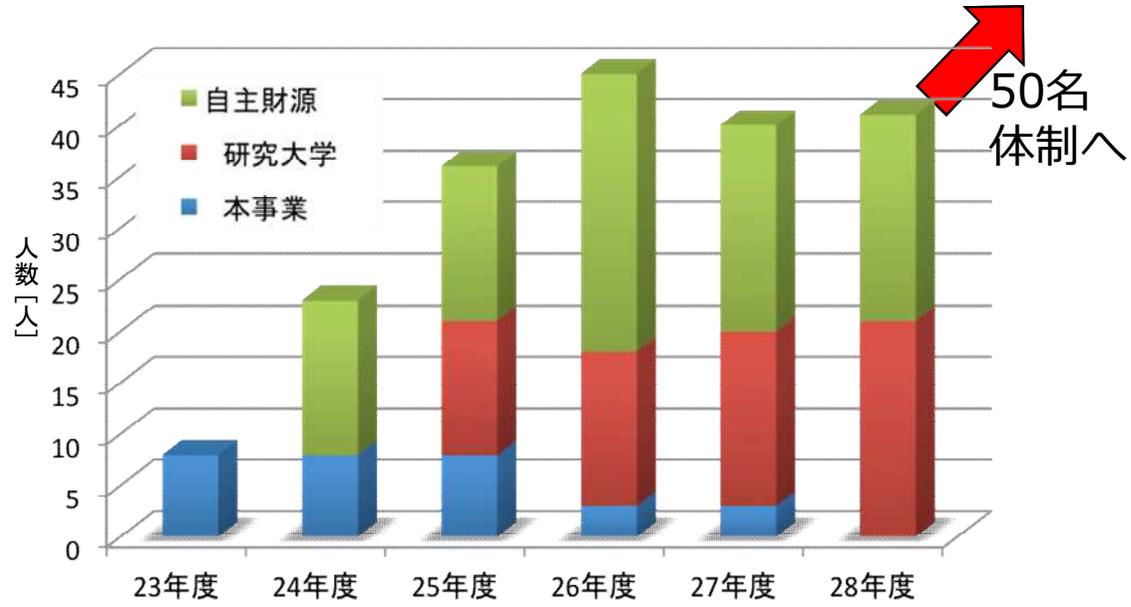


京都大学URA体制整備 成果概要

平成23年 学術研究支援準備室 → 平成24年4月 学術研究支援室（KURA）設置

国内最大規模のURA組織

- 設立時8名→現在41名
- 自主財源の投入（総額約3.5億円、うち人件費として約2億円）



研究推進体制の高度化・効率化に向けたURA組織の体制整備

- H24 研究担当理事直下に学術研究支援室(8名)を設置
- H24~ 自主財源による京都大学URAネットワーク事業(部局URA室設置)
- H27 URAネットワーク事業終了に伴う学内URA体制の見直し
- H28~ 学術研究支援室と部局URA室の一元化

URAシステム整備による成果・効果の例

- 【研究力強化】**
- 【大学経営へのコミット】**
- 【学外への波及】**

- 競争的資金の獲得支援を全学的・戦略的に実施
- 大型プロジェクトの採択に貢献
- IR機能の強化
- 全国のURA組織が来訪 → URA組織の先駆的モデルへ

(1) 達成状況 ア URA組織体制整備

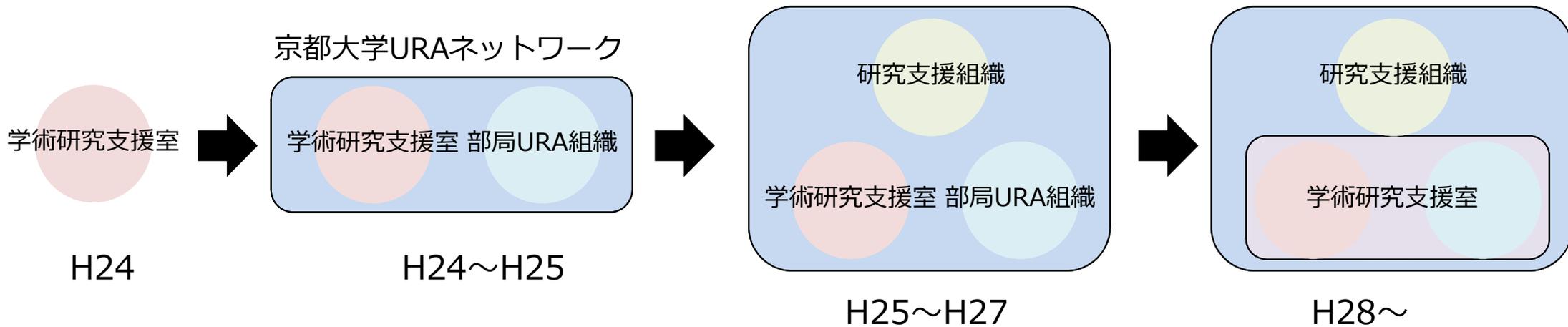
学内システム整備・改革

総長・理事のリーダーシップと研究推進関連・人事労務・財務等事務組織間の協働

第二期中期計画・目標 (H22~H27)
専門業務職 (H22・3規定制定→URAに適用)



研究推進体制の高度化・効率化に向けたURA組織体制整備



研究支援組織 =

学際融合教育研究推進センター、産官学連携本部、国際戦略本部、情報環境機構、IR推進室、附属図書館など

(1) 達成状況 イ 職務環境等整備

目標URA数 (16) 達成 ↓

本事業期間

H23~H24年度

H25~H27年度

H28年度~

第二期中期計画・中期目標期間中に整備した**専門業務職**にURAを位置付け

京都大学学術研究支援室要項

関係委員会（運営、評価）の設置

専門業務職に**4段階の職位を整備**

人事規程の改正により**雇用期間を10年まで延長可能に**

京都大学URAネットワーク規約

室長・副室長の面談による個人業務評価試行開始

**学術研究支援棟（約2,000m²）を
自主財源（約3.6億円）で整備**

京都大学学術研究支援室特定
専門業務職員(URA)**勤務評定
実施要領策定**

新しい職種として定着



(1) 達成状況 イ 職務環境等整備

URA能力開発プログラム

多様な人材に対し、URAとして持つべき共通の知識体系を教育
カリキュラム（レベル1）の完成（H25）

- カリキュラム修了者に室長名で修了証を授与（現在累積53名が修了済み）
- 新任URAは動画視聴により随時受講可能 ※現在レベル2を準備中
H28年度中に完成予定



レベル1 達成目標 競争的資金申請書の作成が支援できる

- | | | |
|---------------|------------------|---------------|
| 1. URA業務 | 6. 広報・アウトリーチ | 11. 契約 |
| 2. 政策・競争的資金制度 | 7. 研究倫理・コンプライアンス | 12. 申請書の書き方 |
| 3. インタビュー | 8. 特許と大学の知的財産活動 | 13. ヒアリング審査対策 |
| 4. 研究プロジェクト | 9. 産官学連携 | 14. 演習+演習解説 |
| 5. 研究費 | 10. 情報探索基礎 | |

レベル3 専門領域
専門領域の知識・技能
を高度化

レベル2 研究支援プログラムの
企画・運営

プログラムの企画から実施・評価など

レベル1 競争的資金申請支援



その他、京都大学リサーチ・アドミニストレーション
研究会等、自己研鑽の場を多数企画



(1) 達成状況 ウ URA定着・運営の安定化

URAキャリアパスの形成

個人の能力や資質を適切に評価する**評価システム**と、**給与システム**・**昇格システム**を連動

キャリアパス

■雇用延長 10年任期が可能に

- ・ 研究開発力強化法特例をURAに適用：累積4名

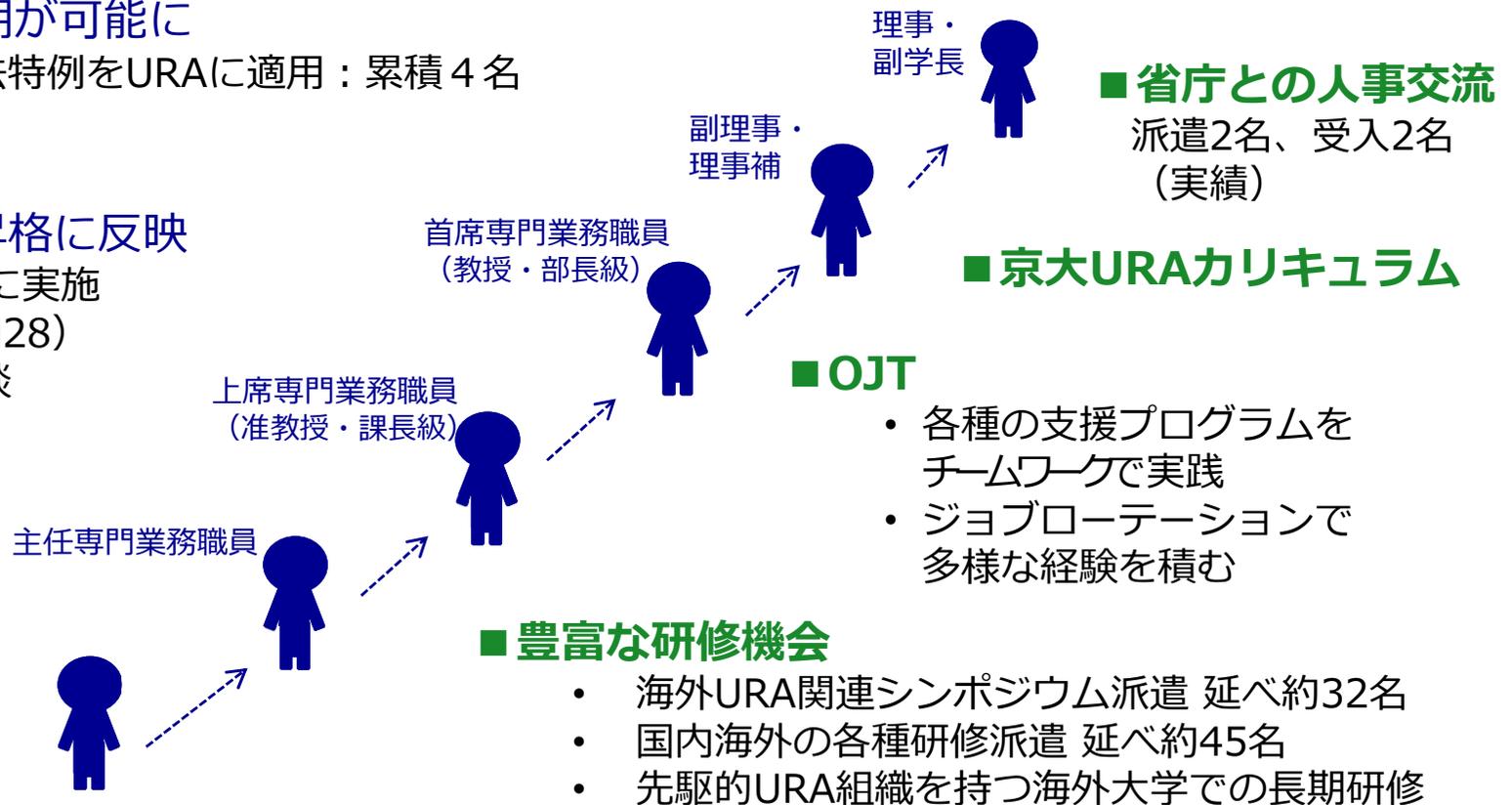
■評価制度 給与、昇格に反映

- ・ 昇格：累積10名に実施
- ・ 勤務評定制定（H28）
- ・ 年3回の個人面談

■URA職階整備

4階級の職階

- ・ 首席専門業務職員
- ・ 上席専門業務職員
- ・ 主任専門業務職員
- ・ 専門業務職員



スキルアップの機会

- ・ 本事業終了後→10年任期への転換でURAを継続雇用（+自主財源によるURAの雇用）
- ・ 第三期中期目標・計画（H28～H33）→大学運営のために担うべきURAの役割が明記されている

(1) 達成状況 エ 学長及び関係役員の責務

URAシステム整備における学長のリーダーシップ発揮や関係役員間での調整等

H
27
年
度
ま
で

【URAシステム導入時のリーダーシップ】

- 第二期中期計画・目標：「研究教育に専念できる環境を整備」するため、「教員と職員の職務の分担を見直し、研究支援体制を整備」することを掲げ、専門業務職としてURAを導入した

【学内規程の改定におけるリーダーシップ】

- 組織規程の中で学術研究支援室を本部組織として位置付けた（H24・3・6総長裁定制定）
- 総務・人事担当理事の主導により、最大10年の雇用を認める人事規程改正

【自主財源投入におけるリーダーシップ】

- URA約20名の雇用と活動経費として自主財源（間接経費）約3.5億円を確保
- 自主財源約3.6億円を投入してURAの活動拠点「学術研究支援棟」を整備

H
28
以
降

【大学の将来構想におけるURA強化の方針】

- 第三期中期計画・目標におけるURAによる研究支援体制の充実「リサーチ・アドミニストレーター（URA）を中長期的に確保・育成するとともに、事務部門との連携強化等による研究支援体制の整備・充実を行う」
- 全学的な協議の結果、URA50名体制を構築する方針を決定
 - 第三期中期目標期間における評価指標(KPI)に挙げ、明確に設定

(2) 成果および効果 学内外にもたらした成果及び効果

URAとしての活動効果例

科研費申請書の教科書を作成、学内配布



- 【背景】・優れた着想があっても採択に至らない申請書が存在する
- 【課題】・審査のポイントを押さえた書き方になっていない
- 【内容】・申請書の書き方についてのポイントをまとめた虎の巻
・申請書作成にあたっての心構えを伝える
→ 意識改革
- 【効果】・学内で大反響
・他大学URAから入手や閲覧の希望が殺到
・URAの認知度も向上

ミャンマー教育支援プロジェクト



- 【背景】・国際共同研究・教育プロジェクトの実施には教員のエフォートが大きく割かれてしまう
- 【課題】・現地のニーズ調査、現地関係省庁との交渉、教員チームング等プロセスが多い
- 【内容】・URAが主体となり現地で活動
・ワークショップの企画による相互理解の促進とチームング支援
- 【効果】・JICAミャンマー支援事業採択 (H25~H30)

URAシステム整備による学外への成果及び効果

- ・本事業採択校によるURAシンポジウムでの積極的な発表・成果共有
→他大学URAから多数の問い合わせ

- ・第3回URAシンポジウム・第5回RA研究会合同大会の実施
→日本のURA組織定着への期待



RA協議会設立に貢献

- H27設立 会員数約400名
- 年次大会実行委員会委員
- 代議員として貢献

(2) 成果および効果 学内外にもたらした成果及び効果

事業実施中の追加計画又は目標を立てて実施した取組についての成果・効果

URA人材育成のための対話型ワークショップ

- 公正な研究について: Responsible Conduct of Research
- 各事例について正しいアクションを三者択一形式で選択

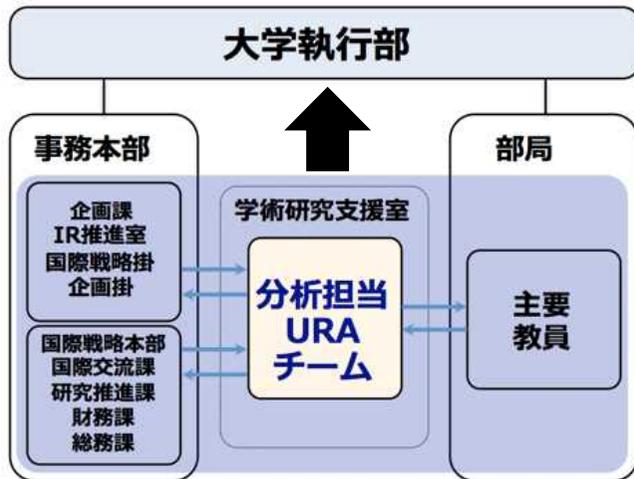


- 様々な職種の参加者を通じた公正な研究への意識向上に貢献
- ワークショップの手本



想定していなかった学内外への成果及び効果

データ分析担当URAチームの編成



【効果】

- 大学の意思決定に重要な分析業務を担当する組織となった
→ (例) 第三期中期計画・目標指標策定

- URAシステム整備に倣って、国際教育支援室が設置された
…International Education Administrator



将来的には、教育にもURAが連携

URAが広報課国際広報室長に異動



国際科学広報に関するワークショップ
H27・3月 沖縄科学技術大学院大学にて

【効果】

- 大学の国際的広報戦略立案を支援
- 広報経験のあるURA人材を確保→マスメディアへの情報発信、メディアからの情報提供依頼の窓口となる

NCURA (北米URA団体)

- Asia Pacific Region Contributing Editorに就任
- Select Committee on Global Affairsメンバーに就任



【効果】

- 日本のURA組織のプレゼンス向上
- 海外URAのコンタクトポイントに

(2) 成果および効果 学内外にもたらした成果及び効果

成果及び効果の発信方法

(主に)学内への情報発信

学内説明行脚(H24)

URA室設立当初、URAが全ての研究科、研究所等を訪問。教授会等で活動内容を説明。

H28年度にも、組織一元化に向けた議論のため、部局長や事務部長等を訪問。

ニュースレター

H24~H25まで3回発行→Webへ移行
学内全教員(3,000名余り)へ配布



KURA Web

業務内容の全体像
研究者向け研究支援情報



京都大学URA研究会

H24以降現在までに20回
他大学URAも参加



(主に)学外への情報発信

研究会・シンポジウム

京都大学国際URAシンポジウム
(H24年度より毎年開催)

第3回URAシンポジウム・第5回RA研究会合同大会
を主催 (H25.11)

参加・発表

(国内) URAシンポジウム、RA協議会、など
(海外) NCURA, INORMS, ARMS, など

NCURA Magazine

• 京都大学だけでなく日本のURA活動を投稿 (H26~)

内容：本事業採択校によるURAシンポジウム/日本の競争的資金/RA協議会総会報告その他京大独自の取組や組織論など



平成29年5月 京都大学URA成果公開シンポジウム (仮称) を開催予定

(3) 事業終了後の取組 当初構想と現状の対比

研究大学強化促進事業

URAを育成・確保するシステムの整備事業

	当初構想	H23~24年度	H25~27年度	H28~現在
KURA組織体制	学内関連組織を有機的に結びつけた「京都大学URAネットワーク」を構築する	研究担当理事直下に学術研究支援室を設置	学内8地区に部局URA組織を整備 学術研究支援室 4部門制の導入	学術研究支援室と部局URA室の統合
学内関連組織との連携		主に研究国際部と連携	学際融合、産官学連携、国際戦略、情報環境、附属図書館ら研究支援組織と密接に連携	本部事務・部局事務・関連組織との連携をさらに強化
職務環境整備	専門業務職として常勤の雇用を確保しつつ、恒久的な組織として全学の組織規程に位置付ける	専門業務職制度をURAに適用 学術研究支援室要項ならびに関係委員会の設置	京都大学URAネットワークの関連規約を整備 一部のURAの雇用任期を10年に延長	KURA勤務評定実施要領を制定 業務スペースとして学術研究支援棟を自主財源で整備
能力開発プログラム	独自のカリキュラムを策定し、導入する	URAが共通で持つべき知識体制の習得のため、カリキュラム案を作成開始	H25年にカリキュラム(レベル1)「競争的資金獲得支援」完成(現在までに累積53名がカリキュラム(レベル1)を修了済み)	カリキュラム(レベル2)「研究支援プログラムの企画・運営」が今年度中に完成予定
キャリアパス	首席・上席専門業務職のキャリアパスを準備、昇格を可能とする	職階(一般、主任、上席、首席)を整備	経産省、農水省との人事交流(派遣2名、受入2名) 評価に基づき昇給・昇格を実施	人事交流は継続(派遣2名、受入2名) 評価に基づく昇給・昇格を実施