



京大流経営改革の推進

令和6年8月22日

第4期中期目標期間3年目フォローアップ

自由の学風の下で独創的な研究を推進するため
多様で有為の人材が世界中から本学へ集うことのできる魅力ある
教育・研究環境の整備と自律的な運営を可能とする基盤の強化に注力

魅力ある教育・研究環境を実現

－学生・教員の多様性の確保－

教育と学生支援

ニーズに応じた
教育体制の改善

学生の生活支援
福利厚生の上向

教員の研究活動支援

国内外の多様な
卓越研究人材獲得

教育・研究成果の
戦略的社会的発信

自律的な運営を行う基盤の強化

－社会への発信力の強化と支援獲得－

ガバナンスと 財務基盤の強化

プロボストによる
将来構想への提言

寄附受入の拡大
資金の戦略的配分

業務運営体制の改善

事務組織や雇用体系
の抜本的改善

事務職員の
政策立案能力向上

学長のリーダーシップ

柔軟かつダイナミックな体制による知の創造

- 複数の領域で世界の最先端研究をリード
- 融合領域の新規開拓、強い分野の国際展開

1. 世界を先導する最先端研究の推進

- 1) 再生医療と先端医学研究
 - ・人々の健康と超高齢社会における医学医療の未来創成に貢献
- 2) 化学と生命科学の融合
 - ・広範な領域で新しい学術分野の開拓
- 3) 高等研究院
 - ・卓越した研究者の英知が結集する国際研究ハブ

2. On-site Laboratory

- ・海外の大学や研究機関等との協働による現地運営型研究室

高度で多様な頭脳循環の形成

- 教育の一層の国際化
- 多様な人材の育成・輩出、優秀な人材獲得

学生対象

1. Kyoto iUP

- ・国内外の学生に開かれた国際学部教育プログラム

2. 卓越大学院プログラムによる博士人材の育成

3. 大学院教育支援機構の設置

- 1) GST(Graduate Student Training)機能の強化
 - ・大学院生の教育研究能力向上のための全学研修体制の構築
- 2) 留学生リクルーティング

4. 大学院生・留学生への各種施策の展開

研究者対象

1. 白眉プロジェクト

- ・学術領域を問わず世界中から優秀な若手研究者獲得

2. 若手教員数の増加

- ・本務教員に占める若手教員比率を30%に引上げ

魅力ある教育・研究環境を実現

新たな社会貢献を目指して

- 産官学連携活動を推進する体制の構築
- これまでの学術的成果を背景とした現代世界の諸課題解決への貢献

産官学連携

1. 産官学連携の新しい「京大モデル」の構築

- ・大学出資による機能別事業子会社の設立・運営
- ・ホールディング・カンパニー（持ち株会社）の設立を志向

2. 既存の枠組みにとらわれない産官学連携の促進

- ・「組織」対「組織」による共同研究スキームをより一層推進

社会への貢献

1. 日ASEANの協力関係のより一層の推進

- ・包括的な学術・科学技術協力の推進により「持続可能な開発」に貢献

2. 人文・社会科学の未来形の発信

- ・国際化の推進、文理融合による新学術領域の創成

世界に伍する京大流大学運営

- 大学運営におけるトップダウンの方針とボトムアップの意思の調整に基づく全学的な戦略立案の必要性
- 大学独自の戦略的活動を支える安定的な自己財源の必要性

ガバナンスの強化

1. 京大版プロボストと戦略調整会議（カウンシル）

2. 国際的視野によるエビデンスベースの大学運営

（国際戦略本部、IR、URA）

財務基盤の強化

1. 自己収入の拡大

- 1) 寄附金 2) 社会人学習プログラム 3) 資産の有効活用

2. 収益事業の展開

自律的な運営を行う基盤の強化

柔軟かつダイナミックな体制による知の創造

1. 世界を先導する最先端研究の推進



KPIの進捗状況

＜K P I ①：Top10%ジャーナルへの掲載論文数（年間平均）＞
【第4期中期目標期間中：1,100篇】

年度	2022	2023
論文数(篇)	819	870*

*年度実績:920 篇

(参考) Top5%ジャーナルへの掲載論文数（年間）
【第4期中期目標期間中：900篇】

年度	2018	2019	2020	2021
論文数(篇)	869	854	863	884

※第4期中期目標期間に行った構想調査見直しにより、より安定的な指標を得るために評価指標を「Top5%ジャーナルへの掲載論文数」から「Top10%ジャーナルへの掲載論文数」へ変更

＜K P I ②：外国人研究者数（常勤）＞
【2027年度末：600名】（2021年度末：500名）

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023
研究者数(名)	434	420	391	415	477	494

＜K P I ③：中長期の海外派遣件数、受入件数（学生除く）＞
中長期の海外派遣件数【2027年度：400件】（2021年度末：360件）
受入件数【2027年度：600件】（2021年度末：549件）

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023
派遣数(件)	205	189	24	86	194	172
受入数(件)	607	578	297	194	558	643

※新型コロナウイルスの影響により、学生の海外渡航が減ったことに伴い、一時減少。

ベンチマーク校：ハーバード大学 Wyss Institute

Wyss研究所は、世界に先駆けて化学と生命科学の融合研究のフロンティアを開いた世界最高峰の研究所。

高等研究院における独創的な融合研究の躍進

物質－細胞統合システム拠点

ミッション：化学・ナノテクノロジーと基礎生物学の融合による新時代の研究領域の開拓を推進



水と「重水」の分離が可能な多孔性材料の開発に初めて成功 (中国華南理工大学と共同)

精製にかかる莫大なエネルギーやコストを大幅カット。エネルギー消費を抑えて効率良く分離するための新規材料や効率的な分離技術開発への応用に期待。
(国際学術誌「Nature」オンライン版にて公開)

ヒト生物学高等研究拠点

ミッション：ヒトに付与された特性の獲得機構とその破綻による病態発症の原理究明



ヒトiPS細胞から精子及び卵子のもととなる前精原細胞及び卵原細胞を大量に分化誘導する方法論の開発に成功

遺伝情報の伝達を担う唯一の細胞である生殖細胞の研究が大きく前進(国際学術誌「Nature」にAccelerated Article Preview版で掲載)

柔軟かつダイナミックな体制による知の創造

1. 世界を先導する最先端研究の推進



ベンチマーク校：UCSD カリフォルニア大学サンディエゴ校

再生医療関連分野で極めて先進的な研究活動を展開し、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も密接な連携を推進。

次世代医療・iPS細胞治療研究センター (Ki-CONNECT)

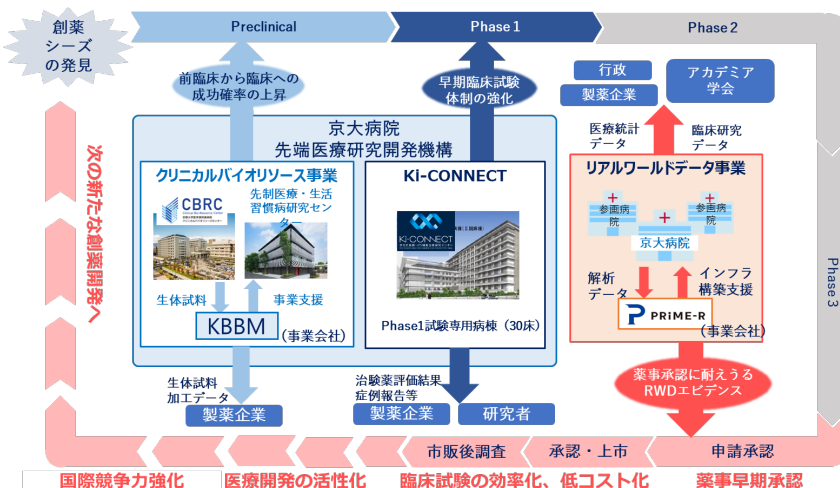
専門病棟と専任スタッフを配置する早期臨床試験に特化した教育研究機関としてFIH試験の実施体制の人的強化を図り、国際共同試験にも対応し得る体制を構築

臨床研究や臨床試験の実施件数は順調に推移

令和3年度：19件 令和4年度：31件 令和5年度：57件

最近では、先天性無歯症に対する歯の再生治療薬（通称名「歯生え薬」）の医師主導治験においては、健常人を対象としたFIH試験をKi-CONNECTで実施予定

医療・創薬の早期実用化に向けた研究をさらに強化推進



クリニカルバイオリソースセンター

国内初のJIS Q 20387(国際規格ISO 20387)の認定を取得

京大モデルの一環であるKBBMと連携しクリニカルバイオリソース事業を展開

バイオバンクの一般要求事項を定めたJIS Q 20387の認定を取得し、世界標準の生体試料品質管理基準で生体試料の臨床研究における利活用を促進

高度な品質マネジメントシステムを構築し、日本のバイオバンク体制の強化、ヒト生体試料を活用した医学研究、医療開発の発展に貢献

研究事例

研究計画名	提供先
高頻度遺伝子変異を検出するデジタルPCRプライマー/プローブライブラリOTS-155の定量能力の検証研究：OTS-155研究	大学
消化器癌患者における免疫チェックポイント阻害剤の感受性評価バイオマーカー探索のための後ろ向き遺伝子解析研究	企業

今後の展開

本学で醸成したバイオバンクのノウハウを国内のアカデミアに展開し、アライアンスを形成するとともに、ヒト生体試料を活用した臨床開発を加速させる。

柔軟かつダイナミックな体制による知の創造

2. On-site Laboratory



KPIの進捗状況

< K P I ④ : On-site Laboratory設置数 (延べ数) >
 【第4期中期目標期間中：国際共同研究拠点として
 On-site Laboratoryの自律的な運営体制を確立】



年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023
件数 (件)	5	11	12	13	13	13

※13件内訳：
 Outbound型 (10件)
 Inbound型 (2件)
 Cross-bound型 (1件)

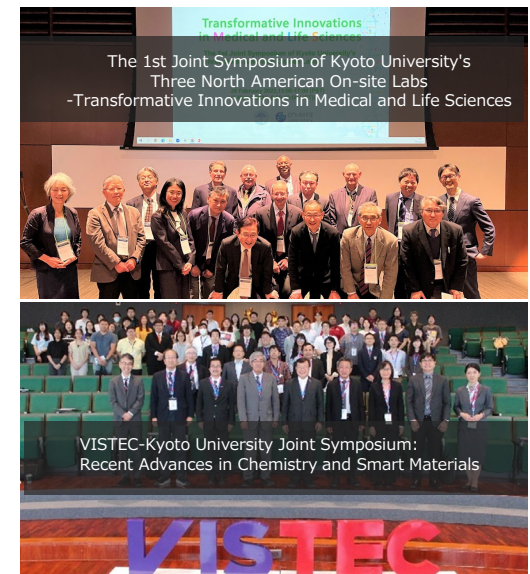
On-site Laboratoryによる双方向型研究交流の特徴

- ✓ 海外研究機関等と共同で現地運営型研究室を設置
- ✓ 活発な研究交流から世界をリードする最先端研究を推進
- ✓ 優秀な外国人留学生の獲得、産業界との連携強化

On-site Laboratory国際シンポジウムで最先端研究の成果を幅広く発信、米国及び東南アジアで研究ネットワークを拡大し、分野横断的な学術交流及び人的交流を促進

【2022年度】北米を拠点とするの3つのOn-site Laboratoryと国際戦略本部の共催により、米国・サンディエゴで国際シンポジウムを開催。日米の研究者がiPS細胞、量子科学、がん免疫療法等、医療・ライフサイエンス分野の卓越した最先端研究の成果を発信し、日本、米国をはじめ、計13か国・地域から学術関係者、政府関係者、現地企業や学生など700名を超える参加。資金調達やパートナーリング機会の獲得を目指し、ライフサイエンスショーケースを実施し、個人投資家・スタートアップ企業から100名が参加。

【2023年度】タイのウィタヤシリメティー科学技術大学院大学 (VISTEC)、東南アジアに拠点を置く3つのOn-site Laboratory及び国際戦略本部の共催により、タイ・ラヨンで化学・スマート材料分野の国際シンポジウムを開催。日本、タイ、シンガポール等東南アジアを中心に5か国から学術関係者約130名が参加。タイの東部経済回廊イノベーション特区の見学会も実施し、研究交流を促進。



今後の展開

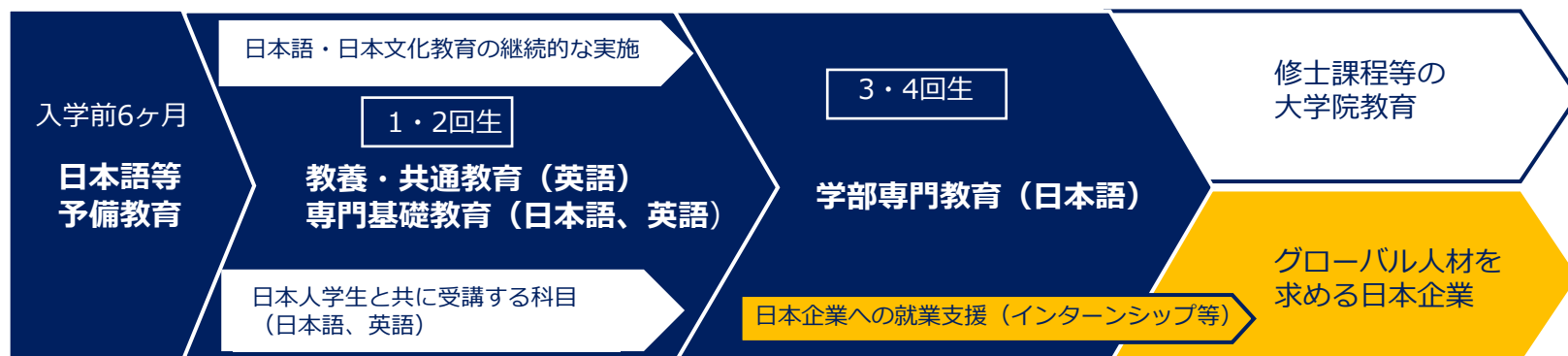
既存のOn-site Laboratoryの安定的な運営と国際共同研究の拠点化を進め、研究交流・人的交流を促進するとともに、新規On-site Laboratoryを認定し、研究分野の多様化や、ラボ設置地域の拡大を進める。

高度で多様な頭脳循環の形成

1. 学生対象の取組



Kyoto iUP KU International Undergraduate Program

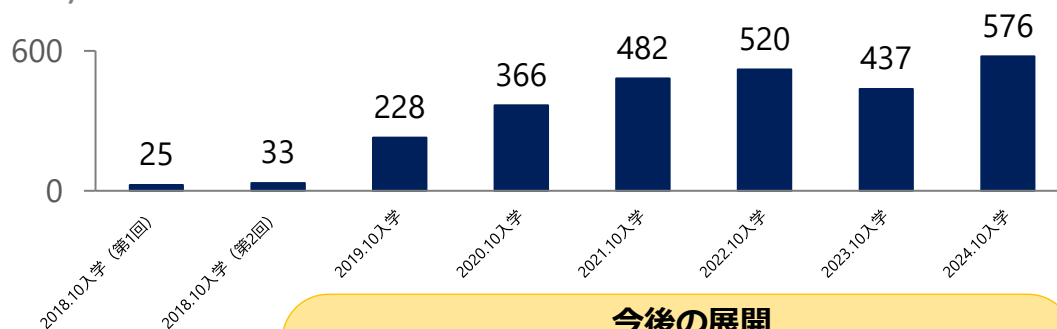


Kyoto iUP入学者数

	2018.10 入学	2019.10 入学	2020.10 入学	2021.10 入学	2022.10 入学	2023.10 入学	合計
インドネシア	1 / 0		2 / 1	3 / 1	2 / 5	1 / 3	9 / 10
タイ			1 / 0	1 / 0	0 / 1	0 / 0	2 / 1
フィリピン			0 / 1		2 / 0	2 / 0	4 / 1
ベトナム		1 / 0	1 / 0	0 / 1	0 / 2	1 / 1	3 / 4
マレーシア				0 / 1	0 / 1		0 / 2
ミャンマー	0 / 1	2 / 0	2 / 0	1 / 1	2 / 1		7 / 3
台湾	0 / 1	4 / 1	2 / 2	1 / 2	2 / 0	1 / 1	10 / 7
香港		0 / 1		1 / 0			1 / 1
シンガポール				0 / 1	0 / 1	0 / 1	0 / 3
インド						1 / 0	1 / 0
中国		2 / 0	1 / 1		0 / 2	0 / 2	3 / 5
韓国		2 / 0		1 / 0	0 / 1		3 / 1
アメリカ		1 / 0			1 / 0	0 / 1	2 / 1
イギリス					0 / 1		0 / 1
カナダ					0 / 1		0 / 1
カンボジア				1 / 0			1 / 0
モンゴル			0 / 1	0 / 1	0 / 1	0 / 1	0 / 4
ドイツ						1 / 1	1 / 1
ロシア						0 / 1	0 / 1

(男 / 女)

Kyoto iUP 志願者数



今後の展開

- 本学が全学海外拠点「京都大学ASEAN拠点」をベースにつながり構築してきたASEAN諸国（タイ、ベトナム、インドネシア、マレーシア、ミャンマー、フィリピン、シンガポール）に加え台湾、香港、インドを重点対象国・地域に拡大しながら広報・リクルート活動を展開。多様な国・地域から優秀で志高い留学生を獲得することを目指す。
- 受入人数を25名（2024年10月選抜審査）から段階的に40名（2027年10月生選抜審査）へ拡充。
- 日本人学生と留学生が協働して取り組む、「国際高等教育院国際教育プログラム（2022年～）」を通して国際共修を推進し、国際性豊かなキャンパスの創造を実現する。

対面およびオンラインによる広報・リクルートを展開

- 多様性に富んだ19の国・地域から優秀で志高い留学生が在籍
- 入学者の約半数は女性

高度で多様な頭脳循環の形成

1. 学生対象の取組

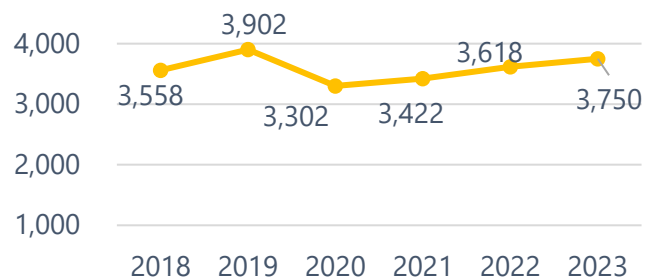


KPIの進捗状況

< K P I ⑤ : 外国人留学生受入数 >

【2027年度：年間4,000名（全学生の約17%）】

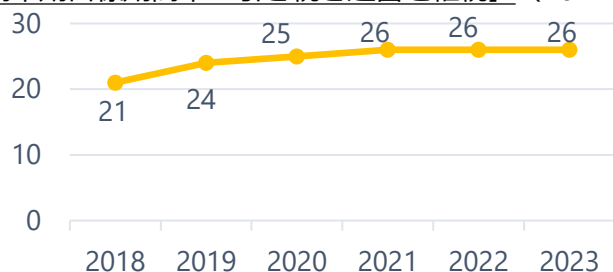
（2021年度末：3,300名（全学生の約14%））



年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023
人数(人)	3,558	3,902	3,302	3,422	3,618	3,750

< K P I ⑦ : ジョイント・ディグリー／ダブル・ディグリープログラムの件数 >

【第4期中期目標期間中：引き続き運営を継続】（2021年度末：14件）

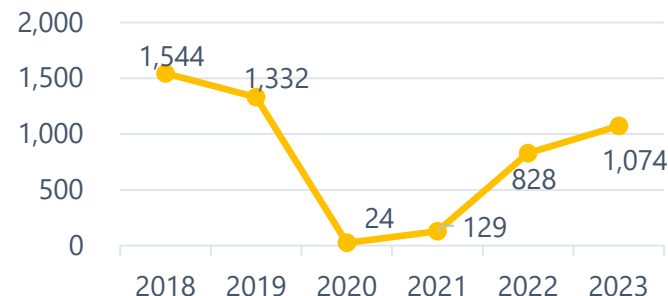


年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023
件数(件)	21	24	25	26	26	26

< K P I ⑥ : 派遣学生数（学会による海外渡航者数を除く） >

【2027年度：2,000名（全学生の約9%）】

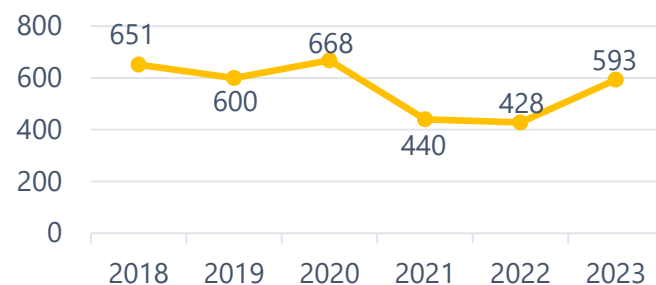
（2021年度末：1,600名（全学生の約7%））



年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023
人数(人)	1,544	1,332	24	129	828	1,074

< K P I ⑧ : 学生の国際共著論文数 >

【2027年度末：年間1,000篇】（2021年度末：820篇）



年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023
論文数(篇)	651*	600	668	440	428	593

*「第4期中期目標期間に向けた指定国立大学法人構想の展開に向けて」
ヒアリング冒頭説明資料(2022年1月20日付)(P8)から訂正（681篇→651篇）

※新型コロナウイルスの影響により、学生の海外渡航が減ったことに伴い、各KPIが一時減少

高度で多様な頭脳循環の形成

1. 学生対象の取組



大学院教育支援機構

大学院共通教育部

国際連携キャリア形成支援部

産学協同キャリア形成推進オフィス

就学・キャリアサポートオフィス

グローバル展開オフィス

大学院横断教育プログラム推進部

大学院教育支援機構 企業寄附奨学制度

DDD : Division of Graduate Studies Donor Designated Scholarship

本学卒業生や修了生が活躍する民間企業等からの寄附を原資として、極めて優秀な本学大学院生に経済支援を行い、研究活動を奨励する取組を令和5年度に開始。

令和5年度実績：参画企業6社
経済支援を受けた学生**8名**（45万円～120万円／1名）



ベンチマーク校：カリフォルニア大学バークレー校

学生当り教員数（ST比）が低い中で、TA制度を最大限に活用し、多くの大学院生講師を有給で多岐にわたる教育関連業務に従事させるための教育（GST, Graduate Student Training）を徹底。教員の教育負担の軽減にも貢献。

GST機能の強化

- 大学教員を目指す大学院生の授業設計能力・運営能力を涵養する「教育能力向上コース」を新設。初年度となる2023年度には、12研究科から45名の学生がコースに登録し、19名の学生が必要な単位を全て取得してコースを修了。
- TA の上位職として博士後期課程学生がより高度で自律的な教育補助業務に携わるTAS（Teaching Associate）を制度化。今後は、TAS資格を持つ学生がTA Sessionの形で教育効果を発揮することを目指す。
- TA Sessionは、優秀な博士学生が教員に代わって授業や演習を行い、学生の教育能力向上を目的とする。この制度により、博士学生は実践的な教育経験を積み、教育能力を高める一方で、教員は負担が軽減され、研究や高度な教育活動に専念できる時間が増える。さらに、学部学生や修士学生は若手研究者から最新の研究動向や実践的な知識を学ぶ機会が増え、学習環境の質向上が期待される。
- TASとして採用される資格を得るための研修を、e-learningの形で令和6年度からすべての博士課程学生に提供している。

今後の展開

- 本奨学制度の奨学生は、奨学金を受け取るだけでなく、民間企業との積極的な交流を通じて産学協同教育の発展や業界理解の促進にも取り組む。
- 2023年度には、キャリア形成や研究の発展を目的に、参画企業と奨学生の交流の場として「Kyoto University Career Networking Festa!」を開催、学生66名が参加した。
- 今後もOBOG懇談会、ポスター発表会、研究交流会、業界探求セミナー、研究インターンシップなど、様々な産学協同イベントを企画している。

高度で多様な頭脳循環の形成

1. 学生対象の取組



大学院教育支援機構

大学院共通教育部

国際連携キャリア形成支援部

産学協同キャリア形成推進オフィス

就学・キャリアサポートオフィス

グローバル展開オフィス

大学院横断教育プログラム推進部

今後の展開

- グローバルサウス、なかでも国策として高度人材獲得が急がれるインドを対象に、本学独自の研究室インターンシッププログラムである「**KU-STAR(Kyoto University Short-Term Academic Research Program)**」を開始。
- 豊富な若年人口と教育水準の向上、成長するIT・技術産業に支えられ、特にエンジニアリングやコンピュータサイエンス分野で優秀な人材を輩出しているインドから、学部学生・修士学生を本学に短期間受け入れ、本学大学院の正規課程への進学に繋げる。
- 初年度である2024年は、128名の応募者の中から18名が選ばれ、競争率14%という高い競争率の中で選ばれた非常に優秀な学生を受け入れた。
- 今後は、同時に複数の国・地域でプログラムを実施できるよう規模拡大を目指す。



ベンチマーク校：インペリアル・カレッジ・ロンドン

世界トップレベル大学の中で留学生比率が54.2%と高く、世界中で優秀な外国人学生獲得の基礎となる戦略的な留学生リクルートを展開。

留学生リクルーティング

【グローバル展開オフィス】

- 本学大学院の留学生を質・量の両面で充実させるため、海外の優秀な留学生受入に意欲のある研究科専攻（研究室）についての研究内容を紹介する動画を製作し、これらの動画を掲載するポータルサイト・Meet KU Researchersを整備。

令和4年度実績：全学で17本の動画公開。

令和5年度実績：全学で31本の動画公開。

- 教職員向けに奨学金情報、海外広報や大学院留学生リクルートに必要な情報をまとめた学内向けサイトを公開・拡充。
- 本学大学院生の海外渡航を支援する、大学院教育支援機構（DoGS）海外渡航助成金を開始。2023年度には277名の応募があり、58名の学生を採択。
- 台湾教育部が世界16のトップ大学と実施している博士課程の共同奨学金に、日本で初めての大学として本学が参加し「Taiwan Kyoto University Scholarship」を創設。

【アドミッション支援室（AAO）】

- 大学院教育支援機構アドミッション支援室（AAO）における優秀な留学生獲得を支援。
- 留学生受入に意欲のある部局及び海外拠点と協力し、台湾・インド・インドネシアとのネットワーク強化に加え、16回のセミナーや説明会といった、積極的な留学生リクルーティング活動を実施。

高度で多様な頭脳循環の形成

2. 研究者対象の取組



KPIの進捗状況

< K P I ⑨ : 白眉プロジェクトによる研究者採用数 >

【2027年度：累計325名】（2021年度末：累計215名）

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023
人数(人)	154	167	181	193	217	237

< K P I ⑩ : 本務教員に占める若手教員(40歳未満)の割合 >

【2027年度中：30.0%】

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023
比率(%)	24.7	24.3	24.5	24.5	24.2	24.8

※第4期中期目標期間に行った構想調書見直しにより、評価指標を「定員内若手教員比率」から「本務教員に占める若手教員比率」に見直したため、本務教員に占める若手教員比率を集計。



2023年度 白眉離任式

白眉プロジェクトで女性研究者を積極的に採用

第13期（令和5年4月採用）は283名の応募者に対し20名（うち女性11名）を採用

第14期（令和6年4月採用）は採用者の半数以上を女性とすることを目指しプロモーション



第14期応募者数	内定者数	倍率
326名 (うち女性79名)	20名 (うち女性8名)	16.3倍 (女性9.8倍)

今後の展開

- ・ 優秀な若手研究者を多数採用するため、新たな基金を創設し安定的な財政基盤を構築
- ・ 白眉の任期終了後、約70%の研究者は国内外の他機関へ（現在の所属確認のため、追跡調査を実施予定）
- ・ 引き続き国内外に優秀な若手研究者を輩出するのみならず、学内のテニユア・トラックと連動することで、本学の若手教員の増加と研究力の強化に貢献

高度で多様な頭脳循環の形成

2. 研究者対象の取組



若手重点戦略定員制度を契機とした若手育成体制の強化

学系等における適正な教員年齢構成実現に向けた優れた取組への支援策として助教定員60名を措置

＜学系等における主な取組事例＞

- ・ テニユア取得に向けた育成体制の支援
- ・ 若手教員の昇任転出やテニユア化の推進により人材の流動性を向上
- ・ 優秀な若手人材獲得に向けた積極的な情報発信
- ・ 若手教員雇用促進・育成のための研究科独自のプログラムの展開

若手・女性定員に限定した定員貸与制度の創設

- ・ 第4期中期目標期間の定員施策である機能強化促進制度の下、若手教員育成体制構築に向けた年度計画を各学系等において策定
- ・ 各学系における取組の推進策として定員貸与制度を創設
- ・ 優秀な若手教員を適切なタイミングで確保し、貸与期限終了後は学系等の定員を活用して雇用

工学研究科「青藍プログラム」の展開

- ✓ 若手教員の任期中に1年近くの海外研修派遣を義務付け、グローバル人材を育成
- ✓ 独自に若手女性教員の採用枠を設定しジェンダーバランスに配慮した教員構成へ

第4期中の実績：適用者22名(うち女性4名)(R6.7.1現在)
(第3期中の実績：適用者16名(うち女性1名))

→若手及び女性教員の比率向上、国際学術誌等への論文掲載、外部資金(科研費、民間等)の獲得などの成果があった

優秀な博士課程学生に対する支援事業 – 京都大学の自己財源を用いた授業料免除 – ＜令和6年4月1日適用開始＞

- ・ 独立行政法人日本学術振興会による特別研究員の採用者 : 全額免除
- ・ 京都大学大学院教育支援機構次世代AIプログラムの採用者 : 全額免除
- ・ 京都大学大学院教育支援機構SPRINGプログラムの採用者 : 半額免除

今後の展開

- ・ 研究分野の特性を踏まえた各学系の取組を支援し学内に展開することで、**大学全体としての教育研究機能を向上**
- ・ 機能強化促進制度に基づく各種取組の状況評価を通し、**女性教員比率の向上及び若手育成体制整備の更なる強化**
- ・ 若手重点戦略定員の状況評価を通じ、学系が掲げる「2025年度末の若手比率目標」及び「理想の年齢構成」の達成状況と学内全体の目標値を確認

高度で多様な頭脳循環の形成

2. 研究者対象の取組



女性研究者活躍推進及びライフイベントサポートによる研究力向上の取組

●本部・部局連携による支援プログラムの実施

2021年度～

- ・ アクションプランの策定
- ・ 本部、部局の数値目標の設定
(2027年度 女性教員比率20%、役員構成比率**25%**
←2023年4月に27.3%となり達成済み)

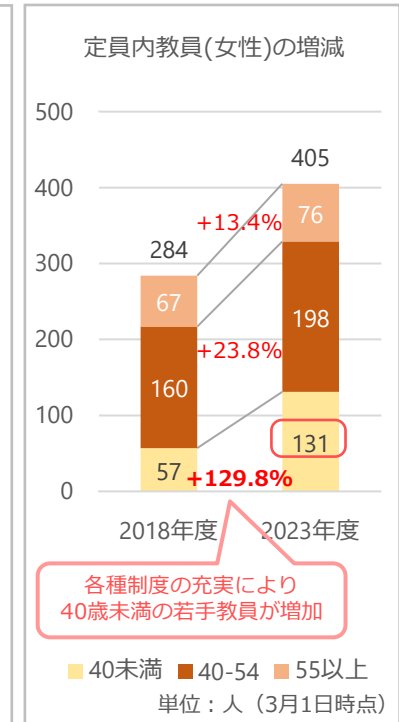
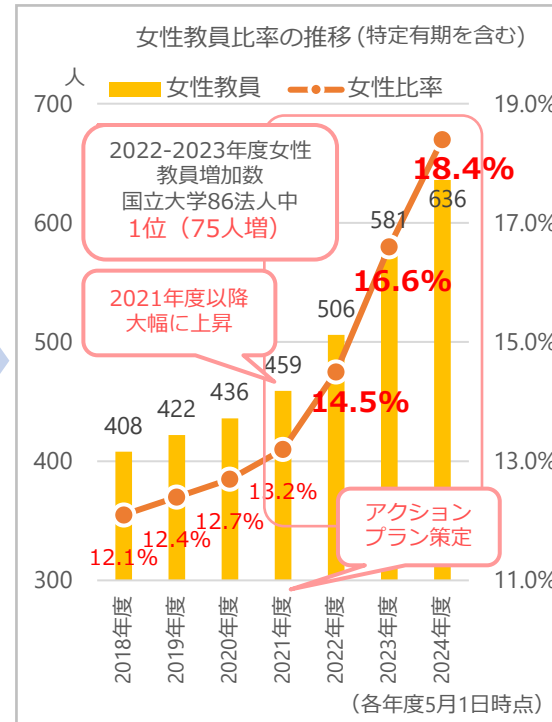
2022年度～

- ・ **女性教員採用、昇任を後押しする制度の創設**
女性限定公募等採用教員における研究環境の支援、女性教員上位職定員流用・教員採用時の定員貸与
- ・ **白眉プロジェクトで女性・若手教員採用増**
- ・ **女子学生への支援や増加策の実施**
女子学生研究チームへの助成金支給、女子高校生向け各種イベントの実施
- ・ **ライフイベントサポートの拡充**
学童保育所開設、その他ライフイベント支援事業の拡充

増加

育成・輩出・循環

各種プログラム実施による女性教員比率の大幅な向上



今後の展開

●新たな女性若手教員の上位職育成プログラムの実施と体制整備

- ・ 女性研究者育成・循環モデル事業
- ・ 女性大学経営人材、研究上位職リーダー、男女若手向けリーダーの養成、女性研究者新領域創出プロジェクトの実施
- ・ DEIB推進体制の整備
- ・ 女性を含めたあらゆる面での多様性とインクルージョンを進め、大学全体の研究力向上に寄与する体制を整備

⇒ 高度な研究力・マネジメント力を備えた女性研究リーダー・大学経営人材を育成・輩出し、大学と社会の女性人材の循環を生み出し、日本の研究力・技術力の向上に貢献する。

新たな社会貢献を目指して

1. 産官学連携の取組



KPIの進捗状況

< K P I ⑪ : 京大収益事業の売上・収益状況 >

【第4期中期目標期間中：20億円】（第3期中：黒字化）

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023
金額(億円)	6.6	7.5	7.9	10.7	22.4	26.5

※ 第4期中期目標期間に行った構想調書見直しにより、iPSアカデミアジャパン株式会社が本学の子会社化（2020年）したことから、20億円の達成をKPIに設定したため、2022年度以降からは同社の収益を含み集計。

< K P I ⑫ : 共同研究の実施金額 >

【第4期中期目標期間中：年間80億円】（2021年度末：62.75億円）

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023
金額(億円)	51.1	58.3	63.4	63.4	84.5	86.0

< K P I ⑬ : 知的財産収入額 >

【第4期中期目標期間中：年間10億円】（2021年度末：4.33億円）

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023
金額(億円)	7.2	7.2	8.5	10.0	12.9	18.1

< K P I ⑭ : ベンチャー企業創出数 >

【第4期中期目標期間中：新たに40社】（第3期中：新たに40社）

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023
創出数(社)	35	51	66	82	8	15

※ 第4期中期目標期間に行った構想調書見直しにより、第4期に新たに40社のベンチャー企業創出をKPIに設定したため、2022年度以降から新たに創出したベンチャー企業数の累計を集計。

新たな社会貢献を目指して

1. 産官学連携の取組



ベンチマーク校：オックスフォード大学

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。

1987年に特許管理・技術移転、コンサルティング、企業の調査委託業務・人材育成の3つの事業部門で構成する完全子会社「Oxford University Innovation」を設置し、事業規模は技術移転収入を中心に本学の10倍程度となっている。(2015年当時)

「HONMAMON推進室」を開設 (2023年10月～)

堀場製作所と長期視点で未来社会を見据えた連携を深め、共創により新たな価値を創出し、複雑な社会課題を解決することを旨とする

実用化が急がれる目先の研究ではなく、長期的視野に立った将来の分析・計測・制御技術に繋がる研究シーズの創出をめざし、期間10年間、研究費 年間最大1億円を目途に共創に取り組む

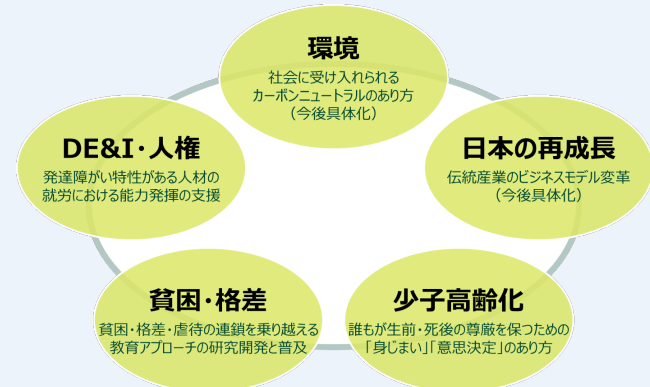


「SMBC 京大スタジオ」を開設 (2024年6月～)

SMBCグループ・日本総合研究所と連携して、従来の産学連携の枠組みを超えた社会的価値を創造する“工房”として以下の実現を目指す

- ①社会課題解決に向けた事業創出
- ②社会課題解決に取り組む人材の輩出
- ③社会的価値創造による好循環

SMBCグループが設定する5つのマテリアリティを「京大AGORA方式」を援用して幅広く検討



新たな社会貢献を目指して

2. 社会への貢献



日本とASEANの相互発展

- JST国際科学技術共同研究推進事業（戦略的国際共同研究プログラム）「国際共同研究拠点」の下で実施している「日ASEAN 科学技術イノベーション共同研究拠点－持続可能開発研究の推進」（JASTIP）により地域共通課題に関する日ASEAN研究協力プラットフォームを形成
- これまでにJASTIP-Net等を通じて、国内の24大学・研究機関、ASEANの164大学・研究機関および6国際機関が研究推進に参画
- その成果をもとに日ASEAN科学技術協力委員会等の政府レベルの国際会議において日ASEANの研究協力や地域共通課題に関する政策についての意見交換に参加
- URAが中心となって次世代の日ASEANの科学技術連携を担うコーディネーター人材の能力開発プログラムを企画し、15カ国の学術、行政、民間セクターからのべ700名が参加
- これらにより、地域共通課題に関する研究推進、人材育成、政策提言を日ASEANの協力により展開

「人と社会の未来研究院」における 人文・社会科学の未来形の発信

- 新分野・総合知の創出・活用に向けて、全学の人文社会科学分野及び文理融合分野への組織的・体系的な支援と貢献を担うハブ組織として令和4年4月に「人と社会の未来研究院」を設置
- 「人・社会・地球のウェルビーイング」をコンセプトに人文社会科学・文理融合的研究プロジェクトの公募等の取組みにより萌芽的な学際研究を推進、研究成果可視化、産学連携事業の運営体制を構築。アジア・アフリカ等を含めた国際連携によりグローバルな人社拠点活動を世界に発信

組織の主な機能

- ① 学際研究企画・新分野開拓
- ② 国際学術誌編集及び研究成果可視化・発信
- ③ 産官学・社会連携／コンサルティング
- ④ 国際連携

今後の展開

日ASEAN	国際戦略本部ASEAN拠点の役割・機能を強化し、日ASEANの研究共創体制と人材育成体制を構築。本学の東南アジア地域研究がもつ知見とネットワークを活用しながら、公論形成や政策提言に展開。この体制のもとで我が国とASEANの頭脳循環を加速することにより、地球規模課題や地域共通課題の持続的、抜本的な解決に貢献する。
人と社会の未来研究院	上記④国際連携の取組みの一環として、国際研究倫理プラットフォームを構築し、新分野の開拓や様々なセクターとの国際共同事業を進めるための倫理基準を確立・発信予定。 人文社会科学分野の拠点としての機能向上を目指すとともに、日本の人文社会科学の国際研究力・国際プレゼンスの向上に寄与する。

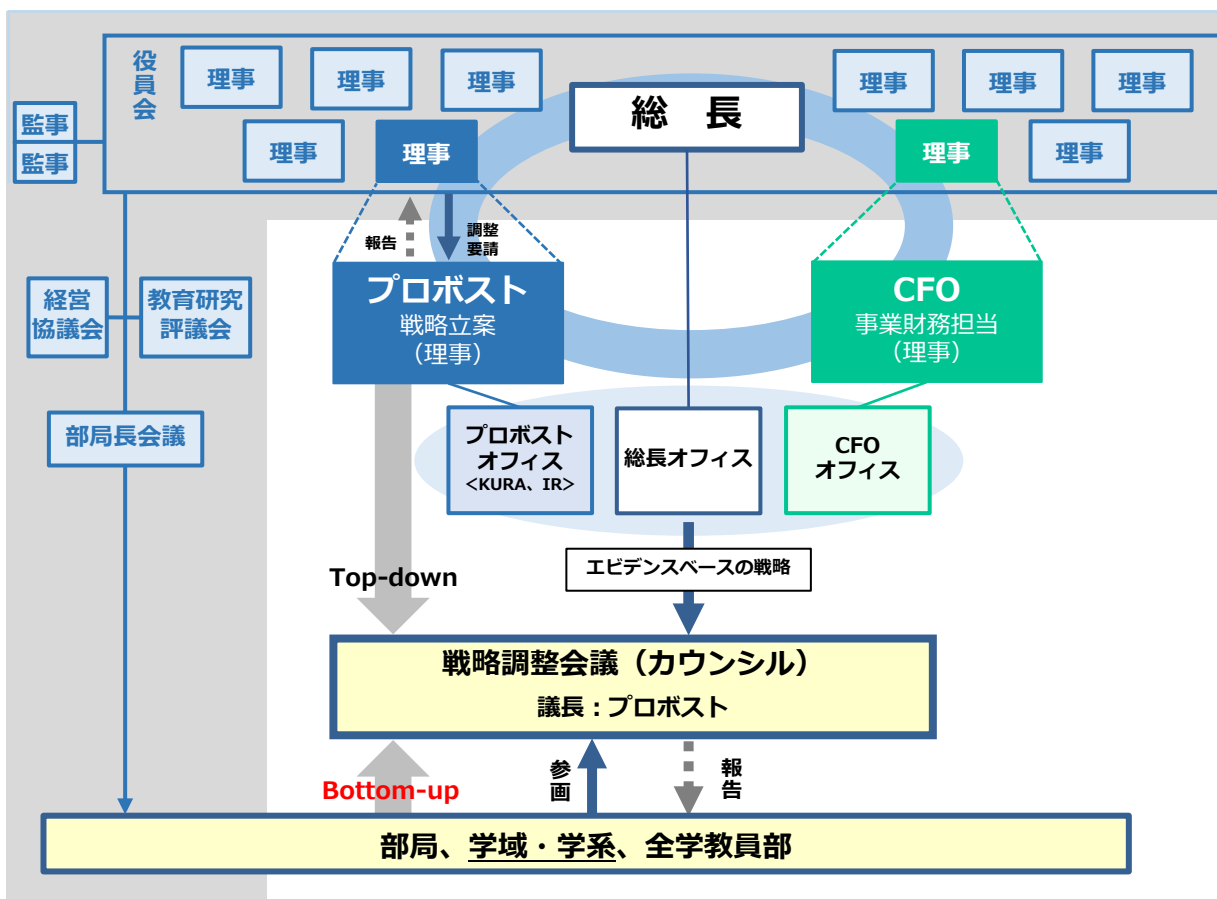
総長のもとで強靱なガバナンス体制構築

業務運営体制の強化

- ・大学執行部の戦略的意思決定を支えるためのサポート体制を整備。

大学運営を担う次世代の人材育成の体制強化

- ・次世代の大学運営人材の養成に充分に配慮し、戦略調整会議の構成員の選定と運営を実施。



進捗状況

- 総長、プロボスト（将来構想、組織改革等の包括的又は組織横断的課題について戦略を立案）、CFO（事業財務担当役員）の三者が緊密に連携し、戦略的な意思決定を実行。
- プロボストオフィスに加え、総長・CFOが行う業務に係る必要な企画立案、連絡調整等の支援を行うための組織（総長オフィス、CFOオフィス）を設置。

世界に伍する京大流大学運営

1. ガバナンスの強化



今後の展開

運営方針会議の設置に伴い戦略的意思決定のための実行体制を再構築

社会

法律家

経済界
産業界

他大学
学術界

地域
自治体

国際関係

運営方針会議

総長

専属オフィス

Executive Cabinet(仮称)

戦略的意思決定

(資源配分方針の作成、戦略的投資の実行等)

プロボスト

専属オフィス

学内外の動向・データを集約し、学内における重要な経営判断を統括するとともに、運営方針会議に参画し、重要な意思決定についての説明責任を負う

CFO

専属オフィス

多様なステークホルダーの参画により、安定的・継続的に大学の経営方針を維持するために経営戦略等の重要事項を決定。

プロボストおよびCFOを任命し、教学・経営の両面から両者の業務執行を監督し、法人運営についての責任を有するとともに、法人の長として国内外のステークホルダーやパートナーとの密接な関係を構築し、大学のプレゼンスの向上を推進。

学内の経営資源の一体的管理と資源確保のための財務戦略立案を担当。
自立的な財政基盤の確立を実現する事業・財務戦略の策定・実行。

教学事項の実行責任者として、教育研究に関する成果・情報の管理および戦略の策定・実行。

個々の部局の利害を超えた検討を行う「戦略調整会議」の構成員に若手から中堅の教員を積極的に登用し、次世代の部局運営や大学運営を担う人材育成を強化。

戦略的意思決定の支援・大学運営の高度化

戦略調整会議 (カウンシル)

議長：プロボスト

世界に伍する京大流大学運営

2. 財務基盤の強化



KPIの進捗状況

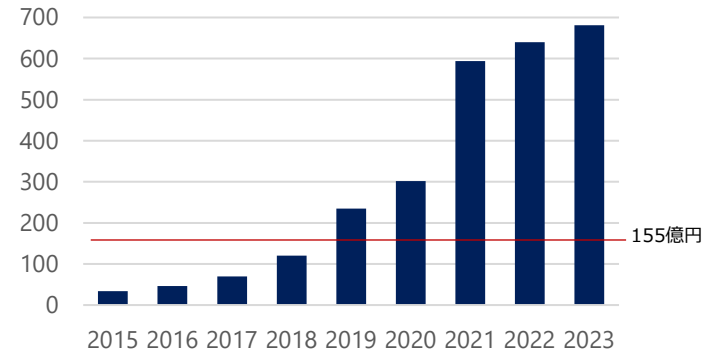
< K P I ⑮ : 京都大学基金（特定基金を含む）の寄附受入累計額 >

【2027年度末：719億円（第4期中にさらに125億円）】
（2021年度末：125億円）

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023
金額 (億円)	121	234	301	594	640	683

京都大学基金(特定基金含む)の累計受入状況

(単位：億円)



京都基金室・東京基金室を新設し、両輪での寄付募集活動を実施

寄附拡大に向け、関東圏の経営者層や企業役員クラスなど在京のキーマンの開拓のため、渉外部のもとに従来の基金室を改編した京都基金室、東京基金室を新設し、東京基金室にはファンドレイザーを配置・増員し体制を強化。

両基金室のファンドレイザー（寄附募集に係る企画・渉外活動の担い手）が中心となり、主に本学出身者が役員を務める企業を中心として、個別訪問等の寄附募集活動を実施するとともに、企業訪問の他、本学主催のフォーラム等のイベントを最大限に活用し、その参加者に対して、寄附の呼びかけを実施した。

令和5年度実績：企業等の訪問件数 730 件（延べ）
寄附受入金額 43億円

今後の展開

本学では、知の創出と知的資産の社会還元を大きな役割と位置付け、ファンドレイジング、知財・イノベーション戦略策定、スタートアップ支援等の機能を一体的に備え、本学の研究成果の活用を一体的に推進する組織として基金室を含む複数の組織を統合し令和6年4月に「成長戦略本部」を設置。ファンドレイジング機能と研究成果活用機能の統合により、産業界との窓口を一本化し、企業ニーズを踏まえたステークホルダーリレーション機能の大幅強化につなげる。

世界に伍する京大流大学運営

2. 財務基盤の強化

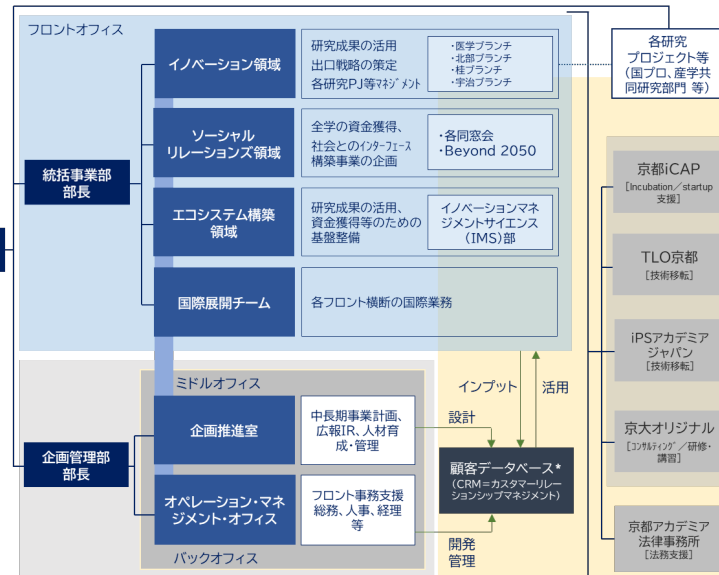


産官学連携機能の統合による「成長戦略本部」の設置

国際水準の社会連携と自己資金獲得活動に向けた迅速な戦略的意思決定等を実行するため多重構造的な指揮命令系統から脱却し**アジャイルなフラット型組織**として体制を構築

- 学術研究から社会価値を創造するための総合マネジメントの実施
- 社会価値創造による外部資金の獲得及び自律的な財務基盤の確立
- 自律的な財務基盤の確立による資金の好循環の形成・成長のための再投資

組織体制図



組織の再構築とガバナンスの統合

組織間の壁を取り払い、一つのガバナンスと戦略のもと、一体的に本学の社会との連携業務を実施し、これまで各組織が担っていた機能をアップデートするとともに、成長戦略本部として新たに3つのオフィスへ再構築することで、効果的かつ効率的な組織運営体制を実現



- フロントオフィス：**研究成果活用機能とファンドレイジング機能を集約し、統一的戦略に基づく実行機能を強化
- ミドルオフィス：**中長期計画等の企画、専門職人財の育成モデル等を構築する体制を新たに整備し、成長戦略本部全体の企画・運営機能を強化
- バックオフィス：**組織に組み込み、一つのガバナンス下で一体的に実施することで、組織のミッションを機動的に実施

上記により、社会価値の創造及び社会との連携深化による本学の持続的成長を実現するための戦略と実行機能を持つ組織としての基盤を確立

今後の展開

成長戦略本部が社会と学内組織の間に立ち、「事業化」の観点から社会実装に適した研究シーズの収集・発掘及び研究成果の社会的価値化に向けて戦略検討し、社会ニーズを収集・分析・企画・発信して循環させ、社会と学内組織をつなぐ仕組みを確立することで、早期に外部資金獲得額成長及び再投資の好循環を実現する。

世界に伍する京大流大学運営

3. 戦略的な情報発信



全学的な取組

動画ポータルサイト「KyotoU Channel」の開設

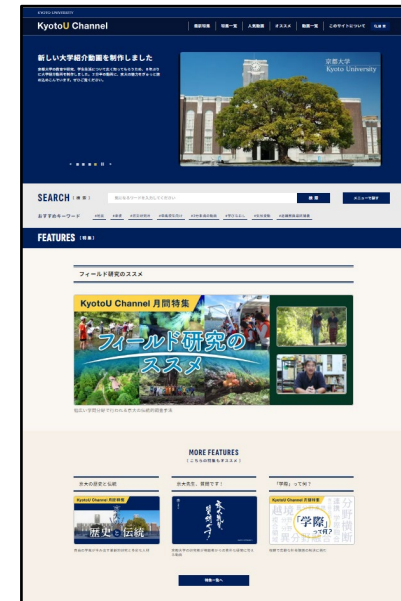
知的資源を社会へ発信し還元する取組の一環として、大学の動画をまとめて表示・検索可能なポータルサイト「KyotoU Channel」を令和5年11月に開設。半年で合計100万回近く再生。英語版サイトも令和6年度内に開設予定。また、令和6年4月に公開した英語ナレーションによる大学紹介動画「Introducing Kyoto University」は2カ月で1万回以上再生。コロナ禍以降「動画を活用した広報」のニーズの高まりを受け、国内外への発信を強化。

「アカウンタビリティレポート」の発行

エビデンスベースの大学運営に必要な情報を集約するとともに、大学がどのように社会的責任を果たしているのかを明らかにするため、基礎データを経年推移で表すとともにその解説を掲載した「アカウンタビリティレポート」を発行。大学の運営や成果、状況に係る情報公開の程度を質量ともに向上させるとともに、基本情報のデータセットやその分析に資する情報が誰でも容易に入手できる環境を整備することで、本学のビジビリティ向上に寄与。

国際広報室を通じた研究成果の発信

海外への情報発信力強化のため平成27年10月に国際広報室を設置。サイエンス・ライティングのスキルを持つ専門人材及び海外メディアの記者とのコネクションを持つコーディネーターを配置。この9年でノウハウを蓄積し研究成果の効果的な発信に寄与しており、同室で作成したリリース文・イラストは、国内の他大学に先駆けて導入したEurekAlert!等の記事配信サービスにより世界中のニュースサイトに掲載・拡散（令和5年度57件）。



高等研究院

研究支援組織が、英文ニュースリリースにおける文案作成とビジュアルアブストラクトなどの絵図作成をサポートし、国際的なニュースリリース配信サービス（EurekAlert!等）を介して研究成果を海外へ積極的に発信

先端的な取組

