

## 平成 27 年度フォローアップ結果への対応状況

機関名	情報・システム研究機構				
統括責任者	役職	機構長	実施責任者	部署名・役職	戦略企画本部・副本部長
	氏名	北川源四郎		氏名	丹羽邦彦

## 平成 27 年度フォローアップ結果

評点区分：順調に進んでいる

## 全体を通した所見

- 多様な分野が一つにまとまっている大学共同利用機関法人としての新たな目標（データ中心科学の基盤形成など）と本事業の目標をうまく合致させており、機構長のリーダーシップの発揮による効果が様々な取組を通じて見られるなど、順調に進んでいることが確認された。

## 特に優れた点

- 総合企画本部への改組に伴い、URA と機構本部事務局・企画課を統合し、新たに「URA ステーション」を設置するなど、大胆な組織改革により、URA と事務職員が一体となって、研究力強化を推進する体制が整備されている。
- 多様な研究者（女性教員、若手教員、外国人教員）の確保に向けた取組に対する努力が進み、具体的な成果が現れつつある。

## 期待する点

- URA の実効的なキャリアパスや評価等の制度設計については、早期の確立とともに、職員全体の視野を持って、継続的に向上させていくことを期待する。

## 平成 27 年度フォローアップ結果コメントに対する事業の課題と展望

**URA の実効的なキャリアパスや評価等の制度設計について**

当機構の「研究力強化実現構想」では、「研究力強化の方針に基づき取り組む制度改革等」の章において、URA に 3 つの職階を設け評価により上位職に昇任できる制度設計、優秀な URA は研究教育担当理事への昇格も可能となる昇格人事の制度化、適性によっては研究職・事務職への転身も可能にする柔軟なキャリアパスの形成、などの構想を示し、これまでの 3 年間で着実な検討と推進を図ってきた。

現在の URA の職階は、URA とシニア URA の 2 段階に分かれており、この間にもう 1 段階（仮称：チーフ URA）を設ける方向で準備を進めている。具体的な評価基準は現在策定中であり、平成 28 年度末の人事評価（後述）の結果を踏まえ、3 段階への移行を行う予定である。これにより、とくに若手 URA のモチベーションアップにつながると期待している。

また、すでにシニア URA の 1 人を機構長補佐、戦略企画本部副本部長に任命しており、その先のキャリアパスにおける具体事例として提示できたと考えている。

なお、現時点で研究職・事務職への転身を希望している URA、あるいは転身させたいと判断される URA はいないが、このようなケースが発生すれば柔軟に対応を行う。

**1) URA に関する規程**については、まず当機構の組織や運営の根幹となる「情報・システム研究機構組織運営規則」において、研究教育職員、事務職員等にならぶ職員としてリサーチ・アドミニストレーターを明確に規定しており、その上で、人事の観点からいくつかの規程を定めている。特に、給与等の処遇の観点からは、URA を研究教育系と事務系の両方から俸給を選択できる「特定有期雇用職員」に位置付けている。これは、状況や適性に応じて、研究教育職員や事務職員と一体となって業務を遂行するためであり、平成 27 年度のフォローアップにおいて「特に優れた点」として高評価を得た「URA ステーション」は、この考え方に基づいて URA と機構本部事務局・企画課を統合して設置した組織である。

**2) URA の人事評価制度**については、平成 28 年 5 月 13 日付で「情報・システム研究機構におけるリサーチ・アドミニストレーター人事評価実施要項」を機構長裁定として制定した。各 URA が自らを客観的に分析することは、さらなる向上を目指す機会となり、また、業務実績やスキルを主観性と客観性の両面からの確に評価することは、将来の適切な処遇・育成の検討に資することとなる。具体的には、期首における業務計画の作成と評価者（シニア URA および担当副所長）との面談、期末における自己評価、面談、評価者による評価および評価結果のフィードバックの構成プロセスにより実施している。

この制度におけるポイントは、URA の業務が、年間を通してあらかじめ規定できるものではなく、非定型的な業務が多いことを考慮して、期首に定めた業務計画には入れていなかったことを実行し成果を上げた場合は、それを積極的に評価する仕組みを組み込んだことであり、いわゆる加点主義の考え方も導入していることである。

本制度は平成 28 年度から実施しており、各 URA の方向性と到達目標を明確にするため、期首面談を通して業務のオリエンテーションを行っている。年度末には期末面談を実施し、本人の気づきや将来の姿を客観的に考える一助とするとともに、各 URA を現在検討中の 3 段階の職階（助教・係長相当の URA、准教授・課長相当のチーフ URA、教授・部長相当のシニア URA）に当てはめる際の参考とする予定である。

**3) URA の人材育成**については、キャリアパス形成と密接に関係するものであり、OJT はもちろん、外部の研修にも URA を積極的に参加させている。例えば、リサーチ・アドミニストレーター協議会（RA 協議会）第 1 回年次大会オブショナル教育研修プログラム（平成 27 年 8 月）などの研修を受講する一方、RA 協議会スキルプログラム専門委員会の新任研修（平成 28 年 5 月）においては、当機構の若手 URA が講師を務めるなど、自機関の URA 育成だけでなく、他機関の URA 育成にも貢献している。

**当機構における URA 制度の今後の方向性について**

平成 26 年度初めに機構本部と 4 研究所への URA の配置が完了して以来、当機構において URA は必要不可欠な存在になっている（平成 28 年 10 月 1 日時点で計 18 名。（機構本部 6 名、研究所 12 名））。当機構の「研究力強化実現構想」においても、「補助事業終了後も継続させるべく、当機構としてあらゆる努力を行う所存である」と明記しており、この方針に基づき、研究大学強化促進事業の 5 年度目以降、さらには本事業終了後も自主財源により URA 職を確保する方向で具体的な検討を進めている。まず 5 年度目中に、特定有期雇用職員と位置付けている URA の一部に対して、研究開発力強化法に基づく契約期間の延長、あるいは無期化を検討する予定である。

また、将来的に我が国における URA 制度を定着・発展させていくためには、個々の機関の取組みだけでなく、我が国全体での URA 人材の流動化を促進することが必要であり、そのためには、現在の実態に合わせた URA スキル標準の見直しや各大学で個別に設けた職階の標準化などが不可欠である。これらについては、一組織の対応には限界があるため、RA 協議会や大学研究力強化ネットワークなどの仕組みを活用していく必要があると考えている。

## 研究大学強化促進事業推進委員会コメント

○ URA の実効的なキャリアパスや評価等の制度が進展していることが確認できた。展望に沿った着実な取組と今後の展開を期待したい。