

# 中期間インターンシップ実績

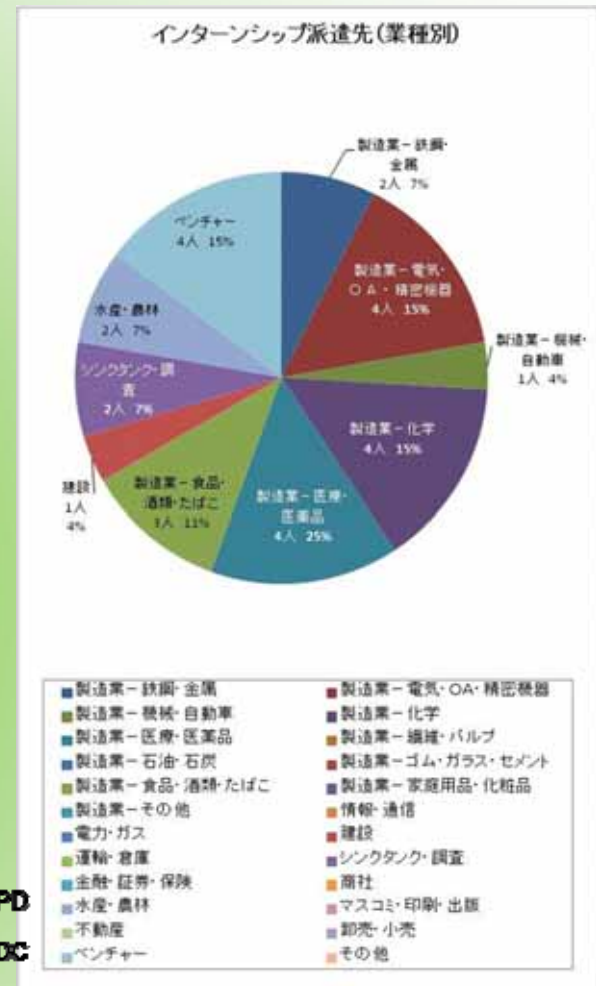
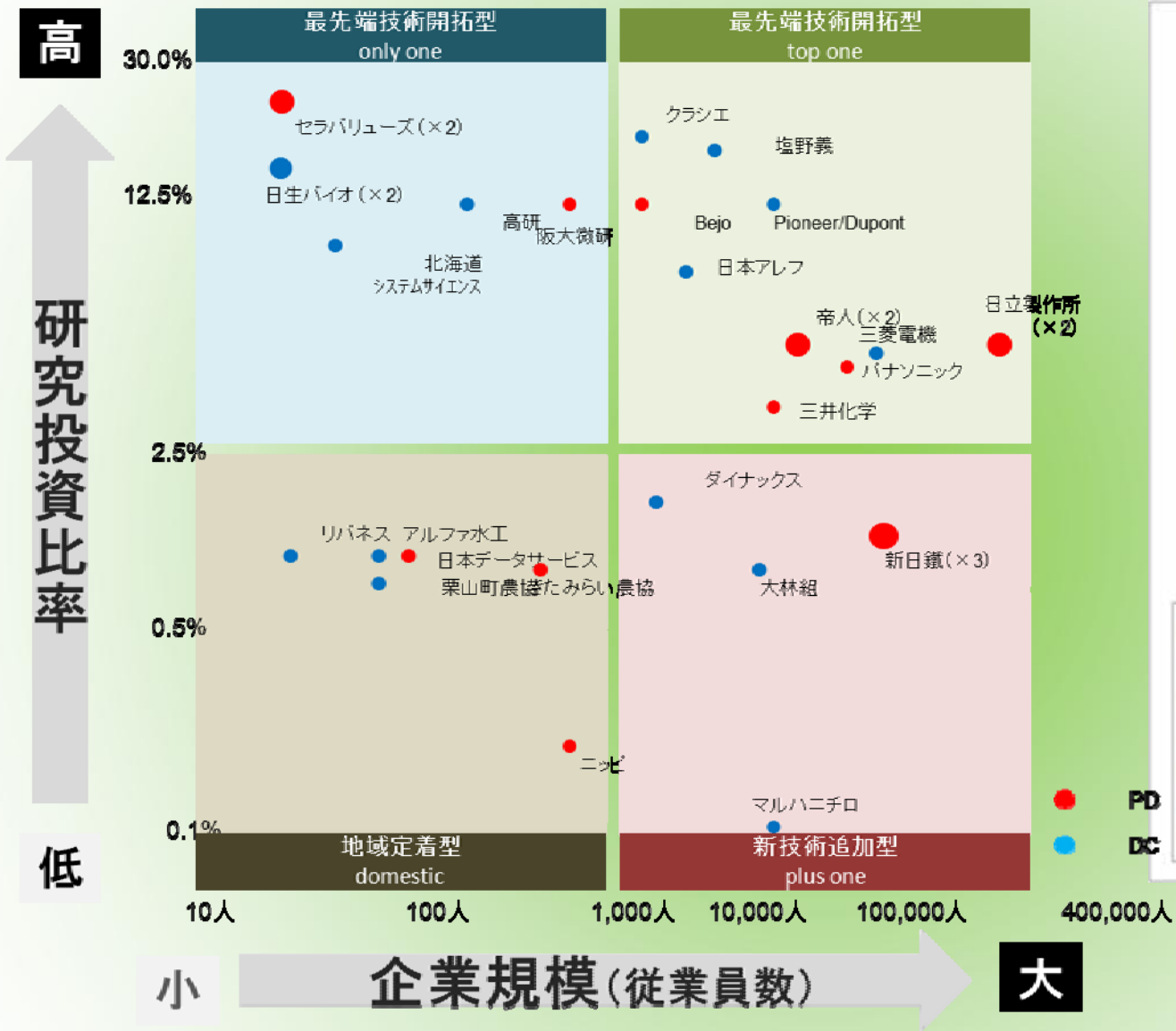
企業	インターンシップ 場所	インターンシップ 時期・就職状況	インターン年次
日系電機メーカー米国研究所	ボストン	2009年12月～10年3月 終了	DC2(情)
米国ベンチャー(宇宙分野)	フロリダ州	2009年12月～10年3月 終了2011年4/1～PD	DC2(工)
化学薬材メーカー 研究所	関東	2010年2/1～12/31 就職(2011年1/1)	PD(生命)
鉄鋼業メーカー 研究所	関東	2010年 4/1～10/30 就職(2010年11/1)	PD(工)
電機メーカー 研究所	関東	2010年 4/12～8/31 就職(2010年9/1)	PD(工)
建設コンサルタント	北海道	2010年 6/1～8/31 就職(2010年9/1)	PD(環境)
鉄鋼業メーカー 研究所	関東	2010年 6/1～2011年 3/31 就職(4/1)	PD(理)
環境コンサルタント 工業設備メーカー 研究所	北海道 関東	2010年 6/28～9/27 終了 2010年 11/24～2011年 3/31 就職(5/9)	PD(環境)
建設業 研究所	関東	2010年 7/1～2010年 12/31 終了 内定	DC2(農)
製薬業メーカー 研究所	北海道	2010年 8/1～2010年 10/31 終了 内定	DC2(生命)
先端バイオベンチャー 研究所	関西	2010年 9/1～2011年 3/29 就職	PD(医)
食品メーカー 研究所	北海道	2010年 11/1～2011年 1/31 終了	DC1(水産)
医療材料メーカー 研究所	関東	2010年 12/6～2011年 3/4 終了	DC1(水産)
車部品メーカー 研究所	北海道	2011年 1/17～3/16 アカデミア就職	DC3(室蘭工)
米国化学メーカー 農業 研究所	カリフォルニア州	2011年 2/20～5/19 終了 現DC3(農)	DC2(農)
先端バイオベンチャー 研究所	関東	2011年 3/1～5/31 終了 現DC2(水産)	DC1(水産)
先端バイオ企業 研究所	北海道	2011年 5/9～8/8 終了	DC3(理)

企業	インターンシップ 場所	インターンシップ 時期・就職状況	インターン年次
電気機器メーカー 研究所	北海道・大阪	2011年 5/16～11/15 実施中	PD(農)
農業振興団体	北海道	2011年 6/6～9/5 終了	DC2(農)
農業共同組合	北海道	2011年 7/1～12/31 実施中	PD(農)
総合化学 研究所	関東	2011年 7/1～12/31 実施中	PD(生命)
先端バイオベンチャー 研究所	関東	2011年 7/15～12/31 実施中	PD(室蘭工)
種苗メーカー 研究所	オランダ	2011年 9/1～2012年3/1 実施中	PD(環境)
鉄鋼業メーカー 研究所	関東	2011年 9/1～2012年3/31 実施中	PD(水産)
医療系 一般財団法人 研究所	四国	2011年 10/3～2012年3/30 実施中	PD(水産)
食品メーカー 研究所	関東	2011年 11月ごろから3ヶ月予定	DC3(生命)
食品メーカー 研究所	北海道	2011年 11月ごろから3ヶ月予定	DC2(水産)
化学メーカー 研究所	関東	交渉中	PD(工)
電子メーカー 研究所	北海道	交渉中	DC2(水産)
先端バイオベンチャー 研究所	関東	交渉中	DC3(観光)
化粧品メーカー 研究所	関東	交渉中	DC3(生命)
総合化学メーカー 研究所	関東	交渉中	DC2(室蘭工)

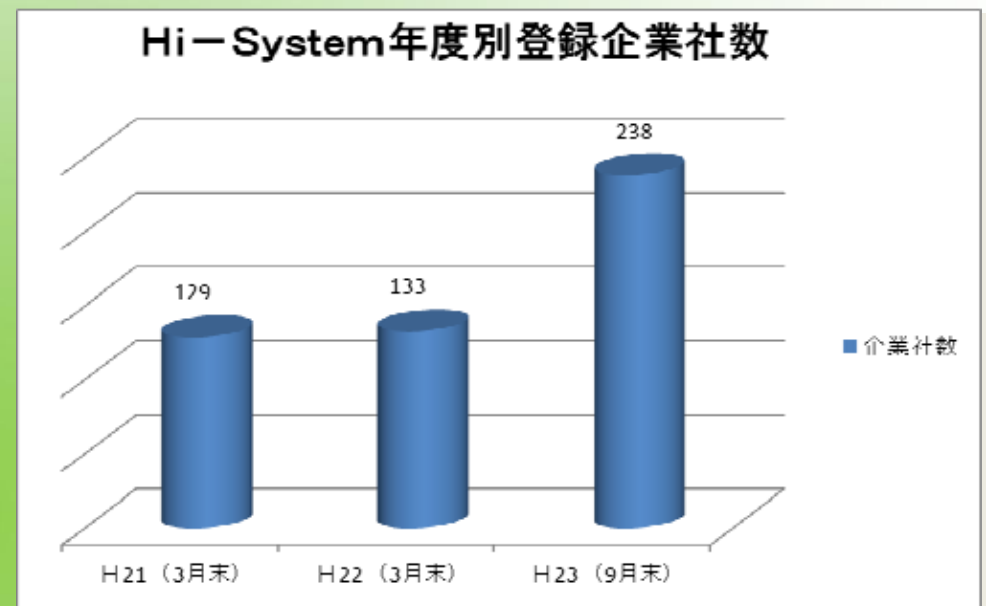
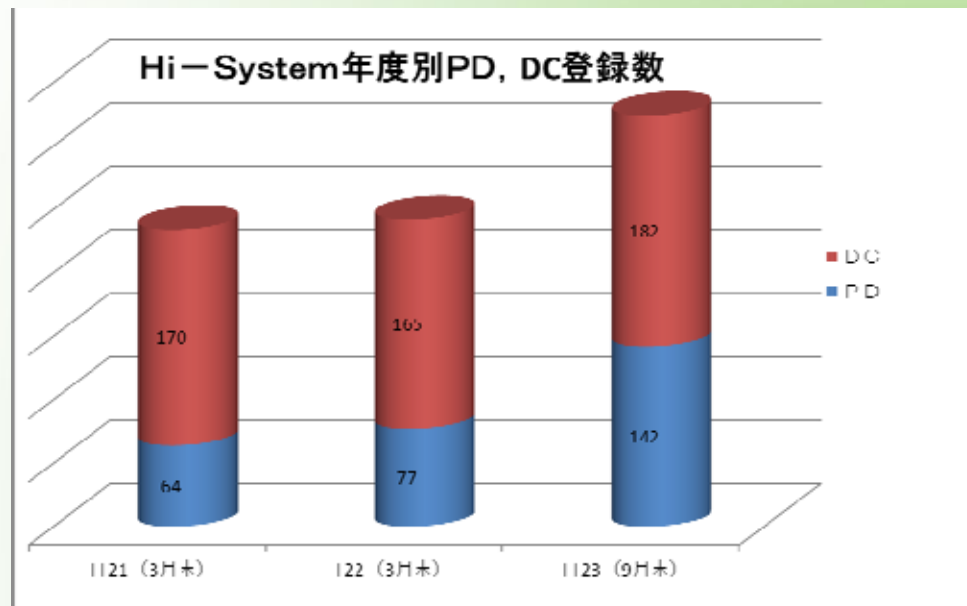
インターンシップ数DC/PD(留学生): 18名(3名)/15名(2名)  
(目標値: 20名/10名)

H21,22年度のPDインターンシップ生7名は100%就職

# インターンシップ先企業



## DC、PD、企業のHi-system登録者数の推移



登録者数 (H23.9): PD 142名 (全30%)  
DC 182名 (全10%)  
登録企業数: 238社

人材育成本部におけるキャリア育成支援事業の情報がPDに浸透しつつある。

## 本事業の推進によるPDキャリアパスに関するまとめ

- 1) 中期間インターンシップを企業が導入もしくは検討している。  
業種としての偏りはない。企業の半数は、まだ導入の予定はない。
- 2) 民間企業はインターンシップを  
中小企業では、短期戦力として位置づける。(EUインターンシップ)  
大手ではDC3年およびPDに対する採用方法として発達させつつある。  
(民間企業テニュアトラック、共同研究の形として発展が可能)
- 3) PDにとって本事業への参加が民間企業への採用と直結したことから、  
人材育成事業へのPD登録者数が急激に伸びた。
- 4) PDに対するインターンシップは実践力育成というよりキャリアパス制度。  
DCに対しては、特定の企業における実地研修より、国際化実践力や  
チーム実践力等の研修のほうが専門性を民間で活用するためにも効果的。
- 5) 外部資金型から自己資金型への制度運営の変革が必要。
- 6) いまだ受託事業ではエフォート管理によるキャリアパス等育成事業への参加  
制限(賃金カット)がある。

## 若手博士人材のキャリア開発支援の指針策定に関して

### 1) PD制度

- ・現在の科学技術の推進にはPDは科学イノベーションの推進の主力。  
大規模集中型科学研究資金システムでは不可欠な人材。民間共同研究でも知財管理のためにPDは有効。
- ・PDのキャリアパスシステムの確立(学界、産業界等)は、DC,PD期間に研究等に専念できる環境整備。
- ・民間側にPDを受け入れるシステム(採用・活用)が構築されつつある。
- ・PDは、テニュアトラック期間と位置付ける。

### 2) PD制度の運用

#### 機関およびPIの責任

- ・PD採用は、個別PIに任されている。(予算の大規模化、準備期間の短縮等による縁故関係採用)。
- ・PIはキャリアパスの情報提供と交流会への参加促進を研究指導者に義務付けるべき。
- ・機関は、管理責任を負うべき。DC,PDキャリアパス関係のデータを収集し、育成支援策とともに公開させる。

#### 企業の責任

- ・共同研究では、知的財産管理によりPDによる推進が図られている。共同研究PDは、企業へのテニュアトラックとして運用するべきもの。

#### 国の責任

- ・研究費の大型化、長期化は、研究者にとってPDの大量採用、大量失業(量的アンバランス)を生んでいる。
- ・科学技術の持続的発展のため、現行の大学教員とDC学生で推進できる規模の研究が成り立つ研究資金の運用。
- ・機関と連動して機関の特徴を反映した形でのPD制度の運用を支援すべき。(政策的意義)

3) 特任助教の雇用状況にも注意をすべき。教育にも携わることが可能で、かつ研究者にもステータスとなる。しかし、運用をいい加減にすると、その後のキャリアパスは不透明であらたな学界の不安定要素となる。

4) 外国人PD(アジア、アフリカ圏)が急速に増加している。かなりの割合が日本で職を得ようと思っている。

5) 現状アカデミア志向の博士が方針を転換して産業界での活躍にキャリアを広げている。産業界志向の博士を育成する体制も整備推進すべき。学界と産業界がともに第一希望の優秀な学生を協働で育成できる体制が構築できる。