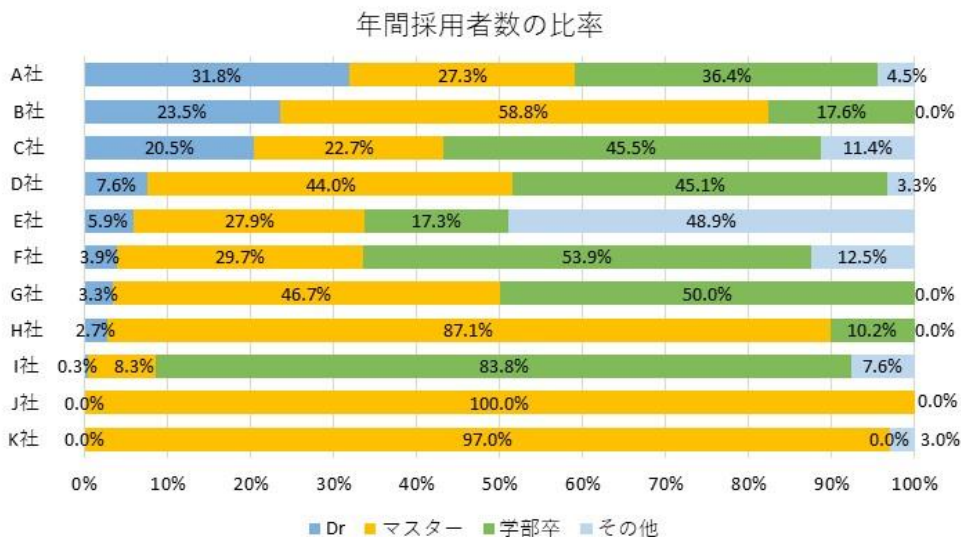


資料1.

アンケート集計結果 ー企業 11社ー

Q1. 現在の年間の採用者数をご記入ください



	A社	B社	C社	D社	E社	F社	G社	H社	I社	J社	K社
Dr	31.8%	23.5%	20.5%	7.6%	5.9%	3.9%	3.3%	2.7%	0.3%	0.0%	0.0%
マスター	27.3%	58.8%	22.7%	44.0%	27.9%	29.7%	46.7%	87.1%	8.3%	100.0%	97.0%
学部卒	36.4%	17.6%	45.5%	45.1%	17.3%	53.9%	50.0%	10.2%	83.8%	0.0%	0.0%
その他	4.5%	0.0%	11.4%	3.3%	48.9%	12.5%	0.0%	0.0%	7.6%	0.0%	3.0%
計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

\*B社：総合職技術系、 J社：技術系社員のみ

Q2. 採用したマスターの質は、この10年どのように変化していますか

質は上がっている	3社
どちらとも言えない	6社
質は下がっている	2社
計	11社

Q3. 採用したマスターを再度大学に送り、Drを取得させる制度がありますか

Q4. (3で「ある」と回答した方) これまでのDr取得者の実績をご記入ください

採用したマスターを大学に送り、Dr取得させる制度のある企業は3社、Dr取得の実績は年間12名、1名、5名。他の8社には制度はないが、A社では大学に派遣され、結果としてDr取得した3名の実績がある。

企業	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Dr取得制度	なし	なし	なし	あり	なし	あり	あり	なし	なし	なし	なし
Dr取得者数/年	3*			1-2		1	5				

\*制度はないが実績あり

**Q5. Dr 採用者に対する率直なご意見をご記入ください**

Dr 採用者に対しては、専門分野に対する知識や経験に対する評価は高い。専門以外の分野にも活躍の場を広げることができるかどうかで評価に差が生じるようである。

**Q6. Dr の採用を今よりも増やしたいですか**

**Q7. その理由をご記入ください**

Dr 採用を「増やしたい」は 8 社。専門性の高い人材を育成し、技術の質を高めていくこととともに、自ら調べ、学び、企画し実行する力を有する人材として期待。

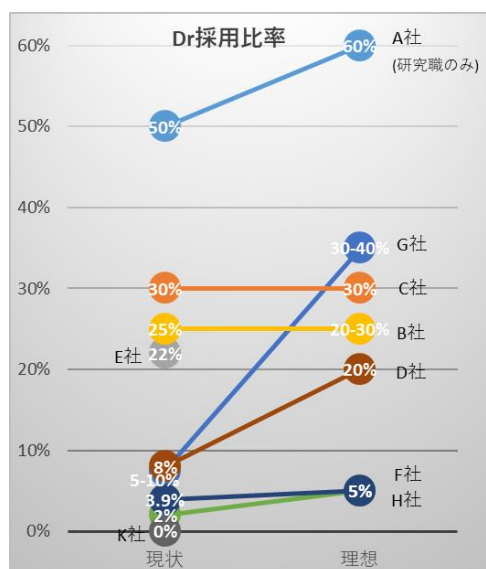
「どちらともいえない」は 2 社、学歴にこだわらず、実力・適性で選ぶ。「現状維持でよい」は 1 社、過去に採用した Dr で、組織に適合しうまくパフォーマンスを発揮した例がほとんどないとの理由。

**Q8. 現在及び理想的 Dr 採用比率はどの程度ですか**

企業	現状	理想
A	50%*	60%
B	25%	20-30%
C	30%	30%
D	8%	20%
E	22%	**
F	3.9%	5%
G	5-10%	30-40%
H	2%	5%
K	0%	

\*研究職における比率

\*\*理想の比率は想定していない



**Q9. Dr を採用した場合、専門性を考慮した配属をしますか**

「専門性を考慮する」7 社。「どちらともいえない」を選んだ 3 社は、適性・志向を考慮して決定する。「その他」1 社は直接の専門性とは異なる部署に配属。

**Q10. 研究職として昇給・昇格できる制度がありますか**

研究職として昇格・昇給できる制度を設けている企業は 7 社。4 社は職種に特化した制度はないと回答。

**Q11. (10で「ある」と回答した方) どのような制度ですか、簡単にお教えてください**

- すべての社員が、業績と能力を元に適性に評価され、昇給・昇格しており、研究職も同様の制度である。
- 弊社の人事制度には、プロフェッショナル職群があり、一つは既存のマネージャー職。もう一つは極めて高い専門性を有する社員がその個力を活かして活躍ができる体制が整っている。

- マネージャー（古い言い方だと「管理職」）一歩手前までは、研究開発職として小刻みな能力ランクを設定している。役員待遇の技術者のゴールも設定されており、有能人財全員が事業を執行しなければならないという旧来の評価制度を改訂している。
- 一定の年齢までは職能資格制度で昇格、その後は「職能」で昇格せず、職務で処遇が決まる。一般的にはマネージャーになることで職務が拡大し昇格することが原則だが、研究者の一部はマネージャーにならずとも、能力に応じて成果責任が拡大した場合昇格することはある。リサーチフェローの制度あり。
- 研究職についてもマネジメント職と同等な処遇を行う。
- 特定技術領域の第一人者として、非常に価値の高い業績を挙げる社員を、部課長などの通常のマネジメント職とは別枠で昇給・昇格させる制度がある。技術的な課題がキーとなるプロジェクトのリーダーとなる、社内各部門からの技術的な相談に応じる、後進を育成する、対外的に当該技術領域での当社の顔となる、といった役割を果たしている。
- 特定の業務に優れているものはマネジメントと別の経路で昇給・昇格できる。

#### **Q12. 貴社で活躍している Dr の具体的な事例がありましたらご記入ください**

本文 4 ページ参照

#### **Q13. 日本の科学・技術人材の地盤沈下への対応に関し、ご意見があればお願いします**

- 近年、国が研究費を助成する際には、短期的かつ国益に直結するような研究に投資する割合が増えているとの情報をよく耳にする。世界で存在感のある研究をするためには、長期的かつ全世界的にインパクトを与えるような研究に対し、じっくり腰を据えて取り組めるような投資をしていただきたい。
- 近年、リーディングプログラム等で分野の枠を超えた研究が進められているように感じる。イノベーションを起こす人材を育てるという意味でも、そのような研究環境を引き続き提供し続けて欲しい。
- 大学によっては博士の修了要件が近年甘くなっていると感じます。かつての博士卒は高い能力が保証されていましたが、学生の数だけでなく質も担保をした教育も必要になってきていると感じます。
- 大学では、原理原則を追求し続ける姿勢とゴールへの集中力（興奮力）のレベルアップをサポートしていただきたいと思います。
- チームでの研究テーマを増やすことによってポストクの対人スキル、組織運営スキルを高め、仮に望んだポジションがアカデミアの中で獲得できなくても企業で採用される可能性を増やし、ポストクの雇用の安定化を図るべきと考える。
- ごく一部ではあるが、社員が大学や大学院で学生に直接講義をすることにより、今後の産業界における人材のあるべき姿をレクチャーしたり、共同研究先の学生を社内に受け入れ、学生に企業内で実際に研究させることを通じて、大学で学んでいることが社会に通用できることを体感させるイベントを実施している。
- 理系大学生の学力が低下しているのではなく、大学で勉強したり研究しているモノやコトが、実社会でどのように役に立つのかわからず、大学での習得が自発的・自立的なもので無くなっていることに問題があると考えます。企業においても秘匿すべきところと、大学にも

開放できるところを切り分けて、本当の意味での産学連携を行うことを通じて、若手技術者・研究者を鍛えることも企業側の責務であると考えている。

- 大学院の問題点としては、大学院定員の増加、少子化による大学院合格難度の低下、さらには学部成績優秀者の大学院入試試験免除、など大学院入試が年々容易化していることが気になる。大学院入試に際して自主学習することは、一生の宝となる知力と胆力を養う好機であるのに、それをやらせていない。20代前半の頃に努力する風潮を作ること、または必然的に努力させるように仕向けることが、社会全体の課題であると感じている。
- 後期博士課程進学者が少ないのは、キャリアパスや収入という面で、進学者にリスクに背負わせているためだと感じています。故に、彼ら・彼女らに、過大なリスクを負わせず、逆に支援する社会システムの構築が必要だと思います。たとえば、大学の研究者が、そのポジションを維持しつつ、一定期間（数年間）企業で働き、産業界での経験を積んだ後、再度、大学に戻って研究を行うプログラムなど、多様なキャリアパスを用意することが必要だと思います。
- 実社会では、解のある問題はむしろ少ないと思います。正解を教え、覚えさせることより、一見関係のない複数の事柄を結び付けて新しい価値を生み出すこと、創造性を発揮して前例のないモノを作り出すことができる人財が育つような教育を期待しています。多様性を求められる現代に於いては、多面的な教養や趣味のバックグラウンドを持っていることが、研究者にとって必要だと思います。
- 博士課程で研究を深めた後に企業に入社しても不利な面はないということを知ってほしい。
- 将来に向けた科学・技術人材の底上げを図るためには、大学全体の予算の増強と、博士課程に進学する学生を増やす必要があると考えます。予算については、国から大学に投入する資金を増やすとともに、企業側は共同研究をさらに増強することで、大学が基礎研究に振り分けることができる予算を増やすべきと考えます。
- 博士課程に進学する学生を増やすには、博士課程修了後に「大学で研究継続」だけでなく「企業に就職」という進路を選択できるよう、企業は、インターンシップの機会を拡充するなどして、博士人材の採用を増やすことが重要です。また、博士課程進学に対するモチベーションを高めるために、企業は博士課程から企業に就職する人材に対する処遇を改善する必要があると考えます。
- 日本の科学・技術人材の質そのものが落ちているというよりも、メディアでよく取り上げられがちな成長産業において日本のプレゼンスが落ちてきており、そうした産業における各国比較の結果を見て、日本が地盤沈下しているように捉えられるというのが実情なのではないかと考えます。実際に、ゲノム編集や量子コンピューティング等、日本は基礎研究段階で世界に先んじて成果を出した分野もございますが、その後の産業化で欧米に大きく後れを取り、後塵を拝しているというのが実情ではないでしょうか。そのためには、中長期的に見て国策として成長させていくべきターゲットを定めて、基礎研究から事業化・産業化までを一気通貫で支援する体制を整備することに加えて、研究人材の裾野を広げるために海外の学生・研究者を呼び込んだり、サービスのデリバリーを自社だけで完結させるのではなく海外企業と連携しながらグローバルで同時並行的に行う等、よりグローバルな視野での事業施策や政策立案が必要なのかもしれません。