

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：吉田 美喜夫）

プロジェクトの概要

博士課程後期課程院生（DC）と博士学位取得後 5 年程度までの若手研究者に対し、「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）」及び「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	目標達成度	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	b	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

養成目標者数は未達であるものの、ポストドクター（PD）雇用の現状把握、プロジェクト担当教員の意識改革、活動実施内容、体制整備等で意欲的な取組が認められ、インターンシップ制度の構築や PD、DC の教学改革、養成対象者の経済的支援等を積極的に進めた点が評価できる。若手研究者養成の問題点を分析し、人材育成事業として多方面から検討された非常に良いプログラムを構築し、行き届いた運営がなされた。しかし、本事業の養成対象者が目標数に未達であったことから、参加するスタッフサイドの取組の趣旨が、PD、DC の若手研究者に十分に認知されていないと思われる。今後、グローバルな視点での人材養成、関西大学、関西学院大学、同志社大学等の他機関との連携も進めながら、本事業の全学的な普及、定着を期待する。

・**目標達成度**：活動実施内容や体制整備等では大学のガバナンスが効いた意欲的な取組が認められるものの、DC、PD の養成人数については目標数を大幅に下回った。ただし、3 ヶ月の長期派遣の壁、PD のインターン中の賃金の問題、受け入れ企業の体制など、問題の背景をよく分析し、対応策を迅速に打ち出しており、企業就職者率は向上している点等は評価できる。

・**イノベーション人材養成システム改革状況**： 本事業に取り組むために、機関自主雇用 PD が本事業に参加可能なように規定を改善し、養成中の経済的支援を行うなどの改革の実施、また、DC の教育面においても、博士学位授与基準の改正、早期修了制度の構築、コーオプ研修を理工系 4 研究科の博士課程（後期）における正課（2015 年度）とするなど、博士課程の大胆な教学改革が進んだことは評価できる。また、「Ri-SEARCH」による DC、PD の把握は重要な成果である。トライアングル・フォスター指導体制は注目すべきシステムであり、効果が認められつつあり、今後、指導教員、コーディネータのそれぞれの役割を明確にし、更なる機能の向上を期待する。

・**実践プログラムの開発・運用状況**： トライアングル・フォスター指導体制の下、多様な教育プログラム改革、実践的な教育カリキュラムの構築、博士学位授与基準の改正など、今回のプロジェクトを全学的に受け止めて対処したことは評価できる。実践プログラムを積極的に開発し、養成修了者の満足度も高かった。今後、本事業への応募者が少なかった点を分析し、養成目標と方法が博士人材及び教員の理解を得られるように努め、優れた養成対象者の確保に努めるとともに、企業等からの評価も踏まえて指導体制の更なる改善、及び、より良い実践プログラムの開発と運用を期待する。

・**実施体制**： 学長の積極的な主導の下、実施体制を組み、全学の事業としてシステム改革を進めた。「産学連携 PD 制度」など、企業との連携を教学改革にも波及させ、連携企業を大幅に拡大し、プログラム後半では企業へのインターンシップ派遣者数を増加させるなど、企業連携が深まった。今後のインターンシップの拡大については、企業や教員の理解をさらに深め、従前の考え方を超えた活動計画、海外との連携が必要である。養成対象者の応募増への対策など、運営会議等での定期的議論を重ねた事業運営を期待する。

・**今後の進め方**： 博士後期課程キャリア形成支援補助金制度や産学連携コーオプ型高度人材育成プログラム等を構築し、理工系インターンシップ助成金の新設、全研究科 DC でのインターンシップ科目の継続、PD 雇用システムの改革によるインターン中の給与問題の解決等、自主財源を確保して本事業を持続可能としたことは評価できる。また、海外でのインターンシップを可能としたシステム改革、人文社会系博士人材への展開も評価できる。トライアングル・フォスター制度は良い養成方法であるので、今後、より円滑に動くように人選を含め工夫することを望む。なお、本事業と連携して、博士号の早期取得などのシステム改革に取り組んでいることは特徴的であるが、博士人材に求められる能力を担保することも留意しつつ取り組むことを望む。