

研究力強化財源活用制度の運用について

令和3年3月1日
学 長 裁 定
令和5年3月24日
一 部 改 正

1. 趣旨

この運用は、熊本大学における競争的研究費及び受託・共同研究等の直接経費からの研究代表者等の人件費の支出により確保された財源の活用に関する取扱いについて（令和3年3月1日付け学長裁定）第6項の規定に基づき、研究力強化財源の活用に関し必要な事項を定める。

2. 競争的研究費からの研究力強化財源について

(1) 対象経費

資金配分機関が指定する競争的研究費における研究代表者又は研究分担者（以下「研究代表者等」という。）の人件費

なお、当該研究費の間接経費が直接経費の30%未満であるものは除く。

(2) エフォート*¹の管理等

① 直接経費に自らの人件費を計上する研究代表者等は、資金配分機関が定める公募要領等に則り、エフォートの管理を行うものとする。

本学における手続きは次のとおりとする。

1) 研究代表者等は、研究プロジェクト開始時に、エフォート申告書（別紙様式1）を作成し、研究代表者等が所属する部局等（以下「部局等」という。）の長へ提出する。

2) 部局等の長は、1)を受領後、エフォート証明書（別紙様式2）を作成する。

3) 研究代表者等は、研究プロジェクトへの従事状況について、上期（4月～9月）・下期（10月～3月）毎に従事状況報告書（別紙様式3）を作成し、部局等の長へ提出する。

4) 研究代表者等は、従事期間中の各年度終了時にエフォート報告書（別紙様式4）を作成し、部局等の長へ提出する。

② 申告したエフォートの変更が必要となった場合は、①1)及び2)と同様の手続きを行うものとする。

③ ①で作成された各書類については、部局等で管理・保管し、資金配分機関からの求めに応じ提出するものとする。なお、本学の研究者が研究分担者の場合には、研究代表者及び研究代表者の所属研究機関の求めに応じ提出するものとする。

(3) 活用実績の報告等

競争的研究費からの研究力強化財源の活用実績については、研究・社会連携部において活用実績報告書（別紙様式5）を作成し、翌年度6月末までに資金配分機関へ提出するものとする。

(4) その他

資金配分機関において特段の定めがある場合は、それによるものとする。

3. 競争的研究費以外の研究費からの研究力強化財源について

(1) 対象経費

- ① 競争的研究費以外の受託研究における研究担当教員充当経費
- ② 共同研究における研究担当教員充当経費
- ③ 学術コンサルティング費（熊本大学学術コンサルティング規則における指導料）

なお、以下の要件に該当する研究費は対象経費から除外する。

- 1) 当該研究費の間接経費が直接経費の30%未満であるもの
- 2) 民間機関の資金を原資とした研究で、研究費の納入方法が精算払い又は成果払いであるもの

4. 研究力強化財源の活用について

(1) 研究力強化財源活用対象者

研究力強化財源活用対象者は、教育職基本給表(一)の適用を受ける職員、年俸制適用職員、2号年俸制適用職員及び個別契約職員（研究を主たる職務とする者で、かつ、当該者の雇用財源が本学の裁量経費（運営費交付金、授業料等収入等）であるものに限る。）とする。

なお、寄附講座教員、寄附研究部門教員、寄附研究分野教員、共同研究講座教員、共同研究部門教員、共同研究分野教員、及び寄附金雇用の教員は除く。

(2) 用途

研究力強化財源は、次に掲げる用途に活用するものとする。

- ① 当該研究代表者等への手当支給
- ② 当該研究代表者等への自由裁量経費の配分
- ③ 若手研究者（いわゆる承継ポストを利用して雇用する准教授、講師又は助教で、かつ、採用日の属する年度末に39歳以下の者をいう。以下同じ。）の雇用経費

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は、②、③の用途では活用できないものとする。

(3) 活用内容

① 研究代表者等への手当支給について

研究代表者等の申請に基づき、次に掲げる金額を上限（年度別の申請額の総額）に社会保険料事業主負担相当額を差し引いた金額を年2回（6月、12月）の賞与（年俸制適用職員及び2号年俸制適用職員にあっては、業績給）支給時に、競争的研究費等獲得手当として支給する。

なお、研究力強化財源ではなく、対象経費の直接経費からの支給もできるものとする。

教授：1,000万円、准教授：800万円、講師：750万円、助教：650万円

ただし、前々年度に獲得した外部資金（研究分担者への他機関等への再委託費等を除く。）の総額が1億円以上となった研究代表者等は、学長が特に認めた場合に限り、当該年度の手当支給の上限を次に掲げる金額とすることができる。

外部資金獲得額	手当の上限額
1億円以上～3億円未満	2,000万円
3億円以上	4,000万円

② 自由裁量経費の配分について

研究代表者等の申請に基づき、年4回（5月、8月、11月、2月）、所属部局等を通して、当該研究代表者等へ経費配分を行う。なお、本経費の執行期限は、配分年度の翌年度末までとする。

③ 若手研究者の雇用経費について

1) 研究代表者等の申請に基づき、若手研究者の雇用財源として、年4回（5月、8月、11月、2月）、部局等へ経費配分を行い、当該経費の執行期限は、配分年度の翌年度末までとする。

なお、申請書提出後に若手研究者の雇用を見込むことができなくなった場合は、当該研究代表者等の変更申請に基づき自由裁量経費として活用することができる。この場合において、経費の執行期限については延長しない。

2) 若手研究者を雇用する場合において、当該若手研究者の雇用財源として5年以上の財源を確保し、かつ、次のいずれかに該当する研究代表者等に関し、当該研究代表者等1名に対して、当該研究代表者等が所属する部局等において承継ポストの貸与を受け、任期付教員（国立大学法人熊本大学教員の任期に関する規則（平成16年4月1日制定）又は国立大学法人熊本大学職員の任期に関する規則（平成16年4月1日制定）において、部局等及び職位に関する任期規定がある場合に限る。）として1名を雇用できる。

イ）任期の定めのない教授又は准教授（若手研究者の雇用開始予定日から5年以内に定年退職となる者を除く。）

ロ）任期の定めのある教授又は准教授（若手研究者の雇用開始予定日から5年以内に雇用期限を迎える者を除く。）

(4) 申請手続

① 研究力強化財源の活用を希望する研究代表者等は、研究力強化経費等申請書に用途等を記載の上、当該研究の受入決定前に部局等の長へ提出しなければならない。

なお、申請額については、用途毎の最低申請額は、20万円とし、競争的研究費からの申請の場合には、研究代表者等の年間給与額*²に、年間を通じて当該研究プロジェクトに従事するエフォートを乗じた額を原則として、この額の範囲内で研究代表者等が設定した額とする。

② 部局等の長は、競争的研究費からの研究力強化財源における申請である場合には、研究代表者等から提出されたエフォート申告書と申請額の妥当性を確認する。

③ 部局等の長は、受入決定後、研究力強化経費等申請書を添えて、契約責任者へ契約依頼を行う。

④ 研究代表者等は、変更契約等により研究力強化財源の用途等に変更が生じる場合には、研究力強化経費等申請書を部局等の長へ再提出しなければならない。

5. その他

この運用に定めのない事項については、都度協議のうえ、対応を決定する。

附 則

1. この運用は、令和3年4月1日から実施する。

2. この運用の実施前に契約を締結した複数年度契約（ただし、令和3年4月1日以降も契約期間が継続予定の契約に限る。）のうち、令和3年2月1日以降に債権発生を行う契約で、研究代表者等が研究力強化経費等申請書を令和3年4月30日までに自身の所属部局等へ提出し、部局等の長が認めたものにあつては、この運用を適用することができる（契約相手方が2.(1)又は3.(1)に掲げる対象経費を研究費として計上することに同意している場合に限る。）。

附 則（令和 5 年 3 月 24 日一部改正）

1. この運用は、令和 5 年 4 月 1 日から実施する。

^{*1} エフォートとは、研究者の全仕事時間 100%に対する当該研究の実施に必要とする時間の配分割合(%)をいう。

エフォート（プロジェクト従事率（年間））＝当該プロジェクト従事時間÷年間の全仕事時間（※）

（※）裁量労働制が適用されている場合は、みなし労働時間とする。

また、エフォートは、原則として、5%から 100%までの 5%刻みでの 20 段階で設定することとするが、5%刻みで設定ができない場合には、1%刻みで設定することも可能とする。（ただし、資金配分機関において特段の定めがある場合はそれによるものとする。）

^{*2} 年間給与額の算出方法は以下のとおりとする。（ただし、資金配分機関において特段の定めがある場合はそれによるものとする。）

・教育職基本給表（一）の適用を受ける職員

（基本給＋基本給の調整額）×{制度を利用する期間の月数＋（当該期間における賞与の支給回数×2）}

・年俸制適用職員

（月額基本給＋基本給の調整額）×制度を利用する期間の月数

・2号年俸制適用職員

（月額基本給＋月額基本給の調整額）×{制度を利用する期間の月数＋（当該期間における賞与の支給回数×2）}

・個別契約職員

契約書に記載の年額÷12×制度を利用する期間の月数