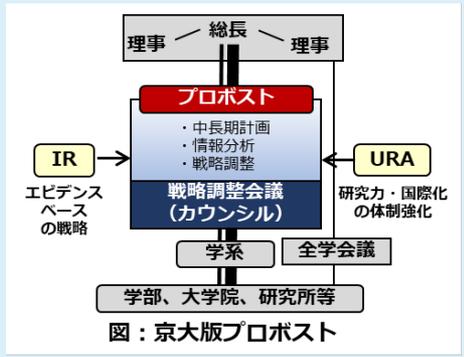


国立大学経営改革促進事業 教育・研究の発展に向けた組織改革

主な取組

●京大版プロボスト

- 大学の中長期構想や組織改革などの包括的・横断的課題について、戦略を立案。戦略に基づく施策の迅速な実現を図る体制を整備。
- プロボストを議長とする戦略調整会議を中心に、指定国立大学法人構想に掲げた大学強化に向けた諸事業を着実に推進。これまで、教員の業績評価と人事に係る検討、経営基盤強化を見据えた教育研究情報の可視化と学内資源の再配分等の施策を実施。
- 更に、「ジェンダー平等の促進策」、「大学院生・若手研究者のリクルーティング促進策」、「教員の事務負担の軽減策」については、方向性を決定し、制度設計に着手。
- 第4期に向け、「研究支援体制の再構築」、「情報基盤の整備に関する基本的な方向性」や「事務改革及び職員の人事給与制度の改善」等の検討・学内調整を推進。



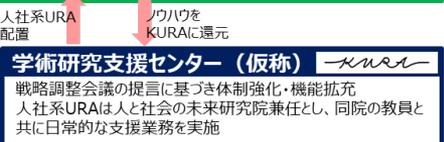
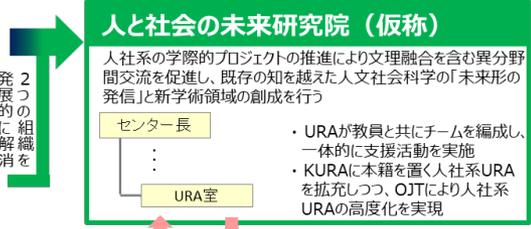
【人文・社会科学の未来形発信】

- 人社系部局を横断する「人社未来形発信ユニット」において、産業界を中心に社会との連携強化に向け、オンライン連続公開講座などを実施。
- 取組をさらに推進・発展させるため、「こころの未来研究センター」と「人社未来形発信ユニット」を廃止し、全学の人文・社会科学分野への組織的・体系的な支援を担う組織として「人と社会の未来研究院（仮称）」の設置を計画。
- 人社未来形発信ユニットで得た一定の成果を踏まえ、人文・社会科学やその学際研究の発展を図り、また、自然科学をはじめとする本学の多様な分野の研究に人文・社会科学の知見をもって貢献することを目指す。

こころの未来研究センター
心理学、認知科学、認知神経科学、公共政策、美学・芸術学、仏教学など「こころ」に関わる多彩な専門分野の研究者が集い、研究や教育、実践に取り組み、その成果を広く社会に発信

人社未来形発信ユニット
京都大学の人文・社会科学に関わるさまざまな研究科、研究所、センターが連携して運営

学術研究支援室
URAが所属し、本補助金に加え、間接経費等の資源を投入して活動中



【大学院教育支援機構の設置】

- 大学院生の教育研究能力向上のための全学的な研修を行うため、「GST (Graduate Student Training) センター」の設置に向けて、教育担当副学長の下にGST推進室を設置し、各種取組を進めてきた。
- 優秀な留学生の戦略的リクルーティングに向け、国際アドミッション支援オフィスを設置し、ポータルサイトの整備等を通じて、留学生リクルーティングを支援する体制を構築してきた。
- これらの大学院生教育及び留学生にかかる支援業務を取り込んだ組織として、令和3年10月に「大学院教育支援機構」を設置した。今後は、学生に対する経済支援の拡充、優秀な留学生の獲得、キャリア形成及び産学連携活動に資する教育機会の提供等、大学院教育にかかる各支援を実施する。

【On-site Laboratory事業の推進】

- 平成30年度の制度化以降、順調に事業を推進し、令和3年10月時点では12件のラボが運営中。
- 海外の大学や産業界との研究連携強化、国際的な教育活動の推進など、本学の国際的研究・教育環境の向上に資する様々な波及効果もたらされている。（詳細は調書6ページ以降参照）

国立大学経営改革促進事業 経営基盤強化のための体制整備

主な取組

収益事業として、①総研機能、②技術移転機能、③ベンチャー創出支援機能の各種機能を担う事業子会社に本学が出資・運営する、産官学の新しい「京大モデル」を構築。有機的連携により、産学連携バリューチェーンの創出を推進してきた。
また、京都大学基金の拡充に向け、基金室の体制強化に取り組み、プロモーション活動を積極的に行える体制を構築した。寄附受入金額は順調に増加しており、125周年事業に向け、更なる新規寄附者の獲得に努めている。

【「京大モデル」の構築】

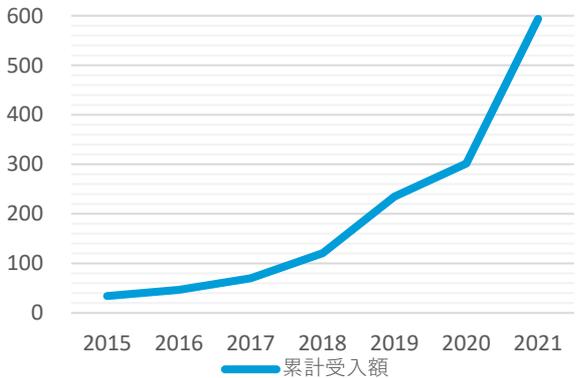
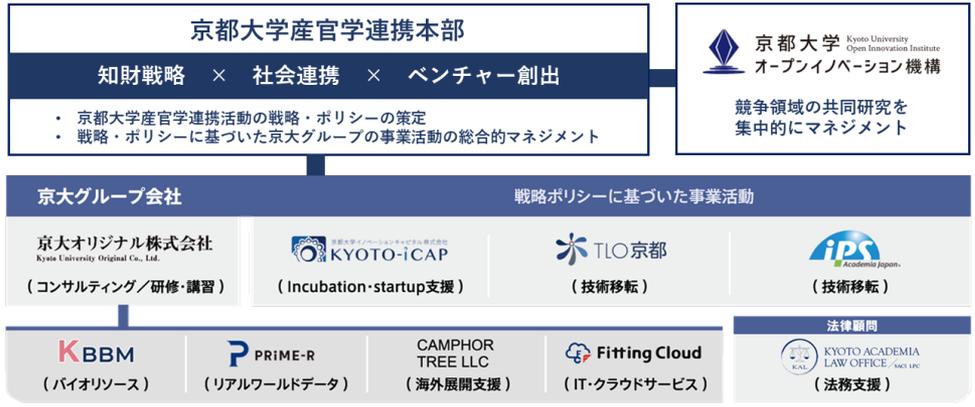
- 本学で創出された「知」の社会への迅速な還元により、京大の「価値」の最大化と「収益化」の増加を図り、教育研究活動の活性化につなげるため、新たに設立した「京大オリジナル株式会社」を含めた事業子会社4社で有機的な連携を図りつつ、第4期での黒字化を目指し、事業の開拓と拡大を進めている。
- さらに、「組織」対「組織」の産学連携を集中的に実施する「オープンイノベーション機構」を設立し、大型共同研究の組成・マネジメント機能の充実を図った。
- 「京大モデル」体制が構築できたことで、戦略・立案機能を担う「産官学連携本部」と実務・実行機能を担う各種子会社及び「オープンイノベーション機構」との有機的連携が図られ、企業等との共同研究からベンチャー支援や出資、技術移転等といった様々な手法を駆使した産官学連携活動の展開が可能となった。
- 共同研究実施金額は、毎年度純増している。

【盤石な寄附受入体制の構築】

- 本補助金の一部を活用し、主に金融機関における営業等の経歴を持つファンドレイザーを採用するなど、基金室の拡充と機能強化を図った。
- 基金室を中心に、役員が先頭に立って大手企業、本学OBの起業家や企業役員、国内外の同窓会等に対する京都大学基金への寄附のプロモーションを強力に推進。
- 令和3年度末時点における累計受入額は、本事業開始時から約524億円増加しており、毎年度の目標値についても大幅に上回った。
- 若手研究者助成を目的とした基金等、学術活動に基づく一般寄附受入も順調に推移しており、今後は、令和4年6月に迎える本学125周年に向けて、寄附募集活動の総括・検証を行う。

中長期的に基金規模を拡大していくための施策

- ✓ 卒業生情報の一元管理による寄附者の開拓促進
- ✓ 起業家からの遺贈を含む有価証券の寄附受入



京都大学基金
(特定基金含む)の
累計受入状況
(単位: 億円)

国立大学経営改革促進事業 獲得した資金や人的・物的リソースの戦略的配分

主な取組

以下の戦略的な経費配分の実施により、本学のガバナンスや財務基盤の強化、産官学連携の更なる強化及び経営改革構想におけるKPIの目標値達成等に向けて取り組んだ。

また、教員人事制度改革として、戦略調整会議の下、若手教員ポストの拡充、女性研究者の育成・獲得等をはじめとした各種施策の企画・立案をおこなった。

【学内資金の戦略的配分について】

●京都大学重点戦略アクションプラン（2016-2021）

- ・「京都大学の改革と将来構想（WINDOW構想）」の着実な実行のため策定した「京都大学重点戦略アクションプラン（2016-2021）」を戦略的に推進した。
- ・特に、「IRを活用した大学運営に向け必要となる体制等の強化」に必要な経費を措置することで、京大ダッシュボード（分析ツール）の公開と大学基本情報の網羅的な可視化が可能となり、多様化する情報の一元集約化の実施によって、執行部の迅速な意思決定が可能となった。
- ・「産官学連携の新しい「京大モデル」の構築事業」により、「京大オリジナル株式会社」の設立と共同研究等の円滑な展開、社会ニーズに合った研修・講習事業の提供等が可能となった。
- ・「基金寄附募集活動推進事業」により、寄附募集のためのシステム作り、基金周知活動及び渉外活動を効果的に行うことが可能となるなど、本補助金の活用に加え、学内資金を戦略的に配分することで本学のガバナンスや財務基盤の更なる強化が可能となった。

●評価指標達成促進経費

- ・第三期中期目標期間において全学的に達成する必要がある指標をベースとし、部局に対して達成度に応じたインセンティブを付与することで指標の達成を促進させ、本学の機能強化を推進するための経費を措置することにより、経営改革構想におけるKPIの目標値達成に貢献した。
- ・特に、経営改革構想において設定しているKPIの一部について、一定の係数を乗じて点数に重みを付け、その他の指標と差別化を図ることで、当該指標に対する部局の取組をより促進させている。

【教員の人事制度改革】

●若手重点戦略定員の活用

- ・2019年度から学系の適正な教員年齢構成の実現に向けた取組に対する評価に基づき定員を措置し、令和3年度末時点で若手教員を94名採用している。第4期においては、各学系の若手教員育成体制を評価し、これらの取組をさらに加速するため、機能強化促進制度（仮称）を創設するとともに、若手教員を新たに採用するための定員貸与制度を設ける予定。

●国際公募による優秀な若手研究者の雇用（白眉プロジェクト）

- ・これまで193名の雇用実績、修了者の約80%が国内外の研究機関でテニユア職またはテニユアトラックとして採用されている。

●女性活躍促進策

- ・優秀な人材確保のために、女性研究者の育成・獲得が一層重要な課題であるため、戦略調整会議において、本学における現状を分析し、改善策として、「ジェンダー平等の促進策について」をとりまとめた。
- ・令和3年10月には男女共同参画アクションプランを策定し、全部局の行動計画の作成を進めている。
- ・第4期においては、これらの取組をさらに加速するため、機能強化促進制度（仮称）を創設するとともに、女性教員を新たに採用するための定員貸与制度及び女性教授増加のための定員上位流用制度を設ける予定。