

⑩2024年度 研究推進

PLAN(計画) ➡2024年4月までに		
P:目標を策定、実現するための具体的な方法を考える。		
1. 研究支援センターを設置: 産学官連携および知財管理を包括する研究支援センターを設置する。限られた人的資源の有効活用を鑑み、センター職員を各キャンパスに兼務として設置する。	1. 研究支援センターを設置: ①2024年度に研究支援センターが正式に設置され、産学官連携、外部資金申請支援、知財管理など多岐にわたる機能を包括的に担う体制が構築された。センターは総合研究所・学長補佐(研究推進)と密接に連携し、各学部・研究者との中継機能を果たした。具体的には、科研費ハンドブックの作成・配布、共同研究費や学外研究申請に関する個別相談対応、Teamsやメールによる情報共有体制の整備が行われ、研究支援の機動性と透明性が向上した。 ②組織改編後の新体制下で中長期的な支援体制整備に向けた内部ヒアリングを継続的に行った。 ③知的財産権に関しては、包括連携を結ぶ東京電機大学の長所を生かし、合同FDSD等を通じて特許申請に関するノウハウを取得しつつある。	全体:90% ①95% ②87% ③88%
2. 共同研究の審査基準の明確化: 科研費や受託研究等の外部による評価の高い研究で、採択に至らなかった研究や、採択されているものの、それに付随する良質な研究を行うことを目指す内容を積極的に採択していく。具体的には科研費の審査においてA判定であったものの、採択に至っていない研究内容について、これを積極的に採択していく、あるいは配分額を優遇するといった施策をとる。	2. 共同研究の審査基準の明確化: ①2024年度は、科研費や受託研究等の外部資金申請の評価結果と連動させた共同研究費の配分に関する審査基準の明確化が進められた。特に、科研費で高評価(AまたはB)を受けながらも不採択となった申請者に対しては、共同研究費の重点的な配分が検討され、選考の透明性と研究活動の持続性を担保する取り組みが推進された。学部ごとに異なる研究領域と資源分配の実情を踏まえ、各学部長や研究推進委員との個別調整を行いながら柔軟な基準運用が図られた。 ②Teamsや学部教授会における総合研究所からの報告を通じて新しい審査基準の周知を図るとともに、研究支援センターにて教員からの問い合わせにも対応した。	全体:80% ①85% ②75%
3. 大学間共同研究の推進・維持: 2022年度より開始された東京電機大学との共同研究を、2024年度も堅持する。特許申請作業も着実に進める。東京電機大学との共同研究費の負担額の交渉も進めていく(現状では、本学が全額負担)。	3. 大学間共同研究の推進・維持: ①2024年度は、東京電機大学との大学間共同研究の3年目として、研究活動の深化と成果の可視化に注力した。研究支援センターがハブ機能を担い、両大学間の研究代表者・共同研究者間の連絡調整を行うとともに、研究者間の研究の現状と課題の共有が随時密に行われている。また、FDSD開催により、研究のマネジメントおよび共同研究成果の教育現場への還元可能性についての考察も行われた。今後は両大学間の研究分野のマッチング調整が必要であり、それに対応すべく、研究支援センターが個別面談やフォロアップ支援を実施する体制づくりを始めている。 ②特許出願や研究成果の知財化について、東京電機大と共同で特許申請手続きを継続して行い、連携プロジェクトとしての体制整備を継続している。	全体:85% ①82% ②88%

CHECK(評価)	
C:目標とその実践の差異、実践した行動の評価・分析を行う。	
評価	評価の理由/課題/根拠データ等
1. 研究支援センターを設置: ①研究支援センターの設置により、教員の研究申請・契約・管理支援の流れが一体化され、利便性が大幅に向上した点は評価できる。学内外との窓口としての役割が一定程度果たされ、申請相談や契約書対応において迅速性が増した。 ②センター内での業務分担や各部局との情報連携に課題が見られ、支援内容に対する周知の徹底が必要である。体制としての立ち上がりは成功したが、機能定着には職員の兼務設置などさらなる運用改善が必要である。 ③合同FDSDを通じて東京電機大学の知見から学ぶ機会を設けたものの参加者が限られた。より多くの教職員の関心を喚起する仕掛けが必要である。	①大学運営会議センター設置の公式通知、運営体制図、年間の業務実績一覧、Teams情報発信ログ(2025年2月:31件)、メール教員宛発信ログ(同:204件) ②研究支援対応の専任職員が入れ替わるたびに、業務分担・内部連携を再構築 ③2024年12月11日合同FDSD「研究マネジメント人材養成」実施
2. 共同研究の審査基準の明確化: ①共同研究の審査基準に関しては、科研費等の不採択者に対して支援を継続する仕組みを中心に、その研究費配分の透明性が担保された。特に、客観的にアカデミックな、あるいは社会的な評価の高い研究が適切に評価される基盤を構築したことは評価に値する。 ②試行導入された選考基準は実効性を持ち、審査基準の明確化が進んだが、全申請案件への新基準の適用には至らず、学内における評価指標の理解浸透にはばらつきが残った。現場の混乱は少なかったものの、選定結果へのフィードバックや、審査過程の可視化には改善の余地がある。全学的なガイドラインの整備と、基準の見直しが継続的に求められる段階にある。	①科研費の審査結果リスト、共同研究費の配分結果一覧(学部ごと:総合研究所内部資料)、共同研究助成経費申請書(新フォーマット) ②Teamsおよびメールによる審査基準案の配信ログ、Teamsおよびメールによる教員からの問い合わせ対応ログ、配分額決定に関する学部長からの問合せ対応ログ
3. 大学間共同研究の推進・維持: ①東京電機大学との大学間共同研究は、3年目を迎えながら安定的に継続され、相互にメリットのある成果報告が実現したことは大きな成果である。成果は着実に出ているが、現状では研究費を本学が負担するなど運営上の調整コストが課題。研究マネジメントなど複数の軸で協働が深化し、定例的な情報交換の仕組みも機能しているが、今後の研究者間連携がより活発な形でなされる体制整備にまでは至っておらず、両校間でのマッチング活動の環境整備に時間を要している。今後はこうした運営上の課題を抽出し、拡張可能な連携モデルとして体系化していく必要がある。 ②特許申請や知財連携については、東京電機大学が主導する形で共同で行われている。国内優先権の主張といった新しい情報・経験を獲得する貴重な機会となっている。	①共同研究リスト(配分額含む)、FDSD開催記録およびプレゼン資料、②特許申請に関わる両校間のメール等の情報交換記録、共同研究契約書
A:課題や問題点についての改善、対策を行い、次への「PLAN」へ繋げる	
研究支援センターの機能定着を促進するため、2025年度は各学部との連携体制をさらに強化し、業務フローの標準化と共有化を図る。具体的には、部局ごとに窓口担当者を明確にし、定期的な情報共有の機会を設ける準備を進める。加えて、教員向けにセンターの役割、利用方法を教授会にて報告し(学部長)、センター活用におけるリテラシー向上を図る。知財支援や契約支援についてはひきつづき包括連携大学の利を活かし、そのノウハウをさらに蓄積していく。	

⑪2025年度 研究推進

PLAN(計画) ➡2025年4月までに	
P:目標を策定、実現するための具体的な方法を考える。	
研究支援センターの運用体制を全学的にさらに定着させ、より柔軟かつ迅速な支援提供を実現する。業務フローと役割分担の標準化を図るとともに、各学部との連携を強化し、教員との情報共有を定例化する。さらに、教員のセンター活用を促進するため、教授会における定期的な報告をさらに推進し、全学的な支援インフラとしての信頼性を高める。	
科研費等の外部評価と連動した共同研究費配分の制度を全学的に本格運用し、明確な選考基準とスケジュールの下で支援の公平性と納得性を高める。申請支援からフィードバックまでの一連の流れをシステム化し、教員の申請意欲と質の向上を促す。また、透明性ある審査運用のためのガイドライン改訂と周知を徹底し、申請者からの信頼を獲得する。	
東京電機大学との共同研究をモデルケースとしつつ、産学官を含む他大学・機関とのさらなる連携を見据えてセンター基盤整備を行う。連携の申請・実施・評価に至る運用テンプレートを整備し、拡張可能な枠組みとして大学間連携の汎用モデルの情報を蓄積する。また、社会実装を見据えた研究成果の普及と発信も模索し、大学の研究機能の高度化と社会貢献の両立の基盤構築を模索する。上記体制構築のために、研究支援センターに産学連携推進室を置くことを規格化する。	

4. 研究倫理教育の徹底： 研究倫理については、学部学科によってその理解、浸透の程度が一貫していない。とくに動物やヒトを対象とする研究において倫理審査を通す基準など、規程に記されていないレベルの情報の共有を深化する。	4. 研究倫理教育の徹底： 研究倫理教育の徹底に向けて、2024年度も全学的な取り組みを行った。まず、教職員および研究従事者を対象とした研究倫理研修を年1回実施し、内容は「研究不正の防止」「利益相反の管理」「データ管理と著作権」など実務に即した構成とした。学部や専攻によって倫理観の浸透や教育に濃淡が見られる実情に対し、研究支援センターと学部長・専攻主任が連携して倫理教育を継続して行っている。さらに、研究不正の兆候に早期対応できるよう、匿名相談がしやすい環境の整備も行った。	75%	4. 研究倫理教育の徹底： 研究倫理教育の実施状況は、高い教職員研修会での履修率からも評価できる。特に、教職員向けの具体的な事例を交えた研修内容は毎年開催によって浸透し始めている。一方で、共同研究等でみられる倫理観の欠如を示唆する報告もあり、オンラインによる同研究の限界が見えるところでもある。オンライン研修はどうしても形式的な履修にとどまる恐れがある。倫理教育の定着には、反復的・段階的な学習機会の設計と、受講状況の分析・改善サイクルの導入が不可欠である。	一部教員による内部申告(秘匿事項)、研究倫理についてのプレゼン資料、Teamsの記録、APRIN受講記録	研究倫理教育の効果定着に向けて、従来のeラーニングと全学のオンライン研修のハイブリッド体制をひきつづき強力に進めていく。オンライン研修の中身を毎年の文科省の事例から最新のものにアップデートし、実践的かつ継続的な教育体系を整える。また、受講状況や理解度を可視化する方法についてもひきつづき検討する。	研究倫理教育を段階的・体系的にさらに強化し、教職員を対象に包括的な教育活動を行う。eラーニングとオンラインライブ型の研修を併用し、実践的かつ継続的な教育の提供を行う。また、こうした取り組みの中で、本学の研究の定義である、教育と両輪をなすところの研究活動との意識を教職員に対して深める。また、受講記録により、各学部・専攻ごとの実施状況を把握する。研究倫理ハンドブックやAPRINを活用した初期教育も継続して行う。
---	---	------------	--	---	---	--