

委託事業終了機関

- ・ 委託期間終了後の実施体制・取組内容
- ・ その他（委託事業実施機関へのアドバイス等）

北海道大学
東北大学
理化学研究所
早稲田大学
名古屋大学
大阪大学
山口大学
九州大学

機 関 名：北海道大学

実施計画名：北海道大学基礎科学人材社会活躍推進計画

委託期間終了後の実施体制・取組内容

北海道大学は、今回の文部科学省委託事業の中で培ってきた若手人材育成に関するノウハウや情報をベースに、全学の若手研究者がより幅広く社会で活躍できるように育成および支援を行う組織として、「人材育成本部」を平成21年4月1日に発足させた。

当本部は、総長直轄の運営組織であり、本部長は理事・副学長の岡田尚武教授が務める。事業実施のための組織として、下記2つのステーションと1つの室を設け、キャリアパス多様化促進事業の継続は「人材育成ステーション（S-cubic）」行う。

- 1) 上級人材育成ステーション（S-cubic-cubic）
- 2) 女性研究者支援室（FResHU）
- 3) 北大パイオニア人材育成ステーション（HoPS）

上級人材育成ステーション（S-cubic）の主要実施事業は以下の4項目である。

- ① J-window
 - ・若手研究者の就職活動をサポートする総合窓口
 - ・若手研究者のキャリアパスや大学院教育・人材育成に関する意識調査
 - ・就職情報の収集及び提供
 - ・人材育成に関するシンポジウムの企画・開催
- ② C-net
 - ・若手研究者と企業が参加した会員制 Web（アクセス件数：121,251 件／H20 年度）
 - ・若手研究者の自己PRシートの掲載
 - ・企業就職情報の掲載
- ③ Advanced COSA
 - ・若手研究者のキャリアパス教育として年2回実施
 - ・企業研究の現状について理解を深め、社会における基礎科学の重要性を認識する
 - ・講師は企業の研究所長クラスの方を招聘
 - ・大学院共通授業科目、理学院共通授業科目として認定
- ④ 赤い糸会
 - ・若手研究者と企業担当者の Face to Face の直接的な情報交換会
 - ・若手研究者はポスター発表形式で自己のスキルや将来像を発表
 - ・企業からは博士研究員の企業における活躍事例や期待をショートトークで発信
 - ・個別情報交換による相互の理解

構成員は、実施責任者の川端和重教授（大学院理学研究院）、兼務教員の出村誠教授（大学院先端生命科学院）、専任の特任教授、事務員の4名である。事業推進に関し、アドバイスや支援等を行う兼務教員が全学から5名任命されている。事務関係は、事務局学術国際部研究協力課が行う。

その他（委託事業実施機関へのアドバイス等）

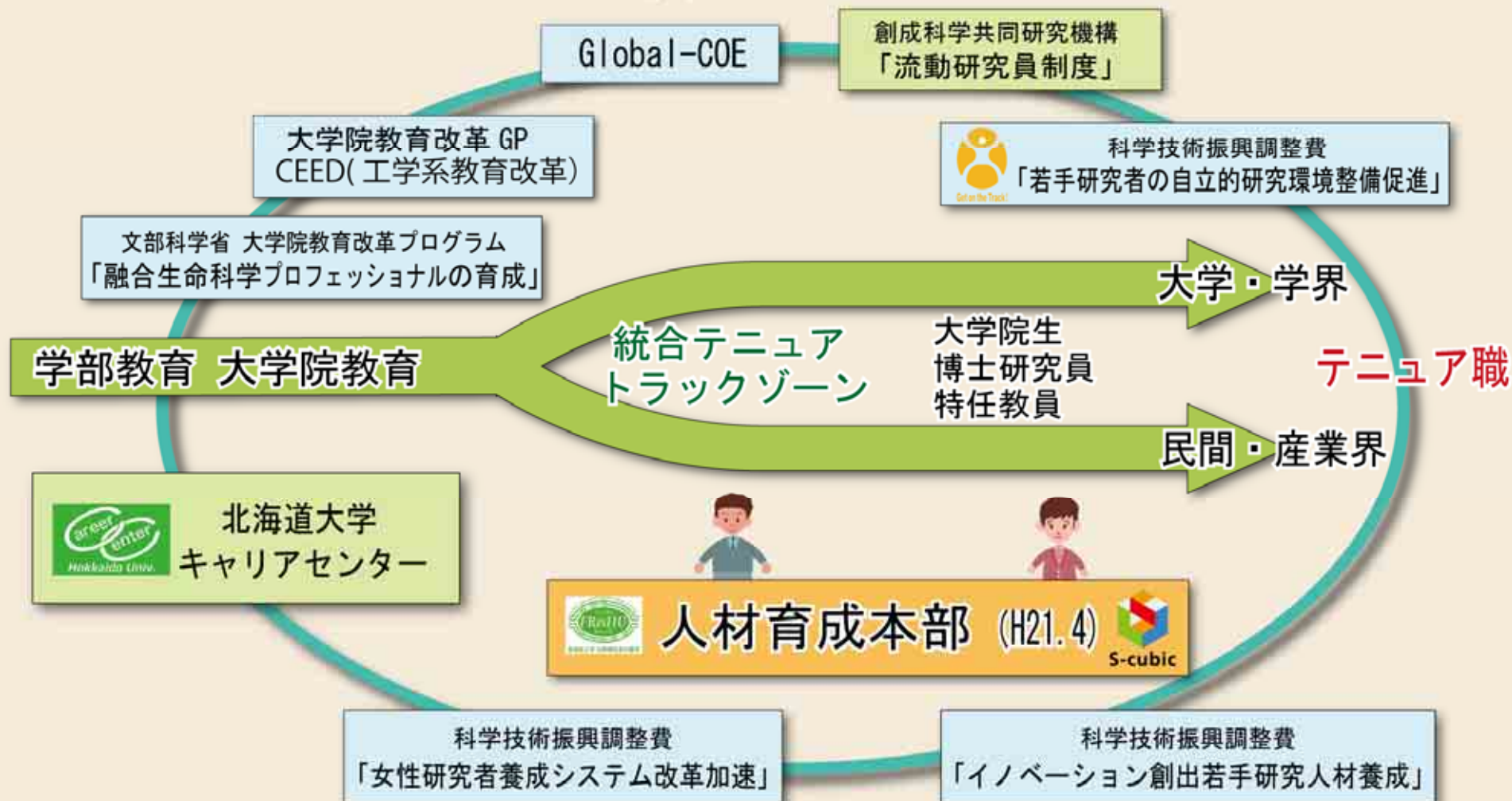
- 1) 大学トップを巻き込んだ全学的活動とすること。
- 2) 若手研究者の考え方を理解し、キャリアパス多様化への意識を高めるには、積極的なDC、PDをリーダーとした内部サポート組織が有効である。
- 3) 学内教員の理解と意識を高めるためにはキャリア教育に関係した全学教員が参加するようなシンポジウムが効果的である。
- 4) 企業のキーマンとの接点開拓には、大学同窓会組織の協力は強力である。



北海道大学 人材育成本部

北海道大学の総合若手人材育成システム

入学からテニユア職獲得までの一貫した人材育成



北海道大学人材育成本部の組織と役割

平成21年4月、若手研究者の活動を支援する総長直轄の運営組織「人材育成本部」が北海道大学に設置されました。この人材育成本部は、博士後期課程におけるキャリア教育をはじめ、博士研究員、任期付の特任教員、女性教員から女子学生に至る研究者を志向する女性の方などを主な対象に支援活動を行います。

総長

人材育成本部

本部長（理事・副学長）

上級人材育成ステーション (S-cubic)

- ◆若手研究者の就職活動支援事業の実施、意識調査 / J-window
- ◆人材関係情報(学生、研究者、企業等)の集積と解析 / C-net
- ◆キャリア形成プログラムの開発と推進 / Advanced COSA
- ◆企業情報の直接入手と自己PR能力向上 / 赤い糸会



女性研究者支援室 (FResHU)

- ◆女性が研究職として活躍できる環境整備、支援策の企画・立案・推進・展開
- ◆女性研究者・女子学生が必要とする情報提供・支援・相談のワンストップサービス
- ◆女性研究者ネットワーク、メンターネットの構築



科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」事業

パイオニア人材育成ステーション (HoP-Station)

- ◆博士実践インターンシップの実施
- ◆キャリア形成パートナーシップの構築

科学技術振興調整費「イノベーション創出若手研究者人材養成」事業

大学院

G-COE

大学院教育改革GP
CEED
(工学系教育改革)

FB-Station
(融合生命科学
プロフェッショナルの育成)

創成研究機構

各研究所・センター
プロジェクト研究

リーダー育成システム
L-Station
(テニュアトラック研究員)

部局人材育成事業との
連動

企画委員会

人事交流
業務提携

アカデミックポスト

大学・国立研究所

企業等

研究・開発職
調査企画専門職

人材企業

情報、ノウハウ提供
人材の交流

機 関 名：東北大学

実施計画名：高度技術経営人材活用プラン

委託期間終了後の実施体制・取組内容

1 キャリアパス促進事業の3年間で確認できたこと

- (1) PD、博士課程学生にはキャリアパスに関する情報がほとんど入っていない。研究に没頭する環境であり、情報収集の暇もノウハウもない。まして、PDの支援体制は皆無である。
- (2) DCの就職は指導教員へお任せ、もしくはDC自分独自で開拓しなければならない。どこの大学にも学部や修士学生対象のキャリア支援部署や各部局に就職担当教員はいるが、多分に受身的であり、企業に積極的に出向いて開拓や売込みをするまでには至っていない。
- (3) DC (PDを含む) はマネジメントや人間力養成について勉強する機会がないものの、その機会を提供すれば、ほとんどが吸収し修得可能である。これらの実務応用力や人間力は、産業界、アカデミア界双方で必要なものである。
- (4) DCを自分自身の研究補助的な扱いをしていることで、それを教育と考えていて、マネジメント力等の修得は不要と考えている教員も存在する。
- (5) PD、DCはキャリアパスで非常に悩み、困っているため、大学として組織的な支援が必要である。

2 委託期間終了後の実施体制等

H21年度からは総長裁量経費により推進する。ただし、科学技術振興調整費H21年度イノベーション創出若手研究人材養成プログラムに採択された場合は、3年間の経験と実績をさらに発展・展開する形で、事業終了後の自主展開を視野に入れた体制を構築することとしたが、幸いにも採択されたことから、次の実施体制で進めている。

- (1) 全学的組織として、高度イノベーション博士人材育成センターを設置（7月1日付）
- (2) 教育・学生支援業務として位置づけて、所管を研究担当理事から教育担当理事に変更した。所管事務組織も、その中心を研究協力部から教育・学生支援部に変更し、本事業終了後の大学での継続的取組みを意識した体制を構築することで、本来あるべき姿に近づいた。
- (3) 人間力・実務応用力養成のための「高度技術経営塾」の発展・継続。
(工学研究科では、受講を必須とするコースを検討中)
- (4) 「キャリア支援室」を設置して、既存のキャリア支援センター（主として学部・修士学生対象）と機能的に連携することにより、PD、DCを含むキャリアパスについて、学内外に対してワンストップサービス体制を構築する方向で進めている。
- (5) 本事業を円滑的・効果的に実施するためには、教員の理解と協力が必須であり、主要部局からの兼務教員や、さらに、主として理系の各部局から企画運営委員として教授・准教授に参画してもらい、インターンシップなどの円滑な実施体制作りを目指している。

その他（委託事業実施機関へのアドバイス等）

1 産業界のニーズに対応した博士人材の輩出

優れた人材を世の中に輩出することは大学本来の任務であり、博士人材輩出もそれに包含される。本事業は、単純なPD対策と言ったものではないため、産業界のニーズに対応した人材育成のあり方とキャリアパス支援体制にメスを入れる施策と認識すべきである。従って、産業界からのニーズに応えられる博士人材を育成すること（品質保証）が先決であり、特に、「人間力」と「実務応用力」の養成は不可欠である。詰め込みではなく、気付きを主体とした博士人材教育を推進する必要がある。

2 待ちの姿勢から転換し、ニーズの把握とベストマッチングの実現

大学は、教員が率先して企業に出向いて情報収集やお願いをすることはあまりないが、特に、キャリアパス支援（就職担当等）の教員が訪問することはほとんどなく、来るのを待つという姿勢であった。これでは、得られる情報も限られることと、対象とする企業の範囲も広がらない。また、仲介機関のみによる支援では、双方の真意が十分に伝わらないことも想定される。マッチングがまずければ離職につながることになる。従って、DCやPDと直接面談するキャリア支援担当教員が、直接企業を訪問して、情報交換することによりベストマッチングが可能となり、さらに、大学側の対応がよければ企業との信頼関係も構築される。

機 関 名：独立行政法人理化学研究所
実施計画名：「キャリアサポート事業」

委託期間終了後の実施体制・取組内容

理化学研究所では、3年間の委託事業の終了を受け、これまで培ってきた事業ノウハウを軸に引き続き「個人の自発的意思を尊重したキャリア支援」を継続するとともに、今年度からは従来の「多様なキャリアパス」といった観点を包含しつつ、理化学研究所としての人材育成方針を軸に優秀な研究人材の育成・輩出を目的とする「人材育成」の観点へと中心点をシフトさせることで、更なる事業推進を行っていく。

1. 実施体制

新たに全所的に人材育成に関する問題を検討する「研究系人材育成委員会」を設け、キャリアサポート室を中心に所としてのキャリア支援体制を整理・体系化する。委員会では人材育成方針（骨子）と人材育成計画（プログラム）を策定することで、段階的階層のキャリアイメージを設定し、キャリアアップやキャリアパスの可視化・多様化を行うとともに、具体的支援施策については入所期・育成期・転身期のステージに応じた検討を行い、個人がしっかりと将来のキャリア目標を描いて具現化を図っていただけるような支援策を目指す。

2. 取組内容

【コンセプト】

テーマを「研究系人材の資質向上と次世代リーダー育成のためのキャリア支援」と題し、理化学研究所に在籍する研究系職員が優秀な研究人材としての資質を高め、各自が研究者・技術者としての人生観を見据えて将来を真剣に考え、目標を具現化していくことで、トップレベルの研究人材としての次世代リーダー候補養成を支援する。

また、このプログラムの実施により研究系人材として様々な活躍の場面において主体的な役割を果たすことのできるリーダーとしての資質を養い、理研ブランドの価値を高めることで社会に役立つ研究人材育成の一助とする。

【目標】

研究系人材としての資質を高めることを第一の目標とし、優秀な研究人材の育成に必要なプログラムを実施することで、将来のPI候補に必要な意識・能力の向上を目指す。

また、企業等も含めた研究人材として個人の人生観を見据えた支援も引き続き実施し、最終的には、個人にとってのキャリアデザインを重視した支援を目指す。

その他（委託事業実施機関へのアドバイス等）

各機関の事情・状況に応じてキャリア支援策は異なってくると思われるが、理化学研究所としてのアドバイスは以下に掲げる3点。

1. 個を尊重した支援

理研のキャリア支援で最も大切にしているコンセプトは「個の尊重」である。相談コンサルタントを配置することで面談を重視し、意思を十分に汲み取ることで個別にカスタマイズしたきめ細かい支援を行ってきた。特に研修メニューの充実を図り、研究者・技術者として不足しているスキルを自身で高めながら、最終的には自らの意思に基づいてキャリアの方向性を決定していただける支援は効果的であると思われる。

2. ニーズ調査とフィードバックシステムの確立

施策の実施においては、徹底したニーズ調査とフィードバックを行った。年1回のキャリアアンケートやイベントごとに実施するアンケートなどを通じて、研究者・技術者がキャリア構築に際して現場で何に困り、どのような支援を望んでいるのかを知り、次の計画に活かす体制を確立した。研修プログラムの構築やコンテンツ作成などには非常に有益だったと思われる。

3. 入所期からのキャリア意識の啓発

相談や事業実施の過程から見てきたこととして、「早めにキャリアを考えて行動する意識」を持つことが大切である。入所の段階からキャリアを意識させることで、理研で研究を行う目的とキャリアの結びつきに気付きを与えることで、しっかりとした将来像を描くことが出来る。

具体的には入所時オリエンテーションの実施や講演会の実施など、早めの意識啓発を行うことで、平成19年度・男性研究者の相談登録者年齢が対平成20年度で比較した場合に5歳も若返ったという実績が顕著に現れている。ま

機 関 名：独立行政法人理化学研究所

実施計画名：「キャリアサポート事業」

た、意識啓発を幅広く行うためには、キャリアサポート室を利用しない潜在層をターゲットにすることも重要で、そのような場合には入所から転身活動まで一通り冊子類コンテンツ（キャリアパス好事例集、転身活動マニュアル、転身の心得集等）の充実を図ることが効果があると思われる。

機 関 名：早稲田大学

実施計画名：知的資産活用・産学連携型－科学技術関係人材キャリアパス多様化促進計画

委託期間終了後の実施体制・取組内容

早稲田大学では、事業委託終了後もポスドク・キャリアセンターを継続的に運営し、ポスドク等若手研究者のキャリアパス多様化支援を推進している。センターの組織は、センター長、副センター長（2名）のほか、顧問（1名）、事務局スタッフから構成されている。当該センターは、博士キャリアセンターおよび学内関連組織と密接に協力し、博士人材の実社会での活躍に向けた、全学的かつ組織的な取り組み（人材養成、キャリアパス多様化、流動化）の一翼を担っている。

委託期間終了後のポスドク・キャリアセンターは、下記の事業活動を進めている。

1. 大学院教育改革への貢献

早稲田大学では平成20年度より、大学院の教育改革の一環として博士キャリアセンターによる博士院生向けの講義「実践カリキュラム」が開始されている。このカリキュラムは、博士人材が産業界で活躍するために必要となるコミュニケーション能力、リーダーシップ能力、産業政策論、実践英語等を大学院の正規授業として行うもので、平成21年度より博士後期課程における単位取得も認められている。ポスドク・キャリアセンターでは本カリキュラムの策定に貢献してきたが、今後とも大学院カリキュラム改革に尽力してゆく。

2. 個別進路相談（学外者を含むポスドク）

ポスドク・キャリアセンターでは従来から、ポスドク等若手研究者の個別のキャリア相談に対応してきた。今年度も学内の博士キャリアセンターや学外の人材サービス企業等と連携し、若手研究者の個別キャリア相談に応じている。

3. 学内関係組織との連携による若手・女性研究者支援

当該センターは、若手研究者・女性研究者のキャリアアップ、キャリアパス多様化に向けて、博士キャリアセンター以外の学内関連機関とも連携を強化し、問題解決に向けた事業展開を行っている。特に、平成21年度は、ワークライフバランス推進センターと協力し、若手研究者（主として女性研究者）支援を行っている。

4. 若手研究者の自立支援

当該センターは若手研究者の自立支援を行っており、若手研究者が自ら研究基盤を確立できるよう、研究留学や公的研究資金獲得に必要な能力開発、意識改革セミナーの開催を計画している。

5. 全国規模のネットワーク構築への参加

博士人材と産業界のマッチングを全国規模で推進するための若手研究者支援ネットワーク構築に参加している。特に都心にキャンパスが立地する特徴を活かし、今年6月には有志の関連機関による支援準備会に会場を提供した。

6. 若手研究者の自主的取り組みへの支援

平成20年度より、ポスドク等の若手研究者（主として首都圏の大学に所属する若手研究者）が自主的に運営しキャリアについて自ら考える集い「PhD 交流会」に会場を提供する等の支援を行ってきた。今後も若手の自主性を尊重した支援を継続的に行ってゆく。

機 関 名：早稲田大学

実施計画名：知的資産活用・産学連携型－科学技術関係人材キャリアパス多様化促進計画

その他（委託事業実施機関へのアドバイス等）**＜今後の課題＞**

3年間の委託事業を実施し、以下のような知見を得ており今後の課題と考えられる。

1 大学としてのより組織的・戦略的な取り組み

大学では多くのポスドク等の若手研究者が研究に従事しており、基礎研究で目覚ましい成果を上げている。事実、若手研究者が大学の研究を支えており、若手研究者なしには研究も研究室も存在できない。一方、アカデミックなポストは限られており、若手研究者の多くは将来のキャリアビジョンを描くことが難しく、極めて厳しい状況に直面している。若手研究人材は国の大きなリソースであり、産業を含め広く社会に役立つ若手研究者を育てることは大学の本来の使命でもある。このため、若手研究者のキャリアアップ、キャリア多様化（若手研究人材の流動化）に向けて大学が組織的かつ戦略的に取り組むことが必要不可欠となっている。また、博士取得者が社会で広く活躍するためには博士を取得するまでに幅広い能力開発を大学が組織的に推進することが必要不可欠。

2 若手研究人材のより多面的な能力開発

上述したように若手研究人材は国の大きなリソースであり、若手研究者が広く社会で活躍できる環境整備を行うことが急務。このためには、大学が若手研究者に多様なキャリアパスを示すとともに、高度な技術者・研究者に向けて自分を鍛えていける環境を整備することが必要。具体的にはコミュニケーション能力、英語能力、MOT等の基礎能力開発を大学（大学院）教育の一環としてできるだけ早期に行い、ついで、研究マネジメント能力やイノベーション能力等の総合的な能力開発が可能な新しい大学教育システムを構築することが必要。

3 産業界との連携強化

優秀な若手人材が、アカデミックな研究にとどまらず、広く産業界で活躍できる環境を整備することは、技術立国としての日本の国力・国際競争力を低下させないためにも極めて重要。このためには、若手研究者と産業界の出会いの場を創出し、両者の交流を推進することがまず必要となる。大学は長期インターンや研究室レベルでの共同研究等を通じ若手研究者が産業界と交流できる環境整備の支援を行うとともに、産業界と大学の組織的な連携強化、実学としての産業ニーズの把握等に努めることが必要。

4 若手研究者支援ネットワーク、コンソーシアム構築

若手研究者の抱える問題は単に一つの大学のみで解決できる問題ではなく、日本全体で考えなければならない政策課題といえる。大学としては、まず、産業界、学協会、他大学・公的研究機関さらには関連省庁等とのネットワークを強化するとともに、産学官からなる若手研究者支援コンソーシアムを構築する努力が求められる（環境整備）。ついで構築したネットワークやコンソーシアムを利用し、若手研究者のキャリアアップ、キャリア多様化を推進することが必要。

5 グローバリゼーションへの対応

日本の産業はグローバリゼーションの中で、熾烈な国際協力の荒波にもまれ続けている。研究開発においても一社で研究開発を行う時代ではなく（オープン・イノベーション）、欧米・アジア等との共同研究が日常茶飯事となっている。若手研究者はグローバルな活躍が求められており、大学は欧米・アジアとの連携を推進し（競争と協調）、内外の若手研究者がグローバルに活躍できる若手研究者の研鑽の場を創生することが大事。また、大学には外国籍の若手研究者がすでに多く在籍しており、アジア（世界）の研究人材ハブの確立を目指していくことが重要。

6 若手研究者（ポスドク）問題の解決に向けての先導的役割

早稲田大学は関連する産業界、学協会、大学・公的研究機関との連携強化に努めており、若手研

機 関 名：早稲田大学

実施計画名：知的資産活用・産学連携型－科学技術関係人材キャリアパス多様化促進計画

研究者が抱える問題、およびその解決策等について多面的な意見交換を行っている。今後、大学は若手研究者（ポスドク）問題の解決に向けてわが国の先導的役割の一端を担うとともに、若手研究者問題の解決に向けて積極的な提言を行うことが必要。

<今後必要なアクションプラン>（実践的若手博士人材の養成）

大学における今後の展開として、3年間の事業活動をふまえ、次に示す二通りのアプローチ（アクションプラン）が必要と考えられる。

1 新しい博士人材の養成事業

一つのアプローチは広く実社会で活躍できる新たな博士人材の養成（大学における教育の一環）である。ポスドク等の若手研究者の個別ヒアリングで明らかになったように、今後、博士取得までにコミュニケーション能力や一般的な基盤知識に関わる能力開発を身につけることが必要と考えられる（ポスドクのみを対象に事業を展開しても問題の抜本的な解決には繋がりにくい）。このため、多様なキャリア選択に向けた準備を可能とする大学院教育改革は必要不可欠であり、新しい博士課程の創設が求められている。また、現状では修士課程の早期に就職活動が始まっていることを考えれば、修士課程を含めた大学院カリキュラムの改革が必要となる。

若手研究者が産業分野で活躍するための環境整備として、大学院在学中に若手研究者と産業界との交流促進（長期インターン、共同研究開発）を推進することが効率的であり、イノベーション人材養成に関わる産学連携を新たに構築することが重要な課題となっている。

2 博士取得者（ポスドク）を対象とした人材養成、キャリアパス多様化事業

もう一つの必要なアプローチは博士取得者の人材養成（大学における研究の一環）である。当該アプローチでは、他大学出身者を含むポスドクを対象とするキャリアパス多様化事業が必要になる。早稲田大学では約600名程度のポスドク（任期付きの若手研究者、大学と直接雇用関係にある若手研究者は約500名）が基礎研究に従事している。これらの若手研究者は現状ではアカデミア志向が強いが、将来的には産業界等の実社会で活躍できる環境整備を大学が組織としてより強力に推進することが急務となっている。

主として若手ポスドクを対象として、意識改革、能力開発、産業界との交流促進を通して、実社会で活躍できる環境整備を図るとともに、人材サービス企業（学内関連組織）とも連携を強化し、若手研究者の流動化を推進することが望まれている。ポスドクの能力開発では大学院における基盤知識、コミュニケーション能力の能力開発に加え、イノベーション戦略、研究開発マネジメント等の高度の能力開発が必要となる。また、産業界との交流促進では、大学院までの長期インターンに加え、共同研究開発を目指したものになることが望ましい。

さらに、優秀な若手ポスドク（トップ5-10%）については、研究者としての自立を可能とする競争的資金等の獲得をOJT的に支援することも事業活動の一環として重要となる。今後、産業界と密に連携できる研究指導者の育成も今後の課題と考えられる。

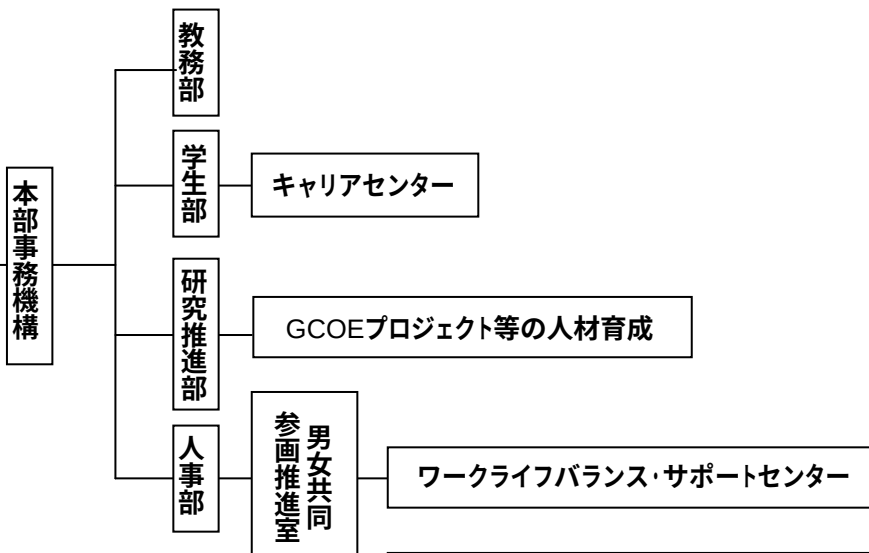
一方、比較的年齢の高いポスドクについては、産業界での活躍（大企業への就職）が難しい状況を踏まえ、新たな活躍の場（新規プロジェクトの立ち上げ、中小企業等との共同研究、大学教育・若手研究者の指導）を開拓していく努力（ポスドクの雇い主である大学に責任がある）が必要と考えられる。このためにも、産学官連携によりキャリアパス多様化に向けた新たなコンソーシアムやプラットフォーム構築が急務となっている。

また、ポスドクを対象としたキャリアアップ、キャリアパス多様化事業では、新しい博士人材の養成事業と比較し、ポスドク一人一人を対象としたより個別の対応（たとえば個別カウンセリング、個別の企業との共同研究、流動化に向けた個別の企業とのマッチング等）が必要になる。

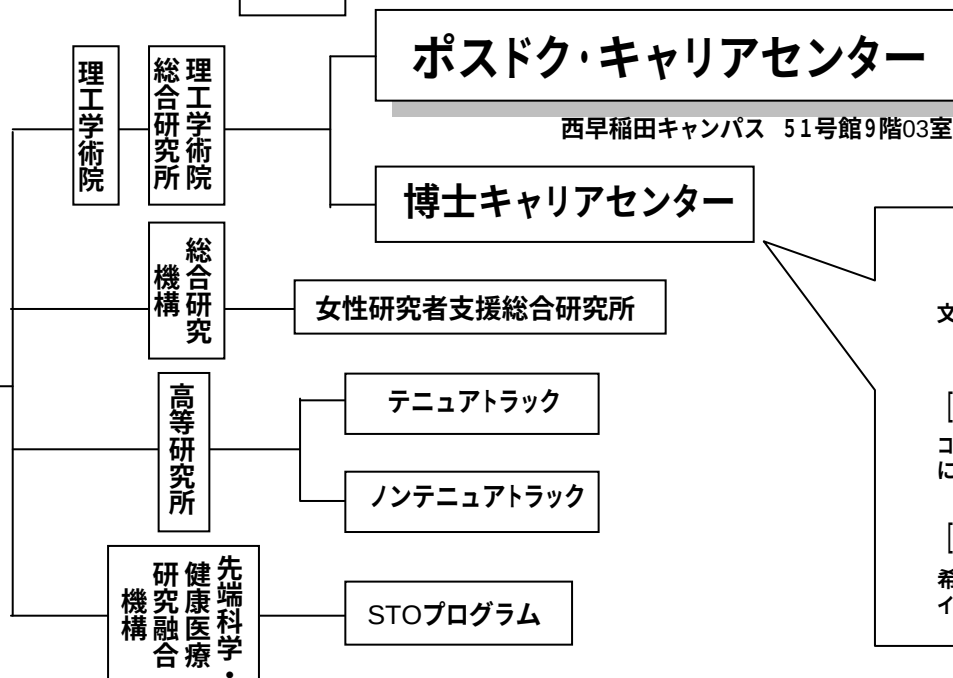


早稲田大学 文科省事業に関わる人材育成および キャリア支援の実施体制・取り組み内容

総長
理事会



早稲田大学



ポスドク・キャリアセンター の取り組み内容

1. 大学院教育改革への貢献
2. 個別進路相談 (学外者を含むポスドク)
3. 学内関係組織との連携による
若手・女性研究者支援
4. 若手研究者の自立支援
5. 全国規模のネットワーク構築への参加
6. 若手研究者の自主的取り組みへの支援

実践的博士人材養成プログラム

文部科学省 科学技術総合推進費補助金 (旧 科学技術振興調整費)
イノベーション創出若手研究人材養成

[実践カリキュラム]

コミュニケーション能力、リーダーシップ、産業政策、実践英語など実務に役立つスキルを養成 (大学院正規履修科目として開講)

[実践博士研修]

希望者を選抜し、国内外の企業研究所・研究機関に3ヶ月以上のインターン派遣

機 関 名：名古屋大学

実施計画名：博士学位取得者に対するノン・リサーチキャリアパス支援事業

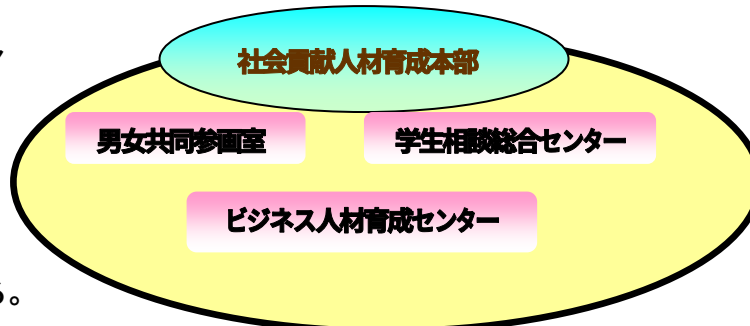
委託期間終了後の実施体制・取組内容

●委託期間後の実施体制

平成 20 年度内に、新たに社会貢献人材育成本部を設立し、人材育成部門として、学生相談総合センター（学部生・修士を対象）、男女共同参画室、ビジネス人材育成センターを集約させた。

本事業を担当していたキャリアパス支援室は、ビジネス人材育成センターに所属して事業を継続している。

人員については、本事業＋イノベーション若手創出事業の計 6 人で実施している。



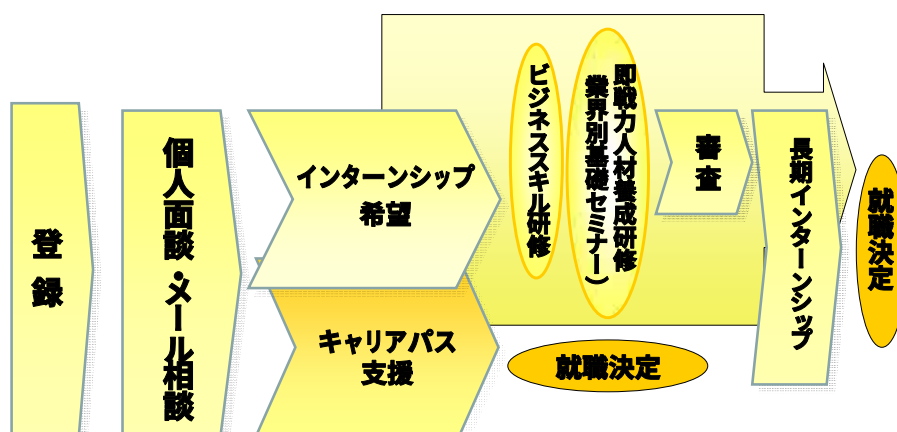
●委託期間後の取組内容

本事業で実施していたノンリサーチキャリアパス支援事業の柱である下記の 4 項目

- ・個別対応の実施
- ・名古屋大学以外の PD 等も対応
- ・アドバイザーによる個別面談
- ・基礎研修（ビジネス基礎 ＋ 業界別）

にイノベーション創出若手研究人材養成事業でのインターンシップをプラスして、ポスドク等に対して、多様なキャリアパス支援を継続して実施している（下図参照）。

さらに今年度より、学部学生に対して『キャリア形成論』を共通教育科目として実施している。同窓会による寄付金で運営しており、大学院へ進学する前よりキャリア形成の重要性について教育を開始した。



その他（委託事業実施機関へのアドバイス等）

・これから博士に進学するまたは、博士課程に在学する方への教育と情報提供

・現在のポスドクに対するキャリア支援

→ 上記の 2 つに対する活動は対象・目的が異なります。どちらも大事であり、難しいことですが、対応できれば、お願いします。特に、ポスドクに制限（年齢・性別・分野）をつけないでください。

企業等では、ポスドク問題に関して、博士人材を採用したいこと・する必要性についても認識している。反対にポスドクや博士課程の学生も何かしなければならないことも認識している。しかし、画一的なビジネス研修を実施してもそのまま企業に就職することは難しい。個人的な面談を実施する窓口を置き、個別での対応も実施して欲しい。

機 関 名：大阪大学

実施計画名：プロジェクト活用型科学技術キャリア創生モデル事業

委託期間終了後の実施体制・取組内容

■取組内容

再教育を含む就職斡旋や転職斡旋のような外部からの人材流動策は通用しないという認識のもと、社会と大学のインターフェイスゾーンを利用しながら、将来的に活躍する場＝（共同研究）プロジェクトを、大学院生、ポスドクが主体的に創るモデルを提示することを事業趣旨とし、事業を推進・完了した。

事業終了後は、H20年度から開始した科学技術振興調整費「協働育成型イノベーションリーダー養成」プログラムに従来機能を大部分移行し、課題解決型企業内フィールドワークを主とする「プロジェクト活用型」コンセプトを全学的に推進する。実施体制は以下の通り。

■実施体制

1. 全学組織

(1) 「若手研究人材養成」検討会議

総長以下理事クラスで構成。若手研究者の育成、キャリアパス問題解決を全学的に検討する。

(2) 「若手研究人材養成」ラウンドテーブル

グローバルCOE等関連プログラムリーダーで構成。博士人材の育成について連携した取組みを進める。

(3) 「若手研究人材養成」委員会

各部局長により構成。全学的な取組みを下部組織に波及させ実質的なものにする。

2. 外部諮問機関

(1) アドバイザリー委員会

主として産業界の外部有識者により組織。若手研究者の社会活用について助言。

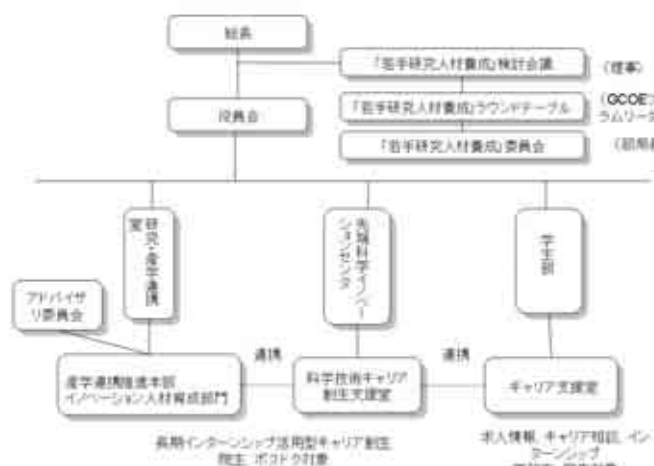
3. キャリアパス多様化支援組織

(1) 産学連携推進本部イノベーション人材育成部門

「プロジェクト活用型（共同研究型）」、「企業インターンシップ型」キャリアパス開拓機能を担当。産学連携の仕組みを活用し、外部組織とのOJTによる人材育成と新たなキャリアパス開拓を推進する。

(2) 先端科学イノベーションセンター 科学技術キャリア創生支援室

プロジェクト構築機能を除いたキャリア多様化事業での機能を基本的に継承する。また、主として学部生・院生を対象とした学生部「キャリア支援課」の求人情報管理、就職相談機能と連携しながら、博士人材（博士課程学生、ポスドク）向けに支援する。キャリア多様化事業成果のポスドクメーリングリスト、実態調査を活用した求人情報発信等を担当。



若手研究人材のキャリアパス多様化支援体制

機 関 名：大阪大学

実施計画名：プロジェクト活用型科学技術キャリア創生モデル事業

その他（委託事業実施機関へのアドバイス等）

3年間の委託事業を実施して得られた知見は以下の通りである。

■ 現状の把握の困難さ

1. 学内ポスドクの在籍実態は、必ずしも大学雇用者（阪大の場合、特任研究員、特任助教）のみではなく、外部組織雇用者（JSPS 特別研究員、JST 研究員等）が含まれるため、実態把握は部局または専攻単位の情報収集が不可欠である。また通常短期契約（1～3年）故、年次の流動性が高く、正確な実態把握のためには年次の全学調査が必要となり、全部局の協力を前提とした全学的体制を構築しなければならない。
2. キャリアパス多様化を推進するためには、その前提としてポスドクのキャリア観等の意識調査が必要である。しかし、上述のようにポスドクの正確な在籍実態把握が容易にできないため、対象人材へのアプローチ率が高くなく、また高い流動性故に、前年度の在籍データが陳腐化する。そのため、対象人材へのアンケート調査が容易ではない。
3. 大阪大学では、初年度により全学全研究室の訪問調査、全学契約情報による所属部署調査、これら情報によるポスドクメーリングリスト構築（登録希望者のみ）を実施し把握率を高めているが、年次流動性が高く苦労している。

■ 博士人材付加価値の共有とマッチング

1. 博士の付加価値を見据えた就職先開拓が必要であるが、現実には良いマッチングの場が非常に少ない。その理由は、社会で活躍する博士の新しい付加価値に対するコンセンサスが、産業界、大学双方に未成熟なためと思われる。新しい博士像を如何に作っていくか、がキャリアパス創生のメインテーマである。
2. 新しい活躍の場として中小ベンチャーと大企業があるが、それぞれにおいてアンマッチングが存在する。研究開発型ベンチャーでは、博士人材の需要が多いが、チャレンジするポスドクは非常に少ない。一方、大企業では、高度な専門性に加えマネジメント力、企画力が求められるが、企業の期待レベルが非常に高く、これにポスドク層が応えきれていない。また、大企業新規事業開発分野での活用が期待されるが、新規事業を立ち上げるケースは多くなく受け皿としての絶対数は少ないと考えられる。一方で、就職希望者のポスドクの大部分が大企業を希望しているという現実がある。
3. 大阪大学では、企業との対話を重視し、博士人材の付加価値を認め活用する企業と積極的に連携し、キャリアパス創生にチャレンジしている。

■ 専門分野毎の状況差

1. 専門分野ごとでポスドクの於かれている状況が異なる。情報、工学系は博士課程学生の就職は問題なく、ポスドク問題も深刻ではない。むしろ、博士課程学生の確保が問題である。一方、理学系バイオ系は、ポスドクが多く、産業界の受け皿が少ないという問題がある。このような構造的問題を認識し、効果的な対策を講じることが課題である。

■ 学内教員意識改革

1. 博士の新しい付加価値や活躍の場に対する認識が教員で温度差がある。博士人材を育成し、社会に出すためには、意識の薄い教員層の意識改革が必要であるが、容易ではない。阪大では、全学的な体制を構築すると同時に、先進的な考えをお持ちである教員層をまず対象とし、個別協力を求めている。

■ 博士人材意識改革

1. 博士進学動機は、研究職に就きたいとする例が多い。また、企業との接点を持たない例が多く、企業研究者に対する漠然としたステレオタイプを持つ例が多く見られる。専門性、自律性の潜在力は高いものの、具体的なきっかけや「気づき」を与えることで自律的に行動を開始する例が多く、博士課程進学者やポスドクを対象とした「気づき」醸成教育の早い段階での実施が望まれる。

機 関 名：山口大学

実施計画名：産学協働型OJTを核としたキャリア形成維新プラン

委託期間終了後の実施体制・取組内容

① イノベーション人材育成支援室の設置：

プロジェクト終了後も、継続的に各部局のキャリアパス教育支援を行うために、平成 20 年 11 月 1 日付けで産学公連携・イノベーション推進機構内にイノベーション人材育成支援室を設置し、キャリアパス開発室の機能を引き継ぐ体制を整えた。また、平成 21 年 4 月 1 日以降は大学の経費で常盤地区のキャリアプランナー（以下「CP」）と事務補佐員、吉田地区の CP を雇用し、また、支援室にも経費を計上して活動を開始している。末尾に体制図を示した。

② ビジネススキル講座とキャリアパス多様化セミナーの実施：

任期付助教、ポスドクター、博士後期課程学生等を対象にビジネススキル講座とキャリアパス多様化セミナーを「総合工学特別講義」として継続して実施している。後者については、前期において開講し、終了している。以下に、今期の内容を記す。

【平成 21 年度総合理工学特別講義】

- ・ 第 1 回（5 月 15 日）「企業内での求められる職業意識」（参加者 13 名）
- ・ 第 2 回（5 月 28 日）「Research, License & Liaison」「知的財産制度および知的財産に関する仕事について」（コーディネータ & 特許関連）（11 名）
- ・ 第 3 回（6 月 19 日）「キャリアパス関連」（9 名）
- ・ 第 4 回（6 月 23 日）「国と皆さんの発展」（9 名）
- ・ 第 5 回（7 月 7 日）DC 学生による発表（産学公連携・イノベーション関連）（10 名）
- ・ 第 6 回（7 月 14 日）「数学研究の落とし穴」（17 名）
- ・ 第 7 回（8 月 22 日）「TRIZ を中心としたイノベーション関連講義（1）」
- ・ 第 8 回（8 月 22 日）「TRIZ を中心としたイノベーション関連講義（2）」

③ キャリアパスマッチングシステム（CPMS）及び事業対象者の拡大：

- 新入生に対する個人面談：大学院博士後期課程新入生に対してキャリアパスに関するオリエンテーションを行うと共に、キャリア形成に関する個人面談を行ってきた。
- 事業説明：平成 20 年度第一回理学部就職委員会において、キャリアパス多様化事業の背景・目的を説明し、キャリアパス多様化事業や博士後期課程院生の OJT 型活動への参加について理解を深める等、理学部との連携を強化してきた。
- 就職支援：DC3 年生を中心にキャリア形成に関する個人面談を行い、CPMS を利用した就職支援を行ってきた。
- 本学では個人面談を重要と考えており、これらの活動は常盤地区・吉田地区に配置された CP により、今後も続けられる。

④ 防府市青少年科学館における研修：

防府市青少年科学館(ソラール)主催の「おもしろサイエンス in ソラール」に、任期付き助教、博士後期課程学生などの研修を今後も実施する予定としている。

⑤ 博士後期課程学生に対する長期インターンシップ：

企業内の研究所で秘密保持の問題を考慮しつつ、昨年度に実施できた博士後期課程学生の長期インターンシップを拡大、今後も実施する。

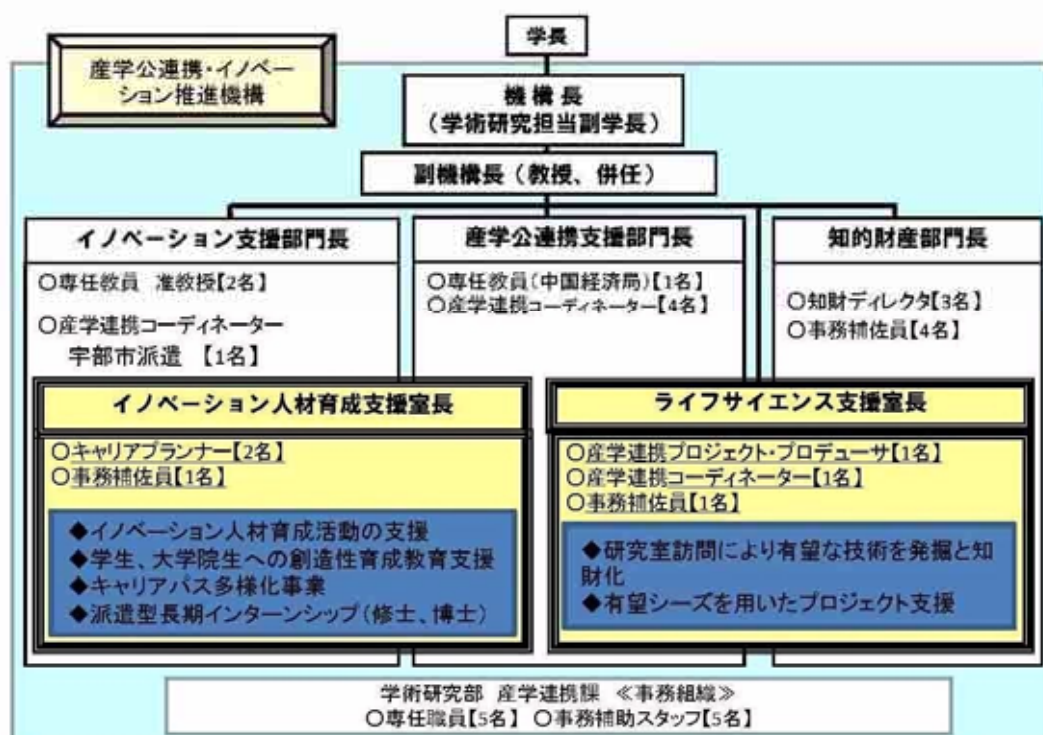
機 関 名：山口大学

実施計画名：産学協働型OJTを核としたキャリア形成維新プラン

その他（委託事業実施機関へのアドバイス等）

- ① 博士後期課程学生の長期インターンシップでは、秘密保持の問題がどうしても生じてしまう。本学では、学生の専門とは違う領域をメインにしている企業を研修場所とする（例えば、社会建設系の学生を化学系の企業に派遣）ことで、その問題を解決することが可能となった。規模の大きい企業では、「専門領域」以外の部分においても、博士課程の学生に適する研究領域を持っている場合が多い。このような視点を変化させることにより、博士後期課程学生の長期インターンシップを拡大できる可能性がある。
- ② 企業から任期付きの助教の採用、とりわけ工学系の研究科では、教育効果が大きいと考えている。企業における研究者の研究に対する姿勢やその方法、研究と社会との接点を見据えたテーマ設定などは、大学しか知らない大学院生にとって非常に重要な知識となり、その視野を広げる結果をもたらす。今回の場合、研究成果を特許として出願しており、大学と企業の両者に蓄積されたキャリアに関する「暗黙知」を交換することが可能となった。
- ③ 博物館等での研修の当初の目的は、大学機関等での教育者、研究者の道を目指している対象者が、サイエンスコミュニケーターとしての資質を磨き、学芸員資格を取ることにあった。研修後のアンケート調査では、学芸員（サイエンスコミュニケーター）の仕事にも興味を抱くと共に、コミュニケーション能力の向上を図ることができたと答えており、当初の目的の大半は達せられたと考えている。ただし、この能力は大学や企業での研究者としての資質としても重要であるために、就職活動や課程終了の後の職場において研究をチームとして実施するうえで有用である。
- ④ ポスドク・博士後期課程の学生自身に、自分のキャリア形成を考えさせることが必要である。このためには、対象者への個別面談が重要であると考えており、対象者があまり多くない地方大学では全員と個人面談が可能である。

イノベーション人材育成支援室の配置図



機 関 名：九州大学

実施計画名：キャリア多様化・若手研究者活躍プラン

委託期間終了後の実施体制・取組内容

委託期間終了後は、引き続き、現在のポスドク等を対象としたキャリアパス多様化支援事業を存続させ、事業を実施してきたキャリア支援センターの体制を維持する。

さらに、実施機関と連携協力機関との連携体制及び外部評価委員会についても継続・維持する。

取組の内容については、キャリア支援センターは下記キャリア意識の形成段階の第0次と第2次以降の業務に注力し、第1次段階の業務に関しては学内部局との連携（全学共通教育の活用も含む）を図りながら実施することとする。

第0次段階（導入）

①ポスドク等の実態調査、②キャリアパス多様化ガイダンス実施等

第1次段階（意識醸成）

③各部局との協議・対話、④多様な人材との交流の場の提供

第2次段階（将来の仕事に対する理解）

⑤カウンセリング及びキャリア設計支援の実施

第3次段階（就業体験）

⑥インターンシップ支援

第4次段階（キャリア選択）

⑦求人及び求職情報発信システムの運用、⑧求人・求職コーディネイト

①ポスドク等の実態調査

九州大学内の博士後期課程学生の進路状況・ポスドクターの雇用実態・研究生の実態を調査する。

②キャリアパス多様化ガイダンス実施

九州大学の各キャンパスでキャリアパス多様化ガイダンスを実施し、キャリア支援センターのサービスをポスドク等に周知する。

③各部局との協議・対話

基礎科学、生命科学、人文科学系部局との定期的な協議・対話の場を設け、部局からの要望及びセンターからの情報等を伝えるための仕組みを構築する。

④多様な人材との交流の場の提供

シュタンバイス大学との合同プログラム及び企業へのインターンシップの機会等の提供を通じて、ポスドク等が広い視野を身に付けることを支援する。

⑤カウンセリング及びキャリア設計支援の実施

ポスドク等に対して就職及びキャリア設計を支援する。

⑥インターンシップ支援

ポスドク等に就業体験を行えるよう支援する。

⑦求人及び求職情報発信システムの運用

インターネットを利用した求人求職情報集約・発信システムを運用する。

⑧求人・求職コーディネイト

インターネットを用いた求人求職情報集約・発信システムの運用とカウンセラーにより、ポスドク等の求人・求職コーディネイトを実施する。

その他（委託事業実施機関へのアドバイス等）

- ・ポスドク等及びポスドク等が在籍する部局等への積極的なアプローチ
- ・カウンセリング、求人・求職コーディネイト業務の強化
- ・産学連携部署及び健康科学センター等との連携
- ・就職成功例・モデルのポスドク等及び部局等への周知