

ICT 分野の研究開発人材育成に関する研究会(第2回)での主な意見

1 求められる研究開発人材像

- ① 技術をインテグレートできる人材は、なんとか社内で養成できる。一方、新しいアイデアや技術が10年後に開花すると見通せる先見性を持った人材、新しいアイデアに対して感度を持つ人材の育成は難しい。
- ② イノベーションには、リプレイス市場のイノベーション(組合せによって商品化するイノベーション)と、新規市場を開拓するイノベーション(今は全く無い商品をどのように生み出すかというイノベーション)の2つがある。前者のための人材は社内で育成できるが、後者のための人材の育成は非常に難しく、社内だけではできないのではないかと。
- ③ 現場では、ソリューションを得意とする研究開発リーダーが切に求められている。一方、ビジョン形成を得意とする研究開発リーダーは、将来の企業の生き残りに重要となってくる。
- ④ 新規イノベーションを創出する人材について、協力して育成方法を考えていくことが必要。
- ⑤ ここでの研究開発リーダーは、確固たるビジョンを基に新しい世界を創れる人材である。

2 人材育成方法

- ① 各企業が個々に必要な人材をどう育成するかではなく、日本としてどうするかを考える必要がある。
- ② どれだけ良い人と接する機会があるかが重要。良い刺激を受けて育っていく。そのような場所を意識的に用意する必要がある。
- ③ 第5世代コンピュータなどの国の大型プロジェクトでは、プロジェクトに関わった人材は、現在、各企業のリーダーとなっている。国のプロジェクトに企業が出て行くことのメリットは、ヒューマンネットワークの形成ができて多様な分野の人材と交流ができ、人脈づくりができることである。異種混合は国のプロジェクトでなければできない。
- ④ 第5世代コンピュータは、確かに人材育成にはつながっていた。一見無駄が多かった中で人材が育っていた。
- ⑤ 修羅場を経験して育っていくようなタフなプロジェクトを経験させて、スパイラス式に育っていけばよい。プロジェクトでは、企業の集まりの中では利害関係がありうまくいかないところもあるが、例えばNICTなどが潤滑油の役割を果たしてもらいたい。
- ⑥ NICTでの産学官連携プロジェクトがひとつ。もうひとつ、知財やマーケティングなどを短期間で実践の場で身につけるものとの2本柱を相互作用させながら育成するのが良い。

3 その他

(1) プロジェクトの研究テーマ、運営、評価等

- ① これまでの産学官プロジェクトで人材育成にもなっていたのは、(i)企業からみても魅力的なテーマ、(ii)プロジェクトのリーダーが優秀、(iii)企業から活発な資質を持つ若手が派遣されたこと、の3点を満たしているものである。

- ② 国際的に認知されたテーマで行う必要がある。外国からも来たいと思わせるようなものでなければならない。
- ③ ブロードバンドワイヤレスやセキュリティ等の技術が必要な分野として上がってきているのは、現実の現場で、今必要としている切実感から出てきたものと思う。そういった足下の技術さえ弱ってきている面がある。
- ④ プロジェクトでは、異種連携となる縦方向での連携が必要である。また、ポスドクを雇ったり、外国人の比率が多かったり、今までのプロジェクトの単なる延長にならないようする必要がある。
- ⑤ 人材育成を目的としたプロジェクトの場合、評価をどうするかである。修羅場を経験し、目的に向かって苦勞したということが重要である。
- ⑥ 研究開発プロジェクトに参加していた人にとって、後々、プロジェクトで経験していたという、何か箔が付くというか、キャリア経歴にのるような、お墨付きのものになるようにする必要がある。
- ⑦ 育成後のフォローを適切に行うとともに、育成後の人材運用がフレキシブルに行えるカルチャーが必要。育成した人材の活用の仕組みを考えておく必要がある。
- ⑧ 国にばかり頼るのではなく、企業側としても人も金も出していくことが必要。

(2) 人材の流動性

- ① 各企業が個々に必要な人材をどう育成するかではなく、日本としてどうするかを考える必要がある。日本全体の底上げであれば、流動性を高めることが必要なのかもしれない。
- ② 日本はモノカルチャーなので流動性について受け入れる環境が整っていないと言われる。
- ③ ソリューションを支える人材は企業に戻ってきて欲しい。ビジョンを持った人材は、企業で抱え込む必要はない。もちろん、そのビジョンが企業の方向性と合っていれば戻ってくるのが企業としては望ましいが。
- ④ 育てた人たちが競争相手に移ってしまうのは、企業としてはつらい。比率は企業によって違って両方やろうとしている。例えば、90%がソリューションで、10%がビジョン。ソリューション人材とビジョンを持つ人材の、それぞれが企業に戻ってきて欲しい。
- ⑤ 人材育成が成功していくと、自然に人材は流動化していくのではないか。
- ⑥ 優秀な人材が出て行く可能性があるということは、逆に優秀な人材をとることができるということでもある。

(3) 学会の役割

- ① 学会にとって人材育成は重要な役割。国の政策の中で、学会の位置付けが必要。
- ② 人材育成に関しては、現行の学会の制度では無理である。今回のことをきっかけに内規等を改め、本格的な学会改革につなげられればすばらしい。
- ③ 学会においては、今まさに教育活動や若手育成についてやり始めたところである。