

## ワーキンググループ報告書に向けた議論のまとめ（素案）

### 【はじめに】

- ・科学技術イノベーションを持続的に創出するためには、大学や国立研究開発法人（国研）の果たす役割が大きい。
- ・一方で、近年、国からの基盤的経費の減少が続き、人員削減や退職者の不補充が検討されている。
- ・大学や国研の基盤的な力は人材に源泉があり、これを強化していくためには、国からの資金のみならず、民間資金等の外部資金の獲得による財源の多様化を図り、質の高い人材を確保することが不可欠。
- ・このため、大学や国研が各機関の長のリーダーシップの下、外部資金の獲得に向け最大限努力していくことが求められる。国も、各機関による外部資金獲得に向けた取組を加速するため、制度改革を断行すべき。
- ・制度改革の方向性としては、経済社会・科学技術イノベーション活性化委員会が取りまとめた「科学技術イノベーション官民投資拡大イニシアティブ＜最終報告＞」の制度改革アクションも踏まえ、以下の各項目について検討した。

大学・国研における多様な資金の獲得方策

大学発、国研発ベンチャーの創出・活動促進に必要な制度

大学の人材育成機能を活用した産業界人材の育成

資金の効果的・効率的な使用

地方創生の観点からの地方国立大学等への支援

### 【提言】

#### 大学・国研における多様な資金の獲得方策

< 大学等への寄附の現状と課題 >

（大学等の体制面）

- ・寄附金の獲得と寄附文化の醸成は大学や国研における重要な経営課題の一つ。寄附をいかにして集めるかを各機関が戦略的に考えていくことが重要。その際、各機関の長（大学の学長や国研の理事長等）をはじめとする本部機能を強化すべき。
- ・各機関が寄附を集めるためには、各機関の長にビジョンと中長期的な戦略、そして情熱が必要。さらに同じ情熱で寄附を集めることができる人材が重要であり、職員の人材育成に留意すべき。
- ・個人からの寄附を集めるには、ある種の専門性が必要であり、ファンドレイザーとしての人材育成が重要。同時に、寄附の運用が可能な大学等の体制整備が必要。
- ・教職員の意識改革と在学生への寄附文化教育が重要。また、大学への個人の寄附者と

して卒業生の果たす役割も大きく、大学への帰属意識を高めるためにも、同窓会の管理・活用に留意すべき。

(制度面)

- ・日本の寄附に対する税制優遇は既に欧米並みに整備されているが、国立大学法人への寄附に対する税額控除は経済困窮者への修学目的に限定されている。寄附の拡大に向けてその在り方を検証すべき。
- ・米国では、公益認定された個人財団から大学等に寄附が可能となっている。
- ・寄附の拡大に向け、寄附金控除を年末調整の対象とし、手続きを簡素化することも一案。

<個人からの寄附拡大に向けた促進方策>

) 評価性資産の大学等への寄附

- ・評価性資産の大学等への寄附の場合、寄附者の譲渡所得を非課税とするには、寄附された評価性資産を事業の用に直接供することが必要であり、寄附へのディスインセンティブとなる。公共的な性格を持つ国立大学法人の特性も踏まえ、その在り方を検討すべき。
- ・大学への遺贈を希望するケースもあり、寄附の拡大に向けた制度的隘路を検討すべき。

) 地方創生応援税制（ふるさと納税及び企業版ふるさと納税）の活用

第7回の議論を踏まえて追記予定

- ・大学等が地方創生応援税制（ふるさと納税及び企業版ふるさと納税）を活用するためには、大学等だけでなく自治体側に制度活用の認識を広げることが重要。
- ・社会人や退職者の学び直し場として地域の大学を活用することも外部資金獲得の観点から重要。

) クラウドファンディングの可能性

- ・クラウドファンディングは個人寄附獲得の一つの手段になり得る。大学や国研が利用する場合は、個々の研究プロジェクトのPR方法、システムの簡便さに工夫が必要。また、寄附で集めたお金の使い道の説明に留意が必要。

<その他>

- ・大学等が寄附を集めるためには、大学等に対する共感を呼び起こすことが重要。
- ・複数の大学が共同した資産運用も一案。

**大学発、国研発ベンチャーの創出・活動促進に必要な制度**

<ベンチャーに対する日米の違い>

- ・アメリカではベンチャーの倒産は経験となり次の成功率が上がると考える人が多いが、日本では社会的失敗と受け取られる。これは、アメリカには様々なセーフティネットがあり、チャレンジできる環境があることも大きい。ベンチャーで失敗しても再挑戦、再就職できる環境の構築が重要。

#### <ベンチャー支援の在り方>

- ・シーズ段階から実用化まで、段階に応じた支援が重要。その際、関係する政府機関同士の連携が必要（ワンストップサービス、シーズの共有、審査結果の共有等）。
- ・ベンチャーとして成功または倒産した原因のフォローアップを行い、状況に応じた支援を行うべき。
- ・会社の価値が本来の価値よりも上がりすぎるとベンチャーキャピタルが参入しづらい。大学発ベンチャーは、価値が薄まらないようにまずは公的資金で支援することが重要。
- ・日本の公的資金はリスクをとれない。失敗しても本人にリスクを取らせない研究開発予算の在り方を検討すべき。
- ・日本では成功したベンチャーに公的資金が入り続けるケースや倒産しないように細く長く補助金でつないでいくケースがある。メリハリのある支援に留意すべき。
- ・企業の持つシーズの発掘やスピンオフベンチャーに対する支援についても検討が必要。

#### <大学・国研発ベンチャーの活動促進策>

- ・大学・国研発ベンチャーが多いほど各機関の財政が潤う仕組みの構築が重要（株式などの評価性資産を大学等が寄附または対価として取得すること）。
- ・大学・国研発ベンチャーの成功例（ロールモデル）を増やし、若い世代に経験を伝えていくことが将来のベンチャー創出に重要。
- ・大学や国研の本務への影響や利益相反にも留意が必要であり、大学・国研発ベンチャーの支援は組織として取り組むべき。
- ・ベンチャーとしての成功確率を上げるためには、市場ニーズをしっかりとスクリーニングした上で、技術を応用していくことが重要。その際、オープンイノベーションを活用し、必要な技術を他者に求めることも一案。
- ・地方案件の発掘には、ベンチャーキャラバン等により大学、地方自治体、企業等の連携を強化することが重要。

#### <起業家を増やすための方策>

- ・次世代の起業家育成のためにはアントレプレナー教育が重要。また、イノベーションを生み出すリーダーの育成には、問題を見つけ、解決策を生み出し、価値を生み出し、社会を変革していくといったデザイン思考が重要。
- ・日本には起業家をサポートするメンターが少なく、メンターの育成方策の検討が必要。その際、海外企業への派遣等による国境をまたいだインキュベーションも一案。

#### <国研発ベンチャーの創出などの強化>

- ・クロスアポイントメント制度はエフォート以上に対象者に負担が掛かるケースもある。対象者にインセンティブを与えられるような制度の検討が必要。
- ・産学連携をより推進していくため、国研の調達に係る制限（政府調達基準、少額随契基準額）の緩和・撤廃を検討すべき。
- ・国研からベンチャー企業への出資は、現在一部の法人を除き認められていない。出資（金銭出資、現物出資）が可能となることで国研がベンチャー企業の株式を取得することが可能となり、研究成果を活用したベンチャー創出の活性化とともに、外部資金獲得につながる。出資業務の在り方について検討すべき。

## 大学の人材育成機能を活用した産業界人材の育成

### <産学連携による学位プログラムについて>

#### （創設ニーズ）

- ・産学連携による学位プログラムは、企業人材の再教育や企業が求める人材育成の実現に有用。
- ・カリキュラム編成など産業界の意向も反映する学科、専攻やコースなどを創設することが重要。具体的には、AIなどの新興領域や融合領域、学際的な研究領域、絶滅危惧学科（数は少なくなりつつあるが産業基盤として必須の学問領域。化学工学、電気工学、土木工学、冶金・金属工学、原子力工学、繊維工学等）などは産業界のニーズは大きい。

#### （創設を実現または促進するための仕組み）

- ・企業からの支援を得るには、企業に対するインセンティブが重要。企業のニーズを踏まえたプログラムの企画や教員の質の保証、優秀な学生を確保できる保証、創設までのスピード等が重要であり、大学組織として取り組むべき。
- ・事業の定着には継続的・長期的な財政確保（運営費、学生への経済的支援）が課題。民間資金とのマッチングやステージゲートの導入など、支援の在り方に工夫が必要。
- ・寄附講座は一企業単独での継続した支援が難しく、また、大学の運営費の提供は企業にとって株主の理解を得にくい。企業の資金による学位プログラムを共同研究・委託研究として認定するなど、企業にとって使いやすい制度となるよう、学位プログラムの在り方を検討すべき。
- ・博士学位審査における論文数の制限についても、社会人の再教育においてはその在り方を検討すべき。

### <産業界として大学に求める人材育成>

- ・産業界にとって大学との共同研究や教育は投資であり、産業界のメリットが担保されることが重要。
- ・基礎基盤的な技術力の担保が重要。また、幅広い基礎学力、研究マネジメント能力、課題解決力、創造力、リーダーとしての意識等に留意した人材育成が重要。

- ・研究、設計、生産、サービスなどの多様な技術者・技能者の安定した育成が重要。
- ・人材育成に当たっては、カリキュラムや成績、スキルの透明性と客観性の確保、教育効果の見える化にも留意すべき。

#### <その他>

- ・現在行われている博士課程教育リーディングプログラム（リーディング大学院）の学生は、就業意欲が高く、実行力、発進力、交渉力に優れており、企業からの評価が高い。事業の実施により得られた知見を活用すべき。
- ・各大学または学科ごとの専門性や得意分野を把握できる仕組みがあればより一層の産学連携の促進につながる。

### 資金の効果的・効率的な使用

#### <研究費の基金化>

- ・科学研究費助成事業（科研費）の基金化により、研究の進展で生まれたアイデアや発見を大きく生かせるようになったことや、研究に割くことができる時間が増えたことは研究者にとって大きなメリット。一方で、一部基金化と補助金の混在により、研究現場での手続きが複雑化されているケースもある。
- ・基金化により各機関において研究費を自由に繰り越せるため、会計年度の影響による研究費の不正使用の抑制につながる。
- ・現行の制度では、研究費の基金化には初年度に一括して予算を計上する必要があり、初年度にコストが掛かる。例えば、分割しながら少しずつ基金化することも一案。

#### <予算の繰越し>

- ・米国では研究費の一定の割合まで簡単な手続きで年度を繰り越せる仕組みがある。日本では繰越手続きとともに繰越額の返還も必要であり、研究費の使い勝手の観点から、繰越しの在り方についても検討すべき。

#### <大学の会計制度の在り方>

- ・大学に入る資金は全て大学の会計ルールに従うことになる。民間資金を更に呼び込むために、例えば寄附による基金や民間企業との共同研究の経費などを大学の会計とは別の管理にすることも一案。

#### <研究費制度の在り方>

- ・米国NIHの研究費は、現金は動かず、研究者は予算を使う権利を与えられるのみ。研究費不正を防ぐ観点からも、研究費制度の在り方の検討が必要。

#### <戦略的産学官連携経費>

- ・共同研究契約において、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、

「戦略的産学連携経費」の考え方が新たに作られた。大学や国立研究開発法人においては、これを原資として将来の研究戦略の立案や研究環境の充実に活用していくべき。

< ローカルルールについて >

- ・大学や学部ごとにローカルルールが存在する場合もある。過度な縛りは研究者の負担を増加させる要因であり、制度上の問題か、ローカルルールかを整理するなど、各大学等において、ローカルルールの在り方を検証すべき。

< 人材育成について >

- ・プログラムオフィサーやプログラムマネージャーなどの業務を担える目利き人材が日本には少ないのではないか。人材育成の在り方についても検討すべき。
- ・教員の負担軽減の観点からも大学の産学連携本部の体制強化が重要。