

Title	博士の入職経路の特徴と賃金・仕事満足度で見たマッチング効率の検証：「博士人材追跡調査」の個票データを用いて
Author(s)	小林, 淑恵
Citation	年次学術大会講演要旨集, 32: 150-152
Issue Date	2017-10-28
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/15010
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

1 E O 4

博士の入職経路の特徴と賃金・仕事満足度で見たマッチング効率の検証 —「博士人材追跡調査」の個票データを用いて—

○小林淑恵¹（科学技術・学術政策研究所，NISTEP）

要 旨

本研究では、まず科学技術・学術政策研究所(NISTEP)による『博士人材追跡調査』と、公式統計である『雇用動向調査』を比較し、博士の入職経路の特徴を議論している。次に、各入職経路を取る者の属性を、入職経路選択確率のプロビット分析により明らかにしている。また入職経路によるマッチング効率を測るために、賃金率、及び仕事に関する意識（学位と仕事の関連度、仕事満足度、処遇満足度）を指標として用い、これらを被説明変数とした OLS 分析と順序ロジット分析により、どの入職経路でマッチング効率が高いのかを明らかにした。博士の入職経路で最も多いのは「指導教員、先輩からの紹介」で、約 4 割を占める。また「指導教員、先輩からの紹介」による入職では、賃金、及び仕事に関する意識すべての指標において、マッチング効率が総じて高いことが明らかになった。今後、入職ルート拡大に向けて期待されるのが、「大学のキャリアセンター等」と「就職サイトや新聞メディア」の活用である。キャリアセンターの活用は 3.9%と意外なほど少なく、「指導教員、先輩からの紹介」と比べると、学位と仕事の関連度、処遇満足度で有意にマイナスの係数が推計されている。また「就職サイトや新聞メディア」による入職は、指導教授等とのつながりが薄いと考えられる留学生の入職や、民間企業へ入職する際にも多く活用されているが、すべての指標についてマッチング効率は低い。今後、博士のキャリアパス拡大を図るためには、多様な入職経路においてマッチング効率を高めていくことが必要であろう。

1. 背景・問題意識

博士の就業の最大の特徴は、大学や公的研究機関といったいわゆるアカデミアでの雇用が圧倒的に多い点で、博士課程修了者の 6 割を占める。しかしアカデミアにおける雇用は不安定化しており、任期制の非正規雇用は 6 割に上る。さらに理学系では 8 割近くが非正規雇用であり、また国内の論文シェアで見た大学群では、論文シェアの最も高い第 1 グループでの非正規雇用が 7 割を超える。

現在、日本全体の雇用も非正規化しており、就業者の約 4 割が派遣やパートと言った非正規雇用であるが、一般に非正規雇用は中高年に多く若年者で少ない。しかしアカデミアにおいては若年層に非正規雇用が集中し、中高年層では正規雇用が大半という「世代間の格差」が顕著に表れた状況となっている。

我が国の労働市場においては、これまで公共事業などによって失業率の上昇を食い止める方向での雇用政策が中心であり、労働移動による再配置機能を活用し、仕事と雇用のマッチング効率を高める政策は不十分であったと言われている。科学技術学術における人材育成政策でも同様に、博士の雇用の量的維持を目指した、「ポストドクター 1 万人支援計画」や「グローバル COE プログラム」などが文部科学省の施策として実施されてきた。

しかし近年では、我が国の全体の雇用政策が仕事と雇用のマッチング効率の向上を目指し、仕事の仲介強化などを行っているのと同様に、科学技術人材育成政策においても、博士の雇用の流動性やマッチングを高める、人材の流動促進・適材適所型の施策が取られており、博士・ポストドクのキャリアパス多様化促進事業等もこのような政策的な傾向に沿ったものであると言える。

2. 分析の方法、データ

本稿では、こうした博士人材の労働移動をより速やかにし、博士人材が社会の至るところでその専門性を発揮し活躍するためにはどうすればよいかを検討するために、博士が就職の際に用いる情報（入職

¹ yoshietk@nistep.go.jp

経路)について詳しく検証を行い、博士の入職経路の特徴を明らかにするとともに、入職経路によるマッチング効率を、賃金率と仕事に関する3つの意識(学位と仕事の関連度、仕事満足度、処遇満足度)を指標として検証している。

文部科学省 科学技術・学術政策研究所では、日本の博士人材の就業状況を雇用統計に即した形で継続的に把握するために、『博士人材追跡調査 (Japan Doctoral Human Resource Profiling, JD-Pro)』を平成26年から開始している。本研究では、これによって構築された2012年度博士課程修了者のデータ(以下、JD-Pro2012と言う)の個票データを用いている。対象は2012年度の博士課程修了者全員で、基本属性の他、博士課程での研究分野、雇用先に関する情報、職業、また入職経路について詳細な情報を持っている。

博士の入職経路の特徴を示すために、すべてのサンプル5,052名を用いており、入職経路によるマッチング効率の検証では、博士課程在籍時に企業等に「在職していた」と「休職していた」を除いた3,141名のデータを用いている。

3. 博士の入職経路の特徴

博士課程修了者の入職経路を、一般的な入職経路と比較したものが図表1である。全国平均の値は、厚生労働省(2014)「入職者の入職経路に関する分析」の値を用いており、JD-Pro2012と比較しやすいように、入職経路は纏めている。博士の入職経路の特徴は、以下のようである。

- ・全国の状況に比べて、博士の「民間職業紹介所、広告、その他」の活用度は低い。
- ・「職安等の公的な雇用紹介機関で探した」は全国では新規学卒でも一定割合使われているのに比べ、博士の場合には1.0%と著しく低い。
- ・「学校」経由の就業は『雇用動向調査』の新規学卒の場合33.6%と多いが、「大学のキャリアセンターなどで探した」は3.9%とそれほど活用度は高くない。
- ・博士の入職は「指導教員、先輩からの紹介」が最も多く、39.5%に上り、研究室内部の人間関係の中で就職が決まっていることが分かる。
- ・「指導教員、先輩からの紹介」以外にも「学会等の研究コミュニティからの情報」、「同僚、知人からの口コミ、紹介」を合わせると55.4%にも上り、個人の人的ネットワークによる入職が主流であることが分かる。『雇用動向調査』の縁故(友人・知人等も含む)による入職が全体平均の2割程度であるのに比べ、遥かに多い。

図表1 入職経路別回答比率(全国平均と博士課程修了者の別)

全国平均							単位: %	
	民間職業紹介所、 広告、その他	安定所、ハローワークイ ンターネット	学校	縁故(友人・知人も 含む)	出向・出向先から の復帰	その他	計	
入職者計	38.5	24.5	6.0	21.8	3.3	5.9	100.0	
新規学卒者	34.3	17.3	33.6	8.1	0.7	6.1	100.1	
博士								
	就職サイト、 新聞等	職安等	大学のキャリア センター等	指導教員、先輩か らの紹介	学会等の情報	同僚、知人からの 口コミ、紹介	その他	計
博士課程修了者 JD-Pro2012	20.2	1.0	3.9	39.5	3.3	12.6	19.6	100.0

出所) JD-Pro2012 より作成。

注1) 厚生労働省(2014: p. 4)で、資料出所は『雇用動向調査 平成25年度』。比較のために、「広告」は「民間職業紹介」に含めている。また、縁故は「友人・知人等も含む」となっている。

注2) JD-Pro2012の「指導教員、先輩からの紹介」、「学会等の情報」、「同僚、知人からの口コミ、紹介」は人的ネットワークであり、『雇用動向調査』の「縁故」に近い分類であると考えられる。

4. マッチング効率の推計方法

分析1：入職経路と賃金率

博士人材労働市場への入職経路によるマッチング効率について検証を行う。マッチング効率を図る指標として、ここでは「賃金率」を用いている。男女とも、博士の労働力率は高く、失業率も低いことから、ここでは就業している者のみのサンプルを用いて最小二乗法推定（OLS）モデルによって賃金関数の推計を行った。

分析2：入職経路と仕事意識

分析2では入職経路によるマッチング効率を測る指標として、仕事に関する3つの意識、「学位と現在の仕事の関係の強さ（学位と仕事の関連度）」、「仕事の内容についての満足度（仕事満足度）」、「仕事の処遇に関する満足度（処遇満足度）」を用い、順序ロジット分析を行った。

5. 得られた結果、政策的示唆

「指導教員、先輩からの紹介」が博士課程からの就職で最も主要なルートで、且つ「最も良好な雇用機会」が提供されている状況が明らかになった。アカデミアにおいては専門性や実績が重視されることから、確かに指導教員等による仕事の紹介が相対的に大きな影響を与えることはやむを得ないとも言える。

しかし近年、研究環境が変化し研究室も大規模化する中で、指導教員と研究室のメンバーとの関わりは薄れてきており、研究員の就職の仲介を忙しいPI（principal investigator）に頼ることは難しくなっている。キャリアパス多様化による高度人材の活躍の場の拡大という観点からも、「指導教員、先輩からの紹介」のみに頼らずに入職ルートに広がりを持たせ、良好な雇用機会を提供していくことが重要であろう。

今後、入職ルートの広がりとして期待されるのが、「就職サイトや新聞のメディアから等」と「大学のキャリアセンター等」の2つである。「就職サイトや新聞のメディアから等」の活用は指導教授等とのつながりの薄い留学生で良く活用され、大規模事業所への入職経路となる場合も多いが、その後の賃金率、学位と仕事の関連、仕事満足度、処遇満足度などで見たマッチング効率が低いことが課題となっている。また一般に専門職への経路としてよく使われる民間の就職紹介等の活用が博士の場合には低く、マッチング効率も低い状況にある。民間のシステムを活用しつつ、より良い仕事への橋渡しができるような仕組み作りが必要であろう。

博士の入職に際し、大学のキャリアセンター等の活用は4%未満と非常に少なく、またマッチング効率もすべての指標で低い。学生にとって身近な学内のキャリアセンターの活用を促進するとともに、雇用条件の良い仕事や、学位との関連度が高い仕事への仲介が出来るよう、専門性の高いキャリアカウンセラーの配置や、博士の研究歴等が把握できる大学内データベースの構築等、機能強化を図る必要があるだろう。

さらに日本の博士課程を修了した外国人に対する支援も重要である。日本人に比べ指導教授の支援も限定的で、ハローワークや同僚、知人の口コミに頼らざるを得ない状況が今回の結果からも読み取れる。海外の高度人材の日本への定着を図ることは、イノベーションの観点や人口政策としても目指されていることもあり、彼らが日本国内で良い仕事を見つけられるような支援が必要であろう。

保健分野の賃金率は工学系に比べて有意に高いものの、学位と仕事の関連度、仕事満足度、処遇満足度は低いという課題も明らかになっている。医療従事者の労働環境に関する議論も今後必要となるだろう。