

（独）産業技術総合研究所における若手研究者の キャリア支援に関する取組

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を目指して

野呂 高樹

（独）産業技術総合研究所 能力開発部門 人材開発企画室 主査

加藤 英幸

（独）産業技術総合研究所 能力開発部門 人材開発企画室 室長

一 はじめに

多様な産業技術の研究開発を行う我が国最大級の公的研究機関である産業技術総合研究所（以下、産総研）では、ポストドクター等の若手研究人材へのキャリア支援を各種実施しているが、今回は、文部科学省委託事業「科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業」のもとで展開している取組（以下、産総研キャリアパス事業）を紹介したい。

二 科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業

文部科学省では、ポストドクター等の若手研究者のキャリア選択に対する組織的な支援を行う事業を国からの委託により実施する「科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業」を平成一八年度より実施しており、産総研は平成一九年度採択機関の一つである。産総研の計画名は「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」であり、所内に閉じた活動ではなく、つくばの

地域全体を対象にしていることが特徴である。筑波研究学園都市は、約三〇〇に及ぶ研究機関・企業と約一万三千人の研究者（博士号取得者は約五六〇〇人）を擁する世界有数の学術・研究都市であるため、本取組は多くの注目を集めている。

- 事業は三カ年実施し、取組内容としては、
- ① 筑波研究学園都市における連携体制の構築
 - ② 若手研究人材育成の担当者向けのプログラム開発及び普及
 - ③ 各機関の任期付き若手研究者を対象としたセミナー等の実施
 - ④ 任期付き若手研究者を産業界に効率的且つ継続的に輩出するスキームの確立

が主たるものとなる（図1参照）。事業期間終了後も継続可能な仕組みの構築も目指している。

三 ポストドクターへの期待

一九九六年に国が掲げた「ポストドク等一万人化支援計画」によってポストドクターは年々増加し、現在では一五〇〇〇人を超えている。ポストドクという制度の主旨は、若手研究者の「武者修行期間」と表現でき、産総研のような独立行政法人においても、彼らの存在は機関の研究ポテンシャル向上に大きく寄与しており、まさに推進エンジンと言える。ただし、ポストドク自身にとっては、任期終了後の進路が不透明な状況であり、大学・独立行政法人等における正規ポストの不足、企業における採用拡大の遅れ、研究職以外のキャリアパスの未開拓など、複合的で不利な環境が彼らを取り巻いていることも事実である。

しかし、地球規模での気候温暖化や人口問題、食糧問題など深刻な問題を抱える中、社会の持続的発展を目指して、今、求められる研究者のあるべき姿があるのではないかと我々は考え、その担い手としてポストドク等の若手研究人材に期待している。今年一月二五日にはシンポジウムを開催し、産学官それぞれの立場を代表する方々に語ってもらい、二五〇名近い参加者とともに、あるべき研究者像やそのた

AIST 科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業

文部科学省委託事業「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、ポストドクなど若手博士のキャリア開発のための筑波研究学園都市を中心とした人材創出モデル事業に着手

Think Globally!
—国内外の情報を発信—

若手博士のキャリア開発支援ポータルサイト
■ Dr'sイノベーションの開設

Act Locally!
—地域での連携強化—

独立行政法人 産業技術総合研究所 AIST
国立大学法人 筑波大学

筑波研究学園都市 交流協議会

- ・(独)理化学研究所
- ・(独)国立環境研究所
- ・(独)物質・材料研究機構
- ・(独)農業・食品産業技術総合研究機構

イノベーション人材創出モデル確立のための
■ 連携機関会議の開催

■ 若手博士への就職支援活動

企業と若手博士の情報交換の場を提供

- ・第1回個別相談会 8月28日 企業5社、ポストドク等45名(うち就職内定5名)
- ・第2回個別相談会 3月8日 企業18社、ポストドク等53名(うち就職内定2名)
- ・若手博士のプレゼン会 1月25日 ポストドク等18名によるプレゼン
- ・キャリア相談会 2月17日 アドバイザ5名、ポストドク等92名(うち就職内定4名)

独立行政法人 産業技術総合研究所

図1 科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業

めの育成のあり方などを探った。

四 産総研キャリアパス事業の枠組みと構成

我々は、ポストドク等の任期付き雇用の若手研究者の人材育成に関する基本指針を確立するとともに、筑波研究学園都市を中心として若手研究者の育成体制を整え、この地域を世界有数のイノベーション人材輩出地域とすることを目的としている。この目的を達成するためには、全国・全世界を視野に入れた“Think Globally”の活動と、地域内連携を強めた“Act Locally”の活動の両方が求められる。以下ではそれぞれについての取組を紹介する。

四-1 Think Globally (着眼大局)

● Dr'sイノベーション

若手研究者のキャリア開発に関する情報拠点化を目的として、インターネットサイト「Dr'sイノベーション」を運営している。全国の関係イベントの紹介、企業求人情報、社会動向の報告などを掲載している。また、我々の活動についても詳細を紹介している。

<http://uni.aist.go.jp/humanres/ci/phd-career/index.html>

●各種調査

キャリア開発の指針策定の基盤とするために、若手研究者、それを取り巻く環境である大学・研究機関、研究指導者、民間企業などの実態及び意識調査を行っている。

四. II Act Locally (着手小局)

具体的なキャリア開発活動は、地域性を重視し、集中的に行うことで効果を発揮する。我々は、特に筑波研究学園都市に拠点を持つ大学・公的研究機関に所属する若手研究者を主対象として以下の活動を行っている。

●連携機関会議

筑波研究学園都市におけるイノベーション人材創出モデルの確立の戦略検討会議を開催。

●スキルアップ

企業・大学・独立行政法人等の多様な環境でイノベーションを目指す研究開発を進めるために必要な基盤的スキルの講習を実施。異分野・異業種とのコミュニケーション、プランニング、特許などのスキルに加えて、微細加工技術の習得支援などを実施。

●産業界就職支援

任期付き雇用の若手博士を対象とし、産業界に就職するた

めのスキル講習や、産業界の実情紹介などを実施。大規模な就職説明会や、若手博士の企業向けプレゼン会も実施。

●人材育成

若手博士の育成担当者や、研究機関の人事担当者など関係者一般を対象とし、研究者の成長と育成をテーマとしてセミナー等を実施。

五 若手研究人材のキャリアパスの多様性と実現可能性

今後も国際社会のリーダーとして豊かで安全な暮らしを維持するためには、国内戦略として競争力を支える人材の確保と育成、国際戦略として日本の持つ優れた技術で世界に貢献することが重要である。

アンケート調査や産業界就職支援セミナー等で企業における若手研究人材（特にポスドク）のニーズを探ったが、生産技術職、技術営業、知的財産関連職といった職種でも企業がポスドク採用を考えていることがわかった（実際に、今年度において技術営業や知財関連職に就職内定者が出ている）。実務の内容が高度になってきていることが要因の一つに挙げられるが、研究開発だけではなく、ポスドク出身としての能力・スキルは色々な職種にも対応可能だとい

うことを、今後はポスドクにも広く紹介できるような場を作っていくが必要になるだろう。

また、企業の研究開発職に就職する場合でも、自身のこれまでの研究内容や活動を「メタ的解釈」することが企業と本人の双方にとってメリットがあることを指摘したい。事例として、サンゴ礁の研究をしていた若手研究者が、自動車部品などを製造する大手資材メーカーに就職したケース（産総研出身のK氏）を紹介したい。

K氏は、より社会に近いところで自分の培ってきた専門スキルを展開することを希望していた。しかし、自身の研究テーマ（サンゴ礁）は企業受けの良いものとは言えず、就職活動で苦戦していた。相談を受ける中で、自身の研究者としての最上位の関心事が「物質循環」であり、適切な化学物質の利活用に貢献したいという想いが一貫してあることに本人も気づいた。そして、培ってきた試料採取と測定・分析のスキルには汎用性があり、未知の物質に対してもアプローチ可能なことが強みだと理解できた。また、これまでの活動は、化学と環境の複合領域と捉えることも出来、企業の実際の活動（異分野・異職種との共同作業）とも符合し、相性が良いことも納得できた。これらの「メタ的解釈」をもとに企業にアピールし、製品やサービスにお

けるライフサイクルに係る領域で大いに貢献できることを強調する戦略を採った結果、第一希望の企業から内定を勝ち取り、現在はそこで活躍している。

加えて、もっと活発な複線型キャリアパスも十分に機能しうる。成功事例はすでにあり、創業バイオベンチャーである(株)リブテックの代表取締役社長の中村氏がそのロールモデルとして挙げられる（産総研キャリアパス事業で配信しているメールマガジンでも紹介した）。中村氏は、博士号取得後に製薬会社に就職したが、その数年後に東大のポスドクとなり、世界的権威のもとで研鑽を積んだ。五年間のポスドクを経た後に、その時の研究成果からリブテックを創業している。現在は、協和発酵株式会社とがん治療用抗体に関してライセンス契約を締結し、順調な歩みを見せている（この契約締結に伴い、協和発酵はリブテックに対し、契約一時金二億円ならびに開発の進捗に応じたマイルストーン、および製品上市後には販売金額に応じたロイヤルティーを支払う）。

※参照記事 <http://www.livtech.co.jp/PR080226Liv.pdf>

六 最後に

本稿では、産総研キャリアパス事業の取組概要とともに、実際の現場等での事例を挙げながら、今後の方向性・ビジョンを共有できるようにと意図し紹介を試みた。

現場の実感として言えることは、博士後期課程及び博士号取得後における専門スキル以外の能力開発支援の重要性について、もっと深く認識する必要があるのではなからうか、ということである。

特定領域の知識以外に、応用力や他分野の研究者との対話能力、俯瞰能力、設計能力などを有すべきことは論を待たない。人は「場」によって自らの専門性と人間力（基礎学力やリーダーシップ、コミュニケーション力など）を向上させられるのである。博士号を取得できるだけの素養がある彼らに対するサポートのあり方については、更に真剣に検討していくべきと考える。有相無相の刺激を与え、成人の学びのキーワードである「気づき」と「振り返り（リフレクション）」のきっかけとなる場をこしらえることが大事になるであろう。

最後に、産総研キャリアパス事業の開催セミナーに多数

回参加した若手研究者のコメントを紹介する。

「今まであまり意識したことのない事項（履歴書の書き方、面接、特許など）について話を聞くことができたので、幅広くというかアンテナを抜けないと、研究だけをしていては不十分なんだと考えるようになりました。大学や研究所では、企業が欲しい人材などの情報については皆無に等しいので、良い刺激、考えるきっかけになりました」