

平成 24 年 6 月 2 日

基礎研究および人材育成部会へのコメント

上智大学経済学部学部長  
上山隆大

海外出張のため、6 月 5 日は勝手ながら欠席させていただきます。ご寛恕をお願いし、科学技術における人材についての私の考察を提出いたします。

1. 「人材」という概念の捉え直し

日本では人材の開拓の必要性が声高に語られることは多いが、現在に至っても、もっとも必要とされる「人材」とは何かの共通認識が希薄である。人材は何も、特定の知識に精通した人間だけに留まらない。先端の人間から裾野に至るまでに人間の広がり「層の全体」をもって人材と呼ぶべきであって、その認識の欠如が、競争力の低下につながっている。

実際、アメリカと比較して日本における科学技術分野での人材でもっとも欠けているのは、科学のフロンティアで論文を生産している研究者と、そのアイデアの開発から生産を行う現場（企業）との間をつなげる中間層の人材である。これを筆者の分野では「人材のバッファ層」と呼ぶこともある。先端の科学や技術の知識を持つとともに、経済的・法的・経営的知識に精通した人間が輩出されなければならないし、大学院教育の中にそれらの人材を育て上げていくシステムが構築されなければならない。

そして、人材についての明確なビジョンが、国家戦略として打ち出されていないことが、現場の学生や教員に、自発的な変革の意識の醸成を妨げているのではないかと考えている。

2. 科学技術部門における多様性の再検討

日本で「科学や技術」と言えば、それぞれの分野での「真理」や「技術の頂点」への過程を鍛え上げていく「道」を念頭においてしまう傾向がある。だが、アメリカの大学院教育の強みは、日本のように全員が一様にかつ一直線に「近道」を行こうとするのとは違い、多様な人材を抱えながら進んでいるところにある。それゆえ、大学院のコースワ

ークでは、できるだけ多くの隣接分野の講義を取るよう勧められることも多い。

もちろんその前提として、学部教育が基本的に専門に特化しないリベラルアーツ型であり、その重厚な学部教育を受けた人間があらためて専門教育を受けるのが大学院という観念が確立していることも大きい。その結果生まれた多様性こそが、大学院教育の豊かさを作っていると信じられており、実際、大学院の入試では、同じ能力の人間なら、学部時代に違う分野を学んで来た学生を優先的に入学させるのが普通である。

そして、新しいアイデアの創造とは、シュンペーター的な意味での「アイデアの結合」に他ならない。異分野を経験した人間が同じ「場」に存在することは、それ自体が思いもよらないアイデアの結合を生み出す可能性を高くする。異分野の研究で用いられているアイデアや方法が、別の分野でまったく新しいアイデアを生み出すことも多いからである。その意味でも、大学院における人材の多様性を考え直す必要がある。

### 3. 「知のイノベーター」の育成

日本の大学院教育に欠如しているのは、知識の現場でイノベーションを起こす人材である。まだ確立していない分野を開拓したり、異分野に堂々と参入していくことのできる人材が極度に少ない。ハーバードの経営学者クリステンセンの言葉を借りれば、「破壊的なイノベーション」を起こすことのできる人材を作る必要があるだろう。実際、現在のような高度知識社会、高度情報社会においては、分野を超えて既成の手法に新しいアイデアを導入することは、以前よりも遥かに容易になっている。それゆえ、分野を超えたイノベーションを引き起こすことが、グローバルな競争にもっとも必要な資質となっているのである。

ついでながら、英語の諺に、A rolling stone gathers no moss という表現がある。この言葉は、イギリスでは、苔がむすまでじっと同じことを続ける人間が大成すると理解されることも多いが、アメリカでは逆に、苔が付着しないうちに次々と新しいことを始める人物の方こそが、活力があり社会に貢献できる人間だと受け止められている。日本の環境や風土にこのような違いのどちらが適しているのか断言することは難しいが、アメリカ的な要素をもう少し導入する必要はあるだろう。

### 4. 多様な人材がもたらすネットワークの可能性

海外では、企業組織においてすら、「多様であること」は「望ましい」というレベルを

超えて、「多様であること、それ自体が価値を持つ」という通念が広がっている。女性の積極的雇用、マイノリティ人材の発掘、さらには同性愛者の存在すら多様性というカテゴリーの中に入れるべきだという、日本人からすると極端に思えるような意見を外国の企業経営者から聞くこともある。筆者も、日本の外資系コンサルティングのトップから同様の意見を聞いた。それをどこまで受け入れるかどうかは、日本の組織の受け止め方に依存するが、多様であることの価値観をもう少し考え直す時期に来ていよう。

同時に、多様であるということは、組織としての難しさを引き受けるということでもある。様々なアイデアや信念を持つ人間を内部に抱えれば、大学であれ企業であれ、軋轢を内部に生み出す危険性を甘受けなければならない。しかし一方で、何時いかなる場所で、まったく予期できない事態に直面せざるを得ないグローバルな環境においては、多様な人材を抱えていることが最大の防御策となる。未知の出来事に際して、それにアプローチする触手をできるだけ多く備えていること、そのことが組織としての強さを生み出す。ネットワーク化が急速に進むグローバル時代において、多様性はネットワークのつなぎ目を作り出すという意味で、生存への安全弁となろう。

総じて、日本の科学技術分野においては、「人材概念の新しいビジョン」「多様な人材」「重層的な人材教育」の開拓が必要であると思われる。

以上