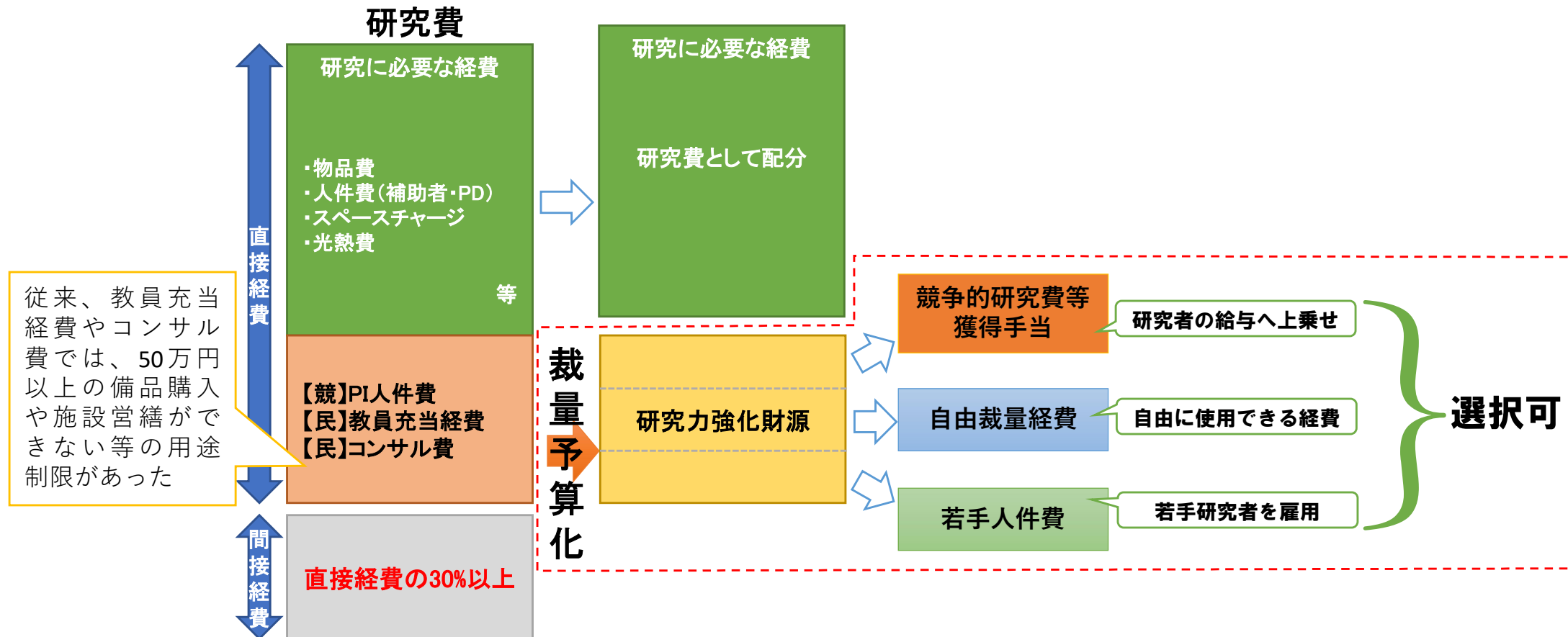


研究力強化財源の活用制度の概要

本制度は、競争的研究費や民間資金による共同研究等の直接経費の一部を、研究担当者個人の給与、当該テーマ以外の用途に自由に使える資金、若手研究者を雇用できる資金へ転換できる制度です。



- ・ 本制度の使用は任意
- ・ 競争的研究費では、公募条件に適用の可否・上限・分担者への配分等が設定
- ・ 間接経費が30%以上の場合のみ適用可能

研究力強化財源に転換した経費には下記の3通りの用途があります。いずれの場合も、元の財源の研究目的や用途に束縛されることなく、任意の用途・目的へ使用可能となります。また、執行期限も新たに設定されます。

	用途	特徴 メリット	制限	備考
競争的研究費等 獲得手当	研究者個人の給与	個人の収入となる	1件あたり20万円/年以上 - 職階による年間上限あり	- 年に2回支給 - 社会保険料事業主負担分を控除
自由裁量経費	使途が自由な研究費	- 校費と同様に自由な用途に使用可能 - 配分時の翌年度末まで執行可能 - 設定上限なし	1件あたり20万円/年以上	年に4回配分
若手人件費	若手研究者*の雇用 (*39歳以下の助教・講師・准教授)	- 承継ポストを利用可能 - 複数人の研究力強化財源の組合わせも可能 - 公募の省略も可能	- 任期付き雇用 - 雇用できるのは教授/准教授あたり1名まで - 雇用主の残り任期またはプロジェクトが5年程度あること - 任期制を導入している部局に限定されます	- 部局内調整および戦略会議での承継ポスト貸与の手続きが必要 - 予算は部局管理

【注】 手当・自由裁量経費の下限は20万円/年・件ですが、これはそれぞれの最低額です。つまり、一件の共同研究等で手当20万円+自由裁量経費20万円は可能ですが、競争的研究費等獲得手当20万円+自由裁量経費15万円の組み合わせはできません。

なお、研究代表者等の雇用経費が運営費交付金であっても、当該研究代表者等の人件費として特別に措置されたものである場合（運営費交付金の機能強化経費分）は、自由裁量経費、若手人件費の用途では活用することはできません。

研究力強化財源を利用できる資格・条件・制限

●資格・対象

制度使用資格	・承継ポストの教員及び本学の裁量予算(交付金等)で雇用されている専念義務のない特任教員 ・研究代表者および研究分担者（競争的研究費の場合、分担者が対象外の場合あり）
対象となる予算 【間接経費率が30%以上のものに限る】	(a)企業・国研・大学・自治体等との共同研究及び受託研究の研究担当教員充当経費 (b)学術コンサルティング制度のコンサルティング費(指導料) (c)教員等の人件費計上を認める文科省など国の競争的研究費のPI人件費

●制限

	額の下限	額の上限				執行期限	使途
競争的研究費 等獲得手当	1テーマ・1人当 たり20万円/年以上	職階	追給上限	前々年度実績による上限の特例		—	—
		教授	1,000万円	獲得外部資金	追給上限*		
		准教授	800万円	1億円/年以上	2,000万円		
		講師	750万円	3億円/年以上	4,000万円		
		助教	650万円	*民間資金に限ります			
自由裁量予算	1テーマ・1人当 たり20万円/年以上	上限無し				配分時の翌年度末	制限なし (校費と同等)

●支給時期

契約の確定時期に従い、下記のタイミングで支給・配分されます

	契約確定時期											
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
競争的研究費等獲得手当	●	●	○ 支給				●	●		○ 支給		
自由裁量予算	●	○ 配分	●		○ 配分	●	○ 配分	●		○ 配分	●	○ 配分