

第6回 TR機構シンポジウム
第3部
企業とアカデミアのオープンイノベーション

問題提起
TR機構特任教授
加藤益弘

アカデミア：企業連携が進まない要因

	個人	組織
企業	<p>NIH症候群の蔓延</p> <ul style="list-style-type: none"> •愛着：努力の結晶・自信（社内競争の生き残り！） •大学の研究の質に対する疑問 研究経験からくるバイアス •標的に対する評価（固定観念） •可能性よりも開発の障害を重視 組織人としての限界 •決定権を持っていない •リスクテークが課上のリスク 	<p>R&D戦略の曖昧さ</p> <ul style="list-style-type: none"> •疾患領域・ターゲットの選定 •アカデミア共同研究の位置づけ不足 •オープンイノベーション投資の不徹底 R&D運営体制による阻害要因 •オープンイノベーション文化醸成不足 •リスクテークがしにくい組織 <ul style="list-style-type: none"> • 意思決定プロセスによる障害 • リスクテーク行動の評価が不足
アカデミア	<p>学術的興味優先 論文執筆のディマンド</p> <ul style="list-style-type: none"> •特許と論文の古典的問題 •若手の業績作りの義務 <p>研究のQuality Controlレベル 特許理解・戦略面の弱さ、欠如 創薬研究（TR）の理解不足 臨床研究能力・ガバナンスに弱い ビジネス価値の理解不足・無関心</p>	<p>大学運営自立化への意識の弱さ</p> <ul style="list-style-type: none"> •企業との共同研究のビジネス化 特許マネジメント •特許取得戦略の欠如・弱さ •特許ビジネス意識の欠如・弱さ <p>研究アセットの把握とマネジメントの弱さ 教職員の実績評価の固定化</p> <ul style="list-style-type: none"> •企業連携は評価対象外 <p>臨床研究（治験）実施体制の脆弱さ</p>

アカデミア: 企業連携を促進するための**解決策**

	個人	組織
企業	<p>NIH症候群からの脱却</p> <ul style="list-style-type: none"> •愛着(=パッション)を前向きに •より優れた解への希求 <p>研究経験のみに頼らない判断</p> <ul style="list-style-type: none"> •標的に対する科学的評価 •可能性をハードルで潰さない <p>組織人としての限界</p> <ul style="list-style-type: none"> •決定権のエンパワーメント •人事考課制度に守られた決断 	<p>R&D戦略の明確化</p> <ul style="list-style-type: none"> •疾患領域・ターゲットの選定の柔軟性 •アカデミア共同研究の位置づけ確立 •オープンイノベーション投資の明確化 <p>R&D運営体制による阻害要因の排除</p> <ul style="list-style-type: none"> •オープンイノベーション文化醸成促進 •リスクテイクができる組織 <ul style="list-style-type: none"> • リスクテイクできる意思決定プロセス • リスクテイクの評価、失敗の許容
アカデミア	<p>学術的興味と実用化のバランス</p> <p>論文執筆のコントロール</p> <ul style="list-style-type: none"> •特許と論文の計画的な管理 •若手の業績作りの義務 <p>研究データの信頼性の向上</p> <p>特許理解・戦略面の教育・理解</p> <p>創薬研究(TR)の理解促進</p> <p>臨床研究の理解・能力向上</p> <p>ビジネス価値の理解・尊重</p>	<p>大学運営自立化の徹底的追及</p> <ul style="list-style-type: none"> •企業との共同研究のビジネス化 <p>特許マネジメント</p> <ul style="list-style-type: none"> •特許取得戦略の強化 •特許ビジネス意識の醸成 <p>研究アセットの把握とマネジメント強化</p> <p>教職員の実績評価の改革</p> <ul style="list-style-type: none"> •企業との連携の積極的評価 <p>臨床研究(治験)実施体制の整備・強化</p>

アカデミア:企業連携へのTR機構サポート

	個人	組織
企業	<p>NNIH症候群からの脱却</p> <ul style="list-style-type: none"> •愛着(=パッション)を前向きに •より優れた解への希求 <p>研究経験のみに頼らない判断</p> <ul style="list-style-type: none"> •標的に対する科学的評価 •可能性をハードルで潰さない <p>組織人としての限界</p> <ul style="list-style-type: none"> •決定権のエンパワーメント •人事考課制度に守られた決断 	<p>R&D戦略の明確化</p> <ul style="list-style-type: none"> •疾患領域・ターゲットの選定の柔軟性 •アカデミア共同研究の位置づけ確立 •オープンイノベーション投資の明確化 <p>R&D運営体制による阻害要因の排除</p> <ul style="list-style-type: none"> •オープンイノベーション文化醸成促進 •リスクテイクができる組織 <ul style="list-style-type: none"> • リスクテイクできる意思決定プロセス • リスクテイクの評価、失敗の許容
アカデミア	<p>学術的興味と実用化のバランス</p> <p>論文執筆のコントロール</p> <ul style="list-style-type: none"> •特許と論文の計画的管理 •若手の業績作り <p>研究データの信頼性の向上</p> <p>特許理解・戦略面の教育・理解</p> <p>創薬研究(TR)の理解促進</p> <p>臨床研究の理解・能力向上</p> <p>ビジネス価値の理解・尊重</p>	<p>大学運営自立化の徹底的追及</p> <ul style="list-style-type: none"> •企業との共同研究のビジネス化 <p>特許マネジメント</p> <ul style="list-style-type: none"> •特許取得戦略の強化 •特許ビジネス意識の醸成 <p>研究アセットの把握とマネジメント強化</p> <p>教職員の実績評価の改革</p> <ul style="list-style-type: none"> •企業との連携の積極的評価 <p>臨床研究(治験)実施体制の整備・強化</p>

アカデミア発医療イノベーションを実効あるものにするには

アカデミア研究の特徴

- 学問を進展させる
- 流行に流されない
- 医学的ニーズを解決する
- Feasibilityは考慮しない
- 成果の実現化に非常にナイーブ

企業のディマンド

- 優れた基礎研究を他社に先駆けて見つけ出す
- 将来のビジネスに繋がる研究
- 治療領域の限定(がん、中枢神経系、...)
- 創薬トレンドの影響(免疫チェックポイント)
- 過去の経験による呪縛(過去の失敗から抜け出せない)

アカデミア発医療イノベーションを実効あるものにするには

アカデミアに、製薬企業の創薬・開発研究のレプリカを期待する事自体が間違っている!?

アカデミアの創薬研究の役割は

全く新しい今までの延長線上でないアイデアによる創薬ターゲットの創出

と

臨床・ヒト検体等を用いたヒューマンバリデーション材料・能力の提供

である!?

- 創薬トレンドの影響 (免疫チェックポイント)
- 過去の経験による呪縛 (過去の失敗から抜け出せない)