

創造
すらすら
森
挑戦
する
炎



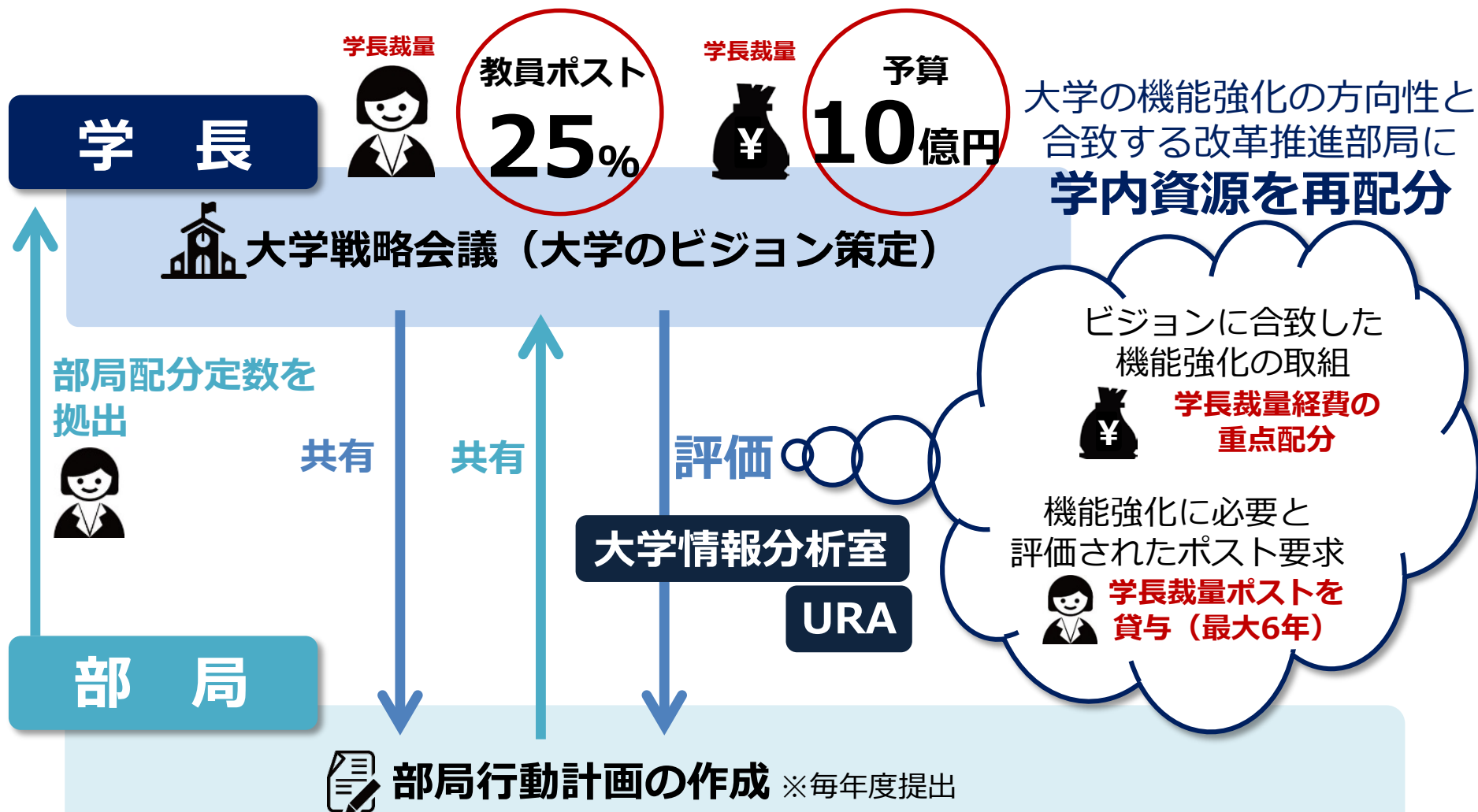
井上雄彦記す

木々が連携し共生する森のごとく
熱い志を持ち高め合う炎のごとく
世界の人々の幸せ実現に貢献する
研究・教育に取り組む

平成29年12月6日（水）
研究大学コンソーシアムシンポジウム

熊本大学

ガバナンス強化



- ・平成28年度部局配分定数の**75%**の教員で部局運営するための組織再編成を構想
- ・今後6年間の機能強化の方策と目標値 (KPI) の設定

国際水準の研究環境整備と卓越した研究人材の創出

生命科学系 国際共同研究拠点



学内研究特区



国際先端医学研究機構

混合給与制

融合研究

- ・ 海外ジョイントラボを設置 (オックスフォード大)
- ・ オープンラボを設置
- ・ 卓越教授 4 名、客員教授 16 名、若手研究者 31 名を配置
- ・ 研究者 10 名を短期受け入れ
- ・ 海外 80 機関と交流及び共同研究を実施

自然科学系 国際共同研究拠点



学内研究特区



URA



国際先端科学技術研究機構

ジョイントラボ

卓越教授

- ・ 海外ジョイントラボを設置 (グラスゴー大、ボルドー大、バレンシア大)
- ・ オープンラボを設置
- ・ 卓越教授 2 名、客員教授 20 名、若手研究者 5 名を配置
- ・ 研究者 63 名を招へい
- ・ 海外 61 機関と交流及び共同研究を実施
- ・ テニユアトラックを活用

人文社会科学系 国際共同研究拠点



組織化検討中

“研究特区”を具現化するため、拠点を組織化し、**学長から機構長へ機構の経営・人事を負託**

運営委員会の委員は各系の部局長から組織されているため、**部局の壁を打破した戦略的且つ柔軟な人事が可能**

卓越した研究や国際共同研究を強力に推進

URAのキャリアパス整備

● 人事評価制度 (H26試行 H27実施)

- ・スキル標準による評価

● 無期雇用化 (H29.10.1採用)

- ・承継職員枠を活用することにより、5名を無期転換

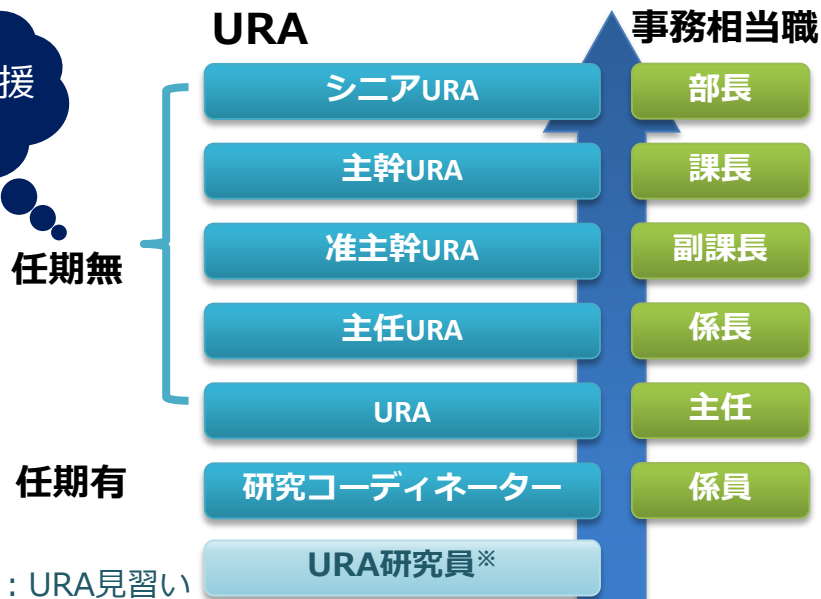
● URAの職階 (H29.7.1施行)

- ・シニアURA、主幹URA、准主幹URA、主任URA、URA、研究コーディネーター

● 就業規則等の改正 (H29.7.1施行)

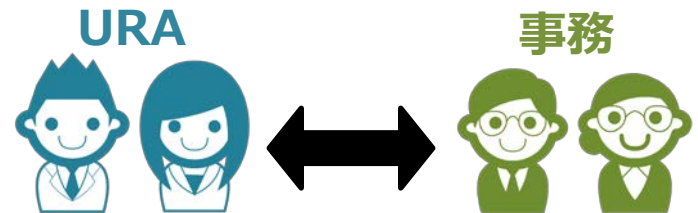
URAキャリアパスの整備

持続的な支援
が可能に



事務相当職を定めることで
大学間の流動性を高める

学内でも双方向人事がスムーズに



大学の経営企画部局にURAが参画 (H29年度)

※URA研究員：URA見習い

URAの機能強化

URAを高度化

多様なニーズに応え、
幅広く活躍する人材へ

現URA



研究支援の実務を担当

より研究者に近い
支援を実施

大学全体の
経営戦略を支援

総合職



大学戦略
経営戦略



IR

広報戦略
知財戦略
外部資金戦略

研究
専門職

研究の企画・マネジメント・
機能強化を担当

研究の情報分析を担当

キャリア、適性を踏まえた人材を育成

必要な財源を確保し、**持続的な研究支援へ**

外部資金源の多様化：組織対応型産学連携

熊本創生推進機構

社会貢献型、課題解決型に加え、**組織対応型の共同研究推進体制を整備**。産業振興、地域振興、人材育成等に一体的に取り組む。

産業創出統括（機構長）

地域連携グループ

リスクマネジメントグループ

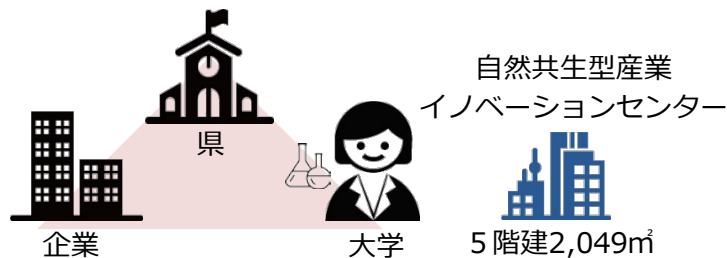
イノベーション推進グループ

オープンイノベーションの推進、共同研究の交渉・
工程管理、知的財産の管理・運用、ベンチャー支援

新

地域科学技術実証拠点整備事業

地域イノベーション・ エコシステム形成プログラム



URAによる支援



- ・戦略的な共同研究を企画・マネジメント
- ・共同研究費にURAの人的費をビルトイン

本格的産学連携を推進し
持続的な研究力強化へ