

研究力強化の取組とURAの活用

2017年12月6日

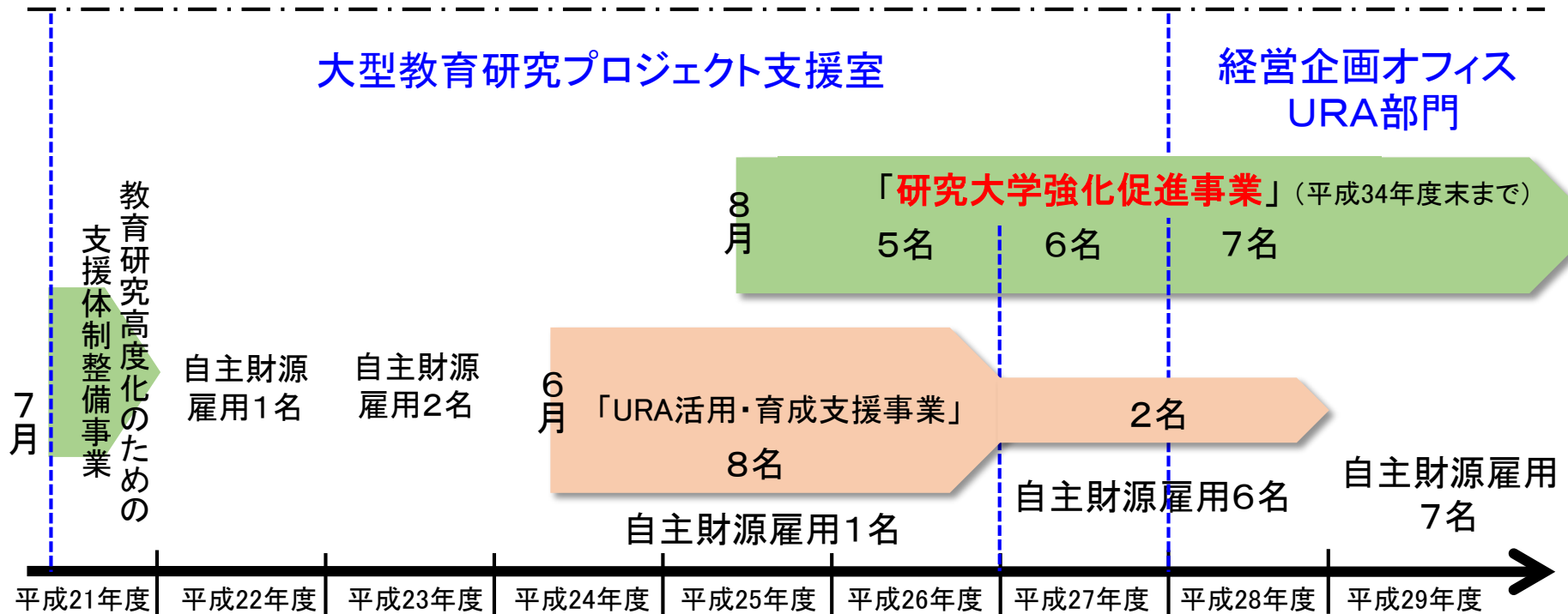
大阪大学 理事・副学長(研究担当)

八木 康史



大阪大学におけるURA体制の整備

- 平成21年度：大型教育研究プロジェクト支援室設置
 - ✓ 自主財源でURAの導入
 - ✓ 学術政策情報の収集、国のプロジェクト等への応募活動、競争的資金獲得支援等に着手
- 平成24年度：「URA活用・育成支援事業」に採択
- 平成25年度：「**研究大学強化促進事業**」に採択
- 平成27年度：「URA活用・育成支援事業」の継続審査に合格
- 平成28年度：大型教育研究プロジェクト支援室から経営企画オフィスURA部門へ改組
- 平成29年度：「URA活用・育成支援事業」の自主財源化



「研究大学強化促進事業」の進捗状況

目的

総長のリーダーシップのもと、大阪大学は創立100周年(2031年)に**世界屈指の研究型総合大学になる**ことを目指す。

研究マネジメント人材群を確保・活用
→「**こと**」による支援

集中的な研究資源配分
→「**もの**」による支援

- 研究の更なる国際化と若手教員の育成を進め、女性・外国人教員を増やすなど学問の発展の源である多様性を高める
- 世界から人が集まる魅力的な研究環境を実現する

国内トップレベルの研究力をさらに伸ばし
世界で人類社会に貢献する

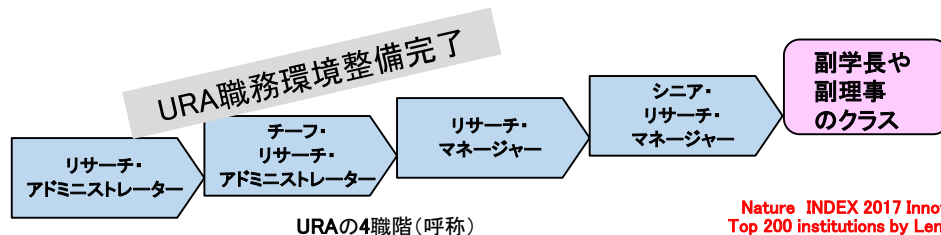
これまでの実績・進捗状況

Aメニュー

研究マネジメント人材群の確保

- 多様な専門と経験を有するURAの雇用
→ 公募によりURA7名(内1名がシニアURA)雇用

- ③** ● URAの職務環境の整備
→ 人事制度・キャリアパス・育成方法の整備等完了



Bメニュー

研究情報の国際発信

- 研究情報の国際発信の支援・効果の検証
→ 本学主催の国際会議開催(56件)
- 若手・女性・文系研究者の英語での情報発信
→ HP作成支援、Researchmap活用支援(41件)

56件

41件

研究の更なる国際化

- 外国人研究者受入れのための環境整備・受入れ後
→ クロス・アポイントメント(104件)等の環境整備
- 国際共同研究の奨励
→ 研究者の交流(受入28名、派遣31名)

104件

28名、31名

- ①** ● 国際研究拠点の強化
→ 国際ジョイントラボの開設(57件)

57件

119名

- 事務部門の国際対応能力強化
→ パイリンガル職員の配置(3名)、事務職員の海外研修(119名)

若手・女性・外国人研究者支援

- ②** ● 若手・女性・外国人研究者の研究費獲得支援
→ 英語による科研費セミナー等、学振特別研究員申請支援

841件

- 若手・女性・外国人研究者の英語論文発表支援
→ 英語論文の投稿支援(105件)

105件

強い分野・弱い分野への支援

- 新研究領域開拓のための研究グループ立ち上げ
→ 一部局を超えた未来研究イニシアティブ・グループ支援(13件)
異分野の若手研究者3名による未来知創造プログラム(12件)
- 国内外の競争的資金情報の収集と提供
→ 科研費、JST戦略的創造研究推進事業、Horizon2020等
- 大学の研究力分析(IR)
→ 世界大学ランキング分析、分野別研究力分析等
- アカデミア・産業界・外国人等の多様な人材が集う交流機会
→ 学術政策セミナー・異分野交流会・読書会等の開催(39件)

13件、12件

39件

Nature INDEX 2017 Innovation Top 200 institutions by Lens score

Rank	Institution	Country
1	The Scripps Research Institute (TSRI)	USA
2	The Rockefeller University	USA
3	Massachusetts Institute of Technology (MIT)	USA
4	University of Massachusetts Medical School	USA
5	The University of Texas Southwestern Medical Center	USA
6	Weizmann Institute of Science (WIS)	Israel
7	National Institutes of Health (NIH)	USA
8	University of California San Francisco	USA
9	Stanford University	USA
10	Cornell University	USA
11	Columbia School of Medicine at Mount Sinai, MSHS	USA
12	Tufts University	USA
13	Baylor College of Medicine (BCM)	USA
14	Washington University in St. Louis (WUSTL)	USA
15	University of California, San Diego	USA
16	Yeshiva University (YU)	USA
17	University of Strasbourg	France
18	Oregon Health and Science University	USA
19	Case Western Reserve University (CWRU)	USA
20	University of Utah (Utah)	USA
21	Dartmouth College	USA
22	University of Geneva (UNIGE)	Switzerland
23	Rice University	USA
24	Hanyang University (HYU)	South Korea
25	University of Southern California (USC)	USA
26	University of Alabama System	USA
27	University of Dundee	UK
28	Duke University	USA
29	University of California, Berkeley	USA
30	California Institute of Technology (Caltech)	USA
31	Osaka University	Japan
32	Harvard University (JHU)	USA
33	Purdue University	USA
34	Harvard University	USA
35	University of Zurich (UZH)	Switzerland
36	Yale University	USA

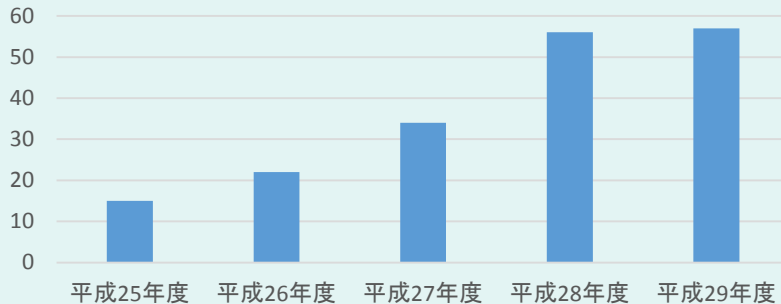
好事例① 国際ジョイントラボ

卓越した外国人研究者とそのグループを本学に招へいし、ジョイントラボを設置

取組実績

現在の設置数：57拠点

※うち、研究大学強化促進事業では41件を支援(平成29年11月現在)



国際ジョイントラボは
順調に増加

得られた成果

国際共著論文の数

平成28年	134件
平成27年	65件
平成26年	46件

大阪大学全体の国際共著論文の
約10%に相当

国内外で開催されたシンポジウム

平成28年	38件
平成27年	46件
平成26年	18件

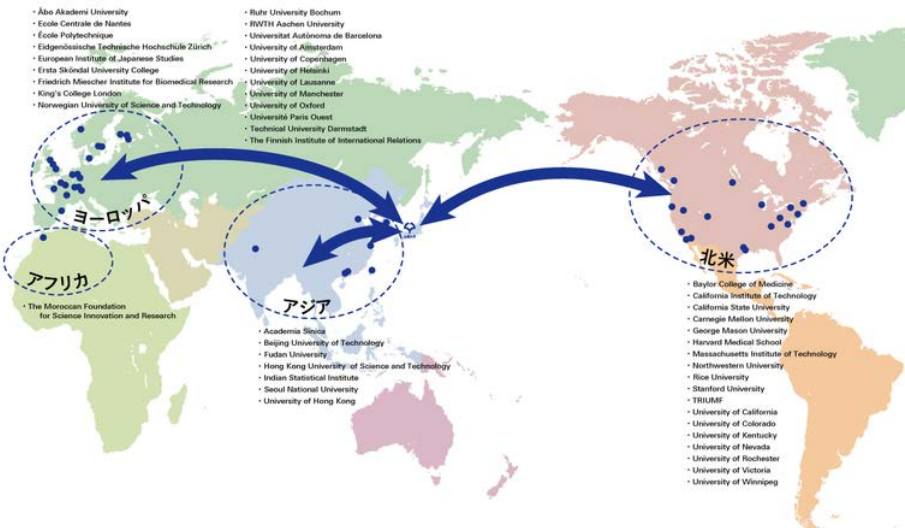
本プログラムで設置した「国際ジョイントラボ」の取組の結果として、国内外で開催されたシンポジウムの数

海外への研究者派遣

平成28年	247名
平成27年	193名
平成26年	103名

海外から研究者の受け入れ支援

平成28年	227名
平成27年	168名
平成26年	123名



本プログラムの中で実施される海外への研究者派遣や海外からの研究者の受け入れの結果、本学のクロス・アポイントメント制度の適用につながるケースも多い。

好事例② 外国人研究者の競争的資金獲得支援

科研費を初めとする競争的資金に関する情報提供や申請支援等を行うことにより、外国人研究者が本学で円滑に研究を進め、力を発揮できる環境を整備する。

【外国人研究者のこれまでの状況】

日本の助成システム、研究者自身の雇用状況等、基本的な知識が不足

→日本人研究者と同等の活躍が困難

【目指す姿】

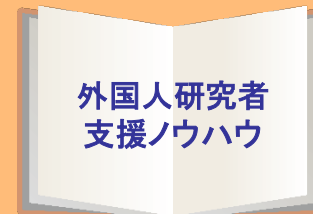
競争的資金に関する基本的な知識の獲得

→日本人研究者と同等のスタートラインからの申請

【世界トップレベル研究拠点(WPI拠点)での好事例】



免疫学フロンティアセンター(IFReC)
WPI拠点(2007年度~2016年度)



WPI拠点のノウハウ活用
全学への展開

URAによる取組実績(事務組織と連携)

1) 英語での科研費申請マニュアル

- ・外国人研究者ならではの「分からないポイント」をおさえた情報提供



2) 英語での特別研究員申請マニュアル

- ・申請様式の英訳や申請書の書き方を指南



3) その他の支援

- ・外国人申請予定者向け説明会
- ・申請書作成支援、他



執行部のURAに対する高い評価 → URAが大阪大学賞(大学運営部門)受賞(2017)



好事例③ URA体制確立のための制度設計(人事制度の確立)

◆ URAを対象とした第3の職種「**学術政策研究員**」を導入

無期雇用(定年制)、評価連動型年俸制、裁量労働制(処遇は、教員に近い)

◆ URAの職位(呼称)の整定

URAの雇用契約書上の職名

- ・学術政策研究員 ・特任学術政策研究員
- ・特任教授 ・准教授 ・特任准教授
- ・特任講師 ・特任助教

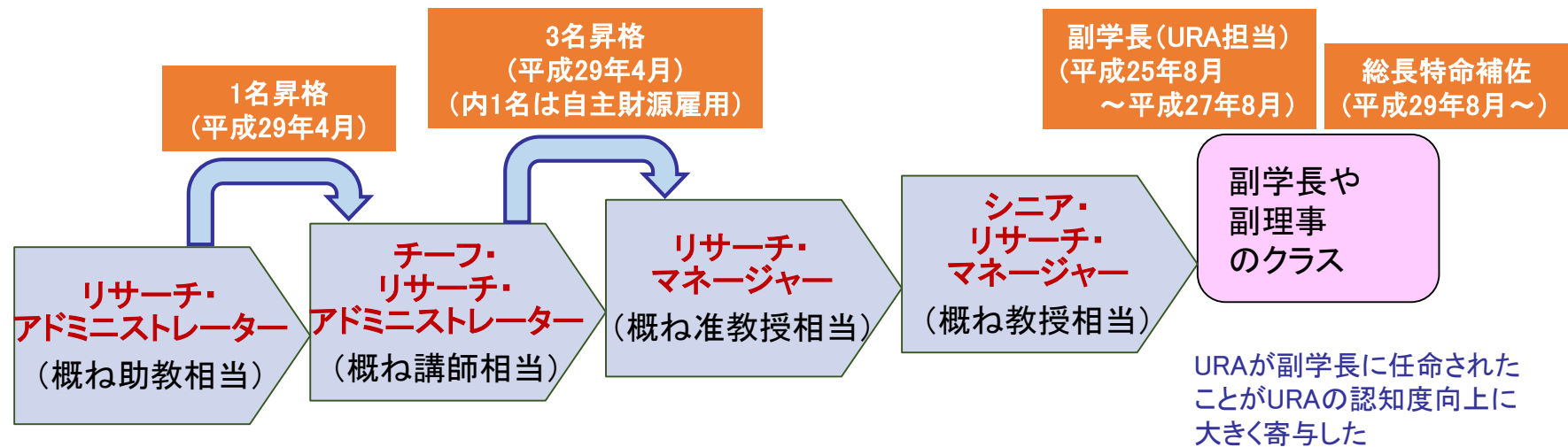
雇用契約上の職名のばらつきを
呼称で統一

URAの職位(呼称)	適用対象者	相当する 教員職
シニア・ リサーチ・ マネージャー (シニアRM)	URAとして、職務内容に係る <u>極めて高度な専門的知識及び優れた業務経験を有し、それをもって職務を遂行するとともに、URAを統括し、また育成を担当する者</u>	教授
リサーチ・ マネージャー (RM)	URAとして、職務内容に係る <u>特に高度な専門的知識又は業務経験を有し、それをもって職務を遂行するとともに、シニア・リサーチ・マネージャーを補佐する者</u>	准教授
チーフ・ リサーチ・ アドミニストレーター (チーフRA)	URAとして、職務内容に係る <u>高度な専門的知識又は業務経験を有し、それをもって職務を遂行する者</u>	講師
リサーチ・ アドミニストレーター (RA)	URAとして、職務内容に係る <u>専門的知識又は業務経験を有し、それをもって職務を遂行する者</u>	助教

◆ URAの能力開発

- ・学外の専門家による公開セミナーの企画と実施
- ・学内の専門家による講義等
- ・国内外のURA関係団体の会議への参加・発表
- ・大学院での学修(長期履修制度等の活用)

好事例③ URA体制確立のための制度設計（キャリアパスの明確化）



URAの業務達成目標及び評価方針(昇格・昇給の評価に適用)

➤ 主なURA業務の抽出による業務分類

- ✓ 研究データ分析による研究推進
- ✓ 外部資金の獲得支援
- ✓ 研究プロジェクト企画・立ち上げ支援
- ✓ 研究情報の発信支援
- ✓ セミナーやOJTによる専門知識・技能の提供
- ✓ 補助金事業のポストアワード
- ✓ 経営企画・IRIによる執行部支援

➤ 大阪大学版スキル標準の作成

- ✓ 大阪大学のURA具体的業務に則したスキル標準

➤ URAの職位ごとの業務達成目標の設定

➤ URA部門における評価の視点

- ✓ 実績評価: 業務の結果や成果
- ✓ 能力評価: 業務遂行のために発揮された能力
- ✓ 取組姿勢評価: 業務への取組姿勢、意欲

まとめに代えて ー大阪大学からの提案ー

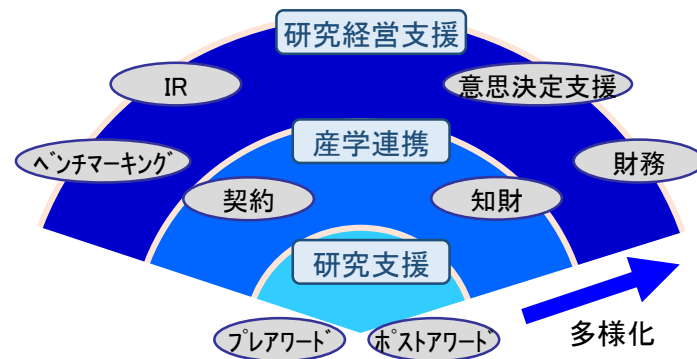
現状

URAに求められるスキルが高度化、多様化
(プロジェクト実施力からマネジメント力まで)

課題

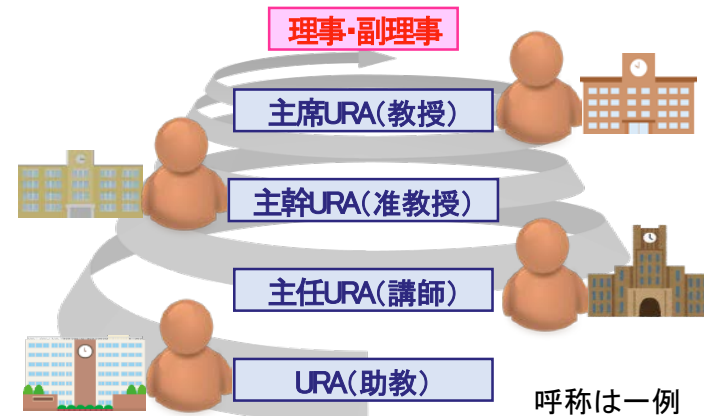
- ・スキル獲得には、長期的な実務経験とURAのキャリアパスの構築が必要
(大阪大学ではURAのキャリアパス確立)

→機関を異動しながらのキャリアアップに課題が存在
★URA職階の研究機関間での不統一が一因★



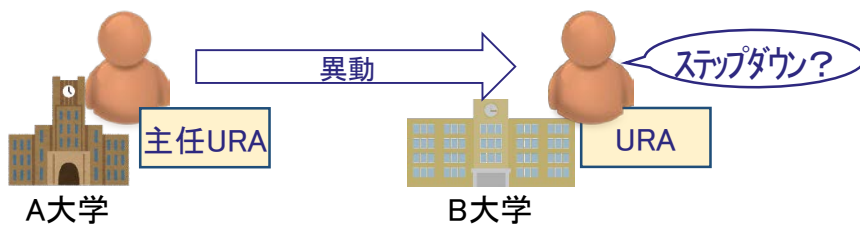
提案

全国共通のURA職階



機関を異動しながらの
キャリアアップパスの明確化が可能

URAに対する継続性のある
安定な職域の実現



シニア・リサーチ・マネージャー	統括URA	シニアURA
リサーチ・マネージャー	主任URA	URA
チーフ・リサーチ・アドミニストレーター	URA	
リサーチ・アドミニストレーター		
大阪大学	A大学	B大学