

課題①(ポストク等の未活用)の主な要因

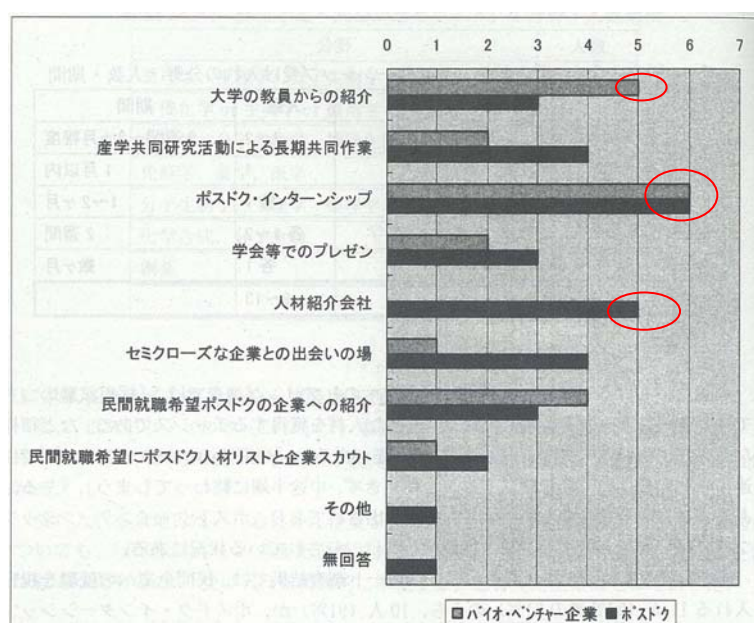
要因① 相互の情報受発信手法のミスマッチ

ポストクと企業との出会いの手段を見ると、双方ともにインターンシップへの期待が高く、採用・就職へのミスマッチをできるだけ回避する方法が望まれている。しかし、企業は、大学教員の紹介や人材紹介会社等による信頼性・確実性の高い情報源・仲介者を求めており、その一方で、ポストクは、できるだけ幅広い企業情報へのアクセスを望んでいる。

また、ポストクにおいては、人材紹介会社への期待が高く、企業へのアクセスする手法が乏しいため、人材紹介会社等を利用していることがうかがえる。

このように、情報収集の手段にミスマッチが起こっており、双方が望んでいるようなマッチングの仕組みが整っていないこと、また双方が求める情報の受発信ができる環境にならないことが要因として考えられる。

図表2-8 ポストクと企業との出会いの手段への期待

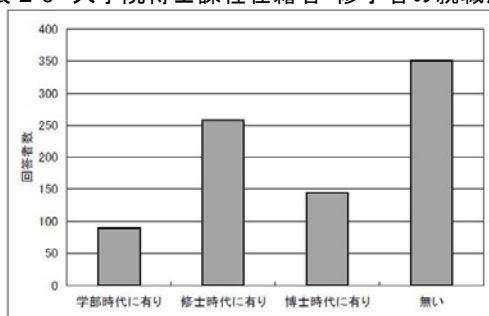


出典：(特)近畿バイオインダストリー振興会議「若手研究人材(ポストドクター等)とバイオ系企業との連携」調査報告書(平成20年2月)

要因② 就労への基礎準備の不足

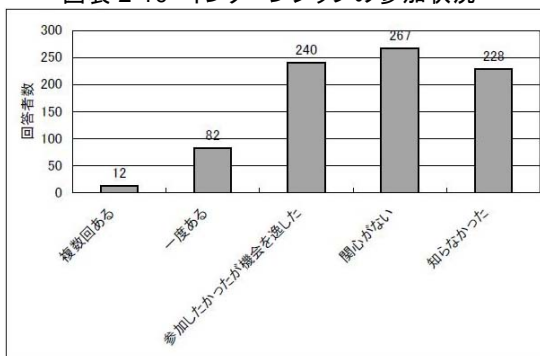
理系の大学研究室の博士課程在籍者・修了者は、就職活動の経験やインターンシップ等の社会や企業と接する機会が少なく、「コミュニケーション力」や「協調性」「業務遂行能力」等が不足している点が問題として考えられる。民間企業の就職を増やすためには、ポストクのキャリアパスを考慮した、社会能力を高めるための取り組みが必要とされている。

図表 2-9 大学院博士課程在籍者・修了者の就職活動状況



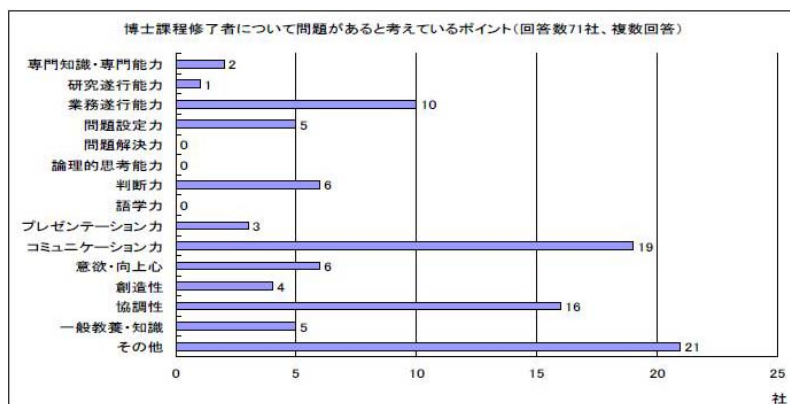
出典：経済産業省、(特)JRCM産学金連携センター「オーバードクター就業支援のための実態調査研究」(平成17年3月)

図表 2-10 インターンシップの参加状況



出典：経済産業省、(特)JRCM産学金連携センター「オーバードクター就業支援のための実態調査研究」(平成17年3月)

図表 2-11 博士課程修了者について問題があると考えているポイント



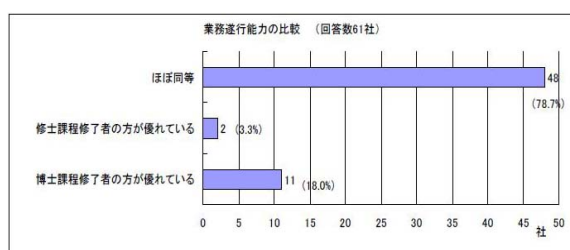
出典：産業技術委員会、産学官連携推進部会「企業における博士課程修了者の状況に関するアンケート調査結果・要旨」(2007年2月21日)

要因③ ポスドクに対して正当な評価がされていない

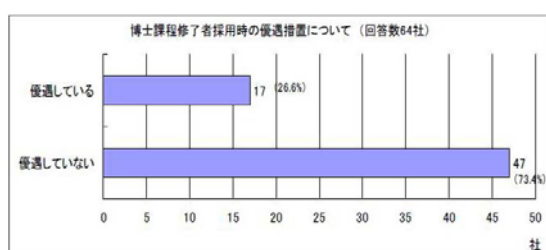
ポスドクはプロの研究者として、研究開発業務を遂行する能力を有しており、研究リーダーとしてのマネジメント能力を有していると考えられるが、上記のように、企業はポスドクを社会経験がない研究者として捉えており、大学に雇用されている職業人としての認識が弱い。また、下表の通り「業務遂行能力」について、修士課程修了者とほぼ同等という評価が多く、採用や給与、処遇面での優遇措置もあまりとられていない。

このような企業の評価には、ポスドクとの接点が少なく、固定的なイメージが先行していることが原因と考えられ、ここでも双方間の情報ギャップが課題となっている。

図表 2-12 業務遂行能力の比較



図表 2-13 博士課程修了者採用時の優遇措置について



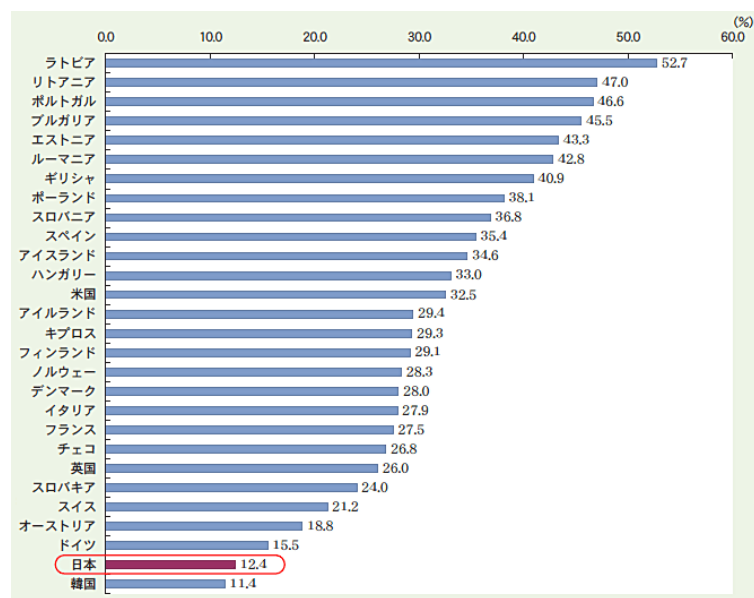
出典：(図表2-10・11)産業技術委員会、産学官連携推進部会「企業における博士課程修了者の状況に関するアンケート調査結果・要旨」(2007年2月21日)

課題② 産業界において、女性人材の活用が進んでいない

我が国の女性研究者数は増加の傾向にあるものの、女性研究者数の国際比較を見ると、日本はかなり下位に位置しており、女性研究者の活用が十分進んでいない。

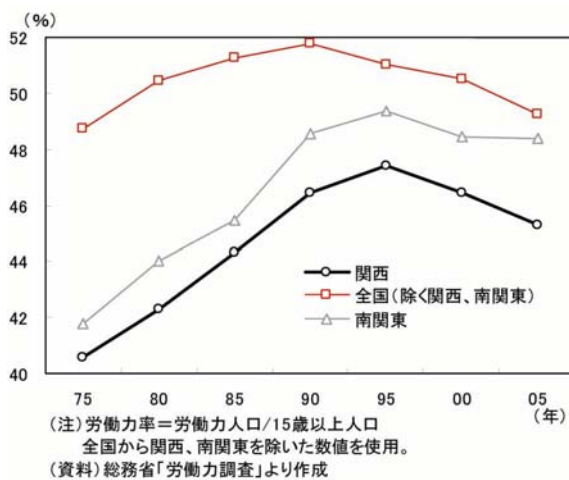
また、女性の労働力率を地域別で見ると、関西の女性の労働力率は全国、南関東と比較しても低い。職業別で南関東と比較すると、生産工程・労務作業員だけが上回っており、事務従事者や専門的・技術的職業従事者等のほとんどの分野で関西の方が少なくなっており、関西では女性人材の活用が進んでいないことがうかがえる。

図表 2-14 女性研究者数の全体に占める割合(国際比較)

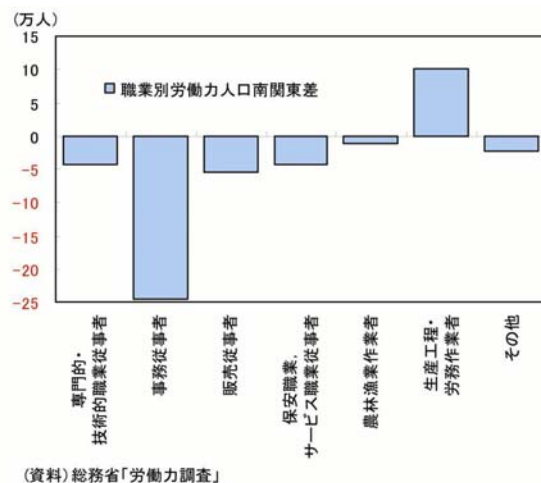


出典：文部科学省「科学技術白書」(平成20年)

図表2-15 地域別労働力率の推移(女性)



図表2-16 2005年関西と南関東の職業別労働力人口差(女性)



出典：関西社会経済研究所「関西経済復活の軌跡と今後の課題」(2007年)

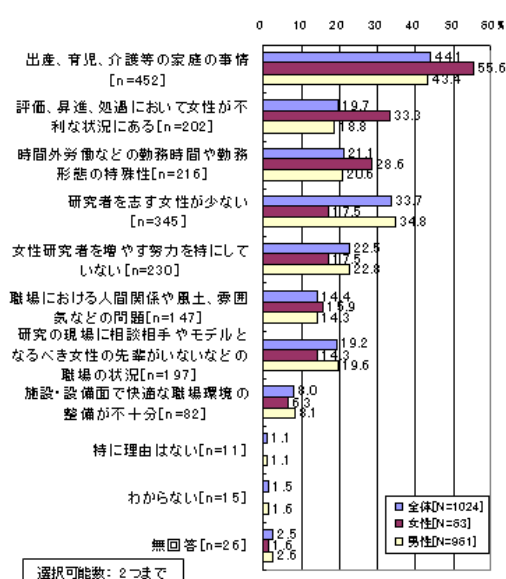
課題②(女性人材の未活用)の主な要因

要因① 不十分な就業環境の整備

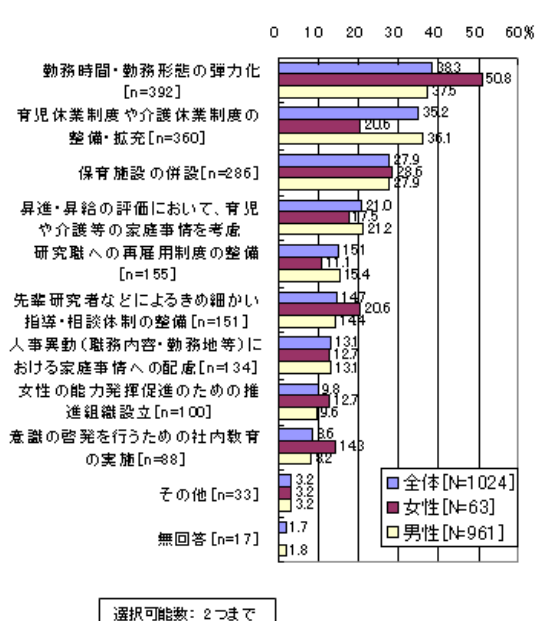
女性人材の活用が少ない理由として、出産、育児、介護等の家庭の事情がもっとも大きな理由となっている。特に、勤務時間の柔軟性が低く、残業勤務等が少なくない日本の企業では、出産・子育てや介護と就業が両立できる環境が整っているところは少ない。就業時間や就業形態の弾力化、育児休業制度や介護休業制度の整備・拡充と制度利用の徹底、保育施設の整備や両立できない場合の再雇用制度等の就業環境の整備が望まれる。特に、単独で環境を整備することが困難な中小企業等での環境整備が必要とされている。

次の理由として、評価、昇進、処遇において不利な状況が挙がっており、企業等における女性人材への正当な評価がなされていないことがうかがえる。

図表 2-17 女性研究者が少ない理由



図表 2-18 女性研究者が働きやすい環境を作るために必要なこと



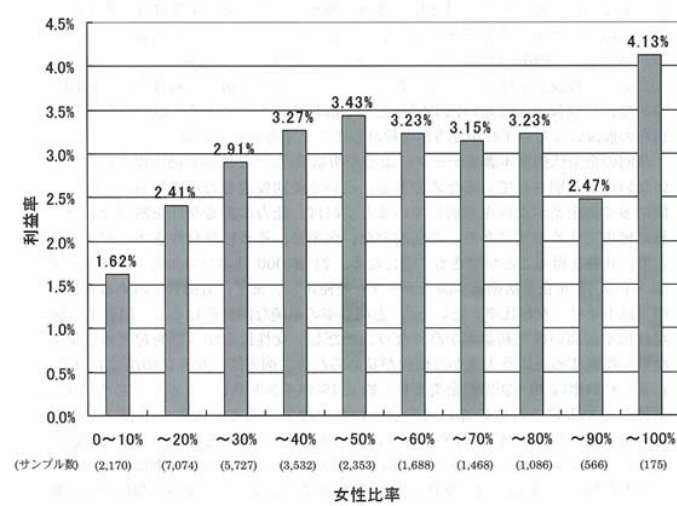
出典:平成 17 年度「我が国の研究活動の実態に関する調査報告」、文部科学省

要因② 女性人材の活用効果への認識不足

上記の通り、女性人材が活用されない理由について、女性への差別化による低い評価や女性はその家庭責任により仕事への貢献度が低いと捉えられている点、勤続年数の短さや途中退職の可能性が高いことから女性人材への人的投資への抑制が働いていると考えられる。しかし、投資効果という観点からは、下表の通り、労働者に占める女性比率が一定程度の高さ(30%~80%)を占めている企業の利益率が高いことがわかる。しかし、女性比率は見かけ上の要因であって、真の要因は企業風土が影響しているとの指摘もあり、女性活用の風土を持った企業は、女性を活用することにより利益率の向上が望めると解するべ

きである。関西では、このような女性への人的投資効果を企業が十分に認識できていないと考えられ、女性活用の効果の啓発が必要とされている。

図2-19 企業における女性比率の利益率の関係



出典：男女共同参画研究会報告「女性の活躍と企業業績」平成15年6月 経済産業省男女共同参画研究会

要因③本社機能の減少

「2005年関西と南関東の職業別労働力人口差(女性)」(図表2-16)から分かるように、関西では、女性の事務従事者が相対的に少なく、本社機能が減少していることも影響して、企画・経営等の分野で女性が活躍する場が少なくなっていると考えられる。