

解説：我が国への URA の導入
—その経緯, 活動と課題—

Commentary: Introducing University Research Administrator Careers to Japan
— Process, Activity, and Problems —

山本 進一
YAMAMOTO Shin-ichi

はじめに	29
1. URA の定義 ー米国における原定義と関連してー	30
2. 我が国の URA の定義	31
3. 我が国の URA の機能と役割 混乱から生じた多様性	31
4. URA の実績・効果	33
5. URA のネットワーク化・組織化	33
6. URA に関する課題	34
7. URA の今後に向けて	36
ABSTRACT	38

解説：我が国への URA の導入 —その経緯，活動と課題—

山本 進一*

要 旨

URA (University research administrator) と呼ばれる新しい職種が2011年以降導入されてきた。主に米国を見習ったこの職種について、我が国の現在の URA はその職務内容や役割が極めて多様である。この多様性をもたらした原因について、米国におけるこの職種のあり方や現状について紹介し、その定義と導入の経緯の主な理由を検討した。そして、URA が現在果たしている機能と役割、実績と効果について公表資料を参考に列記し評価した。それらを基に、URA が現在抱える課題について質保証を中心にまとめ、今後の方向性について指摘した。

キーワード

研究大学コンソーシアム，プレアワード，ポストアワード，RA 協議会，URA

はじめに

研究を行うには、研究者本人、研究費等が基本的に必要であるとともに、分野によっては実験機器、試薬、研究補助者等が必要である。さらには、研究費の申請、獲得した研究費の管理、法令遵守、知財管理、共同研究の立案・交渉等をせねばならない。と同時に、研究者の所属する大学や研究所等の研究機関においては、自己の研究機関の研究パフォーマンスを最大化するような研究マネジメントをしなければならない。

このように、研究者が研究を行うためには、研究そのもの以外に多くの関連活動をしなければならない。近年、この傾向は益々激しくなっており、研究者の研究そのものに割く時間が減少していると言われている。研究、とりわけ独創的な研究を行うには、「着想」「思索」「試行錯誤」等といった、「効率」とは異なる本質的に時間を要する行為が必須である。研究の本源的な要素を担う研究者の実質的な「研究時間」が減っているのである。

また、「研究費」も研究者にとって必須である

が、一定の金額が安定して交付されるものは少なくなるかほとんどなくなり、いわゆる競争的外部資金と呼ばれるものの比率が増してきている。この競争的外部資金を獲得するためには申請書を書かねばならず、採択されるには他の申請者よりも秀でた申請内容でなくてはならない。研究内容が優れていることは言うまでもないが、戦略的に優れている申請書を作成するには、それなりの経験と訓練が必要である。特に経験の浅い「若手」にとっては必ずしも有利でなく、申請相手機関の情報や選択、申請書の書き方等のサポートがどうしても必要である。

こう言ったこと等が我が国の研究力の低下の主要因とも言われていることから、何らかの形で研究者をサポートあるいは研究機関の研究を最適にマネージするような人材の必要性がかねてから度々指摘されてきている（高橋・吉岡（小林）2016，山野 2016，等）。

このような状況下、URA（ユーアールエーと呼称）と呼ばれる耳慣れない職員が2011年以降大学や研究機関等に導入されてきた。URA とは University Research Administrator の略で（例えば

* 大学改革支援・学位授与機構 研究開発部長（特任教授）

「研究管理士」といった和訳が与えられる場合があるが、現時点では合意された適切な和訳はない、後述する文部科学省のプロジェクト（文部科学省2012）を一つのきっかけとして、この呼称がより知られるようになってきた。

しかしながら、それが普及するにつれ、職務内容や役割が多様化するとともに米国でのもとの定義から乖離し、現在ではやや混乱を招いている。大学、特に研究大学と呼ばれる大学や研究機関（以下、大学等と呼ぶ）にとっては、URAと呼称される職種が担う役割、機能、活動等はその研究力の維持・増強に関して極めて重要である。さらには、現在集中的に議論されている「大学改革」においても、「組織改革」や「制度改革」のプランニングや実行あるいはその評価にはURAの働きが欠かせない。このようなことから今後我が国においても、URAという職種を確実かつ着実に定着させていかねばならない。

本稿ではURAについての予備知識がほとんどない方々を主対象に、URAの導入の歴史的経緯とその活動を可能な限りわかりやすく簡単に紹介し、今後、この職種の普及と定着化を図っていく上で検討すべき課題を考える。

1. URAの定義 一米国における原定義と関連して一

URAという英名の呼称から推測されるように、我が国へのURAの導入に際し、米国の大学等のResearch Administration (RA) 機能やその職名であるURAが参考にされたようである（高橋ら2010, 山野2016）。この米国におけるRAの役割は、NCURA (National Council of University Research Administrators) によると、「大学の事務の重要な部分であるリサーチ・アドミニストレーションには、大学による競争的資金の獲得とその監督、政府規則の遵守支援、他組織とのパートナーシップや共同事業の構築が含まれる。RAは、競争的資金に関連する様々な事項において自身が所属する大学を代表し、大学の方針に基づいて業務を遂行する。即ち、RAの役割は、競争的資金に関する効果的な管理体制を大学に構築し、研究者、大学、配分機関のそれぞれに対して貢献すること」とされている（高橋ら2010）。

このRAの歴史・沿革についてはNCURA（高橋

ら2010）の資料に詳述されている。NCURAは50年以上の歴史があるRAの職能団体で、2010年時点で7,000~8,000人の会員を有し、頻繁にセミナーを開催し会員の能力向上に努めているとのことである（高橋ら2010）。

また、このNCURAから発行されているRAのための入門書“THE ROLE OF RESEARCH ADMINISTRATION (SECOND EDITION)”は、1) リサーチ・アドミニストレーションの沿革と概要、2) リサーチ・アドミニストレーターの成功とは、3) 競争的資金の管理、4) 監査、5) コンプライアンス事項、と章立てされている。

章立て中の細目項目内容では、「競争的資金による研究プロジェクトの策定」や「研究提案書策定サービス」のようないわゆるプレアワードと呼ばれる役割、「競争的資金の管理」のようなポストアワードの役割、「知的財産・技術移転」のような知財管理者の役割、が記載されており、現況では、我が国の研究推進、経理・会計、産学連携や知的財産、に關係した事務職員の職務内容と類似している。特にポストアワードの役割である「競争的資金の管理」が重要な職務内容で、我が国の財務や経理・会計に關係する事務職員との類似性が特に強い。この強い類似性に関しては、山野（2016）も明確に指摘している。

このように規則や規制に沿って、研究者の予算申請の支援や研究管理（プレアワードとポストアワード）を行うことが、米国のRAの主要業務であるが、近年、戦略的な研究計画構築、研究ファンド獲得、さらには戦略的な研究申請の支援を行うRD (Research Development Professional) という職種が台頭している。RDの専門職の団体はNORDP (National Organization of Research Development Professionals) と呼ばれ2010年に設置されている（NORDP）。

米国のRAとRDの違いについては山野（2016）が明確に整理し、RAが規則に則った予算申請の支援や研究管理を行うこと、RDが戦略的なチーム研究の促進や、そのために必要となる研究資金の獲得、申請書作成など、が主な役割とされている。この山野（2016）の整理に従えば、米国のRAは「研究管理」、RDは「研究プロジェクト立案」の和訳がどちらかと言えば適切と考えられる。

2. 我が国のURAの定義

我が国のURAをその役割と機能に応じて区分すると、いずれも仮称であるが、産学連携系、アカデミック系、研究資金獲得・運用系、医療系、と4大別するのが適切と思われる。

我が国においてURAが広く知られるようになった大きなきっかけは、文部科学省のプロジェクト「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」である（文部科学省2012）。平成23年7月に公表された公募要領（文部科学省2011）においてURAは次のように定義されている。「本事業におけるURAは、大学等において、研究者とともに（専ら研究を行う職とは別の位置づけとして）研究活動の企画・マネジメント、研究成果活用促進を行う（単に研究に係る行政手続きを行うという意味ではない。）ことにより、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等を支える人材を指します。例えば、研究者とともに行う研究プロジェクトの企画、研究計画等に関する関係法令等対応状況の精査、研究プロジェクト案についての提案・交渉、研究プロジェクトの会計・財務・設備管理、研究プロジェクトの進捗管理、特許申請等研究成果のまとめ・活用促進などがURAの業務として考えられます。」

すなわちここでは、「研究活動の企画・マネジメント、研究成果活用促進」のような「知的財産・産学連携活動」にどちらかと言えば重点が置かれている。本プロジェクトの文部科学省内の提案部局が、科学技術・学術政策局産業連携・地域支援課大学技術移転推進室であることから、このことは当然のことと言える。このようなURAについては、「産学連携系URA」と呼ぶこととする。

一方、平成25（2013）年から10年間の支援対象期間で、文部科学省プロジェクトとしてURAに深く関係した「研究大学強化促進事業」が始まった（文部科学省2013a）。このプロジェクトにおいてもURAは重要な構成要素で、上述の「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」プロジェクトで定義されたURAと同義であるとされている（文部科学省2013a）。このプロジェクトでは（文部科学省2013b）、リサーチ・アドミニストレーター（URA）を活用し

た研究力強化の取組として、1）研究力分析（IR）、2）研究者に対する論文投稿支援、3）国際共同研究の企画、立案によって国際共同研究を促進、4）外部資金獲得に向けた研究者への支援、が挙げられている。

このプロジェクトの文部科学省内の提案部局が、研究振興局研究助成課であるので、「研究者の研究活動の支援」に重点が置かれている。このような研究者の広義の研究活動のサポートは、いうまでもなく研究者の「研究時間の確保」と「研究費の獲得」と直結している（高橋・吉岡（小林）2016）。前述の「産学連携系URA」に対して、ここでは「アカデミック系URA」と呼ぶ。

さらに、研究ファンドから研究資金を獲得するために、適切な研究ファンドの選択、申請書作成支援、獲得した研究費の管理、研究成果の活用、等のプレアワードとポストアワードにより特化したURAも存在する。これを「研究資金獲得・運用系URA」と呼ぶ。

これらに対して、医療系分野における活動は、特殊な高度専門知識や能力が必要とされるため（医療研究倫理、医療利益相反、等）、医療系に関わるURAは前3者とは異なる知識や能力、あるいは資格が必要とされる。これを「医療系URA」と呼ぶ。

米国のRA、RDと我が国のURAについて、以上をまとめると表1のようになる。これはあくまでも現時点の整理であるが、日本のURAがより幅広い機能を担いながら注力する活動を行っていることがわかる。なお、ここで言う「役割」とは、URAが大学等で行う分業を指し、「機能」とはその分業の内容である。また、「関連専門業務」とは、特許申請等の知的財産業務支援、共同利用研究機関におけるプロジェクト研究支援、等の専門業務を指す。さらに後述する「取組み内容」とは、類型化されたURAの具体的な活動内容である。

3. 我が国のURAの機能と役割 混乱から生じた多様性

以上のように、統一的で一貫した明確な定義に基づいてURAが一律的に導入されなかったことにより、各大学等では自己の目標、目的、必要性に沿ってURAが雇用されることになった。2018年現在、各大学等のURA組織に配置している人材数

表1. 米国と日本の URA 等の役割と機能 ○：特に注力

国	URA の種類	役 割	機 能			
			研究戦略 推進支援	プレ アワード	ポスト アワード	関連専門 業務
米国	Research Administration Professionals (RA)	研究資金に関する効果的な管理体制を大学に構築		○	◎	
	Research Development Professionals (RD)	戦略的な研究計画の構築, 研究ファンド獲得, 戦略的な研究支援	◎	○		
日本	産学連携系	研究活動の企画・マネジメント, 研究成果活用促進	○	○	○	◎
	アカデミック系	研究者の研究活動支援 1) 研究時間の確保 2) 研究費の獲得	◎	○	○	◎
	研究資金獲得・運用系	研究資金獲得, 運用, マネジメント	○	◎	◎	○
	医療系	医療系研究者の活動支援全般	○	○	○	◎

は、全体で659人であり（文部科学省による最新の調査では平成28年度には918名）、これら URA の前職の所属機関は、研究職の割合が最も高く（全体の30%弱）、次いで事務系職員（20%強）である（公益財団法人未来工学研究所 2018）。

URA のキャリアあるいはキャリアパスについても様々である。初級・中級・上級といった職階を設けている場合、教授、准教授等教育職の呼称を与えている場合、部長、課長等事務職の呼称を与えている場合等、がある。また、雇用形態においても、有期年俸制や無期月給制、裁量労働制等、様々であり、統一されていない。

これらの URA の取組み内容は、1) 共同研究、2) 地域創生、3) 研究経営、4) 効果的な組織運営、5) 特定分野（医療系取組み）であることが、文部科学省の委託を受けてアンケート調査を実施した、公益財団法人未来工学研究所（2018）の報告書に記述されている。

以下にその報告から引用しアンケート結果をもとに内容をそのまま示す。

- 1) 共同研究に係る取組み：URA 組織における大型共同研究の取組みの実現と企業との包括的な産学連携協定等に基づく組織的共同研究の取組みであり、前者は産学連携系 URA、後者はアカデミック系 URA の役割と関係している（弘前・東北・名古屋大学の取組み例）。
- 2) 地域創生：URA 組織が地元自治体、地元企業等と連携した特色ある地域創生の取組みであり、具体的な取組み例として文部科学

省の「革新的イノベーション創出プログラム（COI STREAM）」が代表的なものであり、URA 組織が「地域内外の多様なステークホルダーとの連携機能（設備・知見の共有等）」の推進に寄与したとの回答が最も多く示されている（秋田・東京海洋・信州・徳島・大阪府立大学の取組み例）。

- 3) 研究経営：URA 組織の大学経営、研究経営に関わる取組みである。「意思決定組織の求めに応じて資料の説明や質疑に対応」「経営層への分析報告書の提出」「研究戦略の一部もしくは素案の作成」のような、IR（Institutional Research）関連あるいはそれに基づいた研究経営戦略の提案に関わる回答が多い。意志決定組織での発言や提案については必ずしも多くなく、現時点では意思決定組織への参画は限られているようである（北海道・金沢・岡山・早稲田・大阪大学の取組み例）。
- 4) 効果的な組織運営：URA 組織として、URA とその他の産学連携人材との協働が成功して達成できた取組みである。「シーズ・ニーズマッチングでの協働（産学連携活動との連携）」と「国の研究開発プログラムを介した連携」が最も多い（筑波・福井・立命館大学の取組み例）。
- 5) 特定分野（医療系取組み）：医療系分野における特殊な高度専門人材の取組みである。主な役割は、医工連携コーディネーションの構築（人材の配置等）と研究倫理審査会の事務局運営である（東京医科歯科大学が代表事例）。

以上の5つが、日本の大学におけるURAの主要な取り組み内容であるが、その他として、その他高度専門人材に係る取組（外国人URA等）がある。外国人URAの業務内容としては、プレアワードに係る業務が最も多い（岡山大学、自然科学研究機構の取り組み事例）。その1例として外国人URA主導の“Horizon 2020”の申請がある。“Horizon 2020”は全欧州規模で実施される、最大規模の研究及びイノベーションを促進するためのフレームワークプログラムで、このプログラムへの申請・採択により研究費を獲得することができる（Horizon 2020）。EUのプログラムであるので、その申請作業等において外国人URAは有利であり、実際に活躍している。

以上に概観したように我が国のURAの役割・機能、取り組みについては、「研究」という範疇を超えて、各大学等により極めて多様であることがわかる。言い換えれば、大学等においては、学内・学外を問わず研究をコアとした連携や協働にURAの触媒的役割や専門的能力が必須であることが認識されてきており、それが日本のURAの多様性に結びついているとも考えられる。

4. URAの実績・効果

あらゆる職種と同様に、URAを導入するには経費とポストが必要であり、そのための説明責任として、URAによる実績・効果を示すことが必要となる。前述のように、我が国のURAの役割・機能、取り組みは各大学等により極めて多様であることから、その実績・効果に関しても多様と想像される。このことを全国的に行われたアンケート結果から、URAの導入によって、どのような実績・効果があったか確認してみる。

URAの導入を通じて、大学経営上求める戦略に対応した効果に関して行われたアンケート（三菱総合研究所2016）によると、「大変効果があった」と「やや効果があった」と答えた大学等（n=74）が多かった項目は高い順に、

- 1) 機関内での交流・情報共有が進展した（87%）、
- 2) 科学技術政策動向を把握できるようになった（82%）、
- 3) 外部研究資金の獲得額が増加した（78%）、
- 4) 研究活動・成果に関する広報が活性化した（73%）、

- 5) 他機関との共同・受託研究（産学連携等）が増えた（67%）、であった。

研究マネジメントの資金面からの重要な事実は、外部資金の獲得額や他機関との共同・受託研究の増加である。例えば、岡山大学では発足直後のURAの外部資金の獲得額は設置2年半で約37億6,000万円以上に達している（山本2017）。

一方、研究成果（論文・特許等）の量の増加や質の高まりに関してはそれほどURAの効果が現れていなかった（それぞれ、40%と42%）。また、「研究者が今まで以上に研究に専念できるようになった（56%）」との回答もそれほど高くない。これらの原因についての解釈は慎重にならなければならないが、URA導入後それほど時間が立っていないことによるタイムラグがあるのかも知れない。

5. URAのネットワーク化・組織化

URAといった新しい職種の導入とともに、そのネットワーク化や組織化を図る活動が進んできた。個々人それぞれが孤立して活動するよりも、関係者がネットワークのもとで活動することにより、情報の共有化や集合知の形成等がより促進される。また、組織化されることにより集合体の力が増大化・効率化される場合があり、組織化されていない場合より特に有利である。

URAの全国的なネットワーク化・組織化を図る活動として、金沢大学が事務局のRA協議会がある（リサーチ・アドミニストレーター協議会）。この協議会は我が国のURAに関する唯一の全国的組織で、その設立目的は「大学、高等専門学校、大学共同利用機関、独立行政法人、地方独立行政法人、特殊法人その他公的な研究機関（以下「大学等」という。）が取り組んでいるリサーチ・アドミニストレーションの組織等の定着・展開に向けて、リサーチ・アドミニストレーション人材の育成・能力向上、課題の共有・解決のための検討等について情報交換を行うことを通じ、我が国の大学等の研究力強化に貢献し、学術及び科学技術の振興並びにイノベーションに寄与することを目的」としている（リサーチ・アドミニストレーター協議会）。

具体的な事業内容は、1) 本会会員間の業務連携に資する活動、全国的な体制の構築及び運営、2) 人材育成等を目的とした研究会、講習会の開

催等、及び能力の認定、3) 大学等のリサーチ・アドミニストレーション業務に関する情報交換等の促進、情報発信、4) 国内外の諸団体等との連絡、交流、対話及び協力並びに提携、5) 大学等のリサーチ・アドミニストレーション業務の啓発及び普及活動、6) その他本会の目的を達成するために必要な事業、としている。このように、我が国のURAのネットワーク化、組織化を通じてURAの定着化を目指している。

さらに、研究大学コンソーシアム（研究力強化に取り組む大学及び大学共同利用機関法人がコンソーシアムを形成し、各大学等における先導的取組や課題の発信・共有によりネットワーク化を推進するとともに、それら取組の全国的な普及・定着を目的として、「研究大学コンソーシアム」を設立。筆者は本コンソーシアムの全体会議の議長を務めている）では、「高度専門人材・研究環境支援人材の活用に関するタスクフォース」を設け（筆者はこのタスクフォースの座長を務めている）、URAを含む高度専門人材・研究環境支援人材の活用について、研究大学強化促進事業の終了後も日本の研究現場への定着を図るため、今後の大学等への内在化、人材流動化等について、大学執行部の立場から、好事例やエビデンスの収集、必要な方策に関する情報共有・議論を行っている（研究大学コンソーシアム）。

6. URAに関する課題

前述の研究大学コンソーシアムの「高度専門人材・研究環境支援人材の活用に関するタスクフォース」では、2018年3月にURAが抱える課題に関する論点を以下のように整理した。これらは我が国のURAに関する現時点での抽出された重点課題と言える（タスクフォース）。

論点0. URAの業務内容と業務範囲に関する定義づけについて。

論点1. 第三の職種の定義づけ：URA等の名前・職域など、第3の職種としての定義づけと研究大学群での共通認識。

論点2. 内在化：内在化を進める上での財政的基盤の確保（間接経費の活用などを含む）及びポジションの確保（無期化、承継ポジションの活用、学長リーダーシップの在り方など）。

論点3. 流動化・質保証：人材の流動化を進める上での資質の認定、データベース整備と大学群での共通的な対応。

論点4. 多様性の認知：URAの異なる出身、大学における該当職の多様性、大学とは異なる研究機関等におけるURA（高度専門人材）の役割など。

論点5. URA等人材の育成。

URAに関する課題については、これら以外にも非常に多くあるが、URAの導入を促進する「研究大学強化促進事業」による国からの補助が平成34年までであるので、それまでにURAに関する主要課題を解決もしくはその方向性を決めておかねばならない。そのような理由から、上述の6重点論点を抽出し優先的に議論することとした。

これらの整理された論点について、より機動的な議論・検討を行うためタスクフォースに作業部会を設け、適宜タスクフォースにフィードバック・意見照会しながら、作業部会において具体的な検討が進められている。特に「流動化・質保証」に関しては、URAという職種の定着・普及を語る上で、喫緊の課題との認識からより優先的に議論することとした。

その結果、「研究大学コンソーシアム 高度専門人材・研究環境支援人材の活用に関するタスクフォース」における「流動化・質保証に関する議論のまとめ～全国統一的なURA質保証の要望と、URAの評価の在り方について～」として以下のように取りまとめられた（2018年6月時点、タスクフォース）。その内容について研究大学コンソーシアムのHPの内容をそのまま記述すると以下ようになる。

1. 前提

本タスクフォースにおいて議論する人材の範囲は、大学及び公的研究機関（大学共同利用機関法人等を含む。）（以下、「大学等」という。）の研究活動を念頭に置き、「大学等における研究活動または研究大学としての組織運営に必要な高度専門人材・研究環境支援人材」（以下、便宜的に「URA」という。）とする。

2. 論点

【流動化・質保証】人材の流動化を進める上での資質の認定、データベース整備と大学群での

共通的な対応を如何にするか？

3. 議論のまとめ

1) URA の評価, 質保証の観点

URA は、それぞれコアな専門性をもつことを基盤とし、大学等の研究活動を、研究者の視点および事務方の視点の双方からの横断的な機能をもって支え、大学等における研究活動および研究力向上にむけた取り組みを自発的にかつ積極的に推進する人材であってほしい。よって、URA の評価と質保証については、その強みとなる専門性の「深み」を評価しつつ、大学等での経験と実績、活動の幅の「広がり」も評価できるような形のものがよい。

2) URA の専門性の評価

URA の専門性の評価は、平成25年度に作成されたスキル標準が一定の枠組みとなる。URA の専門性については、その業務項目ごとに評価することが良い。ただし、当該スキル標準の「専門業務」については、平成25年度以降に加わった様々な専門業務（たとえば、研究 IR 等）を加えるなどのマイナーチェンジは検討の余地がある。

3) URA の質保証

大学等における URA の適切な評価と内在化を前提としつつ、適材適所に人材の流動化を図るためには、大学における URA の質保証を全国統一的な仕組みの中で行うことが必要である。URA の質保証に際しては、知識もさることながら、「大学等における経験と実績」が重要であり、それが評価の基本的な視点となる。むしろ机上の知識の有無や、それを学んだかどうかは、それほど大きな評価ポイントではない。ただし、「大学等における経験と実績」は、必ずしも年数によるものではなく、年数を多く重ねたからといって評価が高まるものではない。

4) 大学等以外の企業等における経験や実績

URA の出身は、多様であり、必ずしも大学等出身者だけではない。特に企業出身の URA は、大学等における民間活力の活用や、大学改革につながる戦力という点でも期待が大きい。大学等以外の企業等における経験や実績は、大学等における経験や実績とは異なるものであり、それぞれの大学等における URA の採用や評価の際に、別途、尊重されるべきである。

5) URA の質保証の二段評価

URA の質保証は、(1) 所属大学等内における評価（内部評価）（ただし、大学等での独自評価が難しい場合は外部機関による評価で補完）と、それを基とした(2) 外部認証機関による客観的な認証（外部認証）の組み合わせが良い。

6) URA の質保証の扱い

URA の雇用に際しては、上記「大学等における経験と実績」、その評価が重要な視点となるものの、必ずしもその質保証・資格認定は必須のものではない。たとえば、大学等が企業出身者などを雇用するに際して、上記の「大学等における経験と実績」の評価・質保証では測ることのできないケースもあると考えられ、資格保有は応募の必須条件ではなく、大学等における判断と方針に依存する。よって、資格の保有は採用の際に参考にされるものであるという制度設計がよい。なお、質保証は、大学等ごとの内部評価に基づき、URA として共通的なスキルについて最低限必要な条件をクリアしていることを示すものであって、URA の能力をすべて保証するものでもない。

7) URA の質保証の階級

URA の質保証は、スキル標準の項目ごとに、初級・中級・上級と3段階とすることが適当である。それ以上細かくすることは意味がない。また、すべてのレベルの判断において、「大学等とは何か」などの共通事項の理解があるかどうかを確認することも重要である。なお、必ずしも初級からスタートするものではなく、個々のレベルに応じて、最初から上級となる場合もある。また、評価が高まったからといって、大学等における職階と必ずしも連動するものではない。なお、それぞれスキル標準の項目ごとに、初級・中級・上級をどのように設定するかについては、今後の検討課題である。

8) 業務履歴等の共通化

URA の評価に際しては、上述の専門性の質保証とともに、これまでの実績・業務履歴は重要である。上述の評価・質保証などの観点を入れ込んで、URA の業務履歴等について、大学等間で統一的な書式を定め共通化することも必要である。

ここで取りまとめられた内容は、各大学におけるURAの活動や運用の自由度を束縛するものではないことを認識しておくことは重要である。あくまでも研究大学群における緩やかなビーコンのようなもの、と捉えておくことが肝要である。

現在、文部科学省においても「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」を立ち上げ、URAの認定制度の導入に向けた検討が鋭意行われており、その成果に期待したい(2018年6月時点で5回の会議を開催)。

7. URAの今後に向けて

大学や研究機関において、研究者の支援や研究のマネジメントを担当するURAの重要性は欧米を中心に世界で広く認識されている。

前述の、各研究機関の研究戦略に沿って研究者の研究費の申請書作成をサポートしたり、学内研究資金の戦略的配分、等を行ったりする Research Development Professionals (RD professionals) の職能団体である NORDP (National Organization of Research Development Professionals) の2018年年会が、米国バージニア州アーリントンで5月7日から9日まで、“Resilience in a Shifting Research Landscape”をメインテーマに開催された。参加者数は923名でその内の46.3%が初めての参加者であり、参加機関は278機関であった。設立10年目の記念大会で、筆者も参加した。

RAとRDの実質的な違いの議論と大学改革にもなう両者の併合(SAINT LOUIS大学では大学改革に伴い両者を統合する計画)、キャリアラダーにおけるRAとRDの両者の経験、大学を含む研究機関内での予算配分を改善するための方法、等の極めて有意義な議論があった。

前述のNCULAに関しては、本年8月5日から8日にかけて、60周年大会としてワシントンで開催された(NCURA)。また、RA、RDを統括する研究マネジメントプロフェッショナル(Research Management Professionals: 研究担当理事や副学長クラスの研究経営責任者)の国際会議であるINORMS(International Network of Research Management Societies)の2年に1回の会議がエディンバラで開催された(INORMS)。本会議は、次回は我が国の広島で開催されるのでその成果が強く期待される。

我が国においても、現在、URAの普及と定着化に向けて、文部科学省、RA協議会、研究大学コンソーシアム等が鋭意検討を続けている。普及と定着化の重要なポイントは「内在化」で、安定したポストの確保である。これが保証されない限り、URAの普及も定着化もありえない。最近、博士課程学生からも修了後のキャリアパスとしてURA職の重要性が認識され始めている(文部科学省 科学技術・学術政策研究所 第1調査研究グループ2017)。その意味でも、「URAの内在化」は避けて通れない課題である。

全ての博士課程学生が修了後、研究者になるわけではない。我が国ではその割合は低いものの企業へ就職するものもいる。そのような中で、URAという職種は学内における一つの選択肢となりうる。自分自身が研究するのではなく、他の研究者のサポートや研究のマネジメントをすることが、自己の性向にあっているという博士課程学生もいるであろう。このような学生のキャリア選択の選択肢となることが期待される。そのためにもURAの「流動化・質保証」も避けて通れない課題と言える。

謝辞

独立行政法人大学改革支援・学位授与機構研究開発部の吉川裕美子教授には、原稿を読んで細部にわたる貴重なコメントや助言をいただいた。また、大学共同利用機関法人自然科学研究機構研究推進本部の小泉周特任教授からは専門的見地からコメントをいただいた。付記して両者に対して厚く御礼申し上げる。

参考文献

- Horizon 2020 「ホライズン2020 とは何ですか？」
<https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/> (2018年10月6日最終アクセス)
- International Network of Research Management Societies (INORMS): <https://inorms.net> (2018年10月6日最終アクセス)
- 研究大学コンソーシアム <https://www.ruconsortium.jp> (2018年10月6日最終アクセス)
- 公益財団法人未来工学研究所(2018) 「リサーチ・アドミニストレーターの質保証に向けた調査・分析報告書」(平成29年度文部科学省委

- 託事業)
- 三菱総合研究所 (2016) 「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」(平成27年度文部科学省委託調査)
- 文部科学省 (2011) 「「URA」とは」『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」(リサーチ・アドミニストレーションシステムの整備) 公募要領』, p. 2.
- 文部科学省 (2012) 「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」http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/ (2018年10月6日最終アクセス)
- 文部科学省 (2013a) 「研究大学強化促進事業～世界水準の研究大学群の増強～」http://www.mext.go.jp/a_menu/kagaku/sokushinhi/ (2018年10月6日最終アクセス)
- 文部科学省 (2013b) 「研究大学強化促進事業募集要領」http://www.mext.go.jp/component/a_menu/science/detail/_icsFiles/fieldfile/2013/05/15/1334805_01_2.pdf (2018年10月6日最終アクセス)
- 文部科学省 科学技術・学術政策研究所 第1調査研究グループ (2017) 「科学技術・学術政策研究所講演会「博士人材のキャリアパスの多様化に向けたURAの可能性」」『科学技術・学術政策研究所講演録307』, 2017年9月.
- National Council of University Research Administrators (NCURA) <http://www.ncura.edu> (2018年10月6日最終アクセス)
- National Organization of Research Development Professionals (NORDP) <http://www.nordp.org/> (2018年10月6日最終アクセス)
- リサーチ・アドミニストレーター協議会「リサーチ・アドミニストレーター (RA) 協議会の設立目的」<http://www.rman.jp/aboutus/activities.html> (2018年10月6日最終アクセス)
- 高橋宏・鳥谷真佐子・寺本時靖・畔原宏明 翻訳 (2010) 『リサーチアドミニストレーションの役割』(National Council of University Research Administrators (2007) “THE ROLE OF RESEARCH ADMINISTRATION (SECOND EDITION)”)
- 高橋真木子・吉岡 (小林) 徹 (2016) 「日本の URA の役割の多様さとその背景, 総合的な理解のためのフレームワーク」『研究・技術・計画』, 31 (2), pp. 223-235.
- タスクフォース (研究大学コンソーシアム) <https://www.ruconsortium.jp/site/tf/211.html> (2018年10月6日最終アクセス)
- 山本進一 (2017) 「岡山大学で活躍する URA」『産学官連携ジャーナル』2017年11月号, pp. 24-26.
- 山野真裕 (2016) 「大学のリサーチ・アドミニストレーターの導入と変遷に関する日米比較—リサーチ・デベロップメント機能の拡大—」『大学経営政策研究』, 6, pp. 67-82.
- (受稿日 平成30年8月13日)
(受理日 平成30年11月5日)

[ABSTRACT]

Commentary: Introducing University Research Administrator Careers to Japan
— Process, Activity, and Problems —

YAMAMOTO Shin-ichi*

University Research Administrator (URA) is a new career field that was introduced into some institutions, mainly universities, since 2011. In this report, the function, role, outcome, and effect of URAs are explained and evaluated. Based on these evaluations, a future prospective will be discussed after consideration of current problems, including quality assurance for Japanese URAs.

* Dean/Special Appointed Professor, Research Department, National Institution for Academic Degrees and Quality Enhancement of Higher Education