

研究者・技術者のキャリア・パスと志向

同志社大学
藤本昌代

1. 研究者・技術者の志向

(1) コスモポリタン

(2) 科学(基礎)志向型と開発(応用)志向型

(3) アカデミック・ヒエラルヒー

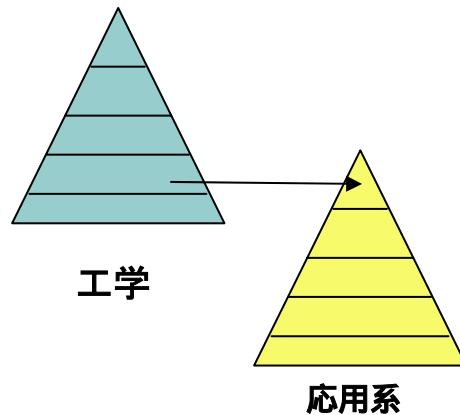
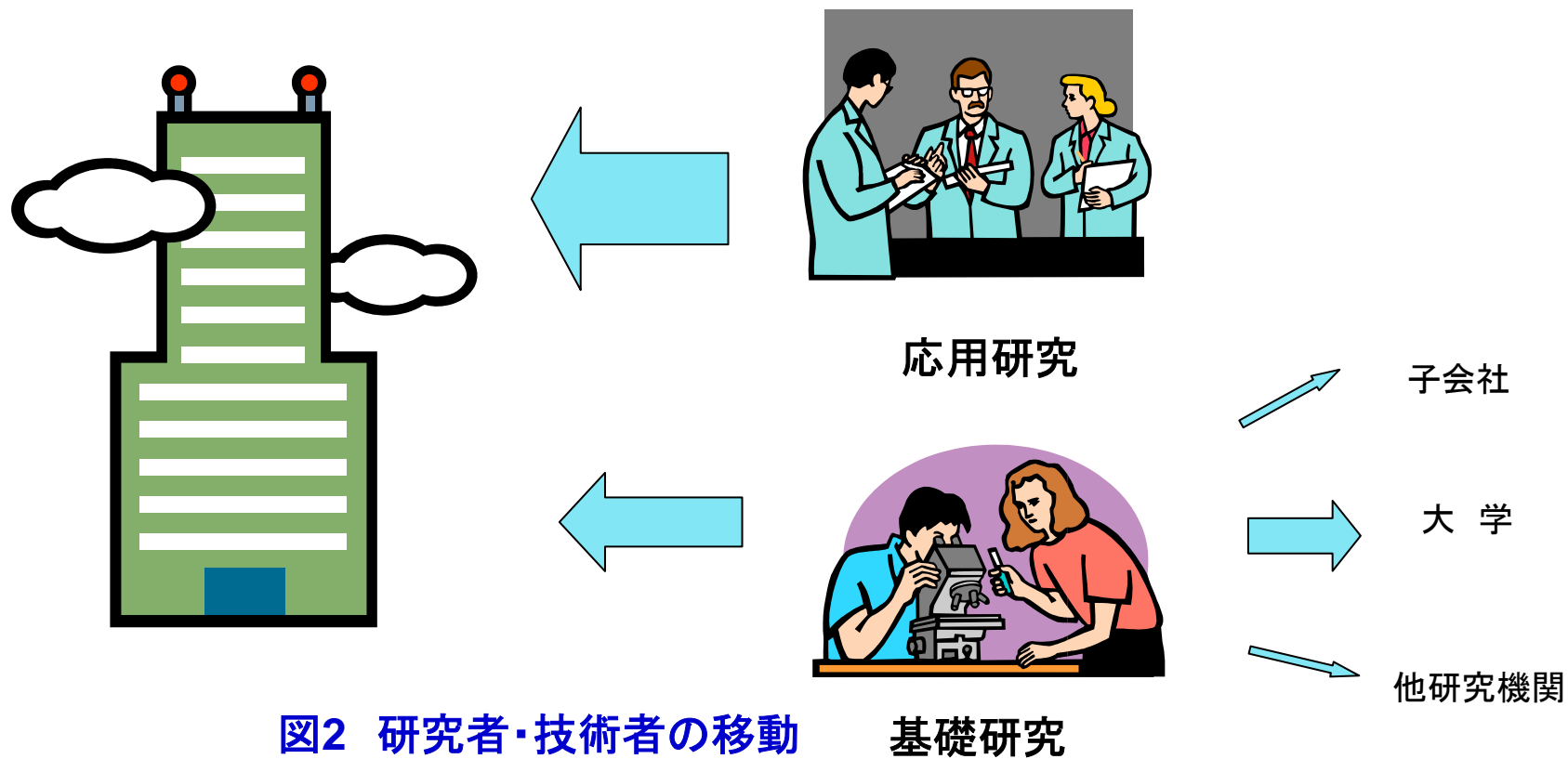


図1 アカデミック・ヒエラルヒー

2. 研究者・技術者の移動



(4)ローカル・マキシマム現象

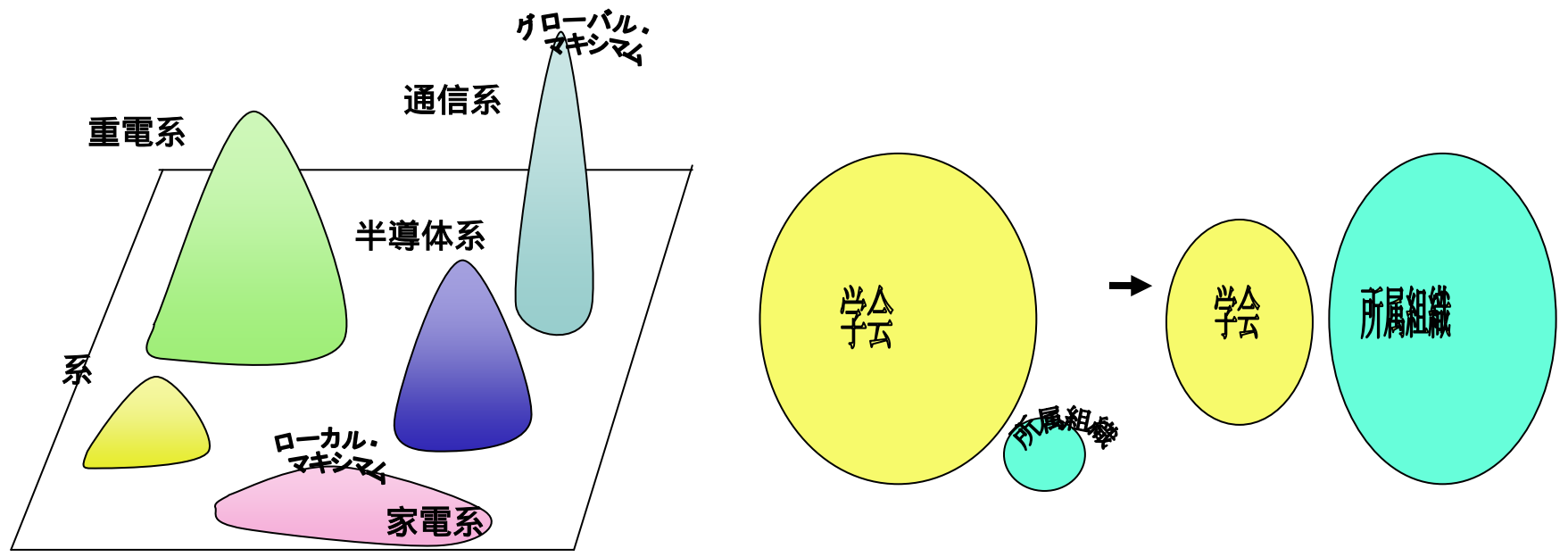


図3 ローカル・マキシマム概念図

3. グローバル・マキシマムの 研究者・技術者の流動性

<調査方法>

企業:

中央研究所、応用研究所などいくつかの研究レベルに応じた 研究体制を持つ日本でトップクラスの企業研究所5社

業種:

通信系、重電系、総合電気系、コンピュータ系、ソフト系

方法:

面接調査

対象者:

研究者・技術者の採用に関わる人事担当者および研究員

実施時期:

2001年7月、8月

(1)研究者・技術者の異動

①事業所への配置

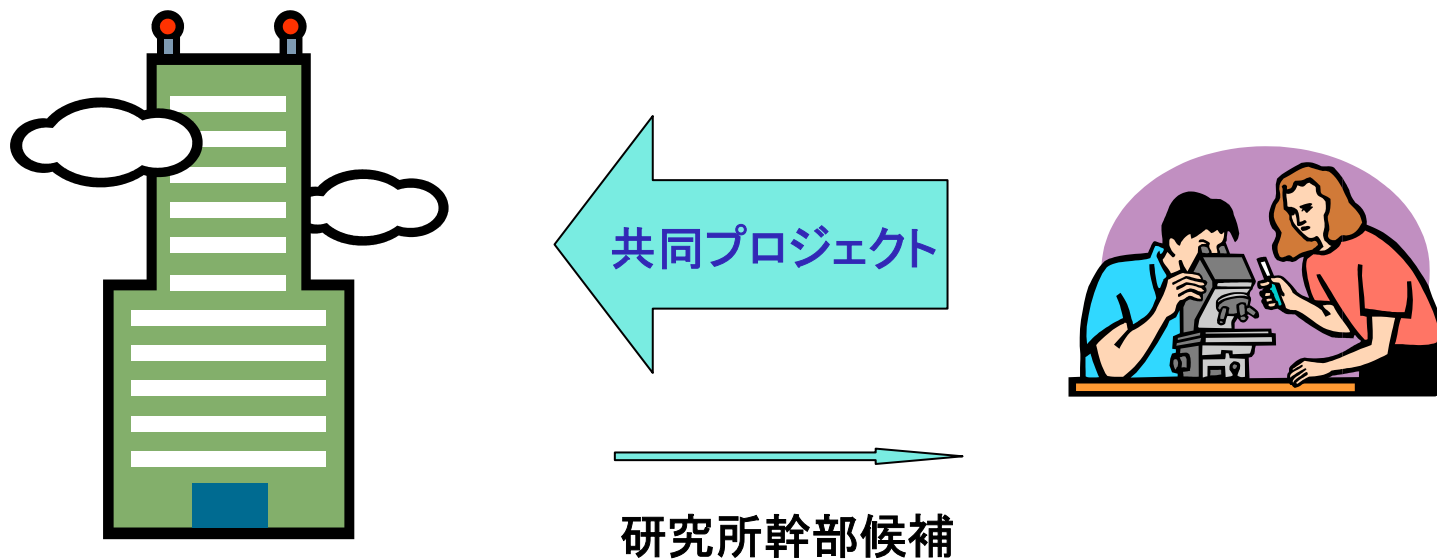


図4 事業所への出向

②海外留学

- ・若手研究者・技術者（35歳前後まで）

留学を契機に転出する者は、ほとんどなし

- ・中堅研究者・技術者（45歳前後）

海外から招聘されるレベル

海外とのネットワーク、研究委託先の選定

☆研究費、海外の研究者との交流→研究環境良

③ 評価体制

- 定量的評価重視派 (IF、サイテーション、特許数) → 外部評価
- 定性的評価重視派 → 内部評価
(一次評価者から最終評価者まで研究者・技術者)
- 事業化重視派 (論文より製品化) → 内部評価
- 社外秘研究 → 内部評価

論文、特許は出させない。PDも入れない
→ 情報の流出防止

④中途採用者の現状

- 常時流動派
 転出後も共同研究
- 内部労働市場派(ほとんど中途採用なし)
 新プロジェクトも内部の研究者・技術者で行う
- 即戦力採用派
 新卒者 4: 中途採用者 1

⑤ プロジェクトの改廃と研究者・技術者の移動

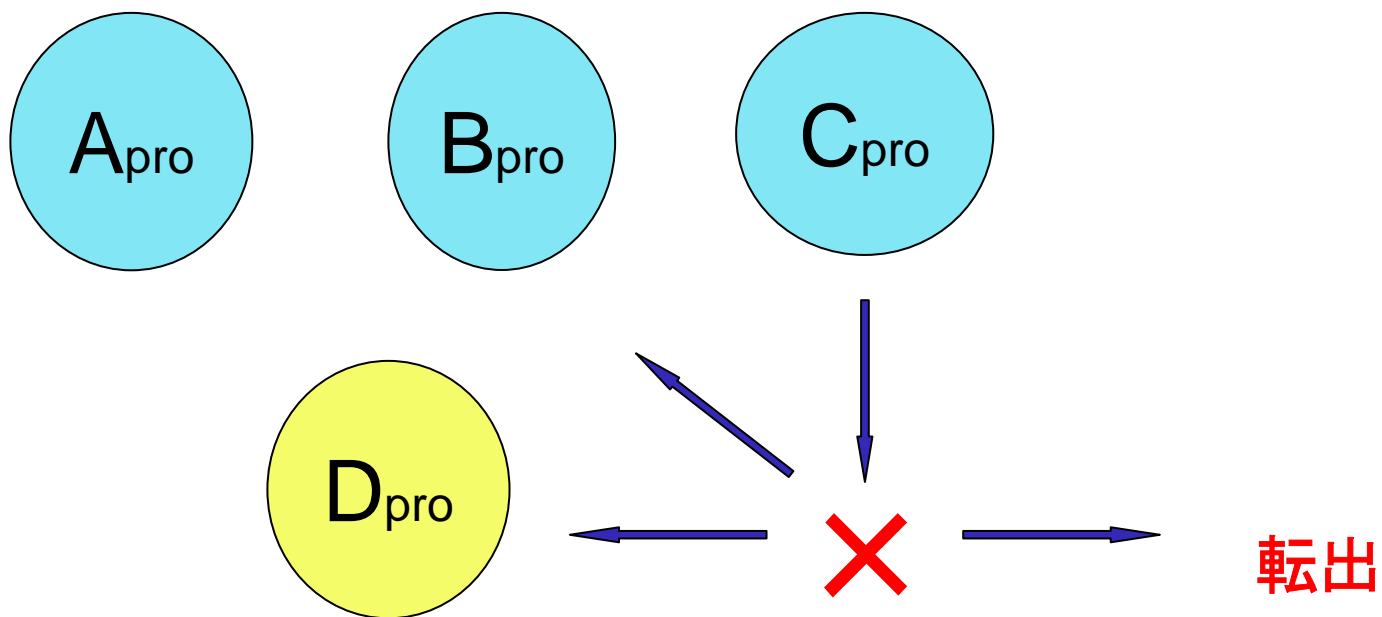


図5 プロジェクトの改廃と研究者・技術者の移動

⑥研究者・技術者の職業上のライフステージ

35歳 → 40歳 → 45歳 → 50歳
(研究のピーク) (将来方向選択) (管理的立場)
(転出)

- 研究所の定年制度、大学での採用限度年齢

調査のまとめ

- ①事業所への配置 → 事業所展開を意識する
- ②海外留学 → 外部転出契機としての影響小
- ③評価体制 → 事業化貢献が問われる
必ずしも外部評価が可能な定量的評価できるものばかりではない
- ④労働市場の流動性 →
内部労働市場型と流動型
- ⑤プロジェクトの改廃 → 不本意な配置換えは転機
- ⑥年齢規範と制度

(2) 研究者・技術者のキャリアパス

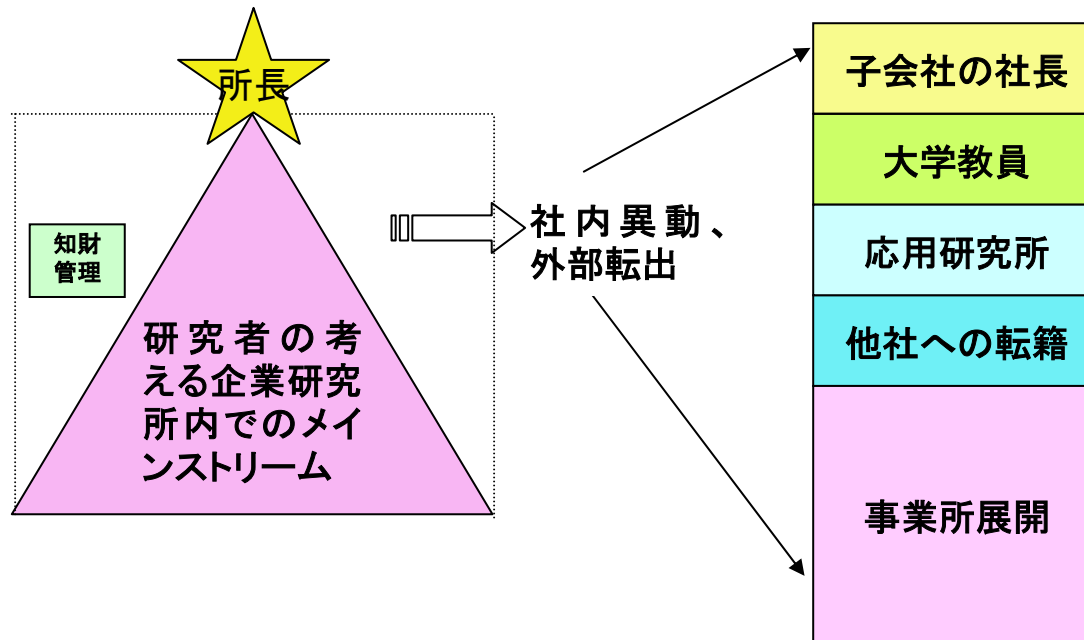


図6 企業研究者・技術者のキャリアパス

<企業内での評価>

- ①研究成果の事業化貢献度
- ②研究成果の外部評価
- ③組織運営能力(若手育成含む)

<研究所からの移動パターン>

- 所長、子会社社長: ①、②、③
- 大学教員、(他社へ転籍): ②
- 応用研究所・事業所: ①、②、③
- 他社への移籍: ②
- その他: ①、②、③のどれも評価されず残留

(2) 研究者・技術者のキャリアパス

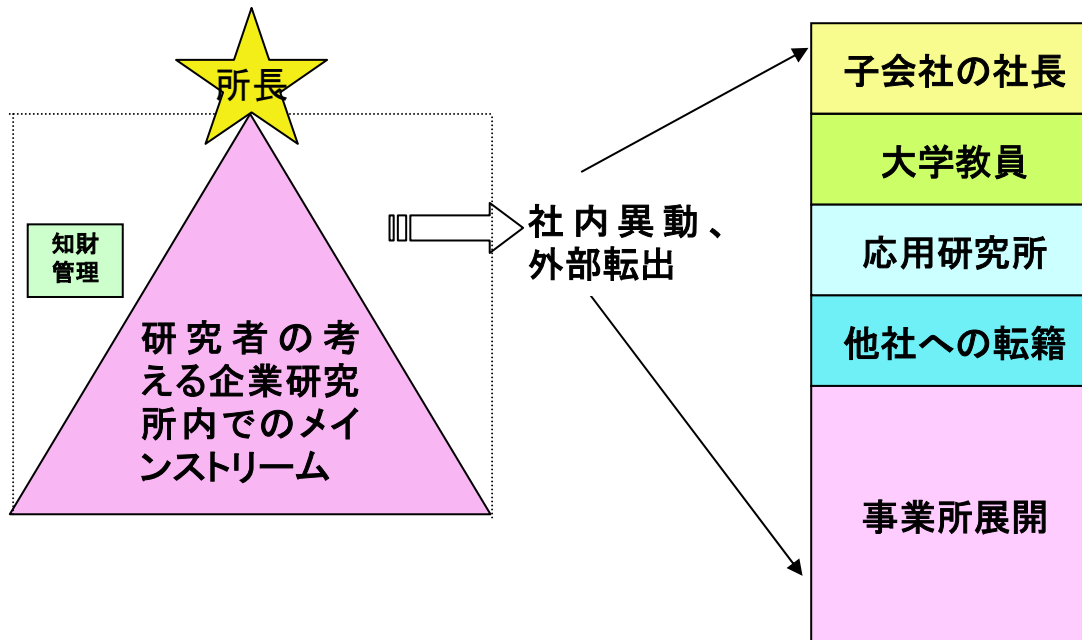


図6 企業研究者・技術者のキャリアパス

3. 考 察

(1)研究者・技術者の職業上のライフステージ

- ①研究者・技術者の志向と年齢規範
- ②年齢限界説
- ③研究職から管理職への職種変更

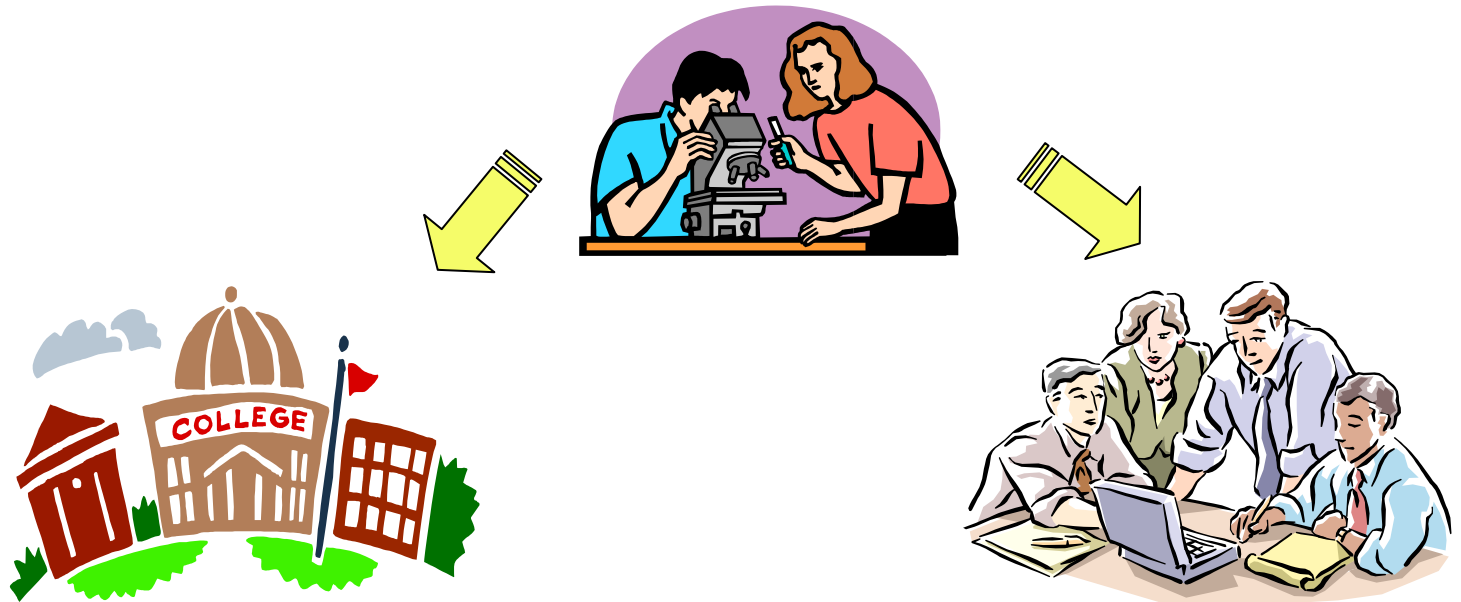
(2)時代背景と研究者・技術者の志向

「基礎シフト」時代の経験者
社会的ニーズの取得(相対的な自己の位置づけの変化)

☆役割期待の変化

(3)研究者・技術者の移動可能性と予期的社会化

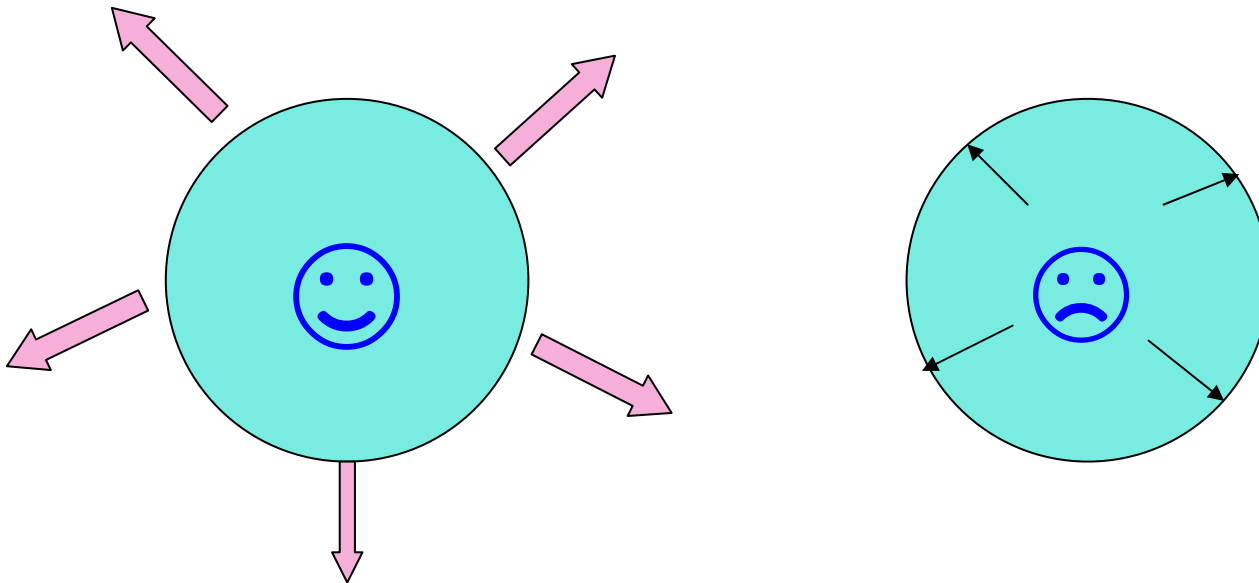
①予期的社会化



②境界人

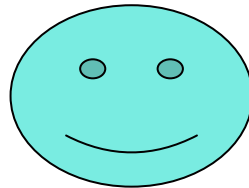
R. マートン

比較的開放的な社会構造の場合のみ、予期的社会化が機能的
比較的閉鎖的な社会構造の場合は逆機能



個人を取り巻く環境の変化(年齢規範・社会的ニーズ)

基礎研究への期待



事業化、管理職への期待

外部評価重視(転出可能性大)

内部評価重視(事業所から歓迎)

☆役割期待の変化と予期的社会化の機能性

→移動可能性と評価のジレンマ

4. クリエイティブな研究者・技術者

(1) 2・6・2の青い鳥症候群

(2) 役割期待の取得

社会との関わり → 自己目的化防止

年齢限界説と職種転換の重複 → 高度専門職制度

(3) 職域分離観

(4) イノベーションと「主体的」境界人

(5) リーダーの新しい役割

→ 社会的承認の創出による働きがいの付与