

新潟大学におけるデュアルサポートシステムの現状

2020年1月29日

新潟大学長 高橋 姿

基盤的経費（研究関連）

教員**1,487**人
(2019年5月1日現在/特任職員含む)

教員への基盤的経費配分

- ・本部から各部局に配分後、部局のルールに沿って教員へ配分
- 厳しい財政状況からH28年度に減額したが、学長のリーダーシップにより、H29年度からは減額前の水準に回復

十分な金額ではないため
外部資金の獲得が必須

戦略的配分（学長裁量経費）

- ・若手研究者の育成、研究環境の整備
- ・特色ある研究プロジェクトへの支援
など

教育研究の拡充
+ 外部資金獲得のための基盤に

外部資金獲得につながるものが、大学の研究推進施策の必須要素

科研費獲得のための施策①

- ✓ 新潟大学の科研費採択状況は、**採択件数では全国機関20位以内**だが、**基盤研究（C）が半数以上**を占め、**1課題あたりの配分額は170万円程度と少ない**

【JSPS科研費データ / 研究機関別配分状況】



研究規模に応じた種目の選択を第一に、
規模の拡大が見込める場合は、**基盤研究（B）以上の種目への積極的な応募を奨励**

○ 全体的な方針の明確化・情報共有

- ・ 研究担当理事の主導のもと『**新潟大学における科研費獲得の総合行動計画**』を制定し、部局ごとに、**基盤Bが占める割合などの目標値**を設定
- ・ **研究IR担当URA**が半年ごとに13部局長を訪問し、**所属教員の応募・採択状況や目標値の達成状況**等を情報共有、今後の対応について意見交換

○ 基盤B以上、挑戦的研究等の不採択課題への研究費支援

- ・ 若手研究や基盤Cからの**ステップアップ**を支援し、**セーフティネット**として機能

○ URAによる応募支援の実施

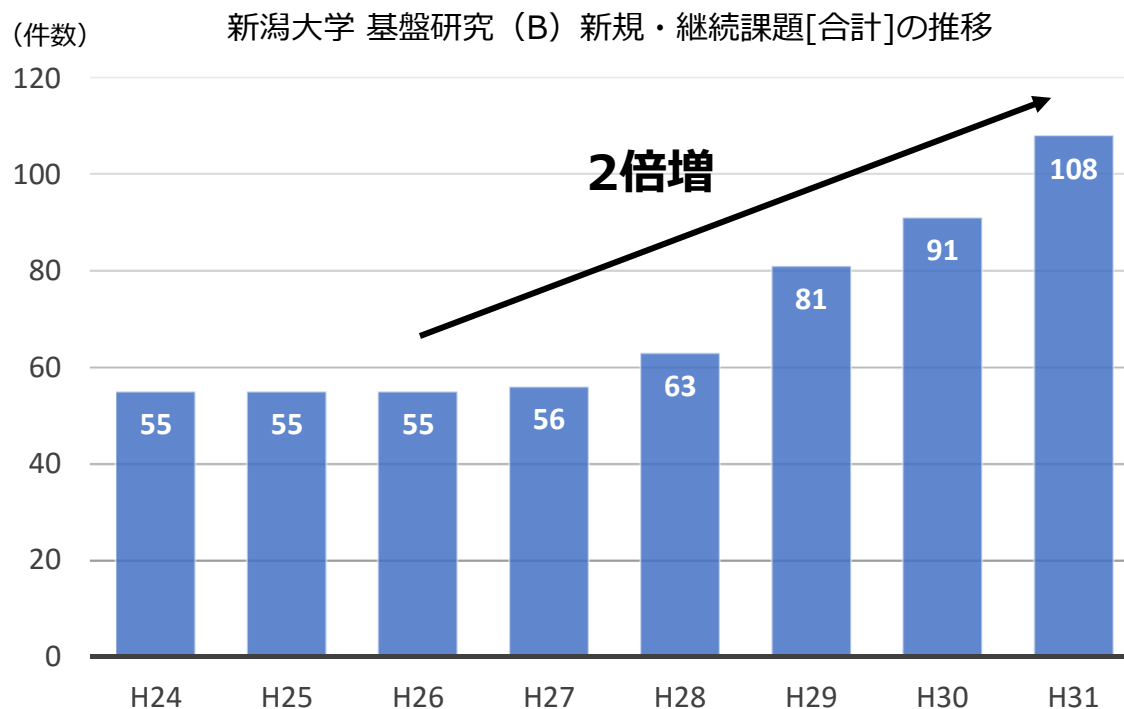
- ・ 各種セミナー開催、研究計画調書チェック、採択研究計画調書ライブラリー運営 など

科研費獲得のための施策②

効果 H26年度時点から、**基盤研究（B）への応募、新規・継続課題数が増加**

H26年度に比べ
✓ 課題数は**約2倍**

→今後は、基盤Sなどより大規模な
種目に挑戦できる環境整備が必要



(新潟大学集計データ)

【参考】 その他外部資金獲得強化に向けた施策

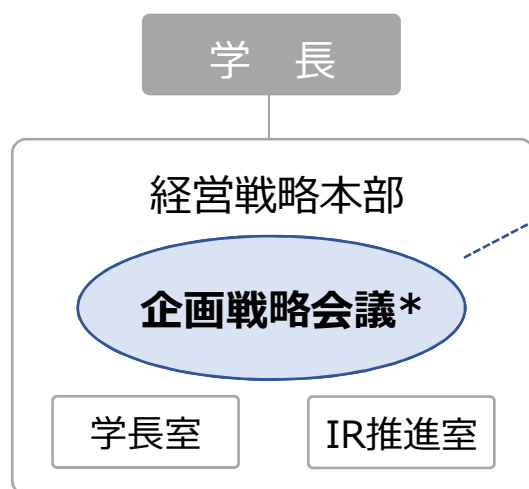
- 大型受託研究応募支援事業（不採択課題への研究費配分）
- 異分野融合研究による研究の活性化、外部資金獲得の基盤形成（U-goプログラム）
- 学長賞（若手教員研究奨励）
- 研究教授・准教授名称付与 など

戦略的な補助事業への申請

- ✓ 教育研究環境の整備を、国などが実施する補助事業の支援により加速・拡充したい
- ✓ 一方で、現場の教職員への過度な負担を避け、持続可能性を重視したい



大学として申請する事業（または申請に協力する事業）について、概算要求等の情報を参考に、**企画戦略会議**にて**早期から戦略的に検討**



- 学長の主導のもと、大学として真に取り組むべき事業、大学改革に資する事業の候補を絞り込む
- 事業ごとに担当理事を決め、理事の主導のもと教職員とともに情報収集や申請案の検討を行う

*学長を中心とした組織運営体制を強化するため、経営戦略本部に企画戦略会議を設置。戦略的に取り組むべき中長期的な重要課題の調査・分析および企画立案を担う。会議構成員は、学長、理事、副学長、学系長、事務部長等

- （事業採択により）これまでの実績や研究教育資源の発展を促進
- 大学改革に向けた問題認識の共有と対策の検討

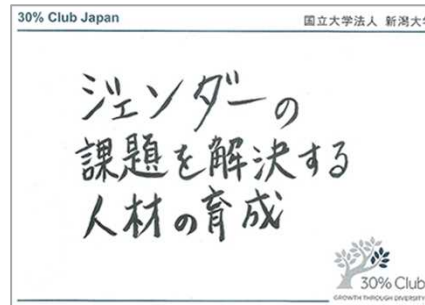
人件費のポイント制を活用した機能強化 H30年度～

- ✓ 人件費に応じたポイントを各学系等に配分。学系等はそのポイントの範囲内で、自由かつ戦略的に人事を行う（→「ポスト」の概念の消失）
- ✓ さらに、各学系等から供出された2%を「**学長裁量ポイント**」として設定）、**全学的な観点から機能強化に資する取組に対し再配分**

例) 若手・女性・外国人教員の採用・登用などダイバーシティへの取組など
→翌年に取組の実績を評価し、さらにインセンティブとして自由に使用できるポイントを配分



「Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2018」
企業部門・従業員数1000名以上の部・受賞



2019年5月活動開始「30% CLUB JAPAN*」に参加

*企業等の役員に占める女性割合の向上を目的に、2010年に英国で開始した「30% CLUB」が、日本でも正式に活動を開始したもの

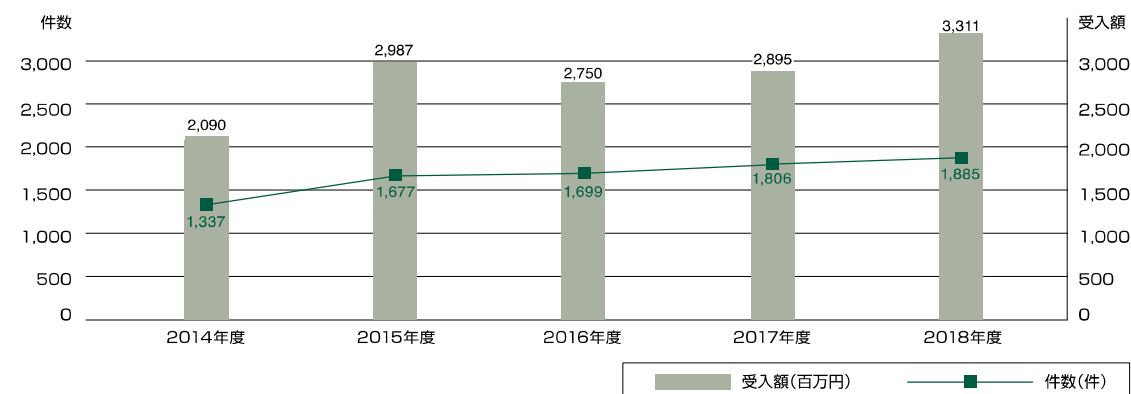


企業等からの外部資金受入 ① 共同研究等の推進

○企業等からの外部資金受入実績

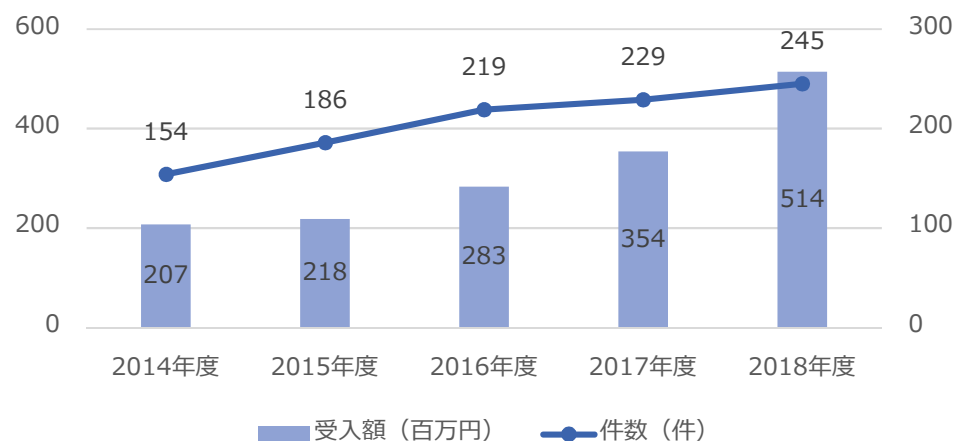
- ・ 2018年度 共同研究・受託研究・寄付金合計
- ・ 2014～2018年度 同推移

区 分	受入件数	受入額 (千円)
共同研究	245	514,274
受託研究	220	1,621,191
寄付金	1,420	1,176,311
合計	1,885	3,311,776



○共同研究受入実績

- ・ 2014～2018年度 推移



外部資金受入額は年々拡大。特に**共同研究**では過去5年で約**2.5倍**に

企業等からの外部資金受入 ② 新設「新潟大学ライフィノベーションHub」 R2年度

JR新潟駅からアクセスの良い旧歯科診療棟を改修中



共創的研究環境

- **共に築く** (Collaboration & creation)
- プロジェクト推進
- **関係を深める** (Community)
- 個別ミーティング
- **出会う** (Meeting)
- 多様な研究者が参加するイベント

4階	未来健康科学オープンイノベーションセンター 大学の多様な資源を活用し、レンタルラボ等、企業との研究開発力を最大化・効率化する環境を実現 ・共同研究オープンラボ ・オープンディスカッションルーム 専任スタッフを配置		
3階	・共同研究オープンラボ	医学部ラボ	脳研究所ラボ
2階	コワーキングスペース メディカル・ヘルスケア分野における新たな協創を目的とした交流の場（原則アカデミアは利用無料。企業等は会員制で、プレミアム会員には学内身分付与等特典あり）		(病院関連組織)
1階	(病院関連施設)		

組織的連携により、全方位での資源共有

人的資源

- ・ 研究者（教員）
- ・ 医療従事者（医師、看護師等）
- ・ 技術員（機器オペレーター等）
- ・ 学部生、大学院生
- ・ スタッフ（URA, CD, 事務）

情報資源

- ・ 実験データ、臨床のノウハウ
- ・ 医療現場の課題、ニーズ、データ
- ・ 教員が有するネットワーク
- ・ 各種申請書作成のノウハウ
- ・ 特許などの権利や許認可
- ・ 特任研究員等の名称付与

物的資源

- ・ 実験環境、施設（治験、動物実験 他）
- ・ 実験設備（共用設備基盤センター）

コワーキングスペース・イメージ



社会実装を優先：「単独知財権の獲得」から「事業創出のための組織型協働研究を推進」へ

課題

○ 外部資金獲得に伴う研究者の負担増

- 各種書類作成など、研究そのもの以外の作業が煩雑な傾向にある
- 短期間での成果が求められるため、中長期的な研究計画が立てづらい

○ 公募での若手研究者優遇への懸念

- 本学では39歳以下の教員割合が20%程度であり（H31年度時点）、優遇を活用できる若手人材が年々減少傾向にある

要望

○ 科研費における“惜敗”応援制度の新設

- デュアルサポートシステムの中核は科研費であるが、年1回のチャンスで採択率30%前後の状況では、実際の活動は厳しい
- 例えば、不採択A評価への研究費の一部配分（より小規模な種目での採択）や、再公募の実施など“惜敗”研究課題への支援策をご検討願いたい