

未来の博士フェス2023について（報告）

- 革新的な技術や発想によって新たな価値を生み出す科学技術イノベーションの担い手として期待される博士人材を応援するべく、企業と連携し、文部科学省初の博士を主役としたイベントを9月13日（水）に開催
- 博士後期課程学生によるショートプレゼンテーション・ポスター発表や社会で活躍する博士人材の講演やパネルディスカッションを通して、博士人材の強みや魅力をアカデミアのみならず企業や官公庁等に向けて発信

概要

○ 主催者及び来賓挨拶

博士の活躍促進について力強く応援してくださっている有村治子参議院議員より来賓挨拶



○ 基調講演：「国際社会で求められる博士人材」

国連で国際的に活躍されている成田博士による基調講演



○ ショートプレゼンテーション

博士後期課程学生によるショートプレゼンテーション



○ パネルディスカッション：「産業界で活躍する博士人材」

国内を拠点に置く企業で活躍する博士人材が、自らのキャリアパス、イノベーション創出について語る。様々な博士人材が登壇し、博士人材の強みを披露

○ 企業が博士人材の採用戦略を語る



○ マatching企業が博士人材の強みについて語る



○ ネットワーキング

博士後期課程学生によるポスター発表



結果

- 博士後期課程学生326名、企業49社（68名）等 約766名（うち、オンライン549名）
- アンケートにおいて、9割弱が満足または概ね満足と回答、参加者からは、「博士課程にいるうちからしっかりと活躍されている方々を拝見して、ますます博士人材の社会的価値はもっと評価されるべきだと認識した」という声があがった

基調講演

- 国連人口基金（UNFPA）駐日事務所長 成田詠子さんより、「国際社会で求められる博士人材」と題して講演。
- 参加者からの質問や意見を集約する双方向アプリ “Mentimeter”を活用し、参加者からの質問を踏まえ講演。

○ 大学教授か国連職員か迷い、日本より海外で働きたいと考え、国連職員を志した。2003年から、国連キャリアは20年間になる。

○ 国連機関の中でUNFPAは、PhD（または博士号）を取得している職員が比較的多い方である。

○ 重要なのは柔軟性！ UNFPAは、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの全ての人に対する保障をミッションとし、医科学分野に関係が深いですが、都市計画で博士号を取得した自分も馴染んで働いている。

○ 印象的なのはアラブの春直後のイエメンにおいて、憲法改正に関する国民対話で女性たちの意見を集約し暫定政府への進言に繋げたこと。治安が悪化した国で男性優位社会の中、ハードなプロセスだった。

○ フィールドワークの多い仕事、多様な人と話し、交渉し意思決定していく上で、論理的に自らの考えを説明することが必須。その際、PhD取得の過程で鍛えた論理的思考力、表現力が役立っている。



- 「国連で働く際、理系と文系どちらが有利か」という質問は、極めて日本人的。理系文系よりもPhDであるか否かが評価の分かれ目。
- 博士号取得後、違う分野でキャリアの機会を選ぶことは「間違い」や「失敗」ではない。
- 自分のキャリアの見方に柔軟性を持つことが重要。キャリアの幅を博士号の研究分野に狭める必要はない。
- 人生は予測できないことを前提に、自分の人生で現れるチャンスやきっかけを大切にすることが重要。

ショートプレゼンテーション

○ 次世代研究者挑戦的研究プログラム、科学技術イノベーション創出に向けた大学フェロースhip創設事業の支援を受ける博士後期課程学生6名が、自身の研究の魅力や社会に与える影響、夢や今後成し遂げたいこと等を5分間で発表。コメンテーターとの質疑応答・意見交換を行った。

登壇学生

SPRING、フェロースhip事業支援大学から推薦をいただき、その中から選抜。



大阪大学薬学研究科
朝山 晃さん



東京大学工学系研究科
岩田 紘宜さん



奈良女子大学
人間文化総合科学研究科
田中 麻美子さん



山形大学理工学研究科
木村 汰勢さん



横浜市立大学
生命医科学研究科
石本 直偉士さん



立命館大学
スポーツ健康科学研究科
廣松 千愛さん

コメンテーター・ファシリテーター



SPRINGプログラム委員長
早稲田大学
笠原博徳教授
(工学博士) 株式会社ANRI
アソシエイト
川口りほさん
(博士(工学))

ソニー株式会社
Senior Affective Scientist
佐塚直也さん
(博士(理学))

SPRING委員
千葉商科大学
橋本隆子教授
博士(工学)

東京工業大学
科学技術創成研究院
若林整教授
博士(工学)

人材政策課
人財政策推進室
高見暁子室長

意見交換について

意見交換では、企業経験を持つ大学教員、企業研究員、独立系ベンチャーキャピタリストが顔を揃え、研究内容やこれまでの経験、今後の展開まで幅広く意見交換を行った。

○ 企業でのインターン経験で学んだことや他の学生に共有したいこと
→ 企業では机上で考えていることを具体化していくことが必要。自身の分野(ランドスケープデザイン)でいうと生け垣を作るだけではなく具体的にどの植物を植えるのかも突き詰めて検討する必要がある。勉強になった。キャリアパスを考える上で、1度は経験すると良い。

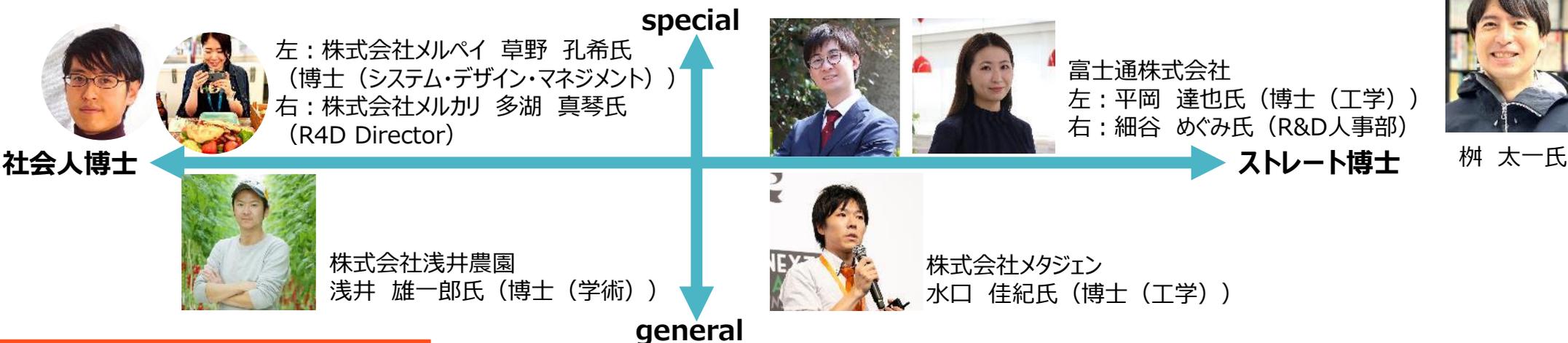
○ 社会人経験を経て大学に戻った理由。どのようなスキルを身につけたかったか。
→ 働く中で、海外の新しい知見(論文)を読み解く力や発信するために論文をまとめる力が足りないと感じ博士課程に入学した。

パネルディスカッション

- テーマ：「産業界で活躍する博士人材」
- 司会進行：榎 太一氏（同志社大学ハリス理化学研究所専任研究所員（助教）、自身が博士号取得に向け研究中）
- ストレート学生 or 社会人学生 × special or generalの4つの軸それぞれに属するパネリストが登場



榎 太一氏



パネリストからの主なコメント



パネルディスカッションの様子

- なぜ博士号まで取得したのか？
→研究を突き詰めることの重要性、専門性の証明の必要性
- それぞれのパターンでの博士号取得で得られた強み・能力は？
→突破力、周囲を巻き込む力、コラボレーションできる力、ゼロからイチを生み出す力、汎用的探究プロセス、研究者だからこそアクセスできる環境
- 博士号取得にあたり困難と感じた部分は？
→経済的支援の必要性に加えて、支援制度や支援事業が学生に浸透し、使いやすいことが大事ではないか
- 社会にもっと浸透してほしいと感じる博士号取得者の強みは？
→メンタルの強さ、克服する力、やり遂げる力、トライアル&エラーができること、“Go Bold, All for One, Be a Pro”
- これからの博士人材にはどのようなアクションを起こしてほしいか？
→まずは今日隣の席の人と話すことから世界を広げてほしい、ロールモデルを探し、自らもロールモデルとなってほしい

企業セッション

- 「企業が博士人材の採用戦略を語る」では、ジョブ型研究インターンシップ推進協議会参画企業6社から、博士学生に向けて会社のPRを実施。
- 「マッチング企業が博士人材の強みについて語る」では、博士人材のキャリア支援、採用支援等を手がける3社から、博士人材の強み等についてプレゼン。

企業が博士人材の採用戦略を語る



○社内研究組織「AI Lab」では、研究の社会実装だけでなく、研究論文により成果をアウトプットしていくことがメインミッションであり、積極的に博士人材を採用。また、博士後期課程学生のみが対象のインターンシップを実施（月額給与50万円：専門家として扱い、社員に近い待遇）。

（株式会社サイバーエージェント）

○まさに博士人材といえる「他者を惹きつける尖った強みを持ち、新しいことにチャレンジを続ける人」を塩野義の人材像として定義。高い専門性だけでなく、様々な方と相乗効果を生み出せる能力を求める。（塩野義製薬株式会社）

○求める人物像として「変化を楽しみ、これまでにない価値創造の主演となれる人」と掲げ、それを成り立たせる主体性、挑戦意欲、好奇心、やり抜く力を持った人材を求める。

（株式会社島津製作所）

○多岐に渡る事業を展開する当社においては、高い専門性、課題設定力・解決力のほか、プロジェクトの推進力、粘り強さや、多様なテーマへのフレキシブルな対応力などを博士人材に期待する。技術系新卒総合職では博士学生が3割を占める（初任給：31,1000円）。

（住友化学株式会社）

○移動を通じてお客様に感動体験を提供するためにソフトウェア開発の内製化に取り組んでいる。数理・データサイエンスやロボティクスなど自動車以外の研究も行っており、博士人材の方々には専門分野以外へも積極的にチャレンジしてほしいと考える。

（トヨタ自動車株式会社）

○自律的にプロジェクトを推進する主体性、新しいことに取り組むチャレンジ精神、チームワーク、リーダーシップ、協調性といった能力を博士人材に期待する。（三井化学株式会社）

マッチング企業が博士人材の強みについて語る



○専門分野以外にも博士人材の活躍の場は広い！
自らの研究に関する専門性だけでなく、研究過程で獲得した経験やトランスファラブルスキルが強みとなる。

○企業側が博士人材に期待するのは、調査分析力、研究開発・推進プロセスでの理解力と応用力、課題設定力などといったトランスファラブルスキル。

○博士人材がキャリアを切り開き、活躍するには、ジョブ型研究インターンシップ等を利用した実践機会や、組織の目的と自身の目的の重なる部分を考え、それを実現するためのアピールをすること、博士人材の価値を高く評価する企業研究者との出会いが重要。

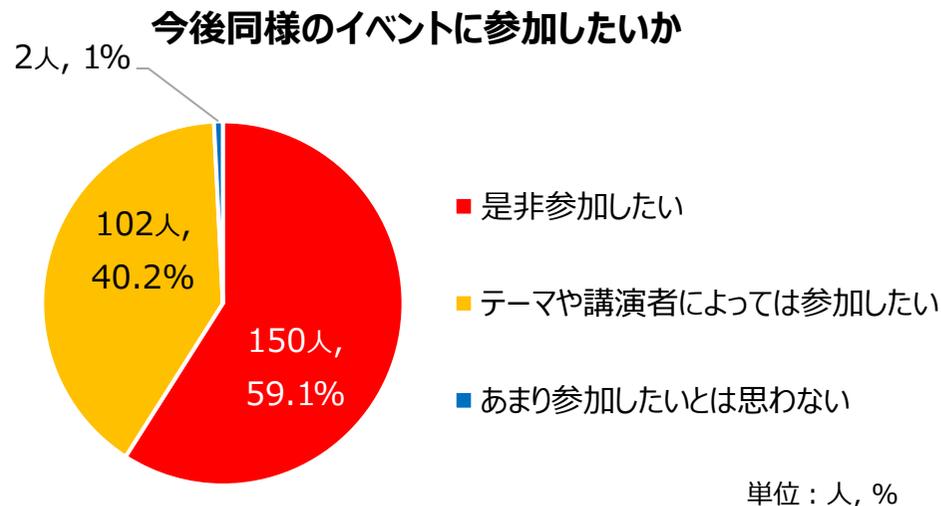
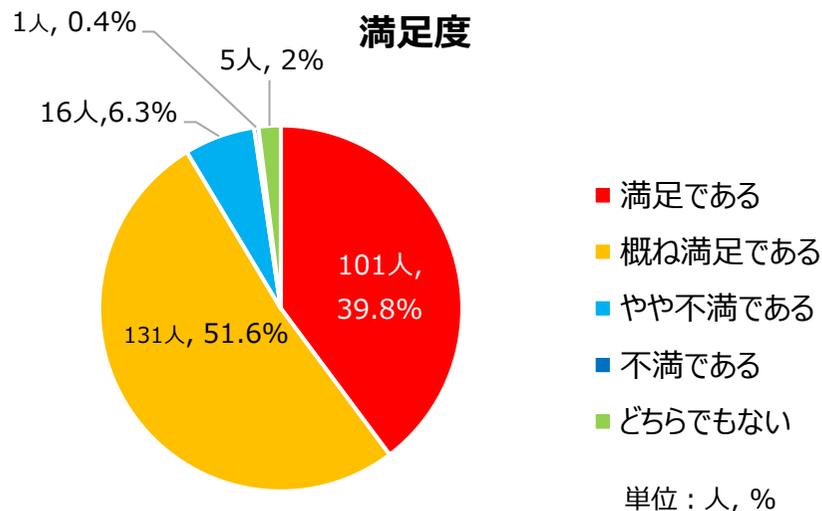


プレゼンの様子

アンケート結果（1）

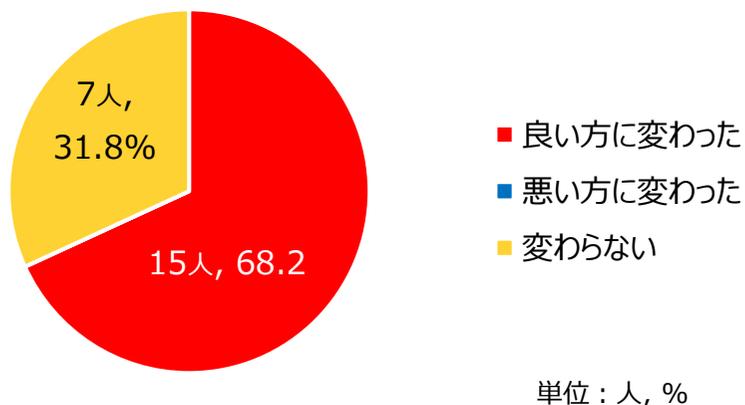
- アンケートにおいて、全体の約91%が「満足である」、「概ね満足である」と回答。
- 参加企業の約68%が博士人材に対する印象が「良い方向に変わった」と回答。

参加者全体へのアンケート

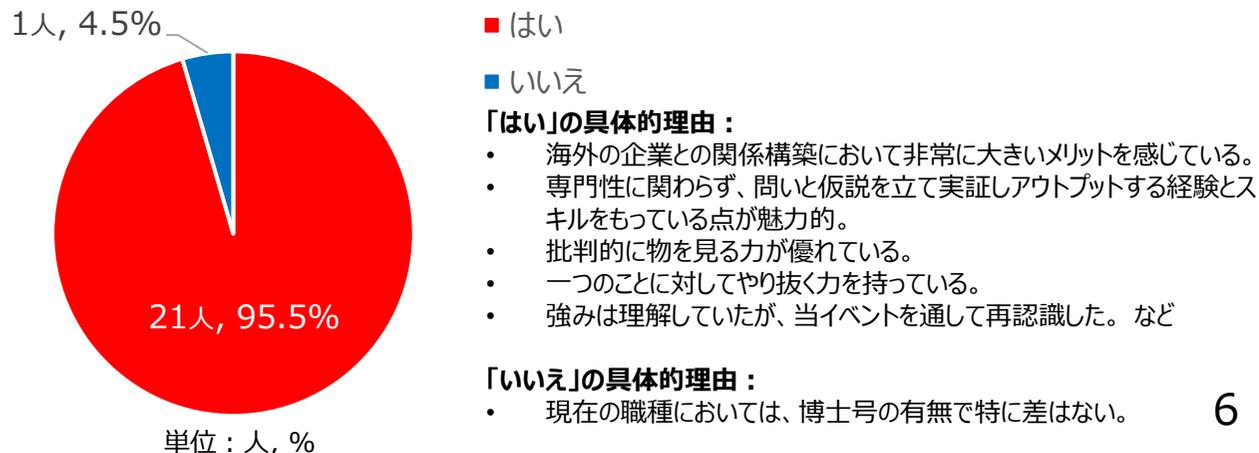


企業へのアンケート

博士課程や博士人材に対する印象の変化



博士人材と一緒に働きたいと思うか

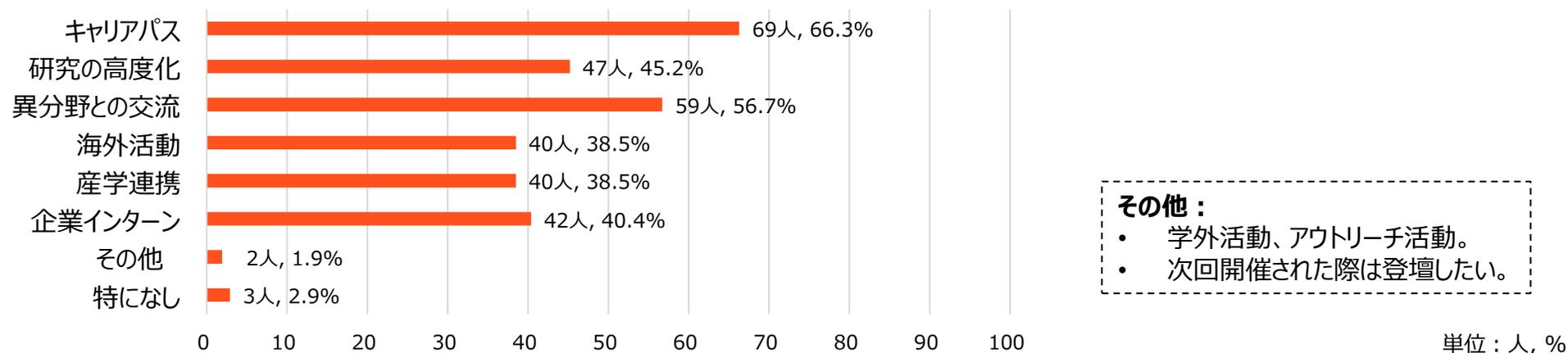


アンケート結果（２）

- 学生へのアンケートにおいて、キャリアパス、異分野との交流について半数以上の学生が興味を持ったと回答。
- 進学意識の変化については学生の約70%が「積極的になった」または「やや積極的になった」と回答。

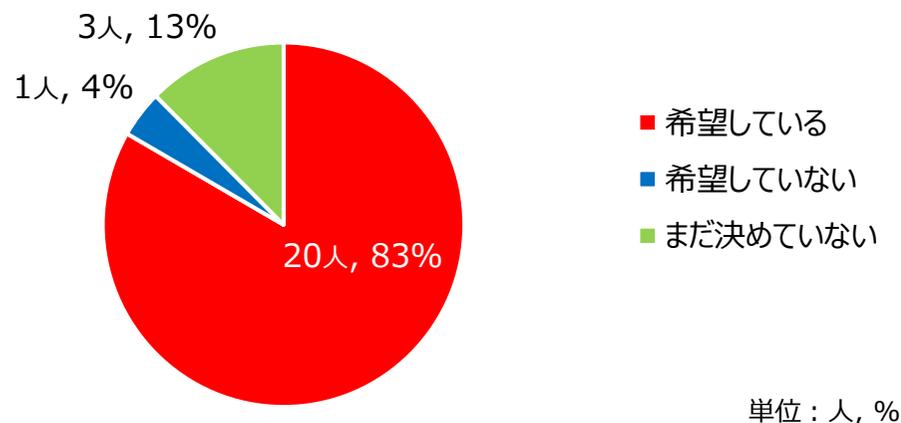
参加学生（博士後期課程）へのアンケート

今後考えたいこと、より関心を持ったこと（複数回答可）

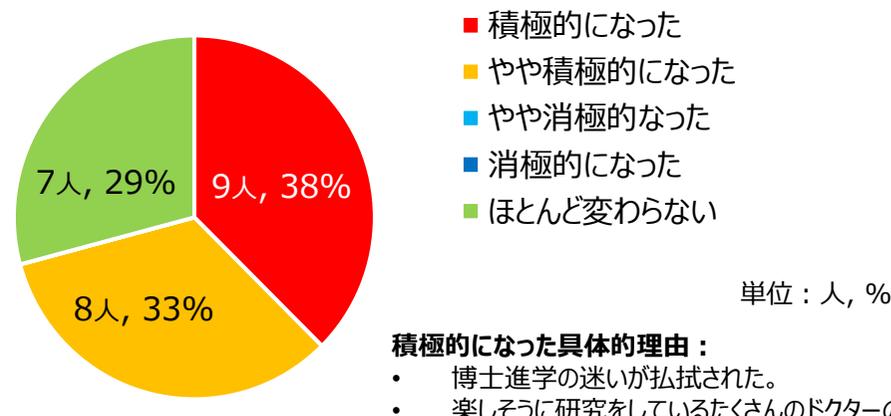


参加学生（学士・修士課程）へのアンケート

博士後期課程への進学希望



博士後期課程への進学意識の変化



(参考) 参加者数詳細 (1)

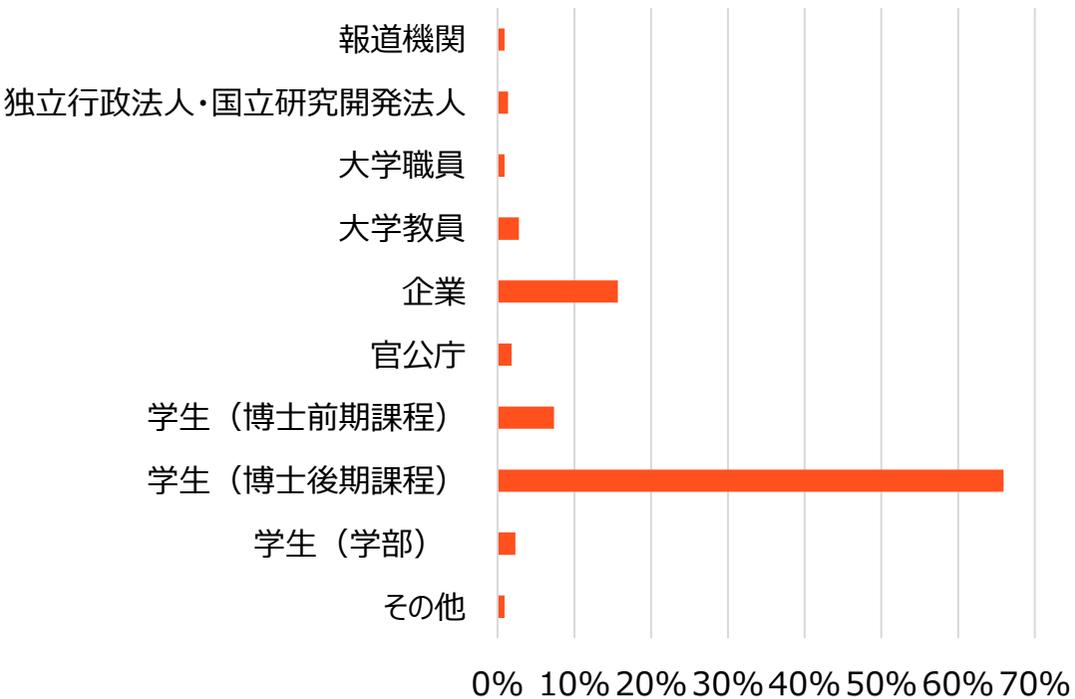
属性	参加人数 (会場)	比率 (会場)	参加人数 (オンライン)	比率 (オンライン)
報道機関	2	0.92%	1	0.18%
独立行政法人・ 国立研究開発法人	3	1.38%	25	4.56%
大学職員	2	0.92%	157	28.60%
大学教員	6	2.77%	60	10.93%
企業	34	15.67%	34	6.19%
官公庁	4	1.84%	10	1.82%
学生 (博士前期課程)	16	7.37%	47	8.56%
学生 (博士後期課程)	143	65.90%	183	33.33%
学生 (学部)	5	2.31%	20	3.64%
その他	2	0.92%	12	2.19%
合計	217		549	

- 参加企業数は、会場参加・オンライン参加あわせて42社。
- 取材は、時事通信社、日本経済新聞社、日本放送協会 (NHK)、読売新聞社(上記には含めず)
- その他内訳：経団連、産学協働イノベーション人材育成協議会(C-ENGINE)、
産業競争力懇談会(COCON)、練馬区環境まちづくり公社、国連パレスチナ難民救済事業機関 (UNRWA)、旭硝子財団、
日本GR協会、神奈川県立相模原中等教育学校 他

(参考) 参加者数詳細 (2)

○ 開催形式別・属性別の参加者比率

会場参加者



オンライン参加

