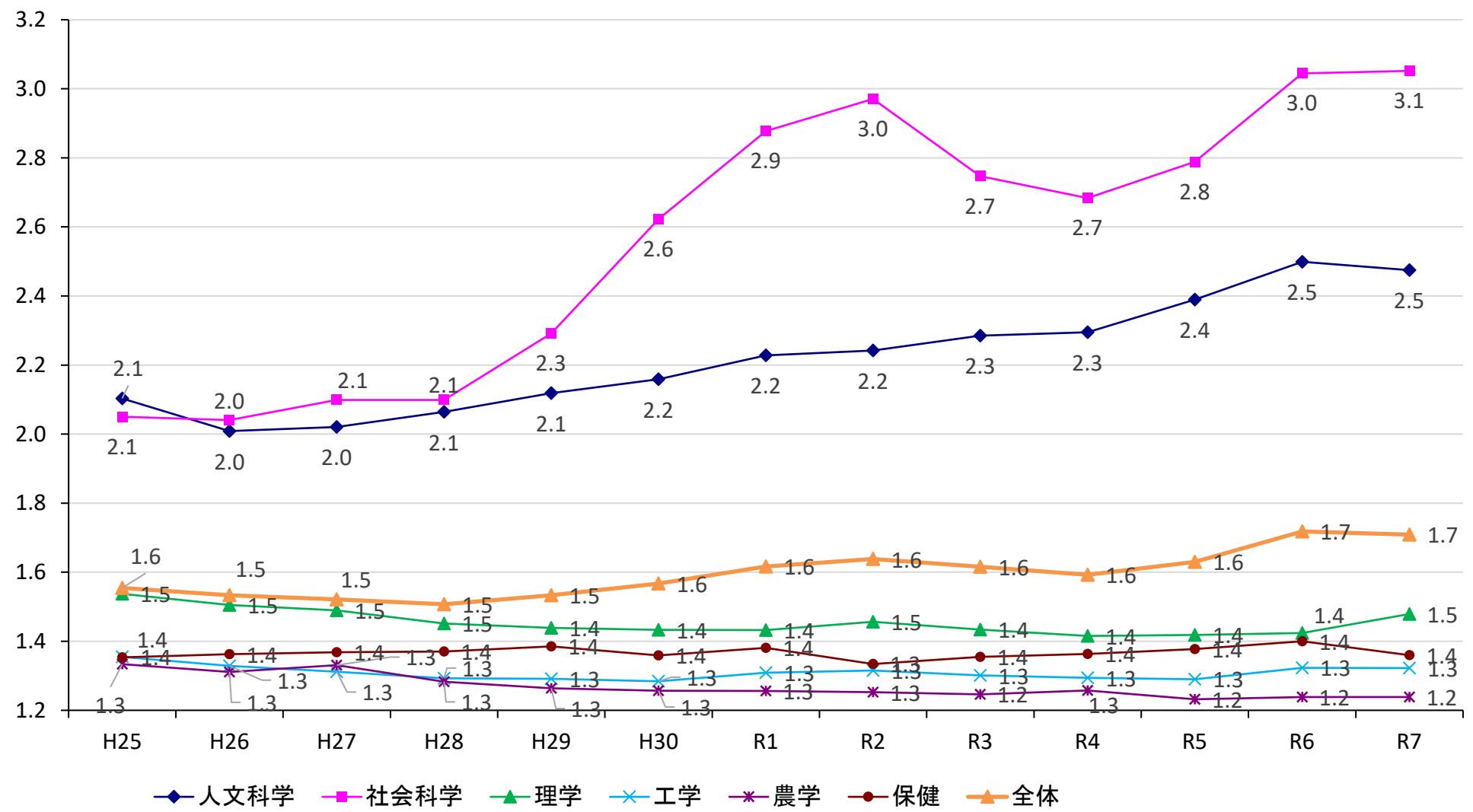
※平成25年度以前と平成26年度以降のグラフは出典が異なる。



出典：（平成25年まで）学校基本統計及び全国大学一覧より文部科学省作成
（平成26年）「大学院における「第2次大学院教育振興施策要綱」等を踏まえた教育改革の実態把握・分析等に関する調査研究」（平成28年2月 株式会社リベルタス・コンサルティング）＜文部科学省：先導的大学改革推進委託事業＞
（平成28年）「大学院における「第3次大学院教育振興施策要綱」等を踏まえた教育改革の実態把握・分析等に関する調査研究」（平成30年3月 株式会社リベルタス・コンサルティング）＜文部科学省：先導的大学改革推進委託事業＞
（平成30年以降）「大学院における教育改革の実態把握・分析等に関する調査研究」（令和2年3月、令和4年2月、令和6年3月 株式会社リベルタス・コンサルティング）＜文部科学省：先導的大学改革推進委託事業＞

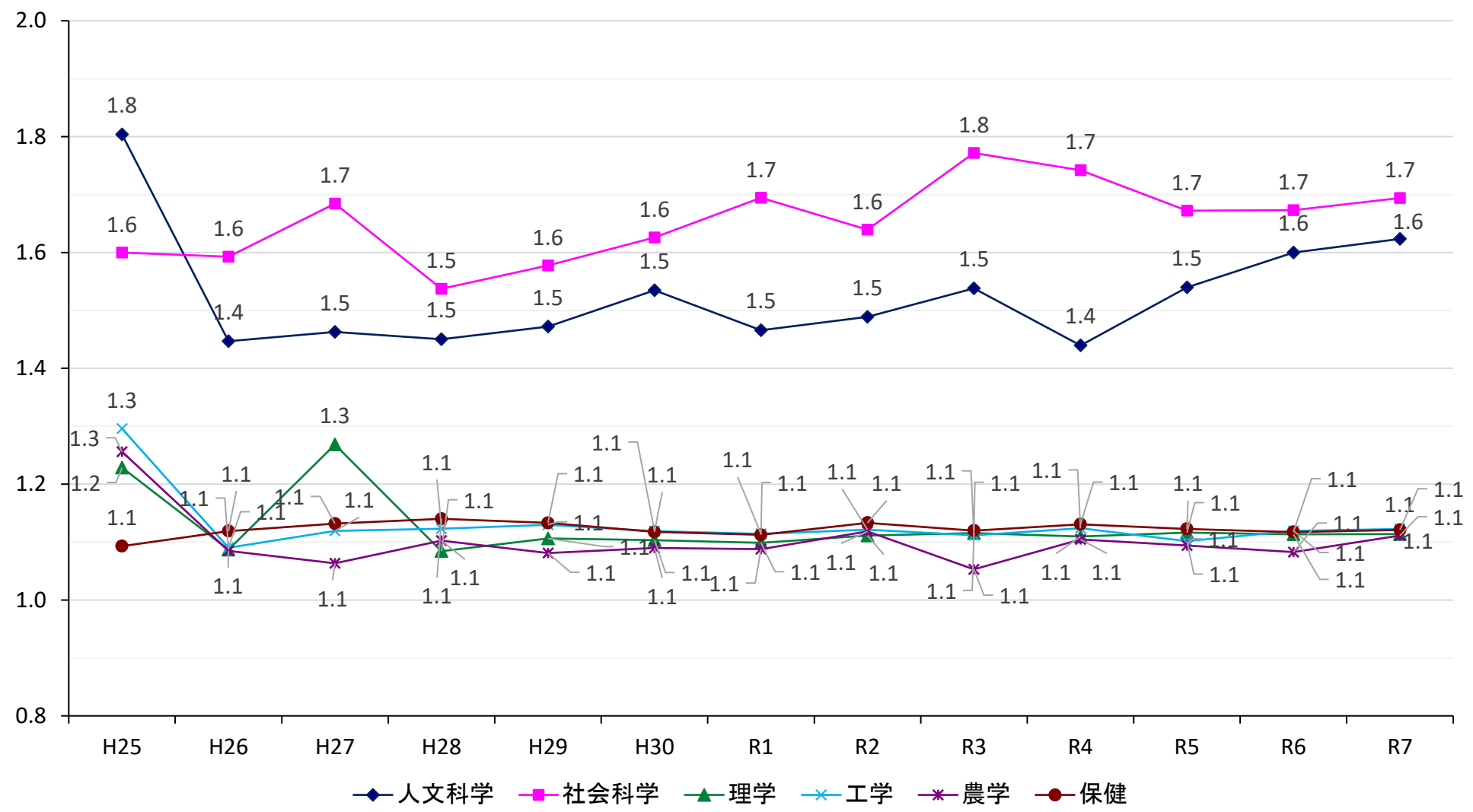
入学志願者数／入学者数の推移(修士)

・ 人文科学、社会科学系の修士課程の「入学志願者数/入学者数」は、2.0以上で推移している。



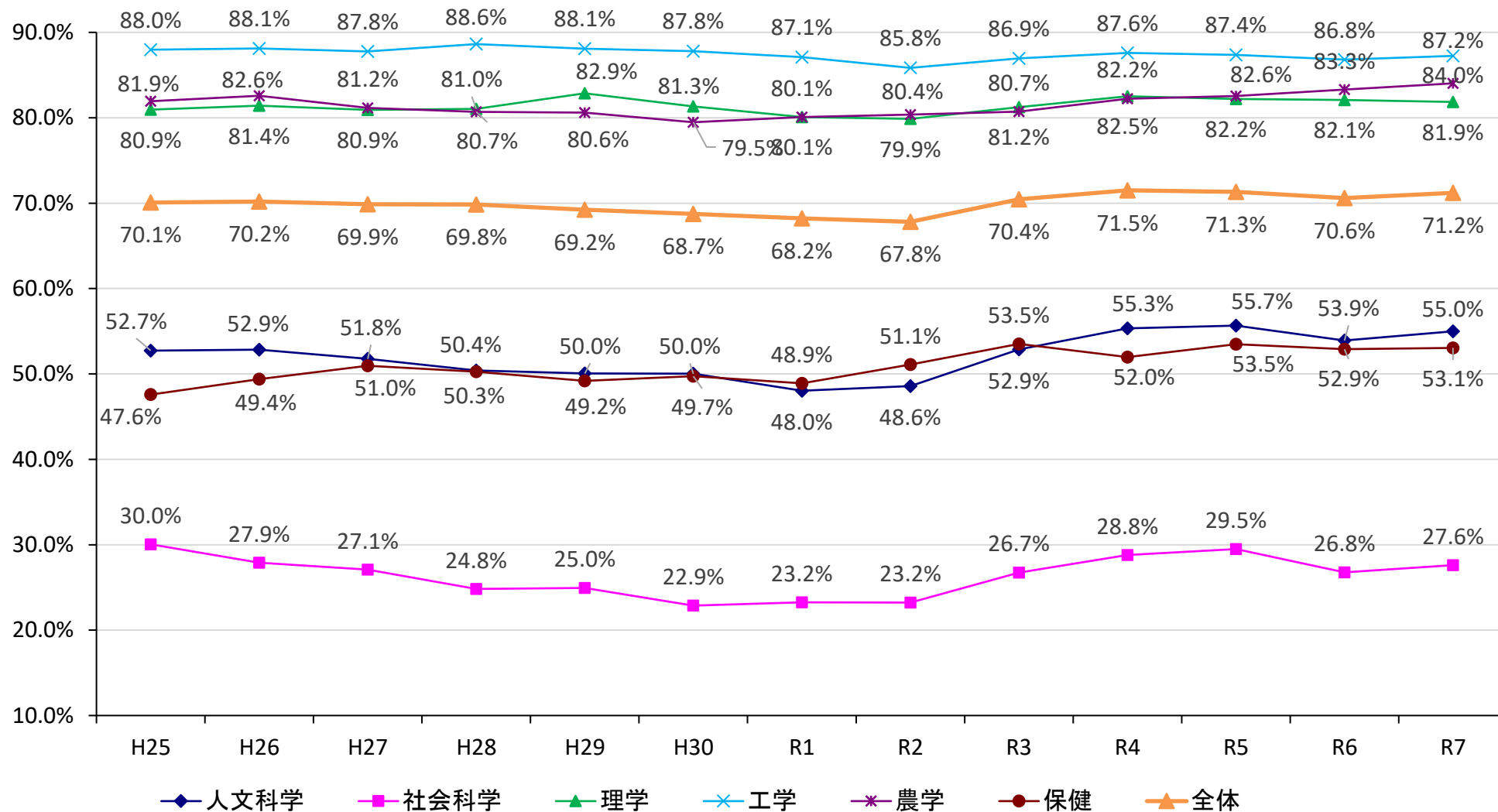
入学志願者数／入学者数の推移(博士)

博士課程では、全分野で「入学志願者数/入学者数」は2.0を下回っている。



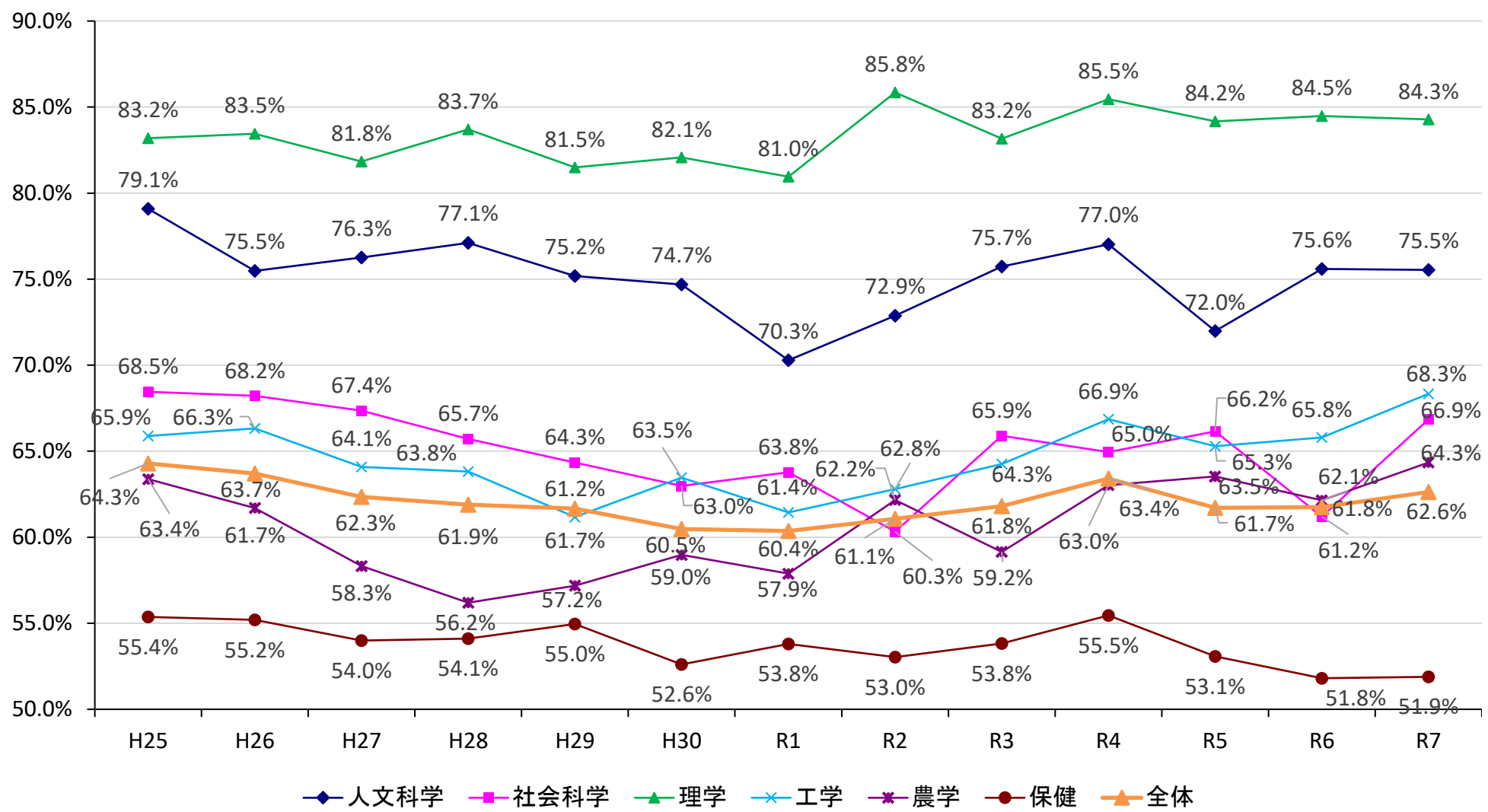
■ 入学者数に占める自大学出身者割合(修士)

- 理学、工学、農学系の修士課程における自大学出身者割合は、8～9割で推移している。
- 社会科学系の自大学出身者割合は、2～3割で推移している。



■ 入学者数に占める自大学出身者割合(博士)

・ 理学系の博士課程において自大学出身者割合は8割以上で推移している。



(2) 専門職大学院

■ 専門職大学院を置く大学数及び専攻数

- 専門職大学院の専攻分野のうち、「教職大学院」が約3割、「法科大学院」が約2割を占める。

年度別専門職大学院数

※文部科学省調べ

※令和7年5月現在

H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
114校	117校	122校	119校	118校	118校	117校	118校	119校	120校	121校

分野別専門職大学院数

分野	国立		公立		私立		株立		大学数 合計	専攻数 合計
	大学数	専攻数	大学数	専攻数	大学数	専攻数	大学数	専攻数		
合 計	60	87	8	10	50	73	3	3	121	172
ビジネス・MOT	11	11	4	4	16	16	1	1	32	32
会計	2	2	1	1	8	8	1	1	12	12
公共政策	5	5	0	0	1	1	0	0	6	6
公衆衛生	3	3	0	0	3	3	0	0	6	6
臨床心理	2	2	0	0	2	2	0	0	4	4
法科大学院	15	15	2	2	17	17	0	0	34	34
教職大学院	47	47	0	0	7	7	0	0	54	54
その他 (知的財産等)	2	2	3	3	15	18	1	1	21	24

※ 1の大学で複数の専攻を設置している場合があるため、各分野の大学数の合計は全大学数の合計とは一致しない。

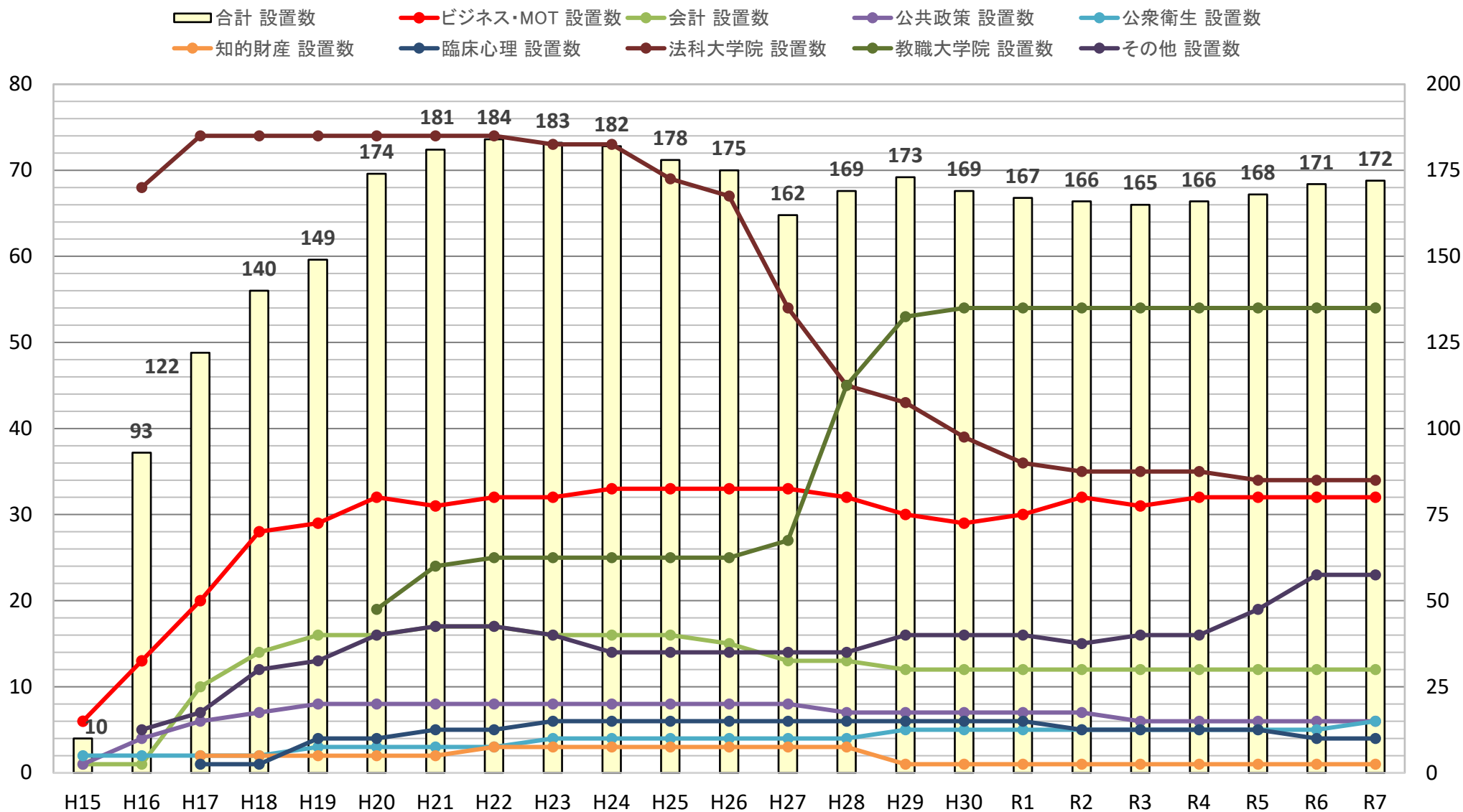
※ 令和7年度より学生募集停止中の大学・専攻は除く。

※ 知的財産分野の1専攻はその他に計上している。

分野別専攻数推移

- 専攻数は、いずれの分野も近年横ばい傾向にある。

(単位: 専攻数)



専門職大学院の入学者数及び在学者数推移

- 専門職大学院の入学者数は増加傾向にある。
- 専門職大学院の在学者のうち、社会人学生が約5割を占める。

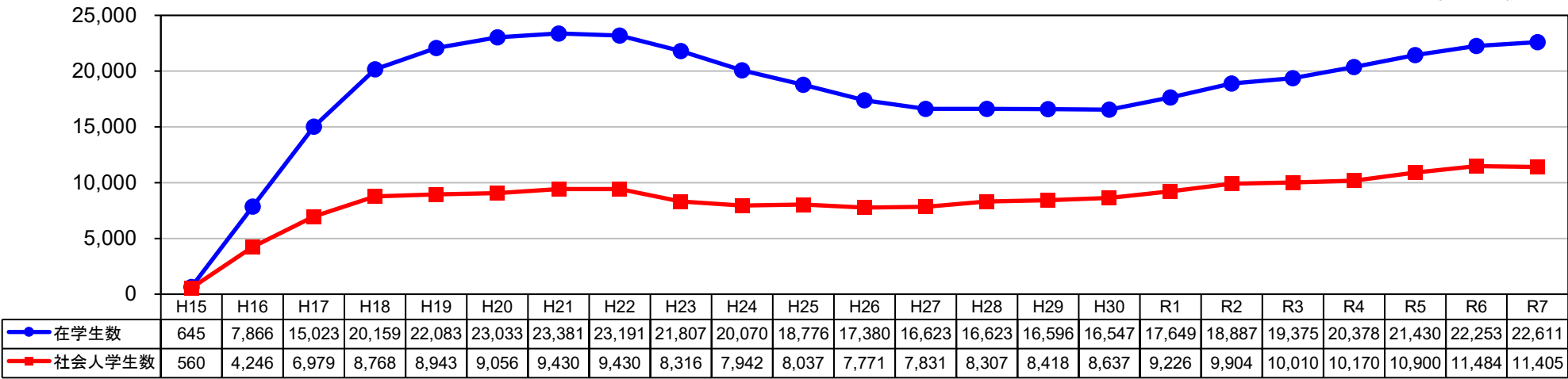
専門職大学院への入学者数

※文部科学省調べ R7.5現在

	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
入学者数	6,883	6,999	7,033	7,158	7,797	8,022	8,369	9,211	9,077	9,461	9,433
ビジネス・MOT	2,274	2,397	2,300	2,532	2,464	2,662	2,749	2,888	2,786	2,683	2,653
会計	465	485	485	521	554	580	590	678	673	732	735
公共政策	300	263	276	234	264	258	240	239	246	257	244
公衆衛生	96	101	149	131	150	143	153	145	158	142	157
知的財産	82	63	39	31	31	35	36	42	45	36	31
臨床心理	106	123	115	111	123	90	90	102	99	82	79
法科大学院	2,201	1,857	1,704	1,621	1,862	1,711	1,724	1,968	1,971	2,076	2,058
教職大学院	874	1,217	1,343	1,370	1,649	1,823	1,927	2,148	2,161	2,178	2,169
その他	485	493	622	607	712	720	860	1,001	938	1,275	1,307

在学者数の経年変化

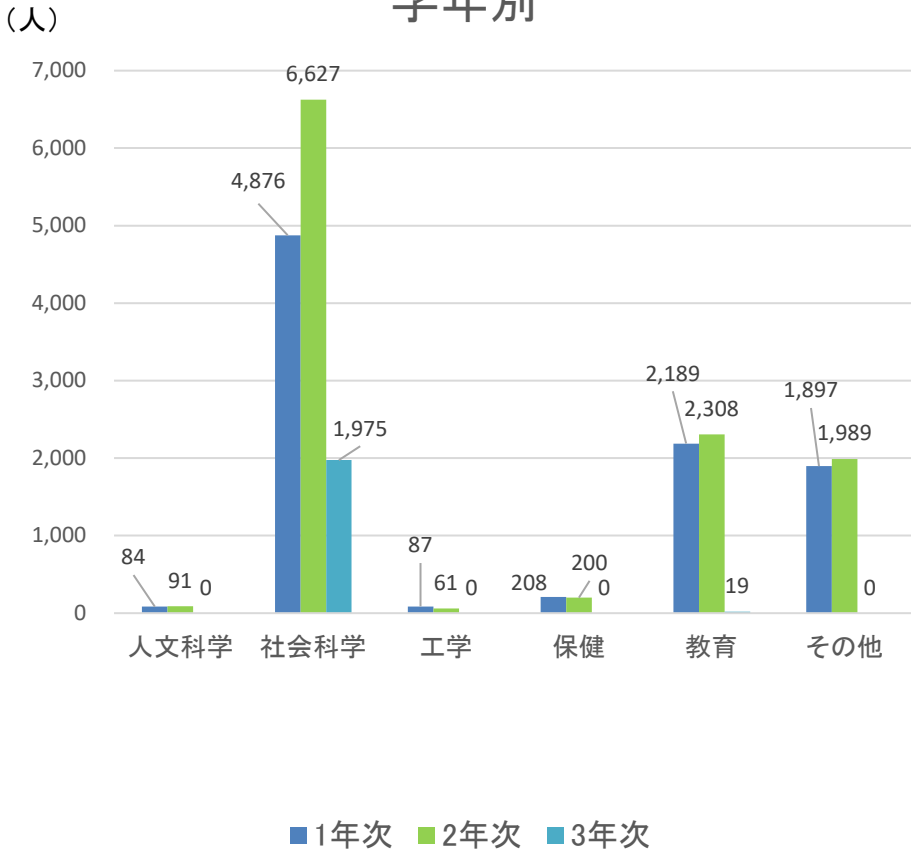
出典：学校基本統計



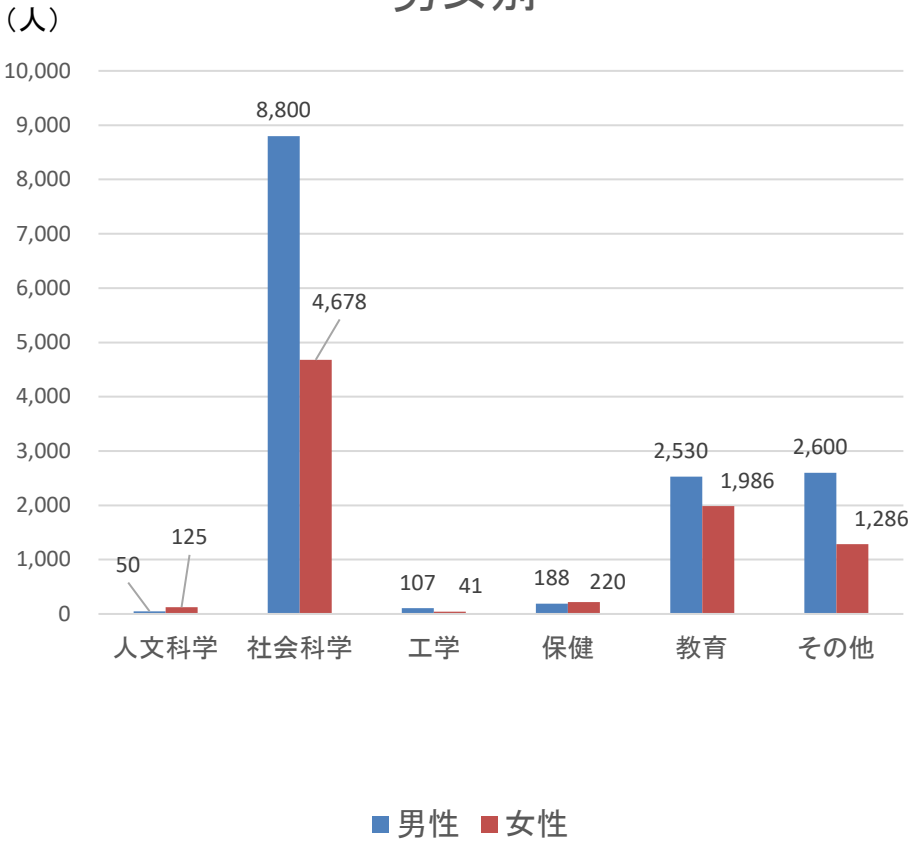
■ 専門職学位課程における分野別在学者数(学年別・男女別)

(令和7年5月1日現在)

学年別



男女別

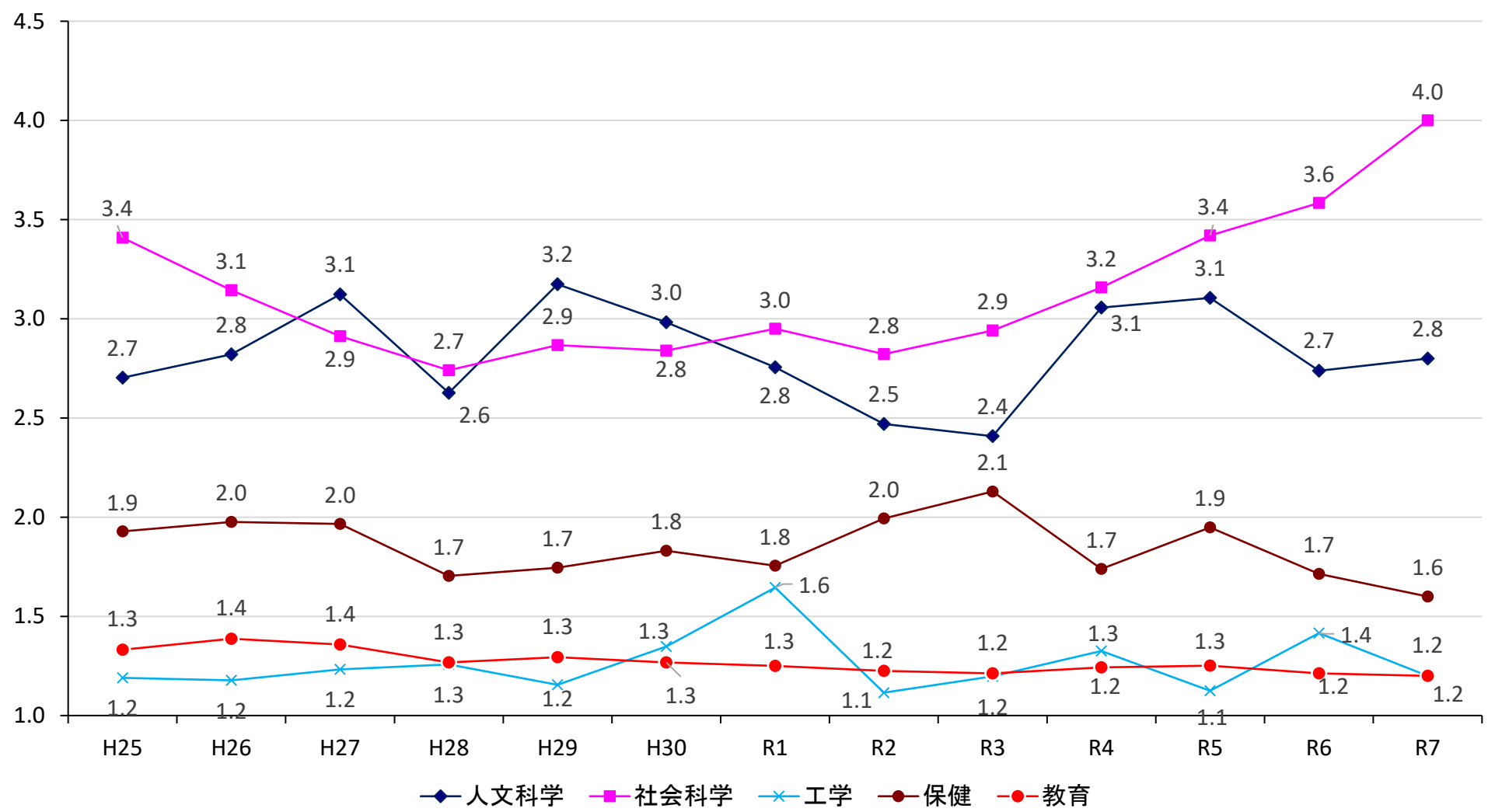


※ その他には理学、農学、商船・家政・芸術・その他を含む。

出典: 令和7年度学校基本調査

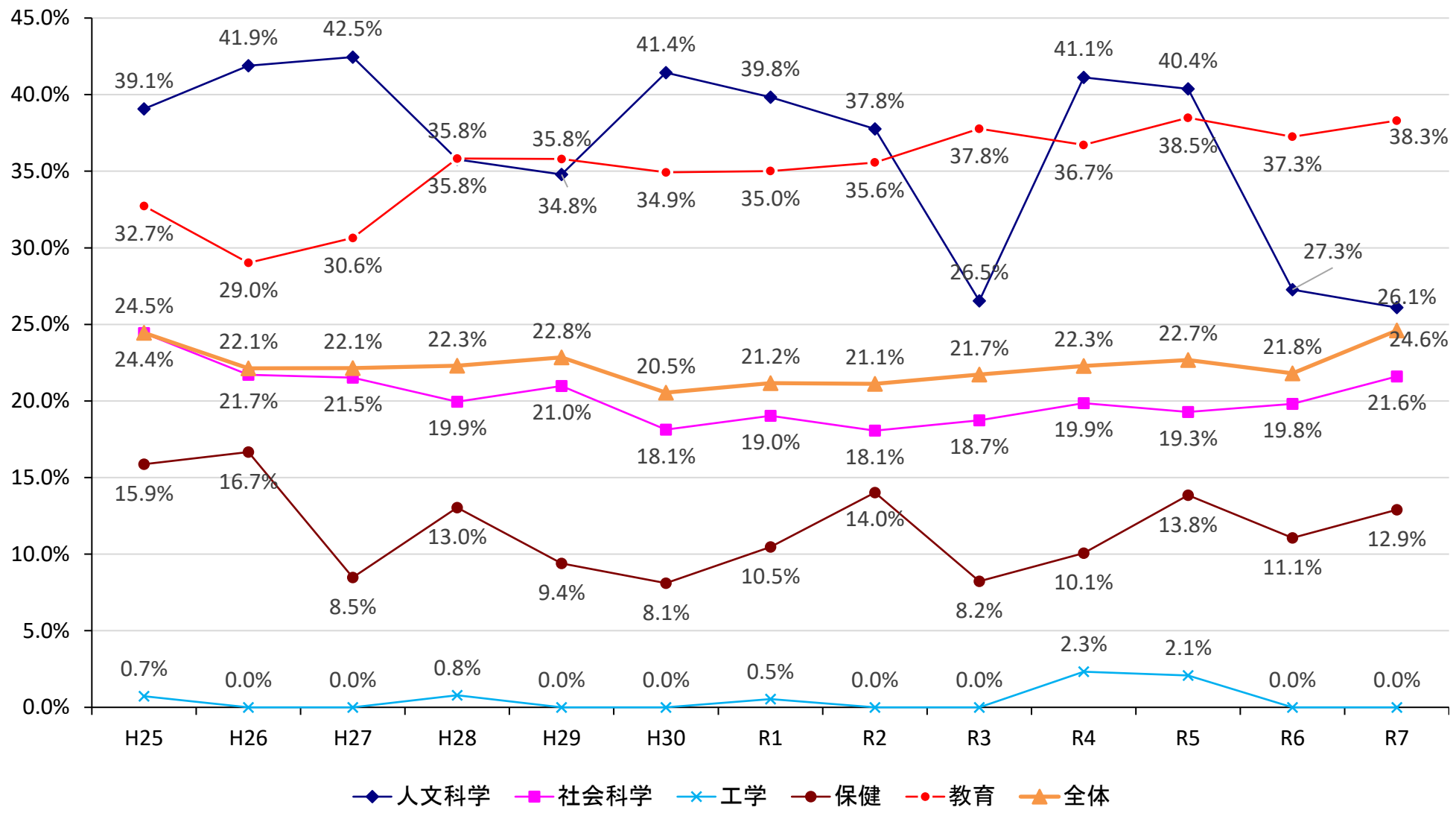
入学志願者数／入学者数の推移(専門職学位)

• 人文科学、社会科学系の「入学志願者数/入学者数」は、2.4以上で推移している。



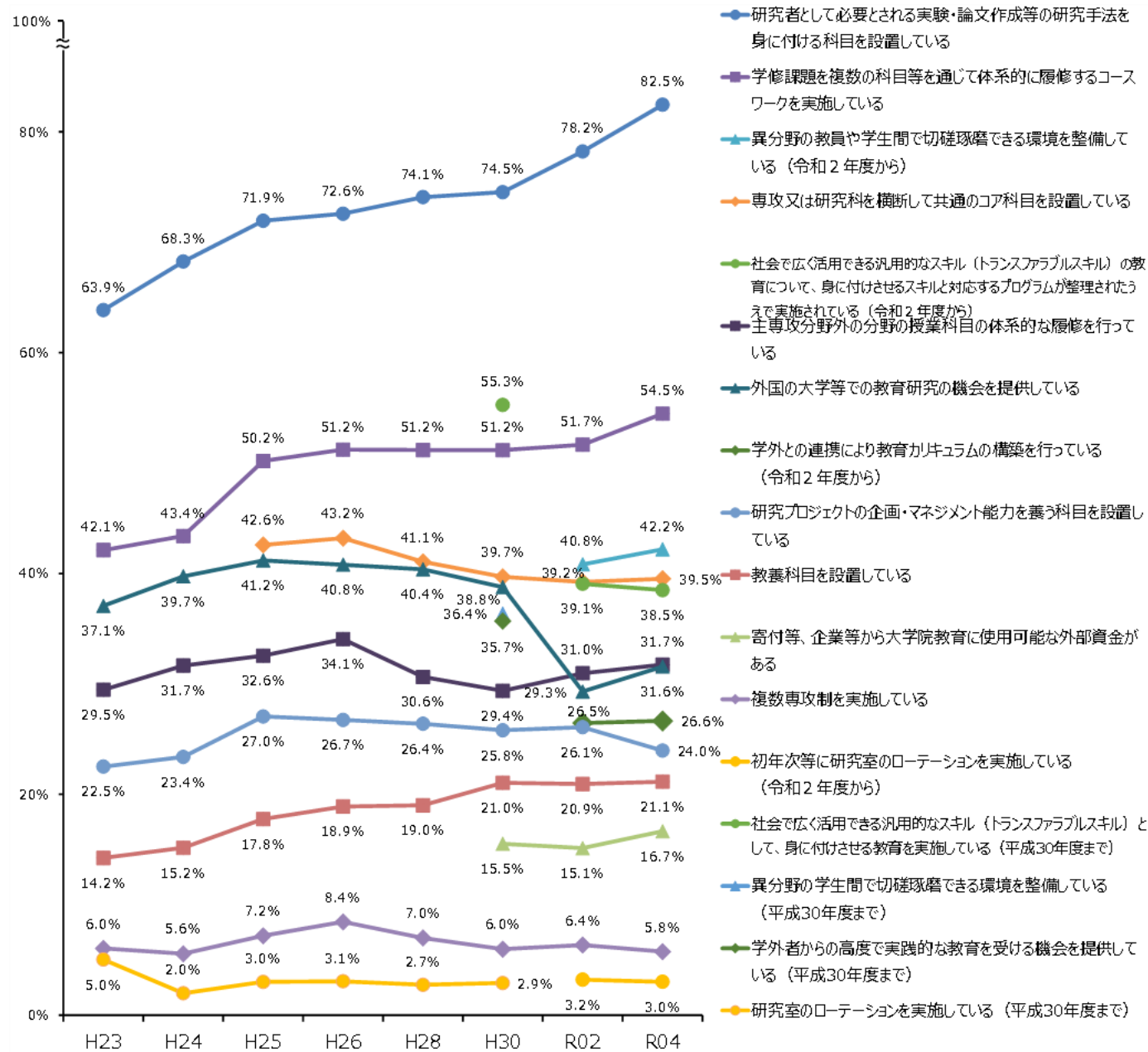
■ 入学者数に占める自大学出身者割合(専門職学位)

・ 人文科学、教育系の自大学出身者割合が相対的に高い。



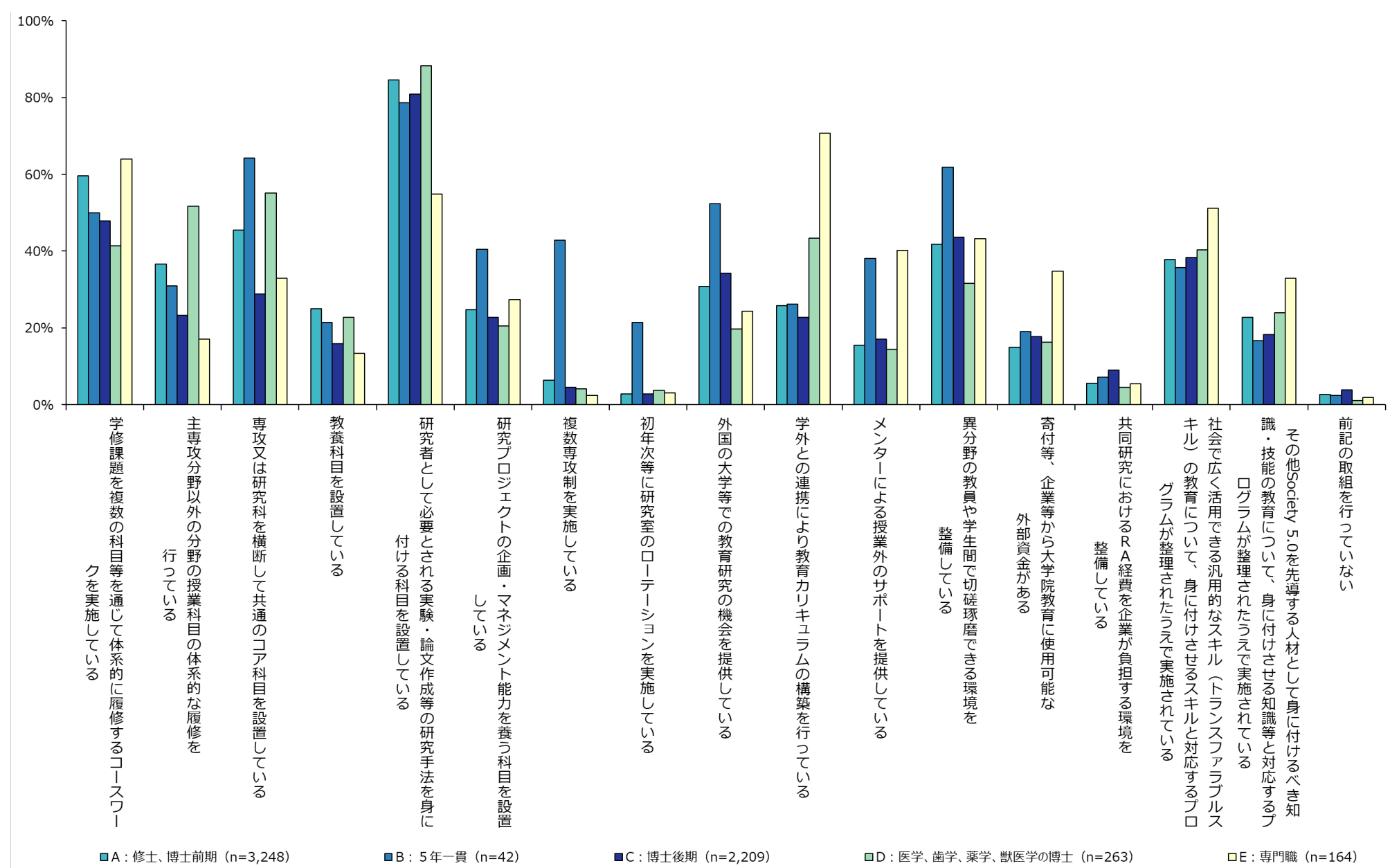
2. 大学院教育の状況

体系的な大学院教育の取組「推移」

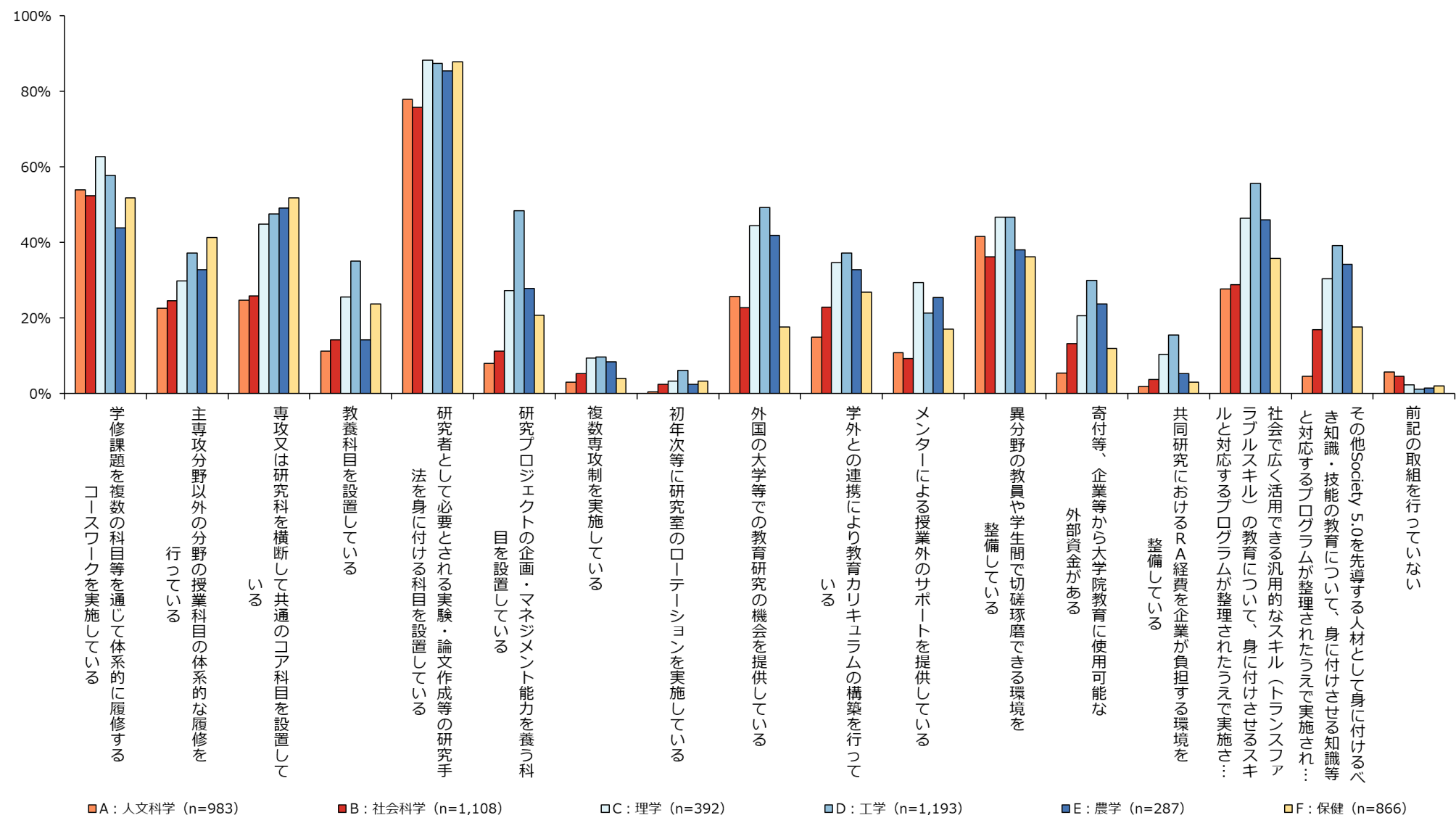


出典：令和5年度文部科学省委託調査「大学院における教育改革の実態把握・分析等に関する調査研究」

体系的な大学院教育の取組「課程別」

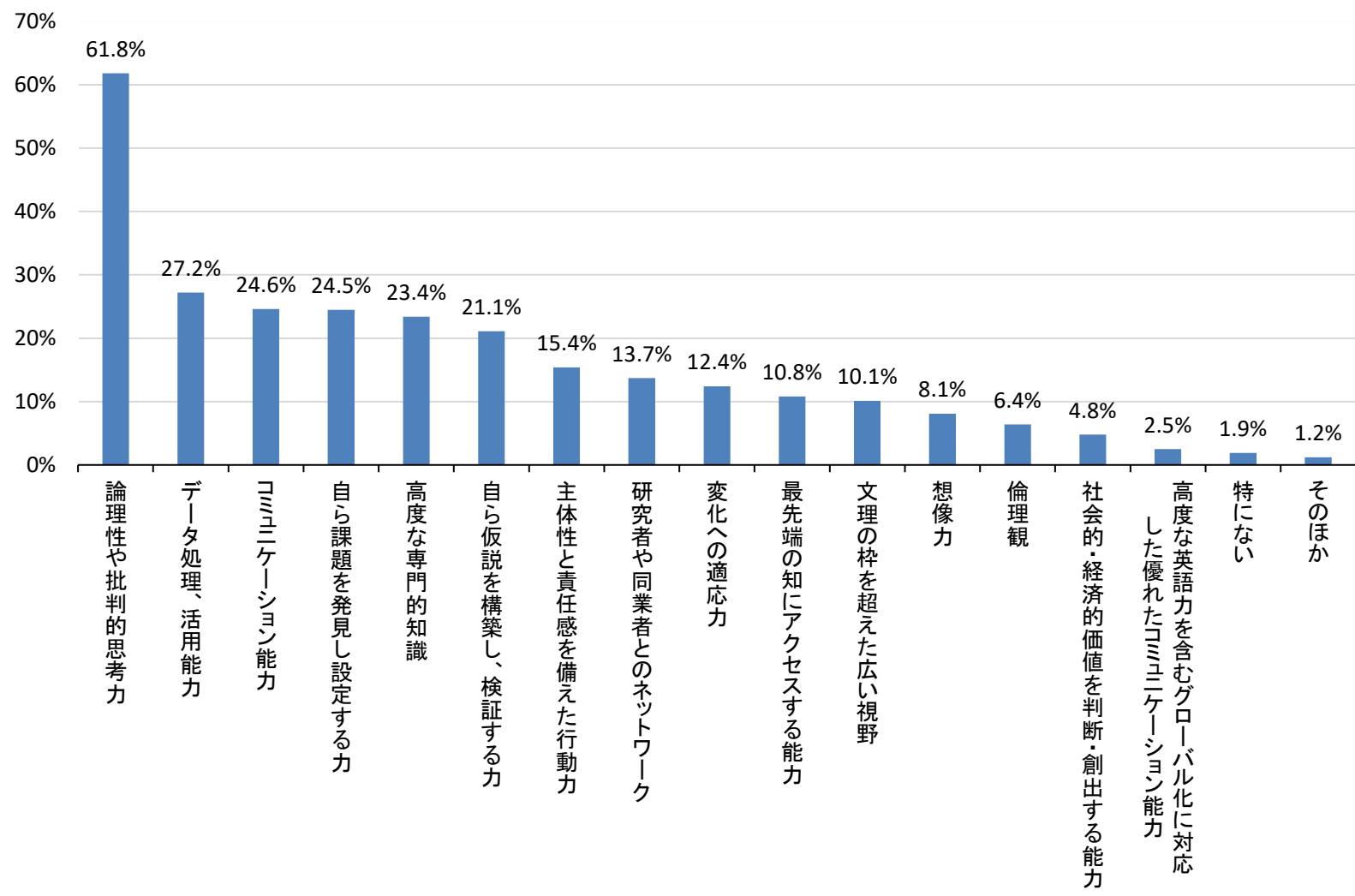


体系的な大学院教育の取組「分野別」



■ 修士課程に在籍して得られていることで、今後役に立つと考えられること

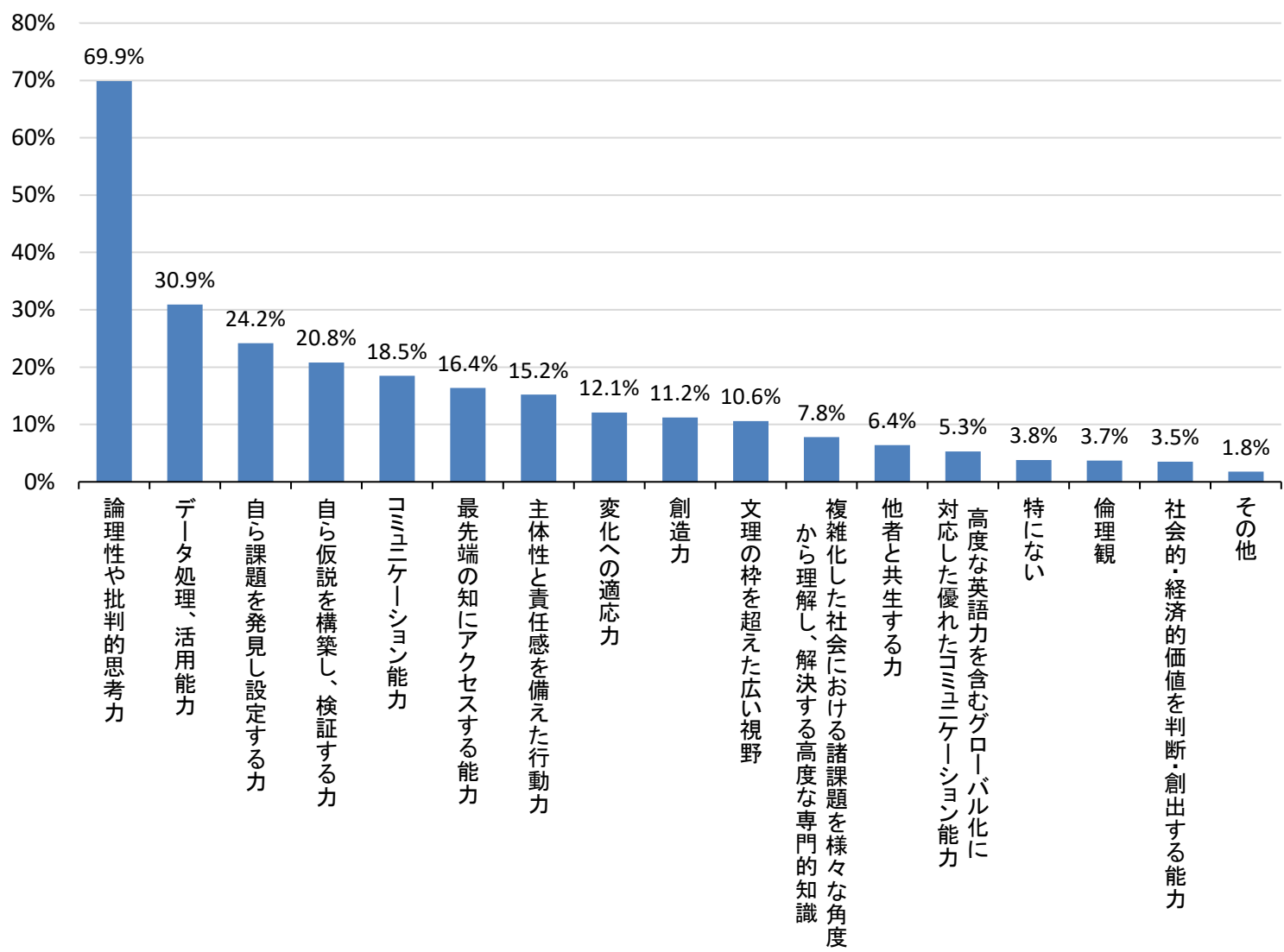
- 修士課程に在籍して得られていることで、「論理性や批判的思考力」、「データ処理、活用能力」、「コミュニケーション能力」、「自ら課題を発見し設定する力」などが今後役に立つと考えている。



出典：修士課程（6年制学科を含む）在籍者を起点とした追跡調査（令和3年度修了（卒業）予定者）
調査資料323（科学技術・学術政策研究所，令和5年1月）を基に文部科学省作成

■ 博士課程に在籍して得られたことで、現在の仕事等で役立っていること

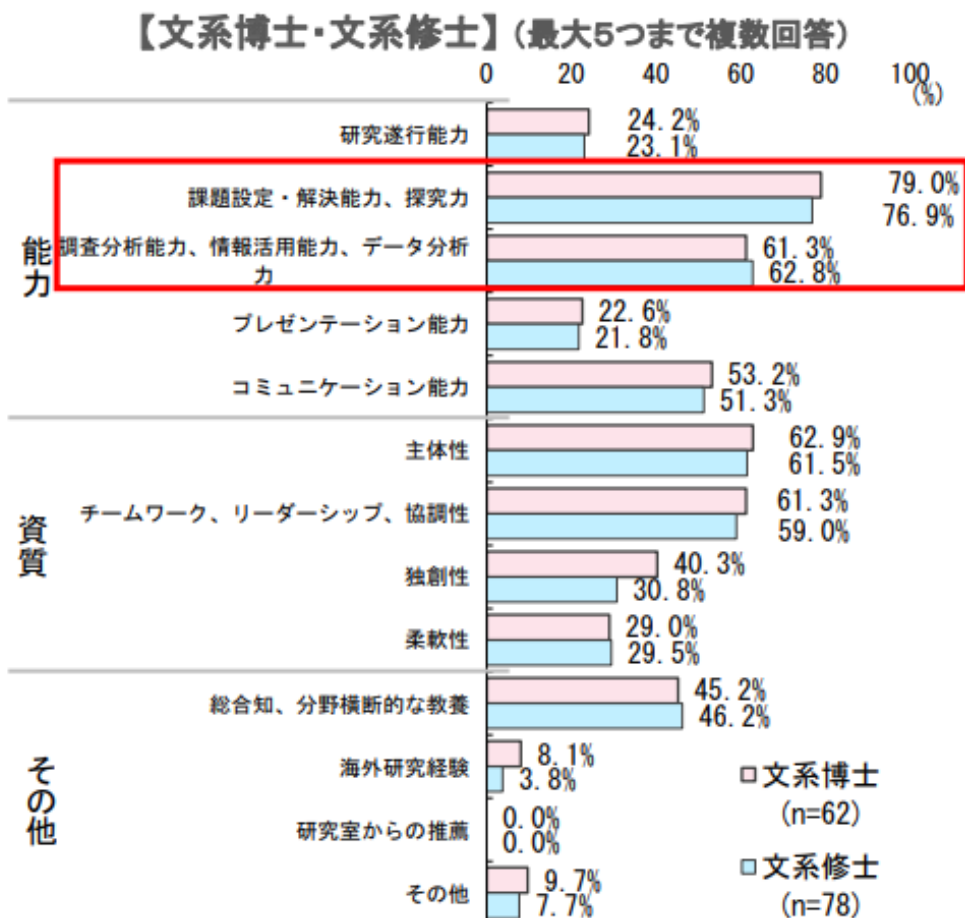
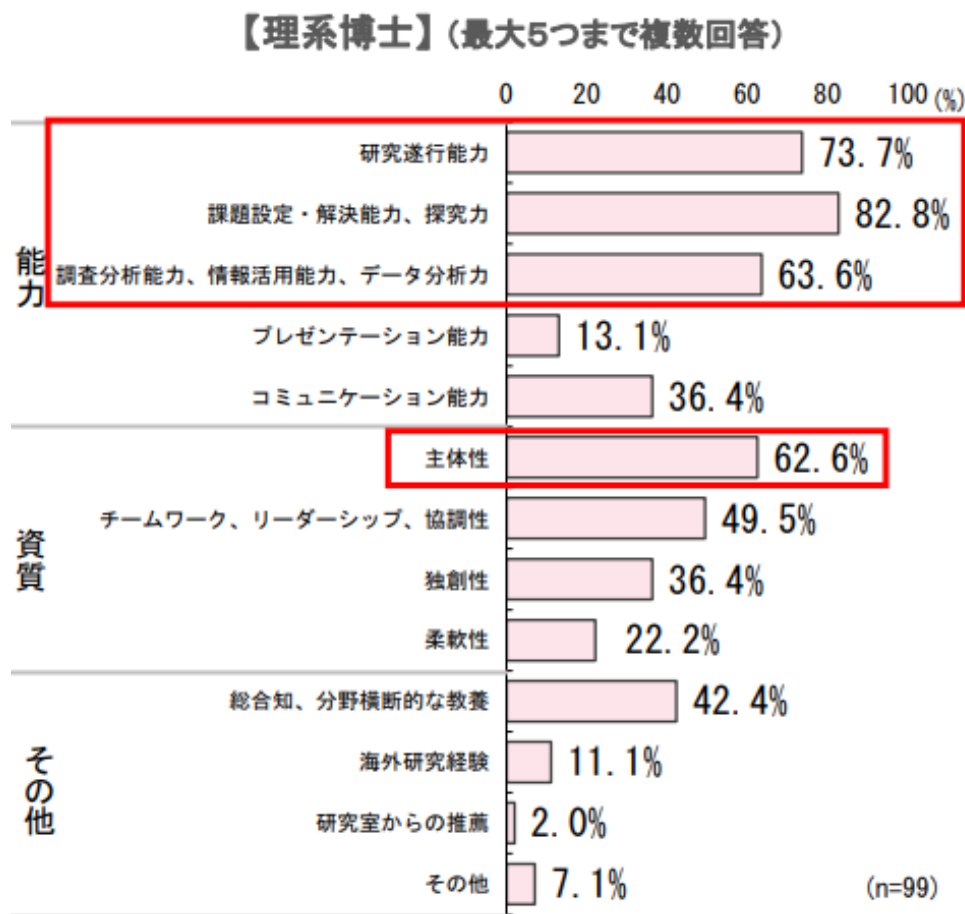
- 博士課程を通じて得られた「論理性や批判的思考力」、「データ処理、活用能力」、「自ら課題を発見し設定する力」、「自ら仮説を構築し、検証する力」などが現在の仕事に役立っている。



出典：博士人材追跡調査－第4次報告書－
調査資料317(科学技術・学術政策研究所, 令和4年1月)を基に文部科学省作成

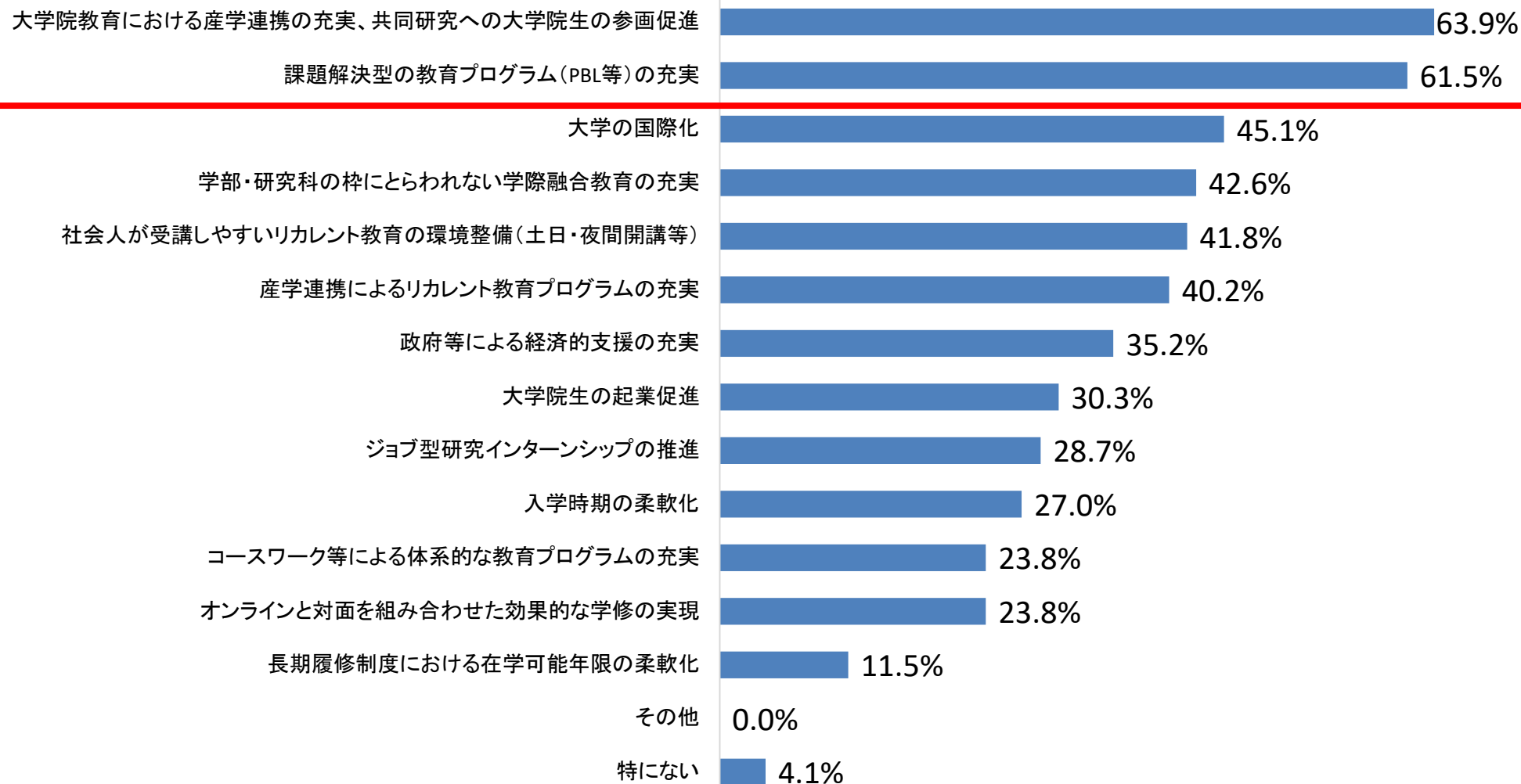
■ 企業が博士人材に求める人材像

- 企業が採用選考基準として、専攻分野における専門性以外に、他の学位(文系修士は学士)と比べて特に高いレベルを求めているものは、理系博士・文系博士ともに「課題設定・解決能力、探究力」が最も多い。



■ 企業が求める大学院改革

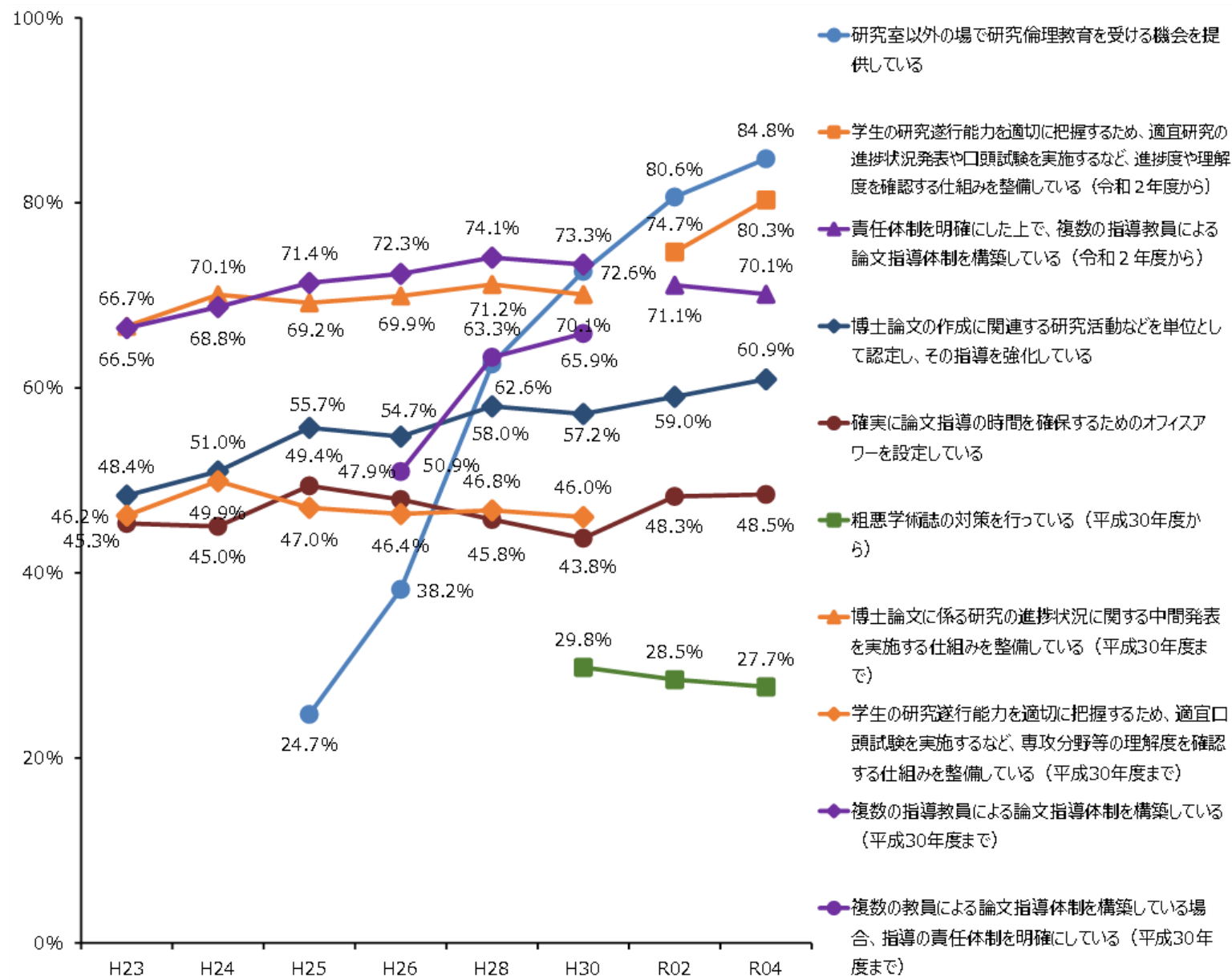
- 大学院修了者の産業界での活躍等の観点から、今後優先的に取り組むべき大学院改革の施策として、「大学院教育における産学連携の充実、共同研究への大学院生の参画促進」、「課題解決型の教育プログラム(PBL等)の充実」が挙げられている。



3. 学位授予

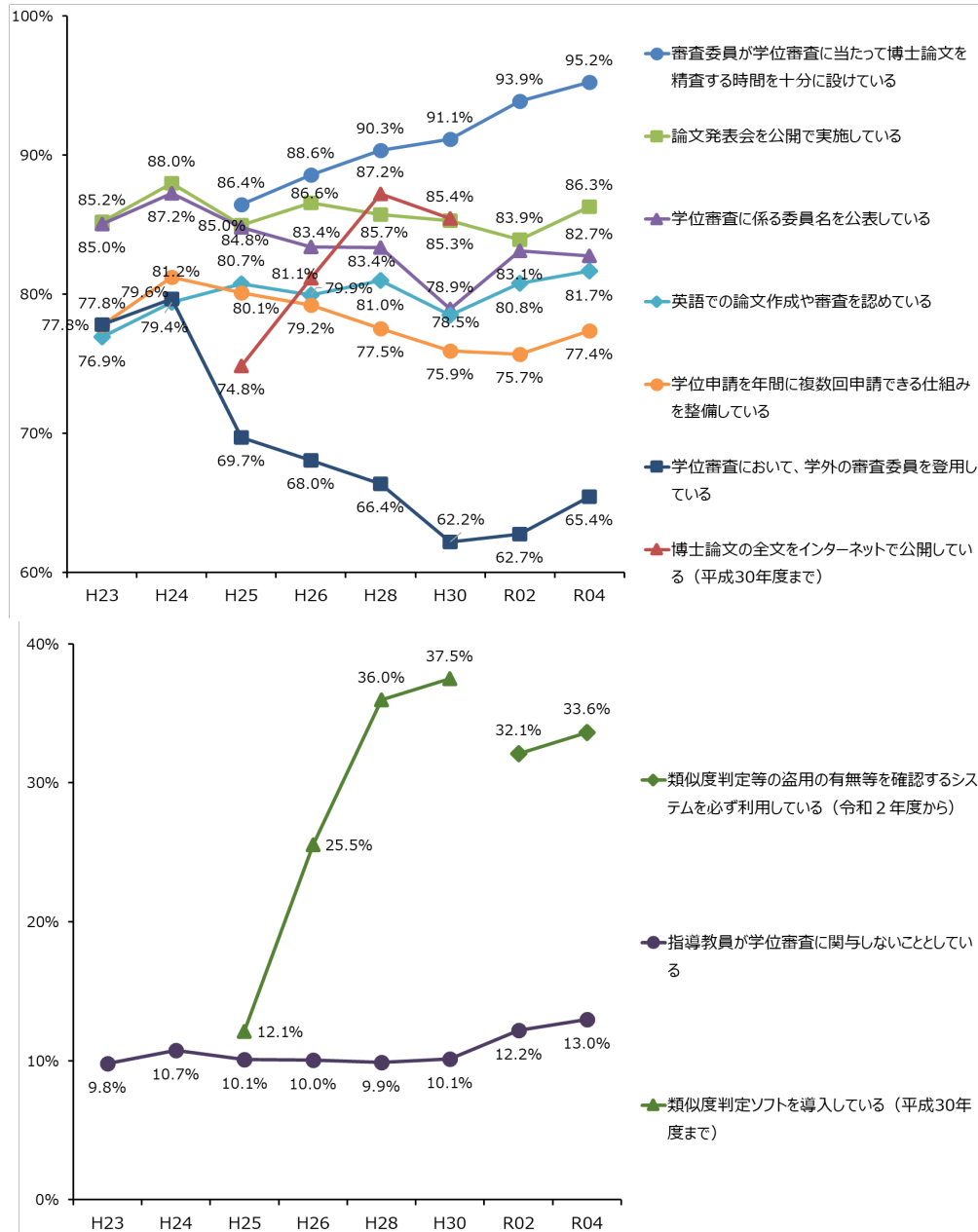
(1) 研究指導体制、審査等

博士課程における研究倫理教育、論文指導に係る取組「推移」



※5年一貫、博士後期、医学、歯学、薬学、獣医学の博士課程を対象

博士論文の審査に係る取組「推移」

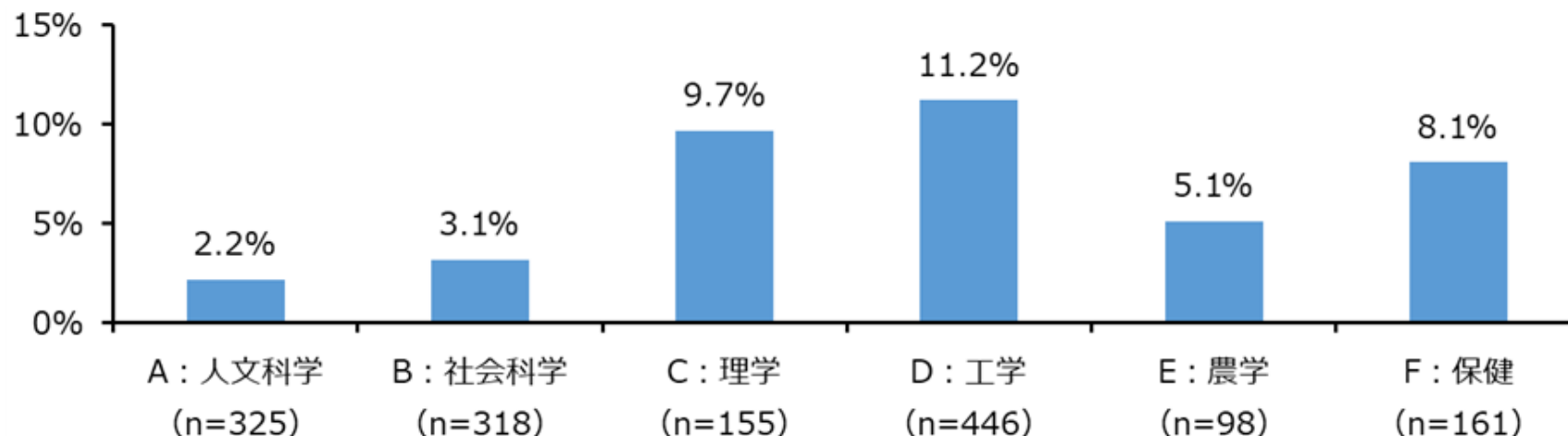


※5年一貫、博士後期、医学、歯学、薬学、獣医学の博士課程を対象

■ 博士論文研究基礎力審査の導入率

- 大学院設置基準第16条2に該当する博士論文研究基礎力審査(※)の導入率は、工学で11.2%、理学で9.7%となっている。

※博士課程の目的を達成するために必要と認められる場合には、各大学の判断により、修士論文又は特定課題の研究成果の審査と試験の合格に代えて、①専攻分野に関する高度の知識・能力及び基礎的素養に関する試験並びに②博士論文に係る研究を主体的に遂行するために必要な能力に関する審査を、前期の課程を修了し修士の学位を授与する要件とすることを可能とする制度。

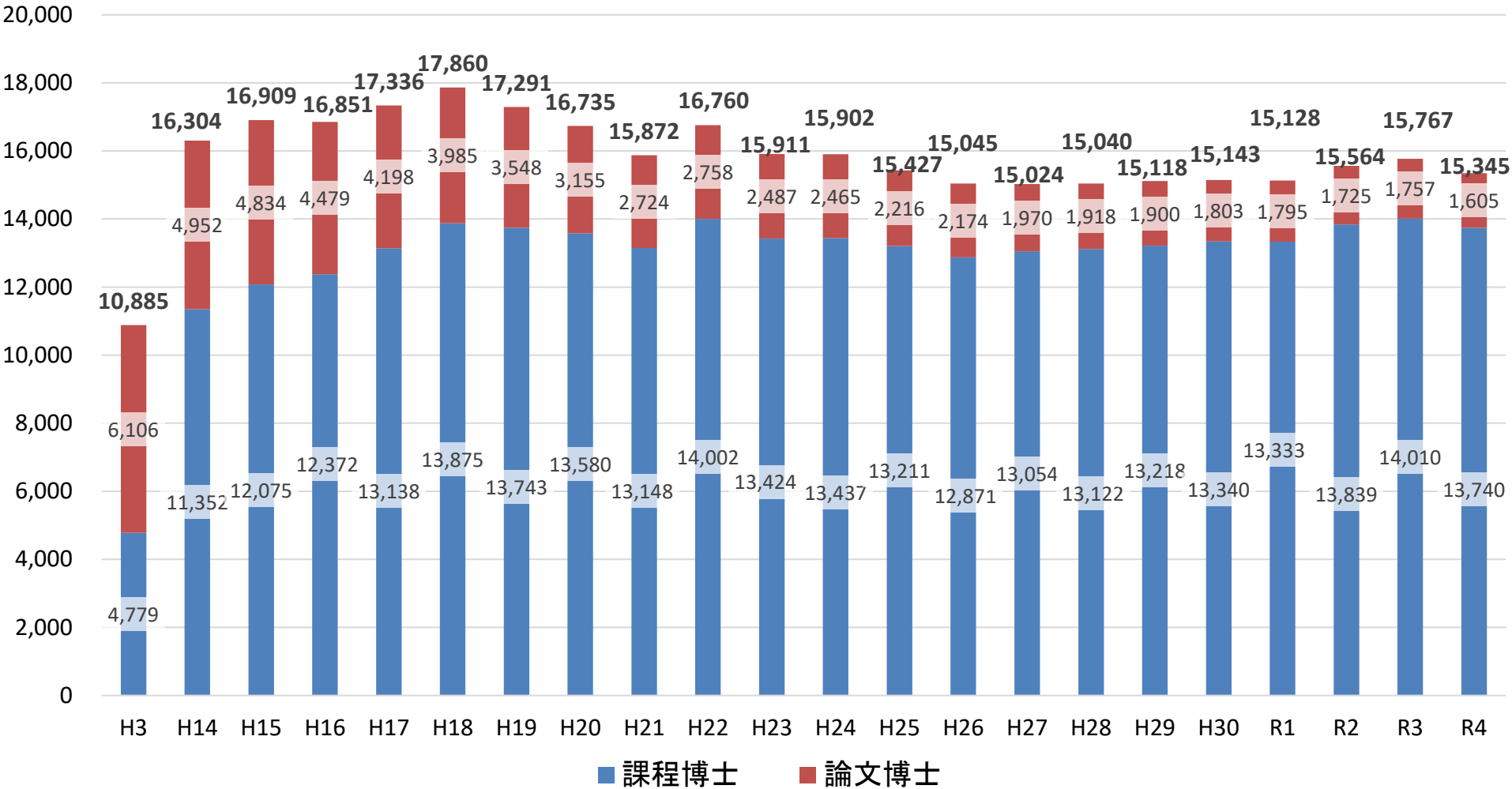


※博士前期課程と5年一貫制博士課程を対象(修士課程は対象外)

(2) 学位授与状況

博士の学位授与数の推移

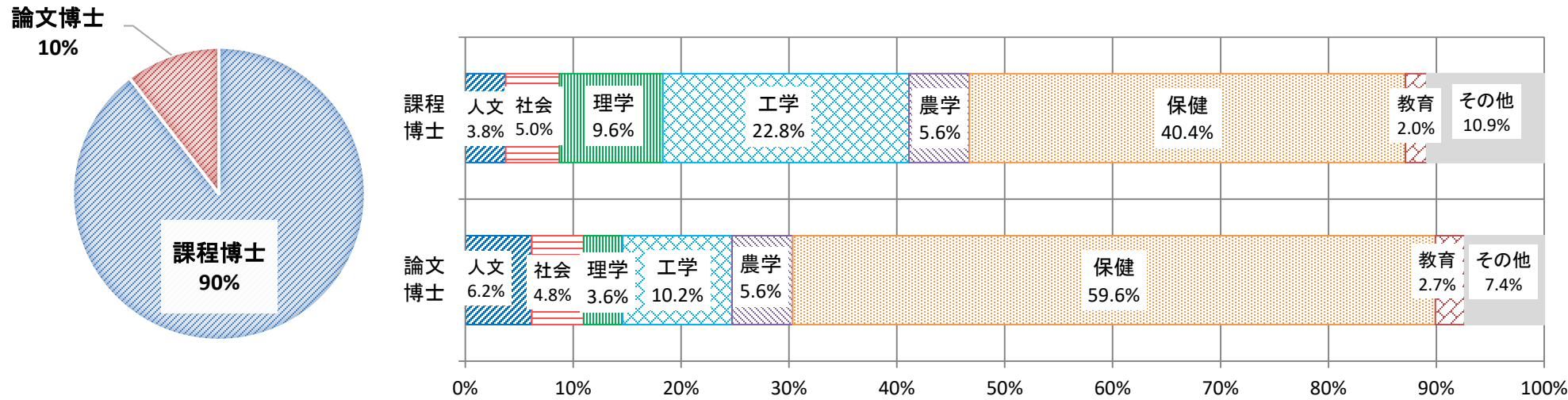
- 課程博士の授与数はほぼ横ばいだが、平成27年度以降増加傾向である。
- 論文博士の授与数は減少傾向である。



出典：文部科学省「学位授与状況調査」

令和3年度の学位授与の状況

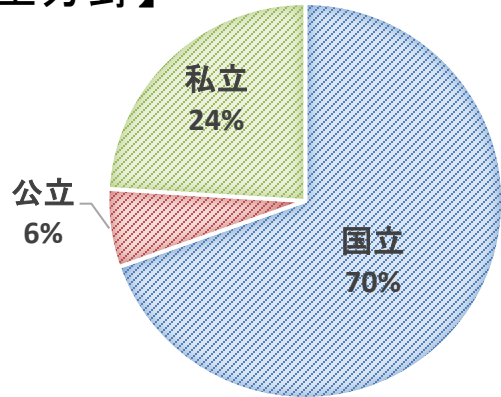
●課程博士及び論文博士の割合と分野別構成比



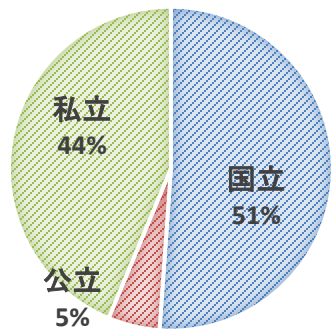
●学位授与総数及び分野別授与数の設置主体別割合（課程博士のみ）

- 人文社会系は他分野と比較して私立の割合が高く、理工農系は国立の割合が高い。

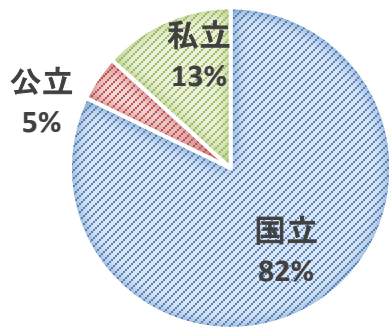
【全分野】



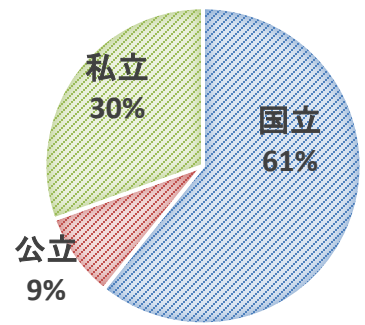
【人文社会】



【理工農】

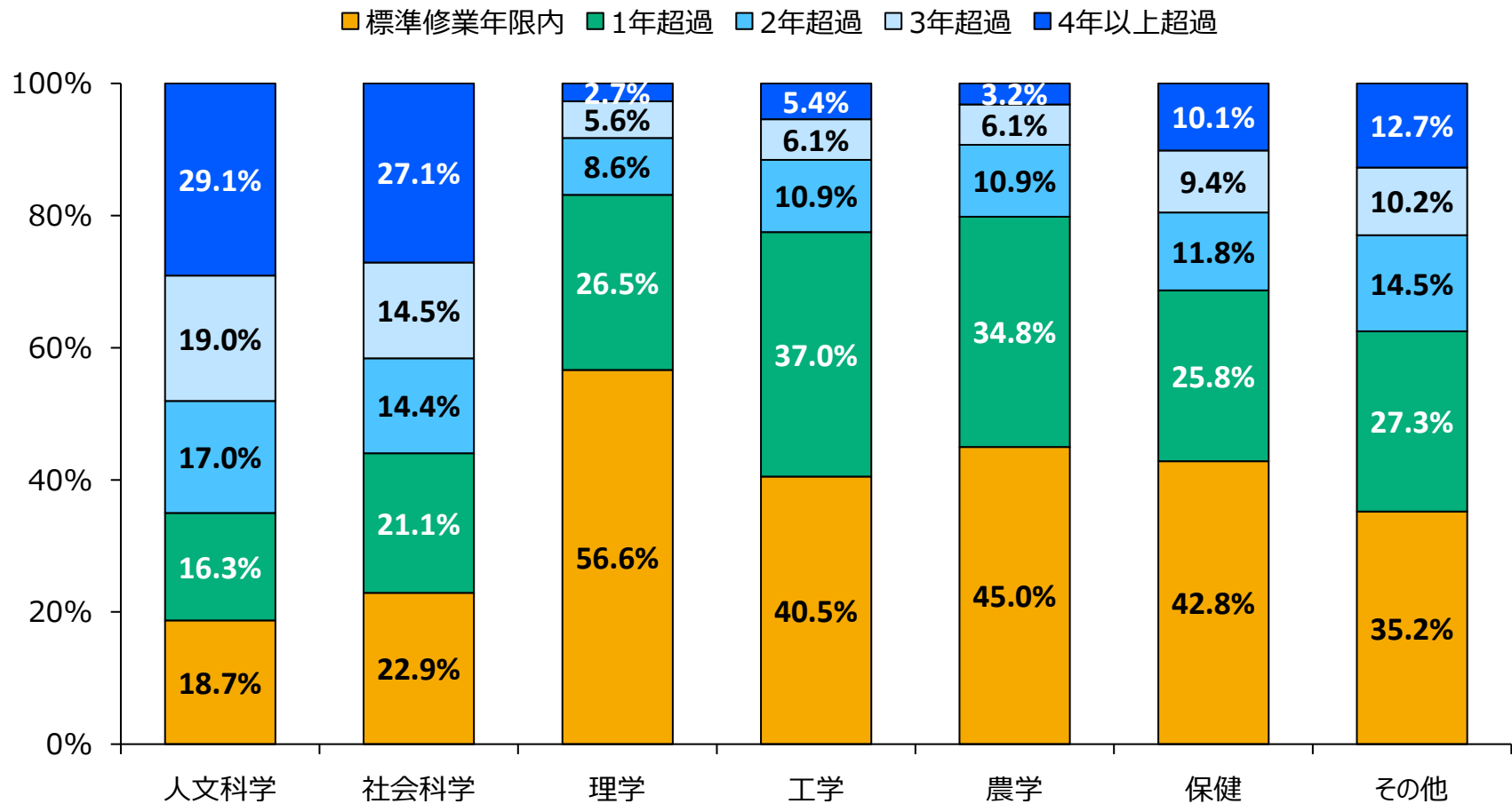


【保健】



標準修業年限からの超過年別割合

令和7年度の博士課程修了者のうち、人文科学、社会科学では約8割が標準修業年限を超過している。



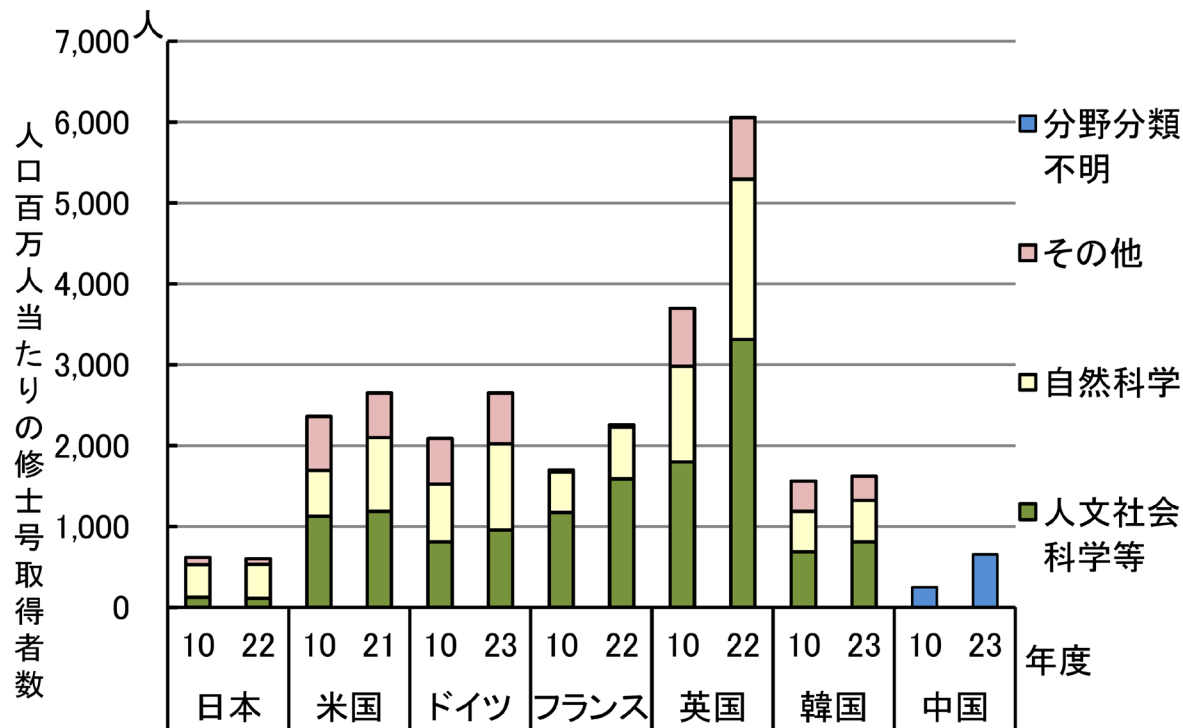
※博士課程修了者は満期退学者を含んだ値。
※「その他」には学科系統分類における「その他」の他、「教育」、「家政」、「芸術」、「商船」を含む。
※標準修業年限が3年の課程における修了者を入学年度別に集計したものであり、「その他（編入学者）」を除いた値。

(3) 諸外国の状況

■ 諸外国との比較 ―人口100万人当たりの学位取得者数比較(修士)―

主要国の修士号取得者数を人口100万人当たりで見ると、日本は2022年度で602人であり、他国と比べて少ない。他国の最新年度の値を見ると、最も多い国は英国の6,057人であり、群を抜いている。これに米国(2,649人)、ドイツ(2,430人)が続いている。最も少ない国は中国で655人である。

2010年度と各国最新年度を比較すると、日本は2%減であるのに対して、韓国は4%増、その他の国は10%以上増加している。特に、英国の伸びは64%増と著しい。また、数は少ないが中国は164%増加した。(科学技術指標2025より抜粋)



注：

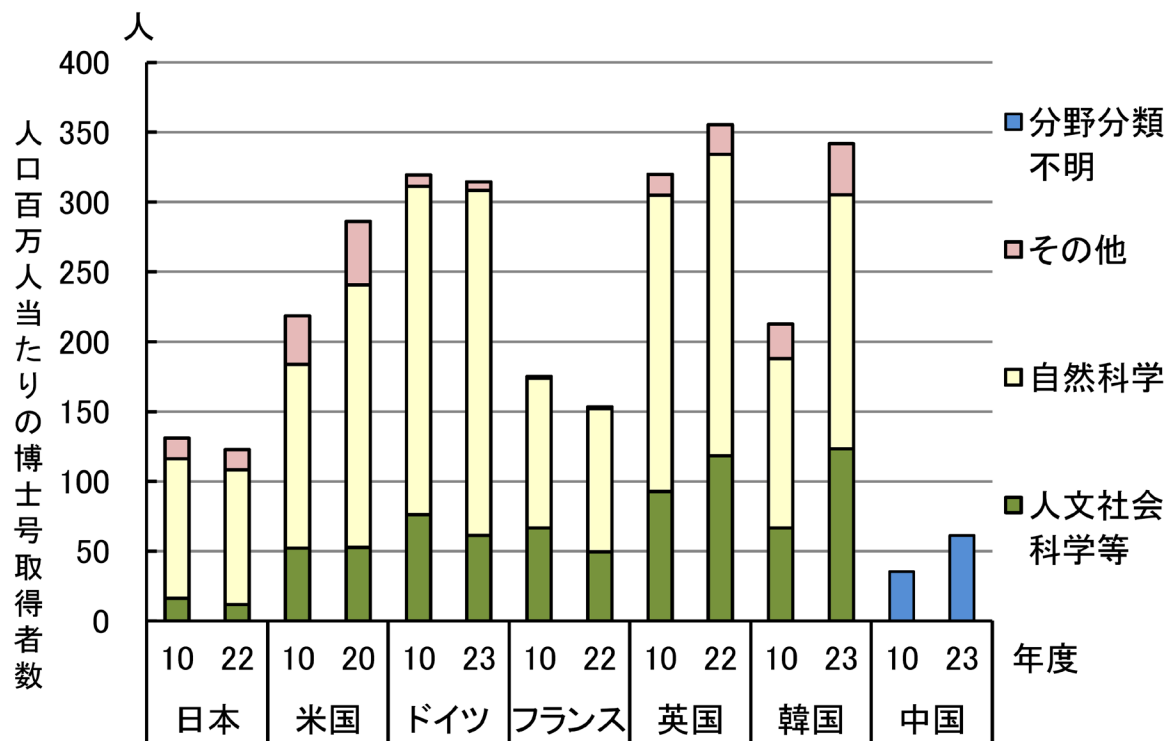
- 1) 日本は当該年度の4月から翌年3月までの修士号取得者数を計上。「その他」は、教養、国際関係、商船等である。
- 2) 米国は当該年9月から始まる年度における修士号取得者数を計上。「その他」には「軍事科学」、「学際研究」等の学科を含む。米国の最新資料に基づくデータなので、科学技術指標の過去版とは数値が異なる場合があるため注意。
- 3) ドイツは当該年の冬学期及び翌年の夏学期における修士及びディプローム等の伝統的な学位の試験合格者数を計上。2023年は教員試験（国家試験）の合格者や教職修士（Master of Education）の取得者（教育・教員養成学部以外の学生で教員試験に合格した者を含めて計28,711人）を含む。
- 4) フランスは当該年（暦年）における修士号（通算5年）の取得者数。
- 5) 英国は当該年（暦年）における大学の上級学位取得者数。修士は、学卒者を対象とする資格を含む。例えば、教育の修士には、学卒者教員資格（PGCE）課程の修了者を含む。「その他」はメディア、ジャーナリズムとコミュニケーション及び複合的・一般的な研究である。留学生を含む。なお、英国の値（公表数値）は、一の位を5の倍数（0又は5）になるように切り上げ、あるいは切り捨てを行っている。このため、内訳の数の合計が、合計欄の数と一致しない場合がある。2022年は分野不明の者がその他に含まれている。
- 6) 韓国は当該年度の3月から翌年2月までの修士号取得者数を計上。
- 7) 中国は高等教育機関以外で大学院課程をもつ研究機関等の学位取得者を含む。専攻分野別の数値は不明。

出典：文部科学省科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2025」

■ 諸外国との比較 ―人口100万人当たりの学位取得者数比較(博士)―

主要国の博士号取得者数を人口100万人当たりで見ると、日本は2022年度で123人であり、他国と比べて少ない。他国の最新年度の値を見ると、最も多い国は英国(355人)、これに続いて韓国(342人)、ドイツ(314人)である。最も少ない国は中国(61人)である。

2010年度と各国最新年度を比較すると、フランスは12%、日本は6%、ドイツは2%減少している。これに対して、韓国は61%、米国は31%、英国は11%増加している。数は少ないが中国は74%増加している。(科学技術指標2025より抜粋)



注：

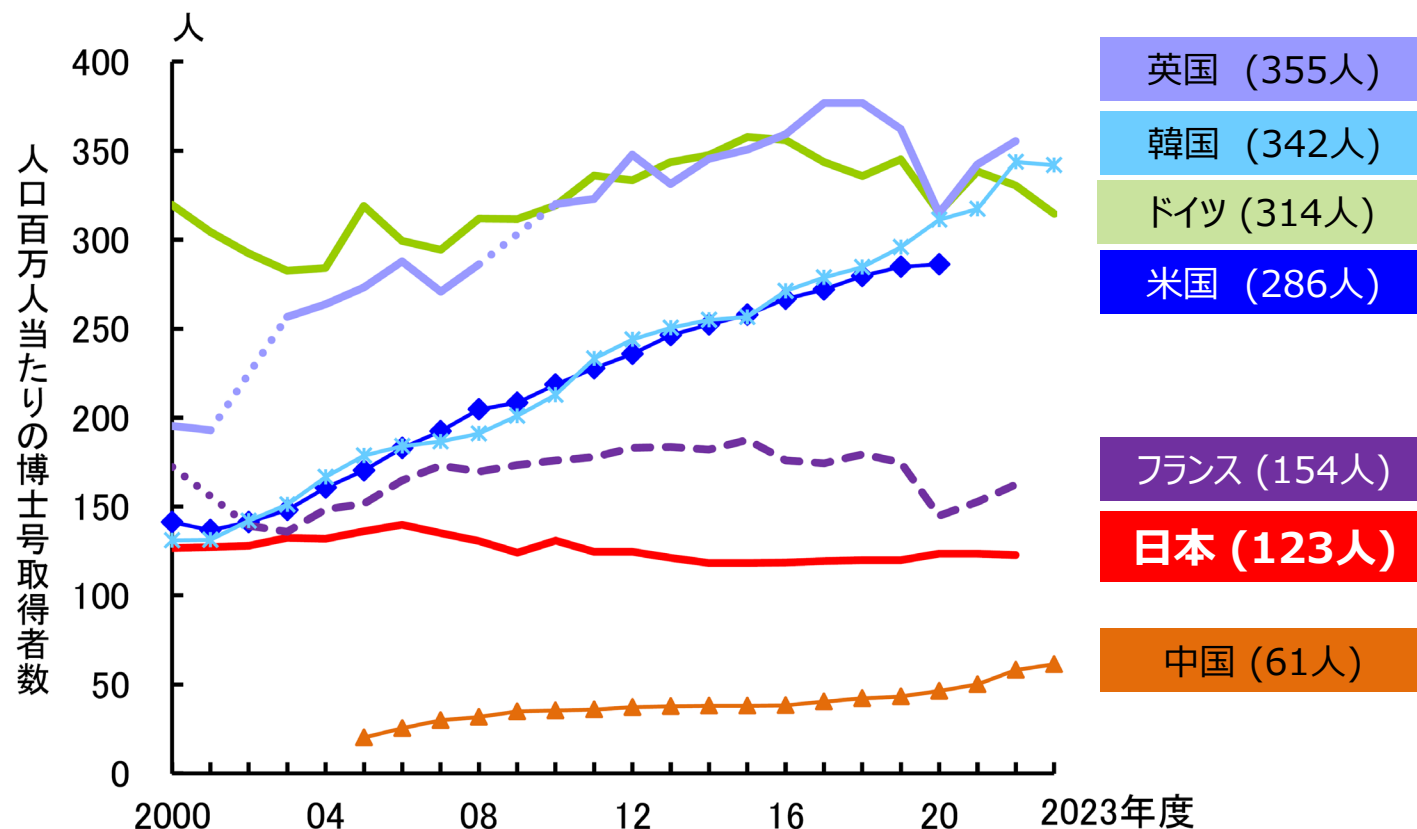
- 1) 日本は当該年度の4月から翌年3月までの博士号取得者数を計上。「その他」は、教養、国際関係等である。
- 2) 米国は当該年9月から始まる年度における博士号取得者数を計上。「その他」には「軍事科学」、「学際研究」等の学科を含む。なお、ここでの博士号取得者は、“Digest of Education Statistics”に掲載されている“Doctor’s degrees”の数値から、“Professional fields”（以前の第一職業専門学位：First-professional degree）の数値を全て除いた値である。米国の最新資料に基づくデータなので、科学技術指標の過去版とは数値が異なる場合があるため注意。
- 3) ドイツは当該年の冬学期及び翌年の夏学期における博士試験合格者数を計上。
- 4) フランスは当該年（暦年）における博士号（通算8年）の取得者数。
- 5) 英国は当該年（暦年）における大学など高等教育機関の上級学位取得者数。連合王国の値であり、留学生を含む。「その他」はメディア、ジャーナリズムとコミュニケーション及び複合的・一般的な研究である。なお、英国の値（公表数値）は、一の位を5の倍数（0又は5）になるように切り上げ、あるいは切り捨てを行っている。このため、内訳の数の合計が、合計欄の数と一致しない場合がある。2022年は分野不明の者がその他に含まれている。
- 6) 韓国は当該年度の3月から翌年2月までの博士号取得者数を計上。
- 7) 中国は高等教育機関以外で大学院課程をもつ研究機関等の学位取得者を含む。専攻分野別の数値は不明。

出典：文部科学省科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2025」

■ 諸外国における人口100万人当たりの博士号取得者数の推移

- ・ 諸外国と比較して、日本では人口100万人当たりの博士号取得者数が少ない。
- ・ 日本の人口100万人当たりの博士号取得者数は、2014年度以降ほぼ横ばいに推移している。

人口100万人当たり博士号取得者数

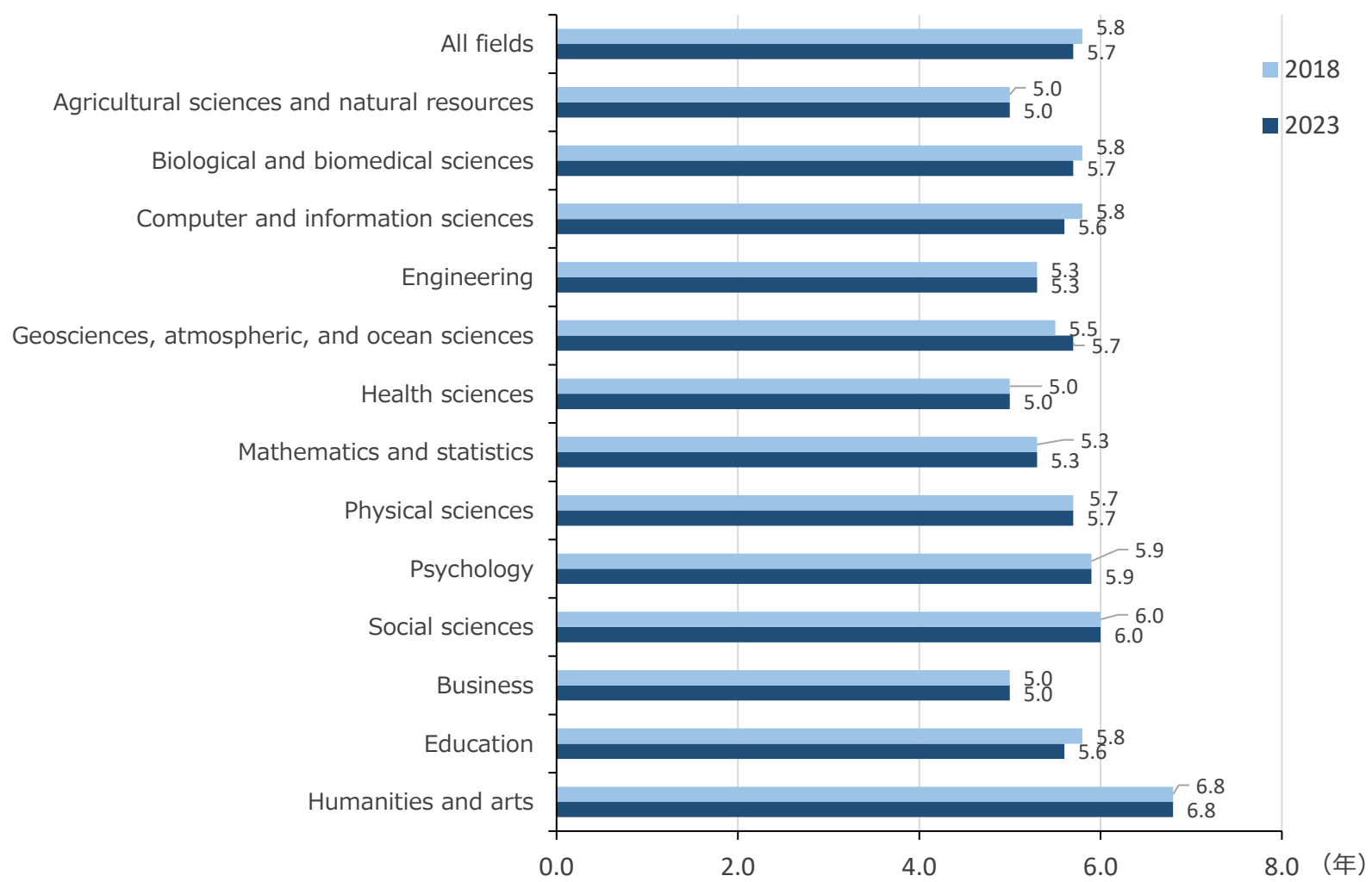


(注) 米国は2020年度、日本・フランス・英国は2022年度、ドイツ・韓国・中国は2023年度のデータ

出典：文部科学省科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2025」

■ 米国における博士号取得までの期間

- 米国の大学における博士課程修了までに要する期間(中央値)は、全分野で5.7年となっている(2023年)。



出典 : Survey of Earned Doctorates 2023 (NSF) のデータを基に文部科学省が作成

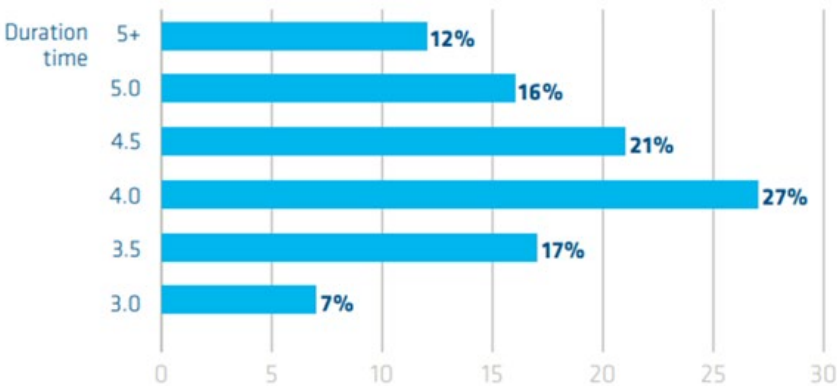
■ 欧州諸国における博士号取得までの期間

- 欧州諸国における博士課程修了に要する年数は3.5～4.5年が標準的となっている（全分野）。
- 10年前と比較して博士課程修了に要する年数が「減った」と回答した機関は43%、「増えた」と回答した機関は15%となっている。

博士課程修了に要する年数

Figure 12: Time to completion

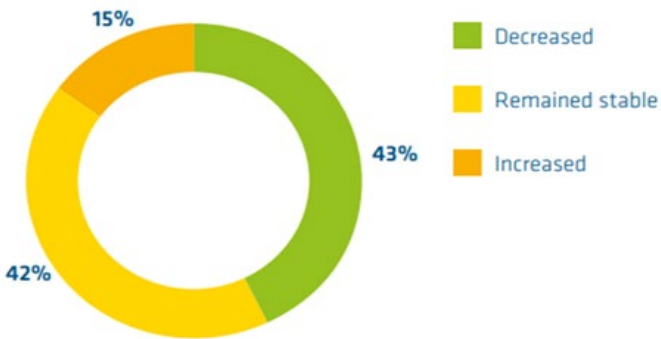
In your institution, how long do your graduates on average take to complete their full-time doctoral studies?



10年前と比較した博士課程修了に要する年数の増減

Figure 13: Average time to complete the doctoral programme compared to 10 years ago

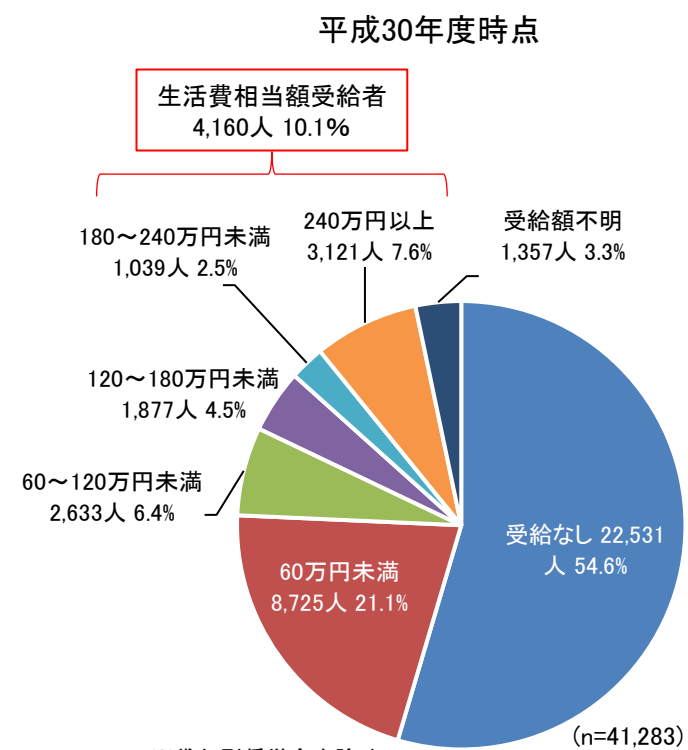
Compared to ten years ago, in your institution has the average time to complete a doctoral programme decreased, remained stable or increased?



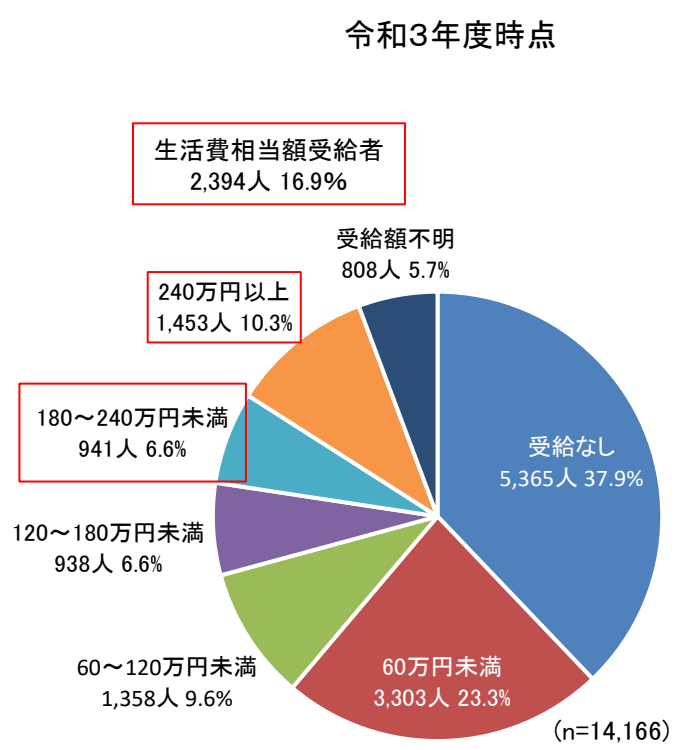
4. 大学院生への経済的支援

- 生活費相当額(180万円以上)の受給者は10.1%から16.9%に増加。

博士課程学生一人当たりの受給額



※貸与型奨学金を除く。
※授業料減免、JASSO奨学金の返還免除を含む。
※回答から漏れていた特別研究員(DC)の受給者が「受給なし」に分類されていたため、実際は年間240万円を受給しているものと仮定して、回答率を考慮しつつ補正している。



※貸与型奨学金を除く。
※授業料減免、JASSO奨学金の返還免除を含む。
※令和4年度調査から調査方法を変更した。

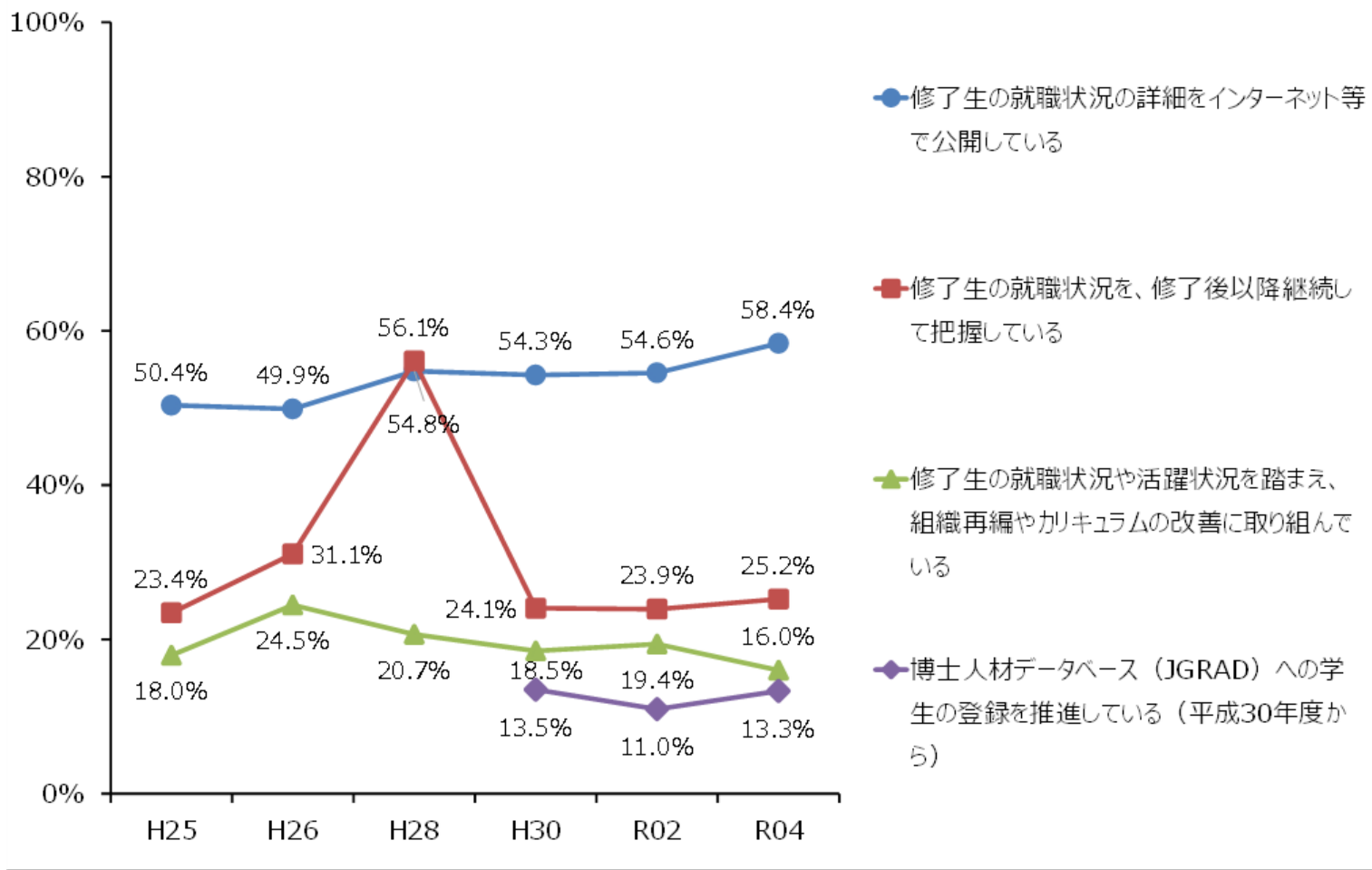
学部・大学院生の経済的な支援に関する全体像

	学部 約262.8万人	大学院【修士課程】 約19.4万人	大学院【博士課程】 約7.7万人
特徴	➢ 貸与型奨学金により幅広くカバー ➢ 修学支援新制度を創設し、低所得世帯への手厚い対応を開始	➢ 貸与型奨学金により幅広くカバー	➢ 近年、若手研究者支援（研究力強化対応）の観点から、給付型の支援を充実
貸与型奨学金	貸与型奨学金 R7予算事業規模：約8,076億円、約107万人 ※高等専門学校、専門学校、通信教育、海外留学を含む ○有利子奨学金【世帯年収～1,250万円】 最大：144万円/年(月12万円) ○無利子奨学金【世帯年収～803万円】 最大：私学自宅外76.8万円/年(月6.4万円)	貸与型奨学金 ○有利子奨学金【本人年収～536万円】 最大：180万円/年(月15万円) R7予算事業規模：約63億円 約6,500人 ○無利子奨学金【本人年収～299万円】 最大：105.6万円/年(月8.8万円)、125.6万円 R7予算事業規模：約465億円、約5万人	貸与型奨学金 ○有利子奨学金【本人年収～718万円】 最大：180万円/年(月15万円) R7予算事業規模：約6億円 約500人 ○無利子奨学金【本人年収～340万円】 最大：146.4万円/年(月12.2万円) R7予算事業規模：約50億円、約4000人
		業績優秀者返還免除制度 ※貸与終了者のうち3割が全免若しくは半免 ○ R6年度 67億円 6,030人（実績）	業績優秀者返還免除制度 ※貸与終了者のうち45%が全免若しくは半免 ○ R6年度 21億円 779人（実績）
授業料支援等	修学支援新制度 R7予算 7,025億円、84.3万人 （国費分6,532億円、地方負担分493億円） ※高等専門学校、専門学校、通信教育を含む ※非課税世帯及びこれに準ずる世帯、中間層の理工農等に加え、令和7年度から多子世帯学生支援を拡充 給付型奨学金 最大：私学自宅外91万円/年 授業料等減免 最大：私学70万円/年 ※消費税率10%への引上げにより財源を確保し、令和2年4月より実施。 ※R7年度より、多子世帯学生等について、授業料・入学金を所得制限なく一定額まで無償化	各大学の授業料免除制度 （国立）R7予算 102億円 約19,000人 ※人数については、全額免除換算 （私立）R7予算 5億円 約4,000人 ※大学院分予算額を学生数で案分 人数は補助実績に基づく試算 ※R6年度より、在学中は授業料を徴収せず卒業後の所得に応じて納付する「授業料後払い」制度を導入	各大学の授業料免除制度 （国立）R7予算 61億円 約11,000人 ※人数は全額免除換算 （私立）R7予算 1億円 約1,000人 ※大学院分予算額を学生数で案分 人数は補助実績に基づく試算 <若手研究者支援> ➢ 従来事業により年180万円以上の支援を受給 約4,100人 ・特別研究員(DC) R7予算 106億円 （研究奨励金 240万円/年 + 科研費申請可能（最大150万円/年） + 一部に特別手当36万円） ➢ 新たな博士後期課程学生支援 約11,200人（見込み） ・博士後期課程学生の処遇向上と研究環境確保 （支援額：原則290万円/年） R5補正499億円 R7予算 0.3億円 ※別途、大学ファンドの運用益も充当 ・国家戦略分野の若手研究者及び博士後期課程学生の育成（次世代AI人材育成プログラム） （支援額：原則390万円/年） R5補正 70億円 （※事業全体では213億円）

5. キャリアパス

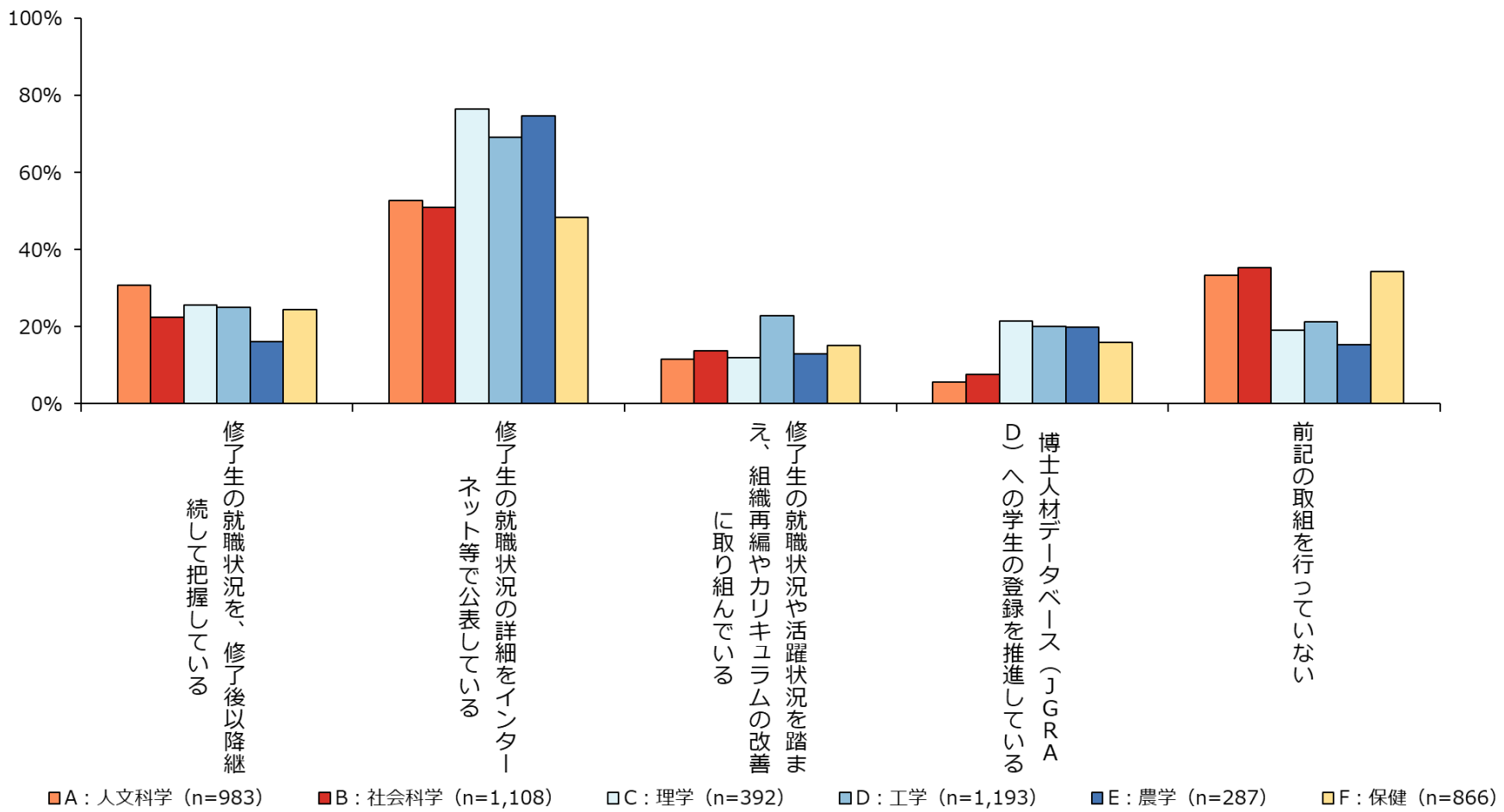
■ 大学院修了生のキャリアパスの確保と可視化の推進「推移」

- 「修了生の就職状況の詳細をインターネット等で公表している」と回答した専攻の割合が増加している。



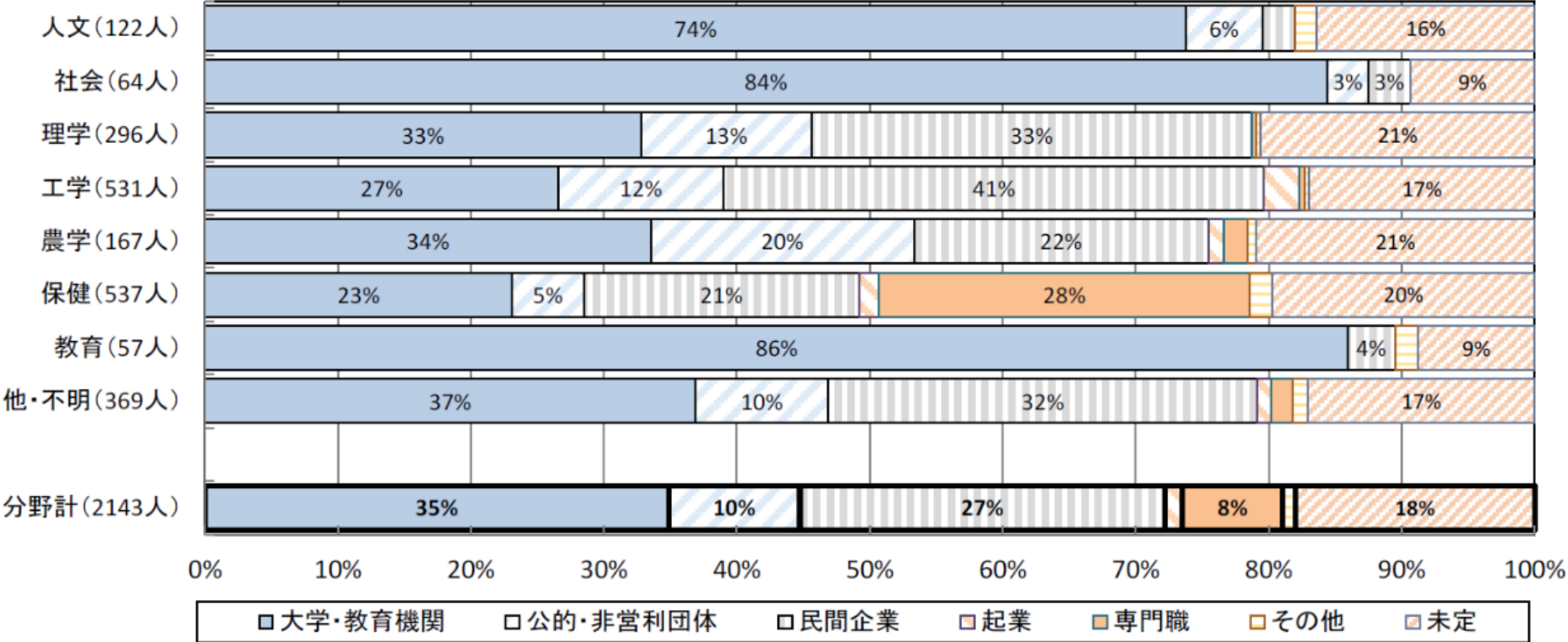
■ 大学院修了生のキャリアパスの確保と可視化の推進「分野別」

- 理学、工学、農学系において、「修了生の就職状況の詳細をインターネット等で公表している」の割合が他分野と比べて高い。
- 人文科学、社会科学、保健系では、「前記の取組を行っていない」の割合が高い。



博士課程修了後に希望するキャリア

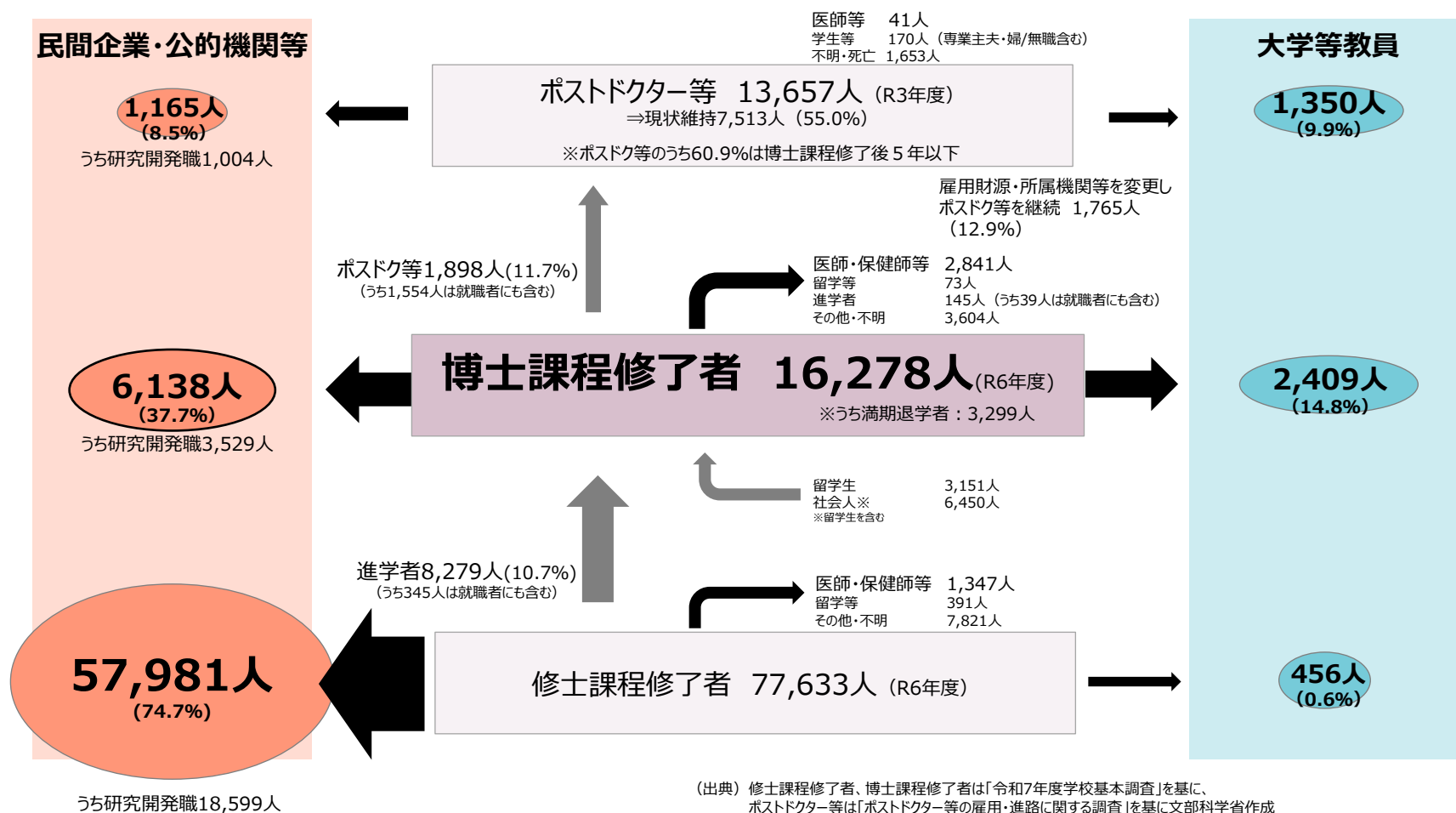
- 博士後期課程1年次の学生(社会人学生でも留学生でもない者)が博士課程修了後に希望する就職先は、人文科学、社会科学、教育系は「大学・教育機関」が多い。
- 理学、工学、農学、保健系は「公的・非営利団体」「民間企業」も含めて多様な進路を希望している。



※大学・教育機関:「大学(短大、高専を含む)」と「大学以外の教育機関」を合計した値
 ※公的・非営利団体:「公的機関(研究開発法人、公務員等)」と「教育機関・公的機関以外の非営利団体」を合計した値
 ※専門職:医療専門職、法務専門職等の国家資格に基づく専門職

■ 博士人材のキャリアパス全体像

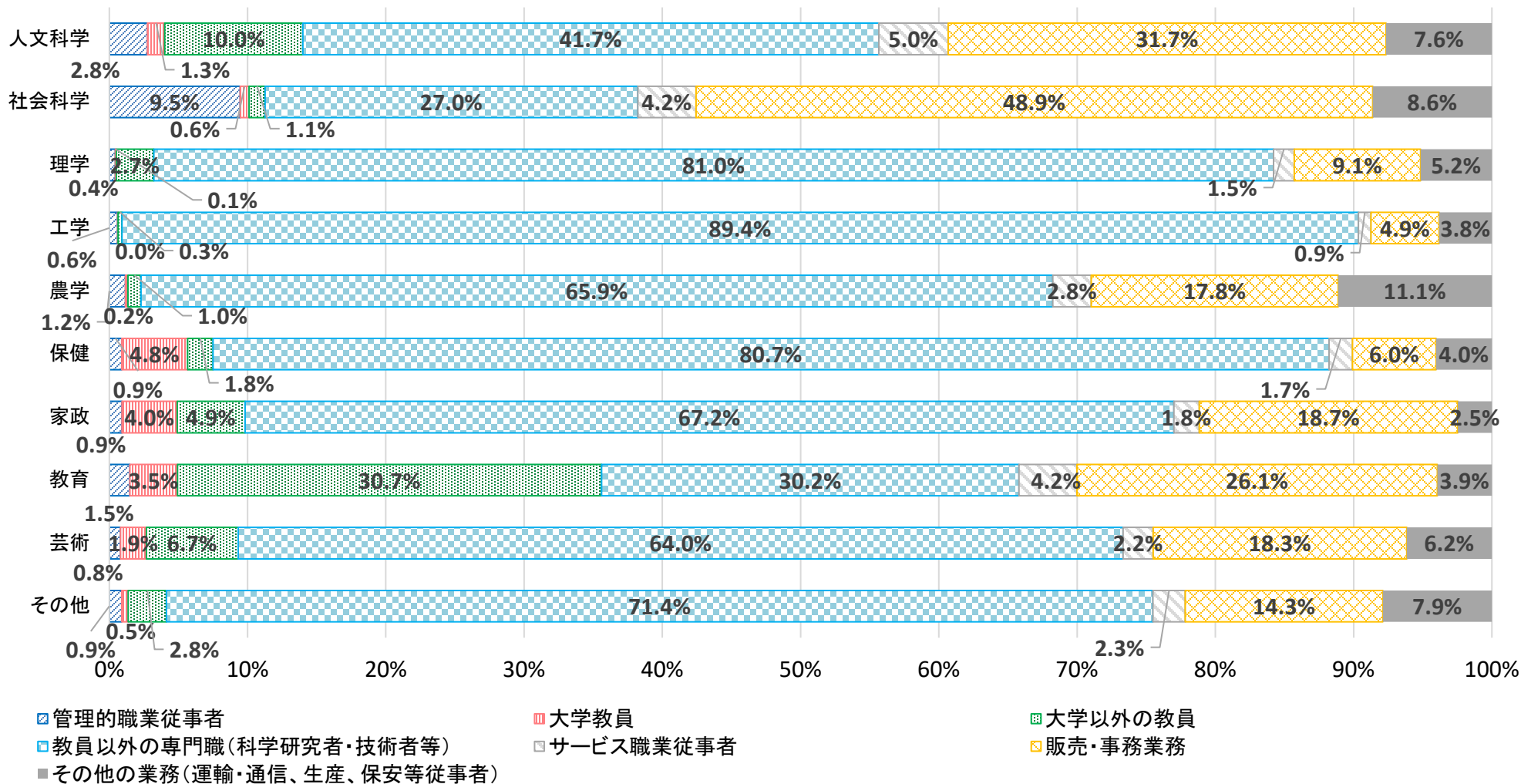
- 博士課程修了者の進路は、
約38%が民間企業・公的機関等、約15%が大学等教員、約12%がポストドク等。



(出典) 修士課程修了者、博士課程修了者は「令和7年度学校基本調査」を基に、
ポストドクター等は「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査」を基に文部科学省作成
※学生の進路は令和7年3月時点のデータ、入学者は令和7年5月1日時点のデータ
※ポストドク等のデータは令和3年度のポストドク等の延べ人数と、それらの者の令和3年4月1日時点の進路
※大学等には短期大学、高等専門学校を含む

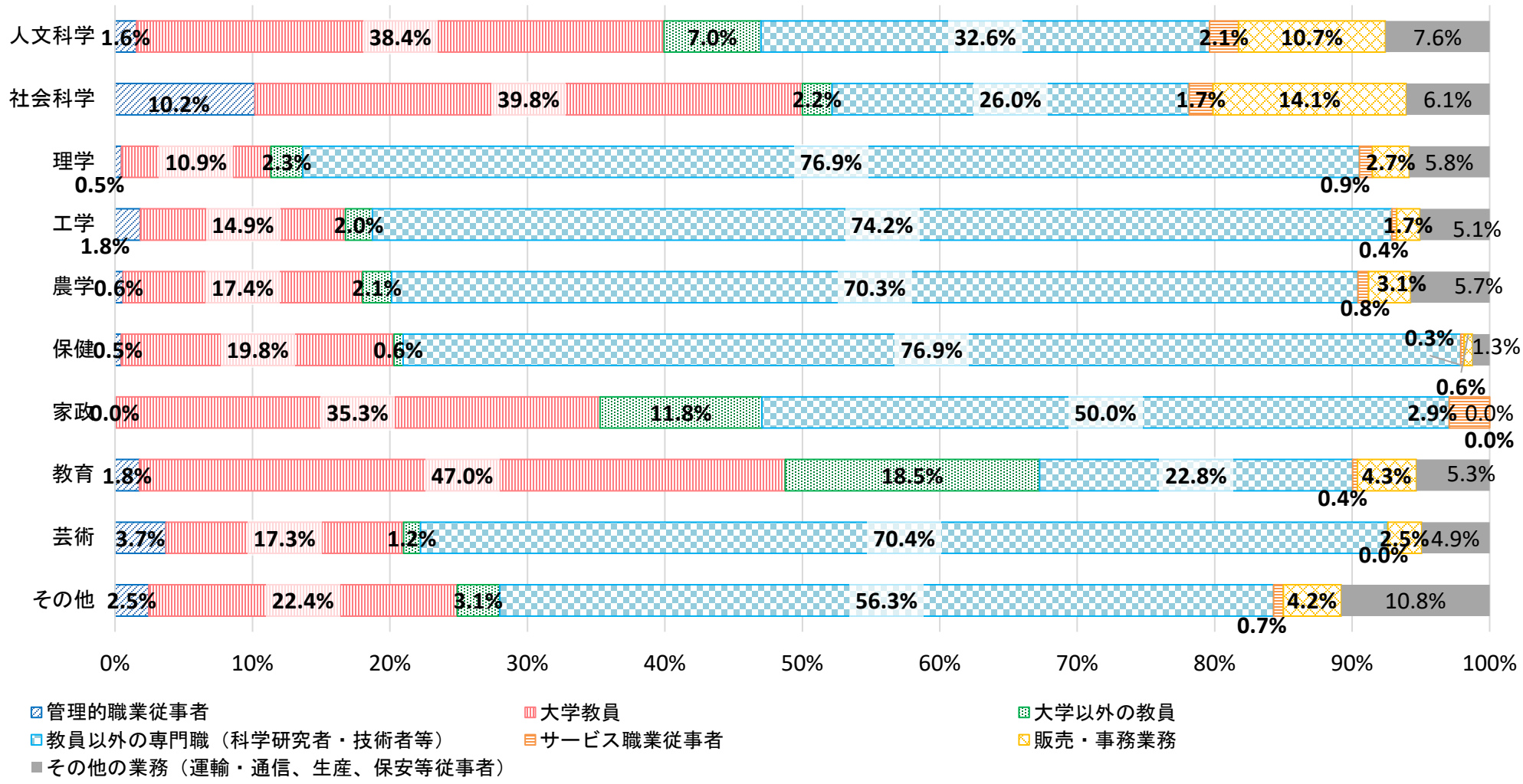
修士課程修了後の就職先(分野別・職業別)

- 理工農、保健系においては、修士課程修了後に教員以外の専門的職業に従事する者の割合が高い。
- 人社系においては販売・事務業務に従事する者の割合が高い。



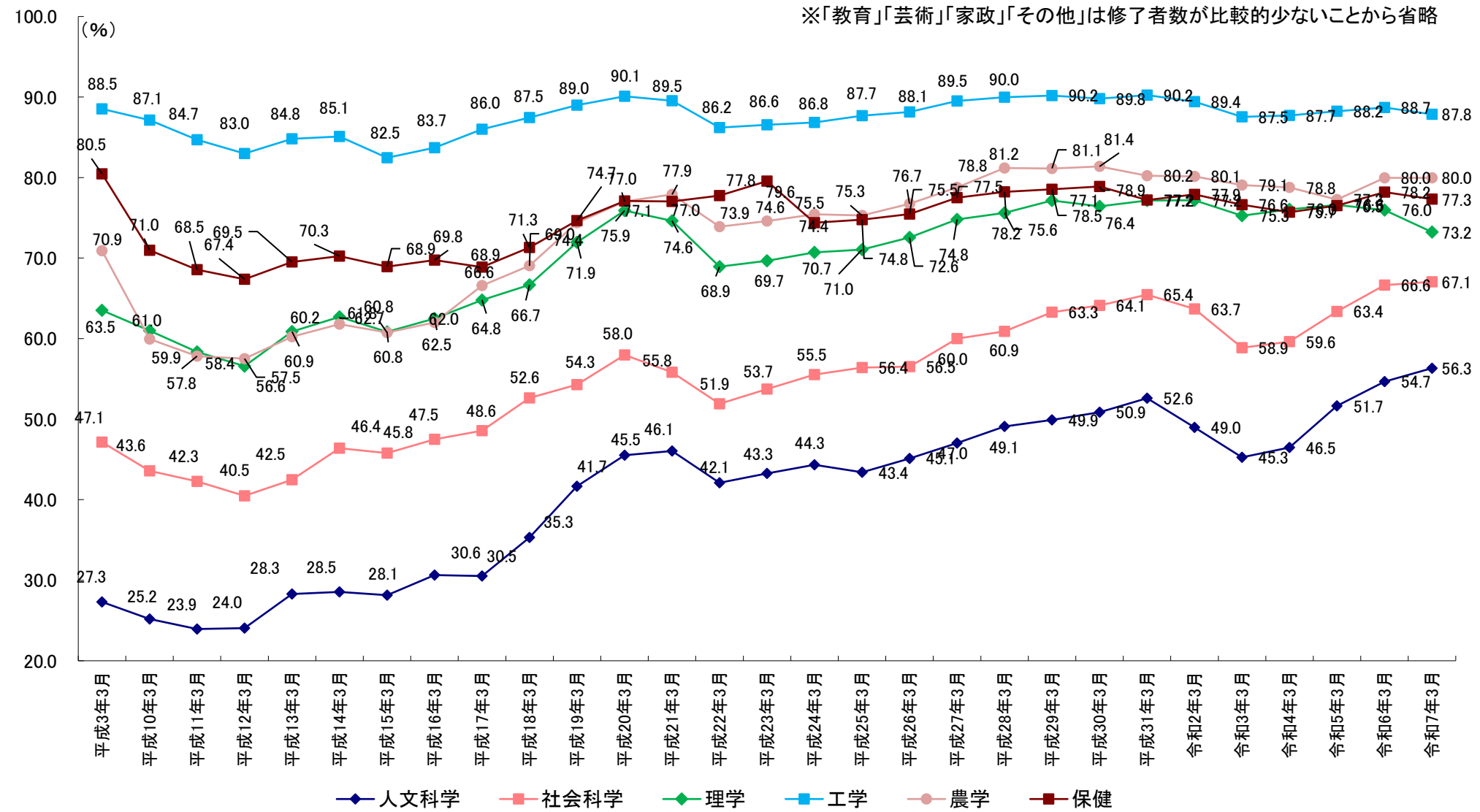
博士課程修了後の就職先(分野別・職業別)

- 理工農・保健系においては、博士課程修了後に教員以外の専門的職業に従事する者の割合が高い。
- 人社・教育系においては大学以外も含めて教員になる者の割合が高い。



■ 修士課程修了者の就職率の推移(分野別)

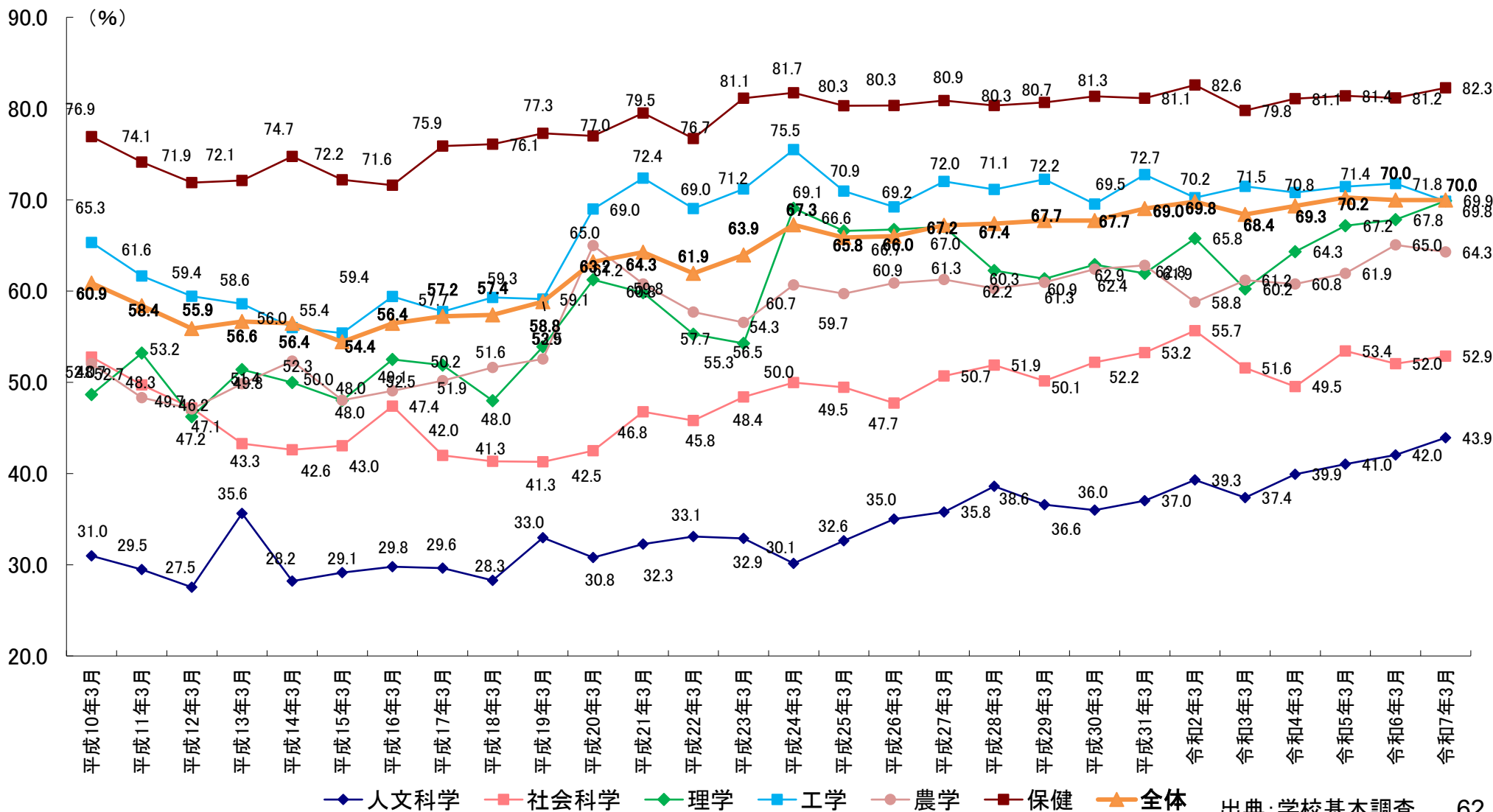
- 修士課程修了者の就職率は、全体ではほぼ横ばいである。
- 人文科学・社会科学系の就職率は、近年上昇傾向にある。



■ 博士課程修了者の就職率の推移(分野別)

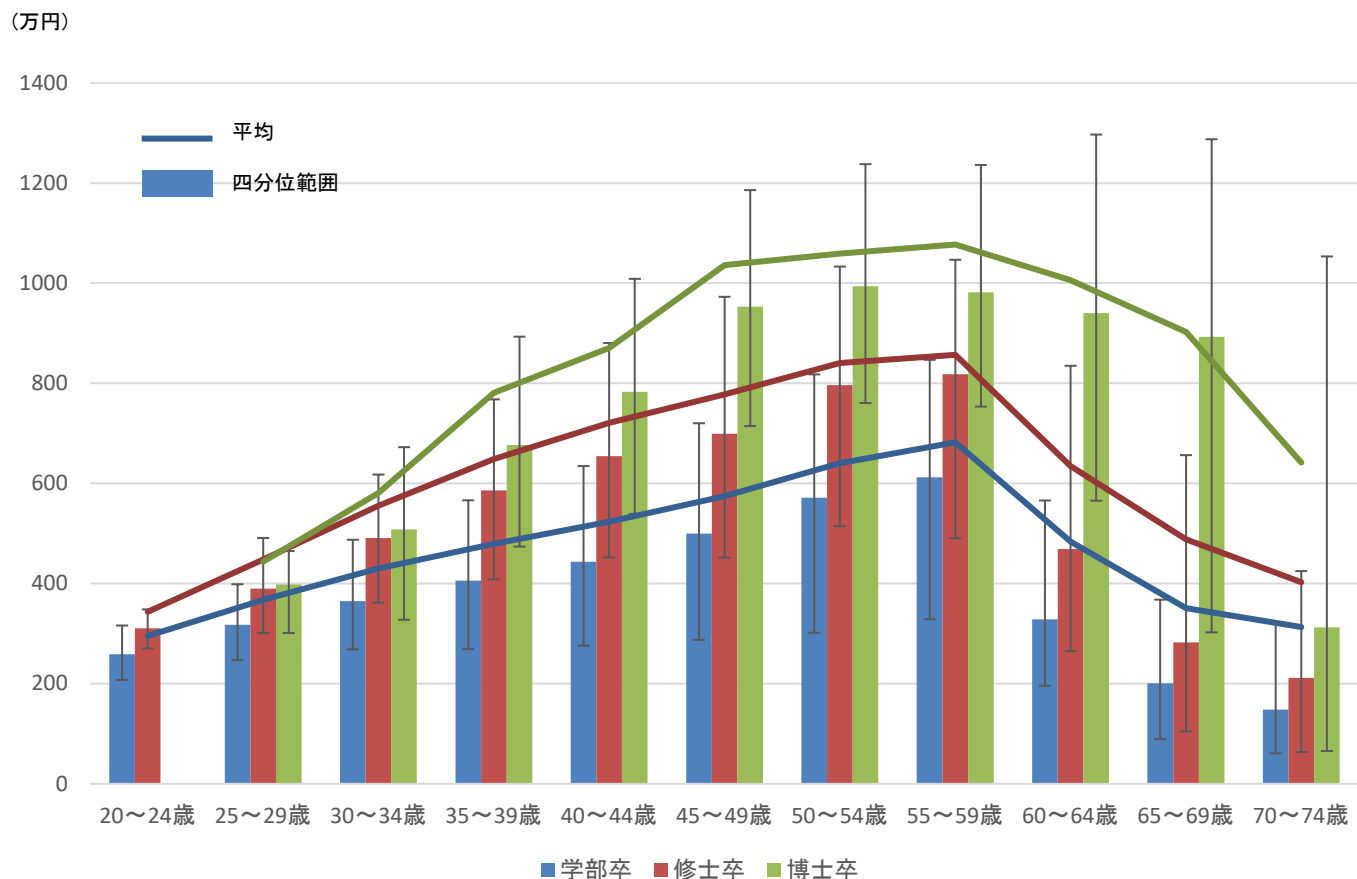
- 博士課程修了者の就職率は、近年横ばいである。

※「教育」「芸術」「家政」「その他」は修了者数が比較的小さいことから省略



■ 学歴別所得分布

- 有業者の年齢階層別・学歴別の所得を見ると、博士課程修了者は特に35歳以降で学士・修士課程修了者と比べて高所得の傾向を示す。

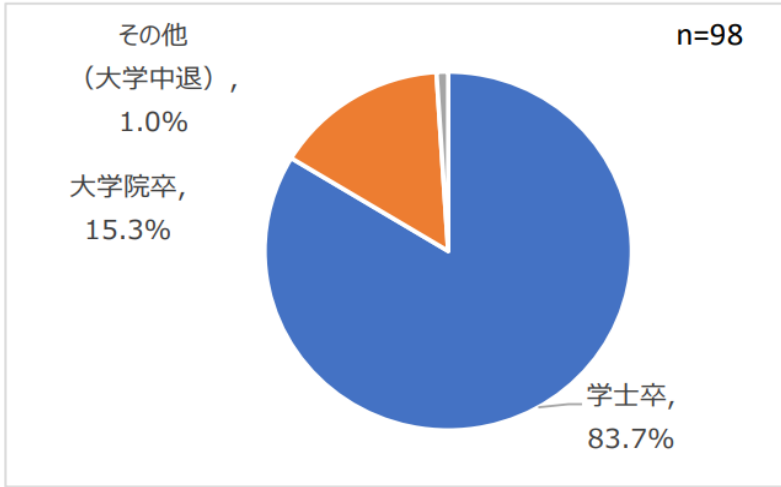


※横軸は年齢階層、縦軸は各年齢階層・学歴属性における賃金分布を示す。折れ線グラフ部分は平均、棒グラフ部分は中央値に対応し、エラーバーは上下がそれぞれ全体の上位25%、下位25%の位置に相当する所得を示す。
※各統計値は、選択式所得カテゴリーの中央値を用いて推計したもの。四分位数は線形補間により推計している。
最上位カテゴリー「1,500万円」は1,750万円として扱った。

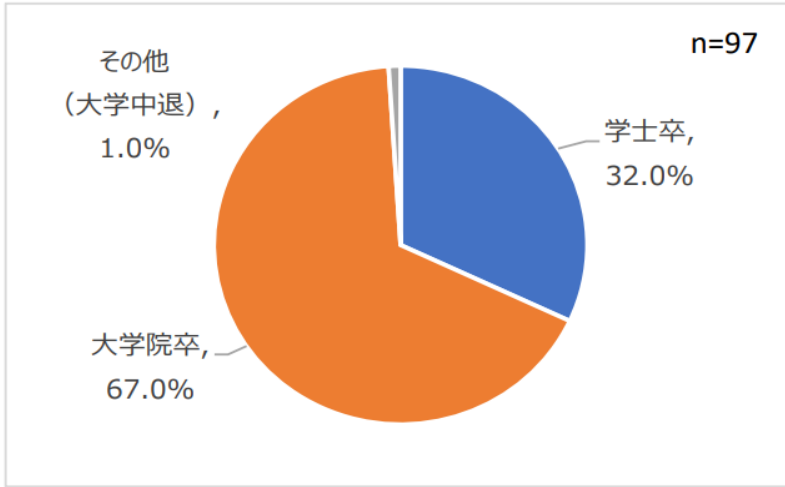
■ 日米の企業経営者の最終学歴の比較

- 米国と比較して、我が国は企業経営者に占める修士号・博士号取得者の割合が低い。

日本企業の経営者 最終学歴内訳



米国企業の経営者 最終学歴内訳



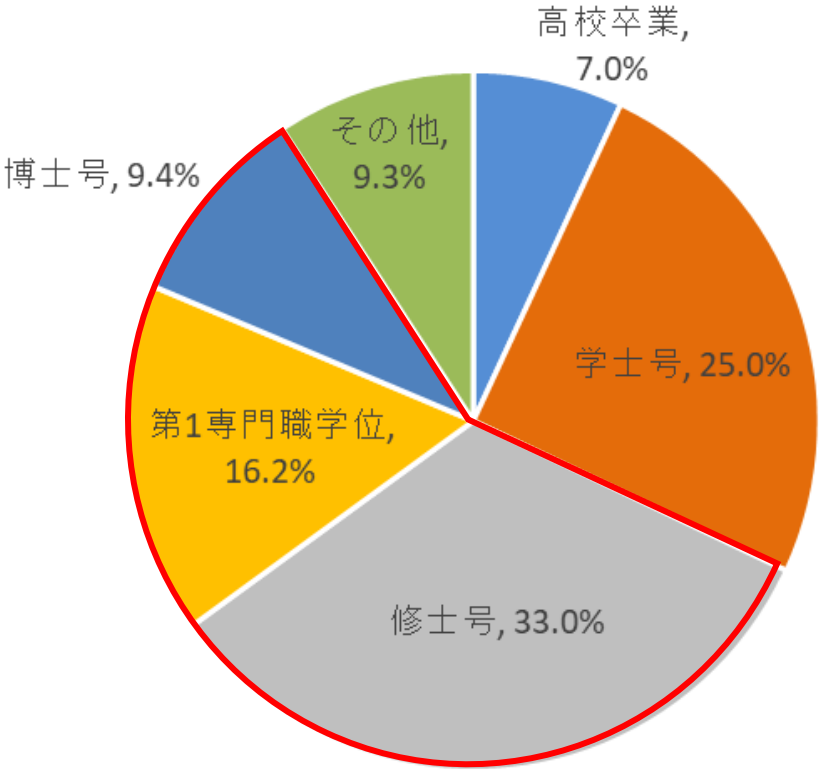
		合計	学士卒	大学院卒	修士課程 修了	博士課程 修了	不明	その他 (大学中退)
日本企業	件数	98	82	15	9	2	4	1
	割合	100.0%	83.7%	15.3%	9.2%	2.0%	4.1%	1.0%
米国企業	件数	97	31	65	53	10	2	1
	割合	100.0%	32.0%	67.0%	54.6%	10.3%	2.1%	1.0%

(日本企業時価総額上位100) 株式会社東京証券取引所, 銘柄別月末時価総額 (2020年12月末時点) から経済産業省作成。
(米国企業時価総額上位100) S&P 500, 時価総額 (2020年12月末時点) から経済産業省作成。
※最終学歴は、役員四季報や信頼できる公開情報 (企業HPなど) から調査。

■ 米国連邦政府の上級管理職の学歴

- 米国連邦政府では、上級管理職（部課長級）の約60%が修士号以上の学位を取得している。

上級管理職の学歴別割合（2022）
（研究・教育・軍機関・病院を除く）

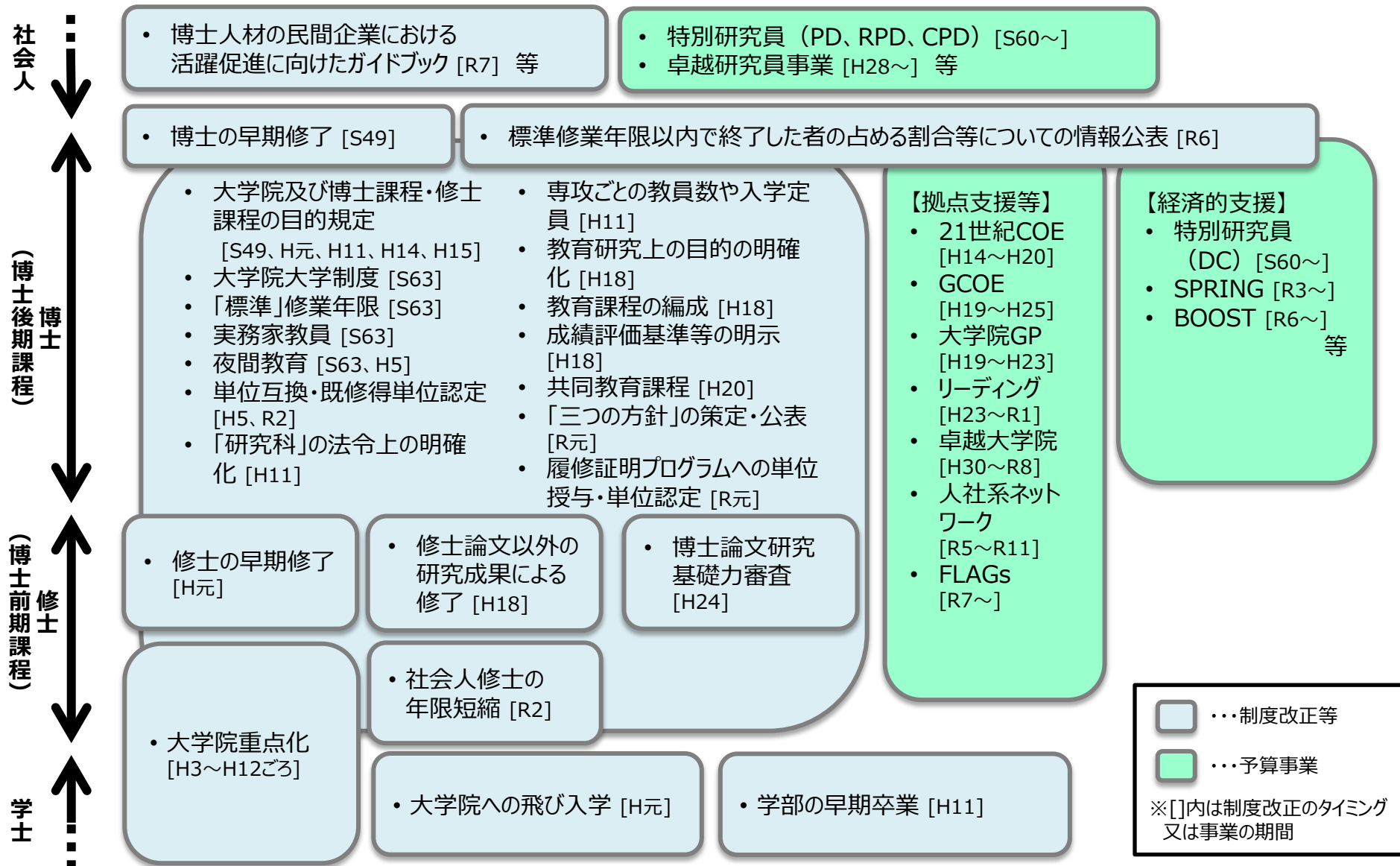


※上級管理職（Senior Executive Service）は、資質審査委員会の審査を経て任用される部課長級の職

出典：令和4年度文部科学省委託調査「公的機関における博士号取得者の雇用・活用状況に関する調査研究」

6. 関係施策等

大学院教育に関連するこれまでの主な取組等（～令和7年8月現在）



博士人材活躍プラン～博士をとろう～【概要】

令和6年3月26日
博士人材の社会における活躍促進に向けたタスクフォース



I 意義・目的

PURPOSE

博士人材は、**深い専門知識**と、課題発見・解決能力などの**汎用的能力**に基づき、新たな知を創造し、活用することで、社会の変革、学術の発展、国際的ネットワークの構築を主導し、**社会全体の成長・発展をけん引することができる**重要な存在である。

今後、**社会がより高度化かつ複雑化**する中、大学院教育において博士人材が必要な力を身に付けられるようにするとともに、社会全体で学生一人一人の自由な発想と挑戦を支え、博士の学位の価値を共有しながら、国内外の様々な場で活躍できる環境を構築することによって、**博士人材の増加を図る**ことが必要である。

II 目指す姿

VISION

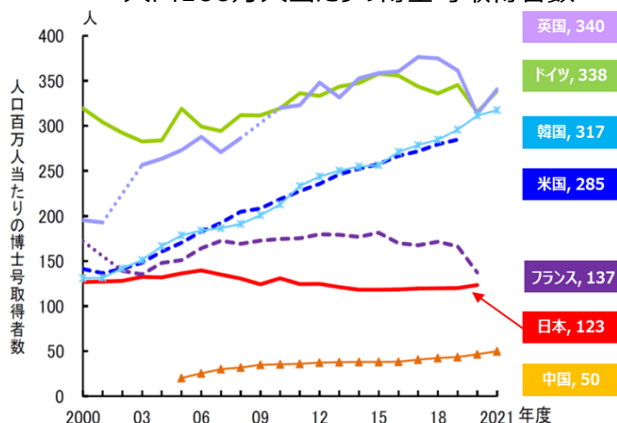
**博士人材が、アカデミアのみならず、
多様なフィールドで活躍する社会の実現**

III 解決すべき課題・現状

ISSUE

■諸外国との比較

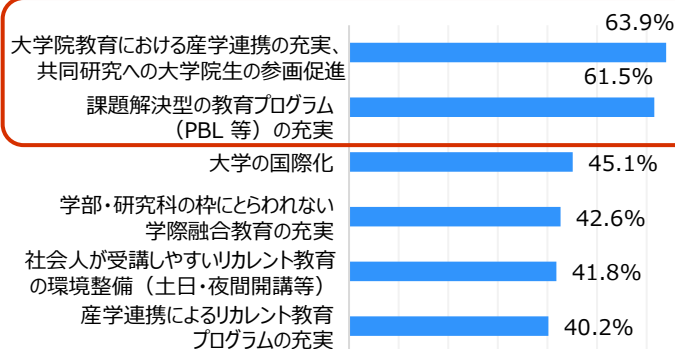
-人口100万人当たりの博士号取得者数-



出典：科学技術指標2023
(2023年 科学技術・学術政策研究所)

主要国の中では、**日本のみ**、人口100万人当たりの博士号取得者数の減少傾向が続いている。

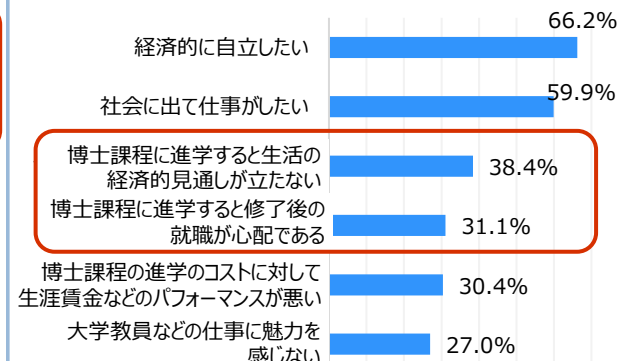
■優先的に取り組むべき大学院改革の施策



出典：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 (一社)日本経済団体連合会)

産業界では、産学連携や課題解決型教育へのニーズが高く、**大学院教育のカリキュラムと産業界の期待との間にギャップがある。**

■博士課程進学ではなく就職を選んだ理由



出典：修士課程(6年制学科を含む)に在籍者を起点とした追跡調査
(2023年 科学技術・学術政策研究所)

学生の声として「**博士課程に進学すると生活の経済的見通しが立たない」「博士課程に進学すると修了後の就職が心配である**」との回答が3割を上回っている。

Ⅳ 取組の方針

POLICY

- ① 産業界等と連携し、博士人材の幅広いキャリアパス開拓を推進
- ② 教育の質保証や国際化の推進などにより大学院教育を充実
- ③ 博士課程学生が安心して研究に打ち込める環境を実現
- ④ 初等中等教育から高等教育段階まで、博士課程進学へのモチベーションを高める取組を切れ目なく実施



Ⅴ 具体的取組

PLAN

1 社会における博士人材の 多様なキャリアパスの構築

- ▶ より実践的で多様なキャリアにつながる**インターンシップ**の推進や、**キャリア開発・育成コンテンツ**の提供、**民間企業・大学等向けの手引き**の作成、**スタートアップ創出支援・人材供給**など、関係省庁と連携して**産業界での活躍**を促進
- ▶ アカデミアに加え、**国際機関**、中央省庁・地方自治体などの**公的機関**、**学校教員**、**リサーチ・アドミニストレーター（URA）**など、博士人材の社会の**様々な分野での活躍**に向けた取組を実施

2 大学院改革と 学生等への支援

- ▶ **世界トップ水準の大学院教育**を行う**拠点形成**、**大学院教育の質保証**や**円滑な学位授与**などの**教育改善**の取組促進
- ▶ **大学院教育研究の国際化**や**学生等の海外研さん・留学機会**の**充実**
- ▶ **優秀な博士課程学生**への**支援**

3 学生本人への動機づけ

- ▶ 「**未来の博士フェス**」や**ロールモデルのPR**等を通じて、博士人材として社会で活躍する**魅力を発信**
- ▶ **初等中等教育段階での探究学習**や**キャリア教育の充実**、**学部等学生向けのキャリア支援**など、**早期からの取組**により、**博士課程進学**のモチベーションを向上



Ⅵ 文部科学省から始めます

START

- 文部科学省で働く行政官における博士人材の採用目標の設定
- 優れた博士人材の昇格スピードを早める措置の実施
- 働きながら修士・博士の学位を取得する文部科学省職員への支援制度の更なる活用促進

※幹部職員の登用においても、2035年を目途として修士・博士の学位取得者の増加を目指す

文部科学省の取組を
各省庁へ横展開

Ⅶ 産業界へのお願い

MESSAGE

経済団体や業界団体等へ、文部科学大臣から以下についての協力をお願い

- 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



Ⅷ 指標

KPI

学士号取得者に対する
博士号取得者の割合

2020年		2.7%
2030年	→	5%
2040年	→	8%

博士課程学生の就職率

2023年		70%
2030年	→	75%
2040年	→	80%

文部科学省総合職採用者に占める
博士課程修了者の割合
(3か年平均)

2020年～ 2024年の平均	10.8%
--------------------	-------

→今後も更なる増加を目指す

大目標

2040年における人口100万人当たりの博士号取得者数を世界トップレベルに
引き上げる（2020年度比約3倍）

1. 経緯

- 令和6年8月、**経済産業省と文部科学省が共同して**、「博士人材の民間企業における活躍促進に向けた検討会」を立ち上げ。
⇒ **民間企業への就職を進めるための大学による支援や、企業が採用のために工夫できる事項について検討**
- **令和7年3月26日**に開催した第7回検討会にて、「博士人材の民間企業における活躍促進に向けたガイドブック」「企業で活躍する博士人材ロールモデル事例集」「博士人材ファクトブック」を公表。



2. とりまとめ資料



- 企業や大学が取り組むことが奨励される事項を項目ごとに分類して解説
 - ・ インターンシップや入社時の処遇、企業との交流機会・出会いの場の提供など、各項目で具体的な取組事例を紹介
 - ・ 学生に向けて、修了後の進路はアカデミアに限られない、長期的なキャリア観が重要とのメッセージを記載
- 産業界における多様な博士人材の活躍事例を紹介（20社、25名）
 - ・ ①専門性を生かした活躍
 - ・ ②汎用的な能力を生かした活躍
 - ・ ③異なる専門性を身に付けた活躍
 - ・ ④グローバルに活躍
 - ・ ⑤人文社会系人材の活躍に整理して取りまとめ
- 博士課程学生の就職の一助となるデータを紹介
 - ・ 就職四季報等の情報に基づいた初任給や採用数等のデータ

文部科学省と経済産業省が連携し、委員や産業界・大学等の協力も得ながら普及活動を展開
⇒ 博士人材の民間企業での活躍を促進

博士人材の民間企業における活躍促進に向けたガイドブック（概要）

経済産業省と文部科学省が共同で、
博士人材の民間企業における活躍
促進について検討

（検討会委員長：

川端和重 新潟大学理事・副学長）

1. はじめに

- ・ 委員長メッセージ
- ・ 経済産業省・文部科学省メッセージ
- ・ ガイドブック策定の背景

2. 企業への手引き

- 博士人材の採用のポイント
- 博士との出会いの場への参加
- 経営方針と人材戦略の連動
- 採用計画の決定
- 博士課程学生に企業を知ってもらう取組
- インターンシップなどの実施
- 選考の実施
- 入社時の処遇、入社後のキャリアパスの設定
- 博士人材の強みを引き出すための環境整備
- 優秀な人材を惹きつけるための工夫、
産学連携の一層の推進

企業や大学が取り組むことが
奨励される事項を項目ごとに
分類して解説

3. 大学への手引き

- キャリアセンター等の組織的な支援体制の整備
- 育成する人材像の明確化・教育課程の編成
- 「キャリア」を考える機会の提供
- 就職活動に関する情報提供や相談の実施
- 企業との交流機会・出会いの場の提供
- インターンシップなどの機会の創出
- 博士課程修了後の進路、ロールモデル等の把握・公表
- 産学連携の一層の推進

4. 学生の皆さんへ

- ・ メッセージ
- ・ 就職活動のSTEP

5. 事例集

- ・ 企業の取組事例（9社）
- ・ 大学の取組事例（18大学）
- ・ 主な人材情報サービス



（令和7年3月取りまとめ）

企業で活躍する博士人材ロールモデル事例集（概要）



（令和7年3月取りまとめ）

【本事例集での博士人材の活躍5分類】

- ① 専門的知見を生かして新規事業開発や収益向上等につながる活躍をされている例
- ② 課題発見・解決能力などの汎用的な能力を生かして研究開発以外の業務で活躍されている例
- ③ 入社後に、専門とは異なる分野で専門性を身に付けて活躍されている例
- ④ 博士課程における国際的な経験を生かしてグローバルに活躍されている例
- ⑤ 人文社会の専門知識を身につけて活躍されている例

お名前 (敬称略・五十音順)	企業名	事例	分類	
相澤 憲	中外製薬株式会社	博士（生命科学） × 「レジリエンスの高さ」	②	③
天野 麻穂	HILO株式会社	博士（農学） × 「運と縁とチャンスをつかむ」	②	③
有光 剛	関西電力株式会社	博士（工学） × 「研究ノウハウを多分野で活用」	③	④
伊勢田 一也	旭化成株式会社	博士（理学） × 「周囲を巻き込む」	②	
大場 柁樹	株式会社アカリク	博士（工学） × 「共感性」	②	
海田 由里子	AGC株式会社	博士（工学） × 「イノベーションにつながる着想力」	②	
神戸 美香	帝人株式会社	博士（薬学） × 「常に学ぶ」	③	
古波藏 契	ランドブレイン株式会社	博士（現代アジア研究） × 「企画力」	⑤	
佐竹 一紘	株式会社岩田商会	博士（応用生物学） × 「わかりやすく伝える力」	②	
重永 美由希	株式会社リバネス	博士（理学） × 「ブリッジコミュニケーション力」	①	②
杉原 和樹	古河電気工業株式会社	博士（工学） × 「臆さず意見や提案が出来ること」	①	
高村 愛	株式会社資生堂	博士（人文科学） × 「自身の能力を組み合わせた独自性」	⑤	
竹内 司	株式会社島津製作所	博士（理学） × 「実行力」	①	
浅野 駿	株式会社島津製作所	博士（理学） × 「視野の広さ」	②	
立花 裕樹	塩野義製薬株式会社	博士（理学） × 「ゴールイメージを持つ」	①	
馬場 翔太郎	大和証券株式会社	博士（工学） × 「違う世界に同じ関心で挑戦」	②	
古川 浩	PicoCELA株式会社	博士（工学） × 「挑戦力」 × 「人脈」 × 「コミュニケーション能力」	①	
大森 洋一	PicoCELA株式会社	博士（工学） × 「挑戦力」 × 「人脈」 × 「コミュニケーション能力」	①	
富樫 宏謙	PicoCELA株式会社	博士（情報学） × 「挑戦力」 × 「人脈」 × 「コミュニケーション能力」	①	
ブルクバシ ケビン	PicoCELA株式会社	博士（工学） × 「挑戦力」 × 「人脈」 × 「コミュニケーション能力」	①	
古川 喜朗	株式会社大阪ソーダ	博士（理学） × 「新たな挑戦」 × 「継続力」	②	
水田 和裕	AeroEdge株式会社	博士（工学） × 「経営戦略」	①	② ④
三輪 明寛	株式会社日立製作所	博士（工学） × 「オープンマインド」	①	
刑部 好弘	株式会社日立製作所	博士（工学） × 「越境力」	①	
山並 千佳	富士通株式会社	博士（国際公共政策） × 「他分野との連携による社会課題解決」	⑤	

産業界における多様な博士人材の活躍事例を紹介（20社、25名）

大学院における学位授与の状況に関する情報公表の促進

【改正の趣旨】

- 大学院の課程を修了した者に対する学位授与について、各大学が定める卒業認定・学位授与の方針に沿って厳格な成績評価に基づき課程の修了が認められた場合にのみ行われる前提の下、学位授与の状況に関する情報の公表を促進することを通じ、教育課程の体系的な編成、学生の資質・能力の計画的な育成を進め、**大学院における教育の質の向上**を図るとともに、入学希望者の進路選択に資する情報を公表することで**大学院進学者の増加**を図り、あわせて**大学院教育に対する社会の理解促進**に資することを期する。

【改正後の条文】

- 学校教育法施行規則（昭和二十二年文部省令第十一号）

改正後	改正前
第百七十二条の二 大学は、次に掲げる教育研究活動等の状況についての情報を公表するものとする。 一～十 （略） 2 （略） 3 大学院（ <u>第二号</u> については、専門職大学院を除く。）を置く大学は、第一項各号に掲げる事項のほか、 <u>次に掲げる事項</u> についての情報を公表するものとする。 <u>二 研究科、専攻又は学生の履修上の区分ごとの、当該大学院に入学した者のうち標準修業年限以内で修了した者の占める割合その他学位授与の状況に関すること。</u> <u>二 大学院設置基準第十四条の二第二項に規定する学位論文に係る評価に当たつての基準に関すること。</u> 4・5 （略）	第百七十二条の二 大学は、次に掲げる教育研究活動等の状況についての情報を公表するものとする。 一～九 （同左） 2 （同左） 3 大学院（専門職大学院を除く。）を置く大学は、第一項各号に掲げる事項のほか、 <u>大学院設置基準第十四条の二第二項に規定する学位論文に係る評価に当たつての基準</u> についての情報を公表するものとする。 [号を加える。] [号を加える。] 4・5 （同左）

【公布通知における留意事項】

- ・ 標準修業年限は、修業年限を標準的なものとして定めるものであり、**各大学は教育課程を当該年限の在学期間による修了を標準として編成することが前提**とされていること。
- ・ 課程の修了の認定は、各大学が定める卒業認定・学位授与の方針に沿って、**厳格な成績評価に基づき適切に行うべきもの**であること。
- ・ 情報公表を通じて、学生や学費負担者、入学希望者等の直接の関係者に加え、**幅広く社会に対して積極的に説明責任を果たし、社会からの信頼と支援を得るという好循環を形成していくことが重要**であること。

公表事項	左記と併せて公表することが考えられる事項
○「標準修業年限以内で修了した者の占める割合」： ・ 一の年度に入学した者のうち、標準修業年限以内で修了した者（満期退学者を除く。）の割合	・ 標準修業年限
○「その他学位授与の状況に関すること」として、下記の事項を想定： ・ 標準修業年限以内で修了せずに退学した者の割合 ・ 標準修業年限以内で修了していない上記以外の者（長期履修学生や留年者等）の割合	・ 退学した者の内訳として、博士課程における満期退学者の割合 ・ 標準修業年限以内で修了していない者について、修了していない原因（留学、就職・起業、家庭の事情等（病気・怪我・出産・育児・介護等）などが考えられるほか、大学の実情に応じて記載） ※個人情報への配慮が必要 ・ 修了していない原因ごとの割合 ※個人情報への配慮が必要
・ 一の年度に修了した者のうち、学位を取得するために要した年数ごとの修了者の割合	・ 学位取得に要した平均年数
	・ 論文博士の授与状況
公表が推奨される事項	左記と併せて公表することが考えられる事項
・ 修了者の進路の全体状況（修了者を分母とする進路ごとの割合）	・ 修了者のキャリアパスの具体的な事例
・ 卒業認定・学位授与の方針や、学修の成果及び学位論文に係る評価の基準、授業及び研究指導の方法・内容・計画等の情報と関連付けた公表	
・ 各数値について、大学としてどのように評価し、今後どのようにその結果への対応を図る予定かといった分析・解説	

※改正後の学校教育法施行規則第172条の2第3項第2号において公表するものとされている「大学院設置基準第14条の2第2項に規定する学位論文に係る評価に当たつての基準に関すること」として公表すべき事項としては、従前と同様、学位論文が満たすべき水準に加えて、例えば、審査委員の体制、審査の方法及び項目等も期待されており、「学校教育法施行規則及び大学院設置基準の一部を改正する省令の施行について（通知）」（令和元年9月26日付け元文科高第380号文部科学省高等教育局長通知）に基づき、引き続き適切に対応すること。

ジョブ型研究インターンシップの概要

1. 背景

- ◆ 「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」（令和2年1月「総合科学技術・イノベーション会議」）【抜粋】
 - ＜目 標＞ 博士人材の多様なキャリアパスを構築
 - ＜主な取組み＞ 博士課程学生の長期有給インターンシップの単位化・選択必修化の促進（令和3年度～）
企業との連携による長期有給インターンシップの推進（令和3年度～）
- ◆ 「Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」（令和2年3月「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」報告書）【抜粋】
産学協議会10のアクションプラン
 - ＜Society5.0の採用とインターンシップの実現に向けて＞
【大学・企業】
 - 4. 多様で複線的なインターンシップの目的、意義、内容、期間等について、産学及び社会的な共通認識を改めて確立する。
その上で、新たな理解に基づくインターンシップを積極的に推進する。また、そのための仲介機能の強化を検討する。
 - ・ 大学院生（修士・博士）を対象とした新たなジョブ型採用につながるインターンシップの試行を推進する。

2. ジョブ型研究インターンシップの概要

- ◆ 今後拡大が見込まれる「ジョブ型採用」を見据え、大学院教育の一環として行われる研究インターンシップ
- ◆ 産学の共通認識を確立するため、先行的・試行的取組から実施
- ◆ ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）の要件
 - ・ 研究遂行の基礎的な素養・能力を持った大学院学生が対象（当面の間、博士課程学生を対象）
 - ・ 長期間（原則として2ヶ月以上とし、内容に応じて短くすることも可能）かつ有給の研究インターンシップ
 - ・ 正規の教育課程の単位科目として実施
 - ・ 企業は研究インターンシップのジョブディスクリプション（業務内容、必要とされる知識・能力等）を提示
 - ・ インターンシップ終了後、学生に対し面談評価を行い、評価書・評価証明書を発行
 - ・ インターンシップの成果は、企業が適切に評価し、採用選考活動に反映することが可能

3. ジョブ型研究インターンシップの推進体制とスケジュール

- ◆ 2020年9月 ジョブ型研究インターンシップ推進委員会（座長：橋本和仁 現・JST理事長）を経団連と共同設置
- ◆ 2021年8月 ジョブ型研究インターンシップを推進する企業、大学によって構成される推進協議会を設置（株式会社アカリクが事務局）
- ◆ 2021年度後期はトライアルとして、企業と学生とのマッチングを実施し、順次、インターンシップを実施
→ 参加企業より63枠のジョブディスクリプション（募集人員75名）が公開され、86名の応募があり、23件のマッチングが成立
- ◆ 2023年度より、博士課程学生のすべての研究分野を対象として実施

（令和7年1月現在の参画状況、63企業、108大学）

令和5年度税制改正大綱（先導的研究開発人材の活用・育成）

博士人材等の企業での活躍を、**税制**で後押しします

- 博士等の高度人材は、特許出願件数や論文引用件数などにおいて高い生産性を有しており、研究開発の重要な担い手
- 一方で、我が国の民間企業の研究者に占める博士号取得者の割合は諸外国と比べて低い

令和5年度税制改正大綱

研究開発税制※¹のオープンイノベーション型において、**博士号取得者**や、一定の経験を有する研究人材を外部から雇用した場合、一定要件※²の下、**その人件費の一部を税額控除する制度**を新たに創設。



※1 企業が研究開発を行っている場合に、法人税額から、試験研究費の額に税額控除割合を乗じた金額を控除できる制度

※2 要件（概略）

（1）これらの人材にかかる人件費の割合（A/B）が対前年度で3%以上増加

A：以下の者の人件費（工業化研究を除く）

①博士号を取得して5年以内の者（雇用された後に博士号を取得した者を含む）

②他の事業者で10年以上研究業務に専ら従事した人材（雇用から5年以内）

B：試験研究費のうち、人件費

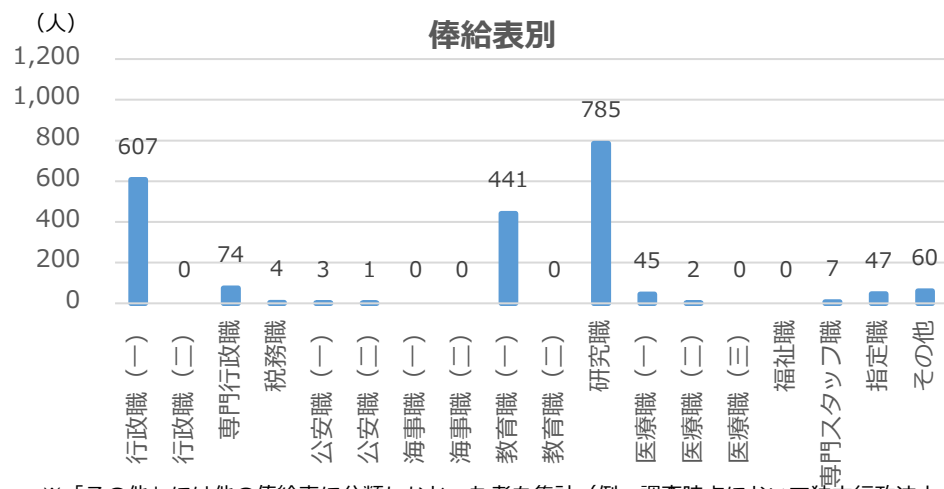
（2）研究の内容を公募していること 等

- イノベーションの源泉である博士人材等の、民間企業での活躍の場を拡大
- 博士号の取得という条件に特化した優遇措置は、税制全体でも初めて

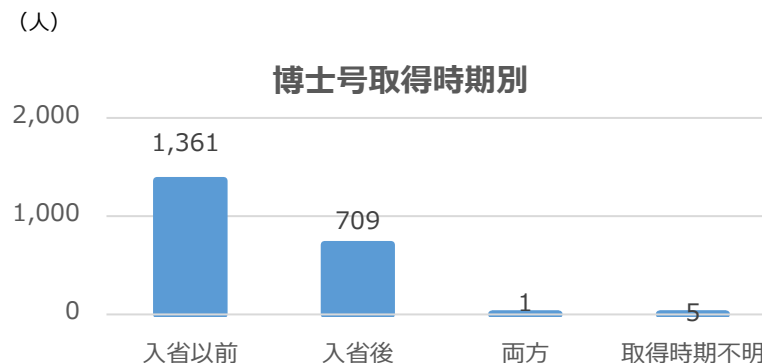
各府省等における博士号取得者の在籍者数

令和7年4月1日現在において、府省等に在籍する博士号取得者の総数は 2,076人

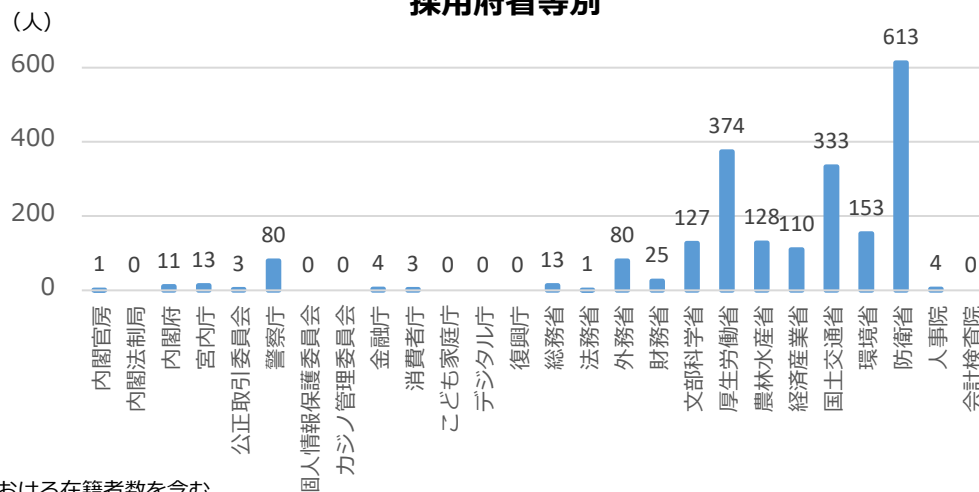
- 在籍する博士号取得者のうち、約3分の2は入省以前に博士号を取得している。
- ほとんどの博士号取得者が研究職（37.8%）、行政職（29.2%）又は教育職（21.2%）として採用されている。
- 試験研究機関及び文教研究施設を有している府省等において、博士号取得者の在籍者数が高い傾向がある。



※「その他」には他の俸給表に分類しなかった者を集計（例：調査時点において独立行政法人、地方公共団体等へ出向中の者）



採用府省等別



※外局における在籍者数を含む

※各府省等が採用し、恒常的に人事管理を行っている職員（他組織からの出向者等を除外する一方、各府省等から他組織へ出向中の者を含む）を各府省等に計上。

【参考】府省等別常勤職員数（他組織からの出向者等を含む^{注2}）

府省等	人数	府省等	人数
会計検査院	1,126	デジタル庁	550
人事院	582	復興庁	196
内閣官房	1,278	総務省	4,491
内閣法制局	71	法務省	50,534
内閣府	2,583	外務省	6,505
宮内庁	954	財務省	69,786
公正取引委員会	856	文部科学省	2,166
警察庁	8,344	厚生労働省	31,702
個人情報保護委員会	212	農林水産省	17,770
カジノ管理委員会	147	経済産業省	7,694
金融庁	1,551	国土交通省	56,587
消費者庁	446	環境省	3,094
こども家庭庁	491	防衛省	20,517

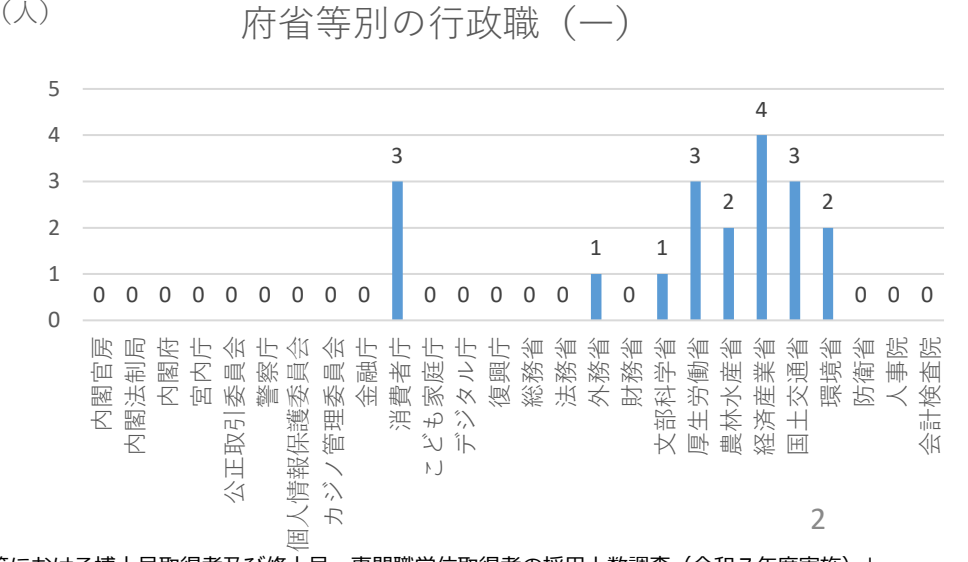
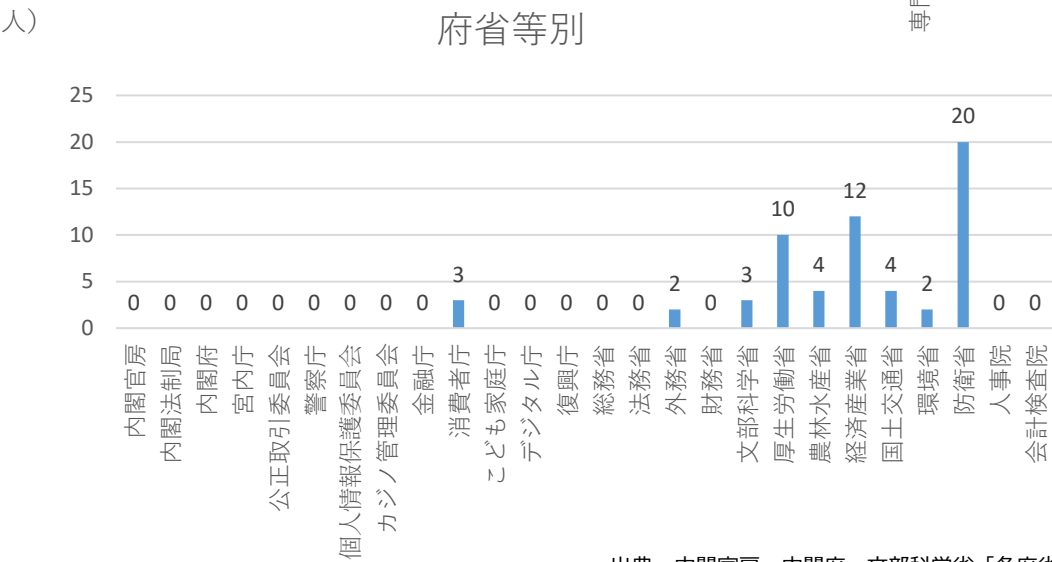
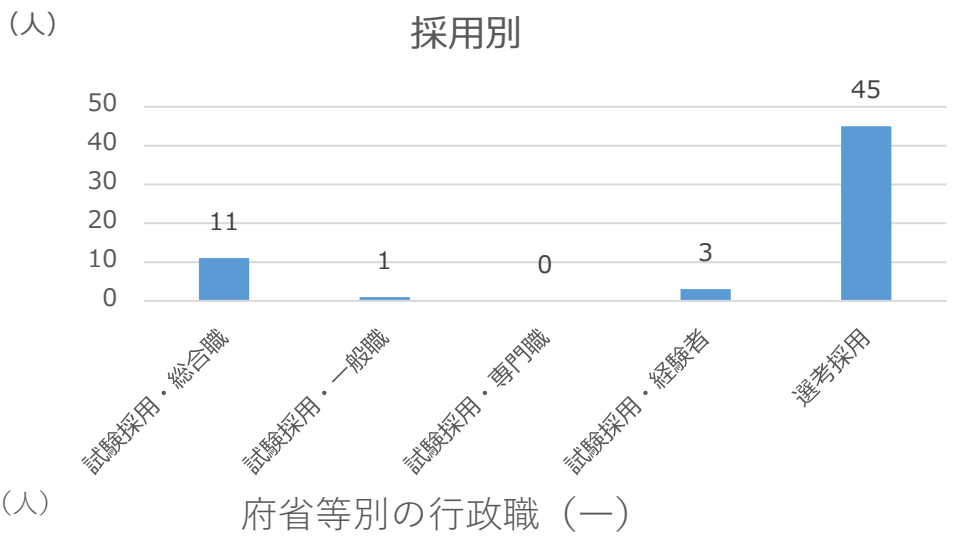
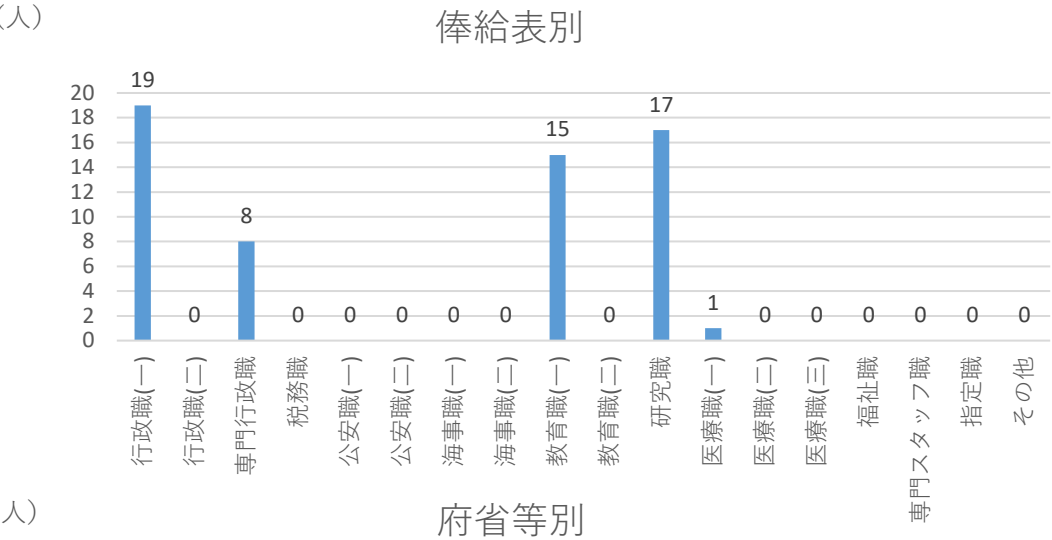
注1 一般職国家公務員在职状況統計表（令和7年7月1日時点）より作成。防衛省については、内閣人事局が別途防衛省に聴収した結果（令和7年6月末時点）に基づき作成。

注2 左表は各府省等における常勤職員の全体の数（他組織からの本務としての出向者等を含む一方、各府省等から他組織へ出向中の者を除く）である。

各府省等における博士号取得者の採用人数（令和7年4月）

令和7年4月1日において、府省等において採用された博士号取得者は60人

- 俸給表別で見るとほとんどの博士号取得者は行政職（19人）、研究職（17人）又は教育職（15人）として採用されている。
- 採用された方法として選考採用（45人）が最も多く、続いて試験採用のうち総合職試験（11人）となっている。
- 令和7年4月1日に1人以上の博士号取得者を採用した府省等は9府省等であり、特に防衛省では20人の採用があった。
- 府省等ごとの行政職（一）の人数をみると、経済産業省が最も多く、4人となっている。



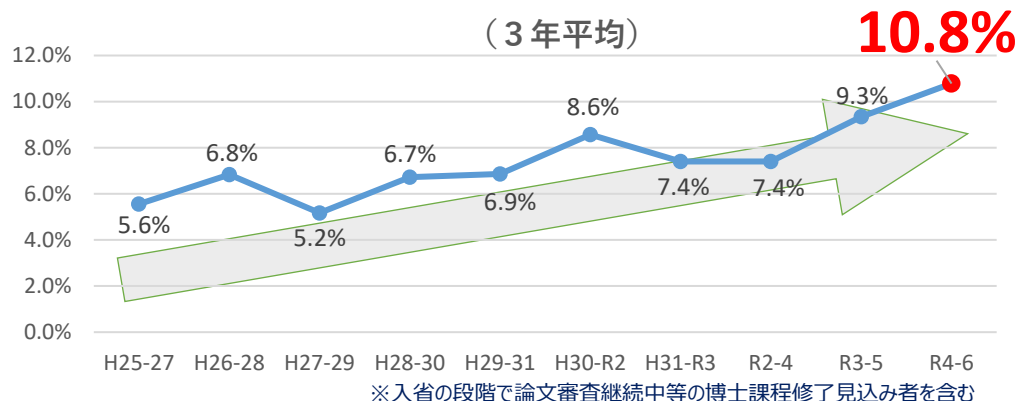
出典：内閣官房、内閣府、文部科学省「各府省等における博士号取得者及び修士号・専門職学位取得者の採用人数調査（令和7年度実施）」

文部科学省における博士課程修了者の採用について

文部科学省職員（総合職）における採用状況

博士課程修了者を積極的に採用。

総合職採用者数に占める博士課程修了者※数の割合
(3年平均)



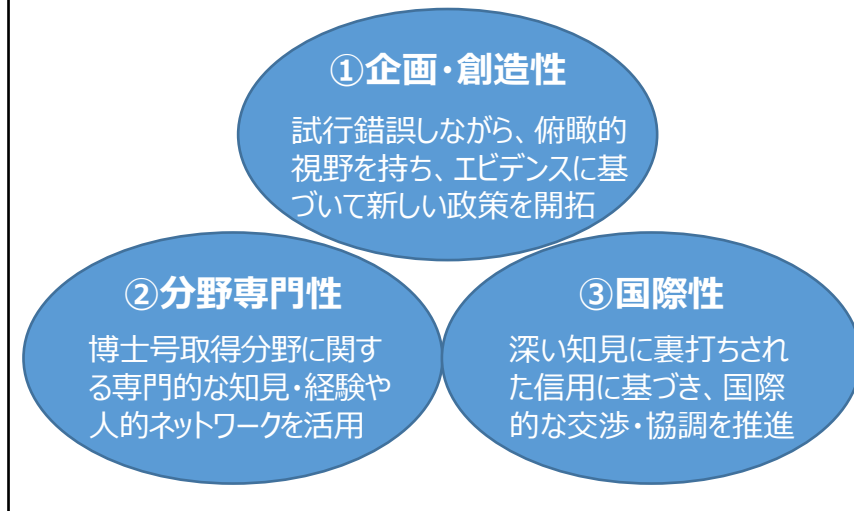
- 毎年、総合職全体で30名程度を採用
- 令和6年度内定者のうち、**3名**が博士課程修了者
- ⇒ 総合職採用者数に占める博士課程修了者の割合は令和4～6年度採用者平均が**1割**を超え、今後も**更なる増加を目指す**。

文部科学省における博士課程修了者の活用促進

職員の適性や希望に配慮しつつ、博士の持つ能力を最大限に活かした柔軟な人事に向けて環境を整備。

- 博士ならではの能力・専門性を活かした人事配置、キャリアパス構築
- 人事評価を踏まえた昇任・昇格に係る期間の短縮 等

<博士人材に期待する能力や強み>



活躍事例① 博士（農学），H24入省

現在、自身の経験も活用しながら、産学官連携、イノベーション創出に関する政策を担当。これまでも環境エネルギー分野や量子分野、宇宙開発に係る研究開発政策、博士学生・若手研究者の支援を担当。

活躍事例② 博士（理学），H31入省

現在、行政官と政策研究者の二足の草鞋を履きながら活躍中。行政官としてはこれまで、AI技術の研究開発の推進等を担うとともに、科学技術・学術政策研究所の研究官を併任し、科学技術政策に関連する分析・シミュレーションを実施。