

# 大学と企業とが連携した 博士号取得支援の取組について



大阪大学 理事・副学長  
田中 敏宏



# OUマスタープラン 教育基盤 – 知性あふれる人材の育成環境の構築

企業・大学  
相互メリット型  
リカレント・  
リスキリング教育



# 大阪大学における産学連携の状況

## Industry on Campus

企業関係者が  
キャンパスに常駐

委託研究  
(共同研究)

2000年  
組織連携

2006年  
共同研究講座

2011年  
協働研究所

- キャンパスに社会の卓越した力を導入し、教育・研究力をUP
- キャンパスの卓越した力を社会に直結



大阪大学テクノアライアンス棟

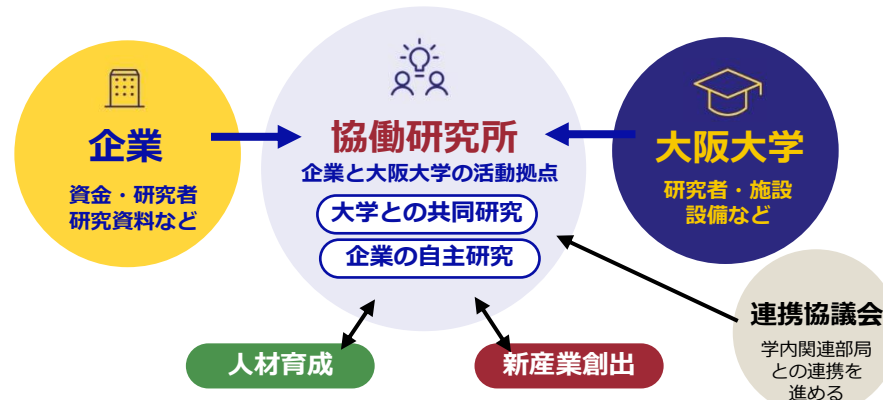
### 2006年～ 共同研究講座

- ・ 2年から10年の設置
- ・ 共同研究に専念
- ・ 知的財産の活用を重視した取決め
- ・ 出資企業と大学が協議して運営



### 2011年～ 協働研究所

- ・ 3年間以上の設置
- ・ 基礎から実用化まで一貫して行う研究組織
- ・ 企業の自主研究も可能
- ・ 出資企業と大学が多面的な連携



# 大学院工学研究科における「産官学共創コース」

2020年4月 工学研究科にて開始

大学院進学希望の皆さんへ

## 大学にある 産業界で学ぼう!



工学研究科の全専攻に**産学官共創コース**設置!

～阪大と産業界による新たなイノベーション教育を実施～

**インターンシップ・オン・キャンパス**

# 産学連携に基づく大学院教育

メリット①

研究指導体制の多様化

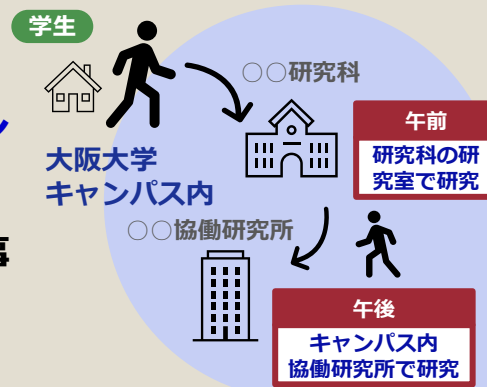
メリット②

リスキリング教育の多様化



## \* インターンシップ・オン・キャンパス

- 大学にしながら企業の協働研究所等の活動に参加。協働研究所がキャンパス内にあることから長期のインターンシップが可能。
- 大学の教員からは学術的視点の研究指導を、産業界からの教員からは事業化視点の研究指導を受けることができ、産業界のモノや考え方・ニーズ、事業戦略などに触れることができる。



# 産学連携に基づく大学院教育

インターンシップ・オン・キャンパスのさらなる展開 **島津製作所 REACHプロジェクト**

## メリット③

## 大学におけるダイバーシティ（多様化）が進む

ジェンダー、国籍のダイバーシティだけでなく、年齢や経歴等のダイバーシティが進むことにより、研究そのものが多様化する



## 閉鎖的な大学から名実ともに開かれた大学へ

「学位取得」  
共通の目標

年齢の  
多様化



リカレント・  
リスキリング人材



企業

進学者



大学

## 研究室におけるダイバーシティ

- 企業からのリカレント・リスキリング学生と学士課程・修士課程からの進学者が同じ研究室で共に学ぶ環境が広がる。
- 研究テーマや方法の設定の多様化
  - 企業と大学とで共通する課題を研究テーマとして設定することも可能となる。

## メリット④

## 博士課程学生への経済支援とキャリアパスの多様化

## 人文社会系への展開

- ◆ Science + ELSI (Ethical, Legal and Social Issues 倫理的・法的・社会的課題)
- ◆ 新たな研究テーマの例：“協働研究所における人材育成”
- ◆ 協働研究所が舞台となる研究はScienceに限らない

## 他の企業への拡大

- ◆ 本学は社会と連携して活動する「共創(Co-creation)」の概念をいち早く提唱、様々な共創活動を強力に展開
- ◆ 本学の理念、取組に賛同いただける企業があれば、積極的に拡大していきたい



# 大阪大学における社会人教育の取組み

- 2002年にナノテクノロジー関連の部局横断型融合組織を設立（2008年センター化）
- 大学院生・社会人を対象にナノテク高度人材育成を先導（2004年度より開始）
- 企業と密接に連携した社会人教育、総合大学の強みを活かしたプログラム内容と講師陣



**R<sup>3</sup> = Recurrent, Reskilling, Retraining**

## センターの役割

- 社会人向け理工系教育プログラムの企画・推進
- 産学連携リエゾン活動