

【研究開発マネジメント人材】

- 7 大阪大学の例
- 8 金沢大学の例
- 9 新潟大学の例
- 10 千葉大学の例

【技術職員】

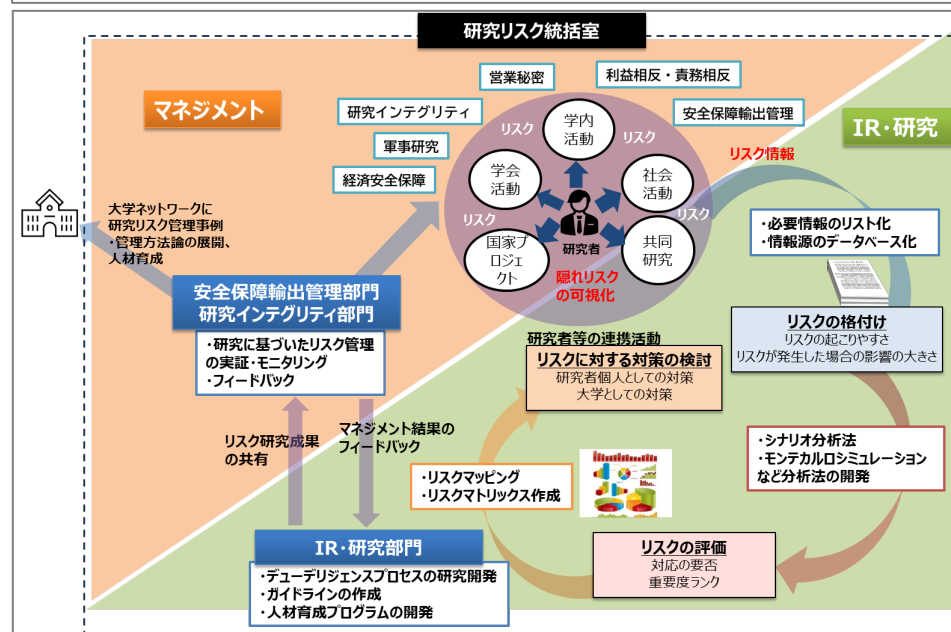
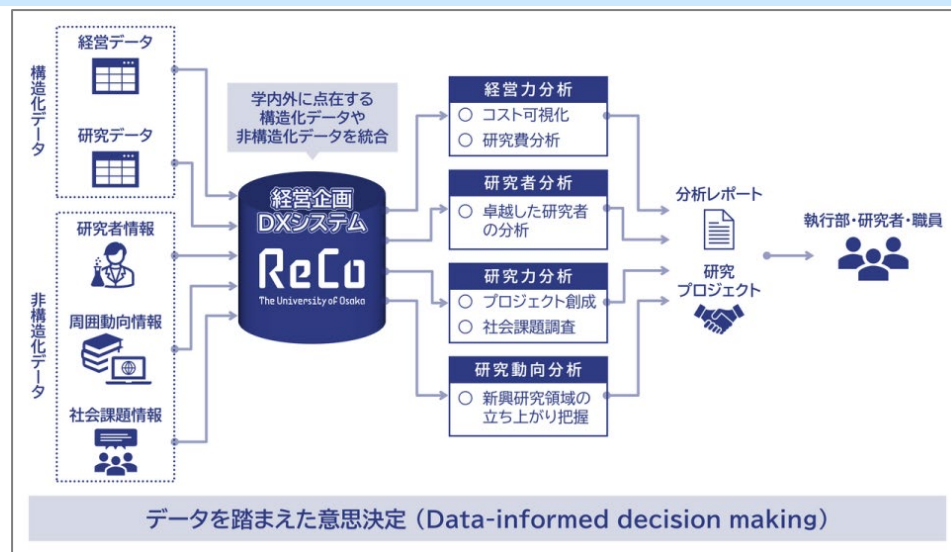
- 11 東北大学の例

7 大阪大学の例

概算要求（教育研究組織改革）を活用した組織整備

- 概算要求（教育研究組織改革）を活用し、研究開発マネジメントに関する組織を戦略的に整備
- 高度専門人材の獲得・育成により各組織の機能強化を図る

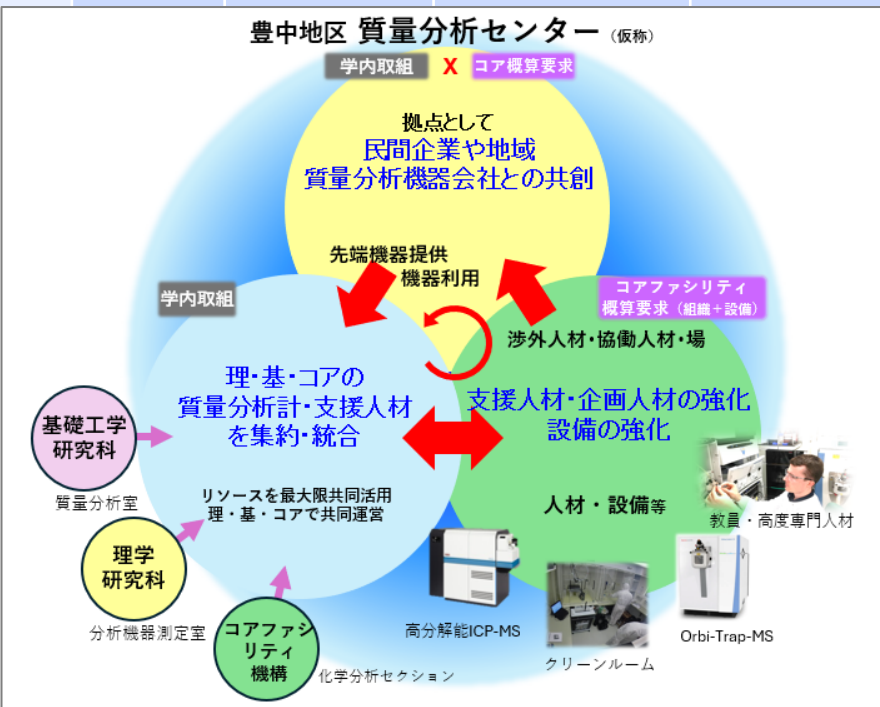
		経営企画 オフィス	コアファシリ ティ機構	研究リスク 統括室
人材		URA IRer	テクニカル リサーチャー 技術職員	研究リスクIRer リスク分析 コーディネーター
整備 年度	2023	●		
	2024	●	●	2025年度以降の 整備を構想



経営企画オフィスが独自開発した
経営企画DXシステム

研究リスク統括室の構想

コアファシリティ機構の主な取り組み



研究開発マネジメント人材・組織

「URA×IR業務を担う事務職員」育成プログラム

- 本学初の取組みとして学内公募（修士号を有することを優先要件とした公募制人事）を実施し、2021年以降、経営企画オフィスに事務職員6名を配置
- 配置期間中は、URAの称号を付与。経営企画オフィス教員のもと、「大型研究プロジェクトの形成、資金獲得、運営に関する業務」等のスキル向上を図る
- 高度な経営人材のキャリアパス構築のため、プログラム配置者のキャリアアップを強く意識し、当初は主任・係員級のみだったポストを係長級や課長補佐級へと広げた。プログラム期間中に課長補佐級（チーフ・リサーチ・アドミニストレーター）に昇任した配置者は現在、URA部門の副部門長を務めている

しらいたかし

白井 隆志 チーフ・リサーチ・アドミニストレーター

新卒で阪大へ入職し、全学の予算編成・決算報告、部局の会計係長などの財務業務を中心に従事。「URA業務を担う事務職員」育成プログラムに採用され、2022年10月より現職。修士（政治学）

くにまさ あゆみ

國政 歩美 リサーチ・アドミニストレーター

新卒で阪大に入職し、国内外資金配分機関、本部、部局等で一貫して学術/研究支援業務を担当。「URA業務を担う事務職員」育成プログラムに採用され、2022年10月より現職。修士（人間科学）

あらかわりさ

荒川 理沙 リサーチ・アドミニストレーター

新卒で阪大へ入職し、外部資金受入・執行、職員採用に向けた広報、給与支給等幅広い業務に従事。「URA×IR業務を担う事務職員」育成プログラムに採用され、2024年4月より現職。修士（現代アジア研究）

うちはし あやな

内橋 彩奈 リサーチ・アドミニストレーター

民間企業にて営業を経験後阪大へ入職。科研費の受入・執行や病院の収入に関する業務に従事。「URA業務を担う事務職員」育成プログラムに採用され、2021年10月より現職。修士（理学）

きしもと みさき

岸本 岬 リサーチ・アドミニストレーター

大学生協にて、食堂・書籍・購買を経験後、阪大へ入職。人事課で給与決定や退職手当業務等に従事。「URA×IR業務を担う事務職員」育成プログラムに採用され、2024年4月より現職。

たかはま かずし

高濱 和嗣 リサーチ・アドミニストレーター

民間企業にて製品開発を経験後、阪大へ入職。部局での外部資金受入・執行業務、全学の決算業務に従事。2021年10月より「URA業務を担う事務職員」育成プログラム採用。同プログラム修了後は、IR業務で得た知見等を活かし、企画部にて質保証関係業務に従事。修士（工学）

第1期生として、
プログラム修了

研究開発マネジメント人材・組織

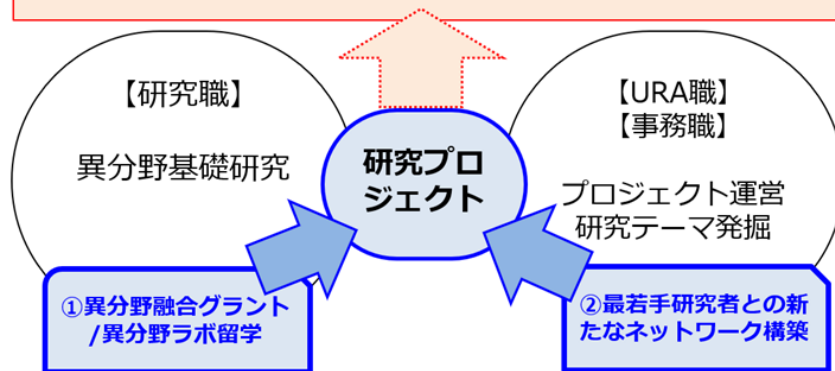
“はばたく次世代”研究者育成3職協働プログラム



「はばたく次世代」
応援寄付プログラム
"Habataku" Support Program for the Next Generation of Researchers

- 第一三共株式会社が「『はばたく次世代』応援寄付プログラム」を新たに立ち上げた。研究マネジメント組織が若手研究者を支援する取組みを助成する点に特徴がある
- 当該寄付プログラムの採択を得て、“はばたく次世代”研究者育成3職協働プログラムを設計
- 本プログラムでは、事務職員の研究開発マネジメント能力育成のため、“学内副業型”（10%エフォート）でプログラムに参画する若手事務職員を学内公募
- 「最若手研究者」「若手URA」「若手事務職員」によるオール阪大若手プロジェクトを推進

【若手3職の一体化による新しい研究スタイル】
研究職－URA職－事務職



■ 第1回 はばたく次世代研究交流会

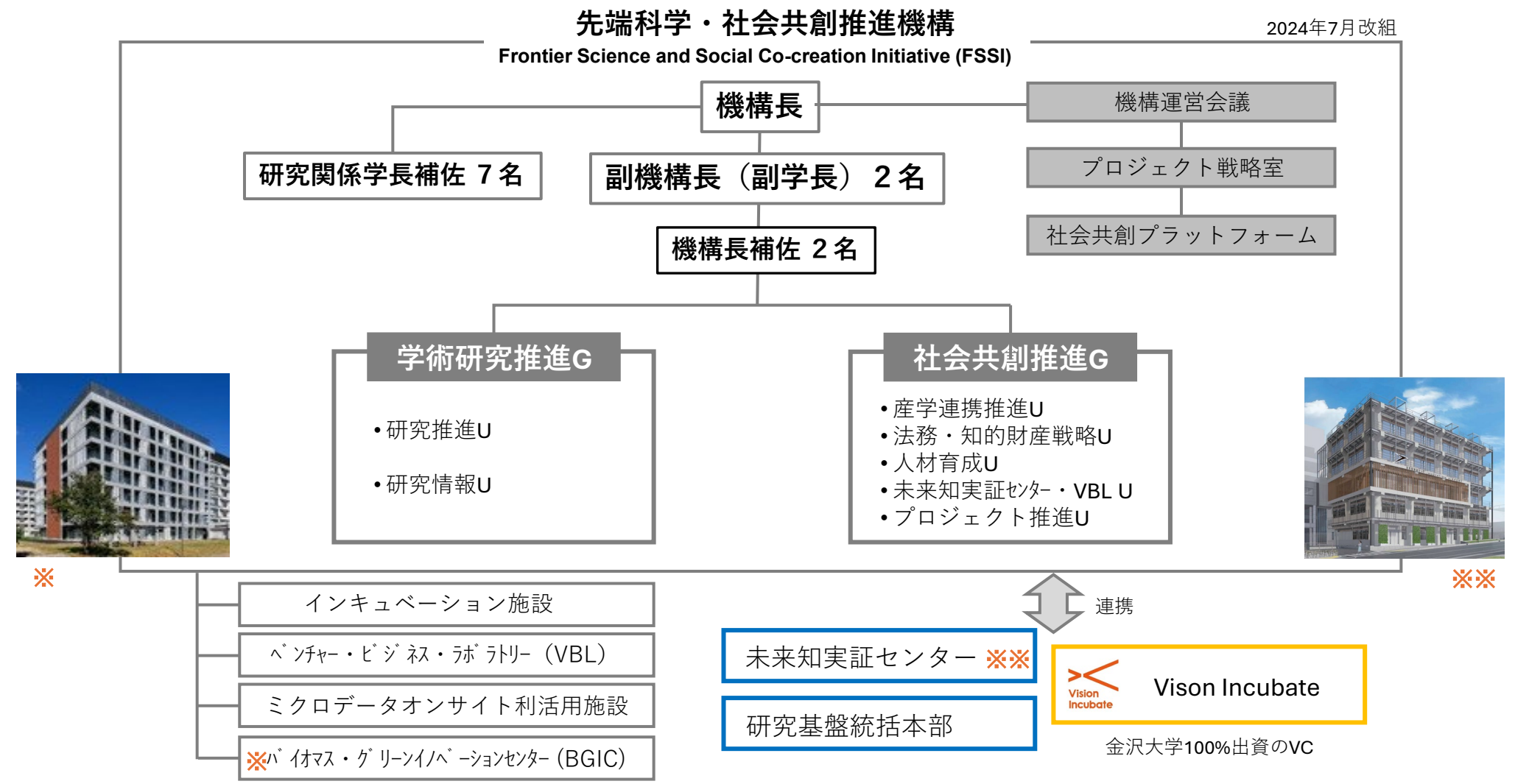


- 研究開発マネジメントを志す若手事務職員を全学的に公募
- 若手の研究企画支援者がプログラムを通じて研究者をサポート。11月から開始となる14件の融合研究を伴走支援
- 10/10開催の「はばたく次世代研究交流会」の企画運営を主導。意義ある交流の場となった（50名を超える研究者、URA、事務職員、技術職員等が参加）

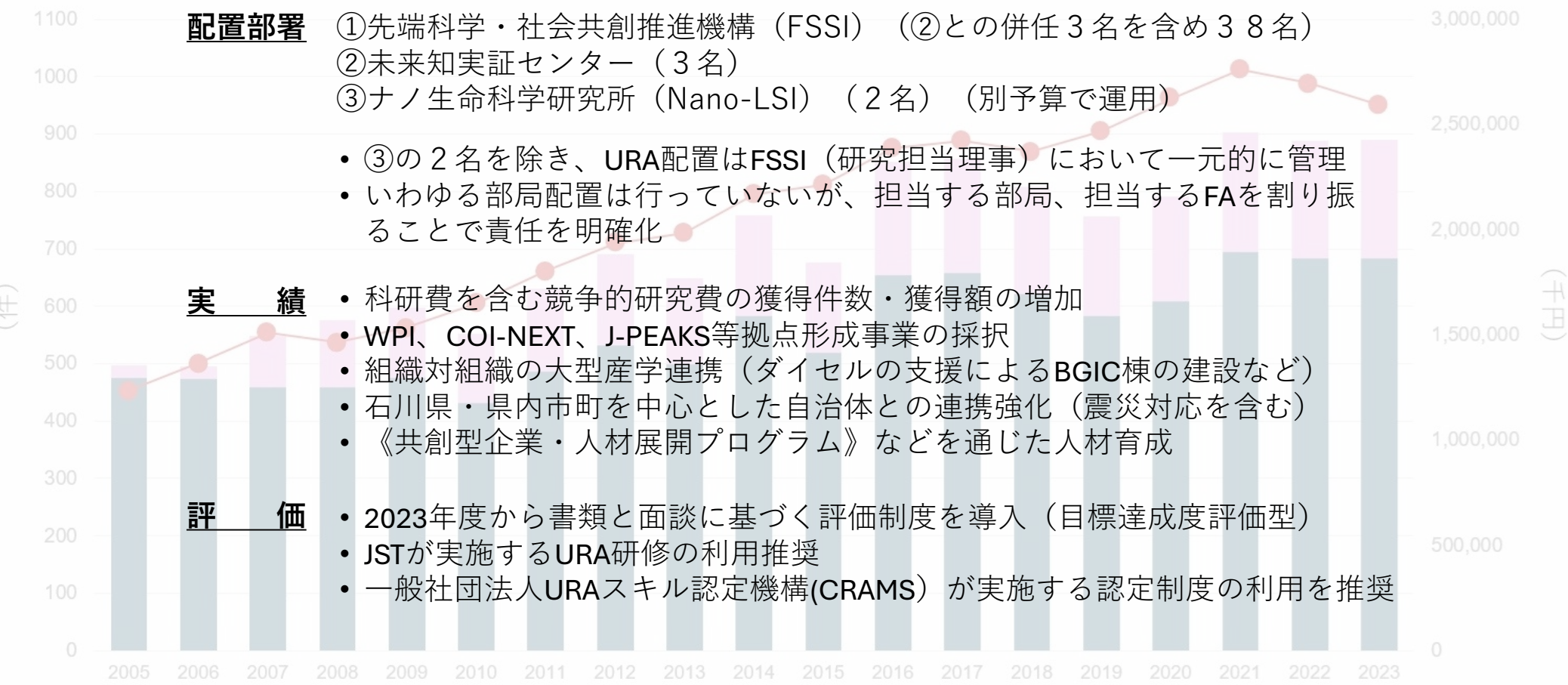


8 金沢大学の例

先端科学・社会共創推進機構（FSSI）の組織図



配置部署（一元的に配置する組織の有無）、担当業務、実績、評価、人事制度



「ジョブ型研究インターンシップ（URA）」



URA
お仕事
説明会

URAを
キャリアパスの
一つとして
考えてみませんか？

URAとは？
URA（University Research Administrator）は、大学などの研究機関において、研究力強化につながる様々な業務を行う人材のことです。
金沢大学では、分野・キャリアに関わらず多様なバックグラウンドを持つURAが活動しており、プロジェクトの立案から、研究予算獲得、研究成果発信、知的財産管理・活用など、様々な研究支援を行っています。

日時
2024年6月6日（木）7日（金）
13:00～14:00

場所
角間キャンパス自然科学大講義棟
AV講義室

どなたでも
参加いただけます
申し込み不要

お問い合わせ
金沢大学 先端科学・社会共創推進機構
（本部棟4階）
連絡先
URAP推進室（URAP推進室）

現在URAという仕事の魅力をご紹介し、疑問にお答えします。少しでも興味を持たれた方はぜひご参加ください。

対象学年：博士後期課程学生（単位認定あり）

募集人数：若干名

実施期間：2024年10月～12月上旬の2か月半

給 与：時給1,510円（修士修了研究員相当）

配置部局：先端科学・社会共創推進機構（FSSI）

実施内容

・研究推進ユニット

研究公募情報を収集し（JSPS、AMED、JST、企業などのサイトから）、この情報を元に学内周知、マッチングを行う。MEDISO説明会開催準備、異分野融合セミナーなどの企画・運営に参加。

・研究情報ユニット

学内からの要望に基づき実際に分析（IR）を実施。その後、分析結果について依頼者に説明し、フィードバックを受け取る。

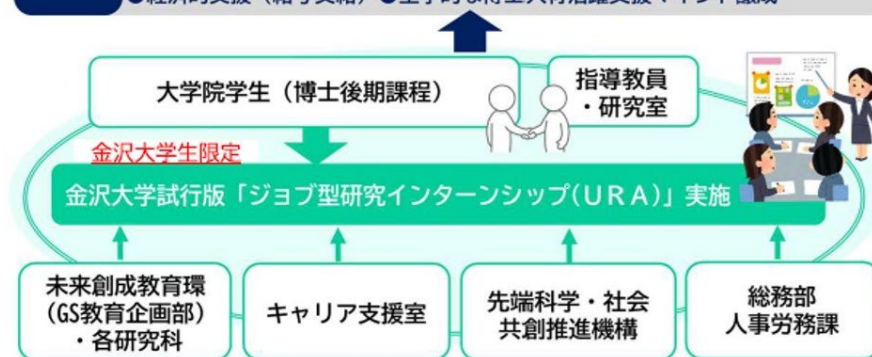
・産学連携ユニット

産学連携における基礎知識を習得した後、本学研究者のニーズに基づき下記項目を実施。

- ①研究シーズの調査・分析、適切な連携先やプロジェクトの調査/選定。
- ②産学連携プロジェクトの提案及び企画・立案。

達成目標

- 博士後期課程の多様なキャリアパス（URA、高度研究支援人材）構築
- 大学院生は研究活動により培われた課題設定・解決力を活かし先鋭的な研究開発や高度な分析・検証を要する業務を経験。ビジネスに必要な実践力を養成し、自らの研究や能力に対する気付きを得て研究者として視野を広げる。
- 経済的支援（給与支給）●全学的な博士人材活躍支援マインド醸成



・法務・知財ユニット

新たな発明が新規性や進歩性を有するかを判断するための先行技術調査に必要な知識を習得し、特許検索サイトによる先行技術調査を実施し、調査結果を取りまとめて報告。

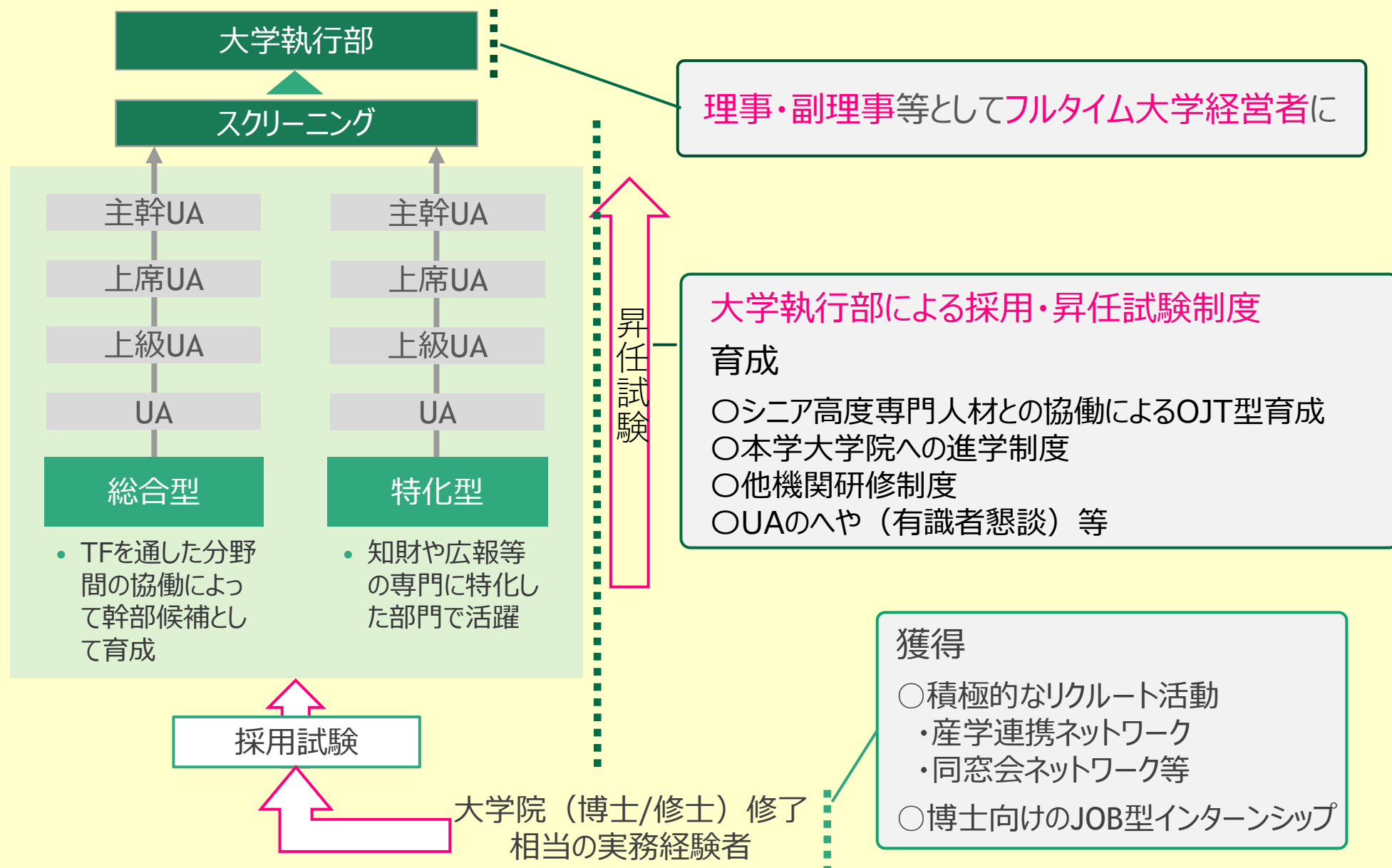
・人材育成ユニット

地域のフィールドを活かした教育プロジェクトにおける学生サポート、地域及び関係機関との交渉・調整を実践・体験し、コミュニケーション力を涵養。地域連携事業に参加し、地域と大学の関わりについて考察。

9 新潟大学の例

UA職の魅力化・強化：獲得・活躍・育成

主に博士が
イノベーターとして活躍



UA職 活躍のための人事制度

- 上位の役職になるほど専門性の習熟および全学的マネージメント力を評価
- 本人のKPIや期待役割に対する達成度を反映した処遇

	役職の位置づけ	マネジメント	専門性	評価の方針
主幹UA	チームをマネジメントする能力を持ち、大学執行部（副理事等）への昇進候補となる役職	高	高	・ チーム全体のパフォーマンス、KPI達成度 ・ チームメンバーや他チーム、大学執行部、事務職のリーダー等からの評価
上席UA	高い専門性を持ち、チームのディレクションや指導・評価、チーム力の底上げが可能な役職	中	高	・ 専門分野における本人のKPI達成度 ・ 専門分野における卓越した業績 - 大型の新規案件獲得 等
上級UA	専門分野で数年以上の業務経験を積み、ある程度自立して業務を行うことのできる役職	低	中	・ 専門分野における本人のKPI達成度 ・ 専門性の習熟度合い
UA	PhDあるいは同等の学術的な専門能力/知識/経験	低	低	・ 専門分野における本人のKPI達成度 ・ 専門性の習得度合い

年度内にUA職制度・規定改正を完成予定
次年度から各部署のエキスパートの移籍を行う

University Administrator 強化・育成

University Administrator職：

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人材。事業化や人的ネットワークの構築を通して専門性を高め、社会の中の新たな大学を創生するための活動を行う。

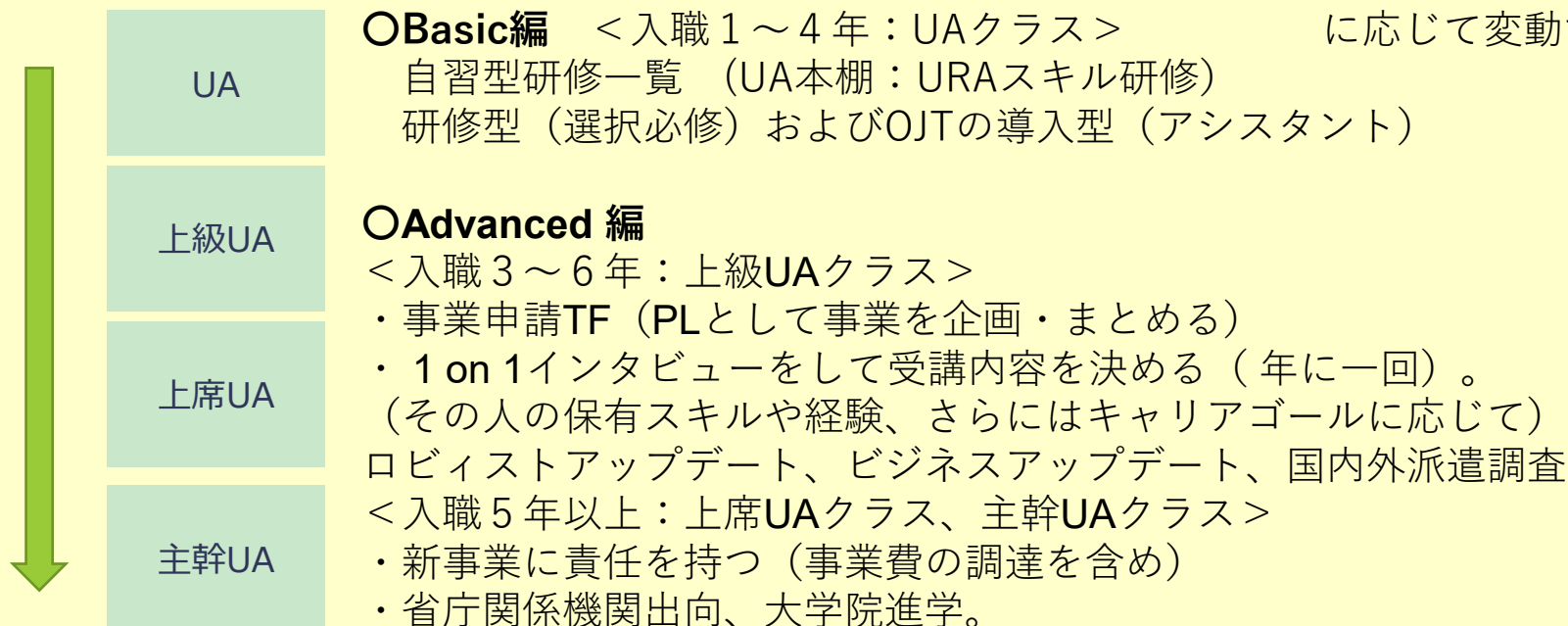
(検討中)

UA強化育成プログラム

専門知識を得る

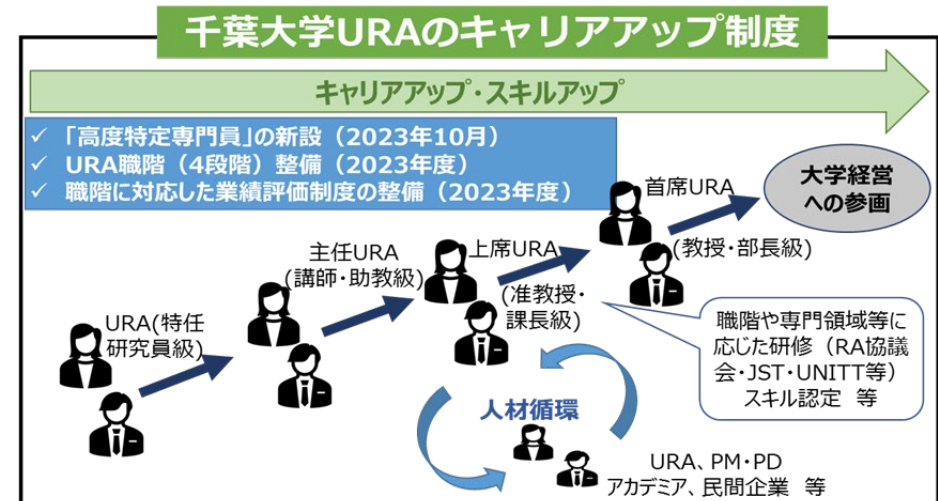
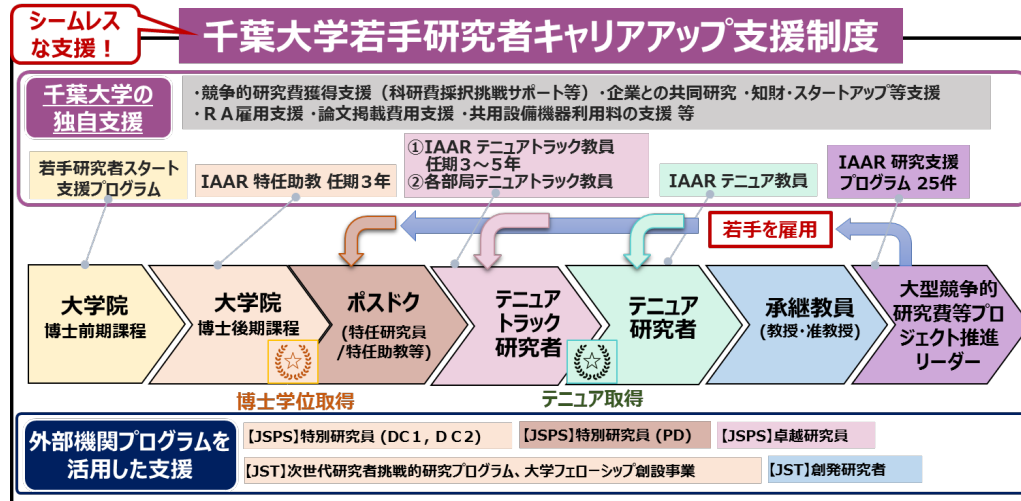
新しい事業を構築・推進する力をつける

入職後の年数は経験・能力等に応じて変動する。(目安)



10 千葉大学の例

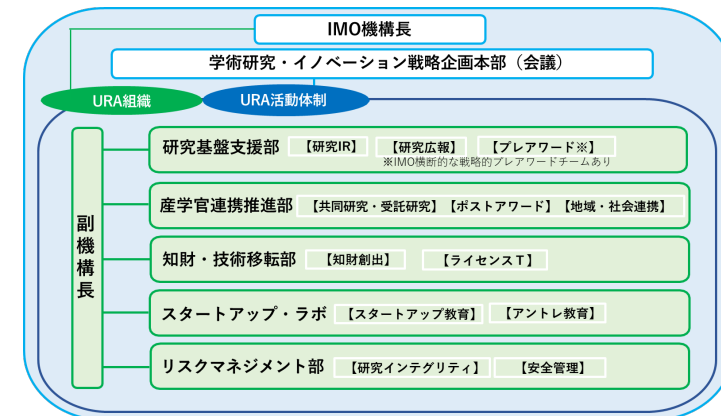
■ 千葉大学の研究力向上戦略・計画を支える多様な取組（キャリアアップ）



上記制度による支援人数等の拡大に加え、以下の取組を実施。

- ◆教育・研究それぞれに重きを置く教員の役割分化、大学の**管理・運営実務の若手研究者の負担軽減**、定年後教員の戦略的雇用、若手の自立に資する研究スペース提供など、**研究に専念できる研究環境を提供**。
- ◆ジェンダーバランスにも配慮しつつ、本学が**強みや特色をもつ研究領域の中堅・若手研究者を重点的に支援**、学外研究者の採用強化。
- ◆海外の優れた研究者について、サバティカル期間や契約期間外となっている夏期に、数か月から1年程度、招聘できる制度等の整備に向け検討予定。

◆教育職や事務職に分類されない「高度特定専門員」を令和5年10月に新設し、キャリアアップ制度を構築。



学術研究・イノベーション推進機構（IMO）のURA体制

11 東北大学の例

東北大学 事業支援機構 総合技術部

2009年 総合技術部発足

部局に混在配置されている技術職員のリソースを大学全体の資源として活用することと、技術職員のキャリアパス構築を目的として発足

2014年 職群制度導入

技術支援の内容ごとに大きく6種類に分類（職群）し、より高度な技術支援のための研修の充実、人事流動性促進のため導入



現在、10 の学部、15 の大学院、6 つの附置研究所、数多くの共同教育研究施設、研究センターへ技術支援を行っています。

主たる専門技術だけでなく、複数の専門技術を持つ技術職員も多くいます。

支援技術の種類によっては、主配置部局だけでなく複数の部局を支援する場合があります。

仙台市内のキャンパス以外にも大洗（茨城県）、東海村（茨城県）、浅虫（青森県）、女川（宮城県）、川渡（宮城県）に遠隔地キャンパスがあり、技術職員が配置されています。

研究パートナー人材の拡充（高度技術支援）

※スーパープレイヤーイメージ

研究力の強化のためには、情報ネットワークなどの研究基盤や共用機器をはじめとする実験装置の調整・改良・維持管理、特殊な実験装置の設計・製作、実験データの解析など、多様な研究支援を担う技術職員を質・量ともに拡充を図ることが不可欠である。とりわけ高度な技術支援スキルによって研究者と対等に協働できる「スーパープレイヤー（仮称）」技術職員を新たに採用するとともに育成を強化することとする。

博士号取得者、民間での卓越した技術経験者、高い専門性を持つ内部昇格者で、新たな研究手法などを研究者に提案できるなど研究者と対等に協働できる高度な技術支援スキルを有する者を想定



高度技術専門員

上席高度技術専門員（部長級）

※スーパープレイヤーは単独での活動のほか、「**職群組織を活用する**」ことも可能でより手厚い支援が可能になる