

3. シンガポール及びオーストラリアの大学訪問

3. 1 調査概要

3. 1. 1 目的

シンガポールおよびオーストラリアの研究大学における研究企画・マネジメント体制，業務，人材の実態を把握し，日本におけるリサーチ・アドミニストレーターのある方を検討する際の参考とする。

3

3. 1. 2 訪問者

但野 茂 北海道大学工学研究院 教授

滝澤 博胤 東北大学工学研究科 教授

西成 活裕 東京大学先端科学技術研究センター 教授

松永 康 早稲田大学研究戦略センター 教授

池田 雅夫 大阪大学 副学長・大型教育研究プロジェクト支援室統括マネージャー・特任教授

岡林 浩嗣 筑波大学生命領域学際研究センター 講師・リサーチ・アドミニストレーター

斎藤 茂樹 名古屋大学学術研究・産学官連携推進本部プロジェクト推進グループ

リサーチ・アドミニストレーター

房 賢貞 九州大学 学術研究推進支援機構（URA 機構）研究戦略企画室 助教

リサーチ・アドミニストレーター

酒田 慎也 東京大学研究推進部研究推進課 一般職員

惣元 康夫 東京大学研究推進部研究推進課 一般職員

3. 1. 3 スケジュール

2014年2月28日～3月6日の期間において，シンガポールのシンガポール国立大学およびオーストラリアのモナッシュ大学，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，シドニー大学の計6大学を訪問した。

³調査結果は，訪問者が作成したインタビュー記録を，本学酒田と惣元がとりまとめたものである。

3. 2 シンガポール国立大学(NUS : National University of Singapore)

3. 2. 1 訪問日と参加者

日 時 : 2月28日(金) 午後

参加者 : 但野, 滝澤, 西成, 松永, 池田, 岡林, 斎藤, 房, 酒田, 惣元

面談者 : Dr. Wang Hui (Director, Research Administration)

3. 2. 2 インタビュー結果

(1) 大学の概要

シンガポール国立大学(NUS)の Office of the Deputy President (Research and Technology) に所属し、Research Administration の Director を務める Dr. Wang Hui 氏に、同大学の研究支援体制について説明を受けた。

NUS は 1980 年にシンガポール大学(the University of Singapore)と南洋大学(Nanyang University)が合併して設立された国立大学であるが、その源流は、1905 年に設立された医学校(the straits Settlements and Federated Malay States Governments Medical School)に遡る。12 の学部大学院, 3 つの専門職大学院を有している。また、22 の RIC(research institute & center)を持つ。学生数が約 37,500 人, 研究者が約 5,000 人, 職員が約 5,000 人の総合大学である。

シンガポールでは国の科学技術政策の一環として 2007 年から RCE(Research Center of Excellence)を開始している。NUS は 3 つの拠点および 1 つの共同拠点 (南洋工科大学 Nanyang Technological University (NTU) と共同) が採択されている。シンガポール全体の拠点数が 5 つあることから、ほとんどが同大学の研究拠点である。この原動力となっているのが、大学の研究戦略である。その中でも、学際的な研究を大学として強く奨励していること、および、人文社会学, 社会科学, 法学, 経済学といった文系分野への研究支援を充実させていることが特徴的である。その結果、近年 QS や THE の大学ランキングにおいて順位をあげており、アジアトップクラスの評価、特に研究者から高い評価を得ている。

(2) リサーチ・アドミニストレーション体制について

URA 組織は本部 URA (6 名) と部局 URA (約 200 名) の二体制構造となっており、本部 URA は政府・省庁の予算制度に対応した戦略検討、ベンチマーキングの調査、学内資源の発掘を担っている。産学連携等は別組織が対応しているが、必要な場合は協力している。

競争的資金への取り組みについては、大型の外部資金のプレアワードを本部 URA が担い、ポストアワード部分は主として部局 URA が担当する(年間約 2,500 件のプロポーザルを扱う)。この部局 URA は、プロジェクト単位で配置されている。

研究支援を担当している Division of Research Administration は、約 10 年前に Office of Deputy President の下に設置され、三層構造の組織(Deputy Director のもとに 3 人の Senior Manager がおり、それぞれに Administrator を配置。13 名の Administrator)で運営を行っていた。2010 年から 2011 年の間に組織の見直しを行い、URA を 13 名から 6 名にするとともに、Associate Director が直接 6 人の Research administrator を指揮する二層構造の組織へと再編した。6 人の URA は、それぞれの機関ごとに担当を決め対応を一元化し、機関(ファンド)⁴の性格を熟知しながら、プレアワードからポストアワードまで支援している。このシステムは、機関との信頼関係を深め、変化にも効率的に対応でき、迅速な意思決定や正確な情報把握が円滑な業務遂行へとつながっている。

実際、組織再編の効果は、競争的資金獲得額の増加という数字で表れている。組織再編前は約 3 億 5,000 万 S\$(2009 年度)であったが、再編後は 4 億 5,000 万 S\$(2012 年度)へと獲得額を着実に増加させている。PI 同士では得られにくい情報を URA は把握しており、その情報などが戦略的マネジメントを可能としている。ただし、シンガポール国内の競争校は、NTU ぐらいであり、同大学の獲得額は、NUS の 1/3 程度である。NTU は技術系において深さを追求、NUS は学際的研究を奨励し、両校の棲み分けができているとのことである。

URA の採用については学位を要求していない。業務に応じた能力があればよいとしている。Wang 氏自身は、URA は、形式的な申請書チェックだけでなく、ある程度内容まで踏み込んで支援を考えていくべきであるという主張をしており、そういった意味で、PhD 保持者は大歓迎だが、それだけでも不十分で、投資ファンドでの経験(MBA の資格等)など、様々な経験を重ねていくべきと述べていた。したがって、シンガポールの URA は、アカデミック経験者から入ってくることも考えられるが、大半は学

⁴ シンガポールのファンディングシステムはイギリス流であり、NRF, A*-STAR, MoE などの機関がある。

部卒の人材であると考えてよい。

育成は、主に OJT である。実際に PI のもとで実務をこなすことで経験を積み、マネジメント能力の育成を重視している。学外の研修も利用している。雇用経費は、大学の運営費であるが、その運営費の財源は研究費であり、間接経費である。シンガポールの競争的資金の間接経費率は 20% で固定である。現状の財源で URA システムを維持することはできるが、彼らはこれで十分であるとは考えていないようである。これは日本の状況に近いといえる。URA の雇用は任期付きであるが更新は可能で、定年は 65 歳である。ただし、業務の成績が悪い人は定年までいることはできない。評価は Director が行っている（彼自身に対しては、Provost が行っている）。URA の職階は 6 段階であり、教員の職階と並行している (executive manager - second manager - associate manager - second director - associate director - director)。URA の最上位は教授相当、2 番目は准教授相当である。ただし、教員の職階は 4 段階である。

URA の業務内容については、現在、RU11 タスクフォースで検討しているスキル標準の内容とほぼ合致しているようであり、シンガポール国立大学の最近の躍進の一因として URA 機能が活かしていることを考えると、スキル標準の現在の検討の方向性は正しいと判断する。シンガポール国立大学の場合は、国内には競合する大学がほとんど無く、国家と直結し国家と一体となって研究への重点投資が行われ、強固な研究大学へと飛躍したとも考えられるが、それを可能としているのはやはり URA による研究支援である。そして、Wang 氏は、URA 成功への鍵を、「ハイレベルの研究者（優秀な研究者を採用するために必要なのは、給与と環境であり、教授の給与は、年 24 万 S\$ 程度（年 1,900 万円程度）」「適切なマネジメント経験と技能」「ファンディング機関の深い理解」にあると説明していた。彼も研究と実務の両方の経験があり、こういう人が URA の中核になるべきであり、今後の日本の URA の大いに参考になる人物と考えられる。

3. 3 モナッシュ大学 (Monash University)

3. 3. 1 訪問日と参加者

日時：3月3日（月）午前

参加者：但野，滝澤，西成，松永，池田，岡林，斎藤，房，酒田，惣元

面談者：Ms.Halina Oswald (Director, Monash Research Office)

3. 3. 2 インタビュー結果

(1) 大学の概要

モナッシュ大学の Monash Research Office に所属し、Director を務める Halina Oswald 氏に、同大学の研究支援体制について説明を受けた。

モナッシュ大学は、1958 年オーストラリアビクトリア州メルボルンに設置された大学である。10 の学部があり、学生数は約 63,000 人、研究者は約 7,400 人、職員は約 8,000 人である（2013 年現在）。オーストラリアの研究大学群（Go8:Group of Eight）⁵に属し、研究に重点をおいている。近年 QS や THE の大学ランキングにおいて順位をあげているが、オーストラリア国内の研究大学間競争意識が強く、Australian Research Council による Excellence in Research for Australia (ERA) のデータを重視している。これは、ERA のデータが研究費交付金額決定に直結するからである。同大学の研究資金は増加傾向であり、現状 5 番手、3 億 A\$ であるが、Go8 のトップを目指しているとのことである。産業界からの資金が多く、国際化が進んでいることが特徴的である。論文数も着実に増加している。

(2) リサーチ・アドミニストレーション体制について

URA 体制は本部機能である Monash Research Office (MRO)の下に部局 URA に相当する Faculty Research Office が配置され、我が国における事務組織(本部-部局体制)と共通する。MRO は、Grants Management, Grants Development, Ethics & Compliance, Research Information Systems の 4 つの部門からなり、60 名以上の規模である。競争的資金の申請繁忙期には、博士課程学生等を臨時に雇用する。トップは Pro Vice-Chancellor Research (教授) だが、実質的には Director が統括している。MRO のモットーは Our Aim is Exceptional Service とのことである。MRO は、プレアワードを主に担当し、ポストアワードは各プロジェクト(部局)で担当する。すべての研究資金、契約、寄付は MRO を通して受け入れ、Director が競争的資金の応募書類や受け入れ、契約のサインをする。Faculty Research Office には 1~3 名の URA が配置され、MRO からの情報は彼らを通して研究者に届く。その情報提供手段として Research Professional (RP) というツールを使い、国内外の競争的資金や研究に

⁵ University of Adelaide, Australian National University, University of Melbourne, Monash University, University of Sydney, University of New South Wales, University of Queensland, University of Western Australia の 8 大学で構成される。今回の訪問先大学はすべて Go8 に属している。

関するニュースの概要を配信している。Grants Management や Grants Development の部門では、研究者の研究費獲得のためにきめ細やかなサービス提供をしている。

URA の雇用については、高等教育を受けた人材のスキル標準（判断基準の区分）として、Higher Education Worker (HEW) という Classification がオーストラリア全体としてあり、その内容を各大学の要求する業務内容やレベルと対応づけ、業務レベルを定義づけている（URA に相当する業務も通常事務業務と一体的に定義づけられている）。該当業務の前提に合致する人が応募してくるので、そこから選別する。職階は以下のとおりである。

Assistant Research Officer (HEW level 5)

Research Officer (HEW level 6)

Senior Research Officer (HEW level 7)

Research Manager (HEW level 8/9)

Research Development Manager (HEW level 9/10)

URA を含む職員の能力開発では、principles of growth, feedback and accountability を適用している。1月から12月までの年間計画に基づき、上司とのコミュニケーションをとりながら実施している。学内では、Professionalizing Research Management (PRM) ネットワークを形成し、URA 同士のスキルアップや情報交換を行っている。また、Australasian Research Management Society (ARMS) への参加など研修の機会を設けている。ただし、研修は初級レベルのため、シニアの研修には向いていないとのことである。

URA としては結果的に Ph.D.や研究に従事した経験者が適任であると考えているようであった。Manager クラスにはマネジメント・スキルが必要である。採用は公募による。高位 URA の異動はよくあるとのことである。

URA の雇用経費は、学部収入から本部に支払われた間接経費である。学外からの研究資金には間接経費は付いていない。受託研究には間接経費を含めてもよいとされている。

3. 4. メルボルン大学 (The University of Melbourne)

3. 4. 1 訪問日と参加者

日 時：3月3日（月）午後

参加者：但野，滝澤，西成，松永，池田，岡林，斎藤，房，酒田，惣元

面談者：Dr. David Cookson (Executive Director, Research)

3. 4. 2 インタビュー結果

(1) 大学の概要

メルボルン大学の Research 分野の Executive Director を務める Dr. David Cookson 氏に、同大学の研究支援体制について説明を受けた。メルボルン大学は 1853 年に創設され、150 年以上の歴史を誇る総合大学である。11 の学部があり、学生数は約 50,200 人、研究者は約 3,400 人、職員数は約 4,200 人である。

(2) リサーチ・アドミニストレーション体制について

中央の事務組織は 6 部署からなる。中央部署の一つに、研究マネジメントを担当する Melbourne Research というオフィスがある。現行の組織は、2008 年に設置された。Melbourne Research は、研究戦略担当とプロジェクトマネジメント担当（研究費申請、契約、研究倫理、コンプライアンス）からなり、約 100 名のスタッフがいる。そのうち、約 20% が Ph.D. 所有者である。研究戦略担当は主にデータ分析を行っている。6 名ほどおり、ERA に提出するデータの取りまとめも行っている。これは手間のかかる作業であるが、データ解析技術により負担を減らしている。

一方、各学部には全て URA が配置されており、教員の研究費申請については、部局の URA が確認・コメントを行っている（具体的な添削については Senior Professor が行う）。そして、部局 URA がプロジェクト管理を行い、進捗報告書等を作成している。本部と部局の連携を深めるため、Faculty Research Manager の会議に、Cookson 氏は出席し、情報交換を行っている。

メルボルン大学のこれらの URA 組織については、現在再編に向けた見直しを行っているとのことであった。

URA の雇用は、期限を課さない常勤、有期（プロジェクト雇用）、または非常勤の 3 種類のカテゴリに分類されている。定年は 65 歳である。そして、ポスドクを URA として育てることを考えているとのことであった。HEW 分類においては、level 3-10 を割り付けている。ただし、Cookson 氏自身は、この分類が人材の硬直化を招くためよくないと考えているようであった。

URA の採用は公募で行っている。選考基準としては、マネジメント、専門業務などの経験を重視し、Ph.D.を持っていることを要求はしていない。Cookson 氏から、URA に求められるスキルは RU11 案でよいがデータ分析に関する要素が足りないのではないかという指摘があった。求められる能力は、研究者とのコミュニケーション能力、文書作成能力、PC スキル、交渉力、研究費マネジメント能力等であるが、メルボルン大学内ネットワークにおける OJT で能力開発を考えているということであった。

URA の財源は、大学の運営経費で 2,000 万 A\$ が固定部分であり、他の部分は外部資金等の多寡により変動する。全体でおよそ 6,000 万 A\$ である。Melbourne Research Office の URA の雇用経費は固定部分から支払われている。給与はそれぞれの業務の責任に応じて決めるべきものであり、トップ URA の場合は教授より多い場合があってよいと考えているようである。Cookson 氏の具体的な給与金額は教えてもらえなかったが、高額そうであった。

3. 5. オーストラリア国立大学 (ANU:Australian National University)

3. 5. 1 訪問日と参加者

日 時：3 月 4 日（火）午後

参加者：但野，西成，松永，池田，岡林，斎藤，房，酒田，惣元

面談者：Prof. Jenny Corbett (Pro Vice-Chancellor (Research & Training))

Dr. Erik Lithander (Pro Vice-Chancellor (International & Outreach))

Ms. Karen Warnes (Manager, Research Services College of Asia and the Pacific)

Dr. Douglas W Robertson (Director, Research Services Division)

3. 5. 2 インタビュー結果

(1) 大学の概要

オーストラリア国立大学(ANU)の Pro Vice-Chancellor (Research & Training)を務める Prof. Jenny Corbett 氏をはじめ 4 名の方に、同大学の研究支援体制について説明を受けた。

ANU は、1946 年首都キャンベラに設置されたオーストラリア唯一の国立大学である。公共政策の教育研究大学として出発した研究大学であり、当初は博士課程学生のみを受け入れていたが、1960 年頃から学部学生の受入を始めた。学生数は約 19,000 名、うち修士課程が 30%、博士課程が 14%。26%が

留学生で、主に中国出身者である。オーストラリア人の学部学生は授業料無料である。7つの College により構成されており、研究分野としてはその設立の由来から、公共政策学とりわけアジア太平洋研究などの社会科学系の研究が盛んである。近年は、スーパーコンピュータや天文学、加速器などの大型機器を必要とする基礎研究分野において同国の中心的立場を担っている。研究者が約 1,600 名、職員が約 2,200 名である。

(2) リサーチ・アドミニストレーション体制について

本部の Research Service Division のスタッフは 15 名、以前は 25 名いた。研究戦略支援（データ収集等）担当、研究倫理支援担当、外部資金担当の 3 つの部門がある。外部資金担当は、国内外の外部資金情報を分かり易い形で研究者に伝えることや、予算獲得状況等をアニュアルレポートとしてまとめることを任務としている。スタッフの多様性を重視し、いかにして研究者視点に立ったサポートができるかを常に追求しているようであった。

一方、部局の URA 業務相当を担当する Research Office (Research Services) は、7 つの全 College に設置されている。権限も各 College に委譲されており、基本的な研究支援（採択後のプロジェクトマネジメントやコンプライアンスも含めて）は、この College 単位で提供されている。College の特徴に合わせ、その構成や業務の範囲は異なる。今回は部局 URA の一例として、College of Asia and the Pacific の Research Services で Manager を務める Karen Warnes 氏に部局 URA 業務について伺った。

同部署では、8 人のスタッフが 240 人の研究者を支援している。年間 400~500 本の申請書を処理する。主に申請のガイドラインやコンプライアンスについての専門的サポートを行っている。申請書そのものの添削についてはメンターシステムを採用し、シニアプロフェッサーが中身を見ている。一人あたり 3-4 本の申請書を年間見るが、基本的にボランティアである。

URA のスキル標準や研修プログラムは存在せず、OJT で経験を積んでいる。ARMS の講習・交流は利用している。Ph.D.保有者はごく少数である。URA の評価は、教員からの評価やグラントの獲得率等を基準として行っている。

URA に必要なスキルと能力として、Analytical and problem solving skills, Initiative, Attention to detail, Creativity, Para-legal skills, Relationship building, Project management skills が必要であるとのことであった。

3. 6. ニューサウスウェールズ大学 (UNSW : The University of New South Wales)

3. 6. 1 訪問日と参加者

日 時 : 3月5日 (水) 午後

参加者 : 但野, 西成, 松永, 池田, 岡林, 斎藤, 房, 酒田, 惣元

面談者 : Prof. Mark Hoffman (Pro Vice-Chancellor (Research))

Mr. Warwick Dawson (Director, Research Partnerships)

Ms. Barbara Chmielewski (General Manager (Research))

3. 6. 2 インタビュー結果

(1) 大学の概要

ニューサウスウェールズ大学の Pro Vice-Chancellor (Research)を務める Prof. Mark Hoffman 氏をはじめ 3 名の方に同大学の研究支援体制について説明を受けた。UNSW は 1949 年にシドニーに創設された総合大学である。8 つの学部があり, 学生数 50,000 人以上 (full time equivalent で 37,000~38,000 人), うち留学生が約 13,000 人, 大学院生が約 3,400 人であり, 85%は Ph.D.コースである。研究者は約 2,600 人, 職員は約 2,700 人である。

研究費総額は, 約 4 億 5,000 万 A\$であり, そのうち競争的資金収入が約 3 億 3,000 万 A\$である。

(2) リサーチ・アドミニストレーション体制について

UNSW の特徴的な点として, URA 機能を本部に集約し充実させようとしているところである。それを担う Division of Research は Vice-President & Deputy Vice-Chancellor (Research) の下の 147 名の組織である。Hoffman 氏が率いる Research Group は Research Strategy Office, Grants Management Office, Research Ethics & Compliance, Research Partnership Unit の 4 つの部門からなり, 国内外のグラント申請について, 戦略を立てる。

研究戦略の流れに沿って記述すると, まず Research Strategy Office は特に大型予算獲得の際に研究者を集めるところから戦略を立てる。研究者に対してファンディング・エージェンシーが求めている視点に立った助言等を行う。研究内容に関する助言は研究者間で行われる。この部署には 10 名が所属し

ている。次に、Research Management Office は予算獲得後の支援が中心である。予算管理や契約等にかかわる。この部署には、35 名が所属する。Research Ethics & Compliance は予算獲得から獲得後まで研究倫理について支援する。この部署には、8 名が関わる。Research Partnership Unit は、企業や政府などの対外的なやりとりの窓口となっている。このように、UNSW の本部 URA 機能は大きく、部局にも URA を配置している他の Go8 とは一線を画す研究支援体制である。

URA の業務としては、研究倫理・コンプライアンス支援が強調された。また、日本側が提示した URA の業務に、IR のための data analysis が欠けているとの指摘があった。

URA の新規採用は公募し、書類審査とインタビューにより決定する。バックグラウンドとしては、研究者から URA になる人は少ない。60%が URA 経験者として UNSW にやってくる。そして、契約期間後、70%が残り、30%は他大学へ移る。URA 相当職の雇用経費は、大学運営費が 40%程度、外部資金から 60%程度である。昇進はないが、希望さえすれば上のポストに応募することができる。評価は、Evaluation Executive が担当する。特定のユニットへの寄与や、マネジメントの方法が評価の対象となる。ジェンダーによる昇進の差別はない。

URA の能力開発としては、コースではなく OJT がよいと考えているようである。2~3 年で様々な経験を積ませるようにしているそうだ。ARMS への参加も奨励している。

3. 7. シドニー大学 (University of Sydney)

3. 7. 1 訪問日と参加者

日 時：3月4日（金）午前

参加者：但野，西成，松永，池田，岡林，斎藤，房，酒田，惣元

面談者：Prof. Jill Trehwella, Deputy Vice-Chancellor (Research)

Ms. Merril Bouckley, Executive Director, Research Operations (RO)

Dr. Lesley Ashton, Director, Research Grants and Contracts

Ms. Rebecca Halligan, Director, Research Integrity

Mr. Nathaniel Lewis, Director, Research Reporting, Analysis and Data Systems

3. 7. 2 インタビュー結果

(1) 大学の概要

シドニー大学の研究担当 Deputy Vice-Chancellor (DVCR) を務める Jill Trehwella 教授および研究支援担当の Director 3 名に、同大学の研究支援体制について説明を受けた。

シドニー大学は 1850 年に設立された総合大学である。1915 年から独自運営を開始し、西欧の大学システムを取り入れた。現在は、学生約 5 万人、研究者約 4,000 人、スタッフ約 1 万人、研究費 約 5 億 A\$ の大規模大学である。大学の論文数、研究費ともに増加傾向にある。

本部では、DVCR がこれまでの優れた研究の質を維持しつつ、新たな学際融合研究を生み出す舵取りを行うと共に、大学としての研究戦略全体に責任を持っている。特に現在は Strategic Cooperative Programs (SCP) として、生活習慣病（糖尿病や心疾患含む）、脳科学、癌、感染症にフォーカスした 4 つの戦略的研究プログラムを推進している。

(2) リサーチ・アドミニストレーション体制について

DVCR の下にのちに詳述する 3 グループを置き、研究戦略立案、データ収集、レポートニング、ファンディング等を行っている。本部スタッフは約 50 名である。医学部など一部の部局では Research Manager (RM) を配置し、分散型の連携体制をとっている。ただし、部局より本部機能が強い印象を受けた。

URA の雇用において、特に最優先で重視されるようなスキルやバックグラウンドなどはなく、スキルや業務範囲も様々である。給与も雇用期間も様々である。URA は専門職とはみなされていないが、教員や関係者からはスキルと知識が必要な職と認識されている。ARMS を大学としてサポートし、URA の参加を奨励している。

URA は、Web 上で常時募集している。それを見て応募してくる人材を評価して採用する。大学間での人材の流動性が高い。企業に移る場合もある。URA とアカデミックの雇用は大学としては同様の考え方だが、責任と給料は違う。元研究者の URA もいる。年ごとにマネージャーが URA のパフォーマンスを評価する。

URA にかかる経費を競争的資金から支出することは認められておらず、DVCR が大学に予算要求をすることで獲得している。大きく分けて、Submission Team Manager (プレアワード：申請手続き等)、Establishment Team Manager (ポストアワード：国内外の大学間協定や企業との契約の調整)、

Contracts Team Manager（ポストアワード：契約全般。秘密保持契約，知財関連を含む。）の3チームで合計18名のスタッフが在籍する。

○Research Grants and Contracts 部門（Dr. Lesley Ashton：小児科学で学位取得）

政府の研究資金は Research Funding Data (Researcher Grant Income, Publication Points, Completions Count, ERA research output data) をもとに各大学に配分される。その6割以上が Go8 に配分されている。2014年にはシドニー大学には約1億4,900万A\$が配分された。また，Australian Research Council (ARC) から3,690万A\$（96件），National Health & Medical Research Council (NHMRC) から6,450万A\$（130件）の研究資金を受けている。その他に，財団等による133件の国際的資金を獲得している。

○Research Integrity & Ethics 部門（Ms. Rebecca Halligan：背景は獣医学）

ヒトを対象とする研究倫理，臨床治験の公正性担保，実験動物福祉，研究不正対応について各数名のスタッフを充てている。各種倫理に関わる規範（Code）が定められており，研究者に対するトレーニングと支援を提供している。同時に，約20名のスタッフにより実験動物施設等での動物取扱に関するサービスも提供しているのが特徴的である。

研究倫理担当者は業務内容が特殊であり豊富な経験を持つ人材を集めにくいいため，OJTで訓練するが，クロススキルを要求される。ヒトを対象とする研究，動物実験については，それぞれ15名程度の委員会で審査を行っているが，審査件数が増加し続け，関係者の負担が増えている。近時はオンラインで申請できるシステムを整備している。実験動物については，取扱に関する規制が年々厳しくなっており，査察対応など業務負担が増加している。さらに研究倫理に関する様々な告発（剽窃，倫理違反，著作権，データ偽造等）も増えている。Research Integrity Advisors を全学で12名指名しており，Webで公開し，適当なアドバイザーに相談できる体制を取っている。

○Research Reporting, Analysis, Data and Systems (RRADS) 部門（Mr. Nathaniel Lewis）

25人の常勤スタッフにより、政府への年次報告⁶に向けたデータ分析、研究活動のリポジトリ機能等を統合した研究支援システムを担当している。論文数等のデータ収集・分析、レポートの作成だけでなく、研究費のデータや研究提案の倫理審査等も含めた、総合的な支援を提供している。図書館データのデジタル化アーカイブも扱っている。

システムは小規模企業と提携して開発することで低コストを実現している。"Integrated Research Management Application (IRMA)"と呼ばれるアプリケーションへ研究者が情報を直接入力できるだけでなく、大学リポジトリのデータベースやその他の既存データベース (WoS, Scopus, JCR など) からデータを取得し、統合して分析することが可能である。さらに様々な形式でレポートを出力できる。

その他、IRMA や既存データベースから、研究者のリアルタイムな情報 (Profile) を総括的に管理できる "Academic Profiles Online" というシステムを構築中とのことであった。Google 等の検索エンジンから内部データを直接検索できるようにすることで、Web 検索に公開されやすくなる。このことは reputation の向上にも良い影響を与えているようだった (各教員のデータが自動的に同期され、表記も統一されるので手間が省けるというメリットもある、というニュアンスである)。

システムを活用し、学内向けに様々なレポート (解析結果) を提供している。HERDC や SCOPUS 等の情報 (論文・研究費など) に基づいて、分野の関連性や論文数の順など様々な視点で、他機関との共同研究の状況を分析できる。優れた研究者の発掘も容易に可能になるとのことである。文系の研究成果は Non-Traditional Research Outputs と分類される。予算獲得額は理系より少ないが、著作物等を通して評価している。

⁶ 教育省が求める Higher Education Research Data Collection (HERDC) や Australian Research Council (ARC) が求める Excellence in Research for Australia (ERA) など。