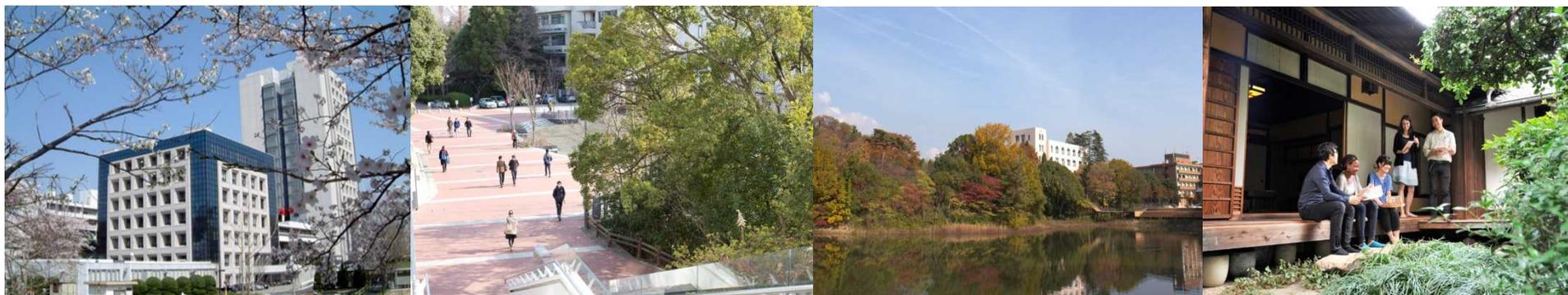


大阪大学における
「リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備」
(リサーチ・アドミニストレーションシステムの整備)
事業進捗状況



2014年4月24日

1



概要：大阪大学の基本方針と「URA活用・育成支援事業」の実施体制

世界的な研究型総合大学「**世界適塾**」
 「物事の本質を見究め、世界に羽ばたく」
世界トップ10を目指す



大阪大学未来戦略機構の創設

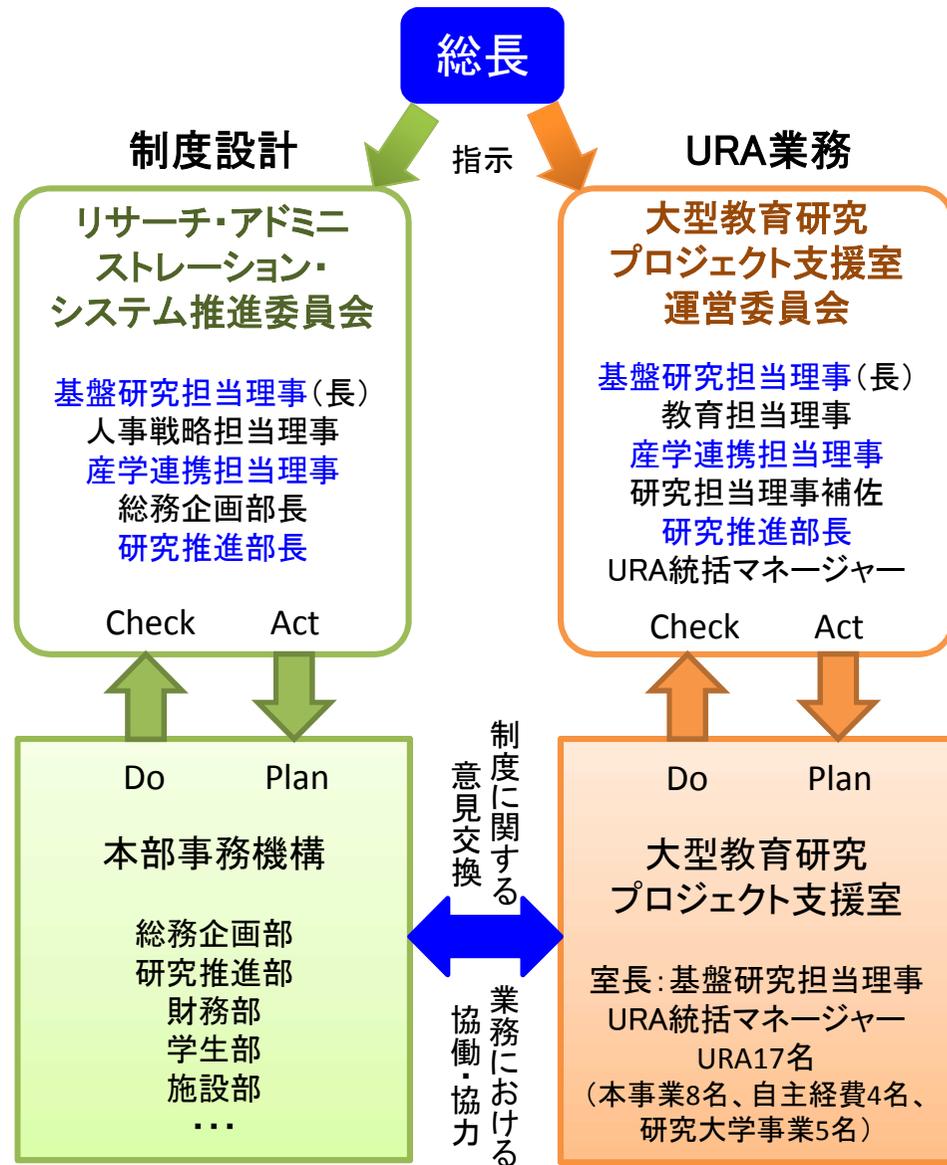
◆ 戦略企画室の設置

- 大学の有する教育・研究資源を的確に把握し、戦略的_な大学経営に資する様々なデータの収集、調査、分析、提供、提言を効率的・効果的に行う **IR(機関研究)チーム**を組織

本質を究め未来を創造する研究

◆ 大阪大学の最先端研究に対する支援

- **リサーチ・アドミニストレーター**を充実させ、最先端研究プロジェクト推進のための大型資金の獲得や研究環境の整備等を支援



概要:「世界的研究拠点」のためのリサーチ・アドミニストレーションシステムの整備

URA職の定着に向けた取り組み

1. URA活動の学内外への周知と啓発

- ◆大阪大学URAシンポジウムの開催(2013年8月28日)
- ◆メールマガジンの発刊(2013年10月より毎月1回)
 - 送付先: 他機関123、学内273
 - ホームページへの掲載、記事閲覧: 6号までに約3,800件
- ◆活動内容と経験知の他機関への紹介
 - 出張講演や情報交換を通じて
- ◆第3回URAシンポジウムの開催(2013年11月18日、19日)
 - URA事業採択16校の幹事校の役割

2. URAの研修・教育プログラム

- ◆URA整備事業の中の早稲田大学の研修・教育プログラム(初級)の試行を受講。産学連携とアウトリーチの科目を担当。上級向けプログラム作成に協力
- ◆URAの研修
 - 事務職員研修(研究内容、研究倫理等)の受講
 - 科学技術政策セミナー等、講師を招いて、研修
 - 学外のシンポジウム等に参加して、知識とスキルの習得

3. URAキャリアパスの検討

- ◆第3の職種の検討
 - 職階(案): 主任、主幹、上席を加えた4階級
 - 雇用(案): 期間の定めのない評価連動型年俸制

4. URA個人評価の試行

- ◆年間業務目標の設定、自己評価、面談による評価システム

実施しているURA業務

1. 研究戦略立案のための情報収集と解析

- ◆研究の強みの発見、研究戦略の企画支援
- ◆人文・社会系支援に関する国内外の調査

2. 全学的プロジェクトに対する支援

- ◆体制作り、申請書作成、ヒアリング準備、採択後の立上げ等
 - 博士課程教育リーディングプログラム
 - 研究大学強化促進事業

3. 研究プロジェクト等に対する支援

- ◆競争的資金公募情報の収集、学内への周知
- ◆大型科研費、CREST、さきがけ、ALCA、学振特別研究員等の応募支援
 - 応募書類の内容チェックとアドバイス
 - 模擬ヒアリング、模擬面接

4. 国際対応のURA業務

- ◆国際共同シンポジウムの開催支援
- ◆国際共同研究の企画支援
- ◆外国人研究者への英語による情報提供

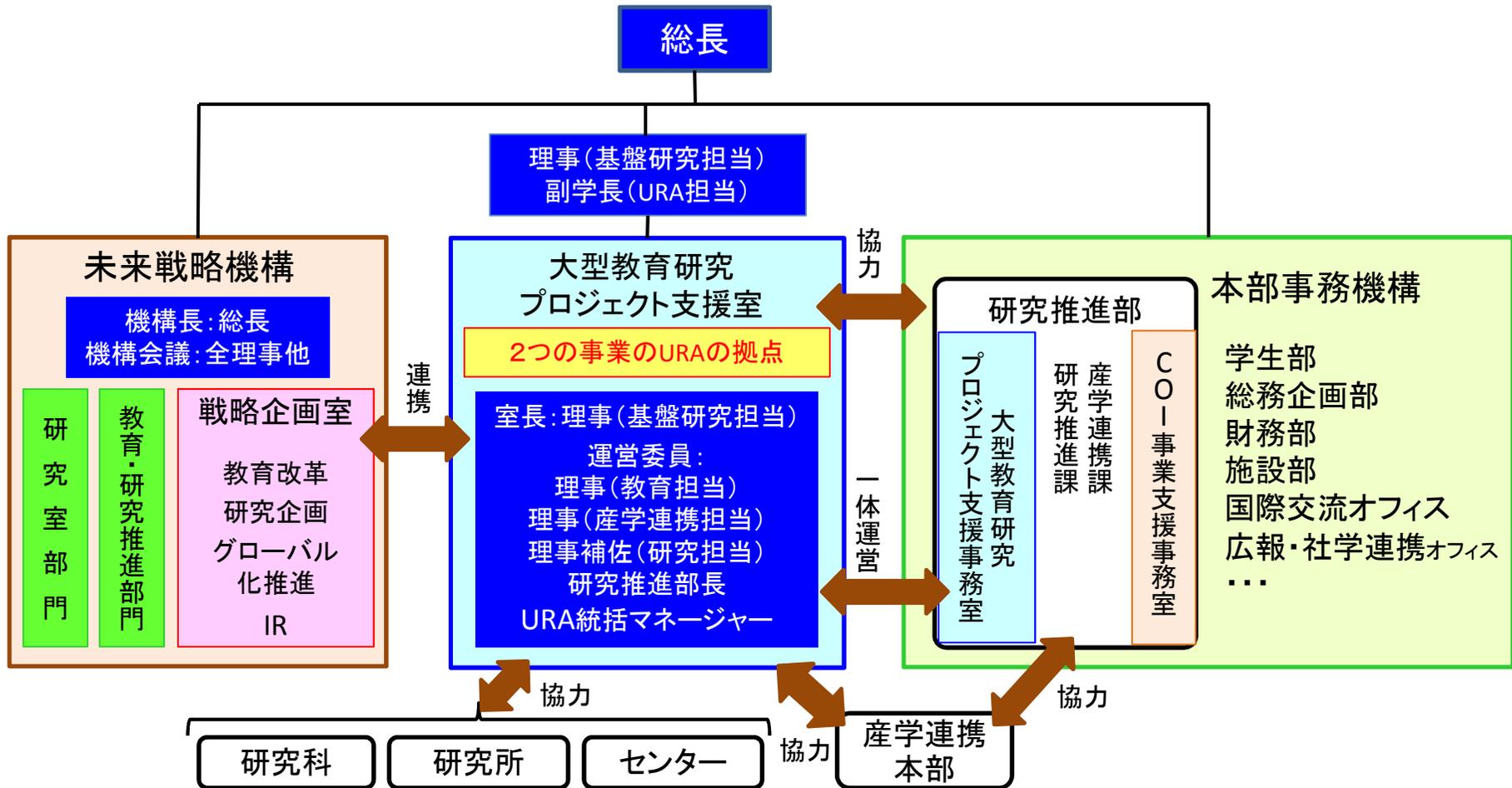
5. リサーチ・アドミニストレーションの全学展開

- ◆部局配置のURA(類似職)との情報交換
- ◆セミナー等によるFD、SD活動
- ◆アウトリーチ活動の普及のための指導

URAが「無くてはならない存在」という
認識になるように活動

(1)-1 整備上必要なシステム整備・改革

組織：事業の中心である**大型教育研究プロジェクト支援室**（平成21年7月設置）と事務機構・部局等との関係

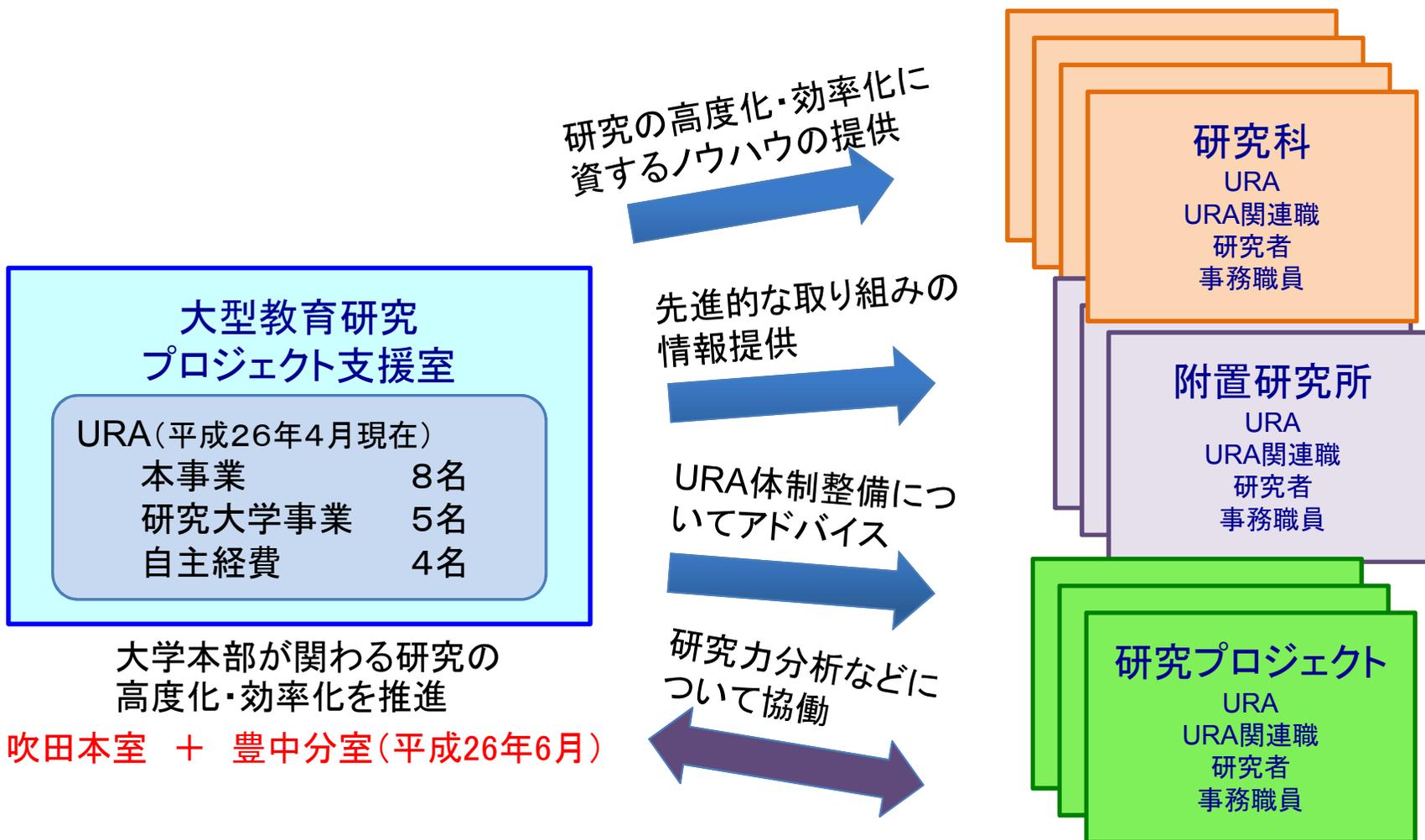


(注) 2つの事業: URA活用・育成支援事業と研究大学強化促進事業

制度：人事制度等の検討については、後述 ((2)-1)

(1)-2 URA組織体制の整備状況

大型教育研究プロジェクト支援室は大阪大学全体のURA体制の中心



(1)-3 所属機関の研究力強化等への貢献

大学と部局の執行部の評価

世界的研究拠点としての研究力評価・分析
大型プロジェクトの申請
研究者の研究費獲得への支援



URAは研究力強化に
必要不可欠と判断

大学の構成員の評価

研究者から

外部研究資金申請支援(プレアワード)
アウトリーチ活動支援(ポストアワード)



数多くの依頼と
期待

事務職員から

異なる知識や経験を持つURA
事務系職員と共通の目標に向かうURA
業務遂行の質と速さ
学内をつなぐ“横系の役割”



頼りになるという
仲間意識



本事業のURA活動に接した人達は、
URAが研究力強化に貢献していると認識

(1)-4 選択した事業タイプ「世界的研究拠点整備」に照らした整備状況

大阪大学は**研究型総合大学**として、**世界的拠点**としての地位を高めるために**多様なURA**を活用

- ・大学の評価及び国際比較のための**データ収集と解析**
- ・大阪大学の強みと弱みの把握と**研究戦略策定**の支援
- ・広い分野の**競争的資金の情報収集と獲得支援**
- ・研究活動の**国内外への積極的な情報発信**の支援
- ・共同研究などによる**国際的な研究展開**の支援
- ・科研費公募等の英語による周知など学内の**国際的研究環境**の整備

(1)-5 学内外への情報発信の取組

- ホームページ** (<http://www.ura.osaka-u.ac.jp>)として日常的に発信
平成25年3月～平成26年3月の累計のアクセス件数は4万回以上
- 平成25年10月から**メールマガジン**を毎月配信
宛先は文部科学省等の他機関 123名、学内 273名(係宛て9を含む)
記事が読まれた回数は第6号までで約3,800回
- 平成25年8月に**大阪大学URAシンポジウム**「変革の時代に直面する大学とURAの役割」を開催
- 全国的なRA研究会やURAシンポジウムなどで**講演と発表**
- 国内の11の大学・研究機関と**相互訪問**等により、URAについての情報交換・交流
- 招へいを受け3大学等の機関において、大阪大学におけるURA活動の**講演**

(1)-6 URAを従事させている業務内容と活動の効果

◎ 教職協働・学内ネットワークに基づく多彩な活動展開

URAによる企画
(国際的研究力の強化のため)



理事との戦略会議

強みの分析

総長

理事(基盤研究担当)
副学長(URA担当)



海外事例調査

海外の大学との連携

大阪大学
URAネットワーク



概算要求を読む会



科学技術政策セミナー



アウトリーチ活動支援



人文・社会科学に関する学内ミーティング



大学等シーズ・ニーズ創出強化支援事業
ファシリテーター研修



模擬ヒアリング

URAによる企画
(FDやSD)

活動の効果は(1)-3に既述

大学の企画

(2)-1 職務環境等整備のための検討・取組

第3の職種(案): URAの職階と評価連動型年俸制

URA職	従事する業務	教員系の相当職	事務職員系の相当職
上席URA	極めて高度な専門的知識及び優れた業務経験を要するURAの業務を行う。	概ね教授相当	概ね課長相当
主幹URA	特に高度な専門的知識又は業務経験を要するURAの業務を行う。	概ね准教授相当	概ね課長補佐・係長相当
主任URA	高度な専門的知識又は業務経験を要するURAの業務を行う。	概ね講師相当	概ね主任相当
URA	専門的知識又は業務経験を要するURAの業務を行う。	概ね助教相当	概ね係員相当

学校教育法の教授、准教授等の業務の記述を参考にした

期間の定めのない評価連動型年俸制 (定年65歳)

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

URAの場合の標準(案):
基本給3、賞与1の割合

総長の指示により、平成26年9月を目途に規程を整備予定

同様の年俸制は、教員に対しては導入済み(平成26年1月)

(2)-2 雇用計画に対する実際の雇用状況

本事業に従事するURAの雇用は計画通り

多様な経験を有し、複数(多数)の業務を担当できる能力をもつURA8名を採用
(内2名がシニアURA)

業務の内容と量が、競争的資金の公募や学内ニーズによって、大きく変わっても対応可

年度	雇用計画(人)			雇用実績(人)		
	本事業	自主経費	計	本事業	自主経費	計
平成24	8(8)	28(3)	36(11)	8(8)	28(3)	36(11)
平成25	8(8)	32(5)	40(13)	8(8)	39(6)	47(14)
平成26	8(8)	37(5)	45(13)	8(8)	42(9)	50(17)

(注)カッコ内は大学本部の直轄である大型教育研究プロジェクト支援室と
未来戦略機構戦略企画室を合わせた人数

この他に「研究大学強化促進」事業によって、プロジェクト支援室に5名の
URAを配置している。

自主経費によるURAの雇用も順調に増加

11部局で33名

(2)-3 業務達成目標及び評価方針の策定に向けた検討

評価項目:「基礎となる知識」、「汎用スキル(技能)」、「実務での成果」

平成24年度:業務達成目標設定及び評価方針と手順の策定

平成25年度:評価の試行 → 平成26年度:実施

実務の評価シート(2013年度)

氏名 _____

個人目標(2013年4月)	期初確認	期末評価		総合評価	最終評価
	総括マネージャー	本人	総括マネージャー	総括マネージャー	室長
(1) 情報収集業務	承認・コメント	評価 (S A B C) コメント			
(2) Pre-Award 業務	承認・コメント	評価 (S A B C) コメント	評価 (S A B C) コメント		
(3) Post-Award 業務	承認・コメント				
(4) 全学的対応業務	承認・コメント				
(5) University Administration 業務	承認・コメント				
(6) URA システム整備事業の業務	承認・コメント				
(7) その他 (特記事項)	承認・コメント				

業務達成目標

- ①個人目標の設定(被評価者、期初)
- ②個人目標の承認(統括マネージャー、期初)
- ③目標達成に向けた業務の実施(被評価者、期中)
- ④目標達成度の自己評価(被評価者、期末)
- ⑤目標達成度の評価(統括マネージャー、期末)
- ⑥総合評価(統括マネージャー、期末)
- ⑦室長評価(大型教育研究プロジェクト支援室長、期末)

評価結果を被評価者にフィードバック

(2)-4 能力開発プログラムの策定に向けた検討

大阪大学のURA能力開発プログラム(平成24年度から順次実施、体系化)

■知識:URAとしての教養

URAが企画する研修、勉強会等

科学技術政策セミナー、IRと大学ランキング、研究企画手法、成果報告・評価、産学連携、広報とアウトリーチ、イノベーションとファンディング、ファシリテーター研修

大阪大学の教員研修・事務職員研修

研究活動実地研修、研究倫理、安全保障輸出管理、学術論文の研究評価指標、産学連携・知的財産実務、大学とは何か、リサーチスキル、リーダーシップデザイン

URA事業 教育・研修プログラム

(早稲田大学)

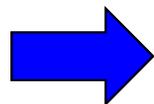
大阪大学URAは「産学連携」「アウトリーチ」を担当

- 科学:人文社会系、理工系、生物系
- 競争的資金:ファンディング機関、種類、趣旨、歴史的変遷、選考方式
- 倫理:研究倫理、研究者倫理、URA倫理
- 研究:学内の研究者分布、強みと弱み、世界的傾向、社会的要求
- URA全般:事務処理、産学連携、広報・アウトリーチ、国際関係

■技能:URAとしての汎用力

- リサーチスキル:問題設定力、調査法、統計学等
- ビジネススキル:論理的思考、企画力、問題解決法、マーケティング
- コミュニケーションスキル:対話力、ファシリテーション力、語学力
- リーダーシップ:リーダーの志と意思決定、プロジェクト/チーム・マネジメント力

On the Job Training
経験豊富なURAの指導



本部URA以外への展開(平成26年度から本格化)

部局URA、URA関連職、URA職に関心を持つ教職員、ポスドク、学生、インターンシップの受入れ

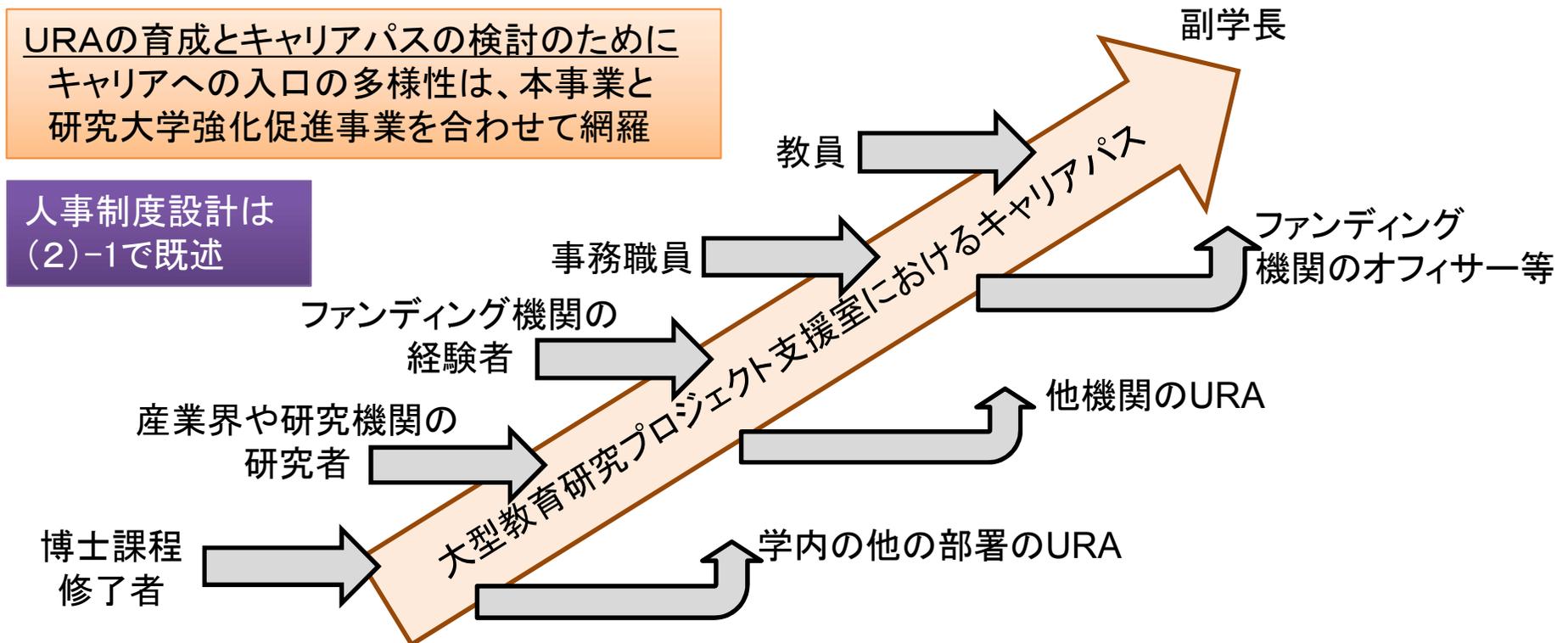
(3)-1 定着・運営の安定化に向けた検討と取組

人事制度設計：(2)-1に既述

学内認知活動：(1)-5に情報発信による活動、(1)-6に実際の業務を通じた活動を既述

(3)-2 キャリアパス形成に向けた検討

大型教育研究プロジェクト支援室を中心としたURAのキャリアパス



(3)-3 整備に関する大学全体としての意思決定

大学全体としての意思決定のもとで着実に進展

- (2)-1 職務環境等整備
- (3)-1 URAシステムの定着・運営の安定化
- (3)-2 キャリアパス形成
- (4) 学長のリーダーシップと役員間の調整

(4) 学長のリーダーシップと役員間調整

総長のリーダーシップ発揮

- ・ 「大阪大学未来戦略(2012-2015)」において、URAを充実するという方針を表明
- ・ 全学的な公募事業への申請のとりまとめなどにURAを積極的に活用
- ・ URAシステムの機能強化のために、URA統括マネージャーを副学長に指名
- ・ 事業終了後の自主経費によるURAシステム運営のため、URAを含む第3の職種制定と評価連動型年俸制の適用検討を、人事労務戦略担当理事に指示

理事間の調整

- ・ 総長と7名の理事間で、URAシステム整備(改革)に関する共通認識は常に保たれている。
- ・ 各理事はURAを活用するとともに、システム定着に資する役割を各所掌において果たす。

平成27年4月に自主経費での運用に円滑に移行

総長のリーダーシップの下で、

● 全体として構想等調書に従って、順調に進捗

URAシステム整備を実施する組織作り

第3の職種としてURA定着方針の承認と作業の進展

URAの能力開発の実施、目標設定・評価の試行

URAの研究力強化への貢献の認知

● 構想等調書に無かったことで、実現したこと

URAである大型教育研究プロジェクト支援室の統括マネージャーが副学長に指名され(平成25年8月)、一つのキャリアパスが示された。

● 構想等調書に無かったことで、実現しつつあること

URA配置支援事業終了後の自主経費での雇用形態として、

期間の定めのない評価連動型年俸制(定年65歳)を導入予定

(平成26年9月頃を目処に規程等を策定中)