

## 平成18年度採択機関

- ・ 現在までの事業成果
- ・ 委託期間終了後の実施体制・取組内容

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(基礎科学S-cubic)

## 現在までの事業成果（平成20年8月末現在）

北海道大学は、基礎科学領域の若手研究者を対象とし、社会の要請に応える優れた研究者への育成および主な活躍の場である産業界へのキャリアパスを推進するための取り組みを実施している。学内における推進拠点として、平成18年6月理学研究院内に基礎科学上級スキル人材ステーション（基礎科学S-cubic：Superior Skill Station）を設置し、この組織を拠点として以下の4つの事業と意識調査を展開している。

- (1) 就職相談等に関するワンストップサービス窓口（J-window）
- (2) 若手研究者と企業担当者の双方向メーリングシステム（G-net）の構築
- (3) 科学経営〔上級〕コース（Advanced COSA：Course of Science Administration）の開講
- (4) 企業担当者と若手研究者の直接交流会（赤い糸会）の開催

本事業の推進に関しては、学内教員8名と産総研・関西センターの関係者3名で構成される推進委員会を設置し進めている。現在までの主要事業の実施状況は以下の通りである。

(1) J-windowにおける就職相談の実施：ホームページを作成して学内外に広く本事業の内容を伝えたと共に、パンフレットおよびPR冊子「S-cubic 通信」等を発行して啓蒙を図った。博士研究員（PD）と博士課程学生（DC）の個別就職相談はこれまで95回実施した。S-cubic 登録者の企業への就職者数（含む内定）は合計30名で、その内訳はPD15名、DC15名である。これはPD登録者61名の約25%、DC登録者164名の約10%に相当する。主な就職企業は、富士フィルム、IHI、日立製作所、トヨタ、三井化学、住友化学、新日鉄、リコー、セイコーエプソン、塩野義製薬等で多岐分野に渡っている。尚、大学等研究職へは52名（登録者の約23%）が就職しており、内23名は北大関係である。また、DC→PD、PD→他PDに就いた人が26名含まれている。

(2) G-netによる情報提供：若手研究者の自己PRと企業PRが相互につながる登録制WebをS-cubic ホームページ上にスタートさせている。本システムはPRシートを用いることにより研究者の専門性やアピールポイントを企業に向け発信でき、企業側も同様にして事業内容や必要な人材の詳細を研究者に向け発信できる。企業就職情報はS-cubicの担当者がPD、DC向け情報を個別に企業聴取によって集め掲載した。一括検索することも出来る。平成20年8月現在の登録研究者はPD52名、DC149名、MC63名の合計264名である。情報掲載企業は109社である。平成19年度1年間のHPアクセス数は136,817件あり、月平均1万件強と多い。本事業に関する関心が極めて高く、研究者、企業担当者双方にとって魅力的なシステムであることを示唆している。

(3) 科学経営〔上級〕コース(Advanced COSA)による意識改革プログラム：企業の研究所長クラスを講師として招き、企業研究の特徴、面白さ、苦しさ、使命感等を講義し、若手研究者の企業研究に対する意識改革を図る。当初、理学院共通授業としてスタートしたが、平成20年度からは全学大学院共通授業科目として開講し、より広く学内の若手研究者が参加できる講義とした。現在まで5回実施し、延べ423名が参加している。招聘した講師の企業名を以下に示す。日立製作所（2回）、花王（2回）、新日鉄、帝人、日産自動車、第一製薬、ニコン、JSR、三井化学、ソニー、BASFジャパン、旭化成。平成19年度からは、年齢的にPD、DCに近い若手企業研究者の意見も聞きたいという大学院生や博士研究員の要望があり、博士号取得後企業に就職して10年以内の若手研究者たちを講師とするBasic COSAを別途開催している。これまで2回実施した。若手講師ということもあり就職動機等に関するフラクナ質問など活発な意見交換が行われ好評である。

(4) 赤い糸会における研究者と企業担当者の直接交流：若手研究者と企業担当者が直接出会い意見交換を行う中で、若手研究者自らが企業での活躍の場を見出すことをサポートするプログラムである。参加企業にはショートトークで企業研究開発の内容、若手研究者の活躍事例、博士研究者への期待等を紹介してもらう。研究者はポスター形式により自己スキルや研究成果、将来の思い等を発表する。これまで、東京、大阪、札幌で合計5回開催し、若手研究者延べ187名、企業延べ84社（155名）が参加した。参加研究者からは、①企業が求めている人材等についてリクルート情報では得られない生の話が聞けた ②自己の研究を具体的に役立たせるための新たな視点が生まれ、大変良い刺激になった。一方、企業側からも、①魅力的な研究者と接することができ非常に実り多い会である ②研究室、研究活動で企業の人とのコンタクトの無い人が結構多いことが分かりました。この様な活動は意義深いと考えます。等の有意義な意見が多く出されている。更に、平成19年度後半には、PD、DCの要望をいれ企業研究所見学会も開催した。主な参加企業は以下の通りである。

**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)**

- ・電気、電子関係：東芝、シャープ、富士電機、三菱電機、ソニー、オムロン、
- ・コンピューター、通信：NEC、富士通、NTT、NTTドコモ、KDDI
- ・重工、機械、精密機器：IHI、三菱重工、クボタ、ニコン、リコー、アルバック、ダイナックス
- ・鉄鋼、金属：新日鐵、JFEスチール、日本製鋼所、住友電工、古河電工、日本軽金属
- ・化学、繊維：三菱化学、三井化学、住友化学、積水化学、旭化成、帝人、東レ、三菱レイヨン、クラレ、  
JSR、デュボン、BASFジャパン、北海道曹達
- ・自動車、運輸：日産自動車、ダイハツ工業、JR東日本
- ・医薬、医療、食品：武田薬品、塩野義製薬、エーザイ、明治乳業、味の素、コーセー、日本たばこ、  
コスモ食品、アミノアップ化学、日生バイオ、アンジェスMG
- ・建設：大成建設
- ・エネルギー：出光興産、大阪ガス、北海道電力、
- ・シンクタンク、金融、証券：日本総研、野村総研、三菱総研、北洋銀行、野村證券
- ・印刷、報道：大日本印刷、読売新聞

上記の主要事業に加え、理学院・生命科学院を中心に基礎科学領域のPD、DCに企業への就職に関する意識調査を行った。平成18年度および19年度ともほぼ同様の内容で質問を実施した。全配布数711、回収数291、回収率40.9%である。この結果によると、約60%の人が将来の就職先として大学または国公立の研究所をあげ、アカデミックな研究者となることを第一希望にあげている。しかし、一方では約70%の人が企業での研究についてあまり知らないもしくは知らないと答えていてこれらの傾向はこの2年間で変わっていない。このことから将来のキャリア選択の一分野として企業を考える際、正確な企業情報の提供が極めて重要であると考えられる。これらの結果はS-cubicホームページ <http://www.sci.hokudai.ac.jp/s-cubic/> に公開し、教員や研究者にも発信をしている。

この他、キャリアパスの問題は基礎科学領域の学生に特別のものではない状況が判明し、全学就職担当連絡会議等での問題点の報告ならび女性研究者支援プログラムとの連携も進めている。また、大学院生のキャリアパスに関する認識を高めるために、理学院および生命科学院の大学院入学式において本事業の紹介を行った。その結果、飛躍的に大学院生への認知度は上昇した。また、PDの新たな採用者となる教員の意識を改革するために、グローバルCOEのリーダーに対してPD採用およびキャリアパス担当者を設定することを求め、いくつかのグループとは連携を開始した。

**委託期間終了後の実施体制・取組内容**

※平成18年度採択機関のみ

本事業に関する学生への認知度は年度ごとに高くなってきている。多くのPD、DCについて企業へのキャリアパスに関する実態を見た結果、やはり、PD、DC、指導教員さらには企業との相互理解の欠如（イメージの一人歩き）があると感じている。このためにも、若手研究者と企業、さらには指導教員が直接交流する場を提供することが今後とも重要である。また、企業と研究者を個別につなぐコーディネーター的機能も重要と考えている。事業終了後の継続方法については、現在、すでにAdvanced COSAに関しては全学大学院共通授業として今年度からスタートした。企業の個別情報収集と若手研究者の視野拡大に効果的である「赤い糸会」に関しては、北大独自経費で主に学部生対象に就職支援を行っている北大キャリアセンターと共催で札幌に限定しての継続開催を考えており、この試験的取り組みとして本年10月に北大構内にて「赤い糸会・特別版」を実施する予定である。

他方、北海道大学では、学部の入学から博士課程修了後産業界や学界でのテニュア職を獲得するまでを人材育成期間ととらえて、一貫した人材育成を目指している。事業終了後は、北大キャリアセンターと本事業が統合して、全学の学部生、大学院生、若手博士研究者のキャリア教育および就職支援を行う。さらに、若手教員採用・育成のテニュアトラック事業、女性研究者支援事業を進めている女性研究者支援室を統合して、総長のもと学部生、大学院修士・博士課程学生、博士研究員および特任教員までを含めた人材育成と就職支援、就職情報等の一元管理を全学的に統括して実施する北大の人材育成の拠点「人材育成戦略本部（仮称）」の設置を予定している。



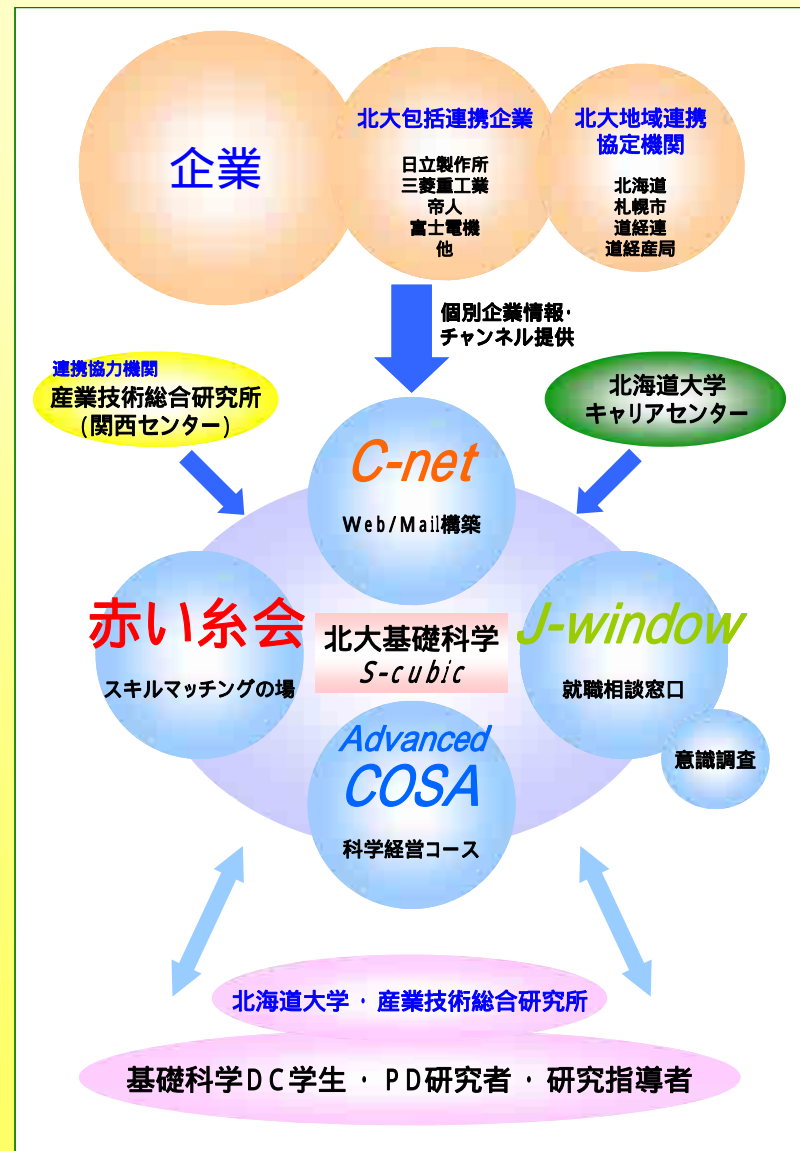
# 北海道大学 基礎科学人材社会活躍推進計画

## 基礎科学S-cubic (Superior Skill Station) の主要事業

- 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  
(13万件強のアクセス / H19)
- 2) 赤い糸会: 若手研究者と企業との出会いの場
- 3) Advanced COSA (Course of Science Administration):  
企業研究の魅力を探るカリキュラム  
(H20年度から全学大学院共通授業)
- 4) J-window: 研究者の就職相談窓口  
企業 - 研究者間のリンク構築
- 5) 意識調査: PD,DCの企業に関する調査



- ・基礎科学博士研究員の産業界へのキャリアパス促進のための課題抽出と効果的な施策の提言
- ・意識改革プログラム

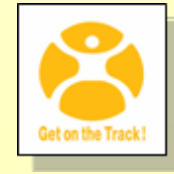




# 北海道大学の人材育成

## 入学からテニユア職獲得までの一貫した人材育成

### <人材育成を推進する本部組織の設置へ>



科学技術振興調整費  
「若手研究者の自立的環境整備事業」

学部教育

大学院教育

学界

入学

博士研究員  
特任教員

テニユア職獲得

産業界



北大キャリア  
センター



国費留学生優先  
配置プログラム



科学技術振興調整費  
「女性研究者支援  
モデル育成」



S-cubic

文部科学省委託事業  
「キャリアパス多様化促進事業」

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

## 現在までの事業成果（平成20年8月末現在）

ポスドクや博士課程修了者の就職難解決のためには、企業ニーズと博士人材教育とのミスマッチがあることに着目し、社会ニーズ対応人財育成プログラムによる「高付加価値博士人財育成」を狙った「高度技術経営塾」を開設した。また、育成された人財に対して、企業に就職するに当たっての不安の払拭や自信をつけさせることと、ビジネス交流会や企業見学会の実施による「出会いの場の設営」を担当する「キャリアアップ相談室」を設置して、塾と相談室が両輪となって運営推進してきた。事業開始以来の就職内定者数は、通年目標55名に対して、67名の実績となっており、年度末までにはさらなる上乘せになることを期待している。

少数精鋭による塾は、定員30名であり毎週3時間、年間合計110時間余の時間をかけて、プロジェクトマネジメント、技術経営実践、人間理解・組織マネジメント、コミュニケーション、課題形成と問題解決などの付加価値を付与する「気付きを主とした、“わかる、できる、うごける博士人財”の育成」を目指した内容であるが、就職先企業の経営者や人事部長から「即戦力として使えるので助かっている。従来の博士とは全く違う」などの高い評価が得られている。また、当然のことながら、塾生自身も「視野の拡大、人間理解、異分野連携融合の大切さ」に気付くとともに、自主性・自発性の認識と発揮がなされ、塾生自身の発案で「博士100人ネットワーク」が形成され、「博士」<sup>100</sup>=∞のキャッチフレーズで、塾の同期会や同窓会で情報交換を行っている。

一方、相談室では、専門のスタッフが豊富な経験と人脈を基にして、企業情報収集や就職先開拓を行い、就職希望者に対しては、自主性の醸成と尊重をベースに指導し、応募書類作成や面接試験に対する適切なアドバイスを行っている。就職内定者の内で、ポスドクは39%（26名）で、特に任期ぎりぎり就職できたポスドクからは深く感謝されている。外部のリクルーティング機関の活用は一切せずに、すべてが内部スタッフによる手作りで進めていることから、学生達との信頼関係ができやすいために、大きな成果につながっていると考えている。

また、博士人財獲得のために直接に当キャリアアップ相談室へコンタクトしてくる企業も多くなり、技術系役員と採用責任者が来訪して、目指す学生の面接を済ませて、早々に内定するケースもあり、優秀な博士人財をプールしていることの認知度が高まってきている表れと言える。

学内教職員の意識も徐々にではあるが変わってきている。教員が苦手とするキャリアパス支援担当部署ができたことに加えて、高付加価値博士人財育成が大学のブランド力向上につながることで、優秀な修士学生が博士課程に進学するための要素になることなどから、本事業の中の高度技術経営塾を後期課程の正規カリキュラムに取り込みたいとする部局もでてきていることと、当キャリアセンターの事業に対して、教員のすすめで参加してくる学生も多くなってきている。

いずれにしても、社会ニーズに対応した博士人材育成に向けたコンセプトと、すぐれた講師陣の選定および講師陣の熱意、豊富な人脈と経験を有する担当スタッフの人選と熱意にあふれる推進が功を奏してきたものと言える。

## 委託期間終了後の実施体制・取組内容

※平成18年度採択機関のみ

本事業を単なるポスドク等の就職斡旋活動と位置づけるのではなく、博士に付加価値を付与する高度技術経営人財の育成を主軸としたプログラムと位置づけて推進してきたことが学内外で大きく評価されたことから、東北大学では井上総長の主導で次のように展開することになった。

・学内共同教育研究施設の一つである「国際高等研究教育機構」の中の『国際高等研究教育院』【平成18年4月設置】の一組織として位置づけて、これまでの事業内容を基本的に継承しつつ、研究教育院の「融合領域分野の若手研究者養成を積極的に支援する」という趣旨を反映した発展的な内容とする。ただし、新カリキュラムや規程の整備等を含めた具体的な中身についてはこれから関係者で詰めることにしている。人員体制、費用予算等も基本方針確認後に整備することになる。

・事務は、これまでの研究協力部産学連携課に代わって、国際高等研究教育機構の事務部門が担当する。

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

## 現在までの事業成果（平成20年8月末現在）

理研のキャリアサポート事業が目指すもの

★自らの意思に基づいてキャリアを考え、自分自身が将来のあるべき姿をイメージし、具現化を図ることができる人材の育成

★専門的知識を備え、かつ、社会の多様なニーズに対応できる科学技術人材の育成

★多様なキャリアパスの可能性を秘めた優秀な人材の社会的活用促進とパスの模索

## 1. コンサルティング・就職相談の実施

自らのキャリアについて真剣に考え、研究とキャリアを常に意識することで将来の目標を定め、自らの意思に基づいて目標の具現化を図る活動が出来るように専門相談員を配置して助言指導を行なっている。特に、転職相談については複数の人材紹介会社と連携を図りながらフォローも含めて相談に対応している。また、利用者のニーズに配慮して、通常相談の他に夜間相談、出張相談も実施している。

【相談者数：累計323名（内ポスドク136名）、就職者数：累計89名（内ポスドク47名）】

## 2. 就職情報の集約及び提供

「キャリア情報ルーム」を設置し、書籍、雑誌、PCを整え、気軽にキャリアに関する情報を取得する環境を整えた。また、自身のキャリアを客観的に簡易分析が出来る「適性・適職診断ツール」を導入して潜在層の開拓につなげている。その他、「求人情報管理システム」を構築し、独自のチャネルを通じた民間企業の求人情報や公的機関等の公募求人、理研所内での内部求人等をシステムに集約することで所内イントラネットを通じて提供している。

【求人情報数：累計3,356人分】

## 3. コンテンツの整備・作成

キャリアについて漠然としている方、キャリアサポート室への相談にもう一步踏み出せない方、講演会での意識啓発時、具体的に活動を始めた方といったように、個々のキャリア意識と活動段階に応じて適切なコンテンツ（冊子やツール）の作成・配布を行うことで、潜在的なターゲット層への啓発を行なっている。

また、外部の潜在層（理研に興味を持っている企業や機関）向けにも事業案内や求人情報提供啓発チラシを整えて、啓発を行っており、内外の潜在層を含めたアピールを積極的に行なっている。

【キャリアサポート室事業案内、求人情報提供啓発チラシ、適性・適職診断ツール、キャリアパス好事例集、再就職活動のために、心をうつ応募書類の書き方、採用をゲットする面接の受け方、転職に伴う社会保険等の手続きについて、転身心得集、職員向けイントラネット、理研ホームページ】

## 4. キャリアサポートシステムの検討・構築

「求人情報管理システム」の他に「求職者情報管理システム」を構築し、相談コンサルティングの際の記録整備、支援過程の共有化を行なえるように整備。求人情報と求職者のマッチングを効果的かつ効率的に行なうことが出来るような総合的情報管理システムを構築した。

## 5. キャリア開発セミナー及びジョブフェアの開催

入所期から必要な自発的なキャリア意識の形成を促し、自身の可能性と進路選択の多様化について考えるきっかけを与える講演会の実施。企業人事担当者を主とした交流の場を提供することで、異業種な世界に触れたり具体的な転職活動機会を与えるジョブフェアを実施した。

【キャリア開発セミナー：累計7回実施・参加者650名、ジョブフェア：累計8回実施・参加者309名 参加企業13社 参加人材紹介会社26社】

## 6. 能力開発支援制度の導入・実施

研究者・技術者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。アンケートによるニーズ把握を行い、スキルアップに必要なニーズを具現化した研修を実施すると共に、制度的な面からのサポートとして任期制職員の就業規程を改正し、転職活動のための特別有給休暇制度を設けた。

【英語プレゼンテーション講座、英語E-mail講座、理研の研究者のための英語論文講座、プログラミング・データベースに関する研修、リサーチライティングセミナー、特許法基礎講座、研究プロフェッショナルスキルアップセミナー、ライフプランセミナー 累計14回実施・参加者559名】

## 7. キャリアサポート連絡会議（仮称）の開催

研究者・技術者の適切な流動化モデルの模索やキャリアパス多様化を促進することを目的として、理研、東京大学、産総研及びJSTの4機関にて、定期的な情報交換等を行う体制を構築し、各機関の取組状況や問題点の把握を実施するための会議を実施した。【実施回数：3回】

## 8. 外部機関との連携構築

求人情報獲得又は就職者のフォローアップを主たる目的として事業所訪問を行い、企業の人事担当者との関係を

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

築くことで円滑な連携構築を行った。また、キャリアパス事業の実施機関のイベントに参加して意見交換を行なった。【求人開拓：訪問12社・文書開拓156社、フォローアップ：4社、他機関との情報交換：16件】

### 9. 総合的支援モデルの検討・構築

以上の活動の実施にあたり、研究者・技術者のキャリアパス多様化促進のための支援モデルを検討・構築するため、様々なアンケートを実施して調査・分析を行った。その結果を事業にフィードバックさせるとともに、事業と相談コンサルティングを融合し、更に支援方針を段階的レベル（入所・育成・活動）に分け、各ステージに応じたターゲットと目的を設定することで、さらに効果の高い支援を実現している。

#### 総括

3年間の委託事業を通じて試行錯誤により事業を実施してきたところではあるが、研究所として今まで手をつけていなかった「研究者・技術者のキャリアパス」という大きな命題に真摯に取り組み、理研内の研究者・技術者を取り巻く環境・実情の分析を行なうことで実態が見えてきたこと、また、相談コンサルティングを通じて、研究者・技術者が個々に内包する様々な問題点を浮き彫りに出来たことは、支援に必要な事業の方向性を打ち出すのに大変役に立つとともに、所としても研究所運営を行う視点から有益な「気づき」となった。

事業を通じて、普段キャリアについて考えなかった研究者・技術者が自分の将来について意識し、さまざまなキャリアを描いて活躍する先輩の姿を自分に重ね、自分自身の今後を考える意識を持ち始めたことで、徐々にではあるが個人だけでなく、理研全体として、研究者・技術者のキャリアをどうしていくかについて考えなければならないという認識は高まりつつある。いつか大きなうねりに発展するよう、今後も継続的に事業に邁進していきたい。

### 委託期間終了後の実施体制・取組内容

※平成18年度採択機関のみ

委託事業実施期間である3年間において、事業対象を理研内研究者・技術者のフォローを中心に設定していたため、研究者・技術者個人がキャリアパスを意識して考えるための土壌整備を行い、事業を通して意識萌芽の種を蒔いてきた。しかし、次年度以降はその芽を大切に育てていくことと同時に、対外性も意識しつつ積極的に育った芽を実らせていく事業を継続して推進していきたい。

特に研究者・技術者の自己実現に対して周囲からの理解を得られるよう、PIの意識啓発を重点課題として位置づけ、研究マネジメントにおける部下のキャリアパスをPIの評価の一つとして組み入れられるよう働きかけていきたい。

#### 1. 実施体制について

自己実現したい内容・方向性は、個人により差があるため、今後も相談制度の充実を維持できる体制を継続的に構築しなければならない。

また、これまでは和光本所中心の取組であったが、支所と連携をしながら、任期制職員が大半を占める支所への事業展開をスムーズに出来る体制も含めて考えていきたい。

更に、事業内容を客観的に評価推進できる仕組みを整え、全階層にキャリア支援の重要性を認識させることが出来るような体制を構築したい。

#### 2. 取組内容〔相談カウンセリングの充実〕

キャリアサポート事業の柱は相談コンサルティングである。理研の雇用形態の中で、任期制職員が大多数を占める現状においては、「短い在籍期間の間で自身のキャリアにいかに向き寄せ、研究ミッションとキャリアをリンクさせて将来のあるべき姿をイメージする力を養い、自らの意思により具現化を図っていくことが出来るか」に尽きると思う。すなわち、相談に求められるのは、自分の可能性を切り開くための「気づき」と「後押し」を、支援プログラムを通じて提供していくことである。そのために必要な手段として意識啓発の講演会やジョブフェア、能力開発のための研修を相談に織り交ぜながら、入所・育成・活動の段階に応じた支援体制を継続していかなければならない。

#### 3. 取組内容〔潜在層の開拓〕

任期制職員約2,600名の中でキャリアサポート室の相談に繋がるのは150名程度であることから、潜在層の開拓に力を入れなければならない。つまり、「本当に支援が必要なのか」または「相談に踏み出せない理由は何なのか」等の潜在層のニーズを探り、その方たちを「キャリアに



**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

目を向けさせること」「意識させること」が必要な事業である。そのためには「パスの整理と可視化」を積極的に推進していけるような事業を展開しなければならない。

【異分野・異業種でのキャリアパスの紹介】

#### 4. 取組内容〔情報提供〕

相談者の実情として、「まず、キャリアを考えることが何故重要なのか。そして、具体的な活動をするにしても、溢れんばかりの情報の中から自分に何の情報が必要なのかがわからない。」といった意見が多く寄せられているので、支援段階に応じた情報提供メニューを再考し、積極的な情報発信を行ないたい。

【メールマガジンの発行、冊子等の各種コンテンツ充実、仕事解体図鑑等】

#### 5. 取組内容〔効果的イベントの実施〕

キャリア意識啓発のためには、様々な世界を沢山見せてあげること、そして具体的に触れてみるのが肝要である。既存の講演会やジョブフェア等では広く一般的なことしか啓発できないこともあるので、「草の根的な活動」も効果的な事業の一つと言える。

【求職者懇談会、キャリアパス体験者セミナー】

#### 6. 取組内容〔能力開発〕

個人の自発的意思によるスキルアップのための専門能力向上プログラムといった現在行っている能力開発研修のほか、特に重要と思われるのは、次のステップに向けた、自分の専門分野とそれを軸として多様な分野に応用し発展させる際に必要となる「自己啓発に対する支援」である。また研究者として自立するために必要である「外部資金獲得する能力」をはじめとした、将来的に研究室を主宰することができる人材の育成も強化しなければならない。

そして、最も重要なのはP I教育の充実である。3年間の委託事業においても「キャリアパスに対するP Iの理解と意識」は部下のキャリアパス形成に与える影響が非常に大きく、P Iの意識改善が円滑なキャリアパスを促すと思われる。

#### 7. 取組内容〔外部機関との連携〕

人材紹介会社との個別支援に関する連携を深め、主として企業を対象とした求人情報の提供依頼と事業所訪問を通じて連携基盤を築く一方で、連携により構築できる範囲をより効果的で実効性の高い部分に広げていかなければならない。

【共同研究と人材育成のモデル構築、企業とのインターンシップ制度等】

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

## 現在までの事業成果（平成20年8月末現在）

当該事業では若手研究者が広く産業分野で活躍できる環境整備（システム構築）とシステム構築による若手研究者の流動化促進を目的としている。このためには、若手研究者の意識改革（研究指導者の意識改革も）、基盤能力の開発、および産業界との交流促進が必要となる。

若手研究者の意識改革は個別ヒアリングや、各種の意識啓発セミナー等により進みつつある（少なくとも寝た子を起こした状況までは進んだ）。一方、これに深く関わる研究指導者の意識改革はあまり進んでいない。幅広い基盤能力の開発では、コミュニケーションや実用英語等のセミナーに多くの受講者が参加し能力開発もすすんでいる。研究者の個人差も大きく、できるだけ早い時期（大学院）に基盤能力開発を行うことが必要。意欲と能力のある若手研究者には競争的資金獲得等の支援をOJTで行い、若手研究者の自立を推進した。産業界との交流促進では各種セミナーを開催し産業界との交流促進（共同研究、長期インターン）を図ると共に、人材関連会社と連携し若手研究者の流動化を行った。当該事業には他大学（東大、東工大等）からも多くの参加があった。

全体としては、問題点が明らかになり、問題解決に向けて環境整備は少しずつ進んでいるが、組織的なシステム構築はまだできていない。当該事業の特徴（成果）は企業、研究指導者の現状解析、外部評価委員会、各種の広報活動（シンポジウム、ガイドブック作成、マスコミ）。

## 委託期間終了後の実施体制・取組内容

※平成18年度採択機関のみ

早稲田大学における当該事業は今年度が最終年度になる。委託終了後、来年度以降の実施体制・取り組み内容については、昨年度来、当該事業の企画・調査委員会（学内関係機関の代表者で構成）、および外部評価委員会（外部有識者による事業評価）、さらには学内関係機関（関係者）で多くの議論・検討を重ねてきた。

これらの検討の結果、来年度以降も事業の中核であるポスドク・キャリアセンターを学内組織として継続し、若手研究者のキャリアパス多様化事業を推進することを予定している。取り組み内容としては、当該事業で明らかになった課題を踏まえ、ポスドク等若手研究者のヒアリング、意識改革、データベースの構築、および人材派遣会社と連携することによる若手研究者の産業界等への流動化を考えている。また、若手研究者自らが主宰する博士交流会等の支援を継続したい。

以上、ポスドク・キャリアセンターを持続的に運営し、上記取り組み等を精力的に推進することにより、若手研究者のキャリアパス多様化に向け、より一層の環境整備（システム構築）を図る予定。また、若手研究者のキャリアパス多様化事業を学内の関連する事業（女性研究者支援、テニストラック、その他）と有機的な連携の下に推進することにより、効率的な環境整備（システム構築）を目指す。

とくに、今年度、7月からイノベーション創出人材養成事業の一環として「実戦的博士人材養成プログラム」（博士キャリアセンター）が開始されており、ポスドク・キャリアセンターは博士キャリアセンターと一体となり、キャリアパス多様化事業を横断的・総合的に展開する予定。

# 早稲田大学のキャリアパス多様化事業

## 早稲田大学ポスドク・キャリアセンターの4つのミッション

若手研究者の  
意識啓発

若手研究者の  
能力開発

産業界との交流促進  
人材流動化促進

大学として組織的・  
全学的な対応

## 実践的博士人材育成事業

### 若手研究者の意識改革

- ・理系若手人材の個別面談
- ・研究指導者・企業アンケートによる問題可視化
- ・キャリアパスガイドブックを作成し意識改革促進

### 若手研究者の能力開発

- ・産業界から求められる人材育成のために講演や研修会の実施。
- ・英語やプレゼンテーション能力開発のプログラム

### 産業界との交流促進

- ・産業界との交流促進、ネットワーク構築
- ・内外の関連機関との連携強化
- ・外部委員会等の組織化

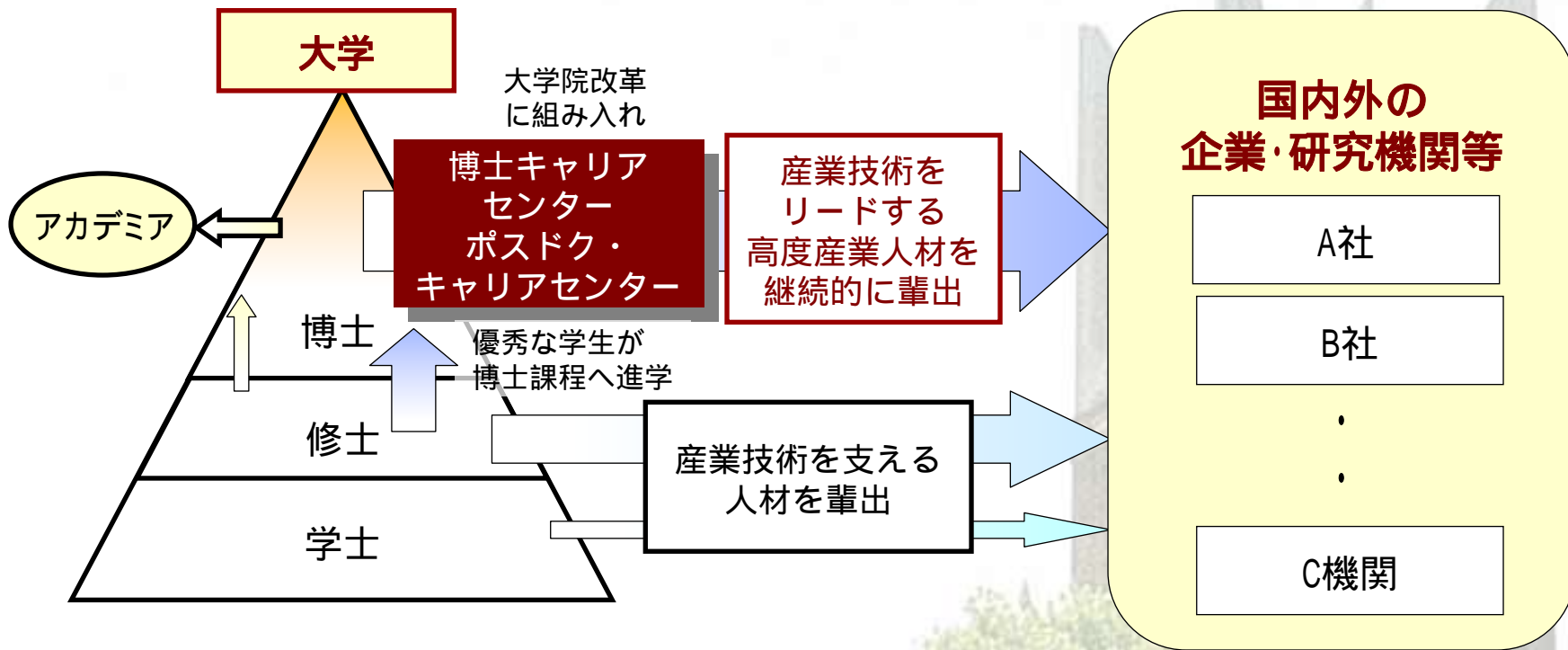
### 組織的・全学的な対応

- ・総長を中心とした、学内の教育関連組織や教育関連組織との有機的な連携を推進
- ・戦略的な対応

- 1.若手研究者無しには成り立たない大学の基礎研究（教育）の現状
- 2.若手研究者の将来の活躍の場は産業界（我が国にとって金の卵）
- 3.産業界で活躍するための意識改革・能力開発不足
- 4.研究指導者の問題解決に向けたアクションの欠如
- 5.大学としての組織的・戦略的な取り組み不十分
- 6.問題解決に向けた国の働きかけも不十分
- 7.若手研究者問題への産業界の関心不足

- 1.学内外の関連機関とのネットワーク構築・連携強化  
産学官の人材交流  
大学として戦略的・組織的な取組
- 2.大学院の教育・研究改革  
専門分野の各論と横断的な基礎能力の開発  
長期インターン、産業界との共同研究開発
- 3.社会貢献（社会との連携、社会的要請とのバランス）  
産業界のニーズを踏まえた若手研究人材養成  
大学における基礎研究を境に還元（企業の研究機能を補完）

本プログラムの内容を博士課程大学院教育に組み入れ、継続して展開



実践カリキュラムの受講を単位認定、実践プログラムを学位審査の一要件 など  
 博士課程進学インセンティブの確保、博士在籍者の過半が実社会に向けた構成

**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**

<p><b>現在までの事業成果</b>（平成20年8月末現在）</p> <p><b>登録者の状況</b>                  登録者は、417名（名古屋大学151名（37%）、東海地方の大学等43名（10%））。                  所属は、ポスドク198名、博士後期課程158名（博士学位取得者は、86%）。</p> <p><b>博士学位取得者に対する広報・周知</b>                  パンフレットの作成（6,000部を配布済み）                  シンポジウムの開催                  名古屋・岡崎・筑波・横浜・京都など大学内だけでなく、全国で計7回開催した。                  学会への展示                  東海地域だけでなく全国への広報活動を行うと同時に、企業への博士学位取得者の就職の啓発している。→ 全国からの登録者の増加                  学内への周知                  生協食堂のお盆の活用、大学院の入学ガイダンスにおけるキャリアパス事業の紹介</p> <p><b>個人面談への注力</b>                  面談565回、メールによる相談は5600回以上。さらに、希望者には、実際に産業界の一線で働いている方（アドバイザー）と面談し、キャリアパスの構築を支援している（延べ120名）。</p> <p><b>ワークショップ（基礎研修コース）の開催</b>                  ノンリサーチ分野（調査・技術評価、知的財産管理、ビジネススタンダード、国際協力）で働くために必要な能力を明らかにし、各企業・機関での初心者研修を受けるために最低限必要な知識・技能に関するテキストを作成。                  その他、ビジネスマッチング、経験者との交流会など8回実施。</p> <p><b>就職者</b>                  就職実績は、120名（ポスドク80名、博士学生30名、その他10名）。分野はリサーチ60名。ノンリサーチ60名）である。</p> <p><b>その他の連携</b>                  就職担当教員との連携・協力による双方向の情報提供を実施。</p>
---

<p><b>委託期間終了後の実施体制・取組内容</b></p>	<p>※平成18年度採択機関のみ</p>
<p><b>実施体制</b>                  現在実施しているキャリアパス支援は、博士学生・ポスドク対象としたものである。大学生に対するキャリア支援も含めて、社会人（卒業生）にも対象を広げていくことを目的として、平成20年7月に社会貢献人材育成本部を設立した。この本部には、① ビジネス人材育成センター、② キャリアパス支援室、③ 学生総合支援室、④ 男女共同参画室 の部署が設置され、キャリア支援・カウンセリング・キャリア教育などを実施する人材育成支援部門を一局に集中させた。</p> <p><b>実施内容</b>                  博士学生・ポスドクを対象としたキャリアパス支援も、上記のビジネス人材育成センター（長期インターンシップを含めた人材養成研修を実施する）との連携により来年度も実施していく予定である。対象も名古屋大学だけでなく、東海地域を中心とした全国のポスドク等に対して行う予定である。実施する内容としては、現在までと同様で、ポスドク等に対する個別対応は崩さない。その他、学会等でのPRや啓発だけでなく、大学内でのシンポジウムや研修も実施していく予定（イノベーション創出若手研究人材養成事業と併合していく）。</p> <p><b>キャリア教育</b>                  キャリア教育は、大学時および大学院生に在籍時から必要であることから、2010年度より全学2年生以上と大学院生が履修可能とした『キャリア形成論』を実施予定。この講義は、自らのキャリア形成を考えるための講義であり、現在のところ各業界で活躍中の現役の方を講師とする予定（名古屋大学全学同窓会寄付による）。</p> <p><b>自立化</b>                  上述のように斡旋ではないキャリアパス支援を実施していくことが前提で、人材紹介企業のような成功報酬制度の取り込みも考案中である（45人就職させれば、約2000万円の売り上げに相当する）。</p>	

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

**現在までの事業成果（平成20年8月末現在）**

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元、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＝プロジェクトを、院生・ポスドクが主体的に創るモデルを提示することが、我々の事業趣旨である。

## ■ モデルプロジェクトの構築

1. プロジェクト参加人数：39名（未審査候補者は除く）
2. プロジェクト数：34プロジェクト

## ■ 若手科学技術人材の動向調査（主要な調査を抽出）

## 1. ヒアリング調査：105人

ポスドクターと一人ずつ、プロジェクトへの参画意義、キャリアパス、研究内容についてディスカッションし、信頼関係を築いた。

## 2. ポスドク実態アンケート調査 3回実施

ポスドクターのキャリアパス意識やライフプランなどを定期的に同様の項目について調査し、現状と経年変化について調査した。

## 3. ポスドク実態調査

ポスドクターがどの部局、専攻、研究室に在籍しどれだけの期間雇用されているのというような基本的な情報を本部事務と協力し調査した。

## ■ キャリアデベロップメントに関わるセミナー・イベントの開催

## 1. 理系キャリアセミナー 開催回数6回 のべ参加人数366人

ポスドクが一堂に会し、ポスドクの果たすべき役割やおかれている環境など、大局的な視点からディスカッションを行った。

## 2. キャリアサロン 開催回数5回 のべ参加人数143人

「お金の人生設計」「社会保険について」「レターの書き方」などキャリアパス構築について具体的に役立つ勉強会を実施した。

**委託期間終了後の実施体制・取組内容**

※平成18年度採択機関のみ

委託期間終了後は、平成20年度科学技術振興調整費 若手研究者養成システム改革 イノベーション創出若手研究人材養成事業にともない新規設置される「イノベーション人材育成部門」にその機能を移行する。

この事業は後期博士課程の学生および学位取得後5年程度の研究人材に対して、イノベーション創出に資する若手研究人材を養成するもので、大阪大学では、産業界のみならずマスコミや地方自治体等で活躍する博士人材の養成も目指しており、これまで取り組んできた科学技術人材のキャリアパス多様化事業を発展させた取組となる。大阪大学のプログラムは産学・社学協働によるOJT型であるので、社会のさまざまな場面で活躍する研究人材をより効果的に養成し社会に輩出できる内容となっている。また、イノベーション創出についてOff-JT的に学ぶキャリアデザインプログラムも提供する。本事業に参加登録した若手研究人材についてはキャリア電子カルテを作成し、各人のキャリアデザインに活用する。

科学技術面だけでなく、人材育成についても大学と社会とが密に連携を取りながら協働する仕掛けとして、大学教員、企業、組織、自治体等、志を一にするメンバーからなるイノベーションコミュニティを構築する。イノベーションコミュニティにおいて、若手研究人材は大学および産業界をはじめとする社会全体で生まれ、社会におけるリーダーとしての資質および自覚を身に付ける。本事業を全学的に強力に推進するため、理事懇談会メンバーで構成される「若手研究人材養成」検討会議と各部局長で構成される「若手研究人材養成」委員会および関連プログラムリーダーで構成される「若手研究人材養成」ラウンドテーブルを設置する。イノベーション人材育成部門は本事業の実質的な推進役を担う。また、社会からの評価を受けるため、各界の有識者で構成されるアドバイザー委員会を設置し、常に社会からの要請を誠実に取り入れる体制を担保している。



**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**

**現在までの事業成果（平成20年8月末現在）**

- ① **データベースの作成と面接調査を併用した就業支援**：学内若手研究者及び企業情報に関するアンケート調査を行い、その調査結果をもとにキャリアプランナーによる対象者の面談を通じた意識調査や就業支援を行った。若手研究者に対しては、就職活動・進路決定についてキャリアプランナーが個人面談を積極的に行い、彼らの希望就職先等に関する動向の把握に努め、面談では希望職種、大学や官の研究機関あるいは企業、就職地域等についても尋ねている。また広報や、若手研究者の求職及び求人等の質問・要望等への対応にキャリアパスマッチングシステム（CPMS）を利用している。
- ② **OJT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**：問題発見・解決能力・企画力・プロジェクトマネジメント力育成を目的とする各種セミナーを実施した。平成19年度には博士後期課程の受講者に対しては単位化を行い、若手研究者の意識改革に役立った。
- ③ **双方向人材流動型共同研究**：前年度に引き続き本学若手研究者を長期間にわたり連携企業に派遣する一方、企業からの若手研究者をプロジェクト助教として大学で受け入れた研究プロジェクトを推進した。双方向の人事交流により大学・連携機関の両者に蓄積されたキャリアに関する「暗黙知の交換」という目的は一応達成したものの実績数が少なく、今後の拡張に向け準備中である。
- ④ **博物館等での研修と高度理科教育人材育成**：防府市青少年科学館（ソラール）や山口県立山口博物館等において、科学技術展示等を企画・実施する事によりサイエンスコミュニケーターとしての資質の涵養並びにコミュニケーション能力の向上を図った。
- ⑤ **派遣型研修**：山口県、山口市、宇部市等とは建設関係、防災関係、環境関係で包括連携を行い、多くの共同研究を行っている。関連する若手研究者人材をこれに参加させ、共同研究を通じて現場の問題を把握し、問題解決を現場担当者と共同で行うことによってスキルアップを図った。

**委託期間終了後の実施体制・取組内容**

※平成18年度採択機関のみ

- ・ **平成21年度以降の課題について**
  - \* 全学の支援機構である産学公連携・イノベーション推進機構（機構）に「イノベーション人材育成支援室」を平成20年10月中に設置予定である。
  - \* キャリアパス開発センターの機能（総合工学特別講義、博物館等での研修、CPMSを用いた就業支援）をイノベーション人材育成支援室に移す。
  - \* 機構の産学連携機能を利用して、若手研究者の長期インターンシップを推進することが可能である。
  - \* 博士課程修了者の追跡調査を実施する。
  - \* 留学生への対応が必要である。
- ・ **キャリアパスシンポジウムの開催と日本化学会中国四国支部の広報事業**
  - \* 平成20年11月14日に「地方大学におけるキャリアパスの多様化」についてシンポジウムを開催予定である。本シンポジウムでは、山口大学における事業内容とその効果についての報告を行い、地方大学におけるキャリアパス教育の目指す方向性についてのパネルディスカッションを行う。当日は「企業からみた大学のキャリアパス教育」について、株式会社矢崎総業 三谷 哲也氏による講演を予定している。
  - \* 同じく12月に「化学系専攻学生のキャリアパス－大学で学んだ後はどうする？－」のタイトルで山口大学工学部にてシンポジウムを開催予定である。
  - \* これらのシンポジウムで得られる成果を、次年度以降のイノベーション人材育成支援室の活動に反映させる。

**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—博士キャリアの社会浸透を  
目指して—**

**現在までの事業成果（平成20年8月末現在）**

九州大学では、「キャリア多様化・若手研究者活躍プラン—博士キャリアの社会浸透を目指して—」を実施するため平成18年度にキャリア支援センターを設置し、九州大学内各部局、連携協力機関との連携体制及び外部評価の仕組みを併せて整備した（キャリアパス多様化支援拠点構築）。さらに、以下に示す3つの項目の整備を当初の目標と定め、博士人材（博士学位取得者及び博士学位取得を目指す者）を対象にキャリアパスの多様化支援を開始した。

i) 人材と企業等の交流・情報発信に関する取組

求人・求職システム構築・運用

ii) ポストドクター等の能力開発の取組

マネジメント教育プログラム、インターンシップ等

iii) キャリアパス多様化に係る意識の醸成・環境整備

キャリアパス多様化ガイダンス、啓発セミナー、シュタインバイス大学との交流プログラム、キャリア設計カウンセリング、キャリアガイドブック作成・配布、キャリアデザイン&ビジネスマナー講座等

平成19年度からは様々な状況及び能力を持つ博士人材のために、上記項目に従い進めてきた支援メニューを下記に示したキャリア意識の形成段階（導入→意識醸成→将来の仕事に対する理解→就業体験→キャリア選択）に応じて整理し、博士人材の支援メニューの利活用の向上及び充実を図った（キャリアパス多様化支援システム構築）。本事業の最終年度になる平成20年度は、第2次段階以降の支援メニューに力点を置いて事業を進めた。

第0次段階（導入）：キャリアパス多様化ガイダンス、キャリアガイドブック作成・配布

第1次段階（意識醸成）：啓発セミナー、マネジメント教育プログラム、シュタインバイス大学との交流プログラム、対話力強化総合講座

第2次段階（将来の仕事に対する理解）：キャリア設計カウンセリング

第3次段階（就業体験）：インターンシップ

第4次段階（キャリア選択）：求人・求職システム運用、求人求職マッチング等

以上の活動により平成20年8月末現在、エントリーシート提出者数（博士人材でキャリア支援センターに就職斡旋を希望する者）：**221名** 求人票件数（博士人材の求人を寄せた企業等の求人件数）：**651件**（累積）が寄せられた。また、エントリーシート提出者の中で就職決定者数は**85名**であった（エントリーシート提出者の約**23%**が民間企業就職）。

就職先の内訳を以下に示す。

民間企業（商社・化学系・バイオ系・機械系・金融系・シンクタンク等）	50名
その内、大学での専門分野と異分野に就職した者	26名
研究機関等職員	8名
大学教員（特任助教も含む）	6名
九州大学内ポストドクター	13名
他大学等ポストドクター	8名
	合計85名

以下、上記事業成果を創出するために行った各事業の結果を示す。

・キャリアパス多様化ガイダンス（平成18年度～20年度）

ガイダンス参加者数総計：延べ230名

**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—博士キャリアの社会浸透を  
目指して—**

- ・ キャリアガイドブック作成・配布（平成18年度～20年8月末現在）  
主に大学院博士課程OB・OG18名に対してキャリア構築に関するヒアリングを行い、当該ヒアリングの内容を平成18年度のヒアリング分とあわせて、キャリアガイドブック『博士人材のキャリア形成の軌跡—若手研究者のキャリアパス多様化に向けて—』としてまとめ、意識醸成用教材として九州大学内の博士人材および教員に約1400部を配布
- ・ 啓発セミナー等（平成18年度～20年8月末現在）  
数学系企業就職セミナー、バイオ系企業就職セミナー等7回開催参加者総計：延べ346名
- ・ マネジメント教育プログラム（平成18年度～20年8月末現在）  
プロジェクト管理、知的財産権、記録情報管理、企業における研究と開発、ベンチャー起業等5つのコースを開講参加者総計：延べ179名
- ・ シュタインバイス大学との交流プログラム（平成19年度～20年度）  
参加者総計：21名
- ・ コミュニケーション講座（平成18年度～20年8月末現在）  
キャリアデザイン&ビジネスマナー講座及び対話力強化総合講座の2つのコースを開講  
参加者総計：63名
- ・ キャリア設計カウンセリング（平成18年度～20年8月末現在）  
カウンセリング実施人数：101名（理系人材82名・文系人材19名）、カウンセリング回数：約300回程度
- ・ インターンシップ（平成18年度～20年8月末現在）  
実施人数18名（キャリア支援センターが構築したインターンシップの仕組みを通じてインターンシップに参加した者）
- ・ 求人・求職システム構築・運用（平成18年度～20年8月末現在）  
エントリーシート提出者数（博士人材でキャリア支援センターに就職斡旋を希望する者）：221名 求人票件数（博士人材の求人を寄せた企業等の求人件数）：651件（累積）

**委託期間終了後の実施体制・取組内容**

※平成18年度採択機関のみ

委託期間終了後は、引き続き、現在の博士人材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上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）：キャリアパス多様化ガイダンス、キャリアガイドブック作成・配布等

第1次段階（意識醸成）：学内部局主催の意識醸成セミナー・講演会、全学共通教育の活用

第2次段階（将来の仕事に対する理解）：キャリア設計カウンセリング

第3次段階（就業体験）：インターンシップ

第4次段階（キャリア選択）：求人・求職システム運用、求人求職マッチング等