

産学協調の始まり

(財)イメージ情報科学研究所 釜江 尚彦

経団連の意見書

本年3月28日に経団連は「グローバル時代の人材育成について」(URL: <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2000/013/honbun.html/>)と題する意見書を発表した。これでは教育の情報化、産業技術を支える教育の強化などについての推進策を提言するとともに企業もそれに合わせて自己改革に向けて行動するといっている。

これとほぼ同じ頃、情報処理学会の第40回全国大会の特別セッションで山種証券社長吉田千之輔氏に「21世紀の情報化社会への対応一次世代を担う人材と情報リテラシーの向上」と題して招待講演をしてもらった。氏は経団連の情報化部会の情報リテラシー向上に関するワーキンググループの座長として上記提言作成の中心人物の一人である。これは座席が不足するほどの盛況で熱の入ったセッションであった。

このような提言に対して批判めいたことをいう大学人が存在する。今まで産業界は、大学教育に大して期待していない、しっかりした学生さえ寄越してもらえば入社後ちゃんと教育する、と言い続けてきたではないか。せっかくしっかり専門教育を施してもそれを無視して採用し、全然関係ない業務に配属したではないか。「先生、専門は何でもいいんで

す。この大学の卒業生なら誰でも結構です。」というような“ひどい”人事関係者も少なくなかった。このような反応は大学で就職担当を経験した先生方に割合多い。無理もないという気が筆者もしている。

産学協調の始まり

しかしこの経団連の意見書では企業側も変革しなければならないといっている。個人の能力を評価して採用し、個人の選択を重視する人事システムをとり、能力・成果に基づく給与制をとるといふ。いつでも採用する体制にするといふ。過去のわだかまりを捨て、本当の意味での産学協調のスタートポイントとしてこの提言を位置付けてはどうだろうか。この提言をベースに筆者の独断を交えてこの提言実行後のシナリオを書き下してみよう。

提言後のシナリオ

企業の採用はオープン化され、求める人材像や採用情報が提示される。すなわちアメリカでいうjob descriptionが提示されるので、どのような仕事の口があるのかが応募側によく分かる。もちろん「新卒に限る」というようなことは書いていない。大学の低学年の学生は企業がどういう専門性を要求しているのかが分かるので何を勉強するべきかが

決めやすい。当然入社したときの勤務場所も書いてあるのでガールフレンドと将来の生活設計もたてやすい。

こうして専門性が高く企業のニーズにあった技術者を多く採用したのに、アライアンスの相手との交渉によりその技術は相手方から購入した方が安いことが分かり、企業のトップはその部門を閉鎖する決断をした。社員には別の部門に移るならそれに必要な3カ月のトレーニングをし、しかも引越しの面倒をみる、もし退社するなら1.5年分の給与を勸奨金として支払う、ことが告げられた。技術に自信のある者の中には退社してその分野の人材を募集している会社に応募する者が少なくない。そのような情報はインターネットで簡単に得られる。家族の関係で住居を変えられない者も退職勧奨に応じる。同じ地域にあるいくつかの会社が人材を求めているので決断がしやすい。しかも過去によくあった退社に伴う悲壮感もない。

新規採用、中途採用といった用語も死語になる。会社間の移動は例外的でなくなると、卒業後最初に入る会社を決めるのも気が楽になる。企業側も5~6年後に必要なかもしれない技術のために余剰人員を抱えておく必要はない。なぜなら必要になったときに採用すればよいから

であり、そのときでもいい人材を採用できる労働市場があるからである。

こうなると大学や大学院の技術者教育も変わらざるを得ない。学生が job description を見ながら選択科目を決めるので時代に合わない科目には学生が来なくなり、時代に合った科目には教室が狭すぎるほど学生が集まる。教授、助教授も時代に合わせて変わっていかなければ学生がついて来なくなる。大学院へ進むときに学校を変える学生も増す。なぜなら企業のニーズにマッチした教科が多い学校を選び直す数少ない機会だからである。

ベンチャー企業に就職する優秀な学生も増える。大きな企業よりもっと大きな仕事を任せられるので実力を発揮しやすい。そこでいい仕事をしてからそれをセールスポイントにして大企業に移るのも悪くない。そのときには企業を選ぶ眼力ももっと養われている。企業側もキャリアに応じた給与を支払ってくれる。こうなってくると技術者にとって自らのキャリアが大切になるので企業内の異動に対しても自らのキャリアパスをよく考えてとるべき態度が決断できる。企業の管理側も社員のキャリアパスを自己都合だけでなく考えざるを得なくなるので、企業のビジネスプランをたてる時の見方も変わってくる。企業の管理側と被管理側にほどよい緊張感が醸成される。

大学にとってもいかに時代についていくかがその大学の将来を左右するようになる。技術分野によっては大学で研究しにくく、専門家を育てにくい分野もある。その分野では教育のために企業は客員教授を出す。それでも間に合わないときには企業で育った人材を教授や助教授として迎える。いい研究成果をあげた助教授は企業に引き抜かれることもある

う。また大学は先生が一方でベンチャー企業を立ち上げることを奨励するようになる。比較的土地値の安い地方の大学がこのようなことがやりやすい。今まで都会の大学に押され気味だったのに立場が逆転するケースも見えてくる。

産学共同研究のシナリオ

これまでは教育を中心に産学協調を論じたが、もう1つの柱は産学共同研究である。ベンチャー企業に優秀な学生が進むようになりベンチャー企業の技術力が向上する。ベンチャー企業のビジネスの種は大学内にあるといっても過言ではない。ベンチャー企業は大学との密な交流を求めてくる。大企業も国際競争に打ち勝つため余剰人員を抱えていられない。将来必要になるかもしれない技術のために抱える技術者は必要最小限になり、将来の技術は大学に求めることが多くなる。産学共同研究は「お付き合い」から「must」になってくる。しかも技術者は実力さえあれば、差別なくいつでもいい職に就けるのでポストで産学共同研究に従事する人材が増す。面白そうな研究には企業を辞めてくる者もいる。産学共同研究や数年程度の開発プロジェクトに人材が集められなかった悩みはこうして解消される。

日常的な産学協調

以上教育と研究のシナリオを述べた。産業界からのメッセージは採用情報である。job description は産業界が求めている技術分野のマクロな動向を反映している。逆に大学側からのメッセージは、教育した学生と研究成果である。この両者が上手くかみ合っているときは経済が順調で国際技術競争にも負けていないときであろう。現在のようにかみ合っていないときには「提言」が必要に

なる。もちろんこの提言の実行のためには退職金とそれに伴う税制なども変わる必要がある。1つの組織に長く勤めるほうが有利になる制度をできるだけなくさねばならない。さらに上記の吉田氏の講演にあるグローバルスタンダードからの検討項目も多い。ここに述べた技術者の労使慣行も、このシナリオが実行されて初めてグローバルスタンダードに合うことになる。英語公用語問題をふくめ、いままで「我が国固有の文化／慣習」として片付け冷静な議論を避けてきた問題もグローバルスタンダードの観点からの見直しが必要であろう。

このような産学協調が上手く進むといま問題になっている大学の研究成果の評価や教科の内容なども、もっと自然な形で評価されるようになり、自然な「進化」が進む環境ができてくる。冒頭の提言を契機に自然な「産学協調」を進め、企業、大学、技術が自然な進化の中で成長していく環境を作り上げることが21世紀に向けて求められているのではなからうか。

(平成12年4月24日受付)