

未来志向の大学知的資産マネジメントの実現に向けて 第1次提言（案）

目次

1. はじめに

2. 昨今の大学改革を巡る議論の状況と本検討会の位置づけ

- (1) ガバナンス改革
- (2) 国立大学法人運営費交付金の在り方について
- (3) 競争的研究費改革について

3. 議論の前提としての留意点

4. 全学的な知的資産マネジメントの必要性

- (1) 全学的な知的資産マネジメントの重要性の認識拡大
- (2) 知的資産マネジメントを担う人材の育成

5. 新たな産学官連携の在り方

- (1) 組織対組織による産学官連携の深化・進化の必要性
- (2) 大学発ベンチャーを通じたイノベーションの実現
- (3) 産学官連携活動に参加する学生への支援

6. イノベーション実現のための財源の多様化

- (1) 民間企業との共同研究における間接経費の取扱い
- (2) 民間企業から大学への寄附の取扱い

1. はじめに

現在我が国は、少子高齢化やテクノロジーの進化による産業構造の変化、グローバル化や新興国の台頭による国際競争の激化、知のフロンティアの拡大による研究開発における不確実性の拡大等、急激な社会環境の変化に直面している。こうした中で、我が国が持続的な発展を実現し、国際社会の中で存在感を示していくためには、イノベーションを連続的に創出し、社会を変革する新たな価値や産業を生み出していくことが必要である。これらの実現に向けては、産学官それぞれの意識改革が必要であるが、特に、イノベーションの源泉である優良な研究シーズやそれを支える卓越した研究人材を生み出す大学への期待はますます大きくなっており、その期待に応えるために大学には積極的かつ大胆な経営改革が求められている。

また、近年の国立大学に対する基盤的経費としての運営費交付金の減少等によって、運営費交付金と競争的資金のデュアルサポートシステムが機能不全に陥る中で、大学自身が財源の多様化によって財務基盤の強化を図っていくことが必要であり、さらに、大学が有する研究経営資源（知的資産）をいかに効果的にマネジメントしていくかがますます重要となっている。

一方で、大学に対しては、イノベーションに積極的に貢献する姿勢が不足している、将来ビジョンが不明確である、学長のリーダーシップに課題があるといった点に加えて、大学が保有する研究経営資源の配分・活用に関する戦略が不十分であるという指摘がなされている。

特に、大学が新たな価値や産業の創出に貢献していく上では、イノベーションの実現を直接的に担う産業界との連携が重要なテーマとなるが、その産業界からも大学に対しては様々なメッセージが発せられている。例えば、産業競争力懇談会（COCON）が平成27年3月5日に公表した「第5期科学技術基本計画の策定に対する提言」では、「大学に経営意識を持ち込むこと」の必要性・重要性について述べられているところである。

本検討会では、こうした大学を取り巻く状況の変化や大学に対する社会的要請を踏まえ、また、平成28年度からはじまる国立大学法人の第3期中期目標期間を見据えて、各大学の知的資産マネジメントの在り方（各大学が持つ「ヒト（研究人材）」・「モノ（知的財産や研究インフラ等の固定資産）」・「カネ（研究開発投資の財源）」の研究経営資源（知的資産）をどのようにマネジメントしていくべきか）について、さらには、理想的なマネジメントを実現するためにはどのようなシステム改革が必要となるかについて4回に渡り検討を進めてきたところ。本第1次提言においては、全学的な知的資産マネジメントの必要性、新たな産学官連携の在り方、財源の多様化に向けた改革の3点に焦点を当てて議論の結果をまとめた。

なお、今後はさらにオープン・クローズ時代における知財マネジメントの在り方、民間との共同研究における間接経費の取扱いに関するモデルの検討等について検討を行っていく予定。

2. 昨今の大学改革を巡る議論の状況と本検討会の位置づけ

国立大学を中心として、我が国の大学を巡る環境はここ数年大きく変化してきた。特に、平成 26 年の学校教育法及び国立大学法人法の一部改正（ガバナンス改革）、国立大学法人運営費交付金の在り方に関する検討及び競争的研究費改革に関する検討は、これからの大学の在り方や社会の中で大学に求められる役割を改めて明確化したものであり、大学に対して非常に大きな変化を促すものである。

（1）ガバナンス改革

国立大学法人制度や公立大学法人制度の導入、私立学校法の改正等を受け、過去 10 年以上にわたって、我が国大学は様々な改革に取り組んできた。その一方で、社会環境の急激な変化が進む中、大学のガバナンスの在り方について、権限と責任の所在が不明確である、大学としての意思決定に時間がかかりすぎるといった指摘が社会から大学に対して投げかけられるとともに、学長の力強いリーダーシップの下での機動的な大学改革の必要性が叫ばれてきた。

こうした社会的要請を踏まえ、平成 25 年には中央教育審議会大学分科会組織運営部会が大学のガバナンス改革について審議を重ね、「社会環境の急激な変化や、大学に対する社会からの期待が高まる中で、各大学が国内・国外の大学間で競いながら人材育成・イノベーションの拠点として、教育研究機能を最大限に発揮していくためには、学長のリーダーシップの下で、戦略的に大学をマネジメントできるガバナンス体制の構築が不可欠である」¹とする結論を示した。これを受け、平成 27 年度から学校教育法及び国立大学法人法の一部改正法が施行され、学長のリーダーシップの下、学内における意思決定過程の明確化や透明化の制度的基盤が整備された。

（2）国立大学法人運営費交付金の在り方について

文部科学省では「第 3 期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の在り方に関する検討会」を立ち上げて検討を進め、平成 27 年 6 月 15 日に「審議まとめ」を公表したところである。

同まとめでは、第 3 期中期目標期間における国立大学法人の目指す姿を、各国立大学が形成する強み・特色を最大限にいかし、自ら改善・発展する仕組みを構築することにより、持続的な「競争力」を持ち、高い付加価値を生み出していくことにあると考え、第 3 期中期目標期間における各国立大学の強み・特色の発揮を更に進めていくため、機能強化に積極的に取り組む大学に対し運営費交付金を重点配分する仕組みを導入することとされている。その際、第 3 期における各国立大学の機能強化の方向性に応じた取組をきめ細かく支援するため、三つの重点支援の枠組みを設けることとされた。さらに、学長のリーダーシップ及び学内でのマネジメント機

¹ 中央教育審議会大学分科会組織運営部会「大学のガバナンス改革の推進について（審議まとめ）」（平成 25 年 12 月 24 日）

能を予算面で強化する観点から、現在の「一般運営費交付金対象事業費」の中に、「学長の裁量による経費（仮称）」を新たに区分することとされている。

加えて、国立大学法人が安定的な運営を行っていくために、運営費交付金だけでなく、自己収入の増加等を含め、法人運営に係る財源の多元化を図ることが必要であるとされており、具体的には、寄附が拡大していくような具体的な取組やその効果的な運用、学生納付金の設定の在り方について検討していくこととされている。

（３）競争的研究費改革について

知識基盤社会やグローバル化の進展を始めとした科学技術イノベーションを巡る状況の変化に適切に対応し、また、研究現場が抱える諸課題を解決するために、我が国における研究成果の持続的創出のための競争的研究費に係る改革の方向性等に関して、文部科学省では「競争的研究費改革に関する検討会」を立ち上げて検討を進め、平成 27 年 6 月 24 日に「研究成果の持続的創出に向けた競争的研究費改革について（中間取りまとめ）」を発表したところである。

同まとめでは、競争的研究費改革の方向性として、産学連携を含めた分野・組織を超えた総合力の発揮、若手研究者支援や研究設備・機器の共用を含めた研究基盤の持続性確保等が示されている。

そのための具体的方策として、組織的取組を強化するべく、文部科学省における競争的研究費について 30%の間接経費を措置することを原則とすることとした上で、他府省や民間企業を含めた全ての外部研究費について同様な措置がとられるよう、総合科学技術・イノベーション会議（CSTI）のイニシアティブに期待するとしている。さらに、産学連携の本格展開等に伴い必要となる間接的な経費に関して、より詳細な状況把握を行っていくことが必要としている。その一方で、間接経費を措置する前提として、大学等が外部ステークホルダーに対して、自らの財務状況や、外部資金に間接経費を措置することの必要性・重要性・合理性等について説明責任を果たすことが不可欠であり、そのために大学等が間接経費により行う取組の全体としての実施方針・実績を公表する仕組みの導入等を図ることが適切であるとしている。

（４）本検討会の位置づけ

本検討会は、上記（１）～（３）の改革等を踏まえ、大学を取り巻く環境や大学が社会の中で求められる役割が大きく変化する中で、新たな中期目標期間が始まる平成 28 年度以降、我が国の大学はどのように学内の知的資産をマネジメントしていくべきか、また、大学に変化を促していくためには、どのような社会システムが必要なのかを明らかにすることを目的としたものである。

3. 議論の前提としての留意点

大学の知的資産マネジメントの在り方について検討する前提として、以下のポイントに留意する必要がある。

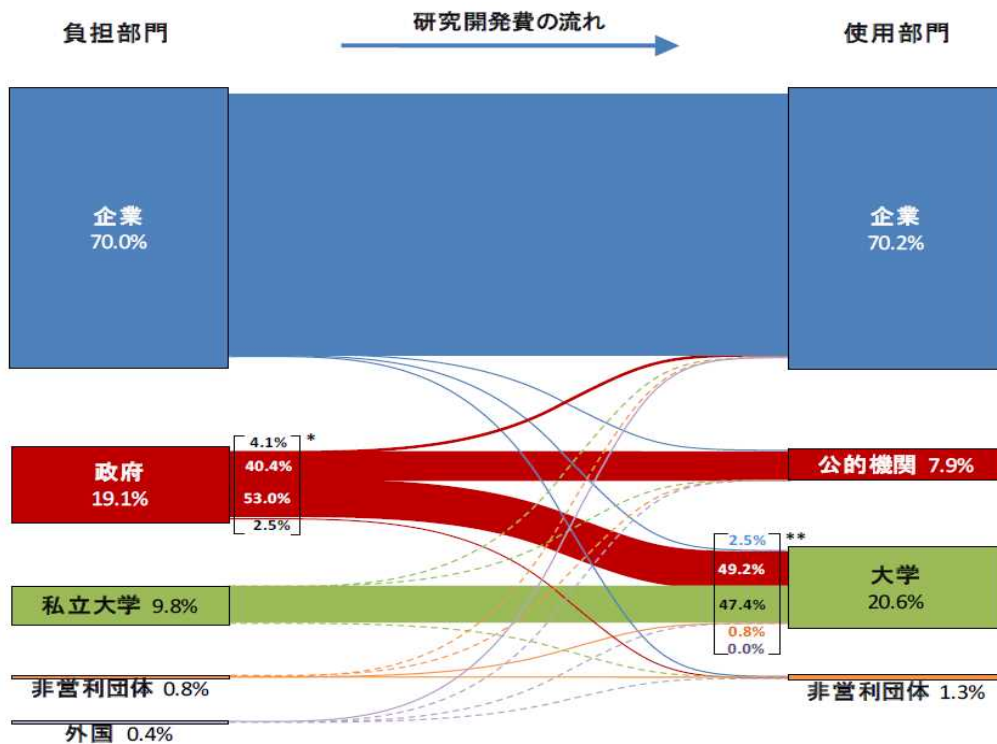
- これまでに蓄積された研究開発成果を基盤として新たな分野が発展し、知のフロンティアが急速に拡大する中で、分野横断的な研究やオープンイノベーションの拡大など、科学技術を巡る環境は近年大きく変化しており、大学や民間企業はこうした変化を踏まえた形で研究開発を進めることが必要となっている。
- さらに、基盤的経費である運営費交付金の総額が年々減少する中で、大学がコスト意識を強化し、戦略的な資源配分構想を持つことに加えて、民間企業との共同研究や寄附金の拡大など社会全体からの支援を受けそれに応える中で、財源の多様化による財務基盤の強化を進める必要がある。
- 我が国の大学における研究では、リスクのある研究を進める際、公的資金に依存する傾向があるが、リスクを取ることによって将来的に大きなプロフィットを得られる可能性があることを考えれば、今後は、公的資金のみならず、財源の多様化によって獲得される自己収入や民間資金を投入することで戦略的に研究を進めていくことがより一層求められる。
- 特に、我が国全体の研究開発費の7割を占める企業の研究開発費はそのほとんどが企業に流れ、大学には流れていない状況にあるところ、今後は産学官連携の拡大等を通じて民間の研究開発費を大学に導入していくことも重要となる。【参考1】
- その一方で、民間企業との共同研究を含めた産学官連携の取組を進めるに当たって、大学と民間企業それぞれの主たる役割を意識することが必要である。大学の主な役割は、学理の追究や原理の解明を通じて、学術的な価値を追究していくことである一方、ベンチャーを含む民間企業が担う役割は、大学発の研究成果を原動力として、実用的・経済的な価値を創造していくこと（イノベーション）であり、こうした両者の差異を十分に理解する必要がある。特に、基礎研究を通じた学理の追究や原理の解明は、大学にしか担うことのできないものであり、民間企業を始めとする外部との連携が強化される中であっても、基礎研究の重要性が軽んじられることがないように配慮すべきである。
- また、競争的研究費や共同研究費等の外部資金を獲得する段階には至っていない萌芽的研究は、将来の原理の解明や学理の追究、さらにはイノベーションの種であり、大学と民間企業の双方が当該研究の重要性を十分に認識し、必要な支援をすべきで

ある。

○加えて、大学が民間企業等外部との連携を進めていく上では、利益相反状態や技術流出等のリスクを適切に管理し、大学のインテグリティ（社会的な信頼）が毀損されることのないようにすることが必要である。

○なお、各大学の財源や規模が大きく異なることを踏まえれば、本提言の内容については各大学において、学長を中心とした執行部が必要性についての経営判断をした上で、具体の方策について検討を進めるべきものである。また、その場合には、本提言の内容を参考としつつ、各大学の状況に応じて柔軟に対応策が検討されることが重要である。

【参考1】我が国における研究開発費の流れ（2012年度）



出典：科学技術・学術政策研究所「科学技術指標 2014」

4. 全学的な知的資産マネジメントの必要性

(1) 全学的な知的資産マネジメントの重要性の認識拡大

○これまで我が国の大学では、全学的な知的資産マネジメント自体の重要性が過小に評価されてきたとの指摘がある。これは、これまで我が国の多くの大学では、各研究者の活動を大学組織としてマネジメントするという意識が希薄であり、研

研究等の部局や研究者個人の裁量に大きく依存するという構造になっていたため、本部を中心とした全学的なアドミニストレーション機能が十分に発揮されず、その重要性についても学内で十分に認識されてこなかったとするものである。

○しかしながら、大学全体として知的資産の最適配分を実現するためには、部局単位ではなく、全学的な知的資産マネジメントが必要不可欠であり、各大学の執行部、各研究者及び関係者がその重要性を再認識する必要がある。そのために、全学的な知的資産マネジメント体制の見直しに力を入れる大学を積極的に支援するとともに、知的資産マネジメントに携わることが教職員のキャリアパスとしても重要であるとの認識が定着するよう、知的資産マネジメントに携わる教職員の業績をこれまで以上に高く評価していくことが必要である。

(2) 知的資産マネジメントを担う人材の育成

○我が国のほとんどの大学では、理事長・学長・副学長・理事・研究科長等として大学組織全体のマネジメントに携わる者はその多くが大学内部から選考されるシステムになっているが、これらの経営陣の中で、知的資産マネジメントに特化した訓練を受けている者はごく少数である。そのため、研究者として一流であったとしても、経営者として大学という巨大な組織の知的資産をマネジメントするために必要なスキルや知識等を十分持ち合わせている者は限定的であるとの指摘がある。

○しかしながら、学長がリーダーシップを発揮し、全学的なマネジメントを実行していくためには、学長を支え経営の一翼を担う人材として、教育や学術研究に深い理解を持つとともに、知的資産マネジメントの能力及び経験を兼ね備えた専門人材が必要不可欠である。

○例えば、米国の大学では、全学的なマネジメントを専門で担当するプロボスト(Provost²) (研究・学務担当副学長) が学長の下に置かれている。プロボストは、予算や人事を始めとして非常に広範な権限を持っており、「大学の顔」として対外的な活動に大きなエフォートを割くことになる学長に代わって、実質的に大学の教育・研究全体をマネジメントする存在である。

○当然、我が国と米国では大学システムのみならず、文化的・歴史的背景が大きく異なるため、プロボストという職を単に導入しても十分に機能しない恐れがある。

² Pro-vice-chancellor, Deputy Vice-Chancellor と呼称するケースも見受けられる。プロボストの担う役割は大学によって異なるが、例えばいち早くプロボストの職を導入したスタンフォード大学では、“the Provost is responsible for administering the academic program, including both instruction and research, and for the coordination of the administrative and support functions of the University with its academic purposes.”と説明されており、全学の研究・教育に関するマネジメントを担っていることが分かる。

(出典) Stanford University - Office of the Provost: <https://provost.stanford.edu/about-office>

しかしながら、学長が大学内外の業務のすべてに関してトップダウンで決定するというシステムでは、学長に負担が集中し、大学運営全体に機能不全を引き起こすおそれがある。

○大学という巨大な組織の知的資産を効果的にマネジメントするためには、理事・副学長等の役員がその責任を担うのにふさわしい能力を有することを前提に、大学の運営に関する責任や負担を分担するとともに、意思決定に至るプロセスを迅速化する必要がある、学長にはこのようなプロセスを牽引するリーダーシップやガバナンス能力が強く求められる。

○このように、現在の大学には、従来の概念にとらわれることなく、自己変革・新陳代謝を進めることが強く求められており、また、大学改革を実効性あるものとし、大学の経営力を強化していくためには、全学的な知的資産マネジメントを行う能力と経験を持つ専門人材が多数必要である。

○こうした点を踏まえれば、将来大学の知的資産マネジメントに携わるような各大学の優秀な教職員に対して、大学という巨大かつ特殊な組織をマネジメントするためのスキルや知識等を教育する機会やシステムを積極的に設けていく必要があると考えられる。さらには、知的資産マネジメントに携わった者がその分野でキャリアを積み上げていくためのキャリアパスやロールモデルの提示、社会システム³の構築にも併せて取り組んでいく必要がある。

○なお、マネジメントする分野の専門性等によっては、外部からの人材登用が効果的なケースが存在するところ、学内の人材にこだわることなく、各大学の状況に応じて、柔軟な人材登用が求められる。

5. 新たな産学官連携の在り方

○社会の変化が速くなり、将来の予測が困難となる状況の中で、これまでの産学官連携の基本モデルとされてきた、基礎研究、応用研究、開発研究と直線的に進展する古典的なリニアモデルのイノベーションは機能しにくくなっている。また、民間企業が実施する科学技術イノベーションに向けた活動は、いわゆる自前主義から、組織内外の知識や技術を活用するオープンイノベーションを重視する傾向への転換が進んでいる。

³ 例えば、小・中規模の大学でマネジメントに携わり成功を収めた者が、その次には、より大きな規模の大学でマネジメントに携わっていくことができるような社会システムを想定。また、知的資産マネジメントを効果的に行う上で制約となっている規制等があればそれらの緩和に取り組んでいくことも重要。

○こうした中では、アカデミアが担う各領域のフロンティアを追究しようとする研究の成果を、民間企業等が実施する科学技術イノベーション活動を通じて、スピード感を持って社会に実装し大きなインパクトを与えられる、時代の要請に応じた新たなイノベーションシステムの構築が求められている。

○また、新たなイノベーションシステムを駆動させるためには、研究者と並んでイノベーションシステムを支える多様な人材（プログラクマネージャー（PM）、リサーチ・アドミニストレーター（URA）、知財マネージャー、技術支援者等）がますます重要となっている。

（１）組織と組織による産学官連携の深化・進化の必要性

○5.（１）に示した「民間企業との共同研究の受入額規模別実施件数内訳」にもあるとおり、共同研究１件当たりの受入金額は約半数が100万円未満にとどまっている。これは、我が国の共同研究が、研究者個人と民間企業の担当部門という、いわば「個と個」によるものだけに終始し、その取組が将来の大型の研究開発プロジェクトにつながっていないことに起因していると考えられる。

○しかしながら、産学官連携を通じて社会にイノベーションを起こしていくためには、研究者個人にとどまらず、大学組織も一体となって取り組む、大規模共同研究や異分野融合の共同研究が今後ますます重要となってくる。そのためには、「個と個」の重要性を認識しつつも、大学組織と民間企業という「組織と組織」による共同研究についても活性化を図っていくことが重要となる。

○そして、「組織と組織」の産学官連携を進め、革新的なイノベーションの実現を目指すためには、大学の中でも、様々な分野の研究者が参画する分野横断的なチームを組織することが重要であり、また、研究を統括する者が、将来に向けて目指すべきビジョンを明確化し、バックキャスティングでロードマップを描いた上で研究開発を進めることが重要である。また、各大学が高い優位性を持つ技術領域については、研究開発の初期段階から同業種を含めて多数の民間企業が参画し、学内に協働の場を設置して、世界レベルの教育、研究、事業化に向けた取組を一体的に行えるような深化・進化した産学官連携システムの構築とそれを大学組織としてマネジメントするための体制整備が必要である。

○また、このような産学協働の場の構築に向けては、民間企業から資金や人材を積極的に導入することが必要となり、特に研究全体をマネジメントするためには、共同研究における間接経費が重要な資金になると考えられる。

(2) 大学発ベンチャーを通じたイノベーションの実現

- 経済にインパクトのある新陳代謝を引き起こすには、ベンチャーによる新産業の創出が重要である。特に、大学の研究によって生み出された革新的な技術を基にビジネスを展開する研究開発型の大学発ベンチャーは、高い競争力を持ち、グローバル・ベンチャーへと成長する可能性を持つとともに、M&A等を通じて我が国の既存企業の成長を加速させる存在でもある。そのため、大学の研究成果を社会実装する存在として、これまで主流であった大企業・中小企業に加えて、今後は大学発ベンチャーがますます重要になっていく。

- しかしながら、大学発ベンチャーはイノベーションを起こす大きな可能性を秘める一方で、マーケットニーズを十分考慮せずに起業し、販路・市場の開拓が困難になる、また、大学が保有する特許の多くは基礎レベルでピンポイントの技術であり、単独では事業への活用が困難といった課題を潜在的に抱えている。

- こうした課題を正しく認識し、強い大学発ベンチャーの創出を加速させるためには、事業化を念頭に置いた知財マネジメント、創業前段階からの経営人材との連携や、起業に挑戦し、イノベーションを起こす人材の育成がそれぞれ重要であり、研究成果を新産業の創出につなげるこれらの取組を一体的に推進していくことが必要である。また、大学構内での製造業務を認めることもベンチャーの成長を支援する有効な手段であると考えられる。

- また、将来の規制緩和の結果として、大学が直接的に大学発ベンチャーを支援した対価として株式等の流動性資産を保有できるようになるケースも想定されるが、その場合には各大学において利益相反状態を適切にマネジメントするためのガイドラインの策定や体制整備が必要となる。

(3) 産学官連携活動に参加する学生への支援

- 産学官連携活動は、学生の教育の場としても重要な意味を有しているが、技術の社会実装の現場に学生を配置し、そこに教育の場を設定することは、ある意味で学生を企業の研究開発に直接従事させることにもなるため、学生という身分と矛盾が起きないようなマネジメントが必要である。また、知財や技術流出リスクの問題についても適切なリスクマネジメントが求められる。

- 一方で、学生（特に博士課程の学生）やポスドクは大学の研究、ひいては産学官連携活動を進める上で極めて重要な存在である。この点、学生やポスドクは単なる研究支援の労働力ではなく、主体的な研究者として処遇される必要がある。

- 具体的には、民間企業との共同研究に学生やポスドクが参加する場合には、彼ら

を研究の主要な担い手と位置づけ、そのエフォートに見合うだけの経済的報酬が得られるような形で共同研究契約が結ばれるよう、大学と民間企業等が対話を進めていくことが重要である⁴。

6. イノベーション実現のための財源の多様化

(1) 民間企業との共同研究における間接経費の取扱い

○政府全体の財政状況が極めて厳しい中で、大学が安定的な運営を行っていくためには、運営費交付金や競争的研究費等の公的資金のみならず、自己収入を増加させるための取組等を併せて進め、財源の多様化を図ることが必要不可欠である。

○財源の多様化を実現する上で、民間企業との共同研究を拡大していくことも重要な手法であるが、共同研究における間接経費については、組織と組織の産学官連携の推進をはじめ、産学官連携を拡大していく上で特に重要である。しかしながら、共同研究における間接経費については、これまで画一的なルールが設定されてこなかったところであり、今後どのように取り扱っていくかという点について、各大学は積極的に検討していくべきである。

○間接経費は一般的に直接経費に比較して用途の制限が少ない資金であり、大学の特長に応じた活用が可能であるため、研究環境の改善とともに、大学のシステム改革を推進するための経費としても重要なものである。

○こうした点を踏まえれば、共同研究における間接経費の取扱いについて検討することは、単に間接経費の割合を増やすことのみならず、大学における研究・教育活動の重要性を改めて企業にも理解してもらい、研究にとどまらない領域で企業との協働やコスト分担を実現していく意味でも重要である。⁵

○2. (3) で言及したように、競争的研究費改革に関する検討会の議論の結果、文部科学省における競争的研究費については30%の間接経費を措置することを原則とする方向性が示されているが、共同研究において同等の水準の間接経費を要求していくためには、大学側がその必要性の根拠を示していくことが求められる。

○また、共同研究に限らず、競争的研究費における間接経費を含めて、そもそも各

⁴ その際の試算については、例えば、教職員や学生の研究プロジェクトへの一定時間当たりの関与の度合いを図る数値としてFTE (Full Time Equivalent) という考え方がありますが、民間企業との共同研究に当たっても、研究者、ポスドク、学生等の職種に応じてFTEを設定(例えば、教授・准教授等を1FTEとした場合にはポスドクを0.5FTE、学生を0.3FTEとするなど)して、プロジェクトへの関与の度合いを具体的な数値として測ることも可能であると考えられる。

⁵ 研究開発プロジェクトの遂行に当たっては、実験設備維持費、倫理審査委員会開催経費、電気代、場所代等の目に見えないコストがかかり、間接経費が一定割合必要という点を各大学はきちんと訴えていくべき。

大学の本部と部局がどのような役割分担で間接経費を活用しているのかという点についても、各大学において精査される余地がある（本部が持つ間接経費は施設整備を含め、全学に裨益する部分に当てられるべき⁶である一方、部局が持つ間接経費は研究に直接関係する部分（光熱費、廃液の処理等）に当てられるべきと考えられるが、大学によっては、このような本部と部局の役割分担について、明確な整理が行われていない可能性がある）。

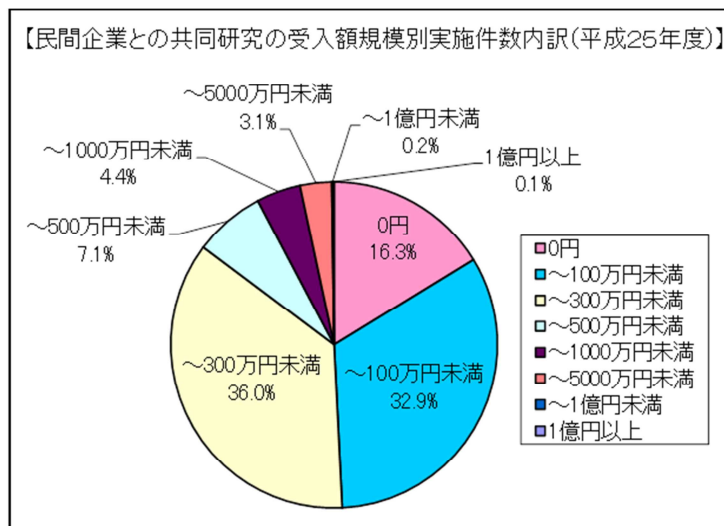
○ただし、これらの検討を進める前提として、先に述べた必要性の根拠を算定するに当たっては、そのための組織改革や専門人材の雇用が必要になるケースも想定され、また、共同研究それぞれによって研究費受入額が大きく異なる（【参考2】）ことや、企業のニーズも個々のケースで様々であること等から、企業に対して必要性の根拠を示すコストを支払ってでも間接経費の割合を増やしたいと考えるか否かについては、あくまで各大学の判断によるべきものである。

○その上で、本検討会においても、複数の大学及び企業関係者の協力を仰ぎつつ、共同研究における間接経費の必要性に係る根拠の算定モデルについて、検討することが望まれる。

【参考2】 民間企業との共同研究の受入額規模別実施件数内訳

0円	2,910件
1円以上～100万円未満	5,889件
100万円以上～300万円未満	6,437件
300万円以上～500万円未満	1,262件
500万円以上～1000万円未満	783件
1000万円以上～5000万円未満	559件
5000万円以上～1億円未満	28件
1億円以上	13件
計	17,881件

※「0円」とは、民間企業等と複数年契約を結び、研究費の受入れを別年度に行った場合等である。



出典：平成25年度大学等における産学連携等実施状況調査

⁶ 例えば、図書館のジャーナルの整備について、ジャーナルには全学がアクセス可能であることを考えれば、本来、部局単位ではなく本部が持つ間接経費で措置されるべきものと考えられる。その他、建物等は大学全体の資産になることから、施設管理・維持に係る費用も本部が持つ間接経費で措置されるべきものと考えられる。

(2) 民間企業等から大学への寄附の取扱い

○財源の多様化を図る方策として、個人や民間企業から大学への寄附を活発化させていくことは極めて重要である。しばしば、我が国には寄附文化が無いために大学等に対する寄附行為も活発にならないといった指摘がなされるが、本来大学への寄附は、大学が示すビジョンや経営戦略の実現を支援するための手段であり、翻って将来的には、寄附を行う者の利益にもつながりうるものであることから、資産マネジメントや経営戦略の一環として行われるものと考えらるべきである。

○したがって、寄附者、特に民間企業は、自らの経営戦略の中で大学とのパートナーシップを強化し、研究開発を進める有効な手段として寄附行為を位置づけるべきであり、また、大学側も民間企業が寄附に係るインセンティブを指摘するようなビジョンの設定や経営戦略の構築を行った上で、積極的に対外的な説明を行っていくべきである。

○これらを寄附に係る前提としての理解とした上で、寄附のインセンティブを高めるための制度面については、個人から国立大学への寄附に関しては、これまで様々な報告書等で所得税控除と税額控除の選択制の導入の重要性について言及されてきたところであり、早期の実現が望まれる。

○さらに、個人から大学への寄附を活性化させる手段として、例えば米国では、流動性資産を大学に寄附した場合、所得控除に加えて、キャピタルゲインについても控除対象となるため寄附を行う大きなインセンティブが存在する。我が国においても、米国の事例等を参考にして寄附のインセンティブを高めるための改革について検討する余地がある。