

科学技術イノベーション政策における「政策のための科学」 に対する民間企業の関心や期待

平成 24 年 2 月 6 日
文部科学省 科学技術・学術政策局 政策科学推進室

科学技術イノベーション政策における「政策のための科学」推進事業に対する民間企業の関心や期待などを把握するため、平成23年11月～12月にかけて、文部科学省において複数の民間企業（シンクタンク2社、大手製造業6社（技術経営関連部門や研究開発部門など））の協力を得つつ非公式な意見交換を行った。その際、各企業から示された意見の概要は次の通り。

1. 「政策のための科学」全般に関すること

- 政策という切り口が、行政だけの取組（間口が狭い）という印象をもたれるのではないかと。民間企業により関心もてるような視点を強調してはどうか。
- MOT での取組との差別化を工夫してはどうか。MOT では、①人材育成だけが先行しがちであり研究の取組が乏しいこと、②輩出される人材が企業で役に立たないため、結果として、企業が社内に独自の MOT 講座をつくるケースが多いこと、③大学には企業の技術経営実務のノウハウがなく、それを教えることができる教員がほぼいないこと、などを理由にうまくいっていないという印象がある。
- 学問として「政策のための科学」を明確にしていく取り組みが重要ではないか。
- 本事業の取組が、エビデンスの蓄積のみならず社会的な課題や要請を考慮した将来ビジョンの構築につながることを期待したい。

2. 「政策のための科学」で育成される人材像に関すること

- イノベーションをおこせる人材の育成。（例えば、社会科学の視点と理系の視点をうまくつなぐことが出来る人材、コアな専門領域を持ちつつ周辺にも目配せができる人材、分野の異なる専門家や立場の異なるステークホルダーとの間で共通の接点を見いだすためのコミュニケーションを図ることが出来る人材、実際にビジネスを行う際に必要な知見を有する専門家とのネットワークを有し、それを活用できる人材など）
- 社会の問題を的確に捉え、世の中が必要とする新しい社会システムなどを企画・作成・実践することができる人材の育成。
- 科学技術のセンスを持って経営を行うことができる人材の育成。
- 課題設定や目利きがうまくできる人材の育成。
- 大学で育成される人材は、完成されたものである必要はない。人材育成が狭いターゲットになると、将来的につぶしが利かない人材が輩出されることを懸念する。
- 製造業の R&D 部門では、（俯瞰的な学問を理解する人材より専門領域を持つ人材の方が使い勝手がよいため、）この事業で育成される人材の活躍の場のイメージがつかみにくい。
- 情報サービス産業で求められる人材は、業務変革やビジネスの標準化など、広い視野と分析、実践力などが必要とされるため、この事業で目指す人材像と重なりが多い印象。

3. 基盤的研究・人材育成拠点に関すること

<人材育成プログラムについて>

- この人材育成プログラムでは、何が学べるのか、あるいは誰と一緒に学ぶのが、もう少し明確になると良いのではないか。
- 座学というより、刺激的な議論が出来る機会、人脈作りの機会、政策形成の現場に関与できる機会などを期待。行政機関などから幅広い人材が参集し、各自が自分の立ち位置よりも一歩高いレベルで議論でき、成長できる機会を期待。
- 企業の仕事に近い個別のテーマ設定の下、それを解決するために皆で議論・検討する機会を期待。過去の事例に学んだり、討議形式により事業計画を作るような機会を期待。
- 拠点の連携も重要であろうが、拠点ごとに特色があることを生かして、良い意味で拠点同士が切磋琢磨する仕組みを導入するというアイデアもあり得るのではないか。
- イノベーションを学ぶには、イノベータといっしょにいるのが一番いいという話を聞く。その意味で第一線のイノベータへの徒弟制度的なものもあり得るのではないか。
- 政策の決定に必要な能力（例えば、論理力・コミュニケーション力・説得力・突破力など）を養成する仕組みを導入してはどうか。データを通じてステークホルダーとコミュニケーションできることが重要であり、その実地体験の機会にも期待。
- 企業における OJT や研修の一環として、拠点が開設する講座の一部を利用させてもらうこともありうるのではないか。

<人材育成拠点への各企業からの派遣可能性について>

- 現場や実務の経験を積んだ中堅（30-40 歳くらい）がよいのではないか。
- 長期間派遣するのは難しいと思うが、短期間もしくは働きながら週 1-2 回通うことであればできるのではないか。
- 大学への通学は、会社負担での派遣は難しく、業務時間外に個人ベースで通学というのが一般的。（可能であっても、1~2 名/年程度まで。）
- シンクタンクとしては、社員が会社の抱える課題を大学に持ち込み、大学で教官等と一緒に課題解決を検討し、それをシンクタンクがパートナーとしてサポートするような仕組みがありうるのではないか。逆に、拠点に在籍する学生のインターンシップ先としてシンクタンクを活用するということもあり得るのではないか。（その場合、学生のみならず若手教員（准教授クラス）を対象とする可能性もあり得るのではないか。）
- 製造業では、戦略・企画部門だけに留まるキャリアパスはなく、開発現場等との行き来の中で人材が育成される。したがって、政策のための科学で学ぶとしてもキャリアパスの一過程という位置付けになるのではないか。

<人材育成拠点で輩出される人材の企業における採用可能性について>

- 政策のための科学を学んできたといわれると、企業としてはキャリアパスの選択肢が狭まってしまふ印象。むしろ、イノベーションを起こすための人材であれば、受け入れやすいし間口も広がるのではないか。
- 人材育成拠点で養成されるベーシックな能力は、各自の能力を高めていくための基盤となりうる印象であり、シンクタンクにおける採用可能性があるのではないか。
- 地方では地域政策と企業との関係がより密接であり、各県の研究機関などでプロジェクトを仕切る人材のニーズとして、採用可能性があるのではないか。