

平成
26
年度

アドミニストレーター研修

参加者募集要項

■研修日程

- 第1回 平成26年 5月24日(土)～25日(日) 1泊2日
 第2回 平成26年 6月28日(土)～29日(日) 1泊2日
 第3回 平成26年 8月 6日(水)～ 8日(金) 2泊3日
 第4回 平成26年10月11日(土)～12日(日) 1泊2日
 第5回 平成26年12月 5日(金)～ 6日(土) 1泊2日

■開催会場

- 第1回 セミナーハウス クロス・ウェーブ船橋
 〒 273-0005 千葉県船橋市本町 2-9-3 TEL 047-436-0111 <http://x-wave.orix.co.jp/funabashi/>
 第2回・第4回 セミナーハウス クロス・ウェーブ梅田
 〒 530-0026 大阪府大阪市北区神山町 1-12 TEL 06-6312-3200 <http://x-wave.orix.co.jp/osaka/>
 第3回 アルカディア市ヶ谷(私学会館)
 〒 102-0073 東京都千代田区九段北 4-2-25 TEL 03-3261-9921 <http://www.arcadia-jp.org/>
 第5回 セミナーハウス クロス・ウェーブ幕張
 〒 261-8501 千葉県千葉市美浜区中瀬 1-3 幕張テクノガーデン A 棟 TEL 043-298-1161
<http://x-wave.orix.co.jp/makuhari/>

※参加者は、全5回すべてご宿泊いただきます。

※宿泊予約は、私大連盟事務局で手配します。

■募集定員

36名

※1大学で複数名申し込む場合は、参加申込書に優先順位を入力してください。

※申込者多数の場合は、調整のうえお断りすることがありますので、予めご了承ください。

■募集対象

研修の目的・ねらいを理解し、以下の要件を満たし、全プログラムに参加できる加盟大学の専任教職員

【職員】管理・監督職であること<35歳から40歳程度>

【教員】大学の行政職あるいはそれらを補佐する立場にあること

【職員・教員共通】上記要件に準じる方で、特に大学が推薦する教職員

※全プログラム[事前レポートから最終[個人]レポートまで]に参加した方には、修了証を授与します。

※申込者多数の場合は、上記要件に加え、i) 1大学1人参加、ii) 職員に関しては上記要件の「35歳から40歳程度の管理・監督職」を最優先するなどにより、本研修運営委員会において参加者を決定します。

■費用

参加費：1人につき100,000円(資料印刷費、準備・運営にかかる諸経費等)

宿泊費：第1回 15,443円(1泊3食)(シングルユース、税・サービス料込)

第2回・第4回 14,364円(1泊3食)(シングルユース、税・サービス料込)

第3回 20,800円(2泊4食)(シングルユース、税・サービス料込)もしくは

24,200円(2泊4食)(ツインシングルユース、税・サービス料込)

※部屋タイプにより値段が異なります。抽選にて決定します。

第5回 14,256円(1泊3食)(シングルユース、税・サービス料込)

※第1回・第5回の懇親会費用は上記料金に含まれます。

※第3回は部屋タイプにより値段が異なります。抽選にて決定します。1日目と2日目の夕食代は含まれません。

※納入方法等については、参加者決定通知にてご連絡します。

※研修に伴う交通費・宿泊費等は、派遣大学でご負担ください。

■申し込み方法

別添の「研修参加申し込み方法」をご確認のうえ、所属大学の担当部署を通じてお申し込みください。

■申し込み期限

——平成26年4月14日(月)必着

■参加決定通知

——5月上旬を目途に大学宛てにお送りする予定です。
 なお、参加の可否にかかわらず、お申し込みいただいた大学宛てに結果をお知らせしますので、研修会開催日2週間前までに通知のない場合は、お手数ですが、事務局までご連絡ください。

主催：一般財団法人私学研修福祉会

協力：一般社団法人日本私立大学連盟

● 研修の目的

21世紀に入って社会環境が複合的に変化・進行する中で、高等教育は新たな転換期を迎えています。特に私立大学においては、大学経営に関わる幅広い知識を備え、大学経営を実践するプロフェッショナルとして、アドミニストレーターの必要性が非常に高まっているといえます。今後は、アドミニストレーターが学内外で活躍する場を創造し、これを拡げていくことが必要です。

本研修は、アドミニストレーターに必要な素養の獲得を目的として開催しています。講義での知識・理論の修得と、グループワークでのケーススタディにより、各大学の現場において学長、理事長などを支える人材（部門長等）の育成を目指します。

● 研修内容

1. 講義

レクチャーを中心に、ディスカッションや演習を通じた、双方向型の講義を行います。

区分	講師	コンセプト
グループワーク向上研修 グループワークにおける リーダーシップ	山崎 瑞子氏 (株式会社マネジメント・サービス・ センター チーフコンサルタント)	グループワークの実例の観察やケーススタディの実施を通して、グループワークの基本原則、参加する責任などを中心に、グループワークの効果的な成果の出し方を学ぶ。
高等教育政策	松坂 浩史氏 (文部科学省大臣官房 総務課法令審議室長)	世界各地で進む高等教育の急速な変容の中での我が国の高等教育政策の現状と課題について、制度的歴史的な特徴を踏まえつつ考察する。特に我が国の高等教育における私学の果たしてきた役割を踏まえた今後のあり方について考察を行う。
大学の マーケティング	小林 浩氏 (リクルート進学総研所長・ 『カレッジマネジメント』編集長)	【Ⅰ. 大学を取り巻く環境】 大学を取り巻く環境がめまぐるしく変化する中、大学に対する社会からのニーズも同じように大きく変化している。大学は社会、とりわけ高校生、保護者、高校教員等のステークホルダーからどう見られているのか、ステークホルダーが大学に求めているものは何なのか、大学を取り巻く環境を整理するとともに、ステークホルダーからのニーズと大学の現状とのギャップを浮き彫りにする。
	恩藏 直人氏 (早稲田大学商学学術院教授)	【Ⅱ. 大学のマーケティング】 18歳人口が減少するとともに、国際的な競争にさらされるなど、我が国の大学を取り巻く環境は大きく変化している。そうした中、ビジネスだけではなく、大学にとっても、マーケティングの枠組みや発想が求められるようになってきている。大学にとっての顧客である受験生や保護者から、どのようにしたら選ばれるようになるのか。卒業生を送り出す企業や各種団体に対して、どのように大学の魅力をアピールしたらよいか。この講義では、マーケティングの基本枠組みを理解し、マーケティング発想で大学運営に取り組みめるようになることを目指す。
大学の財務	渡邊 徹氏 (日本大学医学部経理長)	学校法人会計の特徴を明らかにし、学校法人の財政状態及び経営状況を把握するための財務諸表の分析・評価、経営管理に役立つ分析手法等を学ぶとともに、学校法人会計基準の改訂が及ぼす影響や今後の方向性などについて考察する。
大学の 組織・人材 マネジメント	高橋 俊介氏 (慶應義塾大学大学院政策・ メディア研究科特任教授)	【Ⅰ: 人材マネジメント】 組織の人材育成能力の向上が強く求められている中、リーダーの果たす役割は大きい。そもそも人材の能力とその開発とはどう分類できるのか、それを前提に自身の育成型リーダーシップをどう強化し、どのような育成策を実施していかなければならないかについて考察する。
	中井 俊樹氏 (名古屋大学 高等教育研究センター准教授)	【Ⅱ: 組織マネジメント】 大学という組織はどのような論理で動いているのか。大学で構成員の協働が有効に行われるためには、どのような条件や働きかけが必要なのか。大学組織の特徴、意思決定の構造などについて、事例を通して学習する。そして、大学組織の論理を理解し、組織運営に応用する力を身につける。
大学の 戦略・企画	佐々木 亮氏 (国際開発センター 評価事業部主任研究員)	大学の経営戦略について考察し、問題認識、ミッション・ビジョン形成、戦略項目の選定、実施とモニタリング、合意形成など、経営戦略策定過程を具体化しながら、大学の生き残りや発展の機会を見据えた戦略の理論と技法を学ぶ。
大学と法	西澤 宗英氏 (青山学院大学法学部教授、 弁護士)	大学の現場における法務分野の問題にアドミニストレーターとしていかに対応するか、いくつかの実例も参照しながら、その考え方と方法を学ぶ。

アドミニストレーター研修

2. グループワーク

事例研究により改善提案の組み立て方のトレーニングを行います。

区 分	コ ン セ プ ト
グループワーク	「マーケティング」「財務」「組織・人材マネジメント」について、事例大学の課題を抽出し、その課題が起きた状況を理解し、解決策を検討する。
グループワーク中間発表	各グループが着眼した事例大学の課題について発表し、相互交流を行う。
グループワーク全体発表	各グループが検討した事例大学の改善提案内容を発表し、その成果を共有する。

3. 個人レポート

上記1～2の研修プログラムで得られた成果を踏まえ、所属大学への改善提案を策定します。

レポートは、研修報告書に掲載します。

● 参 考 — 講義と課題について —

研修プログラムの流れは日程表でご確認ください。

本研修のおおまかな流れは以下のようになります。

講義と基本的な流れ

●講義（レクチャー、ディスカッションまたは演習）

1. グループワーク向上研修～グループワークにおけるリーダーシップ
2. 高等教育政策
3. 大学のマーケティング I・II
4. 大学の財務
5. 大学の組織・人材マネジメント I・II
6. 大学の戦略・企画
7. 大学と法

●講義の基本的な流れ（時系列）

事前自己学習 … 講師の指定図書による学習

レポート … 講師の指定課題に関してまとめる

講義

グループワーク

グループワークレポート

} 事例研究を行う。
「大学のマーケティング」「大学の財務」「大学の組織・人材マネジメント」のみ

グループワーク中間発表

- 各グループが着眼した事例大学の課題状況について発表し、相互交流を行う

グループワーク全体発表

- 各グループが検討した事例大学の改善提案内容を発表し、その成果を共有する

個人レポート

- 所属大学への改善提案を策定する
- 平成27年1月30日(金)締切

平成26年度 | アドミニストレーター研修 日程表(予定)

		9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
【第1回研修】													
5月	24日(土)					オリエンテーション(60分)	グループワーク向上研修 ～グループワークにおけるリーダーシップ(180分)			休憩(30分)	夕食・懇親会(60分)		
	船橋 25日(日)	グループワーク①(180分)		昼食(60分)	高等教育政策(180分)								
【第2回研修】													
6月	28日(土)					大学のマーケティング			休憩(30分)	グループワーク 【②-1】 (マーケティング) (60分)	夕食(60分)		
	梅田 29日(日)	グループワーク【②-2】 (マーケティング) (180分)		昼食(60分)	大学の財務①(180分)			I. 大学を取り巻く環境(100分)				休憩(20分)	II. 大学のマーケティング(150分)
【第3回研修】													
8月	6日(水)					大学の財務②(240分)			休憩(30分)	グループワーク【③-1】 (財務) (60分)			
	市ヶ谷 7日(木)	グループワーク【③-2】 (財務) (180分)		昼食(60分)	大学の組織・人材マネジメントI 【人材マネジメント】 (240分)			休憩(30分)	グループワーク【④-1】 (組織・人材マネジメント) (90分)				
	8日(金)	大学の組織・人材マネジメントII 【組織マネジメント】 (180分)		昼食(60分)	グループワーク【④-2】 (組織・人材マネジメント) (180分)								
【第4回研修】													
10月	11日(土)	グループワーク【任意】 全体会場を開放 (180分)			グループワーク 中間発表 (120分)		休憩(30分)	大学の戦略・企画 (210分)			夕食(60分)		
	梅田 12日(日)	グループワーク⑤ (発表準備) (180分)		昼食(60分)	グループワーク⑥ (発表準備) (180分)								
【第5回研修】													
12月	5日(金)	グループワーク【任意】 全体会場を開放 (180分)			大学と法 (180分)			休憩(30分)	グループワーク⑦ (発表準備) (150分)		夕食(60分)		
	幕張 6日(土)	グループワーク 全体発表 (180分)		昼食(60分)	グループワーク 全体発表 (150分)		懇親会 (60分)						

私立大学等改革総合支援事業

- 高等教育全体の質の向上には、大学の約8割を占める私学の改革支援が急務。
- このため、タイプ1～4に対応した改革に全学的・組織的に取り組む大学等に対する支援を強化するため、経常費・設備費・施設費による一体的支援を実施。
- 対象は、400校程度を想定(各タイプ間の重複採択あり)。

平成26年度予算201億円(178億円)

経常費	144億円(122億円)
活性化設備費	46億円(45億円)
施設・装置費	11億円(11億円)

タイプ1「教育の質的転換」(300校)

全学的な体制での教育の質的転換
(学生の主体的な学修の充実等)を支援

＜評価する取組(例)＞

- 全学的教学マネジメント体制の構築
- シラバスの改善(主体的な学修を促す教育課程の編成)
- 学生の学習時間等の把握と充実
- 学生による授業評価結果の活用
- 履修系統図・ナンバリング・CAP制・学長裁量経費等の実施
- 外部組織と連携したProject-Based Learning(例:新商品の企画・プレゼン)の実施

タイプ2「地域発展」(150校)

地域社会貢献、社会人受入れ、
生涯学習機能の強化等を支援

＜評価する取組(例)＞

- 自治体との包括連携協定の締結
- 全学的地域連携センターの設置
- 地域社会と連携した地域課題解決のための教育プログラム
- 地域の学校等への教育支援・子育て支援
- 社会人の受入れ(正規課程、履修証明プログラム、科目等履修生)
- 自治体や地元産業界等のニーズを踏まえた社会人教育プログラムの策定

タイプ3「産業界・他大学等との連携」(50校)

産業界や国内の他大学等と連携した
高度な教育研究を支援

＜評価する取組(例)＞

産業界との連携

- 教育面を含む産学連携体制の構築
- 企業等との教育プログラムの共同策定・実施
- 長期インターンシップ

他大学等との連携

- 交流協定に基づく単位互換の実施・交流実績
- 教育プログラムの共同開発、共同研究、共同FD・SD

・経常費
・設備費
・施設費
による一体的支援

【新規】タイプ4「グローバル化」(100校)

語学教育強化、国際環境整備、地域の国際化
など、多様なグローバル化を支援

＜必須要件＞

- グローバル化対応ポリシーの策定

＜評価する取組(例)＞

- 実践的な語学教育
- 教員の英語力強化
- 海外インターンシップ
- 海外大学等との交流協定(単位互換・ダブルディグリー)
- 外国人教員・学生の比率(留学生は出身国の多様性を考慮)
- 地域のグローバル化への貢献(例:留学生と地域の交流)

平成 26 年度 私立大学等改革総合支援事業調査票

タイプ1「建学の精神を生かした大学教育の質向上」(100点満点)

1. 基本的事項に係る評価

(1) 全学的な教学マネジメント体制の構築

- ① ディプロマポリシー及びカリキュラムポリシーを策定し、ホームページで公表していますか。
- | | |
|--------------------------------------|----|
| 1 全学部等・研究科で策定し、かつ、大学等のホームページで公表している。 | 4点 |
| 2 1に該当しない。 | 0点 |

要件等 この設問における「公表」とは、大学等のホームページでの公表に限るものとする。
基準時点 平成 26 年 8 月 31 日現在
根拠資料 ホームページで公表されている画面を日付入り等で印刷しているもの、基準日に公表していることが確認できる稟議書等

- ② 学長を中心とした、副学長・学長補佐、学部長及び専門的な支援スタッフ等からなる全学的な教学マネジメントの体制が構築されていますか。【重点項目】
- | | |
|-------------|-----|
| 1 構築されている。 | 10点 |
| 2 構築されていない。 | 0点 |

要件等 この設問における「全学的な教学マネジメントの体制」とは、学内規定に基づき、教育課程の編成に関する全学的な方針の策定を目的として設置された組織(合議体であるか否かは問わない。)であって、次のアからエのすべてを満たすものとする。

ア 構成員として、少なくとも、学長(又は教学担当副学長に相当する職)、学部長(短期大学・高等専門学校にあつては学科長)及び専門的な支援スタッフを含むもの。
なお、「専門的な支援スタッフ」とは、教育課程の編成に関する全学的な方針の策定について広い見識のある者で、教員・職員及び常勤・非常勤の別は問わない。

イ 全学部等・研究科の教育活動を対象として活動するもの。
ウ 会議資料・議事録など何らかの文書により、活動内容が客観的に確認できるもの。
エ 合議体である場合には、平成 26 年度の教育課程編成にあたり、2 回以上の開催実績があるもの。

(該当しない例)

- ・ 教員の教育能力向上を目的とするが、教育課程の編成を目的とはしない組織(FDセンター等)
- ・ 学則等で学長を教学上の責任者と位置付けているが、上記の要件に該当する組織がない場合

基準時点 平成 26 年 8 月 31 日現在

根拠資料 組織規程、発令簿、会議資料、議事録等

- ③ 大学等内に I R を専門で担当する部署を設置し、専任の教員又は専任の職員を配置していますか。
- | | |
|---|-----|
| 1 専門の担当部署を設置し、専任の教員又は専任の職員を配置している。 | 5 点 |
| 2 専門の担当部署は設置していないが、専任の教員又は専任の職員の併任による委員会方式の組織を設置している。 | 3 点 |
| 3 上記のいずれにも該当しない。 | 0 点 |

要件等 この設問における「I R」とは、学修時間・教育の成果等に関する情報の収集・分析を必須とし、単に入試や大学・法人の経営に関するものは該当しない。

「I R を専門で担当する部署」とは、この設問でいう「I R」業務に年間を通じて専従する部署をいい、組織規程等でその業務について確認できること。なお、法人に設置している場合であっても、大学等における学修時間・教育の成果等に関する情報の収集・分析を行っている場合は該当する。

(該当例) I R 推進室

「専任の教員又は専任の職員」とは、当該大学等の専任教員又は専任職員として発令されている者を指し、「配置」とは、当該部署に専従していることとする。

基準時点 平成 26 年 8 月 31 日現在

根拠資料 組織規程、発令簿、業務記録等

- ④ 教育課程の形成・編成にあたり、職員が参加する仕組みを全学的に設けていますか。
- | | |
|----------------------------|-----|
| 1 全学部等において参加する仕組みを設けている。 | 5 点 |
| 2 一部の学部等において参加する仕組みを設けている。 | 2 点 |
| 3 設けていない。 | 0 点 |

要件等 「仕組み」とは委員会等のことを指し、委員会等の構成員は、教員及び職員であること。

基準時点 平成 26 年 8 月 31 日現在

根拠資料 委員会等の設置要綱、議事録等

- ⑤ 昨年度又は本年度に、教育の質的転換に関する S D を実施していますか。
- | | |
|------------|-----|
| 1 実施している。 | 3 点 |
| 2 実施していない。 | 0 点 |

要件等 この設問における「教育の質的転換に関する S D」とは、次のア～ウのいずれかの内容を含むこと。

ア 「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」(平成 24 年 8 月 28 日中教審答申)の内容の共通理解の形成

イ 教育の質的転換に関する他大学等の取組事例の紹介

ウ 教育の質的転換に関する自大学等の取組状況や学生の学修時間の現状の共有

なお、特定の取組(例:アセスメント・テスト、ルーブリック、ナンバリング)に特化した内容でも該当するものとする。

【特別補助】

未来経営戦略推進経費

改正点：学校規模の適正化等により経営改善を図る取組みや持続的な大学改革を支える職員の能力育成を図る取組みを行う大学等（継続分）の支援に加え、教学改革推進のためのシステム構築・職員の育成に係る取組みを追加支援

予算額：5.8億円

【現行】

- ①「未来経営戦略推進経費（継続分）」（採択制）
学校規模の適正化、他機関（地方公共団体等）の人的、物的資源を活用するなど、経営改善に取り組む大学等 《定員規模に応じた定額補助》
- ②「持続的な大学改革を支える職員育成に係る取組み」（採択制）
大学改革や経営改善計画等と達成するため、企画・教務・財務面等での様々な改革を支える職員の能力向上を図る取組みを実施する大学等
《定員規模に応じた定額補助》

【見直し】

上記②についても①と同様に、新規支援は行わず、26年度より新たに③の支援を行う

③「教学改革推進のためのシステム構築・職員育成に係る取組み」

＜支援対象例＞

- ・ 教学IRシステムの構築
- ・ リサーチ・アドミニストレーター、インスティテューショナル・リサーチャー（IR活動従事者）、産学官連携コーディネーター、アドミッション・オフィサー、カリキュラム・コーディネーターなど高度専門職の育成

※IR：一般に、教育、研究等に関する大学の活動についてのデータを収集・分析し、大学の意思決定を支援するための調査研究

【審査・採択方法】

- ・ 選考委員会委員の審査による採択制とする
- ・ 採択校数（予定）は、10～20組（単独型とコンソーシアム型の両方を採択対象とする。但し、連携校に地方中小規模校を含むコンソーシアム型を優先的に採択する。）
- ・ 補助期間は3年

【算定方法】

《所要経費に応じた定額補助》

リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備

平成27年度要求額：367百万円
 (平成26年度予算額：836百万円)

リサーチ・アドミニストレーター(URA)

大学等において、研究者とともに、研究企画立案、研究資金の調達・管理、知財の管理・活用等を行う人材群

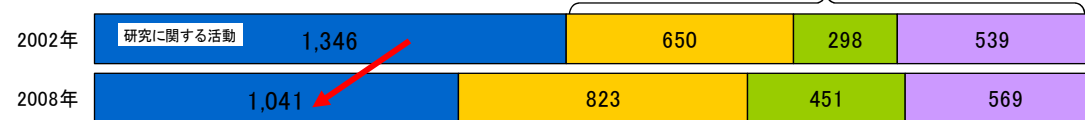


を育成・確保する全国的なシステムを整備するとともに、専門性の高い職種として定着を図る。

背景

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

教育、社会サービス、管理運営等に関する活動



教員の活動別年間平均職務時間(科学技術政策研究所 2011.12)

概要

- ① スキル標準の策定、研修・教育プログラムの整備など、リサーチ・アドミニストレーターを育成し、定着させる全国的なシステムを整備
- ② 研究開発に知見のある人材を大学等がリサーチ・アドミニストレーターとして活用・育成することを支援
- ③ スキル標準・研修・教育プログラム等を活用した研修等による研究マネジメント人材の育成を通じた全国的なURAネットワークの構築



① 研究環境整備をサポ

② 大学等における研究環境整備

H23 H24 H25

◆**スキル標準の策定**
 (URAの業務として一般に想定される内容ごとに必要な実務能力を明確化・体系化した指標)
 平成25年度完成

◆**研修・教育プログラムの整備**
 (スキル標準を活用した全国的な研修・教育プログラム)
 平成25年度完成

◆**リサーチ・アドミニストレーションシステムの整備**

③ ションシステムの構築
 リサーチ・アドミニストレーター

H26 H27 H28

◆**研究マネジメント人材の育成を通じたURA全国ネットワークの構築**
 ・完成したスキル標準や研修・教育プログラムを活用した研修等を実施・運用することにより、URAシステムの定着及びURAの質の向上を図る。
 ・URAシステムの全国展開及び定着のため、シンポジウム等を開催することで、大学間の連携を促し、URAの全国ネットワーク構築に寄与する。

※シニアURAの継続によるシステム定着の加速化

◆**リサーチ・アドミニストレーションシステムの整備**

※シニアURAの継続によるシステム定着の加速化

目的

- ① 研究者の研究活動活性化のための環境整備
- ② 研究開発マネジメントの強化による研究推進体制の充実強化
- ③ 科学技術人材のキャリアパスの多様化

リサーチ・アドミニストレーターの業務

- シニア・リサーチ・アドミニストレーター
 リサーチ・アドミニストレーター組織の統括、大型研究プログラムの主体的な運営・進行管理等
- リサーチ・アドミニストレーター
 研究開発や産学連携の複数プロジェクトに係る申請、競争的資金等の企画・情報収集・申請、採択後の運営・進行管理、情報収集、交渉等

リサーチ・アドミニストレーターの業務内容

機能（業務）	業務内容
(1) 研究戦略推進支援業務	
① 政策情報等の調査分析	政府の科学技術政策、審議会の答申・提言等や、ファンディング・エージェンシー等の事業について、その策定段階からインターネットや関係者へのヒアリング等を通じて情報を収集し、政策動向等について分析を行う。また、組織においてこの機能充実のため、施策情報等に係るデータベースの整備等、情報分析機能の強化、充実を図る。
② 研究力の調査分析	研究者の研究分野、外部資金獲得状況や論文投稿状況等を把握し、マッピング等により大学・部局等の研究特性の組織的把握を行う。また、組織においてこの機能充実のため、研究者情報のデータベースの整備等、研究プロジェクトの策定基盤を強化・充実化する
③ 研究戦略策定	組織の研究教育資源を有効に活用することを目指し、組織改編、研究拠点形成、研究支援体制構築に関する立案・支援、関係部局との調整等を行う。研究者相互の認識の拡大と深化、意識醸成、プレゼンス確立のため、例えば新たな課題発見のためのワークショップの開催等を行う。
(2) プレアワード業務	
① 研究プロジェクト企画立案支援	外部資金獲得状況等から他大学との比較、採択結果の分析等を行う。また、研究者のマッチング、研究チームの構成員候補のリストアップ等の外部資金に応募する研究プロジェクトの企画案の策定のための支援、調整等を行う。
② 外部資金情報収集	国、ファンディング・エージェンシーや企業等が募集する補助金・委託事業等の国内外の外部資金及び関連情報について、その策定段階からインターネットや関係者へのヒアリング等を通じて収集、募集内容、対象や要件等を分析し、背景となる政策動向や外部資金獲得によるメリット・デメリット等を把握し、適切な研究分野・経験を持つ研究者に情報提供を行う。
③ 研究プロジェクト企画のための内部折衝活動	外部資金受入、研究プロジェクトに必要な研究資源の確保や協力機関との契約等締結に関する事務局との調整、学内の研究者・研究科等への研究プロジェクトへの参画交渉・調整を行う。また、申請件数が限られている大型外部資金について、学内ヒアリング等を通じて公募条件の合致の確認、申請件数の調整を行う。
④ 研究プロジェクト実施のための対外折衝・調整	学外の研究者・研究機関への研究プロジェクトへの参画交渉や外部資金受入、事業計画・NDA等の契約等締結に関する協力機関との調整を行う。
⑤ 申請資料作成支援	研究者の発想を整理し、必要なデータ等の収集、外部資金の申請書の研究計画の分筆・ドラフトや予算計画の作成を行う。また、申請書の添削・改善アドバイスや形式・内容が公募条件等に適合しているかどうかの確認を行う。申請書等を基にヒアリング審査等におけるプレゼンテーション資料等の作成や支援を行う。申請書やプレゼン資料作成指導セミナー等を開催する。

平成25年度科学技術人材養成等委託事業
「リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備(スキル標準の作成)」成果報告書より

URL : http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/detail/1315866.htm

(3) ポストアワード業務	
① 研究プロジェクト実施のための対外折衝・調整	外部資金採択時に、ファンディング・エージェンシー等との研究計画・予算、間接経費の比率等の調整、詳細な研究・予算計画の作成を行う。
② プロジェクトの進捗管理	研究プロジェクトの運営ミーティング、研究チームミーティング等の運営、各研究チーム等を含む研究プロジェクトの進捗状況の把握・調整を行う。また、研究プロジェクトに関係する論文発表、学会発表、知的財産の取得、その他研究成果の把握・整理を行う。
③ プロジェクトの予算管理	学内共同研究者、協力機関等への予算配分案の調整・作成を行うと共に、研究費の執行状況の把握及び研究計画や法令・補助条件等に適合しているかの確認を行う。また、内部監査、外部資金の額の確定検査等の検査への対応を事務と連携して行う。研究目的・内容に必要なスペックを満たす機器等のリストアップ及び調達の際の仕様書等の作成、メーカーや経理担当者との調整を行う。
④ プロジェクト評価対応関連	ファンディング・エージェンシー等による年度評価、中間評価、事後評価等に対して報告書、プレゼンテーション資料等の作成やその支援、ヒアリングへの出席等の対応を行う。また、研究プロジェクト自体で行う評価委員会の開催・運営を行う。
⑤ 報告書作成	各種報告書に必要な研究成果等の整理、研究者・研究チームとの執筆内容の調整・整理・取りまとめを行い、ドラフトを作成する。また、報告書の添削・改善アドバイスや報告書が研究計画等へ適合しているかどうかの確認を行う。
(4) 関連専門業務	
① 教育プロジェクト支援	教育研究拠点形成や、連合大学院設置等、大学院教育を主とした連携支援を行う。国・大学の大学院教育方針を理解しつつ連携構想を研究面から整理すると共に、学内関係者及び外部関係機関との連絡・調整を行い、教員・事務と共同で連携に関する具体的な手順を進める。
② 国際連携支援	国際的な教育研究に関するコンソーシアム形成等、海外機関との連携を進めるに当たり、海外の教育研究動向・状況を理解し、説明資料作成、連絡、調整、契約、調印式等の現地でのイベント開催等の一連の業務を、教員、事務職員と連携して行う。また、国際共同研究支援の一環として、国外から研究者を招聘するための連絡、調整等を行う。
③ 産学連携支援	企業との組織的連携、産学官連携コンソーシアム、地域振興を含めた地域産業界との連携の構築支援を行う。具体的には、企業と研究者の研究プロジェクトに対する考え・要望を聞き、方向性を整理し、プロジェクトの実現に向けた交渉・仲介を行う。また、産業界と連携し公的競争的資金による複数の当事者による大型・長期のプロジェクトの推進を支援する。
④ 知財関連	必要に応じて学内の関連部署と連携・調整しつつ、知財の発明範囲の確定、特許明細書の検討・作成、企業と共同出願する際の調整・交渉を行う。また産学官連携コンソーシアム、特区構想等の特別な取り組みについては、事業趣旨や申請内容を踏まえ、当該事業に最適な知財の取り扱いを提案する。
⑤ 研究機関としての発信力強化推進	研究活動に関係する研究機関としての提言、宣言等の立案を支援する。また、学外の研究者や学外ステークホルダー等に対する研究機関としての発信力・ブランド力を強化するため、研究内容、研究環境等に関する広報活動に参画する。
⑥ 研究究広報関連	Webサイトの掲載内容の立案、デザイン、管理や更新を行う。その他、ニュースレター、パンフレット等の海外向けも含めた広報資料の企画・作成を行う。また、プレス発表等の手配や取材の対応を行う。研究会や一般向けセミナー等におけるプレゼンテーション資料の作成や研究内容・成果の発表・報告を行うと共に、セミナー等の成果の取りまとめ、来場者とのネットワークの形成を行う。

URAシステム整備についての現状①

(「平成25年度 大学等における産学連携等実施状況について」の関連調査より)

※本年、「平成25年度 大学等における産学連携等実施状況について」の関連調査として、「リサーチ・アドミニストレーターの整備状況等について」の作成協力を要請。

【調査に当たっての条件 設定(調査票より抜粋)】

【関連調査 様式12について】

※本関連調査は、貴機関において「リサーチ・アドミニストレーターの育成・確保」に最も関連が深いと考えられる部署において実績等を調査し作成してください。

(想定している部署) 大学等の研究推進部課、研究協力部課、産学官連携推進部課、... 等

※本関連調査は、我が国の大学等でURAが必要とされている反面、URAの整備は不十分であるとされる状況を具体的に承知するため、「リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備」事業の平成23年度からの開始に合わせ、大学等におけるURA職の中心的な部分を捉えるための調査項目を設定しています。

○リサーチ・アドミニストレーター(URA)とは

※本調査における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。

例えば、以下のようなものがURAの業務として考えられます。

- 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、研究プロジェクト実施のための対外折衝・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を育成・確保するシステムの整備」(リサーチ・アドミニストレーションシステムの整備)(以下関連調査 様式12において「URA配置支援補助金」という。)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を育成・確保するシステムの整備(スキル標準の作成)』成果報告書」を基に作成しています。

1. 貴機関において、上記の【リサーチ・アドミニストレーター(URA)とは】に該当する人材を「URAとして配置」している状況(平成25年度末時点)について回答してください。その際、本調査において、「URAとして配置」している者(職名をURAとしていない場合も含む)は、以下の①～③のいずれかに該当する者となります。

- ①「URA配置支援補助金」、「研究大学強化促進費」で雇用したURA。
- ②①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)。
- ③①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。

以下の④に該当する者(職名をURAとしている場合も含む)については、本調査における集計の性格上、「URAとして配置」には含めないようにしてください。

なお、④に該当する者を、貴機関においてURAとして位置づけていただくことを否定するものではありません。

- ④機関の独自経費等で雇用しURAとしての業務に従事させているが、その時間が全業務時間の半分未満である者。

URAシステム整備についての現状②

(「平成25年度 大学等における産学連携等実施状況について」の関連調査より)

【調査結果の例】

()は前年度の数

○「URAとして配置」と整理する者が「いる」と回答した機関数 **68機関 (58)**

○「URAとして配置」と整理する者の内訳

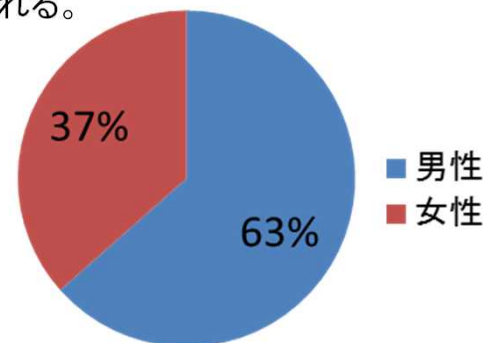
①に該当する者	241人 (102)	URA配置支援補助金	113人
		研究大学強化促進費	128人
②に該当する者	309人 (240)	機関の運営経費	196人
		外部資金	113人
③に該当する者	145人 (135)	機関の運営経費	132人
		外部資金	13人
合計		695人 (477)	

- ①→「URA配置支援補助金」、「研究大学強化促進費」で雇用したURA
- 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)
- 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

①～③のうち、80%程度はURA業務に専念専従している者であると考えられる。

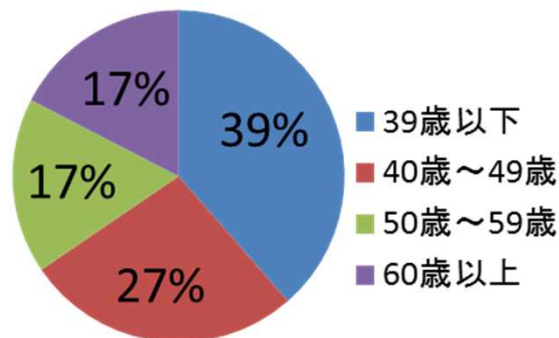
○「URAとして配置」と整理する者の性別、年齢構成

	男性	女性	小計
①に該当する者	160人	81人	241人
②に該当する者	185人	124人	309人
③に該当する者	96人	49人	145人
合計	441人	254人	695人



この条件設定における男女比は、概ね6:4程度である。

	39歳以下	40～49歳	50～59歳	60歳以上	小計
①に該当する者	95人	68人	38人	40人	241人
②に該当する者	120人	77人	54人	58人	309人
③に該当する者	53人	42人	27人	23人	145人
合計	268人	187人	119人	121人	695人



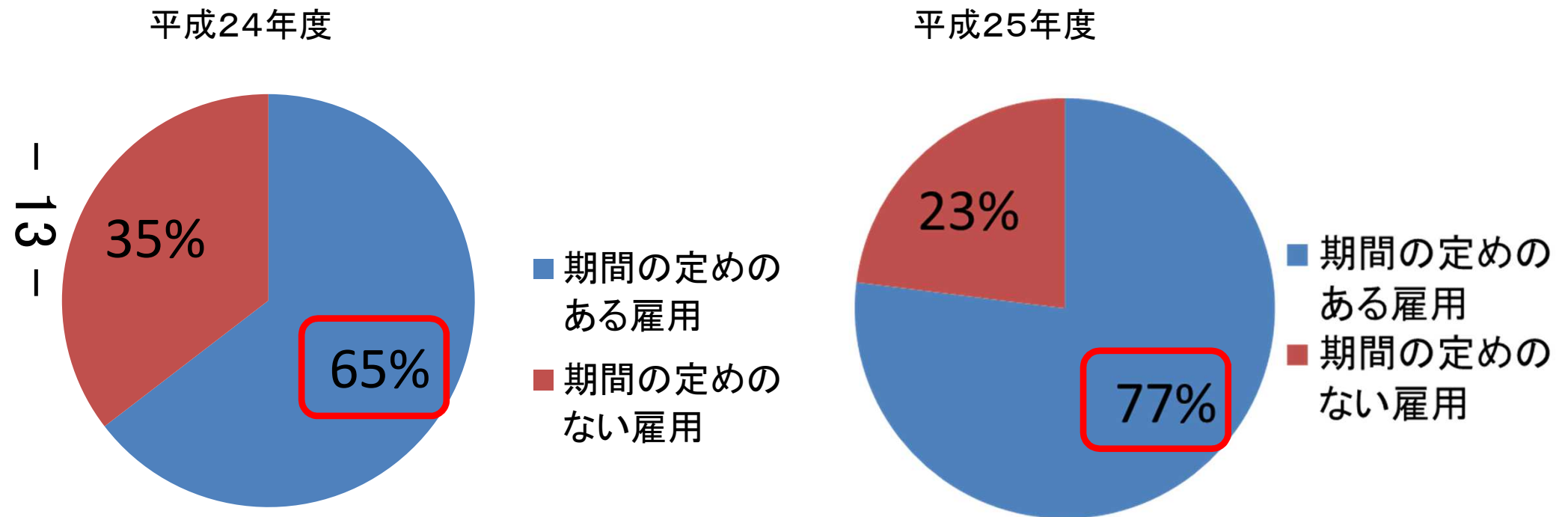
この条件設定における年齢構成としては、調査時点では約66%が40歳代以下で構成されている。

URAシステム整備についての現状③

(「平成25年度 大学等における産学連携等実施状況について」の関連調査より)

【調査結果の例】

○「URAとして配置」と整理する者の雇用期間の定めへの推移



平成24年度と比較して、期間の定めのある雇用形態が増加

URAシステム整備についての現状④

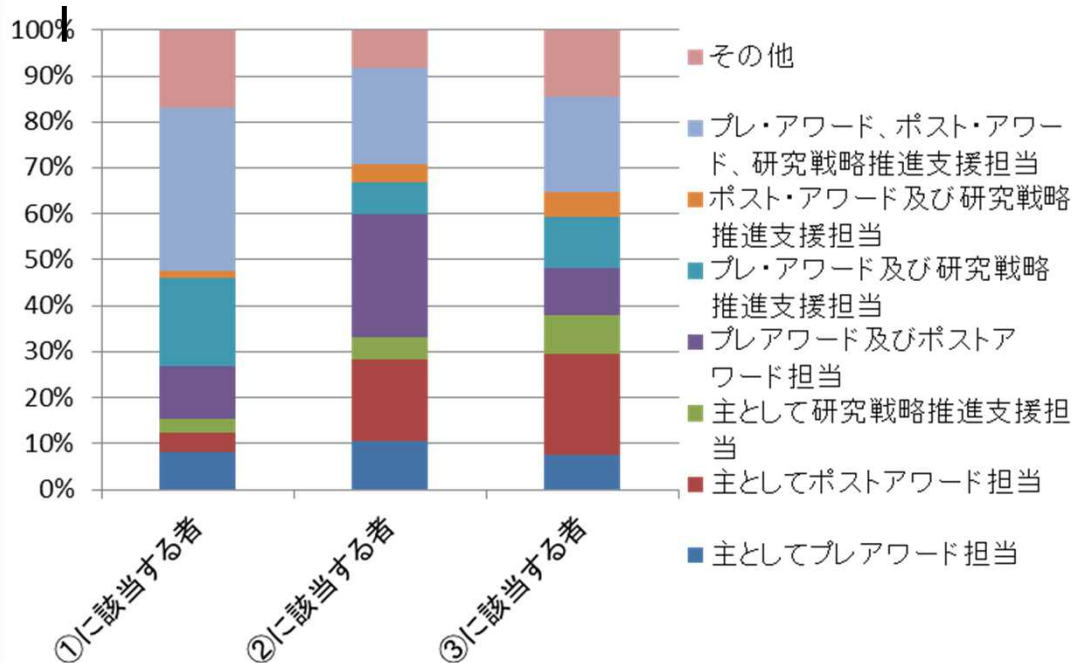
(「平成25年度 大学等における産学連携等実施状況について」の関連調査より)

【調査結果の例】

○「URAとして配置」と整理する者の職務従事状況

	主としてプレ・アワード担当	主としてポスト・アワード担当	研究戦略推進支援担当	プレアワード及びポストアワード担当	プレ・アワード及び研究戦略推進支援担当	ポスト・アワード及び研究戦略推進支援担当	プレ・アワード、ポスト・アワード、研究戦略推進支援担当	その他	小計
①に該当する者	20人	10人	7人	28人	46人	4人	85人	41人	241人
②に該当する者	33人	55人	14人	83人	22人	12人	65人	25人	309人
③に該当する者	11人	32人	12人	15人	16人	8人	30人	21人	145人
合計	64人	97人	33人	126人	84人	24人	180人	87人	695人

この条件設定では、プレ・アワード、ポスト・アワード、研究戦略推進支援を担当するURAが多い。



研究戦略推進支援:

国の科学技術政策の調査分析や学内研究資源の把握等以下のような業務を指します。

政策情報等の調査分析/研究力の調査分析/研究戦略策定

プレ・アワード業務:

プロジェクトの企画から設計、調整、申請までを担う以下のような業務を指します。

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/研究プロジェクト実施のための対外折衝・調整/申請資料作成支援

ポスト・アワード業務:

プロジェクト採択後の適正な運営に関する以下のような業務を指します。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

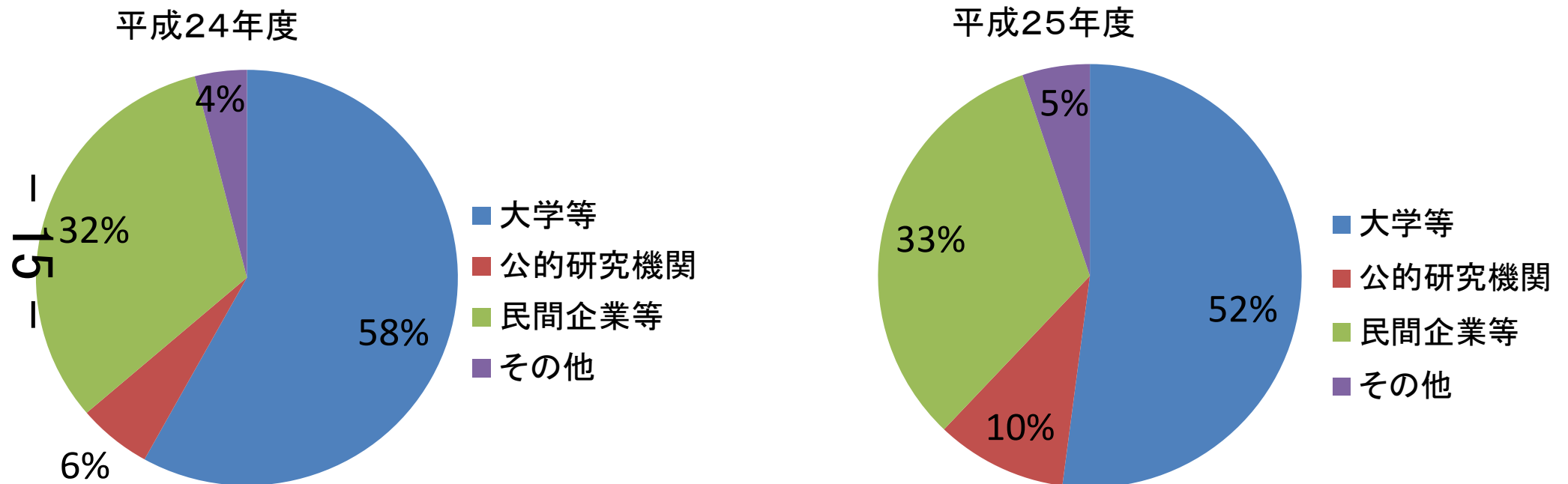
URAシステム整備についての現状⑤

(「平成25年度 大学等における産学連携等実施状況について」の関連調査より)

【調査結果の例】

○「URAとして配置」と整理する者の前職の推移

【所属機関別】



前職が公的研究機関の者の割合が増加。

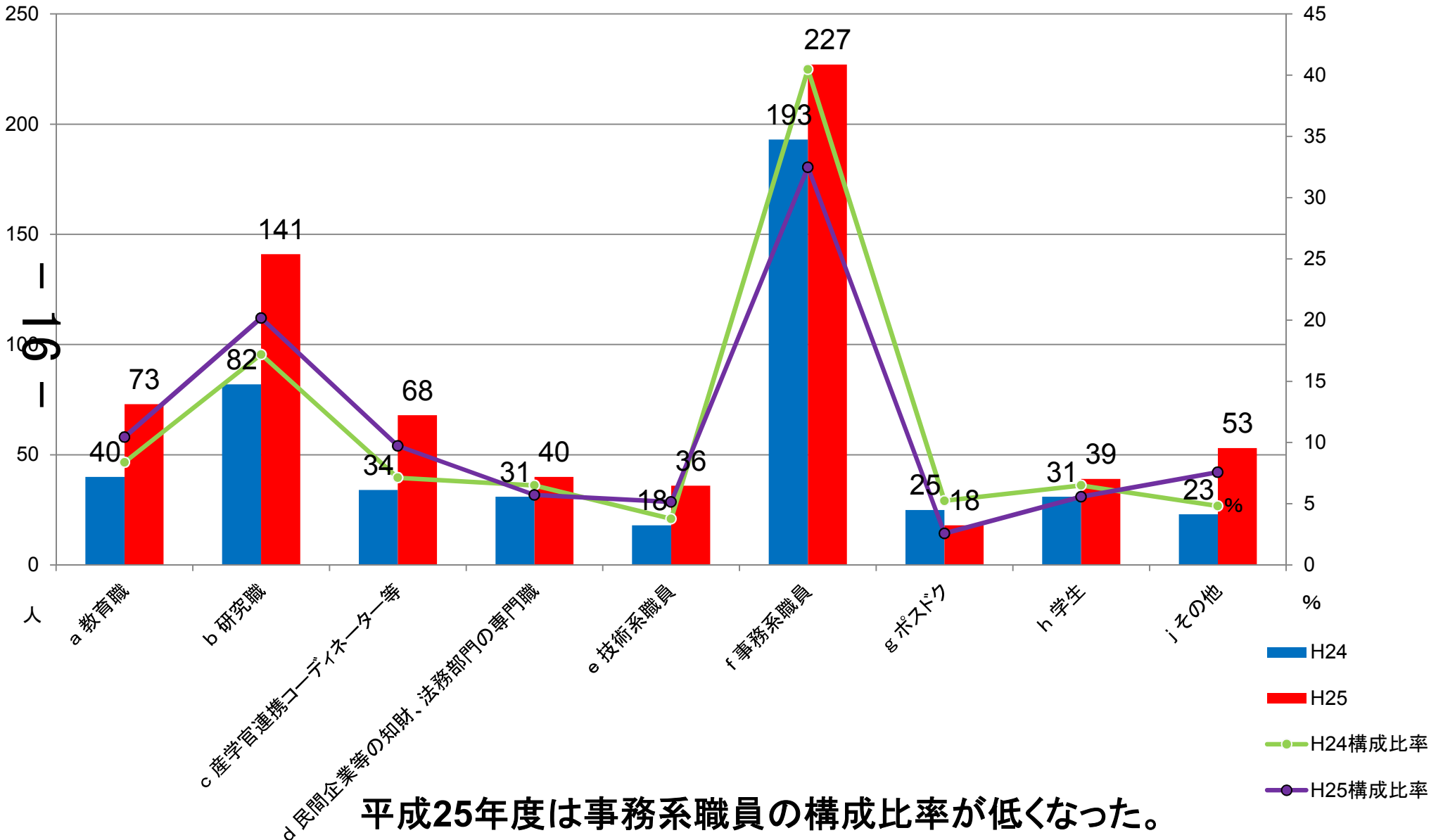
URAシステム整備についての現状⑥

(「平成25年度 大学等における産学連携等実施状況について」の関連調査より)

【調査結果の例】

○「URAとして配置」と整理する者の前職の推移

【職種別】



URAシステム整備についての現状⑦

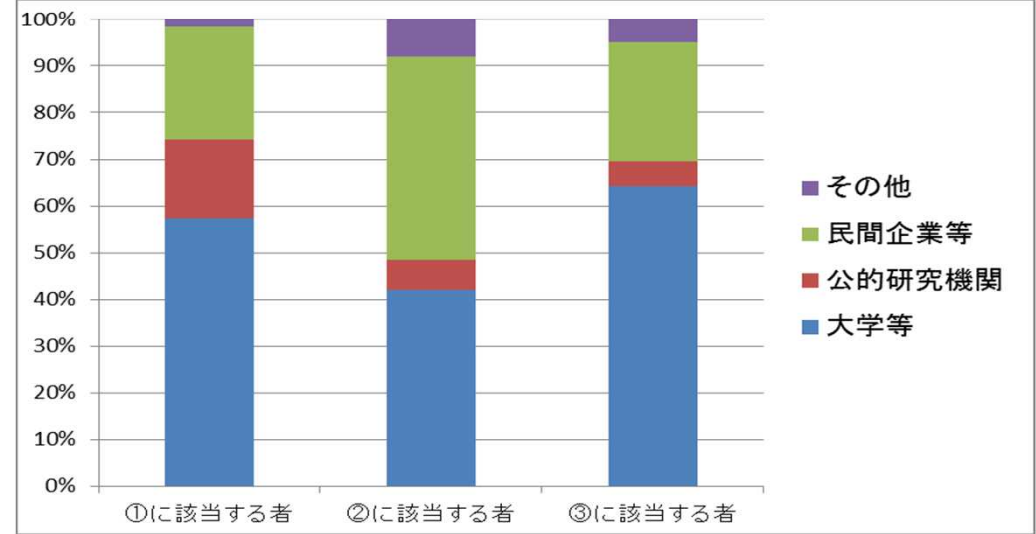
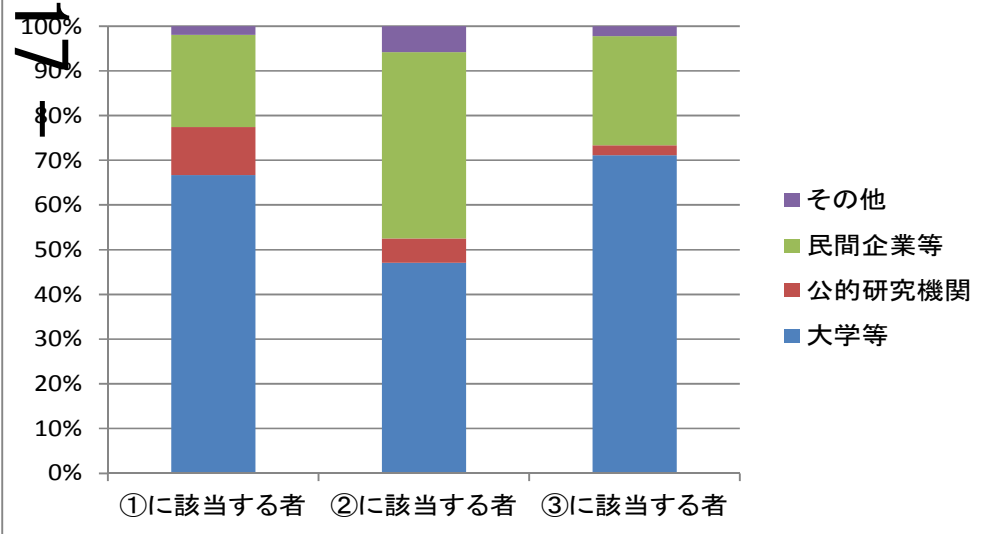
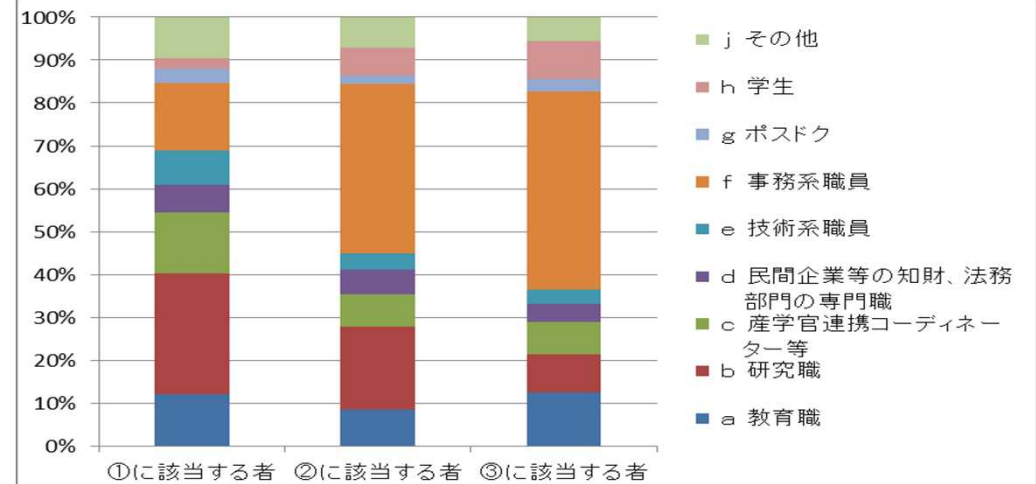
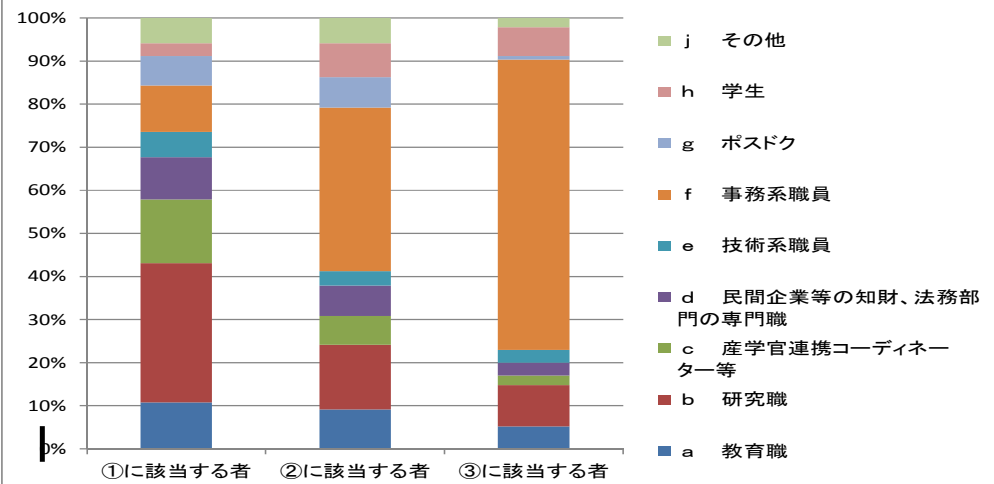
(「平成25年度 大学等における産学連携等実施状況について」の関連調査より)

【調査結果の例】

平成24年度

○「URAとして配置」と整理する者の前職の推移

平成25年度



- ①→「URA配置支援補助金」、「研究大学強化促進費」で雇用したURA
- 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)
- 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

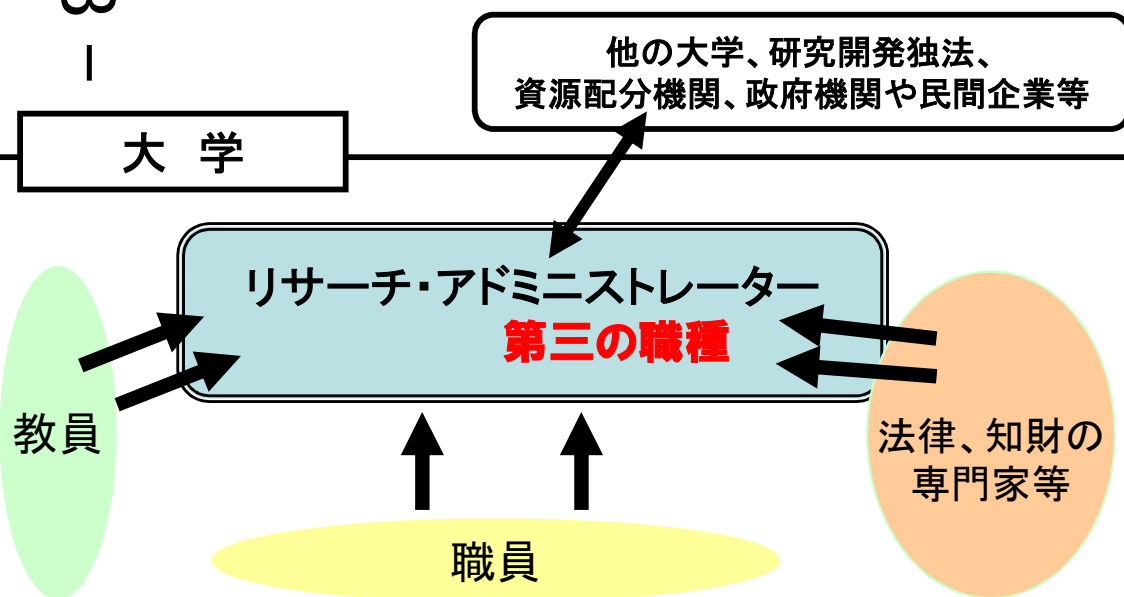
①～③で分類した場合：

- ①において、公的研究機関の比率が増加。
- ②において、大学等及び民間企業は概ね同率であり、研究職からの転入者が増加。
- ③において、事務系職員の比率が減少。

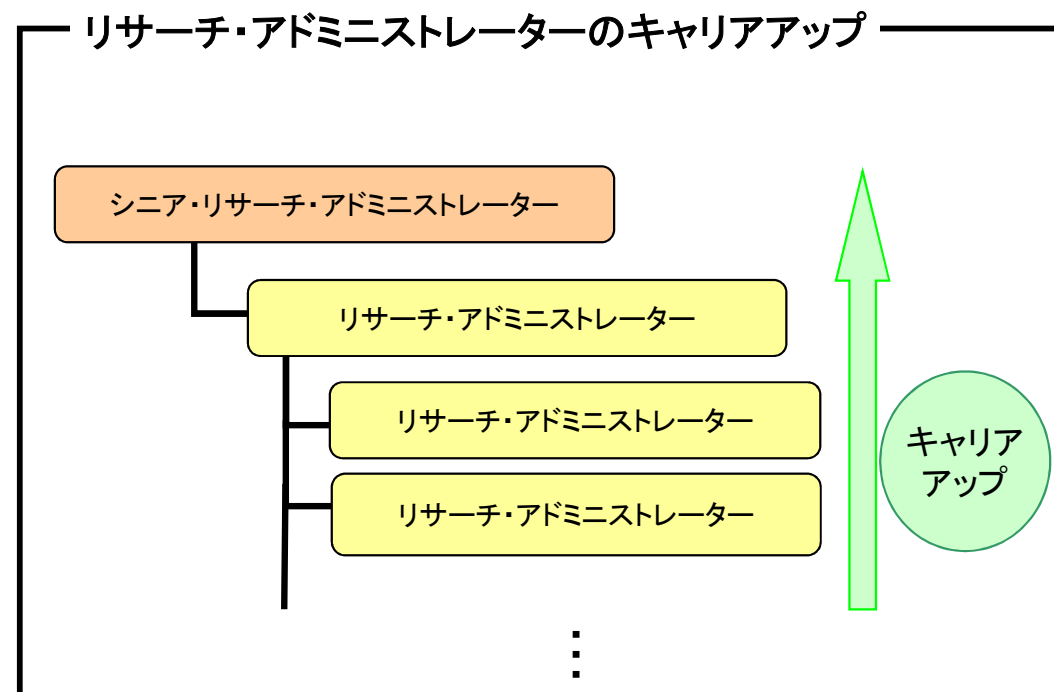
リサーチ・アドミニストレーターの今後の方向性

- リサーチ・アドミニストレーターの雇用に当たっては、教員・職員のみならず、いわゆる中間職等の「**第三の職種**」に。
- リサーチ・アドミニストレーターに係る組織に配置された者は、同組織を中心にキャリアを積み、例えば、他の大学、研究開発独法、資源配分機関、政府機関や民間等との人事交流や、最終的には同組織の長、理事にもなり得るような魅力のあるキャリアパスの構築を目指す。
- URAシステムの整備・定着に向けて、専門的スキルを客観的に証明する仕組みづくり。

18



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



現状：国際競争力と研究力の厚みが不十分

① 国際的に見ると、全体として我が国の研究力は相対的に低下傾向。

被引用度の高い論文数シェア

出典：文部科学省科学技術・学術政策研究所
 「科学技術指標2013」

2000年 - 2002年(平均)				2010年 - 2012年(平均)			
Top10%補正論文数(整数カウント)				Top10%補正論文数(整数カウント)			
国名	論文数	シェア	世界ランク	国名	論文数	シェア	世界ランク
米国	37,903	48.6	1	米国	48,447	40.4	1
英国	8,815	11.3	2	英国	14,141	11.8	2
ドイツ	7,888	10.1	3	中国	14,116	11.8	3
日本	5,862	7.5	4位	ドイツ	13,722	11.4	4
フランス	5,475	7.0	5	フランス	8,882	7.4	5
カナダ	4,172	5.3	6	カナダ	7,388	6.2	6
イタリア	3,515	4.5	7	イタリア	7,100	5.9	7
中国	2,363	3.0	10	日本	6,742	5.6	8位

② 我が国において、高引用度(TOP10%)論文数で上位100に入る分野(※)を有する大学数(07-11年の平均値)は、諸外国と比べて少ない。

日:8、米:112、英:28、中:39、独:27、仏:15

※トムソン・ロイター社の論文分類単位 of 自然科学系22分野

「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定)

第Ⅱ-1-3. ⑤研究支援人材のための資金確保

研究者が研究に没頭し、成果を出せるよう、研究大学強化促進事業等の施策を推進し、リサーチ・アドミニストレーター等の研究支援人材を着実に配置する。

世界水準の優れた研究活動を行う大学群の増強 「研究大学強化促進費」の創設(H25～)

- ◎研究活動の状況を測る指標およびヒアリング審査により機関(大学及び大学共同利用機関法人)を選定。
- ◎研究マネジメント人材(リサーチ・アドミニストレーターを含む)群の確保・活用と集中的な研究環境改革(競争力のある研究の加速化促進、先駆的な研究分野の創出、国際水準の研究環境の整備等)を組み合わせた研究力強化の取組を支援。
- ◎支援期間10年間。支援規模2～4億円/年。

支援対象機関(22機関)

(注)* 配分予定額4億円、** 配分予定額2億円

【国立大学】北海道大学**、東北大学*、筑波大学、東京大学*、東京医科歯科大学、東京工業大学、電気通信大学、名古屋大学*、豊橋技術科学大学**、京都大学*、大阪大学、神戸大学**、岡山大学**、広島大学、九州大学、熊本大学**、奈良先端科学技術大学院大学(17機関)
 【私立大学】慶應義塾大学**、早稲田大学(2機関)
 【大学共同利用機関法人】自然科学研究機構、高エネルギー加速器研究機構、情報・システム研究機構(3機関)

【研究大学強化促進費の配分方法・プロセス】

① 研究活動の状況を測る指標に基づき、ヒアリング対象機関を選定。

- 科研費等の競争的資金の獲得状況(6指標)
 (科研費の研究者当たり採択数、若手種目の新規採択率、研究者当たり配分額、研究成果公開促進費(学術図書)の採択数、拠点形成事業や戦略的創造研究推進事業の採択数)
- 国際的な研究成果創出の状況(2指標)
 (TOP10%論文数の割合(Q値)、国際共著論文の割合)
- 産学連携の状況(2指標)
 (共同・受託研究受入実績額や特許権実施等収入額と伸び率)

② ①の機関が作成する「研究力強化実現構想」に基づき、ヒアリング審査を実施。

④ 5年目に中間評価。指標の見直し、支援対象機関の再選定を検討。

※この間、毎年度、文科省に取組状況を報告し、著しく取組が不調な場合は、減額等を行う。

③ ②を踏まえ、支援対象機関を決定し、促進費(補助金)を配分。

- (「研究大学強化実現構想」により取り組む内容)
- ・研究戦略、知財管理等を担う研究マネジメント人材(リサーチ・アドミニストレーター)の配置(必須)
 - ・世界トップレベルの研究者の招聘による拠点強化
 - ・先端・融合研究奨励のための研究支援、環境整備
 - ・若手研究者・女性研究者に対する研究活動支援
 - ・国際共同研究推進の環境整備
 - ・国際事務サポート体制の充実

等