

● 事例紹介 ●

早稲田大学における 若手研究者のキャリアアップ、 キャリアパス多様化の取り組み

西嶋 昭生

(早稲田大学ポスドク・キャリアアセンター 事務局長)

一 はじめに

早稲田大学では文部科学省の「科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業」の一環として、平成一八年度から若手研究者のキャリアアップ、キャリアパス多様化事業を開始している。当該事業では、理工系の博士号取得者等の高度な専門性を有する若手研究者（主としてポスドクと博士課程大学院生）が産業界等の幅広い社会で活躍できるための組織的な支援と環境整備（システム構築）を目標としており、ポスドク・キャリアアセンターを理工学術院内に設立し、事業を精力的に推進している。

二 取り組み概要

具体的な事業活動の柱は、「若手研究者の意識啓発」「若手研究者の能力開発」および「若手研究者と産業界との交流促進」の三つである。「若手研究者の意識啓発」では、若手研究者の個別ヒアリング、意識啓発のための各種セミナーやワークショップを行っている。また、「若手研究者の能力開発」ではコミュニケーション能力・実用英語能力等の向上を目指した研修、MOT・MORに関わるセミナーを行うとともに、若手研究者の自立を目指した競争的資金獲得に向けての支援等も行っている。さらに「若手研究者

と産業界との交流促進」では、産業界等から多彩な講師やパネリストを招聘し交流促進のためのワークショップを行うとともに、企業との共同研究や企業への就職に関する説明会・相談会を開催している。

また、当該事業では学内の関連組織（研究推進部、理工学術院、各COE、女性研究者支援）との連携はもとより、学外の多くの企業や関連機関（企業、学協会、大学、研究機関等）と協力することにより効率的な事業展開を図っている。早稲田大学は文部科学省の当該プログラムを受託している都心の唯一の大学であり、研修等には都内の他大学からの参加者も多い。都心にある地の利を生かした学外関連機関との連携強化も順調に進捗している。

さらに、若手研究者アンケートの他に企業アンケート、研究指導者アンケート等を行い、企業が博士に求める人材像、研究指導者の期待などの調査を行い、若手研究者が抱える課題を明らかにするとともに、課題解決に向けた取り組みを進めている。

三 具体的な取り組み事例

「若手研究者の意識啓発」「若手研究者の能力開発」、

「若手研究者と産業界との交流促進」、および調査、出版等に関する平成一九年度の主な取り組みを以下に紹介する。

三. 一 若手研究者の意識啓発に関する取り組み

①博士課程修了予定者・ポスドクのための就職説明会（H一九・九・二六）

「自己分析・面接対策に関するガイダンス」…石川貴史（リクルートエージェント）

「個別面談」…リクルートエージェント、キャリアアドバイザー

②イノベーションを担う理系若手人材シンポジウム（H二〇・一・二三）

今後のわが国のイノベーション創出の中核を担う、若手研究人材（博士人材）をどのように養成するかに関わる基調講演、ポスドク・キャリアセンターの活動および、博士人材に求められる能力等に関わる産学官の有識者によるパネルディスカッション。
講演者…白井克彦（早稲田大学総長）

有本建男（科学技術振興機構、社会技術研究開発センター長）

大野高裕（早稲田大学、ポスドク・キャリアセンター長）

パネリスト…伊藤順司（産業技術総合研究所、理事）

府川伊三郎（日本経済団体連合会・産

学官連携推進部会・委員、旭化成・顧

問）

尾関章（朝日新聞社、論説委員）

中島啓幾（早稲田大学、研究推進部長）

柳澤政生（早稲田大学、理工学術院長

補佐）

③就職を考える大学院生のためのディスカッション型セミナー（H一九・九・二六）

「院生のための自己分析&PR講座」…古川晶子（キャリアコンサルタント）

「面接演習」…林信長（DFS社長）、長井裕樹（DFS取締役）、古川晶子

三. 二 若手研究者の能力開発に関わる取り組み

①これからの研究者のための知的財産（H一九・七・一九、二六）

「知的財産と早稲田大学の戦略」…藤本暲一（早稲田大学 知的財産戦略研究所 教授）

「研究成果の権利化（出願）と産学連携に於ける契約の留意点」…薦田 誠（早稲田大学 産学官研究推進セ

ンターコーディネータ、薦田誠事務所 所長）

「ラボマネージメントと知的財産」…新保 斉（早稲田

大学ポスドク・キャリアセンター キャリア・コーディネータ）

「特許明細書の重要性とその書き方」…榎本英俊（早

稲田大学 産学官研究推進センター コーディネータ）

②就職活動・研究報告に使えるロジカルコミュニケーション講座（H一九・一・七）

誰もができる「論理的コミュニケーション」、「わかりやすい話し方」、成功する「プレゼン資料の作り方」、

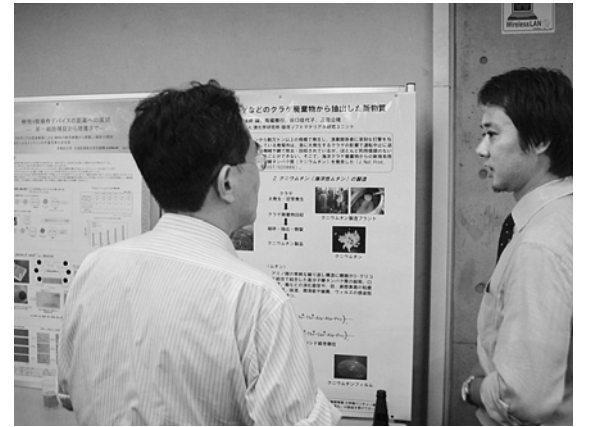
「わかりやすい文章」

講師…安田正（パンネーションズ コンサルティング、社長）

③若手研究者のための英語論文作成講座（H一九・一一・二二、H二〇・一・一一、一九）

「日本人研究者のための英語論文の鉄則」、「英語論文作成における日本人研究者の落とし穴」

講師…篠田義明（日本テクニカルコミュニケーション協会会長）



三三 若手研究者と産業界との交流促進に関わる取り組み

① 企業のニーズと出会う会（H一九・一〇・一九）

民間企業への就職や共同研究に関心を持つ若手研究者と企業（六社）の個人面談・マッチングを実施。日常で民間企業との接点の少ない大学の若手研究者に、



企業との出会いの機会を提供。(株)エマージングテクノロジーズがコーディネート。
参加企業・旭化成(株)、(株)エリオニクス、ソニー(株)、(株)日立製作所、Honda (株)本田技術研究所)、横河電機(株)

② 博士・ポストドクのための就職相談会&マッチング（H

一九・三・四）

「博士採用市場の最新動向を解説するセミナー」…リクルートエージェンツ

「就職活動に不可欠な自己分析を実践的に行うグループセミナー」…DFS

「有力企業の会社説明と個別面談が受けられるマッチング会」…エマージングテクノロジーズ

出展企業・旭化成株式会社、JSR株式会社、ソニー株式会社、TDK株式会社、株式会社本田技術研究所

③ 理系若手研究者向け公的研究機関交流説明会（H二〇・三・一一）

各研究機関による「研究機関の活動内容、求めている人材」の説明、および「個別面談会」（NHK・BSで放映、H二〇・三・三〇）

参加研究機関・産業技術総合研究所、物質・材料研究機構、放射線医学総合研究所、理化学研究所

三三 四 動向調査に関わる取り組み

① 企業アンケート

企業アンケートを行い博士人材の採用に関心がある二二二社から回答を得た。博士人材を採用する企業は増えているものの採用に至らない場合も多く、面接等

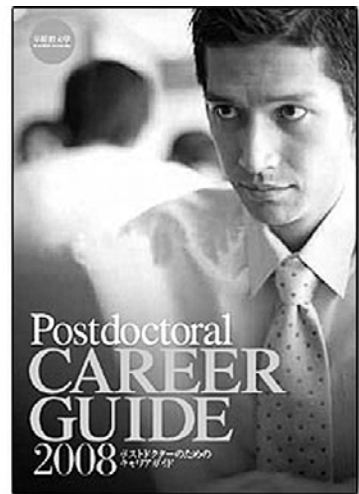
でのコミュニケーション能力やビジネスマナーの欠如が指摘されている。博士学位取得者に期待するスキルとしては、「マーケティング感覚や社会的ニーズに敏感であるかどうか」が最も高い。一方、それまでの研究実績を踏まえたスキル（たとえば「専門分野での論文があるなどの優れた研究実績があるかどうか」）の期待については関心が低い。

② 研究指導者アンケート

早稲田大学理工学術院で大学院生の研究指導を行っている研究室の研究指導者一九七名のアンケート調査を行い、一三八人（回収率七〇・一％）から回答を得た。研究指導者が、博士後期課程在籍者や修了者のキャリアアップ、キャリアパス多様化で具体的な取り組みを行っている割合は二割強程度であった。能力面の課題については、「研究開発、研究マネジメントといったイノベーション能力」、「語学（英語）力」、「異分野・融合分野に対する理解力・判断力」が不足しているとの指摘が多かった。

③ 若手研究者アンケート（個別ヒアリング）

若手研究者のアンケート調査では、自分の将来（キャリアパス）に不安を感じているケースが最も多く、若



手研究者が抱える多くの課題が明らかになった。また、若手研究者の年齢層や専門分野でも傾向は異なり、若い年齢層では産業界との交流、産業ニーズに関心が高く、産業界との交流促進や共同研究を指向する割合が多かった。一方、年齢層が高くなるとアカデミック指向が強くなるとともに、研究者としての自立（競争的資金の獲得）やより一層の能力開発を指向する傾向が認められた。また、若手研究者の専門分野によっても傾向の違いが認められ、基礎分野を専攻している若手研究者は産業界との接点が極めて少なく、学内で幅広い社会ニーズを学ぶ機会もほとんどないことがわかつ

た。

三・五 出版・広報に関わる取り組み

① ポスドク・ガイドブックの作成

ポスドクや博士後期課程院生など、若手研究者に向けてキャリア情報を提供する目的で、『ポストドクターのためのキャリアガイド2008』を平成二〇年三月に発刊した（A4オールカラー二四頁、印刷部数二〇〇〇部、残部若干あり）。本誌は、若手研究者向けのキャリアパス多様化の実例や各機関におけるキャリアサポーターの取り組み事例を紹介しており、若手研究者が自身のキャリアを見つめ直してさらなるステップアップに向かう意識を喚起する内容となっている。

② ポスドク・キャリアセンターのホームページ (<http://www.postdoc-waseda.com/>)

若手研究者のキャリアアップに資する情報提供、意識啓発の目的で、平成一八年一月三日に当センターのインターネットサイトを開設した。サイトでは、当センターの活動内容やイベント情報のほか、民間企業や公的研究機関の採用・インターン情報等も掲載しており、日常業務で多忙なポスドクや博士課程院生が、キャリア情報をオンラインで入手できる体制を整えて

いる。サイトの公開以来月ごとのアクセス件数は飛躍的に増加しており、平成二〇年一月のアクセス件数は四八三六件になっている。

四 おわりに

若手研究者は、大学の基礎研究の中核を担っており、大学院生の教育も分担している場合が多く、若手研究者なしには大学が成り立たない状況になりつつある。一方、アカデミックなポストは限られているため、将来のキャリアパスが描けないなど解決すべき大きな問題がある。早稲田大学では若手研究者のキャリアアップ、キャリア多様化支援を組織的に進めており、七月には「イノベーション創出若手研究人材養成」事業の一環として「実践的博士人材養成プログラム」を開始し、大学院教育改革も含めた新しい博士人材の養成に取り組んでいく。