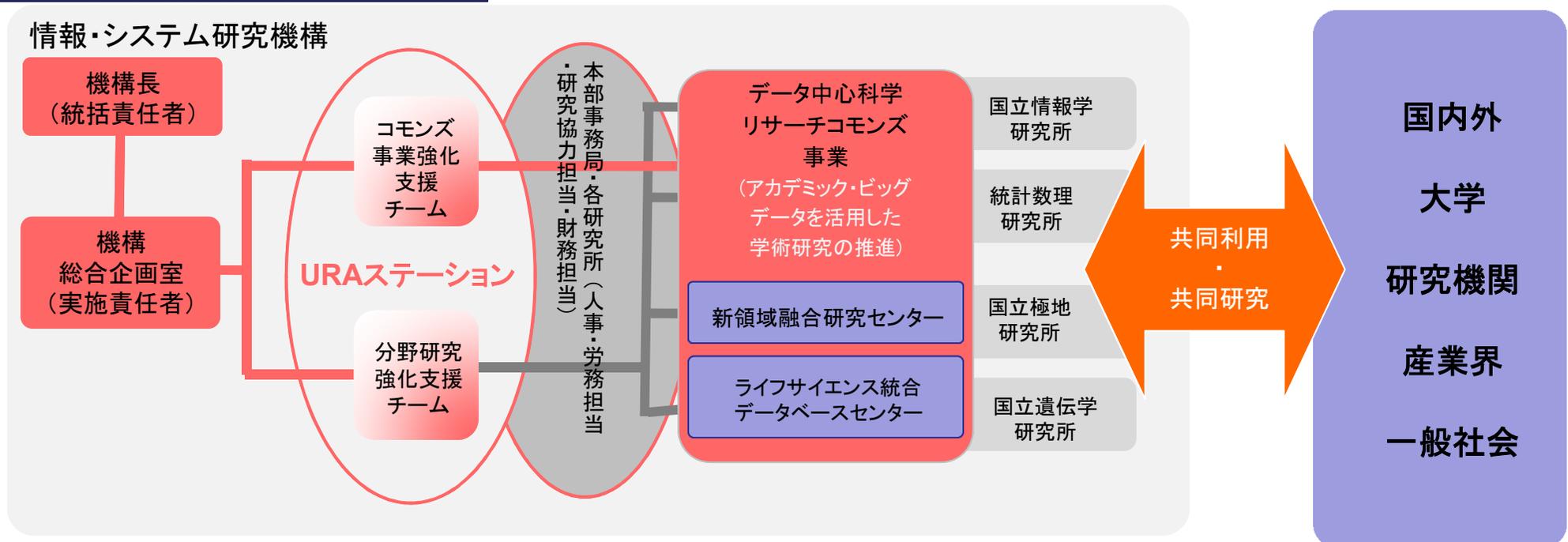


機構に「コモンズ事業強化支援チーム」と「分野研究強化支援チーム」からなる「URAステーション」(URAS)を設置することによって、「大量・大規模データを生産する領域研究に関する研究所(国立極地研究所・国立遺伝学研究所)」と「情報処理・情報基盤およびデータ処理や解析方法に関する研究所(国立情報学研究所・統計数理研究所)」から構成され、融合研究やデータ中心科学の創成に最適という当機構の強みをのばすとともに、組織間連携や国際連携強化におけるコーディネート人材(T型、II型人材)の不足という当機構の弱みを克服する。

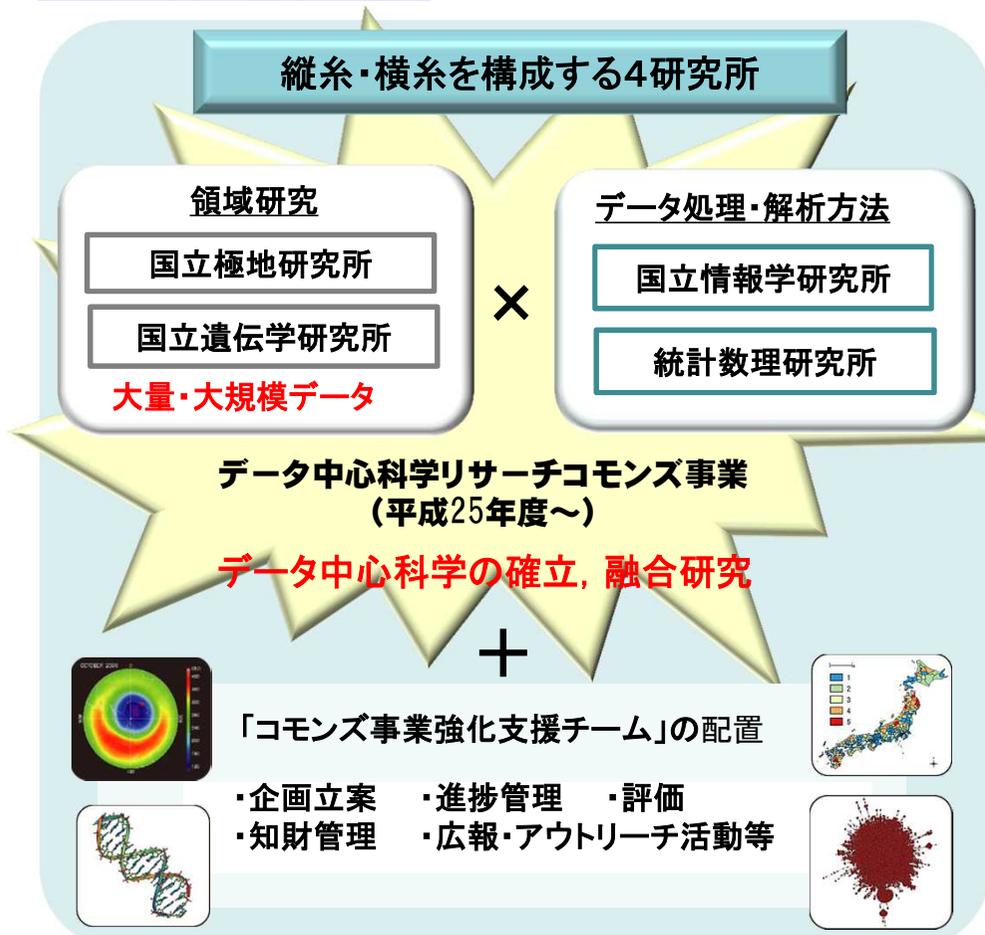
URAの配置により、当機構が目標とするデータ中心科学の研究基盤の確立、ビッグデータ時代の研究を牽引する国際的研究拠点形成、異分野融合による新領域の創成を実現するとともに、機関間連携・国際展開による各研究所の大学共同利用機関としての機能強化を図り、当機構全体の研究力の向上を目指す。

URAステーションの体制について



URAによる研究力強化と弱みの解消

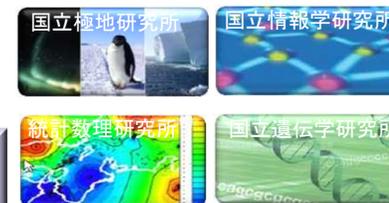
強みをのばす



データ中心科学(第4の科学)の確立
当機構の研究力の大幅な強化

そしてその成果は、大学共同利用機関法人としての当機構から、全国の大学へも波及。
わが国全体の研究力強化へ貢献。

弱みを克服



大学共同利用機関の機能強化策

大学等との組織間連携強化、新分野創成、国際連携強化

- 連携推進人材不足
各研究所では、国内外の研究組織との組織間連携をコーディネートし、協定を実現し、さらに国内・国際連携事業を推進していくための支援人材が不足
- 研究コーディネータ(T型、Π型人材)不足
新しく立ち上げたリサーチコモンズ事業においては、ビッグデータに関連するニーズとシーズとのマッチングをこれまで組織的交流が比較的少なかった異分野間や領域研究と方法論研究の間で実施できる研究コーディネータ(T型、Π型人材)が不足

方法論

領域研究

方法論

領域研究

領域研究

当機構の弱みである「連携推進人材不足」、「研究コーディネータ(T型、Π型)人材不足」も、機構・各研究所へのURAの配置により、弱みの解消を図る。

URAステーション設置後の配置予定人員

コモンズ事業強化支援チーム
分野研究強化支援チーム

URA	17 名
支援職員	14 名

URAステーション設置後の活動

(Aメニュー)

<平成25年度>

- OURAの選考・配置
- スキルアップのための研修
- 研究活動強化のための具体策の提示
- 定期連絡会議の開催

<平成26年度>

- 研究力強化のための具体策の実施
- スキルアップのための研修
- 研究活動の詳細分析
- 定期連絡会議の開催

(Bメニュー)

<平成25年度>

- 研究支援職員の選考・配置及び組織化
- OURAとの一体的な広報・アウトリーチ活動、技術支援体制整備

<平成26年度>

- 研究支援職員による組織的サポート
- OURAとの一体的な広報・アウトリーチ活動、技術支援体制整備



<PANSY(南極大気レーダー)>



<南極の「こけ坊主」>



<遺伝子情報>

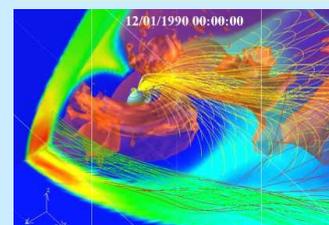
様々な大量・大規模データ

融合研究

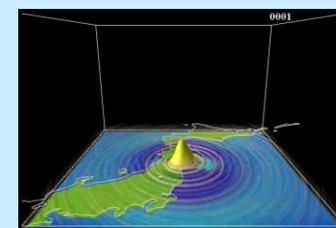


URAによる支援

有用な価値のある情報



<データ可視化>



<データ同化>

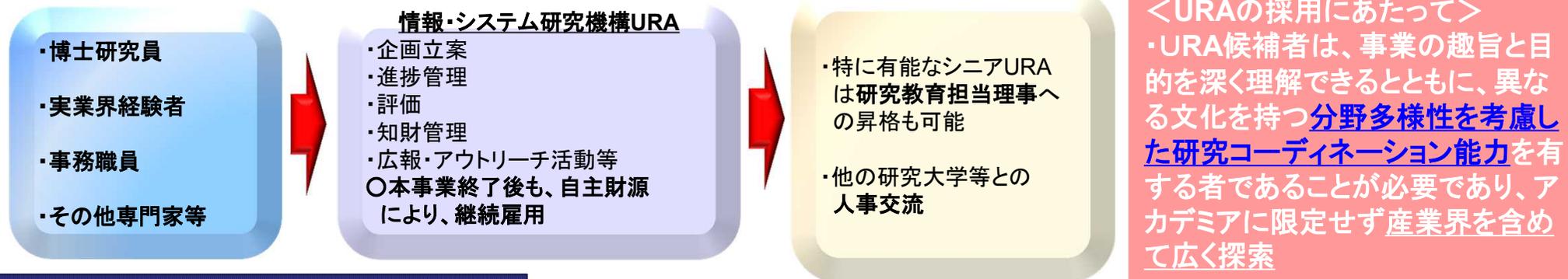
<5年度目の目標>

1. データ中心科学研究基盤と融合研究によるベストプラクティスの確立
2. 研究成果として機構全体の累計論文数20%増(平成24年までの5年間比)
3. (国際)連携協定の増及び共同利用・共同研究件数の20%増加
4. 多様な研究者の確保(女性教員割合17%以上、若手教員割合30%、外国人教員割合10%以上)

<10年度目の目標>

1. 基盤整備事業および新領域融合研究の継続・発展、データ中心科学の広範な学術分野への定着による、新しい研究コミュニティの確立
2. 研究成果として機構全体の累計論文数30%増
3. (国際)連携協定の増及び共同利用・共同研究件数の30%増加
4. 多様な研究者の確保(女性教員割合20%以上、若手教員割合30%、外国人教員割合12%以上)

URAのキャリアパスについて



研究・事業の国際展開について

研究者の研究を圧迫する国際関連業務からの解放、研究者の活躍のフィールドの拡大

<研究力強化のための解決策として>

- ・各研究所にURAを配置し、研究交流機能や研究支援機能を強化・拡充
- ・国際ワークショップ(データ中心科学リサーチコモンズ事業)の支援業務を国際分野に精通したURAが担当
- ・語学能力だけでなく、主体的に考え、異なる文化・伝統や価値観の違いに柔軟に対応ができる異文化コミュニケーション能力を備えたグローバル事務職員を配置。

新しい人事制度、人材育成について

国際レベルでの優秀な人材を確保、人材の多様性の確保による研究の推進

国際化に向けた対応

- ・海外からの優秀な研究者に魅力的な人事制度にするため、「年俸制」の上限を拡大
- ・人事公募では、国際公募を原則
- ・広報活動を世界に向けて積極展開
- ・若手研究者育成のための海外派遣制度
- ・国内外の第一線級の研究者を効率的・効果的に招聘可能な柔軟な制度

国内向けの取り組み

- ・新たにURAの職種を規定し、3つの職階を設ける。URAは年俸制とする。
- ・産業界との連携を深め、民間等からも有用な人材を確保する。
- ・研究教育職員の選考について、選考基準(女性枠等)を見直し、女性の活用、多様性確保に努める。

その他の取組み

URA支援システム構築

当機構が開発した「ReaD & Researchmap」(研究情報発信、研究者交流促進のシステム)を機構内の他の研究成果と統合することで、研究コーディネーション支援機能を強化し、URA支援システムを構築する。

広報活動・アウトリーチ活動

これまで以上に一般社会に向けたわかりやすい研究紹介ができるよう、機構としての広報体制を整備し、実施する。

技術支援体制整備

研究者が研究に専念できる環境の整備(実験やデータ解析の技術支援体制)