

平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	岡山大学				
統括責任者	役職	学長	実施責任者	部署名・役職	理事（研究担当）
	氏名	森田 潔		氏名	山本 進一

平成 27 年度フォローアップ結果

評点区分：おおむね順調に進んでいる

全体を通した所見

- 研究特区としての「グローバル最先端異分野融合研究機構」における研究力強化の取組が、戦略的分野以外をも牽引し、大学全体の研究成果の量的・質的改善が進みつつある。URA の「企画業務型裁量労働制」の採用など、先進的取組も見られ、本事業における取組が、成果を上げつつあるといえ、おおむね順調に進展していることが確認された。
- 一方、当初構想から予算上の課題により、事業規模を縮小したため、大学全体に URA によるサポートが行き届いていない部分があると考えられる。論文発表等で進捗が見られるが、限られた人材のより効果的な活用が望まれる。

特に優れた点

- 強みとされる 3 分野とともに、次世代の重点領域として育つ可能性のある分野をサテライト拠点研究コアとして選出し、並行して強化を進める体制は、優れた取組である。
- 教員の人事評価において、先進的かつ国際水準で教育・研究を行う教員を積極的に評価する体制を整備したことは、教員評価において先陣を切った岡山大学に相応しい先進的取組である。

期待する点

- URA 配置の効果は認められるため、より特徴を出せる形で、自主財源による配置なども考慮しつつ、特色ある分野の強化を期待したい。また、URA のキャリアパスについて、検討中の部分があることから、有能な人材の確保の手段としても、早急な明確化を期待したい。
- 研究力強化の観点から、留学生を含む大学院学生数が減少傾向にあること、テニユアトラック教員の全学への普及とその採用絶対数の増加、外国人教員の一層の増員も含めて、人材の質と量の更なる強化を期待したい。

平成 27 年度フォローアップ結果コメントに対する事業の課題と展望

・研究特区「グローバル最先端異分野融合研究機構」を活用した大学全体の研究成果の量的・質的改善

岡山大学は、強み領域「物理学」・「基礎生命科学」の分野を中心に戦略的研究力強化を実施するため、研究特区「グローバル最先端異分野融合研究機構」(G研究機構)を設置し、3つの拠点研究コアと5つのサテライト拠点研究コアを選出し、重点的支援を行っている。これらの研究コアは、『Nature』等のトップジャーナルへの論文掲載など、着実に研究成果を上げている。また、平成 28 年度には概算要求事項とされた「異分野基礎科学研究所」と「惑星物質研究所」の2施設が新たな研究施設として一度に認可されるなど、研究体制も着実に強化されている。これにより、同分野の次世代研究コアの育成にも大きな弾みとなった。他方、海外からの評価として『Nature Index 2016 JAPAN』において、Nature Index による論文カウント(WFC)の伸び率が、わが国第2位となるなど、大学全体の研究成果の量的・質的向上が継続して見られる。

今後も「物理学」・「基礎生命科学」分野の産業界への連携を含めての強化促進を図りつつ、人文・社会科学系を含む新たな研究拠点の選出・強化を進めた継続的、かつ戦略的な研究力強化を進めていく。さらに、論文書誌情報データベース等を活用した大学研究力分析にも取り組んでおり、有望な分野、若手教員を含めた有力な研究者を特定し、研究戦略の協議を含めた支援を行う等ボトムアップ施策も積極的に実施していく。

・URA 人材の雇用と研究力強化体制

岡山大学 URA は、自主財源による設置時から「サポート(支援)人材」ではなく、「マネジメント(経営管理)人材」、つまり研究大学の運営に重点を置いた活動を行う人材と位置付けている。また、大学機能中枢に関与し「トップダウン型」の戦略的¹大学研究力強化を進める「ミッション」を担っている。そのため、理事とともにマネジメントを行う人材の大量登用は組織上好ましくなく、URA は少数精鋭を維持している。幅広い分野で効果的な活動を実施するため、人材の出自は企業、国の行政機関、大学・研究機関、海外研究機関で、かつ博士号保持者、対応分野も医薬系・農学系・植物系・化学系・人文社会科学系等、多岐にわたり採用している。URA の人材不足が指摘されているが、本年度より設置された「惑星物質研究所」では、IRA (Institutional Research Administrator) の雇用が進められており、大学全体では、研究・教育・国際・広報・入試等の戦略に係る人材として新たな職種、5U (URA、UEA、UGA、UPR、UAA) を導入した。URA がこれらの人材と連携することで大学全体のマネジメント力の強化につながると考えている。さらに執行部のみならず、学内各部署、大学院各研究科等との情報共有及び“横串を通す連携体制”を強化し、大学全体を見渡した「研究力強化」施策を進めるため、2名の URA を研究担当副理事と国際連携担当副理事に任命するなど、URA 組織体制の強化を実施している。その他、大学で不足している分野や業務等に対し、企業等学外からの人材確保を目指したクロスアポイント制の導入等を積極的に進めている。

・URA のキャリアパス

検討を重ね、承継職員化に向けた十分な対応を進めてきた。主な対応は下記のとおりである。

【URA の評価】URA には学長と理事のもと年度の行動計画策定と業績評価を実施している。その中には、キャリア形成に至る手段と方法も含まれている。高評価であれば昇給・昇任が可能であり、理事や副理事などの役職に就くキャリアパスも構築済である。この制度の下、該当する URA が実際に昇給・昇任しており、副理事にも既に2名の URA が昇任している。

【人事制度の改定】本学では一般に任期付の人材雇用は、原則最長5年とされているが、本学の URA は高度マネジメント専門人材として5年後の契約更新が認められるように制度改定した。今後、さらなる制度設計を進め、着任5年後には承継職員化できるように整備を進めている。

【外部機関等を活用した人材育成】キャリアパスの1つとして、外部機関での研鑽を推進している。現在、1名の URA が、内閣府の科学技術政策フェローとして出向している。また、本学が持つ海外拠点や外部機関を利活用し、また本学と包括連携協定等を締結している企業や他研究機関等との交流も視野にいれ、大学の組織に籠らず、外部の異分野のスキルや価値観を備えた人材育成を進めるべく準備している。

・研究力強化の観点から人材の質と量の強化

研究や人材育成の継続性や総合大学としての利点の維持といった観点から、教員数をドラスティックに変化させることは難しい。また、研究力強化に資する外国人教員の雇用財源確保も、非常に難しい状況である。しかしながら、平成 26 年 9 月には理事通知において教員選考時に海外経験等を評価項目にするよう要請して外国人教員の増加を図るとともに、平成 28 年度より部局ごとの数値目標を設置する等、取り組みを進めている。

留学生数の向上については、世界5か国8拠点に設置している海外拠点を活用した留学生獲得推進を進めるとともに、昨年度より海外の大学研究機関(主にフランスなどの欧州)の国際オフィスやリサーチオフィスと連携したマスターレベルのインターンシップ生の獲得等の取り組みを進めている。インターンシップ生は、現在までに20名ほど参加があり、今後さらに増える見込みである。

テニュアトラック制度の導入については、岡山大学は、女性教員比率向上を目的とした独自のウーマン・テニュアトラック(WTT 制度)を実施しており、平成 27 年度からは全研究科が参画するなど、女性教員比率の向上と併せてテニュアトラック制度も着実に普及定着させている。平成 27 年度までに19名の WTT 教員を採用し、うち10名がテニュア資格を獲得している。

研究大学強化促進事業推進委員会コメント

○ 事業の進展に応じ、課題に対して適切な取組が講じられていることが確認できた。展望に沿った着実な取組の実施と今後の展開を期待する。