

臨時監査「研究」の中間報告書

監事監査計画に挙げた3つの重点項目のうち「研究」について、対象部門を選定し、書面調査と面談によって監査を実施した。監査の結果と監事意見は以下のとおりである。

【テーマ2】URAの整備充実への取組

監査項目と主な監査内容

項目：URAの整備充実への取組

本学では平成23年度より文部科学省の「リサーチ・アドミニストレーター（URA）を育成・確保するシステムの整備」事業に採択され、学術研究支援室を設置するとともに、平成25年度から開始された文部科学省の「研究大学強化促進事業」によって、全学にURAを配置して研究支援を行ってきた。本「研究大学強化促進事業」は平成27年度で終了するため、平成28年度からは大学独自の方針に基づいてURAの運用を企画することが必要となった。昨年度の監事意見において、URAの整備充実と本学独自の運用方針検討の必要性を指摘したところであるが、本年度はURAの中心的な担当部局である「研究推進部」と「学術研究支援室」を対象に、その後の検討状況について監査を実施した。

監査の方法

1 監査の方法

予め通知した質問項目にしたがって調査対象部門の長、担当教員、事務担当者等を対象に面談することにより監査を実施した。

2 監査の実施先

- (1) 研究推進部、学術研究支援室 11/11（水）

監査結果

【全学の取組 - 研究推進部、学術研究支援室】

1 本部URAと部局URAの一体化についての取組状況

1.1 背景と課題

現在、本学では本部のURA室である学術研究支援室（以下、支援室という）と部局のURA室である各地区URA室（学内8地区に設置）が、それぞれのニーズに応じた特色ある支援活動を行うとともに、全体で京都大学URAネットワークを形成し、定期的な意見交換を行い、必要に応じて協働している。

一方、実施体制面においては、それぞれの地区が類似の業務を行いながらも各地区間での連携が十分でない場合や、各地区URA室の人員規模の関係上、地区内の支援ニーズに十分対応できない場合があるなどの課題が生じている（支援室-地区URA室間・各地区URA室間の連携における制約、人員数による制約）

また、人事制度面においては、全学で約40名のURAが在籍しながらも、配置部署が支援室や各地区URA室に固定された状態が続いている。そのため、URAの育成・能力向上の観点から部署の異動も含めて多様な経験を積む機会の確保など人材育成の充実化が課題となっている。

1.2 見直しにあたっての方向性

各地区に URA を配置する「京都大学 URA ネットワーク構築事業」(学内事業)が本年度末で終了することを踏まえ、また上記の課題に対処する観点から、現在の URA 体制を見直し、平成 28 年度に新たな体制を構築することとした。

見直しにあたっては、支援室と各地区 URA 室、及び各地区 URA 室間での連携を促進することや、各地区 URA の人員規模の制約を解消すること、また URA の学内での流動性を高めるとの観点から、URA の所属を支援室に一元化することを大きな方向性とした。

1.3 見直しに向けた取組み

研究担当理事の下、各地区 URA 室の運営を担当する代表部局の長や共通事務部長、また支援室や各地区 URA 室の URA との意見交換を行ったほか、総長・関係理事との打合せも随時行った。

その結果、各地区に設置された URA 室は、部局において研究者に近い立場でそれぞれのニーズに応じた独自の支援を行ってきており、体制を一元化した後も研究者に対する支援の質が低下することのないよう十分留意することとした。併せて経営幹部に対して戦略的に情報提供を行えるよう学内各組織との連携を一層強化することとした。その上で、これらを踏まえた新体制案を提示し、学内での合意形成を行った。

1.4 新たな体制の決定 - URA 体制の見直し

これまで各地区 URA 室が行ってきた支援機能を重視しつつ、URA 体制の支援室への一元化を行うため、下記のとおり新たな体制を決定した。

- (1) 組織体制を一元化し、全ての URA を支援室の所属とする一方で、各地区に確保した窓口(桂・宇治地区についてはサテライトオフィス)を利用して活動し、引続き研究者と顔の見える関係を維持する。
- (2) 支援室は、全学機能を有する本部グループ系(企画・国際・広報)と、各部局への支援を行う地区グループ系(理工系・生命医歯薬系・人文社会系)の体制とし、地区グループ系を横断する形で地区担当チーム(8地区)を置く。
- (3) 実施体制面においては、学術研究支援棟(旧 VBL 棟)を設け、全 URA が頻繁に会する場とすることで、URA 間での情報共有・連携を図るとともに、地区の枠組みに捉われないことなく、支援ニーズに応じて適任の URA が柔軟に支援に加わる(地区の枠組みを越えた連携の推進・人員数による制約の解消)。
- (4) 人事制度面においては、学内でのジョブローテーションのほか、中央省庁等との人材交流やスキルアップ研修を実施することで、人材育成の充実化を図る。
- (5) これまで各地区で雇用されていた URA については、原則として雇用を継続する。雇用経費は本部負担とし、活動経費のうち部局に特化した活動に係る部分については、部局負担とする。

1.5 新体制の始動に向けた準備

平成 27 年 7 月に各地区 URA 室を運営する代表部局の長に対し、「URA 室、室員の実績・成果に関する調書」の作成を依頼し、所掌する URA 室及び URA に対する評価の実施を求めた。また各地区 URA に対しては「個人調書」の作成を依頼し、これまで

の取組みに対する自己評価を求めた。さらに、研究担当理事補・研究推進部長・学術研究支援室長と各地区 URA との間で個別面談を行い、新体制における配属先や処遇について意向を確認した。その結果、これまで各地区に配置されていた URA については、平成 28 年度以降も原則として雇用を継続することとし、本人にもその旨を通知した。

また新体制では、学内各組織との連携をより強固なものとするため、URA を約 50 名配置する予定であり、人数の増強に向けた採用活動を開始している。その結果、10 月 1 日、11 月 1 日、来年度 4 月 1 日に各 1 名ずつ、合計 3 名の URA の採用が決まった。その後も引き続き採用活動を行っており、平成 27 年 10 月末日現在、8 名程度の URA を新たに雇用すべく、選考の手続きを行っている。

2 文部科学省による部局 URA 支援事業の平成 27 年度終了後の本学での取組についての検討

文部科学省による URA 支援事業が平成 27 年度末で終了することから、URA 体制の全学的な見直しを行うこととし、検討を進めてきた。これまで各地区（部局）に配置されていた URA(部局 URA)と本部 URA を一体化して運用することとし、部局 URA については自主財源(間接経費)により原則として雇用を継続する。また、活動経費については、部局に特化した部分は部局負担とし、それ以外については本部負担とすることを決定した。

3 URA の評価とキャリアパスについての取組

3.1 URA の評価についての方針

支援室では、平成 26 年度より面談シートを用いて室員の評価を実施してきた。勤務成績の評定を行い、昇任並びに昇級の参考にするとともに、面談を通して室員への指導・育成を行い、資質の向上と活性化を図ってきた。評価に当たっては「業務の達成度」、「組織への貢献度」等の業務に関するものに加え、「信頼度」、「自発性・積極性」等の要素についても評価を行っている。更に「特筆すべき点(加点)」も加味して総合的に 5 段階評価している。本年については既に 10 月中旬から下旬にかけて実施した。

今後この評価システムを基本に、専門業務職員勤務評定要領等、他の評価システムも参考にして更に URA の評価に適したシステムに改善する。現在は支援室でのみ実施しているが、来年度からの新体制では組織の一元化に伴い、全員に対して本システムでの評価を実施する。併せて、評価システムを給与システムに連動させる枠組みが未整備であることを課題と捉え、その整備に向けた検討を進める。

3.2 キャリアパスについての方針

高い専門性を有する優秀な URA 人材を確保し、安定的に URA 組織を運営するには URA のキャリアパスの明確化が必須である。こうした観点から支援室では、研究大学強化促進事業の開始時(平成 25 年度)に 首席専門業務職(室長)、 上席専門業務職(シニア URA)、 主任専門業務職(部門長)、 専門業務職の 4 つの職位を導入した。また、キャリアパスの設計、整備と合わせて、昇任・昇級システムを(1)の評価システムと連動させて整備した。こうした整備を経て、平成 26 年 4 月には 3 名を主任専門業務職員に、1 名を上席専門業務職員に昇任させ、

平成 27 年 4 月には 1 名を首席専門業務職員に昇任させた。

キャリアパスを明確にするとともに、能力開発、人材育成方針も明確にした。日常業務における OJT の実施、国内外の URA 業務に関する研修会・勉強会への積極的参加に加え、独自に作成した京都大学 URA 能力開発プログラムの受講を通じて個々人のスキルアップ、育成をサポートしている。更に中央府省庁との人事交流も行っており、現在、1 名の URA を経済産業省へ出向させているとともに、農林水産省の職員を支援室 URA として受入れている。来年度からの新体制においては、学内 URA の人事交流を行うと共に上記の方針、考え方を全ての URA に適用し、運用する。

URA の安定雇用については、昨年、支援室 5 名の URA について、改正労働契約法及び改正研究開発力強化法等に対応し最大 10 年の雇用期間での契約を既に実施している。URA が本学に定着し、将来的に本学の研究支援業務において中心的な役割を担うためにも、中長期あるいは無期の雇用実現に向けて取組みを進めることが、今後の課題である。

監事意見

URA の整備充実への取組

本学では平成 24 年度以降全学的な学術研究推進のために URA 制度の整備を積極的に行い、平成 26 年 9 月には本部 URA25 名、部局 URA23 名、合計 48 名を配置し、学術研究プロジェクトの企画・運営に関する支援、各種の外部資金や競争的資金獲得の支援、研究成果の発信や活用促進に関する支援、シンポジウム開催等の広報活動に関する支援などを幅広く展開して多大の成果を上げている。他方、本部 URA と部局 URA 間での人事交流がないことや、部局 URA の安定的雇用とキャリアパスや評価の不確実な点についての検討の必要性を平成 26 年度の監事意見で述べていたところであるが、監査報告で述べたように全ての課題について、総合的、中長期的視点で熱心に集中して検討がなされ、改善の方針が示されたことは、研究推進としての大きな成果である。

まだ、一部のシステム整備、例えば、URA の評価システムを給与システムに連動させる枠組みが未整備であることについては、今後改善に向けた取組を積極的に進めて欲しい。