

V. 今後の課題

URAを配置している大学は、2012年度で58機関ある。また、URA配置支援補助金雇用のURA、大学による独自経費雇用URAで、かつURA業務に専念・専従している人、独自経費雇用URAで、かつエフォートの半分以上をURA業務に従事している人を含めると477人になる⁷。大学では、実際にURAが参加してプロジェクト申請が行われ、あるいは、採択されたプロジェクトにURAが参加する等、URAとしての活動が始まった段階である。

本URAスキル標準は、このようにURA職が急増している状況で作成されたものであり、URAという職務を確立するために、URA個人、あるいはURA制度を採用する大学にとって、本スキル標準が有用なものとなるためには、いくつかの課題が残されている。

(1) スキル標準を各大学でカスタマイズすること

本スキル標準は、委託事業として本学が作成したものである。その過程で、大学関係者へのアンケート、URA業務に通じているURA関係者へのWikiによる意見の聴取、最後にURA制度を採用している大学を訪問し関係者へのインタビューを行い、得られた意見を取り入れている。

しかしながら、それぞれの大学でURA業務を進める中で、大学の特性によりスキル標準の活用の方法が異なることは想定される（IV 1. 7）。活用方法に応じて、スキル標準をカスタマイズしていくことになる。しかも、カスタマイズは積極的に行うものとする。

(2) カスタマイズしたスキル標準を大学間で共有し、グッド・プラクティスを構築すること

スキル標準をカスタマイズした場合に、その内容を他大学と共有することが重要である。共有することで、研究や教育活動を支援するURAの機能の向上が図られ、URAの職種としての確立につながる。そのことで、日本の大学の研究・教育活動の質の向上にも貢献できると考えられる。また、カスタマイズした内容を大学間で共有することで、URAとしてのグッド・プラクティスを構築することが必要となる。

⁷ 横井理夫「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について」スキル標準の作成／研修・教育プログラムの作成合同シンポジウム（2014年3月10日）

(3) URAの資格・レベルの評価方法の確立

URAが職種として確立するためには、URAのレベルを評価する仕組みが必要となり、その一つが資格認定制度の設立が考えられる。ITや知財管理の分野では、既に資格認定制度が確立しており、こうした他の分野の先行事例も参考にしつつ、URA独自の資格、あるいはURAのレベルを評価する仕組みを検討していくことが求められる。

(4) URAのネットワーク組織体の確立と国・大学の継続的なコミットメントの必要性

上記の点を実現していくためには、URAのネットワーク形成を支援するような組織体を構築することが求められる。このような組織はURAの個人レベルの積極的なコミットメントにより設立・運営されるべきものであるが、上記のようなURAの機能を向上させて、大学の研究や教育活動を発展させるためには、国や大学が継続的にURAのネットワーク構築を支援していくことが求められる。

