

資料1

科学技術・学術審議会
産業連携・地域支援部会
イノベーション創出機能強化作業部会(第3回)
H25.8.7

於:第3回イノベーション創出機能強化作業部会

JAIST産学官連携専門人材育成プログラム -事業紹介と今後の展望-

平成25年8月7日

山本 外茂男

産学官連携総合推進センター

北陸先端科学技術大学院大学

背景（平成19年時点）

1) 法人化後の業務変化への対応

- ・専門性の高い業務（広報・国際・知財等）を補助する新任職員育成の課題が顕在化。

2) 産学官連携の多様化への対応

- ・専門人材とコーディネート業務の多様化のジレンマ。

3) グローバルとローカルへの対応

- ・グローバルとローカル双方の視点を持ち、実践しながら学ぶ事ができる人材への期待。



法人化後の業務変化への対応

「事務組織における外部専門家の実態」

国立大学法人の事務組織の業務や職種において外部の専門家が登用

全国の26%に当たる23大学で71人の外部専門家が登用
されている

上位の業務分野と役職名は次のようになっています。

- **国際交流・留学生系(15人):**
国際戦略主幹、特任専門員(国際交流)、国際交流課長、留学生課長、企画調整役(国際)など
- **産学連携・知的財産系(12人):**
特任専門員(産学連携)、産学官連携課長、知的財産本部職員、産学官連携コーディネーター、研究支援・社会連携部長、知財本部特任調査専門員など
- **キャリア支援・就職支援系(9人):**
キャリア開発(支援)課長、キャリア(サポート)センター長、就職支援室長など
- **渉外系(9人):**
特任専門員(渉外)

「国立大学法人における外部人材の活用方策に関する調査研究報告書」平成19年7月より

管理職の職階別

部長相当職	10人(14%)
課長相当職	35人(50%)
課長補佐相当職	11人(15%)
その他	15人(21%)

このように、法人化後、業務の適切な遂行に求められる「高度化」「専門化」の重要性等から、徐々に事務職員の構造が変容している。

「国立大学法人における外部人材の活用方策に関する調査研究報告書」平成19年7月より

今後の国立大学法人における外部人材活用

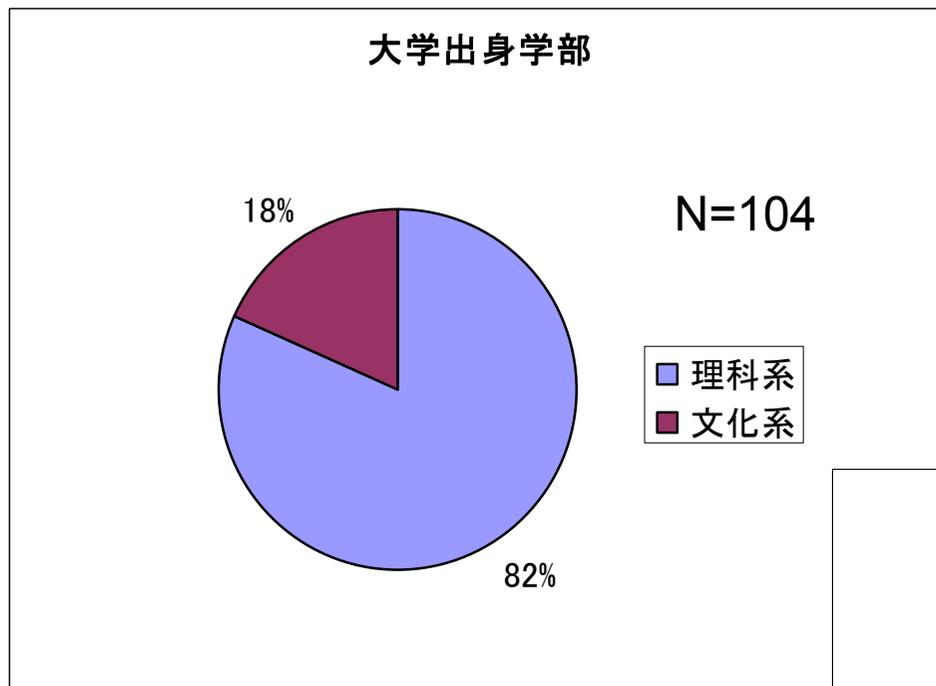
- 専門的な業務や高度の能力を要する業務については、途中採用がより流動的に行われるようになる。
- 1大学に長く勤める職員だけで構成される状態は閉鎖的になりすぎるといふ弊害がある。
- これからは、社会全体からの大学経営への人材移入が進み、様々な経歴と専門的能力を持った職員が入り混じって、全体として活力のある経営体になっていく。
- もはや、外部専門家などという特別のジャンルはなくなり、やらなければならない業務にその能力を持った適任者が、年齢や経歴を問わず従事するという状況が生まれてくる。



産学官連携の多様化への対応

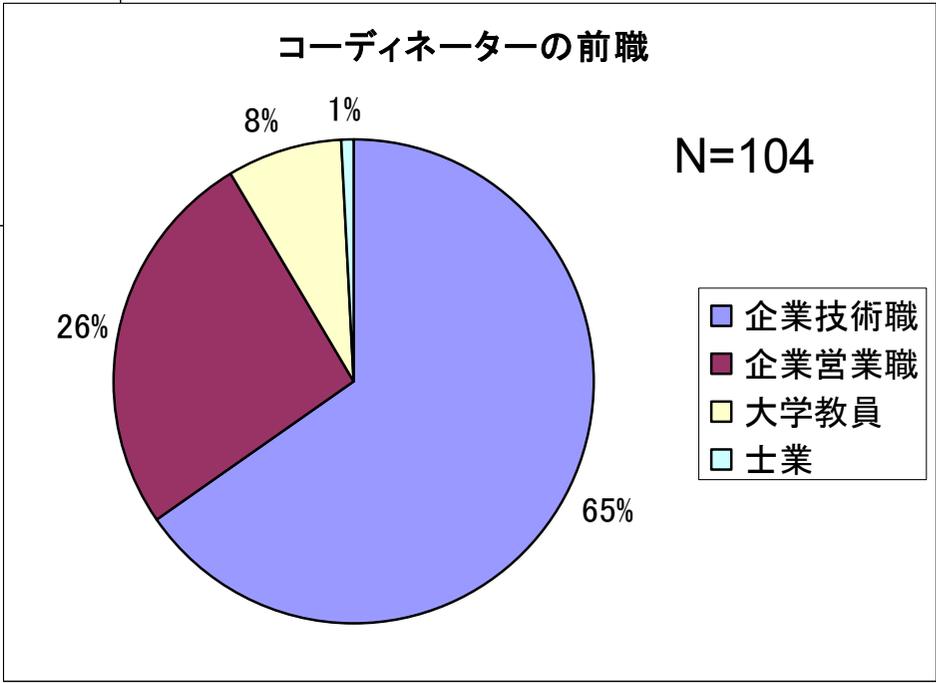
CD人材のキャリア

CD: 文部科学省派遣コーディネーター



7割弱が企業の技術・研究職出身

8割が理系学部出身



文部科学省産学官連携コーディネーター 2006年より

活動調査指標から浮かび上がる平均的CDの姿

- 大学は理系出身で企業では研究・技術職についていたが退職し、60歳を超えた男性である。配置大学で年間共同研究件数の10%、受託研究件数の7%を支援し、年間24件の共同研究契約と3件の包括連携をこなし、13件の特許出願と1件の特許実施契約を行っている。こうした活動のベースとして、年間57件の技術相談、のべ85回の研究シーズ調査と58回の企業ニーズ調査、その結果として58件のマッチング実績を上げている。その他に、年間17件の学内啓発活動と13件のイベント開催の支援と、27件の地域連携促進活動を行い、3件の起業支援と10件の事業化支援をこなす。年休どころか代休をとるのも難しい毎日を送っている。

コーディネーターのミッション類型

コーディネーターのミッション類型	
ミッション類型 (内容の例)	活動項目・目標の例
シーズ・ニーズのマッチング【ステージ1】 大学等シーズや企業ニーズの発掘・把握・データベース化、ニーズ・シーズのマッチングによる共同研究の立上げ支援等。	【活動項目】 ・研究シーズの調査、管理 ・企業ニーズの調査、管理 ・技術相談 ・シーズとニーズのマッチング活動 ・共同研究等契約交渉 ・(技術移転活動支援としての)特許出願及び実施 ・大学発研究成果の事業化支援及び起業化支援 ・教職員の啓発ための研修会等の開催 ・産学官連携関連イベント開催 ・地域との連携促進 ・産学官連携システム(包括連携等)の構築支援 等
知財管理・活用の支援【ステージ1】 有望な知的財産につながる研究成果等の発掘や、特許の取得・管理・活用後のフォローなど、大学等の知財管理・活用を支援。	
ベンチャー起業・育成支援【ステージ1】 ベンチャー企業等に関して大学等が実務経験面で不足している業務を、立上げから育成等に至るまでを一貫して支援。	
特定プロジェクト推進の支援【ステージ2】 高度な専門能力、経験、人脈を生かして、大学等が進める特定の産学官連携プロジェクトにおいて企画、プロジェクト管理等を実施。	【活動目標】 ・共同研究契約〇件、契約金額〇円、前年度比〇%増 ・受託研究契約〇件、契約金額〇円、前年度比〇%増 ・共同研究に占める地元企業の割合〇% ・技術相談からの共同研究等のマッチング〇件 ・特許出願〇件、前年度比〇%増 ・特許実施許諾〇件、実施料収入〇円、前年度比〇%増 ・ライセンス収入〇円、前年度比〇%増 ・知財ポリシー周知の学内の教職員の認知度〇% ・ベンチャー企業立ち上げ〇件 ・支援中のベンチャー企業〇割を黒字化 ・研究シーズの事業化・実用化〇件 ・△△企業との包括連携協定締結、共同研究〇件 ・△△事業への採択〇件 ・教職員向け△△セミナー開催による産学連携意識向上〇%(アンケート調査) ・出前講義・MOT講座への参加者〇人 ・マッチングイベントへの参加企業数〇社、マッチング〇件 ・地域企業、金融機関等との交流会による共同研究〇件 ・△△市との包括連携協定による共同プロジェクト〇件 ・学内シーズ融合による共同研究プロジェクト〇件 ・企業ニーズに基づく研究開発立ち上げ〇件 ・複数大学・企業との共同研究〇件 ・△△社との包括連携による共同研究〇件、人材交流〇人 ・△△地域内大学等とのネットワークを〇校に拡大 等
学内体制の構築支援【ステージ2】 大学等の教職員に対する産学官連携意識の醸成、大学等からの情報発信の各種プロジェクトの企画・立案。	
地域の産業界・自治体等の連携システムの構築支援【ステージ3】 金融機関等との連携による中小企業を含んだ地域企業との交流の推進等。	
シーズ創造【ステージ3】 学部・学科、研究分野や大学等の枠組みを超えた研究の連携・融合による社会のニーズを踏まえた大学等のシーズの創造を促進。	
広域連携【ステージ3】 全国的・地域的なネットワークを活用した、他大学等との広域的な産学官連携を推進。	
その他 (人材育成・ノウハウの継承など)その他、上記の類型に当てはまらないような、各大学等特有のミッションや独自のミッション)	

産学官連携専門人材へのニーズ変化(私見)

ステージ: ニーズの変化であって、レベルや時間軸の違いを意味するものではない。

A: エージェンシー

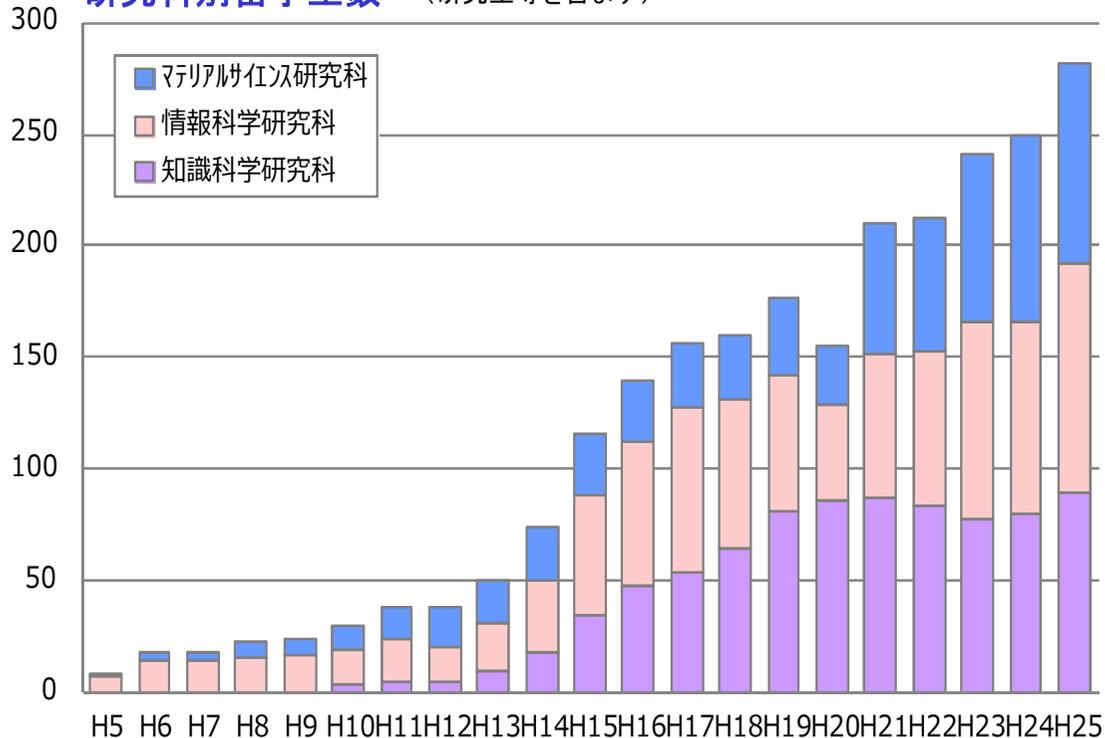
	目利き能力	必要な視点	評価ポイント	アウトプット
ステージ1	技術	エンジニア	特許性	知的財産
ステージ2	市場	企画・営業	ビジネス性	新製品、新サービス
ステージ3	研究資金	ファンディング・A	拠点性	新技術、新研究領域
ステージ4	プロジェクト	プロモーター	波及性	新連携
ステージ5	イノベーション	社会起業家	持続可能性	多様な社会価値



特にグローバル化への対応

進展する国際化

研究科別留学生数 (研究生等を含まず)



留学生比率の推移 (研究生等を含まず)

年度	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
留学生数 (人)	176	156	169	212	241	257	281
留学生比率 (%)	18.7	18.5	20.3	22.9	25.5	29	30.3

海外の有力大学との
デュアル大学院,
デュアルディグリーの推進

- ベトナム国家大学ハノイ校、
ベトナム・ファイブ
- 中国の天津大学
- インドのデリー大学
- タイのタマサート大学
- チュラロンコーン大学
- フィンランドのオウル大学



本学職員に求められる人材

①大学の戦略的な国際展開のために必要な「プロフェッショナル」として

- 国際戦略の企画立案
- 行動計画の策定と評価、運営管理
- 海外の大学等との協力関係の構築
- 国際展開のための内外の外部資金の獲得

海外拠点の運営等の国際展開のマネジメントについて大学全体の教育、研究の戦略と整合性を図りつつ推進する能力を有する者が想定できる。

②また、大学の国際活動のための「スペシャリスト」として

- 国際的な知財管理
- 国際法規（協定締結等）
- 危機管理
- 外国人研究者・留学生へのサービス提供
- 国際的な経理処理

等、国際的でかつ深い専門性を備えた人材を必要とする業務も拡大することが予想される。

事業開始時点の問題意識

- 1) 大学改革の促進のために職員の能力開発と活性化を促す人材育成プログラムを組織的に開発すべき。
- 2) 技術職員のスキルアップは産学官連携の質の向上の為にも重要。
- 3) 実践的プログラムで育成すべき。
- 4) 教材、OJT教育カリキュラムの充実と特色ある長期インターンシップが必須。
- 5) 指導者のスキルアップの方法も必要。

- 
1. プログラム実施概要
 2. 人材育成プログラム
 3. 能力指標
 4. 今後の展開に向けて

産学官連携専門人材育成プログラムの必要性

- コーディネーター活動を実践してきた経験者による実践的な教育コースが不足している。
- 産学官連携支援活動の現場における幅広いニーズに対応できるスキルアップを実践的、体系的に学ぶには、個人的努力や、断片的なセミナー等参加では現実的には難しい。
- 人材の「質」のばらつきが指摘されており、産学官連携現場のニーズの全体像を把握し、そのニーズにかなうスキルアップ向上の方法論が明確化されていない。
- 産学官連携人材は社会の様々な分野から、様々な年代の人材が参入し活動できる仕組みが必要。
- ポスドクなど若手人材が参入でき且つ流動化が促される社会システムとして確立すべき。

JAISTプログラムの概要(平成19年開始時点)

目的

- 計画的かつ継続的な若手専門人材の育成を通じ、大学の自立的・効率的な知的財産活動の促進と産学官連携コーディネート活動を推進し、産学官連携活動のさらなる質の向上と外部人材依存体制からの脱却を図る。

内容

- ポスドクのほか、若手の事務職員、技術職員を対象として、知的財産関連の専門知識の修得、各種情報の収集・分析能力の向上及び産学官連携コーディネートノウハウの継承・蓄積を図り、実践的なカリキュラムで若手産学官連携専門人材育成を行う。

プログラム実施全体スケジュール(5年間)



第0期(2009年)

フィジビリティスタディと体制整備

第I期(2010年～2011年)

プログラムのプロトタイプ作成・実施と評価

第II期(2012年～2013年)

本格実施と最終評価及び自立実施の準備

人材育成の自立化へ向けてのフレームワーク 1/2

0期 2008年 フィジビリティ・スタディ及び体制整備

I 期(2009－2010年)プロトタイプ作成(能力指標、育成プログラム)

実施スケジュール:

4月～ 6月 基礎(レベル0)

各研修生の現状把握と幅広い基礎力向上を図る

7月～11月 基礎(レベル1)

外部講師によるシリーズ形式講座、学内での実践的講座の実施

12月～ 3月 発展(レベル2)

学内コーディネート活動の実践、外部企業への短期インターンシップの実施

2010年5月～12月 発展演習(レベル3)

他大学、他組織での長期インターンシップ(7ヶ月)の実施

Ⅱ期1年目(2011年)能力指標(育成プログラム一体型)のモデル策定

- ①高度化・最適化(コンパクト化:2年→3ヶ月)
- ②産学官連携専門人材の能力指標策定(JAIST版)

Ⅱ期2年目(2012年)短期育成スキームを構築し共有化

- ①交渉・合意形成能力等の高度化カリキュラム開発
- ②産学官連携専門人材の能力指標策定(汎用版)
- ③他大学・企業・行政などと共有し、産学官連携専門人材育成アライアンス形成を目指す

事業終了後:

実践プログラムとして多機関で共有することによって人材の流動化を促進し、産学官連携イノベーションエコシステムを実現する

委員会開催

➤ **実行委員会** (外部委員による示唆)

H20 第1回、第2回

H21 第1回、第2回

H22 第1回

H23 第1回、第2回

H24 第1回

実行委員会 **合計8回**

➤ **事業評価委員会** (22. 12. 13)

➤ **調整委員会** (学内委員による示唆)

H20 第1回、第2回

H21 第1回、第2回

H22 第1回

H23 第1回、第2回

H24 第1回

調整委員会 **合計8回**

7報作成 6報公開済み

1. 人材育成先行事例報告書(2009.06.09)
2. 若手産学官連携業務従事者アンケート調査結果(2009.3)
3. 技術職員の産学官連携とのかかわりアンケート調査報告書(2010.3)
4. 産学官連携専門人材の高度化に関する調査報告書(2011.3)
5. 産学官連携コーディネーターの能力指標策定に向けた基礎調査(2012.4)
6. 産学官連携コーディネーターの雇用実態(流動性)に係る調査報告書(2012.8)
7. 産学官連携コーディネーターの業務と人材育成プログラムに係る調査・研究(2013.3)

セミナー・シンポジウム開催

のべ出席者数： 624名

シンポジウム2回、セミナー4回、ワークショップ5回

東京開催 4回 金沢開催 7回

報告書： 8報 満足度：全て85%以上

1. 若手専門人材育成シンポジウム
2. 産学官連携専門人材育成セミナー 先端科学技術を支える技術職員
3. 産学官連携若手専門人材育成セミナー 技術職員の能力開発
4. 交渉・合意形成スキル向上ワークショップ
5. セミナー：産学官連携に必要とされる“コーディネートスキル”とは
- 公認会計士・弁理士・中小企業診断士が手掛けた事例から学ぶ -
6. セミナー：最新グローバル・ビジネス戦略と転換期にある大学知財マネジメント
7. 産学官連携専門人材の能力開発シンポジウム
8. 産学官連携コーディネーター育成ワークショップ(4回)

- 
1. プログラム実施概要
 2. 人材育成プログラム
 3. 能力指標
 4. 今後の展開に向けて

育成プログラムの設計ポリシー

- 「何を教えたいかではなく、何ができるようになって欲しいか」

プログラム設計の考え方

Learning Outcomes (学習成果)

Aims Curriculum
(何を教えたいか)



Intended Learning Outcomes
(何ができるようになってほしいか)

どうやって育成するのか

What students can do with what they know
(習得した知識で何ができるのか)



Active Learning (『能動的学習』が必要)

神戸大学 川端教授を参考に独自作成

実践的教授法の位置づけ



実践的教授法例

- PBL
(Problem Based Learning)
- ビジネスプラン作成演習
- コンサルティング・プロジェクト
- インターンシップ
- ロールプレイング
- ケースメソッド
- ディベート

プログラムの特徴

- 各プログラム項目は、基礎→基礎演習→発展→発展演習といった形で、座学・実務・インターンシップを複合的に絡めた形で連動しており、**向上させていく各専門能力は、その連動過程において総合的に向上されていくよう設計されている。**
- 各プログラム項目の推進の基本的考え方は、アクションベースであり、**アウトカム重視(何ができるようになったか)で評価していく。**



カリキュラム例(基礎)

基礎 (レベル 0)

□ 素養機能の向上 (DVD)

- 1 タイムマネジメントの基礎
- 2 身だしなみと挨拶
- 3 仕事の優先順位と報・連・相
- 4 相手の心をつかむ来客対応&訪問
- 5 電話対応のコツとビジネス文章
- 6 ミス&トラブルの対処法

(4月末まで各自)

□ マーケティングの基礎 (DVD レポート)

- 1 マーケティングリサーチの基本
- 2 新商品開発リサーチの進め方
- 3 商品開発リサーチの進め方
- 4 関連領域として：企業経営 (学内集中講義)
- 5 関連領域として：ベンチャービジネス実践論

5月末まで各自

□ 情報検索基礎 (資格取得含む)

- 1 情報検索応用能力試験2級 (各自スタート)
- 2 IP業務講座 (5月～年間)

青字は実績

□ 産学官連携基礎 (教材本 レポート/ゼミ)

- 1 技術移転ハンドブック (4月末まで)
- 2 コーディネーターハンドブックHP (4月末まで)
- 3 成功失敗例に学ぶ産学官連携の新たな展開にむけて (随時)
- 4 産業財産権標準テキスト4冊 (5月末まで)
- 5 実践的特許公報の読み方 (6月末まで)
- 6 学術コミュニケーション論 (学内集中講義)
- 7 異文化間コミュニケーション論 (学内集中講義 開講月で)

□ 知的財産基礎 (資格取得含む)

- 1 知的財産技能検定 3級 (各自スタート)
- 2 講師講義 奥アドバイザー等 (5月～年間)

□ その他

- 1 自己分析 (スタート時点の能力設定)
- 2 現段階での産学官連携イメージの整理
- 3 研究室挨拶訪問 (4月中)
- 4 新入プレゼン (4月中)
- 5 異文化間コミュニケーション論 (学内集中講義)
- 6 コミュニケーション能力向上講座 (外部講師 8月)
- 7 発想技法 (外部講師)

(4月第2週まで)

中間評価の実施

1年目・6月まで

実務(OJT)内容

- ✓ 企業ニーズ対応実務(技術相談等)
- ✓ 学内研究者支援実務(競争的資金応募等)
- ✓ 知的財産関連実務(実施契約交渉等)
- ✓ 戦略ミーティング(研究者の研究内容説明と支援方針検討会)の開催
- ✓ 展示会フォロー(企画、募集、現地支援等)
- ✓ 発明審査会(発明者ヒアリング、帰属判定案作成)
- ✓ 新規プロジェクト企画・実施

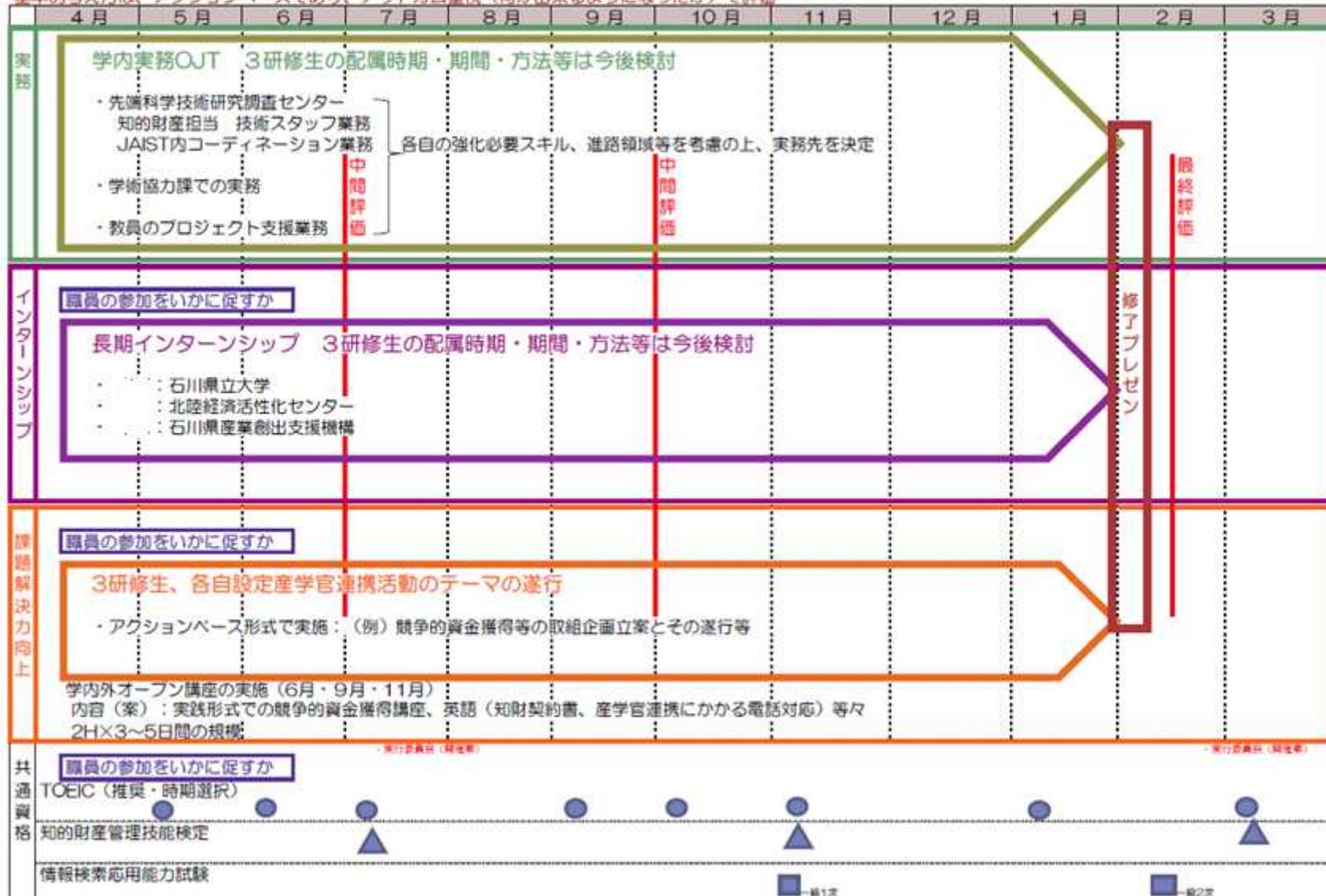
発展段階の年間スケジュール表(平成21年度)

2年目 発展演習レベルのプログラムの実施

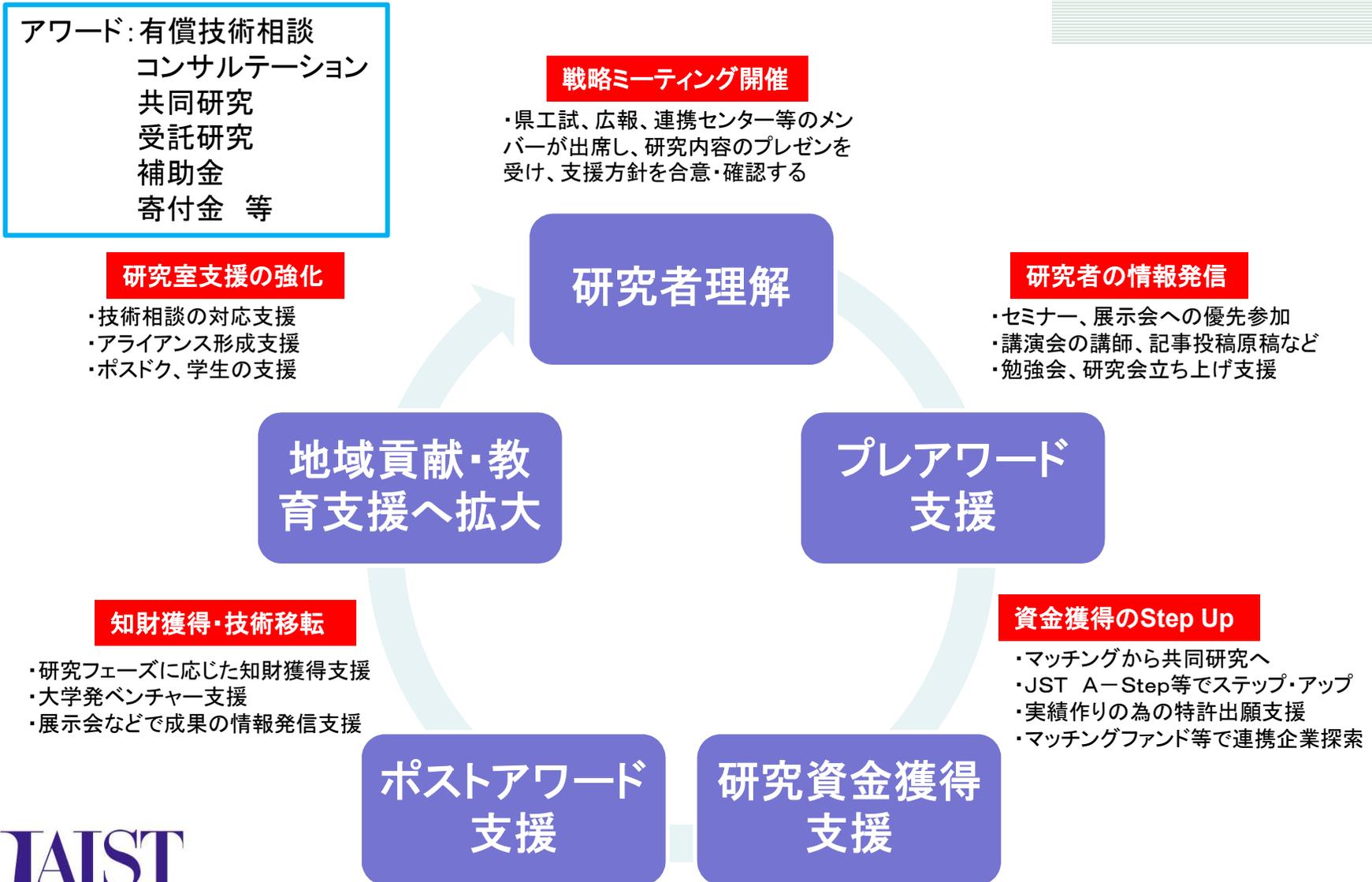
- ・他大学等で知財関連業務及び産学官連携業務に関するインターンシップを実施する。
- ・学内で知財関連業務、産学官連携業務の実務能力の向上を図る。
- ・研修生が各自設定した産学官連携活動のテーマを遂行する。

職員研修との相乗効果を目指すには？

基本的考え方は、アクションベースであり、アウトカム重視(何が出来るようになったか)で評価



研究者への支援サイクル



育成人材像の再定義(平成23年度 第二期時点)

- ①産学官のトライアングレーションの視点を
バランス良く持ち、必要な時に**必要な専門人
材を地域や外部から集めマネジメント**できる
人材(多専門マルチタレントである必要ない)
- ②**高度なプロジェクト支援**を行うことができる
人材(リサーチ・アドミニストレーターと調和)
- ③**トップマネジメントに必要な提言**を適時でき
る人材

- 
1. プログラム実施概要
 2. 人材育成プログラム
 - 3. 能力指標**
 4. 今後の展開に向けて

「スキル」の定義

- スキル標準でいうスキルとは知識だけではなくより広い実務能力をいう。
- 「スキル」＝「実務能力」＝実際の業務遂行に必要な能力。
- ⇒「知識」のみの指標ではなくむしろ「実績と経験」の指標
- 「職種」每ではなく「機能」毎に必要とされる実務能力を定義。

能力指標開発に向けて

✓ 必要な実務能力の明確化

- ・文部科学省コーディネーター活動事例集調査

✓ 他の能力指標調査

- ・調査報告書「スキル標準プログラム調査」
- ・学会・セミナー参加、専門家面談による情報収集

✓ 企業における能力開発と評価手法の調査

- ・企業での能力開発と人事考課への反映調査

✓ プロトタイプの実験と評価

ベテランコーディネーター実務の抽出・整理

知的財産管理に係る業務

- ・ 知的財産の取得
- ・ 特許出願に係る課題の抽出
- ・ 大学の発明取扱規定等の改定
- ・ 知的財産研修会等の開催
- ・ 先行特許調査
- ・ 発明明細書の作成
- ・ 技術供与先選定
- ・ 共同出願特許に係る互いの調整

実施 大学発ベンチャー企業育成支援に係る業務

- ・ 外国
- ・ キャピタルへの支援交渉
- ・ 資金調達計画の立案支援
- ・ 経営計画の策定支援
- ・ 労務管理支援
- ・ 販路拡大支援
- ・ 営業展開支援
- ・ 公的ファンド申請
- ・ 事業展開連携先の模索
- ・ インキュベーション施設の運営
- ・ マーケティング
- ・ 営業活動支援

実務抽出事例

共同研究/受託研究に係る業務

- ・ 産学相互への情報提供
- ・ 研究推進スケジュールの把握
- ・ 産学双方の課題の把握
- ・ 共同研究契約までの調整
- ・ 助成事業の把握
- ・ 開発商品の試行

販路の模索

販路範囲の明確化

販路への定期的報連相の実施

販路会場の開催

販路の擦り合わせ会議の設定と運営



平成18年、19年、20年度版合計で2万5千冊配布された。1冊には約100事例収録。

調整委員会での委員からのご意見

- コーディネーター「カ」として広く科学技術者教育に活かすべき。
- 一般論ではなくタイプを分けてはどうか。
- 能力指標にコーディネーターの専門性がない。
- 競争的資金(プレアワード)への活動が重要。
- 大学以外に企業にもコーディネーターがいても良いのでは。
- コーディネーターのコミュニケーション能力の特徴を分析して明確化してはどうか。

- 
1. プログラム実施概要
 2. 人材育成プログラム
 3. 能力指標
 4. 今後の展開に向けて

石川県での産学官連携専門人材の流動化事例



産学官連携専門人材の流動化調査

【調査目的】産学官連携活動の自立化へ向けて、産学官連携コーディネーターの人材育成プログラムと能力指標をベースとした、持続的な人材活用システムの構築に向けた基礎データ収集を目的とする。

【調査対象】(独)科学技術振興機構(JST)の「産学官連携データベース」に登録されている機関と個人を対象に実施した。

今回対象とした産学官連携コーディネーターとは「大学等のシーズと産業界のニーズとのマッチングの促進や大学内外における産学官連携体制の構築支援など、我が国の国際競争力の向上、経済活性化を図るため、産学官連携に関する専門知識を有する人材(産学官連携コーディネーター)」と定義した。具体的には、そのような目的遂行上において、共同研究・受託研究・受託研究員・奨学寄付金・技術移転・コンサルティング・マッチングファンド等、政府の公募研究・ベンチャー支援等の支援を行っていく人材のことである。

なお、本報告書では30代以下の人材を「若者」、40代以上を「年配者」と表記した。

【調査項目】 ■ 【調査①：大学等、産学官連携活動に関係される機関 [組織向け]】

産学官連携部門における産学官連携コーディネーターの雇用や能力開発状況等に関する調査

■ 【調査②：産学官連携コーディネーター [個人向け]】

産学官連携機関所属の産学官連携コーディネーターの就業状況、キャリア形成、能力開発等に関する調査



産学官連携専門人材の課題

➤ 産学官連携専門人材の課題

- ・自分の能力を確認したり、能力を証明するすべが無い。
- ・計画的に能力開発できる体系的なプログラムが無い。
- ・継続的な雇用環境がなくキャリアパスが不明。

➤ 大学等雇用側の課題

- ・外部人材では派遣法等から雇用期間は5年以内が限度である。
- ・高度な人材を指導・育成するノウハウが蓄積されていない。

➤ その他課題

- ・産・学・官のトライアングレーションのバランスよい視点をもった人材を育成するのは難しい。

課題解決のポイント

- 共有可能な人材育成プログラムの開発
- 必要能力を網羅的に体系化・明確化する。
- 組織の多様な人材ニーズにかなうカリキュラム構成（職員・技術職員・ポスドク・社会人等）
- 知識と実践能力の認証、認定基準作成。
- 空席ポスト情報の共有化。
- ジョブ・ディスクリプション（雇用条件）の明確化と基準の同期・調和。

産学官連携専門人材育成エコシステム形成のシナリオ

第1ステップ

狙い

専門人材育成プログラムの共有化により、人材育成投資のコスト削減。
インターンシップやOJTによる実践的育成環境の確保。
人材ネットワーク形成。



大学連携で実績あり

第2ステップ

狙い

期間雇用ポストであっても人材の流動化の中で持続的能力開発との両立を実現する。
本人のキャリアパス確保と常に高度人材を確保したい雇用側のニーズを両立する。



実施計画
画中

第3ステップ

狙い

産学官連携専門人材と士業人材が交流し学び合う組織を実現し、連携関係を推進。
新規人材キャリアパスが明確になり、地域を支える人材が持続的に育成される。



さらなる展開に向けて

- 連携希望大学等との協議会組織の検討を開始する
- URA業務含め、優先的強化業務を検討する
- 育成者の能力開発プログラムと能力指標の開発
- 産学官連携専門人材から士業等へのキャリア形成展開できる仕組みづくり
- 地域の多様な関わりでリーダー育成の土壌を確保する

今後期待される人材の能力

- 1 交渉術を身につけている (Negotiation)
- 2 プロジェクト・マネジメントができる (Project Management)
- 3 情報収集・分析・発信ができる (Research & Information)
- 4 プレゼンテーションができる (Presentation)
- 5 数字 (財務関連諸表) が読める (Finance)
- 6 市場動向を理解して先手が打てる (Marketing)
- 7 ITを難なくこなせる (IT Skill)
- 8 英語 (外国語) が話せる (Trilingual etc.)
- 9 人間の理解ができる (Communication)
- 10 国内外で交流ができる (Networking)
- 11 専門知識なら教員には負けない (Professional)
- 12 危機管理ができる (Risk Management)

中京大学 刀根實氏 「大学組織と大学行政管理職」を基に作成

フィヒテとフンボルトの理念



Johann Gottlieb Fichte (1762-1814)



Wilhelm von Humboldt (1767-1835)

「われわれが学問を学ぶのは、一生涯いつでも試験に備えて、学んだことをそのまま言えるようにしておくためではない。そうではなくて、学んだことを人生の来たるべき場合に応用するためであり、したがって学んだことを一つの働きに変えるためである。学んだことをただ繰り返かえすのではなく、学んだことから、また学んだことでもって、何か別のものを作りだすためである。したがって究極の目的は決して単なる知識ではなくて、むしろ知識を駆使する技法にある」(Fichte 1807=1970:14)。

ご清聴有難うございました。



北陸先端科学技術大学院大学 産学官連携総合推進センター
山本 外茂男

TEL 0761-51-1075

FAX 0761-51-1944

E-Mail ytomoo@jaist.ac.jp

