

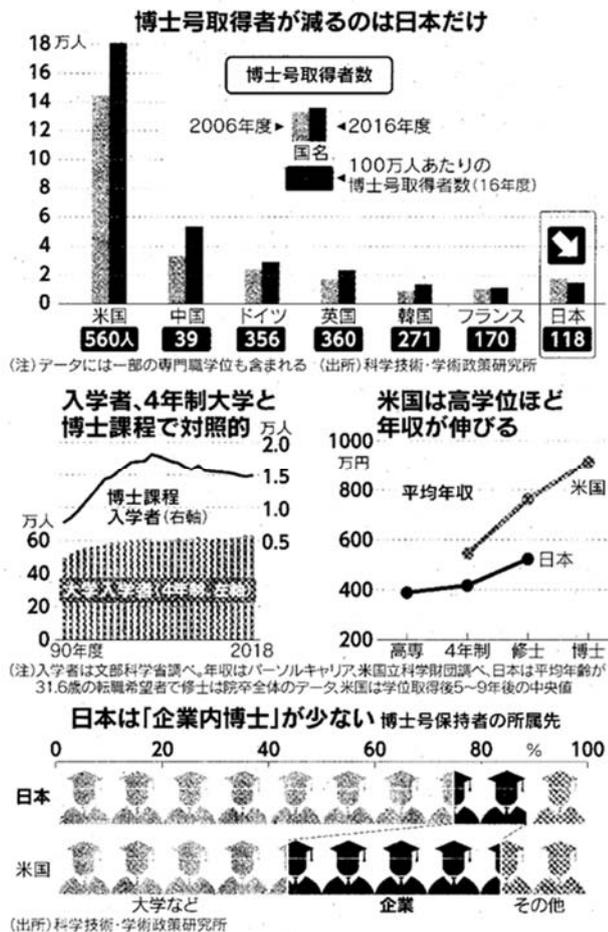
「博士」という学位を活かせぬ日本 これまでは博士が企業内では重荷になった？

「博士」という言葉を聞いて「専門バカ」と思う人は最近では少なくなったことと思う。しかし、20年、30年前には私の実感では、博士を取得した分野しか知らない、融通性のない人と会社の人事では思われていたのではないかと。会社内で博士がまともに出世できたためしはなかった。

しかし、博士とは一つの学問領域にある期間打ち込み、その道を極めたことに対して与えられる呼称である。集中力と独創力なくしてはこの博士の称号を得ることは難しい。博士を得る過程において、戦略思考を身につけたことはまた当然である。

博士を取得している人間が博士を取得した以外のテーマを解決しなければならないときに、全くの無能に陥るかというところではない。博士を持っていない人と比べて、その問題を解決するための戦略と方法論、そして期間内にそれを達成するための計画案を創り上げる力を持っていることは、博士号を取得する過程で証明されている。従って、大きな仕事であっても、自信を持ってそれに立ち向かう勇気がある。これが博士であると私は信じている。

その博士を日本の企業が使いこなせていないとは。明らかにそこにある金の卵を捨てているようなものである。本日の記事からもわかるように、「採用者の選考時に重視した点は専門性ではなくコミュニケーション能力などの人柄に関する項目ばかりだ」がこの根本原因である。この傾向は当然のことながら入社後の昇進にも反映され、仕事の成果に関する評価ではなく人物の評価が昇進を決めていくことになる。



チャートは語る

世界は新たな「学歴社会」に突入している。経営の第一線やデジタル分野では高度な知識や技能の証明が求められる、修士・博士号（3面きょうのこと）の取得が加速する。主な国では過去10年で博士号の取得者が急増したのと対照的に、日本は1割以上減った。専門性よりも人柄を重視する雇用慣行を維持したままでは、世界の人材獲得競争に取り残されかねない。

「日本人だけでは定員を埋められない。経済学の修士課程は6割が留学生だ」。データ分析を駆使したミクロ経済学を研究する、東京大学の渡辺安虎教授は危機感を募らせる。今夏まで米アマゾン・ドット・コム日本法人で経済学部門長を務めた経験から「社会的なニーズは必ずある」と断言するが、日本人の大学院への進学意欲は乏しい。

科学技術・学術政策研究所によると、米国や中国では2

「博士」生かせぬ日本企業

取得者10年で16%減 世界競争、出遅れも

016年度までの10年間に博士号取得者が2割増えた。修士号でも傾向は同じ。企業などで上級ポストを射止めるには高い学位が必要になる。グーグルなど米IT大手に先端分野の技術者として入社するには、修士・博士号が求められる。トランプ政権がビザ発給を厳格化するまで、中国からは年数千人が渡米して博士号を取得。民間企業の成長のけん引役になっていた。

一方、日本の博士号取得者は16年度に1万5000人と10年間で16%減った。少子化は関係ない。この間に4年制大学の入学者は一貫して増えている。学生が専門課程への進学をためらい、日本は世界の中で相対的な「低学歴化」に沈んでいるのが実情だ。

大学などの研究者の収入が不安定な面は否めないが、企業の機能不全も深刻だ。

博士課程で人工知能(AI)を専攻した大山純さん(仮名)は今、国内電機大手でインフラ分野の営業と開発に従事する。採用面接では専門知識はほぼ問われず、逆にこう求められた。「学位取得より入社を優先してほしい」。結局、博士号は取らなかった。

経団連は毎年、加盟各社が「選考時に重視した点」を調べている。上位を占めるのは「専門性」ではなく、「コミュニケーション能力」など人柄に関する項目ばかりだ。入社後も専門性は評価されにくい。30歳前後の平均年収を比べると、日本の学部卒人材が41.8万円なのに対し、修士・博士の大学院卒は52.4万円。その差は1.25倍だ。米国の修士の平均年収は76.3万円、学部卒の1.4倍を稼ぐ。博士では91.5万円と1.68倍まで開く。

高学歴者に高収入で報いるのは、世界の常識だ。社会学者の小熊英二・慶応義塾大学教授は「グローバルの人材評価基準から日本市場は隔絶されている」と指摘する。倍以上の年収で外資に転じる博士が後を絶たないのは、国内企業の待遇の悪さの裏返しだ。

「社会」に出ても稼げないため、日本では博士号を保持する研究者の75%が大学などに所属する。日本では1990年代に政府主導で博士を増やしたが、雇用が不安定なポストク問題を生み出した。科学技術振興機構の永野博研究主幹は「企業に採用される人材を、大学側が育ててこなかった面もある」と話す。

米国では博士の4割が企業で働き、インベションの原動力になっている。高度人材の育成と確保は、国家の競争力も左右する。雇用慣行と教育現場。2つのアプローチで改革を急ぐ必要がある。

(北爪匡、小河愛実、生川睦)

前ページの図もこの日本経済新聞の記事の一部