

第三部理工系博士人材育成分科会（第26期・第4回/WG第8回）議事要旨

日時： 2025年12月2日（金） 17:00-18:00

場所： ウェブ会議

出席者： 伊藤由佳理、内田誠一、奥村幸子、尾崎由紀子、北川尚美、岸村顕広、三瓶政一、下田吉之、関根千津、高木周、堀利栄、宮崎恵子

欠席者： 沖大幹、関谷毅、常行真司、田村圭子
（敬称略）

1. 分科会第3回議事要確定

- 第3回議事要旨案を回覧済み。特に異論なく、確定版とし事務局へ提出。

2. 産業界会員からの意見（資料2）

- 資料2を委員長が説明。
- 「専門分野に係わる業務に限らず活躍している事例」はうまく聞き出せていない。
- 給与に関するアンケートの難しさ、一方、役職の調査はできるかもしれない。
- 産業界側の（博士）採用の際の問題点、学生の認識
- キャリアパスを太くする、大学院側と産業界側でお互いをよりよく知るための施策
<質疑・意見交換>
- 部会の意見の所にあった「地方と博士人材の活用」とはどのようなことか？
→地方活性化のために博士人材に注目していかなければいけないというような話であった。
- 福岡周辺の中小企業で家業を継ぐ方達の集まりがあり、専門性のある内容でアカデミアとコラボしたいという話があった。そういう方を博士課程にリクルートするなど博士人材の活用の入口にできるかもしれない。

3. 博士号取得者の年収・待遇に関するアンケートについて

*男女共同参画学協会連絡会による「第五回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」データの活用について

（解析報告書；https://djrenrakukai.org/doc_pdf/2022/5th_enq/5th_enq_report.pdf）

<データ概要>

- アンケート調査 R3（2021）年10—11月 回答者数19,505名（男性14,468、女性4,901名）
- 所属機関 「大学高専等」「研究機関」「企業」「官公庁」「その他」
- 職域分類 「官公庁」「企業」において、管理職（取締役、事業部長、部長、課長）と一般職（主任、一般社員、その他）に分類。
- 年齢分布 40から50代が回答最も多い層。
- 学歴 博士課程卒 男性58.7% 女性59.5%
- 学位 博士号 男女共65%（男性9402、女性3168名）

- 所属学協会 解析報告書 図 1.11
- 所属機関 企業 4315 名 (22%) 男性約 2800、女性約 700 名 (解析報告書 図 1.14)
- 年収 1000 万円がピーク、どの職域でも 59 歳まで平均年収は増加 (解析報告書 図 1.28)
- データベースガイドラインより、「*加工済データベースに限り、連絡会以外に利用許可する場合があることについて同意」した回答について回答個票を加工済データベースに加工できるものとする。*加工済データベースとは、連絡会実施のアンケート回答個票から自由記述欄の回答を全て除外し、個人、法人、所属学協会名及びその他の団体名称を削除する。ただしデータベースの借用目的に応じ、他の加工の方法がより望ましい場合は、連絡会運営委員会にて審議の上、決定する。
- データベースガイドラインにより加工済データベースの借用が許可される要件は、責任の所在が明確な公的機関等の団体の申請であると判断されること、男女共同参画推進活動に資すると判断されること、借用を申請する対象の加工済データベースを適正に管理するために必要な措置が講じられていることの三点。借用申請者が連絡会の加盟学協会員であるか否かは問わない。

*上記データを使って、企業（とそれ以外の）所属者の博士号有無による年収分布の違いを求めることができる可能性とその妥当性。

<質疑・意見交換>

- 回答依頼に対する回答率はどのくらいであるか？
→回答を依頼した各学協会ごとの回答率が報告書の最後に掲載されている（資料に掲載された学協会は 114、回答率は数～30%程度）。内閣府の男女共同参画局などが施策立案の際に使っており、5 年毎にこれまでに 5 回実施されている。信頼性は高いと考えられる。
- 金属鉄鋼協会の男女共同参画委員会でこの 5 回目の調査結果を紹介したことがあるが、分野によっては女性の比率が低いので年齢別の年収を示すと個人が特定されてしまう可能性がある。分野毎で年収を示す際には注意が必要である。
→年収の調査は分野を分けずに行う予定である。
- 学術会議でないとできないとりまとめの仕方とはどの部分になるか？
→一つは専門分野に係わる業務以外も含めた博士人材の活躍を客観的に示す（今回提案の）年収データ等を提示することであると考えた。
- 学術会議は産業界の会員も参加しているので、いろいろな産業界の方々の意見をまとめることは学術会議だからできることではないか。
- 産業界もそうであるし、分野毎の違いも学術会議としてまとめられることではないか。また、アカデミア・公共機関など含めて学術会議として（広く）博士人材の活用・活躍を後押しできるのではないか。

- 「加工済データベースに限り、連絡会以外に利用許可する可能性があることについて同意」した人数が回答総数に比べ、著しく少ない場合は期待したような統計を取ることが難しいかもしれないが、(やってみないとわからないので) 加工済みデータベースの利用申請を提出し、解析の上、結果を分科会に報告したい。
- 博士人材活躍の観点では、(大学・高専は博士を持っている人がほとんどなので) 研究機関・企業を中心に解析するのがよい。
- 学術会議分科会として今期まとめるべき(言いたい)ポイントについて
 - 博士人材の有するポテンシャルの明確化とそれを育み伸ばす博士課程の構築
 - 多様なキャリアパスの充実と必要性(日本の将来に対する重要な貢献、イノベーション、地方活性化、国際性、、、)
 - 「博士」は「社会」で広く活躍するという社会認識の醸成、「博士」に対する博士のイメージの更新を目指す
- 上記のような内容を踏まえて、以前の骨子案を改訂し、次回の分科会で議論したい。その上で、骨子の各部分をそれぞれ分担して文章を作成いただき、エビデンスとなるデータも付けて、「記録」としてまとめたい。
- 資料2にある産業界からの意見について、金属系以外の分野は比較的博士人材を活用している分野であると思われる。そこで、活用している分野とそうでない分野として意見をまとめるとよいのではないか。
- 熊本の地場の企業が以前どのくらい博士人材を活用したいかのアンケートを行っていて、業種によって大きく異なる結果であった。活用していない業種にも活用を促せるような内容であると新しさがあるかもしれない。

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.kumamoto-u.ac.jp/daigakujouhou/kouhou/pressrelease/2020-file/release210122.pdf&ved=2ahUKEwi_-MHNwp6RAxWMs1YBHadaFu0QFnoECBMQAQ&usq=AOvVaw2cROIx41FBae97jNZIPBE5B
- 地方での博士人材の活用状況や調査など地方活性化の分科会に尋ねてみてもよいかもしれない。
- 活用できていない分野がなぜできていないのかについて掘り下げるとよいのではないか。以前資料を提示したが、特にモノづくりをしている中小企業では、継続的に発展するために博士を活用したいがどのように活用したらよいかわからないという状況である。博士と地場産業や中小企業を結び付けるために何が必要なのか前向きな議論に落とし込めれば学術会議なりの視点にもなる。
- 活用できていない理由が分野毎の特徴と関連づけて語られていた印象がある。活用できていない分野に共通する問題点が明らかにできるとよいかもしれない。

4. シンポジウムの開催について

- 2026 年度 5 月での開催を検討、2025 年中の日程の決定（平日、午後一杯）
- 内容（2026 年 2 月くらいまでにプログラムを固める）：分科会での検討内容、学生
の声、博士課程での好事例、企業での活躍事例と活用方針など、海外での博士人材
の活躍事例
- 公開シンポについて、いつまでに何をすべきか確認する。公開シンポの内容を固
め、とりまとめをしていただける方をどなたかお願いしたい。
- 公開シンポに関するご意見・コメントがある場合は委員長に送る。

5. その他

- 参考資料 2 の紹介：今回のアンケートは、国籍問題がホットな内容であった。地方の
大学では予算が取れず、設備が更新できないため、博士人材の育成にも支障をきたす
状況がある。
- 次回は 12 月 24 日（水）12：00—13：00 で、骨子案と公開シンポの議論中心で行う。

以上
関根 記

<配布資料>

資料 1 第三部理工系博士人材育成分科会第 4 回資料

資料 2 第三部産業界会員からの意見

<参考資料>

参考資料 1 – 第三部理工系博士人材育成分科会 20251028.pdf

参考資料 2 – 2025 年度地球惑星科学系専攻長・学科長アンケート結果（提供版）.pdf

参考資料 3 – 博士人材ファクトブック

https://www.go.jp/content/20251008-mxt_kiban03-000041181_3.pdf

参考資料 4 – 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

https://www.meti.go.jp/policy/innovation_corp/guide_book_hakase.pdf