

平成27年度「研究大学強化促進事業」フォローアップ 進捗状況概要 九州大学

目的

躍進百大

(各分野において世界のトップ100大学への躍進)
研究力のピークアップ・ボトムアップのための研究企画・支援体制の構築、
世界最高水準の人材の育成・確保と研究活動を行うための環境整備

- ・永続性のある大学改革を促す仕組みの強化・充実
- ・トップレベルの研究の更なる加速
- ・将来のスター研究者育成による持続的な研究力向上
- ・国際人材の獲得・連携によるグローバルな研究力強化
- ・研究マネジメント職(URA)の拡充と定着



これまでの実績・進捗状況

- ・教員ポストの戦略的組替え等による「大学改革活性化制度」を実施し、**的確かつ迅速な大学改革を推進**
(平成26年度:改革計画に対する人的支援(24人の教員を再配置)と財政的支援(研究費5,500万円を配分))
- ・専門分野において極めて高い業績を有する研究者に「主幹教授」の称号付与(平成27年8月現在:46人) 給与面での優遇、研究拠点の設置、外国人研究者の雇用等の支援
- ・若手、女性、外国人研究者へのファンダメンタルなサポートとして「研究活動基礎支援制度」を実施し、**研究に専念できる環境整備など研究環境の多様性を促進**
(平成26年度:①ライブイベント等で多忙な女性研究者の研究補助者雇用支援、②国際学会派遣支援及び論文校閲支援、③研究力向上のためのセミナー等開催(英語論文執筆力向上セミナー、英語プレゼン能力向上セミナー、研究費獲得セミナー))
- ・国際的著名研究者(世界TOP100)や研究チームを招聘する支援プログラム「Progress100」を実施することで**国際化の加速を主導**
(平成26年度:MIT、スタンフォード大学等から15人招聘し、共著論文13編作成)
- ・教員、事務職員とは異なる「第三の職種」と呼ばれる**研究マネジメント職(URA)の人事制度(処遇、評価方法、キャリアパス等)を構築**
URAの活用による新事業の創出、産学官連携の推進等を実施
- ・ガバナンス改革の一環として、**総長のリーダーシップの下、本補助金と大学運営経費を一体的に管理し効果的な学内資源配分**を行う、研究支援体制を構築
(波及効果:スーパーグローバル大学創成支援(SGU)も同様の手法による運営体制)

【取組の結果】平成24年度と平成26年度を比較

論文数:3,179件/年→3,302件/年、国際共著論文数:855件/年→930件/年、論文に占める国際共著論文の割合:26.9%→28.2%と増加
若手研究者:613人→642人(4.7%増)、女性研究者:266人→339人(27.4%増)、外国人研究者:101人→136人(34.6%増)と増加
科研費新規採択件数:2,040件→2,350件(15.1%増)と増加

今後の課題と展望

- ・社会から要求される様々な政策課題を機動的に対応できる枠組みの構築など大学改革活性化制度の見直し(平成28年度より新制度での支援開始予定)
(毎年具体的な重点事項(ミッション等)を定め、関連部局から部局横断的な改革計画の募集等)
- ・強み・特色をもつ研究分野の更なる発展のため、総長のガバナンスによる重点領域研究プログラムの設定
- ・多様な部局ニーズに応えるため、特定の部局や研究プロジェクトを専断的に支援する「部局URA」を配置し、更なる研究支援体制を強化(平成28年度配置予定)

フォローアップ結果

評点区分：順調に進んでいる

全体を通じた所見

○ URA 機構及び関連部署の統合を目指した組織改革として、「学術研究・産学官連携本部」を設置するなど、効率の改善に努力している。これらを基盤に、研究活動の状況を子細に分析し、そこに潜む課題を明らかにし、逐一对応した改革のための施策を定め、取組が順調に進められていることが確認された。

特に優れた点

- 教員人事制度において、職種ごとの配置人数をポイント化し、大学改革活性化制度に基づいて改革に必要な要員として教員ポストを再配分することで組織の活性化を維持・増進させる仕組みは優れた取組である。
- 研究のレベルアップを支援するための主幹教授制度や女性研究者支援、国際人材の獲得などの取組は、強みをより強化する具体的施策として効果が期待できる。

期待する点

○ 多様なバックグラウンドを有する URA を確保するための具体的な方策を検討することが期待される。