



「世代を超えて地球・人類の「トータル・ヘルスケア」を実現する 持続可能なTMDU経営モデルの確立

構想概要 本学ビジョンである「トータル・ヘルスケア」の実現に向けコロナ下で見極めた大学諸機能の本質に立ち戻り改革を断行する。IRを駆動力として「知」と「人材」を集積し、産学連携マネジメントにより広く投資を呼び込み、持続可能な循環型「TMDU経営モデル」を確立する。

大学全体の経営改革のビジョン

イン・コロナで問われたソーシャル・トリアージの考え方を経営改革に適用

Slim → **Focus** → **Scale up**



KPI トップ10%論文数 **210編** 【令和3年度】

KPI 産学連携共同研究費獲得額 **11.7億円** 【令和3年度】

KPI 戦略資金額 **6.9億円** 【令和3年度】



「世代を超えて地球・人類の「トータル・ヘルスケア」を実現する 持続可能なTMDU経営モデルの確立

補助金を活用した取組の位置付け及びその具体的内容

取組① 重点研究領域の発展

- 本学の強みである「創生医学・オルガノイド（ミニ臓器）研究」、「稀少疾患・難病研究」「硬組織・口腔科学研究」を3つの重点研究領域と定め、飛躍的に発展
- ・ 現コンソーシアムの上記領域への発展・再編成
- ・ 「創生医学・オルガノイド（ミニ臓器）研究」の加速
- ・ オンリーワン領域としての「口腔科学」について、医歯学融合研究を開始
- ・ 各重点研究領域に海外のトップ研究者をトップサイエンティストアドバイザーとして配置

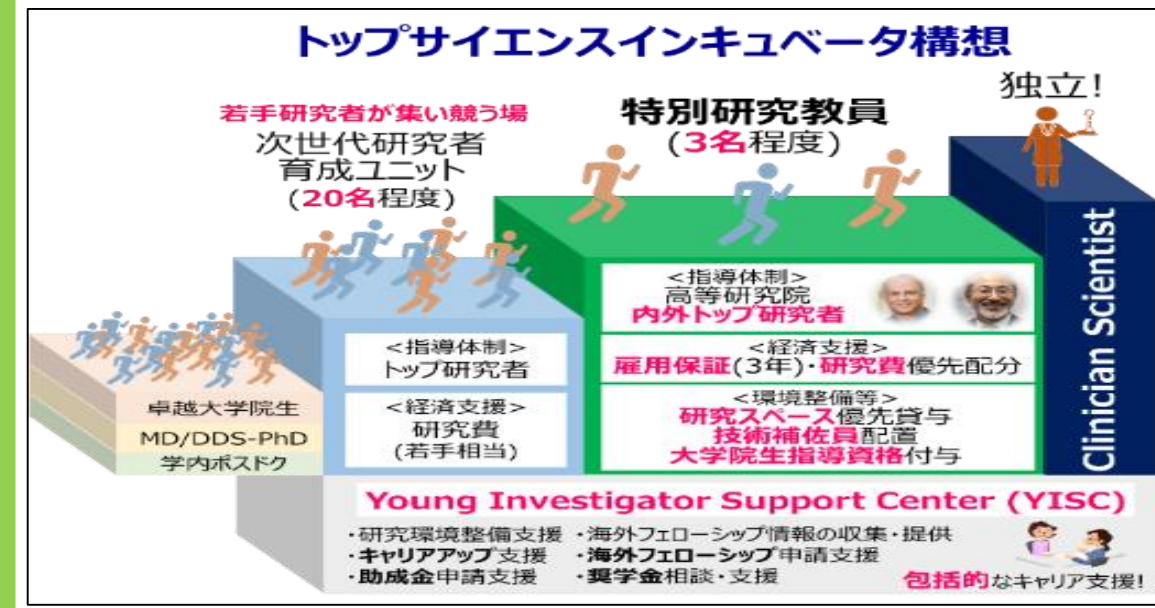
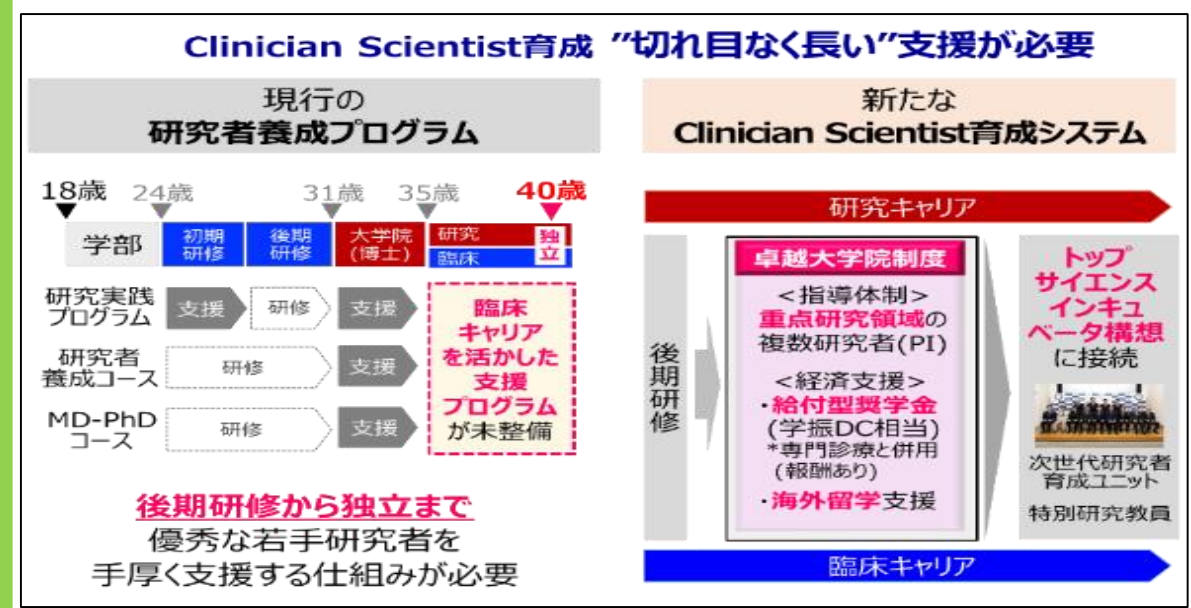
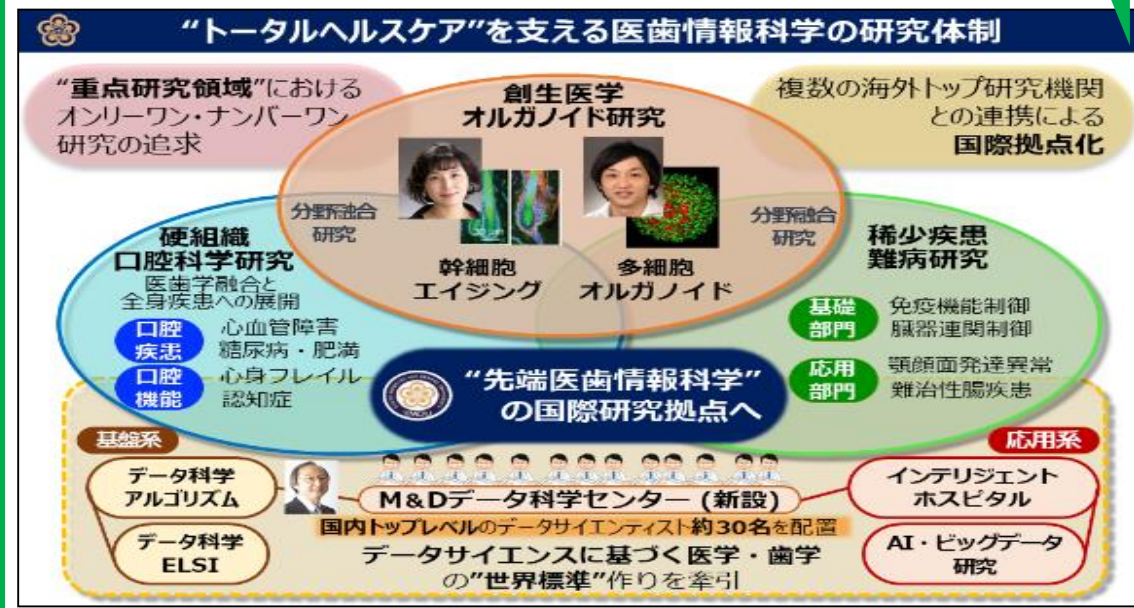
取組② 卓越したClinician Scientist※ 育成システム（学部・大学院）の構築

- 左記の強みと、将来の重点研究領域の研究を強力かつ長期的に推進できる Clinician Scientistを含む優秀な若手医歯学研究者を育成できる長期的なシステムを構築
- ・ 本育成システムの本格展開に向けて、現行の研究実践プログラムの充実強化
- ・ 卓越大学院生制度に係る選抜方法、中間評価方法、選抜に当たる教員案、研究指導体制等の策定
- ・ 「基礎－臨床架け橋フォーラム（仮称）」の構築

※Clinician Scientist:日本のみならず世界中で加速度的に減少している臨床的視点で基礎研究を実践する「臨床医」

取組③ 卓越したClinician Scientist 育成システム（ポスドク・卒後）の構築 ～トップサイエンスインキュベータ構想～

- one stopで若手研究者の支援を行う体制を確立し、本学でのトップサイエンスを土台として、卓越した大学の教員として羽ばたく若手研究者（50名）を輩出
- ・ 研究支援やキャリアアップ支援、助成金申請などの業務に当たる Young Investigator Support Center (YISC) の設置に向けた体制整備
- ・ 具体的な包括的キャリア支援マニュアルの策定
- ・ 海外トップサイエンティストによるsupervisor体制の構築



KPI 3つのコンソーシアムにおける大型研究資金獲得件数 **1.5倍(12件)**
国際共著論文比率 **24%** [令和3年度]

KPI 卓越大学院生※の選抜数 **5名**
※選抜された特に優秀な大学院生 [令和3年度]

KPI (YISC:若手研究者支援センター開設に向けた) 包括的キャリア支援マニュアルの策定 [令和3年度]



「世代を超えて地球・人類の「トータル・ヘルスケア」を実現する 持続可能なTMDU経営モデルの確立

取組④ 産学連携共同研究や技術移転収入増のための取組

- 間接経費率の引上げ及び戦略的産学連携経費の獲得を拡大し、研究戦略や事業化に精通したマネジメント人材の戦略的配置を行う。また、本学が有する医系歯系の質の高い医療ビッグデータを適正に利活用する体制の整備として、統合型DWH構築に向けたインフラ整備や医療データビジネスモデルを構築
- 間接経費率の引上げ（30%の定着）及び戦略的産学連携経費の獲得拡大の推進に向けた使途の見える化の推進
- データ駆動型研究のためのデータ利活用ポリシーの確立
- DWH、バイオバンクとのデータ連結
- 医療データビジネスモデルの構築

間接経費の使途の整理

例：包括連携プロジェクト下の共同研究の場合
 研究者インセンティブ 10 | 部局① 10 | 部局② 40 | OI機構 40

戦略的経費の考え方の整理

医療情報等の活用に伴う倫理申請等の各種手続サポートや、OI機構によるプロジェクトマネジメントの実施等、管理業務コストを戦略的経費として要求。
 ・包括連携プロジェクト ⇒ 直接経費の 10～15%
 ・戦略的共同研究案件 ⇒ 直接経費の 5～20%

【実績】間接経費率の引上げ・戦略的経費導入企業の拡大等

- 令和元年度の間接経費率は24%となり、目標である22%を達成（令和2年度目標値を前倒して達成）
- 令和元年末時点で包括連携プロジェクトや大型共同研究で間接経費と別に戦略的経費を獲得した案件8件

取組⑤ ポストコロナ時代の医療・健康リデザインの実現へ

- 本学の臨床力研究力を以って、医療・健康・ヘルスケアの定説を覆し、より安全快適な医療・健康をリデザインし（企画立案）、医学的見地からの検証、事業化に至るまで、能動的に取り組むための環境を整備
- 新時代の医療／健康をデザインするアイデア発掘に向けたINNOVATION FUNDイノベーションアイデアコンテストの開催
- 上記コンテストに寄せられたアイデアなどの新規プロジェクトへの派生に向けた社会／医療のRe-Designを考える研究会の開催
- 若手医師や研究者を対象にしたヘルスケア・医療イノベーション塾の開講

IDEA: アイデア・潜在シーズを探す仕組み
 INCUBATION: アイデア・シーズを育てる仕組み
 INNOVATION: イノベーションにつなげる仕組み

事業サポート（モデルの普及・広域等）
 産学協働事業（産学連携）

トータルヘルスケア
 イノベーション

KPI 産学連携共同研究費の獲得額 **11.7億円** 産学連携共同研究の間接経費率 **30%** **医療データビジネスモデルの構築** 【令和3年度】

KPI アイデアコンテストでの発掘シーズ数 **20件** イノベーション塾での育成研究者数 **50名** 【令和3年度】

経営改革構想実現に向けたこれまでの成果・実績

- ### 1. 外部資金獲得に向けた改革
- オープンイノベーション機構の設置とオープンイノベーション制度の開始（H30～）
 - ・「組織」対「組織」の大型産学連携体制への転換
 - ・SONY、YAMAHA、日立製作所、三井物産等非医療系企業との大型共同研究
 - 資産の有効活用（R1～）
 - ・23区内の本学用地を民間企業に貸付け、今後50年間、年間約2.2億円の収入
 - 大学基金の増加に向けた取り組み（R1～）
 - ・大学及び両附属病院の基金の統合や新型コロナ対策基金、地域医療貢献による寄附講座開設などによる大学基金及び寄附金の増加

- ### 2. 人事給与とマネジメント改革
- 間接経費の獲得に応じた給与及び研究費のインセンティブ配分（H26～）
 - メリハリのある人事評価制度の導入（H28～）（人事評価の細分化、昇給停止年齢の設定）
 - 教員人事及び選考の一本化（H29～）（人事委員会・教授選考委員会の設置）
- ### 3. ガバナンス改革
- 統合機構システムの導入（H27～）（全学的視点で業務（研究、教育、医療等）を管理・支援）
 - IR室の設置（R1～）
 - 民間資金獲得推進本部の設置（R1～）
 - 新執行部における対話の強化と民間人材の徹底活用（R2～）

本事業終了後における取組の持続性の担保及び学長裁量経費・外部資金との連動

大型共同研究の増強や間接経費率の向上、また恵まれた立地を生かした資産活用、さらには新型コロナ対策基金による知名度向上を活かした**基金戦略**などにより、**自己収入を約4億円増加させる**とともに、機動的に戦略経費を重点投入して、**取組の持続性を確保**する