

ICT分野の研究開発人材育成に関する研究会
第4回ワーキンググループ 議事要旨（案）

1. 日時 平成19年2月20日（火）14:00～16:05

2. 場所 総務省 共用会議室3

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）、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 代理：矢野倫正）、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 ICT分野の研究開発人材に関する調査結果について

ICT分野の研究開発人材に関するアンケート調査結果について、前回WGでの意見等もふまえて整理したものが、資料WG4-2に基づき説明が行われた。主な意見は次のとおり。

- ・ 今回、調査の対象となったWG構成員の企業に所属する研究者数は、日本全体のどれくらいの割合であったか。
「平成18年科学技術研究調査 第6表 産業、専門別研究者数(企業等)」における電気・通信分野の研究者数（約18万人）の約14パーセントであった。
- ・ 10年後、20年後の将来の日本の研究開発体制、プラットフォームがどうあるべきかについては、別のところで議論する必要があるのかもしれない。必要とされる研究開発リーダの人数が増えているのは、研究者全体の中でリーダ的な研究者の割合をもっと増やしていく必要があるというニーズとも読み取れる。

② ICT分野の研究開発人材育成の在り方（WG中間とりまとめ）（案）について

これまでのWGにおける議論をもとに、WGでの検討状況のとりまとめが行われ、資料WG4-3に基づきWG中間とりまとめ（案）の説明が行われた。主な意見は次のとおり。

- ・ 各企業、部署によっても違うだろうが、育成すべき研究開発リーダーの層は35才から40才くらいの課長クラスではないか。一方、高度な技術者は、もう少し若い30才くらいの層ではないかと思う。
- ・ 研究開発リーダー、高度な技術者は、それぞれ別の道として存在すると思われる。もちろん、高度な技術者がマネジメント力も備えて、ゆくゆく研究開発リーダーとなる場合もあるだろうが、全員がそうなるわけでもない。
- ・ これまでにも人材育成方法の案がいくつかあがってきたが、一番難しいのは、人材育成を受けている人、または受けた人の評価をどのように行うかではないか。一般的に、社外へ出て業務を行ったり、教育を受けたりしている人の的確な評価は難しい。ただ、的確な評価ができないと、育成した人のその後の適切な処遇や、また育成に出す企業としても、その判断に困ることになる。
- ・ 育成方法のひとつに産学官による研究開発プロジェクトへの参加が考えられる。こういったプロジェクトの場合、そのプロジェクトのテーマが、その企業、研究機関におけるメインミッションと重なっていれば、その成果や人材育成の評価は社内の評価基準と同様に行える。例えば、どこかの拠点に常に集まってプロジェクトを遂行するのではなく、普段は所属箇所にてプロジェクトを実施する方法も考えられ、この場合、所属元の評価も比較的しやすいのではないか。
一方、テーマが企業、研究機関におけるメインミッションと違っている場合には、社内と同じ評価基準では、そのプロジェクトに参加している人の成果や人材育成の評価は難しく、まったく独自の評価基準が必要になると考えられる。
- ・ 人材育成の観点からすると、育成した時点での評価というのは非常に難しい。一般的に育成の結果は、時間がたってから見えてくるものである。
- ・ 基本的に人材育成には冗長的なものが含まれており、少なくとも育成中は中立的に評価するしかない。育成後、戻ってきた後にどう評価するかである。
- ・ これまで、産学官連携の研究開発プロジェクトというと、もちろん研究者が深く係わってくるものであったが、人材育成の観点が入ってくると、人事部門も深く係わってくることになる。

③ ICT分野のイノベーション創出を担う研究開発人材育成プロジェクトをつかった人材育成案について

これまでの議論をふまえ、人材育成方法の案について、野村総合研究所の横井構成員から提案があり、資料WG4-4に基づき説明が行われた。主な意見は次のとおり。

- ・ 産学官連携の研究開発プロジェクトで人材育成も目的とした場合、プロジェクトの評価基準や評価者が従来とは違って来るはずである。ただ、人材育成の面について、どう評価するか非常に難しい。

- ・ 育成したい企業にとっては、プロジェクトに参加させた人材が、その企業が希望する人材に成長したか、能力を獲得したかが評価になると思う。もちろん、それは各企業によって様々だと思うので、一律にプロジェクトの評価項目を統一するのは難しい。各社が希望する育成項目をオープンにして、それに沿って育成していくということになるのではないか。
- ・ 結局のところ、産学官連携のプロジェクトによる人材育成では、人（プロジェクトリーダー）とテーマが非常に重要になってくると考えられる。また今回の提案においては、従来あるプロジェクトに加え座学を組み合わせることによって、より効果的な人材育成を期待することができる。
- ・ 研究開発リーダーとしての育成対象となるサブプロジェクトリーダーには、可能な限りプロジェクト遂行にあたって権限を与えるべきである。いろいろ考え、自由に企画できる立場である必要がある。
- ・ 短期間のリーダー養成塾のようなものがあったとしてもいいと考える。リーダー教育できる人が、企業経営、技術戦略、業界環境など大きな視点で教育することによって、その人の幅が広がったり、人脈形成につながったりする可能性がある。
- ・ 現状として技術進歩が早いためにOJTが機能しなくなったり、技術分野の急速な広がりに伴い、自分の専門分野以外の領域の技術をどんどん習得していかなければならなくなったりしている。ICT分野の裾野が広くなり、技術の全体観を教育することが難しくなっている現在において、座学などで技術を体系づけて教育できるものがあると良い。自分のもっていない技術、自分のバックグラウンドとは違う分野の技術が必要になっていて、それら最新の技術を理解して、どう組み合わせるソリューションに活かしていくかが非常に重要になってきている。こういった技術を2、3か月の短期間で集中的に教育する要望も多いのではないかと思う。

3月6日（火）に開催予定の第2回研究会にて、ワーキンググループの検討状況報告が浅見主査より行われることが了承され、また資料等については主査に一任されることが確認された。