

リサーチ・アドミニストレーターの質保証に資する
認定制度の導入に向けた論点整理

平成30年9月

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

リサーチ・アドミニストレーターの質保証に資する
認定制度の導入に向けた論点整理

目 次

I. はじめに	1
II. 検討の視点	
1. URA を巡る現状・課題	3
2. 質保証の意義	
(1) 質保証の意義	6
(2) 具体的な取組の可能性	7
(3) 認定制度の意義	8
3. 認定制度	
(1) 認定制度のコンセプト	12
(2) 認定のスキーム	12
(3) 認定機関	14
(4) 認定の対象者（申請者）	14
(5) 申請要件	15
(6) 認定の基準	16
(7) 認定の対象範囲	18
(8) 審査方法	20
(9) 研修	20
(10) 認定の効力（更新）	22
(11) 認定の活用	23
(12) 国際的動向	24
(13) 導入時期	25
III. 今後の検討に向けて	26
IV. 終わりに	28
参考資料	30

I. はじめに

○我が国は今、第4次産業革命がもたらす Society 5.0（超スマート社会）の実現に向けて、社会経済のあらゆる分野でこれまでをはるかに凌駕する大きな変化に直面しており、我が国の大学等にあつては、急速な産業構造の転換に対応する教育研究環境の革新が求められている。

○他方で、国際競争が激化する中、世界の研究ネットワークにおける我が国のプレゼンスが低下しており、このことは、我が国の大学等に対して、知の源泉としての基盤確保はもとより、社会経済の発展に貢献するイノベーションの拠点としての機能にも影響を及ぼしかねない状況であると言える。

○このように大学等を取り巻く環境が激しく変化する中であつて、我が国の大学等における教育研究活動を支える人材が果たす役割は、これから一層重要性を帯びることとなる。この点、次代の教育研究を担う若手研究者の育成・確保が不可欠であることは言うまでもない。それと並んで、教職協働を円滑に進める上で、とりわけ大学経営から研究戦略、研究推進支援に至るまで研究環境の充実に関与するリサーチ・アドミニストレーター（以下「URA」という。）には、大学等における中核的役割が期待される¹。

○翻つて、現下の政策課題に目を転じれば、折しも、中央教育審議会や科学技術・学術審議会では、我が国の高等教育に関する将来像を見据えた大学の組織制度改正や研究力向上に向けた研究人材の充実・確保について議論が行われてきたところである。このような今日の社会経済情勢や関連する政策の動きに鑑みれば、URA に求められる役割が拡大・深化することに対応して、さらに URA の普及・定着に向けて、現在、質的な観点からその在り方を俯瞰する時機に差し掛かっていると考えられる²。

¹ この点、「第5期科学技術基本計画」（平成28年1月閣議決定）においても、大学等において高度な知の創出と社会実装を推進するために、URAをはじめとする多様な人材の育成・確保の必要性が示されている。

² URA の質保証に関しては、これまでも関係する審議会等で指摘がなされているところである。科学技術・学術審議会産学官連携推進委員会「イノベーション促進のための産学官連携基本戦略」（平成22年9月）では、「リサーチ・アドミニストレーターの質の保証と質の向上を図るために、（中略）、リサーチ・アドミニストレーターの定着に向けた全国的なシステムを整備していくことが必要」であることを、同「科学技術イノベーションに資する産学官連

○こうしたことから、本検討会では、URA の質保証の可能性について議論を重ねてきた。本論点整理では、以下、大学等における教育研究活動の一層の充実に向けて URA が果たすべき在り方を視野に入れながら、質保証を図る場合に考えられるその実務能力に係る評価、研修の在り方等に関して検討の視点を提示する。

○なお、本論点整理は、現時点での本検討会におけるこれまでの議論を整理したものである。今後、大学改革や研究人材等の育成・確保を巡る状況の変化を踏まえながら、引き続き具体的な質保証の在り方について検討を深めることとする。

携体制の構築」(平成 23 年 9 月)では、「リサーチ・アドミニストレーターの階層性とそれらに求められるスキルの関連付けや、さらには、対応する能力認定の在り方等も検討していくことが求められる」ことを、それぞれ指摘している。

Ⅱ. 検討の視点

1. URA を巡る現状・課題

- これまで URA に関しては、文部科学省より、人材育成の指針として求められる人材像や実務能力を示したスキル標準や、育成に資する研修プログラムが提供され、各大学等においてそれぞれの実情に応じて URA の育成・確保がなされてきた。
- この間 URA は、平成 23 年度以後、同省による整備事業等によって、大学、大学共同利用機関又は高等専門学校（以下「大学等」という。）に一定の配置がなされ³、現に、研究プロジェクトの企画・マネジメントや関連する研究資金の調達・管理、研究成果の活用推進等を担い、学術研究やイノベーションの源泉となる知の創出に貢献してきた。この点、URA の配置を通じて、外部資金の獲得額の増加や政策動向の把握、交流・情報共有の進展等の効果があったとの報告がある⁴。
- 他方で、URA が活動する現場に目を転じれば、URA の配置に対応して、次のような課題が生じているものと考えられる。

[採用・配置]

- ・大学等が求める能力・実績を有する者が必ずしも適切に採用・配置されていない可能性があること。このことは、大学等が URA に求める専門性又は URA が大学等に提示する専門性を客観的に把握・証明するためのツールが存在しないことや、学内外における URA の認知度が必ずしも十分でないことが関連しているものと考えられる（実務能力を証明するためのツールの確保）⁵。

³ 全国の大学等の 102 機関に 916 人が配置されている（平成 29 年 3 月現在）（文部科学省「平成 28 年度大学等における産学連携等実施状況について」（平成 30 年 2 月））。参考資料「リサーチ・アドミニストレーターの配置・業務の状況」を参照。

⁴ 株式会社三菱総合研究所「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 28 年 3 月）（文部科学省 平成 27 年度産学官連携支援事業委託事業）におけるアンケート調査の結果（以下括弧内は、四段階評価（大変効果があった、やや効果があった、あまり効果がなかった、全く効果がなかった）に基づく評価のうち上位二段階の評価を合算した割合）。参考資料「リサーチ・アドミニストレーターを導入したことによる効果」を参照。

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

⁵ 本文に掲載した課題のほか、URA の更なる流動化を促進する必要があるとの意見があつ

[人材育成]

- 大学等によっては、URA の担う業務⁶に多様性が見られることに加え、そのバックグラウンドが必ずしも一律でない⁷ことから、URA 間でのスキル等の習熟度やパフォーマンスに個人差が生じていること^{8,9}（バックグラウンドの多様性に配慮したスキル向上の仕組みづくり）
- 大学等によっては、URA の業務に対応した専門的な研修の機会が不足¹⁰しており、人材育成の観点から大学等間で均衡を欠いていること。さらに、URA になろうとする人材に対する養成システムが十分に整備されておらず、継続的な人材の供給が必ずしも担保されていないこと（育成のための機会確保）

た。これについては、URA の量的充実や安定的な雇用環境の整備に向けた取組状況の進展も見据えながら、現時点では将来的な課題として整理することが適当ではないかと考えられる。

⁶ 前掲スキル標準では、URA の業務として全 22 の業務が示されている。例えば、政策情報や研究力の調査分析、研究戦略策定等を担う「研究戦略推進支援」、研究プロジェクトの企画から調整、申請までを担う「プレアワード」、研究プロジェクトの適切な進捗管理を担う「ポストアワード」、そして「関連専門業務」として、「産学連携支援」、「国際連携支援」、「研究広報関連」等の業務がある。参考資料「リサーチ・アドミニストレーターの業務内容」を参照。

⁷ 前職の所属組織等について例示すると、民間企業等 26.2%、大学等（事務系職員）21.8%、大学等（教育職、研究職）18.9%、大学等（学生等）5.4%となっている（文部科学省「平成 28 年度大学等における産学連携等実施状況について」（平成 30 年 2 月））。参考資料「リサーチ・アドミニストレーターの配置・業務の状況」を参照。

⁸ この点、地球的規模の課題が深刻化する中、新しい価値を創造し、世界をリードしてきた我が国にとって、URA には、例えば自大学等の置かれた状況を踏まえ、国際的視野で研究動向を俯瞰する能力を具備していることの重要性が指摘された。

⁹ 参考として、前掲株式会社三菱総合研究所「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 28 年 3 月）（文部科学省 平成 27 年度産学官連携支援事業委託事業）によれば、以下の点について効果が限定的との結果となっている（以下括弧内は、四段階評価（大変効果があった、やや効果があった、あまり効果がなかった、全く効果がなかった）に基づく評価のうち上位二段階の評価を合算した割合）。参考資料「リサーチ・アドミニストレーターを導入したことによる効果」を参照。

- 研究成果（論文・特許等）の量が増加した（35%）
- 研究環境の国際化が進展した（外国人研究者受入れ等）（35%）
- 研究成果（論文・特許等）の質が高まった（42%）
- 研究成果の実用化・事業化が進んだ（52%）
- 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%）

¹⁰ 公益財団法人未来工学研究所「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調査報告書」（平成 30 年 3 月）（文部科学省 平成 29 年度科学技術人材養成等委託事業）における URA の能力開発のための計画の有無に関するアンケート調査の結果によれば、計画を定めている機関は 22%となっている。

[活動成果の評価]

- ・ URA の業務の性質上、URA が大学経営等に貢献した成果についての把握・評価が難しいこと。このことは、URA の効果的活用や安定的雇用に資する実務能力を測定する指標が欠如していることが関連していると考えられる（大学等としての成果の把握・管理）

[雇用環境]

- ・ 期間の定めのある労働契約が多くを占めており¹¹、URA の雇用環境が安定的なものではないこと。このことは、有期雇用の中で URA が滞留する可能性があることを意味しており、さらには今後、不安定な雇用環境が影響して、次代を支えるリサーチ・アドミニストレーション業務から有望な若手 URA が遠ざかっていくおそれがあるものと考えられる（URA としてのキャリア形成・雇用環境の充実）

(小括)

○翻って、URA の最適配置と人材育成の強化による更なる質の向上が図られると、大学等における教育研究の機能強化に資することとなると考えられる。即ち、このような機能強化を担う重厚な URA 群の構築が、それぞれの大学等における機能強化はもとより、我が国全体としての大学等の成長を支える基盤となると考えられる。そのためには、質の高い URA の持続的な供給を確保するとともに、URA にとっても安定的で多様性に満ちた業務を通じて成長可能な雇用環境の整備が必要ではないかと考えられる。

¹¹ 参考資料「リサーチ・アドミニストレーターの雇用状況」を参照。平成 27 年度において、雇用期間が 5 年以下である者が 80.2%であった。

2. 質保証の意義

(1) 質保証の意義

- このように、URA を巡っては、採用・配置や育成、評価、雇用環境に関して諸課題が散見されるところであり、これらの課題の克服なくして我が国の大学等における教育研究環境は最適化し難いと考えられる。この点、これまで URA に関して、文部科学省によって上記のとおり実務能力に関する指針等の提示や配置支援等が、また関係団体によって URA の交流・情報交換を促進するための全国ネットワークの構築等が、それぞれ行われてきた。しかしながら、質的充実の観点からは、同省及び関係団体による取組は未だ必ずしも十分ではないと考えられる。
- こうしたことから、人材育成や採用に資するものとして、URA の質保証を図る取組の可能性を検討する意義があると考えられる。例えば、質保証の取組により、URA 及び大学等、ひいては我が国全体にあっては、それぞれ以下のような意義が考えられる。

[URA]

- ・ URA は自身の知識や能力の向上に向けた目標を設定しやすくなり、URA に期待される実務能力について、スキル標準への適合性や卓越性を明確化することが可能となる。その結果、質保証の取組は、URA に知識・能力の向上をもたらすこと
- ・ URA が定期的に自身の成長を確認する契機となり、業務に対する意欲の増進に資すること
- ・ 折衝する相手方（研究者、企業等）に対する客観的な実務能力の可視化（保証）が図られ、信頼関係を構築する一助となること
- ・ 複数の大学等の間で異動する際の共通の評価指標となり得ること

[大学等]

- ・ 大学等が求める人材に対応した実務能力が質保証という形で可視化されるため、適材適所での URA の採用・配置が容易になること
- ・ 組織として URA の人材ポートフォリオを構築しやすくなること
- ・ URA としての職種の確立・社会的な認知度の向上に寄与し、URA を志望す

る優れた人材が大学等に集まりやすくなること

- ・総じて、組織として質の高い URA の確保・活用に寄与し、研究環境の充実や研究力向上、産学連携の推進等にも資すること

[我が国全体]

- ・上記の URA 及び大学等における意義が浸透していく中で、我が国全体として、質の高い URA が全国に普及・定着し、これにより URA を推進エンジンとして、斬新な研究戦略の展開や研究活動の活性化が図られ、ひいては世界に伍する研究力の強化等に資すること

○さらに、このような質保証の在り方を検討する際、URA を巡る現状・課題に鑑み、次のような関連する視点も踏まえる必要があるものと考えられる。

- ・URA が自らの業務に誇りと責任を持って主体的に取り組むことができるような環境の醸成を図ること
- ・URA の採用、昇格等の際の評価に資するものとして質保証の取組を位置づけ、そのキャリアアップやキャリアパス¹²の拡大を促すものとする

○なお本論点整理では、URA に関する質的充実に焦点化して述べているが、本検討会としては、現時点において、現場の実情に照らし、大学等における URA の配置が必ずしも十分であるものと認識しているわけではないことを付言しておく¹³。

(2) 具体的な取組の可能性

○それでは、URA の質保証に向けた具体的な取組としては如何なるものがあり得るだろうか。例えば、URA の更なる高度化に向けた研修の充実や表彰制度の創

¹² キャリアパスについて、特定の大学等に長期的に留まって、又は複数の大学等での経験を積み重ねることで、キャリアを形成していく場合がそれぞれ考えられるところである。後者の場合、複数の大学等間での異動の際の共通的な指標として質保証の意義が見出される。

¹³ 前掲株式会社三菱総合研究所「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 28 年 3 月）（文部科学省 平成 27 年度産学官連携支援事業委託事業）によれば、現在雇用している URA の量的な充足状況について 9 割弱の機関が不足していると認識している

- ・量的な充足：十分である（11%） やや不足している（54%） 大幅に不足している（34%）
- ・質的な充足：十分である（19%） やや不足している（65%） 大幅に不足している（16%）

設、実務能力に係る認定制度の導入が考えられる¹⁴。

○研修の充実や表彰制度の創設については、URA のスキルやモチベーションを高める上で意義のある取組である。

○この点、研修については、現在、各大学等において、教職員の勤務年数や職位に応じて実施されているところであり、URA についても個別の又は全体の研修の中でその対象とされているところと推測される。他方で、URA の担う業務の専門性や多様性に対応した研修は、実施可能な大学等が限られるものと考えられる。

○こうしたことから、研修については、所属する大学等や関係団体による取組と有機的に連携しながら質保証の制度設計を図っていくことが、人材育成の観点から望ましいと考えられ、後掲の認定を基軸にした施策の拡張の中で必要な知識を習得する機会を設けていくことを検討する。

○次に、表彰制度の創設については、現在、URA に限定した表彰制度は存在しないものと認識している。この点、賞揚を図るべき分野や能力に関する個別具体的な検討を要するため、現時点では、関係する大学等や団体が行う取組の中で、表彰の機会を提供することが適当ではないかと考えられる。

(3) 認定制度の意義

(先行する取組例)

○我が国では、社会状況の変化に対応して実務能力の高度化や専門分化が進んでおり、例えば、教育、医療等各分野では、既に認定制度が導入されている。これまでに行われている認定の取組としては、専門性が高い分野において、人材の育成や活動に従事する者に係る一定水準の能力の保証、関係者との間での信頼関係の確立等を図るために実施されている例が見受けられる¹⁵。

¹⁴ このほか、一定水準に適合する者に対して特定の業務を行うことを可とする資格の付与（特定の公的資格を有する者についてのみ特定の業務に従事することを許可することを内容とするもの）といった取組も考えられる。しかし、当該取組は、職業選択の自由や経済活動の活性化の観点から、現時点では時期尚早であり、今後の質保証に係る検討の進捗を踏まえた将来的な課題として位置づけることが適当であると考えられる。

¹⁵ 認定制度の例としては、次のようなものがある。教育分野では、「教育士（工学・技術）」（技術者の育成を目的として、大学等における工学分野で技術教育を担当している教員の教育力を認定するもの）が、医療分野では、「専門医」（各診療領域における十分な知識・経験を持つとともに、先端的な医療を理解し情報を提供できる医師を認定するもの）や「認定薬剤師」（例えば、良質の薬剤師業務を遂行するために、一定の研修成果を有する薬剤師を認定するものや、特定の分野・領域に関する専門的知識・能力を備えた薬剤師であることを

○現在行われている取組では、一般的に、職能団体等が、関係する分野のコミュニティにおける評価を交えて専門性等の認定を行っている。認定を取得しようとする申請者は、そのプロセスで一定の研修の受講や活動の記録の提出を求められる。申請者にとっては、こうしたプロセスを通じて職業能力を有することの証明を得るだけでなく、当該職業能力の研磨にも資するシステムとなっていると考えられる。

(東京大学における取組)

○URA 関係では、東京大学が、平成 28 年度より、学内において URA に係る認定の取組を開始した¹⁶。同大学では¹⁷、研究環境の向上や研究活動の質的強化を図るために、URA の位置づけや業務内容、キャリアパスを明確にし、その専門能力を向上させながら、優れた URA やその候補人材を確保することを目標に置き、そのための基本方針¹⁸を定めた。基本方針は、知識の体系化、研修、認定¹⁹を柱とするもので、専門性の向上を図るための人材育成や、高度な研究支援体制の構築を図るための適正配置の一方策として、認定が位置づけられている。

○認定を得るための申請の条件として一定の業務経験と必要な研修の受講が求められ、認定は専門性・経験に応じて3つの区分で実施されている。同大学で

認定するもの等)のほか、病院感染に対応する感染制御の専門的知識を有するエキスパートを認定する制度として「ICD(Infection Control Doctor)」等がある。このほか情報分野では、「認定情報技術者」(IT スキルに係る職種、レベルに応じた専門能力を有する者を認定するもの)がある。

¹⁶ 参考資料「東京大学におけるリサーチ・アドミニストレーターの認定等に係る取組」を参照。

¹⁷ 以下、主として東京大学「「リサーチ・アドミニストレーターの育成・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)」H23~25 年度成果報告書」(平成 26 年 3 月)における関係箇所を要約して紹介する。

¹⁸ 東京大学リサーチ・アドミニストレーター制度に関する基本方針(平成 26 年)

- ・ URA の学内資格の構築
- ・ URA 業務を行う者の知識・ノウハウ等の体系化
- ・ URA 向けの専門研修の構築
- ・ URA の業務を行う常勤職員の適切な人事配置
- ・ 優れた有期雇用の URA による継続的な支援

¹⁹ 同基本方針では「資格」と表記されているが、その後作成された実施方針(平成 28 年)では「認定」という形で引き継がれている。従って、本論点整理では、実施方針に掲げる「認定」の意で記載している。

は従前から、学内に URA 相当職が散在していたが、認定の取組を通じて、URA に特化した人材育成が可能となり、これにより、URA を志望する者の可視化や URA の能力保証、業務意欲の向上はもとより、URA 自身のキャリアプランに配慮した人事制度の運用にも資するものと見受けられる²⁰。

(関係団体や大学等における取組)

- 研修の果たす重要性に鑑み、前掲(2)で認定制度の中に研修を位置づける考え方を示したが、現在、関係団体や一部の大学等²¹では、所定の研修を受講した URA に対して修了証を交付する仕組みが存する。

(小括)

- このように認定制度は、質保証が狙いとする、人材育成、客観的な能力の保証を通じた信頼関係の確立、URA の意欲と能力の向上、URA の活動に係る評価に資するものであり、一定の効果が期待される。
- こうしたことから、現時点では、URA の質保証に係る現実的な検討対象として認定制度²²を組上に載せることとするが^{23,24,25}、今後、東京大学における取組状

²⁰ 参考として、平成 30 年 7 月現在、東京大学では、シニア URA6 人、URA26 人に対して認定を行っている。

²¹ リサーチ・アドミニストレーター協議会や大学技術移転協議会、京都大学における取組等がある。

²² 以下「認定制度」とは、業務を遂行する上で必要な知識や能力を有しているかの評価を受け、適当であると判断された URA に対して認定を付与する仕組みをいう。

²³ 認定制度については、関係団体（リサーチ・アドミニストレーター協議会、研究大学コンソーシアム）から、その導入の可能性に関して、又は全国統一的な仕組みとして、それぞれ検討を求める旨の要望が寄せられているところである（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の質保証を担保する制度確立に関する要望書」（平成 30 年 6 月）、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「【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～」（平成 30 年 6 月））。

²⁴ 一般社団法人国立大学協会から、産学官の専門職人材として研究力向上に資する URA に関して、質保証に向けた仕組みの構築を求める提言が出されている（「これからの時代における本格的な産学官連携共同研究を推進する視点及び環境整備（中間まとめ）」（平成 30 年 6 月））。

また、全私学連合からも、大学の研究推進体制の充実・強化を図るため、大学の規模や研究分野にも配慮しつつ、教育研究活動を支える中核的人材であるリサーチ・アドミニストレーターの育成・確保に資する質保証の構築に向けた調査研究の推進など支援の拡充を図る必要がある旨の要望が寄せられている（「平成 31 年度私立学校関係政府予算に関する要望」（平成 30 年 7 月））。

²⁵ 現場の URA からの声としては、リサーチ・アドミニストレーター協議会スキルプログラム

況も注視しながら、全国的な認定制度の仕組みづくりに向け、より一層調査研究を深めていく必要がある。以下、認定制度の導入に関する論点として、順に、コンセプトやスキーム、認定機関、認定の対象者（申請者）、申請要件、認定の基準、活用等について述べる²⁶。

○なお、留意点として、大学等によっては URA に求める役割が様々であり、また URA が取り組む事案も流動する事象への臨機応変の対応が求められるものであることから、認定制度の検討に際しては、画一的なものとならないよう、URA が活動する現場の実情に配慮したものとすることが必要である。

専門委員会による「「資格認証ワーキンググループ」報告書」（平成 30 年 6 月）がある。同報告書では、同協議会個人会員 443 人に対して制度導入の意義等に関してアンケート調査を実施し、167 人（回答率：37.7%）から回答を得たものである。この中では、制度への賛同について、「同意できる」と「やや同意できる」が全体の 55.0%、「同意できない」と「やや同意できない」が 20.4%、「どちらともいえない」が 24.6%という回答があった。さらに、制度が実施された場合には、「是非、認証を受けたい」と「認証を受けることを前向きに考える」と回答した者は 64.7%を占めた。

²⁶ なお、参考として、大学等における教育研究組織に関する評価制度としては、学校教育法に基づく機関別認証評価制度が存在するが、当該制度における評価項目として URA は対象となっていない。このほか、現時点で把握している限りで、我が国において URA に関する評価制度は存在しない。

3. 認定制度

(1) 認定制度のコンセプト

○もとより URA は、それぞれ中核となる専門性を基盤に据えた上で、研究者及び経営者の双方の立場を斟酌して、大学等における教育研究活動を横断的に牽引・支援する人材である。このため、認定制度の検討に際しては、URA 自身の強みとなる専門性及び大学等における活動の広範性が評価可能なものとして設計されることが望ましい。その上で、こうした評価に基づき適当な者として認定を付与する URA を、どのように位置づけていくかが制度のコンセプトを考える上での論点となる。

○認定制度のコンセプトとしては、大きく二点考えられる。

- ・第一に、URA が担う各業務・レベルに対応した必要な基準を充足する実務能力を有することを保証するものであること（基準適合性）
- ・第二に、他者と比して卓越した実務能力を有することを保証するものであること（卓越性）

以上いずれのコンセプトを採用するかが、認定の在り方に影響を与えることとなる。

○この点、質保証の意義につき人材育成の視点で捉えるのであれば、基準適合性を重視すべきであるとの意見が示された。他方で、レベルに応じて認定を行おうとする場合、例えば初級の場合には基準適合性を、中上級の場合には卓越性をそれぞれ重視することが望ましい旨の意見も示された。なお、いずれのコンセプトも採り得る選択肢であるが、基準適合性に力点を置いて制度設計を図る考え方は、客観性のある運用と親和的であると考えられる。

(2) 認定のスキーム

○URA に関する認定²⁷のスキームは、例えば、URA が所属する大学等による推薦（評価）（第1段階：内部評価）と、当該推薦（評価）を基にして URA に関して専門的知見を有する機関による認定（第2段階：外部評価）との組み合わせを一案として検討する（図1）。その際、認定を行う機関（以下「認定機関」

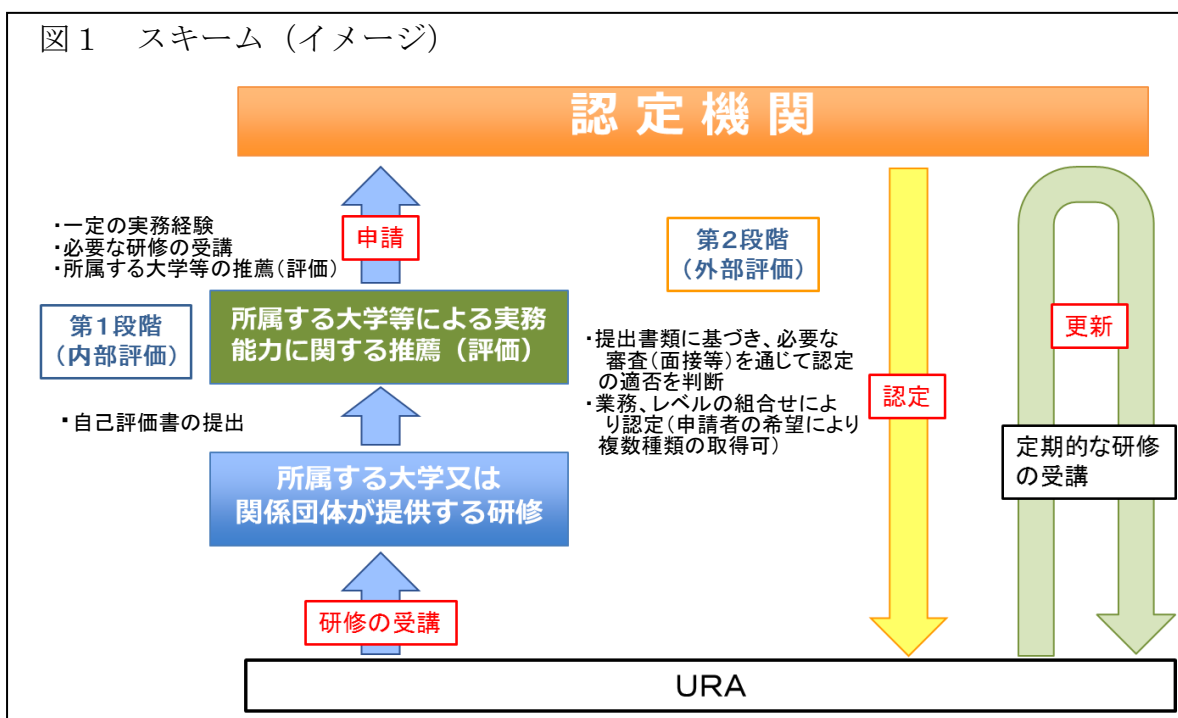
²⁷ 「URA に関する認定」とは、業務を遂行する上で必要な知識や能力を有しているかの評価を受け、適当であると判断された URA に付与される認定をいう。以下、II における「認定」とは、特に言及しない限り「URA に関する認定」を指す。

という。)は、URA が果たす役割の多様性や認定の公正性・公平性等に鑑み、大学等や URA、産業界等から社会的に適当であると認知される関係団体であることが望ましい。認定機関を担う実施主体については、後掲(3)で詳述する。なお、URA が第1段階での当該大学等による推薦(評価)を受けることが困難な事情がある場合は、別に認定機関等外部機関による評価で補完する仕組みを検討する。

○大まかな認定の手続は、以下のとおりである。

(第1段階) 認定の取得を目指す URA は、実務能力の涵養に必要な研修を受講した後、自身の活動に係る自己評価書とその所属する大学等に提出する。当該大学等は、当該 URA の実務能力に関する評価を行った上で適当であると判断すれば、当該 URA に対して、認定機関への申請の際に提出書類として必要となる推薦書を交付する。

(第2段階) 当該 URA は、所属する大学等による推薦書を添えて認定機関に提出書類を提出する。認定機関は、必要に応じてその設置する専門的な委員会等で当該 URA の審査を行い、適当であると判断すれば認定を行う(証明書等の授与)。



(3) 認定機関

- 認定機関は、URA に関して専門的知見を有する、民間の実施主体が適当である。その場合、実施主体としては二通り考えられる。
 - ・ 第一に、複数の関係団体から推薦された者により構成される団体（複合方式）²⁸
 - ・ 第二に、特定の関係団体（特定方式）
- 複合方式の場合は、例えば、実施主体としては、使用者又は被用者の関係団体や、URA が従事する業務分野に対応する関係団体等から構成することが考えられ、幅広い関係者によって認定がなされるスキームを構築することが可能である。従って、認定の客観性を担保しやすくなる利点が挙げられる。
- 他方で、特定方式の場合は、例えば、実施主体としては URA に関する職能団体が担うことが考えられる。この場合は、当該団体の属性に照らし、人材育成の観点から認定制度の改善・充実が図られやすくなる利点が挙げられる。なお、特定方式を採用する場合であっても、他の関係団体と連携・協力しながら実施することが適当であり、例えば、審査を行う者についての協力を得ること等が考えられる。
- 実務を担う事務部門に関しては、上記いずれの方式を採用する場合であっても専任職員による体制の整備が図られるよう検討を深めることが必要である。なお、定型的又は専門的な業務については、適切な機関に外部委託する可能性が考えられる。

(4) 認定の対象者（申請者）

（現職の URA）

- 認定の対象者（申請者）については、原則として現職の URA とする。認定制度が大学等における教育研究の充実に資するものとなるよう、喫緊の対応として現職の URA を優先的に認定制度の対象とすることが適当であると考えられる。

（離職者、学生等 URA 未経験者）

- 次に、離職者や学生等 URA 未経験者について、どのように取り扱うかが課題

²⁸ 参考として、前掲の ICD(Infection Control Doctor)における実施主体は、病院感染の制御に関連の深い複数の学会等から構成されている。

となる。まず離職者については、前述したスキームに従い、原則として当該離職者が従前に URA として所属していた機関からの推薦（評価）を得ること等所定の申請要件を充足することが必要になる方向で検討する。但し、前掲(2)で述べたとおり、離職者の立場を踏まえ、女性のライフイベントややむを得ない事情により第1段階での推薦（評価）を受けられない場合への配慮が必要であるとの意見が示された。

○続いて、学生等 URA 未経験者については、人材育成の視点がとりわけ重要になる。例えば学生の場合、URA の業務としての研究活動を巡る資金環境、知の社会還元に向けた知財管理・産学連携等を学ぶことで、研究と社会の結節点を体感し、その後の社会での活躍の場が広がる可能性があるなど、キャリアパスの多様化にも資することになる。

○こうしたことから、学生等 URA 未経験者については認定の取得を目指す者の裾野を広げる観点から、簡素合理化した形で認定の取得を促していくことが考えられる。その場合、学生等 URA 未経験者に対しては、当面所定の研修の受講を求めることとし、その後、合理的な期間内に相当程度の実務経験を経た上で認定の取得を目指す旨の条件を付して予備的な認定を行う方向で検討する。

(5) 申請要件

(申請要件)

○認定を取得するための申請要件としては、次の三点が考えられる。

- ・大学等における実務経験
- ・研修の受講
- ・所属する機関による推薦（評価）

○このうち、実務経験については、大学等における経験と実績が重要である。このため、大学等以外の企業における経験・実績をどのように評価するかが課題となる。この点、企業出身の URA は、大学等の教職員に存しない考え方やノウハウを具備している場合があることから、これまでの大学経営にない斬新な活用の場面が期待される一方で、「大学等における実務経験」には、大学の自治を土台とする、大学等固有の意義が含まれることを踏まえるべきである。従って、認定制度の申請要件としての「大学等における実務経験」の判断に際しては、直截的に所定の要件を充足することが必要である。なお、もとより各大

学等が行う URA の採用・昇格等に際して、大学等以外の企業における経験・実績を斟酌して対応することを排除するものではない。

- 「大学等における実務経験」に関する具体的な経験年数の設定については、大学等固有の意義への理解や URA の雇用実態を踏まえて、判断する必要がある。即ち、URA が大学等有する社会における基底的な意義を理解した上で自身の個別業務に応用展開するために十分な期間であるかということや、現在 URA の約 8 割が期間の定めのある労働契約となっており、さらにその多くが 5 年以下の期間であるものと推察されることを踏まえる必要がある。このような事情を総合的に考慮すると、経験年数については、例えば 2 年間とすることが実態上適当であると考えられる。
- 「所属する機関による推薦（評価）」や「研修」の実施については、第 1 段階で大学等が関わるものであるが、第 2 段階における認定機関による認定の前提となるものである。従って、認定機関は、当該大学等における取組状況等を踏まえながら、当該推薦（評価）・研修に関して、後掲(6)で言及するスキル標準との関係性やそれらの在り方についての一定の確認が必要であると考えられる。なお「研修」に関しては、(9)で詳述する。

(申請に際しての関係書類)

- URA が認定機関に提出する関係書類については、認定制度の趣旨を踏まえ、当該 URA に係る職務経歴や業務実績、所属する大学等による推薦（評価）に関する書類を念頭に置きながら、その種類・要否を検討する。
- その際、職務経歴や業務実績については、大学等間で統一的な書式を定めて共通化する視点も必要であるとの意見が示された。

(6) 認定の基準

- 認定は、URA として求められる実務能力の状況を確認するものとなる。現在、URA に求められる人材像や業務に必要な実務能力の内容については、人材育成の指針としてスキル標準が存在し、各大学等ではスキル標準を参考にしながら URA の育成に取り組んでいる。従って、こうした実態を踏まえ、認定の基準はスキル標準を土台にして作成することが現実的であると考えられる。実際の審査では、スキル標準に掲げる知識・能力に照らし、申請者がその業務・レベル

に応じて相応の水準を満たしているかを確認するものとなる。但し、スキル標準は広範かつ多岐にわたる内容で構成されていることから、今後、認定の基準を作成する際には、スキル標準の主要部分を抽出するなどして基準として活用し得る形態に改める必要がある。

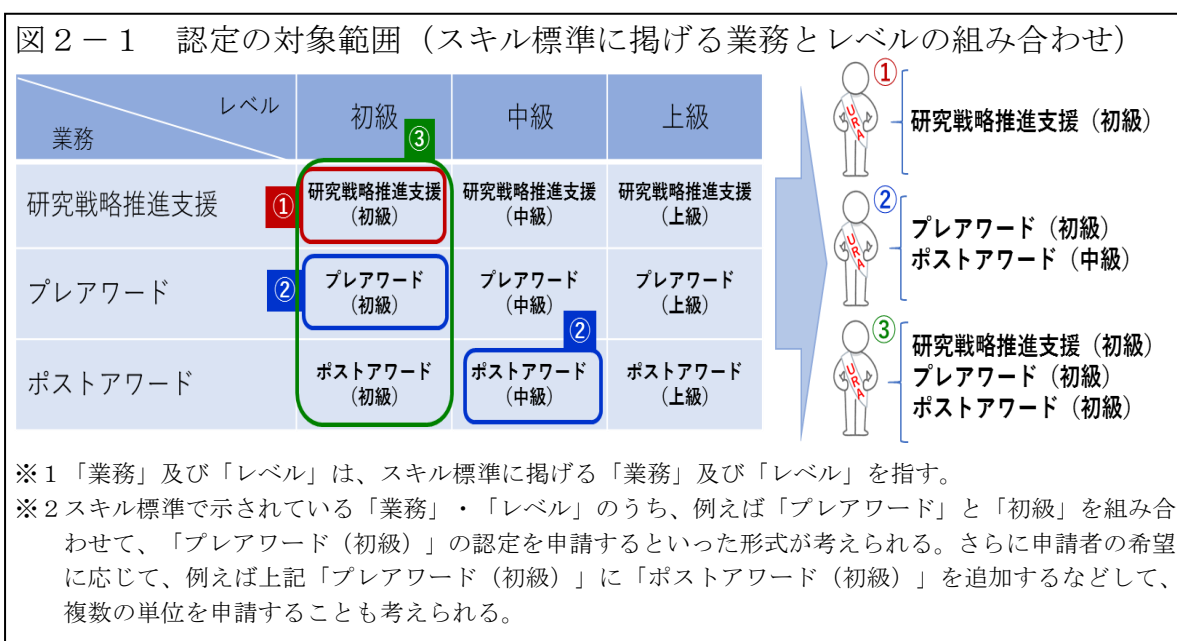
○なお、スキル標準については、必要があれば、将来的には修正を行うことが適当である。但し、スキル標準の作成後5年程度が経過したに過ぎないことから、当面は、スキル標準の現場での浸透状況を慎重に見極めることが必要である。従って、スキル標準の修正を検討しようとする際には、修正が必要と見込まれる部分が URA の業務に与える影響度を十分に考慮した上で、当該修正の必要性が高い部分に限定して検討の対象とすることが適当であると考えられる²⁹。

²⁹ この点、例えば、「関連専門業務」として位置づけられている業務をレベル分けも含めて独立して記載すること（「産学連携支援」、「知財関連」、「国際連携支援」、「研究広報関連」等）や類似の業務を統合すること（「産学連携支援」と「知財関連」、「研究機関としての発信力強化推進」と「研究広報関連」）、スキル標準の作成後に生み出された新たな業務を追加するといった対応が考えられる。

(7) 認定の対象範囲

(認定の対象範囲はスキル標準に掲げる業務とレベルの組み合わせとすること)

- URA に求められる役割が所属する大学等の経営方針によって多様化していることから、各 URA が担当する業務分野は必ずしも一律ではない。この点、大学等によっては、複数の異なる業務の遂行を担ういわゆる多能工的な URA を求める場合や、又は逆に、URA に対して専門業務への特化を求める場合もある。このため、認定の対象範囲としては、いずれの活動実態にも対応し得るように、スキル標準で示されている業務とレベルの組み合わせを単位として、申請しようとする URA の便宜も考慮しながらその在り方を検討する（図 2-1）。
- 但し、後述するように、初級レベルについては、属性に応じた配慮を求める考え方があることから、これを踏まえて検討を深める必要がある。



(業務とレベル)

- 具体的には、対象となる業務の範囲については、当面は、スキル標準に掲げられている「研究戦略推進支援」、「プレアワード」及び「ポストアワード」の3業務に加え、「関連専門業務」の中に位置づけられる業務のうち現在大学等の経営上必要性が高いものと考えられる業務（「産学連携支援」、「知財関連」、「国際連携支援」、「研究広報関連」等）をその対象とすることを検討する³⁰。

³⁰ 関連して、特定の分野では、より深い知識や経験が必要となる業務が存在する。例として、医療系分野（病院経営支援）で活動する URA のようなケースが想定される。これらに関する

○次に、対象となるレベルについては、スキル標準や各大学等の状況を勘案し、「初級、中級、上級」の3区分とすること、又は「初級、中上級」の2区分とすることを検討する。

○この点、各 URA のレベルが多様であり、それぞれの URA のレベルに応じた柔軟な認定の申請を認めることが適当であると考えられることから、初級レベルの認定の取得を不可欠のものとする事なく、上位のレベルの認定の取得を容認する方向で検討する。なお、レベルを区分する名称としての「初級、中級、上級」又は「初級、中上級」という呼称の在り方については、更なる検討を要する課題である。

(初級についての考え方)

○初級に相応する認定については、URA の各業務に関する基礎的な知識・能力の習得を求めるという考え方が示された。こうした考え方は、多様化する URA の業務の中でも、基幹的な活動については実際に当該活動に従事するか否かに関わらず、基礎的な知識・能力を習得しておくことを前提とするものである。従って、この場合は、上記で示した取扱いと異なり、認定の対象範囲は業務の区分なく設定することとなる(図2-2)。

図2-2 認定の対象範囲(初級について)

業務 \ レベル	初級	中級	上級
研究戦略推進支援	初級	研究戦略推進支援 (中級)	研究戦略推進支援 (上級)
プレアワード		プレアワード (中級)	プレアワード (上級)
ポストアワード		ポストアワード (中級)	ポストアワード (上級)

※1 「業務」及び「レベル」は、スキル標準に掲げる「業務」及び「レベル」を指す。

※2 「初級」については「研究戦略推進支援」や「プレアワード」、「ポストアワード」の業務区分に関わらず共通して単一の認定を得ることとなる。

「中級」や「上級」については、前掲図2-1と同様の取扱いとなる。

認定の基準については、関係する大学等における取組の状況を精査した上で更なる検討が必要である。

(8) 審査方法

- 審査方法については、URAが必要な知識・能力を具備しているかを適切に確認する観点から検討すべきであり、具体的には書面や面接、演習といった方法が考えられる。
- この点、前掲(1)で述べたコンセプトとの関係で、レベルによっては審査方法が異なる場合が生じる可能性がある。即ち、例えば、初級の場合は書面により、中上級の場合は面接により、さらに上級の場合は面接及び演習による審査などが考えられる。
- 他方で、質保証の意義や認定制度に対する社会的な理解増進、コミュニティにおける構成員の把握という観点からは、いずれのレベルにおいても面接を実施することが適当ではないかとも考えられる。これに対しては、次のような意見も示された。
 - ・初級のレベルでは、一定水準に到達している者であれば広く認定を付与する運用が、人材育成の観点から認定の取得を奨励することとなり、結果として各大学等に一定水準以上の者が確保されるという点で適当であること
 - ・審査方法を書面のみとする簡素化の代替措置として、URAが申請の際に受講する研修の内容を充実させることが適当であること
- いずれの審査方法を採用するかにより発生する費用の規模が異なる。費用対効果や実施負担、実現可能性を勘案しつつ、業務・レベルに応じた適切な審査方法の在り方の検討を深めることが必要である。
- さらに、認定機関においては、適切な認定の実施が継続できるよう、その水準の維持・向上に配意しながら、審査を行う者の選定・訓練・確保に努めることが重要である。

(9) 研修

(研修の内容)

- 研修は、スキル標準に基づき、URA活動に必要な知識の習得を図ることを目的とする。従って、研修は、全ての業務の基礎的知識となる共通的専門要素³¹と、

³¹ 共通的専門要素の例としては、URAの意義・役割、大学等の在り方（歴史、組織、法令、政策）、主な科学技術・学術政策、研究環境の在り方、コンプライアンス、リスクマネジメント（安全保障貿易管理、営業秘密管理等）、研究倫理、資金管理、競争的資金の申請、知的財産制度等が考えられる。参考資料「研修の在り方（イメージ）」を参照。

各業務に応じた個別専門要素から構成されるものとする³²。

(認定機関による確認、指定研修)

- 認定機関は、各大学等による研修の適否を判断するために、当該研修の内容等について必要な確認を行うことが適当であるとの意見が示された³³。
- こうしたことから、研修に関して、実施主体や内容、水準、利便性（利用者数、年間実施回数）等に照らして適当であると認められる場合は、認定機関が、当該研修を指定するなどして、認定の申請をしようとする URA に対して当該研修の受講を促していくことが考えられる。
- 認定機関においては、上記のとおり、適当と認めて指定する研修（以下「指定研修」という。）の更なる充実・拡大を図るため、指定研修の実施機関に対し、指定研修の内容や水準の向上、受講機会の拡大等利便性の向上に向けて工夫を求めていくことを検討する。その際、認定機関による研修の実施についても検討する。
- 将来的には、必要に応じて、認定機関、指定研修の実施機関等関係者により、指定研修に係る自主的なガイドラインを定めるなどして、その提供する内容、水準等の適正化を維持することが望ましい。

(実施主体等)

- 研修の実施主体については、次の二通りの考え方が示された。
 - ・第一は、研修は、それぞれの大学等での業務に必要な知識の習得を図ることが通例であると考えられる。こうしたことから、実施主体は、原則として URA が所属する大学等であることとするが、例外的に当該大学等による実施が困難な内容である場合には、関係団体が当該内容の研修を提供するという考え方
 - ・第二は、研修の内容を必須科目と選択科目に分けた上で、必須科目は関係団

³² 例えば、京都大学では「URA 育成カリキュラム」を作成している。現在、研修は2つのレベルから構成されている。研修内容としては、レベル1は URA 業務の未経験者を対象に競争的資金の申請支援関係が、レベル2はレベル1の修了者で2年以上の URA 業務経験者を対象に研究支援関係が、それぞれ用意されている。参考資料「リサーチ・アドミニストレーターに対する研修カリキュラム（京都大学の取組）」を参照。

³³ この点、国際的な技術移転資格の場合、研修コースの確認の際に厳格に対応している（具体的には、技術移転機関の国際連盟機関である ATTP (The Alliance of Technology Transfer Professionals)による RTTP(Registered Technology Transfer Professional)の場合)

体が、選択科目は URA が所属する大学等が、それぞれ実施主体となるという考え方³⁴

- 各大学等が実施する研修のうち、例えば共通的専門要素に係る研修については自大学等以外に所属する URA の参加も可能な範囲で開かれたものとなるよう、当該研修を実施する大学等に対して協力を求めることが必要である旨の意見が示された。
- このほか、指定研修の選択肢の一つとして、e ラーニングを活用した効率的な方式も将来的には考えられる。

(URA 等に対して求めること)

- 前記のとおり、URA の活動が激しく変化する社会状況と密接に関連していることから、認定を取得した URA は、相当期間が経過した後、URA の活動の円滑な実施に資する最新情報を提供する研修を定期的に受講するよう努めることが適当であると考えられる。また、認定機関や指定研修実施機関は、URA の資質・能力の向上に資する適切な研修の企画を時宜に応じて検討するよう努めることが望まれる。

(10) 認定の効力（更新）

- URA が担う業務は、激しく変化する社会経済への対応と密接に関連することから、認定は一定期間の範囲内で効力を有するという方向で検討する。従って、認定をひとたび取得した URA は、必要に応じて、その更新を求めることになる。その際、更新を求めようとする申請者の負担に鑑み、当初履践した全ての手続を要することとはせず、所定の研修の受講でもって更新を認めるなど合理的な措置を検討する。
- 更新の申請に際しては、URA の生涯を通じたキャリアプランニングの支援や実務経験の充実度の可視化を図る観点から、当該期間中に URA が取り組んだ活動や受講した研修の履歴、取得した資格等に関する記録の提出を併せて求めることも視野に入れる。

³⁴ 必須科目と選択科目の設定に際して、例えば、スキル標準に定める業務のうち、必須科目は「研究戦略推進支援」、「プレアワード」及び「ポストアワード」の3業務を、選択科目は「関連専門業務」の中に位置づけられる各業務（「産学連携支援」、「知財関連」、「国際連携支援」、「研究広報関連」等）の中からいずれかを選択するという考え方が示された。

○具体的な有効期間については、新しい技術が開発され、それに伴い必要とされるスキルが変化していくことを考慮し、適切な期間の設定について検討する³⁵。なお、当該期間中にやむを得ない事情により URA としての活動の機会を得ることが適わない場合等への配慮も必要であるとの意見が示された。

(11) 認定の活用

○認定を取得した URA は、一定水準の実務能力を有していることが期待されることから、その採用や昇格、無期雇用への転換等の際に当該認定の取得が考慮されるよう、社会全体として URA を活用する関係機関に配慮を求めていくことが望ましい³⁶。なお、URA の採用に際して、認定の取得は必須のものではない。認定の取得は、採用を行おうとする使用者による判断の際の考慮要素となるものである。

○しかしながら、これまで URA に関する客観的な評価指標が存在しなかったことから、認定制度は、使用者である大学等及び被用者である URA にとっても一定の意義を有すると考えられる。

○上記に述べた採用や雇用環境の関係のみならず、人材育成や社会的認知度の向上の面でも活用可能性が期待される³⁷。

³⁵ 例えば、「教育士」や「ICD(Infection Control Doctor)」の場合は、有効期間をいずれも5年と設定している。また、「認定情報技術者」や「危機管理士」の場合は3年と設定している（このほか、「認定薬剤師」は、実施主体によって3年と設定している場合がある。）。これらの有効期間は、更新を行おうとする者の負担を考慮し、社会通念に照らして短期間とならないように配慮して設定したものである。

³⁶ 前掲株式会社三菱総合研究所「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28年3月）（文部科学省平成27年度産学官連携支援事業委託事業）におけるアンケートの回答によれば、「URA職は一般的に不安定であり、特に有期雇用の場合は生活設計を立てることが難しいため、URAの資格の統一化を視野に入れた雇用制度設計等の検討をし、URAが正職員となれるような仕組みを構築するべきではないか」といった声もある（山口大学）。

³⁷ 前掲リサーチ・アドミニストレーター協議会スキルプログラム専門委員会「「資格認証ワーキンググループ」報告書」（平成30年6月）における活用方法に関するアンケート調査によれば、主として以下のような結果になっている。

- ・就職・転職（23.3%）、人材の配置（6.7%）
- ・人材の育成（15.3%）、自己研鑽（9.8%）
- ・リサーチ・アドミニストレーション人材の社会的認知の向上（18.4%）
- ・人材の評価（13.5%）

(12) 国際的動向

- 国際的な知の循環社会にあつて、共同研究プロジェクトの構築・展開はもとより、今後、URA としての人的交流の場面でも発展可能性が考えられ、具体的には我が国の大学等における URA としての外国人材の受入れや、外国の研究機関に対して我が国で認定を取得した URA の派遣等が拡大する可能性がある。こうしたことから、このたびの認定制度に関する検討の一環として、国際的な視座を持ち合わせておくことが重要である。
- この点、主要国では、研究推進支援を担う人材に対する能力を認定する仕組みが既に導入されている。現在、世界の各国に URA に関する職能団体が設立されているが、こうした職能団体は、URA の育成を担い、そのための教育プログラムの提供やシンポジウム・セミナーの開催を行っており、認定制度の実施もこうした人材育成に寄与する面があるものと考えられる。
- 米国³⁸の場合は、競争的資金の適正管理等を担保する観点から、関係する法令や資金・施設の管理の在り方についての理解を求めるために、統一的な知識体系が整理され、試験により認定が実施されている。
- 英国³⁹の場合は、URA が研究戦略、競争的資金の獲得・管理等を担っていることから⁴⁰、認定制度において、URA は、研究政策、研究資金、研究プロジェクト等に関する必要な講座の受講が求められている。
- このようにして取得した認定は、URA としての職業能力を証明するものであり、URA のステップアップにつながっているケースもある。但し、主要国における認定制度に関しては、URA が認定を取得するまでに要する時間や費用、審

³⁸ 米国では、1990 年代より、RACC(Research Administrators Certification Council)による CRA(Certified Research Administrator)の取組が開始されている。CRA においては、次のような出題範囲が課せられている (Project Development and Administration, Legal Requirements and Sponsor Interface, Financial Management, General Management)。近年、プレアワードやファイナンシャル分野に特化した能力認定のメニューも提供されている。(RACC : <http://cra-cert.org/>)

³⁹ 英国では、2010 年代より、職能団体である ARMA(Association of Research Managers and Administrators)による URA の能力認定に関する取組が行われている。業務経験やポジションに応じてレベルが区分されている (ARMA : <https://arma.ac.uk/>)。欧州では域内の URA のプラットフォームを形成する団体である EARMA(European Association of Research Managers and Administrators)が、豪州等では ARMS (Australasian Research Management Society) が、それぞれ実施主体となって英国の場合と類似の実施方法により認定制度が行われている (EARMA : <https://www.earma.org/>, ARMS : <https://researchmanagement.org.au/>)。

⁴⁰ 東京大学「「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」(平成 25 年 5 月)(文部科学省 平成 24 年度科学技術人材養成等委託事業)

査方法、研究環境等について、我が国における状況を踏まえながら、引き続き調査研究を深めることが必要である。

(13) 導入時期

- 当面は、認定制度に関する諸課題の検討が先決であり、同時に URA、大学等関係者から幅広い理解を得るなど認定制度の導入に関して社会的機運が高まっていくことが重要である。他方で関連して、研究大学強化促進事業の実施期間（平成 25～34 年度（2013～2022 年度））を勘案しながら各大学等の実情に配慮する視点も必要である。
- こうしたことから、導入時期については、今後の認定制度に関する検討の進捗状況にもよるが、例えば、今年度中を目途に制度の基本的な構想を整理し、来年度以後、制度設計に係る調査研究を深めながら、各般の情勢を勘案した上で、認定制度を導入する社会的環境を整えば、平成 33 年度（2021 年度）からの開始を視野に入れながら関連する取組を進めていくことが考えられる。

Ⅲ. 今後の検討に向けて

(持続可能な制度の構築、普及促進)

- 認定制度は、URA や大学等にとってその役割や経営戦略等に照らして、人材育成面での充実を図るといった実質的意義を有することが重要であり、関係者から幅広い理解を得ながら持続可能なものとして、その在り方につき検討を深めていくことが必要である。
- その際、認定制度が社会に広くその意義を理解され、その定着が図られるためには、前掲Ⅱ 2 (1) で述べた質保証の意義を踏まえ、URA、大学等、産業界等関係者に向けて的確な普及促進を図る方策を検討する必要がある。

(幅広い業務を担う URA への配意)

- 前記のとおり、URA が担う業務は極めて多様であり、Ⅱ 3 (7) で掲げたプレアワード等の業務以外にも幅広い業務が存する。今後の検討に際しては、この点についても視野に入れながら柔軟に制度の構築を図り、URA が各業務において果たす役割について配意することが望ましい。

(検討を深めるための場の確保)

- 上記で示した各検討の視点に的確に対応するためには、関係団体や認定制度に関心のある大学等が、共通的認識のもと、緊密に連携しながら関係各方面での議論も勘案しつつ、制度設計等に係る調査研究や普及啓発に取り組める場を確保していくことが必要である。

(将来的な取組)

- 将来的には認定制度の一層の充実を図るために、以下のような取組の検討も考えられる。
 - ・認定機関の運営に際しては、例えば大学等、産業界等関係者から構成される外部評価委員会による評価等を通じて、同制度の在り方について更なる改善を図っていくこと
 - ・認定制度が広く普及した後には、URA の育成・確保、キャリアパス・雇用環境の充実に取り組む優良な大学等を認定すること
 - ・我が国全体で URA の質の向上と定着を進めていくために、質保証の取組を

広げていくこと、及び大学等における URA の共通的な職位の設定や当該取組に賛同する大学等の拡大を求めていくこと

IV. 終わりに

- 本論点整理が、今後の **URA** の質保証に資する認定制度の検討に際して参考に供されることで、関係各方面において具体的な議論が深まっていくことが期待される。本検討会としても、関係各方面における議論を踏まえ、同時に認定制度の導入に向けたロードマップも意識しながら、引き続き必要な検討に取り組んでいく。

- 政府にあっては、**URA** の果たす役割の重要性を踏まえ、認定制度に関して、関係団体や大学等の協力を得ながら、国内外における先駆的な事例の把握・整理・分析をするための調査研究や普及啓発等関連する施策の推進が図られるよう、配意することが必要である。

- 結びとして、今日、大学等は、大変革時代の中で社会課題を解決に導く知の源泉としての役割が一層期待されている。さらに、国際競争が激化する中、大学等は、それぞれの強みを活かしながら、世界水準での教育研究機能の強化に向けて、グローバルネットワークの構築と人材交流による知の創出が求められている。こうした情勢にあって、大学等における教育研究活動の一層の充実が不可欠となっており、このような活動を牽引・支援する **URA** の在り方が、将来の我が国の大学等の帰趨を決する。

- もとより教育研究の根幹は、人である。大学等にあっては、目指すべき教育研究戦略を明確化した上で、当該戦略の達成に向けて必要となる **URA** 等専門人材の育成・配置に努めなければならない。そのためには、当該戦略の実現に必要な人材の育成を体系的・計画的に実施していく必要があり、このような観点から認定制度を構築していくことが重要ではないかと考えられる。

- そして、我が国全体としても、俯瞰的な視座に立って、大学等における教育研究の最大化に資する人材ポートフォリオを構成しなければならない。その際、資源配分の適切な調和を図る中で、大学経営から研究推進支援までを担う **URA** の唯一無二の意義に鑑み、その育成とキャリア形成を踏まえた環境整備が重要になる。

○本論点整理では、認定制度について URA の人材育成に主眼を置いて検討してきた。今後、認定制度の活用を通じて、大学等の成長を支える質の高い URA が持続的に供給され、そして、URA にとっても安定的で多様性のある雇用環境の中で活動の充実が図られるとともに、次代の我が国を担う、URA を志望する優れた人材の確保につながる効果を期待している。