

「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)事業

九州大学 学術研究・産学官連携本部



九州大学

## ◆大学の将来構想におけるURAシステム強化の方針を策定

- H23 「リサーチ・アドミニストレーター機構(仮称)設置検討ワーキンググループ」による検討  
(構成員:研究、国際、財務、産学官社会連携、人事企画の各担当理事等) ➤ [学術研究推進支援機構の設置\(H23.4.1\)](#)
- H26.2 「九州大学リサーチ・アドミニストレーターの整備・定着について」を研究戦略会議にて策定  
(構成員:研究、国際、財務、産学官社会連携、人事企画、労務管理、企画・評価の各担当理事及び副学長等) ➤ [学術研究・産学官連携本部の設置\(H27.4.1\)](#)
- H27.10 「九州大学アクションプラン2015-2020」を総長が策定



### [主要施策]

- 1)世界最高水準の卓越した学術研究の推進
- 2)新研究領域創出・育成に向けた基盤的研究の支援強化と人材育成
- 3)競争的経費の戦略的獲得

### [具体的取組]の一つ

URAの部局配置などを通じた各キャンパスの研究活動の活性化

## H28.3 第三期中期目標の提示

「これまでに確立したリサーチ・アドミニストレーターをはじめとする高度専門職制度の一層の整備・拡充を図り、研究者の研究時間を確保し、個々の研究者の持つ意欲・能力が最大限に発揮できる研究支援体制を強化する」ことを明記

## 第三期中期計画を策定

「研究者の学術研究活動の支援を行うために、研究推進職(いわゆるリサーチ・アドミニストレーター)等の拡充を図る」ことを明記

◆新たな人事制度の構築及び組織改革の基本的な考え方として、  
基本方針「九州大学リサーチ・アドミニストレーターの整備・定着について」(H26.2 研究戦略会議)を策定

➡ 諸課題を整理し、適切な施策を実行することでURAシステムの整備・定着を加速

## 〔 組織改革 〕

- ・関連する組織を統廃合し一元的な体制を構築する
- ・基礎研究から研究成果の活用など産業界への橋渡しに至るまでの全てのイノベーション・フェーズをシームレスにカバーする体制とする



- ・研究企画部門「研究戦略企画室」と産学官連携部門「産学連携本部」の統合
- ・部門制からグループ制へ移行

## 〔 人事制度改革 〕

- ・業績に基づく人事制度を構築する
- ・業務達成状況を評価し処遇等に反映させる
- ・業務研修を実施する



- ・複数の職階とキャリアパスの整備
- ・評価連動型年俸制の導入
- ・学内研修制度、ジョブローテーション制の整備

## 組織改革

## 人事制度改革

23  
年度

「リサーチ・アドミニストラー機構(仮称)設置検討ワーキンググループ」

検討

将来計画委員会(H23.3.15)(委員長:総長)

決定

学術研究推進支援機構の設置(H23.4.1)

研究戦略会議

検討

24  
～  
26  
年度

発展的改組

学術研究・産学官連携本部の設置検討

基本方針「九州大学リサーチ・アドミニストラーの整備・定着について」を策定

将来計画委員会(H27.2.17)(委員長:総長)

決定

人事委員会(H27.3.17)

教育研究評議会(H27.3.17)(委員長:総長)

決定

27  
～  
28  
年度

学術研究・産学官連携本部の設置(H27.4.1)

第3の職「高度専門職員」を制定(H27.4.1)

学術研究・産学官連携推進委員会

検討

学術研究・産学官連携本部の機能強化検討

教育研究評議会(H28.9.17)(委員長:総長)

決定

URAの継続雇用に向けた人事制度見直しの検討開始

学術研究・産学官連携本部の機能強化に向けた関連組織(GIC、QREC)の改組(H28.10.1)

具体的検討

=>各担当理事により構成される委員会等

最終的な決定

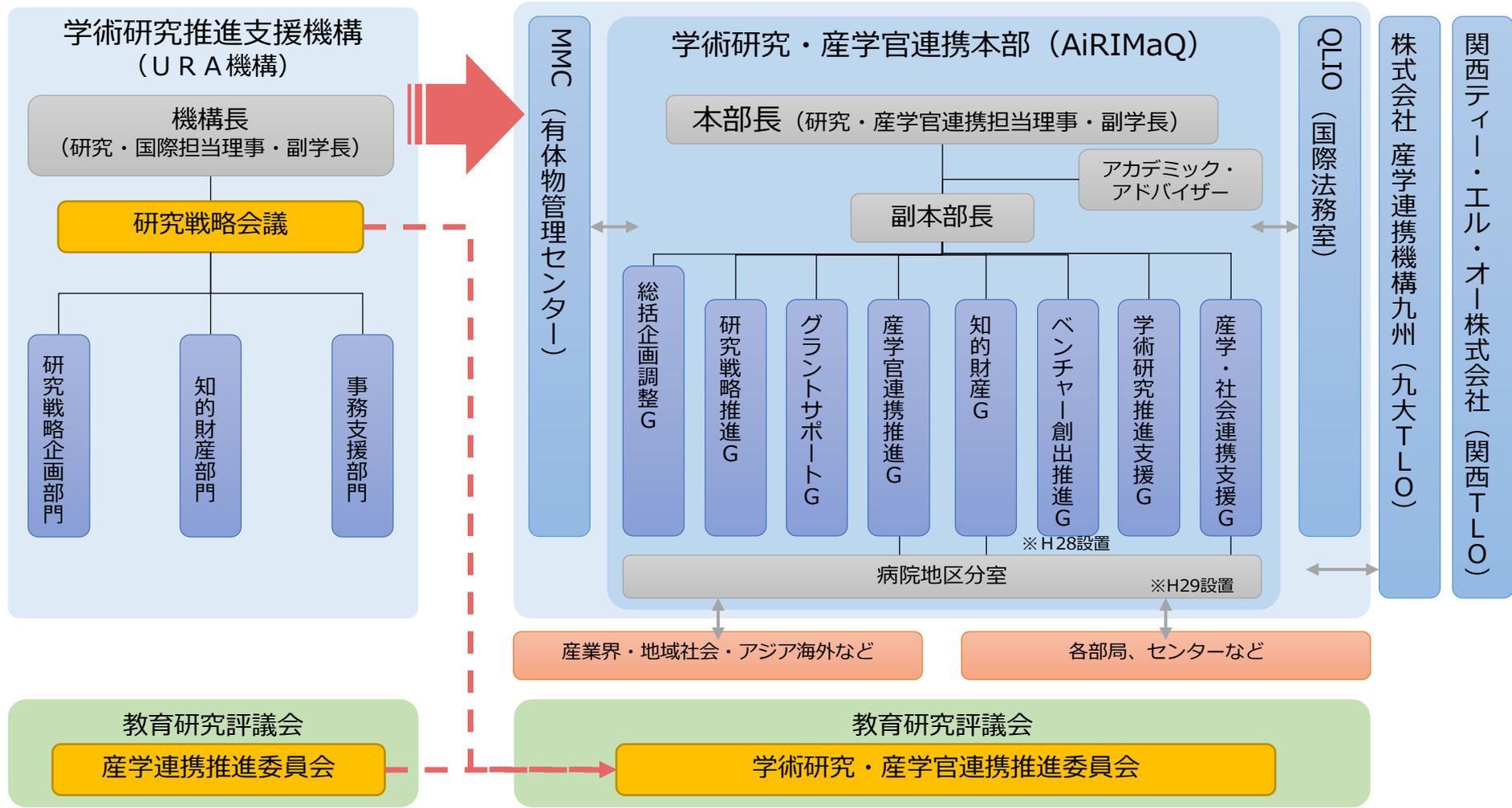
=>総長が委員長を務める会議

- ◆研究、国際、財務、産学官社会連携、人事、企画の各理事等の検討により**URA機構を設置**(H23.4)
- ◆URA機構を発展的に改組し**学術研究・産学官連携本部(AiRIMaQ)を設置**(H27.4)

創造的・先駆的研究を生み出し、イノベーションに結びつけるための研究支援機能強化

[平成23年4月～平成27年3月まで]

[平成27年4月～]



## ◆ グループ制における業務内容と配置人員

➡ 基礎研究から研究成果の活用など産業界への橋渡しに至るまでの全てのイノベーション・フェーズをシームレスにカバーする体制

### 学術研究・産学官連携本部 (AiRIMaQ)

平成29年7月1日現在

業務内容

配置人員(うちURA数)

グループ名	業務内容	配置人員(うちURA数)
総括企画調整グループ	各グループの総括・調整、URA人材育成・評価、広報等	11人(3人)
研究戦略推進グループ	各省庁との折衝・調整、政策情報等の調査分析、研究戦略の策定等	3人(0人)
グラントサポートグループ	研究プロジェクトの企画等、研究プロジェクトのコーディネート、申請支援	6人(4人)
産学官連携推進グループ	組織対応型連携、共同研究部門、国際産学官連携等に係るコーディネート・マネジメント	14人(4人)
知的財産グループ	知財教育、知的財産の発掘・権利化	8人(0人)
ベンチャー創出推進グループ	大学発ベンチャーの創造・支援、学内アントレプレナーシップの涵養	5人(1人)
学術研究推進支援グループ	科研費に係る補助金等の申請、学術研究関係事務全般	6人(0人)
産学・社会連携支援グループ	産学官連携研究等契約締結、産学官連携関係事務全般	7人(0人)
病院地区分室	病院地区における適正な臨床研究の実施・知的財産データの一元管理等	10人(3人)
国際法務室	外国政府・企業・大学等との契約締結・交渉等の法務的な支援	4人(1人)
エネルギー研究教育推進室	エネルギー分野の研究教育の推進を支援	8人(1人)

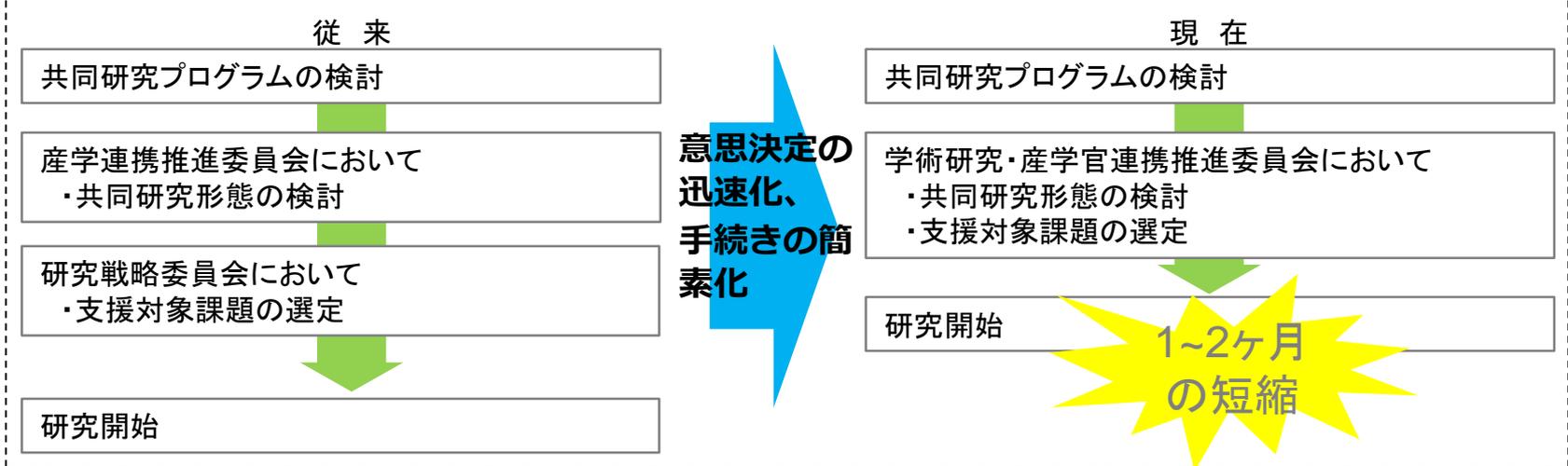
分野の特性に応じた多彩な経験を持つURAを配置



## ◆「学術研究・産学官連携推進委員会」の設置

- ・ 構成員として、研究・産学官連携、財務、人事、企画、国際担当の理事・副学長及び各分野の部局長が参画し、財源確保、人事制度改革、組織改革及び国際化を踏まえた研究戦略に向けた**全学的な視点と各部署における現場視点での議論、意見等の集約が実現**
- ・ 研究戦略委員会と産学連携推進委員会を統合したことで、研究推進から産学官連携、実用化に向けた取組について、**情報共有、意思決定の迅速化が実現**
- ・ 全学の意見集約及び意思決定の迅速化により、学術研究・産学官連携本部の活動を活性化することで、**研究・産学官連携活動マネジメント機能の強化が実現**

### <実施事例> 某企業との基礎科学共同研究プログラムの整備



➡ 研究戦略企画から産学官連携、知的財産まで一気通貫して検討・実施可能な体制へ

## 世界的研究拠点整備に向けた取組

- 国際産学官連携活動に係る支援体制の整備
  - ・「**国際法務室**」を設置、専門人材(URA等)を配置
  - ・国際的な学術活動の推進を法務・コンプライアンス面から支援
- 国際産学官連携活動におけるリスクマネジメント体制の整備〔国際法務室等〕
  - ・「**国際産学官連携研究等の受入れに関するガイドライン**」を策定
  - ・外国人研究者及び外国人留学生の入口管理手続きに関するガイドラインを策定
  - ・国際共同研究・受託研究及び海外政府ファンドの**受入フロー**
  - ・安全保障輸出管理に基づく**輸出入手続きフローを整備**
- 人材交流の実施
  - ・産学連携推進人材育成に向けた研修プログラムの作成
  - ・海外研究機関研修生の受入  
(H24 エジプト日本科学技術大学、H27 インドネシア・ハサヌディン大学)
- 国際ネットワークの体制整備
 

海外機関や海外技術移転機関との**新たなネットワークの構築**

  - ・台湾工業技術研究院(ITRI)、中国・上海交通大学、同済大学等の主要大学
  - ・オランダ・ユトレヒト大学、アムステルダム大学等
  - ・グラミンググループ
  - ・関西TLOの海外提携機関

等

## URA組織に関する情報発信

- ホームページ〔学外・学内〕
  - ・**学術研究・産学官連携本部のホームページ**  
イベント情報、サービスの紹介、実績の掲載等
  - ・**学内支援WEB**  
科研費をはじめとする、公募情報等の掲載
  - ・**技術シーズ検索サイト**  
産学連携による研究開発に向けた研究業績の紹介
- パンフレット〔学内〕
  - ・URAと学術研究・産学官連携本部の役割や事業概要について掲載
  - ・全教員に配付のほか、HPに掲載
- 説明会〔学内〕
  - ・URAの役割及び支援内容、制度改正等について、役員・部局長懇談会や各部局の教授会等においてURAが説明



## 職制・キャリアパス

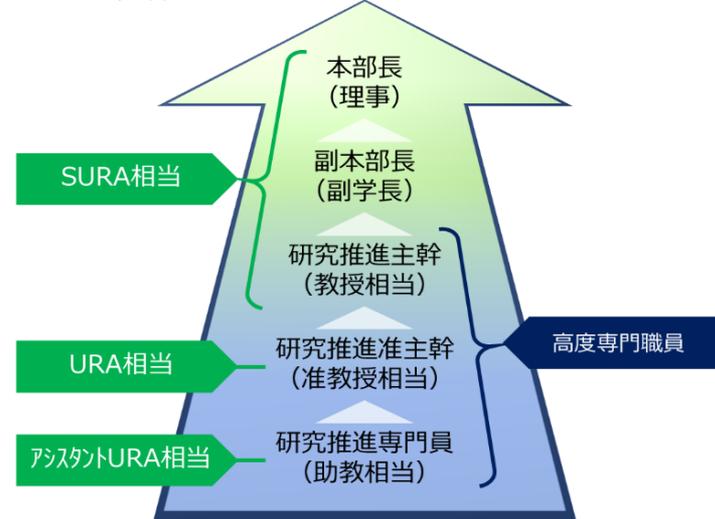
- ◆国立大学法人九州大学就業通則を一部改正し、  
第三の職として「高度専門職員(研究推進職)」を整備、  
「研究推進主幹」「研究推進准主幹」「研究推進専門員」の  
3つの職階を設置

- ◆業務評価により**上位の職階に昇任可能**なキャリアパスを導入

### 【URA職の整備に関する検討の流れ】

- H25年度 ・基本方針「九州大学リサーチ・アドミニストレーターの整備・定着について」を策定
- H26年度 ・新たなURA雇用制度の検討
- H27年度 ・就業規則を改正  
・URAを「高度専門職員(研究推進職)」として制定
- H28年度 ・URAの継続雇用に向けた人事制度の検討開始

〈URAの職制とキャリアパス〉



## 業務達成目標・評価方針

- ◆「**評価連動型年俸制**」(業績に応じて給与が変動)を導入

- ◆年俸制の適用によるハイクラスな報酬体系

### 【業務目標・評価に関する検討の流れ】

- H24年度 ・URA機構に9つの業務達成目標、28の実施項目を策定  
・評価方法及び評価シートを策定
- H25年度 ・年度目標・計画の設定と**期中・期末評価を実施**
- H26年度 ・評価連動型年俸制の検討開始
- H27年度 ・新たな雇用制度に合わせた評価方針・方法を制定

〈URAの業務評価について〉



## 能力開発等の仕組み

- ◆ 学術研究・産学官連携本部のグループ間における **ジョブローテーション** の導入
- ◆ 本学 **独自の研修プログラム** の実施  
(リーダー研修、研究支援事務研修、初任者研修)
- ◆ 他機関等 (RA協議会、UNITT) との情報交換、ネットワーク構築

### 【能力開発等の仕組み検討の流れ】

- H24年度 ・能力開発プログラムの策定 (東大スキル標準FW準拠)
- H25年度 ・ジョブローテーションを開始
- H27年度 ・リーダー研修、研究支援事務研修、初任者研修を開始

## URAの雇用数

- ◆ URAの雇用は **計画どおり達成**
- ◆ 雇用経費による区分は行わず、各グループにおいて連携して活動
- ◆ 事業終了後は、自主経費による雇用数が増加

今後、以下の取組により財源を確保し、自主経費による雇用を増加させる

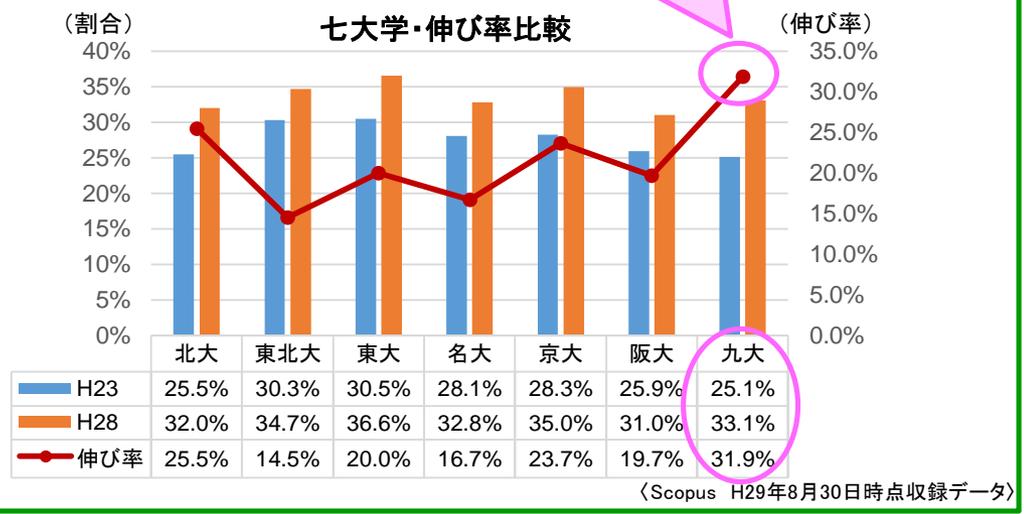
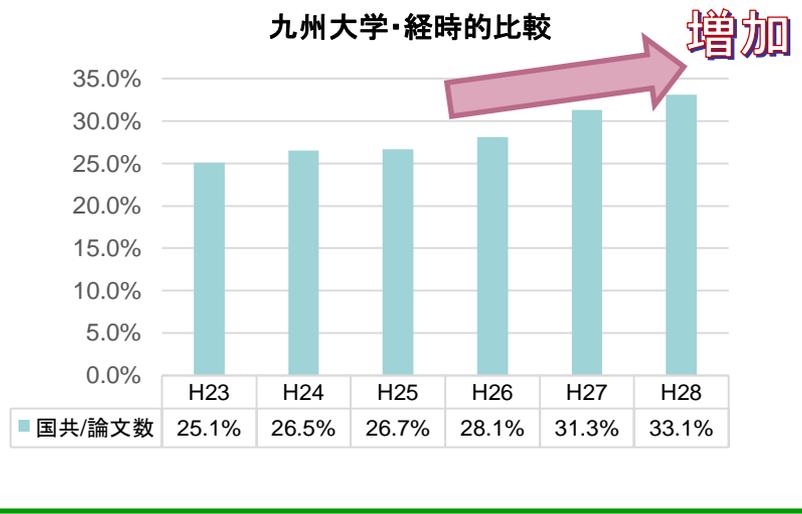
- ・ 間接経費の配分見直し
- ・ クロスアポイントメントの推進
- ・ 共同・受託研究等管理費の充当

財源	本補助金 雇用計画		本補助金		自主経費		その他		合計
	SURA	URA等	SURA	URA等	SURA	URA等	SURA	URA等	
H24年度 (事業開始)	2名	8名	2名	8名	1名	0名	0名	0名	11名
H26年度 (当初事業終了年)	2名	8名	2名	8名	1名	0名	0名	6名	17名
H28年度 (事業終了年)	2名	0名	2名	0名	1名	1名	2名	11名	17名
H29年度 (H29.7.1現在)	(なし)	(なし)	(なし)	(なし)	1名	3名	4名	9名	17名

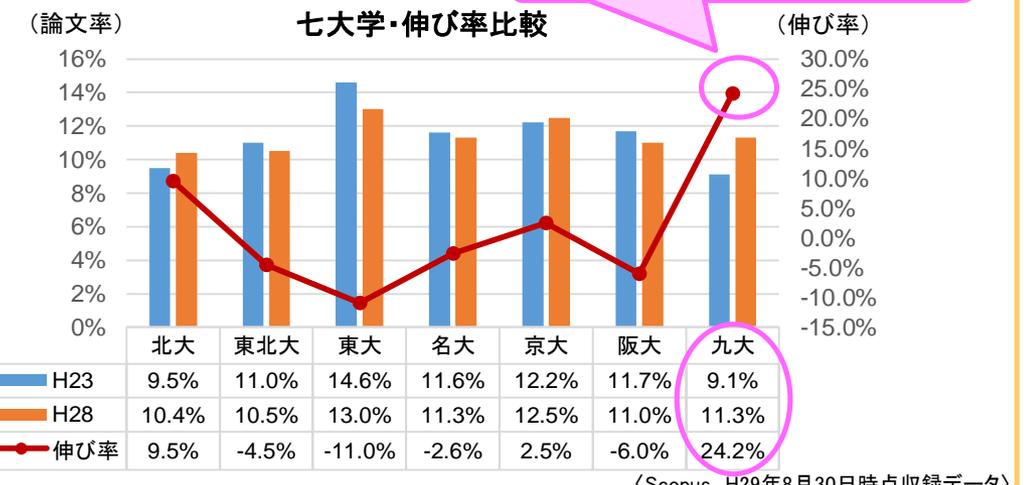
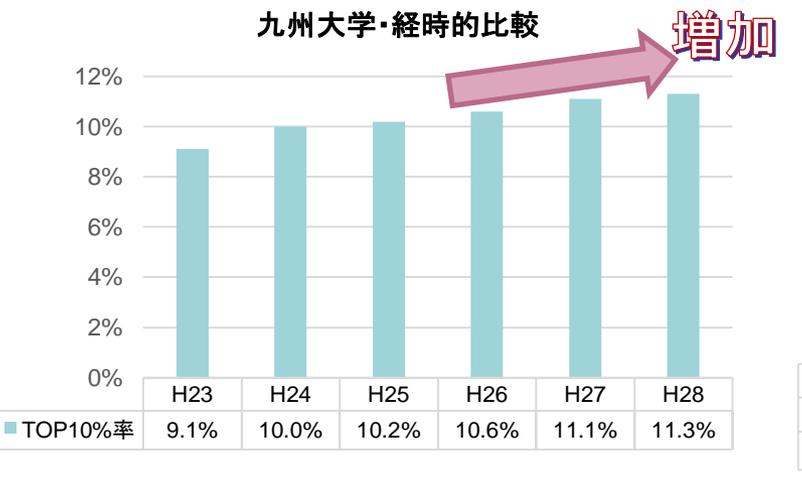
# URAシステムを整備したことによる成果及び効果①

## ◆ 成果：質の高い論文の増加

### 論文数に占める国際共著論文数の割合



### TOP10%論文率

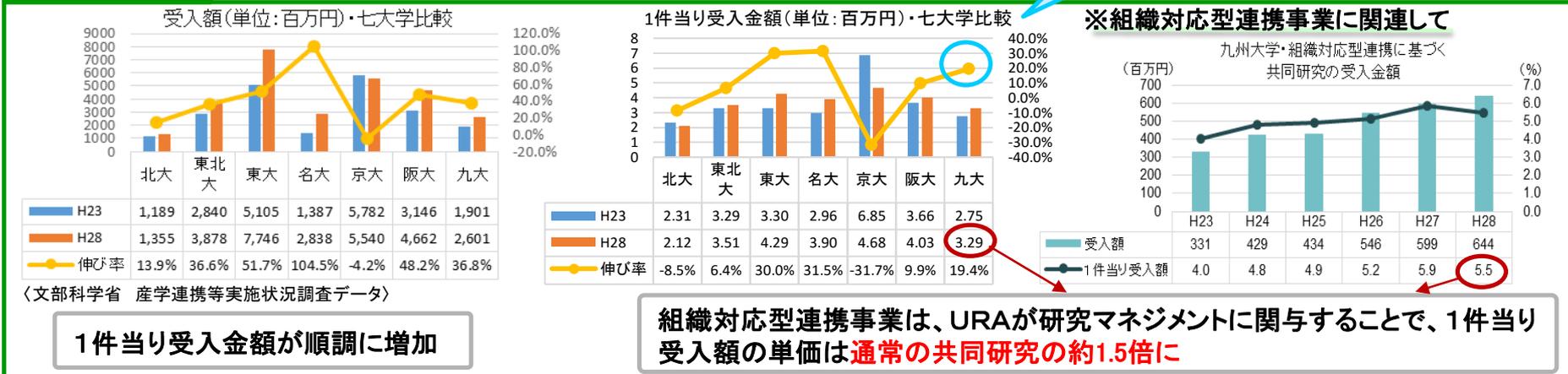


# URAシステムを整備したことによる成果及び効果②

## ◆ 成果：産学官連携研究の活性化

### 共同研究

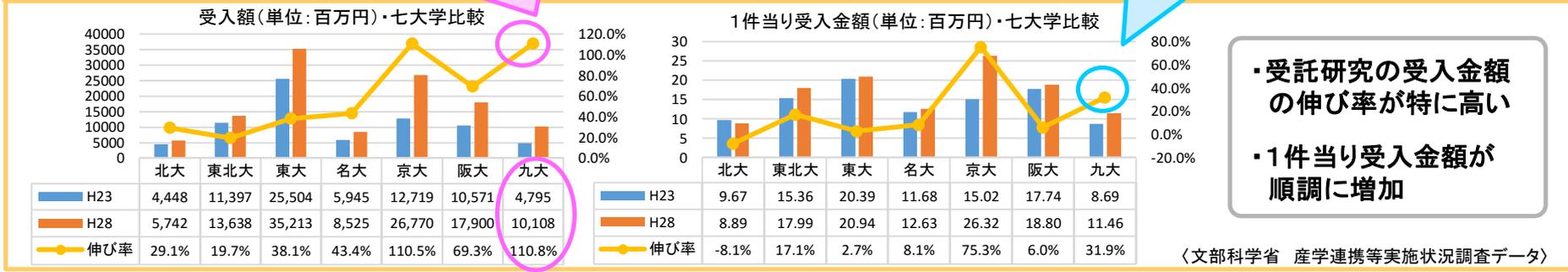
七大学中  
伸び率3位



### 受託研究

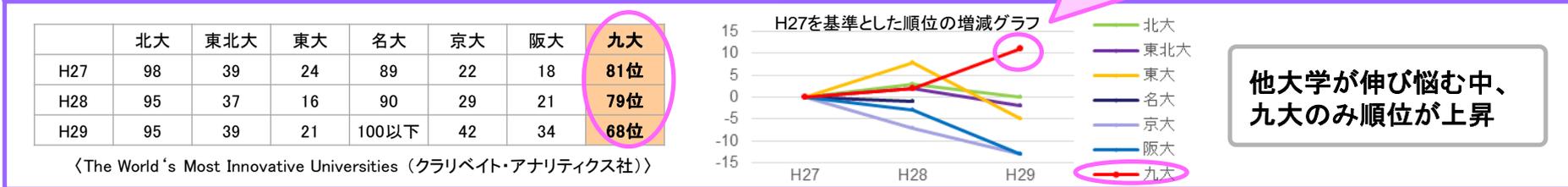
七大学中伸び率トップ

七大学中伸び率2位



### 世界で最もイノベティブな大学ランキング

順位が上昇している

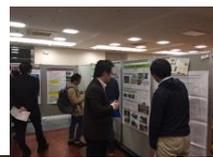


# URAシステムを整備したことによる成果及び効果③

## URAの業務事例

※URA自身が企画・実施した特筆すべき業務事例とそれにより得られた効果

- エネルギー研究教育機構の設置
  - ・強みを活かした**文理融合研究教育組織**を構築
- センターオブイノベーション事業
  - ・**異分野融合研究プロジェクト**の推進
- 科学研究費補助金支援体制の構築
  - ・基盤的研究の**支援体制の充実**、URA活動の認知
- 海外競争的研究資金獲得支援
  - ・海外資金への**申請スキームを新たに整備**
- 異分野融合研究マッチング交流会
  - ・**新分野の創出**を促進
- 組織対応型の産学官連携の推進
  - ・**産学官連携機能の強化**
- 大学発ベンチャー事業シーズ育成支援プログラム
  - ・**研究成果の社会還元**を促進



## 成果等の情報発信

### 学内に対して

- 九大ギャップファンド学内説明会
  - ・本学におけるベンチャー創出支援の取組内容等について説明
- 科研費説明会
  - ・若手研究者を対象に実施
  - ・外国人研究者向けの説明会を実施
- 部局キャラバン(事業終了後のH29年度より)
  - ・各部局の教授会においてURAの役割や支援内容等を改めて周知
- 刊行物の発行
  - ・研究戦略データ集
  - ・科研費申請・獲得ハンドブック(和・英文) 等



### 学外に対して

- RU11「高度専門人材の在り方」WG
  - ・本学と筑波大学が担当
  - ・今後のURAを含む高度専門人材の在り方を検討
- 九州大学テクノロジーフォーラム(H26.12開催)
  - ・技術シーズ発表等を実施し、学内外から162名が参加
- RA協議会、UNITTへの参加
  - ・他大学について情報収集を行うとともに、本学の取組を発信

## ◆ 事業実施期間終了後のURAシステムの定着・安定に向けた取組

- ・リサーチ・アドミニストレーターを中心とした研究支援体制の強化について **中期目標・中期計画に明記**
- ・全学の学術研究及び産学官連携を推進するための組織として **学則に規定**
- ・教員、URAを配置し、**恒久的な組織**として運用
- ・URAの **部局配置を可能**とするため規則を改正

## ◆ URA雇用財源の確保

- ・間接経費の配分を見直し「研究活性化支援分」(全体の20%相当)を新設



- ・共同・受託研究による管理費等をURA雇用財源とすることの検討開始
- ・クロスアポイントメントの推進により教員人件費を削減、自主経費によるURAの配置を促進

## ◆ URAの無期雇用化、裁量労働制の適用

- ・学術研究・産学官連携本部においてURAの無期雇用化、裁量労働制の適用の方針を決定  
制度化に向けて人事、財務担当部署と協議中
- ・RU11にWGを設置、本学と筑波大学が担当となり、今後のURA等の「高度専門人材の在り方」の検討を開始