

事例 1

—特許出願と学術発表—

『相田教授は、助教授時代にクロレラの遺伝子発現に関する興味ある発見をした。その発見はクロレラを使ったさまざまな有用タンパク質の製造の基本技術につながると予想され、実証試験を行って特許出願すべきかとも考えたが、次期教授選を2年後に控えて、注目される業績が欲しかったので、基礎的知見だけを海外の一流誌に投稿した。相田助教授の論文は学会で高く評価され、教授選考の大きな助けになった。相田助教授の論文を査読したアメリカの研究者はクロレラを用いた遺伝子組み換え技術による有用タンパク質の製造に関する基本特許を取得し、それを使用した新しい産業が熱帯地域に生まれた。』

大学と TL0 関係者への質問

Q1-1. この事例についてどのように考えますか(複数回答可;以後の設問も同様)

選択肢-1 特許や研究成果の産業的利用の努力が人事や処遇に反映されれば特許出願努力をもっと重視するだろう

選択肢-2 迅速に出願できる体制があれば特許出願努力をもっと重視するだろう

選択肢-3 学術発表優先、特許副次的という考え方は状況によっても変わらないだろう

選択肢-4 その他

Q1-2. 教員の特許出願を促進するインセンティブについてどのようなものがあるとお考えですか(現状で不足するもの、推進力になるものなど)

産業界への質問(大学と TL0 関係者への質問と違う部分に波下線)

Q1-1. この事例についてどのように考えますか(複数回答可;以後の設問も同様)

選択肢-1 特許や研究成果の産業的利用の努力が人事や処遇に反映されれば大学教員も特許出願努力をもっと重視するだろう

選択肢-2 迅速に出願できる体制があれば特許出願努力をもっと重視するだろう

選択肢-3 学術発表優先、特許副次的という考え方は状況によっても変わらないだろう

選択肢-4 その他

Q1-2. 大学教員に対する特許出願を促進するインセンティブ策についてどのようなものがあるとお考えですか(現状で不足するもの、推進力になるものなど)

大学関係者（事例 1）

整理番号	回答者	1	2	3	4	事例1：発明に気付きながら学術発表を優先	備考 (プロジェクトによるメモ)
	現役職	現在の仕事の重点	迅速反映	学術優先	その他	1. 選択理由に関するコメント 2. 教員の特許出願促進に関するコメント	
1-1	助手	教育・研究	1	2		2. 通常の業務が多い。時間がない(書類作成の)。	
1-2	副学長	管理	1			2. 研究業績としての評価、昇格などの人事面での評価を高める。	
1-3	教授	教育・研究	1	2			
1-4	部長等の長	管理	1	2		1. 特許出願を優先させることが必要。 2. 研究の成果は特許も発表も同等と考える。	発表と特許の同等性指摘
1-5	助教授	コーディネーション	1			1. 発明や産業利用が目論まれた研究は少ないと考える。 2. 特許出願や取得を業績として評価する事。	
2-1	教授	教育・研究		3		2. 特許取得のメリットに関する啓発	
2-2	研究協力部部長	研究協力部事務	1			2. 教員に発明と特許出願について広く理解してもらう必要がある。	
2-3	部長等の長	管理		2			
3-1	助教授	コーディネーション	1	3		1. 世代毎に異なり、40代前は1、50代後は3という考えである傾向が強く、1が満足されるまでには、十年以上かかり、実際に反映されるものもあたりの風潮です。 2. 特許出願に時間がかかりそのため論文が出せず、共同研究等も受け入れられないため、批判を受ける(記入者も経験中)。そのため研究費、精神的プレッシャー両面を解決するインセンティブが必要であり、出願をしたことがない? 部も多い現状では、この解決は難しい。	特許出願努力が現実的に難しいとの指摘
4-1	副学長	管理		3			
5-1	部長等の長	管理	1	2		1. 特許が人事や処遇に充分反映されない状況下では、学術発表を優先することは止むを得ない。 2. 人事や処遇に反映されることが必要。	
5-2	助教授	コーディネーション	1			1. 但し、特許の個々の有用性についての評価方法の確立が必要。学術発表については多少ある。 2. 研究費(物品費以外に研究員への手当等)ならびに自分の生活費の一部も外部導入する必要があるようになれば、特許に対する認識は一変するであろう。	特許の有用性評価の必要性指摘
5-3	部長等の長	管理	1	2		2. 特許を業績と見なす評価が定着することが必要。	
5-4	部長等の長	教育・研究	1			2. 人事のみ。	
5-5	教授	教育・研究	1			2. 特許が学術論文と同等の評価を得るシステムの確立。	
6-1	教授	教育・研究	1	2		1. 現在の状況下では、利益相反にあたらなないと考えたい。スピードが大切な研究発表においては、相田教授の選択はやむをえないところもあると考えられる。 2. 01-1が利益相反にあたるというならば、研究者が論文投稿と同時に特許出願可能となるバックアップ体制が不可欠である。そのためには、特許の報償制度を充実させることや、出願に時間的な負担を研究者にかけないサポートシステム作りが望まれる。	特許出願への支援体制の必要性指摘
7-1	部長等の長	教育・研究		2			
7-2	助教授	コーディネーション	1	2			
7-3	教授	教育・研究		2		2. 実質的な思慮がないと、意欲が湧かない。	
7-4	部長等の長	管理	1			1. 現在の所、論文の評価ほど特許には評価をしていない状況。これを改めるべきで、現状では本人に任せて良い。 2. 特許の出願などの実用化等について、奨学金や奨励金、昇格等の基準を作る。	
8-1	副学長	管理	1			2. 研究・教育以外の雑用を減らす	

整理番号	回答者	1	2	3	4	事例1：発明に気付きながら学術発表を優先	備考 (プロジェクトによるメモ)
	現役職	現在の仕事の重点	迅速反映	学術優先	その他	1. 選択理由に関するコメント 2. 教員の特許出願促進に関するコメント	
8-2	助教授	コーディネーション	1	2		1. 大学の特許相談体制等の整備があり、特許戦略の相談できる専門家が居れば、問題にもならないことではないか。 2. 大学内の相談窓口がなく、特許の戦略の出願ができる相談員がいない。大学教官が気軽に専門的な相談でき、迅速に対応できる体制が必要である。若い教官が自由に特許出願できる学内の雰囲気作りも特許出願の推進になる。	
8-3	研究協力部部長	研究協力部事務	1	2		1. 特許件数も論文と同じ業績にすれば解決するように思う。 2. 特許出願をするに当たっては専門的知識が必要のため、本学の地域共同研究センターの事業として特許セミナーの開催等特許に関する啓蒙を計っている。	
8-4	教授	教育・研究	1	2		1. 特許より学術論文が高く評価されるという業績評価の方法が改められない限り、多くの大学教官は学術論文を優先するであろう。 2. 業績評価に組み入れる。	
8-5	部長等の長	管理	1			1. 現在の大学においては特許を学術論文と同様に評価することはなく、そのような状況が解消される必要がある。 2. 特許により得られる利益が個人(教員)に還元され、また学術論文発表と同等の評価を受けられるようになる必要がある。	
8-6	教授	教育・研究	1			1. 人事や処遇、さらに競争的環境を作り、能力のある人のやる気を起こさせる。 2. 特許も昇格昇任に考慮すべき。人事規制を改めるべきである。また特許だけでなく部外資金の調達度も併せて考慮に入れるべきである。	
8-7	教授	教育・研究	1	2		2. 上記選択肢1、2の推進。	
8-8	学長	管理	1	2		1. 大学に特許相談体制が整備されていけば問題ない。 2. 大学にリエゾン・オフィスがある事、TL0が用意に利用できること。特許が業績評価基準に加えられていること。	
8-9	教授	教育・研究	1				
9-1	副学長	管理	1				
9-2	副学長	管理	1			1. “特許出願”そのものに評価を高くすることが最も良い解決法。 2. 昇進・昇給などでインセンティブを高める。	
10-1	部長等の長	管理	1	2		1. 分野によって事情が異なるとは考えるが、特許と関連深い分野では人事選考やその他の研究評価に際し、特許も研究論文と同様に重点を置くべきであろう。 2. 業績評価に際して特許も重視することや、特許出願事務を援助・代行するシステムを大学で整備すること等が考えられる。	
10-2	助教授	コーディネーション	1	2	3	1. 学術発表の前に、希望すれば発明としての評価を行い、出願できる敷居の低い仕組みが必要である。 2. 特許の権利化、実用化後にそれぞれ業績として評価する仕組み。	
10-3	部長等の長	管理	1	3		1. 特許出願は国を豊かにするための発明者の義務。学術発表は科学の発展のための研究者の義務。相田助教授は前者を捨てて個人の昇進を取った。 2. 特許内容を学術面から評価し、業績として扱う。権利化されたもの、実用化されたものへの評価、業績として扱う仕組み。	特許を学術価値または実用化を指標に業績評価に加味することを示唆
10-4	教授	教育・研究	1	2		1. 特許を出願せず論文だけ発表するのは、他から研究費をもらって研究する人間のやるべきことではない。 2. 正当に努力した人が正当にむくいられる社会構造。	特許出願を義務づける強い意見
10-5	教授	教育・研究		2		2. 特許出願費用を科研費や校費から支出できる様文部科学省に規制緩和を求め、これを出願した特許は全部TL0へ譲渡してもよい。参考までにJRCMに書いた小生の意見を送付する。	JRCM News No.179, p.1, 2001.9参照
10-6	教授	教育・研究	1			2. 特許取得に値するか、またその費用に見合う成果がどうか判らないことが多いが、出しておいて有用そうであれば審査請求ということになる。インセンティブは自分の成果を世の中に出したいということが多いのでは?	社会還元がインセンティブ

整理番号	回答者	1	2	3	4	備考 (プロジェクトによるメモ)
		1	2	3	4	
		1	2	3	4	
10-1	部長 長等の長	1	1	3		
10-2	教授 教員・研究	2				
10-3	教授 技術開発 業務	2				
10-4	助教 教授・研究	1	2			
11-1	副学 長	1				
12-1	部長 長等の長	2				
12-2	研究 協力 部/部 課長	1	2			
12-3	副学 長	1				
12-4	助教 教授	3				
12-5	学長 管理	1	2			
13-1	副学 長	1	2			

整理番号	回答者	1	2	3	4	備考 (プロジェクトによるメモ)
		1	2	3	4	
		1	2	3	4	
13-1	研究 協力 部/部 課長	1	2			
13-2	教授 教員・研究	1				
13-3	副学 長	1	2			
13-4	副学 長	1	2			
13-5	部長 長等の長	1	3			

整理番号	回答者	1	2	3	4	事例1：発明に気付きながら学術発表を優先	備考 (プロジェクトによるメモ)
現役職	現在の仕事の重点	迅速反映	学術優先	その他			
13-4	部長等の長		2	3		1. 選択理由に関するコメント 2. 教員の特許出願促進に関するコメント	
13-7	教授	教員・研究	1			1. 学術発表すること自体が公的責任を果たすことだという概念が根強い。 2. 特許出願の実務及び経費の補償。	
13-8	部長等の長		1			2. 研究事業重視の任用制度が弊害となっている。	
14-1	教授	教員・研究	1	2		2. 業績としての評価すること。論文偏重に過ぎるのではないが。	
14-2	教授	管理	1	2		2. 研究費や俸給のプラス を与える。	
14-3	部長等の長			2			
14-4	部長等の長	教員・研究	1			1. 特許の有効性の評価が難しい。 2. 出願の援助と、有料譲渡。	
14-8	教授	教員・研究	1	2	3	1. 個人の考え方に依存することが強いのが現状である。	
15-1	副学長	管理	1	2	3	1. 現状では選択肢-1が最も大切。特にimpact factor 重視の人事が特許申請と相成る。 2. 特許出願が好ましい利益をもたらす例が身近にあること。また現状では特許出願の方法がよくわからず、面倒くさいものと思いつている教員が多いので、教育と特許出願を支援するシステムも必要。	選考人事との関係の指摘
16-1	助手	コーディネーション	1	2		1. 一身上の利益を優先し日本の国益に貢献しなかったことは事実であるが、より広い観点から捉えた場合、学界を刺激し熱帯地域の産業振興に貢献したという結果において、科学者としての責務を果たしたものとして評価に値すると思う。核拡散防止条約を例として持ち出すまでもなく、先進国・大企業による科学技術の囲い込みの潮流には注意と検討が必要となるだろう。 2. 具体的には出願手続きや経費負担の軽減、特許権の明確化と特許料収入の保証。本質的なところでは、0.1-1選択肢3とも関連するが、将来的に学術特許の権威アップが望ましいと思う（線引きが難しいが、一般特許と学術特許を区分し、後者の審査基準を高めるなど）。	科学者としての責務への評価について指摘 一般特許vs学術特許の区別
16-2	助教授	技術開発業務	1			2. 特許出願の研究成果としての評価。	
16-3	教授	教員・研究	1			1. 特許が原則個人帰属とされている限り、この種の事例は避け難い。	
16-4	部長等の長	管理	1			2. 特許「取得」は学術発表と同程度に業績として評価されるべきであるが「出願」を業績とするのは若干問題がある。	特許出願でなく取得を業績評価に加える指摘
16-5	教授	教員・研究	1			1. 私自身も相田先生と同じような経験をしている。 2. 特許出願に対する予算的な裏付けが必要と思う。	
16-6	部長等の長	教員・研究	1			2. 特許出願を研究成果として評価すること。	
16-7	教授	教員・研究	1	2		1. 現時点では学会発表優先しかない。特許をとっても活用される保証はない。 2. 特許取得・維持管理費用の先行負担 取得した特許の活用の促進（実効性の向上） 利益還元システムの適正化 特許及びその経済効果に対する適正な評価システム。	
16-8	助教授	教員・研究	1			1. どちらを優先させるかは教官個人の考え方によって異なるのでよくは分らないが、特許出願を業績として考慮するようになれば出願が促進されることも考えられる。 2. 教官の特許に関する知識あるいは関心が不足している。	
17-1	部長等の長	教員・研究				1. 今後は、特許出願後に学会発表となるケースも多くなるだろう。ただし、学位論文との関係を明確にする必要あり。 2. 学内における学長裁量経費などへの応募に加点するなど。	学長裁量経費の利用を提言
17-2	副学長	管理	1			1. 現状では事例1のケースが多々あると考えられる。特許が人事に反映される制度設定がなければいけない。 2. 人事、処遇面への反映。	

整理番号	回答者	1	2	3	4	事例1：発明に気付きながら学術発表を優先	備考 (プロジェクトによるメモ)
現役職	現在の仕事の重点	迅速反映	学術優先	その他			
19-1	部長等の長		1			2. 研究費に反映されないこと	
19-2	研究協力部長/部課長	1	2			1. アメリカは先発明主義であるから、事後でも真摯申請のチャンスはあったはず。利益相反は回避出来たと考えられる。 2. 研究業績の評価項目として認知する。発明補償のインセンティブ、経費等、直接的、間接的に還元される経費の積極的な周知。	
19-3	学長	管理	1	2		1. 大学TLOの設置	
19-4	部長等の長		1				
20-1	学長	管理			3	1. 大学教員としては、学術発表を優先すべきである。このことが個人的な利益を達成するが、公的な利益を損なったと理解するのは間違っており、学術活動の成果発表と特許による発表に差をつけるとする考え方が改善すべきである。新規性に対して特許を認めるべきである。大学の知的活動は、大学という組織に属して行われるべきであり、公的な活動の側面を含んでいると思われるので人類にとって利益になる発見は、社会に対して利益をもたらしたことになる。 2. 発明や発見は、グローバルな意味で人類のために役立てるべきである。現在の経済偏重な価値判断から抜け出て、人類の英知を利用すると言う見地になって学術活動と特許保護の仕組みを考えるべきである。	利益の判断基準に関する指摘 (二重下線はプロジェクトで特許)
20-2	副学長	管理			3	1. 大学教員としては、学術発表を優先すべきである。このことが個人的な利益を達成するが、公的な利益を損なったと理解するのは間違っており、学術活動の成果発表と特許による発表に差をつけるとする考え方が改善すべきである。新規性に対して特許を認めるべきである。大学の知的活動は、大学という組織に属して行われるべきであり、公的な活動の側面を含んでいると思われるので人類にとって利益になる発見は、社会に対して利益をもたらしたことになる。 2. 発明や発見は、グローバルな意味で人類のために役立てるべきである。現在の経済偏重な価値判断から抜け出て、人類の英知を利用すると言う見地になって学術活動と特許保護の仕組みを考えるべきである。	
20-3	助手	教員・研究	1	2		2. 発明の帰属の如何に関わらず、学内に弁理士を紹介あるいは弁理士に出願依頼できる体制があるとよいかもしれない。	
20-4	部長等の長	管理	1			2. 学術論文と同等の評価。	
21-1	副学長	管理		2		2. 特許出願の簡便性。	
21-2	副学長	管理		2	3	1. 学術研究の成果は公用、公平が原則と考える。 2. 特許を業績として評価すること。	
22-1	研究協力部長/部課長	1				2. 処遇への評価対象とする。 ・実施保証金の見直し。	
22-2	副学長	管理			3	1. 特許出願を優先すると、学術発表が低下し、昇進に不利となる例が多い。 2. 特許を業績として評価すること。	特許は学術発表に不利になるとの指摘
22-3	副学長	管理	1			1. 市場原理による大学経営が進めば必然的に特許出願が優先されるであろう。 2. 人事・処遇などの業務評価に反映されれば特許を出願する。現在は昇進は学術発表による。	
24-1	助教授	コーディネーション	1			2. 特許に対する知識情報を十分に知らせる。	
24-2	研究協力部長/部課長	2				2. 教官の評価とし、予算配分で工夫する。	

整理番号	回答者	1	2	3	4	事例 1 : 発明に気付きながら学術発表を優先	備考 (プロジェクトによるメモ)
現役職	現在の仕事の重点	迅速反映	迅速反映	学術優先	その他	1. 選択理由に関するコメント 2. 教員の特許出願促進に関するコメント	
24-4	教授 コーディネーション	1				1. 「工業の発展」に対する義務感(科学者の有すべき義務)が欠けている。 2. 特許に対する研究費の割りあてをする(実用研究の奨励)。特許を持たない者に対して自身の狭い思いをさせる雰囲気づくり(現在はもっているものの方が狭い)。	大学の文化への指摘
24-4	教授 研究	1	2			1. 現状では特許出願に多大の時間と労力を要する。この状況が改善されなければ、相田教授と同じになる。	特許出願の過重負担を問題視
24-5	部局長等の長		2	3		2. 大学内にそれを専門に扱う部署があること。	
24-6	学長	管理	1			2. 特許取得者に研究費を配分する。	
25-1	研究協力部/部課長	1	2			2. 特許取得が論文と同様に業績として認知されること。また、各種評価の一指標となること。	
25-2	副学長	管理			3	1. 学術成果の公表は、全人類的視点からの「公」への貢献であり、特許出願は利益の国や個人による“囲い込み”を意味するであろう。従来からの使命感(感でない)に立てば、前者を優先する教員が多いとしても不思議ではない。 2. 特許出願がどのように“公的”貢献に結びつくのか、「全体へではない専任者」を意識する教員・研究者を納得させる論理が必要であろう。その上でインセンティブについて検討すべきであろう。	公的貢献への指摘
25-3	助教授	技術移転業務	1	2		2. 論文と特許出願を同等の評価とする。	
25-4	部局長等の長	管理	1	2		2. 特許出願体制の整備。特許の業績の組み入れ。	
26-1	教授	教育・研究	1			1&2. 光ファイバーと西澤教授の例のように国家間の競争の場合がある。この観点からも考えるべき。	
26-2	部局長等の長	管理		2			
26-3	部局長等の長	教育・研究		2		2. 御質問の意味がわかりません。	
26-4	部局長等の長	管理		2		2. 特許出願を評価する	
26-5	助教授	コーディネーション	1	2		2. 特許の業績としての評価。	
27-1	教授	教育・研究	1				
27-2	教授	教育・研究			3	2. 特許を業績に反映させる	
27-3	部局長等の長	管理	1	2		2. 評価の項目に加える。	
27-4	部局長等の長	管理			4	1. ここに聞かれていることだけでは、なんとも言えない。	
27-5	研究協力部/課・室・連携担当	1				1. 教官側で、特許に関する意識が高くないという現状がある。教官だけでなく、大学の研究協力部署のPRももっと必要であろう。産業界への貢献が大きな目標となるが、産業界との橋渡しであるコーディネーターの絶対数が不足しているため、技術移転の事例も少なく、教官側が現実的でないものとの意識が高いのではないか。	
28-1	副学長	教育・研究	1			2. 大学の政策的取り組み	(二重下線部分推定判読)
28-2	助教授	コーディネーション	1			2. 教官の特許について知識不足。評価、報償。	
28-3	学長	管理					
28-4	副学長	管理	1			1. 学術発表が優先される。 2. 特許出願を業績として評価する。	
28-5	教授	教育・研究	1	2			
29-1	部局長等の長	教育・研究		2			
29-2	教授	教育・研究	1	2		2. 人事での業績として評価。	
29-3	研究協力部/部課長	1	2			1. 現在の状況ではやむを得ない場合がある。 2. 研究者としての評価基準としての確立。研究者間での慣行(特許出願への固執ははしたくない?)の変化。	

整理番号	回答者	1	2	3	4	事例 1 : 発明に気付きながら学術発表を優先	備考 (プロジェクトによるメモ)
現役職	現在の仕事の重点	迅速反映	迅速反映	学術優先	その他	1. 選択理由に関するコメント 2. 教員の特許出願促進に関するコメント	
29-4	部局長等の長	教育・研究	1			1. 特許出願を高く評価する必要がある(学術的業績に比べ評価が低い傾向がある)。 2. 出願は、思ったより手数を必要とし煩雑である。	特許の過重負担
29-5	部局長等の長	管理	1	2		1. 基礎的研究を重視する研究者や学問分野では学術発表を優先するのはやむを得ない。 2. 01-1の選択肢-1が最も推進力になると思う。加えて迅速に出願できる体制を整備する。	
29-6	副学長	管理	1	2		1. 学術発表をまず行ってから特許出願。 2. 個人の業績評価を高める。(発明の貢献をどの程度評価するかが問題)	
29-7	部局長等の長	管理			4		
29-8	教授	教育・研究	1	2		1. 迅速に出願できる体制が整備されるとしても、特許等が人事や処遇に反映されなければ特許等は増加しないと考えられるので基本的には「1」が重要。 2. 特許出願を奨励する全学的理解。雰囲気(????)。業績評価、処遇への反映。	? : 読み取り不能
29-9	教授	教育・研究	1	2		2. 成功事例を作ること。業務評価に組み込むこと。	
31-1	教授	コーディネーション	1	2	3	1. 特許出願が大学で当然のこととして行われ、それが評価され、研究活動にも間接的であれプラスになる仕組みが必要である。ただし、文化大革命に近い意識改革が必要であろう。 2. 大学経営に貢献すれば、それが研究へのリワードになる仕組み(例えばアメリカのオーバーヘッドチャージ)が必要。	大学教員の意識改革の必要性の指摘
31-2	助手	教育・研究		2		2. 不足するもの: 高額な特許維持費の補助体制 推進力になるもの: 特許出願の代行および費用を支援する組織の存在	
31-3	助教授	教育・研究	2	3			
31-4	教授	教育・研究		2			
31-5	教授	教育・研究		2			
31-6	助手	教育・研究	2	3	4	2. 不足: 特許に関する基本的な知識が不足している。推進力: 特許取得そのものやその後の利用のされ方(質)等にに応じて給与を増額するとか、報奨金を出すこと。	
31-7	教授	教育・研究		2		2. 特許取得に余りにも時間がかかる。取るための事務に割く時間と労力が大きすぎる。	過重なロードを指摘
31-8	教授	教育・研究		2		1. 特許出願と論文投稿を平行して進め、出願と同時に投稿すれば良かったのでは。また論文を見てから出願した米国の特許はすでに公知の事実になっているので、成立しないのでは。 2. これまで出願書類作成、出願経費の援助があれば、と想っていたが、本学ですでに援助してもらっているのだから、特に不足は感じない。	
31-9	助手	教育・研究		3			
31-10	助手	教育・研究	1	2		2. 特許出願を支援する体制	
31-11	教授	教育・研究	1			2. 研究成果の一部として取り扱う事を学会も含めて認める方向で努力する。	
31-12	教授	教育・研究	1			1. 「学生の論文」問題を考えてと事態はもっとややかしくなる。	学生の教育は利益相反の大きな課題
31-13	助手	教育・研究	1	2			
31-14	助教授	教育・研究	1			2. 昇格の基準に特許の有効性を強く考慮する。件数のみでなく	
31-15	助手	教育・研究	1	2		2. 大学での特許出願・管理などに関するシステムを明確にする必要があると思います。	
31-16	助教授	教育・研究		2		2. 出願プロセスの簡素化、特許料収入	
31-17	教授	教育・研究	1				
31-18	教授	教育・研究			3		
31-19	教授	教育・研究		2		2. 学内に弁理士をおく	
31-20	助教授	教育・研究	1			2. 表彰や広報	
31-21	教授	教育・研究		2			

整理番号	回答者	1	2	3	4	その他	事例1：発明に気付きながら学術発表を優先	備考 (プロジェクトによるメモ)
	現役職	現在の仕事の重点	迅速反映	学術優先			1. 選択理由に関するコメント 2. 教員の特許出願促進に関するコメント	
31-22	教授	教育・研究	1	2			2. 出願支援（メモから）、（企業のような）出願報償金	
31-23	教授	教育・研究	1	2				
31-24	教授	教育・研究			3		2. 理論物理が専門の私の分野は、特許と係わっていません。しかし中村修二氏の青色発光ダイオードの特許問題などに関しては関心を持っています。	
31-25	助教授	教育・研究	1	2			2. どのような研究内容が特許となりうるかのレクチャーなど啓蒙活動	特許教育の必要性を指摘
31-26	助手	教育・研究	1	2				
31-27	助教授	教育・研究		2				
31-28	助手	教育・研究	1	1				
31-29	教授	教育・研究	1				2. 出張のサポート体制。	
31-30	教授	教育・研究	1	2			2. 人事への反映。	
31-31	教授	教育・研究	1	2				
31-32	助手	教育・研究		2				
31-33	助教授	教育・研究	1	2			2. 大学に特許出願に関する専門家を常駐してはどうか？現状ではサポート体制に不備が多く、教員の個人能力に依存しすぎている感じを受けます。	
31-34	教授	教育・研究		2			2. 論文発表に先立って迅速に特許出願を代行する制度システムを整備する。	
31-35	助手	教育・研究			3		1. 特許にはピンからキリまであり、大部分は有用性が低いものである。特許取得を即、人物評価に取り入れると言うのも考えものかもしれない。有用な特許かどうかを見分けるのもむずかしい。 2. 一時金を出してはどうか（特許取得に対して）。	特許の選別に関する指摘（現実的）
31-36	助手	教育・研究		2			1. 産業的利用を重視するあまり、基礎研究が軽視されるのであれば、大学の価値が失われる懸念がある。場合によっては、相対教授の事例もやむえない。	
31-37	教授	教育・研究	1	2			1. 特許出願のために学会発表や論文発表が遅れるなどがある。また、研究費（公的資金）で自由に特許出願費用が出せる制度も必要。 2. 特許の実用化を研究業績として認める制度の導入。	
31-38	助教授	教育・研究	1	2			1. 企業の場合は特許提出も「仕事です」。大学においても仕事として（＝本務の一つとして）位置付け、評価する体制が必要だと思います。	
31-39	助教授	教育・研究	1					
31-40	助教授	教育・研究		2				
31-41	助教授	教育・研究		2				
31-42	部局長等の長	管理	1	2			2. 日本を外国から守ろうとする意識、業績として。	
31-43	教授	教育・研究	1	2				
31-44	助手	教育・研究	1				1. 特許化が難しい研究分野があるので、公平性を確保するのは難しいと考える。 2. 国有特許となった場合の報奨金など。	特許の馴染みやすざが分野で違う指
31-45	助教授	教育・研究		2			2. 特許性の有無等を気軽に相談できる企業の特許部のような機構	
31-46	助手	教育・研究	1		3			
32-1	副学長	管理	1					
32-2	部局長等の長	管理	1					
32-3	部局長等の長	管理	1	2			1. 現時点では、このケースの場合学術発表優先とならざるを得ないが、両方が成立する条件が作られるべき。 2. 学内のコンサルティングシステム。	
33-1	助教授	コーディネーション	1					

整理番号	回答者	1	2	3	4	その他	事例1：発明に気付きながら学術発表を優先	備考 (プロジェクトによるメモ)
	現役職	現在の仕事の重点	迅速反映	学術優先			1. 選択理由に関するコメント 2. 教員の特許出願促進に関するコメント	
33-2	副学長	管理	1				1. 日本ではこのような知的成果を評価する環境が存在しなかった事が、基本的原因と思われる。 2. 今迄基礎的な分野で仕事をしてきたため自分の体験ではないが、特許出願のための時間を考えると教員として本業の仕事に支障を来たす恐れあり。	
34-1	助教授	コーディネーション	1				1. 特許出願および維持にかかる事務作業と費用を十分にサポートしていくことが必須条件である。 2. 研究業績としての適切な評価。	
34-2	教授	教育・研究	1				1. 本人の対応はこの際はやむを得なかったのではないが、特許の取得を大学全体としてもっと重視する必要がある。 2. 昇任の際の条件に論文とともに特許を考慮すべきと考える。	
35-1	助教授	教育・研究	1	2			1. 二者択一の状況下では、当該教授の意思決定が最大限尊重されるべきである。 2. 大学技術移転機関のさらなる発展。	二者択一は一般的な意見に見える
37-1	副学長	管理	1	2			2. (1)それが業績の一部と認められること。(2)学会発表を遅らせるわけにはいかない、従って迅速に出願処理される支援体制の確立。	
38-1	助手	教育・研究		2			2. 特許出願に際しての具体的手順を周知させるとともに、及び取得をサポートする学内組織を充実させる。	
38-2	助教授	コーディネーション	1				1/2. 熱帯地域における産業創出という社会貢献につながっており責任を果たしている。国家への貢献という枠は妥当ではない。出願が産業創出につながるなど広く社会的に研究成果を広めることに役立つ保証	科学者としての貢献と国家への貢献に関する問題点を
38-3	助手	教育・研究	1				1/2. 昨今の時勢から特許を申請した後論文を発表すべき 特許出願に関して専門的な申請法が複雑	
38-4	部局長等の長	管理	1	2	3		1. 本人のポリシーに基本的に依存する。 2. 業績評価に組み入れる。ライセンスとその金銭的還元への許可。	本人の裁量を重視
38-5	助教授	コーディネーション		2			2. 発明者である教員を含む学内全体の特許に対する理解の強化、産学癒着の疑惑を受けないような適正かつ透明な手続の確保	
38-6	学長	管理	1		3		2. 業績評価への具体的反映	
38-7	部局長等の長	管理	1				1. 2, 3も無視できない要素。 2. 産業的利用の有無を問わず、報酬を少額出す。	
38-8	教授	教育・研究	1	2			2. Q1に加えて、出願事務をサポートする体制を大学事務がもっと責任を持って構築する。	
38-9	部局長等の長	管理					2. 特許出願の組織的な支持体制の整備。	
38-10	教授	教育・研究	1				1/2. TL0等の特許出願について、コンサルタントを行い、適当なアドバイスを与える事により、このような事例はなくなると考えられる。ロイヤルティの分配を良くする。	特許出願の慣行の定着必要
38-11	教授	教育・研究	1				1/2. 人類への貢献度という点では学術発表が優先する。しかし、大学や国の利益となると特許を出願せざるを得ない。個人の利益となるよりは、大学・国の利益にうまくつながる必要がある。	
38-12	副学長	管理	1	2			1. 特許出願制度を簡素化し、出願しやすくする必要がある。 2. 特許出願が研究成果、社会的貢献として評価される必要がある。	
38-13	助手	教育・研究	1	2			2. 企業との交流や特許化の意識の向上。	
38-14	副学長	管理	1				1. 欧米では特許等は人事上の資料の一部になっている。 2. 論文と同等、またはそれに近い取り扱いをする。	
39-1	副学長	教育・研究	1					
39-2	部局長等の長	管理			3			

整理番号	回答者	1	2	3	4	事例1：発明に気付きながら学術発表を優先	備考 (プロジェクトによるメモ)
	現役職 現在の仕事の重点 迅速出願					1. 選択理由に関するコメント 2. 教員の特許出願促進に関するコメント	
39-3	教授 研究	1	2			1. 大学教員である(研究者である)限り、一流誌への投稿を優先するのは当然。このような現法でも出願できるような体制と共同研究が必要。 2. 大学全体、付属する研究室および個人への経済的還元。	
39-4	助教 教授	1				1. 特許を優先すべき。業績として認めるべきである。ただし、実用化失敗のリスクをどうみるか? 2. 兼業、特許収入の自由化。業務(公務)、業績としての認定。	
39-5	教授 教授	1	2			2. 発明に対する対価の設定。民間企業との研究の自由度、特許出願、維持手続き代行業務・制度の整備。	
39-6	部長 長等の長			3		1/2. 昇進を個人的利益とみなすには違和感がある。公的利益として「国内産業に貢献すること」は偏狭すぎる。	利益の定義に疑義
39-7	部長 長等の長	1	2				
40-1	教授 技術移転部長	1				2. 特許出願を学術発表と同等に評価する。特許が実施された場合には、より高度な評価をする。	
40-2	副学 長						
40-3	部長 長等の長	1	2			2. 業績評価の主要な項目	
40-4	教授 教授	1				1. 特許に対する意識改革。 2. 特許取得が研究成果の社会還元であることの教育及び支援体制の充実(TLOのレベルアップ)。	特許意識の徹底を指摘
40-5	助教 教授	1	2				
40-6	部長 長等の長			3		1. 理学部では学術発表を優先する人が多い。	学部による差を指
40-7	部長 長等の長		2			2. 特許出願を教官の業績の一つとして正当に評価するシステムの構築。	
40-8	学長	1	2			1. それほど単純な問題ではない。国立大学の教員(研究者)はこれまで厳しい規制の下に置かれ産業界に積極的に貢献する意欲さえもでない状態に久しく置かれてきた。にわかに産学連携に取り組みといわれても無理な話である。 2. 特許出願と学術発表を同時並行的に為しうるような仕組み、組織とファンリティーを大学内に構築する事が必要。そのための財政的裏付けはかなりの額になるが、現状では望むべくもない。	基礎整備には時間がかかる指摘
40-9	研究協力 部/部長	1				2. 今後、学内規制整備、全教官から契約書を徴する。	契約で管理
40-10	部長 長等の長		2			2. 大学教官に特許に対して認識がない。学術発表を優先する風潮がある。	
40-11	副学 長	1	2			2. 特許出願が、研究評価として認められること。	
40-12	部長 長等の長		2				
40-13	助手 教授	1				2. 特許出願が学会発表どちらを選択しても本人の努力が正当に評価されることが必要かと思われる。	
40-14	教授 教授	1					
41-1	研究協力 部/部長	1				2. 大学・社会における出願者への厚遇策。 出願支援策(出願手続の支援、出願経費の補助制度)	
41-2	助教 教授	1				2. 不足するもの: 出願の手続きの煩瑣、有用性の第3者の評価・推進力となるもの: 研究費の増額、昇進・昇給への評価	
41-3	副学 長	1					
42-1	助教 教授	1	2			2. 業績において特許出願(内容を含めて)を論文以上に高く評価する。	特許の重視
42-2	教授 教授	1	2			1. 相田助教が特許出願も含め、対応出来ればベストだが公的利益責任を問うなら、問えるだけの体制を提供せねばならない。 2. 評価(特に昇進・昇格)への反映、これが最重要である。他には特許-技術移転-リターンというサイクルを整備し、成功例を出すこと。	
42-3	教授 教授	1	2			2. 特許の業績としての評価、金銭的な個人収入、研究費の取得、兼業の機会	

整理番号	回答者	1	2	3	4	事例1：発明に気付きながら学術発表を優先	備考 (プロジェクトによるメモ)
	現役職 現在の仕事の重点 迅速出願					1. 選択理由に関するコメント 2. 教員の特許出願促進に関するコメント	
42-4	研究協力 部/部長	1	2			1. 特許出願について、TLO等を活用すれば以前より容易に手続きが可能であるということを知らせていく必要がある。 2. 教員の評価に反映させる。研究費の増配分。	TLOの役割指摘
43-1	教授 教授	1	2			1. 実証試験は企業側の仕事である。但し、本件の場合は通常特許出願が優先するに思ふ。 2. 同時発表できるように、hatcheryあるいはincubator組織が産学間に必要である。	
43-2	部長 長等の長	1	2			2. 出願支援体制の充実。公正な技術市場の実現。特許ライセンスの収入。特許も人事で考慮。	
43-3	学長	1				2. 人事選考にも特許出願をカウントに入れる。	
43-4	研究協力 部/部長	1	2			1. 特許出願が学術評価と同様になればもっと増えると思う。 2. 評価の対象とする事。また、実用化に対する報酬(配分)の増。	
44-1	学長	1	2				
44-2	教授 教授	1	2				
44-3	教授 教授	1				1. このようなケースでは主観的には利益相反にならないと主張する教員も多い。即ち、人類の知的資産の形成に寄与しているのだから公共利益につながるという考えである。しかし、国立大学の場合は国民の利益にも配慮すべきであろう。 2. インセンティブとして最も大きなものは、教員の業績として認められ、それが昇進や学内での役職就任に反映すること。	特許出願へのインセンティブを指摘
44-4	部長 長等の長	1					
44-5	部長 長等の長	1				2. Assistする公的機関があればよい。	
44-6	副学 長		2			2. 業績として評価する。	
44-7	部長 長等の長	1				1. アメリカの査読者の行動はフェアでない。 2. 出願への事務的なサポートと人事評価の多様化が必要。	
44-8	教授 教授		3			1. 人事の多様化を図らない限り、学術発表優先と言う考え方は変わらないと思われる。 2. (重要なのは) 人事の評価の多様化と思われる。	
44-9	部長 長等の長	1				1. 特許出願努力が処遇に反映される保証がない限り、学術発表を優先せざるを得ないだろう。 2. 人事や処遇の評価要綱として積極的に位置付ける必要があるだろう。	
44-10	研究協力 部/部長	1				1. 職務上生じた発明に関わる権利の帰属についての判断は発明委員会(学長)が行うことになっている。 2. 発明(特許)を研究業績評価の要素の一つとして取り扱う仕組みの確立が必要である。	
44-11	部長 長等の長	1				1. どちらを優先させるかは研究者の個人裁量権の範囲内である。 2. 特許出願が人事、処遇、研究費、研究環境に反映されれば、もっとインセンティブが働く、研究者にとって給与よりも研究環境の改善を望むであろう。	研究者のインセンティブは研究環境
45-1	教授 教授	1	2			2. 選択肢1、2ならびに特許取得に関わる資金。	
45-2	助教 教授		2	3			
45-3	部長 長等の長	1	2				
45-4	教授 教授		3			1. 大学の本分は研究。特許のゆきすぎは大学研究の崩壊につながる。 2. 研究の成果の実用化と報酬	特許の行きすぎへの警告
45-5	副学 長	1				2. 手続き等の支援。特許料の教員への配分の強化。	
47-1	教授 教授	1	2				
47-2	部長 長等の長			3		2. 学問の自由。	
48-1	部長 長等の長			3		2. 研究費の増大。	

整理番号	回答者	1	2	3	4	事例1：発明に気付きながら学術発表を優先	備考 (プロジェクトによるメモ)
現役職	現在の仕事の重点	迅速反映	迅速出願	学術優先	その他	1. 選択理由に関するコメント 2. 教員の特許出願促進に関するコメント	
48-2	学長	管理	1			1. 特許や研究成果の産学的利用を大学評価に反映させるべきであり、そのようなシステムの構築が必要である。	
48-3	副学長	管理	1			1. 知的所有権を社会として重視しようというのであれば、特許を業績として重視すべきであろう。 2. 特許件数だけを評価するにしても問題がでてくるであろう。特許のインパクトを測定する尺度を開発すべき。	特許の評価の必要性を指摘
48-4	副学長	管理	1			2. 学内に迅速に出願できる体制(専門家の設置etc)をおく。研究成果の社会的貢献が人事の処置で十分反映されるべき。	
48-5	研究協力部/課・産学連携担当	研究協力事務	1				
48-6	部長等	管理	1	3		1. 国際社会に貢献するという意味では公的利益の責任を果たしていると理解している。 2. 特許出願の代行機関または窓口が身近にあり、気軽に相談できる事が必要。	公的責任の解釈の指摘
48-7	教授	教育・研究	1	2		2. 出願及び維持にかかる費用のサポート。大学事務の弁理士の存在。	
48-8	部長等	管理	1	3			
48-9	部長等	コーディネーション	1	2		2. 予算(出願)を持っているアドバイザーの存在。人事での評価。	
48-10	助教授	コーディネーション	1				
49-1	副学長	管理	1	2			
49-2	教授	教育・研究	1			2. パテント出願についてすぐに対応できるシステム作りとその際の利益等に関する取り決めた法又は大学での決まりを作る。	
50-1	助教授	コーディネーション	1	2		1. 学術発表優先、論文偏重主義の評価の問題点が多い。特許出願と学術発表を両立させる仕組みを考える必要がある。大学の業績は研究のみではなく、教育、産学連携業務等研究以外の業績についても多面的に評価され、学内の諸活動が相互に機能し合う体制づくりが不可欠である。 2. それぞれ、考え方が異なるはずであり、インセンティブも多様である。業務における「方針」、「目的」、「計画」、「結果」を重視した課題達成型の評価指標も設けるべきである。	教員の評価システムの工夫の必要性を指摘
51-1	副学長	管理	1			2. 研究業績として正当に評価されることが推進力となり得る	
51-2	助教授	コーディネーション	1			2. 人事、処遇への反映。	
51-3	部長等	管理	2			2. 教員の活動評価において、特許の評価を確立すること。	
51-4	教授	コーディネーション	1			2. 研究費の獲得。	
52-1	副学長	管理	1			2. 研究評価で加味する。	
52-2	講師	コーディネーション	1	2		2. 特許が業績として認められること。特許の有効性を認証でき、出願手続きを支援できる組織が身近にあること。	
53-1	助教授	教育・研究	2				
53-2	その他	教育・研究	2			1. 特許出願が早くできれば(例えば1か月)出願後に論文を投稿できた。両者の両方になった。 2. 昇進時に考慮する(ただしロイヤルティ収入のようなもののみ)・個人及び研究室へのロイヤリティーの配分	
53-3	研究協力部/課長	研究協力事務	1	2			
53-4	部長等	管理	2			1. 学術発表しかないで考えたことがない。	
53-5	学長	管理	1			2. TLOが推進力となる。	
53-6	部長等	管理	1			1. 特許としての価値の判断ができれば、特許も考えられる。 2. 業績としての評価が認められること。	

整理番号	回答者	1	2	3	4	事例1：発明に気付きながら学術発表を優先	備考 (プロジェクトによるメモ)
現役職	現在の仕事の重点	迅速反映	迅速出願	学術優先	その他	1. 選択理由に関するコメント 2. 教員の特許出願促進に関するコメント	
53-7	副学長	管理	1			1. 業績評価を大学により明確に定め、研究論文だけでなく特許、社会貢献活動、教育活動、外部資金導入なども考慮すべきである。なお基準は大学において、その大学の理念に合うものとするべき。相対教授が論文重視の大学に所属しておれば、この例のようなこともやむを得ないが、特許も考慮される大学に所属していたら結果は違っていたらと思う。2. 大学に在職中の発明は、職務発明として、大学で管理できる体制の構築が望まれる。大学TLOを持つ大学においては、少なくとも特許を考慮した評価体制が出来上がると思う。	多様な評価法の導入の必要性を指摘 大学が特許を管理すべきことを指摘
54-1	学長	管理	1	3		1. ある程度環境を整備しても研究者個人の考えにより、対応は異なると思われる。 2. 学長裁量経費の配分では重要なポイントになる。	当面現実的な方策と思える
55-1	教授	教育・研究					
55-2	部長等	コーディネーション	1	2		1. 教員の特許に対する意識レベルが高ければ、発表前(後)に出願は可能。 2. 特許料の取分を多くする。出願支援制度を利用し易くする。	
55-3	研究協力部/課長	研究協力事務	1				
57-1	研究協力部/課長	管理	1				
57-2	部長等	コーディネーション	1				
57-3	学長	管理	1				
57-4	副学長	管理	1				
57-5	副学長	管理	1				
57-6	部長等	管理	1			1. 特許の学術的評価基準が難しい。(特許の中にはイカゲンなものも多いと言ふ声もある) 2. 特許を業績評価の際に、学術論文と同程度に評価すること。	特許の質的評価の指摘
57-7	助教授	コーディネーション	1			1. 教官の研究業績が論文に偏重されすぎています。何らかの改善が必要です。 2. 業績評価への反映が必要です。企業の職務発明の概念も何らかの形で取り入れる必要があると思います。	
58-1	教授	技術移転業務	1	2		1. 「国内産業に貢献するという公的な利益」というように「国内産業」に限定して公的な利益を論じる考え方が、これまで十分に理解を得てきていない。このことの方が問題ではないか。利益相反を考える場合に忘れてはならないのは、問題の本質が、研究者の側の判断にあるのではなく、研究者の行為によって利益を受けられなくなった側の主観的な判断によって生じてくるものであるということである。研究者側が予想できない側の主観的な判断によって考え方や結論が異なってくることにいる。世界のために役立つことではなく、如何に我が国の利益、我が国の産業のために貢献するかという観点から考えた場合にはじめて利益相反の状況が生じるのであって、世界万民のためにという観点からすれば利益相反は生じていない。これまでの大学は、「国内産業」に限定して公的利益を考えるという風潮は無かったように思う。	アンケートの利益相反の事例設定の妥当性に 関する疑義提出 (ガイドライン策定二当 では利益相反の状況の定義付けが重要になる.)

整理番号	回答者	1	2	3	4	事例1：発明に気付きながら学術発表を優先	備考 (プロジェクトによるメモ)
現役職	現在の仕事の重点	迅速出願	学術優先	その他			
58-1	教授 技術移転課長					1. 選択理由に関するコメント 2. 教員の特許出願促進に関するコメント また、この事例の利益相反的な状況の説明において、学会発表が「助教授の教授昇進のための個人的利益」とみなされていることは賛成しかねる。利益相反の状況があるという説明のために無理やりこじつけているように思われる。学会発表は学者の使命なのであって、大学がこれを求め、これによって教授を遷すことは大学が決めていることである。利益相反の状況は、優れた研究者を選抜するための大学のシステム（利益）と我が国産業界のための利益の間に生じていると構成すべきではないか。個人の利益と公的利益との相反と構成すべきではない。大学のシステム（利益）と産業界の利益との利益相反と構成すべき。大学のシステムも公的利益の一つであろう。2. 特許出願を、学会発表と同様に教授選考の際の業績として評価基準に加えることが効果的である。	(前頁より続く)
58-2	部長 長等の長	1				2. 申請を実質的に行ってくれるオフィスの存在。	
59-1	助教授 コーディネーション	1				2. 昇進時の評価対象に入れる。TL0の設定。	
59-2	部長 長等の長	1					
59-3	副学長	1	2			2. 人事、処遇において教育研究業績と同列とし、必要に応じ内容もチェックする。	
59-4	助教授 コーディネーション	2				2. 特許化する組織があればよい。業績評価が論文とは単純、産業があつての国なら産業界献度。	
59-5	研究協力部課長			3	4	1. 他の研究者より先に学術発表したいという競争心と功名心はなくなると思うが迅速に出願できる体制必要。 2. 特許取得意識の向上。出願できる体制としてTL0を経由する。処遇に反映する取扱い。	
59-6	教授 教育・研究	1	2			2. 大学（院）・研究者の特許への価値観を向上させる->重要な業績と見る習慣をつける。体制の整備も必要。	
59-7	教授 教育・研究	1	2			2. 学内シーズを基本的に発信する専門部局を各大学に設置する。	
59-8	教授 教育・研究	1				2. 特許出願につながる研究成果を大いに評価するシステムの構築。	
59-9	部長 長等の長	1				2. 人事評価、研究費。	
59-10	部長 長等の長	1	2			1. 論文重視の教員選考が行われている現状では、やはりわが身可憂さが先に立つ。すべての特許とはいわれないが重要な特許に限り論文としてカウントするようになれば申請も増加するものと思う。	特許の質の評価の必要性指摘
60-1	助教授 教育・研究	1					
60-2	教授 教育・研究	1				1. 特許取得を、博士号取得時の業績として認める。 2. 出願経費と、登録後の維持費をどうやって工面するか、日本だけでなく外国にも出願するとかなりの額になる。	
60-3	教授 教育・研究	1				2. 研究費の傾斜配分システムに掲げる。	
61-1	助教授 教育・研究	2				2. 学内に特許出願業務（経費まで）を行う部局が設置されること	
61-2	部長 長等の長	2					
61-3	部長 長等の長	1	2	3		1. 基本的には教員の業績が学術発表によって評価される状況はそれほど変わらないと思われるので、どうしても学術発表が優先される。しかし、特許出願に伴うインセンティブを考えると、少しは改善されたいと思われる。 2. 研究環境（設備、予算）面で研究者個人に何らかの優遇措置を講ずる。	
61-4	助手 教育・研究	1				1. 学内発明委員会の通過、特許文案作成、出願に至るまでの時間が長すぎる上、特許出願件数が学内評価指標に無い事が問題。 2. 教員個人出願時の経費を大学が負担する等の経済的支援。論文数とせめて同格の評価。	特許出願のロードを問題視
61-5	学長 管理	1	2			2. 特許が人事や処遇に反映されること。	
61-6	部長 長等の長	1	2				

整理番号	回答者	1	2	3	4	事例1：発明に気付きながら学術発表を優先	備考 (プロジェクトによるメモ)
現役職	現在の仕事の重点	迅速出願	学術優先	その他			
61-7	部長 長等の長	2				2. 大学として、専属の弁理士などを抱える。	
61-8	研究協力部課長	1	2			2. 研究業務としての評価、研究員への還元。研究業務としての評価、研究員への還元。	
61-9	部長 長等の長	1				2. 特許出願によるメリット、出願手続などの情報提供	
62-1	学長 管理	1				1. 研究テーマによって異なる。 2. 同上の理由により、特許の内容（研究テーマ）が生産に結びつくもの以外は学術発展の方がより大事になる。	特許の質の評価の必要性指摘
62-2	助教授 コーディネーション	1		3			
63-1	部長 長等の長	1				1. 特許は論文投稿に比べ、時間と労力がかかる。このため、論文発表を優先してしまう。特許を業績として認めるべき。 2. 特許を業績として認めるべき。	
63-2	助教授 教育・研究	1				2. 特許出願が大学教員の評価に反映される事が重要。	
63-3	部長 長等の長	2	3			1. 現在は評価が低い。出願の手続きが面倒である。経費がかかる。 2. 手続きの代行。経費の援助。	
63-4	副学長 教育・研究	1	2	3		2. 特許出願と学術発表とは本質的に異なるので特許にかかる苦勞（たとえば弁理士費用）の負担を軽減することが望まれる。	
64-1	学長 管理	1	2			2. 特許出願が研究業績として評価される学内への含意が重要。	
64-2	教授 教育・研究	2				1. 研究成果の応用可能性について第三者による評価による評価が必要かも。 2. 内容が特許出願に値するかどうかの判断は誰がするか。	特許の質の評価の必要性指摘
64-3	副学長 管理						
64-4	研究協力部課長	1					
64-5	教授 教育・研究			4		1. 学術発表にあわせて特許出願すべきで、ある程度の準備があれば十分可能。 2. 認識の問題で、TL0等の環境は整っており「出すべき」という意識があればできる。	
64-6	副学長 管理			3			
64-7	部長 長等の長	1				2. 特許と学術論文との相対的価値を明確にする。	
64-8	部長 長等の長	2	3			2. 絵にプラスする。	
65-1	学長 管理	1				2. 研究費配分の重点化や昇進の判定基準に反映させる。	
65-2	部長 長等の長	1	3			1. 時代の流れからすると。しかし、学術発表が特許かの二者択一であれば。 2. 「特許取得」と「事業化」の間の成功、成就。「事業化」から「利益」の中で何がどう公務員としての教員に還元されるか不明。	
65-3	助教授 コーディネーション	1					
65-4	教授 教育・研究	1	2			1. 特許が必ず成立するとは限らないし、手間取る間に口頭発表論文文化を進めざるを得ないことも間々ある。 2. 1-1の回答に加え、特許を書くことへのサポート体制が必要。（企業に任せればその点は困らないが・・・）経済的な見返り（研究費、個人所得）も重要。TL0はその方向かと思われるが、ただ、ロイヤリティー発生例は少ないのかもしれませんが・・・。	
65-5	教授 教育・研究	1	2				
65-6	研究協力部課長	1				2. 個人評価、昇格等	
66-1	教授 コーディネーション	1				1. 選択肢-1で全て解決というわけには行かないが、日本の現状では、かなり良くなる可能性がある。 2. 論文発表よりも特許のほうが、人事処遇等の時に高く評価されるくらいにならないと、効果が出てこないだろう。	

整理番号	回答者	1	2	3	4	事例1：発明に気付きながら学術発表を優先	備考 (プロジェクトによるメモ)
	現役職 現在の仕事の重点	迅速反映	迅速反映	迅速反映	迅速反映	1. 選択理由に関するコメント 2. 教員の特許出願促進に関するコメント	
66-2	助教授 コーディネーション	1				1. 大学の先生の評価が論文のみということが多様化された社会になじまない。 2. 特許を評価の中に組み入れること。	
67-1	研究協力部/課・産学連携担当	1					
67-2	教授 教育・研究	1	2			2. 特許は玉石混合なので、特許出願を人事や処遇に反映させるのは無理である。特許が利用された効果を人事や処遇に反映させるべきである。	特許の質の指摘
67-3	助教授 教育・研究	2		4		1. 特許を出したアメリカの研究者は論文査読者としてのルール違反ではないか？	査読者のためのルール検討必要
67-4	教授 教育・研究	1	2			1. 特許出願はもとより、特許を取得しても一切研究業績とは認められないのが現状。この事例に役立つかどうかは分らないが、特許の取得は業績に反映させないといけない。 2. 特許取得を業績として認める事。	
68-1	副学長 管理	1				1. 国の国際的競争力を強めるためにも、特許出願を最優先とし、そのための関連法令、規則を整備すること。 2. 公共等の傾斜配分の他、人事考課の対象項目とする。	国策としての特許の優先を指摘
68-2	副学長 管理		2				
68-3	副学長等の長 教育・研究	1				2. 本人の意識、学内広報が必要。	
68-4	教授 教育・研究	1	2			1. 出願への支援体制を整える 体制のネットワーク化をもっと適切に。特許は学術論文1篇と同等の評価をする。出願は口頭発表より重く見る。	特許の価値を高く見る必要性を指摘
69-1	副学長 管理	1	2			2. 出願体制の整備充実 業績評価の一部として評価	
69-2	教授 管理	1	2			1. 特許出願のプロを近くに雇用できる大学とすべき。 2. 武士は食わねば戦は出来ぬ。研究者への不安なき経済還元。	
69-3	助教授 コーディネーション			3			
69-4	部長等の長 教育・研究	1				1. 但し、評価が困難であるため、現状であるとも言える。学術論文との相対評価の方針を早急に検討する。 2. 特許の出願の手段（方式、文章、時間、費用）に問題が多すぎる。特に、時間がかかりすぎる。	特許の評価の仕組みが必要ロードが大変
69-8	研究協力部/課 研究	1	2			1&2. 速やかに出願できる体制が確保されればよいのでは、	
70-1	副学長 教育・研究	1	2			1. 結果として国内貢献に反することになった。これを研究者の責任とせず、出願のバックアップ体制が必要。 2. 人事処遇に反映。特許ロイヤリティの研究活動等へのフィードバック。	
70-2	部長等の長 教育・研究		2				
70-3	助教授 コーディネーション	1				2. 人事考課に反映すべき	
70-4	部長等の長 教育・研究	1				2. 特許出願、ライセンス化等にインセンティブ研究予算（傾斜配分）にて還元する。	
71-1	副学長 管理	1				1. 学問的成果を優先するか、産業への貢献を優先するか、教員の価値判断に左右されるであろう。 2. 必ず実用化に結びつくという確信が持てれば特許出願の努力をするであろう。	教員の価値判断
71-2	研究協力部/課 研究	1		3			
71-3	助教授 コーディネーション	1				2. 研究費、個人的利益。	

整理番号	回答者	1	2	3	4	事例1：発明に気付きながら学術発表を優先	備考 (プロジェクトによるメモ)
	現役職 現在の仕事の重点	迅速反映	迅速反映	迅速反映	迅速反映	1. 選択理由に関するコメント 2. 教員の特許出願促進に関するコメント	
71-4	部長等の長 管理	1	2			1. 発表と出願には数ヶ月の余裕があり、これが活用できれば、ある程度の解決にはなり得る。 2. 教員の評価には、学術発表の方により重きが置かれているので、特許出願に少し重点を移す。	
71-5	部長等の長 教育・研究	2	3				
71-6	教授 教育・研究	2				1. 特許が成果として評価される状況が周知されれば、本人もそのように対応しよう。 2. 何よりも特許についての理解がない。特許とは何かが判ればもっと改善されよう。	
71-7	教授 教育・研究	1				2. 事務手続きを全面的にサポートしてくれるスタッフないしは外部に依頼する（弁理士等）の費用のうら付けが必須であろう。	
72-1	研究協力部/課 研究	1					
72-2	部長等の長 管理	1	2			2. 特許出願を学術論文と同様に教員の業績評価として認めること。	
72-3	学長 教育・研究	1	2	3		1. 大学は教育研究機関である。特許は結果その成果の一つであり、目的ではない。 2. TLO設置のための条件を緩和するなど環境を整備する。	
72-4	助教授 教育・研究			3		1. 大学教官の評価制度の問題。 2. 特許をとることの評価の問題と併に学会内での位置付け。	
73-1	教授 教育・研究	1	2			2. 他者が先行して特許を取得することにより生じる不利益（国際的規模の場合もある）を防ぐ必要があるので特許出願を先行させるべきである。（勿論、研究内容によるが）	
73-2	助教授 コーディネーション			3		1. 大学の研究者の価値は特許の有無で判断できるものではなく、特許の保護は、国もしくは大学が組織として行うべきものと思う。 2. 教員の特許出願を必要としている者（国や大学）が出願する教員に価値に見合う思慮を与える。	
73-3	部長等の長 教育・研究	2					
73-4	教授 コーディネーション	1	2			1. 特許出願のような産学連携の業務をどう人事評価（採用、助教授、教授への昇格）に反映させるかが重要。 2. 人事評価に反映させる事が第1。この他に特許収入の一部を与えるなど金銭的インセンティブ。	
74-1	部長等の長 管理	1	2			2. 基本的には特許や研究の実用化に対する評価を人事や処遇に反映する評価システムが定着すれば状況は変わる。これまでは、大学研究者が自身の発明をマーケティングの観点から十分に評価できないことにも原因がある。	
74-2	助教授 教育・研究	1				2. 特許を保有することによる金銭的利益、大学内での業績評価への反映	
74-3	助手 教育・研究			3		1. 業績のみで判断される日本の大学教員の人事体制が変わらなかり3。 2. 大学教官に何でもやらせようとする日本の社会構造が変われば、教官も昇進にとらわれることがなかった可能性あり。	
74-4	教授 教育・研究	1	2				
74-5	助手 教育・研究	2	4			1. 2の選択理由：努力が人事や処遇に反映されるとしても、教員に掛かる時間、負荷は非常に大きく「出願」と「発表」はどうしても二者択一的となってしまうだろう。「出願」の壁が低ければ、反映されなくても出すことは可能になるのではないかと。4選択理由：査読という公的立場の明確化、論文に引用した特許の関係の明確化。 2. 上記+出願後事務負担の低減。	
74-6	教授 教育・研究	1	2			1. 教官によって考え方に隔たりがあり、また大学はそのような隔たりが必要でしょう。 2. TLOで改善されつつあるが、書類等手続きがめんどろ。論文に比べて評価が低い。	
74-7	部長等の長 管理		2			出願手続を容易にするサポート体制。	

整理番号	回答者	1	2	3	4	事例1：発明に気付きながら学術発表を優先	備考 (プロジェクトによるメモ)
現役職	現在の仕事の重点	迅速反映	迅速反映	迅速反映	迅速反映	1. 選択理由に関するコメント 2. 教員の特許出願促進に関するコメント	
74-6	教授 教育・研究	1	2			1. It is not surprising that this situation occurs frequently when awareness of the importance of intellectual property is low. It sometimes still happens in the U.S. When it does, the professor often is "scolded" by TLO officials. (知的財産権の重要性の認識が低ければこのような状況がしばしば起こっても不思議ではない。アメリカでも今でも時々同様のことが起こっている。そのような場合、教授はしばしばTLOの職員に「叱られる。’) 2. Patents should be a significant factor in promotion decisions. Also faculty inventors should receive a significant proportion of royalties, and TLOs should make sure to bargain for significant royalties. (特許は昇進のための重要な要素でなければならない。また、発明者である教員は特許実施料収入のかなりの分け前を受け取るべきであり、TLOは特許実施料収入の獲得のために尽力すべきことを終すべきである。)	アメリカにおけるTLO職員の権威を示唆 特許は昇進に重視される
75-1	部長等 の長	1	2			2. 発見を産業上の利用に生かすための発明をどう発展させるかについての指南役(推進アドバイザー)が必要。このアドバイザーの訪問を自由に受けられる環境が欲しい。	特許実施のためのアドバイザーが必要
76-1	学長		2				
78-1	副学長		2				
78-2	部長等 の長	1				1&2. 特許に対する評価が低い。研究業績と同等の評価を与えること。	
78-3	助教授	コーディネーション	1				
78-4	研究協力部/部長	1	2			2. 手続きの迅速化とTLO等の機能の充実。	
79-1	助手	教育・研究	1			2. ライセンス契約によるお金としての還元他に、業績として認める仕組み	
79-2	助手	教育・研究	1				
79-3	副学長		1				
79-4	副学長	教育・研究	1			2. 特許内容を人事(昇任)、給与(報償)等に明瞭に反映させることを大学としてまず行う。	
79-5	研究協力部/課・産学連携担当	1					
79-6	部長等 の長	1				2. 国益論や経済論からみれば、利益相反となるが学問の進歩と国益を直接結合させる点で偏った考え方である。	
79-7	部長等 の長	1				2. 業績として評価する。	
79-8	教授	コーディネーション	2			1. このケースでは、クロレラという商業価値のあるものを実験材料に選んだ時点で産業界を意図していると思われる。相田教授は状況によって特許優先という考え方をとるかと思われる。 2. 学術論文と同等に特許が業績となる制度(or文化)。産業界技術され研究員の増大につながる可能性がある事。	選んだ時点で産業界を意図すべき研究テーマもあるとの指摘
79-9	部長等 の長	1				1. 基礎的科学的発見が特許につながる事を知っていたが、業績優先という事で特許(業績と区別されていなかった)を考慮しなかったことは教授の意識の問題と特許化を考えるシステムの欠如による結果である。 2. 特許にならないようなものは学術業績でもないことを、教授はもっと知るべきであるし、特許出願によるメリットを業績や金銭的にも評価するシステムが必要。	特許にならないようなものは学術業績でもないとの指摘

整理番号	回答者	1	2	3	4	事例1：発明に気付きながら学術発表を優先	備考 (プロジェクトによるメモ)
現役職	現在の仕事の重点	迅速反映	迅速反映	迅速反映	迅速反映	1. 選択理由に関するコメント 2. 教員の特許出願促進に関するコメント	
79-10	教授 教育・研究	1	2			1. 学会発表・論文発表そのものは「悪」とされるような行為ではない。実際に貢献のないような「特許コレクター」も問題である。貢献できる特許か否かを判断するアドバイザーが必要と思われる。 2. 個人による特許出願は現実的にきわめて時間および労力を消費する。これを解決しなければ特許は増えない。	特許の質的評価の必要性を指摘
79-11	助教授 教育・研究	1	3			1&2. 特許出願に直接関係のある研究者と直接関係のない基礎分野の研究者が大学に共存しています。その両者が同等に評価されることを希望します。	学問領域の多様性への配慮の必要性を指摘
79-12	教授 教育・研究		3			1. 学術発表優先が研究に携わる人間の本来の姿。 2. 学術発表後でもpriorityが保護される法規が必要。	大学の発明のあり方に関する指摘
79-13	助教授 教育・研究	1				2. 不足：教員サイドの特許に対する認識。推進力：研究機関、企業の特許成立に対する協力。	
79-14	助手 教育・研究		3				
79-15	助教授 教育・研究	1				2. 学術論文と同等の評価をすること。	
79-16	助教授 教育・研究	1					
81-1	部長等 の長	1					
81-2	教授	コーディネーション	1	2	3	2. 特許をもとに大型の研究資金の導入ができる。	
81-3	部長等 の長	1	3			1. 現在の制度の下では、大学教員に課せられた任務は第一義的には、教育・研究であり、その成果は公にされることで、社会に還元される。特許は副次的なものであり、それを目的とすべきではない。 2. 上述のごとく、納税者に対する義務違反とは思えない。査読者の行為開始時期に疑問を抱く。もちろん、特許手続きの簡素化、代行などなどの改善は必要であろう。	特許は副次的という考え方が必要と指摘
81-4	研究協力部/部長	2				2. 特許出願に関する理解不足。	
81-5	部長等 の長		4			1. 学会での研究発表と特許出願を平行して実施する。	
81-6	教授	コーディネーション	1			1&2. 「特許出願=論文」という評価を作る。	
81-7	教授 教育・研究	1				2. 業績に反映させる。	
81-8	教授	コーディネーション	1			2. 有用特許については高い評価(例えば論文以上)を与える。	
83-1	副学長	コーディネーション	2			1. 特許取得が学術発表と同等であるとの認識は普及してきていると思う。また、それが人事や処遇にも反映されてきているのではないかと。要は特許取得に要する手続き業務量の問題では。 2. 特許取得を論文発表と等価と見なすこと。率直に言えば、最大のインセンティブは、昇進処置を含め金銭的利益だといえる。	大学教員にも金銭的なインセンティブ構造が働く
85-1	副学長		2				
85-2	研究協力部/部長					1. 特許申請とか、特許料活用について事例が乏しくコメントできない。 2. 産学コーディネート機能の強化。例えば、特許に明るい客員教授の配置。	
85-3	教授 教育・研究	1	2	3		2. 業績として評価、特許出願の複雑性と結果の遅さ。	

TL0 関係者（事例 1）

事例 1

整理番号	回答者 職責	1 処遇 反映	2 迅速 出願	3 学術 優先	4 その他	事例 1：発明に気付きながら学術発表を優先	備考 (プロジェクト によるメモ)
						1. 選択理由に関するコメント 2. 教員の特許出願促進に関するコメント	
1	研究協力部・課・産学連携担当	1	2			1. これまでは、大学内外にTLOは存在しておらず、特許出願、維持管理を経費負担で行う体制になかったため、しようとしてもできない状態にあった。今後、研究業績にカウントし、論文発表の前に特許出願を行うことは慣行になっていくものと思われる。 2. 特許出願をして、技術移転が実現し、研究成果が社会に還元されたという実績が積まれること。また、ロイヤリティ収入が十分に発明者に研究費または個人所得として還元される仕組みがインセンティブになると考える。	回答者：TLO担当大学職員
2	TLO役員			3		1. 研究者の本質的特性として学術発表優先は変わらないだろう。また、本当に変えるべきであるか？ 2. (インセンティブについては)大学における経営の考え方による。	
3	TLO役員	1	2		4	1. 相田教授は何のために論文発表するのかについてかたよってはいるが意識されていますが、何のために特許出願するのかまったく理解も意識もされていない。そもそも論文発表の目的がご自分の業績評価にあるとかたくなに思い込んでいるためにこのような結果になったのではと思う。 2. 社会貢献とよく言われますが、研究成果を社会に貢献させるとは何の事か、そのためにはどうあるべきかをしっかり理解していただく事が一番大切なインセンティブになると思う。大学の先生方へ人参をいくらさらさけてもだめと思う。また、人参がないと動かない先生は対象外とするくらいの姿勢が必要と思う。全体のレベルUPよりも一つの業績が必要。	人参(目先の利益)よりも理念/思想の方がこのような結果になったのではと思う。 教員にはインセンティブになる
4	TLO役員	1	2			1. 特許出願における教官の時間的、費用負担減がポイント 2. 研究成果の実用化による社会的貢献	社会的貢献がインセンティブになる
5	教授	1				1. 高い特許料などによる経済的インセンティブが基本 2. 経済的なもの	回答者：大学教員兼TLO担当役員
6	TLO役員				4	1. あくまでも学術発表が優先されるべきであるが、可能な範囲で特許出願の技術の実用化を目指すことが望ましい。 2. 技術の実用化促進、大学や研究室、個人への利益(研究費)還元。	個人の利益=研究費という観点
7	TLO職員	1	2			2. 大学のミッションとその中でのパテント・ポリシーの位置づけの周知徹底。発明者の研究環境の整備(ポスドクの雇用や研究室の拡張など)に使える還元とすること。	研究環境の整備がインセンティブになるとの
8	TLO職員	1	2			1. 研究分野によっては、学術発表優先。産業との関連深い分野では、並列となる。 2. 人事、処置に反映すること。	学術分野の特性への配慮
9	TLO職員	1				1. 国内産業への貢献も、適宜必要と考えられたい。 2. 教員の評価に、特許出願の実績、特に大学への還元を行うしくみを実行しているTLO経由の出願評価を高めてほしい。	

事例 1

整理番号	回答者 職責	1 処遇 反映	2 迅速 出願	3 学術 優先	4 その他	事例 1：発明に気付きながら学術発表を優先	備考 (プロジェクト によるメモ)
						1. 選択理由に関するコメント 2. 教員の特許出願促進に関するコメント	
10	TLO役員						
11	TLO役員	1	2			2. 特許を評価の対象にする。	
12	TLO職員				4	1. 優先度を個人の判断に委ねざるを得ない状況があるとすれば、問題である。両立できる制度・体制が必要と考える。 2. インセンティブ以前の問題。大学(学部)の役割をどう考えるかが重要。	?
13	TLO職員	1				2. 特許出願することが、人事や処遇、昇格にプラスになると。	
14	TLO職員	1				2. 特許出願実績を教官の業績評価へ反映させる。特許によるロイヤリティ収入。	
15	TLO職員	1	2			1. 研究者が学会発表を優先するのは当然と思います。しかし、学内発明委員会の活性化とTLOの出現により、学会発表のスケジュールに影響することなく、特許出願できるようになると考えています。 2. 研究者の処遇に特許出願を導入。ロイヤリティを通じた研究資金の還流(TLO等の活用)。特許戦略をサポートするリエゾンオフィス職員に対する人事評価の向上。	
16	TLO職員	1				2. 実用化している特許の所有について、人事・処遇に反映する。	
17	TLO役員	1	2			1. 学会発表が公的利益に反するとはかならずしも云えない。 2. 迅速に特許出願が出来るシステムと特許利益の発明者への還元。特許出願を業績として評価する制度の定着。	
18	TLO役員	1				1. 研究能力の不足な教員は切り捨てになるという意識が大切。 2. 金銭的な面のみならず起業達成感が重要。(インセンティブとは逆だが、事業化がどれほど大変か実感させること)	インセンティブは精神的な要素も考えるべきとの指摘
19	その他		2			1. 特許出願が早く出来れば(例えば1か月)、出願後に論文を投稿できた。両者のプラスになった。 2. 昇進時に考慮する(ただし、ロイヤリティー収入の有るもののみ)。個人及び研究者へのロイヤリティーの配分	特許の実績も加味すべきことを指摘
20	TLO職員	1	2			2. 業績評価にくみいれる。(論文とほぼ同等レベルに)	

産業界の回答者の所属は次のように簡易分類して表示

鉱業：鉱業（金属、非金属）

製造業：（食品、飲料、繊維、パルプ、化学、医薬、化粧、ゴム、可塑、窯業、鉄鋼、非鉄、機械、精機、電機、輸送、）

建設業：工事（土木、建築、電設）

卸売・小売業：商業（商社、小売）

金融・保険・不動産業：金融（銀行、保険、証券、）

電気・ガス・熱供給・水道業：基盤（電力、ガス、水道、鉄道、航空）

運輸・通信業：基盤（通信、出版、石油）

サービス業：サービス

行政サービス

なお、上記に略称については下記参照。

化粧：化粧品

石油：石油精製

可塑：プラスチック

非鉄：非鉄金属製錬、精製

精機：精密機器

輸送：自動車等

小売：百貨店を含む

産業界（事例1）

事例 1

1

整理番号	回答者 職責	事例 1：発明に気付きながら学術発表を優先				備考 (プロジェクト によるメモ)
		1 処 遇 反 映	2 迅 速 出 願	3 学 術 優 先	4 そ の 他	
1	金融（協会）・専務理事	1				1. 選択理由に関するコメント 2. 特許出願の実績も、人事・処遇の評価項目に入れる。
2	製造（電機）・研究開発本部長	1	2			2. 対外発表時の出願の有無の届出制度の導入及び、出願・特許に対する評価の指標の設定並びに評価の業績の反映
3	製造（窯業）・研究開発本部長	1				2. 有効な特許によるロイヤルティ等の収入があれば、一部を大学教員に支払う等の報酬策がいる。
4	製造（電機）・常務取締役	1	2			1. 特許出願を優先すべき。大学が成果を社会に還元するための公的責任である。 2. 人事・処遇への反映、簡単に出願できるサポート体制の整備、出願に関する奨励金や、権利実施に関して利益が還元される（個人へ、及び研究予算として）仕組みの構築
5	製造（医薬）・研究情報部長	1				1. 日本のDr.は特許取得に対する意識が極めて低い 2. 褒賞制度を設け、特許が成立した場合と実用化された場合に届出をしてもらい、その上で個人帰属が否かを判断する。
6	製造（精機）・開発部長	1	2			2. 金銭面での配慮。
7	製造（輸送）・技術研究所・総務グループ長	1				2. 特許の権利およびその活用策の自由度。
8	サービス（設計）・統括部長	1	2			2. 人事と処遇。
9	サービス（デザイン）・技術統括室長		2			2. 特許事務所等特許作成の協力体制の不備。
10	製造（繊維）・企画部長					1. 設問の意図が不明。この問題はむしろ大学で行われた研究結果がどう扱われるべきか、という議論が先にあるべきではないか。おそらくは仕組みが整っていた方が出願されやすくなるだろうが・・・ 2. 質問の意図が不明。これも研究結果がどのような形で成果すべきかという議論がまずあるべき。

事例 1

2

整理番号	回答者 職責	事例 1：発明に気付きながら学術発表を優先				備考 (プロジェクト によるメモ)
		1 処 遇 反 映	2 迅 速 出 願	3 学 術 優 先	4 そ の 他	
11	製造（電機）・企画推進室主事				4	1. 学会での発表が優先されているであろう状況は推測できるが、その根底にあるものが理解できておりませんので判断に苦しみます。大学内部の処遇制度を変えただけでは不十分でないかと想像します。 2. 制度面でのインセンティブは比較的進んでいるのではないかと考えます。特許軽視は、風土的に根強いものがあるように感じます。むしろ、諸々のことをオープンにして、インセンティブを得ることへの不平等な批判などを無くしていくことが大事ではないでしょうか。
12	製造（電機）・研究所	1	2			1. 学術成果が社会的影響と切り離れたところで評価されるシステムを変えて行く必要がある。 2. 事業化を発明者自ら推進することが可能なシステムづくり。ただし単独でできない場合はベンチャーキャピタルの投資対象とする。
13	製造（機械）・相談役	1	2			1. 二者択一の問題ではなく、両立を図るべきことは言うまでもない。その上で優先度をつけるならば特許出願が上位。 2. 業績評価基準を明確にし、評価項目として研究論文と同レベルで特許出願を取り入れるべき。また論文の引用件数と同様、特許のライセンスの件数も尺度とすべき。
14	基盤（電力）・役員	1	2			1. 特許制度を利用しないがために自分の会社や自国に損害を与えた例としてよくとりあげられるような事件であり、こういうことをおこさないのは当然である。 2. 民間企業と同様に、権利を大学組織に譲渡して対価が発明者に支払われるようなルールにすべき。出願手続きや費用などは組織が負担すべき。
15	製造（繊維）・技術部長	1				1. 従来は実用化研究などは軽視されていた。 2. 評価・処遇に反映される様にする。
16	基盤（通信）・技術部長	1	2			1. 大学の先生達が論文数で評価されるような現状を改め、研究内容により評価されるように改めるべきだと思う。 2. 特許内容により評価される仕組み作り。特許技術を利用した企業の支援体制の確立。
17	基盤（鉄道）	1				
18	製造（鉄鋼）・副支店長	1				1. 注目される業績の中には、特許出願・取得も含まれるはず。特許の効率的書き方の教育が必要。 2. インセンティブ以前に、特許の効率的な書き方の教育が必要。特許取得数etc.による人事処遇。

事例 1

整理番号	回答者 職責	事例 1：発明に気がつきながら学術発表を優先				備考 (プロジェクト によるメモ)
		1 処 遇 反 映	2 迅 速 出 願	3 学 術 優 先	4 そ の 他	
19	製造（樹 脂）・企画 担当部長	1				
20	製造（機 械）・常務 取締役	1	2			
21	製造（織 維）・研究 企画部・主 席部員	1	2			2. 特許が実用化された場合のロイヤルティ、ライセ ンスフィー e t c の研究費のバック。
22	製造（医 薬）・室長		2			1. 以前は、大学の先生もとてもアカデミックであり、 名誉を重んじる傾向が強かったので学術発表を優先され たが、最近では特許出願による権利の保有のほうが将来 的にもメリットが大きいことを認識されてきている。 2. 先生の研究成果が企業によってもっと活用されるよ うな体制の整備強化 TL0の拡充・強化。
23	金融（証 券）・部長				4	kick back=償還 1. 相田教授は単に学術的な評価を優先したにすぎな い。私的利益と公的利益のコンフリクトというには適当 な例とは考えられない。学術の目的の位置付けの問題で あり、出願と発明の双方をサポートする仕組みが必要で あろう。 2. 特許が産業に生かされる仕組みと、その経済的な成 果が大学教員にフィードバックされる仕組みが必要 (TL0と金銭的なkick back)。
24	基盤（鉄 道）・技術 部 マネ ジャー	1	2			1,2. 大学と企業とは異なるかも知れないが、職務発 明を私的に利用することは当然望ましくない。しかし、 企業内の発明者への、補償金を含めた処遇や出願手続の 簡素化をアピールしなければ、特許の認知度が低くな り、出願前に学会等への発表を行うなどの勇み足もあり 得ることであろう。
25	製造（電 機）・企画 部長				3	1. 特許出願を優先すべき。 2. 報償金制度
26	製造（鉄 鋼）・開発 企画部・次 長	1				1. 企業では発表前の特許出願は常識。 2. 特許出願と給与のリンク、教授の条件。
27	製造（化 学）・技術 部・企画 室主席	1				1. 昔は、特許出願は助手昇任の際に考慮されなかつた とき。最近は、少し変わってきているが、そこから変え ていかないとマインドは変わらない。 2. 事業にむすびついた特許は、その何%かを出願者個 人に与える等々が考えられるが、国家公務員たる資格の ままでは障害があり、法的に不都合・不整合が生じると 思われる。
28	製造（機 械）・取締 役技師長	1	2			1. 企業では新しい技術に対しては特許出願が最優先と 位置付けられています。大学であっても同様だと考えま す。 2. 特許出願件数や内容に対して評価する仕組み作り。

事例 1

整理番号	回答者 職責	事例 1：発明に気がつきながら学術発表を優先				備考 (プロジェクト によるメモ)
		1 処 遇 反 映	2 迅 速 出 願	3 学 術 優 先	4 そ の 他	
29	製造（精 機）・研究 部次長	1				2. ライセンス収入額を処遇反映の主要因子として採用 すること。
30	製造（医 薬）・取締 役研究開 発本部長	1	2			1. 大学教官の評価が学術発表に偏重する限り、特許を 副次的に考える風潮は変らない。特許出願にタスクがと られることも問題で、特許出願を簡易化する仕組みも必 要。 2. 新規性の高い基本特許に対しては、研究 費の増額等の処置や人事考課に採り入れられる等のイン センティブを研究者に与え、実用化（産業化）された発 明に対しては応分の報酬所得が得られるようにする（法 的措置を含む）。
31	基盤（建 設）・専務 取締役	1	2			1. 知的財産を評価しきっちりとサポートする体制が構 築されておれば、この様な選択にはならなかったであろ う。国益が優先されるべきと考える。 2. 制度的には十分に優遇されていると考える。後は優 秀な国際的な特許専門家（各分野で）の育成が急務 (otherwise 頼む気にならないのでは？)
32	基盤（土 木）・事業 企画室課 長	1	2			2. 特許出願に手間と時間を要するので、出願を専門と した部署を設け、そこで推進する。
33	製造（医 薬）・研究 計画推進 部・担当部 長	1	2	3		1. 工夫により特許出願のインセンティブは図れるが、 知的欲求から学術発表での専門家どおしでの意見交換を 重視する気風は、科学者であれば残ると思う。大学管理 者がその点を理解したコントロールが必要。 2. 利益を生んだ特許を出願した発明者個人、あるいは 発明者の属する講座、研究室への正当な見返りを考える べき。特許により利益が得られた場合、一定の範囲で講 座あるいは発明者に還元する制度（褒賞制度）を考えて みるべき。
34	製造（電 機）・専務 取締役	1	2			1. 大学教員に対するインセンティブと教員が産業界に 関与することについての規制の撤廃が必要。併せて特許 出願をサポートする（費用、手間）機能強化。 2. 国等が大学の評価に特許を重要視すること。具体的 なインセンティブは大学毎に考えるべきである。
35	基盤（ガ ス）・企画 部課長	1				1. 例えば、米国の私立大学では論文数だけでなく、企 業との共同研究による成果、学生による授業の評価等多 面的な評価で業績、処遇を設定されているためにインセ ンティブが働く仕組みになっている。 2. 産業界では様々な報酬制度準備されており、近年そ の報酬額は大きくなっている。直接的なインセンティブ ではあるが、効果は大きいと考えられる。