

研究開発マネジメント人材の育成に関する現状と課題、今後の方向性（案）

1. 基本的な考え方

- 我が国の研究力が諸外国と比較して相対的・長期的に低下している状況にあり、研究大学には、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とともに、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が求められている。
- 「研究開発マネジメント人材」は、URA（University Research Administrator）をはじめとした、研究者の研究活動活性化のための環境整備及び研究大学等の研究開発マネジメントの強化等に向け、研究内容に関する深い理解・洞察を有し、大学・組織マネジメント、プロジェクトマネジメント、産学連携・知的財産マネジメント、研究基盤マネジメントに携わる高度専門人材である。
- 研究開発マネジメント人材は、当初は研究者の研究活動を支援する役割が期待されていたが、近年、研究大学に求められる機能が多様化・高度化する中で、研究基盤マネジメントや産学連携・知的財産マネジメント等の役割の重要性が高まっており、また特に一部の研究大学においては、組織運營業務に関与する役割も担っている。
- また、2012 年から 2022 年における URA 平均数と、外部資金の獲得額を概観すると、多くの大学において URA 平均数の多い大学の方が、外部資金の獲得額の伸び率がより大きい傾向が見られる。
- 研究大学においては、研究開発マネジメント人材を、研究者の研究活動の伴走支援を行うとともに、大学のビジョンを実現させるための研究戦略等を企画・立案し、組織運営にも関わる人材としての役割を担わせることにより、優秀な研究人材や、競争的研究費をはじめとする外部資金の獲得など、組織としての研究力強化に向けた幅広い取組の推進が可能となることが期待される。
- 研究者の研究環境を向上することにより、研究者の自由発想に基づく研究活動が着実に推進されるとともに、社会の多様なステークホルダーと連携することで、社会課題の解決や新たな価値創造につながり、我が国のイノベーション創出に大きく寄与することが期待される。

2. 現状・課題

（1）研究開発マネジメント人材の位置付け・役割

（これまでの取組と現状）

- 平成 25 年度科学技術人材養成等委託事業により、URA 業務に必要とされる実務能力の標準である「URA スキル標準」を策定するとともに、URA の研修・教育プログラムが作成され、URA を育成するためのコンテンツ整備が進められた。
- 平成 30 年度にはリサーチ・アドミニストレーター活動の強化に関する検討会（以下、「検討会」という。）が「リサーチ・アドミニストレーターの質保証に資する認定

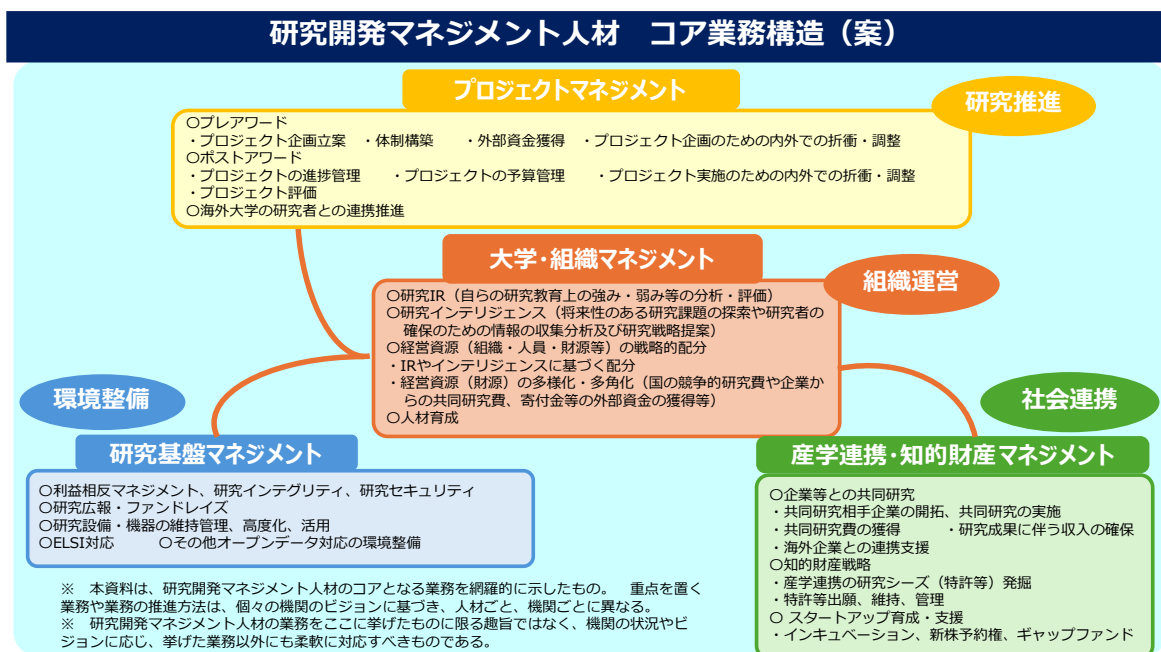
制度の導入に向けた論点整理」を取りまとめた。これを踏まえ、令和元年度以降、URA に関する認定スキームや研修カリキュラム等の作成が進められ、令和3年度以降、一般社団法人リサーチ・アドミニストレータースキル認定機構（以下、「URA スキル認定機構」という。）において研修及び認定制度の運用を進めた。

- 研修制度について、令和6年4月に国立研究開発法人 科学技術振興機構（以下、「JST」という。）に移管され、スキル標準を基盤とした全 15 科目の科目設定と業務区分に基づいて研修を実施している。

（課題・指摘事項）

- 近年、URA の役割が拡大しており、スキル標準を基盤とした 15 科目ではカバーしきれない状況にある。例えば、研究セキュリティ／インテグリティ、倫理的・法制度的・社会的課題（ELSI）、スタートアップ支援、オープンアクセス／オープンサイエンスへの対応など、新たな役割を踏まえた研修見直しが求められている。
- こうした背景の下、URA をはじめ、特に大学経営等にも関わる高度専門人材として「研究開発マネジメント人材」を位置づけ、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・人材に係るワーキング・グループ」において、「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（素案）」（令和7月3月31日公表）及び当該人材の「コア業務構造（案）」（下記の図参照）を提示した。
- URA の認定については、URA スキル認定機構において引き続き実施しているが、昨今、認定対象の URA の人数が少なく、認定 URA の伸びが鈍化している。今後、事務職員や教員・研究者の中で研究開発マネジメントに関心のある層を対象として見据え、研修・認定のすそ野を拡大することが求められる。

（参考）図 コア業務構造（案）



(2) 研究開発マネジメント人材の育成・確保

(これまでの取組と現状)

- URA を育成・確保するシステムの整備事業や研究大学強化促進事業により、URA の大学への配置が進捗しており、平成 23 年度には 323 人であった URA が令和 5 年度には 1,821 人まで増加¹している。
- 令和 5 年 12 月に大学等・研究機関を対象に「研究開発マネジメント業務・人材に関する実態調査」を実施したところ、研究開発マネジメント人材運用の課題として「新規雇用時の人材確保の難しさ」（上位 1 番目）や「人材の量的不足」（上位 2 番目）が上位を占めている。
- URA スキル標準には「研究戦略推進支援業務」、「プレアワード業務」、「ポストアワード業務」、「産学連携支援等」の関連専門業務として 22 業務と業務遂行能力指標、業績指標が示されており、多くの大学等はその業務分類を見つつ、URA の育成・確保、配置、評価等を実施している。
- また、上記の通り、近年の研究大学においては、URA をはじめとする研究開発マネジメント人材に求められる役割・業務が、より一層高度化・多様化しており、特に大学経営や研究戦略策定等に関わる人材をはじめ、より高度な専門性が求められている。

(課題・指摘事項等)

- 大学等によっては、高度専門人材としての研究開発マネジメント人材の処遇・キャリアパス等が必ずしも明確に整備されていない状況にある。事務職員や教員からの人材登用に加えて、博士人材や企業等の外部人材など、多様なキャリアを持つ人材の登用等を見据えた処遇・キャリアパスの構築が求められる。
- URA をはじめとする研究開発マネジメント人材に求められる役割・業務が高度化・多様化する一方で、当該人材は任期付きで雇用されている場合が多く、テニユアトラック制度の活用など、安定的なポスト・雇用の確保が必要である。
- 大学等において、競争的研究費や、企業との共同研究費（直接経費や間接経費）を活用して、研究開発マネジメント人材の人件費を支出することは可能（一部の競争的研究費を除く）であるものの、未だそうした取組は一部に留まっている。
- 学部に配置している URA やプロジェクトのために雇用している URA を、大学全体として必ずしも把握できていない事例も見られる。近年、URA をはじめとする研究開発マネジメント人材に求められる役割が拡大していること等を踏まえ、大学の組織運営や研究戦略策定等に関わる高度専門人材として、大学等が組織的にこうした人材の育成・確保・活躍促進を図っていくことが求められる。
- URA 等の研究開発マネジメント人材に関する認知度が必ずしも高くなく、学生にとって魅力的な職業選択肢となっていない状況が見られる。また、外部資金獲得のための申請書の作成支援や実績報告書の取りまとめ等のみならず、大学運営等に関わる高度専門人材として、必ずしも十分認識されていない状況にある。

¹ 平成 29 年度の「大学等における産学連携等実施状況について」（調査）から、それまで別々に計上していた URA と産学官連携コーディネーターについて URA に一本化して計上するようになったため、人数の単純比較は適当でないことに注意が必要。

- JST による研修及び URA スキル認定機構による認定を活用することで、基礎的な知識・技能の習得は可能であるものの、組織運営や研究戦略策定など、より高度な研究開発マネジメントに関する知識・技能について、学内の OJT のみで身につけることは困難な状況が見られる。

3. 今後の方向性

- これまでの国の施策・事業等により、URA をはじめとする研究開発マネジメント人材の人数は着実に増加しており、特に意欲的な研究大学においては、当該人材を積極的に活用することで大学の研究力強化に向けた取組を強化している。
- 今後、国として、こうした研究開発マネジメント人材の位置付けや役割を、より一層明確化するとともに、大学等においては、社会状況等の変化に対応し、組織としての研究力を高めていくことができるよう、研究開発マネジメント人材の質・量をともに強化していくための取組を、強力に推進していくことが重要である。

<具体的な取組方針>

(1) 研究開発マネジメント人材の位置付け・役割の明確化

- 国は、研究開発マネジメント人材の役割・位置づけの明確化を図るため、「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」を策定する。
- ガイドラインにおいては、研究開発マネジメント人材に求められる業務に関する「コア業務構造」を示すとともに、多様な大学における優良事例の紹介等を通じ、大学における同人材の評価、給与をはじめとした処遇の在り方や職階整備等の人事制度の構築を促進する。

(2) 研究開発マネジメント人材の育成・確保・活躍促進

- 国は、「研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業」を通じて、研究大学等における研究開発マネジメント機能を強化するため、体制強化機関を対象に、研究開発マネジメント人材の育成・確保や処遇・キャリアパス等の整備を支援する。
- また、同事業を通じて、研修提供機関に対して、人材育成拠点としての幅広いネットワークの形成や、OJT 研修の提供等を通じた体制強化機関をはじめとする研究大学等における機能強化を支援する取組を推進する。
- 国は、研究開発マネジメント人材の育成・確保・活躍促進に向けた幅広い取組を検討・推進する。具体的には、以下で掲げるような取り組みを実施する。

① 基礎力育成研修、認定制度の推進

- ・ JST の行う基礎力育成研修や URA スキル認定機構の運営する認定制度を着実に推進するとともに、必要に応じて内容等の見直しを検討・推進する。

② 科学技術分野の文部科学大臣表彰 研究支援賞における表彰の推進

- ・ 科学技術分野の文部科学大臣表彰の研究支援賞の下に、「研究開発マネジメント部門」及び「高度技術支援部門」の2部門を創設する。「研究開発マネジメント部門」では、研究開発マネジメント活動を通じて研究開発の推進に寄与する活動を行い、顕著な功績があったと認められる個人又はグループを表彰する。