



京都大学「研究大学強化促進事業」-日本のURA体制のモデルへ-

白井 哲哉[○]、杉原 忠、関 二郎、佐治 英郎（京都大学 学術研究支援室）

京都大学 研究大学強化促進事業とは？

京都大学では、文部科学省「研究大学強化促進事業」により、研究力強化を担う新たな専門職(URA)を雇用・育成し、**研究プロジェクトから大学経営までをサポートする**多様な新規事業を創出・展開している。それにより、世界をリードする研究推進、先駆的な研究分野創出、研究環境整備・制度改革を加速化させている

総長のリーダーシップの下、新たなURA職の制度を構築し、研究力強化に向けた改革を加速

大学改革

P_06 下部 URA制度整備 (Aメニュー)

- ① URAの雇用と多様性
- ② URA体制の再構築（一元化）
- ③ URAのキャリアパス・スキルアップ
- ④ URAと学内組織との連携強化

P_05

人事労務制度・研究環境改革

- テニユアトラック制度
- 卓越した研究者の待遇向上
- サバティカル制度促進
- 女性・外国人研究者増加 etc.

学術研究支援室 URA 活動 (Bメニュー)

研究者支援

- 国際化 P_58 P_59
- 学際・人社支援 P_16 P_65
- RDP※ (学内ファンド設計・運営) P_18
- 産学連携 P_04 ● 若手研究者支援 P_20
- プレアワード P_50 ● ポストアワード P_15

※リサーチ・ディベロップメントプログラム

URA活動基盤

- 研究者情報整備
- 研究資金情報サイト構築・運営
- タイポロジープログラム P_17

大学経営・戦略 P_19

学術研究支援室
研究力分析チーム・A2D
(Analytics, Analysis, and Design Team)

京都大学 第2-3期中期計画・中期目標

重点戦略2-1「国際共同研究の推進」 重点戦略2-2「研究支援体制の充実」 重点戦略2-3「情報発信強化」 重点戦略4-3「IR機能強化」

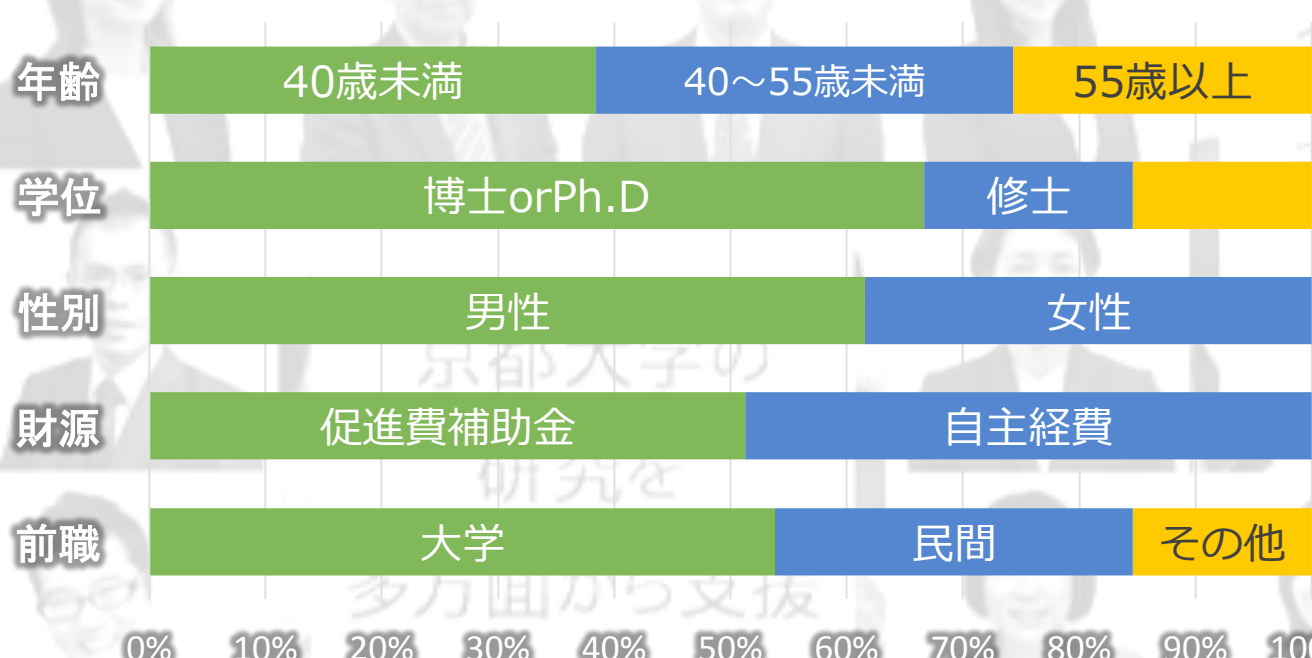
京都大学URAの定着（内在化）に向けた取り組み

京都大学の改革と将来構想を担う重要なピース(Piece)としてURA組織をさらに強化

① URAの雇用と多様性

約4000人の多彩な京都大学の研究者、および大学執行部からの多様なニーズに応えるためには、**多様なスキル・知識・経験を有するURAが必要**である。そのため、京都大学では、**多数のURAを配置するための財源を確保し、戦略的な公募活動**を行っている

学術研究支援室URA (H28.6.1)



【学術研究支援室URAの 専門学術分野】

情報学基礎 計算基礎 人間情報学 情報学フロンティア 環境解析学
環境保全学 環境創成学 デザイン学 生活科学 科学教育・教育工学
科学社会学 科学技術史 文化財科学 博物館学 地理学 社会・安全シ
ステム科学 人間医工学 健康・スポーツ科学 子ども学 生体分子科学
脳科学 地域研究 シェンダ 観光学 哲学 芸術学 文学 言語学
心理学 教育学 ナノ・マイクロ科学 応用物理学 量子ビーム科学 計
算科学 数学 天文学 物理学 地球惑星科学 プラズマ科学 基礎化学
複合化学 材料化学 機械工学 電気電子工学 土木工学 建築学 材料
工学 プロセス・化学工学 総合工学 神経科学 実験動物学 腫瘍学
ゲノム科学 生物資源保全学 生物科学 基礎生物学 人類学 生産環境
農学 農芸化学 森林園科学 水圏応用科学 社会経済農学 農業工学
動物生命科学 境界農学 薬学 基礎医学 境界医学 社会医学 内科系
臨床医学 外科系臨床医学 歯学 歯学 看護学

【学術研究支援室URAの 経歴・資格・専門スキル】

MBA・新聞編集記者・弁理士・JICA・JST・NEDO・家電メーカー・一級建築士・製薬企業・ライブラリアン・財団助成事業・大学発ベンチャー企業・女性研究者支援・MOU締結・産学連携・知財管理・研究倫理・生命倫理・科学技術力ハブ・オープンアクセス・クラウドファンディング・データ分析・プログラミング・Public Engagement・STS・サイエンスコミュニケーション・サイエンスライティング・WEB/SNS広報・科学広報・国際広報 etc.

【学術研究支援室URAの 対応言語】

英語・ドイツ語・フランス語・タイ語・ヒンディー語・スペイン語・インドネシア語・スワヒリ語 etc.

② URA体制の再構築（一元化）

京都大学は平成25年度に国内の大学/研究機関で初めて部局URAを設置し、40名規模のURA体制を構築。平成27年度には、京都大学のURA活動を鑑みた体制の見直しを行い、**より効果的・効率的に活動できるURA体制の再構築（一元化）**を行った

旧体制 H25-26年度

- ① 本部URA (学術研究室) と部局URAの**ガバナンスが異なる**
- ② 本部URA (学術研究室) と部局URAの**オフィスが離れている**

【課題】

- URA間の情報共有、スムーズな連携が困難、非効率
- 固定された要員 (URA) 配置により多数かつ多様な支援ニーズに対応できない
- 多様な能力・経験を持つ個々のURAのスキルを活かしきれない
- 組織一体となったURAの育成機会の提供が困難

見直し・検討 H27年度

- 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 “一元化・URA50名体制決定”
- 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URA組織及び他の研究支援組織を集約する施設
『学術研究支援棟』
自主財源で学内に整備

新体制（一元化）H28年度～

- ① 本部URA (学術研究室) と部局URAの**ガバナンスを一体化**
※部局URAの機能は地区URAとして残す
- ② 京大URA全員が活動できる**新オフィス (学術研究支援棟)**を大学に設置
※遠隔にある一部の部局URAのオフィスは、サテライトオフィスとして残す

【効果】

- 組織統合と共通オフィスによる情報の共有及び、連携・協働による支援の効率化
- 大学全体、各部局、個々の研究者、各々が必要とする支援への機動的かつ柔軟な対応が可能
- 多数かつ多様な支援ニーズに対し、スケールメリット・専門性を活かした支援が可能
- 組織一体的となったURAカリキュラムの実施やURAの配置の異動により、各URAに育成機会を提供

③ URAのキャリアパス・スキルアップ

キャリアパス：URAのモチベーション向上と定着化には、業績によって公正に評価されるシステムの整備と安定雇用の実現が必要である。そこで、京都大学では**URAの職階整備・評価制度・雇用延長を確立し、更なる人事制度の整備に向けた検討**を始めている

キャリアパス

■雇用延長 10年任期が可能に

➢ 研究開発力強化法特例のURAへの適用：累積4名

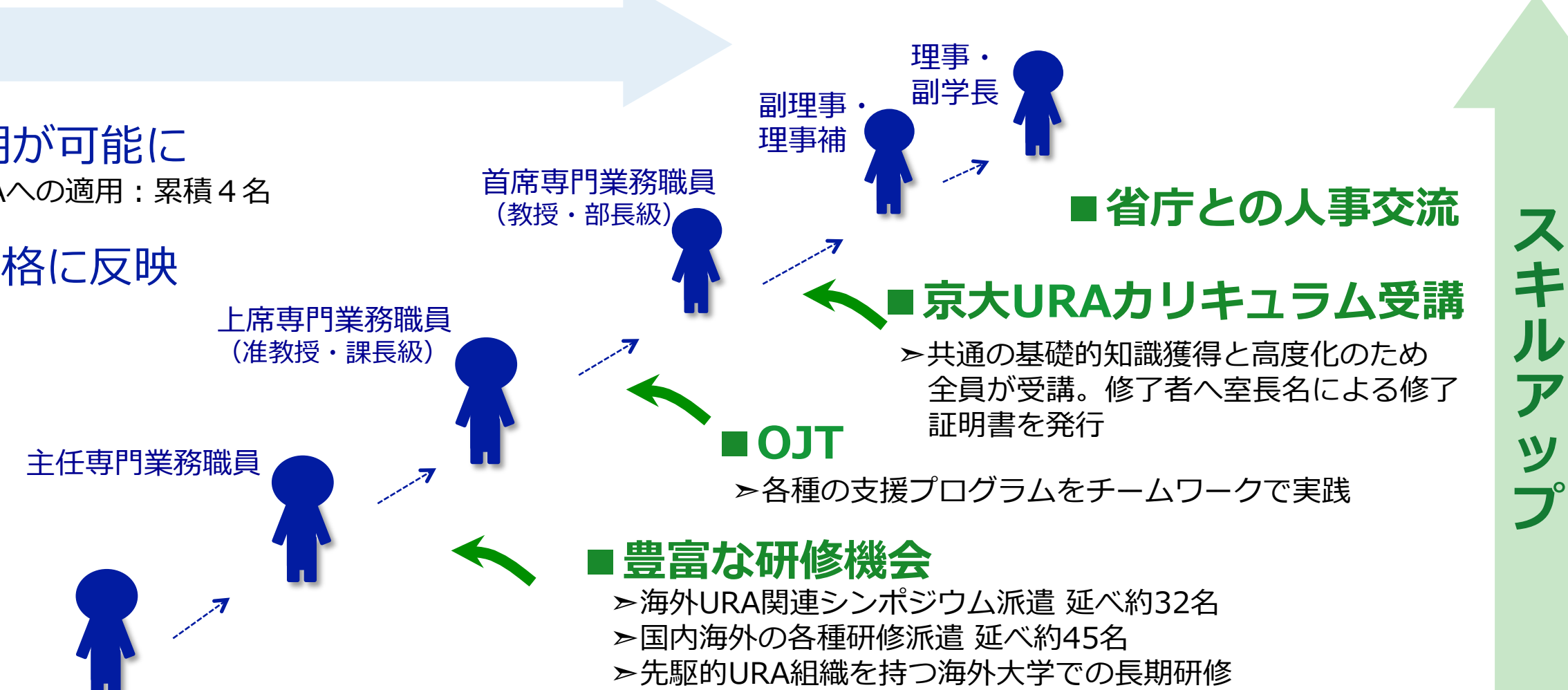
■評価制度 給与・昇格に反映

➢ 昇格：累積10名に実施

➢ 勤務評定制定 (H28)

■URA職階整備

- 4階級の職階
- 首席専門業務職員
- 首席専門業務職員
- 主任専門業務職員
- 専門業務職員



スキルアップ：異なるバックグラウンドを持つURAが組織として質の高い支援を提供するためには、各URAがURAとして必要な基礎知識を獲得することが重要である。そこで、京都大学では**京大独自のURAカリキュラムを作成し**、新しい職域であるURAの「お手本」となる共通の知識体系を作っている

④ URAと学内組織との連携強化

京都大学には従来より多くの研究支援組織がある。しかし、組織間の連携は必ずしも十分でなかった。そこで、**学術研究支援室が全学研究支援組織のハブとしての機能**を果たすことで、より効率的・効果的な研究支援・研究環境整備を可能とした

