

日本学術会議
学術研究推進のための研究資金制度のあり方に関する検討委員会
(第23期・第4回)
議事要旨

日時： 平成28年3月25日(金) 13:00～15:00
会場： 日本学術会議 5階5-C(1)会議室
出席者： 伊藤委員、大西委員長、窪田幹事、恒吉委員(skype)、長野副委員長、古谷委員、松本委員、三成委員、観山幹事、山本委員(10名)
欠席者： 大沢委員、金子委員、北川委員、永井委員
参考人： 宮本岩男氏(経済産業省 産業技術環境局 大学連携推進室長)
竹上嗣郎氏(経済産業省 産業技術環境局 技術政策企画室長)
事務局： 石井参事官、松宮補佐、鈴木審議専門職付、近藤学術調査員
配布資料： 資料1 前回議事要旨案
資料2 産学連携活動の更なる深化に向けて(経済産業省資料)
資料3 産学連携機能の見える化に基づく大学の産学連携機能強化の試み(経済産業省資料)
参考1 委員名簿

議事：

(1) 前回議事要旨案の確認

資料1に基づいて、前回議事要旨(案)が確認され、委員により了承された。

(2) 経済産業省からのヒアリング

資料2、3に基づき、経済産業省が進める産学連携活動について、経済産業省産業技術環境局大学連携推進室長の宮本岩男氏から説明が行われた。

(3) 質疑応答、意見交換

宮本氏からの説明を受けて、質疑応答と意見交換が行われた。主な発言は次の通り。

- クロスアポイントメント制度について、諸外国の大学資金には民間資金(寄付金)が入ってきているが、日本の場合は、特化したプロジェクトにだけ民間資金が投入されて民間資金の流れが限定的である。経団連いわく、欧米は軍事研究の割合が多いから、ということだが、それだけではないと思う。我が国では、国家財源が減る方向だから、今後日本の大学が伸びていくためには民間研究費を投入していかななくてはならないと考える。これに対し、クロスアポイントメント制度は、企業からもお金を入れるとい

う制度になるのか。

→ 制度としては中立なので、企業を入れることも可能だし、大学×大学、大学×国立研究機関の組み合わせでも成立する。ただ、国立研究機関、産業技術総合研究所や大学の内部で人件費をやりくりするためだけに外部資金を取り込むということは、国家財源以外の資金確保の意義に全く貢献しない。

このクロスアポイントメント制度では従来の民間資金の使い方とは異なる使い方が可能であるから、企業からの資金を、自社の製品開発研究等ために必要だと思われる大学研究者の人件費として大学に入れてもらう、これによって浮いた当該研究者の人件費分の大学資金を若手研究者の育成に当てる、という使い方を狙っている。東京大学では、クロスアポイントメント制度で浮いた研究者の人件費を若手の人件費の為に使う、というポリシーを持って学内規定も策定していると思う。ただ、これはひとつの選択肢であるので、行政としては、強要している訳ではない。しかし、問題は、この手法が普及しないこと。このクロスアポイントメント制度の考え方や手法は、大学全体の活性化に対する戦略として有効活用できるのだが、制度利用は大学教員の個人的な選択であり、現状としては閉じたお金のやり取りで終わっている。

さらに、大学側に民間資金に対する心理的抵抗感があるようで、企業とのクロスアポイントメント制度の締結が嫌煙されている。本制度制定の平成 26 年 12 月末から 10 ヶ月間での全国の制度活用事例は 125 件で、その半分は海外から教員を招聘する際の人件費に使用されていた。これは、本来の制度目的と全く違う。残りの半分は、大学×大学、大学×国研のクロスアポイントメントで、本制度が民間資金の獲得のために一切活用されていない。その理由は、企業の理解不足と大学の消極性という、両者が抱える問題にある。

- 資料 3 で分析された 96 大学のうちの②番大学は、特許の種別に特殊性があるように感じるが、薬学系のように 1 件あたりの収入が莫大であるような事例を有する大学なのか、特許の中身はどうなっているのか。
- 中小規模大学であればその可能性が高い。ただ、②番は大規模大学であるので、収入額の大きい 1 分野だけの特許に依存している訳ではないが、医学・薬学分野を含む大学ではある。
- むしろ、③番大学が中小規模大学であるようだ。
- ③番大学は、一部の特許への依存度が高い。

- クロスアポイントメント制度で問題なのは、承継ポストにいる大学教員が退職金をどのような形で給付されるのかの人事制度全体の設計が上手くまわっていないことだ。例えば、全国の大学が年俸制を採択すれば、クロスアポイント・スプリットアポイントメント・ダブルアポイントメントのどの方法も抵抗なく活用されるであろう。こ

の問題は、国が人事に係るスキームを大きく動かしていかなければ解決しないと思う。例えば、理化学研究所と東京大学の両機関で活躍の先生も、一度職を辞してから年俸制に移行し、理研と東大で決定した割合で人件費を給付している。

- クロスアポイントメント制度を策定したとき、加入する年金組合が異なる機関で当制度が利用される場合に人件費を給付される個人が損をしないように整備をした。退職金の扱いは、民民で対処するような議論をしたと記憶する。
- クロスアポイントメント制度を利用しても本籍がいる。クロスアポイントメント機関のどちらかが給与支払い者となり、例えばそれが大学である場合は対象者をフルタイムの教員と同じ扱いにして大学から給与を支払い、対象者の企業への貢献分は企業から大学に納入される、という仕組が自然だ。よって、退職金も大学から支払われることになる。両方の給与スキームを踏まえて給与を支払うのは複雑であるので、給与に関しては片側のシステムに準じ、もう片方は補填の役割を担う、というのが現実的だと思う。
- 大学にとっては、共同研究・受託研究だけでなく、寄附講座も大事である。分析では対象としているか、また、寄附講座と社会連携講座の割合の現状はどうか。
 - 寄附の位置付けにある外部資金は今回の分析対象としてない。基本は、共同研究・受託研究だけである。よって、比重についても把握してない。
 - 東京大学を事例にすると、寄附講座は、標準として2千万/年のサポートを3～5年間得ることで成り立っている。この講座を担当する教員は大学が選出し、寄付者の関心のあるテーマを研究してもらっている。
 - 寄附講座の定義がはっきりしないが、アンケートでは、大学によっては産学連携講座に寄附講座を加味して回答しているかもしれない。
 - 東京大学では、利益相反の問題があるので、区別して取り扱っている。
- 企業と大学間でクロスアポイントメントを行う際、利益相反をどうマネジメントするかが注目されると考える。マネジメントできるスキルが醸成されねばならないだろう。
 - 寄附した企業から教員を雇っていいことになったのではないか。
 - 寄附講座の活動内容には寄付者はコミットしないという人事の取り決めがある。
 - 寄附企業の研究者がどこかの機関を経て教員として採用される例はあったかもしれない。
- 資料3の参考資料に関して、東京医科歯科大学はデータを経産省から供与されたのか。
 - 資料では、東京医科歯科大学が自主的にデータを取り直して分析した内容を示している。また、電気通信大学が著作権収入の分析を希望して経済産業省に問い合わせがあったが、たまたまデータを得ていた13大学の大学名称を伝えたところ、これら大学と

のコンソーシアムを立ち上げるに至ったケースもある。

我々は、本分析結果を各大学個別で説明を行っているが、このような趣旨においては、多くの大学が競合するよりも協力して学び合いたい、というスタンスである。むしろ、教えて欲しい、という前向きな対応をしてくれる。よって、東京医科歯科大学の依頼にも各大学が快くにデータを開示してくれたということだ。

本分析結果については、96大学のうち95大学の名称開示を許可している。よって、調査への協力大学には名称入りの分析結果を渡して共有・活用してもらっている。

- 文部科学省と経済産業省が共同で大学評価指標を作るのは興味深く、大学側も、共通した実質評価指標で評価されるのは士気も上がるのであろうが、現実にはそうでない評価も存在しており、実際にこのような評価を押し付けられて対応を迫られている。よって、今後は、文部科学省と指標や評価の在り様を調整することを希望する。
- 文部科学省の中では、産業連携地域支援課と連携している。彼らとは、一時的な評価ではなく、自主的な思いや発意をベースに自分達のやりたい事を伸ばすために、という基本的考えを共有している。しかし、文部科学省高等教育局とは考え方や情報をあまり共有できていない。先般の運営費交付金のめりはり付けの評価については高等教育局で実施しており、当方はその際に用いた指標等もよく承知していない。
- 第5期科学技術基本計画において、企業からの資金を1.5倍にする、という数値目標が新たに設定された。文部科学省は、運営交付金を出している立場上、これに見合った評価指標で計ることが必要と考えており、今後はこのようなテーマで議論が進むであろう。

以上