

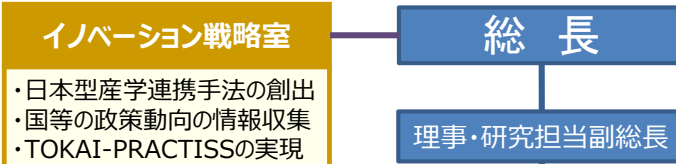
- 教員、事務職員と並んだ「第3の職種」として位置づけ、**類型**（組織、業務、身分、職位、給与）を明確化
- 充実した**URA教育の実施**（①全体研修、②OJT研修、③外部研修受講）
- **給与体系を規定**（5段階の**業績評価**を給与に反映）
- **昇給審査、昇格審査**を実施
- **無期雇用制度**の導入（総長管理定員ポイントの割り当て、大型共同研究獲得による雇用財源確保）



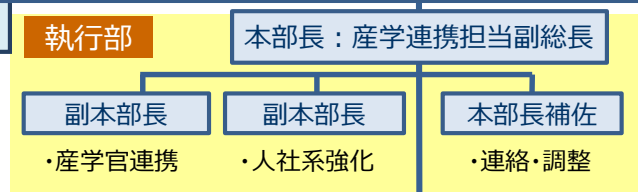
- ✓ 職務に対するインセンティブが働きやすい、魅力ある制度
- ✓ 明確なキャリアパスと展望が描ける（将来は、本学にて、PM研究プロジェクト・マネージャー）に類する業務を遂行できるURAを確保・育成）



NIC(National Innovation Complex)



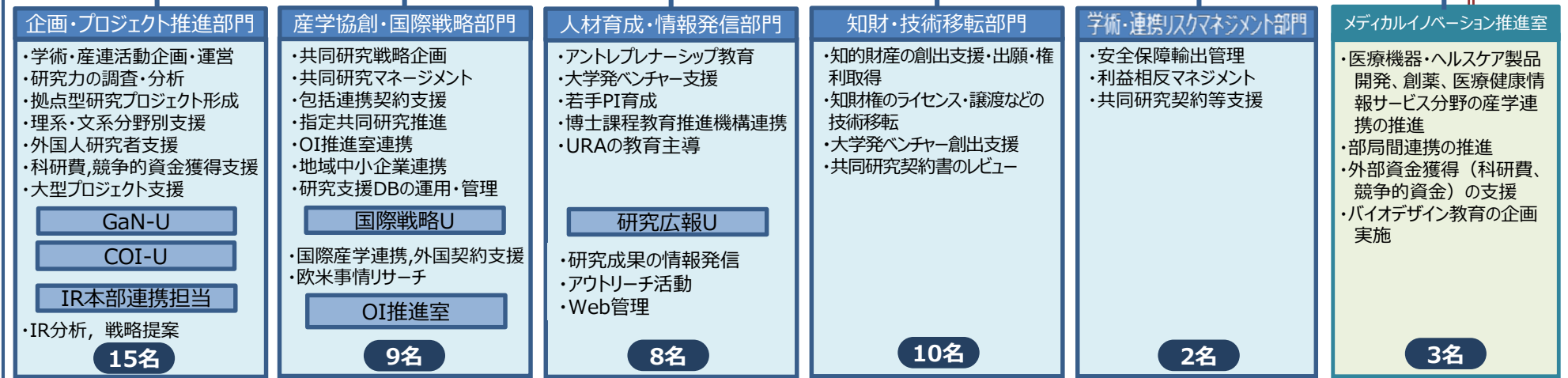
学術研究・産学官連携推進本部



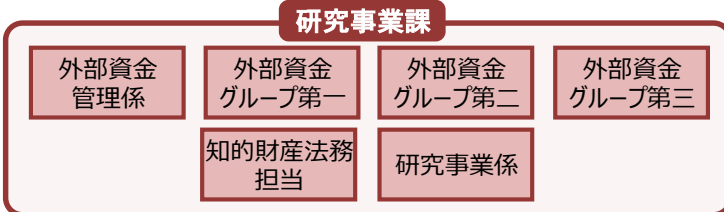
アンダーワンルーフで、組織的戦略的に機能を発揮

※人数には専任教員5名を含む。

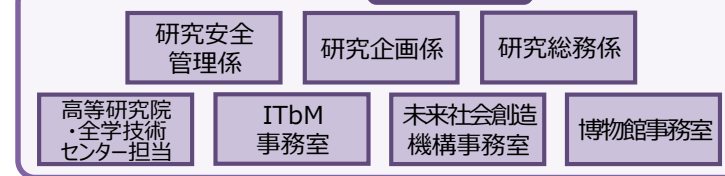
医学系研究科
附属病院



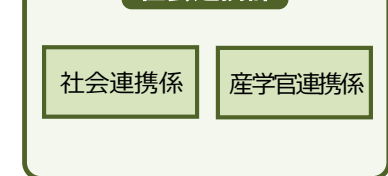
研究協力部長



研究支援課



社会連携課



- URAの業務は広範、専門知識やスキルが必須。

名古屋大学における学術研究及び産学官連携に係る全学的事業を計画的、効果的に推進するため、名古屋大学学術研究・産学官連携推進本部を置く (出典：名古屋大学学術研究・産学官連携推進本部規程より抜粋)

研究の大きな流れと学術産連本部の業務

- : 学術産連本部が提供する学術研究マネジメント
- : 学術産連本部が提供する産学連携業務



【昇格審査】

職位アップ(首席, 主幹, 主任, 一般)の4階層

昇格

【業績判定】

S~Dの判定により業績給を決定
(業績給の幅: 32.5%を基準に
22.5~44.5%の範囲)

【年度(普通)昇級】

C以上の評価で1号アップ

業績判定 年度昇級

年度 評価

【年度評価】

自己目標達成型の評価制度

- ・本部執行部(本部長, 副本部長, 部門長)が実施
- ・目標設定, 中間面談, 期末面談を経てS~Dの5段階評価
- ・業績給決定, 普通昇級, 昇格審査, 無期化審査で活用

【給与体系】

「東海国立大学機構職員の人事に関する規程
取扱細則」にて独自の職種として給与を規定
⇒ 年俸制: 基本給 約70%, 業績給 約30%

【雇用財源の確保】

- ・2014年度 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終了時に継続雇用6名分を確保
- ・2019年度 総長管理定員ポイントの割り当てを受け, 11名分の雇用を基幹経費化

【定年越え雇用】

- ・定年: 首席=65歳, 主幹以下=60歳
- ・主幹URA以下を, 65歳まで特任URAとして再雇用可能な制度を2021年度から開始

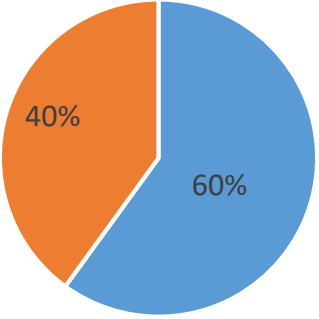
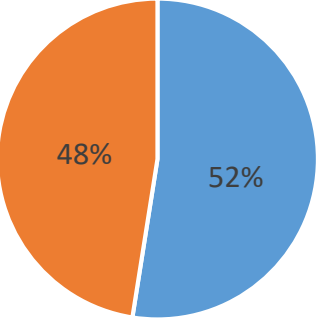
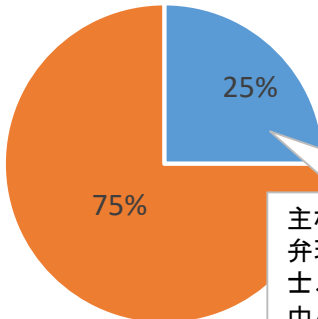
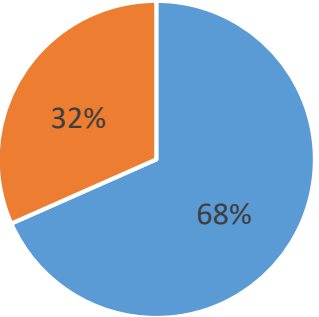
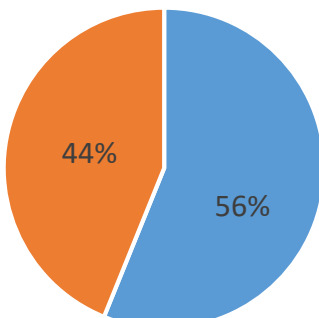
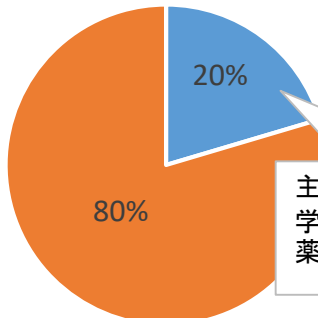
定年越え雇用

無期化

【無期化審査】

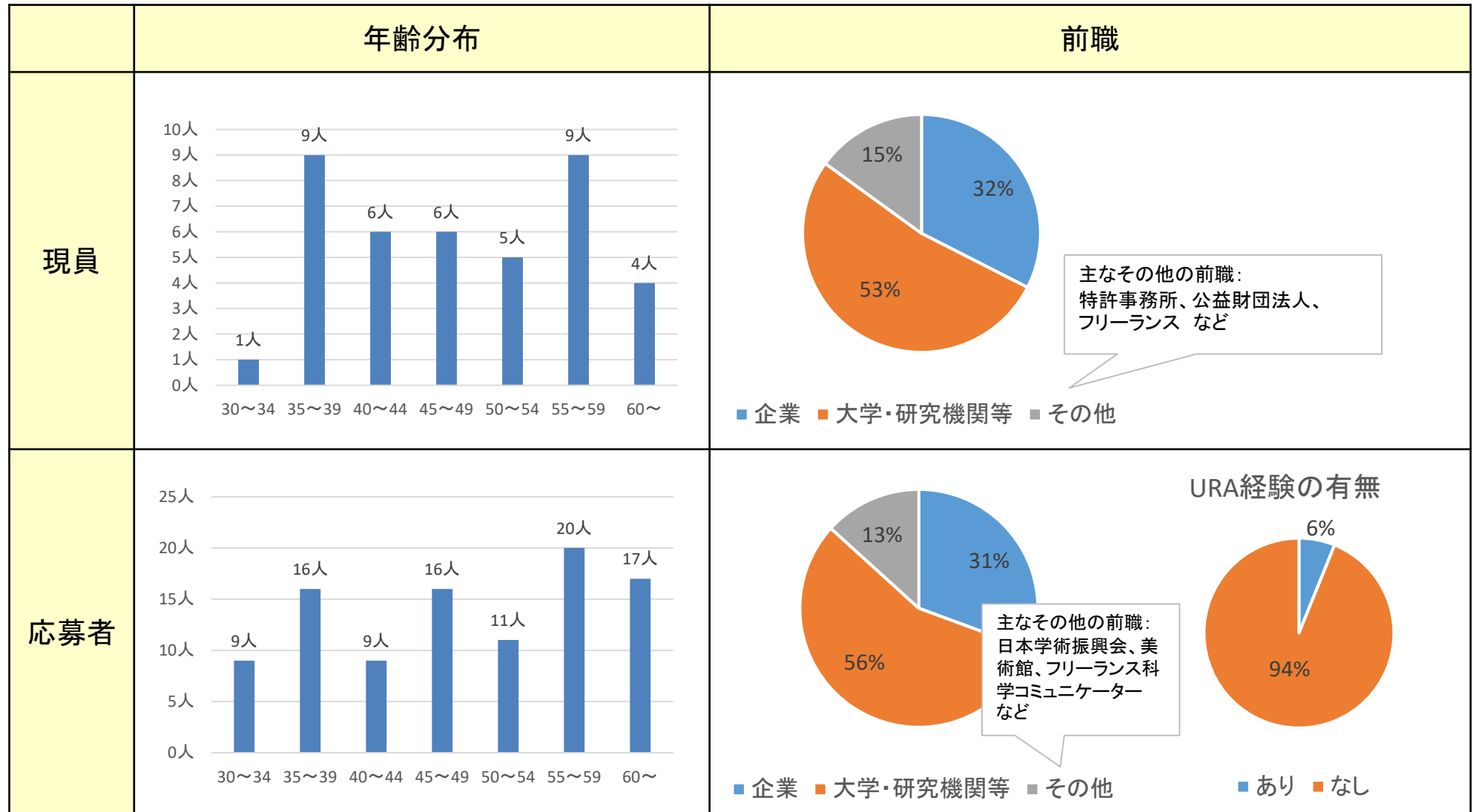
- ・通常任期5年, 3.5~4年目に申請により無期審査
- ・制度導入4年目で19名を無期化

- 現員の半数以上がPhDを保有（URAは博士人材が活躍できる職種）。

	男女比	PhDの有無	業務資格
現員	 <p>■ 男 ■ 女</p>	 <p>■ あり ■ なし</p>	 <p>■ あり ■ なし</p> <p>主な業務資格： 弁理士4名、知的財産管理技能士、 中小企業診断士、薬剤師、学芸員など</p>
応募者	 <p>■ 男 ■ 女</p>	 <p>■ あり ■ なし</p>	 <p>■ あり ■ なし</p> <p>主な業務資格： 学芸員、知的財産管理技能士、 薬剤師、建築士 など</p>

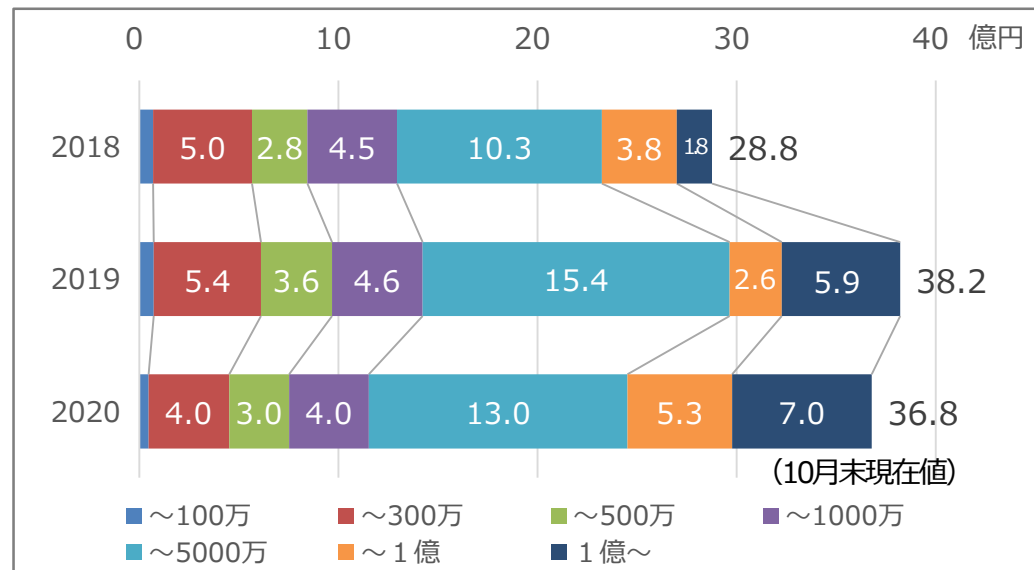
名古屋大学URAの現状（現員／応募者の比較）

- 応募者のほとんどはURA経験がないため、即戦力は期待しにくい。
（OJT、研修システムが必須）

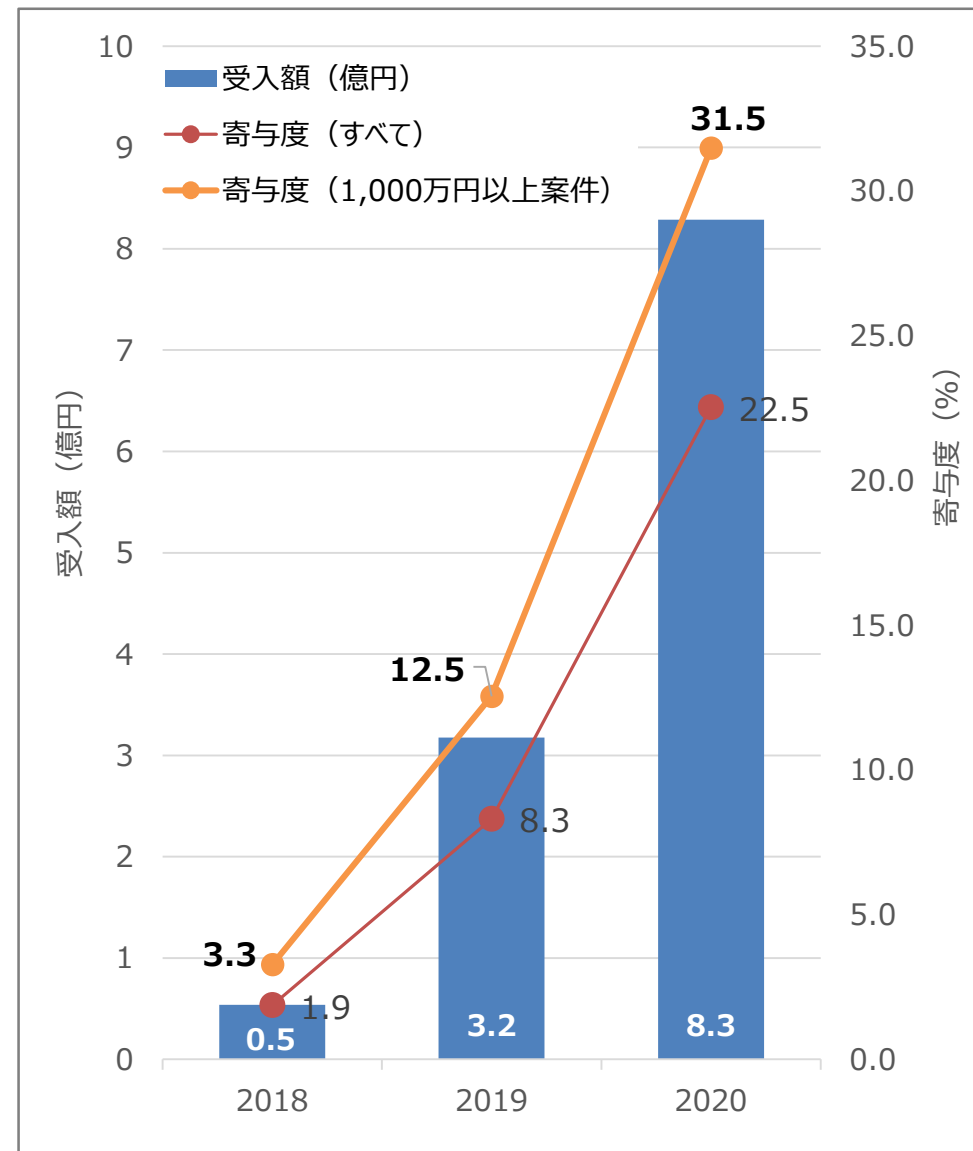


名古屋大学の共同研究におけるURAの関与実績

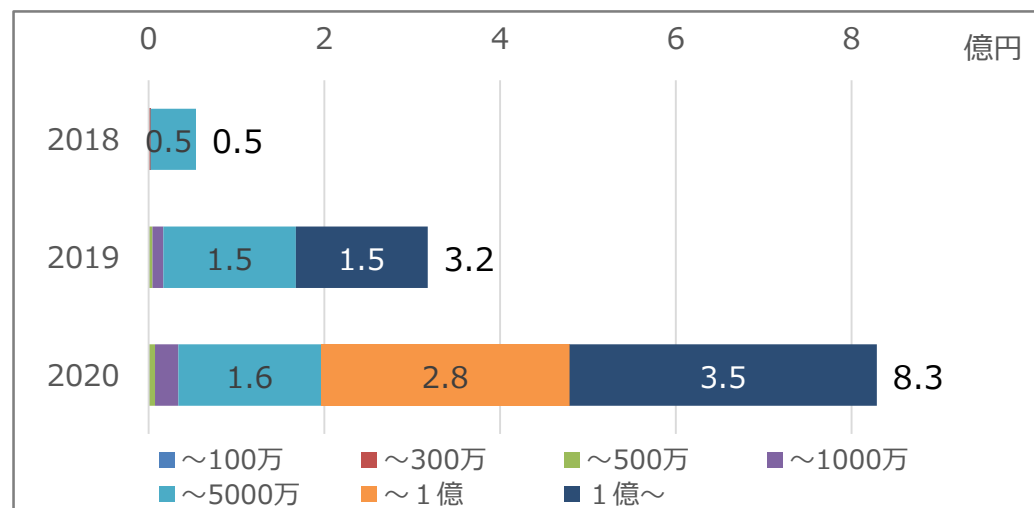
名古屋大学の共同研究受入実績



共同研究におけるURAの寄与実績



学術研究・産学官連携推進本部-URAの対応実績



<現状>

- 全国の大学に在籍する技術職員は約7,000人。名古屋大学は160人強
- 採用区分は異なるが事務職員と同一の法人採用試験により採用するため学部卒直後の採用が多数を占める
- 給与等待遇は事務職員と同一水準。資格・専門性の具備による加給はない
- 特殊業務、専門業務従事者は全体の30%。汎用性の高い技術者が70%
- 要PhDポストは15%程度（特に受託分析・解析等業務を担当←PhDの受け皿）
- 60歳定年、65歳まで再雇用で勤務

<課題>

- 博士人材、若手研究者の就職先としては大学の研究教育を理解している点で馴染みやすいが、給与水準が低く、ポスト減により昇進等の機会が少ない
- 昨今は人件費削減策として技術職員の所属組織の規模・人員を縮小する傾向にあるため採用数は少ない
- 国立大学は教育支援（学生実験補助業務等）も技術職員の業務であり、研究支援中心の国立研究機関の技術専門人材との一律の整理は難しい



現状のままでは、PhD人材の受入先としての技術職員の魅力は薄い