

# クロスアポイントメント制度について

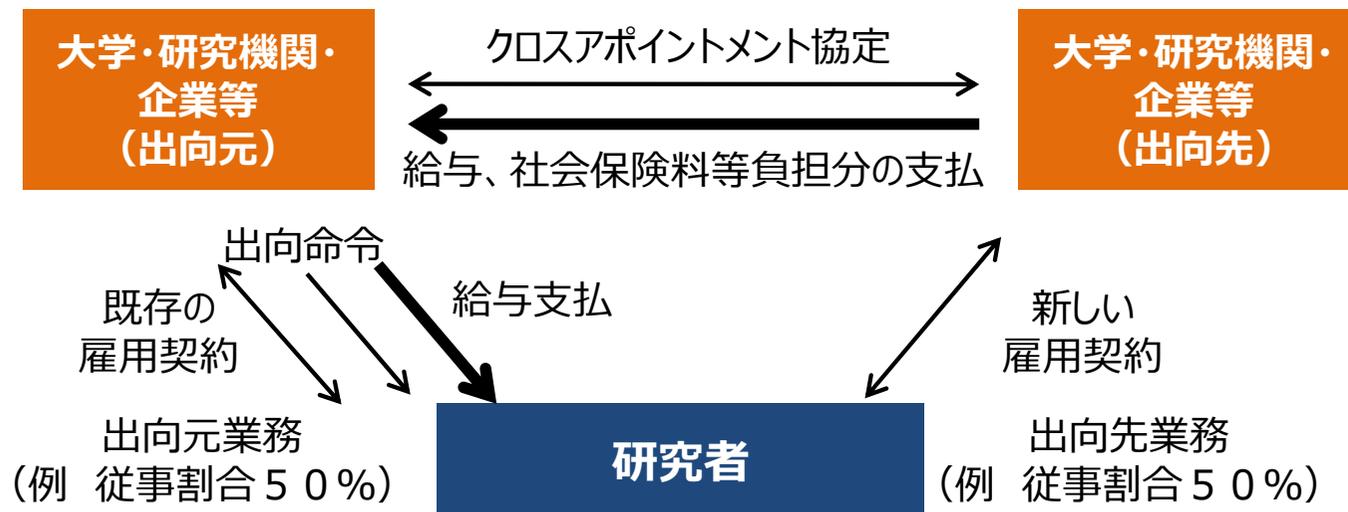
令和3年2月9日

経済産業省 産業技術環境局 大学連携推進室

馬場 大輔

# クロスアポイントメント制度

- 新たなイノベーションを促進するためには、世界トップクラスの研究者などの卓越した人材が、大学や公的研究機関、企業などの複数の機関で活躍することが重要。
- そこで、経済産業省と文部科学省が共同で、**研究者が、医療保険・年金や退職金等の面で不利益を被ることなく、日本国内の複数の機関に雇用され、それぞれの機関における役割に応じて研究・開発及び教育に従事することを可能とするための具体的方法**を「クロスアポイントメント制度の基本的枠組と留意点」としてとりまとめ、公表。（平成26年12月26日）
- 経済産業省から所管研究開発法人・産業界等に、文部科学省から国立大学法人等に対し通知し本件を周知。

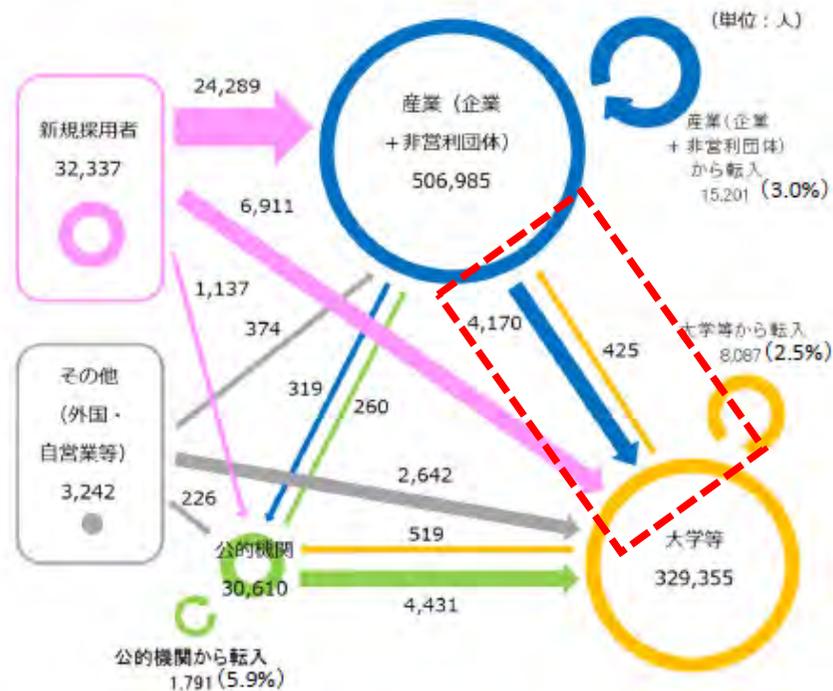


# クロスアポイントメント制度の現状

- 現状としては、特に**大学→企業（大学研究者のクロアポ）**における研究人材の循環、流動性は低いレベル。
- その要因として、**大学研究者がクロアポを行うためのインセンティブに乏しい（給与が上がらない等）**との課題が指摘されている。
- 他方、**研究者の給与を増加させるクロアポ**については、**大学、企業共に実務的な事務・調整ノウハウが確立されていない（制度的論点は「基本的枠組と留意点」で整理済み）**。

## 研究人材の循環、流動性

平成28（2016）年度末時点→平成29（2017）年度末時点



**2017年度末研究者数：866,950人**

- (出典) 総務省科学技術研究調査を基に経済産業省作成。  
 (注1) 平成28年度、29年度調査における「会社」を「企業」とみなして作成した。  
 (注2) 転入・転出者数の集計に基づく各組織の研究者数の増減は、各組織の年度末研究者数の比較に基づく研究者数の増減とは一致しない。  
 (注3) 図中の数値のうち円内は各セクターの年度末研究者数、矢印は各セクター間の研究者の移動（単位：人）。

## クロスアポイントメント制度の導入機関数

区分	国立大学等	公立大学等	私立大学等	合計	対前年度増減数（増減率）
平成29年度	70	6	23	99	21(26.9%)
平成30年度	81	10	33	124	25(25.3%)
令和元年度	132	15	40	187	63(50.8%)

(出典) 文部科学省「大学等における産学連携等実施状況について」（2021年1月29日）

## クロスアポイントメント適用実績

	他機関から大学等への移動		大学等から他機関への移動	
平成29年度	企業 → 大学等	51人	大学等 → 企業	7人
	企業以外 → 大学等	194人	大学等 → 企業以外	221人
平成30年度	企業 → 大学等	81人	大学等 → 企業	17人
	企業以外 → 大学等	294人	大学等 → 企業以外	265人
令和元年度	企業 → 大学等	137人	大学等 → 企業	26人
	企業以外 → 大学等	342人	大学等 → 企業以外	267人

(出典) 文部科学省「大学等における産学連携等実施状況について」（2021年1月29日）

# クロスアポイントメント制度の基本的枠組みと留意点（追補版）の策定

- 2019年度経済産業省において「クロスアポイントメント制度に関する法・契約の検討委員会」を設置し、**研究者へのインセンティブ（給与増加）が付与されるクロスアポイントメントのモデル**を前提として、これを実現するための実務（エフォート管理、給与、社会保険の取扱い、人事評価の手法など）を整理し、「**クロスアポイントメント制度の基本的枠組みと留意点**」の追補版として**2020年6月26日**に取りまとめた。
- 追補版記載のメリットやスキーム事例等を他省庁と連携してキャラバン等を実施する。

## 研究者へのインセンティブが付与されるクロスアポイントメント

### ① 研究者等への給与額のインセンティブ

クロスアポイントメントにおいて出向先で実施する業務内容等を査定した結果、出向元機関の基本給与額を上回った場合に、差分を手当等で研究者等のインセンティブとして支給することが推奨される。

### ② 研究者等の従事比率（エフォート）に応じた業務の調整

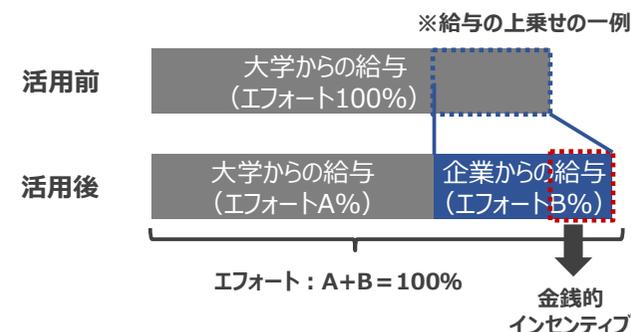
クロスアポイントメントをする研究者等の従事比率（エフォート）は、組織間協定で定めることができるものであり、クロスアポイントメントの実施にあたっては、エフォートに応じて、出向先の企業において増えた業務量に対して、出向元の大学の業務量を調整されるものであるが、研究のみならず、教育、大学運営等に係る業務も鑑みた上で軽減することが推奨される。

### ③ 研究者等のクロスアポイントメントの実績の評価

所属機関の人事評価制度等を活用して、研究者等のクロスアポイントメントに係る業務も含めて評価することが推奨している。

#### 基本給与額に対するインセンティブ設計

（大学から企業へのクロスアポイントメントの場合）



#### 【クロスアポイントメント制度】

2つ以上の機関に身分を置きながら、それぞれの機関における役割に応じて優秀な専門人材が研究・開発及び教育に従事することを可能にする制度であり、これらの人材の流動化が促進され、イノベーションが絶えず生み出される好循環につながる社会づくりを進めていくことが期待される。

# 人材の最大活用に向けた取組強化

## - 兼業・クロスアポイントメントの推進 -

- 多くの大学において、大学組織からの許可があれば、大学等の研究者が産学連携による共同研究や技術顧問等の形で企業へのアドバイスを行うに当たって、兼業という形で行われることが一般的である。企業においても、近年ガイドライン等が整備され各企業の規程等の整備が進み始めている。
- クロスアポイントメント制度の推進にあたっては、本人へのインセンティブを配慮した制度設計と、組織間の調整に必要となる煩雑な手続きを解消するための手順等の見える化が必要である。2020年6月に取りまとめた「クロスアポイントメント制度の基本的枠組みと留意点」追補版記載の調整ポイントやメリット、スキーム事例等の活用を、他省庁と連携してキャラバン等で周知する。

### 「大学→企業」移動に関する制度の特徴と比較

	特 徴	大学等	研究者	企業
兼業	相手先の業務を大学の <b>本務外業務</b> （本務に影響を与えない前提）として、 <b>個人</b> で実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 審査手続きは比較的簡便</li> <li>× 大学のマネジメントがむずかしく、相対的にリスクが高い</li> <li>× 組織が関与する手段としてなじまない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 申請手続きが比較的簡便</li> <li>× 大学の組織的サポートを得られない</li> <li>× 原則大学の施設等が利用不可</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 委嘱等手続きが比較的簡便</li> <li>× 業務に支障の無い範囲でしか関与を得られない</li> <li>× 原則大学の施設等が利用不可</li> </ul>
クロスアポイントメント	<b>組織間の協定書・契約書</b> で合意・サポートの下で、相手先の業務を <b>本務</b> として実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 大学による組織的・継続的なマネジメントが比較的容易</li> <li>○ 企業等による人件費の一部負担による経費節減・流用も可能</li> <li>× 組織間の協定書等の調整手続きが比較的複雑</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 代替教員の措置や事務的負担の軽減など、大学の組織的サポートを得やすい</li> <li>○ 協定・契約により、相手先企業の業務においても大学の施設等を利用可能</li> <li>× 様々な負担が増える場合もある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 協定書等で関与エフォート、業務内容等を合意</li> <li>○ 協定・契約により、施設等を利用可能とする等、大学の関与を得やすい</li> <li>× 組織間の協定書等の調整手続きが比較的複雑</li> </ul>

平成30年1月、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（厚生労働省）が公開され、モデル就業規則が整備された。また、労働時間管理の在り方については、令和元年8月に「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」報告書がとりまとめられるなど、近年、働き方改革の理念のもと、兼業等の在り方についての制度の明確化が行われている。

## インセンティブ

クロスアポイントメント実施に当たっては、研究者等の意欲向上に向けて、以下のインセンティブを付与することが推奨されます。

【クロスアポイントメント制度で大学の研究者を企業側が受け入れた場合の給与の上乗せ例】



### 研究者等への給与額のインセンティブ

出向先で実施する業務内容等を査定。その結果、出向元機関の基本給与額を上回った場合、差額を手当等で研究者等のインセンティブとして支給

### 研究者等の従事比率（エフォート）に応じた業務の調整

クロスアポイントメントをする研究者等の従事比率（エフォート）は、出向先において増えた業務量に対して、出向元の業務を軽減

### 研究者等のクロスアポイントメントの実績の評価

研究者等のクロスアポイントメントに係る業務も含めて実績を評価

クロスアポイントメント制度の

### 必要な手続き

規程の  
創設



大学

協定内容  
の協議



大学



企業

制度  
運用



大学



企業

クロスアポイントメントの導入に必要な手続きは、まず、大学で学内規程を創設し、組織間の協定書案を作成。次に、組織間でクロスアポイントメントの目的や企業でのテーマ・従事内容に応じた期間、従事比率、身分（肩書き等）を調整して、クロスアポイントメントの協定内容を協議します。そして、決定した組織間協定に基づいて、労働契約を結び、運用を開始となります。

## 関連情報

詳細資料はこちらからご覧ください。



経済産業省

クロスアポイントメント制度  
について



文部科学省

クロスアポイントメント制度の  
基本的枠組と留意点  
【追補版】

クロスアポイントメント



検索

経済産業省 [https://www.meti.go.jp/policy/innovation\\_corp/cross\\_appointment.html](https://www.meti.go.jp/policy/innovation_corp/cross_appointment.html)  
文部科学省 [https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shinkou/sangaku/mext\\_00750.html](https://www.mext.go.jp/a_menu/shinkou/sangaku/mext_00750.html)

※「クロスアポイントメント制度の基本的枠組と留意点【追補版】」では、大学等一企業間におけるクロスアポイントメントをより促進することに主眼を置き、制度を利用する研究者等へのインセンティブ（混合給与の促進）や、制度導入に向けた手続きの明確化、労務・知財管理などの契約面における課題を整理しました。

## The Cross-appointment System

# クロスアポイントメント制度

## のススメ



### クロスアポイントメント制度とは

研究者等が、複数の大学や公的研究機関、民間企業との間で、雇用契約を結び、活動を行うことを可能とする制度です。本制度の活用により、研究者等が、組織の壁を越えて活躍することが可能になります。このため、研究機関間の技術の橋渡し機能の強化も期待できます。

活用メリット  
&  
事例紹介



経済産業省



文部科学省



**人材育成**における活用スキーム

- ・若手研究者等が、広い視野を持ち将来のキャリアの幅を広げることが可能
- ・企業経験を積んだ研究者等が、大学の教育に取り組むことで産学の視点を持った学生を育成

**研究開発**における活用スキーム

- ・共同研究等を通じて信頼関係を維持した上で、研究者等が、大学等や企業に出向
- ・大学研究者等が、研究開発型スタートアップで研究課題の解決や技術の社会実装を実施

「クロスアポイントメント」と「兼業」との違い

兼業とは、本業に支障がない業務内容・業務時間の範囲で兼業先の業務に従事することです。クロスアポイントメントの場合は組織間の協定のもとに業務内容や業務時間の調整ができる他、協定内容によっては両組織のリソースを相互活用することもできます。

**大阪大学** ▶ **株式会社小松製作所**

期待する成果 **新規研究テーマの策定及び研究推進**

大学研究者の自由な発想をもとにした新規研究を尊重した研究環境を提供するコマツみらい建機協働研究所の中でクロスアポイントメントを通して人材交流をすることで、大学研究者の知的好奇心を探索するような研究を進めています。

エフォート率 **大学→企業 80 : 20**

業務内容 **大 学：教育業務・研究業務（教授クラス）**  
**企 業：新規研究開発**

メリット **大 学：共同研究を発展させた産学連携の深化**  
**企 業：大学研究者の自由な発想をもとにした新規研究開発**  
**研究者：自由な研究をするための研究資金や研究設備の活用**  
給与増額インセンティブあり、業務経費措置あり、人事評価考慮あり

**茨城大学** ▶ **不二製油グループ本社株式会社**

期待する成果 **大学の教育の拡充**  
**新規研究テーマへの取り組み**

テーマが決まっている共同研究と異なり、テーマ探索を進めながら研究開発を進められることが非常に有用になっています。また、大学としては教員が企業の研究開発を行うことにより、学生に対してより実践的な教育を行うことが出来るなどのメリットがあります。

エフォート率 **大学→企業 50 : 50**

業務内容 **大 学：教育業務・研究業務（委員会等業務は一部免除）(若手教授クラス)**  
**企 業：新素材開発の研究開発**

メリット **大 学：共同研究の強化、学部生・大学院生の実践的な学習の拡充**  
**企 業：研究成果による知的財産を企業帰属とする契約締結**  
**研究者：研究キャリアの幅を広げる**  
企業の研究環境を若手・中堅・学生に提供  
給与増額インセンティブ、業務量軽減制度、人事評価制度あり

**名古屋大学** ▶ **株式会社ティアフォー**

期待する成果 **自動運転技術の社会実装の加速化**

名古屋大学発のベンチャーであるティアフォーに名古屋大学の研究者がクロスアポイントメントをしています。研究者が自動運転技術に関わる実証実験や研究成果の事業化に取り組むとともに、ティアフォー側も最先端の知見を持つ研究者を受け入れて事業開発を進めています。

エフォート率 **大学→企業 90 : 10** **大学→企業 80 : 20** **大学→企業 50 : 50**

業務内容 **大 学：教育業務・研究業務（いずれも准教授クラス）**  
**企 業：自動運転の技術開発**

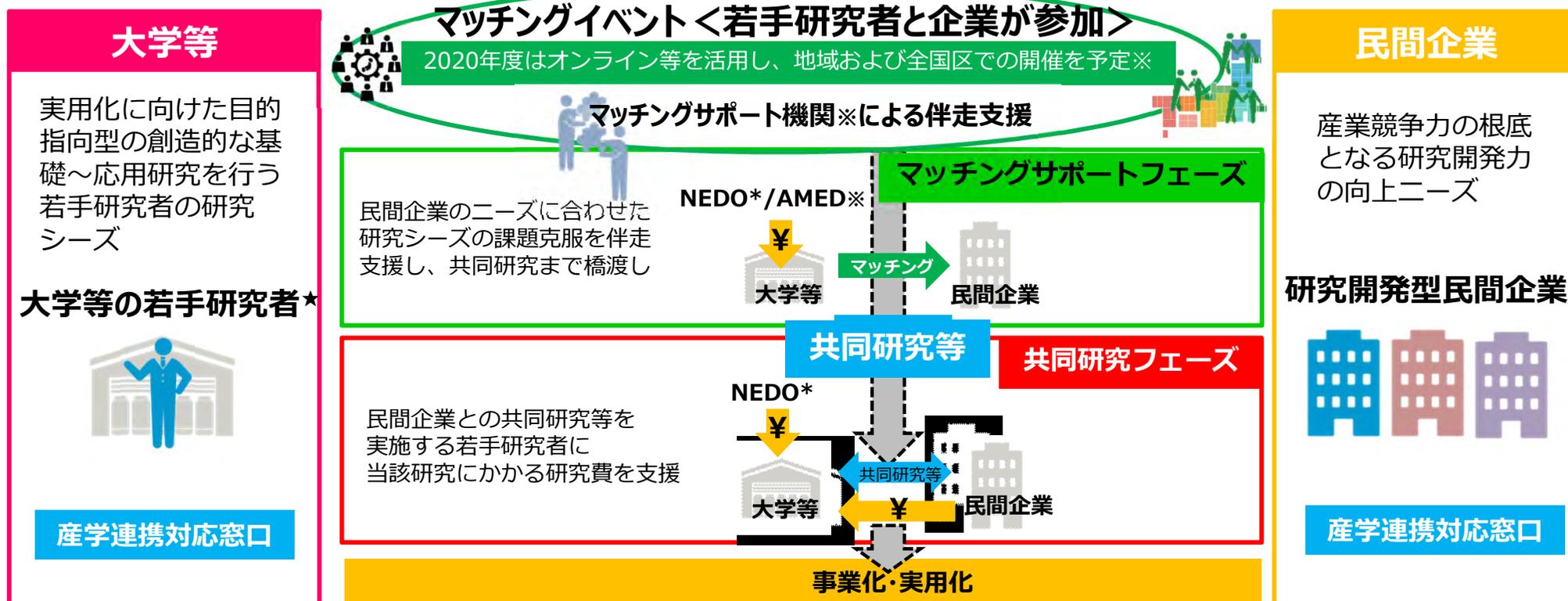
メリット **大 学：大学発の自動運転技術の実証的な研究と事業化の加速化**  
**企 業：最先端の知見や技術を持った研究者の獲得**  
**研究者：自動運転に関わる研究成果の事業化経験**  
給与増額インセンティブ、業務量軽減制度あり

# 官民による若手研究者発掘支援事業

令和3年度予算案額21.2億円（令和2年度予算15.0億円）

- 実用化に向けた目的指向型の創造的な研究を行う**大学等に所属する若手研究者を発掘し、若手研究者と企業との共同研究等の形成等を支援**することで、次世代のイノベーションを担う人材の育成、我が国における新産業の創出に貢献することを目指す。
- また採択に際し、「**産学連携ガイドライン**」の活用や**大学等と企業双方への「産学連携の対応窓口」の設置**を求めていくことなどにより、**企業と大学における産学連携機能の強化**を図る。

## 事業全体概念図



※AMED事業では、「開発サポート」機関が医療機器分野に対してマッチングサポートフェーズ「研究開発サポートフェーズ」を支援

\*NEDO事業では、医薬・創薬、医療機器分野以外を支援。エネルギー・環境分野は、「エネルギー・環境分野の官民による若手研究者発掘支援事業」予算で支援

★若手研究者：事業の開始年度の4月1日時点において、博士号の学位を取得、又は大学等の博士後期課程に在籍している者で、かつ45歳未満の研究者（NEDO事業）等 7

# 官民による若手研究者発掘支援事業におけるクロスアポ制度の活用

## 公募要領及びFAQにおけるクロスアポイントメント制度活用に向けた記載

- 1 実用化に向けた目的指向型の創造的な基礎又は応用研究：創造的な研究開発に基づいた技術シーズが産業に応用されることを目指して、課題克服のために、原理の解明や試作品の開発、実証試験等を行うもの
- 2 大学等：国公立研究機関、国公立大学法人、大学共同利用機関法人、公立大学、私立大学、高等専門学校、並びに国立研究開発法人、独立行政法人、地方独立行政法人及びこれらに準ずる機関
- 3 若手研究者：事業の開始年度（2021年度）の4月1日時点において、博士号の学位を取得、又は大学等の博士後期課程に在籍している者で、かつ45歳未満の研究者
- 4 共同研究等：日本国内に登録されている企業（その事業活動に係る主たる技術開発及び意思決定のための拠点を日本国内に有するもの）と、実用化に向けた取り組みとして共同研究、受託研究、技術指導、博士後期課程を対象とした研究インターンシップ、クロスアポイントメント制度の活用等を行うもの

### 8-2. 採択審査の基準

「4. 応募要件」を満たす提案は、以下の基準にて審査を行います。

#### a. 事業性審査

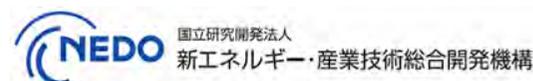
1. 「研究開発の成果が産業に応用される可能性（企業等における製品・サービス等の新規開発及び改良に貢献する可能性、新産業の創出に貢献する可能性等）」、2. 「人材の流動化・高度化等を通じた産業人材育成の可能性」

### 審査基準

### 公募要領上の定義

クロスアポイントメント制度を活用した共同研究とはどのようなものですか？	<p>クロスアポイントメント制度とは、研究者等が2つ以上の機関に雇用されつつ、それぞれの機関における役割に応じて研究開発及び教育等に従事することを可能にする制度です。</p> <p>本事業におけるクロスアポイントメント制度を活用した共同研究とは、申請者もしくは共同研究者が企業の研究所等に雇用され、企業の研究開発業務に従事することを想定しています。</p> <p>ただし、クロスアポイントメント制度の仕組み上、同一人物が大学と企業の両身分間で共同研究を実施することは理論上不可能であるため、申請者本人がクロスアポイントメント制度を活用する場合は、企業におけるクロスアポイントメント制度で実施する研究開発テーマを整理した上で実施してください。</p> <p>なお、企業の研究者等が大学に雇用され、申請者が大学で担う研究開発業務に従事する場合は、当該研究者を大学等の研究員として登録することで、人件費や研究費等を計上することが可能です。</p>
-------------------------------------	--

### FAQでの想定



NEDO 若手 公募

検索

[https://www.nedo.go.jp/activities/ZZJP\\_100166.html](https://www.nedo.go.jp/activities/ZZJP_100166.html)

【お問合せ先】

国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構  
(NEDO)

イノベーション推進部

「官民による若手研究者発掘支援事業」担当 宛

E-mail : wakate-1-yr@nedo.go.jp