



Career path Guide

DC・PDのための 進路選択ガイド

北海道大学 人材育成本部 上級人材育成ステーション

CONTENTS

●人材育成本部におけるS-cubic活動のご紹介 ...	2
●人材育成本部の組織と役割	3
●S-cubicの活動	
必要なスキル/コンテンツ	4
年間スケジュール	5
Hi-System	6
J-window	7
キャリアマネジメントセミナー	8
Advanced COSA	10
キャリアパス多様化支援セミナー	12
企業研究所視察/プレゼンテーション演習	13
赤い糸会(マッチング)	14
博士力実践インターンシップ	16
幕見の会	18
新機能(New Function)	19

業務実施責任者からの Message



S-cubic 人材育成本部におけるS-cubic活動のご紹介

北海道大学 人材育成本部 上級人材育成ステーション 業務実施責任者

教授 伴戸 久徳



人材育成本部のS-cubicでは、博士課程学生や博士研究員等若手研究者に対し、多様なキャリアパスを開くための能力開発プログラムを提供しています。これは、科学技術・知識に基づく高度な研究力を有する博士取得者が、社会の多様な分野において責任ある立場で活躍するために必要なスキル(Transferable Skills)を習得する機会です。

平成18年度に文部科学省・科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業・S-cubicとしてスタートして以来、多くの企業の方々、学内教員の方々のご協力を得て8年間の試行錯誤と改良を重ね、「赤い糸会」、「Advanced COSA」、「DC・PDのためのキャリアパス多様化支援セミナー」等の厳選されたプログラムを開発・普及・定着に努力し、実績を重ねてまいりました。その間、平成21年から5年間文部科学省より別途補助金を得てHoP-Stationを立ち上げ、S-cubicと連携・協働させながら運営し、その中から「キャリアマネジメントセミナー(MOT関連)」、「博士力実践インターンシップ」の新プログラムを軌道に乗せるという成果を挙げる事が出来ました。平成23年度以降はこれらの5つのプログラムをそれぞれ大学院共通授業科目・大学院理工系専門基礎科目として単位しました。これ以外にも、博士課程学生や博士研究員等の進路相談「J-window」、博士課程学生や博士研究員等と企業のWebコミュニケーションシステム「Hi-System」のサポート機能を充実させています。

その結果、各プログラムへの参加者も増加してきていますし、教員からも「博士取得後のキャリア形成に有用だ」との声も寄せられています。さらに最近多くの企業の方々から、「北大の教育プログラムに協力しよう」、「北大のマッチングには毎年参加したい」、「北大の博士課程学生や博士研究員の中から採用したい」などのたいへん嬉しいコメントが多く寄せられるようになりました。このことは、8年間のS-cubicと、5年間のHoP-Stationにおける協働活動の積み重ねの成果と考えています。

平成25年度でHoP-Stationの補助金が終了となり

ました。これを機に平成26年度より、これまでの博士課程学生や博士研究員等のキャリア開発プログラムを全てS-cubicに集約一元化することといたしました。これにより、博士課程学生や博士研究員等へのサポートをより一層体系化し、強化していきます。今後の新生S-cubicの教育プログラム、サポート機能、これまでの実績については、本冊子に詳しく記載しましたので、是非ご一読をお願いします。

博士課程学生や博士研究員等の若手研究者の皆さんへ。S-cubicは、皆さんが自らの進路やキャリアを開拓していくために必要なスキルを身に付けるために必要な、情報、教育プログラム、産業界とのマッチングの場、実践の場を提供します。まず一度、S-cubicに来てください。産業界での経験豊かなスタッフが丁寧に説明します。皆さんのこれからのキャリアについてご相談に乗ります。既にいずれかのプログラムに参加されて良かったと感じた方は、是非近くで研究に携わっている仲間にその情報を伝えてください。

各部署で、博士課程学生や博士研究員等の若手研究者と共に日々研究に邁進しておられる教員の皆さんへ。彼らが部局を巣立った後に、希望する最先端の領域で、グローバルに、そして一流のリーダーとして活躍していくために、人材育成本部のS-cubicを有効にご活用ください。様々なケースに対応できる経験豊富なスタッフがサポートいたしますので、是非一度お電話をください。スタッフが部局に伺ってご相談に応じます。

最後に、産業界の皆様をお願いいたします。S-cubicでの教育プログラムやサポート機能は、北海道大学単独で実施できるものではありません。すべて、産業界の皆様にご協力・ご参加いただくことで初めて可能となるものです。是非、教育プログラムにご参加ください。大学院内で企業の営みを知る機会も多くはありません。皆様の産業界での経験談を、彼らは目を輝かせて聴くことでしょう。是非、マッチングの場にご参加ください。北海道大学の優秀な博士課程学生や博士研究員を良く知っていただく機会でもありません。S-cubicへのコンタクトをお待ちしております。

人材育成本部

組織と役割

人材育成本部は、博士課程学生（DC）や博士研究員（PD）のキャリアパス多様化支援をはじめ、次世代リーダーとしてのテニュアトラック教員の採用と育成、また研究者を目指す女性の教員や学生のための環境整備・支援活動を行います

総長

本部長

企画委員会

上級人材育成ステーション

S-cubic

1. DC、PDの就職支援事業の実施、意識調査、カウンセリング・進路相談／J-window
2. 人材関係情報（大学院生、研究者、教員、企業）の交換や集積と解析／Hi-System
3. キャリア形成プログラムの開発と推進／Advanced COSA、キャリアマネジメントセミナー、キャリアパス多様化支援セミナー、演習や講習
4. 企業情報の直接入手とマッチング、自己PR能力向上／赤い糸会
5. 博士実践力の向上と実務体験／博士力実践インターンシップ
文部科学省特別経費「総合若手人材育成事業」

海外からの研究者対応プログラム（本年度開設）

1. 海外からの研究者の実態把握（学内、学外）
2. 海外からの研究者のための相談窓口設置やHi-Systemの改良
3. 海外からの研究者のためのキャリア形成プログラム開発
文部科学省補助金「研究大学強化促進事業」

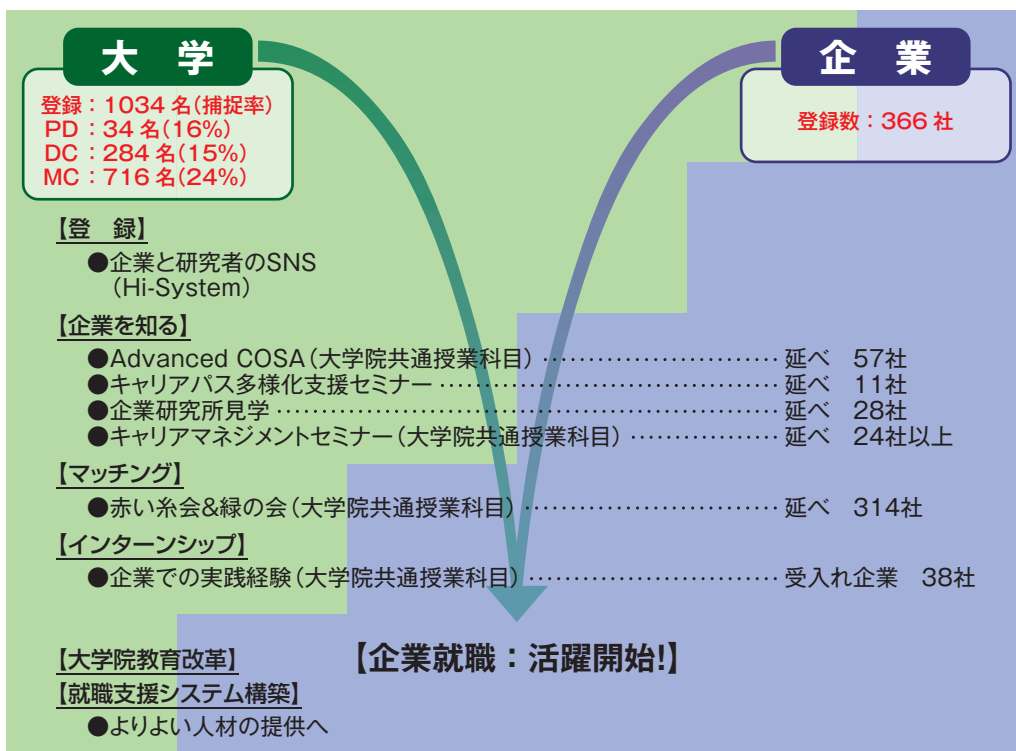
テニュアトラック普及・定着事業推進室

1. テニュアトラック教員の採用計画立案と実施
2. 若手研究者の研究支援と育成
3. テニュアトラック制度の学内への理解浸透に関する活動
文部科学省科学技術人材育成費補助金

女性研究者支援室

- ◆女性が研究者として活躍できる環境整備、支援の企画、立案、推進、展開
- ◆女性研究者・女子学生が必要とする情報提供・支援・相談のワンストップサービス
- ◆女性研究者ネットワーク、メンタリングシステムの構築
文部科学省科学技術人材育成費補助金「女性研究者養成システム改革加速事業」

プログラム全体像



北海道大学DC、PDと企業がHi-Systemを通してつながり、お互いが意識改革のプログラム、マッチング、そして実践インターンシップなどに参加し、そこを通して企業での活躍の場を獲得するという仕組み。

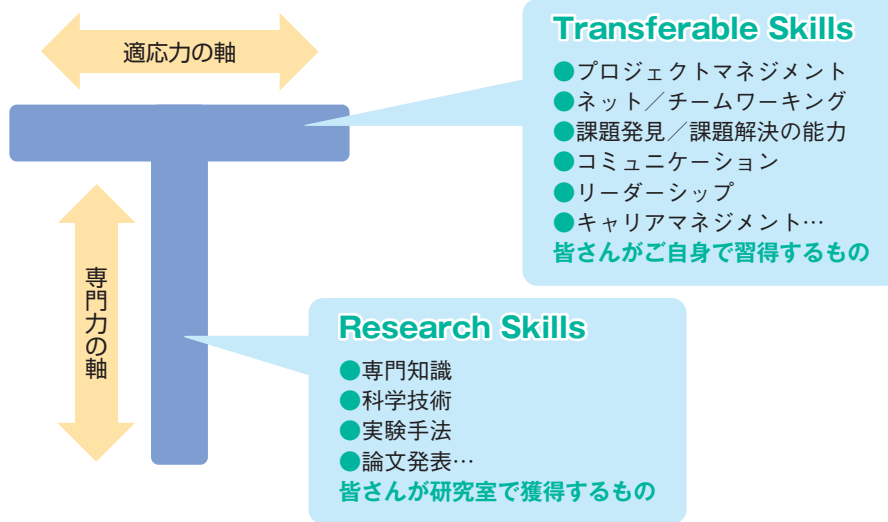
必要なスキル

グローバル化と産業・社会の大変革に対応するために

2つのスキルをバランスよく持つこと

1つは専門領域のResearch Skills、専門領域の研究で鋭意研ぎ澄ましているスキル

1つはどの仕事でも使うTransferable Skills、どの職場へ移っても役に立ち必ず必要なスキル



コンテンツ

S-cubic が提供する Transferable Skills

Transferable Skillsとは、持ち運べるスキル、つまり、職種を問わずどの職場でも使える仕事上基本的なスキルのことです。

マネジメントスキル			コミュニケーション スキル 海外実体験	人脈形成 マッチング 企業研究
経営スキル	コンセプチュアルスキル	ヒューマンスキル		
基礎研究から新事業への道	リーダーシップ	英語／日本語 eラーニング	企業講師授業	
研究開発マネジメント	イノベーション	ポスタープレゼンテーション演習	赤い糸会	
マーケティング	ビジネスプラン構築	グローバル人財セミナー	Advanced COSA	
知的財産戦略	商品創造	ファシリテーション	企業研究所視察	
企業会計	企画書の書き方	自己PRセミナー	産学シーズ／ニーズ マッチング交流	
提供	キャリアマネジメント セミナー	ビジネスマナー演習	国内外実践インターンシップ	
	講演・演習	ビジネス プレゼンテーション		
	個別・集中開催			

あなたはどれくらいのスキルを身につけていますか？
S-cubicを活用しましょう！
プログラムによってはDC、PD専用のものもあります

年間スケジュール

プログラムによってはDC専用のももあります
シラバス等を確認してください

人材育成本部(S-cubic)の主催する授業やイベントの年間スケジュールです。

- ・単位認定対象者(DC限定科目もあり)や取得要件に関してはシラバスを参照。
- ・イベントによってはDC、PD限定のものもあります。
- ・詳細日程や時間等はホームページ上でご確認ください。

平成26年度スケジュール

日程	アクティビティ	MC	DC	PD	単位
4月～7月	キャリアマネジメントセミナー (MOT関連)	●	●	●	☆
5月	企業講演会	●	●	●	
5月21日	研究者としてビジネスマナーを学ぼう ～好印象を与え、言葉で相手の心をつかむ～	△	●	●	
6月6日	キャリアパス多様化支援セミナー (番外編)	●	●	●	
6月	企業講演会	●	●	●	
8月7日～8日	Advanced COSA (1)	●	●	●	☆
9月中旬	第1回赤い糸会のためのプレゼンテーション演習	×	●	●	
9月26日	第1回赤い糸会 (札幌)	×	●	●	
10月17日頃	第1回企業研究所視察 (道内)	△	●	●	☆
10月	グローバル人財セミナー	△	●	●	
11月19日～20日	Advanced COSA (2)	●	●	●	☆
11月下旬	第2回赤い糸会のためのプレゼンテーション演習	×	●	●	
12月9日	第2回赤い糸会 (札幌)	×	●	●	☆
12月16日	キャリアパス多様化支援セミナーI	△	●	●	☆
1月16日	幕見の会 ※企業との意見交換会	×	×	×	
1月19日	キャリアパス多様化支援セミナーII	△	●	●	☆
1月30日	シンフォスター				
2月中旬	第3回赤い糸会のためのプレゼンテーション演習	×	●	●	
2月下旬	第3回赤い糸会 (東京)	×	●	●	☆
赤い糸会の翌日	第2回企業研究所視察 (東京近郊)	×	●	●	☆

●受講対象 △イベント開催案内参照 ×受講対象外

☆単位取得要件についてはシラバスを参照

これらプログラムを活用したい方は、まず次ページで案内する人材育成本部のWEBシステムである、『Hi-System』へ登録する必要があります。

単位認定対象(☆)となる授業に関しては各部局教務への履修届が必要であるとともに、『Hi-System』からイベント毎に参加申し込みをしてください。

単位認定外のイベントに参加を希望するときも『Hi-System』より参加登録してください。

Hi-Systemは博士(PD)や将来博士を目指す人たち(DC,MC)の社会での活躍を推進することを目的に、大学院生やPDなど若手研究者と企業が交流するための登録制WEBシステムです。

Hi-System上でDC,PDは自らの研究分野、研究実験スキルやアピールポイントを、企業は求める技術や人材像を発信し、WEBを通して相互にコミュニケーションを取ることができます。

Hi-Systemの機能はマイページを通して活用することができます。

主な機能

1. DC、PD向け機能

- ①自己PRシートの登録開示による企業へのアピール
- ②博士を必要とする企業側のPRシートの検索と閲覧
- ③DC、PD専用の求人情報などの検索と閲覧
- ④その他人材育成本部イベント情報などの配信と検索

2. 企業向け機能

- ①企業PRシートや博士求人情報などの登録と発信
- ②企業に関心のあるDC、PDのPR情報の検索閲覧

3. 共通の機能

- ①DC、PDと企業、人材育成本部間でのSNS機能
- ②上記機能はマイページを通して活用していただけます。

Hi-System マイページ画面



登録方法

1. 人材育成本部トップメニューの(左記)のHi-Systemのロゴをクリック、ログイン画面に入ります。

URL:<http://www2.synfoster.hokudai.ac.jp/>

2. MC、DC、PDの方の新規登録方法は所属・身分により異なりますので画面に従い、登録方法を確認してください。
企業の方は“企業の方はこちら”から手続きをお願いします。プライバシーポリシーは必ずご一読ください。

3. 各事項の記入が完了したら申請ボタンをクリック。事務局で内容を確認の上、問題なければ承認のご連絡を差し上げます。承認のご連絡以降、Hi-Systemの機能をお使いいただけます。

人材育成本部トップメニュー

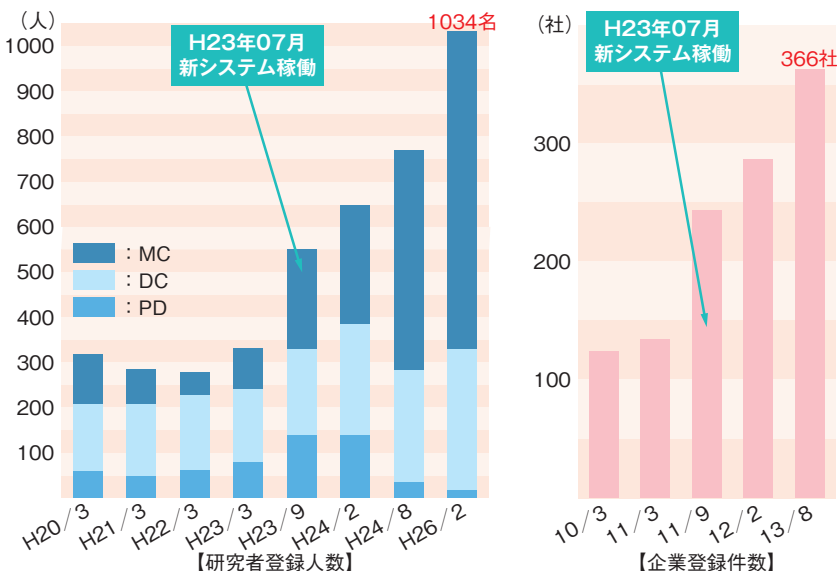


クリック

ログイン画面



Hi-System登録者推移



まず、Hi-Systemに
登録するところから
活用が始まります!

- ①企業とDC、PDの直接リンクを構築するプログラム
- ②DC、PDの就職活動をサポートする総合窓口（進路相談）
- ③人材育成本部情報誌の発行や意識調査等のとりまとめ

就職活動のサポート例

- DC、PDの就職相談数:570件
(H18年度～累計、H25年度のみで約200件)
- S-cubic登録者(DC、PD)の就職状況
H18年度～H24年度就職者数:288名
(内、企業関係136名)



個別相談風景



執務風景

主な就職先

- | | | | |
|----------------|-----------|---------|-----------|
| ■日清食品HD | ■パナソニック | ■トヨタ自動車 | ■武田薬品工業 |
| ■日立ハイテクノロジーズ | ■日本電気 | ■三井化学 | ■エーザイ |
| ■三菱電機 | ■ソニー | ■住友化学 | ■協和発酵バイオ |
| ■セコム | ■富士電機 | ■出光興産 | ■アステラス製薬 |
| ■日本電産 | ■富士通 | ■チッソ | ■カネカ |
| ■日本電信電話 | ■日本電信電話 | ■帝人 | ■アサヒブリテック |
| ■ソニー | ■ニコン | ■三菱レイヨン | ■みずほ情報総研 |
| ■デンソー | ■パプコック日立 | ■ブリヂストン | ■セラバリュース |
| ■アミノアップ化学 | ■日立電線 | ■旭化成 | ■新日鐵住金 |
| ■北海道システム・サイエンス | ■大和ハウス | ■日立造船 | ■中外製薬 など |
| ■日立製作所 | ■セイコーエプソン | ■花王 | |
| ■東芝 | ■コベルコ科研 | ■塩野義製薬 | |

J-windowを
活用して

北海道大学
大学院生命科学院
生命医薬科学専攻(DC3)

H26年3月修了予定
→中外製薬内定

安崎 友香理



J-windowの門戸を叩いたのは、博士後期課程2年次の夏。研究に最も没頭できる時期でもあり、実は少し腰が引けながらのファースト・コンタクトでした。しかし今思えば、この時に「とりあえず資料だけでも見においで」と(やや強引に)声をかけて頂かなければ、今の自分はなかったと思います。

J-windowが開いてくれた窓の外には、研究室では決して触れられなかった、目の覚める知見と刺激に溢れた世界が広がっていました。化粧品会社と建設会社の役員の方が“粉”について何やら熱く議論している。野菜に興味津々な電機メーカーがある。ネットにも情報誌にも載らない、ただの説明会ではわからない、その企業の空気・人・未来を感じる場を、本当にたくさん頂きました。私の就職活動は、この延長線上にあったのだと思います。幸運にも内定を頂いたのは、時間を忘れるくらい議論し、自分の力がどう活かせるかを一番深く考え、その想像した未来に最も魅力を感じた企業でした。

自分が、一流と胸を張れる企業研究者になった時、ここで培った広い視野と人脈は、きっと社会に貢献できる力になると確信しています。たくさんの温かい励ましと素晴らしい出会いをくださった、J-windowの先生ならびにスタッフの皆様へ、この場をお借りして心より感謝申し上げます。

J-windowを
活用して

(株)アミノアップ化学
研究部 平山 洋佑

H25年3月 北海道大学
大学院農学院博士課程修了



私がJ-windowを初めて利用したのはDC3のときであった。J-windowを活用することによって就職活動を上手く進めることができたので、上級人材育成ステーションのスタッフの方々には感謝している。企業の採用試験の前にはJ-windowの支援事業の一つである個別相談を利用していた。主な相談内容は、履歴書やエントリーシートの添削、面接の質問対策、研究内容プレゼンのアドバイスなどである。一人では気付くことが出来ないようなアドバイスを数多くいただいて目から鱗が落ちる思いであった。これらと同等な試験対策を自力で行うには多大な時間と労力が必要であるが、DC3のほとんどの時間を就職活動に費やすことは困難であった。限られた時間の中で個別相談により効率的かつ効果的に試験対策を行なったことは非常に有り難かった。

J-windowではS-cubicだけではなくHoP-Stationと連携したサポート体制が整っており、私自身もHoP-Stationが実施している「博士力実践インターンシップ」に参加することができた。インターンシップ先を探す際にはJ-windowで企業選定の考え方をアドバイスしてもらった。そのおかげで自分の専門性にマッチングする企業を選定することができた。結果的に、この時のインターンシップが現在働いている企業に採用されるきっかけとなっているので、J-windowを利用して良かったと感じている。

このプログラムを利用する前は、闇雲に就職活動を行って様々な悩みや不安を抱えていた。J-windowを利用することでそれらは解消されて自信を持って就職活動に臨むことができるようになった。J-windowの個別相談を通して「博士人材が企業でどのように活躍できるのか」を学ぶことができ、キャリアプランの計画に大いに役立ったと感じる。

就職活動で少しでも悩んでいる博士課程の方はJ-windowを活用することをおすすめしたい。

キャリアマネジメントセミナー

Career Management Seminar

企業就職を目指す大学院生や博士研究員向けの、1コマ毎の読み切りタイプの授業です。企業における研究開発の方法、大学と企業の違いは何か、企業はどのような考えで事業を推進するのか、イノベーションはどのように起こしていくのか、企業で要求されるリーダーシップとは何か、など実践的な内容です。

本講義は、大学院共通授業科目、大学院理工系専門基礎科目、農学院バイオ産業創成学、生命科学院選択科目に指定されており、MC、DCの学生が履修できます。PDや起業志向の方の受講も歓迎します。



科目名:キャリアマネジメントセミナー(MOT関連講座)

平成26年度スケジュール

1. 基礎研究から新事業への道 …… 大学と企業の「研究」の違い 新事業はどのように創られるのか
2. イノベーションを起こす …… 社会の変革はどう起こるか 修士博士取得者の社会での役割
3. 研究開発の戦略とマネジメント …… 修士博士に期待されるマネジメント 必要とされるスキルは？
4. マーケティング …… マーケティングとは何か？ 理系に役立つマーケティング手法
5. ビジネスプラン構築 …… 企業におけるビジネスプラン構築の実践
6. 研究開発の実行体制 …… 実例から研究開発の組織・連携体制について理解する
7. 商品創造 …… 売れている商品の売れるワケを理解する
8. 企業会計 …… 企業会計の基礎 決算書から見てくるものとは
9. 企業の種類と分析 …… B to C、B to Bについて 研究開発投資、市場成長率、製品占有率
10. 企画書の書き方 …… 企画書の目的を理解し構成や書き方を学ぶ
11. 企業(1)先端技術と新規産業 …… 北海道システム・サイエンス(株)
12. 企業(2)先端技術と新規産業 …… ボッシュ(株)
13. 企業(3)先端技術と新規産業 …… (株)リバネス
14. 企業(4)先端技術と新規産業 …… 新日鐵住金(株)
15. リーダーシップ …… 自分がリーダーになるために何を学ぶべきか

昨年度キャリアマネジメントセミナー講師実績

人材育成本部 特任教授
鷲見 芳彦 先生

- ・基礎研究から新事業への道
- ・イノベーションを起こす
- ・研究開発の戦略とマネジメント
- ・企画書・提案書の書き方
- ・リーダーシップ



人材育成本部
特任教授
樋口 直樹 先生

- ・知的財産



工学研究院
准教授
金子 純一 先生

- ・マーケティング
- ・企業会計



北見工業大学
知的財産センター長
鞘師 守 先生

- ・研究開発の実行体制



SARR代表社員
松田 一敬 先生

- ・ビジネスプラン構築



(株)ワンダーワークス
代表取締役
田村 新吾 先生

- ・商品創造



(株)アミノアップ化学
研究部
生物化学研究室 室長
西岡 浩 先生

- ・企業(1)
機能性食品のグローバル開発



帝人(株)
帝人グループフェロー
近藤研究所 所長
近藤 史郎 先生

- ・企業(2)
グローバル医薬品の開発



日本電気(株)
グリーンプラットフォーム研究所
研究部長
中村 祐一 先生

- ・企業(3)
ビックデータ処理を支えるICT技術



味の素(株)
研究開発企画部
専任課長
榛葉 信久 先生

- ・企業(4)
グローバル健康貢献企業



キャリアマネジメントに関する演習・講演会

Career Management Seminar

演習

ビジネスマナーとプレゼンテーションの技法

相手を思いやる気持ちを基礎に「また会ってみたい」という好印象を与え、分野の違う人へも説得力を持つプレゼンテーションを行うスキルを養う事を目的としています。接遇の考え方に基づくビジネスマナーや第一印象の重要性について学び、効果的なプレゼンテーションの技法についての実習を行います。

昨年度アンケートからの抜粋

長時間のセミナーだったが、実際に始めていくと演習が多くとても実践的だと思った。色々な人とペアを組むことで、場数をたくさん踏む事ができて大変有意義だった。

これまで国内外に関係なく学会発表を多数実施してきましたので多少自信がりましたが、プレゼンテーションに対する考え方が根本から変わりました。今後はプレゼンの機会があれば時間を無駄にせず、今日のポイントを意識して取り組もうと思います。

高原先生の話し方、振る舞いそのものにも学ぶべきことが多く、人を集める話し方を常に意識していこうと思います。マナーを守ることがその人の人柄や印象につながる事を考えていこうと思います。

演習内容(昨年度実績)

1. 第一印象
2. 立ち振る舞い
3. 自己の既存の殻を破る
4. 自己紹介
5. 名刺交換・訪問応対
6. コミュニケーションの3大要素（ショートスピーチの練習）
7. プレゼンテーションの技法（話し方の構成）
8. プレゼンテーションの実践（プレゼンテーションの練習）



※今年度の実施概要はHi-Systemでご案内します

グローバル人財セミナー

英語を流暢に話し国外で働く人がグローバル人財と思いませんか？

国内ではグローバル人財は必要ないと思いませんか？

いま社会が求める「グローバル人財」について考え、学びます。

「グローバル人財」とは異文化・異分野の環境で活躍できる人材です。

異文化・異分野の中ではどんな考え方や視点が必要か？

おこりうる問題や解決策などについて、海外経験の豊富な講師と皆さんでディスカッションし、今後のビジョンや考え方を養います。



昨年度アンケートからの抜粋

自分の将来を考えるよいきっかけになったし、初対面の方たちと話すことで自分がどのように見えているのが客観的な意見をいただいてencourageされた。これを生かすことができると自分の成長につながると思う。身近なところから実践していきたい。

これから就職活動をひかえて、自分のビジョンや考えがまとまらずにありましたが、今日のセミナーでこれからの目標ができ、人生の中で大切な岐点となったと思います。これからもビジョンを持ち続けて頑張りたいと思います。

敵を知り己を知らば百選危うからずとあるが、相互理解の名のもとに相手の理解ばかりを優先する社会の流れの中で、改めて自分を理解することの大切さを知る事ができました。今後どのような業種につくかはわかりませんが、ビジョンの組立と自己理解を常に忘れず進んでいきたいです。

演習内容(昨年度実績)

1. オリエンテーション
2. 理想のグローバル人財とは
3. グローバル人財が持つべき視点
4. グローバル環境での人間の行動心理傾向
5. グローバル環境で起こり得る実際の問題と解決策
6. Boys, be ambitious! の精神
7. 真の実践コミュニケーション
8. まとめ 私たちができることは

※今年度の実施概要は9月頃にHi-Systemでご案内します

講演会

企業の方による講演会を開催します。

研究所の紹介やインターンシップのテーマ説明を直接聞くことができます。

平成26年度はNEC(日本電気)とNTT(日本電信電話)の講演会を開催予定です。

企業研究開発の第一線で活躍されている研究所長や研究部長クラスの方を主な講師としてお招きし、大学の中では触れることの少ない企業研究の実際やその魅力、研究マネジメントや博士の活躍ぶりなどを事例も交えて紹介します。講師ご自身の企業でのキャリアパス、成功談、失敗例も含めてのお話しやその後の質疑、ディスカッションと理解を深めます。

本講義は、大学院共通授業科目、大学院理工系専門基礎科目、また大学院生命科学院博士後期課程選択科目にも指定されており、前者二科目はDC学生のみならず、MC学生も履修できます。

科目名:理系・科学技術系大学院生のステップアップキャリア形成I、II

平成18年度より開始し、これまで16回、延べ57社の研究関係者に講演をいただきました。

平成18年～25年度開催状況

- 開催数:16回(年2回実施)
- 受講生:延べ 1,685名
- 講演企業:延べ 57社

これまでの講演企業

- | | |
|----------|-----------|
| ■カネカ | ■富士フィルム |
| ■日立製作所 | ■パナソニック |
| ■ソニー | ■住友化学 |
| ■キューピー | ■三菱レイヨン |
| ■日本電気 | ■サントリー HD |
| ■花王 | ■味の素 |
| ■帝人 | ■塩野義製薬 |
| ■エーザイ | ■アサヒブリテック |
| ■新日鐵住金 | ■エーザイ |
| ■JFEスチール | ■ブリヂストン |
| ■東レ | ■日本電産 |
| ■IHI | ■コーセー |
| ■ニコン | ■ヤマハ発動機 |
| ■島津製作所 | ■アスピオファーマ |
| ■ライオン | ■日本たばこ産業 |
| ■東急建設 | ■住友金属鉱山 |
| ■ポツシュ | ■日本電信電話 |
- など延べ57社

受講生の所属・専攻

- | | |
|-----------|---------|
| ■理学院 | ■生命科学院 |
| ■総合化学院 | ■農学院 |
| ■工学院 | ■薬学研究院 |
| ■情報科学研究科 | ■医学研究科 |
| ■歯学研究科 | ■水産科学院 |
| ■環境科学院 | ■獣医学研究科 |
| ■保健科学院 など | |



趣旨説明



講師講義



質疑応答

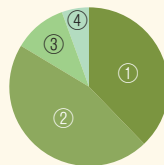


意見交換

質問1:企業での研究開発に魅力を感じたか?

- ①大変魅力を感じた:42
- ②ある程度魅力を感じた:51
- ③どちらでもない:12
- ④感じられなかった:6

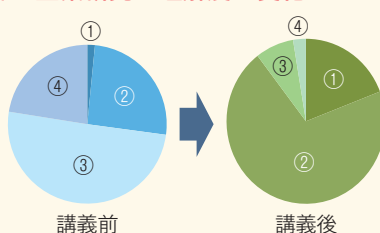
①②の肯定的な感想が84%



質問2:講義を聴く前後での企業研究の理解度の変化

- ①具体的によく理解
- ②ある程度理解
- ③あまり理解していない
- ④全く知らない

①②のある程度以上理解の比率が27%→90%



受講生より

■講師と質問、討論の時間を多く設けられており、企業の研究・開発について授業だけではわからない部分まで詳細に知ることができました。研究開発において企業によってどういったコンセプトに基づいて行うのか、そういった企業毎に違いがあることを知ることができたので、とても印象に残りました。

■企業で研究したいと口では言っていますが、実際はどのようなことをしているのか知らなかったもので、このような機会でお話を聞いて、大変勉強になりました。正直なところ今は研究者になりたいのかもよくわからないのですが、企業で研究する人の生の声でやりがいや面白さを聞くことができ、私もチャレンジしてみたいと思いました。また、どの方のお話を聞いても、今の大学院生活をがんばって何か1つでいいから得意だと言えることを作ろうと思いました。

昨年度ご講演いただいた講師のみなさま



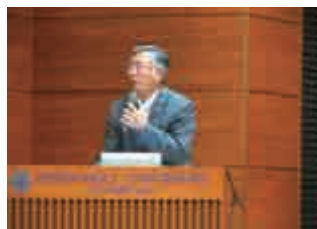
日本電産・福永講師



エーザイ・落合講師



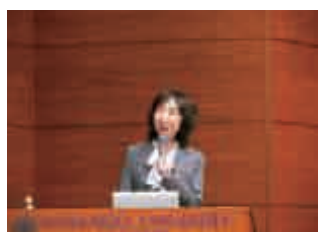
応用地質・山根講師



東シ・青木講師



カネカ・上田講師



新日鐵住金・河野講師



キュービー・有泉講師

先輩からひとこと

佐久間 めぐみ

株式会社コーセー
研究所 スキンケア製品研究室 研究員

H21年3月 北海道大学 大学院生命科学院 博士後期課程修了



コーセー・佐久間講師
北大・生命・博士 OG

■大学での研究と就職活動

私の大学での研究分野は、アルツハイマー病発症機構に関する基礎研究であり、主に細胞生物学、分子生物学の手法を用いて日々研究に没頭していました。周囲が就職活動を始めるとMC1ではこのまま企業へ就職する自分をイメージすることができず就職活動をしませんでした。この頃は博士課程に進学すればアカデミックと企業での就職の両方の選択肢があると漠然と考えていただけだったように思います。

博士課程に進学し、アカデミックよりも企業での就職を意識したDC2の秋頃、専門分野と比較的近い製薬業界での就職活動を試みましたが採用には到らず、企業が求める人材と自分とのギャップを身をもって実感することとなりました。そこで危機感をもって自分と向き合い、「社会とのつながりや自分の研究成果を実感できる」ことを価値と考えている自分に気づき、消費財メーカーでの研究に焦点を絞って就職活動をした結果、コーセーへの就職となりました。

今振り返ると、決して楽ではなかった就職活動は自分のことを自分で探り、気づき、意識するという良い機会だったように思います。進路選択に正しい答えはなく、不確定要素の多い未来のことを自分で決断していかなければなりません。自分と真剣に向き合い、考え抜いた結果であれば後悔しない選択ができる気がします。行き詰まったときは、“視点を変える”ことを意識してみてください。自分の中で当たり前としている前提条件を一度取り除いて考えてみる、自分とは違う視点を持っている他人の意見を聞くなど、新鮮な視点で自分を見つめると新たな発見があるかもしれません。

■企業での研究開発と研究キャリア活用

現在、化粧品メーカーの研究所でスキンケア・ヘアケア製品の研究開発に従事しています。業務内容は大学でのいわゆる“研究”とはかなり異なります。特にコスト・時間とアウトプットのバランスは常に意識しなければならず、大学ほど自由に研究することはできません。一見モチベーションが下がってしまうように感じますが、企業の求めるものと自分の求めるものを照らし合わせた結果、このような制約は非常にわかりやすい目の前のハードルと考えるようになりました。企業での研究の醍醐味は、さまざまなバックグラウンドをもつ人とハードルと一緒に乗り越える“チーム”としての研究活動であり、そこに自分だけではできないおもしろさや可能性の広がりを感じています。

また、日頃の業務の中で意識していることは、常に“頭を使って考えること”です。当たり前のことのように思いますが、実際のところ、目の前の業務を期限までに処理することに追われ、意識しないと忘れてしまう危険性があります。それでは自分である必要がなくなってしまうため、少しでも付加価値をつけた商品を世の中へ送り出すよう努めています。「Ph.D.は“考える力”をもっているということであり、それはどのような環境においても変わらず必要な力だ」という研究室の教授の言葉は今だからこそ実感をもって理解することができます。

企業での就職を考えたとき、専門分野の延長線上の仕事をしなければ今の時間が無駄になってしまうのではないかと思う方もいるかもしれませんが、しかしながら、扱う対象や最終的な目的は異なりますが、大学での研究を通し身につけた、課題を発見する力、解決への筋道を立てる力、論理的に考え、相手へ伝える力などはどのような仕事においても重要なスキルです。

研究者としてポリシーをもつことと広い視野や思考の柔軟性をもつことは相反することではなく両立できます。企業での研究は必ずしも専門分野の延長線上にあるとも限りませんが、自分の関わることができる領域は必ず広がります。積極的に新しいことを取り込み、今まで以上に得意分野を広げていってください。

Q & A

Q1. 現在の職種、業務内容を教えてください。

A. →スキンケア、ヘアケア製品の研究開発を行っています。

Q2. アカデミックではなく、民間企業で働こうと思った理由を教えてください。

A. →成果の見える、実感できる働き方をしたかったからです。

Q3. 現在働いている企業にしようと思った理由を教えてください。

A. →化粧品業界はアカデミックよりも企業としての研究が活発であり、様々な分野と密接な関わりを持つ業界であることから興味を持ちました。また、その中でもコーセーの理念と自分の重視している価値との共通点を感じたため、思い入れが強くなりました。

Q4. 就職活動を行って、一番大変だったことを教えてください。

A. →初対面の相手に自分を伝えることです。

Q5. 民間企業へ就職を希望しているDCやPDの方にアドバイスをお願いします。

A. →進路は自分の意志で決断していかなければなりません。自分が何に価値を置いているのかを改めて認識することで、自分の選択に自信を持つことができるのではないかと思います。また、企業側の視点も意識して自分を伝えることで、お互いに価値を見出すことができるのではないかと思います。

キャリアパス多様化支援セミナー

H22年度より随時開催し、このたび「赤い糸会」の単位化に連動してH23年度より正式に設定された、講義+演習形式のセミナーです。DCやPDのキャリア形成に必要な情報の提供や能力の開発とともに、企業におけるプロジェクト推進の実際や、大学院生が大学内では得ることが難しい多様なキャリアの実際情報を、既にそのキャリアを獲得した社会人を招いて講義をしていただく内容です。基本はDC・PD向けですが、定員に余裕があればMCの参加も認めています。

平成25年度開催状況

- 開催数:3回(赤い糸会開催時に連動:通算8回)
- 受講生:106人(MCも含む:累計275名)

番外編セミナー

- 演題:企業の研究開発と知的財産権
～理工系のキャリアとしての知財マン～
- 講師:日本電気 吉原拓也さん(工学博士)
サントリー 水谷正子さん(弁理士・博士)
神戸製鋼所 北川早紀さん
- 受講生:62人(MCも含む)



神戸製鋼所 北川講師



サントリー 水谷講師



パネル討論



質疑

参加者意見

- 知財の基本的な事、知財の働き方、社会における知財の立ち位置など、多角的に知財の仕事を見る事ができて有意義であった。企業の技術の中心にいるという考えは非常に納得できた。
- 研究開発と知財との関わりを深く知る事ができた。知財部はあまり経営と関わらず特許提出時などにしか活躍がなと思っていましたが、実態は今後の企業戦略などの会社の方針にも影響がありとても興味があった。
- 通常の講義では聞く機会のない方面のお話をいただき、現在自分のやっている研究や今後のキャリアを考えるための良い知識や経験を聞けて大変参考になりました。

第1回セミナー

- 演題:大学院生+PDのための自己PRセミナー
- 講師:アカリク 取締役 長井 裕樹氏
- 受講生:24人(MCも含む)

参加者意見

- これから始まる就活に対し、なかなか聞きにくい情報を知ることができて、ESの参考になりました。
- このようなイベントは、とても価値があると思うので、是非続けていただきたいと思います。
- 他者からアドバイスをもらうことで改善点がより明確になりました。実際に手を動かして話せたのが良かった。自分の問題点や良いところがわかった。

先輩からひとこと

企業が成長、発展するためには、「あの手この手」を使わなければなりません。何か一つのことにはがみついていると時代の流れから取り残され、消えて行ってしまいます。その「あの手この手」の一つに知的財産(知財)があります。

競合企業に「あの会社はこの技術の特許を持っている。使ったらまずいぞ。研究方針を変えよう。」と思わせたり、「あの技術はすごいな。ライセンス料を支払ってでも、使わせてもらいたい。」と思われたいような知財を持っている企業は、それを使って事業をより優位に進めることができます。しかし、自分が研究開発した成果を特許で取れば、そのような知財を手に入れられると言うほど甘くはありません。研究と知財では評価軸が違うので、優れた研究成果だからといって、知財として優れているとは限らないからです。逆に、やみくもに特許を取ると、コストがかかり事業の競争に負けてしまいます。

では、事業に役立つ知財を取得するにはどうすればよいのでしょうか。まず、自分の会社や競合他社がどのような事業をしようとしているのかを知る必要があります。そして、例えば、それらの事業がかかわる技術の中から、特許が強力な武器になる技術領域を特定し、法的にも強い特許を取得し、それらを実際に活用するのです。これらの活動をするには事業・経営、研究開発・技術、法律・契約等に強い人材が必要です。個人個人がすべてのプロである必要はありませんが、一つのことプロであるよりも二つのことにプロであるほうがより良い活動ができます。

これを読んでいる皆さんは、これらのうちの一つについては基礎がしっかりできていて方であると思います。それは非常に大きな強みです。次に企業に入って、事業のことや法律のことなど他のことを身につければ知財で大きな活躍をすることが出来ます。たまたま私は知財部門の仕事をしているので、知財の話をしました。企業の中ではすべての活動が事業につながっているので、一つのことプロであるよりも二つのことにプロであるほうがより良い活動ができるということは多くの部門に共通のことです。それゆえ、皆さんがいま専門に学んでいることを基礎に企業の中でもう一つの専門性をつけることも有効だと思いますし、今とまったく違うことにチャレンジして、そこで今の専門性を活かすというやり方もあると思います。

企業にどのような仕事があつて、それらがどのような専門性を必要としているのか、インターンで直接体験してみるのも良いでしょう。また、S-cubicを通じて先輩方に聞くのも良いかと思ひます。私は企業に入ってから10年間ほど半導体関連の金属材料の研究をし、それで博士号を取りましたが、今はそれとは異なる知的財産戦略の立案という仕事をしています。これは、学生時代には全く想像できないことでした。しかし、今は、技術を理解するスキルと知的財産のスキルを組み合わせ、自分の強みとしています。

企業活動で求められるスキルは日々変わります。それゆえ、新たなスキルに取り組み姿勢が常に求められています。皆さんが今持っている専門性にプラスαのスキルを加えて、社会の中で活躍なさることを願っています。

日本電気 吉原講師
(北大・工学)

アカリク 長井講師



講義



グループワーク



ワーク指導

MC・DC・PDのための

企業研究所視察

「赤い糸会」でのDC、PDと企業とのマッチングの一環として、企業の研究所を訪問し、研究開発現場を実感するとともに、そこで働く企業研究者との交流から、自身のキャリアパスの多様性を感じ取り、設計する。

平成18年～25年度開催状況

- 開催数:19回(随時)
- 訪問企業:延べ 35社

これまでの訪問企業

- | | |
|------------|------------|
| ■ 東芝 | ■ 日本電信電話 |
| ■ 日立製作所 | ■ 三菱電機 |
| ■ IHI | ■ 三井化学 |
| ■ 日本たばこ産業 | ■ クボタ |
| ■ 味の素 | ■ 住友化学 |
| ■ 花王 | ■ 富士ゼロックス |
| ■ 帝人 | ■ ニッカウキスキー |
| ■ 新日本製鐵 | ■ オエノンHD |
| ■ 三菱化学 | ■ キリン |
| ■ カネカ | ■ 日本電気 |
| ■ 島津製作所 | ■ パナソニック |
| ■ 日本新薬 | ■ 住友金属鉱山 |
| ■ 東急建設 | ■ ヤンマー |
| ■ 塩野義製薬 | ■ ニコンなど |
| ■ サントリー HD | |



オエノンホールディングス



オエノン工場



パナソニック



パナソニック論議

DC・PDのための

プレゼンテーション演習

「赤い糸会」に参加するDC、PDは学会で専門家を相手に自身の研究内容を発表することには慣れているが、ここに参加する企業の担当者は研究内容に関しては素人である場合が多い。そのような相手に対し、専門性の高い内容をそのままぶつけても理解されない。本プログラムでは一般の人々に如何に自身のスキルや人間性を伝えるかを修得する。

平成22年～25年度開催状況

- 開催数:9回(赤い糸会の前)
- 受講生:延べ 111人

《講義内容》

- ・ 赤い糸会について
3つのセッションの意義
- ・ ポスター発表について
自己アピールに必要な3要素
- ・ ポスター作成例について
タイトル、自己PR、研究報告
- ・ コミュニケーションについて
挨拶、メラビアンの方則
- ・ 赤い糸会緑の会参加要領まとめ
名刺、ポスター、積極姿勢



プレゼン練習



主旨説明



講評



論議

赤い糸会 (マッチング)

博士のキャリア選択、可能性を開くのは自らの意志と行動力！

「赤い糸会」では企業約15社と北大DC、PD約30名が一堂に会し、Face to Faceの直接的な情報交換を行います。参加企業は自社の必要技術や人材像をDC、PDへ発信し、DC、PDも自らの人となりやスキルをポスターで発表し、企業担当者にアピールします。企業とDC、PDの思いが直接ぶつかり合うことで、企業はDC、PDの実践力を、DC、PDは企業の研究開発実態を認識でき本来の意味での活躍の場を見出します。平成23年度からは大学院共通授業科目、大学院理工系専門基礎科目となり、さらに平成24年度からは大学院生命科学院博士後期課程選択科目として単位化されました。

科目名:博士研究者のキャリア開発研究

平成18年～25年度開催状況

- 開催数:22回(札幌、東京、大阪にて年2、3回実施)
 - 参加者(延べ数):若手研究者:延べ639名
企業担当者:延べ327社、605名
- H22年12月の「赤い糸会」でのNHKの取材に続きH23年9月に開催された会では毎日新聞社の取材があり、同年9月30日(金)の毎日新聞朝刊「街角」欄で紹介されました。

これまでの参加企業の例

- | | | |
|-----------|-------------|----------------|
| ■ 東芝 | ■ 三菱化学 | ■ 日本たばこ産業 |
| ■ 日立製作所 | ■ 旭化成 | ■ ライオン |
| ■ ソニー | ■ 積水化学工業 | ■ コーセー |
| ■ シャープ | ■ 住友化学 | ■ 花王 |
| ■ 三菱電機 | ■ 帝人 | ■ カネボウ化粧品 |
| ■ 富士電機 | ■ JSR | ■ 協和発酵キリン |
| ■ 日本電気 | ■ 三菱レイヨン | ■ 日生バイオ |
| ■ 富士通 | ■ 東レ | ■ 日本水産 |
| ■ 日本電信電話 | ■ クラレ | ■ サントリー HD |
| ■ IHI | ■ BASFジャパン | ■ 日清食品HD |
| ■ 三菱重工業 | ■ アミノアップ化学 | ■ 雪印メグミルク |
| ■ クボタ | ■ 荒川化学工業 | ■ アサヒビール |
| ■ アルパック | ■ デュボン | ■ サッポロビール |
| ■ ニコン | ■ 日産自動車 | ■ 大成建設 |
| ■ リコー | ■ ダイハツ工業 | ■ 東急建設 |
| ■ 山武 | ■ ダイナックス | ■ 大日本印刷 |
| ■ 新日鐵住金 | ■ ポツシュ | ■ 出光興産 |
| ■ JFEスチール | ■ 武田薬品工業 | ■ 北海道電力 |
| ■ 日本製鋼所 | ■ 塩野義製薬 | ■ 富士ゼロックス |
| ■ 古河電気工業 | ■ エーザイ | ■ ブラザー工業 |
| ■ 日東電工 | ■ 大塚製薬 | ■ ダイキン工業 |
| ■ 住友電気工業 | ■ トヨタ紡織 | ■ 丸善製薬 |
| ■ カネカ | ■ ピーエス | ■ パロアルト研究所 |
| ■ 住友金属鉱山 | ■ ヤンマー | ■ キューピー |
| ■ ニフコ | ■ 神戸製鋼所 | ■ 住友スリーエム |
| ■ 日本電産 | ■ イムラ・ジャパン | ■ プレインチャイルド |
| ■ オムロン | ■ 日本全薬工業 | ■ マルハニチロHD |
| ■ 三井化学 | ■ アスピオファーマ | ■ プリヂストン |
| ■ パナソニック | ■ バルティスファーマ | ■ グラクソ・スミスクライン |

参加DC、PDの所属・専攻

- | | |
|-------------|--------------------|
| ■ 理学院 | ■ 歯学研究科 |
| ■ 理学研究院 | ■ 先端生命科学研究院 |
| ■ 生命科学院 | ■ 獣医学研究科 |
| ■ 先端生命科学研究院 | ■ 水産科学院 |
| ■ 総合化学院 | ■ 水産科学研究院 |
| ■ 農学院 | ■ 環境科学院 |
| ■ 農学研究院 | ■ 地球環境科学研究所 |
| ■ 工学院 | ■ 低温科学研究所 |
| ■ 工学研究院 | ■ 科学研究所 |
| ■ 薬学研究院 | ■ 遺伝子病制御研究所 |
| ■ 情報科学研究科 | ■ 触媒化学研究センター |
| ■ 医学研究科 | ■ 北方生物圏フィールド科学センター |



理事あいさつ



責任者主旨説明



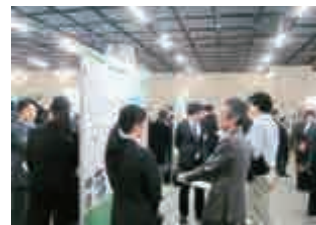
企業プレゼン①



企業プレゼン②



ポスターセッション①



ポスターセッション②



情報交換交流①



情報交換交流②



ブースセッション①

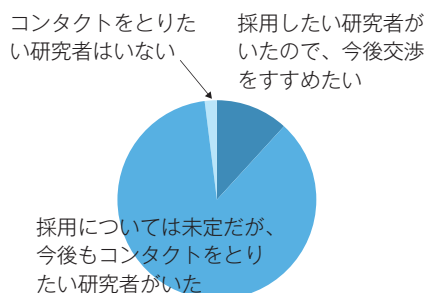


ブースセッション②

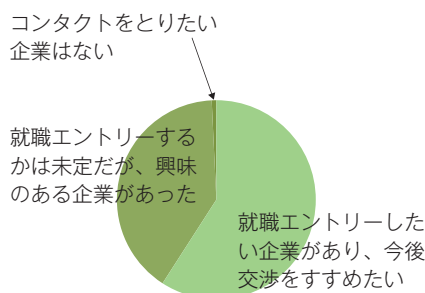
過去3回のアンケート結果

企業：45社・59名、DC、PD：100名

【企業から見たDC、PD】 コンタクト取りたい：98%



【DC、PDから見た企業】 エントリーも考える：99%



DC、PDより

- 企業が何を求めているか、1つの商品を作り出すのにどれだけのプロセスを踏むのか、進路決定の他にも色々勉強になることが多くあった。
- 企業が研究者側に歩み寄ってくれる姿を見せていただいたことが本当に大きなきっかけとなり、自分自身の意識を変えていくことができそうだ。

企業担当者より

- ★DC・PDが企業での活躍について、どう考えているか？
企業側から見た人材の登用・活用の両方の面で非常に有意義な機会だと思う。
- ★自分の考えをしっかりと持ち、受け答えも十分な人が多くいた。一方でその場の雰囲気うまく読んでいない人もいたが全体的には企業でも十分通用するレベルの方が多いという印象だ。もう少し技術に対してとがっても良いのではないかと？

赤い糸会に参加して

北海道大学 大学院総合化学学院
総合科学専攻 (DC3)

H26年3月修了予定→カネカ内定

長澤 文嘉



北海道大学入学後、学部4年生にて研究室に配属されて以来、約6年間に渡って研究を行って参りました。学位取得後の進路として、企業への就職という道を考える以降、人材育成本部主催の各種セミナーに参加させて頂きながら、就職活動を行って参りました。本原稿では、特に赤い糸会に参加した内容について述べさせて頂きます。

毎年3回開催される赤い糸会の内、私は担当教授からの紹介ならびに博士過程の就職活動における情報収集の為に博士後期課程2年のタイミングで計3回参加致しました。私が活動を進める上で心配の種となったことと、実際就職活動を通して困難に感じたことの両方は、企業の望む人材と自身の研究分野とのマッチングでした。これに対して赤い糸会に参加して特に良かった点について、ご紹介させて頂きます。

1つ目は博士採用に積極的な企業の、それも研究経験のある方が参加されることです。赤い糸会は大まかに3つセッションが設けられており、企業の求める人材像についてのセッション、自身の研究内容をポスター形式で発表するセッション、そして各企業のブースを研究者が訪問するセッションです。ここで、共通項のありそうな企業を探すと共に、求める人材となるかディスカッションする機会を得ることができます。

2つ目は考えてもいなかったマッチングが見つかるということです。赤い糸会は複数社の企業の方が同時に北大を訪問されるチャンスです。年間3回の赤い糸会に参加することにより、45社(約15社×3回)の企業の博士採用の考えを知ることが出来ました。さらに自身の研究分野に凝り固まらずに企業の発表を聞き、ポスター発表などでアピールできれば、思いがけない企業との共通項を見出すことができます。半日かけてface to faceでお互いの情報を共有することは、ネットでの一方的な検索では見えてこない情報を得て、企業とのコンタクトをとることができる格好の場となりました。私は赤い糸会の参加がきっかけで、博士に期待する考えを具体的に聞き、さらに直接研究所を見学させて頂く機会も得ることが出来ました。私にとって赤い糸会は、半日にして多くの情報を得ると同時に、その後の就職活動につながる大変有意義な場となりました。

ここで、個人的な反省点を書かせて頂きます。それはもっと早い時期からこの会へ参加しておけば良かったということです。早い段階で企業を意識を事前に知ること、自分のプレゼンテーションの仕方について指針を持つこと、自分の考えるマッチングと企業の考えるマッチングについての差を埋めておくことができます。そうであればより具体的な就職活動の対策が前もってできていたのではないかと思います。

最後に、赤い糸会では学生同士のつながりも得ることが出来ました。分野の異なる同期の友人は、学会参加等ではなかなか得られないかと思えます。視野の狭くなりがちなの時期にこそ、バックグラウンドの異なる友人との対話は異分野に対する知識を蓄え、勉強の幅を広げる機会となりました。また、就職活動だけではなく、博士課程を共に闘いぬく心強い味方となりました。私は赤い糸会をきっかけに、企業にて研究開発に従事する場を得ることが出来ました。今後は社会に対して、学位取得に際して得た経験を還元できるよう努めて参りたいと思えます。私の経験が皆様の今後の活動に少しでもお役に立つことが出来れば幸いです。

赤い糸会に参加して

北海道大学 大学院歯学研究所
口腔医学専攻 (DC4)

H26年3月修了予定→花王内定

川本 泰輔



私はDC1から赤い糸会へ参加させて頂いていました。自分は何を大事にしているのか？ 将来自分はどうなりたいのか？ 社会へどう貢献していきたいか？ 大事なものは研究で、将来はPIになって、学術活動を通して社会へ貢献したい。私にとってそれは非常に身近な選択肢の一つでした。では、それ以外の選択肢は？ 自分にとって赤い糸会は、そんな問いに関して考える場だったと思います。

結果から言いますと、私が研究職で内定を頂いた会社はDC1の時に参加した赤い糸会がきっかけで興味を持つことになりました。少し青臭い話になるかもしれませんが、この辺りに触れておきます。私は当時、次のような不安を持っていました。「研究は好きだけど、研究でやっていけるのだろうか？」そんな心算から、赤い糸会ではシンクタンクやコンサルティングなど、研究とは関係の無い業種を視野に入れて参加していました。そんな時、ある会社の方からこんなことを言われました。「キミは研究が好きなのだろう？ せつかくドクターへ進んだのだろうか？」

就職する時にもまだ研究が好きでうちの会社を覚えていたら、うちを受けにきなさい。うちは研究を好きな人が集まる会社だから」その日その時初めて会った方から、自分の軸を再認識させて頂いたことになりました。この出会いをきっかけにその会社へ興味を持ち始め、三年後に一般採用枠で応募して内定を頂くことになりました。先日お話ししたら、当の本人は全く覚えていませんでしたが。

赤い糸会へは様々な分野・業種で異なるバックグラウンドを持つ方が、学内外からお見えになります。第一線の研究者は勿論、研究者からキャリアアセンジ(あるいはキャリアアップ)した方、文系出身の総務や人事関係の方、など多岐に渡ります。さらには人と関わるのが好きな人、人の助けになることが好きな人、物作りが好きな人、考え方は様々です。赤い糸会へ参加したことで、これら人生の先輩方からそれぞれの想いをお聞きすることができました。J社のKさんからは自社製品に対する熱い想いを、S社のOさんからは研究とビジネスで共通して必要とされる素養を、R社のUさんからは業界の裏話を聞くことができました。ある時にはインターンシップのお誘いがあり、またある時には社会人として働いている懐かしい先輩とバッテリー、なんてこともありました。赤い糸会へ参加することによる一番のメリットは、研究室にいただけでは得られなかったであろう「縁」であるような気がします。こうした縁を通して、「なりたい自分」を実現する場所が、自分にとって大学ではなく企業だろうと、強く思うに至りました。

博士課程の学生が研究活動へ専念することは大事です。ただ、「なりたい自分」を「実現する場所」について、たまには足を止めて考えてみることも良いのではないのでしょうか。赤い糸会には人それぞれに回答が待っている、かもしれない。

最後になりましたが、博士課程での四年間に多大なご指導・ご支援を賜りました人材育成本部の樋口先生、依田先生、鷲見先生並びにスタッフの皆様、そして縁のあった全ての皆様へ、この場をお借りして心よりの感謝を申し上げます。

博士力実践インターンシップ

インターンシップ体験者から



これからインターンシップへ行く方へのアドバイス①

北海道大学 触媒化学研究センター PD
→H26年に日立造船内定

府金 慶介 (帝人株式会社・H25年7月～9月)

インターンシップは、視野を広げ、研究者として幅を広げるための良い機会だということを実感しました。その視野を広げるための手助けとなったのが人材育成本部の講義「キャリアマネジメントセミナー」でした。インターンシップでの実践を通じて、講義で学んだ内容の理解度を深めて行くことができたと思います。

インターンシップでは、興味があることを積極的にアピールしていくことが大事だと思いました。思いを伝えることができれば、環境を用意してくれる方が多いので、自分のやりたいことをやれるチャンスが生まれるということだと思います。

インターンシップを通じて、自分の良い点や改善点が明らかになったのは貴重な収穫でした。良い点を伸ばし改善点を克服することで、今よりも成長できるよう努めていきたいと強く思いました。

これからインターンシップへ行く方へのアドバイス②

Aさん (PD)

- 好奇心
- 積極性
- 敬語 (マナー)
- チャンスを掴む準備

Bさん (DC)

- 行く企業についてしっかり調べる
- 雑用などを進んでやる

Cさん (DC)

- 目標を持つ
- 経験を積む
- 社員の方と雑談できる限りある機会

Dさん (DC)

- 時限の違いを実感
- インフォマティクスの知識は強力な武器 (T型⇒II型)

Eさん (PD)

- 専門に関する質問があるので準備しておく
- 実験ノートを夢ノート化
- 人材育成本部のセミナーを活用する
- 日経産業新聞を読む

受入企業から

企業が博士研究者に期待するもの

- 競争を勝ち抜く強い意思
- グローバルな視点と統合力
- 自ら課題を発見し、その解決策を生み出す力
- 市場のニーズを敏感に感じ取る知性と感性
- 基盤となる学術の確実な理解と、常に自ら学ぼうとする強い意欲に裏打ちされた異分野技術者とのコミュニケーション能力とフレキシビリティ

企業にとってのインターンシップの意義

- 大学との関係構築、協力関係の深化
- 優秀な人材の確保、発掘
- 新技術、新テーマの導入促進効果
- 職場の活性化
- 企業のPR

大学院博士課程で伸ばしておくべき能力

- 習った知識を駆使して問題を設定し、解決していく能力
- 複雑な課題を整理する能力
- 倫理的に考える能力
- アイデアを創造していく能力
- 異分野技術者とのコミュニケーション能力
- 文章で的確に情報を伝える能力
- 社会に対する幅広い関心

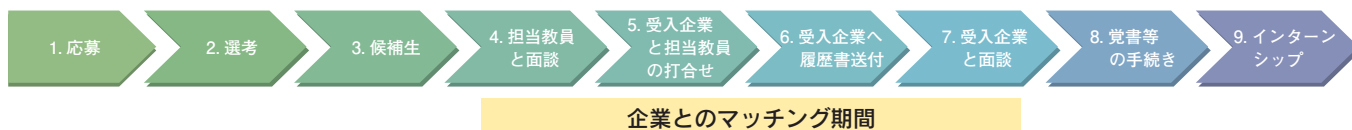
平成26年度インターンシップ候補生募集について

H26年度インターンシップ候補生の募集をしています。
企業就職を目指している方はこの機会に挑戦してみてもいいでしょうか。
ご応募お待ちしております。

募集要項

●対象者	北海道大学に所属する博士後期課程院生、博士学位取得後5年以内の者 (パーマネント職員を除く)。 上記の該当者で40歳未満の者。
●募集人数	3-6名
●インターンシップ先	国内外の企業
●インターンシップ期間	3ヵ月程度
●保険障害	保険等への加入は各自で必ず行うこと
●条件	受け入れ企業によって条件が異なるので人材育成本部にご相談ください。
●応募・選考スケジュール	毎月月末応募締切・翌月選考(書類・面接) ご不明な点は人材育成本部へお問合せください。 企業によっては事前に「インターンシップ説明会」を開催する場合があります。
●申込み方法	ホームページにある応募用紙にご記入のうえ、S-cubicへメールでお送りください。 応募用紙の返却はありません。 応募先⇒s-cubic@synfoster.hokudai.ac.jp 募集要項URL⇒ http://www.synfoster.hokudai.ac.jp/hop-station/entry/index.html

■応募からインターンシップに行くまでの流れ



幕見の会 (外部評価)

参加企業の意見による施策の見直し

H22年度より、人材育成本部の活動にご協力いただいている企業の皆さまにお集まりいただき、人材育成本部が実施するさまざまな施策に対する、学外からの公平な視線で見たご意見、ご希望、あるいは改良点などのご指摘を受ける会としての「幕見の会」を開催しています。「幕見の会」の幕見席は、歌舞伎で言う大向こうに相当し、ご鼎足常連筋の定位置です。この会から頂くご意見、ご指摘は大向こうからかかる常連筋の掛け声として、今後の人材育成本部の施策に反映して行きます。

平成25年度開催状況(通算第4回)

■参加企業:日本電気、コーセー、ブリヂストン、ポッシュ、新日鐵住金、日本たばこ産業、ダイキン工業、東レ、カネカ、リバネス、セラバリュースが参加



事業報告



理事説明



論議①



論議②

◆赤い糸会への要望◆

- この会は非常に効果的だと思う。学生の専門性もさることながら、コミュニケーション力等も判断できるため、採用活動としては安心できる。その意味でポスターセッションは重要であるため、もっと時間をかけてほしい。
- 初めて赤い糸会に参加したが非常に効果的だと思う。開催時期についてはDC2などの正規の採用日程に乗る学年は秋口、DC1など余裕がある学年ではもっと早い時期、6月から夏にかけてが良いと思う。また開催回数も年間3回くらいが適当である。ポスターやブースでの情報交換の時間が短いとの意見もあるが、札幌開催の場合、一泊で参加できるメリットは大きい。
- 効果的だと思うが個別企業とのブースでの情報交換にひと工夫ほしい、ひとりの研究者が長く占有するケースが目立つ。グループ討議なども有効では。また、複数企業によるパネルディスカッションなども取り入れればよいのでは。
- 限られた機会の中でFace to Faceで話をする場を設けるためには、現在の仕組みは有効と考える。各会に参加できない研究者・企業のために、ネット上でのお互いの情報共有はより強化して行くことが望ましい。研究者と企業人が同じテーブルで特定テーマについて(例、「企業で働くこと」「イノベーションとは」など)議論するワークショップ/ワールドカフェのような場があると面白い。
- ポスターセッションで評価の高かった学生の掲示内容を人材育成本部HPに掲載して欲しい。
- 企業側としては、掛けている時間・労力に対して、接触できるDC・PDが少なく、効率が悪い。2~3日連続で行うなどしてもらえるとありがたい。DC・PDが一部の学部集中している。より広く大学全体から参加者が集まるようにしてもらいたい。

◆DC・PDに対するキャリア教育◆

- 企業と大学では存在目的が異なるので、大学におけるキャリア教育には限界があると思うが、学生自身にキャリアパスや進路に関する意識が薄いことが問題。
- 異分野の専門性を2つ以上培うような教育ができるとその研究者の価値はかなり高まると思う。また、一般教養に関する、文理横断的な講義や討論の場をDC教育に導入している大学があるが、研究者としての哲学や倫理感を養うためには有効だと考える。
- 社会人としての常識を身につけるといことは最低限必要である。
- キャリア教育というのか、まず自立した研究者としての実践教育が必要だと考える。テーマの創出からそれへの取り組み戦略策定等に対する支援は必要ではないか。
- キャリア教育の継続実施は必要と思うが、教育を受けたからOKではなく、継続的に自分のキャリアを考えさせる/その中で何をしていくべきかを自分で考え、実現に向けて自分から動こうとすることが必須であり、その方向での意識付けの継続を特に望みます。また、なにより研究者としてのレベルアップが最重要であることを忘れずに。
- 意識改革は必要(実施方法は要工夫)だが学生(DC・PD)以上に教官の意識改革が先決だと思う。実践型教育の最たるものは「プレゼンテーション研修」で非常に奏功していると思われる。文書の書き方、PPT作成などの教育は本来は研究室指導教官の役目だと思う。国際化は本人達が自らその必要性を実感させることが最も教育効果を発揮するものと思われる。
- 世の中に役に立つ研究を行うという強い意志をもってもらいたい。それを大学で行うか企業で行うかが違うだけ。しかし、世の中の役に立つという意識が強くなれば、自分に足りないものも見えてくるし、企業により関心をもって直接接触したいと思うようになるのではないかと。民間企業の人もっと接触して会話する経験が必要。

外国人DC・PDのための

新機能 (New Function)

For Young Researchers from Foreign Countries

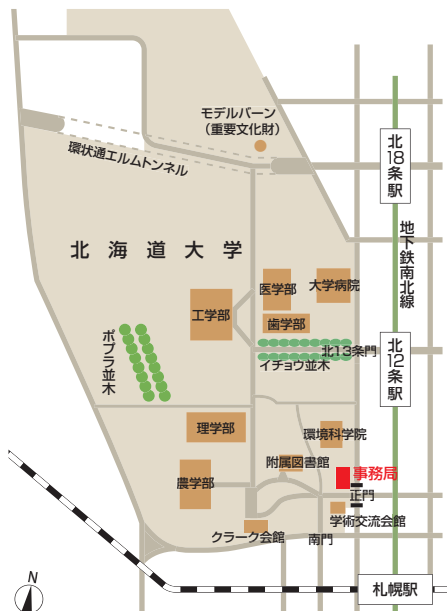
本年度から日本語に堪能でない外国人研究者のための新しい窓口を開設します。北海道大学には英語のみで単位が取得できるコースが設定されています。そのような外国人若手博士研究者のために、まずは本学における実態調査、また主に日本企業への就職状況など、キャリアパス設計の基本となる情報調査を開始します。それに付随して、英語のみでキャリア設計相談ができる新しい窓口チーム(i-HoP:仮称)を人材育成本部に設置し、専任の教員がこれに対応する体制を整えます。今後は当該研究者へのキャリア相談とともに、Hi-Systemの英語版の設計、キャリアマネジメントセミナーの設計、実施やインターンシップの推進を図っていきます。

Hokkaido University has been providing courses to earn degrees in English for those who are not fluent in Japanese. From this educational year, we are pleased to establish a support office for the non-Japanese students (i-HoP, a tentative name) in doctoral courses and post-doctoral researchers to help them emerge into Japanese companies and research institutes and to provide consultation services in English for professional carrier development in business arena. The web-site of Hi-System in English will be coming soon.

バックナンバー

S-cubic 通信





北海道大学 人材育成本部 上級人材育成ステーション S-cubic

〒060-0808
 札幌市北区北8条西5丁目
 北海道大学 事務局新館4階
 TEL: 011-706-3275 FAX: 011-706-3584
 E-mail: s-cubic@synfoster.hokudai.ac.jp
 URL: <http://www.sci.hokudai.ac.jp/s-cubic/>
 Mobile: <http://www.sci.hokudai.ac.jp/s-cubic/m/>



S-cubic



〔PC版〕



〔携帯版〕

【発行元】北海道大学 人材育成本部 上級人材育成ステーション S-cubic
 【発行日】2014. 3. 14