

科学技術人材育成

これまでの10年、これからの10年
人材育成について多様な立場から考える

—若手や女性がさらに輝くために、産学官でなすべきことは何か—

分科会 3 報告

分科会 3 ファシリテーター 近畿大学医学部講師 榎木英介

1

分科会 3 若手研究者（30代～40代前半）の立場から

薬理学	青木耕史博士	・ 福井大学医学部医学科教授	デニユ アト ラック
材料科学	伊藤剛仁博士	・ 大阪大学大学院工学研究科准教授	デニユ アト ラック
生化学	高橋剛博士	・ 群馬大学大学院理工学府准教授	デニユ アト ラック
材料科学	植田直樹博士	・ (株)日本製鋼所研究開発本部研究員	イノベ 若手 (信州 大)
材料科学	牧浦理恵博士	・ 大阪府立大学大学院工学研究科准教授	デニユ アト ラック

博士課程

ある程度自由な環境で育ってきた（全員）

企業でも博士号取得者に高評価（植田）

企業就職への抵抗はまったくない（全員）

博士課程をより魅力的にして好循環を（伊藤）

博士課程の期間に定めは必要？（伊藤）

3

ポスドク、助教

研究活動に専念できるよい期間（高橋）

外国経験の重要性（伊藤）

能力あれば企業採用（中途採用）（植田）

テニユアトラック制度 良い点

メンター制が素晴らしい（青木、牧浦）

- 適切なアドバイス

研究室運営の基礎学べた（青木、伊藤、牧浦）

- 現在困ることがない

ライフイベントサポート充実（牧浦）

- 研究室閉じずに育休が取れた

5

テニユアトラック制度 問題点

教育業務免除でいいのか？（青木）

学生獲得に苦勞（青木、牧浦）

テニユア後が問題（青木、高橋、牧浦）

- 上司がいる研究室に所属するetc...

6

地方大学での研究

人材が少ない (青木、高橋)

学生のモチベーション維持が課題 (青木、高橋)

研究費獲得が困難 (高橋)

地方大学にもっと注目を (青木、高橋)

7

指導者となってみると

テニュアトラックの経験生きる (全員)

- 研究室運営がスムーズに (全員)
- 独自のテニュアトラック制で研究室運営 (青木)

部下に自由を与えられない (青木)

- 研究費獲得が最優先なので...

8

女性リーダー育成

親世代の問題（特に地方） 大学院進学を反対（高橋）

テニュアトラック制度の**支援は充実**（牧浦）

- **フレキシビリティ**のある資金重要（夫の交通費、ベビーシッター代に使えると...）

ファミリー単位で職の手当て考えられないか？（牧浦）

女性だけの問題ではない（全員）

9

これからの10年のために

メンター制度の拡充

- テニュアトラック以外にも

“育成”から“支援”へ

- 「特別扱い」からの脱却

取り残された教員の意識改革

- 世代交代に期待するしかない？