

概 要

1. 調査目的と調査内容

本調査は、日本の高等教育と社会との接点における構造的な問題を把握するため、高等教育を受けた人材の採用と活用という観点から、社会の主な構成組織である民間企業を対象に、博士課程修了者という高度専門人材の採用と活用に関するインタビュー調査を実施した。

2. 調査方法と内容

本調査において、博士課程修了者の採用実績のある民間企業19社(概要図表1)を選択し、研究開発部門の人事担当者を主な対象者として対面によるインタビュー調査を実施した。調査期間は2012年10月～2013年3月である。

概要図表1 インタビュー調査対象企業数と業種

業種	社数
化学工業	5
食品工業	2
医薬品工業	2
自動車工業	2
精密機械工業	2
窯業	1
鉄鋼業	1
非鉄金属工業	1
金属製品工業	1
機械工業	1
情報通信機械器具工業	1
計	19

具体的な調査項目は以下のとおりである。

- ① 企業が求める人材
- ② 博士人材の能力に対する印象
- ③ 博士課程修了者の採用状況
- ④ 採用時に重視する点
- ⑤ 採用後の博士人材の待遇
- ⑥ その他

3. インタビュー調査結果の概要

博士課程修了者の採用や活用状況についてヒアリング調査を実施した結果、以下の点は多くの民間企業における共通点として抽出された。

① 民間企業が求める人材

- 民間企業における研究開発は、企業の経営理念の達成に基づきながら、新しい製品やサービスの創出により市場を獲得し、経済的価値を生み出すことを目的としている。将来的な製品開発や事業を考える際、実現可能性や収益性、競争優位性を加味しつつ、新しいアイデアから「自社」というオリジナリティを具現化し、さらには革新できる人材を必要としている。
- 民間企業の研究開発分野は、社会の状況や顧客のニーズに応じて変更を余儀なくされるため、企業の研究開発者は1つの専門性を入口としながらも、自身の専門分野に固執せず、関連分野への幅広い知識や興味が期待されており、研究開発分野の変更に対して臨機応変に対処できる柔軟性が求められる。
- イノベーションの創出には答えがないため、ゼロから何かを生み出すことのできる発想力と行動力が重視されている。その際、新しい製品やサービスの創出は1人で成し遂げられるものではないため、周囲を巻き込みながら事業を推進できる素養を持っているとよい。
- 多くの企業で事業内容や顧客のグローバル化が進んでいるため、海外での研究活動を通して、国際的な競争下で経験を積んだ人材が好まれる傾向にある。修士で海外研究経験を持つ者は少ないため、博士人材に期待が寄せられている。

② 博士人材の能力に対する印象

- 博士人材の大きな強みは、博士課程の研究活動において、仮説の設定と検証を繰り返しながら自身の研究成果を論文にするという「成功体験」を持っていることである。学部や修士課程、さらには企業の研究開発者であっても、なかなか経験できないため、知識を生み出すプロセスを経ている博士人材は高く評価されている。
- 博士課程の研究活動を通して培った専門性もさることながら、専門性を身につけられるという能力自体も重要視されている。また、専門性を身につける中で得た論理思考や事象を体系化する能力にも期待がもてる。
- 企業によるものの、博士課程修了者は未だマイノリティであり、社内に新しい風を吹き込むための異質な人材として、また、これまでに他の社員が保持していないリソース・ネットワークや、新しいアイデアの提供者としての価値が見出されている。
- 日本の企業では「博士号取得」という肩書だけで評価されることは少ないが、グローバル化が進む中で海外の企業を相手にしていると、「博士号取得者」であるだけで一目が置かれ、好意的に捉えられることがある。そのため、一部の企業では「博士号取得者」としての博士人材の価値が認識されつつある。

- 博士は修士と比べると、プレゼンテーション能力は高いが、コミュニケーション能力や物事を平易な言葉で伝える力に問題のある場合が見受けられる。
- 博士、修士学生のレベルが全体として落ちてきている印象があり、高等教育の質の向上により、学生全体の能力の底上げが望まれている。

③ 博士課程修了者の採用状況

- 学歴に応じた採用枠を設けている企業は少なく、採用選考を経て結果的に博士課程修了者が採用されるという企業が多数を占めている。戦略的に博士課程修了者を採用している企業は限定的である。
- 博士課程修了者を積極的に採用している企業では、採用募集の期間を通常よりも長く設定している。
- 共同研究を実施している大学の研究室からの推薦や、一本釣りによる採用方法をとる企業も多くある。

④ 採用時に重視する点

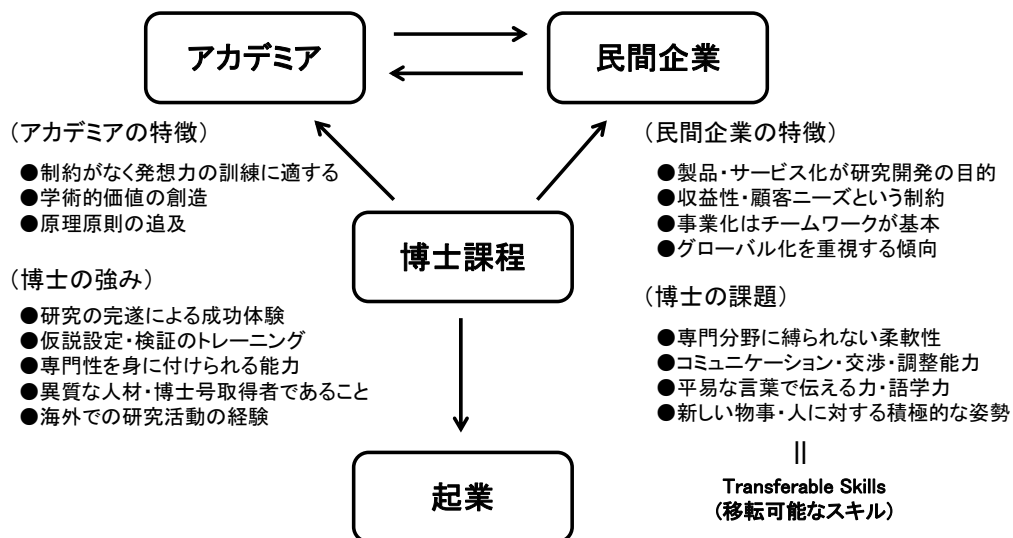
- 博士課程における研究業績そのものではなく、研究に取り組む際の姿勢や方法論、研究プロジェクトにおける本人のコミットメントの度合いが重視されている。また、社会における自身の研究の意義や位置付け、研究内容のオリジナリティや新規性について自分の言葉で説明できる人材が望まれている。
- 優秀な能力を持っている人材であれば学歴は関係ないという企業もあれば、博士としての専門性を求めると同時に、他の能力も修士より高いことを期待する企業もある。他の能力とは、研究に関する能力(研究力、実験スキル、自身で仮説構築・検証する等)や、製品開発・新規事業などで新しいものを生み出す際に必要となる能力(創造性、アイデア、将来予測、自身で将来を開拓する 等)、その他汎用性が高いスキル(コミュニケーション、プレゼンテーション、リーダーシップ 等)など多岐に渡り、求められる能力の重きは、企業が置かれている状況によって異なっている。
- 博士として最新の専門知識を有していることに加え、原理原則や根源的・汎用的な知識等、基礎的な素地のある人材であることも期待されている。よって、基礎力と専門性とを併せ持つ人材は優秀であると高く評価されている。
- 専門性が企業の研究開発分野に適していたとしても、自社の経営理念を実現できる人物であるか、社風に合う人間性を有しているかを見極めた上で、採用の可否を判断する企業もある。

⑤ 採用後の博士人材の待遇

- ▶ 博士課程修了者の処遇・待遇は、修士課程修了者プラス3年の位置付けであり、給与や昇進において博士独自のルートやステップを設けている企業は少ない。給与等の待遇が学歴に応じて高い企業はなく、欧米企業とは異なる点である。
- ▶ 博士であることによって、企業内での配属やローテーションに対する配慮は特になく、修士、学士と位置付けは変わらないが、多くの博士は、研究開発職として採用されることが多く、配属の段階でも研究開発に所属し、能力を発揮することが期待されている。

以上を踏まえ、博士人材が多様なキャリアパスを形成するには、学術研究と企業での研究開発との間に存在する目的の違いを理解し、自身の専門性を活かしながらも様々な状況下に応じて研究開発能力を転用できるフレキシビリティを備えた人材であることが求められる。また、今回のインタビュー調査において、博士人材は、大学という制約のない環境下において発想力と独創性を発揮する訓練を受けており、研究計画立案から遂行、研究成果報告までの一連の作業を遂行した経験を有していることが、学部や修士卒の学生にはない強みとして民間企業に認識されていた。そのため、民間企業等の組織においてその業務の一部を担う立場に留まらず、起業家として事業を自ら起こしていく人材としても適していると考えられる(概要図表2)。

概要図表2 インタビュー調査からの示唆



また、民間企業等の多様な場で活躍する人材の育成の際に重要と考えられている「Transferable skills」は、本インタビュー調査の回答に見られた民間企業が求める能力との整合性が高く、今後の大学院教育において、移転可能なスキルを修得するプログラムの推進が有効であると思われる。その際、このようなキャリア支援プログラムにより培われる能力やスキルは、論文数や被引用回数等の研究力評価指標では測れないため、人材育成効果を可視化する新たな指標が求められる。