

ヒアリングでみられた事例（研究開発マネジメント人材）

資料3-1
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

経営へのコミット

- 新潟大学
理事、副理事等としてフルタイム大学経営者を置き、研究開発マネジメント人材を、高度な専門性を活かし、外部との組織的協働等により、外部資金等の獲得・活用して大学改革を企画推進するUA職に位置づけ登用。
- 東京工業大学（現東京科学大学）
経営専門人材（学長・理事・副学長・部局長・部長 + α）を教員、事務職員に限定せず、マネジメント専門職員、技術職員、URAのキャリアパスに置く。
- 信州大学
執行部（副理事等）に研究開発マネジメント人材を配置、経営戦略に関与。間接経費を原資とした機構の人員の雇用経費、活動資金を確保、大型の外部資金獲得を推進。

研修

- 名古屋大学
①全体研修（月2回のスタッフ会議等）、②OJT研修、③外部研修受講による教育システム。
- 新潟大学
シニア高度専門人材との協働によるOJT、新潟大学大学院への進学制度などあり。

評価・キャリアパス

- 京都大学
職位に応じた目標管理と評定要素で評価、昇給、昇格に反映。評価に連動して無期雇用化が可能に。
- 信州大学
テニュアトラック期間の評価により、テニュア教授、准教授、助教に登用。年次評価結果、経験年数、業務実績等に基づき昇給及び昇進。

確保

- 金沢大学
ジョブ型研究インターンシップの活用によりURAポストでのインターンを募集し、博士課程学生に対してURA職へのキャリアパスを発信。
- 千葉大学
教員の給与体系で雇用可能な「高度特定専門員」制度を制定。
- 名古屋大学
第3の職種と位置づけ、年俸制給与を適用。
- 大阪大学
URA×IR業務を担う事務職員育成プログラムにより、事務職員から研究開発マネジメント人材へのキャリアパスを制度化。