

科学技術・学術審議会 人材委員会  
研究者・教員等の流動性・安定性に関するワーキング・グループ  
の設置について

1. 趣 旨

有期労働契約を締結した研究者・教員等について無期転換申込権発生までの期間を 10 年とする労働契約法の特例（以下「10 年特例」という。）の施行から 10 年が経過し、今後特例対象者について本格的な無期転換申込権が発生することなどを踏まえ、10 年特例の円滑な運用にあたっての課題の整理や制度の在り方について検討を行う必要がある。また、当該制度の運用状況なども踏まえて、研究者・教員等の多様なキャリアパス構築や活躍促進を図るための雇用の在り方全般に関する検討も併せて行う。

2. 検討事項

- (1) 10 年特例の運用に係る課題や制度の在り方について
- (2) 研究者等の多様なキャリアパス構築や活躍促進を図るための雇用の在り方について

3. 設置期間

令和 5 年 10 月～令和 7 年 2 月（第 12 期人材委員会終了まで）（予定）

4. WG 委員等について

- (1) 科学技術・学術審議会人材委員会運営規則第 2 条第 2 項の規定に基づき、人材委員会主査の指名により、WG 委員は別紙のとおりとする。
- (2) 同規則第 2 条第 3 項の規定に基づき、WG の主査は人材委員会主査が指名する。
- (3) WG の主査は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求めることができる。
- (4) 前各項に定めるもののほか、WG の運営に関し必要な事項は、WG の主査が定める。

5. 事務局

WG の事務局は、科学技術・学術政策局人材政策課人材政策推進室にて行う。

(別紙)

科学技術・学術審議会 人材委員会  
研究者・教員等の流動性・安定性に関するワーキング・グループ  
委員

(※役職確認中)

- |        |                                        |
|--------|----------------------------------------|
| ○狩野 光伸 | 岡山大学副理事、学術研究院ヘルスシステム統合科学学域教授           |
| 川田 琢之  | 筑波大学ビジネスサイエンス系教授、厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会委員 |
| ◎川端 和重 | 新潟大学理事・副学長                             |
| 樋口 ゆり子 | 京都大学大学院薬学研究科 教授                        |
| 宮崎 歴   | 産業技術総合研究所執行役員・研究部門長                    |
| 宮田 満   | 株式会社宮田総研代表取締役社長                        |
| 安田 仁奈  | 東京大学大学院農学生命科学研究科 教授                    |

(◎：主査、○：副主査)

(オブザーバー) 厚生労働省労働基準局労働関係法課

## 研究者・教員等の流動性・安定性に係る現状と課題

### 1. 現 状

- 有期労働契約を締結した研究者・教員等（以下「研究者等」）については、無期転換申込権発生までの期間を 10 年とする労働契約法の特例（以下「10 年特例」）が規定。
- 文部科学省において、研究者等の雇用に関する実態把握のための調査を実施したところ、令和 4 年度の年度末に 10 年を迎えた特例対象者については、8 割程度が無期転換したか、または無期転換申込権が発生する有期労働契約が継続されたことが明らかとなった。
- 今後、こうした特例対象者について本格的な無期転換申込権が発生することを踏まえ、10 年特例の円滑な運用にあたっての課題の整理や制度の在り方について検討を行う必要がある。
- また、10 年特例の円滑な運用も含めた研究者等の人材の流動性・安定性を考慮したキャリアパスや雇用の在り方について検討を行う必要がある。

### 2. 課 題

#### ○ 研究者等の雇用状況の全体像と 10 年特例の運用状況の把握

- ・ 大学・研究機関等の研究者等のうち、無期雇用、有期雇用（任期付研究者やテニユアトラック教員等の別）及び 10 年特例の対象者の人数といった詳細な全体像の把握が必要。
- ・ そうした全体像を把握した上で、個別機関毎の 10 年特例の運用状況の把握や制度全体の今後の課題等を検討する必要。

#### ○ 研究者等の多様なキャリアパス構築や活躍促進を図るための方策

- ・ 大学・研究機関等における無期雇用ポストと有期雇用ポストの運用状況について把握し、適切な在り方について検討。
- ・ また、その際、アカデミアのみならず、産業界や行政セクターなども含めた人材の流動性・安定性を考慮した研究者等のキャリアパスや雇用の在り方として検討する必要（多様な人材の育成や活躍促進の観点を含む）。

### 3. 検討の視点

- 全体像の把握に基づき、
  - ・ 各機関における 10 年特例の運用状況について、例えば、キャリアサポートが十分にできていない等の課題を踏まえた今後の改善方策や留意すべき事項等をまとめ、大学等の関係機関に周知するとともに、次回の調査に反映すべき点を検討することとしてはどうか。

- ・ 10年特例の意義等を踏まえ、これと併せた研究者等の研究環境の整備の在り方について、個別大学・研究機関の具体例を把握し、優れた取組について全国的に普及する等の取組について検討してはどうか。
- 機関間異動・職種間異動の円滑化を図るなど、ポストドクターを含めた研究者等のキャリアパス構築のための人事・評価制度やキャリアパス支援を促進するための具体的方策として、どのようなことが考えられるか（研究者等のキャリアパス構築を担う大学・研究機関等の体制整備も含む）。



# 研究者・教員等の流動性・安定性に係る現状と課題 参考資料

令和5年11月2日

文部科学省  
人材政策課  
人材政策推進室

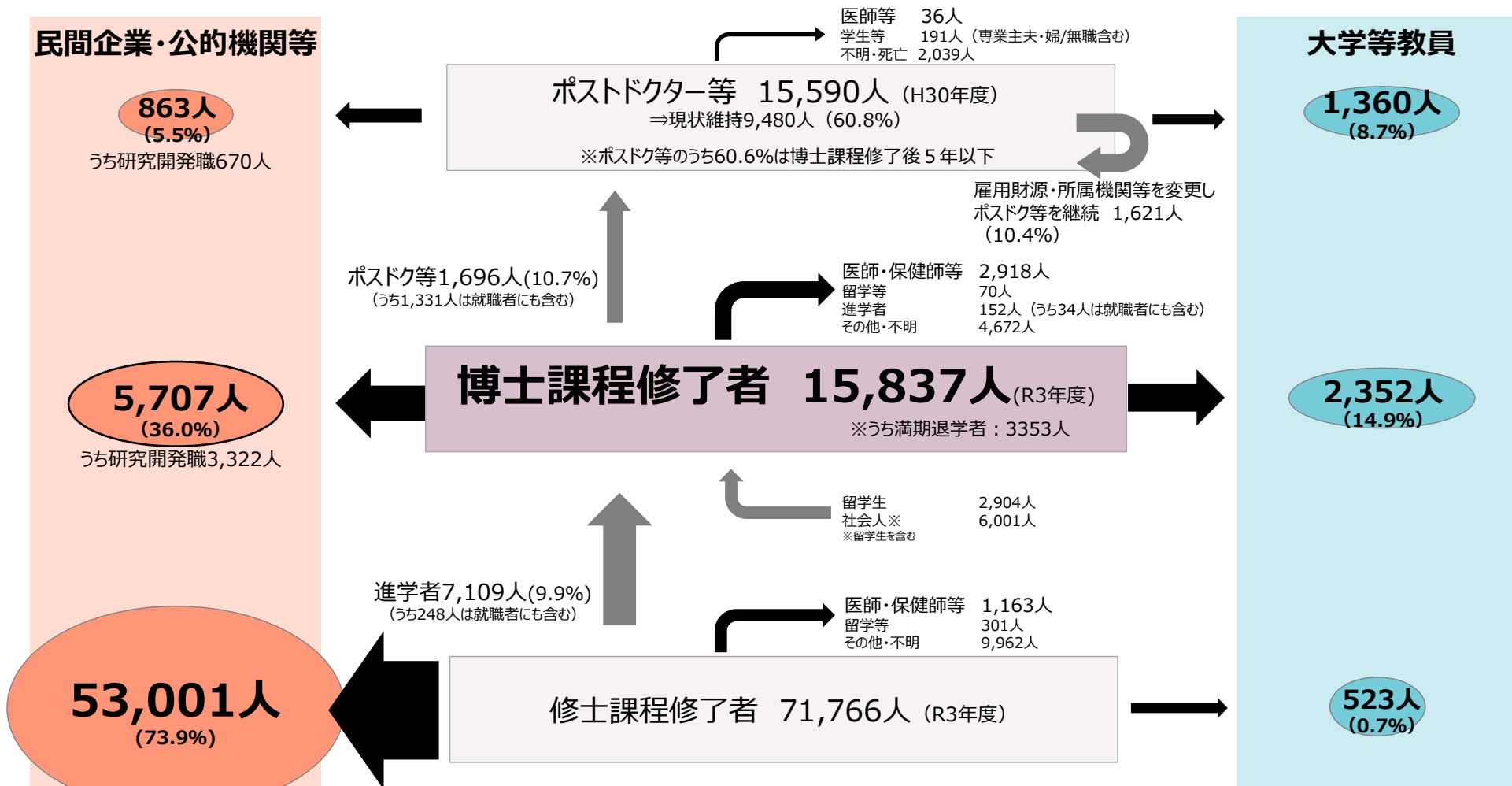
## 内容

1. 総論

2. 10年特例に関する状況調査の結果等

# 博士人材のキャリアパス全体像

○博士課程修了者の進路は、  
約36%が民間企業・公的機関等、約15%が大学等教員、約11%がポスドク等。

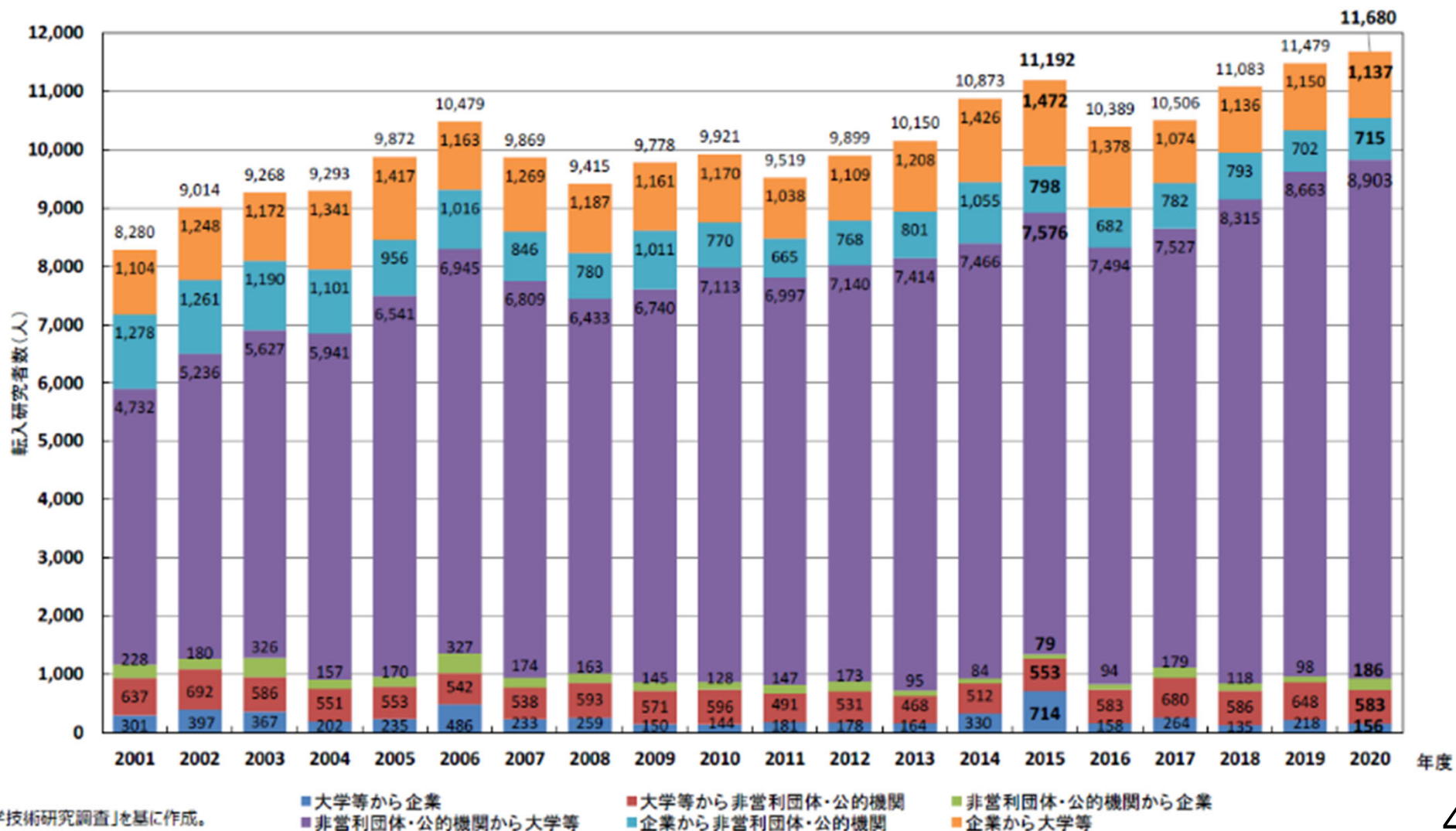


(出典) 修士課程修了者、博士課程修了者は「令和4年度学校基本調査」を基に、  
ポスドク等とは「ポスドク等の雇用・進路に関する調査」を基に文部科学省作成  
※学生の進路は令和4年3月時点のデータ、入学者は令和4年5月1日時点のデータ  
※ポスドク等のデータは平成30年度のポスドク等の延べ人数と、それらの者の平成31年4月1日時点の進路  
※大学等には短期大学、高等専門学校を含む

# 大学・企業等のセクター間を移動する研究者数

## セクター間の研究者の移動数

セクター間で転入する研究者数全般は、一時的減少はあるものの長期的に見れば増加傾向にある。内訳では「非営利団体・公的機関から大学等」が最も多く、過去20年間でほぼ倍増。一方、「大学等から企業」、「企業等から大学」はいずれも停滞している。



(出典) 総務省「科学技術研究調査」を基に作成。

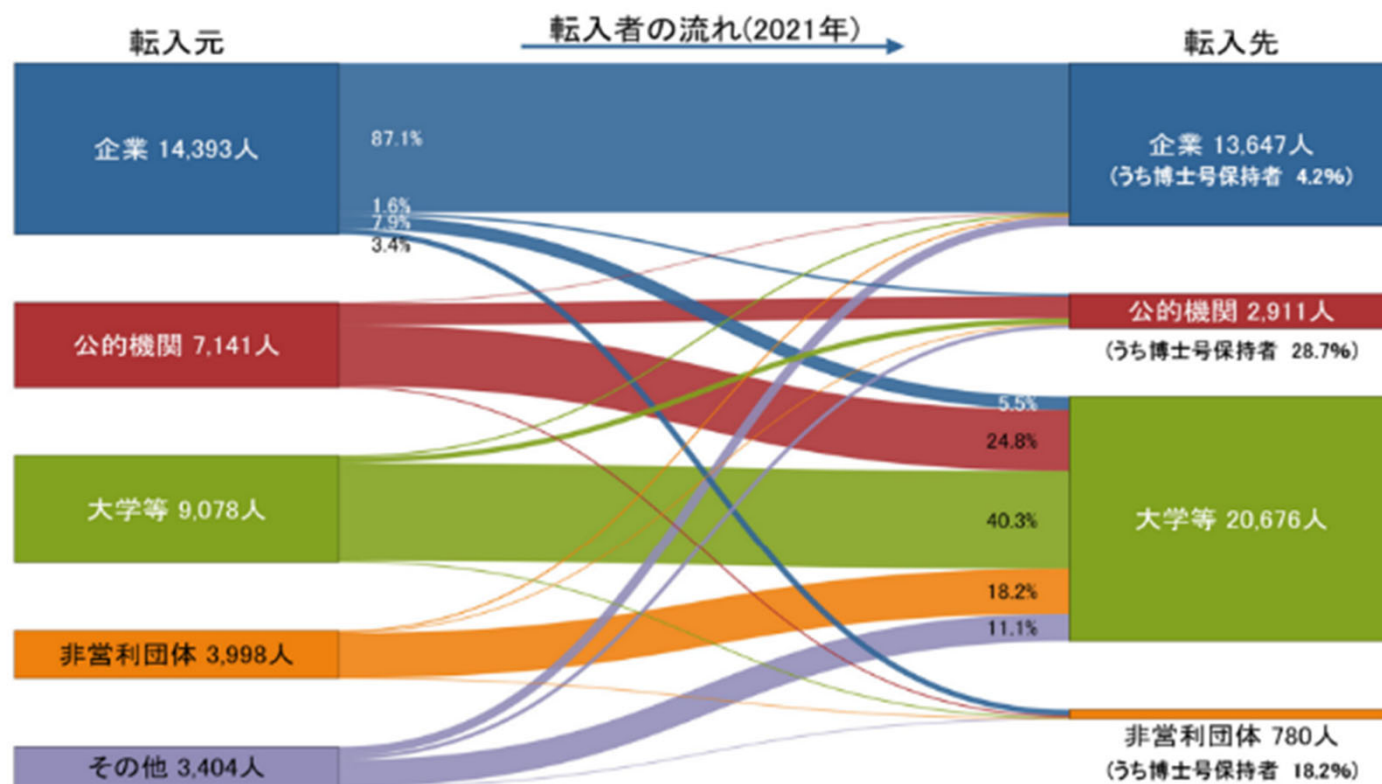
出典：CSTI評価専門調査会（令和5年1月16日）参考資料



# 所属部門別の研究者の流動性

○部門間における研究者の転入の流れを見ると、**多くの研究者の転入先になっているのは大学**であり、また、**企業及び大学のほとんどは同部門に流れている**。

部門間における転入研究者の流れ（2021年）



企業から転出する研究者は企業へ転入することが多い。

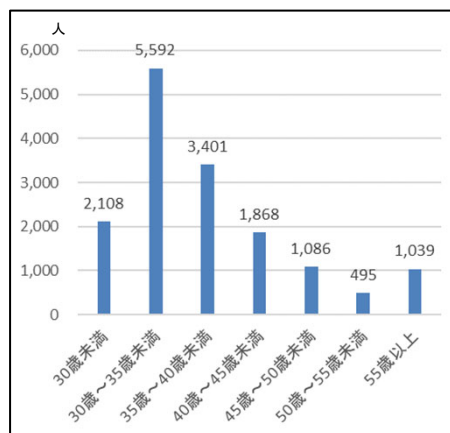
大学へは様々な部門から転入してきている。

大学から転出する研究者は大学へ転入することが多い。

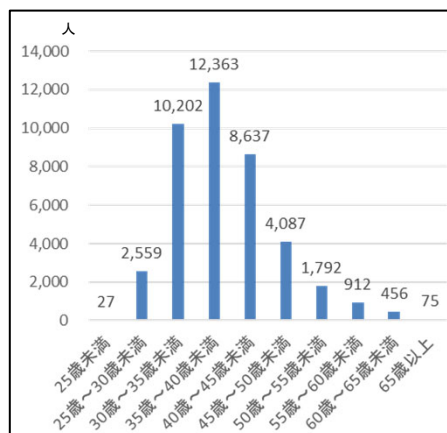
注：  
 1) 「その他」とは、外国の組織から転入した者の他、自営業の者、無職の者(1年以上)を指す。  
 2) 2021年の各部門における研究者数(HC)は、企業:570,974人、公的機関:34,449人、大学等:336,849人、非営利団体:9,454人である。  
 3) 四捨五入の関係上、合計が100%にならない場合がある。  
 4) 大学等の転入者における博士号保持者の数値はない。  
 資料：  
 総務省、「科学技術研究調査報告」  
 参照:表 2-1-16

# 大学における研究者のライフステージ

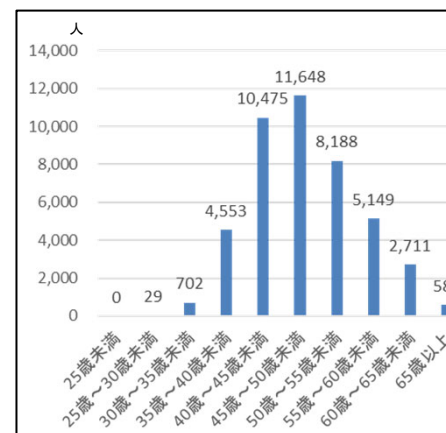
○大学における研究者の主なライフステージは下記のとおり。



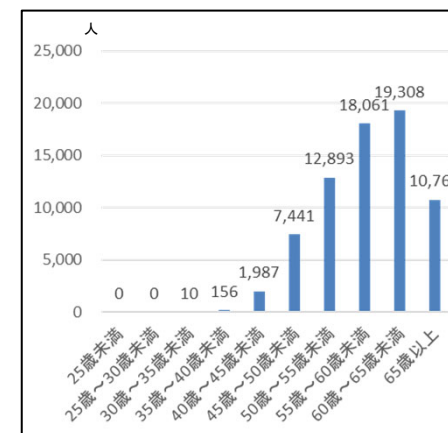
**ポストドクター**  
15,589人(H30)  
＜平均年齢 37.5歳＞



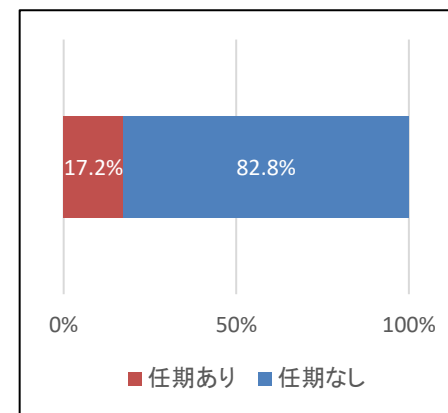
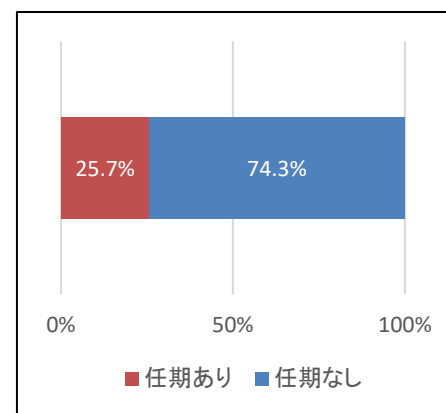
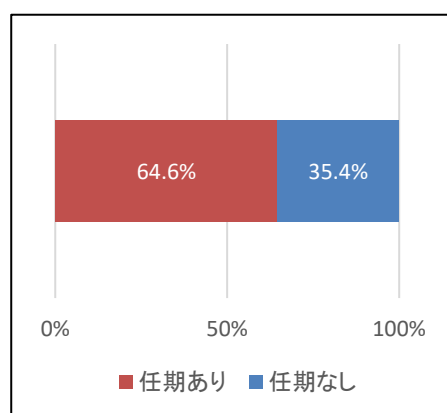
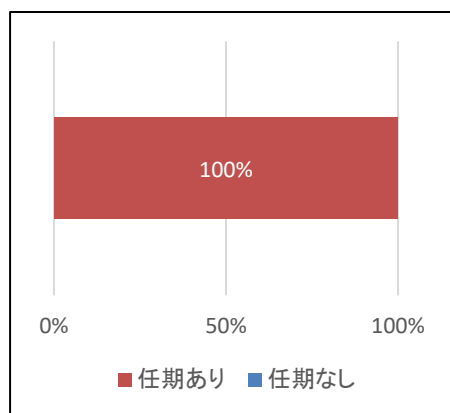
**助教**  
41,110人(R1)  
＜平均年齢 39.1歳＞



**准教授**  
44,103人(R1)  
＜平均年齢 48.3歳＞



**教授**  
70,621人(R1)  
＜平均年齢 58.2歳＞

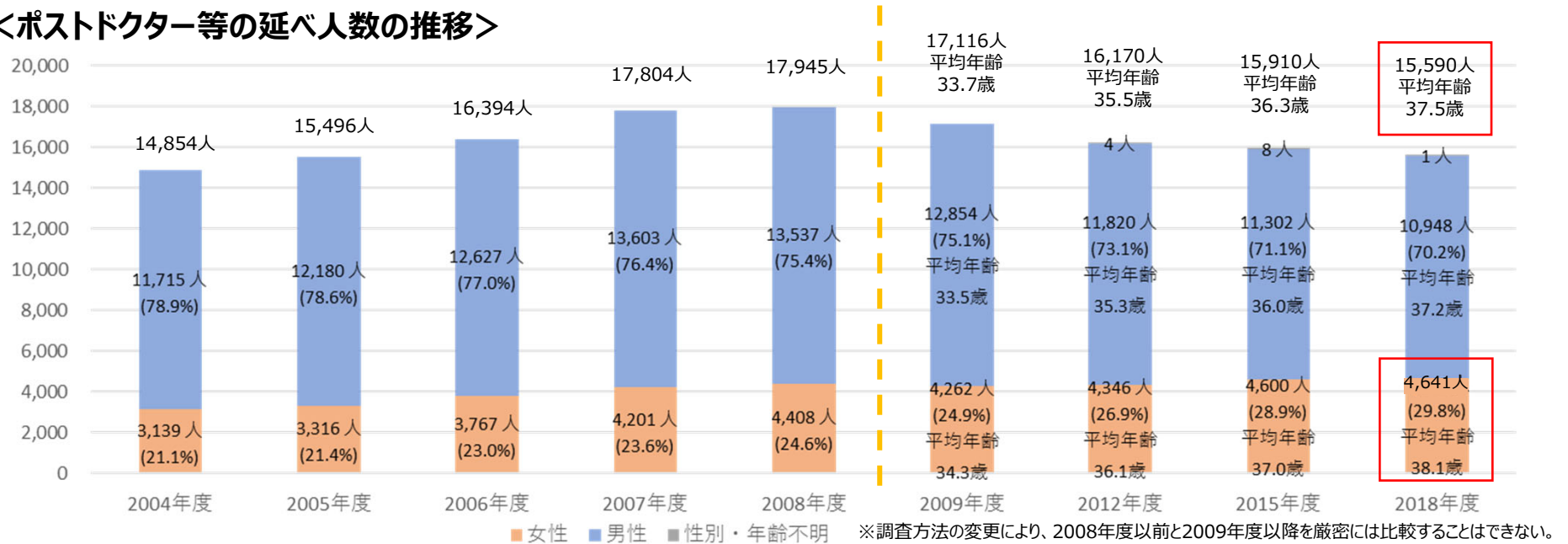


(出典) 文部科学省 学校教員統計調査、2021年  
 文部科学省 科学技術・学術政策研究所、ポストドクター等の雇用・進路に関する調査、2021年3月  
 文部科学省 科学技術・学術政策研究所、研究大学における教員の雇用状況に関する調査、2021年3月

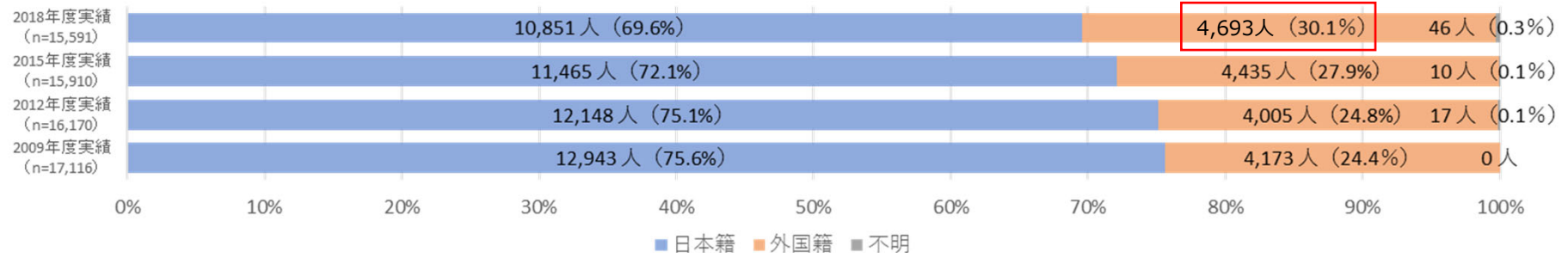
# ポストドクター等の人数推移等

- **ポストドクター等の延べ人数は、15,590人（2018年度）**であり、前回の調査（2015年度）に比べ、**319人減少**。
- 平均年齢は、**37.5歳**であり、**年齢が上昇**。
- 男女比は、**女性が29.8%**であり、**女性の割合が増加**。
- 外国籍の者は、4,693人（30.1%）であり、人数や割合が増加。

## <ポストドクター等の延べ人数の推移>



## <ポストドクター等の国籍・地域別>

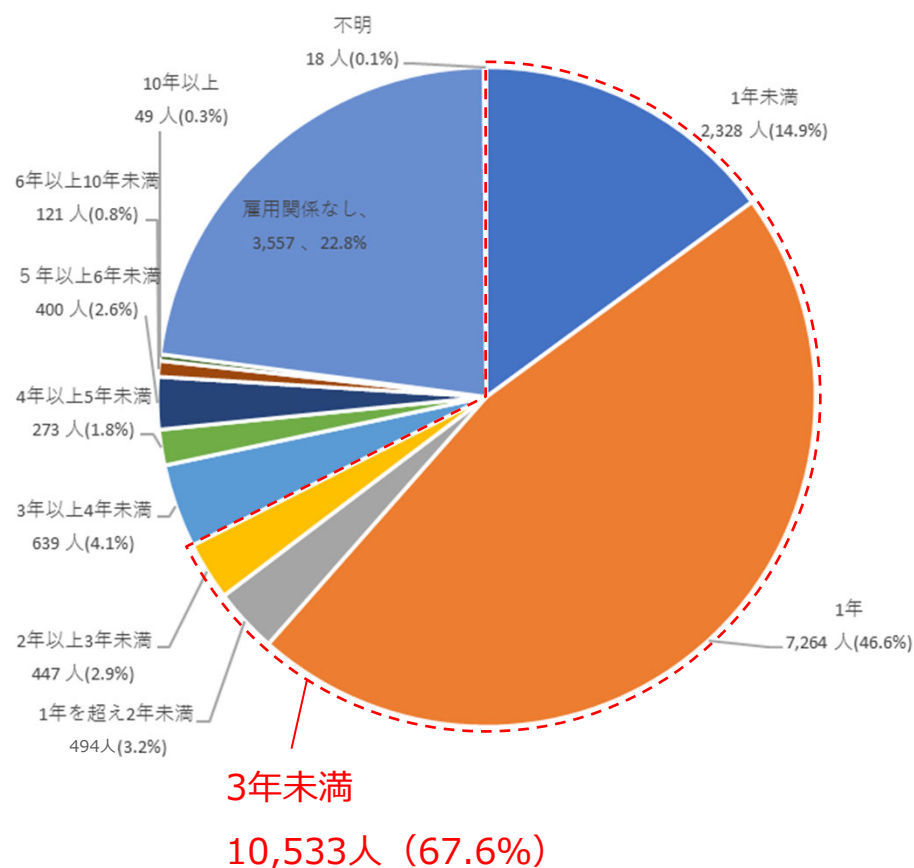


# ポストドクター等の雇用に関する状況（任期の長さ、契約可能な最長期間）

- 任期の長さが「3年未満」のポストドクター等は、10,533人（67.6%）である。
- 契約可能な最長期間が「5年以上」のポストドクター等は、7,167人（46.0%）である。

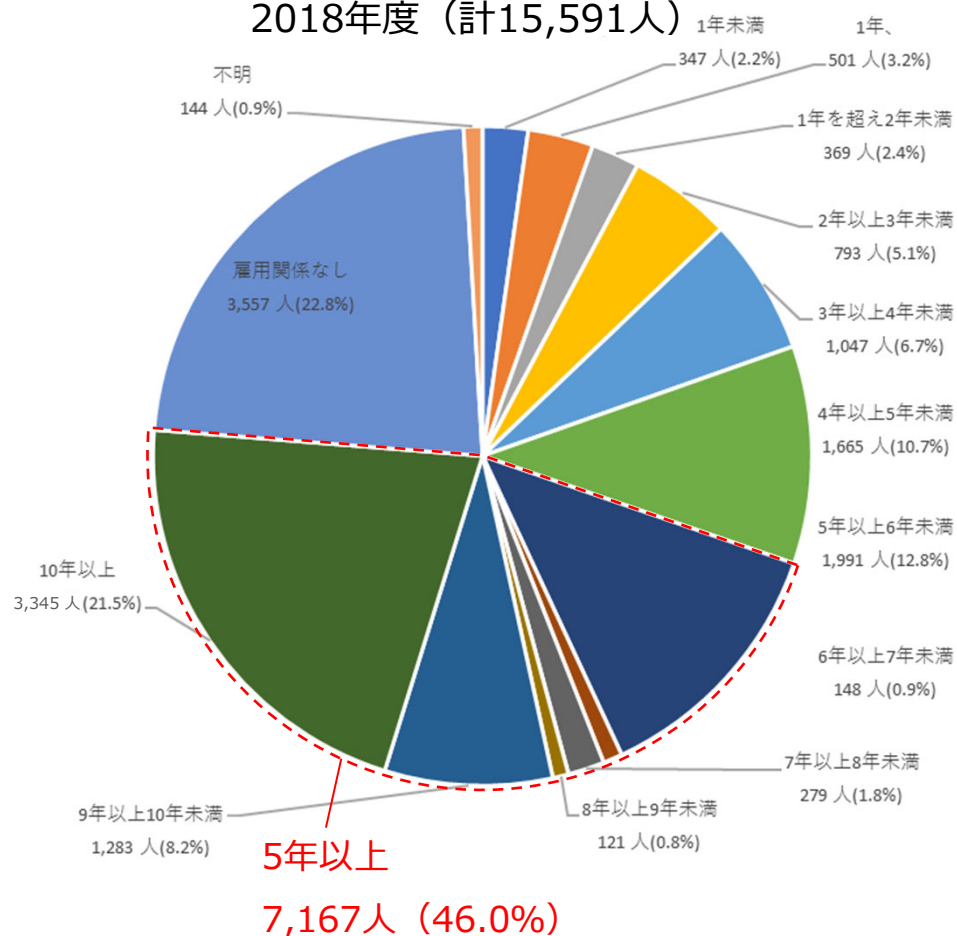
## <任期の長さ>

2018年度（計15,591人）



## <契約可能な最長期間>

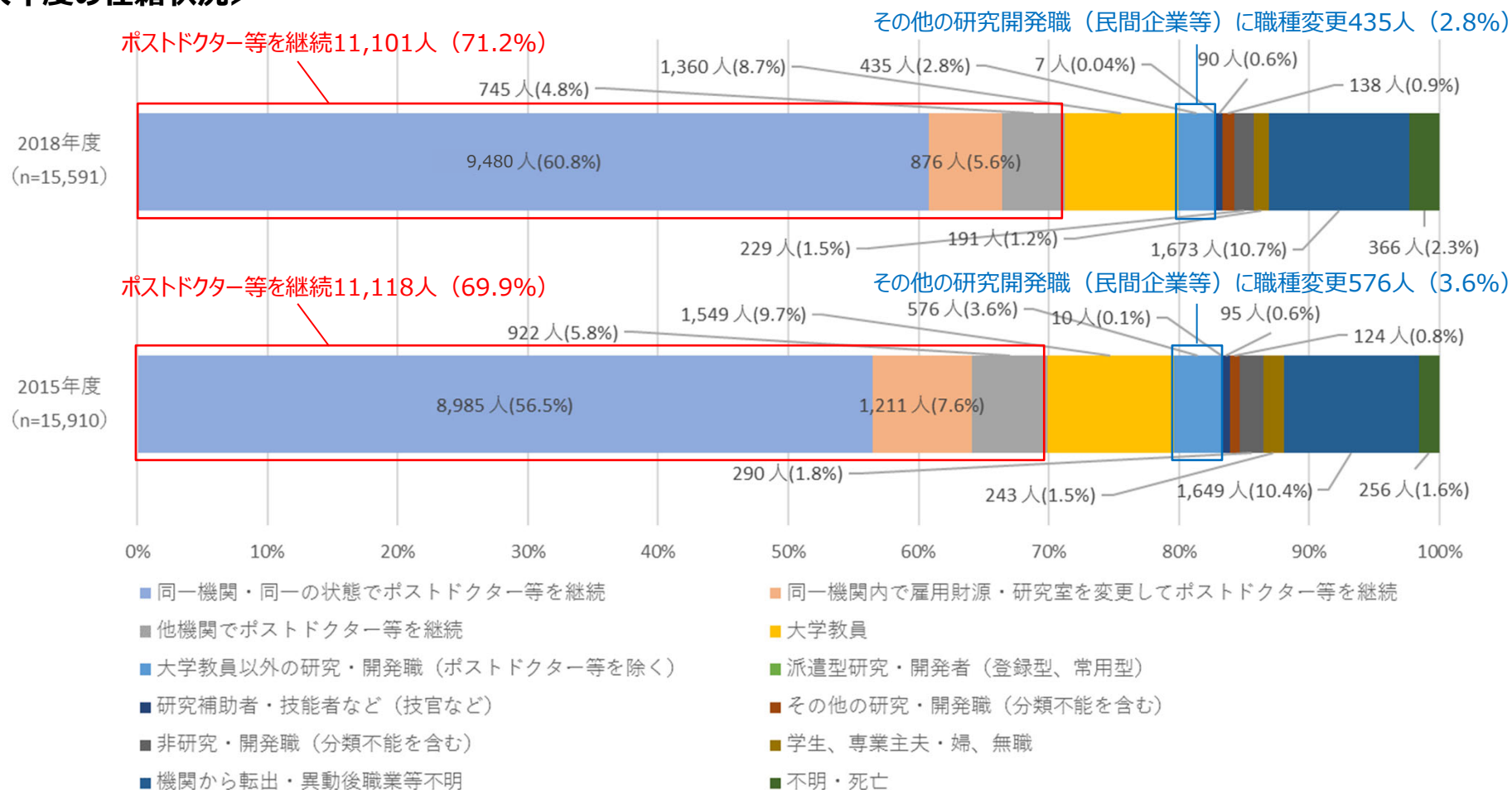
2018年度（計15,591人）



# ポストドクター等のキャリアパスの状況

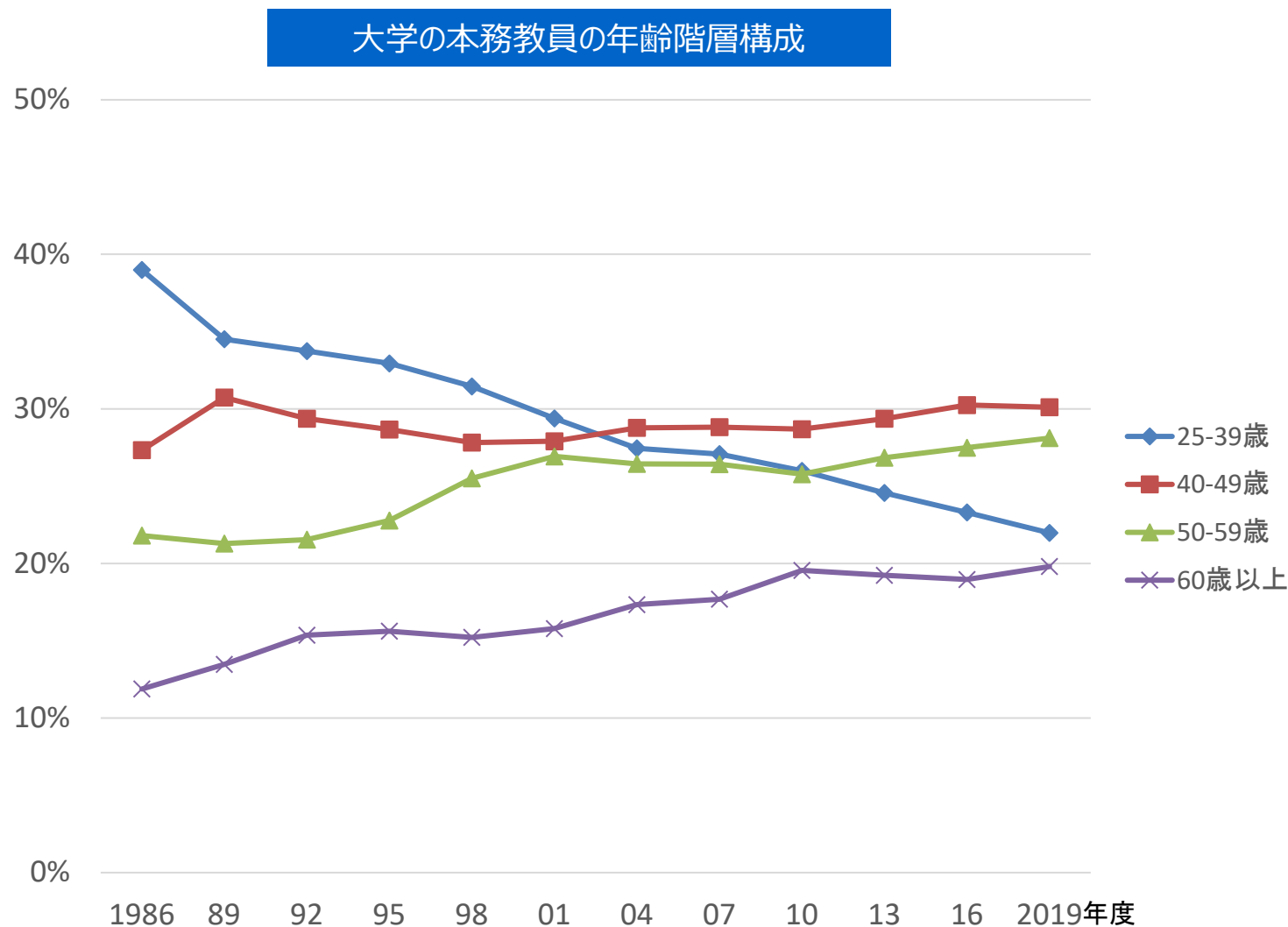
- 次年度（2019年4月1日時点）にポストドクター等を継続する者は、11,101人（71.2%）であり、前回の調査に比べ、17人の減少（1.3ポイントの増加）。
- 次年度にその他の研究開発職（民間企業等）に職種変更した者は、435人（2.8%）であり、前回の調査に比べ、141人の減少（1.2ポイントの減少）。

## <次年度の在籍状況>



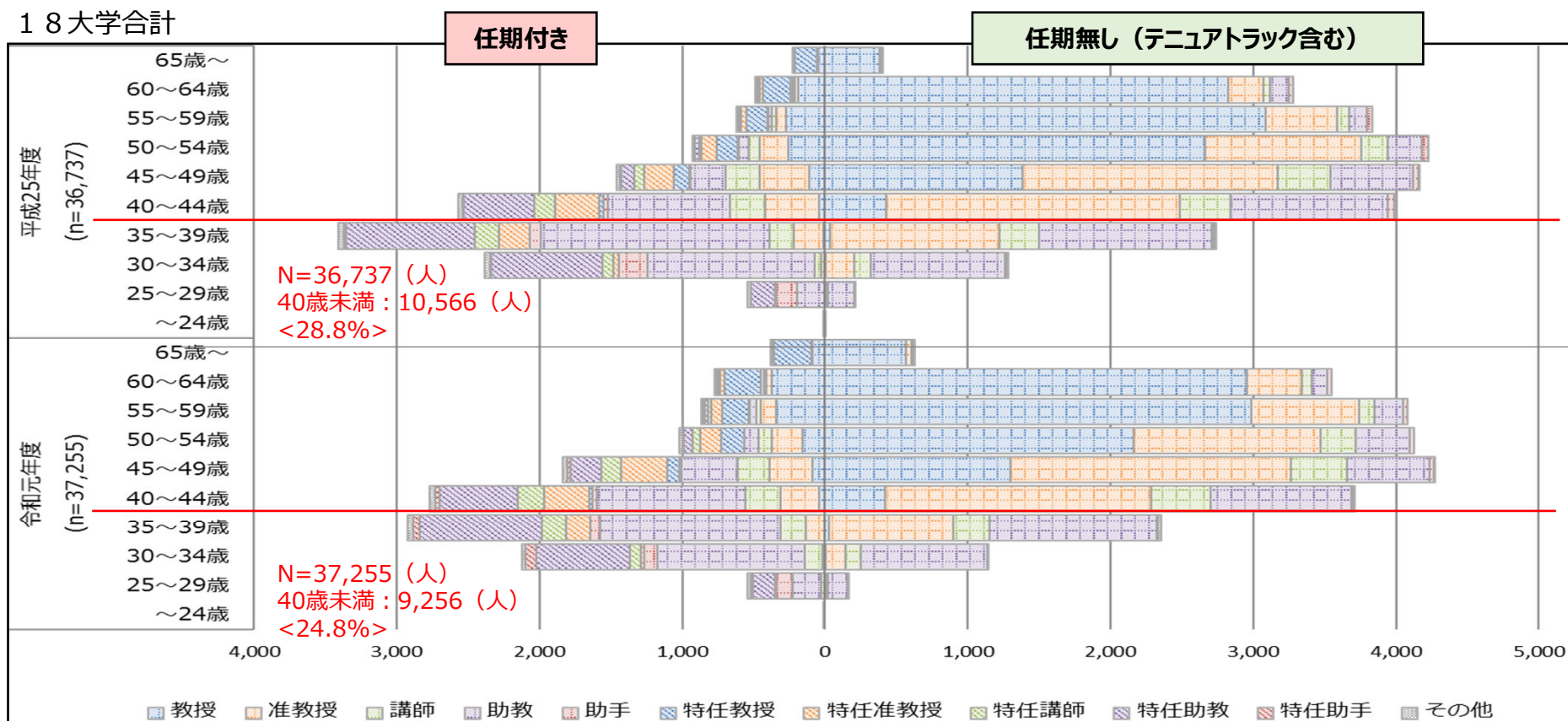
## 大学の本務教員の年齢階層構成の推移

○大学の本務教員の年齢構成を見ると、**25歳～39歳の割合が減少**し、40歳～49歳の割合が横ばい、50歳～59歳、60歳以上の割合が上昇している。



# 研究大学における教員の任期の有無と年齢別職位構成

- 18大学（※）の総教員数は、平成25年度から令和元年度にかけて、**518人増加**
  - ・若手教員（39歳以下）は、1,310人減少
  - ・中堅教員（40歳以上59歳以下）は、886人増加
  - ・シニア教員（60歳以上）は、942人増加
- 任期付き教員の割合については、若手、中堅、シニアの全ての区分で増加。**（平成25年度から令和元年度にかけて、若手は0.5ポイント増加、中堅は3.0ポイント増加、シニアは5.5ポイント増加。）



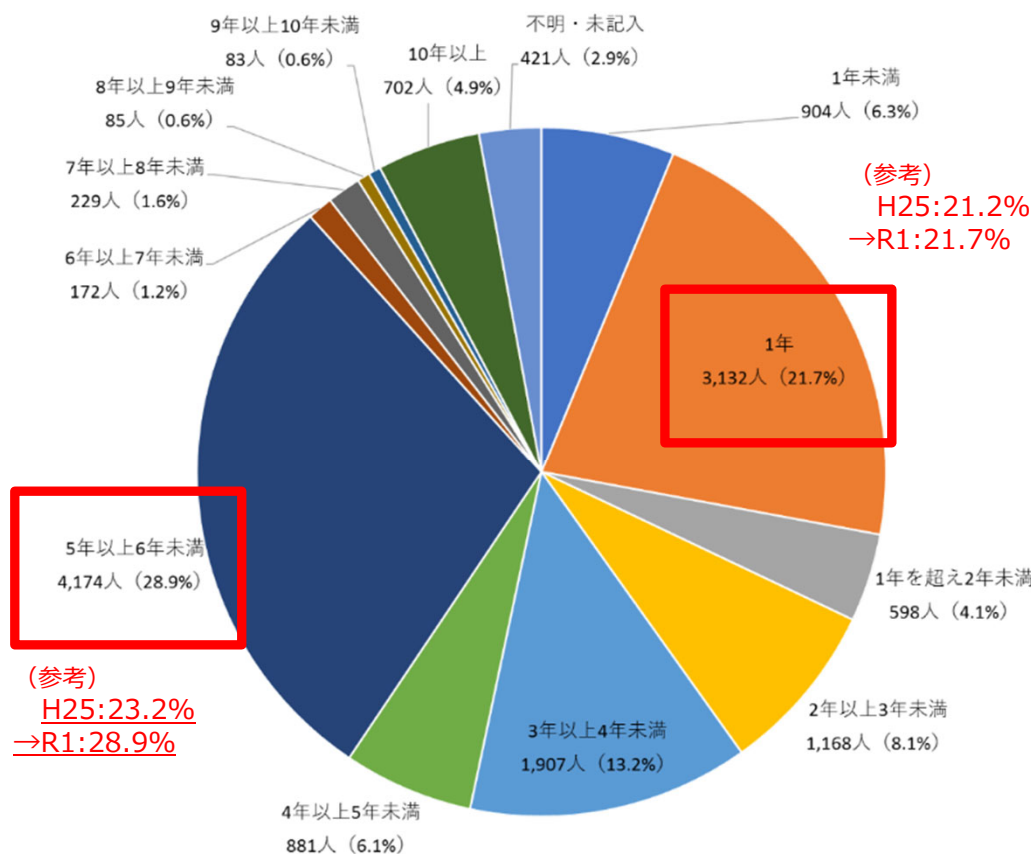
※北海道大学、東北大学、筑波大学、東京大学、東京工業大学、名古屋大学、京都大学、大阪大学、九州大学、慶應大学、早稲田大学、千葉大学、東京農工大学、一橋大学、金沢大学、神戸大学、岡山大学、広島大学

# 教員の任期の長さや契約可能な最長期間

- 任期付き教員（テニュアトラック教員を含む）の任期の長さをみると、「5年以上6年未満」（令和元年度28.9%）、「1年」（令和元年度21.7%）の割合が高い。
- 契約可能な最長期間は、「10年以上」の割合が最も高く、また5年以上の割合が8割を占めている。

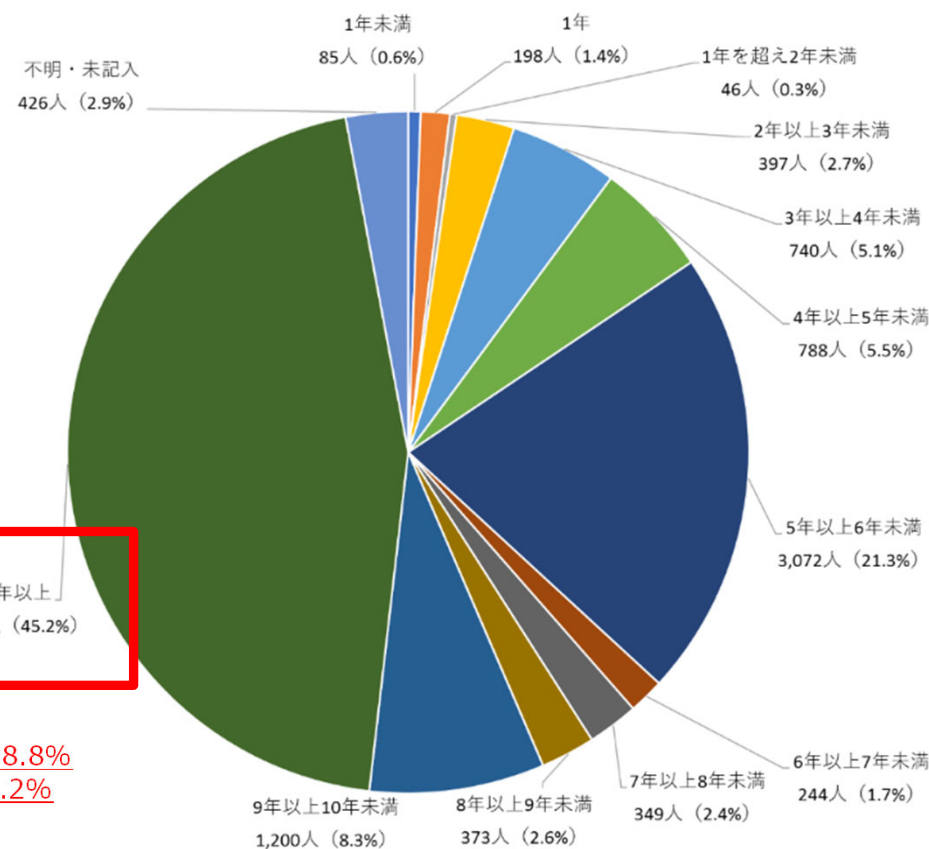
## 18大学の教員における任期の長さ

令和元年度（計14,456人）



## 18大学の教員における契約可能な最長期間

令和元年度（計14,456人）





# 「ポストドクター等の雇用・育成に関するガイドライン」のポイント

## 策定の趣旨

ポストドクターの雇用・受入環境の改善や、研究者としての能力開発、キャリア開発支援等に関する各大学・公的研究機関の取組の充実を図り、ポストドクターが研究に専念できる環境を確保するとともに、一定の期間を経て、次のポストにステップアップできる環境の実現を図る。

## 主な内容

### 第1章 雇用・受入環境等に関する事項

- ポストドクターの適切な待遇の確保
  - ・3年から5年程度の任期の確保
  - ・高度な業務に見合った適正な水準の給与の確保
- RA（博士学生）の適切な処遇の確保
  - ・適切な支援制度の設計や学内規程の整備
  - ・業務の性質や内容に見合った対価の設定（2,000～2,500円程度の時間給の支給）

### 第2章 研究環境に関する事項

- 機器利用等における配慮
  - ・ポストドクターを含む設備・機器の共用の促進（機関としての共用方針の策定）
- PI等による研究活動の支援
  - ・PIによる研究状況のレビューやメンター等による支援

### 第3章 キャリア開発の支援に関する事項

- 研究者としての能力開発機会の提供
  - ・研究者として必要なスキル・能力の可視化・体系化
  - ・汎用的で幅広いスキル・能力を目指す取組の充実
- 計画的なキャリア支援の実施
  - ・ポストドクターは2か所程度までとし、3年から7年程度で次のステップに進める環境の整備
  - ・具体的な方針の策定と、計画的な育成の推進

### 第4章 その他

- 大学・研究機関での組織的取組の推進
  - ・経営方針での、若手研究者の雇用・育成の位置づけ
  - ・各部署やPI等の認識向上に向けた取組の推進
- 全ての若手研究者への配慮
  - ・ガイドラインの趣旨を踏まえた若手研究者への対応

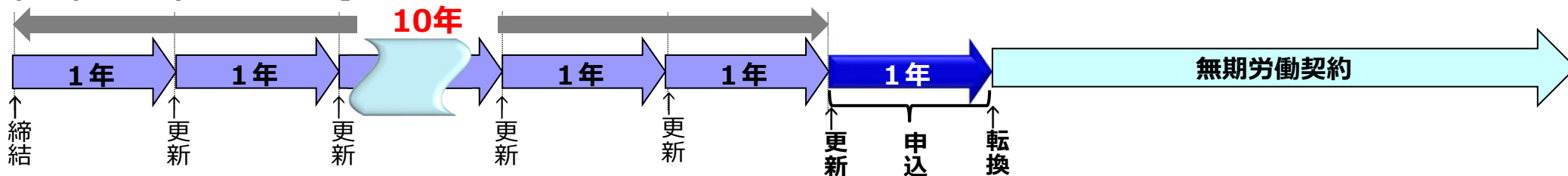
# 大学、研究開発法人等の研究者等に対する無期転換ルールの特例について

- 有期労働契約が更新により通算5年を超えた場合には、労働者の申込みにより、無期転換できるが（無期転換ルール、労働契約法第18条）、大学等、研究開発法人等の研究者、技術者及び研究開発等に係る運営管理業務の従事者（URA等）、教員等については、「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（科技イノベ活性化法）」（※）及び「大学の教員等の任期に関する法律」において、無期転換の申込みができるまでの期間を、通算10年とする特例が定められている。

（※）旧名：研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律

## 【契約期間が1年の場合の例】

※通常は5年



## 【特例の対象者】

※①～④：科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律、⑤：大学の教員等の任期に関する法律

- ① 研究者等であって、研究開発法人・大学等と有期労働契約を締結した者（研究者及び技術者（研究開発の補助を行う人材を含む））
- ② 研究開発等に係る企画立案、資金の確保等の運営管理業務の従事者であって、研究開発法人・大学等と有期労働契約を締結した者（URA等）
- ③ 共同研究開発等の業務に専ら従事する研究者等であって、当該開発等を行う試験研究機関等・研究開発法人・大学等以外の者と有期労働契約を締結した者
- ④ 共同研究開発等の運営管理業務に専ら従事する者であって、当該開発等を行う試験研究機関等・研究開発法人・大学等以外の者と有期労働契約を締結した者
- ⑤ 大学の教員等の任期に関する法律に基づく任期の定めがある労働契約を締結した教員等

## 【対象となる大学、研究開発法人、試験研究機関等】

※研究開発法人、試験研究機関等は、科技イノベ活性化法及び同法施行令において限定列举されている。

### <大学等>

※大学と以下の大学共同利用機関

- 人間文化研究機構
  - ・国立歴史民俗博物館
  - ・国立国語研究所 等
- 自然科学研究機構
  - ・国立天文台
  - ・基礎生物学研究所 等
- 高エネルギー加速器研究機構
  - ・素粒子原子核研究所 等
- 情報・システム研究機構
  - ・統計数理研究所 等

### <研究開発法人> ※全て独立行政法人。

- ・日本医療研究開発機構
- ・情報通信研究機構
- ・酒類総合研究所
- ・国立特別支援教育総合研究所
- ・国立科学博物館
- ・物質・材料研究機構
- ・防災科学技術研究所
- ・量子科学技術研究開発機構
- ・科学技術振興機構
- ・日本学術振興会
- ・理化学研究所
- ・宇宙航空研究開発機構
- ・海洋研究開発機構
- ・日本原子力研究開発機構
- ・労働者健康安全機構
- ・医薬基盤・健康・栄養研究所
- ・国立がん研究センター
- ・国立循環器病研究センター
- ・国立精神・神経医療研究センター
- ・国立国際医療研究センター
- ・国立成育医療研究センター
- ・国立長寿医療研究センター
- ・農業・食品産業技術総合研究機構
- ・国際農林水産業研究センター
- ・森林研究・整備機構
- ・水産研究・教育機構
- ・経済産業研究所
- ・産業技術総合研究所
- ・石油天然ガス・金属鉱物資源機構
- ・新エネルギー・産業技術総合開発機構
- ・土木研究所
- ・建築研究所
- ・海上・港湾・航空技術研究所
- ・自動車技術総合機構
- ・国立環境研究所
- ・環境再生保全機構

### <試験研究機関等>

- ・经济社会総合研究所
- ・科学警察研究所
- ・国立教育政策研究所
- ・科学技術・学術政策研究所
- ・国立医薬品食品衛生研究所
- ・国立保健医療科学院
- ・国立社会保障・人口問題研究所
- ・国立感染症研究所
- ・動物医薬品検査所
- ・農林水産政策研究所
- ・国土技術政策総合研究所
- ・気象研究所
- ・地磁気観測所
- ・消防大学校
- ・国立障害者リハビリテーションセンター
- ・国土地理院
- ・気象大学校
- ・海上保安大学校
- ・防衛装備庁航空装備研究所
- ・陸上装備研究所
- ・艦艇装備研究所
- ・次世代装備研究所
- ・千歳/下北/岐阜試験場
- ・防衛研究所
- ・防衛大学校
- ・防衛医科大学校
- ・(独)農林水産消費安全技術センター
- ・(独)製品評価技術基盤機構
- ・(独)国立印刷局

# 「研究者・教員等の雇用状況等に関する調査」（令和5年度）結果（概要）について

大学等及び研究開発法人の研究者、教員等のうち、無期転換申込権発生までの期間（原則5年）を10年とする労働契約法の特例の対象者（以下、「特例対象者」という。）に関して、令和5年4月1日以降、特例対象者に本格的な無期転換申込権の発生が見込まれることを踏まえ、当該特例に関する実態把握のための調査を実施。

## 【概要】

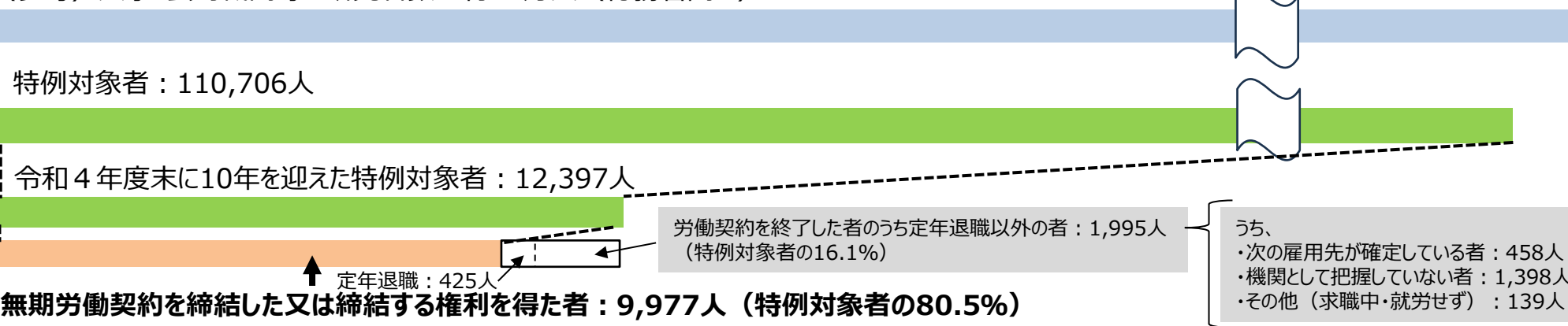
- (1) 調査時点： 令和4年4月1日時点
- (2) 調査対象：（機関への調査） 全国の大学等及び研究開発法人 847機関（うち801機関回答）  
（個人への調査） 上記の機関に所属する特例対象者110,706人（うち7,198人回答）
- (3) 調査項目：（機関への調査） 特例対象者に関する令和5年4月前後の雇用契約の状況 等  
（個人への調査） 特例に関する現状・認識 等

## 調査結果のポイント

※令和5年9月12日公表

回答機関における特例対象者のうち10年を迎える者の令和5年4月前後の雇用契約の状況は以下のとおり。「無期労働契約を締結した者」と「有期労働契約を継続した者（無期転換申込権が発生した者）」を合わせると、特例対象者12,397人のうち9,977人（約8割）の者が無期労働契約を締結した又は締結する権利を得た。

（参考）大学・公的機関等の研究者数：約45万人（総務省調べ）



## 調査結果を踏まえた対応等

- 本調査結果の周知とともに、改めて関係機関における適切な対応を依頼する文書を発出
- 今後、文部科学省において、今般の調査結果も踏まえ、研究者・教員等の雇用環境の改善等に関し有識者会議において検討を行う予定

# 大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対する労働契約法の特例に関する対応について

## ■ 研究者・教員等の雇用に係る適切な対応について（依頼）（令和5年9月12日付5文科科第326号）

「研究者・教員等の雇用状況等に関する調査」（令和5年度）の調査結果を踏まえ、関係機関において特例の適切な運用に努めていただくよう改めて依頼。

### （ポイント）

#### 1. 無期転換申込み等に係る適切な対応

- ・ 無期転換申込権が発生した研究者・教員等からの無期転換の手続きについて確実に周知するなど、無期転換に係る適切な対応をとっていただくこと。
- ・ 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではなく、引き続き留意すること。
- ・ 各機関の取組例等を参考にしつつ、研究者・教員等の適切な雇用にに向けた対応に引き続き取り組むこと。

#### 2. 特例対象者への10年特例の制度等に関する適切な説明

- ・ 特例対象者と有期労働契約を締結する場合には、相手方が特例対象者となる旨等を書面により明示し、10年特例の制度の概要を説明すること等により、相手方が特例対象者であることをあらかじめ適切に了知できるようにするなど、適切な対応をとっていただくこと。

#### 3. 特例対象者に対するキャリアサポートの実施

- ・ 契約期間の満了に伴い雇用関係を終了する場合を含め、研究者・教員等の雇用の終了に当たっては、雇用終了に関する説明や雇用終了後の状況把握に努めていただくとともに、各機関の取組例等も参照しつつ、各機関の特例対象者の実情に応じ、特例対象者に対するキャリアサポートの取組を行っていただくなど、特例対象者のキャリアパスへの配慮に努めていただくこと。

#### 4. 次回の調査を見据えた対応

- ・ 来年度においても調査を予定しており、特例対象者の雇用状況を可能な限り正確に把握することができるようあらかじめご準備いただくこと。

○ 今後、文部科学省において、今般の調査結果も踏まえ、10年特例の運用面の課題の確認や運用上の見直しの方向性等を含め、研究者・教員等の雇用環境の改善等に関し有識者会議において検討を行う予定。

### （参考）過去に機関に発出した通知

#### ■ 貴法人における無期転換ルールの適切な運用について（依頼）（令和5年2月7日付4文科科第664号）

「研究者・教員等の雇用状況等に関する調査」（令和4年度）の調査結果を踏まえ、関係機関において特例の適切な運用に努めていただくよう依頼。

※各機関における取組の参考として、特例対象者に対するキャリアサポートに係る取組例を記載

### （ポイント）

- ・ 無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的とした雇止め等を行うことは労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではないことに留意し、各部局や法人内における10年特例の適切な運用に向けた対応を改めて促すこと
- ・ 令和4年度末以降の雇用契約の見直しについて、組織全体として、引き続き状況把握に努めるとともに、現在見通しが未定の者がいるような場合などには、できるだけ早期に説明・相談を行うこと
- ・ 特例対象者に対し、相手方が特例対象者となる旨等の説明を適切に行うこと

#### ■ 貴法人における無期転換ルールの円滑な運用について（依頼）（令和4年11月7日付4文科科第556号）

令和5年4月1日以降、特例対象者について本格的な無期転換申込権の発生が見込まれることを踏まえ、関係機関において特例の適切な運用に向けて万全を期していただくよう改めて依頼。※各機関における取組の参考として、研究者、教員等の雇用状況の改善に向けた取組例等（※）を添付

(参考 1)

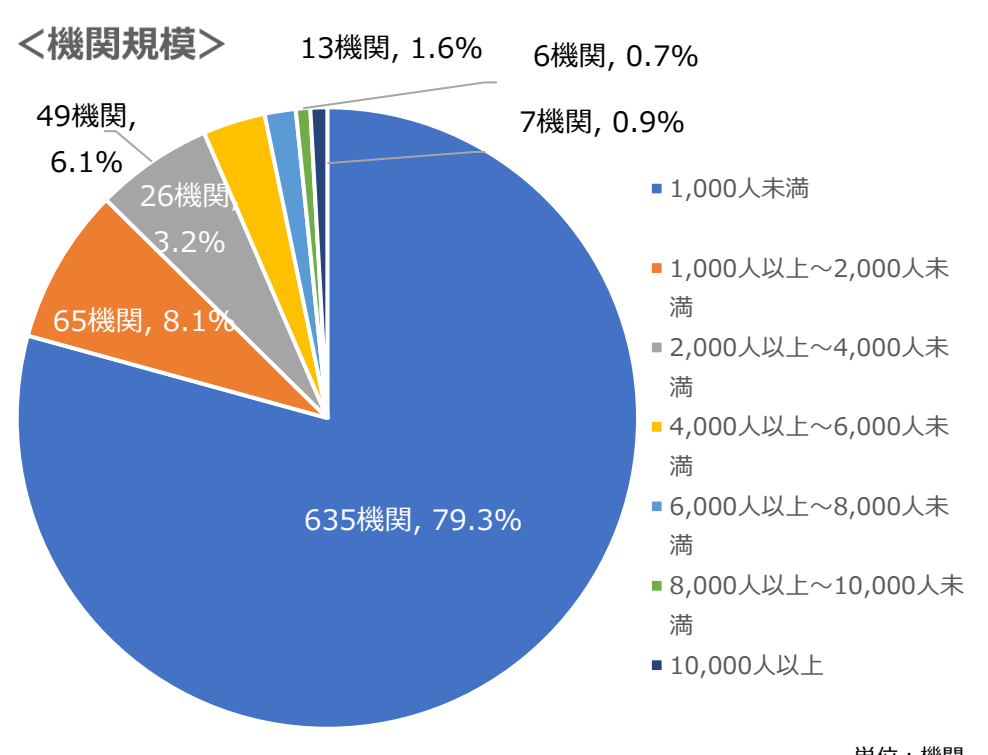
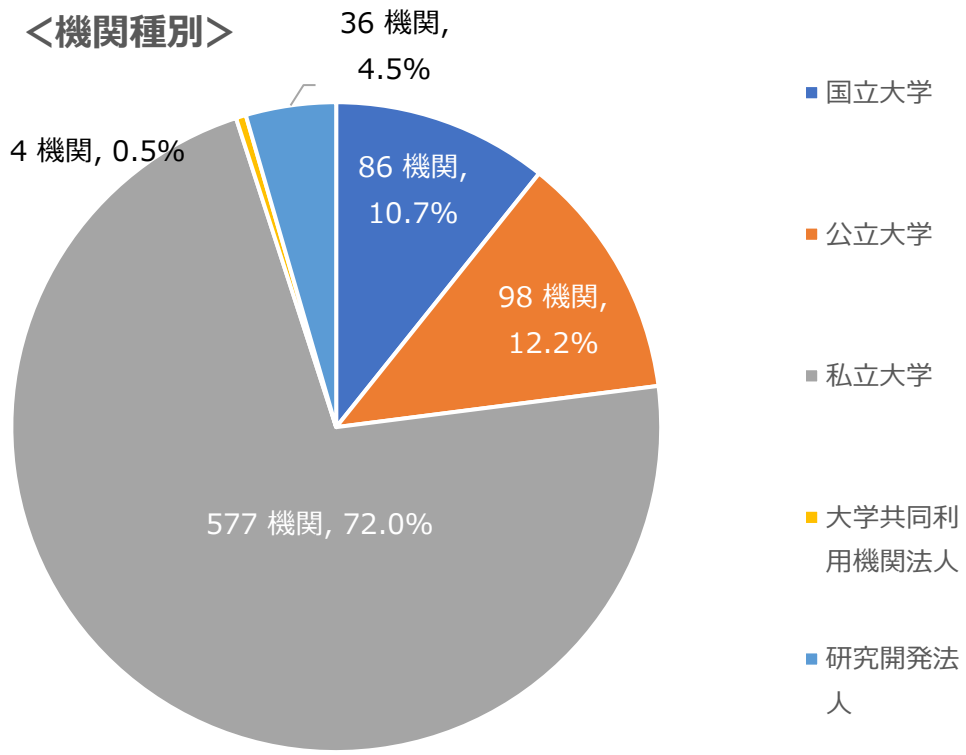
研究者・教員等の雇用状況等に関する調査（令和 5 年度） 抜粋

(参考) 全体版は以下に公表済み

[https://www.mext.go.jp/content/20230906-mxt\\_kiban03-000031793\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20230906-mxt_kiban03-000031793_1.pdf)

# 【1】回答機関基礎データ

○全体で801機関からの回答が得られ、機関種別では「私立大学」が全体の72.0%を占め、最も多かった。  
 ○機関規模別では「1,000人未満」が全体の79.3%を占め、最も多かった。



単位：機関

単位：機関

機関種別	機関数	割合
国立大学	86	10.7%
公立大学	98	12.2%
私立大学	577	72.0%
大学共同利用機関法人	4	0.5%
研究開発法人	36	4.5%
全体	801	100.0%

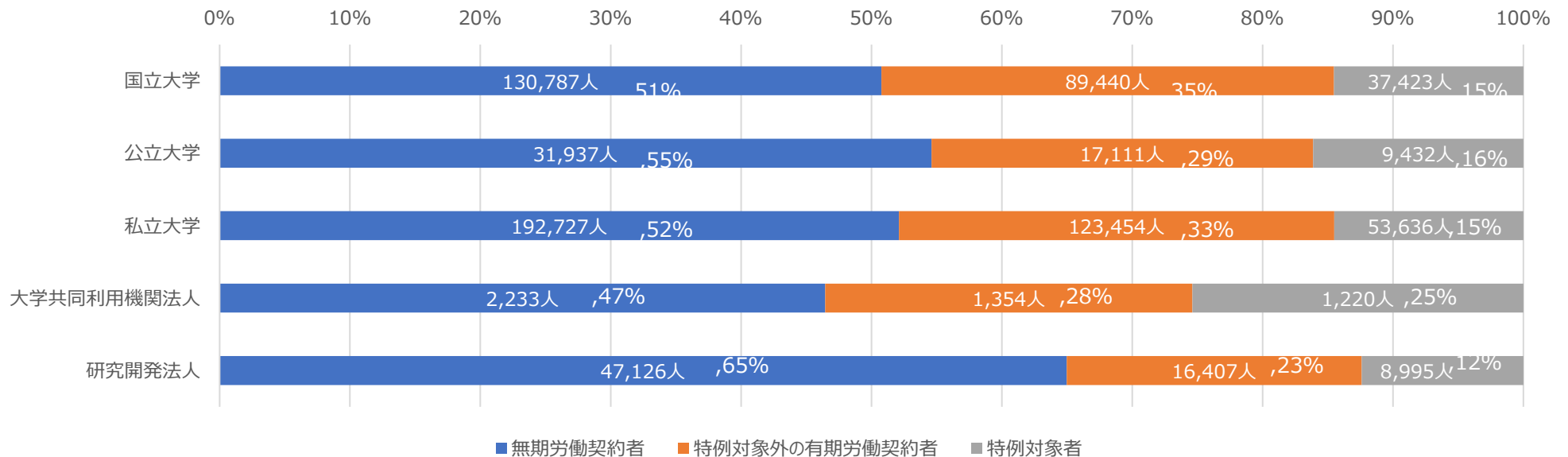
機関規模	機関数	割合
1,000人未満	635	79.3%
1,000人以上～2,000人未満	65	8.1%
2,000人以上～4,000人未満	49	6.1%
4,000人以上～6,000人未満	26	3.2%
6,000人以上～8,000人未満	13	1.6%
8,000人以上～10,000人未満	6	0.7%
10,000人以上	7	0.9%
全体	801	100.0%

## 【2】 回答機関全体の労働者数の内訳

○回答機関全体の労働者763,282人のうち、無期労働契約者は404,810人(53.0%)、有期労働契約者は358,472人(47.0%)、うち特例対象者は110,706人(14.5%)であった。

設問1-3. 機関全体の現在の労働者の数について、「職種別」「雇用期間の定めの有無別」の人数をお答えください。  
また、有期労働契約者のうち、特例対象者の人数についてもあわせてお答えください。

＜機関ごとの労働者数の内訳・割合＞



単位：人

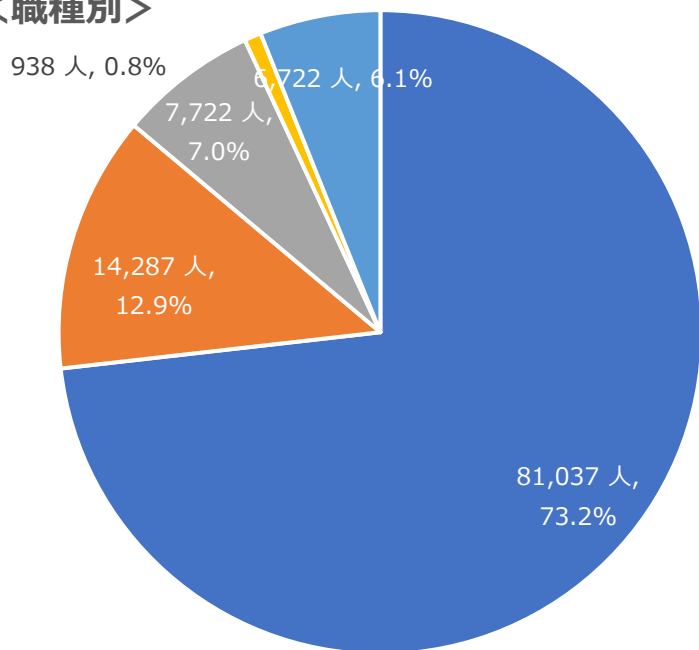
機関種別	無期労働契約者	有期労働契約者			合計
		特例対象外の有期労働契約者	特例対象者	小計	
国立大学	130,787	89,440	37,423	126,863	257,650
公立大学	31,937	17,111	9,432	26,543	58,480
私立大学	192,727	123,454	53,636	177,090	369,817
大学共同利用機関法人	2,233	1,354	1,220	2,574	4,807
研究開発法人	47,126	16,407	8,995	25,402	72,528
全体	404,810	247,766	110,706	358,472	763,282
割合	53.0%	32.5%	14.5%	47.0%	100.0%

### [3]特例対象者の人数

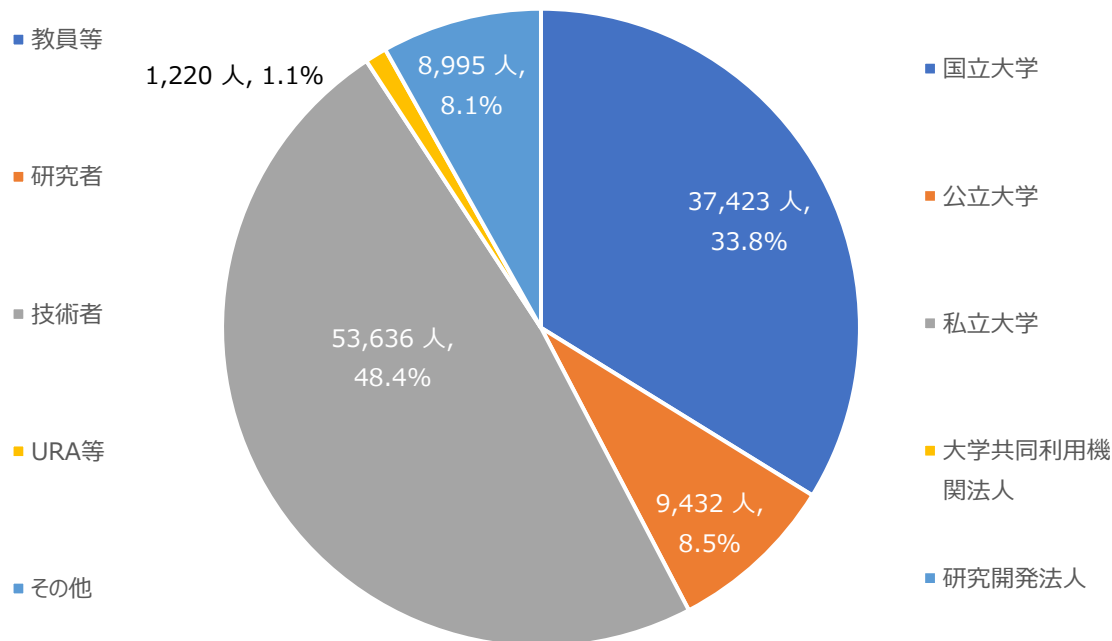
○回答機関全体で特例対象者は110,706人であり、職種別では教員等が81,037人(73.2%)であった。  
 ○特例対象者の所属機関は、私立大学が53,636人(48.4%)、国立大学が37,423人(33.8%)、公立大学が9,432人(8.5%)、研究開発法人が8,995人(8.1%)であった。

設問1-3.機関全体の現在の労働者の数について、「職種別」「雇用期間の定めの有無別」の人数をお答えください。  
 また、有期労働契約者のうち、特例対象者の人数についてもあわせてお答えください。

<職種別>



<機関種別>



機関種別	教員等	研究者	技術者	URA等	その他	合計	割合
国立大学	23,823	8,420	2,909	391	1,880	37,423	33.8%
公立大学	6,963	482	580	28	1,379	9,432	8.5%
私立大学	49,659	1,016	491	87	2,383	53,636	48.4%
大学共同利用機関法人	592	339	236	21	32	1,220	1.1%
研究開発法人	0	4,030	3,506	411	1,048	8,995	8.1%
全体	81,037	14,287	7,722	938	6,722	110,706	100.0%
割合	73.2%	12.9%	7.0%	0.8%	6.1%	100.0%	-

単位：人



#### 【4】特例対象者のうち令和5年4月1日時点までに契約更新をすれば無期転換申込権が発生していた者の人数

○特例対象者110,706人のうち、令和5年4月1日時点までに契約更新をすれば通算雇用契約期間が10年を越すこととなった者（無期転換申込権が発生していた者）の人数は12,397人(11.2%)であった。

設問2-1. 令和5年3月1日時点で有期労働契約を結んでいた特例対象者について、総数、そのうち令和5年4月1日時点までに契約更新をすれば通算雇用契約期間（※）が10年を越すこととなった者の人数、それらの者の令和4年度末前後の雇用継続状況別の人数をお答えください。

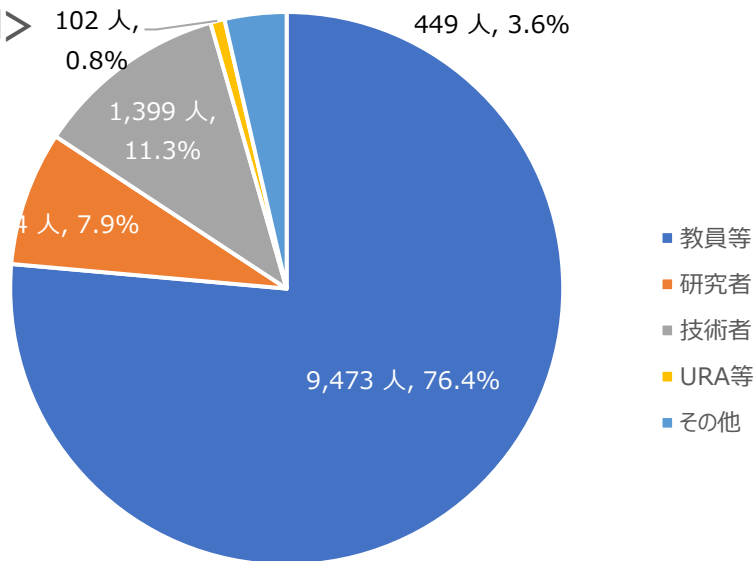
※2013年4月1日以降に開始した契約の通算期間に基づいてお答えください。

※契約のない期間（6か月以上）が間にある場合はそれ以前の契約期間は通算年数から除いてください。

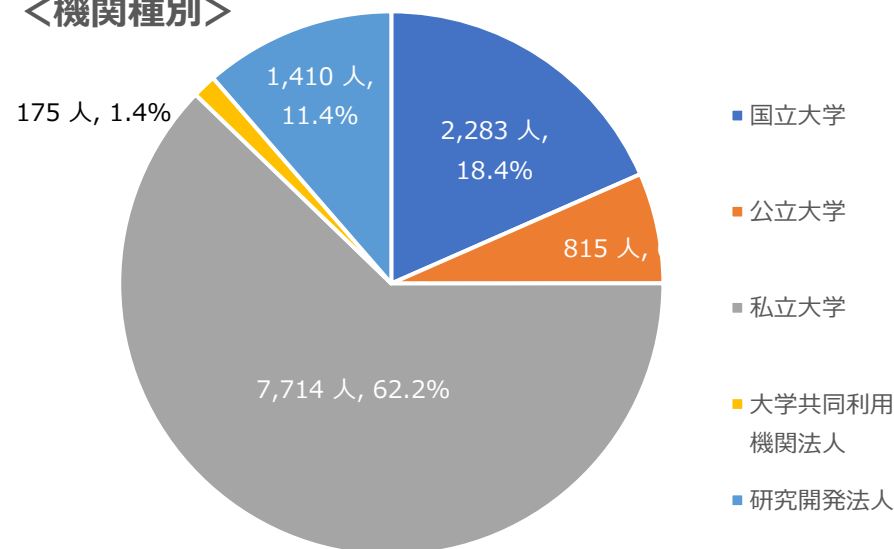
※学生である間に雇用されていた期間で特例に関する通算契約期間に算入されない期間は通算年数から除いてください。

#### ＜特例対象者のうち、令和5年4月1日時点までに契約更新をすれば通算契約期間が10年を越すこととなった者の内訳＞

##### ＜職種別＞



##### ＜機関種別＞



令和5年4月1日時点までに契約更新をすれば通算雇用契約期間が10年を越すこととなった者（無期転換申込権が発生していた者）の人数：12,397人

機関種別	教員等	研究者	技術者	URA等	その他	合計	割合
国立大学	1,373	480	364	24	42	2,283	18.4%
公立大学	679	63	35	1	37	815	6.6%
私立大学	7,365	32	21	1	295	7,714	62.2%
大学共同利用機関法人	56	10	100	2	7	175	1.4%
研究開発法人	0	389	879	74	68	1,410	11.4%
全体	9,473	974	1,399	102	449	12,397	100.0%
割合	76.4%	7.9%	11.3%	0.8%	3.6%	100.0%	-

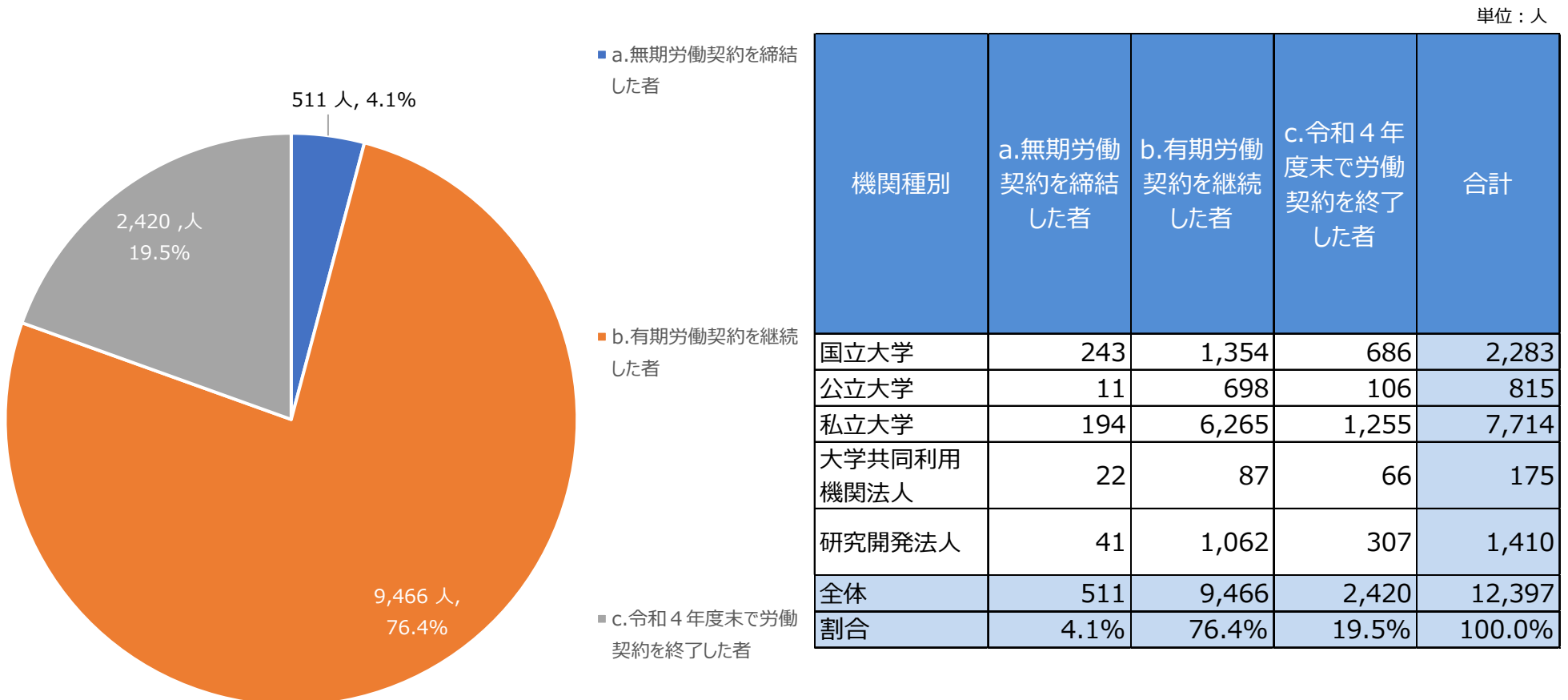
単位：人

## 【5-1】特例対象者のうち令和5年4月1日時点までに契約更新をすれば無期転換申込権が発生していた者の状況 —雇用継続状況—

○令和5年4月1日時点までに契約更新をすれば通算雇用契約期間が10年を越すこととなった者（無期転換申込権が発生していた者）について、「有期労働契約を継続した者」が9,466人（76.4%）、「令和4年度末で労働契約を終了した者」が2,420人（19.5%）「無期労働契約を締結した者」が511人（4.1%）であった。

設問2-1. 令和5年3月1日時点で有期労働契約を結んでいた特例対象者について、総数、そのうち令和5年4月1日時点までに契約更新をすれば通算雇用契約期間が10年を越すこととなった者の人数、それらの者の令和4年度末前後の雇用継続状況別の人数をお答えください。

### ＜特例対象者のうち令和5年4月1日時点までに契約更新をすれば無期転換申込権が発生していた者の雇用継続状況＞



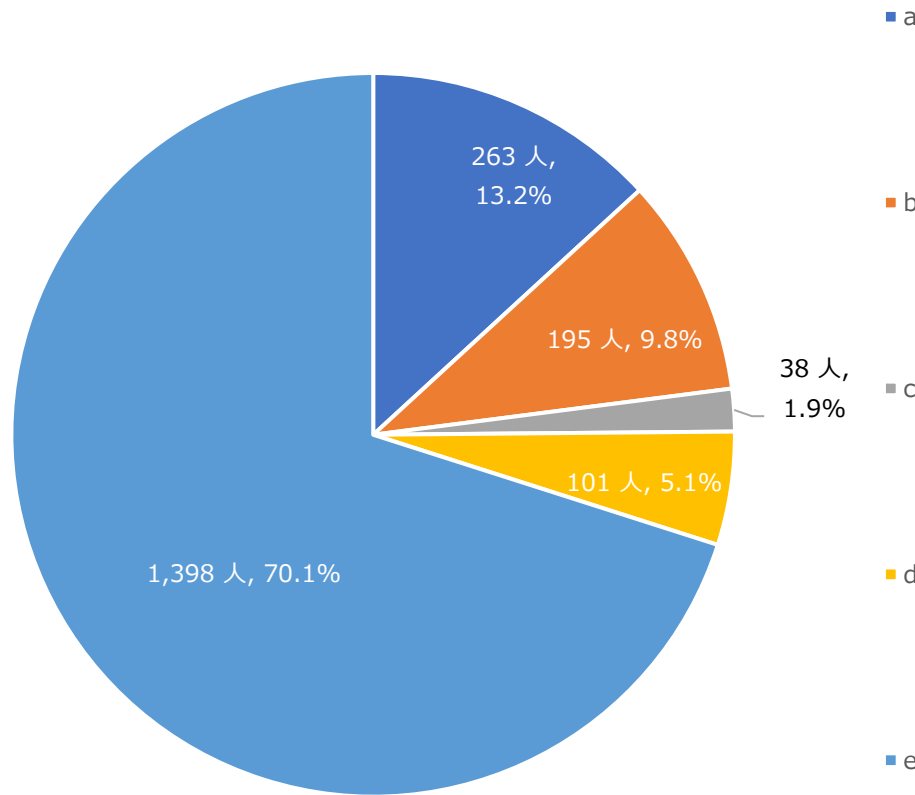
## 【5-3】特例対象者のうち令和5年4月1日時点までに契約更新をすれば無期転換申込権が発生していた者の状況 －雇用契約を終了した者の状況－

○令和5年4月1日時点までに契約更新をすれば通算雇用契約期間が10年を越すこととなった者のうち、令和4年度末で労働契約を終了した者（定年退職の者を除く）（1,995人）について、「令和5年4月1日現在で次の雇用先が大学・公的研究機関で確定している者」は263人（13.2%）、「現在での就職・求職状況を機関として把握していない者」は1,398人（70.1%）であった。

設問2-1. 令和5年3月1日時点で有期労働契約を結んでいた特例対象者について、総数、そのうち令和5年4月1日時点までに契約更新をすれば通算雇用契約期間が10年を越すこととなった者の人数、それらの者の令和4年度末前後の雇用継続状況別の人数をお答えください。

### ＜令和4年度末で労働契約を終了した者（定年退職の者を除く）の状況＞

単位：人



機関種別	a.令和5年4月1日現在で次の雇用先が大学・公的研究機関で確定している者	b.令和5年4月1日現在で次の雇用先が大学・公的研究機関以外（企業等）で確定している者	c.令和5年4月1日現在で留学等、本人の希望により就労を選択していない者	d.令和5年4月1日現在で次の雇用先が未定で求職中の者	e.a～d以外の者（令和5年4月1日現在での就職・求職状況を機関として把握していない者）	合計（令和4年度末で労働契約を定年退職以外で終了した者（定年退職の者を除く））
国立大学	110	129	19	76	288	622
公立大学	21	11	0	1	40	73
私立大学	46	14	3	1	883	947
大学共同利用機関法人	13	4	4	4	38	63
研究開発法人	73	37	12	19	149	290
全体	263	195	38	101	1,398	1,995
割合	13.2%	9.8%	1.9%	5.1%	70.1%	100.0%

その他、425人が定年退職により労働契約を終了

(参考2)

研究者・教員等の雇用状況等に関する調査（令和4年度） 抜粋

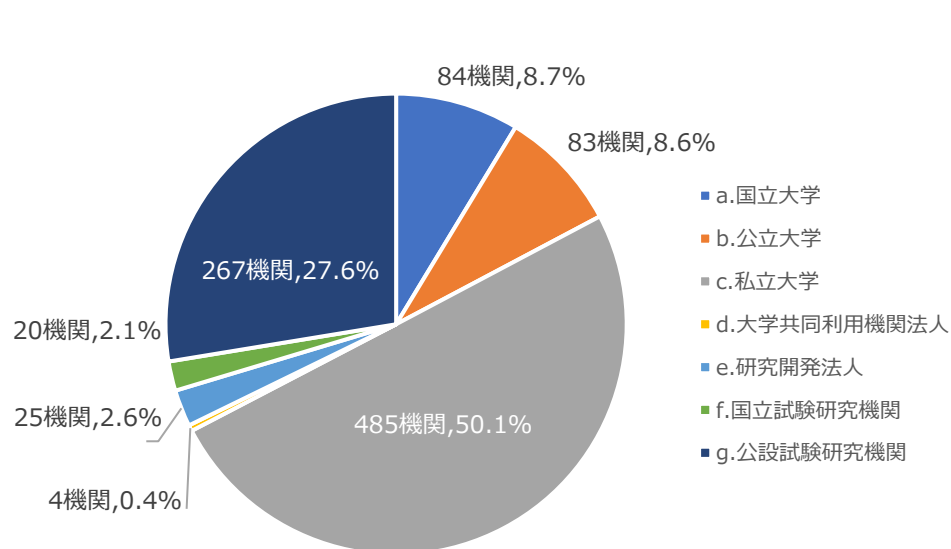
(参考) 全体版は以下に公表済み

[https://www.mext.go.jp/content/20230620-mxt\\_kiban03-000027043\\_2.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20230620-mxt_kiban03-000027043_2.pdf)

# 回答機関基礎データ

- 全体で968機関から回答が得られ、機関種別では「私立大学」が全体の50.1%を占め、最も多かった。
- 機関規模別では「1000人未満」が全体の79.2%を占め、最も多かった。

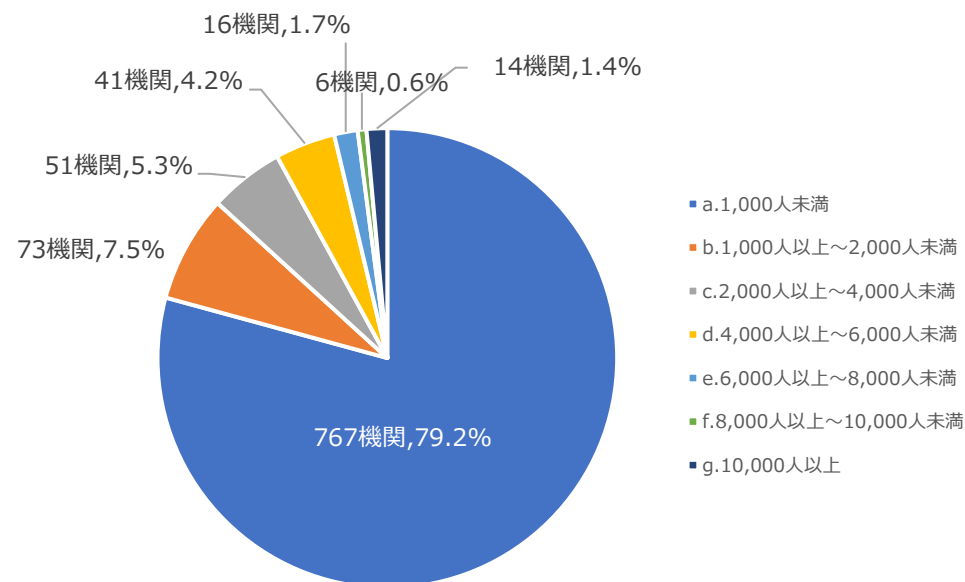
## <機関種別>



単位：機関

カテゴリ名	機関	割合
a. 国立大学	84	8.7%
b. 公立大学	83	8.6%
c. 私立大学	485	50.1%
d. 大学共同利用機関法人	4	0.4%
e. 研究開発法人	25	2.6%
f. 国立試験研究機関	20	2.1%
g. 公設試験研究機関	267	27.6%
全体	968	100.0%

## <機関規模>



単位：機関

カテゴリ名	機関	割合
a. 1,000人未満	767	79.2%
b. 1,000人以上~2,000人未満	73	7.5%
c. 2,000人以上~4,000人未満	51	5.3%
d. 4,000人以上~6,000人未満	41	4.2%
e. 6,000人以上~8,000人未満	16	1.7%
f. 8,000人以上~10,000人未満	6	0.6%
g. 10,000人以上	14	1.4%
全体	968	100.0%

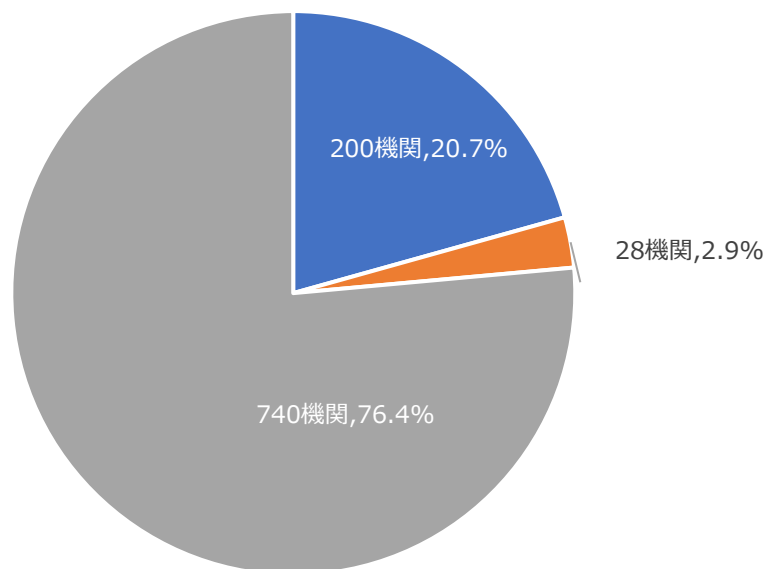
## 【6-1】ポストドクター等の雇用状況

○全体では「雇用している」「雇用していないが、今後雇用する予定がある」が合計して23.6%。

○「雇用している」機関の割合については、研究開発法人（80.0%）、国立大学（79.8%）及び大学共同利用機関法人（75.0%）が高い傾向がみられた。

設問 6-1. 現在ポストドクター等を雇用している、または雇用する予定がありますか。（ひとつに○をいれる）

<全体>



- a.雇用している
- b.雇用していないが、今後雇用する予定がある
- c.雇用しておらず、今後も雇用する予定はない

単位：機関

カテゴリー名	機関	割合
a.雇用している	200	20.7%
b.雇用していないが、今後雇用する予定がある	28	2.9%
c.雇用しておらず、今後も雇用する予定はない	740	76.4%
全体	968	100.0%

機関種別

機関種別	合計	a.雇用している	b.雇用していないが、今後雇用する予定がある	c.雇用しておらず、今後も雇用する予定はない
全体	968	200	28	740
	100.0%	20.7%	2.9%	76.4%
a.国立大学	84	67	2	15
	100.0%	79.8%	2.4%	17.9%
b.公立大学	83	15	1	67
	100.0%	18.1%	1.2%	80.7%
c.私立大学	485	78	22	385
	100.0%	16.1%	4.5%	79.4%
d.大学共同利用機関法人	4	3	0	1
	100.0%	75.0%	0.0%	25.0%
e.研究開発法人	25	20	0	5
	100.0%	80.0%	0.0%	20.0%
f.国立試験研究機関	20	4	1	15
	100.0%	20.0%	5.0%	75.0%
g.公設試験研究機関	267	13	2	252
	100.0%	4.9%	0.7%	94.4%

機関規模別

機関規模別	合計	a.雇用している	b.雇用していないが、今後雇用する予定がある	c.雇用しておらず、今後も雇用する予定はない
全体	968	200	28	740
	100.0%	20.7%	2.9%	76.4%
a.1,000人未満	767	79	20	668
	100.0%	10.3%	2.6%	87.1%
b.1,000人以上～2,000人未満	73	36	5	32
	100.0%	49.3%	6.8%	43.8%
c.2,000人以上～4,000人未満	51	36	2	13
	100.0%	70.6%	3.9%	25.5%
d.4,000人以上～6,000人未満	41	27	0	14
	100.0%	65.9%	0.0%	34.1%
e.6,000人以上～8,000人未満	16	12	1	3
	100.0%	75.0%	6.3%	18.8%
f.8,000人以上～10,000人未満	6	6	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
g.10,000人以上	14	4	0	10
	100.0%	28.6%	0.0%	71.4%

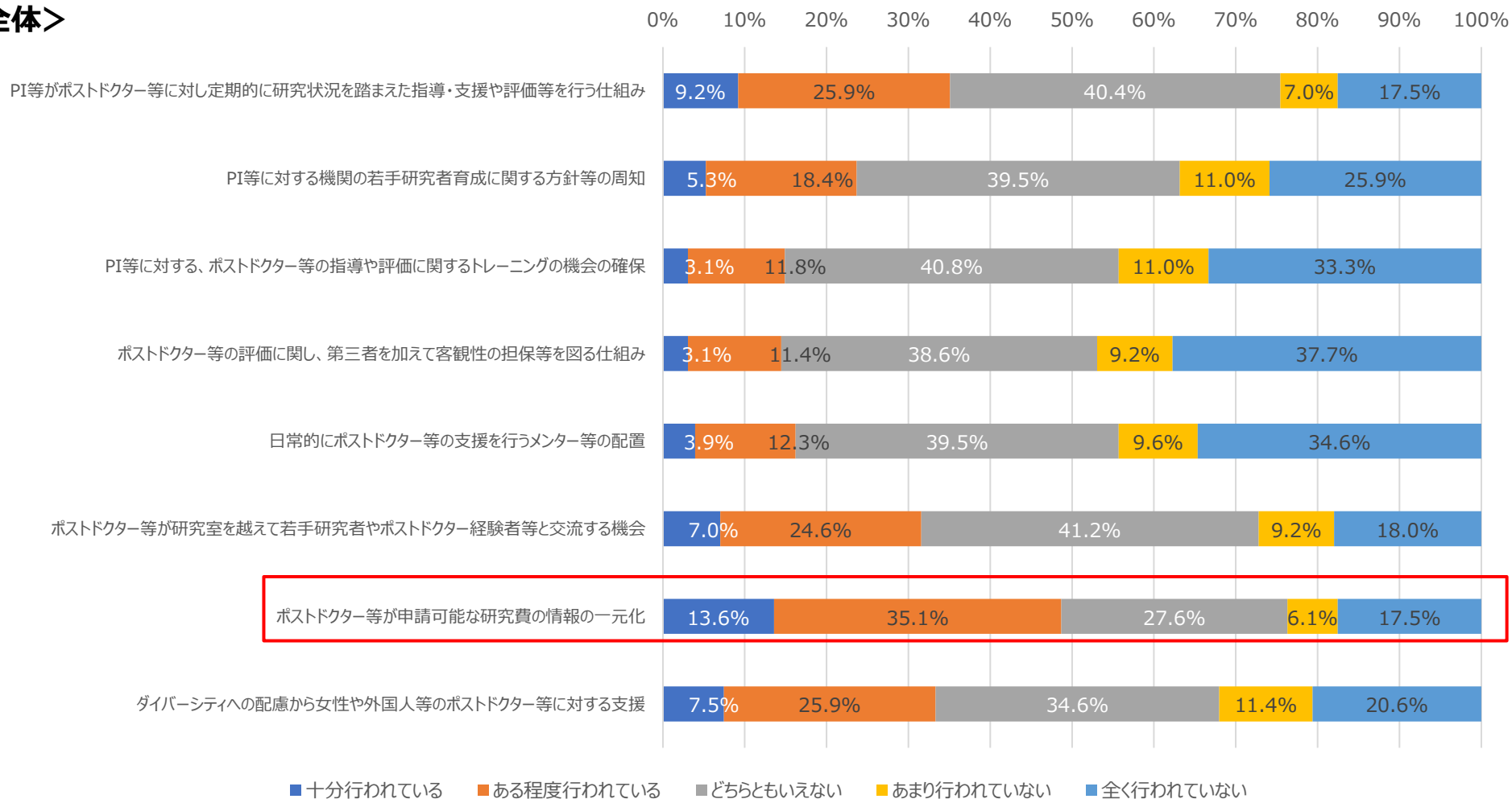
単位：機関

## 【7-6】研究活動支援の実施状況

ポストドクター等に対する研究活動支援では「ポストドクター等が申請可能な研究費の情報の一元化」が「十分行われている」「ある程度行われている」合計で48.7%と、最も高い割合で実施されていた。

設問 7-6. ポストドクター等に対する研究活動支援の実施状況を教えてください。（各行ひとつに○をいれる）

### <全体>

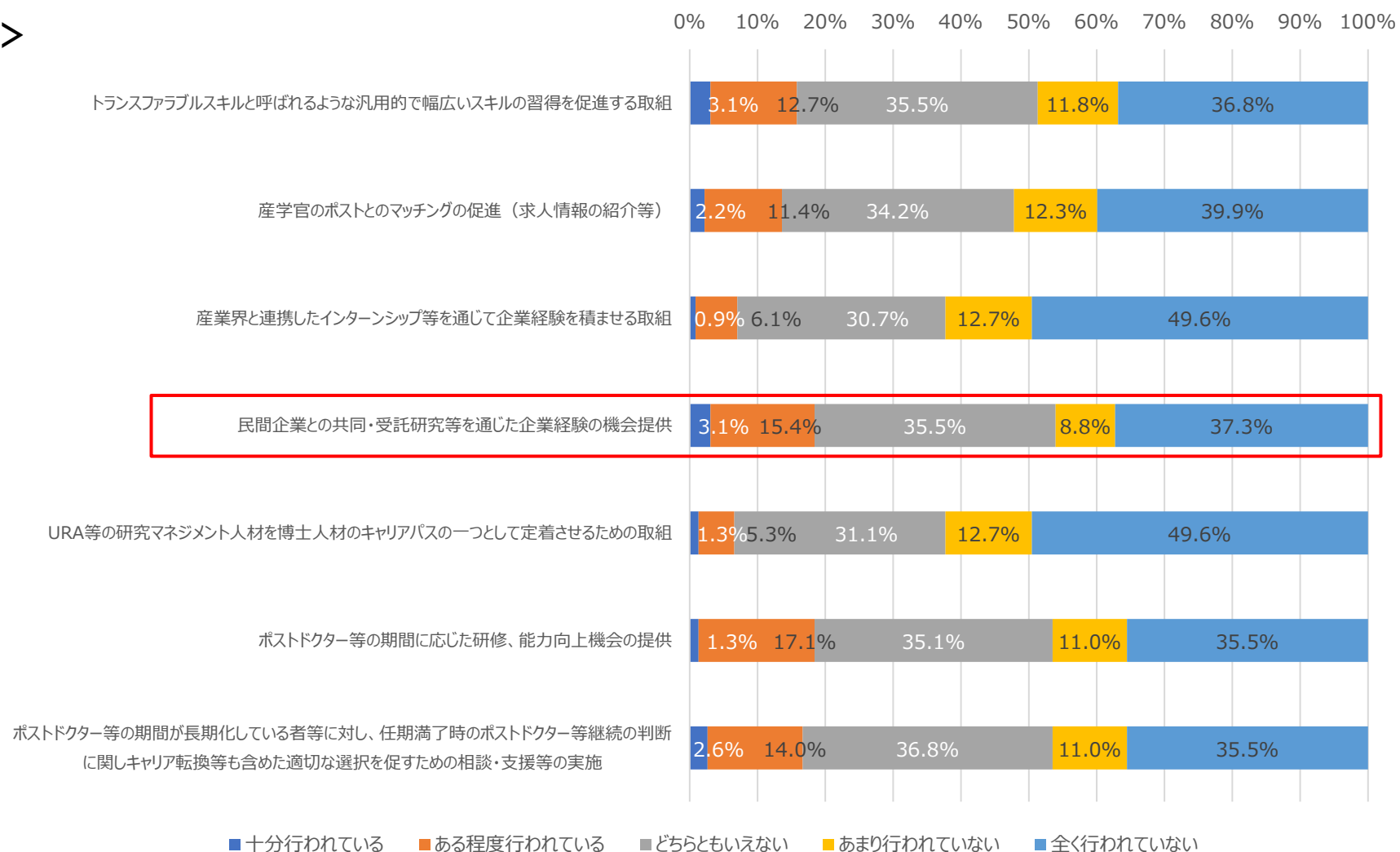


## 【8-1】キャリア開発支援の実施状況

ポストドクター等に対するキャリア開発支援の取組については、いずれの選択肢についても半数前後の機関が「あまり行われていない」もしくは「全く行われていない」と回答しており、多くの機関で取組が不十分な状況が見られた。最も多くの機関が「十分行われている」もしくは「ある程度行われている」と回答したのは「民間企業との共同・受託研究等を通じた企業経験の機会提供」であった。

設問 8-1. ポストドクター等に対するキャリア開発支援の実施状況を教えてください。（各行ひとつに○をいれる）

### <全体>

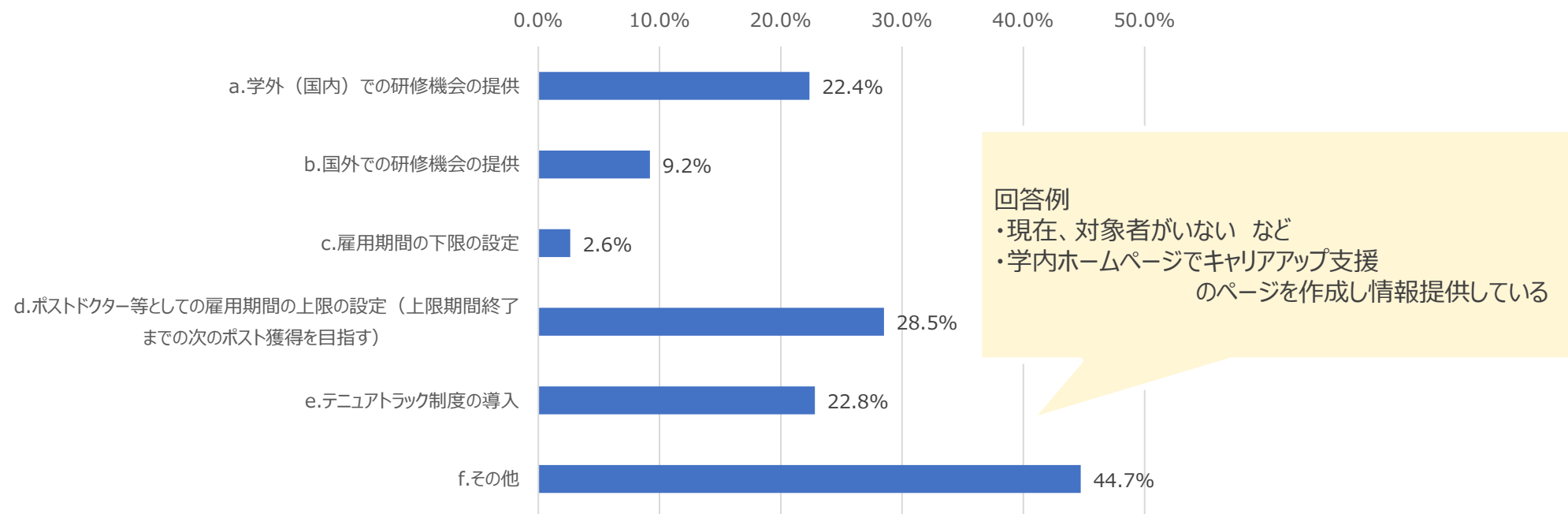




## 【8-2】 その他のキャリア開発支援

前問の選択肢以外で、ポストドクター等に対するキャリア開発の支援に行っている取組としては、「ポストドクター等としての雇用期間の上限の設定」(28.5%)や「テニュアトラック制度の導入」(22.8%)、「学外(国内)での研修機会の提供」(22.4%)が多く挙げられた。

設問 8-2. 前問の選択肢以外で、ポストドクター等に対するキャリア開発の支援に行っている取組があれば全て選択してください。



単位：機関

カテゴリー名	機関	割合
a. 学外(国内)での研修機会の提供	51	22.4%
b. 国外での研修機会の提供	21	9.2%
c. 雇用期間の下限の設定	6	2.6%
d. ポストドクター等としての雇用期間の上限の設定 (上限期間終了までの次のポスト獲得を目指す)	65	28.5%
e. テニュアトラック制度の導入	52	22.8%
f. その他	102	44.7%
回答人数 ※a~fは複数回答可	228	100.0%

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  
に係るワーキング・グループの設置について

## 1. 趣 旨

大学等における研究力強化を図る観点から、研究者が研究に専念できる環境を確保するため、これまで10年以上にわたり、文部科学省においては、リサーチ・アドミニストレーター（URA）を育成・確保するシステムの整備を行ってきた。その結果、令和3年度には全国で1600人程度のURAが活躍し、一定程度の定着が図られ、また、そのスキルの育成・認定を行う制度の運用も開始されたところである。

一方、近年、大学や研究機関における研究開発マネジメント業務が一層多様化・高度化し、例えば、研究開発マネジメントに関連して、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 (ethical, legal and social implications/issues)、スタートアップ支援、ファンドレイズへの対応が新たに求められるようになってきている。また、URAが、研究推進支援のみならず、研究戦略の策定や大学経営に携わるケースも見られるようになってきている。

そこで、大学・研究機関における研究開発マネジメントに係る業務やそれに携わる人材の実態を把握した上で、現代的要請に対応した形でURAをはじめとした研究開発マネジメントを担う人材の育成を行い、そうした人材の一層の定着、各機関における位置づけの明確化を図っていくため、必要な措置について検討する。

## 2. 検討事項

- (1) 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の多様化を踏まえた、当該業務を担う人材の在り方について
- (2) 研究開発マネジメントを担う人材の育成方策について

## 3. 設置期間

令和5年10月～令和7年2月（第12期人材委員会終了まで）（予定）

## 4. WG委員等について

- (1) 科学技術・学術審議会人材委員会運営規則第2条第2項の規定に基づき、人材委員会主査の指名により、WG委員は別紙のとおりとする。
- (2) 同規則第2条第3項の規定に基づき、WGの主査は人材委員会主査が指名する。
- (3) WGの主査は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求めることができる。
- (4) 前各項に定めるもののほか、WGの運営に関し必要な事項は、WGの主査が定める。

## 5. 事務局

WGの事務局は、科学技術・学術政策局人材政策課人材政策推進室にて行う。

(別紙)

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  
に係るワーキング・グループ 委員

(※ 役職確認中)

- 稲垣 美幸 金沢大学先端科学・社会共創推進機構 准教授
- 桑田 薫 東京工業大学理事・副学長（ダイバーシティ推進担当）、教授
- ◎小泉 周 自然科学研究機構 競争戦略統括本部 特任教授（統括URA）
- 重田 育照 筑波大学副学長・理事（研究担当）
- 杉原 伸宏 信州大学副理事
- 高木 真人 日本工学会国際担当理事  
東京農工大学 大学院技術経営研究科 客員教授
- 野口 義文 立命館大学副学長、研究部事務部長、産学官連携戦略本部副本部長
- 正城 敏博 大阪大学 共創機構 教授

(◎：主査、○：副主査)

(オブザーバー)

- 小長谷 幸 科学技術振興機構人財部科学技術イノベーション人材育成室長

## 研究開発マネジメント業務・人材に係る現状と課題

※ 本資料における「研究開発マネジメント業務」とは、2013 年度に東京大学において策定されたスキル標準に示された、リサーチ・アドミニストレーターの業務内容を基本としつつ、昨今、大学等における研究支援・研究推進支援業務として拡大している、研究インテグリティやファンドレイジング、オープンサイエンス、オープンアクセス対応等の業務を含めた用語として使用している。なお、当該業務の範囲は、本ワーキング・グループにおける議論を踏まえ、見直すことも想定している。

### 1. 現 状

- 研究開発マネジメントは、研究開発を行う全大学・研究機関において実施されているが、業務を担う人材の役職は多様。
- 研究開発マネジメントに係る業務が多様であるために、大学・研究機関においてどのようなマネジメント業務を誰が担っているのかという実態が非常に多様。
- 文部科学省においては、リサーチ・アドミニストレーター（URA）の育成・確保に係る施策を 10 年程度実施。令和 3 年度には、全国の URA の人数は 1600 人程度まで増加、プレアワード業務やポストアワード業務のような研究推進支援、研究資金獲得業務にとどまらず、大学経営や研究戦略策定に関わる URA も存在するように。
- 昨今の研究を取り巻く状況の変化に応じ、例えば、研究インテグリティやファンドレイジング、倫理的・法制度的・社会的課題 ELSI (ethical, legal and social implications/ issues)、オープンサイエンス・オープンアクセスへの対応など、大学等において新たな研究支援・研究推進業務が拡大。
- 競争的研究費が継続的に増加しており、大学・研究機関において研究費を獲得、執行するための業務に割く労力・時間は増加。
- URA の雇用経費として活用されていた、研究大学強化促進事業が終了（令和 4 年度）。
- 国際卓越研究大学研究等体制強化計画の認可に関する具体的な基準「①国際的に卓越した研究成果を創出できる研究力」の指標として「URA 等の研究マネジメント人材や技術職員等の専門職人材の積極登用、マネジメント業務などのエフォートの戦略的配分などによる、卓越した研究成果の創出に必要な研究時間の確保のための環境整備」が提示。
- 「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業」の支援内容として「知財、スタートアップ、大型研究プロジェクトの企画・立案等を担う専門人材（URA 等）の配置や活動、研究設備・機器の共用のための体制構築や活動、国際水準の研究環境の実現に向けた取組を支援」が提示。
- 「私立大学等改革総合支援事業」に係る大学等の取組状況を把握する際の基準として、「大学等の強みや特色を伸ばす戦略的経営の展開に向け、…大学等の研究、人材育成、社会実装機能の強化のため」策定する、全学の研究力向上に係る学内計画において、「リサーチアドミニストレーター等の専門人材等の確保」を含むことを指標として提示。

- 技術職員については、従前より、大学共同利用機関法人各機関において育成を実施しており、分野ごとに全国ネットワークが形成されてきた。また、東京工業大学において「TC (Technical Conductor) カレッジ」が設立され、長岡技術科学大学等との連携を図りながら、技術職員の育成に資する独自のカリキュラムを開発、講座を実施。

(参考) URA (University Research Administrator) とは

URA とは、大学などの研究組織において研究者および事務職員とともに、研究資源の導入促進、研究活動の企画・マネジメント、研究成果の活用促進を行って、研究者の研究活動の活性化や研究開発マネジメントの強化を支える業務に従事する人材のことです。

リサーチ・アドミニストレーターは、RA と略されたりしますが（海外では特に）、本サイトでは、RA=Research Assistant との混同を避けるため、URA・RA を総称して"URA"と呼ぶことにいたします。

サーバントリーダーとしての役割を担った、大学等における第三の教職員とも呼ばれている新しい仕事です。（RA 協議会ホームページより）

## 2. 課題

### ○ 研究開発におけるマネジメント業務とそれを担う専門人材に係る課題

- ・ 研究開発におけるマネジメント業務・それを担う専門人材が大学・研究機関によって多様である一方、多様な実態や効果的な業務の切り分け・統合、そのために必要となる機能と専門人材の在り方の実例が全国的に共有化されていない。

### ○ URA に係る課題

- ・ URA が配置され大学内での役割が浸透し、研究者や大学執行部との効果的な連携ができている大学と、依然として配置がされなかったり、役割の浸透が進まなかったり、役割が限られたりして、本来求められる機能が発揮できていない大学が存在する。
- ・ URA は研究に係る知識も持ち合わせた上でマネジメント業務を行う、高度専門職人材である。そのために、URA も博士号取得者であることを求める大学等がある一方で、多くの大学においては、そうした高度専門職であることの認識の浸透が不足している。また、URA の処遇は機関によってばらつきがあり、必ずしも好待遇でないこともあり、博士号取得者が志す魅力的なキャリアパスとなっていない。
- ・ URA の業務に関する整理として、2013 年度に東京大学において策定された URA スキル標準があり、その後、関連団体による議論を経て、当該スキル標準に基づき研修科目が設定されているが、スキル標準の策定から時間が経過し、現代的要請も踏まえ研修内容を見直すことが必要。

### ○ URA の質保証の困難さ

- ・ 現状では認定対象である URA の総数が少なく、また待遇やキャリアパスの不透明さも相まって URA の総数の伸びが鈍化しており「認定」を独自に継続できるだけの規模がない。
- ・ これまでに開発してきた認定のスキームにおいては、研修で担保される「知識」に加え、業務実績等の「経験」の評価を書面審査により行うこととしている。URA が

実務を遂行する上で必要なスキルとして「知識」と「経験」が両輪であるとの基本的認識を維持しつつ、持続可能な育成の在り方について改めて検討することが必要。

### ○ 関係団体と連携した育成方策の検討

- ・ 研究開発マネジメント業務を担う人材について、URA を中心としつつ、大学・研究機関の事務職員等、「URA」という役職ではないものの現に研究開発マネジメント業務を担っている人材にも育成の対象を広げる視野を持った時に、引き続き、産学連携、知的財産管理等の関係団体を巻き込み、幅広く育成方策を模索することが必要。

### ○ 研究基盤マネジメントに携わる技術職員に係る課題

- ・ 国内の技術職員の全体像が把握できていない。技術職員の性質上、研究者や機器・設備に紐づく形で業務を遂行しており、特に大学において、組織的に技術職員のスキルの把握や育成がなされていない。
- ・ 大学共同利用機関においては、分野ごとに育成の取組や全国ネットワークが作られてきたが、分野を超えた連携や、大学と大学共同利用機関を横断する人材育成の在り方の検討が必要。
- ・ 技術職員の育成が全国的になされるような仕組みづくりが必要。

## 3. 検討の視点

### ○ 研究開発マネジメント機能及び専門人材確保の必要性

日本の研究力強化に向けて、単に研究者の研究時間確保のためだけではなく、大学・研究機関において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機能及びそのための専門人材をとることが重要なのではないか。

また、そうしたマネジメント機能の各機関における位置づけの明確化に向けた方策を検討する必要があるのではないか。

### ○ 多様な研究開発マネジメントの在り方の実態把握、優良事例の抽出

研究開発マネジメントの在り方に関する実態を把握し、当該実態調査の結果において、個別の優良事例を抽出、例えば、機関の規模感による業務の在り方の違い等の参考になる観点につき他機関等に対して普及を図っていくことについてどのように考えるか。

### ○ 分野ごとの研究開発マネジメント機能や専門人材の在り方の検討

例えば、人文科学、社会科学、自然科学、融合領域等の分野ごとに、必要な研究開発マネジメント機能や、そのための専門人材の規模（研究者数に対する適正比率）は異なるか。

### ○ 研究開発マネジメント人材育成の目的の明確化

人材育成の目的について改めて確認が必要ではないか。幅広く個人の自己研鑽や能力開発、業務のエンカレッジを目的とすべきか、それとも、特定の専門知識や能力に関して人材育成後の認定等を元にした雇用の確保につながることを目的とすべきか。

### ○ 研究開発マネジメント人材全体を対象とした人材育成の必要性

幅広く大学・研究機関における研究開発マネジメント業務を担う人材について、URA を中核としつつ、事務職員等も含めた裾野の広い研究開発マネジメント人材を対象とする人材育成方策を検討することとしてはどうか。

研究開発マネジメント人材に必要となる基礎的な機能として、どのようなことが要請されているか。特に URA のスキル標準策定の際には見据えられていなかった新機軸としてはどのような機能があるか。

人材育成方策を検討する際、産学連携等の関係団体との連携も図り、将来にわたり、財政的にも持続可能な仕組みを模索する必要があるのではないか。

### ○ 技術職員の人材育成

大学共同利用機関法人における従来の育成方策や全国ネットワークの形成、東工大の TC カレッジの取組について確認し、全国の技術職員の育成に資する方策を検討する必要があるのではないか。

# 研究開発マネジメント業務・人材に係る現状と課題 参考資料

令和5年11月2日

文部科学省  
人材政策課  
人材政策推進室



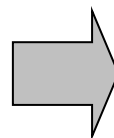
# リサーチ・アドミニストレーターとは？ ～導入の政策的効果～

科学技術・学術審議会産業連携・地域支援部会産学官連携推進委員会

産学官連携によるイノベーション・エコシステムの推進について（とりまとめ）（平成24年12月10日）参考資料より

## ●研究者の研究活動活性化のための環境整備

- ・十分な研究時間の確保
- ・最適な研究企画・実施体制の構築

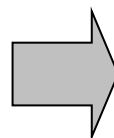


**研究の質の向上・加速**

**若手研究者が活躍できる環境**

## ●大学等の研究開発マネジメントの強化

- ・社会・経済のニーズの把握、成果の円滑な活用の促進、アウトリーチ活動の強化
- ・戦略的な外部資金獲得サイクルの確立と、研究目標達成に向けた組織的取組の強化
- ・コンプライアンス、利益相反、安全保障貿易管理、倫理的課題等への適切な対応
- ・研究資金・人的資源の効果的・効率的な執行



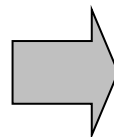
**社会・経済への貢献**

**日本全体の研究パフォーマンス・  
国際競争力の向上**

**イノベーションの促進**

## ●科学技術人材のキャリアパスの多様化

- ・科学技術人材の新たな職域の開拓と雇用拡大
- ・学内及び産学官間の人材交流の促進



**科学技術人材の  
多様化・流動性の向上**

## リサーチ・アドミニストレーターに関する各種提言等(平成22～23年当時)①

### 新成長戦略(平成22年6月閣議決定)

#### 第3章(5)科学・技術・情報通信立国戦略

(研究環境・イノベーション創出条件の整備、推進体制の強化)

大学・公的研究機関改革を加速して、若者が希望を持って科学の道を選べるように、自立的な研究環境と多様なキャリアパスを整備し、また、研究資金、研究支援体制、生活条件などを含め、世界中から優れた研究者を惹きつける魅力的な環境を用意する。

#### 《21世紀の日本の復活に向けた21の国家戦略プロジェクト》

最先端研究施設・設備や支援体制等の環境整備により国内外から優秀な研究者を引き付けて国際頭脳循環の核となる研究拠点や、つくばナノテクアリーナ等世界的な産学官集中連携拠点を形成する。

### 第4期科学技術基本計画(平成23年8月閣議決定)

#### V. 2. (1)③社会と科学技術イノベーション政策をつなぐ人材の養成及び確保

・国は、専門知識を活かして研究開発活動全体のマネジメントを担う研究管理専門職(リサーチアドミニストレーター)、研究に関わる技術的業務や知的基盤整備を担う研究技術専門職(サイエンステクニシャン)、知的財産専門家等を養成、確保する。

#### V. 3. (3)②研究活動を効果的に推進するための体制整備

・国は、大学が、博士課程の学生や修了者、ポストドクターに対し、リサーチアドミニストレーター、サイエンステクニシャン、知的財産専門家等としての専門性を身に付けることができるような取組を進めることを奨励する。また、国は、これらの取組を支援する。

・国は、大学及び公的研究機関において、リサーチアドミニストレーター、サイエンステクニシャン、知的財産専門家等の多様な人材を確保する取組を支援する。

### 知的財産推進計画2011(平成23年6月知的財産戦略本部)

#### II. 2. ③(ハ)b. 産学連携における知財マネジメントを強化する。

・大学の研究における知財マネジメントの推進

知的財産を含む高度な専門知識を持つリサーチ・アドミニストレーターを大学に定着させるシステムの整備を進め、大学の研究の初期段階から知財マネジメントを強化する。

## リサーチ・アドミニストレーターに関する各種提言等(平成22～23年当時) ②

イノベーション促進のための産学官連携基本戦略～イノベーション・エコシステムの確立に向けて～  
(平成22年9月 科学技術・学術審議会 技術・研究基盤部会 産学官連携推進委員会)

### 3-2. リサーチ・アドミニストレーターの育成・確保(短期・中期) **重点施策**

我が国の大学では、研究開発の目的・目標・内容を理解した上で、研究資金の調達・管理、研究支援人材の業務管理、知財の保護・管理・活用、広報資料の作成等を総合的に支援・マネジメントする人材の養成と配置が十分に進んでいないため、研究者が研究活動以外の様々な雑務に忙殺されている状況がある。

こうした事態を改善するため、国は、研究開発に十分な知見を持つ博士号取得者や法律・経営等の専門知識を持つ優れた人材を、競争的資金の申請、採択後のプロジェクト管理支援、知的財産の戦略的マネジメント等を行うリサーチ・アドミニストレーターとして育成・確保する施策を具体化し、大学等が必要とするリサーチ・アドミニストレーターの育成・確保を支援することが必要である。

このように、外部資金の獲得、民間企業との共同研究、研究成果の技術移転等の活動が活発であり、リサーチ・アドミニストレーターのニーズが高い機関に対して支援することによって、研究者がより研究活動に専念でき、より多くの研究時間が確保され、論文の生産性を高めるとともに質の向上に資するなど、研究者の環境の改善を図ることによりイノベーションの源泉となる「知」の創出力を強化していくことが重要である。

さらに、リサーチ・アドミニストレーターの質の保証と質の向上を図るために、国は、全国的な研修プログラムの実施や人材ネットワークの構築など、リサーチ・アドミニストレーターの定着に向けた全国的なシステムを整備していくことが必要である。

(略)

大学等においては、将来に渡り、リサーチ・アドミニストレーターを確保できるよう、例えば一部の大学では既に教員、職員に並ぶ第三の職種として「中間職」制度を導入しているものもあるが、それぞれの大学等の事情に応じ、リサーチ・アドミニストレーターの処遇や受入体制を整備するとともに、将来のキャリアパスを明示していくことが重要である。 また、その人材確保に当たっては、産学を中心に広く人材を求めることも重要である。あわせて、大学等においてはリサーチ・アドミニストレーターによる研究マネジメント活動を適切に評価し、評価に応じた処遇の改善や能力開発の向上等を検討していくことも重要である。

平成23年度概算要求における科学・技術関係施策の優先度判定 (平成22年10月 総合科学技術会議)

【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(新規) 最終 A】

【優先度判定の理由:最終決定】

○本施策は重要である。

○提出された「いわゆる中間職等の第三の職種も含めて、定常ポストとして確保されるよう、文部科学省を挙げて取り組んでいく」という方針は、有識者議員及び外部専門家のコメントに対応しており、高く評価できる。

○リサーチ・アドミニストレーターとしての職位の位置付け等、職務制度設計を更に明確にすべきである。

○上記の指摘を踏まえた上で、着実に実施すべきである。

## リサーチ・アドミニストレーターに関する各種提言等(平成22～23年当時) ③

科学技術イノベーションに資する産学官連携体制の構築 ～イノベーション・エコシステムの確立に向けて早急に措置すべき施策～  
(平成23年9月 科学技術・学術審議会産業連携・地域支援部会 産学官連携推進委員会)

### 5. イノベーション・エコシステムの基盤強化に資するリサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備

(略)

現在、一部の大学においては、リサーチ・アドミニストレーターの設置、教員・職員と並ぶ第三の職種である「中間職」制度の導入等研究マネジメントに関する先行的な取組を行っているが、こうした取組の成果も踏まえつつ、今後は、各大学等の特色や実態に応じて、リサーチ・アドミニストレーターの効果的な配置・活用について調査・研究を進める必要がある。その際、各大学等におけるリサーチ・アドミニストレーターの位置付けや処遇、キャリアパスの在り方についても検討する必要がある。

リサーチ・アドミニストレーターのこのような役割や意義を考えると、最終目標としては、将来、各大学等の自主的な判断でリサーチ・アドミニストレーターが配置・活用され、全国規模で定着していくことが望ましいが、未だリサーチ・アドミニストレーター導入の初期の段階であり、その導入に当たっては、大学における研究推進体制等のシステム改革が必要となることにかんがみ、当面は、政府の配置支援によりリサーチ・アドミニストレーターの成功事例を作っていくことが重要である。このため、平成23年度から新たに着手する配置支援を先導的取組と位置づけることが重要であり、今後も一定規模のリサーチ・アドミニストレーターの配置により体制整備を図る大学等を配置支援対象としていく必要がある。

その際、全国の大学等は、その規模や立地条件、学部・研究科等の構成、設置形態や組織体制等が極めて多様である上、その中・長期的な将来構想も様々であることから、リサーチ・アドミニストレーターについて、配置支援対象大学等にもある程度のバリエーションをもたせ、多様性を確保していくことが重要である。

また、各大学等においては、研究力強化に向け、独自にリサーチ・アドミニストレーター等の専門人材配置・体制整備等の構想を作成・公表する等、中・長期的に確立したシステムとして運営・定着されることが望ましい。

そして、今後の配置支援に当たっては、制度の趣旨に沿ってリサーチ・アドミニストレーターの育成・確保に努力しようとする大学等が適切に支援を受けられるようにすることが重要であり、応募する大学等側、審査側の双方で活用できる理想的な取組等の例について検証し、可能なものから可視化を図る等の検討も必要である。更に、順次整備が進む「スキル標準」、「研修・教育プログラム」との連携強化だけでなく、例えば、これらのプログラムを通じて徐々に形成されていくリサーチ・アドミニストレーターの階層性とそれらに求められるスキルの関連付けや、さらには、対応する能力認定の在り方等も検討していくことが求められる。

これらを通じリサーチ・アドミニストレーターの育成と確保を進めていくことは、科学技術人材育成の強化を通じたイノベーション創出システムの推進、即ち、日本のイノベーション・エコシステムの構築と強化に重要な役割を果たし、科学技術創出立国への投資効果を高める政策に他ならない。

## 競争的研究費とは

大学、国立研究開発法人等において、省庁等の公募により競争的に獲得される経費のうち、研究に係るもの（競争的資金として整理されていたものを含む）

「第6期科学技術・イノベーション基本計画」（令和3年3月26日閣議決定）

## 文部科学省の競争的研究費一覽

令和5年度当初予算において、24制度、370,114百万円の予算を計上（単位：百万円）

制度名	令和4年度当初予算額	令和4年度補正予算額	令和5年度当初予算額
科学研究費助成事業（科研費）	237,650	15,604	237,650
創発的研究支援事業	60	55,344	227
戦略的創造研究推進事業	55,584	0	55,571
社会技術研究開発事業	1,639	0	1,700
未来社会創造事業	9,062	0	9,157
研究成果展開事業	21,274	1,009	20,753
革新的GX技術創出事業（GteX）	-	49,580	0
大学発新産業創出基金事業	-	98,766	0
国際科学技術共同研究推進事業	3,740	0	3,658
国家課題対応型研究開発推進事業	24,325	6,879	24,917
新興・再興感染症研究基盤創生事業	2,871	0	2,540
医療機器等研究成果展開事業	1,072	0	1,024
次世代がん医療加速化研究事業	3,399	0	3,399
先端のバイオ創薬等基盤技術開発事業	1,466	0	1,466
ゲノム医療実現バイオバンク活用プログラム（B-cure）	2,105	0	2,048
ムーンショット型研究開発事業	2,960	0	2,960
経済安全保障重要技術育成プログラム	0	125,000	0
低炭素社会実現のための社会シナリオ研究事業	-	-	270の内数
先端国際共同研究推進事業／プログラム	-	50,050	100
課題設定による先導的人文学・社会科学的研究推進事業	181	0	181
市民参加による海洋総合知創出手法構築プロジェクト	-	-	35
海洋生物ビッグデータ活用技術高度化	84	0	81
気候変動適応戦略イニシアチブ	929	209	927
防災対策に資する南海トラフ地震調査研究プロジェクト	378	0	378
次世代火山研究・人材育成総合プロジェクト（次世代火山研究推進事業）	574	0	572
情報科学を活用した地震調査研究プロジェクト	182	0	182
スーパーコンピュータ「富岳」成果創出加速プログラム（次世代超高速電子計算機システム利用の成果促進）	1,050	0	589

## 制度改善に向けた取組

研究者の事務負担軽減による研究時間の確保及び研究費の効果的・効率的な使用のため、競争的研究費の使用ルールの統一化・効率化を推進

### 研究者・研究機関の事務負担軽減

- エフォート管理手続の簡素化及び合理化を実現。
- 各種事務手続きに係るルールの統一化（応募申請・報告等の手続きのデジタル化・簡素化等）

### 間接経費

- 全ての競争的研究費における間接経費30%措置

### 専従義務緩和

- 競争的研究費で雇用されている若手研究者が、エフォートの一部を自発的な研究活動等に充当することを可能とする。

### PI人件費の支出

- 競争的研究費の性格も踏まえつつ、直接経費からPIの人件費支出を可能とする。

### バイアウト制度の導入

- 競争的研究費の直接経費から、PIの研究以外の業務の代行に係る経費の支出を可能とする。

### RA経費の推奨

- 博士学生等のRA等について、適切な給与水準の確保を推進するとともに、間接経費の活用も含め、博士学生の処遇向上を推奨。

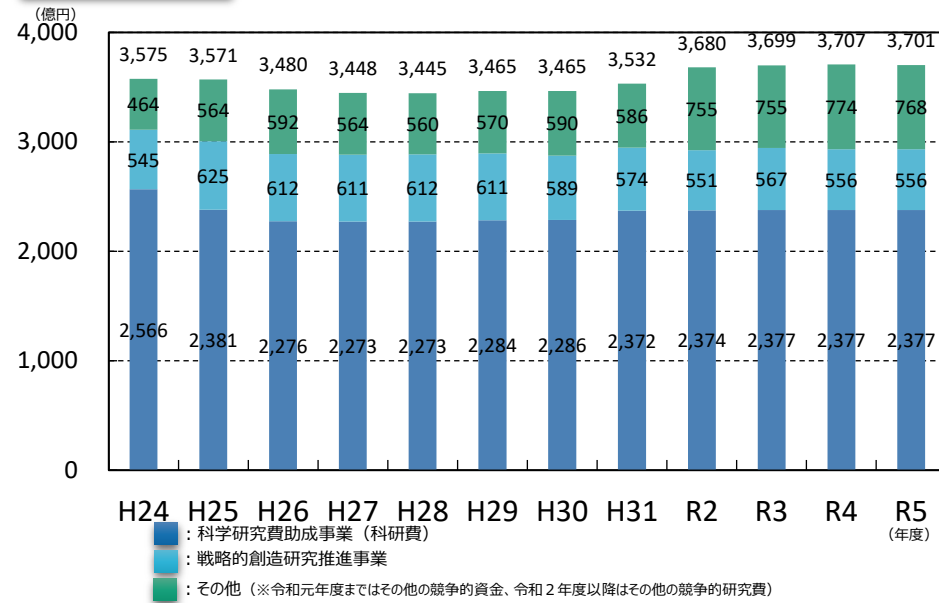
### 共用設備購入の更なる柔軟化

- 複数制度の研究費の合算により共用設備を購入することを可能に

### ローカルルールの是正

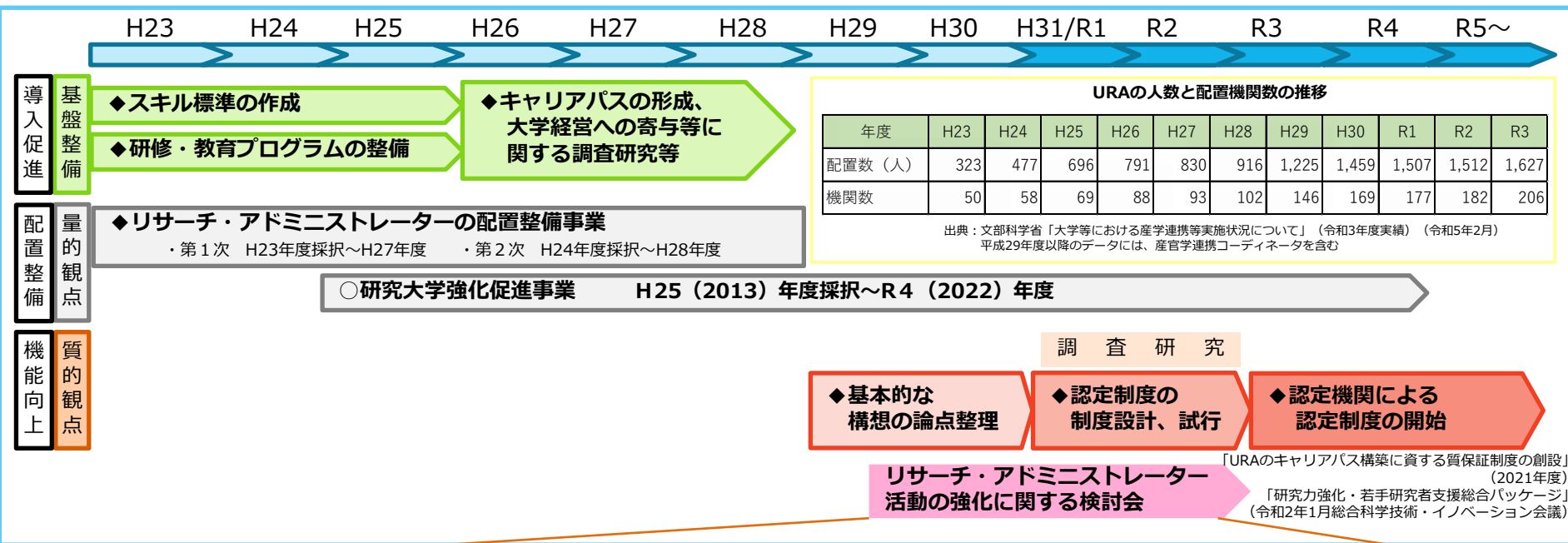
- 研究費の管理・使用に関する大学等のローカルルールの是正

## 予算額の推移



※ 令和元年度まではその他の競争的資金、令和2年度以降はその他の競争的研究費  
 ※ 運営費交付金中の推計額を含む ※ 当初予算額（補正予算等を除く）

# URA制度の普及・定着に向けた文部科学省による主な取組



## ●H30.2～9 検討会設置・論点整理のとりまとめ

リサーチ・アドミニストレーター (URA) の質保証の可能性について議論を開始。  
「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」(論点整理) とりまとめ

## ●R1.7～R2.3 認定制度の試案作成

「論点整理」に基づき、関係団体の協力の元で意見集約を行い、「認定のスキーム」「カリキュラム等の試案作成」及び調査を実施。 **R1年度 委託事業**

## ●R2.4～R3.3 認定制度試行と制度開始に向けた具体的な検討

- ・R3年度の制度開始に向けた認定体制の検討 等
- ・前年度の委託事業において提案された試案の実効性について、認定・研修の全面的な試行を実施。 **R2年度 委託事業**

## ●R3.4～ 認定機関による認定制度の開始

- ・認定制度を実施する認定機関 (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) の運営を支援。 **R3～R5年度 補助事業**

# URAスキル標準（概略）

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

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（平成30年9月）参考資料より

○スキル標準は、文部科学省の平成25年度科学技術人材養成等委託事業において、東京大学が作成したもの。

○主な構成は、下記22業務に関して、URAに関する業務遂行能力指標と業績指標を、人材育成の指針として整理したもの。

## 1. 研究戦略推進支援業務

- 1-1 政策情報等の調査分析
- 1-2 研究力の調査分析
- 1-3 研究戦略策定

## 2. プレアワード業務

- 2-1 プロジェクト企画立案支援
- 2-2 外部資金情報収集
- 2-3 プロジェクト企画のための内部折衝活動
- 2-4 プロジェクト実施のための対外折衝・調整
- 2-5 申請資料作成支援

## 3. ポストアワード業務

- 3-1 プロジェクト実施のための対外折衝・調整
- 3-2 プロジェクトの進捗管理
- 3-3 プロジェクトの予算管理
- 3-4 プロジェクト評価対応関連
- 3-5 報告書作成

## 4. 関連専門業務

- 4-1 教育プロジェクト支援
- 4-2 国際連携支援
- 4-3 産学連携支援
- 4-4 知財関連
- 4-5 研究機関としての発信力強化推進
- 4-6 研究広報関連
- 4-7 イベント開催関連
- 4-8 安全管理関連
- 4-9 倫理・コンプライアンス関連

## 業務遂行能力指標

- ①事業
- ②知識
- ③実務
- ④語学
- ⑤対人
- ⑥その他

## 業績指標

- ①責任性
- ②複雑性
- ③重要性
- ④学内外貢献
- ⑤その他

# 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（概要）

（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（平成30年9月））

## I. 現状・課題

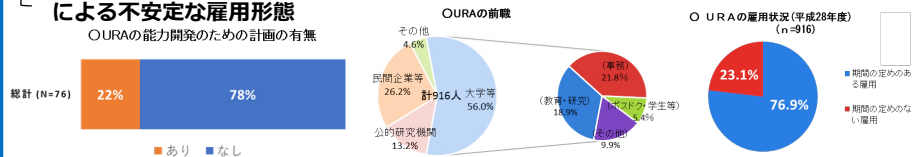
【リサーチ・アドミニストレーター（URA）を巡る現状と課題】

① URAは、平成23年度以後文部科学省による整備事業等によって各大学等に一定の配置がなされ、**研究プロジェクトの企画・マネジメントや関連する研究資金の調達・管理、研究成果の活用推進等を担い、学術研究やイノベーションの源泉となる知の創出に貢献。**

※平成29年3月現在、全国の大学等の102機関に916人が配置

② 他方で、現場に目を転じれば、URAの配置に対応して、次のような課題が生じていると考えられる。

- ・多様なバックグラウンドによるパフォーマンスに個人差
- ・大学等が求める能力・実績を有する者が必ずしも適切に採用・配置されていないこと
- ・専門的な研修の機会不足による人材育成に関する取組の大学等間での不均衡、有期雇用による不安定な雇用形態



## II. 質保証（認定制度）の意義

【質保証の必要性】

- ① 文部科学省及び関係団体による取組は、**質的充実の観点からは未だ必ずしも十分ではない。**
- ② 質保証に向けた取組により、**URAに期待される実務能力のスキル標準への適合が図られ、大学等における最適配置、ひいては研究環境の充実や産学連携の推進等**に資する効果が生まれる。

【質保証（認定制度）の意義】

- ③ 認定制度は、**実務経験と研修の受講**を基に**人材育成の観点から実施**
- ・ U R A の知識・能力の向上
  - ・ 客観的な実務能力の可視化（保証）を通じた信頼関係確立



**質の高いURAの持続的供給と安定的な雇用環境の整備による教育研究機能の強化**

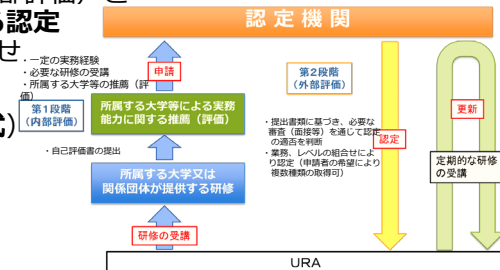
## III. 認定制度の導入に関する主な論点

【認定制度のコンセプト】

- ① 認定は、人材育成の要請や従事するレベルに応じて、次の2つの観点が考えられる。
- (1) 一定水準の実務能力を保証（**基準適合性**）
  - (2) 他者と比して卓越した実務能力を保証（**卓越性**）

【認定のスキーム】

- ② **所属機関による評価（第1段階：内部評価）と専門的知見を有する認定機関による認定（第2段階：外部評価）の組み合わせ**



【認定機関】

- ③ 複数の関係団体から構成（**複合方式**）又は特定の関係団体（**特定方式**）

【認定の対象者（申請者）】

- ④ 原則として**現職のURA**

【申請要件】

- ⑤ 大学等での一定の**実務経験、研修の受講、所属する機関による推薦（評価）**

【認定の基準】

- ⑥ **スキル標準を土台とする**

【認定の対象範囲】

- ⑦ **スキル標準の業務・レベルの組み合わせとする。但し、初級レベルへの配慮も必要**

【研修】

- ⑧ **スキル標準に基づき、全ての業務の基礎的知識となる共通の専門要素と各業務に応じた個別専門要素から構成**

【認定の効力】

- ⑨ 一定期間の範囲内で効力を有する（**更新制**）

【導入時期】

- ⑩ 来年度以後制度設計に係る調査研究を深める。  
**社会的環境が整えば平成33年度（2021年度）※から開始**  
※研究大学強化促進事業の実施期間 平成25~34年度（2013~2022年度）

【普及促進】

- ⑪ 認定制度を定着させていくためには、URA、大学等、産業界等に向けて、**質保証の意義を踏まえ、的確な普及促進を図る方策を検討することが必要**



# 研究大学強化促進事業 ～世界水準の研究大学群の増強～

令和4年度予算額 3,005百万円  
 (前年度予算額 3,675百万円)



文部科学省

## 背景・課題

- 国際的に見ると全体としての我が国の研究力は相対的に低下傾向。
- 研究者一人当たりの研究支援者数が、諸外国と比べて少ない。
- 教育研究体制が複雑化し、研究者が研究に没頭できない。



1. 大学等における研究戦略や知財管理等を担う研究マネジメント人材が必要。
2. 研究者が研究に専念できる集中的な研究環境改革が必要。

## 【政府文書における記載】

<日本再興戦略（2013年6月14日閣議決定）>

研究者が研究に没頭し、成果を出せるよう、研究大学強化促進事業等の施策を推進し、リサーチ・アドミニストレーター等の研究支援人材を着実に配置する。

<統合イノベーション戦略2021（令和3年6月18日閣議決定）>

大学等の研究力強化に資する研究マネジメントの専門人材を育成し、研究者が研究に専念できる環境を確保するため、2021年度中にU R Aの認定制度の創設やエンジニアのスキル向上のための全国的ネットワークなどU R A等の高度な専門職人材が一体となったチーム型研究体制の構築等、研究環境の改善を推進していく。

## 事業概要

### 【事業目的】

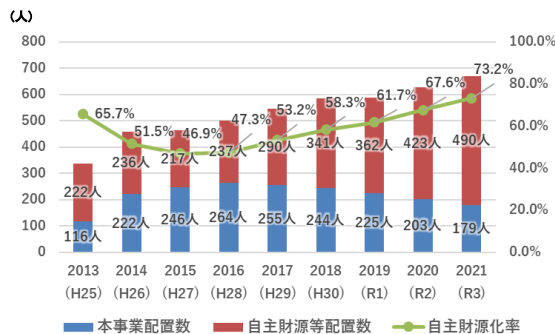
- 大学等における研究戦略や知財管理等を担う**研究マネジメント人材（U R Aを含む）群の確保・活用**や、**集中的な研究環境改革**を組み合わせた研究力強化の取組を支援し、世界水準の優れた研究活動を行う大学群の増強を目指す。

### 【事業スキーム】

- 支援対象：大学及び大学共同利用機関法人（研究活動の指標及びピアリング審査より選定）
- 支援規模：1～3億円程度 / 年×10年（平成25年度～）
- 事業評価：学長経験者等で構成された委員会によるEBPMに基づく進捗管理

### 【支援対象機関（22機関）】

機関種	機関名
国立大学 (17機関)	北海道大学、東北大学、筑波大学、東京大学、東京医科歯科大学、東京工業大学、電気通信大学、名古屋大学、豊橋技術科学大学、京都大学、大阪大学、神戸大学、岡山大学、広島大学、九州大学、熊本大学、奈良先端科学技術大学院大学
私立大学 (2機関)	慶應義塾大学、早稲田大学
大学共同利用機関 (3機関)	自然科学研究機構、高エネルギー加速器研究機構、情報・システム研究機構



URA総配置数と自主財源化率の推移

### 令和4年度予算のポイント

事業最終年度として、各機関における研究力強化に向けた取組が継続・発展されるよう、事業計画に基づき着実に実施。

### 【事業成果の例】

- Nature Index論文数  
34,169件（2009-2013）  
→ **37,495件（2016-2020）**
- 機関あたり受託研究件数  
410件（2012）  
→ **675件（2019）**
- EurekaAlert! Japanポータルサイト閲覧数  
約13万回（2014）  
→ **約306万回（2020）**
- コンソーシアム形成による大学間連携  
URAのネットワーク・知見を活かし、高度専門人材活用、研究力分析、国際情報発信、異分野融合研究を推進

# リサーチ・アドミニストレーター等のマネジメント人材に係る質保証制度の実施

令和5年度予算額  
(前年度予算額)

: 45百万円  
: 45百万円)

## 背景・課題

○我が国の大学等を取り巻く環境が激しく変化し、自ら教育研究環境の革新を進めることが求められている状況において、**大学経営から研究戦略、研究推進支援に至るまで研究環境の充実に関与するリサーチ・アドミニストレーター (URA)**には、**中核的役割**が期待されているところ。

○URAが担う多様な業務に必要とされる専門的な知識の習得機会の提供や、専門性の高い職種としてURAの能力を可視化されることなどにより、**URA等のマネジメント人材の育成と配置が一層促進されること**をもって、**大学等における更なる教育研究推進体制の充実強化を実現**。

研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ (令和2年1月23日総合科学技術・イノベーション会議決定)

**URAのキャリアパス構築に資する質保証制度の創設 (2021年度)**

科学技術・イノベーション基本計画 (令和3年3月26日閣議決定)

○ **URA等のマネジメント人材**、エンジニア(大学等におけるあらゆる分野の研究をサポートする技術職員を含む)といった**高度な専門職人材**等が一体となったチーム型研究体制を構築すべく、これらが魅力的な職となるよう、**専門職としての質の担保と処遇の改善に関する取組を2021年度中に実施**する。

## 事業概要

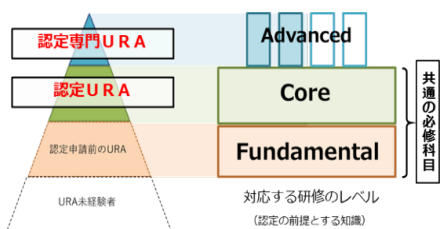
### 【事業の目的・目標】

質保証制度の実施に際し、URA等のマネジメント人材に必要とされる知識の体系的な専門研修受講の機会提供や、実務能力を踏まえた客観的な質保証(認定)を行うため、それらを行う質保証機関の運営を支援する。

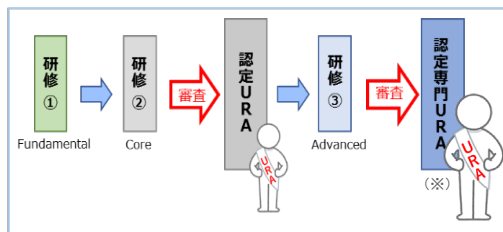
### 認定制度の概要

- ・研修は基礎的なレベルから3段階、認定は経験者を対象に2段階のレベルを設定する
- ・**多岐にわたるURA業務**の知識を得るための必修カリキュラムとして、Fundamental・Coreの2つのレベルにそれぞれ**15科目(10科目群)**を作成
- ・Coreレベル終了後に「認定URA」、専門的なAdvancedレベル終了後に「認定専門URA(※)」の認定を、書面又は面接審査を経た後に付与

#### ◎認定と研修のレベル整理



#### ◎研修の受講から認定までのイメージ



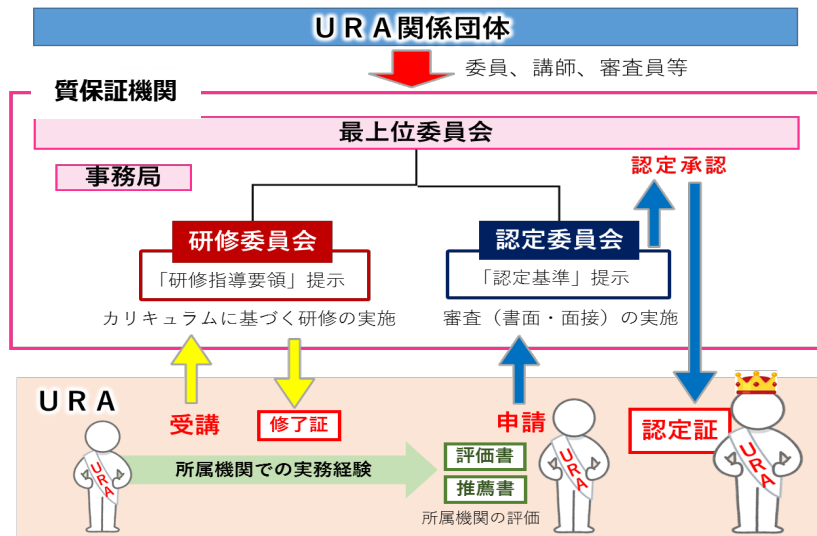
※認定専門URAの認定は、補助事業期間中の具体的な審査の内容、基準、方法等の検討結果を踏まえ実施を判断。

### 【事業スキーム】



- 支援規模：45百万円程度(令和5年度)/年×3年(令和3年度/2021年度～)
- 事業開始後の評価等：「進捗確認」及び「事後評価」の実施

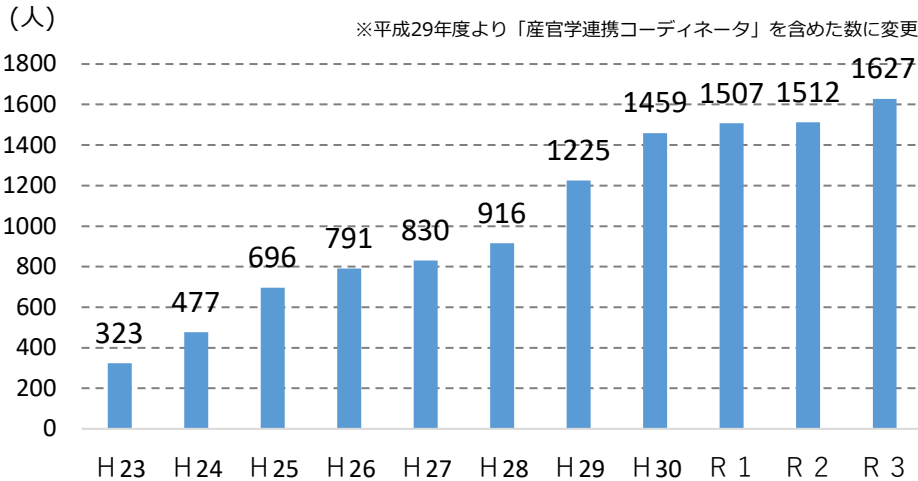
### 【事業概要・イメージ】



# リサーチ・アドミニストレーター（URA）の整備状況等について

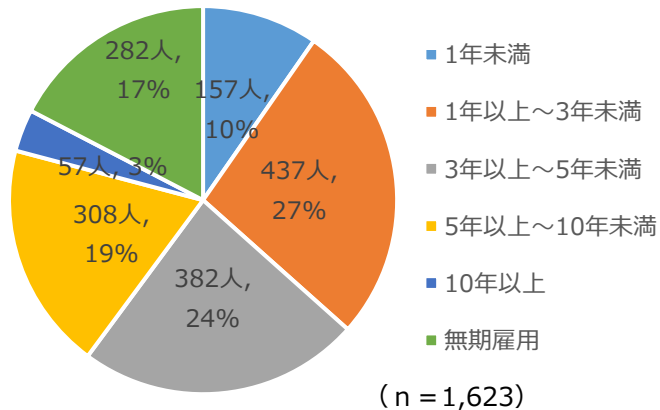
○URAの配置数は増加傾向。また、多様なバックグラウンドを持っている。

## ●URA配置数の推移



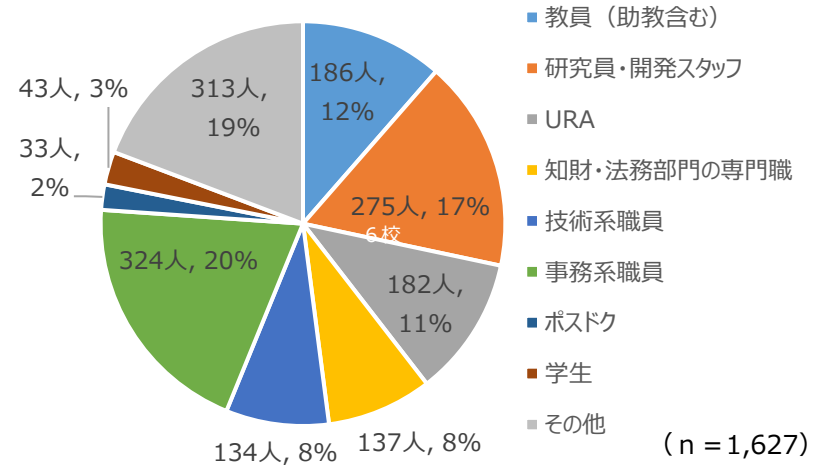
機関数	50	58	69	88	93	102	146	169	177	182	206
-----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

## ●URAの雇用期間

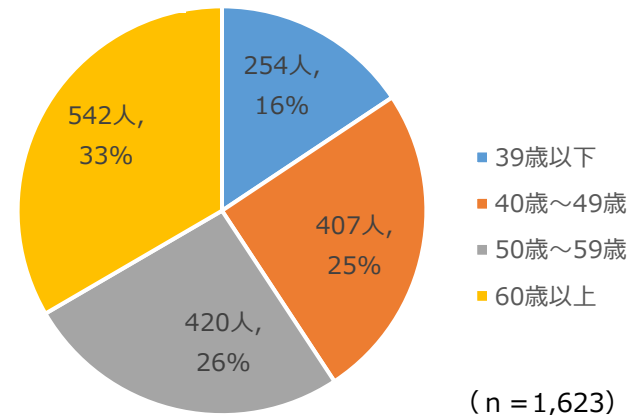


## ●URAの多様なバックグラウンド

<現在のURA職に就く前の所属機関等>



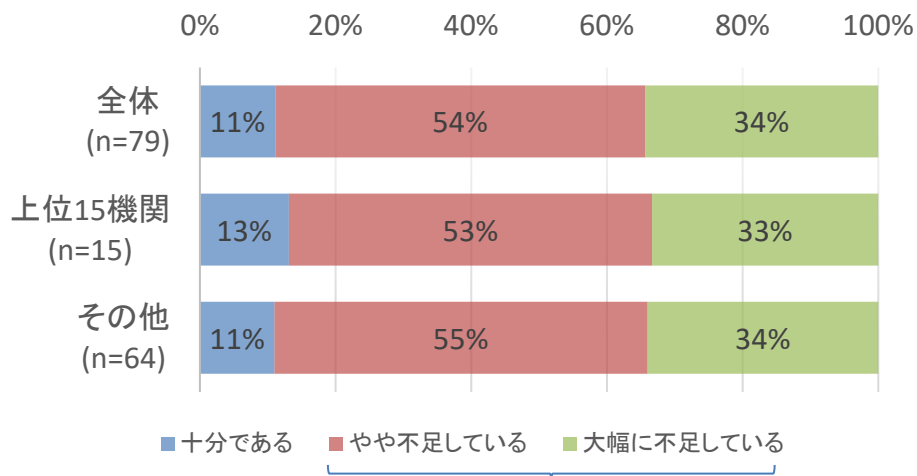
<年代構成>



# リサーチ・アドミニストレーター（URA）に対する各機関の現状認識①

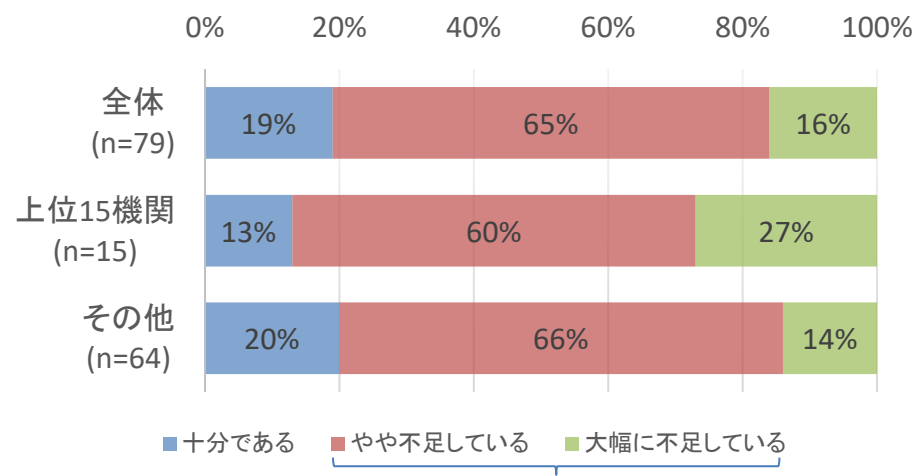
○雇用しているURAの充足状況について、**量・質ともに8割以上の機関が十分でない**と認識している。

## 量的な充足状況



次世代の育成が必要

## 質的な充足状況

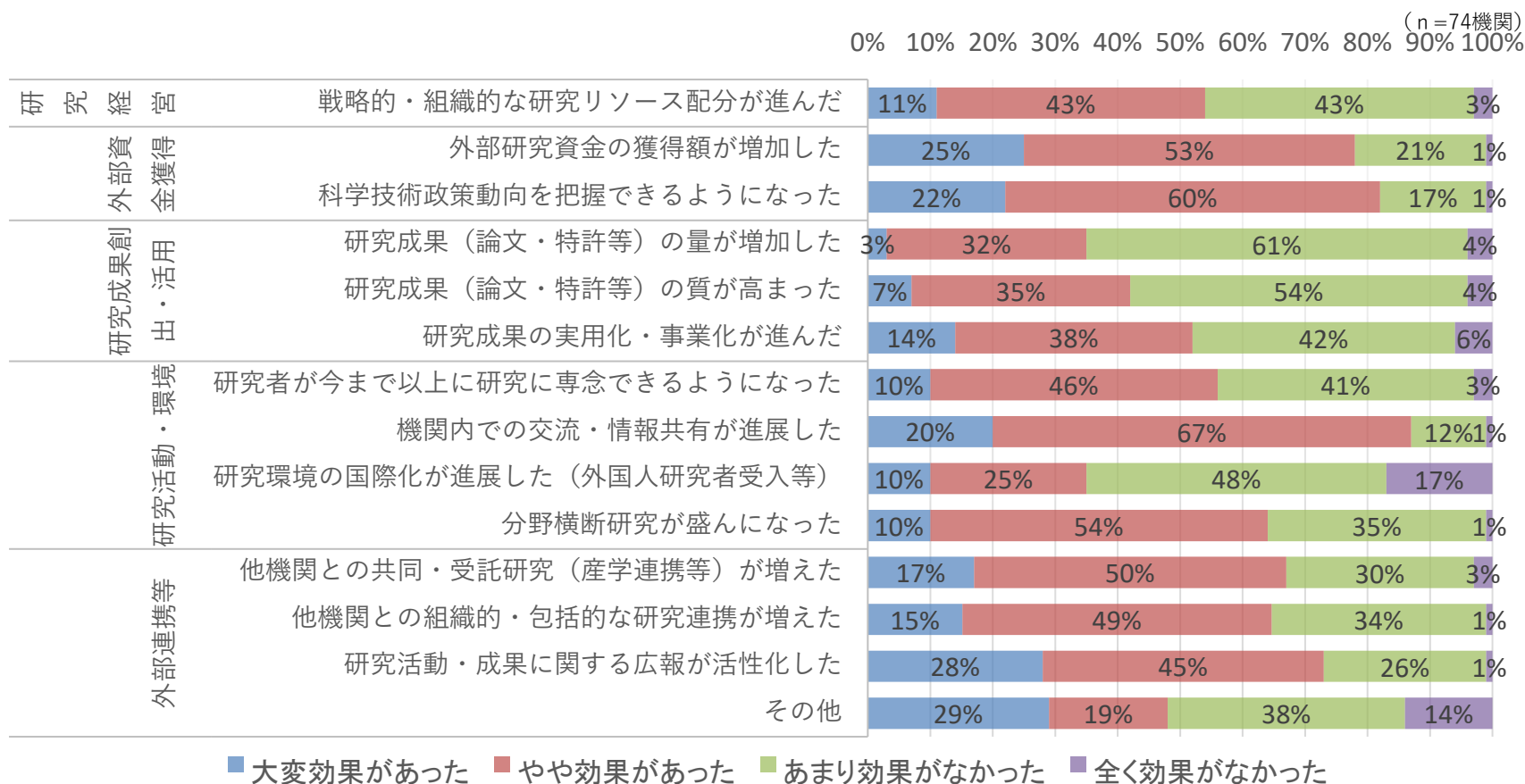


現職URAの資質向上が不可欠

上位15機関は、アンケート対象機関について科研費獲得額ランキング(平成27年度)による  
対象：「平成26年度大学等における産学連携等実施状況調査」において「URAを配置している」と回答した88機関  
出典：平成27年度文部科学省委託調査「リサーチ・アドミニストレーター業務の自立的運営に向けた調査・分析」（受託機関：（株）三菱総合研究所）

## リサーチ・アドミニストレーター（URA）に対する各機関の現状認識②

### URAを配置したことによる効果

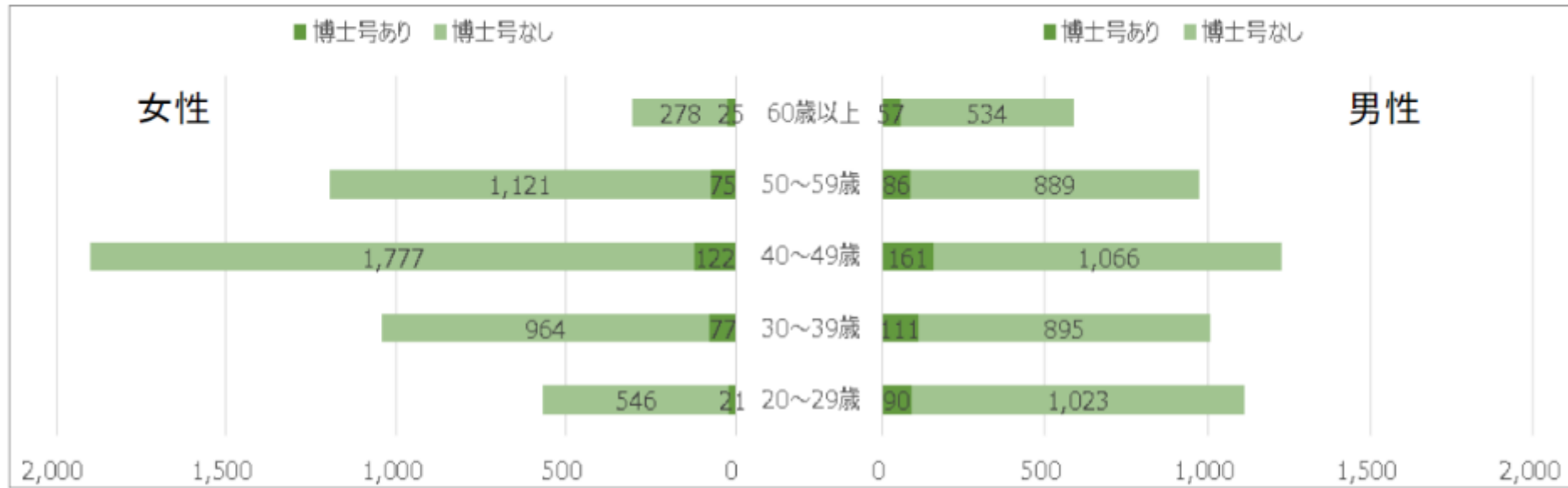


対象：「平成26年度大学等における産学連携等実施状況調査」において「URAを配置している」と回答した88機関

出典：平成27年度文部科学省委託調査「リサーチ・アドミニストレーター業務の自立的運営に向けた調査・分析」（受託機関：（株）三菱総合研究所）

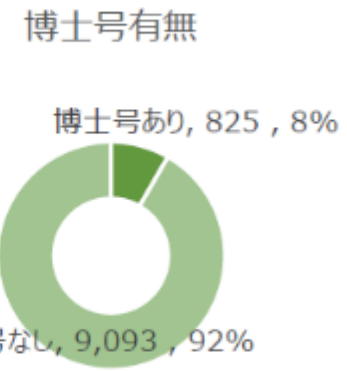
# 教育研究系技術職員調査結果（2021）

## 性別・世代別集計の学歴別（博士号有無）の内訳



○教育研究系技術職員：学部又は研究施設等において、教育・研究に係る大学業務の技術的支援等を行う職務に従事する職員のこと（無期雇用であれば、技術職員、技術専門職員、技術専門員等を想定。有期雇用であれば、技術補佐員、技術補助員、特任技術職員等を想定）。

※施設系技術職員、医療系技術職員、技能系職員は教育研究系技術職員ではない。



- 博士号ありは約8%。
- 男性の博士号ありは505人、女性の博士号ありは320人。

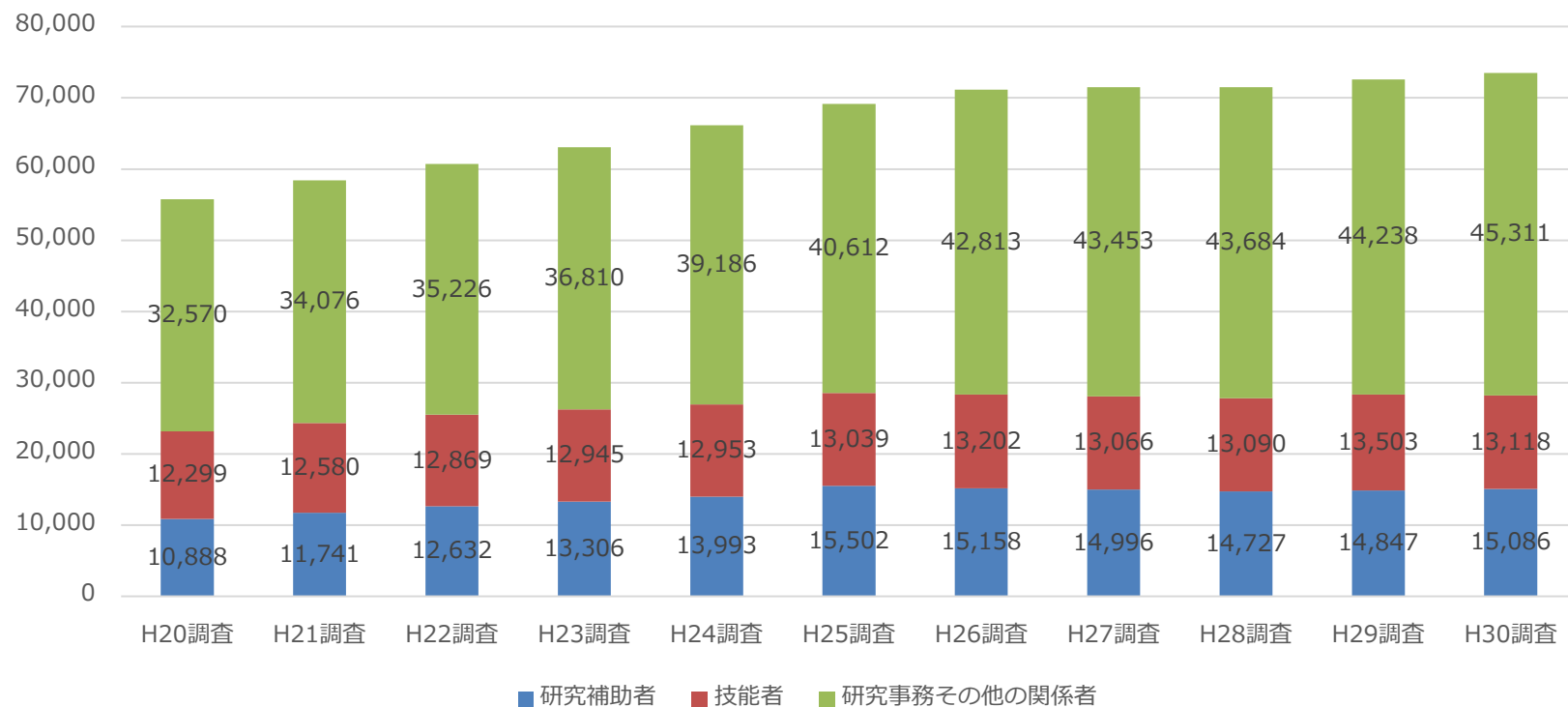
※産学連携に取り組む国大70機関のうち、69機関からの回答を集計

出典：e-CSTIによる教育研究系技術職員の調査結果  
（第17回科学技術・学術審議会研究開発基盤部会資料）

# 大学等の研究補助者数・技能者数・研究事務その他の関係者数の推移

○研究補助者数、技術者数等は、近年ほぼ横ばいに推移。

大学等の研究補助者数・技能者数・研究事務その他の関係者数の推移



## 各用語の定義

「研究補助者」：研究者を補佐し、その指導に従って研究に従事する者をいう。

「技能者」：研究者、研究補助者以外の者であって、研究者、研究補助者の指導及び監督の下に研究に付随する技術的サービスを行う者をいう。

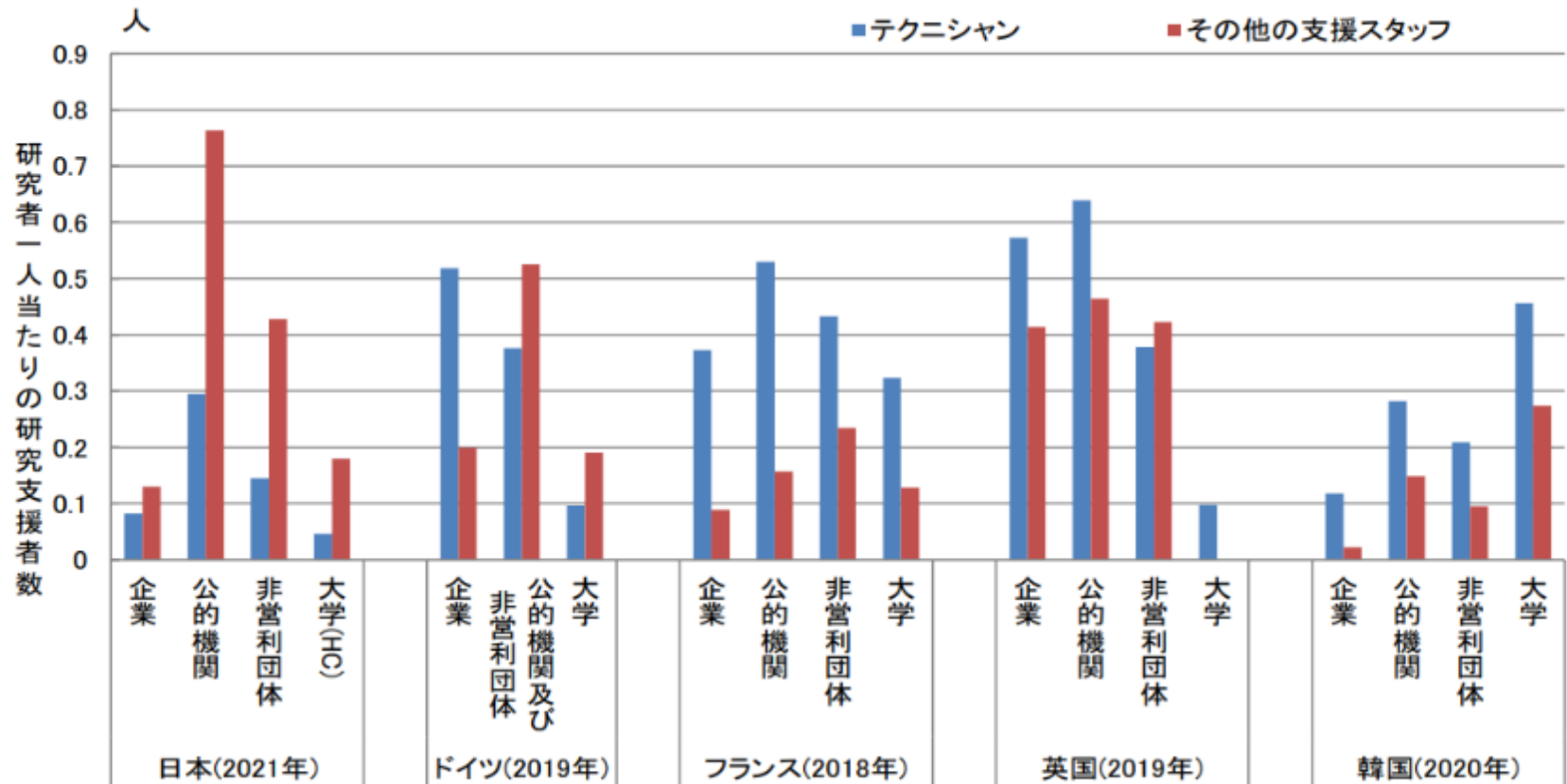
「研究事務その他の関係者」：上記以外の者で、研究関係業務のうち庶務、会計等に従事する者をいう。

※人数は国立、公立、私立を合算した合計値

出典：「科学技術研究調査報告」

## 「研究支援者」の人数と国際比較

○我が国の研究者1人当たりの研究支援者数は、主要国と比べて低水準となっている。



注：

- ① FTE値である。ただし、日本の大学はHC（実数）である。
- ② 日本のテクニシャンは「研究補助者」である。その他の支援スタッフは「技能者」及び「研究事務その他の関係者」である。
- ③ フランスは暫定値である。
- ④ 英国の大学の研究支援者は見積り値である。
- ⑤ 韓国のテクニシャンは「研究支援・技能人材」である。その他の支援スタッフは「研究行政・その他の支援人材」である。

資料：  
 日本：総務省、「科学技術研究調査報告」  
 その他の国：OECD, "R&D Statistics"

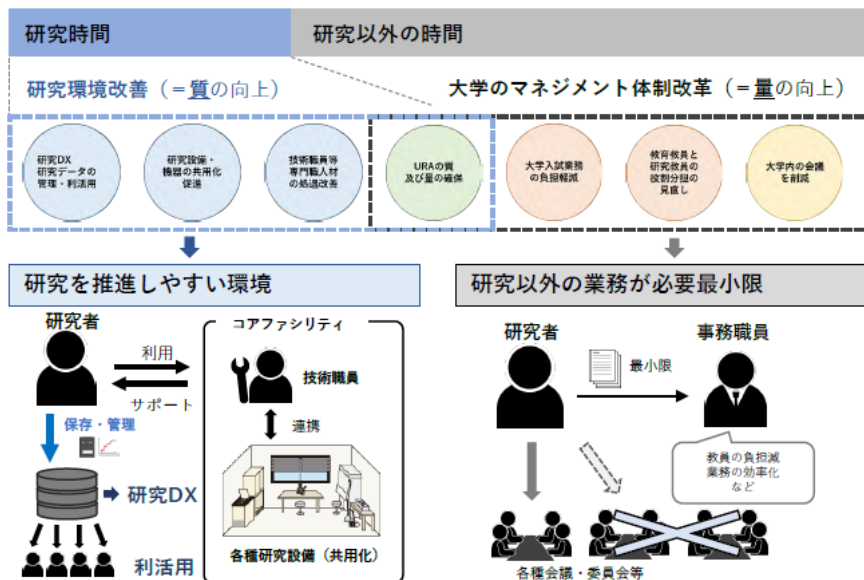
(出典) 文部科学省 科学技術・学術政策研究所、  
 科学技術指標2022、調査資料-318、2022年8月



## 研究に専念する時間の確保に係る検討経緯

- 近年の我が国の研究力低迷、またキャリアパスの見通しが立たないことによる研究者という職業の魅力低下への危機感から、CSTIIは、令和2年、「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」を策定、その後関係省庁の熱心な取組のもと、関連施策が推進されている。
- 「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」のフォローアップの一環として、8つのテーマについて「研究に専念する時間の確保」について検討を行ってきた。
- 大学のマネジメントと関わりのある7つのテーマについて、大学における、研究に専念する時間の確保に向けた行動変容を促すために、「地域中核・特色ある研究大学総合振興パッケージ」の改定と連動させ、残る「大学の評価疲れ申請疲れに対する方策」について検討した。
- これまでの議論をとりまとめ「最終まとめ」とし、また評価疲れに関するアンケートについて議論する。

### ● 7つのテーマ：研究時間の質・量の向上に関するガイドライン



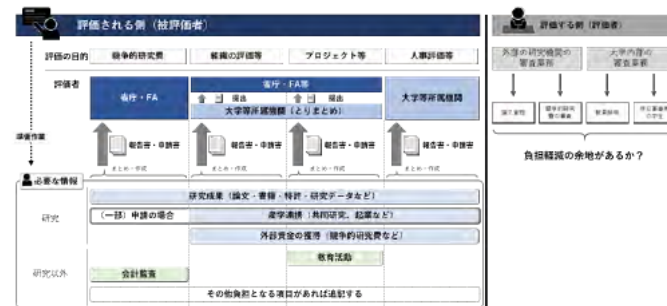
ガイドラインとして「地域中核・特色ある研究大学総合振興パッケージ」に記載し、マネジメント層に対して行動変容を促す。

### ● 1テーマ：評価疲れ申請疲れに関する検討

2月16日の議論を踏まえ、残る1テーマについて、アンケート調査に向けたとりまとめを行う。



## 「大学の評価疲れ申請疲れに対する方策」



最終とりまとめと併せて、本資料の後半で、アンケート調査について議論する。

研究に専念する時間の確保について（最終まとめ）

大学マネジメント層に向けた観点

研究時間ガイドライン

政府（各府省庁・FAなど）側で検討・対応する事項

研究DX  
研究データの  
管理・利活用

- 各大学のオープンアクセスポリシー・データポリシーの策定
- 機関リポジトリの構築・活用  
(論文や研究データ等の研究成果の掲載・公開状況)
- 研究DX支援体制の整備
- 新たな研究アプローチのユースケース創出

研究設備・  
機器の共有化  
促進

- 研究設備・機器の共用方針の策定
- 研究設備・機器の共有化による環境整備
- 共用設備・機器の活用

- 「コアファシリティ」の整備運用
- 共用機器を管理する「統括部局」の確立
  - 「統括部局」と連動した技術職員の活用

技術職員等専門職  
人材の処遇改善

- 技術職員の研究活動に対する貢献（とその可視化）
- 専門性の高い技術職員を獲得する環境整備の状況  
(給与・待遇の整備とその実施状況)

URAの質  
及び量の確保

- URA等の専門人材の配置・育成（各大学やURASkill認定機構の認定URA、その他のURAや研究推進等に係る事務職員や技術職員等）
- 研究者とURA等の連携による研究環境改善
- URA等の専門人材のキャリアパス構築と研究マネジメントへの参画
- URA等の専門人材を活用した事務手続改善の取組  
(事務手続の改善による研究時間の確保に資するもの)
- URA（大学）とPM（FA）との人材流動性の向上

「研究時間の質・量の向上に向けたガイドライン」

- 各大学の実情に応じた体制整備、各大学におけるデータキュレータ等の専門人材の確保

研究データエコシステム構築事業においては、事業に参画する機関をはじめ、各大学等における研究データマネジメント支援体制の構築支援を推進

日本学術会議からの回答を踏まえ、大学における支援体制や必要な人材を検討

検討結果を踏まえた具体的な施策を実施

- 機器共用施策と研究データ管理・利活用施策との連動

研究設備・機器の共用と連動した研究データの共有・利活用の取組を推進

- 機器整備状況・共用状況の把握、各大学及び各大学の枠を超えた機器共用体制の構築

共用推進ガイドライン周知とそれを通じた各機関における共用の促進、機器整備状況・共用状況の把握

共用機器を見える化するデータの収集とそれを通じた共用状況把握の仕組みを検討

大学の枠を超えた取組について、大学共同利用機関、共同利用・共同研究拠点等を中核とした共同利用・共同研究体制を推進。2023年度からは、分野を越えた連携を推進し、多様な分野の研究者が共同利用・共同研究体制に参画する機会を拡大するシステム形成も支援

- 競争的研究費の在り方の再検討

代表的な競争的研究費における実態、海外での取組などを参考にしつつ、機器の共用を競争的研究費の仕組みにより促進する方策を検討

- 機器共用を支える技術職員の確保

共用推進ガイドライン周知を通じ各機関における技術職員の確保を促進

共用推進ガイドラインの実施状況FU及びそれを踏まえた必要な施策の検討

- 各機関における技術職員活用状況把握

共用推進ガイドラインの周知とそれを受けた各機関における技術職員活用状況の把握

技術職員が研究方向上に貢献するかのエビデンスの可視化、及び共用に資する技術職員のスキルの全国レベルでの可視化を検討

- 技術職員のキャリアパスの明確化

共用推進ガイドライン周知を通じ技術職員のキャリアパス明確化を促進

ガイドラインの実施状況FU及びそれを踏まえた必要な施策の検討

※共用推進ガイドライン：「研究設備・機器の共用推進に向けたガイドライン（2022.3）」

- URAの質保証の実施及び各大学のURAの確保や大学の枠を超えたURA体制の検討

URAに必要な専門知識研修やURAの認定を行う質保証機関の運営支援【リサーチ・アドミニストレータ等のマネジメント人材に係る質保証制度の実施】

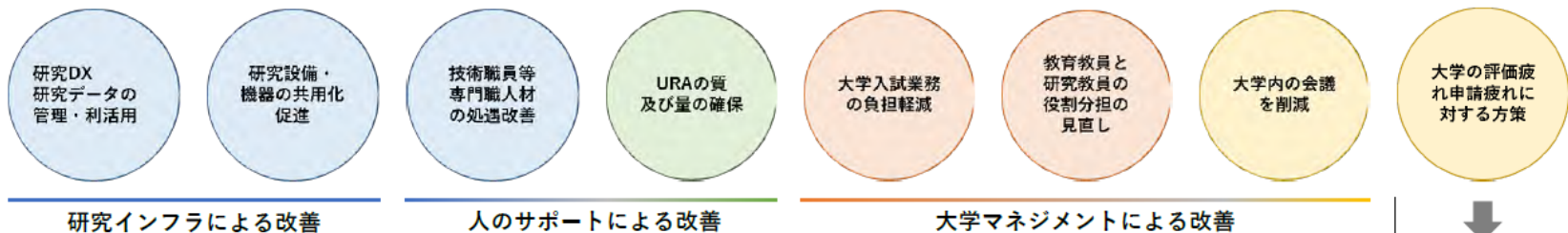
URAやPM等の研究開発マネジメント人材の育成・活躍促進に係る施策の一体的な推進

研究に専念する時間の確保について：まとめ

近年の我が国の研究力低迷、またキャリアパスの見通しが立たないことによる研究者という職業の魅力低下への危機感から、CSTIは、令和2年、「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」を策定、その後関係省庁の熱心な取組のもと、関連施策が推進されている。そのフォローアップとして、研究環境の重要な要素のうち、特に「研究に専念する時間」の要素を取り上げ、検討を行った。

研究に専念する時間の確保（「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」のフォローアップの一環）

「研究に専念する時間の確保」についてブレイクダウンし、8つのテーマを設定した。それぞれに基づいて、研究に専念する時間の質・量のそれぞれを向上する施策を検討し、大学に行動変容を促した。



各府省	<b>指針等</b>	研究設備・機器の共用推進ガイドライン 教学マネジメント指針（追補） など	<b>事業等</b>	地域中核・特色ある研究大学振興総合パッケージ → 創発的研究支援事業、地域中核・特色ある研究 大学強化促進事業 など
	<p>↓ 関連するものを取りまとめ</p> <p>行動変容を促すため、マネジメント層に向けて、「地域中核・特色ある研究大学振興総合パッケージ」と連動し「<u>研究時間の質・量の向上に関するガイドライン</u>」を提示した。</p>			



↓

対応策の検討に向けたアンケートの実施  
※2023年度に実施予定

研究時間の質と量が向上し、研究環境の改善につながる取組を促す

### 【国際卓越研究大学制度（「基本的な方針」の認可に関する基準より抜粋）】

国際的に卓越した研究の展開及び経済社会に変化をもたらす研究成果の活用が相当程度見込まれる大学を国際卓越研究大学として認定し、当該大学が作成する国際卓越研究大学研究等体制強化計画に対して、大学ファンドによる助成を実施

（体制強化計画の認可に関する具体的な基準）

#### ①国際的に卓越した研究成果を創出できる研究力

目指すべき姿の実現に向けて、世界の学術研究ネットワークを牽引し、新たな研究領域やイノベーションを常に創出し続けるマネジメント・システムを構築するため、既存の制度に縛られず、学内外の叡智を結集して取組を進めていく計画であること。特に、次に掲げるような研究上のポテンシャルを向上し続ける方策が示されていること。

・URA等の研究マネジメント人材や技術職員等の専門職人材の積極登用、マネジメント業務などのエフォートの戦略的配分などによる、卓越した研究成果の創出に必要な研究時間の確保のための環境整備

### 【地域中核・特色ある研究大学強化促進事業（R5年度公募要領（令和5年5月）より抜粋）】

強みや特色ある研究、社会実装の拠点等を有する国公立大学を対象として、当該大学が、研究力の飛躍的向上に向けて10年後の大学ビジョンを描き、そこに至るためのプロセスを構想し、強みや特色ある研究力を核とした経営戦略の下、他大学との連携等を図りつつ、研究活動の国際展開や社会実装の加速・レベルアップの実現に必要なハードとソフト双方の環境構築の取組を支援。

#### 3 申請について

##### （3）申請内容

○強みや特色ある研究拠点等は、例えば以下の体制や実績を有するものであること。

・特定の個人研究者のみに依存せず、まとまった所属研究者数や関連する研究支援者（URA等の研究マネジメント人材や技術職員等の高度な専門職人材を含む。）数を有すること