

### 産学官共同研究の強化：「組織」対「組織」の連携

資料：産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン（本文、付属資料）

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/28/12/1380114.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/12/1380114.htm)

前節で見たように、これまでの我が国の産学共同研究では、大学や国立研究開発法人の研究者と企業との個人的な関係を基盤として行われるのが一般的であり、取り組みが小規模に留まり、産業界からは成果の創出が見えにくいと指摘されてきた。こうした状況を踏まえて、政府は 2016 年 6 月に閣議決定した「日本再興戦略 2016」のなかで、「組織」対「組織」の産学官連携を推進し、『本格的でパイプの太い持続的な大規模共同研究』を実現させて 2025 年度までに大学・国立研究開発法人に対する企業の投資額を現在の 3 倍にする方針を打ち出した。従来の産学共同研究では、研究者あるいは研究室の研究テーマに企業側のニーズが合致した場合に実施されてきたが、「組織」対「組織」の連携では、大学や国立研究開発法人と企業とが将来のあるべき社会像等のビジョンを共有したうえで、何をやるかというところからテーマを設定して進める点に特徴がある。このため、必然的に文系と理系など広い分野が協力してテーマを設定し、学長や理事長等が複数部局をとりまとめる迅速な運営管理のもとに、研究成果の最大化に向けた組織的な信頼関係を構築することが求められる。

これを受けて文部科学省と経済産業省が共同で設置した「イノベーション促進産学官対話会議」では産学共同研究の新たなガイドラインを 2016 年 11 月にまとめた。ガイドラインでは、連携機能強化へ必要とされる観点として資金、知、人材を取り上げ、それぞれについてその在り方を整理している。注目されるのは、人件費や間接経費を含めた資金の好循環の仕組みである。国立大学法人の承継教員の給与は運営費交付金から支給されているが、ガイドラインでは、共同研究の貢献度に応じて企業からの給与支払いを可能としている。これにより、運営費交付金から浮いた分を若手教員の雇用等にまわすことが可能になる。また、間接経費、すなわち産学連携の推進を図るための経費や直接経費以外に必要な経費及び管理的経費等といった名目の経費の算定方法も明確に設定しており、従来の産学共同研究のほとんどでは間接経費が計上されていなかったことに対して大きな改善となっている。これらの仕組みがうまく機能すると、長期的な運営費交付金の漸減を受けている国立大学法人にとって財源の多様化の有効な切り札になり得る。この他にも、知的財産マネジメントや、利益相反や技術漏洩などのリスクマネジメント、クロスアポイントメントの促進などのポイントがまとめられて、これまで産官学各セクターから指摘されてきた共同研究実施に向けた課題に対する改善となっている。