

東京農工大学におけるURA補助事業の取組みと その後の取組みについて

平成29年3月25日
東京農工大学

東京農工大学の基本理念

MORE SENSE

Mission Oriented
Research and
Education giving
Synergy in Endeavors
toward a Sustainable
Earth

「使命指向型教育研究 - 美しい地球持続のための全学的努力」
21世紀の人類が直面している課題の解決に真摯に取り組む。

第2期中期目標: **研究大学としての地位の確立**

➡ 第3期中期目標: **世界が認知する研究大学へ**

- 国際論文データベースに収録される論文数20%増加
- 教員あたり共同研究受入額30%増加
- 教員あたり国際共著論文数20%増加 など

- ↓
- ・教員に外部資金の獲得、産学連携を奨励
 - ・URAシステム整備、テニュアトラック制度、グローバルイノベーション研究院などの改革推進

これまでの実績

①論文伸び率:

“H11-H15年計”～“H21-H25年計”で比較すると、

○論文数⇒ **高い伸び率(31%増)** NISTEP「日本の大学ベンチマーキング2015」より

②研究力バランス解析:

研究者あたりの科研費獲得(学術)と民間からの共同・受託研究受入(社会実装)

○両指標(H25-H27平均)の二次元分析⇒ **基礎研究と応用研究が両立**

■ 学長のリーダーシップ発揮を支援するシステムの整備

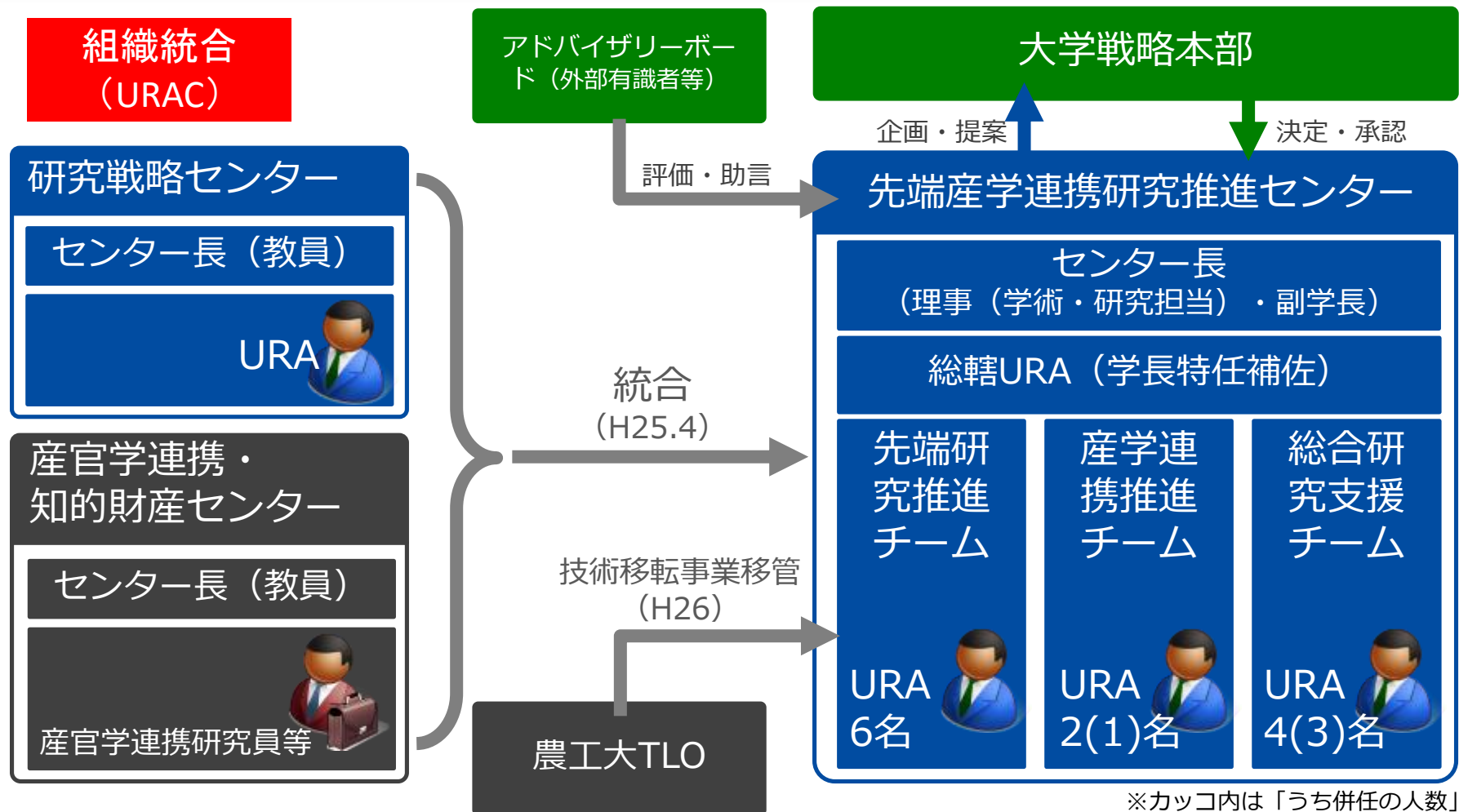
- ⇒研究マネジメント機能の一体化:大学研究戦略のシンクタンク機能とそれに基づくプロジェクト提案の効率化
- ⇒エビデンスに基づく意思決定:戦略的な意思決定手法(ニーズ、定量的指標等による分析に基づく)の定着化
- ⇒戦略的な研究支援:若手教員育成支援など
- ⇒全学的な研究プロジェクトの立案と提示

■ 長期雇用を可能とする人事システムの整備

- ⇒学内でステップアップを図れる職階別任期制を当初から導入するとともに、労働契約法改正対応でも長期雇用との当初方針を維持

■ 大学独自のURA能力開発プログラムの整備

- ⇒産業技術専攻の集中講義として実施



○平成23年11月:研究戦略センター発足。

○平成25年4月:産官学連携・知的財産センターと研究戦略センターが統合し、先端産学連携研究推進センター(URAC)が発足。

戦略的な意思決定手法(ニーズ、定量的指標等による分析に基づく)の定着化

研究力の 定量化

先端産学連携研究推進センター

- 全学的な研究プロジェクトの立案
(研究課題、研究体制の提案を含む)
- 次世代の研究者として支援すべき候補者の抽出

企画・提案

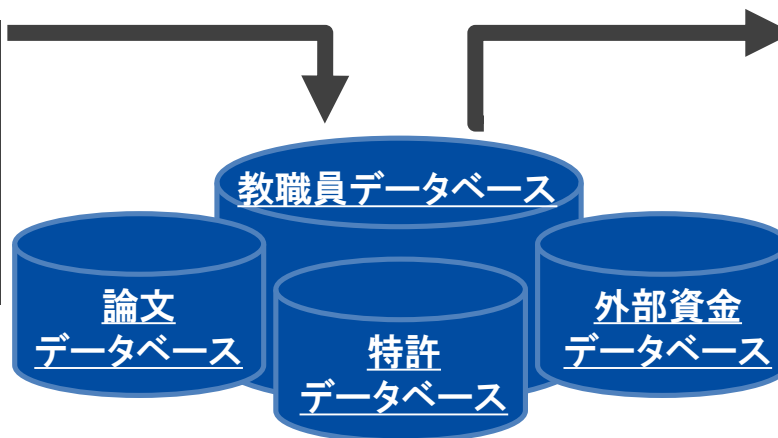
決定・承認

大学戦略本部

(本部長:学長)

- ・研究者氏名
- ・所属(研究科、専攻)
- ・年代
- ・職位

等で検索



- ・論文実績
 - ・外部資金獲得実績
 - ・産学連携実績
 - ・特許等知財関連実績
 - ・学会役員等実績
- を表示

- 定量的指標提示のため論文情報(質・量)や外部資金情報を一元化したデータベースを構築
- 研究者ID(ResearcherID)の教員100%取得で、国際ジャーナル掲載論文の継続的な把握に成功

戦略的な 研究支援

学長裁量経費を活用した研究推進プロジェクト

■ 次世代研究プロジェクト支援

- **大型外部資金の獲得**強化に向けて、申請準備に要する経費を学長裁量経費から支援する。
 - ・ 各省庁による大型プロジェクト、大型の産学連携共同研究、大型科研費（特別推進、新学術領域、基盤(S、A)等）、JST・CRESTなど
- 1件当たりタイプA：上限1000万円、タイプB：上限500万円。
- 支援期間：2年度
- 審査の視点
 - ① 社会的、学術的、産業的な意義
 - ② 独創性、新規性のあるプロジェクトの適否
 - ③ 外部資金獲得に向けて具体的な研究計画、体制整備計画の適否
 - ④ 過去の実績等も含め、大型の外部資金獲得の可能性

研究リーダーの資質も見られる！！
(単なる教員間での
資金小分けは駄目)

■ 国際共同研究支援

- **国際共著論文数増加**に向け具体的な行動をとる教員を費用面から支援
- 海外大学・研究機関で研究活動を実施する博士課程(後期)学生を支援
- 実績

教員の海外渡航支援（1週間～6ヶ月）	： 45名	（H26年度～）
海外研究者の招へい助成（1週間程度）	： 32名	（H27年度～）
博士課程（後期）学生の海外派遣	： 9名	（H28年度～）

URA人材の 雇用安定化

優秀なURAには長期間の安定雇用

任期付制度による組織の活力の維持

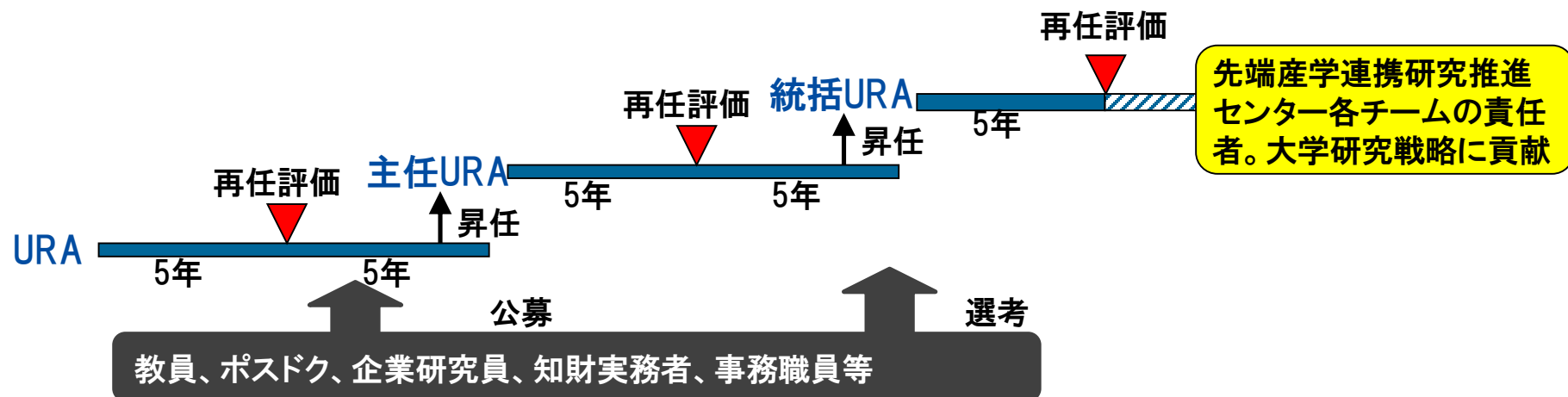
明確なキャリアパスによる向上心の付与

・「**職階別任期制**」の適用

・常勤職員として雇用(年俸制)

・社会保険、福利厚生等は教職員と同等

・裁量労働制に(研究者の伴走支援)



- URAの業務達成目標及び評価方針についてアドバイザリーボードの助言を踏まえ策定
- 教員化(外部との責任あるワンストップ機能、研究者の伴走支援のため裁量労働制に)
- 機能強化経費としてH29年度に概算要求(URA1名分の人件費)、政府予算案に計上
- **労働契約法の改正に対応 (採用5年目に無期労働契約への転換審査:合格者1名)**

URA教育プログラム 発信

URA能力開発の取組

- ① オン・ザ・ジョブトレーニング
- ② 学内外の各種専門研修
知財関連、研究分析、等
- ③ URAネットワークによる相互研鑽

米国等におけるURA育成の
マスターコース等の調査

アドバイザリーボードからの助言

事務職員のURA登用

- (1) 事務職員を兼任URAとするだけでなく、**専任URAとして配置**し、事務組織との相互作用により研究推進体制を強化
- (2) 事務職員がURAの業務経験に携わる中で、研究推進の能力を開花し、事務組織全体のPower Upに繋がる

学内外URA教育プログラムの発信

- 日本独自のURA機能に必要な能力開発プログラムを策定。
- 平成25年度前期に工学府産業技術専攻(専門職大学院)において集中講義「産業応用特論(リサーチ・アドミニストレーター概論)」を開講(43名)。
- 平成26年度の産業技術専攻でのURA育成コースを設置した(他大学URAも受講)。
- 「中・上級者向けプログラム開発」を実施。平成27年度に第2回試行的研修を開催(**17機関から30名が参加**)。

その後の取り組み①タスク制の導入



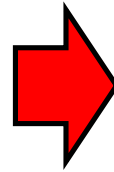
効果的・効率的な組織運営を模索し、平成28年度からはタスク制を導入。各タスクの主査による運営体制を構築。

	主査	タスクテーマ
タスク1	URA	研究情報管理及び研究力分析
タスク2	統括URA	省庁関係予算による大型研究資金に係る情報収集及び大型研究プロジェクト支援
タスク3	統括URA	科学研究費助成事業にかかる情報収集及び各研究院と連携した科学研究費助成事業への申請に係る支援
タスク4	統括URA	本学の大学発ベンチャーに係る情報収集
タスク5	統括URA	本学の所有する知的財産を活用した産官学連携による研究及び展示会を通じたマッチング業務
タスク6	主任URA	大型の産官学連携による研究の新規開拓支援及び企業との連携を基にしたマッチングファンドプロジェクト支援
タスク7	特任教授	国際共同研究支援及び国際共著論文増加支援

※タスク2・5・6については、総力を結集し、本学中期目標最終年度での民間からの共同研究費1.5倍増（対H26年度比）を必達目標として活動する。

従来型の産学連携

1. 研究者単位での個別的対応
 - ・研究者個人による部分的対応
 - ・課題一部解決支援型
2. 下請的共同研究（縦の関係）
 - ・技術支援型、補完的關係
 - ・受託型受動的活動
3. 第三者型
 - ・外部機関的位置付け
 - ・企業にとってはコスト的な存在
 - ・表面的・皮相的な関係



革新型の産学連携

1. T F 単位での組織的対応
 - ・研究者チームによる包括的対応
 - ・課題全体解決支援型
2. 創造的共同研究（横の関係）
 - ・技術創出型、協奏的關係
 - ・提案型能動的活動
3. 当事者型
 - ・内部機関的位置付け
 - ・企業にとって投資的な存在
 - ・一歩踏み込んだ関係

大学は、産官学連携を通じて、新技術の創出、権利化、技術移転、起業支援等を行い、新しい産業や雇用を創出することにより社会に貢献します。

本学は、産官学連携を「教育」と「研究」のエンジンと位置付け、「大学戦略本部」と「先端産学連携研究推進センター（URAC）」が緊密に連携し、企業との包括的な連携や共同研究のマッチングなど、戦略的な産官学連携活動を積極的に推進しています。

（産官学連携2016-2017掲載）

URAシステム定着化の着実な実施

- ・ 研究戦略・産学連携・知財組織の統合効果の拡大
- ・ URAの審査を経て、無期労働契約への転換を実施

