

## 平成21年度 民間企業の研究活動に関する調査報告

科学技術政策研究所(所長 桑原輝隆)では、民間企業の研究活動に関する調査の結果をとりまとめました。この調査は昭和 43 年度以来実施しており、平成 21 年度調査では、研究開発費の変動要因、外部支出研究開発費の内訳、研究開発者の雇用管理制度、トップクラス研究開発者のキャリア特性、技術知識のライフサイクルについて、集中的に明らかにしました。集計された企業は 1,414 社(回収率 43.1%)でした。

### (〈添付〉調査報告資料)

- 図 1. 社内研究開発費が減少した理由(複数回答)
- 図 2. 研究開発費の総額を決定する際の方式
- 図 3. 外部支出研究開発費の内訳
- 図 4. 報奨制度の導入と、研究開発者一人あたりの特許出願件数・ライセンス収入額
- 図 5. トップクラス研究開発者が社内的に高い評価を得る要因
- 図 6. 転職経験を持つトップクラス研究開発者の前職所属組織
- 図 7. プロジェクトの開始段階別の研究開発期間・利益が得られた期間、研究開発総額・年平均営業利益

※ 本報告書につきましては、科学技術政策研究所ホームページ(<http://www.nistep.go.jp/index-j.html> の「報告書」欄)に掲載されますので、そちらで電子媒体を入手することが可能です。

### (お問い合わせ)

科学技術政策研究所 第 2 研究グループ 担当:長谷川、山内

TEL: 03-5775-2651

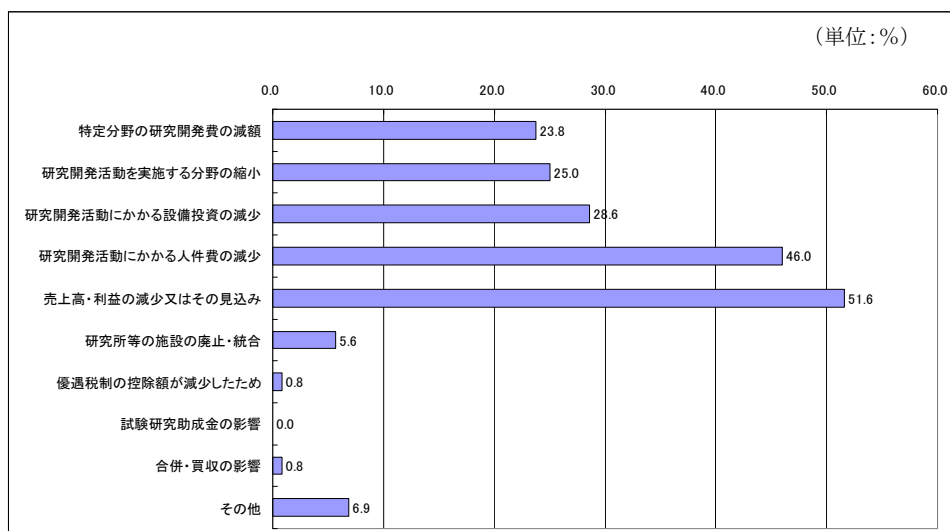
FAX: 03-3503-3996

e-mail: [hasegawa@nistep.go.jp](mailto:hasegawa@nistep.go.jp) ホームページ: [www.nistep.go.jp](http://www.nistep.go.jp)

## 金融危機を反映した、研究開発費の減少理由

- 過去3年間において研究開発費が10%以上増加した企業は26.2%、10%以上減少した企業は19.4%でした。10%以上減少した企業に、減少理由を質問した結果では、「売上高・利益の減少、またはその見込み」とする回答割合が51.6%で最も高くなっており、近年の金融危機の影響が窺えました(図1)。

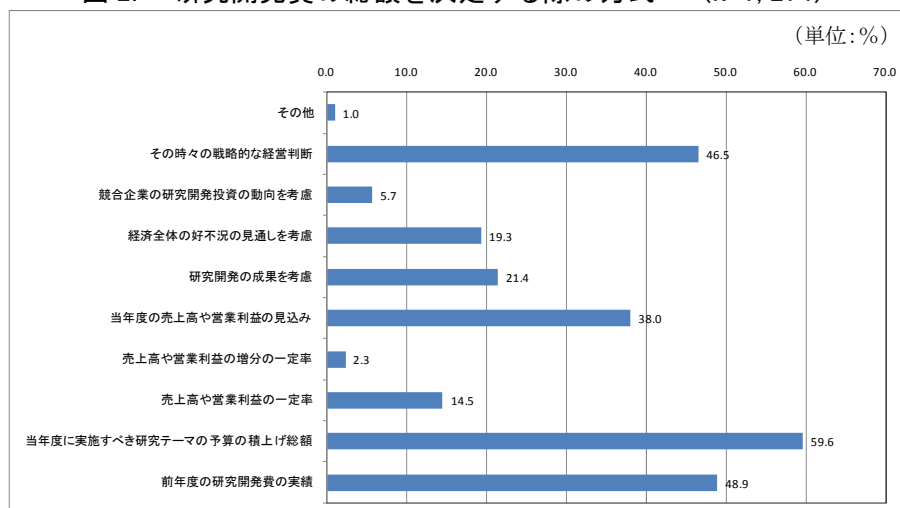
図1. 社内研究開発費が減少した理由(複数回答) (N=248)



## 研究開発費の支出レベルを変動させる方式も、多くの企業が採用

- 研究開発費の総額を決定する際の方式として最も多く採用されているものは、「実施すべき研究テーマの予算の積み上げ総額」「前年度の研究開発費の実績」であり、これらの基準は研究開発支出レベルを安定させる傾向をもつと考えられます。しかし、これについて「その時々々の戦略的経営判断」「当年度営業利益見込み」「経済全体の好不況の見通し」といった、研究開発費を変動させる傾向をもつ方式の採用比率が高くなっていました(図2)。

図2. 研究開発費の総額を決定する際の方式 (N=1,274)

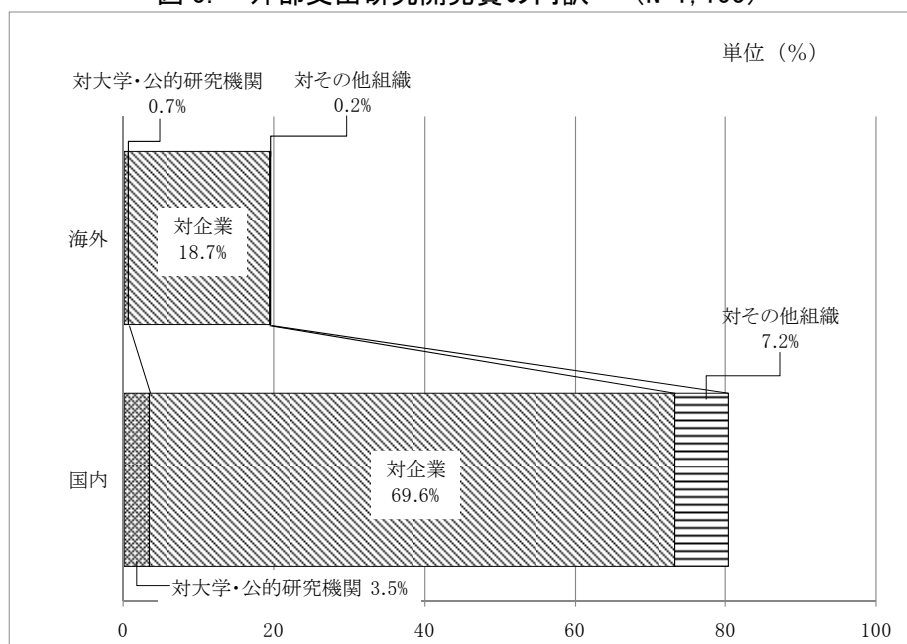


## 外部支出研究開発費に占める海外の大学等の割合は、まだ1%

- これまで、外部支出研究開発費に関しては、海外に支出される研究開発費の内訳までは調査されていませんでした。本調査でその内訳を調査した結果、回答企業が日本国内から海外の大学等に直接支出する研究開発費の割合は1%弱で、国内の大学等に対する支出割合（3.5%）よりも低いことが分かりました。

➢ 注：本調査は、日本国内の研究開発動向のみを対象としており、現地法人・現地研究所が海外大学・企業に支出した研究開発費については調査を行っていません。

図3. 外部支出研究開発費の内訳 (N=1,153)

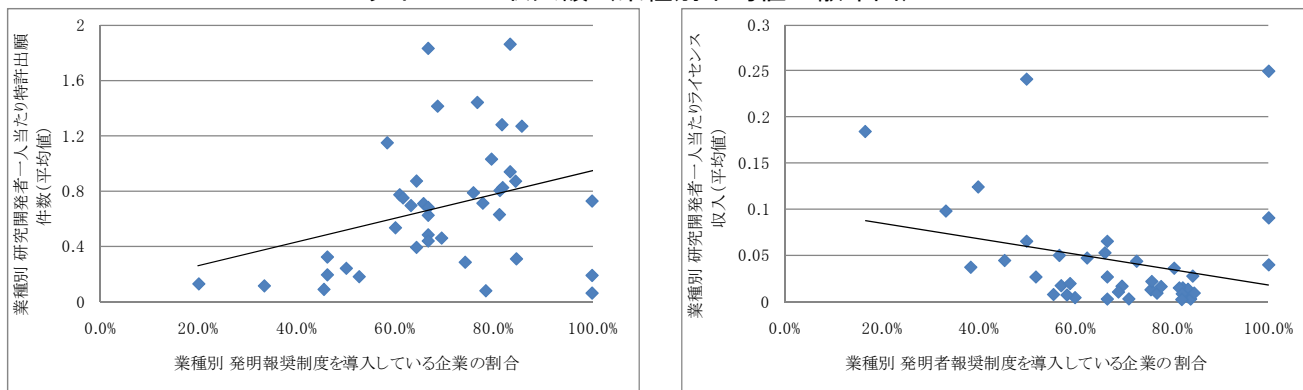


## 発明報奨制度の導入効果は・・・

- 発明報奨制度は64.5%の企業で導入されていました。発明報奨制度を導入している企業の割合が高い業種では研究開発者一人当たりの特許出願件数が大きく、研究開発者一人当たりのライセンス収入額は小さい傾向があることが分かりました。(図4)。

図4. 報奨制度の導入と、研究開発者一人あたりの特許出願件数・

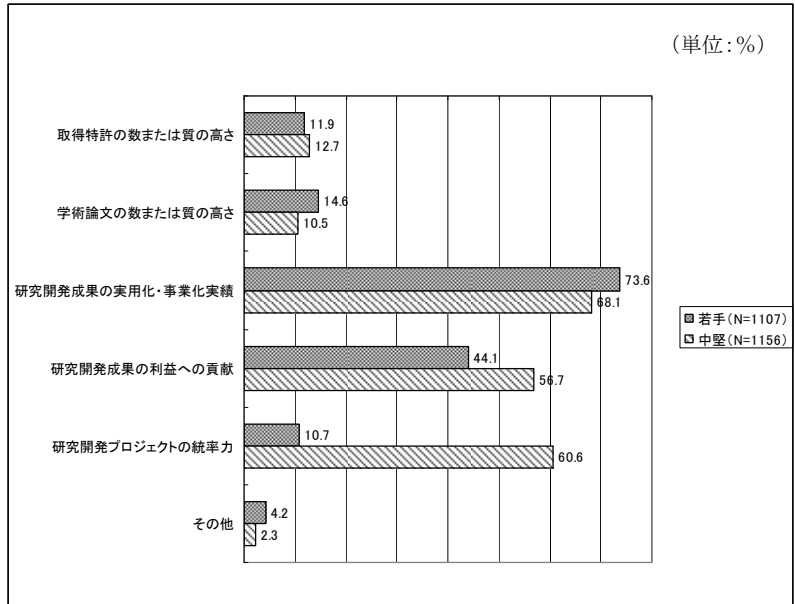
ライセンス収入額 (業種別平均値の散布図)



## トップクラス研究開発人材がトップである理由

- トップクラス研究開発者が社内的に高い評価を得ている主な要因は、「研究開発成果の実用化・事業化実績」と「研究開発成果の利益への貢献」にあることが分かりました。中堅人材ではこれに加え、「研究開発プロジェクトの統率力」も高評価の理由となっています（図5）。

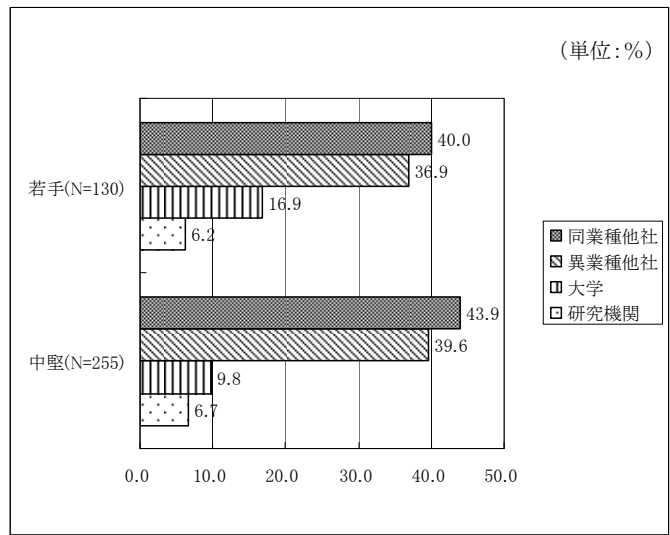
図5. トップクラス研究開発者が社内的に高い評価を得る要因（複数回答）



## 大学の雇用機会増大がもたらす効果

- 転職経験を持つトップクラス研究開発者の前職所属組織が大学である割合は、中堅人材よりも若手人材において顕著に高くなっています。これは、近年、大学がポスドク等の若手人材の任期付き採用を拡充していることを反映しているものとみられます（図6）。

図6. 転職経験を持つトップクラス研究開発者の前職所属組織



## リターンの大きい、基礎研究から開始されたプロジェクト

- 基礎研究段階から開始されたプロジェクトは、長期に亘る研究開発期間と巨額の研究開発投資を要しますが、その成果から利益が回収される期間も相対的に長く、年平均営業利益が大きいことが分かりました（図7）。

図7. プロジェクトの開始段階別の研究開発期間・利益が得られた期間、  
研究開発総額・年平均営業利益

