

Title	博士人材に係る言説に対する現状把握と可視化、情報発信のための方策の考察
Author(s)	橋本, 俊幸
Citation	年次学術大会講演要旨集, 40: 877-880
Issue Date	2025-11-08
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	https://hdl.handle.net/10119/20116
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨



2 F O 4

博士人材に係る言説に対する現状把握と可視化、 情報発信の方策の考察

○橋本俊幸 (NISTEP)
t-hashimoto@nistep.go.jp

1. はじめに

博士人材の活用が各方面で期待される中でも、修士課程修了者の博士課程進学の希望は必ずしも高まっていない。また、企業における博士人材の採用についても近年は高まりつつあるものの分野において濃淡が明確にあり、採用に当たってのミスマッチという観点から未だ及び腰な企業もある状況。

一方で、近年では博士課程在学生であっても、アカデミアポジション以外への就職も視野に入れている者も増えており、一部企業においても積極的に博士人材を採用する動きがあるが、その状況が全てのセクターで共有されているとは言い難く、今に至るも学生においては「博士課程進学=就職難／ワーキングプア」、企業においては「博士人材=自社での活躍が想定できない」との言説が根強くある。これらの状況を開拓するにあたって、現状把握と情報発信の方策を考察する。

2. データと方法

本考察に当たる前に、博士像がどのようなものと認識されているかを検討した。博士課程学生・修了者に対する一般的かつステレオタイプなネガティブイメージと、もう少し事情を知っている層から見るポジティブな見解はいくつか示されている。そのうち、分かりやすいネガティブイメージは数多くあるが、大別すると

- 1) 博士と企業との関係性によるもの (『博士を対象にした求人がない』、『自分たちの事業に博士号取得者の知見を必要としない』、『企業が求める人材像と現在の博士像のミスマッチ』、『(企業から見て) 専門性があるが汎用性には乏しい』、『博士号に見合う給与基準が定められない、博士のための給与水準を用意できない』) 等
 - 2) 大学内の事情に関するもの (『資金不足』、『時間不足』、『人手不足』、『カリキュラムの多様性不足』、『優秀な人材の確保維持困難』) 等
 - 3) 学生の属性、資質に関するもの (『18歳人口の減少によりそもそも資質が低下』、『欲しい人材が博士課程に進学しない』、『外国人留学生、社会人ドクターがないと研究室運営が成り立たない』、『外国人留学生の増加による指導の負担増』) 等
 - 4) 学生本人の意識によるもの (『博士課程に進むと就職が難しくなる』、『(博士課程学生から見て) 博士号に見合う給与基準が示されていない』、『奨学金の返済が更に厳しくなる』、『アカデミアポジションはほとんどが任期付きで不安定』、『教員、先輩などの活動が楽しそうに見えない』、『減私奉公のような研究室運営』) 等
- 等があげられる。一方、ポジティブ側からの意見として博士課程在学・修了のメリットについては、
- ア) 博士と企業との関係性によるもの (『高い資質、潜在能力』、『研究能力、発想力』、『課題発見・設定能力』、『高い専門性』) 等
 - イ) 大学内の事情に関するもの (『最先端の知へのアクセス可能』、『学内の専門外の者とのコミュニケーション拡大』、『専門性の向上』、『知の継承』) 等
 - ウ) 学生の属性、資質に関するもの (『』) 他
 - エ) 学生本人の意識によるもの (『論理性、批判的思考力』、『データ処理・活用力』、『課題発見・設定能力』、『人的つながりの拡大』) 等

これら言説については、自分の周辺や仕事などの局面において博士と関わりの無い層と、多少なりとも博士と関わることのある層とでは異なることは容易に想像がつくが、関わりのある層であってもどの層に属するかによって見方は異なってくるものと思われる。これらの実情をとらえるには、基本的には

過去の調査分析を基にすることとなるが、ここでは、1)～4) 及びア)～エ)について、過去のアンケート調査による結果をもとに、簡易な分析を試みる。

3. 参考とした調査研究、アンケート結果

- (1)博士人材追跡調査－第4次報告書－(NISTEP調査資料-317)
- (2)博士課程の教育プログラムへの満足度等に関する調査－2020年における博士人材データベース(JGRAD)ウェブアンケート調査－
- (3)修士課程(6年生学科を含む)在籍者を起点とした追跡調査
- (4)民間企業の研究活動に関する調査報告(民研調査2024:NISTEP Report-206)
- (5)科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP定点調査2024)

4. アンケート調査対象について

博士問題を分析するにあたって、過去の調査分析を見ることはもとより、回答者の属性が重要となる。また、学生であっても、修士卒業で博士課程に進学しない学生と、博士課程在籍者及び修了者ではそれぞれ属性も違えば考え方もある。上記調査は多少オーバーラップする可能性もあるが、概ね

- a)博士課程修了生 ⇒ (1)博士人材追跡調査
- b)博士課程在学生 ⇒ (2)博士課程教育プログラム満足度調査(博士課程満足度調査)
- c)修士課程学生 ⇒ (3)修士課程追跡調査
- d)企業担当者 ⇒ (4)民研調査
- e)大学教官他* ⇒ (5)定点調査

に大別される。上記の参考文献の①～⑤はそれぞれ上記のa)～e)に該当するが、例えば、a)におけるアンケート調査とd)におけるアンケート調査では裏表の関係になる設問があることから、これらを比較することで、意識ギャップの有無を見ることが出来る。同様に、b)とe)との関連する設問等々の回答でもギャップがどれだけ存在するかを考える。

5. 質問項目の裏表の関係

例えば、労働力の需給ギャップを考える際には、単に人数の多寡だけではなく、その人材に求められる資質が双方でどれだけマッチしているかも重要になる。博士人材も例外ではなく、例えば、『博士修了生に求める能力』を視点に置くと、

- 『博士課程在学中につけるべきと考える能力、ないしはついたと思われる能力』(博士人材の意識)
●『博士課程修了生に求める能力』(企業側意識)

は裏表の関係にある。同様に博士課程に進学しない学生がまだ多い現状についても、

- 『博士課程に進学しない理由』(修士課程学生の意識)

- 『望ましい能力を持ち博士後期課程を目指す人材が得られにくい理由』(大学側の意識)

も裏表の関係ととらえられる。したがって、本分析では、上記の各種調査における設問から裏表の関係を抜き出し、各々の項目間における順序や差異を調べ、差異があまり見られない項目は同調的、そうでない項目についてはギャップのある項目と整理できる、

なお、当然のことながら、各調査は調査対象も異なり、母数も全く異なることから多寡のみをもって関係づけることはできず、統計的な解析を加えたものではないことから、現象面としてまずは理解することとしたい。

6. 事例1【博士課程修了者の必要とされる能力】

- (1)博士人材追跡調査、(2)民研調査で、以下のような質問項目で比較

- 博士人材追跡調査『○博士課程に在籍することで得られたこと』、
➤ 民研調査『●博士課程修了者の新卒採用で重視する人材』

前者では、論理性や批判的思考力が69.9%で第1位、データ処理・活用力が30.9%で第2位。それに対し、後者では研究者としての資質・能力が第1位58.1%で、双方の重視するものはおおむね一致。また、前者の第3位の課題設定能力(24.2%)第4位の仮説・検証能力(20.8%)と、後者の新たな課題の設定、価値創造が第2位(48.0%)であり、こちらも同カテゴリーで重視するものはおおむね一致している。一方で、企業で高い順位にある、自社の重要な分野での専門性(46.0%)や、即戦力(38.9%)、新たに導入したい専門知識を持っていること(30.5%)、については、博士人材追跡では、選択肢に該当

するような質問がなかったこともあり、方向性が一致する回答は見当たらなかった。また、昨今言われる、分野融合・横断についても、追跡調査では 10.6%、民研調査では 12.7%、国際性に関する回答でも追跡調査で 5.3%、民研調査で 4.8% とあり、低位の水準で方向性は一致している。これらの結果から示唆されることとしては

◇研究力、課題設定能力などの項目は、博士課程修了者が志向するものと、企業が博士人材に要求するものは概ね変わらない

◆研究分野の専門性については、両者の間で必ずしも一致していないか、博士人材にとって専門性は自明の理であり、それにとどまらず、論理的思考や課題設定、解決能力を最重要課題として挙げているかであろうと推察される。

むしろ自分が研究してきた専門分野を就職の際の最重視項目として明確に示されているのは、修士課程追跡調査での『就職先選択の理由』における回答であり、67.2%の第 1 位の回答が得られている。その意味では、博士課程学生の民間企業への就職であっても、修士と同様に自らの専門分野をどう生かせるかという観点は変わらないだろう。ただ、博士課程で培ってきた能力を企業も評価していることは今後のキャリアパスの多様化という意味ではプラスの材料と考えられる。

7. 事例 2【博士課程に進学しない理由】

(3)修士在籍者調査、(5)定点調査で以下のような質問項目で比較

➤ 修士在籍者調査『○博士課程進学ではなく就職を選択した理由』

➤ 定点調査『●望ましい能力を持つと思う学生が、博士後期課程に進学しない要因』

修士在籍者調査での「経済的に自立したい：1 位 (66.2%)」、「社会に出て仕事がしたい：2 位 (59.9%)」については定点調査では、近似する回答として「博士号取得後のキャリアパスの見通しが立てにくい (68%)」が突出している。一方で、定点調査の「学生は早く社会に出て仕事がしたいまたは経済的に自立したい：6 位 (16%)」は両者で極端な差がある。一方ネガティブな理由として博士課程を選ばなかつた理由として、修士在籍調査で挙げられている「博士課程に進学すると経済的見通しが立たない：3 位 (38.4%)」については、定点調査でも「博士後期課程における経済的支援が不足している：2 位 (34%)」を占めており、両者の志向は概ね一致していると思われる。同様に生涯賃金などのパフォーマンスの悪さについても、修士在籍調査で第 4 位の 31.1%、定点調査で第 3 位の 24% を占めている。さらに見過ごせないのは修士在籍調査で「研究室環境が好ましくなくストレスフルである：15.4%」に対して、定点調査でも「博士後期課程の研究環境が好ましくなく過酷である：16%」とあり、教員も学生も博士課程の魅力が薄いということを認めていることはかなりの問題点をはらんでいる。修士在籍調査では博士課程進学に必要な条件も質問しており、最上位の 65.6% の回答があった「経済的支援の充実」や、「民間企業での博士課程修了者の優遇」、等々は、現状でもそのような環境が実現されていないことの裏返しともとらえられる。なお、この点は、修士課程在籍者調査（2023）でも触れられており、2009 年の時点でも明らかになっている課題が今になっても解決されていないことは由々しき問題と記載されているところである。

7. 言説と実際

上記の単純な比較でも、巷間言われることとは異なり、企業は博士人材の価値を認めていないわけではないことは容易に理解できる。民研調査においても、博士課程修了者を採用しない企業に対する理由を聞いたところ、マッチングしないことなどの回答はあったものの、博士人材の視野の狭さなどを挙げている企業は見当たらなかった。とはいえ、企業が今以上の博士の価値を評価すべきと求められた場合には、具体的な数値等で示すことが必要であり、博士人材が企業にいることにより、当該企業におけるイノベーションが博士人材のいない企業よりも発展していることを示すなどの新たな説明は必要であろう。

いくつかの事例を見てもわかる通り、言説が本当かどうかを検証するにはやはり当事者からの意見が最も重要でありかつ、対象者間でも必ずしも見方は一致しないことも念頭に入れつつ議論を進めていくことが肝要であるものと認識する。

8. 議論

本予稿では、2 例の事例を示したが、このような裏表の関係での調査結果をさらにいくつか事例として示していきたい。上記のように様々な調査分析報告から、博士問題は断片的にはとらえられるものの、

大学関係者、企業、修士、博士、博士修了者、それぞれに対して行われる調査結果をつないでいくための手法は、見いだせていないため、各位からの指摘及び助言を頂ければありがたい。

参考文献

1. 博士人材追跡調査－第4次報告書－ (NISTEP 調査資料-317)
2. 博士課程の教育プログラムへの満足度等に関する調査－2020年における博士人材データベース (JGRAD) ウェブアンケート調査－
3. 修士課程（6年生学科を含む）在籍者を起点とした追跡調査
4. 民間企業の研究活動に関する調査報告（民研調査 2024 : NISTEP Report-206）
5. 科学技術の状況に係る総合的意識調査 (NISTEP 定点調査 2024)