



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)

平成26年4月24日
国立大学法人新潟大学

本学の研究推進に向けた組織整備構想

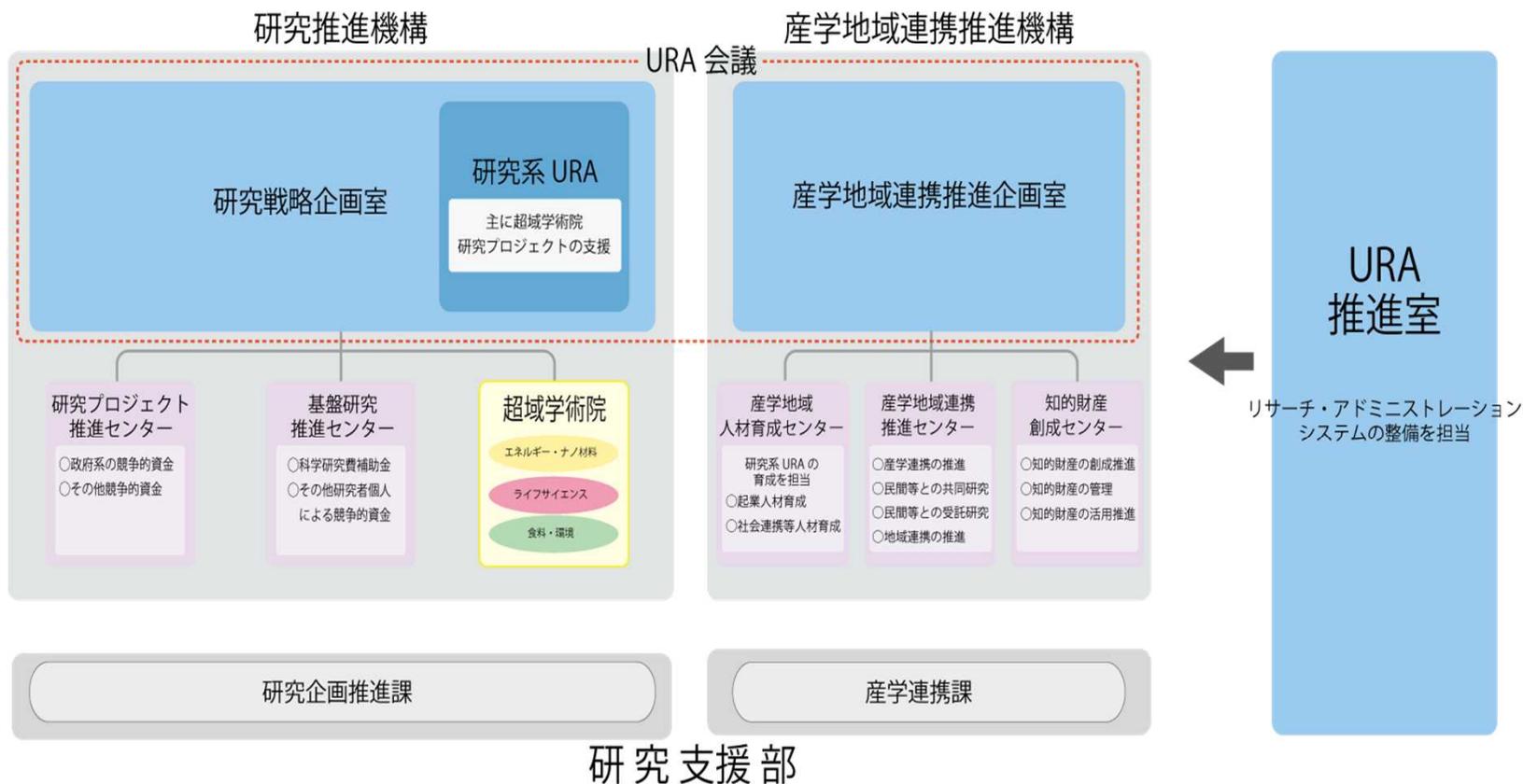
- 超域学術院に代表されるような「強く成長できた部門をさらに強くする」体制の構築
- 「若手研究者が大きく育成できる研究環境を整備し、次世代の研究発掘で新しいトップ研究を育成する」体制の構築



これらを実現するため、URAを導入し、効率的な研究支援体制の整備・構築

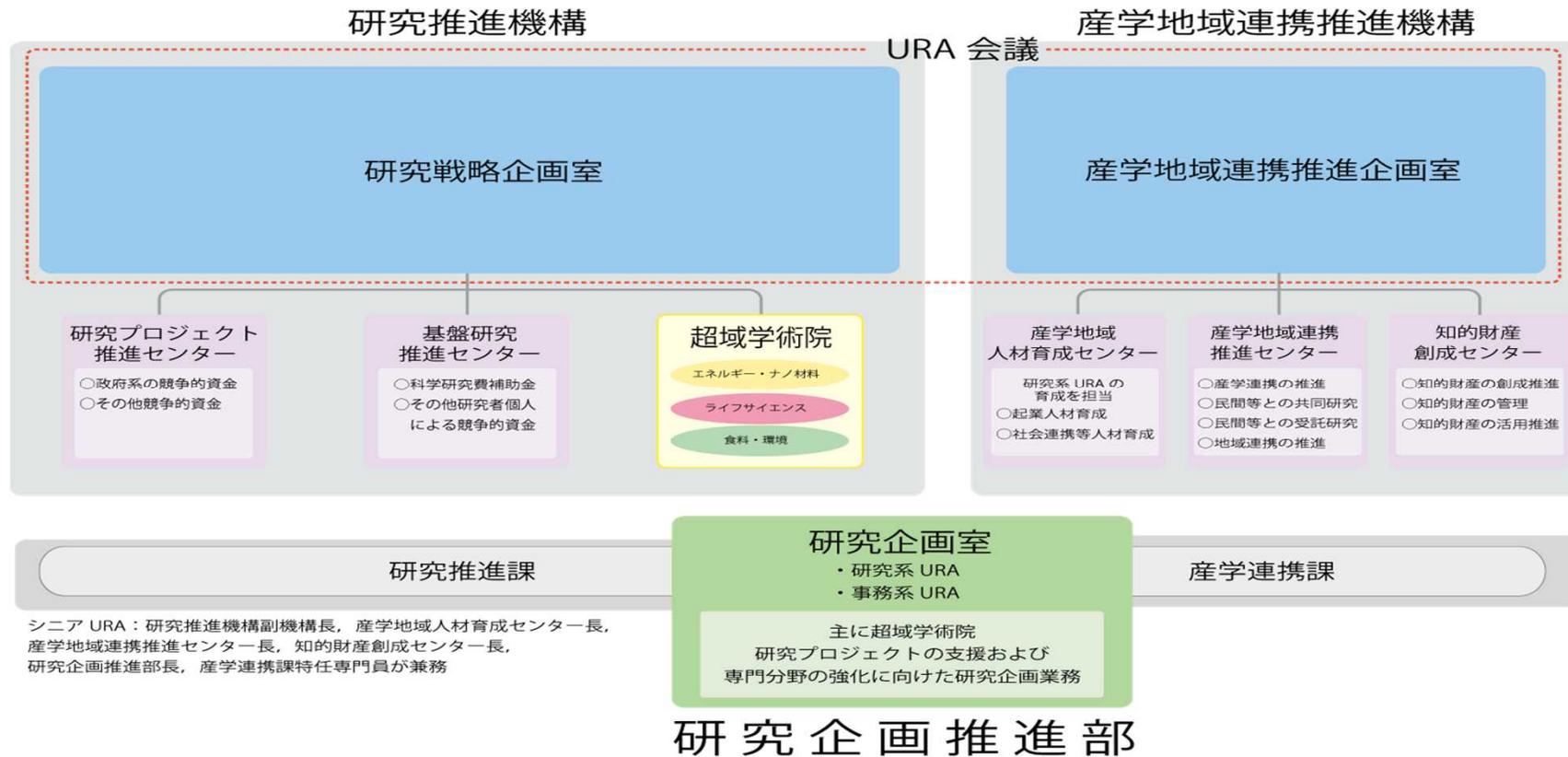


URA組織体制の整備状況 (H24.9～H26.3)



シニア URA：研究推進機構副機構長，産学地域人材育成センター長，産学地域連携推進センター長，知的財産創成センター長，研究支援部長，産学連携課特任専門員が兼務
 事務系 URA：産学連携課知的財産係長，研究企画推進課専門職員，研究企画推進課外部資金係員が兼務

URA組織体制の整備状況(H26.4～)



URAと事務組織が一体となった研究支援体制を整備

URAの雇用状況

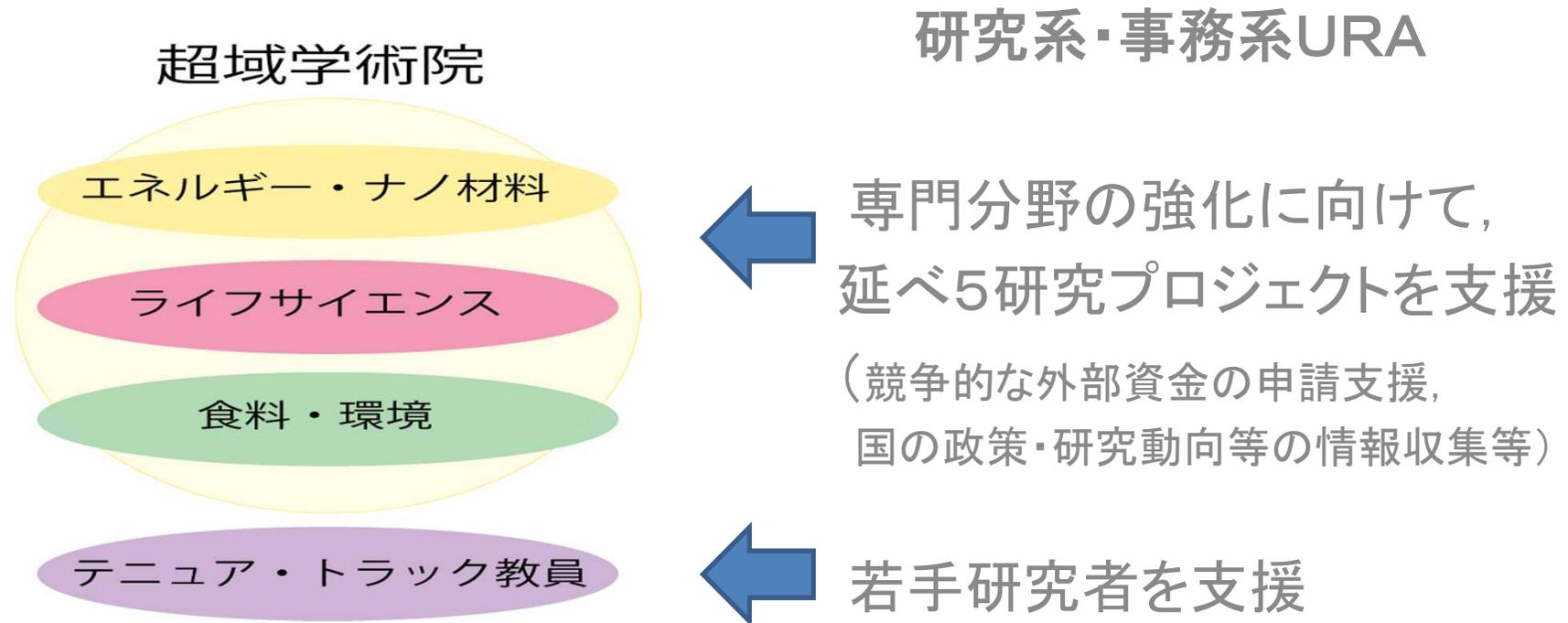
- 補助金雇用による研究系URA 4名
 - 事務職員兼務による事務系URA 2名
 - 教員等兼務によるシニアURA 7名
- 専任シニアURA1名については、現在公募手続中

URAの雇用に係る方針

- 本学が求めるURA選考方針に適う人材の確保
- 事務系URAの常置化
- 自己財源によるURA雇用数の増とキャリアパスの整備



URAの業務内容



超域学術院の研究プロジェクト支援に加え、研究企画を担う
URA人材育成のため、科研費等の全学的なプロジェクトも支援

URAの業務実績

- 大学等シーズ・ニーズ創出強化支援事業（採択）
- 革新的イノベーション創出プログラム(COI STREAM)
サテライト拠点（採択）
- 厚労科研費, JSPS国際交流関係事業 等申請支援(結果待ち)
- 科研費(H26年度申請)の申請支援業務から
 - 科研費獲得に向けた学内公募説明・相談会の実施により
本学全体で採択率が対前年度比2.1%上昇
 - 若手研究者向け支援強化相談会の結果
若手研究(B)新規採択： 60件
若手B採択率: URA個別支援あり 58.8% URA個別支援なし 32.1%

URA能力開発プログラムの策定

- 平成25年度に試行版として、「新潟大学リサーチ・アドミニストレーター育成プログラム」を整備（随時，改定の予定）
- 育成プログラムは各々の能力に応じたOJT及びOFF-JTの構成により整備
- ジュニアURAとして職層に応じた4つのランクを整備
- OJTプログラム
 - ・主として，外部資金の申請に関わるもので，実地トレーニングプログラムとして整備
- OFF-JTプログラム
 - ・主として，URA業務に必要な知識の習得を目的とするもので，学内外の研修会等に参加させるプログラムとして整備

URAのキャリアパスについて①

■新潟大学ジュニアURA学内資格認定基準の整備

- ・URAとしての4つのランクに応じたスキルを示す「URA学内資格」を認定
- ・認定の際に、ジュニアURA評価シートにより業務評価を実施
- ・シニアURA学内資格認定基準は検討中



新潟大学ジュニアURA学内資格認定基準(概略版)

ランクⅠ「JURA1」

身につける力	認定基準
基礎的業務の理解	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本学の組織や研究支援業務体制を理解していること。 ・ 外部資金申請に必要な本学の財務会計制度を理解していること。 ・ チーム制による業務の在り方を理解していること。 ・ オ f f - J Tとして受講した研修会などで聴取・収集した内容を理解していること。

H26 に認定予定

↓ 育成

ランクⅡ「JURA2」

身につける力	認定基準
小規模プロジェクトでの自立した支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支援する研究プロジェクトを理解して、研究動向調査・分析を正確に行うことができること。 ・ 研究動向調査・分析結果を研究プロジェクト担当教員に対して正確かつ明瞭に報告できること。 ・ 支援する研究プロジェクトに関連する外部資金公募情報を調査し、研究プロジェクト担当教員へ申請の提案ができること。 ・ 外部資金制度を熟知した上で、研究プロジェクト担当教員からの指示に基づき、支援する研究プロジェクトの外部資金申請書の作成支援ができること。 ・ 知的財産関係法令の知識を有すること。 ・ オ f f - J Tとして受講した研修会などで聴取・収集した内容を理解した上で、研究支援業務を行っていること。

H26 に認定予定

↓ 育成

ランクⅢ「JURA3」

身につける力	認定基準
大規模プロジェクトでの企画力・提案力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支援する研究プロジェクトの外部資金申請書作成支援にあたり、自ら企画・提案ができること。 ・ 支援する研究プロジェクトの知的財産戦略に必要な企画・提案ができること。 ・ 若手研究者による研究のプロジェクト化や、外部資金獲得に向けた企画・提案ができること。 ・ 研究プロジェクト担当教員の指示に基づき、全学的な研究プロジェクトに係る外部資金申請書の作成支援ができること。 ・ オ f f - J Tとして受講した研修会などで聴取・収集した内容を理解した上で、研究支援業務を行っていること。

H27 以降に認定予定

↓ 育成

ランクⅣ「JURA4」

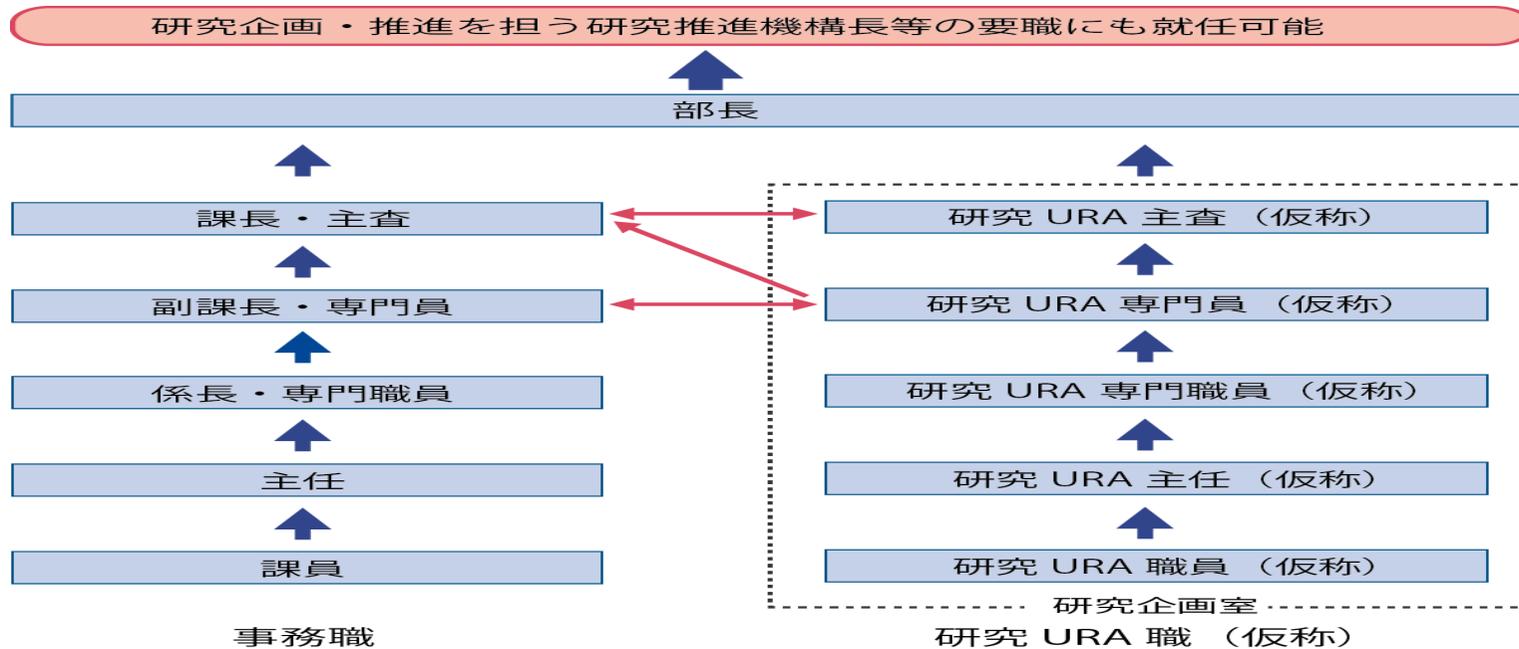
身につける力	認定基準
大規模プロジェクトでの企画力、提案力リーダーシップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支援する研究プロジェクトの外部資金申請書作成支援にあたり、学内教員や共同研究機関などに対してプロジェクトの参画交渉を自ら行うとともに、自ら企画・提案ができること。 ・ 支援する研究プロジェクトの異分野研究融合など学際的な研究に必要な企画・提案ができること。 ・ 全学的な研究プロジェクトに係る外部資金申請書作成にあたり、自ら企画・提案ができること。 ・ 他のジュニアURAの教育・育成ができる人材であること。 ・ オ f f - J Tとして受講した研修会などで聴取・収集した内容を理解した上で、研究支援業務を行っていること。

H27 以降に認定予定

URAのキャリアパスについて②

■ 研究URA職(仮称)としてのキャリアパス構想

- ・事務職員をモデルに制度設計
- ・研究URA職の一般職員から課長相当職までのキャリアパスを整備



事業終了後のURA雇用計画について

■雇用経費

- ・研究推進業務を担うURAの定着に向けて学内経費を充てる

■雇用人数

- ・URAの業務実績，業務量を精査し，雇用人数を決定

■雇用形態

- ・平成27年度以降の2年間は，更なる育成に向けた取り組みを行うため，任期付の特任専門職員として雇用予定
- ・平成29年度以降は，業務評価を実施した上で，無期雇用とする「研究URA職(仮称)」として雇用予定

