

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<sup>1</sup>。

○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<sup>2</sup>。

---

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 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<sup>3</sup>、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<sup>4</sup>。
- 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）<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> 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。

<sup>4</sup> 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%）

<sup>5</sup> 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<sup>6</sup>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<sup>7</sup>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<sup>8,9</sup>（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<sup>10</sup>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。

<sup>6</sup> 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。

<sup>7</sup> 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。

<sup>8</sup> 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。

<sup>9</sup> 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%）

<sup>10</sup> 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<sup>11</sup>、**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。

---

<sup>11</sup> 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
- ・ 複数の大学等の中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<sup>12</sup>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<sup>13</sup>。

## (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

---

<sup>12</sup> 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。

<sup>13</sup> 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<sup>14</sup>。

○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、実施可能な大学等に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<sup>15</sup>。

---

<sup>14</sup> 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。

<sup>15</sup> 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<sup>16</sup>。同大学では<sup>17</sup>、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<sup>18</sup>を定めた。基本方針は、知識の体系化、研修、認定<sup>19</sup>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。

<sup>16</sup> 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。

<sup>17</sup> 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。

<sup>18</sup> 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

<sup>19</sup> 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<sup>20</sup>。

(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<sup>21</sup>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<sup>22</sup>を組上に載せることとするが<sup>23,24,25</sup>、今後、東京大学における取組状

---

<sup>20</sup> 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。

<sup>21</sup> 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。

<sup>22</sup> 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。

<sup>23</sup> 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））。

<sup>24</sup> 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））。

<sup>25</sup> 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<sup>26</sup>。

○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。

<sup>26</sup> 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<sup>27</sup>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」

---

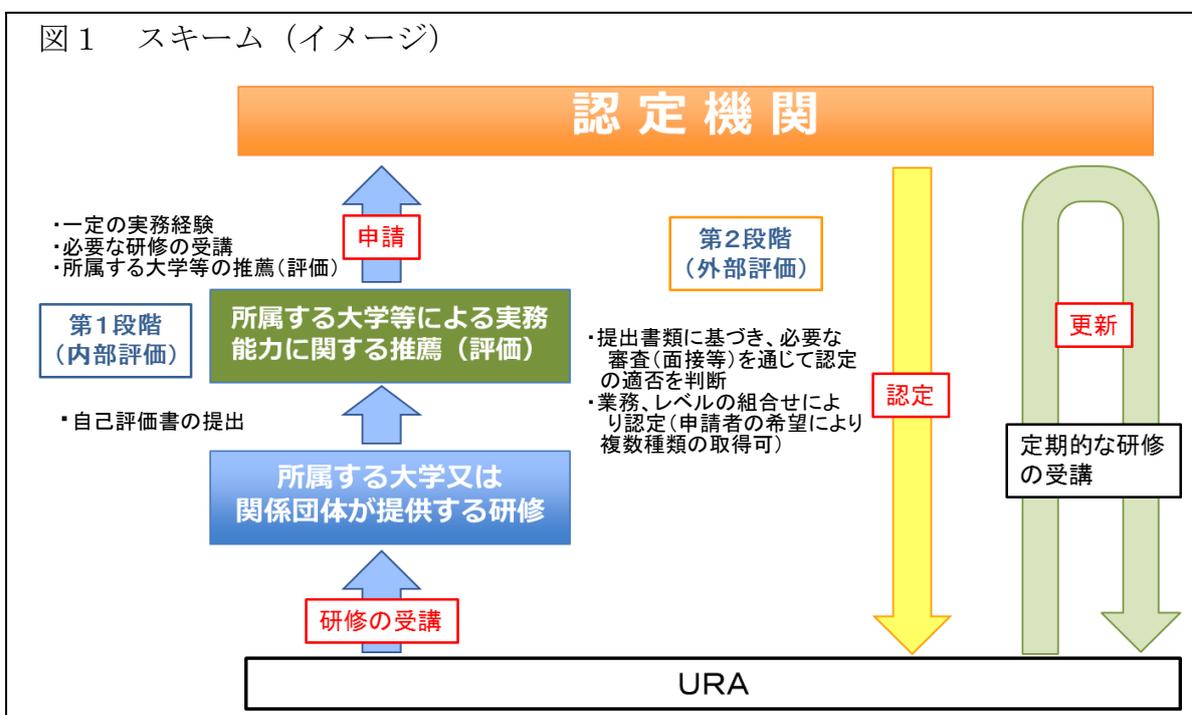
<sup>27</sup> 「URA に関する認定」とは、業務を遂行する上で必要な知識や能力を有しているかの評価を受け、適当であると判断された URA に付与される認定をいう。以下、II における「認定」とは、特に言及しない限り「URA に関する認定」を指す。

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）<sup>28</sup>
  - ・ 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

---

<sup>28</sup> 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<sup>29</sup>。

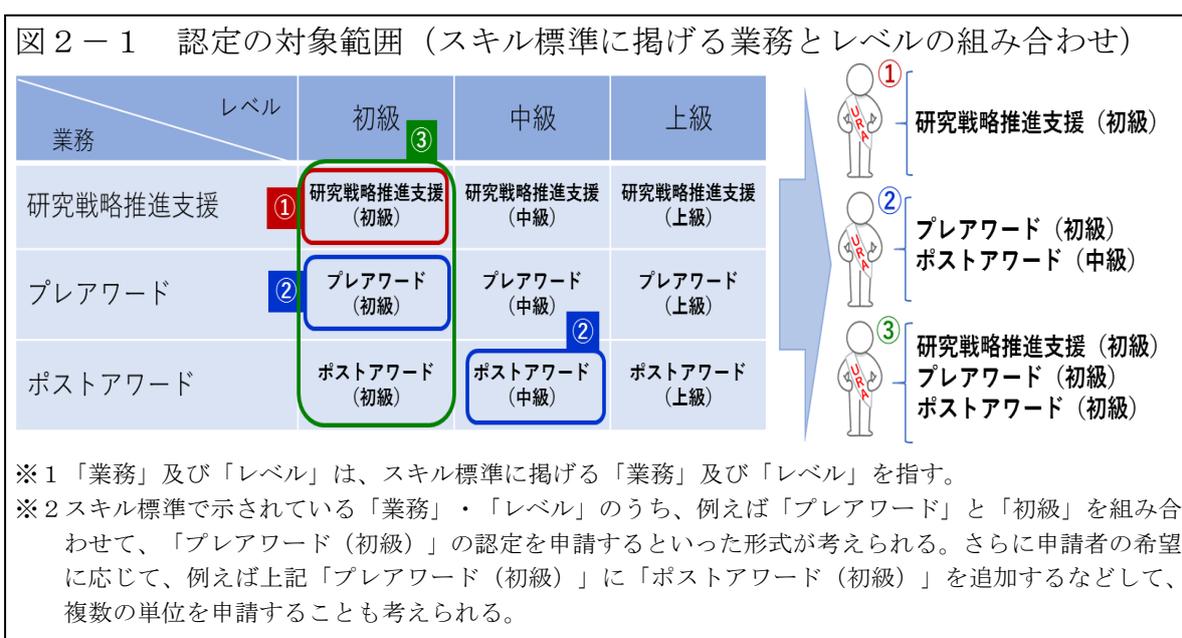
---

<sup>29</sup> 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<sup>30</sup>。

<sup>30</sup> 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<sup>31</sup>と、

---

<sup>31</sup> 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<sup>32</sup>。

(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<sup>33</sup>。
- 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

---

<sup>32</sup> 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。

<sup>33</sup> 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<sup>34</sup>

- 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。

---

<sup>34</sup> 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<sup>35</sup>。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<sup>36</sup>。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<sup>37</sup>。

---

<sup>35</sup> 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。

<sup>36</sup> 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）。

<sup>37</sup> 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<sup>38</sup>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<sup>39</sup>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<sup>40</sup>、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

---

<sup>38</sup> 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/>)。

<sup>39</sup> 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/>)。

<sup>40</sup> 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** への配慮)

- 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慮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。



# 參考資料

## 参考資料目次

### (概要)

○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 (概要)	33
--	----

### (リサーチ・アドミニストレーターの現況)

○リサーチ・アドミニストレーターの配置・業務の状況	35
○リサーチ・アドミニストレーターの雇用状況	35
○スキル標準 (概略)	36
○リサーチ・アドミニストレーターの業務内容	37
○これまでの文部科学省による主な取組	39
○研究大学強化促進事業の概要	39
○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	40

### (認定制度)

○認定のスキーム (イメージ)	42
○認定の対象範囲 (イメージ)	42
○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	43
○認定制度の例	43
○認定機関 (イメージ)	44
○研修の在り方 (イメージ)	45
○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)	45
○リサーチ・アドミニストレーター活動把握のための指標 (山口大学の取組)	46
○リサーチ・アドミニストレーターの活動に応じた整理 (大阪大学の取組)	46
○研究大学コンソーシアム	47
○主要国における認定制度の概略	50

### (検討会)

○設置要領	53
○審議経過	55

# 概要

①現状・課題

【リサーチ・アドミニストレーター（URA）を巡る現状と課題】

- URAは、平成23年度以後文部科学省による整備事業等によって各大学等に一定の配置がなされ<sup>\*</sup>、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。

※平成29年3月現在、全国の大学等の102機関に916人が配置

- 他方で、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と考えられる。

- ・多様なバックグラウンドによるパフォーマンスに個人差
- ・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・配置されていないこと
- ・専門的な研修の機会不足による人材育成に関する取組の大学等間での不均衡、有期雇用による不安定な雇用形態

②質保証（認定制度）の意義

【質保証の必要性】

- 文部科学省及び関係団体による取組は、質的充実の観点からは未だ必ずしも十分ではない。
- 質保証に向けた取組により、URAに期待される実務能力のスキル標準への適合が図られ、大学等における最適配置、ひいては研究環境の充実や産学連携の推進等に資する効果が生まれる。

【質保証（認定制度）の意義】

- 認定制度は、実務経験と研修の受講を基に人材育成の観点から実施
  - ・URAの知識・能力の向上
  - ・客観的な実務能力の可視化（保証）を通じて信頼関係確立



質の高いURAの持続的供給と安定的な雇用環境の整備による教育研究機能の強化

③認定制度の導入に関する主な論点

【認定制度のコンセプト】

- 認定は、人材育成の要請や従事するレベルに応じて、次の2つの観点が考えられる。

- (1) 一定水準の実務能力を保証（基準適合性）
- (2) 他者と比して卓越した実務能力を保証（卓越性）

【認定のスキーム】

- 所属機関による評価（第1段階：内部評価）と専門的知見を有する認定機関による認定（第2段階：外部評価）の組み合わせ

【認定機関】

- 複数の関係団体から構成（複合方式）又は特定の関係団体（特定方式）

【認定の対象者（申請者）】

- 原則として現職のURA

【申請要件】

- 大学等での一定の実務経験、研修の受講、所属する機関による推薦（評価）

【認定の基準】

- スキル標準を土台とする

【認定の対象範囲】

- スキル標準の業務・レベルの組み合わせとする。但し、初級レベルへの配慮も必要

【研修】

- スキル標準に基づき、全ての業務の基礎的知識となる共通的専門要素と各業務に応じた個別専門要素から構成

【認定の効力（更新）】

- 一定期間の範囲内で効力を有する（更新制）

【導入時期】

- 今年度中を目的に基本的な構想の整理を行い、来年度以後制度設計に係る調査研究を深める。社会的環境が整えば平成33年度（2021年度）<sup>\*</sup>から開始

※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）

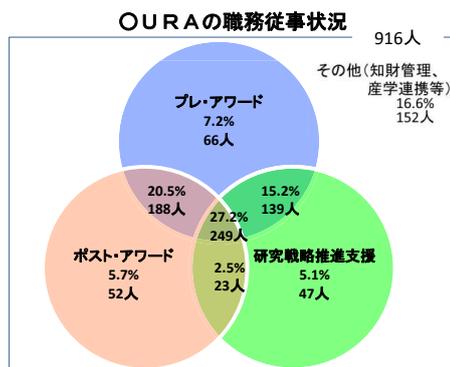
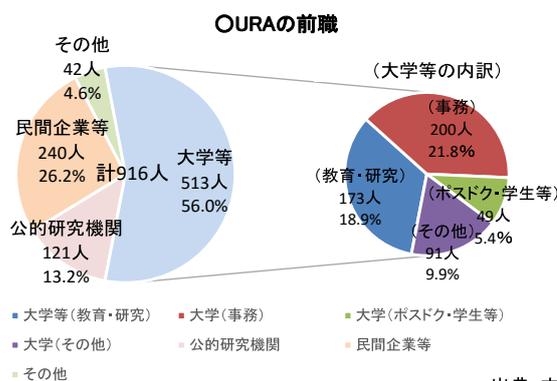
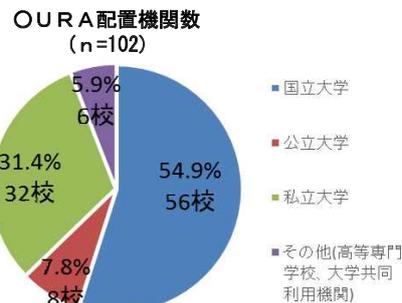
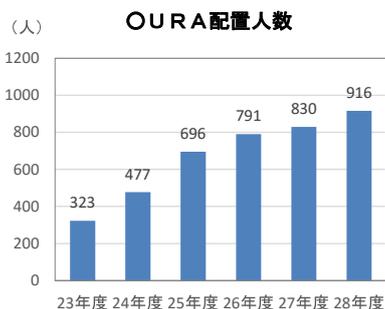
【普及促進】

- 認定制度を定着させていくためには、URA、大学等、産業界等に向けて、質保証の意義を踏まえ、的確な普及促進を図る方策を検討することが必要

## リサーチ・アドミニストレーターの現況

## リサーチ・アドミニストレーターの配置・業務の状況

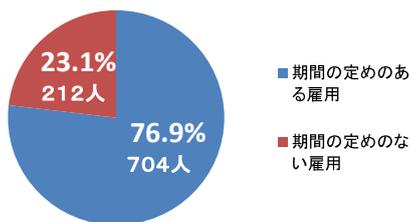
○我が国の大学等において、リサーチ・アドミニストレーターの配置は一定程度行われてきた。  
リサーチ・アドミニストレーターは、大学の研究を支える多様な業務を担っており、そのバックグラウンドも必ずしも一律ではない。



出典：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)

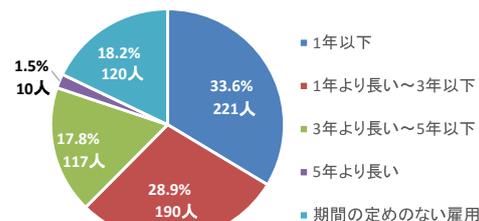
## リサーチ・アドミニストレーターの雇用状況

○OURAの雇用状況(平成28年度)  
(n=916)



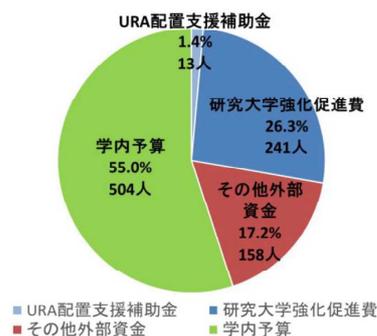
出典：文部科学省「平成28年度大学等における産学連携等実施状況について」(平成30年2月)

○(参考)OURAの雇用期間別人数(27年度)  
(n=658)



出典：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律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年度産学連携支援事業委託事業)

○(参考)OURAの現在の雇用財源別割合  
(平成28年度)(n=916)



出典：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)

## スキル標準(概略)

○スキル標準は、文部科学省の平成25年度科学技術人材養成等委託事業において、東京大学が作成したもの。

○主な構成は、下記22業務に関して、URAに関する業務遂行能力指標と業績指標を、人材育成の指針として整理したもの。

### ■スキル標準(22業務) 業務項目

#### 1. 研究戦略推進支援業務

- 1-1 政策情報等の調査分析
- 1-2 研究力の調査分析
- 1-3 研究戦略策定

#### 2. プレアワード業務

- 2-1 プロジェクト企画立案支援
- 2-2 外部資金情報収集
- 2-3 プロジェクト企画のための内部折衝活動
- 2-4 プロジェクト実施のための対外折衝・調整
- 2-5 申請資料作成支援

#### 3. ポストアワード業務

- 3-1 プロジェクト実施のための対外折衝・調整
- 3-2 プロジェクトの進捗管理
- 3-3 プロジェクトの予算管理
- 3-4 プロジェクト評価対応関連
- 3-5 報告書作成

#### 4. 関連専門業務

- 4-1 教育プロジェクト支援
- 4-2 国際連携支援
- 4-3 産学連携支援
- 4-4 知財関連
- 4-5 研究機関としての発信力強化推進
- 4-6 研究広報関連
- 4-7 イベント開催関連
- 4-8 安全管理関連
- 4-9 倫理・コンプライアンス関連

#### 業務遂行能力指標

- ①事業
- ②知識
- ③実務
- ④語学
- ⑤対人
- ⑥その他

#### 業績指標

- ①責任性
- ②複雑性
- ③重要性
- ④学内外貢献
- ⑤その他

## リサーチ・アドミニストレーターの業務内容

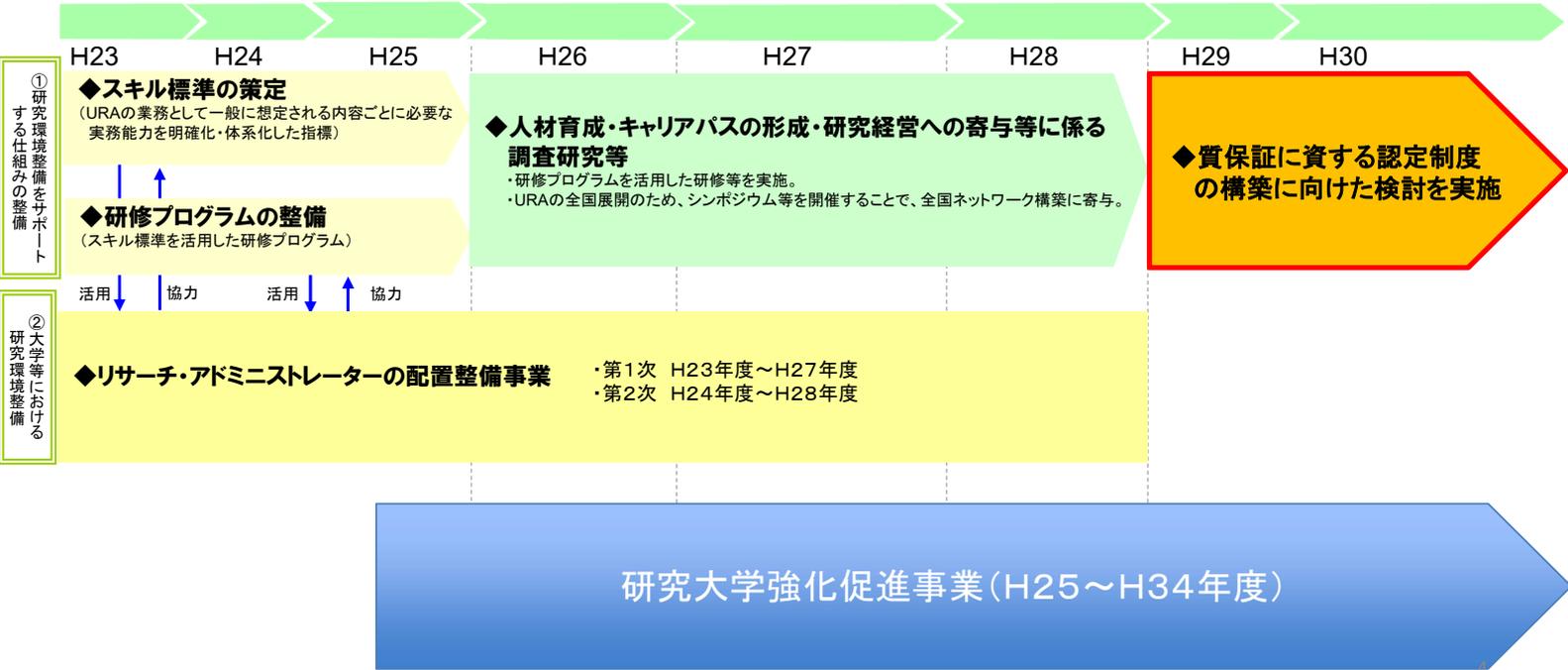
1 研究戦略推進支援業務	
① 政策情報等の調査分析	政府の科学技術政策、審議会の答申・提言等や、ファンディング・エージェンシー等の事業について、その策定段階からインターネットや関係者へのヒアリング等を通じて情報を収集し、政策動向等について分析を行う。また、組織においてこの機能充実のため、施策情報等に係るデータベースの整備等、情報分析機能の強化、充実を図る。
② 研究力の調査分析	研究者の研究分野、外部資金獲得状況や論文投稿状況等を把握し、マッピング等により大学・部局等の研究特性の組織的把握を行う。また、組織においてこの機能充実のため、研究者情報のデータベースの整備等、研究プロジェクトの策定基盤を強化・充実化する。
③ 研究戦略策定	組織の研究教育資源を有効に活用することを目指し、組織改編、研究拠点形成、研究支援体制構築に関する立案・支援、関係部局との調整等を行う。研究者相互の認識の拡大と深化、意識醸成、プレゼンス確立のため、例えば新たな課題発見のためのワークショップの開催等を行う。
2 プレアワード業務	
① 研究プロジェクト企画立案支援	外部資金獲得状況等から他大学との比較、採択結果の分析等を行う。また、研究者のマッチング、研究チームの構成員候補のリストアップ等の外部資金に応募する研究プロジェクトの企画案の策定のための支援、調整等を行う。
② 外部資金情報収集	国、ファンディング・エージェンシーや企業等が募集する補助金・委託事業等の国内外の外部資金及び関連情報について、その策定段階からインターネットや関係者へのヒアリング等を通じて収集、募集内容、対象や要件等を分析し、背景となる政策動向や外部資金獲得によるメリット・デメリット等を把握し、適切な研究分野・経験を持つ研究者に情報提供を行う。
③ 研究プロジェクト企画のための内部折衝活動	外部資金受入、研究プロジェクトに必要な研究資源の確保や協力機関との契約等締結に関する事務局との調整、学内の研究者・研究科等への研究プロジェクトへの参画交渉・調整を行う。 また、申請件数が限られている大型外部資金について、学内ヒアリング等を通じて公募条件の合致の確認、申請件数の調整を行う。
④ 研究プロジェクト実施のための対外折衝・調整	学外の研究者・研究機関への研究プロジェクトへの参画交渉や外部資金受入、事業計画・NDA等の契約等締結に関する協力機関との調整を行う。
⑤ 申請資料作成支援	研究者の発想を整理し、必要なデータ等の収集、外部資金の申請書の研究計画の分筆・ドラフトや予算計画の作成を行う。また、申請書の添削・改善アドバイスや形式・内容が公募条件等に適合しているかどうかの確認を行う。 申請書等を基にヒアリング審査等におけるプレゼンテーション資料等の作成や支援を行う。 申請書やプレゼン資料作成指導セミナー等を開催する。
3 ポストアワード業務	
① 研究プロジェクト実施のための対外折衝・調整	外部資金採択時に、ファンディング・エージェンシー等との研究計画・予算、間接経費の比率等の調整、詳細な研究・予算計画の作成を行う。
② プロジェクトの進捗管理	研究プロジェクトの運営ミーティング、研究チームミーティング等の運営、各研究チーム等を含む研究プロジェクトの進捗状況の把握・調整を行う。また、研究プロジェクトに係る論文発表、学会発表、知的財産の取得、その他研究成果の把握・整理を行う。
③ プロジェクトの予算管理	学内共同研究者、協力機関等への予算配分案の調整・作成を行うと共に、研究費の執行状況の把握及び研究計画や法令・補助条件等に適合しているかの確認を行う。また、内部監査、外部資金の額の確定検査等の検査への対応を事務と連携して行う。研究目的・内容に必要なスペックを満たす機器等のリストアップ及び調達の際の仕様書等の作成、メーカーや経理担当者との調整を行う。

④ プロジェクト 評価対応関連	ファンディング・エージェンシー等による年度評価、中間評価、事後評価等に対して報告書、プレゼンテーション資料等の作成やその支援、ヒアリングへの出席等の対応を行う。また、研究プロジェクト自体で行う評価委員会の開催・運営を行う。
⑤ 報告書作成	各種報告書に必要な研究成果等の整理、研究者・研究チームとの執筆内容の調整・整理・取りまとめを行い、ドラフトを作成する。また、報告書の添削・改善アドバイスや報告書が研究計画等へ適合しているかどうかの確認を行う。
<b>4 関連専門業務</b>	
① 教育プロジェクト支援	教育研究拠点形成や、連合大学院設置等、大学院教育を主とした連携支援を行う。国・大学の大学院教育方針を理解しつつ連携構想を研究面から整理すると共に、学内関係者及び外部関係機関との連絡・調整を行い、教員・事務と共同で連携に関する具体的な手順を進める。
② 国際連携支援	国際的な教育研究に関するコンソーシアム形成等、海外機関との連携を進めるに当たり、海外の教育研究動向・状況を理解し、説明資料作成、連絡、調整、契約、調印式等の現地でのイベント開催等の一連の業務を、教員、事務職員と連携して行う。 また、国際共同研究支援の一環として、国外から研究者を招聘するための連絡、調整等を行う。
③ 産学連携支援	企業との組織的連携、産学官連携コンソーシアム、地域振興を含めた地域産業界との連携の構築支援を行う。具体的には、企業と研究者の研究プロジェクトに対する考え・要望を聞き、方向性を整理し、プロジェクトの実現に向けた交渉・仲介を行う。また、産業界と連携し公的競争的資金による複数の当事者による大型・長期のプロジェクトの推進を支援する。
④ 知財関連	必要に応じて学内の関連部署と連携・調整しつつ、知財の発明範囲の確定、特許明細書の検討・作成、企業と共同出願する際の調整・交渉を行う。また産学官連携コンソーシアム、特区構想等の特別な取り組みについては、事業趣旨や申請内容を踏まえ、当該事業に最適な知財の取り扱いを提案する。
⑤ 研究機関としての発信力強化推進	研究活動に関係する研究機関としての提言、宣言等の立案を支援する。また、学外の研究者や学外ステークホルダー等に対する研究機関としての発信力・ブランド力を強化するため、研究内容、研究環境等に関する広報活動に参画する。
⑥ 研究広報関連	Web サイトの掲載内容の立案、デザイン、管理や更新を行う。その他、ニュースレター、パンフレット等の海外向けも含めた広報資料の企画・作成を行う。 また、プレス発表等の手配や取材の対応を行う。 研究会や一般向けセミナー等におけるプレゼンテーション資料の作成や研究内容・成果の発表・報告を行うと共に、セミナー等の成果の取りまとめ、来場者とのネットワークの形成を行う。
⑦ イベント開催 関連	シンポジウム等の企画・立案、プログラム策定を行い、必要な講師等の選定・招聘、関連する手続き等の事務部門・イベント会社との調整を行う。また、イベントの対象に合った適切な広報を行い、準備・開催当日の管理・運営を行う。
⑧ 安全管理関連	必要に応じて学内の関連部署と連携・調整しつつ、薬品等の取り扱い、遺伝子組み換え動植物、病原性微生物、放射線等の実験に関する法令等への適合性確認や定期的な運用状況の確認を行う。併せて、保管・実験等に必要な申請書類等の作成を行う。また、事故発生時の学内外の対応を行う。 海外調査、フィールドワーク等における参加研究者の把握、実施計画の作成、保険加入等の管理を行う。
⑨ 倫理・コンプライアンス 関連	必要に応じて学内の関連部署と連携・調整しつつ、利益相反や知的財産・研究成果の取り扱いに関する確認、実験等に伴い収集する個人情報の管理等を行う。また、研究者等に対する各種倫理・コンプライアンス関連の助言・情報提供を行うと共に、倫理・コンプライアンス違反があった際の学内外の対応を行う。

出典：スキル標準

# これまでの文部科学省による主な取組

これまでURAに関しては、配置の促進とともに、求められる人材像や業務に必要な実務能力等を人材育成の指針として示したスキル標準や育成に資する研修プログラムを提供。



## 研究大学強化促進事業の概要

### 事業の背景：国際競争力と研究力の厚みが不十分

- ① 国際的に見ると、全体として我が国の研究力は相対的に低下傾向。
- ② 我が国において、高引用度（TOP10%）論文数で上位100に入る分野（※）を有する大学数（07-11年の平均値）は、諸外国と比べて少ない。  
※トムソン・ロイター社の論文分類単位の自然科学系22分野

「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定) 第II-3-⑤研究支援人材のための資金確保  
研究者が研究に没頭し、成果を出せるよう、研究大学強化促進事業等の施策を推進し、リサーチアドミニストレーター等の研究支援人材を着実に配置する。

「教育振興基本計画」(平成25年6月14日閣議決定) 成果目標5（社会全体の変化や新たな価値を主導・創造する人材等の養成）  
【成果指標】 世界で戦える「リサーチ・ユニバーシティ」を10年後に倍増

被引用度の高い論文数シェア

出典：文部科学省科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2016」

2002年 - 2004年(PY) (平均)				2012年 - 2014年(PY) (平均)			
Top10%補正論文数(整数カウント)				Top10%補正論文数(整数カウント)			
国名	論文数	シェア	世界ランク	国名	論文数	シェア	世界ランク
米国	38,075	47.4	1	米国	51,837	39.5	1
英国	8,957	11.1	2	中国	22,817	17.4	2
ドイツ	8,068	10.0	3	英国	15,537	11.8	3
日本	5,750	7.2	4位	ドイツ	14,343	10.9	4
フランス	5,521	6.9	5	フランス	9,428	7.2	5
カナダ	4,447	5.5	6	カナダ	8,160	6.2	6
イタリア	3,740	4.7	7	イタリア	8,049	6.1	7
中国	3,720	4.6	8	オーストラリア	7,074	5.4	8
				スペイン	6,775	5.2	9
				日本	6,524	5.0	10位

### 世界水準の優れた研究活動を行う大学群の増強「研究大学強化促進事業」の実施(H25～34)

大学等における研究戦略や知財管理等を担う研究マネジメント人材(URAを含む)群の確保・活用や、集中的な研究環境改革を組み合わせた研究力強化の取組を支援し、世界水準の優れた研究活動を行う大学群の増強を目指す。

### リサーチ・アドミニストレーター(URA)を活用した研究力強化の取組

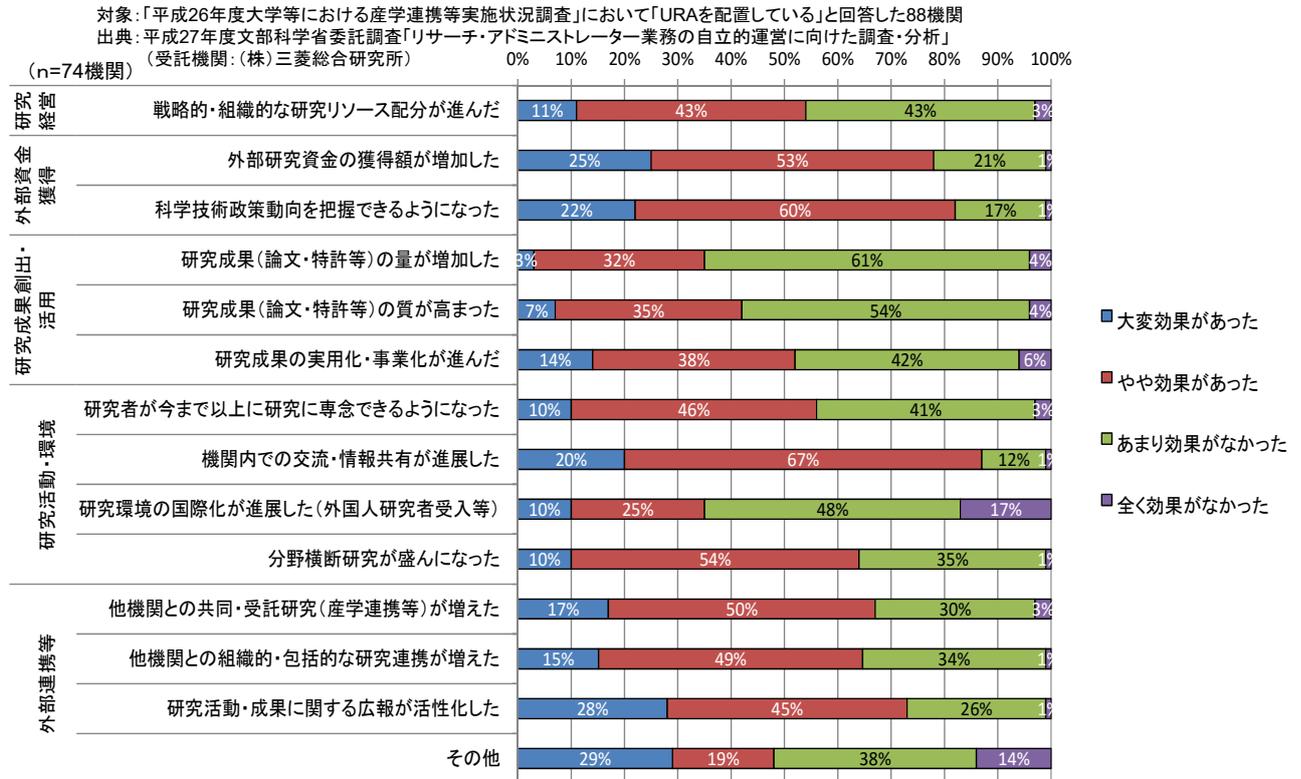
- ◆ URAが大学全体のデータ収集・分析に基づく研究力分析(IR)を行い、大学執行部の補佐機能を果たし、大学全体の研究力強化戦略の立案に寄与
- ◆ URAが研究者に対する論文投稿支援を継続的に実施 → 大学全体の被引用Top10%論文率向上
- ◆ URAによる国際共同研究の企画、立案によって国際共同研究を促進。研究成果の国際的な情報発信を支援 → 国際共著論文率向上
- ◆ URAが強みとなる分野を分析し、外部資金獲得に向けた研究者への支援を実施 → 外部資金獲得件数、金額増

### 【支援対象機関(22機関)】

設置形態	対象機関
大学 (19機関)	北海道大学、東北大学、筑波大学、東京大学、東京医科歯科大学、東京工業大学、電気通信大学、名古屋大学、豊橋技術科学大学、京都大学、大阪大学、神戸大学、岡山大学、広島大学、九州大学、熊本大学、奈良先端科学技術大学院大学、慶應義塾大学、早稲田大学
大学共同利用機関 (3機関)	自然科学研究機構、高エネルギー加速器研究機構、情報・システム研究機構

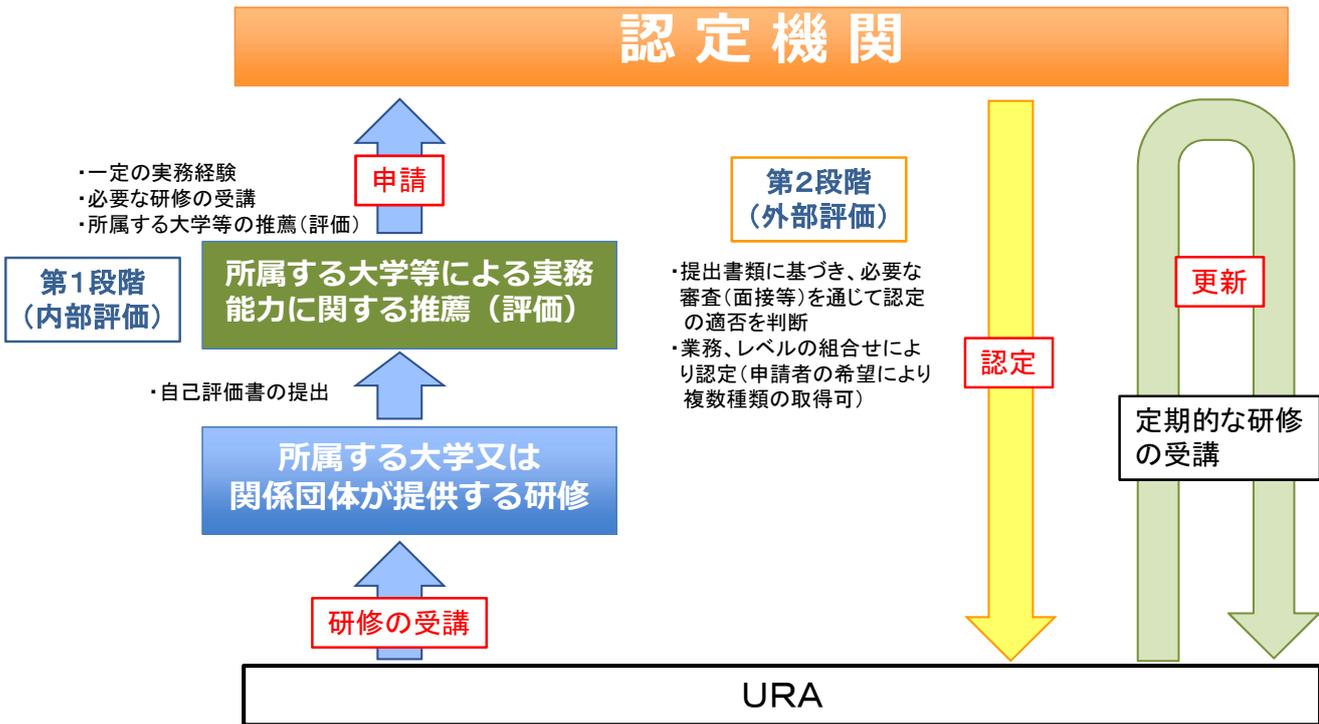
# リサーチ・アドミニストレーターを導入したことによる効果

○URAの配置を通じて、外部研究資金の獲得額の増加や政策動向の把握、交流・情報共有の進展等については一定の効果があった。他方で、研究成果や研究環境の国際化の進展等については効果が限定的となっている。



# 認定制度

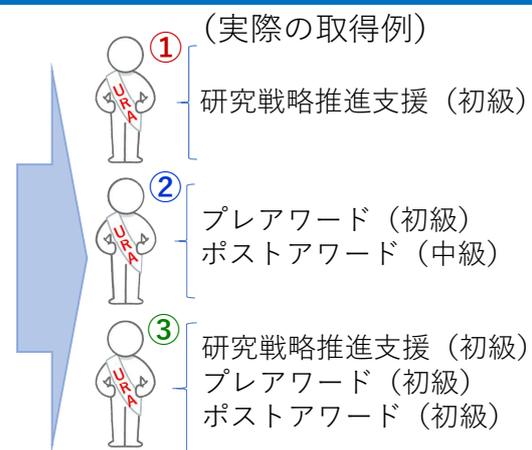
# 認定のスキーム（イメージ）



# 認定の対象範囲（イメージ）

（スキル標準に掲げる業務とレベルの組み合わせ）

業務 \ レベル	初級	中級	上級
研究戦略推進支援	① 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	② プレアワード（初級）	プレアワード（中級）	プレアワード（上級）
ポストアワード	③ ポストアワード（初級）	② 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 スキル標準で示されている「業務」・「レベル」のうち、例えば「プレアワード」と「初級」を組み合わせ、「プレアワード（初級）」の認定を申請するといった形式が考えられる。さらに申請者の希望に応じて、例えば上記「プレアワード（初級）」に「ポストアワード（初級）」を追加するなどして、複数の単位を申請することも考えられる。

（初級についての考え方）

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 「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、上図と同様の取扱いとなる。

# 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

## 東京大学リサーチ・アドミニストレーター制度に関する実施方針

- 平成28年9月に役員会議決にて制定
- 本学の研究力強化及び研究活動の質的向上に向けたURA制度の実施のための方針を定める

## URA制度本格化に向けた4つの方針

- URAの本学での定義
- URA認定制度・研修制度の運用
- URAの雇用制度の確立
- URA制度の運用体制の構築

## 認定の手続き

### ● 申請方法

対象となる者の申請は、部局長からの推薦に基づき、部局長からURA推進室長(研究担当理事・副学長)に提出

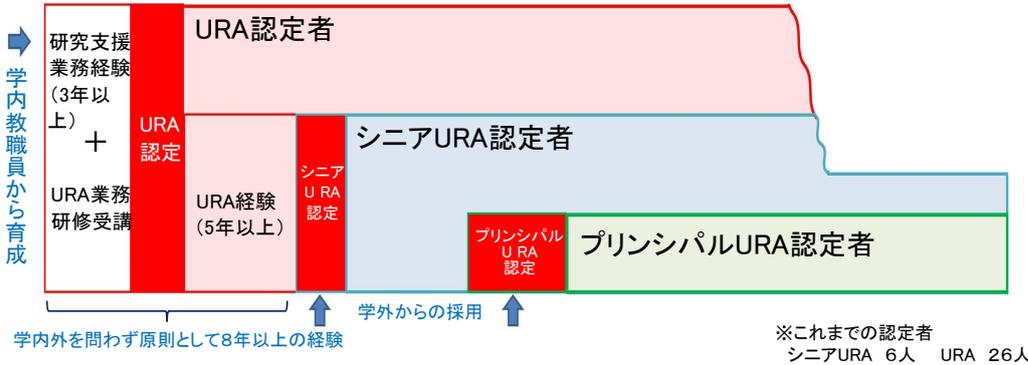
### ● 実施頻度 2回/年 (平成29年度)

### ● 認定結果の了承

URAの認定は、URA推進室長からの報告に基づき総長が行う。

## 認定の流れ

URAの認定は、以下の3つの区分にて実施。



### 認定区分

### 基準

リサーチ・アドミニストレーター (URA)	URA業務について、学内外を問わず原則として3年以上の経験を有し、実務的な知識、応用力を有すると認められる者
シニア・リサーチ・アドミニストレーター (シニアURA)	本学で認定されたURAとして、URA業務について原則として5年以上の経験を有する者、又は同等の経験(学内外を問わずURA業務について原則として8年以上の経験)を有すると認められる者であって、広範な知識、経験に基づく高度な判断・対応能力を有すると認められる者
プリンシパル・リサーチ・アドミニストレーター (プリンシパルURA)	本学で認定されたシニアURAの中でも特に優れた専門性・知識・経験を有すると認められる者、又は同等の能力があると認められる者で、他のURAへの管理能力も備えている者

※東京大学提出資料を加工

## 認定制度の例

	教育士 (工学・技術)	研修認定薬剤師※	ICD (インフェクションコントロールドクター)
概略	高等教育機関等において工学教育・技術者教育に携わる者の教育上の能力の維持向上を図り、同時にその能力レベルを保証することにより、我が国の工学教育・技術者教育の発展に寄与することを目的とするものである。	薬剤師の自己研鑽に関する知識を啓発し、高揚させ、全ての薬剤師が研修に参加できる環境の整備を図るため、研修認定薬剤師制度を実施し、生涯教育を支援することを目的とするものである。	病院感染対策の充実のためには、医師、看護師、薬剤師、検査技師など、多くの職種の協力が必要であり、それらを統合する病院感染対策委員会の設置が求められている。この委員会が有効な機能を発揮するためには、各職種の役割を理解し、感染制御の専門的知識を有するエキスパートの活動が不可欠である。このような専門家をインフェクションコントロールドクター (infection control doctor) として位置づけ、質の高いICDを養成・認定し、そのレベルを保証することを目的とするものである。
導入時期	平成17年度	平成6年度	平成11年度
認定機関	公益社団法人日本工学教育協会	公益財団法人日本薬剤師研修センター※	ICD制度協議会
認定の種類	・教育士 ・シニア教育士	研修認定薬剤師	ICD (インフェクションコントロールドクター)
申請要件・手続	・申請者は、以下の書類を事務局に提出する。 (1) 資格審査申請書(推薦者からの推薦文含む) (2) 小論文 (3) 受審料振込みの明細書等の写し	・申請者は、日本薬剤師研修センター又は研修実施機関として登録されている団体が行う研修会を受講する必要がある。  ・上記を満たした者は、以下の書類を日本薬剤師研修センターに提出する。 (1) 研修認定薬剤師新規申請書 (2) 研修手帳 (3) 薬剤師生涯研修の指標項目(自己診断用)	・申請者は、以下の条件を満たす必要がある。 (1) このICD認定制度に加盟しているいずれかの学会の会員であること(会員歴の長さは問わない)。 (2) 医師歴が5年以上の医師または博士号取得後5年以上のPhDで、病院感染対策に関わる活動実績があり、所属施設長の推薦があること。 (3) 所属学会からの推薦があること。  ・上記を満たした者は、以下の書類を推薦希望学会に提出する。 (1) ICD認定申請書 (2) 医師免許証又は学位記のコピー (3) 病院感染制御活動記録一覧表 (4) 所属施設長の推薦状 (5) 所属学会の推薦状 (6) 申請料振込用紙のコピー
審査方法・項目	・書類審査 (1) 工学教育・技術者教育に関する見識と熱意 (2) 教育実績 ・面接審査 (1) 工学教育に対する見識と熱意 (2) 教育上の知識と能力 (3) 教育実績 (4) 行動規範	・書類審査 所定の研修の受講結果を確認して認定する。	・書類審査 感染制御活動に関しては、次に掲げる2点を満たすことが必要となる。 (1) 感染対策委員またはそれに準ずる活動の証明があること。 (2) 本協議会の主催する講習会等への参加実績が3回以上あること
有効期間(更新)	5年間	3年間	5年間

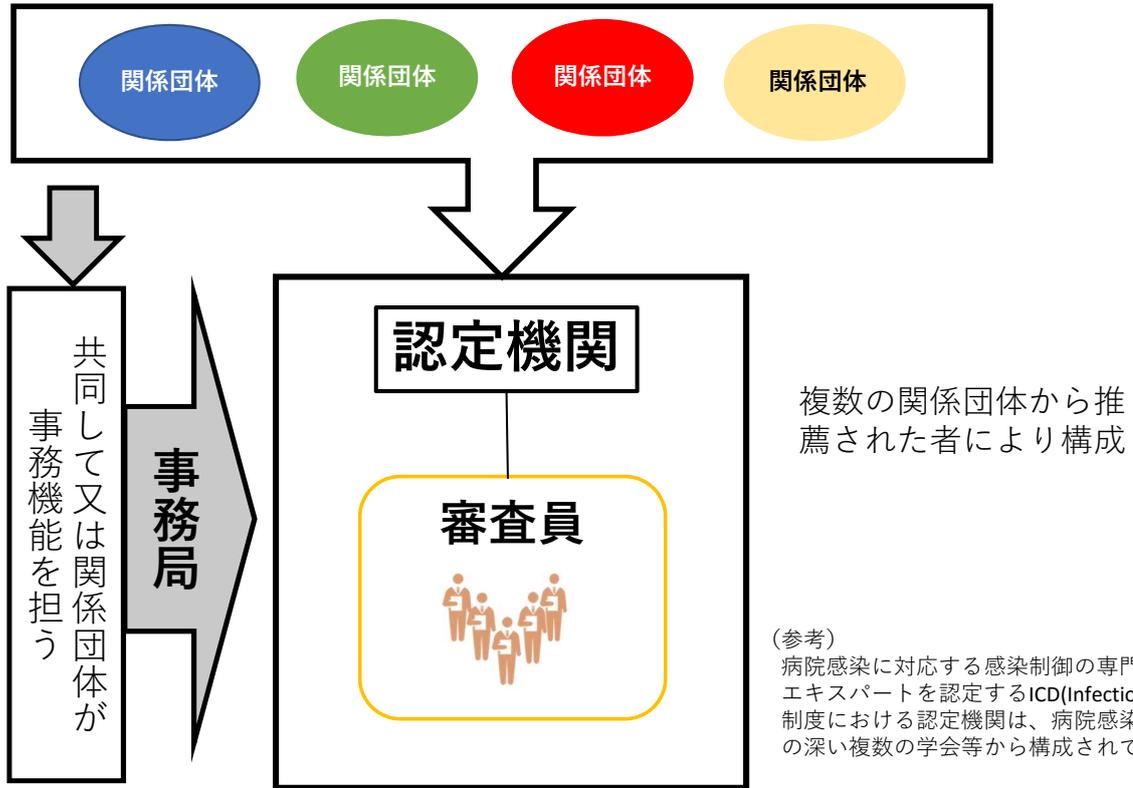
※ 薬剤師に関しては、公益財団法人薬剤師認定制度認証機構から、その実施する認定制度の認証を受けた団体が認定制度(生涯研修認定制度、特定領域認定制度、専門薬剤師認定制度等)を実施しているが、本資料では一例として(公財)日本薬剤師研修センターによる認定制度を記載している。

出典: 教育士(技術・工学)・・・(公財)日本工学教育協会HP (<https://www.jsee.or.jp/>)  
 研修認定薬剤師・・・(公財)日本薬剤師研修センターHP (<http://www.jpccr.or.jp/nintei/index.html>)  
 ICD・・・ICD制度協議会HP (<http://www.icd.jp/index.html>)

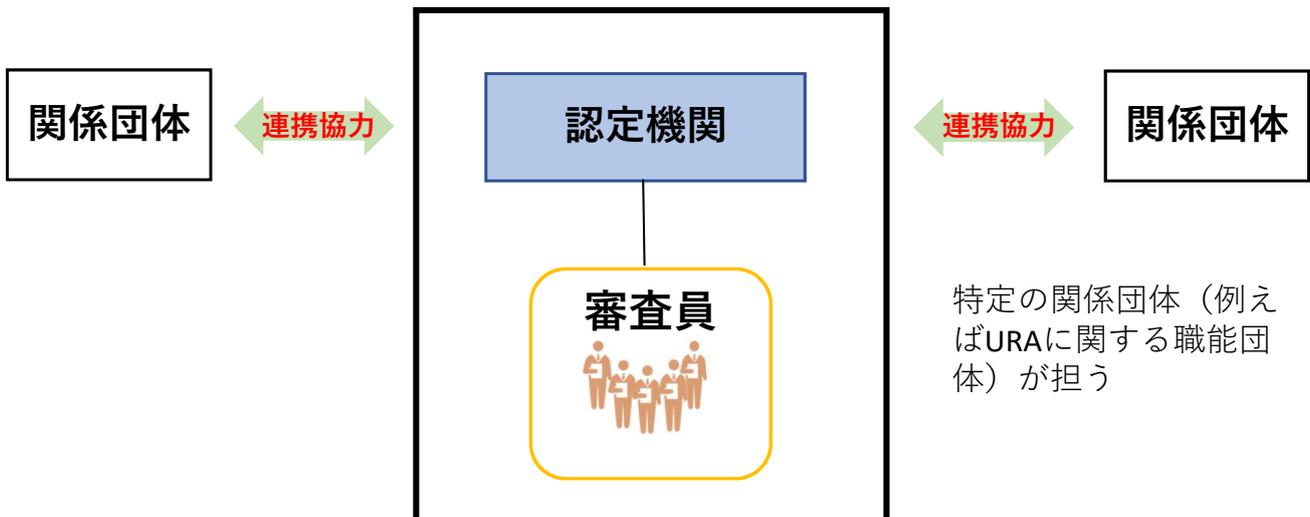
# 認定機関(イメージ)

U R A が果たす役割の多様性や重要性、認定の公正性・公平性等に鑑み、大学やU R A、企業等から社会的に適当であると認められる実施主体であることが望ましい。

## (複合方式)



## (特定方式)



# 研修の在り方(イメージ)

## 研修の内容

- 研修は、URAとして求められる業務に関し、共通の専門要素と自身の業務分野に対応する個別専門要素から構成されるものとする。
  - URAは、共通の専門要素及び個別専門要素のそれぞれを含んだ研修を受講する。
- その際、研修の実施主体(所属する大学、又は専門的な関係団体)は、申請しようとするURAの利便性を踏まえ、可能な限り、共通の専門要素と個別専門要素を一体的に整えるなどの工夫が求められる。

業務毎の個別専門要素	研究戦略推進支援	アワード	産学連携支援	知的財産管理	...
研修	例: ①URAの意義・役割 ②大学の在り方(歴史、組織、法令、政策) ③主な科学技術・学術政策 ④研究環境の在り方 ⑤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) ⑥研究倫理 ⑦資金管理、競争的資金の申請 ⑧知的財産制度				
共通の専門要素					

### (研究戦略推進担当のURAが受講する研修の例)

個別専門要素	研究戦略推進支援	アワード	産学連携支援	知的財産管理	...
	所属する大学で受講				
共通の専門要素	所属する大学又は関係団体で受講				

### (知的財産管理担当のURAが受講する研修の例)

個別専門要素	研究戦略推進支援	アワード	産学連携支援	知的財産管理	...
				関係団体で受講	
共通の専門要素	所属する大学又は関係団体で受講				

## 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)

背景: 多様なスキル・経験を持った人材を組織で効果的に活用するためには、共通の基盤的知識が必要

レベル1	研究推進の基礎知識	レベル2	研究開発評価	レベル3	専門領域
<b>達成目標</b> 競争的資金申請書の作成が支援できる  (1) 概要 京都大学のURAに必要な知識・スキルの体系化・共通化を図る。 (2) 開始時期 平成25年度 (3) 対象者 URA業務未経験者(全URAの受講義務付け) (4) 修了要件 全科目の受講、演習(理解度テスト・筆記テスト)及び演習解説の受講 (5) 修了者数 68名(平成30年7月現在)  <b>科目</b> 1. URA業務 8. 特許と大学の知的財産活動 2. 政策・競争的資金制度 9. 産官学連携 3. インタビュー 10. 情報探査基礎 4. 研究プロジェクト 11. 契約 5. 研究費 12. 申請書の書き方 6. 広報・アウトリーチ 13. ヒアリング審査対策 7. 研究倫理・コンプライアンス 14. 演習+演習解説		<b>達成目標</b> 研究支援プログラムの企画書が作成できる  (1) 概要 研究推進にあたり、個々の研究プロジェクト対応の他、学内ファンド設計、研究支援プログラムの企画・運営ができる人材を育成する。 (2) 開始時期 平成29年度 (3) 対象者 レベル1修了者で、2年以上のURA業務経験者(希望者) (4) 修了要件 全科目の受講及び課題(企画書)の作成・提出 (5) 修了者数 5名(平成30年7月現在)  <b>科目</b> 1. プログラム企画・運営のためのマインドセット 4. 問題解決方法の創出 2. リーダーシップとチームビルディング 6. プログラムの実施 3. 問題発見 7. プログラムの評価 8. 演習		URAの業務、適性に 応じて 専門領域の 知識・技能を高度化	共通の高度な知識・技能と専門性を兼ね備えた 大学の経営人材を育成
※内容は今後検討を予定					

### ポイント

- URA育成カリキュラムの目的は、URAのスキルアップ
- カリキュラムを修了したURAに対して、京都大学学術研究支援室の室長より修了証が交付される

# リサーチ・アドミニストレーター活動把握のための指標(山口大学の取組)

○山口大学では、「山口大学研究戦略構想※」の実施に際して、平成29年度より、URAに求められる指標を設定し、URA活動に要する予算配分を決定する際の参考としている。具体的には、主として研究基盤の充実や『知』の拠点としての役割に関して、URAは自己の取組活動を自己申告し、これに対する評価がなされる運用となっている。

※山口大学では、平成28年度から第3期中期目標期間において、年度毎に研究戦略を立案している。具体的な内容は、研究基盤の充実、世界をリードする研究拠点形成、教育機能の強化、『知』の拠点としての役割の4つの柱からなるものである。

## 山口大学研究戦略構想を実現するためのURAに求める指標(観点)

### ■研究基盤の充実

- ◆ URAによる産学共同研究等への支援内容
  1. 支援した教員名
  2. 具体的な支援内容
  3. 共同研究等につながった研究数
  4. 導入された受託/共同研究費(直接経費/間接経費)
  5. 学術論文数を増加させるために実施した支援内容
- ◆ URAの企業訪問を伴う産学連携活動(種類と内容)
  1. 訪問した企業名
  2. 具体的な訪問内容
  3. 共同研究等につながった企業数
  4. 導入された受託/共同研究費(直接経費/間接経費)
- ◆ 教員が主導の産学共同研究等の支援
  1. 支援した共同研究の件数
  2. 具体的な支援内容(契約支援等も含む)
  3. 導入された受託/共同研究費(直接経費/間接経費)
- ◆ 新たに創出をしている(した)学内研究プロジェクト
  1. プロジェクトの内容
  2. 具体的な支援内容
- ◆ 公的資金(科研費、AMED等)に係る申請支援
  1. 申請支援数
  2. 資金名称とプロジェクトの内容
  3. 具体的な支援内容
  4. 支援した研究の獲得資金額(直接経費/間接経費)
  5. 支援した研究の採択数と採択率(平均値との比較)
- ◆ 若手研究支援
  1. 支援した教員の数
  2. 具体的な支援内容
  3. 支援した教員の獲得資金額(直接経費/間接経費)
  4. 学術論文数を増加させるために実施した支援内容
- ◆ 経営戦略の立案
  1. データベースの拡充状況
  2. 研究力の調査・分析の内容
  3. 研究戦略立案と提案
  4. 経営戦略の立案と提案
- ◆ URA(個人)のスキルアップ
  1. 向上を目指したスキルの内容とそのレベル
  2. スキルアップを図るための行動

### ■『知』の拠点としての役割

- ◆ イノベーション創出支援と情報発信
  1. 研究実績の情報発信(広報活動)
  2. ホームページの更新(件数)
  3. 年報、広報誌、パンフレット等の作成
  4. 学報別冊の作成
- ◆ 包括的連携による技術移転
  1. 支援した共同研究契約の件数と契約額
  2. 具体的な打ち合わせ内容(訪問回数等も含む)
  3. 実施したニーズ・シーズマッチングの内容
  4. 包括的連携の継続交渉
- ◆ 新たな包括的連携に向けた活動
- ◆ 学術指導制度(技術指導、技術相談やコンサルティング)の実施
  1. 関係した技術指導の件数と契約額
  2. 関係した技術相談の件数と契約額
  3. 関係したコンサルティングの件数と契約額
  4. COC+コーディネータとの連携により発展した指導の件数と契約額
- ◆ 先端機器の学外利用の促進への関与
  1. 関係した学外利用の件数と利用額
  2. 関係した学外への開放計測機器数
  3. 関係した学外への依頼計測サービスの件数
- ◆ 知的財産戦略(知的財産センター)
  1. 関係した教員による知的財産に関する相談件数
  2. 関係した戦略性のある特許出願により成立した特許件数
  3. 関係したPCTに基づく国際特許出願の件数とJSTからの支援件数
  4. 関係した大学保有特許の利用件数
  5. 関係した特許出願が関係した受託/共同研究数
  6. 関係した特許実施料収入金額

※山口大学提出資料を加工

# リサーチ・アドミニストレーターの活動に応じた整理(大阪大学の取組)

○大阪大学では、平成27年度より、URAの職位を4つに分類・整理した。

労働契約上異なる職名で雇用していたものにつき、URA活動を行っている者については、職位上の整理を行うこととしたものである。

## URAの職位上の整理

### 労働契約上の職名

- ・学術政策研究員 ・特任学術政策研究員(常勤)
- ・特任教授(常勤)
- ・准教授 ・特任准教授(常勤)
- ・講師 ・特任講師(常勤) ・特任助教(常勤)

URAの職位を整理



## URAの業務達成目標と評価の視点

URAの業務達成目標と評価の視点を定めており、採用後の昇格、昇給の判断を行う際の参考としている。

- URAの職位ごとの業務達成目標の設定
- URA部門における評価の視点
  - ・実績評価:業務の結果や成果
  - ・能力評価:業務遂行のために発揮された能力
  - ・取組姿勢評価:業務への取組姿勢、意欲

## URAの能力開発と評価

- ・学外の専門家による公開セミナーの企画と実施
- ・学内の専門家による講義等
- ・国内外のURA関係団体の会議への参加・発表
- ・大学院での学修(長期履修制度等の活用)

URAの職位	業務
シニア・リサーチ・マネージャー(シニアRM)	極めて高度な専門的知識及び優れた経験を有し、それをもって業務を遂行する、又は、これに加えてURAを統括し、育成する
リサーチ・マネージャー(RM)	特に高度な専門的知識又は経験を有し、それをもって業務を遂行する、又は、これに加えてシニア・リサーチ・マネージャーを補佐する
チーフ・リサーチ・アドミニストレーター(チーフRA)	高度な専門的知識又は経験を有し、それをもって業務を遂行する
リサーチ・アドミニストレーター(RA)	専門的知識又は経験を有し、それをもって業務を遂行する

(参考)URAを対象とした第3の職種「学術政策研究員」を導入(無期雇用)、年俸制(業績給を導入)、裁量労働制

※大阪大学提出資料を加工

# 研究大学コンソーシアム

- 研究大学コンソーシアムは、研究力強化に積極的に取り組む大学等のネットワークとして、平成29年8月に発足。  
具体的な活動としては、高度専門人材・研究環境支援人材の活用、国際情報発信等に関する討議や、研究力強化に向けた事例紹介等のシンポジウムの開催等を行っている。
- 参加機関 33機関（下図）  
幹事機関 大学共同利用機関法人 自然科学研究機構

## 研究大学コンソーシアム参加機関(33機関)

### 学術研究懇談会 (RU11)

北海道大学

大阪大学

首都大学東京

神戸大学

自然科学研究機構

東北大学

京都大学

東京女子医科大学

奈良先端科学技術大学院大学

情報・システム研究機構

筑波大学

九州大学

新潟大学

岡山大学

東京大学

金沢大学

広島大学

東京工業大学

千葉大学

福井大学

山口大学

早稲田大学

電気通信大学

信州大学

九州工業大学

慶應義塾大学

東京医科歯科大学

名古屋工業大学

熊本大学

名古屋大学

東京農工大学

豊橋技術科学大学

高エネルギー加速器研究機構

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～

## 1. 前 提

本タスクフォースにおいて議論する人材の範囲は、大学及び公的研究機関（大学共同利用機関法人等を含む。）（以下、「大学等」という。）の研究活動を念頭に置き、「大学等における研究活動または研究大学としての組織運営に必要な高度専門人材・研究環境支援人材」（以下、便宜的に「URA」という。）とする。

## 2. 論 点

【流動化・質保証】人材の流動化を進める上での資質の認定、データベース整備と大学群での共通的な対応

※ なお、以下の論点についても、今後議論をまとめていくこととしている。

【業務内容と範囲】 URA の業務内容と業務範囲に関する定義づけについて

【第三の職種の定義づけ】 URA 等の名前・職域など、第3の職種としての定義づけと研究大学群での共通認識

【内在化】 内在化を進める上での財政的基盤の確保（間接経費の活用などを含む）及びポジションの確保（無期化、承継ポジションの活用、学長リーダーシップの在り方など）

【多様性の認知】 URA の異なる出身、大学における該当職の多様性、大学とは異なる研究機関等における URA（高度専門人材）の役割など

【人材育成】 URA 等人材の育成

参照：論点の整理ペーパー <https://www.ruconsortium.jp/site/tf/211.html>

## 3. 議論のまとめ

- 1) (URA の評価、質保証の観点) URA は、それぞれコアな専門性をもつことを基盤とし、大学等の研究活動を、研究者の視点および事務方の視点の双方からの横断的な機能をもって支え、大学等における研究活動および研究力向上にむけた取り組みを自発的にかつ積極的に推進する人材であってほしい。よって、URA の評価と質保証については、その強みとなる専門性の「深み」を評価しつつ、大学等での経験と実績、活動の幅の「広がり」も評価できるような形のものがよい。
- 2) (URA の専門性の評価) URA の専門性の評価は、平成25年度に作成されたスキル標準が一定の枠組みとなる。URA の専門性については、その業務項目ごとに評価することが良い。ただし、当該スキル標準の「専門業務」については、平成25年度以降に加わった様々な専門

業務（たとえば、研究 IR 等）を加えるなどのマイナーチェンジは検討の余地がある。

- 3) (URA の質保証) 大学等における URA の適切な評価と内在化を前提としつつ、適材適所に人材の流動化を図るためには、大学における URA の質保証を全国統一的な仕組みの中で行うことが必要である。URA の質保証に際しては、知識もさることながら、「大学等における経験と実績」が重要であり、それが評価の基本的な視点となる。むしろ机上の知識の有無や、それを学んだかどうかは、それほど大きな評価ポイントではない。ただし、「大学等における経験と実績」は、必ずしも年数によるものではなく、年数を多く重ねたからといって評価が高まるものではない。
- 4) (大学等以外の企業等における経験や実績) URA の出身は、多様であり、必ずしも大学等出身者だけではない。特に企業出身の URA は、大学等における民間活力の活用や、大学改革につながる戦力という点でも期待が大きい。大学等以外の企業等における経験や実績は、大学等における経験や実績とは異なるものであり、それぞれの大学等における URA の採用や評価の際に、別途、尊重されるべきである。
- 5) (URA の質保証の二段評価) URA の質保証は、①所属大学等内における評価（内部評価）（ただし、大学等での独自評価が難しい場合は外部機関による評価で補完）と、それを基とした②外部認証機関による客観的な認証（外部認証）の組み合わせが良い。
- 6) (URA の質保証の扱い) URA の雇用に際しては、上記「大学等における経験と実績」、その評価が重要な視点となるものの、必ずしもその質保証・資格認定は必須のものではない。たとえば、大学等が企業出身者などを雇用するに際して、上記の「大学等における経験と実績」の評価・質保証では測ることのできないケースもあると考えられ、資格保有は応募の必須条件ではなく、大学等における判断と方針に依存する。よって、資格の保有は採用の際に参考にされるものであるという制度設計がよい。なお、質保証は、大学等ごとの内部評価に基づき、URA として共通的なスキルについて最低限必要な条件をクリアしていることを示すものであって、URA の能力をすべて保証するものでもない。
- 7) (URA の質保証の階級) URA の質保証は、スキル標準の項目ごとに、初級・中級・上級と3段階とすることが適当である。それ以上細かくすることは意味がない。また、すべてのレベルの判断において、「大学等とは何か」などの共通事項の理解があるかどうかを確認することも重要である。なお、必ずしも初級からスタートするものではなく、個々のレベルに応じて、最初から上級となる場合もある。また、評価が高まったからといって、大学等における職階と必ずしも連動するものではない。なお、それぞれスキル標準の項目ごとに、初級・中級・上級をどのように設定するかについては、今後の検討課題である。
- 8) (業務履歴等の共通化) URA の評価に際しては、上述の専門性の質保証とともに、これまでの実績・業務履歴は重要である。上述の評価・質保証などの観点を入れ込んで、URA の業務履歴等について、大学等間で統一的な書式を定め共通化することも必要である。

以上

# 主要国における認定制度の概略

国・地域	認定機関	認定の名称	開始時期	主な対象者	審査方法	主な内容(※2)	手数料	更新
米国	Research Administrators Certification Council (RACC)	Certified Research Administrator (CRA)	1993年	○修士号を取得しており、実務経験3年以上を有する者	選択式の試験	○Project Development and Administration ○Legal Requirements and Sponsor Interface ○Financial Management ○General Management	\$385	有 (5年)
		Certified Pre-Award Research Administrator (CPRA)	2005年	○修士号を取得しており、実務経験5年以上を有する者		○Research Partnership and Funding ○Project Development and Proposal Submission ○Budget Design and Development ○Awards and Pre-Award Compliance Considerations	\$375	
		Certified Financial Research Administrator (CFRA)	2005年	○実務経験6年以上を有する者		○Governing Framework ○Project Costs ○Reporting ○Fiscal Compliance	\$375	
英国	Association of Research Managers and Administrators (ARMA)	Certificate in Research Management: Foundation	2015年	リサーチマネージメントの業務を開始した者	講座の受講 課題の提出 (※1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>研究政策の理解</li> <li>研究における資金調達と資金調達の理解</li> <li>研究プロジェクト及び研究ポートフォリオの支援</li> <li>研究文化に関する支援</li> <li>研究のもたらす影響及び社会とのかわり</li> </ul>	£1,375 (※5)	-
		Certificate in Research Management: Advanced		実務経験があり、所属組織で責任を負うポジションを担う者		<ul style="list-style-type: none"> <li>研究に関する方針及び戦略への支援</li> <li>研究環境における平等性と多様性</li> <li>研究管理</li> <li>資金調達に関するポートフォリオの管理</li> <li>成果をもたらすもの：人材、システムとプロセス</li> <li>研究における協働体制の管理</li> <li>意思決定のためのデータ</li> </ul>	£1,425 (※5)	
欧州	European Association of Research Managers and Administrators (EARMA)	Certificate in Research Management	2014年	実務経験が4年以上の者	講座の受講 課題の提出 (※1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Developing and Implementing Policy and Strategy</li> <li>Understanding the International and European Research Environment</li> <li>Managing and Supporting the Development of a Project Portfolio</li> <li>Gender and Diversity in Research Management</li> <li>Working with Management Information</li> <li>Identifying New Opportunities for Funding</li> <li>Optimising Unit and Organisational Effectiveness (※4)</li> </ul>	€ 3,412.5	
豪州等	Australasian Research Management Society (ARMS)	Foundation Level Accreditation	2013年	実務経験が5年未満の新任の者	講座の受講 選択式試験及びケーススタディー (※1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>The National Research and Innovation System in the country of choice</li> <li>Legislation as it Affects Research in the country of choice</li> <li>Understanding Research and Researchers</li> <li>Pre-Award Grants Processes</li> <li>Post-Award Processes</li> <li>Research Finance</li> <li>Higher Degree by Research</li> <li>Research Ethics</li> <li>Research Integrity</li> <li>Research Information and Analytics</li> <li>Working with Industry (※3)</li> </ul>	AUD\$1,250 (※6)	有 (3年)
		Advanced Level Accreditation	2016年	実務経験が5年以上あるマネージャー	講座の受講 演習等 (※1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Workshop focusing on leadership, management and strategic thinking skills</li> <li>Understanding International Research Funding</li> <li>Evidence based analysis of research performance</li> <li>Assessing the societal benefit of research</li> <li>Development of institutional research talent</li> <li>Research Governance (※3)</li> </ul>	AUD\$4,500	-

【出典】上表に掲げる国及び地域の認定制度に関する出典は、以下のとおりである。

(米国) :「開始時期」は「Thomas J. Roberts, Daniel Compo, and Jennifer Shambrook. “The Profession of Research Administration and Graduate Higher Education Opportunities”, NCURA Magazine January/February 2016, pp.20-22.」、それ以外は「Research Administrators Certification Council. “Handbook for Candidates”」(CRA, CPRA, CFRA)に基づく情報

※[https://www.ncura.edu/Portals/0/Docs/Magazine/2016/NCURAMagazine\\_JanFeb2016.pdf?ver=2016-01-07-155709-390](https://www.ncura.edu/Portals/0/Docs/Magazine/2016/NCURAMagazine_JanFeb2016.pdf?ver=2016-01-07-155709-390)

※<http://www.ptcny.com/clients/RACC/index.html>

(英国) :「開始時期」はARMAへの取材、それ以外はホームページに基づく情報

※<https://arma.ac.uk/dashboard/professional-development/qualifications/crmfoundation/>

※<https://arma.ac.uk/dashboard/professional-development/qualifications/crmadvanced/>

(欧州) :「開始時期」はEARMAへの取材、それ以外はホームページに基づく情報

※<http://www.earma.org/earma-academy/certificate-in-research-management/>

(豪州等) :「開始時期」は「Australasian Research Management Society. “ARMS REPORT TO MEMBERS”, Highlights from 1 July 2016 – 30 June 2017, pp.11-12.」、

それ以外は「Foundation Level Accreditation」及び「ARMS Advanced Level Accreditation Program」に基づく情報

※<https://researchmanagement.org.au/content/files/9415/1322/1067/ARMS.2018MemberReport-141217.pdf>

※<https://researchmanagement.org.au/content/professional-development/foundation-level-accreditation/>

※[https://researchmanagement.org.au/content/files/6115/3612/9832/ARMS\\_2018\\_Professional\\_Level\\_Prospectus\\_updated\\_September\\_2018.pdf](https://researchmanagement.org.au/content/files/6115/3612/9832/ARMS_2018_Professional_Level_Prospectus_updated_September_2018.pdf)

※1 英国、欧州、豪州等については主なものを掲げている。

※2 「主な内容」中、英国、欧州及び豪州等において「・」は必修講座を示し、「\*」は選択講座を示す。

※3 「\*」の中から2つ選択して受講

※4 「\*」の中から1つ選択して受講

※5 上表に記載の金額はワークショップを含む講座の金額である。これ以外にオンラインのみで受講する講座もある。

Foundation: £825 Advanced: £975

※6 1つの講座の受講料はAUD\$250である。

(出典) ARMS FOUNDATION LEVEL ACCREDITATION PROGRAM POLICY DOCUMENT

※[https://researchmanagement.org.au/content/files/7414/5922/0931/ARMS\\_Foundation\\_Policy\\_Document\\_2016\\_03\\_29.pdf](https://researchmanagement.org.au/content/files/7414/5922/0931/ARMS_Foundation_Policy_Document_2016_03_29.pdf)

(注1) 上表に掲げる日本語部分は、すべて仮訳である。

(注2) 上表は、現時点で入手可能な情報の範囲内で、概略の把握を主眼に置いて作成したものである。

# 検討会

# 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 設置要領

平成30年2月8日設置  
文部科学省科学技術・学術政策局  
平成30年4月9日一部改正

## 1. 設置趣旨

リサーチ・アドミニストレーター（以下「URA」という。）については、これまで関係事業等によって各大学等に一定の配置が行われてきた。昨今、研究力強化や研究環境の充実はもとより、大学運営に係る資金調達の多様化による産業界との連携強化等の必要性が高まっている。

このため、大学等における研究支援・経営に関してURAが果たす活動の重要性に鑑み、その可視化や、認証等による質保証の在り方について検討する。

## 2. 検討事項

- ①URAの質保証（認証等）の在り方
- ②その他必要な事項

## 3. 委員の構成及び運営

- ①検討会を構成する委員は、別紙のとおりとする。
- ②検討会には座長を置く。
- ③座長は、検討会の事務を掌理する。
- ④座長が必要と認めるときは、委員以外の関係者の出席を求め、標記検討会に参加させることができる。
- ⑤検討会は、個別利害に直結する事項についての検討も含まれる可能性があるため原則として会議及び議事は非公開で行う。
- ⑥このほか、検討会の運営に関し必要な事項は、座長が検討会に諮って定める。

## 4. その他

この検討会に要する庶務は、関係局課の協力を得て、文部科学省科学技術・学術政策局産業連携・地域支援課大学技術移転推進室が行う。

- 池田 雅夫 大阪大学 共創機構 産学共創本部 特任学術政策研究員
- 伊藤 伸 東京農工大学 大学院工学府産業技術専攻 教授
- 久保 浩三 奈良先端科学技術大学院大学 研究推進機構産官学連携推進部門 部門長・教授
- 小泉 周 大学共同利用機関法人自然科学研究機構 研究力強化推進本部 特任教授
- 高橋 真木子 金沢工業大学 大学院イノベーションマネジメント研究科 教授
- 馬場 忠\* 筑波大学 生命環境系 (UR A研究戦略推進室長) 教授
- 古川 勝彦\* 九州大学 学術研究・産学官連携本部 本部長補佐・教授
- 向 智里 金沢大学 理事 (総括・改革・研究担当)
- ◎ 山崎 光悦 金沢大学 学長
- 山本 進一 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構 研究開発部長 (特任教授)
- 山本 貴史 株式会社東京大学TLO 代表取締役社長

◎印は座長

○印は副座長

\*については当面オブザーバーとしての参加を求める。

## 審議経過

### 第1回 平成30年2月22日（木）

- リサーチ・アドミニストレーターに関する現状について
- 関係団体からの報告について
  - ・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、一般社団法人大学技術移転協議会、学術研究懇談会

### 第2回 平成30年3月26日（月）

- 関係団体からの報告について
  - ・リサーチ・アドミニストレーター協議会
- 認定制度について

### 第3回 平成30年4月25日（水）

- 大学関係者からのヒアリングについて
  - ・京都大学学術研究支援室 佐治英郎室長

### 第4回 平成30年6月6日（水）

- 国際的な状況に関するヒアリングについて
  - ・慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科  
鳥谷真佐子特任講師
- 質保証制度の意義について
- 認定制度の導入について

### 第5回 平成30年6月20日（水）

- これまでの議論の整理について

### 第6回 平成30年7月18日（水）

- 論点整理（案）について

### 第7回 平成30年8月22日（水）

- 論点整理（案）について