



「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）

名古屋大学

1. 大学の研究戦略に沿った大型研究プロジェクト等の戦略的な提案・実施のための研究支援一貫体制を整備。
2. URA10名を雇用し、既雇用的人员を含めたURA組織を整備。既存組織と密接に連携。
3. 政策ニーズの収集・研究シーズの探索から、プロジェクト立案・申請、運営管理、法的・倫理的支援、フォローアップ、研究成果発信までの総合的支援を実施。
4. URAの育成カリキュラムの策定、シニアURAを活用したURA育成システムを整備。地域他大学等へ普及。
5. 事業終了後は、URA及び事務部の専門職として雇用、一貫支援体制を継続。

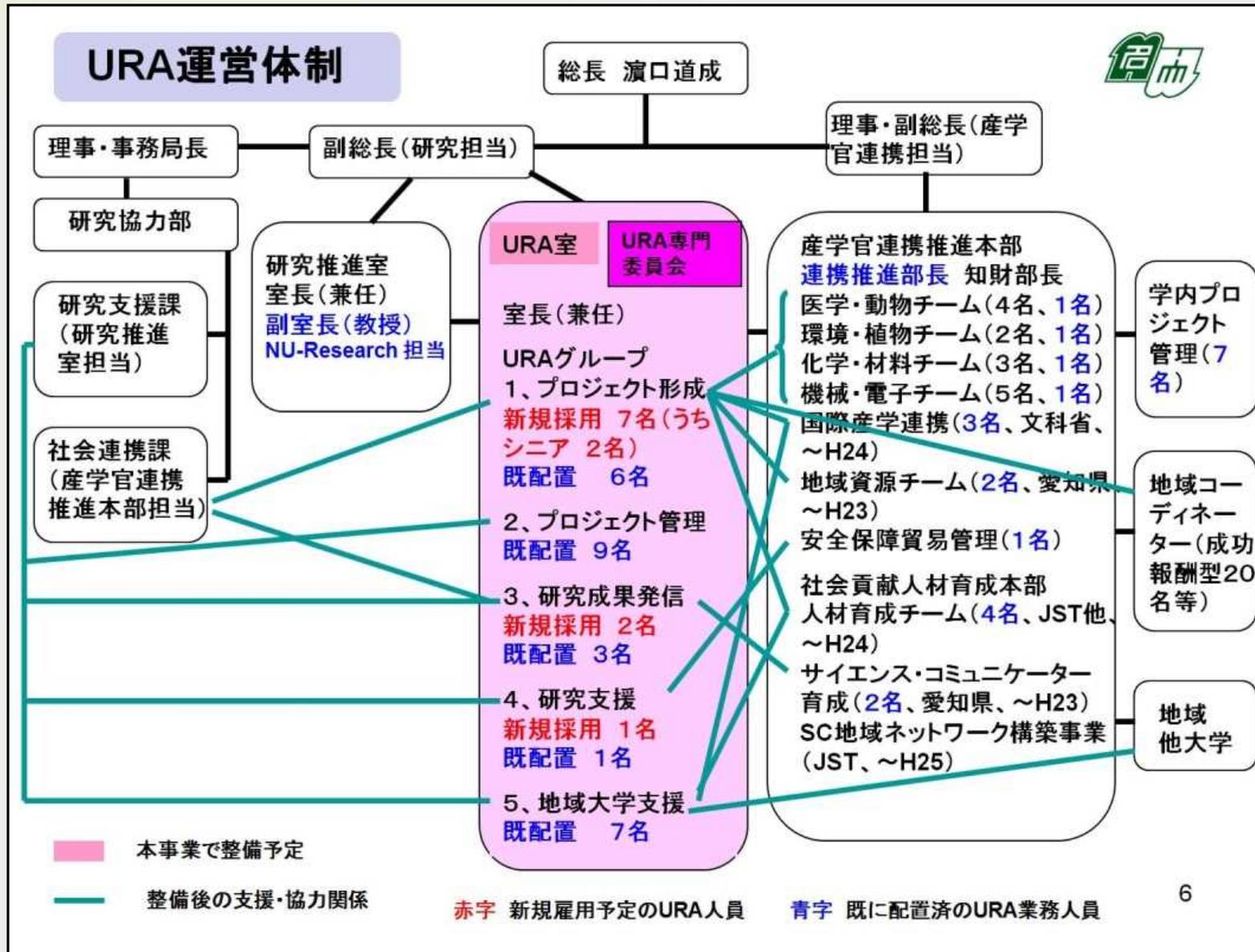
# 1. URA組織体制整備構想における 組織面における実施状況について

- ① 大型研究プロジェクト等の戦略的な提案・実施のための研究支援一貫体制の整備を目指して名古屋大学におけるリサーチ・アドミニストレーション体制の整備に着手。
- ② 当初構想では、平成25年度末までに研究推進室及び産学官連携推進本部との連携により、URA組織が自律的に活動できる体制の構築が目標
- ③ 産学官連携推進本部に対する補助事業の終了を踏まえ、平成24年夏から、URA組織を含む大学の研究支援体制を抜本的な見直しの検討に着手。

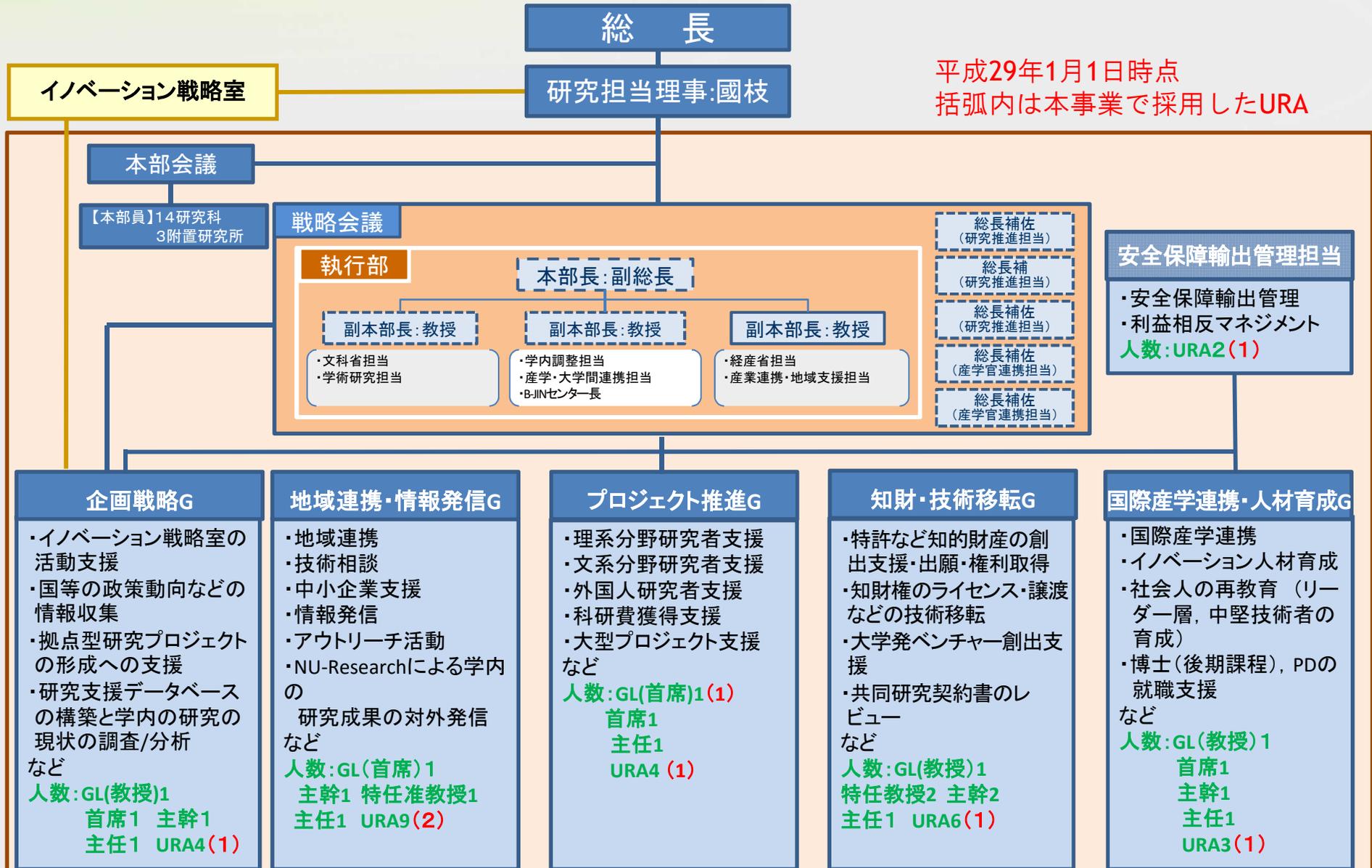
→平成26年1月より「学術研究・産学官連携推進本部」を設置。「研究推進室」「URA室」「産学官連携推進本部」を統合。

また平成27年5月よりNIC新棟へ研究支援事務組織と一体となりunder one roofの下で、活動を実施。

# H23年のURA室 と関連部局との関係（参考）



# 学術研究・産学官連携推進本部の体制



**企画戦略G**

- イノベーション戦略室の活動支援
- 国等の政策動向などの情報収集
- 拠点型研究プロジェクトの形成への支援
- 研究支援データベースの構築と学内の研究の現状の調査/分析など

人数: GL(教授)1  
首席1 主幹1  
主任1 URA4(1)

**地域連携・情報発信G**

- 地域連携
- 技術相談
- 中小企業支援
- 情報発信
- アウトリーチ活動
- NU-Researchによる学内の研究成果の対外発信など

人数: GL(首席)1  
主幹1 特任准教授1  
主任1 URA9(2)

**プロジェクト推進G**

- 理系分野研究者支援
- 文系分野研究者支援
- 外国人研究者支援
- 科研費獲得支援
- 大型プロジェクト支援など

人数: GL(首席)1(1)  
首席1  
主任1  
URA4(1)

**知財・技術移転G**

- 特許など知的財産の創出支援・出願・権利取得
- 知財権のライセンス・譲渡などの技術移転
- 大学発ベンチャー創出支援
- 共同研究契約書のレビューなど

人数: GL(教授)1  
特任教授2 主幹2  
主任1 URA6(1)

**国際産学連携・人材育成G**

- 国際産学連携
- イノベーション人材育成
- 社会人の再教育 (リーダー層, 中堅技術者の育成)
- 博士(後期課程), PDの就職支援など

人数: GL(教授)1  
首席1  
主幹1  
主任1  
URA3(1)

## 2. URAの職務環境等整備面における 実施状況について



- ① 要項の制定によりシニアURA及びURAをそれぞれ特任教授及び研究員として採用。新組織におけるミッション及びキャリアパスを明確化する。
  - 平成28年度より、「リサーチアドミニストレーター」を第3の職種として明確に位置付け、4段階の職階、一般勤務体系へ移行【次ページ参考】。URA(役職なし)として採用され、グループリーダーへ昇格したキャリアパスの実績がある。※グループ間の異動実績あり
- ② 新研究支援組織への移行後は研究支援事務組織とも一体となり活動を行う予定
  - 学術研究・産学官連携推進本部への移行後、平成27年度途中からNIC新棟でunder one roofで活動中。
- ③ 各URAの担当業務内容に応じた評価指標を定めるとともに、独自の研修プログラムによる研修を実施。
  - 平成28年度から評価結果を次年度給与へ反映させる仕組みを構築した。研修についてはURAに限らない、研究支援人材が受講できるよう、「URAセミナー」から「研究支援セミナー」へ名称変更

# URA制度の改正に関する基本的考え方 (平成28度から)



## <基本的考え方>

- URA(University Research Administrator:リサーチ・アドミニストレーター)という職種自体が黎明期であることを踏まえ、今後の発展と職種の社会への定着を見据えた柔軟性の高い制度とすること
- 職務に対するインセンティブが働きやすい、魅力ある制度とすること
- 優秀な職員を確保・育成するため、明確なキャリアパスと展望が描ける制度とすること（将来的には、本学にて、PM(研究プロジェクト・マネージャー)に類する業務を遂行できるURAを確保・育成)

## ○ URAの業務、職務の範囲:

「改正研究開発力強化法」の規定を踏まえて、今回明確に規程上に規定

## ○ 具体的業務:

- ✓大学の研究力の分析、研究施策の企画・立案
  - ー大学及び教員等の研究力の分析、国内外の科学技術イノベーション政策の調査・分析 等
- ✓産学官・地域連携の深化に係る企画・立案、成果普及に係る科学コミュニケーションの実施
  - ー企業等の技術相談、ニーズ・シーズのマッチング調整 等
- ✓研究資金獲得、研究プロジェクトの企画・立案・運営(プレアワード、ポストアワード)
  - ー大型研究プロジェクトの獲得、運営 等
- ✓知的財産権の取得、活動に係る戦略企画、実行
- ✓国際的な研究連携の促進に係る企画・立案(安全保障輸出管理を含む)、博士の活躍促進

- **身分**: 教員、事務(技術)職員と並んだ「第3の職種:リサーチ・アドミニストレーター」  
として明確に位置づけ  
(注:平成27年度までの身分は「教員」と同種、呼称としてURAを用いていた。)
- **職階**: 首席URA【Principal URA】、主幹URA【Senior URA】、主任URA【Chief URA】、  
URA(役職なし)の4段階
  - 研究等に関する専門的な知識・能力を必要とすることから、URAは博士号取得者相当。
  - 能力、実績により上級職に昇格。
- **給与**:  
年俸制、評価に基づく業績給の導入
- **勤務体系**: 固定時間制 or フレックス・タイム制の選択
- **雇用形態**:
  - はじめて雇用する際には、有期(5年が基本、最長10年)
  - 有期雇用者を対象として、無期雇用のポストを用意(公募審査あり)
- **定年**: 満60歳。但し、首席URAは満65歳。
- **評価**: 評価指針の制定。評価結果を給与に反映。

### 3. URAシステムの定着・運営の安定化に関する取組状況



(1) URAシステムの定着・運営の安定化に向け、実施したこと。

→前述のとおり、URAを学内で「第3の職種」として位置付けることで、学内への定着を図った。また、本事業で採用したURAについて、学内の自主財源で雇用財源を措置した。

平成26年度から:URA 8名採用(※うち1名は、平成26年度末退職)

平成28年度から:S-URA1名採用(※もう1名は定年退職)

(2) URAのキャリアパスの構築について

→URAが本学に定着するためには、学内において適切な評価を受け、キャリアパスを歩むことが必要と分析している。これまでに、7名が昇格した。そのうち、1名は、グループリーダー(大学承継ポスト)へ昇格を果たしている。

(3) URAシステム整備に関する大学全体としての意思決定

→NU MIRAI2020において、明確に、URA等による研究推進支援体制の充実を謳っている。

**ワールドクラスの教育研究活動、アジア展開と多様化、連携によるイノベーション創出、自律的なマネジメント改革により、名古屋大学を世界屈指の研究大学に成長させる**

## 行動目標

- ① 国際標準の教育の推進により、様々な場面でリーダーシップを発揮し人類の幸福に貢献する「勇気ある知識人」の育成
- ② ノーベル賞受賞者輩出など世界屈指の研究大学として人類の知を持続的に創出
- ③ アジアと共に学び、男女共同参画など多様性を尊重する大学を実現
- ④ 世界有数の産業集積地にある基幹大学として、産学官連携を含む多様な連携によるイノベーションへの貢献と社会的価値の創出
- ⑤ シェアドガバナンスをふまえた総長のリーダーシップにより諸改革を自律的に推進

## 目 標

### 事 業 計 画

#### 国際標準の教育の推進により、様々な場面でリーダーシップを発揮し人類の幸福に貢献する「勇気ある知識人」の育成

- |  |   |
|--|---|
| ●組織改革による教育における機能強化の推進  | ●教育の質保証システムの構築                          |
| ●教育課程の3方針（学位授与、教育課程編成、入学者受入れ）の精査と附属高校との連携などを通じた高大接続の推進       | ●リーディング大学院やビジネス人材育成センターの成果を発展させる支援組織の整備 |
| ●個別選抜の改革やアドミッションセンターの設置を通じた、世界に挑む優れた学生の獲得                    | ●企業と連携・協力した社会人大学院教育プログラムの充実             |
| ●国際通用性を高める教育制度改革（クォーター制導入等）とカリキュラム改革（ジョイントディグリープログラムの設置・推進等） | ●多様な学生に対するきめ細かな支援の充実                    |

#### ノーベル賞受賞者輩出など世界屈指の研究大学として人類の知を持続的に創出

- |  |   |
|--|---|
| ●高等研究院、WPI、未来社会創造機構等を中心とした世界トップレベルの研究の推進と成果の社会発信 | ●AC21など国際ネットワークを活かした世界トップ大学との組織的な国際共同研究教育の推進                  |
| ●分野横断的で独創的な研究拠点支援による全学の基盤的研究の促進                  | ●アジアにおけるハブ大学を目指した、サテライトキャンパスなどのネットワークを活用した共同教育研究の展開           |
| ●若手、女性、外国人等、多様な研究人材の確保と世界の研究リーダーの育成              | ●全学の設備機器の共用と、University Research Administrator等による研究推進支援体制の充実 |

## 4. URAシステム整備(改革)に対する 学長及び関係役員の責務について



- ① 総長より、研究支援体制の抜本的な改革を進める中で、URAの積極的な活用を含む体制の整備を指示。  
→ 担当役員が主体的に調整を実施することで、「一つ屋根に下」に研究支援人材を統合し、学術研究・産学官連携推進本部が設置された。
- ② 文部科学省の「研究大学強化促進事業」の理念を念頭におきつつ、URAの積極的な配置と、大型プロジェクトによるURA雇用も含めた対応を行った。  
→ 研究大学強化促進事業の採択を受け、各グループへURAの追加配置。および、大型プロジェクト(COI、次世代半導体等)においてURAを採用し、学術研究・産学官連携推進本部へ配置。
- ③ 平成27年度の本事業の変更交付決定を受け、大学の研究力・研究マネジメント強化に資する施策検討タスクフォース活動の実施。