

第10章

人材育成

持続可能な産学官連携を推進していくためには効果的な体制や仕組みづくりとともに、産学官における人材育成が不可欠である。第3期科学技術基本計画においても、人材育成はイノベーションとともに重点事項に掲げられており、文部科学省産学官連携コーディネーターはこの人材育成に関わる活動も行ってきた。

この章では、大学等の職員を対象とした産学官連携人材の育成事例および大学の「知」を活用した産業界の人材育成事例を紹介する。

人材育成

産学官連携人材の育成

大学職員を産学官連携人材に育成

キーワード：大学職員・産学官連携人材・戦略展開プログラム

本事例の関係者

北陸先端科学技術
大学院大学
事務職員
技術職員
先端科学技術研究
調査センター
文部科学省産学官連携
コーディネーター

若手事務職員・技術職員を産学官連携即戦力に

【要約】

コーディネーターは、平成20年度の産学官連携戦略展開事業（戦略展開プログラム）応募するにあたり、若手大学職員を対象とした産学官連携人材育成プログラムを提案した。

平成19年度まで実施してきた知的財産本部整備事業での反省を踏まえて、大学職員が産学官連携を支える人材として育成されるべきこと、そのプログラムを大学独自に開発することの必要性を提案した。

センター長はじめ、事務局の産学官連携部門の了解も得、若手の事務職員と技術職員を各1名、それにポスドク3名を公募して計5名を2年間1サイクルとして、2サイクル10名の人材育成プログラムを設計し応募した。その結果、平成20年7月に採択された。

【きっかけ】

本学では、文部科学省から前任者3年、その後自身で4年間コーディネーターによる支援を受けていた。しかし、この間、大学内部に常勤の若手コーディネーターが育成されてこなかったことに、コーディネーター自身で問題意識を持っていた。事務職員はローテーション人事で定期的に入れ替わり、産学官連携人材に育成される十分な環境がないこと。また、「技術サービス制度」（本学独自の計測機器の外部受託サービス制度：平成18年度、19年度事例集に掲載済み）を担当する技術職員から、企業理解などのニーズが顕在化していた。しかし、具体的プログラム像は全く未完成の状況のままであった。

【段取り・プロセス】

まず、センター長に相談し、非常勤コーディネーターとも十分に議論を重ねた。その結果、大学内部の若手事務職員と技術職員に産学官連携人材育成プログラムを受講してもらい、加えて、ポスドクも公募する内容にした。新任の専任教員と事務局の産学官連携担当係の協力を得て、応募締切りに間に合うことができた。

「産学官連携（知財を含む）活動に関する情報収集・分析能力及びその活用に関する実践的能力に長けた者、「産」のニーズの分かる計測機器のスペシャリスト、これら2つのタイプの人材育成を目的とするプログラムを計画的、継続的に実施することによって、パフォーマンス面では、産学官連携活動の質の向上、体制面では外部人材依存体質からの脱却を目指す」ことを目的とした。

【成果・結果や活動後の変化】

平成20年7月に採択された。2コース2年間を2サイクルで10名の人材育成プログラムとした。2コースの研修内容概要は下記の通り。

- 1) ナレッジコース（事務職員対象コース）
 - i) 知的財産の専門知識を修得させる（学内外知財関連講座受講）
 - ii) 特許、文献の検索技術を修得させる（学内実務による実践）
 - iii) 知財関連業務のOJTによる実践教育を行う（知財業務実務による実践）
 - iv) コーディネート業務のOJTによる実践教育を行う（同行参加）
- 2) テクニカルコース（技術職員対象コース）
 - i) 知的財産関連の基礎教育を行う（学内外知財関連講座受講）
 - ii) 各種高精度計測機器の計測・データ分析・評価技術を修得する（実習）
 - iii) コーディネート業務のOJTによる実践教育を行う（同行参加）



受講生によるキック
オフ・プレゼンテー
ションの様子

全体スケジュール

平成20年度
FS・体制整備
平成21年度
第1期 1年目
平成22年度
第1期 2年目
平成23年度
第2期 1年目
平成24年度
第2期 2年目

成功の事例

十分な調査と議論、体制整備が功を奏した

●調査と体制整備の期間を設けたのが良かった

大学独自の若手産学官連携人材育成プログラムの先例がないということで、大学の実情を踏まえた議論を行った。過去5年間の知的財産整備事業と、本学独自の「技術サービス制度」のさらなる展開を見据えた議論を行った結果、若手産学官連携人材育成プログラムの開発をすることになった。

しかし、具体的なカリキュラム設計までの議論に至らず、5年間の初年度はプログラム開発のためのフィジビリティ・スタディと体制整備とすることで、より実践的、効果的なプログラムを目指すこととした。

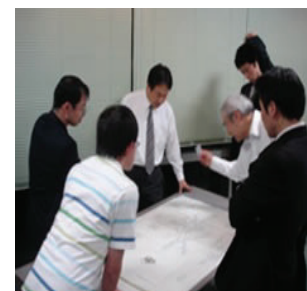
●改めて知った人脈の重要性

採択後、プロジェクトマネージャ人材の獲得が難航していた。しかしながら、本学非常勤コーディネーターの人脈でヘッドハンティングすることができた。

また、受講生も募集のチャネルを広げることにより、多数の応募があったが、人選に迷っていた。結局、地元大学のつとと、本学OBの受講生が決定した。また、アシスタントプロジェクトマネージャも本学の別プロジェクト関連の人材にお願いすることになった。

あらためて人脈の力を知ることになった。

人材育成



KJ法の実習風景

失敗の事例

学内合意形成の難しさを思い知らされた

●受講生の個々の状況を考えることができなかった

受講生は日常業務を持つ若手大学職員と、実務を持たないポストクの両者が混在しており、共通の座学やOJTを実施することは困難を要した。2名の職員はそれぞれ日々の実務を終えた午後3時以降から集合教育を受講することになった。一方、ポストク雇用の受講生はフルタイムの教育プログラムにスタンバイしている状況である。結局、グループ学習や共通講義などは常に、午後3時以降からしか開始できず、著しく非効率な状況になった。

この状況を打破すべく、事務局に申し入れて受講開始時間をフレックスタイム制にしようという了解をもらった。

●プログラム終了後の受講生の就職をどう支援できるか

NEDOフェローなど、人材育成プログラム終了後の受講生の就職をどこまで支援するのか問題である。大学雇用に向けたテニワ制度整備の必要性、受講生本人のキャリアプランに沿った支援などの議論があるが、確定していない。

成功と失敗の 分かれ道

学内プロジェクト成功の為に、教員のみならず職員との人脈をもち、事務局への根回しが重要である。

産学官連携の新たな展開に向けた提言

今こそ実践的人材育成プログラムを作るべき

●大学における長期人材育成プログラム開発が急務

大学の「質」とは、大学が学内や地域の固有な特長を最大限に活かし、どこにもない研究成果を創出し続けうる活力を意味している。その為、大学は独創性、進歩性ある優れた人材を生み出すイノベティブな組織体制であり続けられる事が重要である。

大学がこうした活力を発揮し維持発展していくには、外部人材依存体制からの脱却や、内部人材の戦力化による全学的意識向上が重要であると考えられる。そうした観点からいえば、教員のみならず、教員をサポートする職員の活性化、意識改革が重要であるといえる。

学内で、産学官連携活動を積極的に推進できる職員育成のプログラムをデザインし実施するにあたっては、具体的なカリキュラム設計と実践的な教育方法を設計することが重要であり、こうした成功事例を早く生み出す支援が必要である。

☆コーディネーターの一言

本学に4年目となるが、学内プロジェクト推進の難しさを改めて知らされた。

学内営業はコーディネーターの重要な活動であり、また、人脈つくりの能力は重要なスキルであると思う。