

Title	シニア研究者・開発技術者の人材活用方策：わが国産業界におけるニーズの実態(人材問題(2),一般講演,第22回年次学術大会)
Author(s)	仲野, 久利; 小林, 俊哉
Citation	年次学術大会講演要旨集, 22: 1122-1125
Issue Date	2007-10-27
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/7479
Rights	本著作物は研究・技術計画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 Science Policy and Research Management.
Description	一般講演要旨

シニア研究者・開発技術者の人材活用方策 —わが国産業界におけるニーズの実態—

○仲野久利・小林俊哉（北陸先端科学技術大学院大学）

1. はじめに

シニア研究者・技術者の人材活用方策として、社団法人 電気学会は、IEEJ プロフェッショナル制度¹⁾を平成17年4月から開始した。IEEJプロフェッショナル(以下、IEEJ-Pという)とは、電気学会に所属し、主に、大学を退官あるいは企業を退職された高度な知識・技術を保有したシニア研究者・技術者に電気学会の審査をもって付与される称号である。IEEJ プロフェッショナル制度は、IEEJ-Pの称号をもったシニア研究者・技術者(IEEJ-P シニア人材という)に活躍の場を提供する仕組みである。ここでは、本制度の産業界におけるニーズについてアンケートおよびインタビューにより調査したのでその結果について報告する。

2. 調査の目的

日本の人口構成は、少子高齢化を示している。²⁾この条件下において、今後わが国が「科学技術創造立国」を推し進めるためには、シニア研究者・技術者の知識やスキルを社会的に役立てていくことが重要な課題となる。³⁾このような社会背景の下、シニア研究者・技術者に活躍の場を提供すべく IEEJ プロフェッショナル制度がキックオフしている。しかし、本制度を社会において継続的に運営していくためには、マーケティングの基本概念⁴⁾に示されるように、製品と市場が必要とされる。本制度における製品とは、IEEJ-P シニア人材が保有する知識である。これに関しては、先行調査により、IEEJ-P シニア人材の特性について明らかにされている。⁵⁾具体的には、概ね次のような人物像である。①55から70歳の年齢であり、②博士号、技術士等高度な資格を保有しており、それぞれの専門分野における知識、経験知を保有しており、③主に、企業向けコンサルティング活動、大学非常勤講師など高度な知識が活かせる活動を希望している。本報告では、一方の市場に関する調査を目的とする。特に、産業界に絞って市場のニーズをアンケート調査し、製品であるシニア人材が保有する知識との望ましい適合のあり方について考察する。

3. 産業界における市場ニーズ

3.1. 調査の概要

本調査は、日本の上場企業を対象にして行った。調査対象業種別発送数と回収数は表1の通りである。総数616の企業に発送して、42の企業から回答を得た。回収率は、6.8%であった。調査実施時期は、平成19年4月中旬から5月上旬である。調査にあたり、IEEJ-P プロフェッショナル制度に関する資料を同梱し、最初のアンケートでIEEJ-Pシニア人材に関する理解度を確認した。調査の設問は大きくは、1)IEEJ-Pシニア人材に対する理解度確認、2)IEEJ-Pシニア人材活用の機会の有無、3)IEEJ-Pシニア人材活用業務内容、4)雇用形態である。アンケート結果回収後、一部電話によるインタビューによる追加調査を行っている。

表 1 アンケート調査回収状況

業種	発送数	回収数
農業・鉱業	3	0
建設	39	4
住宅・建材	12	1
水産	2	0
食品	41	4
繊維	5	0
紙/パルプ	3	0
化学	50	2
医薬品・医療関連・化粧品	31	2
ゴム・ガラス・セメント・セラミックス	12	0
鉄鋼・非鉄・金属製品	32	4
機械	35	1
プラントエンジニアリング	8	0
電機・電子	84	5
自動車・輸送機器	28	2
精密機器・医療用機器	21	3
印刷・パッケージ	15	1
文具・スポーツ・ゲーム・アミューズメント機器	7	0
エネルギー	17	2
商社	18	0
情報処理・ソフトウェア	115	9
通信・情報	21	2
教育・マスコミ	16	0
派遣	1	0
合計	616	42

3.2. 調査結果の概要

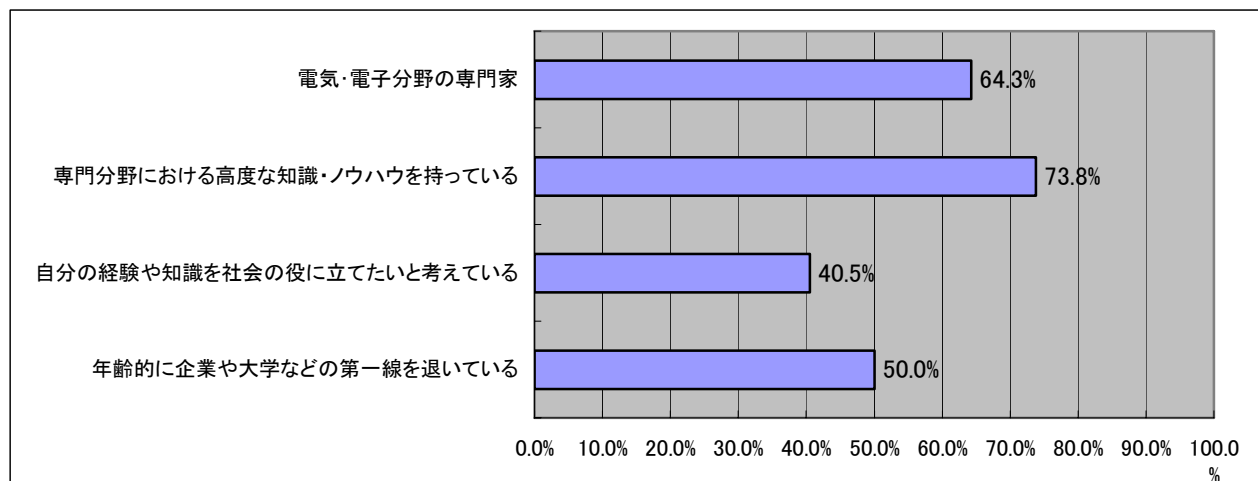
以下に、調査結果の概要を紹介する。

1) IEEJ-P シニア人材のイメージ理解度確認

アンケート回答者は、IEEJ-P シニア人材に対して、「電気・電子分野の専門家」(64.3%)、「専門分野における高度な知識・ノウハウをもっている」(73.8%)、「年齢的に企業や大学などの第一線を退いている」(50%)という認識であった。本結果は、半数以上の回答者の理解が IEEJ-P シニア人材の人物像と一致していることを示している。

(図 1 参照)

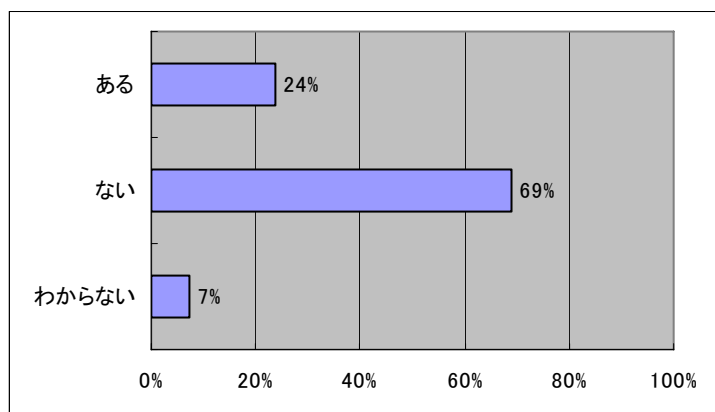
図 1 IEEJ-P シニア人材に対する認識 (N=42)



2) IEEJ-P シニア人材活用の機会の有無

回答企業 42 社中、10 社が IEEJ-P シニア人材活用の機会があると回答、また 29 社がなしとの回答であった。(図 2 参照)活用機会があると答えた 10 社の業種の内訳は、建築 1 件、化学 2 件、鉄鋼・非鉄・金属製品 1 件、電機・電子 3 件、自動車・輸送機器 1 件、精密機器・医療用機器 1 件、情報処理・ソフトウェア 1 件であった。また、活用機会がないと答えた 29 社の業種の内訳は、建設 3 件、住宅・機材 1 件、食品 4 件、医薬品・医療関連・化粧品 1 件、鉄鋼・非鉄・金属製品 3 件、機械 1 件、電機・電子 1 件、自動車・輸送機器 1 件、精密機器・医療機器 2 件、印刷・パッケージ 1 件、エネルギー 1 件、情報処理・ソフトウェア 9 件、通信・情報 1 件であった。このうち、あると答えた企業 3 社から電話によるインタビューを行った。そこであるとした理由を大別すると次の二つであった。一つは、経験者の退職等による人材不足。もう一つは、電気・電子に関する専門分野が企業の主業務でないため、電気・電子に関わる業務や問題が生じたときにその分野の人材がいないということであった。また、ないと答えた企業 3 社からの電話によるインタビューにおいて、ないとした理由は、大別すると次の二つであった。一つは、明らかに電気・電子に関する業務がない。もう一つは、すでに電気・電子に関する専門的な人材が満たされており必要としない、ということであった。

図 2 IEEJ-P シニア人材活用の場面や機会の有無(N=42)



3) IEEJ-P シニア人材活用の機会の有無

IEEJ-P シニア人材の期待される活用の場としては、「新人や専門外技術者向け電気・電子に関する技術指導講師など」が最上位で 10 件であった。(表 2 参照)

表 2 IEEJ-P シニア人材活用業務内容

活用業務内容	回答件数
新人や専門外技術者向け電気／電子に関する技術指導講師など	10
製品や装置の不具合やトラブルの原因究明	6
技術指導	2
保全教育	1
設備保守	1
開発設計	1
IT 構築	1
通信工事	1
海外ローカルへの技術指導	1
社内資格判定	1
特許出願技術指導	1
その他	5

*一つの企業から複数回答あり

4) 雇用形態

IEEJ-P シニア人材に対する雇用形態としては、正社員での雇用形態は望んでおらず、契約社員での形態を望んでいることが分かった。

表 3 雇用形態 (N=42)

希望する雇用形態	回答件数
正社員	0
契約社員	16
派遣社員	2
パート/アルバイト	4
未回答	20

4. 調査結果の考察—シニア人材活用策 IEEJ-P 制度に対する産業界のニーズ

アンケート調査結果から、IEEJ-P 制度に対する産業界のニーズを要約すると概ね次の通りであることが判明した。①電気電子に関する専門知識を有する人材が不足している企業が IEEJ-P シニア人材を活用したい意向を持っている。②IEEJ-P シニア人材には、技術指導者的役割が望まれている。③雇用形態は、期間または時間に対して報酬を支払う契約を望んでいる。技術指導者的役割には、高度な専門的知識による指導よりも、電気、電子に関する未経験者への基礎教育、現場での不具合対策やノイズ対策など実務的な指導に対する期待が大きいことも見えてきた。このことは、IEEJ-P シニア人材の保有する高度な専門知識は、専門性ゆえに針のように尖った専門領域となりがちであるが、逆に対応可能領域を専門的な領域から汎用的な領域に下げることによって適合の機会が広がる可能性があることも見えてきた。そうした汎用的な領域で IEEJ-P シニア人材の職歴の中で蓄積された経験知が活かされることが期待できる。また電機電子産業以外の異業種では IEEJ-P シニア人材の専門知識への期待が高いことも判明した。これは異業種では電機電子に関する知識の量—現場に集積する知識の量である—が少ないことによって生ずる期待ではないかと考えられる。

以上が、本調査による結果の要約であるが、このアンケート調査およびインタビューを通しての知見から次の仮説を立てた。IEEJ-P 制度における製品であるシニア人材が保有する知識の適合の機会としての市場ニーズは“シニア人材の保有する知識”と“市場が求める知識”との知識類似性が高いところに存在し、また IEEJ-P シニア人材と受け入れ側企業の知識の量の格差の大きさがシニア人材の保有する知識の価値となる、ということである。今後は、各方面でのシニア人材活用成功事例を分析し、その成功要因に知識類似性と知識の量の格差がどう起因しているかの実態調査を進めていく所存である。

引用文献・参考文献

- 1)IEEJ プロフェッショナル制度について、電気学会 http://www.iee.or.jp/honbu/ieej_pro/
- 2)総務省統計、高齢者の人口・推計：<http://www.stat.go.jp/data/jinsui/index.htm>
- 3)高柳誠一、小林俊哉、「高齢化・人口減少社会におけるシニア研究者・開発者に望まれる役割」、研究・技術計画学会、2004 年年次大会
- 4)フィリップ・コトラー、マーケティングマネジメント、プレジデント社
- 5)仲野久利、小林俊哉、「シニア研究者・開発技術者の、人材活用方策—IEEJ プロ、フェッショナル制度の試み」、研究・技術計画学会、2006 年年次大会