

# **RA 協議会第 3 回年次大会 大学セッション**

## **B-1 URA組織のマネジメント**

東京大学（西村）、大阪大学（高野、伊藤）、神戸大学（寺本、城谷）

# セッション提案の背景

表1：URA配置人数毎の機関数

	全体 (n=78)
1~3人	29
4~6人	16
7~9人	9
10~19人	17
20人以上	7

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  
析報告書：三菱総合  
研究所、2016.3

## ○課題

ステークホルダのより多くの人にURAが魅力的と感じてもらいたい

URAの配置が進み、複数名のURAを配置している機関も多い

URA組織のマネジメントが必要となる

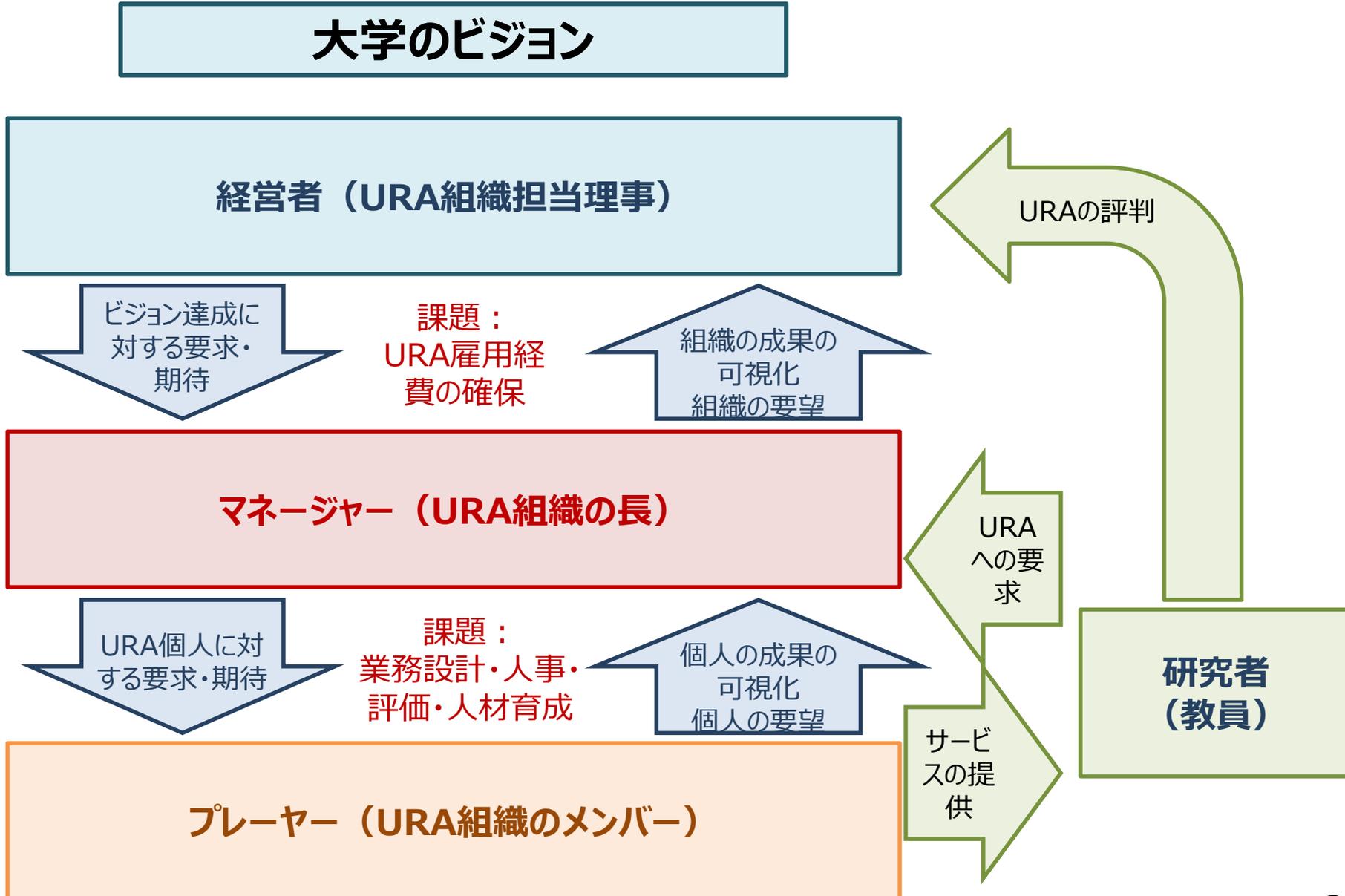
URAの歴史が短い日本では、組織のマネジメントに苦労しているマネージャーが多いのではないか

そもそもURA組織のマネジメントに特化した情報や知識体系がない

## ○目的

URA組織のマネジメントとは？何が必要？等々考えてみる

# URA組織のマネージャーの位置づけ（イメージ）



# セッションの狙い

## ○狙い1：事例を学ぶ

URAの組織化が進んでいる機関でどのように組織マネジメントに取り組んでおられるかをURA組織のマネージャーから紹介して頂くことは有益であろう



## 各大学の事例紹介

## ○狙い2：議論から得る

セッションに参加している、それぞれの機関のマネージャーや将来のマネージャーの方々と知見、意見さらには悩みを交換をすることは、日本のURA組織の発展に有益であろう



## 会場を交えてパネルディスカッション

# 講師にお話しいただくこと

項目	備考
各機関のURA組織の概要	規模、配置場所、業務内容
各講師のバックグラウンド	企業勤務経験のメリットは？
組織をマネジメントするとはどういうことか	大学におけるマネジメントの欠落？ 目標管理と勤務評価
URA組織マネジメントの実際（既に実施している業務、これから実施したい業務等）	URA組織マネジメントの要諦は？
その他（今後の課題）	URA組織の存続のための財源確保、人材育成（URAとそのマネージャーの双方の）

# 講師紹介

所属	氏名	備考
信州大学	杉原先生	信州大学にて博士(工学)取得後、同医学研究科にて助手。2004年の国立大学法人化にあわせて、産学官連携部署に配置換。地方大学では大規模な産学官連携組織の構築を進め、2011年にはそこにURA室を設置し、室長となる。以後、研究支援と産学官連携推進の高度両立を推進し、現在は学術研究支援本部長。2010年から学長補佐。2015年から教授。
京都大学	関先生	元アステラス製薬・安全性研究所所長。平成26年5月から京都大学・学術研究支援室・シニアURA、平成28年4月から同副室長。企業での研究及びマネジメント経験を活かし、主に生命・医薬系研究に関する外部資金獲得支援や大型プロジェクトの研究推進支援、学内ファンドの設計・運営、産官学連携推進支援等を行うとともに、URA組織体制や人事評価制度の整備等、室長によるマネジメントを補佐している。
神戸大学	吉田先生	1980年旭化成(株)入社、旭化成メディカル(株)でクラスⅢ医療機器の製品開発に従事。開発製品は世界100カ国以上で販売。事業企画、営業企画、技術戦略、提携時の技術Due diligence、国内外工場建設調査・企画など、企画と技術のマネジメントの経験を有する。 2013年12月より神戸大学でシニアURAとして勤務。