

名古屋大学学術研究・産学官連携推進本部

URAの組織・制度・活動

東海国立大学機構 名古屋大学
学術研究・産学官連携推進本部

本部長補佐／首席URA
URA/輸出管理マネージャー

加藤 滋
石川 綾子

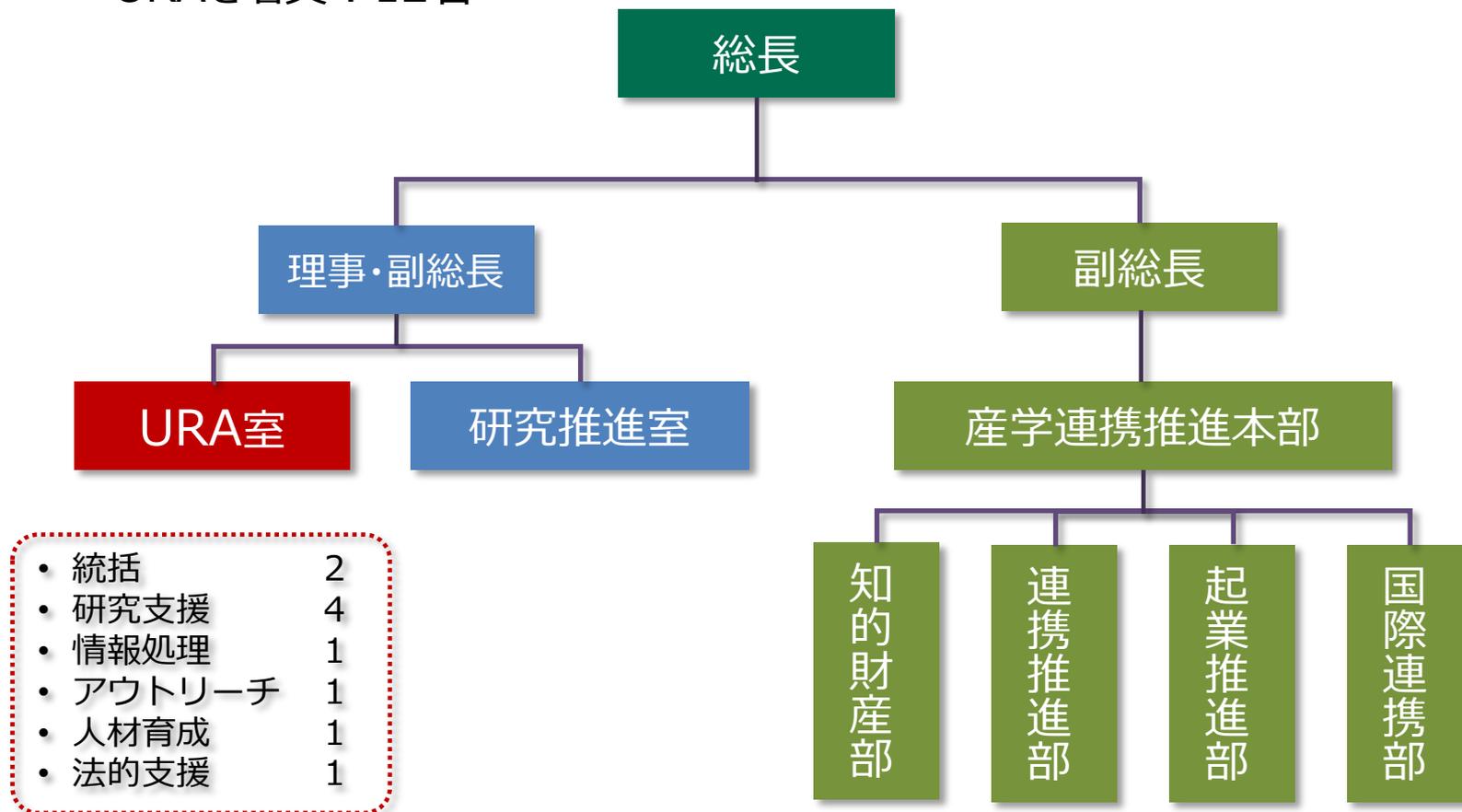


2011：「URAを育成・確保するシステムの整備事業」採択

- URA室の設置、10名のURA（シニア2、URA8）を採用

2013：「研究大学強化促進事業」採択

- URAを増員：12名

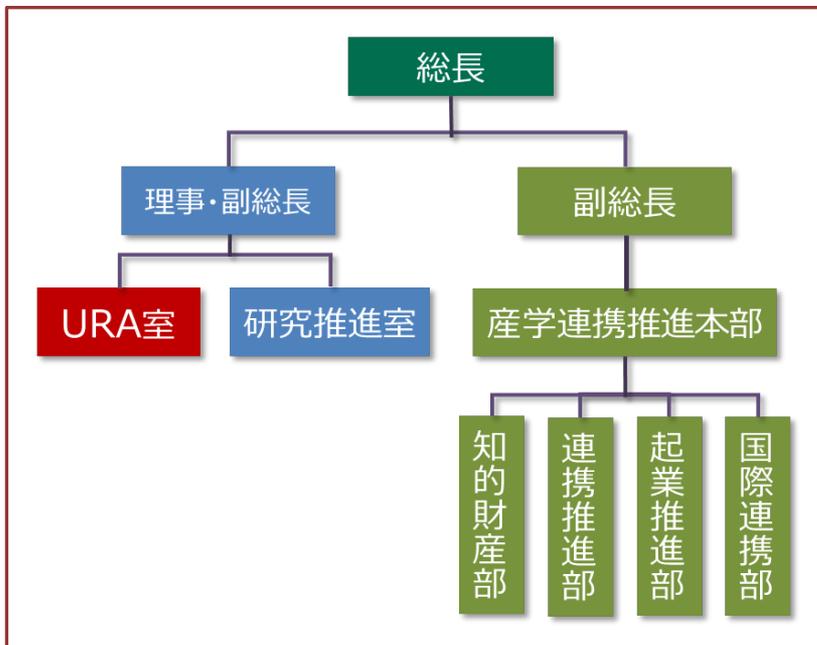


2014： 学術研究・産学官連携推進本部の整備

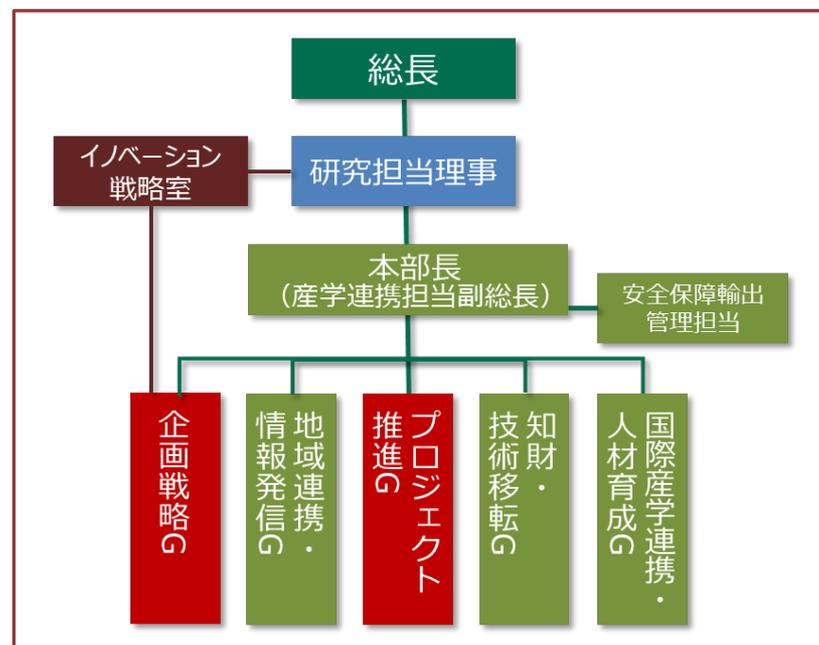
● 研究推進室、URA室、産学官連携推進本部の統合

- 平成15年以降、**大学の組織的な研究力強化を進める**ため整備を進めた、研究支援組織（研究推進室、産学官連携推進本部、リサーチアドミニストレーション室）を集約・統合し、**基礎研究から応用研究（産学連携）までの研究全体を俯瞰して全学的な知的資産マネジメントを強化**するために、平成26年1月「学術研究・産学官連携推進本部」を設置
- 名古屋大学における**学術研究及び産学官連携に係る全学的事業を計画的、効果的に推進する**

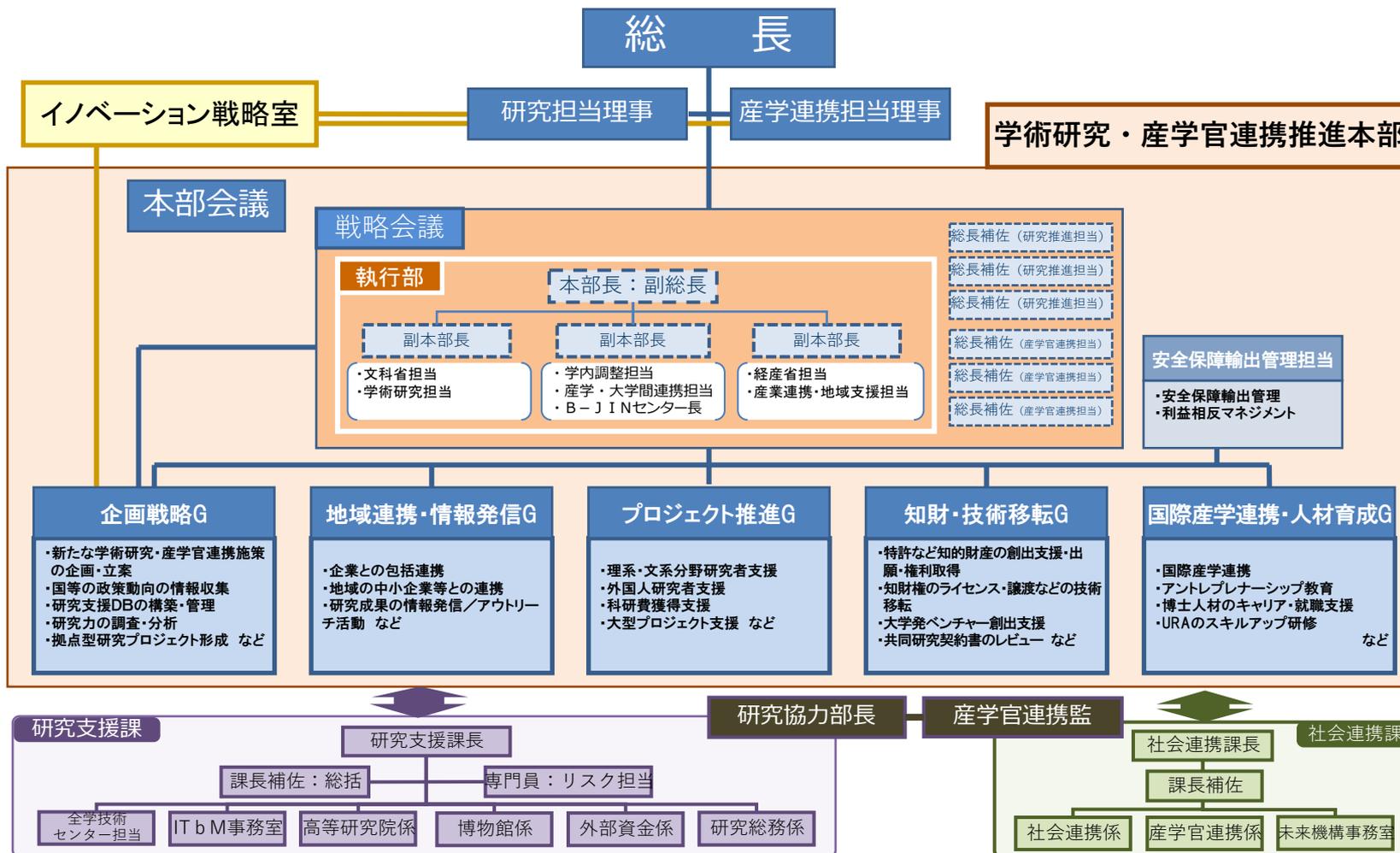
平成16年2月～



平成26年2月～



- 基礎研究から産学連携、技術移転までの一貫した研究マネジメント体制の強化
- 企業出身を中心とした50名規模のURA (Research Administrator)



2015 : National Innovation Complex 棟竣工

- 基礎研究から産学連携まで一貫した体制での推進を目指したフラットな組織

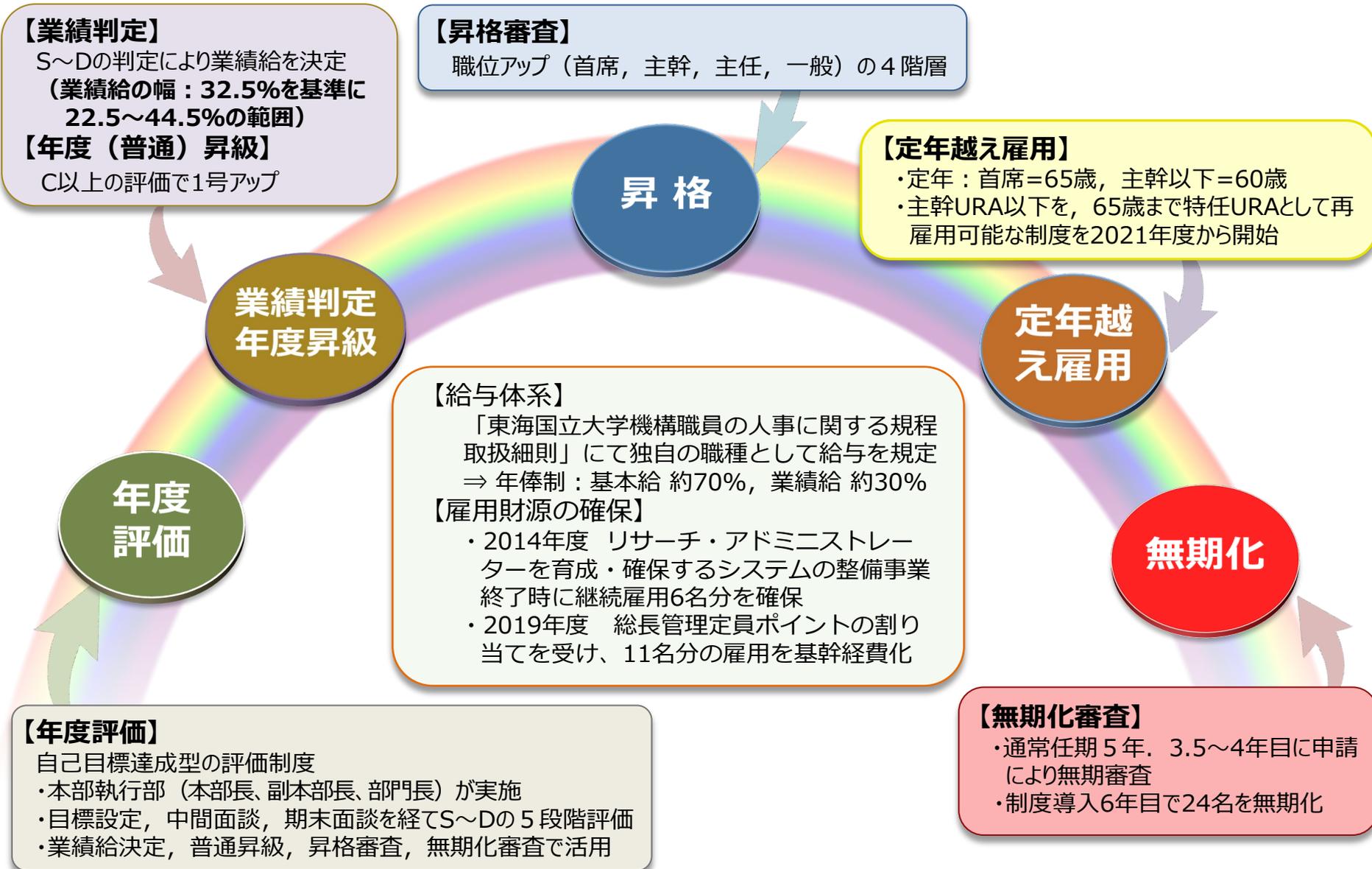


※ 2021の改組後（5部門2室、P.21）も同様の環境下で研究支援活動を実施

2016：URA制度改革

- インセンティブを備えた、やり甲斐と将来設計を描ける魅力ある制度に改定
- 職種、職位、業績評価、業績給、無期雇用、服務等の制度を改定

	改正前	改正後
職種	大学教員（特任教員） 呼称 リサーチ・アドミニストレーター	リサーチ・アドミニストレーター ・ 高度学術専門職員などとせず、現状呼称である「URA」の名称を職種名として第3の職種として定着させる ・ 承継教員職、出向者を除き、特任教員職の全てをURAに転籍
職名・職階 (呼称)	特任教授（呼称：シニアURA） 特任准教授（呼称：主幹URA） 特任講師（呼称：主任URA） 特任助教、研究員（呼称：URA）	首席URA } 評価に連動した昇格制度 主幹URA } 主任URA } URA(役職なし)
給与	年俸制 年俸制適用職員給与規程	年俸制（基本給+業績給、超過勤務手当、年次昇給あり） 年俸制適用職員給与規程
勤務体系	裁量労働制（一部固定時間制）	固定時間制（8:30～17:15）※フレックスタイム制を導入
評価制度	なし	年度評価 （自己目標達成型；執行部による期首・中間・期末面談実施）
雇用期間	・ 有期：3年 ・ 5年までの延長可	・ 採用の際は、有期（5年） ・ 有期雇用者を対象に無期雇用ポストを用意（半数目処：4年目に公募無期審査）※現在20名を無期雇用 ・ 定年制（首席65歳、主幹～60歳、再雇用有り）
雇用財源	・ 承継ポストとは別枠で、自主財源を用いて必要人数を算定のうえで柔軟に運用する ・ 運営費交付金、補助金、共同研究経費（直接経費、間接経費）、自己収入等	



学術・産連本部のURAの業務と人員構成

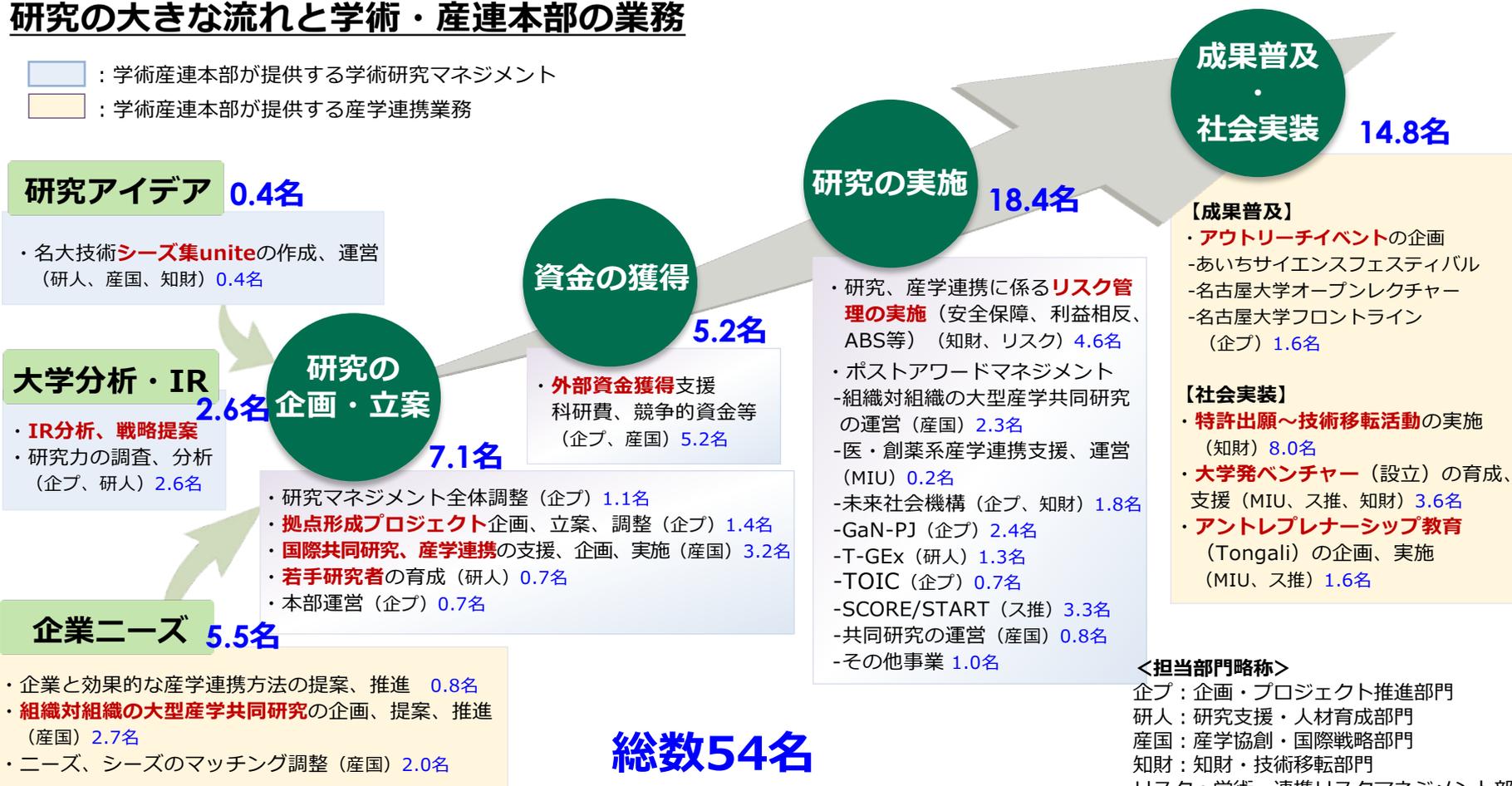
- URAの業務は広範、専門知識やスキルが必須。

名古屋大学における **学術研究及び産学官連携に係る全学的事業を計画的、効果的に推進する** ため、名古屋大学学術研究・産学官連携推進本部を置く (出典：名古屋大学学術研究・産学官連携推進本部規程より抜粋)

研究の大きな流れと学術・産連本部の業務

□ : 学術産連本部が提供する学術研究マネジメント

□ : 学術産連本部が提供する産学連携業務



総数54名

(人数はエフォート換算で記載)

<担当部門略称>

企ブ：企画・プロジェクト推進部門

研人：研究支援・人材育成部門

産国：産学協創・国際戦略部門

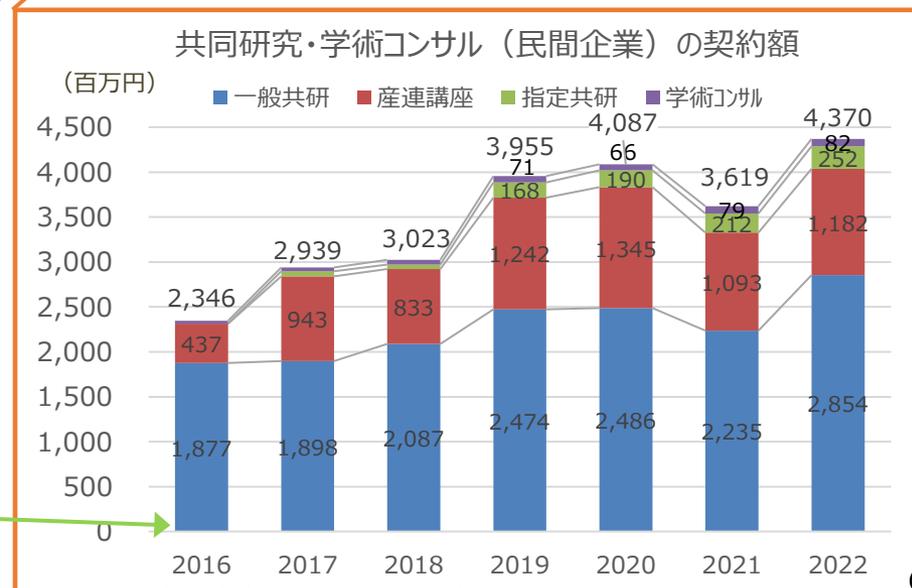
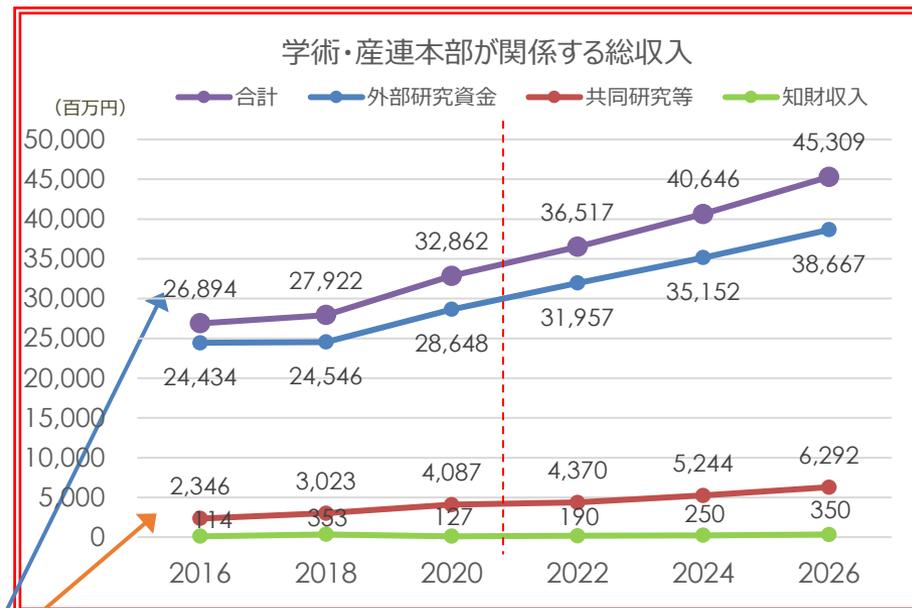
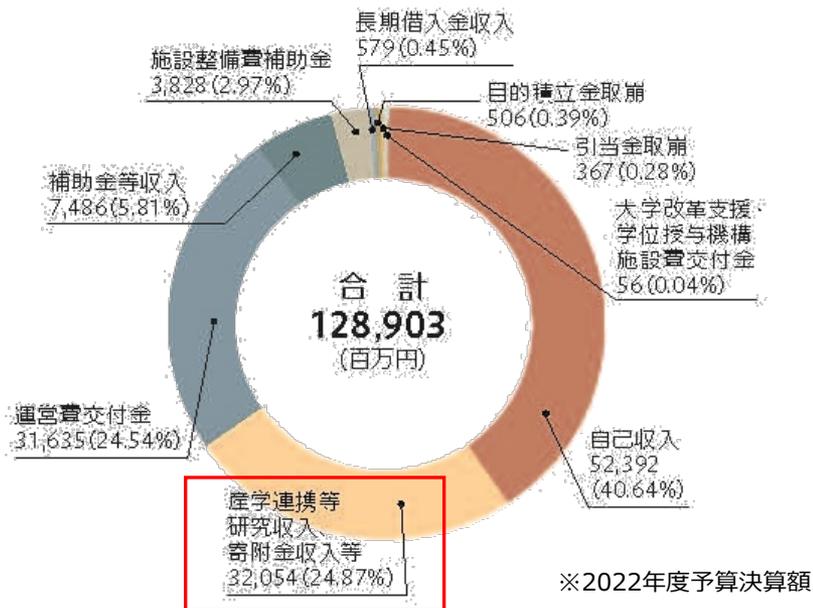
知財：知財・技術移転部門

リスク：学術・連携リスクマネジメント部門

MIU：メディカルイノベーション推進室

ス推：スタートアップ推進室

名古屋大学における財務状況と外部資金獲得





理事（総務・研究担当）

本部長

副本部長

副本部長

副本部長

本部長補佐

2022・改組分離

2021・改組新設

企画・プロジェクト推進部門

企画戦略U

- ・学術・産連戦略企画
- ・拠点型研究プロジェクト形成
- ・学内研究シーズの把握
- ・本部運営

プロジェクト推進U

- ・大型プロジェクト運営
 - ・GaN
 - ・脱炭素
 - ・COI-Next

情報発信U

- ・研究成果の情報発信
- ・アウトリーチ活動
- ・Web管理

2022・改組

研究支援・人材育成部門

研究推進U

- ・理系・文系分野別支援
- ・科研費、競争的資金獲得支援
- ・外国人研究者支援

IR-U

- ・IR分析、戦略提案
- ・研究力の調査・分析
- ・研究支援DBの運用・管理

人材育成U

- ・若手PI育成
- ・若手研究者育成PJ支援

研究インテグリティ

- ・研究情報データの一元管理
- ・トータルリスクマネジメント

2023・改組

メディカルイノベーション推進室

- ・医学薬学分野産学連携企画推進
- ・医学薬学分野研究支援
- ・バイオデザイン普及・教育

2020・分離新設

産学協創・国際戦略部門

産学協創U

- ・共同研究戦略企画
- ・共同研究マネジメント
- ・包括連携契約支援
- ・指定共同研究推進
- ・地域中小企業連携

国際戦略U

- ・国際産学連携、外国契約支援
- ・欧米事情リサーチ

知財・技術移転部門

- ・知的財産の創出支援
- ・出願・権利取得
- ・知財権のライセンス・譲渡などの技術移転
- ・共同研究契約書のレビュー

スタートアップ推進室

アントレプレナーシップ教育U

- ・スタートアップ支援人材育成
- ・スタートアップ拠点運営
- ・スタートアップ・グローバル拠点都市接続
- ・Tongaliプロジェクト（起業家育成）

起業支援U

- ・起業支援
- ・GAPファンド、シーズ育成金の企画・運営
- ・インキュベーションプログラムの企画・運営

各部門のURA(54名)が、大学の研究支援を担当
(外部資金獲得、共同研究組成、社会連携活動、アウトリーチ、特許、PD就職支援等)

【教育システム】①全体研修, ②OJT研修, ③外部研修受講で構成

①全体研修

1. スタッフ会議

- ・日時：月2回（第1, 3水曜、第3は外部公開）
- ・形式：集合（R4はウェビナー）
- ・対象：学術・産連本部, OI室, 研究協力部（100名程度）
- ・内容： 1部；部門業務報告
※1回1部門, 30分（質疑含）
2部；担当業務発表
※1回4名, 5分発表, 5分質疑

2. 新採用URA研修

- ・毎年4月実施（1～2日）
- ・内容： 1日目；URA制度, 部門業務概要
2日目；URA個別業務, 研究協力部

3. FD/SD研修

- ・年2～3回実施（不定期）
- ・内容：業務に関係する有識者を講師に招へい
講演&質疑（60～90分）
※R4実績=3回

②OJT研修

- ・新任にはメンターを配置
- ・ Grant申請支援, 共同研究コーディネイト等業務において主・副2名体制
- ・部門間異動により経験値アップ
- ・部門内におけるJobローテーション
- ・外部講師やメンターの受任推奨

③外部研修受講

（知財・技術移転部門）

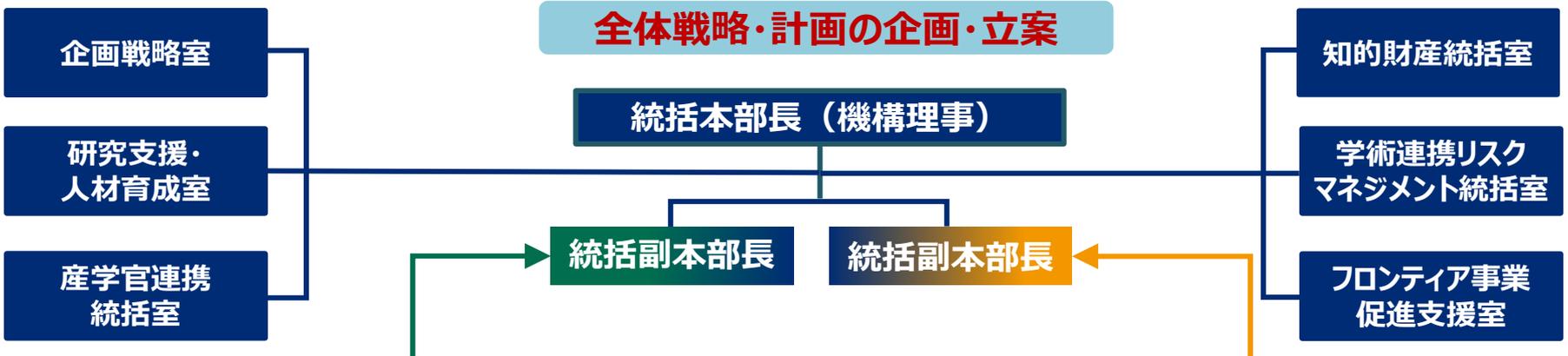
- ・弁理士／知財検定等の取得推奨
- ・大学技術移転協議会（UNITT）主催のライセンスアソシエート研修受講
- ・UNITT主催・アニュアルカンファレンス参加推奨

（学術・連携リスクマネジメント部門）

- ・リスク管理・輸出管理、利益相反、秘密情報管理等研修会（名古屋大学主催）
- ・東海地区輸出管理者ネットワーク会議
- ・貿易管理説明会（中部経済産業局）
- ・産学官連携リスクマネジメントモデル事業研修会
- ・CISTEC主催・実務能力認定試験の資格取得

- ・東海国立大学機構学術研究・産学官連携統括本部の活動強化のための組織改組（2023～）
- ・各大学に所属するURAは全て機構所属とし、勤務場所を各大学にする形態に制度改正（ 〃 ）

東海国立大学機構 学術研究・産学官連携統括本部



名古屋大学



岐阜大学

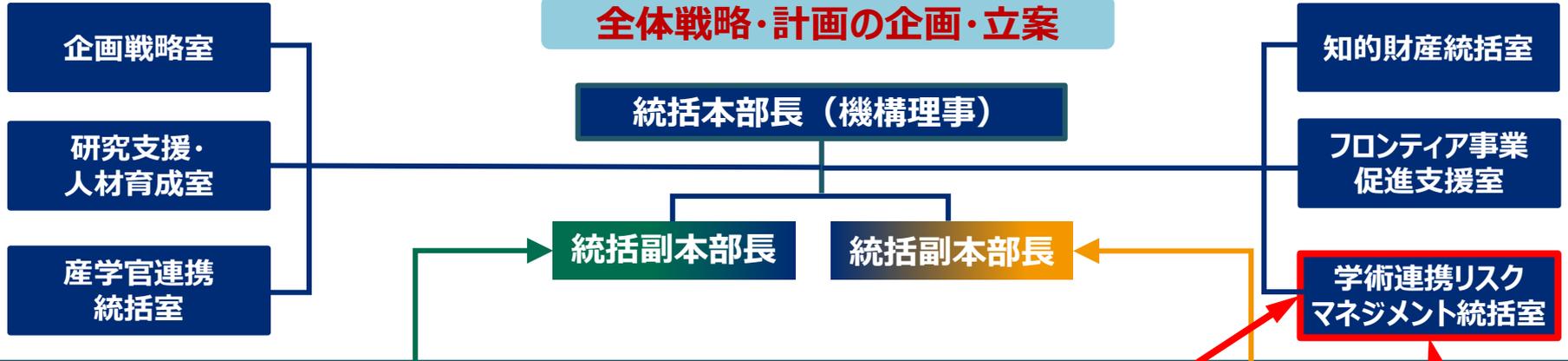


両大学の強みを活かした活動・共有化

- ・東海国立大学機構学術研究・産学官連携統括本部の活動強化のための組織改組（2023～）
- ・各大学に所属するURAは全て機構所属とし、勤務場所を各大学にする形態に制度改正（ 〃 ）

東海国立大学機構 学術研究・産学官連携統括本部

全体戦略・計画の企画・立案

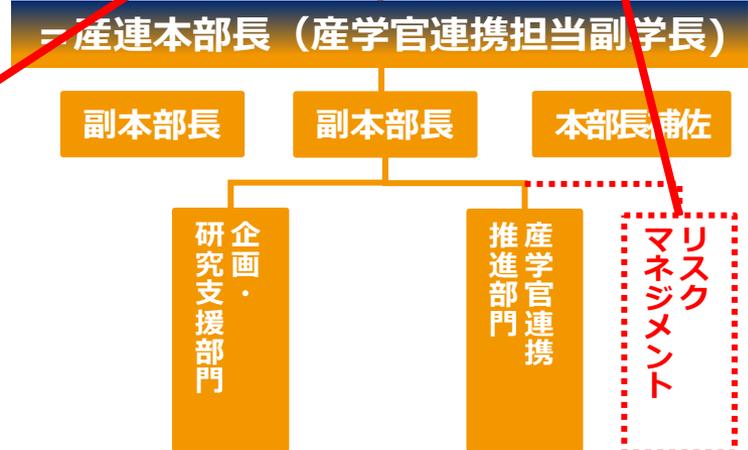


名古屋大学

両大学の強みを活かした活動・共有化



岐阜大学



現状の研究環境と「研究インテグリティ・リスクマネジメントURA」の必要性

知らずに落とし穴
(法令違反等)に
落ちてしまう可能性

研究の国際化・オープン化のなかで、**研究者を取り巻く研究・連携関係のリスクは複雑化**しており、**研究者は知らずに法令違反等に陥る可能性**がある。

➤ **関連法規制に専門的知識をもつ、研究支援者が必要。**



大学等組織の
インテグリティの
確保の必要性

研究インテグリティ確保から、技術流出防止、信頼性確保（レピュテーションリスク対応等）がより一層求められ、不対応の場合には**大学等は、企業や海外機関等との連携が困難な状態**も想定される。

➤ **研究活動等で想定しうるリスクを総合的に把握しマネジメントできる支援者が必要。**



- ✓ **ミッション**：「研究及び連携活動の推進」と「インテグリティ確保のためのリスクマネジメント」を両輪として進めることにより研究者が安心して研究活動を実施し、外部との連携活動を推進できる。
- ✓ **URAの役割**：専門性をもち、研究者に身近なURAとして柔軟にリスクマネジメントを行う。他部門URA（研究支援・知財・スタートアップ等）と連携し裾野を広げてリスクマネジメント。

安全保障輸出管理

研究者の研究が、海外で軍事転用されないように組織的マネジメントを実施

◆ 業務

- ・貨物の輸出、技術の提供、留学生等の受入れの外為法に基づく学内輸出管理審査／経産省の許可取得等
- ・説明会の実施、eラーニング等の周知・啓発
- ・みなし輸出に関する自己申告、誓約書
- ・監査、機微度調査 等



利益相反マネジメント

スタートアップや外部連携活動の公正性・透明性を確保するための透明化やマネジメントの実施

◆ 業務

- ・スタートアップ設立における利益相反
- ・利害関係ある会社等との取引、産学連携（共同研究、産学協同講座、受託研究、学術コンサルティング等）
- ・組織としての利益相反マネジメント
- ・ヒアリング、カウンセリング、モニタリング 等



大学等の
インテグリティ
確保のための
リスクマネジメント

企業等から取得した秘密情報を適正に管理し、継続的な連携を推進

◆ 業務

- ・企業等との共同研究での秘密情報の取得や管理
- ・共同研究への学生の参加での管理
- ・秘密保持契約の支援 等



海外からのバイオリソースの利用に関する許可や契約締結（利益配分）の実施

◆ 業務

- ・海外での生物資源の採取や受領でのABS手続（PIC/MAT）
- ・国際共同研究、留学生の受入れ時における海外の生物資源の研究活動での利用でのABS手続き 等



秘密情報管理

ABS（遺伝資源管理）

- **インテグリティ確保のためには、複合リスクに対する総合的な着眼と解決を行う必要がある。**

【対応範囲】

- (1) **法的リスク（条約、法令、規則等の遵守）**
- (2) **インテグリティ確保のためのリスク（法を超えたレピュテーションリスクを含む）**

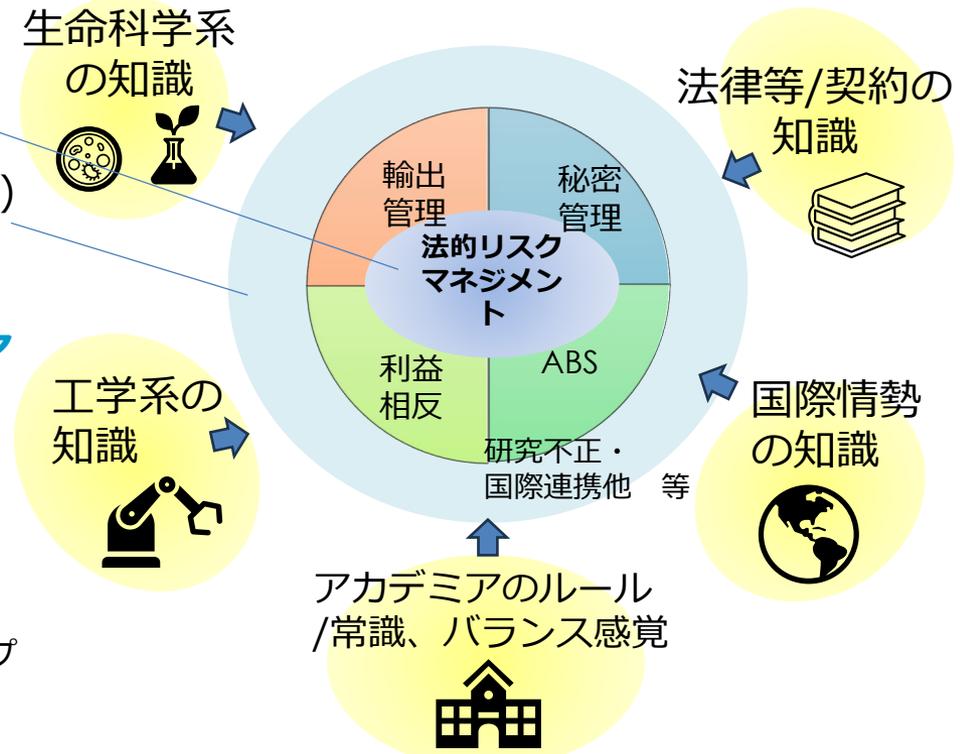
- **リスクURA人材育成とは？**

法や技術への知見、国際情勢、アカデミアの常識等の幅広い知見が必要である。

【学内外研修・ネットワーク】（現在）

- ・学内：学術研究・産学官連携セミナー、URA研修他
- ・学外：輸出管理地域ネットワーク（全国13カ所）
輸出管理DAY For アカデミア実行委員会
遺伝研ABS学術対策チームワーキンググループ
RA協議会、産学連携学会 他

インテグリティ確保のためのリスクマネジメント（例）



- ✓ **複合的・総合的リスクマネジメントのための人材に対する課題発掘、ベストプラクティスの共有のための場（研修・ネットワーク等）があれば、より一層効率的・実効的な大学等のインテグリティの確保につなげられるのではないだろうか。**
- ✓ **大学等の個人情報・機密に触れ、大学等のコンプライアンス経営に関わるリスクマネジメント人材の在り方（地位・権限・責任の範囲等）とは？**