

	初級	中級	上級
研究戦略支援			
プレアワード			
ポストアワード			
関連専門業務			

初級 URA 型

	初級	中級	上級
研究戦略支援			
プレアワード			
ポストアワード			
関連専門業務			

オールラウンド型

	初級	中級	上級
研究戦略支援			
プレアワード			
ポストアワード			
関連専門業務			

研究戦略・プレアワード特化型

	初級	中級	上級
研究戦略支援			
プレアワード			
ポストアワード			
関連専門業務			

専門特化型

図1 業務特性のバリエーション

* 1 知財人材スキル標準 : <http://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/ipss/>

* 2 : 平成 23 年度産学官連携支援事業委託事業

「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 (スキル標準の作成)」
 成果報告書 http://www.u-tokyo.ac.jp/res01/ura207_j.html

平成 24 年度科学技術人材養成等委託事業

「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 (スキル標準の作成)」
 成果報告書 http://www.u-tokyo.ac.jp/res01/ura207_j.html

2. FAQ (Frequently Asked Questions)

Q1 : スキル標準を使用してどのようなことができるのでしょうか？

A1 : スキル標準は、URA人材育成のツールとして利用できます。現組織におけるURA人材の状況把握及び今後のURA人材配置計画、スキルアップのための個人や組織としての目標設定、教育・研修時のカリキュラム作成や実施後の評価、URA人材採用時の要件や業績評価等に適用することができます。

Q2 : 実際にスキルカードを使用してスキルの評価をするのは誰がどのようにやるのでしょうか？

A2 : ケースバイケースですが、例えば組織としてのURA人材状況の把握と配置計画 (組織の設計や見直し) であれば組織の管理者が行い、スキルアップのための目標設定であれば、URA自身が使用したり、上司と共に面談時のツールとして使用することも考えられます。教育・研修時のカリキュラム作成や事後の評価、及びURA人材採用時の要件設定や業績評価であれば主に人事に関わるもので行うこととなります。

Q3 : レベル評価において、スキルカードの「業績指標」と「業務遂行能力指標」は、いずれも該当し

なければそのレベルにならないということでしょうか？

A3 : そうではありません。原則として「業績指標」に該当するかどうかで判断することを想定していますが、成果がまだ出ていない等判断できない場合に「業務遂行能力指標」で判断すればよいという考え方で整理しています。

Q4 : スキルカードに記載されている内容を全て満足しないといけないのでしょうか？

A4 : そうではありません。カードに記載されている内容を各大学固有の事情に沿ってカスタマイズしてください。但し、カスタマイズ後の内容と「標準」との対応関係を明確にしておくことが大切です。

カスタマイズのやり方としては、例えば、「業績指標」②複雑性で挙げられている項目について、所属大学のURA業務では全く取り扱わないものがあれば削除したり、また、固有なものを追加したり、というやり方や、「業務遂行能力指標」③実務に表記してある%につき別途具体的にその内容を設定する、というやり方が考えられます。

Q5：スキルカードの「業績指標」②複雑性にある、「結果への寄与度〇%以上」とは、どのような意味

でしょうか？

A5：寄与度とは、複人数で一つの業績を上げた場合に用いる概念です。例えば、一つの業務を同じレベルの人が4人で達成した場合、各人の寄与度は、25%となります。違うレベルの人が複人数で担当した場合の判定は難しいのですが、自ずとレベルの高い人の寄与度が上がるものと考えられます。

Q6：「業績指標」と「業務遂行能力指標」の示すレベルが食い違った場合、どちらで判断すればいいの

でしょうか？

A6：レベル評価は、原則として業績により評価し、業績では評価できない事情がある場合でかつ業務遂行能力で判断できるときは、「業務遂行能力指標」によって評価することとしています。例えば、まだ評価できる業績はなく「業績指標」で評価するとレベル初級と評価され、かたや非常に優れた業務遂行能力を持っていると判断され、「業務遂行能力指標」で評価するとレベル中級と評価される場合であれば、「業務遂行能力指標」の評価に従ってレベル中級と評価すべきと考えます。

Q7：「関連専門業務」のレベル水準が、初級・中級・上級とレベル分けされていないのは何故でしょう

か？

A7：「関連専門業務」の9業務は、その内容がいずれも比較的専門性が高く、かつ大学本部に該当す

る専門の部署が存在します。URAとしては、担当プロジェクトと大学本部の専門部署との間に入り、連携しつつ業務を進める、というのが業務のスタンスとなります。

教育・国際・産学連携支援3業務については、他の6業務に比べ業務のスタンスが若干異なりますが、スキルのベースはブリアワード・ポストアワード業務です。よって、スキルのベースは、ブリアワード・ポストアワード業務とし、それぞれ固有なスキルをオプション的に付加することで対応可能と考えました。

上記の背景からこの9業務については、レベル分けをしてスキルアップを図るというよりも、ある程度専門的なスキルを有する人材を採用し、即戦力的に対応するのが適していると考えます。

以上のことより、「関連専門業務」9業務については、3水準のレベル分けはせず、自律的に業務を遂行可能な中級レベルを想定した1水準を提示することとしました。

3. 用語集

- ・ **アウトリーチ活動**：研究成果を広く外部に周知する活動。国際会議・国際シンポジウム開催，サイエンスカフェの開催等。
- ・ **インターンシップ**：学生が一定期間企業等の中で研修生として働き，自分の将来に関連のある就業体験を行える制度。
- ・ **競争的資金**：資金配分機関が，研究課題等を広い範囲から募集して，応募してきた研究課題を評価づけし，それによって採択を決める，という手順を経て，結果として採用された研究を行う研究者等に配分する研究資金。科研費等。
- ・ **コアコンピタンス**：他大学には真似のできない自大学ならではの価値を提供する，中核的な能力（研究）。
- ・ **コンソーシアム**：2つ以上の個人，企業，団体，政府（あるいはこれらの任意の組合せ）から成る団体。共同で何らかの目的に沿った活動を行ったり，共通の目標に向かってリソースをプールする目的で結成される。
- ・ **コンプライアンス**：法令遵守。法令だけに留まらず，学内規程・マニュアル・学内倫理・社会貢献の遵守，さらにリスクを回避するために，どういうルールを設定して行くか・どのように運用して行くかを考え，その環境の整備までを含む。
- ・ **サイエンスカフェ**：科学技術の分野で従来から行われている講演会，シンポジウムとは異なり，科学の専門家と一般の人々が，カフェ等の比較的小規模な場所でコーヒーを飲みながら，科学について気軽に語り合う場をつくろうという試み。
- ・ **ステークホルダー**：利害関係者。政府機関，FA，企業，他大学等。
- ・ **利益相反**：教員等の大学職員が，学外組織との関係において有する利害により，大学において本来果たすべき義務との間で衝突する可能性が生まれる状況。

- ・ **AAAS** (American Association for the Advancement of Science)：米国科学振興協会。
- ・ **FA** (Funding Agency)：研究資金を配分する機関。国内では，新エネルギー・産業技術総合開発機構 (NEDO)，科学技術振興機構 (JST)，日本学術振興会 (JSPS) 等。
- ・ **MTA** (Material Transfer Agreement)：主に素材やサンプルを提供する際に締結する契約。
- ・ **NDA** (Non Disclosure Agreement)：秘密保持契約。一般に公開されていない情報を入手する場合には，その情報を外部に漏らさせないために交わす契約。
- ・ **OJT** (On the Job Training)：職場の上司や先輩が部下や後輩に対し具体的な仕事を通じて仕事に必要な知識・技術・技能・態度等を意図的・計画的・継続的に指導し，修得させることによって全体的な業務処理能力や力量を育成する全ての活動。
- ・ **PI** (Principal Investigator)：中心研究者。プロジェクトでは，PLを使用。
- ・ **PL** (Project Leader)：プロジェクトリーダー。プロジェクトの総括責任者。
- ・ **SNS** (Social Networking Service)：社会的ネットワークをインターネット上で構築するサービス。Facebook, Twitter, Google+等。