

## 留学生博士人材のキャリア支援

—東大における調査結果と在日韓国科学技術者協会の支援活動—

### Career Support for Doctorate Students:

The Case Analysis of the University of Tokyo and the Activities  
of the Korean Scientists and Engineers Association in Japan

在日韓国科学技術者協会顧問 洪 政國

HONG Jung-kook

(The Korean Scientists and Engineers Association in Japan)

キーワード：留学生博士人材、定着促進支援、研究キャリア支援、フォローアップ

#### はじめに

外国人留学生在が日本の大学や大学院で初期の目的（主に学位取得）を達成した後、それぞれが目標をもってさまざまな職場に出て行きます。その進路は様々ですが、その中でも日本国内でそれまで学び身につけた専門性を活用する留學生に対する期待は高いものがあります。しかしながら、新社会人になった留學生にとり日本社会に定着することは容易ではなく、定着のためのフォローアップは古くて新しく喫緊の課題といえます。

著者は東京大学で博士（理工系専攻者が多数）をめざし、学位取得後に日本国内で就職する外国人留學生博士人材の定着促進について研究し<sup>1</sup>、多くの知見を得ました。著者はこの知見をもとに、全国の大学院の理工系分野で博士号を取得後に研究キャリアを伸ばしたいと希望する韓国人留學生博士人材のためフォローアップ活動をボランティアでおこなっています<sup>2</sup>。

本稿ではこれらの知見と活動を紹介し、留學生博士人材の日本国内における定着のためのフォローアップの強化に役立てば幸いです。

<sup>1</sup> 東京大学が文部科学省からの委託を受け著者が担当した「外国人研究者の日本定着促進手法の開発」（平成19年12月～平成22年3月）

<sup>2</sup> 1983年10月に在日韓国人科学技術者によって自主的に設立・運営されている任意団体である「在日韓国科学技術者協会」；<http://www.kseaj.com>

## 1. 外国人留学生博士人材の定着促進 -定着の三段階、定着ロールモデル、定着クリティカル要因-

「外国人研究者の日本定着促進手法の開発」<sup>1</sup>は、主に博士をめざす外国人留学生の日本国内定着を妨げる阻害要因や定着を促進するために必要な環境、要件などを調査分析して定着を促進するための手法、モデルなどについて東京大学大学院の事例にもとづいて研究したものです。本研究では外国人学生の日本留学を「生涯発達の過程」にあるものと位置づけ、生活支援の試行的取組、就職・キャリア支援の試行的取組、求職・求人ニーズの分析とマッチング手法、海外有力大学の動向調査など多方面にわたりフォーカスをあてました。そして定着促進のための“定着3段階モデル”や“定着ロールモデル”の作成、定着促進のためのクリティカル要因の抽出に努め、フォローアップを含む総合的な支援の必要性を強調しました。

(留学生の満足度と課題)

まず留学生について現状調査を行って基礎データを幅広く収集しました。そのためアンケート調査、討論会、面談とキャリアカウンセリングなどを実施しました。アンケート調査は東京大学への留学や生活について（全学対象の36ヶ国244名、柏キャンパス対象の50名、工学研究科の借り上げ住宅居住者対象の18名の3回）、討論会では東京大学滞在の満足度、将来のキャリアパス・定着について（全学対象に120名、柏キャンパス対象に110名が参加した2回）、面談（大学院在籍者、国内就職者、ポスドク者、帰国者など14ヶ国、12部局の61名）、キャリアカウンセリング（大学院在籍者と国内就職者、ポスドクなど8ヶ国、11部局の29名）などを通して博士人材留学生から率直な話を聞きました。

これら調査の結果の要点を紹介すると、まず東京大学への留学の満足度は81%と高く、その理由として日本や東京大学を留学先として選んだ要因が研究レベルと国際的な知名度の高さにあってこれらが満たされているためです。これ以外に東京大学で勉学する利点として最先端の教育・研究に触れる、在籍実績が将来役立つ、世界の様々な学生や研究者と交流できるなどが指摘されました。しかし一方で、日本での生活に対しては不満が強く、生活面における様々な支援（日本語・日本文化の理解支援、住民など日本人との交流促進支援、住宅・住環境確保の支援、家族、特に配偶者への支援）が求められていました。

次に学位取得後の就職・キャリアについてです。博士課程在籍者の3分の1が国内での就職を希望しその半数以上が大学や研究機関などで学んだ専門分野・研究成果を活かしたいと希望していました。一方、日本国内での就職を選ばない理由として、男女間で若干の違いはありますが、日本語や就職先における外国人研究者の採用と昇進など待遇に対する不安が上位にあることで共通していました。そして要望される支援策としては就職先（主に企業）を知る支援、自分を知る支援、具体的な就職活動の支援、事例紹介があげられます。これらの結果にもとづき生活支援や日本語能力習得支援、就職・キャリア支援など様々な試行的取組を行いました。

(定着促進のための定着3段階)

これら大学院在籍者と博士学位取得者から得た知見を分析した結果から、国内定着のための3段階の定着モデルを作成しました。定着第一段階は「留学して定住しながら博士学位取得する」時までを言い、博士学位研究テーマが決まるまでと博士学位取得までの二つのステップに分けることができます。定着第二段階は「博士学位取得直後から就職後2~3年」の間をいいます。そして定着第三段階は「就職して5年以降」です。第一段階は日本社会に定住しながら留学の目的達成に向けて励む段階で、特に求められる支援策としてメンタルケアや人間として全体にわたる配慮があげられ、研究・教育環境（特に指導教授の影響が大きい）の影響が大であることなどが特徴的です。第二段階は博士学位取得により研究キャリアを開始し生活の安定を求める段階で、特に必要とされる支援策は就職・キャリアの支援でこの段階でポストクとなること（例、日本学術振興会特別研究員のPDに採択されること）は大きな影響力を持ちます。第三段階は研究キャリアを発展させ生活レベルの向上を求める段階で、職場の文化・制度、法制度・社会保障制度などの影響が大きいのが特徴的です。

博士人材の場合、一般的にはこれら三つの段階が連続的に起こるもので、大学院在籍時の定着第一段階からその後の第二、第三段階におけるフォローアップまで一貫性をもって支援することの必要性が痛感されました。留学生博士人材は大学院在籍時から、博士学位取得後は研究者としてキャリアを伸ばしていきたいという強い願望をもちながら「自分を知る」、「就職先を知る」ことを熱望しながらも不安を感じているのが一般的です。このため大学院在籍者がOB/OGの経験、すなわち「事例を知る」ことに対してかなり関心が高いことを痛感しました。一方博士学位取得後それぞれの職場ですでに研究キャリアを伸ばしているOB/OGにとり、特に博士学位取得後5年までの間（特に2~3年）の母校（特に指導教授）のフォローアップは大きな力になります。それは自分を最もよく理解している唯一の人格者との思いがあるからといえます。このような思いと必要性和母校の間に大きなギャップが生じないことを願いますが、同時に彼らのこのような思いを満たす他の人格者と接触できることを切に望む次第です。

(定着ロールモデル)

通常ロールモデルとは具体的な行動志向や方法、様式、事例そのものなどを他の者が模倣、学習する対象とされますが、ここでいう「定着ロールモデル」とは留学生が日本国内の大学院で博士学位を取得した後に、日本国内で就職し定着する上で模範となる典型的な事例をしめすものです。

延べ632名の東京大学の留学生博士人材（大学院在籍者と博士学位取得者）の定着促進調査から定着事例の重要性に対して大学院在籍者から強い要望があること、定着事例間に共通点がみられることが分かりました。そこで定着を進めている博士人材42名に個別のインタビューをおこない、各自の行動様式と主要な定着要因の抽出に努めたところ定着のロールモデルが作成され、ここから前述した3つの定着段階の各段階における定着のためのCritical Factorが抽出されました。ここで事例調査の

対象となった留学生博士人材 42 名の内訳ですが、男性 30 名、女性 12 名で、勤務（定着）先としては、大学 21 名、研究所 7 名、民間企業 14 名です。東京大学大学院における専攻分野は工学系が最も多く 27 名、次いで理学系 4 名、社会科学系 3 名、新領域創成や農学系 2 名ずつ、その他 1 名ずつと続きます。国籍・地域別にみると韓国 19 名、中国 15 名で殆どを占め、台湾 2 名、その他 1 名ずつと続きます。

これらの個別データを整理・分析したところ、次の 13 項目がロールモデル作成に有効であり、定着促進のための要因を抽出する上で意味があるとの結論に達しました：(1) (ロールモデルの) タイプ、(2) 男・女（区別）、(3) 出身国・地域、(4) 来日/博士学位取得後の年数、(5) 来日の身分、東京大学での学歴、博士論文のテーマの決め方、(6) 博士学位取得直後の進路、(7) 就職とその後の経歴、(8) 東京大学留学の目的・契機、(9) 奨学金・私費・生活内容、(10) 日本語/英語力、(11) 東京大学在籍中のマインド・生活姿勢、(12) 就職成功要因、(13) 定着/今後のための要件。

13 項目に対する回答内容を詳細に分析し、一般化可能な傾向を分析した結果、4 つのタイプと 10 のケースの「定着ロールモデル」ができました：定着分野が大学や研究機関などである第一タイプ「アカデミア」（全事例がポスドクを経験しているが、その場所と就職先により 4 ケースに分類）、定着分野が企業である第二タイプ「ノン・アカデミア」（ポスドク経験の有無で 2 ケースに分類）、いったん企業に就職してその後大学に移り定着する第三タイプ「ノン・アカデミアーアカデミア」（ポスドク経験の有無で 2 ケースに分類）、そして博士号取得後いったん母国に帰国し、その後再来日して就職・定着する第四タイプ「再来日」（就職・定着先がアカデミアか企業かにより 2 ケースに分類）です。

定着ロールモデルの特性である 4 タイプ、10 ケース全ての 13 項目の詳細を各タイプとケース毎に、あるいは相互間にわたり分析した結果、全てのモデルに適用可能な次の 4 つのカテゴリー（「定着ロールモデルの特性 - 4 つのカテゴリー - 」）が分類されました：(1) 「環境・条件」（Given な要因）、(2) 「(本人の) 意識」、(3) 「(本人の) 思考スタイル」、(4) 「(本人の) 行動スタイル」です。この中で「環境」では 6 特性（安定した生活、指導教授、研究室、研究環境、教育環境、特別研究員制度）、「(定着のための) 条件」では 10 特性（研究環境、キャリアアップ、雇用形態・待遇、男女共同参画、シニア相応の役割・待遇、モチベーション全般、企業風土の改善、日本語の壁の高さ、子弟の教育・配偶者への配慮・支援、永住者に対する法的・社会的制度の待遇改善への配慮・支援）、「意識」では 4 特性（研究と専門性に対する強い志向性、高水準を目指し充実感を満たす志向性、自らの意思・努力で時期実現を追究する、家族を大事にして良い人間関係の生活を送る）、「思考スタイル」では 6 特性（高度の専門性と業績が第一、将来のために役立つ素養を身につける、国際的な評価を得るように努力する、自分が主体でチャレンジを続ける、指導教授との信頼関係と幅広い人的ネットワークを作る、日本を理解し受け入れる）、「行動スタイル」

では 14 特性（高い目的意識をもって指導教授に直接コンタクトする、研究生期間や来日・入学前の研修などを活用して良好なスタートを切る、何よりも研究に集中する、幅広い基礎学力・応用力・新視点・融通性など役立つ素養を身につける、学位のためには狭い、深いテーマで研究する、役立つ研究テーマを選ぶ、英語で論文をたくさん発表する、指導教授の厳しい指導に応える、幅広い人的ネットワークを作る、特別研究員制度を活用する、学位取得直後にブランクを入れずにポストクや就職する、続けてチャレンジして業績を出し続ける、専門外でも職場に貢献する、日本人社会の一員の気持ちで積極的に前向きに日本を理解し受け入れる）が特定されました。これら全ての特性が定着促進に肯定的にはたらくものといえるものです。

（定着促進のための Critical Factors）

以上の 4 つの特性カテゴリー（5 つの項目）の全ての内容を、前述した 3 つの定着段階にマッピングしたところ、特に重要とみられる要因（Critical Factors）を特定することができました。これは定着段階の違いや、定着分野がアカデミアかノン・アカデミアかの違いにより異なるものです。例えばアカデミアのモデルでは、第一段階では指導教授や研究室、日本語習得に対する熱意、人的ネットワーク、第二段階ではポストクや人的ネットワーク、第三段階ではこれらに加えて向上心など世界的な研究者を志向することが特徴的になっています。これらは主に、留学生博士人材が最も重要視する“研究者としてのキャリア向上”に主眼をおいた結果です。一方で企業に就職した事例では第一段階では大学・研究所に就職した事例同様に、指導教授や人的ネットワークが重要な要因ですが、第二、第三段階になると職場の風土や制度、役立つ人材意識などが特徴的になります。しかしアカデミア、ノンアカデミアいずれの場合でも「外国人留学生」らしい特徴が、定着の第三段階（博士学士取得後 5 年以降）で顕著にみられるようになります。それは、「母国や同じ国籍をもつコミュニティとのつながり」といったものです。特に共同研究を通じた母国とのつながりや、大学院在籍中の後輩への貢献を強く希望するようになるのが一般的です。この感情に対する配慮は、留学生博士人材の定着促進には欠かせないフォローアップと言えるでしょう。

## 2. 在日韓国科学技術者協会の支援活動 —定着の全段階にわたるフォローアップ—

博士学位取得後 5 年ほど経った定着の第三段階で、留学生博士人材は研究者としての向上心に溢れ世界的な研究業績を出そうと日々研究に努めるのですが、一般的にはこの段階になると母国や同じ国籍のコミュニティとのつながりを強く求める傾向があります。これはこの時期の重要なフォローアップの対象となりますが、母校や国レベルの対策は難しく自由度の高い、国籍や民族に特化した活動が可能な民間レベルに求められる性格のものと思われます。このフォローアップは韓国人留学生博士人材にも見られるものです。在日韓国科学技術者協会（在日科協）<sup>2</sup>はこのようなフォローアップを含

めた全ての定着段階を対象にした定着支援のため、博士学位取得後の定着事例と同族コミュニティとのつながりの重要性に配慮した活動を行っています。

在日科協は、在日韓国人社会における科学技術者集団として、1983年10月に在日韓国人科学技術者有志（著者含む）によって自主的に設立され、ボランティア精神にもとづき自主的に運営されている任意団体です。在日韓国科学技術者間の紐帯として専門的な活動を通して相互の交流・親睦を図り、科学技術の発展や豊かな社会造り、専門的な交流を通して韓・日両国の友好促進に寄与することなどを目的としています。活動の対象は日本に居住する幅広い意味の理系（理・工・農・医、他分野）ならびに理系との接点のある分野の科学技術者と、大学・大学院在籍の学生ならびに産業技術に従事する同等の資格を有する専門家などです。活動の対象の中には大学院で博士をめざす韓国人留学生や研究生、博士学位取得後の日本国内の大学や研究機関、日系・韓国系・外資系企業に勤める留学生出身者ならびにPD研究者も多数含まれます。

設立時は100名弱の名簿をもとにスタートしましたが、現在は3,000名超になりました。この中には博士学位取得後に国内の主に大学や研究機関で研究キャリアを伸ばす元留学生の数が増えだしているのが特徴的です。対象とする大学は北海道から九州にいたる国公立、私立、研究機関も東北から九州まで全国をカバーするものです。この傾向は2000年代から顕著になっています。メンバーの年齢構成をみると20～30歳代までの若年層が半分を占め、40歳代を含めると85%ほどになり、50歳代、60歳代以降になると急減する傾向にあります。このことは、在日科協は大学院在籍者と博士学位取得後に国内で研究キャリアを伸ばしている元留学生を対象にした活動の必要性を指摘していると考えられます。構成メンバーの専攻分野を見ると、電気・電子・通信や金属・材料、機械、土木など日本が強い分野が多く、近年はバイオ・生命科学分野が増加する傾向にあります。

在日科協は本部を東京におき札幌、仙台、名古屋、京都、大阪、福岡など旧帝国大学所在地と筑波に支部を設立し全国に知の拠点造りをめざし、常に全国的な活動をおこなっています。

在日科協の第一の目的である「会員相互の交流・親睦」のための事業は、会員が研究者としてキャリア発展を支援する専門的なもので、学術大会やセミナー、科学技術資料刊行など各種のアカデミックな事業があります。前述したように、韓国人留学生博士人材は研究キャリアを第一に考える傾向があることから、在日科協の事業は歓迎されています。また、留学生博士人材の国内定着は段階的に進むことから、定着第一段階から第三段階まで支援する事業を総合的に努めています。その中でも、博士学位取得直後から5年まで（特に2～3年間）の定着第二段階と5年以降の第三段階を考慮した事業がフォローアップ事業として効果的と思われます。それは「合同分科会」と「碩博セミナー」というアカデミックな事業です。この二つは既存の専門分野の学会とは異なり在日韓国人研究者、大学院生（留学生も含む）を対象に、異分野間の専門的交流を行い「知の地平線拡大」をめざすことで共通しています。年齢・世代、性別、専攻分野を異にした同族のアカデミック・コミュニティを提供する

ものです。しかし「合同分科会」は大学院で博士を目指す韓国人留学生（定着第一段階にある）と、博士学位取得後にPD者や助教として日本国内で研究キャリアを伸ばしている（定着第二段階にある）OB/OGを対象にしている一方、「碩博セミナー」はすでに研究業績が多く世界的な評価を受けている、すでに日本に永住している在日韓国人のシニア研究者と新永住者になった定着第三段階にあるOB/OGたちを対象にしていることで性格を異にしています。

（合同分科会）

「合同分科会」は日常から専門分野の研究をしている大学院在籍者やPD/助教などが、世界的な研究者になるために必要な資質の向上を支援することを主な目的として開催します。参加者は、年に一回一日中韓国語で、全国から集まる専門分野を異にする同世代と交流します。参加者はまずハイレベルな科学技術の講演（例、韓国の科学技術政策、韓国の基礎科学動向、今年は日本の基礎科学）で情報収集し、次いで博士学位取得後日本国内で活躍しているOB/OGによる研究紹介と激励の言葉に耳を傾けます。その後博士学位取得後に日本の大学（国・公立大、私立大）、研究所（例、国立研究開発法人）、日系企業などで研究キャリアを伸ばしているOB/OG（博士学位取得後5年以上経過）、さらに韓国に帰国したOB/OG（博士学位取得後5年以内）によるパネル討論を強い関心をもって聴き、Q&Aに参加します。パネル討論会は大学、研究機関、企業などで研究キャリアを伸ばしているOB/OGが登壇するものです。二年前から妻であり母親の女性研究者（大学所属）をレギュラーメンバーとして登壇頂いています。また、二年前から博士学位取得後に韓国に戻り就職して研究キャリアを伸ばしている、定着の第二段階にいるOB（韓国企業勤務）も登壇頂いています。パネル討論会のテーマは、個別の専門分野のものもありましたが参加者の強い希望で、博士学位取得後の研究キャリアを3回取り上げています。

OB/OGの講演やパネル討論は、OB/OGが自らの実体験を語り後輩たちに助言することであり、キャリアを応援することです。「事例を知る」ことは定着のどの段階にあっても最大の関心事であることに応えるものです。講演者やパネリストのOB/OGは主催者の依頼に喜んで応じて頂いています。ボランティアとして。会場では参加者はポスター発表によって自分の研究紹介をして同世代間の交流の幅を広げ、プレゼンテーションスキルを向上させ、知の地平線を拡大させます。会場は日頃の将来に対する不安からの解放、一日中韓国語を使うことで日本語に囲まれた生活からの解放で活気づき、参加者が後を絶つことはありません。ポスター発表会では、参加者全員が投票して決める研究賞で、会場は一層盛り上がります。

合同分科会は、著者が東京大学奉職時の研究で得た知見と、韓国人留学生との接触から必要性を感じて2010年10月に始めたものです。2016年度（2017年2月25日開催）まで8回開催し、大学院在籍留学生とPD/助教が18分野で481件のポスター発表を行い、88名の研究賞受賞者を出しています。さらに招待講演者は8名、研究紹介と激励をしてくれたOB/OGは12名（大学5名、研究機関3名、企

業1名、PD3名)、パネル討論会は6回開催してきました。パネル討論会には国内大学教授・准教授が11名、研究機関7名、企業6名(内2名は韓国系企業、他は日系企業)の総勢24名がパネリストとして登壇し、その中で4名が女性でした。

参加大学ですが、当初は東京大学と東北大学、東京工業大学、早稲田大学からスタートしましたが今年度開催の第八回では東北大学から九州大学まで12大学から44名の大学院在籍者と11名の博士学位取得OB/OGがポスター発表に加わりました。また、複数の異なる大学の在籍者が一つの分科会を構成し相互の交流を進めているケースが複数あり、専門分野の違いだけでなく学年または年齢や経歴などの垣根を越えた交流が活発化していることを感じました。



ポスター発表会の様子



パネル討論会の様子

(碩博セミナー)

「碩博セミナー」は研究発表者と数名の議論参加者のみが招待されるもので、オープンな合同分科会とは違い参加者と内容公開を限定的としています。これは本セミナーが在日科協の活動の中で専門的水準が最も高く、後進たちにとりお手本となる研究者の集まりにするためであり、参加者の中で各自の最新研究結果を含めて自由な議論ができるようにするためです。セミナーでは専門分野横断的なテーマを決め、近そうで遠い専門分野を研究してすでに顕著な実績を出している研究者同士が、各自の研究成果を紹介しながら自由に議論し「知の地平線」を広げる機会となることを期待しています。本セミナーは2009年に始め2016年度まで8回開催し12件のテーマ(例、原子・核物理学、分光科学、材料工学、機械工学、ロボット、計測科学、地球・宇宙、環境・健康、生命科学、デザイン)で45名(博士学位取得後国内定住の元留学生は24名、この内勤務先が大学14名、研究機関8名、日系企業1名、帰国者1名)が発表しています。参加者で博士学位を取得した元留学生は、一名(当時PD、セミナー直後に国立大学准教授)を除いて全員が定着第三段階にいる研究者でした。このセミナーは合同分科会とは異なり、日本滞在期間が長いことと参加者の中に韓国語が十分でない永住者が必ずいることから日本語で進めます。

招待を受けた研究者は、合同分科会同様にどなたにも快諾を頂いています。合同分科会は後進の育成という性格を持つ一方で、碩博セミナーは同族のハイレベルなアカデミック・コミュニティーに属するという「在日」外国籍の研究者ならではの背景があるからと思われます。碩博セミナーの参加者



は、合同分科会のOB/OGによる研究紹介と後輩への激励にも忙しい時間を割いて頂いています。また碩博セミナーのテーマの分野で博士を目指している、合同分科会で活躍している大学院在籍留学生をこのハイレベルな場に招待しています。これら二つの事業のつながりは定着促進の3つの段階のつながりともいえるものです。

セミナーは午後いっぱいを使い研究発表と議論のために余裕ある時間を提供します。参加者は専門性において近くて遠いにも関わらず、互いに質問と議論を自由に展開し時間が足りないことが通常です。毎回セミナー終了後、参加者から感謝の言葉を頂くのですが、それは選んだテーマが参加者の知的興味をわかせることや、専門横断的でハイレベルな議論ができる場の提供に対するものと自負しています。合同分科会同様、長年の経験が活かされ、受け入れられているものと喜んでいきます。

## おわりに

在日科協は設立当初から、総合的な学術大会を最重要事業として開催し多くの留学生たちの参加を得てきました。しかし、2000年代に入り国内で定着する博士学位取得留学生が増えるにつれ、彼らにフォーカスをあてた事業の必要性を痛感し、「定着促進」に関する研究で得られた知見（「定着事例」、「定着三段階」、「定着ロールモデル」など）を参考にして、総合的な学術大会から“対象者の顔”が個別によく見える「碩博セミナー」と「合同分科会」に切り替えました。そして10年近くこれら事業を続けてきた結果、それぞれの参加者数は毎年コンスタントに満たされ、参加者から歓迎されていることがわかりました。「合同分科会」の参加者数が毎年コンスタントであることは、博士学位取得後に大学院在籍中の後輩たちにその意義が引き継がれていることを意味しています。合同分科会の招待講演者やパネル討論会のパネリストたちがボランティア協力の依頼に即応してくれることは、OB/OGの要望にもマッチしているからだといえるでしょう。一方「碩博セミナー」も同様で、招待されるシニアの研究者が毎年開催毎に当方の招待に即応してくれていることは、やはりOB/OGの要望にマッチしているからといえるでしょう。

これらの実績から、両事業とも定着の全ての段階にある韓国人留学生博士人材の定着のためのフォローアップとして効果的に機能していると言えるのではないのでしょうか。それは、対象者となる、定着段階の異なる韓国人留学生博士人材の求めに直接的に応じる事業を提供しているからと言えるでしょう。

もう一点、このようなフォローアップ事業を提供する民間団体である在日科協に対する信頼性を指摘すべきでしょう。上記の二つのフォローアップ事業を始めた当時、在日科協は設立後25年ほどが過ぎていました。すでに多くの実績と高い評価を得ていたことが、フォローアップ事業の対象となった韓国人留学生博士人材に安心感を与えたものと思います。在日科協が長年にわたり活動を成功させてきた理由として、在日韓国人科学技術者が幅広い層（シニアから学生まで）を対象に、民間のボラン

タリーの専門家集団として、徹底して専門的な活動を自主的に続けてきたことなどを挙げる事ができると思います。

本稿では博士学位取得後の日本国内定着促進のためのフォローアップを主眼にした考え方と、韓国人留学生博士人材のための具体的なフォローアップの事例を紹介しました。効果的なフォローアップの在り方は理論的な根拠だけでは得られるものではなく、具体的な経験をとおして得られるものです。このような意味から、本稿で紹介した事例も有効な一つの参考となることを願っています。