



今

回は、研究コミュニティにおける人材流動性について考えてみましょう。欧米では、トップクラスの研究者の動向を見ていけば、次にどの組織（大学、企業）から新しいイノベーシ

ョンが生まれそうだと予測できるといわれています。最近では、マイクロソフト社の研究所 (<http://research.microsoft.com>) に、各分野の第一人者が多数ヘッドハンティングされ注目されています。現在では、世界中に4つの研究拠点を持つ総勢約500人弱の研究者を揃えるIT産業における一大研究メッカとなっています。その中にはプロスポーツのスター選手並みの待遇を提示されてヘッドハンティングされた研究者もいると巷間では伝わっています。また、研究者のキャリアを見ますと、IT産業の栄枯盛衰がよく分かります。優れた研究者の大移動は、それ自体、将来のイノベーションへの期待に対する先行指数と考えられます。多くの有識者は、マイクロソフト社は、商品市場を独占するだけでなく、新しいイノベーションを創出する原資である研究者までも囲い込みを始めたのではないかと憂慮しています。ただし企業がこれだけの研究資源を自前で抱えて意図するように投資を回収できるかという大変疑問に感じますが、研究者にとっては強力なパトロンこそが強い味方ですので嬉しいことだと思います。10数年前のAT & T, IBM, Xerox等の研究所なども、National Resourceと評されそれぞれの企業は恐らく研究投資を回収できなかったと思われるが、そこではたくさんのイノベーションが生まれ、IT産業界にとって貴重なイノベーション創出の揺籃の場を提供した事実は歴史に残るものと思います。



IT産業における研究コミュニティの変容と展望

その3
上林 憲行

うに思われます。資本がより利益の高いものへシフトすると同じ合理性で、研究人材がより価値のある領域へ、そしてよりよい待遇や研究環境を求めて移動するという状況を作り出さないと、貴重なイノベーションの原資が新しい分野に戦略的シフトすることがかなわないと思います。現在の研究人材の非流動性状況は、研究者にとっても不幸なことですし、研究投資を行う側にとっても新規分野へ進出するダイナミックな選択を制約することになり望ましい状況とはいえません。研究者にとっても、自分の能力や可能性を高く買ってくれるところで研究しキャリアアップをすることは望ましいことですし、研究をマネジメントする側も、新規分野に最適な研究人材をダイナミックに獲得できる方が理に合っていると思います。大きな意味では、両者の利益は合致しているように見えますが、研究者の流動性がベルリンの壁が崩壊したように劇的に広がる兆しが見えないことは憂慮に堪えません。大学間、大学から企業へ、企業から企業へ、企業から大学へもっと研究者の人材流動性を高めることを真剣に考えることが必要かと思ひます。

翻

って、日本の現状を見ると、大学も、企業も、大きな縦割り構造の中に組み込まれ、研究者の大移動などということがついで起こったことがないように思われます。資本がより利益の高いものへシフトすると同じ合理性で、研究人材がより価値のある領域へ、そしてよりよい待遇や研究環境を求めて移動するという状況を作り出さないと、貴重なイノベーションの原資が新しい分野に戦略的シフトすることがかなわないと思います。現在の研究人材の非流動性状況は、研究者にとっても不幸なことですし、研究投資を行う側にとっても新規分野へ進出するダイナミックな選択を制約することになり望ましい状況とはいえません。研究者にとっても、自分の能力や可能性を高く買ってくれるところで研究しキャリアアップをすることは望ましいことですし、研究をマネジメントする側も、新規分野に最適な研究人材をダイナミックに獲得できる方が理に合っていると思います。大きな意味では、両者の利益は合致しているように見えますが、研究者の流動性がベルリンの壁が崩壊したように劇的に広がる兆しが見えないことは憂慮に堪えません。大学間、大学から企業へ、企業から企業へ、企業から大学へもっと研究者の人材流動性を高めることを真剣に考えることが必要かと思ひます。

こ

うした、研究人材の流動性を見据えた研究運営の先鞭をつけた例としてはATRがあります。今後オープンな研究人材市場を通して研究者と研究投資家の最適なマッチングがダイナミックに透明性のある形で行われる状況を作り出すことが求められています。科学技術庁が進めている「さきがけ研究」などは、研究者の兼務を認めるなど組織を越えたダイナミックな研究交流を行えることをエンカレッジする意味で高く評価したいと思ひます。



