

私は15年間ほど東芝に勤めた後、7年前に東京大学に移りました。東芝では製品開発はもちろん、それを売りに歩いたりするような経験もしております。そうした経験を踏まえて少しお話しさせていただきます。

現在、大学と企業の間で可能な産学連携の枠組みは、受託研究、共同研究、寄付、兼業の4つぐらいかと思っております。また、研究マネジメントは大学が行い、大学から企業に行って研究するパターンはあまりないと思います。

最近の日本の大学はかなり自由になり、シリコンバレーに近づいてきたなと感じているのですが、1つだけ大きな違いが残っています。それは日本にはサバティカル制度がないということです。

サバティカル制度の活用

米国の大学には、だいたい7年に1度、1年間大学の外に出て自由に活動してよいという「サバティカル制度」があります。この期間に企業の研究所などに行きますと、企業の持つニーズとか現場の真の問題点、あるいはどういう問題を解決すれば本当に世の中の役に立つのか、というようなことがよく分かるわけです。

また企業の研究チームの一員として最先端の研究を一緒にやりますから、相当、密な関係が築かれます。その結果、「人に付いている知識」の伝達、つまり本当の意味でのテクノロジー・トランスファーが達成されるのではないかと私は思っています。

日本の大学がサバティカル制度を導入するためには、まず6/7の教員数で運営できるような大学全体の効率化が必要ですし、1人ひとりの教授も、学生の論文を責任を持って

見てやれる仕組みをつくらなくてはなりません。

それと、共同研究に対する企業から大学へのリターンの仕組みづくりも必要だと思います。例えば、大学が企業の株式を取得できるような仕組みを整備しておく必要があるかと思います。

産学連携を成功させる鍵

米国には大学とスタートアップ企業が産学連携でうまくいった例がたくさんあります。企業の持つニーズと大学の高度な技術をうまくマッチングさせる仕組みがあるようです。

私は、大学の中のいろいろな知が産学連携によって結合することで、新しい技術が生まれる可能性に期待しています。例えば、携帯電話機の低消費電力化を考えてみても、技術的にはいろいろな手法があり、大学の中にはそれぞれの分野で最先端の研究をし



桜井貴康氏：東芝時代は半導体LSI回路の設計や解析の研究に従事。1996年に東京大学に移ってからは、半導体デバイス研究の傍ら、企業出身者の目で大学と産学連携の新しい形を提言している。

ている先生がたくさんいます。しかし、皆さん別々のビジョンで研究を進めているので、一緒に何かをしようという動きにはなかなかありません。

そういうところに、もし企業から明確なニーズやビジョンが提供されれば、ばらば

らに仕事をしていた先生同士が共通の目標に向かって協調し合うことが可能になるかもしれません。その結果、これまで接点を持つことのなかった最先端の技術が出合っ
て、新しいイノベーションが生まれるということもあり得るのではないのでしょうか。