

H18年度文部科学省委託事業：
「科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業」

科学技術・学術審議会 人材委員会2006(東京コンフェレンススクエア)

北海道大学 基礎科学人材社会活躍推進計画
基礎科学上級スキル人材ステーション
(Superior Skill Station: 基礎科学*S-cubic*)

基礎科学領域若手研究者(DC, PD)がアカデミアのみならず産業界
においてもより活躍することを支援する。
＜大学院の研究教育活動の一環＞

北海道大学＋産業技術総合研究所(連携)

キャリアーパスの実態:約100人のPD, DCおよび50社の企業と話して
挫折と苦悩からの課題整理と提言

川端 和重

基礎科学*S-cubic*推進委員長
北海道大学 大学院理学研究院

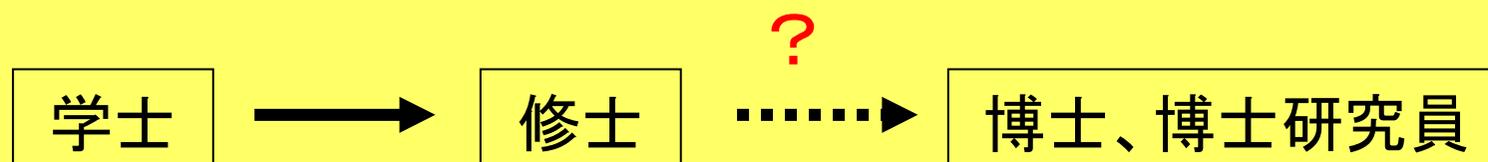


背景

大学・研究機関のOUTPUT
優れた研究成果
優秀な人材

日本科学技術立国：
高度な知識と技術を持った博士研究員1万人育成計画

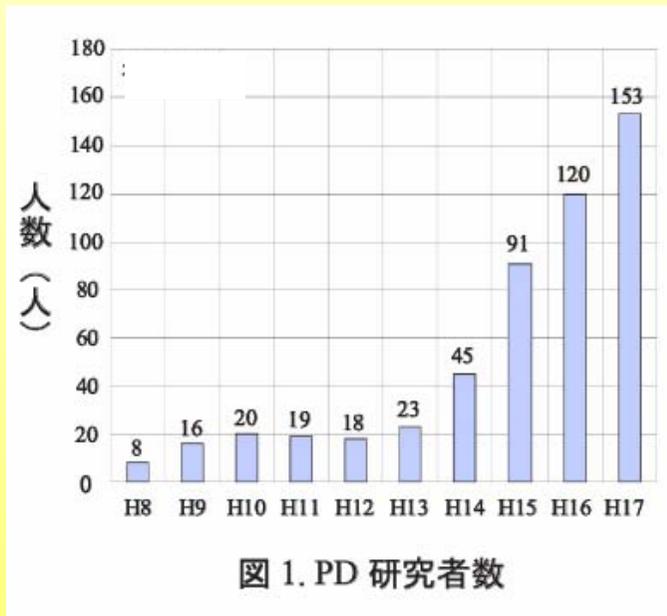
企業の採用は、博士取得者の活躍を期待：



21世紀COEプログラム 大型プロジェクト型研究の急激な増加

理学系PD150名、DC85名/年(全学理系PD:390名DC:446名 (H16))

理学研究科の例



企業への就職率30%以下、希望者の80%は就職

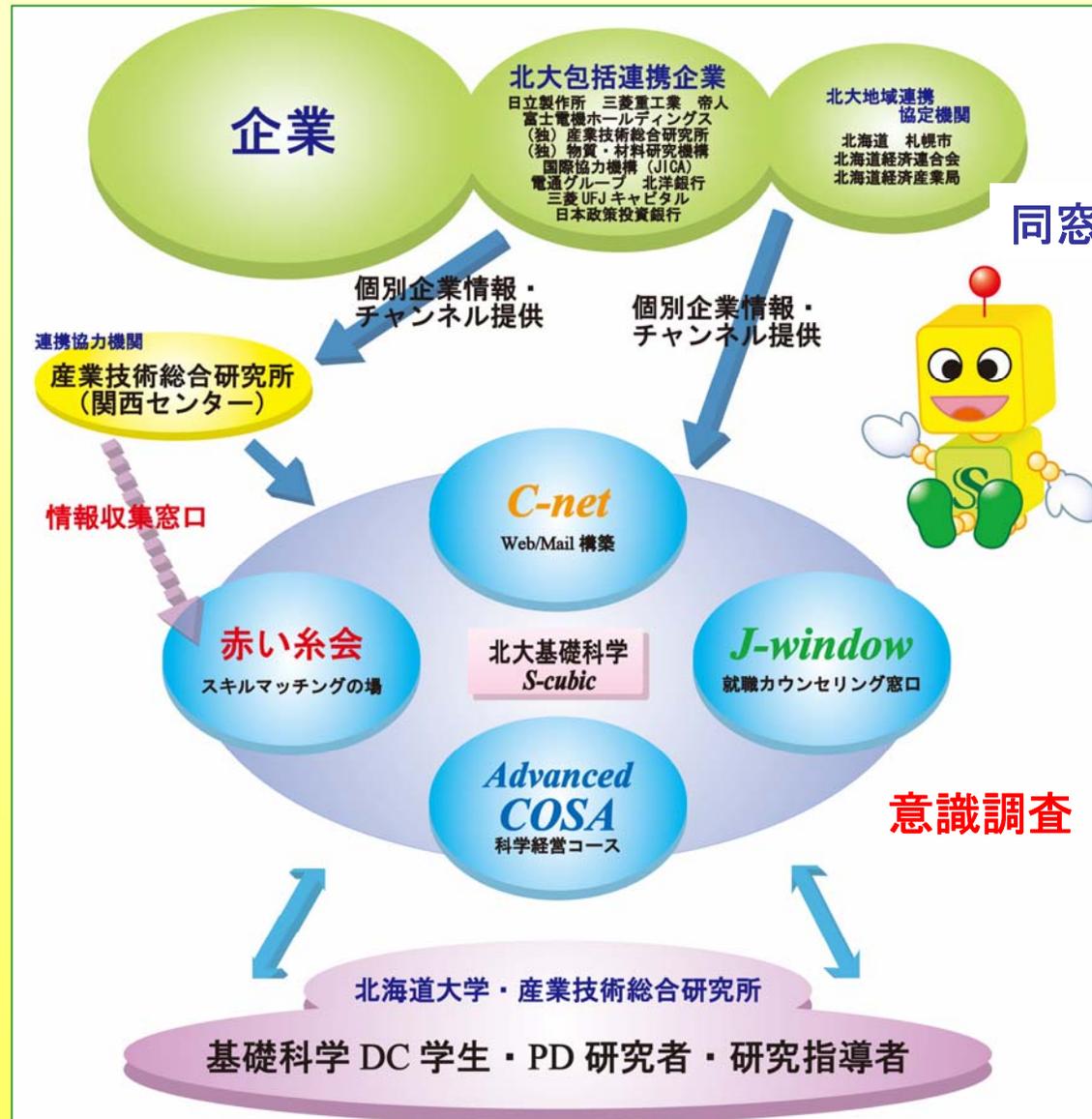
単なる就職情報の提供では、企業へのキャリアパスはすすまない
対象をPDのみならずDCまで広げないとPDは増え続ける。

北海道大学 基礎科学S-cubic 5プログラム

相互理解
意識改革

大学(組織、指導教員)
研究者
企業(採用担当者)

対象:若手研究者
PD, DC

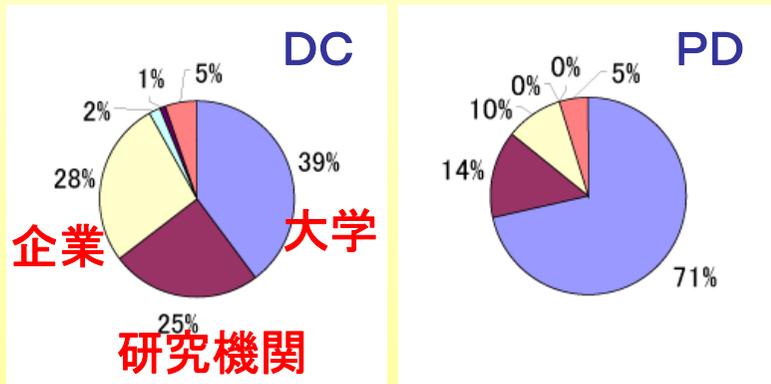


課題整理

0) 意識調査: DC, PDの企業に関する調査

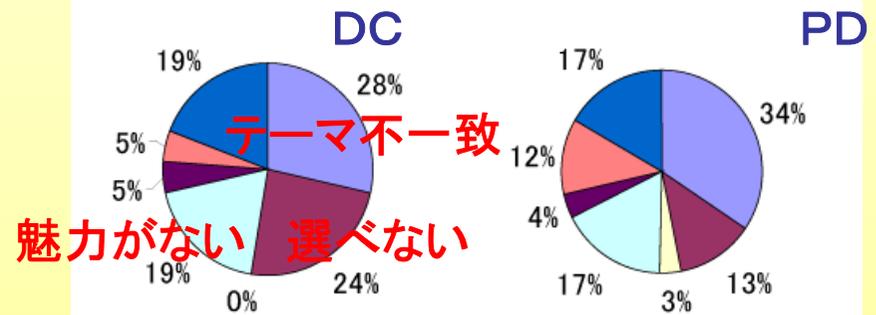
配布: 360人、回収率56%

a) 就職希望先



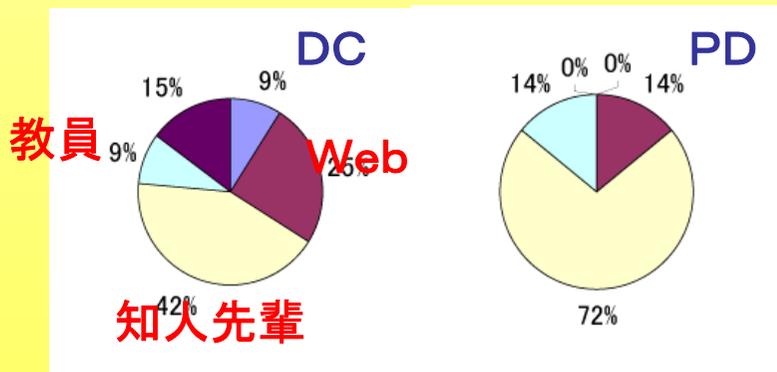
企業就職希望 30% → 10%

c) 企業に行かない理由



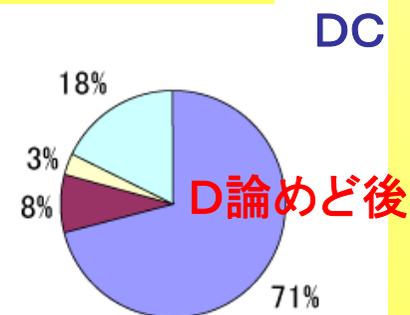
大学以外は考えられない 0%-3%

b) 企業情報入手先



口コミ 40% → 70%

d) 就職活動開始時期



D3の12月まで就職活動はできない
つなぎとしてPDを考える(46%)

0) 意識調査: DC, PDの企業に関する調査

大学でなければだめとは考えていない。
DC3で学位をえたら、PDしか道はない。
研究室の先輩や知人から偏った企業就職情報を得て。
PDに進めば、企業からの道はさらになくなり大学しか進路は見えなくなる。

1) C-net: PD, DC向け会員制の双方向就職情報ネットワークシステム 大学院生、PD(165名)、企業情報(50社) まだ一方向

研究者: 求人がMC, 学部卒用なので
DC, PDに対する求人を確認して一括掲載することに期待
一方向の求人サイトとして利用したい。

企業: PDに対する情報発信の場が限られているので、期待。
企業としてwebを立ち上げているので、それで十分では?
中途採用研究者を企業に依頼して探す場合数百万円かかる。
大学指定の求人情報を一般公開されるのは困る。

DC, PD求人は、一般化ができない。
部局や研究領域ごとの詳細な情報が有効(できたら双方向)

2) 赤い糸会:若手研究者と企業研究者のポスター交流会 企業と研究者の実態把握 <東京・大阪・札幌開催>

東京会場: 研究者 53名、企業 21社 (42名)10月
大阪会場: 研究者 27名、企業 15社 (30名)12月
札幌会場: 2月開催予定

研究者:企業の考え方が見えた。考えていた分野以外に自分を活かせることがわかった
他分野からのオファーをもらった。
分野が違くと全く話を聞いてくれない。 **分野を超えた採用は少ない**

企業:業種と異なる分野のDC, PDと多く交流ができたのは有益。
D2において就職活動をしてもらわないと、D3の秋では採用できない。
PDは中途採用と同じ。(テーママッチングの要求が強い)

**企業のDC採用はMC向けにあわせ、それ以外は中途採用。
D3はPDと同じ。**

3) Advanced COSA:企業における博士研究者のキャリアーパス ケーススタディー(理学院共通講義、参加者134名)

8/4(日産、花王、日立)、10/16(第一製薬、帝人、新日鉄)

・博士号をとるメリットがわからない(修士学生)。

(大学ポストへの就職が厳しく、企業就職の選択の幅が修士に比べて狭い、
DCとしての企業での待遇が低い)

博士のPRが必要

対策

短期的

企業: PDを、新卒DCと同様の緩いマッチングでの採用)

大学: PD向け: 企業へのテニュアトラックとしての教育プログラムを整備。
研究指導者への推進義務化。
各大学院ごとのDC, PD向け就職情報の提供。

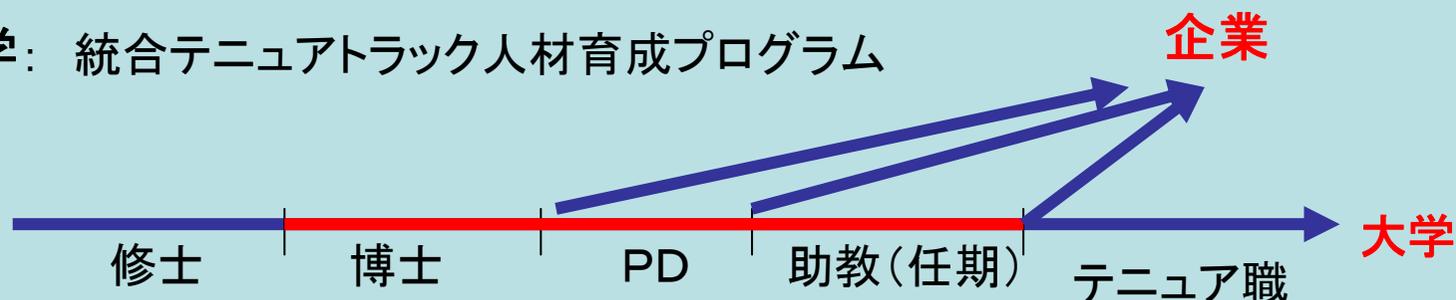
DC向け: DC教育プログラム整備。
DC2の就職活動の促進。

国: PDの教育プログラム参加を推進するための制度整備。
(休暇扱い等 参加の障害となっている制度の見直し)
企業への採用の働きかけ。
求職中のPDへの一定期間経済支援。

対策

長期的

大学： 統合テニュアトラック人材育成プログラム



DC, PD, 助教を研究者育成期間とする。

テニュア職(大学・企業)の獲得の支援:

求人情報、企業との交流共同プログラム、
PD, DC指導教員への教育

若手大学教員ポストの増加(教授ポストの助教への還元)

企業：中途採用とは異なるDC, PD向け採用・人事育成制度

DC3からでも求職活動ができる

緩いマッチングによる採用

国：推進支援