

Title	大阪大学における共同研究講座制度10年の成果と今後の展望
Author(s)	田中, 敏嗣; 吉川, 秀樹
Citation	年次学術大会講演要旨集, 31: 574-575
Issue Date	2016-11-05
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/13956
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨

2 F 2 2

大阪大学における共同研究講座制度 10 年の成果と今後の展望

○田中敏嗣、吉川秀樹（大阪大学）

1. はじめに

社会の要請にかなう産学官連携のあり方が強く求められている中、大阪大学では「Industry on Campus」の標語の下、2006 年から人的交流、研究テーマの共有、研究設備の利活用等を通じて企業の研究開発と大学の学術研究を連携させる「共同研究講座」制度¹⁻⁴⁾を全国に先駆けて導入した。さらに、2011 年からは、その発展形である「協働研究所」制度を導入した。これらの大阪大学オリジナルの産学協働の取り組みも 10 年が経過し、その間、学内における規模を着実に拡大してきたとともに、学会発表やシンポジウム開催などを通じた対外的な情報発信により同制度を他大学へ普及し、本気の産学連携を推進する制度として広く認知を得てきた。本報告では、これまでの 10 年の成果を概観し、今後の産学共創への展開について展望する。

2. 制度の概要

共同研究講座は 2 年～10 年、企業と大学が協議して運営する。部局により構成員の特長は異なるが、企業から教員、研究員を受け入れるなどの他、院生・学生が参加する場合もある。従来の請負型の共同研究との大きな違いは、従来の共同研究はおしなべて金額が少額であり、共同研究を推進する人的資源が多くの場合に大学からの持ち出しとならざるを得なかったが、本制度では企業から大学に招へい教員や招へい研究員として共同研究に参加するなどの他、特任教員や特任研究員の雇用により共同研究を協力的に推進できる人的資源が確保できることであり、この違いがお付き合いの共同研究ではなく本気の産学連携を可能としている。

協働研究所は、設置期間は 3 年以上となっており、共同研究の発展として企業独自の応用研究テーマも設定可能となっており、基礎から応用まで一貫した共同研究、さらに人材育成を含めた多面的な連携を実施するなどの特徴を有する。

3. 成 果

制度が導入された 2006 年(平成 18 年)に、工学研究科に 3 件の共同研究講座が設置され、その後、図 1 に示すように協働研究所も含めた設置件数ならびに本制度による共同研究費の受け入れ額は順調に拡大を続けてきた。2016 年 4 月現在で、大阪大学に設定されている共同研究講座は 32 件、協働研究所は 10 件である。図に示すように、2006 年(平成 18 年)以降、本制度以外での共同研究費の受け入れ額は頭打ちとなっており、本制度の導入が共同研究費の受け入れの拡大に大きな寄与をしていることが分かる。

2006 年度(平成 27 年度)における、研究費の平均は共同研究講座で年間約 3,200 万円、協働研究所で年間 6,400 万円である。大阪大学における

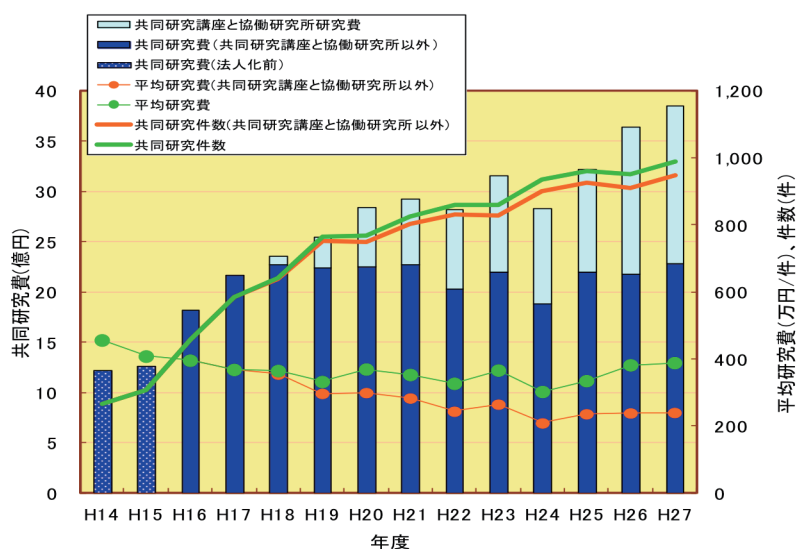


図 1 共同研究受け入れ実績

共同研究の件数は 990 件、共同研究講座・協働研究所は 42 件であるが、金額ベースでは共同研究全体で 38 億 5 千万円に対し、共同研究講座・協働研究所が 15 億 8 千万円で、全体の 4 割を占めている(図 1)。このことは、本制度により産学連携と共同研究契約の大型化が進展したことを示している。

2006 年当初に工学研究科に設置された 3 件の共同研究講座は現在まで活動が継続している。そのうち 2 件は、現在までに協働研究所に発展的に移行している。残りの 1 件は大阪大学発ベンチャーが共同研究講座を持つ唯一の例であるが、大学の先端的技術シーズと市場のニーズを結びつけてオープンイノベーションを実現し、科学技術振興機構の「大阪大学発ベンチャー表彰 2015 (新エネルギー・産業技術総合開発機構理事長賞)」、内閣府の「第 14 回産学官連携功労者表彰 (日本経済団体連合会会長賞)」(2016 年)を授賞するなどの成果を得るほか、大阪大学ベンチャーキャピタルの第 1 号の出資を受けるなど、順調な発展を続けている。

以上の成果の他に、共同研究講座・協働研究所における長期間にわたる安定的な連携を通じて、人的ネットワークの構築、それによるスムーズなシーズ・ニーズマッチングの探索と実現、人材育成などにも成果が得られている。共同研究講座・協働研究所の環境は、大学と企業の間で常設のネットワークがあるのと同じであり、大学と企業に散在するシーズとニーズをマッチングする人材が育成・確保されていることになる。これにより、新たなシーズ・ニーズマッチングが継続的に実現し、共同研究講座・協働研究所の持続に繋がっている。

人材育成面でも新しい動きが生まれており、共同研究講座の研究に学生として参画した後、講座設置企業に就職し、その後、当該共同研究講座に招へい研究員として参加しつつ博士を取得する事例、他企業の研究者が国プロで協働研究所設置企業との共同研究に参画した後、協働研究所設置企業に入社し、招へい研究員として当該協働研究所に参画する事例等、共同研究講座・協働研究所を拠点として、研究者に新しいキャリアパスを提供するという成果が得られている。その他に、共同研究講座・協働研究所は設置企業からの社会人ドクター受け入れの拠点としても機能している。さらに、共同研究講座の研究に参画した学生が、その設置企業に入社する例も多く、共同研究講座・協働研究所はインターンシップ・オン・キャンパスの環境も提供している他、ベンチャー志向の共同研究講座におけるインターンシップ・オン・ベンチャーとしての役割にも期待できる。

4. 今後の展望

共同研究講座・協働研究所というプラットフォームで行われた様々な試行錯誤から得られた知見は、10 年間の経験を通じて、大学・企業に蓄積されてきた。また、この間の連携により構築された両者間の信頼感、人的ネットワーク、シーズ・ニーズマッチングのノウハウはなによりもの財産であり、今後も安定的な連携の礎となるであろう。

本制度は、国内においては個々の教員レベルで小規模に行われてきた産学間の共同研究の現状に対して一石を投じ、その大規模化を促すとともに、長期にわたる安定的な連携を通じて、新たな成果を産み出してきた。共同研究講座・協働研究所を拠点として動き出した人材育成のモデルはその一つであり、今後はさらにその先のキャリアパスを開拓することが望まれる。

さらに大学がオープンイノベーションの拠点として役割を果たすに当たり、この制度がコンソーシアムや技術研究組合に並ぶ基盤として機能できるかということもチャレンジングな課題である。既に複数企業が参加する共同研究講座は存在しており、企業が技術と資金を出し合う際に、大学の公共性・中立性により基盤的役割を果たす可能性があることを示している。この役割・機能が評価されれば、競争的資金の獲得や事業資金の調達において共同研究講座・協働研究所の看板が効果を発揮することにもなる。

この活動をレベルアップしながら、共同研究に留まらず、人材育成なども含めた多面的な観点からの産学共創に広げていくことが次の 10 年の課題である。また、共同研究講座・協働研究所の設置数を拡大していくことも重要な課題である。大阪大学での共同研究講座・協働研究所数が 100 になれば、新しい産学の関係が産み出され、社会と大学の変えることが期待される。

参考文献

- 1) 大阪大学大学院工学研究科:第 2~8 回共同研究講座シンポジウム要旨集, 2010~2015.
- 2) 奈良敬, 馬場章夫:大阪大学産学連携モデル「共同研究講座制度」とその活用—Industry on Campus を目指した発展モデル— 第 12 回産学連携学会予稿集, 2014.
- 3) 奈良敬:大阪大学産学連携モデル「共同研究講座制度」発足 10 年—Industry on Campus を目指したオープンイノベーションモデル— 第 13 回産学連携学会予稿集, 2015.
- 4) 中野節, 吉川秀樹, 田中敏嗣:共同研究講座制度 10 年の歩み, 産学連携学, 1-1, 2015, pp.10-16.