

Title	九州大学におけるリサーチ・アドミニストレーション システム構築の取組
Author(s)	角田, 英之
Citation	年次学術大会講演要旨集, 27: 526-528
Issue Date	2012-10-27
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/11077
Rights	本著作物は研究・技術計画学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Science Policy and Research Management.
Description	一般講演要旨

九州大学におけるリサーチ・アドミニストレーション
システム構築の取組

○角田英之（九州大学）

1. はじめに

九州大学は、研究戦略の総括的支援を行うため、平成23年度から学術研究推進支援機構（以下「URA機構」と表記。）を設置し、リサーチ・アドミニストレーションシステムを構築する取組を進めている。URA機構では、研究戦略の企画立案、研究プロジェクトの管理運営、知的財産の管理及び活用、研究関連事務支援等を一体的に担っている。平成24年度からは文部科学省の補助事業も活用し、リサーチ・アドミニストレーター（URA）を育成・確保し「世界的研究拠点整備」を目指した取組を進めている。

2. これまでの取組

九州大学では、研究課題に応じて必要な研究チームを組織し、また、各々の研究者が研究に集中できる環境を整えるため、研究戦略企画室、知的財産本部（産学官連携組織）及び特定大型研究支援センター等の整備を順次進めてきており、研究拠点形成等の大型プロジェクト研究の推進においてURA相当職が重要な役割を果たしてきた。（例：最先端研究開発支援（FIRST）プログラム、世界トップレベル研究拠点（WPI）プログラム、最先端・次世代研究開発支援（NEXT）プログラム、先端技術実証・評価設備整備費等補助金（技術の橋渡し拠点整備事業）、科研費特別推進研究等）

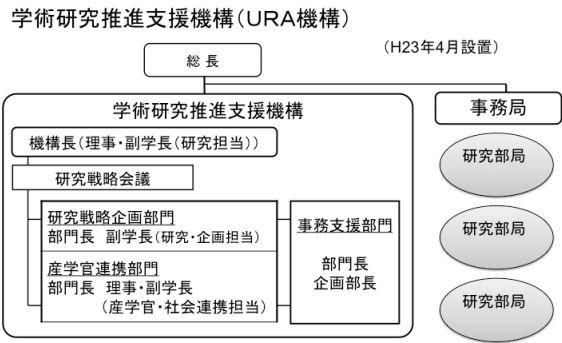


図1. 学術研究推進支援機構の組織図

大型プロジェクトや競争的プログラムにおける企画・資金の獲得・運営・広報等の一連の活動は、一人の研究代表者によって企画・運営できるものではなくっており、役割分担した複数の人員をまとめ効率的に運営できるチームが必要となっている。このチーム作りにおいて横系に当たる役割をURAとして捉え、URAを組織的に活用するため、既存の学術研究推進に関わる組織と産学官連携推進に関わる組織を統合し、URA機構を設置した（図1）。

URA機構は、研究担当理事が機構長となり、研究戦略企画部門、産学官連携部門、事務支援部門の3つの部門で構成され、研究戦略の企画立案、研究プロジェクトの管理運営、産学官連携、知的財産の管理及び活用、研究関連事務支援等を一体的に担うことにより、学術研究活動を効率的に支援するものである。URAはURA機構に所属し、学内の関係部局、事務局関連部課と連携して研究支援を行う（表1）。

表1. URA機構の各部門の職務内容

部門等	職務内容(主なもの)
研究戦略企画部門	科学技術・学術政策を踏まえた研究戦略の企画・立案 科学技術・学術政策情報等の収集・分析・発信 国のプロジェクト等の企画・申請支援 学内外の研究グループの連携構築(コーディネート) プロジェクト(補助金等)の進行管理 プロジェクトの進捗状況に応じた研究成果の発信
産学官連携部門	産業界や地域社会からのニーズの把握と対応 受託研究・共同研究等のコーディネート及び契約 大型産学官連携プロジェクトのコーディネート及びマネジメント 知的財産の創出・管理・活用 コンプライアンスの指導 学内シーズの広報
事務支援部門	研究推進に係る情報提供 監督官庁による調査依頼等取りまとめ その他研究支援に係る業務

3. 文部科学省のシステム整備事業による取組

平成24年度から、文部科学省の「リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備」事業を活用し、URAを新規に雇用・育成し、専門家集団として定着させることで、研究・企画支援機能の一層の強化・高度化を図り、世界的研究拠点の整備を目指している。

＜URAの役割と重点的配置＞

URA機構にプレアワードを中心に担当するURAを新規に配置し、戦略的な研究を実施する体制を強化し、大型プロジェクト研究を数多く獲得するとともに、あわせて補助事業終了後も持続可能なURAシステムの構築を目指している。

補助事業により雇用されるURAは、学内のURA相当職、研究部局、事務局等と連携し、萌芽的・探索的な基礎研究から研究成果の活用など産業界への橋渡しに至るまでのすべてのイノベーション・フェーズをシームレスにカバーするとともに、科学技術人材関連の施策等の分野横断的な研究システム改革プログラム等に至るまで、第4期科学技術基本計画に示される重要課題への本学の対応を、URAがチームで支援する体制(図2)を整備し、幅広い研究分野と研究の段階に応じた最適なサポートを提供することを目指している。

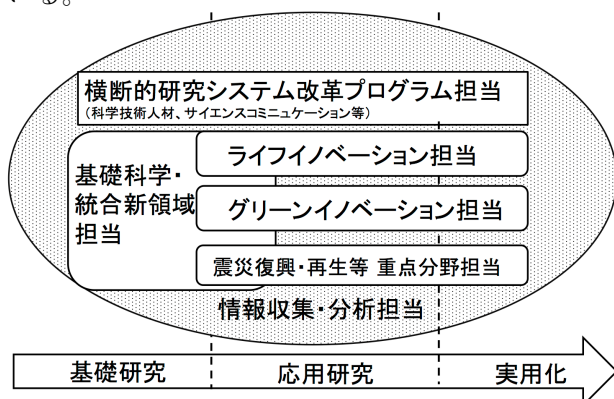


図2. URAの役割分担の考え方

＜期待される効果＞

本事業でURAによる研究支援体制を整備することで、本学における研究活動の活性化、多様化をもたらし、これまで以上に効果的に国や産業界からの外部資金を獲得することが期待される。また、研究者は本来の研究に専念する時間を確保することになり、より創造的な活動にエフォートを注ぐことが可能となる。さらに、研究企画の段階から組織的に情報収集・分析を行う仕組みを構築することで、本学としていかなる分野の研究に取り組むべきか、本学が強みとしている分野はなにかといった研究戦略企画立案の際の意思決定をサポートし、ひいては本学全体の研究活動の高度化・効率化に資することが期待される。

4. URAのキャリアパスの考え方

URAが企業や大学、研究機関等で研究経験や知的財産等の専門知識を有する者としての専門性を保ちながらも、広い分野に渡る見識を持つ者

となるよう経験を積ませる。URAが責任ある立場に就くことで、プロジェクトに参加することに自らが生き甲斐を見だし、さらにその経験そのものがキャリアアップに繋がるシステムを構築する。

外部機関（省庁、独法等）との人事異動・交流については、研究戦略企画部門等において既に実績があるが、新規URAにも外部機関との人事異動・交流をキャリアパスの選択肢として考えている。

また、経験を重ねた有能なURAは、シニアURAとして大型プロジェクトの運営にも主体的に参画できるようにし、その後も更なる昇進が可能となるようにする。

今後は、キャリアパスの初期段階として、URAより若手のアシスタントURAのポストを設け、企業や大学、研究機関等における若手の人材が早期にURAを目指すことを支援する取組を検討する。早期にURAとしてのキャリアをスタートさせることで、より高い専門性を有するURAを育成することが可能になるとともに、大学としてのURAの安定的な人材確保にも資すると考えている。

本事業により採用されたURAは、研究プロジェクト企画、イノベーション創出、マネジメントなどの経験を積み、業務達成評価及び必要なスキルの獲得状況を審査した上で、今後導入される新URA雇用制度に基づき安定的に雇用する。

将来はこのキャリアパスに係る取組を積極的に全国に情報発信し、全国的なURAのスキル標準やURA資格制度の作成にも貢献する。

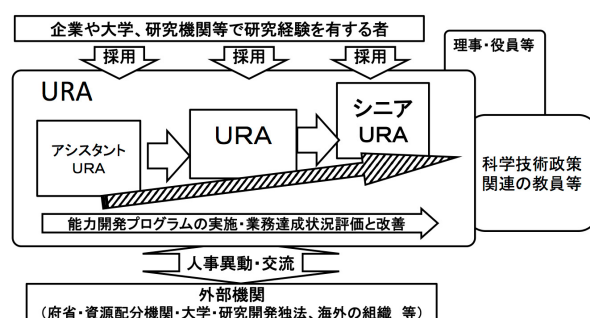


図3. URAのキャリアパスに関する構想

5. URAの能力開発

URAシステムの定着には、URAが期待された活躍をし、実績を示すことがなにより重要である。このため、URAシステムの持続的な定着にとっても、新規採用あるいは若手URAの能力開発は極めて重要である。

継続的なURAの能力開発のため、URA機構

内の各部門のローテーション、研究現場での研修及び学内外での各種教育研修（語学研修、簿記研修、情報処理研修）を計画的に実施する。また、新しいURA雇用制度の導入に併せて、URAを育てる本学独自の能力開発プログラムを策定する。「スキル標準の作成」（東京大学）、「研修・教育プログラムの作成」（早稲田大学）等の取組みと合わせ、将来的な本学のURA能力開発プログラムの中に位置づける。

＜ジョブ・ローテーション等による能力開発＞

URAにURA機構の業務の各部門を経験させることにより、研究企画・マネジメント、知的財産管理、財務・人事管理などの広範なスキルをオン・ザ・ジョブで体得する機会を提供する。URAに横系としての役割を果たさせながら、研究支援に関する知見・ノウハウを獲得させ、業務の専門的能力に加えて多様な場で創造的な成果を生み出す能力を啓発する。（図4）

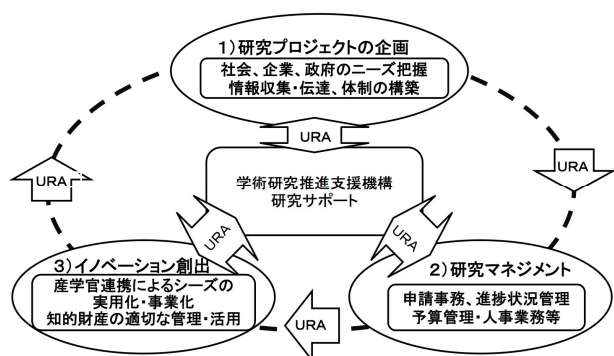


図4. ジョブ・ローテーションの考え方

また、URAのそれまでの経験に応じ、学内の研究室や研究拠点に一時的に参画し、現場の苦労を経験するとともに、研究活動の状況を把握し、研究マネジメントの方法等を体得させることも検討している。

＜大学院コースによる能力開発＞

本学の大学院共通教育科目の履修等も、URA教育プログラムの第一段階の「座学教育」として位置づける。従来から本学では、多様な「九州大学大学院共通教育科目」を置き、ビジネス、科学技術政策、産学連携・知的財産等さまざまな分野について、学内外者による講義を行っており、これらを通じて強い意思と高い専門性を有するURAを育成する。

6. 評価の取組

URAの評価については、外部有識者を含む評

価委員会を設け、業務達成目標の設定と、それに基づく評価を計画している。例えば外部資金獲得への貢献度や、企業との連携実績などのファクトが個々のURAに対する一つの評価指標になると考えている（表2）。

評価結果はURAにフィードバックして個々のURA業務改善を促すとともに、配置や処遇に適切に反映させ、URAのインセンティブとなるよう考慮する。

表2 URAの評価項目（例）

部門	評価項目
研究戦略企画部門	・研究ニーズ・シーズの把握 ・外部資金獲得への貢献度
産学官連携部門	・研究活動から生まれたシーズの実用化 ・知的財産の管理・活用 ・企業との連携実績

7. 情報発信の取組

本学のURAの活動実績や教育・研究・社会貢献等に与えたインパクトを国内外に向けて、タイムリーに分かりやすい言葉で、ホームページ、パンフレット等様々な媒体を用いて発信することにより、URAの活躍を広く学内・学外に周知することとする。

また、本学のURAシステムの運用経験、年度ごとの進展を、公開のシンポジウムを開催して学内・外関係者と共有する。本学と同様にURAシステムの整備を進める他大学等との合同でのシンポジウム等も検討する。

これらの手段によって、様々な工夫を凝らした本学のリサーチ・アドミニストレーションシステムを公表し、研究開発機関におけるURAシステムの意義を広め、全国的な定着に資するとともに、将来的にURAを目指す人材の裾野拡大に貢献する。

8. おわりに

九州大学でのURAシステムを活用した「世界的研究拠点整備」を目指す取組は、まだ途中段階であり、いかにして成果をあげていくかが問われることになる。URAが研究者と協力しながら研究プロジェクトを推進し、その研究成果に基づき、さらに次の新しい研究プロジェクトを展開するといった、URA効果のプラスの循環を生み出せるかが、URA定着の鍵になると考えている。

（本報告は、九州大学における取組や検討を基にしているが、講演者自身の見解も含まれており、所属する組織の見解ではありません。）