

博士人材キャリア開発事業 ー 現状から見た課題など ー

独立行政法人 科学技術振興機構
科学技術システム改革事業プログラム主管
木村忠正、仲 勇治

1. 博士人材キャリア開発事業の変遷

【目的】「産業界などの**実社会のニーズを踏まえた発想や国際的な幅広い視野などをもつ多様なキャリアパス**を身に着けた**博士人材を育成するシステム**」を構築する.

キャリアパス開発支援システム

＝教育システム(座学)＋長期取組(インターンシップ)

【プログラム】

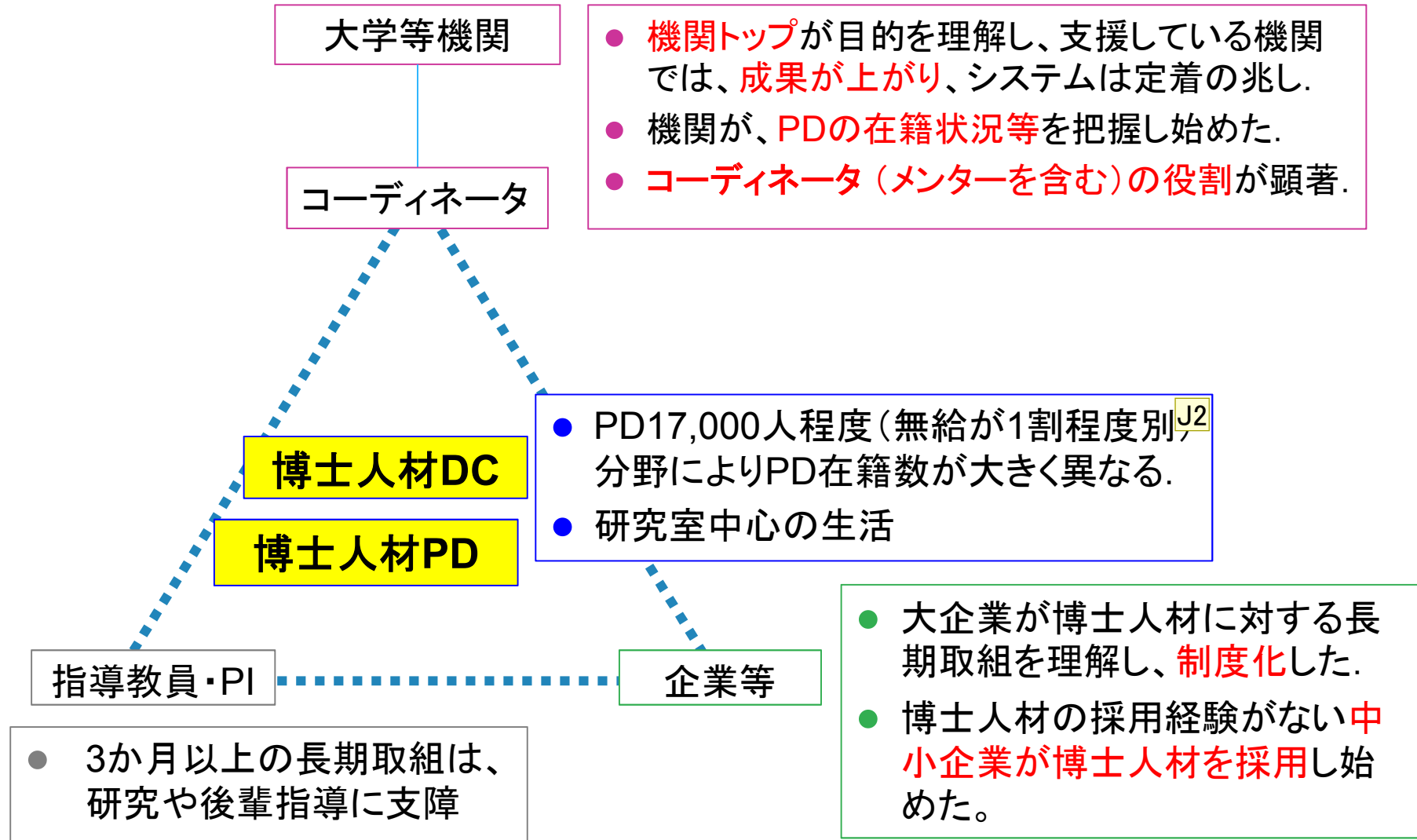
- ① イノベーション創出若手研究人材養成(H20～H22年度)
H20:10機関、H21:7機関、H22:6機関
- ② ポストドクター・インターンシップ推進事業(平成23年度)
H23:6機関
- ③ ポストドクター・キャリア開発事業(平成24年度)
H24:3グループ

対象者の変遷

		補助対象	(注)
①イノベ若手 (H20~H22)	DC	○	イノベーション創出のリーダー養成
	PD	○	日本で博士号を取り、終了後5年程度まで
②ポスドクIS (H23)	DC	×	座学に参加可能
	PD	○	40才未満
③ポスドクキャリア (H24)	DC	×	座学に参加可能
	PD	○	40才未満

- PDには、満期退学者を含む
- DC、PDとも補助対象者となるプログラムの場合、長期取組に対しては選抜が必要.

2. プログラム実施から見えること



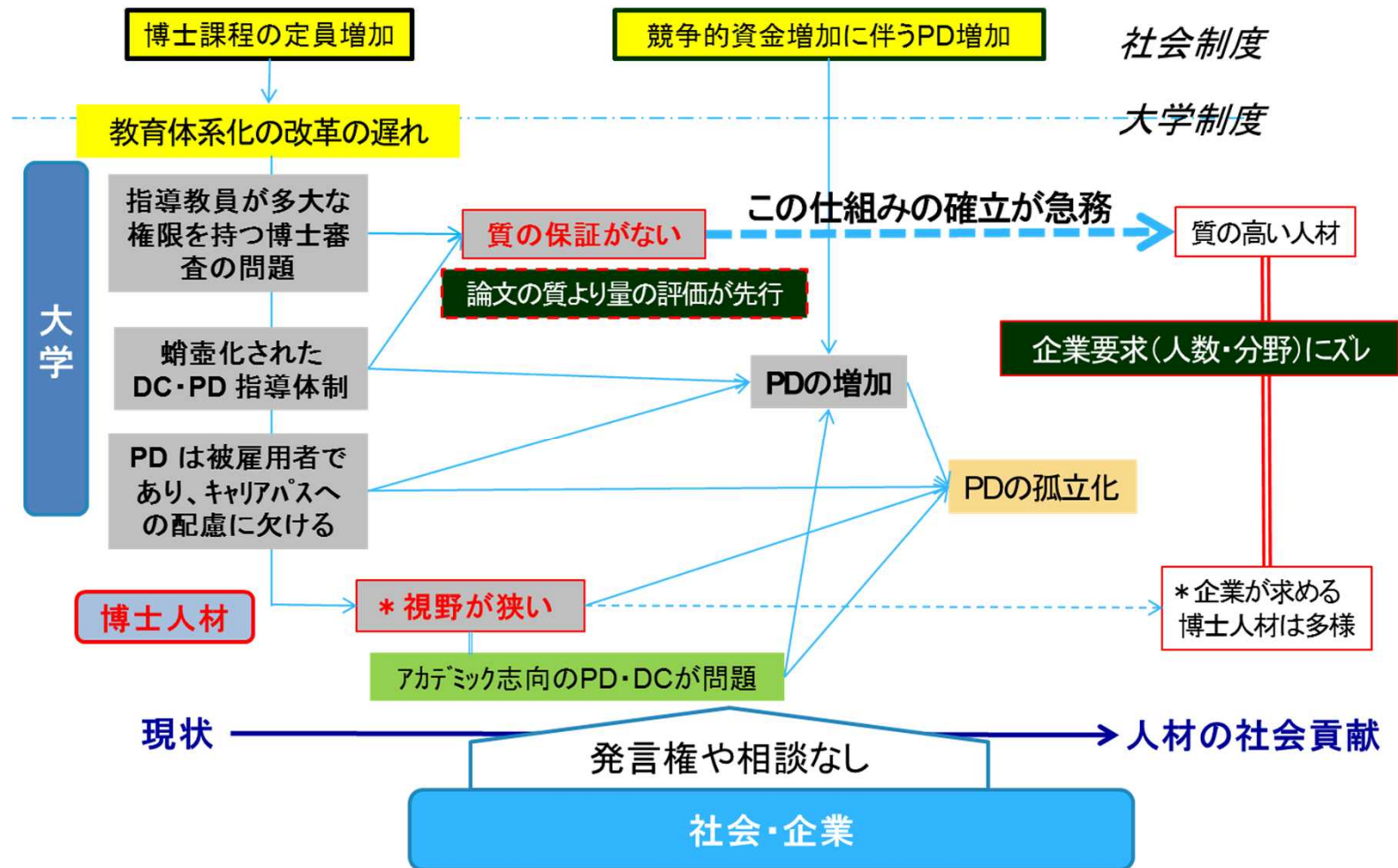
教員・博士人材の意識

- 教員の意識：3か月以上の長期取組は、研究に後れを生じたり、研究室の後輩指導に支障がある（徒弟制度的）。
 - ： 100%エフォートでPDを雇用
 - ： 無給PDの受け入れ許可？（実態は不明）
- 人材の意識：長期取組企業が大学近傍にない、あっても、規模や受け入れ体制が不十分。
 - 時間外、週末に大学研究室に顔を出せるようにと、通勤圏内の長期取組先を求めるDCが多い。
 - 取組テーマと業務がマッチングしない場合が多くみられた。

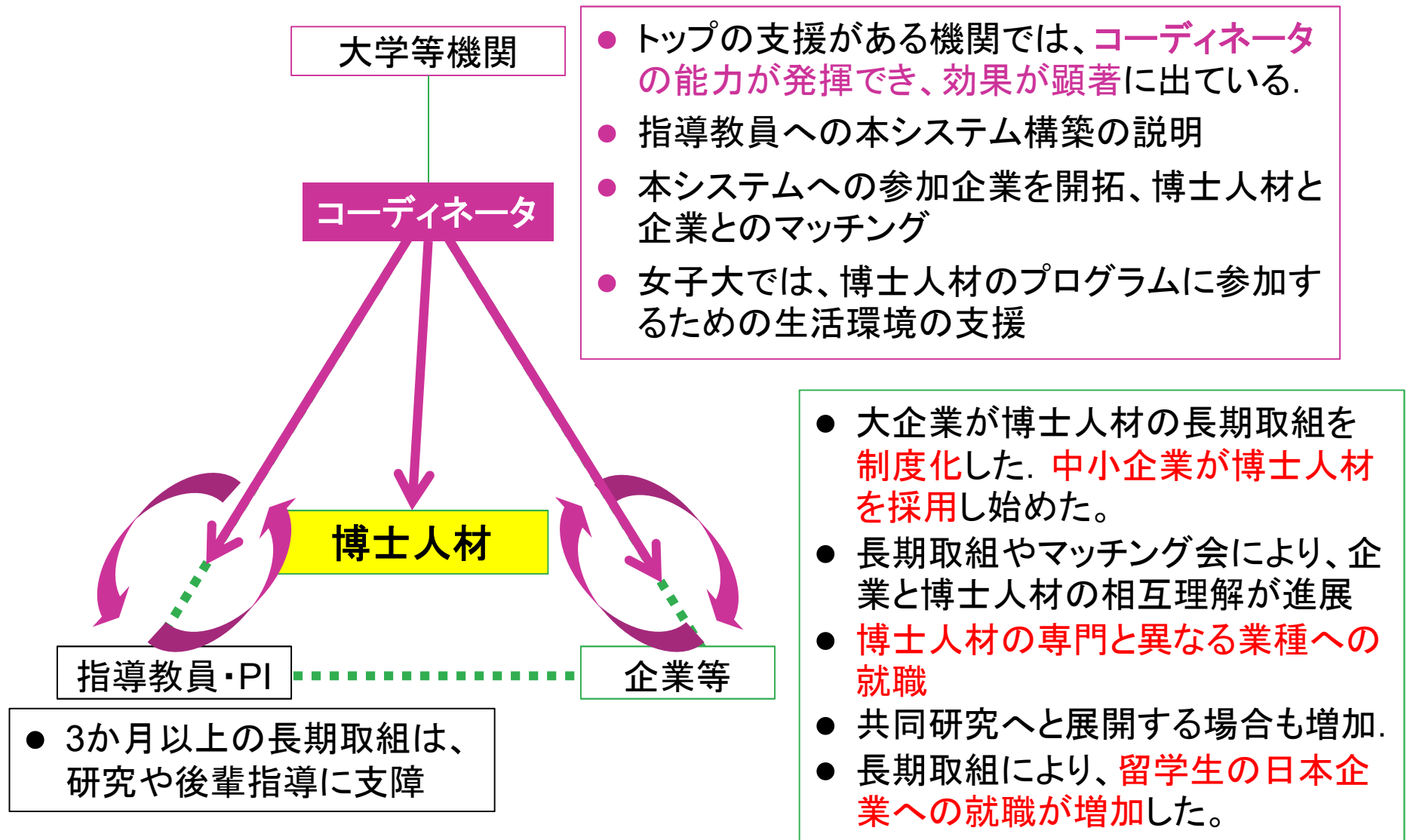
企業からの声

(2013 担当者会議、シンポジウム、企業インタビュー)

- 企業から「博士人材の質」を問う声が大きくなっている。



コーディネータの役割



コーディネータの重要性

- 博士人材が、自身の専門分野と明らかに近いとわかる企業にしか興味を持たなかった。しかし、コーディネータの活動が、博士人材に知れわたるにつれて、この構図が大きく変わってきた。**(異なる業種への就職)**
 - 指導教員がここまで面倒を見るのは、限界
- 「博士人材のベンチャー設立まで支援する」のは厳しい。

3. 博士人材が持つ多様な能力を育てる

- 博士人材育成システムの抜本的改革

- 博士人材の質を確保する仕組み構築(自立性、コミュニケーション能力)
 - 指導教員個人に博士人材の養成を任せない仕組みを導入する。
 - 博士審査の仕組みに指導教員の関与を無くする.
 - 外部審査を基本する審査方法に変える.
 - 博士人材＝研究職という固定した見方を打破するためにも、人材自身が自分の可能性を知るためのプログラム開始は、早い方が良い
 - :例 修士入学前に長期取組やディプロマのような制度を経験
 - :自立を促すために大学院教育のための準備カリキュラムも必要.
 - 人材育成の支援プログラムが様々な形で用意されているが、実施機関は個々のプログラムに対応するのではなく、長期ビジョンを持ってプログラムを連携し、総合的な育成政策を強力に推進することが必須である。
- (注) H24終了の10機関の内、自主経費でPDを養成する計画はナシ。
→ 育成システムが自立する仕組みまでには至っていない。

教員の意識改革は急務

● 教員の意識改革のポイント

- 指導教員は、PD、DCを研究補助者としてではなく、**博士人材の自立性を認めた共同研究者として尊重することが原則**。
- 博士人材の将来のキャリアパスを考え、**社会に通用する博士人材として育てる責任があることを認識する**。PDを雇う場合でも、キャリアパス変更を認めて雇うことが必要である。→100%エフォートの緩和
- 博士号の取得機関でPDとして採用することを極力避けて、他機関や海外へ出る機会を与える。
- 教員のプロモーションを、論文数偏重で行うのは危険。
- 教員の教育に関わる評価に、重みを付ける。

● コーディネーター・メンターの存在

- 多様なキャリアパスを持つように、博士人材を育成する別のチャネルとして、重要な役割を果たす。→ プロフェッショナルとしての認知
- 科学が高度に、かつ複雑になれば、この役割は極めて重要。

(参考資料)

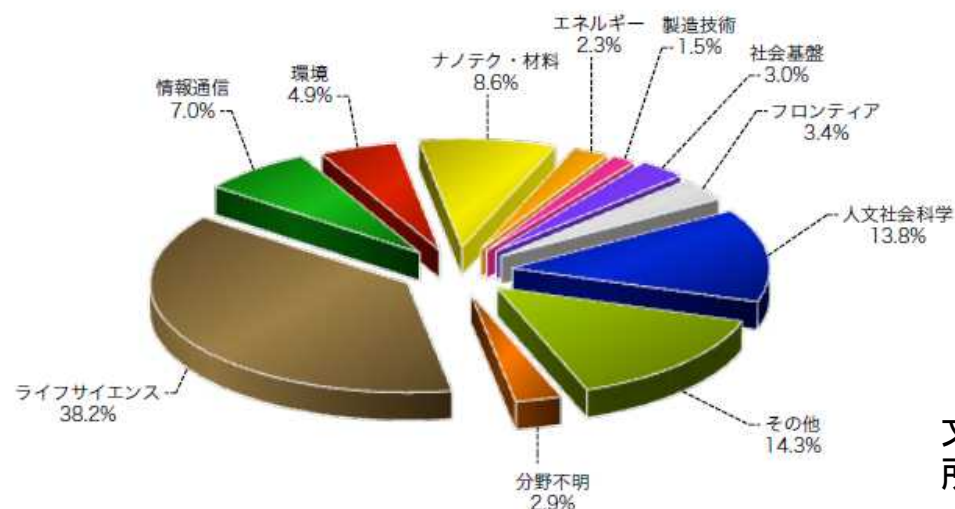
表2. 各年度の養成者数 ()補助対象者ではなく、正確な数値ではない

		H20	H21	H22	H23	H24	H25 .6	計
① 養成開始	DC	38	115	179	225	252	91	900
	PD	32	103	160	157	174	51	677
① 長期取組	DC	29	99	144	250	216	15	753
	PD	19	105	165	160	160	23	632
②③ 養成開始	(DC)	—	—	—	(9)	(28)	(3)	(40)
	PD	—	—	—	20	75	54	149
②③ IS 取組	(DC)	—	—	—	(0)	(3)	(0)	(3)
	PD	—	—	—	11	47	16	74
①②③ 養成開始 計	DC	38	115	179	234	280	94	940
	PD	32	103	160	177	249	105	826
①②③ 長期 (IS) 取組 計 (～ 養成修了者)	DC	29	99	144	250	219	15	756
	PD	19	105	165	171	207	39	706

表3. 養成対象者就職実績(機関総計)

	国内外民間機関	大学、独法 研究機関	公的機関	ポスドク進 学/継続	計	養成修了者(長期 取組中を含む)
D C	145	10	4	38	197	756
P D	277	83	12	41	413	706
計	422	93	16	79	610	1462

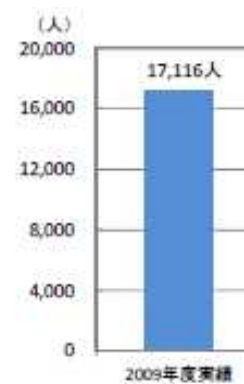
ポストドク分野別内訳



文部科学省 科学技術政策研究所調査資料(2008)

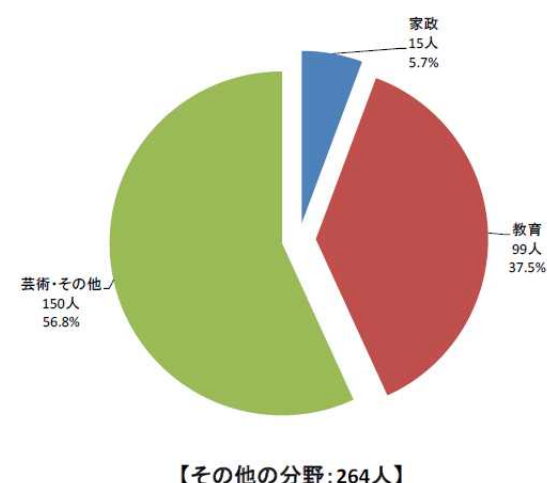
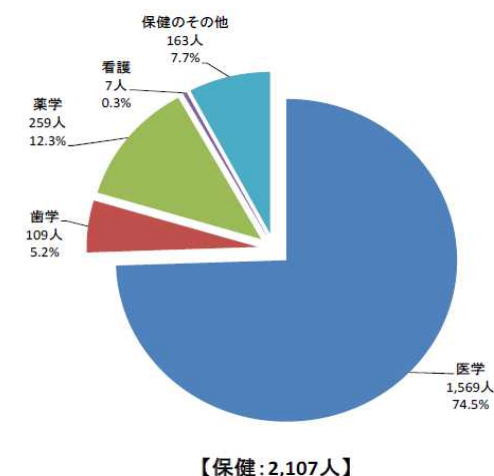
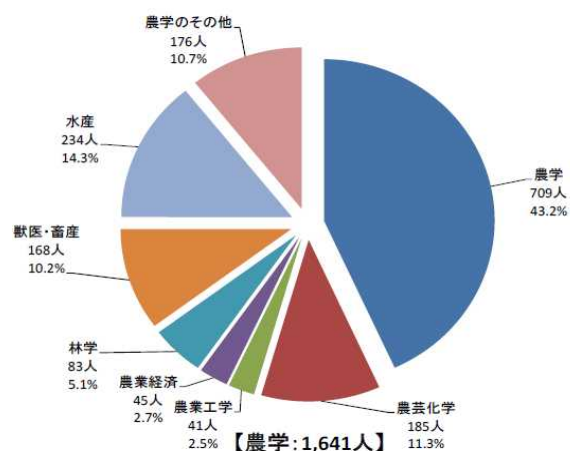
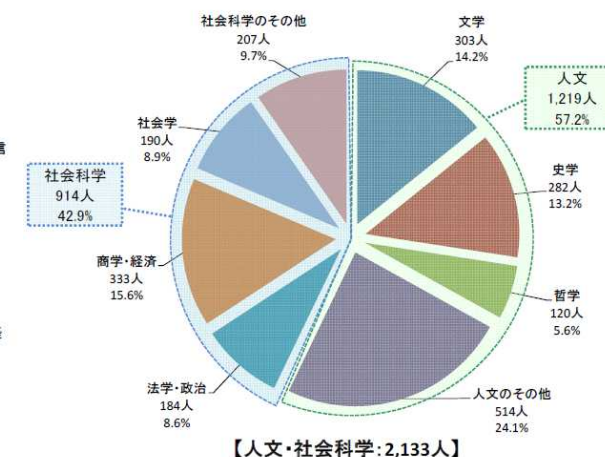
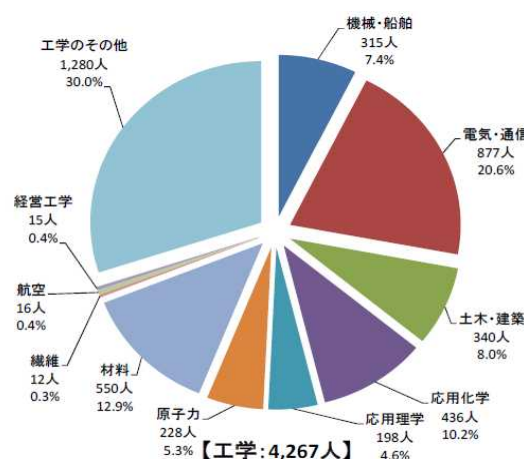
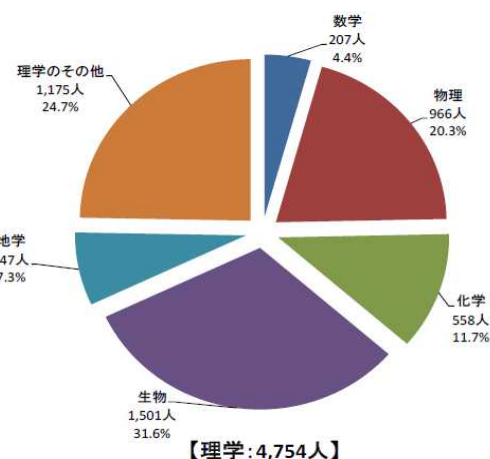


ポストドクター等の延べ人数



文部科学省 科学技術政策研究所
ポストドクター等の雇用・進路に関する調査(2011)

分野別：採用前の職業・就学状態の内訳



文部科学省 科学技術政策研究所
ポストドクター等の雇用・進路に関する調査(2011)