

「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」



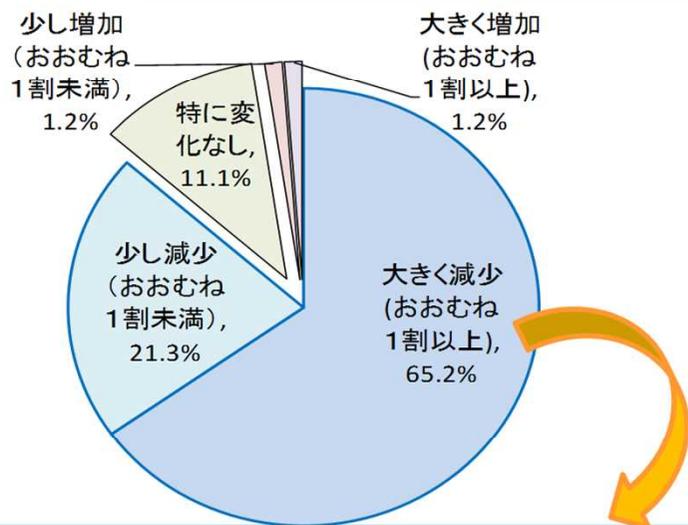
リサーチ・アドミニストレーター推進室

1. 平成23年度以前の本学の現状と課題

- 平成23年度時点で、各大学では研究企画競争的資金の申請書類の作成支援など研究関連業務に携わる専門職をURAとし、人事制度構築及び雇用が始まりつつあった。
- 本学の教員のうち約65%が過去5年間の範囲で**研究時間が「大きく減少した」と回答**。
- 研究時間減少の理由として、約73%の教員が**「管理運営に関する業務の増大」**を挙げている。
また、6割以上の教員が、**「競争的資金などの申請書類の作成」、「支援スタッフの不足」**を挙げている。

教員の研究時間の変化

参考データ:「大学関係予算に関する教員緊急アンケート」
実施期間:平成21年11月26日~12月10日
対象:東京大学の教員 回答者数:2524名(53.1%)
設問:「日本の大学全般について、教員の研究時間が減少しているという指摘がありますが、皆さん御自身の研究時間については、過去5年間程度の範囲では、どうでしょうか。」



○研究時間が減少した理由について(複数回答可)

全学・部局の管理運営に関する業務の増大	73.1%
教育研究活動の支援スタッフの不足	67.7%
競争的資金などの獲得に向けた申請書類の作成	64.5%
学生に対する教育負担の増大	40.9%
その他	14.0%

(参考:全国データ) 教員の年間総職務時間の推移

職位	調査年	職務活動				合計時間
		研究活動	教育活動	社会サービス活動	その他の職務活動(学内事務等)	
教授	H20調査	1,033	806	427	616	計2,882時間
	H14調査	1,220	641	264	590	計2,716時間
准教授(助教授)	H20調査	1,088	835	425	578	計2,927時間
	H14調査	1,352	697	277	527	計2,853時間
講師	H20調査	1,127	822	536	492	計2,977時間
	H14調査	1,241	736	333	511	計2,821時間
助教(助手)	H20調査	1,640	579	382	423	計3,024時間
	H14調査	1,679	571	264	495	計3,011時間

全国的にも、すべての職位について「研究時間が減少」している。

参考データ:「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」(文部科学省)
調査対象:「科学技術研究調査」における大学等の研究本務者のうちの教員
(標本数3927人、回答数2767人、回収率70.5%)
調査対象期間:平成19年度の状況
調査実施期間:平成20年11月1日~12月22日

2. 本事業における本学の目標設定

2/11

本学の設定目標

目標①

U R A 配置の条件付学内公募により、各研究拠点等における研究マネジメント業務の研究者からU R A への分離を誘導

目標②

配置されたU R A によるマネジメント業務の試行実績を定期的に本部で集約の上、分析・検討を行い、業務内容の標準化等を推進

目標③

こうした取組の成果を踏まえつつ、事務系職員と有期雇用教職員それぞれの特性を活かしたU R A の体制整備やキャリアパスの確立等に必要な人事制度改革等を推進

年度別目標及び事業内容

年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ U R A を配置する研究拠点等を探択 ・ 事業を推進する体制を確立 (U R A 推進室) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 取り組みの成果の中間まとめ ・ 人事制度等の検討に着手 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各種制度整備の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 関係規則整備 ・ U R A の知識・技能の体系化 ・ 人事異動の見直しの具体方法の検討 ・ 研修の試行実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門研修の拡大 ・ 資格試験の試行実施 ・ 人事異動等の見直し・運用開始
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ U R A を配置する研究拠点等を学内募集 ・ U R A を学内外から広く公募 ・ U R A の業務の在り方を把握、整備・分析する体制を本部に構築 ・ 各拠点でU R A の業務領域の確立のための取り組みに着手 	<ul style="list-style-type: none"> ・ U R A 業務の在り方の整理分析を本部で進め、中間まとめを実施 ・ 人事制度等の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・ U R A の職種・職域に向けた人事制度等の具体的な整備 ・ 各拠点での新たな制度の導入を前提とした、現場におけるU R A 業務の試行 ・ 事業終了後の効果的な研究マネジメント体制の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・ U R A 関係規則案作成 ・ 知識・技能の体系化 ・ U R A 研修内容の策定 ・ 人事異動等の見直し ・ U R A 研修の試行実施 ・ U R A 制度の学内周知 	<ul style="list-style-type: none"> ・ U R A 研修の拡充 ・ U R A 認定の試行実施 ・ 新たな人事制度の開始

3-1. 本事業による本学の取組状況・達成状況 -全体像-

3/11

H23

H24

H25

H26

H27

H28

H29

研究支援体制整備事業

第1期

第2期

事業期間終了後

URA組織体制整備構想の達成状況について

目標①

URA配置の条件付学内公募により、各研究拠点等における研究マネジメント業務の研究者からURAへの分離を誘導

推進室設置

本部URA配置

部局におけるURAの配置

基本方針

実施方針

URA職務環境等整備の達成状況について

目標②

配置されたURAによるマネジメント業務の試行実績を定期的に本部で集約の上、分析・検討を行い、業務内容の標準化等を推進

URA業務の整理

スキル標準

定義

研修制度 検討

試行実施

基盤構築

本格実施

認定制度 検討

制度構築
試行実施

本格実施

URAセミナー

広報誌 発行

プロボスト
フォーラム

URAシステムの定着・運営の安定化に関する取組の達成状況について

目標③

こうした取組の成果を踏まえつつ、事務系職員と有期雇用教職員それぞれの特性を活かしたURAの体制整備やキャリアパスの確立等に必要人事制度改革等を推進

専門職の検討

専門人材
活用WG

人事制度
整備

人事制度
開始

3-2. 本事業による本学の取組状況・達成状況

- U R A 組織体制整備 -

4/11

U R A 制度整備に向けた基盤の構築

リサーチ・アドミニストレーター推進室（本部）

全学に向けたリサーチ・アドミニストレーター制度の推進母体として、平成24年4月に設置

【ミッション】

「東京大学リサーチ・アドミニストレーター制度に関する実施方針」に基づき、学内関係部局との連携のもと、本制度を戦略的に推進し、もって本学の研究力強化に資することを目的とする。

【アクション】

- (1) リサーチ・アドミニストレーターの認定・研修に関すること。
- (2) リサーチ・アドミニストレーター制度に関する企画立案、運営及び調整に関すること。
- (3) その他前条の目的を達成するために必要な事項に関すること。

【構成】

- (室長) 研究担当理事・副学長
- (副室長) 大学執行役・副学長
- (室員) 総長補佐（教員）、部課長（研究推進部、人事部）

U R A の配置（部局）

各部局の研究戦略に則し、U R A を配置した研究戦略部門を設置

理学系研究科

研究支援総括室

物性研究所

研究戦略室

医学部附属病院

TR戦略・推進室

カブリIPMU

研究戦略室

工学系研究科

学術戦略室

総合文化研究科

研究戦略室

宇宙線研究所

研究サポート室

生産技術研究所

リサーチ・マネジメント
・オフィス

東京大学リサーチ・アドミニストレーター制度に関する基本方針 (平成26年3月 役員会議決)

具体的なU R A 制度等の検討及び整備を行うことを目的に、本学が講ずべき基本的な事項を、以下の5つに集約した。

- U R A の学内資格の構築 → U R A 認定制度
- U R A 業務を行う者の知識・ノウハウ等の体系化 → U R A 認定制度
- U R A 向けの専門研修の構築 → U R A 研修制度
- 優れた有期雇用のU R A による継続的な支援 → 専門的人材制度
- U R A の業務を行う常勤職員の適切な人事配置 → U R A の運用体制

3-3. 本事業による本学の取組状況・達成状況

- U R A 職務環境等の整備 -

URA業務
の可視化

スキル標準の策定

研究戦略推進支援業務

- 政策情報等の調査分析
- 研究力の調査分析
- 研究戦略策定

プレアワード業務

- 研究プロジェクト企画立案支援
- 外部資金情報収集
- 研究プロジェクト企画のための内部折衝活動
- 研究プロジェクト実施のための対外折衝・調整
- 申請資料作成支援

ポストアワード業務

- 研究プロジェクト実施のための対外折衝・調整
- プロジェクトの進捗管理
- プロジェクトの予算管理
- プロジェクト評価対応関連
- 報告書作成

関連専門業務

- 教育プロジェクト支援
- 国際連携支援
- 産学連携支援
- 知財関連
- 研究機関としての発信力強化推進
- 研究広報関連
- イベント開催関連
- 安全管理関連
- 倫理・コンプライアンス関連

※平成23～25年度文科省受託事業により東京大学が策定

URA業務
の可視化

URAの定義

本学において、URAとは、総合大学である本学の学術研究に係る諸活動を幅広く推進し、学術研究を安定的かつ継続的に進展させることを目的として、**高度な専門性**を持って、次の各号に定める業務を**主体的に行う能力を有する者**である。

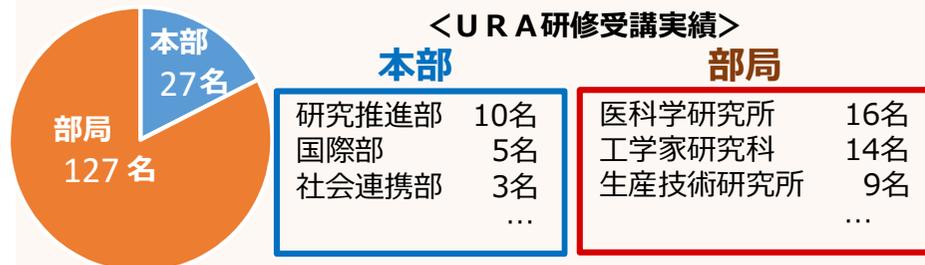
- 本学の学術研究に関わる調査・分析並びに企画立案業務
- 研究資金獲得に向けた調査、企画立案、内外折衝、申請等の業務
- 研究資金獲得後の研究に関わる管理運営、評価、内外折衝、報告等の業務
- その他前各号の業務に関連する業務

抜粋：東京大学リサーチ・アドミニストレーター制度に関する実施方針

URA制度

URA研修制度の構築

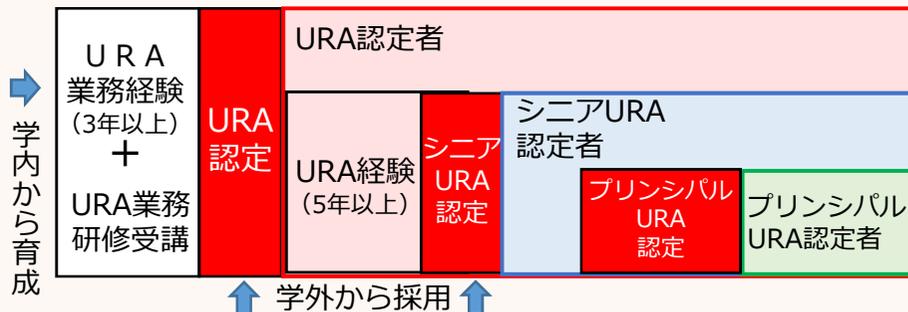
- 平成26年度から27年度にかけて、試行的に研修を実施。150名以上の能力向上に貢献。
- 平成28年度には、「リサーチ・アドミニストレーター研修実施方針」を策定することで、研修の本格実施に向けた基盤を構築



URA制度

URA認定制度の構築

- 「知識」、「経験」、「能力」に基づき、URA、シニアURA、プリンシパルURAの3段階で認定
- 研修制度との組み合わせにより効果的にURAを育成



3-4. 本事業による本学の取組状況・達成状況

- U R Aシステムの定着・運営の安定化に関する取組-

6/11

当初構想

雇用ベースでのU R A整備

常勤U R Aと特任U R Aの分業体制



現構想

育成ベースでのU R A整備

研修制度・認定制度との連携による
一貫したU R A活用体制

U R A研修

- ・ U R A業務に関する知識向上
- ・ 事例紹介による活躍イメージの醸成

U R A認定

- ・ 3段階の認定によるキャリア構築
- ・ 能力及び人材の可視化

U R A人事

- ・ 任期に縛られない長期的な雇用
- ・ 教員でも事務でもない「第3の職」

U R Aの人事制度に関する基盤の構築 - 専門的人材活用ワーキンググループ -

平成27年度より、人事担当・財務担当等の関連部署と共に、U R Aを始めとする専門的人材の枠組みに関して検討を進めた。

(メンバー)

- ・ 大学執行役・副学長(座長)
- ・ 総長特任補佐、総長補佐
- ・ 部長(研究推進部、人事部、財務部、教育・学生支援部、国際部)
- ・ 課長(学術振興課、人事企画課、財務課、国際企画課)

本検討内容に基づき、平成28年度に高度学術専門員及び高度学術専門職員として新たな職に関する規則を制定

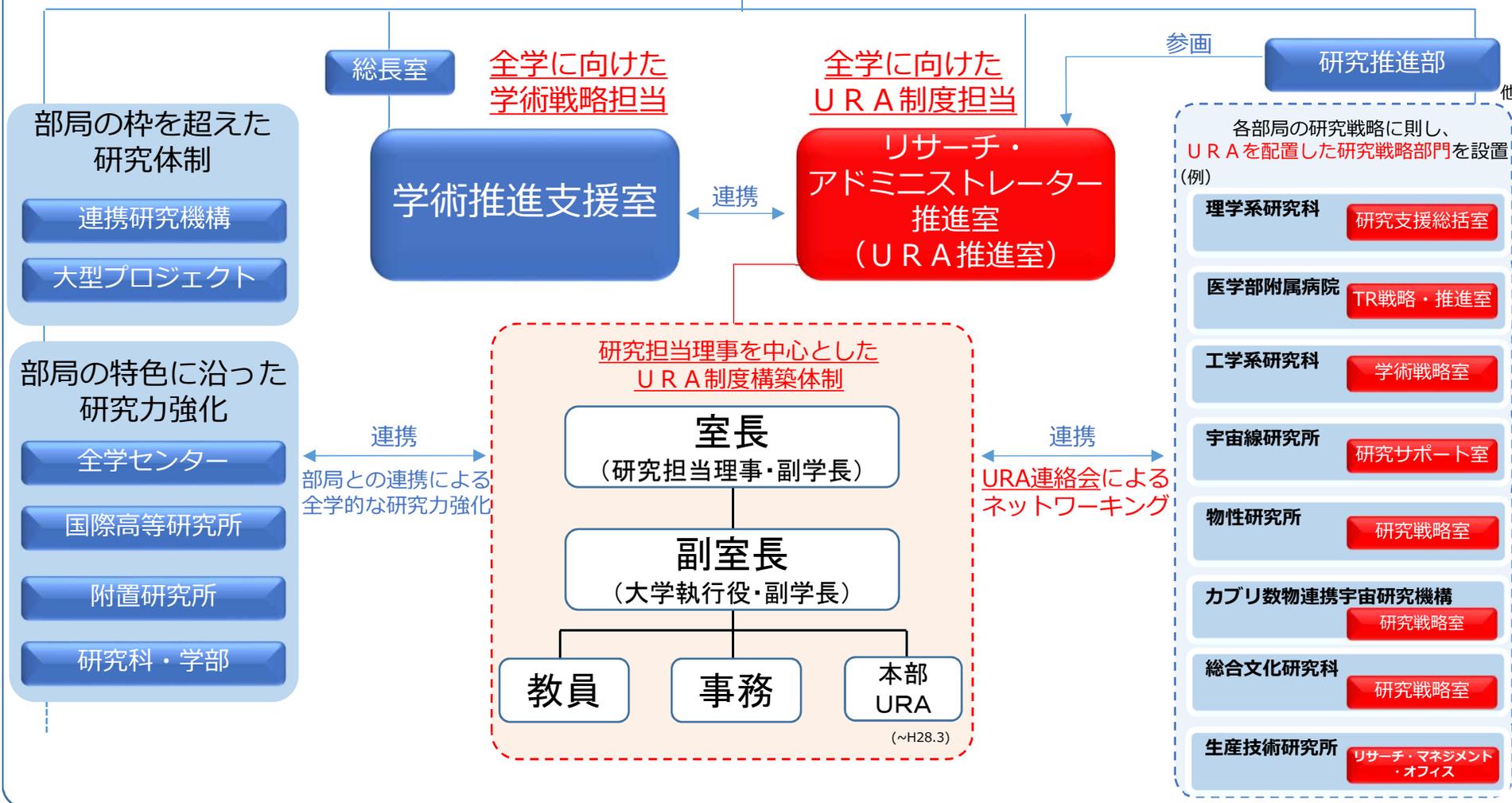
→ **平成29年度より新たな人事制度開始**

3-5. 本事業による本学の取組状況・達成状況 -学内のガバナンス改革-

URA制度推進体制

総長のリーダーシップに基づく、全学的な研究支援体制の構築

総長



4-1. 本事業後による成果及び効果 -U R A 研修制度の枠組みの構築-

8/11

概要

- 全学の教職員を対象にU R A 業務研修を年に5回開催
- 研究支援人材の能力およびU R A に関する認知の向上に寄与

内容

- 基礎コースではU R A の業務に関して広範な内容にて講義
- 応用コースではより踏み込んだ内容を扱い、少人数でのグループワークを実施

基礎コース

研究戦略推進支援業務編

- 開催日：平成27年8月4日実施
- 参加人数：91名

基礎コース

プレアワード・ポストアワード業務編

- 開催日：平成27年10月28日実施
- 参加人数：62名

基礎コース

関連専門業務編

- 開催日：平成27年11月26日
- 参加人数：63名

応用コース

研究力評価分析編

- 開催日：平成27年6月29日
- 参加人数：56名

応用コース

研究プロジェクトマネジメント編

- 開催日：平成27年9月29日
- 参加人数：28名



研究戦略推進支援業務編



研究プロジェクトマネジメント編

4-2. 本事業後による成果及び効果 -国際共同研究の推進・情報発信-

9/11

【部局URAによる活躍事例】



○生産技術研究所:2014年6月にフランス、リール市のCentre Oscar Lambret(癌センター)病院内にラボSMMIL-Eを設置

- ・複数の機関が参加する複数研究プロジェクトのための拠点を構築
- ・本事業により採用した若手を含む研究者3名をラボへ滞在させ、国際共同研究を推進
- ・人的な交流、研究基盤の強化を行い、研究活動の国際展開、本学の研究の国際化に資する取り組み
- ・部局URAが国際的な業務に従事、獲得した海外大型プロジェクト資金のマネージング

→研究者の事務的業務負担減

○H27.11.6に医科学研究所、生産技術研究所がNYオフィスを開設

米国の大学、企業等との科学技術共同研究の基盤構築

大学や研究所との共同教育活動の推進

共同シンポジウム、セミナーの開催

本学と共同研究・協力を希望する研究者への情報提供

- ・各部局URAが協働して国際的な業務等を遂行、国際共同研究拠点の構築に尽力
- ・部局URA主導で海外企業を対象に定期的にセミナー開催、特筆すべき研究プロジェクトについて情報発信・アピール→研究資金獲得の足がかりに



↑東大NYオフィス開所式の様子
(2015年11月6日)

5-1. 本事業後のURAシステムの定着・運営 -実施方針、認定内規等の策定によるURA制度整備の完遂-

10/11

役員会
議決

東京大学ビジョン2020

ビジョン1：研究

：新たな価値創造に挑む学術の戦略的展開

アクション1：研究

- ① 国際的に卓越した研究拠点の拡充・創設
- ② 人文社会科学分野のさらなる活性化
- ③ 学術の多様性を支える基盤の強化
- ④ 研究時間の確保と教育研究活動の質向上
- ⑤ 研究者雇用制度の改革

**URAの活躍により「知の協創の世界拠点」に
ふさわしい研究支援体制の構築へ**

役員会
議決

東京大学リサーチ・アドミニストレーター 制度に関する実施方針

基本方針に定める本学が講ずべき基本的な事項を踏まえ、本学の研究力強化及び研究活動の質的向上に向けたURA制度の実施のための方針を制定

URA制度
本格化に向けた
4つの方針

- URAの本学での定義策定
- URAの認定・研修実施
- URAの雇用制度の確立
- URA制度の運用体制の構築

総長
裁定

東京大学リサーチ・アドミニストレーターの 認定に関する内規

● 3段階のURA認定

リサーチ・
アドミニストレーター
(URA)

URA業務について、原則として3年以上の経験を有し、実務的な知識、応用力を有すると認められる者

シニア・リサーチ・
アドミニストレーター
(シニアURA)

本学で認定されたURAとして、URA業務について原則として5年以上の経験を有する者、又は同等の経験を有すると認められる者であって、広範な知識、経験に基づく高度な判断・対応能力を有すると認められる者

プリンシパル・リサーチ・
アドミニストレーター
(プリンシパルURA)

本学で認定されたシニアURAの中でも特に優れた専門性・知識・経験を有すると認められる者、又は同等の能力があると認められる者で、他のURAへの管理能力も備えている者

● 総長のリーダーシップ

(審査及び認定)

第3条 URAの認定は、審査を受けようとする教職員（採用予定者を含む。）の申請に基づいて行うものとする。

2 前項の申請については、前条の区分ごとに所定の申請書をURA推進室長に提出するものとする。

3 URA推進室長は、毎年1回以上、URAの認定に関する審査を行い、その結果を総長に報告しなければならない。

4 総長は、前項のURA推進室長の審査結果の報告を踏まえ、URAの認定を行う。

5 URAの認定の申請及び審査について必要な事項は、URA推進室長が別に定める。

5-2. 本事業後のURAシステムの定着・運営

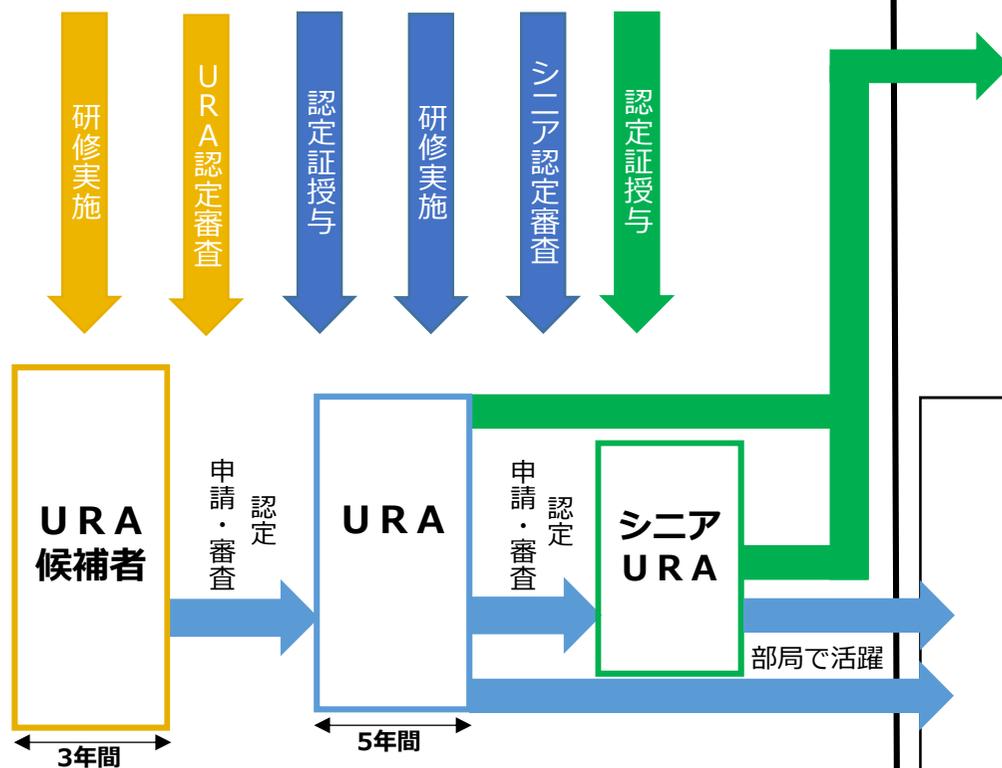
- URA制度整備による本学のURA制度の全体設計・可視化／運用の開始-

11/11

認 定

運 用

URAの研修・認定



本 部

本部と部局が連携し、
戦略的・計画的にURAが活躍

部 局



○申請・審査・認定の流れ

- ◇申請：所属長の推薦に基づき、部局単位で申請
- ◇審査：書類審査・面接審査
- ◇認定：年2回実施、総長の承認のもと所属長へ通知