

産学連携による博士人材育成Ⅲ—熊本大学における中間報告

千田 晋（熊本大学イノベーション推進機構 イノベーション推進人材育成センター）

背景

我が国の産業競争力維持向上はイノベーションなしには語れず、この1年間でも各業界を取り巻く内外の状況は大きく変化している。一つの方策として、博士人材の産業界への積極的進出と活躍の場を広げることの重要性が指摘され平成20年度より、イノベーション創出若手人材育成プログラムが開始した。初年度10校、次年度7校（熊本大学を含む）、昨年度6校が採択され、それぞれ5年間の補助事業として、博士課程後期在学学生、博士号取得人材（ポスドク）の養成、産業界への輩出に取り組んでいる。本年度が事業中間評価対象である熊本大学でのこれまでの取組を紹介する。

取組み内容

本事業採択校においては、各校の特徴を活かしつつ企業サイドでのインターンシップ（3ヶ月の活動経費を予算化）を共通の内容とし、MOT（技術経営）始め旧来の教育課程で不十分と考えられる養成プログラムを行っている。熊本大学における取組みと1年間の活動状況については前回（第2回研究・事例発表会）において報告している通りである。養成期間を1年間とすることからポスドクの雇用は定着している。在学学生はインターンシップ派遣期間をRA雇用として活動を支援しているが、本来の研究の障害となると考えられており、指導教員も本制度の養成者とするを（3年以内での博士号取得を危ぶみ）“ギャンプル”と捉える意見もある。

図1 熊本大学イノベーション推進人材育成センターにおける運営組織の概要

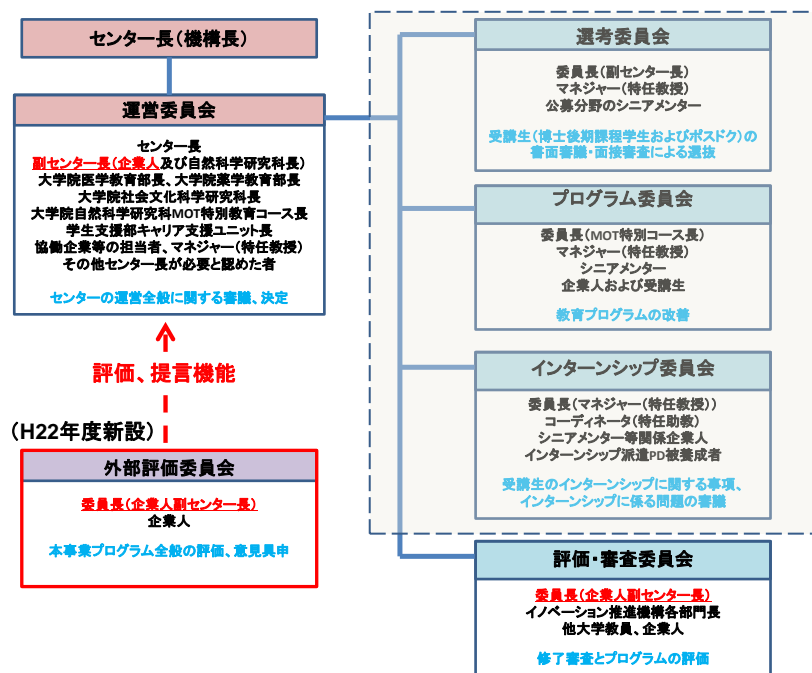
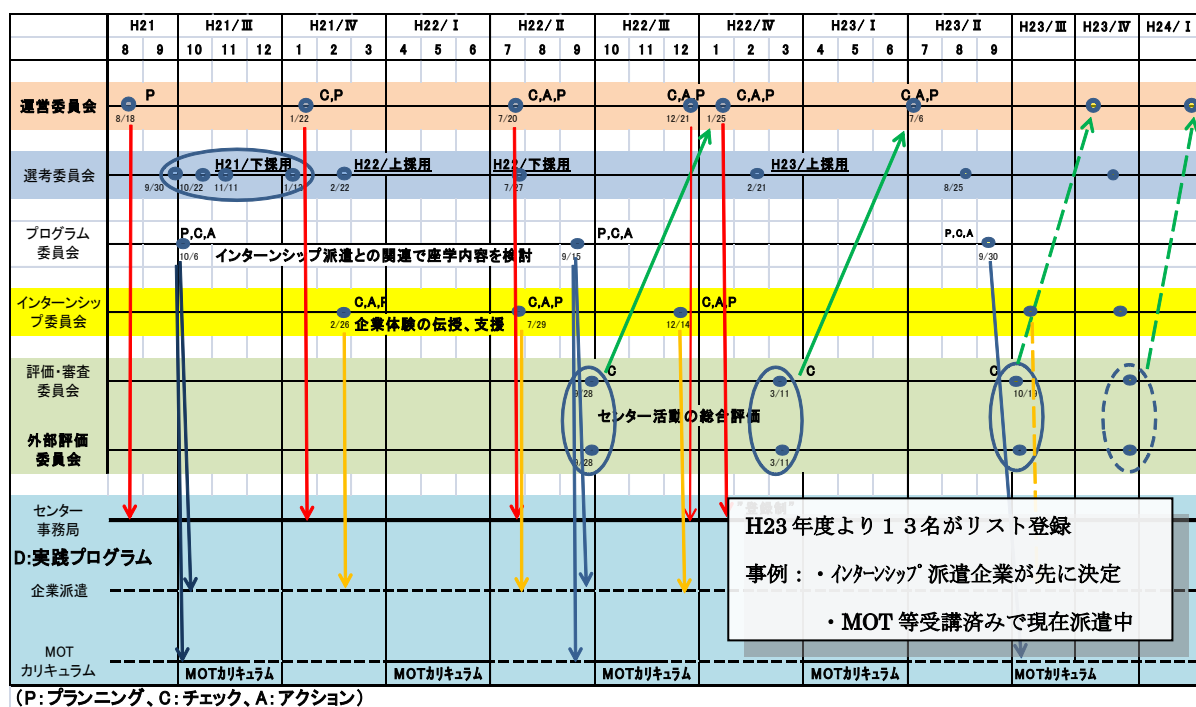


図1には当センターの運営体制であり、事業開始後（当初計画に加えて）「外部評価委員会」を追加し、学外企業人の委員3名による評価をお願いしている。ここでの意見として、在学生応募者

を増やす方策として“登録制”（正式に養成者採用前に異分野（各養成者の専門以外で）2科目、MOTカリキュラム、留学生向けビジネス日本語を受講し、諸条件を整えてからインターンシップに企業派遣する）の提案(H22.9.28)があり、運営委員会(H23.1.25)にて決定、本年度より実施した。

図2 イノベーション推進人材育成センターにおけるPDCA運営の概要



考察

第1期（H21年10月開始）から半年毎に募集、採用を行いこれまでの正式な被養成者は下表

	実績値						目標値	
	H21下期	H22上	H22下	H23上	H23下	計	H23末	最終
総数	7	5	3	4	5	24		
PD	3	3	2	3	4	15	15/15	15
DC	4	2	1	1	1	9	対象DC 22/25	25
登録生	(H23上期より)			13		13		
内 女性	3	1	1	0	0	4		
内 留学生	3	3	1	3	1	11		

の通りである。各期の計画定員がPD3名、DC5名であり、PDは達成しているものの、DCについては9/25と未達であった。今回の登録制採用により、現時点13名の在学生登録があることから被養成対象DCは22名となり目標の9割に近づくこととなった。

3ヶ月の派遣期間の妥当性については別の機会で議論したいと考えるが、在学生にとっては時期、期間、取り組みテーマといった課題があり、本来の後期課程期間での博士号取得との兼ね合いでは今回のような“登録制”による選択肢を増やすことが奏功したと言える。博士人材の産業界での活躍を期待する5年間の補助事業で、養成期間の柔軟性を上げることが在学生の応募増に有効であることが明らかとなった。

参考：産学連携学会 関西・中四国支部 第1回研究・事例発表会 資料 P.13 M1-7(2009)
同 第2回研究・事例発表会 資料 M2-12(2010)