

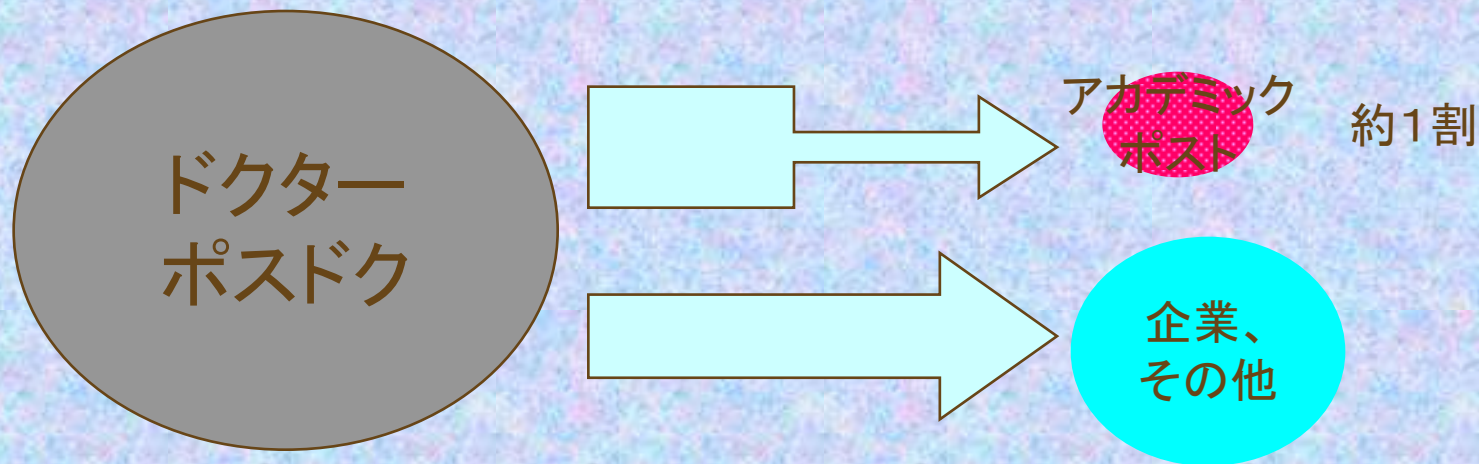
# 現役ポストドクからの提言

## ～私が企業を選ばなかった理由～

松本 公久

神戸大学連携創造本部先端研究推進部門  
講師（研究機関研究員）

# ドクターのキャリアパス支援



- ・ドクターの意識を企業に向かせる
- ・ドクターの数に対して十分な数のキャリアパスの確保

本当にうまく行くのか？

本当の意味で解決したといえるのか？

# 就職活動

2007年 3月 博士(工学) 取得。

同年 4月より神戸大学連携創造本部 研究員。

2006年 4-6月 企業への就職活動をするも途中でアカデミック  
ポストを目指す。

以来、大学教員の公募20連敗以上。現在も記録更新中！

## 私の気持ちを変えた言葉

A 社 社員

「うちの会社はドクター逆差別があるみたいなんですよ。大変だと思いますよ。」

B 社 社員

「ドクターほど役に立たない奴はいませんよ、  
本当、あいつらは役に立たん。」

# 私が就職活動をやめた理由

自分が必要とされていない所で働きたくない

20代の大半を研究に費やし、苦勞し、博士号を取得。

自分＝ドクター

ドクターとして

力を発揮し、活躍したい。

人々、大学、企業の役に立ちたい。

必要とされたい。

やりがい、充実感、生きがいを得たい。

アカデミア >> 企業

# キャリアパスを拡大するために

博士の意識を企業に向かせる。



しかし、ドクターはアカデミックポストを目指す。

日本の企業はドクターの使い方が下手？

日本の企業のシステムをドクターをうまく使う構造に変化する必要。  
企業の意識が変わる必要がある(ドクターに向ける)。

企業がドクターの数に対して十分な数のキャリアパスを確保。



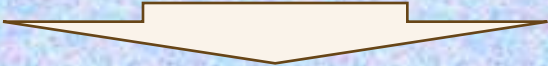
しかし、ドクターはアカデミックポストを目指す。

何のためのドクターを取得したのか？、数を増やしたのか？

ドクターが活躍できることが重要。  
ドクターの力を有効に使えるキャリアパスが必要。


# ポスドクからの提言

ドクターの意識を企業に向かせる。



ドクターの意識を企業に向けると同時に  
企業の意識やシステムをドクターに向ける。

ドクターの数に対して十分な数の  
キャリアパスの確保。



ドクターが力を発揮でき、やりがいをもてる  
キャリアパスの数を十分確保する。