

競争的研究費の直接経費から研究代表者（P I）の人件費を支出することにより
確保した財源の活用方針

令和3年11月1日
浜松医科大学長裁定
令和5年10月11日改正

「競争的研究費の直接経費から研究代表者（P I）の人件費の支出について」（令和2年10月9日、競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ）に基づき、競争的研究費の直接経費から研究代表者（P I）の人件費を支出することにより確保した財源（以下「確保した財源」という。）について、以下のとおり活用方針を定める。

また、民間からの委託・共同研究費等においても研究代表者（P I）の人件費支出が可能な研究費に関しては、本申合せにより活用することを可能とする。

1. 目標

魅力ある研究環境を実現することにより優秀な人材を確保し浜松医科大学全体の研究力向上を図る。

2. 当該目標を達成するための具体的な経費の使途・活用策

確保した財源の使途は、次の中から研究代表者（P I）の希望により決定する。

- ①若手研究者の雇用経費。
- ②研究力向上に向け、研究環境整備のための研究費。
- ③研究代表者（P I）へ支給する処遇改善手当（一時金）。

なお、研究代表者（P I）の申し出に基づき研究分担者への支給も可能とする。

3. 直接経費から研究代表者（P I）の人件費の支出を可能とする対象事業

直接経費から研究代表者（P I）の人件費の支出を可能とする事業は次の全ての条件を満たす事業とする。

- ①各配分機関が公募要項等において、その実施を認めている事業
- ②直接経費として年間1千万円以上の研究費が配分される事業

4. 留意事項

- (1) 直接経費の使途は研究費を獲得した研究者が研究の着実な遂行のため判断するものであり、直接経費から研究代表者（P I）の人件費を支出するにあっては、当該研究代表者（P I）の希望に基づくものとし、本学が強制するものではない。
- (2) 直接経費から支出する人件費は、研究代表者（P I）の年間給与額に、年間を通じて研究活動に従事するエフォート（研究者の全仕事時間100%に対する当該研究の実施に必要とする時間の配分割合）を乗じた額とすることを原則として、研究課題の実施に支障のないよう、上記額の範囲内で研究代表者（P I）が設定する。

ただし、各配分機関が公募要項等において、支出可能額の範囲を定めている場合は上記に加え、当該可能額を超えない額の範囲内で研究代表者（P I）が設定する。

（3）前項により算出したP I 等人件費により確保した財源の活用は、50万円を下限とし、原則10万円単位で研究代表者（P I）が設定する。

ただし、処遇改善手当（一時金）の場合は、下記のうち最も低い額を上限額とする。

①直接経費の年間額の10%

②研究代表者（P I）の年間給与額に30%を乗じた額

（4）本方針については所属する研究者の意向等も踏まえ、必要に応じて見直しを行う。

（5）当該方針に掲げる目標の達成に向け、人事給与マネジメントの改善等に併せて取り組む。