

平成 27 年度「研究大学強化促進事業」
フォローアップ結果への対応状況について

平成 28 年 12 月
研究大学強化促進事業推進委員会

目次

I. 平成27年度フォローアップ結果への対応状況について（概要）	1
II. 研究機関別取組状況	5
北海道大学	6
東北大学	8
筑波大学	10
東京大学	12
東京医科歯科大学	14
東京工業大学	16
電気通信大学	18
名古屋大学	20
豊橋技術科学大学	22
京都大学	24
大阪大学	26
神戸大学	28
岡山大学	30
広島大学	32
九州大学	34
熊本大学	36
奈良先端科学技術大学院大学	38
慶應義塾大学	40
早稲田大学	42
自然科学研究機構	44
高エネルギー加速器研究機構	46
情報・システム研究機構	48
III. 参考資料	51
1. 研究大学強化促進事業委員会名簿	53
2. 研究大学強化促進事業フォローアップ実施要領	54

I. 平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況について（概要）

平成 27 年度「研究大学強化促進事業」 フォローアップ結果への対応状況について

平成 28 年 12 月
研究大学強化促進事業推進委員会

1. 目的・方法等

研究大学強化促進事業推進委員会（以下、「本委員会」という。）では、本事業を実施する各研究機関(以下、「研究機関」という)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、平成 27 年度からフォローアップを実施している。

平成 28 年度のフォローアップについては、平成 29 年度実施予定の中間評価の作業を見据え、実施方法等について合理化・省力化を図ることとし、平成 28 年 2 月に取りまとめた平成 27 年度「研究大学強化促進事業」フォローアップ結果¹（以下、「フォローアップ結果」という。）への対応状況（平成 28 年 10 月時点）を「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」として報告を受けた。

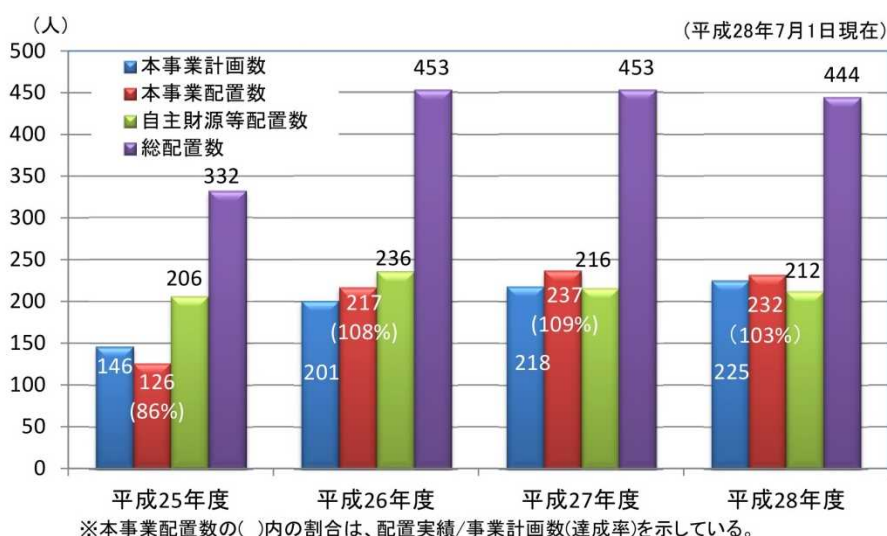
これらについて、本委員会において、U R A の配置状況等（下図）も参考としつつ、書面により確認を行い、本件を取りまとめた。

2. 全体的な状況と今後の取組

各研究機関ともに、フォローアップ結果を踏まえ、個々の課題の把握とそれに対処するための展望が示されていることが確認された。

各研究機関においては、本件を参照し、中間評価に向けて、今後の事業の着実な実施と更なる発展に努めることを望みたい。また、本事業における成果・課題等を広く情報発信することにより、事業の先導的な取組の全国的な普及・定着を促進することを求めたい。

（参考）U R A の配置計画・配置数の推移



¹ 平成 27 年度フォローアップの概要及び結果については、下記 URL を参照。
http://www.mext.go.jp/a_menu/kagaku/sokushinhi/1378545.htm

Ⅱ. 研究機関別取組状況

平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	北海道大学				
統括責任者	役職	総長	実施責任者	部署名・役職	理事・副学長
	氏名	山口 佳三		氏名	川端 和重

平成 27 年度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
<ul style="list-style-type: none"> ○ 学長のリーダーシップの下、大学のマネージメント改革が進められており、その中で、URA を「経営マネージメント人材」として位置付け、本事業全体が順調に進んでいることが確認された。 ○ 本事業を効果的に活用しつつ、この改革が確実に実行されることを期待する。
特に優れた点
<ul style="list-style-type: none"> ○ 大学力強化推進本部 URA として、将来的には 13 名の配置を予定しており、本部と部局長を通して部局と連携を図る URA の位置づけは、特色ある取組であり、ロールモデルとなることが期待される。
期待する点
<ul style="list-style-type: none"> ○ URA 制度の部局への更なる浸透を図り、部局への制度の定着・促進に一層努めることを期待する。 ○ 研究 IR の上位として、大学 IR の充実と可視化が更に推進されることを期待する。

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

○ URA 制度の部局への更なる浸透を図り、部局への制度の定着・促進に一層努めることを期待する。

本学では、URA を経営マネジメント人材と位置づけて、大学全体を俯瞰する経営マネジメント能力の向上及び全学にわたる人的ネットワークの形成を重点に育成してきた。研究大学強化促進事業開始以降、本部 URA は、研究担当理事他、大学執行部直下で全学にわたる様々な研究戦略企画、およびその運營業務に従事している。

平成 28 年度には、URA 制度の学内へのさらなる定着として以下を実施した。4 月より機器共用を推進するグローバルファシリティセンター、および北極域研究センターに副センター長、センター長補佐として計 2 名の URA を兼任させた。さらに、10 月からは、理学研究院・研究戦略室室長として URA 1 名を兼任させた。文学研究科においてはすでに平成 27 年度から 3 名の部局 URA の配置を開始しており、計 2 部局への配置となる。部局配置 URA の人件費はすべて部局の負担によるものである。

これら学内の部局・センターに配属された URA は、部局執行部が必要とする様々な業務を補佐するとともに、引き続き本部 URA とともに、研究担当理事との定期的なミーティング、本部 URA ミーティングに参加する。これによって、大学の研究戦略や全学の動向の部局・センターへの伝達、各部局での動向、大学執行部の施策に対する部局・センター内の対応について、より直接的に研究担当理事及び本部 URA にフィードバックされることが可能となった。

また、さらなる学内への URA 職の浸透に向けて、本部 URA と産学・地域協働推進機構所属のマネジメント職との統合について検討を開始した。

○ 研究 IR の上位として、大学 IR の充実と可視化が更に推進されることを期待する。

本学では、平成 27 年 7 月に総長直下の組織として「総合 IR 室」を新設し、室長及び専任スタッフ 4 名を配置した。加えて総合 IR 室との連絡、調整及び取りまとめを担当する「IR 連絡員」を学内の各部署に配置（うち 1 名は URA）し、全学的に大学 IR を推進する体制を整備した。「総合 IR 室」において教育、研究及び大学運営に係るデータを集約、分析し、その結果を総長あてに都度報告するとともに、執行部や部局長にも説明している。平成 28 年 3 月には、それらの一部を「北海道大学ファクトブック」として取りまとめ、学内ウェブ版等で公表した。

上記のように体制が整う中で、さらなる大学 IR の充実と可視化のために、研究 IR の拡充が必須である。平成 27 年度においては、論文業績およびその被引用数等、基礎的なデータの整備・分析を実施し、本学の強みである研究を生かしたプロジェクト形成等の研究戦略企画に活用するとともに、各部局長へのデータ提供を実施した。今後は、既に整備したデータと外部資金獲得、知的財産取得等の情報を研究者個人毎に統合した総合的なデータセットの構築、および大学全体の外部資金収入構造に関する分析に取り組む必要がある。このため、平成 28 年度は研究 IR を URA の業務の柱の一つと明確に位置付け、担当人員を増員するとともに、今後関係部署とさらなる連携を進め、研究 IR の実施体制の強化に努める。

研究大学強化促進事業推進委員会コメント

○ 展望に沿った着実な取組と今後の展開を期待する。

平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	東北大学				
統括責任者	役職	総長	実施責任者	部署名・役職	理事（研究担当）、研究推進本部長
	氏名	里見 進		氏名	伊藤 貞嘉

平成 27 年度フォローアップ結果

評点区分：順調に進んでいる

全体を通した所見

- 研究推進本部の下、彼我の研究力分析が的確になされ、ベンチマーク大学を国外から 6 校、戦略的海外連携校 12 校を選定し、世界に開かれた知の国際共同体の形成に向け、ダイナミックに船出している。また、極めて具体的に達成目標を数値で示し、その達成に向けて制度の構築・整備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

- 訪問滞在型研究センター「東北大学知のフォーラム」が具現化し、その屋台骨を URA センターが支えることにより、国際公募も含め、若手研究者への効果的なアピールができています。
- URA の経験知を海外を含む他学と共有し、URA 全体のスキル向上と職域確立に役立てることを目指している。

期待する点

- URA の重点化スキルの取りまとめ、URA 人事労務制度の整備について早期の実現を期待する。

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

○URAの重点化スキルの取りまとめ

本学においては、平成28年2月に「国立大学法人東北大学におけるリサーチ・アドミニストレーターに関する細則」(以下、「細則」という。)と「国立大学法人東北大学リサーチ・アドミニストレーターの評価に関する実施要領」(以下、「実施要領」という。)を定めた。細則の中で、リサーチ・アドミニストレーター(以下、「URA」という。)の職務内容を定めているが、RU11が定めたスキル標準を参考にしつつ、前述の職務内容を踏まえ本学のURAに求める「重点化スキル」を取りまとめ、それを取得し認定するためのコースを設定し、今年度中に決定する。

なお、全学に採用されているURA及び類似職を構成員としたURA連携協議会を平成27年度より月に1回の頻度で開催しており、活動の一つとしてスキルアップセミナーを同時開催し、これまで下記について学内のURA等より講演等を実施し、スキル向上を図っている。

- ・ Society 5.0 について
- ・ Scopus データベースを用いた研究力の分析法について
- ・ 科研費制度の改革について

今後も、研究力分析手法の成果報告等をテーマとしたセミナーの開催を予定している。

○URA人事労務制度の整備

本学はこれまで、URAを学内の各種規程で定めおらず運用によっていたが、平成28年2月にURAの定義や職務内容、呼称、選考手順、並びに給与について定めた。これにより、これまで学内で曖昧であったその定義や職務内容等を統一化し、本学としてのURAの位置付けを明確なものとした。本細則の制定以降、新たに本学でURAとして採用する者については本細則に定めた選考方法に基づき選考を行い、その職種に応じてそれぞれ以下のとおり学内外で称することが出来ることとした。

職種	呼称
特任教授	首席リサーチ・アドミニストレーター又は首席URA
特任准教授	上席リサーチ・アドミニストレーター又は上席URA
特任講師	主任リサーチ・アドミニストレーター又は主任URA
特任助教	リサーチ・アドミニストレーター又はURA

なお、本細則の制定前にURAに類する職に従事していた者は、本細則の制定後に細則に基づく選考委員会を開催し、それまでの職務状況等により個別に判断し、細則に基づく本学のURAとして認めた。

細則とともに定めた「実施要領」では、URAの評価に関しその定義、評価者及び評価会議の構成等について定めている。評価の対象期間は1年間とし、評価の結果はURAの能力開発や人材育成、人材配置及び処遇等に活用することとしている。

現在は、適切な評価の運用に基づくURAのキャリアパスの構築について、学内全体で議論を進めている。

一方、「特に優れた点」と評価をいただいたURAの活躍について、本学に所属するURAが総合科学技術・イノベーション会議やRA協議会等の学外のネットワークに積極的に参加し、そこで得た知見等を先述の連携協議会等で共有し、且つ日頃の活動状況を報告・意見交換し高めあう環境が確立しており、今後も推進していく。また、平成28年1月に総長直轄組織として新設したインスティテューショナル・リサーチ(IR)室と今後連携し、本学の更なる研究・教育力の向上に繋げるべく活動を展開していく。

○その他

本事業により掲げた「知の国際共同体」の形成のため推進している「東北大学知のフォーラム」については、昨年度のフォローアップにて「特に優れた点」と評価をいただいております。今年度は4件のプログラムを実施(予定を含む)している。2018年度プログラムの公募には9件(学外1件を含む)の応募があり、4件程度に絞り込みを行うこととなっている。今後、知のフォーラムの更なる認知度向上、応募件数の増加及び成果の発信等を目的として積極的な広報活動を引き続き実施する。

他、優秀な若手研究者をベンチマーク校に派遣する「若手リーダー研究者海外派遣プログラム」を更に推進し、将来のグローバルリーダー育成を進めるとともに、外国人研究者・学生の受入機能を担う高等研究機構国際事業推進室と留学生課国際交流サポート室の体制強化を進めることで学内受け入れ手続きを迅速化し、国際共同研究の増加、更には被引用論文数の増加に繋げ本学の研究力強化を推進する。

研究大学強化促進事業推進委員会コメント

○ URAの制度上の位置付けが、重点化スキルとリンクして明確になり、その結果、URAのキャリアパスが構築できる段階にまで至った点は、進展が見られる。

○ 優れた取組である「東北大学知のフォーラム」の発展が見られ、今後に大いに期待したい。また、これまでのURAの経験知を国内外の大学と共有し、「知の国際共同体」の形成に向けた先進的なモデルとなることを期待する。

平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	筑波大学				
統括責任者	役職	学長	実施責任者	部署名・役職	理事・副学長（研究担当）
	氏名	永田 恭介		氏名	三明 康郎

平成 27 年度フォローアップ結果

評点区分：順調に進んでいる

全体を通した所見

- 部局専従 URA と全学組織との連携を強化して、効果的に対応しており、学内でのキャリアパスについても、承継職員への異動もなされつつあるなど、明確な位置付けがなされていることが確認された。
- 構想している制度改革や研究力アップのための戦略的施策は優れた取り組みと評価でき、それに向けて着実に取り組みがなされていることが確認された。筑波研究学園都市という立地条件を考慮した近隣研究機関との緊密な連携も進み、今後のその効果に期待したい。

特に優れた点

- 研究戦略イニシアティブ推進機構により、教職員の全学戦略枠を重点研究センター等に配分、部局専従 URA の配置などにより、研究推進体制改革を進め、研究力強化を図りつつある。
- 技術職員等の在り方の検討を進め、全学的な研究基盤要員の整備方針を決定したことは、地味ではあるが評価できる。

期待する点

- 今後、本事業による取組が、全学的な研究力強化に有効に波及する体制強化を期待したい。
- URA の採用により、論文数や外部資金獲得額等の増加が期待されるが、その効果として現れるまでにはある期間が必要である。それを考慮した上であるが、目標値（主として5年後）と実際の成果との間にやや開きがあるように見受けられる。今後の2年余の間で、URA 効果が加速し、目標値を達成する可能性に期待したいが、学内の潜在的研究力をフルに引き出す上で、URA の活動に改善の余地が無いかどうかの検討を期待したい。

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

【全学的な研究力強化に向けた体制強化】

平成 28 年度当初より、研究担当副学長の下に研究力強化タスクフォースを設置し、重点課題の施策立案を行う体制を整備した。また、産学連携本部長を新たに配置し、組織体制の見える化と業務の効率化を実施している。さらに、URA 研究戦略推進室を部局化し、引き続き戦略的に「部局専従 URA」の計画的配置を実施し研究支援体制強化を図りつつある。

本学では、第 3 期中期目標期間での学内人的資源の効率的、効果的な資源配分による研究力強化を目的として、「世界トップレベル研究拠点化に向けた組織再編構想プロジェクト」によって平成 26 年度から調査・分析を行ってきた。その調査による分析結果等を基にして、学内センターを①先端研究センター、②社会還元型研究センター、③研究・教育支援センターに機能別分類した上で、改組・再編・集約を進めている。なお、研究成果等の国内外への積極的発信のため、専門職スタッフ（サイエンスコミュニケーターとして広報関係で 2 名、情報関係 1 名、弁理士を含めた知財関係 2 名）を配置した。

現在まで、本学は、重点研究センターや学術センター等の研究拠点の設置と強化、本部と部局での URA の重点的配置、研究設備の共用化等による研究環境整備、人事・給与システムの弾力化、教員業績評価の導入等の制度改革を実施してきた。今後、これまでの取組を継続しつつ、学内資源（ヒト、モノ、カネ）配分の更なる見直しを行い、新しい取組についても検討・実施しながら研究力強化を行う予定である。

【目標値の達成と URA 活動の改善】

1. 世界大学ランキング順位の向上と基盤研究の強化

学術情報担当副学長の下に世界大学ランキング対策検討タスクフォースを立ち上げ、全学的な施策実施のための体制を整備した。また、「URA 研究戦略推進室」での研究力分析機能を強化し、Web of Science や Scopus 等の学術データベースを基礎とした本学の研究力評価と国際的水準からの本学の研究力分析を行い、個別の研究者や研究部局組織へフィードバックを実施しつつある。加えて、「つくば URA コミュニティ」を活用した、つくば地区での共同研究による研究力強化も目指している。

2. 論文数の増加、国際共著論文等の増加

海外のトップクラス研究者をユニットごと招致する「海外教育研究ユニット招致制度」を制定し、6 研究分野ですでに招致を完了させて研究拠点の形成強化を行っている。また、若手研究者の国際テニュアトラック制度や研究者群組織化のためのリサーチユニット制度等の実施により、国際共著論文や Top10%論文の増加に寄与している。28 年度後半からは、URA 研究戦略推進室での主要業務のひとつとして国際共同研究の促進が予定されている。

3. URA 人的体制

URA の承継化を継続するとともに、29 年度末までに URA30 人体制を実現し、安定した活動体制を整えるとともに、専門職としての URA のキャリアパスを明確にする。

4. 外部研究資金獲得

科研費などを含めた公的で学術的な外部研究資金等の獲得支援に関しては、ほぼルーチン化するまで URA の業務スキルが向上してきた。今後は、公的資金に加えて企業との共同研究による資金獲得等を目指して、URA が産学連携本部技術移転マネージャーと連携・協働していくことが予定されている。

研究大学強化促進事業推進委員会コメント

○ 本事業が展望どおりに進捗し、開始から 5 年後に設定した目標が達成されることを期待したい。

平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	東京大学				
統括責任者	役職	総長	実施責任者	部署名・役職	研究担当理事・副学長
	氏名	五神 真		氏名	保立 和夫

平成 27 年度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

- 本部の URA 推進室が各部局の研究支援組織への働き掛けを丹念に行い、制度の定着・人材育成・研修などの取組により、効率的な研究費管理、国際共同研究支援などを推進する体制を整備している。また、学内広報を通じ、全学の課題として捉え、URA 制度の定着化を進めており、制度全体の設計には、未だ時間を要するが、順調に進んでいる状況が確認された。

特に優れた点

- 若手研究者の増加に向けて「教授（特例）ポスト」、「クロスアポイントメント」、「スプリットアポイントメント」等を活用し、安定した雇用環境を生み出すための取組が整備されている。
- 研究支援力底上げのための URA 業務研修を含め、質の向上のための充実した取組が実施されている。

期待する点

- URA 制度全体の設計・本格実施に向けて、早期の実現を大いに期待したい。

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

【事業の課題に対する対応について】

昨年度のフォローアップにおいて課題として上がっていた URA 制度全体の設計・本格実施に向けて、平成 28 年度はリサーチ・アドミニストレーター推進室を中心にして制度設計を進め、「東京大学リサーチ・アドミニストレーターに関する実施方針」を平成 28 年 9 月に制定し、当該実施方針の下、URA の明確化とスキルアップを目指した制度の構築とその運用の準備を以下のとおり進めている。

(Aメニュー) 本学においては、研究戦略や知財管理等を担う研究マネジメント人材群の確保・活用に関する取組として、研究環境整備としての戦略的な URA の配置を行うことを掲げ、各部局に研究支援組織を整備し、部局 URA の雇用と URA 制度の定着、及び URA の人材育成・研修を進めており、平成 28 年度においては、先述した実施方針の下、以下のとおり実施している。

① URA の定義について

本学における URA を、「本学の学術研究に係る諸活動を幅広く推進し、学術研究を安定的かつ継続的に進展させることを目的として、高度な専門性を持って、主体的に行動する能力を有する者」と定義し、更にそれら URA が行うべき業務についても定め明確にした。

② URA の認定・研修について

上述の定義に基づき、研究関連業務を担い本学の研究力向上に貢献している者に対し、その能力や業務内容を明確にするための適正な審査を行い、その能力に応じて本学の URA としての認定を行う制度を設けた。本認定制度に関しては、既に基本規則が制定され、平成 28 年度中に本学で認定した URA を輩出する予定である。また、本学として優れた URA を育成・確保するため平成 26 年度から実施している URA の研修制度についても、本認定制度の要件として連携した形に整備を進めている。これにより、研究力強化に向けた業務を主体的に遂行する URA の人材を学内において育成・確保するとともに、学内での URA の明確化を図っていく。

③ URA の雇用環境

有期雇用の URA の任期が切れた際のサポート体制として、有期雇用の URA が、全学的な研究戦略に長期的に活用されるための雇用財源等の財政支援、及び学内における URA の雇用を確保するためのシステムの整備を行う。更に、平成 29 年度には、本学の研究力強化に資する高度な専門的知識・経験等を有する URA が、安定的かつ継続的に活動できるための高度専門職人材に係る人事制度の整備についても進めている。これにより URA については、認定のみならず、その先のキャリアパスを示すことが可能となる。

④ URA 制度の運用体制

全学的観点から、リサーチ・アドミニストレーター推進室の機能を強化するとともに、学内関係部局との連携のもとで URA 制度を推進することで、URA を活用した研究マネジメント体制を構築する。これにより、本学全体の研究力強化を戦略的・計画的に図っていく。

(Bメニュー) 上記 Aメニューとの効果的な組み合わせによるその他の研究環境改善の取組みとして、若手研究者のポスト確保・雇用促進、学外の研究機関との人事交流を掲げ、「教授(特例)ポスト制度」、「クロスアポイントメント」、「スプリットアポイントメント」などの制度に本事業費を充てて若手研究者の雇用の確保と教員雇用の流動性について活性化を図ってきた。平成 28 年度からは、これらに加えて、「若手研究者雇用安定化支援」の制度を設け、優れた若手研究者を部局財源によって安定雇用する部局を支援する制度も開始し、今年度は当該取り組みを行う 8 部局に対して、対象となる若手研究者の支援に使用可能な雇用安定化促進経費を、全学として支援することを決定した。これにより若手研究者への雇用の促進と研究活動の一層の活性化を図っている。

【今後の展望について】

本学では、昨年度までの議論に基づき URA に関しての制度設計が今年度中に完成し、URA 制度が本格的に稼働する状況である。既に昨年度実施した URA 研修では 150 名を超える受講があり、潜在的な URA 候補といえる。これら URA 候補者に関しての研修によるスキルアップと認定制度によるキャリアアップを図ることに加え、若手研究者への支援制度を継続的に推進していくことで、本学の研究力強化に努めていく。

研究大学強化促進事業推進委員会コメント

○ URA 制度全体の設計・本格実施に向けた動きが急ピッチで進められていることが確認できた。一方、URA の総数は平成 26～28 年の間、漸減しており、潜在的な URA 候補が多いことを踏まえ、具体的な方策を適時に打ち、機能する URA を増加させることを期待する。

平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	東京医科歯科大学				
統括責任者	役職	学長	実施責任者	部署名・役職	理事（研究・国際展開担当）
	氏名	吉澤 靖之		氏名	森田 育男

平成 27 年度フォローアップ結果

評点区分：順調に進んでいる

全体を通した所見

- 医療系総合大学として、「知の癒しの匠を創造する」という基本理念の実現に向け、組織・人事・活動の全ての面において新しい試みを取り入れており、今後の展開に大きな期待がもてる。
- 採択時に高い評価を得た人事労務制度改革、URA 組織に関する自己点検・評価に基づく PDCA サイクル、各種学内研究センターの整備等は当初の計画に沿って順調に進んでいることが確認された。

特に優れた点

- 全学における URA 室の位置付けが高く、URA の人物プロフィール、評価、キャリアパスが見える化されている。
- 医療イノベーション推進センターの新設による基礎研究から製品化や社会実装までの一気通貫型の支援、多様な研究者が研究に専念できる場としての Advanced Research Center の新設、IR センターにおける IR 手法の研究戦略への応用、プロジェクト助教・講師制度の整備などは優れた取組であり、今後の発展とその成果に期待したい。

期待する点

- 本務教員に占める外国人教員が十分とはいえず、海外トップクラスの研究者との連携や協働への取組、国内外の認知度アップのための広報機能の更なる充実を進めて、世界でトップクラスの医療系総合大学に相応しい国際化の進展に期待したい。
- URA の着実な配置が進められていることから、その結果として論文数や外部資金獲得金額、共同研究などに数値的な増加が見られるように一層の取組を期待したい。

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

本学は、大学院留学生が多いにもかかわらず、外国人教員が少ないこと、他を圧倒する突出した研究分野があるにもかかわらず、国内外、特に外国での認知度が低いこと、研究の質の高さに比べ、医師主導型治験や先進医療への展開が少ないこと、等の弱みを持っている。そしてこの弱みは、フォローアップ結果コメントで本学に期待される点としてあげられた事項でもある。この弱みを解消していくことこそが、世界トップクラスの医療系大学を目指していくための重要な課題である。

課題の一つである外国人教員の増加については、優秀な留学生を特任教員等で採用するシステムを構築し、積極的な採用を行う。そのために、世界各国から優秀な留学生が入学できるためのシステムの構築を行うとともに、広報活動を行う。また引き続き国際公募による外国人教員の登用を推進し、研究者の採用方針から決定まで学長のリーダーシップのもと行われるようガバナンス改革を徹底する。これらの取組みにより、全教員に占める外国人教員等（外国人および外国の大学で学位を取得した教員並びに外国で1年以上教育研究歴のある教員）の割合を平成 33 年度までに 34.0%に向上させることを目標としている。

国内外の認知度を向上させるために、「国内外の優秀な学生や教員を集め、国内外の教育研究機関との交流規模を拡大し、国際通用性の高い人材を育成することにより国際的認知度向上を図り、世界大学ランキングの医学分野ランキングをトップ 100 まで向上させる」との目標設定をしている。その目標達成には、優れた論文数の増加、大型外部資金の獲得、共同研究の誘致数増加など、研究力の強化が必須である。そのためには、各研究分野が個々に研究活動を行うだけでなく、大学全体として戦略的に研究力を強化し、その高い研究力を教育に活かすことで、効率的・効果的に、高い研究力をもった優秀な人材を育成するという好循環を形成する必要がある。以上のことから、学長主導で大学院医歯学総合研究科の基礎系の分野を中心とした領域制を平成 28 年 4 月 1 日より導入したところである。また臨床系分野についても研究力強化のため、基礎系領域との共同も視野に入れながら、研究領域の近い臨床系分野を対象にして、10 月 1 日より領域制を導入した。現在、領域制が導入されていない医歯理工学専攻、保健衛生学研究科の分野の一部についても、基礎系、臨床系各領域に配置する国内外の卓越した研究者をアドバイザーボードとして配置し、本領域に特化した研究人材と研究経費及び各種研究支援を最優先で投入することで、先駆的かつ国際的優位性のある最先端研究拠点である先端医歯工学研究拠点を形成する。その取組の一例として本学生体材料工学研究所の研究シーズと医療現場のニーズのマッチングを目的に臨床現場の助教以上と工学研究者が議論して新規テーマを発掘する『医歯工連携ブレインストーミング』を毎月 2 回計 10 回開催の予定で本年 9 月より開始した。また難治疾患研究所、生体材料工学研究所は全国共同研究拠点として、さらなる共同研究を推進しているが、本年 11 月には、本学を中心に東京工業大学、広島大学、静岡大学と連携して、『第 1 回生体医歯工学共同研究拠点国際シンポジウム』（文部科学省共同利用・共同拠点）を開催する予定である。

さらに、国内外の認知度向上には、積極的かつ効果的な広報活動が重要である。本学では平成 27 年度から学外向け広報誌や、英文による研究活動広報誌の刊行（Research Activities）、国際プレスリリースの配信（EurekaAlert）等、様々な広報活動を行ってきたが、より一層具体的な成果に結びつけるため、今後は発信内容について各ステークホルダーのニーズに対応した最適化を行い、発信方法については広報実績を踏まえた有用性と利便性の点検を行った上で、広報目的および対象に応じた多様な媒体を利用した、日本語および英語による国際的な情報発信体制を構築する。研究者に負担をかけない簡便な方法による海外トップジャーナル読者へ向けた国際プレスリリース発信や研究活動広報誌を活用した具体的な共同研究の募集など戦略的な広報を行っていく。また報道情報を定期的に学内メールで配信し、学内での情報共有も行っていく。

また URA による論文データの分析や論文の書き方セミナー等の論文作成支援、科研費セミナー、外部資金の応募相談等の外部資金獲得支援、医療イノベーション推進センターによる医師主導治験の支援およびそれにひもづく外部資金獲得支援等各種研究力強化につながる支援を引き続き行っていく。その中で、科研費に関しては、平成 27 年度科研費若手採択率（10 件採択以上の大学対象）が全国 1 位となるほか、平成 28 年度歯学系基盤研究新規件数が増加（A：1 件、B：5 件）するなど、着実に成果が上がってきている。

本学は、医療系総合大学であり、製薬企業や、医療機器企業との共同研究・受託研究が、公的資金とともに研究財源の要になっている。公的機関、民間企業にかかわらず、共同研究・受託研究をさらに加速するために、平成 29 年度から統合研究機構を設置し、その中に基礎・臨床が共同研究を推進する先端医歯工学創成研究部門を設置し、さらなる迅速に共同研究・受託研究に結び付くシステムを構築するための準備を行っているところである。この機構の設立により、さらなる共同研究・受託研究が推進され、民間企業との共同研究・受託研究件数を第 2 期中期目標期間における 1 年あたり件数の 1.5 倍増にすることを目標としている。

前述のとおり、課題の洗い出しを行い、今後の展望を見据えることにより、本学の弱みを解消し、さらなる研究力強化をはかっていく。

研究大学強化促進事業推進委員会コメント

○ 貴学の弱みをしっかりと認識し、「期待する点」についても課題として捉え、それらに十分に配慮した取組・具体策が緒に就いており、既に成果が出始めた分野も見られるなど、今後の展開に大いに期待したい。

平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	東京工業大学				
統括責任者	役職	学長	実施責任者	部署名・役職	理事・副学長（研究担当）
	氏名	三島 良直		氏名	安藤 真

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

- 学修・修博一貫教育などの教育改革、世界の研究ハブを目指した研究改革、教員ポストの全学管理などのガバナンス改革を一体的に推進するなど、新たな体制整備の導入期であり、これらがおおむね順調に進んでいることが確認された。今後、これらを通じた成果の創出を期待したい。

特に優れた点

- 教員ポストの全学管理のため、人事委員会を設置し、人事の刷新に取り組んでいる点は組織のメリットを生かした工夫といえる。今後の実効的な取組を期待したい。

期待する点

- 体制の整備に尽力されているが、今後は、これらを基盤として、研究、教育における外国人教員（本務者）、留学生、女性教員、若手教員等の比率増の実効的な取組を期待する。
- 今後、計画されている URA を含めた研究支援の仕組み・体制などについて、更なる充実も含め、検討・早期の実現を期待する。
- 外国の大学とのベンチマークについては、多数の具体的な指標のデータ比較などを含め、更に検討することが望まれる。

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

(1) 平成 27 年度フォローアップ結果において「期待する点」に挙げられた 3 点について、以下のように取り組んでいる。

○ 体制の整備に尽力されているが、今後は、これらを基盤として、研究、教育における外国人教員（本務者）、留学生、女性教員、若手教員等の比率増の実効的な取組を期待する。

外国人教員比率について	H28. 5. 1 現在の比率は本務者において 3. 8%、フォローアップ時の H27. 5. 1 に比べ 0. 7%増加した。今後の比率増のための実効的な取組として、以下を実施している。 ・WPI において非常勤の外国人研究員をテニュア化した例を Best Practice として取り込み、今後は全学へ拡大予定である。 ・科学技術創成研究院において、H28 年度上期には外国人研究者 11 名を雇用するとともに、URA2 名と支援スタッフ 2 名を配置し外国人研究者の支援体制の充実を図った。 ・大学院の授業の完全英語化推進のため、英語ネイティブ教員の充実を進めている。
留学生比率について	H28. 5. 1 現在の比率は学部において 4. 4%（フォローアップ時から 0. 5%増加）、大学院において 17. 0%（同 増減なし）。今後の比率増のための実効的な取組として、以下を実施している。 ・H33 年度までの大学院授業の完全英語化を決定し、H27 年度末には授業科目の 32. 4%の英語化を達成、H28 年度中に 41. 7%の達成を見込んでいる。また、学士課程についても、英語の授業のみで卒業可能な Global Scientists and Engineers Program (GSEP) を新設し、H28. 4 に 14 名（国費優先配置の 10 名を含む）の学生でスタートした。 ・教育改革に伴うカリキュラム刷新を機に、全てのシラバスを日・英両言語で作成し、海外学生に公開した。 ・本学への学位取得留学のきっかけとするため、短期の留学生も重視している。H28 年度より新たな短期受入プログラムとして Tokyo Tech Summer Program を構築し、世界のトップ大学から 31 名の留学生を受け入れた。
女性教員比率について	H28. 5. 1 現在の比率は本務者で 7. 0%（同 0. 1%増）、兼務者で 14. 8%（同 1. 1%増）。今後の比率増のための実効的な取組として、着任後の保育環境を整備するため、自治体（大田区）の協力も得て学内保育所を H29. 4 に開設する。
若手教員比率について	H28. 5. 1 現在の比率は本務者で 29. 7%（同 0. 9%減）、兼務者で 22. 5%（同 5. 8%増）。今後の比率増のための実効的な取組として、以下を実施している。 ・国立大学改革強化推進補助金「優れた若手研究者の採用拡大」事業により、H28 年度に 11 名を雇用する。 ・テニュアに移行する際に昇任させることとする新たなテニュアトラック制度を H28 年度に設計、H29 年度から適用する。 ・研究設備・スペースを十分に持たない若手研究者を支援するため、設備・スペース共用化を進めることとし、H28. 6 に作業部会を設置し、具体的な検討を始めた。

○ 今後、計画されている URA を含めた研究支援の仕組み・体制などについて、更なる充実も含め、検討・早期の実現を期待する。

URA 人材の抜本的増強	H29. 4 に産学連携推進本部と研究戦略推進センターURA 部門を統合し、産学連携コーディネーターと URA を数十人規模の 1 つの強力なネットワーク（本部と各部署をカバー）下で運用することとした。また、科学技術創成研究院に URA5 名を配置し、その一部は WPI で培った国際的・融合的な研究拠点形成のノウハウを取り込める人選とした。さらに、ノーベル賞を受賞する大隅栄誉教授の研究支援にも WPI のノウハウを活用し、URA を配置し拠点化を目指す。
産学連携推進本部の改革	H29. 4 に、学長を議長とする戦略統括会議の下に研究推進・産学連携企画部会を設けて大学としての戦略を策定し、企画立案執行組織である研究・産学連携本部において組織対応型の企業共同研究を推進する体制とする。 既存の取組である大学・企業間の組織的連携を強化し、年間 1, 000 万円以上の大型共同研究件数を大幅に増やした（H26 年度 24 件、H27 年度 31 件、H28 年度は 10 月時点で 33 件）。企業との共同研究の規模は、H33 年度までに約 2 倍に拡大することを目指している。また、企業との協働が必須である JST 産学共創プラットフォーム共同研究推進プログラム 2 件、NEDO-IoT プロジェクト等を URA の活躍により獲得した。さらに、外部研究資金を財源として URA を拡充し複数プロジェクトを支援する施策を、将来、基礎研究やリベラルアーツの学術研究などにも拡張することを目指し、試行開始している。

○ 外国の大学とのベンチマークについては、多数の具体的な指標のデータ比較などを含め、更に検討することが望まれる。

外国の大学との財務に関するベンチマークについては、H28. 2 開催の海外 8 大学・機関からのメンバーによる国際アドバイザリーボードへの意見聴取や、MIT をはじめとする海外大学の財務データとの比較から、経営構造の違いやそのもととなる考え方の違いを認識したところである。特に間接経費については、これらの大学の状況を参考に、プロジェクトのポストアワード業務等を兼ねる URA の雇用財源にこれを充当する仕組みを試行する。今後、指標の拡充や比較の方法につき、さらに検討を進める。

(2) その他、以下のような取組を行っている。

国際連携の強化	MIT やアーヘン工科大と国内大手メーカーとの共同研究を実現し、国際産学連携を推進した。また、フラウンホーファー研究機構との国際クロスアポイントメントや、博士学位審査にかかる協働の試みを開始した。
人材育成	引き続き、人事委員会における戦略的人材獲得を行うとともに、「世界トップレベルの海外大学からの教員招聘プログラム」等を活用し、優れた外国人研究者の招へいを行った。また、企業共同研究と人材育成の融合を進めており、(株) 野村総合研究所と「サイバーセキュリティ特別専門学修プログラム」を開設したほか、最先端の分析機器（寄付）による講座設置に向け検討を進めているところである。

研究大学強化促進事業推進委員会コメント

- 「期待する点」の第 2、第 3 の点（下記 2 点）については、更にスピード感を持って取り組むことを期待したい。
- ・ 今後、計画されている URA を含めた研究支援の仕組み・体制などについて、更なる充実も含め、検討・早期の実現を期待する。
 - ・ 外国の大学とのベンチマークについては、多数の具体的な指標のデータ比較などを含め、更に検討することが望まれる。

平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	電気通信大学				
統括責任者	役職	学長	実施責任者	部署名・役職	理事（研究戦略担当）
	氏名	福田 喬		氏名	三橋 渉

平成 27 年度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
<p>○ 「小さくても光る大学」を目指し、学長のリーダーシップの下、組織の機動力を活かした取組が展開されつつある。</p> <p>○ 研究推進機構の設置により、全学協働体制で研究支援等を実施する体制を構築し、「ネットワーク型 URA」として、チーム制による URA 制度の定着化を順調に進めていることが確認された。今後、これらを通じた成果の創出を期待したい。</p>
特に優れた点
<p>○ URA の活動方針を策定し、様々なネットワークを活用して、「つなぐ」機能により、新たな価値の創造を目指す「ネットワーク型 URA」として位置付け、URA のスキルアップのための体系的な研修システムを構築するとともに、他機関の URA との連携、「首都圏 URA バンク構想」など、独自の様々な組織的展開を進めており、ロールモデルとなることが期待される。</p>
期待する点
<p>○ 研究体制の持続性を高めるためには、構想されている大学院強化策も含めたガバナンス改革の成功が必須であり、学長のリーダーシップによる実現を期待したい。</p>

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

1. 学長リーダーシップに基づく事業展開を加速するための組織体制の強化

「全体を通じた所見」で指摘されている小規模大学としての機動力を発揮して、学長のリーダーシップによる事業展開を更に加速する。このため、H26. 2. 1 に設置した研究推進機構を発展的に改組して機能別に強化し、学長直下に「研究戦略統括室（仮称）」、「国際戦略室（仮称）」および「男女共同参画・ダイバーシティ戦略室（仮称）」を設置する組織整備案を策定中である。

これは、当初の構想調書における年次計画「H27 年度：研究推進機構の運営等に関する中間評価」、「H28 年度：前年度の中間評価に基づく研究推進機構の改善実行」に基づき実施するものである。その他、学長のリーダーシップの確立を支援するための「IR 室」の新設やコンプライアンス関連部署の再編とも併せて、平成 28 年度中に組織整備案を策定する。

この組織整備により、これまで研究推進機構研究推進センター研究企画室に配置されていた URA を、学長直下の「研究戦略統括室（仮称）」に一元配置する。URA が新たに設置する「IR 室」と緊密に連携することにより、学長のリーダーシップを確立するための IR 機能を大幅に強化する。また、URA の情報分析機能を強化する目的で新規に URA を公募する。

2. 「ネットワーク型 URA」としての活動展開

「電気通信大学の研究力強化と研究企画室の役割」（H26. 7. 2 拡大役員会決定）に基づき、URA は原則チーム制により業務を遂行し、学内関連部署との連携・協働などの方針に基づいて活動してきた。平成 28 年度からは、チーム制による業務運営をより効率的に行えるように、URA の専門性を活かした役割分担制も導入することにした。

研究企画室では週 1 回の定例会議の他、テーマ別の URA 勉強会であるワークショップ、学内外の有識者を囲んで質疑応答するフォーラム、異分野の研究者・研究補助者や事務職員と URA の交流の場である UEC コミュニケーションサロンなど、各種の研修プログラムを通じて継続的に URA のスキルアップを図っている。

「ネットワーク型 URA」を具現化するものとして、上記のフォーラムを他機関に所属する URA 等にも開放しており、これにより、参加機関の URA との組織的な交流が促進されている。

上記の研修プログラムを通じた URA 同士の交流を、機関の枠を超えた研究者間の交流へと発展させることを目指しており、その成果として異分野融合プロジェクトの立ち上げを検討している。具体的には複数の機関での医工連携研究プロジェクトの立ち上げを目指して機関同士の「学術交流協定」の締結を見込んでいる。

3. 「ネットワーク型 URA」の普及・定着に向けた取組構想

上記のネットワーク型 URA としての活動実績及び今後の見通しを踏まえ、URA の交流を契機とした新たな価値創造を促進する『場』として、「ネットワーク型 URA 価値創造プラットフォーム（仮称）」構想を立案中である。

これは、以下に記すように、「Real Network」「Virtual Network」の 2 つのコンセプトからなるもので、「『繋ぐ』機能による新たな価値創造を目指す URA 人材」のための「職種と組織を超えたボーダレスでゆるやかな連携の場」として、平成 29 年度の立ち上げを目指している。

<Real Network>

「UEC/URA ネットワークオフィス（仮称）」

- ① 電通大 100 周年キャンパスに平成 29 年 3 月建設予定の UEC アライアンスセンター内に、ネットワーク参加者が利用できる共同オフィスを設置。
- ② 実務での課題やノウハウの共有を行う研究会や URA の資質向上に資するセミナー等を定期的（月一回程度）に開催。

<Virtual Network>

- ③ SNS による継続的な情報交換
- ④ ネットワーク型 URA に関する様々な情報発信サイトを開設
 - ・ URA の成果事例：ネットワーク参加者から成果事例を随時収集・掲載
 - ・ 合同セミナー等のイベント案内を掲載
- ⑤ 会員向けにメールで情報配信

4. 大学院強化策を含めたガバナンス改革の進捗

「期待する点」において言及されている学長リーダーシップによる大学院強化策を含めたガバナンス改革については、当初の計画どおり、H28. 4 に既存の 1 学部・2 研究科を 1 学域（学部）・1 研究科に統合する改組再編を行った。学部・研究科組織の一元化に併せて上記 1 に掲げる学長のリーダーシップの確立を支援する組織を整備し、ガバナンス改革を促進することとしている。

研究大学強化促進事業推進委員会コメント

- 展望に沿った着実な取組と今後の展開を期待する。

平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	名古屋大学				
統括責任者	役職	総長	実施責任者	部署名・役職	理事・副総長
	氏名	松尾 清一		氏名	國枝 秀世

平成 27 年度フォローアップ結果
評点区分：順調に進んでいる
全体を通した所見
<p>○ 研究強化に向けた新たな取組への予算措置が明確で、積極性が見られ、構想全体が順調に進んでいることが確認された。この体制を維持し続けることにより、研究力を大幅に強化し、世界のトップ大学の一つになることを期待したい。</p>
特に優れた点
<p>○ 本事業の推進を戦略的に推進する「学術研究・産学官連携推進本部」の設置、「最先端国際研究ユニット」や「若手新分野創成研究ユニット」など、研究力強化と基盤的機能強化を図る枠組みの構築とその実行、「イノベーション戦略室」による研究動向の分析・把握とそれに基づく研究戦略立案などは、全体が一つのシステムとして長期的展望に基づいた研究力強化の持続的推進の原動力となることが期待される。</p> <p>○ 女性教員の積極雇用、国際化へ向けてのジョイント・ディグリープログラムの設置、インセンティブを高めるための財務制度面での改革、新規採用助教のテニユアトラック制度導入など、多様な研究者への具体的取組が進んでいる。</p>
期待する点
<p>○ 事業全般が順調に進みつつある中で、国際若手招聘研究ユニットの設置については、やや遅れがあるように見られるため、今後の進展を期待したい。</p>

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

【課題】国際若手招聘研究ユニットについては、大学の定員を利用して世界の一線の若手研究者（准教授）を国際公募によって、採用することを見込んでいた（本事業では、ユニット運用のための特任助教の件費を支出見込）。しかし、准教授の採用について、定員枠の応募が困難となったために、本ユニットにおける世界の一線の若手研究者（准教授）については、期限付き教員の枠を利用して招聘する計画へと変更を行った。

平成 27 年度に応募を行い、3 件の申請があったが、世界の一線の若手研究者を本学へ定着させるための道筋が、各ユニットともに、不明瞭であったため、平成 28 年度に再公募を行い、現在、申請のあったユニットについて審査を行っている。

【展望】最先端国際研究ユニット及び若手新分野創成研究ユニットについては、本事業の実施期間中、一定数を運用することを目指しており、平成 28 年度には最先端国際研究ユニットは 2 ユニット、若手新分野創成研究ユニットは 1 ユニットの採択した。現在の採択件数は以下の通りである。

	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	継続ユニット数
最先端国際研究ユニット (5 年)	2 ユニット採択	採択ユニットなし	2 ユニット採択	4 ユニット
若手新分野創成研究ユニット (3 年)	4 ユニット採択	2 ユニット採択	1 ユニット採択	7 ユニット

平成 26 年度採択の最先端国際研究ユニットについては、平成 28 年 3 月及び 7 月に国内外から研究者を招へいする国際シンポジウムを開催することで、ユニットの活動を国内外へ周知している。また、平成 28 年度採択の最先端国際研究ユニットについても、国際共同ワークショップを開催する他、名古屋大学における最先端の特筆すべき研究成果を紹介するサイト（NU リサーチ）において、特集を組むことで、国内外へユニットの活動を周知した。これらの活動により、最先端国際研究ユニットについては、世界的研究拠点形成に向けての活動が活発化することが期待される。

若手新分野創成研究ユニットについては、若手研究者に一定の研究環境を提供し、異なる分野の教員が組むことで新分野開拓が期待される。その中でもユニット代表者が学術研究・産学官連携推進本部 URA とともにベンチャー企業を立ち上げ、当初の想定以上の成果が生まれつつある。今後は、ユニットによる異分野開拓や大型研究費獲得等の研究面での飛躍が期待される。

学術研究・産学官連携推進本部については、「一つ屋根の下」における全学的な研究支援体制が整い、学術研究・産学官連携推進本部の 5 つのグループの枠を越えたチームを組み、平成 27 年 11 月より URA 主導による新たな大学の研究力強化施策の検討を開始した。5 つの提案について、国内外調査や研究企画についての試行を行い、平成 27 年 3 月にワークショップを開催して、その活動について広く周知した。これらの取組については、平成 28 年度も継続して実施しており、特定のプロジェクトを獲得する、イノベーション教育を開始する等の成果が現れている。今後は 5 年、10 年後を見据えた視点からの議論を行うことで、学術研究・産学官連携推進本部による研究支援体制の一層の推進が期待される。

また、平成 27 年度には、学術研究・産学官連携推進本部が保有する各種の研究支援ツールの構築や改修を行うことで、研究者の円滑な研究推進環境の構築を行った。

今後は、研究力強化の具体的な取組である最先端国際研究ユニット、国際若手招聘研究ユニット及び若手新分野創成研究ユニットの推進によって、世界拠点形成による研究力強化がなされ、学術研究・産学官連携推進本部 URA 及びイノベーション戦略室による全学の研究支援強化との相乗効果で、世界のトップ大学の一つになるべく、本事業を推進していく。

研究大学強化促進事業推進委員会コメント

○ 展望どおりに進展することを期待する。なお、国際若手招聘研究ユニットに関する課題は、応募枠などの変更のみならず、大きな仕組みそのものの検討・工夫も期待したい。

平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	豊橋技術科学大学				
統括責任者	役職	学長	実施責任者	部署名・役職	副学長（研究力強化担当）
	氏名	大西 隆		氏名	原 邦彦

平成 27 年度フォローアップ結果

評点区分：順調に進んでいる

全体を通した所見

- 組織の機動力を活かし、大学全体にわたる研究推進方策、改革がきめ細かく策定されており、順調に進んでいることが確認された。
- エレクトロニクス先端融合研究所を異分野融合イノベーション研究の中核と位置付け、国際化にも注力されている。これらの活動を支える「研究推進アドミニストレーションセンター(RAC)」は4室(研究戦略、研究・産連推進、知財管理、技術科学支援)が機能的に連携できるように構成されており、今後の異分野融合イノベーション研究の発展を期待したい。

特に優れた点

- URA のキャリアパスの明確化、学内特別人事システムによる雇用の位置づけの明確化が図られ、教職員にとって魅力的な制度が整備されている。
- シニア URA として、国際企業の取締役・研究所経験者を採用するなど、多様な経験を有する URA を確保し、研究戦略、産業連携、知財、支援など多岐にわたる活動が行える体制が構築されている。

期待する点

- 女性教員の登用方策として採用方法のみならず、学内の受入体制整備も考慮することが期待される。
- URA を増員して、更に大学の活性化が図られることを期待する。

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

【1】異分野融合イノベーション研究について

1. 国際化の推進

米国 CALTECH との共同研究の実質化として、国際公募した研究者を本学特任助教として採用し、CALTECH へ長期派遣している。また、「平成 28 年度頭脳循環を加速する戦略的国際研究ネットワーク推進プログラム」に採択されたことにより、米国 MIT やドイツエアランゲン・ニュルンベルク大学等との国際共同研究を推進していく。これらにより共同研究の加速度的進展と国際共著論文の増加等が期待できる。

2. 技術科学イノベーション研究機構の設置とマッチングファンドの導入による産学協働研究の推進

平成 28 年 4 月 1 日、国内外の研究機関や企業等と協働して社会実装・社会提言に繋がる戦略的研究を推進することを目的とする「技術科学イノベーション研究機構」を設置した。

同機構のプロジェクトとして、学内公募テーマから学内審査を経て選定された 16 テーマについて、本事業補助金および機能強化経費を原資としてマッチングファンドを実現し、研究が起動している。成果の社会実装をめざした異分野融合研究の加速度的進展が期待できる。

3. 研究推進アドミニストレーションセンター（RAC）における研究推進体制の整備

本学全体の研究力強化を推進するための中核組織である「研究推進アドミニストレーションセンター（RAC）」は、技術科学イノベーション研究機構の連携・協力組織として研究活動を支援するとともに、URA やコーディネーターによって国際共同研究、産学協働研究の推進のため積極的に研究支援活動を展開しており、その活動は共同研究等の外部資金の更なる増加に繋がることが期待できる。

【2】女性教員の登用方策について

1. 女性限定枠の教員公募を実施し、平成 27 年度に女性教員 2 名、平成 28 年度は 3 名採用した。今後も引き続き実施する。
2. 女性教員継続勤務支援検討WGを立ち上げ、女性教員支援アクションプランを策定した。
3. 「育児と介護のための支援案内パンフレット」の作成・周知を行うなど、女性教員採用に向けた環境整備を推進している。
4. 名古屋大学、名古屋市立大学と連携し、「理系女性研究者の活躍シンポジウム：文科省/JST 女性研究者研究活動支援事業」活動を積極的に推進したことで、学内の意識が高まってきている。
5. 附属図書館改修計画に女性専用の休憩室、授乳室等の女性研究者等支援エリアを新設し、女子学生・女性研究者等が学修しやすく、働きやすい環境創出のため、平成 29 年 3 月を目途に環境整備中である。
また、これまで女子トイレを含む学内トイレの改修を実施し学内外から高い評価を得ている。第三期中期計画期間中における改修年次計画を作成しており、計画的に学内環境整備を進める予定である。

【3】URAの増員について

平成 27 年度にコーディネーターから URA へ職種変更して 1 名実質増員し 8 名体制をとった。今後、優秀なコーディネーターを順次 URA に登用し、大型共同研究企画やそれに伴う知財申請、各種契約締結等のアドミニストレーション機能の更なる高度化と活性化を図る。(URA 現員 8 名)

また、URA とは別に、産学連携を主とした業務を行う科学技術コーディネーターを 6 人配置しており、URA と合わせて 14 人となっている。特に、研究支援を希望する教員（学内教員の約 50%強に相当）については、RAC で支援できる体制を整え、機能強化を図っている。

研究大学強化促進事業推進委員会コメント

- 貴学の特色である社会実装を目指した異分野融合研究に関する取組に拍車がかかっていること、女性研究者への配慮が、ハード・ソフト両面で強い意志を持って進められていることが確認できた。

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

全体を通した所見

- 「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。

平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	大阪大学				
統括責任者	役職	総長	実施責任者	部署名・役職	理事・副学長
	氏名	西尾 章治郎		氏名	八木 康史

平成 27 年度フォローアップ結果

評点区分：特筆すべき進捗状況にある

全体を通じた所見

- 本事業目的を理解し、大学組織全体として対応されている。予算を自主的に補充しつつ、効果的に全学の支援に対応して成果を上げつつあることが確認され、特筆すべき進捗状況にある。
- 採用した URA は、外国籍を含め、多様な専門分野、経験、年齢等をカバーしており、自主財源による部局 URA との連携も確保され、総合大学としての教育研究の一層の発展に資する体制が整いつつあり、今後の展開に大きな期待がもてる。

特に優れた点

- 副学長・副理事職を見据えた URA のキャリアパス制度も整備が完了しており、スキルアップに対応して、学術政策研究員(65歳定年)としての職制を導入し、長期的に維持するための体制が整備されており、他大学のモデルとなりうる取組である。
- 学内資源の重点配分(戦略的ポストの確保、学内財源配分の見直し)、URA の教育システム、多様な産学連携を推進し、成果を上げつつある Industry on Campus、国際ジョイントラボなどの取組は、研究力強化に大きな力となっていると判断され、優れた取組である。

期待する点

- 教員・研究員の公募は、国際公募を基本とする方向で進めつつあるが、その学内定着に向け、一層の努力を期待したい。
- 豊富な URA 組織の一層の活性化により、国の政策情報、国際的研究動向、学内研究力の調査分析に基づき、目指す国際的地位に相応しい研究戦略の策定を行い、大型研究プロジェクトの企画立案など、教員の負担軽減に資するプレアワード系業務に至る学内 URA 体制の一層の強化を望みたい。

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

【全体を通した所見に対して】

大阪大学は「世界屈指の研究型総合大学」に発展するために、平成 28 年 3 月、第 3 期中期目標・中期計画期間の自己変革の指針を「OUビジョン 2021」として示した。このビジョンの下で大学組織全体として本事業の更なる深化を図っている。

- 自主経費を補充しつつ進めている国際ジョイントラボについては、平成 33 年度末までに 80 件程度設置する目標に向け、平成 27 年 8 月時点の 34 件から平成 28 年 10 月には **43 件に増加**させた。
- 本事業の効果を更に高めるために、プレアワード系業務の経験が豊富な URA を新たに 1 名採用し、加えて、研究の更なる国際化を進めるために海外常駐とする 1 名の採用を決定した。これにより本事業で雇用している URA は 7 名、自主財源雇用等を含めた **本部 URA は合計 16 名となり、業務の専門性が更に多様**となった。また、部局 URA (類似職含む) との連携も拡大し、特に 8 部局と密に協働している。

【特に優れた点に対して】

大阪大学の本部 URA は昨年度まで、大型教育研究プロジェクト支援室に所属し、研究力強化業務に従事してきた。その結果、URA が従来の事務職員や教員にはない知識と技能をもっていることが認められ、平成 27 年 8 月の新総長就任に伴う現執行部から、研究力強化への直接的な支援とともに、大学経営という、より高い視点からの研究力強化業務に従事することが求められた。その趣旨で、執行部の大学経営を支援する目的で平成 28 年 4 月に設置された経営企画オフィスを、元の未来戦略機構戦略企画室 IR チームと共に構成し、高度な分析を含む研究力強化業務に従事することとなった。

- URA のキャリアパスを明確にするために導入した任期を課さない「学術政策研究員」職に加えて、プロジェクト等の有期雇用の URA に対する「特任学術政策研究員」職の検討を進めている。
- 従来の研究力強化の取組に加えて、総長裁量ポストの配分により、平成 28 年 4 月、データサイエンスを中核として異分野融合による新学術領域の創成を目指してデータビリティフロンティア機構を設置した。この組織の運営を URA が支援している。

また、これまで大学として多様な産学連携を推進してきた結果として、JST「大学発ベンチャー表彰」に、昨年度の 3 件に続き、本年度も大阪大学発の 2 社が選ばれた。

URA の育成システム構築の一環として、「大阪大学 URA スキル標準」を策定しその運用を開始した。これにより、大阪大学における URA のより具体的なキャリアデザインが可能となった。

【期待する点に対して】

- 教員・研究員の公募における国際公募を浸透させるために、人事課と協力して、平成 28 年 7 月に理事名で国際公募の推進を改めて周知すると共に、各部局における国際公募の実態を詳細に把握するための学内調査を行った。その結果、公募関連業務における英文対応の負担が課題であることが分かった。これを踏まえて、国際公募の学内定着に向けて、平成 28 年度下期から、公募要領の英文作成支援、英文応募資料の点検の協力を URA が行うこととした。

- 「世界屈指の研究型総合大学」に相応しい研究戦略を策定するために、研究力分析のエキスパートを URA として採用し、海外常駐を通じた国際的な研究動向調査とベンチマーキング等による分析力強化をすることとした。

教員の負担軽減に資するプレアワード系業務の強化の観点から、この業務経験の豊富な人材を URA として採用するとともに、海外の助成金申請に対する研究者支援を研究推進・産学連携部とともに実施する体制を構築した。また、機関申請のプレアワード系業務として、女性研究者の活躍推進を目指した「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」の申請を URA が支援し、採択につなげた。採択後は、事業の立ち上げを支援している。

研究大学強化促進事業推進委員会コメント

- 研究力強化に向けた体制整備の一層の進展が確認できた。本事業期間終了時の研究力の進展に大いに期待したい。

平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	神戸大学				
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	武田 廣		氏名	小川 真人

平成 27 年度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

- 学術研究推進機構は、その内部の学術研究推進本部と連携創造本部との関係も含め、ガバナンス体制がシンプルであり、推進体制の強化が図られている。大学の強みと弱みの分析に基づく各種の取組や特色としているバランスのとれた文系と理系の一層のレベルアップについての取組も順調に進んでいることが確認された。
- 学長のリーダーシップの下、「神戸大学ビジョン 2015」の達成に向け、URA を含めて努力が認められる。

特に優れた点

- 文理融合型の科学技術イノベーション研究科の設置計画、各種の先端融合プロジェクトの発足は、大学の強みをより強化する取組として今後の発展と成果を期待したい。

期待する点

- 文理融合を一つの特色とする中で、自主財源による URA を含めて、文系の人材も必要と思われ、それを考慮した今後の対応と URA のキャリアパス等の人事制度面の早急な制度制定が望まれる。
- テニユアトラック教員及び外国人教員の採用については、更なる取組の加速を期待したい。

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

研究大学としてより高い目標に向かって、戦略立案組織を新設して、且つ学術研究推進機構を発展改組して研究推進体制を次の高みへと移行させた。新体制の下でガバナンスを強化して、本学のビジョン（「学理と実際の調和」、卓越研究大学として世界最高水準の教育研究拠点を構築、新たな価値の創造に挑戦）実現を目指す。

1. 大学戦略機能の強化と執行管理機能の強化を目的とした体制整備

1) 学長ガバナンス強化のための体制整備：「戦略企画本部」及び「研究戦略企画室」の設置

ガバナンスを強化して学長及び執行部の意志決定と戦略推進を強力に支援するため、平成 27 年 4 月に学長直轄の戦略企画本部を設けて大学全体に関わる戦略の企画立案機能等を強化した。更に平成 28 年 4 月に戦略企画本部内に研究戦略企画室を設置して、研究に係る迅速かつ具体的な実行計画と達成目標の立案、及び進捗管理の機能を強化した。

2) 戦略実現のための研究支援体制の再編強化：「学術・産業イノベーション創造本部」の設置

戦略企画本部からの提言を受け、従来の学術研究推進本部と連携創造本部を統合再編して、研究・産学連携担当理事が本部長となる学術・産業イノベーション創造本部を平成 28 年 10 月に設置した。研究支援業務と産学官連携コーディネート業務を行う両組織機能の集約統合によって、研究支援人材資源の一体的運用と、再配置による社会実装部門の新設を行い、理事のガバナンスの下でイノベーション創出に向けた諸活動を強力に推し進める実行組織の機能強化を果たした。

2. プロジェクト研究の重点化、分野融合研究の育成強化のため、先端融合研究環を設置

先端研究の戦略的な重点化と推進及び研究・産学連携担当理事の下のプロジェクトマネジメント機能強化のために、それぞれの分野で個別に活動してきた「自然科学系先端融合研究環」、「社会科学系教育研究府」及び「統合研究拠点」を平成 28 年 4 月に統合改組し、新たに「先端融合研究環」を設置して、文理の枠を超えた戦略的な先端融合研究を推進する体制を構築した。また、新たな学術領域を開拓することを目的とした重点研究プロジェクトを公募し、10 件を選定した。これらプロジェクトは、フラッグシップとなる先端研究・融合研究を推進する「重点領域研究ユニット」と、そのインキュベーションのための分野融合型の「新領域開拓ユニット」の 2 つの階層に分けて、研究の進捗をフォローアップすることで、プロジェクトベース研究を育成強化して新たな学術領域を開拓する。

3. 人社系 URA 等の配置について

本学では、平成 28 年 4 月に社会科学系分野における分野横断研究及び文理融合研究を推進するため「社会システムイノベーションセンター」を新たに設置するなど体制整備を行っている。これまでの人文社会系部局担当の URA に加え、人文社会系融合組織における共同研究等の企画・立案や研究マネジメントを行う専任 URA 等の支援人材の配置が急務と考えている。そのため、人文社会系 URA 等 1 名を学内措置で増員配置(平成 28 年度中の公募)を予定している。

4. URA のキャリアパス・人事制度面の整備について

URA システムの定着及び持続的な人材育成・確保のために、本学の機能強化・研究力強化構想等に資する URA 活動を適切に点検・評価できる人事制度とキャリアパス等の整備に向けて、平成 28 年 7 月にはミッション・ステートメントを定め、自己評価のためのアサインメントを作成して URA 全員に周知した。また、平成 29 年度からの本格的運用に向けて、業務評価方法を今年度中に定めるとともに、URA を想定した新たな職階としての「高度専門職」(仮称)の導入を検討している。

5. テニユアトラック制による若手研究者育成・支援

平成 27 年度より、テニユアトラック制の運営体制、就業規則等を整備し、自主財源等を活用した「神戸大学テニユアトラックプログラム」の本格運用を開始した。スタートアップ研究費・独立した研究室等の確保、研究活動支援員及びリサーチ・アシスタントの配置支援等により、研究主宰者として自立して研究を実施できる環境を整備することで、テニユアトラック教員の拡充に向けた取組みを進めている。(平成 27 年度 6 部局 7 名採用、平成 28 年度 6 部局 9 名採用予定)。

平成 27 年度には文部科学省の「テニユアトラック普及・定着事業」に採択され(5 部局 5 ポスト)、平成 28 年度には「卓越研究員事業」に採択されるなど(1 部局 1 ポスト)、外部資金も積極的に活用しており、平成 29 年度は、これらのプログラムの一体的な運用に向けて検討を進め、優れた若手研究者の拡充に向けた取組みを継続的に行っていく。

6. 外国人教員の採用について

外国人研究者を積極的に採用するため、JST「研究者人材データベース JREC-IN」や学会・メディア、海外オフィス等のネットワークを活用した国際公募によって、積極的に受け入れを行っている。また、外国人研究者の住環境の整備(神戸大学インターナショナル・レジデンス)を行うなど、外国人研究者の受入体制を整備した。先端融合研究環等の学際融合組織における研究プロジェクトに参画する外国人研究者の採用や外国人研究員の受け入れにも力を入れており、今後、国際共同研究等の拡充やグローバル人材育成プログラムの推進等により、外国人教員の採用を拡充する予定である。

研究大学強化促進事業推進委員会コメント

○ 分野融合研究の育成強化を目指し、事業の進展に応じ、人社系 URA の増員配置、テニユアトラック教員・外国人教員の採用拡大も視野に入れ、課題に対し、適切な対応が採られつつあり、展望に沿う結果を期待したい。なお、URA の人事制度面の整備については、早期の実現が望まれる。

平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	岡山大学				
統括責任者	役職	学長	実施責任者	部署名・役職	理事（研究担当）
	氏名	森田 潔		氏名	山本 進一

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

全体を通した所見

- 研究特区としての「グローバル最先端異分野融合研究機構」における研究力強化の取組が、戦略的分野以外をも牽引し、大学全体の研究成果の量的・質的改善が進みつつある。URA の「企画業務型裁量労働制」の採用など、先進的取組も見られ、本事業における取組が、成果を上げつつあるといえ、おおむね順調に進展していることが確認された。
- 一方、当初構想から予算上の課題により、事業規模を縮小したため、大学全体に URA によるサポートが行き届いていない部分があると考えられる。論文発表等で進捗が見られるが、限られた人材のより効果的な活用が望まれる。

特に優れた点

- 強みとされる 3 分野とともに、次世代の重点領域として育つ可能性のある分野をサテライト拠点研究コアとして選出し、並行して強化を進める体制は、優れた取組である。
- 教員の人事評価において、先進的かつ国際水準で教育・研究を行う教員を積極的に評価する体制を整備したことは、教員評価において先陣を切った岡山大学に相応しい先進的取組である。

期待する点

- URA 配置の効果は認められるため、より特徴を出せる形で、自主財源による配置なども考慮しつつ、特色ある分野の強化を期待したい。また、URA のキャリアパスについて、検討中の部分があることから、有能な人材の確保の手段としても、早急な明確化を期待したい。
- 研究力強化の観点から、留学生を含む大学院学生数が減少傾向にあること、テニユアトラック教員の全学への普及とその採用絶対数の増加、外国人教員の一層の増員も含めて、人材の質と量の更なる強化を期待したい。

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

・研究特区「グローバル最先端異分野融合研究機構」を活用した大学全体の研究成果の量的・質的改善

岡山大学は、強み領域「物理学」・「基礎生命科学」の分野を中心に戦略的研究力強化を実施するため、研究特区「グローバル最先端異分野融合研究機構」(G研究機構)を設置し、3つの拠点研究コアと5つのサテライト拠点研究コアを選出し、重点的支援を行っている。これらの研究コアは、『Nature』等のトップジャーナルへの論文掲載など、着実に研究成果を上げている。また、平成 28 年度には概算要求事項とされた「異分野基礎科学研究所」と「惑星物質研究所」の2施設が新たな研究施設として一度に認可されるなど、研究体制も着実に強化されている。これにより、同分野の次世代研究コアの育成にも大きな弾みとなった。他方、海外からの評価として『Nature Index 2016 JAPAN』において、Nature Index による論文カウント(WFC)の伸び率が、わが国第2位となるなど、大学全体の研究成果の量的・質的向上が継続して見られる。

今後も「物理学」・「基礎生命科学」分野の産業界への連携を含めての強化促進を図りつつ、人文・社会科学系を含む新たな研究拠点の選出・強化を進めた継続的、かつ戦略的な研究力強化を進めていく。さらに、論文書誌情報データベース等を活用した大学研究力分析にも取り組んでおり、有望な分野、若手教員を含めた有力な研究者を特定し、研究戦略の協議を含めた支援を行う等ボトムアップ施策も積極的に実施していく。

・URA 人材の雇用と研究力強化体制

岡山大学 URA は、自主財源による設置時から「サポート(支援)人材」ではなく、「マネジメント(経営管理)人材」、つまり研究大学の運営に重点を置いた活動を行う人材と位置付けている。また、大学機能中枢に関与し「トップダウン型」の戦略的¹大学研究力強化を進める「ミッション」を担っている。そのため、理事とともにマネジメントを行う人材の大量登用は組織上好ましくなく、URA は少数精鋭を維持している。幅広い分野で効果的な活動を実施するため、人材の出自は企業、国の行政機関、大学・研究機関、海外研究機関で、かつ博士号保持者、対応分野も医薬系・農学系・植物系・化学系・人文社会科学系等、多岐にわたり採用している。URA の人材不足が指摘されているが、本年度より設置された「惑星物質研究所」では、IRA (Institutional Research Administrator) の雇用が進められており、大学全体では、研究・教育・国際・広報・入試等の戦略に係る人材として新たな職種、5U (URA、UEA、UGA、UPR、UAA) を導入した。URA がこれらの人材と連携することで大学全体のマネジメント力の強化につながると考えている。さらに執行部のみならず、学内各部署、大学院各研究科等との情報共有及び“横串を通す連携体制”を強化し、大学全体を見渡した「研究力強化」施策を進めるため、2名の URA を研究担当副理事と国際連携担当副理事に任命するなど、URA 組織体制の強化を実施している。その他、大学で不足している分野や業務等に対し、企業等学外からの人材確保を目指したクロスアポイント制の導入等を積極的に進めている。

・URA のキャリアパス

検討を重ね、承継職員化に向けた十分な対応を進めてきた。主な対応は下記のとおりである。

【URA の評価】URA には学長と理事のもと年度の行動計画策定と業績評価を実施している。その中には、キャリア形成に至る手段と方法も含まれている。高評価であれば昇給・昇任が可能であり、理事や副理事などの役職に就くキャリアパスも構築済である。この制度の下、該当する URA が実際に昇給・昇任しており、副理事にも既に2名の URA が昇任している。

【人事制度の改定】本学では一般に任期付の人材雇用は、原則最長5年とされているが、本学の URA は高度マネジメント専門人材として5年後の契約更新が認められるように制度改定した。今後、さらなる制度設計を進め、着任5年後には承継職員化できるように整備を進めている。

【外部機関等を活用した人材育成】キャリアパスの1つとして、外部機関での研鑽を推進している。現在、1名の URA が、内閣府の科学技術政策フェローとして出向している。また、本学が持つ海外拠点や外部機関を利活用し、また本学と包括連携協定等を締結している企業や他研究機関等との交流も視野にいれ、大学の組織に籠らず、外部の異分野のスキルや価値観を備えた人材育成を進めるべく準備している。

・研究力強化の観点から人材の質と量の強化

研究や人材育成の継続性や総合大学としての利点の維持といった観点から、教員数をドラスティックに変化させることは難しい。また、研究力強化に資する外国人教員の雇用財源確保も、非常に難しい状況である。しかしながら、平成 26 年 9 月には理事通知において教員選考時に海外経験等を評価項目にするよう要請して外国人教員の増加を図るとともに、平成 28 年度より部局ごとの数値目標を設置する等、取り組みを進めている。

留学生数の向上については、世界5か国8拠点に設置している海外拠点を活用した留学生獲得推進を進めるとともに、昨年度より海外の大学研究機関(主にフランスなどの欧州)の国際オフィスやリサーチオフィスと連携したマスターレベルのインターンシップ生の獲得等の取り組みを進めている。インターンシップ生は、現在までに20名ほど参加があり、今後さらに増える見込みである。

テニュアトラック制度の導入については、岡山大学は、女性教員比率向上を目的とした独自のウーマン・テニュアトラック(WTT 制度)を実施しており、平成 27 年度からは全研究科が参画するなど、女性教員比率の向上と併せてテニュアトラック制度も着実に普及定着させている。平成 27 年度までに19名の WTT 教員を採用し、うち10名がテニュア資格を獲得している。

研究大学強化促進事業推進委員会コメント

○ 事業の進展に応じ、課題に対して適切な取組が講じられていることが確認できた。展望に沿った着実な取組の実施と今後の展開を期待する。

平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	広島大学				
統括責任者	役職	学長	実施責任者	部署名・役職	理事・副学長（研究担当）
	氏名	越智 光夫		氏名	吉田 総仁

平成 27 年度フォローアップ結果

評点区分：順調に進んでいる

全体を通した所見

- 全学的な組織として、研究推進機構を設置し、その下に、「学術系」、「専門系」、「事務系」の多様な URA を配置し、年俸制、国際公募、テニュアトラックなどの制度改革に取り組んでいる。国際報道についても、「EurekAlert!」を利用するなど、対応が進められており、当初の構想に沿って順調に進んでいることが確認された。

特に優れた点

- 大学の有する 4 つの問題点を分析し、その改善に向かって、URA 制度を活用しており、研究力の分析面で優れた取組が見られる。また、本事業から 11 人、自主財源等から 60 人の URA (類似業務を含む) を雇用し、量的充実が図られている。
- 教員の個人評価の全学的体制が整備されており、今後の実効的な取組を期待したい。

期待する点

- 採択時にコメントした広島大学の強みの一つである人文・社会・教育系の改革について、一定の取組が進んでいることが確認されたが、英文論文の積極的発表などを含め、更なる取組と成果を期待したい。

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

【課題】— 研究力強化のための4つの強化方針とその実現のための研究環境・財政基盤の強化 —

本研究大学強化促進事業においては、4つの強化方針(①～④)を定め、研究力強化に取り組んでいる。この中で、URA組織体制の整備と併せて、全学の研究マネジメント体制下において選定された「研究拠点」に対し資源再配分を行うなど重点支援を行っている。もって、本学の特長ある学際・融合領域の創生と活発な国際研究活動の展開により、国際的評価の向上を図るなど、世界大学ランキングトップ100の総合研究大学に躍進することを目標に順調に取組を推進している。

当初実現構想に掲げているとおり、次の段階として、人事制度改革・組織整備などによる戦略的な重点支援の取組など**研究成果への実効的な取組が必要**であり、具体的取組課題を①～④の強化方針毎に、それぞれ以下のとおり掲げられる。

①URAをはじめとする研究推進体制・研究環境の整備

・国際産学連携活動推進のための体制整備(URAを含む高度研究マネジメント人材の育成・配置)を実施する。

②世界的研究拠点の継続的創出

・学際・融合領域の創生に繋がる卓越した教育研究組織(新研究科等)の構築のための研究拠点を形成する。

③優れた研究人材の確保育成のための競争的環境の確立

・若手教員枠の活用及び人事制度改革を活用した外国人研究者・女性研究者・若手研究者の獲得と活動支援を実施する。

④国際研究活動の活性化

・海外協定校との学術交流及び国内外研究者の招へい・交流を促進し、国際共同研究拠点を構築する。

これら4つの強化方針の実現のためには、⑤として、外部資金獲得による研究環境・財政基盤の強化が不可欠である。

また、「期待する点」に記載されている「人文・社会・教育系の改革(英文論文の積極的発表など)」については、人文社会系の国際発信力を高めるため、SCI論文に加え、SCI論文収録雑誌に匹敵する英文以外の収録雑誌リスト作成など、**教員の教育研究活動の重要指標策定を実施し、積極的研究成果発表の動機づけとなる取組・指標策定を行うこと**としている。

【展望】— 課題達成に向けた方針と体制 —

本学では、広島大学改革構想において、本学の特長となる教育研究組織及び柔軟かつ最適な教育研究体制を構築することとしている。

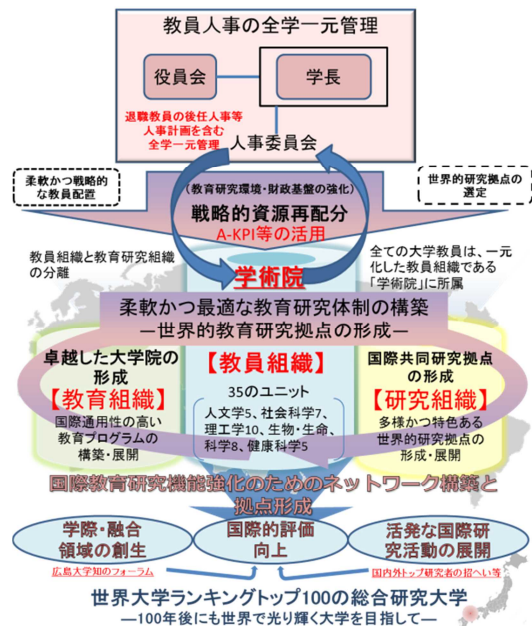
(詳細は右図参照)

研究大学(RU)強化促進事業において掲げた上記4つの強化方針に、更に、⑤外部資金獲得による研究環境・財政基盤の強化を加えた研究力強化方針に基づき、**柔軟かつ最適な教育研究体制の整備により、本学の特長ある学際・融合領域の創生と活発な国際研究活動を展開する**。結果として卓越した教育研究組織(新研究科等)を構築し、大学院の高度化とともに、本学の国際的評価向上を図ることとしている。

このため、平成28年4月から**教員組織を教育研究組織から分離し、全学一元化した教員組織である「学術院」を設置した**。これにより、教員の戦略的配置が可能となるとともに、これまで縦割りで進まなかった教員間の柔軟な学際領域研究グループ形成を活発化することが可能となった。また、「全学人事委員会」による退職教員の後任人事等の人事計画を含めた全学一元管理により、限られた資源を部局等の枠に捉われず、A-KPI等の指標を活用して強い分野への重点配分を可能としている。以上により、インキュベーション研究拠点の活発な活動、本学の特長ある自立型研究拠点への成長など、世界的教育研究拠点の継続的創出と展開が可能となり、**本学の特長ある学際・融合領域の創生と、活発な国際研究活動の展開を通じて、卓越した教育研究組織(新研究科等)の構築に繋げる**。(上記②、③の課題に対応)

更に、本学の強みを活かし、人文・社会・教育系等の学際・融合領域を創生し、国際研究ネットワーク形成を通じ、国際共同研究等国際発信力強化を図る。

それぞれの**研究力強化方針が相互に共通した取組**として、本学の特長ある学際・融合領域の創生と、活発な国際研究活動の展開を通じた、卓越した教育研究組織の構築がある。そのために、基礎研究から応用研究まで一体的に推進し、多様な研究拠点を継続的に創出・育成する。これらの研究拠点を適切に評価できるように研究マネジメント機能を強化し、重点領域に効率的な研究支援を行うこととしている。このため、**教員等が良好な研究環境の下で研究に専念できるよう、研究マネジメント活動の中核を担う高度専門職人材としてURAを配置・育成し、URA組織体制を強化する**。(上記①～⑤の課題に対応)



研究大学強化促進事業推進委員会コメント

○ 展望に沿って、取組を更に具体化し、その着実な実施と今後の展開を期待したい。

平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	九州大学				
統括責任者	役職	総長	実施責任者	部署名・役職	理事・副学長
	氏名	久保 千春		氏名	若山 正人

平成 27 年度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。

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

【全体を通した所見について】

本学における更なる研究推進体制強化を図るため、「学術研究・産学官連携本部」において、今年度より新たに大学発ベンチャーの創出推進機能の強化・支援を行う「ベンチャー創出推進グループ」を設置（4月）し、更なる研究支援体制の強化及び業務の一層の効率化を図っている。

また、本学の産学連携研究を牽引する役割を担ってきた「産学連携センター」の改組（10月）を行い、当センターのリエゾン部門で行ってきた産学官連携システム構築の研究などの業務及び教員等を「学術研究・産学官連携本部」に集約し、学術研究・産学官連携の推進に係る中核的組織として整備を行っている。

更に、「インスティテューショナルリサーチ室（IR室）」を新たに設置（4月）し、情報収集・分析することにより、大学の強み弱みを正確に把握し、課題解決に取り組むためのデータを提供することで、研究の高度化や優秀な教員の確保など大学全体の高度化・機能強化につながることを期待できる。

【特に優れた点について】

特に優れた点に挙げられている大学改革活性化制度について、平成 28 年度より基幹総合大学としての様々な政策課題に機動的かつ重点的に取り組むため、「九州大学アクションプラン 2015-2020」及び「第 3 期中期目標・中期計画」による大学の将来ビジョンを踏まえ、総長が示す重点事項等に対応する申請区分を新設するなど制度改正を行った。

今年度、総長が示す重点事項として、人文社会科学から自然科学までのオール九大で未来エネルギー社会の問題を克服するために「エネルギー研究教育機構」を設置（10月1日付け）した。本機構は、機構長である総長の強力なリーダーシップのもと、世界トップレベル大学をも凌駕する世界的「エネルギー」研究・教育拠点の形成を目指すものであり、異分野・部局横断の連携研究や多分野・多部局参画の学際融合研究を推進していく。

その他研究のレベルアップを支援するための取組として、引き続き主幹教授制度（今年度新たに 5 名を発令）や若手・女性・外国人研究者等の研究支援を行う学内支援制度「QR プログラム」（10月1日時点 72 件）、世界のトップ大学から研究チームを招聘する学内制度「Progress100」（10月1日時点 15 件）などの支援を行っており、本学の更なる研究力強化や国際的なプレゼンスの向上に期待できる。

【期待する点について】

今年度（10月1日時点）は、雇用財源や配置等の関係上、新たな URA の雇用は行っていないが、今後数名の URA を雇用する予定である。JREC-IN 等において、幅広く公募し、選考委員会において既に雇用されている URA の専門や応募者の適性等のバランスを考え採用することで、多様な人材の確保に努めている。

また、従来「学術研究・産学官連携本部」にのみ配置していた URA を部局に配置できるよう学内規則の改正を行った。これにより各部局等への URA の配置が可能となり、それに伴いそれぞれの分野の特性に沿った URA の公募も可能となることで、更なる多様なバックグラウンドを有する URA の確保につながることを期待できる。

更に、配置された URA に対しては、平成 27 年度から目標管理及び業務ローテーション制度を導入しており、其々の URA の適性及び成長段階に応じた人材育成・マネジメントを実施している。

研究大学強化促進事業推進委員会コメント

- 「QR プログラム」や「Progress 100」等の優れた支援制度の進捗が確認され、今後の効果が大きいと期待される。一方、それに伴う URA 確保の方策などについては、進捗に応じ、更にスピード感ある検討・実施を期待したい。

平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	熊本大学				
統括責任者	役職	学長	実施責任者	部署名・役職	研究・社会連携担当理事
	氏名	原田 信志		氏名	松本 泰道

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

全体を通した所見

- 地域密着型研究拠点大学の形成を目指し、大学改革の一環として、本事業を明確に位置付け、URA 強化を含め、学長のリーダーシップの下、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、持続的発展に向けた方策の検討を期待したい。

特に優れた点

- 国際先端医学研究拠点施設及び国際先端科学技術研究拠点施設の設置による国際共同研究の加速化の推進、テニュアトラック制の活用による国際的な視野に立った若手研究人材の確保など、国際的に優れた研究者を確保するための意欲的な取組が見られる。

期待する点

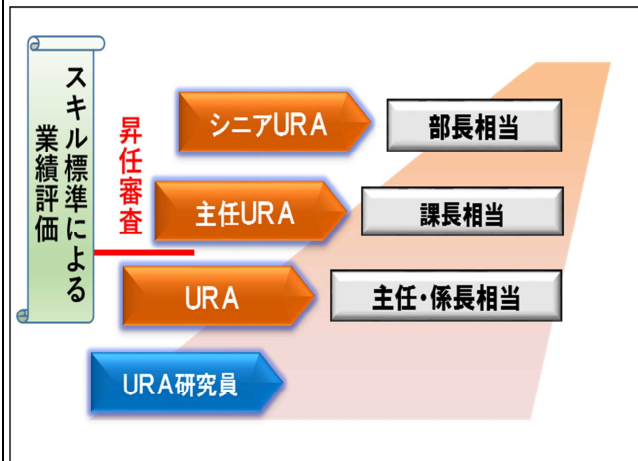
- 従来からの URA 類似職と本事業による URA 職をどのようにして統合し、大学全体の教員・職員の組織・機能の強化に結実させるかの全学的ロードマップを検討することが期待される。
また、URA の教育の視点からの取組の充実も期待したい。

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

① URA の人事制度

現在、URA 及び URA 類似職が本学の管理運営、発展等に積極的な役割を果たすために必要な人事システム改革が進展中である。また、IR 室に URA を参画させ、経営支援、執行部の補佐機能など、多様な役割に対応している。

URA の人事制度及びキャリアパスに関しては、その類似職も含め高度専門職として位置づけ就業規則、雇用規則、給与規則等の改正を平成 29 年度までに完了する。なお、「URA スキル標準」を平成 27 年度に策定し、評価については既に実施しているところである。加えて、URA 研究員制度のもと、URA 研究員を雇用し、URA の補助者として URA の業務に直接携わり、URA と共に行動することで、その知識や技術を修得させており、主に大学院学生を、これまで延べ 5 名雇用している。



世界水準の研究環境

- ・国際先端医学研究拠点施設(平成26年竣工)
 - ・国際先端科学技術研究拠点施設(平成26年竣工)
 - ・国際先端医学研究機構(H27年設置)
 - ・国際先端科学技術研究機構(H28年設置)
- 国際コーディネータ等 ※生命、自然、人社の3分野の国際共同研究拠点に配置
- ・MOUの締結支援
 - ・国際シンポジウムの開催

組織的な支援の充実

URA

※全学組織として運用

- ・研究力の調査・分析や、それに基づく施策提言
- ・産学連携や知的財産に関する支援

② URA の教育制度

スキル標準に基づく「必須研修」としての申請書作成スキル、研究力分析スキル、プレゼンテーションスキル等をベースに URA 各人のキャリアや業務内容に応じた「固有スキル習得研修」を組み合わせて実施し、効果的な URA の育成を図っている。また、これまでの取組や課題を共有し連携強化を図るために、九州地区での URA 連携シンポジウムを平成 28 年度中に開催し、複数機関による URA の合同研修等を企画している。

③ 国際共同研究の推進

生命科学、自然科学、人文社会科学の 3 分野に国際共同研究拠点を置き、国際コーディネータ等を配置している。各拠点では、研究者、国際コーディネータ、URA をメンバーとする定例の拠点会議を開催し、協働体制による取組を推進している。その結果、生命科学系及び自然科学系においては、それぞれ国際先端医学研究機構(平成 27 年設置)、国際先端科学技術研究機構(平成 28 年設置)を国際水準の研究環境を先導する研究組織として創設するに至った。人文社会科学系においてもより一層の国際化を推進しようとするところである。



研究大学強化促進事業推進委員会コメント

- 展望に沿った着実な取組と今後の展開を期待する。URA の人事制度面の整備については、早期の実現が望まれる。

平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	奈良先端科学技術大学院大学				
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	小笠原 直毅		氏名	横矢 直和

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
<p>○ 先駆的研究分野を創出するための組織的な取組や教員の自主的な研究力の向上に向けた支援など、持続力ある体制作りが着実に進められており、おおむね順調に進んでいることが確認された。今後、更に目標の具体化を図り、取組を推進することが期待される。</p>
特に優れた点
<p>○ 大学の研究拠点(サテライト研究室)をフランス・国立科学研究センターに設置するとともに、大学内に米国・カーネギーメロン大学との国際共同研究室を設置するなど、国際化に向けた意欲的な取組が見られる。</p>
期待する点
<p>○ URA の人事システムとキャリアパスの制度設計など、早期の対応が望まれる。</p> <p>○ 各種の取組に対する目標の具体化を図り、進捗状況の把握・マネジメントを行う体制の充実を図ることが期待される。</p>

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

【「期待する点」 1】

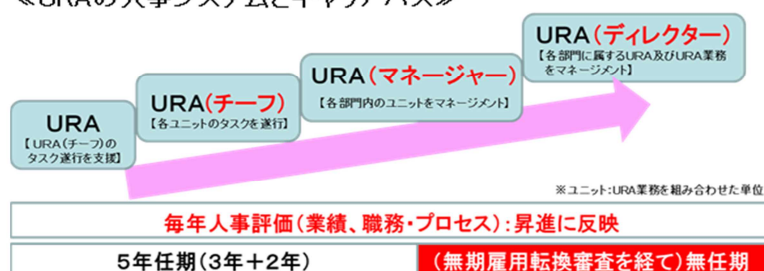
URA の人事システムとキャリアパスの制度設計など、早期の対応が望まれる。

対応状況・考え方

研究マネジメントシステムの強化が研究大学としての本学の機能強化に必須であるという認識のもと、本学における URA の役割と業務を明確にした上で、自主財源により組織体制を長期的に維持することを考慮しながら、URA の人事システムとキャリアパスの制度設計を行った。その結果、本事業によって雇用している URA 及び自主財源によって雇用している産官学連携推進部門の URA を専門業務職、いわゆる高度の専門性を有する第 3 の職として位置付け、新たな給与体系(月給制、基本給表を新設)と勤務体系(常勤事務職員と同じ勤務時間制)を適用することとした。新しい職種であるため 5 年任期で雇用を開始するが、職階として、URA、URA (チーフ)、URA (マネージャー) を設け、知識、経験及び業務実績等の評価により昇進させ、採用 5 年目での無期雇用転換審査において、十分な能力・実績を有するものについて、無任期への転換を行う。さらに、実績によって URA (ディレクター) へ昇進させ、また能力に応じて副学長、学長補佐等の管理職への登用も可能とする。

現在、役員レベルでこうした方針が合意されており、今後、学内規程等の改正案の作成、過半数代表者からの改正案についての意見聴取、経営協議会及び役員会での正式決定を経て、新たな職種としての新規公募を行う。既に雇用している URA については、本人の意思により、契約期間満了前に新制度での URA への応募を可能とする。

≪URA の人事システムとキャリアパス≫



・ URA に求める業務

研究戦略策定支援業務、研究支援業務、国際連携支援業務、産官学連携支援業務、その他関連専門業務

・ 給与体系: 月給制 (新基本給表)

・ 勤務体系: 時間勤務制

・ 採用形態: 任期制 (無期雇用転換審査有)

【「期待する点」 2】

各種の取組に対する目標の具体化を図り、進捗状況の把握・マネジメントを行う体制の充実を図ることが期待される。

対応状況・考え方

①各種の取組に対する目標の具体化

本事業において、Bメニューで計画した 3 プログラム・6 プロジェクトについて、それぞれの推進目標(テニュア・トラック教員の配置数、戦略的研究チーム強化プロジェクトにおけるスタッフの配置数、若手研究者及びシニア教員の海外派遣数、海外研究拠点及び国際共同研究室の設置数等)を事業計画に基づいて具体的に設定して実施している。さらにこれらの取組が研究力強化の達成目標(指標)に効果的に繋がるよう、PDCA サイクルを基本に取組状況の評価を実施した。

本事業で採用したテニュア・トラック教員(3名)、新たに設置した海外研究拠点(2室)と国際共同研究室(2室)からは、既に論文が国際誌に発表されており、国際共著論文の増加を含め、期待どおりの成果が上がりつつある。また、若手研究者及びシニア教員の海外派遣によって、新たな研究テーマへの挑戦や国際共同研究の展開が着実に前進しており、取組が有効に機能していると判断している。一方、戦略的研究チーム強化プロジェクトにおいては、チームによる成果のばらつきがあるという問題点も見られた。そのため、本年度に開始した第 2 期のプロジェクトでは、論文数等の具体的な目標値も評価してチームの選考を行った。

②進捗状況の把握・マネジメントを行う体制の充実

研究担当理事・副学長を責任者とする「研究推進機構」の下、研究科長も参加する「研究推進委員会」が、研究力強化の実施方針とその進捗状況の把握を行いながら、事業を推進している。さらに、より迅速な意思決定を行うために、平成 27 年度から、研究担当理事・副学長を責任者として各研究科と事務局関係部局から構成される「研究推進専門部会」を「研究推進委員会」の下部組織として設置し、機動的なマネジメントを行っている。

これらの体制強化に加えて、学長が強いリーダーシップを発揮できるよう、学長直下の「戦略企画本部」内に URA を構成員とする「IR オフィス」を設置し、本学の特徴である小規模大学の利点を活かし、迅速な意思決定及び全学的な研究マネジメント体制の強化を図るとともに、客観的なデータを本事業にもフィードバックし、PDCA サイクルに役立っている。

研究大学強化促進事業推進委員会コメント

- 展望に沿って、その着実な実施と今後の展開を期待したい。なお、URA の人事制度面の整備については、早期の実現が望まれる。

平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	慶應義塾大学				
統括責任者	役職	学長	実施責任者	部署名・役職	研究担当理事
	氏名	清家 篤		氏名	真壁 利明

平成 27 年度フォローアップ結果
<p>評点区分：おおむね順調に進んでいる</p>
全体を通した所見
<p>○ これまでの課題であった「次の研究プロジェクトへつなぎ、発展させていく」過程の支援体制の整備を重点課題として据え、着実な取組が推進されている。5本の柱それぞれを深耕しつつ、取組間の連携もおおむね順調に進んでいることが確認された。 今後は、本事業によるインパクトのある取組・成果を期待したい。</p>
特に優れた点
<p>○ URA 組織のチームとしての活動内容・方向付けが明確化されており、研究の入り口から出口までを一貫して支援する体制が整備されている。</p> <p>○ 国際共同研究支援のために実施した国内外の機関に対する調査・関係構築のための URA を中心とした活動が豊富であり、今後の具体的な成果を期待したい。</p>
期待する点
<p>○ URA へのインセンティブシステムやキャリアパスを早期に明確にし、制度の更なる効果的運用を期待したい。</p>

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

慶應義塾においては、平成 27 年度フォローアップ結果コメントを受け、以下のように課題と展望を整理し、本事業を展開している。

1. 本事業によるインパクトのある取組・成果への期待について

本学では、「次の研究プロジェクトへつなぎ、発展させていく」過程の支援体制整備を本事業の重点課題とした。この課題解決に向けて、次のような諸活動を進めている。

複雑化が進んだ現代社会においては、研究と高度人材育成を国際的な連携のもとで相乗効果を上げながら対応することが効果的かつ効率的である。それを実現する上で、研究大学はトランスナショナルな時代のハブの役割を果たし、そのハブ間のネットワークを強めることが重要になる。現在国家成長発展の鍵を握る研究大学充実強化策について議論し大学相互の連携を深めるために発足した学術研究懇談会（RU11）において、本学研究担当常任理事が、国際担当となっている。RU11 は、その目的の世界規模での実現のため結成され、アジア・欧米・欧州に跨る 166 機関で構成された協議会、Global Network of Research-Intensive University Networks (GnRIUn) のメンバーである。RU11 は、これまで GnRIUn の年次大会である Leiden 会議 (H26)、Berlin 会議 (H27) に参加してきた。本年 11 月には、各国政府による長期・継続的な研究支援の重要性を謳った声明、Tokyo Statement に署名し、全世界へ発信することを目的に、本学三田キャンパスで Tokyo 会議が開催される。本学は、RU11 国際担当として本会議開催に向けて強い牽引役を果たしており、国際的な研究大学が相互に機能し、研究と高度人材育成に相乗効果を生む時代の礎構築に、大きく寄与している。

また、平成 27 年 11 月に野村ホールディングスと共同でベンチャーキャピタル「株式会社慶應イノベーション・イニシアティブ (KII)」を、慶應義塾の関連会社である株式会社慶應学術事業会の下に設立した。これにより慶應義塾の研究成果を活用したベンチャー企業育成を強く推進し、研究の「出口」部分の体制を整備し、新産業創造を通じて社会に広く貢献する基礎を固めた。

このような諸取組により、今後本学においては、研究機関のなすべき対応を世界規模で実践し、かつ研究による社会貢献をより一層推進する形で、インパクトのある成果につなげたい。

2. URA のインセンティブシステムやキャリアパスの明確化と制度の更なる効果的運用について

専門員 URA に対する業務・業績評価の更なる制度改善として、所属長による業績・職責に応じた評価結果を昇給等の措置で次年度給与に直結させた。なお、平成 28 年度に継続雇用した専門員 URA8 名のうち、3 名について昇給を実現している。また、本事業で雇用していた専門員 URA1 名を、学術研究支援部専任職員（管理職）として登用し、研究マネジメント人材としてのキャリアパス構築の端緒とした。引き続き、専門員 URA を中心に、能力・役割に応じたインセンティブシステムと、高度専門職として更に効果的に機能できるような環境の整備（専任職員への登用等）を進める。

3. URA 組織がチームとして研究の入り口から出口までを支援する体制の整備について

本事業で雇用する専門員 URA は、学術研究支援部研究連携推進本部担当に所属する一方で、それぞれの専門分野に応じて各キャンパスに配置されている。この体制により、全学的な見地からの方針を直接各キャンパスに反映させつつ、各キャンパスのニーズに直接的に対応することが可能になっている。また、自主財源でも各キャンパスに所属する専門員 URA8 名を雇用し（平成 28 年 7 月 1 日時点）、キャンパスの特性に応じたきめの細やかな研究への支援を提供しつつ、本部所属の専門員 URA との連携により、研究の入口から出口まで一貫したサポートを行っている。このような URA 間の協力、補完関係を築くことで URA 相互のスキルアップを図ることのできる体制を確立する。また、専任職員 URA による本事業実施のためのワーキンググループを維持することで、全学的な職員間のコミュニケーション体制を発展させている。専任職員 URA が間に入ることで、専門員 URA と他部門も含めた専任職員との連携が深まり、慶應義塾一丸となって本事業に取り組むことが期待できる。

4. 国際共同研究支援のために実施した URA を中心とした諸活動とその成果について

URA が協定締結に向けた各種交渉等の下地作りに関与しつつ、最終的には研究連携推進本部役職者等が海外研究機関へ出張訪問し、研究者個人ではない組織間でのつながりを重視した海外研究連携拠点を更に拡充した（平成 28 年 7 月までに、URA の貢献も交えた包括連携協定を 18 件締結した。）。また、平成 25 年度以降 URA が国内外研究機関へ出張調査し、その結果得られた知見等を基礎に、平成 28 年度 2 名の専任職員 URA の海外研究機関への中期海外派遣を実現した。優れた業績を持つ海外研究機関で専任職員 URA が 3 ヶ月間、研究支援業務に従事するなどして、海外 URA の活動実態を肌感覚で吸収し、「グローバル環境の下でスムーズな国際連携を推進すべく」そのスキルアップにつなげている。本研修は、専任職員 URA の育成事業として、全塾事業として実施しており、本学国際共同研究支援体制の整備・強化につながる大きな一歩と位置付けている。

慶應義塾では、上記の諸施策と合わせ、引き続き本事業構想時の計画や事業計画書に掲げた諸事業を着実に実施し、研究大学としての体制整備を進めていく所存である。

研究大学強化促進事業推進委員会コメント

- 展望に沿った着実な取組の進展が確認できた。また、URA の自主財源による配置などの自助努力も見られ、今後の成果を期待したい。

平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	早稲田大学				
統括責任者	役職	理事長	実施責任者	部署名・役職	常任理事（副総長）
	氏名	鎌田 薫		氏名	橋本 周司

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
全体を通した所見
<p>○ 研究力強化本部の新設など、学内の組織改革とともに、URA の役割の明確化を図り、状況分析を的確に行いつつ、着実な取組が推進されており、おおむね順調に研究環境の整備が進んでいることが確認された。</p> <p>今後は、URA の確保・活用も含め、持続的体制の整備の観点からも考慮しつつ、更なる展開を期待したい。</p>
特に優れた点
<p>○ 教員増員計画(10年間で160人増)を全学に明示し、推進しており、URAの配置とともに、今後の教育研究への大きな効果が期待される。</p> <p>○ 他の事業と密接な連携を図りつつ、URAを活用した国際化、国際共同研究の推進などの積極的な取組が見られる。</p>
期待する点
<p>○ URAの業務の整理、負担の見直し、キャリアパスの明確化を含め、制度の早期の確立が望まれる。</p>

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

早稲田大学は、平成 24 年に策定した中長期計画「Waseda Vision 150」に基づいた研究力強化の取り組みを着実に進めており、研究推進体制の強化や世界と競合できる研究者の支援、研究者集団の形成を進めている。

計画的な教員増員（160 人）については、理工学術院において、これまで各専攻単位で実施してきた教員人事を見直し、重点化する研究・教育領域を定め、英語での研究指導と講義担当を前提として、任期無しまたは任期付き教員を次年度より順次採用することとした。他学術院でも同様の検討を行っており、次年度以降も大学全体の状況を踏まえつつ、戦略的かつ重点的な増員計画を進めていく。

また、外部資金や学内資金を活用した重点事業間の連携強化と整理を進めた。例えば、本研究大学強化促進事業、スーパーグローバル大学創成支援事業、博士課程教育リーディングプログラム、本学独自の重点領域研究について、本学の強みを更に強固なものとするため、QS 大学ランキングの向上等の共通目標の下で各事業の個別活動を整理しつつ諸活動間の連携を強化し、優先すべき事項に関連する活動に本学の予算を重点配分した。さらに、教務部・研究推進部・国際部が協働して国際教育研究推進ワーキングを立ち上げ、複数ある学内支援・助成事業の重複施策を整理・統合することとした。これにより、出版助成事業、教員・学生派遣事業の改革が進んだ。

指摘のあった URA 業務の整理については、少なくとも本事業で雇用している URA の担当業務は明確に整理できていると考える。例えば、外部資金獲得業務や研究国際展開業務は複数の URA が当たっているが、分野別・地域別に担当を分け、各 URA が有する専門性をより業務に反映できるよう配慮している。URA が関わる業務については、ほぼ毎週研究戦略センター・研究推進部内で各案件の状況報告を行い、情報共有を図るとともに、副総長を議長とする年 2 回の全体報告会において、事務部門も含めて本学の URA 業務全体を俯瞰し、URA 業務の整理と負担の見直しを進めている、その結果、次年度より、本学経費で実施してきた重点領域研究の体制を組みなおし、URA を PM(プロジェクトマネージャー)として配置することとした。これにより、研究計画の管理や外部資金獲得等の目標達成に関し、プロジェクト研究者側と対等に意見を交わすなど URA の研究マネジメント面での能力を活用する。

本事業で雇用している URA は、大学本部直属の URA であり、プレアワード中心に大学を挙げて展開する事業に関わることを原則としている。しかし、研究実施母体である各部局と協働して活動する必要があるため、担当した事業の採択後のフォローアップ（ポストアワード）業務（例えば、人事、経理に関わる案件等）にも実質的に関わる必要もある。本学関連会社の(株)早稲田大学アカデミックソリューションの活用や事務組織との分担を明確にしつつこの点を改善していきたい。

一方、URA 教員の契約更新および昇任の際の業績表を策定、運用を始めた。これにより、URA 教員評価の基盤ができたと考えており、今後運用しながら改善を行っていく。また、任期付き URA のテニユア化を含め URA のキャリアパスを明確にしていく計画である。

URA の制度上の位置付けに関しては、URA 含む各教員の役割と特徴を活かした活動を多様化していく観点から、全学的な教員の職務・役割分担を見直す議論を数年来進めてきた。それらを統括した教員の役割分類表と新職務規程を準備しており、来年度からの施行を予定している。これによって、URA の職務上の位置付けと役割を明確化した制度が完成し、今後の URA の運用には新職務規程を適用する。このような環境の下で、各 URA の役割に応じ、本部・部局を跨いだ配属・活動も視野に入れつつ、キャリアパスの確立を図っていく。

研究大学強化促進事業推進委員会コメント

○ 展望に沿って、URA の任務の明確化と効果的な活用によって、さらに積極的な対応と今後の展開を期待したい。

平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	自然科学研究機構				
統括責任者	役職	機構長	実施責任者	部署名・役職	機構長・研究力強化推進本部長
	氏名	小森 彰夫		氏名	小森 彰夫

平成 27 年度フォローアップ結果

評点区分：特筆すべき進捗状況にある

全体を通じた所見

- 目的に掲げる 4 つの柱全てに URA が明確な役割を持ち、28 名の URA (自主財源 3 名を含む) を配置し、海外も含め広く活用するなど、実績も上がっており、特筆すべき進捗状況にある。
- 「大学研究力強化ネットワーク」を組織し、その目的のために、テーマ別タスクフォースを立ち上げ、具体的な取組を行うなど、ネットワーク強化のための今後の更なる展開を期待したい。

特に優れた点

- URA の位置づけが 4 つの柱に沿って、名実ともに明確となっている。CRA と DRA の連携が円滑に図られ、海外駐在型 URA を含め、他のモデルケースとなることが期待される。
- URA による国際的な情報発信に積極的に取り組んでおり、米国科学振興協会の提供するプレスリリース配信サービス「EurekAlert!」の日本ポータルを立ち上げ、国際情報発信に貢献している。

期待する点

- 国際的な情報発信については、更なる量的拡大を図り、新分野開拓や異分野連携に活かされることを期待する。

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

(概要)

自然科学研究機構は、「世界最高水準の自然科学研究の推進」と「世界最先端の共同利用・共同研究環境の整備」の2つの目標を達成するため、「研究力強化の4つの柱」と「大学研究力強化ネットワークの構築」からなる研究力強化事業を推進し、機構の研究力の強化を一層図るとともに我が国の大学等の研究力強化にも寄与することとしている。

4つの柱

- 1) 国際的先端研究の推進支援 2) 国内の共同利用・共同研究の推進支援
3) 国内外への情報発信・広報力強化 4) 研究者支援(若手・女性・外国人)

(課題1) URAのより緊密な連携について

本部並びに各機関に配置されたURA(本部URAをGRA(Center Research Administrator)、各機関URAをDRA(Division Research Administrator)という。)の緊密な連携による研究力強化事業のより一層の充実を図るため、研究力強化の推進体制を改善した。

具体的には、平成28年4月より自然科学研究機構長自らが研究力強化推進本部の本部長となり、リーダーシップ体制を強化した。さらに、研究力強化推進本部内に設置された、研究連携室、広報室、国際連携室、男女共同参画推進室の4室を、GRAとDRAをはじめとする実務者による協働の実務遂行体制を明確化し、体制を強化した。また、GRA及びDRA間の緊密な情報交換・連携推進体制を築くため、すべてのGRA・DRAが参加するURA連絡会議を組織上明確に位置付けるとともに、情報交換オンラインサイトを整備した。

(課題2) 国際情報発信の量的拡大及び質的充実について

機構として国際情報発信の強化に引続き努めることとし、特に、「EurekAlert!」を用いた国際情報発信の量的拡大のため、各機関において国際広報の充実を図るとともに、その効果測定(メディアモニタリング)を実施し、国際情報発信の質的充実を図ることとした。

具体的には、機構全体として、平成27年度は45件(英文31件、和文14件)の投稿(平成26年7月から同27年3月までの間に13件)を行い、1投稿あたり平均2185 page viewを得た。さらに、メディアモニタリングによれば、月平均250件以上の記事が掲載されている。また、個々のプレスリリースをみると、海外で記事化されたプレスリリースの中には、100件以上記事化されたものがあるなど、大きな効果を挙げているといえる。

(課題3) 新分野開拓・異分野連携の取り組み強化について

平成27年度に機構に整備したIR(Institutional Research)機能の体制を強化し、本部並びに各機関の連携のもとIRの充実を図るため、IR機能を研究力強化推進本部の研究連携室の重要な任務として位置付けた。IRによって各機関の持つ強みを分析するとともに、平成28年度から分野融合型共同研究事業を機構全体として創設し、新分野開拓・異分野連携の取り組みを一層推進することとしている。

(課題4) 大学研究力強化ネットワークの活動の促進について

現在、25機関で構成する「大学研究力強化ネットワーク」においては、これまでに引き続き、「国際連携タスクフォース」のほか、新たに「大学ランキング指標タスクフォース」(研究力分析指標の提案など)を設けて活動を行った。また、「国際情報発信に関するタスクフォース」は、「EurekAlert!日本ポータル」の運用を中心とした「国際情報発信プラットフォーム」として活動を行っており、「EurekAlert!日本ポータル」への参加機関が19機関にまで拡大した。

これらの活動を通じて、ネットワークとして、「大学ランキング指標に関する基本的考え方について」、「米国に派遣されるポスドク研究員等の研究者に適用される最低給与保証額の変更について」などタイムリーな提言等の発信を行った。

(展望) 今後の発展に向けた取り組みについて

当機構におけるURA間の連携を強化し、2つの目標と4つの柱の実現に向けた機構の研究力強化の取り組みを引続き推進するとともに、大学共同利用機関法人として、大学研究力強化ネットワークによる大学連携の枠組みを強化し、我が国の研究大学群の研究力強化に取り組んでいく。

研究大学強化促進事業推進委員会コメント

- 国際情報発信が量的・質的にも大きく向上・進展していることが、その効果測定によって確認された。今後の更なる展開を期待したい。

平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	高エネルギー加速器研究機構				
統括責任者	役職	機構長	実施責任者	部署名・役職	理事
	氏名	山内 正則		氏名	岡田 安弘

平成 27 年度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

- 大学共同利用機関法人としての研究力強化構想に、本事業が総合的に明確に位置づけられ、研究支援戦略推進部を設置し、統括 URA, 主任 URA、URA 等を配置し、URA 制度を活用するための体制整備が着実に進展しており、おおむね順調に取組が進んでいることが確認された。
- 今後の展開を期待するとともに、他の研究機関のモデルケースとなることが期待される。

特に優れた点

- 研究支援戦略推進部に 5 つの室（「研究支援企画室」、「国際連携推進室」、「大学・産業連携推進室」、「知的財産室」、「つくばイノベーションアリーナ推進室」）を設け、それぞれに URA を配置し、研究機関内の役割の明確化と連携を図りつつ、URA を積極的に活用しようとする意欲的な取組である。

期待する点

- 統括 URA については、フォローアップ時点で欠員となっているため、早期の後任補充が望まれる。

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

- 平成 27 年度フォローアップ後の URA 制度の整備状況は次のとおりである。
- ・平成 28 年度に URA の業績評価に関する規程等（評価基準、評価方法等）を制定（平成 28 年 7 月 1 日）し、自己評価に基づく業績評価を開始した。
 - ・URA 制度を適用して、3 名のジュニア URA を採用（平成 28 年 3 月 1 日）した。
 - ・URA 制度を一部改正し、新たにキャリアパス等を考慮したアシスタント URA を設け、同職を年内に採用予定である。
- 平成 27 年度フォローアップ後の体制整備の取り組み状況は次のとおりである。
- ・研究支援戦略推進部（以下「推進部」という。）内に、多国籍参画ラボ及び多企業参画ラボを早期に実現するためのチームを編成（平成 28 年 4 月 1 日）した。
 - ・平成 28 年度前半に多国籍参画ラボの制度（組織規程等）を制定（平成 28 年 4 月 27 日）した。
 - ・多国籍参画ラボ・プロジェクトの公募（平成 28 年 7 月 12 日）を行い、多国籍参画ラボ事業運営委員会（平成 28 年 8 月 31 日）で選定を行った。早速 1 プロジェクトが選定され、第 2、第 3 のプロジェクトのコーディネーションも進めている。今後、参加機関との協定締結の支援を行い、平成 28 年度内にプロジェクトをスタートさせる予定である。
 - ・平成 28 年度前期に、協定締結の支援補佐及びプロジェクト参加者の研究・生活の支援をするために支援スタッフを採用（平成 28 年 8 月 1 日）した。また、今後、高エネルギー加速器研究機構（以下「機構」という。）内に設置された CERN 分室及び TRIUMF 分室（平成 28 年 5 月 16 日）の支援スタッフを採用する予定である。
 - ・多企業参画ラボ構想を機構内の委員会等において説明を行った。
 - ・平成 28 年度内に多企業参画ラボに関する規程等を制定する予定である。
- 「期待する点」として指摘のあった統括 URA の後任補充については、現在、人選も含め検討中であり、平成 28 年度内の着任を予定している。
- 平成 27 年度フォローアップ後のその他の主な活動状況は次のとおりである。
- ・寄附金の獲得を拡大するためのチームを推進部内に編成（平成 28 年 4 月 1 日）して、具体的な検討を行った。
 - ・寄附金のパンフレット作成、Web ページの整備を行い、機構内外に広く周知を図るとともに、寄附金獲得の活動を開始しており、既に寄附金が集まりつつある。
 - ・女性研究者のための研究環境の整備の一環として、「育児支援室」を設置（平成 28 年 2 月 1 日）した。
 - ・ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、推進部からフレックスタイムの導入を提案し、本機構に特徴的な大型実験装置の運転シフトとの整合性を図るために、変形労働制を拡充する形で導入（平成 28 年 8 月 1 日）した（対象者は、裁量労働制適用外の教員、技術職員及び事務職員）。
 - ・外部資金の獲得については、推進部では主に科研費以外の外部資金の獲得に努めている。既にいくつかの外部資金の獲得に成功し、この内、地域企業等と進めている共同開発では、試作品（1 セル超伝導空洞）の試験や製品（放射光測定用試料装填ロボット）の製作が行われている。
 - ・また、地域連携コンソーシアム形成のための外部資金も獲得しており、現在、地域の「産学官金」が参画する地域コンソーシアムが形成され、小型加速器実習プログラム、試作開発セミナー等の活動が行われている。更に、出口戦略に向けた共同試作開発等を推進するための外部資金の獲得も目指している。
 - ・機構が有する超伝導加速器技術を利用して、新たな半導体リソグラフィ光源の開発を行うことを目的とした（大学、研究機関、企業等からなる）「EUV-FEL 光源産業化研究会」の設立及び活動を支援した。現在、ワークショップ開催等の普及活動を行うとともに、国プロ等の外部資金の獲得を目指している。
 - ・現在、つくばの研究機関（産総研、物材機構、筑波大学）の計測関連研究部門と連携して、（既に採択されている）SIP 革新的構造材料・先端計測拠点プロジェクトと同様の大型外部資金の獲得を目指している。
 - ・つくばの 4 研究機関（産総研、物材機構、筑波大学、機構）からなる TIA-nano（TIA と改称）は、東京大学の参画（平成 28 年 4 月 1 日）により、拠点地域と研究領域が拡大された。これに伴って、新たに始まった TIA 連携プログラム探索推進事業「かけはし」に参画し、その結果、機構研究者が参加した多くの課題が採択されている。
 - ・本事業により導入され、平成 26 年度から運用している知的財産管理システムについて、発明者自身による閲覧が可能となるように、平成 28 年度にセキュリティ強化のためのバージョンアップを行った。
- 本事業に関する自己評価委員会（外部有識者を含む。）を開催（平成 28 年 6 月 30 日）した。
- ・自己評価の結果及び委員からの意見等を参考にして、速やかに、次期 5 年間の計画を策定する予定である。

研究大学強化促進事業推進委員会コメント

- 様々な取組が進展していることが確認できたが、今後、これらの取組の体系化による効果的な推進を期待したい。なお、統括 URA の後任補充については、早期の実現が望まれる。

平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	情報・システム研究機構				
統括責任者	役職	機構長	実施責任者	部署名・役職	戦略企画本部・副本部長
	氏名	北川源四郎		氏名	丹羽邦彦

平成 27 年度フォローアップ結果
評点区分：順調に進んでいる
全体を通した所見
<p>○ 多様な分野が一つにまとまっている大学共同利用機関法人としての新たな目標（データ中心科学の基盤形成など）と本事業の目標をうまく合致させており、機構長のリーダーシップの発揮による効果が様々な取組を通じて見られるなど、順調に進んでいることが確認された。</p>
特に優れた点
<p>○ 総合企画本部への改組に伴い、URA と機構本部事務局・企画課を統合し、新たに「URA ステーション」を設置するなど、大胆な組織改革により、URA と事務職員が一体となって、研究力強化を推進する体制が整備されている。</p> <p>○ 多様な研究者（女性教員、若手教員、外国人教員）の確保に向けた取組に対する努力が進み、具体的な成果が現れつつある。</p>
期待する点
<p>○ URA の実効的なキャリアパスや評価等の制度設計については、早期の確立とともに、職員全体の視野を持って、継続的に向上させていくことを期待する。</p>

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

URA の実効的なキャリアパスや評価等の制度設計について

当機構の「研究力強化実現構想」では、「研究力強化の方針に基づき取り組む制度改革等」の章において、URA に 3 つの職階を設け評価により上位職に昇任できる制度設計、優秀な URA は研究教育担当理事への昇格も可能となる昇格人事の制度化、適性によっては研究職・事務職への転身も可能にする柔軟なキャリアパスの形成、などの構想を示し、これまでの 3 年間で着実な検討と推進を図ってきた。

現在の URA の職階は、URA とシニア URA の 2 段階に分かれており、この間にもう 1 段階（仮称：チーフ URA）を設ける方向で準備を進めている。具体的な評価基準は現在策定中であり、平成 28 年度末の人事評価（後述）の結果を踏まえ、3 段階への移行を行う予定である。これにより、とくに若手 URA のモチベーションアップにつながると期待している。

また、すでにシニア URA の 1 人を機構長補佐、戦略企画本部副本部長に任命しており、その先のキャリアパスにおける具体事例として提示できたと考えている。

なお、現時点で研究職・事務職への転身を希望している URA、あるいは転身させたいと判断される URA はいないが、このようなケースが発生すれば柔軟に対応を行う。

1) URA に関する規程については、まず当機構の組織や運営の根幹となる「情報・システム研究機構組織運営規則」において、研究教育職員、事務職員等にならぶ職員としてリサーチ・アドミニストレーターを明確に規定しており、その上で、人事の観点からいくつかの規程を定めている。特に、給与等の処遇の観点からは、URA を研究教育系と事務系の両方から俸給を選択できる「特定有期雇用職員」に位置付けている。これは、状況や適性に応じて、研究教育職員や事務職員と一体となって業務を遂行するためであり、平成 27 年度のフォローアップにおいて「特に優れた点」として高評価を得た「URA ステーション」は、この考え方に基づいて URA と機構本部事務局・企画課を統合して設置した組織である。

2) URA の人事評価制度については、平成 28 年 5 月 13 日付で「情報・システム研究機構におけるリサーチ・アドミニストレーター人事評価実施要項」を機構長裁定として制定した。各 URA が自らを客観的に分析することは、さらなる向上を目指す機会となり、また、業務実績やスキルを主観性と客観性の両面から的確に評価することは、将来の適切な処遇・育成の検討に資することとなる。具体的には、期首における業務計画の作成と評価者（シニア URA および担当副所長）との面談、期末における自己評価、面談、評価者による評価および評価結果のフィードバックの構成プロセスにより実施している。

この制度におけるポイントは、URA の業務が、年間を通してあらかじめ規定できるものではなく、非定型的な業務が多いことを考慮して、期首に定めた業務計画には入れていなかったことを実行し成果を上げた場合は、それを積極的に評価する仕組みを組み込んだことであり、いわゆる加点主義の考え方も導入していることである。

本制度は平成 28 年度から実施しており、各 URA の方向性と到達目標を明確にするため、期首面談を通して業務のオリエンテーションを行っている。年度末には期末面談を実施し、本人の気づきや将来の姿を客観的に考える一助とするともに、各 URA を現在検討中の 3 段階の職階（助教・係長相当の URA、准教授・課長相当のチーフ URA、教授・部長相当のシニア URA）に当てはめる際の参考とする予定である。

3) URA の人材育成については、キャリアパス形成と密接に関係するものであり、OJT はもちろん、外部の研修にも URA を積極的に参加させている。例えば、リサーチ・アドミニストレーター協議会（RA 協議会）第 1 回年次大会オブショナル教育研修プログラム（平成 27 年 8 月）などの研修を受講する一方、RA 協議会スキルプログラム専門委員会の新任研修（平成 28 年 5 月）においては、当機構の若手 URA が講師を務めるなど、自機関の URA 育成だけでなく、他機関の URA 育成にも貢献している。

当機構における URA 制度の今後の方向性について

平成 26 年度初めに機構本部と 4 研究所への URA の配置が完了して以来、当機構において URA は必要不可欠な存在になっている（平成 28 年 10 月 1 日時点で計 18 名。（機構本部 6 名、研究所 12 名））。当機構の「研究力強化実現構想」においても、「補助事業終了後も継続させるべく、当機構としてあらゆる努力を行う所存である」と明記しており、この方針に基づき、研究大学強化促進事業の 5 年度目以降、さらには本事業終了後も自主財源により URA 職を確保する方向で具体的な検討を進めている。まず 5 年度目中に、特定有期雇用職員と位置付けている URA の一部に対して、研究開発力強化法に基づく契約期間の延長、あるいは無期化を検討する予定である。

また、将来的に我が国における URA 制度を定着・発展させていくためには、個々の機関の取組みだけでなく、我が国全体での URA 人材の流動化を促進することが必要であり、そのためには、現在の実態に合わせた URA スキル標準の見直しや各大学で個別に設けた職階の標準化などが不可欠である。これらについては、一組織の対応には限界があるため、RA 協議会や大学研究力強化ネットワークなどの仕組みを活用していく必要があると考えている。

研究大学強化促進事業推進委員会コメント

○ URA の実効的なキャリアパスや評価等の制度が進展していることが確認できた。展望に沿った着実な取組と今後の展開を期待したい。

Ⅲ. 参考資料

1. 研究大学強化促進事業委員会名簿
2. 研究大学強化促進事業フォローアップ実施要領

「研究大学強化促進事業推進委員会」委員名簿

- 安 西 祐一郎 独立行政法人日本学術振興会理事長
- 飯 野 正 子 津田塾大学名誉教授（前学長）、日米教育交流振興
財団（フルブライト記念財団）理事長
- 浦 野 光 人 株式会社ニチレイ相談役
- 黒 木 登志夫 独立行政法人日本学術振興会学術システム研究
センター顧問
- 小 畑 秀 文 学校法人嘉悦学園理事、
かえつ有明中・高等学校長
- ◎ 佐々木 毅 公益社団法人国土緑化推進機構理事長
- 柘 植 綾 夫 公益社団法人科学技術国際交流センター会長、
元日本工学会会長
- 平 野 眞 一 上海交通大学講席教授・学長特別顧問・平野材料創
新研究所長

（◎委員長、○委員長代理）

研究大学強化促進事業フォローアップ実施要領

平成27年7月29日

研究大学強化促進事業推進委員会

1. 目的

本フォローアップは、本事業を実施する各研究機関(以下、「研究機関」という)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する。

2. フォローアップの方法等

- (1) フォローアップは、研究大学強化促進事業推進委員会(以下、「委員会」という)において、中間・事後評価の実施年度を除き、原則として、毎年度実施する。
- (2) フォローアップは、各研究機関から提出された「研究大学強化促進事業」進捗状況報告書(以下、「報告書」という)及び関係資料に基づき、実施する。
- (3) フォローアップの効率的な実施を図るため、研究機関ごとに、フォローアップ担当委員(以下、「担当委員」という)を原則として、委員会委員の中から、2名程度選任する。担当委員は、書面評価及び必要に応じ、ヒアリング又は現地調査等の方法により評価を行い、その結果を踏まえ、委員会において全委員の合議により、フォローアップ結果を取りまとめる。

3. フォローアップの項目・観点

フォローアップ項目は、以下のとおりとする。

[フォローアップ項目]

- (1) 「実現構想の推進体制」の進捗状況について
- (2) 「研究力強化の方針」の進捗状況について
- (3) 「研究力強化の方針に基づき取り組む制度改革等」の進捗状況について
- (4) 「研究力強化の方針に基づき取り組む事業《Aメニュー》」の進捗状況について
(研究戦略や知財管理等を担う研究マネジメント人材群の確保・活用に関する取組)
- (5) 「研究力強化の方針に基づき取り組む事業《Bメニュー》」の進捗状況について
(Aメニューと効果的に組み合わせて実施する、その他の研究環境改革の取組)
- (6) 「審査結果コメント」への対応について
- (7) 「大学改革等の動向」を踏まえた今後の対応について

応募段階で提出のあった「研究力強化実現構想」に記載した内容を踏まえ、それらの進捗状況・実績から、以下の観点により、フォローアップを行う。

[フォローアップの観点]

- ① 当初の構想・計画に沿って、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

なお、「リサーチ・アドミニストレータを育成・確保するシステムの整備」(リサーチ・アドミニストレーションシステムの整備)事業を実施している研究機関のフォローアップにおいては、当該事業に係る進捗状況評価等の結果を考慮するとともに、当該事業との相互連携が図られているかの観点からフォローアップを行う。

4. ヒアリング又は現地調査

書面評価の結果に基づき、ヒアリング又は現地調査の実施が必要と判断した場合は、以下により、実施する。

ヒアリング又は現地調査の進め方等は、以下を目安とするが、効果的な実施のため、やむを得ない場合は、担当委員の判断により、必要な範囲で変更することができる。

担当委員は、ヒアリング又は現地調査の内容を踏まえ、フォローアップ結果に反映させる。

(1) ヒアリング

- ・実施機関による説明
 - ・質疑応答
 - ・審議及びコメントの記載
 - ・説明者は、各研究機関で6名以内とする。
 - ・説明資料として、報告書及び関係資料のほか、プレゼンテーション資料を使用できる。
- } 60分程度

(2) 現地調査

- ・担当委員打合せ
 - ・責任者との質疑応答
 - ・研究者、URA等の意見交換
 - ・研究現場、施設等の視察
 - ・講評
- } 4時間程度

5. フォローアップ結果

フォローアップ結果は、下表の5段階の評価及びコメントで構成する。

評点区分	評定の目安
S	特筆すべき進捗状況にある
A	順調に進んでいる
B	おおむね順調に進んでいる
C	やや遅れている
D	大幅に遅れている

6. 守秘の徹底

- (1) フォローアップの過程は非公開とする。
- (2) 委員は、フォローアップの過程で知ることのできた情報を他にもらしてはならない。

7. 利害関係者の排除

委員は、研究機関との関係において、次に掲げるものに該当すると自ら判断する場合は、評価に加わらないものとする。

- (1) 委員が研究機関の役員、職員、教員等として在職(就任予定を含む)している場合
- (2) 委員が研究機関の事業遂行において密接な関係(監事、経営協議会委員等)を有する場合
- (3) 委員が機関の長と親族関係もしくはそれと同等の親密な個人的関係を有する場合
- (4) その他委員が中立・公正に審査を行うことが難しいと自ら判断する場合

8. フォローアップ結果の報告等

- (1) 委員会は、フォローアップ結果を取りまとめ、研究振興局長に報告するものとする。
- (2) 研究振興局長は、上記報告に基づき、フォローアップ結果を当該研究機関に対して通知するとともに、報告書の「進捗状況概要」とともに、公表する。また、補助金の配分に活用する。

9. その他

委員会は、上記のほか、各研究機関の効果的・効率的な取組、他の研究機関への波及効果が期待できる取組等について把握し、各研究機関の取組にフィードバックすることを目的として、研究機関を訪問し、関係者から広く意見を聴取することができる。