

### 第3回「電通大（首都圏）地域コア運営委員会」開催報告

- 日時 平成26年2月28日（金）10:00～12:00
- 場所 電気通信大学 産学官連携センター4階 415会議室
- 議題 本年度活動の確認、次年度取り組むべき課題と活動計画
- 話題提供 「ビッグデータを取り巻く市場動向とデータサイエンティスト養成について」  
株式会社ALBERT 代表取締役会長 山川 義介氏
- 出席者 14名（企業関係者6名、大学関係者8名）

文部科学省大学間連携共同教育推進事業「産学官協働ネットワークによるイノベーション博士養成と地域再生」の、首都圏・多摩地区における地域コア運営委員会の本年度3回目となる会議を、上記のとおり開催しました。

平成25年度の電通大（首都圏）地域コア活動報告があり、次年度の活動計画について次の3点を実施することが確認されました。

- ・ 他地域コアとの情報共有・情報交換を積極的に行い、全国ネットワークを有意義なものとする。
- ・ 地域の社会人の再教育に関する新たな取り組みができないか検討する。
- ・ 地域の自治体や経済振興団体とのより効果的な連携の方法や施策を検討・試行する。

また「電通大（首都圏）地域コア」としていた部分を「首都圏地域コア」と名称を改めたい旨の提案があり、異議なく承認されました。

その他、以下のような意見交換が行われました。

- スーパー連携大学院プログラムについては、現状で成果が出つつあると認識している。それに対して、この地域コア側からどのように働きかける必要があるのかを明確にしたい。
- 電通大の産学連携は全国でもトップレベルの実績を持っている。そのリソースを地域に向け、地域連携を行うということを考えた場合、調布市の力に期待したい。
- イベント等で行う研究発表については、中小企業に対する話題性を重視したい。
- 一般的に修士課程を卒業した学生の博士課程への進学については、学費、就職先の少なさが大きな壁になっており、社会人博士の割合が増えている。スーパー連携大学院プログラムのような手法で、博士課程の充溢をはかることは非常に重要だと思われる。
- 一般的に博士課程の修了生は、基礎的な研究をしたいという希望を持つことが多く、大手企業志向を持つ場合が多い。入社時点で学生の希望に合う分野の研究を実施していても、それが5年10年続くとはい限らない。将来違う分野の研究もあり得るというコミュニケーションを、事前に充分する必要がある。単に研究分野の変更だけでなく、研究者に事業化計画のスキルが必要になるケースもある。その点で、スーパー連携大学院プログラムの教育目標は素晴らしいと思う。
- 研究開発と、事業化に必要な能力は、正反対のものが多い。中途半端に両方できるようになるより、0から1を生む人材がほしい部分もある。しかし現状では、企業の中で「0から1」の人材を正しく評価できているとは言えず、そのような人材が認められる環境を用意する必要がある。
- 逆に人材の方に「企業で受け入れられるように」というような教育を行うと、せっかく尖っている角を削ってしまうのではないかという危惧もある。
- 企業の仕事というのは、泥にまみれて働くようなイメージの部分がある。それに博士卒業生が耐えられるのかどうか、という問題もある。また、博士課程の学生にマネジメント等を教えてみたことがあるが、結果全員企業に就職せず、大学や独立行政法人へ就職してしまった。
- 博士人材の問題について、大学側ではスーパー連携大学院プログラムの実施をはじめとした問題解決をしよう

とする努力が見えるが、企業側の受け入れ態勢はほとんど進化していない。

- 大企業の方が官僚的で、役所の方がユニークな人間が生き残っているケースも散見される。企業側の人材の活用にも課題がある。
- 研究者としての能力に特化した人間を、経営の方向にキャリアアップすることはあまり良いとは思えない。研究特化の人間と、経営者の間に立てるような人間も育成する、というあたりが現実的な目標なのではないか。
- 事業化の能力については、教育よりも素質の方が大きいという話も聞く。大学発ベンチャーを起こす人に、経営者の子供が多いという例もあり、経営者の資質を持つ学生に「気づき」をあたえるような教育が適しているのではないだろうか。
- 経営者の資質については人柄も係ってくるので、学生全員に経営者教育を実施する必要はなく、ケースバイケースの判断が必要になる。
- 共同研究をやっている研究室の学生が、研究先企業へ就職する、というようなケースはまだ少ない。学部生時代から学生を共同研究に関わらせるような形で、長期的に実施しなければならない。それが企業側からの信頼も生むと思われる。企業、大学の両側からの具体的なメリットが必要だろう。
- スーパー連携大学院コンソーシアムの会員が現在希望している例として、共同研究先の研究室の学部卒業生を社員として雇用し、その社員をそのまま共同研究に従事させることで、社員教育と共同研究、人材採用を一体化させて実施するというスキームがある。企業には優秀な人材を確保しつつ共同研究が行えるメリット、学生には在学中に給与がもらえ学位取得後に就職先に困らないというメリットがある。
- 上記のスキームは、中小企業向きだと感じた。悪くない事例だが、卒業後の学生の選択肢を狭めることが、学生の芽を摘む形にならないかが少し不安だ。
- 大企業の場合は、こういう特殊なスキームは担当者の裁量で行っている場合が多く、担当者の異動で終わってしまうケースが多い。
- このスキームに似たような事例として、アルバイトで雇うような形での実施例がある。
- 寄付講座を持っている大企業の場合は、逆にその講座の学生を自社に囲い込まないことを売り文句にしている場合も多い。
- 大学で学ぶ期間は短く、社会に出てから学ぶ期間の方が圧倒的に長い。社会に出て学ぶためのスキルを大学で学ぶ、という形が基本となる。
- 大学で学ぶ期間は短く、社会に出てから学ぶ期間の方が圧倒的に長い。社会に出て学ぶためのスキルを大学で学ぶ、という形が基本となる。
- 指導教授と本人からの要望で、修士修了生が、入社と同時に同じ研究室の社会人博士課程に進学したという事例が過去にある。結果的にはうまくいった。10月の配属に伴う業務内容や勤務地異動は、人事サイドだけでは決められない要因もあったが、本人の将来の活躍を期待して、会社として配慮した。
- 博士への進学に際して、学費や就職先の不安を解消させる手段は重要である。今日は企業へ就職して大学で研究を行う例や、アルバイトを同時に行う例が紹介されたが、奨学金も利用するようなケースも考えられる。色々な例をケーススタディーとしてまとめていきたい。

また前回会議にて、データサイエンティストを育成する取り組みをスーパー連携大学院の連携も利用しながら実施できないだろうか、という提案があり、話題提供として山川委員よりビッグデータを取り巻く市場動向とデータサイエンティスト養成についての説明がありました。

(作成 電気通信大学スーパー連携大学院推進室 宇梶純良)