

平成 21 年 10 月 26 日

(社) 日本物理学会 賛助会員の皆様

(社) 日本物理学会
会長 大貫 惇睦

博士人材活用促進活動に関するお知らせとアンケートへのご協力をお願い

賛助会員の皆様方には、平素より日本物理学会へのご支援を賜り御礼申し上げます。

物理学会は物理学の進歩・発展のための活動だけでなく、物理学を通じた社会・教育への連携活動によって公益性のある社会貢献をなすための活動も行っております。その一環として物理系博士人材が社会の多方面で活躍できる環境作りに取り組んできました。平成 19 年度には文部科学省の「科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業」にも採択され、学会内にキャリア支援センターを設置して各地でのキャリアシンポジウムや企業との交流イベントの開催、大会や学会誌等を通じての広報活動などを行ってまいりました¹。

政府の科学技術基本計画では、研究成果をイノベーションを通じて社会に還元することと、それを支える人材の育成が基本姿勢として挙げられています。これまでの大学院重点化によって、多くの博士レベルの知的人材が育成されるようになりました。それらの博士人材が社会の多方面で活躍できる環境を整備することで教育・研究の成果をこれまで以上に社会へ還元できることが期待されます。その実現のために文部科学省や経済産業省が様々な事業を行っており、また一部の企業・団体では独自に博士人材を活用するための取り組みを行っているところもあります。それらの情報を別紙にまとめてみましたので、貴社・貴団体においての人事・採用の参考にしていただければ幸いです。また、今後の参考とするため貴社・貴団体での博士人材採用の状況とお考えにつきましてお聞きかせいただきたいと存じますので、同封のアンケートにご回答下さると幸いです。ご多忙のおり恐縮ですが、何卒よろしくご協力をお願いいたします。

なお、このお知らせの送付先は物理学会から貴社・貴団体へのご連絡先としておりますので、人事・採用に関連する部署までご回送いただき、記入・返送いただけますようお願いいたします。

本アンケートへの回答につきましては、個々の回答を公表するなどの回答者にご迷惑をおかけすることのないように十分慎重に取り扱います。なお、調査結果は集計・統計処理後に物理学会キャリア支援センターの Web ページ等で公開するとともに今後の活動に活かしてまいります。

[連絡先]

(社) 日本物理学会 キャリア支援センター

〒105-0004 東京都港区新橋 5-34-3 栄進開発ビル 5F

tel. 03-3434-2674 (直通), 03-3434-2671 (代表)

fax: 03-3432-0997

e-mail: toiawase@ph-career.org

センター長: 栗本 猛

プロジェクト統括: 川合 亜之

¹ 詳細についてはキャリア支援センターホームページ (<http://www.ph-career.org/>) や物理学会誌に掲載されているポストドクターシリーズの記事をご参照下さい。

産業界での博士人材活用に関する諸事例

(以下でのポストドクターとは、「名称の如何や有給無給に関わらず、博士号取得後に常勤の研究職・教育職(任期無し、または任期はあるが再任可能なもの)に就かず、研究・教育に従事する者」を示しています。)

A 当センターが行った「産業界での博士人材採用に関する検討会」に参加された各社の事例

- (1) 外国人を含め博士人材を採用しているが、博士としての採用枠は決めていない。新卒博士の採用方法は修士の場合と同じが一般的。募集方法は、会社のホームページ、リクナビ等での一般公募、委託研究等でのつながりでの採用など。採用試験は書類、人事、部門役員による面接が一般的。
- (2) 博士人材については、新卒及びポストドクター経験者(中途採用)別に採用している。ポストドクター経験者に対する年齢制限は設けてはいない。
- (3) 博士人材向けインターンシップを行っている。
 - (イ) 通常の学部、修士向けのインターンシップと同様
 - (ロ) 博士人材に対し、1年以上の期限付研究者としての雇用を行っている。社員採用前提ではない。一部企業では正社員化することもあり。任期内給与は企業が支払っている。
 - (ハ) ポストドクター経験者を対象とし、企業の研究テーマによる一般公募で、2-3年の長期インターンシップ(1年毎の雇用契約)を実施。その間の給与は社員並みに取り扱う。1年から2年後の研究発表会、面談により双方が合意すれば、インターンシップ終了後に正社員となることもできる。

B 高度研究人材活用促進事業(文科省、JST) (<http://www.jst.go.jp/rp-acad/>)

JSTの企業化開発事業に採択された課題の中で、ポストドクターを雇用する企業等を支援。民間企業の研究開発等の活性化・高度化を図るため、ポストドクターを雇用し、その専門的能力・知識を活用し、その専門的能力・知識を積極的に活用する企業を支援するとともに、ポストドクターから民間企業へのポストドクターのキャリアパス形成促進を目的とする。

C 産総研イノベーションスクール

(<http://staff.aist.go.jp/t.kotoku/aist/innovation-school2009.html>)

研究実践に関する講義・研修、キャリアカウンセリング、産総研の人材育成に協力する企業との間で行われる実践的な On the Job Training などのカリキュラムを通じて、企業等で即戦力として活躍できる人材を輩出する。

D 早稲田大の実践的博士人材養成プログラム (<http://www.waseda-pracdoc.jp/outline.php>)

若手研究者(博士課程大学院生、博士取得後5年以内の若手人材)100名程度を学内外から公募し、実社会で活躍するために必要なコミュニケーション、MOR・MOT、産業イノベーション、実用英語などの能力開発を行う。また、実践博士研修(実践プログラム)(企業等での長期インターン、共同研究)を国内外の企業・研究機関と協働で作成し、20名程度の意欲のある若手研究者を選抜し、選抜者を長期派遣。

博士人材採用に関するアンケート

日本物理学会キャリア支援センター

わかる範囲でご回答下さい。正確な数字が不明の場合は概数で結構です。

貴社・貴団体名:

記入者所属部署:

記入者役職:

1. 貴社・貴団体では過去 10 年間に博士の学位を持つ人材を採用したことがありますか

[] はい [] いいえ

さしつかえなければ、その理由をご記入下さい。

[

「はい」の場合

過去 10 年間で採用した博士人材の数はどれくらいでしょうか: [] 人

その内訳 (1): 新卒 [] 人 , それ以外 [] 人

その内訳 (2): 物理系 [] 人 , それ以外 [] 人

採用した博士人材の主な配属先はどの分野でしょうか。(研究開発, マネージメントなど)

[

2. 貴社・貴団体では今後、博士の学位を持つ人材を採用する予定がありますか

[] はい [] いいえ

「はい」の場合

年間採用予定数はどれ程でしょうか: [] 人

博士人材にどのような能力を求めますか。重視する順に 5 番まで番号をつけて下さい。

リーダーシップ	
問題解決能力	
柔軟な思考力	
国際的な物の見方, 考え方	
(内部での) コミュニケーション能力	
(顧客等の外部との) コミュニケーション能力	
プレゼンテーション能力	
語学力	
IT 関連の技術力	

その他で重要と思われる能力があればご記入下さい。

[

(裏へ続く)

