

Article

ア-ティ-ク-ル

第50回 AI セミナー： IT 研究者・技術者のキャリア プランニングとマネジメント

50th AI Seminar : Carrier Planning and Life Management for IT Researchers and Engineers

昨今、さまざまな社会環境の変化により、情報技術 (IT) に関心を寄せる若い人達が減少しているという懸念があるため、人工知能学会企画委員会では、「研究者、企業、公的研究所、行政、NPO など、さまざまな立場にある方が、IT 研究者・技術者のキャリアに関して率直な意見を提示し、AI を含めた IT 研究者・技術者のキャリアをみんなで考えられないか」というような意見交換を行った後、2006年1月16日に慶應義塾大学日吉キャンパスでセミナーを開催することにした。年明け早々は申込者が少ない状況で、主催者側としては (餅も喉を通らず) かなり心配したが、最終的に参加者は50名に到達し、フリーディスカッションでは、若手研究者から結構切実な質問が出されて、本テーマへの関心の高さがうかがわれた。以下、本セミナーの様子を報告する。

まず、中央大学の庄司裕子氏からは『研究者の研究者による研究者のためのキャリアデザイン』と題し、キャリアデザインの重要性、新しいキャリアモデルの提案などの視点から発表がなされた。研究者になる門が狭かった頃は、研究者になればその後のキャリアは比較的安泰であった。しかし、最近は大大学院定員数増加に見られるように研究者への門が広がった反面、上位ポストが増えていないなど、時代に即したキャリアデザインを考える必要が出てきた。従来のキャリアパスでも、産・官・学それぞれで研究テーマの自由度やポストの数や種類などに違いがあるものの、概ね40歳に岐路がある。そこで、40歳前を「第1ステージ」、後を「第2ステージ」とする新しいキャリアモデルを提案する。第1ステージでは、(1)

研究実績を積み上げ、(2) 第2ステージのコースの見極めとそれに進むための準備を行う。第2ステージでは、企業の研究者の場合、研究管理職や事業部管理職、大学への転出など、官営の研究機関や大学の研究者の場合、やはり研究管理職や人材育成、生涯現役の研究者であり続けるなど研究者としてのタイプによりコースが分かれ、今後ますます多様なコースが生まれる可能性がある。しかし、いずれのコースにおいても、従来の運鈍根のみではなく、複数の領域での研究経験が望まれるだろう。そのため、第1ステージでは、研究の広がりをもたせつつ、各分野において実績を上げ、次に進むコースを見極めていくことが重要になると考える。それを踏まえ、これからは、採用側はキャリアのあり方を見直していくことが必要になるだろう。もちろん、研究者自身によるキャリアデザインの開発は必要であり、若手研究者の頑張りを大いに期待するところである。

次に、ホンダ・リサーチ・インスティテュート・ジャパンの辻野広司氏からは『「The Power of Dreams」企業における IT 研究者の生きざま』と題して、企業における研究者の役割、企業における研究の目的、個々の研究者に求められる心構えなどについて発表がなされた。企業における研究者は、まず実行部隊で経験を積み、その後に運営や企画・管理を経験するパターンが多いが、これらを行き来することを通して、一人で全体を見通せる力が養われていく。辻野氏が勤務する企業にとっての研究とは、その企業らしいオリジナリティの高い製品・価値を連続的に生み出すことによって、企業を長期にわたって

存続させるための根源的な活動である。同社では、研究の目標として、顧客を含めた「人」が共感できる本質的要請 (例えば「世界の子供たちに青い空を残そう」など) である「理念」を掲げる企業文化が醸成されており、その出来がプロジェクトの成否を大きく左右する。一方、各研究者には、互いが殻を破って進歩変化し、先進的な違いを生み出す行動の原理と仕事の進め方 (同社では共創と呼ぶ) が求められる。各研究者は、他分野の人と積極的に交流し議論を深める中で、技術 (手段) を理念に沿った価値に結びつける「価値の表現力」を養うことが必要である。特に IT 分野では、技術や社会の変化が激しいので、10年後の社会を考えて、そこで必要とされるものを考える想像力・創造力が求められる。ところが、そういう優秀な研究者は世界に羽ばたくケースが多い。そういった優秀な人材を力として取り込むために、世界的企業は柔軟な雇用形態と人事処遇制度を試行し始めている。日本 (の企業) だけがこの動きに乗り遅れてはならない。

続いて、ATR 知能ロボティクス研究所の萩田紀博氏からは、「基礎研究におけるダイナミックなキャリアパスプランニングとは?」と題して、NTT および ATR での基礎研究分野におけるキャリアパスについて萩田氏および研究所の同僚の事例を交えて発表がなされた。研究という業務は、長期的に創造的成果を出し続けることが重要で、若いときから長期的な展望をもつことが大切である。その重要性は社内の先輩らから、「自分で考える」、「人まねしない」、「よく議論せよ」などの言葉で心構えが伝えられてきた。萩田氏自身も文字認

識研究を試行錯誤しながら、研究を進める中で得られた失敗と成功の体験から良い研究の本質を体得してきた。一般的に基礎研究というと一つのことを突き詰める研究者が想像されがちであるが、現実的には幅広いキャリアパスを取る人が多い。研究所や基礎研究プロジェクトをうまく軌道に乗せていくには、よい研究者とよいマネージャがほどよく共存する組織をつくるのが大事であり、入社後の仕事が博士号取得につながる時期に最初の分かれ目の時期が訪れる。それは、研究スペシャリストとして研究アクティビティをひたすら高める方向に進むか、マネージャとして研究を推進する時期と人事や企画などの職種を経験する時期とを交互に繰り返す「ダッチロール型」に進むかである。萩田氏は後者を選択したが、同僚らも基礎研究で学会の会長に就任したり、大学や別の企業で活躍したりするなど、さまざまなパスを選択している。これらのどのパスも有意義であり、人生の節目で行われる個人の選択の結果である。どちらの道に進んでも失敗と成功を数多く繰り返せば、よい研究者、よいマネージャになれる。

さらに、日本科学技術財団の興直孝氏からは、「科学技術・産業技術系人材の育成・確保」と題して、特に、第3期科学技術基本計画が紹介された。第3期は、第1、2期と比べて、人材育成に重きを置いている。例えば、産学連携による人材育成では、MOT（技術経営）プログラムの開発、2週間程度のインターンシップから1か月～1年程度かけ大学教授も積極的に運営に参加する実践的インターンシップの開発、製造現場の中核人材を育成するための産学コンソーシアムの形成、などに国が支援していきたいということであった。

また、文部科学省では、「知」をめぐる世界的大競争時代に備えて、科学技術関係人材総合プラン2006と銘打って、優れた研究者の確保、社会ニーズに対応した人材養成、次代を担う人材の裾野の拡大、国民の科学技術への理解の増進、という4項目を柱にした施策を平成18年度より実施する予定であ

ることが示された。

最後に、特定非営利活動法人KGCの理事長柴田有三氏からは、「研究プロデューサーというキャリア」という題で発表があった。KGCでは、主な活動として、(1)研究コミュニティの演出、(2)研究プロジェクトの創造、の二つを行っている。研究コミュニティの演出では、「非常識な研究会」と名を打ち、未適用市場、未融合の研究テーマの研究者を集め、研究を実世界に適用する可能性を議論する場を提供している。具体的な例としては、企業風土に関して、知的財産、企業倫理、宗教的儀式という観点から、有識者を一同に集めて議論し、経営学ではない視点からの企業風土の仮説を提案するなどユニークな成果をあげている。研究プロジェクトの創出では、そのような研究コミュニティをもとに、研究を社会に還元するという段階の支援を行う。実際に、研究プロジェクトに結びついた例として、新しいりハビリ病院の建設に係わる事例がある。病院の建設にあたり、生態心理学、情報学などの異分野の専門家を集め検討を行った結果、錯覚などの特性を利用することで、本人が意識せずにリハビリをできるという新しいコンセプトを創造した。そのコンセプトは、実際の病院での検証後、大学、建築事務所、家具メーカー、照明メーカー、ゼネコン、IT企業などの異業種コンソーシアムを通して研究開発を行い、実際の病院建設にまで結びつけている。このような活動を円滑に実施するためには、研究と実社会を結びつけるプロデューサーが必要になる。KGCではMOT講座を通して、研究プロデューサーの人材育成にも取り組んでいる。この講座では、産業界の人を講師として、グループワークによるケーススタディやビジネスプランの作成などを行い、研究プロデューサーとしての必要な素養を教授する。その結果、大学発ベンチャー企業のCEOを輩出するなどの成果を出している。

上記の講演終了後、自由討論に入り、講師の庄司氏から、ポスドクやドクタ

の学生の企業における採用と処遇の現状に関する質問と、今後の拡大の必要性についての問題提起が行われた。企業に勤務する会員から、これらの方々の中途採用は各企業とも行っていること、学部卒やマスタ卒の同年齢の社員と処遇に差はなく、逆に優秀なドクタに差をつけるのに苦勞している場合も多いなどのコメントがあった。就職する学生の側からすれば、自分が採用されるかどうかすべてであるが、採用する側からすれば、ドクタを採用する以外にも、次年度まで待つ学部生やマスタを採用・育成するという選択肢もあるため、その温度差は認識する必要があるとの声も聞かれた。ただ、各企業とも採用や処遇をよりダイナミックに運用する方向にある点では認識が一致した。次にフロアのドクタ学生より、ドクタが就職する場合に、学部生やマスタに比して、就職関連の情報が少ないことについて、採用側の努力が不足しているのではないかと指摘があった。これについて、大学や官営の研究所からの求人情報は国の施策でデータベース化されつつあるとの情報が得られた。企業の会員からは、大学内での対応体制の不備を指摘する声も聞かれた。就職担当の教官は春の学部生・マスタの就職で手一杯であるため、ドクタ学生は企業への就職を考え始めたら早々に指導教官に相談し、個別に希望企業にコンタクトすることが必要となっている。今後、国家施策でドクタが増員される中で、採用のみならず処遇を含めた対応体制が企業・大学の両方で進むことが期待される。

〔山口 高平

(慶應義塾大学理工学部)

辻野 克彦

(三菱電機(株)先端技術総合研究所)

市瀬 龍太郎

(国立情報学研究所情報学プリンシプル研究系)

太田 唯子

((株)富士通研究所 IT コア研究所)

森川 幸治

(松下電器産業(株)

先端技術研究所)〕