

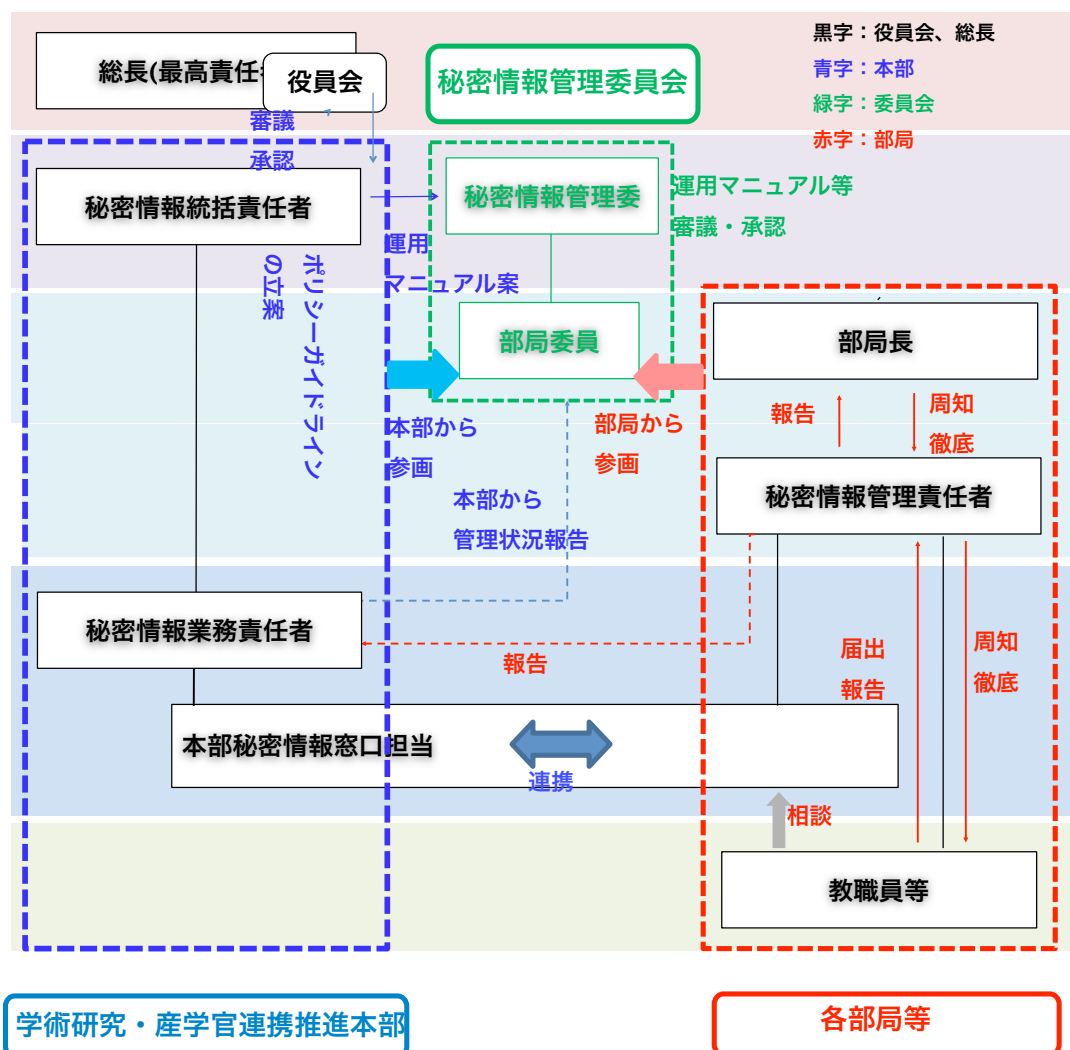
具体的な取組み

(2) 名古屋大学の営業秘密管理



共同研究等で企業から入手する秘密情報を管理する体制を構築

学内体制



秘密情報のレベルに応じた等級管理

等級区分	秘密情報の区分	重要度
レベル1	通常秘密情報	高
レベル2	営業秘密相当	
レベル3	営業秘密相当のうち、特に重要なもの	

等級ごとの管理方法

	レベル1上	レベル2上	レベル3上
入出の制限			
情報マーキング			
ファイル保存			
アクセス制限(PC)	制限・具体的な管理手法		
配布			
閲覧			
複製			
持出			
廃棄			

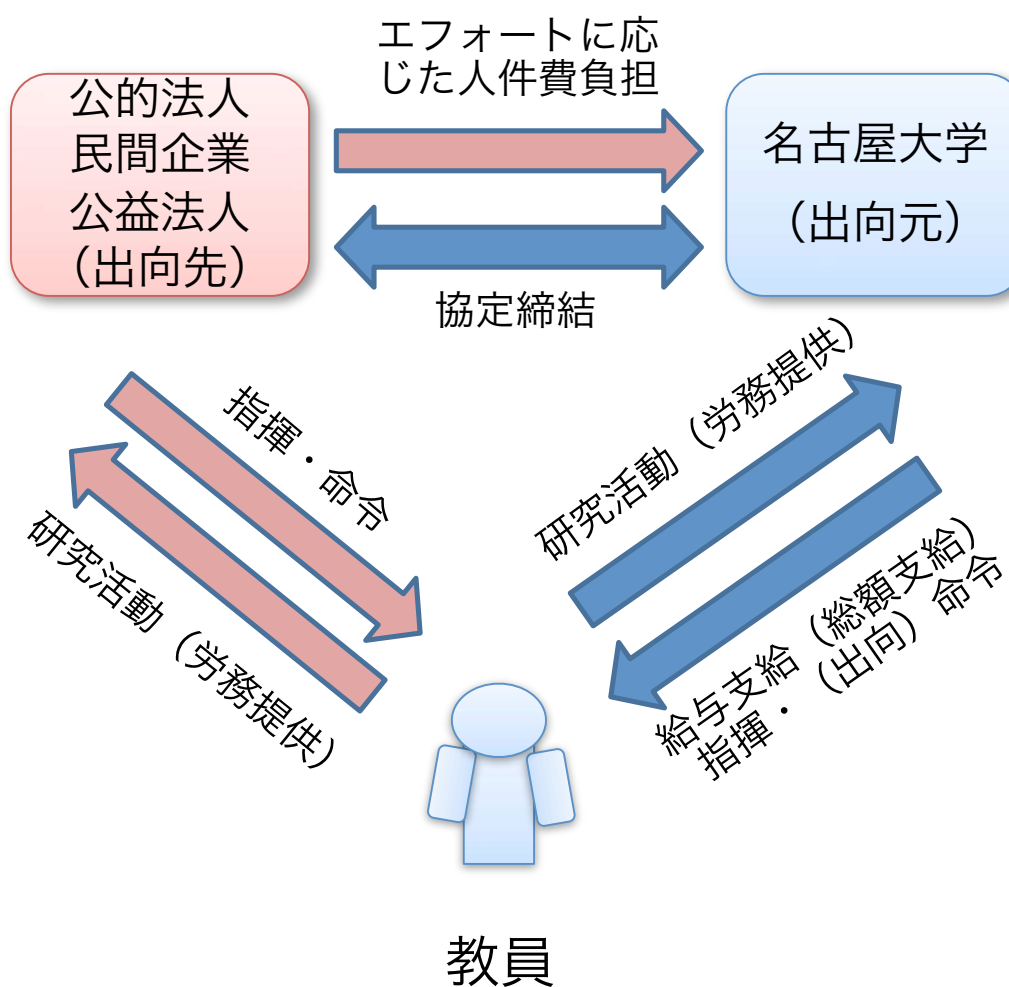
具体的な取組み

(3) 企業とのクロスアポイント制



■企業における産業技術等の知見を大学の教育・研究に展開。専門人材の育成等につなげる。また、企業においては、大学の学術研究、ネットワークを企業活動に活かすことができる。
■大学の研究成果と企業がもつ製品化等のノウハウのマッチングが、社会実装を含めた製品化の早期実現を励起し、研究成果の社会への還元が進む。

教員が民間企業等の職員としてクロス・アポイントメントをする場合



基本的考え方

本学教員が、相手先機関とのクロス・アポイントメントを行うに際し、退職金や共済年金の取り扱い、手続き等で不利益を被らないよう、原則、本学からの「**在籍型出向**」形式の協定を締結

給 与

①給与額

原則として、本学教員の給与は、本学の規則に基づいた従前の額とし、相手先機関には、エフォート率に応じて、応分の額を負担を求める。

他方、相手先機関が、本学給与支給額に対するエフォートに応じた額以上の人件費を負担する場合には、これに上乗せ支給できる。

②支払方法

本人の手続きの煩雑防止、各種保険・福利厚生制度等を継続させるため、大学側から一括支給。

具体的な取組み

(4) 名古屋大学：学生の共同研究への積極参画



目的

- 革新的技術によるイノベーションの担い手の育成
- 産学連携を主導できる人材の育成
- 学業に専念できる生活環境の提供（経済的支援）



考え方

一人の研究者として、また共同研究への参画を学業とみなし、RA制度とは異なるフルタイムの雇用制度を構築

共同研究



(学業とみなす)

学究活動



正課学業

雇用形態

身分	・ 契約職員(フルタイム)	職名	・ 研究員
資格	・ 大学院博士課程後期課程在籍者 ・ 学業成績が極めて優秀な者		
条件	・ 現在の研究内容と雇用されるプロジェクトにおける研究内容が一致していること ・ 当面の間、雇用経費が民間企業との共同研究であること（民間企業との共同研究と一体で実施する事業を含む）		
勤務時間	・ 裁量労働制		
給与	・ 年俸制（年額288万円、月額24万円）		
社会保険	・ 加入		
選考手続	・ 公募（プロジェクト代表者が必要に応じてヒアリング等を実施）		

確認事項

◎学生

- ・ 課せられる守秘義務と論文発表等公知との関係
- ・ 従事する研究と自身の研究テーマとの合致
- ・ 受給中の奨学金等の受給資格喪失の可能性
- ・ 社会保険等への加入義務と両親等の扶養家族から外れること

◎プロジェクト責任者

《共同研究の相手方》

- ・ 雇用に必要な経費の支弁の確約
- ・ 従事する学生の就職の自由度の確保
- ・ 学生に課せられる守秘義務の範囲

《指導教員》

- ・ 雇用の了解とフルタイム雇用に支障が無いこと



【現状】

民間から拠出された共同研究費は大学の会計ルールで処理

○障害となる一例：入札制度

- ☞ 時間がかかる（特に国際入札）：計画が大幅に遅れる
- ☞ 他社製品が落札：開発する上で支障が出る

○企業側からの意見

- (1) 大学は、最も厳しいルールによるチェック体制のため煩雑である。企業においては、**ある程度のラインで判断基準を設けて効率的に経費の執行**を行っている。不正等に関しては、**やった本人が処罰されるだけのため**、大学においても**費用対効果を考慮する必要**もあるのではないか。
- (2) 各府省の政府系補助金(委託契約を含む)は、補助金適化法（補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律）に基づき予算執行することとなります。また、各補助金には個別に交付要綱、事務処理説明書等が定められており、これに沿って事業を実施することになります。そのため、複数の補助金を受ける大学としては、**執行条件等にばらつきがあるため統一化を図っていただきたい。**

補足資料→スライド37



- ① 大学会計ルールの適用を受けない（フリーハンド）資金の受皿（学）
- ② 寄付優遇税制（官←政←産）

(2) 大学の研究現場の現状・課題

👉 研究環境

～ 一教員から見た意見 ～

（１）運営交付金の削減

👉 講座費が削減

研究者の自由な発想をすぐに試せない → 研究の種が蒔けない → 次の芽が出ない
→ **将来ノーベル賞が出ない**

（科研費等競争的資金は出た芽を育てるための研究費）

👉 教員・事務員承継ポストの削減

教員の事務負担が増加 → 研究・教育に割ける時間が減少（論文数が減少）
助教ポストが減少（研究・教育上、教授・准教授ポストを減らせない）

👉 自助努力による交付金削減分の補填

組織改革・教育改革の名の新規プロジェクト提言

- 採択された場合でもこれまでの業務に加えてプロジェクト業務が加わる
- プロジェクトが終了しても継続が要求される（特任教員の仕事を専任教員が負担）

（２）中期目標・中期計画

👉 これに伴う業務が増加（研究・教育に割く時間が減少）

（３）学生に対する過度な対応・ケア

（４）事業所に対する各種法令の適用・遵守

☞それらに対応する業務の増加

（５）過度の不正再発防止策（ローカルルール）

☞出張エビデンス（研究者）、エビデンス管理（事務）

参考資料☞スライド３８

＜研究不正に対する過度の再発防止策＞（RU11 → 文科省タスクフォース）

研究実施の中で研究費の不正使用等が一部で後を絶たない状況では、「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」に基づき、各大学において体制を整えることは、大学として取り組むべき最低限の事項である。しかしながら、**不正を行う者はどのような体制においても不正を行うという事実**を認識し、不正使用が発生する度に再発防止策として取り締まりを強化を指導するのではなく、関係省庁には現在の管理体制が合理的なレベルにあるのかどうかの検討を頂きたい。現状の厳しい運用細則について議員からの指摘を「ローカルルール」であるとして、大学に変更を求めるのであれば、**ガイドラインを明確にして、必要最小限の再発防止策を示して頂くと、大学としては不要な制限や証拠集めをしないで済む**ことになる。

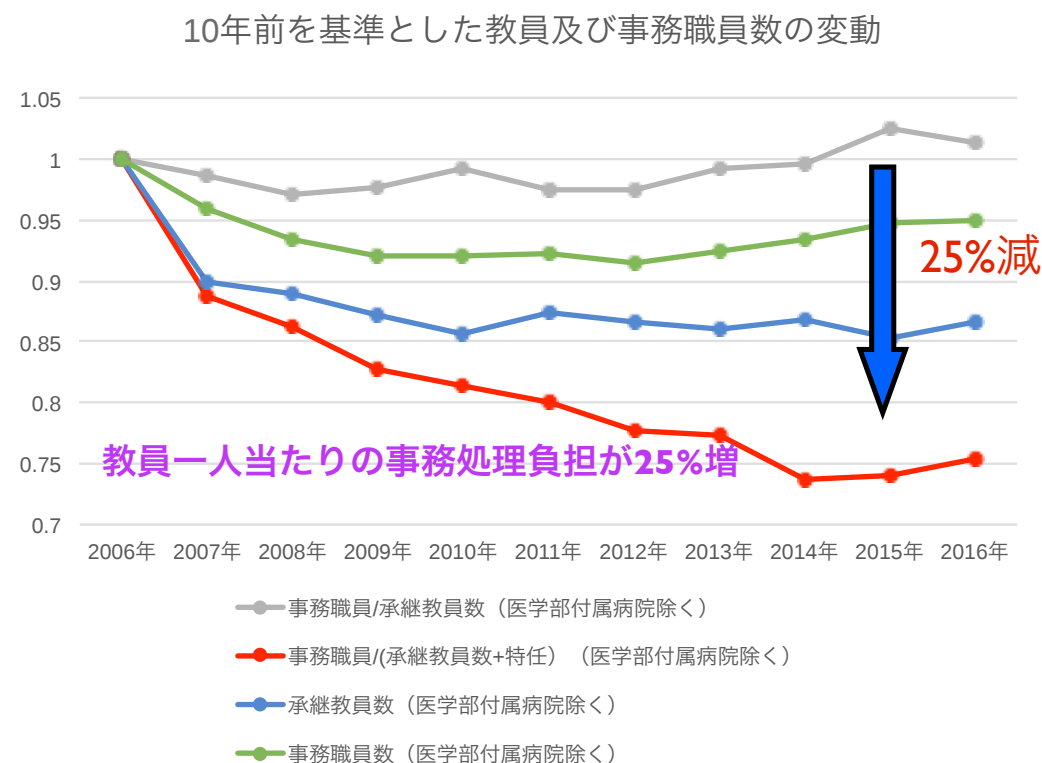
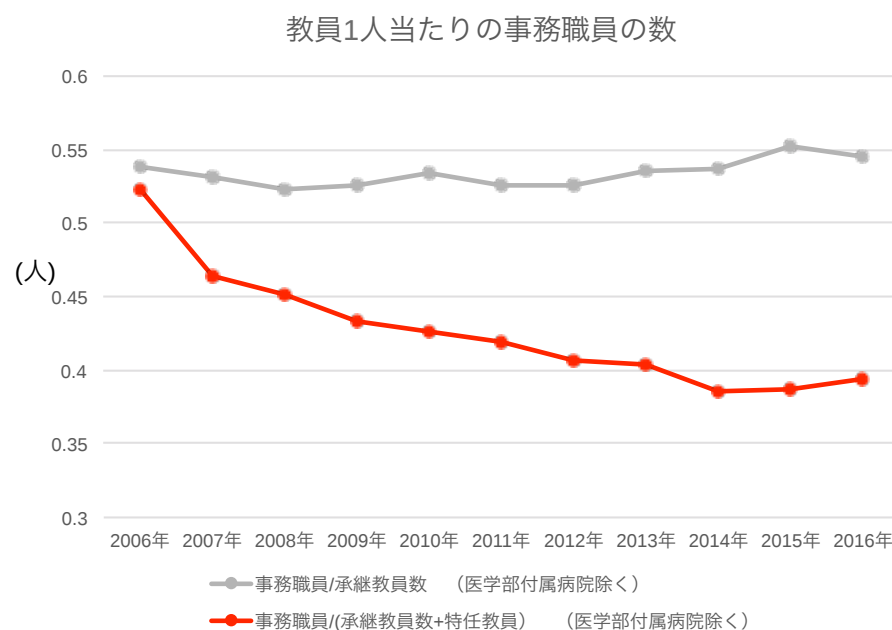
問題になっている旅費の手続きの書類、納品の検収制度などは、研究経費不正使用の事案が出るたびに、各大学で**自主的に厳しい手続きを提案することを求められ**対応してきた結果である。教員の不正事案に端を発しているものの、常に監督責任を大学に求められるため内部のルールが細密化している。**どんな制度にしても悪いことをする人は必ず手段を見つける**訳で、それはもう犯罪として厳しく個人を罰すべきである。

こうした不祥事を国立大学法人評価委員会の実績評価結果に反映させるなど、厳しい指導を止めなければ現在の悪循環は断ち切れないと考える。

（６）研究室運営

研究室主宰  個人経営のお店（研究、教育、事務、全て行う）

名古屋大学における教職員数の推移と教員に対する事務職員の比率



小講座（教授1、准教授1、助教1）では、教授が雑用を引き受けるので、
実質的に75%増の事務処理負担。