

大学における知的財産活動と人材問題

吉 国 信 雄*

抄 録 平成15年度に文部科学省「大学知的財産本部整備事業」が開始され、平成19年度はその5年目となり、大きな節目を迎えている。筆者の属する金沢大学は、本事業では、「特色ある知的財産管理・活用機能支援プログラム対象機関」として知的財産活動を行ってきたが、今後その活動を一層展開していくために、活動を担う人材をどのように確保するかが解決すべき急務の課題となってきている。金沢大学の知的財産活動の基本戦略は、強い知的財産の確保と研究成果のプロデュースであり、また、その人材活用の基本は、短期的には、人的ネットワークの構築に基づく人材の活用であり、また長期的には、大学院教育を意識した人材教育である。本稿では、特に研究成果のプロデュースに焦点をあて、実現させるまでの道程とその事例、更には、人材活用の具体例を紹介する。

目 次

1. はじめに
2. 産学官連携・知的財産戦略の最近の動向（人材問題を中心として）
 2. 1 知的創造サイクル専門調査会「知的財産人材育成総合戦略」
 2. 2 総合科学技術会議「知的財産戦略について」
 2. 3 科学技術・学術審議会「審議会状況報告」
 2. 4 人材問題に関する基本認識
3. 大学における知的財産本部の役割と現状
 3. 1 大学知的財産本部整備事業
 3. 2 金沢大学の現状
4. 金沢大学における知的財産戦略と人材問題
 4. 1 基本戦略と人材育成
 4. 2 強い知的財産の確保
 4. 3 人材ネットワークの構築と研究成果のプロデュース
 4. 4 人材の育成か、あるいは活用か
5. 特色ある人材育成計画
 5. 1 知的財産本部と法科大学院・法学部との連携
 5. 2 教育研究スキーム（大学院GP）の活用
6. むすび

1. はじめに

平成16年1月に金沢大学に知的財産本部副本部長として着任し、同年4月の国立大学の法人化とともに知的財産本部の副本部長として金沢大学の知的財産活動の立ち上げからの活動に従事してきたが、大学での知的財産活動の本来の意義ならびにその活動を支える人材問題について、常日頃、強く感じていることをお伝えしたい。

一言で言えば、大学における知的財産活動の一番の意義は、「研究成果のプロデュース」ではないかと考えている。本稿では、その背景並びに金沢大学における研究成果のプロデュース事例そしてその活動を支える人材育成について紹介する。

2. 産学官連携・知的財産戦略の最近の動向（人材問題を中心として）

本学での活動を紹介する前に、現在、産学官

* 金沢大学知的財産副本部長・共同研究センター教授
Nobuo YOSHIKUNI

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

連携、知的財産戦略に関して、どのような認識で人材育成の問題が語られているかを、簡単に振り返ってみることとする。

2. 1 知的創造サイクル専門調査会「知的財産人材育成総合戦略」

平成18年1月30日に知的創造サイクル専門調査会が公表した「知的財産人材育成総合戦略」では、知的財産人材育成に関する重点施策として、以下のものを指摘している。

「1. 知的財産人材育成推進のための協議会の創設, 2. 知的財産教育研究への支援プログラムの充実, 3. 先端技術を理解できる人材等の誘引・活用, 4. 実務経験者の活用, 5. キャリアパスの確立による融合人材の育成, 6. 海外派遣など海外との交流の促進, 7. 人材のネットワーク化, 8. 学会の活用と支援, 9. 教材・教育ツールの開発, 10. 知的財産人材に関する民間資格の充実」

2. 2 総合科学技術会議「知的財産戦略について」

平成18年5月23日に総合科学技術会議が公表した「知的財産戦略について」は、

「I. 大学等の知的財産管理の充実, II. 優れた知的財産創出のための特許情報の整備, III. 大学等の知的財産の活用の促進, IV. 知的財産関連人材の育成・確保」

から構成されており、知的財産関連人材の育成・確保のためには、

「1. 国際的な知的財産人材を育成する, 2. 知的財産に関する体系的な教育を促進する, 3. 産学連携によるインターンシップを推進する, 4. TLOの人材を育成する, 5. 知的財産情報を活用できる人材を育成する, 6. コンテンツ等の融合分野の人材を育成する, 7. 知的財産関連の人材ネットワークを広げる, 8. 弁理士制度を見直す」が必要として、その具体的内

容が示されている。

2. 3 科学技術・学術審議会「審議会状況報告」

平成18年8月31日に科学技術・学術審議会技術・研究基盤部会産学官連携推進委員会が公表した「審議会状況報告」では、国際的な産学官連携強化のために今後以下の課題に取り組むべきとしている。

「1. 国際的に通用する知財人材の育成, 2. 国際法務の強化と紛争予防, 3. 国際産学連携・情報発信機能の強化, 4. 海外特許の戦略的な取得と出願支援の強化, 5. 地域の大学等を支援する産学官連携のためのネットワーク(場)の形成, 6. その他」

2. 4 人材問題に関する基本認識

では、こうした指摘を受けている中で、個々の大学はどのように人材問題に取り組まねばならないのであろうか。

現在、大学の置かれた環境は非常に厳しいものというのが本音である。大学知的財産本部整備事業の恩恵をかりうじて頂戴している本学においてすら、本事業後の絵姿を十分に描ききれていないのが現状である。これは多くの大学における実態であり、人材を育成することの困難さを実感している。とはいえ、この問題を避けて通る訳には行かず、本学もその例外ではない。そして、最近では、国際的に通用する知財人材の育成も大きな課題となっており、大学単独では処し切れない問題も多くあるのではと感じている。

こうした状況に置かれた中で、大学での知的財産活動に従事するものはどのように考えていくべきであろうか。

そもそも、人材育成が先に来るものではないはずである。知的財産活動を通して何を達成しようとするかは、大学によってそれぞれ異なる

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

はずであり、その目的を達成するために何をすべきか考えていくことで人材育成に関するより強い問題意識を醸成できるのではと感じ始めている。

ひたすら出願件数を増やすことを目的とするのか（しないであろうけれど）、ライセンス実績を増加させ収支を黒字とすることを第一義として目指すのか、あるいは、共同研究を増加させるための手段として考えていくのか、更には、大学全体の研究活動活性化のための起爆剤として考えていくのかによって、必要とする人材には変化があることはいうまでもない。

3. 大学における知的財産本部の役割と現状

3.1 大学知的財産本部整備事業

改めて、大学の知的財産本部の置かれている状況を見てみよう。

本事業が始まったのは、平成15年度であり、文部科学省では、モデルとなる実施機関として34機関、更に、特色ある知的財産管理・活用機能支援プログラム対象機関として9機関を選定した。本学が属する中部地区では、山梨大学、静岡大学、名古屋大学、北陸先端科学技術大学院大学の計4校が実施機関として選定され、金沢大学は、他の5機関とともに特色ある知的財産管理・活用機能支援プログラム対象機関として選定された。

更に、平成17年度からは、本事業の一環として、知的財産本部を核として、大学内の研究リソースを結集し、組織的に産学官連携を推進するための総合的な体制である「スーパー産学官連携推進本部」をモデル事業として整備し、申請した23機関の中から、東京大学、東京農工大学、東京工業大学、京都大学、大阪大学、奈良先端科学技術大学院大学の計6機関が選定された。

3.2 金沢大学の現状

金沢大学の大きな特徴は、発明の発掘から技術移転までの運用面の業務は（有）金沢大学TLO（以下、KUTLO）が担い、知的財産本部がその活動を統括する立場にあることだろう。出願するか否か、継続するか否かについては、最終的には知的財産本部長の判断が要求されるため、その判断をサポートするために、知財本部長自ら研究者と接触する機会も多い。また、いわゆる目利きといわれる専門家（IT分野、バイオ分野及び特許流通事業化分野）との連携を密にした活動をしており、専門家による案件ごとのコンサルティングを行い、市場性を踏まえた助言を頂いている。また、極めて小規模の組織であることから、本部長が共同研究契約交渉の交渉当事者としての業務をこなすこともあり、所謂何でも屋的な業務活動が時には要求される。これは、多くの人材を充当できる状況にないことを考えれば、止むを得ない状況ともいえ、これが地方大学の実態ともいえるのではないだろうか。

平成17年度の活動実績によれば、本学の特許出願件数は54件と必ずしも際立った多さはないが、外国企業との共同研究実績（金額）：1位、外国特許等によるライセンス等収入：6位、ライセンス収入ランキング：12位ということで、規模の割には健闘しているといえるのかも知れない。もちろんこの活動実績は、本学の研究業績の水準の高さとKUTLOの活躍に支えられていることは疑うべくもない。

4. 金沢大学における知的財産戦略と人材問題

4.1 基本戦略と人材育成

大学で知的財産活動を行うことの意義は、研究者にとって納得のいく活動を提供することが

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

基本である。もっと有り体に言えば、知的財産活動従事者と出会って、研究者に心から良かったと感じて頂くことが出来るか否かが、大学で知的財産活動を継続できるか否かの生命線ではないかを感じている。これまでの経験を踏まえ、大学での基本戦略には二つの柱があると考えている。第一の柱が、強い知財の確保であり、第二の柱が、研究成果のプロデュースである。

いずれにしても、企業における知財管理とは異なる視点でのそれが大学では要求されているのではないだろうか。

知的財産活動を通して何をなさんとするのかは、大学によって大いに異なるはずであり、社会貢献という言葉で一括りできるはずもないことであろう。知的財産活動を通して何を実現するのかを明確にしてこそ、その活動を支える人材を育成するのだという問題意識がより鮮明になるのではと考えており、その観点で、整理してみたい。

4. 2 強い知的財産の確保

第一の柱「強い知財の確保」は、言い換えれば、【こだわりの豆腐屋】である。

本学の特許出願規模は、平成17年度実績で50件強であるが、この規模でも今後の負担につい

て悩む環境にある。してみると、特許（知的財産）を豆腐に喩えれば、本学はスーパーに卸す豆腐屋ではなく、山奥で細々と開業している豆腐屋であろう。その豆腐の味を聞きつけ、東京から車で買いに来る客のいる豆腐屋である。

そもそも大学は特許発明を自己実施する機関ではないことを考えれば、出願の段階から実施許諾を意識した特許請求の範囲の確定、明細書の作成を行うべきことはいまでもない。そのためには発明発掘の段階から、研究者を巻き込んだ明細書の作成等の議論をせねばならず、これには研究者の理解と協力を得ることが不可欠である。研究以外の時間を無駄と感じている研究者に対する意識改革も必要なところである。

金沢大学では、発明発掘から技術移転に至る業務をKUTLOのアソシエイトがその業務を担っており、知的財産本部は業務の統括を行ってはいるものの、今後は、より戦略的な特許出願を実施する意味でも、知的財産本部とKUTLOアソシエイト、及び研究者間の密接な連携が必要となってきた。その観点からも新たな制度設計を行いつつあるところである。（平成18年末現在）

—人材に関する一考察—

実施許諾を意識して知的財産の確保を図ろう

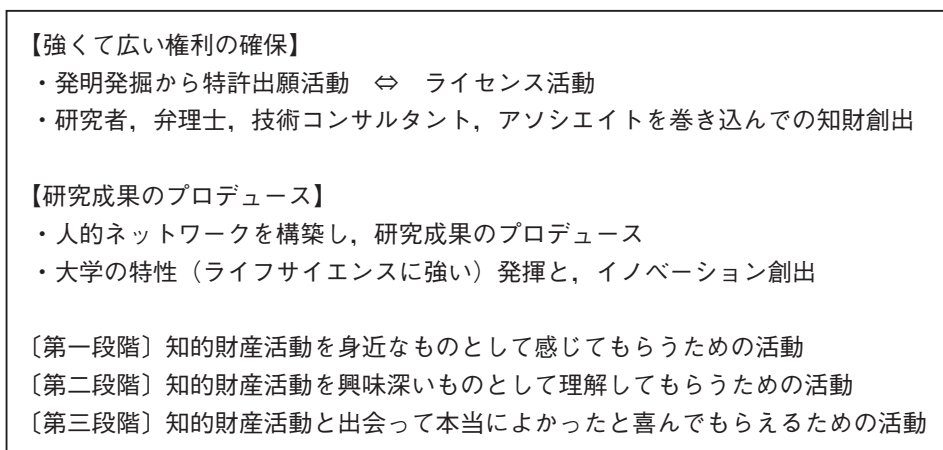


図1 金沢大学における知的財産活動のコンセプト

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

とすれば、発明発掘の段階からライセンス活動を意識した活動をせねばならないことは明らかであろう。ただ単に、特許が取れば良いというものではなく、特許請求の範囲を具体的に想定しながら、特許性の判断と市場性の判断とのバランスを考慮しながら具体的作業を進めていかねばならない。研究者、弁理士、技術コンサルタント等を巻き込んで最終的な特許請求の範囲を確定するまでの議論を誘導できる力量を個々のアソシエイトは持たねばならないが（一人で無理ならば、共同でということになるが）、そのための人材をどのように育てるかが、一番苦勞するところである。

発明発掘の段階で、研究者自身による過去の論文のチェック漏れが、後々特許性に大きく影響する場合もあり、そうした研究者の意識にない問題をどこまで掘り起こすことが出来るかという、人間力にもその力量が問われてくる場合がある。

一般に、研究者がこれはいいよというものよりは、こんなものと思って表に出さないものに光り輝くものがある場合もあり、特に大学においてはその傾向が強いが、単なる専門知識だけでなく、研究者の研究全体を把握する幅広い知識や客観的な判断も要求されてくるのではと感じている。

4. 3 人材ネットワークの構築と研究成果のプロデュース

第二の柱は【研究成果のプロデュース】である。大学における知的財産活動が自身の研究活動の活性化に直結することで、研究者が知的財産活動を身近に、自分たちのこととして理解してもらえるとという大きなメリットがある。

知的財産活動を通して強く感じることは、知財担当者は、部局間の壁、研究室間の壁を越えて活動することが可能であり、知的財産活動を通して、研究成果を把握することが出来ること

を実感している。結果として、他分野にまたがる研究者を巻き込んだ研究連携を提案できる環境にあるといえよう。

とは言え、プロデュースは簡単にできるものではない。本学では、ほぼ2年を掛けて、「健康増進支援システムの構築を目指した健康指標モニタリング法の開発」プロジェクトの立ち上げまでに漕ぎ着けることが出来た。この具体例をもとに、人材に関する考え方を紹介したい。

本学の2年余りの活動を振り返ってみると、プロジェクトの立ち上げに至るまで、大きく分けて三つの段階があったのではないかと思う。

第一段階、知的財産活動を身近なものとして感じてもらうための活動、第二段階が、単に身近なものではなく奥深いものであることを理解してもらうための活動、そして、仕上げとなる第三段階として、知的財産活動と出会えて本当に良かったと喜んでもらえるための活動、すなわち、研究成果のプロデュースについて提案することである。

(第一段階) 知的財産活動を身近なものとして感じてもらうための活動

大学における知的財産活動の中でも、この活動が基本中の基本ではないかと考えている。平成16年度に国立大学は法人化され、それと同時に、研究者の発明に関して特許を得る権利は原則大学に帰属することとなった。しかし、多くの研究者にとって知的財産や特許と聞いても、自分達の研究とは縁がないもの、あるいはあまり関わりたくないものとの意識も強く、そうした中で、知的財産活動を実りあるものとするために、徹底して現場主義でいくことを採用した。

その第一歩が、「させていただきます。」「伺わせていただきます。」の徹底であった。主人公は研究者であって、知財担当者はお手伝いユニットであることを明確にするためであるが、こうした活動は、日々の発明発掘活動で特に意

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

義を發揮するものと考えている。研究者の研究を知的財産活動といった面から，“person to person”で支援できる体制が確立すれば、研究者にとって知的財産活動を身近なものと感じ取ってくれることは明らかであろう。

しかしながら、発明発掘活動にのみ限定してはその活動の浸透度合いにも、おのずから限度がある。そこで、“知的財産キャラバン”のキャンペーン活動を展開し、現在に至っている。

—知的財産キャラバン—

一言で言えば知的財産啓蒙セミナーであるが、次のような方針で活動を開始した。

① 何時でも、何処にでもお伺いします。(研究者は多忙であり、場所と時間を決めたセミナーでは、なかなか出席しづらいことが背景にある。)

② 二人以上であれば、いつでも実施します。(関心さえ持ってもらえれば、いつでも伺う方針を徹底した。)

③ 知的財産に関することは何でもお答えします。(要望に合わせた内容を提供)

④ 本部長自らパソコン、プロジェクター持参でお伺いします。

この最後の方針が、知的財産本部に対してのイメージを打破することに一役買ったようであり、多くの研究者や職員と接する機会を得る事ができたことは、結果として、学内の人的ネットワークの構築に大きく貢献した。

当初は、もっぱら発明発掘で接触した研究者を対象に始まった知的財産キャラバンであったが、二年目からは大学院生等の学生も対象として実施、更には附属病院の看護師を対象とした知的財産キャラバンにまで発展した。

附属病院との接点の拡大は、ある意味ではこれまでのカルチャーを変えるものにもなっている。大学の附属病院は、医療現場という立

場からのニーズ発信の場であり、これまでの「大学はシーズ提供の場」といった固定的な観念を打破する大きなきっかけともなりうる。大学が単にシーズ提供の場ではなく、ニーズをも提供できる場であることを意識したとき、大学の社会貢献は更に拡大するのではないだろうか。すでに、附属病院看護部と産業界との意見交換も始まっており、医学研究といった捉え方ではなく、医療現場といった捉え方ができれば、新たな仕組み構築に発展できる可能性が大きい。



知財キャラバン（附属病院との出会い 2005.12）

—人材に関する一考察—

経験からすれば、この第一段階が一番の基本であり要である分、もっとも困難を極める活動であろう。「大学が特許を扱うことには反対です。」「ライセンス収支はいつになったら黒字になるのですか。」「産学官連携は金ばかり使っている。」こんなことを直接言われたのが二年前だが、今もそうした声が囁かれていることを耳にする。

こうした現状にあって、知的財産活動に従事する人間が、これまでの自分達の経験だけで研究者に伝え説得しては、却って、感情的な反発を受けるのではないかと考えている。

理解してもらうには、「説得でなく納得のプロセス」を経て、研究者と語れる能力が不可欠

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

であろう。ひとつのことを結論付けて話すのではなく、一緒に考える雰囲気を作り、一緒に考えた結果として結論を導く手法でなければ、大学の中にうねりを起こさせることは極めて困難ではないかと感じている。

(第二段階) 知的財産活動が興味深いものと理解されるための活動

大学における研究の大きな特徴は何かと聞かれ、「それは浮世離れしたところがいい。」と答えた人がある。その答えを聞いて、多くの人はどう感じるであろうか。

企業の方からは、「大学の研究成果はなかなか活用しづらい。ライセンスを受けても製品開発に結びつかない。」との厳しいご意見をいただくことがしばしばある。考えてみればそれは当然のことであり、こうしたご指摘に対して、企業との共同研究を中心に知的財産の活用を図ることが考えられよう。

その一方で、‘産’の目線から、浮世離れした研究を花開かせるにはどうしたらいいかを考えてもらえることが出来たら、これも大学における知的財産活動の新たな成果といえなくはない。そして、大学の知的財産、研究成果と付き合い合うことから、新たな事業展開のきっかけを掴んでもらおうとの思いから、平成17年1月から7月までの半年間、「ビジネスクリエイト工房」を立ち上げ開講した。

—ビジネスクリエイト工房—

大きな特徴は、立教大学と連携して実施したことにある。曰く「金沢大学の知的財産を産み出す大きな力と立教大学が蓄積してきたビジネス教育の経験が融合し、企業が新しい市場創造への広いパースペクティブを持った組織へと変身することを目指し…企業の持つ知的財産、技術及びアイデアを単に商品化する技法を学ぶのではなく、それらを用いて市場創造する技法・

能力とセンスを受講者が体得できることが大切と考える野心的な実践講座…」

金沢大学の研究成果（特許出願済み）を活用した事業創造をテーマに、20人ほどの受講生を産業界および自治体から募り、事業創造セミナーを半年間、隔週で実施した。当初直面することとなった大きな障害は、受講生の確保であった。受講生から受講料を頂戴するビジネス講座ということもあり、反応は極めて悪かったことを覚えている。

「金沢大学の研究成果をもとに、事業創造しませんか！」がその時のキャッチフレーズである。なにしろ、「ビジネスクリエイト工房」といっても、一体それは何ですか？といった反応しか返ってこず、スタートが1月であったこともあって、募集時期として12月は最悪の時期である。そこで行ったのが、企業トップを回っての勧誘活動であった。

受講生を出していただけそうな企業経営者に直接面会を申し入れ、ひたすら企業回りをを行う。その結果、受講者数は何とか滑り込みセーフとなり、その時の経験は何物にも換え難い経験となった。結果としては、企業経営者との外的ネットワークが構築でき、更には、県等自治体の支持を得ることができたことも大きな成果であったといえよう。

この工房で扱った金沢大学の研究成果（すべて特許出願済み）は、計13件。そのうち最終的には、以下のような成果が発表されるに至った。これらの特許出願した発明の名称とそれを活用したビジネス名との違いから、本工房の狙いをご理解いただけるものと思う。

A：「固体燃料燃焼方法、固体燃料燃焼器およびそれを使用した固体燃料式エンジン」⇒「思い出コンサルティング～燃やして残す、燃やして忘れる～」

B：「(水/重質油乳濁物質) 及び (重質油/

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

水型乳濁物質)の混合物の油水分離方法,油水分離装置,及び油水分利用界面活性剤」⇒「外食産業向け油まわりトータルソリューション～燃やして忘れる～」

C:「汚染土壌のファイトレメディエーションと有用資源化方法」⇒「植物を利用した浄化作業方法」

D:「データ処理装置,データ処理装置,そのデータ処理装置又はデータ処理方法に用いられるエコー画像データを得るための磁気共鳴撮像装置,及び,磁気共鳴撮像方法」⇒「旨み評価コミュニケーション工房」

この工房を開催して特によかったと思うことは,受講生がこの工房で学んだことを実際に企業に戻って実践していたことである。そして,工房で得た手法を自社で披露したところ,研究開発の責任者に任じられた受講生がいたとの報告を頂いたときには,大学の技術は実際には役に立たないと言われるが,使い方にも問題があるのではとの思いを抱いた。「浮世離れした世界」との付き合い方があるということだろうか。

この工房のメイン講師は,多くの分野で技術コンサルタントとして活躍してきている人物であった。人のものの考え方を伝えることは至極困難ではあるが,半年の訓練を経て些かでも

伝達できたと思うと,この工房の意義深さを実感する次第である。その後,次回開催に対する要請をしばしば受けてはいるが,もう少し舞台を変えて展開できればと考えている。

—副次的効果—

このプロジェクトは,立教大学との共催で実施したものであり,首都圏にある私立大学と地方国立大学との共催セミナーであり,この点でも極めてユニークな性格を有していたといえよう。

互いに異質なもの同士の組み合わせ,これが予測を超えた二次的な効果を発揮することを,身を以って体感したわけだが,このことが,「研究成果のプロデュース」への発想に展開していくこととなった。あらゆる壁を越えた異色のもの同士の組み合わせが,それぞれの研究成果を更に発展させ,大きなイノベーション効果を発揮させるのではといったことである。

例えば,研究者を俳優に見立て,その演技力を研究成果と考えたとき,研究成果のプロデュースは舞台演劇のプロデュースに等しく,知的財産本部長はいわばプロデューサーとしての役割も果たせるのではと考え,それを実践してきた。知的財産活動を通して,部局間の壁,研究者間の壁をいつの間にか乗り越えてきたことは,多様な俳優人(研究者)の配役に役立つものであった。

また,「ベルサイユのばら」にしろ,「屋根の上のバイオリン弾き」にしろ,主役が交代してもロングランが続いていることから,「研究者の流動性」にも対処できるという一つの発想であるとも考えられ,こうした全学的に研究者を巻き込んだ研究の展開は,大学における知的財産活動の極めて重要な要素として考えていくべきことのように思われる。

—人材に関する一考察—

ビジネスクリエイト工房では,シーズ提供者



ビジネスクリエイト工房開講 2005.1～2005.7

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

である本学の研究者も積極的に講座に参加したが、その中に、メイン講師の手法を本気で習得したいと申し入れてきた研究者が出現した。研究者にも大いなる刺激を与えたことに驚くとともに、自らの研究成果を具体的な事業創造に展開できる能力を備えた研究者を誕生させるべく奔走したが、残念ながら、諸般の事情で断念せざるを得なかった。もし実現していればと考えると、今もって心残りである。

ビジネスクリエイティブ工房を運営して強く感じたことは、大学において知的財産活動を展開するには、経験によってしか獲得できない知恵をどのように伝達するかがきわめて重要な要素になる点である。マニュアルや書面の知識では伝えられないものをどのように組み込んでいくか、それが今後の大きな課題の一つと認識している。

(第三段階) 知的財産活動と出会って本当によかったと喜んでもらえるための活動 (研究成果のプロデュース)

大学における知的財産活動が、研究活動の活

性化であり、研究活動の大きなうねりを起こすトリガーとしての役割を担っていることは前述したとおりである。知的財産活動自体は地味な活動であるが、そこで培った人的ネットワークを最大限に活用して研究成果のプロデュースが出来たとき、研究者自身が想像し得なかった研究の舞台ができることをこの1年余りの活動から実感している。

本学の医学部保健学科は、「看護科学」「放射線技術科学」「検査技術科学」「理学療法学」「作業療法学」の5分野を抱えており、健康に関して全方向からのアプローチが可能な特色ある学科である。しかしながら、これまでは、必ずしも領域を横断した活動が活発ではなかった。それが、立教大学との出会いを契機に、平成17年秋から、互いの研究リソースを最大限に発揮することを目的とした大学院医学系研究科保健学専攻の研究者と立教大学大学院コミュニティ福祉学研究科の研究者との研究連携「超予防プロジェクト」が始まったのである。

この研究連携の大きな特徴は、両大学の研究連携を見据えながら、各大学が自身の強みを意

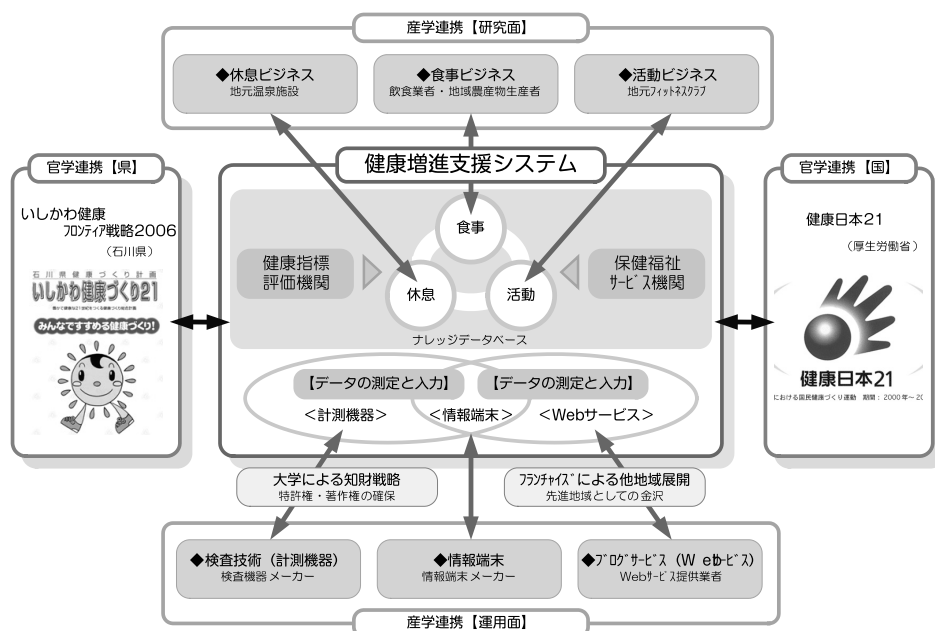


図2 健康増進支援システムプロジェクト連携図

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

識した足固めをそれぞれの立場で行っているところにある。本学においては、平成18年度から「健康支援システムの構築を目指した健康指標モニタリングシステム法の開発」プロジェクトが正式に発足した。この研究組織は、医学系研究科保健学専攻の研究者を中心に、医学系研究科医科学専攻、自然科学研究科（工学）、経済学部の研究者も巻き込んだ横断的な研究組織であり、立教大学との連携や学内研究組織決定の過程で知的財産本部が大きく貢献したことに特徴がある。更に、本プロジェクトは、石川県との連携、大学発ベンチャー企業の活用、大学院GPとの連携、等、これまでにはなかった新たな仕組みを構築しつつあることにも特徴がある。

(1) 石川県との連携

この研究プロジェクトは多方面に大きな影響を与えつつある。その一つが地元自治体石川県との連携である。

石川県では、医療福祉行政の立場から、「いしかわ健康フロンティア戦略2006」が本年度から始まり、また、商工労働政策の立場からは、予防型社会創造産業が三つの連携新産業の一つとして位置付けられている（平成17年度策定「石川県産業革新戦略」）。このように、大学での研究連携活動が県との新たな連携を醸し出しつつある。

(2) 大学発ベンチャー企業の活用

本プロジェクト研究を推進するに当たっては、極めてユニークな試みを行っている。その一つが、金沢大学発ベンチャー企業の参加である。

もちろん研究に直接参加するわけではなく、仮に研究者集団が演劇集団だとすれば、劇団マネージャーの役割をベンチャー企業経営者が担う関係となっており、知的財産本部長は脚本家としての役割を担っている。

こうした研究連携を推進していくと裾野が幅

広くなり、多くの企業との共同研究を視野に入れた研究戦略が必要となってくるが、産業界とのインターフェース役を誰が担うかが問題となってくる。研究者にそれを任せるわけにはいかないことは明らかであり、実はそのことで悩み続けていたときに、ふと出会ったのがベンチャー企業経営者であった。経営者とはいっても、20代の金融機関出身である。氏が、新たな人材像を作り上げてくれるのではと期待しつつ、積極的に巻き込みながら活動をしているところである。

(3) 大学院GPとの連携

本研究の開始と合わせるかのように、金沢大学大学院医学系研究科保健学専攻では、「臨地相互交流型教育・研究プログラム」が文部科学省平成18年度「魅力ある大学院教育」イニシアティブ（大学院GP）に選定されることとなった。平成18年度申請された268件の教育プログラムの中から、46件（人社系16件、理工農系19件、医療系11件）が採択され、保健学・看護系では本プログラムのみの選定となった。

本プログラムでは、「健康支援システムの構築を目指した健康指標モニタリングシステム法の開発」プロジェクトを意識した教育プログラムを開発することを考えており、次節でその詳細を述べることとする。

一人材に関する一考察

知的財産活動に従事する人材とはいっても、その活動目的によって果たす役割は千差万別のはずである。本学の場合、研究成果をプロデュースし、それを実現するまでが知的財産本部の役割と考えており、そうして初めて大学の知的財産が意味あるものとなるのではないだろうか。

こうした研究プロジェクトにおける知的財産本部の役割としては、単にその研究成果からの技術移転収入を確保する戦略を構築するのでは

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

なく、研究プロジェクトの成果が社会全体に普及し、社会貢献が実現する方向での知的財産の活用を意識すべきであり、知的財産本部が研究プロジェクトの裏方として存在する理由もこの点にあるといえよう。

してみると、こうした活動を支える人材の幅は、より広くなることは確実であり、何を担う人材が必要かを明確にすることがより厳しく要求されてくることとなる。

4. 4 人材の育成か、あるいは活用か

金沢大学は地方にある国立大学であり、改めていう必要もないことであるが、人材の面では、都市圏にある大学と比べ、大きなハンディを負っている。そのハンディをどのようにして克服するかが、現在直面している大きな課題である。

(1) 人的ネットワークの構築

そのために実践してきたものが、徹底的な人材ネットワークの活用である。すでにあるネットワークの活用と新たなネットワークの構築、後者は、どちらかといえば個人的ノウハウに依存する面が多いのかもしれないが、そこで構築したネットワークをどのように大学組織に繋げていけるかが大きな課題であろうと認識している。

意気を感じて力を貸していただける人達との出会い、極めてありふれたことであるが、その積み重ねが大切と肝に銘じているところである。

(2) 周辺人材の洗い直し

灯台下暗しとはよく言ったもので、その肩書きからは想像できない能力の持ち主に会うことがある。ただ残念なことは、そうした人材を活用する体制が十分ではないことである。処遇の問題、人事ローテーションの問題、本来は、大学法人化のメリットを最大限に活用できるはずではあるが、そこまでは至ってないのが現状であり、自分自身の力不足を実感している。

(3) 暗黙の知と人材の育成

「感覚」「直感」の大切さをしみじみと感じている。人との出会い一つとっても、価値ある人がそうでないかを見分ける能力が要求されることは明らかであり、そうした能力がなければ、研究成果のプロデュースと一言でいっても、その実現には大いなる困難が伴うであろう。

5. 特色ある人材育成計画

昨今、社会貢献について語られることは多いが、これまで、大学の使命は教育研究にありといわれてきたことを考えると、教育、あるいは、研究活動とリンクさせた人材育成が極めて有効ではないかと考えている。その観点から、一つは法学部・法科大学院との連携、一つはすでに紹介した研究成果のプロデュース活動と連携した大学院教育の実例を紹介したい。

5. 1 知的財産本部と法科大学院・法学部との連携

知財人材という観点で見たとき、大学における知的財産教育の中で法学部、法科大学院の存在を抜きに考えられないことは明らかであるが、本学の場合、知的財産本部と法学部・法科大学院教員との連携は特に緊密といえるのではないだろうか。本学のような地方大学では、知的財産分野における専門家の数は極めて少ない状況にあり、教員レベルで見ても、知的財産の専門家は、法学部教員1名と知的財産本部長である小生の併せて2名である（平成18年末現在）。協力体制を考えない方が不自然ともいえよう。

この協力体制は、ある意味異質の組み合わせであり、偶然にも不思議な効果を発揮してきたのでその一部を紹介すると、

① 法学研究分野への知的財産本部の積極的協力

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

例) 平成16年度特許庁研究事業「医薬品産業における知的財産権と競争政策の相互補完関係に関する調査研究」

② 法科大学院における、教員二人体制による講義（法律家教員と実務家教員の組み合わせ）

③ 法学部教員を知的財産本部員として委嘱し、著作権分野を中心に指導的権限を委ねる

④ 法学部ゼミ生と知的財産本部との交流

例) 学生に対する特許情報の提供、知的財産本部長の法学部ゼミへの参加

⑤ 互いの人的ネットワークを連携させることにより、人材育成スキームを構築、等の活動を実施してきたところであるが、更に、本学の強みであるライフサイエンス分野を意識し、ライフサイエンスに強い法学出身者教育を進めていくことの議論も始めたところである。

5.2 教育研究スキーム(大学院GP)の活用

先に述べたように、本学の「臨地相互交流型教育・研究プログラム」が平成18年度の大学院GPに選定された。このプログラムは、他大学、保健医療機関、職能団体と連携した臨地実践応

用プログラムと医学系研究科他専攻、他研究科、産業界、地域社会と連携した「学際的教育プログラム」から構成されており、この“学際的教育プログラム”が、先に述べた、本年度から始まった「健康支援システムの構築を目指した健康指標モニタリングシステム法の開発」プロジェクトを支える教育・研究プログラムとなっており、プロジェクト型研究に参加させることにその特徴があるといえよう。特に大学院の後期過程においては、学際的プロジェクト研究や産学官連携プロジェクトの構成員として参加させ、プロジェクト型研究の企画、実施、論文を作成することも育成目標として掲げられており、これまでになかった人材の育成が出来るものと期待されている。

当然のことながら、“学際的教育プログラム”を策定する“学際的教育プログラム評議会”の外部委員として知的財産本部長も参加することになっており、知財人材のより実践的な教育ができるのではないかと考えている。

このように考えてみれば、研究成果のプロデュース活動は、単に、社会貢献活動としての「健康支援システムの構築を目指した健康指標

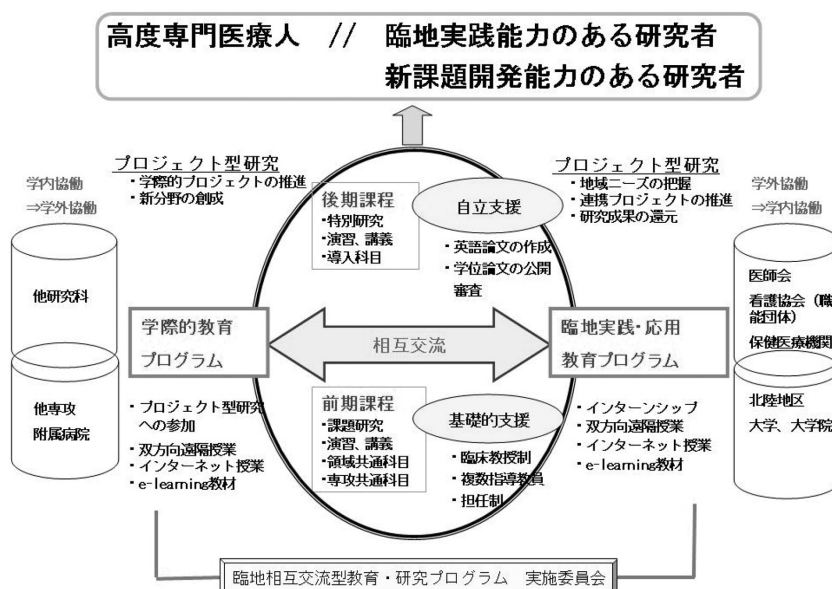


図3 臨地相互交流型教育・研究プログラム

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

モニタリングシステム法の開発」プロジェクトを立ち上げたのみならず、教育・研究システムにおける実践教育を実現できるという相乗的効果を発揮できることとなり、大学においても極めて受け入れやすい活動といえるのではないかと最近特に強く感じているところである。

6. むすび

日頃、大学内において知的財産活動に従事しているものから人材問題を見て一番強く感じる

ことは、最初に知的財産人材ありきではなく、知的財産活動により、何を達成するかといった活動目的を明確に定めることが肝要であり、その活動を達成するために必要な人材は何かを考えるべきではないかということである。

当然のように見えて、意外となおざりにされているのではないかと、最近、思うことしきりである。

(原稿受領日 2007年1月9日)

