

平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	京都大学				
統括責任者	役職	学長	実施責任者	部署名・役職	理事・副学長
	氏名	山極 壽一		氏名	湊 長博

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

全体を通じた所見

- 「京都大学の改革と将来構想」の一環として、本事業を明確に位置付け、研究支援体制の充実、融合チーム研究プログラム等の実施など、着実に事業が展開されつつあり、おおむね順調に進んでいることが確認された。今後、本事業のロールモデルとして成果の活用を期待したい。

特に優れた点

- URA のキャリアパスとして、首席専門業務職、上席専門業務職、主任専門業務職、専門業務職の職位を導入し、昇任・昇級システムが機能している。

期待する点

- 平成 28 年度からの「部局 URA の所属を本部学術研究支援室に一元化する「オール URA 体制」への移行については、URA 配置のスケールメリットを十分活かすとともに、多様なニーズに応じた研究支援活動が展開されるよう、取組を適切に進めることを期待する。

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

【全体を通じた所見】-課題を踏まえての現在進行中の取組-

京都大学の研究力強化に向けて、URA 組織である学術研究支援室 (KURA) は、「研究支援体制」及び融合チーム研究プログラム等の「各種取組」について毎年度 PDCA サイクルを回し改善している。例えば本年度は、**学内改革の施策立案に必要なデータ分析機能を KURA に構築し、本学の IR 機能の一端を担う体制とした**。また、これまでも他大学からの多数の要望に応え、積極的に本学の取組を個別に紹介して研究支援に係る知の共有に努めてきたが、本年度は新たに、本学の先進的な取組を発信するため、**WEB 上で事業内容や支援体制の詳細を公開した** (<http://www.kura.kyoto-u.ac.jp/results/>)。平成 29 年 5 月には成果公開シンポジウムの開催を計画しており、事業内容のより広い共有と発信を図る。

【特に優れた点】-URA の昇任・昇給システムの進展状況-

平成 27 年度に勤務評定制度の設計に着手し、平成 28 年度から昇任・昇給システムに同制度を導入した。そして本年度は、下記新体制 (一元化) において旧部局 URA も含めた **KURA 全 URA (42 名*) を対象に統一評価を可能とした**。*内訳…本補助金雇用 21 名、自主経費雇用 21 名 (H28.10.1 現在)

【期待する点】-「オール URA 体制」の進捗と効果-

本学では他大学・研究機関に先駆けて本部 URA 組織に加えて部局 URA 組織を配置した。それにより URA の多様な活動を学内の個々の研究者に対して展開できた。一方、その二元体制は、本部と部局の緊密な連携を目指すにあたり課題も残した。そこで、平成 28 年度から URA 体制の一元化 (サテライト化) を実施し、**URA の多彩な専門性とスケールメリットが最大限発揮できるような新たな URA 組織のモデルを構築した**。これにより、本学の将来構想 (WINDOW 構想) の実現に向けた学内組織横断的な取組がさらに加速している。

旧体制：部局 URA 設置 H25-27 年度

KURA と部局 URA は別組織、オフィスも離れている

課題

- URA 間の情報共有が困難なため、部局組織横断的な連携が非効率
- URA 配置が固定しているため、多様な支援ニーズに各部局だけでは対応できない
- 多彩な能力と経験を持つ URA のスキルを活かしきれない
- 一体的な URA 育成が難しい

見直し・検討 H27 年度

対応

- 総長のリーダーシップの下、新組織体制実現に向けた構想策定
- 研究担当理事補をリーダーとする検討 WG 設置
- 各部局への URA 活動状況、要望等のヒアリングを実施
- URA 再配置・処遇の見直し実施

新体制：一元化 (サテライト化) H28 年度～

- ① 京都大学の URA 全員が KURA 所属に ※部局 URA 組織の機能は、8 つの「地区担当 URA チーム」に継承。各地区に窓口設置
- ② KURA の全 URA が活動できる新オフィスを設置 ※遠隔キャンパスの一部はサテライトオフィスとして URA が常駐

効果

一元化によりスケールメリットを最大限に活用

- **URA 間の連携が深化**：一体感のある新オフィスで情報共有が円滑に、柔軟な人員配置で効率が飛躍的に向上
実績例) 企業-研究者マッチング迅速化、科研費申請書作成支援の対応可能件数が前年度の約 2 倍に
- **専門性とスキルを活かした組織横断的な取組が加速**：
実績例) 全学的な人社系の研究支援体制を構築、外国人研究者支援の一元化、分野横断的な支援の充実
- **好事例の速やかな共有**：
実績例) 企業と研究者を迅速につなぐために一部局で開発した研究者データベースを全学レベルに拡大
- **URA 育成**：同一組織となり、ジョブローテーションが実現。同一カリキュラムの提供で、業務水準が向上
実績例) 平成 28 年 4 月時に 5 人の URA を本部と地区間で配置転換
- **大学の経営マネジメント強化**：部局現況の迅速かつ定常的な把握が容易となり、全学を俯瞰する分析力が向上。分析情報を役員へ提供することなどにより、部局の現状を踏まえた学内改革に向けた学内施策立案に対する貢献拡大
実績例) 学内の部局を対象とした研究活動指標の分析及び達成度に応じた戦略的な予算配分手法の導入

【今後の課題と展望】

京都大学における URA システムの体制は整いつつある。次のステップは、この体制をより安定的に維持し、継続的に発展させることである。そのためには学内での URA システムの内在化に向けた取組が欠かせない。そこで現在、京都大学における URA 組織と研究力の強化に向けた取組について、全学的な共通理解をより一層浸透させる活動を開始している。また同時に、URA の継続的雇用に向けて学内で積極的に検討を始めている。今後も、日本の URA システムを先導する役割を担っていく。

研究大学強化促進事業推進委員会コメント

- 「オール URA 体制」の進捗と目指すべき効果が確認できた。展望に沿った着実な取組と今後の展開を期待する。