

ICT分野の研究開発人材育成に関する研究会
第2回ワーキンググループ 議事要旨（案）

1. 日時 平成18年12月13日（水）14:00～17:15

2. 場所 総務省 1001会議室

3. 出席者

(1) 構成員（50音順、敬称略）

浅見徹（東京大学）（主査）、阿部真（株式会社国際電気通信基礎技術研究所）、井上淳（株式会社東芝）、梶浦敏範（株式会社日立製作所）、加藤洋一（シャープ株式会社）、神崎洋（トヨタ自動車株式会社 代理：安達明子）、北村徹（三洋電機株式会社）、北村守（日本電信電話株式会社）、鹿田寛（日本電気株式会社）、篠永英之（株式会社KDDI研究所）、関口潔（独立行政法人情報通信研究機構）、高橋雅則（松下電器産業株式会社）、田原俊幸（沖電気工業株式会社）、仲川史彦（YRP研究開発推進協会）、中嶋信生（電気通信大学）、松山浩司（三菱電機株式会社）、三浦章宏（株式会社富士通研究所）、横井正紀（株式会社野村総合研究所）

(2) 総務省

児玉技術政策課長、門馬技術政策課室長、平技術政策課技術企画調整官、高田情報通信利用促進課課長補佐

4. 議事概要

(1) 前回議事要旨の確認

(2) 議事

① アンケート調査について

前回のワーキンググループでの議論、及びその後の構成員の方々から意見にもとづき、総務省にて検討した案について、資料WG2-2に基づき説明が行われた。主な意見は次のとおり。

- ・ 調査の目的としては近い将来、自社の中だけでは、どうしても育成が難しい人材の分野や規模を明確にし、それに対する人材育成の具体的なイメージや方策を、今後の研究会の中で検討するためである。
- ・ 研究者と技術者の分類が難しい。研究者の定義にある「プロトタイプモデルの設計」のプロトタイプについて、どこまでを範囲とするか非常に難しい。技術の移り変わりの早いICT業界では、研究開発と製品市場投入がほぼ同時期に行われており、実際に従事している人が研究者なのか技術者なのか判断に迷う。
- ・ 職制上のレベルと、研究者・技術者としての能力との対応がとりにくい。その人の能力による分類にした方が分かりやすいのかもしれない。
- ・ イノベーション創出となると範囲が広く、まだ具体的にイメージすることが難しく、分野や人数まで予測することが難しい。この研究会で対象とすべき人材像が二つあがっているの、そこにターゲットを絞って調査した方がよいのではないか。

再度、今日の議論を踏まえて案を修正し、その案についてメールにて意見交換した上で、アンケート調査を実施することとなった。

② 研究開発人材育成の現状と課題、在り方について

資料WG2-3、2-4、2-5、2-6、2-7に基づき、加藤洋一構成員、鹿田實構成員、篠永英之構成員、松山浩司構成員、三浦章宏構成員から、各企業の立場から研究開発人材育成の現状と課題、それに対する方策について発表が行われた。

③ 意見交換

各構成員の発表に基づき、意見交換が行われた。主な意見は次のとおり。

- ・ イノベーションとは、決してノーベル賞をねらえるような発明ではなく、いろいろな技術を集めて融合し、今までにない新しいビジネスや製品、サービスを開発、展開していくことだと考えている。
- ・ 最近の若手研究者は、技術について深くやりたいと考える一方、リーダーやマネジメントに関しては昔に比べてやりたがらない傾向がある。そういった場合、自主性に任せていたのでは、外に出て交渉したり、プロジェクトをまとめたり等の幅広い経験を積む機会がないので、リーダーを生み出すためには、ある意味そういったプロジェクトに参加させるきっかけが必要である。
- ・ 会社組織が小さな頃は緊急開発プロジェクトによって、プロジェクトリーダーなどの人材育成がうまくいっていた面が大きかったが、会社規模が大きくなるにつれて、さらにもう少し合理的、体系的、科学的に育成する必要があるのではという声が出てきた。今まさに社内で検討しているところである。MBAやMOTなどは外部の力も借りてと思っているが、もの作りを引っ張っていく人はなんとか社内で養成したいと考えている。
- ・ 実際の開発プロジェクトへの参加では、社内での認知度や緊張感などが人材育成に有効に働く。それに代わる研修方式で同じ育成効果を出すのは確かに難しいが、ケーススタディによる研修を現在考えている。
- ・ イノベーションを創出する人材については、これから新しく生み出していく人材なので、まだ現段階では想像、想定するのが難しく、どうやって育てればいいのかを含めて検討している最中である。ただこういった人材は、社内だけでの育成には限界があり、社外の力を借りる必要性を感じている。
- ・ 学生時代に勉強してきた範囲が狭いと、応用力や適応力、新しい技術への対応に対して弱く感じている。そういった基礎的な学力を社内でサポートできればいいのだが、現実的にはその余裕が無くなってきている。技術分野が広がり、変化が速くなって昔のように社内での教育が追いつかなくなっている。
要素技術の変化も激しく企業においてもうまくカテゴライズできず、その結果、体系的な社内研修ができなくなっている。

- ・ 標準化の作業・交渉については、それ専門のチームを作ることはできないので、各研究グループから担当者を出してチームを組むことになる。いろいろなグループから人を出しチームを作成することにより、必ずしも自己に直結する技術だけでなく、周辺技術に対する視野を広げたり、先輩の仕事のやり方、交渉の仕方を勉強したりすることになる。
- ・ 産学官連携のイメージでは、各企業の連携によるプロジェクトが想定されるが、困難が予想されるテーマ選定については、例えば国がビジョンやロードマップ、技術ベクトルなどを示して、それに向けて、同じベクトル、ターゲットを持つメンバーが集まるということも考えられる。
- ・ ICT分野では技術の急速な進歩や広がりによって、体系的に技術を分類することすらなかなか難しくなっている。