

(中間評価)

## 産学連携による博士人材のキャリア形成教育プログラム

(実施期間：平成 22～26 年度)

実施機関：金沢大学（総括責任者：中村 信一）

### 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（開発研究型博士人材）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 型は異分野へ挑戦するポスドク 3 名程度を公募・養成する。DC 型および 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およびポス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、研究開発人材としての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	進捗状況	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
B	b	b	b	b	b

総合評価：B（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）

### (2) 評価コメント

産学連携博士人材養成センターを立ち上げ体制を整備し、博士共生塾を開講するなど、一部の取組は一定の成果を上げている点は評価できる。しかしながら、養成者数・輩出者

数ともに目標を大きく下回っており、その要因を教員の意識改革の遅れとしているが、意識改革が進まない理由の分析、対策がなされていず、全学的取組となっていない。意識改革が進まない原因を究明し、教員の意識改革を進める抜本的な対策を講ずることが求められる。抜本的な対策を講じ、取組として実績を上げるためには全学的支援が必要である。

- **進捗状況**：実施体制の立ち上げ、運用に遅れが見られ、本事業への応募者数、養成者数ともに目標の半分である。応募者数の少ない要因として挙げている教員の本事業に対する理解の低さの理由の分析、具体的改善策が必要である。
- **イノベーション人材養成システム改革状況**：実施体制の仕組みは構築されているが、十分機能しているとは言えない。また、人材育成の目標に対する取組が不十分である。全学の教員、多くの企業を巻き込む体制を構築することが必要である。
- **実践プログラムの開発・運用状況**：博士共生塾、将来の博士課程（後期）への進学者を増やすために博士課程（前期）学生へのMOT科目開放などは評価できる。しかしながら主要な取組である博士人材養成が進んでいず、その対策も明確でない。企業連携も継続性をにらみ、共同研究を利用した協力関係を築くことが必要である。
- **実施体制**：本事業の実施が遅れているのは教員の理解が進まないことが原因であるとしているが、教員の意識改革を進めることは本事業の実施上の重要課題のひとつであり、教員の意識向上のための積極的な対策が必要である。理学系の教員、企業のメンバーを巻き込み、学内外に本事業の意義を周知させ、積極的に参加させる実施体制の構築が必要である。
- **今後の進め方**：工学系研究科主導のプログラムの印象が大きく、学内教員の理解も不十分であるが、積極的な改革を行おうという意識が希薄である。今後、教員の理解を高めるための方策、応募者数、養成者数を増やすための具体的、積極的な対策を考え、理学系を含めた全学的展開を図ることが必要である。