

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： 67

法人名：国立大学法人徳島大学

構 想 名	経営改革を基軸とした 地域から世界の課題を解決する医光共創モデルの展開	支援 対象	①
構 想 概 要	<p>本学の特色ある強みであり「大学の顔」として育成してきた、光工学、医学、また、その融合領域（医光／医工融合）のさらなる持続的な成長を可能とするための基盤構築を伴う戦略的な経営改革を断行する。この経営改革を推進力に、世界の課題解決にチャレンジする人材育成、産官学連携の仕組みを「医光共創モデル」として構築・展開し、持続可能な大学経営へと繋げる循環システムとする。</p>		
<p><b>1. 大学全体の経営改革のビジョン</b></p> <p>国立大学に対して、研究や教育活動を通じた社会貢献のみならず、特定の分野の強みを持つ研究開発の機能を基盤とした我が国の研究・産業競争力の強化やグローバルな課題解決、地方創生など、地域社会の中核的役割を担いつつ、成長の駆動力へと転換することが求められている。</p> <p>徳島大学では、第3期中期目標期間（2016～2021年度）において「徳島の地（知）の拠点」として、地方創生及びグローバル化の視点から、産業界や行政、さらには住民の期待に応え、地域振興の核となる「人材」教育など、地域貢献に重点をおいた取組を進めるとともに、本学の強みや特色のある分野では、我が国あるいは世界をリードする研究を重点的に推進し、資源の再配分による全学的な組織改革を基軸として、教育・研究機能の強化を図ってきた。一般に、総合大学における大学改革では、その多様な学部構成から生じる専門分野の特性や文化の違いなどが障壁となり、大学一丸となつての取組へと昇華させることの困難さの要因となるが、本学が中規模大学らしくフットワークの軽い大学であるという風土を活かして、大学執行部の主導の下、理系が主体の大学として元来強みであった医療・医学と工学の連携を図り、産官学連携の取組と併せて、医光／医工融合分野を特色ある強みに変えてきた経緯がある。</p> <p>この強みをさらに拡大させ、教育研究活動のみならず、社会実装の柱とする「医光共創モデル」として展開するため、令和4年度からの第4期中期目標期間においては『<b>社会の変化やSDGsの課題に対応し、持続可能でインクルーシブな社会、多様性にあふれる社会の実現に向けて理系に強みを有する本学の特徴を活かし、教育・研究を充実・強化するとともに、先端医療の推進や産官学連携を通じて地域創生をリードする。また、自立的な経営体としての大学を目指し、多様な財源の確保等により、安定的な経営を実現する。</b>』ことをビジョンとして掲げた。</p> <p>令和4年4月に就任した河村保彦学長の下、地域から世界の課題（SDGs）を解決する大学としてさらに飛躍するため、教育・研究機能の強化による実績である医光／医工融合分野を基盤として、さらなる価値創造にチャレンジする大学経営の改革に取り組むこととする。</p>			

## (1) これまでの実績と強み

経営的な観点から、学長直轄の経営戦略室とIR室を設置し、それらを中心に、各種教育研究活動の情報収集、財務データによるエビデンスに基づいた分析を行ってきた。この分析では、同規模の国立大学と比較して、**財務諸表上の外部資金比率が高く、また、特許料収入では、トップクラスの実績が挙げられる。**すなわち、まず「**外部資金の獲得**」と「**研究成果の社会実装**」が本学の大きな強みとなっている。

教育研究分野では、1993年に国内初の“光”を冠した「光応用工学科」を設置し、光を専門とした教育研究の蓄積があり、特に青色LEDの研究では、2014年に本学出身者がノーベル物理学賞を受賞するなど、伝統的に**光工学研究**に大きな強みを持っている。この光工学の強みをさらに強化するために2019年に設置した「**ポストLEDフォトンクス研究所 (pLED)**」では、JST「さきがけ」や「創発的研究支援事業」の採択研究者や大型外部資金獲得実績を有している次世代の優れた若手研究者が集まり、内閣府「地方大学・地域産業創生交付金事業」を推進し、AMED「ウイルス等感染症対策技術開発事業」、総務省「Beyond5G研究開発促進事業」等の大型外部資金獲得へと繋がっている。

また、本学は、医学・歯学・薬学・栄養学・保健学という健康・医療に関する教育研究組織が揃う国内唯一の国立大学である。特に、**医科栄養学科**は、1964年に人体・医学に立脚した栄養学の研究・教育を行うために**医学部に設立された国内唯一の学科**であるという特色を有し、栄養学教育・研究を行う大学や研究所に多数の研究者を輩出するとともに、企業との共同研究、卒業生が食品企業において研究開発等、多方面で活躍している。

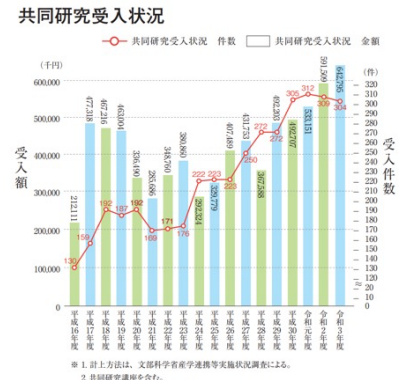
さらに、健康・医療に関する教育研究組織が揃うため、生命科学の分野の研究にも強みがある。文部科学省「共同利用・共同研究拠点」に認定され、「高深度オミクス医学研究拠点整備事業」に参画する国内唯一の酵素学拠点である「**先端酵素学研究所**」や、経済産業省地域オープンイノベーション拠点に選抜され、生物系新産業の創出や6次産業化にかかる教育・研究を推進する「**バイオイノベーション研究所 (BIRC)**」を整備しているという強みを有している。

先端酵素学研究所では、一般社団法人藤井節郎記念大阪基礎医学研究奨励会からの寄附によって、学際融合研究によりイノベーションに繋がる優れた生命科学研究成果を挙げることをミッションとする「藤井節郎記念医科学センター」を設置し、広く国内外の優秀な研究者を集め、共同研究、共用機器の共用化などにより、内閣府「ムーンショット型研究開発事業」をはじめ、JST、AMED等のプロジェクトを実施するとともに、画期的な診断、予防、治療法の最先端ツールを開発する「**応用酵素医学研究所株式会社**」やゲノム編集技術を革新する「**株式会社セツロテック**」などの大学発ベンチャーの起業に繋がっている。

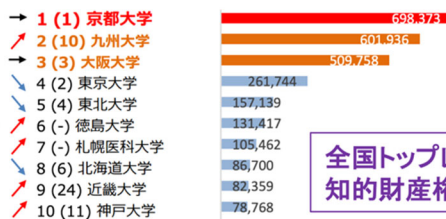
BIRCは、地域における生物や第一次産業に関連するオープンイノベーションの核となり、生物系新産業の創出を目指して設立しており、**経済産業省「J-Innovation HUB地域オープンイノベーション拠点 (地域貢献型)」への選定 (2020年度)**、**経済産業省「地域の中核大学の産学融合拠点の整備」への採択 (2021年度)**へと繋がってきた。また、BIRCの基盤研究をベースにし



## 受託・共同研究受入額は令和3年度に過去最高を記録

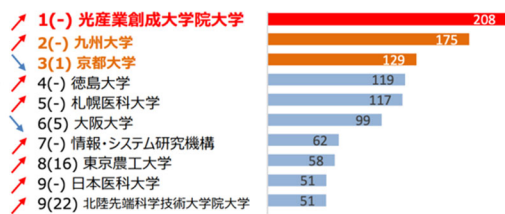


## 特許権実施等収入 (2020年度)



全国トップレベルの知的財産権の活用

## 研究者1人当たりの特許権実施等収入額 (2020年度)



経済産業省「大学ファクトブック2022」より

たコオロギの可能性を社会実装する「株式会社グリラス」が大学発ベンチャーとして起業された。

なお、2018年に採択された内閣府「地方大学・地域産業創生交付金事業」では、本学の強みとする光工学や生命科学をベースとして、徳島県と本学を中心に、県内の様々なステークホルダー（大学研究者・事務職員、学生、NPO、民間企業、自治体職員など）とともに検討し決定した「高齢化をすべての人が幸せになるチャンスに変える社会（＝創造的超高齢社会）」を共通の将来ビジョンとして掲げ、地域の企業、教育機関等と協働し、『次世代"光"創出・応用による産業振興・若者雇用創出計画』を策定している。また、文部科学省「大学による地方創生人材教育プログラム構築事業（COC+R）」（2020年度採択）では、徳島県、7の高等教育機関、19の経済団体、30の企業（計57機関）のコンソーシアムと協働して、地域の課題解決に資する人材の育成に取り組んでいる。さらに、地元新聞社、徳島県信用保証協会と連携し、「まちしごとファクトリー」に取り組み、地域の課題を解決し、地域の中でしごとを創りだし、地域を変えていくことを目指している。

このような地域課題解決の事業展開などにより、**全国761国公立大学を対象にした日本経済新聞社の2021年度「地域貢献度」総合ランキングにおいて、第3位にランクされ、大学の研究成果や人材が地域に役立っているとして評価されており、地域課題の解決、地域貢献においても強みを有している。**加えて、徳島県内のすべての高等教育機関、徳島県、徳島県市長会及び町村会、経済団体等が参画している「とくしま産学官連携プラットフォーム」を活用し、地域人材育成・地域課題解決に取り組むとともに、SDGs等の社会的要求度の高い課題解決をさらに推進するため、2022年には、全学組織として、「徳島大学SDGs推進委員会」を設置し、研究支援・産官学連携センターにSDGs推進に関する専門

総合順位	大学名	種別	本部所在地	総合得点
1	名古屋市立大学	公立	名古屋市	90.5
2	信州大学	国立	長野県松本市	88.0
3	徳島大学	国立	徳島市	85.3
4	秋田大学	国立	秋田市	81.5
5	愛媛大学	国立	松山市	81.0
6	島根大学	国立	松江市	79.8
7	熊本大学	国立	熊本市	79.5
7	鹿児島大学	国立	鹿児島市	79.5
9	大阪市立大学	公立	大阪市	78.8
10	立命館大学	私立	京都市	78.0

日本経済新聞 (2021/10/20)

部署として「SDGs推進部門」を設置した。また、SDGsの枠組みを使用し、社会貢献の度合いを可視化する**THEインパクトランキング2022において、SDG3「すべての人に健康と福祉を」において、国内第3位（国立大学第1位）、世界1101大学中第34位にランクされた。**

さらに、徳島県だけでなく他の研究機関、特に関西アカデミアと連携を進めており、その活動は国立循環器病研究センターを代表機関とするJST「共創の場形成支援プログラム（政策重点分野/バイオ分野）」への参加に繋がった。本プログラムでは、研究成果を社会貢献に繋げるだけでなく、次の世代を担う優秀な若手研究者を発掘し、切磋琢磨する環境を整備することで地方大学の活性化に繋がる枠組み構築を進め、さらには、徳島県とともに「バイオコミュニティ関西（BiocK）」にも参画することで、地域の発展を目的に広域の産官学連携の取組も進めている。

## (2) 取組と実績を踏まえた課題認識

第3期中期目標期間（2021年度）までの取組により見極めた強みや特色を今後さらに伸ばさせるにあたって、次に示すような新たな課題も見えてきた。

- ①ビジョン実現に向けた研究を推進するため、学部や研究分野を超え、異分野融合研究を行うなど、新たなイノベーションが創出できる環境を整備し、分野を超えた複数の研究者からなる研究集団（研究クラスター）を支援する研究クラスター制度の導入により、飛躍的に研究成果が創出されているが、それを**社会に還元していくシステムが十分とは言えない。**
- ②徳島県内の自治体や各種企業等とは、連携協定を締結し、人事交流を行う等、協働で事業を推進しているが、**大学と地域・産業界の繋ぎ手になる人材の継続的な確保、高度な外部専門人材の獲得に苦慮**しており、地域・産業界と大学が協力して獲得し、育成することに一層取組む必要がある。

- ③教育研究成果を永続的に生み出し、質的、量的に拡大していくことが必要であるが、大学院博士（博士後期）課程の充足率が低く、次世代の研究者育成も十分とは言えない。
- ④本学では、関西地域のアカデミア、民間企業、自治体等との連携により、研究力強化、若手研究者育成に取り組んでいるが、地方大学では、研究人材の流動性が低いため、キャリアパスの多様性が限定される傾向にある。今後、関西アカデミアとの連携をさらに強化することにより、研究者の人材流動性を確保し、切磋琢磨する環境の中で、シームレスで一貫した次の世代を担う若手研究者の育成に取り組む必要がある。
- ⑤徳島県等と連携し、地域課題・産業課題の解決に取り組んでいるが、徳島県の産業構造の特徴として中小企業が多く、地域企業との連携だけでは、大型外部資金を獲得することが難しい。自治体・社会実装を担う官庁と協力し、「組織」対「組織」の共同研究をより一層推進することにより、「徳島県」、「四国地域」だけでなく「関西圏」、「首都圏」、全国の企業からの研究所の誘致、共同研究講座の設置を目指す必要がある。
- ⑥地域から世界の課題を解決するためには、グローバル化の推進が必要であるが、若者の「内向き志向」が顕著となり、また、新型コロナウイルス感染症の影響と相まって、日本人学生の海外留学や外国人留学生の受け入れが停滞している。グローバル社会、知識基盤社会の中でたくましく生き抜く人材の育成・支援が重要な課題となるため、派遣や受け入れのための体制を強化する必要がある。
- ⑦資金獲得について、近視眼的な対応となり、教育研究活動を支える財政基盤が弱く、中長期的な視点に立った改革を阻害しているため、中長期的な戦略の立案を可能とする体制並びに安定した財源を確保する必要がある。

このような課題を解決し、学長のリーダーシップに基づき将来ビジョンを達成するためには、プレゼンスの向上、教育研究成果の社会還元等を一連のものとし、本学のリソース・アセットの掘り起こしと特色ある強みのさらなる強化などを一体的に捉えた戦略的な経営改革が必要不可欠である。

#### （経営改革構想の実現に係る成果目標及びKPI）

【成果目標】医学系と光学系の融合領域を中心とした様々な取組を拡大・強化するための戦略的な経営改革とそれを支える財政基盤の拡充

【KPI①】経営改革ビジョン達成のための新組織整備と事務システムの整備

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
経営改革推進本部の設置準備	新組織の整備・運営	新組織の運営	新組織の検証・見直し

【KPI②】外部資金獲得額（共同研究・受託研究・寄附金の総額）

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
42.7億円	43.2億円	43.7億円	44.2億円

## 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）

本学では本事業を、本学が地域の中核として発展し、地域社会を変革するのみならず、本学の強みを活かした我が国の研究・産業競争力強化やグローバルな解決にも貢献するための核となる取組み、最重要ミッションであると位置付ける。

これまで第3期中期目標期間までの取組により、教育・研究・社会実装において、機能強化を図ってきたが、持続的な成長を可能とするための経営基盤を構築する戦略的な経営改革が必要であり、学長の強力なリーダーシップの下、さらなる価値創造にチャレンジする経営改革に取り組むこととする。

また、理工学部における光工学、医用工学と医学部における基礎／臨床医学の融合により、多角的な視野を持ち、新たな生命科学と新たな産業の創出に貢献する人材の育成の必要性が認

知され、「令和5年度 魅力ある地方大学の実現に資する地方国立大学の定員増」に2022年6月に選定された。2023年度からの医学部と理工学部が連携する革新的な「医光／医工融合プログラム」を皮切りに、人材の好循環を生み出す、新たな次世代イノベーション人材の育成に取り組む。さらに、特色ある強みとなった医光／医工融合領域の拡大による課題解決、教育研究成果を社会実装するため、医光／医工融合のさらなる発展を実現する研究推進、産官学連携強化に取り組む。

なお、実施しているこれまでの取組は、経営改革を実現するための新たな体制により策定する戦略的な経営方針を踏まえ、取組の在り方の見直しを行う。

(具体的な取組内容)

### 取組① 経営改革を実現するための新たな体制整備

【事業期間全体】

本学が真の経営改革を実現するためには、ビジョンに基づいた実効性が高く、意欲的な経営戦略の立案、経営戦略によるアクションプランの作成、プランの着実な実行、さらには、当該プランの進捗確認・助言修正・情報共有・成果の普及等を行っていく必要がある。このため、**既存の「経営戦略室」を発展的に解消し、教育・研究・地域連携・広報などの各戦略室を統括する新たな「経営改革推進本部」を設置する。**本部長は学長とし、経営改革担当の理事・副学長を任命する。また、さらなる経営資源の確保とやりがいのある環境を整備し、外部の専門人材や経営人材を含めて、ダイバーシティを組織に取り入れ、学長の強力なリーダーシップの下、特色ある強みを持続的に成長発展させる。

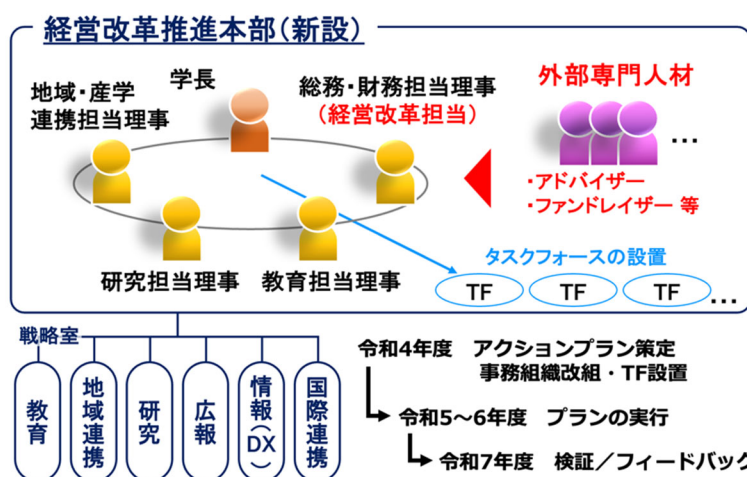
#### 1) 経営改革推進本部の新設

新たに設置する「経営改革推進本部」は、外部アドバイザーからの助言を踏まえた大胆な経営戦略の立案、アクションプランの作成、実行状況のチェック並びに軌道修正を実施する。さらには、資源配分の見直し、大学全体の事業のスクラップ&ビルドなど学長のリーダーシップ及びマネジメント力が発揮される大学全体の経営改革を主導させることとする。

経営改革に当たっては、**全学的な組織改組**だけでなく、本学の強みを生かした外部資金獲得のさらなる増加や特定の分野へ優先的な投資などの**学内資源の再配分**も併せて実施していくこととする。なお、組織改革は、**事務組織の見直し**を併せて実施し、迅速かつ大胆な経営改革・機能強化を図っていくこととする。

経営改革推進本部には、**事業内容に応じたタスクフォース**を設置し、若手教職員を積極的に抜擢するなど、柔軟で新鮮な発想を取り込むこととする。この経営戦略の立案を通じて、将来の経営人材の育成へと繋げる。

加えて、**研究・教学調査 (IR)** をこれまで以上に活用し、定量的なエビデンスに基づき意思決定を行う。本学の強みである分野への投資の強化、地域との連携の拡充などを通じて資金の流れを増加させ、それを新たな分野への投資など研究基盤強化・拡大へ循環させるエコシステムを構築することを目指す。



#### 2) 中長期的な戦略の立案を可能とする財源の確保

##### ① 受託・共同研究の獲得強化

異分野融合型共同研究を推進し、研究成果の社会創出を目的とする「研究クラスター制度」

にて支援を行った研究課題を中心に、URAによる大型競争的資金への申請支援を行ってきた。今後、研究クラスターを強化し、さらなる競争的資金の獲得増を目指す。

また、世界の問題を地域から解決することを目指す大学産業界を設置し、「組織」対「組織」の産官学連携体制の強化を図り共同研究に結び付けてきた。今後、研究者個人の責任から、組織対組織の研究を拡大させるため、『共同研究講座』の誘致を増やしていく。加えて、大学産業界の組織改組を行い、社会の課題解決に貢献していく。

## ②より多角的な財源の確保（寄附金獲得の強化、ネーミングライツ・パートナーの確保、株式の活用等）

欧米では、寄附金が大学の財務運営上重要なウェイトを占めている。本学でもこれまで積極的に寄附を募り財源を多様化し、財政基盤の強化を図ってきたところだが、県内企業の大口寄附者は、数社に限られている。本年4月より寄附金担当の未来創造課を設置し、専任職員を配置する体制整備を進めてきた。今後、寄附金獲得戦略を策定するとともに外部の証券・金融関係で経験のあるファンドレイザーを雇用し、企業等への渉外活動を活発化させるとともにステークホルダーからの要望を大学運営に反映させる。また、ファンドレイジング活動と同窓生（アラムナイ）業務を連携し、同窓生ネットワークを寄附金募集活動に活用するためのシステム整備を進めていく。

本システムは、大学ステークホルダーが恒常的にアクセスし、双方向でやり取りができる多彩な機能に富んだポータルサイトシステムとも一体となったものとし、整備する。

また、研究・教育・社会貢献等の分野での資金調達を応援するクラウドファンディングのプラットフォーム「Otsucle（おつくる）」を2016年に国立大学では初めて立ち上げ、一般社団法人大学支援機構において運用している。地域や社会課題解決のための研究や新型コロナウイルス感染症の流行で困窮している学生への修学支援等のクラウドファンディングを実施した結果、これまでに69,559千円の支援を得るなどしており、今後さらなる拡大を目指す。

さらに、本学の教育研究環境の向上を図るための財源を獲得することを目的として、本学が所有する財産（施設・区画等）のネーミングライツ・パートナーとなることを希望する法人等の募集を積極的に実施し、財源の多角化を推進する。

加えて、本学ではベンチャー育成支援の対価として、株式を取得しているが、これら**株式の運用についても、専門家を集めた検討委員会を設置し**、経済産業省が公開している「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」を参照しつつ、具体的な検討を開始する。これにより、大学発ベンチャーの健全な成長と株式上場を目指した標準モデルを構築し、大学の財務改善へと繋げる。

## 3) 経営改革に資する教職員人事制度改革

若手人材の活用によるアイデア創出と、実現に向けた迅速かつ実行力のある組織体制の構築のため、人材確保、職員の資質向上、モチベーションの向上など教職員人事制度改革を総合的に行う。

### 【教員人事】

#### ①教員人事管理ポイント制（外部資金に応じたポイント配分）

2019年度から流動性を促進する目的で、教員人事管理のポイント制を導入した。各部局への配分ポイントから一定割合のポイントを確保し、確保したポイントを若手、女性、外国人教員雇用促進のインセンティブに活用することでダイバーシティを推進する。

また、産官学連携による「組織」対「組織」の大型共同研究の実現に向け、費用負担の適正化を図るため、共同研究の間接経費率を見直し、間接経費額を直接経費額の原則「10%」から原則「30%」に改め、2018年度規則改正を行った（なお、連携の具体的な内容に応じて、30%以上の間接経費設定も可能とする規則としている）。この規則改正に伴い、得られた間接経費を活用して、外部資金の獲得向上及び若手研究者の雇用推進のため外部資金の獲得実績等を目安に、戦略的に人事ポイント（外部資金ポイント）を配分し、その結果もたらされる間接経費の増額をもとに、本ポイント制度のさらなる拡大を目指す。

## ②外部資金獲得により財務上の貢献が特に顕著な者に対する学長表彰

外部資金獲得に対するインセンティブ付与のため、学長表彰を実施するとともに副賞として報奨金を支給し、研究者の大学運営に対する意識改革を図っていく。

## ③テニュアトラック制度による若手研究者の確保

研究力の強化、グローバル化推進に向け、テニュアトラック制を定着・普及させること及び若手研究者の国際的研究活動をエンカレッジすべくHIRAKU-Global制度による支援に繋げていくため、本学独自のテニュアトラック教員育成支援制度（T3支援制度）を推進し、また、優秀な若手研究者に対し、研究に専念できる環境や研究スタートアップ資金の提供を充実させている。

今後、若手研究者の雇用基盤の確保・受入環境の改善や、研究者としての能力開発、キャリア開発支援等に関する取組の充実を図り、若手研究者が研究に専念できる環境を確保するとともに、一定の期間を経て、新たなステージにステップアップできる環境の実現を図る。

### 【URA 職員・事務職員人事】

#### ①事務テニュアトラック制によるスペシャリスト事務職員の採用

経営改革を進めるにあたり、積極的に新規業務を提案、実施できるスペシャリストが必要不可欠になっている。現在、スペシャリストを育成するため、事務職員にテニュアトラック制度を導入し、採用時に特任事務員として任期付き採用を行い、数年の業務経験により、正規採用を行う制度を実施している。現在2名の職員を正規職員として採用しており、今後、業務が複雑化、専門化する中、本制度を積極的に拡充していく。

#### ②研究支援・教育支援体制の強化

大学法人化後、運営費交付金の減少に伴い必要な事務職員数が確保できなくなった結果、効果的な支援が難しくなりつつある。前述したとおり、業務が複雑化、専門化する中、本学は、URA機能の拡充を進め研究推進、産官学連携の成果を上げてきた。今後、本補助金をベースにURA職員並びに事務職員を確保し、支援体制をさらに強化する。

#### ③正規事務職員数の計画的増員

本学には、2022年10月1日時点で、事務の正規職員366名、有期雇用職員272名が在籍しており、正規職員と有期雇用職員との構成がアンバランスな状態となっている。今後、早期の是正を進め、計画的な正規職員の増員を図る。また、大学が掲げるミッションに対応していくためにも、優秀な有期雇用職員からの内部登用を進めるとともに、有期雇用職員3名の退職者に対して1名の正規職員数増の確保に努める。

#### ④大学事務職員の働き方改革のためのインセンティブ付与制度

大学事務業務が、財務・学務・研究支援等において専門化、細分化しジョブ型の業務に変化している一方で、ある特定の部署のみでは、処理しきれない組織横断的な業務も増加している。このような背景の下、若手の事務系職員が高いモチベーションを保ちつつ、能動的に業務を遂行するためには、従来型の年功序列・機会均等の発想に基づいた業績評価を改善する必要がある。

そこで、本構想の取組推進による外部資金獲得増加に伴う間接経費などの財源を活用し、これまでの業績手当に加え、通常の業務を超えて緊急の業務を担当、または、全学的な見地から重要度が高い業務を遂行する等、職務上の貢献が極めて顕著である職員に対してインセンティブを付与する制度を新たに導入する。決定に際しては、他部署からの評価も取込み、広く積極的に業務に取組み、大学改革に貢献する若手職員が、当然に評価される職場風土を醸成する。

#### ⑤DX 推進による人員配置の適正化と、職員の資質・能力向上

職員に対して、デジタル化SD研修を実施し、業務運営全般において職員の能力を新たな価値創出にシフトし、大学の競争力を高めるためだけでなく、職員個人のキャリア形成を行う。ま

た、業務の抜本の見直しや効率化により新たに生み出されたリソースを創造性の高い業務への再配置、ルーティンワーク自動化による長時間労働の回避を実現する。

さらに、業務の質の向上と職場の活性化を行うため外部派遣等を積極的に活用する。「事務職員の人材育成方針」の研修体系に基づき、職能開発（SD）研修計画を策定し、SPOD（四国地区大学教職員能力開発ネットワーク）が主催する2年間の次世代リーダー養成ゼミナールにこれまで8名の職員を派遣しており、引き続き活用する。加えて、文部科学省、関係独立行政法人、徳島県へも毎年職員を派遣しているが、今後これらを、URAを含む教員等に対しても拡大するなど、URA職員・事務職員の能力向上を大学経営に最大限反映させる戦略的な派遣を実施する。

### 【外部専門人材の確保（共創人材プール）】

本構想実現のため、学内アセットのみならず、企業、地域のステークホルダー、外部専門家（経営、知財、広報、研究支援業務など）で構成し、適宜協業できる体制を整える。特に外部専門家は、必要なスキルを持った人材をクロスアポイントメントなどで受入れることを目指す。

### 【ダイバーシティの促進】

男女共同参画に係る意識啓発の推進、女性研究者支援、ワークライフバランス実現のため、「徳島大学AWA（OUR）サポートシステム」を活用した女性研究者の積極的な登用等、男女共同参画事業を実施するとともに、2013年度より女性研究者の上位職登用のための支援プロジェクトを推進している。本プロジェクトにより9年間で、教授5人、准教授9人、講師17人の登用が実現したが、女性研究者割合は2021年5月1日時点で、教授は7.4%、准教授では15.4%であり政府目標（教授23%、准教授30%）には、及んでいない。積極的にダイバーシティを推進するため、本学の重要課題として取組んでいく。

なお、事務職員においては、2022年2月1日時点では、約57%を占めているが、管理職においては、16.1%となっている。そこで、女性事務職員を、管理職育成を目的とした研修に積極的に派遣し、管理職を目指す意欲ある女性管理職候補者を育成する。

### 【令和4年度】

- 新たな機能を有する「経営改革推進本部」の整備／外部アドバイザーの活用
- 「経営改革推進本部」を支える事務組織の整備
- 学長主導による経営改革のアクションプラン（案）の作成／タスクフォースの設置
- 寄附金募集システムの整備／ファンドレイザーの雇用
- 若手研究者人件費の増額
- 正規事務職員の計画的増員
- 女性研究者の上位職登用

【成果目標】 経営改革のための新体制を整備し、安定的な資金確保、教職員の人事制度改革、多様性による組織力強化

### 【KPI①】 経営改革ビジョン達成のための新組織整備と事務システムの整備

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
経営改革推進本部 の設置準備	新組織の整備・ 運営	新組織の運営	新組織の検証・ 見直し

### 【KPI②】 外部資金獲得額（共同研究・受託研究・寄附金の総額）

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
42.7億円	43.2億円	43.7億円	44.2億円

### 【KPI③】 事務職員（内部登用含）増員数（累計）

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
4人	9人	14人	20人



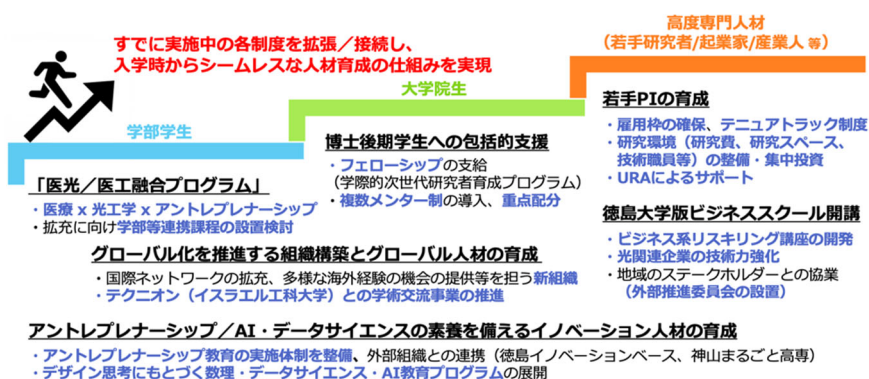
【KPI④】女性研究者の新規採用比率

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
36.5%	37.2%	38.1%	38.1%

取組② 医光／医工融合をモデルとする次世代イノベーション人材の育成

【事業期間全体】

本学の強みであり、戦略的に育成してきた「医光／医工融合」分野研究を核とした人材育成を展開する。この中では「医光／医工融合」研究を一つのモデルとして、アントレプレナーシップ教育、デザイン思考／AIデジタル人材育成プログラム、海外連携機関との交流事業なども交えて、多角的な視座と、その活用を体現することで、地域社会のみならず世界の課題への解決に挑戦する人材を育成する。加えて、学部学生から若手博士研究者に至るまで、安心して未開拓な研究領域にチャレンジできる、シームレスなサポート体制を構築する。育成したこれら人材は、取組③で推進する研究推進・産官学連携事業にも参加し、大学の研究成果を社会課題解決に繋げる起業人材として活躍することを目指す。



1) 「医光／医工融合プログラム」の充実

これまで本学は、理工学部における光工学、医用工学と医学部における基礎／臨床医学の融合により、多角的な視野を持ち、新たな生命科学と新たな産業の創出に貢献する人材の育成を目指してきた。これらをさらに推し進め、また、自治体・地域の産業活性化への要請にも応えるため、「魅力ある地方大学の実現に資する地方国立大学の定員増」に申請し、今年度選定された。次年度から、医学部と理工学部が連携する革新的なプログラムに新たな学生を迎えることとなっている。

今後、このプログラムをさらに充実させるため、学部等連携課程等の2026年度設置を目指して検討を進めるとともに、学内資源のより一層の集中により規模を拡大し、イノベティブな医光／医工融合人材を育成する。

2) 博士 (博士後期) 課程学生への包括的支援と異分野融合教育の実施

博士 (博士後期) 課程の学生が、挑戦的・学際的な研究に専念できるような研究環境を提供するとともに、多様なキャリアパスの形成に向けた支援を行い、学際的イノベーション人材として様々な分野で活躍できる博士人材の育成を目的とした学際的次世代研究者育成プログラム (ひかりフェロシップ／うずしおプロジェクト) を実施し、今後支援学生を拡大していくための予算を確保する。

また、採択された学生には、研究奨励費等 (研究に専念するための支援金及び研究費) の支給、学生支援プロジェクト (研究環境とキャリア開発・育成コンテンツの提供) を提供し、さらに、日々の研究活動については、「研究クラスター制度」を活用し、単一の研究室では実現の難しい異分野融合の環境のもと、切磋琢磨することで、社会の様々なニーズへの対応を可能とする人材を育成する。

3) アントレプレナーシップ／AI・データサイエンスの素養を備えるイノベーション人材育成

高等教育研究センター及び産業院 (U-tera) において、アントレプレナーシップ教育の実施体制を整備し、「新価値を創造する思考基盤と社会の課題解決を導く行動力・実践力を獲得で

きる教育」を実現する。

次年度徳島県で開校し、ITとアントレプレナーシップ教育を柱とする地元の高等教育機関、徳島で「起業家が起業家を生み育てる」をコンセプトに起業家支援を実施する一般財団法人とも連携し、教育活動の中で、社会ニーズ解決に貢献するプロジェクト活動を推進する。

今後、デザイン思考にもとづく数理・データサイエンス・AI教育プログラムを展開し、すべての学生の専門分野において多様な応用研究が実現する教育研究体制を構築する。具体的には、内閣府・経済産業省・文部科学省が推進する「数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度」のリテラシーレベルの要件を満たす教養教育科目及び学部初年次専門基礎科目を開講する。さらに、認定制度の応用基礎レベルに合致した授業科目を整備し、教養教育から学部専門への橋渡しとなるカリキュラムの開講に向け準備を加速する。

#### 4) グローバル化を推進する組織構築とグローバル人材の育成

大学間学術交流協定の締結、卒業・修了後のネットワークの充実、学生への多様な海外経験の機会の提供等を担うとともに、国際共同研究を推進する新組織を構築し、学生の海外留学、外国人留学生の受入やオンラインを活用した学術交流協定校との教育プログラム、研究交流プログラムを開発・充実させる。

特に、研究・教育水準において世界最高水準を誇るイスラエルを代表するテクニオン-イスラエル工科大学との学術交流及び共同研究等の連携を拡大し、教育力・研究力の向上と若手研究者（大学院生を含む）の交流を推進する。

#### 5) 次世代の若手PIの育成

本学の附置研究所である、ポストLEDフォトンクス研究所、先端酵素学研究所において、研究戦略に基づくトップダウンの人事を実行し、優れた若手研究者を確保する。確保した研究者については、研究スペース及び研究エフォートを確保し、大学より研究費の重点的な投資を行うとともに、研究クラスター制度が形成する異分野融合の環境の中で、複数のシニア研究者によるメンタリング、URAによる外部資金申請に関するサポート、技術職員の優先的な配置等、最良の研究環境を提供し、世界に通用する研究者への成長を促す。

なお、最良の研究環境の提供にかかる財源については、直接経費のPI人件費支出制度を活用し、PIの人件費として振替えた財源を研究環境の改善、若手教員の人件費、博士後期課程学生への支援等に活用できるように制度導入を進める。

#### 6) 徳島大学版ビジネススクールの開講

人と地域共創センターでは、2002年度より主として、ものづくりの中核人材を育成する「**地域産業人材育成講座**」を設置し、①生産管理 ②マーケティング ③食品加工・開発 ④3D-CAD ⑤紫外線LED ⑥ロボット ⑦AI入門講座などを実施している。また、徳島県が進める「次世代“光”創出・応用による産業振興・若者雇用創出計画」における取組の柱のひとつとして、企業ニーズに沿った“光”関連企業の技術力を高めるリカレント教育プログラムを提供している。

今後、これら教育プログラムに加えて、人生100年時代やSociety5.0等を踏まえ、産業界や社会のニーズに対応した「**ビジネス系リスクリリング講座**」を開発し、新設する。

新設に当たっては、県内の企業訪問等によりニーズや受講における課題の聞き取りを行うとともに、「徳島大学人と地域共創センターリスクリリング教育外部推進委員会」を設置し、県内の企業や経済団体等の代表者と共同でビジネス系リスクリリング講座を拡充し、**徳島大学版ビジネススクール**の開設準備を進める。

#### 【令和4年度】

- 医光／医工融合プログラムの開発
- 専門人材、支援人材（UEA等）を確保・雇用し体制を構築
- アントレプレナーシッププログラムの開発
- ビジネス系リスクリリング講座（徳島大学版ビジネススクール）の新設
- 海外交流協定校の開拓

【成果目標】 イノベーション人材育成のためのシームレスな育成の仕組み構築

【KPI①】 医光／医工融合プログラムの学生数（累計）

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
—	30人	60人	90人

【KPI②】 学生の海外派遣者数

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
75人	95人	120人	151人

【KPI③】 外国人留学生の受入数

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
160人	175人	200人	240人

【KPI④】 大学発ベンチャー企業創出数（累計）

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
2件	4件	6件	8件

【KPI⑤】 若手研究者支援（若手学長表彰件数及びT3※採用人数）

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
8人	8人	10人	10人

※T3：本学独自のテニュアトラック教員育成支援制度

（具体的な取組内容）

### 取組③ 医光／医工融合のさらなる発展を実現する研究・産官学基盤整備

【事業期間全体】

徳島県をはじめ四国地域で特に顕著に進む「人口減少・超高齢化」、徳島県が長年全国ワースト1位となっている「糖尿病、腎不全等、循環器疾患等の死亡率」など、地域が抱える諸課題に対して、本学は、県や、地元の化学企業、製薬企業とともに育ててきた強み分野である「医光／医工融合研究」をさらに拡充する。発展の基盤として、取組①の教員人事制度改革とも連動し実施する。さらに、全国的にも評価が高い「地域貢献」「起業」「知財収入」などの取組を背景に、広域の産官学連携による研究成果の社会還元を確実に実現する組織を構築する。

#### 1) 異分野融合・アカデミア連携の高度化による学術分野の創成

本学では、「研究クラスター制度」により、医光／医工融合分野に代表される異分野融合研究を強力に推進し、その成果を広く発信し「徳島大学の強み」をさらに明確化することで、一地方の大学でありながらキラリと光る大学づくりを進めてきた。今年度から、このクラスター制度を刷新し、優れた実績を挙げてきた「光工学」、「免疫・慢性炎症」、「食・栄養」、「創薬・合成化学」、「がん」の5つを重点研究領域として設定し、また、その領域に優れた研究実績を有し、大型外部資金を獲得している研究者をPM（プロジェクトマネージャー）に任命するとともに、それぞれの領域にミッション実現クラスターを設置している。

今後、大学間連携・産官学連携・国際連携・若手育成・研究拠点形成などのミッションをこれらクラスターに課し、医光／医工等の融合研究をさらに発展させるべくPMを中心に研究組織（クラスター）を再編成する。また、これら分野の高度化を目指したアカデミア間の連携についても推進する。参画機関として協働する共創の場形成支援プログラム（国立循環器病研究センター拠点）での産官学共創の中で、一地方大学では難しい次世代の優秀な研究者の発掘・育成、大型産官学連携プロジェクトの企画・実施、広域連携における共用機器整備などを推進する「アカデミア共創推進機構（仮称）」を設立する。

## 2) テクニオン-イスラエル工科大学との共同研究による研究のグローバル化

テクニオン-イスラエル工科大学との連携事業を推進する。同大学は、イノベーションと起業家精神で知られており、世界的にも有数の技術系大学として評価されているが、本学は、2020年に学術交流協定を結び、地元化学企業の出資による協働研究所（TISI：徳島国際サイエンス研究所）を地方大学で初めて設置し、これまで、国際共同研究を実施してきた。今後、この事業をさらに拡張し、テクニオン研究者の招聘など研究者の交流を通じて、本学のグローバル化、研究力向上へと繋げる。

## 3) 課題先進地域における地域オープンイノベーション拠点の実現

本学の強みである光工学と生命科学による医光／医工融合研究を中心に、超高齢化が進む地域での医療、介護、教育等の課題解決と地域産業振興を目指し、様々な企業、教育機関、医療機関、自治体、住民が「共創」「学び」を通じて、研究、ものづくり、人材育成ができる場を提供する。

「共創」においては、本学の研究の強みによる「医光／医工共創ものづくりイノベーション機構（仮称）」を新設する。この新機構の設置は、創薬分野における実証研究を支援する目的で昨年設置した「創薬インキュベーションチーム」で得られた知見・ノウハウを基盤とし、医光／医工融合領域に拡張する形で行う。ここでは、研究クラスターで創出される先端的な研究シーズに対して、県内外の企業・機関等と連携し、医療・介護ニーズと多様な技術とのマッチングをはかりながら、研究から、開発・事業化まで一貫通貫の体制で進める。実証研究のためのプロトタイプ開発に必要なものづくりには、クロスアポイント制度を活用し、企業、自治体からの技術者を招聘し、協働して開発を推進する。「学び」においては、高専、企業等からの人材を受け入れ、医光／医工融合プログラムでの教育と研究プロジェクトへの参画によるOJTにより、産官学協働で産業人材育成を担う。

## 4) スタートアップ設立に向けた支援体制の充実

一般市民、医師、看護師、介護士などのユーザーと研究者や技術者が交流し、医療現場あるいは日常生活での課題やニーズを把握するため「交流の場」を設定する。まずは、医療、ヘルスケアに関するセミナーや講演会を開催し、研究者が理解を深め、ユーザー視点に立った研究開発課題を設定し、社会実装化、製品化を目指す。社会実装化の一手段として、研究支援・産官学連携センターにおいて、スタートアップ支援の充実を図る。研究開発の企画から社会実装化へ至る各ステージに応じて、適切なサポートが提供できる体制を構築するとともに、取組②で推進する人材育成とも連動し、育成した起業人材を活用する。

### 【令和4年度】

- 研究クラスター制度の拡充による研究体制の再編成
- テクニオン-イスラエル工科大学との共同研究テーマの選定・実施
- ものづくりイノベーション拠点設立に向けた共用機器等の整備／実施体制の構築
- 交流の場の設定／ワークショップによる課題探索、研究者等のマッチングの推進

【成果目標】 特色ある強みの発掘とさらなる強化を支援する研究・産官学連携機能強化

【KPI①】 研究クラスター制度で支援をした競争的資金5千万以上の研究者数

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
5人	5人	5人	5人

【KPI②】 国際学術論文（Nature index、Cite Score 上位1%）

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
50件	53件	56件	60件

**【KPI③】 特許出願件数**

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
100件	110件	120件	130件

**【KPI④】 知的財産収入**

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
50,000千円	60,000千円	72,000千円	90,000千円

**【KPI⑤】 大学発ベンチャー企業創出数（累計）（再掲）**

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
2件	4件	6件	8件

**【KPI⑥】 URA職員数**

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
15人	16人	17人	18人

**3. 経営改革構想実現に向けたこれまでの成果・実績**

徳島大学では、経営基盤の強化を図るため、これまで以下の経営改革を行ってきた。

**○全学的に産官学連携を推進する体制整備**

本学は、全学組織として産官学連携を推進する研究支援・産官学連携センター、研究成果の迅速な事業化・産業化を目指す学長直轄組織である大学産業院を設置し、地域と連携した外部資金獲得額拡大に向けた学内の支援体制を構築している。また、大学産業院では、起業家や企業出身の高度専門家、地元金融機関の外部人材が参画するニーズに応じた柔軟な研究開発を行う体制にするとともに、地域ニーズ・産業課題の抽出とその課題解決のため自治体、産業界、地銀、VC等と連携協定を締結し、地域と連携した課題解決に向けた取組を推進している。

**○地方大学・地域産業創生交付金事業による次世代"光"研究の強化**

徳島県と本学を中心に、地域の企業、教育機関等と協働し、『次世代"光"創出・応用による産業振興・若者雇用創出計画』を掲げて、2018年度に内閣府「地方大学・地域産業創生交付金事業」に採択された。同事業を確実なものとするため、本学の強み・特色である光や医光/医工融合研究をさらに強化すべくポストLEDフォトンクス研究所（pLED）を新設するとともに、2019年度には同事業の運営をサポートする事務組織「地方大学・地域産業創生事業室（現：地域産業創生事業推進課）」、2020年度には、pLEDにおける研究を支援する、研究支援・産官学連携センター「内閣府事業推進プロジェクトチーム」を新たに設置した。本取組により、pLEDでは、医学と連携したAMED「ウイルス等感染症対策技術開発事業」（2020年度：365,515千円）、2021年度総務省「Beyond5G研究開発促進事業」（4カ年事業計画223,700千円）等の大型外部資金獲得に繋がっている。

**○徳島県と連携したオープンイノベーションの推進**

本学では、徳島県と包括連携協定を締結し、県立農業大学校跡地を無償で借り受け、研究・教育・ベンチャー育成を進めている。また、隣接する農林水産総合技術支援センターや地域中核企業と密接に連携してオープンイノベーションを推進しており、その取組が農林水産省「ムーンショット型農林水産研究開発事業」、経済産業省「産学融合拠点創出事業」、「地域の中核大学の産学融合拠点の整備」の採択に繋がっている。

**○関西地域のアカデミア、民間企業、自治体との産官学連携体制構築**

本学では、関西地域のアカデミア、民間企業、自治体等と産官学連携体制の構築に取組ん

であり、その取組が2020年度JST「共創の場形成支援プログラム（政策重点分野/バイオ分野；代表機関：国立循環器病研究センター）」への参画に発展するとともに、関西広域連合に参画している徳島県と府県域を超えた広域の課題解決・地域振興に取り組んでいる。

#### ○戦略的な産官学連携活動の展開による特許料収入の獲得

「徳島大学における知的財産活用戦略」を策定し、研究支援・産官学連携センターにおいて、経験豊富なURAにより「5つの地域戦略」を進め、それぞれの地域の特性に合わせて、産官学連携を推進し、知的財産の活用の取組を進めた結果、第3期中期目標期間中（2016年度～2021年度）の知的財産収入は、第2期中期目標期間（2010年度～2015年度）における91,150千円の4倍を超える381,887千円の大幅な収入増となり、文部科学省調査（2022年2月公開）「令和2年度大学等における産学連携等実施状況について」において、全国で特許権実施等収入6位、研究者1人当たりの特許権実施等収入額4位にランクされた。

#### ○産官学連携における民間からの投資増や大学発ベンチャーからの資金循環等に向けた制度や仕組みの構築

本学が主導して2016年に設立した一般社団法人大学支援機構と地元の地方銀行が出資した「産学連携キャピタル（AIAC）」が2020年3月に設立された。そのAIACをGP会社として、地元徳島の企業等から約10億円のLP出資を得て、本学が保有する特許等の知的財産や研究成果を活用した大学発ベンチャーを支援するファンド「産学連携1号投資事業有限責任組合」を組成した。また、AIACと本学で、研究シーズの社会実装に関する支援等に関する協定を締結（2020年5月）し、徳島大学発ベンチャーに対し、出資を実施（2020年度 2件、2021年度 2件）している。

なお、AIACが投資したベンチャーがイグジット等した場合には、本学に利益が配分される本学独自の仕組みを構築している。また、本学は、知財の譲渡対価等として、当該ベンチャーの株式や新株予約権を取得可能とする制度も整備しており、2021年度2社の大学発ベンチャーから株式、新株予約権を取得している。

このようなベンチャー支援による資金循環システムを整備し、大学発ベンチャーの設立、育成支援推進のため、大学発ベンチャー認定制度の整備、研究成果の商業面・知財面での価値を高めるための伴走支援、起業意識の高い学生を育成するためのアントレプレナーシップ教育等を実施した結果、これまでに徳島大学発ベンチャーが30件設立され、経済産業省「令和2年度産業技術調査（大学発ベンチャー実態等調査）」の「関連大学別大学発ベンチャー企業数」ランキングにおいて24位、前年度比増加率（増加数）では、4位（国立大学では、1位）となった。

#### ○研究クラスター支援制度導入による異分野融合型研究の推進、大学版SBIR制度確立による受託研究・共同研究費増に向けた取組

分野を越えた複数の研究者からなる研究集団（研究クラスター）に対する研究費の重点配分や共用機器の整備を行うことにより、異分野融合型の特色ある研究を強力に支援する「研究クラスター制度」を整備した。（平成29年度から5年間：累計5.3億円措置）

中小企業技術革新制度を参考に研究成果の事業化を図るため、本学独自の制度「大学版SBIR制度」を整備し、高度な知的財産の評価・実証活動（Proof Of Concept等）を実施することにより、大学が保有する知的財産の経済的価値を高め、研究成果を社会へ還元するための仕組みを構築している。

これらの取組を推進した結果、2021年度受託研究、共同研究においてJST事業「ムーンショット型研究開発事業」、「創発的研究支援事業」、「研究成果最適展開支援プログラム」、AMED事業「橋渡し研究戦略的推進プログラム」、「医療機器等における先進的研究開発・開発体制強化化事業」、「革新的がん医療実用化研究事業」、総務省「令和3年度から新たに実施する電波資源拡大のための研究」への採択、また製薬企業と110,000千円を超える大型の受託研究を締結する等、受託研究、共同研究受入金額が過去最高額（受託研究：1,751,135千円、共同研究：643,444千円）となった。

### ○ダイバーシティの構築

2018年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」四国発信!ダイバーシティ研究環境調和推進プロジェクトに四国5大学の幹事校として採択をされ、1) 研究力の向上、2) 女性研究者の増加、上位職への登用、3) 研究と生活の調査を目標に各種取組を実施した。

### ○博士課程学生の処遇改善

リサーチ・アシスタント（RA）に従事する博士課程学生に対する処遇改善を目的に、令和4年度よりRA単価を最高2,500円と従前の単価の約2倍に改定した。

### ○活動実績や成果の検証による「組織評価」、インセンティブ予算配分

学内のガバナンスを強化するため、部局ごとの活動実績や成果のエビデンスを検証し、その評価に基づき、役員会において、各部局長からヒアリングを行い、改善策を求めるとともに、高評価の部局にはインセンティブ予算の配分を行う「組織評価」を毎年度実施し、評価結果を公表している。

### ○寄附金増のための取組

寄附金受入増のための取組として、卒業生、修了生、同窓生、企業等の多様なステークホルダーとの協力連携体制を強化し、メールマガジンの配信、Facebookの開設、定例記者会見の開催等による情報発信の強化を行うとともに、カード決済の導入による寄附者の利便性向上等を進めた。その結果、徳島大学創立70周年記念事業基金では、寄附金総額698,849千円の支援を受け、また、製薬会社より、生物資源産業学部農場に先端畜産システム開発施設の現物寄附（令和2年2月）を受けた。

## 4. 本事業終了後における取組の持続性の担保

本構想は、ガバナンス、財務、人事制度の改革を行い、持続的な経営を可能とする体制整備を基底とし、次世代のイノベーション人材の育成や医光／医工融合のさらなる発展と次の特色ある強みの発掘を支援する研究・産官学連携機能を強化する事業である。これら取組は、本学が持続的に発展するための基盤となるものである。事業期間中は、本補助金をスタートアップ費用として活用し、体制整備とともに、地域の中核大学として特色ある強みを十分に発揮し、地域・社会との協働でより多く課題解決を実現することにより、知的財産収入、外部資金の持続的な獲得向上を目指す。また、獲得した外部資金等を医光／医工融合分野以外の教育・研究領域にも投入し、全学の教育・研究力強化に繋げていく。

なお、補助金終了後は、学長の判断のもと学内の資源を最大限活用し、事業の継続・拡大を図っていく。

令和4年度自己収入	外部資金獲得額	4,270,000千円
	知的財産権等収入	50,000千円
	合計	4,320,000千円
令和7年度自己収入	外部資金獲得額	4,420,000千円
	知的財産権等収入	90,000千円
	合計	4,510,000千円

## **5. 学長裁量経費・外部資金との連動**

取組を通して獲得した外部資金と学長裁量経費等を組み合わせ、本構想を実現させる。事業の初年度においては、補助金の3億円に本学から学長裁量経費等の1億円を加えて、体制整備や人材育成、産官学連携を進める。

本構想は、持続的な経営を可能とする体制整備と大学院生や若手研究者などの育成、社会実装を支援する体制強化を一体的に進める事業である。これらを推進することにより、多様な財源確保、外部資金の獲得増加が見込むことができ、学長裁量経費などの学内の資源を有効活用し、経営改革を確実に進めていく。