

大隅基礎科学創成財団アドバイザー会議報告

公益財団法人 大隅基礎科学創成財団
理事 大谷 清

大隅基礎科学創成財団は9月13日、東京・千代田区の学士会館で第3回アドバイザー会議を開きました。8人のアドバイザーが出席、8人の大学側出席者を交えて「大学と企業における人材をめぐる課題と対策」をテーマに活発な議論が交わされました。以下にその要旨を報告します。

「Drの層を厚くすれば企業の競争力も向上する」

最初に大隅理事長から次のような挨拶と問題提起がありました。

「最近国際会議を主催して分かったことは、日本と同じように米国でもドイツでも博士課程に若い人が向かわない傾向にあるが、欧米との決定的な違いは博士号取得者(Dr)の数が減っているのは日本だけ、という現実だ。それが日本の研究力の低下につながっている。Drの数を増やし、層を厚くすることは企業の競争力の向上にも直結することなので、いかにしてDrの層を厚くしていくか、皆さんのお知恵をお借りしながら解を見つけ、社会に発信していきたい」

「企業と大学の認識ギャップを埋めるには」

次に司会の野間理事から

「研究力の要となるDrをめぐる企業と大学の考え方を探るため、アドバイザーとアカデミアの方々の協力を得てアンケート調査を行った。調査で明らかになったことは、Drを多くし今後も採用を増やしたいと考えている企業が多かったのに対し、大学側には企業はDrを視野が狭いなどの理由で採用したがらない、という思い込みが強く、両者の間にギャップがあることだった。このギャップを埋めて企業、アカデミア両分野でDrの層を厚くし競争力を上げていくための方策を議論していただきたい」

と挨拶があり、議論に移りました。

「研究を極めた人材は企業でも戦略人材」

まず企業側委員から

「Drのような研究を追求した人材は経営企画など他の部門に回っても戦略人材としての未来が開かれている。その意味で採用確率は高いのにエントリーしてこない、違和感がある」

「過去に採用したDr、あるいは採用後にDrをとった社員で、組織に適合し、うまくパフォーマンスを発揮した例はあまりないが、15年前に入社したDrが作ったプラットフォームで今の事業が成り立っている」

「グローバルなビジネス、特に製薬業界ではPhDやMDを持たないと仕事に支障が出る。当社では研究開発陣の3割が有資格者でその3分の1がストレートで大学院からの入社者で、基礎研究で活躍している。総合商社など現在の就職人気トップ企業からDrを積極採用すれば変わるのでは」

「Drを積極採用しているが、昔は石と砂をふるいにかけて綺麗に通過してきた砂を採用していたが、今は違う。ふるいに残った、尖ってゴロゴロした人材を採用している。ソフトスキ

ル、変人こそウエルカム」

などといった意見が出されました。

「新しい領域を研究する人材育成が急務」

一方で Dr とその育成方法に対して次のような視点から厳しい意見も出されました。

「企業は Dr のコンピテンシー（高い業績や成果につながる行動特性）を評価はしているものの、今は世界的に旧来のキャリアパスが崩壊しつつある時代で、全く新しい領域を研究する人材が求められている。欧米ではいったん社会に出てから新しい課題に気づき Dr コースに入り直す 30 歳以上の人材が 20%はいる。対して日本は 4%だ。日本の大学が旧来型の研究領域にとどまる限り、米国や中国に負ける。新しい領域に挑む人材を支援するリカレント教育を拡充すべきだ」

「Dr の数だけ増やすのは危険だ。人数ではなく、意欲のある人材に道筋をつけてやるのが大事。長く（大学という）モラトリアムをやるより、早く社会に出て壁にぶつかる学び直したいというリカレントの動機、意欲が強くなる。そういう人材を支援すべき」

これに対し

「リカレント人材は応用研究では成果を出すだろうが、基礎研究では伸びしろが少ないように思う。企業は生き延びるために日々変身している。企業はこうあるべきという議論より、大学の問題の解決こそ重要ではないか」との問題提起がなされ、大学の抱える問題とその解決に議論が移りました。

「若者の内向き志向が Dr 進学希望を減らしている」

まず大学の教員から次のような報告がありました。

「今の学生とその親には安定志向が強く、就職難と言われる Dr に進むリスクとリターンを計算して修士で終わる選択をしてしまう」

「教員が狭い分野で競争したり雑務に追われる姿を見ると、とても楽しんで研究しているとは思えず、なおさら Dr への進学に躊躇してしまう」

「東大でも 5 年有期雇用の研究者の割合が高まり、全研究費の 6 割がこれら雇用の不安定な研究者に回されている」

これに対し企業側委員から

「大学の数が多すぎないか。大学にも集中と選択が必要なのでは」との意見が披露されましたが、これに対して大学側委員から

「米国でもスティーブ・ジョブズはリーダー大学から生まれなかった。大学も多様であることが求められる」

「地方にも Dr に進みたいと思う学生はいる。大学を選択と集中で整理すると基礎研究を支える足場が崩れてしまう」

などの反論が出る一方で

「教員の採用基準を見直す必要がある。今なお科研費（科学研究費）をとったか、ネーチャーやサイエンスに何本論文が出たかなどで候補者はたたかれる。自由な研究を楽しんでやる人物を採用する基準になっていない」

「東大や京大のようなリーダー大学を驚とすれば、地方大学はひな鳥。驚はエサ（研究費）をたくさんもらっていい、問題はそれを効果的に管理して成果をあげられるかどうかだ。一方、ひな鳥はもはや親（国）はエサを与えてくれないと割り切り、自分で研究費を作る努力をするしかない。そのノウハウがほしい」

といった反省と挑戦への姿勢も示されました。

「企業より個人、シチズンシップの時代に Dr のあるべき姿とは」

最後に企業側委員から

「研究者を有期雇用で競争させろ、と言っているのは、じつは無期終身の雇用を保証された人たち。厳しい環境に置かれた大学にエールを送りたい」

「米国の高等教育機関は世界一だが、米国企業は必ずしも世界一ではない。その意味で日本の大学を全否定する必要はない」

「今やシチズンシップの時代。企業人としてではなく個人として生きていく時代。データサイエンティストのように一つの企業に属さず、複数の企業に独立専門家として価値を与える研究者が激増する時代になる。大学と企業の関係も昔のスキームで考えるべきではない」

「当社で見ると修士の質は下がっていない。仮説だが、日本全体で修士の数が増えた分、薄まっただけではないか。むしろ院生の数を減らし、選び抜いた人材には全面的な支援を施す方法もあるのでは」

などの意見が出されました。

「人間力を備えた Dr の育成に企業も支援を」

これらの議論を受けて最後に大隅理事長が

「研究力のある人材は企業でも成功する。問題は主体的に物事を考え抜く人間力を鍛えることで、我々の責任を痛感する。ただ若者の内向き志向は日本をダメにするし、科学立国を目指す以上、Dr のプールは増やすべきだ。その突破口として国のアクションを待っているのは遅きに失する。大学、企業がまず独自にゲリラ的に動くしかない。企業も Dr を支援する仕組みを考えていただきたい」

と締めくくって会議を終えました。

以上