

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・人材に関する課題の整理と今後の在り方【ポイント】(案)

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

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。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。

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、URA等の研究開発マネジメント人材や技術職員と研究者が共に連携して研究開発に挑戦することで、初めて国際的な競争力のある研究成果を生み出すことができる。

このため、大学や研究機関は、組織として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。

報告書の内容

	研究開発マネジメント人材 (URAほか)	技術職員
現状と期待	<ul style="list-style-type: none"> ● 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、大学・研究機関の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、大学全体の組織運営に携わっていくことを期待 	<ul style="list-style-type: none"> ● 研究設備・機器の維持管理、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、研究設備・機器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
課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 適切な評価、キャリアパス確率の困難さ ● 職への高いインセンティブの不足 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 機関内の状況把握の不十分さ ● 適切な評価と処遇、キャリアパス確率の困難さ ● 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

