

1. 「間接経費」

(1) 直接経費が0円～200万円の少額の共同研究契約の場合でも、間接経費40万円を負担することになるのか？

- ・200万円未満の小額の共同研究の場合でも、受入・執行管理、契約業務事務に費用がかかっているため、間接経費40万円を負担していただくこととしています。ただし、共同研究契約を大学雛形 (<https://airimaq.kyushu-u.ac.jp/ja/airimaq/template.php>) で締結することにご同意頂ける場合、または、継続で従前の契約内容で協議の必要が無いと本学が判断した雛型で契約する場合、直接経費の20%相当額(千円未満切り上げ)を計上できることとします。
- ・間接経費は、他の共同研究のものと一体的に取り扱われ、本学の産学連携の推進のために、事務経費その他一般管理費として使用されます。

2. 「研究担当教員充当経費」

(1) 「研究担当教員充当経費」を計上する趣旨は何か？

- ・「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」(平成28年11月30日イノベーション促進産学官対話会議)において、「日本再興戦略2016」(2016年6月閣議決定)で提唱している、大学・企業のトップが関与する、本格的でパイプの太い持続的な産学官連携(大規模共同研究の実現)へと発展させていく上で、現行の共同研究は、経費の明確な根拠や考え方が不十分であるため、当該研究を進めれば進めるほど、費用負担が高じ、大学経営に悪影響を及ぼす可能性がある旨の課題が提示されています。また、その処方箋の一つとして、これまで計上されていなかった、共同研究担当教員の人件費(人件費相当額)について計上することが提案されています。
- ・近時、運営費交付金が減額されていく中、共同研究を推進していくための一つの方策として、「組織」対「組織」の共同研究を実施するための体制整備及び仕組みづくりは極めて重要であり、本学では、ガイドラインの提案を踏まえ、費用負担の見直しの一つとして、共同研究を担当する教員の本来業務(教育・研究)の補完等に要する経費として「研究担当教員充当経費」を計上することとしました。

(2) 全共同研究に課されるものなのか。

- ・本学の教員(共同研究経費で直接雇用されている教員(例えば共同研究部門の教員)は除く。)が共同研究に携わる場合は、原則として、「研究担当教員充当経費」を計上することとしています。

(3) この経費を出せないとする共同研究についてはどのような扱いになるのか。

例えば、大学共同利用機関法人や独立行政法人との共同研究はどのような取扱いになるか。

- ・原則として「研究担当教員充当経費」を計上する必要があります。しかしながら、相手方との契約においてやむを得ず当該経費の計上が認められない場合は、例外的な取扱いを行う必要もあると考えています。

(4) 「研究担当教員充当経費」のうち70%を受入部局・研究担当教員に、30%を大学本部（総長裁量経費）にそれぞれ配分することとなっているが、大学本部（総長裁量経費）に配分する30%は、「日本再興戦略 2016」及び「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」をどのように踏まえたものなのか、また、総長が用途を自由に設定できる経費ということか。

- ・ 「研究担当教員充当経費」については、総長の裁量経費として戦略的に活用することとしています。その上で、受入部局における共同研究担当教員の本務（教育、運営及び共同研究とは独立した研究等の活動）の実態に即した補完的経費としての効果的な活用を図る観点から、当該経費の70%については、原則として、当該部局に対して部局の特性に応じた経費使用の裁量権を委ねることとしています。
- ・ 教員の活動は、必ずしも部局内の教育や運営にとどまらない場合があること、また、「日本再興戦略 2016」や「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」において、今後は、「組織」としての共同研究を推進していくことが強く求められていること等を踏まえ、大学が組織として産学連携を推進・発展させるために、「研究担当教員充当経費」の30%は総長が活用することとしています。
- ・ 共同研究の実施を最終的に承認するのは総長ですが、その際、総長は、取り巻く研究動向等に鑑み、大学全体の産学連携に関する戦略を踏まえ、大局的な観点から判断する必要があります。そのため、例えば、当該研究を単独・個別の共同研究と捉えるのみならず、学内（時には国内外も含め）の他の研究・研究者との橋渡しを行うこと（設備の共用や他の研究者との連携研究）により、近未来に限ってさえ、当該研究が拡大・深化し、さらに発展するような素地を作る必要があります。こうした活動は、大学にとって、また産業界にとっても極めて重要であり、社会の期待に応えるものと認識しています。加えて、共同研究等産学連携の将来の発展に関わる人材育成についても重要であり、産学連携の充実・発展のため、大学として取り組んでいかななくてはなりません。このことは、「日本再興戦略 2016」及び「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」に十分に沿ったものでもあります。
- ・ 総長裁量経費については、「研究担当教員充当経費」の趣旨及び直接経費としての用途を踏まえ、総長のイニシアティブによる戦略的な活用を想定しています。

(5) 資金を負担する企業等にとって、30%の総長裁量経費はどのようなイノベーション促進につながるのか。

- ・ 資金を負担していただく企業等にとっては、大学との連携により、自らの経営資源の限界を打破した戦略を構築し、これまでよりスピード感を持って新しい価値を創出できるようになると考えます。
- ・ 真にイノベティブな研究成果は、当該研究者により予め計画されている研究テーマの推進に期待が集まることは当然ですが、それだけに焦点を絞ったものだけではなく、異なる分野や思考の参入等により到達できる可能性も多くあります。そのような可能性を含め、大学として追求していくために30%は総長が活用できるようにしています。

(6) 補完対象時間（業務比率）の算定の具体的な方法がわからない。業務比率とエフォートの数量的な関係をどのように考えればよいか？

- ・ 「研究担当教員充当経費」は、共同研究を担当する教員の本来の学術業務（教育・研究）の補完等に要する経費で、担当教員が共同研究に携わる総従事時間のうち補完対象となる時間によりアワーレート方式（業務比率）を用いて積算します。教授 7,000 円、准教授・講師：5,000 円、助教：4,000 円の基準単価は職位毎の 1 時間当たりの基準となる単価を示したもので、担当教員の研究成果・ノウハウ等を勘案して、基準単価を超えて単価設定頂いて構いません。
- ・ アワーレート方式を用いることによって常勤教員は当該共同研究以外の業務も含めた全ての時間管理まで行う必要はなく、当該共同研究に携わる総従事時間のうち補完対象となる時間のみを管理すれば足りることとなり、効率的かつ適切な運用が可能となります。また、エフォート（年間の全ての業務に要する時間数）との関係は、当該共同研究に従事した時間数も含まれることとなります。
- ・ 補完対象となる時間を何時間に設定するかは、各教員の裁量になります。設定については、共同研究の内容について学術性の要素の比率が高ければ補完対象時間は低く、学術性の要素の比率が低ければ補完対象時間は高くなることが一般的であると考えます。
- ・ 研究担当教員充当経費は、他の共同研究のものと一体的に取り扱われ、本学の学術活動の推進のために使用されます。なお、JST や NEDO 事業等において、研究担当者の人件費（人件費相当額）の計上が可能な場合は計上するが、そもそも研究担当者の人件費（人件費相当額）が想定されていない場合は計上する必要はありません。

(7) 「研究担当教員充当経費」の具体的な使途はどのようなものか？

・使途の基本的考え方

当該共同研究を広い意味で発展させるための環境整備その他の取り組みのために使用する。

・総長裁量

【使途】総長のアクションプランに基づき戦略的に活用

【例】

重点的取組

- ・アジア研究力の向上（人材育成）
- ・エネルギー研究教育機構

中長期的取組

- ・大学発ベンチャー創出支援
- ・URA の長期的配置（テニュア化）
- ・産学連携活動に対する評価インセンティブ

・部局裁量

【趣旨】当該経費の部局への配分は、受入部局における共同研究担当教員の本務（教育、運営及び共同研究とは独立した研究等の活動）の実態に即した補完的経費としての効果的な活用を図る観点から、当該部局の特性に応じた経費使用の裁量権を部局に委ねることをその目的としている。

【使途】部局の裁量による戦略的な取り組みに活用

・使途の詳細について

(1) 上記「使途の基本的な考え方」に沿った使用であれば、その使途に制限は設けないが、企業への

説明責任、制度の検証のため、事後的に「主な用途」や「部局内の配分ルール」を照会する。

- (2)当該経費については、教員が共同研究に携わっているということに対し、相応の経費を企業に負担して頂いているというものであるため、個別の共同研究において、企業に対し、その具体的な用途までを明示しない。

(8)「研究担当教員充当経費」は直接経費に含まれるが、当該共同研究に直接的に必要となる費用以外に使用することは、目的外使用になるのではないか。

- ・ ガイドラインでは「多くの国立大学等では、企業等との共同研究を実施するに際し、当該共同研究に直接的に必要となる「直接経費」に加え、産学連携の推進を図るための経費や直接経費以外に必要となる経費及び管理的経費等といった名目の経費（以下「間接経費」という。）を算定するルールを設けており、こうしたルールは国立大学では法人化以降に各大学が独自に導入してきたもの……」と説明されていることから、共同研究の費用に関しては大学が独自で定められるものということになります。
- ・ 今回の見直しにより、直接経費の内訳を相手方企業へも提示した上で共同研究契約を締結することとなりますので、「目的外使用」という問題が生じることは無いと考えられます。

3. その他

(1) 共同研究の経費の見直しはいつから実施されるのか？

- ・ 上記変更については、原則平成 30 年度以降の新契約分（契約更新分を含む）から適用されます。ただし、組織対応型連携契約下以外の共同研究で、民間企業との交渉により見直し後の費用負担では実施が困難なものについては、見直し前の費用負担による共同研究を認めることとしています。

(2) 今回の見直しは、結局はオーバーヘッド分を増やすことになり、直接経費が減ることにならないか？

- ・ 今回の見直しは、ガイドラインでも課題として提示されているとおり、間接経費の必要性・用途・算定根拠が不明確であるという現状により、今後大規模な共同研究の受入が進んだ場合、コスト不足に伴う大学経営へ悪影響を及ぼすことが想定されるため、その対処として見直しを行ったものです。
- ・ 必要な費用は企業に負担していただくという考えに立った見直しとなっています。
- ・ なお、現在、企業等との共同研究における間接経費の割合については、直接経費の30%未満という大学が全体の9割超を占めており、実際に必要となる間接経費を試算してみたところ、軒並みこの割合よりも高いものとなる可能性が大きいとの分析がなされています。

(3)「研究担当充当経費」について、研究契約上の企業への経理報告では、どのように報告されるのか？大学が提示した時間、従事したことを証明してもらえるのか？

- ・ 特別試験研究費税額控除制度の控除対象として、研究担当教員充当経費は当該制度上の人件費（人件費相当額）として整理しています。企業が当該制度の利用を希望する場合、企業からの事前の要請に応じて、「共同研究試験研究従事時間管理簿」などで当該教員の従事時間を報告

することが検討されています。

- ただし、当該経費については、教員が共同研究に携わっているということに対し、相応の経費を企業に負担して頂いているというものであるため、個別の共同研究において、企業に対し、経費の具体的な用途までを明示しないこととしています。企業への説明責任、制度の検証のため、事後的に「主な用途」や「部局内の配分ルール」については、開示することが検討されています。

以上