

【資料2】

秋山委員 提出資料

第3回 理工系人材育成に関する産学官円卓会議

平成27年9月25日

株式会社サキコーポレーション

代表取締役社長 秋山咲恵

「イノベーション創出につながる理工系人材について」

「理工系人材育成戦略」が策定され、1) 新しい価値の創造および技術革新（イノベーション）、2) 起業、新規事業化、3) 産業基盤を支える技術の維持発展、4) 第三次産業を含む多様な業界での力量発揮の4つの活躍が期待されることが明確にされた。すでに多くの取り組みが進められており、それらの着実な成果を期待する一方、事業現場を持つ者の危機感からはスピード感をもって加速させる必要を強く感じる。

ここでは、実体験から得られた現実的な課題にもとづいて述べたい。

1. 海外での理工系人材獲得へのシフト

当社では事業のグローバル化の進展に伴い海外での理工系人材の獲得が進んでいる。

背景には国内では理工系人材の労働市場での流動性が低く中途採用が容易でないことに加えて、英語での業務に耐えうる理工系人材の母集団が小さいことがある。採用した海外技術者は母国語が英語でない国であっても大学の専門科目の講義などが英語で行われる経験をしている者も多く、情報収集と情報発信の両面で世界市場を狙った価値創造に優位性がある。産業界には海外での人材獲得という選択肢があるのが現実であり、日本では人口減少による母集団の縮小が見込まれる中で、理工系人材育成を世界基準で目標設定する重要性が増している。

2. 実用研究と博士課程の関係

理工系人材に関して日本と海外のギャップを実感することの一つは、日本では博士号を持つ人材の企業内での活躍が少ないことがある。特に企業における研究開発のロードマップや新規事業への投資など技術革新に関わるものをはじめとして重要な意思決定を行うポジションでの活躍が少ないことである。

事業の現場感覚としても技術革新のスピードは年々速度が増している。5年前の技術はすぐに陳腐化してしまうため、さらなる新しいアイデアを発明するか、これまでにない組み合わせによる新しい価値を創造する、新しく登場したテクノロジーをいち早く実用化するなどを競うことになる。一緒に仕事をしてみて実感することは、博士号を持つ人材は、新しい技術を習得、解釈し、そこに独自性を付加して実証する能力に優れている。ところが海外人材と比較して日本人は、その優れた能力の発揮分野を自身の専門分野に限定してしまう傾向が強いように感じられる。これは当社の採用面接でも強く感じられるために結果として日本では博士号を持っている人材は採用しづらいということになってしまう。この点の普遍性と背景を説明できる立場にはないが、現実としてこの状況が続けば1で述べたように海外人材へのシフトがさらに加速することになる。

この点に関して、教育による理工系人材の付加価値アップという観点で着目したいのは、博士課程における実用研究の意義である。新しい技術を習得、解釈し、そこに独自性を付加して実証する能力を実用研究までの一貫性を持って修得できれば、その専門性は独自性の付加という価値として実現しやすくなるし、その優れた能力の適用範囲も広がりやすい。

実用研究へのさらなる取り組みは、企業にとっての博士号人材を付加価値の高い人材として積極的に採用することにつながり、優秀な学生が博士課程への進学を高めることになり得る。また、企業で活躍する研究者や技術者が博士号を取得することもより容易になり、産学連携プロジェクトの増加につながるなどの効果が期待されるのではと思料する。イノベーション創出につながる理工系人材の充実に向けて、大学研究室における実用研究に対する評価や予算などの見直しによる強化を検討すべき。

以上