

研究機関で雇用する特別研究員-PD等の育成方針

【概要】

- 科学技術イノベーションの担い手となる人材の育成と活躍の促進は、我が国の極めて重要な課題であり、ポストドクターの経験を通じて、高度な専門性と優れた研究力を身に付けた博士人材が、社会の多様な場で活躍し、イノベーションを創出していく社会システム構築への寄与は大学に求められる重要な社会的責務である。
- ポストドクターとしての育成期間は、その後の研究者としてのレベル向上に重大な影響を及ぼすため、研究者としての包括的な能力開発等に関する取組についても、大学は育成機関として充実させていくことが肝要である。
- 本学では以下の方針により、特別研究員-PD等の育成に係る環境を整備し、科学技術イノベーションを担う人材輩出を目指す。

【研究環境の確保・充実】

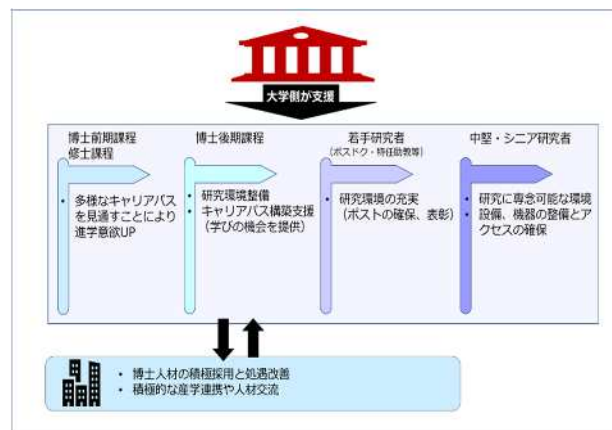
- ポストドクターの期間は、自ら選択した研究に最も没頭できる時期であり、研究活動へのモチベーションや研究生産性等も高い状況にあると考えられる。このような時期に、モチベーション等を維持して研究に専念できる環境を整えることは極めて重要である。
- 理系でベンチワークを主体とする理系研究者にとっては、先端研究用機器の活用は研究の根本にかかわるため、しばしば若手研究者が先端研究用機器のメンテナンスを含む利用運用を任される場合があり、研究に専念する時間の確保を難しくしている。本学では全学組織の共用機器センターと各研究科等の部局が連携を図りながら、先端研究用機器の管理を適切に行い、PDを含む若手研究者が自身の研究に専念できる環境を整える。
- 研究活動を効果的に推進し、研究の成果をイノベーションの創出につなげていくためにも、研究者とURA、技術職員が連携したチーム型伴走支援の外部研究資金獲得支援を含めた研究体制の整備・活用を進める。研究組織の一員として、特別研究員-PD等も他の若手研究者と同様に、こうした多様な人材との連携の下で研究活動が進めていく。本学では令和5年度から7年間（令和6年度から6年間で第4期中期計画期間）で大学独自の50億円の財源を用いて研究力強化を図る。そのために中枢的運営組織の先端研究推進センターを設置し、「研究人材育成・研究環境整備」、「先端国際研究」、「先端臨床研究」を推進する。その内、「研究人材育成・研究環境整備」で研究支援人材の約2～3倍増を計画している。
- 特別研究員-PD等への直接的な支援については、研究に関連する有用情報（競争的資金の公募情報、本学が実施するセミナー等の情報提供）の提供の強化の取組も重要である。本学では特別研究員-PDや大学院生を含む若手研究者が研究室の垣根を超えて交流する機会を教授等主幹的な研究者連携グループが主体的に設けており、本学は平成29年度からグループへの「特別研究奨励費」で間接的に資金支援をしてきたが、令和5年度以降は文系

を含む他の領域にまで対象を拡大し、より直接的に該当する組織への情報提供や支援を行うとともに、各 PD 受入教員を通じた情報提供の強化を行っていく。

- ダイバーシティの観点では、「公立大学法人名古屋市立大学男女共同参画推進基本方針」（平成 21 年 4 月策定）、「公立大学法人名古屋市立大学第 4 次男女共同参画行動計画」（令和 4 年 3 月策定）に則り、教育研究体制、就業体制、制度、環境、慣行について、男女共同参画を阻害する要因の抽出とその除去に対し積極的に取り組んでいる。本学では、性別にかかわらず、公平にかつ積極的に誰もが研究活動を行える環境づくりを進め、同時に男女共同参画社会を形成するための研究活動を推進している。具体的には、①ライフイベントと研究の両立を支援する。②上位職女性研究者が少ないことに鑑み、女性研究者の上位職への積極的登用や研究力向上に向けた取組を行う、③女性研究者のネットワーク形成を促進する、④男女共同参画の推進につながる研究活動の公表・表彰を行う。さらに、雇用の場でもある大学として、その面での男女共同参画を実現するために、性別にかかわらず誰もが積極的に力を発揮でき、ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境を作っている。

【育成方針、予定する取組】

- 特別研究員-PD 等の期間は、研究者として成長していく上でのキャリアパスの一段階である。この時期を経て、将来的に産学官を通じて研究者として活躍をしていくためには、研究に集中できる機会や環境とともに、研究者としてのキャリアに必要となる能力開発の機会を提供する。
- 研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」(R2. 1. 23 総合科学技術・イノベーション会議)においても多様なキャリアパス・流動の実現を目標としており、ポストドクターを経験した博士人材の活躍できる場は、アカデミアに限られず、広く産学官を通じて広がっている。
- 研究者としてのキャリア開発において、学術的な専門知識に加え、コミュニケーションなどの「人間関係スキル」や、チームメンバー及び自身に対する「マネジメントスキル」、研究における PDCA を一貫して実施できる「問題解決スキル」等、汎用的で幅広いスキルや能力を身に付けることで、汎用的で幅広いスキルや能力を身に付けた研究者の育成を目指す。
- 本学では、すでに以下の事項に取り組んでおり、特別研究員-PD 等に限定せず、教員・学生・研究員に対する能力開発を実施している。



- 学内で実施する各種セミナーにより、研究費獲得、プレゼン能力、国際共同研究、研究成果の発信や活用に関して、研究者として必要な能力を養うセミナーを実施する。
 - 科研費セミナー…科研費採択のための申請書書き方セミナー
 - 研究成果発信セミナー…成果発信の実例と共に、人へ伝えるコツや伝えるべきことを伝えやすくする方法などを学ぶセミナー
 - 国際共同研究活性化セミナー…国際共同研究を推進していくことを目的とした、留学・国際共同研究活性化セミナー
 - スタートアップ&アントレプレナーシップセミナーシリーズ…起業家による講演会を実施し、研究成果の事業化に関する講演会やアントレプレナーシップ（起業家精神）を涵養するためのセミナー
- 国際交流・・・本学と大学間交流協定を締結している大学の教員を招へいし、年に数回シンポジウムを開催している。（令和4年度はドイツ・ルートヴィクスハーフェン経済大学とのシンポジウムを2回開催）
- 今後も、上記セミナーについては継続的に実施していく予定である。また、汎用的で幅広いスキルや能力を身に付けた研究者の育成することを目的に、研究者としてのキャリア開発において、学術的な専門知識に加え、コミュニケーションなどの「人間関係スキル」や、チームメンバー及び自身に対する「マネジメントスキル」、研究におけるPDCAを一貫して実施できる「問題解決スキル」等、汎用的で幅広いスキルや能力を身に付けることができるプログラム開発を行っていく。
- 他研究科間交流・・・セミナー・リトリート等の研究交流事業を複数の研究科を交えて実施している。医学研究科、薬学研究科、理学研究科の複数の研究室にて運営し、教員、大学院生、学部生など誰でも参加できるプログラムを運営している。具体的には、NCU ライフサイエンスセミナー（学外から講師をお招きして最先端の研究について講演していただき交流する）、若手イブニングセミナー（学内の若手教員が主体的に運営し、主に学内の若手教員や大学院生などに講演をしていただく）、NCU ライフサイエンスリトリート（一泊二日で研究発表や議論を行い交流の機会を提供する）を開催し、研究力に加えトランスファラブルなスキルの形成支援をしている。

【キャリア支援】

- 特別研究員－PD 等を経験した人材の活躍できる場合は、アカデミアに限られず、広く産学官を通じて広がっている。高度な専門性と優れた研究力を身に付けた博士人材が、ベンチャー企業やグローバル企業等も含む社会の多様な場で活躍し、イノベーションを創出していくことが不可欠であり、特別研究員－PD 等の期間終了後のキャリアパスの多様化に向けた取組が重要である。
- 本学では、大学院生やポスドクに対して、キャリア支援センター相談員による個別相談支援を行っている。
- その他、科学技術振興機構の「JREC-IN Portal」等や民間企業の知見やサービスを活用していくことも有効に活用していく。

【最後に】

PD 支援策は大学改革としての観点からも極めて重要と認識している。

- 高度人材育成機関として、PD が研究実績自体や研究テーマの展開能力を上げるだけでなく、研究力分析能力・英語によるプレゼンテーション・コミュニケーション能力・魅力的な研究資金獲得申請書類の書き方能力など包括的な研究者能力を向上することができる取組も充実させていく。
- PD を含む任期付若手研究者のキャリア支援体制を学内体制の強化とともに、学外機関（キャリア支援系私企業を含む）との連携を深めるなどして、PD が学内外の研究者や研究支援者と交流を得て幅広い視野を持てる機会を大学間や大学-企業間の連携を深めることにより提供する。
- 特に優秀な PD（CPD など）に対して、期間後の助教ポジションの提供や「JST 創発的研究支援事業」へのチャレンジ推進など、独立した研究者への道をサポートする学内システム構築を令和 6 年度からの公立大学法人名古屋市立大学第 4 期中期計画（令和 6～11 年度）に盛り込み、その早期の実現を目指す。