

令和4年度国立大学改革・研究基盤強化推進補助金 計画調書
(国立大学経営改革促進事業)

法人番号：40 _____

法人名：山梨大学 _____

構 想 名	URAによる大学院教育と研究推進を融合させた「若手人材育成プラットフォーム」の構築	支援 対象	①
構 想 概 要	URA の経験を活用して、大学院教育と研究推進を融合させた「若手人材育成プラットフォーム」を構築し、社会で活躍できる博士人材を育成するとともに、挑戦的な目標をもつ若手教員に人的支援を行う。これにより新しい研究と研究成果の社会実装を加速させ、外部資金獲得につなげる循環システムを構築し経営基盤を強化する。		
<p>1. 大学全体の経営改革のビジョン</p> <p>【経営改革のビジョン作成にあたって】（背景・従前の取組等）</p> <p>山梨大学は、「地域の中核、世界の人材」をスローガンに、「人」を生かす大学運営を基本とし、独創的な研究と学際的な教育を推進しながら、真に地域の活性化を担い世界で活躍できる大学人を育成することを目標としている。この目標を実現するため、学長のリーダーシップの下で多様な改革を積極的に推進しつつ、地域社会および国際社会のニーズに対応すべく柔軟かつ機動的な運営を行い、国内外において存在感を高めることを目指している。</p> <p>令和2年度に採択された国立大学経営改革推進事業「地域・大学間連携を核とした新たな地方国立大学経営の展開 ～国公立大学のガバナンス連携による大学改革モデルの構築～」では、大学単独から地域連携を核とした大学経営への転換を目指し、全国初の公立大学とのガバナンス連携の取組を拡大した。また、地域連携の総括組織を整備し、大学等連携推進法人制度を活用する等、多様な連携事業を展開した。さらに地域連携プラットフォームのシンクタンク機能を担う等、山梨県の高等教育の中心的な役割を果たしている。</p> <p>上記の事業において、次に示す経営改革のビジョン（経営改革構想）を提案した。</p> <p>【山梨大学経営改革構想】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 大学等連携推進法人制度の活用等、地域の大学との連携を推進し、単独では成し得ない連携事業を展開することで大学の機能強化を実現する。 ○ 地域の大学間連携の中核を担い、本学の資源・人材を地域高等教育全体のために活用し、県内高等教育の強力な教育基盤を構築する。 ○ 地域連携プラットフォームにおいて、シンクタンクの役割を担い、山梨県・山梨県立大学と連携して山梨県の高等教育政策立案の担い手となる。 			

この経営改革構想のもと、**地域連携による学際的な教育の基盤構築**を行なった。令和元年12月に、山梨大学及び山梨県立大学が共同で設立した“一般社団法人 大学アライアンスやまなし”が、令和3年3月に全国初となる“大学等連携推進法人”に認定。教学上の特例措置（単位の拡充、共同教育課程の制限緩和、複数大学における教職課程運営）を活用して、令和3年度に教養教育分野を中心に連携開設科目（52科目）を開設、令和4年度には132科目まで増加予定等、山梨県立大学との大学間連携の枠組みを活用した教育改革を実施している。**この改革により、山梨大学と山梨県立大学の強みを相互補完する文理融合型の教養教育体制を構築することができた。**こうした改革によって、個に蓄積された諸学を融合して解決策を創造し、その実現に向けて自由に分野や業種を越境できる勇気と実行力を身に着けた学生を育成するという、山梨大学が目指す諸学融合教育に近づいた。

また、学長のリーダーシップのもと、**徹底した経費削減**も行なってきた。“大学等連携推進法人”の活用によって、電気や消耗品の共同調達等、大学の管理経営面での連携強化を実施。スケールメリットを活かすことにより電気料金の契約単価を抑制し、前年と比較して、令和2年度に年間3,679万円、令和3年度に年間4,100万円（見込）を削減した。また、消耗品（コピー用紙、トイレットペーパー等）の共同調達によって割引率が6%から8%に増加する等、スケールメリットを活かした経費削減に向けた様々な取組を展開してきた。

以上のように、山梨大学はこれまでに山梨県立大学との連携に成功し、主に学部生向けの教養教育を強化してきた。一方、研究大学として地域社会から信頼されるために、強み・特色のある研究を推進し、その成果をもとに新産業の創出や社会貢献につなげることが課題として残されている。また、山梨県立大学以外の県下の他大学との連携は発展途上であり、地域連携プラットフォームを活用しながらスケールを拡大し、大学経営の更なる効率化・高度化を実現させることが課題である。

【経営改革のビジョン作成にあたって】（今後の展開）

令和2年度に採択された事業をもとに、上述3つの経営改革構想を推進しているが、下記の理由により若手人材を育成する実施体制の整備（組織改革）が必要となる。

山梨大学は、複数の専攻の博士課程を有する県内唯一の研究大学として、**社会で活躍できる高度な人材の育成**を目指している。地域社会から信頼される大学院となるためには、学生自身が研究と社会のつながりを理解し、社会貢献につなげる実行力をもつ博士人材を育成・輩出することが求められる。現状では、大学院における教育は個々の研究室に依存しており、学生の視野を拡げて分野を問わず必要とされる実学スキルを習得させるためには、大学として研究室外の学びの場を提供するための改革が必要である。

研究面では、山梨大学はこれまでに、地域の課題解決や活性化につながる研究分野を中心に、若手教員の積極的な雇用を行なってきた。大学発のイノベーション創出につながる研究成果を生み出すためには、**挑戦的・野心的な目標をもつ若手教員の研究環境整備**が必要不可欠である。研究室の物的環境は着任直後に設備備品費等を配分することで整えることができる一方、人的環境（学部の卒業研究生、大学院生、ポストドクター等）の充実には数年を要するため、挑戦的な教員と二人三脚で研究を実現させる人材の確保が現場から求められている。

（山梨大学の強み・特色を活かす研究、および諸学融合研究）

- ・**ワイン・ブドウ研究**：日本を代表するワイン・ブドウ研究拠点として、生産量No.1県の地場産業界からのニーズに応える研究を実施している。近年では、ワイン科学研究センターの「エクステンション部門」におけるワイナリー等への技術支援の強化、産学官共同によるブドウ栽培AIロボットの開発等、先鋭的な取組が国内外から注目を集めている。若手教員は、ブドウの品種改良、生長調整剤の開発、日本ワインの支援・技術開発等、ワイナリー・ブドウ生産者等との共同事業

や起業につながる可能性がある研究を実施している。

- ・**流域環境科学研究**：水に関する研究を強力かつ国際的に推進しており、富士山・八ヶ岳・南アルプスに囲まれた山梨には、50社以上の飲料メーカーが存在し、水資源を中心とする環境研究に対するニーズは高い。日本国やネパール等における安全な水の安定供給技術の開発、国内初の下水・河川水中における新型コロナウイルスRNA存在実態調査、清流河川における微生物の汚染実態とその起源解析等、国内外の生活に影響力のある研究を実施している。若手教員を中心に、感染症モニタリングシステムの社会実装、水資源の付加価値創出を目指して、山梨県や県内企業との連携を強化している。
- ・**クリーンエネルギー研究**：山梨大学は、世界を代表するクリーンエネルギー研究拠点を有する。山梨県は東京電力とともに、次世代自然エネルギー実証の場として世界的に注目される米倉山太陽光発電所の運用を開始している。山梨県はその分野の新産業創出を目指し、本学のクリーンエネルギー研究は技術的な基盤となる。世界初の繰り返し充放電可能な全高分子形燃料電池開発の発表、教授3名が文部科学大臣表彰科学技術賞を受賞する等、世界のクリーンエネルギー研究を牽引している。若手教員も、新たな二酸化炭素還元光触媒の開発等、活発に研究活動を行っている。研究成果をもとに、企業等との共同研究を通じた技術シーズの社会実装を目指す。
- ・**発生工学研究**：世界トップレベルの発生工学技術を基軸に、未来社会に貢献する生殖技術や遺伝資源保存方法の開発を行い、影響力の高い科学誌に成果を発表。令和3年には、本学の女性研究者が中心となり開発した哺乳類の遺伝資源の長期常温保存方法、凍結卵培養装置等の発明を特許出願した。また生命環境学部と医学部が協働して、生殖に係る研究や胚培養士の育成を行う研究教育拠点を新設し、地域の不妊治療・少子化対策に貢献する活動を行なっている。これらの技術シーズをもとに産業界との連携を促進し、技術移転、共同研究、学術指導等の展開を図る。
- ・**先端脳科学研究**：グリア細胞・神経細胞の研究を基軸に、新たな神経動態の多重スケール機能マッピング法の開発等、世界最先端の研究を実施。近年、若手の助教等を新規に雇用し、免疫学、泌尿器科学、てんかん研究等異分野との融合研究を推進し、ヒトの活動や疾病に係る脳内メカニズムを次々と解明している。今後は、引き続き脳・神経科学研究をリードするとともに、創薬や臨床応用等につながる研究成果の特許出願の促進を図る。
- ・**将来の重点強化分野の発掘と育成、諸学融合研究の推進**：令和4年に学術・社会変革研究プロジェクトを立ち上げ、学術研究・科学技術の発展、および社会問題の解決に貢献するために、分野の壁を越えて研究者が結集する諸学融合研究を推進（13研究チームを採択）。また、将来の諸学融合・社会貢献につながる研究を発掘するための萌芽研究トライアル、地域の要望に応え地域発展の礎を築くことを目指す地域貢献促進プロジェクトも展開している。これらのプロジェクトを機に、山梨県民の健康や公衆衛生につながる研究、地域の防災強化・次世代電池生産・農薬低減モモ栽培を目指す研究、化学物質・生体情報の新規分析技術の開発等が始動。プロジェクトに参画する若手教員に対する支援を強化し、将来の重点強化分野への成長・発展を促進する。

さらに、地域の社会・産業を活性化するためには、地域の知の中核となる国立大学が知識集約型の事業創出を牽引するとともに、地域課題解決に向けて尽力する必要がある。山梨大学が中心となり、県内の他大学等と連携しながら**新たな事業が続々と生まれる環境づくり**を牽引することが期待されている。また、大学の現場の研究者から、大学発の研究成果や技術シーズを社会実装につなげるためのサポート体制の拡充が求められている。

【山梨大学経営改革構想】

本計画調書における経営改革のビジョン（経営改革構想）を以下に示す。経営改革構想の第1、第2、第3の項目は、令和2年度採択事業の構想と同じであり、今回、新たに第4項を加えている。

- 大学等連携推進法人制度の活用等、地域の大学との連携を推進し、単独では成し得ない連携事業を展開することで大学の機能強化を実現する。
- 地域の大学間連携の中核を担い、本学の資源・人材を地域高等教育全体のために活用し、県内高等教育の強力な教育基盤を構築する。

- 地域連携プラットフォームにおいて、シンクタンクの役割を担い、山梨県・山梨県立大学と連携して山梨県の高等教育政策立案の担い手となる。
- 社会で活躍する博士を育成し、挑戦的な目標を持つ研究者を支援する若手人材育成プラットフォーム（以下、育成PF）を構築する。

本事業では、上記の第4項に集中し、山梨大学の教育推進と研究推進の機能を融合し、「社会で活躍できる博士人材の育成」と「挑戦的な若手の研究室における人的環境整備」を一気通貫で行う育成PFを構築する（図1）。また、経営の専門家を有する山梨県内の他大学および金融機関と連携し、山梨大学の研究成果を外部資金の獲得につなげる循環システムの構築を行う。これにより大学発のイノベーションを加速させ、研究および経営基盤の強化を図ることを目指す。

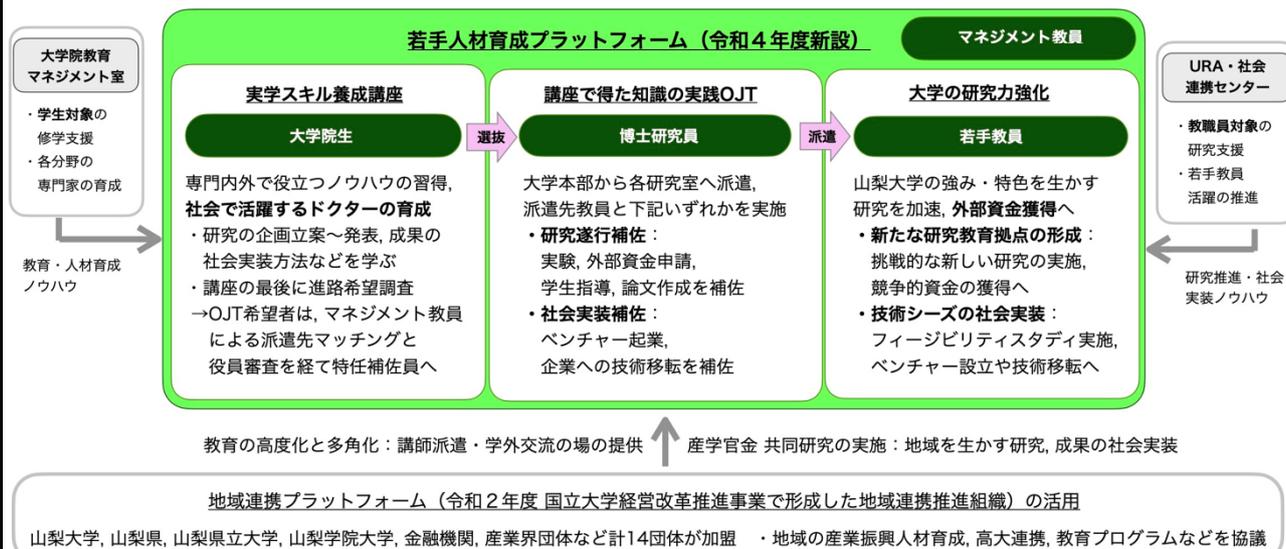


図1:若手人材育成プラットフォーム全体像

【従前の取り組みとの相違点、本事業の特色】

本事業では、「実学スキル強化型博士の育成」と「若手教員の研究開発力強化」をつなぎ、教育と研究の両輪を回すための育成PFを構築する。大学院における教育と研究は直結する両輪である一方、現状では学生向けの教学支援部署と教職員向けの研究推進部署が分かれており、それぞれ個別に活動している。新たに構築する育成PFでは、教学支援部署（大学院教育マネジメント室）と研究推進部署（URA・社会連携センター）の機能を融合し、大学院教育の高度化と研究力の強化を一元的に行う。まず、大学院における教育が個々の研究室に依存している現状を変えるために、分野を問わず社会で役立つ実学スキルを養成する業務を育成PFで管理・運営し、大学院教育の高度化と効率化を図る。また、諸学融合や起業に挑戦したい大学院生に対するキャリアパス・OJT（On the Job Training）の機会を提供すると同時に、挑戦的な目標を持つ教員に対する人的支援を行い、研究力強化と社会実装を加速させる。大学全体の教育と研究の推進機能を融合し、全学域・全専攻から若手人材を育成PFに集結させる試みは、機動力と柔軟性が高い山梨大学だからこそ成し得ることである。

地域連携を推進しながら、学内外のリソースを生かして大学院教育の高度化とキャリアパスの拡充、および経営基盤の改革を図る点も本事業の特色である。本事業では、山梨大学と山梨県立大学に無い経営学部を有する私立大学の山梨学院大学との連携強化を加速させ、大学経営の高度化につなげる。また育成PFにおいて、山梨大学URA・社会連携センターの教員を大学院教育に貢献させるとともに、山梨県内の他大学や産業界等が有する人材・設備を活用し、地域連携型の大学院教学マネジメントを実現させる。大学院における教学マネジメントについては、名古屋大学・博士課程教育推進機構が先行するが、全学的な教育システム上で得た実学スキルや知識のOJTのキャリアパスを提供し、大学全体の研究推進・研究力に直結させる試みは日本初である。

(経営改革構想の実現に係る成果目標及びKPI)

育成PFを通じて、大学の研究力を強化し、外部資金の獲得を促進する。特に、強み・特色がある研究分野における企業等との共同研究、および起業や技術移転につながる特許出願の増加を目指す。

【成果目標】

【KPI①】 強み・特色がある分野の共同研究契約総額 (千円)

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
91,207	91,207	112,917	134,627

【KPI②】 特許出願数 (単独出願数)

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
12	14	16	18

(具体的な取組内容)

2. 補助金を活用した取組の位置付け及びその具体的な内容

(事業の位置付け)

本事業では、前記経営改革構想の第4項に掲げた構想を実現させるために、博士課程の学生、若手教員、研究成果に焦点を当てた3つの目標を設定する(図2)。第一に、博士課程の学生を社会で活躍できる人材に育成することを目指し、専門分野を問わず広く役立つ知識・技術を教える実学スキル養成講座を開設する。第二に、挑戦的な目標を持つ若手教員の研究力を強化するため、若手教員に博士研究員を派遣するシステムを構築し運用する。第三に、研究成果の社会実装と地域社会への貢献を目指して、研究成果・社会貢献・外部資金獲得をつなげる循環システムの構築と運用を行う。

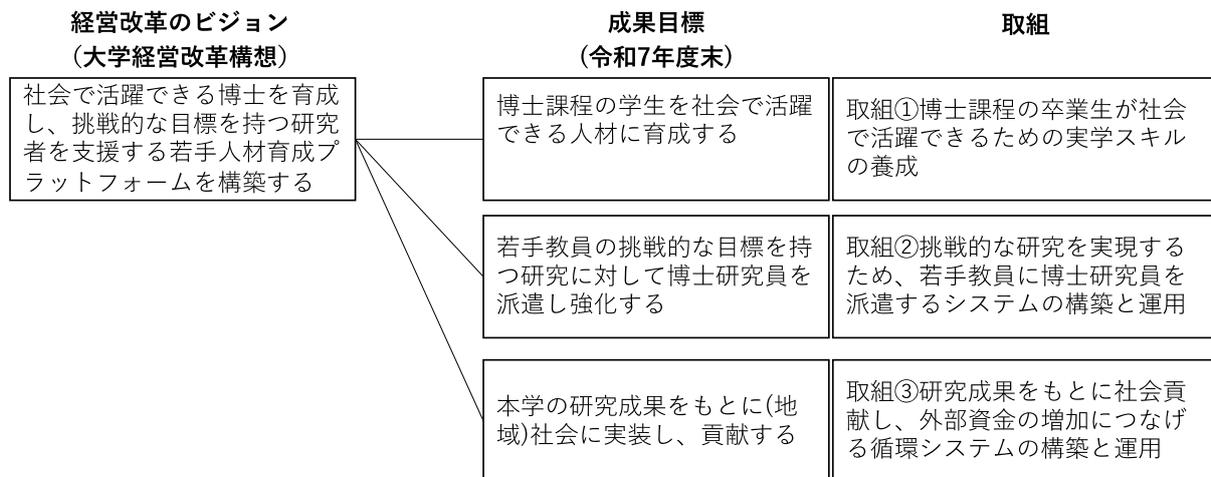


図2: 本事業における経営改革ビジョン、成果目標、取組の全体像

育成PFの構築・運営を担うマネジメント教員2名を配置し、大学院各専攻の学生と教員、URA・社会連携センター、大学院教育マネジメント室、学外関係者等と調整を行いながら、**育成PF**に係る業務を一元的に管理する。

【取組①】 博士課程の学生を社会で活躍できる人材に育成するための実学スキルの養成

【事業期間全体】

- 本取組は、分野を問わず様々な業界に役立つ実学的なスキルの教育の充実を図るものである。自らの研究経験や技術を国内外に発信しイノベーションを起こすためには、論文の作成・投稿・発表、データサイエンス等のスキルに加えて、競争的資金の申請書・報告書の作成、特許出願、技術シーズにもとづく起業等、自活力と応用力を身につける必要がある。
- 新規に開設する「実学スキル養成講座(以下、養成講座)」では(図3)、山梨大学のURA・社会連携センター所属のURA、社会連携コーディネーター、知的財産マネージャー、および大学院教育

マネジメント室主導プログラムのスキルアップセミナーを担当した教員等を講師とする。また、地域連携プラットフォームの加盟団体（山梨県、県内他大学、産業団体等）と連携し、講師や学外の学びの場を補完する。

- 大学外の学びの場を提供するために、受講生が企業の現場（本社、工場等）に足を運び、見学・交流・インターンを行うメニューも用意する。

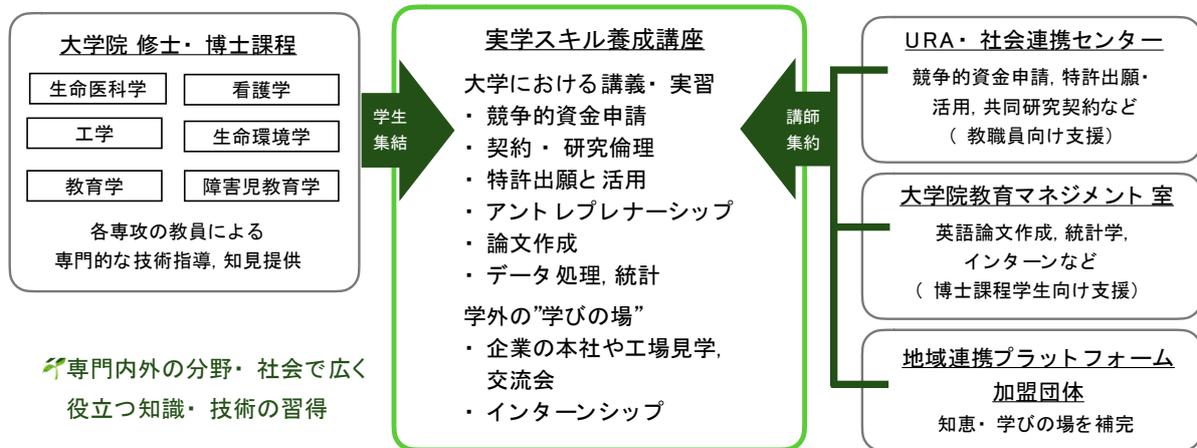


図3:実学スキル養成講座の体制と教育項目

*受講生の対象：博士課程の在學生は必修とする。まず、博士課程の學生を想定した教育計画を策定し、本事業期間中に養成講座を運用する。その後、修士課程の學生も受講可能な入門編の検討を行い、対象學生の拡大を図る。学部生やリカレント教育の希望者も任意で受講可能とするが、授業のレベルは大学の卒業論文作成の経験者を想定する。

*受講生のうち、優れた業績（論文・学会発表、競争的資金の獲得等）を納めた學生に表彰を行う。

*受講生は**育成PF**のマネジメント教員（以下、マネジメント教員）に進路希望票（大学院在学中に習得した技術、卒業後のキャリアパスの希望、将来の志向性等を記載）を提出する。**育成PF**では、この希望票をもとに、大学院生の特性、志向、キャリアに対する考え方等を分析する。また、希望者には、履修後に博士研究員として養成講座で学んだ知識のOJTを実施するキャリアパスを提案する（取組②につづく）。

- 令和5年度の運用開始を目指して、令和4年度中に開設準備を進める。講義・実習開始後の実態とアンケート調査の結果等をふまえて、運用方法の改善を行う。また、企業との交流会については、令和5年度中に、県内に本社・工場を有する企業と連携して運用を開始する。

【令和4年度】

- マネジメント教員は、授業内容の策定、講師候補者との調整等、開講準備を進める。
- 學生の利便性にも配慮し、遠隔授業システムを整備し、キャンパス間を移動せずに養成講座を受講できる修学環境を整備する。
- 令和4年度中の試験運用：養成講座の1項目である競争的資金申請書作成に関連したワークショップ（JSPS特別研究員申請書作成に向けたワークショップ）を開催し、URAによる講義を行う。また、JSPS特別研究員制度に応募する學生に対して、採用の可能性を向上させるために、申請書類の添削等の指導を行う。

（成果目標）

博士課程の學生を社会で活躍できる人材に育成する。

【KPI①】博士取得後の就職率

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
86%	90%	94%	100%

【KPI②】URA・社会連携センターの教員等が教える実学スキルの項目

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
1	4	6	8

【KPI③】 博士課程学生の企業等におけるインターン実施件数

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
3	4	5	6

取組② 挑戦的な研究を実現させるため、若手教員に博士研究員を派遣するシステムの構築と運用【事業期間全体】

○本取組では、若手教員に対して新たな研究・事業を補佐する人員を大学本部の人材プール「研究シーズ育成支援室」から派遣し、大学全体の研究力向上を図る。事務補佐員や実験補佐員の配置と異なり、若手教員と二人三脚で挑戦的な研究の実現や技術シーズの社会実装を行う博士研究員を重点支援研究室に配置する。

*雇用する研究員は、取組①において一定以上の教育を受けた者を対象とする。学生時代の出身研究室（指導教員の専門分野）と異なる分野でOJTに挑戦する諸学融合マインドをもつ者を優先する。派遣先研究室において、研究遂行補佐（実験・データ解析、外部資金申請、学生指導、論文作成等の補佐）または社会実装補佐（企業への技術移転、ベンチャー企業立上等の補佐）を行う。

*派遣先の教員候補は、山梨大学の将来の‘柱’候補となる20～40代の教員を対象とする。とくに、山梨大学の強み・特色を生かす研究、および社会貢献につながる可能性がある研究を重点的に支援する。

○育成PFを通じた人材派遣手順（図4）

1. マネジメント教員：取組①で得た進路希望票をもとに博士研究員候補を抽出、派遣先教員とのマッチングを行う。
2. 博士研究員と派遣先教員の候補者：共同で研究計画書を作成。
3. 博士研究員：2.の計画書をもとに役員審査が行われた後、山梨大学の職員として雇用。
4. 博士研究員：派遣先研究室において研究遂行補佐または社会実装補佐を実施。
5. マネジメント教員：派遣開始後も博士研究員・教員と個別に面談し、進捗確認と問題発生時の介入を行う。

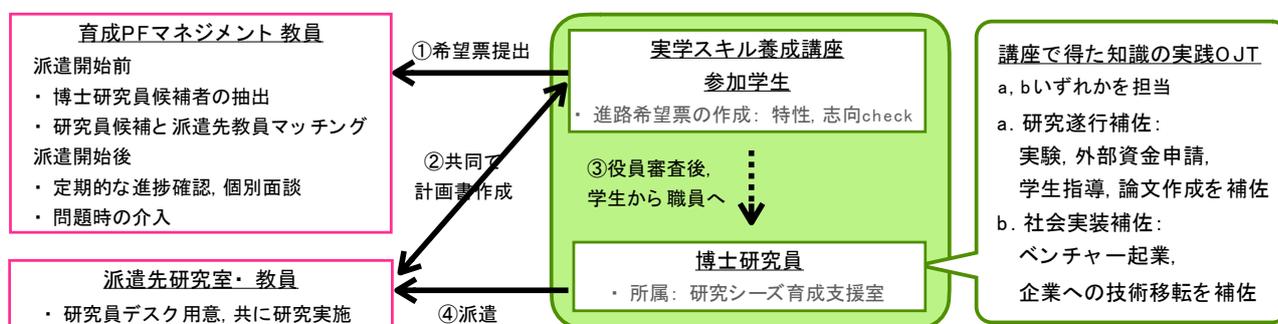


図4: 育成PFを通じた人材派遣手順

○令和4年度に運用準備した後、令和5年度に人材派遣システムを構築し、トライアルを開始。令和6年から本格的に運用を開始することを目指す。

【令和4年度】

○育成PF運用を想定した在学生の進路希望調査：博士課程学生に対する生活費等支援事業（山梨大学融合研究実践ドクターフェローシップ制度、VUCA時代対応型博士人材育成プロジェクト：大学院教育マネジメント室が運営）、および博士課程の女学生に対する生活費等支援事業（Coの花フェローシップ：男女共同参画推進室が運営）の参加学生を対象として、卒業後のキャリアパス等に関するアンケート調査を実施する。アンケート調査結果を分析し、人材派遣システムを運用するためのシミュレーションを行う。

(成果目標)

挑戦的な目標を持つ若手教員の研究に対して、博士研究員を派遣し研究を推進させる。

【KPI①】 育成PFを通して派遣する博士研究員数（累計）

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
0	2	4	8

【KPI②】 強み・特色がある分野の論文採択・論文発表数

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
110	116	122	128

取組③ 研究成果をもとに社会貢献し、外部資金の増加につなげる循環システムの構築と運用
【事業期間全体】

○**育成PF**で育成する研究シーズについては、研究チームに対し伴走支援するURAを配置して競争的資金獲得に向けた重点支援を行う。

○**育成PF**を通じて創出された研究成果を、本学における民間資金の増加につなげるための循環システムを構築する。具体的には、「一般社団法人 山梨大学基金（仮称：以下、山梨大学基金）」と「株式会社 山梨ベンチャーサポート（仮称：以下、山梨ベンチャーサポート）」を設立し、研究成果の社会実装サポートシステムを構築する（図5）。山梨大学発ベンチャー企業等に売上があると、

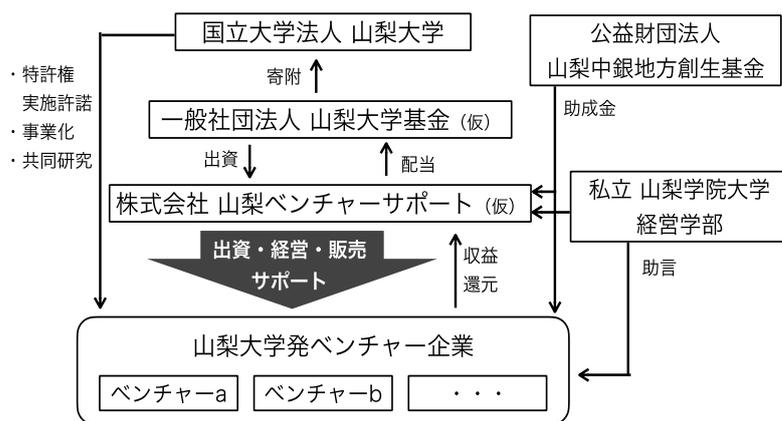


図5: 起業サポート体制と資金の流れ

関連する特許権実施料が山梨ベンチャーサポートの収益になり、山梨大学基金に配当が入る。山梨大学基金はその配当金の中から山梨大学に寄附を行う。なお、これら法人の立ち上げと経営は、山梨中央銀行による資金援助、および山梨学院大学経営学部の助言等を得ながら行う。

- * 山梨大学基金：産学交流、大学研究シーズの社会実装促進を主目的とした法人。ベンチャーサポートへの出資とともに、大学教職員・学生と企業との交流イベント等の開催を行う。また、山梨大学既存の産学交流事業の業務を本法人に集約し、運営の効率化を図る。
- * 山梨ベンチャーサポート：山梨大学発ベンチャー企業創業時の出資・資金調達支援に加えて、経営コンサルタント、販路拡大支援等を行う。

【令和4年度】

- 体制構築の第一歩として、上記「一般社団法人 山梨大学基金」の新設に向けた準備を行う。
- 大学単独出願の特許を戦略的に取得し、柔軟な起業や技術移転につなげるために、山梨大学 研究推進・社会連携機構において、学内における研究成果の知的財産化プロセスの改善を行う。

(成果目標)

本学の研究成果をもとに、技術・ノウハウ等を社会に実装し貢献する。

【KPI①】 起業サポート体制の構築

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
新設法人の準備	「山梨大学基金」の新設	「山梨ベンチャーサポート」の新設	社会実装サポートシステムの運用

【KPI②】 大学発ベンチャー数（累計）

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
1	2	3	4

3. 経営改革構想実現に向けたこれまでの成果・実績

○地域・大学間連携を核とした新たな地方国立大学経営の展開（改革）

令和元年12月に、山梨大学及び山梨県立大学が共同で設立した“一般社団法人 大学アライアンスやまなし”が、令和3年3月に全国初となる“大学等連携推進法人”に認定（写真1）。教学上の特例措置を活用して、令和3年度から連携開設科目（52科目）を開設する等、大学間連携の枠組みを活用した教育改革を実施している。また教育分野だけでなく、電気の共同調達や大学職員の人事交流等、管理運営分野での連携事業を展開し、令和2年度は共同調達や資産の有効活用により3,679万円の経費節減効果をあげる等、“単独運営主義”から“地域連携主義”への転換を図り、地域・大学間連携を核とした大学改革（経営基盤の強化）を実現している。



写真1:大学等連携推進法人認定

本学が中心となって取組む地方大学発の地域・大学間連携を核とした大学改革は、「令和2年度に係る業務の実績に関する評価」（国立大学法人評価委員会）において、『業務運営の改善及び効率化』の項目で、「中期計画の達成に向けて特筆すべき進捗状況にある」との最高評価を獲た（同項目で“特筆”の評価得た法人は、全国83法人中（指定国立大学法人は除く）、唯一本学のみ）。

大学間連携の枠組みがより強化されることで、スピーディーな協力体制の構築や、双方が持つ大学資源の有効活用を実現された一例としては、令和3年6月から“新型コロナウイルスワクチンの大学拠点接種”を連携の枠組みで実施し、県内大学・企業等の関係者10万1,000回以上（令和3年12月末時点）のワクチン接種を実施する等、地域貢献に大きく寄与している（本学は新型コロナウイルス感染症対策関係の活動により、令和3年度県政功績者として“特別功績”を受賞）。

連携事業（経費節減効果）により捻出された資金については、博士課程に在籍する学生への各種経済的支援を拡充に充てる等、若手研究者の処遇向上とキャリアパスの支援を実現することで、低迷する日本の研究力低下に歯止めを掛けた。

また、本学に点在していた地域連携の担当部署を集約するとともに、一般社団法人大学アライアンスやまなしの運営支援を行う“山梨大学 地域人材養成センター”を令和3年2月に設立（写真2）。同センターが“地域・大学間連携に係る大学の窓口”となり、山梨県版“地域連携プラットフォーム”の構築に向けて県内の関係機関との協議や、有識者等との意見交換を実施する等、具体的な検討及び準備を行っている。さらに、大学等連携推進制度等、全国に先駆けて取組んだ地域大学間連携の枠組みを活かし、地域が求める人材に必要な文理横断型の教育プログラムへの再構築を行う“地域活性化人材育成事業：SPARC（令和4年度予算）”に事業責任大学として申請を行った。



写真2:地域人材養成センター設立

【参考】山梨県及び山梨県立大学との協力体制強化

- ・平成15年 5月：「山梨大学・山梨県連携推進協議会」設置
- ・平成17年 3月：「山梨県と国立大学法人山梨大学との包括的連携に係る協定」締結
- ・平成29年 3月：「山梨県教育委員会と山梨大学教育学部との連携協力に関する覚書」締結
- ・令和元年 5月：「山梨県、山梨大学及び山梨県立大学の連携協力に関する協定」締結
- ・令和元年12月：「一般社団法人大学アライアンスやまなし」設立
- ・令和 3年 3月：「一般社団法人大学アライアンスやまなし」が全国初となる“大学等連携推進法人”に認定

○外部資金獲得に向けた改革

（民間資金獲得増加のための全学的体制の整備）

令和元年度に内閣府「国立大学イノベーション創出環境強化事業」に採択され、外部資金獲得及び

民間資金獲得に向けた事業を展開した。クリエイティブマネージャー（以下、CM）と知的財産マネージャーを新規採用し、学内組織として「イノベーション創出強化本部（本部長はCMが就任）」及び「民間資金獲得計画委員会（委員長は学長が就任）」を新設した。学内資源をビジネスとして成立させるため、企画・立案・交渉・契約等を総括する事業開発支援チームを立ち上げ、1. 共同研究 2. 受託研究 3. 寄附金獲得体制強化 4. 研究支援等体制強化 5. 資産活用の5つの民間資金獲得増加策を展開することにより、民間資金の好循環を形成する地域発・産学協創エコプラットフォームを構築した。

2度のフォローアップ調書において内閣府からの助言により、

1) 共同研究間接経費率の2度の引上げ

（令和2年4月より15%から20%への引上げ、更に令和4年4月より30%への引上げ）

2) 大学発ベンチャーに関する認定制度の整備

3) 若手活躍推進プロジェクトの学内公募により採択された若手研究者への外部資金獲得指導等を実施した。

例えば、知的財産マネージャー採用により強化された知的財産権活用の取組では、保有している知的財産の市場価値に見合った価格交渉を粘り強く実施した。著作権料・特許料による収入として令和3年度実績は3,134万円に増加し平成30年度実績748万円の4倍以上を獲得し、内閣府事業を契機として飛躍的に外部資金獲得機能を強化できた。

（研究推進機能及び外部資金獲得機能強化のための組織改革）

学域ごとに専門性を持つ「学域担当」を配置することや、教員の「研究活動の入口から社会実装の出口」まで幅広い範囲を一貫して支援することを目的として、令和3年6月に、既設の「URA センター」及び「社会連携・知財管理センター」を発展的に改組（統合）して、新たに「URA・社会連携センター」を設置した。「機能担当」を配置し、5つの機能（学内プロジェクト、競争的資金、共同研究等、知的財産、事業化）強化を図り、機能担当と学域担当が相互協力し、機能間連携を円滑に推進することにより、教員支援の新サービスを創出した。また、センターメンバーが大学外に出て、地域の企業、自治体、金融機関等との連携を模索し、外部資金獲得とともに地域社会への大学技術実装・貢献の拡大を目指しており、令和3年度には、外部資金の獲得金額が前年度を大きく上回る等成果を上げている。

（新型コロナウイルス感染症関連基金の創設と、甲府市ふるさと応援寄附募集活動）

本学は、令和2年2月に山梨県からの協力要請を受け、山梨県の医療体制確保に全面協力を受諾し、PCRの院内検査体制の整備、専用病棟の確保等を実施した。令和2年5月より「新型コロナウイルス感染症緊急対策基金」、経済的に困窮している学生の支援を目的とした「新型コロナウイルス感染症に伴う学生への緊急支援」の寄附活動を開始し、総額9,742万円の寄附金を獲得した。

また、甲府市との包括連携協定に基づき、大学における留学生の受け入れ等を支援することにより甲府市の国際交流を推進することを目指し、甲府市のふるさと納税の支援コースの一つに「甲府市ふるさと応援寄附金（国際交流用）」を平成30年度に創設した。平成30年度から令和3年度までに3,355万円（いずれも大学9割、甲府市1割）の支援金を確保し、留学生に対する経済支援、留学生と市民の交流、留学生の受け入れ促進等に活用しており、留学生と地域住民との交流行事を新設又は拡大することができたほか、懸案であった博士課程留学生への経済的支援を充実することができた。特に新型コロナウイルスの水際対策に伴う隔離費用の一部を支援することができたことは、大学及び甲府市に対する大きな信頼と親しみに繋がっている。

○人事権の集約等人事給与マネジメント改革

本学は、学長を中心としたガバナンス体制を強化するため、全教員が所属する新たな教員組織「大学院総合研究部」を平成26年10月に設置するとともに「大学院総合研究部会議」を立ち上げ、全学的視点に立って戦略的教員人事や予算配分等について審議を行う体制を整備（所謂、教教分離体制を構築）した。同体制のもと、“強み”・“特色”である重点分野に対しては、教員や予算等の資源を学長裁量経費等により配分しており、その額を年々増加させている。特に教員については、従来の「定員管理」から「人件費管理」への移行を踏まえ採用ポイント制を令和2年度に導入し、その中に学長裁量ポイントを設け、強み分野への戦略的な資源の再配分を行っている。

また、人事給与制度改革の一環として導入した新年俸制度や新たな教員業績評価制度についても、全教員所属の一元的組織である「大学院総合研究部」が厳格な管理を行っているほか、多様な人材を確保するため、クロスアポイントメント制度の導入等の取組も行っている。

○資金配分に係るガバナンス改革（市場調査チームによる徹底した支出の見直し）

運営費交付金に過度に依存することなく持続可能な大学経営の実現を図るため、調達に関して専門的知識を有する民間企業経験者を専任で配置した、学長直轄の「市場調査チーム」を令和元年10月に結成し、事業決定プロセスの改善、調達における適正価格のチェック等の経費削減に向けた取組を実施している。加えて、学長自らが地元大口卸業者等と値引きに向けた徹底討論を実施する等予算要求段階から徹底した経費削減、市場調査の実施、仕様適正性の検証見積価格等の妥当性及び低廉化の調査、競合他社からの見積徴取による検証、事業計画段階での計画額の妥当性の精査等に取り組んだ結果、令和元年度：1億3千万円、令和2年度：5億8千万円、令和3年度：4億5千万円（いずれも推計）のコスト削減を実現し、老朽化の著しい教育研究機器の更新等、より多くの大学事業へ財源を充当することができた。

（「財務マネジメント委員会」における財務戦略の立案）

財務担当理事を委員長として、各学域長等が参画する「財務マネジメント委員会」を、平成29年度に設置した。同委員会は、PDCAサイクルの実施等によって、限られたリソース（学内資源：人事・施設・財務等）の再配分の提案を行う等、運営費交付金の削減や経費の増加により年々厳しくなる大学の財政状況下において、学長等が行う財務戦略策定の補佐及び中長期的な財務マネジメントの円滑な推進を図っている。

4. 本事業終了後における取組の持続性の担保

本事業の取組は、本学のスローガンである「地域の中核、世界の人材」を実現するために欠かせないものであり、第4期中期計画においても記載している内容であるため、学長の強力なリーダーシップに基づき予算を重点配分し、本事業終了後の令和8年度以降も継続していく。

また、構想を発展させつつ持続的な取組として、育成PFにより、人的・財的資源を大胆に集中させて形成された新たな研究教育拠点による大型外部資金獲得に伴う間接経費収入の増加、株式会社山梨ベンチャーサポート及び一般社団法人山梨大学基金が地域金融機関等と連携してベンチャーへの出資・助成や経営サポートを行うとともに、本学による特許権実施や共同研究・事業化の支援を行うことで大学発ベンチャーの成果の事業化・社会実装を支援し、民間資金獲得に向けた経営改革を行う。このように新たなイノベーションエコプラットフォームを構築することで更なる経営基盤の強化につなげる。

さらに、本事業における取組③により、地域貢献力・教育研究力・産学官金の連携や体制を強化し、受託研究数や企業との共同研究数、寄附金受入額、知的財産の活用等を増やすことで外部資金等の自己収入の増加を見込んでおり、これら経営基盤の強化により、令和7年度末の補助期間終了後、令和8年度に必要な経費（金額）は268,000千円になるが、学長裁量経費（自己資金）208,000千円と新たな外部資金60,000千円を獲得することで事業継続が可能になる。令和8年度から令和13年度の総額はそれぞれ、944,000千円、664,000千円になる。

令和13年度まで外部資金獲得等財務基盤の強化によって資金の循環を実現させることによる効果見込み額は724,000千円であり、本補助金による支援を上回る。

5. 学長裁量経費・外部資金との連動

本補助金が終了後も、学長裁量経費及び外部資金を連動させ、本事業を継続する。令和8年度以降は取組③の一部を自立させて費用を費用削減するとともに、令和13年度には学長裁量経費（自己資金）及び外部資金をそれぞれ対令和4年度比42,000千円、161,000千円増額させて取組を推進する。

以上のとおり、大学改革を通じて捻出した資源等を戦略分野へ再投資することで、大学改革の好循環を拡大させ、機能強化・経営改革を推進する。