

## 課題の概要

- 課題名 「産学連携コーオプ型人材育成プログラム」
- 総括責任者名 「川口 清史」
- 機関名 「立命館大学」
- 実施予定期間 平成22年度～平成26年度

### 機関の現状

本学における若手研究人材のキャリアパスとしては、大学教員などの研究者、民間企業等における多様な研究開発職を想定している。博士課程後期課程修了者やポストドクターの進路・就職実績を見ると、民間企業の研究職に就いている者が多い状況がある。2010年度においては、博士課程後期課程学生やポストドクターに対するキャリア支援を全学的に行う体制（博士キャリアパス推進室）を整備し、個々の院生の研究業績等のデータ収集・分析を行うとともに、企業側のニーズを調査・分析し、各研究科において独自のキャリア支援策を実施する。

また、若手研究人材の育成に関する取り組みとしては、就職支援制度以外にも、後期課程の学費制度（一律年50万円）、研究奨励奨学金、国際的研究促進研究費の支給などの経済支援制度の充実化や多様な学生が切磋琢磨できる環境整備を行っている。

### イノベーション人材養成システムの概要

- ・博士課程後期課程学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）を選抜し、「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担いうる能力を身につけさせ、より多くのイノベーション創出人材を生み出すシステムを構築する。

- ・指導體制としては、「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・フォスター指導體制（協働人材育成）」を構築し、平成22年度より新規に設置された全学組織である「博士キャリアパス推進室」による支援組織を整備する。また、プログラム生の育成手段として「学修・研究カルテ」を活用し、実践プログラムである「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基本知識、交渉力、コミュニケーション力、等を修得させる。

- ・本プログラムの大きな特徴は、従来ともすれば研究指導教員のみ委ねられがちであった博士課程後期課程院生や若手研究者に対する支援を、対象者個々の特性を学修・研究カルテにより丁寧に把握しながら、トライアングル・フォスター指導體制で実施する点にある。

- ・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。

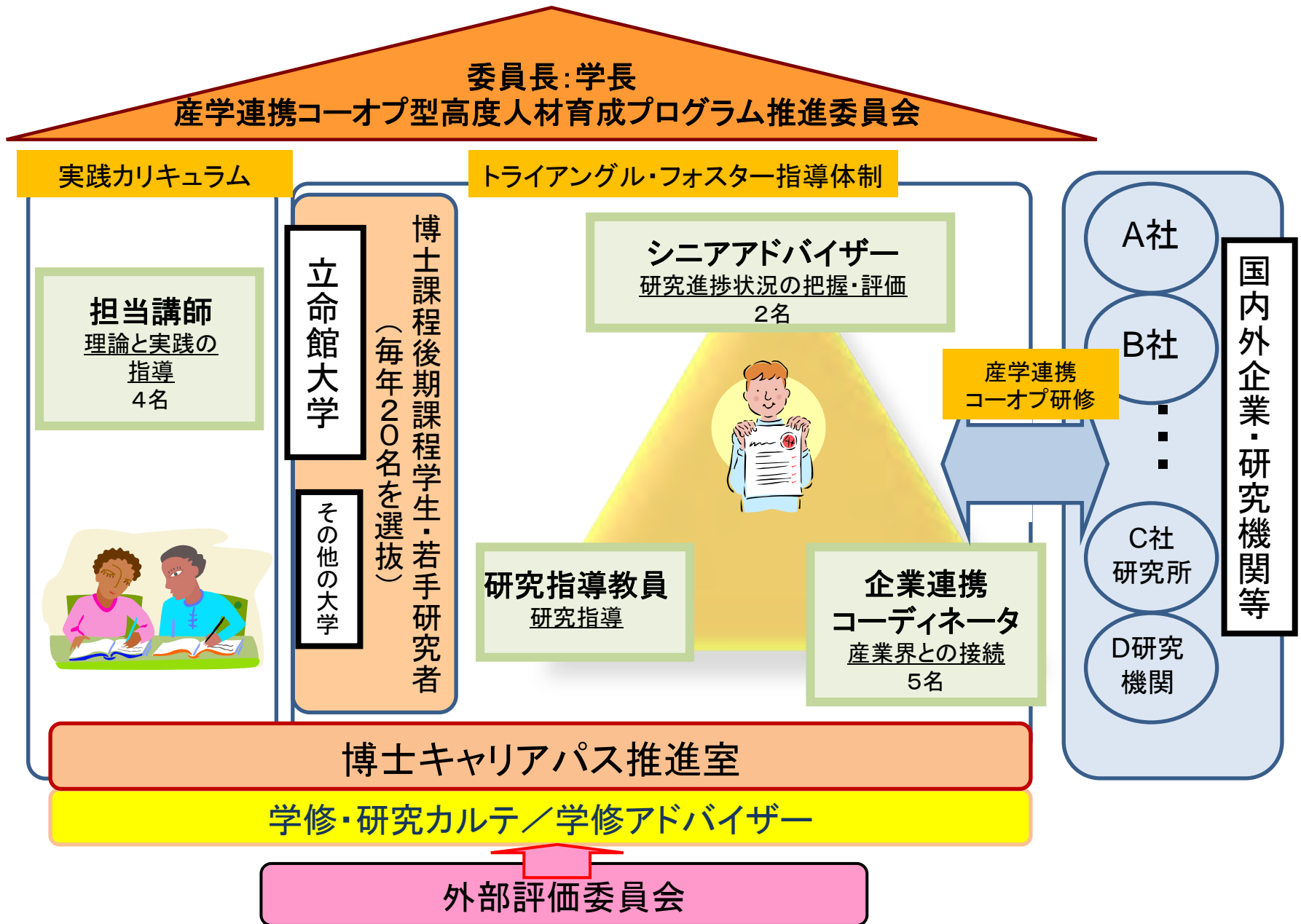
### ミッションステートメントの概要

今回のプログラムでは、毎年度約15名を選抜し、実践プログラムを実施する。若手研究者には、産業界で即戦力として役立つこと、博士課程後期課程在籍者には修了時までに企業の研究開発を担うことの出来る実践力、交渉力、企画力、コミュニケーション力等を有することを目標とした人材育成を行う。

3年目終了時まで約60名、実施期間終了時まで約100名が実践プログラムに参加するが、その内訳は、3年目終了時点でポストドクターが約15名、博士課程後期課程在籍者45名程度、実施期間終了時点でポストドクター約25名、博士課程後期課程在籍者75名程度を予定している。

達成目標は、実践プログラム修了者の60%程度が産業界へ進むことであり、3年目終了時まで約30名、実施期間終了時までには約55名を産業界に輩出することを予定している。

# 産学連携コーポ型高度人材育成プログラム / 実施体制



# 産学連携コーオプ型高度人材育成プログラム / 実施内容

## 実践プログラム(期間1年間)

### 実践カリキュラム

<講義4科目 各2時間×15回>

- 「実践特殊講義1  
(イノベーション創出)」
- 「実践特殊講義2  
(企業イノベーション)」
- 「発信型英語プレゼンテーション1  
(文書表現)」
- 「発信型英語プレゼンテーション2  
(コミュニケーション)」

### 産学連携コーオプ研修

シニアアドバイザー  
研究進捗状況の把握・評価  
2名



(博士後期課程学生15名、若手研究者5名)

研究指導教員  
研究指導

企業連携コーディネータ  
(材料・化学、機械、電気・電子、環境・  
都市、情報科学) 産業界との接続  
5名

トライアングル・フォスター指導体制

国内外企業  
研究機関

A社(電機メーカー)  
B社  
(半導体製造メーカー)  
C社(電子機器メーカー)  
D社(化学メーカー)  
E社(自動社メーカー)  
F社(精密機器メーカー)  
G社(医療機器メーカー)  
H社(繊維メーカー)  
I社(情報機器メーカー)  
J社研究所  
K研究機関

⋮

立命館大学  
理工学振興会企業群

博士キャリアパス推進室

学修・研究カルテ／学修アドバイザー

## ミッションステートメント

- 課題名 「産学連携コーオプ型人材育成プログラム」
- 総括責任者名 「川口 清史」
- 機関名 「立命館大学」
- 実施予定期間 平成22年度～平成26年度

### (1) イノベーション人材養成システムの概要

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。

### (2) 3年目における具体的な目標

	養成対象者	養成期間 (ヶ月)	到達レベル	養成人数	産業界への 輩出人数
3年目	博士課程 後期課程 在籍者	12ヶ月	・実践カリキュラムでの開講科目の評価が「GPAで4.0以上」 ・コーオプ研修での評価が「A」	1年目：15名 2年目：15名 3年目：15名 延べ45名程度	2年目：10名 3年目：10名 延べ20名程度
	ポストドクター 等	同上	同上	1年目：5名 2年目：5名 3年目：5名 延べ15名程度	1年目：3名 2年目：3名 3年目：3名 延べ10名程度

#### ・中間報告時まで構築するイノベーション人材養成システムの内容

中間報告時まで構築を目指す人材養成システムの骨子は以下の3点である。

- i) 学修アドバイザーおよび学修・研究カルテに基づく人材養成システムの構築
- ii) 学修アドバイザー、シニアアドバイザー、企業連携コーディネータの制度化
- iii) 学位取得要件の見直し

#### ・中間報告時まで作成する実践プログラムの内容

実践プログラムの推進組織となる博士キャリアパス推進室は、平成22年度より設置されることが決定している。したがって、本プログラムが採択されれば、平成22年度より実践プログラムを開始し、プログラムの目標達成に向けた取り組みが実施できる。

実践プログラムは、上記(1)で述べたように、「実践カリキュラム」と「産学連携コーオプ研修」から構成される。この取り組みについては、平成22年度は試行的に実施、平成23、24年度においては本格的に実施していくことになる。

### (3) 実施期間終了時における具体的な目標

	養成対象者	養成期間 (ヶ月)	到達レベル	養成人数	産業界への 輩出人数
終了時	博士課程 後期課程 在籍者	12ヶ月	・実践カリキュラムでの開講科目の評価が「GPAで4.0以上」 ・コーオプ研修での評価が「A」	各年度：15名 延べ75名程度	2年目：10名 3年目以降：10名 延べ40名程度
	ポストドクター等	12ヶ月	同上	各年度：5名 延べ25名程度	各年度：3名 延べ15名程度

・ 終了時まで構築するイノベーション人材養成システムの内容

1) 中間報告時の人材養成システムの着実な運用

2) 新たな学位審査基準の制度化

・ 終了時まで作成する実践プログラムの内容

実践プログラムは、上記(1)で述べたように、「実践カリキュラム」と「産学連携コーオプ研修」から構成される。この取り組みについては、平成22年度は試行的に実施、平成23～26年度において継続実施していくことになる。

### (4) 実施期間終了後の取組

i) 今回提案した「産学連携コーオプ型人材育成プログラム」の中核を成すのは「トライアングル・フォスター指導体制」であるが、それを構成するシニアアドバイザーおよび企業連携コーディネータについては、大学独自予算および連携企業群からの会費で終了後の取り組みを継続する。

ii) 当面は国内企業中心で展開するが、次の段階として海外の企業群との連携も視野に入れ、特に英語力のある優位な若手人材の育成に努める。

iii) 理工系以外にも適用することが可能と考えられる学修・研究カルテによる指導や、交渉力、企画力、コミュニケーション力等の養成については、本学が擁する人文・社会科学系研究科への展開を、博士キャリアパス推進室が進める。

### (5) 期待される波及効果

i) D院生・若手研究者を、シニアアドバイザー、企業連携コーディネータおよび学内研究者の3者で協力して育成するという提案(トライアングル・フォスター指導体制)は、今までになかったユニークな取り組みであり、他大学の雛形となりうる。

ii) トライアングル・フォスター指導体制において、その中心となるのはコーオプ研修と呼ぶ産学連携プログラムである。3者およびプログラム生と協議の上設定した研究テーマに関する研究成果は、関係者立会いの下で成果発表、意見交換、評価がなされ、その仕組みが当事者のプレゼンテーション能力、問題解決能力の向上を促す。今後の若手人材育成の新しい方向を示すものである。

iii) D院生については、これまで非常に困難とされてきた企業での活躍の道が開かれ、キャリアパスが明確になる。D院生のキャリアパスが具体的に明らかにされることによって、博士課程後期課程への進学率が高まることが期待される。