

平成 27 年度 文部科学省 委託事業

研究マネジメント人材の育成に向けた調査分析事業

報告書

慶應義塾大学大学院 システムデザイン・マネジメント研究科
プロジェクトチーム

本報告書は、文部科学省の科学技術人材養成等委託事業による委託業務として、学校法人慶應義塾が実施した平成27年度「研究マネジメント人材の育成に向けた調査分析事業」の成果を取りまとめたものです。

平成 27 年度 文部科学省 委託事業
研究マネジメント人材の育成に向けた調査分析事業

総合結果

慶應義塾大学大学院 システムデザイン・マネジメント研究科
プロジェクトチーム

研究マネジメント人材の育成に向けた調査分析事業を進めるために、(1) 要望調査 (2) 人材育成に必要となるスキル・有効な研修内容・効果分析、の2つの側面から調査分析を行った。その結果、研究マネジメントについて、組織の体制整備及び強化と人材育成について、多くの示唆を得ることが出来た。

本調査分析においては、分析対象を経営部門、研究部門の理事等の役員及び部長、課長相当の方（以下、理事経営者層）と産学連携担当部門の責任者、研究業務もしくは研究補助業務の従事者（以下、統括研究マネジメント）に分けて調査分析を実施した。その結果として、それぞれの立場で感じる、研究マネジメント人材及び研究マネジメント組織についての課題が浮き彫りとなった。課題は下記の通りである。

<理事経営層>

・ 大学経営力向上のために、研究マネジメント体制の強化が必須

大学経営において民間資金等の積極的導入を視野に入れるためには、社会的価値を創造する共同研究プロジェクトの組成と実行が不可欠である。そのためには、経営の視点を持った、真のマネジメント職としての研究マネジメント体制を強化することが求められるが、現状では十分な体制強化が図られていない。

・ 大学内における研究マネジメント組織の地位確立

URA やコーディネーター等、研究マネジメント活動を行っている組織や人材は多いが、大学内における位置づけは様々である。教員でもなく事務スタッフでもない第三の職であるが故、曖昧にもなりがちな立ち位置を確立することが求められる。しかし、予算面などから研究マネジメント組織を恒久的な組織として位置づけることは、相当な困難となっている。

<統括研究マネジメント>

・ 業務範囲の拡大と知識及び経験習得の困難さ

研究マネジメント組織の現場で求められる業務は年々その範囲を拡げてきており、研究マネジメント人材の活動も多様かつ多量となっている。自らの専門分野以外での活動も増えているため、新たな知識や経験を積むことが求められている。しかし、現場では日常業務に追われ、新しいことに挑戦し、知識及び経験を習得することが難しい。

・組織の壁による研修内容の実行不可

本事業の人材育成研修で実施した基礎的なマネジメントスキル研修は非常に効果的であるとの評価を得た。しかし、研修で習得した内容を実行に移そうとする際に、縦割り組織の弊害や上位マネジメントの認識不足により、実行が困難であることが多い。「どれだけ研修を受けても、結局はやらせてもらえない」という状況下では、これ以上個別の研修などで研究マネジメント活動向上への対応をすることは難しい。

このような課題認識を踏まえ、本調査分析の総合的な結果として提言するのは下記の2点である。

(提言：1)

大学経営の観点から抜本的に研究マネジメント組織の体制整備及び強化を行い、経営感覚をもった研究マネジメント人材を育成し、民間資金等の積極的導入の受け皿を作ることが求められる。そのために、大学経営層を含む、マネジメント職に対する「経営視点の醸成」及び「経営者としての意思決定」についての研修が必要ではないか。

(提言：2)

研究マネジメント組織の体制整備及び強化に向けて、第一歩としてこれまでの階層や職能毎の研修ではなく、理事経営層と統括研究マネジメント等の研究マネジメント人材の両者が参加する統合的な研修を実施し、大学経営の視点からあるべき研究マネジメントの姿を議論することが必要ではないか。

以上