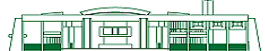
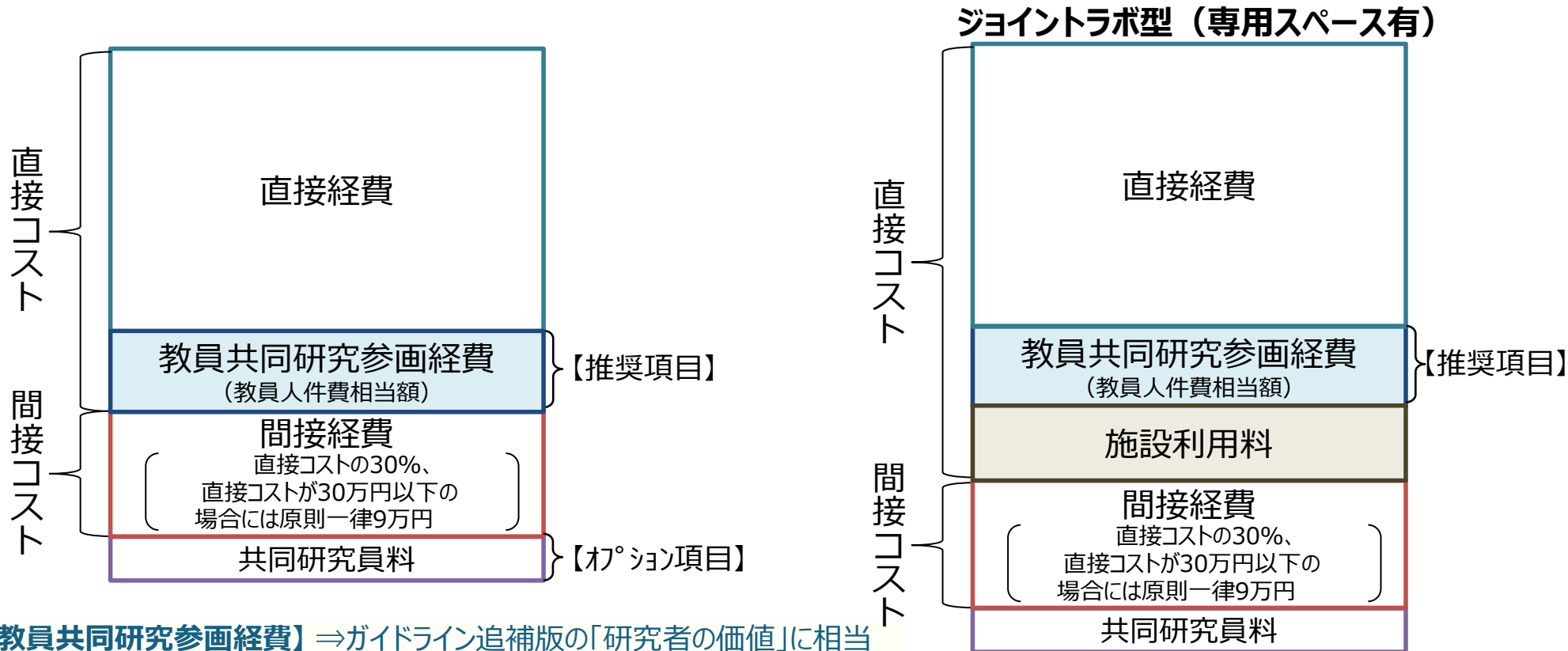


産学連携制度のご案内

研究開始日および変更・延長期間の開始日が
2025年度4月1日以降の契約対象

名古屋大学
学術研究・産学官連携推進本部





- 本経費は教員インセンティブ（研究者への手当等）として全額配分する。
- 教員参画経費の基準単価（エフォート10%相当）は、年間で教授160万円、准教授・講師100万円、助教80万円とし、共同研究内容や参画する教員の研究実績等に応じて上記とは異なる金額設定も可能とする。

【施設利用料】

- 共同研究の専用スペースの面積に応じて積算する。なお、本経費に光熱水料が含まれる。
- ジョイントラボ型共同研究では、学内で研究活動を行う企業の共同研究員（必須、年間44万円）とともに、専用スペース（標準50㎡、月額22万円）を利用して研究を遂行できる。但し、スペース最大面積は80㎡未満とする。

組織×組織

複数部局/研究室



学術研究・産学官推進本部



・課題整理
・ロードマップ
・進捗報告
・成果活用…

学術研究・産学官連携推進本部
本部長 or 副本部長
担当 URA

部局
部局長 or その指名者
研究代表者
研究担当者等

民間企業等
責任者 (役員含む)
担当者



推進協議会(例)

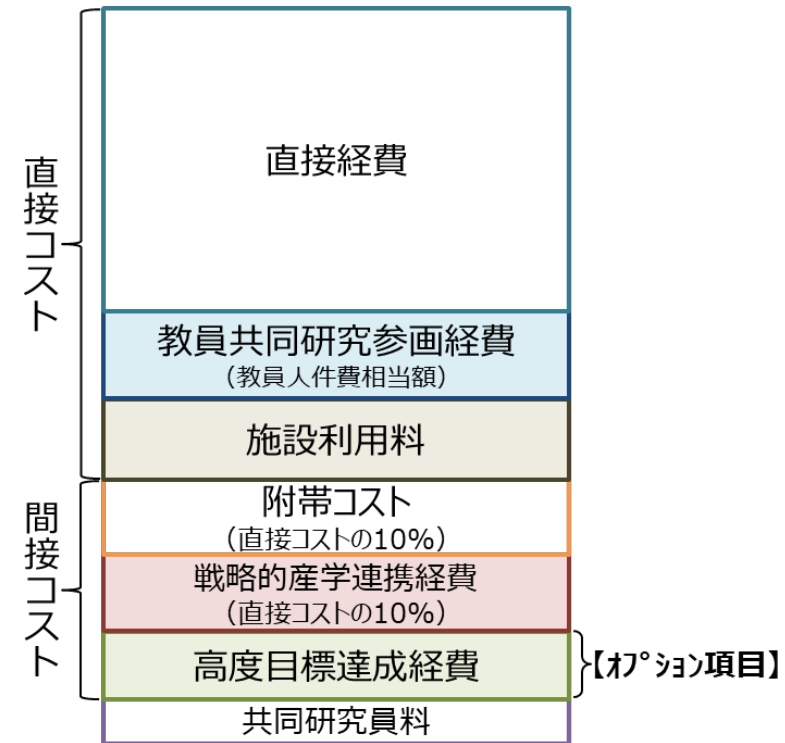
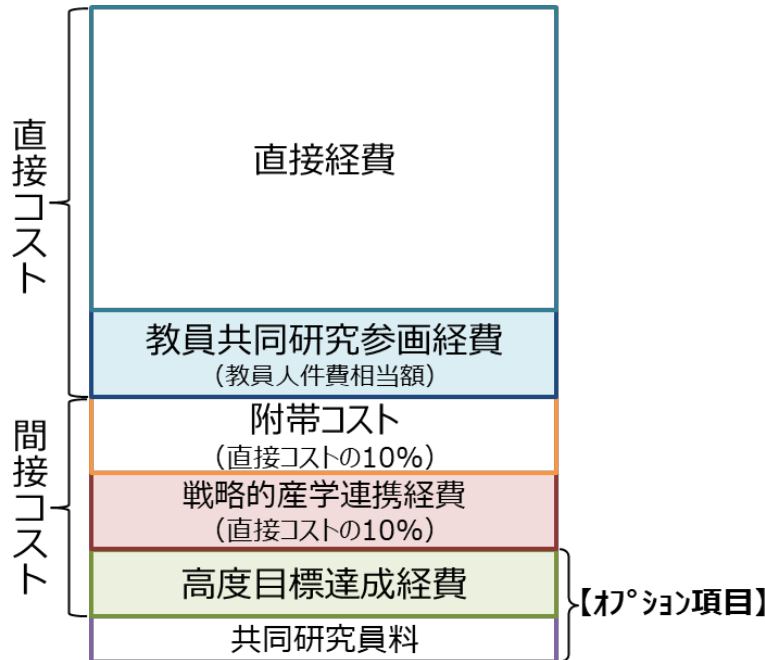
複数部門等



【特長】

- ◆ 部局横断的な体制により研究の企画・立案、成果の活用等の運営マネジメント管理を実施する。
- ◆ 民間企業等と名古屋大学の役員等でのトップマネジメントで構成する推進協議会を設置する。
- ◆ 推進協議会では、各テーマの研究進捗、次期計画及び成果の活用を協議し、今後の研究方針を決定する。
- ◆ 共同研究マネジメントを推進するため、担当URAを配置する。このマネジメントには、契約前の事前協議から契約後の研究進捗マネジメントのほか、新たなテーマの探索・組成を含むことができる。

ジョイントラボ型（専用スペース有）



【教員共同研究参画経費】⇒ガイドライン追補版の「研究者の価値」に相当
組織対組織の連携であるため、参画する教員の総エフォート相当数は【15%以上】とする。

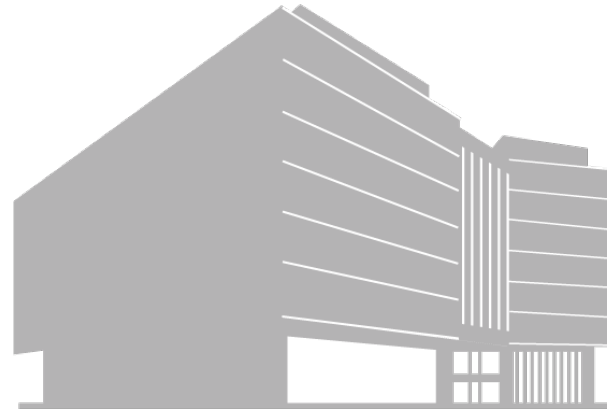
【戦略的産学連携経費】⇒ガイドライン追補版の「研究マネジメントの価値」に相当
今後の産学官連携活動の発展に向けた将来の投資分とURAのマネジメント（100時間以下/年）経費に該当する。
ただし、名古屋大学発ベンチャーに限り、直接コストの5%とする。

【高度目標達成経費】⇒ガイドライン追補版の「研究成果の価値」に相当
企業との合意のもと、エクストラサクセス（高度目標値、研究期間短縮等）が達成された場合の達成経費の設定も可能とする。

民間企業等

- ・ 企業技術者が特任教員、産学連携研究員として就任
- ・ 定額運営維持費を納入

産業界人材と研究資金



産学協同研究講座/部門・
センター・研究所

JST・NEDO・AMED 等
研究ファンド



外部資金の獲得

研究設備・支援組織の利用

学内共同
利用設備

学術DB
図書館

研究
マネジメント
URA

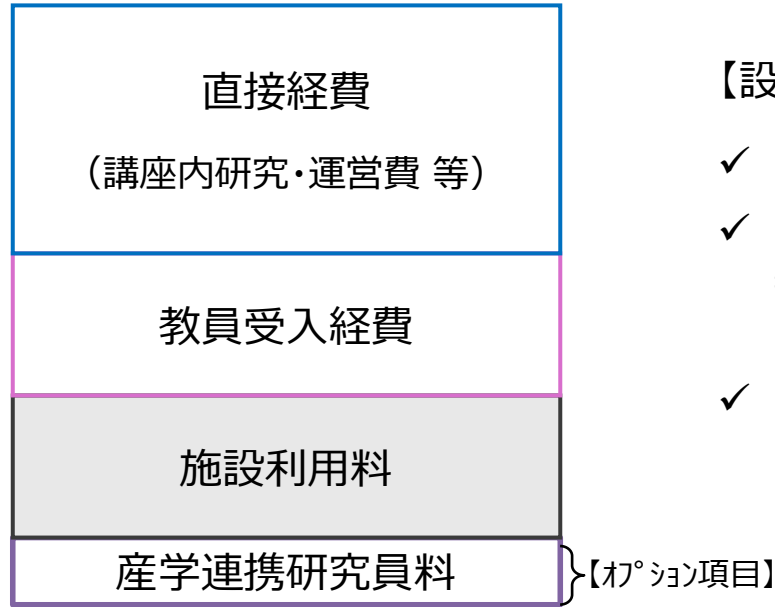
学内教員との
共同研究促進

名古屋大学 教職員

【特 長】

- ◆ 講座等名称に企業名を入れることが可能であり、外部・学内へのPRに活用できる。
- ◆ 機密性の高い専用実験スペースを確保できる。
- ◆ 知財は原則企業帰属できる（学内教員との共同研究によるものは除く）。
- ◆ 大学特任教員として学内ネットワーク、インフラの活用が可能であり、新規事業の研究開発費を削減できる。
- ◆ 担当URAの配置による新規テーマの探索等の支援が可能である。

【設置経費】



【設置条件】

- ✓ 設置部局の担当教員を決定
- ✓ 特任教員2人以上で構成 (1人は講師以上の職階)
⇒特任教員は企業からの在籍出向者※
又は直接経費で雇用
- ✓ 設置期間は2年以上

※企業在籍出向者の場合、
大学との出向協定締結が必要

【教員受入経費】

- 教員2人分で月額50万円とする。追加で教員配置する場合、3人目からは月額10万円/人とする。
- 教員のほか、産学連携研究員の受入も可能であり、その経費は月額3万円/人とする。

【施設利用料】

- 本講座の専用スペースの面積に応じて積算され、標準200m²で月額50万円とする。
- 本経費に光熱水料 (電話料金は対象外) が含まれる。

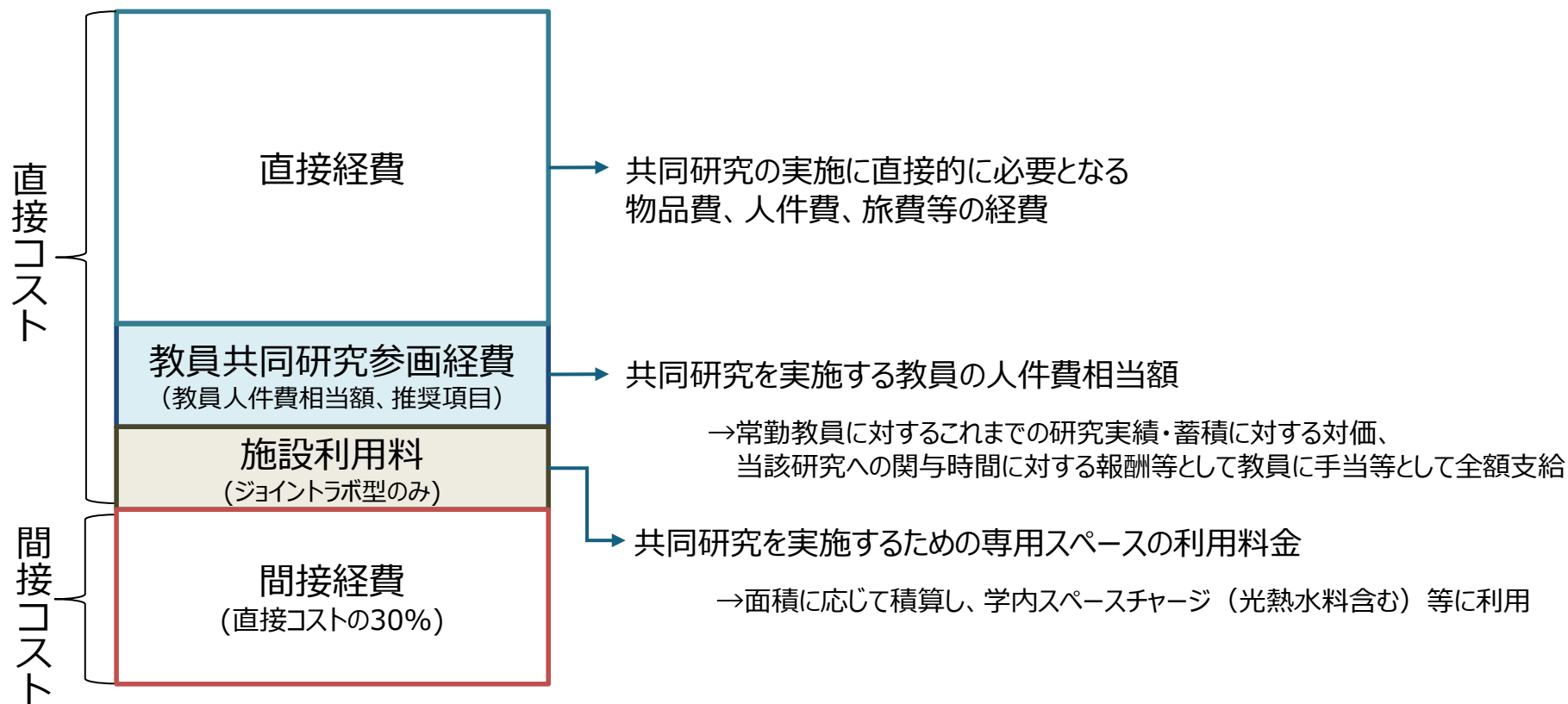
本資料は、
契約締結日によらず、**研究期間の開始日又は変更・延長の対象となる期間の開始日**が
2025年4月1日以降の契約を対象としています。

2024 (令和6)年度	2025 (令和7)年度～
周知期間	2025年4月 新制度(本資料内容)適用開始 ①間接経費割合を次の通りとする。 改訂前：直接経費に対する30% → 改訂後：直接コストに対する30% (直接コスト：直接経費、教員共同研究参画経費及び施設利用料の合計) ②間接経費に最低金額を導入する。 改訂後：直接コストが30万円以下の場合、間接経費を一律9万円とする。 (ただし、直接コストが0円の場合において、企業側から提供されるリソース等が大学に対して間接経費に替わる メリットがある場合に限り、部局長の承認をもって間接経費を免除することができる。)

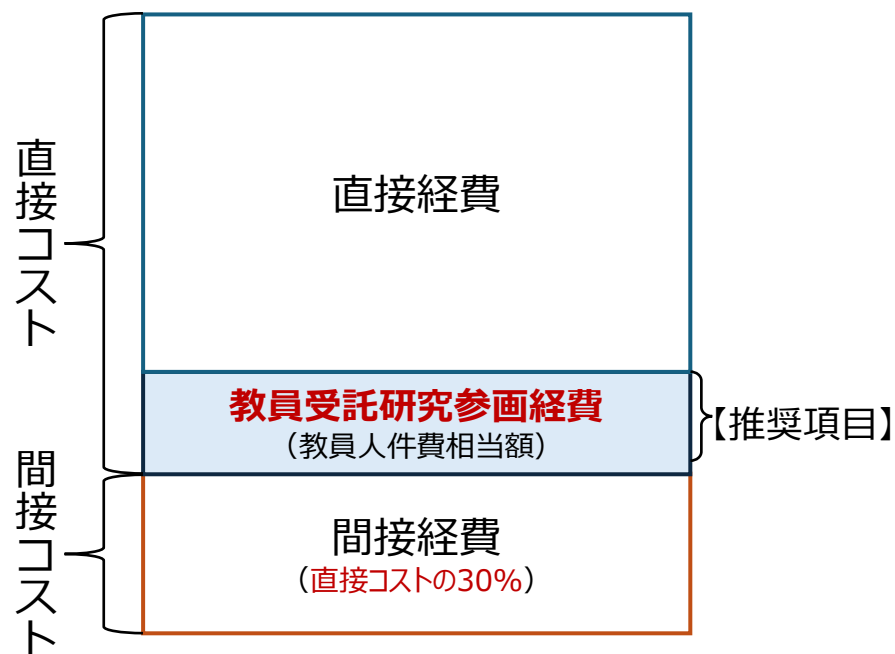
上記以前の契約に関しては、
[名古屋大学 研究協力部 研究事業課HP 共同研究ページ](#)記載の
“産学連携制度 (共同研究・指定共同研究・産学協同研究講座・部門) のご紹介”をご参照ください。

追加資料：直接コスト・間接コストの考え方

名古屋大学が今後教育研究機能を一層強化し、企業の皆様との共同研究によって新しい価値の創造や社会課題解決、更には人材育成の面でより深く貢献してゆくためには、研究環境のたゆまざる改善が不可避です。その原資として、今回、産学官連携による共同研究強化のためのガイドラインや他大学の事例を踏襲し、直接コスト・間接コストの概念を導入いたしました。



【設置経費】



受託研究においても
令和7(2025)年4月1日以降の研究開始日の契約から
教員共同研究参画経費と同様の
「教員受託研究参画経費」の導入を行います。

本経費は、研究者のこれまでの研究実績・蓄積に対する対価、
当該研究への関与時間に対する報酬等として、
その全額をインセンティブとして教員へ支給するものです。

本経費の導入により、
教員のコミットメントに対する自覚と
モチベーションのアップに繋がることが期待できます。

【教員受託研究参画経費】 ⇒ ガイドライン追補版の「研究者の価値」に相当

- 本経費は教員インセンティブ（研究者への手当等）として全額配分する。
- 教員参画経費の基準単価（エフォート10%相当）は、年間で教授160万円、准教授・講師100万円、助教80万円とし、受託研究内容や参画する教員の研究実績等に応じて上記とは異なる金額設定も可能とする。
- アカデミア提案型臨床研究及び治験については本経費の設定はできない。



産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン【追補版】

—産学官連携を通じた価値創造に向けて— (2020年6月 文部科学省・経済産業省)

特徴

- ① 産学官連携を「コスト」ではなく「価値」への投資としてとらえ、「知」を価値付け（値付け）する手法を整理
- ② 「組織」から大学発ベンチャーを含む「エコシステム」へと視点を拡大
- ③ 大学等と産業界の両者を対等なパートナーとして、産業界向けの記載を新たに体系化

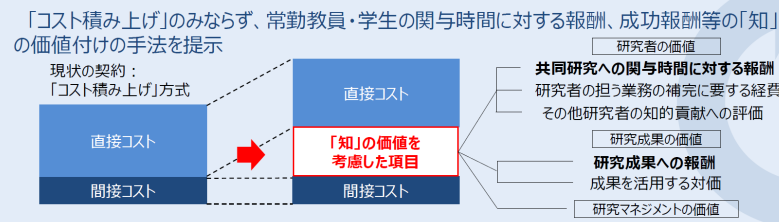
セクションA 大学等への処方箋

2016年ガイドライン実現上のボトルネックへの処方箋について整理するとともに、社会情勢と産業構造の変化に伴う新たな処方箋を提示



A-1. 資金の好循環

- 1 研究者等の有する「知」への価値付け
- 2 研究成果として創出された「知」への価値付け
- 3 必要となるコストの適切な分担



A-2. 知の好循環

- 4 知的財産権の積極的活用を前提とした契約

A-3. 人材の好循環

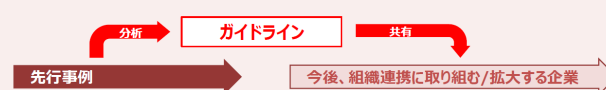
- 5 兼業・クロスアポイントメント制度の活用

A-4. 産学官連携の更なる発展のために検討すべき事項

- 6 大学等の外部の組織の活用
- 7 研究・産学官連携に対するエフォートの確保

セクションB 産業界への処方箋

産学官連携により新たな価値創造を目指す企業のために、先行事例を分析して手法を体系化、グッドプラクティスを共有



B-1. プロジェクトの構想・設計

- 1 経営層のコミットメント
- 2 様々な経路でのパートナー探索
- 3 ビジョンやゴールの設定

B-2. 共同研究のマネジメント

- 4 連携の責任者と窓口の一元化・明確化
- 5 複層的なコミュニケーションと進捗管理

B-3. パートナーへの投資

- 6 連携により得られる「価値」への投資
- 7 大学のマネジメント等に対する適切な支出

B-4. 長期的な人的関係の構築

- 8 人材交流の深化
- 9 次世代を担う人材の育成

B-5. 研究成果の事業化

- 10 共同研究から事業化までの継ぎ目無い接続
- 11 価値創造のための知的財産の戦略的活用