

民間主導型イノベーションを加速させるための 23 の方策
- 産学官の効果的な連携を目指して -

概要

2014 年 2 月 27 日
公益社団法人 経済同友会

【提言の概要と具体的方策】

社会に大きな変革をもたらす“ラディカル・イノベーション”を創出するためには、米国国防高等研究計画局（DARPA）のように、中長期視野でリスクの高い技術開発を国家主導で強化することが重要である。日本では、このような革新的研究開発を推進するプログラムは総合科学技術会議主導で進められている。

今回の提言では、経済成長の牽引役であり、企業競争力の源泉となる民間主導型イノベーションを創出するための具体的方策について整理した。企業経営者は、率先して以下の方策を実践に移すことでイノベーションの創出に取り組み、国、公的研究機関、大学等は、かかる取組みをバックアップするための支援、制度の改革を行うことを期待する。その際、一朝一夕に成果を求めるのではなく、企業、国、公的研究機関、大学等ができることから実行に移し、小さな成功事例を積み重ねることが大事である。

1. 企業の取組み：経営者としての責任

1.1 経営者は自社ビジネスの将来像を描き、全世界視野で先端技術を探し、開発者に現場を熟知させよ

トップによる具体的な将来ビジョンの提示、社会・ユーザーの課題解決に資するシナリオの作成

オープンイノベーションのための M&A の拡大とベンチャー企業への投資：

トップ及び最高イノベーション責任者(CIO)が自ら牽引

- ・全世界を対象とする先端技術発掘部隊の設置と技術提携・M&A
- ・コーポレートベンチャーキャピタル等ベンチャー企業向け投資ファンドの組成
- ・大企業とベンチャー企業とのジョイントベンチャー・技術研究組合の組成

ユーザーの現場を熟知した開発者による新商品の構想

国内市場だけでなくグローバル市場を意識した商品開発

- 1.2 破壊的イノベーションにつながる“クレイジー”アイデアを尊重する
組織風土・環境の整備を
既存組織と切り離れた革新的商品開発チーム（トップ直轄）の創設
就業時間の20%ルール等、“クレイジー”アイデアを創出する人事制度
の構築と組織風土の醸成
- 1.3 日本企業は自前主義から脱却し、より多くの研究資金・人材を内外の
大学・公的研究機関に提供し、それらの知見・蓄積を最大限利用すべき
企業（特に大企業）から大学への委託研究費の抜本的拡大
 - ・現行900億円（企業研究開発費に占める割合0.7%） 2,500億円（同2%）へ
 - ・長期（10年程度）の産学連携契約の締結大学・公的研究機関からの研究者受入れ、企業から大学・公的研究機関
への研究者派遣
- 1.4 グローバルな視野を持った研究開発リーダーの育成と、グローバルな
研究開発の推進を
社内人材（特に若手社員）の海外派遣の強化
 - ・多様性に富む欧米の研究機関、及び有力大学への派遣研究開発体制への外国人研究者の積極的組み入れ
 - ・文化、思想の異なるグローバル人材で開発推進

2. 国の取組み：公的研究機関のあり方

- 2.1 産学連携による成果創出を当然のこととする社会的コンセンサスの形成を
後述する産学連携を機能させる3つのメカニズムの大学への制度実現化
 - 1) (論文の多寡だけでなく) 産学連携活動成果の人事評価への取り込み
 - 2) 報酬面でのインセンティブ(業績変動型年俸制、混合給与、クロス・
アポイントメント制度等)の適用範囲拡大
(文科省案：年俸制の導入 研究大学で20%、それに準じる大学で10%の教員)
 - 3) 柔軟な勤務時間制度の確立
現行の非常勤の範囲までという兼業許可の見直し
- 2.2 自立型中堅・中小企業を創出するための「橋渡し機関」の充実を
産総研の企業からの受託収入比率を現行の5%から20%へ拡大
(特にベンチャーや自立型中堅・中小企業からの受託窓口機能の強化)
産総研での受託研究に、民間からの研究資金の増加に応じて政府からの
資金も増える仕組みの採用

プロジェクト終了時における研究員の受入れ(企業・大学・公的研究機関)

- 2.3 国主導型研究開発プロジェクト(国プロ)ではベンチャー企業を積極活用せよ
産業技術関係の国プロ(NEDO、JST等)における大学研究者、学生、
及びベンチャーの積極活用(大企業依存の見直し)
NEDOのベンチャー、中堅・中小企業向け研究資金配分の拡大
・国プロのベンチャー、中堅・中小企業向け配分の拡大
・イノベーション実用化ベンチャー支援枠(現行100億円)の拡大
資金配分を現行100億円+ α →500億円に拡大

3. 大学の取組み

- 3.1 産学連携に対するインセンティブを拡充し、事業化に結びつけよ
産学連携を機能させる3つのメカニズムの確立
1) (論文の多寡だけでなく)産学連携活動成果の人事評価への取り込み
2) 報酬面でのインセンティブ(業績変動型年俸制、混合給与、クロス・
アポイントメント制度等)の適用範囲拡大
(文科省案:年俸制の導入 研究大学で20%、それに準じる大学で10%の教員)
3) 柔軟な勤務時間制度の確立
現行の非常勤の範囲までという兼業許可の見直し
企業実務経験者の積極採用と産学連携プロジェクトへの参加
- 3.2 大学発ベンチャーの育成と土壌整備を
NEDO及びJSTからの産業技術研究開発予算の積極的確保とその予算
に基づく若手研究者・ベンチャーの育成
企業でのキャリアを持つ大学教員の増員に向けた大学の若手研究者の
企業派遣、人材交流
- ⑳ 商品開発を目指したプロジェクトの設定とプロジェクト実現に向け、
関連する様々な分野(例・マーケティング、知財、法務、倫理、社会学等)
の専門家の召集
- ㉑ 大学による大学発ベンチャー向け支援ファンドの拡大
- ㉒ 各地域における地元大学、企業群を核としたイノベーション創出共同体
の形成

以上