

研究人材の育成・確保について

宮浦千里

資料 1
中央教育審議会大学分科会
大学院部会（第 8 5 回）
H30.5.30

博士後期課題への進学状況の改善

進学モチベーション→純粋に研究への熱意や希望が大きい
学費および生活費の問題→学生であり給与が発生しない
出口への不安→アカデミアの競争、企業就職が見えにくい

産業界への出口を確保できるシステム(大学単位でなく民間活用)

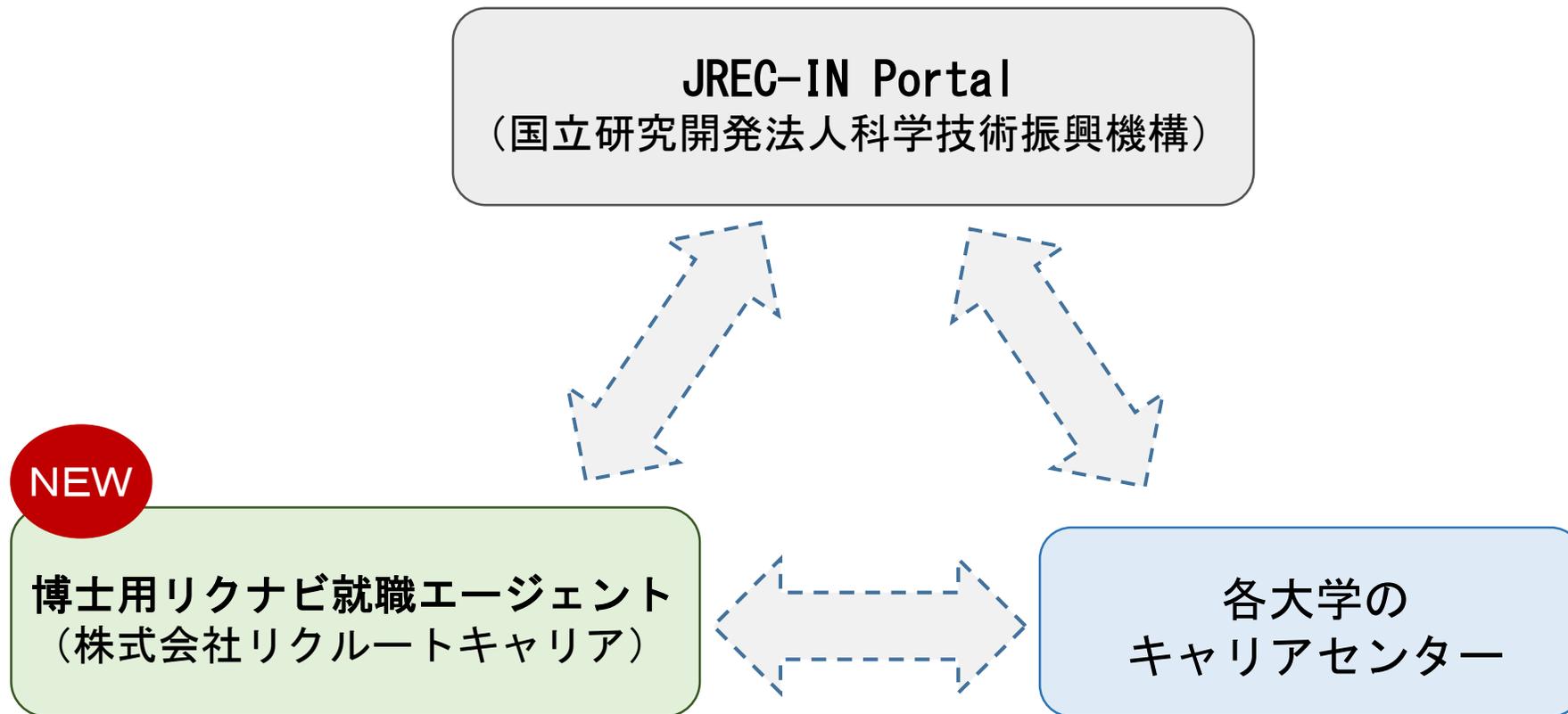
若手研究者の雇用環境の改善

任期付きの不安定な雇用環境→企業なら正社員なのに、アカデミアでは任期付き
アカデミアの少ないポストを獲得できるかの不安→圧倒的に少ないポスト
大学でパッケージとして取組むアイデアについて支援して取組例を周知
(シニアは全員年俸制の事業経費雇用型として若手にポストを開放など)

国際性と多様性の推進

海外に出たくても帰国後のポスト競争が不安→海外留学は危険という現実
女性や外国人の活躍が制限されている→長時間勤務の競争、日本語の要求
多様な人材登用し、環境変化と組織メリットを実感(数値目標と組織評価導入)

博士のキャリア支援の現状は個別に動いている



人材紹介スキームを活用した 博士のためのマッチングプラットフォーム 構築のご提案



株式会社リクルートキャリア
新卒エージェントサービス部

博士のキャリア支援は連携したシステムで動くべき

