

産学連携制度のご紹介

2020年12月1日

名古屋大学
学術研究・産学官連携推進本部

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

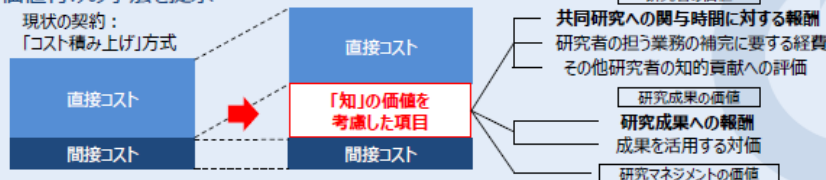
2016年ガイドライン実現上のボトルネックへの処方箋について整理するとともに、社会情勢と産業構造の変化に伴う新たな処方箋を提示



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

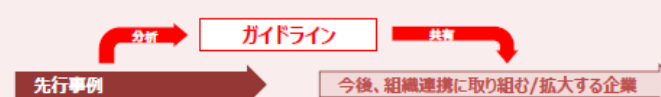
- 5 兼業・クロスアポイントメント制度の活用

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

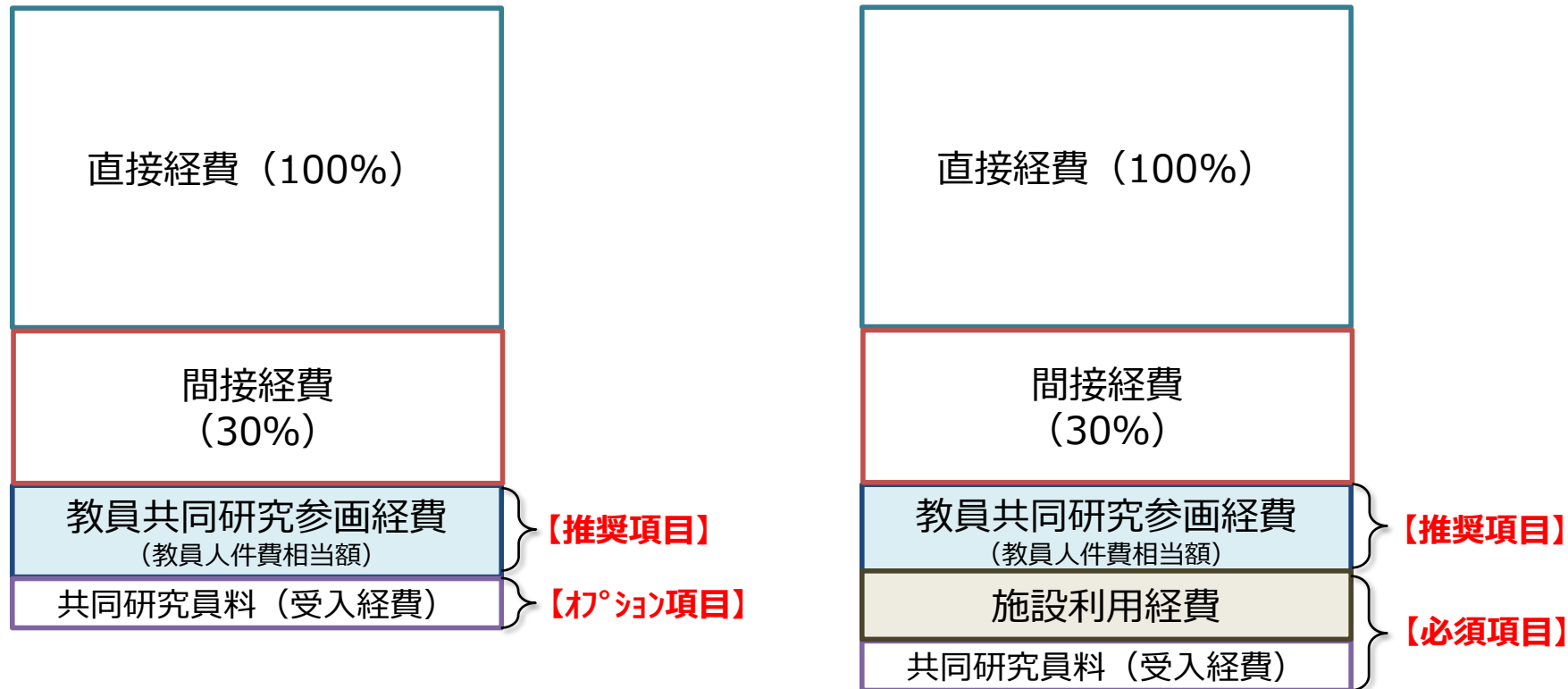
B-4. 長期的な人的関係の構築

- 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

ジョイントラボ型（専用スペース有）



【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

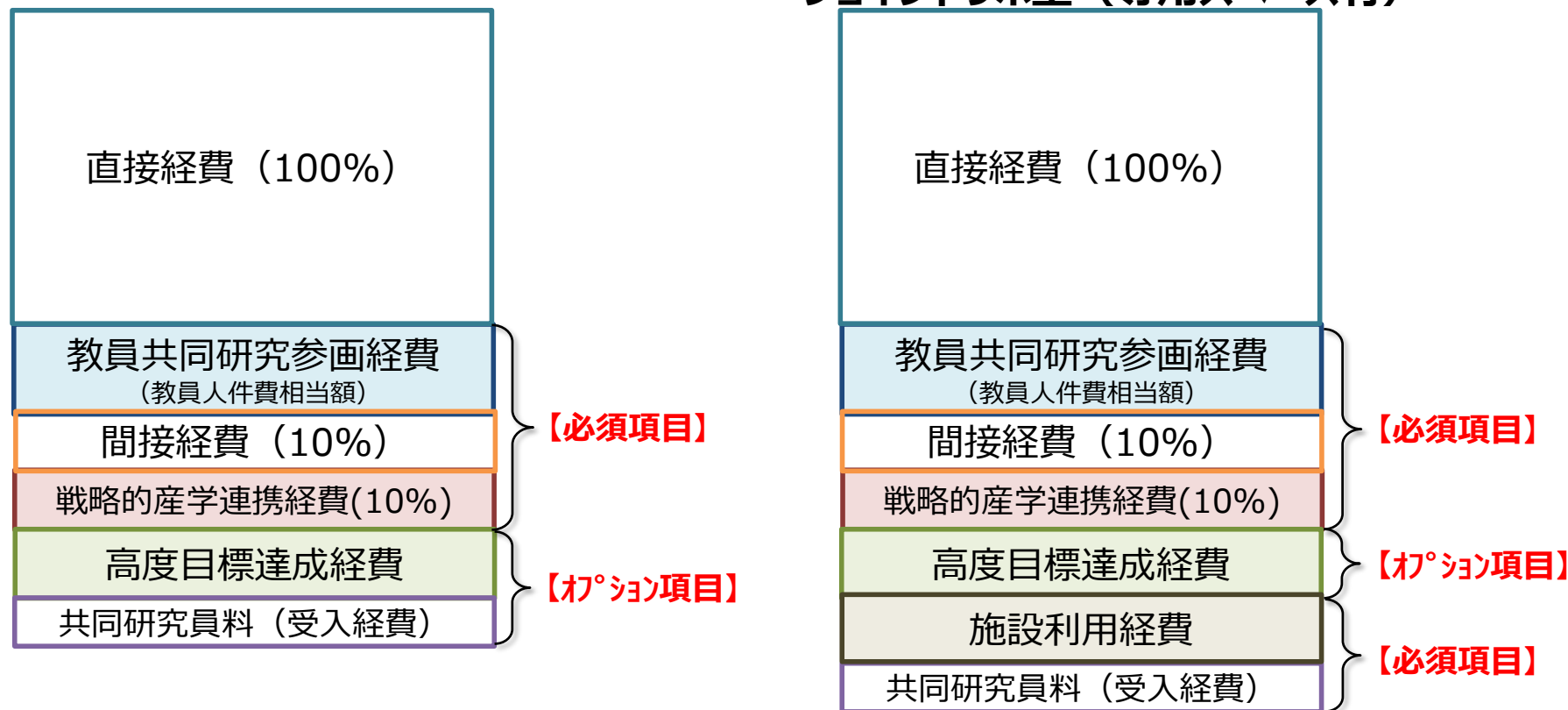
指定共同研究で導入している「教員共同研究参画経費」を一般共同研究にも適用する。この経費は教員インセンティブ（研究者への手当）として配分する。教員参画経費の基準単価（エフォート10%相当）は、年間で教授160万円、准教授・講師100万円、助教80万円であり、参画人数・エフォートにより教員共同研究参画経費の総額を決定する。

【施設利用経費】

共同研究の専用スペースとして、標準50m²（月額22万円）を利用し、企業から派遣された共同研究員とともに研究を遂行できる。なお、専用スペースは面積に応じて積算され、最大80m²未満とし、共同研究員の派遣（年間44万円）は必須とする。

指定共同研究の制度

ジョイントラボ型（専用スペース有）



【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

指定共同研究の当該経費は必須となり、組織対組織の連携であるため、参画する教員の総エフォート相当数は【15%以上】とする。

【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。

設置経費

直接経費 (内訳) 講座内研究・運営費 等
教員受入経費
施設利用経費

【設置条件】

- ✓ 講座は特任教員2名以上で構成（1名は講師以上の職階）
⇒ 特任教員は企業からの在籍出向者※、又は直接経費での雇用
（※但し、企業在籍出向者の場合には、大学との出向協定締結が必要）
- ✓ 設置期間は2年以上

【設置メリット】

- ✓ 知財は原則企業に帰属（学内教員との共同研究を行う場合を除く）
- ✓ 機密性の高い専用実験スペースを確保
- ✓ 名大教員の立場として学内ネットワーク、インフラの活用
- ✓ 担当URAの配置による新規テーマの探索等の支援

【教員受入経費】

産連講座には教員2名の特任教員の配置を必須として、教員受入経費（2名分）は月額50万円となる。なお、3名以上の配置の場合には月額10万円/人の受入経費が必要になる。教員以外に「産学連携研究員」に関しても受入可能（年間36万円）である。

なお、産連講座に対する支援としてURAの基本マネジメント（100時間以下/年）を標準セットとして提供する。

【施設利用経費】

産連講座の専用スペースとして、標準200m²（月額50万円）を利用し、講座研究を遂行できる。なお、専用スペースは面積に応じて積算され、本経費に光熱水料（電話料金は対象外）が含まれる。

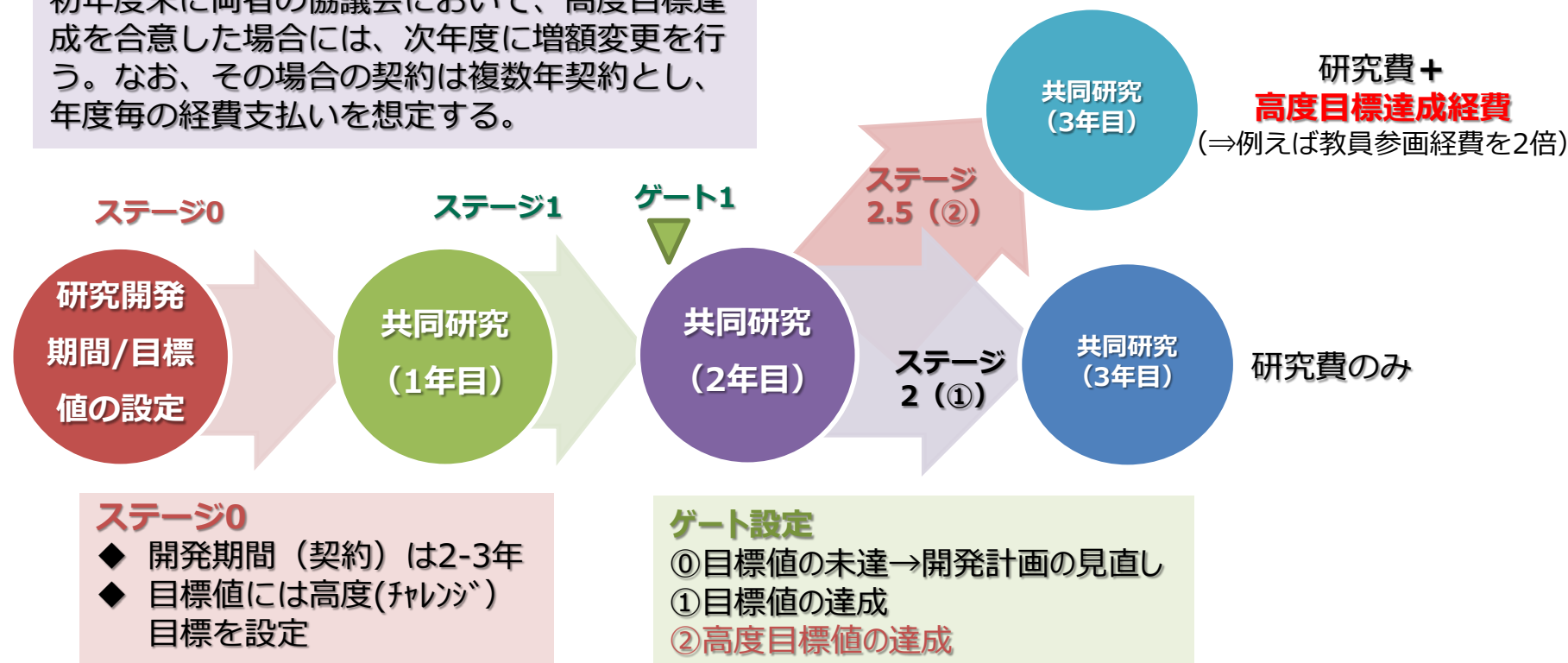
各制度の比較表

制度名		一般共同研究		指定共同研究		産学協同研究 講座・部門
			ジョイント ラボ型		ジョイント ラボ型	
研究体制	本学教員	◎	◎	◎(複数)	◎(複数)	×
	企業の特任教員	×	×	×	×	◎(2名以上)
	企業の研究員	△	◎	△	◎	△
実施場所	本学教員研究室	◎	◎	◎	◎	×
	専用スペース	×	◎	×	◎	◎
経 費 (直接経費を除く)	教員共同研究 参画経費	○	○	◎	◎	×
	間接経費※	◎(30)	◎(30)	◎(10)	◎(10)	×
	戦略的産学連携経費※	×	×	◎(10)	◎(10)	×
	教員受入経費	×	×	×	×	◎
	施設利用経費	×	◎ (80m ² 未満)	×	◎ (80m ² 未満)	◎
	高度目標達成経費	△	△	△	△	×

注) ◎：必須項目、○：推奨項目、△：オプション項目、※：括弧内の数値は直接経費に対するパーセンテージ

参考：高度目標達成経費の導入案

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。

参考：指定共同研究の概要

《 特徴 》

《指定共同研究の指定》

- ・ 大学本部を含む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

シーズ

ニーズ

コーディネート

組織×組織

必要な経費

研究の進捗管理

研究の成果

研究開発法人
民間企業等

《必要な経費》

《直接経費》

- ・ 当該研究に専ら従事する研究者等の人件費
- ・ 設備費、謝金、旅費、消耗品費、役務費

《産学連携推進経費》

1) 教員共同研究参画経費

- ・ 本学教員の相応の人件費相当額
※共同研究に対する教員の参画人数により算定

2) 附帯コスト（間接経費）

- ・ 共同研究実施に伴う附帯コスト相当額

3) 戦略的産学連携経費

- ・ 今後の産学官連携活動の発展に向けた将来の投資分として設定

※産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン（平成28年11月30日イノベーション促進産学官対話会議）に基づき設定



参考：産学協同研究講座・部門の概要

- ✓ 企業から経費と人材を大学に受け入れる「産学協同研究講座・部門」を設置・運用。
- ✓ 企業との連携を強化し、研究成果の早期の社会実装および価値実現を図る。

