

九州大学における体制、予算・財源確保の考え方

国立大学法人九州大学
副理事(産連、知財担当)
大西晋嗣



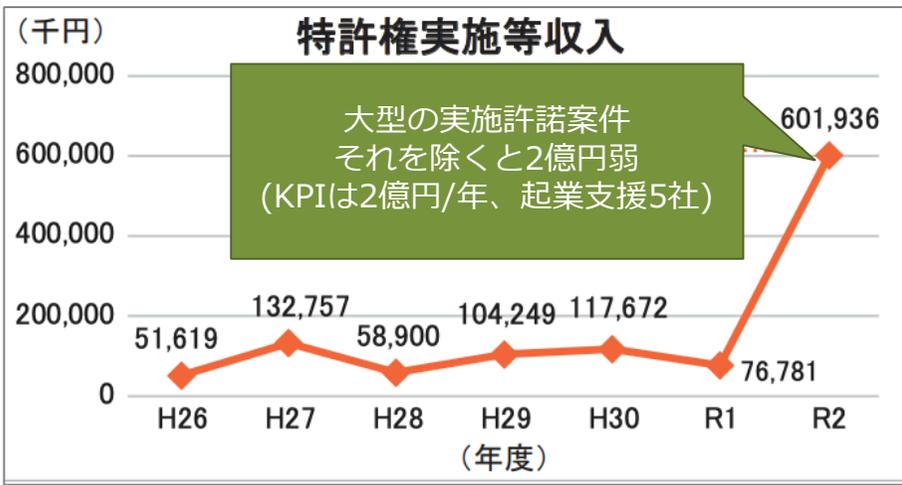
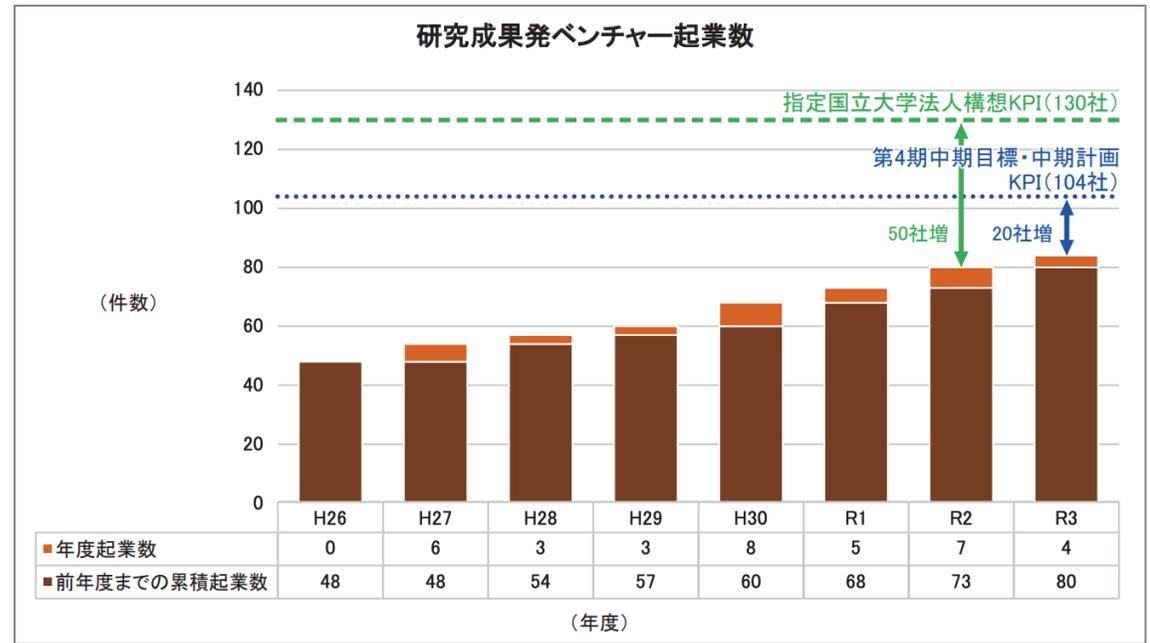
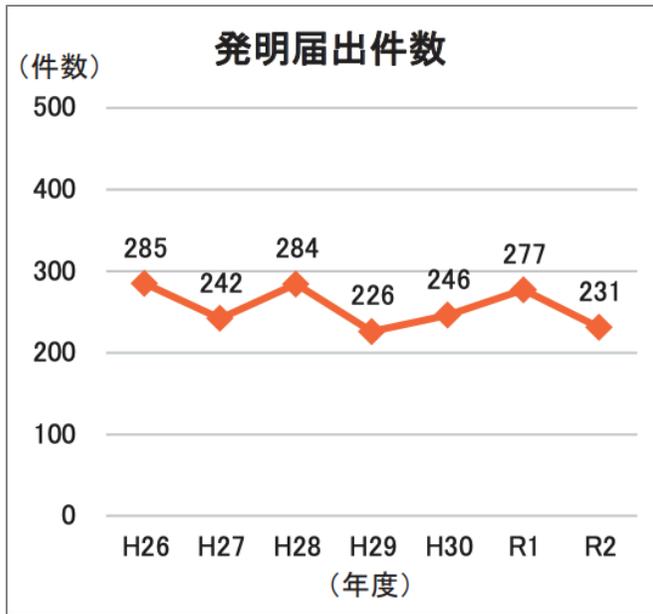
ミッション

OIPは、本学の産学連携を先導する組織である。

われわれは、産連活動を支援することで本学の教育・研究の向上を目指す。



九州大学
KYUSHU UNIVERSITY

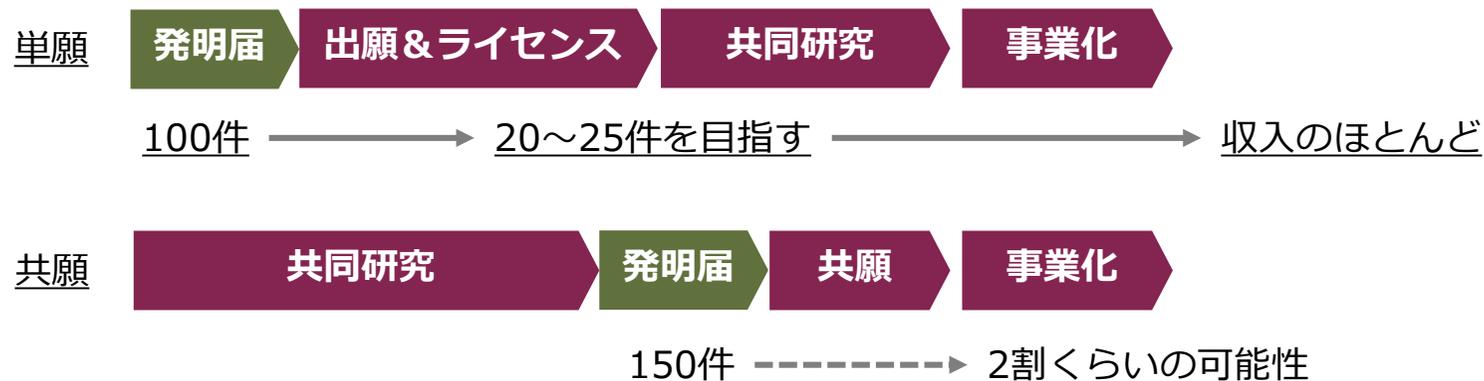


- <その他項目>
- ✓ 研究者数（教員数）：2400名
 - ✓ 単願届：共願届 = 40%：60%
 - ✓ 知財予算：1億円（例年）

体制における考え方 (1)

～前回までの議論に対して

<発明>



<予想程度の仮説>

- ✓ 共願150件の中からマーケティングをすれば、事業化に向けた取り組み件数は増える。
ただし、
- ✓ 現状は、共願は学内的には満足してしまっていて、事業化可能性への取り組み意欲はない。
- ✓ したがって、大学発の事業化件数を増やすための共願の可能性拡大には、
共願の状況の認識をして、共願のマーケティングを行うためのエフォート・予算確保が必要である。

体制における考え方 (2)

～九大で大切にしていること

<体制構築の基本方針>

- ✓ 大学内でしか出来ないことは、内製化（正社員化→人材の高度化）
 - 発明発掘、プレマーケティング、次のプロへ渡すまでの権利化、初期事業計画
- ✓ 大学外で出来ることや、より出口が見えた段階では、徹底的にアライアンス
 - 各種スタートアップ支援をするプロへ繋ぐことを大切にする。繋ぎ方の工夫。

<内部人材とは>

- ✓ 技術移転メンバー(マーケティング・知財・サイエンス)、起業支援メンバー(究極のアドミニ)
- ✓ 学内ルールの改革メンバー



- 本来不要な会議、手続きの解消をするための合意形成
- 本来は出来るはずなのに、「前例ないです…」あるある

- ✓ 体制強化で見落としがちだが、“事業の改革”だけでは改革が順当に進まない。
- ✓ ちなみに、九大はR5までは組織拡大期ではなく、まずは内部人材の強化期。

予算・財源に関する考え方 (1)

～第4回(今回)議論することに関して

<過去の失敗事例>

- ✓ R3年度の作戦：潤沢な知財予算で技術調査や希望的な見込みによる出願、維持判断（例年の1.5倍程度の知財経費）
- ✓ 経過：マーケティングしていないので、状況に変化がない。
- ✓ 結果：ライセンス件数および収入には影響無し。コストのみ増

<原点に戻った活動：予算決定の前提条件>



- ✓ 上記活動の結果、マーケティングや事業開発の状況をもとに、維持判断等が必要
- ✓ その上で、どうしても判断に迷う案件もあるが年間数件程度

予算・財源確保の考え方（2）

～九大における現状

<予算に関する感覚値>

- ✓ 研究者の数で、まずは知財予算（特許等経費、人件費）は決められる。
- ✓ 九大では、感覚値と予算が合っているので、予算拡大のための活動は行っていない。



※ただし、事業拡大時、エコシステムのステークホルダーの要請の際は、別途の予算が必要である。

<大切にしていること>

- ✓ 維持判断は、①マーケティングの状況、②研究進捗や研究プランにより決定すること。
→机上の市場調査だけではほったらかしと同じ。時間の無駄つかい
- ✓ 研究者との対話を大切にしている。
- ✓ 過去の体験などから、大学知財マネジメントの基本行動が出来ていないと予算が生きない。