

革新的研究開発リーダー養成システムの構築

(実施期間：平成 20～24 年度)

実施機関：九州大学（代表者：有川 節夫）

課題の概要

本課題は、異文化・異分野・異業種との交流の場への参加を通じて、産業界の多様な場において創造的な成果を生み出す能力を身に付けた卓越した研究開発リーダーとして活躍する人材を養成することを目的としている。具体的には、学内にイノベーション人材養成センターを設置し、本取組の全体のマネジメントを行う。養成方法としては、博士号取得者コースと博士後期課程学生コースを設けて、国際交流研修（異文化）、産学共同研究参画（異分野）、国内外企業研修（異業種）の実践プログラムを開発・実施する。本取組が養成修了者の優秀性に起因して産業界から高く評価されることにより、実施機関以外の他大学へも普及し、我が国大学の若手研究人材養成の変革につながることも期待できる。

(1) 総合評価（所期の計画以下の取組であるが、一部で当初計画と同等又はそれ以上の取組もみられる）

企業への輩出が困難な数物系やライフサイエンス系、及び年齢の高いポストドクターを含む研究人材を計画どおりに就職に結びつけている実績は評価できる。一方、イノベーション創出に資する人材を養成するためのシステム改革としては十分とは言えず、教員等の意識改革、学内の他の組織との協力体制や全学的なリーダーシップの確立が必要である。実施期間終了後の継続性を実現するためにも人材養成センターの体制強化を含めた全学的な意思統一に基づく取組を具体化していくことを期待する。

<総合評価：B>

(2) 個別評価

①目標達成度

イノベーション人材養成センターを設置し、工学系、数物系やライフサイエンス系など幅広い分野を養成対象として、所期目標の養成者数を修了年次に達していない博士後期課程学生を除き、計画どおりに就職に結びつけ、目標を達成していることは評価できる。なお、教員やポストドクター・博士課程学生の意識改革、大学院教育改革等による一層のシステム改革を進めることにより、今後の事業展開に反映することを期待する。

②イノベーション人材養成システム改革

数物系やライフサイエンス系の研究人材に関する現状分析はよくできており、産業界へ輩出するための様々な施策を試みている点は評価できる。しかし、教育プログラムへの反映、組織的な体制と予算計画、教員の意識改革に向けた取組など、対応が始まったばかり又は今後検討の段階にあるものも見受けられることから、積極的に施策ごとの改善を図ることを望む。

③実践プログラムの開発・運用状況

数物系やライフサイエンス系のポストドクターの企業への輩出の実績があり、本実践プログラムの他大学への波及が期待できる。しかし、システム改革の推進に当たっては、機関の在学者規

模からの応募者数に見られるように重要な点となる教員の理解、意識改革については、本事業の活動実績の中で徐々に積み上げられている段階であり、大学院共通教育化、部局の意思統一に関して一層の努力が必要である。

④実施体制

イノベーション人材養成センターのマネージャ、アドバイザーに企業経験者を採用し、工学系、数物系やライフサイエンス系のポストドクター・博士後期課程学生の養成が可能となる効果的な体制の構築が図られており、目標に合った輩出者となっていることは評価できる。今後は、当該養成センターから学内への連携を進めるに当たり、関係する教員の協力、理解を十分得た上で、機関としての人材養成センターの機能を強化する体制の構築を期待する。

⑤今後の進め方

数物系やライフサイエンス系ポストドクターの養成者数や企業への輩出者数では達成が見込まれるが、組織としての対策や支援の実施に向けて一層の努力を行い、連携企業の拡大、博士人材についての企業意識の醸成への取組方策などシステム改革に対する大学としての体制強化の方針を明確にし、実行することが必要である。

⑥実施期間終了後における取組の継続性・発展性

これまでの実績から、実施期間中の養成者数、輩出者数では達成が見込まれるが、終了後における機関としての具体的な取組が明確に描かれていない。実施期間中にイノベーション人材養成のシステム改革を確立し、終了後の継続・発展のために、全学的な意思統一に基づく機関としての積極的な取組が必要である。

(3) 評価結果

総合評価	目標達成度	イノベーション人材養成システム改革	実践プログラムの開発・運用状況	実施体制	今後の進め方	実施期間終了後における取組の継続性・発展性
B	a	b	b	a	b	b