

産学官連携による任期付雇用研究者と研究成果の有効活用システム

NPO シーズとニーズの会 井上 邦弘

1. 調査の目的

独立行政法人研究機関でのプロジェクト研究等に従事する任期付雇用研究者の研究終了後の企業への就職と、研究成果の企業への移転を併せて行う効果的なシステムの構築を目指し、その主要な構成要素となる研究者や研究成果に関するデータベース作成のための基礎データを得ることを目的としている。このため、

- (1) 研究者個人を対象とするアンケート調査、訪問調査を行い、これらによって得られる基本データに基づき、研究成果と研究者の資質・能力を的確に表現するデータベースのモデル化を目指す。このデータベースの内容は、研究者の基本的能力や資質、研究成果の応用展開、実用化等を主眼とする内容（アクティブデータ）で、既存のデータベースとは相互補完の関係を保持する。
- (2) 新システムユニットの提案とその普及
研究者個人が気軽に活用でき、企業からのアプローチも容易なシステムの構築に努め、近い将来の実用化、さらには全国的普及やネットワークの形成を目指す。

2. 調査の実施

- (1) システム構築委員会の設置
調査研究に関する基本的事項、とくにアンケート調査の具体的内容や新システムの構築等の検討を行うため、各機関の有識者 10 人で構成されるシステム構築委員会を設置した。
- (2) 調査対象研究者の所属する機関の幹部の方や関係者の方の調査協力
研究者個人を対象とするアンケート調査、訪問調査を円滑かつ効果的に実施するには、かれらの所属する機関の幹部の方々の調査に対するご理解とご協力は不可欠である。
- (3) 最終的に、任期付研究者全員を対象とするアンケート調査を実施できたのは、
(独) 科学技術振興機構 (JST) (297人を対象) と (独) 宇宙航空研究開発機構 (JAXA) (47人を対象) であり、サンプリング調査を実施できたのは、
(独) 産業技術総合研究所 (AIST)、東京工業大学 (TIT) 及び東京大学 (TU) であった。

3. 調査結果の総括

3-1. アンケート調査の結果

回答者数 108 人と比較的少人数ではあるが、ポスドクの方々の任期終了後の希望や方針について、大略、次の事実が明らかになった。

- (1) 回答者の大半58人(55%)が企業への就職と研究成果の移転を併せて行うことを希望している。うち、8割以上の人が基礎的段階から役割を果たしたいとしている。逆に、個別に扱うことを希望する人は3分の1余り(37%)である。(残りは企業への就職を希望しない人や未定、不明の人である)
- (2) 企業への就職に関心がある人や選択肢の1つと考える人は、83人(77%)と多いが、企業への就職を目指す人は、2人(2%)と極めて少ない。
- (3) 就職先企業の規模や業種への希望については、本人の専門分野や研究内容との相関が高いように見受けられ、規模や業種にこだわらない人もかなり存在する。
- (4) 就職の条件として、研究職等の職種を最重視する人が60%に達し、任期付等の雇用形態や給与、待遇を重視する人は、20%前後と比較的少ないのは、若い回答者が多く、未だ深刻な状況に立たされていないということか。
- (5) 自らの「資質・能力」を企業にアピールする内容として、注目すべき結果が得られた。最重要なものとして、90%近い人が、直感力、企画力等「人間としての基本能力」又は「研究成果」を挙げている。2番目に重要なものとしても、75%の人がこの2つのいずれかを挙げている。逆に、学歴や論文等を最重要とする人はそれぞれ6%、7%と極めて低い。
- (6) 企業への就職のため、受発信したい情報として、既存の就職、人材に関するデータベース等では容易に入手難い、態動的かつ具体的な情報(アクティブ情報)の交流を望んでいる人が多いことが判明した。

3-2. 訪問調査の結果

(1) アンケート調査回答者への訪問調査

企業への就職と研究成果の移転に比較的積極的な7人を対象に調査を実施したが、調査票記入後数ヶ月を経過していたこともあり、研究機関への就職や、新たなプロジェクトへの参加が内定した人など、一部状況の変化が見られた。

企業への就職に関しては、それを目指している1人を除き、殆ど動きはなかった。

つぎに任期終了後の考え方や、計画について印象に残った2人について述べる。

一人は、新プロジェクトへの参加が決まった人で、自らの専門領域の幅を広げる狙いで研究に参加するとしており、数年後を睨んだ計画的な行動は、企業でも研究機関でも能力を発揮できるように思えた。

もう一人は、自らの研究成果への実用化を強く願って企業への就職を視野に入れている人で、引き受ける企業が現れない場合、自らベンチャー企業を立ち上げる覚悟がある由。このような若者が存在することに、この調査の意義を再認識した。

(2) 人材・技術交流業務専門家への訪問調査

教育問題や処遇問題等にまで踏み込んだ内容のコメントをいただいた。

多くの企業がポスドクに関して活用し難い先入観を持っており、ポスドク側も専門

分野や職種にこだわり過ぎるなど、両者の間のミスマッチングを埋めることの必要性を指摘された。

- (3) 企業出身の委員の調査実施と考察(3. 企業の視点に立った調査結果の報告と考察参照) 大企業において、実際にポスドクを雇用した経験を有し、今回の調査に企画段階参加していただいたシステム構築委員。企業の立場で、多くの視点から、ポスドクが「企業の戦力となる人材」としての要件をご指摘いただいた。

3-3. ポスドクの企業での活躍と研究成果の応用展開に向けて

アンケート調査や訪問調査の結果、ポスドクの方々が企業に就職し、高度な知識や技術はもとより、総合的な能力を発揮すると共に、蓄積された研究成果の応用展開さらには実用化に向けて応分の役割を果たす素地が十分に存在することが判明した。

しかし、これらを現実のものとするため、ポスドク側、企業側とも、基本的認識や行動を抜本的に攻める必要がある。具体的には、

- (1) ポスドクは、専門や職種にこだわり過ぎることなく、企業は、人間としての総合的な能力を発揮する場であるとの認識を持つこと。
- (2) 企業側は、高度な知識や技術さらに研究成果を有するポスドクを、将来の企業発展に寄与する貴重な人的資源、知的財産と位置付け、積極的活用に努めること。とはいえ、現状では、相互に理解を深め、情報の交流や人材の紹介などを行う場に乏しいため、この調査では、次の2つの提案を行うことになった。
 - (イ) 人材の資質・能力を具体的に表す内容を盛り込んだ情報によって構成される新たなデータベースのモデルの提案。
 - (ロ) ポスドクの企業への就職や研究成果の移転を促進、支援する新しいシステムの提案である。

もとより、これらの提案の内容や仕組みは、完全なものであるはずもなく、実施段階で改良や補正を重ねることが必要となろう。特に、中心的役割を担う中核機関についてその機能、組織、運営形態等についての十分な検討を行う必要がある。

さらに、実用的なデータベースの作成やシステムモデルの実証のため、産学官の協力と国家レベルの支援等の実現が望まれる。