

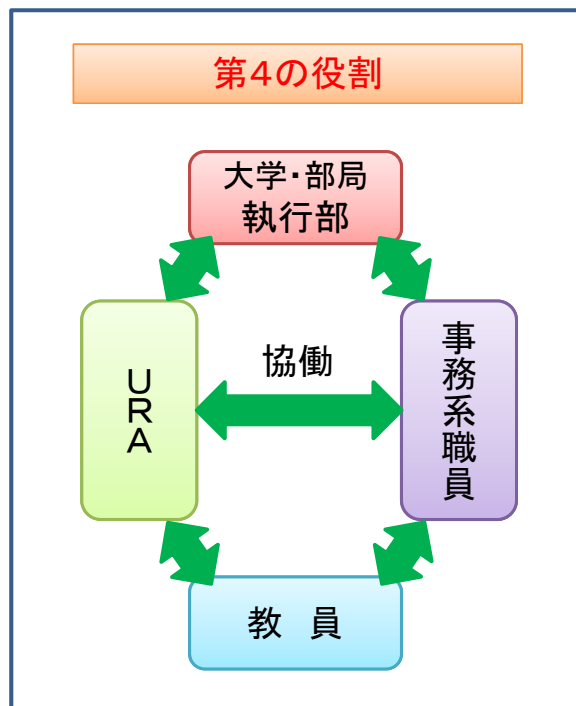
# URA職の定着に向けた取組

URA・統括マネージャー 池田 雅夫



## 大阪大学におけるURAの位置付け(1)

◆ URAは教員と大学本部・部局執行部をつなぐ  
◆ URAは事務系職員と協働して、執行部の企画を支え、  
実行する



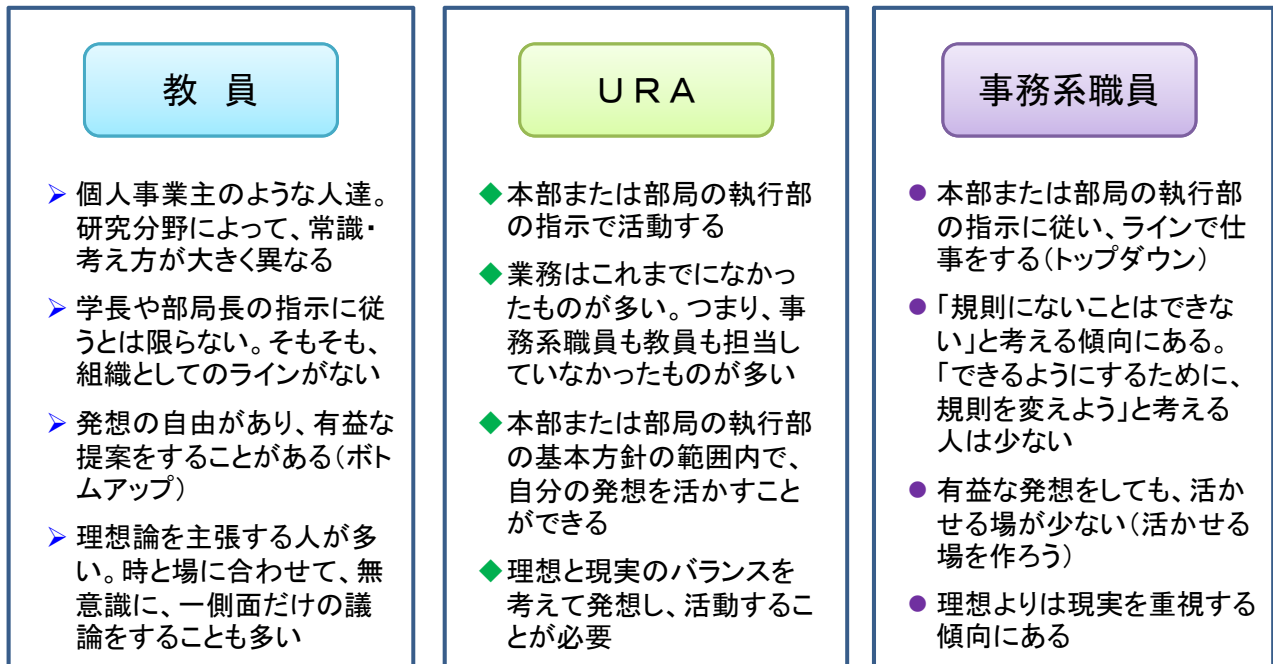
URAをどう活用するかは  
大学の競争力の1つのポイント

- ▶ URA組織に課すミッション  
外部資金獲得か、戦略企画支援か  
対象は研究だけか、教育も含めるか
- ▶ URA組織の規模と位置付け  
本部と部局のURA組織の関係  
事務組織との関係
- ▶ 優秀なURAの採用と育成と定着  
ポスト、処遇、キャリアパス

マネジメント改革に活用するのか  
便利屋として活用するのか

## URAと教員と事務系職員の違い

(URAの視点から)



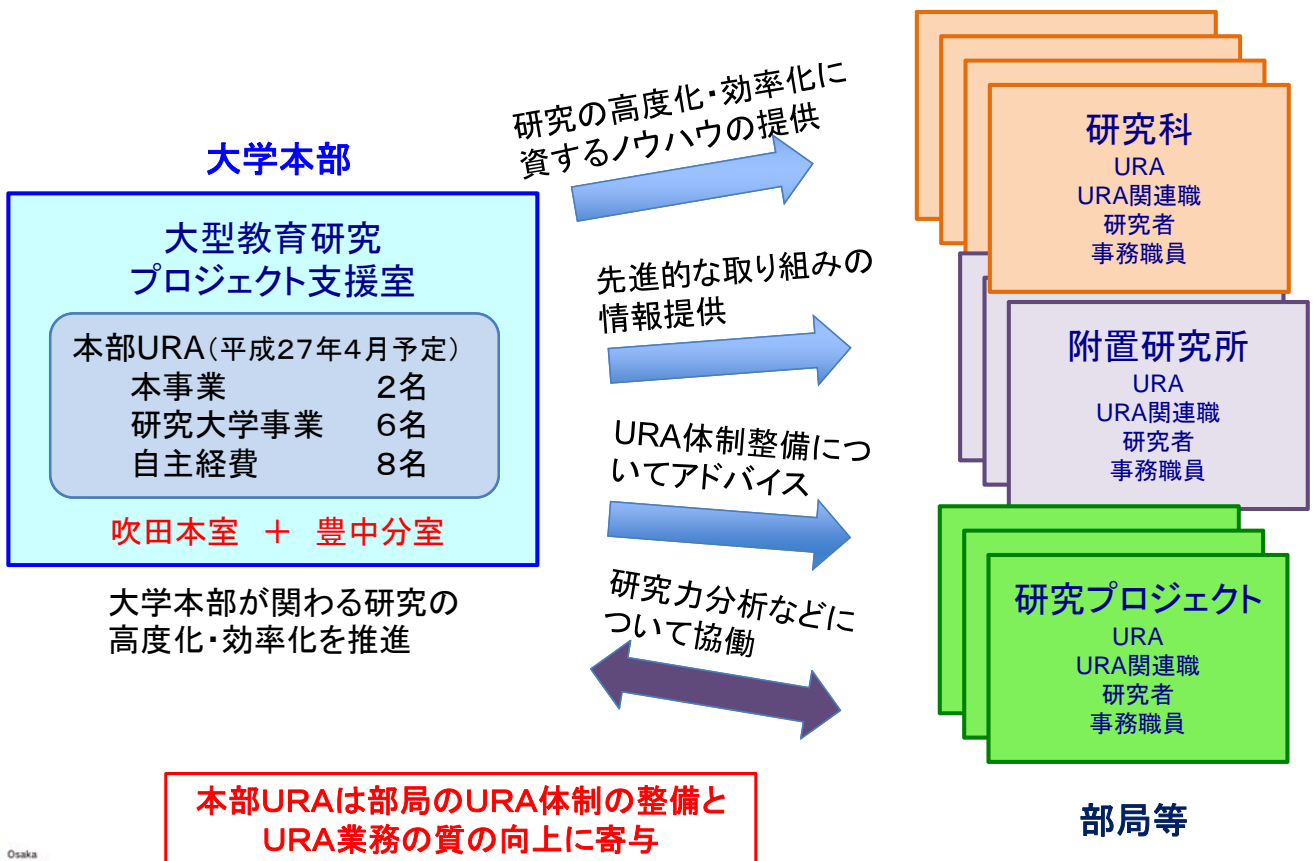
### 大阪大学のURA

採用方法：教員に近い、勤務形態：教員と事務系職員の中間、執行部との関係：事務系職員に近い



## 大阪大学における本部URAと部局URAの関係(1)

### 大型教育研究プロジェクト支援室は大阪大学全体のURA体制の中心



# 大阪大学における本部URAと部局URAの関係(2)

部局のURAは部局の独自経費で雇用されているため、活動には独自性が存在し、本部の**直接のライン**には入らない。

したがって、共通の課題について、共同行動を増やすことで、一体化を推進するのが適切な方法

共通課題の例：人文・社会科学系研究者の支援、URAのスキルアップ、研究力評価等

共同行動の例：研究支援シンポジウム、科学技術政策セミナー(多数の部局)  
**本部URA隔週ミーティングや海外調査への参加**(法学研究科、国際公共政策研究科、工学研究科)

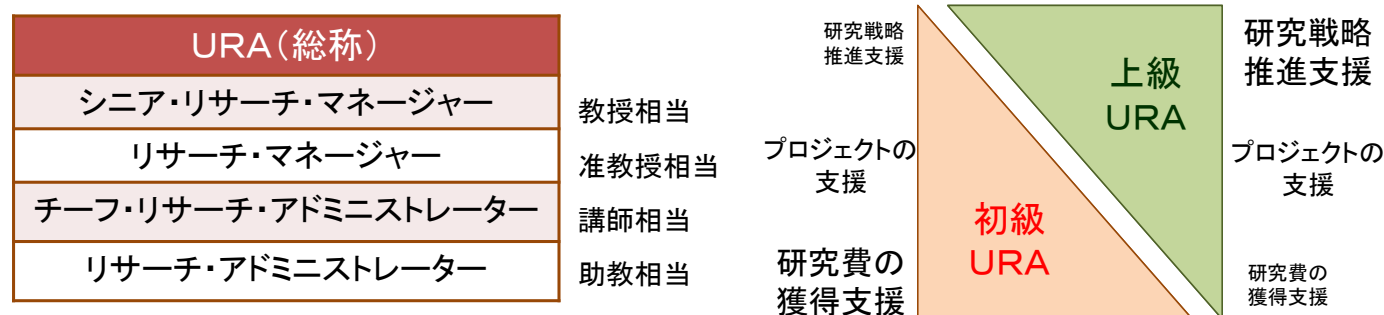
今後の展望：URA(類似職)を配置し、執行部がその必要性をよく理解している部局との連携を深める。

まだURAを配置していないが、執行部が必要性をよく理解している部局に導入を勧める。



# 大阪大学におけるURA職の制度(1)

## URAの呼称(職階)



RU11の海外調査によると、各国では以下の使用が主である。

米国：リサーチ・アドミニストレーター(プロジェクト管理等ポスト・アワードが主)

欧州：リサーチ・マネージャーとリサーチ・アドミニストレーター

豪州：リサーチ・マネージャー(研究戦略推進支援の割合が大きい)

東京大学の調査によると、日本の大学関係者は、プロジェクト管理よりも研究戦略推進支援に期待している。大阪大学でも同様であるので、上級のURAはリサーチ・マネージャーと呼ぶほうが相応しいと判断



# 大阪大学におけるURA職の制度(2)

期間の定めのない評価連動型**年俸制**(定年65歳)の**新たな職種**を導入

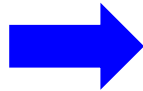
基本給部分 (基本年俸額)	賞与部分 (業績変動賞与)
------------------	------------------

**学術政策研究員**  
裁量労働制適用

賞与の位置付けは月給制と同じ ⇒ 賞与額は6月と12月の支給時期に評価に基づき決定

2015年3月まで

職種の名称	呼称	経費
特任教授	URA	文部科学省URA事業費
特任教授	URA	
特任教授	URA	
特任研究員	シニアURA	
特任研究員	シニアURA	
特任講師	URA	
特任研究員	URA	
特任研究員	URA	



2015年4月以降(予定)

職種の名称	呼称	経費
特任教授	シニアRM	文部科学省 URA事業費
特任教授	シニアRM	
特任教授	シニアRM	自主経費
<b>学術政策研究員</b>	シニアRM	
<b>学術政策研究員</b>	RM	
特任講師	チーフURA	} テニユア トラックの 位置付け (任期制)
特任研究員	チーフURA	
特任研究員	チーフURA	

URA : リサーチ・アドミニストレーター

RM : リサーチ・マネージャー



# 大阪大学におけるURA職の制度(3)

URAに対する評価項目

		評価項目
実績 評価	仕事の成果	期待された仕事の成果をあげているか
	人材(部下)育成	人材(部下)育成に努めているか
	創意工夫・業務改善	創意工夫・業務改善に努めているか
	正確性	業務遂行にあたり正確性が認められるか
	迅速性(スピード感)	業務遂行にあたり迅速性(スピード感)が認められるか
	業務の進行管理	業務の進行管理に努めているか
能力 評価	知識・技能	専門知識・技能等を有し、それを発揮しているか
	企画力	企画力を有し、それを発揮しているか
	情報収集力・活用力	情報収集力・活用力を有し、それを発揮しているか
	意志決定力	的確な意思決定力を有し、それを発揮しているか
	理解力・判断力	的確な理解力・判断力を有し、それを発揮しているか
	注意力・安全観念・リスク対応力	注意力・安全観念・リスク対応力を有し、それを発揮しているか
	組織運営力	組織運営力を有し、それを発揮しているか
取組 姿勢 評価	リーダーシップ	リーダーシップを有し、それを発揮しているか
	折衝力・調整力	折衝力・調整力を有し、それを発揮しているか
	責任感(自立性)	責任感(自立性)を持って取り組んでいるか
	積極性	積極的に取り組んでいるか
	協調性(チームワーク)	協調性(チームワーク)を持って取り組んでいるか
	規律性	規律性のある行動をとっているか
	チャレンジ性	チャレンジ性のある行動をとっているか

具体的内容には東京大学作成のスキル標準を活用

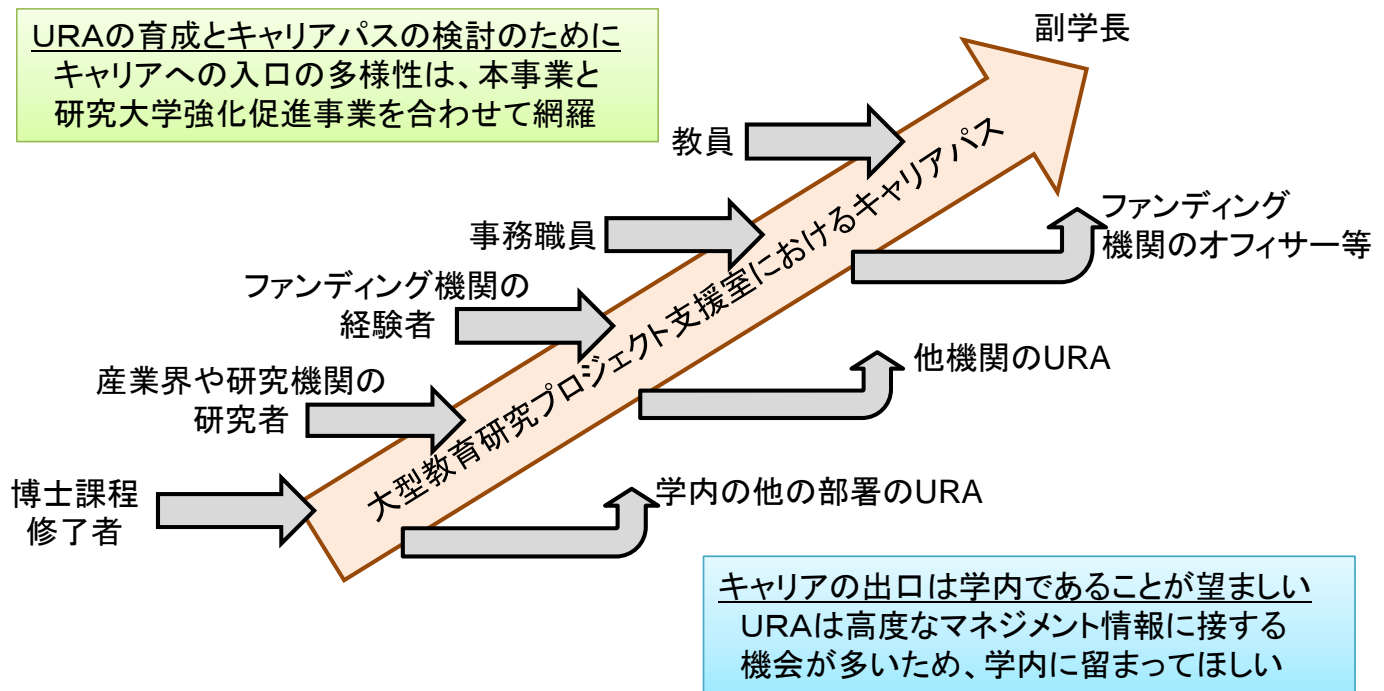
昇任は、経験や業績に応じて審査  
事務系職員に対する方法と同様





# 大阪大学におけるURA職の制度(4)

## 大型教育研究プロジェクト支援室を中心としたURAのキャリアパス



# 大阪大学におけるURA職の制度(5)

## 採用に関する考え方

**やいがいのある仕事です。感謝してもらえる仕事です。**

**面白い仕事です。誇りをもてる仕事です。**

### URA人材の候補は

柔軟な考えの持ち主で、妥協ができる人(理想は理想、現実には現実という割り切り)  
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  
いろいろなことに興味をもち、情報収集が得意な人  
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  
新たな発想ができる人

## ① 目標

- ◆ URAの有用性を更に示し、自主財源による本部URA体制の基盤強化に努める。
- ◆ 部局URAとの連携の下、大阪大学全体のURA業務の質の向上と分野の拡大に努める。
- ◆ 日本全体のURAシステムの定着と高度化に貢献する。

## ② 事業内容

- 研究推進や国際産学連携の活動等において事務組織との協働を進め、URAの有用性を示す。
- 部局執行部にURAの有用性を示すために、FDやSD活動に協力する。
- 部局URAとの共同活動を増やし、部局のURA活動の拡大に協力する。
- URAの団体であるRA協議会の活動やRU11のURA委員会に参加し、日本のURAコミュニティの形成と充実に協力する。
- 日本のURAシステムのモデルの一つとして、メールマガジンの発信やセミナーの開催、インターンの受入れ等により、学外への情報提供に努める。

## 付 録 (URAの極意)

### 参 考

#### 研究の極意：内なる常識を捨てること

池田雅夫：「研究の極意」, 生産と技術, 第66巻, 第4号, pp.2-5, 2014年  
<http://seisan.server-shared.com/664/664-02.pdf>



#### URAの極意：内なる常識に縛られないこと

内とは、URA個人、URA組織、部局、大学、学界、日本、...

これができる人がURAに向いている  
見聞を広めることで、そうなることができる