

(中間評価)

産学連携コーオプ型高度人材育成プログラム

(実施期間：平成 22～26 年度)

実施機関：立命館大学（総括責任者：川口 清史）

プロジェクトの概要

博士課程後期課程院生（D 院生）と博士学位取得後 5 年程度までの若手研究者（若手研究者）に対し、「産学連携」に軸を置いたプログラムを実施し、産業界でイノベーション創出を行うような人材をより多く生み出すシステムを構築する。選抜された対象者に対し、「大学教員（研究指導教員）」、「シニアアドバイザー（研究分野統括者）」および「企業連携コーディネータ」の 3 者による「トライアングル・フォスター指導体制（協働人材育成）」を推進し、新規に設置する「博士キャリアパス推進室」がサポートする。また、その育成手段として「学修・研究カルテ」を活用し、「実践カリキュラム」と「産学連携コーオプ研修」によりイノベーション創出に結びつく実践力、交渉力、企画力、コミュニケーション力、等を修得する。このシステムの評価は、学修・研究カルテによる実践プログラム計画作成（Plan）、実践プログラムの実施（Do）、プログラム推進委員会・外部評価委員会による定期的な運営と評価（Check）と、効果的なシステムの運用（Action）、の PDCA により行う。

(1) 評価結果

総合評価	進捗状況	イノベーション人材養成システム改革状況	実践プログラムの開発・運用状況	実施体制	今後の進め方
A	A	a	a	a	a

総合評価（A）（所期の計画と同等の取組が行われている）

(2) 評価コメント

これまでの取組では、学内教員、ポストドクター、博士課程（後期）学生へのプロジェクトの内容の周知と理解が不十分であったこと、学内規則のしほりにより当初の事業の進捗が遅れたことを反省し、学長の積極的な指導の下に様々な大学院博士課程（後期）教育システムの改革を実施し、今後 2 年余の期間の計画が作られ実施されている点は評価できる。教員の意識改革を促すペナルティ制度構想、トライアングルフォスター制度は卓見である。

- ・進捗状況：3 年目までの養成者数（特にポストドクター数）は目標値に届いていないが、その解決のために規則等の改定も含め様々な取組を学長指導の下に実施し、結果を分析、対策を立て改善を行い（PDCA を実行し）、応募者数、養成者数ともに増加に転じてい

る。5年目までには当初目標値がキャッチアップされると期待される。トライアングルフォスター制度などユニークな支援体制を構築し機能させていることは評価できる。

- **イノベーション人材養成システム改革**：本事業の採択をきっかけとし、ポストドクター、博士課程（後期）学生を産業界に輩出する人材養成システム基盤を構築するとの方針のもとに、既存の教学制度を見直し、ポストドクターの所属先の柔軟化、大学院早期修了制度の導入、学位申請基準の多様化、フォスター制度を構築した点は評価できる。最重要課題である教員の意識改革にも取り組み、改善されつつあることは認められるが、さらなる意識改革を期待する。また、企業の意識の把握に努め、事業に反映させることを期待する。
- **実践プログラムの開発・運用状況**：広く社会課題を捉え構築した実践プログラムを実施し、その評価をフィードバックし改善する、いわゆるPDCAを廻して事業を進めている。教員の意識改革を促すためのペナルティ制度構想や学位申請基準を見直すなど、大胆な改革も進めているが、博士号の水準を下げることはないように慎重に行うことを期待する。また、企業連携のさらなる拡大のために、産学連携のプログラムを企業に積極的にアピールすることを期待する。
- **実施体制**：構築した実施体制を進めるにあたり、学長の強力な指導、支援の下に事業を進めている。大学院改革とビジョンメイキング、教員の意識改革、企業連携を進め、資金的支援を企業から得るなど、見るべき効果を上げている。
- **今後の進め方**：博士学生の80%を産業界に輩出する目標を設定し、学長のリーダーシップの下、また、現状の分析を基に教学システム等を見直すなどの様々な改革を進めながら本事業に取り組んでいる点が評価できる。教員の意識改革、産学連携の取組も進んでいるが、さらなる進展を期待する。