

URAの重要性と大阪大学の取り組み

University Research Administrator

大型教育研究プロジェクト支援室

統括マネージャー・特任教授

池田雅夫

講演内容

1. 大阪大学大型教育研究プロジェクト支援室(URA業務を实践)
2. RU(Research Universities)11におけるURA定着のための活動
3. 文部科学省のURAシステム整備事業と大阪大学の応募

大阪大学

大型教育研究プロジェクト支援室

大型教育研究プロジェクト支援室とは 2009年7月発足

研究推進部大型教育研究プロジェクト支援事務室は
2010年4月発足

きっかけ

教育研究高度化のための支援体制整備事業(2009年度)

目的

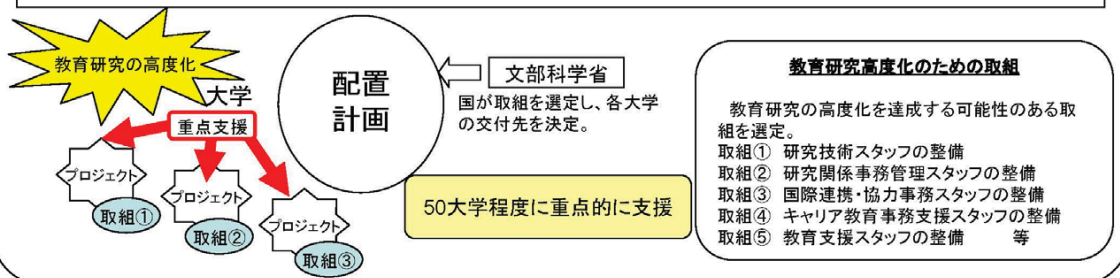
大学において、教育研究を高度化し世界の有力大学と伍するための国際競争力を高め、また、新たなイノベーションの創出を目指していくためには、大学内において、有力な教育研究プロジェクトの質を向上させ、当該学問分野における発展を目指す必要がある。

このため、当該プロジェクトに関わる大学教員・研究者、博士課程学生等が安心して教育研究に専念できるよう教育研究業務やプロジェクトマネジメント等を支援する体制を整備することが必要。

こうした点を踏まえ、本事業では、博士課程を設置する大学について、特に教育研究支援等の体制整備を図るプロジェクトを先導的な事業として位置づけられるものとして支援します。

概要

- 研究中心の一定規模の国公立大学(博士課程在学者数、科研費採択実績等で判断)において、学内の有力な教育研究プロジェクトの高度化を達成する可能性のある取組を選定。
- 大学内の選定結果に基づき、大学は重点支援のための計画を提出。
- 文部科学省において、この計画を審査の上、各大学への交付を決定。



2009年度の活動

すでに活動中であったプロジェクト等の支援(徐々に縮小しつつ、2011年度まで)
 グローバルCOE(2011年度まで)、大学院GP(2010年度まで)
 科学教育機器リノベーションセンター(2010年度まで)、産学連携(2009年度)

2010年度以降の活動(URA業務の本格化)

Post-award (競争的資金獲得後の業務)

ファンディング機関との調整、報告、経理・契約、人事、アウトリーチ活動等

★ 審良プロジェクト(最先端研究開発支援プログラムFIRST)

免疫ダイナミズムの統合的理解と免疫制御法の確立

★ 川合プロジェクト(最先端研究開発支援プログラムFIRST)

1分子解析技術を基盤とした革新ナノバイオデバイスの開発研究

★ 柳田プロジェクト(理化学研究所との共同研究、情報通信研究機構との共同研究)

「生命動態システム科学」に関する共同研究プロジェクト

「脳情報通信分野」における融合研究プロジェクト

★ 最先端・次世代研究開発支援プログラム(NEXT)25課題

http://www.lserp.osaka-u.ac.jp/index_jisedai.html

2010年度以降の活動(続き)

Pre-award (競争的資金獲得のための業務)

★(I) 競争的資金公募情報の収集、説明会・メールによる学内への周知、個別相談

★(A) 応募調書の内容チェックとアドバイス

★(H) 模擬ヒアリング

★(T) 旅費支援

★ 翻訳費用支援

研究推進部研究推進課および未来戦略機構と協力、補完しつつ実施

主な対象事業

最先端・次世代研究開発支援プログラム(I、A、H、T)

科学研究費補助金(特別推進研究、新学術領域研究、基盤研究(S)等)(H、T)

先端的低炭素化技術開発事業(ALCA)(I、H、T)

日本学術振興会特別研究員DC(A、H)

博士課程教育リーディングプログラム(I、A、H、T)

模擬ヒアリングの効果

定量的には計りにくい：模擬ヒアリングを受けた場合と受けなかった場合の採択率の比較は母数が小さいため、統計的意味がない。

効果として考えられることは

- 模擬質疑、コメントにより、発表のポイントの整理に効果
専門を同じくする審査員より、専門が異なる審査員のほうが多いという認識
- 学内の研究者同士のディスカッションの機会
同一専攻内でさえ教授同士が研究のディスカッションする機会は少ない
模擬審査員にとっても有益であり、自身の研究発展と次回の申請にも役立つ
- 研究者の「人となり」が分かる
模擬ヒアリングを希望する研究者、模擬審査員を引き受けて下さる研究者は研究だけでなく、コミュニケーションにおいても優れている

★模擬審査員：実際の審査員経験者や当該事業に採択された経験がある研究者

申請調書に対するアドバイスの効果の例 平成24年度日本学術振興会特別研究員

DC1	総数	採用	補欠	単位：(人)	
				採用率	不採用
全体	201	54	1	26.9%	146
アドバイスを 受けた者	44	17	0	38.6%	27
アドバイスを 受けなかった者	157	37	1	23.6%	119
DC2	総数	採用	補欠	不採用	
全体	366	105	2	28.7%	259
アドバイスを 受けた者	82	29	0	35.4%	53
アドバイスを 受けなかった者	284	76	2	26.8%	206

2010年度以降の活動(続き)

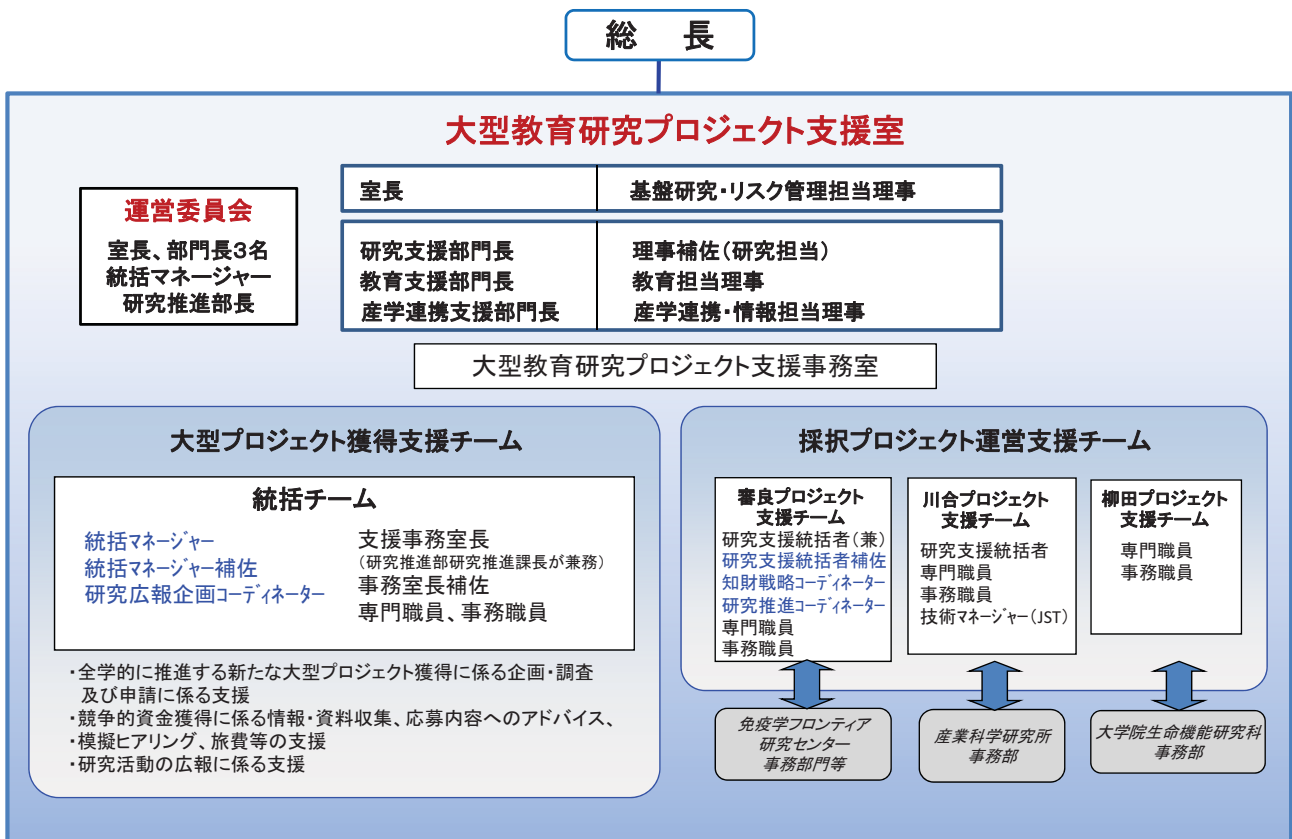
大学としての研究戦略立案のための情報収集と解析

トムソン・ロイター社の InCites を用いた研究力に関する解析

データ(Web of Science) : 論文、被引用、共著者、共同研究機関等

- ① 名寄せ: 教員基礎データと照合してデータの信頼性を高めることが必要
- ② 阪大内の強い研究分野が分かる
- ③ 部局の performance が分かる
- ④ 個々の研究者の performance が分かる
- ⑤ 阪大内の強い・隠れた研究分野と研究者を見付けることができる

- ◆ 論文の引用情報からある程度、阪大の競争力やどの研究者がそれに貢献しているかを知ることができる
- ◆ 教員の教育研究活動の一側面しか見れない(物差しの一つ)ので、以下のような点に注意すべき
 - 日本語での論文発表が多い分野と研究者(主に文系)のことはよく分からない
 - 論文以外の仕事は評価できない
 - 教育の評価もできない
 - 「人となり」はもちろん分からない



大型教育研究プロジェクト支援室(2009年7月発足)
 研究推進部大型教育研究プロジェクト支援事務室(2010年4月発足)
 統括チーム

統括マネージャー	池田雅夫 特任教授
統括マネージャー補佐	平井 啓 准教授
研究広報企画コーディネーター	岩崎琢哉 特任講師
室長補佐	今西一郎
専門職員	竹内 弘
事務職員	2名

池田雅夫

日本学術会議連携会員
 計測自動制御学会フェロー、IEEE Fellow、日本機械学会フェロー

大阪大学名誉教授(機械工学専攻)、元評議員
 元工学研究科副研究科長、元工学研究科附属フロンティア研究センター長
 元計測自動制御学会会長
 元神戸大学教授(システム工学科)
 工学研究科通信工学専攻博士課程中退
 日本工学教育協会特別教育士(工学・技術)
 高知県生まれ、広島県育ち



何処の馬の骨？

9

経験

- 2000年 工学研究科審議会第一部会長(将来計画を担当)
 これだけの人と資金があれば、もっと世の中のためになれる、という発想
- 2001年 科学技術振興調整費戦略的研究拠点育成「フロンティア研究拠点構想」への
 応募とりまとめ、採択(108件中2件)
 フロンティア研究機構の立ち上げ、副機構長、運営の主担当
- 2004年 フロンティア研究機構長
- 2006年 「フロンティア研究拠点構想」の事後評価
 科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進プログラム」への
 応募、採択、運営
- 2010年 定年退職、大型教育研究プロジェクト支援室へ

経験から学んだこと

「応募」は応募、「運営」は運営、「評価」は評価

「理想」は理想、「現実」は現実、「結果」は結果

説明がつく範囲で、ある程度、独立に考えないと、活動し難い。

制度は変わる。変えられる。

URAには、上記の割り切り方が必要。

10

RU11におけるURA定着のための活動

RU11 : 北海道大学、東北大学、筑波大学、東京大学、早稲田大学、東京工業大学
慶應義塾大学、名古屋大学、京都大学、大阪大学、九州大学

研究担当理事・副学長懇談会の下に、
リサーチ・アドミニストレーター制度検討タスクフォース(TF)会議 を設置

これまでの活動

理事、副学長、研究科長等へのアンケート調査

URAの必要性

導入の希望がある場合

URAに期待する能力と経験

URAの業務範囲

URAの職位と権限

URAの雇用形態

教員、事務職員へのアンケート調査

URAという職への興味

興味がある場合

URAの望ましいキャリアパス

URAの処遇

平成22年度文部科学省イノベーションシステム整備事業
大学等産学官連携自立促進プログラム

「リサーチ・アドミニストレーターの職務内容・スキル標準等に関する調査研究」報告書

http://www.u-tokyo.ac.jp/res01/pdf/H22URA_researchstudyreport.pdf

リサーチ・アドミニストレーターシンポジウムにおける
佐久間TF座長発表資料(2012年3月20日)

RU11による新職種としてのURAの検討

<http://www.u-tokyo.ac.jp/res01/pdf/RU11kentou.pdf>

リサーチ・アドミニストレーター導入の検討の背景

研究者のマネジメント業務負担の増加の研究活動への影響が懸念

- 研究者の研究時間の量の減少(活動時間は増大する中で研究時間は減少)
- 研究者の研究時間の質の低下(「細切れ時間化」「片手間時間化」等)



研究者が内容的な判断を伴うマネジメントを行い、事務局が経理、申請手続、これらに係るシステムの維持・運営等の内容中立的な領域を担当するこれまでの典型的な研究マネジメント体制の下では、研究者のマネジメント負担が増加。

- 国立大学法人化(平成16年)
- 外部資金の重要性の高まり
競争的資金総額:3,606億円(平成16年)→4,912億円(平成21年)
- 研究マネジメント関連業務の増大
アウトリーチ活動、研究協力の国際化に伴う安全保障貿易管理、研究従事者の労働安全衛生管理、生命倫理等のコンプライアンス等

研究マネジメント業務、外部資金獲得支援、大規模研究プロジェクトの企画等の業務を担う専門職の導入を検討する必要性が認識。

13

リサーチ・アドミニストレーターのスキル標準の検討

- RU11のタスクフォースの枠組みを活用し、これまでの検討の成果を活かしつつ、国内の大学において広く導入できる現実的かつ実効的なURA体制の構築に寄与するため、RU11合同の取組みを前提に、事務局である東京大学が文部科学省のスキル標準策定事業に応募・採択。

- 平成23年9月より事業開始。

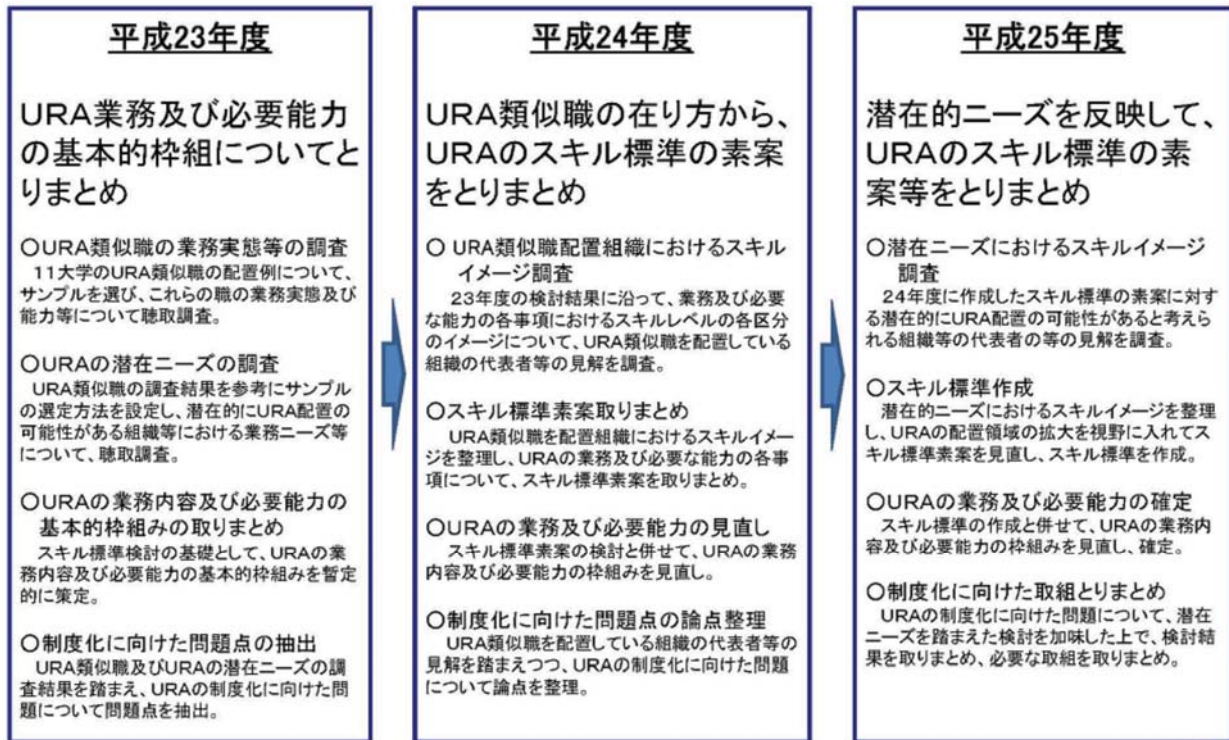
<検討の基本方針>

- RU11のタスクフォースの活動を基礎として、研究活動が活発な大学において広く導入できる現実的かつ実効的なURA制度の構築を目標とする。
- URAの機能・業務及び求められる能力について、大学における研究活動の実態、考えられる候補人材の実態等を踏まえた分析・検討を行う。
- とりまとめられたURAの機能・業務等を前提に、URAの各業務を相互関連性等を踏まえて体系化し、職種や業務体系における区分を設定し、各区分において必要とされる具体能力等を示したスキル標準を策定する。
- URAが確立した職域・職種として成立していないという事情を踏まえつつ、知財関連人材のスキル標準の策定の際に用いられた方法を活用する。
- URAを制度化していく際の課題についても併せて整理する。
- 教育・研修プログラム事業を担当する早稲田大学、リサーチ・アドミニストレーション・システムの整備事業の採択大学等と相互に連携し、各大学の知見を反映。

6

14

スキル標準の検討の進め方(計画)

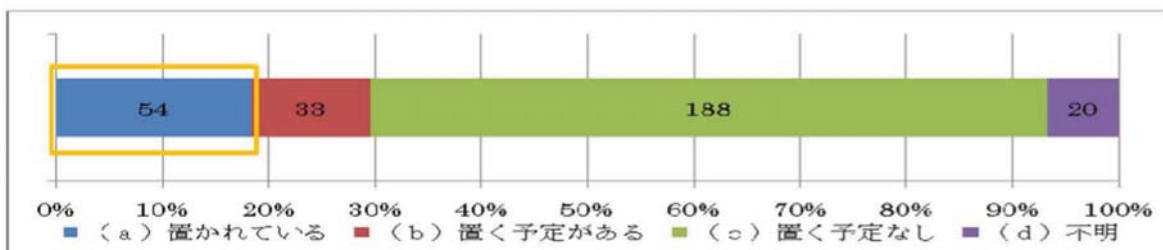


8

URA類似職の配置の状況

- URA類似の機能を担う職は、大規模な研究活動を行う研究拠点等の一部において、既に配置が行われているが、そのほとんどは正式な職制によるものではないため、正確な実態把握は極めて困難。
- タスクフォースによる11大学の学部長等を対象とした書面調査(*)では、回答者の約18%が自分の組織に研究マネジメント業務専従者が置かれていると回答。

質問：回答者の部局（理事又は副学長の場合は本部機構）において、調査背景説明（URAのイメージ資料）にある様な研究マネジメント業務専従者は置かれていますか。

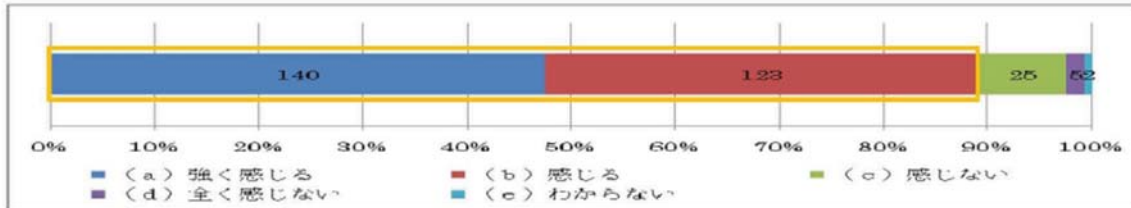


*「リサーチ・アドミニストレーター」に関する意識調査（学部長等対象）（H22年12月）
 ○調査対象：550名（「理事・副学長、学部・研究科長、附属研究所長、センター長等」にあたる役職者）
 ○回答者数：296名（回収率53.8%）

URAの必要性についての意識

○11大学の学部長等の調査では、約89%がURAの必要性を感じている。

質問：ご回答者の部局において、上記調査背景説明にある様な研究マネジメント業務専従者として日本版「リサーチ・アドミニストレーター」を置く必要性をお感じになりますか。

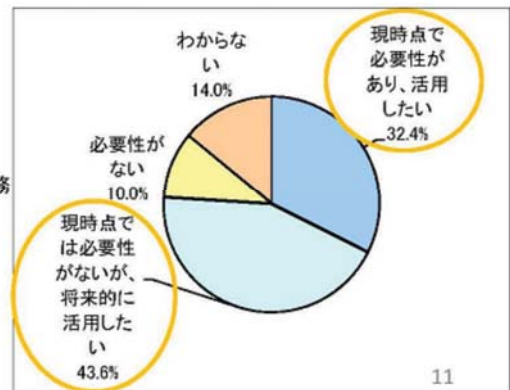


*「リサーチ・アドミニストレーター」に関する意識調査（学部長等対象）（H22年12月）

○11大学全教職員を対象のWEB調査では、約76%の教育研究職が活用意欲を示す。

質問：事務局の研究支援部門等において、各研究室の外部研究資金獲得の準備について助言・支援を行う「リサーチ・アドミニストレーター」が配置された場合、自らの研究費獲得のためにこれを活用したいですか。

- *「リサーチ・アドミニストレーター」に関する意識調査(大学教職員対象)(H22年2月)
- 調査対象:65,490名(11大学から直接雇用されている全ての教育研究職員及び事務職員。ただし、大学病院については教員のみを対象とし、事務部門の職員は除外。また、事務職員は、任期の定めのない形で雇用及び2年以上の勤務経験者に限定。)
- 回答者数:4,262名(回答率6.5%)
このうち教育研究職(実態上)は2,384名



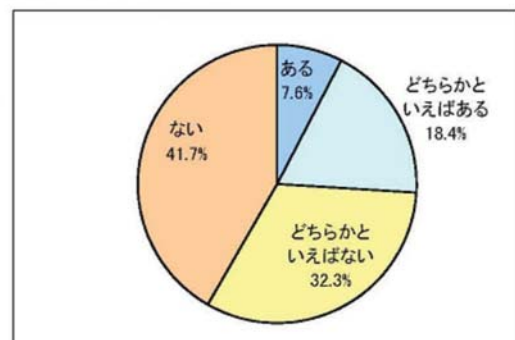
11

候補人材の意識(研究者及び事務職について)

○研究者においても、URAとして働くことに関心を示す人材群が一定程度存在。

質問：研究者としての専門知識に加えて、研究活動の企画・マネジメントに必要な専門知識を身につけて、日本版URAとして働くことに関心がありますか。

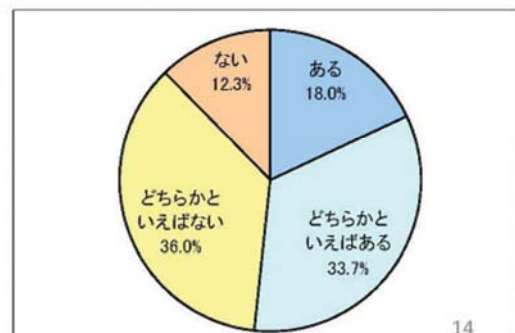
- *「リサーチ・アドミニストレーター」に関する意識調査(大学教職員対象)(H22年2月)
- 調査対象:65,490名(11大学の教育研究職及び事務職を対象としたWEB調査)
- 回答者数:4,262名(回答率6.5%) このうち教育研究職(実態上)は2,384名。



○事務職においても、URAとしての業務に関心を有する人材群が相当程度存在。

質問：将来的に、「リサーチ・アドミニストレーター」として研究活動の企画・マネジメント・成果活用促進業務などに従事することに関心がありますか。

- *「リサーチ・アドミニストレーター」に関する意識調査(大学教職員対象)(H22年2月)
- 調査対象:65,490名(11大学の教育研究職及び事務職を対象としたWEB調査)
- 回答者数:4,262名(回答率6.5%) このうち事務職(実態上)は1,878名。



14

URAの地位等について

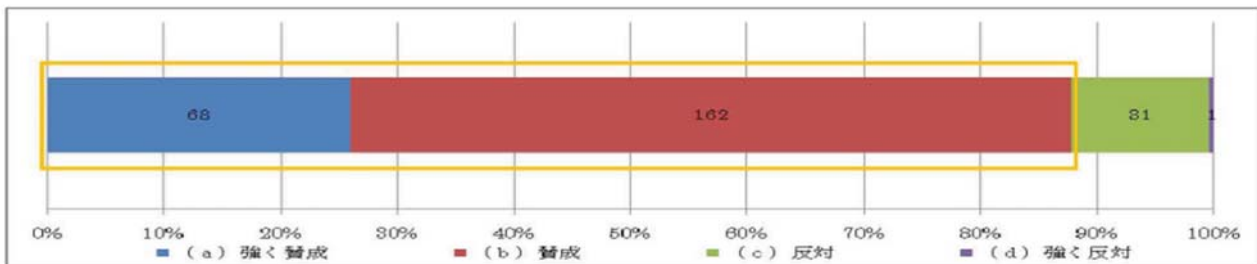
○URAを効果的に活用するには、その機能にふさわしい地位と権限が認められる必要があり、単なる「研究支援者」としてではなく、ある程度高度な位置付けを与えることも必要というのがタスクフォースの整理。

○11大学の学部長等の調査においても、URAにマネジメント担当者相応の高い位置付け・権限を与えることについては、研究者側にもかなりの理解。

＜URAの必要性を感じるとご回答した者に対して＞

質問：日本版URAを単なる研究支援者としてではなく、マネジメント担当者に相応の高い位置付け・権限を与えることについてどう思いますか。

(a) 強く賛成 (b) どちらかといえば賛成 (c) どちらかといえば反対 (d) 強く反対



* 「リサーチ・アドミニストレーター」に関する意識調査（学部長等対象）（H22年12月）

16

19

URA類似職の実態調査から

○RU11の各大学において、URA類似職と判断した方からのインタビューを実施し、その方々が行っている業務等の整理を実施中。

○暫定的に45歳以上をシニア、45歳未満をジュニアとして区分し、整理したところ、シニアの方々の仕事の態様がより高度なものであることが確認。

○他方、シニアの方々のキャリアはURA類似職として積み重ねられたものではなく、企業や独法での研究企画や大学での研究活動のキャリアを有する方が多く、キャリアが繋がっていない。

○シニアの方々のスキルも、こうした外部でのキャリアの中で獲得されたものであるのが実情。



20

米国における調査

コロンビア大学 エマニュエルカレッジ ハーバード大学
 ジョンズ・ホプキンス大学 カリフォルニア工科大学
 NCURA (National Council of University Research Administrators)

事務系の人が多い。大学によって呼称は異なる。
 業務の内容は、本学の研究推進部の業務に近い。
 計画調書の中身には立ち入らない業務の人が多い。
導入した競争的資金の不適切な使用がないか、リスク管理が重要。

これまでは、NCURAの研修が主。
 最近では、学内で研修を受ける制度が始まり、資格化する動き。
 まだ少ないが、URAの修士課程もある。
 修士の学位(MBA等)取得者多数。研究者出身の場合は、博士号取得者

文部科学省の「リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備」事業のURAのイメージとは多少異なる。

日本版URAでは、**博士のキャリアパスの1つ**ということが強調されている。

21

文部科学省事業

リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備

平成23年度開始

1. スキル標準の策定(23年度東京大学が受託、RU11TFが協力)
2. 研修・教育プログラムの整備(23年度早稲田大学が受託、RU11TFが協力)
3. リサーチ・アドミニストレーションシステムの整備
 23年度 東京大学、東京農工大学、名古屋大学、金沢大学、京都大学
 24年度 審査中(大阪大学も応募、6月7日ヒアリング)

本事業におけるURAは、大学等において、研究者とともに(専ら研究を行う職とは別の位置づけとして)研究活動の企画・マネジメント、研究成果活用促進を行う(単に研究に係る行政手続きを行うという意味ではない。)ことにより、研究者の研究活動の活性化や研究開発マネジメントの強化等を支える業務に従事する人材を指します。

例えば、研究者とともに研究プロジェクトの企画、研究計画等に関する関係法令等対応状況の精査、研究プロジェクト案についての提案・交渉、研究プロジェクトの会計・財務・設備管理、研究プロジェクトの進捗管理、特許申請等研究成果のまとめ・活用促進などがURAの業務として考えられます。

22

リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備

○ リサーチ・アドミニストレーターとは

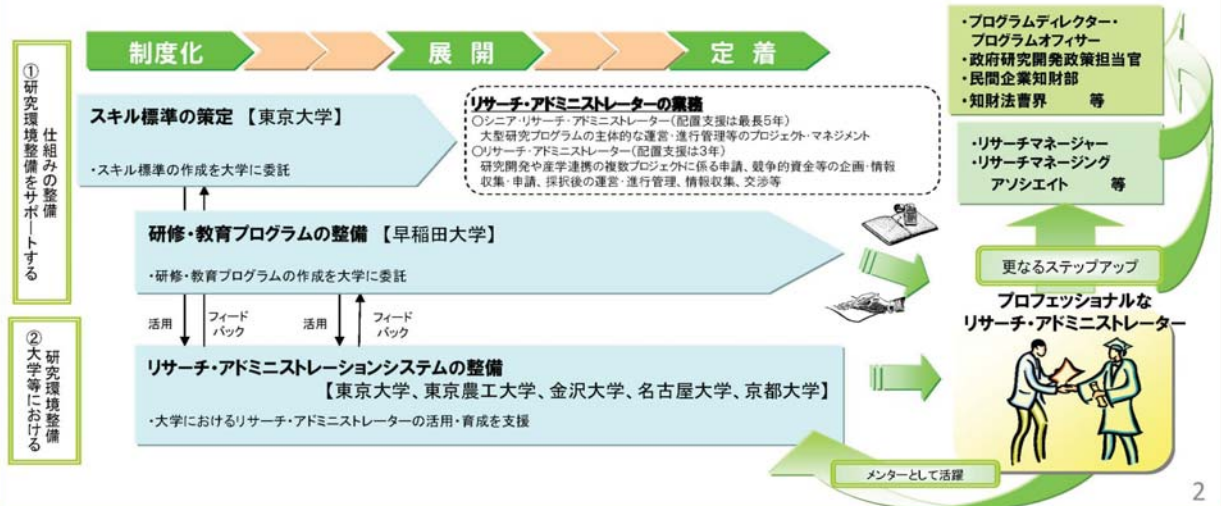
単に研究に係る行政手続きを行うという意味ではなく、大学等において、研究者とともに、研究活動の企画・マネジメント・成果活用促進を行う人材群。

目的

- 研究者の研究活動活性化のための環境整備
- 大学等の研究開発マネジメントの強化
- 科学技術人材のキャリアパスの多様化

概要

- ① スキル標準の策定、研修・教育プログラムの整備など、リサーチ・アドミニストレーターを育成し、定着させる全国的なシステムを整備
- ② 研究開発に知見のある人材を大学等がリサーチ・アドミニストレーターとして活用・育成することを支援



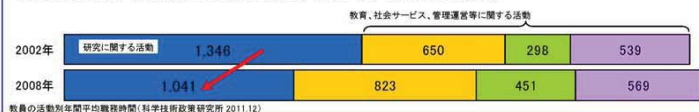
リサーチ・アドミニストレーターとは? ～導入の必要性～

○リサーチ・アドミニストレーターとは

単に研究に係る行政手続きを行うという意味ではなく、大学等において、研究者とともに、研究活動の企画・マネジメント・成果活用促進を行う人材群。

背景

我が国の大学等では、研究開発内容について一定の理解を有しつつ、研究資金の調達・管理、知財の管理・活用等をマネジメントする人材が十分ではないため、研究者に研究活動以外の業務で過度の負担が生じている状況にある。



具体的な業務

●Pre-award

- ・学内研究者の研究領域や学内研究施設等の把握
- ・企業、独法、国等のニーズや研究資金等の把握
- ・研究者とともに、研究プロジェクトを企画
- ・研究計画等に関して、関係法令等に合致しているか精査
- ・研究プロジェクト案についての提案・交渉 等

●Post-award

- ・研究プロジェクトの実施に必要な人員・組織体制の整備
- ・研究プロジェクトの会計、財務、設備管理
- ・ニーズや関係法令等に合致した研究プロジェクトの進捗管理
- ・特許申請等の研究成果のまとめ、活用促進 等

必要とされる能力

- ・研究活動に対する知識
- ・法令、会計、経理、人事
- ・交渉力、人脈
- ・プロジェクト・マネジメント力
- ・情報発信・宣伝力 等

【シニア・リサーチ・アドミニストレーターに追加的に必要とされる能力】

- ・大規模研究プロジェクトの企画・立案力、統合力
- ・大規模研究プロジェクトの人事配置の最適化能力
- ・大規模研究プロジェクトの資金管理のリスクマネジメント力 (利益相反、安全保障貿易管理対応・倫理的課題等も含む) 等

(潜在的なリサーチ・アドミニストレーター人材)

- ・ポスドク
- ・MOT(Management of Technology)人材
- ・企業人材
- ・大学教員・職員等で、上記の業務のうちの一部を行っている (ただし、更なるスキルアップと職制・処遇の整備が必要) 等

リサーチ・アドミニストレーターに関する各種提言等①

新成長戦略（平成22年6月 閣議決定）

第3章(5)科学・技術・情報通信立国戦略

（研究環境・イノベーション創出条件の整備、推進体制の強化）

大学・公的研究機関改革を加速して、若者が希望を持って科学の道を選べるように、**自立的研究環境と多様なキャリアパスを整備し、また、研究資金、研究支援体制、生活条件などを含め、世界中から優れた研究者を惹きつける魅力的な環境を用意する。**

《21世紀の日本の復活に向けた21の国家戦略プロジェクト》

最先端研究施設・設備や**支援体制等の環境整備**により国内外から優秀な研究者を引き付けて国際頭脳循環の核となる研究拠点や、つくばナノテクアリーナ等世界的な産学官集中連携拠点を形成する。

第4期科学技術基本計画（平成23年8月 閣議決定）

V. 2. (1)③社会と科学技術イノベーション政策をつなぐ人材の養成及び確保

・国は、**専門知識を活かして研究開発活動全体のマネジメントを担う研究管理専門職（リサーチアドミニストレーター）、研究に関わる技術的業務や知的基盤整備を担う研究技術専門職（サイエンステクニシャン）、知的財産専門家等を養成、確保する。**

V. 3. (3)②研究活動を効果的に推進するための体制整備

・国は、大学が、博士課程の学生や修了者、ポストドクターに対し、**リサーチアドミニストレーター、サイエンステクニシャン、知的財産専門家等としての専門性を身に付けることができるような取組を進めることを奨励する。**また、国は、これらの取組を支援する。
 ・国は、大学及び公的研究機関において、**リサーチアドミニストレーター、サイエンステクニシャン、知的財産専門家等の多様な人材を確保する取組を支援する。**

知的財産推進計画2011（平成23年6月 知的財産戦略本部）

II. 2. ③(ハ)b. 産学連携における知財マネジメントを強化する。

・大学の研究における知財マネジメントの推進
 知的財産を含む高度な専門知識を持つ**リサーチ・アドミニストレーターを大学に定着させるシステムの整備を進め、大学の研究の初期段階から知財マネジメントを強化する。**

4

リサーチ・アドミニストレーターに関する各種提言等②

イノベーション促進のための産学官連携基本戦略～イノベーション・エコシステムの確立に向けて～
 （平成22年9月 科学技術・学術審議会 技術・研究基盤部会 産学官連携推進委員会）

3-2. リサーチ・アドミニストレーターの育成・確保(短期・中期) **重点施策**

我が国の大学では、研究開発の目的・目標・内容を理解した上で、研究資金の調達・管理、研究支援人材の業務管理、知財の保護・管理・活用、広報資料の作成等を総合的に支援・マネジメントする人材の養成と配置が十分に進んでいないため、研究者が研究活動以外の様々な雑務に忙殺されている状況がある。

こうした事態を改善するため、国は、研究開発に十分な知見を持つ博士号取得者や法律・経営等の専門知識を持つ優れた人材を、競争的資金の申請、採択後のプロジェクト管理支援、知的財産の戦略的マネジメント等を行う**リサーチ・アドミニストレーターとして育成・確保する施策を具体化し、大学等が必要とするリサーチ・アドミニストレーターの育成・確保を支援することが必要である。**

このように、外部資金の獲得、民間企業との共同研究、研究成果の技術移転等の活動が活発であり、**リサーチ・アドミニストレーターのニーズが高い機関に対して支援することによって、研究者がより研究活動に専念でき、より多くの研究時間が確保され、論文の生産性を高めるとともに質の向上に資するなど、研究者の環境の改善を図ることによりイノベーションの源泉となる「知」の創出力を強化していくことが重要である。**

さらに、リサーチ・アドミニストレーターの質の保証と質の向上を図るために、国は、全国的な研修プログラムの実施や人材ネットワークの構築など、**リサーチ・アドミニストレーターの定着に向けた全国的なシステムを整備していくことが必要である。**

（略）

大学等においては、将来に渡り、リサーチ・アドミニストレーターを確保できるよう、例えば一部の大学では既に教員、職員に並ぶ第三の職種として「中間職」制度を導入しているものもあるが、**それぞれの大学等の事情に応じ、リサーチ・アドミニストレーターの処遇や受入体制を整備するとともに、将来のキャリアパスを明示していくことが重要である。** また、その人材確保に当たっては、産学を中心に広く人材を求めることも重要である。あわせて、**大学等においてはリサーチ・アドミニストレーターによる研究マネジメント活動を適切に評価し、評価に応じた処遇の改善や能力開発の向上等を検討していくことも重要である。**

平成23年度概算要求における科学・技術関係施策の優先度判定（平成22年10月 総合科学技術会議）

【リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備(新規) 最終 A】

【優先度判定の理由：最終決定】

- 本施策は重要である。
- 提出された「いわゆる中間職等の第三の職種も含めて、定常ポストとして確保されるよう、文部科学省を挙げて取り組んでいく」という方針は、有識者議員及び外部専門家のコメントに対応しており、高く評価できる。
- リサーチ・アドミニストレーターとしての**職位の位置付け等、職務制度設計を更に明確にすべきである。**
- 上記の指摘を踏まえた上で、**着実に実施すべきである。**

5

リサーチ・アドミニストレーターに関する各種提言等③

科学技術イノベーションに資する産学官連携体制の構築 ～イノベーション・エコシステムの確立に向けて早急に措置すべき施策～
(平成23年9月 科学技術・学術審議会産業連携・地域支援部会 産学官連携推進委員会)

5. イノベーション・エコシステムの基盤強化に資するリサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備

(略)

現在、一部の大学においては、リサーチ・アドミニストレーターの設置、教員・職員と並ぶ第三の職種である「中間職」制度の導入等研究マネジメントに関する先行的な取組を行っているが、こうした取組の成果も踏まえつつ、今後は、各大学等の特色や実態に応じて、リサーチ・アドミニストレーターの効果的な配置・活用について調査・研究を進める必要がある。その際、各大学等におけるリサーチ・アドミニストレーターの位置付けや処遇、キャリアパスの在り方についても検討する必要がある。

リサーチ・アドミニストレーターのこのような役割や意義を考えると、最終目標としては、将来、各大学等の自主的な判断でリサーチ・アドミニストレーターが配置・活用され、全国規模で定着していくことが望ましいが、未だリサーチ・アドミニストレーター導入の初期の段階であり、その導入に当たっては、大学における研究推進体制等のシステム改革が必要となることにかんがみ、当面は、政府の配置支援によりリサーチ・アドミニストレーターの成功事例を作っていくことが重要である。このため、平成23年度から新たに着手する配置支援を先導的取組と位置づけることが重要であり、今後も一定規模のリサーチ・アドミニストレーターの配置により体制整備を図る大学等を配置支援対象としていく必要がある。

その際、全国の大学等は、その規模や立地条件、学部・研究科等の構成、設置形態や組織体制等が極めて多様である上、その中・長期的な将来構想も様々であることから、リサーチ・アドミニストレーターについて、配置支援対象大学等にもある程度のバリエーションをもたせ、多様性を確保していくことが重要である。

また、各大学等においては、研究力強化に向け、独自にリサーチ・アドミニストレーター等の専門人材配置・体制整備等の構想を作成・公表する等、中・長期的に確立したシステムとして運営・定着されることが望ましい。

そして、今後の配置支援に当たっては、制度の趣旨に沿ってリサーチ・アドミニストレーターの育成・確保に努力しようとする大学等が適切に支援を受けられるようにすることが重要であり、応募する大学等側、審査側の双方で活用できる理想的な取組等の例について検証し、可能なものから可視化を図る等の検討も必要である。更に、順次整備が進む「スキル標準」、「研修・教育プログラム」との連携強化だけでなく、例えば、これらのプログラムを通じて徐々に形成されていくリサーチ・アドミニストレーターの階層性とそれらに求められるスキルの関連付けや、さらには、対応する能力認定の在り方等も検討していくことが求められる。

これらを通じリサーチ・アドミニストレーターの育成と確保を進めていくことは、科学技術人材育成の強化を通じたイノベーション創出システムの推進、即ち、日本のイノベーション・エコシステムの構築と強化に重要な役割を果たし、科学技術創造立国への投資効果を高める政策に他ならない。

6

リサーチ・アドミニストレーションシステムの整備（URA配置支援補助金）の狙い

公募要領において「事業の目的」として記載

○大学等が、研究開発に知見のある人材等をリサーチ・アドミニストレーターとして活用・育成するとともに、



○専門性の高い職種として定着を図ることをもって、大学等における研究推進体制・機能の充実強化に資することを目的としています。

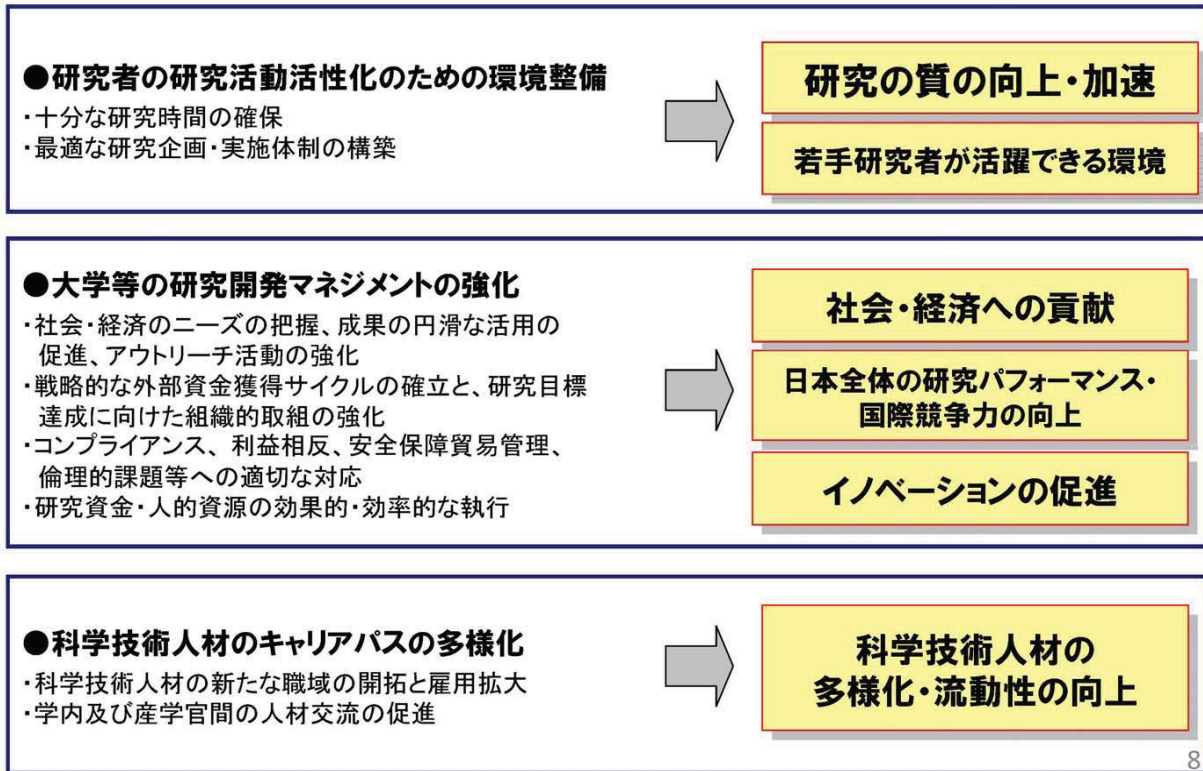
言い換えると、大学等におけるリサーチ・アドミニストレーションシステム確立のため、各大学等の現場でシステム改革に取り組んでいただくための補助金です



※つまり、単なる人件費支援のための補助金ではありません

7

リサーチ・アドミニストレーターとは？ ～導入の政策的効果～

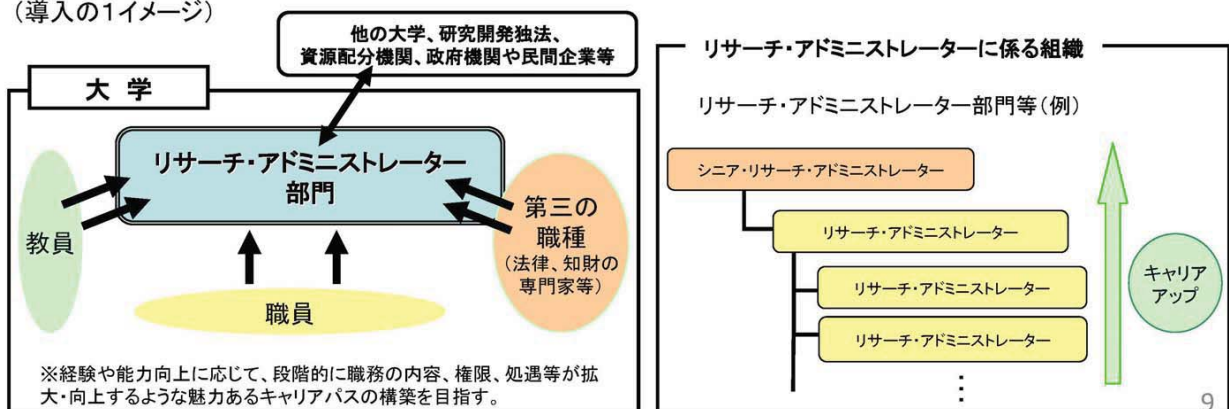


8

リサーチ・アドミニストレーターの導入イメージ

- 大学における研究推進体制の高度化・効率化に向けた将来構想を踏まえ、リサーチ・アドミニストレーターに係る**組織・体制を整備**。
- リサーチ・アドミニストレーターの雇用に当たっては、教員・職員のみならず、いわゆる中間職等の**「第三の職種」の創設・活用**も考えられる。
- リサーチ・アドミニストレーターに係る組織に配置された者は、同組織を中心にキャリアを積み、例えば、他の大学、研究開発独法、資源配分機関、政府機関や民間等との人事交流や、最終的には同組織の長、理事にもなり得るような魅力のあるキャリアパスの構築を目指す。

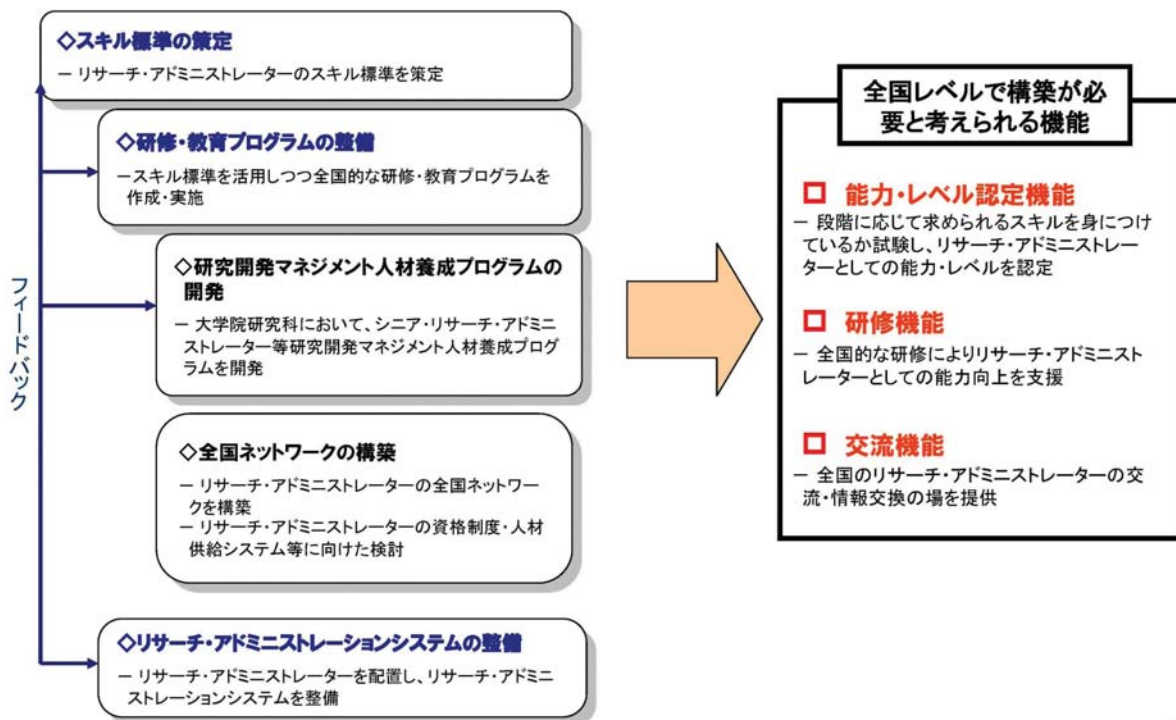
(導入の1イメージ)



※経験や能力向上に応じて、段階的に職務の内容、権限、処遇等が拡大・向上するような魅力あるキャリアパスの構築を目指す。

9

リサーチ・アドミニストレーター施策の当面の取組と将来像（イメージ）



10

31

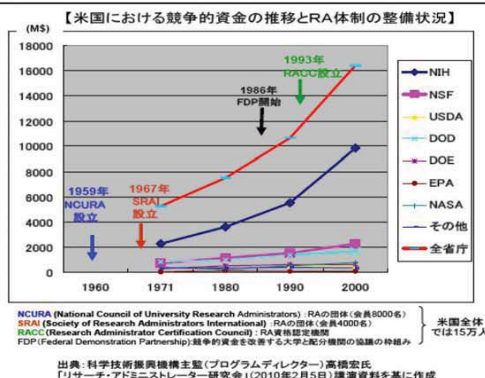
（参考）米国における職能団体

- 米国においては、リサーチ・アドミニストレーターの研修や情報共有を促進するための職能団体である NCURA 等と、リサーチ・アドミニストレーターの能力を保証する RACC という団体がある。
- これらの団体の努力により、リサーチ・アドミニストレーターの専門性が確立。

National Council of University Research Administrators (NCURA) 会員数:約8000人 NCURA は、研修、情報共有等を通じ、また、専門的で評価の高い共同体を育成することにより、会員に貢献し、リサーチ・アドミネレーション分野の発展を目指す組織。

NCURAの年次大会では、「Newcomer」、「Beginner」、「Intermediate」、「Advanced」、「Overview」、「Senior」別に合計100以上の講習会及び情報交換会が開催。

NCURAは、年次大会以外にも多様な会議 (Meeting) や教材販売等を実施し、会員のスキルアップを図っている。



Research Administrators Certification Council (RACC)

RACCは、1993年に設立されたCertified Research Administrator (CRA)によって構成された組織である。CRAは、RACCによって、リサーチ・アドミニストレーターとしての資格を認定された者であり、同資格は5年間の有効期間を有する。

※ RACCの試験に合格すること、3年の実務経験を有すること等が条件

11

32

リサーチ・アドミニストレーター導入・定着に向けた課題

- 研究者を含む大学等関係者全体での
リサーチ・アドミニストレーター像の共有
- やりがい、魅力のある職域・キャリアパス・待遇の構築
- 機能的な学内システムの構築
- 多様な人材の確保(学外からも幅広く、オープンに)
- 分かりやすい評価
(リサーチ・アドミニストレーションシステムとして)
- 自立的・全国的なシステムの確立



12

33

リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備

平成24年度予定額 : 1,141 百万円
(平成23年度予算額 : 300 百万円)

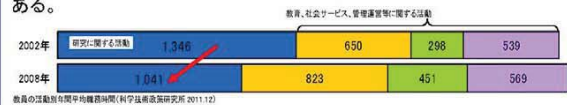
リサーチ・アドミニストレーター(URA)

大学等において、研究資金の調達・管理、
知財の管理・活用等を総合的にマネジメント
できる研究開発に知見のある人材
を育成・確保する全国的なシステムを整備する
とともに、専門性の高い職種として定着を図る。



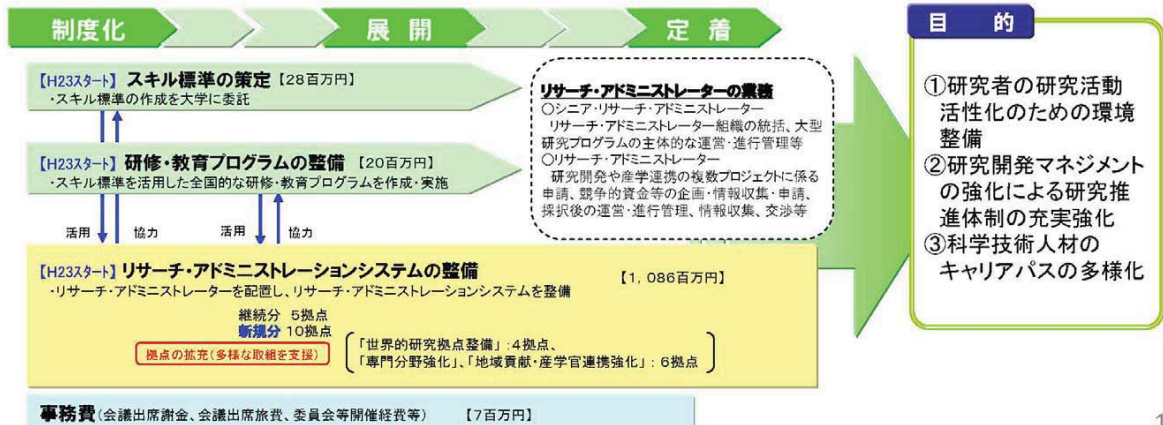
背景

我が国の大学等では、研究開発内容について一定の理解を有しつつ、
研究資金の調達・管理、知財の管理・活用等を行う人材が十分ではない
ため、研究者に研究活動以外の業務で過度の負担が生じている状況に
ある。



概要

- ① スキル標準の策定、研修・教育プログラムの整備など、リサーチ・アドミニストレーターを育成し、定着させる全国的なシステムを整備
- ② 研究開発に知見のある人材を大学等がリサーチ・アドミニストレーターとして活用・育成することを支援



13

34

リサーチ・アドミニストレーター（URA）ホームページの整備

- 文部科学省ホームページにURAホームページを開設。
(http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/index.htm)
- 今後、各大学(事業実施機関)のURAホームページとリンクすることにより、成果等の幅広い情報展開を構想。

【掲載場所】

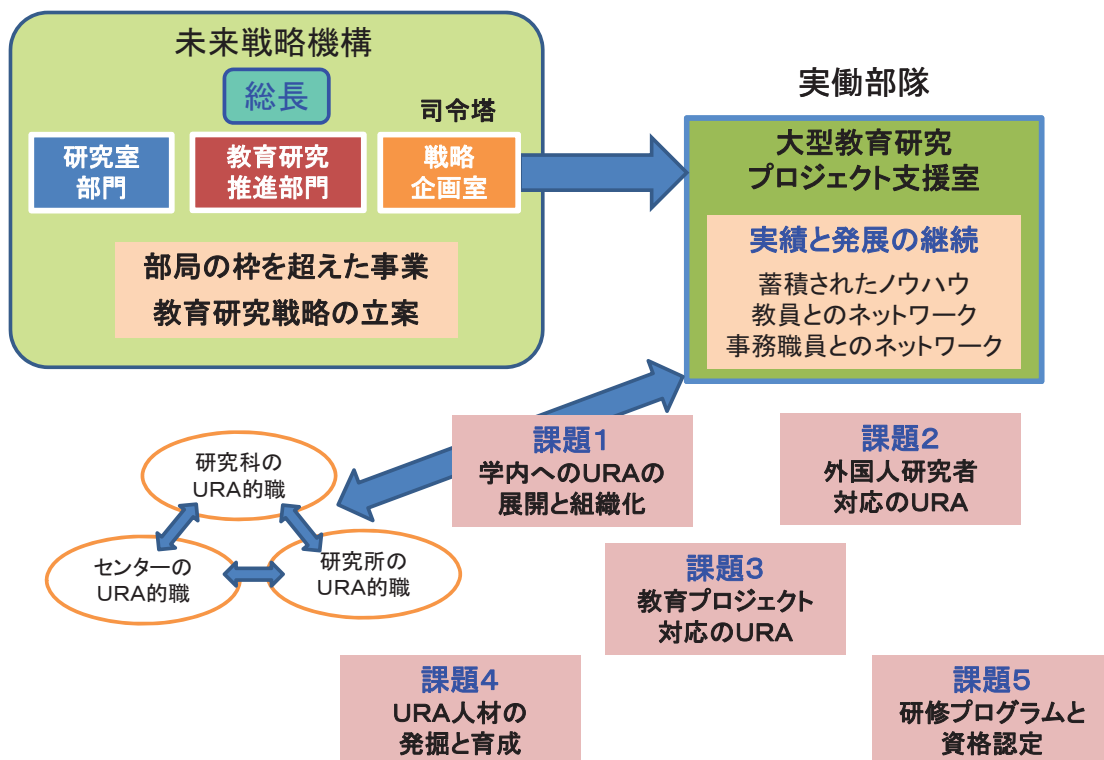
トップ>科学技術・学術>科学技術関係人材の育成・確保>リサーチ・アドミニストレーター(URA)を育成・確保するシステムの整備



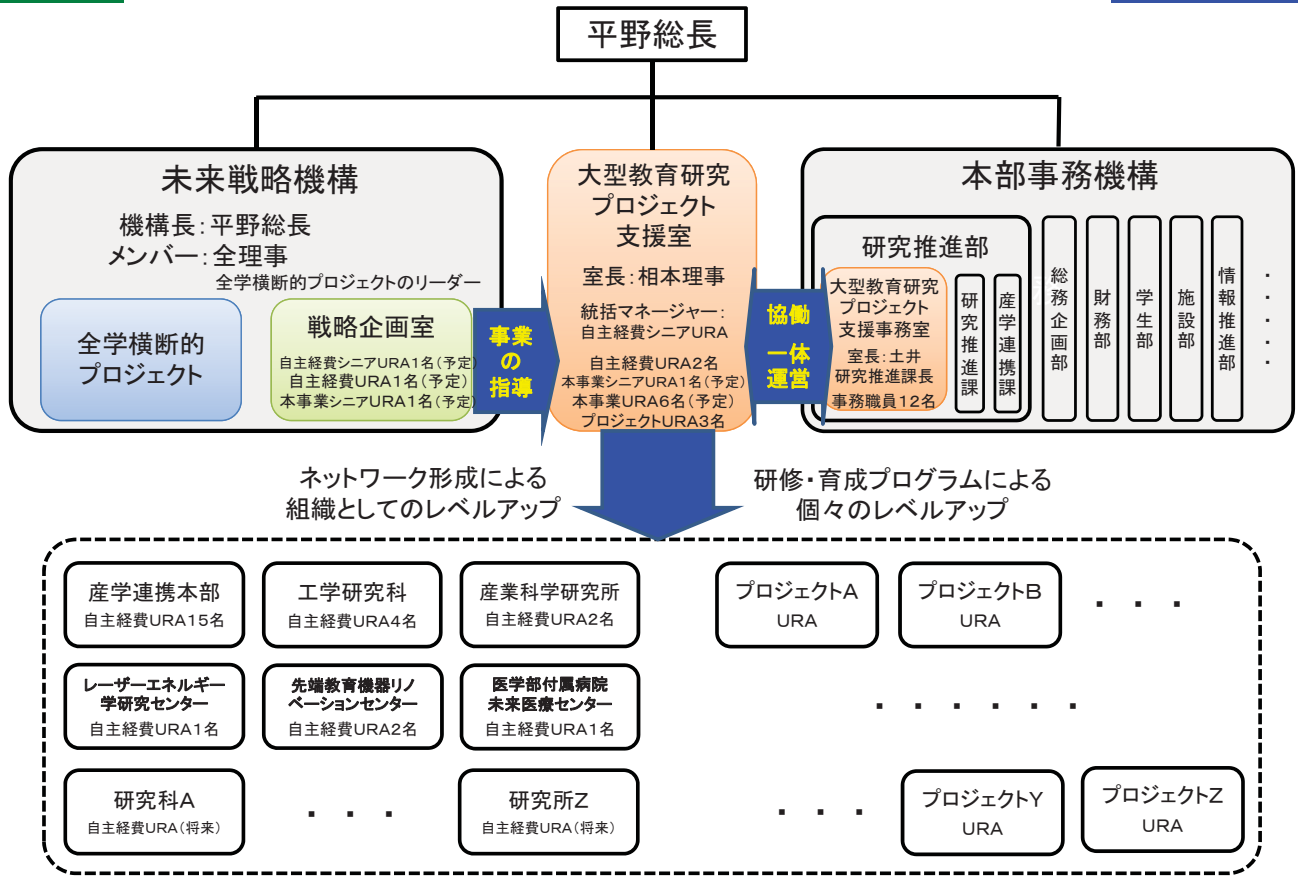
14

35

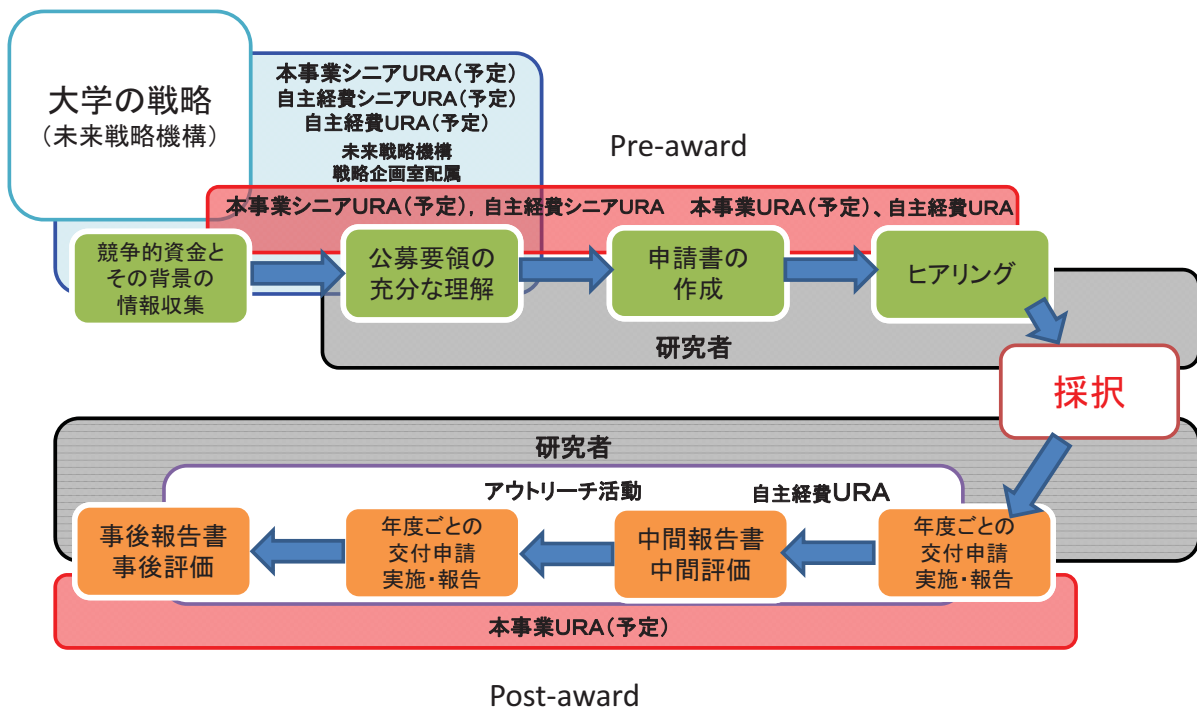
大阪大学のURAシステム整備(案)



36



URAの配置(案)



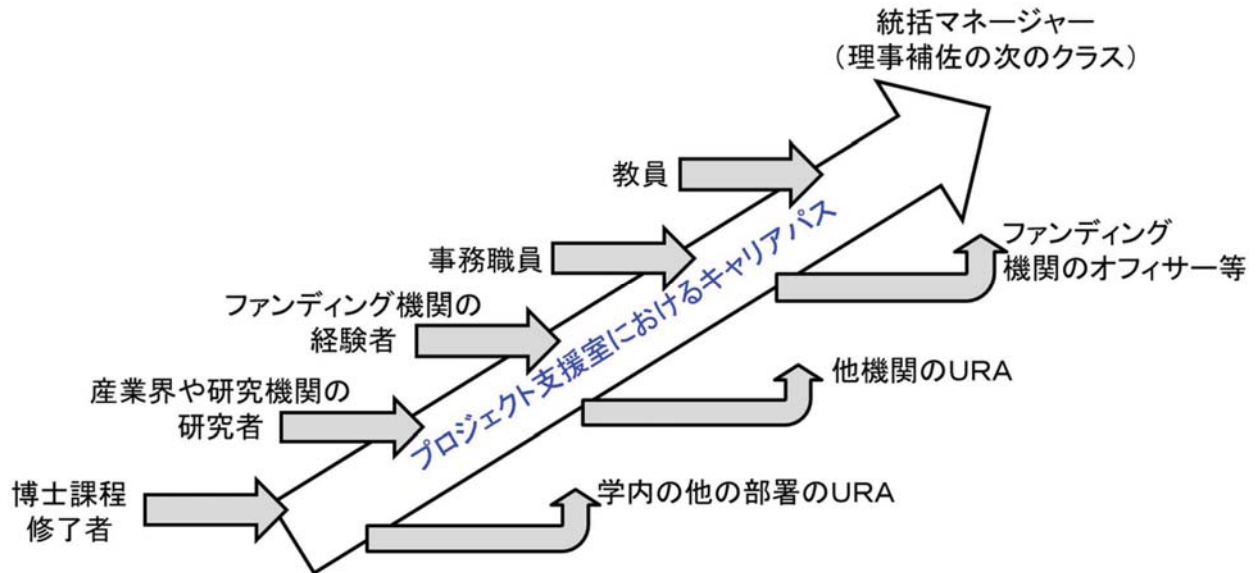
職種とキャリアパス

教員および事務職員とは異なる**新たな職種**(第3の職種)を設けるか？

長所、短所を検討して、事業期間(3年)内に決定する。

当面、リサーチ・アドミニストレーターという呼称を冠して、業務を明らかにする。

例：リサーチ・アドミニストレーター・特任講師
リサーチ・アドミニストレーター・専門職員



おわりに

求む、URA人材

やりがいのある仕事です。感謝してもらえる仕事です。

候補は

- 柔軟な考えの持ち主で、妥協ができる人
- 異なる専門分野の人の話を聞くことができる人
- 制度について、理解力と説明力に優れている人
- 研究者の立場と社会(大学、国、国民等)の論理の両方が理解できる人
- 自分が主役でなくても構わないと考えることができる人
- 鍛えれば、精神的にタフになりそうな人

URAになってから

- 制約内で実施可能な、多様なアイデアを生み出すことができる人。