

国立大学改革強化推進補助金（国立大学経営改革促進事業）
事業期間を通じた評価に関する調書

法人名：神戸大学

1. 経営改革構想の実現に係る成果目標及びKPIの達成状況

1-1. 経営改革構想の実現に係る成果目標の達成状況

構想名	社会変革を先導する大学への経営改革 ～「知」「人材」「資金」が循環するイノベーション・エコシステムの形成を目指して～
成果目標	イノベーションの源泉となる新たな知の創造、イノベーションを牽引する人材の輩出、及び先端技術の開発と社会実装を促進するために、社会との協働を拡大し、新たな知を社会と共創して、経済的・社会的価値につなげるサイクルを形成することで、大学と社会との間で「知」「人材」「資金」の好循環を構築する。
成果目標の考え方	<p>【観点 1：教育・研究の組織改革が国内外の研究者や学生にどのようなインパクトを与えているか】 バイオ・エコノミー領域のような異分野共創型で国内外の研究を先導する領域を全学的に展開・育成するための組織改革や、次世代を担うイノベーション指向人材を育成・支援するための組織改革を実施し、研究者が持続的にイノベーションシーズを創出できる環境を整備する。さらに、米国のベンチャークラスターのベンチマークを踏まえたイノベーションシーズの事業化を促進するための組織改革を実施することにより、社会と協働してイノベーション・エコシステムを形成するモデルケースとして研究者や学生へのインパクトにつなげる。</p> <p>【観点 2：経営基盤を強化するための外部資金の獲得が進むような、質・量を伴った体制が整ったか】 学長リーダーシップをさらに強化するガバナンス改革と、協働によるイノベーションの連鎖を創出する多面的な「研究・教育・社会実装」の三位一体での改革を実行し、外部資金獲得のための経営基盤を強化する。</p> <p>【観点 3：獲得した資金や人的・物的リソースを戦略的に配分することができるようになったか】 学内の組織・事業評価を体系的に行い、その結果をリソース配分に適切に反映させるため、組織・事業の評価方法を見直すとともに、その評価に応じた資金配分を行うための仕組みを構築し、戦略的リソースアロケーションを実現する。</p>
成果目標の達成状況の把握・分析	【観点 1】 学長のリーダーシップによる若手研究者の重点雇用、高等学術研究院に若手特別教員として雇用する制度の整備などにより、若手教員に魅力ある研究環境を提供した。また、大学院博士支援推進室を設置し、博士課程学生を共同研究等に参画させる博士学生プロジェクト研究員制度、その他の経済的支援、データサイエンス教育、インターンシップ等を含む博士学生支援総合パッケージを策定し、博士学生を研究者として適切に処遇する環境を創出した。さらに、バイオ・エコノミー領域（バイオ×デジタル×α）に続く異分野共創型の研究を育てる場として、先端的異分野共創研究推進室を設置し、社会的イノベーションを見据えた研究を実施・発展させることので

きる環境を創出した。加えて、V. School やアントレプレナーシップセンターの設置、データサイエンス教育の充実により、全学的にイノベーション教育を拡充・体系化するとともに、大学発ベンチャーの育成ステージを支援する(株)神戸大学イノベーションプラットフォーム(KUIP社)を設立し、シームレスなベンチャー支援体制を整え、これらにより、研究者や学生のイノベーション指向を強化した。

【観点2】 学長を室長とする戦略企画室を設置し、大学改革担当の理事(Chief Change Officer:CCO)及び副学長を任命するとともに、5名の高度専門人材を配置することで、学長のリーダーシップの下、改革を迅速に意思決定し実行する体制を整備した。また、経営資金獲得のために、指定国立大学以外では初の挑戦的試みとなる収益性の高い金融資産運用のための認定申請、共同研究の間接経費の引き上げ(R2:15%→20%、R4:20%→30%)、部局の外部資金獲得額に応じたインセンティブ制度やPI人件費を直接経費から支出する制度の整備を行った。

このガバナンス体制の下、バイオ・エコノミー領域に3名、医工融合領域に2名の教員を新たに採用し、先導領域における研究力強化を図るとともに、先端的異分野共創研究推進室において、毎年5件程度のプロジェクトを推進・育成することとした。また、イノベーションシーズを創出する次世代の人材を育成・獲得する仕組みとして、若手教員を22名雇用するとともに、大学院博士支援推進室を設置し、博士学生プロジェクト研究員のほか、イノベーション創出に向けたフェロウシップ事業や次世代研究者挑戦プログラムで博士学生200名程度を支援する体制を整えた。加えて、イノベーション人材育成の寄附金獲得のためにファンドレイザーを1名雇用した。

さらに、異分野の共創に加え、社会との協働を促進するため、企業との「組織」対「組織」の大型包括連携による共同研究を推進し、例えば(株)ノーリツと10億円(10年間)の計画で共同研究を開始するなど、持続的なイノベーションの創出機能を強化した。また、産官学連携本部(教員2名採用)、アントレプレナーシップセンター(教員1名、専門人材2名配置)、V. School(教員9名配置)を設置し、(株)科学技術アントレプレナーシップ(STE社)や(株)神戸大学イノベーション(KUI社)との連携を強化した。また、シーズの発掘・起業準備を支援するGAPファンド、民間ベンチャーキャピタルから投資を受けるまでのステージを支援する神戸大学ファンドを創設し、事業化までのシームレスな支援体制を整えた。

【観点3】 リソースの戦略的配分を行うために、部局評価専門委員会を設置(R4予定)するとともに、戦略的事業評価委員会を設置した。部局評価専門委員会において、大学指定の指標と部局の独自指標を組み合わせた総合評価指標に基づき、定量的なエビデンスに基づく組織評価を実施するとともに、戦略的事業評価委員会において、特別予算を配分した戦略的事業の評価を実施する。

これらの組織・事業評価の結果、さらには運営費交付金の共通指標の結果を受けて、戦略企画室員を構成員とする予算委員会で、次年度以降の予算配分についての検討及び決定を行う。また、組織評価の結果を人的支援に反映させることを決定するなど、戦略と評価に基づくリソースアロケーションが可能な仕組みを構築した。

1-2. 経営改革構想の実現に係るKPIの達成状況

KPI①： 外部資金獲得額

【KPI①の達成状況】

	令和2年度	令和3年度
計画調書に記載のKPI	125億円	135億円
実績値	154億円	174億円

【KPIの①状況の把握・分析】

- ・令和2年度及び令和3年度のKPIを達成した。
- ・バイオ・エコミーをはじめとした領域での共同・受託研究収入の増加や、その他の補助金が増加したことなどにより、外部資金獲得額が大幅に増加した。
- ・今後は、本事業で形成した経営基盤をもとに、更なるステイクホルダーからの資金獲得を目指す。

KPI②： Top10%論文比率

【KPI②の達成状況】

	令和2年度	令和3年度
計画調書に記載のKPI	10.6%	10.7%
実績値	10.64%	10.17%

【KPIの②状況の把握・分析】

- ・令和2年度は達成したものの、令和3年度は目標に到達しなかった。
- ・本学のTop10%論文を牽引する一つである物理学分野におけるグローバルな大規模実験の計画がコロナ禍の影響で遅延していることが大きな要因である。
- ・全体の相対被引用インパクトは維持向上（2014-2018： 1.12→2016-2020： 1.22）しており、世界水準型国立大学（重点支援③）の中でも高水準である。この要因は、Top11~50%の論文比率の向上である。
- ・今後は、バイオ・エコミーに続く先端的異分野共創研究拠点の育成・強化、高等学術研究院での優秀な若手特別教員や国内外の卓越教授の雇用・招聘などにより、質の高い論文の創出を加速するとともに、Top10%論文と関連の高い国際共著論文支援を拡充する。

KPI③： バイオ・ベンチャーの投資獲得額

【KPI③の達成状況】

	令和2年度	令和3年度
計画調書に記載のKPI	20億円	50億円
実績値	非公表	非公表

※ 本KPIの実績値については、大学発とはいえ民間企業の経営上の重要な情報であり、各社の置かれる状況が異なる中、断片的な形で示すことは、当該ベンチャー企業の評価に予想しない影響を及ぼす可能性があることから、非公表とする。

【KPIの③状況の把握・分析】

- ・令和2年度は達成したものの、令和3年度は目標を下回った。
- ・令和3年に、コロナ禍の影響で目標値を下回る結果となった。
- ・現在は順調に進んでいることから、令和4年度には投資を獲得できる見込みとなっている。
- ・今後は、本事業で整備した神戸大学ファンドなどを通じて、ベンチャーを支援・育成し、投資を呼び込むベンチャーを創出していく。

2. 本補助金を活用した取組の実施に係る成果目標及びKPIの達成状況

取組①改革を迅速に意思決定・実行するガバナンス強化

2-1. 本補助金を活用した取組の実施に係る成果目標の達成状況

成果目標	本構想の司令塔となる改革にチャレンジする経営機能を強力に発揮できるガバナンス体制の構築が急務である。それとともに、CCOが主導して迅速に各取組を強化できるよう、学長によるリソースの投資の増加が必要となるため、学長戦略裁量予算をKPI①とした。さらに、将来その資金源となる経営資金の増加額をKPI②とした。
成果目標の達成状況の把握・分析	<p>学長のリーダーシップの下、改革を迅速に意思決定し実行に移せる体制を整備するために、学長を室長とする戦略企画室を設置し、大学改革担当の理事（CCO）及び副学長を任命した。</p> <p>また、改革を行う学長戦略裁量予算を確保するために、指定国立大学以外では初の試みとなる収益性の高い金融資産運用のための認定申請や、共同研究の間接経費の引き上げ（R2：15%→20%、R4：20%→30%）などを行った。</p> <p>さらに、厳格な組織・事業評価とそれに基づく資源配分を実現するために、部局評価専門委員会の設置（R4）、戦略的事業評価委員会の設置を行い、より体系的に評価を実施するとともに、その実績に応じた資源配分を実施することを決定した。</p> <p>その他、外部資金獲得や直接経費によるPI人件費支弁などに伴う各インセンティブの設計、クロスアポイントメントの目標設定と協定締結の支援強化による促進、などのイノベーション創出を加速するための制度等の改革を実施した。</p>

2-2. 本補助金を活用した取組の実施に係るKPIの達成状況

KPI①：学長戦略裁量予算

【KPI①の達成状況】

	令和2年度	令和3年度
計画調書に記載のKPI	12.6億円	14億円
実績値	12.6億円	16億円

【K P I の①状況の把握・分析】

- ・令和2年度及び令和3年度のKPIを達成した。
- ・部局からの資金供出、令和2年度の共同研究費間接経費引き上げ（15%→20%）などによって確保した。
- ・今後は、指定国立大学以外では初の挑戦的試みとなる収益性の高い金融資産運用のための認定申請（余裕金の運用に係る基準第3関係）を行ったことで、積極的な資金運用を進めるほか、共同研究の間接経費の更なる見直し（R4:20%→30%）、部局の外部資金獲得額に応じたインセンティブ制度、研究代表者の人件費をエフォートに基づき直接経費に計上するPI人件費制度の活用促進などにより、一層の学長戦略裁量予算を確保する。

K P I ②: 経営資金の増加額（間接経費＋知財等収入＋基金＋ベンチャーからの還元分）

【K P I ②の達成状況】

	令和2年度	令和3年度
計画調書に記載のK P I	4千万円	2億円
実績値	1億8千万円	5.8億円

【K P I の②状況の把握・分析】

- ・令和2年度及び令和3年度のKPIを達成した。
- ・学長戦略裁量予算を確保するための間接経費割合の改定（15→20%）による間接経費の増加、先行投資を行ったバイオ・エコノミー領域からの知財収入の増加、神戸大学基金収入の増加などにより、大きく経営資金が増加した。
- ・今後は、本事業で形成した経営基盤をもとに、更なるステイクホルダーからの資金獲得を目指す。

取組②イノベーションシーズを創出する研究マネジメント強化

2-1. 本補助金を活用した取り組みの実施に係る成果目標の達成状況

成果目標	イノベーション・エコシステムの好事例を作るためには、イノベーションを意識した世界的な研究成果が起点となる。そのために研究成果の質の向上を目的にTop10%論文比率をKPI①、また、世界的な共同研究を向上させる目的で国際共著論文比率をKPI②とし、世界的な研究成果が創出されているかを評価する。さらに、研究成果を持続的に輩出するためにはイノベーション指向研究を推進する人材の増加が重要であるため、若手教員比率をKPI③とした。
成果目標の達成状況の把握・分析	<p>先端バイオ工学研究センターを核にバイオ・エコノミー拠点を形成し、パストツール型研究を推進した。当拠点において、若手教員（テニュアトラック）を雇用し、バイオファウンドリ構築、次世代抗体創出などの成果を創出するとともに、大型プロジェクト資金を多数獲得した。また、医療機器イノベーションの創出を目指す医工学融合の未来医工学研究開発センターにおいても、第2の拠点として実績を上げている。</p> <p>これらに続く拠点を育成する場として、先端的異分野共創研究推進室を設置し、研究プロジェクト等の選定・予算配分及び点検・評価を行う研究循環システムを構築した。当室に、拠点として進化しつつあるプロジェクトを設置し、重点的支援を行っていく。</p> <p>さらに、イノベーション指向テニュアトラックの若手教員の支援を行うなど、研究環境を充実させるとともに、テニュア獲得後に、それらの研究者が高等学術研究院の特別教員となることも見据えて制度を整えた。</p>

2-2. 本補助金を活用した取組の実施に係るKPIの達成状況

KPI①：Top10%論文比率

【KPI①の達成状況】

	令和2年度	令和3年度
計画調書に記載のKPI	10.6%	10.7%
実績値	10.64%	10.17%

【KPIの①状況の把握・分析】

- ・令和2年度は達成したものの、令和3年度は目標に到達しなかった。
- ・本学のTop10%論文を牽引する一つである物理学分野におけるグローバルな大規模実験の計画がコロナ禍の影響で遅延していることが大きな要因である。
- ・全体の相対被引用インパクトは維持向上（2014-2018:1.12→2016-2020:1.22）しており、世界水準型国立大学（重点支援③）の中でも高水準である。この要因は、Top11~50%の論文比率の向上である。
- ・今後は、バイオ・エコノミーに続く先端的異分野共創研究拠点の育成・強化、高等学術研究院での優秀な若手特別教員や国内外の卓越教授の雇用・招聘などにより、質の高い論文の創出を加速するとともに、Top10%論文と相関の高い国際共著論文支援を拡充する。

KPI②：国際共著論文比率

【KPI②の達成状況】

	令和2年度	令和3年度
計画調書に記載のKPI	33%	34%
実績値	32.96%	33.2%

【KPIの②状況の把握・分析】

- ・令和2年度及び令和3年度のKPIは達成できなかった。
- ・国際共著論文の割合が高く論文数でも大きな割合を占める物理学分野における大規模実験の計画がコロナ禍の影響で遅延していることが大きな要因である。
- ・物理学分野を除く国際共著論文比率は、補助事業前の2015-2019は26.6%であったところ、28.1%（2016-2020）、29.1%（2017-2021）と順調に向上している。
- ・これは萌芽的国際共同研究を支援する事業を実施したことや、国際担当のURAを雇用したことなどによるところである。
- ・今後は、発展的な異分野共創型の国際共同研究を支援する制度を創設するとともに、国際連携推進機構の改組による国際戦略の企画立案や国際広報の強化などを通じて、国際共同研究を更に促進する。

KPI③：若手教員比率

【KPI③の達成状況】

	令和2年度	令和3年度
計画調書に記載のKPI	22.5%	25%
実績値	20.9%	22.1%

【KPIの③状況の把握・分析】

- ・令和2年度及び令和3年度のKPIを達成できなかった。
- ・教員人事委員会で各部局の若手教員比率の状況を把握し、部局に若手雇用を働きかけるとともに、学長のリーダーシップにより、22名の若手教員の重点的な採用を行った。
- ・しかし、日本全体での博士人材の減少、一部部局での短期間での改善困難などにより、大学全体でのKPIは達成できなかった。
- ・今後は、積極的な資金運用や間接経費引き上げなどにより学長のリーダーシップに基づく資金を更に確保し、高等学術研究院における特別教員制度などを活用して若手教員雇用に重点的に投資する。また、若手教員比率を総合評価指標に位置付け、各部局の目標値を設定し、評価結果に応じて人的支援を実施する。

取組③イノベーション指向人材を輩出する教学マネジメント強化

2-1. 本補助金を活用した取り組みの実施に係る成果目標の達成状況

成果目標	イノベーション指向人材を育成するためには、修学に集中し社会との協働の中で責任感を持って研究に取り組む環境が必要であるため、博士課程研究員の雇用人数をKPI①とした。また、イノベーション指向人材を目指す学生の裾野を広げるために、イノベーション教育の受講者数をKPI②とした。
成果目標の達成状況の把握・分析	<p>博士学生を一人の研究者として雇用する博士学生プロジェクト研究員制度を創設し、R2に10名、R3に23名の学生を雇用することで、博士学生への支援を充実させた。また、大学院博士支援推進室を設置し、博士学生支援総合パッケージを策定することで、イノベーション指向の博士学生育成のための支援体制を整えた。</p> <p>また、創立120周年の記念事業にイノベーション人材育成を位置付け、その資金獲得のためにファンドレイザーを1名新規雇用した。</p> <p>さらに、イノベーション人材の輩出強化のために、医工融合型のデジタル医工創成学コースを設置し、専攻化の準備を進めている。</p> <p>その他、イノベーション創出のための価値創造教育を行うV. School、実践型のアントレプレナー教育及び起業支援を行うアントレプレナーシップセンターといった組織を設置、データサイエンス教育の充実により、イノベーション教育を拡充するとともに、その体系化を行った。</p>

2-2. 本補助金を活用した取組の実施に係るKPIの達成状況

KPI①：博士課程研究員の雇用人数

【KPI①の達成状況】

	令和2年度	令和3年度
計画調書に記載のKPI	10人	20人
実績値	10人	23人

【KPIの①状況の把握・分析】

- ・令和2年度及び令和3年度のKPIを達成した。
- ・令和2年度に、博士学生プロジェクト研究員制度を創設し、バイオ・エコノミー領域を中心に本制度で10名の学生を雇用した。
- ・令和3年度には、学長裁量経費と部局の外部資金等とのマッチングによる当該制度の促進制度を創設し、全学的に公募することにより、本制度の定着及び全学的普及を図り、23名の学生を雇用した。
- ・今後は、共同研究をはじめとした外部資金での雇用を促進するとともに、本制度と同様、博士学生の支援を主な目的とした大学フェローシップ創設事業、次世代研究者挑戦的研究プログラム、RA制度との連動性を高め、博士学生の環境を向上させる。

KPI②：イノベーション教育の受講者数

【KPI②の達成状況】

	令和2年度	令和3年度
計画調書に記載のKPI	175人	350人
実績値	208人	487人

【KPIの②状況の把握・分析】

- ・令和2年度及び令和3年度のKPIを達成した。
- ・令和2年度は、科学技術イノベーション研究科における教育を着実に実施するとともに、新たにイノベーション教育の全学プラットフォームとしてV. Schoolを設置し、イノベーション教育を広く展開したことにより、受講者数が大きく増加した。
- ・令和3年度は、産官学連携本部にアントレプレナーシップセンターを設置し、実践型の教育を展開するとともに、データサイエンス教育を充実させ、学部から大学院までのイノベーション教育の体系化を行うことで、受講者数がさらに増加した。
- ・今後は、教育評価を実施し、カリキュラムのPDCAを効果的に回していく。

取組④イノベーション創出・社会実装による外部資金還流・獲得モデル確立

2-1. 本補助金を活用した取り組みの実施に係る成果目標の達成状況

成果目標	ベンチャーの上場等により大きな資金を確保し、イノベーション・エコシステムは大きく回る。その準備として、基盤となる大学発ベンチャー設立数をKPI①にした。特にSTE社の支援などの独自のスキームで大学への資金還流を目指しており、バイオ・ベンチャーの育成が重点項目であることから、バイオ・ベンチャーの投資獲得額をKPI②とした。また、社会実装・資金源確保のもう1つの柱は共同研究・受託研究であり、その獲得をKPI③とした。
成果目標の達成状況の把握・分析	シーズの発掘、起業準備を支援するGAPファンドを創設するとともに、民間ベンチャーキャピタルから投資を受けるまでのステージを支援する神戸大学ファンドを創設し、有力なベンチャー創出のための持続可能でシームレスな支援体制を整えたことにより、知的財産等収入が約3倍に増加（H30：36,194千円→R2：95,736千円）するとともに、大学発ベンチャーも23社（2010年以降の累積）に増加した。

また、(株)科学技術アントレプレナーシップ (STE 社)、(株)神戸大学イノベーション (KUI 社)、産官学連携本部の体制を強化したことにより、共同研究は 1,285 百万円 (R1) から 1,413 百万円 (R2) に増加した。また、(株)ノーリツ、エア・ウォーター(株)と「組織」対「組織」の包括的産学連携推進協定を締結し、(株)ノーリツからは 10 億円 (10 年間) の資金を獲得した。

これらにより、イノベーション創出・社会実装による資金還流・獲得モデルを確立し、成果目標を達成した。

2-2. 本補助金を活用した取組の実施に係る K P I の達成状況

K P I ① : 大学発ベンチャー設立数 (2010年度以降の累計)

【K P I ①の達成状況】

	令和 2 年度	令和 3 年度
計画調書に記載の K P I	18件	20件
実績値	21件	23件

【K P I の①状況の把握・分析】

- ・増加の要因としては、シーズの発掘、起業準備を支援するためのGAPファンドを新たに創設し、事業化のための資金的支援を行うとともに、STE社やKUI社と連携を強化し、知財・市場調査の支援を手厚く実施したことによるものである。
- ・今後は、これらの基盤を更に充実させ、大学発ベンチャーの創出を加速させるとともに、GAPファンドに加えて新たに設立した神戸大学ファンドにより、設立された大学発ベンチャーを育成・成長させ、競争力のあるベンチャーを次々と生み出していく。

K P I ② : バイオ・ベンチャーの投資獲得額

【K P I ②の達成状況】

	令和 2 年度	令和 3 年度
計画調書に記載の K P I	20億円	50億円
実績値	非公表	非公表

※ 本KPIの実績値については、大学発とはいえ民間企業の経営上の重要な情報であり、各社の置かれる状況が異なる中、断片的な形で示すことは、当該ベンチャー企業の評価に予想しない影響を及ぼす可能性があることから、非公表とする。

【K P I の②状況の把握・分析】

- ・令和 2 年度は達成したものの、令和 3 年度は目標を下回った。
- ・令和 3 年に、コロナ禍の影響で目標値を下回る結果となった。
- ・現在は順調に進んでいることから、令和 4 年度には投資を獲得できる見込みとなっている。
- ・今後は、本事業で整備した神戸大学ファンドなどを通じて、ベンチャーを支援・育成し、投資を呼び込むベンチャーを創出していく。

K P I ③：共同研究・受託研究受入額

【K P I ③の達成状況】

	令和2年度	令和3年度
計画調書に記載のK P I	60億円	70億円
実績値	63億円	74億円

【K P I の③状況の把握・分析】

- ・令和2年度及び令和3年度のKPIを達成した。
- ・KUI社の拡充により、令和3年にノーリツ社と10年（令和4～13年）で10億円規模の包括連携協定を締結したほか、その他3社と大型共同研究の検討を進めるなど、包括連携協定による大型共同研究締結のための体制が整ってきている。この基盤をもとに、共同研究の間接経費の更なる改定（20%→30%）や、共同研究等における教員の知に対する対価の計上（PI人件費制度等）などを実施し、一層の共同研究の大型化を図っていく。

3. 本事業終了後における経営改革構想の展開

本事業において社会協働により価値の高い「知」「人材」を創出し、それを大学と社会との間で循環させることでイノベーション・エコシステムを構築し、それにより資金を大学に呼び込み自律的な経営体として持続的に成長する経営基盤を整備した。

本事業終了後においては、この「知」「人材」に、新たに「環境」という柱を加え「知」「人材」「環境」の三創を実現し、更に多様なステイクホルダーとのエンゲージメントを強化することで、経済的・社会的価値の創出機能を拡張・強化する。

「環境」の創出として本事業で整備した博士学生支援総合パッケージによる支援を拡充し、博士人材の経済的支援の更なる充実を図るとともに持続的に若手ポストを確保する仕組みを整えることで、次世代の若手研究者が内在的な動機に基づき、自由で挑戦的・共創的な研究に安心して専念できる「環境」を整備する。また、それらの研究者の支援強化や大学経営の更なる経営の高度化を図るために、その中核を担う高度専門人材の制度を見直し、同人材が、適切な処遇の下、長期的なキャリアパスを描ける人事・給与の制度改革を進めることで、学内外から優秀な人材を確保し、経営、教育、研究、産学連携をはじめとした多様なフィールドで活躍できる魅力ある「環境」を併せて整備する。さらに、将来に向け起業家精神を持った人材の育成強化のため、アントレプレナーシップセンターの拡充を図る。

また、「知」「人材」の創出強化のため、バイオ・エコノミー領域に加えて本学の強みであり、社会要請の強い分野であるライフサイエンス、膜工学を本学の新たな重点領域として位置づける。そして、ライフサイエンス、膜工学領域を含めデジタルバイオ・ライフサイエンスリサーチパークとして世界と伍する国際的研究拠点へと発展させるために、本事業で構築した先端的異分野共創型の研究循環システムを基盤とし、新たな価値を開拓する先端的な異分野共創研究を推進して、社会的インパクトを与えるイノベーションシーズを創出していく。さらに、そこで創出されたイノベーションシーズの事業化などを担う文理横断的・異分野共創的な総合知を備えた多様な人材を養成するために異分野共創教育を強化する。加えて、本事業で整備したベンチャー創出か

ら成長までのシームレスな支援基盤を質的・量的に拡充させ、バイオ・エコノミー領域におけるロールモデルを活かして、新たな領域においても大学発ベンチャーを創出し、日本最大のバイオメディカルクラスターである神戸の地をスタートアップ・エコシステム拠点都市へと発展させていく。

さらに、学生、卒業生、研究者、学界、産業界、地方自治体をはじめとした国内外の多様なステイクホルダーと、財務情報はもとより、非財務情報を含めた統合報告書などを一層活用してビジョンを共有し、それらとの定期的な対話で得られた様々な意見を次の経営戦略へ反映させる仕組みを強化することで、ステイクホルダーとのエンゲージメントを促進して大学として社会に貢献していく。

これらの取り組みにより、多様なステイクホルダーからの新しい資金獲得の流れを生み出し、それらの資金を次世代の価値創出への再投資、あるいは新たな分野への分配投資により研究機能拡大・強化に資する好循環サイクルを形成できる優れた経営成長戦略モデルへと発展させ、社会変革を先導する「異分野共創研究教育グローバル拠点」を構築する。