

## 深刻さ増す若手研究人材の滞留構造 大学・企業間の組織的人材交流で事態打開を



巻頭言

東倉 洋一\*

Increasing seriousness in low job mobility among young researchers

Key Words : young researcher, job mobility, university-business,  
human resource development

日本の大学院生を比較すると、どうしてもインド大学院生を採用しがちだ。最低2年の企業内教育で、ようやくインド大学院生にキャッチアップできる。しかし、これはスキル面に限った話で、構想力、企画力、リーダーシップに関しては、長期的にも難しい実情と、外資系IT企業の幹部が漏らした。これが、わが国のIT系大学院生の現状なら、放置しがたい問題である。

近年の大学院重点化によって、大学院生数は急増した。しかし、年度毎の大学院生の供給数は、大学教員のポストの10倍前後とも言われ、大半は大学以外の就職先を確保しなければならない。ところが、前述のとおり、大口の人材需要を持つ企業のニーズは低く、改善の兆しは見えない。当然の結果として、博士大学院生の企業就職は狭き門となる。このような状況を受けて、優秀な学士・修士は進学を敬遠する。これが、博士大学院生の量の増加がもたらす質の低下を加速し、企業の採用姿勢をますます萎縮させるといった悪循環の構造を生み出した。企業に積極的な採用姿勢を求める大学側と質の高い大学院生の供給を前提とする企業側の主張が繰り返される間に、博士大学院生はポストに滞留し、若手研究人材の不良資産化ともいえる状況を引き起こしている。

このような事態を招いた責任は、需要を十分に考

慮せず、大学院生の大量供給に踏み切った国策にある。勿論、種々の改善策も実施され始めた。しかし、根治療法として求められるのはトップ1~2割の若手研究者の自立や研究環境整備を促進以上に、マジョリティの状況を好転させることにある。また、競争的資金を裏付にした人材育成策は、新機軸を盛り込み、短期的な成果を求めがちで、根本治療に馴染まない。

さまざまな機会に繰り返されてきた提言は、文字通り「考えや意見の表明」以上に踏み込めていない。重要なのは、提言を、速やかに実施すべき具体的で実効的な改善策と行動計画へブレークダウンすることである。このためには、根本的問題を構成する個別課題とその関連性を把握し、どの課題からどの順番でいつまでに解決するかのロードマップも必要だ。

それでは、現状打開の具体策は何か。実現性と実効性において、大学側から第一歩を踏み出すしかない。このためには、大学院生の質の向上への最大限の努力は勿論、大きな潜在需要を持つ企業との問題意識の共有と改善への連携が欠かせない。現在の共同プロジェクト推進を中心とした産学連携を越えて、大学院生の企業研修のカリキュラム化、産学連携人材養成講座の開設、教員のFDとしての企業滞在や企業人材との定期的人事交流の制度化などを、大学・企業間の組織的・継続的な協定に基づいて実施する。さらに、この種の連携を海外大学・研究機関を加えた複数組織間でグローバルに実施するなど、やることはいくらかでもある。

方向性や目標を示すだけでは、何も進まない。直面する危機的状況を再認識し、一刻も早く、実施への具体的第一歩を踏み出す以外に道は拓けない。



\* Yoh'ichi TOHKURA

1946年6月生  
東京大学、工学系研究科、計数工学専攻  
修士課程修了(1972年)  
現在、国立情報学研究所、教授・副所長、  
工学博士、人間情報学・音声科学・情報  
制度論  
TEL : 03-4212-2002  
FAX : 03-4212-2014  
E-mail : tohkura@nii.ac.jp