

科学技術イノベーションの創出に向けた研究開発マネジメント業務・人材に係る課題の整理と今後の在り方【ポイント】

令和6年6月 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・人材に係るワーキング・グループ

参考資料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11回）
令和7年2月7日

ワーキング・グループからのメッセージ

大学等には、国際的に競争力のあるアカデミアの基盤を確立し、質が高く多様な研究を推進すること、次世代を担う人材育成を行い、イノベーションの源泉となること、産学官連携やスタートアップ創出支援、地域連携などを通じて、生み出した研究成果を社会に還元していくことなどが求められている。

また、社会課題が複雑化し、研究により解決する方策も多様化する中、研究者が研究開発に挑戦し、国際的な競争力のある研究成果を生み出すには、大学や研究機関におけるURA等の研究開発マネジメント人材や技術職員は不可欠な存在であり、彼らの活躍なくして我が国のイノベーション創出は成し得ないものと考ええる。

このため、大学や研究機関は、組織として科学技術イノベーションの創出にむけたビジョンを明確に持ち、経営層が研究開発マネジメント人材や技術職員の重要性について理解した上で、戦略的に研究開発マネジメント体制を整え、URA等の研究開発マネジメント人材や技術職員を適正に評価・処遇し、キャリアパスを拓いていくことが重要である。

文部科学省は、大学・研究機関と継続的な対話の場を持ち、現場での研究開発マネジメントに関する課題を把握し、伴走支援していくことが重要である。

報告書の内容

<人材を確保する意義>

今後は、日本の科学技術イノベーションの創出に向けて、単に研究者の研究時間確保のためだけでなく、大学・研究機関において国際的に通用する研究を展開していけるよう、戦略的に資源配分を行い、最大の効果を上げるために、研究開発の一翼を担う重要な機能として、研究開発マネジメント人材及び技術職員をとらえることが必要である。

研究開発マネジメント人材（URAほか）		技術職員	
現状と期待	● 他機関との共同・受託研究(産学連携等)が増加、外部研究資金の獲得が増加、機関内での交流・情報共有が進展するなど、研究開発力強化に貢献 ● 今後は、外部研究資金の獲得、研究プロジェクトの企画・牽引に加え、組織運営に携わっていくことを期待	● 教育研究環境整備、高度な技術支援を担う専門職であり、研究者とともに課題解決を担うパートナー ● 今後は、研究企画力等を身につけることや、教育研究環境とそれを支える人材に関する経営戦略の策定に参加するなど活躍の場を広げていくことを期待	
	● 人材の不足、機関内での人材育成の困難さ ● 業務の拡大と人材の多様性 ● 機関における研究開発マネジメント人材に係る認識不足 ● 適切な評価、キャリアパス確立の困難さ ● 職への高いインセンティブの不足	● 機関内の状況把握の不十分さ ● 適切な評価と処遇、キャリアパス確立の困難さ ● 人材育成の困難さ ● 他機関と情報共有する仕組みの必要性	
関係者に求められる取組	大学・研究機関	研究開発マネジメント人材・	技術職員
	● 経営層の理解増進、機関内連携の強化 ● 評価、適切な雇用・処遇、人事制度の構築 ● JSTや外部団体による研修、認定等の積極的活用 等	● 研究者との協働による、優れた研究成果の創出 ● 研修、OJT、認定等によりスキルアップ ● 外部資金の獲得、研究の企画・牽引、組織運営への関わり	● 組織的なマネジメントの実施 ● 評価、適切な雇用・処遇、キャリアアップしていけるポストの整備 ● 学内表彰や賞与・給与への反映 等
文部科学省		技術職員	
● 研究開発マネジメント人材及び技術職員の評価、処遇、雇用等に関して、優良事例を盛り込んだ人事制度のガイドラインを策定 ● JSTや外部団体による研修、認定の機会について、一元的にホームページで情報提供		● 研究開発マネジメント人材のOJT研修の創設 ● 科学技術分野の文部科学大臣表彰に、新たに研究開発マネジメント部門（仮）を創設 ● 大学・研究機関の経営層に向けた発信	