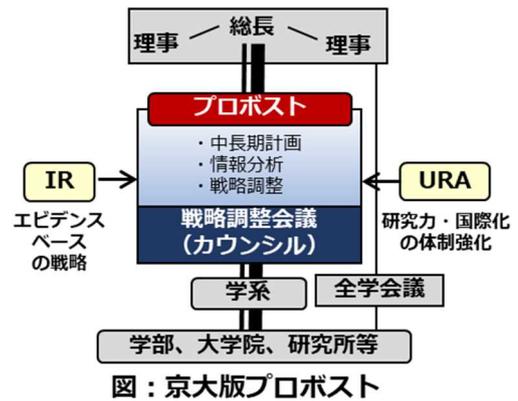


平成30年度国立大学改革強化推進補助金 計画調書  
(国立大学経営改革促進事業)

法人名：京都大学

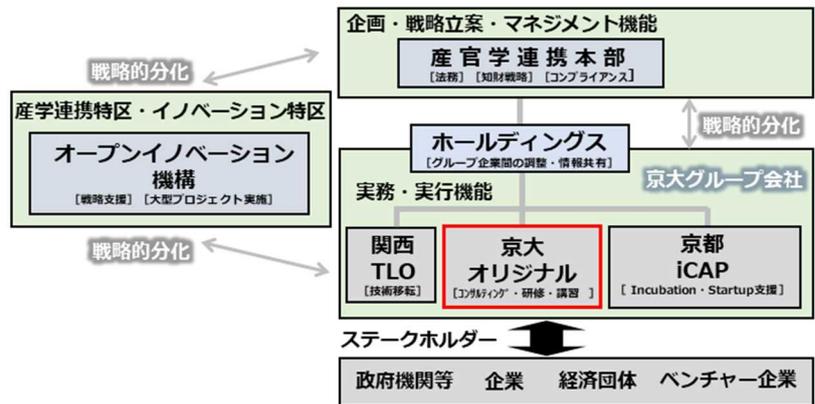
構 想 名	京大流経営改革の推進～指定国立大学法人構想に基づく機能強化～
構 想 概 要	京大流経営改革の「柔軟かつダイナミックな体制による知の創造」、「高度で多様な頭脳循環の形成」、「新たな社会貢献モデルの構築」、「世界に伍する京大流大学運営」という4つのビジョンの下、ガバナンス強化と財務基盤強化を基盤として、指定国立大学法人構想で掲げた諸施策の実施を加速化し、世界最高水準の研究・人材育成拠点を形成する。
<b>1. 大学全体の経営改革のビジョン</b>	
<p>本学は、創立以来築いてきた自由の学風を継承し、発展させつつ、多元的な課題の解決に挑戦し、地球社会の調和ある共存に貢献するという基本理念に基づき、新たな知の創造・イノベーションの確立・未来社会への指針を示すための取組を指定国立大学法人構想において掲げ、平成29年6月に指定国立大学法人に指定された。</p>	
<b>【現状と課題】</b>	
<p>指定国立大学法人への申請にあたり、本学の現状について、複数の領域で世界の最先端研究をリードしているものの、教育の国際化が未だ不十分であること、若手教員数が減少していること、産官学連携活動の推進体制の再構築が必要であること、戦略的な執行体制・財政基盤を強化していく必要があることが課題であると分析した上で、世界の有力大学の状況を把握し、いくつかの海外大学をベンチマークとして設定した。指定国立大学法人構想では、これらの分析と本学が平成27年度に策定した「京都大学の改革と将来構想（WINDOW構想）」を踏まえ、4つの取組の柱を打ち出している。</p>	
<b>【京大流経営改革の4つのビジョン】</b>	
<p>本補助金の構想ではこの4つの柱に基づき、京大流経営改革のビジョンとして「柔軟かつダイナミックな体制による知の創造」、「高度で多様な頭脳循環の形成」、「新たな社会貢献モデルの構築」、「世界に伍する京大流大学運営」の4つを掲げている。この4つのビジョンの中でも特にガバナンス強化と財務基盤強化を重要な基盤として位置づけ、指定国立大学法人構想に基づく機能強化を推進していく。</p>	
<b>【ガバナンス強化－京大版プロボスト－】</b>	
<p>基盤の一つであるガバナンス強化としては、平成29年度に「京大版プロボスト」を導入している。本学におけるプロボストは、大学の中長期構想や組織改革など包括的・組織横断的課題について、総長・執行部と部局・学系等との連携・調整を行い、戦略を立案するとともに、策定された施策の迅速な推進に向け、調整を図る役割を担っている。また、プロボストの下に連携・調整の場となるカウンスル（戦略調整会議）を置き、トップダウンとボトムアップの調整機能を発揮し、これらの具体的な課題について迅速かつ着実な実現に向け検討することとしている。</p>	

現在、総長からプロボストに対して指定国立大学法人構想に掲げた各種施策の実行に向けた検討が要請されており、カウンシルの場において実行に向けた検討が進められている。特に、若手教員ポスト拡充のための取組やOn-site Laboratory事業については、優先的に取り組むべき事業としてカウンシルでの議論を経て、制度の概要や方向性が示されたところであり、今後具体的な制度を構築し、平成31年度からの取組開始を目指している。これらの事業は当初の想定よりも大幅に前倒したスケジュールにて実現に向けた調整が進んでおり、プロボスト制の導入が迅速な大学の意思決定に直結していると考えている。



### 【財務基盤強化－京大モデルの構築－】

もう一つの基盤となる財務基盤強化としては、本学の出資を受ける①総研機能、②技術移転機能、③ベンチャー支援機能という3つの機能別の事業会社を運営する産官学連携の新しい「京大モデル」を構築し、産学連携バリューチェーンを創出する。特に総研機能を持つ事業会社については、指定国立大学法人において出資可能な範囲が拡大されたことを受けて初めて設立が可能となったものであり、文部科学大臣の認可を経た上で、平成30年6月に京大オリジナル株式会社を設立した。今後、「組織」対「組織」の産学連携を集中的に実施するオープンイノベーション機構の整備を進めるとともに、本学で創出された「知」の社会への迅速な還元により、京大の「価値」の最大化と「収益」の増加を図り、教育研究活動の活性化につなげていく。



### 【人事給与システム改革】

大学のグローバル化による国際競争力を高めるため、教員の流動化を促進するとともに世界から優秀な教員を獲得し、より質の高い教育研究活動を実施する必要がある。そのような人材を獲得するため、今後の人事給与システム改革の方向性として、既存の年功序列型などの給与制度によらない世界に通用する給与制度として年俸制を導入し、能力や成果等について適切な業績評価を行い、評価結果に基づくメリハリのある給与制度とする。併せて、クロスアポイントメント制度等により、他機関における最先端研究の知見を本学の教育・研究活動へフィードバックするとともに、これにより抑制された人件費を新たな雇用にあてることで若手の育成を図るなど、限られた人的資源を有効に活用していく。これらの取組を積極的に推進することにより、教員の一層の流動化と、国内外の優秀な人材の獲得につなげる。

以上のように、本学は京大流経営改革の4つのビジョンの下、人事給与システム改革の進捗を踏まえつつ、「京大版プロボスト」の導入によるガバナンス強化と「京大モデルの構築」による財務基盤強化を基盤に研究力強化、人材育成、国際協働をスピード感を持って推進することで、指定国立大学法人構想で掲げた取組を加速化し、世界最高水準の研究・人材育成拠点を形成する。

## 2. 補助金を活用した取組の位置付け及びその具体的な内容

### (事業の位置付け)

本補助金を活用する取組は、世界最高水準の研究・人材育成拠点形成に向けた京大流経営改革の4つのビジョンを実現しようとするものである。これらの取組は指定国立大学法人構想において新たに実施していく事業のうち、本補助金を活用し、重点的かつスピード感を持って推進していくものとなっている。

### (具体的な取組内容)

#### 取組① 柔軟かつダイナミックな体制による知の創造事業

##### 【現状と分析】

複数の領域で世界の最先端研究をリードしている。今後は強い分野をさらに進化させ、新たな融合研究領域を開拓するとともに、特徴ある分野の国際展開を図る必要がある。

##### 【事業期間全体】

柔軟かつダイナミックな体制による知の創造事業として、主に(1)世界を先導する最先端研究の推進、(2)On-site Laboratory事業の推進に取り組む。

##### (1) 世界を先導する最先端研究の推進

これまで再生医学関連分野で先進的な研究活動を展開してきたが、さらに本学附属病院との密な連携によって、我が国における再生医療実現の道筋をつける。特にこの領域では、近傍に集結する製薬企業やバイオベンチャーのコア研究機関と密接な連携を進めている米国カリフォルニア大学サンディエゴ校(UCSD)をベンチマーク大学とし、同大学との連携を進める。そのため共同研究と産学連携の拠点としてUCSDの近郊に本学が設置したサンディエゴ・リエゾン・オフィスの機能強化を図り、UCSD及びカリフォルニアにおける関連機関との連携強化と国際展開を加速させる。

また、平成28年度に設置した卓越した研究者の英知が結集する国際研究ハブとしての高等研究院(KUIAS)の更なる機能強化を推進し、国内外の主要な研究機関との連携及び世界の優秀な若手研究者間の交流を加速させる。

##### (2) On-site Laboratory事業の推進

既に密接な研究交流の実績を有する海外の大学や研究機関等との強いパートナーシップの下、現地運営型研究室(On-site Laboratory)を設置する。これにより、実際の研究活動に基づく人材交流の深化、優秀な国外研究者の獲得、本学学生及び若手研究者の海外経験の促進、優秀な外国人留学生の増加を図り、国際共同学位プログラムへの発展や現地産業界との連携を視野に入れる。



図：On-site Laboratoryイメージ

##### 【平成30年度】

##### (1) 世界を先導する最先端研究の推進

附属病院に平成31年度開院予定の先端臨床治験病棟におけるiPS細胞治療を含む再生医療の実現に向けて、具体的準備を加速する。また米国での共同研究と産学連携の拠点となるサンディエゴ・リエゾン・オフィスの機能強化により、UCSDとの間の再生医療や先端医学分野、及びこれを支える医療倫理領域での共同研究と研究者交流を強力に推進する。

高等研究院を中核とする国内外の研究開発機関(産総研、理研、フランスCNRSなど)との連携研究部門の活動を推進する。また、高等研究院の研究拠点であるiCeMSでは、我が国のWPIの1つとして、さらに新しい融合研究領域の開拓と若手研究者の育成を推進する。

平成30年5月には、医学研究科とカナダのマギル大学でヒト遺伝子研究にかかるジョイント・ディグリープログラムとして博士課程に専攻を設置し、優秀な若手研究者の国際交流を進める。

## (2) On-site Laboratory事業の推進

On-site Laboratoryの設置形態や認定要件等に係る制度設計が完了次第、学内から認定申請を受け付け、ヒアリング等も実施しつつ交流の実態や自走によるサステナビリティ、大学全体への波及効果等を有するものについて逐一認定を進める。認定後は、現地運営型研究室を開設するとともに、新たにOn-site Laboratory運営支援委員会（仮称）を設置して運営上の課題解決に向けた規程整備やスタートアップ経費による支援を行い、平成31年度以降の本学学生や若手研究者の受け入れ態勢を整える。すでに複数部局で、設置へ向けて具体的準備が進められている。

## 取組② 高度で多様な頭脳循環の形成事業

### 【現状と分析】

本学の研究をベースとした教育手法は国際的に評価を得ているものの、教育の国際化は未だ不十分である。学生から教員まで、高度で多様な資質を有する人材を育成し広く社会に輩出するとともに、国内外から獲得を行う必要がある。

### 【事業期間全体】

高度で多様な頭脳循環の形成事業として、主に（1）次世代研究者獲得・育成支援事業、（2）GST（Graduate Student Training）センター（仮称）の設置、（3）留学生リクルーティングオフィス（仮称）の設置に取り組む。

#### （1）次世代研究者獲得・育成支援事業

教育研究力強化に向けては、若手教員の積極的雇用とその研究環境の改善は極めて重要であることから、第4期中期目標期間内に定員内若手教員の割合を30%（第3期中期目標期間内では23%）に引き上げることを目標に、学系単位の若手教員雇用促進計画の策定を促し、先進的な取組を行う学系に対して若手教員定員の優先的配置等の施策を実施する。将来、世界トップレベルの研究者として活躍し、次代の学術を担う人材育成のため、国際公募により優秀な若手研究者を世界から広く採用する。特に重要なのは、独創的で自立した研究者の支援と養成のための若手研究者育成プログラムの構築と、彼らが研究活動に集中できる環境の担保であり、その全学的展開に向けた基礎的枠組みを構築する。

#### （2）GST（Graduate Student Training）センター（仮称）の設置

大学院教育課程の全体的な質の向上とTeaching Assistant（TA）に対する指導の部局教員負担軽減を図るため、GSTセンター（仮称）を新たに設置し、基礎的な教育技術や教授法などTAに対する統一されたトレーニングシステムを導入する。本センター導入にあたり、THE大学ランキングにおける“Student: Staff Ratio”が本学より相当低いにもかかわらず、“Teaching”指標全体では国際的に高い評価を受けている米国カリフォルニア大学バークレー校をベンチマークする。

#### （3）留学生リクルーティングオフィス（仮称）の設置

世界トップレベル大学の中で、特に留学生比率の高い英国インペリアル・カレッジ・ロンドンをベンチマークし、優秀な留学生を戦略的・積極的に誘致する留学生リクルーティングオフィス（仮称）を設置する。オフィスにおいては、各国の教育事情等の調査分析を元に、本学の海外拠点や地域同窓会等を活用しながら、全学体制で優秀な留学生の獲得のための広報・誘致活動を進める。第3期中期目標期間は、重点対象国をASEAN地域に設定し、第4期中期目標期間以降、対象の北米・欧州への拡張を図る。

### 【平成30年度】

#### （1）次世代研究者獲得・育成支援事業

若手教員拡充施策の一つとして、平成31～33年度に、毎年度20名（計60名）の若手教員のための新規ポストを用意する「若手重点戦略定員」制度を新設する。当該制度により、将来に向け教員年齢構成適正化の取組を推進し若手教員のための研究環境の整備を進める学系に対して、若手教員ポストを措置する。特に各学系の学術特性に従って、厳正な評価に基づくテニュ

ア・トラック制、多様なキャリアパスの整備などを進める学系への優先的定員配置を行う。

### (2) GST (Graduate Student Training) センター (仮称) の設置

制度設計に関する検討を開始するとともにTA経験者及び教員、研究科長を対象にアンケート調査を実施し、TAを対象としたトレーニングメニューへのニーズを洗い出し、既存のプレFDプログラムの実施状況・内容を把握する。アンケート調査の結果を踏まえ、全学共通TAトレーニングプログラムの設計を開始する。

### (3) 留学生リクルーティングオフィス (仮称) の設置

留学生受入れ促進のための全学的支援機能に関するニーズ調査を行うとともに海外大学における留学生獲得の状況を調査し、留学生リクルーティングオフィスが果たすべき機能の段階的整備計画を策定する。諸外国の教育事情に係る調査分析や留学生ならびに各研究科への情報提供等を担当する教職員を増員し、第3期中期目標期間中の留学生リクルーティングオフィスの設置と稼働に向けて必要な人員体制を強化する。

## 取組③ 新たな社会貢献モデルの構築事業

### 【現状と分析】

産官学連携活動を推進する体制の再構築が課題である。また、文化学術都市KYOTOを背景とする本学の学術的レピュテーションは一定の国際的評価を得ているものの、現代的課題の解決に寄与する価値の発信は未だ十分とは言えない。

### 【事業期間全体】

新たな社会貢献モデルの構築事業として、主に(1)産官学連携の新しい「京大モデルの構築」、(2)人文・社会科学の未来形の発信に向けた体制構築に取り組む。

#### (1) 産官学連携の新しい「京大モデルの構築」

最先端の学術研究を基盤として、産官学連携・技術移転活動を世界的に展開し成功している英国オックスフォード大学をベンチマークし、戦略的な知財管理・ライセンスや新たな産官学連携活動の促進に向け、研究成果等を活用したコンサルティング、研修・講習事業を中心とする子会社を新たに設立する。これに、すでに設立している技術移転機能、ベンチャー支援(大学出資)機能を有する子会社を加え、産官学連携本部が全ての子会社に対する法務・知財戦略・コンプライアンス等に関するマネジメントを一括して行う。将来的にはこれら子会社を連結する「ホールディングカンパニー」を設立、本学の理念や方針と、効率的運営を担保するための自立性とを両立させた「京大収益事業」を一体的に展開する。

また、産官学連携本部とこれら子会社との有機的連携により、既存の枠組みに捉われない「組織」対「組織」の産学連携を集中的に実施するため、大型産学共同研究の実行・マネジメント組織としてオープンイノベーション機構の整備を進める。これにより大型産学共同研究を加速させ、民間資金の投資拡大を目指すとともに、その社会実装を強力に推進する。これらに向けて、産官学連携本部の人的資源を含む一層の強化が必須と考えている。

#### (2) 人文・社会科学の未来形の発信に向けた体制構築

平成29年度に文学研究科にハイデルベルク大学とのジョイント・ディグリープログラムとして、修士課程に京都大学・ハイデルベルク大学国際連携文化越境専攻を開設した。本専攻は人文・社会科学系のジョイント・ディグリープログラムとしては我が国初である。また、平成31年度には経営管理大学院とコーネル大学とのダブル・ディグリープログラムの開設を予定している。

また、「人文知」の未来形発信に関するコンセプトと戦略を策定し、京都人文・社会科学の長い歴史を踏まえつつ、部局横断的な人文知の多様な研究活動を広く世界に向けて発信する。さらに、本学の強みである脳科学・認知科学・ゲノム科学・情報科学など知性に関わる先端学術領域との連携を進め、21世紀中葉の人文・社会科学の再構築に向け、京都から人文学の新しい潮流の形成と世界への発信を進め、現代世界の多様な社会課題の解決に向け寄与していく。

## 【平成30年度】

### (1) 産官学連携の新しい「京大モデルの構築」

指定国立大学法人化に伴い大学出資が可能になったことを受け、コンサルティング事業、研修・講習事業を実施する事業子会社として、国立大学として初めて、京大オリジナル株式会社を平成30年6月1日付けで設立した。平成30年度は、すでに本学の事業子会社である関西ティー・エル・オー株式会社、京都大学イノベーションキャピタル株式会社とも有機的に連携を図りつつ、京大オリジナルの事業基盤を確立し、事業の深耕、拡大、更に新たな取組みの開拓を目指す。

また、既存の枠組みに捉われない「組織」対「組織」の産学連携を集中的に実施するため、大型産学共同研究の実行・マネジメント組織としてオープンイノベーション機構の整備を進める。

### (2) 人文・社会科学の未来形の発信に向けた体制構築

「人文知」の未来形発信をめざし、学際融合教育研究推進センターに部局横断「人文知」ユニットを設置し専任教職員を置くことになった。本ユニットを拠点に、本学のきわめて多様なアジア・フィールド研究活動を統合する「アジア人文学」の集約を進め、「人文知」ユニットに全学のアジア研究者を集めたEditorial Boardを作り、研究成果の定期的多言語発信（特に国際出版、動画配信等）のための体制を整備する。

## 取組④ 世界に伍する京大流大学運営事業

### 【現状と分析】

大学の将来構想などの包括的課題の戦略立案のために、トップダウンの方針とボトムアップの意思を恒常的に調整する体制を整えたところであり、今後の体制強化が必要である。また、指定国立大学法人構想の取組を支えるための安定的な自己収入の確保が必要である。

### 【事業期間全体】

世界に伍する京大流大学運営事業として、主に（1）京大版プロボスト構想の推進、（2）全学海外拠点展開事業、（3）IRを活用した大学運営に向け必要となる体制等の強化、（4）学術研究支援室（KURA）の体制強化、（5）基金寄附募集活動推進事業に取り組む。

#### (1) 京大版プロボスト構想の推進

米国スタンフォード大学等欧米の主要大学をベンチマークし、平成29年度に導入したプロボスト制を最大限に活用し、プロボストを中心に、カウンスルにおいて大学の将来計画にかかる諸施策の戦略的立案とその迅速確実な遂行のための学内調整を行う。

#### (2) 全学海外拠点展開事業

世界各地における情報収集や発信、教育研究の国際展開支援等のハブ機能を有する全学海外拠点（欧州・ASEAN・北米）を整備強化し、国際教育研究機関・パートナー大学、現地同窓会などとの連携を拡大推進する。全学海外拠点等への本学教職員の派遣を増員し、次世代を担う国際性に富むグローバル人材の育成に資する。

#### (3) IRを活用した大学運営体制等の強化

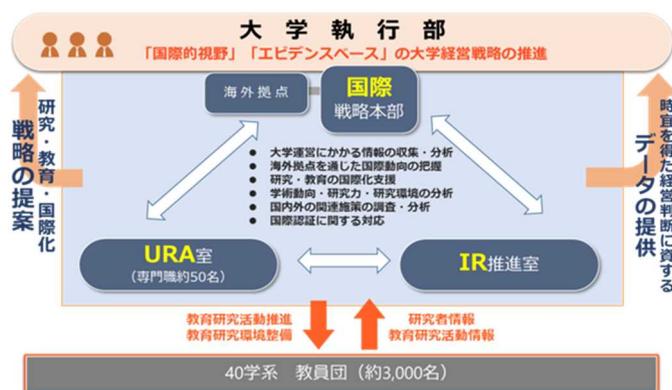
執行部が国内外の学術研究動向を的確に把握し、時宜に応じた適切な判断を行うことを補佐するため、プロボストオフィス・国際戦略本部・学術研究支援室等との連携の下、学内資源の把握とその分析等を行うInstitutional Research（IR）部門の強化を図り、エビデンスベースの課題解決策立案の支援を行う。



図：全学海外拠点等

#### (4) 学術研究支援室 (KURA) の体制強化

本学では、研究力強化と国際化の戦略的推進のため、研究担当理事の下に約50名の University Research Administrator (URA) を一元的に管轄する我が国最大規模の学術研究支援室 (KURA) を設置している。今後、URAの学内での職階とテニュア制の導入を含む身分の安定化と、キャリア・デベロップメントの確立を進め、一層の機能拡充を促進する。



図：国際的視野に立った運営

#### (5) 基金寄附募集活動推進事業

本学が実践する教育・研究・社会貢献の充実を目的に、柔軟かつ機動的な自主財源を十分に確保するため、「京都大学基金戦略」に基づき、基金室を中心とした寄附募集活動を展開・拡充する。

### 【平成30年度】

#### (1) 京大版プロボスト構想の推進

プロボストを議長とするカウンスル (戦略調整会議) において、本学の将来構想実現のため、On-site Laboratory事業、若手教員の獲得・育成、GSTセンターや留学生リクルーティングオフィスの設置、人文・社会科学の未来形発信など各種施策の制度設計を進める。また、カウンスルにおける戦略調整機能の拡大に鑑み、プロボストオフィスの専任職員、IR担当職員、URAの増員を進める。

#### (2) 全学海外拠点展開事業

全学海外拠点では、研究・教育活動の支援、本学教職員・学生の国際化推進、広報・社会連携・ネットワーク形成の共通ミッションの下に、地域の特性を活かした独自性ある活動を引き続き展開する。特に本学ASEAN拠点 (タイ・バンコク) が、タイ王国労働省より我が国の大学で初めてNGO (外国機関のタイ王国における活動許可) の認可を受けたことを踏まえ、今後より自立的な運営体制によりAll Japanの立場から、日タイ・日ASEANの大学・研究機関等との連携活動を強化していく。さらに、米国・ワシントンD.C.に「京都大学北米拠点」を新たに設置し、米国東海岸を中心とした本学のプレゼンス向上を促進し、各部局の国際交流活動を支援するとともに、学術交流活動及び教育・学生交流活動に関する調査及び情報収集を進める。

#### (3) IRを活用した大学運営に向け必要となる体制等の強化

専門知識を有する高度な人材を雇用し、戦略的調査・分析を実施することにより、執行部に対し訴求的な内容の提案を行うとともに、データ分析に必要なデータの集約・可視化作業の自動化を促進することで、現状把握や課題発見力の向上を図る。また、学内各署においてエビデンスベースの運営を実現するためIR人材養成の研修会等を実施し、学内構成員の意識を醸成する。

#### (4) 学術研究支援室 (KURA) の体制強化

高度な専門知識・技術を持つURA人材の雇用と育成により、KURAの体制を強化し、研究者の自立的かつ独創的な研究活動の促進を目的とした支援体制の充実を図る。評価に基づき、URA雇用の無期化と職階制を着実に進める。

#### (5) 基金寄附募集活動推進事業

寄附募集活動としては、基金室のファンドレイザーを増員充実させ、より積極的に法人や卒業生等への渉外活動を行える体制を構築する。また、卒業生とのネットワークづくりに資する交流会等の実施や同窓生向けサービスシステムの機能充実により会員数を増やすことで、寄附

募集活動の基盤を構築し新規寄附者の獲得に努める。さらに、各同窓会に対する京都大学基金のPR・寄附の依頼、保護者に対する卒業・入学キャンペーンの実施など、ターゲット層に応じた施策や顕彰を継続的に実施し、新規・継続寄附者の獲得に努める。

### 3. 経営改革構想実現に向けたこれまでの成果・実績

#### 【ガバナンス改革】

ガバナンス面では、大学全体の将来計画について迅速な意思決定と着実な執行・検証を進めるため、平成29年度にすでに京大版プロボストを導入している。プロボストがカウンスル及びプロボスト・オフィスを中心に、総長・執行部と部局・学系等の間のトップダウンとボトムアップの連携・調整を行いつつ、戦略を立案・策定し、具体的な課題について検討を進めてきている。特に、指定国立大学法人構想に掲げた若手教員ポスト拡充のための施策やOn-site Laboratory事業、人社の未来形の発信、国際戦略等について取組の具現化を加速化させており、今後も大学の迅速な意思決定と経営改革・組織改革・人事改革遂行の中核として機能をしていく。

#### 【教員の人事制度改革】

教員の人事面では、平成25年度から、大学全体としての教員の計画的定員削減の一部を原資として、「再配置定員」制度を続けている。これは、教育研究活動の活性化やグローバルリーダー育成等の機能強化に向けた取組を推進するために、全学的な視点から教員定員を戦略的に再配置するためのものである。定員の戦略的配置により、特に優れた部局の事業推進を支援するとともに、本定員の活用により、外国人教員や優秀な若手教員の増加にも取り組み、実績を積み重ねてきた。

また、国立大学改革プラン（平成25年11月文部科学省）の策定を受け、改革プランの一つとして掲げられた「人事・給与システムの弾力化」への対応として、適切な業績評価に基づく年俸制及びクロスアポイントメント制度を平成27年3月から導入した。

#### 【年俸制とクロスアポイントメント制度導入の拡大】

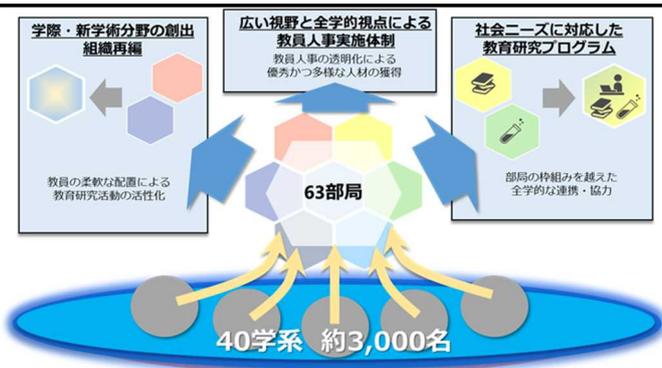
本学の年俸制教員への処遇（給与）については職務給とインセンティブ手当及び業績一時金（賞与）からなり、3年に1回行われる定期評価と、学術賞受賞や外部資金獲得等による評価を実施することで評価結果を適切に処遇に反映している。また、年俸制については、シニア（61歳以上）教授を対象に適用者数101名（平成27年3月1日現在）からスタートしたが、その後医系助教全ての新規採用者や、国際高等教育院における外国人教員等へと適用を拡大し、現在329名（平成30年7月1日現在）と順調に増加してきている。この効果については、もう少し長期的な検証が必要であるものの、年俸制適用教員の定年や任期満了等以外による退職者数に増加傾向がみられ、シニア教員の流動性向上に一定の影響を与えていると考えられる。

クロスアポイントメント制度については、教員としての身分を保持したまま他機関との出向契約に基づいて勤務する在籍出向型だけではなく、本学と他機関が個別に教員と労働契約を締結する双方向労働型も設けることで、海外の大学・研究機関などのクロスアポイントメントについても想定した制度としている。また、クロスアポイントメントにより抑制された人件費をポイントで管理し、当該ポイントの範囲内で教員を雇用することも可能とすることで、教育・研究水準の維持や若手の育成なども図っている。制度設定以降の適用者数は延べ33名となり、平成30年7月1日現在で16名がクロスアポイントメントを実施している。その中にはカリフォルニア大学ロサンゼルス校など海外大学とのクロスアポイントも含まれており、今後海外研究機関との実施による国際連携への貢献も期待される。

#### 【学域・学系制度の導入】

従来、各部局（学部・研究科や研究所）単位で各々独自に行われてきた教員人事と定員管理を、平成28年度から学術研究分野を基礎に再編した新しい教員組織（学域・学系制度）へ移行

し、人事採用の基準とプロセスの統一・透明化を進めてきた。これにより、全学の教育研究組織の効率的な改革が加速された。



図：学域・学系制度

#### 4. 本事業終了後における取組の持続性の担保

本補助金で実施する取組は、第4期中期目標期間の終了年度である平成39年度を見据えて策定した指定国立大学法人構想に基づく中長期計画であり、本補助金終了後も自己収入の拡大に向けた自助努力を図りつつ、学内資源の再配分を進めながら本事業を着実に継続推進していく。

特に、「On-site Laboratory事業」の推進については、本補助金を主要なスタートアップ経費として位置づけており、第4期中期目標期間は、海外パートナー大学・機関とのマッチングファンドや現地企業からの支援等により自立継続させていく予定である。

また、「産官学連携の新しい京大モデルの構築」については、本事業計画期間の前半に必要な初期費用について本補助金により支援を行い、3年後をめどに子会社の黒字化を図り、平成32年度以降は外部資金（共同研究費・特許知財収入等）及び自己収益による自走と拡大を目指す。

その他の取組については、学長のリーダーシップによる学長裁量経費やプロボスト裁量経費、機能強化経費等を最大限に活用し、第4期中期目標期間についても積極的に継続していく。特に「世界に伍する京大流大学運営事業」については、そもそも本構想を推進する上で必要不可欠な大学運営の実施体制であるため、自己資金「学長裁量経費や機能強化経費、間接経費」に加え学内資源（特に人的資源）の再配分を積極的かつ集中的に進め、戦略的な人員配置と安定的な体制維持を目指す。

#### 5. 達成すべき成果目標及び具体的な評価指標（KPI）

##### （経営改革構想の実現に係る成果目標及びKPI）

【成果目標】ガバナンスと財務基盤を強化するとともに、研究力強化、人材育成、産官学連携活動を推進し、世界最高水準の研究・人材育成拠点を形成する。

【KPI ①】Top5%への掲載論文数（年間）

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
920	945	970	1,000

[平成29年実績909篇（平成29年5月時点）]

※本補助金での取組加速化を見据え、指定国立大学法人構想時のKPI（下記参照）から大幅に上方修正

[指定構想時KPI：第3期中に年間800篇、第4期中に年間900篇]

【KPI ②】定員内教員数における若手教員(40歳未満)の割合

(参考値：本務教員数における若手教員の割合：第3期中に28.3%。これは政府目標である「2023年度までに研究大学の40歳未満の本務教員割合を3割以上」の達成と同水準。)

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
--------	--------	--------	--------

19.6%	20.7%	21.9%	23.0%
-------	-------	-------	-------

[平成29年5月1日時点18.4%]

**【KPI ③】 共同研究実施金額（年間）**

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
51億円	54億9,000万円	58億8,000万円	62億7,500万円

[平成29年度50億7,146万円]

**【KPI ④】 京都大学基金の寄附受入額（累計）**

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
83億円	96億円	110億円	125億円

[平成29年度70億円（累積）]

**(本補助金を活用した取組の実施に係る成果目標及びKPI)**

**取組① 柔軟かつダイナミックな体制による知の創造事業**

**【成果目標】**最先端研究をリードしていくとともに、融合領域の開拓や特徴ある分野の国際展開を推進する。

**【KPI ①】 Top5%への掲載論文数（年間）（再掲）**

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
920	945	970	1,000

[平成29年実績909篇（平成29年5月時点）]

※本補助金での取組加速化を見据え、指定国立大学法人構想時のKPI（下記参照）から大幅に上方修正

[指定構想時KPI：第3期中期目標期間中に年間800篇、第4期中期目標期間中に年間900篇]

**【KPI ②】 On-site Laboratory設置数（延べ数）**

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
2	3	4	5

[平成29年度は制度設計]

※本補助金での取組加速化を見据え、指定国立大学法人構想時のKPI達成時期を大幅前倒し

[指定構想時KPI：第3期中に制度設計・設置開始、第4期中に5箇所設置]

**取組② 高度で多様な頭脳循環の形成事業**

**【成果目標】**学生から教員まで国内外から多様な人材を獲得するとともに、優秀な人材を広く社会へ輩出する。

**【KPI ①】 定員内教員数における若手教員(40歳未満)の割合（再掲）**

（参考値：本務教員数における若手教員の割合：第3期中に28.3%。これは政府目標である「2023年度までに研究大学の40歳未満の本務教員割合を3割以上」の達成と同水準。）

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
19.6%	20.7%	21.9%	23.0%

[平成29年5月1日時点18.4%]

**【KPI ②】 外国人留学生受入数（年間）**

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
3,250名	3,300名	3,375名	3,450名

[平成29年度単年実績3,233名]

### 取組③ 新たな社会貢献モデルの構築事業

【成果目標】産官学連携活動の体制を強化するとともに、本学にて創出された「知」を還元する。

【KPI ①】共同研究実施金額（年間）（再掲）

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
51億円	54億9,000万円	58億8,000万円	62億7,500万円

[平成29年度50億7,146万円]

【KPI ②】ベンチャー企業創出数（新規）

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
19社	26社	33社	40社

[平成28～29年度18社]

### 取組④ 世界に伍する京大流大学運営事業

【成果目標】財務基盤を強化し、安定的な自己収入の確保を実現する。

【KPI ①】京都大学基金の寄附受入額（累計）（再掲）

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
83億円	96億円	110億円	125億円

[平成29年度70億円（累積）]

## 6. 学長裁量経費・外部資金との連動

本学では「京都大学の改革と将来構想（WINDOW構想）」を着実に実現していくために、「京都大学重点戦略アクションプラン」を策定しているが、本補助金で実施する取組については、指定国立大学法人構想に係る取組として、同アクションプランに位置づけることにより、学長裁量経費や間接経費をはじめとする戦略的な経費を積極的に活用し、本補助金と連動させることとしている。また、本事業終了後についても、「4. 本事業終了後における取組の持続性の担保」に記載のとおり、学長裁量経費、外部資金や機能強化経費等を最大限に活用し、これらの取組を継続していくこととしている。