

平成 23 年度 文部科学省大学等産学官連携自立化促進プログラム【機能強化支援型】

平成 23 年度 国際人材育成プログラム
成果報告書

平成 24 年 3 月

国立大学法人 奈良先端科学技術大学院大学

はじめに

本報告書は、奈良先端科学技術大学院大学が、平成22年度、文部科学省「産学官連携戦略展開事業」における「国際的な産学官連携活動の推進」において、採択され、委託を受けたプロジェクトに基づくものです。

奈良先端科学技術大学院大学は、先端科学技術分野に係る高度の基礎研究を推進するとともに、研究開発等を担う高度の研究者・技術者等の養成と再教育を担うことを目的に、学部を置かない大学院大学として、平成3年に設置されました。本学では、開学当初より、社会に開かれた大学として、社会人教育、寄附講座・産学連携講座の設置、共同研究・受託研究の受入れを積極的に進めてきました。これらの成果により、平成22年3月に発表された文部科学省による国立大初の「ランク付け」では、全86大学中、トップの評価を受けるに至りました（朝日新聞 平成22年3月25日 第1面）。

その間、平成17年度には、独立行政法人工業所有権情報・研修館が公募された「技術移転人材育成OJTプログラムの調査研究事業」において採択され報告書をまとめ¹、また、文部科学省が公募された18年度、19年度「大学知的財産本部整備事業」に係る募集「内部人材育成事業（国際的に通用する知財人材の育成）」、20年度、21年度「産学官連携戦略展開事業（国際的な産学官連携活動の推進）」において採択され、報告書をまとめました^{2,3,4,5,6}。

本プロジェクトは、それに続くもので、今後の国際的な産学官連携の必要性をにらみ、その需要に応える次世代の大学職員の人材育成を行うもので、国際的に通用する研究サポート体制並びにリサーチ・アドミニストレータとはどうあるべきかについて、ドイツ、英国における調査を中心に、まとめたものです。

本プロジェクトの成果が、今後、全国において国際的な産学官連携人材、リサーチ・アドミニストレータの育成を目指しておられる方の研修プログラムに幾ばくかの示唆を与えることができれば、幸甚に存じます。なお、本研修プロジェクトを進める上で、多忙な中、職員の受け入れ等にに応じていただいた皆様方に、衷心より感謝申し上げます。

平成24年3月

奈良先端科学技術大学院大学 久保浩三

¹ <http://ipw.naist.jp/cast/chizai/ojt2005.html>

² <http://ipw.naist.jp/cast/chizai/ojt2006.html>

³ <http://ipw.naist.jp/cast/chizai/ojt2007.html>

⁴ <http://ipw.naist.jp/cast/chizai/ojt2008.html>

⁵ <http://ipw.naist.jp/cast/chizai/ojt2009.html>

⁶ <http://ipw.naist.jp/cast/chizai/ojt2010.html>

目次

第1章 平成23年度国際人材育成プログラムの概要	7
1. 研修の目的	7
2. 研修の概要	7
3. 今回の研修の特色	8
第2章 国際人材育成プログラム 研修内容詳細	11
1. 研修内容概要	11
1.1. 学内公募	11
1.2. 研修の流れ	13
1.3. 語学学習	14
1.4. ミーティング	14
1.5. 研究協力課各係長とのミーティング	14
1.6. 昨年度研修生による研修内容の情報提供	14
1.7. 研修先の検討、コーディネート	14
1.8. ドイツ・英国研修事前準備	15
1.9. ドイツ・英国研修	15
1.10. 研修復習	19
1.11. 研修報告会	19
1.12. 報告書	20
2. まとめ、今後の課題	20
3. 終わりに	22
第3章 日本での事前訪問	23
日独修好 150 周年記念シンポジウムへの参加	23
大阪・神戸 ドイツ連邦共和国総領事館訪問	24
1. 総領事館の概要	24
2. 対応者の紹介	24
3. 当日のインタビュー内容の概略	24
NRW ジャパン東京事務所訪問	25
1. NRW ジャパンの概要	25
2. 対応者の紹介	25

3. 当日のインタビュー内容の概略	25
DAAD 東京事務所訪問	26
1. DAAD の概要	26
2. 対応者の紹介	26
3. 当日のインタビュー内容の概略	26
DWIH 東京訪問	27
1. DWIH 東京の概要	27
2. 対応者の紹介	27
3. 当日のインタビュー内容の概略	27
第4章 ドイツ、英国の学術情報について	29
ドイツの学術情報について	29
1. 高等教育機関について	29
2. 高等教育機関の財源について	29
3. 教育に関するトピック	30
3.1 学位制度の移行について	30
3.2 授業料の導入について	30
3.3 大学入学者数の増加への対応について	30
4. 研究に関するトピック	30
4.1 Excellence Initiative(エクセレンス・イニシアティブ)について	30
4.2 EU の Seventh Framework Programme (FP7)について	31
4.3 産学連携について	31
5. その他のトピック	31
5.1 ランキングについて	31
英国の学術情報について	32
1. 高等教育機関について	32
2. 高等教育機関の財源について	32
3. 教育に関するトピック	33
3.1 緊縮財政と授業料の値上げについて	33
4. 研究に関するトピック	33
4.1 ランキングと研究評価について	33
4.2 Full Economic Cost(フル・エコノミック・コスト)方式の助成について	33

第5章 訪問先紹介	35
ボン・ライン・ジーク専門大学 (Bonn-Rhine-Sieg University of Applied Science)	35
1. 大学の概要	35
2. 対応者の紹介	35
3. 当日のミーティング内容の概略	35
4. 訪問スケジュール	36
ボン大学 (University of Bonn)	37
1. 大学の概要	37
2. 対応者の紹介	37
3. 当日のミーティング内容の概略	38
4. 訪問スケジュール	38
アーヘン工科大学 (RWTH Aachen University)	39
1. 大学の概要	39
2. 対応者の紹介	39
3. 当日のミーティング内容の概略	40
4. 訪問スケジュール	40
ケンブリッジ大学 (University of Cambridge・Department of Biochemistry)	41
1. 大学の概要	41
2. 対応者の紹介	41
3. 当日のミーティング内容の概略	42
4. 訪問スケジュール	42
レディング大学 (University of Reading)	43
1. 大学の概要	43
2. 対応者の紹介	43
3. 当日のミーティング内容の概略	43
4. 訪問スケジュール	44
オックスフォード大学 (University of Oxford・Kennedy Institute of Rheumatology)	45
1. 大学・研究所の概要	45
2. 対応者の紹介	45
3. 当日のミーティング内容の概略	45
4. 訪問スケジュール	45

ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン (UCL)	
(University College London・Institute of Ophthalmology)	46
1. 大学・研究所の概要	46
2. 対応者の紹介	46
3. 当日のミーティング内容の概略	46
4. 訪問スケジュール	47
ノッティンガム大学 (University of Nottingham)	48
1. 大学の概要	48
2. 対応者の紹介	48
3. 当日のミーティング内容の概略	49
4. 訪問スケジュール	49
DFG 本部	50
1. DFG の概要	50
2. 対応者の紹介	50
3. 当日のインタビュー内容の概略	50
第6章 報告	51
研究支援体制及び人材育成について(武田 みちる)	51
1. 調査方法	52
2. 研究支援体制について	52
2.1. ボン・ライン・ジーク専門大学	52
2.2. ボン大学	53
2.3. アーヘン工科大学	53
2.4. ケンブリッジ大学	54
2.5. レディング大学	55
2.6. ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン(UCL)	55
2.7. ノッティンガム大学	56
3. 研究支援人材について	57
3.1. 資格・要件について	57
3.2. 採用について	58
3.3. 異動・昇進について	59
3.4. 業務内容について	59
4. 研究支援人材の育成について	59
4.1. 学内における研修について	60

4.2. 学外における研修及びネットワーク(専門団体)について	61
4.3. 研究支援に特化しない学外の研修及びネットワーク(専門団体)について	62
4.4. 研修等への参加について	62
5. 考察(NAIST への提言)	63
6. おわりに	64
外国人研究者の受入れ体制について(吉川 かおり)	66
1. 事前知識として	67
1.1. 外国人研究者の位置づけ	67
1.2. 本学での外国人研究者の受入れ体制	67
2. 現地調査 —ヨーロッパという枠組みから—	67
2.1. ヨーロッパにおける外国人研究者	67
2.2. 英語圏であるか否かによる差異	69
3. 現地調査 —各大学でのインタビュー—	69
3.1. ドイツ編	69
3.1.1. ボン・ライン・ジーク専門大学	70
3.1.2. ボン大学	70
3.1.3. アーヘン工科大学	72
3.2. 英国編	73
3.2.1. ケンブリッジ大学	73
3.2.2. UCL	73
3.2.3. ノッティンガム大学	74
4. まとめ	74
5. おわりに	75
外部資金(寄附金等)獲得支援について(草田 善之)	76
1. 目的	77
2. 訪問大学一覧	79
2.1. ドイツ訪問校	79
2.2. 英国訪問校	79
3. 寄附金・助成金の傾向	79
3.1. NAIST の傾向	79
3.2. ドイツにおける寄附金・助成金の傾向	80
3.3. 英国における寄附金・助成金の傾向	81
3.4. ドイツ・英国両国で共通する事例	84
4. NAIST への提案	84
4.1. 寄附金等獲得について	84

4.2. 申請支援の方向性	85
5. おわりに	85
共同研究契約について(大橋 政夫)	86
1. 目的	86
2. 訪問先、日程	87
3. 内容	88
3.1. 事務手続きについて	88
3.2. 共同研究契約書の雛形について	89
3.3. 学生の共同研究への参加について	91
3.4. 共同研究に参加する学生の守秘義務についての対応	93
3.5. Visiting Researcher Agreement について	93
4. まとめ	94
5. 終わりに	95
謝辞	96
第7章 巻末資料	97
【質問表・ドイツ用】	97
【質問表・英国用】	98
【報告会プレゼン資料】	99

第1章 平成23年度国際人材育成プログラムの概要

1. 研修の目的

研修の目的は、海外の研究協力業務の比較や各国の大学でのインタビュー、語学学習等を通じて、産官学連携に係る一連の国際業務を円滑に行える力や国際的産官学連携活動を俯瞰的に把握して業務を行える基礎的な力を養うことである。すなわち、高い研究レベルを誇る海外の大学での研究サポート体制、そこで働く職員像を調査・考察し、これらの結果を大学の業務改善や職員の意識改革に活かすことで、産官学連携活動を活性化することである。今回、高い教育・研究レベルを誇る3つのドイツの大学、及び5つの英国の大学を調査対象とすることで、世界基準レベルの研究サポート体制の在り方を学び、最終的に本学に合った体制等を見いだすこととした。

また、研修を通じて英語で仕事ができる(国際レベルの対応ができる)力、産官学連携に係る国際対応力を身につけることを目標とし、英語力の向上も目指した。教育研究のグローバル化、大学運営の国際化は本学の第2期中期目標(平成22年度から平成27年度)の一つである。これを担う職員となるべく、英語力の向上も情報収集と並べて本研修の目標とした。

2. 研修の概要

これまでの国際人材育成プログラムでは、米国及び英国にて研究関連事務に関する調査研究を行ってきた。米国及び英国の大学を訪問し、リサーチアドミニストレーター制度、個人からの寄附金の獲得、外部研究経費の執行、大学における大学発ベンチャー支援等の米国及び英国での実務を調査し、報告会で学内に、報告書等で学内外にその結果を報告してきた。

今年度も、昨年度に引き続き、事務職員・技術職員の産官学連携にかかる国際的感覚・知識を身につけるために、国際人材育成プログラムを実施した。調査対象国の選定にあたっては、米国や英国以外にも高い研究レベルを誇る大学は多数存在しているため、多様な研究サポート実務を知るために、これまでに調査を行った国以外にも目を向けることとした。様々な国の多様な実務を知り、多面的に考察することで本学の実務により良く反映させることができるシステムを見いだすことができると考えたためである。

そこで調査対象国を検討した結果、ドイツには研究レベルが高い大学が多く、産学連携に力を入れている大学も多いことに加え、今年度が日独修好 150 周年であり、本学もドイツの大学等との交流が活発になってきていることから、ドイツを調査の対象とした。

また、英国は昨年度に調査を行ったが、研究レベルが高い大学が多いこと、産学連携に力を入れている大学が多いことから、昨年度調査できなかった大学を訪問し、英国にお

ける実務をより詳しく調査することとしたため、昨年に引き続き、英国も調査の対象とした。

これまでの研修同様、プログラムは、訪問調査前の学習・準備期間、14日間のドイツ及び英国での訪問調査、訪問調査後のまとめ・報告会・報告書作成から構成される。準備期間には、各自のテーマについて本学又は日本の大学での実務を学び、ドイツ及び英国での実務を文献、インターネット等で調査し、現地での質問事項をまとめた。訪問調査は、あらかじめ送付した質問事項に基づいて大学でインタビューを行った。

本プログラムにおいてドイツでの調査は初めてであること、また、英国での調査は今回で2回目であることから、いろいろな大学の実務を幅広く知ることとした。1つの大学を集中的に訪問することと比較すると、その大学での実務を深く知ることはできない。しかし、複数の大学を訪問することで、より多様な実務を知ることができるため、より多くの情報を得ることを目標とした。また、ドイツでの調査は今回が初めてであったため、ドイツ訪問までに、ドイツ総領事館や NRW(ドイツ ノルトライン・ヴェストファーレン(NRW)州経済振興公社)、DAAD(ドイツ学術交流会)及び DWIH(ドイツ科学・イノベーションフォーラム)の関係者からドイツにおける学術情報などのお話を伺う機会をもち、様々な前知識を得て、ドイツでの研修をより有意義なものとした。

各自の課題は、業務に関連した課題または興味のある課題とし、各自が主体的に研修を遂行した。研修結果を現在又は将来の業務に活かし、本学の研究サポート力を強固にし、研究力の向上や知財創出、産学連携活動の活性化に貢献できると考えている。

3. 今回の研修の特色

研修方法については、これまでに本学に蓄積された研修ノウハウを元に、ほぼ同じ形で行っている¹。

・ 課題の選択

課題は、今年度は研究協力業務や産官学連携活動のうち、自身の興味のあるところ、自身の職務と関連するところから課題を設定した。過去の研修と同様の課題とし、過去の調査結果と比較する、自分の職務に直結する課題とする等、様々な課題選択方法があったが、自分で課題を探索することでモチベーションを維持し研修に参加できた。

・ 多様なプログラム

大学、研究助成機関など多様な機関を訪問し、ドイツ及び英国での実務を知ること

¹これまでの本プログラム報告書

http://ipw.naist.jp/cast/_chizai/ojt2005.html

http://ipw.naist.jp/cast/_chizai/ojt2006.html

http://ipw.naist.jp/cast/_chizai/ojt2007.html

http://ipw.naist.jp/cast/_chizai/ojt2008.html

http://ipw.naist.jp/cast/_chizai/ojt2009.html

http://ipw.naist.jp/cast/_chizai/ojt2010.html

ができた。また、職員だけでなく、教員を訪問したことで、研究者の立場からの話を聞くこともできた。

- ・ 大学への提言を含む報告書

本研修で学んだこと、考察したことを大学への提言としてまとめた。単なる情報収集に終わらせないために、本学の実務でどのように本研修の成果を生かすかを考えた。すぐに検討できる事項ばかりではない。しかし、実務にいかん反映させるかを考察することで、より理解を深めることができる。また、研修に参加していない他の職員へ報告する際も、より興味を持ってもらえると考えたためである。

第2章 国際人材育成プログラム 研修内容詳細

1. 研修内容概要

今年度の研修は、これまでの研修内容を踏襲する形で行った。昨年度との違いは、訪問先にドイツが加わったことである。

その他、基本的な骨格はこれまでの研修と同様とした。つまり、学内公募による研修生の選出、週1回の研修生同士によるミーティングの実施、各自の課題設定と学習、事前作成する質問表に基づくインタビューの実施、報告会の実施、報告書の作成などである。これらに関しては、これまでの報告書でその有効性について述べている²。

研修生同士によるミーティングでは、主に研修課題の検討と海外研修の準備を行い、帰国後は復習、報告会の練習を行った。

研修課題は、各人が興味のあることを中心に検討した。研修生は、課題検討に入る前に昨年度の研修生からこれまでの研修の概要説明、研修成果報告を受け、研究協力課各係長との本学の研究協力事務に係るミーティングを行い、各自の研修計画、課題検討の参考とした。課題決定後は、各自が課題に関する自己学習を進めて、週1回の研修生同士によるミーティング時に進捗状況を確認した。この際に、研修生間で質問をすることで、課題内容を共有し、質問事項を精査した。課題の検討と平行し、どこで研修を受けるか(国、機関)についても検討した。研修先の決定後は、訪問先機関について調べ、各人の質問事項を機関に対応したものに修正した。

さらに研修結果は、本学の事務職員、技術職員に還元する場として、研修報告会の実施、報告書の作成、Web上での公開を行った。

ドイツ及び英国での研修は、14日間に11機関で行った。以下に研修プログラムの詳細を述べる。

1.1. 学内公募

研修生は、学内公募をし、理事・事務局長、教育研究支援部長及び研究協力課長による個人面接で研修生4名が選考された。公募内容及び選考された研修生は以下のとおりである。

²詳細については、一昨年の報告書の他、以下を参照のこと。

吉田哲、久保浩三「奈良先端科学技術大学院大学が米国で職員の技術移転研修同一テーマの講義を繰り返し理解深める」『産学官連携ジャーナル』Vol.4、No.1、2008、pages 20-22

吉田哲、久保浩三「アクティブ・ラーニングによる技術移転人材育成－奈良先端科学技術大学院大学の取り組み－」日経 BP 知財 Awareness

公募内容

国際人材育成プログラム	
目的	海外の研究協力業務の比較や各国の大学でのインタビュー、語学学習等を通じて、産官学連携に係る一連の国際業務を円滑に行える力や国際的産官学連携活動を俯瞰的に把握して業務を行える基礎的な力を養う。
研修生数	5名程度
研修期間	5月～翌年9月
研修内容詳細	<p>国内</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 海外の産官学連携にかかる事務体制、制度等の Web 等による学習 ・ 研修生による週1回のミーティング ・ 研究協力課各係長との研究協力事務に係るミーティング ・ 英語研修への参加 ・ 研修報告・討論会でのプレゼンテーション及び討論 ・ 研修報告書の作成 ・ 次期研修におけるチューター <p>海外機関訪問先(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 日独シンポジウムでの関係を活かしたドイツ アーヘン工科大学等での研究協力業務にかかる調査 ・ 昨年の研修先である英国の大学等を介した訪問先での研究協力業務にかかる調査
海外研修場所	研修生で企画・立案
海外研修期間	研修時期・研修期間とも研修生で企画・立案
条件	<p>初めて本プログラムに参加する者：国際的な研究協力業務について学ぶ意欲のある者。</p> <p>過去に同様のプログラムに参加した者：国際的な研究協力業務について学ぶ意欲があり、海外の機関等とのコーディネートを行う英語力がある者。</p>

研修生

氏名	役職・部署	業務内容
大橋 政夫	研究協力課 産官学推進係	バイオサイエンス分野の知的財産の管理業務、秘密保持契約に関する業務、産官学連携推進本部に関する業務
草田 善之	研究協力課 研究支援係	受託研究の受入および報告の支援業務、それらの研究資金の執行と経理事務に関する業務
武田 みちる	企画総務課 総務係	国大協保険及び国内・海外旅行保険に関する業務、創立20周年記念行事及び記念史に関する業務
吉川 かおり	研究協力課 研究企画係	研究協力事務の総括及び連絡調整に関する業務、外国人研究者等外部研究者の受入れに関する業務、旅行依頼に関する業務

1.2. 研修の流れ

プログラム全体はおよそ1年間(5月～翌3月)であり、そのうちドイツ及び英国現地での研修は、14日間となっている。簡単にまとめると、日本において自己学習とミーティングを行った後、ドイツ及び英国でインタビュー等を行う研修を行い、帰国後に報告会及び報告書で報告するというものである。

5月	研修生の学内公募
6月	研修生の選出 オープニングセミナー 教育研究支援部長からの挨拶 国際人材育成プログラムの目的・内容説明 週1回のミーティング 昨年度の研修生とのミーティング 英国総領事館訪問 TOEIC 対策学習 TOEIC 受験(1名)
7月	週1回のミーティング 研究協力課各係長とのミーティング 課題の検討・決定 日独修好 150 周年記念シンポジウム参加 TOEIC 対策学習 TOEIC 受験(3名)
8月	週1回のミーティング 研修先大学の探索 ドイツ総領事館訪問 課題の学習、質問事項の整理・検討
9月	週1回のミーティング(質問事項の整理・検討) NRW(ドイツ ノルトライン・ヴェストファーレン州経済振興公社)東京事務所訪問 DAAD(ドイツ学術交流会)東京事務所訪問
10月	週1回のミーティング(質問事項の整理・検討) DWIH(ドイツ科学・イノベーションフォーラム)東京事務所訪問 研修先大学の情報収集
11月	週1回のミーティング 研修先大学の情報収集 質問表の作成・送付 ドイツ・英国研修
12月	週1回のミーティング(復習結果の発表) 報告書作成、報告会の準備
1月	週1回のミーティング(報告会の練習)
2月	週1回のミーティング(報告書の進捗状況報告) 報告会 報告書作成
3月	報告書完成

1.3. 語学学習

本研修は、海外でのインタビュー等による情報収集を主な内容としていること、研修を通じて英語で仕事ができる力を身につけることを目標としていることから語学学習は必須である。研修生は、自己学習や、学内の語学研修を受講し、英語力の向上に努めた。また、研修生間で TOEIC 対策の勉強会も開催し、全員が TOEIC を受験し、学習の成果の指標とした。

ドイツ・英国訪問前にも、質問表の作成、訪問先大学とのメールでの事前連絡など英語でコミュニケーションを行う機会があった。これらの機会が研修生各人により語学学習に力を入れるきっかけとなったと考えている。

この結果、現地では全員が自ら質問をし議論に参加し、かつミーティング後にお礼のメールを送るなどの英語の実力をつけることができた。全ての研修生の英語力は同等ではない。しかし、いずれの研修生もミーティング時には発言をし、英語でのコミュニケーションを特定の人だけが行うことにならないようにした。

1.4. ミーティング

研修期間中、ドイツ・英国訪問前は週1回のペースで1回1時間程度のミーティングを実施した。ミーティング回数は研修期間を通じて20回以上に及んだ。方法はこれまでと同様とした。ミーティング時には毎回まとめのメモを作成し、研修生間でミーティングの成果及び今後の課題を常に確認するようにした。

1.5. 研究協力課各係長とのミーティング

研修生の研究協力事務に携わった経験は様々であり、経験がほとんどない研修生もいたため、研究協力事務に関する知識の向上と、現在抱えている課題の把握を目的として、研究協力課各係長から各系の業務概要と現在抱えている課題について話を伺い、質疑応答を行った。研究協力事務の全体を俯瞰的に見る知識を得る良い機会となり、各人の課題検討にとって大変有意義であった。

1.6. 昨年度研修生による研修内容の情報提供

昨年度の研修の内容を再確認し、各自の研修計画の立案、テーマの選定の参考とした。昨年度の研修生に、発表会でのプレゼンの再現をお願いした。何故そのテーマを選択したか、どのように質問事項を考えたのか等を積極的に質問をした。訪問先の国や大学は異なるものの外国において、各人の課題のインタビューを行うという点は共通する。それに向けた準備をどのようにしたのかという観点からも経験者のプレゼンは非常に有意義であった。

1.7. 訪問先の検討、コーディネート

研修開始当初、訪問先については何も決まっておらず、このため、訪問先の検討が

らはじめる必要があった。早いうちに欧州を訪問することを決めたものの、研修国の決定までは一月以上を要した。まずは、本学との提携校を調べ、欧州とつながりのある大学や本学の教職員に照会する等をして検討し、最終的には、世界レベルの研究大学が数多くあり、技術移転を含む広い意味での知識移転に力を入れているドイツと英国を訪問することにした。

ドイツについては、DFG(ドイツ研究振興協会)のサポートを受け、我々が大学の産学連携及び研究協力事務に興味があることを伝え、いくつかの大学を紹介していただいた。また、本学の国際連携室より本学と学術協定を締結した大学を紹介していただいた。

英国については、欧州とつながりのある本学の教員に研修プログラムの内容を伝え、いくつかの大学を紹介していただいた。また、研修生から直接メールで連絡を取り、アポイントを取った大学もあった。

1.8.ドイツ・英国研修事前準備

インタビューをスムーズに進めるために、課題に係る質問事項を抽出し、それを研修生同士で精査した。現地で回答を得た時に担当者が理解できなかった場合には、他の者が対応できるように、他の研修生の課題内容を理解するように心がけ、質問内容について理解するためにディスカッションを行った。自らの質問内容を再考し、課題の理解を深めることができ、他の研修生は他のメンバーの課題を理解することができた。

質問表は事前に訪問先に送付した。研修生の課題の概要はあらかじめ伝えていたが、より詳細な質問を送ることにより、訪問趣旨を理解してもらうことができた。このため、どの訪問も必要な情報を得ることができ、非常に有益なものとなった。

なお、ドイツへの訪問はこの研修で初めてであったため、ドイツ訪問前にドイツの学術情報や産学連携に関する知識を得ることを目的に、日本におけるドイツの学術関係機関への訪問も行った。詳しくは後ほど述べる。

1.9.ドイツ・英国研修

ドイツ・英国研修は次のスケジュールで行われた。ミーティング時間以外は、移動、予習及び復習に当てられた。

日	時間	訪問先・訪問内容
11月14日 (月)	10:00~11:00	DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft、ドイツ研究振興協会)訪問 DFG の概要やドイツの学術情報について伺った。 Mr. Christoph Mühlberg, Deputy of Division of International Affairs Ms. Raphaela Nyssen, Division of International Affairs
	11:00~12:00	JSPS Bonn ドイツの学術情報について伺った。 小平 桂一 センター長 中川 正志 副センター長
11月15日 (火)	9:30~11:30	Bonn-Rhine-Sieg University of Applied Science 国際担当職員より大学の案内を受けた後、外国人研究者に対するサポート体制、共同研究について伺った。 Dr.Roland Weiss, Director of International Office Dr.Udo Scheuer, Head of Transfer of Knowledge and Technology Mr. Roland Wunsch, Transfer of Knowledge and Technology
11月16日 (水)	10:00~16:00	University of Bonn 国際担当職員より大学の案内を受けた後、研究支援体制、外国人研究者に対するサポート体制、外部資金(競争的資金や寄附金)の獲得及び共同研究について伺った。 Mr. Holger Impehoven, Director of Department of Research Dr. Anna Büntge, Department of Research Mr. Rüdiger Mull, Technology Transfer and patents Ms. Tina Odenthal, Head of Welcome Centre for International Scholars

日	時間	訪問先・訪問内容
11月17日 (木)	9:30~14:30	RWTH Aachen University 大学の案内を受けた後、研究支援体制、外国人研究者に対するサポート体制、外部資金(競争的資金や寄附金)の獲得及び共同研究について伺った。 Ms. Bettina Dinter, International Office Fundraising and Alumni Dr. Ana de la Varga, International Office Fundraising and Alumni Mr. Bram Wijlands, Department of Technology Transfer Ms. Malgorzata Anna Czerniak, Department of Technology Transfer 奥田 純 先生
		University of Cambridge (Department of Biochemistry) 研究支援体制、外国人研究者に対するサポート体制、外部資金(競争的資金や寄附金)の獲得及び共同契約について伺った。 Ms. Pat Haynes, Departmental Superintendent Mr. Chris Fuller, Principal Assistant Dr. Jo Dekkers, Acting Assistant Director, University Research Office Ms. Zoie Mathie, Department's Secretary
11月21日 (月)	10:30~14:00	JSPS London 英国の学術情報について伺った。 平松 幸三 センター長
	15:30~16:00	
11月22日 (火)	9:30~12:00	University of Reading 研究支援体制、外国人研究者に対するサポート体制、外部資金(競争的資金や寄附金)の獲得及び共同契約について伺った。 Dr. Adam Webb, Research & Enterprise Development Manager Dr. Tim Richardson, School Director of Finance Mr. Richard Norman, Head of Development & Alumni Relations Office Ms. Gemma Lowe, Contracts Manager of Academic Legal Services

日	時間	訪問先・訪問内容
11月23日 (水)	10:00~11:30	University of Oxford (Kennedy Institute of Rheumatology) 伊藤 義文 先生から、研究協力事務体制などについて研究者の立場からの話を伺った。 伊藤 義文 先生
	13:45~17:30	University College London (Institute of Ophthalmology) 研究支援体制、外国人研究者に対するサポート体制、外部資金(競争的資金や寄附金)の獲得及び共同契約について伺った。また、大沼 伸一 先生から、研究協力事務体制などについて研究者の立場からの話を伺った。 大沼 伸一 先生 Ms. Alexandra Boss, Institute Manager
11月24日 (木)	10:00~15:30	University of Nottingham 研究支援体制、外国人研究者に対するサポート体制、外部資金(競争的資金や寄附金)の獲得及び共同契約について伺った。 Mr. David J Crowley, International Business Development Executive Ms. Par Khosa, Research Services Manager Ms. Rebecca Stokes, Research Policy Officer Ms. Helen Hurman, Head of Research Policy & Development Dr. Yinka Ogunjimi, Licensing Executive, Business Engagement Innovation Services Mr. Parmjit Dhugga, Research Training and Development Manager

1.10. 研修復習

各機関に訪問後、ミーティングの直後又はその日の夜にインタビュー内容について復習した。またインタビュー内容を IC レコーダで録音し、帰国後各人で必要に応じて録音内容を確認した。

1.11. 研修報告会

本プログラムの内容を研修生以外の職員へも還元するために、研修報告会を行った。今回、多くの大学を訪問してインタビューを行ったため、非常に多くの情報が集まった。このダイジェストを報告すると、参加者にとっては印象に残るものにならないと考えた。そこで、更に内容を厳選し発表することにした。一人10分程度のプレゼンテーションであるため、ポイントを1つ又は2つに絞り、説明した。報告会の前に2回の練習会を行った。ここで研修生間で発表内容について意見を出し合い、よりわかりやすい発表を心がけた。

《報告会》

実施日：平成 24 年 2 月 2 日（木） 10 時～11 時半

対象：事務職員・技術職員のうち内容に興味のある者

内容：

国際人材育成プログラムの研修概要（10 分）

各研修生の成果発表

- ・ ドイツ・英国の大学における研究支援体制および人材について 【10 分】

武田 みちる 企画総務課総務係員

- ・ 外国人研究者の受け入れについて 【10 分】

吉川 かおり 研究協力課研究企画係員

- ・ 外部資金（寄附金等の獲得支援について）【10 分】

草田 善之 研究協力課研究支援係員

- ・ 共同研究契約について 【10 分】

大橋 政夫 研究協力課産官学推進係員

質疑応答

報告会には、理事、副学長、部長、研究協力課職員に加え、人事課、会計課、企画総務課、監査室、産官学連携推進本部の職員が参加した。報告会では活発な質疑応答が行われた。具体的な研修内容に関する質問から、報告書作成や次回の研修への提言など様々な角度からの質問が寄せられた。できるだけポイントを絞った発表としたことと、本研修で得たことを聴衆にアピールしたことから、報告会参加者からも好意的な感想を多く頂いた。発表に使われたプレゼンテーション資料は巻末資料を参照していただきたい。

1.12. 報告書

報告書は、簡潔かつ漏れのないものを目指した。一方、報告会で示すことができなかった詳細な情報を記載することで、報告会で興味を持った参加者が詳細な情報を得ることができるようにした。

また、本研修で得た知識、経験を還元すべく、提言をまとめた。単なる情報収集に終わらせず、経験をどのように生かすかの検討が必要である。提言は必ずしもすぐに実現できるものばかりではない。しかし、この作業を行うことで、研修生自身が得た知識をより消化することができた。

2. まとめ、今後の課題

今回は、これまで本研修では実績のなかったドイツでも訪問調査を行った。あらかじめ興味の対象を伝え、質問表を送ったことから、ほとんどの大学で研修生全員の質問についてお話を伺うことができた。また多くの大学を訪問して、同じような質問をすることができたため、大学に共通する事項、その大学に特色のある制度などを比較して理解することができた。

一方、訪問国、訪問先の選定、訪問時の宿泊、交通手段の手配には去年の研修と同様に多くの時間を費やすこととなった。今回は本研修への参加が2回目となるメンバーが中心となってコーディネートを行い、本学国際連携室にもコーディネートを行ってもらうことができ、結果的には去年よりも3大学多い計8大学を訪問することができたが、連絡調整には大変な労力を要した。また、訪問大学の数が多かったため、1訪問大学あたりの事前調査にかけられる時間が若干足りなかったように思う。研修生が研修テーマの学習に集中し、訪問大学の事前調査をより充実させるためには、過去に米国で行った UC Davis での研修のように、訪問大学を一つの大学に絞り、数日間かけてその大学で密な調査を行うことも一案と考える。

研修報告会は、2月という年度末の忙しい時期であったにもかかわらず、多くの職員が参加し、皆が積極的に討論に参加できたと考えている。産官学連携に直接関わらないような部署の職員にも参加していただくことができた。様々な業務を行う職員からの質問は多面的であり、研修生自身より研修内容を深く考察することができた。また業務上の繋がりが無い限り、他の部署の職員とディスカッションする機会はあまりなく、非常に新鮮であった。この結果が来年度も様々な部署の職員が本研修に応募し、より国際レベルの業務、国際的産官学連携を推進していく結果となることを期待する。

今後の課題として、留意すべき点を以下に示す。これらの点については来年度の研修でぜひ参考にさせていただきたいと思う。

・ 個別のアポイントメント

今年度は、ドイツについては DFG に研修の趣旨を伝え、候補となりうる大学を挙げ

ていただき、先方のアポイントメントを取っていただいた。また、本学国際連携室から学術交流協定を締結した大学にアポイントメントを取っていただいた。英国については英国の大学とコネクションのある教員を通じた依頼と、平成22年度の1年間、JSPS ロンドンオフィスで研修を受けた経験を持つ研修生を通じた依頼によって、訪問大学のアポイントメントを取ることができた。コネクションが無かった大学に対しても、連絡を取ってアポイントメントを取ることができたが、やはりコネクションのある教職員を通じた依頼の方が、依頼もスムーズに行え、成功の確率も一番高かった。今後の研修でアポイントメントを取る場合は、コネクションのある教職員の協力が必要不可欠であると考え。

- ・ 実情を聞き出すための工夫

1 時間程度のインタビューでは、こちらが知りたい情報を全て聞き出すことは困難である。このため、事前に相手方へ質問内容を送付し、十分理解していただいた上でインタビューを行うべきであったが、今年度はアポイントメントが取れたのが遅れてしまい、質問表の作成も遅れてしまったため、質問内容の送付が訪問直前の11月初めになってしまった。今後は相手方にも十分な時間をかけて質問内容を理解していただけるよう、できるだけ早めにアポイントメントを取り、質問内容をより良く理解していただいたうえでインタビューが行えるようにしたいと考える。また、今年度のインタビューは全てボランティアの形で行われたが、謝金を支払い、有償の形でインタビューを行えば、相手方も対価を受け取る以上、より良い準備や対応をしていただければ、より良いインタビューを行うこともできるのではと考える。

- ・ 報告会を活発にするための工夫

報告会では、できるだけ平易な表現をこころがけ、他の部署の職員にもわかりやすい表現を試みた。また、本報告会では、さまざまな部署の職員がさまざまな角度からコメント及び質問をしていただいたことにより、他の参加者も比較的質問をしやすい環境となり、議論が活発化した。研修生にとっても、別の角度から課題内容を考察できる良い機会となった。

- ・ 一度の訪問で終わらせない関係作りについて

昨年度の報告会において、クリスマスカード等の送付を行い、訪問後の関係も築いていくべきという指摘があった。このため、今年度は一度の訪問で終わらせない関係作りを目指し、帰国後に訪問先に対してお礼のメール、研究協力課長名義のお礼状、新年のグリーティングカードを送付した。また、追加の質問状の送付も行った。今後も一度の訪問だけで終わらせないような努力を引き続き継続させていきたいと思う。

- ・ 英語力の向上について

各人が目的を持って英語学習に励み、一定の向上が得られたと考えているが、まだまだ十分ではないのが実情である。議論をより深めるには、更なる英語力の向上が必要であると考え。

3.終わりに

研修開始当初は、研修生のほとんどが外国の大学を訪問して英語でインタビューを行うことに大きな不安を抱えていたし、実際に訪問してインタビューを行った際も、会話を聞き取ることに苦労したが、研修生同士で助け合いながらインタビューを行う事ができ、大変得がたい経験をさせていただくことができた。また、外国の大学にアポイントメントを取ることも不安を感じていたが、様々な方の協力を得て、研修生が中心となって今回のような外国研修を企画できたこと自体も、大きな収穫と考える。部署、年齢の異なる研修生が力を合わせて研修を遂行することができ、大変ではあったが楽しく有意義な研修を終えることができた。

現在は、多くの情報がインターネットを通じて収集することができる。わざわざ訪問する必要がないという意見もあるかもしれない。しかし、実際に行ってみると、「百聞は一見にしかず」という格言をしみじみ感じる事となった。インターネットでの情報収集を通じて、一般的な知識を得た上で質問したため、より本音を聞き出すことができたのではないかと考えている。本学にはない様々な良い制度を知ることができた。一方、万国共通の業務に対する悩みを知ることができたのも収穫であった。

今年度研修を含めた過去の研修で得られた知識や課題等を参考に、来年度以降はより有意義な研修企画を作っていただければと考える。

日独修好 150 周年記念シンポジウムへの参加

担当 大橋 政夫

日独修好 150 周年を記念して、ドイツ研究振興協会(DFG)、ベルリン日独センター(JDZB)および独立行政法人科学技術振興機構(JST)の共催によって国際シンポジウム「人類の未来を拓く研究者のグランドチャレンジを支える日独の取り組み」³が 2011 年 7 月 15 日(金)に東京都江東区の日本科学未来館で開催された。本学でも日独修好 150 周年を迎え、ドイツの大学や学術機関との交流が活発になってきたことがあり、研修先や研修内容検討のため、研修生 2 名がこのシンポジウムに参加し、日独双方のファンディングエージェンシーからの研究支援への取り組みなどについての講演を聞いた。

講演では、DFG 会長の Dr. Matthias Kleiner の「ハイリスク研究の支援を行うことは、ファンディングエージェンシーにとってもリスクを伴うが、そのような理由でハイリスク研究が実施されないことが一番のリスクとなる。」「研究に失敗はつきものであり、ハイリスク研究の場合はなおさらであるが、研究成果が出てこない場合でも、それを受け入れる環境や信頼関係が必要であり、失敗から新たなチャンスが出てくるものである。」という言葉が特に印象に残った。

そのようなハイリスク研究を支援する事業の一つとして、ラインハルト・コゼレック・プロジェクト(Reinhart Koselleck Project)⁴が紹介された。このプロジェクトに応募する際に求められる提案書は 5 ページ程度のシンプルなものであり、支援申請が審査される際は、詳細な計画内容よりも過去の業績や将来の可能性が重点的に審査されるとのことであった。また、採択されると最初から 5 年間の助成が保証され、最高で 125 万ユーロの助成を受けることができ、年度単位で縛られない流動的な執行も可能とのことであった。

シンポジウム終了後には、本学国際連携室に紹介いただいた DFG 日本代表部代表の Dr. Iris Wiczorek にお会いすることができ、Dr. Iris Wiczorek のご紹介で DFG 本部の国際部長である Dr. Jörg Schneider にもお会いすることができた。Dr. Jörg Schneider に研修プログラムの概要をお伝えし、ドイツの大学のご紹介をお願いしたところ、Dr. Jörg Schneider から複数の大学へコンタクトを取っていただき、研修生の訪問をコーディネートしていただけることになり、訪問先の検討・アポイントメントにおいて大変力強いご協力をいただけることになった。

3

http://www.dfg.de/jp/aktuelles/berichte/2011/110715_dfg_jdzb_jst_symposium/index.jsp

4

http://www.dfg.de/en/service/press/press_releases/2008/pressemitteilung_nr_05/index.html

大阪・神戸 ドイツ連邦共和国総領事館訪問

担当 武田 みちる

1. 総領事館の概要

大阪・神戸 ドイツ連邦共和国総領事館⁵は、総領事の活動拠点として大阪に置かれたドイツの在外公館である。東京にあるドイツ大使館が東日本地域を管轄するのに対し、西日本地域を管轄し、ビザの発行や、公文書の承認、パスポートの発行、戸籍・相続案件、囚人の保護等の領事業務の他、日本経済の動向調査、各種広報、文化交流活動の支援等も行なっている。

2. 対応者の紹介

ドイツの高等教育に関する情報収集のため、平成23年8月4日に総領事館を訪問した際、オルブリッヒ総領事自ら対応いただいた他、インターンのツェンツ氏にもこちらが送付した質問表に対する詳細な回答を作成いただいた。

(対応者)

Dr. Alexander Olbrich 総領事。2009年7月に就任。

Ms. Katharina Zenz インターン生として総領事館で研修。ボン大学に在籍し、日本学を専攻。

赤松恒樹氏 翻訳官。

3. 当日のインタビュー内容の概略

- ・ 日本におけるドイツ関係機関について
- ・ ドイツ各地の大学について
- ・ ドイツの高等教育機関の種類について
- ・ ドイツにおける学位について
- ・ ドイツにおける大学と州又は連邦政府の関係について
- ・ ドイツにおける科学技術政策について
- ・ ドイツにおける産官学連携について

⁵ <http://www.osaka-kobe.diplo.de/>

NRW ジャパン東京事務所訪問

担当 草田 善之

1. NRW⁶ジャパンの概要⁷

NRW(ノルトライン・ヴェストファーレン州)ジャパンは、ドイツ NRW 州経済振興公社の日本法人である。日本から NRW 州への企業誘致活動を推進することにより、日本と NRW 州の継続的、かつ確固としたビジネス関係の構築に寄与し、これにより NRW 州の経済力を更に強化することを目的としている。NRW 州はドイツの 16 ある連邦州のひとつであり、州別の人口および人口密度が最も高い州である。経済拠点としてもドイツ全体の国内総生産の 21.7%に当たる 5430 億ユーロを算出し、ドイツ国内でトップの実績を誇っている。NRW 州には 68 の総合大学・専門大学があり、ドイツで最大規模を誇る 12 大学のうち、6 校が NRW 州に所在している。

また NRW ジャパンは日本国内の他のドイツ州立経済振興公社(インタビュー時点で日本国内に8機関ほど存在)と比べ、最大規模の公社であり、日独経済交流に重要な役割を果たしている。

2. 対応者の紹介

八木橋 直子 マネージャー

NRW ジャパンが主催するセミナー等のイベントオーガナイズ、広報、総務全般を担当。

3. 当日のインタビュー内容の概略

ドイツ現地調査前にドイツ国内での大学等の在り方、産学連携活動等についてより情報を得るため、インタビューを行った。主だった質問内容は次の4点。

- ・州内の主だった高等教育機関、主要な研究分野について
- ・技術移転機関の在り方について、
- ・ドイツ国内での寄附の在り方について
- ・日独学術交流について

上記について情報提供を受け、ドイツ現地調査にむけ非常に有意義なインタビューであった。

⁶ North Rhine-Westphalia の略称。ドイツ語名は Nordrhein-Westfalen。

⁷ NRW Japan <http://www.nrw.co.jp/glance/>

DAAD 東京事務所訪問

担当 武田 みちる

1. DAAD の概要

DAAD⁸(ドイツ学術交流会)は、大学間における国際交流の促進を使命とし、学生及び研究者の国際交流支援機関としては世界最大の規模を誇る。国内外の研究者及び学生に対する奨学金事業の他、ドイツの大学の国際化支援など、多様な事業を実施している。⁹

DAAD 東京事務所¹⁰は、世界 14 カ国にある DAAD の在外事務所の一つであり、日独の大学間における学術交流等の促進を目的に、1978 年に開設された。

日本との関係では、JSPS(日本学術振興会)と提携関係にある他、文部科学省の国際部門及び JASSO(日本学生支援機構)とも業務により提携している。

2. 対応者の紹介

ドイツの高等教育に関する情報収集のため、平成23年9月1日に DAAD 東京事務所を訪問した際、フィンケン所長自ら対応いただいた。

(対応者)

Dr. Holger Finken DAAD 東京事務所所長。2009年8月に就任。

3. 当日のインタビュー内容の概略

- ・ DAAD の概要について
- ・ DAAD の留学・研究奨学金事業について
- ・ ドイツにおける外国人研究者交流の施策について
- ・ ドイツにおける大学ランキングについて

⁸ 「Der Deutsche Akademische Austauschdienst」の略称。英語名は「German Academic Exchange」。

⁹ DAAD は大学及び学生団体を構成員とする協会として運営されている。予算の約8割は4つの連邦省(とりわけ外務省)から、残りの約2割は EU、企業・団体、外国政府等から拠出されている。

¹⁰ <http://tokyo.daad.de/wp/lang/ja/>

DWIH 東京訪問

担当 草田 善之

1. DWIH 東京の概要¹¹

DWIH(ドイツ科学・イノベーションフォーラム)東京は、ドイツの学術研究機関とドイツ企業を統括する日本における組織。ドイツ外務省とドイツ連邦教育研究省の構想と協賛のもとに、ドイツ大学学長会議と在日ドイツ商工会議所が共同で立ち上げた。ドイツの学術研究機関と企業、日本の学術・産業界との協力関係を強化することを目的としている。また、日独の研究機関、大学、企業、学術研究に興味を持つ人々の窓口としても機能している。DWIHは日本の東京事務所の他に、モスクワ(ロシア)、ニューデリー(インド)、ニューヨーク(アメリカ)、サンパウロ(ブラジル)の世界5か国に展開している。

2. 対応者の紹介

Regine Dieth 氏

Director, German Research and Innovation Forum Tokyo

Director, German Innovation Award Secretariat

神田 智絵 氏

プログラム担当

3. 当日のインタビュー内容の概略

ドイツ現地調査前にドイツ大学の、産学連携活動等についてより情報を得るため、インタビューを行った。主だった質問内容は次の通り。

- ・大学と企業との共同研究を支援する助成金や支援制度について
- ・ドイツ大学における共同研究契約額・件数、特許出願・登録件数、ライセンス収入について
- ・ドイツ大学における共同研究契約を担当する部署について
- ・ドイツで広く使用されている共同研究契約書の雛形について
- ・ドイツ国内で学生が共同研究に参加するケースについて

¹¹ Deutsches Wissenschafts und Innovationshaus ドイツ科学・イノベーションフォーラム
<http://www.dwih-tokyo.jp/ja/home/>

ドイツの学術情報について

担当 武田 みちる

はじめに

今回のドイツの大学における調査にあたり、事前学習として訪問した日本のドイツ関係機関で得た情報、また、ドイツにおいて DFG 本部、日本学術振興会ポシ海外研究連絡センターや訪問大学で得た情報について、ポイントを絞って以下にまとめる。これらの情報は訪問大学でのインタビューの際、背景を理解するのに大変有益であった。

1. 高等教育機関について

ドイツの高等教育機関の種類としては、大学(総合大学、教育大学、神学大学、芸術大学)と専門大学がある¹²。専門大学¹³は、技術者を養成するための実務志向の高等教育機関である。大学入学資格(アビトゥア)は不要であり、ディプロムまたは学士・修士の学位を取得することができるが、博士の学位は取得できない。

設置形態としては、大半の大学及び専門大学(以下、両者を併せて大学等とする。)が州立である。ドイツの大学等の運営についてはドイツ連邦国内に 16 ある各州政府に権限があり、州ごとに教育担当大臣及び省庁がある。一方、連邦政府は大学大綱法を制定する他、「大学協定 2020」、「エクセレンス・イニシアティブ」等の政策を通じて、大学に関わっている。

2. 高等教育機関の財源について

2008 年におけるドイツの高等教育機関の収入は全体で 362 億ユーロ、そのうち運営費(主として州から交付される)が 183 億ユーロ(50%)、外部資金が 49 億ユーロ(14%)、事業収入¹⁴が 19 億ユーロ(5%)、付属病院収入が 111 億ユーロ(31%)である。

さらに外部資金の内訳を見ると、DFG を通じたものが 16 億ユーロ(35%)、連邦政府が 10 億ユーロ(22%)、州政府が 1 億ユーロ(2%)、EU が 4 億ユーロ(9%)、財団等が 3 億ユーロ(6%)、産業界等が 12 億ユーロ(26%)となっている。¹⁵

¹² 2008 年度において、総合大学(工科大学、医学大学を含む)が 104 校、教育大学が 6 校、神学大学が 14 校、芸術大学が 51 校、専門大学が 220 校。(出展:文部科学省「教育指標の国際比較」2011 年)。

¹³ Fachhochschule (FH)。英語訳は University of Applied Science。日本語の定訳はなく、専門大学、応用大学、高等専門学校等と訳される。

¹⁴ 授業料等。

¹⁵ Hochschulrektorenkonferenz, Hochschulen in Zahlen 2011 のデータによる。

3. 教育に関するトピック

3.1. 学位制度の移行について

ドイツの大学の伝統的学位は、ディプローム／マギスター(修士相当)とドクター(博士)であったが、EU 域内の大学の学位の共通化を図るボローニャ宣言を受けて、バチェラー(学士)、マスター(修士)、ドクター(博士)の3段階の学位を導入し、2010年には新学位への移行がほぼ完了した¹⁶。

ただし、ディプローム等の学位が完全になくなったわけではなく、並列してある状況である。また、バチェラー課程修了生はより有利な就職をするため、修士課程へ進学、あるいはバチェラー+ α の学位を取得することもある¹⁷。

3.2. 授業料の導入について

ドイツの大学は長らく授業料が無料であったが、2005年以降7つの州で授業料が導入された。しかし、その後の各州における政権交代を受け、2012年には授業料を徴収する州は2州のみ(バイエルン州とニーダーザクセン州)となる予定である。

3.3. 大学入学者数の増加への対応について

ドイツの大学では、2020年まで大学入学者が増加する見込みであることから、連邦政府と各州は「大学協定2020」を締結し、大学教育の質改善に向けて共同で資金を提供している。

特に2011年は兵役の廃止等により大学入学者が一時的に大幅に増加し、大学は対応に追われた¹⁸。

4. 研究に関するトピック

4.1. Excellence Initiative(エクセレンス・イニシアティブ)について

ドイツ連邦政府が、ドイツの大学の国際競争力を高めるため、エリート大学を選抜し、重点的に支援をすることとしたもの。実際のプログラムの運営はDFGが実施している。プログラムは部門レベルの「Graduate Schools(グラデュエート・スクール)」、「Clusters of Excellence(エクセレンス・クラスター)」、機関レベルの「Institutional Strategies(未来コンセプト)」からなり、「未来コンセプト」には9大学が採択されている¹⁹。2012年から2017年までの第2期の実施が決まっており、選考結果は2012年6月に発表される。

¹⁶ 日本学術振興会ボン海外研究連絡センター、ドイツ学術情報(2010年10月～12月)「大学はほぼ完全に学士/修士課程に移行」

http://www.jsps-bonn.de/fileadmin/bonbon_dokei/BonBonDokei30gaku.pdf

¹⁷ 同上(2011年10月～12月)「バチェラー課程修了者の就職について」

http://www.jsps-bonn.de/fileadmin/bonbon_dokei/BonBonDokei34gaku.pdf

¹⁸ 今回の訪問大学でも学生の増加により、教室が不足している等の話を伺った。

¹⁹ 「未来コンセプト」に採択されるには、少なくとも一つ以上の「グラデュエート・スクール」及び「エクセレンス・クラスター」に採択されなければならない。

4.2. EU の Seventh Framework Programme (FP7)について²⁰

EC(欧州委員会)が定めた 2007 年～2013 年の EU の研究助成の枠組み。「Cooperation(協力)」、「Ideas(構想)」、「People(人材)」、「Capacities(能力)」の4項目からなり、このうち加盟国間の共同研究活動に関する「Cooperation」に係る予算が全体の 6 割を占める。

4.3. 産学連携について²¹

ドイツ国内の大学等が生み出した研究成果の技術移転を手がける全国規模のネットワーク組織「TechnologieAllianz」があり、各州にその会員組織がある。大学は知的財産管理や技術移転業務を行うにあたって、この会員組織と提携・委託することが多い。²²

なお、大学の教員による発明については、2002 年から原則的に大学に帰属するものとなった。

5. その他のトピック

5.1. ランキングについて

Times Higher Education (THE) が発表する「World University Rankings」等の国際的な大学ランキングでドイツの大学は上位にランクされることはない²³。

一方、ドイツ国内の大学及び専門大学のランキングとして、「CHE University Ranking²⁴」というものがあり、分野ごとに順位が出ている。学生が入学を希望する大学の実力を知るのに向いたランキングとなっている。

この他、研究評価としては、大学の外部資金獲得に関する DFG の「Funding Ranking²⁵」や上記のエクセレント・イニシアティブの採択状況も指標となる。

²⁰ 参照: 駐日欧州連合代表部「EU の第7次研究枠組み計画 (FP7)」

<http://www.deljpn.ec.europa.eu/modules/programme/fp7/>

²¹ 参照: 国立大学法人東京工業大学産学連携推進本部・大学マネジメントセンター『欧州大学における産学官連携体制の調査研究報告書』(平成 22 年 3 月)

http://www.sangaku.titech.ac.jp/document/pdf/report_4-1.pdf

²² 今回訪問したドイツの 3 大学についても、技術移転業務に関してノルトライン・ヴェストファーレン州の会員組織である PROvendis と提携・委託していた。

²³ 2011-2012 年の THE World University Rankings では、ミュンヘン大学の 45 位が最高。

²⁴ <http://www.che-ranking.de>

²⁵ http://www.dfg.de/en/dfg_profile/evaluation_statistics/funding_ranking/

英国の学術情報について

担当 武田 みちる

はじめに

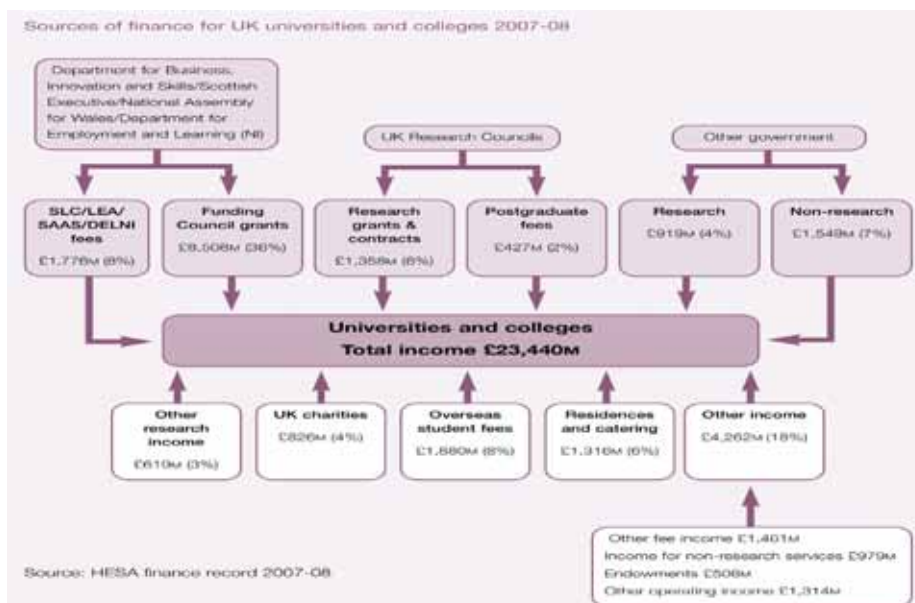
今回の英国の大学における調査にあたり、Web サイト等を通じた事前学習で得た情報、また、英国において日本学術振興会ロンドン海外研究連絡センターや訪問大学(特に、訪問大学に籍をおく日本人研究者の先生方)から得た情報について、ポイントを絞って以下にまとめる。これらの情報は訪問大学でのインタビューの際、背景を理解するのに大変有益であった。

1. 高等教育機関について

英国の高等教育機関の種類としては大学と高等教育カレッジがある²⁶。設置形態は99%の機関が国立である。

2. 高等教育機関の財源について

英国の高等教育機関に対する主な公的助成は、政府から Higher Education Funding Councils (高等教育財政会議)を通じて交付される運営費と Research Councils (研究会議)による研究助成からなり、公的助成が全収入の63%(うち運営費36%)を占める。



(出典: HEFCE, A guide to UK higher Education 2009)

²⁶ 2007年度において、大学が133校、高等教育カレッジが32校(出展:文部科学省「教育指標の国際比較」2011年)。

他方、公的助成以外の財源として、授業料やチャリティー機関、産業界、EU 等からの収入がある。特に医学分野では、チャリティー機関による研究資金の割合が高くなる²⁷。

3. 教育に関するトピック

3.1. 緊縮財政と授業料の値上げについて²⁸

英国政府は財政赤字解消のための緊縮財政措置として、2010 年 10 月に発表した 2014-2015 年度までの「Comprehensive Spending Review(包括的歳出見直し)」の中で、大学に対する運営費交付金を段階的に 40%削減するとした。また、同年 12 月に、2012-2013 年度の授業料をそれまで約 3 千ポンドから 6~9 千ポンドに値上げするという方針も発表し、大きな反響を呼んだ。

2011 年 6 月に政府が発表した高等教育白書「Students at the Heart of the System」では、授業料値上げを再定義するとともに、その見返りとして学生ローンの拡充策を盛り込んだ。

4. 研究に関するトピック

4.1. ランキングと研究評価について

英国の大学といえば、英国の高等教育専門誌 Times Higher Education (THE) が発表する「World University Rankings」等の国際的な大学ランキングで、アメリカの大学について多くの大学が上位にランクされている。

一方、英国国内では、政府の運営費を配分して交付する Higher Education Funding Council for England (イングランド高等教育財政会議: HEFCE) が実施する研究評価²⁹も重要な指標となっている。

4.2. Full Economic Cost (フル・エコノミック・コスト) 方式の助成について

英国で 2006 年に Research Councils が導入した制度で、研究プロジェクトの申請にあたり、その研究に必要な全ての経費を算出させ、それに基づいて助成金額を決定するものの³⁰。

直接経費の他、研究室の使用に係る経費、支援にあたる事務部門に係る経費等も積算する必要があり、各大学では事務部門においてこの計算を行なっている。

²⁷ チャリティー機関として、The Cancer Research UK や British Heart Foundation 等がある。山田直、Science Portal 英国大学事業(2011 年 8 月) キャンサー・リサーチ UK<英国の大規模医学研究チャリティー機関>を参照のこと。

<http://scienceportal.jp/reports/england/1109.html>

²⁸ 日本学術振興会 ロンドン海外研究連絡センター、ニュースレター 2011 年 4 月~6 月
http://www.jsps.org/pdf/newsletter/Newsletter_No29.pdf

²⁹ 運営費のうち研究に係る交付金額は、この研究評価の結果により傾斜配分される。

³⁰ 奈良先端科学技術大学院大学「平成 22 年度国際人材育成プログラム成果報告書」参照。

ボン・ライン・ジーク専門大学(Bonn-Rhine-Sieg University of Applied Science)

担当 草田 善之

1. 大学の概要³¹

1995年設立の比較的新しい大学。1990年の東西ドイツの統一の際に、ボンからベルリンへの首都移転および政府機関の移転にともない、ボンへの経済的な補償の一つとして設置された経緯を持つ。学生数6,000人、教授144人、准教授155人、講師245人。ドイツでは Fachhochschule と呼ばれ、日本では「専門大学」とも訳される教育機関。Fachhochschule はドイツの一般の大学、Universität と異なり、高度な技術の習得が重要視されており、就職に直結した教育を行っている。また大学入学資格³²なしで入学できるが、博士号取得課程は存在しない。

機械工学・技術ジャーナリズム学部、自然科学部、社会保障マネジメント学部、経営管理学科、コンピュータサイエンス専攻、電気工学科、の3学部、3学科により構成されている。2011年ドイツ国内大学ランキング経営管理、ビジネス情報技術のカテゴリーで、トップ10のひとつとなっている。またドイツ国内の大学・専門大学の学生満足度ランキングでは上位に位置していることで知られている。

キャンパスはザンクト・アウグスティン、ラインバッハ、ヘンネフの3都市に分散しており、大学本部及び事務局はザンクト・アウグスティンに構える。

2. 対応者の紹介

Dr.Roland Weiss

Director of International Office

Dr.Udo Scheuer

Head of Transfer of Knowledge and Technology

Mr. Roland Wunsch

Transfer of Knowledge and Technology

3. 当日のミーティング内容の概略

- ・研究協力業務の支援体制について
- ・外国人研究者への支援体制について
- ・産学連携活動について

³¹ Bonn-Rhine-Sieg University of Applied Science <http://www.fh-bonn-rhein-sieg.de/>

³² Abitur と呼ばれる。ドイツ国内では Gymnasium 卒業の際に取得が一般的。

4. 訪問スケジュール

11月15日	
9:30-10:00	International Office Dr.Roland Weiss, Director of International Office
10:00-11:30	Business Campus Office for Transfer of Knowledge and Technology Dr. Udo Scheuer, Head of Transfer of Knowledge and Technology Mr. Roland Wunsch, Transfer of Knowledge and Technology

ボン大学 (University of Bonn)

担当 草田 善之

1. 大学の概要³³

1818年プロイセン王フリードリヒ・ヴィルヘルム三世により設立。正式名は Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn。州立の総合大学。学生数 29,200 人、留学生数 3,700 人、教授 517 人、教授以外のアカデミックスタッフ 3,513 人、ノンアカデミックスタッフ(病院従事者含む)4,808 人。カトリック神学部、プロテスタント神学部、法学・経済学部、医学部、教養学部、数学・自然科学部、農学部の 7 学部で構成されている。

また 2 名のノーベル賞受賞者(1989 年ヴォルフガング・ポール(1913 - 1993)ノーベル物理学賞、1994 年、ラインハルト・ゼルテン(1930-)ノーベル経済学賞)、ローマ教皇ベネディクト 16 世等を輩出していることで知られている。

予算規模は総支出 590.5million €、第三者からの研究資金は 129million €。研究面ではエクセレンス・イニシアティブ³⁴として cluster of excellence (数学)、graduate schools (economics and physics / astronomy)が選ばれている。ザ・タイムズ・ハイアー・エデュケーション³⁵によると、科学のカテゴリーで世界 53 位、社会科学のカテゴリーで世界 83 位に位置している。一方、ドイツ国内ランキングによるとトップ10大学として認知されている優秀な大学である。

2. 対応者の紹介

Mr. Holger Impekoven

Director of Department of Research

Dr. Anna Büntge

Department of Research

Mr. Rüdiger Mull

Technology Transfer and patents

Ms. Tina Odenthal

Head of Welcome Centre for International Scholars

³³ ボン大学ホームページ <http://www3.uni-bonn.de/>

³⁴ ドイツ国内の競争的資金プログラムのひとつ。2006年から2011年にかけて第一次計画として総予算 19 億ユーロがエリート大学として選出された大学に配分される。

Federal Ministry of Education and Research <http://www.bmbf.de/en/1321.php>

³⁵ The Times Higher Education Supplement、タイムズ新聞社が発行している高等教育情報誌の世界大学ランキング。審査基準は各社により異なる。

3. 当日のミーティング内容の概略

- ・事務組織としての研究支援体制について
- ・外部資金獲得時の申請について
- ・共同研究における契約事例について
- ・外国人研究者の支援体制について

4. 訪問スケジュール

11月16日	
10:00-12:00	Introduction: Mr. Holger Impekoven, Director of Department of Research Research Programs: Dr. Anna Büntge, Department of Research Technology Transfer and Patents: Mr. Rüdiger Mull, Technology Transfer and patents
14:00-16:00	Welcome Centre for International Researchers: Ms. Tina Odenthal, Head of Welcome Centre for International Scholars

アーヘン工科大学 (RWTH Aachen University)

担当 草田 善之

1. 大学の概要³⁶

1870年設立の州立工科大学。学生数約35,800人、留学生数約5,000人、職員数6,206人(内アカデミック職員が2,050人、非アカデミックが1,858人、外部資金による職員が2,298人)。特に工学系研究に強みをもっており、数学・コンピュータサイエンス・自然科学部、建築学部、土木工学部、機械工学部、資源・材料工学部、電気工学・情報技術学部、芸術・人文学部、ビジネス・経済学部、医学部の9学部、260の研究所から構成されている。産官学連携に積極的に取り組んでおり、2009年には外部資金獲得額でドイツ国内の大学で第1位となったほか、特許、ライセンス、スピンオフも多数生まれている。

技術力の高さからエクセレンスイニシアティブに採択されており、3つのエクセレンスクラスター「超高速モバイル情報通信」・「バイオマスからのカスタムメイド燃料」・「高所得のための統合生産技術」に選ばれている。ザ・タイムズ・ハイアー・エデュケーション(2011)によると、テクノロジーのカテゴリーで世界35位に位置している。ドイツを代表する9つの名門工学系大学群 TU9³⁷の一角で現在の代表校を務めるほか、EUのトップ工科大学のネットワークである IDEA League³⁸に加盟している。

2. 対応者の紹介

Ms. Bettina Dinter

International Office Fundraising and Alumni

Dr. Ana de la Varga

International Office Fundraising and Alumni

Mr. Bram Wijlands

Department of Technology Transfer

Ms. Malgorzata Anna Czerniak

Department of Technology Transfer

奥田 純 先生

³⁶ アーヘン工科大学ホームページ <http://www.rwth-aachen.de/go/id/hi/>

³⁷ TU9 エンジニアリングとテクノロジーに焦点あてた工科大学群。

<http://www.tu9.de/en/index.php/>

³⁸ EU5大学(英・独・仏・オランダ・スイス)で構成 <http://www.idealeague.org/>

3. 当日のミーティング内容の概略

- ・ドイツ国内におけるアーヘン工科大学のポテンシャルについて
- ・寄附金獲得の手段、運営について
- ・産学連携における技術移転について
- ・EUリサーチファンディングの申請について

4. 訪問スケジュール

11月17日	
9:30-10:15	Welcome and Presentation "RWTH Aachen University and its relation to Japanese Universities" Ms. Bettina Dinter, International Office, Fundraising and Alumni
10:15-10:45	Fundraising at RWTH Aachen Ms. Dr. Ana de la Varga, International Office, Fundraising and Alumni
11:00-12:00	Current activities in technology transfer of RWTH Aachen University Mr. Bram Wijlands, Technology Transfer
14:00-14:30	EU research funding Ms. Malgorzata Czerniak, Tehnology Transfer

ケンブリッジ大学 (University of Cambridge・Department of Biochemistry)

担当 草田 善之

1. 大学の概要³⁹

1209年設立。学生数約 18,000 人、全教職員数約 9,000 人。ノーベル賞受賞者88人。QS 世界大学ランキング⁴⁰2011 年、世界1位。オックスフォード大学から逃れてきた学者たちが集まり、研究・教育活動を始めたことを起源とする、世界最古の大学のひとつ。大学組織としては一般的な大学の構成とはことになっており、31 のカレッジ他、150 の部門、スクールで構成されている。カレッジは教師と学生が寝食を共にし、そこで共に学ぶ修道院の形態に由来しており各々が独立した組織として独自の基金や財源を持つ。そのため歴史のあるカレッジほど財源が豊かである傾向が強い。ケンブリッジ「大学」としては各カレッジを管理する組織として存在している。

カレッジの他に、芸術人文、生物化学、臨床医学、人文社会科学、物理化学、テクノロジーの6つのスクールがあり、大学全体の教育研究活動を支えている。今回訪問をさせていただいたのは、生物科学のカテゴリーである。

また、英国内の大規模研究型大学20校で構成されるラッセルグループ⁴¹の一員である。

2. 対応者の紹介

Ms. Pat Haynes

Departmental Superintendent

Mr. Chris Fuller

Principal Assistant

Dr. Jo Dekkers

Acting Assistant Director, University Research Office

Ms. Zoie Mathie

Department's Secretary

³⁹ ケンブリッジ大学 <http://www.cam.ac.uk/>

⁴⁰ QS 世界大学ランキング <http://www.topuniversities.com/>

⁴¹ ラッセルグループ。英国政府などへ大学側の要望を伝える圧力団体。英国国内の3分の2の研究費をこの20校で占めている。 <http://www.russellgroup.ac.uk/>

3. 当日のミーティング内容の概略

- ・研究支援組織体制、人材育成について
- ・外国人研究者の受入、支援について
- ・リサーチグラントの申請、管理について
- ・寄附金の受入れについて
- ・共同研究契約について

4. 訪問スケジュール

11月21日	
10:30-14:00	Ms. Pat Haynes Departmental Superintendent Mr. Chris Fuller Principal Assistant Dr. Jo Dekkers Acting Assistant Director, University Research Office Ms. Zoie Mathie Department's Secretary

レディング大学 (University of Reading)

担当 草田 善之

1. 大学の概要⁴²

1892年、人文・科学の大学として、キリスト教会、オックスフォード大学の拡張機関として設立。英国の南東部、ロンドンより西に約60kmの場所に本部をかまえている。学生数約17,800人、教職員数約4,000人。英国国内ではトップ10大学のひとつに数えられ、タイムズ高等教育世界大学ランキング2011では第164位、常に世界の大学の中の上位1%に存在する優秀な大学である。人文、法学、考古学、地球海洋科学では国内トップクラスにあり、特に食品化学、農学分野では英国三大ランキングのひとつ、ガーディアン大学ランキングでは1位となっている。英国国内に3つのキャンパスをもち、2014年にはマレーシアに新たにキャンパスを開校予定である。またラッセルグループに対抗して設立された1994グループ⁴³の一員である。

2. 対応者の紹介

Dr. Adam Webb

Research & Enterprise Development Manager

Dr. Tim Richardson

School Director of Finance

Mr. Richard Norman

Head of Development & Alumni Relations Office

Ms. Gemma Lowe

Contracts Manager of Academic Legal Services

3. 当日のミーティング内容の概略

- ・研究支援組織体制、人材育成について
- ・外国人研究者の受入、支援について
- ・リサーチグラントの申請、管理について
- ・寄附金の獲得について
- ・共同研究契約について

⁴² レディング大学 <http://www.reading.ac.uk/>

⁴³ 1994グループ 政府機関などへの大学としての要望を伝える圧力団体。ラッセルグループと比較すると大学設立年が比較的若いことが特徴。 <http://www.1994group.ac.uk/>

4. 訪問スケジュール

11月22日	
9:30-12:00	Dr. Adam Webb Research & Enterprise Development Manager Dr. Tim Richardson School Director of Finance Mr. Richard Norman Head of Development & Alumni Relations Office Ms. Gemma Lowe Contracts Manager of Academic Legal Services

オックスフォード大学 (University of Oxford・Kennedy Institute of Rheumatology)

担当 草田 善之

1. 大学・研究所の概要^{44 45}

英語圏で最古の大学。設立年は明らかになっていないが教育を行っていた記録が1096年時点まで遡ることができる。学生数約21,000人、教職員数約5,100人、ノーベル賞受賞者数50。ケンブリッジ大学の起源となる研究者が所属していた大学である。組織としては学部、図書館、科学施設と39のカレッジ、7つのホールがあり、教職員、学生はそのうちの1つに所属している。世界のあらゆるランキングで1位、あるいは2位でトップ10にはいる大学である。またラッセルグループの一員である。

今回訪問させていただいたケネディリウマチ研究所は2011年8月にインペリアルカレッジロンドンからオックスフォード大学へ移管された研究所である。研究所は1965年設立。研究所では4つの分野、細胞シグナリング・サイトカインと細胞生物学・臨床研究・マトリックス生物学で研究が進められており、特に関節リウマチと変形性関節症に関して、組織の損傷、修復と再生を目的とした臨床研究を行っている。

2. 対応者の紹介

伊藤 義文 先生

3. 当日のミーティング内容の概略

・研究者の視点から見た、研究協力事務体制について

4. 訪問スケジュール

11月23日	
10:00-11:30	伊藤 義文 先生

⁴⁴ オックスフォード大学 <http://www.ox.ac.uk/>

⁴⁵ ケネディリウマチ研究所 <http://www.kennedy.ox.ac.uk/>

ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン (UCL)
(University College London・Institute of Ophthalmology)

担当 草田 善之

1. 大学・研究所の概要^{46 47}

1826 年設立。英国初の宗教や性別を入学の条件としない大学として設立された。学生数約 24,000 人、教職員数約 4,000 人、ノーベル賞受賞者数 21。人文学部、社会科学・歴史科学部、法学部、生命科学部、建築環境学部、工学部、数理・物理科学部、医学部、脳科学部、保健学部の 10 学部で構成されている。日本の近代化にも大きくかかわっており、幕末から明治維新にかけ、伊藤博文を初めとした多くの日本人留学生が学んでいる。

QS 世界ランキング 2011 では総合部門で世界 7 位、ヨーロッパで 4 位、タイムズ世界大学ランキング 2011 では総合部門で世界 17 位である。ラッセルグループのメンバーの一員である。今回訪問させていただいた UCL の眼科研究所は 200 人のスタッフ(45 名の主任研究者)で構成されており、国際的に評価の高い研究組織である。

2. 対応者の紹介

大沼 伸一 先生

Ms. Alexandra Boss

Institute Manager

3. 当日のミーティング内容の概略

- ・研究者の視点から見た研究協力事務体制について
- ・外国人研究者の受入、支援について
- ・リサーチグラントの申請、管理について
- ・助成金の受入れについて
- ・共同研究契約について

⁴⁶ UCL <http://www.ucl.ac.uk/>

⁴⁷ UCL 眼科研究所 <http://www.ucl.ac.uk/ioc/>

4. 訪問スケジュール

11月23日	
13:45-17:30	大沼 伸一 先生 Ms. Alexandra Boss Institute Manager

ノッティンガム大学 (University of Nottingham)

担当 草田 善之

1. 大学の概要⁴⁸

1881年設立。総学生数約 40,000 人、教職員数約 7900 人。ノーベル賞受賞者 2 人。ノッティンガム市にメインキャンパスがあり、人文学部、教育学部、工学部、法学部、自然科学部、医学部の6学部により構成されている。

英国内でも海外進出に力を入れている大学であり、英国内だけでなく、1999 年にマレーシア・クアラルンプールにキャンパスを、2006 年には中国・寧波に中国初の外国籍で独立したキャンパスを開校した。

英国ではトップ10大学のひとつとされ、RAE(リサーチアセスメントエクササイズ)⁴⁹では学内の9割が世界レベルであり、そのうち6割が世界をリードする研究を行っているとは判定され、英国7位の研究開発力があるとされている。またQS世界大学ランキング2011では74位、タイムズ世界大学ランキングでは2011では140位である。ラッセルグループの一員であるほか、Universitas21⁵⁰の一員でもある。

2. 対応者の紹介

Mr. David J Crowley

International Business Development Executive

Ms. Par Khosa

Research Services Manager

Ms. Rebecca Stokes

Research Policy Officer

Ms. Helen Hurman

Head of Research Policy & Development

Dr. Yinka Ogunjimi

Licensing Executive, Business Engagement Innovation Services

Mr. Parmjit Dhugga

Research Training and Development Manager

⁴⁸ ノッティンガム大学 <http://www.nottingham.ac.uk/> <http://www.nottingham.jp/>

⁴⁹ Research Assessment Exercise 英国内の4つのファンディングカウンシルにより5年毎に各大学、学科を評価するシステム。4段階評価。 <http://www.rae.ac.uk/>

⁵⁰ Universitas 21 世界15カ国23の主要な研究集約型大学の国際ネットワーク。日本では早稲田大学が加盟している。 <http://www.universitas21.com/>

3. 当日のミーティング内容の概略

- ・研究支援組織体制、人材育成について
- ・外国人研究者の受入、支援について
- ・リサーチグラントの申請、管理について
- ・共同研究契約について

4. 訪問スケジュール

11月24日	
10:00-10:30	Introduction Mr. David J Crowley, International Business Development Executive
10:30-11:30	Ms. Par Khosa, Research Services Manager
11:30-12:15	Ms. Rebecca Stokes, Research Policy Officer
12:15-13:00	Dr. Yinka Ogunjimi, Licensing Executive, Business Engagement Innovation Services
13:00-14:00	Ms. Helen Hurman, Head of Research Policy & Development
14:00-15:00	Mr. Parmjit Dhugga, Research Training and Development Manager
15:00-15:30	Mr. David J Crowley, International Business Development Executive

DFG 本部

担当 武田 みちる

1. DFG の概要

DFG⁵¹(ドイツ研究振興協会)は、基礎研究の促進を担うドイツ最大の研究助成機関である。助成資金は主にドイツ連邦政府及び州政府から拠出されているが⁵²、ドイツ国内の大学、研究機関、学術団体、科学アカデミーを会員とする自治組織であり、科学主導の決定が保障されている。

DFG の助成プログラムは、研究者個人への助成が柱とするが、この他に研究連携プログラム、エクセレンス・イニシアティブ、研究基盤整備、学術賞、国際協力のプログラムがある。

国際活動として、ワシントン、ニューヨーク、モスクワ、ニューデリー、東京に海外事務所、北京に海外拠点をおき、各国との関係強化を図っている。

東京のDFG日本代表部は2009年4月に開設された。日本の機関としてJSPS(日本学術振興会)及びJST(科学技術振興機構)と連携関係にあり、二国間共同助成事業を実施している。

2. 対応者の紹介

ボン郊外にあるDFG本部で、国際事業部副部長のミュールベルク氏に対応いただいた。

(対応者)

Mr. Christoph Mühlberg Deputy of Division, Division of International Affairs

Ms. Raphaela Nyssen Division of International Affairs

3. 当日のインタビュー内容の概略

- DFG の組織概要について
- DFG の研究助成事業について
- エクセレンス・イニシアティブについて

⁵¹ 「Deutsche Forschungsgemeinschaft」の略称。英語名は「German Research Foundation」。1951年に設立されたDFGは2011年に創立60周年を迎えた。

⁵² 「Annual Report 2010」によると、2010年の予算約23億円のうち、67.1%が連邦政府から、32.7%が州政府から、0.2%がその他(個人寄付、EU等)から拠出されている。

http://www.dfg.de/en/dfg_profile/annual_report/

研究支援体制及び人材育成について

担当 武田 みちる

はじめに

海外の大学で研究支援にあたる事務職員はどのような身分で、どのような仕事をし、どのように知識・能力の養成を図っているのか？ 自分たちと同じなのか、違うのか？ これは本国際人材育成プログラムの恒例のテーマであり、これまで米国及び英国で調査を行ってきた。

今回、本プログラムでドイツの大学を初めて訪問することとなったため、上記のテーマについて、これまでと同じ切り口で調査することとした。また、今回、英国の大学も再び訪問できることとなった（訪問校は前回と異なる）。そこで、英国についても同様に調査し、前回の調査結果の補強を図ることとした。

目次

1. 調査方法	52
2. 研究支援体制について	52
2.1. ボン・ライン・ジーク専門大学	52
2.2. ボン大学	53
2.3. アーヘン工科大学	53
2.4. ケンブリッジ大学	54
2.5. レディング大学	55
2.6. ユニバーシティー・カレッジ・ロンドン(UCL)	55
2.7. ノッティンガム大学	56
3. 研究支援人材について	57
3.1. 資格・要件について	57
3.2. 採用について	58
3.3. 異動・昇進について	59
3.4. 業務内容について	59
4. 研究支援人材の育成について	59
4.1. 学内における研修について	60
4.2. 学外における研修及びネットワーク(専門団体)について	61
4.3. 研究支援に特化しない学外の研修及びネットワーク(専門団体)について	62
4.4. 研修等への参加について	62

5. 考察(NAIST への提言)	63
6. おわりに	64

1. 調査方法

今回のドイツ及び英国での研修では、7つの大学で研究支援に携わる事務職員にインタビューする機会を得た。そこで、それぞれの大学でのインタビューで研究支援体制、研究支援人材及び人材育成の方法について伺うとともに、各大学及び関連団体の Web サイトからも情報収集を行い、不足点を補うこととした。

2. 研究支援体制について

今回調査を行った7大学は、まず、国による違いがあり、さらに、それぞれの国においても成立の背景が異なる。そのため、研究支援体制についても規模や体制の違いは見られたが、業務内容としては、研究資金の申請から報告までの支援、研究契約、知的財産管理、技術移転、産学連携等をほぼ共通して実施していた。

また、両国に共通して、EU 研究資金の獲得に向けた取組を強化していた。現在はまだ外部資金獲得額に占める割合は小さいが、今後伸ばしていきたい分野であるという話を複数の大学で伺った。

以下、各大学の研究支援体制の概要を見ていくこととする。なお、下記はインタビューを行った組織を中心にまとめたものであり、必ずしも大学全体の研究支援体制を網羅したものではない。

2.1. ボン・ライン・ジーク専門大学

実学中心の専門大学(University of Applied Science)であるボン・ライン・ジークでは、従来、教育に重点を置かれてきたが、近年になって研究にも力を入れるようになり、産学連携や研究資金への応募による外部資金の獲得にも積極的に取り組むようになった。そのため、従来は研究支援に特化した組織はなかったが、大学の事務局とは別組織として「Office for Transfer of Knowledge and Technology」が新しく設置された⁵³。

●Office for Transfer of Knowledge and Technology

規模	2011年11月現在は職員数5名(所長を含む)。2012年にEUの研究資金経験者など3名を増員予定。
組織構成及び業務内容	小規模のため、組織内の部門構成はない。業務内容は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業との共同研究支援 ・ 研究資金(州、連邦政府、EU)の申請支援 ・ 「Company Day」の開催(学生の就職支援) ・ メッセ等への出展

⁵³ 5年間の期限付きの組織として設置された。この間に成果を出し、パーマネントな組織となることを目指している。

	・ スピンオフ支援
その他	特許出願及び実用化については州の技術移転機関 PROvendis と連携。

2.2. ボン大学

総合大学のボン大学では、2011年5月に本部事務局の研究支援に係る組織体制を改変したところである。それまで人事、会計、国際及び研究マーケティングという複数の部署にまたがっていた業務を「Office of Research」という一つの部署にまとめ、研究者にとってのワンストップサービスを実現するとともに、学外から新たに DFG⁵⁴の元職員を雇用するなどして外部資金の獲得に向けた体制の強化を図っている。

●Office of Research

組織構成及び 業務内容	以下の4つの部門からなる。 <ul style="list-style-type: none"> ・ Research Funding (研究資金) 研究資金(国内、国際)に係る情報提供、個別相談、申請支援 ・ Knowledge Transfer and Intellectual Property Rights (知識移転・知的財産権) 特許及び知的財産管理、起業支援、共同研究、技術移転、出展 ・ Finances (経理) 研究資金の管理、契約 ・ Personnel from External Funding (外部資金による人事) 外部資金で受け入れる研究員、補助員等の求人、雇用、解雇等
部局	大学として、研究支援部署は本部のみにしており、部局では組織だった研究支援業務は行っていない。本部の Office of Research の職員が部局の研究者と直接連絡をとっている。
その他	特許出願及び実用化については州の技術移転機関 PROvendis と連携。

2.3. アーヘン工科大学

ドイツ国内の大学で外部資金の獲得額第1位⁵⁵を誇るアーヘン工科大学では、本部事務局にある「Technology Transfer and Research Funding Office」が研究支援業務にあっている。

●Technology Transfer and Research Funding Office

組織構成及び 業務内容	以下の3つの部門からなる。 <ul style="list-style-type: none"> ・ Technology Transfer (技術移転) 知的財産管理、スピンオフ、産学連携 ・ Research Funding (研究資金) 国内および EU の研究資金にかかる情報提供、申請支援
----------------	--

⁵⁴ ドイツ国内の代表的ファンディングエージェンシー。

⁵⁵ DFG Funding Ranking 2009 による。

	<ul style="list-style-type: none"> Career Development(キャリア開発) 学生の就職支援、院生の支援、研究者、教員向けの研修
部局	大学として、研究支援部署は本部のみに置いており、部局では組織だった研究支援業務は行っていない。本部の Office of Research の職員が部局の研究者と直接連絡をとっている。
その他	研究資金の管理、契約業務は本部事務局の会計担当部署 (Budget Office) が担当。 特許出願及び実用化については州の技術移転機関 PROvendis と連携。

2.4. ケンブリッジ大学

ケンブリッジ大学では、バイオサイエンス学部バイオケミストリー学科 (Department of Biochemistry, School of the Biological Sciences) という部局で研究支援業務にあたる職員とともに、本部事務局の「University Research Office (URO)」でバイオ分野を担当する職員にインタビューを行うことができた。

●Department of Biochemistry

規模	学科の事務局長直下の Principal Assistant(筆頭補佐)と Department Research Team 3名の計4名。
組織構成及び業務内容	以下の業務を本部のUROと連携して行う。 <ul style="list-style-type: none"> 学科内の研究資金申請フローの管理、UROへの提出 採択後のUROとの連絡調整、日常の予算管理

●University Research Office (URO)

組織構成及び業務内容	以下の2つの部門及びOffice Supportからなる。 <ul style="list-style-type: none"> Research Operations(研究実施管理) <ul style="list-style-type: none"> Research Lifecycle Management 分野ごとの4チーム(バイオ、理工学、医学、人文・社会科学)で編成され、担当学部・研究所の研究資金にかかる申請から報告までを包括的に支援 Research Support 研究に係る特定課題(研究ポリシー・コンプライアンス、EU研究資金、研修、マーケティング・コミュニケーション)ごとに支援 Research Strategy(研究戦略) 研究戦略の立案、実施、研究評価業務に従事
部局	部局で研究支援にあたる事務職員向けに定期的な会合(RGUG (Research Grants User Group) meeting)を開催し、研究資金に係る動向やルール変更等の情報提供、意見交換を行なっている。
その他	知的財産・技術移転業務は大学の100%出資子会社(独立組織)であるCambridge Enterpriseが担当。

2.5. レディング大学

レディング大学では、本部事務局の「Research & Enterprise」が研究支援業務にあ
たっている。

●Research & Enterprise

組織構成及び 業務内容	<p>以下の6つの部門からなる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Research & Enterprise Development (研究・事業開発) 研究・事業資金(政府及び民間)の情報提供、申請支援、コンサルタント支援、産学連携のプラン提供 ・ Strategic Programmes (戦略プログラム) 重点研究・事業プログラムの運営、戦略パートナーとの関係構築 ・ Academic Legal Services (学術法務サービス) 研究・事業資金、産学連携に係る契約、知的財産管理 ・ Management accounts (会計管理) 研究・事業資金採択、契約後のポストアワード業務 ・ Knowledge Transfer Partnership Programmes (知識移転連携プログラム) 政府の知識移転連携プログラムの運営による知識移転支援 ・ Facilities and support for businesses (施設・ビジネスサポート) ビジネスパートナーへの施設提供
部局	<p>大学として、研究支援部署は本部のみにおいており、部局の事務は研究支援に携わらない(主に授業のサポートと学生支援にあたる)。</p>

2.6. ユニバーシティー・カレッジ・ロンドン(UCL)

UCLでは、生命・医学部眼科研究所(Institute of Ophthalmology, School of Life and Medical Sciences)という部局の事務部門(Management Team)の長にインタビューを行うことができた。

●Institute of Ophthalmology

規模	<p>Management Teamは10名足らずで構成され、そのうち研究支援担当として1名のポスト⁵⁶、また研究資金の経理担当として1名のポストがある。</p>
組織構成及び 業務内容	<p>研究支援担当職員が研究資金の申請支援を行い、経理担当職員が研究資金採択後の予算管理を行なっている。</p>
本部	<p>本部事務局の経理部門に「Research Services」があり、プレアワード、ポ</p>

⁵⁶ 訪問時はちょうど担当者が退職し、新しい担当者の選考を行なっているところであり、研究支援業務は部門長が兼務して行っていた。

	ストアワードに分かれたチーム編成となっている。また、学部レベルにも Research Support Centre という研究支援組織がある ⁵⁷ 。
その他	知的財産・技術移転業務は大学の 100%出資子会社(独立組織)である UCL Business が担当。

2.7. ノッティンガム大学

近年の英国内の研究評価で高い評価を得るなど、研究大学としての名声を高めているノッティンガム大学では、本部事務局の「Research and Graduate Services」が研究支援業務にあたっている。

組織構成及び 業務内容	以下の 5 つの部門からなる。 <ul style="list-style-type: none"> Research Policy and Development(研究ポリシー・開発) 学内研究イニシアティブの実施、研究ポリシーの策定、研究評価の準備、研究資金スポンサーとの関係構築 Research Operations(研究実施管理) 研究資金申請のコスト計算、採択後の予算管理、報告、監査対応 Research Contracts and Governance(研究契約・ガバナンス) 研究契約支援、コンプライアンス、治験管理、研究倫理 The Graduate School(グラジュエートスクール) 院生及び若手研究者への研修実施、キャリア開発支援 Research Outcomes(研究成果) 研究成果に焦点をおいた支援⁵⁸
部局	部局においても研究支援業務を行なっているが、程度は部局によって異なる。本部事務局の支援は直接、研究者に対して行われる。
その他	知的財産・技術移転業務は学内の別組織「Business Engagement and Innovation Services」が担当。

若手研究者のキャリア開発支援について

日本でも近年、ポスドクのキャリアパスが問題となっている。博士号取得者数に対して大学等の研究職の常勤ポストが圧倒的に少ないため、博士号取得後、有期契約のポスドクとして研究を続行しても、その後に常勤ポストが保証されるわけではない。研究職以外の多様な職への転向も求められているが、院生・ポスドク側、受け入れ側、双方に課題があり、なかなか進まないというものである。

英国では 1990 年台からこの問題に取り組み、大学と研究資金スポンサー間で研究

⁵⁷ UCL の組織は本部－学部 (School of Life and Medical Sciences)－学科 (Faculty of Brain Sciences)－部門 (Institute of Ophthalmology) という階層性をとっている。

⁵⁸ 新しい部門のため、業務内容もまだ定型化していない。

者のキャリア開発支援に係る協定⁵⁹も締結された。Research Councils(研究会議)から研究資金を受ける大学では、若手研究者のキャリア開発の取組が義務付けられ、各大学で、大学院生及びポスドクを対象とするキャリア開発のための研修や相談体制の整備等が行われた。⁶⁰

ノッティンガム大学の研究支援組織にある「The Graduate School」はこれに対応する部門である。ここでは、「Research Development Framework⁶¹」という全国的な枠組みに準拠して、研究スキルと共に職業スキルを学ぶ体系的な研修プログラムを提供している。他大学についても、研究支援とは別の組織で同様の取組が行われている。

また、ドイツのボン大学の研究支援組織にある「Career Development」も、院生や研究者向けに研究スキル及び職業スキルを学ぶワークショップ等を提供している。ドイツの博士養成は、最近では「博士課程(structured doctoral programmes)」を設置し体系的な教育を行うコースが徐々に増えているものの、通例は、指導教授を選び、そのもとで博士論文を書くという研究重視のスタイルで行われる。しかし、ドイツでも現在、常勤の研究者ポストに就くことは狭き門である。そこで、院生等のキャリアパス多様化を図るため、大学が組織として、一般的な職業スキルを学ぶ研修を実施するようになった。⁶²

3. 研究支援人材について

次に、ドイツ及び英国の大学で研究支援に携わる人材、いわゆるリサーチ・アドミニストレータ(Research Administrator、以下 RA とする)の資格・要件、採用、異動・昇進といった人事制度やその職務内容について見ていくこととする。

3.1. 資格・要件について

本国際人材育成プログラムでは、一昨年度に米国の大学における RA について調査を行った⁶³。それによると、米国では、全国的な RA という資格制度があるとともに、それに対応した研修制度及び RA のネットワーク(専門団体)が整備されているということであった。一方、昨年度、英国の大学において同様の調査を行ったところ、英国では RA という資格制度はないということであった。

⁵⁹ 1996年に最初の協定が締結された後、2008年には新協定「The Concordat to Support the Career Development of Researchers」が締結された。

⁶⁰ このあたりの事情の詳細については以下の参照のこと。

齋藤芳子(2008)「C.英国の経験」『「博士のキャリアパス多様化の具体的方策に関する調査研究」報告書』

<http://www.rcus.tsukuba.ac.jp/center/research/projects/docprojec201108twebrenewal/report2008.pdf>

⁶¹ Vitae.

<http://www.vitae.ac.uk/CMS/files/upload/Vitae-Researcher-Development-Framework.pdf>

⁶² 参照: 20 April 2011, Nature472, 276-279 (2011)。日本語訳は Nature ダイジェスト 7 月号 <http://www.natureasia.com/japan/nature/specials/PhD-factory>

⁶³ http://ipw.naist.jp/cast/_chizai/ojt2009.html

今回、ドイツ及び英国(昨年度と調査先は異なる)の大学においてRAの資格について調査したところ、両国ともRAという資格制度はなかった。また、RAとなるために必須の資格・要件というものもなかった。

しかし、RAの採用にあたって有利な要件というものはある。ドイツ、英国の両国とも、「職務経験」は最も重視される。今回、ドイツのボン大学、アーヘン工科大学でインタビューを行った職員の中に、前職がDFGのプログラムオフィサーであった方や、EUのファンディングエージェンシーで働いていたという方がいた。また、増員を図っているというボン・ライン・ジーク専門大学では、EUの研究資金部門を強化するため、EUのファンディングエージェンシーの経験者を迎える用意をしているということであった。英国のノッティンガム大学でも、EUの高等教育部門からヘッドハントされたという方がいた。

英国のレディング大学では、研究資金申請部門であれば理工系の研究の経験、契約や経理部門では、法務や会計の経験があるに越したことはないということであった。これは他大学にも当てはまることと思われる。

また、ドイツ、英国の大学とも、RAに博士号の取得者が比較的多く見られた。この理由として、研究支援業務を行うにも研究の経験があった方が研究者の立場も理解でき、より専門的な助言もできるということの他、英国では、10数年前に博士号取得者が不安定な研究職からパーマネントな地位を得られる安定したマネジメント職へ転向する一大ムーブメントがあったということであった。ドイツについては、年間の博士号取得者がヨーロッパで最も多く、博士号取得者の研究職以外の就職も進んでおり⁶⁴、それが大学の研究支援部門にも反映されていると考えられる。

この他、英国では高等教育のマネジメントに特化したMBAコースも充実しており、この学位の取得者も増えているということであった。

3.2. 採用について

RAの人事制度について、英国については昨年度、調査しているが、今回、ドイツの大学と共に改めて調査を行った。この結果、人事制度については、ドイツ、英国で共通していることがわかった。

まず、採用については、あるポストが空くと公募をかけ、日本のような新卒の一括採用というものはない。ドイツではそもそも、学生の卒業時期にばらつきがあり、就職先への応募時期も分散されている。また、RAは一定の専門職であり、新卒の学生をRAとしていきなり採用することもない。英国のレディング大学によると、RAの下のサポート職でなら、新卒を採用することもあるということであった。一般に、新卒者は大学の事務部門であれ、民間企業であれ、まずはサポート業務に就いて経験を積んだ上で、より専門的な職に進むと考えられる。

⁶⁴ 20 April 2011, Nature472, 276-279 (2011)。日本語訳は Nature ダイジェスト 7 月号 <http://www.natureasia.com/japan/nature/specials/PhD-factory>

3.3. 異動・昇進について

RAをはじめ、大学の事務部門の職員については、一旦ある職に就くと、基本的にその職にとどまり続け、異動もない。昇進は本人のやる気次第であり、キャリアアップを望む者は、外部の空きポストを探して応募し、審査を経て異動する。異動先は通常学外であるが、英国のUCLのように大規模の大学では、学内に空きポストを求め、異動することもある。ただし、その場合も応募・審査という過程は変わらない。

ドイツ及び英国の社会では日本と比べ転職は一般的であり、転職によって給与等の待遇も良くなるのが通例である。採用のところで触れたが、まず下積みのサポート職から始め、より専門性の高い上級の職に応募し、一段ずつステップアップするというのが一般的なキャリア形成の形であり、携わりたい業務分野やキャリアアップについて、各個人が明確に意識することとなる。

3.4. 業務内容について

採用、異動・昇進のところでRAの専門性という言葉を使ったが、実際にRAはどのような「専門的」業務を行なっているのか。断片的ではあるが、今回のインタビュー調査で聞きたいいくつかの事例を紹介したい。

経理については、スポンサー側の執行ルール及び学内のルールに精通し、研究者に適切に助言ができることが必須である。研究契約等の法務関係の担当者も、法律知識や学内のルールに精通する必要はあるが、より専門的な知識を要するケースでは、学内の、あるいは学外で提携している弁護士に相談することもある。

研究資金の申請については、(特に若手)研究者の個別相談を受け付けたり、RA自らが講師となって学内の研究者向け研修を実施したりしている。EUの研究資金については、国内外の連携機関との共同研究申請のコーディネート(英語必須)や連携先探しの支援を行なっている(連携先探しについては、国際ワークショップ等の開催等による情報提供の仕組みがあり、RAはこれらを利用して支援を行う)。研究資金の申請書は研究面以外のパートもあり、RAが記述を担当している。また、過去の申請書から類似する例を研究者に示し、申請書作成の支援を行なうこともある。

以上から、RAの業務を強引にまとめると、研究実施に係る各種ルールや仕組み、関係機関(スポンサー等)に関する知識をもち、研究者に適切な助言やプレゼンを行い、連携機関との調整を図るといえる。これらは知識・能力の両面で新卒の初心者には難しく、一定の専門的な業務といえる。一方で弁護士等の高度な専門性までを要求するものでもなく、むしろ学内外の関係者と円滑なコミュニケーションを取るソフトスキルも重要である。

4. 研究支援人材の育成について

3において、ドイツ及び英国の大学におけるRAが一定の専門職であることを見てきたが、では、その専門性の高い人材を育成するため、どのような方策が取られているのか。

一昨年度の米国の調査において、米国の大学では、RAという資格取得のための講

座を学内で実施している他、学外に NCURA⁶⁵という RA のネットワーク(専門団体)があり、年次総会を始めとするイベントの開催や情報提供を通じて会員の RA の専門性向上を支えているということであった。また、昨年度の英国の調査において、英国の大学では、学内で研究支援に関する独自の研修を実施したり、学外の ARMA⁶⁶という RA のネットワーク(専門団体)に参加したりしているということであった。

そこで、今回はドイツの大学における状況を取り上げるとともに、英国の大学についてもインタビューで得た情報について補足したい。

4.1. 学内における研修について

今回訪問したドイツ及び英国の大学で、研究支援に特化した研修を実施しているのは英国のノッティンガム大学のみであった。

ノッティンガム大学の研修は、全8回⁶⁷のシリーズで、1ヶ月に1回のペースで開催され、1回あたり2時間半のプログラムとなっている(1回のみ参加も可)。対象者は各部局で研究活動の支援にあたる事務職員であり、(1)大学における研究の重要性と RA の役割の認識、(2)各研究支援業務やポリシーの理解、(3)他部局および事務局本部の RA とのネットワーク形成を目的としている。各回の内容は下表のとおり。

1	Key issues for research administrators
2	Understanding research applications and contracts
3	Financial management of research
4	People management in research
5	Understanding research quality and performance (including the REF)
6	Research Governance and Ethics
7	Administering EU and collaborative projects
8	Working with NHS Trusts and funders of medical research

ドイツについては、ボン・ライン・ジーク専門大学及びボン大学は体制整備されて間もないことから、学内の研修までは手が付けられていなかった。アーヘン工科大学では、研究資金助成についての全8回のワークショップを開催しており、そのほとんどが研究者対象のものであるが、その中の1回のみ事務職員対象のものがあり、内容は EU の研究プロジェクトに関するプロジェクト管理及び監査対応についてとなっている。

⁶⁵ 正式名称は National Council of University Research Administrator。

<http://www.ncura.edu>

⁶⁶ 正式名称は Association of Research Managers and Administrators。

<http://www.arma.ac.uk/>

⁶⁷ 2011年11月には全7回の予定とされていたが、2012年3月現在、第8回が追加されている(Web上の研修案内で確認)。

<https://training.nottingham.ac.uk/cbs-notts/Guests/GuestCourse.aspx?CourseRef=GSTRAP>

4.2. 学外における研修及びネットワーク(専門団体)について

次に学外における研修等の機会について見ていくこととする。

まず、ドイツについては、研究支援についての研修として、DFG が開催するワークショップに参加し、DFG や他大学の職員と情報交換を行なっている。また、今回訪問した3大学があるノルトライン・ヴェストファーレン州は EU 本部のあるブリュッセルに近いので、ブリュッセルで開催される EU の研究資金に係るワークショップにも参加している。

また、EU の研究資金獲得には、連邦政府を挙げた取組が行われており、その中で、大学の EU 研究資金担当者向けに連邦教育研究省が研修プログラムを組んでいる⁶⁸。プログラムは基礎コースと応用コースからなり、応用コースはさらに専門知識、専門拡張、交流、ソフトスキルの4部門に細分化されている。コースの一部は高等教育に関する MBA コースを提供する大学で実施され、全コース終了者にはその大学から証明書が付与される。

ドイツがファンディングエージェンシーや政府主導で研修が行われているのに対し、英国では、職員の自主的な活動が活発である。

英国において最大の RA のネットワーク(専門団体)が ARMA (Association of Research Managers and Administrators)である⁶⁹。年次総会を始めとする各種イベント開催、メーリングリストによる情報提供の他、The ARMA Professional Development Framework (PDF)と呼ばれる体系的な研修枠組(右図)を構築している。

この他、産学連携人材のネットワーク(専門団体)として AURIL (Association for University Research and Industry Links)⁷⁰がある。また、産官学連携に係る研修機関として PraxisUnico⁷¹があり、ARMA 等と比較してよりビジネススペースの研修を実施している。

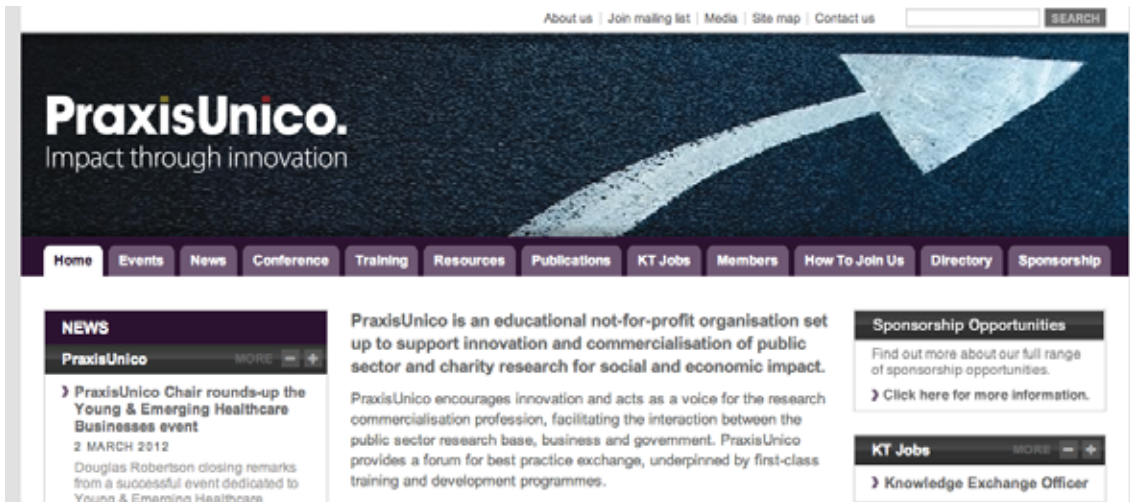


⁶⁸ <http://www.eubuero.de/zertifikat.htm>

⁶⁹ どの訪問大学でも少なくとも1名は ARMA の会員の職員がいた。

⁷⁰ <http://www.auril.org.uk/>

⁷¹ <http://www.praxisunico.org.uk/>



なお、ヨーロッパ全体の RA のネットワークとして、EARMA (European Association of Research Managers and Administrators)⁷²があるが、今回、ドイツ、英国でのインタビューでこれに参加しているという話は聞かなかった⁷³。

4.3. 研究支援に特化しない学外の研修及びネットワーク(専門団体)について

英国では、研究支援に特化しない、大学の事務職員(アドミニストレーター)全体の専門ネットワークとして AUA (Association of University Administrators)⁷⁴がある。この中でも研究支援部門の職員どうし情報交換することができる。AUA は年次総会を含む各種イベント開催、メーリングリストによる情報提供、修了すると大学院レベルの学位資格(Postgraduate Certificate)が授与される研修プログラム⁷⁵の提供を行なっている。

この他の研修の形として、大学院で高等教育の運営に特化した MBA (Master of Business Administration)で学位を取るというものもある。このプログラムを最初に創設したのは、ロンドン大学教育研究所であるが、今では英国国内の他大学でも開講されている。ドイツでも2大学において同様のコースが開講させており、前述の EU 研究資金に係る専門家養成コースの実施にも携わっている。

4.4. 研修等への参加について

今回のインタビュー調査に応じていただいた RA のほとんどは、何らかの研修やネットワーク(専門団体)に参加していた。上記に挙げた以外にもより地域限定のネットワーク等もあり、各自にとってより有益と思われるものに参加しているとのことであった。

⁷² <http://www.earma.org/>

⁷³ 英国の訪問校で、EARMAについて、ヨーロッパ全体となると国によって RA の地位や役割が異なるために ARMA に比べ難しい面があるという見解を伺った。

⁷⁴ <http://www.aua.ac.uk/>

⁷⁵ このプログラムにはメンター相談が盛り込まれており、受講者は他大学に所属するメンターと定期的に面談し、自らのキャリアパス等について話しあう。

3の「異動・昇進」で述べたように、ドイツ及び英国の RA は、行動を起こさない限り、基本的に現在のポストにとどまり続ける。そこで、こうした研修への参加を、自分のスキルアップや人脈づくりの重要な機会と捉えている。

また、RA が所属する大学としても、職員の能力向上によって業務の成果が上がることは望ましいことである。レディング大学では、年 1 回の上司による職務面談の中で、キャリアの展望とそれに必要な研修の受講について話し合い、アドバイスも受けるということであった。

5. 考察 (NAIST への提言)

以上、インタビュー調査の内容に即してドイツ及び英国の状況を見てきたが、最後にそこから特に示唆を得たことをまとめ、本学への提言としたい。

まず、研究支援体制については、ドイツ及び英国とも本学と概ね似た体制であった。ただし、ポスドクや博士後期課程の学生に向けたキャリア開発支援については、本学では学生に対する就職支援等により、限定的に行われているのみである。本学の第 2 期中期計画では「ポスドク等の研究員についても、そのキャリアアップを支援する」と掲げている他、文部科学省の補助金プログラムにより、日本の大学でもポスドク等のキャリア開発の組織的支援が実施されて来ている中、本学でも今後、この課題に取り組む必要がある。その際、日本の他大学の取組とともに、海外、特に英国の大学の取組も参考になると思われる。ポスドク等の研究員も学生と並ぶ重要な構成員と位置づけ、まずは、本学に所属するポスドクの実態を明らかにするとともに、彼らの要望を把握することから始めてはどうか。

次に、研究支援人材 (RA) については、ドイツ及び英国の RA と本学の研究協力課の職員で業務内容は概ね似たものであった。しかし、採用、異動システムの根本的違いにより、英国及びドイツでは RA 本人の希望するポストに納得がいくまでとどまり、経験を積み重ね、専門性を高めている。

では、本学及び日本の「ローテーションシステム」の中で専門性を高めることは不可能であろうか。筆者はそうではないと考える。定期的な人事異動の中で本人の意向と関係なく配属先が変わっても、すべての業務に共通するソフトスキル (コミュニケーション力等) というものはあり、これは業務が変わっても高めることができる。また、ある部署の業務は往々にして他部署の業務と関連しているものであり、他部署に異動することで、ある業務について視野が広がる面もある。係員、主任レベルではローテーションシステムは有効であると考え。一方、自己の裁量で一定の業務を動かす係長以上については、異動するにしても、本人の希望に可能な限り配慮し、得意な分野で能力を発揮してもらう方が有効ではないか。他大学との人事交流を活発化させることで、これも可能と思われる。

業務の専門性ととともに、意識面での専門性についても補足したい。今回のインタビュー調査で「expertise (専門的知識・意見)」という言葉をつらつら伺った。私たちはよく、事務職員は教員を「支援」と言う。ドイツ・英国でも事務職員が教員を支援するのは変わらないが、その支援は「expertise」の提供という言葉で言い換えられていた。教員、事務職員がお

互いの「expertise」を提供しあうことで、対等な「教職協働」の関係ができていたのである⁷⁶。また、教員が「研究」のプロフェッショナルであるのに対し、事務職員は「マネジメント」のプロフェッショナルであるという発言もあった。

本学も中期目標・中期計画で「教職協働体制の確立」を掲げているが、果たして対等な関係となっているであろうか。事務職員は「expertise」を提供できているであろうか。一度立ち返って考えてみてはどうか。

最後に、RAの育成方法については、ドイツと英国で取組方法が異なった。ドイツでは日本同様、政府やファンディングエージェンシーが主導で研修等が行われるのに対し、英国では、RA自らのネットワーク(専門団体)が発展しており、お互いの研鑽や人脈づくりの役割を果たしている。

日本の大学でも国際業務等の分野ではこのような自主的ネットワーク(専門団体)が以前からあり、RAについても近年組織化の動きが見られる。

こうした外部のネットワークへ参加することは、規模の小さい本学の事務職員にとって、情報収集や人脈づくりの点で有益であると思われる。とはいえ、いきなり専門団体というと敷居が高く感じられるかもしれない(正直なところ、筆者もためらわれる)。しかし、それ以外にも、現在、各業務に対応した各種の研修が開催されており、まずはそういう研修に積極的に参加し、他機関の職員と交流することから始めてみてはどうか。

また、大学としても職員のこうした研修への参加を支援し、さらに積極的に推奨、助言することが望ましい。

英国では研修への参加は自己のキャリア形成と密接に結びついていた。日本では、課長職を除き、昇進・異動が公募・審査によることはなく、キャリアというものをなかなか意識しにくい面はある。しかし、研修に参加する職員、参加させる大学双方が「職員のキャリア形成」というものを意識して能動的に参加し、適切な助言を与えれば、より実りのある研修となるであろう。

6. おわりに

今回、研究協力課以外から唯一の参加者として本研修に参加させていただいた。研究協力業務に携わった経験もなく、正直なところ、研究協力業務に対して取り立てて強い興味があったわけでもない。海外の大学での英語によるインタビューあり、発表会あり、報告書の作成あり、という本プログラムのハードルの高さに、一度挑戦してみたくないのである。

そこで、他の研修生や研究協力課の各係長のみなさんから研究協力業務について一通り教わり、そのにわか知識で調査に望んだ。テーマ選定についても、具体的問題意識から発しておらず、そのため、調査も表層的な、広く浅くの情報収集に終始してしまった。この点は深く反省している。

しかし、この研修に参加したことで、自分が所属する企画総務課総務係の業務につ

⁷⁶ 欧州のすべての国に当てはまることではない。欧州の中で事務職員の地位が高い国と低い国があるという話を伺った。

いても理解が深まった。例えば、総務係が所掌する地域連携事業に係るプログラムや本学支援財団の助成事業について、申請と採択後のお金の管理という切り分けで企画総務課と研究協力課が業務を分担しあっている仕組みを、ようやく明確に理解することができた。

この研修を通じて、他の研修生と親交を深めることができたことも大きな収穫である。いろいろ教わり、フォローいただき、引っ張っていただいた。

この研修に参加する機会を与えていただいた澤田理事、堀江教育研究支援部長を初め、本学関係者の皆様に感謝いたします。特に、20周年記念行事という大掛かりなイベントを抱える中、研修への参加を快く認め、支援いただいた企画総務課の奥田課長、横山課長補佐、石井係長、総務係の皆さんに心からお礼申し上げます。

最後に、2週間の留守を我慢し、元気に過ごしてくれた息子、そして、息子の面倒を見てくれた父、母、夫。あなたたちの協力のおかげで、思う存分研修に打ち込むことができました。本当にありがとう。

外国人研究者の受入れ体制について

担当 吉川 かおり

はじめに

私は2009年度、2010年度と日本学術振興会の国際学術交流研修に参加し、外国人特別研究員等フェローシップの業務を担当した。その中で外国人研究者と接し、研究者たちが実際に大学で研究を始めた際に、本学ではどのようなサポートを受けているのだろうかという疑問を抱くようになった。また、2010年度は同研修の中で留学生の受入れをテーマに英国にて調査を行ったが、外国人研究者の受入れについても調査をしてみたいと考えていた。

同研修を終えて本学に戻った2011年度に研究企画係に配属になり、自分が実際に外国人研究者へのサポートを行うことになった。そして、日々の業務の中で、学生ではなく研究者である外国人に、事務担当者としてどこまでサポートを行うべきなのかを考えるようになった。

このような巡りあわせの中、今回の研修に参加することとなり、抱いていた疑問であり現在の業務においても課題である外国人研究者の受入れ体制をテーマに調査を行うこととした。

目次

1. 事前知識として	67
1.1. 外国人研究者の位置づけ	67
1.2. 本学での外国人研究者の受入れ体制	67
2. 現地調査 —ヨーロッパという枠組みから—	67
2.1. ヨーロッパにおける外国人研究者	67
2.2. 英語圏であるか否かによる差異	69
3. 現地調査 —各大学でのインタビュー—	69
3.1. ドイツ編	69
3.1.1. ボン・ライン・ジーク専門大学	70
3.1.2. ボン大学	70
3.1.3. アーヘン工科大学	72
3.2. 英国編	73
3.2.1. ケンブリッジ大学	73
3.2.2. UCL	73
3.2.3. ノッティンガム大学	74
4. まとめ	74

1. 事前知識として

1.1. 外国人研究者の位置づけ

日本の大学にやってくる外国人という点で大きな枠としてとらえがちであるが、留学生と外国人研究者には立場上大きな違いがある。教育機関としての大学において、留学生は「学生」として基本的には学費を納め、大学で学ぶ立場にある。日本の大学においても留学生担当部署が組織の中に組み込まれている。また、2010年に調査を行った英国では、留学生獲得は授業料収入の観点から大きな戦略となっており、受入れ態勢の充実がさまざまな大学ではかられていた。

一方で外国人研究者は、常勤として雇われる者を除いては、共同研究や助成金、フェローシップで時限的にやってくる者がほとんどである。中でも自国の経費やフェローシップで滞在している場合は大学と雇用関係が発生しないため、‘大学で研究を行っているが特に雇用も行っていない外国人’となり、大学での立場がとても曖昧である。

1.2. 本学での外国人研究者の受入れ体制

本学では大学としてVISA取得に係る在留資格の代理申請と、URや大学所有のゲストハウスせんたん等に限り、住居の紹介を行っている。窓口は統合されておらず、大学と雇用関係のある場合は人事課が、自国の経費やフェローシップでの滞在中雇用関係がない場合は研究協力課が手続きを行っている。

その他にサポートの必要が生じた際も、雇用関係の有無で両課がその都度対応を行ったり、実際に当該業務を所掌している課で対応を行うというのが現状である。

2. 現地調査 —ヨーロッパという枠組みから—

まずは、現地調査を行った際に、ヨーロッパという大きな視点からまとめるべき内容について報告する。

2.1. ヨーロッパにおける外国人研究者

大学での調査を行う中で、ヨーロッパには日本と異なる枠組みがあり、それによってサポート内容も変わってくるのが判明した。

一括りに外国人研究者を通した国際交流と言っても、ヨーロッパには2つのパターンがある。1つめはEU内での交流である。EU内は国によって差異はあるもののVISA取得の要件がゆるく、より流動的に人が移動することが可能である。また、文化の差異もそれほど大きくないことや英語が通じる国が多いこともあって、研究者たちにとっては外国機関で研究を行うことも決断しやすく、実際生活を送る上でも支障が出にくい。

もう一方がEU外との交流である。国によってはVISAの取得が非常に厳しく、より慎重なサポートが必要となる。また、語学をはじめとする文化や生活習慣にも大きな違いが

あり、生活を送る上でのサポートも必要になる。

以上のような2パターンが存在するが、前者のEU内での交流についてはEUによって推進されている。実際に、現在 EU 内ではヨーロッパ委員会(欧州委員会)によって European Research Area が設定されており、FP7 と呼ばれている第7次研究枠組み計画が推進されている。その中で、国の枠を超えた共同研究等の研究者交流が積極的に助成されており、提供されているプログラムも充実している。

これに絡み、欧州委員会とFP7 参加国によって、EURAXESS⁷⁷が運営されており、国をまたいで研究活動を行う研究活動がサポートされている。EURAXESS のウェブページはとても充実しており、仕事の紹介や権利についてまで幅広く情報が提供されている。特に、各国ごとにその国で生活するにあたって必要な情報が掲載されているので、研究者にとってはとても有益なものだと思われる。実際にドイツのボン大学、アーヘン大学の外国人研究者受入れ担当者はこのウェブページを案内すると話しており、現場でも有効に活用されていることが分かっている。



図 1: EURAXESS ウェブページにある、ドイツを訪問する研究者向けのページ

⁷⁷ EURAXESS ウェブサイト <http://www.euro-access.org/>

2.2. 英語圏であるか否かによる差異

今回訪問した国は英国とドイツであるが、両国には英語圏であるか否かという大きな差異があり、これによって受入れ体制が大きく異なってくる。実際に自分が外国人研究者のサポートを行う上で、VISA 取得等の必要不可欠な業務と比較し、圧倒的に多いのは語学が原因となる細々とした問い合わせである。

ドイツでインタビューに応じてくださった事務スタッフは、全員が流暢な英語を話していたが、それは、非英語圏では受入れ側がやってくる研究者に語学を合わせるため、事務スタッフの方に語学が求められていることを表している。また、公用語が英語でないということは日常生活にも支障をきたすため、日々のサポートも必然的に多くなる。

一方で英語圏である英国では、やってくる外国人研究者の方が英語を話すため、担当者に語学力を求める必要がない。訪問先の大学では英語以外の言語を話すスタッフもいるとのことであったが、必ずしも必要な要件ではないとのことであった。また、研究者である以上英語は出来て当たり前だと話していたスタッフもあり、外国人研究者に対して語学面でのサポートを行っているとは回答した大学はなかった。英国ではランキング上位の歴史が深い大学が多いため、サポートの良し悪しに関わらず研究者が自発的に英国にどんどんやってくるという側面も影響していると考えられる。

3. 現地調査 —各大学でのインタビュー—

次に、実際に各大学の外国人受入れ業務担当者へのインタビューから得た情報を報告する。

3.1. ドイツ編

ドイツでは好景気も手伝って、積極的に研究者の誘致が行われており、外国人向けのフェローシップや研究助成が充実していた。JSPS ボンセンター訪問時に伺った副センター長の中川氏のお話で印象的だったのが、これは国際交流はもちろんのこと、防衛の観点からも重要なことだということであった。自国の研究者ではなく外国人にお金を割くということは豊かでないといけないことであるが、若手のころにドイツでフェローシップ等の恩恵を受けた研究者が成長し、重鎮として学術界で発言力を持つようになれば、将来ドイツに何か問題が起こり戦争の可能性が生じたときに学者の知見からドイツを守ってくれるからだということである。

また、ただ外国人研究者を呼んでくるだけではなく、実際に来た研究者へのサポート体制も充実していた。国として、先行して整備された留学生支援を次は研究者にも導入していきたいという考えがあるとボン大学の職員に伺ったが、実際にサポート体制整備を狙ってフンボルト財団が外国人受入部署のコンペを行っていることを知った⁷⁸。このプログラムの狙いは、優勝した大学に資金提供を行うことでサポートの一層の充実をはかるとともに、ほかの大学をこの動きに追随させることにあるということであった。

⁷⁸ フンボルト財団ウェブサイト

<http://www.humboldt-foundation.de/web/welcome-centres-en.html>

実際に各大学で話を聞かなかで、語学プログラムは当たり前のように提供されており、さらに一歩進んで当該キャリアを終えた後の進路にまで気を配ろうとしている様子が見られた。今後受入れ態勢は益々整備が進むのであろうという予感を抱かせる内容であった。

3.1.1. ボン・ライン・ジーク専門大学(対応者: Dr. Roland Weiss)

International Welcome Center という組織があり、留学生、外国人研究者を区別せずにサポートを行っている。サポート対象を区別していないことについては、長期的なサポートを必要とする長期滞在の外国人研究者を受け入れることが非常に稀であるため、留学生を担当する部署に吸収させてしまっているとのことであった。また、博士課程を持たないこの大学では、外国の大学で博士課程在学中の学生を「留学生」として扱うのか「研究者」として扱うのかの区別がそもそも曖昧であるということも理由の1つであるとのことであった。

このセンターでは、Facebook 等を利用したポータルサイトも立ち上げていて、広くドイツでの生活になじむための手伝いを行っている。サービスは英語で行うことが基本であるため、スタッフには高い英語力が求められている。外国人特有の VISA や住居に係るサポートの他の事項については、ドイツ人学生や研究者と同じ窓口で対応しているとのことであった。具体的なサポートは以下の通り。

①VISA 関連

- ・ VISA の種類や申請場所の情報提供
- ・ ドイツから EU 内の他国へ移動を検討している場合は、その事情を踏まえたアドバイス
- ・ 家族の VISA 取得のサポート
- ・ VISA の延長手続き
- ・ Invitation letter の発行

②住居関連

- ・ ボン市内に寮を保有
- ・ プライベートの大家の紹介(大学近くを希望する者、家族連れ等を対象)
- ・ 大家とのトラブルがあった場合の仲介

③その他のサポート

- ・ 市役所での手続きの手伝い
- ・ 銀行口座開設の手伝い
- ・ 交通機関の利用方法や、ホリデー中のお店の営業について等、生活を送る上での情報提供
- ・ 無料のドイツ語講座の開設(日常生活を送る上で、現地語を学ぶことは重要だとの考えから開設しているとのこと。)

3.1.2. ボン大学(対応者: Ms. Tina Odenthal)

ボン大学では International Office が再編されたばかりであったが、外国人研究者へのサポートは Welcome Centre に集約されていた。ボン大学は前述のフンボルト財団によ

る外国人受入部署のコンペの第一回(2006年)優勝校であり、この結果を受けて2007年にWelcome Centreも設立されたとのことであった。

このセンターは2名(うち常勤は1名のみ)のスタッフと1名の学生アシスタントといった少人数で運営されているにもかかわらず、サポート対象となる研究者は短期滞在者だけにとどまらず、雇用関係のある新任の教授、技術職員、客員教授までとても広い。具体的にボン大学で2010年度に外国人研究者として採用されたもの数は、教授が40名、他のアカデミックスタッフが491名、リサーチフェローが115名となっている。これはボン大学が推進している国際化が実を結んでいる証であるが、センターでの業務量を思い図ると驚くばかりである。

ボン大学にはボン市内に多くのキャンパスや研究所があるが、センターは1か所に集約されている。これは、各所に散らばる研究者たちが日々何か困った際に、訪れる窓口がわかりやすいように考慮されているということであった。具体的なサポート内容は以下の通り。

①情報提供やアドバイス

- ・ ドイツ語、英語双方によるウェブサイトの設立
- ・ 個別の相談
- ・ VISA申請や保険など、外国人研究者が必ず必要とするものについてのサポート
- ・ 住居探しのサポート
- ・ 銀行や市役所等への同行
- ・ ワークショップの開催(防犯の注意など、様々なトピックについて開催している。)

②ドイツでの生活に馴染むためのサポートや、ネットワークづくり

- ・ ドイツ語クラスの開講
- ・ エクスカーションの開催
- ・ ミュージアムツアーの開催
- ・ お茶会の開催
- ・ International staffとの交流会の開催

上記のように、必要となる手続きや生活の立ち上げの準備のサポートにとどまらず、幅広いサポートが用意されているが、さらに今後の課題として、親身になったサポートの提供や、若手研究者へのキャリアパスの提供などが挙げられていた。

また、特筆すべき点として、センターでかなり詳細なハンドブック⁷⁹が作成されていた。これは前述のフンボルト財団による外国人受入部署のコンペの第一回(2006年)優勝校である他の2大学と協働して作られたものである。

⁷⁹ ボン大学作成 外国人研究者のためのハンドブック

<http://www3.uni-bonn.de/institutions/welcome-centre/institutions/welcome-centre/services/guide-for-international-researchers>



図2: ボン大学が作成している外国人研究者用のハンドブック

3.1.3. アーヘン工科大学(対応者: Ms. Bettina Dinter)

外国人研究者受入れ担当者が不在であったため、事前に送付していた質問表を基に話を伺った。

外国人研究者のサポートとしては、研究に係る事項は各研究室で対応しているが、事務的な事項についての対応は International Office 内 Advisory Office で行っている。Advisory Office の体制は、ドイツにやってくる前の手続きを担当するスタッフが常勤で1名、ドイツに到着してからの対応を非常勤で1名、学生スタッフ数名で行っている。International Office で働いているスタッフは全員流暢な英語を話す。具体的なサービス内容については以下の通り。

①ドイツ到着前

- ・ 住居の紹介
- ・ VISA 取得のサポート
- ・ 住民登録に係るサポート
- ・ 保険等の紹介

②ドイツ到着後

- ・ 銀行口座開設や外国人登録への同行
- ・ ウェルカム・ミーティングの開催
- ・ ドイツ語クラスの開講
- ・ エクスカーションの開催

また、アーヘン工科大学も独自に外国人研究者に向けたブローチャーを作成しているとのことであった。さらに、キャリア担当の部署も設けられており、外国人研究者の今後のキャリア形成について相談に乗っているとのことであった。

3.2. 英国編

先述のとおり、英国では留学生の獲得が授業料収入の面から重要な項目であり、そのために受け入れ態勢の充実も進められていた。一方で外国人研究者については既に英語が話せる者が多いことや、英国側の“英語はできて当たり前”という認識からか、VISA等の必要最低限のもの以外のサポートは特に見受けられなかった。ただ、英国では現在 VISA 取得の条件がとて厳しくなっているため、VISA の取得についてはとても細やかな気配りがされており、担当者の業務のほとんどは VISA に係るものである様子であった。こういった状況から各大学で得られた回答はあまり充実したものではないが、以下の通りまとめる。

3.2.1. ケンブリッジ大学（対応者: Ms. Pat Haynes）

外国人研究者には、助成金でケンブリッジ大学に雇用されている者と、雇用関係はないがフェローシップや自国の助成金で滞在している者の2タイプに分類して管理している。

デパートメントのセントラルオフィスが行っている主な業務は VISA の取得に係るサポートであるが、VISA の取得は年々厳しくなっており、現在では大学がスポンサーとなる VISA を取得できる人数が毎月限られている。そのため、EU 外からくる研究者はリスト化し、渡英時期や VISA 取得までに要する時間を考慮したうえで優先順位を付し、順番に処理を行っている。VISA の申請に関してはとても手続きが煩雑であり、一度間違えると再度受理されることが困難になるため、細心の注意を払っている。大学としては VISA 取得の材料となる書類として、受入証明書、雇用契約書および初月の所得証明等を発行している。

VISA 以外にも住居のサポートも行っている。大学として Accommodation Agency を持っており、管理している住居のリストを渡している。また、生活するのに適したエリアの相談にも応じている。その他にも大学でアパートの紹介も行っており、街中の不動産業者よりも信用があるためか利用は多い。

大学としての公式なサポートではないが、ケンブリッジ大学に滞在している外国人が出身国ごとにコミュニティを形成しており、その中で語学研修や交流パーティーなどが企画されている。

3.2.2. UCL（対応者: Ms. Alexandra Boss）

VISA の取得について実際の外国人研究者とのやりとりは部局の事務担当者が行っているが、書類の発行は本部が行っている。自国のお金での滞在であれば VISA の取得は比較的容易であるが、英国の経費で滞在する場合（大学がスポンサーシップを与える場合）は一段と困難になる。VISA の取得について大学がスポンサーになることができる件数は限ら

れているため、大学としてどのポストに優先してスポンサーシップを与えるかの優先順位が設けられている。これによって、スポンサーシップの付与を却下されるケースも出てきている。

住居については本部に住居紹介を取り扱っている部署があり、大学の関係者に住居を貸したがっている大家をリスト化して紹介している。また、大学独自の寮も保有している。

UCL では日本人研究者である大沼教授にもお話を伺ったが、外国人研究者の受入れに関してのサポートの厚さは米国が最も進んでおり、英国は日本と米国の中間程度のサポートであると感想を述べられていた。

3.2.3. ノッティンガム大学（対応者：Ms. Rebecca Stokes）

ノッティンガム大学では現在マレーシアにキャンパスがあるように国際展開が積極的に行われており、優秀な若手研究者を海外から招へいすることも重要な目標の一つとなっている。そのため、他大学で話を伺ったような VISA の取得などスタンダードなサポートの他に、外国人も対象に含めた独自のフェローシップが展開されていた。これは英国でも稀なケースであり、特段力を入れなくても研究者がやってくるオックスブリッジに対抗するために打ち出された戦略であるとのことであった。

Nottingham Advance Research Fellowships⁸⁰と名付けられたこのフェローシップは The Nottingham Campaign という資金獲得戦略の一環として立ち上げられた。フェローシップの対象者は英国の PhD を取得後間もない若手研究者であるが、国籍は問われないために外国籍であっても申請が可能である。昨年は 300 人の応募者から6人が採用されるという非常に狭き門となっている。採用されると、2年の間給料と研究費の助成を受けながらノッティンガム大学で研究することができ、それに加えてキャリア構築のためのプログラムが受講できる。これは、ただ大学で研究をしてもらうだけではなく、採用者を研究者として養成するために、申請書の書き方やプレゼンの方法などの教養面の強化も目指しているためであるとのことであった。また、子供の保育料も提供されるなど幅広い面でサポートが充実しているフェローシップであり、英国の大学で話を聞いた中で最も印象に残ったトピックであった。

4. まとめ

今回両国を訪問し、英語圏である英国と非英語圏であるドイツで見受けられた、外国人研究者受入れ態勢の大きな違いが印象的であった。英国では必要最低限のサポートのみが提供されている様子であったが、どの担当者も VISA についての話題を多く挙げていたように、現在英国で VISA の取得がとても大きな課題であることを反映している結果であり、その国の状況や特性に応じてサポートの内容や重きを置く業務が変わってくることを示唆しているように思う。

一方でドイツでは現在進行形で外国人研究者のサポートの充実が進められていた。同じく非英語圏であり、立地上ドイツよりも外国人研究者の招へいが困難であろう日本が参

⁸⁰ Nottingham Advance Research Fellowships ウェブサイト：
<http://www.nottingham.ac.uk/researchstaff/nottinghamadvanceresearchfellowships2011/index.aspx>

考にすべき事項は、ドイツの方により多くあると考える。日本では日本学術振興会の各種フェローシップをはじめ外国人研究者を呼んでくるための資金面での制度はある程度整っているように思うが、実際に来日後の受入れ体制はどうなのかと問われると、少なくとも本学ではあまり充実しているとは言い難いように感じる。

しかし、ボン大学やアーヘン工科大学のような大掛かりな部署の設立が必ずしも本学に必要なのかと考えると、それもどこか違うように思う。本学では外国人研究者の数自体が年に数人と非常に少ないため、部署を設立したところでそれほど業務があるとは考えにくいからである。その点、留学生とサポート窓口を統合させていたボン・ライン・ジーク専門大学の例のように、大学の特性をとらえて無駄の少ない、かつ研究者にとってより効果的な方法を講じることは非常に有益であると考ええる。

前述のとおり、現在、在留資格申請や住居の紹介などの外国人研究者のサポートは人事課や研究協力課で行っているが、本学には国際連携推進本部も存在する。部署が点在しているせいで非効率なことが生じている可能性もあるはずだ。一度業務内容を洗い直し、所掌を整理することでより充実したサポートを提供できる可能性は十分残されていると考える。

最後に、2月の研修報告会で、外国人研究者が日本で研究を終えた後、その後のキャリアについて何かサポートはあるのかという質問を受けた。現在自分が知る限り、本学に限らず、不況の中にある日本において、外国人研究者の就職を見つけることまではとても手が回っていないのが現状であろう。だが、今回訪問したドイツの大学では確実にその後のキャリアまで考慮に入れて体制が築かれている様子が見受けられた。この点も、ドイツの外国人研究者の招へい計画が一步進んでいることを表しているように思う。今後もし戦略的に外国人研究者を獲得していくなれば、参考になる点はまだまだ多くあると思う。

5. おわりに

今回は2回目の本研修への参加であったが、ただ周囲のサポートを受けて自分の課題をこなすことで精いっぱいであった1回目の参加とは異なり、事前の調整や現地でのフォローなど自分に求められていた役割はより多かったはずであるが、それをどこまで果たせたかというのは最後まで反省の残るところであった。訪問先でのアポイントメントが思うように取れず悩んだこともあったが、結果として全員が無事にインタビューを行うことができ少し安心している。

研修内容は個人的に非常に興味を持っていたテーマだったので、このような機会を与えていただき本当に感謝しています。本研修で得たものを、今後の自分の業務の糧にしていけたらと思います。このような機会を与えていただいた本学関係者に深く感謝いたします。

－外部資金(寄附金等)獲得支援について－

担当 草田 善之

はじめに

今回の海外研修では、通常業務の延長として、諸外国における寄附金・助成金といった広い意味での外部資金の獲得が、どのような仕組みで行われているか調査を行うことで、本学における問題点の発見、その改善策を検討することとした。

調査対象となったドイツ、英国の寄附金事情については、各国の文化や政策の違いにより、寄附そのものの受け止め方に温度差があることが判明した。特にドイツでは英国と比べ、寄附行為そのものに否定的な文化が存在する中で、ドイツ国内で寄附金獲得について成功している機関が見られた。これは日本国内(特に国立大学)でも大学に対する寄附は英米と比べて活発ではないことから、学ぶべき点であり、こうした機関の寄附金・助成金の取り組みを導入・参考にすることで、少しでも本学の財源事情を好転させる結果に繋がれば幸いである。

目次

1. 目的	77
2. 訪問大学一覧	79
2.1. ドイツ訪問校	79
2.2. 英国訪問校	79
3. 寄附金・助成金の傾向	79
3.1. NAIST の傾向	79
3.2. ドイツにおける寄附金・助成金の傾向	80
3.3. 英国における寄附金・助成金の傾向	81
3.4. ドイツ・英国両国で共通する事例	84
4. NAIST への提案	84
4.1. 寄附金等獲得について	84
4.2. 申請支援の方向性	85
5. おわりに	85

1. 目的

調査の対象として外部資金、なかでも寄附金・助成金分野を選んだ理由は、近年の経済情勢の悪化により、本学でも民間機関等との共同研究の受入額・件数共に減少傾向にあるが(表1)、同様に民間機関等からの寄附金・助成金の獲得額(表2)は、1件あたりの受入金額が民間機関等との共同研究を上回っており、獲得できた場合に確保できる金額の大きさに注目したからである(表3)。

またここでの本学の寄附件数・金額の大部分は民間企業や財団からの助成金で構成されており、個人寄附件数は年間2, 3件(基金化分を除く)で、ほぼ本学関係者となっている。このことから、個人寄附部門についても寄附件数や金額を伸ばす方法を検討し、あわせて本学の寄附金全体の獲得について支援する方法を模索することとした。

NAIST の民間機関等との共同研究 受入件数・金額 ⁸¹			
年度	受入金額(千円)	受入件数	1件あたりの受入金額(千円)
11年度	57,250	24	2,385
12年度	80,238	26	3,086
13年度	94,245	37	2,547
14年度	176,876	58	3,050
15年度	194,667	70	2,781
16年度	186,120	112	1,662
17年度	214,549	126	1,703
18年度	249,309	138	1,807
19年度	242,123	127	1,906
20年度	231,252	104	2,224
21年度	147,495	101	1,460
22年度	111,718	109	1,025
23年度	83,279	108	771

表1: NAIST の NAIST の民間機関等との共同研究 受入件数・金額

⁸¹ NAIST 民間機関等との共同研究受入実績 23年度は平成24年2月1日現在を参照 http://www.naist.jp/activity-kenkyo/c02_01_j.html

NAIST の寄附金 受入件数・金額 ⁸²			
年度	受入金額(千円)	受入件数	1 件あたりの受入金額(千円)
11 年度	231,361	120	1,928
12 年度	232,009	121	1,917
13 年度	223,004	125	1,784
14 年度	246,181	128	1,923
15 年度	170,329	119	1,431
16 年度	139,760	93	1,503
17 年度	156,162	97	1,610
18 年度	167,078	99	1,688
19 年度	188,223	101	1,864
20 年度	288,870	94	3,073
21 年度	230,653	92	2,507
22 年度	166,598	82	2,032
23 年度	176,060	65	2,709

表2:NAIST の寄附金 受入件数・金額

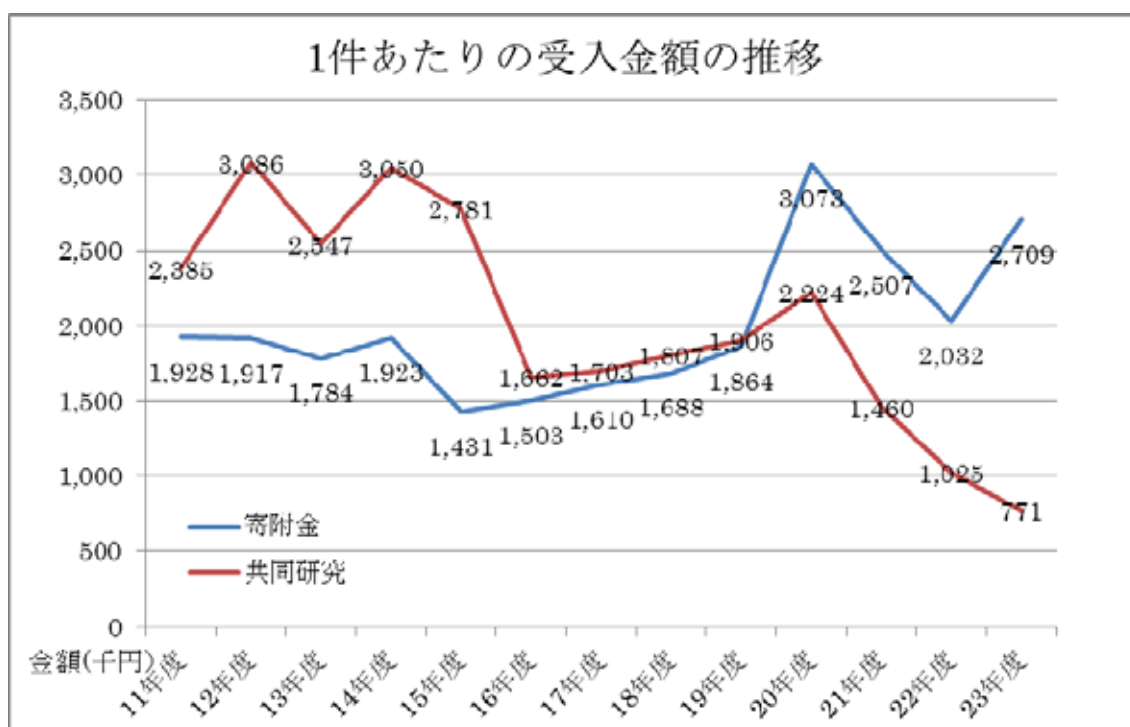


表3: 寄附金・共同研究の1件あたりの受入れ金額の推移

⁸² NAIST 寄附金の受入額について 23 年度は平成 24 年 2 月 1 日現在を参照 http://www.naist.jp/activity-kenkyo/c02_04_j.html

2. 訪問大学一覧

今回別章にて紹介している訪問大学の全てに、事前に質問表を作成、送付した。主な質問事項であった個人寄附金獲得の取組、助成金申請の取り組みにあたり、積極的な回答が得られたのは次の大学である。

2.1 ドイツ訪問校

- ・アーヘン工科大学 RWTH Aachen University

2.2 英国訪問校

- ・ケンブリッジ大学 University of Cambridge Department of Biochemistry
- ・レディング大学 University of Reading
- ・UCL University College London (Institute of Ophthalmology)
- ・オックスフォード大学 University of Oxford (Kennedy Institute of Rheumatology)
- ・ノッティンガム大学 University of Nottingham

3. 寄附金・助成金の傾向

3.1 NAIST の傾向

本学では研究助成事業を民間企業や財団法人等からの公募情報を教員向けにメール配信を行っているが、寄附については教員個人と民間機関との個人的な結びつきにより行われているケースが多々見られる。これは本学教員の研究能力が評価されている結果であるが、本学組織として民間機関からの公募情報だけでなく、積極的にアプローチをする方法を模索中である。

個人寄附獲得の取り組みについては今年度の10月に本学創立 20 周年を迎え、奈良先端科学技術大学院大学基金⁸³を設立して、寄附金を募る活動を開始した。これまで本学への個人寄附は前述のとおり、年に 2、3 件の本学関係者からの寄附だけであったが、この活動により一般市民からの寄附も行われるようになってきており、今後の基金への寄附金増額が期待されている。

外部資金、助成金等の申請業務については申請が申請要綱に沿っているか点検を行い、誤字、脱字のチェックを行っている。また申請書では予算の積算項目が存在する場合、その予算の積算の妥当性について確認を行っている。一方で申請書に記載される研究面での新規性などの内容については、事務方で評価をすることは難しく、文法等の確認にとどまっている。

⁸³ 奈良先端科学技術大学院大学基金 <http://www.naist.jp/kikin/index.html>

3.2 ドイツにおける寄附金・助成金の傾向

ドイツでは大学の授業料が無償という政策が長年続いており、近年の学生規模の拡大に伴う財政難から、授業料無償の見直しが図られ、1学期(1年2学期制)あたり500ユーロほどの授業料が存在していた。今回訪問させていただいたドイツ NRW 州でも授業料の徴収を行っていたが、教育を受ける機会を補償するため、2011年、2012年より授業料廃止の方向が決定された。(授業料廃止のかわりに州から予算が措置されるようであるが)これはドイツ全土で同様の傾向にある。⁸⁴

このような動向からも、ドイツでは高等教育にかかる費用は税金でまかなうという意識が根強い。ドイツ国民、市民は税金によって大学に資金を提供している意識があるため、大学が個人に寄附を募ることに對して、あまり良い感情を抱いていないようである。

実際に事前調査で訪問した、各ドイツ関係機関の総領事館、NRW 州経済振興公社、DWIH 東京、ドイツ現地で訪問したボン大学、ボン・ライン・ジーク専門大学いずれの機関でも、寄附についてはあまり積極的ではないという回答が多く、その際のインタビューの表情はどことなく驚りを感じた。

一方アーヘン工科大学では、積極的に寄附金獲得に向けて取り組みを継続していると、お話を伺うことができた。寄附金獲得の専門部署を設立し、積極的に寄附を募っている。当初は前述のとおりドイツ国内では大学への寄附行為が好ましくない、認められていないこともあり、思うように寄附額が伸びなかったが、徐々に寄附は増加傾向にあるという。

これは貧困等への寄附は人々に広く受け入れられるが、なぜお金が必要かということ、丁寧かつわかりやすく伝えているからであり、大学も寄附を募る以上、その理由を明確に説明する責任があると伺った。

そのうえで寄附金の増加に向けて最重要事項としていたことは、寄附者、寄附候補者に対して大学に帰属意識を持たせることであると話を伺った。インタビューの中で、ドイツでは日本や英国のように制服が存在しないため、大学・学校の一員であると自覚させることが難しく、日頃から構成員に対して大学の一員であると意識させる取り組みを行うことが肝要であるという話が印象的であった。また寄附候補者として卒業生を対象に寄附の獲得活動も行っていた。

助成金の申請については申請要綱に沿った記入や文法の誤字脱字のチェックを行っているが、研究内容の判断については事務サイドで指摘は難しいとことであった。しかしながら申請内容に対して予算額の適正性、ミーティング回数やイベント等を増やすといったことで、研究以外の記入欄についてのフォローアップを行っており、このような部分が整理、充実していなければ採択に影響するとのことであった。

⁸⁴ JSPS-Bonn ボンボン時計

http://www.jsps.go.jp/j-kaigai_center/data/news/2011/G_31.pdf

3.3 英国における寄附金・助成金の傾向

英国では市民レベルで寄附に対する意識が強く、大学へ巨額の寄附がされている。英国内の各大学では寄附金を募るための専門の部署を設立しており、日頃より寄附者や寄附候補者と親しい関係を築くことに重点を置いている。また多くの場合、卒業生の管理も行っており、卒業生に対しても積極的に寄附を募る取り組みを行っていた。

今回訪問したレディング大学の例では、寄附金受入の割合は非卒業生：卒業生が9：1の割合であり、関係者以外からの寄附金受入件数が圧倒的に多かった。寄附件数として少数の卒業生に対して、寄附金の呼びかけを行う理由について質問したところ、卒業生が寄附等について考える生活にゆとりが生まれてくるまでに、大学との関係性を失わないようにするためという回答であった。

これは巨額の寄附等が行われ始める年齢が、重要な役職等に就く50代以降のケースが多く、そのタイミングまで大学との繋がりを意識させることが、寄附に結びつくことと述べられていた。またこのような形で長期的に関係を構築することで、比較的まとまった金額が寄附される、遺産の寄附なども視野に入ってくるこのことであった。このような大きな寄附を得るためには、寄附専門担当者と寄附者の間で何度も顔を合わせる営業活動が必要と考えられていた。これは直接寄附者の自宅や事務所への訪問することで謝意をあらわしたり、大学が主催するレセプション等の場に招待することで、大学にとっていかに寄附者が重要な存在であり、大学に必要であるかアピールすることが、さらなる寄附を引き出すことに繋がるこのことであった。

助成金の申請にあたっては各大学でデータベースにより管理を行っており、誰が、いつ、どこに、どのような内容で申請し、採択・不採択になったのか一元管理をおこなっていた。助成金の申請時には必ず大学事務局に連絡をすることとし、大学が把握できていない助成金の申請がないように努めていた。これは不採択となったという結果も、今後の採択率向上にとっての重要な情報として扱うためである。

これらの情報は採択率の悪い教員に対して、採択率の良い教員から申請書の内容のどこが不十分なのか指摘される講習会のような取り組みをおこなっている。これは助成金等を満足に獲得できず、一定額の経費を大学に収めることができない教員は大学に居られなくなる仕組みがあるため、助成金獲得は大学にとってだけでなく教員にとっても重要な関心のひとつであった。

Alumni

- [◀ UoR Home](#)
- [◀ Alumni Home](#)
- [News and publications](#)
- [Events](#)
- [Update your details](#)
- [Stay Connected](#)
- [Annual Fund](#)
- [Support Reading](#)
- [Why we need your support](#)
- [Ways to give](#)
- [Make a gift today](#)
- [Leave a legacy](#)
- [Donate shares](#)
- [Tax effective giving](#)
- [Giving from outside the UK](#)
- [Thank you to donors](#)
- [FAQ](#)
- [See also](#)
- [▶ Alumni News](#)
- [▶ Frequently Asked Questions](#)

Leave a legacy

Reading would not be the excellent and successful University it is today without the generous support we have received over the years from our alumni, friends and supporters, often in the form of legacies.

Every legacy – however large or small – makes a very real difference to the life of the University and to future generations of students.

A gift in your Will can be used to support many different aspects of the University's work – from enabling research by funding a professorial chair, to improving campus facilities or providing student bursaries. We would be happy to discuss with you how you would like your gift to be used.

The University of Reading is an exempt charity, meaning that all gifts can be made tax-effectively. The University pays no tax on gifts of money or property made in your lifetime or after your death, and a legacy to Reading can therefore reduce any tax payable by your estate.

For more information contact the Development Team:
Telephone: +44 (0)118 378 8006

Email: alumni@reading.ac.uk



Things to do now

- ▶ [Log in](#)
- ▶ [Make a gift today](#)
- ▶ [Visit the University's online gift shop](#)

Follow us

- [f Facebook](#)
- [t Twitter](#)
- [in LinkedIn](#)

Contact Us

- ▶ [About us](#)
- ▶ [Visit us](#)
- ▶ **Email:**
alumni@reading.ac.uk
- ▶ **Telephone:** +44 (0) 118 378 8006

Alumni

A thank you to donors

Thanks to the support of our donors we are able to ensure that the University continues to be a world leader.

Each year, we hold an annual event to which we invite supporters back to the University to thank them, to show how their gifts have made a difference, and showcase both current and future developments at Reading. This year's donor event was held in March and showcased research and projects from across the University. You can see photos from [Donor Day 2011 on our Facebook Fan Page](#)

Donor Day 2011



Playback: [High](#) | [Low](#)

Download: [High](#) | [Low](#) (right-click to save)

To read more about Donor Day and the difference donations are making across the University, do take a look at the latest donor newsletter: [Giving Matters Issue 2](#)

For more information about giving clubs, donor events and your gift, please contact Shanti Windsor on Tel: +44 (0)118 3788268 or email her at s.d.windsor@reading.ac.uk



- UoR Home
- Alumni Home
- News and publications
- Events
- Update your details
- Stay Connected
- Annual Fund
- Support Reading
- Thank you to donors
 - The Blandford Club
 - The Reading Pioneers
- FAQ
- See also
 - Alumni News Site
 - Alumni-FAQ
 - University of Reading: Ethical Fundraising Guidelines

Things to do now

- Log in
- Make a gift today
- Visit the University's online gift shop

Follow us

- Facebook
- Twitter
- LinkedIn

Contact us:

Shanti Windsor,
Stewardship
Manager

- Email:**
s.d.windsor@reading.ac.uk
- Telephone:**
+44 (0)118 3788268

レディング大学: 寄附者への謝意のページ

3.4 ドイツ・英国両国で共通する事例

ドイツ・英国両国で共通していたことを列挙すると、

- ・寄附金獲得については、寄附者との長期的な関係の構築を重要視している。
- ・寄附者に対しての手厚いフォローアップを欠かさない。
- ・大学として卒業生にアプローチをかかさない。
- ・助成金の応募時は研究内容の審査はできず、形式の点検にとどまっている。
- ・大学により温度差はあるが、データベースによる管理を行い、採択向上を目指している。

上記のような共通点が見られ、これらについて本学での実施可能性について検討する。

4. NAIST への提案

4.1. 寄附金等獲得について

本学は情報・バイオ・物質といった社会の技術発展を牽引する理工系分野に特化した大学院大学であることから、大学が寄附や助成金を募るための条件は恵まれていると考えられる。訪問したいずれの大学でも、寄附を伸ばす最重要手段として、寄附者に対する手厚いアプローチを欠かしていない。寄附金額を増加させる取り組みとしては、トップセールスのような形で財団等に働きかけることが効果的であるが、本学でも営業的な性格を持つ、寄附金担当部署を設立することも必要ではないかと考えられる。

また今年度より奈良先端科学技術大学院大学基金ができたこともあり、今後は大学としての寄附金獲得活動の活発化が期待され、従来よりも大なり小なり寄附が拡大していくことが予想される。今すぐに専門の担当者を置くことが難しくとも、学内でそのような人材を想定した人材育成、人選を進めておくことは可能ではないかと思われる。

また大学と個人の繋がりにおいては、学内関係者以外だけでなく、卒業生との関係を持ち続けることが重要であり長期的に関係を維持する必要があると思われる。また個人の寄附金額が法人や財団と比べると少額にあることから、大学への寄附金等の収入については期待せず、卒業生を本学の数少ない理解者としてとらえ、本学の社会的な認知度を向上させるための広報員として活用することを提案したい。

その第一としては本学既存のシステムである、NAIST ネット(コミュニケーションサイト)を積極的に活用することを提案する。NAIST ネットは本学卒業生のみが利用できるコミュニケーションサイトであるが、自身の近況を随時登録することができ、NAISTの卒業生がどのような職業につき、どのような立場で仕事をしているのか、大学として把握できるようになると考えられる。また卒業生全員には終身メールアドレスが配布されるため、この終身メールアドレスに年に数回は大学の近況を知らせるメールを送ることで、繋がりを維持できると考える。少なくとも、この電子メールが送られてくる間は、大学は自分のことを忘れてはいないとアピールができるため、郵便コストをかけずに活用できる有効な手段であると考えられるため、これについては今すぐにでも活用を開始すべきと考える。

4.2. 申請支援の方向性

現状では申請書類の事務方のチェックは、海外と本学で大きな差は見られない。ただし全ての申請情報を一元管理化したデータベースが存在せず、助成金の当落情報を個々の申請者が活用できる状況にあるとは言えない。もちろん研究遂行上の秘密が含まれるため、全てを公開するという事は難しいが、毎年定期的に応募をしている助成金については、過去数年間の蓄積から、採択されやすい申請書の傾向が見えてくるはずである。

審査員経験のある教員に、アカデミックの視点からどのような申請書が採択されやすい傾向にあるか整理し、作成例を事務方で準備し、学内で公開することも一つの手段ではないだろうか。また何百件と同一書式の申請書の点検をしている担当係員からみた実務経験から、この申請書は採択が難しいかもしれないと感じたものについては(多くの場合、申請書のガイドラインを満たしていなかったり、一見して空白等が多かったりなどであるが)、事務方から教員に対して気兼ねなくアドバイスできる環境を構築することも必要と思われる。

5. おわりに

本研修に参加したことで、大学が直面している国際化を肌で感じることができました。今後これら諸外国の大学と競り合っていくために、大学を構成する職員も国際化のための語学学習を継続していくことが必要不可欠だと感じました。語学力に不安を感じる中の訪問であり、実際に語学力の向上が必要であると認識いたしました。

また今回の研修ではドイツ、英国の世界に名立たる有名大学を訪問させていただき、非常に有意義な経験をすることができました。すべての研修にご尽力くださった NAIST 関係者、ドイツ、英国、関係諸機関の皆様のおかげです。特に研修生同期の皆様については、事前準備から現地インタビューまで支えてくださり感謝しております。皆様本当にありがとうございました。

－共同研究契約について－

担当 大橋 政夫

はじめに

特許権などの知的財産権のもとになるのは教員の発明であり、その発明が生まれるもとになる研究の経費には、運営費交付金以外に受託研究や共同研究、補助金、寄付金といった外部から獲得する研究経費も数多く存在している。

共同研究のもとに生まれる発明は、その他の研究経費と比べても数多く存在しており、また、共同研究の場合は共同研究契約時に発明などの研究成果物の所有権や、知的財産権の実施に関する取り決めを、あらかじめ共同研究契約書で定められているケースがほとんどである。このため、ドイツや英国での共同研究の事務手続き等についてインタビューを行い、一般的な事務手続き等を把握し、本学の現状と比較して、業務改善や問題点の把握ができないかと考え、共同研究契約について調べることにした。

目次

1. 目的	86
2. 訪問先、日程	87
3. 内容	88
3.1. 事務手続きについて	88
3.2. 共同研究契約書の雛形について	89
3.3. 学生の共同研究への参加について	91
3.4. 共同研究に参加する学生の守秘義務についての対応	93
3.5. Visiting Researcher Agreement について	93
4. まとめ	94
5. 終わりに	95

1. 目的

本学では、年間 30～50 件程度の発明が教員から届出されているが、その発明が生まれるもとになる研究経費には、運営費交付金だけでなく、受託研究や共同研究、補助金、寄付金といった外部資金も数多く存在しており、過去 3 年間に教員から届出された発明件数と発明のもとになった研究の経費を調べてみると、共同研究を元に生まれた発明が全体の約 1/3 を占めていた。このため、共同研究は発明にとって重要な研究経費ではないかと考えられる。

(本学における発明件数と研究経費)

年 度	研 究 経 費					計
	共同研究	受託研究	補助金	寄付金	運営費等	
平成 21 年度	16 件	12 件	3 件	5 件	15 件	51 件
平成 22 年度	9 件	5 件	4 件	2 件	7 件	27 件
平成 23 年度	13 件	7 件	3 件	0 件	9 件	32 件
計	38 件	24 件	10 件	7 件	31 件	110 件

平成 23 年度は、平成 24 年 2 月 29 日現在

共同研究の場合、発明などの研究成果物の所有権や、知的財産権の実施に関する取り決めなどは、あらかじめ契約時に共同研究契約書で定められているケースがほとんどであるため、共同研究契約の内容は知的財産権の管理にとっても重要な影響を与えるものである。共同研究契約書には、このような内容以外にも研究成果の公表に関する内容や、秘密保持に関する内容なども含まれており、契約交渉には時間を要し、交渉が難航することもある。このため、ドイツや英国での共同研究の事務手続き等について質問を行い、本学の共同研究契約事務手続における業務改善の参考となる点があるのではないかと期待し、これを研修の目的とした。

2. 訪問先、日程

共同研究契約についてインタビューを行った大学は下記の大学である。

①Bonn-Rhine-Sieg University of Applied Science (ボン・ライン・ジーク専門大学)

11月15日(火)

Dr.Udo Scheuer (Head of Transfer of Knowledge and Technology)

Mr. Roland Wunsch (Transfer of Knowledge and Technology)

②University of Bonn(ボン大学)

11月16日(水)

Mr. Rüdiger Mull (Technology Transfer and patents)

③University of Cambridge (ケンブリッジ大学)

(Department of Biochemistry)

11月21日(月)

Ms. Pat Haynes (Departmental Superintendent)

Mr. Chris Fuller (Principal Assistant)

Dr. Jo Dekkers (Acting Assistant Director, University Research Office)

④University of Reading(レディング大学)

11月22日(火)

Ms. Gemma Lowe (Contracts Manager of Academic Legal Services)

⑤University College London(UCL)

(Institute of Ophthalmology)

11月23日(水)

Ms. Alexandra Boss (Institute Manager)

⑥University of Nottingham(ノッティンガム大学)

11月24日(木)

Mr. David J Crowley (International Business Development Executive)

Dr. Yinka Ogunjimi (Licensing Executive, Business Engagement Innovation Services)

3. 内容

3.1. 事務手続きについて

共同研究契約の手続きの流れとしては、企業側から教員に共同研究の打診があり、教員が部局等の事務担当者へ手続きを依頼し、大学の本部等にある契約担当部署が手続きを引き継ぎ、契約担当部署が企業と交渉、合意のうえ契約が締結されるという流れであり、本学の現状とほとんど変わらない印象を受けた。なお、本学では共同研究契約の前に秘密保持契約を締結し、相手方と情報交換を行うことで共同研究の可能性を検討する例が数多く存在するが、インタビュー先の大学でも同じような秘密保持契約を交わしている話を聞くことができたため、この点でも本学の現状とほとんど変わらない印象を受けた。

また、企業等からの共同研究のアプローチをただ待つだけでなく、企業関係者等が集まるイベントなどに大学の技術移転担当者が出席し、企業等とのネットワークを積極的に構築したり、企業等の動向などを調査して大学との共同研究の可能性を模索したりしている点も本学の現状と変わらない印象を受けた。

契約交渉時に交渉が難航する点としては、知的財産権の所有権や知的財産の実施に関する点、研究成果物の公表に関する点、秘密保持に関する点が難航することであったため、この点も本学と同じような印象を受けた。なお、UCL では UCL 側に知的財産権が全て帰属しないような契約は基本的には受け付けないという強い姿勢で交渉しているという話もお聞きすることができた。契約の交渉窓口は学内の契約担当部署である UCL Contract とのことであったが、UCL の全額出資子会社であり産学連携・技術移転を担う UCL Business PLC のアドバイスも取り入れ、知的財産権を用いた製品等で企業が大きな利益を

上げる見込みがあり、企業が大きな利益を上げる事で UCL が多額のロイヤリティを受け取ることができるような、短期的には UCL の利益にならなくとも長期的な利益につながるような見込みがある場合は、基本姿勢よりも譲歩した姿勢で交渉するケースもあるという話も聞くことができた。

なお、一般的な日本の大学の事務職員は定期的な人事異動を繰り返しているため、契約担当部署の職員であっても、契約交渉の専門家ではないが、ドイツや英国の大学では定期的な人事異動がなく、専門スタッフが契約交渉を担当している点は本学の現状と異なっていた。

3.2. 共同研究契約書の雛形について

本学には、研究実施場所と契約金額によって4種類の共同研究契約書雛形があり、契約内容によって雛形を使い分けているが、契約金額が100万円未満の場合に用いる雛形については、契約の早期締結と研究の早期実施を優先するため、発明の実施に係る条項を省略している。インタビューを行った大学では、ボン・ライン・ジーク専門大学以外は大学独自の雛形を1種類から数種類ほど用意しており、契約内容によって適宜変更を加えながら使用しているとのことであったが、契約の早期締結や研究の早期実施のために、本学のように発明の実施に係る条項を省略するようなことはなく、逆にそのような条項は先送りせずに契約交渉時に交渉を行い、共同研究契約書に必ず盛り込むとの事であった。

なお、UCL とレディング大学では、昨年度の研修報告書でも報告されていたランバートモデル契約書⁸⁵も用いており、大学側のニーズと企業側のニーズがとても良いバランスでまとめられている雛形のため、契約交渉をスタートさせる際にとっても便利であるといった話も聞くことができた。

また、UCL では、英国におけるリサーチアドミニストレーターの専門団体であり、専門性の向上およびリサーチアドミニストレーターのネットワーク支援を行っている Association of Research Managers and Administrators (ARMA) という組織が作成した Brunswick Academic Research Collaboration Agreements という雛形も利用されているとの話も聞くことができた。この雛型は、UCL 以外にもケンブリッジ大学やオックスフォード大学など、少なくとも英国内の 12 大学で利用されているとのことであり、ARMA のホームページ⁸⁶から無料で雛形をダウンロードできるようになっている。

⁸⁵ ランバートモデル契約書:

<http://www.ipo.gov.uk/whyuse/research/lambert/lambert-mrc.htm>

<http://www.ipo.gov.uk/whyuse/research/lambert/lambert-mc.htm>

⁸⁶ <http://www.arma.ac.uk/resources/resdirectory/brunswick.xhtml#collab>

The screenshot shows the ARMA website. At the top left, there is a logo for 'uk arma' and the text 'Association of Research Managers and Administrators'. A navigation menu at the top right includes 'Home', 'News', 'Events', 'PDF', 'Resources', 'About us', and 'Join us'. A 'Login' link is also present. On the left side, there is a vertical sidebar with links: 'Members' newsletter', 'Resource Directory', 'ARMA email lists', 'Professional Development Framework', 'Links', and 'Issues in research management and administration'. The main content area is titled 'Brunswick Template Agreements'. It contains text explaining that the Brunswick Group has developed template agreements for use between two universities or similar not-for-profit organisations. Below this, it lists the current agreements: 'Material Transfer', 'Research Collaboration', and 'Studentship'. The 'Brunswick Material Transfer Agreement' section explains that the MTA is for use between two universities (or similar) to facilitate routine transfer of materials between academic institutions. The 'Brunswick Academic Research Collaboration Agreements' section explains that the approach is deliberately minimal and is not intended to cater for all situations.

図: Brunswick Academic Research Collaboration Agreements が掲載されている ARMA のホームページ

ボン・ライン・ジーク専門大学では大学独自の共同研究契約書の雛形は用意していないとのことであったが、FP7(研究および技術開発のための第7次枠組計画)と呼ばれる、EUのヨーロッパにおける研究活動を助成するイノベーション政策により研究助成金を受けて共同研究を行う場合に用いる DESCA (Development of a Simplified Consortium Agreement)と呼ばれるコンソーシアム契約書の雛形について話を聞くことができたので紹介する。

FP7は2007年～2013年の期間で行われる研究開発助成政策であり、予算は総額500億ユーロ以上にもなるEUの最も大きな政策の一つである。FP7への参加には、複数国の参加者から成るコンソーシアムを形成する必要があるが、FP7への申請前に、参加者間でコンソーシアム契約書を締結する必要があるが、欧州委員会は具体的なコンソーシアム契約書のモデルを作成しておらず、契約項目のチェックリスト⁸⁷を公表しているのみであるが、チェックリストによって、知的財産権の所有権や、知的財産権の実施権、秘密保持、研究成果の公表等をコンソーシアム契約書に盛り込むことが定められている。このチェックリストをもとに、様々な団体がコンソーシアム契約書のモデルを作成してインターネット上で公表しており、そのうちの 하나가ボン・ライン・ジーク専門大学で話を聞くことができた DESCA である。

⁸⁷ ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/fp7/docs/fp7-consortium-agreement-checklist-2011v2_en.pdf

DESCA は、欧州の研究開発振興機関や研究機関(フランス国立研究・技術協会 (ANRT)、欧州商工会議所協会(Eurochambres)、欧州研究・技術組織協会(EATRO)、国際大学専門家チーム(UNITE)、フラウンホファー協会)によって運営されている DESCА コアグループと呼ばれる団体が作成したモデル契約書であり、DESCА ホームページ⁸⁸から無料でダウンロードできるようになっている。この DESCА は、ドイツの多くの大学や研究機関で頻繁に利用されているとのことであった。

なお、どの雛形を用いても、雛形どおりに契約が締結できるケースはほとんど無く、日本と同様に契約相手や交渉状況に応じて、大学側の利益に配慮しつつ雛形の内容を適宜変更して契約を行っているとのことであった。



図:DESCА (Development of a Simplified Consortium Agreement)が掲載されているホームページ

3.3. 学生の共同研究への参加について

学生が共同研究に参加する場合、様々なリスクが生じる可能性があるという点は日本でも以前から指摘されており、共同研究における取り扱いが難しい点の一つである。例えば、学生にも守秘義務が生じることに伴い、学生が秘密情報を研究に利用することで学生が

⁸⁸ <http://www.desca-fp7.eu/>

論文を自由に発表できなくなる可能性や、就職面接で自分の研究内容を自由に話すことができず就職活動に支障がでる可能性があることが指摘されている。また逆に、就職活動の際に学生から第三者へ秘密情報が漏れてしまう恐れも指摘されている。そこで、まずはインタビューを行った大学に対して、共同研究への学生の参加状況について聞いたところ、回答結果は次のとおりであり、インタビューできた大学のほとんどが共同研究へ学生を参加させていることが分かった。

● 共同研究に学生を参加させている大学

- ・ ボン・ライン・ジーク専門大学
- ・ ボン大学
- ・ ケンブリッジ大学
- ・ レディング大学
- ・ UCL

● 共同研究に学生を参加させていない大学

- ・ ノッティンガム大学

なお、UCLでは学生を共同研究に参加させてはいるものの、もしも論文が自由に発表できないことになると、大学卒業後にポスドク等の研究職のポジションに応募する際に不利となり、大学卒業後のキャリア形成に不利益が生じる可能性があるため、共同研究に参加することで学生に守秘義務が生じ、学生の論文発表に制限が加わるようなことは、大学してはできるだけ避けたいといった話を聞くことができた。ボン大学でも、学生はできるだけ共同研究に参加させたくないという意見を聞くことができた。このため、共同研究に学生を参加させてはいても、あまり積極的には参加させていない大学もあった。

インタビューを行った大学で唯一、共同研究に学生を参加させていないノッティンガム大学に理由を聞いたところ、学生は自分の勉強と研究を行うべき立場であるため、共同研究には参加させないとのことのことであった。

また、今回インタビューを行った大学のケースではないが、英国のバース大学で共同研究に参加した学生に不利益が生じたケースがあったという話をレディング大学で対応いただいた方から聞くことができたので、参考に紹介したいと思う。バース大学で Defense Science and Technology に関係する研究を企業と共同で行っていた博士課程の学生が、論文の投稿や発表に制限を受け、この研究の終了後 3~4 年間はある特定の企業や機関で働く事を制限されたケースがあったとのことであった。なお、この学生の場合は、共同研究のパートナー企業へ就職したため、就職の点については現実には不利益は生じなかったとのことであった。このケースは研究内容が防衛技術関係であり、かなり特殊なケースだと考えられるが、共同研究に学生を参加させる事で、実際に不利益が生じる可能性があることを示していると考えられる。このため、学生を共同研究に参加させる場合は、学生に様々な不利益が

生じる可能性をしっかりと認識し、共同研究の研究内容や、研究資金の出資元などを注意深く確認し、学生に対して不利益が生じない範囲で参加させる必要があると感じた。

3.4. 共同研究に参加する学生の守秘義務についての対応

共同研究に参加する学生の守秘義務についての対応を各大学に聞いたところ、ボン・ライン・ジーク専門大学では、学生の就職活動を通じて共同研究で得られた秘密情報がライバル企業等に漏れる可能性が全くないとは言えないが、学生の就職先を制限することはできないため、共同研究契約の契約相手と担当教員が共同研究プロジェクトを立ち上げる際、プロジェクトの段階ごとで起こりうる問題点を事前に確認し、秘密情報を取り扱うことにより大きな問題点が発生する可能性がある共同研究の場合は、学生を参加させないようにしているとのことであった。

ボン大学では、担当教員が学生に対して「この研究は企業等との共同研究であるため秘密保持が必要」といった説明を行ったり、教員が学生の論文内容を指導する際に共同研究で得られた秘密情報が論文に含まれないような指導を行っているとのことであった。なお、共同研究契約時には契約部門のスタッフが教員に対してこのような説明や指導を学生に行うよう指示を行っているが、契約後は守秘義務等をマネジメントする部署が存在しないため、担当教員が責任を持ってマネジメントを行っているとのことであった。

ケンブリッジ大学では、知的財産権や所有権に関する授業があり、その授業の中で守秘義務に関する一般的な内容を学生に対して教えて学生の守秘義務に対する意識の向上を図っているとのことであった。

レディング大学では企業との共同研究契約が締結され、担当教員に契約済みの契約書を渡す際に、契約担当者が担当教員に守秘義務などの特に注意すべき点について指導を行っているとのことであった。ただし、契約後は契約担当者が共同研究に関与することはほとんどなく、そのような管理を行う専門スタッフもいないため、秘密情報の管理は教員や学生が各自の責任で行っており、もしも問題が起これば教員や学生の責任になる、といった話も聞くことができた。

UCL では、学生が秘密情報を取り扱う際は、教員から学生に対して説明を行い、学生の同意を得たうえで、学生に秘密保持に関する契約書にサインさせているとのことであった。

秘密情報の管理はどの大学でも難しい問題として認識されており、各大学で対策を取っているものの、秘密情報のマネジメントや管理は教員や学生にゆだねられているのが現状であった。

3.5. Visiting Researcher Agreement について

共同研究契約とは直接的には関係しないが、秘密情報の管理の一環として、ケンブリッジ大学で Visiting Researcher Agreement と呼ばれる契約書についての話が聞けたので紹介する。

Visiting Researcher Agreement へサインを行う対象者となるのは ケンブリッジ大学を訪問し、滞在する全ての外部研究者であり、ケンブリッジ大学滞在中に入手した情報の秘密保持や、ケンブリッジ大学滞在中に行った研究の成果に関する知的財産権や成果の公表に関する取り扱いをこの契約書で定めているとのことであった。また、この Visiting Researcher Agreement にサインをしないと、研究室への入室に必要なカードキーを外部研究者に渡さないという運用も取り入れているとのことであった。

4. まとめ

今回、ドイツと英国の状況をインタビューで聞き、共同研究契約の事務手続については本学と同じような流れであったが、契約交渉を担当する職員が専門スタッフである点が大きく異なっていた。本学では事務職員は定期的な人事異動を繰り返すため、契約交渉の際に必要な知識や経験をいかに引き継いでいくかが問題と思われる。このため、契約内容の確認の際や交渉の際に注意すべき点などをまとめたチェックリストを作成して活用するのが一つの案と考える。様々な状況を想定した契約書の雛形を作成することも考えられるが、雛形どおりに契約できないケースも多々あるため、雛形にとらわれず状況に応じて対応していくほうが現実的ではないかと考える。

共同研究への学生の参加については、守秘義務などにより学生に不利益が生じる可能性が認識されており、実際に不利益が生じたケースもお聞きすることができた。日本でも学生に様々な不利益が生じる可能性は以前から指摘されているが、共同研究の研究内容や、研究資金の出資元などをより一層注意深く確認し、学生に不利益が生じない範囲で参加させる必要があると改めて感じた。

共同研究開始後はどの大学でも秘密情報の管理など契約書に定められた各種の義務の履行管理は教員や学生にゆだねられていた。事務側でそこまで管理を行うには人的余裕がないというのが主な理由であった。たしかに、契約中の案件全てを管理するとなるとかなりの業務量になることが予想されるため難しいとは考えられるが、契約担当部署がメールや説明会等で教員へ定期的に注意喚起を行ってはどうかと考えられる。

本学では外部からの一時的な招聘教員等に対するケンブリッジ大学の Visiting Researcher Agreement のような契約書や取り決めは整備されていない。招聘した外部研究者が招聘元の大学の設備を利用して研究を行う場合、このような研究も共同研究の場合と似たような知的財産権等に関する問題が生じる恐れがあると考えられる。このため、招聘した外部研究者に対しても、秘密情報の取り扱いや知的財産権の取り扱いについて事前に契約書や学内規程等で定めておくことは、大学の知的財産に関する利益を守る上でとても有効なのではないかと感じた。

5. 終わりに

研修生に応募し選ばれたものの、自分の英語力に不安を感じていたため、英会話研修等で英語力の向上を試みたが、現地渡航前でも不安はそれほど解消されず、現地では相手が話す英語のスピード、難しさに圧倒されてしまいました。しかし、他の研修メンバーや現地で対応していただいた方々の助けを借りて、なんとか乗り切ることができました。2週間のドイツ・英国研修だけでなく、研修準備や報告会を通じ、普段の業務だけでは経験できないような様々な経験をさせていただくことができました。

英語力に不安がありながらも、このような貴重な研修に参加する機会を与えてくださった澤田理事・事務局長、堀江教育研究支援部長、桐山研究企画課長に深く感謝いたします。また、今回の研修を支えてくださった皆様に深く感謝いたします。

【参考文献・Web】

『共同研究契約実務の要諦』産業科学システムズ(2007)

『AUTM 技術移転実践マニュアル2』東海大学出版会(2006)

『学生等の知的財産権の帰属及び秘密保持の取扱いに関する調査研究について』東北大学産官学連携推進本部(2008)

➤ <http://www.rpip.tohoku.ac.jp/files/tohokuunvst.pdf>

『欧州連合第七次枠組計画 ICT 部門への参加条件およびプロセスに係る実情調査』NICT 欧州連携センター(2011)

➤ <http://www2.nict.go.jp/r/r313/images/stories/pdf/re110701.pdf>

謝 辞

このたびの研修に際し、ドイツの訪問先の選定、日程調整等に多大な尽力をいただきましたドイツ研究振興協会 Dr. Jörg Schneider、Dr. Iris Wieczorek に深く感謝いたします。また、ドイツ総領事館 Dr. Alexander Olbrich 総領事、ドイツ学術交流会 Dr. Holger Finken、ドイツ科学・イノベーションフォーラム東京 Ms. Regine Dieth、NRW ジャパン Mr. Georg K. Loer、八木橋直子氏には、ドイツの学術情報などについてドイツ研修前にご教示いただくことができ、深く感謝いたします。さらに、日本学術振興会 加藤国際事業部長からは、日本学術振興会ボン海外研究連絡センターをご紹介いただくことができました。深く感謝いたします。

英国の訪問先の選定については、バイオサイエンス研究科 森浩禎教授に多大なご尽力をいただきました。深く感謝いたします。

さらに各大学の訪問で貴重な時間を割いて我々研修生の質問に答えてくださった多くの方々にも感謝いたします。

最後に、研修の機会を下された澤田理事・事務局長、堀江教育研究支援部長、桐山研究協力課長およびドイツ研究振興協会、ドイツ総領事館、ドイツ学術交流会、ドイツ科学・イノベーションフォーラム東京、NRW ジャパンをご紹介いただいた国際連携室の皆様、そして、業務の調整等をしていただいた研究協力課、企画総務課の皆様に深く感謝いたします。

【質問表・ドイツ用】

The division and the administrative staff members in charge of research support affairs

Back ground	
<p>In order to train the administrative staff as a "Generalist", NAIST and most universities in Japan transfer them to other sections every few years (e.g. from research support section to student affairs section). The staff needs prompt self adjustment and management skills at the new section.</p> <p>In recent years, however, increasing number of competitive grants/ funds and Industry-Government-Academia affairs requires research administrative staff to have expert knowledge and skills. In some universities in Japan, they begin to employ a Research Administrator (RA) as a specialist, and some activities has started among them to create RA networking, training programs and information exchange.</p> <p>So, I would like to hear about the actual condition of research administrative staff and their networking activities in your country as reference for us to improve our research administration system.</p>	
Questions	
1	Could you tell us about the organizational structure and duties of the divisions which relate to research support and technology transfer?
2	Do they need any special qualifications to work as a research administrative staff in the university?
3	How do you recruit staff members? And how do you get promoted?
4	Does your university provide an in-service training for research administrative staff to improve their expertise?
5	<p>Are there any organizations or networking groups for research administration staff outside of the university? If YES, what kind of activities do they offer?</p> <p>(In Europe, there seem to be the partner organizations of the NUCRA(USA), such as EARMA or ARMA. Do you know such organizations?) And does your staff join activities of those organizations or networking groups?</p>

Collaborative research agreement among Industry, Government and Academia, including confidentiality agreement

Back ground	
<p>In NAIST, the number of collaborative research agreement with private company is increasing, and student participation in those collaborative research is also increasing.</p> <p>Therefore, please tell us your procedure of collaborative research agreement and the efforts aimed at early conclusion of the contract.</p> <p>Also, do you have any problems or caution about collaborative research and confidentiality, please give me an advise on how to deal with it.</p>	
1	Please tell us your procedure of collaborative research agreement - from an initial contact to a successful completion of negotiations.
2	How many sample documents of collaborative research agreement do you have?
3	What kind of arrangement or device do you use for early conclusion of the contract? (For example, omit the article or term about intellectual property because it takes long time to negotiate.)
4	What kind of instruction is performed to the teacher or the student about management of the confidential information obtained by joint research? (e.g. When student get a job at rival company of a collaborative research partner, what kind of guidance about a duty of confidentiality is provided to this student?)
5	<p>If there is any case which inconvenience produced to the teacher or the student by confidentiality of information, please let me know. (e.g. There is a possibility that student's job selection will be restricted because student can't talk about the details of research by duty of confidentiality.) Also, please tell us how to deal with it.</p>

Inviting leading researchers from overseas

Back ground	
<p>We already have a section specialized in support for the international students. Compared with that, we don't have a section for foreign researchers and they are depending on staff members in their laboratory. At present, administrators provide support for foreign researchers to a limited extent such as "APPLICATION FOR CERTIFICATE OF ELIGIBILITY" and introducing the college dormitory or rental housing by the public housing corporation. Moreover, they are providing such kinds of support during their work.</p> <p>As seen in above, the support system for the foreign researchers is not enough although the number is increasing. So, I would like to hear about the support system at your university for foreign researchers and use that information to improve contents of our supports system.</p> <p>As well as Japan, Germany is not English-speaking country and so I'm thinking that we have similar problems about support for the researchers from overseas. How do you support them? I would like to hear about your actual condition of support system.</p>	
1	What kinds of support do administrators provide to researchers from overseas officially?
1-1	Is there a section specialized in support for the researchers from overseas? How is that section organized?
1-2	If no, is there a staff member who speaks English in each section?
1-3	Are there any other supports provided for the researchers from overseas?
2	Is there any request from the researchers from overseas about the support?

Universities' income, especially the ones other than government subsidies

Back ground	
<p>The purpose of this interview is to understand actual activities for collecting /external funds/managing gifts/donations from the foundation-sponsored and private sector at your university. The result of this European advanced administration system will help us to improve our university.</p>	
1-1	How do you collect private donations/gifts? (Ex: from alumni, alumni parents, private citizens)
1-2	How important are donated gifts and funds to the overall financial success at your university. Please tell us your way of increasing /maintaining
1-3	What are some examples of successful / unsuccessful fund raising activities? (Ex: Getting good reputation after inviting donors to the university events/party, or have been asked for refund)
1-4	After the donation is made what kinds of follow-up and personal "thank you" do you offer? (Donator Relations)
1-5	What do you accept the donations which are not suitable for university policy?
2-1	We would like to hear about your effort for the purpose of increasing external funds. How effective do you think checking application form for the researchers to win their grants?
2-2	Do you review research content by your own? Or do you ask some professionals to do so?
2-3	What are some examples of successful/unsuccessful cases increasing external funds and what are some examples of unsuccessful cases in which increasing external funds fell through? (Ex: Getting good reputation after checking grammatical errors, or have been overloaded.)
2-4	Please let us know your experience such as; getting requests from faculties/researchers for supporting them or the cases where you've got into trouble with faculties, and the any future issues.

【質問表・英国用】

The division and the administrative staff members in charge of research support affairs

Back ground	
<p>In order to train the administrative staff as a "Generalist", NAIST and most universities in Japan transfer them to other sections every few years (e.g. from research support section to student affairs section). The staff needs prompt self adjustment and management skills at the new section.</p> <p>In recent years, however, increasing number of competitive grants/ funds and Industry-Government-Academia affairs requires research administrative staff to have expert knowledge and skills. In some universities in Japan, they begin to employ a Research Administrator (RA) as a specialist, and some activities has started among them to create RA networking, training programs and information exchange.</p> <p>So, I would like to hear about the actual condition of research administrative staff and their networking activities in your country as reference for us to improve our research administration system.</p>	
Questions	
1	Could you tell us about the organizational structure and duties of the divisions which relate to research support and technology transfer?
2	Do they need any special qualifications to work as a research administrative staff in the university?
3	How do you recruit staff members? And how do you get promoted?
4	Does your university provide an in-service training for research administrative staff to improve their expertise?
5	Are there any organizations or networking groups for research administration staff outside of the university? If YES, what kind of activities do they offer? (In Europe, there seem to be the partner organizations of the NUCRA(USA), such as EARMA or ARMA. Do you know such organizations?) And does your staff join activities of those organizations or networking groups?

Collaborative research agreement among Industry, Government and Academia, including confidentiality agreement

Back ground	
<p>In NAIST, the number of collaborative research agreement with private company is increasing, and student participation in those collaborative research is also increasing.</p> <p>Therefore, please tell us your procedure of collaborative research agreement and the efforts aimed at early conclusion of the contract.</p> <p>Also, do you have any problems or caution about collaborative research and confidentiality, please give me an advise on how to deal with it.</p>	
Questions	
1	Please tell us your procedure of collaborative research agreement - from an initial contact to a successful completion of negotiations.
2	How many sample documents of collaborative research agreement do you have?
3	What kind of arrangement or device do you use for early conclusion of the contract? (For example, omit the article or term about intellectual property because it takes long time to negotiate.)
4	What kind of instruction is performed to the teacher or the student about management of the confidential information obtained by joint research? (e.g. When student get a job at rival company of a collaborative research partner, what kind of guidance about a duty of confidentiality is provided to this)
5	If there is any case which inconvenience produced to the teacher or the student by confidentiality of information, please let me know. (e.g. There is a possibility that student's job selection will be restricted because student can't talk about the details of research by duty of confidentiality.) Also, please tell us how to deal with it.

Inviting leading researchers from overseas

Back ground	
<p>We already have a section specialized in support for the international students. Compared with that, we don't have a section for foreign researchers and so they are dependent on the support of the staff members in their laboratory. At present, the supports officially provided by administrators are only applying for "APPLICATION FOR CERTIFICATE OF ELIGIBILITY" and introducing the college dormitory or the house lent by the public housing corporation. Also, they are providing such kinds of support in their spare time of their day job.</p> <p>As seen above, the support system for the foreign researchers is not enough in spite of the number is increasing. So, I would like to hear about the support system for foreign researchers and use that information for improving the contents of our supports.</p> <p>Compared with Japan, in the UK, the researchers from overseas speak English – the same language as natives, so I think there is not so many problems caused by language barriers. Thereby you might not have a specific support system applies only for foreigners. But I am sure that the number of foreigners is so large that they sure need help on specific problems like getting a VISA. I would like to hear about your actual condition of affairs supporting researchers from</p>	
Questions	
1	How do you organize the support system for researchers from overseas (e.g. getting VISA)?
2	At present, it is difficult to get a VISA in the UK. Do you take any measure against it?

Universities' income, especially the ones other than government subsidies

Back ground	
<p>The purpose of this interview is to understand actual activities for collecting /external funds/managing gifts/donations from the foundation-sponsored and private sector at your university. The result of this European advanced administration system will help us to improve our university.</p>	
Questions	
1-1	How do you collect private donations/gifts? (Ex: from alumni, alumni parents, private citizens)
1-2	How important are donated gifts and funds to the overall financial success at your university. Please tell us your way of increasing /maintaining contributions?
1-3	What are some examples of successful / unsuccessful fund raising activities? (Ex: Getting good reputation after inviting donors to the university events/party, or have been asked for refund)
1-4	After the donation is made what kinds of follow-up and personal "thank you" do you offer? (Donator Relations)
1-5	What do you accept the donations which are not suitable for university policy?
2-1	We would like to hear about your effort for the purpose of increasing external funds. How effective do you think checking application form for the researchers to win their grants?
2-2	Do you review research content by your own? Or do you ask some professionals to do so?
2-3	What are some examples of successful/unsuccessful cases increasing external funds and what are some examples of unsuccessful cases in which increasing external funds fell through? (Ex: Getting good reputation after checking grammatical errors, or have been overloaded.)
2-4	Please let us know your experience such as; getting requests from faculties/researchers for supporting them or the cases where you've got into trouble with faculties, and the any future issues.



平成23年度国際人材育成プログラム

研修概要

国立大学法人
奈良先端科学技術大学院大学

<目次>

1. 研修目的
2. 研修スケジュール
3. 研修方法
4. 個別課題
5. ドイツ・英国訪問日程
6. 訪問先の概要

1. 研修目的

海外の研究協力業務の比較や各国の大学でのインタビュー、語学学習等を通じて、産官学連携に係る一連の国際業務を円滑に行える力や国際的産官学連携活動を俯瞰的に把握して業務を行える基礎的な力を養う。

- ・英語力の向上。
- ・研究協力業務や産学連携業務に関する国際的な知識を身につける。

- ・英語を用いて国際的な研究協力業務、産学連携業務を行える力を身につける。

2. 研修スケジュール

2011年	5月	研修生募集	<div style="border: 1px solid red; border-radius: 10px; padding: 5px; width: fit-content; margin-bottom: 10px;"> 課題検討 訪問国検討 訪問大学検討 質問表作成 </div> <div style="border: 1px solid red; border-radius: 10px; padding: 5px; width: fit-content; margin-bottom: 10px;"> 英語学習 </div> <div style="border: 1px solid red; border-radius: 10px; padding: 5px; width: fit-content; margin-bottom: 10px;"> 報告書作成 </div>
	6月	面接・研修生決定 英国総領事館訪問	
	7月	日独シンポジウム参加	
	8月	ドイツ総領事館訪問	
	9月	NRW、DAAD訪問	
	10月	DWIH訪問	
	11月	ドイツ・英国研修	
	12月		
2012年	1月		
	2月	報告会	
	3月	報告書完成	

3. 研修方法

●英語学習

学内英会話研修への参加

TOEIC問題集での学習

TOEIC受験

訪問先への質問表作成

訪問先へのメール連絡

訪問先へのお礼状、グリーティングカード

3. 研修方法

●訪問大学でのインタビュー

(訪問前)

研究協力課各係長とのミーティング

昨年度研修生とのミーティング

課題検討・課題調査

訪問先への質問票作成

(訪問時)

現地でのインタビュー

4. 個別課題

- 研究支援体制について
- 外国人研究者に対するサポート体制
- 外部資金(競争的資金や寄附金)の獲得
- 共同研究契約について

5. ドイツ・英国訪問日程

11/13	(日)	出国、ドイツへ
14	(月)	DFG(ドイツ研究振興協会)、JSPS Bonn
15	(火)	Bonn-Rhine-Sieg University of Applied Science
16	(水)	University of Bonn
17	(木)	RWTH Aachen University
18	(金)	ドイツ出国、英国へ移動
21	(月)	University of Cambridge、JSPS London
22	(火)	University of Reading
23	(水)	University of Oxford、University College London
24	(木)	University of Nottingham
25	(金)	英国出国
25	(土)	帰国

6-1. DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft)

- ドイツ研究振興協会
(German Research Foundation)
- ドイツ最大の公的研究助成機関
- ミーティング対応者
Christoph Mühlberg
Head of Division International Cooperation
Raphaela Nyssen
International Cooperation



6-2. JSPS Bonn Office

- 独立行政法人日本学術振興会
ボン研究連絡センター
- 最近のドイツの学術情報について
- ミーティング対応者
小平 桂一 センター長
中川 正志 副センター長



6-3. Bonn-Rhine-Sieg University of Applied Science

- 1995年設立
- 州立の応用科学大学
- 学生数 約5,600人
- 教員数 約500人

- ミーティング 対応者

Dr. Roland Weiss

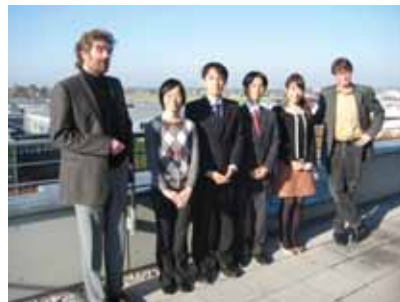
Director International Office

Dr. Udo Scheuer

Head of Transfer of Knowledge and
Technology

Mr. Roland Wunsch

Transfer of Knowledge and Technology



6-4. University of Bonn

- 1818年設立 州立の総合大学
- 学生数 約27,500人
- 教職員数 約8,800人
- ノーベル賞受賞者 2人

- ミーティング 対応者

Mr. Holger Impekoven

Director Department of Research

Dr. Anna Büntge

Department of Research

Mr. Rüdiger Mull

Technology Transfer and patents

Ms. Tina Odenthal

Head of Welcome Centre
for International Scholars



6-5. RWTH Aachen University

- 1870年設立 州立の工科大学
- 学生数 約30,000人
- 教職員数 約6,200人
- エクセレンス・イニシアティブ採択校
- 本学と学術交流協定を締結

- ミーティング 対応者

Ms. Bettina Dinter

International Office Fundraising and Alumni

Dr. Ana de la Varga

International Office Fundraising and Alumni

Mr. Bram WIJLANDS

Department of Technology Transfer

Ms. Malgorzata Anna Czerniak

Department of Technology Transfer



6-6. University of Cambridge (Department of Biochemistry)

- 1209年設立
- QS World University Rankings 2010 2位
- ノーベル賞受賞者 88人
- 学生数 約17,600人
- 教員数 約4,500人

- ミーティング 対応者

Ms. Pat Haynes

Departmental Superintendent

Mr. Chris Fuller

Principal Assistant

Dr. Joanna Dekkers

Departmental Administrator

Ms. Zoie Mathie

Department's Secretary



6-7. JSPS London Office

- 独立行政法人日本学術振興会
ロンドン研究連絡センター
- 最近の英国学術情報について
- ミーティング 1時間
- ミーティング対応者
平松 幸三 センター長



6-8. University of Reading

- 1892年設立
- QS World University Rankings 2010 191位
- 学生数 約17,800人
- 教職員数 約4,000人
- ミーティング 対応者
Dr. Adam Webb
Research & Enterprise Development Manager
Dr. Tim Richardson
School Director of Finance
Mr. Richard Norman
Head of Development & Alumni Relations Office
Ms. Gemma Lowe
Contracts Manager Academic Legal Services



6-9. University of Oxford (Kennedy Institute of Rheumatology)

- 設立は11世紀 英語圏で最も古い大学
- QS World University Rankings 2010 5位
- ノーベル賞受賞者 50人
- 学生数 約21,000人
- 教職員数 約5,100人

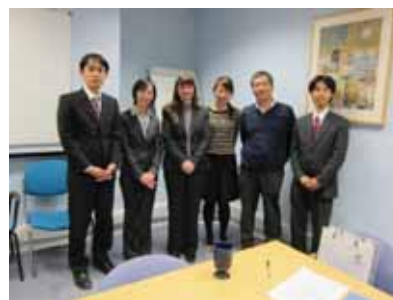
●ミーティング 対応者
Kennedy Institute of Rheumatology
伊藤 義文 先生



6-10. University College London (Institute of Ophthalmology)

- 設立 1826年
- QS World University Rankings 2010 4位
- ノーベル賞受賞者 21人
- 学生数 約24,000人
- 教職員数 約4,000人

●ミーティング 対応者
大沼 伸一 先生
Institute of Ophthalmology
Ms. Alexandra Boss
Institute Manager
Institute of Ophthalmology



6-11. University of Nottingham

- 1881年設立
- QS World University Rankings 2010 91位
- ノーベル賞受賞者 2人
- 中国とマレーシアにもキャンパスあり
- 学生 約40,000人、教職員 約7,900人

Mr. David J Crowley

International Business Development Executive

Ms. Par Khosa

Research Services Manager

Ms. Rebecca Stokes

Research Policy Officer

Ms. Helen Hurman

Head of Research Policy & Development

Dr. Yinka Ogunjimi

Research Training and Development Manager

Mr. Parmjit Dhugga

Research Training and Development Manager





平成23年度国際人材育成プログラム研修報告
ドイツ・英国の大学における研
究支援体制および人材について

2012. 2. 2
企画総務課総務係
武田 みちる

目次

- 1 研修テーマについて
- 2 研究支援体制について
- 3 研究支援人材について
- 4 研究支援人材の育成について
- 5 考察



1 研修テーマについて

3

1 研修テーマについて

- 研修テーマ
 - ▶ ドイツ・英国の大学における研究支援体制と研究支援人材について
- テーマ設定の動機
 - ▶ 研究支援人材（Research Administrator、以下RA）は本プログラムで恒例のテーマ
 - ▶ ドイツ（初めて訪問）、英国（昨年につき2度目の訪問）の大学における実情を調査し、本学の研究支援事務にあたっての示唆を得る

4



2 研究支援体制について

5

2. 1 ボン大学

Department 7 Office of Research

7.1
Research
Funding

7.2
Knowledge
Transfer
and
Intellectual
Property
Rights

7.3
Finances

7.4
Personnel
from
External
Funding

6

2. 2 アーヘン工科大学

Department 4

Technology Transfer, Research Funding and Career Development

4.1
Technology Transfer

4.2
Research Funding

4.3
Career Development

7

1. 3 ケンブリッジ大学

本部

University Research Office

部局

Department of Biochemistry

Research Operations

Research Strategy

Principal Assistant

Research Lifecycle Management

Research Support

Research Grants

Cambridge Enterprise

8

2. 4 ノッティンガム大学

Research & Graduate Services

Research Policy and Development

Research Operations

Research Contracts and Governance

The Graduate School

Research Outcomes

Business Engagement and Innovation Services

9

2. 5 若手研究者のキャリア開発支援について

● 指針

- ▶ 英国：研究者のキャリア開発支援協定
- ▶ EU：欧州研究者憲章及び研究者採用に係る行動規範

● 大学による若手研究者（院生含む）のキャリア開発の取組

- ▶ 研究スキル＋一般的な職業スキルの養成
- ▶ 体系的プログラム、セミナー・ワークショップ
- ▶ 担当部署は大学によって異なる

10



3 研究支援人材について

11

3. 1 研究支援人材の資格・要件について (1)

- 資格・要件
(ドイツ・英国共通)
 - RAとしての特別な資格はなし cf. 米国
 - RAになるために必須の資格・要件もなし
- あると有利な要件
(ドイツ・英国共通)
 - 職務経験 ex. 研究助成機関での勤務、民間勤務
 - 研究の経験 (研究資金申請業務)
 - 法務、会計の経験 (契約、経費執行業務)

12

3. 1 研究支援人材の資格・要件について（2）

●その他

- PhD取得者多い（ドイツ・英国共通）
 - 不安定な研究職から安定したマネジメント職への転向（英国）
- 高等教育運営に係る修士号取得者も（英国）
- 「PhDを持っている職員も多いが、最も重要なのは、サービスマンタリティとソフトスキル。かつてのドイツ人的メンタリティではダメ。」（ドイツ）

13

3. 2 研究支援人材の採用／異動・昇進について

●採用

（ドイツ・英国共通）

- ポストが空くと公募・審査
cf. 新卒一括採用（日本）
- 新卒のRA採用は基本的になし
（サポート業務ならあり得る）

●異動・昇進

（ドイツ・英国共通）

- 基本的にポストにとどまる
- 昇進するには、基本的に学外にポストを求め応募
- 学内の別ポストへの異動もあり得る
（ただし公募・審査による）

14



4 研究支援人材の育成について

15

4. 1 学内における研修について

- 研究支援業務に特化した学内研修
 - ▶ 英国のノッティンガム大学のみあり
- ノッティンガム大学の研修プログラム
 - ▶ 全7回（1ヶ月に1回、1回あたり2時間半）
 - ▶ 対象は各部局のRA

1	Key issues for research administrators
2	Understanding research applications and contracts
3	Financial management of research
4	People management in research
5	Understanding research quality and performance
6	Research governance and Ethics
7	Administrating EU and collaborative projects

16

4. 2 学外における研修・ネットワークについて（1）

●ドイツ

- DFG主催のワークショップ
- EUグラントに係る研修プログラム

●英国

- ARMA (Association of Research Managers and Administrators) : RAの専門ネットワーク
- AURIL (Association for University Research and Industry Links) : 産官学連携人材の専門ネットワーク
- Praxis Unico : 産官学連携関連の研修実施機関

17

4. 2 学外における研修・ネットワークについて（2）

●研究支援に特化しないもの（英国）

- AUA (Association of University Administrators) : 大学の事務職員の専門ネットワーク
- 高等教育に係るMBA
 - ロンドン大学教育研究所が先駆
 - 現在は他大学にも同様のコースあり

18



5 考察

19

5 考察（示唆を得たこと）

- 体制について
 - ▶ 若手研究者のキャリア開発支援
- RAについて
 - ▶ 専門的な職務経験者の採用
 - ▶ 研究職と対等なマネジメント職
- 研修について
 - ▶ 体系的な研修プログラム
 - ▶ ネットワークへの参加
- 女性職員の活躍

20



ご清聴ありがとうございました。

平成23年度国際人材育成プログラム研修報告

外国人研究者の受け入れについて

研究協力課研究企画係
吉川 かおり

同じ外国人でも立場は違う

- **留学生** …大学に所属している立場が明らか
“学生さん”
 - ✦ 授業料収入に結び付く（イギリスの例）
→積極的な誘致&手厚いサポートでの魅力づくり

- **外国人研究者** …立場が曖昧
自国の経費や他機関のフェローシップで滞在すると
大学と雇用関係がない
 - ➡ どんなサポートを、どこまでやるのか？



現地での調査

ヨーロッパにおける外国人研究者

- 国際交流には2つタイプがある。
 - EU内での交流・・・移動が容易、文化の障がいが少ない
 - EU外との交流・・・移動が困難、文化にも大きな差
- European Research Area (ERA)
 - EUを中心に研究活動をサポート
国の枠を超え、共同研究等の研究者交流を推進

EURAXESS –Researchers in Motion

- 国をまたいで研究活動を行う研究者へのサポート



EURAXESS –Researchers in Motion

- 各国ごとの情報も充実。(住まい、日常生活など)



各国における外国人研究者 (ドイツとイギリスを例に一)

状況の違い

ドイツ

- 非英語圏
- ✓ 受入側にも英語能力が必要、研究者にも語学のトレーニングが必要

イギリス

- 英語圏
- ✓ 研究者は滞在国の言語を話す。
- ランキング上位の歴史の深い大学が多い
- ✓ 研究者たちは自発的にやってくる。



ドイツ編

外国人研究者に対して

- ✓ 積極的に誘致したい！
 - …ドイツの景気がいい
 - …親独家を増やしたい

国レベル、大学レベル双方のサポートが充実
—先行している留学生支援を研究者にも…

国を挙げてのサポート

①フェローシップや研究助成の充実

- フンボルト財団、DAADのフェローシップ
- DFGの共同研究

②大学の受入体制の充実を支援

- フンボルト財団による「外国人受入部署」のコンペ

大学のサポート

①サポート体制の充実

- 国際交流に関わる部署を再編成
(ボン大学、アーヘン工科大学)
→窓口を1つに！
- サポート対象となる研究者は幅広く(ボン大学)
→雇用・非雇用や滞在期間の長さに関わらない
 - 新任の教員
 - Research Assistant
 - 客員教授
 - ポスドク

大学のサポート

②内容の充実

(ボン大学の例)

- 2007年WELCOME CENTRE 設立
- 登録すると、渡独前から情報がもらえる。
- カウンセリングや、銀行などへの同伴が申し込める。



大学のサポート

他の2大学と協働して、
詳細なガイドブックも
作成



イギリス編

外国人研究者に対して

- 国レベルでのサポート
 - …留学生と比較しても活発ではない
 - 完全な買い手市場！！

- 大学レベルでのサポート
 - …各大学によってばらつき

大学のサポート

- 経験豊富な研究者は語学面のサポートが不要
 - ➡ 対象が限定(若手や短期滞在の研究者)
 - 助成金で雇われている人
 - フェローシップで滞在している人

- サポートは分散化。
 - ➡ 研究科の事務スタッフや研究室のスタッフへ
(話を聞いた部局のスタッフは
面倒見がいい人ばかり)

大学のサポート

- 最も大きな問題はVISAの取得要件が年々厳しくなっている。
 - ✓ 申請の仕方には経験も必要。

ノッティンガム大学の例

- 独自のフェローシップを展開
Nottingham Advance Research Fellowships
 - PhDを取得後間もない若手研究者の支援
 - 外国籍であっても申請が可能
 - 300人の応募者から6人が採用
- ✓ 2年間ノッティンガム大学で研究ができる
(給料+研究費の助成)
- ✓ キャリア構築のためのプログラムが受講できる
- ✓ 子供の保育料も提供される



NAIST編

日本での外国人研究者

- 外国人研究者を積極的に誘致したい
 - ex; 日本学術振興会のミッションの1つは「大学の国際化」
 - 国際共同研究の助成
 - 充実したフェローシップ
 - 誘致する制度は充実
 - 実際に渡日した後のサポートは、大学次第

NAISTでの外国人研究者

事務局が行っているサポート(雇用関係のない場合)

- VISAに係る手続き
- URやサイエンスプラザへの入居手続き
- ✓ 日々のサポートは、研究室のスタッフ
- ✓ 他に問題が生じた際は、その都度担当課へ直接相談

大学の性質に合わせた体制作り

サポート担当専門を確立する大学
(ボン大学、アーヘン工科大学等)

- ◆ 外国人研究者の数が多
- ◆ 戦略的に獲得を増やしていく予定がある
- ◆ 大学の規模が大きい

体制の整備の必要性

各業務担当部門でそれぞれサポートを行う大学
(応用工科大学等)

- ◆ 専門部署を確立するほど外国人研究者の数が多くない
- ◆ 大学の規模が小さい

問題点

- 責任の所在が曖昧
- 在籍しているスタッフによって対応にばらつき

組織としての体制の整備は何れにせよ必要

ご清聴ありがとうございました。



平成23年度国際人材育成プログラム 研修報告会

平成24年2月2日
研究協力課研究支援係
草田 善之

外部資金(寄附金等の獲得支援について)

目次

- 1. テーマの設定について
- 2. NAISTの状況について
- 3. ドイツ・イギリスの寄附金(助成金)のあり方について
- 4. 寄附金(助成金)獲得とターゲットについて
- 5. NAISTが真似できそうなこと

1. テーマ設定について

外部資金を扱う業務を経験して



- ・寄附金(助成金)、科研費申請、受託研究等・・・
- ・良い研究を行うために「お金」は必要
- ・資金獲得で貢献できないことがないか

→資金獲得、採択率向上の取組について調査

2. NAISTの現状

- ・平成23年1月26日現在の外部資金受入(理事承認ベース)

民間機関等の共同研究の受入:

108件 83,278,073円(約 8,300万円)

受託研究等の受入:

83件 1,016,935,264円(約 10億1,000万円)

寄附金(助成金)の受入:

65件 176,060,000円 (約 1億7,600万円)



→寄附金(助成金)の件数と金額の比率が高まっているが、個人からの寄付は年に数件程度。

3. 独国・英国の寄附のあり方について

- ・イギリスでは寄附文化が根付いているが、ドイツでは寄附文化が根付いていない。
- ・→イギリスでは巨額の寄附が行われているが、ドイツでは教育は税金で行うものであるという意識が強い。
- ・政策の違いや、文化の違いが大きな影響を与えているが、それでもドイツ国内で寄附を伸ばしている大学がある。

4. 寄附金獲得の取り組みについて

- ・目的を持って寄附を募る
- ・関係性の維持の仕方
- ・純粋な寄附額増を狙うのであれば、企業・財団を狙う
- ・個人寄附のターゲットは大学関係者が一番である。

4.1 目的をもって寄附を募る



教育



研究



環境整備



その他事業

4.2 関係性の維持の仕方

- 寄附者に対しては必ず感謝の意を伝える
- 方法として最もポピュラーものは感謝状。
- 寄附専門の営業担当者を配置している。
- レセプションやイベントについて案内状を送る。
- 状況次第では訪問による営業活動を行う。



4.3 企業や財団を狙う



- 寄附金全体の金額に焦点をあてると、企業や産業界からが75%、財団から15%、卒業生から10%（上記はアーヘン工科大学の場合、イギリスでも同様の傾向）
- 助成金の申請では必ず文章校正を行う。文章の書き方一つで、当落が決まる。

4.3.1 申請書点検について

- 研究計画の内容点検までは事務ベースでは難しい。
- 研究計画以外の内容も「助成金」にはとても大事。
- 文章全体の「てにをは」を整えることは、海外でも重要。
- 誰が、どこに、どのような内容で申請をしたのか、データベース化している。
- 採択率の悪い研究者には、セミナー等を開く場合がある。

4.4 個人寄附は大学関係者を狙う



両親や卒業生の老後



子や孫、将来の学生



卒業生



企業等との橋渡し役



評判・クチコミ

直接的な金銭面だけでなく、卒業生の広報に期待する

5. NAISTが真似できそうなこと

1. 財団等の助成金を、今まで以上に積極的に狙っていくこと
2. 申請書では研究内容以外の書き方を強化する。
3. 修了生や研究者との繋がりを強化し維持していくこと
 - ・次の30、40周年のために種を蒔いておく
 - ・NAISTネットの積極活用(メール配信)

以上



平成23年度国際人材育成プログラム 研修報告 【共同研究契約について】

研究協力課 産官学推進係
大橋 政夫

1. 課題について

●発明と研究経費

	共同研究	受託研究	補助金	寄付金	運営費等	計
H21年度	16件	12件	3件	5件	15件	51件
H22年度	9件	5件	4件	2件	7件	27件
H23年度	12件	4件	3件	0件	9件	28件
計	37件	21件	10件	7件	31件	106件

※平成23年度は、平成24年1月26日現在

- 発明件数のうち、約1／3が共同研究をもとに生み出されたもの。
- 発明(知的財産権)の取り扱いは共同研究契約で定められている。
- 共同研究契約の内容は知的財産権の出願、管理に重要な影響を与える。
- 契約内容の交渉には時間がかかる。
- 共同研究に学生が参加する場合、リスクが生じる可能性があるらしい。

- ◆外国の大学における共同研究契約の実務はどうなっているのか？
- ◆共同研究と学生の関係はどうなっているのか？

2. インタビュー対応者

●ボン・ラインジーク大学(独)

- Dr. Udo Scheuer
Head of Transfer of Knowledge and Technology
- Mr. Roland Wunsch
Transfer of Knowledge and Technology

●ボン大学(独)

- Mr. Rüdiger Mull
Technology Transfer and patents

●ケンブリッジ大学(英)

- Dr. Joanna Dekkers
Departmental Administrator

●レディング大学(英)

- Ms. Gemma Lowe
Contracts Manager Academic Legal Services

●UCL(英)

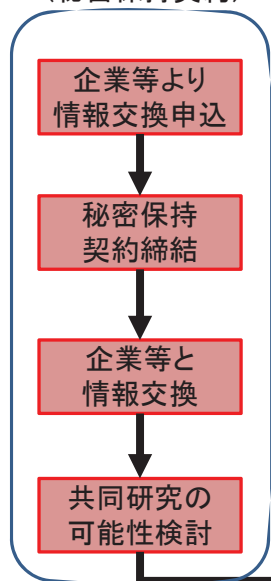
- Ms. Alexandra Boss
Institute Manager
Institute of Ophthalmology

●ノッティンガム大学(英)

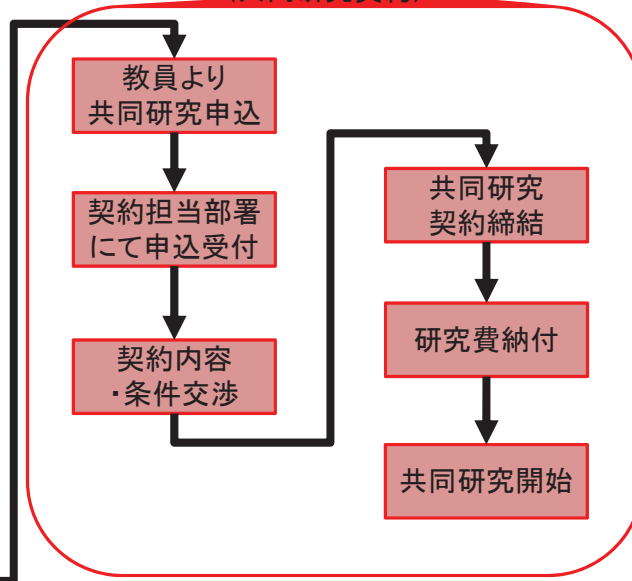
- Dr. Yinka Ogunjimi
Research Training and Development Manager

3. 共同研究の契約手続きについて

(秘密保持契約)



(共同研究契約)



4. 共同研究契約書の雛形について

- ほとんどの大学で大学独自の雛形を1種類～数種類用意
- ランバートモデル契約書も利用(英)
- Brunswick Academic Research Collaboration Agreements(英)
- DESCA (FP7のコンソーシアム契約用)(独)
(Development of a Simplified Consortium Agreement)

※ただし、雛形どおりに契約できることはほとんど無い。
契約相手や交渉状況に応じて適宜変更している。

4.-1 Brunswick Academic Research Collaboration Agreements

The screenshot shows the ARMA (Association of Research Managers and Administrators) website. The header includes the ARMA logo, navigation links (Home, News, Events, PDF, Resources, About us, Join us), and a login button. The main content area is titled "Brunswick Template Agreements" and contains the following text:

Brunswick Template Agreements

The Brunswick Group have developed a number of template agreements for use between two universities or similar not-for-profit organisations. The aim is to remove the need to spend time on drafting and negotiation in the majority of cases, and to treat each other in a mutually respectful manner (i.e. "do unto others as you would have do unto you").

These agreements are placed in the public domain to be used freely and adapted as necessary. For each of the agreements, there is a list of institutions who have indicated their willingness to use the templates. This does not require them to do so in all cases, nor does it prevent institutions who are not listed from doing so.

The current agreements are:

- [Material Transfer](#)
- [Research Collaboration](#)
- [Studentship](#)

Brunswick Material Transfer Agreement

The Material Transfer Agreement is for use between two universities (or similar) to facilitate routine transfer of materials between academic institutions. The aim is to remove the need to spend time on drafting and negotiation in the majority of cases, and to avoid the embarrassing situation where a provider of material asks for MTA terms that they would not accept as a recipient.

The approach is deliberately minimal, and is not intended to cater for all situations. In particular, it is not suitable for use with clinical materials. Situations in which there is known to be an IP position that needs careful treatment are also not suitable. However, we have avoided the inclusion of onerous IP terms "just in case IP is an issue" by insisting that no one in the drafting group propose an amendment that they would not accept both as donor and recipient.

4-2 DESCA (Development of a Simplified Consortium Agreement)

The screenshot shows the DESCA website interface. At the top, there is a red header with the DESCA logo and the text 'The Simplified FP7 Model Consortium Agreement www.DESCA-FP7.eu'. Below the header, a navigation menu on the left lists various sections like 'About DESCA', 'What is DESCA', 'Organisations', 'Supporting DESCA', 'DESCA Coordinators', 'Latest Version of DESCA', 'Archives And Useful Documents', and 'Feedback And Further Assistance'. The main content area features a prominent announcement: 'NEW: DESCA model consortium agreement version 3.0' dated March 2011. It provides download links for the model CA version 3.0 (with and without elucidation notes) and states that this version replaces DESCA 2.0. A detailed description of DESCA* as a comprehensive, modular consortium agreement for the Seventh Framework Programme (FP7) follows, mentioning its initiation by key FP7 stakeholder groups and its aim to balance the interests of all participants. At the bottom, there are links for 'More information on DESCA' and 'More information on DESCA 3.0', along with a footnote detailing the development partners: AMRT, the German CA-Team, Helmholtz, KWI, Fraunhofer, EARTO, Eurochambres, and UNITE. The footer indicates the website is powered by TYPO3 and designed by Andreas Wiskul.

5. 契約交渉時に難航する点について

- 知的財産権の所有権、実施権
- 研究成果物の公表
- 秘密保持

※ 国が違っても難航する点は変わらない。
※ 但し、知的財産関係の権利を非常に強く主張する大学もあり。
※ 知的財産権に関することは先送りしない。

6. 学生の共同研究への参加について

- 参加させている大学
 - ボン・ラインジーク大学(独)
 - ボン大学(独)
 - ケンブリッジ大学(英)
 - レディング大学(英)
 - UCL(英)

- 参加させていない大学
 - ノッティンガム大学(英)

7. 共同研究に参加した学生に不利益が生じたケース(参考例)

◆バース大学(英)の例◆

- Defense Science and Technology
に関する共同研究。
- 論文発表に制限があった。
- 就職活動にも制限があった。

8. 秘密情報の管理について

- 共同研究内容の確認
- 契約担当者による担当教員への指導
- 知的財産権に関する授業の実施
- Visiting Researcher Agreement

8-1. Visiting Researcher Agreement (ケンブリッジ大学)

● 対象

ケンブリッジ大学を訪問し、滞在する全ての研究者
(短期間の滞在であっても対象)

● 内容

ケンブリッジ大学滞在中に入手した情報の秘密保持や、ケンブリッジ大学滞在中に行った研究成果に関する知的財産権や論文発表に関する取り扱いについて定めた契約書。

9. ま と め

- 共同研究の契約手続、交渉が難航するポイントは同じ
- 共同研究への学生参加
 - 参加させる研究内容や研究資金の出所のチェックが重要。
 - 契約担当者から教員への注意喚起も必要。
 - 秘密情報の管理方法を工夫し、リスクを軽減。
- 招聘研究者に対しても、滞在中に知り得た秘密情報や滞在中に生じた研究成果に関する取り決めを契約書で定めている大学もあり
 - 本学でも導入を検討する価値があるのでは？

< 謝 辞 >

- 大阪・神戸ドイツ連邦共和国総領事館
Dr. Alexander Olbrich 総領事
- DFG(ドイツ研究振興協会)
Dr. Jörg Schneider Head Division of International Affairs
Dr. Iris WIECZOREK Director DFG Office Japan
- DAAD(ドイツ学術交流会)
Dr. Holger Finken Resident Director
- DWIH(ドイツ科学・イノベーションフォーラム)
Ms. Regine Dieth Director
- NRW(ドイツ ノルトライン・ヴェストファーレン州経済振興公社)
Mr. Georg K. Loeer Representative Director & President
八木橋 直子 マネージャー
- 訪問先の皆様
- NAISTの皆様