

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（基礎科学 S-cubic）

**機関の現状とこれまでの取組**

現在、北海道大学大学院理学研究科では、基礎科学分野における4つの21世紀COEプログラムや科学技術振興調整費を活用した大型研究プロジェクト等に150名以上の任期付き博士研究員が従事している。また、理学研究科だけでも毎年約80名の博士課程修了者を輩出している。このような任期付き研究員や博士課程修了者、特に基礎科学分野の若手研究者の社会進出の遅れは憂慮すべき状況にある。この原因として、若手研究者自身のアカデミックポストへの強い執着と企業活動に対する不安、企業をはじめとした産業界の若手研究者に対する理解不足、研究指導者の企業および就職に対する認識不足、就職チャンネル・ネットワークの欠如、若手研究者が備えるべき能力開発のためのカリキュラムの欠如、若手研究者の進路に対する大学の支援不足などがあり、これらの課題に早急に取り組むことが不可欠な状況にある。全学の学部生に対する就職支援活動に関しては北海道大学キャリアセンターが行っているが、博士課程大学院生、博士研究員に対しては、異なる性格を持っているので対応はきいていないのが現状である。

**実施計画全体の取組内容**

本事業では、以下の5つの事業を柱に、①若手研究者自身および研究指導者の意識改革、②企業等との個別情報の統合と新しいチャンネルの構築、③若手研究者の能力開発等を行う。

- 1) *J-window*の開設:就職窓口によるワンストップサービスの提供、
- 2) *C-net*の構築:公開webによる若手研究者の自己PRのための企業との間の双方向コミュニケーションシステム、就職情報の一括管理検索システム。
- 3) 科学経営[上級]コース *Advanced COSA*の開講:若手研究者のための能力開発カリキュラム開講(年2回)
- 4) **赤糸会開催**:企業担当者と若手研究者および研究指導者の面談会の開催(年2回以上)。
- 5) **意識調査**:博士研究員および博士課程学生の企業への就職および企業の博士研究員および博士課程学生に関する意識調査。

**今年度の取組内容**

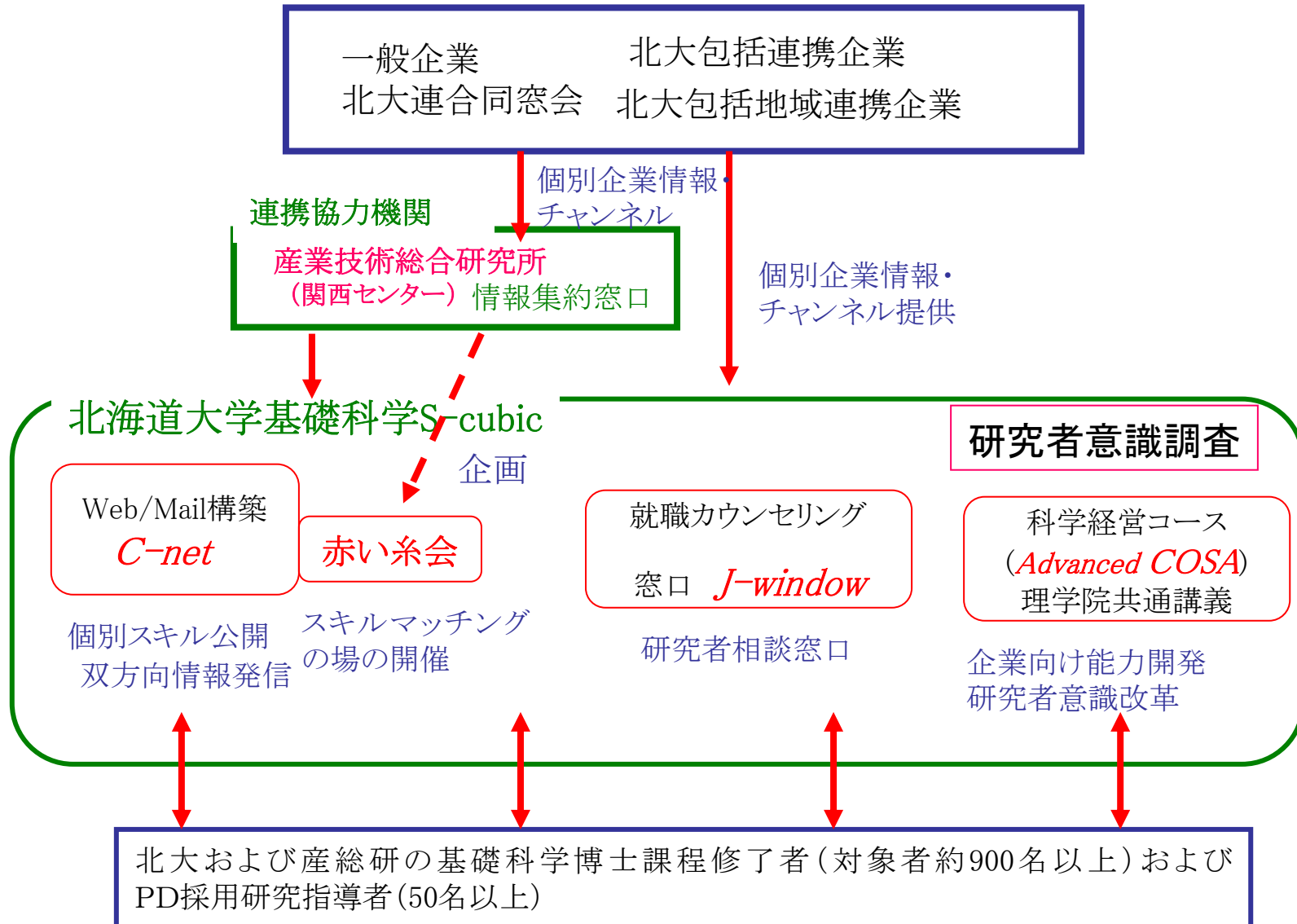
本事業推進のための組織構築:J-window 開所(特任教授1名、支援員3名)、推進委員会設置(北大、産総研)、全学キャリア支援教育連絡会議、理学院、生命科学院就職担当者会議。北大連合同窓会、北海道。

- 1) *J-window*の開設:広報活動が中心
- 2) *C-net*の構築:プログラム構築、参加者への認知
- 3) 科学経営[上級]コース *Advanced COSA*の開講:大学院共通講義として単位を認定。7月ガイダンス、8月、1月開催
- 4) **赤糸会開催**:東京会場[10月]、大阪会場[12月]、札幌会場(2月)(学生研究者60名、企業20社40名)
- 5) **意識調査**:学内、産総研においてアンケートの実施。学外研究者の追跡調査

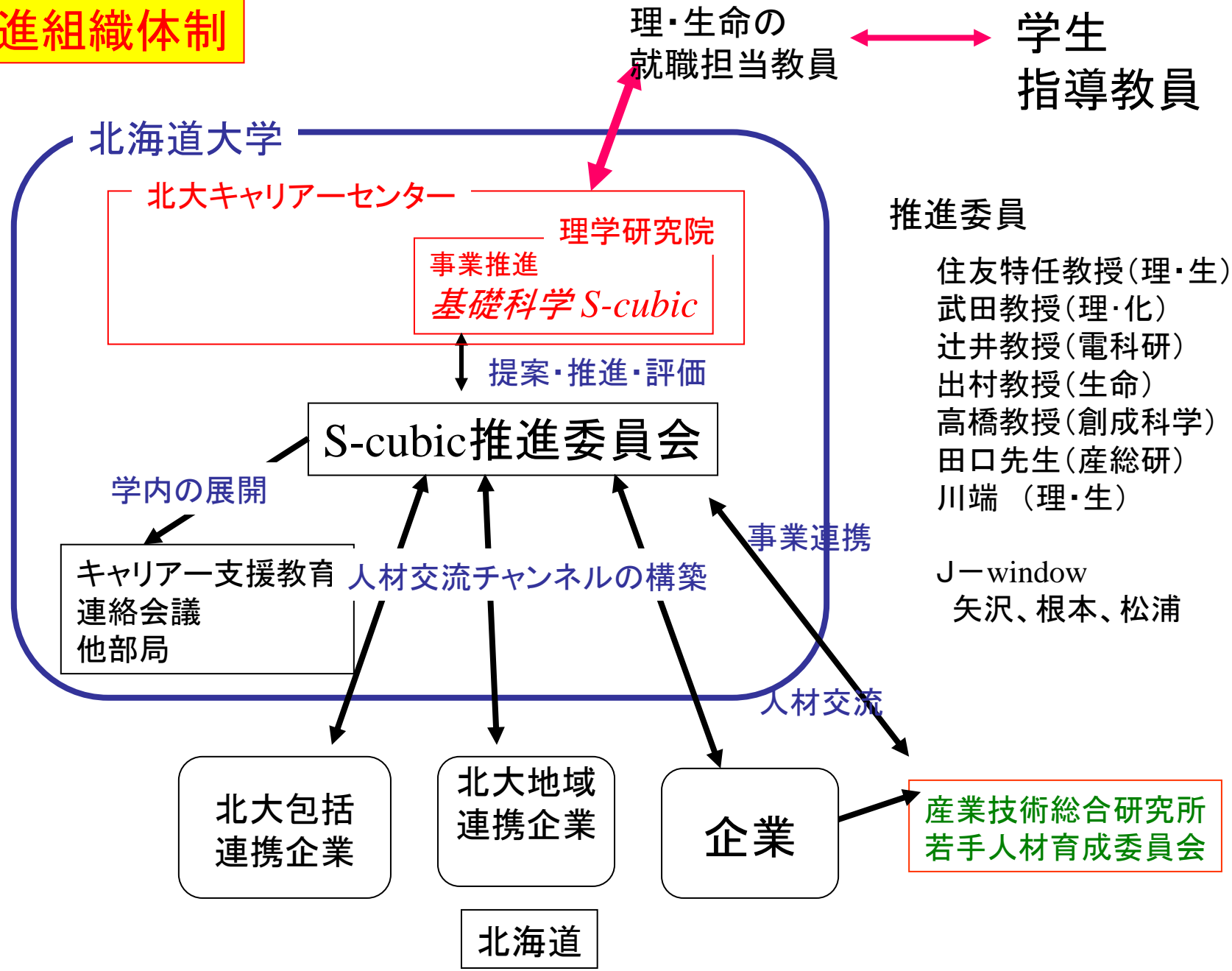
**達成目標(事業全体および今年度)**

本事業は、単にPD、DCの就職の世話を探してきて見つけるものではない。PD、DC、指導教員に今おかれている状況を正確に認識し、DC課程およびPD任期期間にどのように大学のみならず企業も含めたキャリアプランを作り上げるか、そのための考え方、カリキュラム、制度を提供するものである。今年度は、推進組織を構築し、上記の事業を実施する。これにより、キャリアパスの問題点をPD、DC、指導教員へ周知を図るとともに、企業もふくめた意識のずれの実態の整理を行う。

# 北海道大学 基礎科学*S-cubic* 事業



# 推進組織体制



機 関 名： 東北大学

実施計画名： 高度技術経営人財活用プラン

機関の現状とこれまでの取組

①毎年50名程度のポストドクターが誕生すること、②学内では十分な安定的雇用吸収体制がないこと、③期限付き雇用などにより不安定な研究生活を余儀なくされている。④指導教員が主としてキャリアパス斡旋を担当してきている。しかしながら、多くの日本企業は、博士課程修了者に対して採用を敬遠する傾向がある。取り組んできた研究テーマなどの領域そのものについては専門家であるものの、市場ニーズや社内事情を認識して、全体最適を追求するためのマネジメントの知識や経験、取り組み姿勢が問題として挙げられている。MOTコースが開設されているが、対象者は博士課程前期および後期学生であり、ポスドク等の研究者を対象としたものではなく、かつ、工学研究科内にあり、全学を横断したものではない。

実施計画全体の取組内容

次の各項を実施内容とする「高度技術経営人財キャリアセンター」を設置し、博士課程修了者などの高度技術人材が社会で活躍できる人財となるように支援する。（別紙1）

1) 高度技術経営塾の設置

技術経営全般、プロジェクトマネジメント、課題形成・解決など、企業が最も必要としている知識習得と経験を積む内容で、テクニカルスキルの他にヒューマンスキルを重視した人財育成を、既設のMOTのカリキュラムも一部活用する形で推進する。実践体験を中心とし、講師陣は、一流企業の人事部長や技術企画部長クラスを任用することで、要求される資質が直接受講生に伝わる形をとる。

2) キャリアアップ相談室の設置

専門家を配置した支援室を設置し、個別状況に対応したカウンセリング等により、1)の塾と連動した全学的なキャリアパス支援体制を作る。

3) 人財と企業との交流の場作り

既存のビジネス交流会などの積極活用によるビジネス企画と推進、企業の工場・研究所見学会や企業の幹部との交流会、連携協力機関の会員ネットワークを利用した人財紹介を実施する。

4) 組織運営

本事業を産学官連携推進の一環として、研究担当理事が指揮する体制とする。技術経営塾とキャリアアップ相談室を中核に、連携協力機関の代表者を含めた関係者連絡会議で方針管理や企画立案を行う。

5) 学内外連携協力機関（順不同）

学内) 工学研究科技術社会システム専攻（MOST）

経済学研究科地域イノベーション研究センター（RIRC）

学外) 財団法人東北経済連合会、社団法人企業研究会、SMBコンサルティング株式会社

NPO法人日本プロジェクトマネジメント協会、株式会社東北テクノアーチ

株式会社インテリジェント・コスモス研究機構

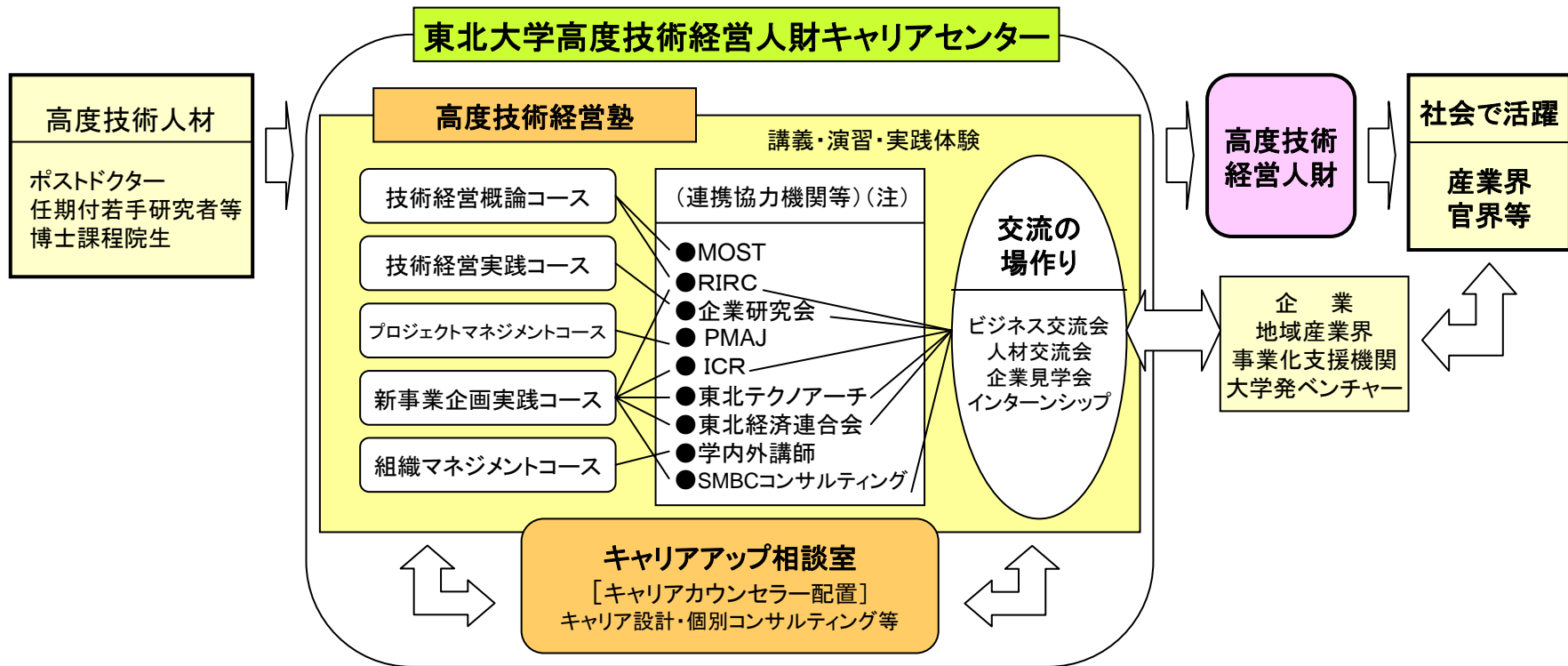
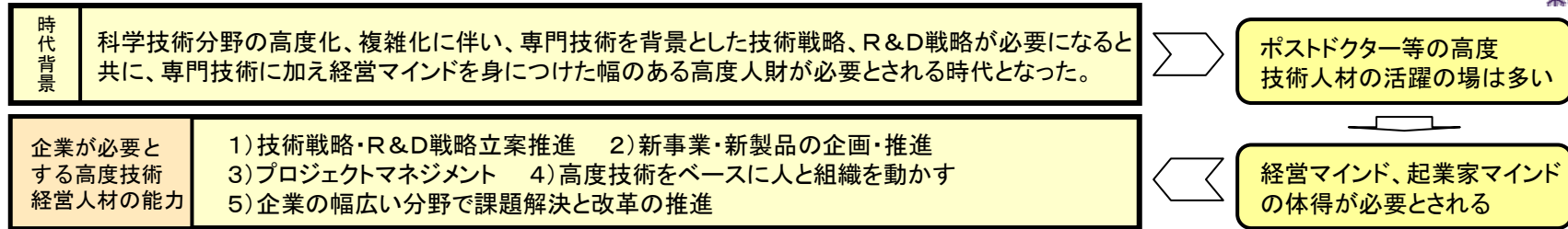
第1回 科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業 連絡協議会

<p>今年度の取組内容 ( )内は7月7日時点の状況</p> <p>企業は、科学技術の高度化、複雑化に伴い、専門技術を背景として技術戦略やR&amp;D戦略を構築する必要性に迫られている。このような時代に要求されるのは、専門技術に加え経営マインドを身につけ、自ら状況を判断し、企画立案をすることができる「人材」である。本事業ではこれらに対応することができる幅広い知識・技術を保有する自立型高度技術経営人財の育成を目的とするもので、本年度は次の各項について実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①学内ニーズ調査と企業ニーズ・問題点の情報収集（実施中）</li> <li>②高度技術経営塾の設置－カリキュラムの整備、講師陣の確保、初年度コースの開講－（7月27日開校）</li> <li>③学内外へのPR広報（済み）</li> <li>④キャリアアップ相談室の開設（6月23日開設済み）</li> <li>⑤高度技術経営人財キャリアセンター運営推進のための人材の確保</li> <li>⑥連携協力機関を含めた本事業の運営推進組織の整備（整備中）</li> <li>⑦塾生と企業との交流の場作り（連携協力機関との連携により）（計画中）</li> </ul>
<p>達成目標（事業全体および今年度）</p> <p>1) 事業全体</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①キャリアアップ支援体制の整備（委託終了後の持続を視野）</li> <li>②キャリアアップのためのネットワークの構築（企業、連携協力機関等）</li> <li>③キャリアアップの実現（50名以上／3年間）</li> <li>④大学院教育への反映</li> </ul> <p>2) 今年度（H18年度）</p> <p>(1) 体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①学内ニーズ把握と本プランに対する教員の理解・支援獲得</li> <li>②高度技術経営塾の開設－カリキュラムの整備、講師陣の確保、初年度コースの開講－</li> <li>③キャリアアップ相談室の開設</li> <li>④連携協力機関を含めた本事業の運営推進組織の整備</li> </ul> <p>(2) 能力開発および交流の場作りによる意識啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①各種ビジネス交流会への参加を促し、意識啓発（30名程度の参加が目標）</li> <li>②技術経営実践コース、プロジェクトマネジメントコース、新事業推進実践コース等への参加の際の講師との交流により、高度技術経営人財に対する社会ニーズの認識を深める。</li> </ul> <p>(3) 就職・転職者斡旋</p> <p>初年度であり、実質的なスタートが7月末となるため、5人以上を目標とする。</p>

# 東北大学高度技術経営人財活用プラン



東北大学



注)  
 MOST: 本学大学院工学研究科技術社会システム専攻  
 RIRC: 本学大学院経済研究科地域イノベーション研究センター  
 PMAJ: 特定非営利活動法人日本プロジェクトマネジメント協会  
 ICR: 株式会社インテリジェント・コスモス研究機構

\* 高度技術経営塾は、東北大学内に限らず、東北地域各大学・研究機関、希望により他地域からの対象者、博士課程在籍者も受入れる予定

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

## 機関の現状とこれまでの取組

**(機関の現状)**

- ・活力ある研究環境の維持、先端的研究の推進、期限プロジェクトの推進には、研究者等の適正な流動化が重要であり、任期付の研究者等の雇用が増加（約 2000 名）。
- ・若手研究者の育成及び活用—ジュニア・リサーチ・アソシエイト制度（H8）、基礎科学特別研究員制度（H元）、独立主幹研究員制度（H13）
- ・プロジェクト研究の推進—脳科学総合研究センター（H9）、ゲノム科学総合研究センター（H10）、遺伝子多型研究センター・植物科学研究センター・発生再生科学総合研究センター（H12）、免疫アレルギー科学総合研究センター（H13）等
- ・しかし、任期付雇用のため、任期満了時の次の転出先確保に対する不安を抱え、キャリアアップの機会も得にくい状況。研究者個人の努力やチームリーダーの支援等も限界。
- ・一方、幅広い社会において、高度かつ専門的な知識・経験を有する科学技術関係人材が求められており、研究者等の活躍の場は研究活動にとどまらず、進路選択は多様化。

**(これまでの取組)**

- ・大学、研究所等の公的機関からの求人公募情報を収集し、所内ホームページを通じて提供。
- ・研究者等にとって当所における研究生活が有意義となるよう、また、任期終了時の進路選択の相談や就職活動の支援を組織的に行うため、人事部にキャリアサポート室を設置。

## 実施計画全体の取組内容

**1. コンサルティング・就職相談の実施**

研究者等に対し、キャリア開発や進路選択に対する意識を高め、自らの意思で就職出来るよう、専門相談員を配置し、キャリア開発や進路選択等に関するコンサルティングを実施する。

**2. 就職情報の集約及び提供**

公的機関等の求人情報はJSTのJREC-INとの連携を中心に集約し、それ以外の求人情報も当所独自のチャンネル等を通じて収集し、所内HPを通じてこれらの求人情報を提供する。また、研究者等の求職情報を受付、集約し、所内外からの照会等に対応する。

**3. キャリアサポートシステムの検討・構築**

公的機関や企業の求人情報と研究者等の求職情報を効果的・効率的にマッチングさせるため、相談員によるコンサルティングで得られた情報を含めた総合的な情報管理システムを検討・構築する。

**4. キャリア開発セミナー及びジョブフェアの開催**

研究者等の意識変容を促し進路選択の多様化をはかるとともに、企業との交流の場を提供することにより転職活動の機会を拡大する。

- ・キャリア開発セミナーの開催—研究者等の意識変容を促すための講演会や能力開発・資質向上に有用なセミナーを開催。
- ・ジョブフェアの開催—ベンチャー企業をはじめ企業の採用担当者との交流会を開催。

**5. 能力開発支援制度の導入・実施**

研究者等の自発的な能力開発を促進し多様な進路選択を可能とする支援制度を導入・実施する。また、転職活動支援として、特別に休暇を付与する制度等を導入・実施する。

**6. キャリアサポート連絡会議（仮称）の開催**

研究者等の適切な流動化を促進するとともに、キャリアパス多様化を促進するため、当所、東京大学、産総研及びJSTの4機関にて、定期的に情報交換等を行う体制を構築する。

**7. 総合的支援モデルの検討・構築**

以上の活動を調査・分析し、研究者等のキャリアパス多様化促進のための支援モデルを検討・構築する。

## 今年度の取組内容

**1. コンサルティング・就職相談の実施**

(1) 所内HPに相談受付のページを設置し、研究者等からの就職相談等を受付ける。

→相談受付開始済み

(2) 研究者等が相談しやすいよう、専用の相談室を整備する。

(3) 専門の相談員を配置し、コンサルティングを実施する。また、各事業所(仙台、筑波、横浜、名古屋、神戸、播磨)への出張相談も実施する。

→常勤1名、非常勤2名を配置済み。7/12 播磨、7/13, 14 神戸、7/19 筑波への出張相談予定

**2. 就職情報の集約及び提供**

(1) 大学等公的機関からの求人情報を受付・集約し、所内HPを通じて提供する。

→JST・JREC-INのHP、各学会誌のHP等にリンク済み。また、大学等からの直接情報は、所内HPを通じて提供済み(7/7現在、62件掲載中)

(2) 企業等からの求人情報を受付・集約するため、当所独自のチャンネル(0Bネットワークの構築等)を含め集約体制を構築し、所内HPを通じて提供する。

(3) 研究者等の求職情報を受付、集約し、所内外からの照会等に対応する。

**3. キャリアサポートシステムの検討**

(1) 大学、研究機関、企業等からの求人情報を受付、集約し、所内の研究者等に迅速かつ効果的に提供するための体制を構築する。

(2) 所内の研究者等の求職情報について、相談員によるコンサルティングで得られた詳細情報を含め受付、集約する体制を検討するとともに、上記の求人情報と効果的・効率的にマッチングさせるための体制を検討する。

**4. キャリア開発セミナー及びジョブフェアの開催**

(1) キャリアサポートアンケートの実施

研究者等が、自身のキャリアアップや任期満了時の就職活動において、どのようなキャリアサポートを希望しているかを、アンケート調査を実施して把握する。

→5/24~6/9にアンケート実施。605名から回答

(2) キャリア開発セミナーの開催

研究者等の意識変容を促し進路選択の多様化をはかるための講演会や能力開発等に有用な各種セミナーを開催する。

→7/5に第1回キャリア開発セミナー開催済み(テーマ:「研究者のキャリアについて考える」、講師:筑波大学ビジネス科学研究科 小林信一教授、(株)積水インテグレート ッドリサーチ 山本一喜主任研究員)。193名の参加。

(3) ジョブフェアの開催

ベンチャー企業をはじめ企業の採用担当者との交流会を開催する。

**5. 能力開発支援制度の導入**

(1) 能力開発等支援制度の導入

研究者等の自発的な能力開発を促進し多様な進路選択を可能とするため、資格取得や新たな技術を習得するための費用を助成する制度等を導入する。

(2) 転職活動支援制度の導入

任期終了のため就職活動を行う際、必要な場合、特別に休暇を付与する制度を導入する。

**6. キャリアサポート連絡会議(仮称)の開催**

研究者等の適切な流動化を促進するとともにキャリアパス多様化を促進するため、当所、東京大学、産総研及びJSTの4機関にて、定期的に情報交換等を行う体制を構築する。

**7. 総合的支援モデルの調査・分析**

上記のサポート活動を総合的に行い、これらの活動を調査・分析し、研究者等のキャリアパス多様化促進のための総合的な支援モデルの検討・構築に資する。



## 達成目標（事業全体および今年度）

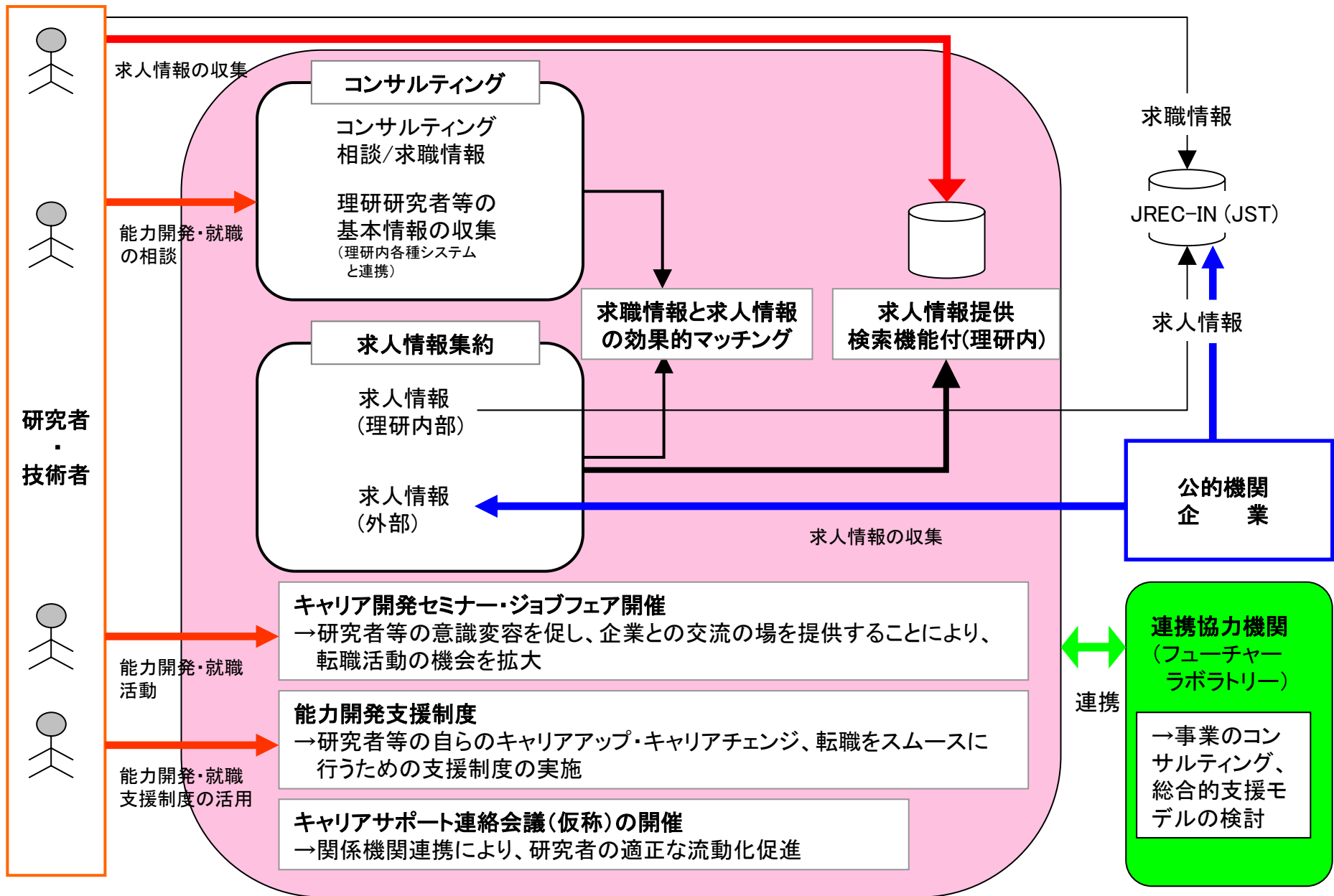
## （事業全体）

- ・就職情報の収集・提供、キャリア開発セミナー・ジョブフェアの開催、能力開発支援制度の実施、キャリアサポートシステムを活用したコンサルティングの実施を通じて、研究者等にとって本当に効果的な、総合的なキャリアサポートモデルを構築する。
- ・任期終了時の進路選択の相談や就職活動の支援を組織的に行うために設置したキャリアサポート室は、委託事業期間終了後も、研究者等のキャリアパス多様化を促進するとともに適正な流動化を促進するために、引き続き存続させ、研究者等へのキャリアサポートを継続していく。

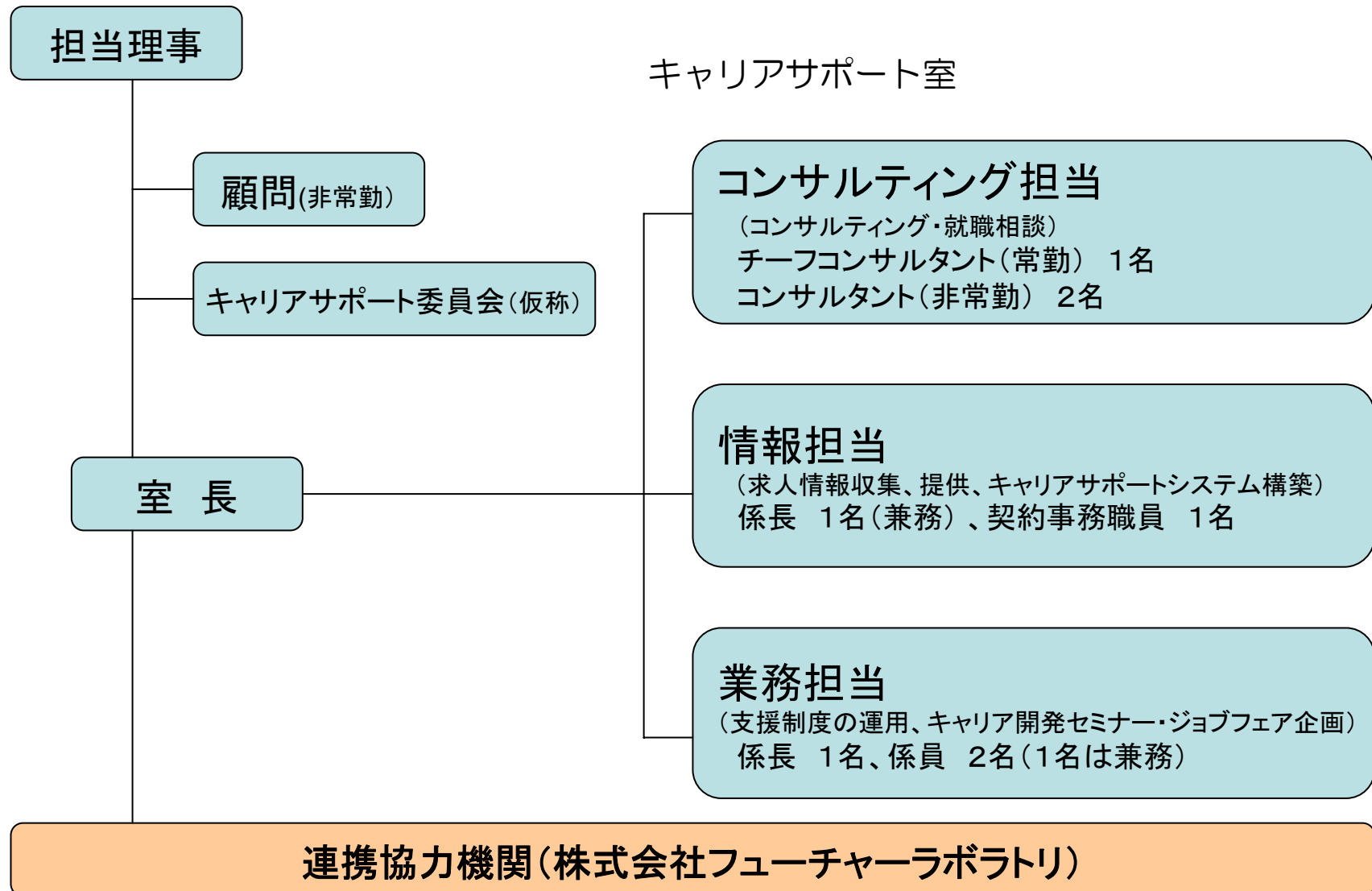
## （今年度）

- ・コンサルティング・就職相談については、相談体制や相談環境を整備するとともに、出張相談等を含め、年 80 名、200 回（1 人あたり約 2.5 回）程度の相談を行う。
- ・求人情報の集約及び提供については、大学、研究機関及び企業等からの求人情報を年 200 件程度収集し、所内 HP を通じて提供する。
- ・キャリアサポートシステムについては、求人情報の効果的な集約・提供のためのシステムを構築する。また、研究者等の求職情報と効果的・効率的にマッチングを行うための総合的な情報管理システムを検討する。
- ・キャリア開発セミナー及びジョブフェアについては、キャリアサポートアンケート結果等も反映しつつ、具体的な開催内容を企画し、連携協力機関をはじめとする企業の連携・協力体制を構築して、事業所での開催を含めそれぞれ年 2 回程度開催する。
- ・能力開発及び転職活動等に関する支援制度については、キャリアサポートアンケート結果等も反映しつつ、関係者及び有識者による委員会を設置して、具体的な支援制度を検討・策定する。
- ・キャリアサポート連絡会議については、当所、東京大学、産総研及び J S T の 4 機関における情報交換等を行う連絡体制を構築し、定期的に 4 機関の担当者間で情報交換等を行う。
- ・総合的支援モデルの調査・分析については、横浜研究所等における今年度の任期終了予定者等を対象として、連携協力機関の(株)フューチャーラボラトリと協力して、キャリアパス多様化に関する調査、分析を行う。

# キャリアサポート事業内容



# キャリアサポート事業 実施体制 (H18.7.1現在)



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

## 機関の現状とこれまでの取組

- ・ポスドク採用数：344名（連携協力研究機関を合わせると600名程度）
- ・ノン・リサーチ キャリアパス就職の実績：（本事業関係分野のみ。また、理系大学院博士課程前期以上で、関係部署で把握している分にとどまる。）調査・評価部門 5人、起業・技術移転・ベンチャー経営 4人、知的財産関連 6人、国際協力専門家 4人
- ・ノン・リサーチ キャリアパスに関する人材育成カリキュラム・教材開発：  
起業家育成プログラム開発事業、バイオ人材育成事業、産業技術フェロシップ事業、高度職業人養成プログラム開発事業、技術シーズ実用化戦略セミナー 等 13件。更に、国際協力に関する研修事業 10件以上。
- ・名古屋大学発ベンチャー：約30社

## 実施計画全体の取組内容

アカデミック・キャリアを志向することの多いポスドクに対して、ノン・リサーチ分野でのキャリアの可能性を提示するための、ガイダンス及び広報活動を実施する。その中から、①調査・技術評価、②技術移転・起業支援、③知的財産管理、④国際協力の4分野を希望するポスドクに対して、専門家による個別コンサルティング、基礎研修コースの開催、OJT研修（インターンシップを含む）等を実施し、専門分野の経験を生かしたキャリアパス形成を支援する。対象ポスドクは、なごや大学及び連携協力研究機関所属の者を主とするが、全国各地からの希望者も受け入れる（但し、専門家による面談は、遠隔地では困難である。）。更に、ポスドク雇用者に対し、ポスドクのキャリア形成を支援するように働きかけを行う（連携協力研究機関以外では、この取り組みが十分に行えない可能性がある。）

## 今年度の取組内容

- ・組織の整備 特任助教授、事務補助員、チューター等の採用・確保
- ・ノン・リサーチ分野におけるポスドク活用ニーズの調査
- ・Webサイトの構築
- ・ガイダンス・シンポジウムの開催
- ・学会等における広報活動
- ・各分野希望者の登録とチューターによる個別コンサルティング
- ・基礎研修コースのカリキュラム・シラバス開発
- ・一部基礎研修コースの開催
- ・インターンシップ、OJT研修先の発掘

## 達成目標（事業全体および今年度）

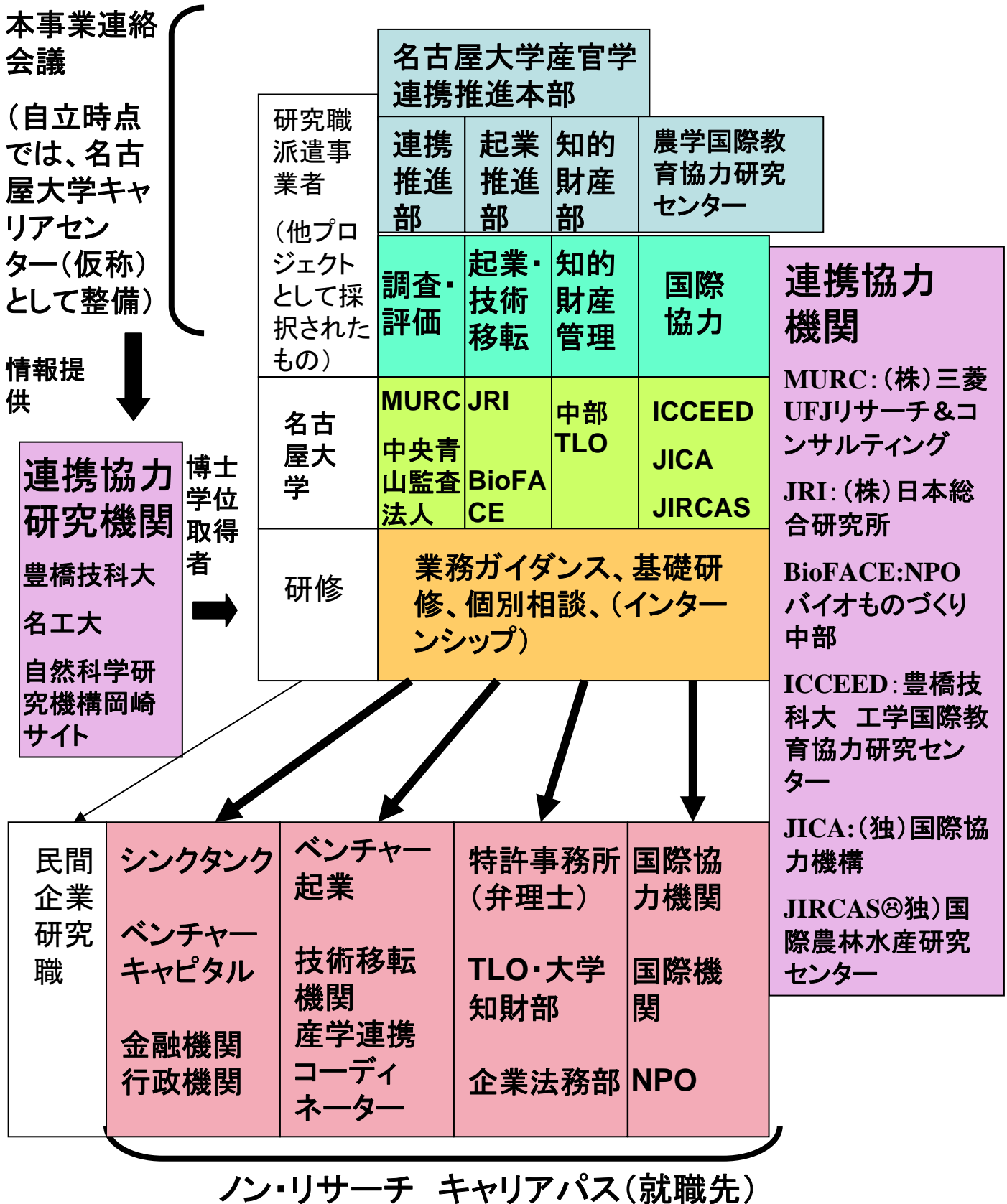
## 支援希望者としての登録人数

- 1年目 各分野への登録人数 各5-10名、計25名
- 2年目 各分野への登録人数 各10-15名、計50名
- 3年目 各分野への登録人数 各20名、計80名

## 進路紹介人数

- 1年目 各2-4名、計 8-10名
- 2年目 各3-6名、計12-20名
- 3年目 各6-10名、計20-30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



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

## 機関の現状とこれまでの取組

## ■大阪大学の現状

任期付研究員は 624 名在籍している。

## ■これまでの取組

- ・ 任期付研究員現状調査：予備調査（ヒアリングを 9 名実施）
- ・ モデルプロジェクトの準備：共同研究講座 アウトリーチプロジェクト
- ・ 海外インターンシップ：実施準備
- ・ 連携協力機関との協力体制構築：8 機関と連携確認
- ・ 他大学との連携体制構築：京都大学 京都工芸繊維大学 広島大学 近畿大学
- ・ 教員意識調査：実施準備
- ・ 任期付研究員教育カリキュラム作成：コンセプト策定中
- ・ キャリアコンサルティング：協力体制構築
- ・ キャリアデベロップメントに関わるセミナーの開催：計画立案中

## 実施計画全体の取組内容

## ■モデルプロジェクトの実施によるキャリア多様化

- ・ 産学連携プロジェクト（共同研究の実施）：企業との共同研究において任期付研究員を雇用し、企業における研究と大学における研究を経験し多様なキャリアの創出に資する。
- ・ アウトリーチプロジェクト：サイエンスカフェなど市民と科学技術の橋渡しをするキャリアをつくりだし任期付研究員を雇用する。
- ・ アウトリーチプロジェクト：研究をプロデュースするプログラムオフィサー、プログラムディレクターなどとなる人材を本事業で開発したカリキュラム等で育成する。
- ・ 海外インターンシップ：産学・社学連携プロジェクト、アウトリーチプロジェクト及び融合型研究プロジェクトにおいて、OJT を活性化するために実施する。

## 今年度の取組内容

## ■現状把握

- ・ 任期付研究員現状調査：意識改革を行う。定量データを収集する。
- ・ 教員意識調査：意識改革を行う。プロジェクトの実施に対して協力を要請する。

## ■モデルプロジェクトの実施

- ・ 各モデルプロジェクトの立ち上げ
- ・ 連携協力機関との協力関係構築

## 達成目標（事業全体および今年度）

## ■任期付研究員のキャリアを多様化する

- ・ 任期付研究員のもつ能力を生かせる新しいキャリアを創造する。（プログラムオフィサー、プログラムディレクター、サイエンスカフェマネージャー、技術コーディネーター、その他）

## ■プロジェクトモデル化

- ・ 各プロジェクトを成功させ、実際にキャリアをつくる。一般化して展開する。
- ・ 7つのプロジェクトを実施する。

## ■プロジェクトにおける雇用

- ・ プロジェクト全体にて 14 名の任期付研究員を雇用する。

# プロジェクト活用型科学技術キャリア創生モデル事業

## 実施体制および事業概要

### 実施体制

本事業は大阪大学先端科学イノベーションセンター内に科学技術キャリア創生支援室を設置し、実施する。

#### 大阪大学

##### 先端科学イノベーションセンター 事務局

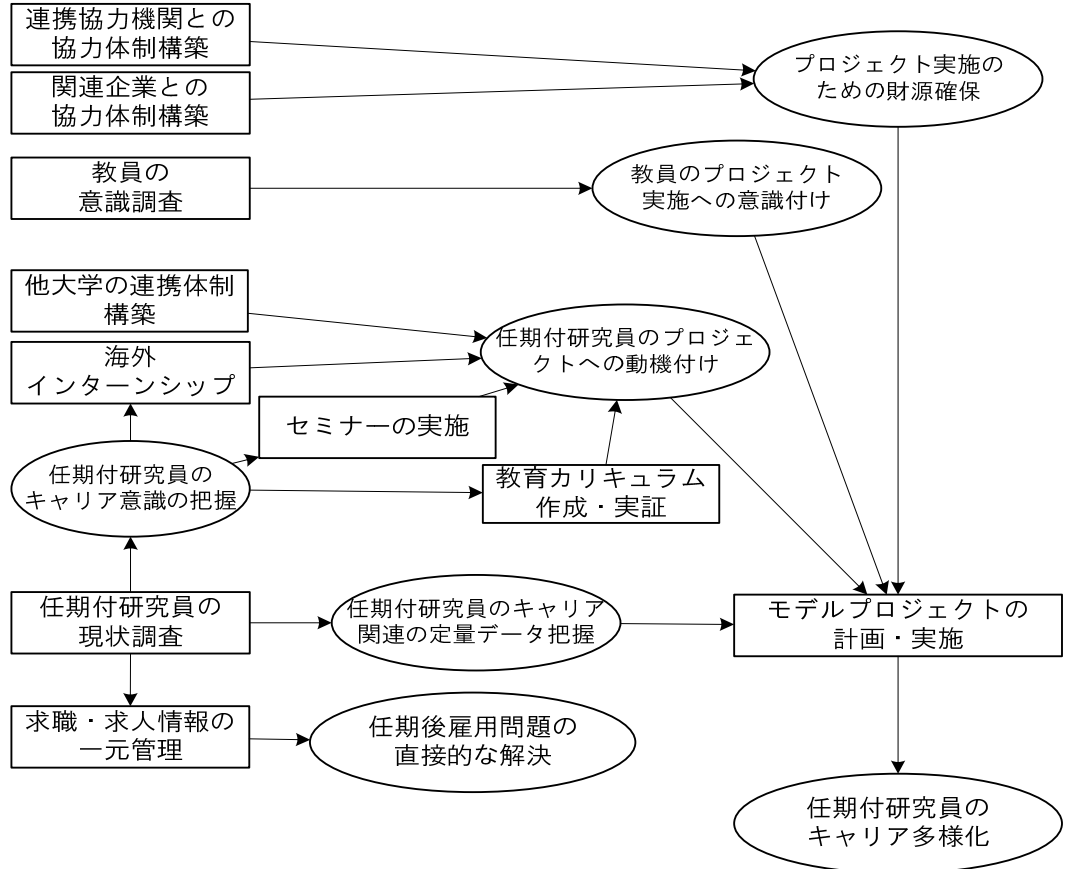
##### 科学技術キャリア創生支援室

目的:モデルプロジェクトを実施して任期付研究員のキャリアを多様化する

- モデルプロジェクトの計画・実施
- 他大学との連携体制構築
- 任期付研究員現状調査
- 教員意識調査
- 海外インターンシップ
- 教育カリキュラム作成・実証
- 連携協力機関との協力体制構築
- セミナーの実施
- 関連企業との協力体制構築
- 求職・求人情報の一元管理

### 事業内容

本事業の事業内容と、それぞれの事業内容を実施することによる成果との関係を次に示す。



# プロジェクト活用型科学技術キャリア創生モデル事業

## 実施体制および事業概要

モデルプロジェクト 想定されるモデルプロジェクトを次に挙げる

### 共同研究講座モデルプロジェクト

特定の企業との共同研究講座を実施、任期付研究員を雇用し、企業における研究職や研究マネジメント職へのキャリアパスの多様化をはかる。

### アウトリーチモデルプロジェクト

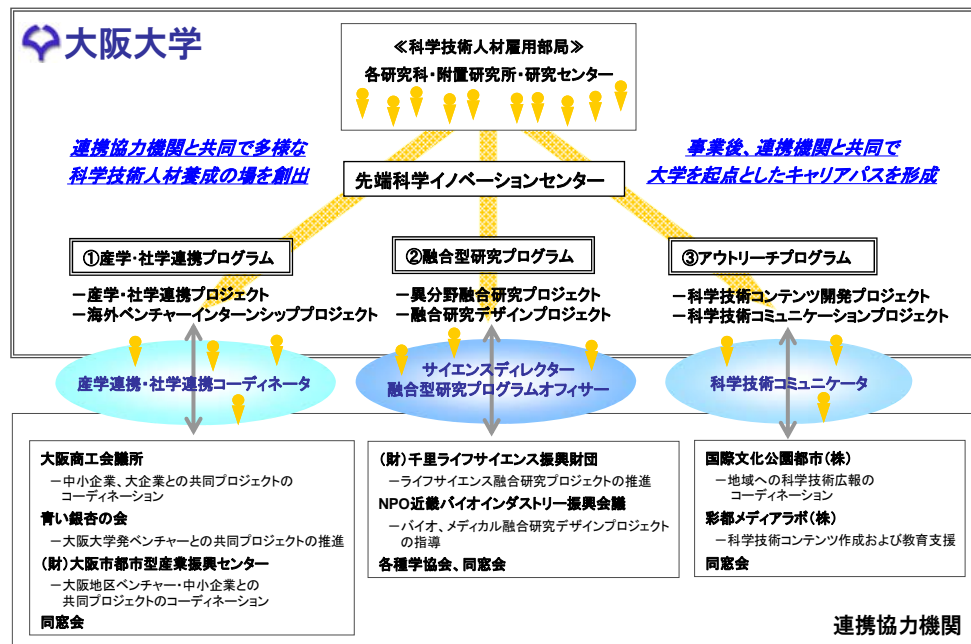
大学の社会的責任を果たすために、市民の科学技術的課題を解決するためのプロジェクトを大学が実施し、そこにプロデューサーとして任期付研究員を雇用し、キャリアパスの多様化をはかる。

### 科学技術政策立案モデルプロジェクト

科学技術政策を立案に寄与できる任期付研究員をモデルプロジェクトで育成し、文部科学省やその他の政策立案機関にて雇用する。

## プロジェクト活用型科学技術キャリア創生モデル事業

連携機関と協力し、ポストドクター等が主体的に実践するプロジェクトを通じて社会的要請に応えた科学技術人材キャリアを創生する





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

## 機関の現状とこれまでの取組

## 1. 機関の現状

平成18年5月1日に「科学技術関係人材キャリアパス多様化開発促進センター」設立準備室が発足。本事業の企画立案やポスドクへのキャリア相談を行うキャリア・アドバイザー1名、キャリア・コーディネーター2名、コンサルタント2名が就任した。「科学技術関係人材キャリアパス多様化開発促進センター」は、本学理工学総合研究センターにおいて10月1日より発足することが決定しており、現在準備作業を進めている。

## 2. これまでの取組

ポスドク等若手研究者の現状とキャリアアップへのニーズを探るべく、本年度は理工系ポスドク約100名を対象にヒアリング（個別キャリア相談）を5月より開始している。また、連携機関と今年度の役割分担の調整を行うとともに、ポスドクのキャリア多様化に向けたデータベース化、企業ニーズの把握とポスドクの意識醸成、ポスドクの産業人材化に向けたスキルアップ研修の準備を進めている。

## 実施計画全体の取組内容

## 1. 文理融合によるオープンなキャリアアップ支援策の構築

「大学知的資産の有効活用」をキーワードに、理工系ポスドクを対象としつつもオープンな文理融合型とし、文系ポスドク等を含めた全学部を対象として、支援を希望する若手研究人材に対して幅広く開かれた能力開発、マッチング、キャリアアップのためのガイダンスを行う。

## 2. 若手研究人材情報の積極的な発信、産業アライアンス研修の実施

本学所属のポスドク等若手研究人材の研究実績やキャリア希望をまとめた「早稲田ポスドク・データベース」を作成し産業界に向けて情報発信を行う。また、連携機関の協力も得て、企業とのアライアンスを通じて、知財戦略、技術移転、研究開発、インキュベーション等に関わる実践的な実習を行う。

## 3. 若手研究者のキャリア多様化に向けた意識環境の醸成、産学連携大学院新設の検討

ポスドクに対するセミナーや研究指導者研修を通じて、学内におけるキャリア多様化への意識啓発に努めるとともに、民間企業に呼びかけ「若手研究人材キャリアパス多様化支援コンソーシアム」を組織し、若手研究人材の積極活用に向けた社会環境を醸成していく。また、本事業で得られた知見を基に、日本を中心としたアジアにおける産学連携を先導し、国際的なイノベーションの担い手となる人材を輩出する大学院の新設に向けた検討を進めていく。

## 今年度の取組内容

## 1. 早稲田ポスドク・データベースの構築

個別ヒアリングで、ポスドク等の研究実績やキャリア希望をまとめたデータベースを構築する（登録は希望者のみ）。さらに、本データベースを連携機関である科学技術振興機構の研究者用就職マッチング・サイト『JRECK-IN』とリンクし、相乗効果を図る。

## 2. 各種スキルアップ研修・ガイダンスの実施

ポスドクのキャリア多様化に向けた意識醸成のため、①ポスドク向け学内説明会、②意識啓発セミナー、③ポスドク活用セミナー、④研究指導者研修を予定している。また、ポスドクのスキルアップのための研修事業として、①知財研修、②特許調査研修、③中小企業振興研修、④科学工業英語研修を行う。

## 3. キャリアガイドブックの刊行

本事業のキャリアアップ・プログラムの紹介や、本事業の活動で分析した産業界の人材ニーズ情報をまとめ、キャリアガイドブックとして11月に刊行する。

## 達成目標（事業全体および今年度）

## 1. 事業全体の達成目標

事業期間を通じてポスドク100名程度を対象にヒアリングを実施し、多様化するポスドクの価値観を的確に把握し、個人の主体性を尊重したきめの細かいキャリアアップ支援策を実現する。また、ポスドク・データベースを拡充し（事業終了時までに70名程度の情報を公開）、若手研究人材の流動化のための情報基盤として提供していく。さらに、連携機関と協同して産業界の人材ニーズを分析し、望まれる若手研究人材モデルを構築していくとともに、かかるニーズに対応した各種人材育成研修を実施する。各研修の動員目標は以下のとおりである：知財関連の研修のべ60名、中小企業・ベンチャー・インキュベーション関連研修のべ30名、科学工業英語研修のべ60名、研究指導者研修のべ150名。また、最終年となる平成18年度には「若手研究人材キャリアパス多様化支援コンソーシアム」を組織し、民間企業50社程度の参加を募り、産学連携の中でのポスドクの活用を一層推進していく。

## 2. 今年度の達成目標

今年度はポスドク個人に対するヒアリングを70名程度実施する。またポスドク・データベースの今年度分として30名程度の情報公開を行う。各研修事業については、それぞれ事業全体の計画の3~4割程度の人数を本年度の実施分として動員目標に定め、取り組みを進める。



# 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



## 産業アライアンス研修

### 連携機関

- ・(独) 科学技術振興機構
- ・(独) 工業所有権情報・研修館
- ・(独) 中小企業基盤整備機構
- ・日本弁理士会
- ・日本テクニカルコミュニケーション協会
- ・(株) 日経BP企画

### 多様なキャリアパス選択肢

- ・シニア研究者・教育者
- ・知財技術移転専門スタッフ  
・弁理士 等
- ・研究プログラム・オフィサ  
・研究プロジェクト・マネージャ  
・産学連携コーディネータ 等
- ・ベンチャー企業家  
・ベンチャー・キャピタリスト  
・中央／地方行政 政策スタッフ 等
- ・科学技術ジャーナリスト  
・科学技術広報スタッフ 等



### 科学技術関係人材キャリアパス 多様化開発促進センター

(早稲田大学 理工学総合研究センター)

人材と企業の交流・情報発信

多様な能力開発パス

キャリアパス多様化の意識醸成、  
環境整備

### 若手研究人材

- ①ポストドクター
- ②任期つき助手等の研究者
- ③ ①②に類する若手の研究者

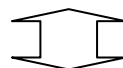
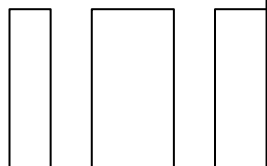
### 早稲田ポストク・データベース

### 若手研究人材キャリアパス多様化支援コンソーシアム

- ・民間企業
- ・行政機関
- ・各種法人
- ・研究機関 等



### 産学連携大学院の新設検討





## 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 平成18年度の取り組み

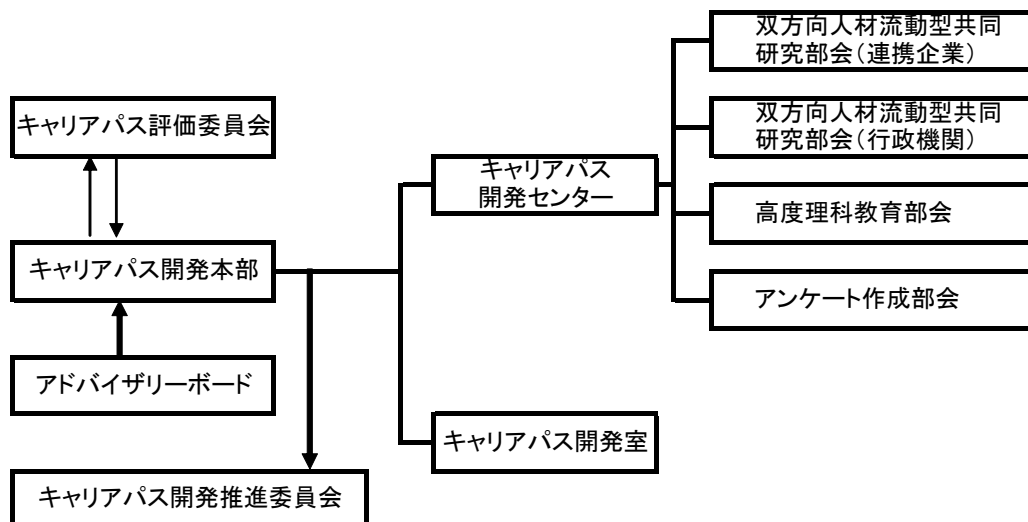
事業目的	平成18年度の取り組み	効果(平成18年度の達成目標)
人材と企業の交流・情報発信	早稲田ポスドク・データベースの構築	若手研究人材流動化のための情報基盤構築、情報発信 (今年度公開分30名)
	キャリア・ガイドブックの刊行	印刷媒体を通じたキャリアパスの多様性提示、課題の共有化 (11月刊行予定1500部)
多様な能力開発パス	知財研修	研究活動に必要な知的財産の基礎知識の養成 (10名に研修実施)
	特許調査研修	知財関連の情報収集スキル向上 (10名に研修実施)
	中小企業振興研修	中小企業・ベンチャー向け共同研究/技術経営スキルの養成 (10名に研修実施)
	科学工業英語研修	科学コミュニケーションの基礎力強化 (20名に研修実施)
キャリアパス多様化の意識醸成、 環境整備	ポスドク・ヒアリング	ポスドク等が有する多様な価値観・ニーズ・課題のきめ細かな把握 (70名にヒアリング実施)
	ポスドク向け学内説明会	事業活動の周知徹底とキャリア選択に向けたポスドク等の主体性喚起 (30名に講演実施)
	意識啓発セミナー	ポスドクのキャリアアップ事例の紹介、マインド醸成 (30名に講演実施)
	ポスドク活用フォーラム	ポスドクキャリア多様化に向けた産学の課題確認、議論の深化 (60名に講演実施)
	研究指導者研修	大学がキャリア多様化を組織的に支援するための環境醸成 (50名に研修実施)

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

## 機関の現状とこれまでの取組

①図に示す組織の整備を行い、各部会の長が責任を持ってプロジェクトを進める体制を構築した。



・評価委員の確定(社団法人常盤工業会会長 佐々木孝治氏, 山口大学大学院技術経営研究科長 上西 研氏, 日経 BP 社産学連携事務局編集委員 丸山正明氏, 山口県新産業振興課長 小山和久氏)

②キャリアパス開発センター: 6月1日付けで河野俊一氏をキャリアプランナー(宇部)として採用し、事務補佐員と共にキャリアパス開発室を設置した。7月1日付けで吉田健二氏をキャリアプランナー(東京)として採用した。

③双方向人材流動型共同研究:

・宇部興産と協議し、契約が成立後、速やかに助手1名を派遣し、共同研究を実施することを確認した。現在、契約書を作成し、最終調整にはいっている。

・トクヤマ(株)とは、5月25日に、第1回目の協議を行った。現在、テーマのマッチングを行っている。マッチングが終われば、宇部興産との契約を参考に、助手またはポスドクを派遣する。

④博物館等での研修: 山口県立博物館、防府青少年科学館(ソラール)と実施に向けた協議を行った。現在、夏休みにむけた企画を検討中。6月19日に、山口県教育委員会にて、教育部次長と高度理科教育の推進について話し合いを行った。

⑤第1回事業対象者説明会: 6月23日に、事業の対象となる任期つき助手、ポスドクター及び博士後期課程学生への第1回目の説明会を開催した。助手2名を含む25名の参加者があった。後期課程学生(日本人、留学生)の関心が高いことが伺えた。

⑥データベースの作成準備:

・データベース作成のための仕様の検討を行い、雛形を作成した。

・6月23日の説明会で、アンケートを実施した。アンケート結果を反映した仕様になるように現在検討中。

・対象者のアンケートを基に、企業向けのアンケートを作成している。雛形が出来た段階で、宇部興産やトクヤマに聞き取り調査を行い、内容を確定させる。

⑦研修会: 8月下旬にプロジェクトマネージメントセミナー、9月下旬にツーリーズセミナーを予定。

⑧定例のキャリアパス開発本部会議を実施(5月、6月)し、プロジェクトの進行状況を確認した。

## 実施計画全体の取組内容

本事業では、若手研究者の代表的なキャリアとして次の3つ、

- (a)企業の研究者(企業での研究能力)
- (b)大学や公的機関での研究者(アカデミアンとしての資質)
- (c)学芸員など(サイエンスコミュニケーターとしての資質)

を考える。これらのキャリアに必要とされる能力(研究遂行およびマネジメント能力)を育成するために、任期つき助手やポストドクターに対して以下の4つのプロジェクトを実施する。

- ①双方向人材流動型共同研究: 若手研究者を長期間にわたり連携企業に派遣し、企業内でプロジェクトを共同実施する。一方企業からの人材をプロジェクト助手あるいは研究員として大学で任用し、プロジェクト研究を実施する。
- ②博物館等での研修: 科学技術展示の企画やそれを実施することによりサイエンスコミュニケーターとしての資質を涵養する。
- ③OJT を用いたプロジェクトマネジメント能力の育成、短期集中研修: 研究プロジェクトを利用したOJT によって問題発見・解決能力、企画力、プロジェクトマネジメント力を育成する。
- ④データベースの作成とそれを用いたマッチング: 任期付助手、ポストドクター、博士後期課程学生等のキャリアに関する専門分野及び希望の調査、企業等における研究開発者・高度技術者の分野ごとの需要に関して面接及びアンケート調査を行う。結果を用いてデータベースを作成し、対象者と企業とのマッチングを行う。

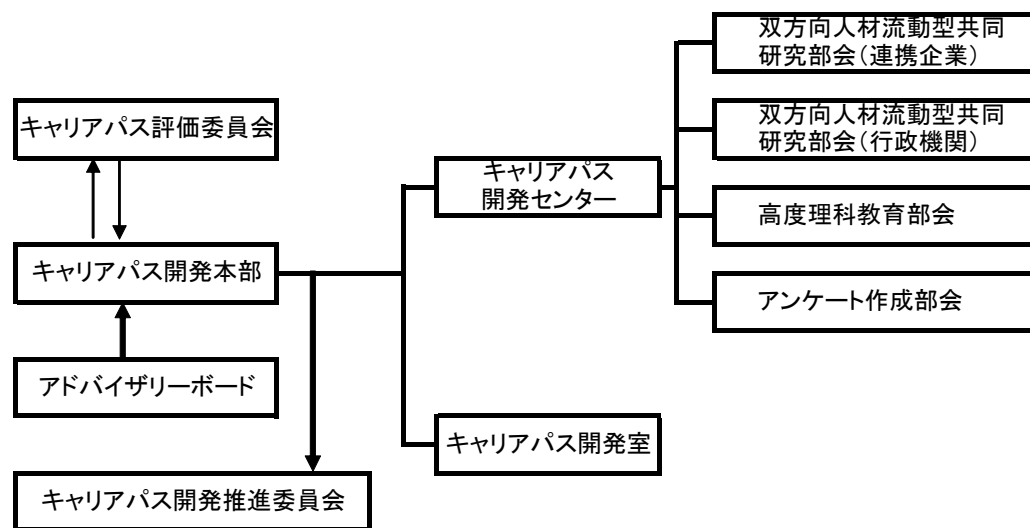
## 今年度の取組内容

- ①キャリアパス開発センターの設置と業務: キャリアパス開発センターを設置し、事業対象者のキャリアに関する専門分野及び希望の調査、企業等における分野別の需要調査を実施し、データベース構築のための資料作りを行う。また、企業と人材のマッチングをキャリアプランナーが実施する。
- ②双方向人材流動型共同研究: 連携先企業と共同研究の内容や形態について、宇部興産、トクヤマと具体的に協議する。契約締結後は、速やかに共同研究を実施する。
- ③派遣型研修: 山口県、山口市、宇部市などと研修内容について具体的に協議し、本格実施に向けて試行を開始する。
- ④博物館等での研修: 県立博物館、防府青少年科学館と協議して、実施する事業やディスプレイの企画・立案を行い、次年度の実施に向けて試行を行う。
- ⑤高度理科教育人材育成: 山口県教育委員会とスーパーサイエンスプロジェクトを通じた人材育成教育のための方法を協議、次年度実施に向けて準備を行う。
- ⑥対象者の啓発をおこなうため、セミナーを4回開催する。

## 達成目標(事業全体および今年度)

- ①科学技術関係人材(若手助手、ポスドク及び博士後期課程学生)の意識改革
- ②山口大学におけるキャリアパスマッチングシステム(データベース)を用いた、科学技術関係人材のキャリア活用場所の提示とマッチングを行う。これを用いて、5人/年程度の就職先を探すことにより、キャリアパス開発にデータベースが有用であることを確認する。
- ③双方向人材流動型共同研究の実施により人事交流を行い、大学・連携機関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。

## 【実施体制】



### 〈キャリアパス開発本部メンバー 5名〉

本部長: 理工学研究科長  
 キャリアパス開発室: キャリアパス開発センター長  
 キャリアプランナー(宇部)  
 事務補佐員  
 工学部事務長

### 〈キャリアパス開発センターメンバー 10名〉

センター長: 工学部副学部長  
 理工学研究科専攻長  
 技術経営研究科教授  
 理学部副学部長  
 キャリアパス開発室: キャリアプランナー(宇部)  
 キャリアプランナー(東京)  
 事務補佐員

### 〈キャリアパス開発室メンバー 5名〉

キャリアパス開発センター長: 工学部副学部長  
 キャリアプランナー(宇部)  
 キャリアプランナー(東京)  
 事務補佐員  
 工学部事務長

- ・ 拡大開発本部会議は、キャリアパス開発本部（以下開発本部）とキャリアパス開発センター（以下センター）に設置される部会の部会長により構成される。これと開発本部の会議を隔月に開催し、プロジェクトの進行状況をチェックする。
- ・ センターに設置する部会は、プロジェクトを責任もって遂行するために設置する。
- ・ キャリアパス開発室は、キャリアプランナーと事務補佐員で構成され、センター業務を補佐すると共に、事業に関わる一般事務を行う。
- ・ キャリアパス推進委員会は、本プロジェクトの提携機関の関係者で構成され、開発本部や提携機関同士の情報交換をおこなう。
- ・ アドバイザーボードは、必要に応じてプロジェクトに対する助言を行う。

# 産学協働型OJTを核としたキャリア形成維新プラン

## ○背景・目的

＜背景＞・本学理工学研究科博士後期課程修了者は、ポストドクター、任期つき助手、企業など多様なポストに就職。  
また、研究以外の職を希望するものも増えている。

- ・キャリアパスが明確ではないために、極めて優秀でありながら博士後期課程進学を断念する学生が多い。  
→多様なキャリアパスを提示し、それへ向けたプログラムを提供することは喫緊の課題である。

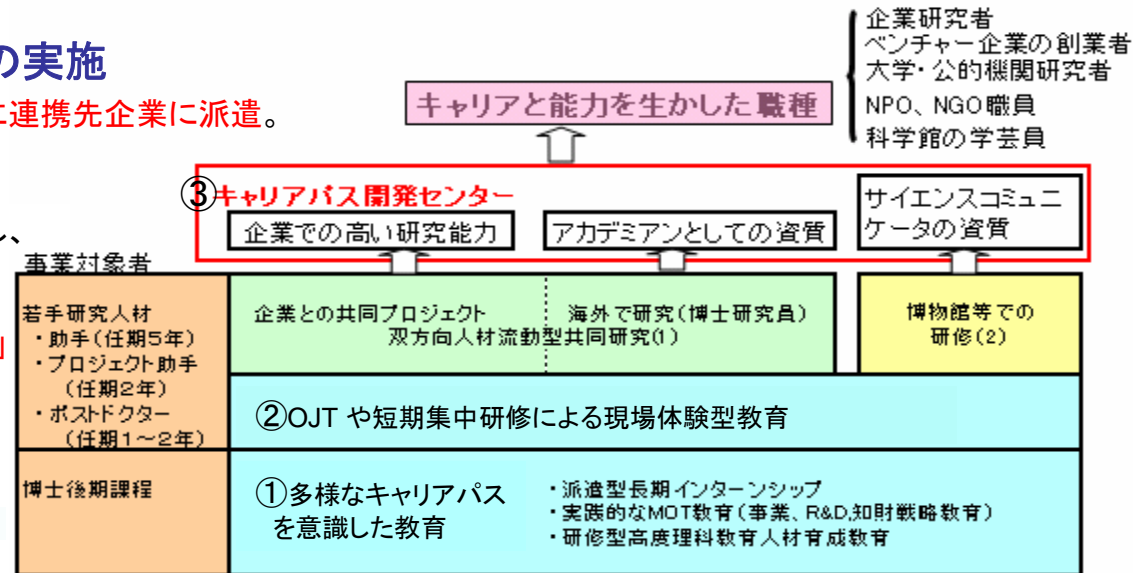
＜目的＞ (a)企業の研究者、(b)大学や公的機関での研究者、(c)学芸員などを代表的なキャリアとして取り上げ、  
図に示す教育プログラム実施し、若手研究者の研究遂行およびマネジメント能力を育成する。

## ○プログラムの全体像

- ①博士後期課程に、多様なキャリアパスを意識した教育を、提携先機関と連携して実施
- ②若手研究者を対象に、OJTや、短期集中研修による現場体験型教育プログラムを提供
- ③理工学研究科に「キャリアパス開発センター」を設置。ここで様々なキャリアーに関する支援

## ○特徴：双方向人材流動型共同研究の実施

- ①助手やポストドクターを長期にわたり定期的に連携先企業に派遣。  
企業内でプロジェクトを共同実施する。
- ②共同研究を行っている企業の研究員を、  
プロジェクト助手あるいは研究員として任用し、  
理工学研究科でプロジェクト研究を実施
- ③提携機関との間で人事交流を行うことで、  
大学・提携先の両者に蓄積された、「暗黙知」  
の交換



## ○委託期間後の継続・展開

- ①「キャリアパス開発推進室」を設置し、  
事業を継続
- ②本事業で蓄積されたノウハウを、同様機関  
に適用して、連携を拡大
- ③成果を理工学研究科や技術経営研究科の  
カリキュラム等に反映

機 関 名： 国立大学法人九州大学

実施計画名： キャリア多様化・若手研究者活躍プラン

**機関の現状とこれまでの取組**

実施機関の博士課程在学大学院生、オーバードクター及びポストドクター等の若手研究者の多くが自身のキャリアパスは漠然とアカデミックポストであると考え意識に加えて、実施機関がポストドクター等にアカデミックポスト以外の職業に就くための教育及び機会を十分に提供できていないことが相まって、その結果ポストドクター等が常勤職に就けず大学に留まる「ポストドクター問題」が深刻になっている。このポストドクター問題の解決に研究室及び部局レベルで対処してきたが、全学的な問題として取組んでこなかった。

**実施計画全体の取組内容**

- (1) ポストドクター等の求人・求職情報の集約・流通の効率性を高めることによりポストドクター等の就職機会の向上を図る。
- (2) ポストドクター等の各種専門性を基盤として、ポストドクター等に必要最低限の各種ビジネス実務を理解するための実務講義・実習を受講させることにより、ポストドクター等の各種ビジネス領域におけるキャリアパスを開く。
- (3) ポストドクター等にマネジメント等の非アカデミックな領域の業務に興味を持たせること、相応の社会適応力を付けさせること及びポストドクター等の研究指導者等にポストドクター等のキャリアパス多様化に関する意識啓発等を図る。

**今年度の取組内容**

- (1) 人材と企業等の交流・情報発信に関する取組
  - ・人材登録・キャリア登録・情報発信システムの構築・運用
  - ・様々なキャリアの人材との交流による意識高揚
- (2) ポストドクター等の能力開発の取組
  - ・非アカデミックキャリアパス教育プログラムの開発
  - ・インターンシップ受入仕組検討
  - ・協議会の設置及びキャリアパス教育を受講したポストドクター等への資格認定システムの構築
- (3) キャリアパス多様化に係る意識の醸成、環境整備
  - ・キャリアガイドブック作成・配布及びキャリアアップセミナー開催による様々なキャリアパスの紹介
  - ・キャリア設計支援、就職・転職に関するガイダンス及び個別コンサルティングの実施
  - ・労務・法務ガイドブック作成・配布及び啓発セミナー開催による大学職員の意識啓発

**達成目標（事業全体および今年度）****○事業全体**

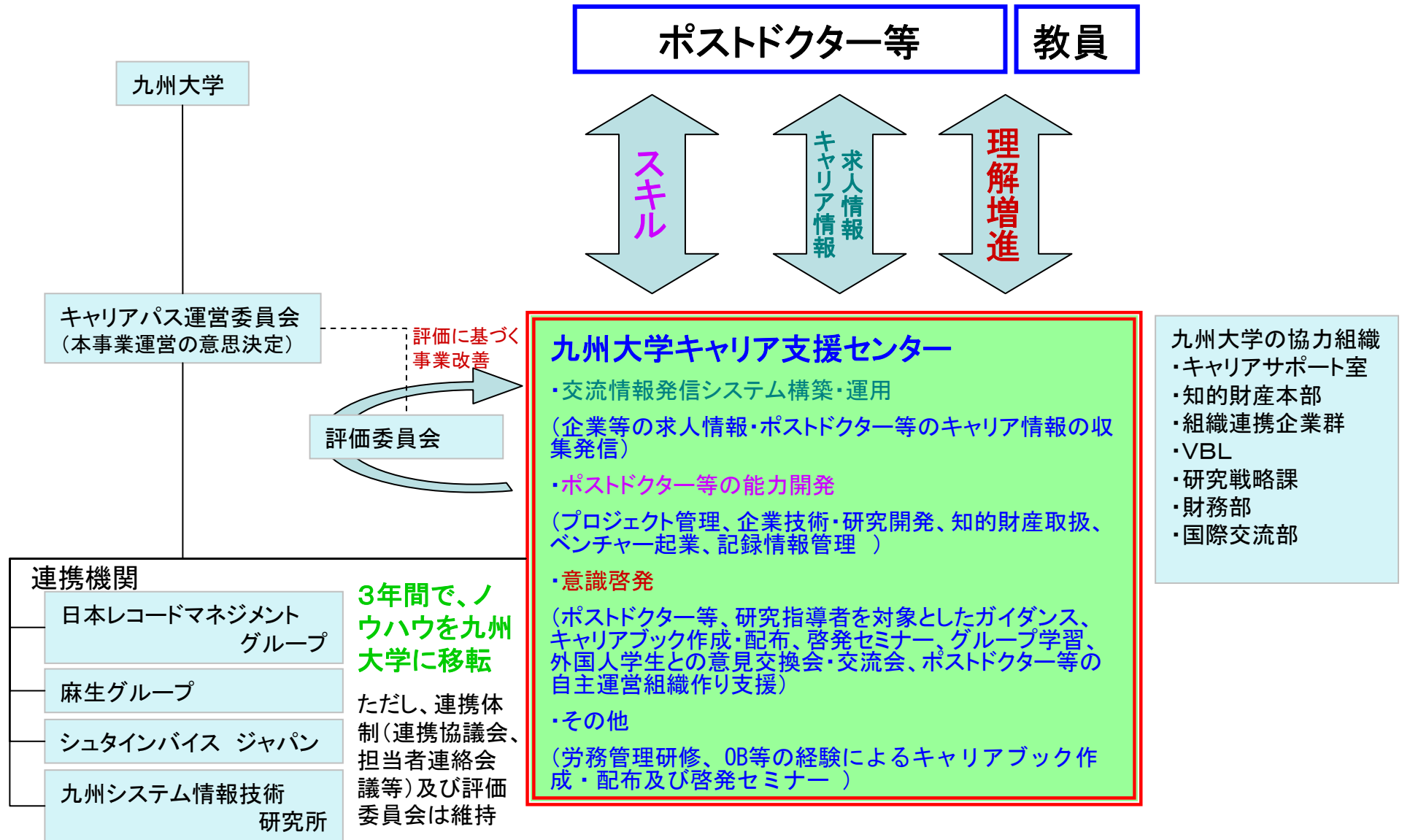
- ・国からの委託期間終了後、今回提案する事業内容の自立的・継続的実行
- ・国からの委託期間終了後、本事業参加のポストドクター等の30%以上が非アカデミックポストへ就職

**○今年度**

- ・キャリア支援センターの設置
- ・ポストドクター等の基礎情報把握と連絡網構築
- ・ポストドクター等に関わる求人・求職情報把握のための仕組みの構築
- ・非アカデミックキャリアパス教育プログラムの開発
- ・インターンシップ受入仕組み構築
- ・キャリアブックの作成・配布
- ・キャリア設計支援、就職・転職に関する個別コンサルティング体制の構築



# キャリア多様化・若手研究者活躍プランの概要



ノンアカデミックキャリアパスの受容(研究者・企業・一般国民)

# 九州大学キャリア多様化・若手研究者活躍プラン事業

## キャリア支援センター

センター長  
(総長指名の理事)

副センター長  
(センター長指名の教員)

コーディネーター  
(学術研究員)

プログラム運用管理スタッフ  
(連携協力機関からの派遣者)

(業務)

- ・人材と企業等の交流, 情報発信
- ・ポストドクター等の能力開発
- ・キャリアパス多様化に関する意識の醸成, 環境整備
- ・その他

(事務)

学務部キャリアサポート室

キャリアパス運営委員会  
(本事業の運営に関する  
基本的事項の審議)

連携協議会  
(連携協力機関との間  
の協力に関する協議)

評価委員会  
(本事業の運営と効果の検証)