

安定性と流動性を両立したキャリアパスの仕組みについての定量・定性的研究

九州大学大学院教授 安田聰子、藤田医科大学教授 宮川剛
科学技術・学術政策局 人材政策課 人材政策推進室

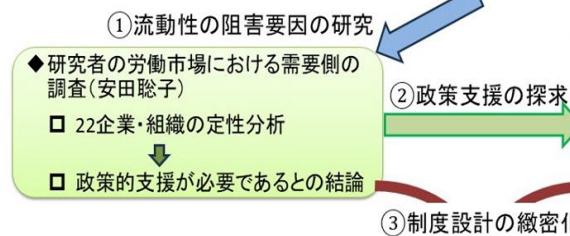
本研究は、アカデミアと産業界間における博士人材の流動性が限定的である要因を分析し、その対応策として、人材流動を促進するためのプラットフォーム「越境研究員制度」を提案し、かつその実行可能性について検証した。

まず、①流動性阻害の要因を明らかにするため、22の日本企業・組織を対象に非構造化インタビューを実施し定性分析を加えた結果、日本企業は従来の生産システムや経営戦略に即した人的資源管理を行っており、第4次産業革命において重要性が高まる博士人材の雇用に関しては、明確な戦略を形成・実行する段階には至っていないことが示唆された。また、大学での任期制が、適切な流動性を促進することを通じて日本の研究力を向上させているのかを調べることなどを目的とし、3つの学会連合や日本科学振興協会（JAAS）などを通じ、研究関係者に質問票調査を行った。

得られたビデンスに基づき、日本の産業界で博士人材雇用が進まない、すなわち流動性を阻害している要因として、日本の企業や大学が「経路依存症」に陥っている可能性を指摘した。経路依存とは、必ずしも最適とは言えない選択肢が慣行として定着した結果、より望ましい代替案が提示された場合であっても、意思決定の変更が困難となる現象を指す。このような状況においては、適切な政策介入を通じて経路転換を後押しすることが合理的な対応となり得ることから、②具体的な政策支援として、人材流動を促進するためのプラットフォームである「越境研究員制度」を提案し、その実行可能性について、大学経営者層、大企業の人事担当者、スタートアップの経営者層などへのインタビュー、公開討論会ならびにResearchmapに登録されている研究関係者などへの質問票調査を実施し、意見を聴取した。本制度案へは高い期待が寄せられていると同時に、制度設計や運用面に関する様々な懸念も存在することが明らかになった。こうして得られた情報・データやそれらに基づく提案について、行政官との対話を重ねることで③制度設計の緻密化を図った。

研究体制

研究目的
安定性と流動性を両立した研究者のキャリアパスの探求
手法
定性的・定量的データに基づく分析と政策提案



①流動性阻害の要因: 非構造化インタビューより「博士人材採用・昇進時の基準や優先事項」に関する質問に対しては、「スペシャリスト／専門性／卓越性／論理構成力」を重視する組織が最も多かったものの、「人柄・意欲／ポテンシャル／地頭が良い」「協調性／組織的整合性／既存事業との親和性」「コミュニケーション力／チームワーク」といった回答も同じように多く、かつ「専門性を重視しつつ、人柄・協調性なども同様に重視する」という組織がほとんどであることが明らかになった。対照的に、博士人材の強みと思われる「新規性／革新性／ブレークスルー」に言及した組織は1社のみであった（右表）。これらの結果から、日本企業の中には、博士人材を戦略的に活用する視点が十分に形成されておらず、20世紀型の生産システムの下で形成・強化されてきた制度や慣行への経路依存が継続している組織が一定数存在すると考えられる。

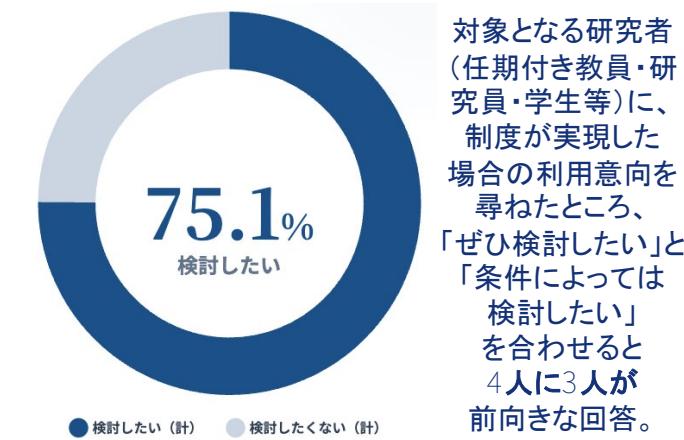
②具体的な政策支援: 約2400名の研究関係者からの回答より、いわゆる「雇い止め問題」に関する深刻な状況が明らかとなり、安定性の欠如が日本の研究力低下の一因であることが示唆された。越境研究員制度案については、インタビューや質問票調査での4000名を超える回答者から、高い期待（右グラフ）と同時に制度設計や運用面に関する様々な懸念が寄せられた。

③制度設計の緻密化: インタビューや質問票調査の回答より、「越境研究員制度」の実装に於いて想定されるリスク・懸念・留意点を整理し、これらをもとに研究者と行政官で議論を行い、これらに対応する改善案の検討をすることができた。

主な成果発表実績：

宮川 剛「安定性と流動性を両立したキャリアパスの仕組みについての定量・定性的研究」、日本神経科学学会『ランチョン大討論会～私達が望む神経科学の研究環境—よりよき現在と未来へ向けて』、Neuro2024、2024.7.27、福岡国際会議場

＜コードシステム＞		言及した
博士人材の採用	採用・昇進時の基準や優先事項	組織数
スペシャリスト／専門性／卓越性／論理構成力		10
人柄・意欲／ポテンシャル／地頭が良い		7
協調性／組織的整合性／既存事業との親和性		7
インターンシップ／オープン採用		6
コミュニケーション力／チームワーク		6
教授紹介／学校推薦		3
博士を意識した採用は行っていない		3
柔軟性／専門性を広げていく		3
多様性／外部知識の導入／研究交流		2
真面目な実験・開発志向		2
academic networks（学会、共同研究等）		1
戦略的に採用している（予定も含む）		1
リーダーシップ／マネジメント力		1
R&Dの収益化／販売先の多角化／宣伝		1
即戦力		1
新規性／革新性／ブレークスルー		1



対象となる研究者（任期付き教員・研究員・学生等）に、制度が実現した場合の利用意向を尋ねたところ、「ぜひ検討したい」と「条件によっては検討したい」を合わせると4人に3人が前向きな回答。

研究者側は、1) 政策形成においては「望ましい制度」と「実際に導入・運用可能な制度」が必ずしも一致しないこと、2) 制度実装の際に、理念の妥当性だけでなく、導入時にどのように説明できるか、既存制度とどのように接続できるかといった点も重要であること、3) 研究者コミュニティの中では自明とされる問題意識についても、行政官側は必ずしもそのように捉えておらず、政策判断における有効なエビデンスという観点から改めて対話/調査を促進し整理することが必要であること、などを学んだ。行政官にとっては、アンケート調査やインタビューを通じて研究現場の生の声に触れることで、実情への理解を深める機会となった。とりわけ、研究者との対話や協働を通じて、現場の状況をより具体的に把握することが可能となった。