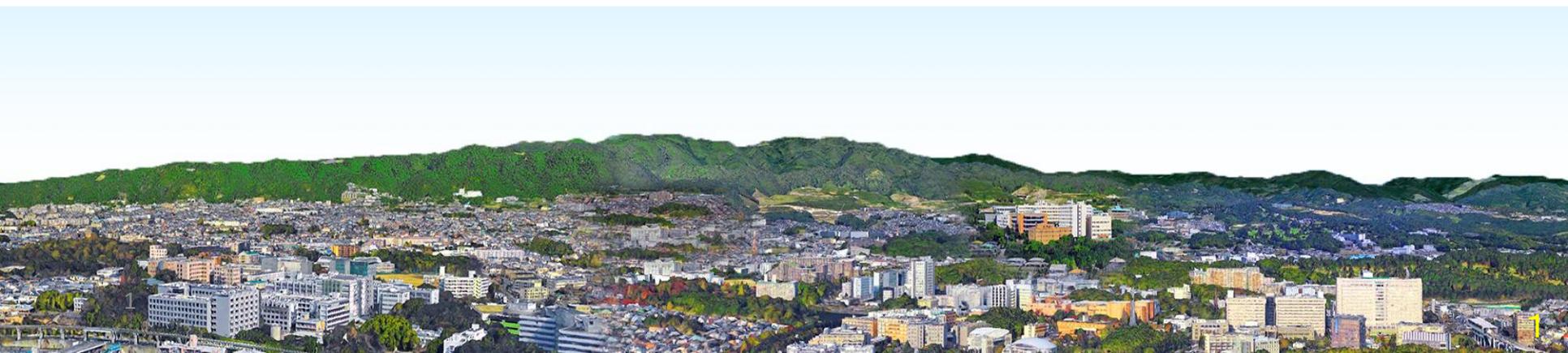
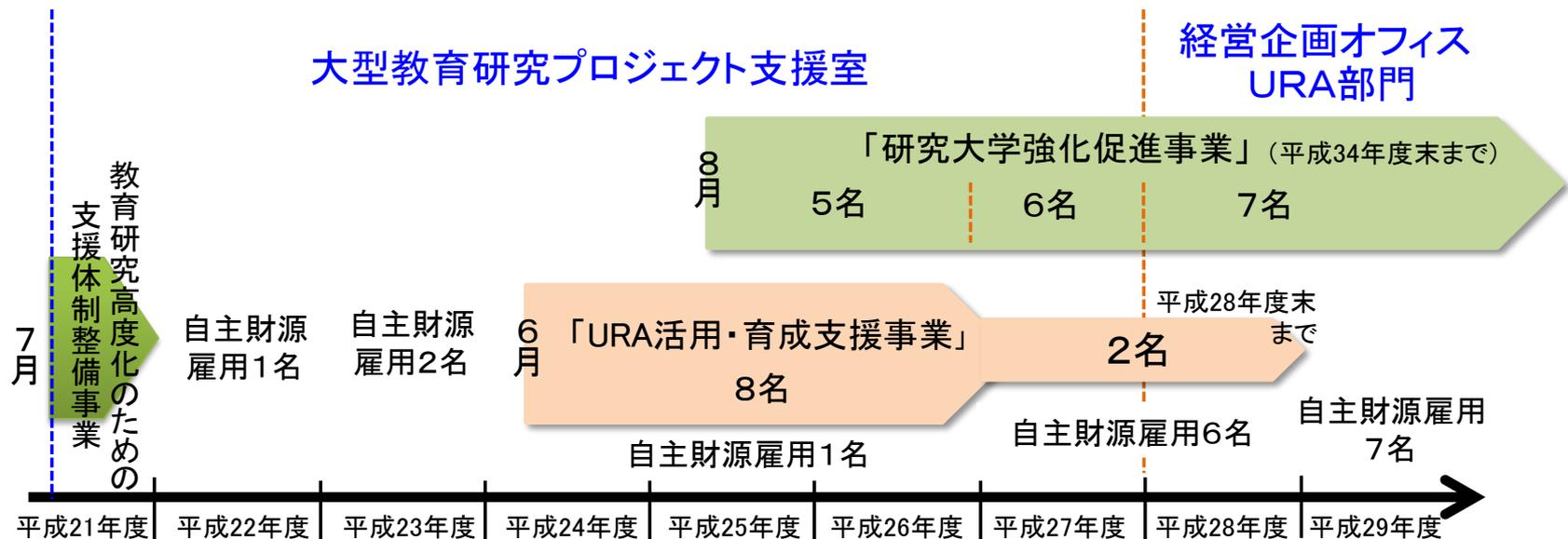


「リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備」
(リサーチ・アドミニストレーションシステムの整備)



大阪大学におけるURA体制の整備

- 平成21年度：大型教育研究プロジェクト支援室設置
 - ✓ 自主財源でURAの導入
 - ✓ 学術政策情報の収集、国のプロジェクト等への応募活動、競争的資金獲得支援等
- 平成24年度：「URA活用・育成支援事業」に採択
- 平成25年度：「研究大学強化促進事業」に採択
- 平成27年度：「URA活用・育成支援事業」の継続審査に合格
- 平成28年度：大型教育研究プロジェクト支援室から経営企画オフィスURA部門へ改組
- 平成29年度：「URA活用・育成支援事業」の自主財源化



大阪大学におけるURA活用・育成支援事業

1. URAの雇用

- ・ 8名雇用。内2名のシニアURAは事業の後半2年間も雇用
- ・ 平成24年度～27年度:大型教育研究プロジェクト支援室所属
平成28年度は経営企画オフィスURA部門に所属

2. URA業務の拡大と充実

3. 部局URA(類似職を含む)との連携

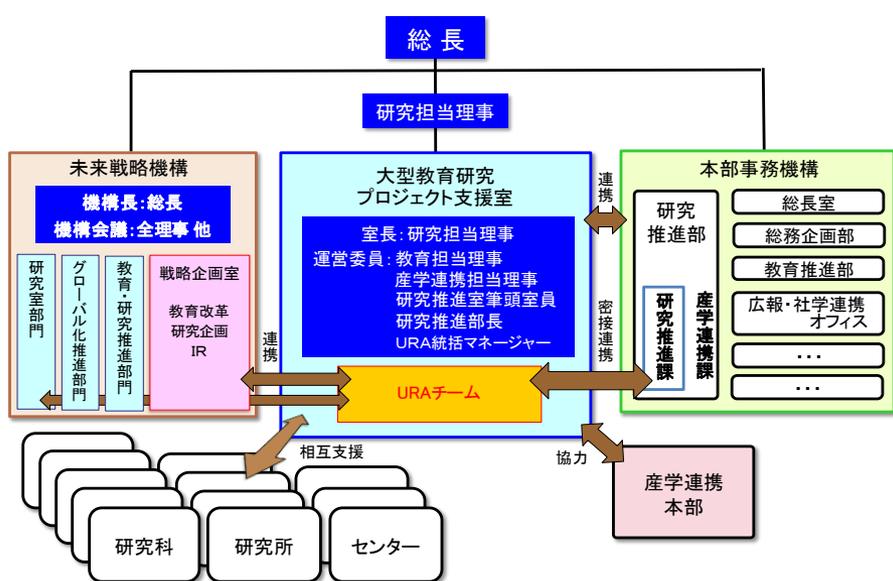
4. URA体制確立のための制度設計

5. 学内外への情報発信

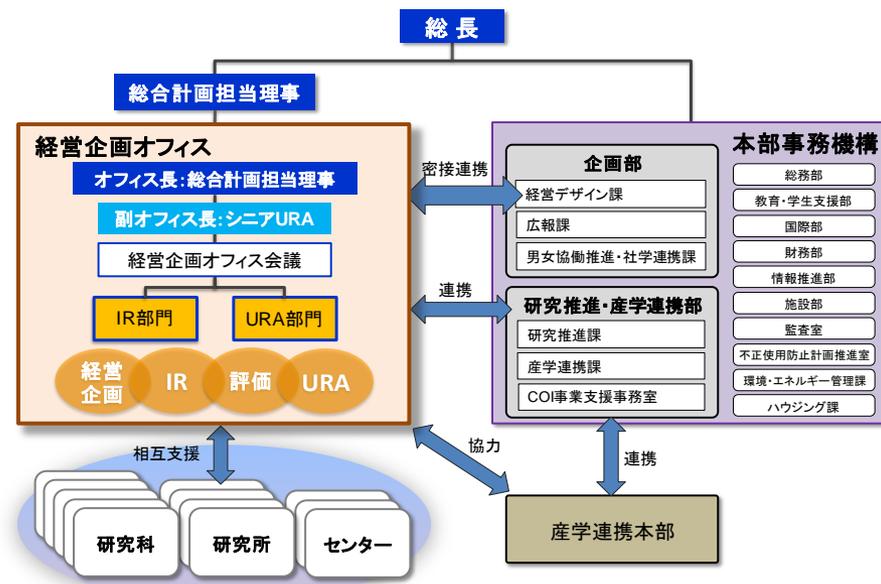
6. 総長のリーダーシップ

事業タイプ「世界的研究拠点整備」に応じたURA活用・機能

- 国際ジョイントラボ・システムの運営支援
- 外国人研究者の競争的資金獲得支援
科研費申請の英語マニュアル作成と説明会開催等
- 国際共同研究のための研究者マッチング
外国の大学のURAと協働してマッチング
- 事務職員の意識の国際化への支援
事務職員の外国大学訪問研修への支援
書類の英語化への支援等



大型教育研究プロジェクト支援室の位置付け(平成27年度まで)



経営企画オフィスURA部門の位置付け(平成28年度より)

1. URAの雇用①

本事業で雇用した多様なURA

URA	クラス (28年度職位)	前職等における経験	URAとして 主担当業務
A	シニアURA (シニアRM)	大阪大学 教授 として教育研究に従事するとともに、副研究科長として大学の管理運営と大型プロジェクトの獲得と運営に従事(理工系)	① ③ ⑨
B	シニアURA (シニアRM)	企業における研究開発、関連会社の経営、財団法人における研究管理、大阪大学における 産学連携業務 等に従事(理工系)	② ③ ⑫
C	URA (シニアRM)	企業において、開発、事業企画・国家プロジェクト起案等、研究開発マネジメントに従事。大阪大学で プロジェクトの運営支援 (理工系)	① ② ⑬
D	URA (シニアRM)	財団法人 において、研究人材、研究環境、研究評価、技術予測など、科学技術政策や研究開発システムに関する企画調査に従事(理工系)	① ② ③
E	URA (RM)	学習支援ソフトウェア開発、広告企画制作の経験をもとに、大学の広報コンサルティングと関連する制作業務を行う 会社を起業 (人社系)	⑥ ⑦ ⑩
F	URA (チーフRA)	日本で学位取得後、 欧州の大学 でライフサイエンス分野の研究員、プロジェクトマネージャー、URA類似業務に従事(生物系)	③ ④ ⑤
G	URA (チーフRA)	民間会社 において行政機関の広報業務に携わり、イベントや広報媒体の企画・制作等に従事。大阪大学でアウトリーチ活動に従事(人社系)	⑦ ⑧ ⑪
H	URA (チーフRA)	ファンディング機関 において、研究開発プログラムの設立、公募・プログラムマネジメント等の競争的資金に関する業務に従事(人社系)	② ⑥ ⑧

◆ 5年の補助事業期間中、異動無し

◆ 「研究大学強化促進事業」雇用のURAを合わせて、より高い多様性を実現

主なURA業務の番号はp.6に記載

職位についてはp.9に記載

1. URAの雇用②

URAの雇用数

雇用経費		URA活用・育成支援事業の補助期間					29年度
		24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	
本事業(有期雇用)		8	8	8	2	2	—
自主財源	無期雇用	1	1	1	2	2	3+1
	有期雇用	0	0	0	4	4	3
研究大学強化促進事業		—	5	5	6	7	7
URA総数		9	14	14	14	15	14

- 本事業で雇用されたURAの無期雇用化を進めている

育成した人材は確保するという方針

2. URA業務の拡大と充実①

URA業務の内容

- ① 大学及び個々の研究者の研究力分析
- ② 競争的研究資金に関する情報収集・学内周知等
- ③ 競争的研究資金の獲得支援（申請書作成アドバイス、模擬面接・ヒアリング等）
- ④ 国際共同研究のための競争的資金獲得の支援
- ⑤ 英語論文作成支援や研究者の国際公募の支援
- ⑥ FDやSDのためのセミナー開催
- ⑦ 研究者や部局のアウトリーチ活動の支援
- ⑧ 人文社会科学系研究分野の強化のための支援
- ⑨ 研究グループ育成のための学内競争的資金の設計と運営の支援
- ⑩ ホームページによるURAの活動を公表
- ⑪ メールマガジンによる情報発信
- ⑫ 他機関のURAの研修の場として、**インターンの受入**（当初計画に無かったこと）
- ⑬ 「URAのための**副読本**」の作成と配布（当初計画に無かったこと）

- 各URAは**複数の業務を担当できるスキル**を身に着ける
- 業務ごとにリーダーを設定し、**フレキシブルにチームを構成**
時期によって各業務の量が大きく変わることへの対応が可能

- ◆ URA業務を通して多くの教員や事務職員と接点が生じ、URAの**認知度を高める効果**がある

2. URA業務の拡大と充実②

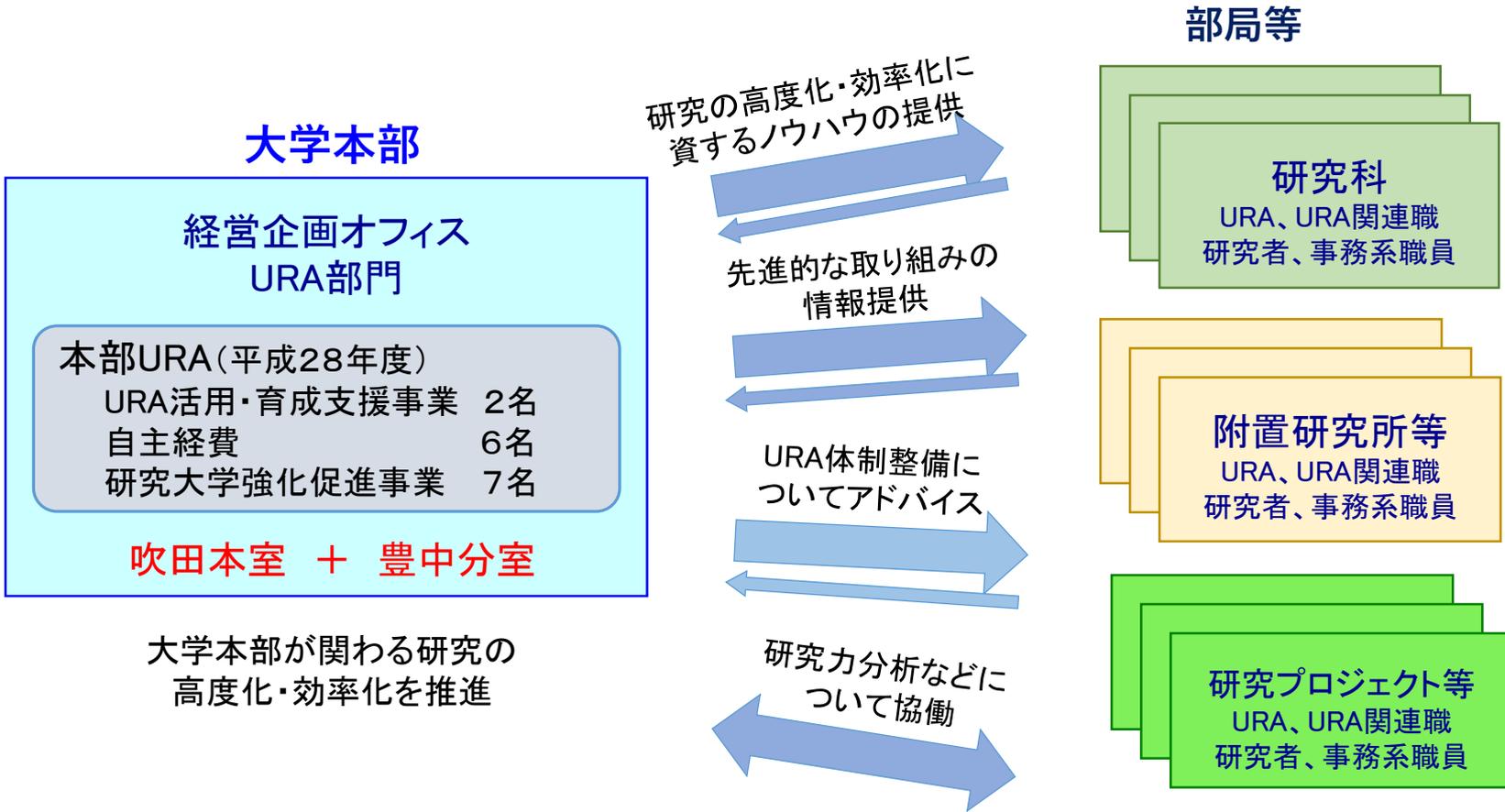
URA業務の成果と効果

取組	主旨・目的	概要	成果及び効果
科研費の英語マニュアルの作成	外国人研究者に日本人研究者と同等の研究環境を提供	<ul style="list-style-type: none"> ◆ マニュアルの内容 <ul style="list-style-type: none"> ➢ URAがもつ申請書作成のノウハウ ➢ 資金配分機関や競争的資金の基本情報 ➢ 情報収集の仕方 ➢ 学内の事務担当者との意思疎通を円滑にするための日英単語集 	<ul style="list-style-type: none"> ● アドバイスを求めてくる外国人研究者の申請書草案の質の向上 ● 採択率の向上は未確認（統計データ不足）
模擬面接（ヒアリング）	競争的資金獲得の可能性の向上	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 専門が近い教員2名とURA1名が審査員 ◆ URAが適切な教員に審査員を依頼 ◆ 審査員の選考の適否が模擬面接の成否を左右 	<ul style="list-style-type: none"> ● 70%近い採択率 ● 研究者にとって研究の意義と価値の再確認
学術政策（科学技術政策）セミナーの開催	執行部、教員、事務職員、URAの垣根を越えた議論による意識改革	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 有識者による講演と討論 ◆ 政策の動機を知ることによる理解 ◆ 希望する事務職員には研修の一環 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会の視点、学外の状況の理解向上 ● 職種を越えた相互理解と、意見の不一致の理解
部局や研究者のアウトリーチ活動の支援	効果的なアウトリーチの実現と部局や研究者の負担軽減	<ul style="list-style-type: none"> ◆ アウトリーチの場を設定する業務の平準化 ◆ それを実施するマニュアルの作成及びその継続的改善 ◆ On the Job Training によるスキルの移植 	<ul style="list-style-type: none"> ● マニュアルの大幅な簡素化 ● 場の設定業務の作業負荷（要員数×時間）が約1/7に減少
メールマガジンや副読本による学内外への情報発信	本事業の成果を日本全体で共有	<ul style="list-style-type: none"> ◆ メールマガジンで大阪大学の取組等を紹介 ◆ 政策立案側、競争的資金配分側の視点も含めた知識を冊子にまとめ、関係機関やURAに配布 	<ul style="list-style-type: none"> ● 日本全体のURAの知識と意識の向上に資することを期待

3. 部局URA(類似職を含む)との連携

部局URA(類似職を含む)との相互支援及び学内ネットワーク構築

- ✓ 業務のノウハウ、取組、体制整備等の情報を部局URAに提供(OJTを含む)
- ✓ 研究者情報・要望事項等を部局URAから取得
- ✓ 21の部局のURA等と研究費獲得支援、アウトリーチ活動支援等で連携
- ✓ 7部局のURAが経営企画オフィスURA部門の「URAミーティング」(隔週)に参加して情報交換
今後、参加部局を増やし、より一層の組織化を図る



4. URA体制確立のための制度設計①

人事制度の確立

◆ URAを対象とした第3の職種「**学術政策研究員**」を導入

無期雇用(定年制)、評価連動型年俸制、裁量労働制(処遇は、教員に近い)

◆ URAの職位(呼称)の整定

URAの雇用契約書上の職名

- ・学術政策研究員 ・特任学術政策研究員
- ・特任教授 ・准教授 ・特任准教授
- ・特任講師 ・特任助教

雇用契約上の職名の
ばらつきを呼称で統一

◆ URAの能力開発

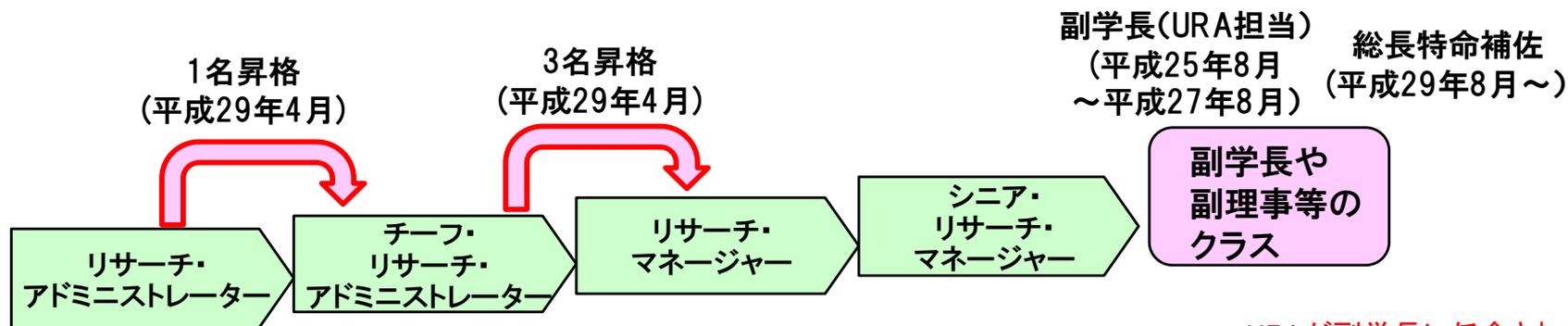
- ・学外の専門家による公開セミナーの企画と実施
- ・学内の専門家による講義等
- ・国内外のURA関係団体の会議への参加・発表
- ・大学院での学修(長期履修制度等の活用)

URAの職位(呼称)	適用対象者	相当する 教員職
シニア・ リサーチ・ マネージャー (シニアRM)	URAとして、職務内容に係る極めて高度な専門的知識及び優れた業務経験を有し、それをもって職務を遂行するとともに、URAを統括し、また育成を担当する者	教授
リサーチ・ マネージャー (RM)	URAとして、職務内容に係る特に高度な専門的知識又は業務経験を有し、それをもって職務を遂行するとともに、シニア・リサーチ・マネージャーを補佐する者	准教授
チーフ・ リサーチ・ アドミニストレーター (チーフRA)	URAとして、職務内容に係る高度な専門的知識又は業務経験を有し、それをもって職務を遂行する者	講師
リサーチ・ アドミニストレーター (RA)	URAとして、職務内容に係る専門的知識又は業務経験を有し、それをもって職務を遂行する者	助教

「マネージャー」という呼称は、海外調査結果をもとに導入

4. URA体制確立のための制度設計②

キャリアパスの明確化



(昇格者数は研究大学強化促進事業で雇用されているURAを含む)

URAが副学長に任命されたことがURAの認知度向上に大きく寄与した

URAの業務達成目標及び評価方針(昇格・昇給の評価に適用)

▶ 主なURA業務の抽出による業務分類

- ✓ 研究データ分析による研究推進
- ✓ 外部資金の獲得支援
- ✓ 研究プロジェクト企画・立ち上げ支援
- ✓ 研究情報の発信支援
- ✓ セミナーやOJTによる専門知識・技能の提供
- ✓ 補助金事業のポストアワード
- ✓ 経営企画・IRによる執行部支援

▶ 大阪大学版スキル標準の作成

- ✓ 大阪大学のURA具体的業務に則したスキル標準

▶ URAの職位ごとの業務達成目標の設定

▶ URA部門における評価の視点

- ✓ 実績評価：業務の結果や成果
- ✓ 能力評価：業務遂行のために発揮された能力
- ✓ 取組姿勢評価：業務への取組姿勢、意欲

5. 学内外への情報発信

本事業の進捗・成果等の情報発信

(1) ホームページ開設

- ✓ <http://www.ura.Osaka-u.ac.jp/>
- ✓ 平成24年7月開設
- ✓ 平成28年度末までの閲覧回数365,858回

(2) シンポジウム開催や関連学協会での発表

- ✓ URAシンポジウム(平成25年8月28日、大阪大学吹田キャンパス) 約200名参加
- ✓ URA整備事業報告会(平成27年3月24日東京、26日大阪) 合計約140名参加
- ✓ 学協会での報告: RA協議会、大学技術移転協議会、研究・イノベーション学会、知財学会等

(3) メールマガジン発行

- ✓ 平成25年10月より毎月発行
- ✓ 1号当たりの平均閲覧回数730回超

(4) 副読本の作成と関係機関等への配布

- ✓ URA業務に役立つ知識・ノウハウのまとめ「URAのための副読本」第1集、第2集

6. 総長のリーダーシップ

総長のリーダーシップ

(1) 平野俊夫総長(平成23年8月～27年8月)

- ✓ 平成27年度、URAに適用するために、**第3の職「学術政策研究員」**を導入。2名に適用
- ✓ **URAを副学長(URA担当)に任命**(平成25年8月～27年8月)

(2) 西尾章治郎総長(平成27年8月～現在)

- ✓ 研究・産学連携担当理事(平成19年8月～23年8月)としてURAの必要性を認識し、平成21年7月に大型教育研究プロジェクト支援室を創設
- ✓ 平成22年度、大型教育研究プロジェクト支援室に自主経費で統括マネージャーを採用。平成23年度、副統括マネージャーを採用。大阪大学におけるURA体制構築を先導
- ✓ 総長就任(平成27年8月)後、平成28年4月の経営企画オフィス創設により、URA活動に経営の視点を追加
- ✓ 平成29年度に**1教員ポスト(無期雇用)をURAに配分**
- ✓ **URAを総長特命補佐に任命**(平成29年8月～)

事業実施期間終了後の本部URAシステムの定着・安定化は既に実現している

今後に向けて、予定や課題とあわせて、それらを実行するにあたり、
どのような障害があり、どのように対応していくのか

現在までにできていること

本部URA体制の制度設計と実現

- ◆ 4段階の職位(呼称)の制定
- ◆ キャリアパスの提示
- ◆ 大阪大学版スキル標準の制定
- ◆ 評価基準の制定

学内URAネットワークの構築(ボトムアップ)

- ◆ 21部局のURA(類似職)と業務で協働し、スキル向上に協力
- ◆ 本部URAのミーティング(隔週)に7部局からURA(類似職)が参加して、情報の交換と共有



これからの予定・課題と障害及び対応策

課題：部局へのURA体制の展開

障害：

- ◆ 部局URAは部局ごとに少人数であるため、評価しにくく、URAとしての職位が明確でなく、キャリアパスを描きにくい
- ◆ 部局URAは部局の目的と財源で雇用されているため、本部と独立な運用になりがち

対応策：部局URA部署の全学的ネットワーク構築(トップダウン)

- ◆ URA(類似職)を置いている全部署を網羅して、責任者間で情報の交換と共有