



# 大学から社会に向けた「知」の創出 ～その付帯コストおよび価値化～ 実践例@名古屋大学

令和4年9月13日

東海国立大学機構名古屋大学  
副総長(産学官連携担当)  
佐宗 章弘

	組織	教員（の意識）
教育	MUST	MUST
研究	MUST	MUST
社会課題解決 （社会貢献）	MUST(overall). Yet, what and how are subject to capability.	OPTIONAL※

※大学の使命を果たすために、個人はEXTRAのエフォートを割いて、知の価値を提供している。

→ イノベーションエコシステム形成には、大学と個人への対価が重要



# 産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン【追補版】

—産学官連携を通じた価値創造に向けて— (2020年6月 文部科学省・経済産業省)

## 特徴

- ① 産学官連携を「コスト」ではなく「価値」への投資としてとらえ、「知」を価値付け（値付け）する手法を整理
- ② 「組織」から大学発ベンチャーを含む「エコシステム」へと視点を拡大
- ③ 大学等と産業界の両者を対等なパートナーとして、産業界向けの記載を新たに体系化

## セクションA 大学等への処方箋

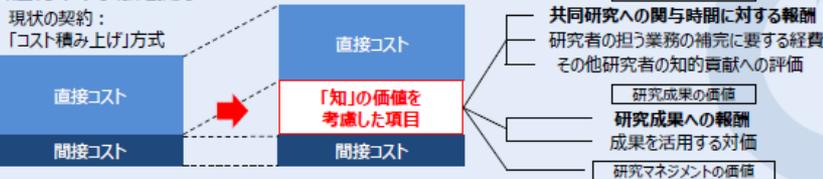
2016年ガイドライン実現上のボトルネックへの処方箋について整理するとともに、社会情勢と産業構造の変化に伴う新たな処方箋を提示



### A-1. 資金の好循環

- 1 研究者等の有する「知」への価値付け
- 2 研究成果として創出された「知」への価値付け
- 3 必要となるコストの適切な分担

「コスト積み上げ」のみならず、常勤教員・学生の関与と時間に対する報酬、成功報酬等の「知」の価値付けの手法を提示



### A-2. 知の好循環

- 4 知的財産権の積極的活用を前提とした契約

### A-3. 人材の好循環

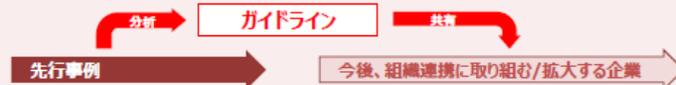
- 5 兼業・クロスアポイントメント制度の活用

### A-4. 産学官連携の更なる発展のために検討すべき事項

- 6 大学等の外部の組織の活用
- 7 研究・産学官連携に対するエフォートの確保

## セクションB 産業界への処方箋

産学官連携により新たな価値創造を目指す企業のために、先行事例を分析して手法を体系化、グッドプラクティスを共有



### B-1. プロジェクトの構想・設計

- 1 経営層のコミットメント
- 2 様々な経路でのパートナー探索
- 3 ビジョンやゴールの設定

### B-2. 共同研究のマネジメント

- 4 連携の責任者と窓口の一元化・明確化
- 5 複層的なコミュニケーションと進捗管理

### B-3. パートナーへの投資

- 6 連携により得られる「価値」への投資
- 7 大学のマネジメント等に対する適切な支出

### B-4. 長期的な人的関係の構築

- 8 人材交流の深化
- 9 次世代を担う人材の育成

### B-5. 研究成果の事業化

- 10 共同研究から事業化までの継ぎ目無い接続
- 11 価値創造のための知的財産の戦略的活用

## ●施策／制度

### (1) 「知」の価値化

- ・ 「教員共同研究参画経費」
- ・ 「戦略的産学連携経費」
- ・ (「高度目標達成経費」)

### (2) 指定共同研究制度

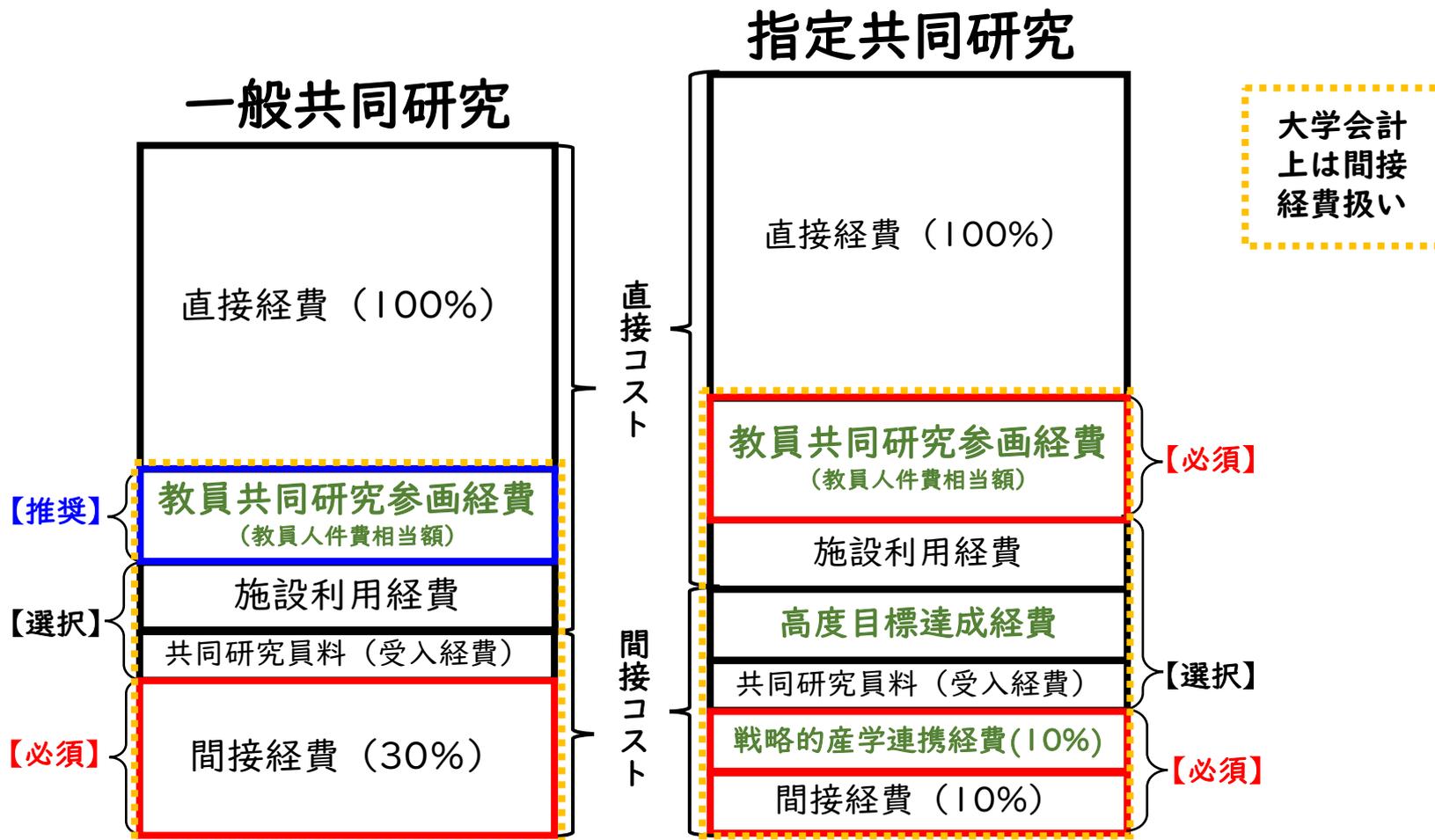
### (3) ジョイントラボ制度 (小スペースの有効活用)

### (4) 産学協同研究センター・講座・部門制度

## ●体制・組織

### (1) アンダーワンルーフの学術研究・産学官連携体制 (ガバナンスの効いた組織運用と充実したURA制度 (45名体制) による研究支援)

### (2) オープンイノベーション (OI) 推進室



2020年4月 : 間接経費割合を30%に引上げ (2020年度: 間接経費割合31.2%)

2020年12月 : 「知の価値」(研究者、研究成果、マネジメント)を導入

2021年度 : 間接経費割合**41.4%**

**【教員共同研究参画経費】** ⇒ガイドライン追補版の「研究者の価値」に相当  
指定共同研究で導入している「教員共同研究参画経費」を一般共同研究にも適用する。  
この経費は教員インセンティブ（研究者への手当又は研究室環境整備費）として配分する。  
教員共同研究参画経費は以下の標準単価（エフォート10%相当）として、企業と調整の上、**寄与度**に応じて金額を決定する。

## 教員共同研究参画経費の標準単価

役職	教授※	准教授・講師	助教
年間費用	160万円	100万円	80万円

※：特別教授、特定教授の場合には別単価あり

**【戦略的産学連携経費】** ⇒ガイドライン追補版の「研究マネジメントの価値」に相当  
今後の産学官連携活動の発展に向けた将来の投資分に加え、指定共同研究におけるURAのマネジメントが必須となるため、基本マネジメント（100時間以下/年）を付与した上で、直接経費の10%とする。但し、名古屋大学発ベンチャーに限り、直接経費の5%とする。

**【高度目標達成経費】** ⇒ガイドライン追補版の「研究成果の価値」に相当  
企業との合意のもと、エクストラサクセス（高度目標値、研究期間短縮等）が達成された場合の高度目標達成経費を設定できる。

# 指定共同研究制度 (2016年度～)

## 《特徴》

### 《指定共同研究の指定》

横断的な体制により研究の企画・立案、成果の活用等の**運営マネジメント管理**を行うものを指定

### 《費用の見える化と応分の負担》

直接経費のほか、相応の産学連携推進経費（**教員共同研究参画経費、戦略的産学連携経費**）を負担

### 《研究の進捗管理等のマネジメント》

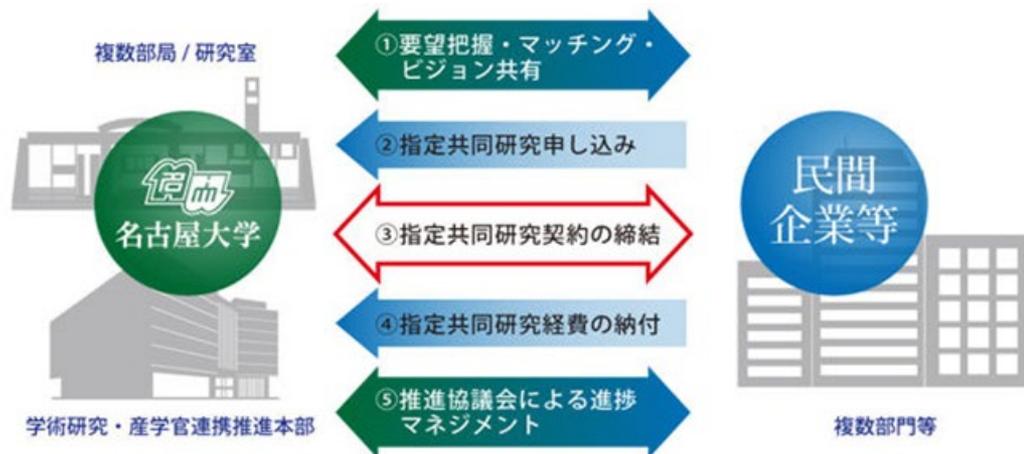
**推進協議会**を設置し、企画・立案、成果の管理活用を実施  
・マネジメント管理は学術産連本部が関与

### 《適正な営業秘密管理》

得られた成果、企業の情報は、契約に基づき適正に管理

### 《研究成果のコミットメント》

共同研究者と協力し**実施報告書**を作成、**成果管理**を実施



推進協議会 (例)

- ・課題整理
- ・ロードマップ
- ・進捗報告
- ・成果活用…

副総長クラス

CTOクラス

学術研究・産学官連携推進本部  
本部長 or 副本部長  
担当 URA

民間企業等  
責任者 (役員含む)  
担当者

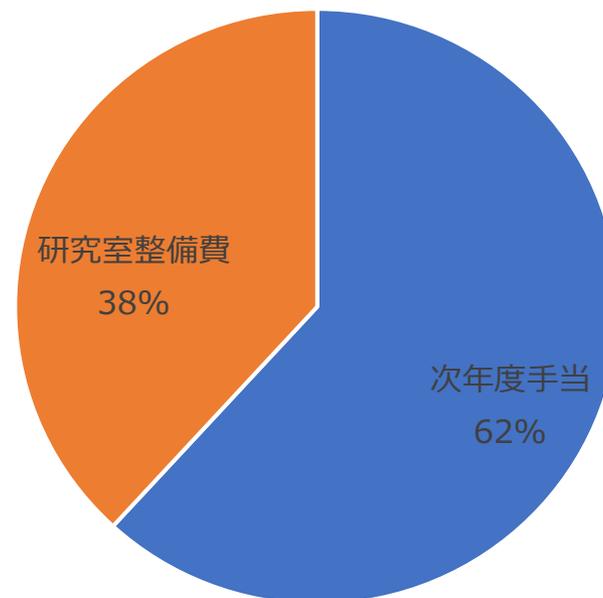
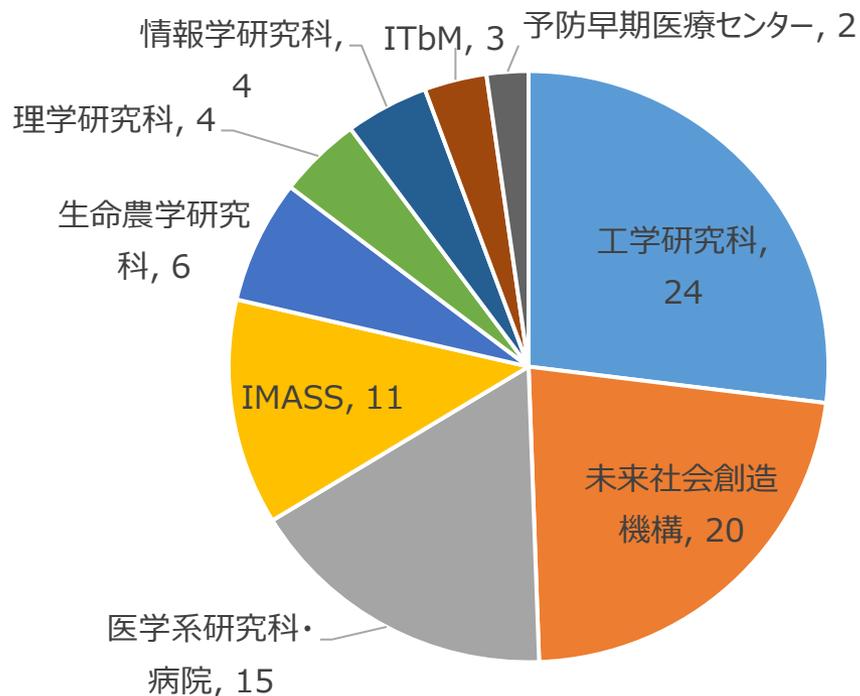
部局  
部局長 or その指名者  
研究代表者  
研究担当者等



密接なコミュニケーションによる研究マネジメント

件数（部局別）：延べ90件（54社）

支給割合：総額71,927,300円  
（1件あたり平均額80万円）



### 教員共同研究参画経費に対する意見：

- 【教員】 直接的なインセンティブに繋がり有難い。  
情報系で直接経費が必要なく、本経費適用により企業と共同研究する意欲が出た。  
大学に経費を引かれないので分かりやすい。
- 【企業】 教員のコミットメントの明確化になり成果が期待できる。  
先生に配分されるのでモチベーションアップに繋がる思う。

# 参考：知の価値付けの考え方及び導入のお願い (企業向け資料案の抜粋)

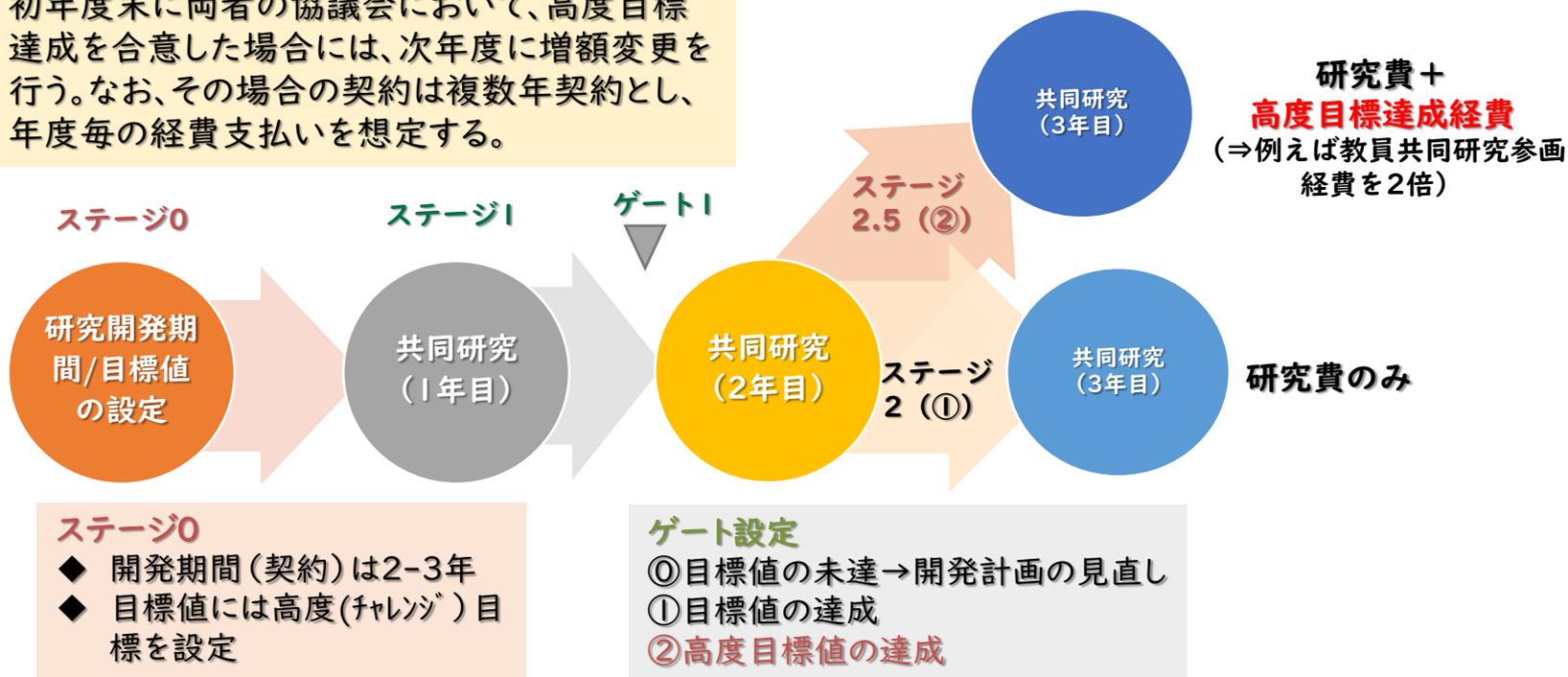
## 知の価値「教員共同研究参画経費」について

- 本経費は、教員の共同研究への関与時間としてエフォート10%相当を標準単価としております。但し、研究内容によって標準単価のエフォートに対する関与度を変更できます。
- 本経費は、教員へ手当(給与)又は研究室環境整備費として全額支給します。但し、教員が研究室環境整備費として利用する場合には、共同研究の直接経費で支払うことができないものに限定されております。
- 共同研究の関与時間は、教員に対して通常業務時間に追加で発生するものであるため、その対価となる手当等を支給できるものであり、当該教員のコミットメントに対する自覚とモチベーションのアップに繋がることを期待できます。

本経費の導入に未対応の企業におかれましても、その趣旨をご理解いただき、導入を検討いただきますよう、よろしくお願いいたします。

# 参考：「高度目標達成経費」の適用想定例

初年度末に両者の協議会において、高度目標達成を合意した場合には、次年度に増額変更を行う。なお、その場合の契約は複数年契約とし、年度毎の経費支払いを想定する。



高度目標達成経費の導入は、組織対組織の指定共同研究から開始する。当該経費は、企業との協議会の設置等での合意のもと、エクストラサクセス(高度目標値、研究期間短縮等)が達成された場合において支給できるものとする。

※ただし、教員参加経費の増額等に反映されると、表向きは本経費には積み上らない

## 付帯コスト負担

- 【教員】 ●特に少額の研究費に対して企業に新たな負担を強くないでほしい。←企業に必要なコストであることを理解してもらう。必要に応じてURAがサポート。
- 研究費の総額が決まっているので、直接経費が減る方策は困る。←共同研究費の総額を見ると、確かにミシン目対応の案件も見受けられるが、そうではなく間接経費を純増しているケースも増えてきており、間接経費に対する理解が浸透してきていると感じる。
- 教員は教育、研究(科研費など)、組織運営等で手一杯である。これ以上、新たなコミットメントを求めないでほしい。←産学連携はあくまでもoptional(現状、大学/部局執行部からアサインすることは極く稀)。
- 【企業】 ●付帯コストの内訳は開示していない(企業の製品に置き換えると、付帯コストとバリューへの対価について十分な理解が得られていると感じる)

## 知の価値への負担

- 【教員】 ●教員参画経費を適用している教員が一部に限られている。←今後、実績を積んで普及(目指すは全件導入)に努める
- 自ら企業に対する説明をするのが困難←必要に応じてURAが対応
- 研究室運営のためにはまだまだ不足←単一の共同研究で対応できる範囲には限界がある
- 【企業】 ●教員のインセンティブと責任感の向上に対して直接的でわかりやすく、社内でも説明しやすいという声が殆ど。