



一般社団法人産学協働イノベーション人材育成協議会
副代表理事 稲塚 徹
(ダイキン工業株式会社 常務専任役員)

シンポジウムをとおして、本事業が、学生、大学、企業の三者にとってWin³の事業であることを確認いたしました。企業の研究開発の現場では、既存の価値を追求するなかでいかに新しい価値を生みだすかが大き

な課題です。協議会をご活用いただくことで、この〈新しいインターンシップ〉を積極的に研究開発に取り入れ、大学のみならず企業においても改革を進める必要があると考えます。ここに、学生に向けて京都宣言を発し、協議会のますますの発展に努力していく所存でございます。

産学協働イノベーション人材育成シンポジウム 2016

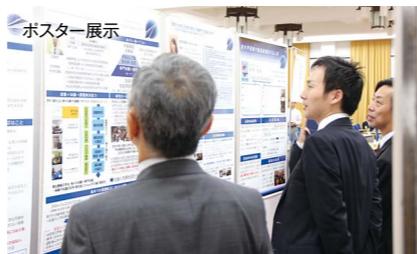
京都宣言 (ver.1.0)

一流の研究者になる前に、一人前の研究者になろう

協議会 (C-ENGINE) は、
研究インターンシップをとおして、学生が一人前の研究者として身につけるべき
トランスファラブルスキルの習得を支援します。

さらに、産学の対話と知の交流により相互理解を深め、
我が国の研究力に厚みをもたせイノベーション創出に貢献します。

(本シンポジウムにて、学生に向けた京都宣言 ver.1.0 を発しました)



一般社団法人産学協働イノベーション人材育成協議会
〒606-8302
京都市左京区吉田牛の宮町4
日本イタリヤ京都会館305
電話 ● 075-746-6872
E-mail ● contact@c-engine.org
URL ● <http://www.c-engine.org/>



Collaborative
Education for
Next-
Generation
INnovators &
Exploration
of knowledge intersections



産学協働

イノベーション人材育成

シンポジウム 2016

〈新しいインターンシップ〉のかたちⅡ

開催報告

本協議会主催のシンポジウム「〈新しいインターンシップ〉のかたちⅡ」には、
企業関係者32名、大学関係者53名、学生22名、省庁・公的機関からは8名、
総勢115名の皆さまにご参加いただきました。

ご来賓挨拶、基調講演、パネル討論をとおして、大学院教育の現状と課題、
「中長期研究インターンシップ」事業の意義について、熱心な議論が展開されました。

本事業への関係者の皆さまの高い関心・期待を受け、
協議会のさらなる飛躍を決意する「京都宣言」を発表いたしました

2016年10月26日(水) 15:00~18:00 京都大学百周年時計台記念館国際交流ホール I・II

主催 一般社団法人産学協働イノベーション人材育成協議会 後援 経済産業省 文部科学省

〈新しいインターンシップ〉のかたちⅡ



3 基調講演 産学連携による理工系人材育成に向けて

新しい産学連携による人材育成とインターンシップの役割

科学技術政策と高等教育政策の目指すところは？

国立研究開発法人理化学研究所 理事 有信陸弘



企業でのご経験をもとに、産業や社会のあり方に大きな変革をもたらす革新的な科学技術イノベーションを生み出すには、「10年後の社会をどのように構想するか」が重要であることをご指摘いただきました。大学院改革においても、イノベーションを起こすための施策として、「卓越大学院」や「特定研究大学（指定国立大学）」など、大学教育の質的転換に取り組む大学への支援施策が検討中であり、科学技術政策は人材育成施策を包含した包括的かつ戦略的なものである必要性を明示いただきました。さらには、中長期研究インターンシップを経験した学生の声もご紹介いただき、産学が連携して人材育成に取り組むことの意義をお話いただきました。

産学共創の時代の大学の役割と大学院教育の課題

研究インターンシップは産学の新たな架け橋となり得るか？

大阪大学 理事・副学長 小林傳司



「大学はいま、大きな変革の時代にある」とのご認識のもとで、大学院教育が研究者養成機能を維持しつつけるには、アカデミズム職以外の進路を視野に入れた大学院教育とイノベーションをけん引する新しいタイプの人材育成が必要であることをご指摘いただきました。大学は社会動向に目を向け、それに知的な加工をして教育プログラムとして取り入れることが重要であることを強調されました。大学院改革の具体的な事例として、インターンシップやフィールドワークを正規カリキュラムに組み込んだ博士課程教育リーディングプログラムのご紹介がありました。インターンシップを社会との連携による教育であることとらえ、大学院教育プログラム開発を考えていくことが、大学と社会の関係の再定義につながるという視点をご提示いただきました。

1 開会のご挨拶



一般社団法人産学協働イノベーション人材育成協議会
代表理事 北野正雄
(京都大学 理事・副学長)

皆さまの多大なお力添えによって、2014年に協議会が発足してからのマッチング件数は100件を超えました。学生のトランスファラブルスキルの習得を助ける本協議会事業は、大学院教育のあり方を根源的に変え、社会の要請に応えようという重要な事業です。今後も「中長期研究インターンシップ」事業とこれを実施する協議会に対してさらなるご理解・ご協力を賜りますようお願いいたします。

2 ご来賓挨拶



経済産業省
産業技術環境局
局長
末松広行

今後、産学官が結集して経済の好循環を創出していかねばいけません。オープンイノベーションには、人材の交流が重要です。経済産業省と文部科学省では、中長期研究インターンシップの推進を「理工系人材育成に関する産学官行動計画」のなかの重要施策と位置づけています。この取組を通じて、イノベーション創出の主体となる理工系人材がより多く輩出され、オープンイノベーションがもっと推進されることを祈念しています。



文部科学省
高等教育局
専門教育課長
浅野敦行

近年オープンイノベーションの重要性が叫ばれるなか、博士人材の流動化と適材適所での活躍が課題となっています。「理工系人材育成に関する産学官行動計画」で指摘されたとおり、産学官が一体となって優秀な理工系院生に多様な進路を提示することが重要です。今後の協議会の発展と「中長期研究インターンシップ」のますますの充実が、社会のさまざまな分野で活躍し、イノベーションを創出する人材の育成につながることを期待しています。

4 パネル討論 大学、企業の立場から中長期研究インターンシップに期待すること

モデレーター 北野正雄(京都大学 理事・副学長)
パネリスト 稲塚 徹(ダイキン工業株式会社 常務専任役員) / 古藤 悟(三菱電機株式会社 先端技術総合研究所 技術顧問) / 伊藤 三郎(京都大学国際高等教育院 特定教授) / 池田博典(九州大学 コーディネーター) / 渡邊雅士(経済産業省 産業技術環境局 大学連携推進室 室長補佐) / 岡本有司(東京工業大学大学院) / 吉澤大輔(九州大学大学院)

討論にさきかけて、インターンシップを経験した学生2名から事例報告をいただきました。学生からは、頼り、頼られることの重要性、インターンシップの期間が中長期であるからこそ学生と企業がWin-Winの関係を構築できること(図1)、インターンシップを経験して気づいた、大学での研究と企業での研究の考え方・スタイルの違い(図2)を今後の大学での研究に活かしたいとの強い意志表明をいただきました。

大学からは、博士課程学生に外部の経験をさせることの重要性に加え、九州大学でのインターンシップ実績など、具体的な数値を用いて取り組みの拡がりをお話いただきました。

企業の立場からは、インターンシップがオープンイノベーションを促進する可能性や企業と大学の知の交流を加速し互いを補完することが、企業と大学がWin-Winの関係を構築するうえで鍵となるとの意見をいただきました。

官庁からは、産と学が共同して人材育成に取り組むことの重要性やインターンシップを契機とした共同研究の可能性を指摘いただき、70分のパネル討論を終えました。

協議会では、こうした議論をふまえ、異質な存在が場を同じくして交流することで新たな知見と発想が生まれる〈人の交流、知の交流〉の理念のもとに、学生-大学-企業がWin³となるインターンシップをめざしてまいります。

図1 中長期インターンシップを行なうなかでのメリット

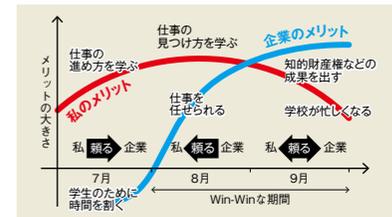


図2 インターンシップをとおして得られた気づき

●企業の研究スタイル		
顧客密着 (社外サンプルワーク)	→ 検討課題の明確化	
— 企業での研究をとおして大切だと感じたこと —		
コミュニケーション 相手がなにを伝えたのかを理解し、自分の考えを正確に伝えることの重要性	検討を進める力 わからないこと、自分では解決できないことがあったとき、ほかの人に働きかけることができるのかどうか(推進力)	自身の柔軟性 自分の専門分野だけでなく、他分野へ応用や理解する力