

ワーキンググループにおける論点整理（第1回及び第2回）（素案）
（産業界の求める人材育成と大学等）

【問題意識】

- ・科学技術イノベーションの中核を担う大学等の運営基盤を強化していくためには、国からの運営費交付金等の公的資金のみならず、民間資金等による資金の多様化の必要性が高まっている。このため、国としても大学等によるこのような外部資金獲得に向けた取組を促進することが重要である。
- ・また、科学技術イノベーションを促進するには、それを支える人材への投資が進み、研究人材が流動化することが不可欠である。企業が求める人材や企業人材の大学等における育成のための仕組み、研究開発の支援人材の育成、産学や国内外の人材の流動化の促進や産学官の多様な場での若手研究者の活躍促進などが重要である。

【主な論点】

- 民間資金とのマッチングによって、資金面も含め産業界と連携した学位プログラムを創設することが有益ではないか。
- 産学連携による学位プログラムの創設を実現又は促進するためにはどのような仕組みとすればよいか。

「学位プログラム」とは、大学等において、学生に短期大学士・学士・修士・博士・専門職学位といった学位を取得させるに当たり、当該学位のレベルと分野に応じて達成すべき能力を明示し、それを修得させるように体系的に設計した教育プログラムのこと。（中央教育審議会大学分科会（第74回）配付資料より）

< 産学連携による学位プログラムの創設ニーズ及び創設の際しての課題 >

- ・優秀な学生を確保できる保証がある場合、企業の協力は得られやすい。
- ・社会人学生への支援の充実により、企業研究者・技術者の育成ニーズも掘り起こせる。
- ・産業界としては、投資対象としてのリターンの不明確さ、産業界の求める分野の教員の不足や創設までのスピード感の不足に懸念。
- ・新たな専攻の立ち上げやカリキュラム作成は、作業量や調整（学内での合意形成）を考慮すると、既存専攻内に設置すべき。
- ・寄附講座は、一企業単独での継続が難しい。また、大学の運営費の提供は、株主から理解を得にくく、共同研究とのセットも一案。
- ・ステージゲートを導入した10年程度の長い支援が必要。**継続的・長期的な財政確保（奨学金、運営費）が課題。**

< 学位プログラムの創設を実現または促進するための仕組み >

- ・ 企業人へのインセンティブ。
- ・ 大学組織としてのコミットが必要。(企業のニーズを踏まえた学位プログラムの企画、品質保証。)
- ・ 執行部の意識と教員の意識とのギャップ解消が必要。
- ・ 税制優遇策。
- ・ 共同研究の直接経費による学生の人件費の支出。
- ・ 事業の定着が重要。大学独自の資金だけでなく、継続には民間資金の活用が鍵。

< 産業界として大学に求める人材育成、望ましい分野 >

- ・ 多様な技術人材の育成。基礎基盤的な技術力の担保。
- ・ 幅広い基礎学力、研究マネジメント能力、課題解決力、創造力、リーダーとしての意識。
- ・ カリキュラムや成績、スキルの透明性と客観性の確保。
- ・ 産業基盤として必須の学問領域の維持、創設と拡大。
- ・ 絶滅危惧学科(数は少なくなりつつあるが企業に必要な学科) の維持(化学工学、電気工学、土木工学、冶金・金属工学、原子力工学、繊維工学など)。
- ・ 新しい分野や融合領域の創設と拡大(例えば A I など)。
- ・ 各大学または学科ごとの専門性・得意分野の提示。
- ・ 学際的研究は学生の見方や考え方が広がり、企業も人材・資金を出しやすい。

< リーディング大学院について >

- ・ 学生の就業意欲が高く、実行力、発進力、交渉力に優れていることを企業担当者が高く評価。
- ・ 博士人材の育成だけでなく、博士の価値や高度な知識・スキルをもつ人の価値向上につながる。
- ・ 事業終了後の民間企業との連携が重要。

< その他 >

- ・ 企業でリーダーとして活躍している人の教育履歴、博士卒と修士卒の学生の違い等、データベースによる検証が必要。
- ・ 民間企業との関わりが、大学の在り方を変える契機になる。
- ・ 地方大学も含め、大学の個性・特色を大事にすべき。
- ・ アメリカでは大学が学生に給与を出すので、再教育を受ける社会人が多い。

赤字は第 2 回の議論を追加。