

平成 29 年度文部科学省委託事業

リサーチ・アドミニストレーターの質保証に
向けた調査分析
調査報告書

平成 30 年 3 月



本報告書は、文部科学省の平成29年度委託業務として、公益財団法人未来工学研究所が実施した平成29年度「リサーチ・アドミニストレーターの質保証に向けた調査・分析」の成果をとりまとめたものです。

目次

1. はじめに.....	1
1-1 調査の目的.....	1
1-2 調査の内容.....	1
1-2-1 本調査の構成(調査・分析事項)	1
(1) 調査全体の構成.....	1
(2) 各調査項目の構成.....	2
1-2-2 調査の実施内容.....	4
(1) アンケート調査概要.....	4
(2) ヒアリング調査概要(URA 組織及び URA 関連データベース等)	7
(3) 調査研究委員会における検討概要.....	9
2. URA 組織の取組み事例調査(先進的、独自性のある取組み)	11
2-1 URA 組織の取組み状況(アンケート調査結果)	11
2-1-1 調査結果概要.....	11
(1) URA 組織を取り巻く環境.....	11
(2) 取組み別の特徴的な結果	17
2-1-2 取組み別概要.....	18
(1) 共同研究に係る取組み.....	18
(2) 研究経営マネジメントに係る取組み	23
(3) 地域創生に係る取組み.....	24
(4) URA とその他産学連携人材等との協働等、効果的な組織運営に係る取組み	26
(5) 医療系分野における高度専門人材等、特定分野に係る取組み.....	27
(6) その他高度専門人材に係る取組み(外国人 URA 等)	27
(7) 大学でより良い URA 人材を雇用することができた例.....	29
(8) 民間企業への転職またはクロスアポイントメント制度による交流実績	31
2-2 先進的、独自性のある取組み事例(ヒアリング調査結果)	32
2-2-1 全体概要	32
2-2-2 個別の取組み事例	36
(1) 共同研究に係る取組み.....	36
(2) 研究経営マネジメントに係る取組み	37
(3) 地域創生に係る取組み.....	38
(4) URA とその他産学連携人材との協働等、効果的な組織運営に係る取組み.....	39
(5) 医療系分野における高度専門人材等、特定分野に係る取組み.....	40
(6) その他高度専門人材に係る取組み(外国人 URA 等)	41

3. 研修カリキュラム、スキル認証に関する調査及びモデルの作成	43
3-1 URA 組織における取組み状況(アンケート調査結果)	43
3-1-1 調査結果概要.....	43
3-1-2 取組み別概要.....	44
(1)スキル標準について.....	44
(2)業務達成目標及び評価方針について.....	45
(3)研修カリキュラムについて.....	47
(4)能力開発について.....	48
(5)能力認証について.....	48
3-2 研修カリキュラム、スキル認証に係る取組み.....	52
3-2-1 概要.....	52
3-2-2 機関別の取組み状況	53
(1)研究大学における取組み (東京大学、京都大学)	53
(2)複数の大学による独自性のある取組み (群馬大学、東京海洋大学)	58
4. データベース及び採用マッチングシステムに関する調査並びにモデル作成	65
4-1 データベース及び採用マッチングシステムの概況	65
4-1-1 全体概要	65
4-1-2 個別の取組み.....	66
(1)科学技術振興機構「JREC-IN Portal」.....	66
(2)科学技術振興機構「産学官の道しるべ」.....	70
(3)民間のデータベース及び採用マッチングシステムの取組み	73
4-2 データベース及び採用マッチングシステムに関するニーズ.....	79
4-2-1 全体概要(アンケート調査結果)	79
4-2-2 URA 組織におけるニーズ(アンケート調査)	80
(1)URA の採用(求める URA の学位、採用・活躍している URA の学位、専攻)	80
(2)URA 採用のために利用しているサービス	81
(3)URA 採用において重視している項目	83
(4)URA の提携大学相互間の異動や共有に対する考え.....	83
(5)既存の人材データベース等の改善点(産学官の道しるべ、JREC-IN Portal)	85
5. まとめ.....	87
5-1 調査結果概要	87
5-2 リサーチ・アドミニストレーターへの質保証に向けて	88
参考資料.....	90

1. はじめに

1-1 調査の目的

文部科学省では、平成 23 ～28 年度において「リサーチ・アドミニストレーター(以下、「URA」という。)を育成・確保するシステムの整備」事業として、研究開発に知見のある人材を URA として活用・育成するシステム(以下、「URA システム」)の整備を支援してきた。その結果、URA を配置する国公立大学、大学共同利用機関及び国公立高等専門学校の数及び URA の数は増加するところとなり、また、その役割も研究プロジェクトの企画立案及び進捗管理などの研究者をサポートする役割のみならず、大学等の経営や戦略策定に寄与する役割など、規模や特色の違いなどにより、URA に対して求める役割に多様性が生じてきている。

「日本再興戦略 2016」(平成 28 年 6 月閣議決定)において、「2025 年度までに大学・国立研究開発法人に対する企業の投資額を OECD 諸国平均の水準を超える現在の 3 倍とする」という政府目標が設定されるとともに、それを実現していくために「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」(平成 28 年 11 月イノベーション促進産学官対話会議)が策定され、大学と企業との橋渡しを担う URA に寄せられる期待は大きくなっているところである。しかしながら、現状として、URA の活動状況が企業等に対して適切に可視化されているとは言い難い状況にある。また、これまで様々な背景を有する人材から一気に呵成に雇用を進めてきたため、その果たすべき役割・スキルの質の担保も課題となっている。

そこで、本調査・分析においては、本格的な産学官連携の推進に資する好事例等収集し、事例集の作成を行うとともに、URA の質保証を図るため、研修カリキュラム、スキル認証のモデルの整理、URA 人材のデータベース化及び採用マッチングシステムのモデル等を作成することを目的とする。なお、調査対象となる URA の所属機関は、国公立大学、大学共同利用機関、国公立高等専門学校及び研究開発法人とする。

1-2 調査の内容

1-2-1 本調査の構成(調査・分析事項)

(1)調査全体の構成

本調査は、①外部有識者及び関係機関の担当者による委員会による検討(リサーチ・アドミニストレーターの質保証に関する調査研究委員会)、②好事例、先進的または独自性のある事例等に関する調査、③研修カリキュラム、スキル認証に関する調査及びモデルの作成、④データベース及び採用マッチングシステムに関する調査並びにそれらのモデルの作成で構成される。

②から④の調査項目では、大学の URA 組織を対象としたアンケート調査や、関係機関・関係者等へのヒアリング調査を実施し、URA 組織の現状の把握を行うとともに、先進的な取り組み事例

の情報収集と、URA人材の養成のための研修カリキュラムのあり方、スキル認証に関する意見収集を行った。これらの調査により、URA組織が抱える課題と、今後の取組みに向けた方策を把握した。次項にて、各調査項目の調査構成について説明する。

(2)各調査項目の構成

①外部有識者及び関係機関の担当者による調査研究委員会の実施

本調査では、調査・検討を行うにあたり、有識者で構成された調査研究委員会を設置し、本調査での検討内容を踏まえ、URA や URA 人材データベース等の検討を実施した(6 回開催)。委員会のメンバーについては、下記のとおりである。

表 1 リサーチ・アドミニストレーターの質保証に関する調査研究委員会 メンバー (五十音順)

氏名	所属
伊藤 伸	東京農工大学大学院 工学府 産業技術専攻 教授 〈委員長〉
高橋真木子	金沢工業大学大学院 イノベーションマネジメント研究科 教授
中谷 吉彦	立命館大学 立命館グローバルイノベーション研究機構 教授
馬場 忠	筑波大学 生命環境系 生命環境科学研究科 生物機能科学専攻 教授
山本 進一	大学改革支援・学位授与機構 研究開発部 教授 (名古屋大学 名誉教授・岡山大学 名誉教授)

②好事例、先進的または独自性のある事例等に関する調査

本項目では、調査研究委員会において、好事例、先進的または独自性のある事例を検討する際の基礎資料として、URA 組織を対象にアンケートおよびヒアリング調査を実施した。

〈1〉アンケート調査

URA 組織を対象とした好事例・先進的事例に関するアンケート調査では、大学機関等で雇用されている URA の担当業務についての調査を行った。調査は、平成 27 年度において URA 等を設置している大学、大学共同利用機関、高等専門学校、国立研究開発法人等の 101 機関の URA 組織を対象に、電子版調査票形式にて実施した。なお、アンケート調査では、各大学の位置づけと比較しながら、それぞれの URA につき、雇用されている期間・雇用形態・雇用財源も明らかにした。

〈2〉ヒアリング調査

本調査では、好事例、先進的または独自性のある事例を把握するため、アンケート調査結果を踏まえ、ヒアリング調査を実施した。調査は、「共同研究(大型共同研究、組織的共同研究)」、「地域創生」、「研究経営」、「効果的な組織運営」、「医療系 URA 等特定分野の取組み」等の観点で、対面形式で実施した。

③研修カリキュラム、スキル認証に関する調査及びモデルの作成

本調査では、調査研究委員会にて、研修カリキュラム、スキル認証に係るモデル案の検討に向けた基礎資料とするため、アンケート調査、ヒアリング調査及び資料収集等を実施した。

〈1〉アンケート調査

アンケート調査は、②の事例調査と同様の機関を対象に、スキル標準、業務達成目標・評価方針、研修カリキュラム、能力開発、能力認証に関する実態を把握するために実施した。

〈2〉ヒアリング調査

ヒアリング調査では、URA 組織を対象に、URA の研修カリキュラム、スキルアップ、スキル認証等の取組み状況についての調査を対面形式にて実施した。

〈3〉モデルの作成

調査研究委員会の議論に向けて、ヒアリング調査結果を踏まえ、URA の質保証につながるモデルの特徴やメリット等をまとめた資料を提示した。

④データベース及び採用マッチングシステムに関する調査並びにそれらのモデルの作成

本調査では、調査研究委員会にて、URA 人材のデータベース及び大学等が求める URA 人材を効率的・効果的に採用することができるマッチングシステムの検討を行うため、アンケート調査及びヒアリング調査を実施した。

〈1〉アンケート調査

アンケート調査では、上記②、③の調査と同様の機関を対象に、URA 人材の採用条件(学位、スキル)、現在採用中の URA 人材の特徴(学位、専攻分野等)、URA 人材のマッチングシステム及びデータベースに関する意見収集を行った。

〈2〉類似のデータベース、採用マッチングシステム事例の調査及び資料収集

URA 人材のデータベース、採用マッチングシステムの検討に向けて、国立研究開発法人科学技術振興機構が管理・運営する「JREC-IN Portal」や「産学官の道しるべ」、民間企業の採用

マッチングシステムを対象にヒアリング調査を実施した。URA 関連人材のデータベース、マッチングシステムを管理・運営する機関においては、a) 人材データベースにおける登録項目、公表状況、利用方法、運営上の留意点と課題、b) マッチングシステムにおける求人側・求職側双方で登録する項目、公表状況、利用方法、運営上の留意点と課題等を把握し、民間企業を対象としたヒアリングでは、人材マッチングシステムにおける URA に類する人材の取扱いに向けた運営上の留意点や課題等を把握した。

〈3〉アンケート調査に関するヒアリング調査

②、③の調査で実施するヒアリング調査において、URA 組織の視点から、URA 人材のデータベース、採用マッチングシステムに関する意見収集を行った。

〈4〉モデルの作成

これら調査結果を踏まえ、URA の活動状況を適切に可視化するデータベース、採用マッチングシステム・モデルの特徴やメリット等をまとめた資料を作成し、調査研究委員会にて議論を行った。

1-2-2 調査の実施内容

(1) アンケート調査概要

① 調査の概要及び項目

本調査では、URA 組織を対象に、「好事例、先進的または独自性のある事例等に関する調査」、「研修カリキュラム、スキル認証に関する調査及びモデルの作成」、「データベース及び採用マッチングシステムに関する調査並びにそれらのモデルの作成」の各項目において、アンケート調査を実施することから、調査を効率的に実施するため、図 1 に示した形式で、3つの項目からなるアンケート調査票をセットにして実施した。

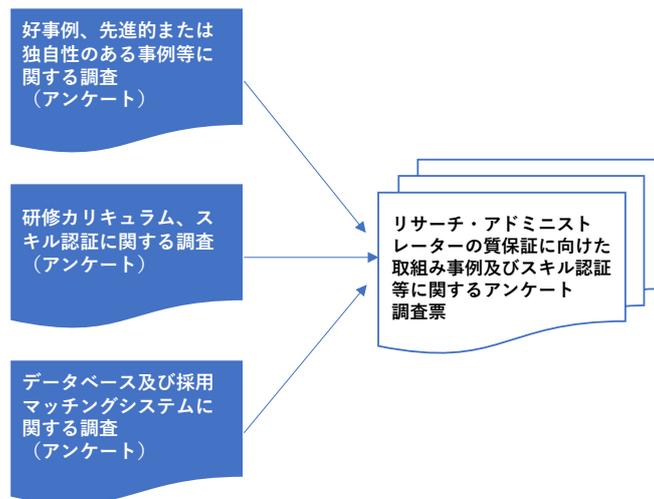


図 1 アンケート調査の概要

アンケート調査の調査項目は、表 2 のとおりである。アンケート調査は、a)機関の取組み、b)好事例、先進的または独自性のある取組み、c)研修カリキュラム、スキル認証についての取組み、d)URA 人材データベースおよび採用マッチング等で構成される。

表 2 アンケート調査の調査項目について

調査カテゴリー	調査項目
機関の取組み	アンケート回答者 URA 活動組織について URA として配置している人材の前所属および該当人数
好事例、先進的 または独自性の ある取組み	雇用されている URA 等について <ul style="list-style-type: none"> ・ 配置している URA の雇用形態 ・ 配置している URA の雇用期間 URA による好事例、先進的または独自性のある事例について <ul style="list-style-type: none"> ・ 「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」を具現化する企業との大型共同研究の取組みの状況 ・ 組織的共同研究の取組みの状況 ・ 研究経営強化の取組み ・ 医療系分野における特殊な高度専門人材に特化した取組み ・ 地元自治体、地元企業等と連携した特色ある地域創生の取組み 外国人 URA の実態とその利点について <ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人 URA の採用 ・ 外国人 URA の採用上の課題 URA とその他の産学連携人材との協働が成功して達成できた事例

調査カテゴリー	調査項目
	<ul style="list-style-type: none"> ・ URA とその他の産学連携人材との協働が成功してできた取組み ・ 産学連携コーディネーターや知財プロデューサーとの協働が可能になった原因や条件 <p>大学等でより良い URA 人材を雇用することができた事例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ URA 人材の発掘方法 ・ URA 人材の雇用を可能とした要因 <p>民間企業への転職またはクロスアポイントメント制度による交流の実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ URA 人材の外部転出先のキャリアパスとして民間企業への転職実績 ・ クロスアポイントメント制度を活用した交流実績 ・ 具体的な活用実績例 ・ 産学連携組織を総合的に推進している部署におけるクロスアポイントメント制度を活用した交流実績 <p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ その他、対外的にアピールしたい独自の取組み
<p>研修カリキュラム、 スキル認証につい での取組み</p>	<p>スキル標準について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 25 年度文部科学省作成「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報告書(スキル標準の作成)」についての活用実績 ・ スキル標準について改善すべき事項 <p>業務達成目標及び評価方針について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務達成目標及び評価方針 <p>研修カリキュラムについて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 文部科学省作成「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報告書(研修・教育プログラムの作成)」(以下、研修カリキュラム)について研修等での活用実績 <p>能力開発について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ URA の能力開発のための計画 <p>能力認証について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 能力認証の必要性と時期、範囲について ・ 能力認証の実施主体について
<p>URA 人材データ ベースおよび採用 マッチング</p>	<p>URA 人材の採用について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ URA を採用する際に求める学位について ・ URA 採用のためによく利用しているサービス ・ 応募書類等において、採用の際に重視している項目 ・ URA を提携大学相互間の異動・共有することについて

調査カテゴリー	調査項目
	<ul style="list-style-type: none"> 産学官連携に従事する既存の人材データベース(例:産学官の道しるべ)について改善すべき点 (*) URA 等の産学官連携従事者に関する既存の採用マッチングシステム(例:JREC-IN Portal)について改善すべき点 (*) その他、URA 人材の採用マッチングシステムや人材の流動化に係る意見

(注) *…回答者自身の考えで回答可能な項目

②調査の対象および回収率

調査対象は、平成 27 年度において URA 等を設置している大学、大学共同利用機関、高等専門学校及び国立研究開発法人等の 101 機関である。対象機関リストを参考資料に示す。

アンケート調査は、平成 29 年 11 月 1 日から 12 月 8 日にかけて実施した。調査票の有効回収数は、77 件(回収率:76.2%)であった。機関別の発送・回収数については、表 3 のとおりである。国立大学で 92.6%、公立大学および私立大学で 66.7%、高等専門学校で 50%(調査対象機関は 2 機関)、大学共同利用機関および国立研究開発法人で 33.3%である。

表 3 アンケート調査票

	回収数	送付数	回収率
国立大学	50	54	92.6%
公立大学	6	9	66.7%
私立大学	16	24	66.7%
大学共同利用機関・国立研究開発法人	4	12	33.3%
高等専門学校	1	2	50.0%
総計	77	101	76.2%

(2)ヒアリング調査概要(URA 組織及び URA 関連データベース等)

ヒアリング調査は、好事例、先進的または独自性のある取組みを実施している URA 組織を対象にしたものと、研修カリキュラム、スキル認証に関して特徴的な取組みを実施している URA 組織を対象に実施した。ヒアリング調査の対象組織の一部は、上記の両方の取組みについて調査を実施した。ヒアリング調査の対象組織別の内容は、表 4 のとおりである。

表 4 ヒアリング調査の対象組織別の内容

No.	対象機関 対象先、関連概要等	対象		事例内容				
		事例	研修 認証	共同 研究	研究 経営	特定 分野	地域 創生	効果 的な 組織 運営
1	北海道大学(国立) ■大学力強化推進本部 研究推進ハブ URA ステーション	○			○			
2	弘前大学(国立) ■研究・イノベーション推進機構	○		○				
3	秋田大学(国立) ■産学連携推進機構	○					○	
4	東北大学 ■研究推進・支援機構 リサーチ・アドミニストレーションセンター	○		○				
5	群馬大学(国立) ■研究・産学連携推進機構		○					
6	筑波大学(国立) ■URA 研究戦略推進室	○						○
7	東京大学(国立) ■研究推進部学術振興課		○					
8	東京医科歯科大学(国立) ■リサーチ・ユニバーシティ推進機構	○	○			○		
9	東京海洋大学(国立) ■産学・地域連携推進機構	○	○				○	
10	信州大学(国立) ■学術研究・産学官連携推進機構	○					○	
11	名古屋大学(国立) ■学術研究・産学官連携推進本部	○		○				○
12	金沢大学(国立) ■先端科学・イノベーション推進機構	○	○		○			
13	福井大学(国立) ■産学官連携本部 研究企画・管理部	○						○
14	京都大学(国立) ■学術研究支援室(KURA)		○					
15	大阪大学(国立) ■経営企画オフィス URA 部門	○	○		○			
16	兵庫県立大学(公立) ■産学連携・研究推進機構	○		○				
17	大阪府立大学(公立) ■研究推進本部 URA センター	○					○	
18	岡山大学(国立) ■URA 執務室	○	○		○			
19	徳島大学(国立) ■研究支援・産学官連携センター	○					○	
20	立命館大学(私立) ■研究部 研究企画課	○	○					○
21	早稲田大学(私立) ■研究戦略センター	○			○			

No.	対象機関 対象先、関連概要等	対象		事例内容			
		事例	研修 認証	共同 研究	研究 経営	特定 分野	地域 創生
22	自然科学研究機構(共同利用機関) ■研究力強化推進本部	○	○		○		

(3) 調査研究委員会における検討概要

調査研究委員会では、a) 調査内容(アンケート・ヒアリング調査)、b) アンケート・ヒアリング調査で得られた事例(好事例、先進事例、独自事例)の選別、c) 研修カリキュラム、スキル認証に係るモデルの整理、d) URA 人材のデータベース化、採用マッチングシステム・モデル等の検討を行うとともに、報告書および事例集の構成内容等の検討を行った。各回の調査研究委員会の検討内容は、表 5 のとおりである。

表 5 調査研究委員会

開催回	日時	議事
第 1 回	平成 29 年 9 月 22 日 10:00～12:00	1. リサーチ・アドミニストレーターの質保証に向けた調査・分析の概要 2. アンケート調査内容・ヒアリング調査及び資料収集について 3. スキル認証・担保に係る論点整理 4. データベース及び採用マッチングシステム・モデルの作成について
第 2 回	平成 29 年 10 月 26 日 10:00～12:00	1. アンケート調査・ヒアリング調査について 2. URA に求められるスキルの担保のための認証・評価等や、スキル標準・研修カリキュラムの工夫改善等の在り方について
第 3 回	平成 29 年 12 月 12 日 16:00～18:00	1. アンケート・ヒアリング経過報告について 2. URA に求められるスキルの担保のための認証・評価等や、スキル標準・研修カリキュラムの工夫改善等の在り方について 3. 事例集における構成案について

開催回	日時	議事
第4回	平成30年1月26日 10:00～12:00	<ol style="list-style-type: none"> 1. データベース、採用マッチングシステムにおける課題について 2. ヒアリング中間報告について(事例) 3. URA に求められるスキルの担保のための認証・評価等や、スキル標準・研修 4. カリキュラムの工夫改善等の在り方について 5. 事例集について
第5回	平成30年2月15日 10:00～12:00	<ol style="list-style-type: none"> 1. ヒアリング最終報告について(事例・採用マッチングシステム) 2. リサーチ・アドミニストレーター活動に係る質保証(認証)の導入に向けた論点整理について 3. 全体の報告書作成に係る骨子(案)について 4. 事例集について
第6回	平成30年3月6日 16:00～18:00	<ol style="list-style-type: none"> 1. リサーチ・アドミニストレーターに係る認証制度の導入に向けた論点整理について 2. 調査報告書について 3. 事例集について

2. URA 組織の取組み事例調査（先進的、独自性のある取組み）

2-1 URA 組織の取組み状況（アンケート調査結果）

2-1-1 調査結果概要

(1) URA 組織を取り巻く環境

① URA 組織の多様な業務範囲

本アンケート調査は、前述のとおり、URA 組織を対象に実施したものである。調査にあたっては、URA 組織の業務項目、URA 業務・活動の学内での権限・委任者、他の関連組織との連携・交流、配置している URA 人材の前職等、URA 組織を取り巻く環境に関する質問を行った。

URA 活動組織は、政策情報等の調査分析、研究力分析、研究 PJ 企画立案、外部資金情報収集等の研究戦略、プレアワードに位置する業務、産学連携支援に主として関与している一方で、機関評価、教育プロジェクトの支援、国際連携支援への関わりは、従としてもしくは必要に応じての関与に留まる。

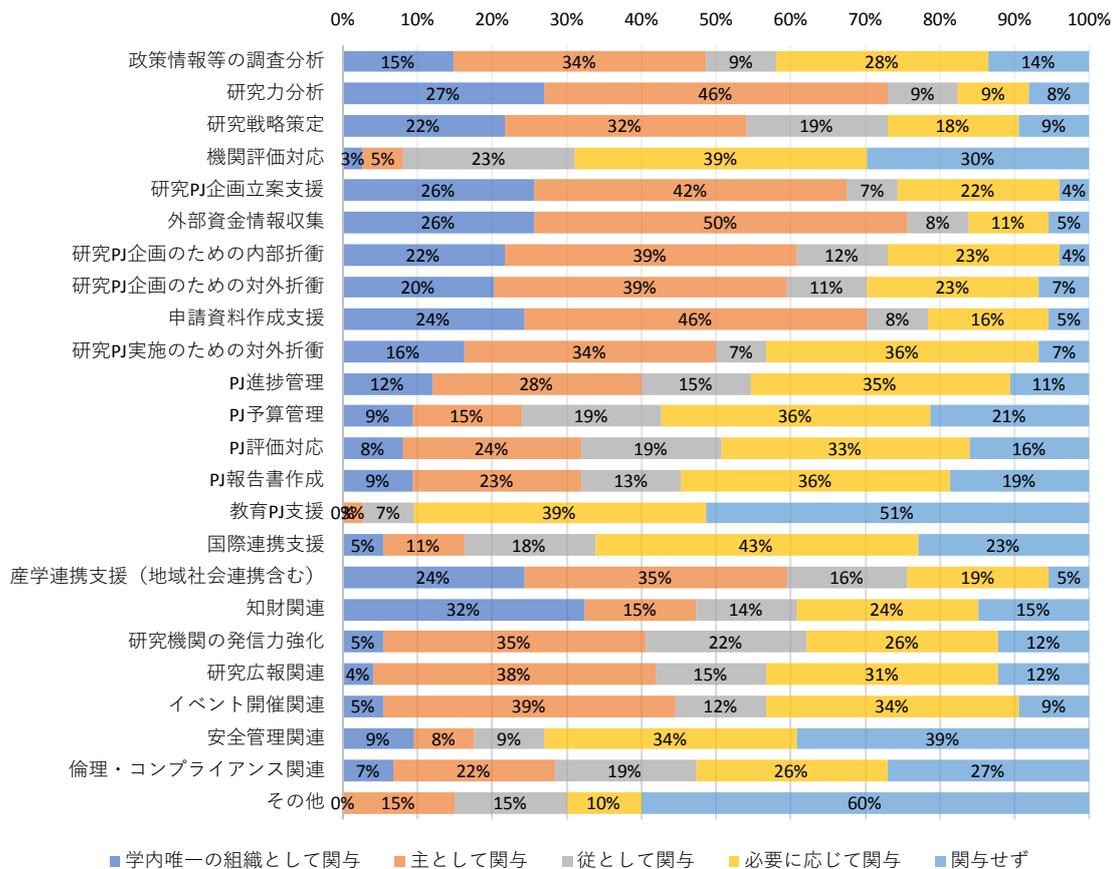


図 2 URA 活動組織の業務項目

②URA 組織にかかるガバナンスおよび他の関連組織との交流

URA活動組織の長は、国立大学では、研究担当理事となるケースが多く、次いで研究担当理事と産学連携担当理事を兼ねているケースである。他方、私立大学では、学長とする割合が40%強を占めた。大学共同利用機関・研究開発法人は、国立大学と同様の割合である。

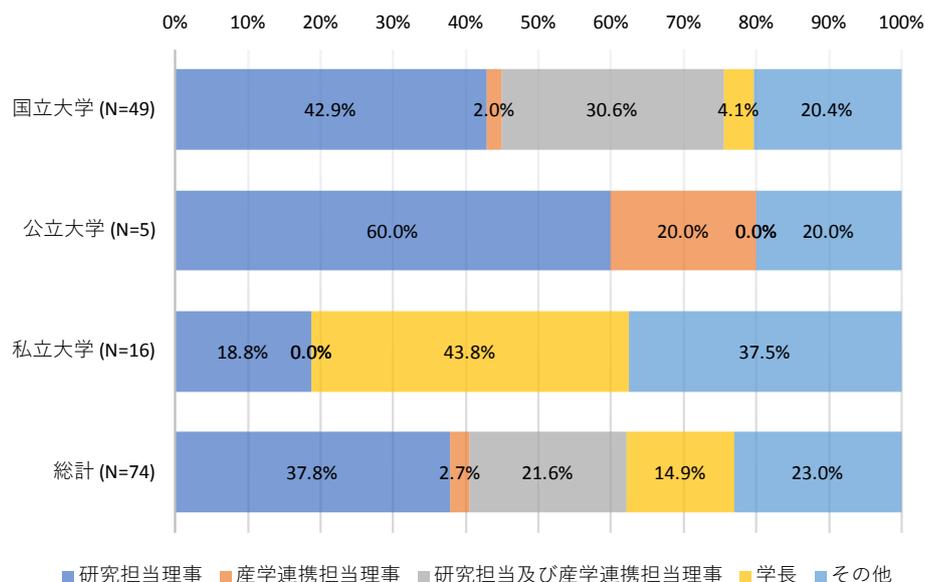


図 3 URA 活動組織の長について

(注) 本図は、高等専門学校 (N=1)、大学共同利用機関・国立研究開発法人 (N=3) は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

関連組織間の交流は各機関とも行われており、主な連携、交流内容として、民間企業との共同研究関連情報や国等の研究開発、実証事業関連情報の共有が行われている。他方、関連人材のローテーションや、研修・人材養成の相互の取組みを実施しているとの回答は少ない。大型/組織的共同研究・コンソーシアムの取組み例では、国の SIP、COI 等のプログラムを核に研究コンソーシアムを形成している例や、学内の URA 組織等が中心となり全学的/部局横断型の研究コンソーシアムを形成している例等があげられた。

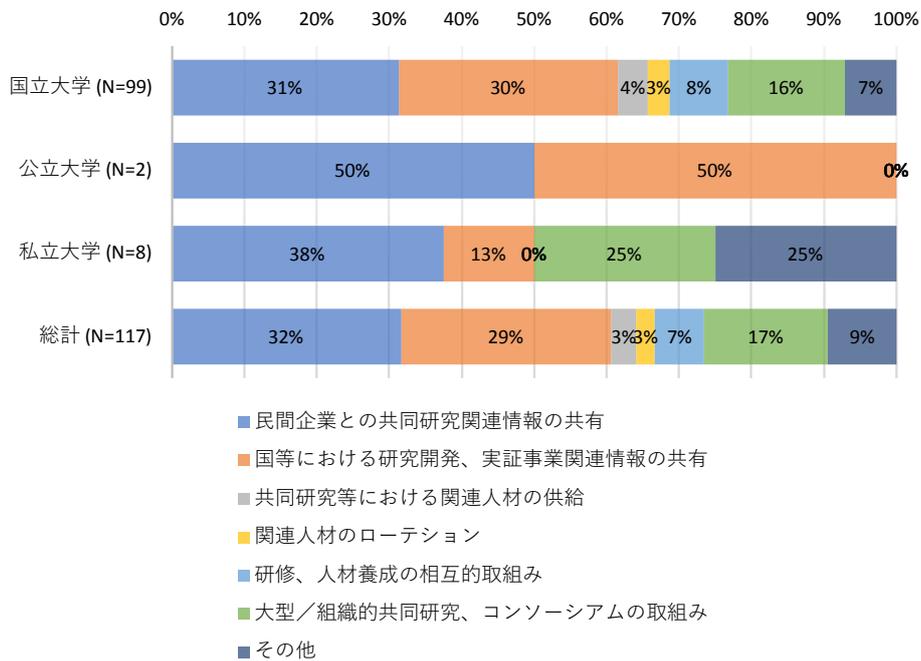
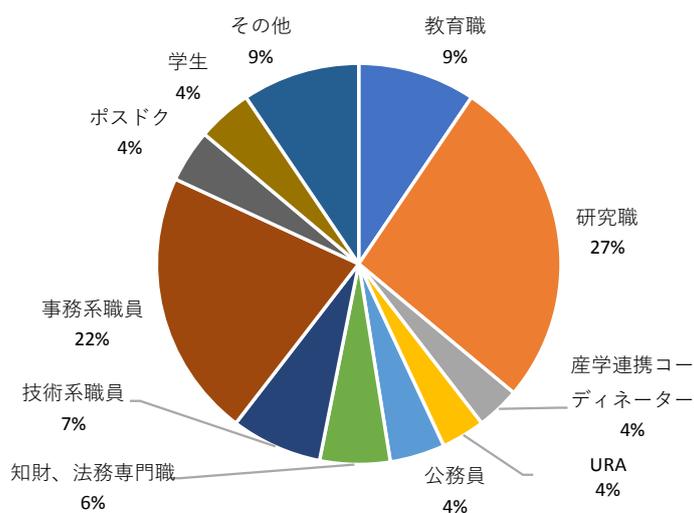


図 4 他の関連組織との連携、交流状況(複数回答)

(注)本図は、高等専門学校(N=0)、大学共同利用機関・国立研究開発法人(N=8)は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

③URA 組織に配置している人材の特徴(前職での経験、雇用形態、雇用財源等)

各機関のURA組織に配置している人材数は、全体で659人であり、これらURAの前職(URA職に就く前)の所属機関は、前職が研究職の割合が最も高く、全体の30%弱を占め、次いで、事務系職員が20%強を占める。前職が研究職とする場合、大学出身者、民間企業出身者がそれぞれ約40%であり、公的研究機関を出身とする者は20%にとどまる。事務系職員については、前職場が大学とする者が約60%を占め、民間企業は35%である。他方、知財・法務部門専門職では、前職を民間企業とする割合は73%である。



	大学等	公的研究機関	民間企業	その他	計(人)
教育職	62	0	0	0	62
研究職	70	36	69	1	176
産学連携コーディネーター	20	1	2	0	23
リサーチ・アドミニストレーター	20	1	2	0	23
公務員	2	11	0	16	29
知財、法務部門専門職	4	5	27	1	37
技術系職員	16	5	27	0	48
事務系職員	83	8	50	1	142
ポストク	22	6	0	0	28
学生	29	0	0	0	29
その他	6	8	38	9	62

図 5 URA 配置組織の人材の前職の割合およびその人数

URA の雇用形態については、研究大学強化促進費で雇用されている URA のほか、研究大学強化促進費以外の資金で専従の人材を雇用しているとした組織も多い。調査に回答した機関のうち、国立大学で雇用している URA は、研究大学強化促進費で雇用している割合が 20% であり、研究大学強化促進費以外で専従で雇用している割合が 58% である。公立大学で雇用している URA は、研究大学強化促進費以外の資金で専従で雇用している者のほか、業務の半分未満で関与している者も 33.3% とする。私立大学で雇用している URA の割合は、国立大学と公立大学の間である。

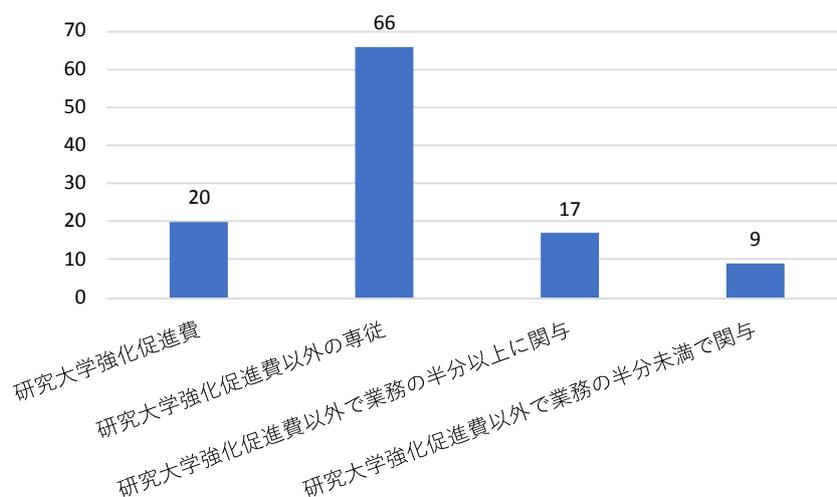


図 6 URA 雇用形態(回答件数:複数回答)

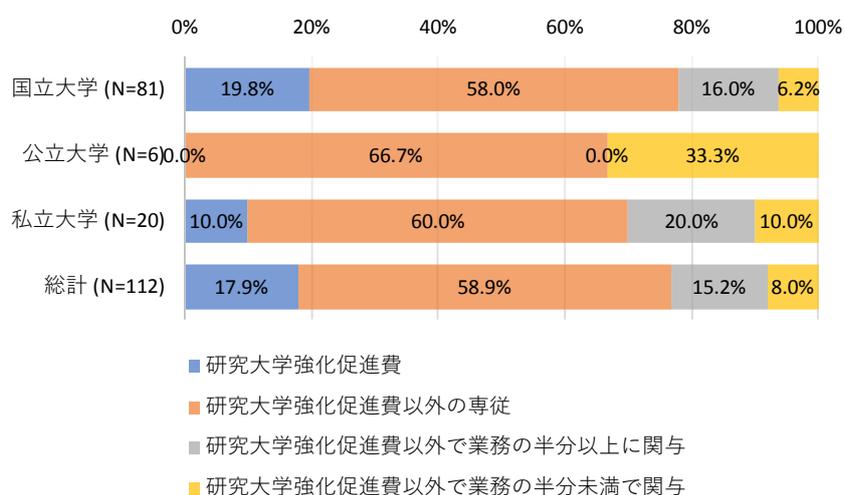


図 7 URA 雇用形態別の割合

(注) 本図は、高等専門学校 (N=1)、大学共同利用機関・国立研究開発法人 (N=4) は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

雇用財源別の URA 数を見ると、研究大学強化促進費以外で URA の業務に従事させている者の雇用財源として最も多いのは、機関の運営経費 (354 人) であり、当該費用で雇用している URA の多くは、専従 URA として雇用している。次いで多いのは、外部資金の間接経費で雇用しているケース (92 人) であり、こちらも大半が専従 URA として雇用している。

専従 URA として雇用している者の財源の割合では、68%が機関運営経費であり、外部資金 (直接、間接経費を含む) を元に雇用している割合は、30%程度である。

表 6 雇用財源別の URA 人数

	研究大学 強化促進費	機関運営経費	外部資金 (直接)	外部資金 (間接)	外部資金 (寄付)	計
研究大学強化促進 費	201	0	0	0	0	201
研究大学強化促進 費以外の専従	0	276	48	84	0	408
研究大学強化促進 費以外で業務の半 分以上に関与	0	61	5	7	0	73
研究大学強化促進 費以外で業務の半 分未満に関与	0	17	0	1	0	18

URA の雇用期間別の雇用形態については、任期付き URA の場合、年俸制を採る形態が多く、他方、期間の定めのない雇用形態の場合は、年俸制の割合は低い。図 8 は、機関別の URA の雇用期間の割合を見たものである。国立大学では、5 年より長く雇用している URA の割合が 20%あり、私立大学では期間の定めのない雇用の URA の割合が 32%ある。それ以外では、大学共同利用機関・研究開発法人では、およそ半数の URA が 3～5 年以下の期間で雇用しており、他の機関(30～40%)と比べ、少し長めの任期となっている。大学機関、高等専門学校、大学共同利用機関・研究開発法人を含む全体的な傾向として、雇用期間は、5 年以下までの回答が全体の約 70%を占める。

表 7 URA の雇用期間別の雇用形態

	年俸制	その他
1 年以下	73 人(75%)	24 人(25%)
1 年～3 年以下	89 人(70%)	38 人(30%)
3 年～5 年以下	187 人(68%)	86 人(32%)
5 年より長い	49 人(50%)	49 人(50%)
期間定めなし	17 人(14%)	102 人(86%)

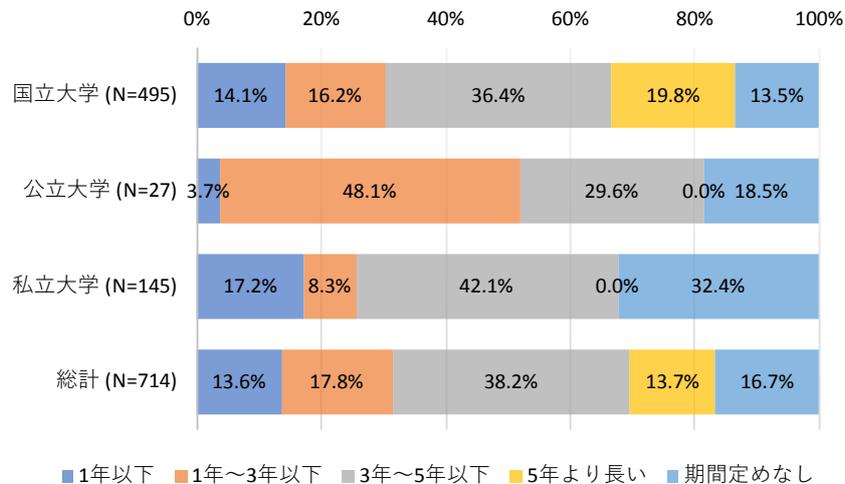


図 8 機関別の URA の雇用期間の割合

(注) 本図は、高等専門学校(N=1)、大学共同利用機関・国立研究開発法人(N=46)は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

(2) 取組み別の特徴的な結果

URA 組織の共同研究への関わりについては、大型共同研究および組織的連携に基づく共同研究とも、調査対象機関の約半数で取組みの実績があったとした。URA 組織が共同研究の取組みの実現に寄与した要因として、大型共同研究では、企業との対話の推進、産学官連携推進機能をあげ、組織的連携に基づく共同研究では、大学等が保有する研究情報に基づく提案、共同研究のワンストップでの提供、分野横断的な共同提案等、URA 組織からの提案をあげた。

研究経営の関わりについては、各組織で「研究経営」の範囲に幅があるものの、URA 組織の 94%が関与し、意思決定組織に対する資料説明や経営層への分析報告書の提出、研究戦略の一部・素案の作成を担っている。

大学が立地する地元自治体、地元企業等と連携した特色ある地域創生の取組みについては、URA 組織の 68%が関与している。地域創生に寄与した URA 組織の取組みには、ステークホルダーとの連携、シンクタンク機能、事業化に向けた知見・ノウハウがあげられる。

このように、URA 組織が関わる業務の範囲は、競争的資金獲得のプレアワード段階にとどまらず、産学連携、地域創生、さらには大学経営までと拡大している。これらの取組みにあたっては、他の関連人材との連携が求められる。URA 組織として、URA とその他の産学連携人材との協働が成功して達成できた取組みとして、最も多いものは「シーズ・ニーズマッチングでの協働(産学連携活動との連携)」と「国の研究開発プログラムを介した連携」(各 13 件)であった。また、産学連携コーディネーターや知財プロデューサーとの協働が可能となった原因や条件として最も多いものは、URA 組織もしくは当該組織が属する部署において、「産学連携機能の付加」(20 件)をあげている。

2-1-2 取組み別概要

(1) 共同研究に係る取組み

① 大型共同研究の取組み

URA 組織における大型共同研究もしくは組織的共同研究の取組み状況を把握した。大型共同研究は、取組みがあるとする回答は、全体の約半数を占める。国立大学では半数を超えるものの、公立大学はなしとする回答割合が多い。

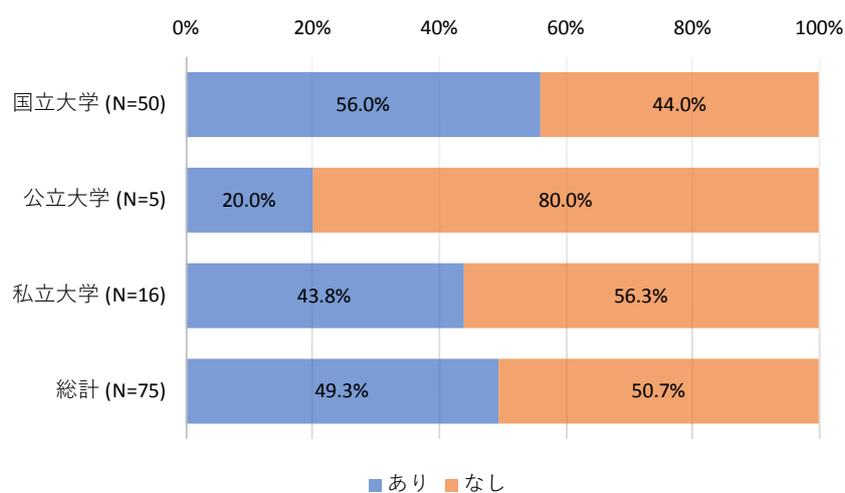


図 9 大型共同研究の取組みの有無

(注) 本図は、高等専門学校 (N=1)、大学共同利用機関・国立研究開発法人 (N=3) は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

URA 組織において、大型共同研究の取組み実現に寄与した要因としては、「企業との対話の推進」とする会話が最も多く、次いで、産学官連携推進の機能、知的財産マネジメントが続く。

図 11 は、機関別の大型共同研究の取組みへの寄与の割合を示したものである。最も多い要因は「企業との対話の推進」である一方、国立大学、私立大学とも「産学官連携組織との連携強化」とする要因の割合はそれほど高くなく、私立大学では「研究力分析」を要因としてあげる割合が高かった。

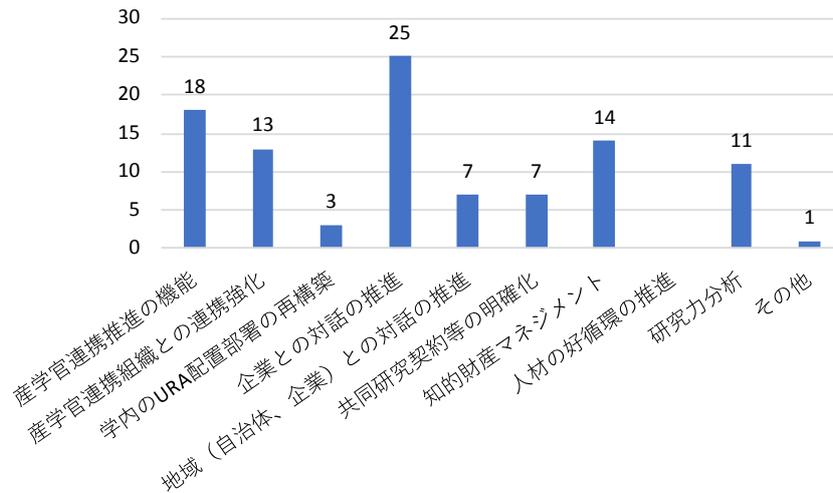


図 10 大型共同研究の取組み実現に寄与した要因(複数回答:N=99)

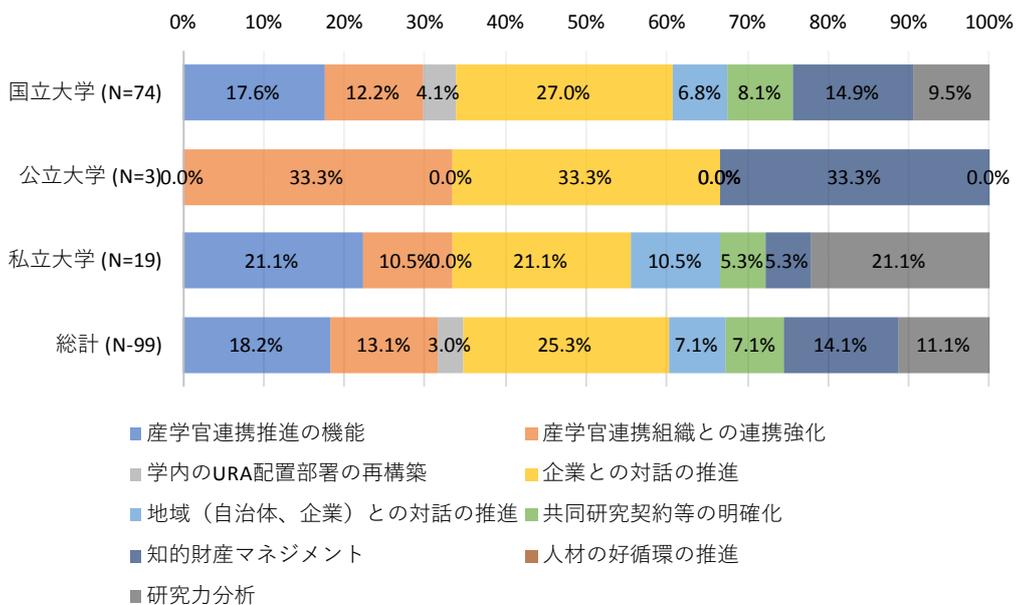


図 11 機関別の大型共同研究の取組みへの寄与要因の割合(%)

(注)本図は、高等専門学校(N=0)、大学共同利用機関・国立研究開発法人(N=3)は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

他方で、大型共同研究の取組みがこれまでに「無」と回答した機関について、今後の取組み課題としてあげられた要因は、産学官連携推進機能、学内の URA 配置部署の再構築、企業との対話促進、地域との対話促進等が多く見られた。

図 12 は、機関別に大型共同研究の取組み「無」とする機関の今後の取組み課題の割合を示したものである。国立大学は、産学連携推進機能、産学連携組織との連携強化、学内の URA 配

置部署の再構築等、様々な取組みの必要性を示唆しているが、公立大学では、産学連携推進機構を、私立大学では、地域との対話推進の取組みを行うとする回答が多く見られた。なお、今後も、大型共同研究に関わる予定がないとする URA 組織は 6 件にとどまる。

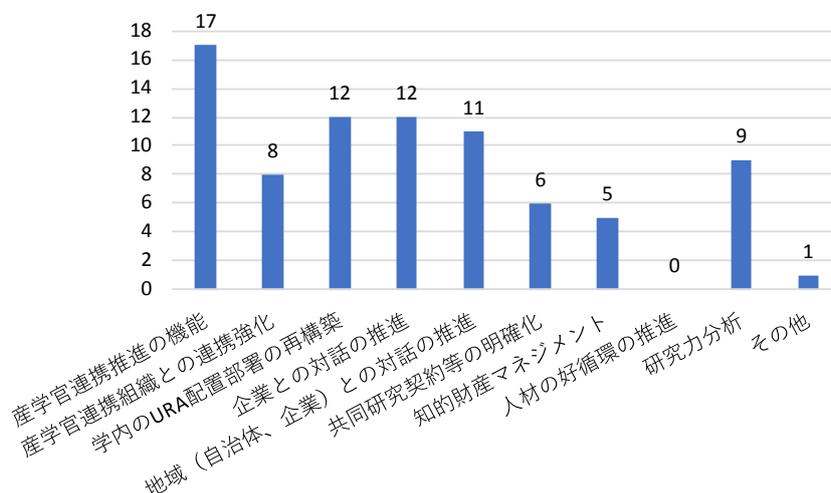


図 12 大型共同研究の取組み「無し」機関における今後の取組み(複数回答:N=81)

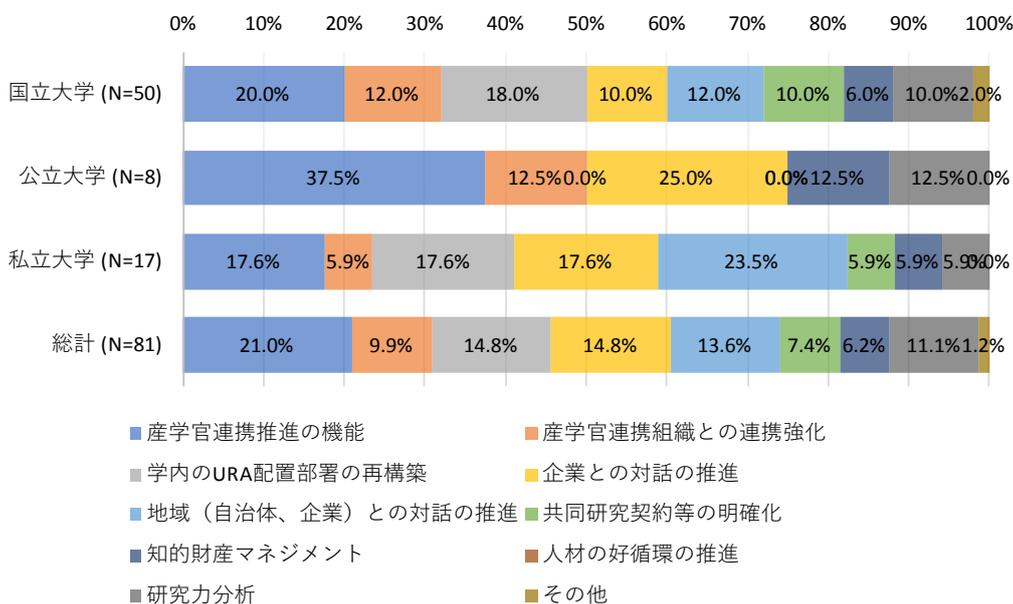


図 13 機関別の大型共同研究の取組み「無し」機関における今後の取組みの割合

(注) 本図は、高等専門学校(N=2)、大学共同利用機関・国立研究開発法人(N=4)は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

②組織的共同研究について

URA 組織の企業との包括的な産学連携協定等に基づく組織的共同研究の取組みの状況については、組織的共同研究を行っているとする機関の割合は、全体の半数を占める。

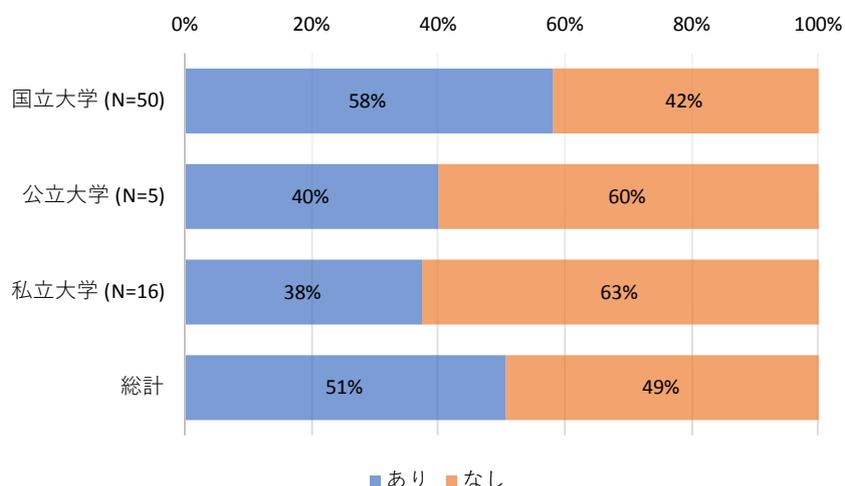


図 14 組織的共同研究の取組み有無

(注)本図は、高等専門学校(N=1)、大学共同利用機関・国立研究開発法人(N=3)は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

産学連携協定に基づく組織的共同研究の契約締結にあたり、URA 組織の評価された提案として、最も多い回答は「大学等が保有する研究情報に基づく提案」、次いで「共同研究のワンストップサービスの提供」、「分野横断的な共同提案」が続いた。図 16 は、機関別の割合を示したものであるが、国立大学、公立大学、私立大学とも評価された提案要素の 1、2 位は変わらないものの、私立大学では共同研究プロセスの改善提案が評価されたとする意見も見られた。

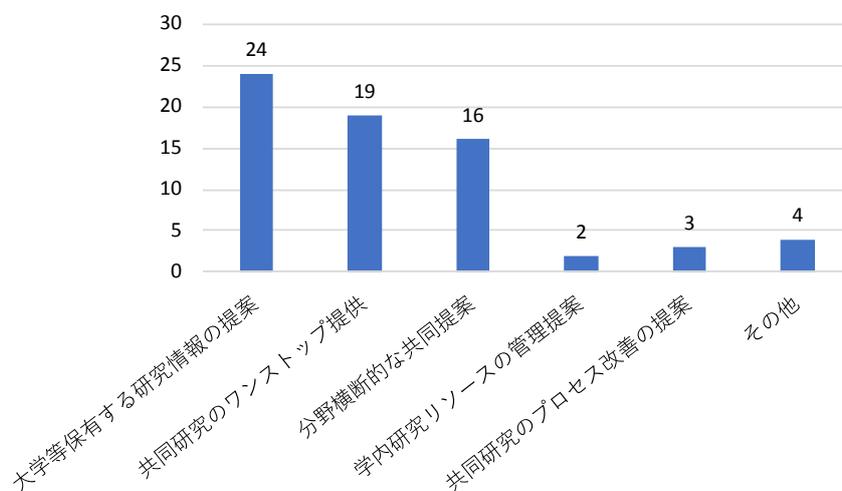


図 15 組織的共同研究における URA 組織の評価された提案等(複数回答:N=68)

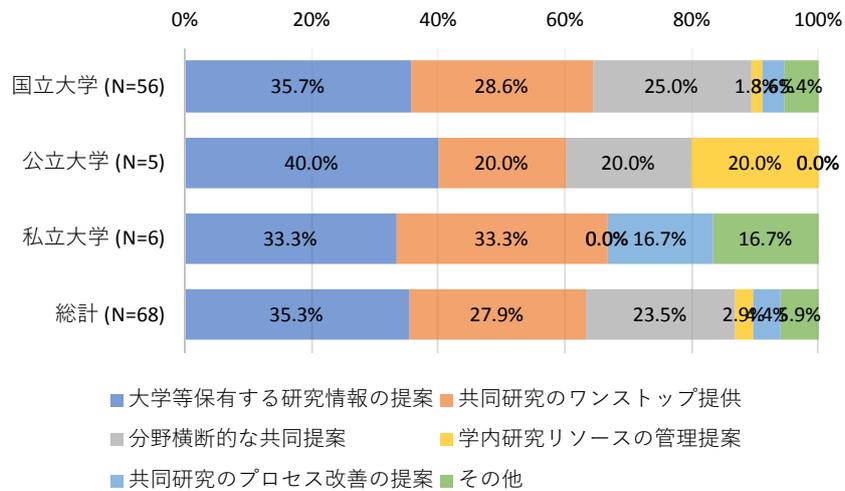


図 16 機関別の組織的共同研究における URA 組織の評価された提案(割合)

(注)本図は、高等専門学校(N=0)、大学共同利用機関・国立研究開発法人(N=1)は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

また、産学連携協定に基づく組織的共同研究の取組みがこれまでに「無」と回答した URA 組織では、今後の取組み課題として、「大学等が保有する研究情報の提案」や「分野横断的な共同提案」に関する取組みを行っていくとする回答が多く見られた。図 18 は、機関別の回答割合を示したものであるが、国立大学では「分野横断的な共同提案」を課題と捉えている割合が高く、公立大学では「学内研究リソースの管理提案」を課題と捉えている割合が高かった。なお、URA 組織において、今後も組織的共同研究を行う予定がないとする機関は 9 機関であった。

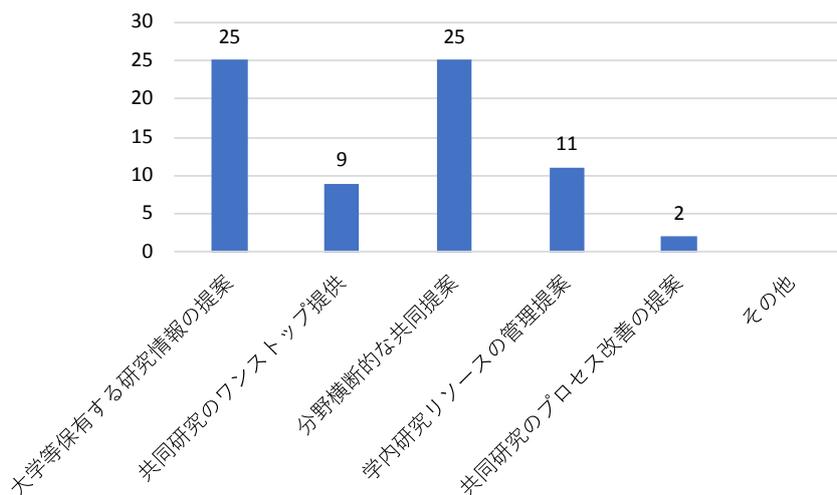


図 17 組織的共同研究の取組み「無し」機関における今後の取組み(複数回答:N=72)

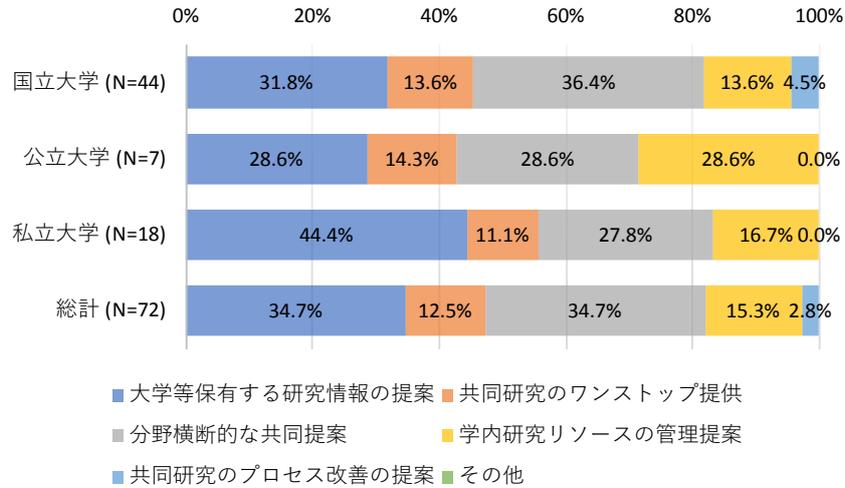


図 18 機関別の組織的共同研究の取組み「無し」機関における今後の取組みの割合

(注) 本図は、高等専門学校 (N=1)、大学共同利用機関・国立研究開発法人 (N=2) は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

(2) 研究経営マネジメントに係る取組み

URA 組織の大学経営、研究経営に関わる取組みについて、URA 組織の約 9 割は、研究経営強化に係る取組みに関与している。

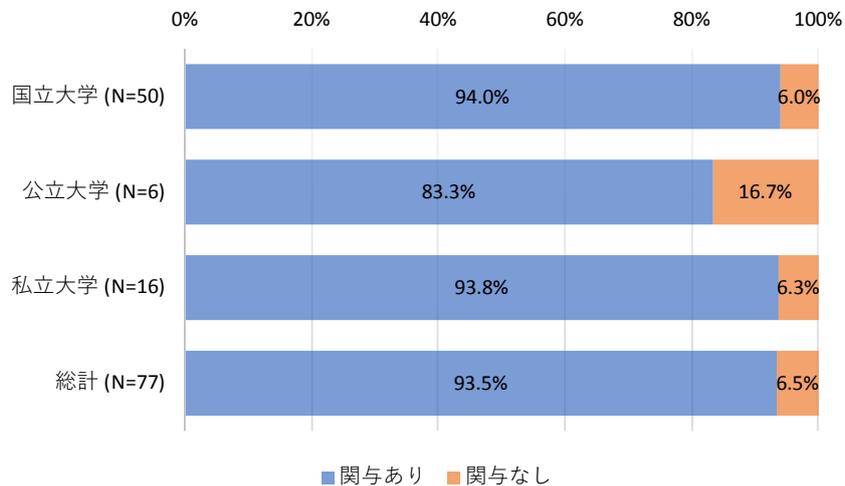


図 19 研究経営への URA 組織の関与の有無

(注) 本図は、高等専門学校 (N=1)、大学共同利用機関・国立研究開発法人 (N=4) は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

URA 組織が研究経営強化の取組みにおいて、どのような関与を行っているかを図 20 に示す。URA 組織では、主に「意思決定組織の求めに応じて資料の説明や質疑に対応すること」、「経営層への分析報告書の提出」、「研究戦略の一部もしくは素案の作成」に関わるとする回答が多い。

図 21 は、機関別の割合を示したものであるが、どの機関においても求められている役割に大きな差はなく、「意思決定組織での発言や提案」については一部に留まる。

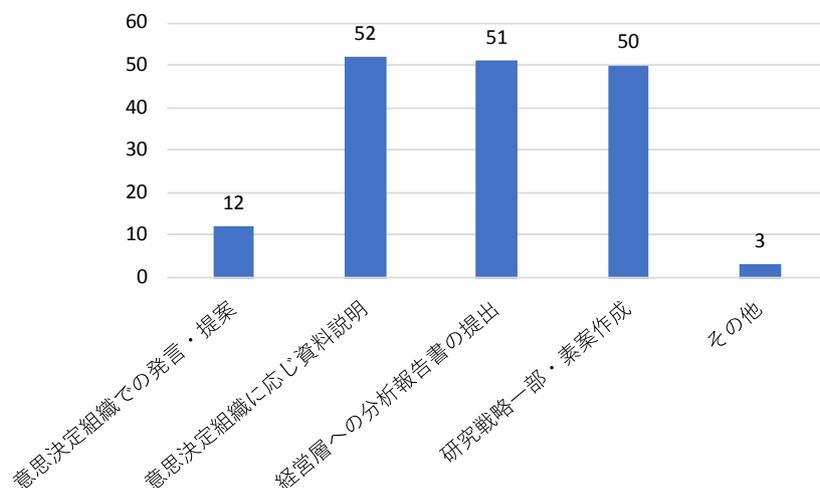


図 20 研究経営強化の取組みへの URA 組織の関与(複数回答:N=168)

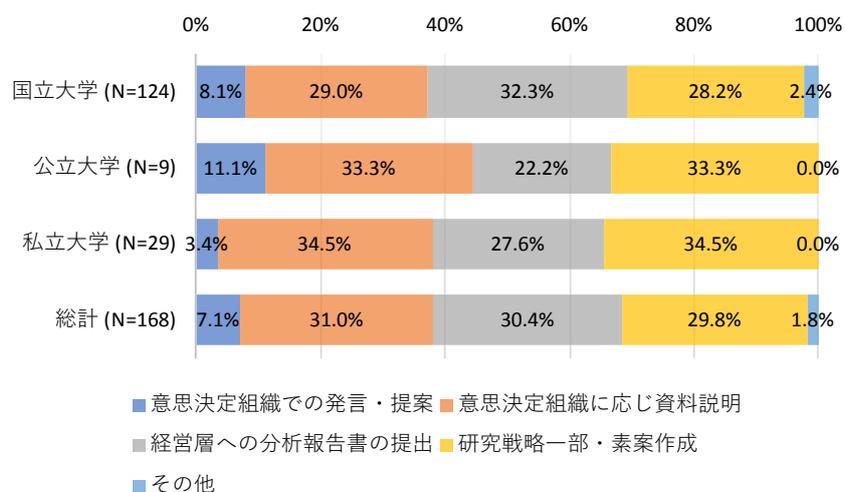


図 21 機関別の研究経営強化の取組みへの URA 組織の関与の割合

(注) 本図は、高等専門学校(N=1)、大学共同利用機関・国立研究開発法人(N=5)は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

(3) 地域創生に係る取組み

URA 組織の地元自治体、地元企業等と連携した特色ある地域創生の取組みについては、特色ある地域創生の取組みを実施しているとする機関が全体の約 7 割を占めた。機関別の割合では、公立大学、私立大学において、地域創生の取組み「有」とする回答割合は高い。

具体的な取組み例として、国が実施する「革新的イノベーション創出プログラム(COI

STREAM)」や「地域イノベーション・エコシステム形成プログラム」等を通じて、URA 組織が地域創生に関わっているとする意見が複数見られた。

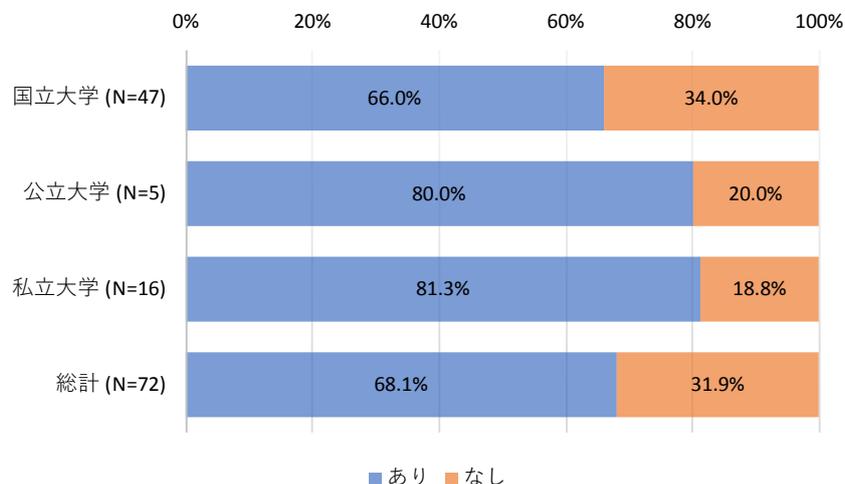


図 22 特色ある地域創生の取組みの有無(回答割合)

(注)本図は、高等専門学校(N=1)、大学共同利用機関・国立研究開発法人(N=3)は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

URA 組織が、地元自治体、地元企業等と連携した特色ある地域創生の取組みの推進に寄与した要因として、最も多いのは「地域内外の多様なステークホルダーとの連携機能(設備・知見の共有等)」であり、次いで「地域内外の資源や専門家を適切につなぐ人材の配置(シンクタンク機能)」、「事業化に向けた知見・ノウハウの蓄積(技術移転)」等であった。

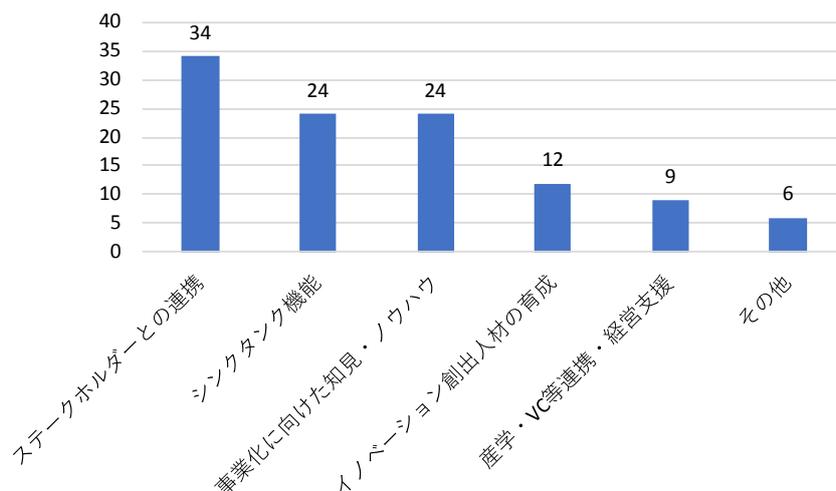


図 23 地域創生におけるURA 組織の寄与(複数回答:N=109)

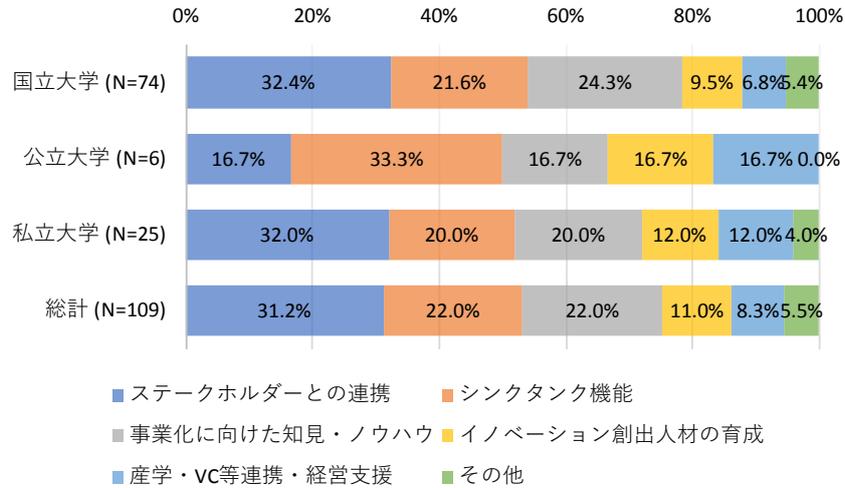


図 24 機関別の地域創生における URA 組織の寄与(回答割合)

(注)本図は、高等専門学校(N=1)、大学共同利用機関・国立研究開発法人(N=3)は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

(4) URA とその他産学連携人材等との協働等、効果的な組織運営に係る取組み

本調査では、URA 組織として、URA とその他の産学連携人材との協働が成功して達成できた取組みとして、自由回答形式で取組み例をあげた。これらの自由回答内容を整理したところ、最も多い取組み例として、「シーズ・ニーズマッチングでの協働(産学連携活動との連携)」と「国の研究開発プログラムを介した連携」(各 13 件)をあげた。次いで、URA 組織に産学連携機能を付加したことも、その他の産学連携人材と協働した取組みの契機となっている。

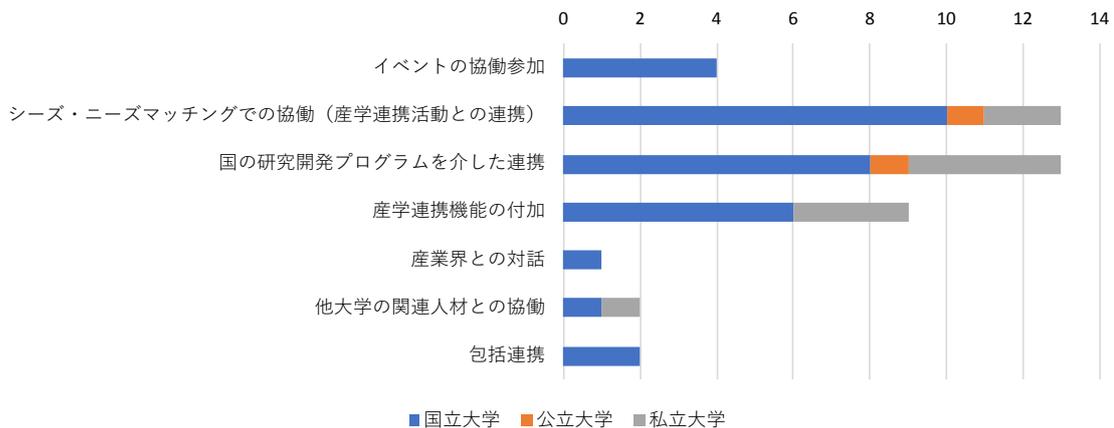


図 25 URA とその他産学連携人材との協働で成功できた取組み
(自由回答内容よりカテゴリー化:件数)

URA 組織が、前述の産学連携人材との協働が成功して達成できた取組みについて、産学連携コーディネーターや知財プロデューサーとの協働が可能となった原因や条件として最も多いものは、URA 組織もしくは当該組織が属する部署において、「産学連携機能の付加」(20 件)をあげている。

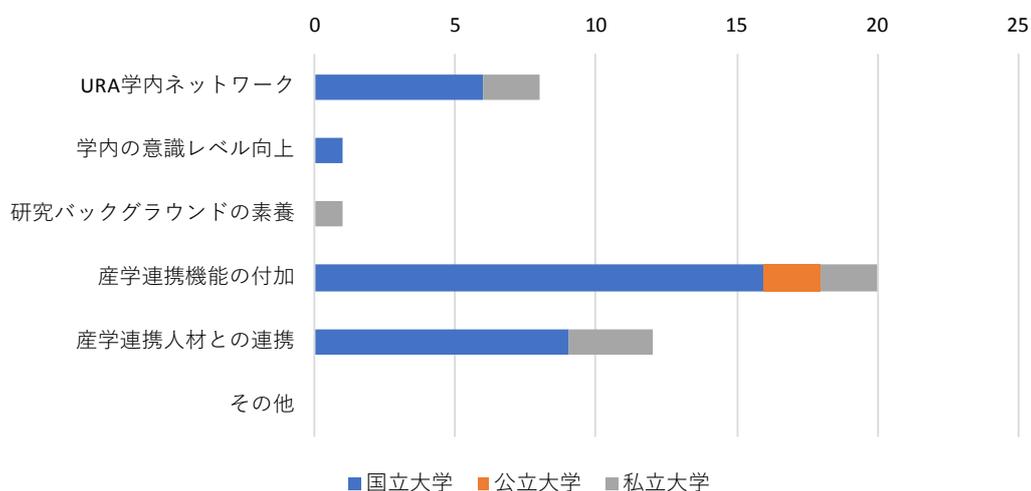


図 26 産学連携コーディネーターや知財プロデューサーとの協働が可能になった要因
(自由回答内容よりカテゴリー化:件数)

(5) 医療系分野における高度専門人材等、特定分野に係る取組み

医療系分野における特殊な高度専門人材の取組みについては、医療系 URA が関与し、研究マネジメントと運営を担っている。一部の機関では、国の競争的資金(科研費、厚労科研費、AMED 関連研究費)の獲得により、医工連携コーディネーション人材を配置している機関もある。また、研究マネジメントの一環で「倫理審査会」の事務局運営を担うケースも見られる。

《主な役割:自由回答の結果より整理》

- 医工連携コーディネーションの構築(人材の配置等)
- 研究倫理審査会の事務局運営

(6) その他高度専門人材に係る取組み(外国人 URA 等)

外国人 URA を採用している機関は、国立大学の 11 機関に留まり、採用検討中とする回答も国立大学の 3 機関に留まる。機関別に見た場合、現時点において、国立大学以外での外国人 URA の採用は見られない。

外国人 URA の業務内容は、プレアワードに係る業務が最も大きく、産学連携業務への関与

はあまり見られない。外国人 URA が関与した国際共同研究等(主として海外の資金配分機関、国外企業との共同研究等)の取組みとして、海外の資金配分機関等からの国際共同研究に関与した件数は、3 件にとどまる。

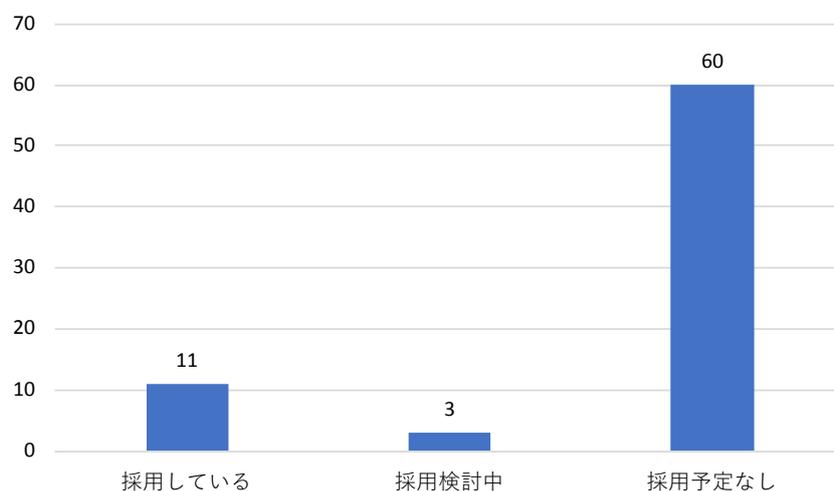


図 27 外国人 URA の採用状況(回答件数)

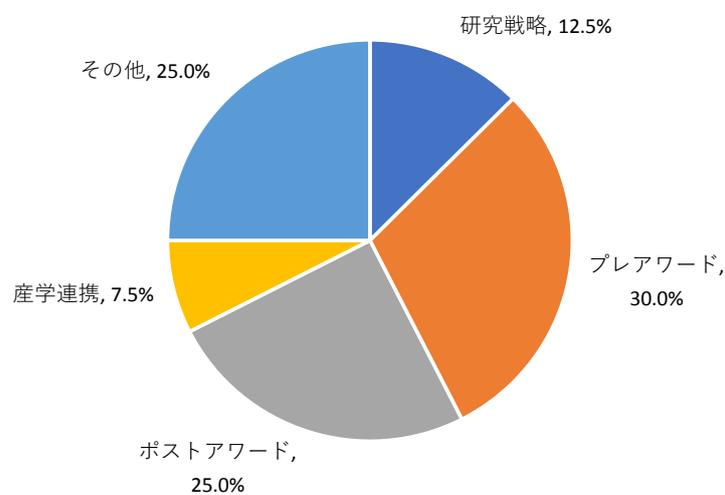


図 28 外国人 URA の業務内容別の割合

外国人 URA を採用している、今後採用を予定している/検討中とした URA 組織では、外国人 URA に求める採用方針(キャリア、実績)として重視するものとして、最も大きいのはリサーチ・アドミニストレーターとしての経験であり、次いで研究関連職の経験である。採用における課題として、機関内部の課題(言語、研修体制の対応不備)、応募者の質・量に関する課題(日本語能力)等であった。

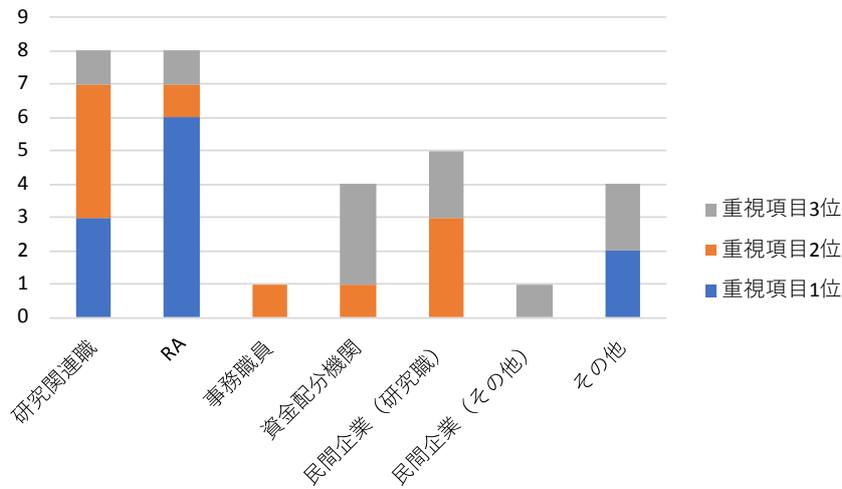


図 29 外国人 URA の採用方針(複数回答:N=31)

(7) 大学でより良い URA 人材を雇用することができた例

URA 組織において、URA 人材の発掘方法として、最も多いのは、「機関が発信する媒体(HP 等)による求人広告の掲出」とし、次いでマッチングサイトの求人である。

図 31 は、機関別の URA 人材の発掘方法の割合を示したもので、「機関が発信する媒体」とする回答が多いものの、国立大学の URA 組織では、「マッチングサイトの求人広告の掲出」とする割合も多く、公立大学では「他機関の URA 経験人材の照会」や「民間企業経験者への照会」が多い。大学共同利用機関・研究開発法人では、「機関の HP 等による求人」が中心である。

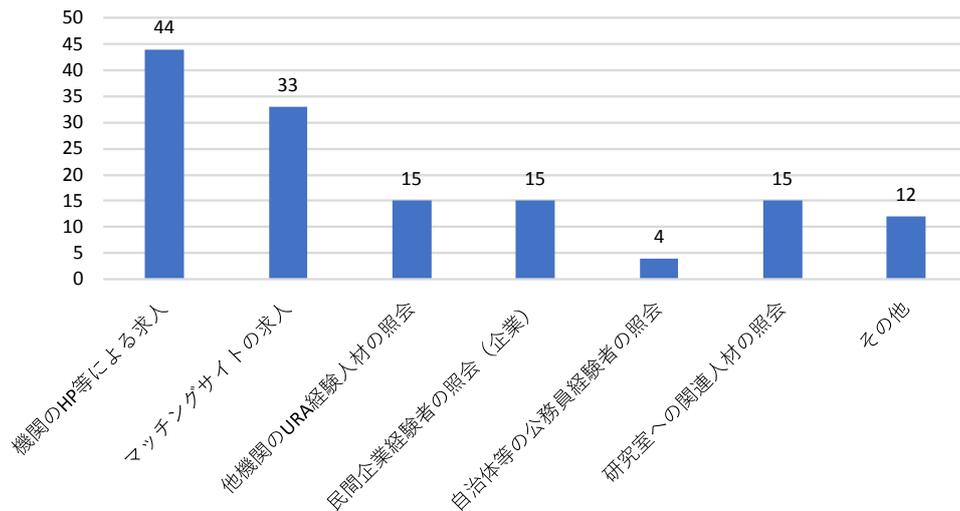


図 30 URA 人材の発掘方法(複数回答:N=138)

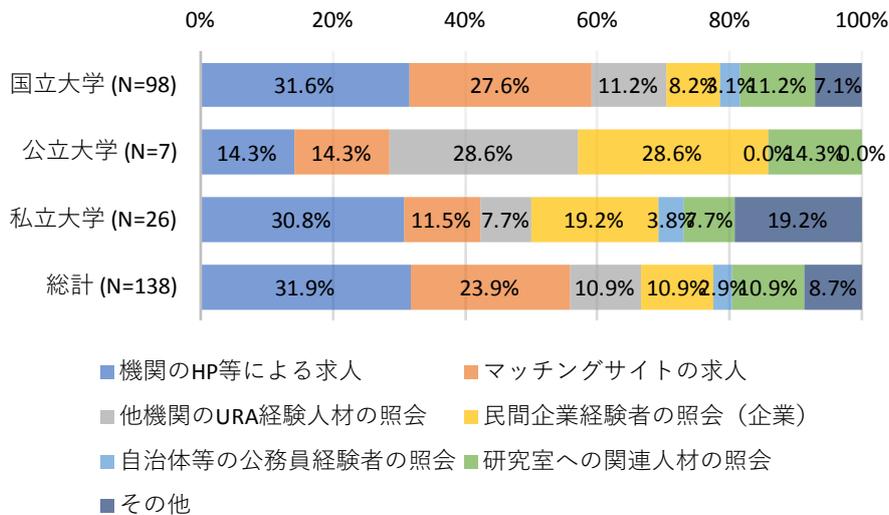


図 31 機関別の URA 人材の発掘方法(回答割合)

(注) 本図は、高等専門学校 (N=2)、大学共同利用機関・国立研究開発法人 (N=5) は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

URA 組織にて、URA 人材の雇用を可能とした要因として、最も大きいのは「機関の運営経費」である。また、機関別に見た場合、国立大学で雇用される URA は、「機関の運営経費」以外に「研究大学強化促進費」、「外部資金(競争的資金)」等も雇用財源となっている。公立大学、私立大学で雇用される URA は、「機関の運営経費」以外では「外部資金(競争的資金)」の割合が高い。

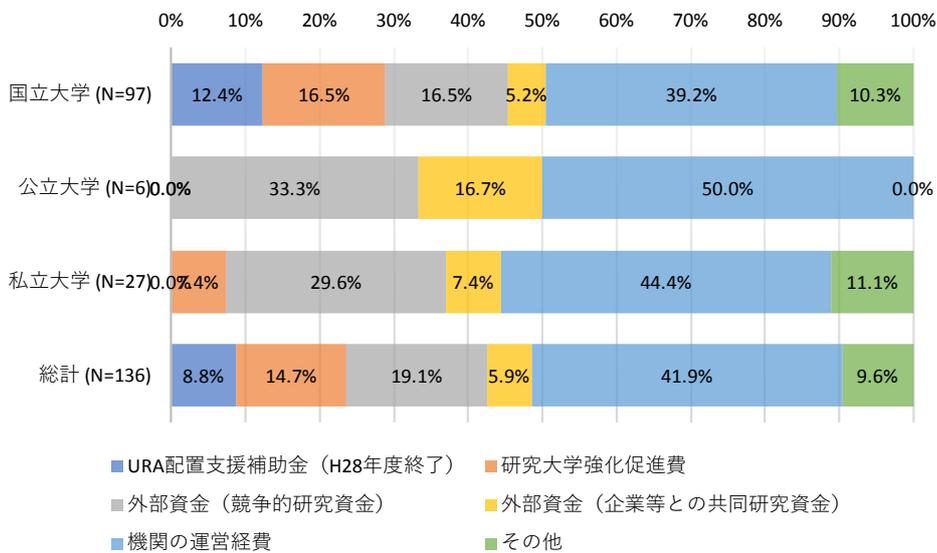


図 32 機関別の URA 人材の雇用を可能とした要因(回答割合)

(注) 本図は、高等専門学校 (N=1)、大学共同利用機関・国立研究開発法人 (N=5) は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

(8) 民間企業への転職またはクロスアポイントメント制度による交流実績

図 33 は、URA 組織の機関別の URA 人材の民間企業への転職実績の有無等を示したものであるが、URA 人材のキャリアパスとして、民間企業への転職実績は 10%程度に留まる。また、URA 人材の平均勤務年数は、2 年以内とする回答が 70%を占める(国立大学の URA 人材は、2 年以内が 57%、4~5 年が 43%である)。

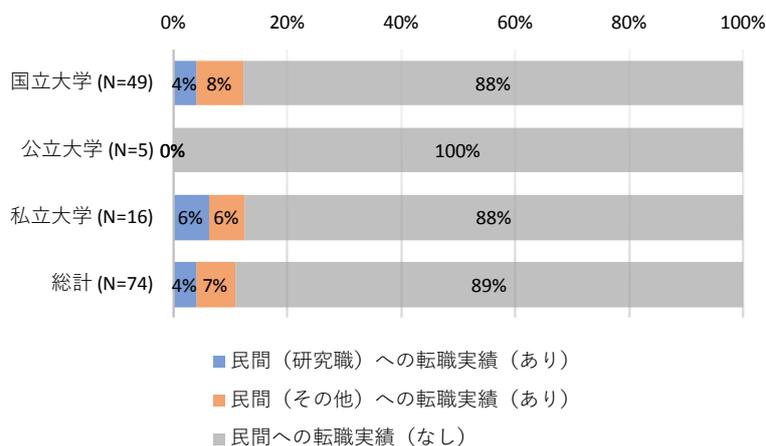


図 33 機関別の URA 人材の民間等への転出実績の有無(回答割合)

(注)本図は、高等専門学校(N=1)、大学共同利用機関・国立研究開発法人(N=3)は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

URA 等人材のクロスアポイントメント制度の活用状況については、図 34 のとおりである。URA 組織、産学連携組織とも大半の機関で実績が見られない。URA 組織で活用実績のある機関は、国立大学の 3 機関、私立大学の 1 機関に留まる。産学連携組織で活用実績のある機関は、国立大学の 3 機関に留まる。また、上記以外のクロスアポイントメント制度の活用実績では、国立研究開発法人とのクロスアポイントメントを利用した人材交流(出向形式)が見られた。

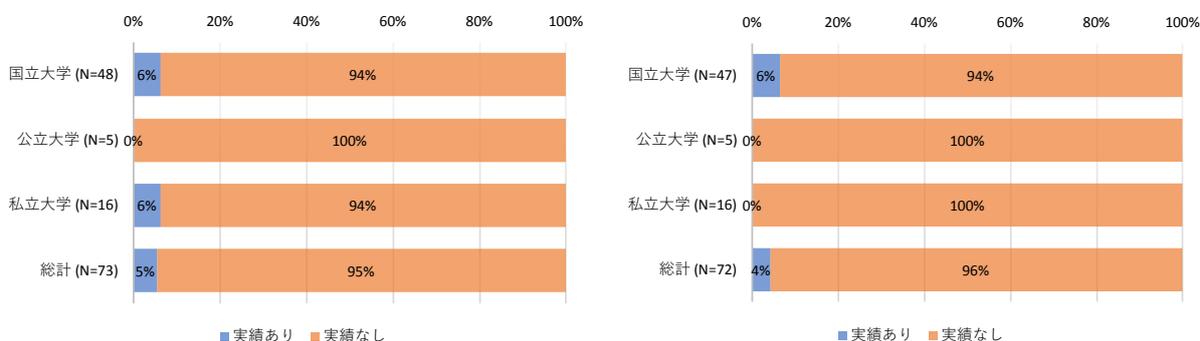


図 34 クロスアポイントメント制度の活用実績(左側:URA 組織、右側:産学連携組織)

(注)本図は、高等専門学校(N=1)、大学共同利用機関・国立研究開発法人(N=3)は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

2-2 先進的、独自性のある取組み事例（ヒアリング調査結果）

2-2-1 全体概要

（1）調査の対象

本調査では、好事例、先進的または独自性のある事例等を把握するため、URA 組織を対象にヒアリング調査を実施した。調査対象項目(カテゴリー)は、共同研究(大型共同研究、組織的共同研究)、地域創生、効果的な組織運営(産学連携人材との協働)、特定分野(医療系 URA)、外国人 URA、よりよい URA 雇用等である。

表 8 ヒアリング対象先

	対象機関、対象先、関連概要等	カテゴリー
1	(国立)北海道大学 大学力強化推進本部 研究推進ハブ URA ステーション <ul style="list-style-type: none"> 大学改革を推進する総長直轄の運営組織である「大学力強化推進本部」に機動部隊として URA ステーションを設置。全学的・部局横断的な研究戦略企画と研究推進支援や、研究力強化とグローバル化を中心とした大学力強化のためのシステム改革に従事。 	研究経営
2	(国立)弘前大学 研究・イノベーション推進機構 <ul style="list-style-type: none"> 平成 27 年 10 月に新たに「研究開発推進部門」、「イノベーション推進部門」及び「知的資産部門」から成る「研究・イノベーション推進機構」に改組。 	共同研究
3	(国立)秋田大学 産学連携推進機構 <ul style="list-style-type: none"> 産学連携・共同研究、地方創生の 2 つの柱で産学連携を推進してきた。平成 29 年 4 月より、学長のリーダーシップにより、医理工連携部門を新たに設置した。秋田大学では、コーディネーター型の URA として、共同研究や研究戦略の支援に焦点を当て、活動を展開。 	地域創生
4	(国立)東北大学 <ul style="list-style-type: none"> 産学共創プラットフォーム共同推進プログラム(OPERA)「IT・輸送システム分野融合型産学共創プラットフォーム」、COI プロジェクト「さりげないセンシングと日常人間ドックで実現する理想自己と家族の絆が導くモチベーション向上社会創生拠点」を実施。 	共同研究
5	(国立)筑波大学 URA 研究戦略推進室 <ul style="list-style-type: none"> URA 組織は、研究戦略イニシアティブ推進機構 の中に、URA 推進室、URA 研究支援室がある。本部組織のほか、部局にも URA を配置。産学連携 URA が在籍。 	効果的な組織運営
6	(国立)東京医科歯科大学 リサーチ・ユニバーシティ推進機構 <ul style="list-style-type: none"> URA 室の役割は「大型外部資金の獲得支援」「研究力強化」「先進医療への展開」「大学の認知度向上」の4つがある。先進医療への展開では、産学連携研究センターと連携して、研究成果の迅速な事業化、実用化の支援を行う。医歯工連携を行う包括連携スキームを形成。 	特定分野

	対象機関、対象先、関連概要等	カテゴリー
7	(国立)東京海洋大学 産学・地域連携推進機構 <ul style="list-style-type: none"> 海洋の科学と技術に関する研究ニーズの開拓や共同研究の推進、国内外における産学官や関連産業地域・拠点との連携活動およびこれらの成果にかかわる知財の創出と技術移転を推進するために、社会連携推進共同研究センターと知的財産本部を統合し、また、平成 20 年度産学官連携戦略展開事業(戦略展開プログラム)に採択された「水産海洋プラットフォーム事業」を加えて、平成 21 年 4 月に設置。 	地域創生
8	(国立)信州大学 学術研究・産学官連携推進機構 <ul style="list-style-type: none"> 従来からあった研究と産学官・社会連携の組織を一体化した学術研究・産学官連携推進機構(通称 サイロ)を平成 28 年 4 月に設置。サイロ本部に加え、各キャンパス等に設置のステーションを運営。 	地域創生他
9	(国立)名古屋大学 学術研究・産学官連携推進本部 <ul style="list-style-type: none"> 学術研究・産学官連携推進本部の設置により、これまで分散していた URA、産学官連携コーディネーター(産連 CD)、知財マネージャー等の人材及び事務局研究協力部事務職員を一つの組織に集約し、強固な研究支援人材群を形成。 	共同研究他
10	(国立)金沢大学 先端科学・イノベーション推進機構 <ul style="list-style-type: none"> 先端科学・イノベーション推進機構は、平成 24 年 4 月に、研究推進担当部署と、産学連携部署を統合し発足。当該機構は、研究部門 とアドミニストレーション部門からなり、URA はアドミニストレーション部門に配置。 	研究経営他
11	(国立)福井大学 産学官連携本部 <ul style="list-style-type: none"> 平成 29 年 2 月に産学官連携研究開発推進機構の組織改編を実施。産学官連携・地域イノベーション推進機構の下、産学官連携本部が位置づけられ、URA 機能(従来の URA オフィス)は、産学官連携本部の研究企画・管理部に位置付け。 	効果的な組織運営他
12	(国立)大阪大学 経営企画オフィス URA 部門 <ul style="list-style-type: none"> 平成 28 年 4 月、経営企画・IR・研究推進・分析評価等 の URA 業務に携わる人員を集積し、大阪大学経営オフィスを新設。 	研究経営
13	(公立)兵庫県立大学 産学連携・研究推進機構 <ul style="list-style-type: none"> 兵庫県立大学と産業界を結び、研究協力及び学術交流を積極的に推進するとともに、地域社会に開かれた大学としてその知的資産を地域社会に還元し、社会に貢献することを目的に設置。 	共同研究
14	(公立)大阪府立大学 URA センター <ul style="list-style-type: none"> 平成 24 年に URA センターを設置、産業界から経験豊かな人材を CD として多数採用し、知的財産マネジメントオフィスや研究推進課と一体となって産学官連携を推進する体制を構築。中小企業の高度な基盤技術をもとにした共同研究を推進し、「大阪府立大学・新産学官金連携モデル」を展開。 	地域創生
15	(国立)岡山大学 URA 執務室 <ul style="list-style-type: none"> URA(執務室)は、学長直属として配置され、研究担当理事・副学長と共に行動する執行部の研究ブレーン組織。 	研究経営他

	対象機関、対象先、関連概要等	カテゴリー
16	<p>(国立)徳島大学 研究支援・産学官連携センター リサーチアドミニストレーション部門</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究支援・産学官連携センターは、研究支援活動と産学連携活動の連携を図り、徳島大学の研究分野および産学連携分野を強化していくことを目的として、平成 27 年 4 月に設置。「知財法務部門」「イノベーション推進部門」「リサーチ・アドミニストレーション部門」で構成。 	地域創生他
17	<p>(私立)立命館大学 産学官連携戦略本部(実行組織:リサーチオフィス)</p> <ul style="list-style-type: none"> 2006 年より産学官連携・研究プロジェクトをプロデュースする「テクノプロデューサー(TP)」制度を運用するなど、「ニーズ創成」「研究開発」「人材育成」を推進。 	効果的な組織運営
18	<p>(私立)早稲田大学 研究戦略センター</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究力強化本部(本部長:総長)を設置、研究戦略センターと研究推進部が研究推進機能強化の中心となり、両輪として連携をとりながら全学の研究推進活動を遂行。研究戦略センターの専任センター員は URA として、各研究実施部門の研究活動を活性化させることが使命である。 	研究経営
19	<p>(共同利用機関)自然科学研究機構</p> <ul style="list-style-type: none"> 機構本部に「研究力強化推進本部」を、各機関に「研究力強化戦略室」を置き、機構長の下で「研究力強化戦略会議」として一体的に運営。機構本部には、機構全体としての活動の企画・立案、国際連携、大学・研究機関との連携、大学研究力強化ネットワークの運営を担当する CRA (Center Research Administrator) を、各機関の「研究力強化戦略室」にも DRA (Division Research Administrator) を配置。いずれも URA 相当職。 	研究経営他

表 9 ヒアリング対象別の項目

	ヒアリング題目	共同研究	地域創生	研究経営	効果的な組織運営 (研究経営/産学連携人材)	特定分野 (医療系取組み)
	ヒアリング 対象機関	弘前大学、東北大学、 名古屋大学、 兵庫県立大学	秋田大学、信州大学、 徳島大学、東京海洋大学、 大阪府立大学	北海道大学、金沢大学、 大阪大学、岡山大学、 自然科学研究機構	筑波大学、福井大学、 早稲田大学、立命館大学	東京医科歯科大学
ヒアリング項目及びサブ項目	1)内容	<ul style="list-style-type: none"> 共同研究に至る経緯 共同研究の具現化に向けて参考としているモデル 	<ul style="list-style-type: none"> 自治体、地元企業と連携した特色の取組み 連携先の団体等 取組みの規模、期間 取組みの経緯(アプローチ) 	<ul style="list-style-type: none"> 研究経営強化へのURA組織の関与 背景・経緯 参考としているモデル 	<ul style="list-style-type: none"> 研究経営強化へのURA組織の関与 背景・経緯・参考モデル 産学連携URA人材とURA人材の育成確保(研修、スキル認証等) 	<ul style="list-style-type: none"> 医療系URA組織、人材の共同研究、研究経営マネジメントにおける役割
	2)成果/ 実績と要因	<ul style="list-style-type: none"> 共同研究における企業、大学における成果(URA組織の評価)(産連組織の評価) 	<ul style="list-style-type: none"> 目的の達成、成果 大学、地域等にもたらした成果(達成状況等) 評価されている点 	<ul style="list-style-type: none"> 取組みに関与することで得られた新たな成果、機能 評価されている点 苦勞した点、克服方法 	<ul style="list-style-type: none"> 取組みに関与することで得られた新たな成果、機能 評価されている点 	<ul style="list-style-type: none"> 共同研究、研究経営への関与で得られた成果 評価されている点 医療系URAの成果 苦勞した点、克服方法
	3)認識されている課題	<ul style="list-style-type: none"> 認識している課題(URA配置組織、大学) 	<ul style="list-style-type: none"> 認識している課題 	<ul style="list-style-type: none"> 認識している課題(URA配置組織、大学) 	<ul style="list-style-type: none"> 認識している課題(URA配置組織、大学) 	<ul style="list-style-type: none"> 認識している課題(URA配置組織、大学)
	4)URAの 具体的関与	<ul style="list-style-type: none"> 企業、研究者との関係性構築における関わり 	<ul style="list-style-type: none"> 地域創生へのURAの関与 研究経営等との関わり 	<ul style="list-style-type: none"> 意思決定組織との関係構築におけるURAの関与 研究経営強化とURAのキャリアパス 	<ul style="list-style-type: none"> 意思決定組織との関係構築におけるURAの関与 研究経営強化とURAのキャリアパス 	<ul style="list-style-type: none"> 医療系URAに起因する特有の課題 一般URAと異なる養成プロセスや工夫等
	5)共通	<ul style="list-style-type: none"> URA配置組織 産学連携組織の位置づけ/URA配置組織の特徴 URA人材を雇用するための方針、採用・マッチング 				

2-2-2 個別の取組み事例

(※URA 組織の取組みの詳細は事例集参照のこと)

(1) 共同研究に係る取組み

表 10 は、共同研究に係る URA 組織の取組みと課題を示したものである。大型共同研究、組織的共同研究の取組みの契機は、国の研究開発プロジェクトを通じ、大学－企業間の組織的な連携体制の経験・実績が蓄積されたことにある。URA 組織の中には、地域を巻き込む企画や連携企業等に対する提案を伴う活動も活発化している。

また、URA のこれらの取組みは、組織的連携から得られたノウハウを、URA 組織、学内の各部署に展開することで、全学的な取組みや国際化の進展に寄与している。

課題として、組織的連携に基づく共同研究においても、国の政策を十分に把握するとともに、大学戦略に理解のある人材が必要とされている。オープンイノベーションが進展した際に、URA 組織として、どのように組織的連携を図っていくか、運営していくかといった課題もあげられた。

表 10 共同研究に係る URA 組織の取組みおよび課題

区分	内容
取組み例 (契機／経緯)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国の研究開発プロジェクトを介した共同研究：市民を巻き込むオープンイノベーション 2.0 の先駆的事例 (URA が COI 研究推進機構の戦略企画室 (企画調整タスクフォース) を担う)。【弘前大学】 ・ ビジョン提案型共同研究：ビジョン共創型パートナーシップ (包括契約型) とした大学－企業間の組織的連携制度 (ビジョンの提案から研究開発プロジェクトの運営まで)。【東北大学】 ・ 指定共同研究制度：大学－企業の組織的な連携体制。契約前の事前協議から、契約後の研究進捗マネジメント、および成果の管理活用までを、学術研究・産学官連携推進本部が一貫サポート。【名古屋大学】
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 初期は、地元の人を採用し、地域のネットワークを拡大させた。URA 数を増加させる場合、大学戦略に理解のある人でないと厳しい側面もある。【弘前大学】 ・ 組織的共同研究の推進においても、国の政策を十分に把握した上で、産学連携体制を構築できる人材は限られている。【東北大学】 ・ 本部で URA を一元化したのが、部局レベルでは本部のサービス内容の認知度がまだ低い。【名古屋大学】

(2) 研究経営マネジメントに係る取組み

表 11 は、研究経営マネジメントに係る URA 組織の取組みと課題を示したものである。研究経営に対する捉え方は、大学機関、URA 組織により様々である。北海道大学に代表されるように、大学の経営企画、研究戦略企画に特化した取組みから、研究推進と産学連携機能の統合により大学と学外機関との連携推進に伴う研究を核とした大学経営への寄与まで含まれる。

これら取組みに向けて、URA には、研究、教学、財務等を総合的に理解することが求められているほか、URA が主導し全学的な研究推進連携体制を構築していくことが求められている。

課題として、URA を含む学内の人事ローテーションをどのように機能させていくか、また研究経営に係る要素が強まった場合、URA 組織で経営関係のデータを十分に取扱うことができるかが課題となっている。

表 11 研究経営マネジメントに係る URA 組織の取組みおよび課題

区分	内容
取組み例 (契機／経緯)	<ul style="list-style-type: none"> URA の業務を経営企画や研究戦略企画に特化: 全学的な研究戦略立案のための情報収集・分析や、研究の社会実装支援に加えて、北海道で働く URA を育成・確保するために、情報交換の場とスキルアップのためのトレーニングプログラムなども提供。【北海道大学】 研究及び産学連携機能の統合による研究経営の推進: 研究推進部署と産学連携・知財推進部署が統合されて以降、大学と学外の機関との連携等の対外的な取組みを効率的に推進。【金沢大学】 企画業務型 URA: 職務を如何なく発揮するために、わが国の URA 初となる「企画業務型裁量労働制」、上下関係のない「フラットな組織」などで運用。【岡山大学】 研究戦略センターでは、①学内外の研究活動の調査・分析・評価、②研究戦略の立案・提言、③研究活動の推進・支援、④人的ネットワークの拡大という 4 つの活動を柱として研究力強化に取り組む。【早稲田大学】
URA の役割関与	<ul style="list-style-type: none"> 研究・教学・財務等 IR を統括する総合 IR 室を設置、URA2 名が総合 IR 室室長補佐に任命。平成 28 年 10 月に経営戦略室を新設 (URA も参画)【北海道大学】 IFReC で蓄積されたノウハウを、本部の経営企画オフィス URA 部門がノードとなって各部局等の事務組織と連携することにより技術移転され、全学における国際化の進展にも大きく寄与。【大阪大学】 URA 主導の大型研究・プロジェクトへの申請と採択により、全学的な研究推進連携体制を構築。【岡山大学】

区分	内容
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ URA を含めた学内の人事ローテーションをどのように機能化していくかは課題。【北海道大学】 ・ 研究経営に係る要素が強まった場合、経営関連のデータを扱うことができる能力が重要となる。近年は、大学全体と国の施策をあわせて見ていくことが求められ、研究支援領域の専門性だけでなく、学内の研究資源や地域連携との関係も見ていくことが迫られている。【金沢大学】 ・ オープンイノベーション化をさらに進めていく過程で相互に関連する案件が出てきた場合、これらをトータルでどのようにマネジメントしていけるか、体制の充実を含めた検討が必要。【大阪大学】 ・ URA 職の学内認知や、企画業務型裁量労働制とこれまでの定時労働制である事務職との併存、URA の内在化(自立化)などの課題がある。【岡山大学】

(3) 地域創生に係る取組み

表 12 は、地域創生に係る URA 組織の取組みと課題を示したものである。地域創生に係る取組みでは、URA 組織は、産官学金連携を担っている。

URA には、大学の研究資源の把握と、地域のニーズを翻訳する能力が求められる。大学の研究者の研究面でも総合的な支援を行うことも重要となる。

課題として、地域創生と産業貢献、研究を成立させるには、産学官のアクターをつなぎ、協働のための状況を創出できることが求められている。特に、学内では、学術的な成果と地域貢献のバランス、教員の研究のためのエフォートの確保が課題となっている。

表 12 地域創生に係る URA 組織の取組みおよび課題

区分	内容
取組み例 (契機／経緯)	<ul style="list-style-type: none"> ・ URA の人的な制約があり、社会実装支援が課題であった。地域の中小企業に向けた知的財産支援体制の構築、連携強化を図るため、県境を越えた大学、金融機関と「ネットビックスプラス制度」(地域版 TLO)を構築。【秋田大学】 ・ 水産・海洋系産業イノベーション創造プラットフォーム:産学・地域連携推進機構長をトップとするプロデューサーチームを編成。プログラムマネージャーとして水産海洋イノベーションオフィサ (IOF) が産学官金連携を担う役割を担当。【東京海洋大学】 ・ 医工連携コーディネーター:URA や産学官連携コーディネーター

区分	内容
	<p>が連携し、個別研究をトータルでマネジメント(シニア級 URA が関与)。【信州大学】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ クラウドファンディングサイト「Otsucle(おつくる)」の立ち上げに関与。【徳島大学】 ・ 新産学官金連携モデル: 基盤技術を持つ中小企業が開発型企業に転身し、後継者が担うべき新規事業を開拓していくことを支援(グローバルニッチトップ事業の実現)。【大阪府立大学】
URA の役割関与	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学の先端シーズとオープンイノベーションでのニーズを翻訳し、技術を持つ中小企業が新規事業とするように動機づける人材＝クロスリンカーとして、URA 等の専門人材を配置。【大阪府立大学】
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 金融機関の視点を産学連携支援に向けさせるための取組みが課題。【秋田大学】 ・ 産官との連携をきっかけに生まれた研究であっても、参加するアクターの「動機」や「利害」が一致することは滅多にない。地域創生、産業貢献と研究とを両立させるために、こうしたアクターを丁寧につなぎ、ともにコトにあたれる状況を生み出す必要。【東京海洋大学】 ・ 学術的な成果創出と地域貢献とのバランス確保が課題。【信州大学】 ・ クラウドファンディングで研究資金を獲得する場合、寄付者に対して訴求できるきめ細かい PR が必要である一方、得られる研究資金は高額なものではない。PR にどの程度、研究者がエフォートを割くことができるかが課題。【徳島大学】 ・ 産学連携の共通課題として、教員のエフォートをどう確保するか。現行の評価指標と産学連携活動との間に齟齬があり、評価制度の改善が必要。【大阪府立大学】

(4) URA とその他産学連携人材との協働等、効果的な組織運営に係る取組み

表 13 は、URA 組織がその他の産学連携人材等、効果的な組織運営に係る取組みと課題を示したものである。URA 組織が他の関連組織と協働の契機となっているのは、学内の横断型の取組みや研究から産業展開までの一貫した支援体制の整備である。

URA 組織が、広義のプレアワードからポストアワードまでを一貫して取り組むには、研究や産学連携に対する理解に加え、事務系業務に対する理解が必要となる。

課題として、URA の関与が求められる領域は拡大しており、地域からはシンクタンク能力、コンサルティング能力が求められている。また、研究支援や産学連携ニーズも対象となる学術分

野が拡大しており、従来からの理工系を中心とする産学連携から、地域からは芸術、体育分野等での連携支援のニーズが高まっている。

表 13 その他産学連携人材等との協働に係る URA 組織の取組みおよび課題

区分	内容
取組み例 (契機／経緯)	<ul style="list-style-type: none"> 常設型学内横断チームの編成：平成 29 年度から、研究推進部 (URA 推進室)、国際産学連携本部、財務部門でチームを構成し、Society 5.0 に係る研究プロジェクトの受託に向けた取組みを実施。【筑波大学】 伴奏型支援体制：URA とコーディネーター、事務職員がチームとなって、産学連携支援業務を実施し、研究パートナーの探索から技術移転、事業化までの一貫支援を実現。【福井大学】 テクノプロデューサー制度 (以下、TP)：プレアワードからポスアワードまで一人のテクノプロデューサーが見ていくもので、一人の TP がおよそ 15～16 名を担当する。TP は、契約職員 (専門職) である。【立命館大学】
URA の役割関与	<ul style="list-style-type: none"> 事務系業務にも対応可能な URA：財務、企業、共同研究に関する情報を有し、教員との関係構築を図り、プレアワード業務に展開。【福井大学】
課題	<ul style="list-style-type: none"> URA の関与が求められる領域が拡大しつつある (研究経営戦略の策定支援者、IR 等の能力確保)／芸術、体育分野での研究支援や産学連携支援のニーズへの対応が求められる。【筑波大学】 地域イノベーション活動の推進にあたり、製造業に立脚した産学連携から、地域社会を研究開発型の地域に創生していくこと、地域の経営力を高める支援が必要とされる (研究支援からシンクタンク能力、コンサルテーション能力の必要性)。【福井大学】 URA 組織としてマーケティング機能の強化を図っている。シーズ・ニーズのマッチングのみでは、企業側から求められていないこともあり、行き詰る可能性がある。このため、ビジネスモデルやシナリオの提案が必要であり、これらの関連スキルやノウハウを伸ばしたいと考えている。【立命館大学】

(5) 医療系分野における高度専門人材等、特定分野に係る取組み

医療系 URA に係る組織の取組みと課題については、表 14 のとおりである。医療系 URA の取組みとして、東京医科歯科大学では、URA 組織は a) 大型外部資金の獲得支援、b) 研究力強

化、c) 先進医療への展開、d) 本学の認知向上等の役割を担っており、これらを実現するため、3つのブランチ(研究力強化、大型研究展開、先進医療展開)を設定している。先進医療展開ブランチでは、URA は、医療イノベーション推進センターの業務支援や治験・臨床研究の支援を行っている。当該支援を行うには、専門性が求められるため、ブランチ長は医師、臨床研究専門家、臨床研究開発のプログラクマネージャー等の経験を有している。

課題として、URA に求められる専門性の高さから、ブランチを担う人材が不足している。

表 14 医療系 URA に係る組織の取組みおよび課題

区分	内容
取組み例 (契機／経緯)	<ul style="list-style-type: none"> 「研究力強化ブランチ」「大型研究展開ブランチ」「先進医療展開ブランチ」の構成: 先進医療展開ブランチは、医療イノベーション推進センター業務支援や治験・臨床研究サポート(ブランチ長: 医師、臨床研究専門家、臨床研究開発 PM、臨床開発・モニター管理者等で構成)。【東京医科歯科大学】
URA の役割関与	<ul style="list-style-type: none"> 本学の産学連携研究センターでは、医学系産学連携ネットワーク協議会 (medU-net) を発足。各種セミナーを開催。medU-net へ医療系大学の URA の参加が増加。URA は一部関与。 【東京医科歯科大学】
課題	<ul style="list-style-type: none"> ブランチを担う人材が不足。学内の周知不足のため、臨床研究管理のためのシステムがあまり利用されていない。【東京医科歯科大学】

(6) その他高度専門人材に係る取組み(外国人 URA 等)

その他の高度専門人材に係る組織の取組みと課題については、表 15 のとおりである。本項目では、中でも外国人 URA に焦点を当て、URA 組織の取組みの把握を行った。URA 組織は、国際連携強化、国際認知度の向上に向けて、外国人 URA の配置している例がある。URA 組織は、国際的に著名な研究者を外国人 URA として配置する方法のほか、海外駐在拠点に配置する方法がある。

外国人 URA の能力発揮に向けて、迅速かつ効果的に国際連携を実施するため、現地在住の専門人材に権限を付与することが必要とされている。

課題として、外国人 URA への権限の分権化に伴い、組織としての全体性の確保や、日本のルールの理解等がある。

表 15 外国人 URA に係る組織の取組みおよび課題

区分	内容
取組み例 (契機／経緯)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国際的に著名な研究マネジメント人材の雇用:国際連携強化と国際認知度の向上を目的とした国際的に著名な研究マネジメントを担う人材の雇用(元・フランス CNRS 研究ディレクター・研究所長)。【岡山大学】 ・ 海外駐在型 URA の配置:米国・欧州に海外駐在型 URA をそれぞれ配置、大型国際プロジェクトの推進や国際ネットワークの構築を機能的に展開。【自然科学研究機構】
URA の役割関与	<ul style="list-style-type: none"> ・ URA への権限の付与:国際連携の最前線に対応するために、現地在住の専門人材に最大限の権限を付与するなど分権化を推進。【自然科学研究機構】
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人 URA に係る課題は、日本のルールを知らないために、事務手続きが対応しづらいこと。【岡山大学】 ・ 過度に現場に介入することなく、組織としての全体性をどのように確保していくか、どのように優先順位をつけ、それを現場と共有していくか、俗人的な営為を超えて、高度なマネジメント機能を組織的に維持していくことが課題。【自然科学研究機構】

3. 研修カリキュラム、スキル認証に関する調査及びモデルの作成

3-1 URA 組織における取組み状況（アンケート調査結果）

3-1-1 調査結果概要

研修カリキュラム、スキル認証に係る調査では、文部科学省が平成 25 年度に作成した「スキル標準」、「研修・教育プログラム」の URA 組織における活用状況を把握するとともに、スキル認証の検討に向けて URA の業務達成目標や評価方針の有無、評価の視点を把握した。研修カリキュラムでは、前述の研修・教育プログラムの活用状況を把握した。また、能力開発、能力認証においては、取組みの実績や認証に係る考え方（必要性和時期、範囲等）と活用用途を伺った。

URA 組織における文部科学省「スキル標準」については、18 機関が URA 人材の組織的な現状把握に、16 機関が URA 人材の組織的な目標設定に活用しているほか、19 機関が URA 人材が自らのスキルの現状把握に、18 機関が URA 人材が自らのスキルの目標設定に活用している。他方、活用していないとする機関が 38 機関みられた。また、同時期に作成した「研修・教育プログラム」は現在ではあまり使用されていないものの、各組織において、これらのテキストを元に研修カリキュラムを作成し、URA 人材の研修を実施している。

業務達成目標については、URA 組織の半数で設定している。スキル設定の面では、スキル標準を参考に、URA の職階ごとの職務内容の理解とスキルレベルを設定している。URA 組織によっては、採用－育成－昇任審査の参考や業績評価、勤務評価に活用している例が見られた。URA の業務管理および評価は、組織目標と個人目標の両方を踏まえて評価している組織がある一方、URA を対象とした業務評価を行えていない組織も複数見られる。

能力開発については、URA 組織が能力開発のための計画を策定している割合は 22%に留まる。能力開発のための取組み例には、URA 組織が独自に実施しているプログラム以外に、MOT 等の大学院共通科目の受講や RA 協議会、科学技術振興機構等が開催する各種研修プログラム等への参加があげられた。

URA に対する能力認証については、必要とする意見は、国立大学で約 60%にのぼるものの、早期に必要とする回答は 34%に留まる。能力認証を必要とする理由には、URA 業務(URA 職)に対する理解の進展と、URA 業務経験や能力の証明等があげられたほか、能力認証があることで、URA を継続的に雇用できない組織においても大学として必要とする機能が保証できるとの意見が寄せられた。

次節にて、取組み別のアンケート調査結果を示す。

3-1-2 取組み別概要

(1) スキル標準について

本調査では、スキル標準や研修カリキュラム等の検討にあたり、文部科学省が平成 25 年度に作成した「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成果報告書」のスキル標準と研修・教育プログラムを対象に活用実績を調査した。

図 35 は、URA 組織における「スキル標準」の活用実績である。活用している組織では、組織が URA 人材の「現状把握」、「目標設定」、「業績評価」に活用しているほか、URA 自身が自らのスキルの「現状把握」、「目標設定」に活用しているとの意見が見られた。また、URA 組織において、特に活用していないとする回答は 38 件であった。

「スキル標準」の具体的な活用例としては、URA 組織にて業務の類型化の参考としたとする意見が複数見られた。

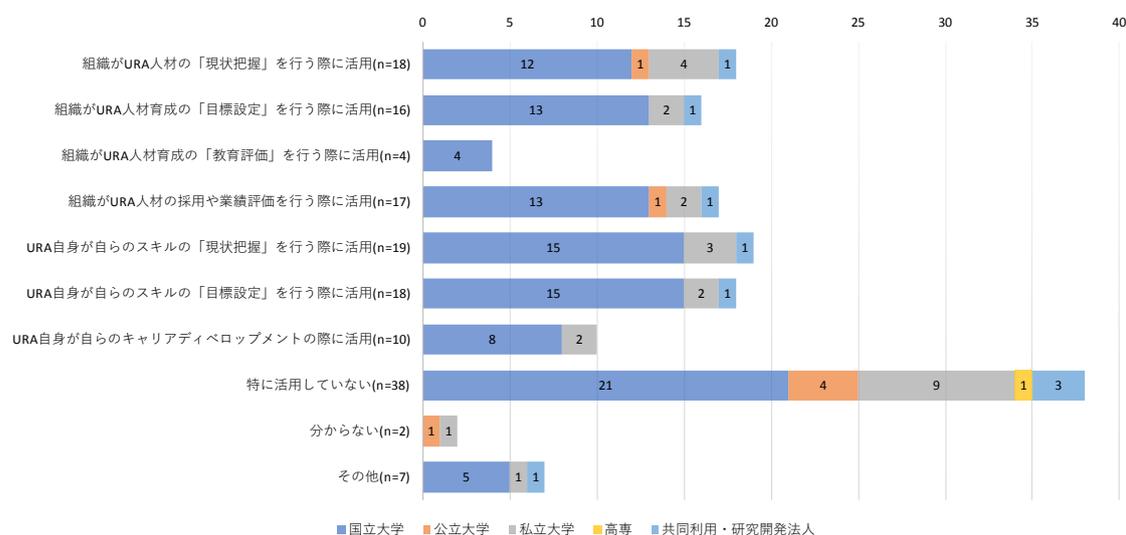


図 35 「スキル標準」の活用実績(件数)

本調査では、「スキル標準」の改善すべき事項についても情報収集を行った。以下に主な改善事項を示す。

《改善事項》

- 大学により URA 職について多様な形態となっているので、これを踏まえたスキル標準の再構築が必要である。(ベンチャー育成支援、外国人研究者支援も含む。)
- 現在の業務分類には含まれない業務があるので、追加した方がよい(例:研究力強化のための新たな施策の企画・立案・実施等)
- 人材が少なく兼職の多い地方の、特に小規模大学の実情に合っていない。
- 職位上、URA は教員に比べて立場が弱いという前提も欠けている。

- 各機関で独自に加筆・修正して活用する機会が多いと想定される。その意味では、文科省のスキル標準は真に共通的な骨格部分が明快に書かれていることが望ましい。(共通の「必須スキル」の設定。それ以外は大学の事情で設定する形式。)
- URA 以外の事務職員の評価と比較できるものであると望ましい。
- スキル標準における各業務(研究戦略推進支援業務、プレアワード業務等)の上級・中級・初級ごとの具体的な実例が欲しい。

(2) 業務達成目標及び評価方針について

URA 組織における業務達成目標及び評価方針の有無については、達成目標及び評価方針があるとする組織が半数を占める。

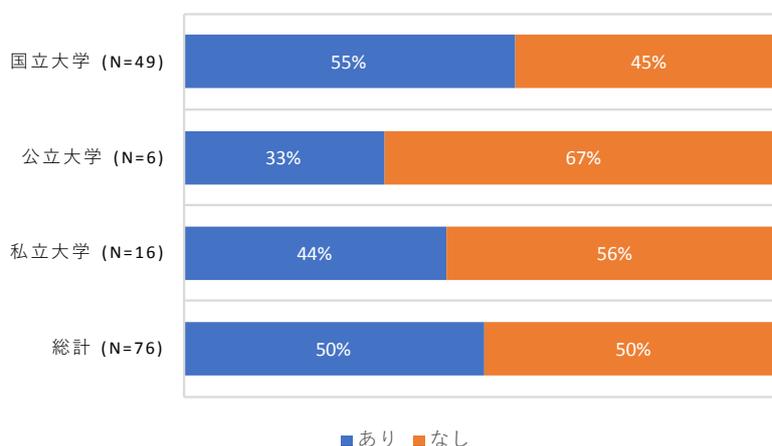


図 36 業務達成目標及び評価方針の有無(回答割合)

(注) 本図は、高等専門学校(N=1)、大学共同利用機関・国立研究開発法人(N=4)は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

URA 組織では、業務達成目標、評価方針に関連して、スキル標準を活用している。スキル設定の面では、スキル標準を参考に、URA の職階ごとの職務内容の理解とスキルレベルを設定している。また、スキル標準を評価で活用している場合、採用－育成－昇任審査の参考としている例や業績評価、勤務評価を行う際に活用している。

また、URA の業務管理および評価については、組織目標と個人目標の両方を踏まえて評価している組織がある一方、URA を対象とした業務評価を行えていない組織も複数見られる。

表 16 業務達成目標・評価方針における「スキル標準」の活用と、URA 業務管理・評価

<p>業務達成目標 および評価方針の 概要 (スキル標準活用 組織)</p>	<p>■スキル設定</p> <ul style="list-style-type: none"> 「スキル標準」を参考に、URA の職階ごとに職務内容の理解力、発信力、遂行能力、コミュニケーション力のスキルレベルを定めている。 URA 育成プログラムでは、研究戦略推進支援、プレアワード業務、ポストアワード業務、その他特許関係等の支援に関して水産海洋イノベーションオフィサ (IOF) に求めるべき 18 のスキル標準を設定している。 <p>■評価の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> URA の採用審査～育成～昇任審査に係る各種基準やプログラムを策定する際にスキル標準を参考にしている。 評価の基軸として「研究戦略」、「産学官連携」及び「全学的な研究経営」と設定するとともに、URA 組織の属する機構長が毎年度「URA のミッション」を定め、各 URA の業務に対応した評価指標を個別に定める。評価結果をもとに URA の任期の更新及び昇任の適否を判断している。 通年の目標と評価を行うため人事評価シートを作成している。業績評価と能力評価から成り、業績評価の目標設定において、スキル標準のスキルカードのオールラウンド型を参考にしている。 雇用契約の締結時に、「スキル標準」に基づく担当業務を各 URA に与え、その実績に対して、勤務成績評価を行う。 URA は年度初めに業務達成目標及び計画に関する目標管理シートを作成している。その中で、従事する主要業務内容についてスキル標準に従い等級を定めている。また、目標管理シートに従い上司が期首、中間、期末の評価を実施している。
<p>業務管理および 評価 (評価の観点)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 本部 URA については、雇用開始日から 3 年を経過する前に「URA 採用・育成・評価プログラム」に定める URA 昇任審査基準 (承継職員への転換を含む) に基づき、URA 推進室会議で審査を行うこととしている。部局に配置する部局 URA については、配置先の部局における「部局 URA に係る評価書」に基づき、評価を依頼している。 IOF 育成プログラムにおいて年に一度の頻度でスキル評価を実施している。18 のスキルに関して研究支援人材が各スキルの自己評価を行った後、各所属大学において面接等実施の上、評価結果案を作成し、当該プログラムのコンソーシアム運営協議会におい

	<p>で最終的な評価結果を出している。</p> <ul style="list-style-type: none"> 成績評価については、組織目標を踏まえて設定した個人目標の達成度及び仕事の計画性を評価している。行動評価については、仕事への取組姿勢や行動について評価している。能力評価では、習得・習熟能力の程度について評価を行っている。 「個人目標管理制度」を利用し、年度ごとに業務達成目標を設定し、評価を行っている。URA は、研究者支援が主な業務ではあるが、既存事務組織・事務職員の業務を把握しなければ、研究者が求める支援に適切に対応することができないため、以上の点も評価の観点としている。 雇用期限に定めのない職員については、毎年業務に関する目標を設定し、年に 2 回の面談において進捗や達成度合いを確認する機会を設けている。有期雇用の職員については、年末の面談時にその年の業務の進捗等の振り返りを行っている。
--	---

(3) 研修カリキュラムについて

文部科学省が作成した「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・成果報告書 (研修・教育プログラムの作成)」の活用実績は、国立大学の一部での活用に限られる。

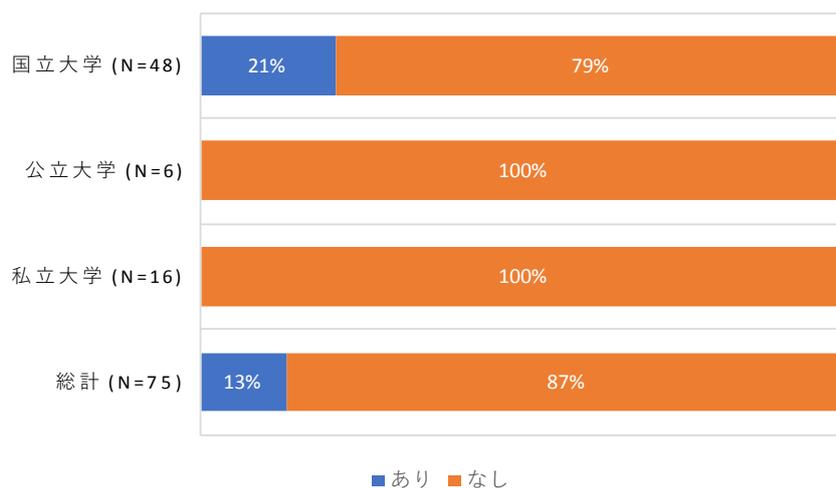


図 37 文科省「研修カリキュラム」の活用実績 (回答割合)

(注) 本図は、高等専門学校 (N=1)、大学共同利用機関・国立研究開発法人 (N=4) は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

(4) 能力開発について

URA 組織において、URA の能力開発のための計画を策定している機関は、大学機関、共同利用・研究開発法人において 22%程度に留まる。具体的な取組みとして、学内研修(ワークショップ、研究力分析ツールを用いた分析方法、知財関連講義等を含む)、MOT 等の大学院共通科目の受講や、RA 協議会年次大会への参加、プログラムマネージャー人材研修プログラム(科学技術振興機構)、多能工型研究支援人材養成教育プログラム、IOF 育成プログラム等の受講である。

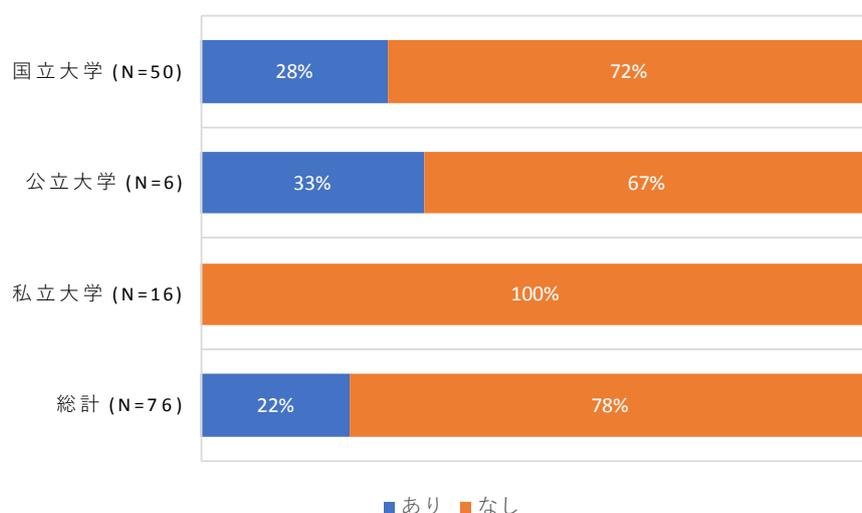


図 38 URA の能力開発のための計画の有無(回答割合)

(注) 本図は、高等専門学校(N=1)、大学共同利用機関・国立研究開発法人(N=3)は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

(5) 能力認証について

① 能力認証制度の必要性

URA 組織において、能力認証に対する必要性や必要とする場合の実施時期、範囲については、図 39 のとおりである。URA に対する能力認証を必要とする意見は、国立大学で 64%、公立大学で 51%、私立大学で 38%であった。早期に必要とする意見(URA 業務全体および業務一部)は、国立大学で 34%、公立大学で 17%、私立大学で 19%であった。また、他の公立大学、私立大学、大学共同利用機関・研究開発法人では、わからない(判断できない)とする意見も約 50%を占めた。

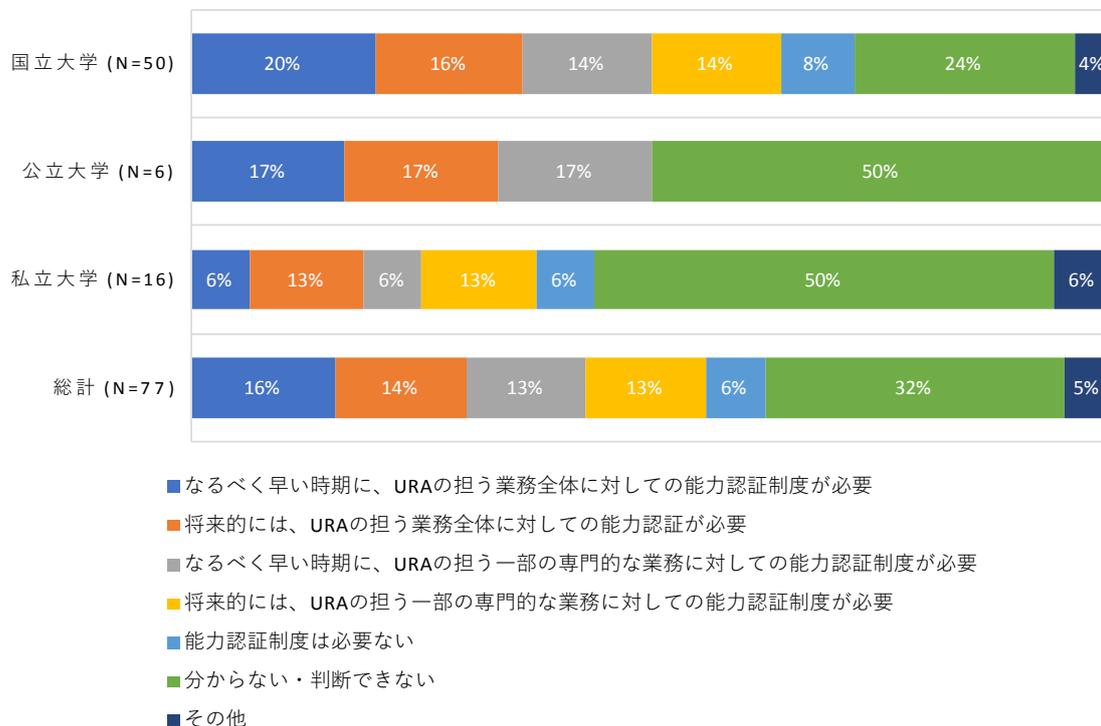


図 39 能力認証の必要性と時期、範囲について(回答割合)

(注)本図は、高等専門学校(N=1)、大学共同利用機関・国立研究開発法人(N=4)は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

なお、能力認証制度を必要とする理由には、複数の URA 組織で下記の点を理由にあげている。他方、アンケート調査の回答の中には、ノウハウをどのように認証するか(できるものか)等についての意見も見られた。

《能力認証を必要とする理由》

- URA の業務や URA 職に対する認知や理解が浸透するため。
- URA として必要な一連の業務経験や能力を証明するため(キャリアパス)。
- 能力認証を行うことで、所属する URA がどのような能力を有しているか客観視することができ、今後の戦略的な育成や人員配置、採用に活用することができるため。
- URA を継続的に雇用できない大学環境下でも必要とする能力が保証されるため。
- 知的財産に関する知識は、何らかの認証制度が必要であるため。

②能力認証制度の利用用途

能力認証制度が設立される場合、最も有効に利用される用途として、私立大学では、就職・転職での利用の割合が他の機関と比べて高いものの、国立大学では、就職・転職での利用は、3割程度であり、人材育成、人材配置、人材評価がそれぞれ2割程度を占める。

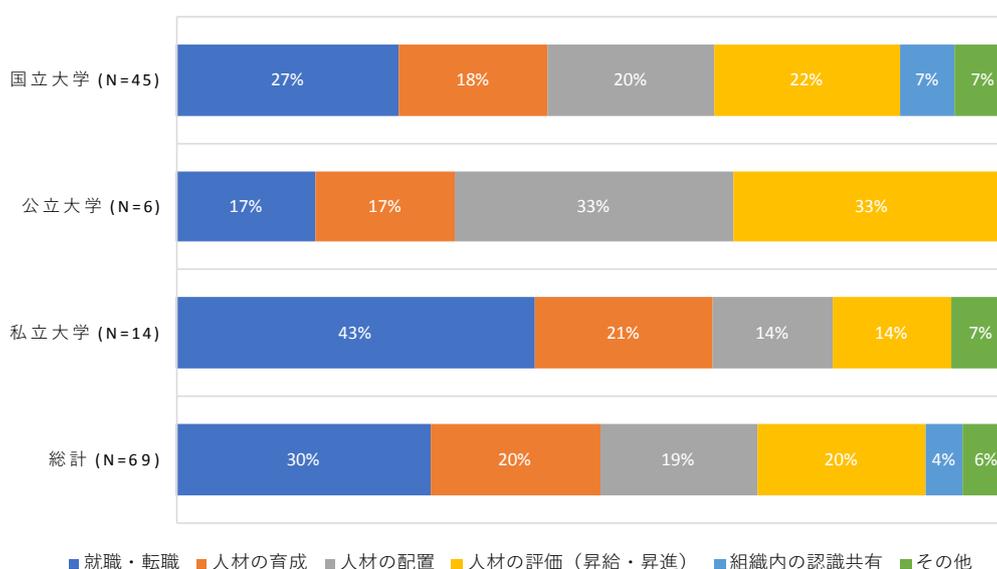


図 40 能力認証制度の利用用途(回答割合)

(注)本図は、高等専門学校(N=1)、大学共同利用機関・国立研究開発法人(N=3)は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

③能力認証の実施主体および活用方法

本調査では、能力認証制度が必要と考えた場合の認証の実施主体についての意見を収集した。本項目は、URA 組織として回答は難しいことから、回答者個人の考えも含まれる。図 41 を見ると、能力認証の実施主体は、第三者機関が認証を行うべきとする意見が多くを占める。

また、能力認証の活用方法については、雇用条件の改善とする意見と、転職時の証明書としての活用の意見が半数ずつであった。

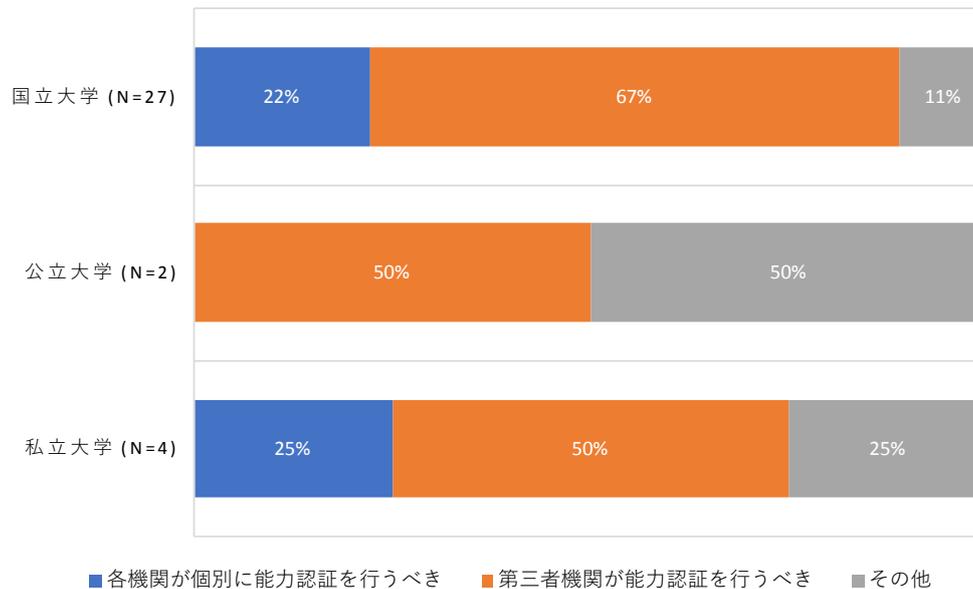


図 41 能力認証の実施主体(回答割合)

(注) 本図は、高等専門学校(N=0)、大学共同利用機関・国立研究開発法人(N=4)は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

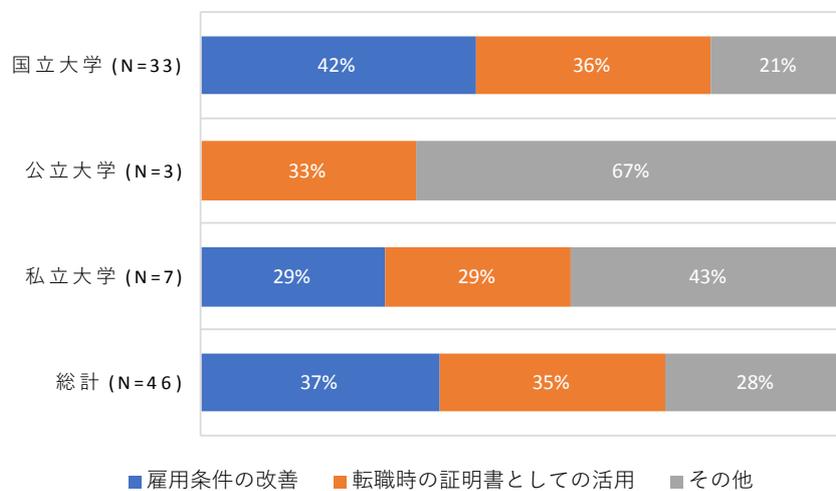


図 42 能力認証の活用方法について(回答割合)

(注) 本図は、高等専門学校(N=1)、大学共同利用機関・国立研究開発法人(N=2)は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

3-2 研修カリキュラム、スキル認証に係る取組み

3-2-1 概要

本調査では、研修カリキュラム、スキル認証に係るモデル案の検討に向けて、URA 組織を対象に、URA の研修カリキュラム、スキルアップ、スキル認証等の取組み状況についての調査を対面形式にて実施した。対象の URA 関連組織は、表 17 のとおりである。

表 17 研修カリキュラム、スキル認証に係るヒアリング調査先

対象機関	対象者
東京大学 研究推進部 学術振興課 (リサーチ・アドミニストレーター推進室)	山本武史(学術振興課長)、橋本仁志(学術振興課)、 佐々木友明(学術振興課)
京都大学 学術研究支援室	佐治英郎(室長)、関二郎(副室長)、白井哲哉(URA) 天野絵里子(URA)
群馬大学 研究・産学連携戦略推進機構 (研究支援人材育成コンソーシアム)	伊藤正実(共同研究イノベーションセンター 教授) 渡辺英雄(研究推進部産学連携推進課)、他 5 名
東京海洋大学 産学・地域連携推進機構	和泉充(機構長、海洋資源環境学部・海洋工学部教授) 池田吉用(URA:水産海洋プラットフォーム事業担当)

ヒアリング調査の項目は、a)URA 教育の際に使用している研修カリキュラム、b)スキルアップまたは業務上の必要性により受講している外部の研修・資格の取得、c)URA の質保証につながるスキル認証等の取組みからなる。上記以外においても、研修カリキュラムやスキル認証にかかる課題等について意見収集を行った。

表 18 ヒアリング調査の項目詳細

大項目	主な内容
URA 教育の際に使用している 研修カリキュラム	<ul style="list-style-type: none"> ・研修カリキュラム等の整備状況 ・研修カリキュラムで重視している視点、参考となる取組み等 ・研修カリキュラムと、URA 人材の処遇やキャリアパスとの関係 ・成功要因、改善課題
スキルアップ又は業務上の必 要性により受講している外部 の研修・資格の取得	<ul style="list-style-type: none"> ・URA 配置組織として支援(バックアップ) ・URA 配置組織として業務上の範囲の拡大等の効果、影響 ・能力開発のための取組み、改善課題

大項目	主な内容
URA の質保証につながるスキル認証等の取組み	<ul style="list-style-type: none"> ・(独自の認証制度等を運用している場合) 設立経緯について ・スキル認証の範囲や対象の設定について ・スキル認証の手続きについて ・スキル認証の利用方法について ・スキル認証制度の設立・運用にあたり、参考にした内外の事例 ・運用を通じた課題等
共通事項	<ul style="list-style-type: none"> ・学内における URA 配置組織、産学連携本部の位置づけ ・URA 配置組織の特徴 ・URA 人材を雇用するための方策 ・提携大学相互間の異動・共有等

3-2-2 機関別の取組み状況

(1) 研究大学における取組み (東京大学、京都大学)

① 東京大学

i) URA 組織の概要

東京大学では、平成 26 年 3 月に「東京大学リサーチ・アドミニストレーター制度に関する基本方針」を策定し、資格制度、研修、育成等に関する検討を行うとともに、平成 28 年 9 月には「東京大学リサーチ・アドミニストレーター制度に関する実施方針」を策定した。実施方針では、URA の育成と活用を鑑み、大学として URA をどのように定義するかを定めている。

URA の雇用制度は、高度専門職人材(高度学術専門員、高度学術専門職員)として、無期を前提とした制度の整備を図っている。

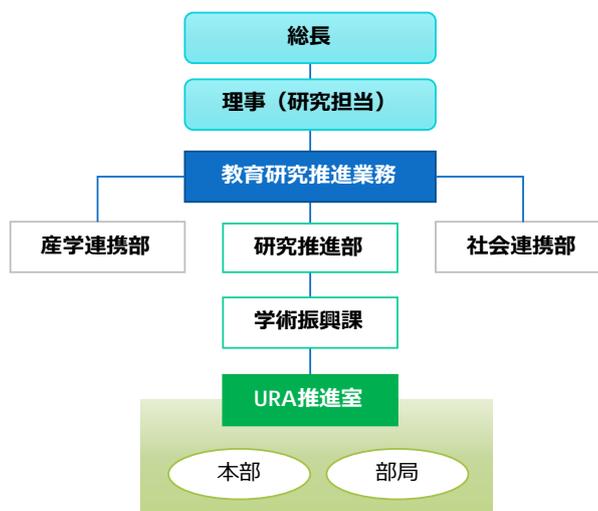


図 43 東京大学 URA システム

表 19 東京大学リサーチ・アドミニストレーター制度に関する実施方針

<p>東京大学リサーチ・アドミニストレーター制度に関する実施方針</p> <p style="text-align: right;">平成 28 年 9 月 29 日 役員会議決</p> <p>(総論) 「東京大学リサーチ・アドミニストレーター制度に関する基本方針」(平成 26 年 3 月役員会承認)に定める、本学が講ずべき基本的な事項を踏まえ、本学の研究力強化及び研究活動の質的向上に向けたリサーチ・アドミニストレーター(以下「URA」という。)制度の実施方針を以下に示す。</p> <p>(URA の定義) 第 1 条 本学において、URA とは、総合大学である本学の学術研究に係る諸活動を幅広く推進し、学術研究を安定的かつ継続的に進展させることを目的として、高度な専門性を持って、次の各号に定める業務を主体的に行う能力を有する者である。 ① 本学の学術研究に関わる調査・分析並びに企画立案業務 ② 研究資金獲得に向けた調査、企画立案、内外折衝、申請等の業務 ③ 研究資金獲得後の研究に関わる管理運営、評価、内外折衝、報告等の業務 ④ その他前各号の業務に関連する業務</p> <p>(URA の認定・研修) 第 2 条 前条の定義のもと、適正な審査を行い、その能力に応じて本学の URA として認定を行う。また、本学として優れた URA を育成・確保するため、研修制度を整える。</p> <p>(URA の雇用環境) 第 3 条 本学の研究力強化に資する高度な専門的知識・経験等を有する URA が安定的かつ継続的に活動できるよう、高度専門職人材に係る雇用制度を確立する。</p> <p>(URA 制度の運用体制) 第 4 条 本学における研究への URA の効果的な参画に向けて本部と部局が連携し、戦略的・計画的な URA の活用に向けた組織体制を構築する。</p> <p>附 則 この実施方針は、平成 28 年 9 月 29 日から施行する。</p>

(http://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_honbun/au07410621.html)

ii) 研修カリキュラム及び研修について

研修カリキュラムは、平成 25 年度に策定した「スキル標準」を元にした研修内容から基本的には変わらないものの、「必修編」と「研鑽編」に区分けを行っている。「必修編」は、研究企画、プレアワード、ポストアワード等で構成され、「研鑽編」は、産学連携、国際、知的財産、広報等の専門性に係る内容で構成される。

研修の講師については、平成 23 年度時点は、URA 研修は外部講師に依頼し実施していたものの、近年は、認定 URA が講師を務め、自立自営型で研修を実施している。学内の認定 URA が講師を務めることで、実体験を伝えることができ、学内制度として根付かせることができる利点がある。

表 20 業務研修の内容

開催日	内容
平成 27 年 6 月	URA 業務研修〈応用コース／研究力評価分析〉
平成 27 年 8 月	URA 業務研修〈基礎コース／研究戦略推進支援〉
平成 27 年 9 月	URA 業務研修〈応用コース／研究プロジェクトマネジメント〉
平成 27 年 10 月	URA 業務研修〈基礎コース／プレアワード・ポストアワード業務〉
平成 27 年 11 月	URA 業務研修〈基礎コース／関連専門業務〉

(<http://webpark1691.sakura.ne.jp/activities/ura-training>)

研修については、URA 推進室が実施する全学レベルのものから、学内の各部局や関連部署が実施している各研修(産業、安全、ライフサイエンス関連)まで多岐にわたる。なお、本部(URA 推進室)では、部局内研修の情報を把握し、他の研修内容の可視化を図っている。

iii) その他

東京大学では、「東京大学リサーチ・アドミニストレーター制度に関する実施方針」に沿って、URA 認定制度を設けている。認定制度は、リサーチ・アドミニストレーター(URA)、シニア・リサーチ・アドミニストレーター(シニア URA)、プリンシパル・リサーチ・アドミニストレーター(プリンシパル URA)の 3 段階の区分である。URA に採用されるには、部局での URA 公募と、認定 URA がある。認定 URA は、名刺に“URA”と記すことができる。ただし、雇用形態に縛られない学内認定制度である。

認定 URA は 32 名おり、基本的には部局に配置されている。URA の雇用に係る財源は、研究大学強化促進費に基づくものは一部であり、多くは競争的資金の間接費や運営交付金等である。

表 21 東京大学の URA 認定制度

認定制度	内容
プリンシパル URA	本学で認定されたシニア URA の中でも特に優れた専門性・知識・経験を有すると認められる者、又は同等の能力があると認められる者で、他の URA への管理能力も備えている者
シニア URA	本学で認定された URA として、URA 業務について原則として5年以上の経験を有する者、又は同等の経験を有すると認められる者であって、広範な知識、経験に基づく高度な判断・対応能力を有すると認められる者 ※無期化の対象(ただし、該当者はまだいない)
URA	URA 業務について、原則として3年以上の経験を有し、実務的な知識、応用力を有すると認められる者 ※学内、学外の経験でよい。

出典： 林輝幸「東京大学における URA」

http://www.mext.go.jp/component/a_menu/science/micro_detail/_icsFiles/afiedfile/2017/06/05/1385773_010.pdf

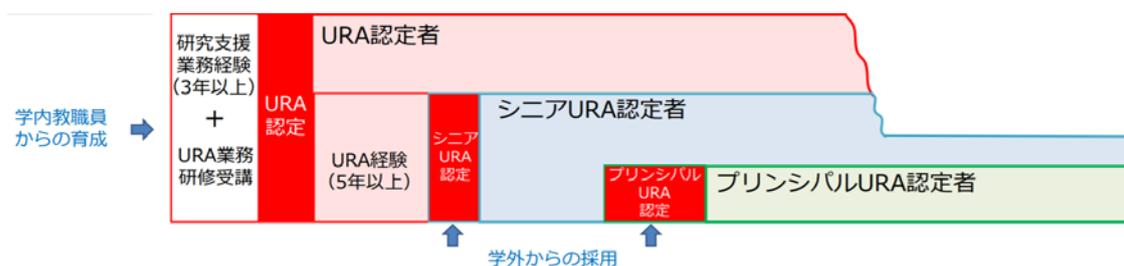


図 44 東京大学 URA の認定の流れ

出典：林輝幸「東京大学における URA」

http://www.mext.go.jp/component/a_menu/science/micro_detail/_icsFiles/afiefieldfile/2017/06/05/1385773_010.pdf

なお、URA 認定制度の資格化については、既に URA として雇用している者もいるので、早急な資格化は難しく、研修から取組みを始めたところである。今後、新たに配置された者 (URA になりたいとする者) から資格化を図ることが可能となるかもしれない。

②京都大学

i) URA 組織の概要

京都大学では、学術支援室は、平成 24 年に発足し、自主財源にて「部局 URA」を設置した。平成 28 年には本部一部局の一元化を図り、平成 29 年からは学術研究支援室 (KURA) として、組織のビジョンや学内での位置づけを明確化した。現在の在籍数は、44 名である。

URA 組織は、本部系 URA と地区系 URA (部局地区を担当) に大別される。本部系 URA は大学、KURA 全体に関わる業務 (企画・広報、国際、産学官連携推進) を、地区系 URA は理工系、生命・医薬系、人文社会系等の分野に対応した支援を実施している。

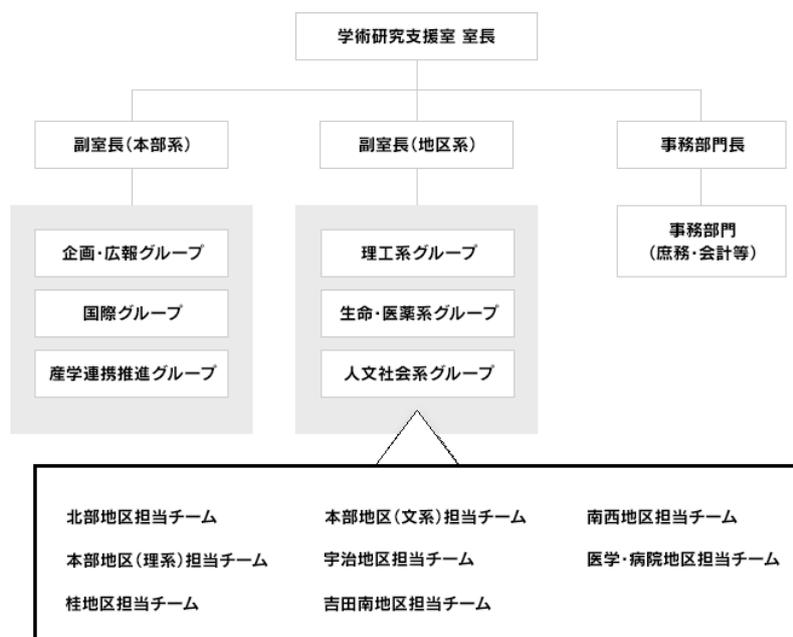


図 45 京都大学 学術研究支援室(URA 室)

(注)各地区 URA が理工系、生命・医薬系、人文社会系グループを形成している

出典:京都大学学術研究支援室

(<http://www.kura.kyoto-u.ac.jp/about/structure.php>)

ii) 研修カリキュラム及び研修について

京都大学では、「URA 育成カリキュラム」を策定している。URA に採用された者は、レベル 1 の研修の受講を必修としている(研修用教材の一部は、YouTube に格納し、新任 URA が適宜利用できる)。また、平成 29 年 12 月からレベル 2 の研修を開始した。レベル 2 では、支援プログラムの企画ができるようになることを想定している。レベル 1 を E-learning に近いものとした背景として、新人の採用タームに研修時期を適合させるのは困難であったことがあげられる。研修は、講義形式(動画)＋演習(別途実施)で行う。

研修内容については、レベル 1 として、URA 業務の未経験者を対象に競争的資金の申請支援に係る内容となっている。科目は、①URA 業務、②政策・競争的資金、③インタビュー、④研究プロジェクト、⑤研究費、⑥広報・アウトリーチ、⑦研究倫理・コンプライアンス、⑧特許と大学の知的財産活動、⑨産学官連携、⑩情報探索基礎、⑪契約、⑫申請書の書き方、⑬ヒアリング審査対策、⑭演習＋演習解説からなる。主な内容として、例えば、産学連携に係る内容では、特許、契約が中心であり、学務をやるための知識よりも、外部資金を確保するための知識に重きが置かれている。

レベル 2 は、競争的資金支援に加え、研究支援(学内プログラム:SPIRITS 等)を含め、レベル 1 修了者で 2 年以上の URA 業務経験者を対象としている。科目は、①プログラム企画・運営のためのマインドセット、②リーダーシップとチームビルディング、③問題発見、④問題解決方法の創出、⑤プログラムの企画・計画、⑥プログラムの実施、⑦プログラム評価、⑧最終課題(企画書

作成)からなる。研修は、テスト形式ではなく、議論形式で、企画書を作成することができるようになることを目指したものである。レベル 1 が競争的資金の申請書を見ることができる能力を養成するのに対し、レベル2では企画書を作成することができる汎用的な能力を身につけることを目的とした。

なお、研修カリキュラムでは、研修カリキュラム(レベル 1)の 13 科目＋演習を行うことにより、修了証(学術研究支援室長名)を発行している。

iii)その他

研修カリキュラムの他機関への開放は、RA 協議会等からも受講ニーズが高い。課題として、講師の時間を調整することや、研修カリキュラムのテキストが京都大学特有の手続きを踏まえたものであり、他大学の受講者にとっては、受講によりスキルを担保させるものとは異なる内容となっている。このため、他機関に研修を解放していくことは、URA 組織の環境(各機関共通のテキスト作成の担い手の存在、講師の手配等)に依存する。

(2)複数の大学による独自性のある取組み (群馬大学、東京海洋大学)

①群馬大学

i)URA 組織の概要

群馬大学研究・産学連携推進機構は、平成 28 年 4 月にこれまでの研究・産学連携戦略推進機構を改組し、「高度研究推進・支援部門」、「高度人材育成部門」、「産学連携・知的財産部門」の 3 つを設置し、これらを統括する「研究・産学連携戦略本部」を設置した。「研究・産学連携戦略本部」は、高度教育研究・産学連携に関するプロジェクト等の企画立案とファンディング対応と、大学経営層(学長、役員会)に対するシンクタンク機能を担っている。URA 室は、これと併設する形で設置し、URA を配置している。

URA 室は、研究戦略および産学連携戦略を踏まえ、研究力強化に資するため、①研究活動等の調査・分析、②科学技術・学術政策等の動向把握、③競争的資金等に係る情報収集・分析及び申請支援、④プロジェクト研究推進の支援、⑤産学官連携推進の支援等の業務を行っている。

ii)研修カリキュラム及び研修について

群馬大学では、「多能工型」研究支援人材育成コンソーシアムの事業実施機関(主管機関)であり、同じ事業実施機関である群馬大学、宇都宮大学、茨城大学と連携機関となる埼玉大学の 4 大学は、平成 20 年度から大学等産学官連携自立化促進プログラムにより、各県に立地する高等教育機関や自治体、企業等も巻き込んで多彩な産学官連携事業に取り組んできた。

コンソーシアムの背景として、中小規模の大学では戦略的な研究プロジェクトの構築や産学官連携に関わる人材は限定的で「多能工型」人材の育成が必要であり、大規模大学で「分業

化”が進んでいる場合にも、部分最適ではなく“全体最適”の発想が研究支援人材の業務に求められていることがある。そのため、従来からのネットワークを活用し、「多能工型」研究支援人材＝研究プロジェクトの企画立案、立ち上げから成果の創出まで一気通貫で関われる人材を共同で育成するプログラムを立ち上げた。当該プログラムでは、3年後に5件以上/年、5年後に20件以上/年の新規プロジェクトを主体的に企画立案が出来る人材を育成するという数値目標を掲げている。

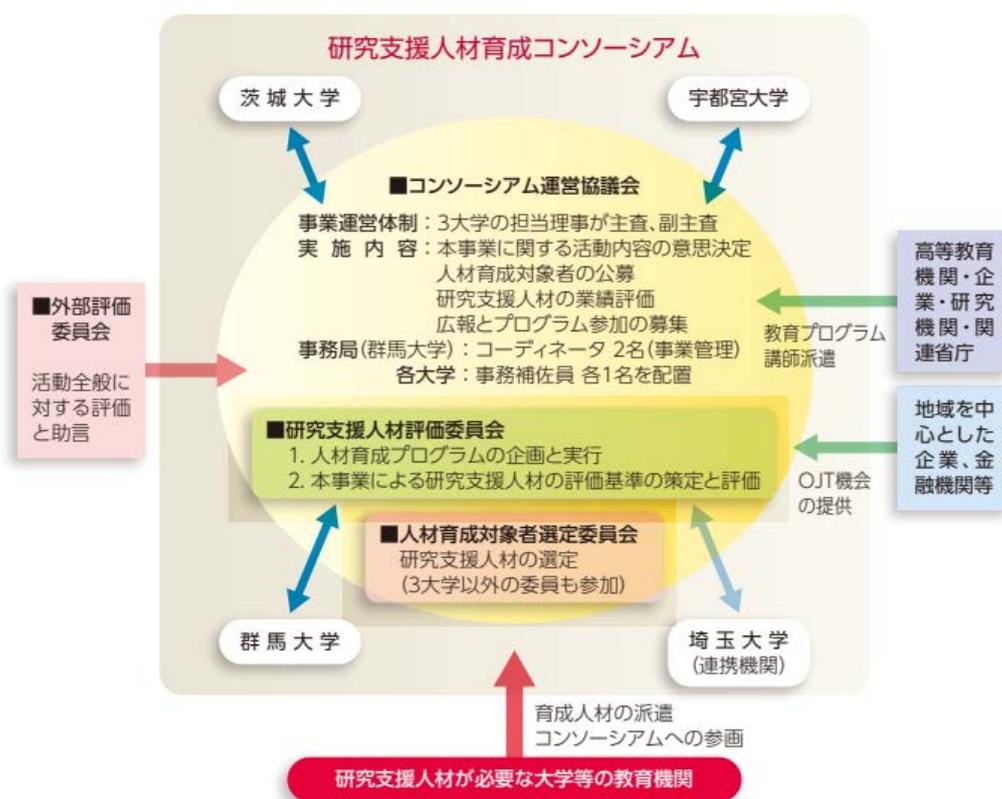


図 46 研究支援人材育成コンソーシアムの体制

出典：「多能工型」の研究支援人材養成パンフレット
http://kenshien.opric.gunma-u.ac.jp/pdf/GU_KSJ_180112-1.pdf

研究支援人材の育成にあたっては、a)大学の文化の理解と研究内容の把握、b)企業の研究開発活動への理解、c)プロジェクトにおける関係者間の調整能力の涵養、d)知的財産リテラシーの向上、e)コンプライアンス・リスクマネジメントの理解、f)科学技術政策と競争的研究資金に関する知見を人材育成に必要な要素と捉え、これに関する職能評価と所属する大学での業績評価を厳格に行うことにより、能力やスキルがどの程度このプログラムで向上したか測定しながら毎年の育成プログラムを実施している。必要に応じて外部評価委員会の意見を取り入れながらプログラムの改善を図っている。

平成29年度には、座学17講座、実習講座11回(1回/月)を実施し、座学では80点以上を

合格とするペーパーテストを、実習では評点区分を明確にした上でレポート等をもとにした実務能力の質的評価(教員や企業に対する信頼性の構築、潜在的なテーマを立ち上げる際の主体性、プロジェクトスコープ形成の際の能動性等)を行う。

表 22 平成 29 年度の講座内容(座学)

講座テーマ	番号	講座内容	実施日
コンプライアンス・リスクマネジメント 1	R05	研究支援者の立場から見た研究者倫理と対応の考え方	4月11日
	R03	生物多様性条約及び名古屋議定書について	
	R04	カルタヘナ法について	
コンプライアンス・リスクマネジメント 2	R01	安全保障貿易管理の仕組みと大学における体制構築	4月12日
	R02	大学における輸出管理実務について	
	R06	大学における利益相反	
コンプライアンス・リスクマネジメント 3	R07	医学研究における利益相反	4月13日
テスト	T	輸出管理(T01)、生物多様性条約(T02)	
知財管理と契約 1	I02	著作権	4月14日
	I05	特許法と大学知財の関わり	
知財管理と契約 2	I01	大学におけるノウハウ管理	4月17日
	I03	技術移転と契約 Part II	
テスト	T	著作権(T03)、特許法(T04)	
ファンド申請	F01	日本の科学技術政策の概要	4月18日
	F02	JST 支援事業(さきがけ、CREST、社会技術研究開発)	
	F03	NEDO の支援事業の紹介	
	F04	JSPS 申請書作成の要領について	
企業活動・企業の研究活動の理解能力	C01	実践 MOT の基本と技術者のためのマーケティング入門	4月19日
	C02	企業の研究開発と事業戦略	

出典: http://kenshien.opric.gunma-u.ac.jp/pdf/GU_KSJ_161121.pdf より作成。

表 23 平成 29 年度の講座内容(実習講座)

講座名	内容
ファンド申請に関わる業務遂行能力の向上	JSPS の申請書から JST/NEDO 等の申請書へリライトし、評価項目に沿った点数付けによる「申請書コンペティション」を行う。
研究活動の把握能力の養成	年間 8 回(うち 4 回は他大学)の大学研究者へのインタビューを行い、レポートにまとめる。レポート内容を発表する。
企業活動、企業の研究開発活動の理解能力の向上	企業関係者が、研究開発とその問題点等を講義、講義内容に関し、企業関係者とグループ討議を行う。
プロジェクト企画立案能力・プロジェクト関係者の調整能力の向上	日常の研究支援活動を事前にレポートする。レポートの中から共通の問題を抽出し、グループ討議と発表を行う。

出典: http://kenshien.opric.gunma-u.ac.jp/pdf/GU_KSJ_161121.pdf より作成。

iii)その他

平成 29 年度は群馬大、茨城大、宇都宮大の URA(11 人)とあわせて約 40 人の URA、コーディネーター、事務職員がこのプログラムを受講し、評価を受ける。明確な評価基準を導入することにより、研究支援人材個人の傾向を可視化(得意、不得意など)、現状認識と強化ポイントを本人が理解した上で、今後の業務の取組に反映できるようになることが期待される。

また、同コンソーシアムに参加している大学機関等は、運営機関を除き、15 機関に上る。

表 24 評価項目および評価方法

	評価項目	評価方法
基盤スキル	知財管理と契約	知識の定着度の定量評価
	コンプライアンス	知識の定着度の定量評価
	ファンド申請	申請書のリライトの審査
	研究活動の把握能力	複数分野の論文の把握能力のレポート審査
	企業活動の理解能力	企業活動のグループ討議とレポート審査
	プロジェクト調整能力	研究支援の活動から調整能力の力量評価
実務	業績評価	共同研究・委託／受託研究の件数と点数*を目標設定し、実績評価 *点数＝研究支援内容を金額や寄与度からポイント化

出典:「多能工型」の研究支援人材養成パンフレット

(http://kenshien.opric.gunma-u.ac.jp/pdf/GU_KSJ_180112-1.pdf)

②東京海洋大学

i) URA 組織の概要

東京海洋大学産学・地域連携推進機構は、海洋の科学と技術に関する研究ニーズの開拓や共同研究の推進、国内外における産学官や関連産業地域・拠点との連携活動およびこれらの成果にかかわる知財の創出と技術移転を推進するために、社会連携推進共同研究センターと知的財産本部を統合し、平成 20 年度大学等産学官連携自立化促進プログラムに採択された「水産海洋プラットフォーム事業」を加えて、平成 21 年 4 月に設置された。

産学・地域連携推進機構の目的は、a) 大学の知的資源の活用による産学官連携の企画・推進と、産業界および関連地域とのプロジェクト推進支援、b) 知的財産の評価、出願、維持、研修教育、人材育成とベンチャー起業・事業化推進支援、c) 教育啓発、講演活動の推進と、社会人教育、地域イノベーションに貢献、d) 産学・地域連携のワンストップサービス、研究支援情報の収集・発信等である。

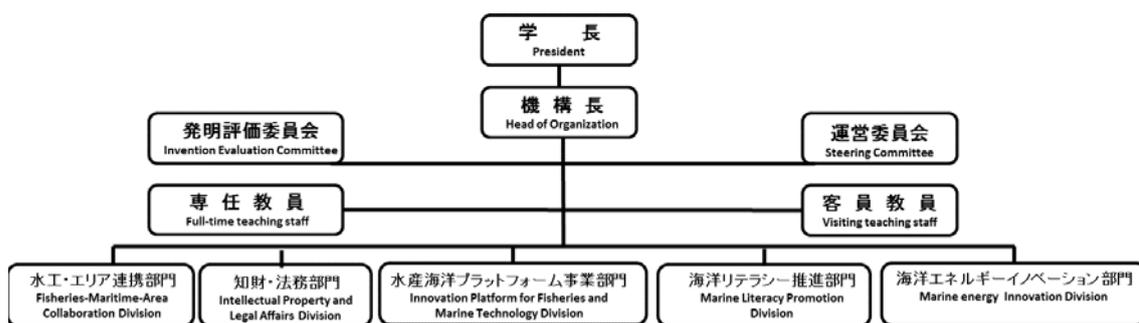


図 47 産学・地域連携推進機構の体制図

出典：東京海洋大学 産学・地域連携推進機構ホームページ
(<http://olcr.kaiyodai.ac.jp/about-us/>)

東京海洋大学では、平成 20 年度以降、「水産海洋プラットフォーム事業」を実施してきた。これは、従前より取り組んできたことを有機的に関連づけるとともに機能拡大を図ることで、産地と消費地、技術と事業をワンストップで結びつけようとするものであり、海の技術相談室や新技術説明会などのマッチング機能、全国水産都市フェアなどの地域活性化機能、知的財産研修会などの人材育成機能、水産海洋系研究者データベースなどのデータ集積機能といった4つの機能を総合的に発揮することで、現在にいたるまで多くの実績を残している。

これらの広域連携活動の実績をベースに、より効果的な活動を展開するべく取り組んでいるのが農林水産省「「知」の集積と活用の場」事業「水産・海洋系産業イノベーション創造プラットフォーム」である。これは、水産・海洋系の新技術を開発することで産業界の課題を解決し、既存事業の強化と新規事業を創出することを目標に、産学官金が一体となって活動を行おうとするものであり、同大学が管理運営機関を務めている。平成 30 年 2 月現在で、全国の産官学 18 機関が参加している。

具体的な取組みの一つに、「海の技術相談室」がある。「海の技術相談室」は、ワンストップ窓口でのマッチングを目指した取組みであり、全国から実に様々な相談が持ち込まれるが、地域ブランドの普及、産業振興など産地の悩みをきっかけに始まった「水産都市フェア」や、(株)ぐるなびの相談を端緒として実施につながった共同研究事業「ふるさと食材活用セミナー」など、ワンストップのプラットフォームならではの展開が数多く生まれている。特に「地産都消」をキーワードに、全国の地域産品を首都圏消費者・飲食店等に紹介する「水産都市フェア」では、北は北海道釧路市から南は鹿児島県西之表市にいたるまで延べ 16 地域が参加し、毎年数万人が訪れるなど大人気を博した(平成 18 年度から 28 年度まで継続して実施)。また、「水産・海洋系産業イノベーション創造プラットフォーム」からは、岡崎恵美子教授(学術研究院食品生産科学部門)を代表とする「国産冷凍サバを高付加価値化するコールドチェーンの実用化技術の開発」が平成 29 年度農林水産業・食品産業科学技術研究推進事業実用技術開発ステージに採択されるなど、産学共同研究の実現に繋がっている。

こうした取組みの推進力となっているのが、東京海洋大学産学・地域連携推進機構の URA である。URA は、東京海洋大学を代表機関、岩手大学、北里大学を共同実施機関とする「水産

海洋イノベーションオフィサ (IOF) 育成プログラム」にも参加しており、全国の水産業の成長産業化を支える高度な実践的研究支援人材として、恒常的に研鑽を積んでいる。

「水産・海洋系産業イノベーション創造プラットフォーム」ではこうした体制をさらに強化し、産学・地域連携推進機構長をトップとするプロデューサーチームを編成するとともに、プログラムマネージャーとして水産海洋 IOF が産学官金の間をつなぐ役割を担っている。

ii) 研修カリキュラム及び研修について

水産海洋イノベーションオフィサ (IOF) 育成プログラムは、三陸沿岸地域を水産海洋産業の復興とイノベーションの場ととらえ、研究支援人材を URA として採用し、水産海洋分野に特化した高度研究支援人材 (水産海洋イノベーションオフィサ、水産海洋 IOF) へと育成することを目的としている。

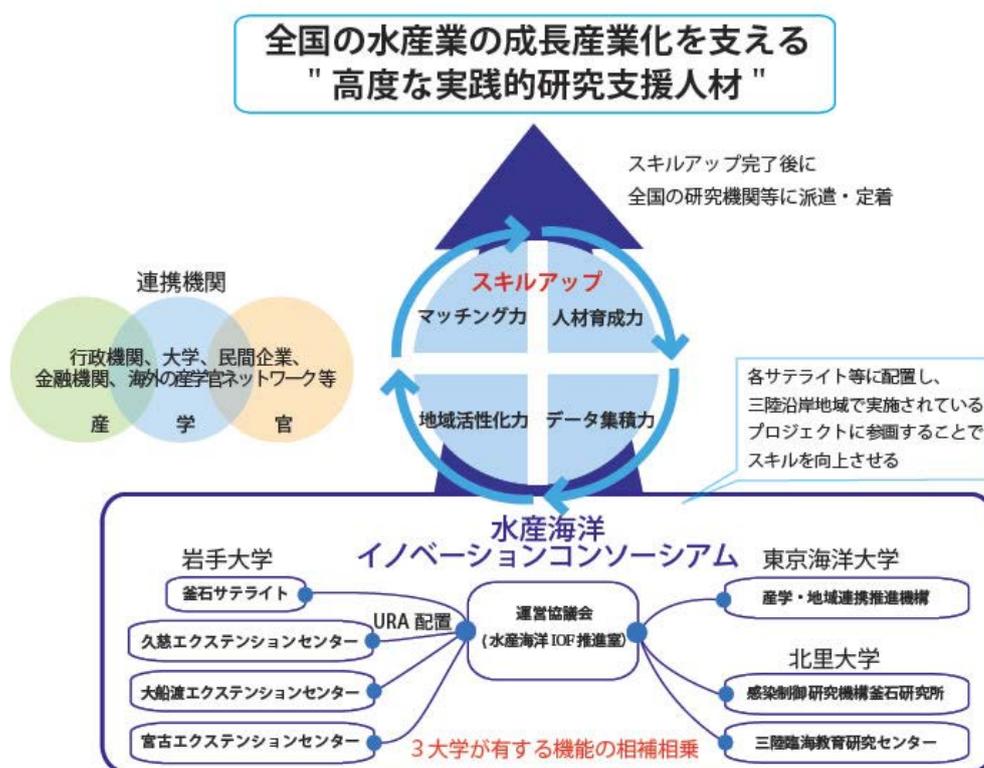


図 48 水産海洋イノベーションオフィサ育成プログラムの概要

出典:東京海洋大学 産学・地域連携推進機構「水産海洋イノベーションオフィサ育成プログラム」
 (<http://olcr.kaiyodai.ac.jp/fniof/iof/>)

表 25 平成 29 年度 「イノベーションオフィサ (IOF) 育成研修プログラム」

回数	研修テーマ	日程
1	合意形成研修 (Phase 1)	10 月 11 日～13 日
2	知的財産と技術移転研修 (Phase 1)	10 月 25 日～26 日
3	競争的資金獲得および生物多様性条約に基づく遺伝的資源へのアクセスに関する研修	12 月 16 日
4	知的財産と技術移転研修 (Phase 2)	3 月 7 日

出典：http://olcr.kaiyodai.ac.jp/wd/wp-content/uploads/2017/11/iof_h29.pdf より作成.

4. データベース及び採用マッチングシステムに関する調査並びにモデル作成

4-1 データベース及び採用マッチングシステムの概況

4-1-1 全体概要

本調査では、調査研究委員会にて、URA 人材のデータベース及び大学等が求める URA 人材を効率的・効果的に採用することができるマッチングシステムの検討を行うため、国立研究開発法人科学技術振興機構が管理・運営する「JREC-IN Portal」や「産学官の道しるべ」、民間企業の採用マッチングシステムを対象にヒアリング調査を実施した。ヒアリング調査の対象機関は、表 26 のとおりである。

表 26 データベース・マッチングシステムに関するヒアリング調査先

対象機関	対象システム、対象者
国立研究開発法人科学技術振興機構 産学連携展開部	○産学官の道しるべ ・山下篤也(先端計測グループ調査役)、 ・平野美緒(産学連携プロモーショングループ主査) ・青木朋子(同調査員)
国立研究開発法人科学技術振興機構 知識基盤情報部	○JREC-IN Portal ・堀内美穂(人材情報グループ調査役) ・川井千香子(副調査役) ・米陀正英(主査) ・桜井有里(係長)
株式会社ビズリーチ 広報室・人事本部	○ビズリーチ ・午頭優佳(リクルートメントマーケティング室)
株式会社アカリク	○アカリクWEB ・川口博久(営業本部 執行役員) ・吉野宏志(営業部 人材紹介事業部) ・濱智子(経営管理本部)

ヒアリング調査の項目は、a) 人材データベースや求人サイト等のマッチングシステム、b) 研究支援業務を担う人材の求人情報等に関する意見収集を行った。

また、既存の人材データベースの運用経験を踏まえ、産学連携コーディネーター等を含めた広範な研究マネジメント人材の民間等のマッチングシステムに掲載する場合の成立要件についても伺った。なお、調査項目の詳細は、表 27 のとおりである。

表 27 ヒアリング調査の項目詳細

大項目	主な内容
人材データベースや求人サイト等のマッチングシステム	<ul style="list-style-type: none"> ・登録項目 ・公表状況 ・利用方法 ・運営上の留意点や課題
研究支援業務を担う人材の求人情報	<ul style="list-style-type: none"> ・運用情報 <ul style="list-style-type: none"> *求人情報サービスを掲載している場合 <ul style="list-style-type: none"> ☞利用状況、反響 *求人情報サービスを掲載していない場合 <ul style="list-style-type: none"> ☞研究支援業務を担う人材の求人情報を流通させるための要件(市場規模、労働市場の認知度、将来の可能性) ・求人情報サービスとして運用するための要件 <ul style="list-style-type: none"> *利用コスト/情報提供項目/データの更新頻度/工夫等

4-1-2 個別の取組み

(1) 科学技術振興機構「JREC-IN Portal」

①概要

JREC-IN Portal は、研究者・研究支援者・技術者等の研究人材のキャリア形成・能力開発を情報面から支援する研究人材のためのポータルサイトである。

研究に関する職を希望する求職者の情報と、産学官の研究・教育に関する求人公募情報をそれぞれ収集・データベース化して、インターネットを通じて求職者、求人機関双方がそれぞれのニーズに応じた内容を検索・閲覧することが可能である。また、研究人材の多様なキャリアパスの開拓と教育研究機関等における人材活用につながるイベント情報やコンテンツ等を提供している。

登録利用者は、利用者の種別によるものの、求人公募情報の掲載・閲覧・Web 応募や求職者照会メール、マッチングメールなど求人求職活動を支援するサービスや、キャリア形成・能力開発に役立つ e-learning を利用できるようになっている。

利用状況は、平成 28 年度は約 1879 万件のアクセス数があった。求人公募登録されている総求人数は 28262 人であり、うち URA 等に相当する「研究管理者相当」の求人数は 413 人であった。

利用コストは、求人側、求職側ともに無料であり、データ更新頻度は、1日1回の更新分を機械的にアップロードしている。



図 49 JREC-IN Portal システム

出典: JREC-IN Portal 新規従事者登録画面
 (https://sangakukan.jp/form/form3.php)

②特徴

《全般》

JREC-IN Portal は、ユーザーの新規登録では項目が比較的少なく明快で、登録時間も概ね1分以内である。検索可能な職種が細かく、「研究管理者相当」[Research Administration]が選択可能で、URA 人材にとっては利用可能な求人サイトかどうかが明確になっている。

JREC-IN Portal の求人情報検索に用いる「職種一覧」では URA に相当する「研究管理者相当」の内訳が、「リサーチ・アドミニストレーター、目利き人材、プログラムオフィサー、コーディネーター等」となっている。他の民間サイトでは、URA と「研究・教育補助者相当」[Research/Educational Assistance]すなわち「助手、テクニカルスタッフ、テクニシャン、技術員、研究補助員、実験補助員、実習指導員等」との区別が明確でないなど、利用者(特に URA 関連職種への就職希望者)にとっての利便性に問題がある。また、JREC-IN Portal は、高度人材向けの項目を網羅した履歴書等(市販の形式とは異なる)の作成ツールが充実している。

それ以外では、参考情報として Vitae Researcher Development Framework が掲載されており、URA人材に必要なスキルについて基本事項が図解されている。ただし、これらにおける項目はスキルカードと明示的には対応していない。

《登録項目》

求人側の登録項目は、a) 基礎情報(機関名、機関種別、部署名、担当者名、担当者役職名、連絡先住所、電話番号、FAX 番号、メールアドレス、サブメールアドレス)、b) 求人内容等(公開開始日、求人件名、機関名、機関または部署 URL、部署名、機関種別、公募の URL、求人内容、研究分野、職種、勤務形態、勤務地、応募資格、待遇、募集期間、応募・選考・結果通知・連絡先、添付書類、備考、帝国データバンク企業コード、証券コード、JREC-IN PortalWeb 応募関連情報)、c) 公募結果アンケートの結果等がある。

求職側の登録項目は、a) 基礎情報(氏名(日本語)、氏名フリガナ(日本語)、氏名(英語)、生

年月、国籍、現所属機関種別、現職種、取得学位、研究分野(基本)、経験・実績、研究分野(求職)、キーワード、研究テーマ、所属学協会、希望職種、希望勤務形態、希望勤務地、その他自己PR(経験・実績・スキル等の詳細他)、URL、メールアドレス、メール言語の設定)、b)履歴書情報(履歴書タイトル、作成日、氏名フリガナ、氏名(日本語・英語)、生年月日、性別、現住所、電話番号、e-mail アドレス、FAX 番号、顔写真)、c)業績リスト(業績リストタイトル、作成日、氏名(日本語・英語)、現住所、電話番号、e-mail、論文、講演・口頭発表等、書籍等出版物、Works、Misc、受賞歴、競争的資金等の研究課題、特許、担当経験のある科目、委員歴、社会貢献項目)等がある。

情報入力

申請情報を入力してください。
入力いただいたメールアドレスへ求人機関登録のご案内を送付いたします。
※海外機関様で英語名での登録をご希望の場合は、機関名(日本語・日本語(フリガナ)・English)に全て英語名を入力してください。
※携帯電話のメールアドレスはご利用になれません。
※JREC-IN Portal事務局と連絡のとれるご担当者・連絡先を記入してください。
※部署名、氏名等は公募と同じでなくても構いません。

※IDをお持ちの方へ
ID・パスワードをお忘れの場合、または担当者・連絡先等を変更されたい場合は、本画面での申請は行わず、メールにてご連絡ください。
メールの送り先: jrecinportal@jst.go.jp

機関名 Institution 必須	日本語	株式会社科学
	日本語(フリガナ)	カブシキガイシャカガク (全角カナ)
	English	Kagaku Co., Ltd. (半角英数字)
機関種別 Institution type 必須	民間企業	▼
※「その他機関」を選択した際は、下の入力欄にご記入ください。		
子の前	日本語	

中略

民間企業の方は、お持ちのコードを以下に記入してください。いずれもお持ちでない場合は空欄で構いません。

帝国データバンク企業コード Teikoku Databank corporate code		(半角数字)
証券コード Code of stock		(半角数字)

確認 リセット

図 50 求人側情報の登録画面

出典:JREC-IN Portal ご利用方法
(<https://jrecin.jst.go.jp/seek/SeekDescription?id=013#c01>)

ユーザ登録

基本情報設定 - 入力

必須の付いている項目は必ずご記入ください。
 入力が完了しましたら、「次へ」ボタンをクリックしてください。

氏名(日本語) 必須	科学 花子	例:研究 花子
氏名フリガナ(日本語) 必須	カガク ハナコ	例:ケンキョウ ハナコ
氏名(英語) 必須	Hanako Kagaku	例:Hanako Kenkyu(半角英字)
生年月 必須	1990 年 1 月	
国籍 必須	日本	
現所属機関種別 必須	民間企業	
現職種 必須	※「その他」を選択した場合は入力欄にご記入ください。 研究開発・技術者相当	現職一覧
取得学位 必須	※「その他」を選択した場合は入力欄にご記入ください。 修士	研究分野一覧
研究分野(基本) 必須	1. 大分類 総合人文社会 2. 大分類 情報学 3. 大分類 環境学	
メールアドレス	hanako@aaa.aa.aa	
メール言語の設定 必須	JREC-INから送信する各種メール(お知らせ、マッチングメール等)の言語を選択してください。 ※マッチングメールで送信する求人公募情報の言語は「ユーザページ」言語によります。 メール言語「英語」を選択しても、日本語の公募情報は日本語のまま送信されます。 <input checked="" type="radio"/> 日本語 <input type="radio"/> 英語	

次へ

図 51 求職側情報の登録画面

出典:JREC-IN Portal ご利用方法
 (https://jrecin.jst.go.jp/seek/SeekDescription?id=013#c01)

③課題・留意点

JREC-IN Portal では、高度人材の活躍の場として相応しい求人公募情報を確保するため、掲載基準を設けてスクリーニングを行っている。システムを安定的に運用するために、セキュリティや運用体制について日々改善を行っている。職業情報の提供に徹し、紹介や斡旋に関するトラブルを回避している。利用規約についても、常時見直しを行い、法的に問題ないことを確認している。

アクセスを増やすための工夫として、基本的に「博士人材全般の求人情報」ではなく、「研究支援業務を担う人材の求人情報」を対象としたアクセス増加のための工夫が必要であると認識している。そのため下記のような広報施策も取り入れている。

《広報施策》

- 各種学会での講演
- パンフレット配布 (JST 各事務所、主催イベントでの配布他、外部求人情報サービス事業者のイベント用にも提供)
- 外部求人情報サービスとの連携 (例:博士情報エンジン wakate)、公的な博士人材 DBに

おける API 連携表示(例:JGRAD)等からの利用者誘導。

また、ヒットしやすい工夫として、職名(具体的に「URA」「産学連携コーディネーター」等)をタイトルに入れるよう事務局から求人機関に依頼している。JREC-IN Portal システムとしては、チェック項目である勤務地(地方・都道府県)、職種を入力させることにより、求職者プロフィールとのマッチングや検索ヒットの確率を高める考慮がなされている。研究分野で設定が難しい場合や、研究分野一覧表に該当分野がみあたらない場合は、公募情報内にキーワードとして入力する(マッチングメールや、公募検索時にヒット)。

④その他(運用上の工夫等)

JREC-IN Portal システムでは教職等のアカデミックポストについては網羅的に検索できるようになっている。

改善点として、サイトの見せ方の工夫としては平成26年10月よりサイト自体のポータル化を行っている。URAも含むe-ラーニングとの連携も構築している。博士人材情報サイトのJGRADとの連携も行っている。こうした取り組みにより従来は偏在していた高度人材情報の統合を行っている。

今後に向けては、高度人材のマッチングについては情報サイト以外に交流会などでの人脈形成を支援していくことが重要である。

(2) 科学技術振興機構「産学官の道しるべ」

①概要

「産学官の道しるべ」は産学官連携活動に係わる関係者に向けて、産学官連携に関連する情報を網羅的に収集し、インターネット上で広く一般に提供しているものである。

サイトの利用(閲覧)に登録は不要であり、利便性が高い。利用者は産学官連携従事者等の検索条件を入力し、個別の登録データを閲覧する。また、本サイトは、人材のデータベースでありマッチングシステムではない。閲覧の対象は、産官学連携・技術移転等の専門人材が主たる対象であり、必ずしもURA人材に特化したものではない。

産学官連携従事者の登録事業は、平成27年3月よりサービス開始し、現在までに約2,100名が登録し、大学・自治体・財団等のコーディネーターなど、公的機関に所属する産学官連携従事者のデータベースとなっている。また、研究開発や共同研究のために活用できる制度情報は、現在3,600件が登録されており、これは類似の取り組みの中でも随一の規模である。

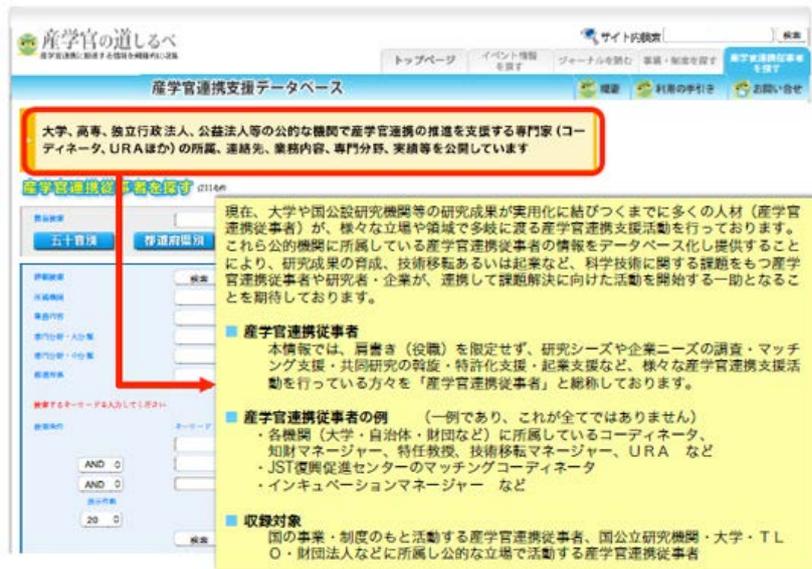


図 52 産学官連携従事者情報の公表イメージ

出典:産学官の道しるべ 概要/利用の手引

(<https://sangakukan.jp/shiendb/guidance-coordinator.html>)

②特徴

《全般》

「産学官の道しるべ」はあくまで人材のデータベースでありマッチングシステムではない。また、産学官連携・技術移転等の専門人材が主たる対象であり、必ずしも URA 人材に特化したものではない。新技術に関する問い合わせに対応するなど産学官の間での情報流通のコンタクトパートナーを特定してもらえるような情報提供を行うのが本システムの狙いである。

データの正確性の確保に注力しており、データ更新の頻度は高い。具体的には大学の所属研究者等の情報を2年おきに更新している。これは国公立大学と私立大学を毎年ローテーションで更新しているもので、情報の鮮度は高い。

産学官連携従事者の登録については、a) 氏名、b) 生年、c) 所属機関、d) 所属部署、e) 役職、f) 住所、g) 機関ホームページ、h) 電話番号、i) FAX 番号、j) メールアドレス、k) 業務内容、l) 専門分野・大分類、m) 専門分野・小分類、n) 経歴等である。登録項目について「生年」は今後削除する予定である。登録項目は研究者等の高度人材の「名刺がわり」に利用されている。

お問い合わせ

こちらから、産学官連携従事者の新規追加・削除および事業・制度の新規追加・修正・削除の受け付けを行っております。
該当する「お問い合わせタイトル」を選択し、内容をご記入ください。
折り返し御連絡させていただきます。 ※一部ご希望に添えない場合もございます。

★は入力必須項目です

お名前★	<input type="text"/>
所属★	<input type="text"/>
E-mailアドレス★	<input type="text"/>
電話番号★ (半角数字)	<input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/>
お問い合わせタイトル	選択してください ▼
お問い合わせ内容 詳細をご記入ください (200字以内)	<input type="text"/>

図 53 産学官連携従事者の登録問い合わせ画面

出典:産学官の道しるべ 新規従事者登録画面

(<https://sangakukan.jp/form/form3.php>)

サイトの利用(閲覧)にあたっては、登録は不要であり、利便性が高い。利用者は産学官連携従事者等の検索条件を入力し、個別の登録データを閲覧する。

③課題・留意点

【個人情報の取扱い等】

公的機関により運営されているデータベースなので、個人情報の取り扱いには細心の注意を払っている。以前は研究者等の連絡先メールアドレス自体を公表していたが、平成 27 年からは問い合わせフォームに遷移する仕組みに改め、個人情報の保護に努めている¹。

URA を含め人材の情報はすでに大学レベルで保有していることが多い。本システムが始まった平成 12 年前後であればインターネットベースのデータベースのサービスは貴重であったが、現在では無条件で優位であるわけではない。大学等の研究室単位で顔写真入りのもの等かなり詳細な人材紹介ページを持っているところが増えている。個別の人材情報や採用のノウハウについてはそれぞれの大学の資源であるので、JST から本システムへの掲載を依頼しても断られることもある。

【民間のデータベースとの比較】

民間の人材情報サービス等のデータベースと比べた時の優位性は、公的機関により運営されているので、個人情報の取扱い等コンプライアンスが厳格に守られている点にある。また、データベースから、我が国の毎年度の高度人材の数や分野等の情報を統計情報として整理している。定点観測的な情報から、将来の科学技術政策へのインプリケーションを得られる点も大きい。

民間の取り組みについてはソーシャルネットワーキングサービス(SNS)の活用は参考になるか

¹ 「独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律」および「国立研究開発法人 科学技術振興機構 個人情報保護規則」の順守等。

もしれない。ただ、民間よりも個人情報保護等やセキュリティに関するコンプライアンスがより一層厳しいので、SNS の利用のハードルは高い。本サイトは現在スマートホン専用のページは用意されていないが、今後、必要となるかもしれない。

【画面のデザインその他】

デザイン的には画面の切り替えがタブで行われるようになっているのは改善の余地があるかもしれない。ボタン形式になっていない。バナーを設けているが、これは他のサイトへのリンクとして使っている。英語での情報発信については今後拡充の余地があるかもしれない。なお、ジャーナルや JSTAGE といった他の媒体とのコラボレーションは効果を上げている。

④その他(運用上の工夫等)

最近サイト上で研究フェーズと支援規模からバルーンの大きさにより事業や制度の傾向を把握できる複数要因別検索画面を導入したが、これについても、リアルタイムの検索ができるようにすれば情報の速報性や「見える化」の度合いは飛躍的に高まると思う。統計情報としての有益性の大幅な改善につながるだろう。また、利用者同士の情報交換に使えるように BBS(掲示板システム)を整備することも有益かもしれない。ただ、個人情報やセキュリティ上の懸念からハードルは高い。

(3) 民間のデータベース及び採用マッチングシステムの取組み

①株式会社ビズリーチ

i) 概要

経営幹部等のエグゼクティブ人材に特化したマッチングサービスを展開する民間事業者である。公開求人情報に加え、非公開の求人情報も取り扱う。公表状況としては、累計利用企業数 7,700 社以上、登録ヘッドハンター 2,000 人以上、掲載求人数 102,000 件、登録会員数 110 万人以上である(平成 30 年 2 月時点)。

ii) マッチングシステム

求職者が会員登録をし、企業側とのメールによるマッチングおよびヘッドハンターからのスカウトによるマッチングサービスを受ける。有料会員と無料会員の区分があり、それぞれについてサービス内容が異なる。

【利用の流れ】

1. 職務経歴書を登録
2. 無料会員:スカウトメールへの返信・応募、公募求人への応募
有料会員:求人検索・応募、ヘッドハンター情報閲覧

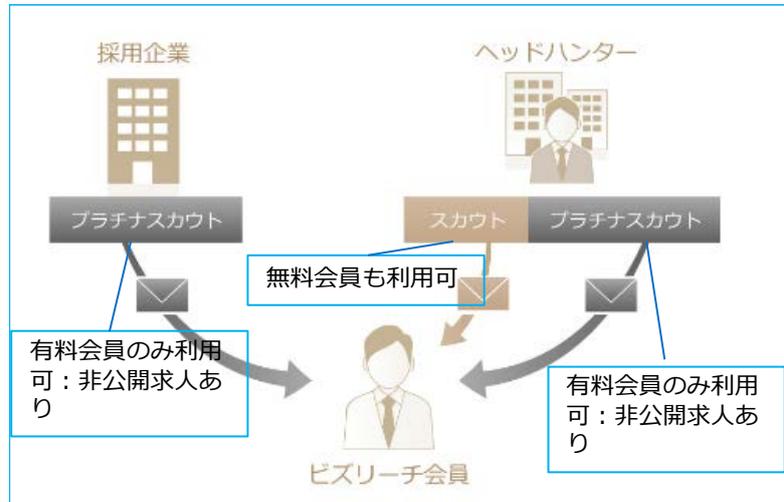


図 54 ビズリーチにおけるマッチングシステム

iii) 課題・留意点

マッチングシステムでは、多くの求職者に登録してもらうためには、利用料は無料が望ましい。データ更新の頻度は、情報が変わったタイミングでその都度行っている。また、アクセスを増やすための工夫として、オンライン広告の運用、会員以外も閲覧できる公募企画(応募には会員登録が必要な形で実施)が挙げられる。

利用者の利便性に関しては、求職側の登録にあたっては、どのような求人があるかが事前にわかること、職務経歴書の登録が簡易であることが重要である。求職側の継続的な利用にあたっては、定期的な情報発信(会員向けのメールマガジン)、求職側のサポート(職務経歴書の代行入力サービスなど)が重要である。

iv) 展望(URA 関連人材に係る課題)

URA 人材に特化したマッチングを展開しにくい理由は、そもそも当該人材の求人数が少なく、市場規模が十分でない点が決定的である。現状では、URA は経営幹部人材として企業には認知されていない。URA に限定することなく、一般的に大学院修了者等の高能力人材にターゲットを絞っている。経営幹部など高年収層の求人は好調であるが、URA は管理職なのかどうか判断が難しいのでエグゼクティブ枠での求人に載りにくい。今後管理職としてのURAの価値が市場で認知・拡大していけばサービスの対象にはしやすくなるだろう。URA に限らなければ、大学院修了者への企業求人は伸びる傾向にある。

②株式会社アカリク

i) 概要

アカリクは、採用・キャリア支援事業を展開しており、a) 大学院生・研究者のためのキャリア支援サイト「アカリク WEB」の運営、b) 新卒大学院生(修士/博士)・院卒社会人・ポストドクター・研究者に特化した人材紹介サービス、c) 就職・キャリア構築のための各種イベント・セミナーの企画運営等を行っている。

データ更新の頻度については、新規登録はリアルタイムで更新している。企業からの追加の求人情報等についても同様である。更新作業は事務部門が一括して行なっているが、専門部隊であり分業体制で行うので業務負担が大きいということはない。

情報の鮮度は死活的に重要であり、求職情報は常にホットなものであることが求められる。すでに無効となった「死んだ情報」がいつまでも掲載されているサイトは信用をすぐに失うため、古くなったデータは真っ先に削除し、放置することのないようにしている。マッチングサイトやデータベースの評判は、情報の鮮度と情報の量の掛け算で決まる。掲載情報は少なくとも数百件単位である必要がある。それ以下では集客効果は望めない。

ii) マッチングシステム

アカリクが人材紹介の対象としているのは修士学生、博士課程後期学生、ポスドクである。最近の傾向として、ポスドクの紹介はそれほど伸びてはおらず、修士学生、博士課程後期在籍者のいわゆる現役学生が5~7割を占めている。マッチングの件数は平均1カ月当たりで15~16件である。

事業内容は、企業等への直接の人材紹介、一般求職者向けのマッチングサイトの運営、研究機関や大学でのマッチングイベントの運営が事業の3本柱である。サービスの特徴としては企業向け・大学向けと別れていないことが挙げられる。就職支援コンサルタントが、大学院生と面談を行い就職のアドバイスや企業へのマッチングも行なっている。

集客の工夫として、は、イベントやマッチングサイトへの集客については、研究者や大学に配布している就職情報を掲載したフリーペーパーでの告知が効果的である。この他にもポスターといった従来からの媒体での告知がマッチングサイトへの新規登録を促す上では効果をあげている。また、集客の50%程度は大学院生同士のいわゆる口コミによっている。大学院生は通常は研究に没頭する生活を送っているため、学部生の就職活動のような企業説明会に出席し、大手求人サイトに登録し、面接に臨むといった流れとは異なる。

大学院生は研究室単位で先輩-後輩といったラインで就職関係の情報交換をしている。先輩がこのサイトを使っていたので、自分も使うといったような関係性がある。コミュニティ自体が小さいので、その中で口コミで広げてもらうにはサイトや会社自体の知名度が相当高くないといけな

い。

マッチングイベントの開催については最近では理化学研究所と連携している。研究機関と直接のやり取りをする場であるため、マッチングには効果的である。

iii) 課題・留意点

大学院生以上を対象として事業展開をする場合、パイの小ささは課題である。現在修士・博士学生のうちサービス対象である求職者は概ね 6~7 万人であるが学部学生が 52 万人ほどであることを考えると学部生相手の就職マッチングの 10%程度のマーケットしかないことになる。

SNS については積極的に事業に活用しているが、フェイスブックやツイッターといった従来型の SNS が主流である。若者の間ではこれらは陳腐化している部分もあり、必ずしも最先端の SNS ではないが、大学院生は大半が 20 歳代後半以上の年齢層なので、サービス開始が古く、そうした年齢層の大半が使っているサービスに戦略的に狙いを定めている。従来型 SNS であれば、指導教官等も使っており、大学院生に逆に利用を勧めたり、マッチングサービスの告知を教員自信が学生に行ってくれたりするので訴求力が高い。

マッチングサイトは目を引くデザインにすることは極めて重要である。また、SEO 対策 (Search Engine Optimization) は補助に過ぎず、利用者からサイトに新しい情報が大量にあるという評判を得ることが重要である。

iv) 展望 (URA 関連人材に係る課題)

現状では、URA に特化する形で経営・営業戦略を構築する予定はない。あくまで、ポスドク等の高度人材の職域が拡大する中で、その一部として URA の取り扱いを行うというイメージである。

大学院生の職域拡大で重要な点は、院生当時の研究テーマをそのまま他の領域で活かせるということではないとの認識を当事者が持つことである。ただし、事業会社を中心とする一般企業の間で大学院生へのイメージが世間で言われているほど悪いかといえばそういうことではない。データサイエンスやプログラミングといった領域では博士号取得者への期待が極めて高い。これは高い専門性を要する分野であり、現役の研究者と対等の立場で話ができる人材として期待されているためである。知識ベースの話なので、その際、大学院生の実務経験の有無といったことはあまり問題にならない。

大学院生には、研究計画の立案能力やその計画を遂行し、実際に成果をあげる能力といった研究プロセスのマネジメント能力が期待されている。これらは事業会社でも直接に役に立つスキルだ。大学院時代の研究内容自体が評価の対象になるわけではない。これらのマネジメント能力はまさに URA でこそ必要とされている能力である。

URA と学術営業職は領域として近い印象である。当事者レベルで研究活動を把握している必要があり、ビジネスの経験も必要である点で共通している。URA への就職で重要なのは研究活動につき、研究プロセスや締め切り等成果物の管理、人とのつながりをマネジメントすることに興味のある人材かどうかである。また、自分だけの興味関心を追求するというより、日本の研究活動をより良いものにしていくといった公益や社会貢献活動に興味のある人材であることが望ましい。より良い研究を通じ、社会を改善するという目的があり、そのための手段として研究を位置付けられるマインドの持ち主であることが望ましい。研究が好きで、手を動かすことの出来るスペシャリス

トが求められている。

URA はエンジニアに対するプロジェクトマネージャーに位置付けられる。その意味で、URA は管理職であるべきである。URA はパイが小さいとよく言われるが、マネージャーとして位置付けた時、そうした有能な人材はそもそも数が少ないと言えるのではないか。

マネージャーは自分が行う以上の成果を他人やチームに求めるのが仕事なので、予算の管理といった職務内容より本来は広範な業務範囲のはずである。管理職としての URA であれば求人側にも訴求すると思われるが現状では URA は研究者になれなかった場合のオプションという悪いイメージで語られがちである。

URA 人材を紹介してほしいという大学等からの依頼は現状では受けていない。おそらく就職エージェントに依頼するとすると、どの予算から報酬を支出するのかといった整理が不十分で民間マッチング会社に依頼しにくい事情があるのではないか。そういったエージェントサービスへの依頼の先例もほとんどないのではないかと思われる。逆にいえば、東京大学や京都大学等の大規模研究大学や RU11あたりにエージェント活用の動きが出てくれば、全国の国立大学等で追従することもあるかもしれない。昨今、大学研究者が研究事務に忙殺されて本来の研究活動に支障をきたしていると言われていたが、URA を採用することで解消できるならば、そのためのマッチング費用は必要な支出ということになるのではないか。URA は必ずしも学外に居る必要はない。隣接する大学で似たような地域的課題を抱えて居る場合、研究内容も似通っていたりする。その場合に、互いの大学の研究者同士を橋渡し、情報や研究活動をシェアさせ、研究の効率化を図る人材として URA を位置付ければ良い。複数の研究を束ねて管理すれば経費の節減にも寄与する。

URA 志望者の数自体は決して少なくはない。当初は URA 志望で、最終的にはコンサル業務でマッチングしたという例は複数担当している。現状では URA の多くは任期付のポストである。ただ、一度 URA 職を経験すれば任期が切れても別の場所で新たな URA ポストに就けることが多い。URA 職の中核的な能力はマネジメント能力であり、これは所属組織を超えた通用性がある。研究者をつなぎ、より良い研究活動を創出する触媒であり、イノベーション創出にも繋がる魅力ある職種だということをもっとアピールすべきである。

高度専門人材については、大学院生とコンサルティング職種の相性は良い印象である。この領域では、特に、技術コンサルタント、プロセスコンサルタント、IT コンサルタントが挙げられる。これらは研究内容との関連性が高く、専門分野の知見が活用できる職種である。技術コンサルタントは高度なエンジニアリングの知識が必要で、新卒入社後にゼロから勉強してというわけにはいかない領域である。プロセスコンサルタントでは計画全体の俯瞰、工程の細分化といった能力が必須で、これは博士課程でまさに習得する能力であり、博士学生やポストドクのコアコンピタンスと合致すると言える。実務経験がなくても能力を発揮することができる。IT コンサルタントも同様であり、IT システムに特化した知識が求められる。どのようなシステムをどのように組み合わせることで目標を達成するかというシステム設計の能力が求められ、研究活動の設計で培った知見を活かすことができる。

大学院時代の研究と事業会社等での研究関連職との違いは、自分がテーマ設定をした研究を自分のものとして行うか、他人から委託されたテーマで研究活動を行うかという点である。

そういう点で、研究のプロセスをこなすといった活動を楽しんで行える人材は、研究関連業務に適性がある。そうではなく、自分の設定したテーマで研究を行うことのみで没頭していた場合は必ずしも適性があるとは限らない。研究の方法論の探求と実行を楽しんで行っていた人材が理想的である。

ポスドクについてはマスコミ報道などで、就職難などあまり良いイメージで語られることが少ない。ただし、実際に企業にポスドクを紹介してみると、高年齢であるなど、書類審査の段階ではとても採用は無理だとの印象を企業側に持たれていたような場合でも、実際に会って話をしてみると担当者が能力の高さに感心し、そのまま最終面接まで進んで晴れて採用に至ったようなケースに多く接している。人物を直接見てもらうことがとても重要で、エージェンツサービスを間に挟むとマッチングするケースが多い。一般に独力での就職活動は効率が悪く効果も低い。

URA 類似の研究関連職では、最近では製薬会社等の学術営業という職種も注目されている。専門性を活用して、大学や研究所と企業を橋渡しする職種だが、扱う知識の専門性が極めて高いので、博士号の有無がものをいう業種である。大学や研究所の研究者からは営業職が博士号を持っていないとカウンターパートだとみなされない。ただし、学術営業という業種自体の認知度が低く、マッチングの俎上に上りにくい点は URA と同様である。研究者自体ではないが、研究者のパートナーとして研究活動に寄り添う職種であり魅力は高いので今後職種自体のアピールが必要だと思われる。

4-2 データベース及び採用マッチングシステムに関するニーズ

4-2-1 全体概要（アンケート調査結果）

URA 組織を対象としたアンケート調査のうち、「データベース及び採用マッチングシステムに関する調査」では、①URA を採用する際に求める学位・専攻、②採用のための利用サービス、③採用において重視する項目、④URA の提携大学相互間の異動・共有に関する考え、⑤既存の人材データベースの改善点に関する情報収集を行った。

URA の採用に求める学位としては、国立大学で採用する URA は博士号取得者を要件としている機関が半数以上である。現在活躍している URA の専攻分野は、自然科学系(理工学系、工学系、農学系)が全体の 57%を占める。

URA 組織が URA を採用する際に利用しているサービスは、主に JREC-IN Portal と機関ホームページ(採用情報)が中心であり、人材紹介会社を介した採用活動はわずかである。URA 組織が利用経験のあるマッチングサービスとして、上記以外では、大学技術移転協議会(UNITT)や RA 協議会等の URA コミュニティ、ハローワーク等があげられた。

URA の採用にあたり重視する項目は、職歴、現在(直近の業務)、専門分野等であり、URA としてどのようなことができるかを把握するための項目に重きが置かれている。

表 28 「JREC-IN Portal」、機関ホームページ以外の利用経験のあるマッチングサービス

マッチングサービス	回答機関
人材紹介会社	国立大学(3 機関)、私立大学(2 機関)
UNITT、RA 協議会等のウェブ、メーリングリスト	国立大学(3 機関)
ハローワーク	国立大学(1 機関)、私立大学(1 機関)
その他(地域研究支援関連の人材情報、連携学会、機関からの推薦等)	国立大学(3 機関)、公立大学(1 機関)、私立大学(1 機関)

これら URA 人材の提携大学相互間の異動・共有については、URA-大学-連携先等との守秘義務の問題や業績評価のあり方、異動の期間(大学、地域を理解するための期間の確保)等の課題はあるものの、URA 組織および URA の双方で実現が期待されている。他方で、URA 組織の中には、URA 人材の養成や派遣を大規模大学に期待する意見もあり、URA 側が期待しているキャリア形成や能力向上等とは異なる要素で人材が流動化する可能性も示唆された。

既存の人材データベースの改善点は、情報の質の維持のために、掲載情報を厳選することや、情報の更新(情報の鮮度)を明確化するために、古い情報の整理を図るべきとする意見があげられた。インタフェース面は、階層構造が整理され、検索機能が付与されるシステムが期待された。

また、URA 特有の課題として、URA の職能が大学毎に異なるため、認定資格を整理できるとよいとする意見があげられた。URA のスキル認証の整備は、これらの人材データベースの利用拡大にも寄与することから、人材市場の観点から認証を捉えることも必要であると示唆される。

4-2-2 URA 組織におけるニーズ（アンケート調査）

(1)URA の採用(求める URA の学位、採用・活躍している URA の学位、専攻)

①URA を採用する際に求める学位

URA 組織において、URA を採用する際に求める学位は、国立大学(50%)や大学共同利用機関・研究開発法人(67%)では、博士号取得者とする割合が最も大きい。他方、公立大学、私立大学では、学位について特に問わないとする組織が多い。

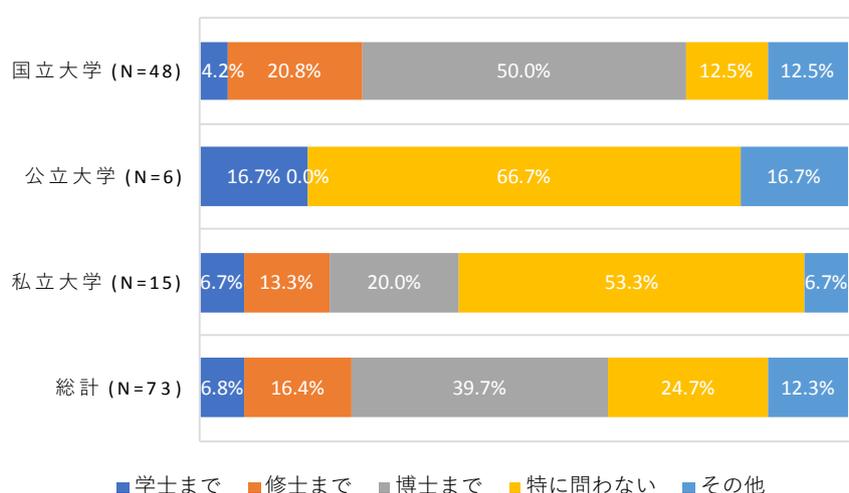


図 55 URA を採用する際に求める学位(回答割合)

(注)本図は、高等専門学校(N=1)、大学共同利用機関・国立研究開発法人(N=3)は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

②現時点で採用・活躍している URA の学位、専攻分野

URA 組織で、現時点で採用・活躍している URA の学位の専攻は、理工学系学位、工学系学位、農学系学位を取得している URA が全体の半数を占める。

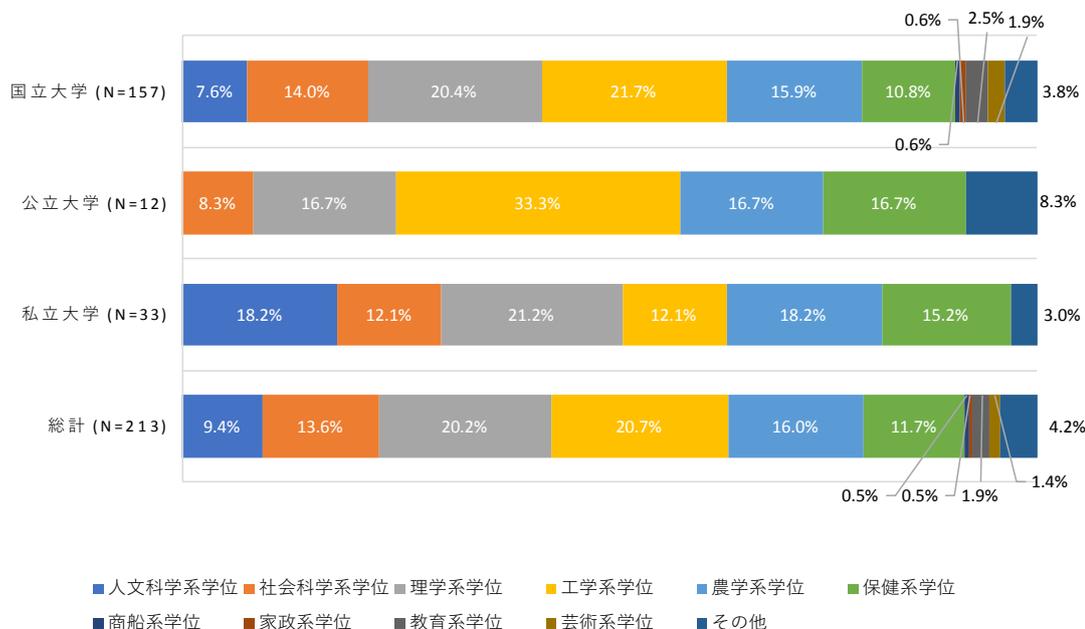


図 56 現時点で採用・活躍されている URA の学位 (回答割合)

(注) 本図は、高等専門学校(N=1)、大学共同利用機関・国立研究開発法人(N=10)は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

(2) URA 採用のために利用しているサービス

URA 組織が、URA の採用のために利用しているサービスとして多かったのが、科学技術振興機構が運営する「JREC-IN Portal」である。次いで多いのは、「大学機関のホームページ」におけるリクルート情報である。その他の回答には、学会メーリングリスト、地域研究支援センターの研究人材情報、RA 協議会や UNITT 等のホームページ・メーリングリスト、ハローワーク等があげられた。

図 58 は、機関別に URA 採用のために利用しているサービスを見たものである。国立大学においては、「JREC-IN Portal」を利用している割合が半数を占め、次いで「大学のホームページ」に掲載されるリクルート情報となる。公立大学では、他の機関と比べ、「産学官の道しるべ」を利用しているとする回答割合は若干多い。一方で、どの機関においても、人材紹介会社を利用しているとする回答は少ない。

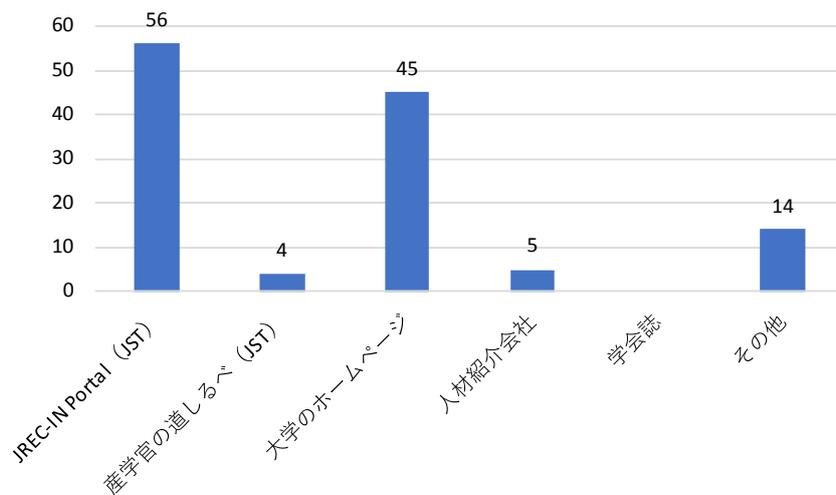


図 57 URA 採用のために利用しているサービス(複数回答:件数)

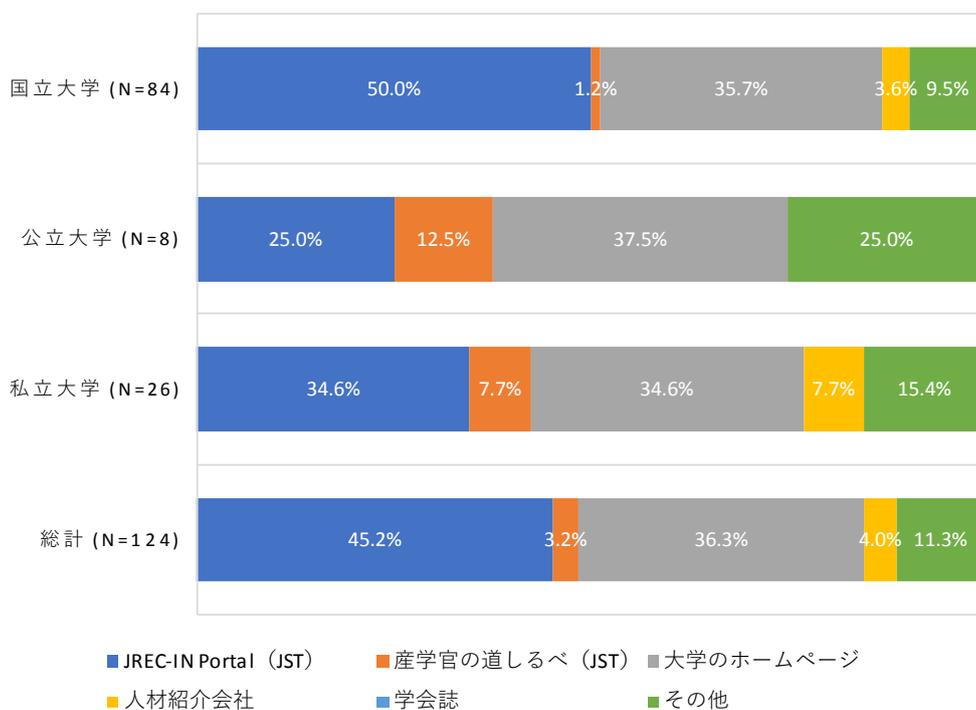


図 58 機関別の URA 採用のために利用しているサービス(回答割合)

(注)本図は、高等専門学校(N=1)、大学共同利用機関・国立研究開発法人(N=5)は回答数が少ないため、除いたものである。総計は、大学機関及びこれら機関を踏まえた値。

(3) URA 採用において重視している項目

URA 組織が、URA の採用のための応募書類等において、採用の際に重要視している項目として、最も多いのは職歴であり、次いで現在(直近の業務)、専門分野、学歴である。

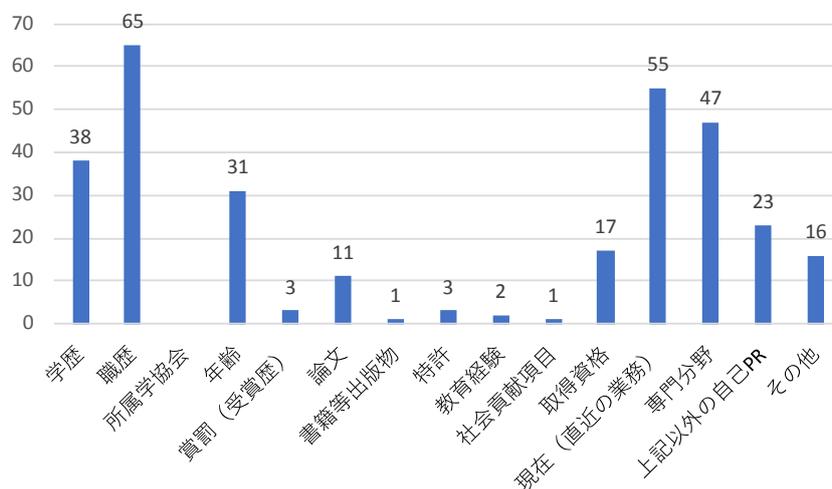


図 59 採用の際に重視している項目

(4) URA の提携大学相互間の異動や共有に対する考え

URA 組織が URA を提携大学相互間で異動・共有することについて、どのように考えているか。調査は、自由回答形式で実施した。

URA の提携大学相互間の異動や共有が実現可能とする意見を見ると、異動先の業務の理解があれば実現可能とする意見や、大規模大学が URA 養成と人材バンクとなり URA を相互に活用(もしくはコーディネーション機能を利用できる)することを想定し、実現可能とする意見、URA 自身の能力向上やキャリアパスとして実現可能とする意見に分かれる。

条件付き実現可能とする意見には、URA と地域自治体・企業、学内(研究者)を含む関係構築には時間を要することから、長い期間にわたっての提携大学間相互異動であれば可能とする意見や、URA の受入れ審査や業務評価が公平となれば可能とする意見、守秘義務や大学間の競争性の課題を解決できれば可能とする意見が見られた。

また、慎重に行うべきとする意見では、秘匿情報の扱い、大学毎の組織文化への順応時間(経験)の課題、流動化の反対(URA 制度の定着も道半ば)とする意見をあげた。

表 29 URA の提携大学相互間の異動や共有に対する考え

区分	回答内容
実現可能	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営企画型業務を理解する大学・機関との人事交流の可能性はある。 ・ 大規模大学で URA 養成を行い、人材バンクとなっただき、提携大学間へ紹介していただけるようなことになると有難い。 ・ 各大学で URA を置かなくても、必要に応じて、コーディネーション機能を利用できる機関があれば活用したい。 ・ URA のキャリアパスを整備する上で、プラスになる。 ・ URA の育成につながるほか、優秀な URA が機関間を異動することにより、好事例やノウハウの共有を行うことができ、望ましいと考える。 ・ URA の所掌する業務や求められる役割については大学ごとに全く異なるので、広範な業務スキルを獲得するためにも大学間での URA の人的交流は深めるべきだと考える。
条件付き実現可能	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学内教員や地域企業、自治体等との強いつながりを構築するためには長い期間従事する必要である。 ・ 異動については長期的な安定化に資するように思えるが、共有は、教員と密に関係を持つという意味で課題があるものとする。所属教員の研究内容・業績などを把握するにはそれなりの時間がかかるので、短期間での異動はよくない。 ・ 提携大学との間で人事労務上の課題を克服した上で、人事交流等による異動を検討している。 ・ 受け入れの際は新規採用と同じく厳格な審査が必要である。 ・ 業績評価を困難にする可能性があるため、評価制度と処遇への反映についても同時に検討が必要である。 ・ 任期の問題があるのである程度近隣の大学等でローテーションできると良い。ただし、機関間での処遇等に差があるのでそのあたりの整理も同時に検討する必要がある。 ・ 一定レベル以上を有する URA が、経営環境などが近い組織間で異動することが望ましい。 ・ 有期雇用 URA に関しては、異動することがキャリアアップになり、加えてできれば雇用条件がよくなることを望ましいと考える。 ・ 守秘などのマネジメントの欧米なみのスキルが求められる。 ・ 現状では守秘義務や大学間での競争性の確保の観点から難しいと考えるが、一法人複数大学方式などの国の動向・方針次第である。 ・ 共有に関しては、研究戦略推進支援活動を行う上で秘密保持、知財等の面で困難な問題が懸念される。
慎重に行うべき	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組織間移動により活性化が行われるが、秘匿情報の扱い等問題点も残る。 ・ 大学毎の組織文化があり、それに順応する時間と経験を要することから、URA の異動・共有は慎重に行うべきである。 ・ URA の提携大学相互間での異動や共有のメリットがイメージしにくい。 ・ 流動化には反対。日本の URA 制度は定着には至っていないと思われ、欧米と比べまだ機が熟していないと考える(ガイドラインの作成が必要)。

(5) 既存の人材データベース等の改善点(産学官の道しるべ、JREC-IN Portal)

既存の人材データベースのうち、科学技術振興機構が運営する「産学官の道しるべ」、
「JREC-IN Portal」の二つについて、改善すべき点について、回答者の意見を収集した。

「産学官の道しるべ」については、情報の質の面で、実質的に活動していない人材の情報が多いことでデータベースの質を落としているとする意見、記載内容が簡略化されすぎており活用までに至らないとする意見が見られた。情報の更新の面では、情報の更新状況がわからないので登録日の欄が必要との意見が見られた。インタフェースでは、階層構造をわかりやすくすることや業務内容の検索が必要とされた。改善に向けた付加機能の提案として、検索機能として、産学官連携活動に携わったプロジェクト名がわかること等が求められた。

表 30 「産学官の道しるべ」の改善点

区分	改善点
情報の質	<ul style="list-style-type: none">・ 個人情報の観点から、略歴等の記載内容が簡略化されている。・ 実質的な活動をしていない方の情報が多い(厳選すべき)。
情報の更新	<ul style="list-style-type: none">・ データの入力(更新)年月を表示しては如何か。相当に古い情報も混在する。・ 情報が更新されているのか分からない。継続的な更新作業あるいは、少なくとも登録日の欄が必要である。
インタフェース	<ul style="list-style-type: none">・ 組織単位の情報(代表連絡先等)の下に個人をぶら下げる構造にしたほうが使い勝手が良い。・ ページの階層構造が非常にわかりにくいため、現状では「イベント」検索システムとしてしか利用していない。・ 業務内容(所属)でも検索できれば使いやすい。
付加機能提案	<ul style="list-style-type: none">・ 産学官連携従事者検索で、主要な産学官連携活動に具体的に携わった外部資金のプロジェクト名(例.JST A-STEP 探索タイプや、NICT、サポイン等)がより具体的に入っていると、より採用や相談時等のマッチング精度が上がると思う。

また、「JREC-IN Portal」については、実利用で使えることや有効なサイトであるとの意見が複数あげられた。改善点としては、情報の質の面で、事務部門の名称を掲載できない(事務系URAへの対応)との意見や応募者側からも求める能力や雇用条件の記述ができ、相互比較できるとよいとする意見があげられた。情報の更新の面では、マッチングシステムは公募と異なり、制限が設けられるものではないため、リアルタイム性に欠けるとする意見があげられた。付加機能の提案では、自機関の公募情報の閲覧状況を把握できる機能や民間の求人事業者、ハローワークとの連携が期待された。また、URA特有の課題として、URAの職能が大学毎に異なるため、認定資格を整理できると良いとする意見や、任期や出身地への異動可否情報が可視化できると良いとする意見があった。

表 31 「JREC-IN Portal」の改善点

区分	改善点
情報の質	<ul style="list-style-type: none"> • URA を事務部門に所属させることがあるが、JREC-IN Portal では事務名称での掲載ができない。 • 応募側の立場からは、求める能力や雇用条件のより具体的記述が成され、相互比較ができるとなお良い。 • 研究者を前提としたシステムであるため、入力項目及び表示項目が URA 等の産学官連携従事者に沿わない点がある(領域等)。／求められるスキルが明確でないところがある。／研究活動が認められているかの表示がない。
情報の更新	<ul style="list-style-type: none"> • 多くのマッチングシステムは公募等のように期限が設けられるものではないため、リアルタイム性に欠けるとともに、より良い人材を選んで採用するという点では通常の公募システムのほうが有用ではないか。
付加機能提案	<ul style="list-style-type: none"> • 公募情報を登録した機関のみが、自機関公募情報の閲覧状況(現在何人が閲覧しているか等)を知れるような機能を追加いただきたい。 • 自動翻訳機能付にいただきたい。 • 民間の求人事業者やハローワークと連携を取り、マッチングを推進していただきたい。
URA 特有の課題	<ul style="list-style-type: none"> • URA の職能が大学毎に異なるため、具体的な業務指定で公募を行う必要があると考えられるが、これが認定資格などに整理できれば、マッチングに資するものとする。URA は研究業績がないため、現状では経歴でのみ推測するしかない。 • 期限付きで残り何年や、出身地への異動可否情報も可視化できると良い。

5. まとめ

5-1 調査結果概要

(1) 好事例、先進的または独自性のある事例について

URA 組織が関わる業務の範囲は、競争的資金獲得のプレアワード段階にとどまらず、産学連携、地域創生、さらには大学経営までと拡大している。アンケート調査では、約半数の URA 組織が大型共同研究および組織的連携に基づく共同研究の取組み実績があり、URA 組織が実施した企業との対話の推進、産学官連携推進機能、大学等が保有する研究情報に基づく提案、共同研究のワンストップでの提供、分野横断的な共同提案等が共同研究の実施に寄与した。研究経営の関わりも、各組織で「研究経営」の範囲に幅があるものの、URA 組織の 94%が関与している。また、大学が立地する地元自治体、地元企業等と連携した地域創生の取組みには、URA 組織の 68%が関与している。これらの取組みを可能とした要因にステークホルダーとの連携、シンクタンク機能、事業化に向けた知見・ノウハウがあげられた。

多様な取組みに至る経緯として、ヒアリング調査では、国の研究開発プロジェクトを通じ、大学一企業間の組織的な連携体制の経験・実績が蓄積されたことがあげられた。URA 組織の中には、地域を巻き込む企画や連携企業等に対する提案を伴う活動も活発化している。また、学内では、研究経営に関与することが求められてきており、URA には研究支援者として能力から、研究、教学、財務等を総合的に理解することが求められ、あわせて URA が主導し全学的な研究推進連携体制を構築していくことが求められている。他方、これらの先進的または独自性のある取組みを進めていくには、国の政策を十分に把握するとともに大学戦略に理解のある人材や、学術的な成果と地域貢献のバランス(教員の研究のためのエフォートの確保)の確保が課題となっている。また、オープンイノベーションや地域創生(地域活性化)が進展した際に、URA 組織として、どのように組織的連携を図り、運営していくかといった課題も指摘された。

(2) 研修カリキュラム、スキル認証について

URA 組織における文部科学省「スキル標準」や「研修・教育プログラム」の活用については、活用していないと回答する機関がみられたものの、関連調査項目の回答から、各組織において、これらのテキストを元に研修カリキュラム等を作成し、URA 人材の研修を展開している例が見られた。

URA 人材の業務達成目標は、URA 組織の半数で設定している。スキル設定の面では、スキル標準を参考に、URA の職階ごとの職務内容の理解とスキルレベルを設定し、組織によっては、採用一育成一昇任審査の参考や業績評価、勤務評価に活用している例が見られた。一方で、URA を対象とした業務評価を行っていない組織も複数見られる。

URA 人材の育成では、能力開発計画を策定している URA 組織は 3 割に留まる。能力認証の必要性について、国立大学では、64%が必要と回答するものの、このうち、早期に必要とする意

見が 53%、将来的に必要とする意見が 47%であった。

(3) データベース及び採用マッチングシステムについて

URA 組織が URA を採用する際に利用しているサービスは、主に JREC-IN Portal と機関ホームページ(採用情報)が中心であり、人材紹介会社を介した採用活動はわずかであった。URA の採用にあたり重視する項目は、職歴、現在(直近の業務)、専門分野等であり、URA としてどのようなことができるかを把握するための項目に重きが置かれている。

また、URA 人材の提携大学相互間の異動・共有については、URA-大学-連携先等との守秘義務の問題や業績評価のあり方等の課題はあるものの、URA 組織および URA の双方で実現が期待されている。他方で、URA 組織の中には、URA 人材の養成や派遣を大規模大学に期待する意見もあり、URA 側が期待しているキャリア形成や能力向上等とは異なる要素で人材が流動化する可能性も示唆された。

既存の人材データベースの改善点は、情報の質の維持のために、掲載情報を厳選することや、情報の更新(情報の鮮度)を明確化するために、古い情報の整理を図るべきとする意見があげられた。インタフェース面は、階層構造が整理され、検索機能が付与されるシステムが期待された。また、URA 特有の課題として、URA の職能が大学毎に異なるため、認定資格を整理できるとよいとする意見があげられた。URA のスキル認証の整備は、これらの人材データベースの利用拡大にも寄与することから、人材市場の観点から認証を捉えることも必要であると示唆された。

5-2 リサーチ・アドミニストレーターの質保証に向けて

調査研究委員会においては、大学等における研究推進支援・経営に関して URA が果たす活動の重要性に鑑み、その活動の可視化や質保証を図るために、URA に必要となるスキル・職務執行等に係る評価・認証等の在り方に関して、以下に示す検討の観点から検討を行なった。

○全体スキーム

- ・URA に係る認証制度における認証は、URA が所属する大学等による評価を経た後(第1段階)、URA に関して専門的知見を有する機関が認証(第2段階)を行うスキームを一つの案として検討すること。

○認証の効力、基準、対象範囲、単位

- ・認証基準については、スキル標準を参考に作成し、検討すること。

○認証業務・手続き

- ・認証の区分については、スキル標準や各大学等で設けられている職階等に応じ、初級・中

級・上級の3段階とすること。

○認証の活用

- ・認証を取得した URA は、採用等の際に当該認証の取得が考慮されるよう、社会全体として URA を活用する関係機関に配慮を求める機運を高めていくこと。

○URA による活動の可視化

- ・URA の担う役割の多様化等の意義に鑑み、各大学等において、URA による活動状況を学内外に可視化するよう努めること。

○国際化への対応

- ・URA への外国人材の活用や、外国研究機関への認証を取得した URA の派遣等が拡大する可能性があることから、国際的な視座を踏まえて、URA の育成・研修や認証に関する検討を行うこと。

○今後の検討に向けて

- ・関係者における議論や理解を得ながら持続可能なものとして、その在り方につき検討を行なっていくこと。

参考資料

参考 1 アンケート調査対象機関

本調査で実施したアンケート調査の対象機関は、下記のとおりである。

表 32 アンケート調査の対象機関及び送付先

No.	機関名	担当部課
1001	北海道大学	研究推進部産学連携課
1002	弘前大学	研究推進部研究推進課
1003	岩手大学	学術研究推進部 研究推進課
1004	東北大学	研究推進部産学連携課
1005	秋田大学	地方創生・研究推進課
1006	福島大学	研究振興課
1007	茨城大学	学術企画部産学連携課
1008	筑波大学	産学連携部産学連携企画課
1009	宇都宮大学	学術研究部 研究協力・産学連携課
1010	群馬大学	研究推進部産学連携推進課
1011	埼玉大学	研究協力部研究推進課
1012	千葉大学	研究推進部産学連携課
1013	東京大学	産学連携部産学連携推進課
1014	東京医科歯科大学	統合研究機構事務部
1015	東京農工大学	研究推進部 研究支援課
1016	東京藝術大学	社会連携課
1017	東京工業大学	研究推進部 産学連携課
1018	電気通信大学	研究推進課
1019	一橋大学	総務部研究・社会連携課
1020	東京海洋大学	研究推進課研究企画・産学連携係
1021	横浜国立大学	研究推進部 産学・地域連携課
1022	新潟大学	研究企画推進部産学連携課
1023	長岡技術科学大学	総務部研究・地域連携課
1024	富山大学	研究振興部研究振興課
1025	金沢大学	研究推進部産学連携課
1026	北陸先端科学技術大学院大学	研究推進課
1027	福井大学	研究推進課 産学官連携係
1028	山梨大学	研究推進・社会連携機構 研究推進課
1029	信州大学	研究推進部産学官地域連携課

No.	機関名	担当部課
1030	岐阜大学	研究推進部社会連携課
1031	静岡大学	産学連携支援課
1032	名古屋大学	研究協力部社会連携課
1033	名古屋工業大学	研究支援課
1034	豊橋技術科学大学	研究支援課
1035	京都大学	研究推進部産官学連携課
1036	京都工芸繊維大学	研究推進課
1037	大阪大学	研究推進・産学連携部産学連携課
1038	神戸大学	研究推進部連携推進課産学官連携グループ
1039	奈良先端科学技術大学院大学	研究・国際部研究協力課
1040	鳥取大学	研究推進部 研究推進課
1041	岡山大学	研究交流部 産学連携推進課
1042	広島大学	社会産学連携室 社会連携部 社会連携グループ
1043	山口大学	学術研究部 産学連携課 産学連携係
1044	徳島大学	研究・社会連携部 産学連携・研究推進課
1045	香川大学	学術・地域連携推進室 研究協力グループ
1046	愛媛大学	社会連携支援部 社会連携課 研究契約チーム
1047	九州大学	研究・産学官連携推進部産学官連携推進課
1048	九州工業大学	研究協力課
1049	長崎大学	研究国際部産学官連携課
1050	熊本大学	マーケティング推進部社会連携課
1051	大分大学	研究・社会連携部 研究・社会連携課
1052	宮崎大学	研究国際部産学・地域連携課
1053	鹿児島大学	研究推進部社会連携課
1054	琉球大学	総合企画戦略部 地域連携推進課
2001	会津大学	事務局企画連携課連係支援係
2002	首都大学東京	産学公連携センター
2003	産業技術大学院大学	公立大学法人首都大学東京 産学公連携センター
2004	横浜市立大学	研究企画・産学連携推進課
2005	静岡県立大学	地域・産学連携推進室
2006	名古屋市立大学	事務局学術課
2007	大阪市立大学	大学運営本部研究支援課
2008	大阪府立大学	研究推進課
2009	兵庫県立大学	産学連携・研究支援課

No.	機関名	担当部課
3001	東北学院大学	学長室事務課
3002	東北芸術工科大学	地域連携推進課
3003	東北公益文科大学	大学戦略推進室
3004	聖徳大学	総務課
3005	慶應義塾大学	学術研究支援部
3006	順天堂大学	研究戦略推進センター
3007	中央大学	研究支援室
3008	東海大学	大学運営本部高等教育室
3009	東京女子医科大学	研究支援部 倫理・知財・産学連携課
3010	東京電機大学	産官学交流センター(承認TLO)
3011	東京理科大学	研究推進部 研究推進課(神楽坂)
3012	日本体育大学	総合スポーツ科学研究センター
3013	明星大学	連携研究センター事務室
3014	早稲田大学	産学官研究推進センター
3015	新潟工科大学	キャリア・産学交流推進課
3016	金沢医科大学	研究推進課
3017	同志社大学	研究開発推進課
3018	立命館大学	研究部 研究企画課
3019	京都精華大学	研究推進グループ
3020	大阪医科大学	研究推進課
3021	関西大学	学長室 研究支援・社会連携グループ
3022	兵庫医科大学	学術研究支援部 研究協力課
3023	兵庫医療大学	研究支援課
3024	久留米大学	産学官連携推進室
4001	東京都立産業技術高等専門学校	公立大学法人首都大学東京 産学公連携センター
4002	明石工業高等専門学校	総務課
5001	高エネルギー加速器研究機構	研究協力部研究協力課
5002	自然科学研究機構	事務局企画連携課
5003	人間文化研究機構	本部事務局企画課
5004	情報・システム研究機構	戦略企画本部 URA ステーション
6001	物質・材料研究機構	総務部門 競争的資金室
6002	防災科学技術研究所	研究推進課
6003	量子科学技術研究開発機構	イノベーションセンター 研究推進課
6004	科学技術振興機構	産学連携展開部地域イノベーショングループ

No.	機関名	担当部課
6005	理化学研究所	経営企画部企画課
6006	宇宙航空研究開発機構	広報部
6007	海洋研究開発機構	イノベーション推進課
6008	日本原子力研究開発機構	研究連携成果展開部 連携協力課

参考2 「リサーチ・アドミニストレーターの質保証に向けた取組み事例及びスキル認証等に関するアンケート調査票」

リサーチ・アドミニストレーターの質保証に向けた取組み事例及び スキル認証等に関するアンケート調査票

1. 調査の趣旨・目的

公益財団法人未来工学研究所では、文部科学省から委託を受け、「リサーチ・アドミニストレーターの質保証に向けた調査・分析」を実施しているところです。

この度、リサーチ・アドミニストレーター（以下、「URA」という）の質保証に向けて、先進的な取組み等の事例を把握するとともに、研修カリキュラム、スキル認証に係るモデル案を作成するため、平成27年度においてURA等を設置している機関を対象にアンケート調査を実施することとなりました。

文部科学省では、平成23年度から各大学等でURAの活用・育成を支援、平成23年度から「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」（スキル標準の作成事業、研修・教育プログラムの作成事業）を実施し、URAの業務として必要な実務能力を明確化・体系化した指標であるスキル標準及びスキル標準を活用した全国的な研修・教育プログラムを作成いたしました。大学等においてURAの必要性が認識されたことに伴い、URAと同様に研究企画立案、研究資金の調達・管理、知財の管理・活用等を行う研究経営人材の職種も多様なものへと変化し、業務内容についても多様化が進んでいます。

そこで、本アンケート調査では、多様な活動を行っているURAの実態を把握し、URAの質保証の検討に資するものとして、研修カリキュラムやスキル標準の活用について調査を実施いたします。

2. 調査の対象

本アンケートは、「平成27年度大学等における産学連携等実施状況について」において、URAを配置していると回答した機関と研究開発法人を対象としています。なお、各設問につきましては、回答困難な場合は、適当と思われる部門に回付いただきますようお願い致します。

3. ご回答内容の取扱いについて

本アンケートのご回答内容を集計・分析した結果は一定の整理のもと、原則として、必要に応じて公表する予定ですが、個別の機関が特定されるような形で情報を公表することはございませんので、是非調査に積極的にご協力いただき、我が国のURA制度の定着に向けた重要な役割を果たしていただくよう宜しくお願い申し上げます。また、本調査では、先進的な事例等を中心に事例集の作成を予定しております。事例集の作成にあたっては、別途、インタビューをさせていただきます場合があります。

4. ご回答方法

本調査票（本ファイル）では、質問の回答には選択肢を設け、択一式のもの（選択肢の先頭が○）と、複数選択可能なもの（選択肢の先頭が□）、また、内容・理由を記入していただくものがあります。内容・理由の記入の設問では、できるだけ具体的な内容・理由の記入をお願いします。

調査票本編は、3つのシートからなります。お手数をおかけしますが、3つのシート全てにご回答ください。

5. ご回答にあたっての時点

本調査票のご回答にあたっては、平成29年9月末現在時点の実績でご回答ください。

6. ご回答期限

お忙しいところ恐縮ですが、2017年11月28日（火）までに、回答済み調査票の電子ファイルを電子メールに添付し、担当者メールアドレス宛にご送信ください。できれば電子ファイルで返送いただきたいのですが、都合により紙面で回答された方は担当者宛に郵送又はFAXでお送りください。

7. お問い合わせ先

公益財団法人未来工学研究所 政策調査分析センター（担当：大竹、田原、野呂）

〒135-8473 東京都江東区深川2-6-11 富岡橋ビル

〔E-mail〕 ura2017@ifeng.or.jp

〔Tel〕 03-5245-1015 〔Fax〕 03-5245-1062

※本アンケートにおける『URA』の定義について

本アンケートは、各機関における「URA」の現状・課題・将来像を把握・検討するためのものです。特に断りのない限り、本アンケートにおける「URA」とは、産学連携等実施状況調査（平成27年度実績）の関連調査と実施された「リサーチ・アドミニストレーターの整備状況等について」における「URA」の定義に従うものとします。

具体的には以下のような人材を指します。

本アンケートにおけるURAとは、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すこととします。

- ①研究戦略推進支援（政策情報等の調査分析、研究力の調査分析、研究戦略策定）
- ②プレ・アワード（研究プロジェクト企画立案支援、外部資金情報収集、研究プロジェクト企画のための内部折衝活動、研究プロジェクト企画のための対外折衝・調整、申請資料作成支援）
- ③ポスト・アワード（研究プロジェクト実施のための対外折衝・調整、プロジェクトの進捗管理、プロジェクトの予算管理、プロジェクト評価対応関連、報告書作成）
- ④関連部門（教育プロジェクト支援、国際連携支援、産学連携支援、知財関連、研究機関としての発信力強化推進、イベント開催関連、安全管理関連、倫理・コンプライアンス関連）

〈注〉この内容は、平成23年度から文部科学省で実施している補助金事業「リサーチ・アドミニストレーターの育成・確保するシステムの整備」（リサーチ・アドミニストレーションシステムの整備）公募要領の「(2) 事業の目的」からの引用と、東京大学「『リサーチ・アドミニストレーターの育成・確保するシステム整備（スキル標準の作成）』成果報告書」を基に作成しています。

I 機関の取組みについてお聞きします

1. アンケートの回答者について

下記の事項に、アンケート回答者に関する情報をご記入ください。

注) 回答が複数の部署にまたがる場合は、調査票のとりまとめを行った担当者をご記入ください。

回答機関名	
回答担当部課	
部課の人数(概算)	
回答者(担当者)	
E-mail	
電話番号	



上記の記載のうち、URAを配置している組織が異なるようでしたら、下記にURAを配置している組織の名称、連絡先等についてもご記入ください。

URA配置組織名	
組織の人数	
担当者	
E-mail	
電話番号	

2. URA活動組織について

2-1 貴機関におけるURA活動組織について、下記の業務項目にどの程度関わっていますか？

	業務項目	学内唯一の組織として関与	主として関与（他に関与する組織有）	従として関与（他に主として関与する組織有）	必要に応じて適宜関与（他に主として関与する組織有）	関与せず
1	政策情報等の調査分析	○	○	○	○	○
2	研究力の調査分析	○	○	○	○	○
3	研究戦略策定	○	○	○	○	○
4	機関評価対応	○	○	○	○	○
5	研究プロジェクト企画立案支援	○	○	○	○	○
6	外部資金情報収集	○	○	○	○	○
7	研究プロジェクト企画のための内部折衝	○	○	○	○	○
8	研究プロジェクト企画のための対外折衝	○	○	○	○	○
9	申請資料作成支援	○	○	○	○	○
10	研究プロジェクト実施のための対外折衝	○	○	○	○	○
11	プロジェクトの進捗管理	○	○	○	○	○
12	プロジェクトの予算管理	○	○	○	○	○
13	プロジェクトの評価対応	○	○	○	○	○
14	プロジェクトの報告書作成	○	○	○	○	○
15	教育プロジェクト支援	○	○	○	○	○
16	国際連携支援	○	○	○	○	○
17	産学連携支援（地域連携・社会連携を含む）	○	○	○	○	○
18	知財関連	○	○	○	○	○
19	研究機関としての発信力強化推進	○	○	○	○	○
20	研究広報関連	○	○	○	○	○
21	イベント開催関連	○	○	○	○	○
22	安全管理関連	○	○	○	○	○
23	倫理・コンプライアンス関連	○	○	○	○	○
24	その他（具体的に）	○	○	○	○	○

↓

2-2 上記2-1の「17 産学連携」において、「学内唯一の組織として関与」と回答された機関以外に伺います。貴機関において、当該活動に関わっている具体的な組織名と主な活動内容、所属人数（概算）をすべてご記入ください。

	組織名称等	主な活動内容	所属人数
1			- ▼
2			- ▼
3			- ▼
4			- ▼
5			- ▼

2-3 URAの業務や活動について、学内で方針決定など権限と委任をもって対応しているURA活動組織の長はどなたになりますか。

回答欄

1	研究担当理事	<input type="radio"/>
2	産学連携担当理事	<input type="radio"/>
3	1と2の両方	<input type="radio"/>
4	学長	<input type="radio"/>
5	その他	<input type="radio"/>

⇒ 具体的に…

2-4 上記2-1の「17 産学連携」において、「主として関与（他に関与する組織有）」、「従として関与（他に主として関与する組織有）」、「必要に応じて適宜関与（他に主として関与する組織有）」と回答された機関について、2-2であげた組織の間では、どのような連携や交流が行われていますか。（いくつでも）

回答欄

1	民間企業との共同研究関連情報の共有	<input type="checkbox"/>
2	国等における研究開発、実証事業関連情報の共有	<input type="checkbox"/>
3	共同研究等における関連人材の供給	<input type="checkbox"/>
4	関連人材のローテーション	<input type="checkbox"/>
5	研修、人材養成の相互的取組み	<input type="checkbox"/>
6	大型／組織的共同研究、コンソーシアムの取組み	<input type="checkbox"/>
7	その他	<input type="checkbox"/>

⇒ 具体的に…

⇒ 具体的に…

8	組織間の交流はおこなわれていない	<input type="checkbox"/>
---	------------------	--------------------------

産学連携組織との連携業務に携わる人数（URA組織側） 0 人程度

3. 「URAとして配置」と整理する者が現在の職（URA職等）に就く前の所属機関について、該当する欄に人数をご記入ください。

注) 「URAとして配置」とは、貴組織の中で、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者の配置を指すこととします。

		A	B	C	D	
種別		大学等	公的研究機関	民間企業	その他	小計
1	前職					0人
2	教育職（教授、准教授、助教等）					0人
3	研究職（研究員、特任教員、開発スタッフ）					0人
4	産学連携コーディネーター					0人
5	リサーチ・アドミニストレーター					0人
6	公務員（中央官庁、地方公共団体、独立行政法人等）					0人
7	知財、法務部門の専門職					0人
8	技術系職員（研究関連技術職員、テクニカルスタッフ）					0人
9	事務系職員（営業、総務、人事、労務、財務：URAを除く）					0人
10	ポストドク（雇用関係の有無は問わない。JSPS特別研究員を含む）					0人
11	学生（大学院博士課程、修士課程、学部生）					0人
	その他（上記に該当しない場合）					0人

「その他」と回答の場合、具体的にはどのような前職でしょうか。可能な範囲で記入ください。

II 好事例、先進的または独自性のある取組みについてお聞きします (Q1~17)

<雇用されているURA等について>

1. 貴機関のURAは、どのような形態で雇用されていますか。当てはまるもの全てお選びください。

回答欄

1	「研究大学強化促進費」で雇用に至る者	<input type="checkbox"/>
2	1以外の経費で雇用し、URAとしての業務に専念専従させている者（1に準ずる者）	<input type="checkbox"/>
3	1以外の経費で雇用し、全業務時間の半分以上をURAとしての業務に従事させている者	<input type="checkbox"/>
4	1以外の経費で雇用し、全業務時間の半分未満をURAとしての業務に従事させている者	<input type="checkbox"/>

1-1 上記のうち、雇用財源別のURAの該当者数をお答えください。

11	1と回答した者の雇用財源	研究大学強化促進費		人
21	2と回答した者の雇用財源	機関の基盤的な運営経費		人
22		外部資金（直接経費）		人
23		外部資金（間接経費）		人
24		外部資金（寄附金）		人
31	3と回答した者の雇用財源	機関の基盤的な運営経費		人
32		外部資金（直接経費）		人
33		外部資金（間接経費）		人
34		外部資金（寄附金）		人
41	4と回答した者の雇用財源	機関の基盤的な運営経費		人
42		外部資金（直接経費）		人
43		外部資金（間接経費）		人
44		外部資金（寄附金）		人

2. 貴機関におけるURAの雇用形態についてお聞きいたします。貴機関に配置されているURAについて、雇用区分別に人数を数値でお答えください。

雇用期間		年報制	その他
1	期間の定めのある雇用	1年以下	
2		1年より長い～3年以下	
3		3年より長い～5年以下	
4		5年より長い	
5	期間の定めのない雇用		

<URAによる好事例、先進的または独自性のある事例について>

3. 貴機関における「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」を具現化する企業との大型共同研究の取組み状況は、いかがでしょうか。

回答欄

1	大型共同研究の取組み 有	<input type="radio"/>	☞ 3-1へ お進みください
2	大型共同研究の取組み 無	<input type="radio"/>	☞ 3-3へ お進みください

3-1 大型共同研究の取組みがこれまでに「有」と回答した機関について、URAを配置している部署が関与している具体的な取組みはありますか。近年の主要な取組み例（5つまで）をご記入ください。

	取組み名称（研究プログラム-プロジェクト名、講座名他）	対象先（共同研究の相手方）	URAの具体的な関与
例	"◇◇拠点の構築" "△△△に関する研究"	株式会社●●●● ●●●株式会社	本学研究者の成果を大型共同研究に反映できるよう、研究者と共に共同研究の相手方に研究シーズの紹介と契約締結等の支援を実施した。
1			
2			
3			
4			
5			

3-2 URAを配置している部署において、大型共同研究の取組み実現に寄与した要因として、どのようなものが考えられますか。（主な取組みを3つまで）

回答欄

1	産学官連携推進の機能・役割、人材面の拡充	<input type="checkbox"/>	チェックされた取組数 0 つ
2	産学官連携組織との連携強化	<input type="checkbox"/>	
3	学内のURA配置部署の位置づけの再構築	<input type="checkbox"/>	
4	企業との対話の推進（本格的な共同研究のためのマネジメントを含む）	<input type="checkbox"/>	
5	地域（自治体、地元企業）との対話の推進	<input type="checkbox"/>	
6	共同研究を効率的に推進するための共同研究契約等の手続きの明確化	<input type="checkbox"/>	
7	知的財産戦略の策定等を含む知的財産マネジメントの実施	<input type="checkbox"/>	
8	人材の好循環の推進（クロスアポイントメント制度の整備等）	<input type="checkbox"/>	
9	研究力分析に基づく情報提供や戦略構築	<input type="checkbox"/>	
10	その他	<input type="checkbox"/>	

→具体的に☞

3-3 大型共同研究の取組みがこれまでに「無」と回答した機関について、今後に向けてどのような取組みを行う予定ですか。(主な取組みを3つまで)

		回答欄	
1	産学官連携推進の機能・役割、人材面の拡充	<input type="checkbox"/>	チェックされた取組数 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">0</div> つ
2	産学官連携組織との連携強化	<input type="checkbox"/>	
3	学内のURA配置部署の位置づけの再構築	<input type="checkbox"/>	
4	企業との対話の推進(本格的な共同研究のためのマネジメントを含む)	<input type="checkbox"/>	
5	地域(自治体、地元企業)との対話の推進	<input type="checkbox"/>	
6	共同研究を効率的に推進するための共同研究契約等の手続きの明確化	<input type="checkbox"/>	
7	知的財産戦略の策定等を含む知的財産マネジメントの実施	<input type="checkbox"/>	
8	人材の好循環の推進(クロスアポイントメント制度の整備等)	<input type="checkbox"/>	
9	研究力分析に基づく情報提供や戦略構築	<input type="checkbox"/>	
10	その他	<input type="checkbox"/>	
	<small>具体的に</small>		
11	特に行う予定はない	<input type="checkbox"/>	

4. 貴機関における企業との包括的な産学連携協定等に基づく組織的共同研究の取組みの状況は、いかがでしょうか。

		回答欄	
1	産学連携協定等に基づく組織的共同研究の取組み 有	<input type="radio"/>	4-1へ お進みください
2	産学連携協定等に基づく組織的共同研究の取組み 無	<input type="radio"/>	4-3へ お進みください

4-1 企業との包括的な産学連携協定に基づく組織的共同研究について、URAを配置している部署が関与している具体的な取組みはありますか。近年の主要な取組み例(5つまで)をご記入ください。

	取組み名称(研究プログラム-プロジェクト名、講座名他)	対象先(共同研究の相手方)	URAの具体的な関与
例	"◇◇拠点の構築" "△△△に関する研究"	株式会社●●●●● ●●●株式会社	本学研究者の成果を共同研究に反映できるよう、研究者と共に共同研究の相手方に研究シーズの紹介と契約締結等の支援を実施した。
1			
2			
3			
4			
5			

4-2 産学連携協定に基づく組織的共同研究にあたり、URAを配置している組織のどのような提案が評価され、契約の締結に至ったとお考えですか。（主な取組みを3つまで）

		回答欄	
1	大学等が保有するシーズや共同研究に係る情報の提案	<input type="checkbox"/>	チェックされた取組数 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">0</div> つ
2	共同研究に係るサービスの迅速・効果的にワンストップでの提供の提案	<input type="checkbox"/>	
3	分野横断的な共同提案	<input type="checkbox"/>	
4	大学内の研究リソースの管理の提案	<input type="checkbox"/>	
5	共同研究の様々な遅延リスクを踏まえたプロセス改善の提案	<input type="checkbox"/>	
6	その他	<input type="checkbox"/>	
	▲具体的に☞ <input style="width: 100%;" type="text"/>		

4-3 産学連携協定に基づく組織的共同研究の取組みがこれまでに「無」と回答した機関について、URAを配置している部署では、今後に向けてどのような取組みを行っていますかもしくは行う予定ですか。（主な取組みを3つまで）

		回答欄	
1	大学等が保有するシーズや共同研究に係る情報の提案	<input type="checkbox"/>	チェックされた取組数 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">0</div> つ
2	共同研究に係るサービスの迅速・効果的にワンストップでの提供の提案	<input type="checkbox"/>	
3	分野横断的な共同提案	<input type="checkbox"/>	
4	大学内の研究リソースの管理の提案	<input type="checkbox"/>	
5	共同研究の様々な遅延リスクを踏まえたプロセス改善の提案	<input type="checkbox"/>	
6	その他	<input type="checkbox"/>	
	▲具体的に☞ <input style="width: 100%;" type="text"/>		
7	特に行う予定はない	<input type="checkbox"/>	

5. 研究経営強化の取組みについてお聞かせください。現在、貴機関のURAは、大学経営や研究経営にどのような形で関与していますか。当てはまるものすべてお選びください。

		回答欄
1	意思決定組織（理事会・役員会等）での発言・提案が許されている	<input type="checkbox"/>
2	意思決定組織の求めに応じて、資料の説明や質疑に対応する	<input type="checkbox"/>
3	経営層に対して種々の分析レポートを提出する	<input type="checkbox"/>
4	研究戦略の一部または全部の素案を作成する	<input type="checkbox"/>
5	その他	<input type="checkbox"/>
	▲具体的に☞ <input style="width: 100%;" type="text"/>	
6	関与していない	<input type="checkbox"/>

6. 医療系分野における特殊な高度専門人材として、特化した取組みをお聞かせください。(自由記述)

回答欄 ※下記にご記述ください。セルよりはみ出る場合でも入力上問題ありません。

1	取組み内容	
2	URA配置組織の関与	

7. 地元自治体、地元企業等と連携した特色ある地域創生の取組みについて、お聞かせください。

回答欄

1	特色ある地域創生の取組み	有	<input type="radio"/>	☞ 7-1へ お進みください
2	特色ある地域創生の取組み	無	<input type="radio"/>	☞ 7-2へ お進みください

7-1 貴機関における地元自治体、地元企業等と連携した特色ある地域創生の取組みとして、URAを配置している組織が関与している具体的な取組みはありますか。近年の主要な取組み例(5つまで)をご記入ください。

	取組み名称(研究プログラム-プロジェクト名、講座名他)	対象先(共同研究の相手方)	URAの具体的な関与
例	"◇◇プロジェクト"	NPO法人●●●● ●●●株式会社	本学研究者の成果を活用し、地域の関与者と、地域が抱える課題解決のため、教育活動を実施した。
1			
2			
3			
4			
5			

7-2 地元自治体、地元企業等と連携した特色ある地域創生の取組みの推進にあたり、URAを配置している組織のどのような取組みが寄与したでしょうか。(主な取組みを3つまで)

		回答欄	
1	地域内外の多様なステークホルダーとの連携機能（設備・知見の共有等）	<input type="checkbox"/>	チェックされた取組数 0 つ
2	地域内外の資源や専門家を適切につなぐ人材の配置（シンクタンク機能）	<input type="checkbox"/>	
3	事業化に向けた知見・ノウハウの蓄積（技術移転等を含む）	<input type="checkbox"/>	
4	イノベーション創出人材の育成機能（教員や学内外の人材を対象に）	<input type="checkbox"/>	
5	大学・企業・ベンチャーキャピタル等が一体となった連携・経営支援	<input type="checkbox"/>	
6	その他	<input type="checkbox"/>	
具体的に☞ <input style="width: 150px;" type="text"/>			

<外国人URAの実態とその利点について>

8. 貴機関のURAを配置している組織では、外国人URAを採用していますか。

		回答欄	
1	採用している	<input type="radio"/>	☞ 8-1へお進みください
2	今後採用する予定もしくは採用を検討中である	<input type="radio"/>	☞ 8-2へお進みください
3	今後採用する予定はないもしくは採用を検討していない	<input type="radio"/>	☞ 9へお進みください

8-1 貴機関に配置されている外国人URAの具体的な人数を数値でお答えください。また、外国人URAの業務内容別、レベル別に見た配置人数（述べ人数）についても数値でお答えください。

1	外国人URA <input style="width: 50px;" type="text"/> 名 → 外国人URAを配置した最初の時期 <input style="width: 50px;" type="text"/> 年より（西暦）
---	---

	業務内容					人
	研究戦略推進	プレアワード	ポストアワード	産学官連携関連	その他	
1	上級レベル					人 人 人
2	中級レベル					
3	初級レベル					
	合計	0	0	0	0	0

- ※1 各業務内容に従事する人数をレベル別にお答えください。複数の業務内容に携わる者は、各業務に対してそれぞれ1人としてカウントしてください。
- ※2 ※本調査における研究戦略推進、プレアワード、ポストアワード、産学連携関連、その他の定義のうち、産学連携関連については、文部科学省が実施する「産学連携等実施状況調査」の定義のうち、「関連部門」に位置する産学連携支援、知財関連にかかる人員である。また、「その他」は文部科学省が実施する「産学連携等実施状況調査」の定義のうち、教育プロジェクト支援、国際連携支援、研究機関としての発信力強化推進、イベント開催関連、安全管理関連、倫理・コンプライアンス関連にかかる人員である。それ以外については、シート2「2_URA定義等」を参照のこと。
- ※3 本調査における「上級」、「中級」、「初級」の定義は、URAの中核的業務のレベルとして、東京大学「リサーチ・アドミニストレーターを育成するシステムの整備（スキル標準の作成）成果報告書」で定義したものである。
- ・上級：業務上の課題の発見と解決を主導的に行うレベルを指します。（総括レベル）
 - ・中級：業務上の課題の発見と解決を自律的に行うレベルを指します。（主担当レベル）
 - ・初級：業務上の課題と解決を上司の指導の下に行うレベルを指します。（担当レベル）

8-2 貴機関に配置されている、外国人URAが関与した国際共同研究等（主として海外の資金配分機関、国外企業との共同研究等）の取組みとしてどのようなものがありますか。当てはまるもの全てお選びください。

回答欄

1	海外の資金配分機関等からの国際共同研究に関与	<input type="checkbox"/>
2	国外企業との共同研究に関与	<input type="checkbox"/>
3	その他	<input type="checkbox"/>

→ 具体的に☞

	資金提供先（記入不可の場合は"民間等"でもよい）	研究課題名	概算額 （千単位） ※端数不要	通貨	開始年 （西暦）	終了年 （西暦）
1				不明		
2				不明		
3				不明		
4				不明		
5				不明		

8-3 URAを配置している部署で、外国人URAを採用している、今後採用を予定している/検討中であると回答した方に伺います、貴機関において、外国人URAに求める採用方針（キャリア、実績）として重視する順に3つまでお答えください。

1位

→

2位

→

3位

〈採用方針〉

1	研究関連職（教員、研究員、ポスドク、研究支援者等）	6	公務員（連邦政府、州政府：1~4に該当する者は除く）
2	リサーチ・アドミニストレーター（URA）	7	民間企業 研究・技術職
3	事務職員（URAに該当する者は除く）	8	民間企業 その他
4	ファンディング機関	9	その他（その他の場合、下記に具体的な方針を記載）
5	学生	9	具体的に☞

9. 貴機関において、外国人URAを採用する上での課題は何ですか。(a) 貴機関内部の課題と、(b) 応募者の量・質等に関する課題について、それぞれ、自由記述欄にお答えください。

回答欄 ※下記にご記述ください。セルよりはみ出る場合でも入力上問題ありません。

(a) 貴機関内部の課題

--

(b) 応募者の量・質等に関する課題

--

<URAとその他の産学連携人材との協働が成功して達成できた事例>

10. 貴機関において、URAとその他の産学連携人材との協働が成功して達成できた取組みについて、お聞かせください。(自由記述)

回答欄 ※下記にご記述ください。セルよりはみ出る場合でも入力上問題ありません。

--

11. 貴機関において、URAとその他の産学連携人材との協働が成功して達成できた取組みについて、産学連携コーディネーターや知財プロデューサーとの協働が可能となった原因や条件について、お聞かせください。(自由記述)

回答欄 ※下記にご記述ください。セルよりはみ出る場合でも入力上問題ありません。

--

<大学等でより良いURA人材を雇用することができた事例>

12. 貴機関のURAを配置している部署において、URA人材の発掘方法について、**当てはまるもの全て**をお選びください。

回答欄

1	機関が発信する媒体（ホームページ、メディア等）による求人広告の掲出	<input type="checkbox"/>
2	マッチングサイト（リクルーティングサイト）の求人広告の掲出	<input type="checkbox"/>
3	他機関のURA経験人材の照会	<input type="checkbox"/>
4	民間企業経験者の照会（企業）	<input type="checkbox"/>
5	自治体等の公務員経験者の照会	<input type="checkbox"/>
6	学内外の研究室への関連人材の照会	<input type="checkbox"/>
7	その他	<input type="checkbox"/>

具体的には

13. 貴機関のURAを配置している部署において、URA人材の雇用を可能とした要因について、**当てはまるもの全て**をお選びください。

回答欄

1	URA配置支援補助金（H28年度終了）	<input type="checkbox"/>
2	研究大学強化促進費	<input type="checkbox"/>
3	外部資金（競争的研究資金）	<input type="checkbox"/>
4	外部資金（企業等との共同研究資金）	<input type="checkbox"/>
5	機関の運営経費	<input type="checkbox"/>
6	その他	<input type="checkbox"/>

具体的には

<民間企業への転職またはクロスアポイントメント制度による交流の実績>

14. 貴機関のURAを配置している組織において、URA人材の外部転出先のキャリアパスとして、民間企業への転職実績はありますか。（**一つだけ**）

回答欄

1	民間企業（研究・技術職）への転職実績	有	<input type="radio"/>
2	民間企業（その他）への転職実績	有	<input type="radio"/>
3	民間企業への転職実績	無	<input type="radio"/>

} 年

URAとしての平均勤務年数をお聞かせ下さい。

15. 貴機関のURAを配置している組織において、クロスアポイントメント制度を活用した交流実績はありますか。（**一つだけ**）

回答欄

1	クロスアポイントメント制度を活用した実績	有	<input type="radio"/>
2	クロスアポイントメント制度を活用した実績	無	<input type="radio"/>

15-1へお進みください

15-1. URAを配置している部署において、具体的な活用実績例をお聞かせください。

回答欄 ※下記にご記述ください。セルよりはみ出る場合でも入力上問題ありません。

16. 貴機関の産学連携組織を総合的に推進している部署において、クロスアポイントメント制度を活用した交流実績はありますか。（一つだけ）

注）貴機関において、URA活動組織及び産学官連携活動組織が統合して整備されている場合、質問項目17（上記）のご回答のみで結構です。

回答欄

1	クロスアポイントメント制度を活用した実績 有	<input type="radio"/>	16-1へお進みください
2	クロスアポイントメント制度を活用した実績 無	<input type="radio"/>	

16-1. 産学官連携を総合的に推進する部署において、具体的な活用実績例をお聞かせください。

回答欄 ※下記にご記述ください。セルよりはみ出る場合でも入力上問題ありません。

<その他>

17. 貴機関における URAを配置している部署について、その他対外的アピールしたい独自の取組みがございましたら、お聞かせください。

回答欄 ※下記にご記述ください。セルよりはみ出る場合でも入力上問題ありません。

III 研修カリキュラム、スキル認証についての取組みについてお聞きます

<スキル標準について>

1. 貴機関では 文部科学省が作成した「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成果報告書〈スキル標準の作成〉」（スキル標準2013年度版）について、これまで活用された実績はありますか。該当するものをすべてお選びください。

※http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/detail/1349663.htm

回答欄

1	組織がURA人材の「現状把握」を行う際に活用（どの業務に、どのような能力を持つURAがどのくらいいるか、等）	<input type="checkbox"/>
2	組織がURA人材育成の「目標設定」を行う際に活用	<input type="checkbox"/>
3	組織がURA人材育成の「教育評価」を行う際に活用（教育・研修を行った後の効果測定等）	<input type="checkbox"/>
4	組織がURA人材の採用や業績評価を行う際に活用	<input type="checkbox"/>
5	URA自身が自らのスキルの「現状把握」を行う際に活用	<input type="checkbox"/>
6	URA自身が自らのスキルの「目標設定」を行う際に活用	<input type="checkbox"/>
7	URA自身が自らのキャリアディベロップメントの際に活用	<input type="checkbox"/>
8	特に活用していない	<input type="checkbox"/>
9	分からない	<input type="checkbox"/>
10	その他	<input type="checkbox"/>

具体的に

2. スキル標準について、改善すべき事項など、ご意見があればご記入願います。

回答欄 ※下記にご記述ください。セルよりはみ出る場合でも入力上問題ありません。

<業務達成目標及び評価方針について>

3. 貴機関において、業務達成目標及び評価方針を具体的に定めていますか。

回答欄

1	業務達成目標及び評価方針 有	<input type="radio"/>	☞ 3-1へ お進みください
2	業務達成目標及び評価方針 無	<input type="radio"/>	☞ 3-2へ お進みください

3-1. 業務達成目標及び評価方針の概要についてお聞かせください。特に、スキル標準を何かしら活用している機関については、目標や方針との関係についてもお聞かせください。また、組織として認識している課題があれば具体的にご記入ください。

※ 評価項目等の詳細が分かる資料がございましたら、本調査票とともに添付願います。

回答欄 ※下記にご記述ください。セルよりはみ出る場合でも入力上問題ありません。

3-2. URAの業務管理及び評価をどのように行っているのか、評価の観点を具体的にお聞かせください。特に、スキル標準を何かしら活用している機関については、目標や方針との関係についてもお聞かせください。また、組織として認識している課題があれば具体的にご記入ください。

※ 評価項目等の詳細が分かる資料がございましたら、本調査票とともに添付願います。

回答欄 ※下記にご記述ください。セルよりはみ出る場合でも入力上問題ありません。

<研修カリキュラムについて>

4. 文部科学省が作成した「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・成果報告書（研修・教育プログラムの作成、以下、研修カリキュラム）」について伺います。あなたの所属機関において、これまで研修カリキュラムを研修等で活用された実績はありますか？

※http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/detail/1349660.htm

回答欄

1	活用実績がある	<input type="radio"/>
2	活用実績がない	<input type="radio"/>

4-1. 評価を行う前提として、一定の研修の受講を義務づけるなどしている場合、その取組状況をご記入ください。

回答欄 ※下記にご記述ください。セルよりはみ出る場合でも入力上問題ありません。

<能力開発について>

5. 貴機関において、U R A の能力開発のための計画を具体的に定めていますか。

回答欄

1	能力開発のための計画 有	<input type="radio"/>	5-1へ お進みください
2	能力開発のための計画 無	<input type="radio"/>	5-2へ お進みください

5-1. 能力開発のための計画及び実際の実施の概要についてお聞かせください。特に、スキル標準や研修カリキュラムを何かしら活用している機関については、計画や取組みとの関係についてもお聞かせください。また、組織として能力開発に係るニーズや認識している課題があれば具体的にご記入ください。

※ 研修のプログラムや教材、実施主体、効果測定・認証等の詳細が分かる資料がございましたら、本調査票とともに添付願います。

回答欄 ※下記にご記述ください。セルよりはみ出る場合でも入力上問題ありません。

5-2. 能力開発に関し、貴機関で取り組んだ実績があればお聞かせください。特に、スキル標準や研修カリキュラムを何かしら活用している機関については、計画や取組みとの関係についてもお聞かせください。また、実施主体や（定期的な）時期、方法のほか、組織として能力開発に係るニーズや認識している課題があれば具体的にご記入ください。

※ 研修のプログラムや教材、実施主体、効果測定・認証等の詳細が分かる資料がございましたら、本調査票とともに添付願います。

回答欄 ※下記にご記述ください。セルよりはみ出る場合でも入力上問題ありません。

5-3. 「調査票本編1」の2-2で回答した組織については、独自に行っている研修や関係者への能力開発に関して、以下記述してください。

※ 研修のプログラムや教材、実施主体、効果測定・認証等の詳細が分かる資料がございましたら、本調査票とともに添付願います。

回答欄 ※下記にご記述ください。セルよりはみ出る場合でも入力上問題ありません。

<能力認証について>

6. 能力認証の必要性と時期、範囲について

6-1. URAに対して、何らかの能力認証を行うことについて、どのようにお考えですか。回答者個人のお考えで構いません。

回答欄

1	なるべく早い時期に、URAの担う業務全体に対しての能力認証制度が必要	<input type="radio"/>
2	将来的には、URAの担う業務全体に対しての能力認証が必要	<input type="radio"/>
3	なるべく早い時期に、URAの担う一部の専門的な業務に対しての能力認証制度が必要	<input type="radio"/>
4	将来的には、URAの担う一部の専門的な業務に対しての能力認証制度が必要	<input type="radio"/>
5	能力認証制度は必要ない	<input type="radio"/>
6	分からない・判断できない	<input type="radio"/>
7	その他	<input type="radio"/>

具体的に

6-2. 上記のようにお答えになった理由についてお聞かせください。「一部の専門的な業務に対しての能力認証制度が必要」とお答えになった方は、その具体的な業務内容についても合わせてお聞かせください。

回答欄 ※下記にご記述ください。セルよりはみ出る場合でも入力上問題ありません。

6-3. 能力認証制度が設立される場合、最も有効に利用される用途は何だと考えますか。最も該当すると思われるもの1つをお選びください。

回答欄

1	就職・転職	<input type="radio"/>
2	人材の育成	<input type="radio"/>
3	人材の配置	<input type="radio"/>
4	人材の評価（昇給・昇進）	<input type="radio"/>
5	組織内の認識共有	<input type="radio"/>
6	その他	<input type="radio"/>

具体的に

7. 能力認証の実施主体について

7-1. 上記6-1で何かしらの能力認証制度が必要とお答えの方について、どのような主体が認証を行うべきと思いますか。回答者個人のお考えで構いません。

回答欄

1	各機関が個別に能力認証を行うべき	<input type="radio"/>
2	第三者機関が能力認証を行うべき	<input type="radio"/>
3	その他	<input type="radio"/>

→ 具体的に

--	--

7-2. 能力認証の活用方法について、どのようにお考えになりますか。

回答欄

1	雇用条件の改善	<input type="radio"/>
2	転職時の証明書としての活用	<input type="radio"/>
3	その他	<input type="radio"/>

→ 具体的に

--	--

7-3. 上記7-1でお答えになった理由についてお聞かせください。「一部の専門的な業務に対する能力認証制度が必要」とお答えになった方は、その具体的な業務内容についても合わせてお聞かせください。

回答欄 ※下記にご記述ください。セルよりはみ出る場合でも入力上問題ありません。

--

IV URA人材データベース及び採用マッチングについてお聞きます

<URA人材の採用について>

1. URAを採用する際に求める学位について、どのようにお考えですか。

回答欄

1	学士まで	<input type="radio"/>
2	修士まで	<input type="radio"/>
3	博士まで	<input type="radio"/>
4	特に問わない	<input type="radio"/>
5	その他	<input type="radio"/>

} → 1-1にお進みください。

→ 具体的に

1-1. 現時点で採用・活躍されているURAの学位は、どのような専攻分野でしょうか。該当するものをお選びください。

回答欄

1	人文科学系学位	<input type="checkbox"/>
2	社会科学系学位	<input type="checkbox"/>
3	理学系学位	<input type="checkbox"/>
4	工学系学位	<input type="checkbox"/>
5	農学系学位	<input type="checkbox"/>
6	保健系学位（医・歯学及びその他）	<input type="checkbox"/>
7	商船系学位	<input type="checkbox"/>
8	家政系学位	<input type="checkbox"/>
9	教育系学位	<input type="checkbox"/>
10	芸術系学位	<input type="checkbox"/>
11	その他	<input type="checkbox"/>

→ 具体的に

2. URAの採用のためによく利用しているサービスとして、該当するものをお選びください。

回答欄

1	JREC-IN Portal (科学技術振興機構)	<input type="checkbox"/>
2	産学官の道しるべ～産学官連携従事者 (URA含む) の検索～	<input type="checkbox"/>
3	大学のホームページにおけるリクルート情報サイト	<input type="checkbox"/>
4	学会誌	<input type="checkbox"/>
5	人材紹介会社	<input type="checkbox"/>
6	その他	<input type="checkbox"/>

具体的に

3. 応募書類等において、採用の際に重要視している項目は、下記のうちどのようなものですか。特に重要視しているものを5つまでお選びください。

回答欄

1	学歴	<input type="checkbox"/>
2	職歴	<input type="checkbox"/>
3	年齢	<input type="checkbox"/>
4	賞罰 (受賞歴)	<input type="checkbox"/>
5	論文	<input type="checkbox"/>
6	書籍等出版物	<input type="checkbox"/>
7	特許	<input type="checkbox"/>
8	教育経験 (担当経験のある科目)	<input type="checkbox"/>
9	社会貢献項目	<input type="checkbox"/>
10	所属学協会	<input type="checkbox"/>
11	取得資格	<input type="checkbox"/>
12	現在 (直近の業務分野・業務内容)	<input type="checkbox"/>
13	専門分野	<input type="checkbox"/>
14	上記以外の自己PR	<input type="checkbox"/>
15	その他	<input type="checkbox"/>

チェックされた取組数

0つ

具体的に

4. URAを提携大学相互間での異動や、共有することについて、どのようにお考えになりますか。

回答欄 ※下記にご記述ください。セルよりはみ出る場合でも入力上問題ありません。

5. 産学官連携に従事する既存の人材データベース（例：産学官の道しるべ）について、改善すべき点について、あなたのお考えをお聞かせください。また、追加すべき項目等ございましたら、具体的にご記入ください。

回答欄 ※下記にご記述ください。セルよりはみ出る場合でも入力上問題ありません。

6. URA等の産学官連携従事者に関する既存の採用マッチングシステム（例：JREC-IN Portal）について、改善すべき点について、あなたのお考えをお聞かせください。また、追加すべき項目等ございましたら、具体的にご記入ください。

回答欄 ※下記にご記述ください。セルよりはみ出る場合でも入力上問題ありません。

7. その他、URA人材の採用マッチングシステムや人材の流動化等に係るご意見等ございましたら、お聞かせください。

回答欄 ※下記にご記述ください。セルよりはみ出る場合でも入力上問題ありません。

質問は以上です。

御多忙のところ、ご回答に協力いただきまして有難うございました。