

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（第2回）

# 実施機関取組状況報告資料

【平成18年度採択機関】

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

【平成19年度採択機関】

産業技術総合研究所  
日本物理学会  
東京農工大学  
京都大学

平成19年7月9日（月）

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**

北海道大学では、モデルケースとして、社会進出が遅れている基礎科学領域の研究者を主な対象とし、社会の要請に応える優れた若手研究者の育成およびキャリアパス多様化のための取り組みを実施している。本事業を推進するための組織として、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）を昨年6月1日に理学研究院内に設置した。当組織を基点に以下の主要事業を展開した。

- (1) 就職相談の実施（窓口：J-window）
- (2) 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）の開講
- (4) 企業担当者と若手研究者の面談会（赤い糸会）の開催

更に、学内外関係者の意識改革として、記念講演会「博士」の開催、若手研究者のキャリアに関する意識調査、キャリア戦略に関する教材検討等を実施した。

**実施計画全体の取組内容**

本事業では、以下の4つの事業を柱に、①若手研究者自身および研究指導者のキャリアパスに関する意識改革、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なう。

- (1) J-window の開設：就職相談窓口によるワンストップサービスの実施。
- (2) G-net の構築：若手研究者と企業のつながりをサポートする双方向メーリングシステム（G-net）の構築。PD, DC向け企業就職情報の提供。
- (3) 科学経営〔上級〕コース（Advanced COSA）の開講：企業研究の魅力を知るカリキュラムを開講し、若手研究者のキャリア意識の改革を図る。年間2回実施。
- (4) 企業担当者と若手研究者の面談会（赤い糸会）の開催：PD, DCのスキルと企業ニーズを直接意見交換し、若手研究者自らが企業での活躍の場を見出す面談会。

更に、学内外関係者の意識改革として講演会の開催や若手研究者のキャリアに関する意識調査を継続実施する。

**昨年度の取組内容 ※18年度採択機関のみ**

平成18年6月、本事業の推進母体となる基礎科学上級スキル人材ステーション（基礎科学S-cubic）を立ち上げ、専任特任教授1名他を配置した。同時に、本事業の推進と運営に関する審議を行う推進委員会を、学内教授5名と産総研・関西センターの関係者で構成し、立ち上げた。主要事業の実施状況は以下の通りである。

(1) J-window の開設：基礎科学S-cubic のメンバーを中心に窓口業務をスタートさせた。ホームページを作成して学内外に広く事業内容をPRした。北大キャリアセンターの協力のもと就活カウンセリングもスタートさせた。更に、同窓会や包括連携企業等を活用してキャリアパスに関する多くの人脈を構築した。

(2) G-net の構築：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 を構築した。参加登録研究者198名。PD, DC向けに188社の求人データ入力を行い、情報提供を行なった。

(3) 科学経営〔上級〕コース（Advanced COSA）の開講：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、ダイナミクスさ、使命等を講義し、若手研究者の意識改革を図った。計画の2回を完了した。

・第1回目：8月3～4日開催。講師招聘企業：日立製作所、新日鉄、花王。参加学生：73名。

・第2回目：10月16～17日開催。講師招聘企業：帝人、日産自動車、第一製薬。参加学生：61名。

(4) 赤い糸会の開催：10月東京、12月大阪、2月札幌で開催した。若手研究者延べ121名、企業延べ54社（98名）が参加し、直接意見交換を行なった。学生のアンケートによると、①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た、③企業の求める人材について多くを学ぶことができた等の有意義な回答が得られた。主な参加企業は以下の通りである。

・家電、電子、コンピューター、通信：東芝、シャープ、富士電機アドバンステクノロジー、オムロン、NEC、富士通、NTT、日本IBMソリューションサービス、NTTドコモ、KDDI

・重工、機械、精密機器：石川島播磨重工、三菱重工、クボタコンプス、ニコン、リコー、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、旭化成、積水化学、帝人、三菱レイヨン、クラレ、北海道曹達、デュポン、BASFジャパン

**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）

- ・自動車：日産自動車、ダイハツ工業
- ・医薬、医療、食品：塩野義製薬、アンジェスMG、アミノアップ化学、日生バイオ、明治乳業、コスモ食品
- ・建設：大成建設
- ・運輸：JR東日本
- ・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、KRI、北洋銀行、野村証券、バイオ・サイト・キャピタル
- ・印刷、報道：大日本印刷、読売新聞

(5) 意識調査：理学院・生命科学院を中心に基礎科学領域のDC、PD、OB博士に企業への就職に関する意識調査を実施した。(アンケート配布350名、回収201名(回収率57%)) OB博士については配布202名、回収57名(回収率26%)である。大学の職に魅力を感じるが、大学の職以外いやだという人は10%と低い。PDおよびDCは任期もしくは学位取得のため、就職活動のゆとりがないこと等が判明した。企業情報提供等支援の必要性が確認できた。

この他、キャリアパスの問題は基礎科学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支援プログラムとの連携も進めている。10月に、筑波大学・小林信一教授、日本経団連産学官連携推進部会前会長・山野井昭雄氏他を招聘して記念講演会「博士」を開催し、博士号取得者の社会活躍を大学の重要な課題として議論した。また、産学官連携推進会議(京都)、イノベーション・ジャパン2006(東京)、北海道ビジネスEXPO(札幌)等にも積極的に参加し、事業のPRを実施した。

**今年度の取組内容**

前記の基本4事業は継続実施する。更に、今年度はBasic COSAを新企画として実施する。これは、昨年度のAdvanced COSAにおいて、学生から年齢的に近い若手博士の企業での活躍状況を知りたいとの要望があり、実施することにしたものである。今年度の主な内容とスケジュールは以下の通りである。

4月：J-windowのスタート、C-netの拡充、6月：Basic COSAの実施、7月以降：シンポジウム「博士」、8月～9月：第1回Advanced COSA、第1回赤い糸会(札幌)、10月～11月：第2回Advanced COSA、第2回赤い糸会(東京)、12月～3月：人材調査およびキャリア戦略教材作成。

**達成目標**

本事業は、単にPD、DCの就職の先を探すものではない。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任期期間中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。初年度は、推進組織を構築し、意識調査と上記の事業を実施した。今年度も学生の要望を考慮しつつ基本4事業を中心に活動範囲の拡大を図る。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、企業も含めた意識のずれの実態の整理を行う。

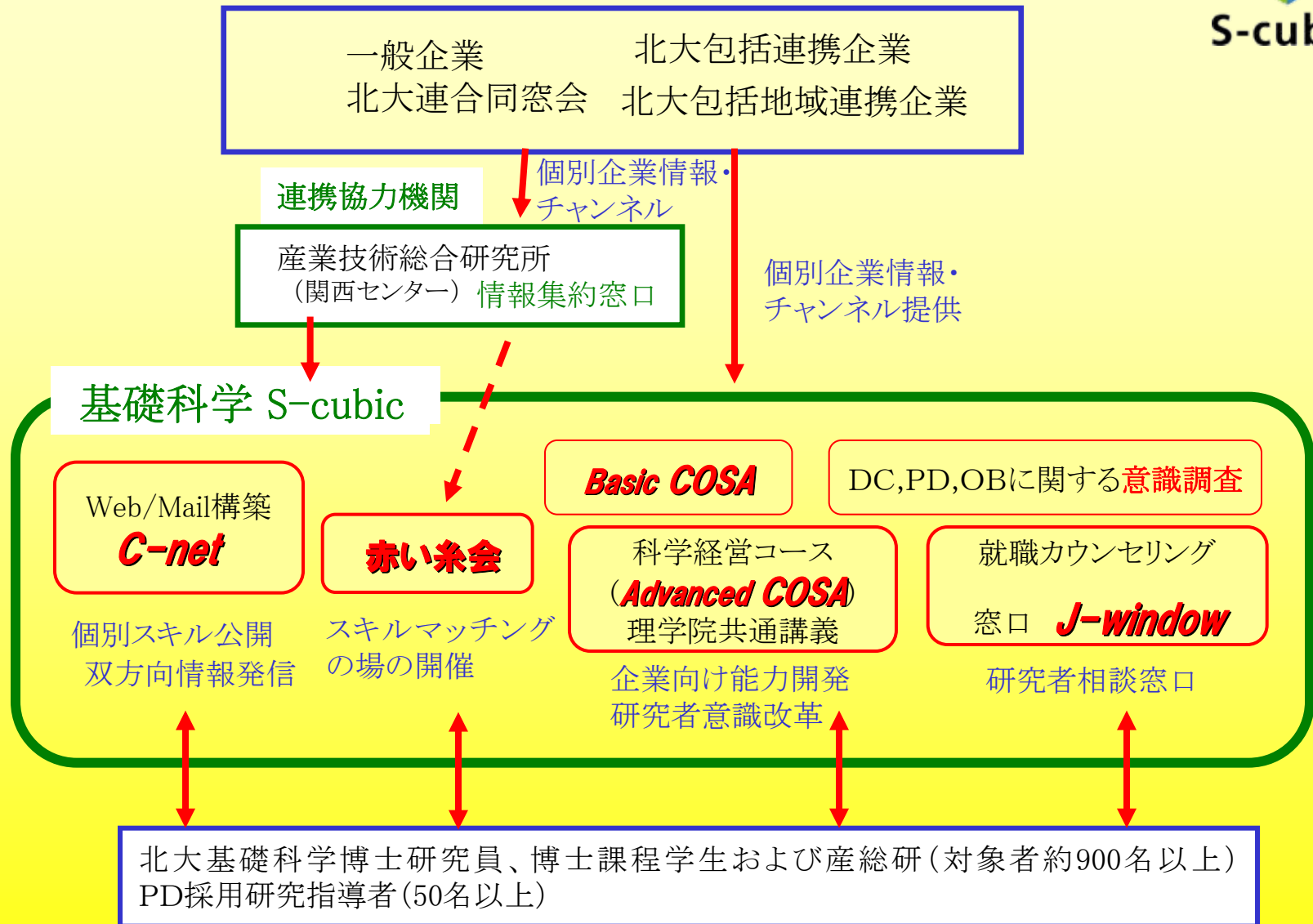
**現在までの成果(平成19年6月末現在) ※18年度採択機関のみ**

- (1) J-windowの開設：就職相談対応が増加しつつあり、19年4月以降7名、延べ18日の対応を実施している。
- (2) C-netの拡充：S-cubic登録者数は219名。内、理学院・生命科学院は79名でこの参加率は27%である。
- (3) Basic COSAの実施：北大理学研究科OB博士3名を招聘し、6月22日に実施した。
  - ・講師の企業：①旭硝子(H16学位取得者) ②新日鐵化学(H15学位取得者) ③富士ゼロックス(H9学位取得者)
  - ・参加者数：理学研究院、生命科学院を中心に40名が参加した。
  - ・感想：若手研究者の企業での活躍を具体的に知ることができ、非常に良かったとの感想が多く寄せられている。

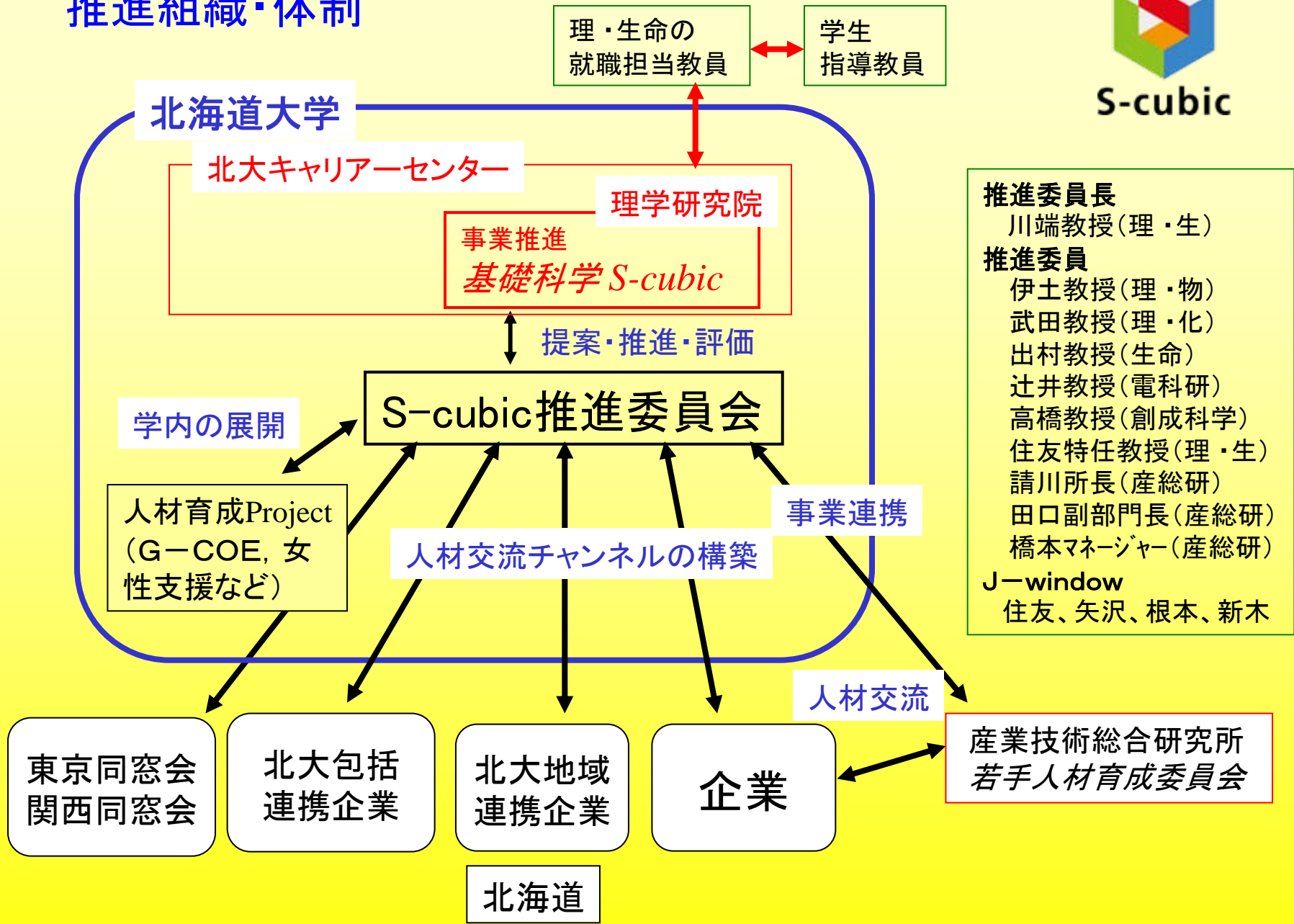
**今後の課題 ※18年度採択機関のみ**

計画に従い各種事業を実施してきたが、本事業に関する学生への認知度は昨年に比べて非常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。

# 北海道大学 基礎科学 S-cubic の 主要事業



# 推進組織・体制



- 推進委員長**  
川端教授(理・生)
- 推進委員**  
伊土教授(理・物)  
武田教授(理・化)  
出村教授(生命)  
辻井教授(電科研)  
高橋教授(創成科学)  
住友特任教授(理・生)  
請川所長(産総研)  
田口副部門長(産総研)  
橋本マネージャー(産総研)
- J-window**  
住友、矢沢、根本、新木

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**

・本学は10学部、15大学院研究科、3専門職大学院と多くの研究所を擁し、約5,300名の教職員と、学部・大学院生約18,400名（内大学院生約6,900名）から構成されている。この内、ポスドク等の在籍人数見込みは、約500名であり、従来の経過からすると、毎年50名前後のポスドクが増える見込まれている。

・これまでの若手研究人材の雇用と支援に関する取り組みとしては、COEフェローやCOEアシスタントとしての雇用（例：寄附講座等の研究員）や、研究室毎の各教授による研究職への就職に関わる支援活動（例：産総研への就職斡旋）、更には学科におけるキャリアパスシンポジウムの開催（例：理学部物理学専攻）等が実施されているものの、大学全体として纏まった組織的動きはできていなかったのが、実状である。

**実施計画全体の取組内容**

科学・技術の高度化・複雑化に伴い、企業では専門技術を背景とした技術戦略やR&D戦略が必要になると共に、専門技術に加え経営マインドを身につけた幅のある高度人財が必要とされる時代になった。一方、博士課程修了者は、特定領域の専門知識や経験に偏り、研究職に固執しがちで、市場ニーズや社内事情を認識し全体最適を迫る姿勢が物足りないと言われ、これまで採用では敬遠されてきた。このギャップを埋め、本来博士が有する高度専門知識に、企業が必要とする実践的適応技術と組織マネジメント力を付加し、社会のニーズに応え、実社会で活躍できる人財を育成し、社会へ送り出す必要がある。

そこで本学では産学官連携推進本部の中に、高度技術経営人財キャリアセンターを設置し、この中に高度技術経営塾とキャリアアップ相談室を設けた。即ち、高度技術経営塾は、外部の連携協力機関と連携し、実績があり豊富な経験を持つ実務家の力を活用することにより、プロジェクトマネジメントや技術経営実践、組織マネジメント等を教育し、高度技術経営人材の育成を図ろうとするものである。また、キャリアアップ相談室は、このように育成された人財に対し、個別面談や就職指導のキャリアパス支援を行なうことにより、企業を始めとする多様な分野に送り出し、活躍する橋渡しをしようとするものである。

**昨年度の取組内容**

・昨年5月高度技術経営人財キャリアセンターを、産学官連携推進組織の一つとして位置づけ、研究担当理事の所管とし、この中に高度技術経営塾とキャリアアップ相談室の二つの組織を置いた。

・高度技術経営塾の設置——プロジェクトマネジメント、実践的R&D、課題の形成・解決等、企業が最も必要としている知識の修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要視したカリキュラム内容とした。また、一流企業の人事部長や技術企画部長クラスを講師とすることで、要求される資質が直接受講者に伝わる形を取った。

具体的には、採択後「わかる・できる・うごける」人財の育成を目指して、急遽体制の整備とカリキュラムの作成を急ぎ、ポスドクと博士課程（後期）の院生を対象とした塾生を募集し、7月末には総長を迎えて第1期の入塾式を行った。以降、講義・演習・合宿研修・総合演習等を含め、本年3月まで原則週1回ずつ延べ96時間に亘る授業を実施し、3月22日には第1期卒業式を実施し35名を送り出した。またこの間、本年2月には「博士課程修了者のキャリアパスシンポジウム」を開催し、180名を上回る参加者があり、ポスドク問題の現状認識と重要性について啓蒙活動を行った。

・キャリアアップ相談室——カウンセリング資格を持つ専門家を配置し、高度技術経営塾と密接な連携をとりながら面談を行い、一人ひとりの状況に合った就職支援活動を行なった。また、企業交流会（1回）や企業見学会（3回）を通じ、企業からの直接的な情報の収集と、技術者に対する企業ニーズの把握を行なった。

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

**今年度の取組内容**

今年度は活動2年目に入るため、高度技術経営人財キャリアセンターの運営を軌道に乗せ、博士課程修了者が社会で活躍できるよう育成すると共に、企業への就職支援活動を強化する。

・高度技術経営塾は、博士修了者に対する社会のニーズに基づき、「熱い思い」「わかる」「できる」「うごける」人財を育成するため、塾の事前説明会の実施と、入塾後のガイダンスを充分行う。また、年間の塾運営に際しては塾生への対話とコミュニケーションの向上を図り、キーワードの浸透と定着、塾生の蝸壺的思考からの脱皮と態度行動の変容を目指す。

・キャリアアップ相談室は、学内外のポスドク及び博士課程（主に3～4年生を中心）院生への相談活動と、就職紹介活動に最重点を置く。このため、求人情報収集のシステム構築を図ると共に、本学と関連の深い企業や、塾生及び塾生以外の相談室登録者の志望とマッチしそうな企業を、積極的に訪問し求人情報収集と売込みを図る。

・学内外における本センターの認知度の向上を図るべく、積極的な広報活動を実施する。

**達成目標**

・高度技術経営塾—塾講座内容の更なる充実強化を図り、博士修了者（もしくは博士後期課程院生）としての「熱い思い」を持ち、社会で活躍できる「わかる」「できる」「うごける」人財の育成を目指す。

・就職斡旋—本年は第2年度であり、1年間の活動となるため、ポスドクおよび博士課程院生を併せ、15人以上を目標とする。

・学内外広報活動—本センターに対する学内外での認知度の向上を図る。

**現在までの成果（平成19年6月末現在）**

\* 高度技術経営塾—人物教育の強化とカリキュラム及び運営方法の改善

・人間力の向上に効果的と思われる合宿研修を1回から2回に倍増。実施時期についても、入塾後まもない6月初頭に1泊2日で実施。人間理解とコミュニケーションの本質について、体験学習を通じ学んだ。昨年に比し塾生のまとまりと動きが良く、意欲的である。

・女性講師や地元講師の起用を図ると共に、塾運営のPDCAサイクルを回している。

\* 就職斡旋—ポスドクおよび博士課程後期院生を併せ、5名内定（内ポスドク1名）

・ポスドクおよび3～4年生博士課程院生を中心に、個別面談を実施中。

・キャリアアップ相談者登録募集中（7月31日まで）—塾生以外のポスドク&博士課程後期院生への働きかけを強化（6月28日現在9名登録—内ポスドク6名、学外より1名）

・セルフマーケティング（就職への道）説明会（参加者18名—内ポスドク2名）

\* 学内外広報活動—NHK仙台「てれまさむね」5月29日夕放映、NHK総合TV「クローズアップ現代」7月3日夜放映予定、塾と相談室の事前説明会（4月25日）実施（35名参加）、東北大学女性研究者交流フォーラム（6月9日）にパネリストとして1期&2期塾生が2名参加、ホームページ更新頻度を向上（既に2回実施）、塾生募集に際しチラシ960枚を全学に配布

**今後の課題**

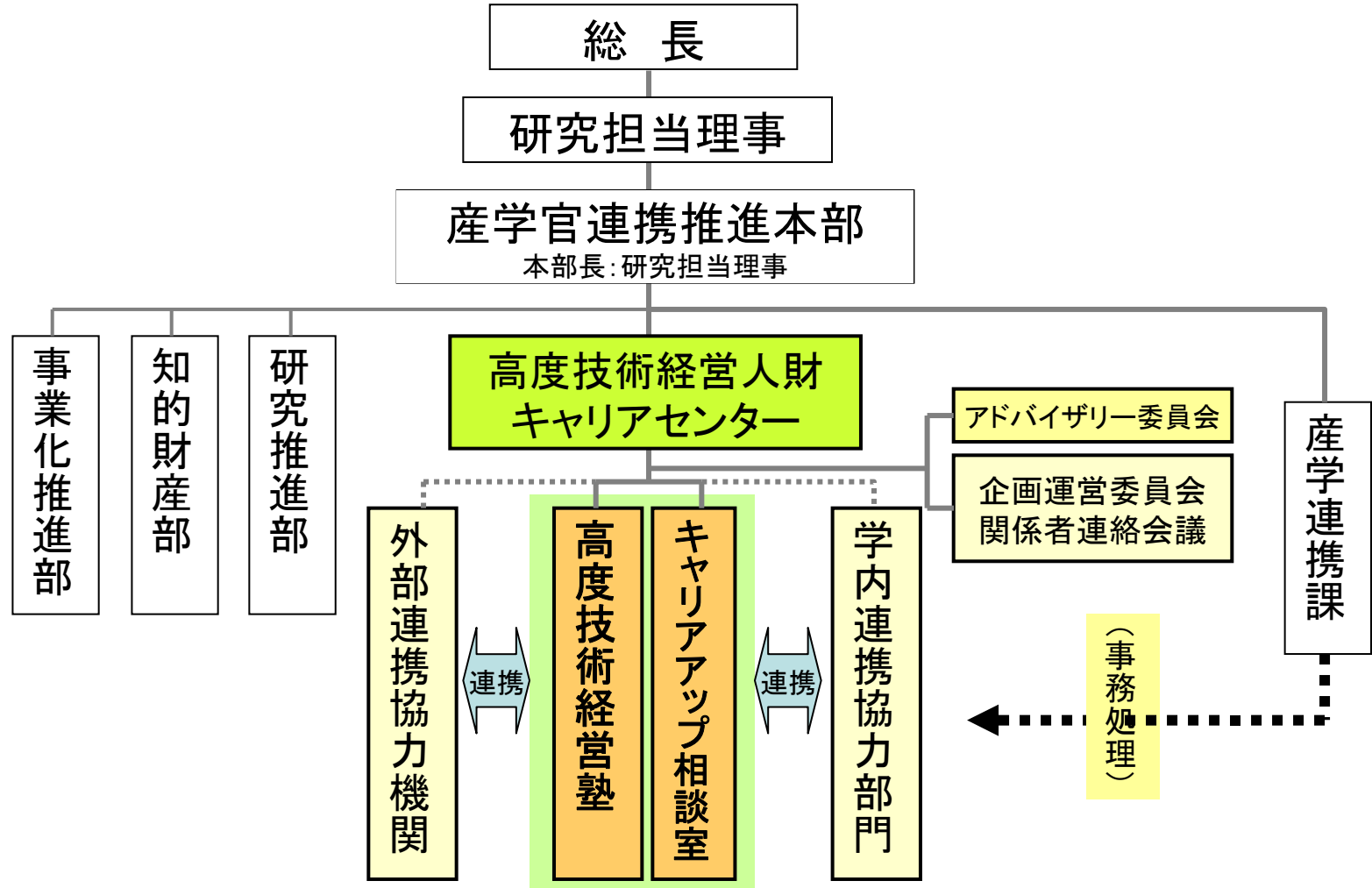
\* プロジェクト完了後も本学にDNAとして残るように、本事業終了後の受け皿をどうするか、ということ—これについては学内関係部署との総合的な検討が必要である。

例えば、現在高度技術経営塾で実施している授業内容を、大学院博士課程の初期における選択科目として、博士課程院生が希望すれば全学科の誰でも受講できるよう改善を図るといったこと。

\* 指導教員の意識改革

ポスドク問題解決のためには、若手研究者の指導に当たる指導教員が、研究の指導にあたる一方で、若手研究者の今後の進路や就職について、指導・助言する権利と責任がある。この意味で、指導教員の意識改革は重要な意味があり、これに対する改善施策の構築が必要である。

# 東北大学高度技術経営人財活用プラン 運営組織体制







東北大学

# 東北大学高度技術経営人財活用プラン

**時代背景**  
 科学技術分野の高度化、複雑化に伴い、専門技術を背景とした技術戦略、R&D戦略が必要になると共に、専門技術に加え経営マインドを身につけた幅のある高度人財が必要とされる時代となった。

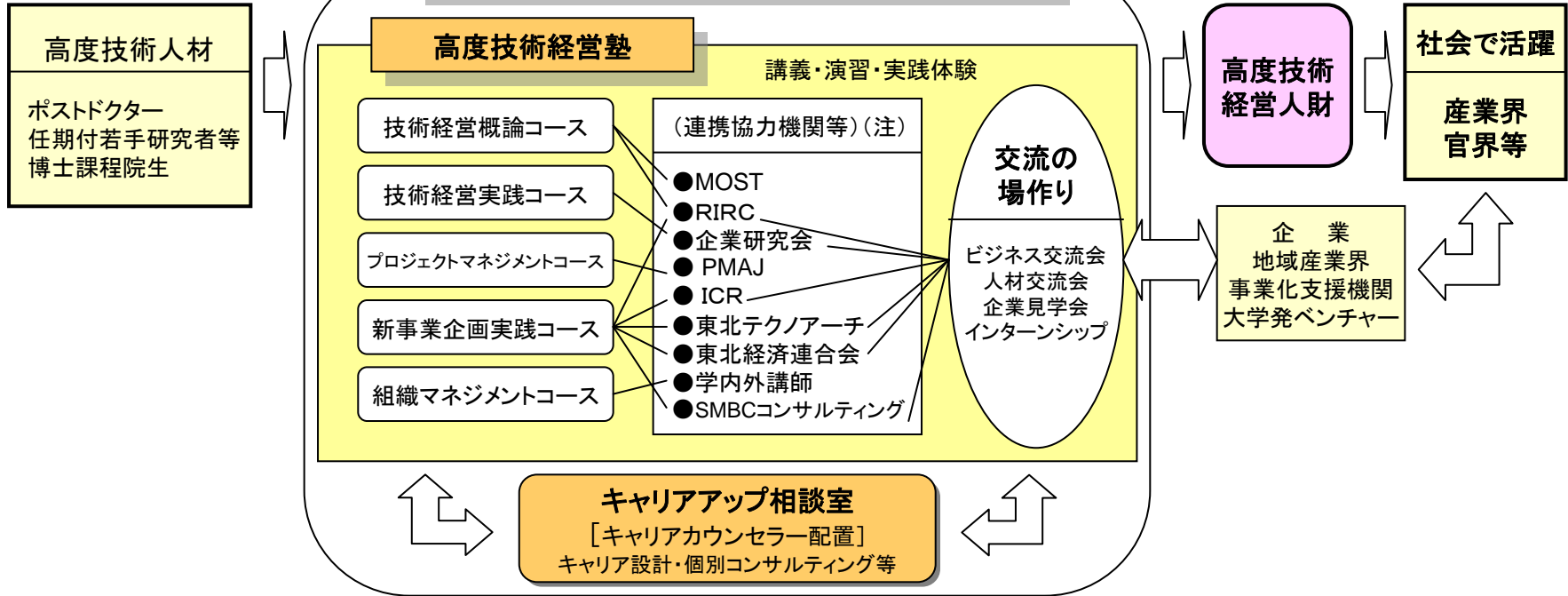
ポストドクター等の高度技術人材の活躍の場は多い

**企業が必要とする高度技術経営人材の能力**

- 1) 技術戦略・R&D戦略立案推進
- 2) 新事業・新製品の企画・推進
- 3) プロジェクトマネジメント
- 4) 高度技術をベースに人と組織を動かす
- 5) 企業の幅広い分野で課題解決と改革の推進

経営マインド、起業家マインドの体得が必要とされる

## 東北大学高度技術経営人財キャリアセンター



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)理化学研究所  
**実施計画名：**キャリアサポート事業

<p><b>機関の現状とこれまでの取組</b></p> <p><b>(機関の現状)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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)。</li> <li>・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。</li> </ul> <p><b>(これまでの取組)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学、研究所等の公的機関からの求人公募情報を収集し、所内イントラネットを通じて提供。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、平成18年1月、人事部にキャリアサポート室を設置。</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>実施計画全体の取組内容</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. コンサルティング・就職相談の実施</b>  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。</li> <li><b>2. 就職情報の集約及び提供</b>  公的機関等の求人情報はJREC-INとの連携を中心に集約。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、所内イントラネットを通じてこれらの求人情報を提供。</li> <li><b>3. キャリアサポートシステムの検討・構築</b>  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。</li> <li><b>4. キャリア開発セミナー及びジョブフェアの開催</b>  意識変容を促し、進路選択の多様化を図り、企業との交流の場を提供により転職活動機会を拡大。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリア開発セミナー → 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</li> <li>・ジョブフェア → ベンチャー企業をはじめ企業の採用担当者との交流会。</li> </ul> </li> <li><b>5. 能力開発支援制度の導入・実施</b>  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。</li> <li><b>6. キャリアサポート連絡会議(仮称)の開催</b>  研究者等の適切な流動化を促進、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。</li> <li><b>7. 総合的支援モデルの検討・構築</b>  以上の活動を調査・分析、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。</li> </ol>
<p><b>昨年度の取組内容</b> ※18年度採択機関のみ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 専門相談員を配置、所内イントラネットに相談受付ページを設置。各事業所への出張相談実施。  特に横浜研究所においては、大規模プロジェクトの終了に伴い手厚いサポートが必要となるため、既存の相談部署と緊密な連携を図り、相談を実施した。</li> <li>2. 企業等の外部求人情報をHP及びパンフレット等を活用して幅広く収集・集約し、所内イントラネットを通じ提供。</li> <li>3. 上記外部求人及び内部求人情報を一元管理、条件検索可能な求人情報管理システムを構築。</li> <li>4. キャリア開発セミナー(講演会)及びジョブフェア(人材紹介会社による相談会、企業人事担当者との交流会)の開催。</li> <li>5. 任期終了時に就職活動を行う際、本人からの申請により特別に休暇を付与する制度を導入。</li> <li>6. 連絡会議の方向性を検討するための会議開催。</li> <li>7. 全職員を対象にキャリアサポートアンケートを実施。研究者等が求めるサポートについての内容について、検討、分析を開始。</li> </ol>

機 関 名：(独)理化学研究所

実施計画名：キャリアサポート事業

**今年度の取組内容**

1. 昨年度に引き続き、プロジェクト終了による就職相談、将来的な雇用契約期間満了時を視野に入れた自己のキャリアアップを図るためのキャリア相談等を実施。特にプロジェクト終了による就職相談については所属長、関係部署の理解を得ながら、出来るだけ早期に対象者への積極的な働きかけを開始。また各支所との公平性に配慮した出張相談、研究者・技術者のニーズを意識した夜間相談を実施。
2. 昨年度に引き続き、当所独自のネットワークを活用し、公的機関及び民間企業等の外部求人情報を幅広く収集。内部求人情報とともに求人情報管理システムにおいて一元管理し、任期終了となる任期制職員等を対象に、これらの情報を正確かつタイムリーに提供。
3. 相談員によるコンサルティングで得られた情報について、昨年度の求人情報管理システムとうまくマッチングに結び付けられるような管理システムの構築。
4. 研究者・技術者のキャリア形成に関する意識啓発を図り、自ら考える動機付けのための講演会を実施。相談で寄せられる内容も反映しつつ、連携機関及び人材紹介・派遣会社等の協力を得ながらキャリアに関する相談、及び民間企業との交流等を目的としてジョブフェアを開催。
5. 多様な進路選択を意識したスキルアップ研修を実施。現在の研究活動をより高めるための研修（英語プレゼンテーション、ITスキル、知的財産に関する基礎知識等）及び汎用スキル（コミュニケーション、マネジメント、問題解決能力、論理的思考等）を実施。（スキルアップ研修の制度化を検討するための試行としての位置づけ。）
6. 任期制研究者・技術者の育成・雇用等に関して民間人材紹介・派遣会社、企業等と積極的に情報交換を行うとともに、協力体制を構築。また引き続き、理研・東大・産総研・JSTの4機関での情報交換の場としての連絡会議も実施。

**達成目標**

- ・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、就職活動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、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。

**現在までの成果（平成19年6月末現在） ※18年度採択機関のみ**

- ・相談者数：131名  
（うち就職者数：19名 ※本人からの申告及びキャリアサポート室で把握出来た分のみ）
  - ・キャリア開発セミナー（2回実施）：274名
  - ・ジョブフェア（4回実施）：191名
  - ・就職活動に必要な場合の特別有給休暇付与制度の導入（任期制職員就業規程の改正）
  - ・英語プレゼンテーション講座：21名 プログラミング・DB研修：10名
  - ・求人情報収集・提供  
大学・公的研究機関求人数：522名 一般企業求人数：42名  
人材紹介・派遣会社経由求人数：141名 （平成19年3月末現在）
- <今年度>  
「キャリア開発セミナー」（6月7日 93名）「キャリアフェア」（6月27日 24名）  
「特許法基礎講座」（6月22日～ 4回連続 25名受講中）を実施

**今後の課題 ※18年度採択機関のみ**

- ・所属長の意識改革  
→管理職研修等による意識啓蒙。部下のキャリア支援に関する項目を業績評価の対象とすることの検討。
- ・分野が多岐にわたることによる弊害（フェア等の設定、企画の難しさ）  
→同じセンターであってもバックグラウンドや研究内容に幅があり、支援する内容が分野により異なるのではないかとの意見がフェア等の参加者から寄せられている。個々人は大前提とするが、研究内容の観点から相談者の相談内容、転出先の分析を行い、各研究センターの傾向をつかみ、対策を検討。
- ・対象者の意識改革（研究者を目指して理研へ「就職」した人たちへの意識変容の難しさ。）  
→単なる転職を促すための求人情報の提供のみならず、自らの意思で研究者以外の選択が出来るようになるための情報発信と、キャリア相談による個別対応。

# キャリアサポート事業 実施体制

(H19.6.1現在)



連携協力機関  
(株式会社フューチャーラボラトリ)

担当理事

人事部キャリアサポート室

9名（常勤5名、非常勤4名）

室長

＜コンサルティング担当＞

コンサルティング  
就職相談

チーフコンサルタント(常勤) 1名  
コンサルタント(非常勤) 4名

＜業務担当＞

能力開発支援制度の設計・運用  
キャリア開発セミナー・ジョブフェアの企画  
求人情報収集・提供  
キャリアサポートシステム構築

係長 2名  
契約事務職員 1名

# キャリアサポート事業内容

## キャリアサポート連絡会議 (仮称)開催

関係機関連携により、研究者の  
適正な流動化促進

## 能力開発支援制度設計・運用

研究者等の自らのキャリアアップ・キャ  
リアチェンジ、転職をスムーズに行う  
ための支援制度の設計・運用

公的機関  
大学

企業

求人情報の収集

## コンサルティング

コンサルティング  
相談/求職情報

理研研究者等の  
基本情報の収集  
(理研内各種システム  
と連携)

## キャリア開発セミナー ジョブフェア 開催

研究者等の意識変容を促し、  
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

## 求人情報集約

求人情報  
(理研内部)  
求人情報  
(外部)

求職情報と求人情報  
の効果的マッチング

能力開発・就職活動

求人情報の収集

能力開発・就職相談

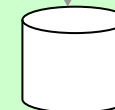
能力開発・就職支援制度の活用

研究者・技術者

連携協力機関  
(株)フューチャー  
ラボラトリ

→事業のコンサル  
ティング、総合的  
支援モデルの検討

求人情報提供  
検索機能  
(理研内)



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

<p>機関の現状とこれまでの取組</p> <p><b>I 機関の現状</b></p> <p>早稲田大学では当該事業の推進のために、ポスドク・キャリアセンターを設置している。また、当該事業の全学的な推進および外部評価を目的として、学内関係組織の代表者から構成される企画・調査委員会と学外有識者で構成される評価委員会を設けている。センターの構成は、センター長、副センター長、キャリア・アドバイザー（事務局長）、キャリア・コーディネータ（2名）、知的財産コーディネータおよび事務局スタッフ（3名）からなる。センターは、学内の研究推進部、知的財産本部、産学官研究推進センター、国際研究推進本部等の研究関連組織、および理工学術院、教務部等の教育関連組織と密接な連携の基に当該事業を推進している（添付資料参照）。また、当該事業の連携機関を含め、学外の多くの関連機関と有機的に協力して事業推進を行っている。</p> <p><b>II これまでの取組み</b></p> <p>1. 事業推進にむけた学内での環境整備：  ①理工学術院内にポスドク・キャリアセンターの開設、②関連する学内組織（研究推進部、産学官研究推進センター、理工学術院、関連研究科、21世紀COE他）の代表からなる企画・調査委員会の設置、③学外有識者による評価委員会の設置、および④ホームページ開設、パンフレット作成等を行い、当該事業推進のための環境整備をまず行った。</p> <p>2. H18年度の事業活動：  H18年度は若手研究者が産業界で活躍できる環境整備を目指し、①産業界との交流促進、②ポスドク等の能力開発、③キャリアパス多様化に関わる意識醸成の事業を開始した（昨年度の取り組み内容参照）。</p> <p>3. 外部評価（評価委員会）、課題の解決検討案およびアクションプランの作成：  H18年度末に外部有識者によるH18年度事業の活動評価を行い、肯定的側面と改善点と改善の方向案を明らかにした。ついで、課題解決検討案および課題解決に向けてのアクションプランを作成した。</p> <p>4. H19年度事業の企画（企画調査委員会）と事前評価（評価委員会）：  H19年度は、まず、学内関係組織の代表者による企画・調査委員会で、今年度事業の内部評価を行い、アクションプランを決定した。ついで評価委員会を開催し（5月）、今年度事業の外部事前評価を行い、最終的に今年度事業の取り組み内容を決定した。</p> <p>5. H19年度事業の開始  4月以降、H19年度の事業活動を開始している（今年度の取り組み内容参照）。</p>
---

<p>実施計画全体の取組内容</p> <p>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。具体的には若手研究者のキャリアパス多様化に関わる意識の啓発、若手研究者の能力開発、若手研究者と産業界との交流推進、および、関連機関との連携強化・ネットワーク構築を図ることにより、ポスドク等の若手研究者のキャリアアップ、キャリアパス多様化、流動化を推進する。このうち、意識啓発では若手研究者の個別ヒアリングや研究開発動向、産業ニーズ等に関わるセミナーを開催する。能力開発ではコミュニケーション（ライティング、プレゼン、実用英語）、知的財産戦略等の基礎能力と研究マネジメント、イノベーション（技術革新、技術経営、技術移転等）能力の開発を目指す。産業界との交流では産業アライアンス研修を行うとともに、インターン、共同研究等の検討を進める。さらに、産業界（企業、経団連、財団等）および関連機関（JST、中小機構、NEDO、理研、産総研等）との連携強化を発展させ、若手研究者支援コンソーシアムと産学連携大学院の構築を目指す。</p>
--

<p>昨年度の取組内容 ※18年度採択機関のみ</p> <p>1. 人材と企業等の交流・情報発信に関する取り組み  事業内容の説明やイベント情報を集約したインターネットサイトの制作、若手研究者のキャリア情報データベースの作成・登録、若手研究者と企業等の人事担当者・研究機関の関係者の説明会・交流セッション（ベンチャー企業を含む）、若手研究者と企業等のニーズを踏まえたマッチング事業、OBの活躍事例等も含めたキャリア・ガイドブックの作成等を行った。</p> <p>2. ポスドクター等の能力開発の取組み  特許調査研修や研究成果権利化のための知財研修、技術移転や研究開発マネジメント、起業等のビジネススキル・マネジメント講座、科学・工業英語ライティング講習等を行った。</p> <p>3. キャリアパス多様化にかかわる意識の醸成、環境整備  個別コンサルティング、キャリア設計、就職・転職に関するガイダンス、研究指導者等を対象とした意識啓発、労務・法務セミナー、民間企業に対する人材PR活動等を行った。また、人材斡旋企業等と人材流動化について検討を行った。</p>
---

<p>今年度の取組内容</p> <p>今年度は、昨年度得られた成果、学内および外部のコメント、評価等をふまえ、以下の事業を推進することとした。</p> <p>1. 若手研究者のキャリアパス多様化に関わる意識の啓発、環境整備  若手研究者の個別ヒアリングを行い、若手研究者の意識啓発、キャリアパス多様化を図る。また、内外の研究開発動向や産業ニーズに関わるセミナーを開催し若手研究者の意識啓発に資する。さらに、研究指導者等を対象とした意識啓発セミナーを行うとともに、キャリア・ガイドブックを作成し、若手研究者のキャリアパス多様化に向けた環境整備を図る。</p>
--

**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****2. 若手研究者の能力開発に関わる取組み**

若手研究者のコミュニケーション能力（ライティング・プレゼン能力）、実用英語コミュニケーション能力、知的財産戦略等の基礎的能力開発について研修（座学）を行う。博士取得時の基礎能力のより一層の充実化が必要なのが平成18年度の事業で明らかになったため、新たな大学院教育のあり方について学内（理工学術院）で検討を開始する。

研究マネジメント能力、イノベーション能力等の開発については研修（座学）を行うとともに、連携企業と協力して新しいインターン・システム（たとえば共同研究とインターンの複合化）の構築を目指す。また、若手研究者の競争的資金獲得を積極的に支援し、OJTによりライティング・プレゼン、研究マネジメント等の能力開発を進めるとともに、若手研究者の自立に資する。

**3. 若手研究者と産業界の交流促進に関わる取組み**

産業アライアンス研修を行い、産業界と若手研究者の出会いの場を創生する。平成19年度は学協会とも連携し、産業分野別（たとえば化学分野や情報・機械分野など）でも若手研究者と産業界（経団連、業界団体等）とのマッチングも試みる。また、企業説明会・交流会（中小企業、ベンチャーを含む）を行うとともに、個別企業とインターン・共同研究等の検討を進める。若手研究者キャリア支援コンソーシアム、産学連携大学院、若手研究者の流動化について全学的な検討を開始する。

**達成目標**

今年度の達成目標を以下に示す。

1. 理工系学部所属の若手研究者 70 名程度を主たる対象としてキャリアパスおよび意識啓発に関わる個別ヒアリングを実施する。これにより、若手研究者の現状と課題を詳細に把握するとともに、流動化に必要な研究者データバンクの充実を図る。
2. 若手研究者のキャリアアップ、キャリア多様化に必要な基礎能力の開発に関わる研修（ライティングおよびプレゼン能力・実用英語コミュニケーション能力・のべ 30 名、研究者のための知的財産戦略・10 名）、およびイノベーション能力に関わる研修（技術革新・技術経営・技術移転等、のべ 30 名）を進め、若手研究者の流動化が可能な環境整備に資する。また、研究指導者が産業アライアンス研修等の上記事業に参加（のべ 30 名）することにより、研究指導者の意識啓発を併せて推進する。
3. 若手研究者と産業界との出会いの場（民間大手企業、ベンチャー・中小企業）を創生し、若手研究者と産業界の交流を推進する。具体的には民間企業・公的研究機関等の協力を得て産業アライアンス研修等（産業界の技術開発戦略、産業界が求める人材、のべ 50 名程度の参加）を行い、若手研究者が大学以外で活躍できる環境整備に努める。また、ベンチャー、中小企業、地域等を対象とした産業アライアンス研修（10 名）を行い、従来、若手研究者と出会いの場が少なかったベンチャー、中小企業、地域等への展開をキャリアパス多様化事業の一環として推進する。
4. 平成 18 年度の成果に基づき、若手研究者キャリアパス多様化支援コンソーシアム（企業、学協会等の関連機関）の構築を図るとともに、理系若手人材の育成に必要な新しい大学院制度（産学連携大学院）の検討を開始する。

**現在までの成果（平成19年6月末現在） ※18年度採択機関のみ**

1. 若手研究者のキャリアパス多様化に関わる意識の啓発  
若手研究者の個別ヒアリング、ポスドク・ガイドブック、研究指導者アンケート等の実施により意識改革は少しずつ進みつつある。若手研究者が自ら考えて事業活動を企画する若手研究者サロン等の立ち上げも検討中。
2. 若手研究者の能力開発  
コミュニケーション（ライティング、プレゼン）、実用英語、知財戦略・研究マネジメント、イノベーション能力に関わる若手研究者の能力開発を進めている。OJT として競争的資金獲得も推進中。博士取得時までの幅広い基礎能力向上を目指して、大学院教育についても理工学術院と検討を開始している。
3. 若手研究者と産業界との交流推進、若手研究者支援コンソーシアムの構築  
産業アライアンス研修等により、若手研究者と産業界（既存大手企業と中小企業・ベンチャー・地域）の交流促進を図っている。また、企業アンケートを行うとともに、産学官研究推進センターと連携して個別企業との共同研究、新しいインターン制度導入を検討している。さらに、若手研究者支援コンソーシアムの構築に向けて 30 以上の関連機関（産業界、学協会、大学・研究機関）との連携強化を推進しており、ネットワーク構築に努めている。

**今後の課題 ※18年度採択機関のみ**

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に向けて、今後の課題として以下の項目が挙げられる。

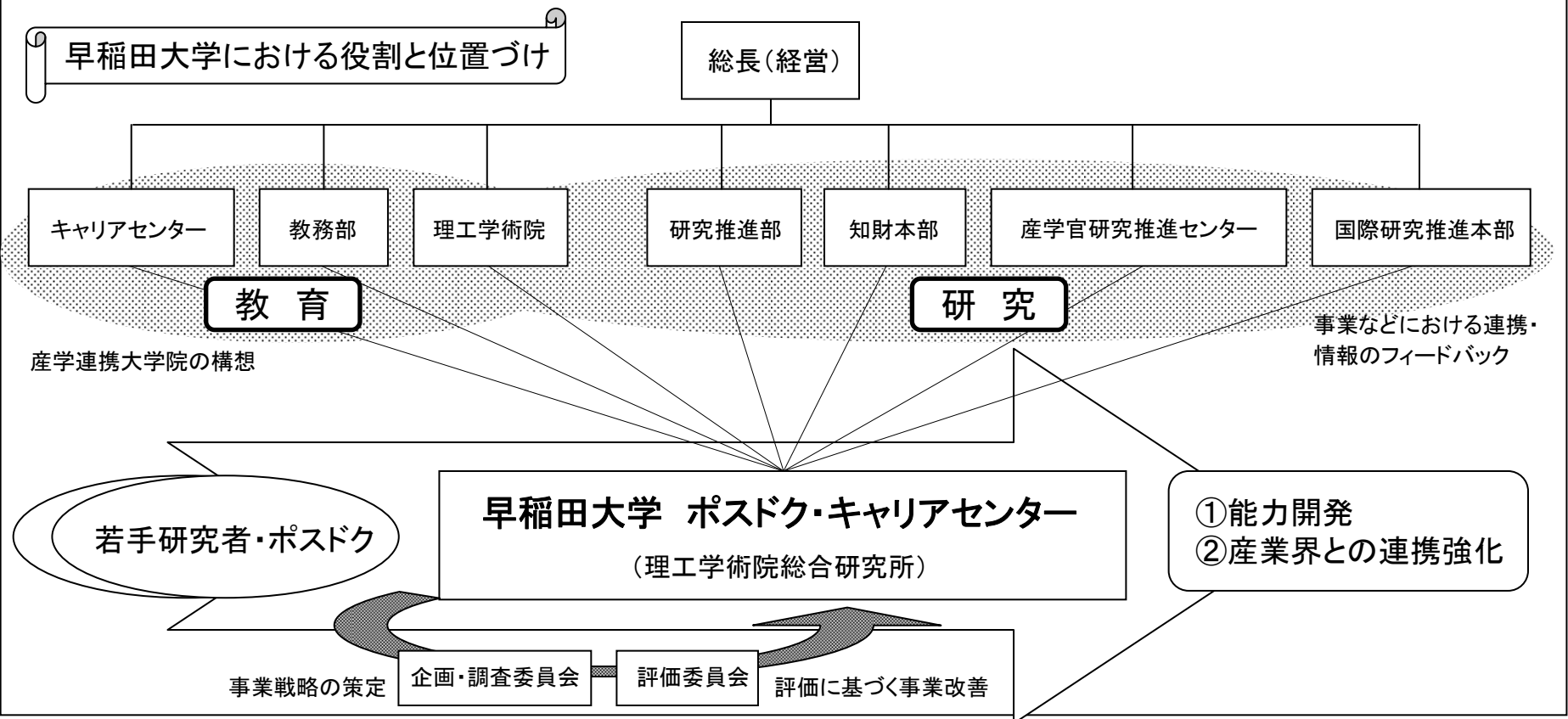
1. 大学としてのより組織的・戦略的な取り組みが必要不可欠
2. 若手研究者のより多面的な能力開発（大学院教育の改革を含む）
3. 産業界との一層の連携強化（共同研究、インターンを含む）
4. 若手研究者支援ネットワーク、コンソーシアム構築
5. グローバリゼーション、フラット世界への対応
6. 若手研究者（ポスドク）問題の解決に向けての先導的役割



早稲田大学 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19年度 実施体制

## 早稲田大学における役割と位置づけ



## 外部機関との連携

## 連携機関

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

## 協力機関

(社) 日本経済団体連合会 (独) 産業技術総合研究所 (独) 理化学研究所  
 (財) 化学技術戦略推進機構 (社) 日本化学会 大手民間企業 大学  
 独立行政法人(NEDO等) など





# 早稲田大学 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

連携機関／協力機関

## 若手研究人材



- ・ポストドクター
- ・任期付助手、講師、助教、准教授
- ・博士過程院生 など

## 早稲田大学 ポスドク・キャリアセンター

若手研究者のキャリアパス多様化  
に関わる意識の啓発、環境整備

若手研究者の能力開発に関わる  
取り組み

若手研究者と産業界の交流促進  
に関わる取り組み

若手研究者個別ヒアリング／データバンク化

若手の意識啓発／産業ニーズに関わるセミナー開催

キャリア多様化に向けた情報提供(キャリアガイドブックの刊行)

知財・コミュニケーション・研究マネジメント・イノベーションに関わる  
各種研修実施

新しいインターンシップ・システムの構築(共同研究とインターンの複合化)

競争的資金の獲得など若手研究人材の自立支援

若手研究者と産業界の交流促進・共同研究開発

若手研究者キャリア支援コンソーシアムの構築

産学連携大学院の新設検討

## 企画・調査委員会

学内委員による戦略策定、全学的な取り組みに向けての調整

## 評価委員会

外部有識者による客観的な評価、事業へのフィードバック



### 若手研究人材の産業界での活躍の場を創生

**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**

- ・名古屋大学のポスドク数：約 350 名（連携協力研究機関を合わせると 700 名程度）
- ・H18 年度においては、登録者数は 139 名《（名大 58 名）（名工大 8 名）（自然科学研究機構 7 名）（豊橋技科大 1 名）》。面談数延べ 161 名。メールによる相談 延べ約 1,300 件（平均 200/月）。
- ・就職実績 24 名（内定者を含む）ノンリサーチ分野は、14 名。リサーチ分野は、10 名（内 7 名は、支援のもと決定。）
- ・マーケティング調査ということで、産業界におけるポスドクを含む博士学位取得者のインターンシップの可能性や就職という人材の必要性に関するニーズ調査を実施。
- ・ポスドクを対象としたシンポジウムやワークショップを開催し、啓蒙、意識改革を起こさせる活動を実施
- ・チューター（約 50 名）による個別相談の実施
- ・学会、展示会への出展による、企業側等へのアプローチと事業についての PR などを実施

**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、名古屋大学内外を問わない。ただし、面談は、遠隔地では困難なので、メール等に対応する。さらに、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。

**昨年度の取組内容 ※18年度採択機関のみ**

- ・組織の整備 特任助教授、事務補佐員、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に調査
- ・Web サイトの構築
- ・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
- ・ワークショップ（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

**今年度の取組内容**

- ① 博士学位取得者に対する広報と啓蒙
  - ・ポスドクが集まる学会等にて展示、説明会、ワークショップを実施する。  
（学会には、先生・ポスドク・学生が集まり、情報交換には最適である）
  - ・シンポジウム（ガイダンス）を開催する。名古屋以外でのシンポジウム開催の要望が大きいことから、筑波・京都・名古屋・の3回開催する。
- ② 登録者に対する個別コンサルティングの実施
  - ・登録者に対する面談（約90分～120分）を実施し、事業の説明、本人の希望などのヒアリングを実施する。その後もメール等でのフォローコンサルも実施。
- ③ アドバイザーにおける就職支援
  - ・各分野の第一線で働いているアドバイザーが登録者に対する具体的な仕事内容、環境、厚生面などの相談。また就職するための条件や仕方などについて個別アドバイスを実施する。（アドバイザーは、50人ほど委嘱する予定）
- ④ 基礎研修コースの開催
  - ・各分野（調査・技術評価、知的財産、技術移転・起業支援、国際協力）の基礎的な概要についてと、覚えておく

**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**

必要がある事柄について研修を実施する。

・ビジネススタンダード、職業適性テストなど、ロジカルシンキングを習得するための基本的な研修を実施する。

⑤ 博士学位取得者の就職に対する企業への啓蒙とPR

・産学連携の展示会・イベントに展示することにより、ポスドクや博士のニーズを探索するだけでなく、協力の依頼、就職の可能性、インターンシップ協力企業の発掘を行う。

・博士の欲しい会社にヒアリングを実施し、企業の要望に沿うポスドクの紹介を行う。

⑥ 登録者への情報提供

・メルマガ、ブログを開設することにより就職情報の提供、相談、情報交換の場を提供する。

**達成目標**

**今年度の目標**

①博士学位取得者に対する広報・周知徹底（学会等への出展、ガイダンスの開催等）

②ウェブサイトへの登録者、各分野への登録人数

登録総数 200名

（平成18年当初の19年度の目標の登録総数50名から上方修正）

③登録者に対する個別コンサルティング

年間目標面談数 50名

④基礎研修コースの開催 5回

⑤本年度終了時の進路紹介人数

就職マッチング数 40名、 就職者数（時限つき就職を含む） 20名

⑥（3に掲げた）4分野以外の分野（教育産業、サイエンスコミュニケーター）を希望する登録者へのコンサルティング

**当初の事業全体の目標**

1年目	登録人数	25名	進路紹介人数	8～10名
2年目	登録人数	50名	進路紹介人数	12～20名
3年目	登録人数	80名	進路紹介人数	20～30名

**現在までの成果（平成19年6月末現在） ※18年度採択機関のみ**

① インフラの構築

ウェブサイト上にホームページの構築を行った（<http://www.career-path.jp/index.html>）。

② ニーズの調査（産業界でのポスドク受け入れの可能性について）

・産業界におけるポスドクを含む博士学位取得者のインターンシップの可能性や就職という人材の必要性に関するニーズ調査を実施。

・博士人材のインターンシップ受け入れ調査

③博士学位取得者に対する広報・周知

・パンフレットの作成（2500部を配布済み）

・シンポジウムの開催（名古屋・岡崎）

キックオフシンポジウムとして8月に名古屋大学で、12月に岡崎の2回開催した。

第一回シンポジウム（平成18年8月27日）

参加者内訳 名古屋大学 62人、東海地方の大学 38人、その他の地方大学13人、その他53人

第二回シンポジウム（平成18年12月15日）

参加者内訳 名古屋大学 8名、自然科学研究機構 30名、その他の大学 3名

・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蒙をしている。ポスドク・博士課程の学生への啓蒙のため、ブース展示を実施 → 全国からの登録者の増加

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

イノベーション・ジャパン2006、バイオジャパン2006、第65回日本癌学会学術総会、全日本クワターフォーラム、日本分子生物学会、全日本クワターフォーラム、浜松メッセ2007、日本農芸化学会2007

④登録者の状況

登録者は、178名（名大81名、名工大9名、自然科学研究機構7名、名市大1名など）

（登録者の構成は、名大46%、協力機関を含めると54%）

所属は、ポスドク73名（41%）、博士75名（42%）、修士10名（6%）、その他17名（10%）

⑤登録者に対する個別コンサルティング

登録者143名に対する面談数は、180回を超えており、メールでの個別相談も約1400回にのぼる。

また、専門職アドバイザー（ノンリサーチ職ですでに働いている方に協力いただき、職場環境、仕事内容、待遇などについて、個別に相談にのる）の面談も20回以上実施した。

⑥基礎研修コースの開催

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・技能についての研修のためのシラバスを作成した。個人面談などで提示して、有効なテキストとして使用。

⑦進路紹介人数と就職者

32名の就職者（内定を含む）がでている。内訳は企業（リサーチ）3名、企業（ノン・リサーチ）3名、ベンチャー（リサーチ）1名、ベンチャー（ノン・リサーチ）3名、公務員1名、アカデミック（リサーチ）2名、アカデミック（ノン・リサーチ）2名、産学連携4名、特許庁1名、特許事務所2名、学芸員1名、教員（高等学校）1名、ポスドク7名。

今後の課題 ※18年度採択機関のみ

・名古屋大学の事業は、基本的には、パーソナルケアを合言葉に、一人一人に対応しているが、女性の個人的な相談（出産、結婚、病気など様々な悩み）が多く出てきていた。

現在、178名の登録者のうち、53名が女性の登録者である。

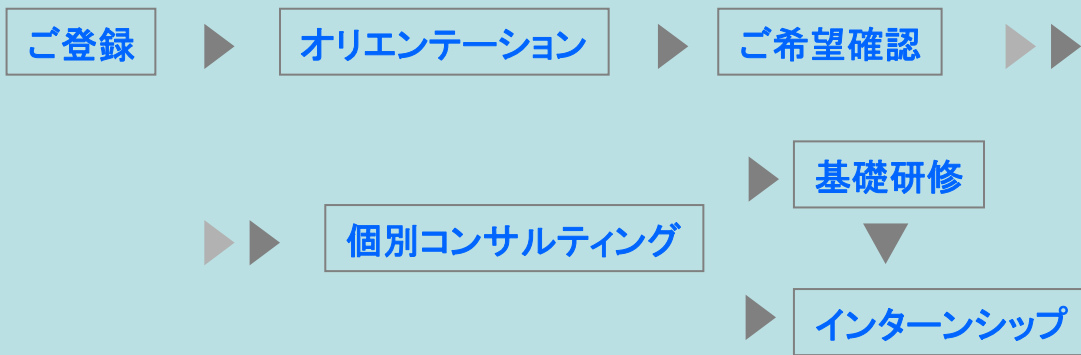
平成19年度より、結婚、出産を経験し、ポスドクの経験もある女性教員を迎え、彼女の経験から、ある程度の対応が出来る体制作りを行っている。

・本事業に関して、名古屋大学の博士の学生やポスドクによる口コミの広がりが見られるようになってきた。しかし、まだ大学の教員には、ポスドクや博士課程の学生の就職に対して、肯定的に見ない人もいる。また、ポスドクを自分の持ち物と思っている教員も見られる。これは、教員に内緒に相談するポスドクも存在し、就職活動が邪魔されると言うポスドクも実際にはいる。よって、今後は、教員への啓蒙活動、大学としてのあり方を考える必要があると思われる。

現在、大学の学生相談総合センターと定期的な話し合いを持ち、具体案を模索中である。

## 登録からの流れ

この事業は、名古屋を中心とした東海地域が取り組み対象になっていますが、全国からの登録を歓迎いたします。



## 研究機関・協力機関

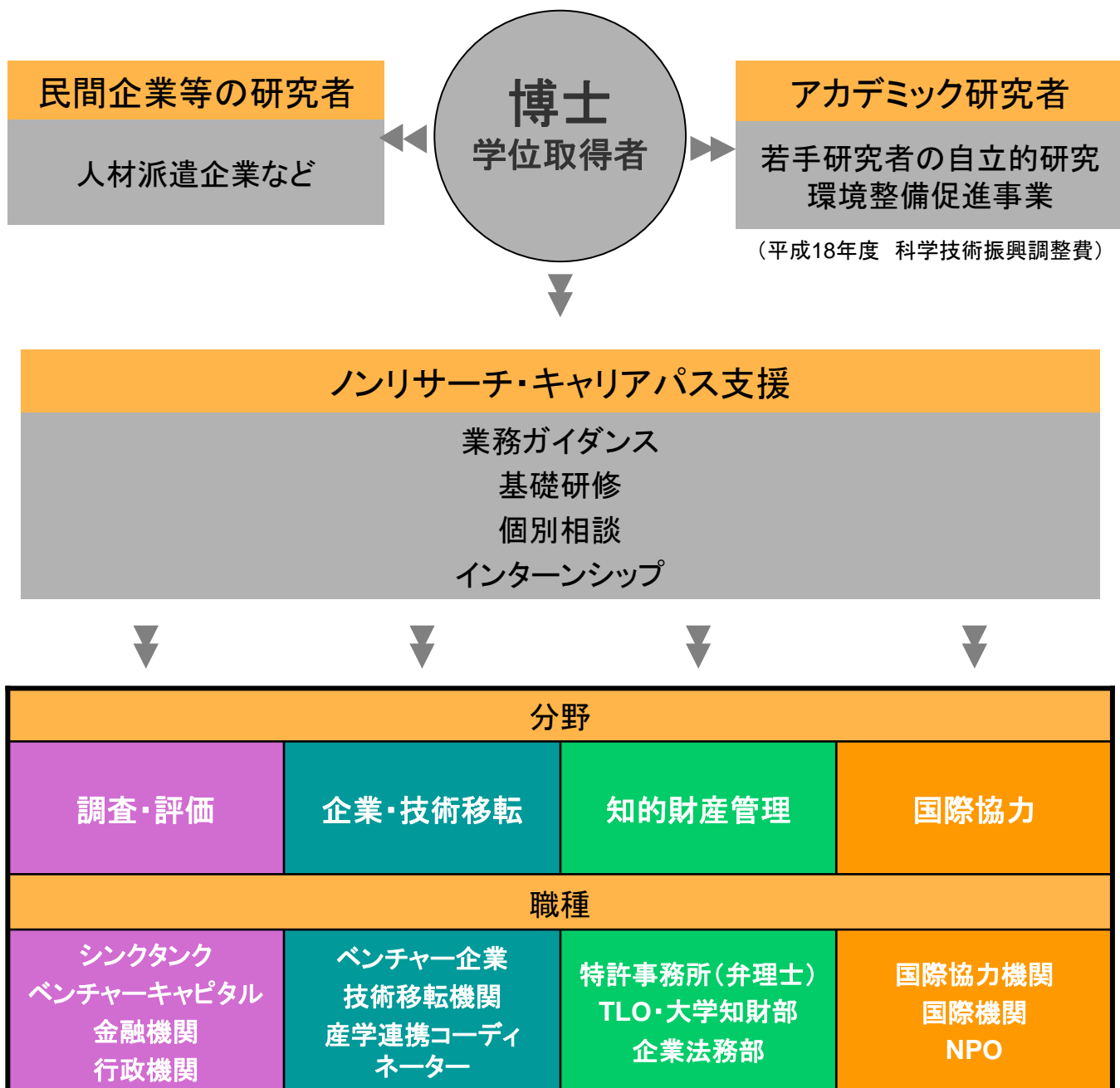
### 研究機関

名古屋工業大学・豊橋技術科学大学  
自然科学研究機構(分子科学研究所・基礎生物学研究所・生理学研究所)

### 協力機関

分野	調査・技術評価	起業・技術移転	知的財産管理	国際協力
協力機関	三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株) みすず監査法人	NPOバイオ ものづくり中部 (株)日本総合研究所	(財)名古屋産業 科学研究所	(独)国際農林 水産業研究センター  豊橋技術科学大学 工学教育国際協力 研究センター
分担 (名古屋大学内)	連携推進部	起業推進部	知的財産部	農学国際教育協力 研究センター

# ノン・リサーチ キャリアパス支援事業のしくみ



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**

大阪大学には2007年2月現在715名のポストドクターが在籍しており、その分野の内訳は、理学11% 材料14% 化学工学2% 機械10% 電気電子情報14% 建築土木1% 生命生物20% 医学薬学18% その他10%となっている。また、博士人材の雇用財源となっている、競争的資金や運営費交付金の取得状況の分布も明らかになっている。

大阪大学はこのように多くの博士人材が在籍している。これら博士人材のキャリアパス構築について、平成17年度まで4回のキャリアセミナーの開催、1回の意識調査の実施等を通じて支援してきた。これらの活動を通じて、博士人材キャリアパス多様化の必要性と、大学と社会の境界領域におけるプロジェクト創出の可能性、プロジェクトを創出していくシステムの構築と運営の必要性を実感し、またそれらの具体的な方策についての検討を実施するに至った。その結果、平成18年度に本事業の採択を受け、先端科学イノベーションセンターに科学技術キャリア創生支援室を設置し、これらの課題に取り組んでいる。

**実施計画全体の取組内容**

大阪大学では、博士人材への幅広い活躍の場の提供を行っていきべきであるとの立場から、博士人材の主体的な取り組みによって多様なキャリアパスへの認識にはじまり、具体的なキャリアを自ら創出する仕組みをつくりあげるプロセスを支援することを目的とする。具体的には、産学連携・社会学連携プロジェクト、融合型研究プロジェクト、および、アウトリーチ活動を活用した「キャリアディベロップメント実践の場」を関連組織との連携ネットワークにより創出し、科学技術人材の多様な活躍の場を大学内外に創出するモデル事業を展開する。また、これらプロジェクトに参加する博士人材を発掘するために、キャリア意識の醸成・環境整備や能力開発のためのカリキュラムを実施している。

**昨年度の取組内容 ※18年度採択機関のみ**

## ■ 大阪大学に所属する博士人材の現状調査を実施

大阪大学の全研究室の所在地を調査し、その結果822研究室がリストアップされた。その後、全研究室に、訪問もしくはWEBサイト調査を実施し715名のポストドクター、4829人の修士・博士学生の所属研究室（研究分野）と氏名、メールアドレスを取得した。

## ■ プロジェクト型オンザジョブトレーニングプログラムの実施

博士人材が活躍できる場を大学と社会の境界領域に作り出すためのプロデュース活動を実施した。研究室、学外研究機関、企業、市民、支援機関等と連携関係を構築した。

## ■ キャリアパス多様化にかかる意識の醸成

キャリアセミナーを年間2回実施した。博士人材のためのメーリングリストの構築しキャリア情報の発信を行った。ポストドクターアンケートを実施し、キャリア意識の経年変化を分析した。

**今年度の取組内容**

## ■ プロジェクト型オンザジョブトレーニングプログラムの実施

昨年度実施したプロジェクトのプロデュース活動をさらに推進し、大学と社会の境界領域にはかせ人材が活躍できるプロジェクトを構築する。また、企業と大学の2者間の連携だけでなく、市民や高等学校といった機関とも連携しプロジェクトを推進する。

## ■ キャリアパス多様化に係る意識の醸成

キャリアセミナーを博士人材がキャリアパス構築のきっかけとするだけでなく、更に発展させ、博士人材が自ら組織化し自主的な活動を推進、社会に対して発言する場となるように支援していく。能力開発のためのスキルアップについても、博士人材の自主的な要望によりスキルアップカリキュラムを作成し実施する。

## ■ キャリアパス多様化に係る環境整備

博士人材に対する現状を把握できるシステムの構築を推進し、的確な取組の実施と自己評価を実施する。また、システムでは求人情報やキャリアパス情報も広報し、博士人材の自主的な活動を支援する。

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

**達成目標**

博士人材の活躍できるモデルプロジェクトを大学と社会の境界領域に構築できることを実証し、モデルを波及させ、システムのなかでプロジェクトの構築が推進されることが目標である。実証の要件とはプロジェクトにおいて博士人材が雇用され活躍されることである。

目標達成における波及効果としては博士人材のキャリアパスの多様化促進に限らず、プロジェクト成果による直接的な社会的課題の解決及び、大学、企業、市民の連携促進も期待できる。また、博士人材そのものの、そして大学の社会的な価値向上を図ることができる。

**現在までの成果（平成19年6月末現在） ※18年度採択機関のみ**

## ■ 大阪大学に所属する博士人材の現状調査を実施

大阪大学の全研究室対象とした現状調査を実施し、博士人材の分布がわかった。また、競争的資金の獲得状況との関連もわかり始めている。

## ■ プロジェクト型オンザジョブトレーニングプログラムの実施

大阪大学共同研究講座制度（外部企業からの出資（おおむね年間 2000 万円以上）により成立、専任の研究者を2名以上雇用、設置期間は2年から10年）を活用したプロジェクトを推進。

産学連携・社会学連携プログラム：3プロジェクト⇒常時雇用3名

融合型研究プログラム：0プロジェクト、常時雇用0名

アウトリーチプログラム：2プロジェクト、常時雇用0名

共同研究講座を活用したプログラムは平成18年度には3プロジェクトが開始され、平成19年7月には5プロジェクト新たに開始し、博士人材がそれぞれのプロジェクトについて雇用される予定である。また、本年度末までには新たに5プロジェクト以上がプロデュースされ新たな博士人材の活躍の場が形成される予定である。

## ■ キャリアパス多様化にかかる意識の醸成

キャリアセミナーを年間2回実施した。博士人材のためのメーリングリストの構築しキャリア情報の発信を行った。ポストドクターアンケートを実施し、キャリア意識の経年変化を分析した。その結果、現状の研究活動の満足度は良好化し現在の研究に関連したキャリアパスが構築できはじめた。また、アカデミックキャリアへの不安から大学外へのキャリアパスが大幅に増加した。

**今後の課題 ※18年度採択機関のみ**

平成18年度を通じて次の4つの課題が明らかになった。

- ・ モデルプロジェクト構築のためのプロデューサーの確保、モデルプロジェクト資金調達方法の多様化、モデルプロジェクトに適合し参画する博士人材の確保、協力研究者の確保。
- ・ 博士人材が自主的に現状や意思を社会へ発信する機会の形成
- ・ 博士人材のキャリアパス多様化へのさらなる意識改革
- ・ 研究室で推進されている既存のプロジェクトにキャリアパス多様化に資する活動を付加

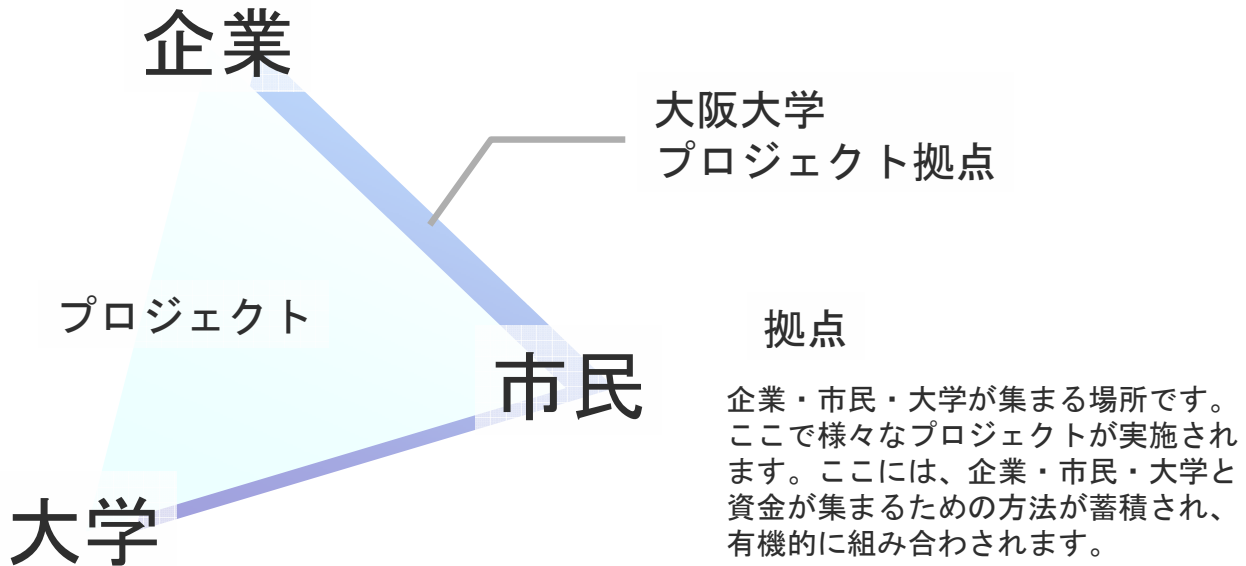
これらの課題を解決するために次の活動を実施する。

- ・ モデルプロジェクト構築のための連携関係、システムの構築を推進する。
- ・ 博士人材の分布とキャリアパスの現状を調査し博士人材への的確で直接的なアプローチを確立する。
- ・ 既存プロジェクトを共同研究講座化し、研究成果の社会への還元をより迅速に実施できるようにするとともに博士人材のキャリアパスの構築を推進する。
- ・ 博士人材としての博士課程在籍の学生と、予備群としての修士課程在籍の学生へのアプローチを強化し、早期からのキャリアパスの意識の醸成を実施する。
- ・ 博士人材を雇用している教員とのコミュニケーションを促進する。
- ・ 関連する学会協会と連携を構築しプレゼンスを向上する。



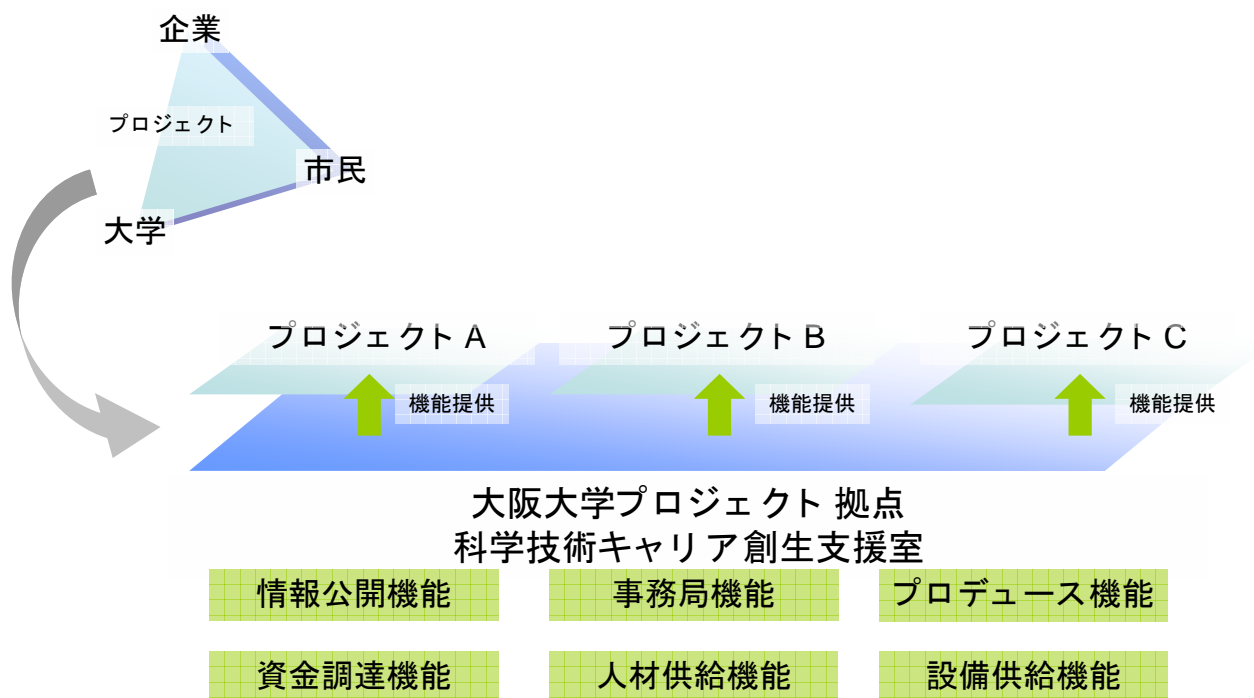
## ■ プロジェクト構築のためのステークホルダー関係

大阪大学は、産学・社会学連携プロジェクト、融合型研究プロジェクト、アウトリーチプロジェクトの拠点となり、企業、市民、大学の参集と資金の投入を促進しプロジェクトを構築します。そして、それぞれが博士人材の活躍の場となります。

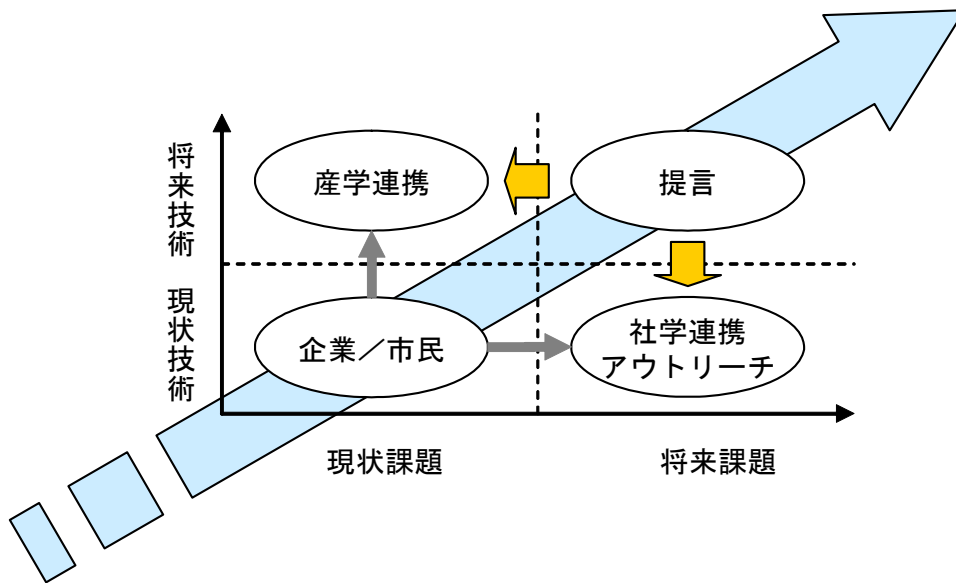


## ■ プロジェクト構築と科学技術キャリア創生支援室の役割

科学技術キャリア創生支援室はプロジェクト構築の支援を実施します。支援項目はプロジェクトにより様々ですが、主に次の通りとなります。また、これらの支援機能のシステム化を目指します。



## ■ 大学の役割と目指す方向性の概念図



大学は元来、長期的な視点に立ち、将来生じうる課題に対して、全体最適の観点から将来技術を導入して、時代をリードする新しい概念で社会を牽引する、という「社会に提言する力」が必要とされる。一方で、企業や市民は現状課題に対し、現状技術での解決策を検討していることが一般的である。よって、大学はその提言力を活かし、現状課題に対する将来技術の導入を「産学連携」という形で支援すること、また、将来課題に対する学際的な取り組みとして「社会学連携」「アウトリーチ」を企画推進することが、現在の社会ニーズに合わせた取り組みとなろう。これらの全体最適を検討し、かつ多岐に渡る産学連携、社会学連携、アウトリーチを支えるためには高度科学技術人材が、従前以上に必要とされる。

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

**機関の現状とこれまでの取組**

産業構造の変化や少子高齢化等に伴い、今後我が国が直面する様々な問題に対応するために、博士号取得者が社会の多様な分野に活躍の場を広げることが強く期待されている。このためには「博士課程を修了したら全員が大学の研究者になるのが当然」という価値観にとらわれず、社会のニーズに対応して多様な場で柔軟に活躍する人材の育成が重要であり、さらにはこれら若手研究者に対して活躍の場を導く、すなわち多様なキャリアパスへ進むための組織的な支援や環境整備が必要になってくる。山口大学においても博士号取得者はポストドクター、本学や他大学、高専での助手、TL0のNEDOフェロー、企業への就職と多様化しており、希望も多様である。その一方、修了後の進路が明確ではないため、優秀な人材が博士後期課程に進学しないという現実がある。本プロジェクトは、科学技術系人材の多様なパスを示すことにより、若手研究者のキャリアパスについて考えさせることをめざしている。

**実施計画全体の取組内容**

本事業の全体の目的は、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）、について考え、これらのキャリアに必要なとされる能力（研究遂行およびマネジメント能力）を育成するために、任期つき助教やポストドクターのみならずDC学生を視野に入れて、用意したプロジェクトを実施し、若手研究者のキャリアパスを明確にすることを目的としている。

**昨年度の取組内容 ※18年度採択機関のみ**

- (1) 企業側・人材側のニーズ分析（① 学内若手研究者のデータベースの作成、② 企業向けアンケート、③ キャリアパスマッチングシステムの構築）。
- (2) ビジネススキル講座等の実施（技術経営研究科およびVBLの協力を得た学位取得後のキャリアパスに関するセミナー、TRIZセミナー）。
- (3) 博物館（防府市青少年科学館等）での研修。
- (4) 双方向人材流動型共同研究（宇部興産(株)との共同研究実施の経緯）と派遣型研修
- (5) 高度理科教育人材育成（DC学生による出前授業）。
- (6) 各種委員会の開催（開発本部会議、連携機関に事業の内容を説明する推進委員会、本事業の進行状況を評価する評価委員会）。

**今年度の取組内容**

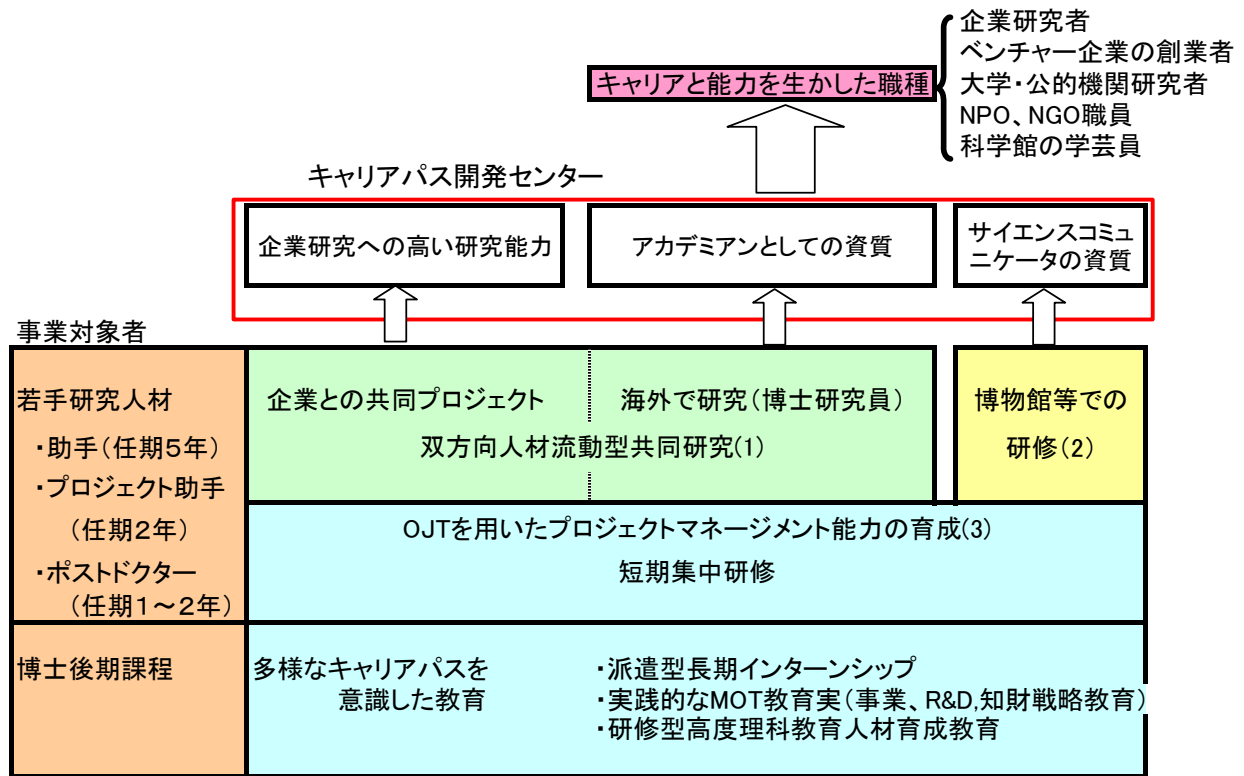
- ① 企業側・人材側のニーズ分析：事業対象者のキャリアに関する専門分野及び希望の調査、企業等における分野別の需要調査を実施し、データベース構築のための資料作りを行う。
- ② 企業と人材のマッチング：キャリアプランナーが実施する。
- ③ 双方向人材流動型共同研究：昨年度の、流動型共同研究を引き続き実施する。プロジェクト助教のポストを確保したので、企業からの若手研究者の受入れるために、早急に人選を行なう。
- ④ 派遣型研修：山口県、山口市、宇部市などと、研修内容について具体的に協議し、本格実施に向けて試行を開始する。
- ⑤ 博物館等での研修：県立博物館、防府市青少年科学館と協議して、実施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。
- ⑥ 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。

**機 関 名：山口大学**

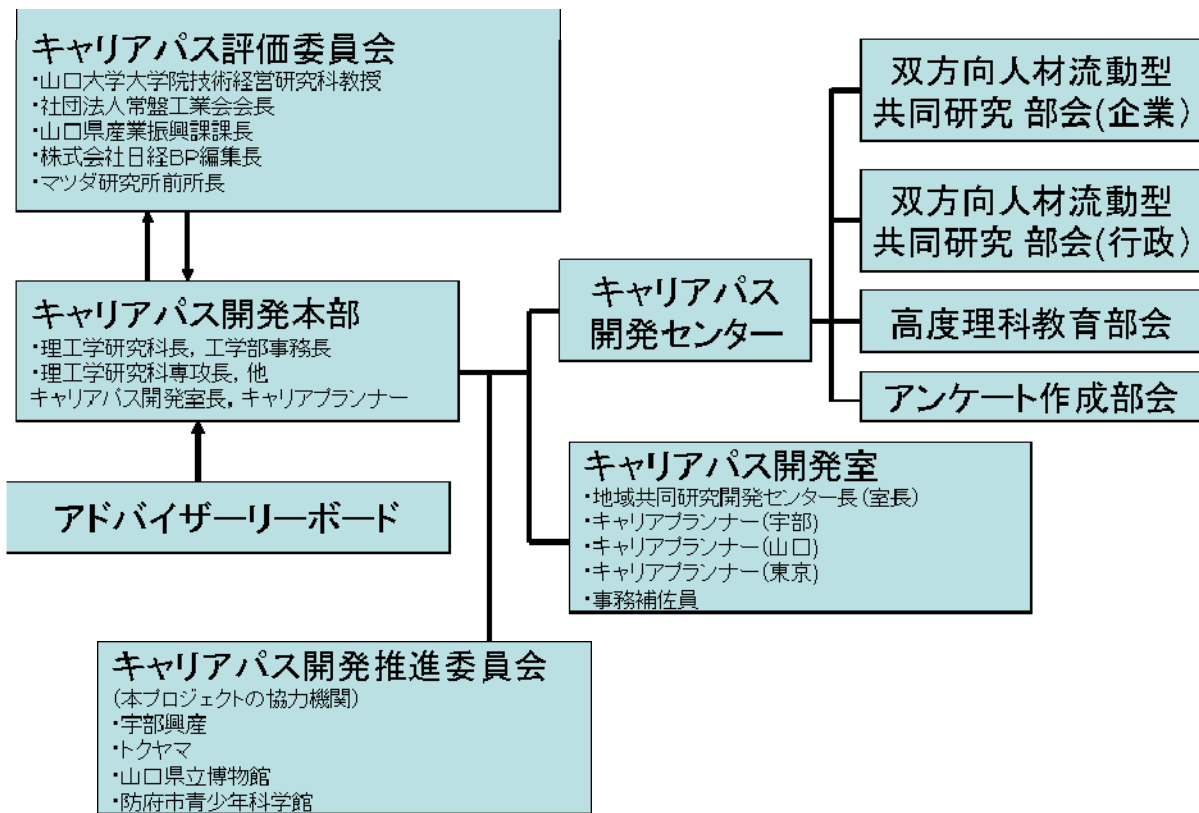
**実施計画名：産学協働型OJTを核としたキャリア形成維新プラン**

<p><b>達成目標</b></p> <p>① 企業側・人材側のニーズ分析を拡大すると共に、キャリアパスマッチングシステムの本格的な運用を開始し、企業と人材のマッチングの実績を作る。</p> <p>③ 昨年度開始した双方向人材流動型共同研究を継続すると共に、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。</p> <p>④ 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。</p> <p>⑤ 博物館等での研修：県立博物館、防府市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。</p> <p>⑥ 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。</p>
<p><b>現在までの成果（平成19年6月末現在） ※18年度採択機関のみ</b></p> <p>(1) 企業側・人材側のニーズ分析：学内の若手研究者を対象としたキャリアパス多様化事業の説明会およびアンケート調査を計画どおり実施した。一方、企業向けのアンケートは、推進委員会（平成18年9月開催）の企業委員より内容の再考を求められたため約4ヶ月の遅れたが、実施した。このアンケートを基にキャリアパスマッチングシステムを構築した。</p> <p>(2) ビジネススキル講座等の実施：技術経営研究科およびVBLの協力を得て講習会を実施した。キャリア形成に関するDC学生の関心は高く、本年度実施するセミナーは、DC学生の講義とした。</p> <p>(3) 博物館等での研修：防府市青少年科学館主催の“おもしろサイエンス in ソラール”へ任期付き助教1名とDC学生2名が研修に参加した。また、来年度の企画に向けて3組の展示を計画しており、研修に参加した任期付き助教を中心に展示物を試作した。</p> <p>(4) 双方向人材流動型共同研究：連携先企業である宇部興産（株）と共同研究の契約をかわし、任期付き助教を長期にわたり定期的に派遣している。共同については、大きい成果があがっている。</p> <p>(5) 高度理科教育人材育成：DC2年の学生が山口県立萩高校で出前講義を行った。</p>
<p><b>今後の課題 ※18年度採択機関のみ</b></p> <p>① 昨年度に実施した事業を、本年も着実に実施する。それ以外に、キャリアパス形成に向けた新たな取り組みを行う。</p> <p>② 企業側・人材側のニーズ分析に基づいたキャリアパスマッチングシステムを構築したが、このシステムを用いた若手研究者と企業の共同研究、就職等のマッチングは試みられていない。東京リエゾンオフィス等での活動の中で、本マッチングシステムに関する企業および大学からの問い合わせもあるので、早急にシステムを本格運用し、人材のマッチングをキャリアプランナー（CP）が実施することが必要である。</p> <p>③ 事業対象者の拡大が必要と考えている。そのため、吉田地区にCPを配置し、理学部及び農学部等の対象者への対応を強化する。また、双方向人材流動型共同研究、博物館等での研修に参加する本事業対象者の増加を図ると共に、中国／四国地方の他大学の若手研究者へのキャリアパスマッチングシステムへの登録を呼びかけ、本事業の対象者の増加を図る。</p> <p>④ 高度理科教育人材の育成に関しては、(1)20年度の開講を目指して、博士課程学生に対する学芸員資格の授業内容を検討する、(2)ポストドクター及びDC学生の出前講義を通して、高度理科教育人材の育成を図る。</p> <p>⑤ 行政機関での派遣型研修～山口県、山口市、宇部市等への研修を予定している。          本学建設系教員と山口県と従来より研究会を開催している。これを利用して、若手研究者を中心とした研究会をキャリアパスの一環として、また、宇部市とも防災関連テーマで、若手職員を入れた共同研究を実施予定である。</p>

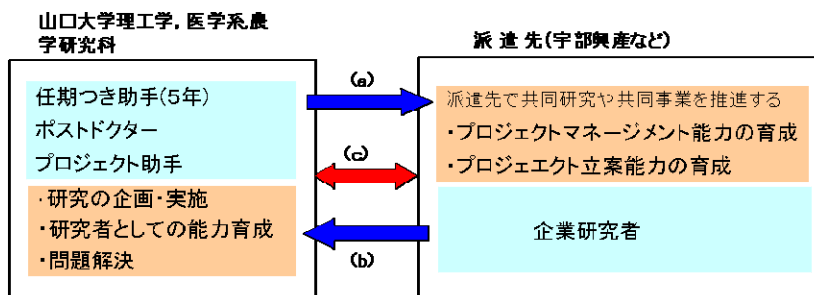
# 山口大学における取り組み



## 「産学協働型 OJT を核としたキャリア形成維新プラン」組織図



## 双方向人材流動型共同研究の概要



- (a) 助手またはポストドクターを長期にわたり定期的に関係企業に派遣し、企業内でプロジェクトを共同実施する。
- (b) 共同研究を行っている企業の研究員を、任期2年のプロジェクト助手として任用し、大学でプロジェクトを実施する。
- (c) 人事交流を行うことで、大学・企業の両者に蓄積された、研究やプロジェクト推進に関する暗黙知を交換できる。

## 双方向人材流動型共同研究開始を示すホームページ

The screenshot shows a Mozilla Firefox browser window displaying the career page for bidirectional personnel exchange. The page title is "科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業 産学協働型OJTを核としたキャリア形成維新プラン".

**最新情報**

10月19日 双方向人材流動型共同研究

本プロジェクトの主要な事業の1つである「双方向人材流動型共同研究」については、プロジェクトが正式に開始される以前から、宇部興産との協議を重ねてきました。協議の当初より、山口大学と宇部興産の間で締結されている包括連携に基づいて実施することになっていましたが、ようやく10月1日付で協定を結ぶことができました。その協定に基づいた共同研究が10月19日に、本学理工学研究科物質工学専攻 隅本倫徳助手を派遣することでスタートしました。

山口大学キャリアパス開発室

## キャリアパスマッチングシステムの研究者用ウインドー

The screenshot shows the search results for the career path matching system. The search criteria are "CAAA".

**検索結果**

19社ヒットしました。

識別番号	業種	住所1	住所2
4	製造業(非鉄・金属)	品川区大崎1-11-1	
5	製造業(一般機械器具)	大阪市西淀川区竹島4-7-32	
18	製造業(一般機械器具)	福山市草戸町2-24-20	

**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—**

**機関の現状とこれまでの取組**

九州大学は、11学部、17学府(大学院・教育組織)、16研究院(大学院・研究組織)、3附置研究所、大学病院を擁する総合大学であり、現在九州大学には、学術研究員等のポストドクターが466名、標準修業年限を超えて大学院博士課程に所属し、博士号取得を目指している、いわゆるオーバードクターが357名在籍している。

九州大学では、「科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業」を実施する機関として平成18年7月27日、キャリア支援センターを設置し、ポストドクター等を対象に、キャリアパス多様化ガイダンス、啓発セミナー(キャリアアップセミナー)、マネジメント教育プログラム、キャリアデザイン&ビジネスマナー講座、カウンセリング(キャリア設計支援)、求人求職マッチング、インターンシップなどの諸事業を実施してきた。

**実施計画全体の取組内容**

①人材と企業等の交流・情報発信に関する取組

- ・インターネットを利用した求人求職情報発信システムの運用

②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の実施
- ・ポストドクター等の自主的取組み支援
- ・インターンシッププログラム

③キャリアパス多様化に係る意識の醸成・環境整備

- ・キャリアパス多様化ガイダンスの開催
- ・啓発セミナー(キャリアアップセミナー)の開催
- ・キャリアガイドブック作成・配布
- ・キャリアデザイン&ビジネスマナーの指導
- ・シュタインバイス大学学生との交流会開催
- ・求人求職コーディネイト
- ・カウンセリング及びキャリア設計支援の実施

④各種会議の実施

**昨年度の取組内容 ※18年度採択機関のみ**

平成18年度は、7月から8月にかけて九州大学の5つの地区でキャリアパス多様化ガイダンスを実施し、ポストドクター等にキャリア支援センターのサービスについて周知した。また7月には、九州大学のポストドクター等及び教員を対象に啓発セミナー(キャリアアップセミナー)を開催した。8月には、第1回「キャリアデザイン&ビジネスマナー講座」を開講した(平成18年度は、計3回実施)。また8月から、ポストドクター等の求職情報をWEB上で受け付けるシステムを稼動。9月には、民間企業等約1600社に向けて求人依頼を送付後、平成18年3月末までに263件の求人票を収集し、求人求職マッチングの基盤を整備した。10月からは、5つのマネジメント教育プログラムを開講し、12月には大学院博士課程学生1名をバイオ系企業へのインターンシップに派遣した。

平成19年3月には、5名の外部評価委員を招いて、平成18年度の事業を検証する外部評価委員会を開催した。

**今年度の取組内容**

平成18年度に構築したインターネット上の求人求職システムを平成19年4月から稼動させ、ポストドクター等は、インターネット上で、求人情報を閲覧し、そのうち希望者は、企業等に自らの研究テーマなどをアピールできるようになった。

また今年度は、九州大学箱崎地区・筑紫地区・伊都地区・六本松地区においてキャリアパス多様化ガイダンスを開催し、九州大学のポストドクター等にキャリア支援センターのサービスについて周知した。箱崎地区のガイダンスの際は、第2回啓発セミナー(キャリアアップセミナー)を同時開催し、民間企業勤務の九大博士課程OBにご講演いただき、講演の後は、九州大学所属のポストドクターも交えてパネルディスカッションを行った。

今後の予定として、7月からインターンシップ研修生3名を順次企業に派遣する。また7月30日から8月2日にかけて、ドイツのシュタインバイス大学の大学院生73名とポストドクター等が、企業実務講義の受講及びビジネスプランの発表を行う、シュタインバイス大学と九州大学の合同プログラムを開催する。また8月から12月にかけて、昨年度と同じく、「プロジェクト管理」、「記録情報管理」、「企業における研究と開発」、「ベンチャー起業」、「知的財産権」の5つのマネジメント教育プログラムを開講し、さらに10月からコミュニケーション能力を養成する「対話力強化総合講座」を開講予定である。平成20年3月には、昨年度と同じく、5名の評価委員を招いて平成19年度の事業を検証する外部評価委員会を開催する予定である。

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ー博士キャリアの社会浸透を  
目指してー

### 達成目標

- ・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。
- ・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。
- ・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。

### 現在までの成果（平成19年6月末現在） ※18年度採択機関のみ

平成18年度のキャリアパス多様化ガイダンスには96名、啓発セミナー（キャリアアップセミナー）には49名の出席者があった。キャリアガイドブック作成にあたっては、現在まで16名の九大博士課程OB・OGにヒアリングを実施した。平成18年度の「キャリアデザイン&ビジネスマナー講座」には、延べ数36名の参加者があった。また平成18年度のマネジメント教育プログラムには、5つの教育プログラムに10～20名の参加者があった。

平成19年度現在、九州大学に所属しているポストドクターの総数は413名、オーバードクターが326名である（医学・歯学系人材を除く）。キャリア支援センターの支援対象者は、医学・歯学系人材を除くポストドクターおよびオーバードクターの739名とみている。

平成19年度のキャリアパス多様化ガイダンスには、92名の参加者があり、第2回啓発セミナー（キャリアアップセミナー）には、54名のポストドクター等が参加した。またこれまで、123名のポストドクター等が、求人求職マッチングサービスを受けるためのエントリーシートを提出し、23名の就職が決定した（エントリーシート提出者中19%）。そのうち2名のポストドクターと8名の博士課程学生が、非アカデミック分野の職に就職している。

なお現在までのキャリア支援センターの事業参加者数は、延べ数約400名である。

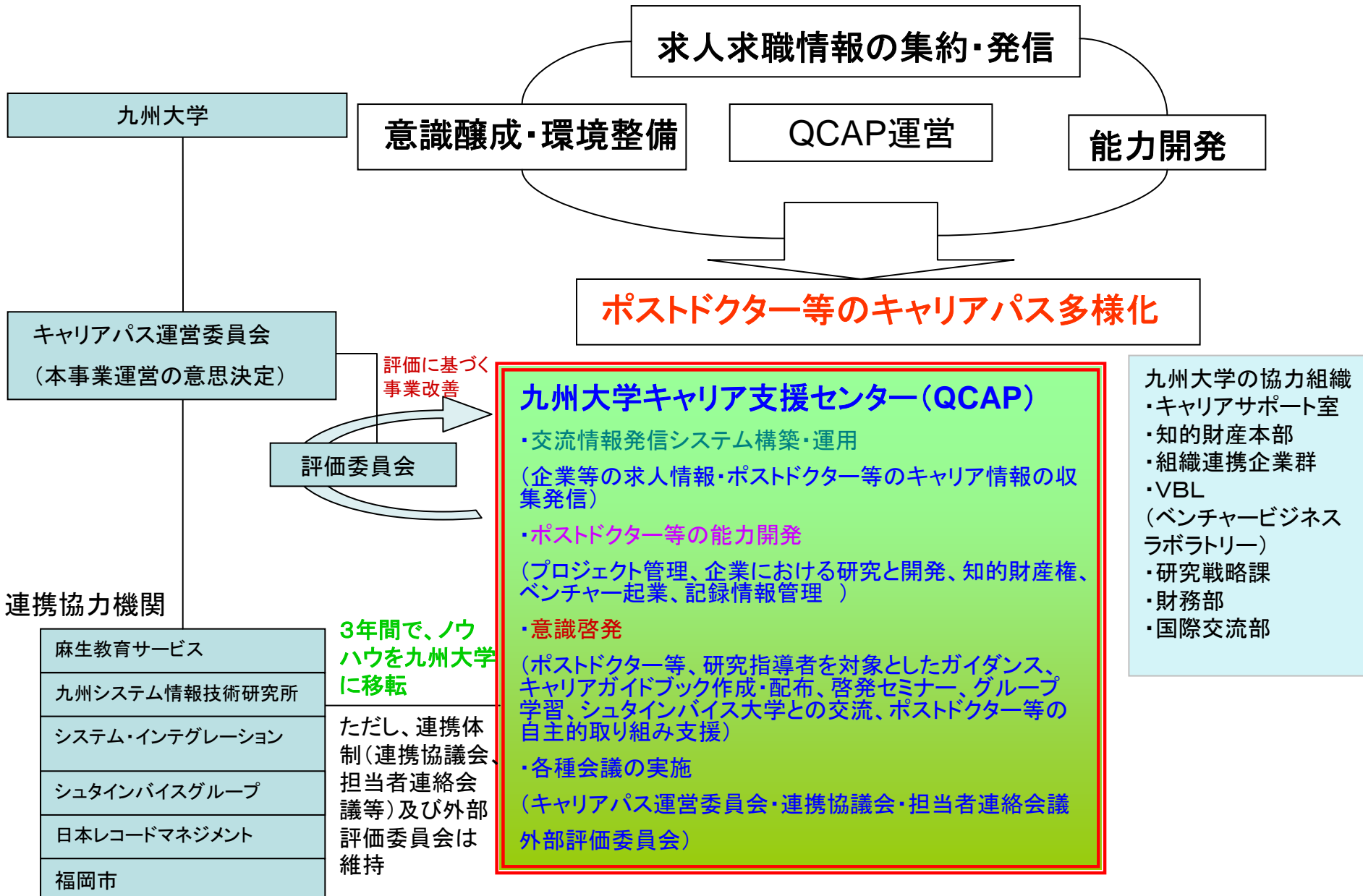
### 今後の課題 ※18年度採択機関のみ

以下に今後の課題と課題に対する対処方針を示す。

- ①ポストドクター等の社会人基礎力不足による就職の難航  
→コミュニケーション能力養成コース（対話力強化総合講座）の新設（平成19年度より開講）  
→インターンシップの活用（平成19年7月から順次実施）
- ②ポストドクター等の年齢による就職の難航  
→就職先として地域中小企業等を開拓
- ③人文系・バイオ系ポストドク等の就職の難航  
→就職先として地域中小企業等を開拓
- ④ポストドク等に対応するカウンセラー人員の不足  
→民間企業出身のシニアカウンセリング要員を確保（平成19年度から雇用）
- ⑤マネジメント教育の対象受講者設定が不明確  
→理工系博士課程在学生在を対象受講者として設定（プロジェクト管理、企業における研究と開発、知的財産権）  
→人文系博士課程在学生在（記録情報管理、ベンチャー起業）
- ⑥マネジメント教育の補助事業終了後の方向性が不明確  
→補助事業終了後の学内取扱い検討開始

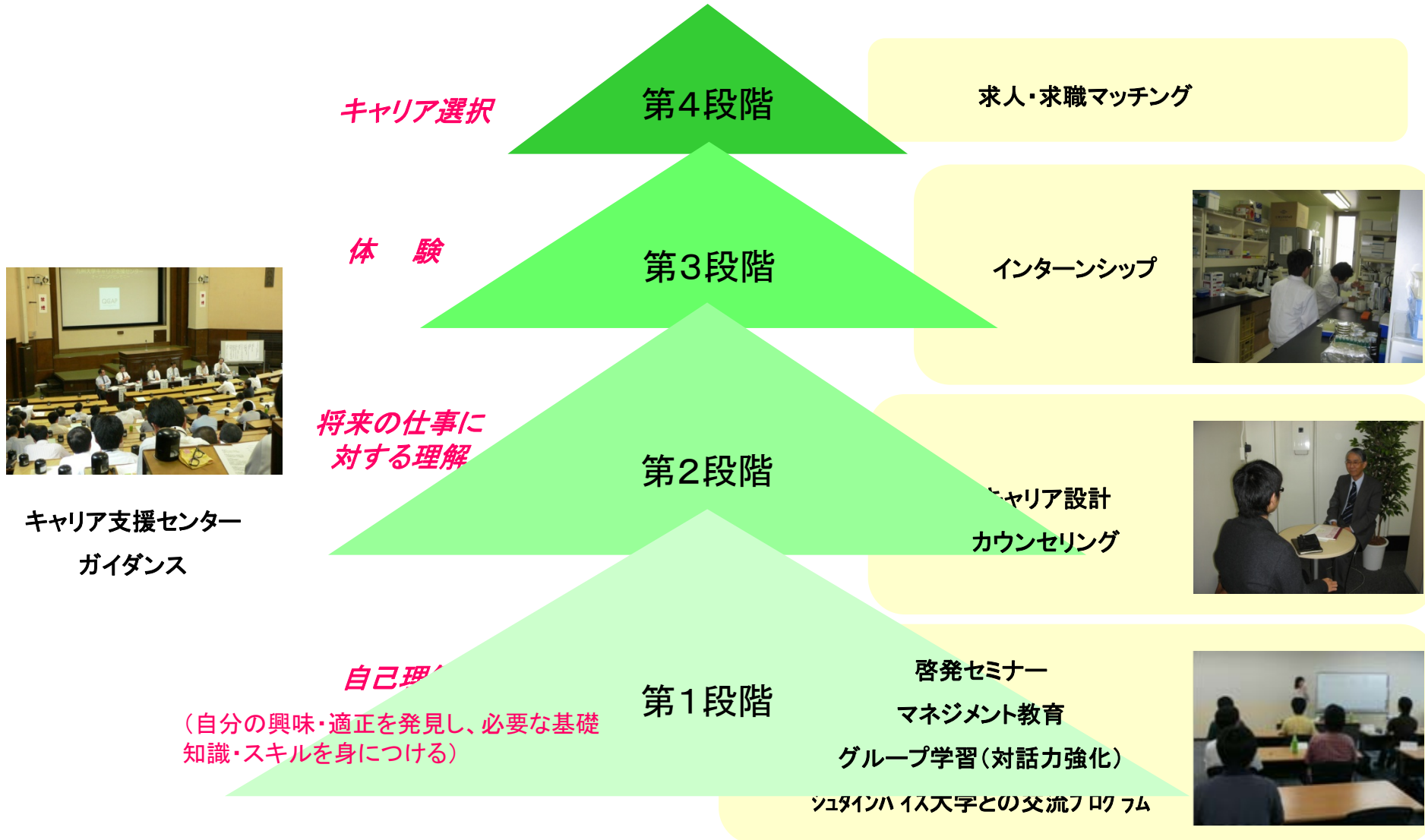


# キャリア多様化・若手研究者活躍プランの概要



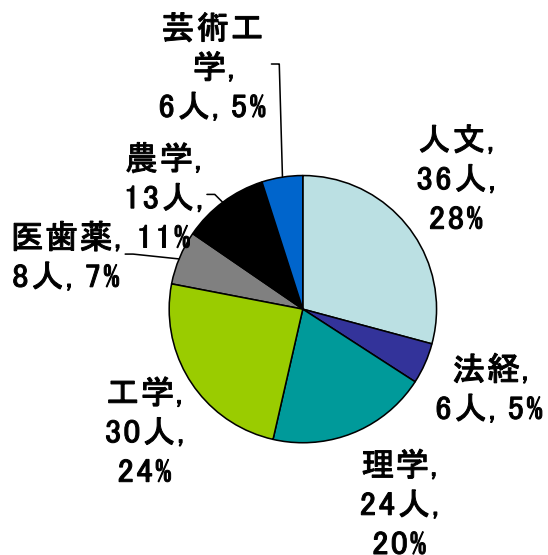
ノンアカデミックキャリアパスの受容(研究者・企業・一般国民)

# 様々な状況にあるポスドク等の発達段階に応じた キャリアプログラムの提供



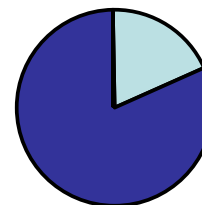
# エントリーシート提出者就職状況(九州大学)

## エントリーシート提出者所属部局



## 就職率

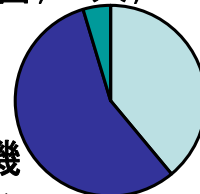
就職未決定者,  
100人, 81%



就職決定者,  
23人, 19%

## 就職先

会社経営, 1人, 4%



民間企業, 9人,  
39%

大学・国立研究機  
関等, 13人, 57%

**機 関 名：**（独）産業技術総合研究所

**実施計画名：**筑波研究学園都市を中心としたイノベーション人材創出モデルの確立

### 機関の現状とこれまでの取組

産総研ではポストドク及び任期付き研究員が計800名以上在籍している。職員については前述の通り多種多様な支援制度が用意されており、ポストドクも利用可能なものも多い。また、ポストドクに関してはそのキャリア開発のため、特別に研修及び就職説明会を実施している。平成18年度の場合、「産業技術人材育成研修」として、技術経営論、知財戦略等のテーマで20回の研修を実施し、46名が参加した。また、安全管理、法令遵守をテーマとして一般研究系職員研修を実施し、別途計28回実施し、1172名が参加した。これは指名研修であり、任期付若手研究者の全てが対象者に含まれている。就職説明会は平成18年度に二回実施した。平成19年度も本事業の連携協力機関である株式会社WDBを中心に就職セミナーをすでに2回開催している。2回目については産総研だけでなく、筑波大学にもポスターを掲示した。

### 実施計画全体の取組内容

筑波研究学園都市に拠点を持つ研究機関に在籍する若手研究者に関して以下の施策を実施する。

1. つくば地区における連携体制の構築：機関間の連携推進のための協議会の設置、及び若手研究者を産業界に送り出すスキームの確立（人材及び企業の人材ニーズの調査、及びその情報を管理する体制の構築、各関係者への情報提供体制整備）
2. 若手研究人材育成の担当者向けのプログラムの開発及び普及：各機関が利用出来る基盤的な育成プログラムの開発、シンポジウム開催等広報活動など。
3. 各機関の任期付若手研究者を対象とした研修等の実施：各種知識習得支援研修、研究開発技術習得支援など。

### 今年度の取組内容

1. 人数等の基礎統計データについて、つくばに研究拠点を有する機関に所属する若手研究者を対象として調査する。また、各企業の人事担当者及び産総研、筑波大学の連携企業（共同研究等）の研究者に対し、アンケートを実施する。
2. 今年度中に求人、求職データベースの管理体制を決定する。
3. ホームページを開設し、情報の提供を行う体制を整備する。メーリングリストを作成し、キャリアパスに関する情報を提供する。シンポジウムも開催する。
4. 様々な機関における若手育成の現状を調査する。調査結果に基づき、育成プログラムを理念構築する。また、座学的研修を具体的に実施する。
5. 産総研ナノプロセッシング施設（NPF）にて若手研究者対象の講習会を実施する。また、NPFにおける若手研究者の利用状況及びその効果を調査する。
6. 年数回就職セミナーを実施し、就職希望者と企業とのマッチングを図る。
7. 各目標を達成するため連携機関会議を設置し、関係機関との緊密な連携を図る。

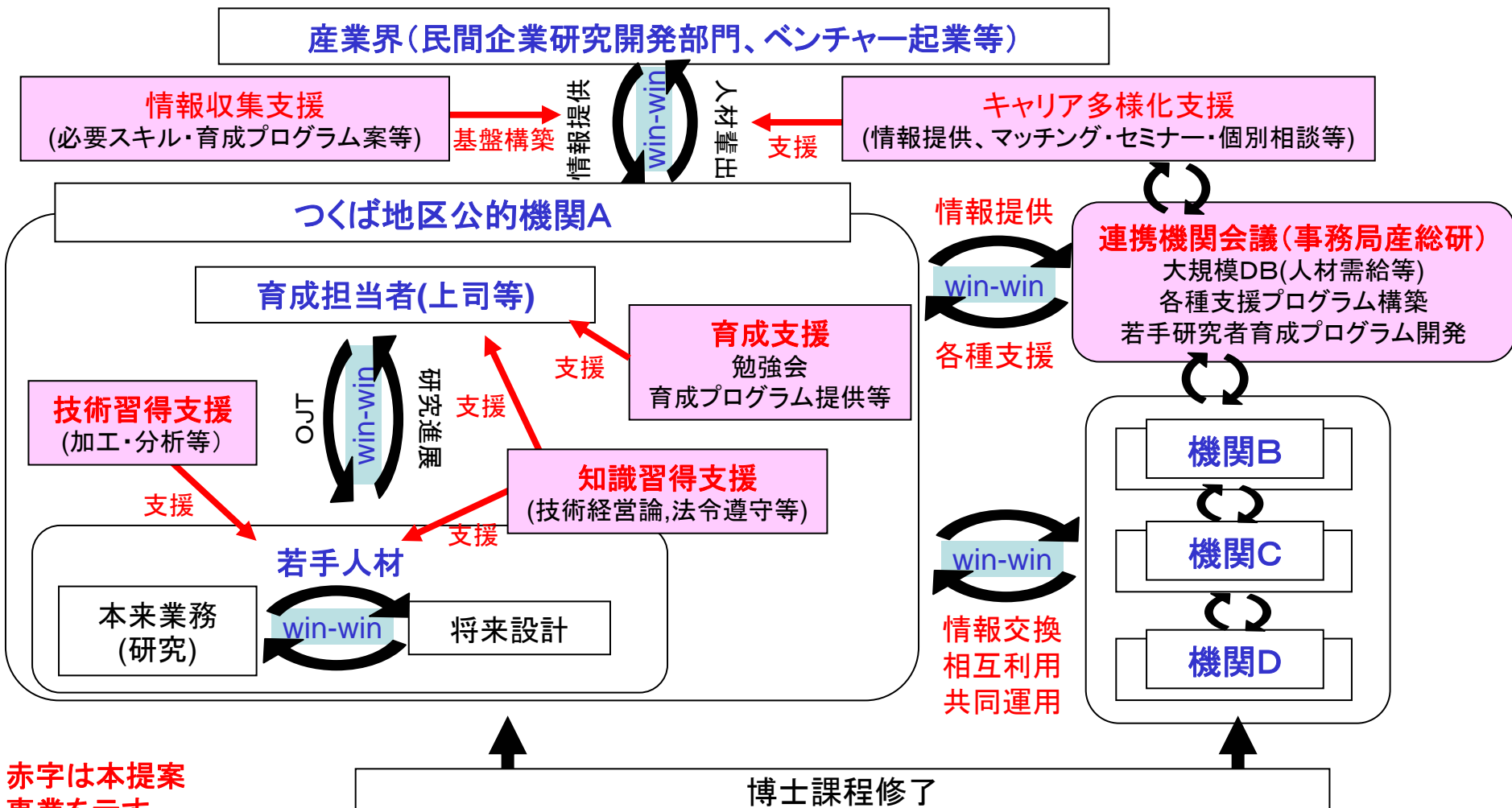
### 達成目標

1. 任期付若手研究者調査を行い、若手研究者及びその受入研究者全体像を現状把握する。
2. 企業における人材ニーズ調査を行い、人事担当者、研究現場の意識を把握する。
3. データベース管理体制を構築するために、データベースの管理者を決定し、事業期間（3年間）内のデータベース構築を目標とした計画を策定する。
4. ホームページ、メーリングリストを整備し、シンポジウムを開催する。
5. 育成プログラムの理念を構築する。また、座学セミナーの実施を図る。
6. 技術習得支援の実施により、若手研究者の視野拡大を推進し、キャリア開発のロールモデルを探索する。
7. ポストドク送り出しのスキームの基盤を作る。

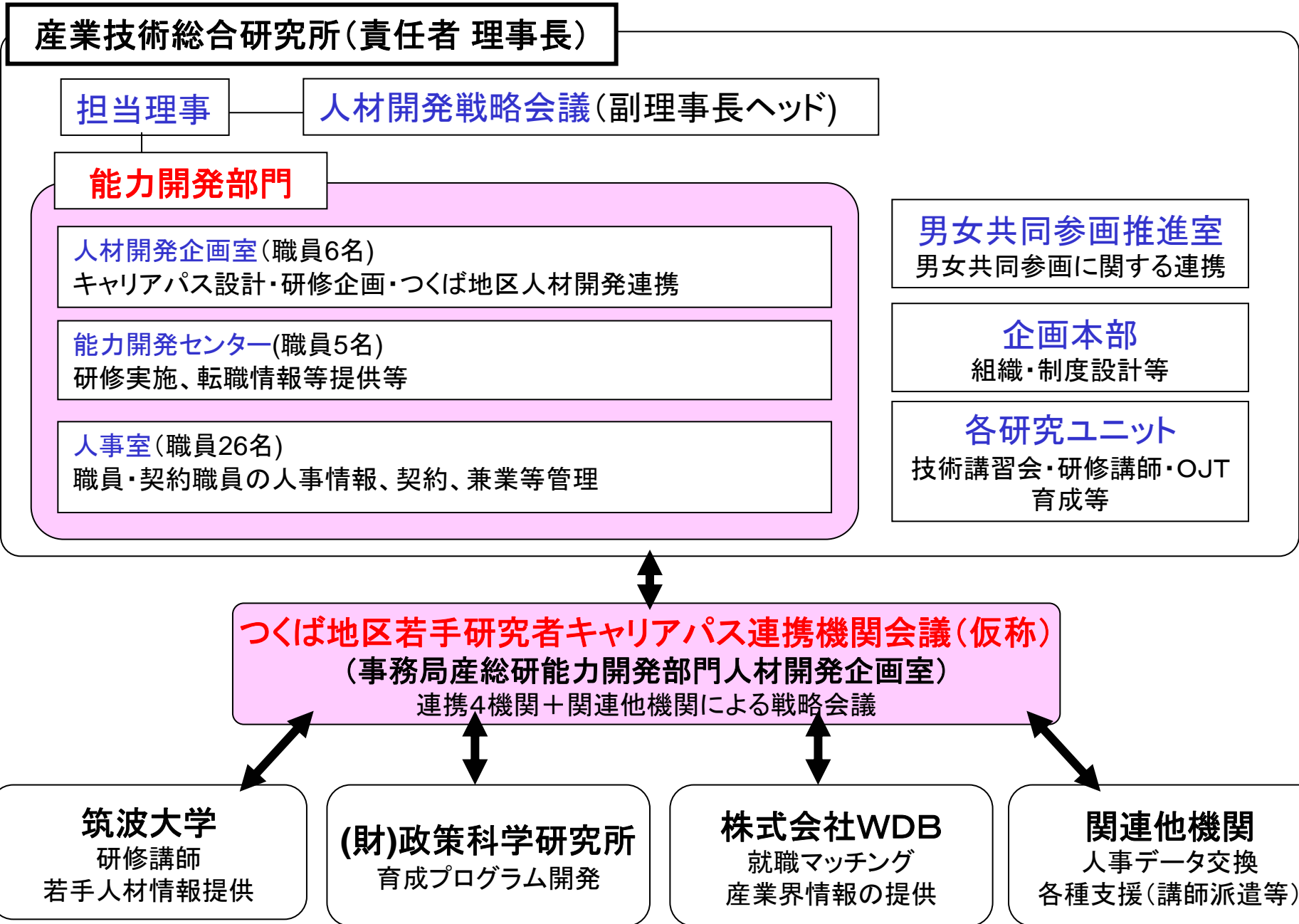
# H19科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業 筑波研究学園都市を中心としたイノベーション人材創出モデルの確立

将来的な最終目標：つくば地区が世界有数のイノベーション人材輩出地域となり、  
全ての研究者が「一度はつくばで研究を」と考えるようになること。

キーワード：「win-winルール of 徹底：若手人材vs上司、現在vs未来、公的機関vs産業界etc.」  
「手持ち技術を中心に幅を広げる」・「万人の意識改革」・「プッシュ型情報提供」



# 運営体制



**機 関 名**：日本物理学会

**実施計画名**：物理学の資質を持つ人材活用のためのキャリアパス開発全国展開

### 機関の現状とこれまでの取組

日本物理学会は広く国内外の物理学研究者・教育者・技術者約1万8千名を擁する組織で、会員の研究成果を内外に発表し、また会員の学術活動、教育活動の便宜をはかることを目的とした広範な活動を行っている。会員の40%が大学、26%が民間会社、10%が官公庁に所属しており、大学院生からポスドクなどの若手研究者がおよそ13%を占める。

学会では、ポスドクを中心とする物理学の資質を備えた知的人材が社会で幅広く活躍できる方策作りを長年にわたり検討してきた。学会員を対象とするアンケート調査(平成13年)による研究環境の実態把握を通じて、深刻化しているポスドク問題について具体的対策の検討を進めてきた。平成18年に「ポスドク問題検討準備委員会」を設置し、そこでの数回の会合での議論をもとに、平成19年から「物理人材活用委員会」と「キャリア支援センター」を立ち上げて、本格的な活動に入っている。

### 実施計画全体の取組内容

物理系博士課程出身の高度な知的人材が社会により貢献・活躍できることをめざして、以下に全国レベルの活動として取組む。

- 1) 知的人材の活躍の場の調査・開拓
- 2) 幅広いニーズに応じた柔軟に対応できる若手の育成
- 3) 1) を踏まえた上での研究指導現場の意識改革の普及活動
- 4) 知的人材の資質と能力等の情報データベース・情報ステーション構築
- 5) 教育、知財、IT、科学行政その他の諸分野へ物理知的人材が社会に貢献できる方策の研究・検討とその成果の公開

### 今年度の取組内容

- 1) ポスドクと研究機関を対象とした実態調査の実施及び調査内容の検討活動
- 2) シンポジウム並びに、ポスドクを対象とした研修会の実施
- 3) 研究指導者及び若手研究人材の意識改革を目的とした広報
- 4) 物理人材キャリア情報データベースの構築

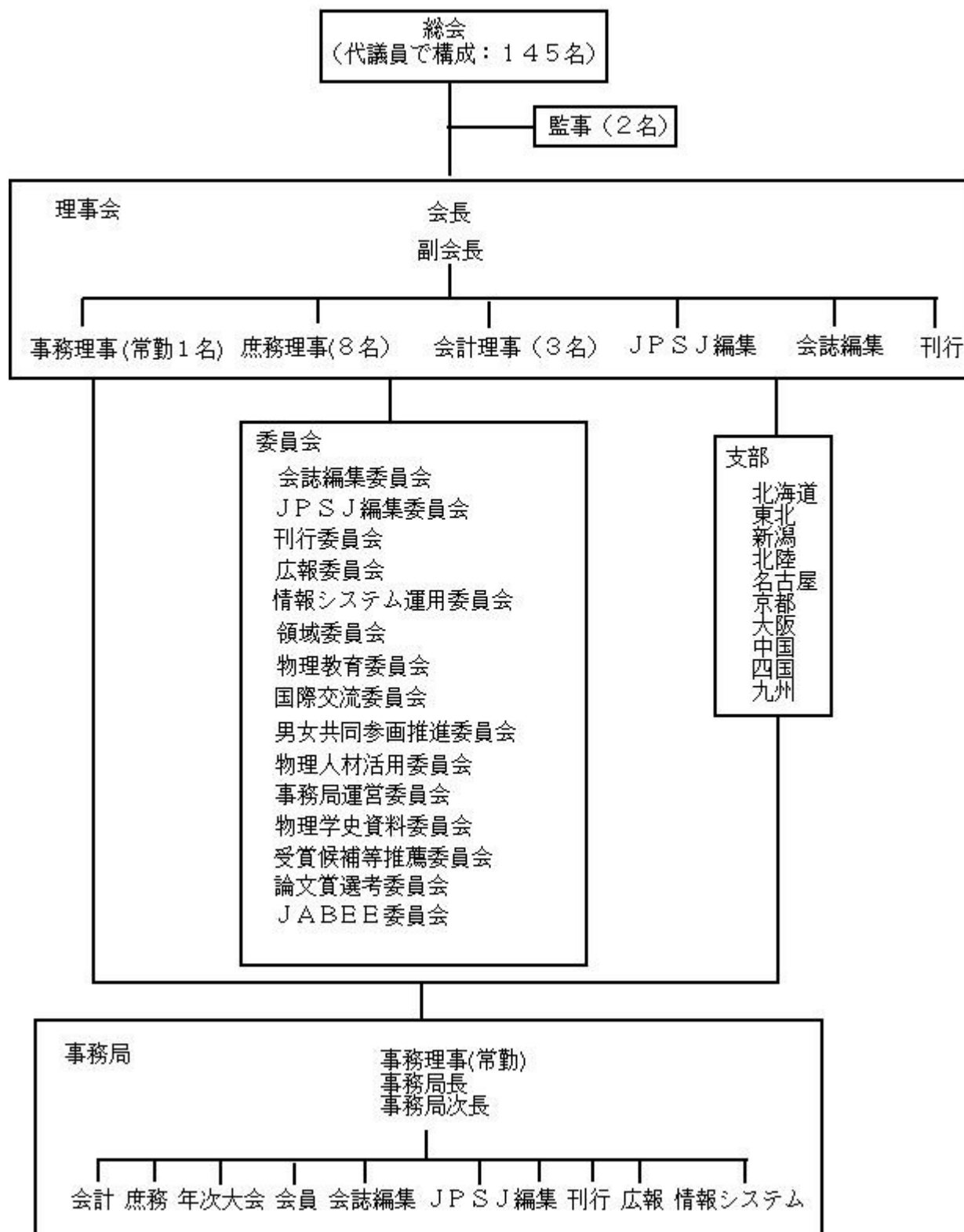
### 達成目標

物理系博士取得者が社会のニーズに応じて多様な分野で活躍できるための支援と物理関係者のキャリアパス活動への意識改革を目標に、物理学会が全国レベルの組織であることを活かした活動を行っていく。今年度は以下を目標とする。

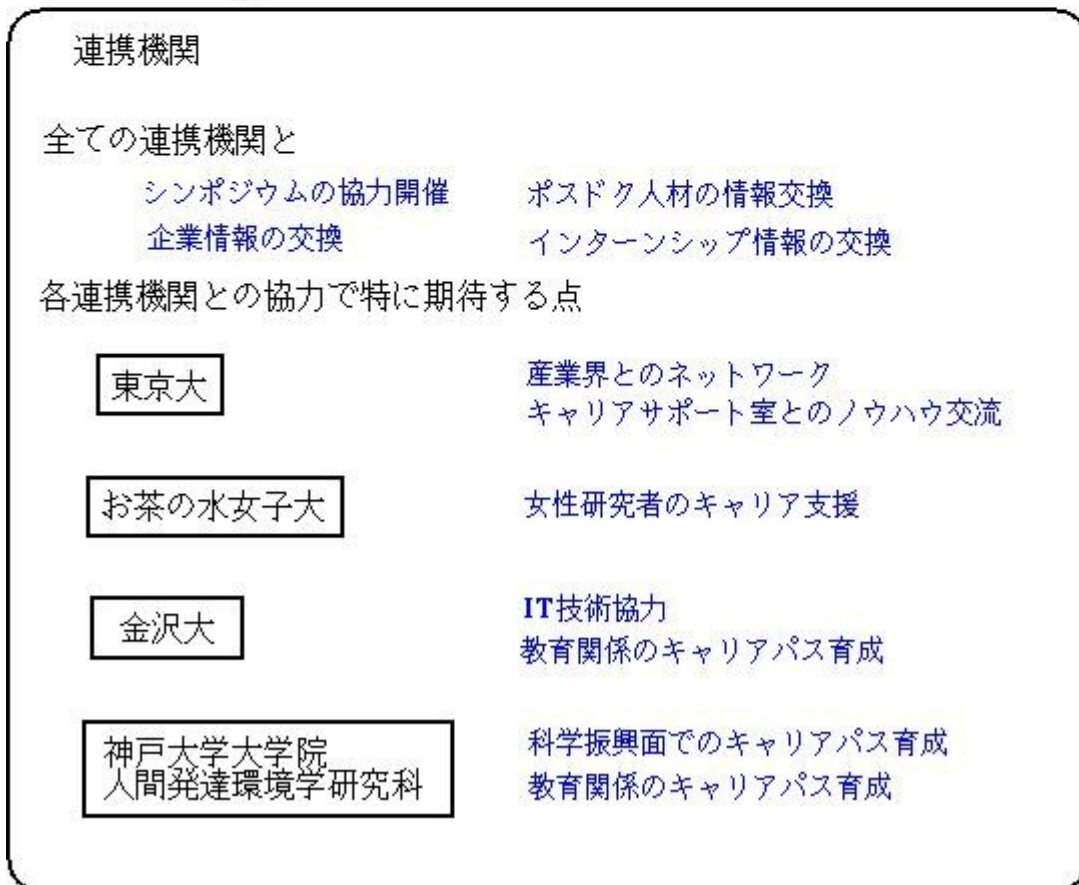
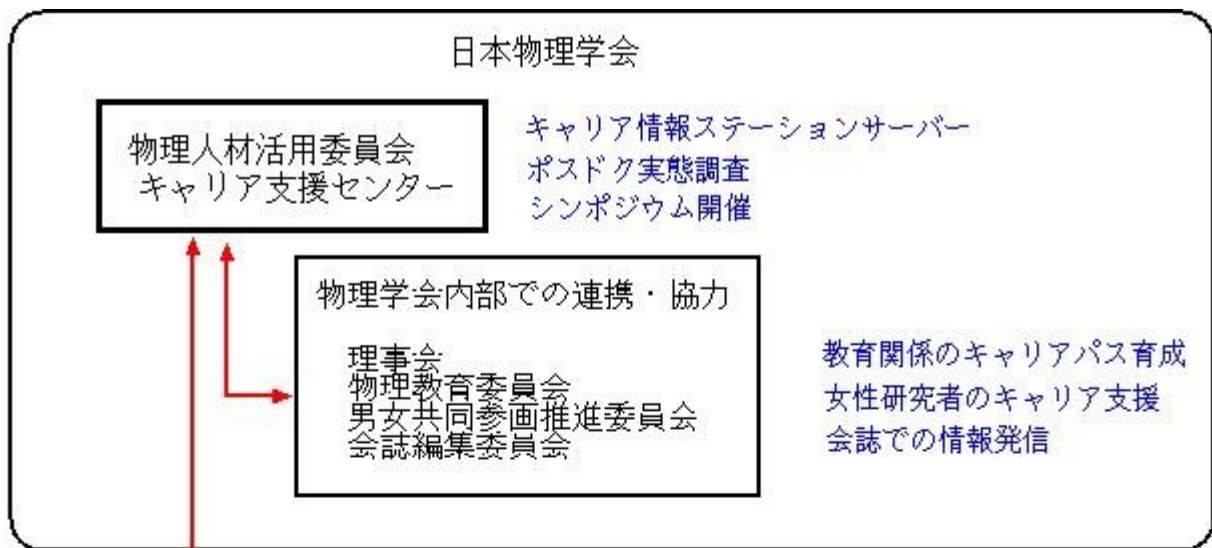
- 1) 全国レベルでの物理ポスドク実態調査を実施
- 2) 学会の年次大会および連携機関でシンポジウム、研修会を開催
- 3) 学会誌等を通じて、物理学会員に活動の趣旨、目的について周知
- 4) ポスドク、企業の情報データベースを含むWeb情報ステーションを公開

# 社団法人 日本物理学会

## 組織図







機 関 名：東京農工大学

実施計画名：東京農工大学キャリアパス支援センター事業

**機関の現状とこれまでの取組**

平成 17 年度に文部科学省の派遣型高度人材育成協同プランとして「**先端研究開発指向の人材育成共同プログラム**」が採択され、博士課程の学生を対象として産学で連携して行うインターンシップを実施し、平成 18 年度には、**本学にスーパー産学官連携本部が設置**されている。高度人材育成プログラムは、この活発な産学連携を、国際的に活躍できる高度な人材養成にそのまま活かしたものであり、本学の **21 世紀 COE プログラムである「ナノ未来材料」の研究教育拠点**で研究を遂行する大学院学生の教育に既に活用されている。さらに平成 18 年度「**若手研究者の自立的な研究環境整備促進プログラム**」として「若手人材育成拠点の設置と人事制度改革」が、「**女性研究者支援モデル育成**」として「理系女性のエンパワーメントプログラム」が採択され、全体的なミッションとして、人材育成、ポスドク (PD) のキャリアパス支援を重点課題として取り組んでいる。

**実施計画全体の取組内容**

学術研究者に限らない、幅広い分野における社会的活動を先導できる、優れた人材の輩出を推進することを目的として、下記のような取組を行う。

- ①全学組織として「東京農工大学キャリアパス支援センター」を設置する。
- ②委託期間内に 100 組織以上の連携協力機関を設置し、交流会、研修会、派遣プログラムを通じ、全国規模の幅広いキャリアパス支援ができる体制を構築する。
- ③全国 20 以上の大学と連携したキャリアパス支援ネットワークを構築し、全国レベルの組織に発展させる。
- ④人材育成に強い関心のある、金融経済系企業、技術系企業、財団法人、博物館・科学館を連携協力機関とした多様な研修、派遣の機会を創出する。
- ⑤PD 及び博士課程の学生に対し、人間・社会・交流教育プログラムを実施し、広い視野を身につける体制を整える。
- ⑥PD 登録制度、メンター制度を実施し、研究指導者、キャリアパス専門職員によるきめ細かい相談、情報提供、進路指導体制を実現する。

**今年度の取組内容**

上記に挙げた実施計画全体の取組内容のうち

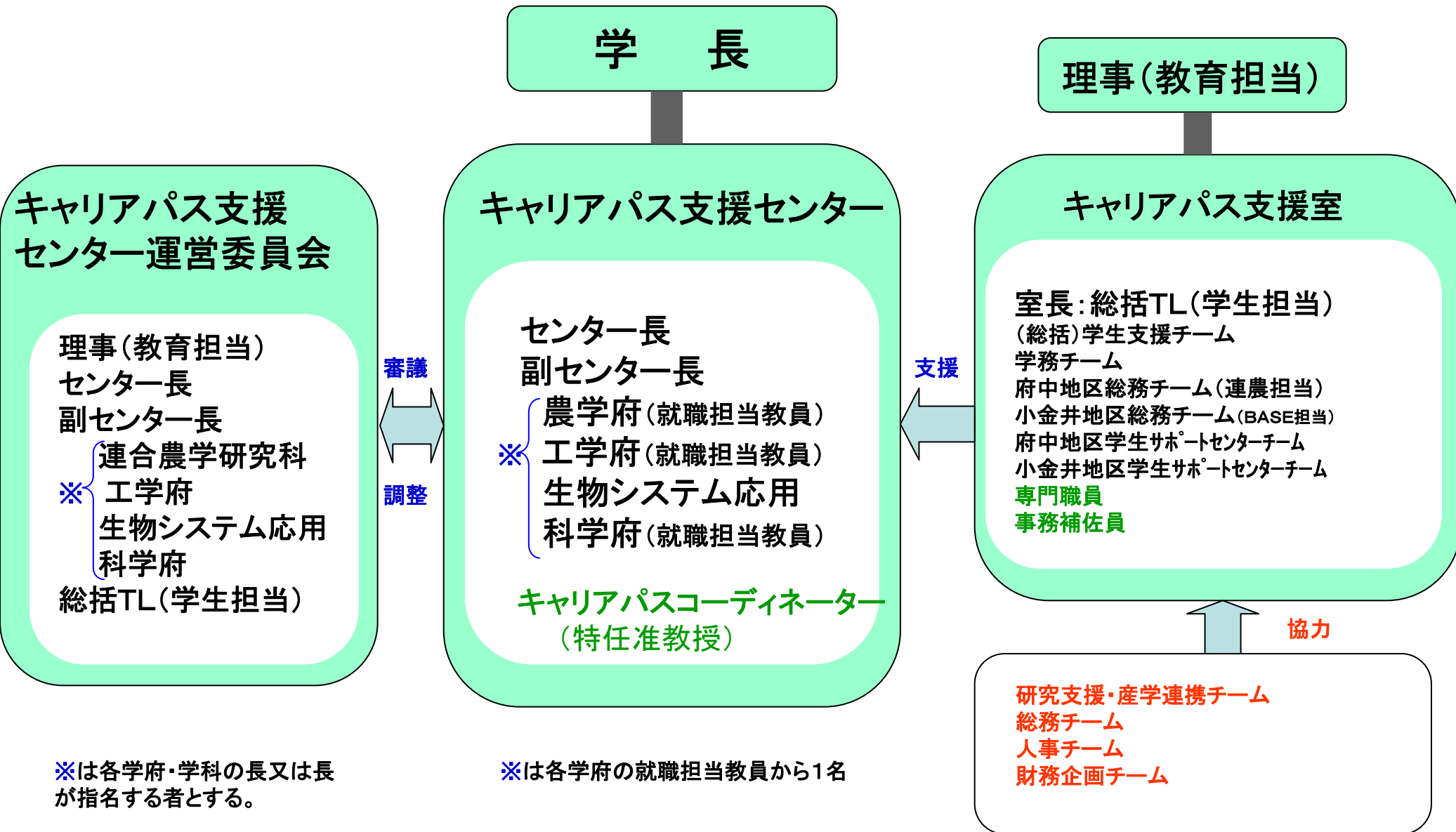
- 全学組織として「東京農工大学キャリアパス支援センター」を設置する。また、申請時に検討していた学内組織をより永続的なものとするため、学内事務支援体制等を中心に見直しを図っている。なお、幅広い進路拡大体制の構築や外部機関研修の実施等を担う「キャリアパスコーディネーター」を野村證券からの出向職員とすることで、現在調整を進めている。
- 連携協力機関を 30 組織に広げることで、来年度以降のより幅広いキャリアパス支援ができる体制を構築する。
- 大学キャリアパス支援ネットワークの基幹となるレベルで構築し、来年度以降の全国レベルの組織へ発展させる基礎を構築する。
- PD 及び博士課程の学生を対象とした PD 登録システムを本学の Web 環境上で実現し、大学キャリアパス支援ネットワークとの連携へ発展させる基礎システムを構築する。

**達成目標**

- キャリアパス支援センターを設置し、キャリアパスコーディネーターを中心とした事業推進体制を構築する。
- 連携協力機関について 30 組織を目標に提携する。
- 大学キャリアパス支援ネットワークを 6 大学程度の体制でスタートさせる。
- PD 登録システムを本学の Web 環境上に構築する。

# キャリアパス支援センターについて(案)

2007. 7. 4



**機 関 名**：京都大学

**実施計画名**：京都大学若手研究人材キャリアパス多様化計画

### 機関の現状とこれまでの取組

○ポストドクター等の若手研究人材の雇用、支援に関する実績

若手研究人材の雇用については、21世紀COEプログラムや科学研究費補助金等の競争的資金により、多くの実績がある。

しかし、その支援については、基本的には、指導教員等の個人レベルでの取組が主であり、機関としてこの点に特化した取組は行われていない。もっとも、21世紀COEプログラムにおける産学連携委員会の組織化、ナノメディシン融合教育ユニットの実施など、育成した人材のキャリアパスにも意識をしつつ全学・部局単位で行っている取組が数多く存在するのも事実であり、これらを有機的に結びつけて活用していくことが必要であると思われる。

そのため、本年度よりキャリアサポートセンターを核に、ポストドク対策を中心に、低学年まで含めた広い範囲で、キャリアサポート体制を充実させていくことになった。

### 実施計画全体の取組内容

ポストドクの進路相談に対応するカウンセラーを配置する。また、企業ニーズの掘り起こしのため企業との渉外要員を配置し、求人開拓を行う。

これらの情報をもとに、キャリアサポートセンターでマッチングを行い、進路サポートを積極的に進めていく。また、人材データベースを構築し、求人側、人材側双方の情報が閲覧できるようにする。

企業とポストドクとの出会いの場として、交流会、就職セミナー、研究発表会などを開催する。雇用される能力を向上するため、ビジネススキル研修を中心に各種研修を無料で行う。

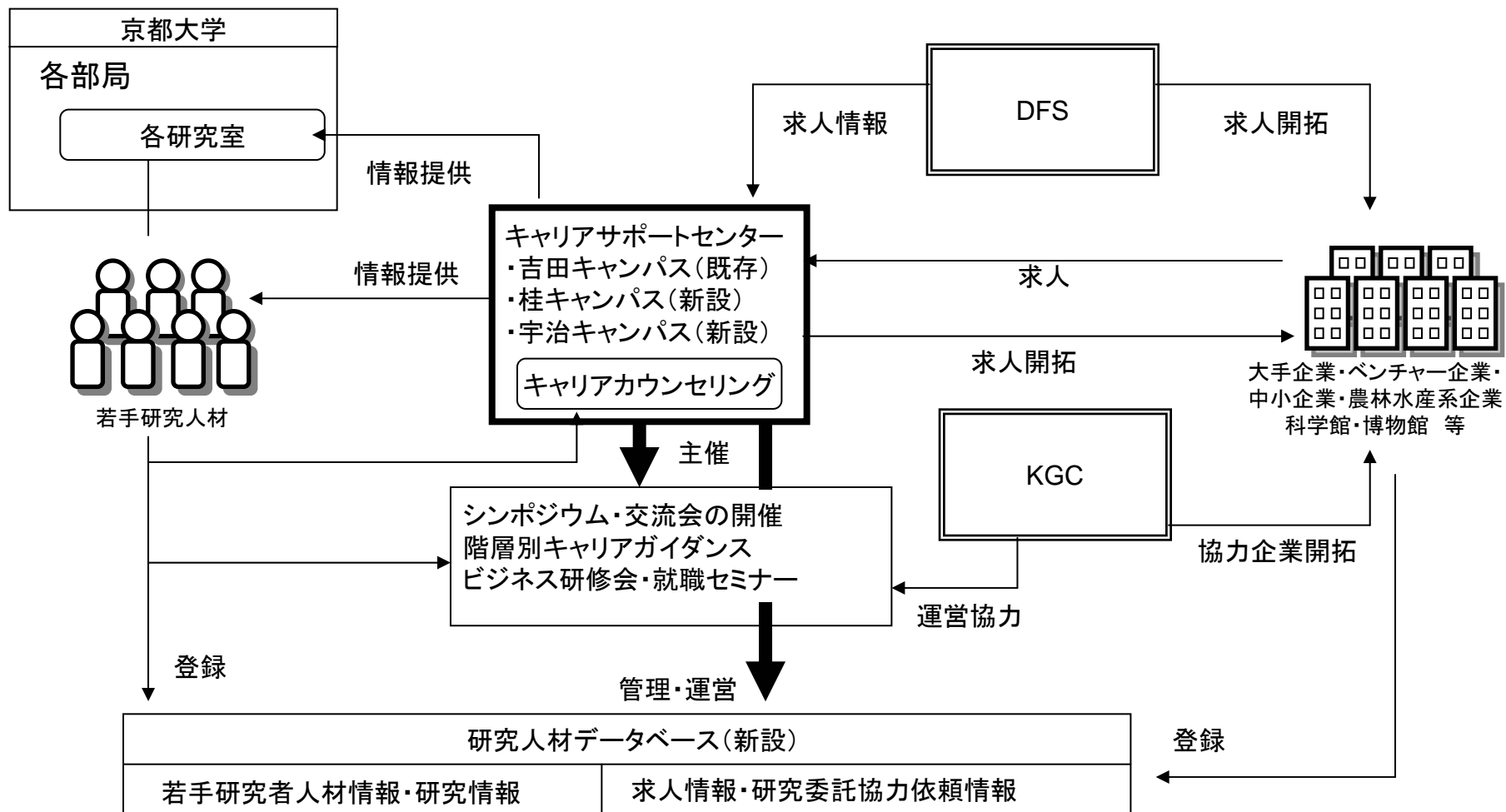
### 今年度の取組内容

- ・ カウンセリング要員、渉外要員の採用。
- ・ 桂キャンパス、宇治キャンパスでのキャリアサポートセンター分室の開設。
- ・ 人材データベースの開発。
- ・ 若手研究者交流会の開催
- ・ 就職セミナーの開催。
- ・ 各種研修会の開催。

### 達成目標

求人企業の増加。カウンセリング者数の増加。交流会、セミナー、研修会への参加者の増加。  
企業への就職者数の増加。  
低学年向けキャリアガイダンスへの参加者の増加。

# 京都大学若手研究人材キャリアパス多様化計画



# 京都大学若手研究人材キャリアパス多様化計画

## 多分野で活躍できる人材の育成と排出

