

大学における産学官連携活動

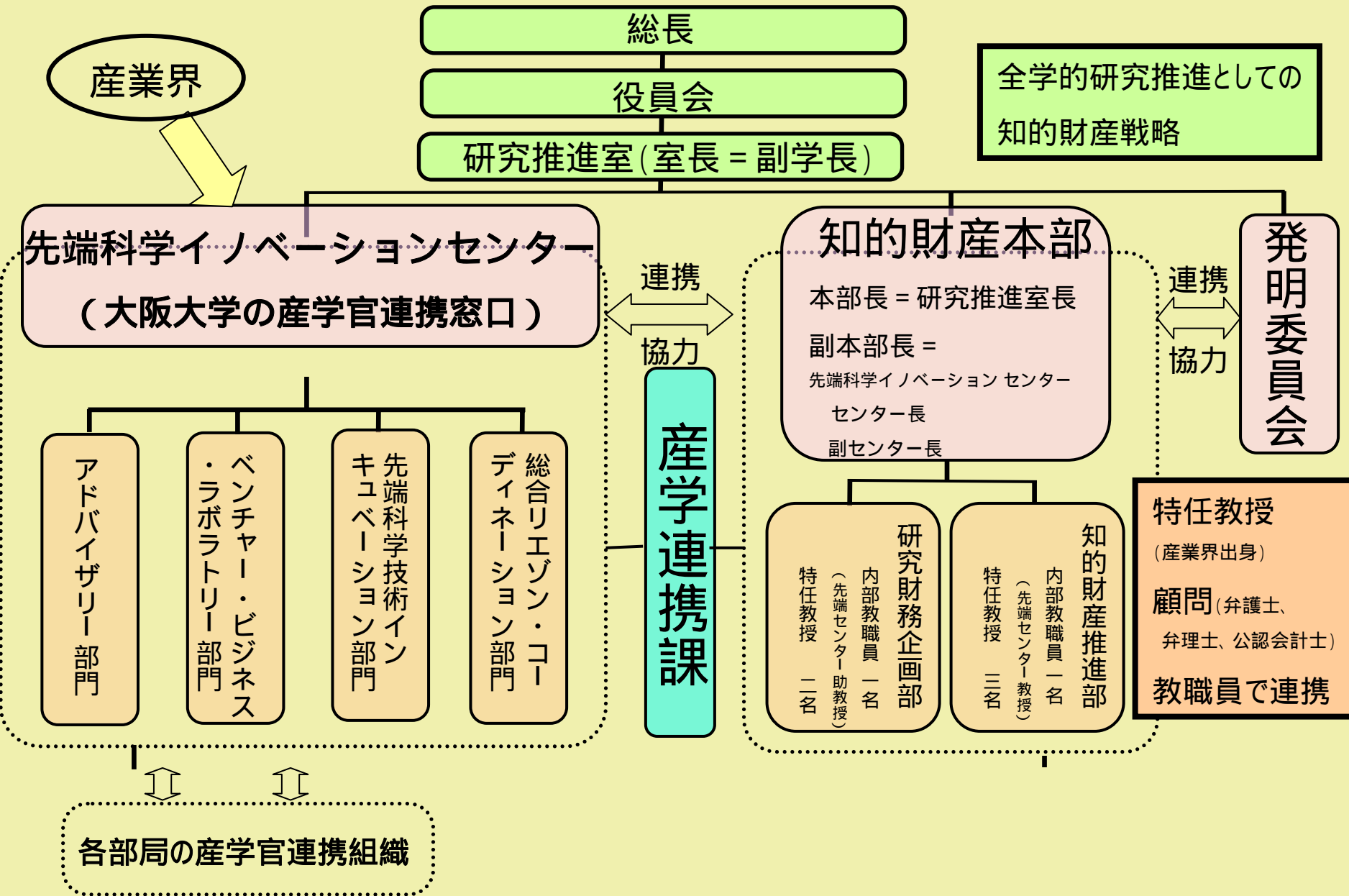
共同研究による大学の革新をめざして

大阪大学大学院工学研究科応用化学専攻

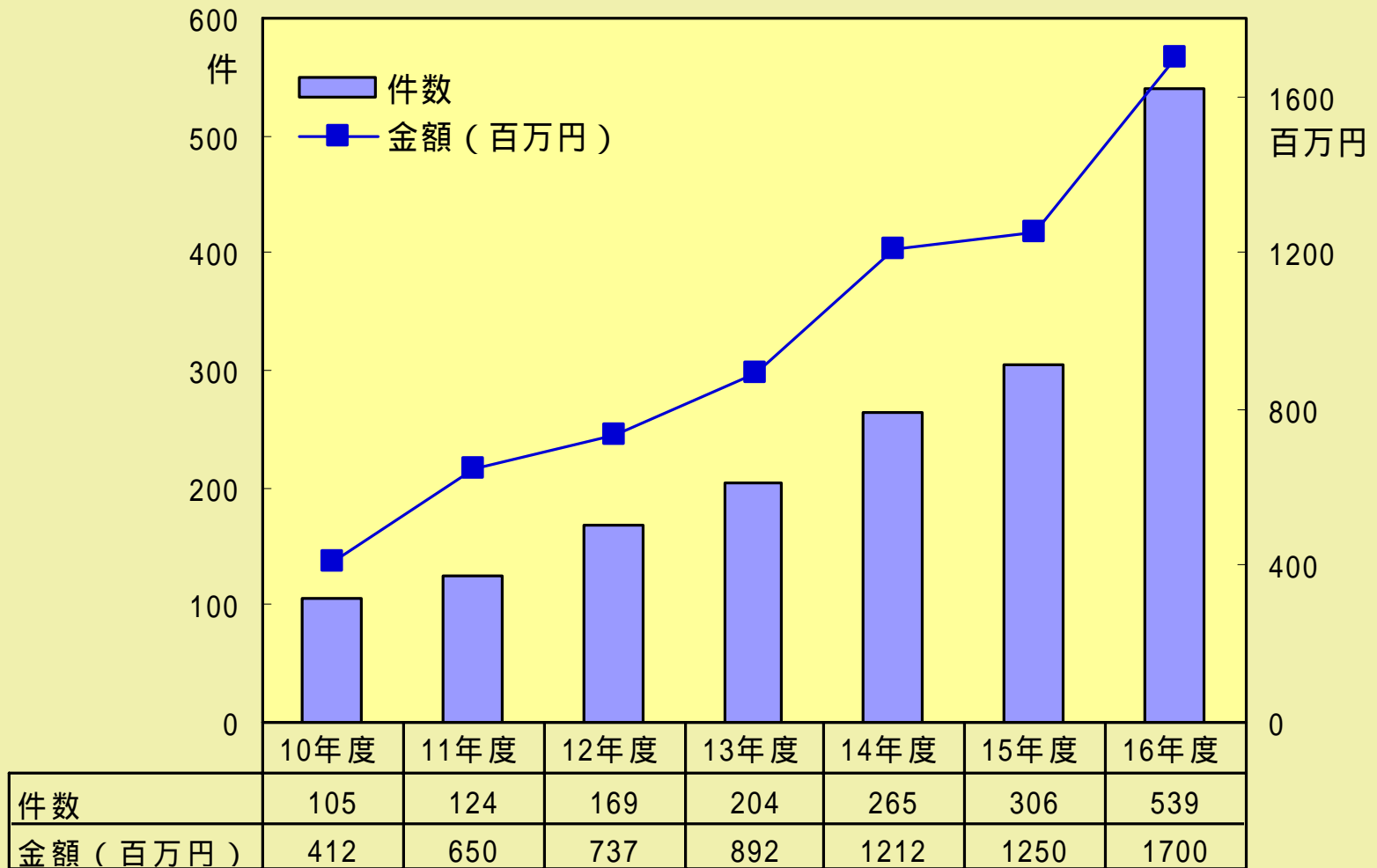
大阪大学先端科学イノベーションセンター

馬場 章夫

大学体制；急速に整備中



共同研究の受入れ実績



守秘義務や知的財産意識の向上により、信頼される組織として大学が位置づけられ、
企業からの共同研究が活発化

受け入れ増加

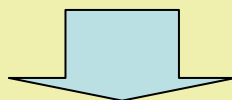
人材・設備増強？

契約（１）研究契約書

独立法人化に伴い、大阪大学共同研究・受託研究契約規定を作成

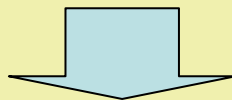
共同研究契約書の変更協議が倍増

（平成16年 vs 平成17年）



知財本部対応

研究者にも大きな負担、研究の遅れ



規定見直し、一元化と柔軟性

契約(2) 産学連携活動における契約

研究連携活動; 連携推進教員の受け入れ、フォーラム開催
共同研究における学生の扱い

OJT、OJEなどにおける知財の扱い(特に学生対象分)

企業ごとに異なるレベル。

企業知財部からの事前要求(警戒)が厳しい。

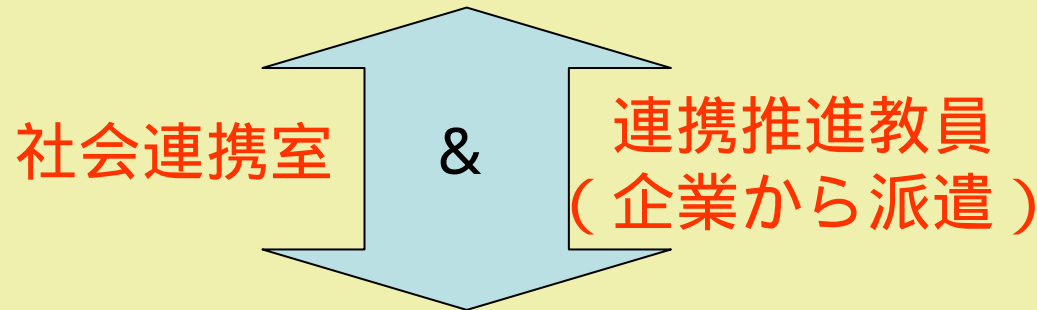
活動の制限(開始の遅れ・研究者の負担増)

大学の内容を体得できる工夫
普段の交流レベルをアップ

組織的連携契約

効率的な共同研究の仕掛け

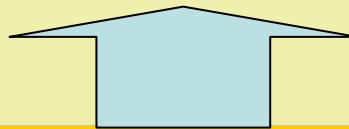
企業と大学のトップ同士の**基礎契約**が前提



企業・大学の研究者同士の**交流**から仕掛け



互いに納得できる**共同研究の構築**



トップの**評価**による内容の見直し

企業ごとにスタイル・要求内容が異なる

契約前に十分に議論

事前の交流 - - 信頼関係
大学方針に合わないもの拒否
無駄な研究の排除

社会連携室で対応

窓口になる研究者を室員として指名

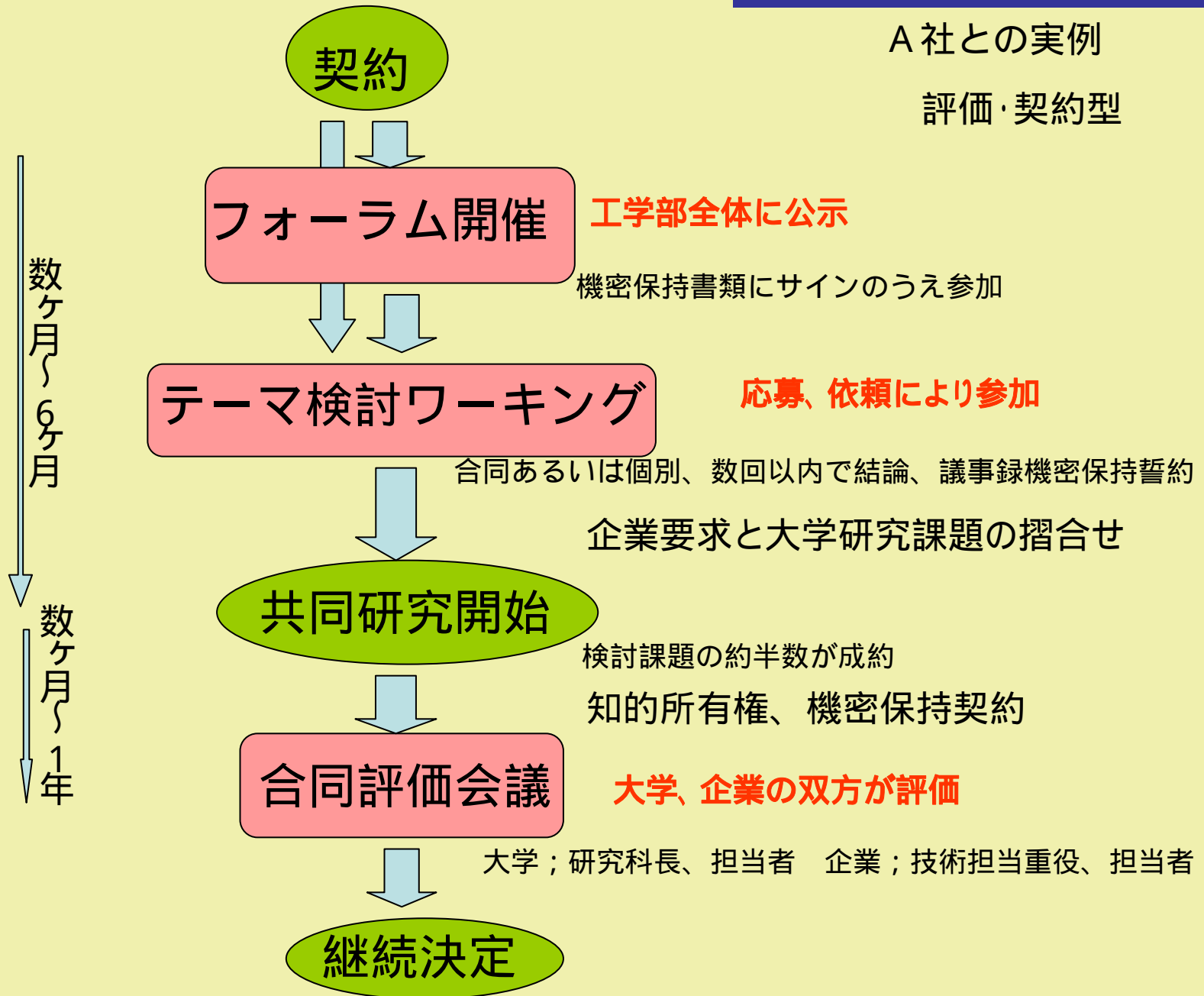
連携推進教員の意向・活動が鍵

工学部方針

企業の下請け排除（研究・教育の下支えになるテーマ選定）

A社との実例

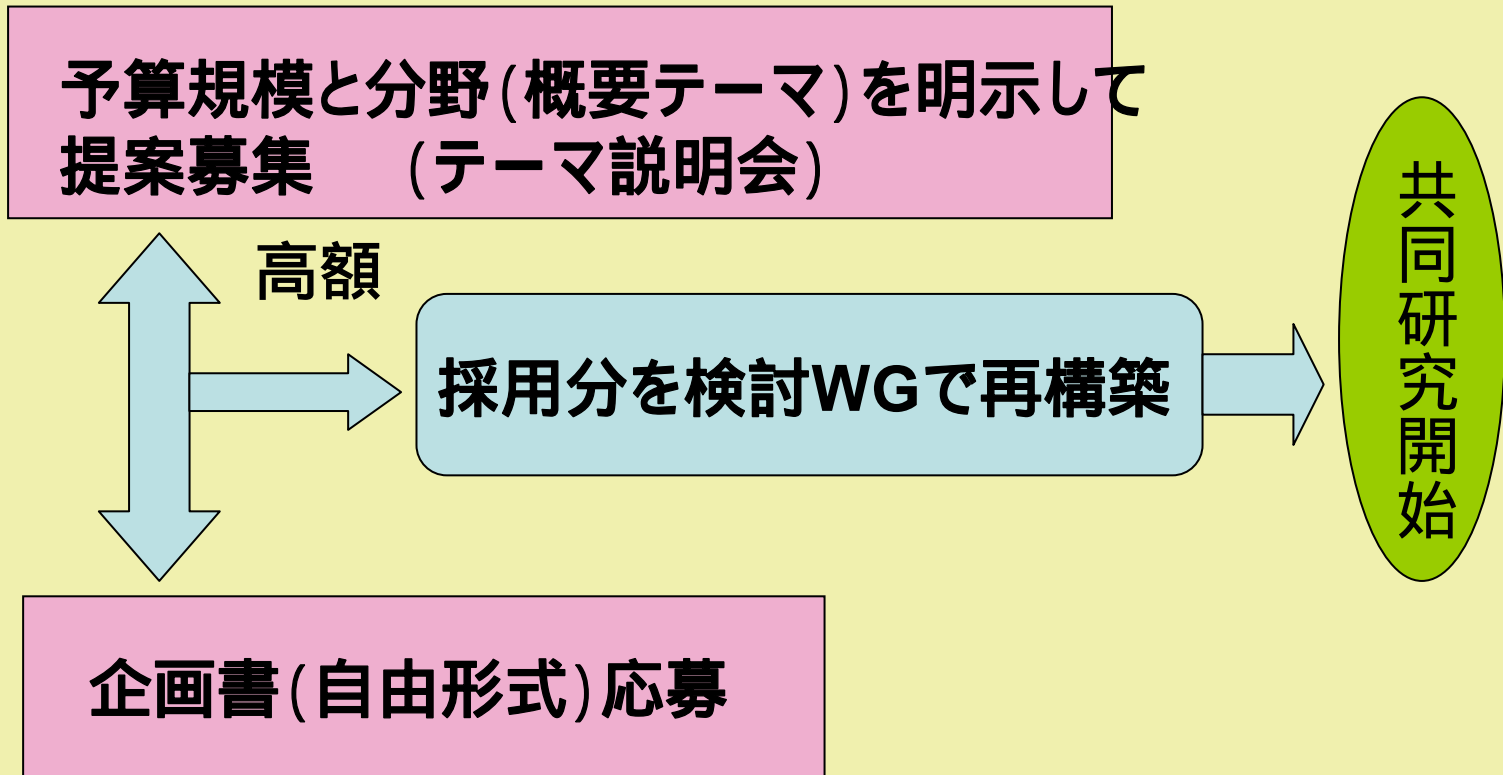
評価・契約型



特定テーマ（分野）公募型

契約が前提

D社例



連携推進教員

住友金属（教授、助教授）、日本触媒（教授）、住友化学（助教授）、
コマツ（教授、助教授）、神戸製鋼（助教授）、&&&（教授、助教授）

2005,6現在

契約と覚書に基づいて受入れ、工学研究科長より辞令

「大阪大学工学研究科連携推進教授・助教授」

企業連携フォーラム（交流会、テーマ募集会、会社紹介）

検討ワーキング（若手研究者同士）

共同研究、委託研究の指導・推進

大学内情報の収集（人材、研究テーマ）

社会連携室連携推進教官室

社会連携室のサポート + 推進教官の活躍

合同評価会議

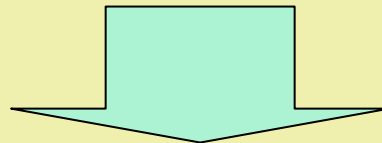
共同研究は期限・目標を明確に

1年ごとに共同研究の結果発表と評価会議

継続・打ち切り・研究チーム変更・資金の増減

1年ごとに連携運営と効果の全体評価（連携契約も期限明示）

双方のトップと連携担当者で会議開催



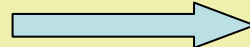
双方が正当に評価し、正当な対策実施
（馴れ合いによる無駄からの脱却）

ミスマッチ (1) 人材

学部卒業生 8 5 0 名

就職割合

1 1 %



企業の受入れ??
(理系増加希望割合)

5 5 %

修士課程 7 5 6 名

6 6 %



3 2 %

博士課程 1 9 9 名

2 3 %



1 7 %

コミュニケーション能力
チャレンジ精神
行動力・実行力

参考データ

2004、阪大工学部

2005, 5, 22毎日新聞

ミスマッチ (2) 研究力？

$$\text{学生数} \times (\text{学力}) = \text{研究力}$$

学部4年生 850名 (1) 850

修士課程 1500名 (3) 4500

博士課程 600名 (10) 6000

共同研究力

マッチングにより増大

産学協働 (就職)

企業研究者育成

共同研究者

産学官協働による人材育成

博士課程の再構築

共同研究の原動力確保

産学連携の変化

過去； 大学に企業が合わせる

(お付き合い型) (個人型)

人材供給

現在： 企業の強力アプローチ
テーマ・資金・(人?) --- 大学も期待！

(組織連携) (戦略型)

企業の基礎研究を期待

今から： **Equal Partner**

(complex interaction)

共同でテーマと人材の育成