

I. フォローアップ結果（概要）

1. フォローアップの実施目的・方法

研究大学強化促進事業(以下、「本事業」という)は、世界水準の優れた研究大学群を増強するため、研究マネジメント人材(リサーチアドミニストレーター(URA)を含む)群の確保・活用と集中的な研究環境改革(競争力のある研究の加速化促進、先駆的な研究分野の創出、国際水準の研究環境の整備等)を組み合わせた研究力強化の取組の一体的な推進を支援・促進し、我が国全体の研究力強化を図ることを目的として、平成25年度に創設された(事業期間10年)。本事業では、世界トップレベルとなることが期待できる研究機関(22機関(17国立大学・2私立大学・3大学共同利用機関))を採択し、毎年度各2～4億円の重点支援を行っている。

研究大学強化促進事業推進委員会(以下、「本委員会」という)は、本事業の実施に当たり、審査及び評価等に係る必要な業務を行うため、平成26年12月に設置された。今回のフォローアップは、本委員会の業務の一環として、各研究機関の事業の進捗状況を適切に把握し、必要に応じて、指導・助言を行い、各研究機関の事業の着実な実施を促進することを目的として実施したものである。具体的には、平成27年度までの取組状況に関する各機関からの報告に基づき、以下の観点から合議を行うとともに、必要と判断した機関についてはヒアリングを実施した上で、フォローアップ結果をとりまとめた。

- ① 当初の構想・計画¹に沿って、着実に事業が進捗しているか。
- ② 進捗状況から見た現状・自己分析を通じた課題の把握と適切な対策が講じられているか。
- ③ 大学改革等の動向を踏まえた現状・自己分析を通じて、今後、本事業にどのように反映させようとしているのか。

2. フォローアップ結果

(1)全体総括

全体として、各研究機関において、大学改革等の動向を踏まえつつ、それぞれの強み・特色を分析・事業へフィードバックしながら、当初の研究力強化構想に沿って、URAの確保・配置、それらを活用するための推進体制の整備、IR²機能の強化を図りつつ、これらを基盤として、強みを活かした国際共同研究、異分野融合プロジェクト(拠点)等の推進など、研究環境改革の具体的な取組等について、学長・機構長等のリーダーシップの下、着実に事業全体が進捗している状況が確認された。

¹各研究機関における研究力強化実現構想の概要については、下記URLを参照。

http://www.mext.go.jp/a_menu/kagaku/sokushinhi/1339644.htm

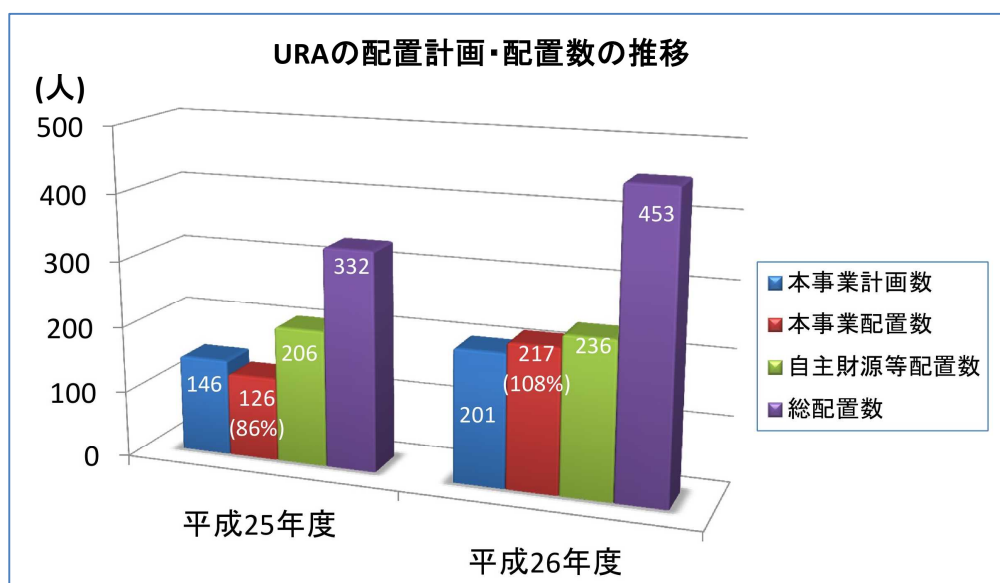
² IR(インスティテューショナル・リサーチ):大学の組織や教育研究等に関する情報を収集・分析することで、学内の意思決定や改善活動の支援や、外部に対する説明責任を果たす活動。

(単位:機関)

評点区分	フォローアップ 結果	研究機関の分布
特筆すべき進捗状況にある	2(9%)	大阪大学、自然科学研究機構
順調に進んでいる	13(59%)	北海道大学/東北大学/筑波大学/東京大学/ 東京医科歯科大学/電気通信大学/名古屋大学/ 豊橋技術科学大学/神戸大学/広島大学/九州大学/ 高エネルギー加速器研究機構/情報・システム研究機構
おおむね順調に進んでいる	7(32%)	東京工業大学/京都大学/岡山大学/熊本大学/ 奈良先端科学技術大学院大学/慶應義塾大学/ 早稲田大学
やや遅れている	-(0%)	-
大幅に遅れている	-(0%)	-

※評点は、各研究機関の研究力強化構想の進捗状況に対するものであり、相対比較するものではない。

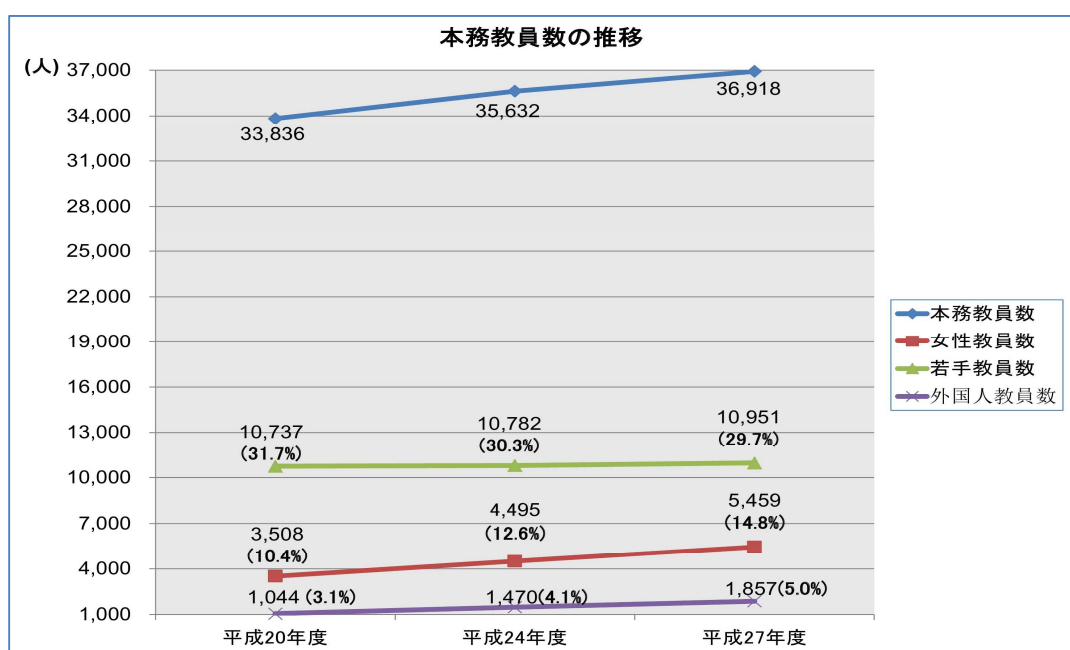
また、URAの配置状況については、平成26年度末時点で、当初の配置計画数201名に対し、217名が配置(達成率108%)されており、自主財源等による配置と相俟って、量的な体制整備が大きく進展していることが確認できた。支援対象の教員・研究者数の規模等に相応しいURAの人員体制の在り方については、各機関の実状に応じて引き続き検討されることが望まれる。



※本事業配置数の()内の割合は、配置実績/事業計画数(達成率)を示している。

URA の位置づけ・人材活用の仕組みについては、例えば、高度専門職としての処遇、パーマナントポスト化、裁量労働制の特例的な適用、スキル標準の策定・運用など、キャリアパスの明確化や人事労務関係の関係規程の整備が進められている。一方で、これらの取組が、引き続き検討中の研究機関も相当数見受けられ、今後、当該機関における早期の対応が望まれる。

さらに、多くの研究機関の研究環境改革の一環として、人材の多様化が掲げられており、これらの状況を総じて見ると、女性教員・外国人教員については、採択前(平成 24 年度)から、人数・割合ともに一定の増加傾向が見られるが、若手教員の割合については、0.6 ポイント減少しており、今後、本事業による取組も活用しつつ、研究機関全体を通じて取り組むべき課題の一つと言える。



※1)各年度の5月1日現在の本務教員数。

2)()内は、本務教員数に占める割合を示している。

(2)「特筆すべき進捗状況にある」とされた取組の例

「特筆すべき進捗状況にある」と評価された二つの研究機関における URA の確保・活用及び集中的な研究環境改革の取組のうち、本委員会としては、以下のようなものが他の研究機関へのモデルケース・波及効果が期待できると評価している。

(大阪大学)

- 学内財源配分の見直し
基礎研究・人材育成の推進のための間接経費、寄附金収入等の扱いの見直し
- 研究拠点の強化
外国人研究者との共同研究を支援するための「国際ジョイントラボ」の設置等
- 産業界との連携による人材確保に向けた取組
多様な産学連携を推進する Industry on Campus の確立 (共同研究講座・部門の増加等)
- URA の職務環境の整備
多様なバックグラウンドの人材確保、学術政策研究員制度 (業績変動型年俸制の職) の導入など

(自然科学研究機構)

- 研究力強化の推進体制の整備
機構長のリーダーシップ強化（「研究力強化推進本部」等の設置、U R Aの適切な配置）
- 「大学研究力強化ネットワーク」の構築
25 機関を組織し、タスクフォースを立ち上げ、情報共有・意見交換を実施
- 国際的な情報発信の充実
英語による効果的な広報の実現（海外プレスリリース配信サービスの活用など）
- U R Aの雇用形態とキャリアパスの明確化
U R Aの職員としての位置づけ、採用手続き等について規則整備

3. 今後の取組

(フォローアップ結果に基づく対応)

以上の状況を通じて、全体として、各研究機関において、着実に本事業が進捗していることが確認された。文部科学省においては、助成の配分に当たって、財政事情が厳しさを増す中、各研究機関における計画の遂行に大きな支障が生じることのないよう十分配慮しつつ、今回のフォローアップの結果を参照して適切な対応をとることを望みたい。また、「特筆すべき進捗状況にある」とされた事例などを中心に、先導的な実践を広く普及させるよう求めたい。

(中間評価等の見通し)

本事業は、5年目となる平成29年度に中間評価を行うこととなっており、今後、本委員会としては、中間評価の実施方針（その結果を踏まえた事業運営の在り方を含む）の検討に着手する予定である。これと併せ、平成28年度のフォローアップの在り方についても必要な検討を行うこととしたい。

なお、文部科学省においては、平成28年度から始まる第5期科学技術基本計画の実行や、現行の教育振興基本計画の達成状況の評価及び次期計画（平成30年度開始）の策定に向けた準備を進め、それらに即した本事業の最適化についても考慮することが望まれる。

○「特筆すべき進捗状況にある」とされた具体的取組の例

研究機関名	取組の例(進捗状況報告書から抜粋)
大阪大学	<p>○学内財源配分の見直し</p> <p>総長のリーダーシップの下、大阪大学の将来の発展に資する「基礎研究→応用研究→社会への還元→基礎研究」の未来志向のサイクルを確立するため、以下の見直しを行い、基礎研究の推進や人材育成などを進めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・間接経費の配分率を本部50%・部局50%から、本部40%・部局60%に改定。併せて、間接経費獲得研究者へのインセンティブ強化を部局長に要請 ・研究環境の整備のため、寄附金収入の本部への留保を1%から5%に改定 ・共同研究に必要な環境を整備するために、共同研究費収入にかかる産学官連携推進活動経費を10%から20%に改定 等
	<p>○研究拠点の強化（国際ジョイントラボ）</p> <p>外国人研究者と本学の研究者との共同研究を支援するため、本学に「国際ジョイントラボ」の設置・運営資金等を支援する国際共同研究促進プログラムを進めている。現在までに36件（すべて本学に設置）の支援を実施し、そのうち19件は自主財源での支援である。本プログラムにより、これまでに国際共著論文46件発表、国際シンポジウム18件開催、海外への研究者派遣103名、海外からの研究者招へい123名等を実現した。平成27年3月に2件が終了し、平成27年8月現在、国際ジョイントラボは34件、相手機関数は41となり、大阪大学のグローバル化促進に大きく寄与している。</p>
	<p>○産業界との連携による人材確保に向けた取組</p> <p>平成27年8月現在、大阪大学の産学連携体制の特徴の一つである共同研究講座・部門が35、協働研究所が7設置されており、その数は順調に増加している。</p> <p>これらの講座・部門で百数十名の産業界の人材がキャンパスに集い、多様な産学連携を推進するIndustry on Campusを確立している。</p>
	<p>○URAの職務環境の整備</p> <p>URAの組織体制が長期的に維持され、持続的な人材の確保・育成を可能とするために、多様な経験者に対するURAへの入口を設定し、URAとしてのキャリアアップが可能となるようにしている。この考えに基づき、産業界の経験者や研究機関の研究者、教員経験者、博士課程修了後の者などを本事業で雇用した。また、URA事業で雇用されているURAの一名が平成25年8月～27年8月にURA担当副学長（兼任）に任命され、大阪大学におけるURAのキャリアパスが副学長につながることを示された。</p> <p>URAの組織体制を長期的に維持するために、第3の職「学術政策研究員（65歳定年制）」を平成27年4月に導入した。この職は、業績変動型年俸制の職で、裁量労働制が適用される。この安定的な職を導入したことにより、今後も有能な人材が集まることが期待される。</p>

<p>自然科学 研究機構</p>	<p>○研究力強化の推進体制の整備</p> <p>機構長のリーダーシップのもと、各研究分野における研究力を強化するため、機構本部に「研究力強化推進本部」（以下、「推進本部」という。）、各機関に「研究力強化戦略室」（以下、「戦略室」という。）、さらに、それらを機構長のリーダーシップのもとで統括する「研究力強化戦略会議」を設置し、それぞれが連携して研究力強化に向けた取組を実効性あるものとし、4つの柱の事業を進めた。</p> <p>推進本部及び各機関の戦略室に URA (University Research Administrator) (推進本部 URA を「CRA: Center Research Administrator」、各戦略室 URA を「DRA: Division Research Administrator」という。) を配置するための環境を整備し、URA を配置した。特に、推進本部においては、研究連携、広報、国際連携の各担当 CRA を配置したほか、米国及び欧州を担当する海外駐在型 CRA を配置した。また、CRA の中から統括 URA を指名し、研究力強化を一体となって推進する体制を整えた。</p>
	<p>○大学研究力強化ネットワークの構築</p> <p>当初、自然科学系に限ったネットワークの構築を想定していたが、大学等の意向を踏まえて、研究大学間で広く研究力強化に関する意見交換・情報共有をすすめる目的で、「大学研究力強化ネットワーク」を設立するに至った。平成26年3月5日に学術総合センターにおいて「大学研究力強化ネットワーク」に関する第1回全体会議を開催し、本ネットワーク参加22機関、陪席6機関が集まり、共同で取り組むべき課題等について議論を行い、アドバイザリーボードとして運営委員会を設置するとともに、テーマ別のタスクフォースを立上げて、具体的な取組みを行っている（平成27年8月1日時点での構成大学等は、25機関）。</p>
	<p>○国際的な情報発信の充実</p> <p>機構全体としての国際的な広報の強化のため、機構本部と各機関の広報担当者などが連携して、英語による効果的な広報の実現のための企画、マネジメントを行った。特に、海外のプレス情報発信については、米国科学振興協会 (American Association for the Advancement of Science、以下、AAASという。) の提供するプレスリリース配信サービスEurekAlert! (研究機関等の最新研究成果のニュースをメディア記者等に配信するオンラインサービス) を活用した国際プレスリリースの配信を開始した。</p>
	<p>○URAの雇用形態とキャリアパスの明確化</p> <p>機構においては、平成25年10月1日施行の「組織運営通則」の改定を行い、URA職員を機構の職員として明確に位置付けるとともに、同日施行の「職員就業規則」の改定及び新たに制定した「URA職員就業規則」において、URA職員の定義と採用等に係る手続き等について規定した。</p>