

# 若者円卓会議資料

---

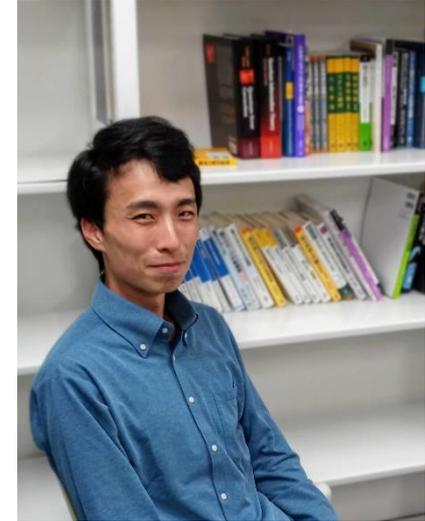
御手洗光祐



# 自己紹介

御手洗 光祐

- 2015年 豊田高専 卒業  
→ 大阪大学 基礎工学部 編入
- 2017年 大阪大学大学院 基礎工学研究科  
→ 量子コンピュータの研究を開始
- 2018年2月 量子ソフトウェアベンチャー QunaSys 立ち上げ
- 2020年4月 大阪大学基礎工学研究科 助教



# 発表のポイント

## 博士号/研究環境

- 理系大学・大学院進学者・博士号取得者の増加に向けて
- 博士号取得者の研究環境の改善・キャリアパスの構築について
- 人材育成に関する企業と大学の関係について

## 起業/企業

- 起業を増やしていくための環境整備
- 企業で若者の活躍・抜擢を促すための環境整備

# 理系大学進学者増加について

- 理系人材の伸びしろは女性

- 特に物理・数学・電気・機械・情報分野で女性が圧倒的に少ない。
  - 学部進学時点ですでに非常に少ないので、この時点で増やす必要がある。
  - 女性が高校生・中学生の時点でこれらの分野を選択しない背景がある。
- まずはアファーマティブ・アクションを取ってでも、女性の理系参加を増やすのが良いのでは。

(ステレオタイプをなくすための施策という意味合い。スター研究者のような人の宣伝をするのではなく、理系の仕事をする女性を中高生の日常に入り込ませる。)

# 博士号進学者増加に向けて

- **博士号取得のメリットを明確に示せるように。**
  - 現状修士で就活をするほうが圧倒的に楽に、かつ安定な職を得られる。
  - 博士に行くメリット (例: 生涯所得増・安定雇用) があったという明確な体験談の不在。(指導教員(一番身近な博士)の今までの苦労ばかりが透けて見える。)
  - これらが解決されない限り博士進学者は増えない。(現状このデメリットをもともしない「研究好き」だけが進学できる。)
  - 博士取得者にも一括ポテンシャル採用の機会を与えるか、企業の採用が完全にジョブ型に移行するか。
- 経済的支援
  - 支援の決まるタイミングが、一般的な修士の就活内定よりもかなり遅い。博士進学前から同期に比べて不安な日々を強いられる。
  - そもそも博士進学 of メリット >> デメリットでなければ経済的支援も意味がない。
- (質の担保)
  - 学部入学時に比べて、修士・博士進学/卒業に競争原理が働いていない。

# 大学での研究環境について

## • 任期付き雇用の問題 (企業との流動性のバランス)

- 日本企業での人材流動性 << 大学研究者の流動性 というアンバランス
    - 若手大学研究者は2,3年のスパンでの転職を繰り返すことを余儀なくされている。現在の日本企業の転職事情では2,3年で転職を繰り返すことは無いのでは。
  - 現状はプロスポーツ選手のように (ある期間中に実績を残さなければ淘汰)
  - 一方で成功した (例: 旧帝大教授) からといって高給取りになれるわけでも無い → 優秀な人材が研究者を目指すモチベーションの低下
- (「普通の職業」にするために) 企業との足並みを揃えるべき。

## • 競争的研究費の問題

- 大学における個人型研究で、研究計画を引くことにどれだけ意味があるのか？ (特に大学における) 研究は計画できるものではない。
- 研究費獲得が業績とされる風潮で、本当は必要の無い研究費を受け取っている可能性。
- 総額を増やすのが難しいならば、競争的資金を減らして運営費に。

# 企業と大学教育の関係性

- ジョブ型雇用に向けた大学教育
  - 大学で個別企業の人材を育成することは不可能
  - 雇用関係のある (ジョブ型の) 長期インターン等で、学生自身が、企業が学生に何を求めているかを知る機会を設けるべき。
  - 大学は学生が必要だと思う勉強の足がかりを与える存在に
  - (大学院では) 共同研究等を通して学生と雇用関係を結び、その企業の求める人材を育てる等が可能では (→ 共同研究費を学生の人件費として利用)
- 高専型教育 (個人的経験からの意見)
  - 大学受験に縛られず、高校から専門分野に向かった学習が可能。
  - 工業高専が中心だが、他の分野 (例えば文系科目) の高専があってもいいのではないか
- 大学教育一般の問題点
  - 少なくとも現状自分には教育に特段のリソースをかける動機が全く無い。一方で研究しないと職を失う・評価が下がる。

# 若者の活躍のために

- 起業を増やしていくために
  - **キャリアの多様化 (起業したあと戻ってこれる場所の存在)**
  - 起業をバックアップしてくれる “大人” の存在
  - そしてその “大人” の存在を広く知らしめること。
  - 「起業は特別なことじゃない」という認識を広める。
  - **VC 調達**が難しい分野 (宇宙など) では**国プロ**への参画を促す。
- 企業における若者の活躍促進について
  - 若者の活躍というよりも、**求められている能力を持っている人の活躍**。
  - 年齢による横並び採用ではなく、給与等を能力の市場価値で決定。
  - そもそも若者自身に活躍しようという意識が無い。[事務局資料「若者等の意識について」]
  - 能力をつけないと/出世しないと安定しない、という危機感が必要では。

# 若者の活躍のために

- 子育て支援

- (私事) 1 人目が昨年 12 月に生まれました。
- 研究者 (ジョブ型雇用者) の育休等のとりにくさを実感。(1年休んでいる間に、最先端はかなり遠ざかる。周りの人もどんどん成長していく。)
- 育休前の能力で評価できるような仕組みづくり。

# まとめ

## <研究・教育>

- 理系進学者：女性の理系進出を促進
- 博士号取得者増：メリットが明確に提示できる環境を
- 高専型教育：早期から専門教育

## <起業>

- キャリアの多様化：起業したあと戻ってこれるように

## <働き方>

- ジョブ型雇用：求められている能力を持つ人が活躍できるように
- ジョブ型雇用でも子育てができるような評価制度を