

砂田向壺（九州芸術工科大），品田 茂（九州大），○谷口邦彦（大阪大）

### 1. はじめに

平成13年度に産学連携事業のプロフェショナルズとして産学連携コーディネータが全国の共同研究センターに配置された。

今までも産学連携に関連した制度・人材配置の例は散見されるが、大学内にプロフェショナルズとして初めて配置された意義は大きい。しかし、米国における技術移転・産学連携分野の制度や関連人材の充実との格差は大きく、全国研修会議において実施したアンケートおよび米国などのデータ・情報を基に我が国の産学連携成功への道筋の重要な課題として関連プロフェショナルズの育成・活動環境の整備ならびに制度の定着に向けた方策について考察する。

### 2. 文部科学省の産学連携制度の歴史と共同研究センター

文部科学省（旧・文部省）による産学連携に関する歴史は永く、次のような幾つかの時期に分けられるが、制度整備が主でその推進は関連する教官や研究協力部（研究協力課）に委ねられてきた。

#### （1）大学の研究へ産業界の参加

1964年「奨学寄付金」、1967年「受託研究員」、1970年「受託研究」に遡るが、これらは研究の実施主体はあくまで大学であり、大学における研究に産業界から研究費・研究員・研究テーマが提供される一方向の制度であった。しかし、時代背景は産学連携に抵抗感が強く不幸な時代であった。

#### （2）産学共同型連携制度

1983年「民間との共同研究」制度の実施、1987年「寄付講座・寄付研究部門」「共同研究センター」の設置、と従来以上に大学と産業界との接点の整備が進められ、共同研究センターは66国立大学に設置されている。<sup>(1)</sup>

#### （3）「共同研究センター」と連携人材

今までは、殆どセンター長は併任、専任教官は助教授が1名、事務職員が1名という陣容であり、客員教授（非常勤）などの形で外部からの支援を得る形であったが、旧帝国大学を中心に種々の形の改組・拡充が図られ、専任教官の増員が進められてきた。しかし、改組・拡充の趣旨に沿った先端科学技術研究部門教官・研究者の増員が主で産学連携専任の職員の配置は極く限られていた。

### 3. 産学連携コーディネータ配置の背景・役割とコーディネータの経験

従来の類似の制度および産学連携コーディネータ配置の背景・役割および今回配置された人材像について記述する。

(1) 従来の類似の制度と産学連携コーディネータ配置の背景

従来、次のような類似の制度があるがいずれも特定の制度推進を目的としたものであった。

- ・ 地域研究開発促進拠点支援事業 (RSP) : 科学技術コーディネータ  
(科学技術振興事業団)
- ・ 特許流通促進事業 : 特許流通アドバイザー (特許庁)

今回のように大学等公的研究機関において産学官連携を推進する際に必要となる各種専門知識を有する者 (産学官連携人材) を、派遣先のニーズに応じて派遣することにより、大学の研究成果の社会還元機能強化を図ることを目的として大学内に産学連携活動全般の推進のために配置されたのは初めてである。

(2) 産学連携コーディネータに求められる役割

産学連携コーディネータには次の役割が求められている。

- ① 大学における優れた研究成果の発掘
- ② 研究成果の権利化のためのアドバイス
- ③ 大学の研究成果と企業との共同研究コーディネート
- ④ 大学の研究成果の事業化に向けたアドバイスと支援
- ⑤ 大学の研究成果の技術移転

(3) 産学連携コーディネータの経歴・背景

現在、国立大学65校、私立大学6校に配置されている産学連携コーディネータの年代別職務経歴を表1に示す。

殆どが産業界経験者  
でその内30%位は産学両方の体験があり、  
また、25%が出身校に勤務している。

表1 産学連携コーディネータ年代別職務経歴

年齢	単位:人				計
	30歳～	40歳～	50歳～	60歳～	
産業界のみの経歴	1	3	22	22	48
産学経歴	4	0	4	14	22
大学のみ経歴	0	0	0	1	1
計	5	3	26	37	71
合計のうち学位取得者	2	0	3	9	14
出身校での勤務	3	0	7	7	17
出身校以外の勤務	2	3	19	30	54
計	5	3	26	37	71

4. 産学連携コーディネータの活動

(1) 個別の活動例ー研修会議における発表からー

研修会議において発表された活動内容は、技術相談で提起されるニーズと教官の研究内容とのマッチングによる共同研究の設定および公募制度への提案、地域の中堅・中小企業へのアンケートおよび訪問によるニーズの発掘、研究シーズのTLOとの共同活動による特許化促進、さらには起業支援など各大学の方針によって幅広く展開さ

れているが、今後は個々の大学の特性を活かしつつ、活動の類型化、共通事項の抽出とスキルアップなど次の連携活動と連動させながら体系化を進める必要がある。

## (2) 産学連携コーディネータ連携活動

産学連携の活動は各大学の共同研究センターにおいて、3.(2)項に示した役割を遂行することであるが、そのスキルの向上、活動概念のイメージアップのためには相互交流・研鑽が必要であるという考え方の下、2002年4月26日第1回研修会議が砂田・品田と専任教官とで構成される実行委員会により九州芸術工科大学・地域産学連携セミナーの機会に開催され、研修会議のモデルが提起された。

次いで、同年7月4日・5日大阪大学において谷口の発案により、同大学・シンポジウムを機会に同学の専任教官、研究協力課長、関西地区産学連携コーディネータで構成する実行委員会により第2回研修会議を開催、地区単位の活動概念が形成され、続く数回の地区有志の会合で次の組織概念が形成されつつある。

- ・研修会議：今年度は第3回（中部ブロック担当11月8日・9日、於：三重）第4回（2003年2月または3月、於：関東）を開催し、最終回を活動の総括と文部科学省の関係部局幹部との意見交換の場と想定している。
- ・ブロック会議：今年度は日常の連携活動の単位として北海道、東北、関東、中部、関西、中四国、九州の各地域毎に相互研鑽に取り組み、その成果を研修会議で報告することを期待しているが、将来は発展型としてテーマ単位のネットワーク型などの活動も考えられる。
- ・組織化WG：地域からの代表で構成し相互交流・相互研鑽の円滑な推進のために必要なネットワーク整備など組織問題を取り扱う

## 5. アンケートに見る産学連携コーディネータの人材像

砂田の設計・集計によるアンケートを第1回研修会議出席者、第2回研修会議出席者およびいずれも出席できなかったメンバーそれぞれに分けて実施したアンケートの内、本報告の趣旨に関連の深い項目は次の通りである。

- A. ご自分の能力(キャリア)に相応しい待遇を得られていますか？（回答数69）
- |            |    |             |    |
|------------|----|-------------|----|
| ・十分得られている  | 8  | ・まあまあ得られている | 43 |
| ・どちらとも言えない | 14 | ・あまり得られていない | 4  |
- B. 産学連携業務に自己のキャリアが相応しいと思いますか？（回答数70）
- |            |    |          |    |
|------------|----|----------|----|
| ・大いに思う     | 13 | ・思う      | 42 |
| ・どちらとも言えない | 11 | ・あまり思わない | 4  |
- C. 今後まだ自己のキャリアアップ等、研鑽の必要を感じますか？（回答数69）
- |            |    |          |    |
|------------|----|----------|----|
| ・大いに感じる    | 17 | ・感じる     | 41 |
| ・どちらとも言えない | 8  | ・あまり感じない | 3  |

概ね、能力(キャリア)に相応しい待遇を得、産学連携業務に自己のキャリアが相応しいと感じているものの更なる自己のキャリアアップ等、研鑽の必要性を感じており、今まで「産学連携プロフェッショナルズ」としては経験が少なく、そのイメージ形成を求める向上心の高い集団である。

また、自由意見では、産業界の経験を活かすこの制度を評価しつつもこの制度が定着するように、イ) 政策目標としての産学連携コーディネータの方向性の明確化、ロ) 産学連携コーディネータの位置づけと責任、権限の明確化、ハ) コーディネータの評価基準/評価先(大学か文部科学省か)、ニ) 実績成果を出し、評価、地位、報酬の向上など課題を提起する声が見られる。

一方、個としての活動の限界から相互連携を求める声は共通しており、その声を受けて、4.(2)の骨格が形成されるに至ったものである。

## 6. 米国における産学連携プロフェッショナルズの充実と日本の現状

米国におけるプロフェッショナルズの実態、就中、TLOにおけるアソシエイトについては、参考資料[2]に詳しいが、谷口は米国の大学における学術スタッフ数に対する管理業務スタッフ数およびその職種に注目している。

産学連携コーディネータの業務に対応する技術移転関連要員・研究管理スタッフ数が学術スタッフ数に比してほぼ倍であり[3]、日本の大学[4]が約半数であることに比べて数倍であり、彼我の関連スタッフの充実度合には大きな格差がある。

また、コーディネータの不足は彼我の比較を待つまでもなく、企業の視点から見た最近の調査[5]でも強く指摘されているところである。

## 7. むすび

この制度が定着・発展するためには、産学連携コーディネータの実績・評価が重要であり、そのためには個々の大学の方針・運営に見合った目標設定と実績が揚がりやすい環境を個々の大学で創っていただくこととコーディネータの体験の共有化を通じたスキルアップであろう。特に、年齢構成から見ると経験豊かな大半の年長コーディネータの役割として、若いコーディネータへの経験委譲と育成も研修会議の大きな役割となろう。

また、今後の研修会議で企画しているように、自らの努力のみでは解決出来ない課題について行政当局に提言・対話の場を通じてこの制度の定着・発展を促して行くことも重要であると考えている。

この報告のアンケートデータの作成に際しては、九州芸術工科大学・堤文子様ならびに㈱パソナのスタッフのご協力を得た。ここに深謝申し上げる。

### <参考資料>

[1]文部科学省：産学連携NOW，2002.4

[2]渡部俊也、隅蔵康一：TLOとライセンス・アソシエイト，㈱ビーケーシー，2002.4

[3] <http://www.ucop.edu/ucophome/uwnews/stat/apr02/er11ah.html>

[4]大阪大学：大阪大学2002，2002.7

[5]中小企業金融公庫調査部：中小企業にとっての産学連携の現状と課題，2002.2