

NICHe news

New Industry Creation Hatchery Center News

◆法人化特集号

東北大学は本年4月より国立大学法人となりました。
産学連携の今後の展開をNICHeの活動を中心にお伝えします。

2.3 インタビュー：

NICHe 副センター長 北村正晴教授に聞く NICHe の活動と今後の展望

近年、産学連携は大学の社会貢献の一つとしてますます重要となっており、またその支援体制が大学内で強化されつつあります。東北大学では研究推進・知的財産本部が研究の推進と知的財産の管理、活用を戦略的に行ないます。この様々な状況の下でのNICHeの活動、変革そして今後の展望を研究推進部との連携も含め、研究推進部長に就任した北村正晴副センター長に語ってもらいました。(p.2に続く)

4.5 知的財産(共同研究・受託研究)の帰属・活用ルール

6 法人化の成否を決めるプロフェッショナル

7 不正競争防止法について

8.9 大学の活性化を導き出す利益相反マネジメント

10 トピックス

東北大学未来科学技術共同研究センター

インタビュー：NICHe 副センター長北村正晴教授に聞く



Q. 北村先生がリエゾン専任教授、副センター長に就任し、一年が経ちました。NICHe リエゾンの仕事、役割についての意見をお聞かせください。

A. 主たる 4 つの役割、戦略的研究の企画・コーディネート、人材育成、産と学との出会いの場創出、研究成果の実用化支援の重要性についてはどなたも異論がないことと思います。ただそれらの業務の実施にあたって、問題設定をどのような広さ、深さで考えるか、理想案と実現可能案の距離をどのように埋めようとするのか、など具体化に際してリエゾンの真の力量が問われるのではないかと感じています。

Q. 問題設定の広さ、深さの意味について具体的に示してください。

A. 戦略的研究企画を例にとれば、「世の中のニーズ解析」はもちろん重要です。しかし本当に根本的なニーズは表面的な会話やアンケート分析などからはなかなか得られません。それを明らかにするにはより深い考察と工夫が必要でしょう。談話分析、グループインタビューなどの手法活用が必要かもしれません。また逆に優れた技術開発が新たなニーズを引き起こすということもありえます。たとえば GPS が当初の目的をはるかに超えて広い分野に応用されているのはその実例です。

Q. 本年 4 月より研究推進部部長に就任なさいましたが、研究推進・知的財産本部の役割と設置目的をお聞かせください。

A. 大きく言えば大学研究の成果創出を促進する「研究推進」と、その成果の広範な活用を図る「知的財産マネジメント」が役割であり、目的でもあるということになります。

NICHe の活動と今後の展望

Q. 研究推進部長としてどのような活動を考えていますか。

A. 競争的外部資金の獲得を視野に入れた複数部局にまたがる研究プロジェクトの企画支援などが大切な仕事であると考えています。また、比較的注目されやすい特許などにつながる研究活性化はもとよりですが、大学の担うべき重要な社会的役割である基礎的研究の支援にも微力を注ぎたいと考えています。豊かな基礎の上こそ、本当に有用性の高い実用的研究の成果が生まれるはずで。さらに、短期的な実用化や産業化に直接はつながらない研究分野も、学術的、社会的に重要な意義を有していることはいまでもありません。これらの分野についても必要な支援策には積極的に取り組みます。

Q. NICHe と研究推進部の連携、協力体制についてどのようにお考えになりますか。

A. 研究推進部は主に全体的企画とその実行基盤作り支援を担当します。これに対して NICHe はそれらの企画の中でもよりユニークで挑戦的なプロジェクト案を先駆的に取り上げて、実現を図るパイロットプロジェクト実践部局としての役割を担うべきでしょう。なお NICHe と研究推進部のいずれにおいても、プロジェクトの戦略的立案、複数研究グループの有機的連携、プロジェクト実施の効率化など、いわゆるプロジェクトマネジメント機能を適切に設計し運用することが共通の重要課題になると考えられます。

Q. NICHe と研究推進部の役割分担については、研究推進部が企画で NICHe がその一部につき実行を担当という理解でよいですか？

A. あえて違いを強調すればそういう言い方になるかもしれませんが。しかし実際には企画と実行は、川上、川下というように単純区別されるものではありません。2つのタスクは相互に経験を共有しながらスパイラルアップ的に仕事の質を高めていくべき関係にあります。その意味ではたまたま過渡期で研究推進部と NICHe リエゾンを兼務している職員が多いことは、一般的な経験の共有の上でも、また前問へのお答えで触れた、プロジェクトマネジメント機能の設計、運用に関する認識を分かち合う意味でも、それなりのメリットはありえるでしょう。ただしこれはあくまで過渡期の話であって、兼務状態がいつまでも継続すると担当者の負担が大変ですが。

Q. 大学の社会に対する役割について、今後の展望をお聞かせください。

A. 大学が「知の創出・蓄積拠点」として社会や地域をリードするという役割は今後も変わらないでしょう。しかし一方で社会側、地域側にも豊富な経験知、ローカルな知が蓄積されていることも事実です。これら異種の「知」を統合して真の社会的ニーズを踏まえた研究や技術開発を行うことも、21世紀の大学と社会の関係づくりに欠かせない視点であると考えます。開かれた大学という本学の伝統はこのような観点からもブラッシュアップされることが大切ではないでしょうか。

知的財産（共同研究・受託研究） の帰属・活用ルール

本年4月1日から、東北大学（以下、本学）は、国立大学法人への移行を契機に、職務発明を本学帰属（知的財産の機関管理）としました。研究推進・知的財産本部の役割については、すでに前号で特集しましたが、本号では、企業との共同研究および企業からの受託研究によって生れた知的財産について、現在、本学が運用している管理・活用ルールを紹介します。

副センター長 長谷川史彦
コーディネータ 守護 嘉朗

はじめに

本学では、先に産学連携ポリシー（平成15年3月18日評議会承認）を定め、産学連携を大学の社会貢献を促進する重要なものの一つであると位置づけ、企業との共同研究・受託研究を積極的に実施します。そのためには、「企業と大学双方の相互尊重と対等性の原則」が相互に認識されることが大切です。本学では、その精神に則って、共同研究・受託研究の実施に伴い生じる知的財産の取扱いを定めました。

知的財産の帰属

共同研究の結果、本学または企業のいずれかの研究者が単独で発明を行ったときは、本学または企業の単独所有とし、本学と企業の研究者が共同して発明を行ったときは、本学と企業の共有とします。受託研究の結果、本学研究者が発明を行ったときは、本学単独所有とします。

なお、民間等共同研究員または受託研究員（以下、企業派遣研究員）が、本学の研究実施場所では本学の指揮管理を受けて発明を行ったときは、その発明は原則として本学に帰属させることを決めました。この場合、本学と企業派遣研究員とで、東北大学発明等規程（平成16年規第81号）に

従い、発明譲渡契約を締結し、本学が発明を承継します。さらに、企業派遣研究員への発明の対価額は、本学教職員等と同等とし、発明の活用で本学が収入を得た場合、収益の30%とします。

このような企業派遣研究員の発明の取扱いは本学特有のものと思われませんが、その趣旨は、企業派遣研究員の発明へのインセンティブを確保し、大学を舞台とする産学連携の実効をあげることを目的にしています。社会に有用な発明を成し遂げるのは個人であり、個人の発奮を

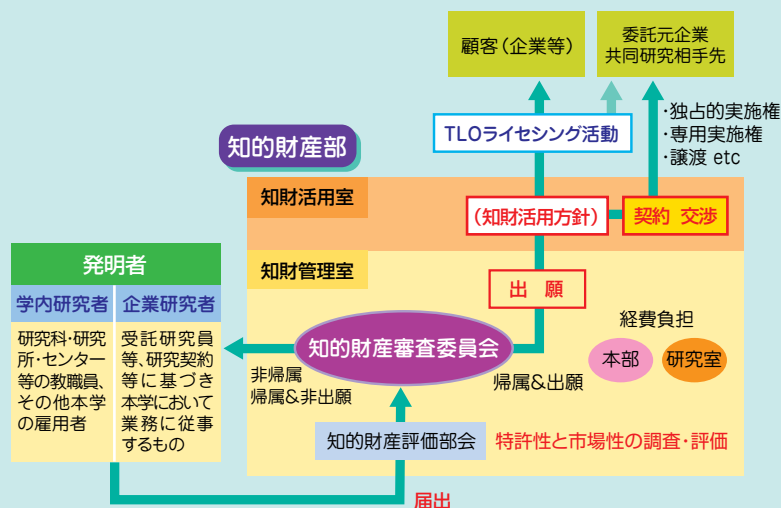


図1 知的財産活用（大学単独所有特許）のながれ

促し、大学に派遣されたならば発明創出から企業内での事業化まで、従来以上の企業収益への貢献を期待するものです。その結果、企業派遣研究員には、本学を経由して企業収益の一部が発明の対価として還元されます。

■本学単独所有知的財産の実施活用

共同研究・委託研究で本学単独所有となった発明について、企業が独占的に実施することを希望する場合は、契約条件を協議して独占の実施許諾契約を締結します。また、企業が通常実施権の許諾を希望する場合には、条件協議の上、有償の通常実施権を必ず許諾します。

一方、本学側が、発明を譲渡したり、または専用実施権を設定することを希望する場合には、事前に企業に通知し、まず企業と譲渡または専用実施権設定について協議するようにします。

■共同出願契約における本学持分の実施活用

本学と企業とで発明を共有する場合、相互尊重と対等性の原則に基づくコラボレーションという観点から見ると、本学は研究目的以外に発明等の実施をしないのに対して、企業は自ら実施して事業を遂行したり、第三者に実施させないことで事業を防衛したりすることができます。研究成果の享受における組織対等性を確保するため、共同出願契約には以下の事項の少なくとも一つを定めることにしました。

- 1) 企業が、本学持分を買取ること。
- 2) 企業が、本学持分について、有償での専用実施権、独占的通常実施権、または再実施許諾付き独占的通常実施権を受けすること。
- 3) 企業が知的財産権を実施する場合、または知的財産権を実施することにより知的財産権が企業に貢献したとみなされた場合、本学は、本学への実施料の支払についての協議を企業に申し入れることができること。

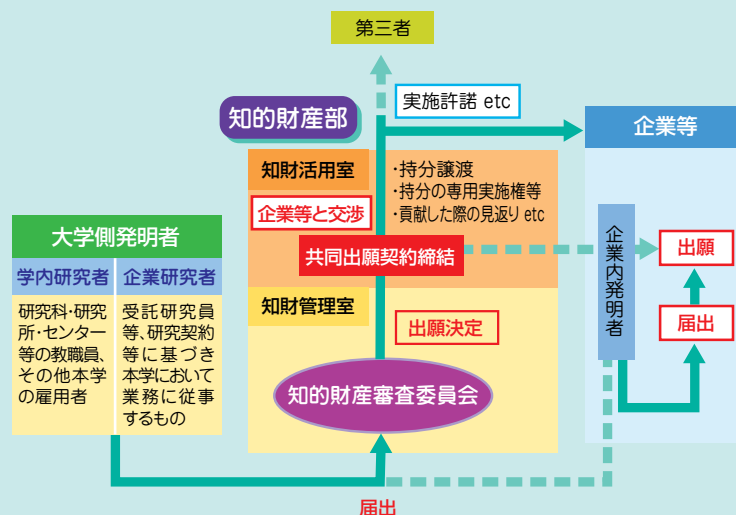


図2 知的財産活用（企業との共有特許）のながれ

4) 企業が上記のいずれを希望しない場合、本学は企業の同意を要せずに第三者に本学の持分を譲渡するか、通常実施権を許諾できること。

■おわりに

ここで述べた「個人の発奮を促す仕組み」と「企業と大学双方の相互尊重と対等性の原則に基づく知的財産の取扱い」は、本学を舞台とする産学連携の成果創出を確かなものにする効果があると確信しています。企業関係者の皆様には、産学連携を更なるものにしていくために、本趣旨をご理解いただきたくお願いします。

●産官学連携・知的財産の取扱い等に関するお問い合わせ先

研究推進・知的財産本部

URL : <http://www.rpip.tohoku.ac.jp/>

法人化の成否を決めるプロフェッショナル

センター長

井口 泰孝



大学のミッション、教育と研究の担い手は教員、技術職員のみでなく職員も役割分担こそ違いますが、同じである。近年、社会貢献、国際化が強く叫ばれ、評価の時代になり、ますます、大学内の教職員の連携、研鑽が不可欠である。

職員の職務は大きく教務、財務、総務・庶務に分かれている。教務はここ10数年大学院拡充、留学生・社会人の増加、入試の多様化そして評価とその仕事の量は然るもの、幅が拡大している。もともと、教務担当職は、教育機関にしかない特徴あるプロフェッショナルである。素晴らしい教務が、優秀な若者を獲得し、教育し、社会へ羽ばたかせることを可能にさせると言っても過言でない。若者の考え方も大きく変わり、社会が望む人材の要求も変化してきており、教務職としての業務も拡大を続けている。大学の最も大事な Customer である学生の十分な care と学生からの信頼を得るためには、教職員の一層の連携が重要である。法人化後の財務は、非常に重要で、教職員一体となった外部資金導入の戦略構築が必要である。総務は正に Corporate Governance の中枢であり、仕事に対する、完全な発想転換が必要になってきている。教員、事務職員、技術職員の研修は行われているが、現状は、膨大な日常業務の執行に追われるばかりであり、企画、提言まで出来るプロフェッショナルの育成は行われてきていない。国際交流も教員中心の研究交流、学生交流であり、事務組織に外国人職員がいない。これでは既に学术交流協定を締結している大学とも事

務的やりとりもままならない。1000名を越す学生、2000名以上の研究者の短期、長期の交流に対応することは不可能である。平成17年度からは外国籍の方も職員採用の対象になる。多才な人材が互いに協力していくような環境整備の促進に期待したい。

ここ10年大学に第3のミッションである社会への貢献、国際化が強く要求されている。産業、地域、そして海外を結びエゾン能力を有する人材の必要性が言われながら、職員のトップはともかく、現場の陣容は全く不足しており、教員が教育、研究の片手間で行っているのが現状である。ニッチエゾン活動を通じて、もっとも切実な要求がこの分野の人材の充実である。法人化となり、研究協力部、国際交流部の組織も一新された。宮城県、仙台市、東北経済産業局との人事交流が始まった。しかし、産学、地域連携を更に進める人材育成についての将来展望は描かれていない。技術相談、共同研究、発明・知的財産、産学のアライアンス構築、外部資金導入等を自ら企画し、実行できるプロフェッショナルの養成と外部からの導入は緊喫の課題である。

東北大学では学問と実務に基づいた専門職の育成に大学も本格的に動き出してきている。法科大学院、公共政策大学院、会計職専門大学院、技術経営(MOT)大学院もスタートした。これらのシステム、カリキュラムも大学内部の人材育成にも大いに利用すべきである。

真に法人化を捉え、東北大学が教育・研究だけでなく、全体として、魅力ある大学として、新たに翔たくためには、将来展望を見据えた戦略に基づく管理運営体制を他大学に先駆け、いち早く築くことが不可欠だ。そのためには思い切った教職員の育成、産業界等外部との人事交流に踏み切ることが必要である。

不正競争防止法について

副センター長 長谷川史彦
コーディネータ 前田 桂史

産学連携は、双方の研究・業務上の秘密を守りながらすすめていく必要があります。このような秘密保護、特に「営業秘密」の保護に関する法律として、「不正競争防止法の一部を改正する法律」が平成15年5月23日に公布され、平成16年1月1日から施行されました。この改正では、他人の「営業秘密」を不正に取得・使用・開示した者に対して処罰規定（刑事罰）が設けられました。罰則としては、3年以下の懲役又は300万円以下の罰金が定められています。

◆営業秘密とは？

営業秘密は、「①秘密として管理されている生産方法、販売方法、その他の②事業活動に有用な技術上又は営業上の情報であって、③公然と知られていないもの」と定められており（不正競争防止法第2条第4項）、①～③までの要件を全て満たすことが必要です。

「営業秘密」という名称で取り扱っておりますが、上記のとおり、大学における研究成果等についても、「営業秘密」として取り扱われる場合があることに注意が必要です。

◆なぜ管理が必要？

一般に、営業秘密を管理する目的としては、「(1)自らの財産を守ること、(2)トラブルに巻き込まれないようにすること（参考文献 p.6）」の2点が挙げられます。

「自らの財産を守ること」という観点では、営業秘密の管理を行なう体制を整えることでこの法律の保護を受ける事、がポイントです。具体的には、大学の研究活動から生まれる知的財産権等の保護のために営業秘密を管理し、この法律の保護を受けるようにします。しかしながら、教育活動を妨げるような管理をすることは望ましくありません。そのため、メリハリをつけた秘密管理の必要があります。

「トラブルに巻き込まれないようにすること」という観点では、産学連携活動を通じて得られるような、「企業等の営業秘密の取り扱い」を十分に考慮する必要があります。

す。従って管理体制が不十分な場合には、学内に営業秘密を持ち込まないことが原則です。ただし、産学連携の実効を高めるために、一部の建物、区域を限定した営業秘密を含む秘密を保護する管理体制を整えることが必要だと考えています。

◆どうやって管理する？

共同研究の秘密保持については、内容によりランク付けをした管理をすることを東北大学では方針として決めました。NICHeでは、その最高レベルの管理を行なうように対策を進めております。（図 秘密の保持：共同研究）

具体的には、入退室の記録・管理を徹底するため、ドアの施錠システムや、監視カメラ等のハード面での見直しをしております。ソフト面では、内部の文書管理規程の整備、NICHeで活動する全ての研究者・職員の意識の徹底などをすすめています。

今後のこのようなNICHeの活動を通じて、産学連携活動のモデルケースとしたいと考えております。ご協力とご理解をお願いいたします。

●参考文献

「大学における営業秘密管理指針作成のためのガイドライン」
（平成16年4月 経済産業省 知的財産政策室 大学連携推進課）
（http://www.meti.go.jp/policy/innovation_corp/top-page.htm）

秘密の保持：共同研究

内容により、ランク（Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ）付けを行う。

- Ⅰ：知識の普及・共有化等、秘密保持を伴わないもの
- Ⅱ：秘密保持契約を伴うもの
秘密文書・情報に接する教職員・研究員を限定し、守秘義務を徹底する（学部学生には開示しない。大学院学生は修了時に誓約書を提出など）
- Ⅲ：秘密保持契約に加え、営業秘密としての管理を伴うもの
建物・区域を指定して入退室管理も行き、研究・営業等の秘密を保護する

図 秘密の保持：共同研究

大学の活性化を導き出す利益相反マネジメント

大学院情報科学研究科 講師 浜田 良樹
未来科学技術共同研究センター 助手 川嶋 史絵

6月13日から、複数の主要紙に衝撃的な記事が載った。大阪大学医学部発のベンチャー企業で、02年9月に東証マザーズに上場した「アンジェスエムジー社」が、01年以降に同大学で実施した臨床研究に携わった教授2名が同社の未公開株を事前に譲り受け、うち一人は同社の株式公開時に3,200万円の売却益を得ていた。このことが利益相反ではないかと報じられたのである。すなわち、臨床研究の委託企業の株式の取得・売却についての問題提起である。事実は今のところ不明であるが、この報道が会社にも教授らにも悪影響を与え、それが現在も続いていることは間違いない。しかも、このケースでは、どうやら大学が一連の経緯を十分に把握しておらず、問題の重要性と対応方法について、明確な方針が定められていなかった。

大学発ベンチャー企業の育成は、「新市場・雇用創出に向けた重点プラン」（2001年5月24日、平沼プラン）にも3年間で1,000社を目標として育成すると記載されるなど、産学連携の目玉として実施されてきたナショナル・ポリシーである。バイオ系では草分け的存在のアンジェスエムジーの活躍は、各地で大きく取り上げられ、大学の知名度にも大きく貢献した。しかし、上述のような報道をされたわけだが、大学は社会に対して何ら積極的な説明をしていない。大阪大学に限らず、どこの大学でも事態は変わらないだろう。特に臨床研究をめぐる利益相反問題は、わが国はもとより、既に多くの蓄積のあるアメリカでさえ、なお明確なルール作りが進んでおらず、東北大学でももちろんその様なノウハウは未だ存在しない。

これを契機として大学が学ぶことは何であろうか。

第一に、産学連携はもはや個々の職員によるものではなく、法人としての大学が行うものであって、これに付随する一切の問題のマネジメントも大学の責任であるということだ。

確かにこれまで、大学は個人商店の集合体のようなところがあり、産学連携も主として一部の熱心な教員の手によって行われていた。しかし、大学発ベンチャー企業が関与するプロジェクトでは、大量の資金が流れ込み、利害関係が錯綜し、利益相反マネジメントは困難の度合いを深めてきている。教員が教育・研究という本来のミッションを犠牲にし、兼業等に熱中するという責務相反の危険性も増大している。このようなリスクマネジメントを大学が行わず、教員に押し付けたならば、熱心な教員の意欲を削ぎ、ひいては大学の産学連携それ自体を萎縮させることにつながる。

これに対し、大学が組織として利益相反マネジメントに前向きに対処すれば、教員に安心を与え、これに基づいて教員のやる気を引き出すことができる。この結果、大学は優秀な研究者を惹きつけ、自らを活性化することもできる。

第二に、産学連携を進めるにあたってのルール、判断に迷ったときのガイドラインをあらかじめ整備し、後から問題が現実化することが起きないように、適正なマネジメントを行うことが喫緊の課題となっていた点である。

まず、教職員の利害関係の調査とマネジメントの体

制・あり方を定める「利益相反マネジメントポリシー」を起草しなければならない。その上で、マネジメントの担当事務局を設置し、共同研究、臨床研究、兼業などにあたって、十分な調査を行うことが必要である。例えば、ベンチャー企業に兼業していたり、出資したりしている時に、その企業との間で臨床研究を行うとか、物品を購入するような場合には事務局が十分な配慮をする。

また、組織として産学連携を行う以上、その透明性を保つために定期的に職員の利害状況を把握し、問題のあるような事象が新たに発生していないかをチェックし、問題があればヒアリング、外部専門家によるアドバイスなどを継続して行い、是正していくシステムも必要になる。これはベンチャーに投資した事実などプライバシーに関わる情報開示となるので、関係者には厳重な守秘義務を課し、個人情報保護に万全の措置を講じる必要がある。

アンジェスエムジーが大学に問題の臨床研究を申し入れた当時、利益相反マネジメントができていた国立大学はひとつもなかった。もしできていれば、大学が歯切れの悪いコメントを出すことはなかっただろう。これは、逆に言えば、今後利益相反マネジメントをはじめたならば、大学はルールに従って行動した職員を守り抜く必要があるということの意味する。

大学において、このようなシステムが極めて新しい存在であることは事実だ。例えば、事務職員が能動的に責務相反を見えるということは、従来の教員の聖域に踏み込むことを意味する。

マネジメント事務局は、既存の部局や部署が単独で行いうる仕事ではないし、事務系のみで運営できるものでもない。責務相反・利益相反の態様によっては、人事、研究協力、教務、会計、知財など多数の事務組織に関わる問題を迅速に連携して判断し、高度な処理をすることが求められるからだ。

東北大学では、利益相反マネジメントの重要性を以前より強く訴えてきた。平成14年度には西澤昭夫教授が科学技術・学術審議会、技術・研究基盤部会「産学官連携推進委員会」に設置された「利益相反ワーキンググループ」に参加し、その議論の概要をNICHe News 4号に報告している。

さらに平成15年度においては、11月から、研究推進・知的財産本部に設置した委員会でのこのようなマネジメントのあり方と、その導入方法について検討を続けてきた。この委員会は、実際のシステム立ち上げを強く意識し、委員長の西澤教授以下、4人の教員、4人の事務職員、研究推進・知的財産本部からは2人の知財評価専門員が常時参加し、弁護士、公認会計士、文部科学省の担当者など外部の有識者10名を加え、筆者らが幹事として報告書『国立大学法人における責務相反・利益相反マネジメント制度の構築と運用について』を書き下ろした。報告書は産学連携課で配布している。また、平成16年度には事務局内に作業グループを設置し、責務相反・利益相反マネジメントポリシーを策定し、年内には運用を考えている。

景気回復の兆しが見え始め、産学連携は黎明期から成長期へと移りつつある。資金の出し手は法人化の成果を見きわめ、より信用できる、透明性の高い大学と組みたいと願っている。柔軟、迅速、そしてシステムティックに動く産学連携の体制を整備し、大学自らの手で利益相反マネジメントを実施し、もって、強固な基盤を築くことが、法人化に伴う大学改革の成否を分ける。東北大学産学連携ポリシーによれば、産学連携は教育・研究に次ぐ「第三のミッション」なのだ。これを健全に育てていくためには、大学法人、そしてすべての教職員の自覚と協力が不可避である。

T O P I C S
トピックス

NICHe コーディネータ紹介

NICHe コーディネータに新たなメンバーが加わりました。



佐竹 義美 コーディネータ SATAKE, Yoshimi satake@niche.tohoku.ac.jp
平成 15 年 11 月より、東北経済産業局から派遣され、産学官連携コーディネータとして活動しております。産学官連携活動を推進しながら、新しいネットワークを築き、東北地域内の経済活性化の一助となるよう努力して参りたいと存じます。今後ともよろしくお願ひ申し上げます。



車田 浩一 コーディネータ KURUMADA, Kouichi kurumada@niche.tohoku.ac.jp
平成 16 年 4 月から、仙台市の派遣研修生として勤務しております。本学が創出する数々の先進的・独創的な研究成果を、いかにうまく地域の活力に結びつけていくかを考えながら、これからの産学官連携事業に携わっていきたくと思います。



守護 嘉朗 コーディネータ SHUGO, Yoshirou y-shugo@bureau.tohoku.ac.jp
平成 16 年 4 月から、研究推進担当のコーディネータをしています。本学の知的創造サイクルをより一層活性化するため、部局横断的研究協力の支援、競争的研究資金の導入、企業との研究提携を積極的に進めてまいります。ご協力をお願いします。

●平成 14 年 4 月から NICHe コーディネータを務めた小松利充氏が 2 年の研修期間を終え、派遣元である仙台市経済局産業政策部産学連携推進課へ帰任致しました。リエゾン活動における感想と今後の活動についてメッセージをいただきました。



小松 利充 仙台市経済局産業政策部産学連携推進課主任
NICHe での 2 年間の研修で、大学での研究・開発の成果を産業化に繋げるための国、大学、地域、産業界の取組みについて勉強するとともに、大学の教官をはじめ関連する機関の方々と連携して各種の事業に取組めたことなど、大変貴重な経験をさせていただきました。
この経験をもとにして、仙台地域の特色・強みを活かした地域の産業競争力強化、世界に通用する産業の創成につながる地域としての事業を展開していきたいと考えております。

平成 16 年度 NICHe セミナーの開催について

本セミナーでは、産学連携の実効性を上げる研究実行上のシステム作りなど、産学連携の現場で強い関心を集めている最新のトピックスを主体として取上げます。

また、昨年度のセミナーアンケートで特に地域から要望のあった項目にも触れながら、引続き現実的な問題としての知財の取扱いを軸に実効性のある産学連携システムを受講者とともに導き出したいと思ひます。



日程 平成 16 年 6 月～17 年 3 月 (毎月第 2 火曜日 前期 14 時～16 時 後期 15 時～17 時)
場所 東北大学未来科学技術共同研究センター (産学交流室)
サテライト：東京分室、コラッセ福島、弘前大学、八戸
講師 NICHe 客員教授、NICHe 特任教員 等
受講対象者 東北地域の産学連携・起業化を担当するコーディネーター、自治体職員、社内企画担当者、起業家を目指す社会人、学生、学内の教職員
申込先 e-mail: seminar@niche.tohoku.ac.jp

東北大学未来科学技術共同研究センター (NICHe)

【NICHe 技術相談 <https://soudan.niche.tohoku.ac.jp/>】

〒980-8579 仙台市青葉区荒巻字青葉 10
TEL 022-217-7105 FAX 022-217-7985 URL <http://www.niche.tohoku.ac.jp/>

2004 年 7 月発行