

長期戦略:テーマ 「理系研究室の充実」

提出日 2020年8月7日

担当部署

II.実施計画帳票

長期戦略テーマの責任者 (統轄部署)	小菅副学長(総括) (学長室大学院課)	実施計画の 担当部署	理工学部
-----------------------	------------------------	---------------	------

1. 実施計画

実施計画(タイトル)	取組開始	達成状況 確認年度	学部・研究科での 取組み有/無	帳票
2-(2)-② 前期課程から研究開発職への就職率増の施策	2019年度	2021年度	必要なし	不要
内容 理系は、文系と異なり、高度職業人養成や研究者輩出に区別なく学士課程からの連続性で大学院を捉える必要がある。学士課程の1年次における基盤教育を充実させ、学士課程2年次から修士課程の全期間を通して技術系等の就職につながる人材を養成し、前期課程から研究開発職への就職率を2027年度には50%以上を目指す。 そのために、学部入学直後のオリエンテーションから大学院進学への価値(高度な研究の魅力、研究開発職への就職率、大学院卒の年収・生涯賃金の高さ等)をデータに基づいて説明し、進学を意識づける。また、他大学大学院への流出を防ぐためにも、例えば早期卒業制度の設置など修学期間を短縮する施策等を通して、学生が専門性を活かした研究開発職での就職を目指す。具体的な施策は次のとおり。 a) 研究開発職相当の職種の精査:研究開発的 SE・営業的 SE の区別を行うため、独自のアンケート調査を行い、分析による精査を通して分類区分の見直しを行い、研究開発職の中身を精査する。また、自分たちが学んだことを職業に生かしているかアンケート調査を行う。 b) 企業の採用実態調査及び就職先の安定的確保:理工学部教職員とキャリアセンター職員による恒常的な企業訪問(主要400社等)の計画を立案し、採用実態を把握すると同時に就職先の確保・安定化を図り、企業との関係を深め、出口拡大につなげる。				
進捗状況を測る指標	指標名	定義・算式		
指標1	研究開発職相当の職種への実就職率	アンケート調査等にて精査された研究開発職相当の職種に、前期課程修了者が就職した率。		
指標2				
指標3				

目標1<指標1>研究開発職相当の職種への実就職率

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
目標	— (アンケート実施)	— (新定義の研究開発職の 確定)	30%以上	50%以上		
実績	アンケート実施 暫定 49.5%					

目標2<指標2>

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
目標						
実績						

目標3<指標3>

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
目標						
実績						

2. ロードマップ

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
研究開発職相当の職種の精査 企業の採用に関する実態調査	策定段階	制度設計・ アンケート調査実施	制度設計・ アンケート結果分析	運用開始	制度見直し・ 結果を踏まえた新規施策の検討	—
	2021年3月 末段階	企業訪問・ アンケート調査実施	アンケート結果分析	—		
		2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	—
	策定段階	—	—	—	—	
	2021年3月 末段階					
		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
	策定段階					
	2021年3月 末段階					
		2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	—
	策定段階					
	2021年3月 末段階					

3. 費用計画・人員計画

【費用・人員を必要とする理由】							
非公開							
経費 単位:万円	2019年度 承認	2020年度 承認	2021年度 承認	2022年度	2023年度	2024年度	左記以降
非公開							
人員・人件費 単位:万円	2019年度 承認	2020年度 承認	2021年度 承認	2022年度	2023年度	2024年度	左記以降
非公開							

4. 進捗状況・得られた成果

2019 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・前期課程2年生（修了予定者）を対象にアンケートを実施した。対象164名中101名が回答。うち91名が就職、さらに「研究・開発を伴う」もしくは「研究・開発を伴う見込みである」との回答が45名であった。 ・キャリアセンターと連携して2019年8～9月にかけて教員9名が計55社を訪問し、人事担当者と意見交換を行った。
2020 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・前年度末のアンケート結果をもとに懇談（6月）。
2021 年度	
2022 年度	
2023 年度	
2024 年度	

5. 今後の課題及び方向性

2019 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・アンケート内容を策定し、2019年12月頃にM2生を対象に実施する。その結果を分析し、研究開発職の精査を行う。 ・キャリアセンターと連携して2019年8～9月に企業訪問を行い、採用実態の把握と安定的な就職先の確保を目指す。
2020 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・アンケートの回収率の向上、結果の詳細分析の実施。 ・企業訪問の実施については新型コロナウイルス感染症の状況も踏まえて慎重に検討する。 ・文部科学省の施策「企業との連携による長期有給インターンシップ」が動き出しており、これの動向を注視していく。
2021 年度	
2022 年度	
2023 年度	
2024 年度	

6. 学院総合企画会議の基本方針

2018 年度	企業訪問は既存の理工系企業情報交換会を廃止して、これと置き換えることとして認めます。なお、アルバイト職員 1 名の配置を認めますが、上記 2-(2)-①の業務も含まれます。
2019 年度	昨年と同様、企業訪問は既存の理工系企業情報交換会を廃止して、これと置き換えることとして認めます。また、上記 2-(2)-①の業務を含めて、アルバイト職員 1 名の継続を認めます。
2020 年度	昨年と同様、企業訪問は既存の理工系企業情報交換会を廃止して、これと置き換えることとして認めます。
2021 年度	
2022 年度	
2023 年度	

7. Total Review の結果

【フェーズ I (2019~2021)】

レビュー結果	可 否	備 考 (継続:「フェーズ II に向けた課題」 廃止:その理由と今後の方向性)
<ul style="list-style-type: none"> ・2019 年度末に、企業アンケートを実施したが、詳細分析が未定であることから、結果を基に企業とのアプローチ方法などを検討する必要がある。 ・2025 年度大学院再編とも連動させて、安定的な出口戦略を立案する必要がある。 	継続 ・ 廃止	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>企業等との共同研究実績及び研究開発職輩出状況の可視化</u>

【フェーズ II (2022~2024)】

レビュー結果	可 否	備 考 (継続:「フェーズ II に向けた課題」 廃止:その理由と今後の方向性)
	継続 ・ 廃止	