

産学連携による博士人材のキャリア形成教育

(実施期間：平成 22～26 年度)

実施機関：金沢大学（総括責任者：山崎 光悦）

プロジェクトの概要

提案する人材養成システムは、博士後期課程にキャリア形成教育を導入し、広い視野と専門性を備えた高度専門職業人の輩出を積極的に進める取組であり、産学連携教育により博士人材の入学、教育、就職の好循環を作り出す。そのため、養成システムの DC 型（DC：博士課程後期学生）は、自然科学研究科博士後期課程の「産学連携イノベーションコース」（平成 23 年度新設）の学生を対象とし、同コースへは博士前期課程の優秀で挑戦意欲のある学生から 15 名を選抜する。PD 型（PD：ポストドクター）は異分野へ挑戦するポストドク 3 名程度を公募・養成する。DC 型及び PD 型ともに企業等が提示するニーズ的な課題と大学が持つシーズ的課題を融合した独自の課題を選択させて研究計画を自ら立案させ、審査とマッチング等により選抜する。DC 型では博士論文を見据えた企業での実践的研究について 1 年間の養成期間で学内研修科目と長期学外研修を課す。また、企業等と協働して企業が求める博士人材像に関する講演会やセミナーを博士課程全学生及びポストドクを対象に開催する。並行して技術経営（MOT）や研究マネジメント力育成教育などを実施して、広い視野と企画運営能力を養成する。養成システムのセンター機能として学長が統括する「イノベーション創出若手人材養成センター」を置き、産業界出身の専門員（プログラム・ディレクター）を配置する。同養成センター企画委員会や実施委員会、選考・評価委員会を置き、委員として参画する連携企業からの意見を汲み上げながら本博士人材養成プログラムを運営する。

(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

システム改革やプログラム開発において意欲的な取組を行い、学長及び担当理事のリーダーシップの下、企業との連携によりプログラムを展開し、構築した科目のカリキュラム化を進めた点は評価できる。養成対象者、企業とのマッチングを丁寧に行い、修了者の多くの進路が決定している。しかし、DC の応募者が少なく養成目標者数が未達となっており、未達の要因の分析、対策を行い、積極的に改善を行うことで今後さらに展開されることを期待する。今後の産学連携博士人材養成センターによる本事業の継続発展のために、博士人材、教員、企業にとって魅力あるプ

プログラムを構築し、特に教員の意識改革を強力に進め、大学全体へ展開することを望む。

・**目標達成度**： PD、DC 共に養成目標人数未達であったが、特に、DC は当初の養成対象者の目標数設定が過大であり大幅に未達であった。事業実施者と博士人材の教育・養成に関わる教員側との意識の共有、機関全体の事業としての理解が不十分であった。しかし、養成修了者の多くが民間企業へ輩出しており、中間評価時のコメントを整理し、システム改革やプログラム開発において意欲的、誠実な取組を行い、一定の成果をあげており、今後の展開が期待できる。

・**イノベーション人材養成システム改革状況**： イノベーション創出若手人材養成（イノ若）センターの設置、全学センターとしての発展的な進化、カリキュラム化の実現など、改革が効果的に進められた点は評価できる。これら一連の取組は今後の好ましい成果につながると期待できる。教員の意識改革への取組もなされているが、まだ十分とはいえない。今後、キャリアデザイン協力研究室（Career-design Cooperative Laboratory：CCL）認定制度の確立、博士課程（後期）用ハンドブックの配布等による教員、PD、DC の更なる意識改革の努力、あるべき姿に向かうための数値目標や必要となる活動等について、より具体的な工夫を望む。

・**実践プログラムの開発・運用状況**： 異分野交流研究成果発表会、博士課程オリエンテーション、企業マッチング交流会、産学連携研究成果企業マッチングフェアなど、効果的なプログラムを開発し、独自の活動を積極的に実施した結果、企業は本プログラムを好意的に迎え、インターンシップ受入企業数が年々増加した点は評価できる。一方で、企業からの現実的な要望や博士人材の意欲、基盤研究とイノベーション活動との関係性に関する理解などの本質的に重要となる要素をさらに解析してプログラム内容を改善し、博士人材が自発的に高い目標をもって社会を目指して活動できるバックグラウンドを強化することを望む。

・**実施体制**： 学長のリーダーシップの下、学長を機構長とするグローバル人材育成機構を立ち上げ、効果的、円滑な実施体制を構築したことは評価できる。ただし、専任のスタッフの充実など、限られた財源を有効活用する工夫が必要であった。本プログラムの発展的な継続を大学レベルで決定し、資金計画を担保している点は評価できる。

・**今後の進め方**： 継続事業として、産学連携イノベーション人材育成コースを構築し、博士前期課程2年から開始し、インターンシップ、学内異分野研究を必修化し、十分な経費を本事業カリキュラム推進予算として確保している点は評価できる。今後、この5年間で培ったノウハウを基に、博士課程に意欲的に進学する仕組みの工夫や、より一層企業と連携した事業継続を望む。