



資料2-1
中央教育審議会大学分科会
大学院部会(委員懇談会)
H26.9.25

科学技術イノベーション人材の育成

名古屋大学 総長
科学技術・学術審議会人材委員会主査
濱口 道成

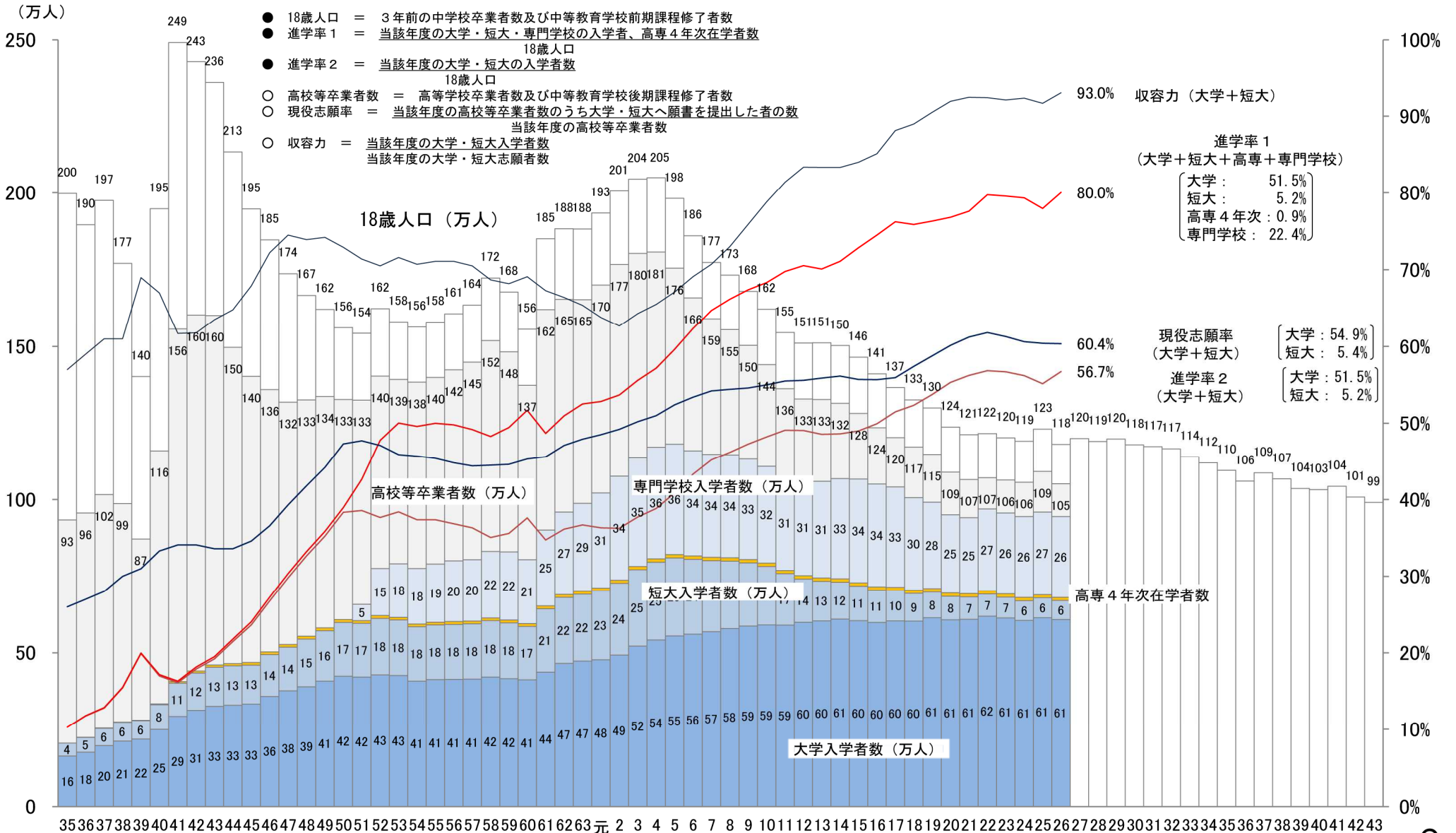
平成26年9月25日
中央教育審議会 大学院部会



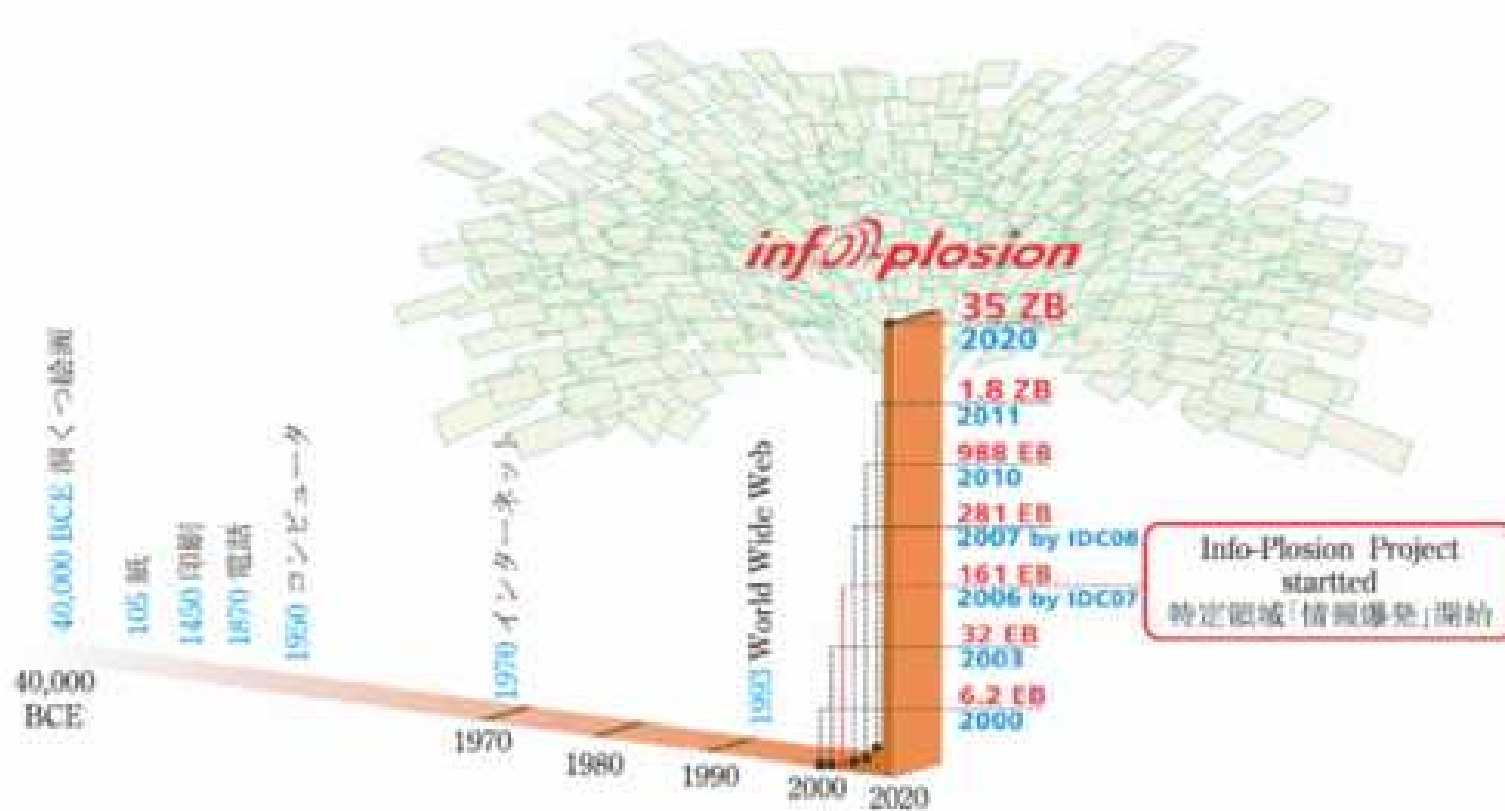
今、何が進行しているか！ 日本の現状は？

少子化による高度専門人材の枯渇

○18歳人口は、平成21～32年頃までほぼ横ばいで推移するが、平成33年頃から減少することが予測されている。
○高等教育機関への進学率は、ここ数年頭打ち。



21世紀は情報爆発の世紀



情報爆発 (出典: Horizon Information Strategies, cited from Storage New Game New Rules, p. 34 (www.horizon.com), IDC, The Diverse and Exploding Digital Universe 2020 (http://www.emc.com/collateral/demos/microsites/idc-digital-universe/view.htm))

ZB: ゼットバイト... (10の21乗) バイト

EB: エクサバイト... (10の18乗) バイト

出典: 喜連川優「情報爆発のこれまでとこれから」,
電子情報通信学会誌, Vol.94, No8, 2011

情報量の爆発と質の変化

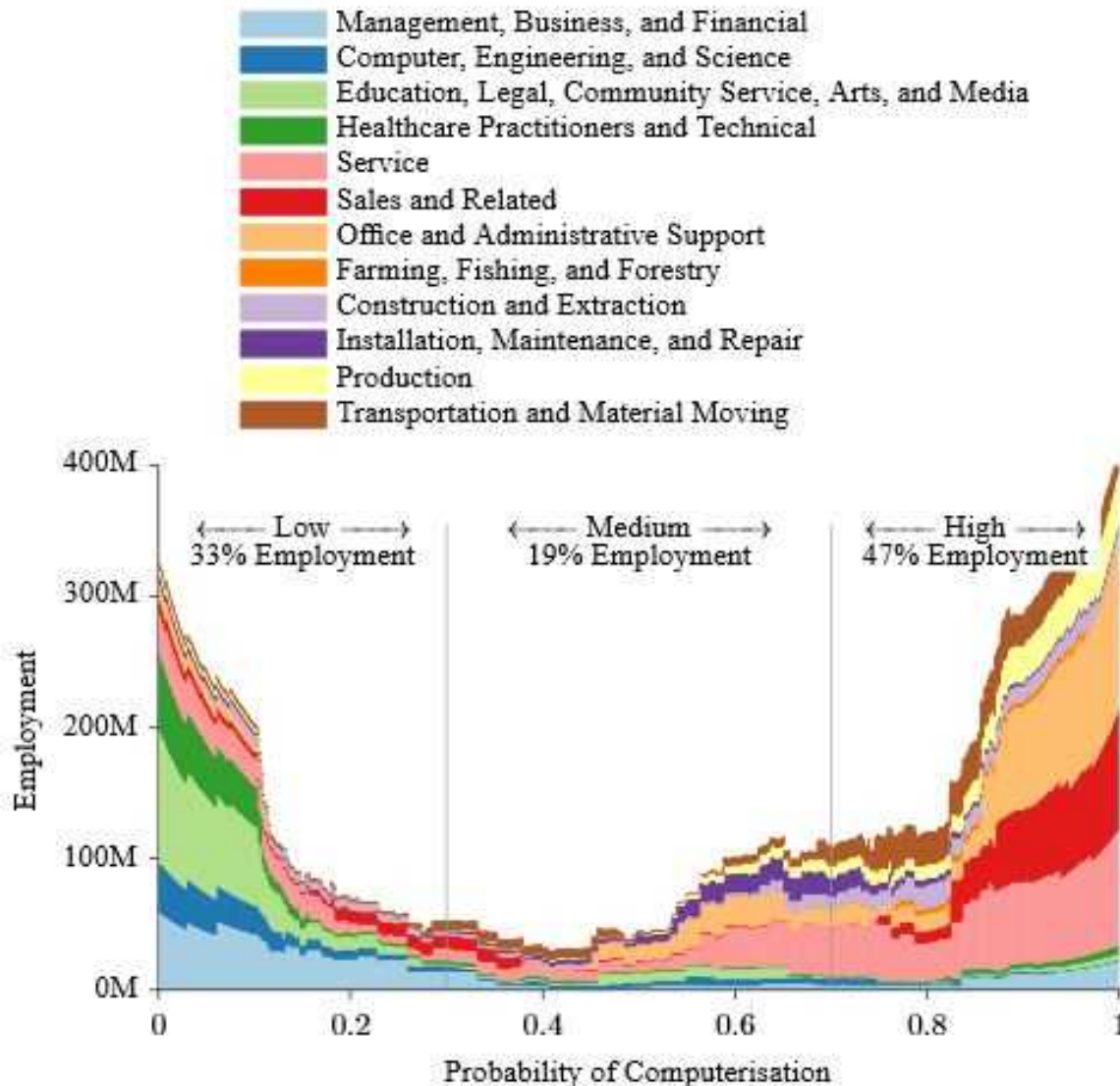
- フラット化、
- 瞬時化、
- 玉石混合化



- 情報を知識体系化する大学の機能不全
- 学問体系の恒常的革新
- リーダー像の変化と俯瞰的視点の重要性

ICT化・ロボット化による第2の産業革命

THE FUTURE OF EMPLOYMENT: HOW SUSCEPTIBLE ARE JOBS TO COMPUTERISATION? C. B. Frey & M. A. Osborne 2013 University of Oxford

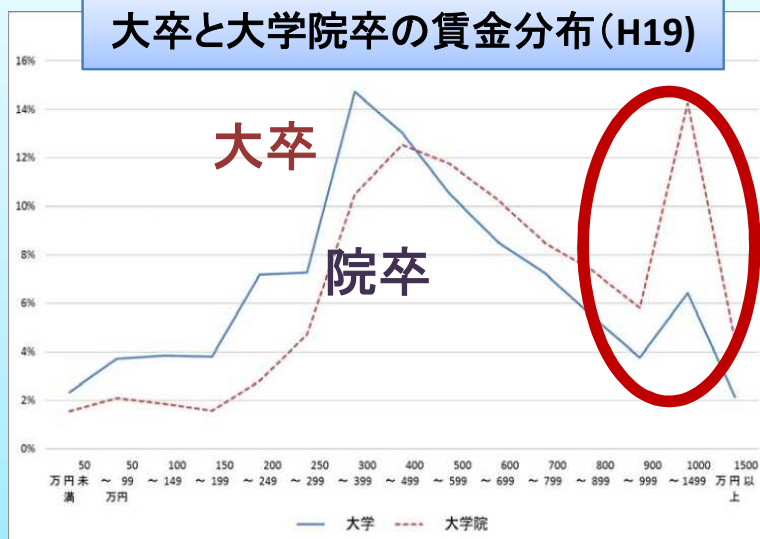
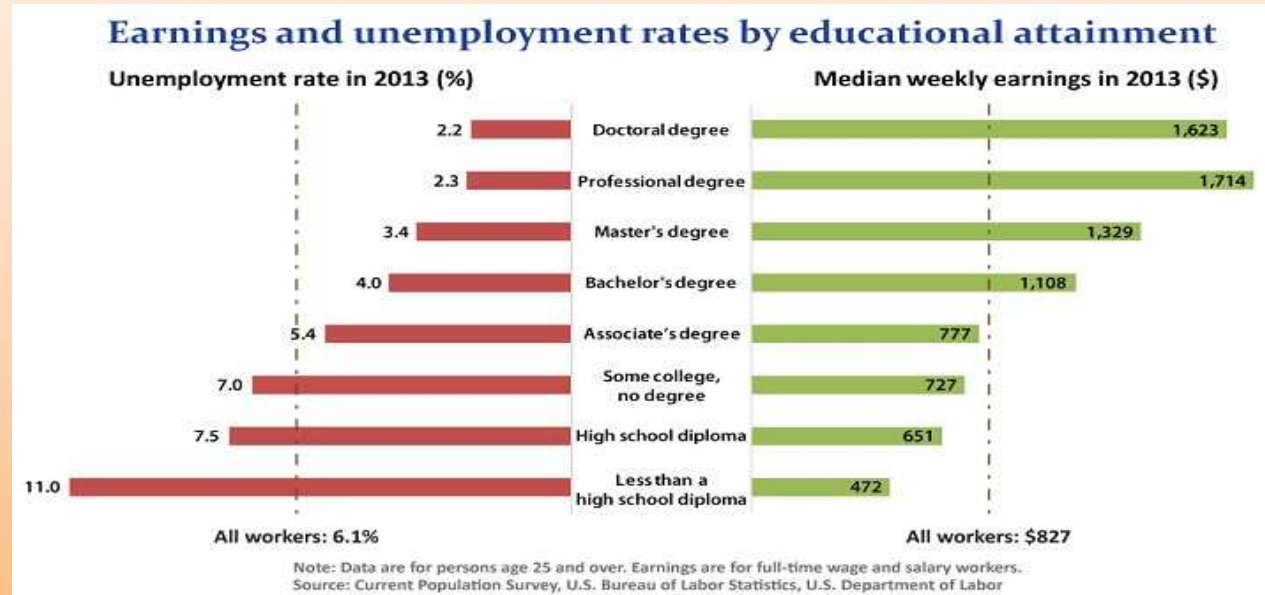


今後20年のICT化の影響で、米国における702ある職業のうち、およそ半分が失われる可能性がある

コンピューターによって代替される仕事

- 680位 調達事務員
- 681位 パッケージング & 充填機械オペレーター
- 682位 銅版画工と彫刻師
- 683位 受付、レジ係
- 684位 スポーツの審判
- 685位 保険鑑定士
- 686位 融資担当者
- 687位 オーダーを受けるスタッフ
- 688位 仲介スタッフ
- 689位 保険の集金者
- 690位 組み立てラインスタッフ
- 691位 データ入力者
- 692位 図書館技術者
- 693位 新規顧客アカウント作成スタッフ
- 694位 写真処理労働者及び加工機オペレーター
- 695位 税務申告者
- 696位 貨物の荷積みスタッフ及び代理店
- 697位 時計の修理工
- 698位 保険引受け業務
- 699位 数理技術者
- 700位 裁縫師
- 701位 タイトル審査・調査
- 702位 電話営業

知識基盤社会に転換できていない日本



学部卒の平均年収、572.6万円
 大学院卒の平均年収、711.9万円
 900万円以上 = 大半は医学博士！
 博士と修士の差は、データがない

平成24年度の就職者数

| | | |
|--------------|-------------|-------------|
| 大卒 37.5万人 | 修士 5.6万人 | 博士 1.1万人 |
|--------------|-------------|-------------|

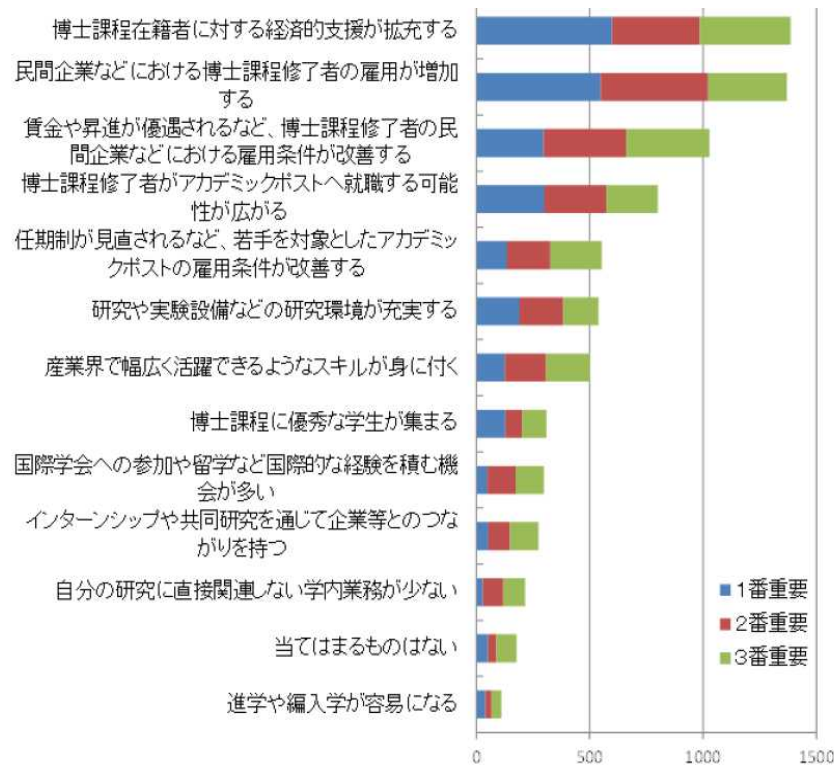


知識基盤社会を支える 博士人材・ポストドクの現状

入口：博士課程への進学にあたっての要因

博士進学を検討する際、進学を考えるための重要な条件として、経済的支援の拡充と民間企業による博士課程修了者の雇用増加が多く選択されている

博士課程へ進学しなかった理由について、「将来への不安」を挙げる者が多い



- そもそも博士課程に進学しようと思わなかった
- 博士課程進学は考えたが、進学しなかった。博士課程での教育研究が魅力的ではなかったから。
- 博士課程進学は考えたが、進学しなかった。博士課程に進むと将来に不安があると思ったから。
- 博士課程進学は考えたが、進学しなかった。進学を断念せざる得ない理由（経済的理由、周囲の反対等）があったから。
- 博士課程進学は考えたが、進学しなかった。その他。
- 不明、無回答

※ 修士課程修了者全体の数値にライフ系は含めていない。

出口：博士後期課程修了後のキャリアパス

博士後期課程修了直後の就職状況（2002-2006 年度修了者全体）

5年間の平均

博士課程
修了者
約15,000人

課程者名

医師等
約2,600名

大学

16%

約2,400名

公的な
研究機関

他大学
ポスドク

約4,400名

同大学
ポスドク

29%

企業・
リサーチ
約2,900名

企業・
ノンリサーチ
約1,050名

教員・
公務員等
約180名

その他
約1,500
名

28%

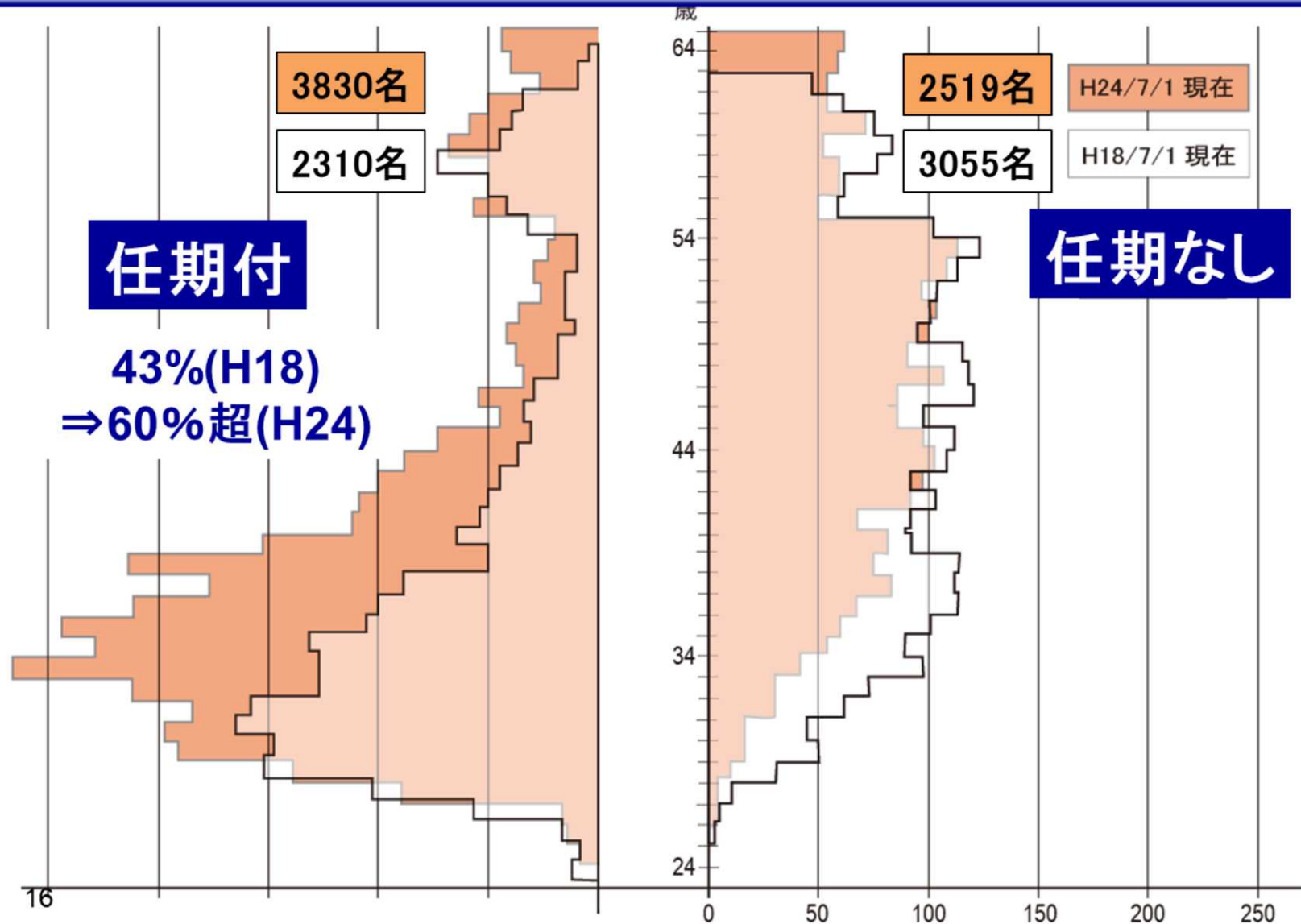


“新卒”というバスに一度乗り遅れたら、
追いつくことは難しい……
どのようなキャリアパスをたどっているのか不明？

博士後期課程修了後、ポスドクに進むのは、約30%。
ほぼ同じ数の修了者が、産業界等にも就職している。

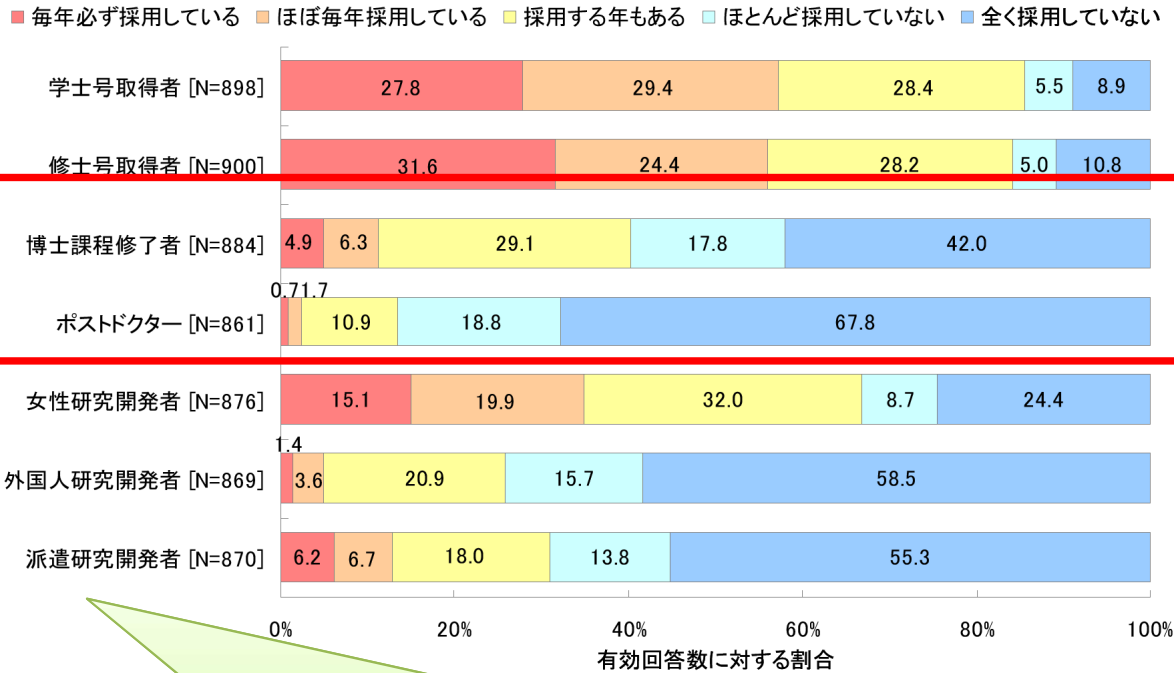
若手層における任期なし教員ポストの減少

教員研究員在職状況(東京大学)



出口：博士人材の産業界へのキャリアパス

民間企業の研究開発者（経歴別）の採用実績【平成15～19年】



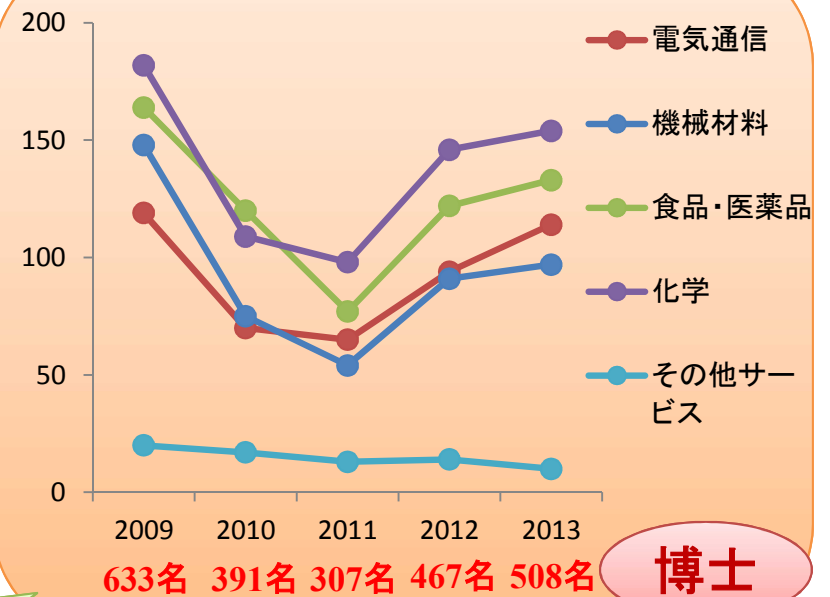
民間企業における博士人材の採用実績はまだ低い。

企業の新卒採用数に大きな変化がない中、四季報に掲載されている企業6000社の博士採用は、2011年を境に回復傾向

出典：「平成19年度民間企業の研究活動に関する調査報告」2009年1月 文部科学省 有効回答数：924社
「就職四季報2012年版、2015年版」東洋経済新報社
「平成21～25年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査」厚生労働省

有名企業の博士後期課程修了者採用実績

就職四季報に載っている博士人材の採用実績



32.4 33.7 35.6 35.6 37 (万名)

大学生新卒就職者数

大学生

ポストドクの滞留・高齢化問題

博士を一人育てるのに、税金が一億円かかっている！
2万人 × 一億円 ⇒ 二兆円の損失？ (PNE vol.52,p1035)

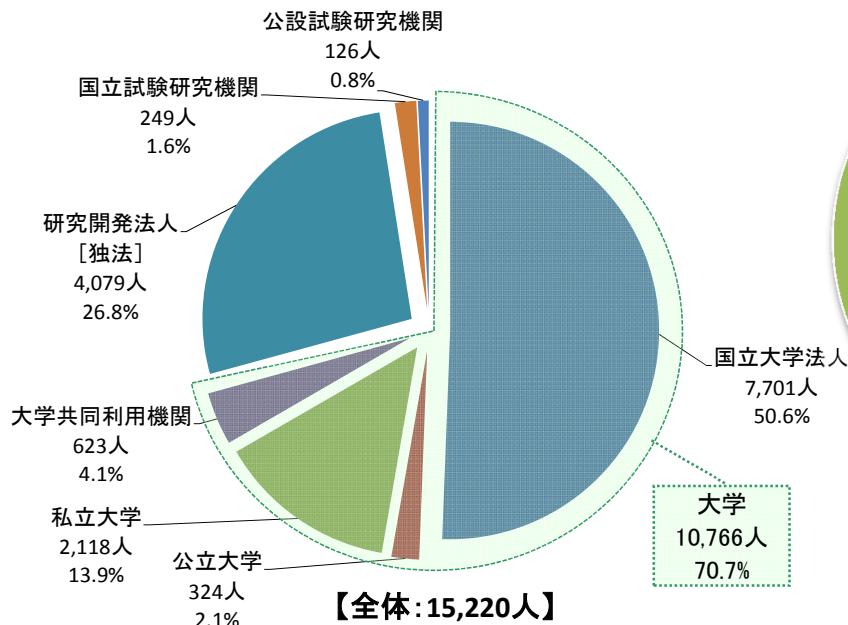
ポストドクとは

博士号取得後、大学、公的研究機関の教授、准教授などの研究主宰者(PI)を目指して、多様な研究に従事して研究能力を高め、自らのキャリアパスを見極める段階にある、任期付で雇用される若手の博士研究員。

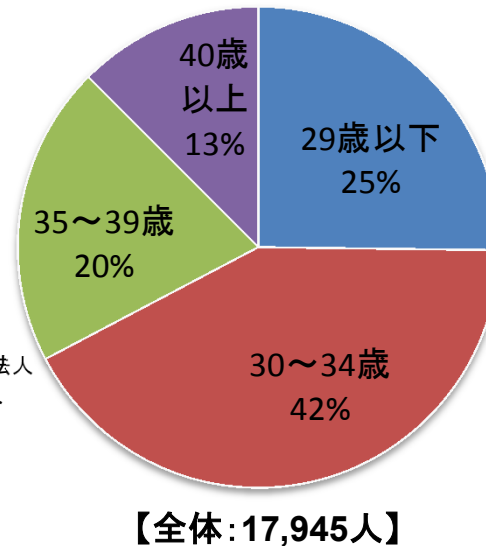
(文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課(7/18名古屋大学シンポジウム資料より))

ポストドクターの総数は、**15,220人**(平成21年11月在籍者) ➡ 現在は、**約 17,000人**?
統計に出てこない無所属等の「**シャドー(隠れ)ポストドク**」を入れると、**20,000人以上**と言われている

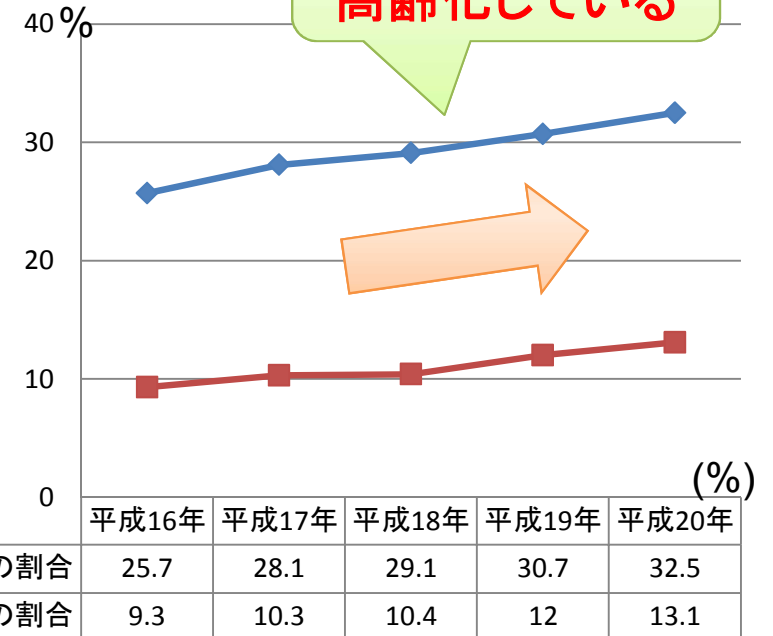
在籍機関別ポストドクター在籍者数



年齢構成と年齢割合



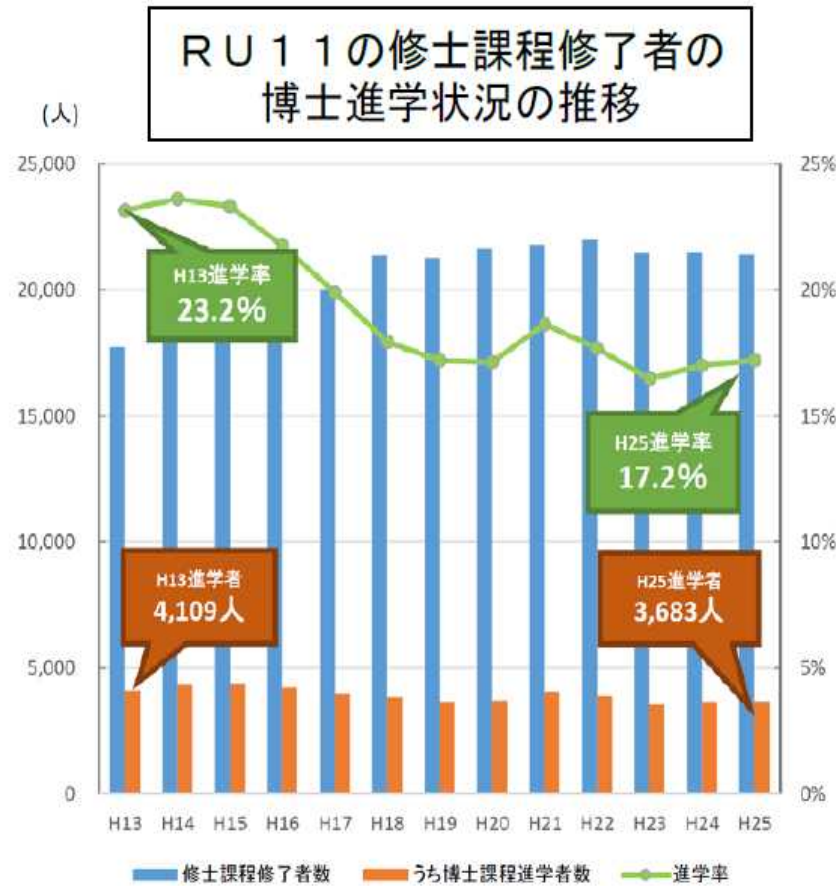
ポストドクは年々
高齢化している



博士課程への進学 of 敬遠とポストドクの高齢化

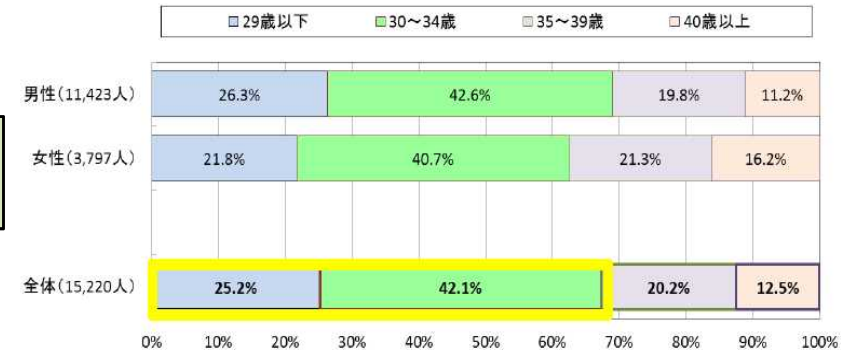
修士課程の学生が博士課程への進学を敬遠する状況

34歳以下のポストドクター等の割合が男女共に減少し高年齢化、**高齢化は女性に顕著**

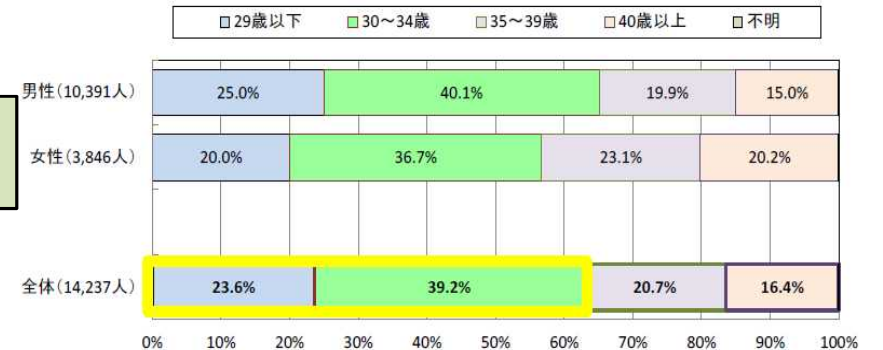


※進学先は自大学の博士課程に限らない

2009年11月在籍者



2013年1月在籍者



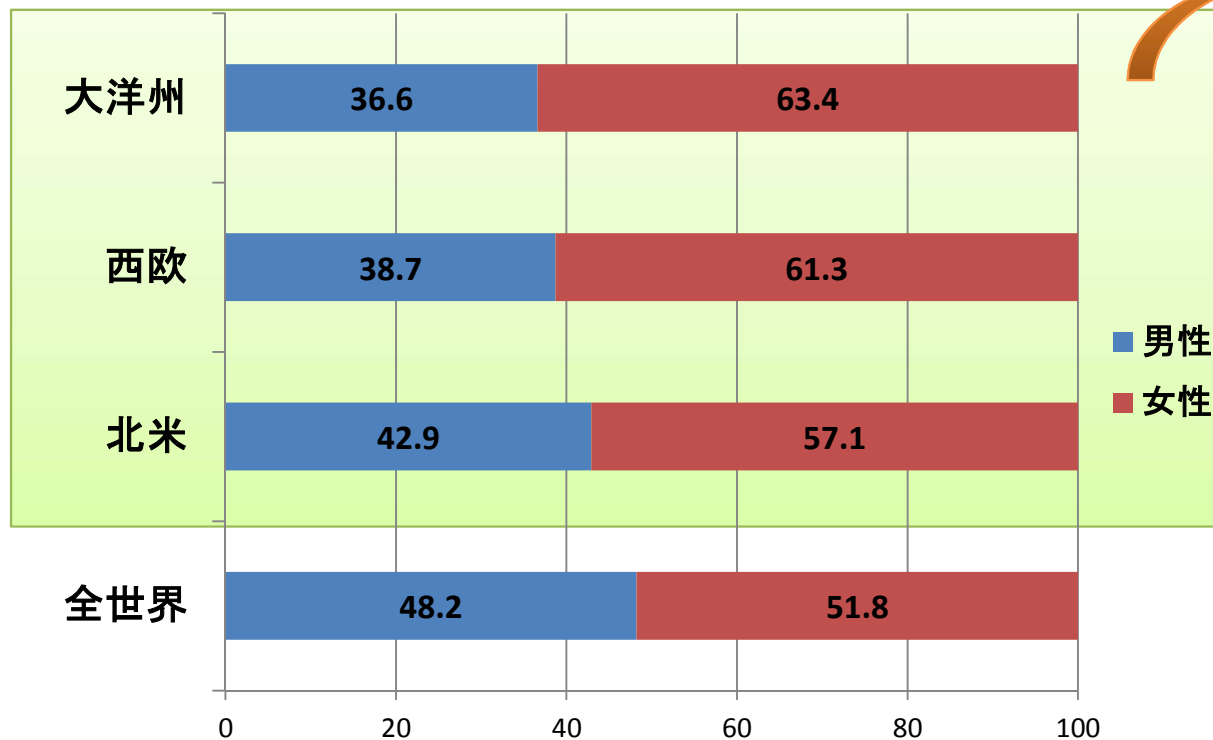
出典: 科学技術・学術政策研究所「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査—大学・公的研究機関への全数調査(2009年度実績、2012年度実績)—」

出典: グローバル化時代における我が国の責務としての研究基盤の抜本的強化にむけて(提言)(2014年8月 学術研究懇談会)

女性研究者の海外流出とキャリアパス

海外在留邦人 約120万人のうち、留学・研究者(26万人)の滞在が多い地域である北米(44万人中15万人)、西欧(18万人中5.6万人)、大洋州(9万人中3.6万人)では、女性の割合が多い。

海外在留邦人の地域別男女比率 (H23年)



海外で留学・研究している女性は、男性より多い。

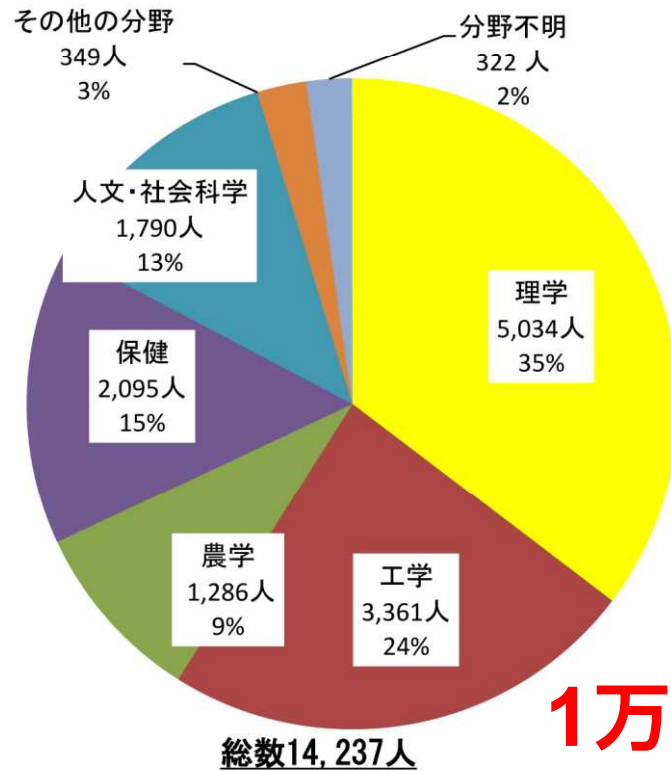
研究分野でも、海外での女性の活躍が始まっている。
一方で、そのキャリアパスは不安定であり、はっきり捉えたデータはない。

出典:「海外在留邦人数調査統計(平成24, 25年)」(平成23年10月, 24年10月、外務省)

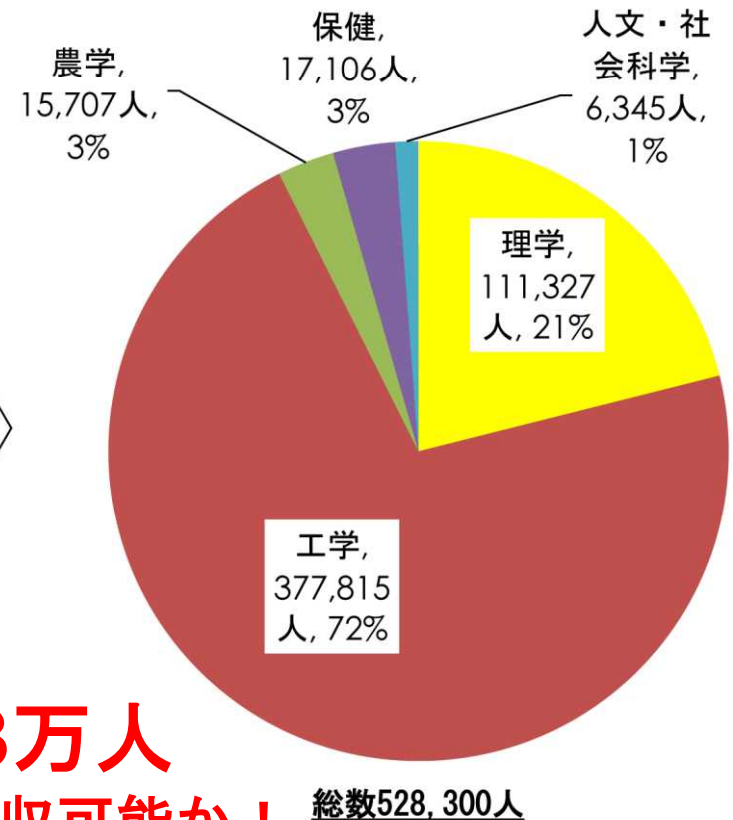
大学と産業界の研究人材ミスマッチ

○ポストドクター等の専門分野は、理学が35%と最も多く、次いで工学が24%、農学が9%を占めている。一方、企業の研究者は、工学が72%と大半を占め、理学は21%、農学は3%となりギャップが生じている。

ポストドクター等の分野別構成比
(2013年1月在籍者)



企業の研究者の分野別構成比
(平成24年度)



1万4千人 : 53万人

分野を越えれば吸収可能か！

総数528,300人

出典：科学技術・学術政策研究所「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査—大学・公的研究機関への全数調査（2012年度実績）—」
総務省統計局「科学技術研究調査報告」（平成24年度）

第7期人材委員会提言 中間まとめ 概要

1. はじめに

グローバル化の進展に伴い、優れた「高度人材」の育成・確保が世界各国の国家的課題。我が国最大の宝である「人」が持つ力を高め、もって人々の生活に豊かさをもたらす科学技術・学術を発展させていくことが重要。

2. 我が国を取り巻く環境の変化

- ・知識基盤社会の進展
- ・オープンイノベーション
- ・超高齢社会
- ・インターネットの教育への活用進展(MOOC)
- ・人口減少社会

- 知識の「伝達」から「創造」へ教育の重点移行
- 博士人材を始め、高度人材の獲得競争激化

3. 科学技術イノベーション人材育成の基本的考え方と我が国が抱える課題

【基本的考え方】

年齢、性別、国籍を問わず、全ての人材が、適切な競争環境の下、社会の様々な場で活躍できるチャンスを与えられ、それぞれの特質を最大限に発揮できるキャリアパスを実現し、社会におけるイノベーションの担い手として貢献可能な社会システムを構築することが必要

【課題】

- ・若手研究者が活躍する場の不足
- ・イノベーション創出のための流動性が高い人材システムの構築の遅れ
- ・女性研究者、外国人研究者等の活躍機会の不足
- ・研究推進人材(URA等)の育成不足

4. 今後の施策の方向性

(1) 基本的方向性

- ・長期的かつ広い視点での社会の変化を念頭に置いた人材の育成・養成を図ることが求められる
- ・重点化すべき研究分野は急速に変化するため、セクター間の移動を容易にする環境と教育システムの構築が必要
- ・大学等には、「社会的価値創出のための知的循環」の機能が求められる

(2) 我が国の研究開発力強化のための人材育成の在り方

I. 「科学技術イノベーション人材」の育成のための環境整備

- 研究開発と人材育成の一体的推進 (プロジェクトのための任期付き研究者の増加と功罪)
- 人材育成に係る競争的資金と基盤的経費の果たす役割 (プロジェクト終了後の処遇について申請段階から配慮、基盤経費の弾力活用、両者の有効的な組合せ)
- 大学・独立行政法人等改革との連携 (多様な人材の融合の場、ハブ機能の強化)
- 産学連携による人材育成の推進 (産学連携のための講座等の戦略的活用)
- 社会に対する研究者等の責任 (研究不正への取組強化)

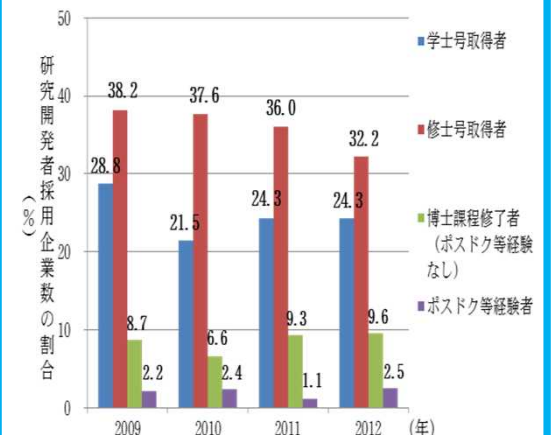
II. 分野の特性に応じた施策及び機関横断的な取組の推進

- ・全体としては、これまでの取組により、**部局単位では一定のシステム改革が進展している課題が多く**、今後は、これらの先進的な取組を**機関全体や我が国全体に展開していく段階**にあると評価できる。
- ・ただし、理工医などの各分野によって、取組の進展状況や課題が異なることも明らかになっており、今後は、**各分野の状況に応じた、きめ細かい人材育成施策を推進**していくことが望まれる。

(主な指摘)

- ・民間企業における博士号取得者の採用割合については、化学系では比較的高いが、サービス業などが低い
- ・ポストドクターはライフサイエンス分野に多く、特に、女性のポストドクターがライフサイエンス分野に多い
- ・博士号取得者数と民間企業における博士号取得者の採用人数との間の需給ギャップが存在
- ・テニュアトラック制については、中小規模大学での活用は進んでいるが、大規模大学における活用が遅れている
- ・女性研究者については、企業等の割合が特に少なく、大学等においては工学分野が少ない
- ・研究推進のための環境整備については、URAの育成に加えて、技術支援者の育成・確保が必要

【研究開発者採用企業数の割合の経年変化】

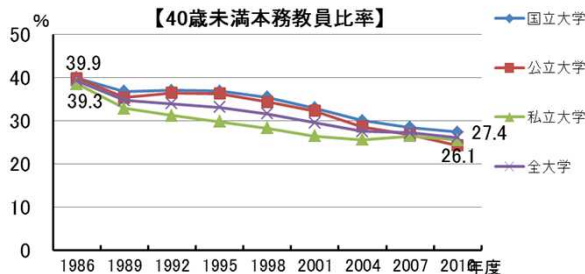


資料: 科学技術・学術政策研究所「民間企業の研究活動に関する調査報告2010,2011,2012,2013」NISTEP REPORT No.149,152,155等を基に文部科学省作成

Ⅲ. 個別課題の内容と今後の施策の方向性

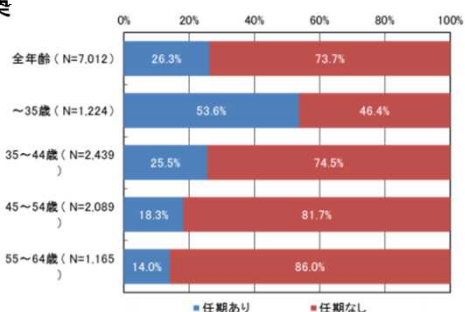
ア. 若手研究者の活躍支援と流動性の高い人材システムの構築

- ・若手研究者を対象としたポストの割合が年々減少。
- ・プロジェクト型経費等外部資金で雇われる場合も多く、自らのアイデアに基づく独創的な研究が実施しにくい。
- ・シニア段階（40代以降）における任期付き任用は若手段階に比べると拡大していない「流動性の世代間格差」。



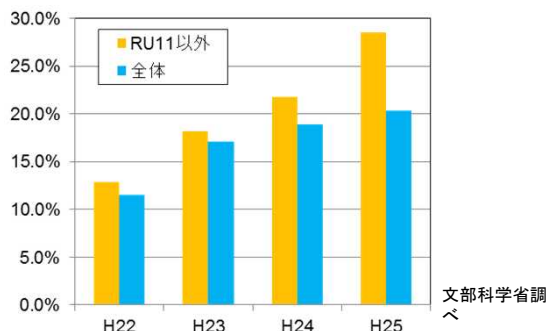
資料：文部科学省「学校教員統計調査」に基づきNISTEPにおいて集計

【大学における年齢階層別任期制適用割合】



資料：科学技術政策研究所「科学技術人材に関する調査」NISTEP REPORT No.123 (平成21年3月)

【事業支援機関(57機関)の自然科学系新規採用教員の雇用形態状況(任期なし教員とTT教員との割合)】



文部科学省調べ

【博士課程学生へのインセンティブ付与】

- ・特研事業などにより、約1割の博士課程学生が生活費相当額を需給。2割達成に向けて、引き続き、特別研究員制度などのフェロシップ型の支援を強化。
- ・加えて、国立研究開発法人改革において、博士課程を雇用する仕組みの導入を検討。

イ. 女性研究者が活躍できる環境の整備

- ・科学技術イノベーションを創出していくには、多種多様な人材の参画が不可欠であり、女性の参画の一層の推進も求められている。
- ・我が国の女性研究者の割合は年々高まる傾向にあるが、OECD諸国に比して低い状況にあり、かつ、分野によって偏りがある。
- ・各機関で上位職の女性研究者の割合が低い。

【第4期基本計画中的取組】

- ・女性研究者養成システム改革加速
- ・女性研究者研究活動支

【研究現場の環境整備】

- ・国は、研究環境のダイバーシティに関する目標・計画を掲げ、優れた取組を実施する大学・研究機関を支援していくことが求められる。

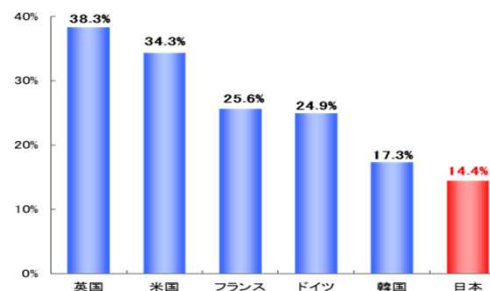
【指導的立場の女性研究者の活躍拡大】

- ・大学等は、優れた女性リーダーの積極的登用により、優れた研究成果を生み出せる研究環境を創出することが期待される。

【担い手の裾野の拡大】

- ・次代を担う女性の科学技術人材を育成していくことや、学び直しの推進を進めていく必要。

【主要先進国における女性研究者の割合】



〈出典〉
「総務省 科学技術研究調査報告」(日本:平成25年時点)
「OECD "Main Science and Technology Indicators"」(英国:平成22年時点、フランス:平成22年時点、ドイツ:平成21年時点、韓国:平成23年時点)
「NSF Science and Engineering Indicators 2006」(米国:平成15年時点)

【大学教員における職名別女性割合】



平成25年度学校基本調査より文部科学省作成

【若手研究者の育成-研究環境整備】

- ・ポストドクターは競争的資金等外部資金での雇用が半数近くしめるため、雇用者の育成責任として、研究機関が組織としてキャリア開発に取り組むべき。
- ・テニュアトラック制については、着実に活用が進んでおり、新規採用割合も11.5%(H22)から20.3%(H25)と増加。今後、第4期基本計画の目標割合(30%)を達成するためには、各機関・部局で実施する先進的な取組を他機関・部局にも展開していく必要

【博士号取得者のキャリアパスの多様化】

- ・支援機関(28機関)のインターンシップ経験者(1,580人)のうち、約半数(654人)が民間企業等へ就職。加えて、サービス業就職が全体の約15%を占めるなど多様化が進展。
- ・引き続き、中長期のインターンシップやワークプレースメント等を通じて、社会のニーズを把握する取組を進めるべき。

【研究者主体の流動性を促す仕組みの構築】

- ・年俸制の導入やクロスアポイントメント等の導入が進められているが、「流動性の世代間格差」が存在。
- ・複数機関で研究を行うシステムの構築を推進すべきである。その際、ポストドクターのキャリアパスの多様化(特に、民間企業等への就職)も考慮に入れた制度設計をすべき。
- ・シニア・中堅研究者のアジア地域の大学等への派遣など国際的な流動性を高める取組を支援すべ

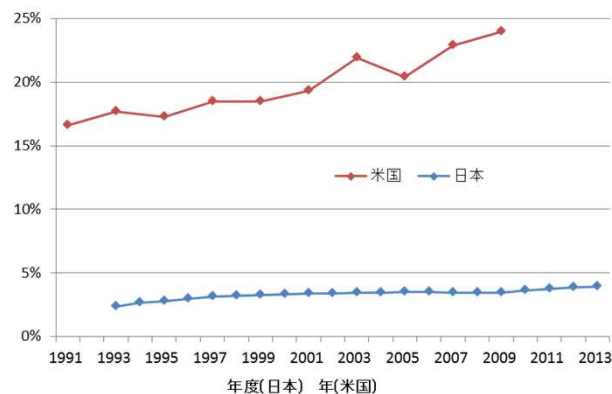
ウ. 外国人研究者が活躍できる環境の整備

- 我が国における大学本務教員に占める外国人割合は3～4%にとどまっており、また、高等教育機関における留学生割合もOECD加盟国の平均を下回っている。

【第4期基本計画中の取組】

- ・頭脳循環を加速する取組
- ・外国人研究者の受入れ
- ・留学生受入れ

- 世界の第一線の研究者を招へいするための大胆な研究環境整備を行っていくとともに、海外からの招へい研究者と対等に議論し研究できる日本国内の人材育成をあわせて進めていくことが求められる。
- 外国人留学生の住環境整備などを通じて、「留学生30万人計画の実現」を目指すことが期待される。



エ. 研究推進に係る人材の育成・確保

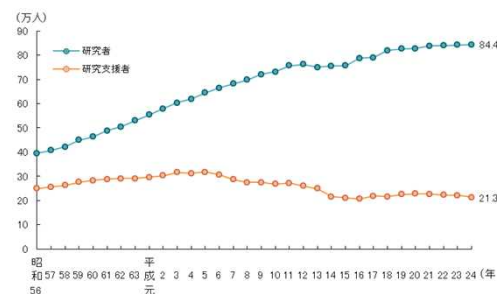
- 研究者以外の研究推進に係る人材（研究推進人材）については、研究者（特に大学教員）の研究時間の減少が指摘されている中、重要性は高まっているが、主要各国として比較しても不足。
- 加えて、職務の内容や組織内での位置づけがそれぞれ異なっており、求められるスキルを踏まえたキャリアパスの明確化が課題。

【第4期基本計画中の取組】

- ・リサーチアドミニレーター¹の育成・確保

- 各研究機関においては、研究者と協働できる研究推進人材を高度専門職として位置づけ、育成・確保。
- 国としては、類型ごとに求められる知識やスキルを明確にするため、スキル標準作成に対する支援等を行うべき。
- 複数の機関が連携（コンソーシアム）して、研究推進人材の育成・確保を図ることも必要。特に、研究基盤を支える技術者については、大学等が有する最先端研究設備を産学官で共用するシステムなどを活用することも一案。

【我が国における研究支援者数】



資料：文部科学省「科学技術要覧」

注) 1. 各年とも人文・社会科学を含む3月31日現在の値である(ただし、平成13年までは4月1日現在)。
2. 平成13年までの研究者は研究本務者である(ただし、大学等は兼務者を含む)。
3. 研究支援者は研究補助者、技能者及び研究事務その他の関係者である。

オ. 初等中等教育段階における科学技術イノベーション人材の育成

- 児童生徒が知識・技能を実生活の場面に活用する力に課題がある。また、先進的な理数教育を担う高等学校において、研究に関する高度な専門性を有する人材の確保が課題となっている。

【第4期基本計画中の取組】

- ・スーパーサイエンスハイスクール(SSH)・グローバルサイエンス支援センター²の活用
- ・理数教育のための総合的な支援³の推進

- 学習指導要領の着実な実施により、自ら課題を発見し解決する力、コミュニケーション能力、物事を多様な観点から考察する力の育成に向けた取組が進められているが、今後も、このような取組をさらに進める必要がある。その際には、児童生徒による主体的な課題探求を支援する資質の高い教員を育成することも必要である。

終わりに

- 人材は我が国の宝である。人が持つ能力を最大限活かすことのできるよう、将来を見据えた長期にわたる取組を行うことが求められる本提言を次期科学技術基本計画等に盛り込み、早急かつ確実な実施を求める。
- その際、これまでの取組を踏まえ、分野ごとのきめ細かい人材育成施策を通じ、限られたリソースを有効に活用する方策を検討すべきである。



問題の本質は何か、解決策はあるか(私見)

問題点

- I. ICT化による知識基盤社会の到来と職業の変化、恒常的革新を迫られる学問体系
- II. 少子化
- III. 若い研究者が活躍できる研究者ポストの減少
- IV. 日本社会の高度成長期モデルからの転換不全:
 - 新卒一斉採用と企業内育成、生涯雇用
 - 多様性、分野横断型リーダーの育成不全
 - イノベーション人材、アントレプレナーの需要
- V. 博士人材の評価・給与の低さ
- VI. 旧態然とした博士人材育成モデル:
 - 大学院を重点化しても研究者予備軍の育成に終始
- VII. 大学と企業のミスマッチ: バイオVS工学
 - 出口の見えないポスドクキャリアパス

課題と対応策

- I. 大学院の質保証: 俯瞰的視点、強い意志と科学的判断力、専門性の高い人材の育成
- II. 博士号人材: 2種のキャリアパス(傑出した研究者のキャリアパス&企業人へのキャリアパス)を準備すべき
- III. 企業人人材: 研究インターンシップの導入
- IV. 未来を見つめる、国境を越える: イノベーション人材、グローバル人材の育成



**リーディング大学院：
俯瞰的視点、強い意志と科学的判断力、
専門性の高い人材の育成**

大学側の視点

- 高度な専門性を持った人材の育成に特化
Professorの養成

社会からの要請(企業トップリーダーからの指摘)

- 日本の成長戦略、社会的需要にマッチする人材
- リーダーとなり、社会で活躍する人材
- 高度な専門性を持った人材の需要は増大

高度な専門性を持ち、広い視野を兼ね備えた
職業人「**PhDプロフェッショナル**」の養成が急務

名古屋大学における若手人材の育成 博士課程教育リーディングプログラム

名古屋大学 **オールラウンド型** 採択年度：平成24年



PhDプロフェッショナル登龍門

PhD Professional: Gateway to Success in Frontier Asia

フロンティア・アジアの地平に立つリーダーの養成

名古屋大学 **複合領域型 情報** 採択年度：平成25年

実世界データ循環学リーダー人材養成プログラム

Graduate program for real-world data circulation leaders

社会的価値を創造する産業リーダーの養成

名古屋大学 **複合領域型 横断的テーマ** 採択年度：平成24年



フロンティア宇宙開拓リーダー養成プログラム

Leadership Development Program for Space Exploration and Research

産学官連携と理工横断による次世代産業創出を目指して

名古屋大学 **複合領域型 環境** 採択年度：平成23年



グリーン自然科学国際教育研究プログラム

Integrative Graduate Education and Research Program in Green Natural Sciences

理工農分野協力と大学・研究所連携による新しい学位プログラム

名古屋大学 **複合領域型 多文化共生社会** 採択年度：平成25年



「ウェルビーイング in アジア」実現のための 女性リーダー育成プログラム

Women Leaders Program to Promote Well-being in Asia

名古屋大学 **オンリーワン型** 採択年度：平成23年



法制度設計・国際的制度移植専門家の 養成プログラム

The Program for Cross-Border Legal Institution Design

PhDプロフェッショナル登龍門

-フロンティア・アジアの地平に立つリーダーの養成-

- 体系的なコースワークと研究指導の有機的連携による一貫した学位プログラム
- 国際ネットワークの下で学生を切磋琢磨させる開かれた大学院教育を展開
- 企業や公的機関等と連携した教育を実施し、キャリアパスの確立を推進



Dr. Bounfeng ラオス副官房長
Dr. Akemetov カザフ副大臣
Dr. Altantuya モンゴル事務次官
Dr. Baizid バングラデシュ首相室長

名古屋大学の試み

俯瞰力

- 異分野理解力
- 国際性と文化への理解

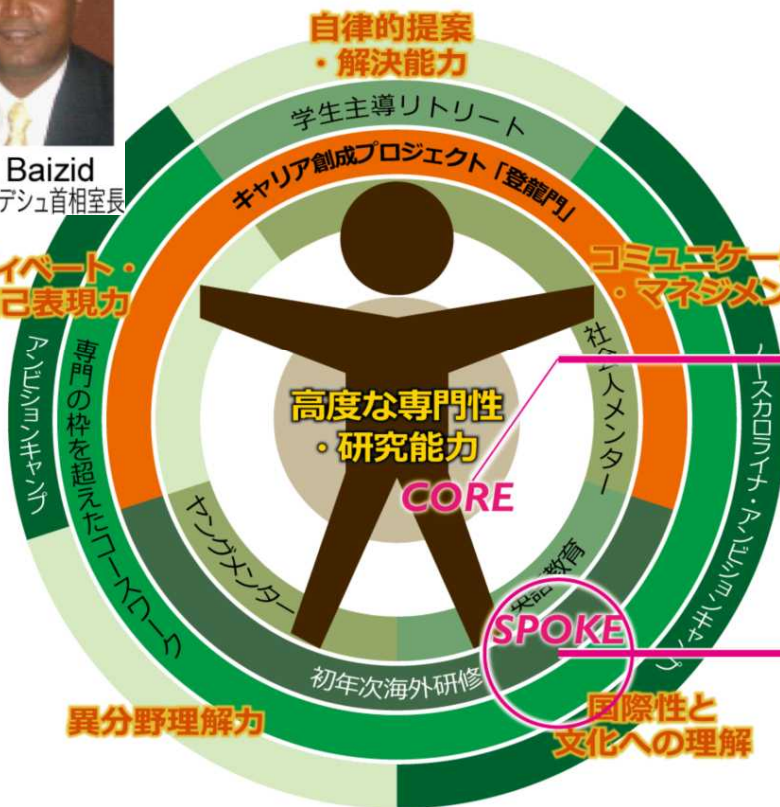
独創力

- 自律的提案・解決能力



益川敏英 ノーベル賞
飯嶋澄夫 文化勲章
杉浦昌弘 文化功労者

ディベート・自己表現力



コア

高度な専門性 / 本籍部局で獲得

スポーク

専門性を活用するリーダーシップ能力



小出宣昭 中日新聞社社長
内山田竹志 トヨタ自動車副会長
城所卓雄 前モンゴル大使

起業家精神をアメリカで学ぶ:名大のコース

ノースカロライナ・アンビションキャンプ

目的: キャリアパスに関するイメージの獲得
PhDプロフェッショナルを目指す熱意の向上

- アメリカに学ぶ多文化共生、新産業育成
- グローバルなネットワーク作り
- 本学ノースカロライナ州拠点NU Techで開催
- ノースカロライナ州立大学と提携、4週間の実践的集中講義

内容: 新産業創造のあり方、起業家精神、
企業社会でのコミュニケーション、実践的英語教育

→具体例、P39-40参照



コミュニケーション・
マネジメント力

国際性と文化への理解

ディベート・自己表現力

「ウェルビーイングinアジア」実現のための 女性リーダー育成プログラム

さまざまな発展段階にある多文化社会アジア
において解決すべき課題：

- ◆貧困問題
- ◆多様な健康問題
- ◆ジェンダー格差



本プログラムの目的：

ウェルビーイング（個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあること）の実現に資するグローバルに活躍する女性リーダーを養成する



第一線でグローバルに活躍する講師陣

グローバルリーダー特別講義

ジェンダー理解力・俯瞰力

男女共同参画専門家、国際機関リーダー、
女性企業リーダーなどによるリーダーシップ講義

外国人教員・スタッフ
による特別講義

政府
機関



元環境庁長官・
清水嘉与子



元内閣府男女共同参画
局長 名取はにわ



外務省・総合外交政策局・
国際機関人事センター
室長 佐藤雅俊

国際
機関
・
協力
機関



国連児童基金 (UNICEF)
東京事務所・代表
平林国彦



国連人口基金 (UNFPA)
東京事務所・所長
佐崎淳子



国際協力機構 (JICA)
人間開発部・部長
萱島信子

民間
企業



リコーITソリュー
ションズ・前取締役会長
執行役員 國井秀子



元ポッカコーポ
レーション会長
内藤由治



Litera Japan (株)
代表 西澤真理子



世界銀行・Senior
Operations Officer
Lourdes N. Pagaran



国連大学高等研究所・
副所長/シニア研究フェロー
Jose Puppim de Oliveira



アジア開発銀行 (ADB)
Mongol Resident Mission
Social Sector Officer
Altantuya Jigjidsuren



フィリピン大学
看護学部長
Araceli O. Balabagno



ルンド大学男女共同参画
室長 Kajsa Wide'n



カンボジア王立農業
大学 講師
Pheng Vutha