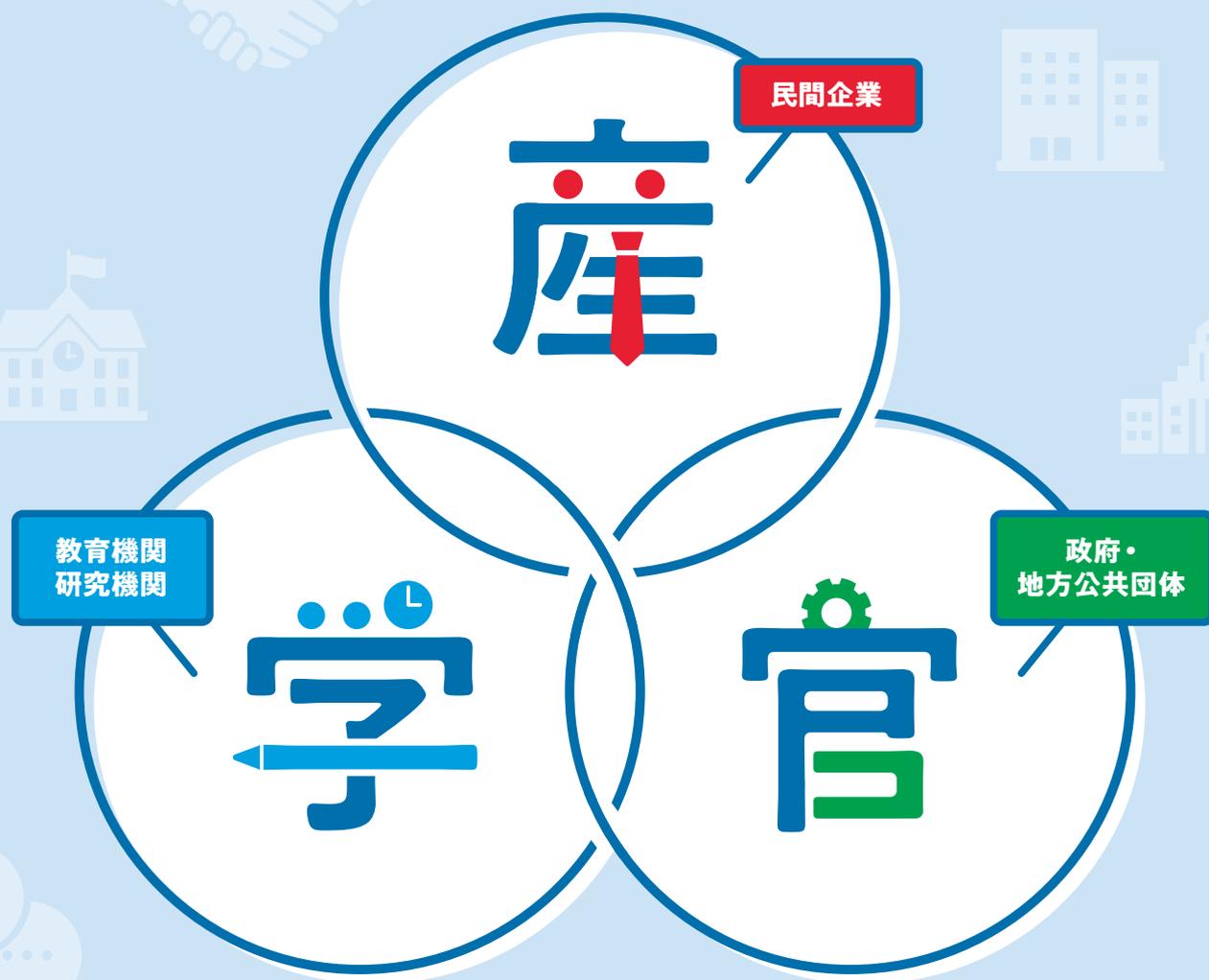


産学官連携事例集リーフレット

— 「組織」対「組織」の産学官連携のさらなる拡大に向けて —



産学官連携に取り組む

全国9大学15の良好事例から

「組織」対「組織」の

産学官連携の成功要因を抽出



文部科学省



BCG

1

事例集の目的とポイント

- 我が国の研究大学が自らの研究力を向上させていく上では、「組織」対「組織」の産学官連携活動に係る取り組みをはじめとした各種外部収入を増加させるための戦略的な取り組みを行うことで、経営リソースの拡張を図ることが重要であり、文部科学省では、これまで産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン等[※]の作成や、産学官連携推進事業等を通じて、「組織」対「組織」の産学官連携の強化に向けた取り組みを行ってきた
- 企業から大学への投資は順調に進んできたものの、民間企業との共同研究は依然小規模なものが多い
→1,000万円以上の共同研究は、民間企業と大学等で実施される件数の総数の5.4%にとどまっている
- 本事例集では、全国の大学の規模や実情に応じて参考にするための多様な良好事例を調査・分析するべく、産学官連携に取り組む9大学にヒアリングを実施した結果をとりまとめた

※文部科学省・経済産業省による共同作成

得られた成果

- 全国の研究大学が「組織」対「組織」の産学官連携を **成功に導くための要諦**を **ノウハウ化**
- 「組織」対「組織」の産学官連携の取り組みを成功に導くための要素を抽出し、
産学官連携を成功に導く9つの成功要因を抽出

こんな方にオススメ!

- 研究者
- 産学連携コーディネーター
- URA
- 事務職員 等

産学官連携に取り組む
教職員の方にオススメです //



こんなときに使える!

- 他の大学がどのような取り組みをしているのか **知りたい**
- 「**組織**」対「**組織**」の産学官連携活動の **成功要因**を知りたい
- 日々の業務で課題を抱えていて、**解決策**の **ヒント**が欲しい
- 自学の産学官連携の取り組み状況を客観的に見て、**今後乗り越えるべき課題**を知りたい

事例集の内容

- ① 「組織」対「組織」の産学官連携の取り組みを **成功に導くための要諦**
 - ・産学官連携の推進プロセス
 - ・産学官連携の推進プロセスを支える体制・仕組み
- ② 各大学へのヒアリング結果
 - ・全体サマリ
 - ・大学別事例紹介

大学との産学官連携に取り組む・取り組みを検討している企業/自治体の担当者の方も
今後、実際に大学と連携する際の具体イメージや進め方についてのヒントを得るために是非ご覧ください

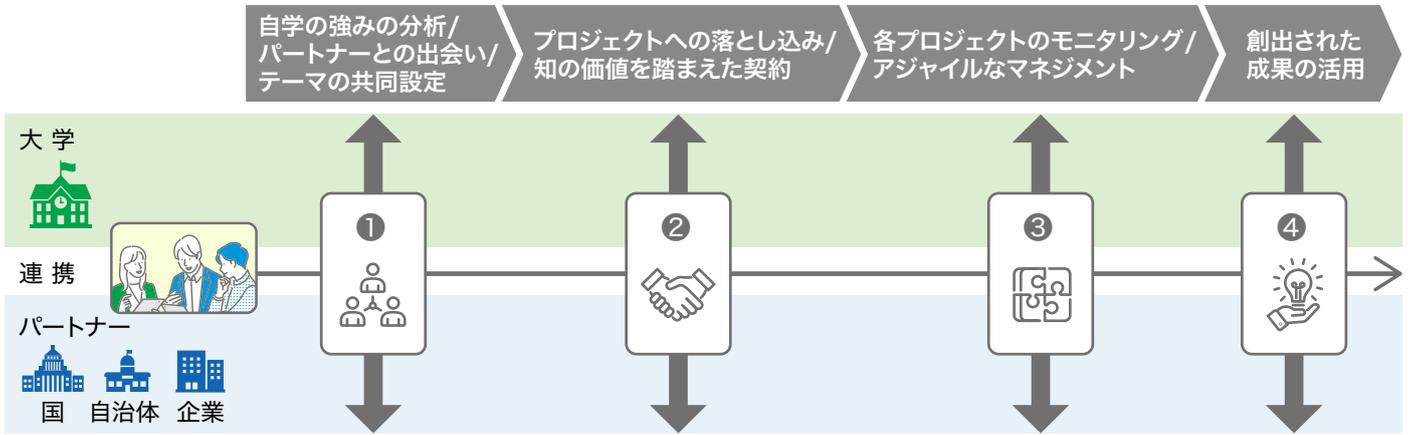
2

「組織」対「組織」の産学官連携を成功に導くための9つの要素

事例集内 ①

「組織」対「組織」の産学官連携の取組みを成功に導くための要諦

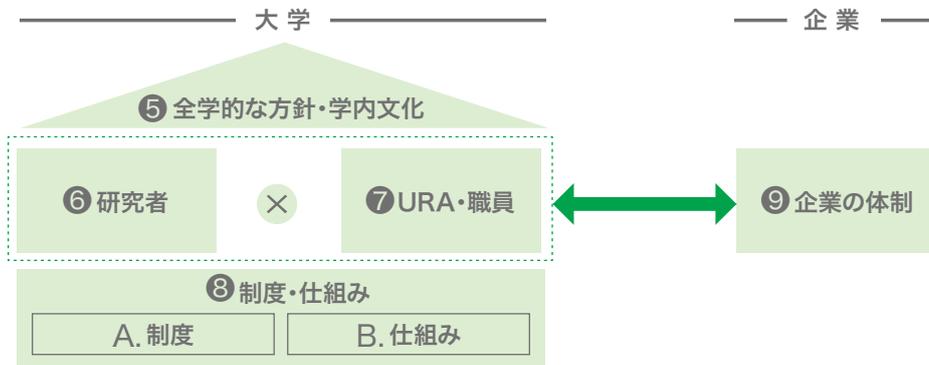
産学官連携の推進プロセスにおける要諦



- 1 戦略的なパートナーとの関係構築・お互いのビジョンを共有し、テーマに落とし込み**
 - ・意思決定権を持つパートナーとの出会い
 - ・パートナーと共同で大型化に繋がるテーマを模索
- 2 企業とwin-winの関係になる契約方法の提示**
 - ・企業の人材育成の機会の提供
 - ・研究設備・施設の提供 等

- 3 トップ～現場まで密に連携できる体制を構築**
 - ・トップへの頻繁なコミュニケーションで透明性を担保
 - ・現場ではインフォーマルな場も活用し密に対話
- 4 新規パートナー探しと既存パートナーとの関係の深化**
 - ・「知」や構築したスキームを活用し新規パートナー獲得
 - ・既存パートナーと新規テーマ探しの枠組みを構築

産学官連携の推進プロセスを支える体制・仕組み



- 5 トップダウン+現場レベルの密な連携による産学官連携の文化醸成**
 - ・執行部が改革の旗振り役となり、産学官連携を推進
 - ・現場レベルには管理職から透明性高くコミュニケーション
- 6 社会実装への意欲を持った研究者に事業化に向けた支援を提供**
 - ・卓越した研究力を持った研究者と支援人材との出会い
 - ・事業プロデュース力を持った教員の採用・育成
- 7 研究企画～知の収益化まで一気通貫で支援する体制の構築**
 - ・知の収益化までのプロセスに応じた支援体制の構築
 - ・長い期間をかけ、産連組織の機能強化及び、制度整備を推進

- 8 全学的に産学官連携を推進・拡大していくための制度・仕組み**
 - A. 研究者、産連部門の職員(URA等)への金銭的/非金銭的なインセンティブ**
 - ・研究者への自己裁量で利用できる資金、若手研究者の育成制度
 - ・産連部門の職員へのテニュアトラック制度、認定制度、教育プログラム
 - B. 自学の強みを分析・理解し、戦略的に組織強化・大型案件獲得を推進**
 - ・自学の強み・弱みを分析し、組織の強化ポイントを見極め
 - ・全学的にシーズ/ニーズを把握し、収益化に結び付ける体制を構築
- 9 キーマンをアサインすることによるプロジェクトの円滑な推進・拡大**
 - ・大学側の視点も理解しているキーマンをリーダーに抜擢

産学官連携の 発展段階

STEP 0

産学官連携の
取組みは小規模・
属人的な活動に
とどまっている



STEP 1

教員個人対企業
で比較的大規模
な産学官連携の
取組みを実施



STEP 2

連携機能強化・
全学連携を行い
組織対組織の
案件を創出



STEP 3

再現性のある
連携モデルを
構築し、
拡大生産的に
大型案件を組成



各段階で乗り越えるべき課題

前ページ「9つの要素」の該当番号

プロセス	課題	参照すべき大学の事例	
プロセス	① 企業とのコネクションが構築できない	弘前大学	
	① 大型案件の取組みのきっかけが作れない	信州大学/東京農工大学/ 弘前大学/広島大学	
体制・ 仕組み	⑥ 社会課題の解決に繋がる自学の強み・アセットがわからない	弘前大学	
	⑥ 卓越した研究成果を社会実装に繋げる人材がいない	東京農工大学/広島大学	
	⑦ 契約事務・交渉等で研究者を支援する人材がいない	熊本大学/立命館大学	
プロセス	① トップマネジメント同士の対話機会がない	熊本大学/神戸大学/ 立命館大学	
	② 知の価値を契約に取り込むことができない	信州大学	
	② 企業側のニーズに合わせた契約スキームがない	名古屋大学/広島大学	
	③ 大学側のプロジェクトマネジメント力が弱い	信州大学/東京農工大学/ 名古屋大学/立命館大学	
	③ 企業とのコミュニケーション頻度が低い	熊本大学/弘前大学	
	③ 取組みにトップマネジメントの関与が弱い	神戸大学/広島大学	
	体制・ 仕組み	⑤ マネジメント層のコミットが弱い	信州大学
		⑦ 企業側と認識齟齬が頻繁に発生	神戸大学
	プロセス	⑧ 小規模な産学官連携が多く、大型案件に繋げにくい	東北大学/広島大学/ 立命館大学
⑧ 研究者のインセンティブになる制度が不足		熊本大学	
⑧ 自学のシーズ/企業のニーズの把握不足		東京農工大学/広島大学	
⑧ 組織をどう強化していけばいいかわからない		信州大学	
⑨ プロジェクトに企業側が関与する体制が構築できていない		熊本大学/弘前大学	
プロセス	① 大型共同研究に繋がるテーマの検討が進まない	東京農工大学/東北大学/ 名古屋大学	
	④ 得た成果を組織運営に還元できていない	東北大学/弘前大学	
	④ 次期テーマに繋げる動きが乏しく 再現性のあるテーマ創出ができていない	神戸大学/東京農工大学/ 名古屋大学	
	体制・ 仕組み	⑥ 社会実装に強いモチベーションを持つ若手研究者が 集積されていない	立命館大学
⑦ URAの強化すべきスキルが不明		信州大学	
⑦ グローバルで知財管理できる職員の不足		広島大学	
⑦ 組織の拡大に伴う産連組織内/組織間の連携の希薄化		名古屋大学	
⑧ URAの長期雇用ができない		信州大学/名古屋大学	
⑧ ベンチャー創出後も見据えた一貫通の支援を行う体制が 構築されていない		東京農工大学/立命館大学	

さらに詳しく読みたい方はこちら

