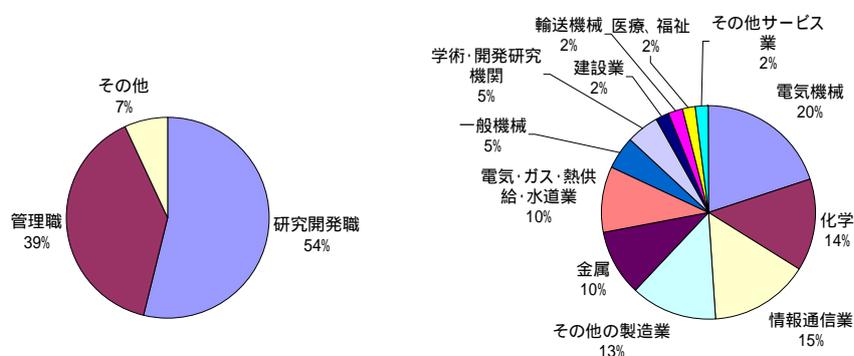


東京大学大学院工学系研究科
「企業で活躍する博士調査報告」の概要

1. アンケート調査

- ・ 調査時期：2008年1月調査票送付、同年11月に報告書発表
- ・ 調査対象：1985.3～1994.3に修了し、現在民間企業（外国企業も含む）で働いている日本人すべて（250名）
- ・ 実施方法：郵送
- ・ 有効回答数：61件
- ・ 回答者の属性



・ 調査項目

問1 博士を取得していることによる企業でのメリット

問1-1 どのような場面でメリットを感じるか

問1-2 どれくらいメリットを感じるか

問1-3 どのようなメリットがあるか（自由記述欄あり）

問2 博士を取得していることによる企業での処遇

問2-1 給与水準について、同期入社と違いはあるか

問2-2 役職や配置について、同期入社と違いはあるか

問2-3 その他違いはあるか（自由記述）

問3 その他のご意見

企業で働く上での博士取得の価値、博士課程教育への期待、これから博士課程に進もうとする学生へのアドバイス等（自由記述）

問3（その他自由意見）の抜粋

・多国籍企業中央研究所の視点で見ると、（課程）博士教育は抜本改革・レベルアップが必要と感じる。レベルアップは大学人が考えるような、専門を深く掘下げる能力・研究能力面ではなく、まずニーズを把握し、広くものを見る能力・テーマの時代性・国際関係性を情報から自分で読み解く能力、使える英語の習得に力点を置いて欲しい。なぜなら、技術内容・意味に関する人を凌駕する圧倒的な理解力・洞察力が求められるからである。

・研究テーマに固執して仕事を探せる人は希で、研究開発テーマ解決のアプローチ、検証手段、ロジカルな妥当性を説明できる能力を養い、それを武器にしている方が望ましい。

・実力次第、柔軟性が必要。博士号を取るかは本人の意思であり、見返りを求めないほうが良い（アカデミック除く）

・単に専門性を高めるだけでなく、分析力、課題設定能力、異分野・学際領域を含めた幅広い分野に対する好奇心、知識など、総合的な研究能力を養成する教育プログラムや研究官京の整備を期待します。後期課程の高々3年で得られる専門性には限界がありますし、企業現場の課題に一つの専門性だけで対処する事は、ほとんどの場合不可能と思われま

・研究の訓練を受けた経験があるということも資格として証明するのみで、将来の研究成果や成功を保証するものではない。それは、大した業績を残せない大学関係者が多いこととなんら状況は変わらない。

・博士の企業及び社会における位置づけは、今後の技術立国を持続する上で極めて重要なことである。企業での価値は、総論と現場とに乖離が見られる。この「カイリ」は、日本の社会における技術評価、技術戦略論の評価に根ざしており、明治以来の「技術導入」主体の流れに端を発しているといえる。研究者の企業における位置づけが不安定なところに、博士の位置づけはさらに不安定といえる。

・自分の反省点として、（１）英会話能力をもっと身に付けておくべきだった、（２）専門外の分野にも常に幅広く目を向ける心がけを持つこと、（３）海外業務が多い昨今、顧客を説得する能力を身に付けたものが勝つ、などがある。

・今後の国際化を考えると博士取得の価値は大きくなっていく。一方で、博士課程の修了基準が甘くなっているように思う。東大で博士号を取ったという外国人には一目おかれることもあるので、しっかりとした判断基準での認定をお願いしたい。

・工学において、純粋な学問としてでなく、実用も踏まえた研究を行うのであれば、企業のほうが資金も潤沢であり、(本人の実力次第ではあるが)裁量の幅も広い。

・博士課程では、将来、研究室を主宰して自立できる研究者の基礎を修得する目的なら、考え方、志、論理的思考などの知識以上の能力も鍛えるべき。

米国に2年ポスドクとして留学した感想として、

・米国の教授のほうが厳しいが、学生・ポスドクを「育てる」意識は日本より強い。(日本は「使う」という感じ)

・米国の教授の研究への取り組み方や考え方は企業に近い、受け入れ易い。(日本は逆)企業では、定年までの長い間、戦力となるよう、育成・教育に努力している。博士課程の5年間で、それ以上の能力(特に業務=研究遂行能力)を身につけてもらわないと、採用しづらいと感じている。

・企業で研究・開発の仕事をするための基礎的学力(+実験能力)をしっかり身につける必要があり、最近の傾向として、修士修了では不十分な場合がある。

2. 回答者の中から5名に対しインタビューを実施

博士課程の教育内容への期待について抜粋

・修士課程を出た人には、与えられた課題を論文一報にまとめ上げることができることを期待している。学位を持っている学生には、さらに自分で独創的にアイデアを出して、技術的にまとめ上げる能力を持っているということを期待している。実験をやって測定したでは学位にならず、新たな方法、手法など、その人のオリジナリティが出なければならぬ。周りの指導が期待できるのは修士までである。

・東大自身の教育も変わったほうがよい。アカデミックポジションは少子化で減っているわけであるから、もっと広く考えて、産業界も視野に入れて、産業界が博士を求める条件は何かを東大でも真摯に考える必要がある。

企業から見れば3年間かけただけの"価値"を東大が提供しているかが問われる。

オーバードクターは学生に明らかに大きなリスクであるため避けるべき。大学もその点に留意して、アドバイスすべきである。

学生の労働は大きなコストであるという意識が必要。ある意味で学生の"人権"をまじめに考えたほうがよい。東大の先生は昔から立派な先生が多かったと思う。学生に雑用を手伝わせてバイト代を出さずような先生はおらず、夜中までスタッフだけでこなしていた教授には、頭が下がる。この年になるとそういうことの高尚さがよくわかる。

経済面で言えば、今は育英会の奨学金は、民間に行くと返さねばならない。20年にわた

りこれは大きな負担だった。民間に行っても社会に貢献しようという点では一緒である。今後は改善すべきではないか。

・大学ももっと広い世界を教えたほうがよい。アメリカでは、法学部の先生と理学部の先生、法学部の先生と数学の先生がすぐにコラボレーションできる。東大であれば伸びる学生はもっといる。学生だから違う分野の先生にもどんどん行けばよいが、学生は気づかない。東大の学生は優秀なので、そういう場を設ければよいのではないか。アカデミックなパスに進むとしても良い機会になるだろう。

・3年間しっかり勉強して欲しい。あまり博士という資格を安売りせずにレベルを維持して欲しい。レベルを伴わない短期取得制度などは如何なものか。研究者としての基本的な素養、能力を十分に養うことが、企業が博士課程学生に求めるものではないかと考える。

以上