

産学連携による博士人材育成—熊本大学における取り組み

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）

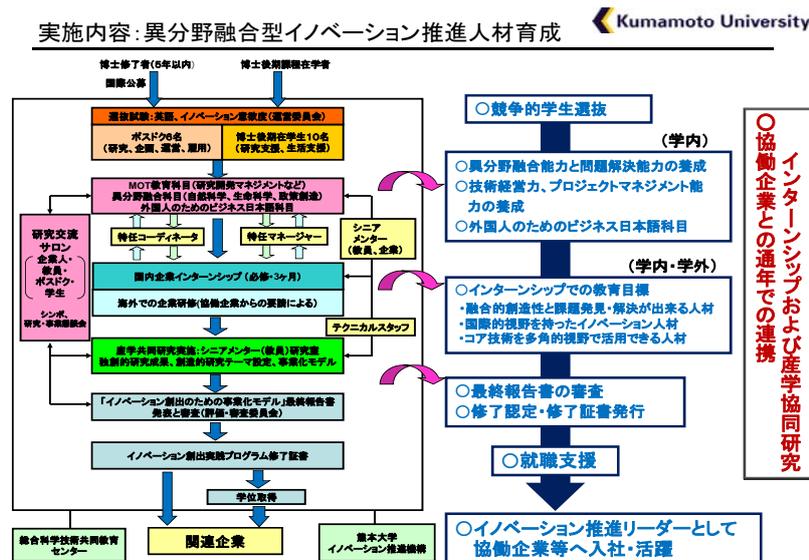
背景

日本経済が持続的で力強い成長を実現するとともに、国民ひとり一人が豊かで充実した生活を享受できることを目的に、07年度より、文部科学省と経済産業省の共同事業として産学人材育成パートナーシップ事業が創設された。9つの産業分野毎に分科会を設け、材料分野においては（社）日本鉄鋼協会が事務局となり、企業人、大学人半々で10名ほどの委員にご参集いただき議論を重ね、産学が連携して対応すべき具体的取組みについて提案された。そこでの特徴的なものとしては、学生に製造の現場を見せることの重要性、しかも単なる見学者ではなく、指導教官も含めたテーマを持った現場体験が必要であり、比較的長期にわたるインターンシップを実施すべきとの提案がされている。

取組み内容

文部科学省においては昨年度より、「イノベーション創出若手研究人材養成」プログラムを開始、熊本大学は本年度「異分野融合型イノベーション推進人材の育成」として採択された。事業施策的には企業における博士人材（Dr. 在学生およびポスドク）の3ヶ月間のインターンシップを特徴とし、そのためのリソースを大学側に用意した点にある。

図1 熊本大学におけるスキーム



ポスドクについては、イノベーション推進人材育成センターで雇用し、通年でのインターンシップの活動費（交通費、3ヶ月間の滞在、研究費）を、博士課程後期在学者については、企業インターンシップ期間の活動費を担保している。しかし、一般論として、企業の側からすれば受け入れのメリットを感じにくい状況に変わりはないものと思われる。そこで当センターとしては、「博士人材の“知恵”を1年間ご活用ください。そのうちの3ヶ月程度は貴社に何う活動費も大学で用意しています。」と提案しており、インターンシップ生に対しては「1年を通して企業と付き合わせていただき、何らかの“提案”をしてくること。」をミッションとして課している。期間中のフォローは企業側、大学指導教官がシニアメンターとして定期的に情報交換をすることとして育成期間を有益なものとする体制としている。また、独自のMOT演習プログラムを作成し、知財基礎・応用、研究開発マネジメント、プロジェクトマネジメント、財務（ビジネスゲームによるキャッシュフロー疑似体験）、グループ討議（ベンチャー製品を介したビジネスプラン創出）とプラン発表をパッケージとした。

図2 MOTプログラム

月	日	授業科目名	担当	講義時間	内容	教室
H 21	12月 8日 火	MOT演習①【イントロ】	榎山・千田	3時間(1コマ)	イントロダクション(MOTの位置づけ)	自然科学研究棟 4FMOT演習室
	15日 火	MOT演習②【知財基礎】	岩下・弁理士	1,2時間(2コマ)	知的財産の基礎 産業財産権とは	自然科学研究棟 4FMOT演習室
	19日 土	MOT演習③【知財応用】	酒井・弁理士	3,4時間(2コマ)	ベンチャー企業等の事例に基づく 知財の活用	自然科学研究棟 4FMOT演習室
	24日 木	研究開発マネジメント①【研究開発基礎】	岡田	1-4時間(4コマ)	研究開発の組織戦略	自然科学研究棟 2Fセミナー室
H 22	1月 10日 日	MOT演習④【ビジネスプラン前編】	浜田	1,2時間(2コマ)	ビジネスゲームによる キャッシュフロー経営講義	人材育成センター 906室
	11日 月	MOT演習④【ビジネスプラン後編】	浜田	1,2時間(2コマ)	ビジネスゲームによる キャッシュフロー経営体験講評	人材育成センター 906室
	14日 木	MOT演習⑤【グループディスカッション】	千田	1,2時間(2コマ)	ベンチャー開発製品に基づく ビジネスプラン創出	人材育成センター 906室
	21日 木	研究開発マネジメント②【研究開発管理】	岡田	2-4時間(3コマ)	研究開発管理、事例紹介	自然科学研究棟 2Fセミナー室
	23日 土	MOT演習⑥【グループディスカッション】	千田	1,2時間(2コマ)	ビジネスプランに関するグループ討議	人材育成センター 906室
	24日 日	プロジェクトマネジメント①【プロジェクトマネジメント基礎】	柿崎	3-6時間(4コマ)	プロジェクトマネジメントの 基本的考え方	自然科学研究棟 2Fセミナー室
	31日 日	プロジェクトマネジメント②【組織論】	柿崎	3-5時間(3コマ)	組織変革、リーダーシップからの観点	自然科学研究棟 2Fセミナー室
	2月 6日 土	MOT演習⑦【プレゼン・審査】	榎山・千田	2時間(1コマ)	ビジネスプラン発表・質疑・審査	自然科学研究棟 4FMOT演習室

今回は講師の都合で断念したが、マーケティングの講義も計画している。

考察

人材育成議論の中で、抽象的、哲学的な会話があまりにも多くなされてきており、具体的な産業競争力の維持、向上に資する施策につながってこなかったものと思われる。

図3 人材育成における“バックキャストिंग”

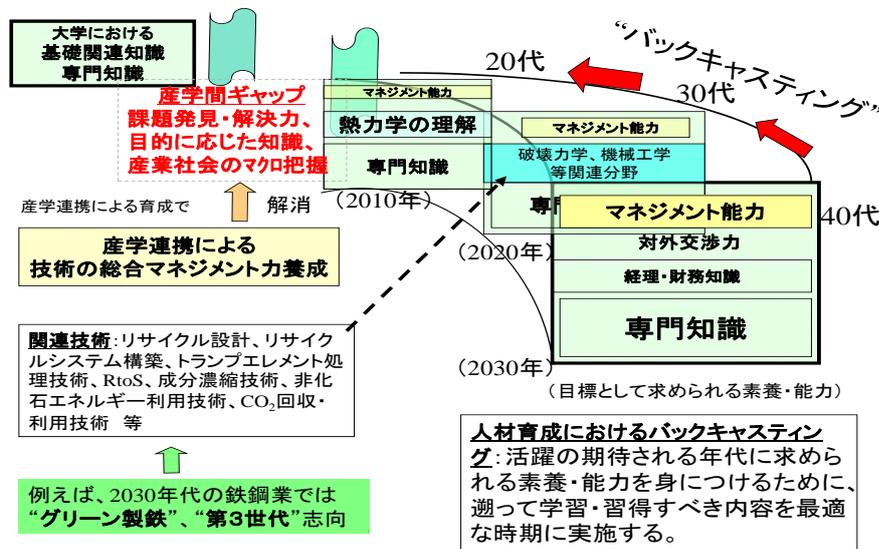


図3には、鉄鋼業界の2030年代に40代で中心的役割を担うことが期待されるエンジニアを想定し、目的のために遡って(バックキャストिंग)身につけておくべき資質、素養を具体的にすることで、大学までと社会の養成とのギャップを明らかにできるはずであることを示した。OJTでやるべき内容、大学で充実すべき内容、産学が連携しないとできない内容それぞれを峻別すべきである。今回の取組みを通して、博士人材が産業界にとっての即戦力として活躍することを期待している。

参考文献

・千田晋 「我が国の国際産業競争力を支える人材の育成」 科学技術動向 No.97 8-17(2009年4月) 文部科学省 科学技術政策研究所