JAIST Repository
https://dspace.jaist.ac.jp/

Title	ポストドクター問題と大学における人材育成(<ホットイシュー>高等教育機関と産業界との連携による人材育成(1),一般講演,第22回年次学術大会)
Author(s)	松尾，哲也
Citation	年次学術大会講演要旨集，22: 362-363
Issue Date	2007-10-27
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/7285
Rights	本著作物は研究・技術計画学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Science Policy and Research Management.
Description	一般講演要旨

JAIST
JAPAN
ADVANCED INSTITUTE OF
SCIENCE AND TECHNOLOGY

Japan Advanced Institute of Science and Technology

１Ｉ１４

ポストドクター問題と大学における人材育成

○松尾哲也（九州大学キャリア支援センター）

科学技術創造立国を掲げる日本では、その研究開発力を高めるべく「ポストドクター等１万人支援計画」を推進し、結果としてポストドクターの数は増加の一途をたどってきた。しかし、増加したポストドクターの高度な専門的知識を活かす環境が十分に整備されまま、ポストドクターの就職難の問題、いわゆるポストドクター問題が深刻化している。

今後、日本では、ポストドクター問題に対処するために、アカデミック分野だけではなく、産業界でも活躍しうるポストドクター等の高度な専門的知識を有する人材（以下、博士人材という）を育成しなければならない。しかしながら、産業界でも活躍しうる博士人材像は、未だ十分に提示されていないのが現状である。

本報告では、産業界でも活躍しうる博士人材像を明確にし、ポストドクター問題に対処するために大学に求められる人材育成の在り方について論じる。

産業界は、博士人材にいかなる能力を求めているのだろうか。アンケート調査（府川伊三郎「博士人材をいかに育成すべきか―野依フォーラム:博士に関するアンケート結果と提言の紹介―」、『産学官連携ジャーナル』Vol.2 No.12 2006 所収）によると、産業界では、博士人材に対して、「人間力（コミュニケーション力、共同で仕事をする力、リーダーシップ）」や「ゼロからの課題設定と解決能力」を求める傾向が強い。

博士人材には、課題の設定から、その課題の解決に至るプロセスを、研究論文において論証する能力がすでに備わっている。アカデミックな分野において要求される課題設定と解決能力は、すでに博士人材が論文の執筆によって培っている能力である。それはアリストテレスが示したエピステーメー（学問的知）に通じる能力であるといえよう。

しかし、博士人材が産業界で活躍するためには、課題設定からその解決に至るまでのプロセスを実践に移す能力が必要となる。

企業という一つの集団において、課題を設定し、課題の解決に至るには、集団内の多様な人材と折衝し、課題の解決へ向けて集団を一つにまとめあげるリーダーシップが不可欠である。

また企業では、常に流動する個別具体的な状況のなかで何が課題なのかを見極め、常に変化し続ける個別具体的な状況に応じて課題の解決のための手段を講じていかなければならない。

そうした課題の設定から解決に至るプロセスを個別具体的な状況のなかで実践に移すためには、政治学のみならず、経営学においても注目されているフロネーシス（賢慮）が必要となる。

アリストテレスが示したフロネーシスは、人間にとっての善と悪を判断して行為しうる実践的能力であり、フロネーシスを備えた人物は、実践によって到達しうる多様な善のうち、人間にとって最善なものを適切に識別する。それはただ単に最善なものとは何かを識別するのではなく、個別具体的な状況に応じて最善なものを識別し、個別具体的な状況に応じて最善なものを作り出す手段を考え、行動する能力である。

さらにフロネーシスは命令的な性質をもち､何を為すべきか､何を為すべきではないかを告げ、その命令を達成させることを目的としている。それゆえフロネーシスは、高度な棟梁的な立場に立つ認識を伴うものであり、リーダーシップの根幹となる能力である。

産業界で活躍しうる博士人材とは、高度な専門的知識を有し、課題の設定から解決にいたるプロセスを実践しうる人材、いわばエピステーメーとフロネーシスを兼ね備えた人材である。ではそうした博士人材を育成する教育とは、いかなる教育であろうか。

文部科学省は、ポストドクター問題に対処すべく、平成 18 年度から「科学技術関係人材のキャ

リアパス多様化促進事業」を打ち出し、ポストドクター等の高度な専門的知識を有する人材が、企業等の非アカデミック分野に進んで活躍しうる環境の整備に乗り出した。

九州大学は、平成 18 年度に「科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業」の実施機関の一つとして採択され、事業を推進する機関としてキャリア支援センターを設置した。そのキャリア支援センターの特色は、マネジメント教育プログラム等の教育事業に力を注いでいることである。

マネジメント教育プログラムでは、「プロジェクト管理」、「記録情報管理」、「企業における研究と開発」、「知的財産権」、「ベンチャー起業」の 5 つの教育コースを開講し、博士人材の実務能力を養成する教育を行っている。なかでも「プロジェクト管理」において、博士人材は、刻々と変化する状況下にあって組織の目的をいかに実現していくかを学び、問題設定と問題の解決をプロジェクトとして捉えた統体的（ホリスティック）なアプローチを学習する。またキャリア支援センターでは、平成 19 年度後期から、「対話力強化総合講座」を開設し、企業等で必要とされる対話力を、体験型の各種実習を通して強化する教育事業を展開する。

さらに全学的な取り組みとして九州大学では、平成 18 年度後期から、大学院共通教育科目を開講している。大学院共通教育科目は、新たに遭遇する課題を自ら形成・設定し、大学院で培われた専門的知識を活かして課題を解決する能力を育成することを目指している。大学院共通教育科目では具体的な科目として、「リーダーシップ論」、「マネージャーシップ論」、「実践英語討論法」等の科目を設置しているが、大学院生は、そうした科目を履修することによって、自らの専門能力を柔軟かつ広範に活用して、諸問題を解決するための強固な基盤を形成していく。

以上のような九州大学の教育は、まさに高度な専門的知識を有し、課題の設定から解決にいたるプロセスを実践しうる人材の育成の在り方を提示している。

ただそうした人材の育成には、講義・演習だけではなく、就業経験を通じた教育がさらに必要となるだろう。フロネーシスは、経験を通じて培われるものであり、産業界で活躍しうる博士人材の育成には、博士人材が課題の設定から課題の解決に至るプロセスを企業等で実際に見て、体験するインターシップを整備し、充実させることがさらに求められる。