

資料 3

博士課程研究者へのメッセージ

アサヒグループホールディングス株式会社

執行役員 佐見 学 様

仮説を検証しながら試行錯誤を繰り返し真理を探求する、といった「研究」のプロセスは、他のどんな学問よりも論理的思考の力が養われると思います。この能力は、企業において研究職のみならず、理系、文系に関わらずあらゆる職種において基本的な力（原動力）となります。特に、企画・戦略業務（研究戦略、経営戦略など）においては、この能力は必須と言えます。弊社においても多くの博士たちが重要なポストで活躍しており、今後も優秀な博士が仲間入りされることを希望しています。企業で活躍したい、あるいは自分の新たな可能性にチャレンジしてみたい学生の皆さんには、是非、ドクターコースで論理的思考力を鍛えて頂きたいものです。

コニカミノルタ株式会社

上級技術顧問 腰塚 國博 様

企業に於ける Dr.採用の強化について強く賛同します。企業における研究開発競争のスタイルが、従来の均質的競争軸に於ける機能改善や品質改善・コストダウンからイノベーション創出へ、模倣型開発から演繹型開発、さらにはデータサイエンスやインフォマティクスを活用した帰納型開発へと変化してきています。

このような状況のもと、当社で活躍している（特に研究開発部門）社員を分析してみると、過半が博士であり、かつ、自分の専門性を大事にしつつも、他の領域にも興味を持ち（T型ではなく π 型人財）、それを素早く採り入れ自分の能力として活用する という共通性を有しています。

つまり、社会に対して新しい価値を提供していくという難しいミッションに対し、自ら博士課程で育んだ理解力と考察力を武器に、知的好奇心をドライビングフォースにして、能動的に高難度の新しい研究開発や事業開発に立ち向かって行ける博士人財を、産業界は必要不可欠と認識しています。換言すれば、日本企業が過去の成功体験から摸倣型の均質的競争に偏り、イノベーション創出に本気でなかった為に、ドクターを必要としなかったと言う表裏の因果もあると思慮しております。

サントリーホールディングス株式会社

取締役副社長 小嶋 幸次 様

グローバルなビジネスを勝ち抜くためには、今までになかった新しい価値を社会、顧客に届けることが必要です。そのために求められるのは、しっかりととした科学的エビデンスで裏付けられたプロダクトを、他社に先駆けて開発すること。そしてそれが知財的優位性を有するものであることです。従来の取組みは、社外との連携や社内のチームでの目標達成への挑戦であり、まさに One Team の素晴らしさによるものが主であります。それに加えて、今後必要と思われる的是、範囲・領域は限定されるでしょうが、一人ですべてを突破できる人財による研究開発だと思います。

秀でた研究力、開発力と、プロジェクトマネジメント力等も有する人財が、これを可能とするでしょう。このような人財は、Dr.コースで徹底的に鍛え上げられることで生まれると考えます。

昭和電工株式会社

取締役 田中 淳 様

Dr 層の増大に向けて

企業人として 2019 年のノーベル化学賞を受賞なさった吉野さんにも、長く苦しい基礎研究の期間がありました。それを乗り越えたのは、「理念に基づく信念」と「信念に基づく執念」のマインドセットであったろうと思います。理念は原理原則と言い換えることもできます。近年、多くの国や企業は Improvement から Innovation へのパワーシフトを志向してきています。AI・IoT の影響力、温暖化・海洋プラスチックに代表される環境問題、G ゼロの時代、米中貿易摩擦、不安定な EU、などの VUCA 環境にあって、その志向性はますます深まっています。視界不明瞭な荒野であっても勇気をもって原理原則を追求し続ける Dr を、専門性の高いネットワークを形成できる Dr を企業は求めています。進め、Dr へ！来たれ、Dr ！

大日本住友製薬株式会社

代表取締役会長 多田 正世 様

我々製薬企業にとっては、継続的にイノベーションを巻き起こし、革新的な新薬を創出し続けることが使命であり、その達成には、世界と伍して戦える優秀な研究人財の獲得が必須です。大学で研究の実績をしっかりと積み、自ら課題設定して解決する能力を養い、困難を乗り越えて博士号を取得したドクター人財へのニーズは非常に高いものがあります。当社の研究職採用では、ドクター、マスターに問わらず基礎科学研究力の高い学生を採用しておりますが、近年はドクター人財の採用が増えており、マスター人財と同等の割合になっております。

今後も大学での研究を通じ、高い基礎科学研究力と人間力を養ったドクター人財が、より多く輩出されることを期待しています。

日本アイ・ビー・エム株式会社

名誉相談役 橋本 孝之 様

企業がイノベーションを起こしていくためには、専門分野を深く掘り下げ、学習、研究した経験を持つ人材は不可欠です。そのためには、博士課程に進学し、チャレンジングな目標に向けて、研究を深く掘り下げて、熱意を持って取り組むことは、大変重要です。

- SDGs のように、地球規模の社会課題は多くあります。それを解決するためには、テクノロジーだけではありませんが、社会や人類の発展のために基礎研究は必須です。博士課程に進学し、基礎研究を継続する人格と能力を形成していただきたいと考えます。その能力と高い志と情熱さえあれば、大学でも、政府研究期間でも、企業でも、世界規模の大きな成果を達成できます。

- 博士課程における研究は、実際に世界的なインパクトを目指して、グローバルでの研究活動になります。国外の研究者や関係者とのネットワークを広げ、コミュニケーション力も、博士課程在学中に強化していただけるとよいかと思います。

- IT やデジタルは、今や、どの分野にとっても不可欠なツールだと考えます。新しいデジタルテクノロジーを敬遠せず、自ら率先して使ってみたりトライしてみることによって、研究の幅も広がるし、効率も高まると確信しています。

株式会社堀場製作所

代表取締役会長兼グループ CEO 堀場 厚 様

大学関係者の方が、企業は博士号取得者の採用に消極的だと感じておられるのは意外です。弊社においても創業者自身が起業後に博士号を取得し、創業間もない頃から社員に博士号の取得を奨励していた実績があります。現在でも弊社では入社後の Dr 取得を推奨していますし、特に海外子会社においてはキーメンバーの殆どは Dr です。

ただ、我々が求めるのは単なる資格としての博士号ではなく、Dr と呼ぶにふさわしい深く物事を考えることのできる人材です。言い換えれば、称号そのものよりも Dr を取得する過程で学ぶことに期待するのです。

修士課程終了後、さらに数年学んだ学生が、明らかに修士よりも広い視野を持ち、深く物事を考えて自ら果敢に判断できるならば自ずと企業の Dr への期待も高まるのではないかでしょうか。

**三井化学株式会社
常勤監査役 謙山 滋 様**

求む自頭 Dr.

社会課題が多様化かつ複雑化する中、自然科学の分野でもとかく How to の研究に流されがちですが、自頭で新たな研究課題（What）を考えられる博士を育成することは日本の競争力向上に重要であることは論を待ちません。その意味で、研究者として一番大事な資質は、何（What）を研究するのかを自分の頭で決める意志の力だと思います。博士課程での専門は入り口の一つに過ぎず、広く自然科学への好奇心と社会貢献の意識を持ち続けて自身のオリジナルな研究課題を見つけて欲しいと思います。

また、自然科学の世界では 往々にして serendipity に富んだ現象に出会うことがあります、これをノイズと放置せず「Know why」を解明できる研究者は、新たな課題の発見者として研究のみならず事業や経営でも活躍できる人材になっていった例も多く見てきました。

企業では修士で入社した研究者を産学交流の中で再び課題をもって博士号取得に挑戦させる会社も多く存在し、大学での多様性確保にも繋がっています。ぜひ自身のライフステージの中で、自らの研究課題を発見して自頭博士に挑戦してほしいと期待しています。

**三菱電機株式会社
常務執行役 藤田 正弘 様**

企業は Dr の採用に消極的だと思っていませんか？それは過去の話です。Dr は自ら研究課題を設定し、徹底的な論理思考と確かなデータ分析により、新たな価値の創出の道筋を立て実践できる能力を持っています。イノベーションが社会を革新し、テクノロジーが世界を豊かにすることに気づいた多くの企業が Dr 採用を増やしたいと考えています。進学を迷っている修士の皆さん、またアドバイスに悩む教員の皆さん、躊躇することはありません。後期博士課程は人生 100 年時代のうちのたった 3 年間です。Dr を取得することで人生の可能性と選択肢が大きく広がります。Dr を歓迎する私共の会社でも、多くの皆さんがあふれています。

以上