

研究開発マネジメント人材の人事制度等に関する ガイドライン構成（案）

資料2-1
科学技術・学術審議会 人材委員会
研究開発イノベーションの創出に関わる
マネジメント業務・人材に係るWG（第10回）
令和6年11月13日

はじめに

- ・研究大学等を対象
- ・「研究開発マネジメント人材」の定義

第1章 研究大学への期待、研究開発マネジメント人材に期待される業務と役割、人材の確保

（1）研究大学への期待

（2）期待される業務： 組織運営への関与とマネジメント業務、研究戦略の企画・立案／推進支援、ブ
レアワード、ポストアワード、専門業務等の括りとし、研究支援の観点の主であった平成25年度作成の
「URAスキル標準」を、マネジメントの観点も踏まえた「研究開発マネジメント人材スキル標準（仮）
」として、最新の状況を踏まえ、アップデートする

（3）人材の確保にむけた方策

※ プロジェクト実施におけるURAの位置づけと役割

第2章 人事制度の構築

（1）運営体制と指揮命令系統の在り方

（2）評価・処遇 ・評価に基づく処遇を行うことの重要性 ・業績評価の在り方 ・表彰制度

（3）職階 ・研究開発マネジメント人材の機関における位置づけ（教員、第三の職）

色々なパターンがあり得るが、高度専門人材の位置づけの明確化が必要

（4）機関内キャリアパスの構築

- ・テニュアトラック制の推奨
- ・事務職員から研究開発マネジメント人材のトラックへの移行
- ・博士人材から研究開発マネジメント人材のキャリアパス

第3章 安定的な組織運営

（1）雇用の在り方

（2）研修や認定の効果的な活用

おわりに

- ・職階の整備により機関横断的なキャリアパス構築につながる