

# イノベーション創出に寄与する専門人材

2014年2月28日



文部科学省

科学技術・学術政策局 産業連携・地域支援課  
大学技術移転推進室長  
横井 理夫

# 研究開発力強化法改正の概要

研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律(議員立法)

## 主な改正内容

### (1) 労働契約法の特例(※大学教員等任期法もあわせて改正)

- ・大学等及び研究開発法人の教員等、研究者、技術者、リサーチアドミニストレーターについて、無期労働契約に転換する期間を5年から10年に延長。
- ・民間企業の研究者等で、大学等及び研究開発法人との共同研究に専ら従事する者も、上記と同様の扱い。
- ・上記の者の雇用の在り方につき、今回の改正法の施行状況等を勘案して検討を加え、必要な措置を講じる。

### (2) 研究開発法人の行う出資業務等

- ・出資等を行うことができる法人として、以下の3法人を別表に規定。  
科学技術振興機構、産業技術総合研究所、新エネルギー・産業技術総合開発機構
- ・法施行後、業務の実施状況を勘案し、対象法人等について所要の見直しを行う。
- ・関係省庁、関係機関、民間団体等の連携協力体制整備について速やかに検討を行い、必要な措置を講じる。

### (3) 新たな研究開発法人制度の創設

- ・独立行政法人制度全体の制度・組織の見直しを踏まえつつ、研究開発の特性を踏まえた世界最高水準の法人運営を可能とする新たな研究開発法人制度を創設するため、必要な法制上の措置を速やかに講じる。

### (4) 我が国及び国民の安全に係る研究開発やハイリスク研究への必要な資源配分

- ・我が国及び国民の安全に係る研究開発やハイリスク研究の重要性にかんがみ、必要な資源配分を行う。また、我が国及び国民の安全の基盤をなす科学技術については、安定的な配分を行うよう配慮。

### (5) 研究開発の国際水準を踏まえた専門的評価

- ・研究開発等の適切な評価を、国際的な水準を踏まえるとともに、新規性の程度、革新性の程度等を踏まえて行う。

### (6) 研究の実態に合わせた調達

- ・研究開発の特性を踏まえた迅速かつ効果的な調達を研究開発法人等が行えるよう必要な措置を講じる。

### (7) イノベーション人材の育成

- ・イノベーションの創出に必要な能力を有する人材の育成を支援するため、必要な施策を講じる。

### (8) リサーチアドミニストレーター制度の確立

- ・研究開発等に係る企画立案、資金確保、知財の取得・活用その他の研究開発等の運営・管理に関する業務に関し、専門的知識・能力を有する者の確保のため、必要な措置を講じる。

### (9) 研究評価や「目利き」についての専門人材の育成

- ・研究開発等の評価に関する高度な能力を有する人材確保のため、必要な施策を講じる。

## 施行期日

- ・(1)労働契約法の特例及び(2)研究開発法人の行う出資業務等は、平成26年4月1日。
- ・その他は公布日(平成25年12月13日)施行。

# イノベーション促進のための産学官連携基本戦略（概要）

イノベーション促進のための産学官連携基本戦略  
～イノベーション・エコシステムの確立に向けて～

科学技術・学術審議会技術・研究基盤部会  
産学官連携推進委員会 H22.9.7より

## 3. 産学官連携を担う専門人材の育成

- ・産学官連携による人材育成プログラムの開発・実施
- ・**リサーチ・アドミニストレーターの育成・確保**

### リサーチ・アドミニストレーターの育成・確保（重点施策）

- 我が国の大学では、研究開発の目的・目標・内容を理解した上で、研究資金の調達・管理、研究支援人材の業務管理、知財の保護・管理・活用、広報資料の作成等を総合的に支援・マネジメントする人材の養成と配置が十分に進んでいないため、**研究者が研究活動以外の様々な雑務に忙殺**されている。
- 国は、研究開発に十分な知見を持つ博士号取得者や法律・経営等の専門知識を持つ優れた人材を、競争的資金の申請、採択後のプロジェクト管理支援、知的財産の戦略的マネジメント等を行う**リサーチ・アドミニストレーターとして育成・確保する施策を具体化し、大学等が必要とするリサーチ・アドミニストレーターの育成・確保を支援することが必要**
- リサーチ・アドミニストレーターのニーズが高い機関に対して支援することによって、研究者がより研究活動に専念でき、より多くの研究時間が確保され、論文の生産性を高めるとともに質の向上に資するなど、**研究者の環境の改善**を図ることにより**イノベーションの源泉となる「知」の創出力**を強化していくことが重要

### 具体的取組

- ① レベル毎にリサーチ・アドミニストレーターに要求される**スキル標準**を作成
- ② スキル標準を活用してリサーチ・アドミニストレーターの**全国的な研修プログラム**を作成し、レベルに応じて段階的な研修を実施
- ③ 大型研究プロジェクトを企画・マネジメントできる人材（**シニア・リサーチ・アドミニストレーター**）**育成のための教育プログラム**を大学院で開発し、博士号取得者等を対象として実施し、研究開発に関する専門知識に加え、法律・経営・知的財産等に関する専門知識を身に付けたクロスボーダー型の専門人材を育成
- ④ 全国のリサーチ・アドミニストレーターの**交流・情報交換を促進する全国ネットワーク**を構築
- ⑤ 全国のリサーチ・アドミニストレーターの**人材情報の登録・提供システム**等の構築を検討

## リサーチ・アドミニストレーター(URA)

○University Research Administratorの略

○「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・活用等を総合的にマネジメントできる研究開発に知見のある人材」

- ・ スキル標準の作成、研修・教育プログラムの作成など、URAを育成し、定着させる全国的なシステムを整備(平成23年度開始／[東京大学](#)、[早稲田大学](#))
- ・ 研究開発に知見のある人材を大学等がURAとして活用・育成することを支援  
【平成23年度開始事業→ [5拠点](#)】  
[東京大学](#)、[東京農工大学](#)、[金沢大学](#)、[名古屋大学](#)、[京都大学](#)  
【平成24年度開始事業→[10拠点](#)】  
「世界的研究拠点整備」 [北海道大学](#)、[筑波大学](#)、[大阪大学](#)、[九州大学](#)  
「専門分野強化」 [新潟大学](#)、[山口大学](#)、[東京女子医科大学](#)  
「地域貢献・産学官連携強化」 [福井大学](#)、[信州大学](#)、[九州工業大学](#)



# スキル標準の策定①

## スキル標準策定のプロセス

### 業務内容の洗出し

RU11等を対象としたアンケート、インタビュー、ニーズ調査を実施



### スキルのカテゴライズ

レベルの設定、各業務に必要な知識・能力の抽出



### スキルカードの作成

サブワーキングで原案作成、外部有識者によるwiki上でのコメント書込み、実務者へのヒアリング、文科事業採択校へのヒアリングを実施して精査

# スキル標準の策定②

## 活用のバリエーション

	初級	中級	上級
研究戦略支援	[Red dashed box]		
プレアワード			
ポストアワード			
関連専門業務			

☆ 事務機能との重複

	初級	中級	上級
研究戦略支援	[Red dashed box]		
プレアワード			
ポストアワード			
関連専門業務			

☆ オールラウンド型

	初級	中級	上級
研究戦略支援	[Red dashed box]		
プレアワード			
ポストアワード			
関連専門業務			

☆ 研究戦略・プレアワード特化型

	初級	中級	上級
研究戦略支援			
プレアワード			
ポストアワード			
関連専門業務	[Red dashed box]		

☆ 専門特化型

- ①大学の特性によってURAの業務特性のアロケーションは異なる。
- ②初級URAのスキルカードの機能は事務機能と重複がある。
- ③産学連携・知的財産管理業務等の機能は、URA機能の専門特化型に相当する。
- ④スキル標準はいずれも包含した範囲で作成し、各大学の事情に応じた範囲で利用を行う。

# 研修・教育プログラムの整備①

講義科目 2013

序論 + 専門科目群 × 5 = 22科目

4

序論 (大学マネジメント概論、リサーチ・アドミニストレータとは)

専門科目D コンプライアンス (大学とコンプライアンス概論、利益相反総論、ライフサイエンスと利益相反、研究倫理総論、ライフサイエンスと研究倫理、大学と安全保障輸出管理)

専門科目E 研究事務 (研究評価対応、研究費管理1、研究費管理2、申請書・報告書作成支援)

専門科目A

調査・企画

(科学技術政策概論、研究力調査・分析入門、研究力調査・分析手法、研究プロジェクト企画手法概論)

専門科目B

対外連携支援

(大学と知的財産マネジメント、産学連携概論、地域連携概論)

専門科目C

アウトリーチ

(研究活動と広報、研究機関としての発信力強化、イベント開催関連業務)

Kyoto, Nov. 19, 2013

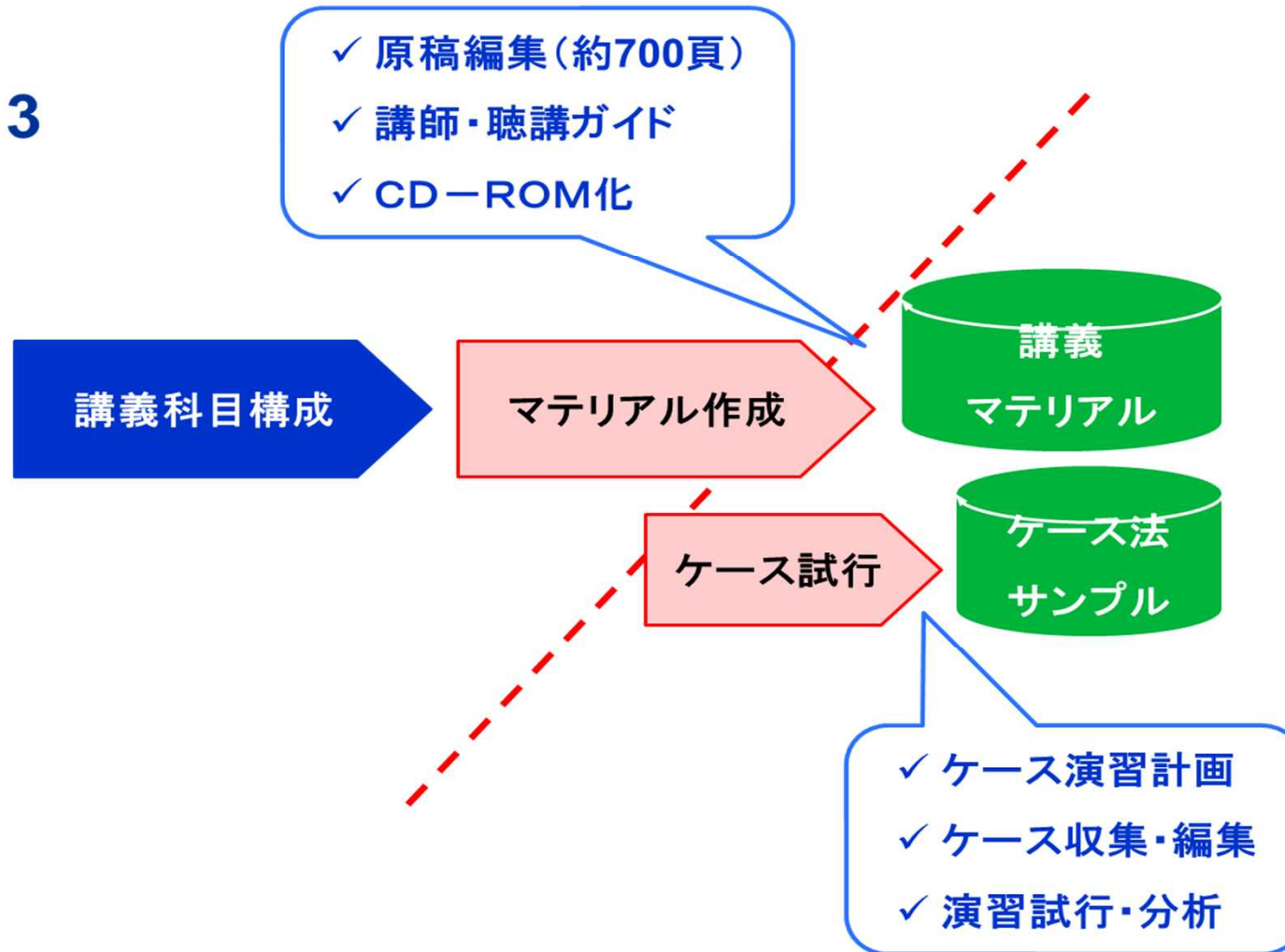
早稲田大学 中島一郎氏  
H25.11.19 第3回URAシンポジウム発表資料  
「リサーチ・アドミニストレーター(URA)を育成・確保するシステムの整備 研修・教育プログラムの作成」より、許可を得て転載

## 作業プラン

## 今後の作業

5

2013



Kyoto, Nov. 19, 2013

早稲田大学 中島一郎氏  
H25.11.19 第3回URAシンポジウム発表資料  
© nakajima ichiro  
「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 研修・教育プログラムの作成」より、許可を得て転載



# URAシステム整備についての現状①

(「平成24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 58機関(50)

## ○「URAとして配置」と整理する者の内訳

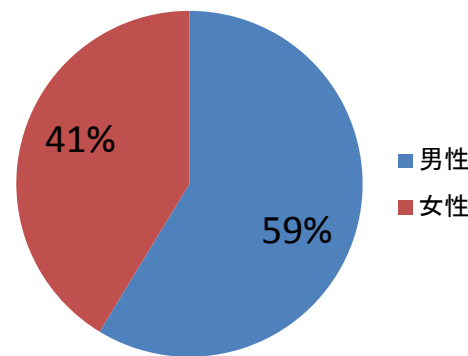
①に該当する者	102人 (38)
②に該当する者	240人 (165)
③に該当する者	135人 (120)
合計	477人 (323)

①→URA配置支援補助金雇用のURA  
 ②→独自経費雇用URAであり、URA業務に専念専従  
 ③→独自経費雇用URAであり、エフォートの半分以上をURA業務に従事している

※①～③のうち、70%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。

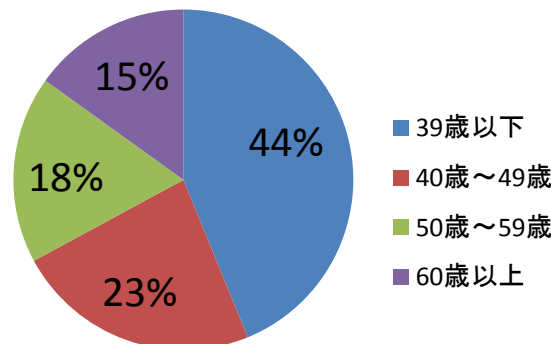
## ○「URAとして配置」と整理する者の性別、年齢構成

	男性	女性	小計
①に該当する者	72人	30人	102人
②に該当する者	134人	106人	240人
③に該当する者	74人	61人	135人
合計	280人	197人	477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歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上	小計
①に該当する者	48人	23人	14人	17人	102人
②に該当する者	106人	54人	42人	38人	240人
③に該当する者	55人	34人	29人	17人	135人
合計	209人	111人	85人	72人	477人



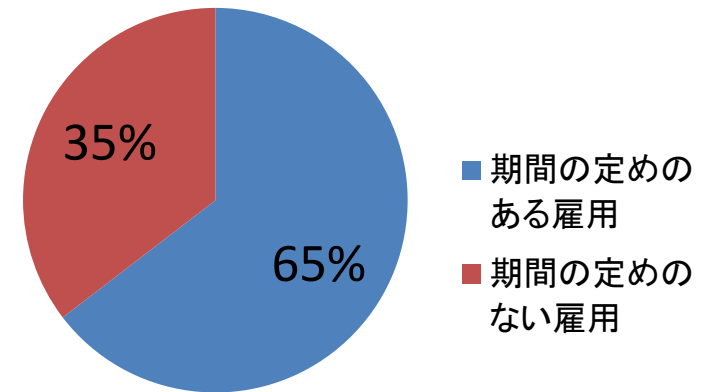
この条件設定における年齢構成としては、調査時点では約67%が40歳代以下で構成されている。

# URAシステム整備についての現状②

(「平成24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】

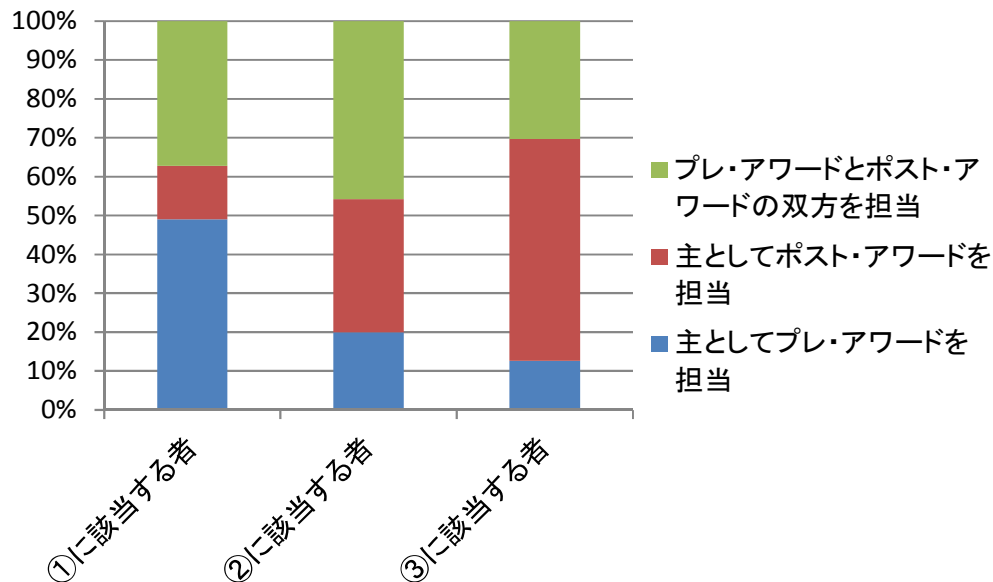
### ○「URAとして配置」と整理する者の雇用期間の定め



### ○「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	プレ/ポスト双方を担当	小計
①に該当する者	50人	14人	38人	102人
②に該当する者	48人	82人	110人	240人
③に該当する者	17人	77人	41人	135人
合計	115人	173人	189人	477人

この条件設定では、プレ・アワード、ポスト・アワードの双方を担当するURAが多い。



- プレ・アワード業務:**
- ・ 学内研究者の研究領域や学内研究施設等の把握
  - ・ 企業、独法、国等のニーズや研究資金等の把握
    - ・ 研究者とともに、研究プロジェクトを企画
  - ・ 研究計画等に関して、関係法令等に合致しているか精査
    - ・ 研究プロジェクト案についての提案・交渉 等
- ポスト・アワード業務:**
- ・ 研究プロジェクトの実施に必要な人員・組織体制の整備
    - ・ 研究プロジェクトの会計、財務、設備管理
  - ・ ニーズや関係法令等に合致した研究プロジェクトの進捗管理
    - ・ 特許申請等の研究成果のまとめ、活用促進 等

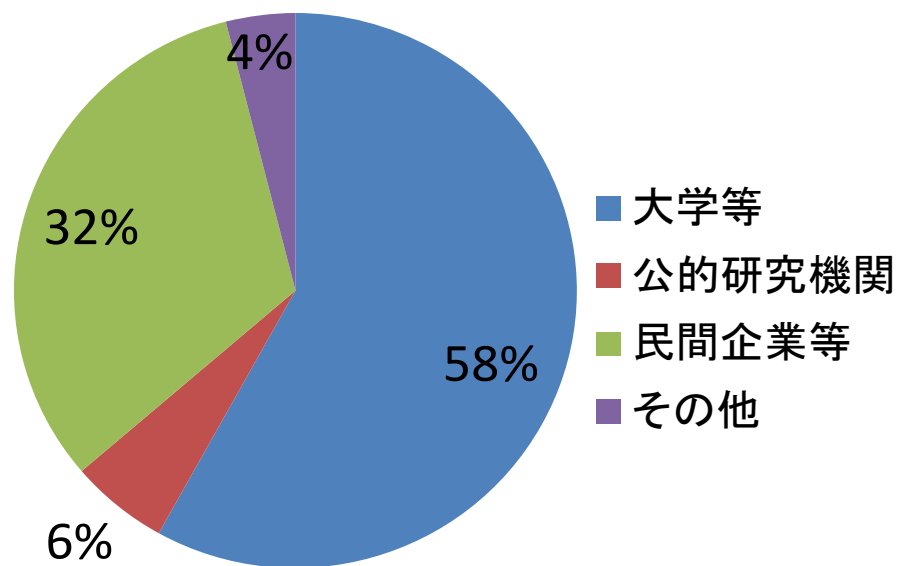
# URAシステム整備についての現状③

(「平成24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)

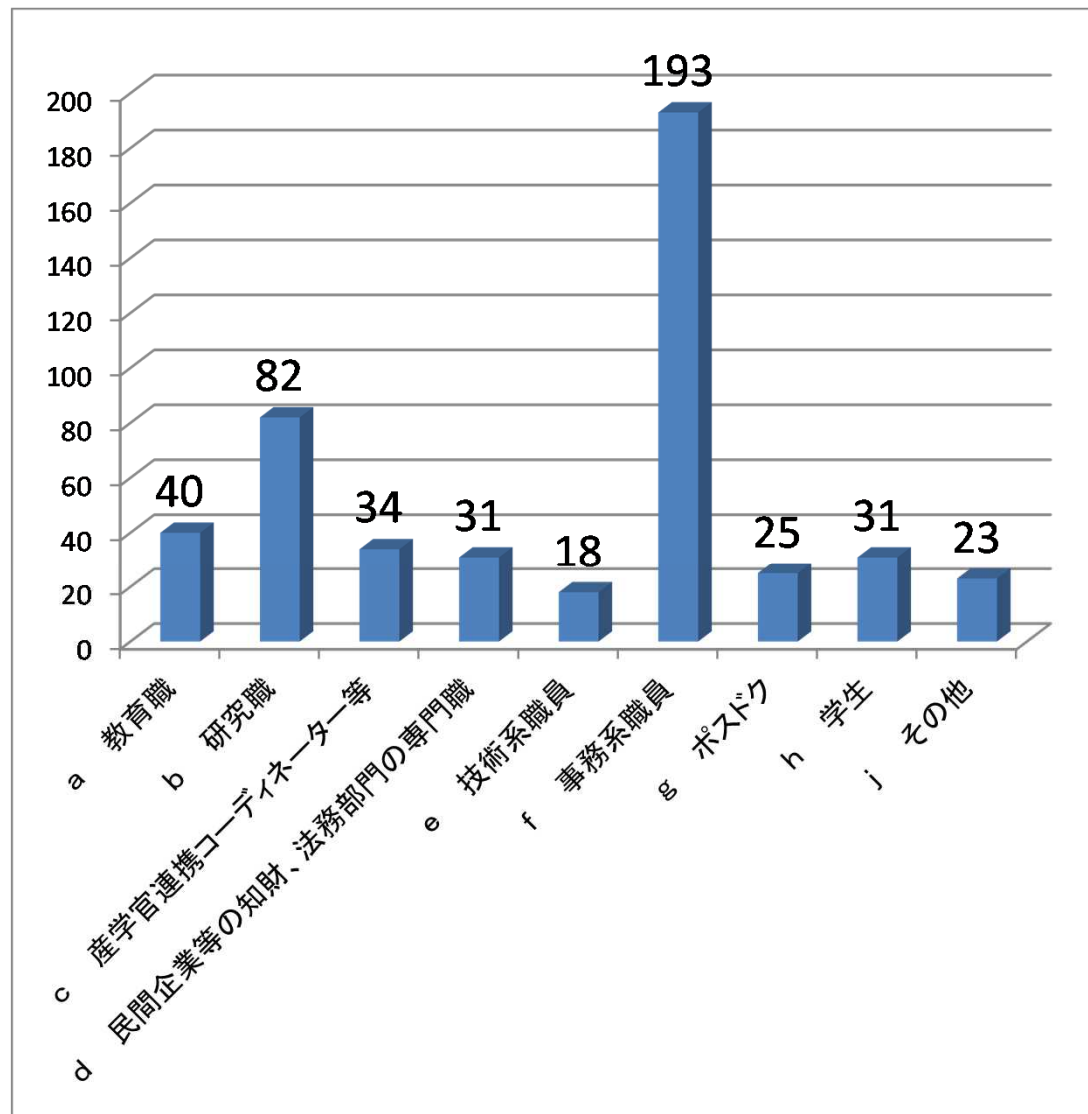
## 【調査結果の例】

○「URAとして配置」と整理する者の前職

### 【所属機関別】



### 【職種別】



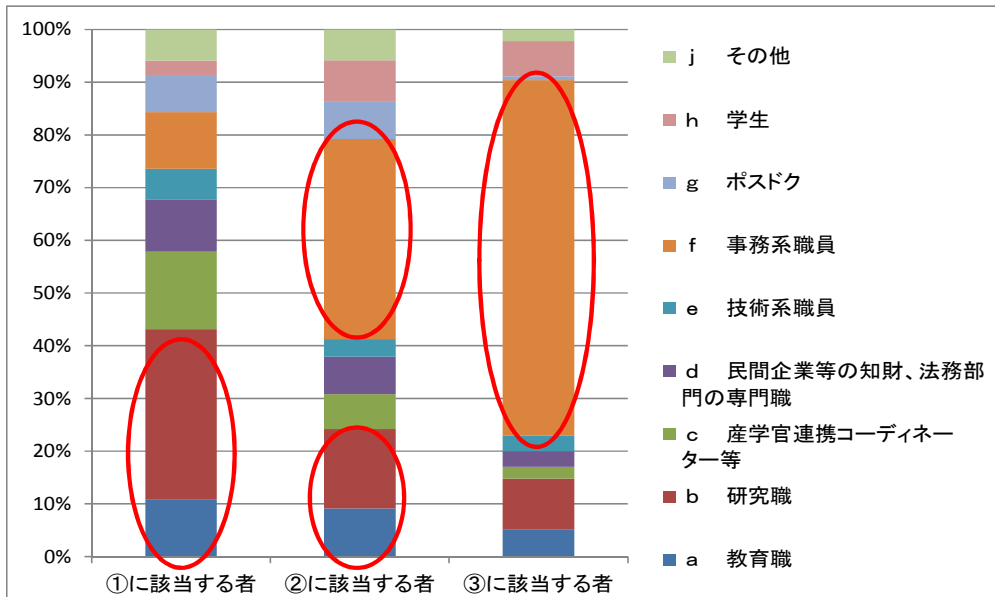
所属機関別では大学等及び民間企業等が、職種別では事務系職員が多い。

# URAシステム整備についての現状④

(「平成24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】

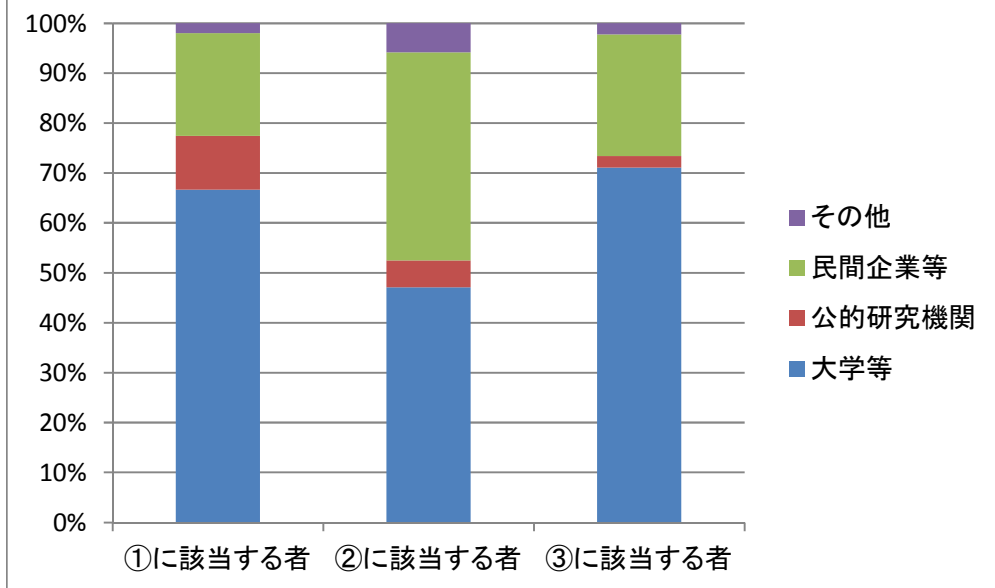
### ○「URAとして配置」と整理する者の前職



①→URA配置支援補助金雇用のURA  
 ②→独自経費雇用URAであり、URA業務に専念専従  
 ③→独自経費雇用URAであり、エフォートの半分以上をURA業務に従事している

①～③で分類した場合、

- ①においては、大学等の教育・研究職の比率が高い。
- ②においては、大学等及び民間企業から概ね同率で、教育・研究職または事務系職員からの転入者が概ね同率で存在する。
- ③においては、大学等出身の事務系職員の比率が高い。





科学技術創造立国を目指す我が国の学術研究の総合的推進について―「知的存在感のある国」を目指して―（答申）（H11年6月1日 学術審議会）

## 7 社会的連携・協力の推進

### (1) 2. 産学連携の推進のための体制等の整備

(イ) 国立大学では、理工系学部を置く大学を中心に、地域共同研究センター等の整備が進んでおり、産業界等との研究協力の推進の場として、一定の成果をあげている。

しかし、大学の社会に対する「窓口」に加え、産と学とのリエゾン(仲介・連絡)の役割を積極的に果たしていくためには、専任教官が原則として助教授一人という現在の体制は、十分とは言い難い。

また、学内での迅速な意思決定と機動的な対応が可能となるよう、リエゾン機能を中心とした役割・権限の明確化とともに、**企業のニーズと大学等のシーズをつなぐ「産学のコーディネーター」の配置等による組織体制の強化**、施設・設備の拡充など、地域共同研究センター等の更なる整備・拡充を進める必要がある。

さらに、地域のニーズや大学等のポテンシャル(潜在的能力)に対応し、例えば、社会科学系の学部等を基盤とする共同研究センターや商業地区等へのサテライト・センターを設置するなど、多様な発展を推進していくべきである。

このほか、国立大学等の敷地内に、企業等の共同研究施設の整備を支援するための仕組みが設けられたところであり、これを活用した産学官の共同研究が一層促進されることが望まれる。

# 産学官連携コーディネーター支援の経緯

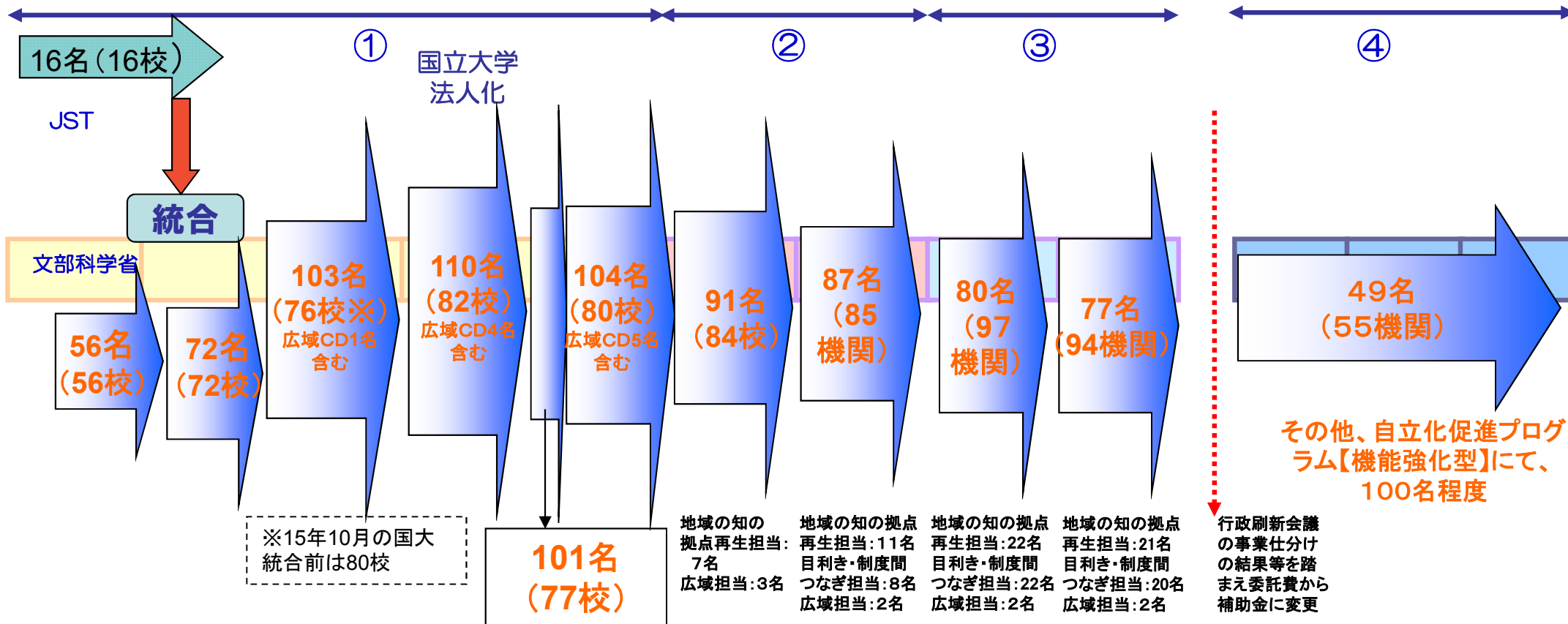
- ① 産学官連携支援事業
- ② 産学官連携活動高度化促進事業（平成18年度より）
- ③ 産学官連携戦略展開事業コーディネートプログラム（平成20年度より）  
（①～③ 文部科学省から民間企業（人材派遣会社）への委託）
- ④ 大学等産学官連携自立化促進プログラム【コーディネーター支援型】  
（平成22年度より）  
→ 大学等が、自立した産学官連携活動に必要な基盤の構築・強化のために  
コーディネーターを雇用して行う産学官連携活動を支援（補助金）

## 第2期科学技術基本計画

## 第3期科学技術基本計画

## 第4期

平成13年度    平成14年度    平成15年度    平成16年度    平成17年度    平成18年度    平成19年度    平成20年度    平成21年度    平成22年度    平成23年度    平成24年度



【調査結果の例】

○「産学官連携コーディネーターとして配置」と整理する者が「いる」と回答した機関数 201(194)機関

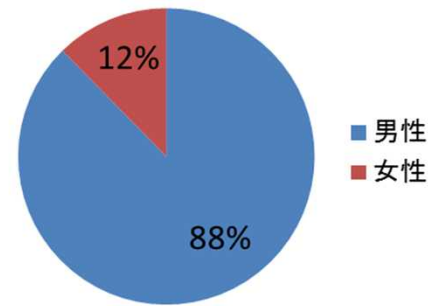
○「産学官連携コーディネーターとして配置」と整理する者の内訳

種別	人数
①に該当する者	49(49)人
②に該当する者	110(117)人
③に該当する者	628(651)人
合計	787(817)人

- ①→「大学等産学官連携自立化促進プログラム「コーディネーター支援型」」で雇用されているコーディネーター
- ②→「大学等産学官連携自立化促進プログラム「機能強化支援型」」で雇用されているコーディネーター
- ③→①、②以外の機関の経費(独自経費等)で雇用されているコーディネーター

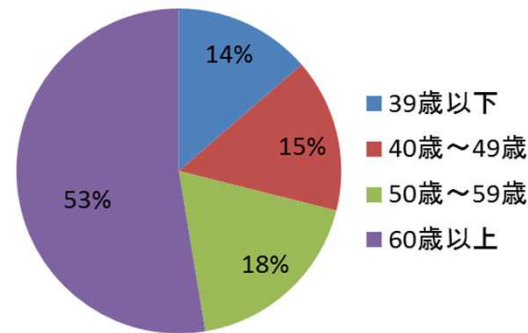
○「産学官連携コーディネーターとして配置」と整理する者の性別、年齢構成

種別	男性	女性	小計
①に該当する者	46人	3人	49人
②に該当する者	83人	27人	110人
③に該当する者	561人	67人	628人
合計	690人	97人	787人



この条件設定においては、男性が約9割を占める。

種別	39歳以下	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上	小計
①に該当する者	5人	6人	5人	33人	49人
②に該当する者	22人	19人	22人	47人	110人
③に該当する者	80人	96人	118人	334人	628人
合計	107人	121人	145人	414人	787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50%が60歳以上で構成されている。