

## キャリア目標に応じた人材養成の戦略的展開

(実施期間：平成 20～24 年度)

実施機関： 北陸先端科学技術大学院大学（代表者：片山 卓也）

### 課題の概要

平成 20 年 4 月から実施の「新教育プラン」は、全学的な人材養成システム改革であり、これを基礎・前提として、イノベーション人材の養成システムを構築する。特に高度専門技術者の拡大を目指し、博士後期課程では技術者タイプ「タイプ E」を中心としつつ、科学者タイプ「タイプ S」との 2 つの履修タイプから選択させ、ポストクも含め、学内外へ公募を行う。特に、実践研究では企業等の提示したテーマに学生が応募する形で受入を判断する。運営に当たり、学長をトップとする統括委員会等を置き、企業等の意見を汲みつつ運営する。また、県等の機関や企業等と意思疎通し、地域や産業界の意識改革に繋げ、システムのノウハウなどは他大学等に供し、学内でも確実に継承・発展させる。

(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）

提案時に、新教育プランで博士課程入学時に学生をタイプ E と S に分けて養成する仕組みを構築する点が期待されたが、これまでの実績は、実践プログラムへの誘導を図るタイプ E の選択者が少なく、養成者数実績が当初目標に達していない。現在、検討されている「新教育プラン」の抜本的な改変により、取組に対する機関全体の意思を再確認し、タイプ E と S を融合する方策も含めた制度の見直し、適切なインセンティブなどを組み入れて、機関が一丸となって意識改革及びシステム改革を進めることが必要である。

<総合評価：B>

(2) 個別評価

#### ①目標達成度

ポストドクターの養成者数はほぼ目標を達成できているが、博士後期課程学生の養成者数は、タイプ E を選択する博士課程学生数が少なかったため、全体としては目標とする養成人数には達していない。今後は、タイプ E 選択者数が計画に達成していない点の分析を行い、応募人数及び養成者数増加のための方策を構築することが必要である。

#### ②イノベーション人材養成システム改革

新教育プランの策定、キャリア支援センターに学長をトップとする統括委員会等の体制が整備された点は評価できる。一方、イノベーション創出に資する人材養成という観点では、学生にタイプ E、タイプ S の養成コースの選択を任せる手法が養成者数の増加や優秀な人材輩出につながっておらず、十分に機能していない。イノベーション創出に資する人材を養成する視点でタイプ E とタイプ S を融合する方策を含め、人材養成システムとして有効に機能するよう再構築することが必要である。

#### ③実践プログラムの開発・運用状況

タイプ E において、企業等の長期取組をサブテーマとして選択必修化している点は評価できる。

一方、博士後期課程学生の基礎研修である作文研修については、大胆に基礎に立ち戻った取組であるが、博士後期課程レベルでの基礎研修内容の在り方、発展研修、実践研修を含めた実践プログラムの全体的な体系を分析し、今後の更なる工夫を図ることが必要である。

#### ④実施体制

学長の指揮・責任の下で事業が実施され、本事業に関連する企業数が提案時から大幅に増加した点は評価できるが、タイプS、タイプE選択についての機関としての考え方など、養成者の入口・出口管理のシステム構築が十分な状況とは言えない面がある。今後は、企業関係者等との協力や、キャリア支援センターと研究科本体との連携を強め、機関と企業が一体となり本事業を実施することが必要である。

#### ⑤今後の進め方

本事業による支援について、ポストドクター、博士後期課程学生、さらに教員に対するインセンティブを考慮する仕組みを構築することが必要であり、それにより養成者数が増加することを期待する。また、企業へのヒアリング等により、真に企業が求める創造的な人材のニーズを明確化し、養成システムの見直しを早急に行うことが必要である。

#### ⑥実施期間終了後における取組の継続性・発展性

学長の指揮・責任の下、教育支援部門と研究支援部門が協働を進め、実践研究型人才養成プログラムを推進するとともに、自主経費の投入について計画されている点は評価できるが、現在の養成者数の状況などにかんがみ、イノベーションを創出する人材養成システム改革として機能するよう実践プログラムの運用、企業連携の在り方等抜本的な検討に着手することが必要である。

### (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	b	b	b	b	b	b