

RU11 リサーチ・アドミニストレーター委員会の取組

東京大学大学院工学系研究科
佐久間一郎

リサーチ・アドミニストレーター制度検討タスクフォース

- 平成22年5月から、RU11(北海道大学,東北大学,東京大学,早稲田大学,慶應義塾大学,名古屋大学,京都大学,大阪大学,九州大学,筑波大学,東京工業大学)研究担当理事・副学長懇談会において、URAの育成・確保について議論を開始
- 平成22年10月に、同懇談会において、URAの育成・確保に関する調査研究を専門的に行うため、タスクフォースを設置。平成26年度からRU11リサーチ・アドミニストレータ委員会として活動を継続
- 約4年半にわたり、タスクフォースにおいて、ヒアリング、統計調査や計18回に及ぶ会議を開催
 - ◆ 大学、企業、研究開発型独立行政法人における研究マネジメントの実態に関するヒアリング
 - ◆ アメリカ、イギリス、スイス、シンガポール、オーストラリア、ドイツ、フランス、ベルギー、オランダ、スペイン、の研究大学、URAの職能団体へのURAの実態に関する訪問調査
 - ◆ 研究マネジメント業務の実態やキャリアパス、URA業務へのニーズ等に関する調査
 - ◆ 科学技術振興機構の研究支援人材等の支援強化事業に関するヒアリングおよび改善要望
- ヒアリングや調査結果等を踏まえながら、URAの業務内容、職域の在り方、雇用形態、必要なスキル、養成方法、キャリアパスの在り方等について議論
- URAのスキル標準及び研修・教育プログラムの作成について積極的に貢献
- URAを我が国の研究システムに定着・確立する上での課題及び今後とるべき方向性について取りまとめ

URAの必要性の増加

研究企画、マネジメント等URAの担うべき業務は増加すると考えられ、今後、大学にとってURAは益々必要な人材となる

- 研究プロジェクトを実施するうえで外部資金への依存度は今後も高くなると考えられ、研究資金の獲得、管理・報告に関する支援ニーズが増す
- 多数の研究機関・研究者が参画するプロジェクト、異分野融合のプロジェクト、国際共同プロジェクト、資金規模の大きなプロジェクトなど、大規模研究プロジェクトが今後増加すると考えられ、研究マネジメント等でのニーズが増す
- 大学等の資金構造の変化への対応、国際的な大学間での優位性の維持向上など組織的かつ中長期的な視点に立った研究企画へのニーズが増す

URAスキル標準の作成

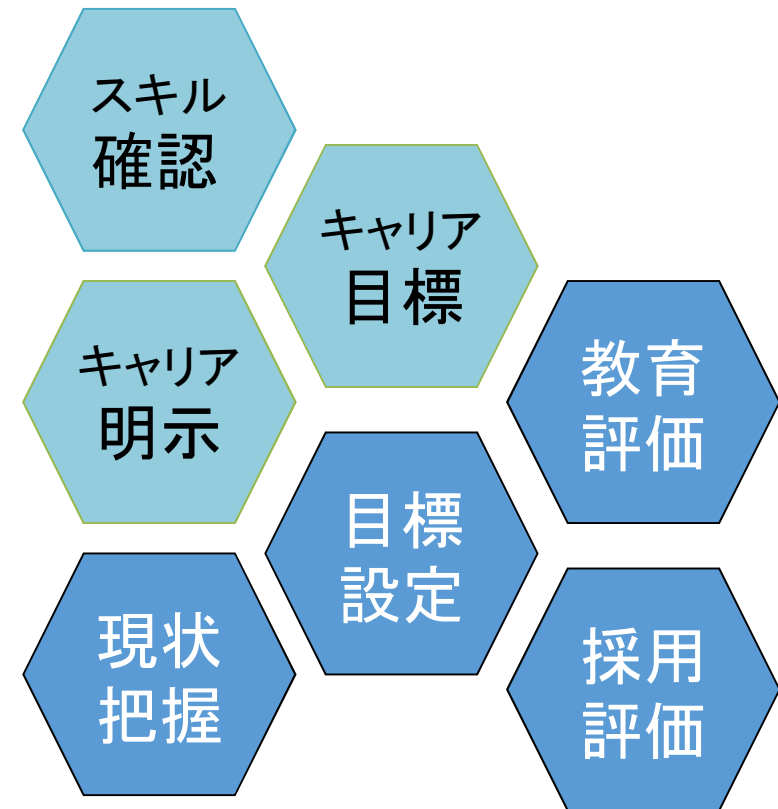
(URA)を育成・確保するシステムの整備
(http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/detail/1349663.htm)

スキル標準とは

- URAの機能・業務, 求められる能力を提示
- URAに関する「知識」のみではなく, より広い「実務能力」を指すもの
- 人材育成, マネジメントに活用するためのツール
 - URA自身が現状を把握, 必要な能力の理解に活用
 - 大学・配置拠点が組織としての現状を把握, 組織および個人の人材育成・評価に活用
- 一つのものさしを提示したに過ぎず、それぞれの受入機関の実情に応じて適宜変更・修正して利用することを想定
- 初級・中級のスキルを定義
- 一般的な研究支援業務の明確化
- 一方で、RU11などの研究型大学で求められる、研究戦略の立案支援のためのスキルは扱われていない

スキル標準の利用について

- URA自身のスキル確認
 - どの業務に, どのような能力
- URA自身のキャリア目標
 - 対象業務と必要な能力の具体化
- URA自身のキャリア明示
 - キャリアデベロップメント
- URA組織の「現状把握」
 - どの業務に, どのような能力を持つURAがどのくらい
- URA組織の「目標設定」
 - 組織目標の
- URA人材育成の「教育評価」
 - 教育・研修を行った後の評価
- URAの採用要件, 業績評価



研修・教育プログラムの策定

(URA)を育成・確保するシステムの整備
(http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/detail/1349660.htm)

研修・教育プログラム作成の基本方針

1. 各大学の**多様な事情**を理解
2. **共通**する研修・教育**ニーズ**の抽出
3. 対象となる**URA層**の設定
4. **講義科目**の選択(⇔ 演習、経験)
5. **スキル標準**との連携
6. **先行モデル**参照(米国、MBA/MOT/MPA)
7. **実験的**な講義実施による**フィードバック**

講義科目の構成

序論 + 5科目群 = 22科目 (約700頁)

序論 (大学マネジメント、総論リサーチ・アドミニストレーターとは)

共通科目群A コンプライアンス (大学とコンプライアンス概論、利益相反総論、ライフサイエンスと利益相反、研究倫理総論、ライフサイエンスと研究倫理、大学における安全保障輸出管理)

共通科目群B 研究事務 (研究評価対応、研究費管理1、研究費管理2、申請書・報告書作成支援)

専門科目群C

調査・企画

(科学技術政策概論、
研究力調査・分析入門、
研究力調査・分析手法、
研究プロジェクト企画
手法概論)

専門科目群D

対外連携

(大学と知的財産マネ
ジメント、産学連携概
論、地域連携概論)

専門科目群E

アウトリーチ

(研究活動と広報、
研究機関としての発
信力強化、イベント
開催関連業務)

海外調査

訪問先: 19大学2機関 計: 21ヶ所

- 1年目(平成23年度) 訪問先 アメリカ
 - コロンビア大学、ハーバード大学、エマニュエル大学、ジョンズホプキンス大学、NCURA事務局、カリフォルニア工科大学
- 2年目(平成24年度) 訪問先 イギリス、スイス
 - サセックス大学、インペリアルカレッジ・ロンドン
 - チューリッヒ工科大学、チューリッヒ大学
- 3年目(平成25年度) 訪問先 シンガポール、オーストラリア
 - シンガポール国立大学
 - モナッシュ大学、メルボルン大学、オーストラリア国立大学、ニューサウスウェールズ大学、シドニー大学
- 4年目(平成26年度) 訪問先 フランス、ドイツ、オランダ、ベルギー、スペイン
 - ミュンヘン大学、ブラウンホーファー本部、ライデン大学、ルーヴ、エンカトリック大学、バルセロナ大学、CNRS、Ecole Polytechnique

- 国ごとに異なる研究支援体制
- 大学の規模による研究支援体制の違い(プレアワード/ポストアワード中心、オールラウンド型)
- 本部と部局の関係性



日本の研究機関が求めるべきURA像を考える際の適切なモデルは？

URAの定着・確立に向けて

リサーチ・アドミニストレーター委員会からの提言

- スキル標準や研修・教育プログラムが作成されたが、その活用促進、継続的な改訂などを国や大学界等に訴えるべきである
- 大学団体等においてURAの位置づけ・業務内容、キャリアパス、育成・供給システムを情報共有・協議する場を設置することを訴えるべきである
 - ◆ スキル標準、教材などの成果物を活用・改善する組織が必要
- URAが学外の研修機会を活用して専門能力の向上を図ることに対して、大学が適切な業務として位置付けることを検討すべきである
- 研究プロジェクト運営・立案支援のURAシステムの整備はいまだ初期段階にあるため、システムの定着、自律的な発展を促す具体的な行動をRU11として行うべきである
 - ◆ スキル標準や研修・教育プログラムを活用した取り組みの実施
 - ◆ URAの流動性とキャリアパスを確保するためのネットワークの形成（URAの人事交流等）
 - ◆ URAの待遇、裁量労働制の適用、雇用財源の在り方などの検討
 - ◆ URAと研究職や事務職間の双方向の移行の在り方の検討
- **研究戦略立案支援を行うURAの機能を定義し、キャリアパスを含めた職域の確立をRU11として検討すべきである（研究型大学に特徴的なURAの機能）**

RU11が必要とする研究戦略推進支援業務を担うURA(案)

機能

- 執行部が策定する中長期(数十年単位)での大学の研究戦略、理念、グラントデザインの構築を支援する機能
- 知の創造と社会への発信・還元に向けて大学の取り組むべきことを執行部が構想することを支援する機能
- 研究戦略等を立案するための正確なデータを集め、解析を行う機能
- 役員会、部局教授会への陪席等、大学マネジメントへの参画
- 学内外のステイクホルダー(部局長、省庁や企業の企画立案担当者等)との交渉

人材リソース

- URAとして実務経験を積み、研究支援について精通している者
- 研究者として研究実績があり、研究の動向について精通している者

キャリアパス

- 役員(理事等)
- 研究企画・支援部門の総括・管理者
- 研究企画・支援部門の上級職

想定される配置

- 研究担当理事の直下
- 部局長の直下

雇用形態

- 裁量労働
- 継続的・安定的な雇用(無期雇用等)