

文部科学省 大学研究力強化委員会(第9回)令和4(2022)年11月2日(水)

日本におけるURA(リサーチ・アドミニストレーター)について

<本日の話題提供>

A、研究推進支援人材の概況

- ・URAの現状・機能
- ・日本の研究推進支援人材の概況(文部科学省調査より)
- ・産学官連携/研究推進支援人材の全体像(私見)
- ・URA組織の構造・人数

B、URA関連政策の変遷と現在

スキル認定のための質保証

リサーチ・アドミニストレーション協議会

まとめ(課題の整理)

補足資料

- ・ 大学等の組織あたりのURAの人数
- ・ URA雇用財源比率の推移
- ・ URA機能が欧米において発展してきた背景
- ・ 米国大学のRA関連組織構造モデル
- ・ RMA/URAのキャリアラダー(USA, US, 豪州)(職位、報酬、学位など)

参考資料

- ・ RA協議会活動の概要
- ・ URAスキル認定制度について

高橋真木子

金沢工業大学 イノベーションマネジメント研究科教授

一般社団法人)リサーチ・アドミニストレーション協議会 副会長
INORMS (International Network of Research Management Societies), Chair

略歴

- ・学士(農学・東北大学)
- ・修士(理学・横浜市立大学)
- ・博士(工学・東北大学)

平成26年(2014-現在) 金沢工業大学イノベーションマネジメント研究科 教授
令和2年(2020-現在) 大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構(KEK) 理事(非常勤)

平成22年(2010-2014) 理化学研究所研究戦略会議研究政策企画員
平成18年(2006-2010) 東北大学 特定領域研究推進支援センター 特任助教授
平成16年(2004-2006) 東京工業大学産学連携推進本部 知的財産・技術移転部門特任助教授
平成5年(1993-2004) 財)神奈川科学技術アカデミー(KAST)入団

<省庁委員等>

令和3年(2021-現在) 文部科学省 科学技術・学術審議会 大学研究力強化委員会 委員
令和3年(2021) 文部科学省「世界と伍する研究大学の実現に向けた制度改正のための検討会議」委員
平成29年(2017-現在) 文部科学省 科学技術・学術審議会 人材委員会 委員
平成29年(2017-現在) 文部科学省 中央教育審議会(大学分科会) 臨時委員
平成22年(2010-2022) 経済産業省 産業構造審議会 産業技術分科会 研究開発小委員会委員
平成21年(2011-2013) 文部科学省リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備推進委員会委員
など

リサーチ・アドミニストレーター(URA)をめぐる状況等について

○リサーチ・アドミニストレーター(URA)とは

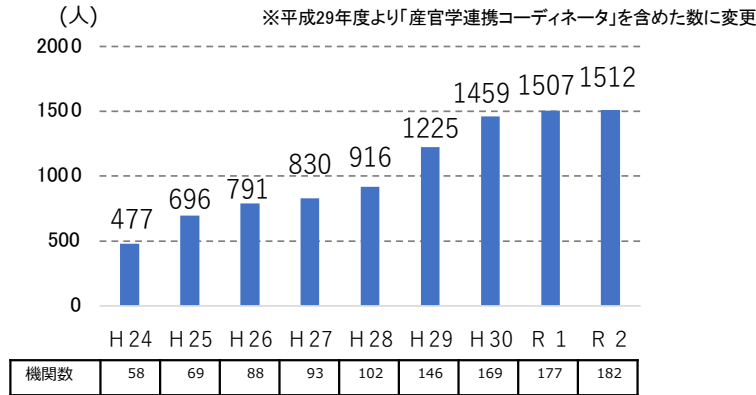
大学等において、

研究者とともに(専ら研究を行う職とは別の位置づけとして)

研究活動の企画・マネジメント、研究成果活用促進を行う(単に研究に係る行政手続きを行うという意味ではない。)ことにより、

研究者の研究活動の活性化や研究開発マネジメントの強化等を支える業務に従事する人材を指します。

●URA配置数の推移

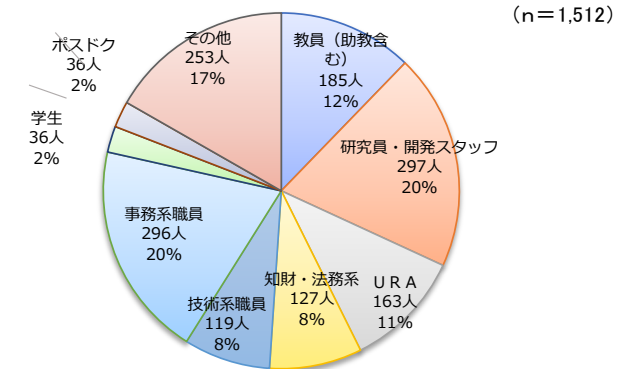


●「URAとして配置」と整理する者の職務従事状況

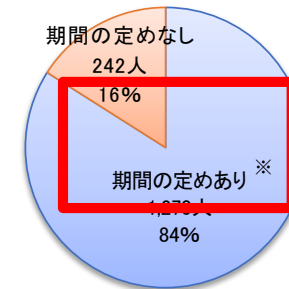
主たる担当業務	プレ・アワード担当	ポスト・アワード担当	研究戦略推進支援担当	プレ・アワード及びポスト・アワード担当	プレ・アワード及び研究戦略推進支援担当	ポスト・アワード及び研究戦略推進支援担当	プレ・アワード、ポスト・アワード、研究戦略推進支援担当	教育プロジェクト支援担当	国際連携支援担当
従事人数	82	44	76	149	138	13	208	16	43
主たる担当業務	産学連携支援担当	知財関連担当	研究機関としての発信力推進担当	研究広報関連担当	イベント開催関連担当	安全管理関連担当	倫理・コンプライアンス関連担当	その他(いずれにも該当しない場合)	計
従事人数	447	177	8	37	3	8	12	51	1,512

●URAの多様なバックグラウンド

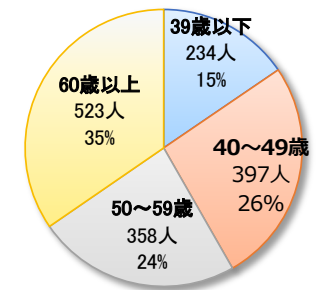
「URAとして配置」と整理する者の前職



雇用期間



年代構成

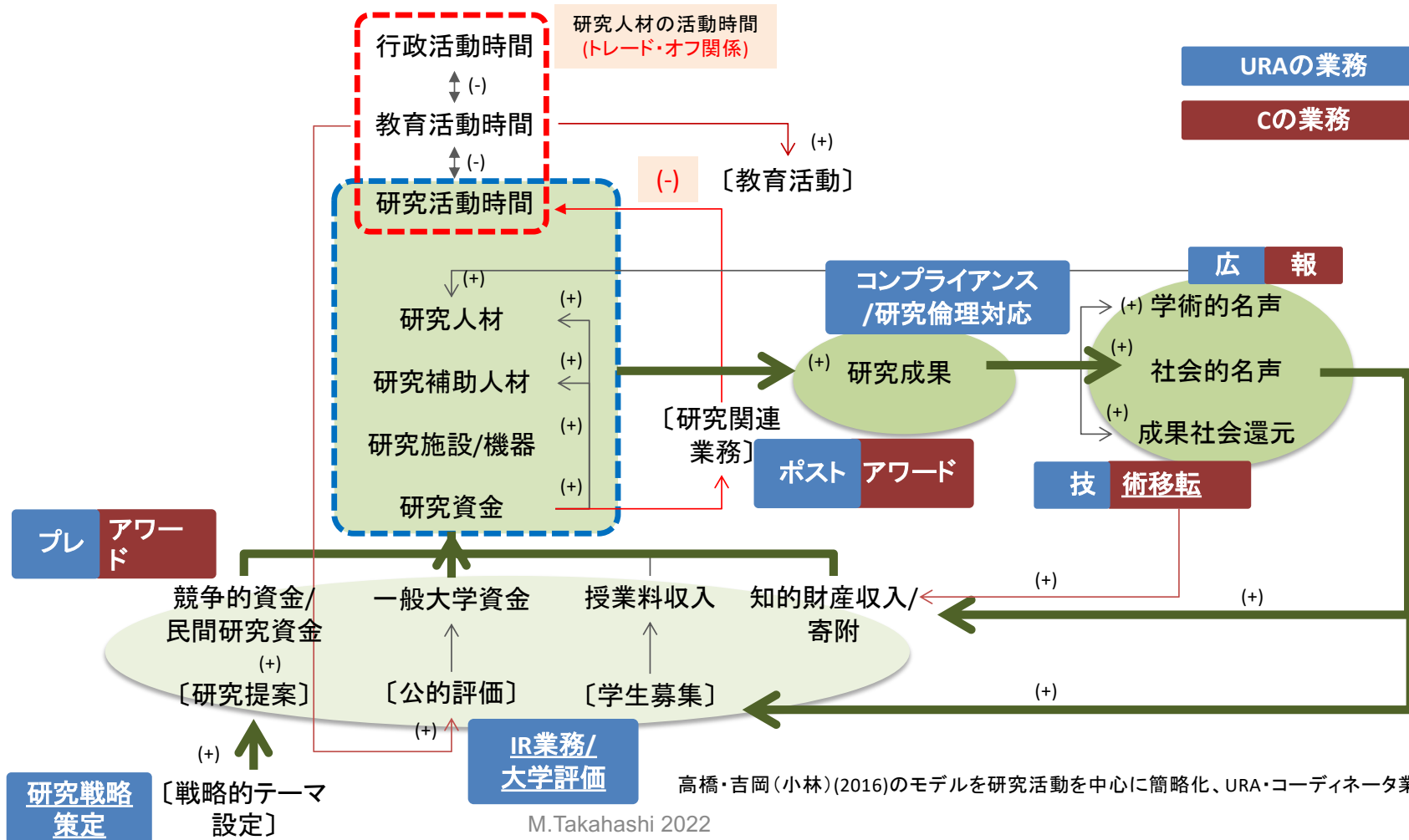


※「10年以上」と回答した39人を含む

出典: 文部科学省「大学等における産学連携等実施状況について(R2)」

大学の研究資源獲得・活用のダイナミクス(簡易版)

Keywords(戦略、プレ、ポスト)の業務のイメージ



高橋・吉岡(小林)(2016)のモデルを研究活動を中心に簡略化、URA・コーディネータ業務を追記

日本における産学官連携/研究推進支援人材の全体感(高橋私見)

主たる職名	PM・PD	コーディネーター	ライセンス・アソシエイト	URA
人口(概算)	200人程度*1 ??	800人程度*2 ?	100人程度*3?	1512人(2022 *4)
主たる業務	公的競争的資金の事業企画・運営	産学連携のマッチング自治体などの連携支援	知財の技術移転	大学の研究力強化関連(研究戦略企画、プレ・ポストワード、産学連携等)
主たる人材像	<ul style="list-style-type: none"> ・アカデミア研究者 ・製造業系企業のR&D経験者 ・PhDホルダー ・50代以上の男性 	<ul style="list-style-type: none"> ・製造業系企業のR&D、知財経験者 ・50代以上の男性 	<ul style="list-style-type: none"> ・製造業系企業の知財経験者(弁理士含む) ・50代以上の男性 ・一部アクティブな若手も(CASTI等) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ポストドク経験者 ・大学事務職経験者も ・40代男性(産業界からも増加傾向) ・女性4割
所属組織	特に無(事業ごとの時限雇用)	地方公設試、3セク、大学、研究独法等	株)TLO、学内TLO	大学、研究独法等(本部&部局)
関連の事業	JST PM人材育成事業(2014年開始、140名程度の受講生)等	JST 目利き人材育成事業等	UNITT研修(2日間) JST 目利き人材育成事業等	MEXT URA育成事業、 <u>研究力強化促進事業</u> 、URA質保証制度
関連団体	?	UNITT(大学技術移転協議会)	UNITT(大学技術移転協議会)	RA協議会(リサーチ・アドミニストレーション協議会)

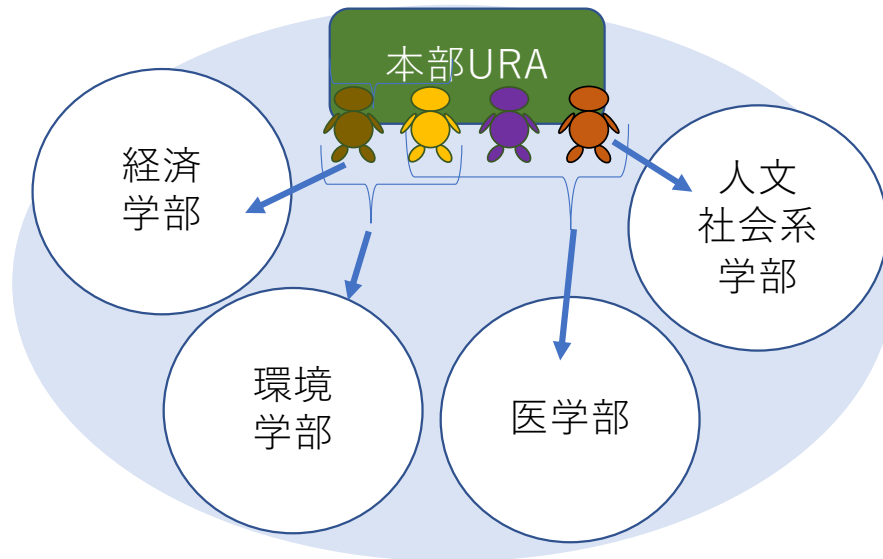
*1、*2、*3:正確な調査は無いため、JST人材データベース、関連学会など参加人数などより算出
 *4: MEXT産学連携等実施状況調査R2に基づく。尚、20年よりコーディネーター職も含めたカウントとなっている

現在の日本の大学の代表的なURA組織構造

A大学のURA組織体制

(執行部直下にURA組織を置いた集中型)

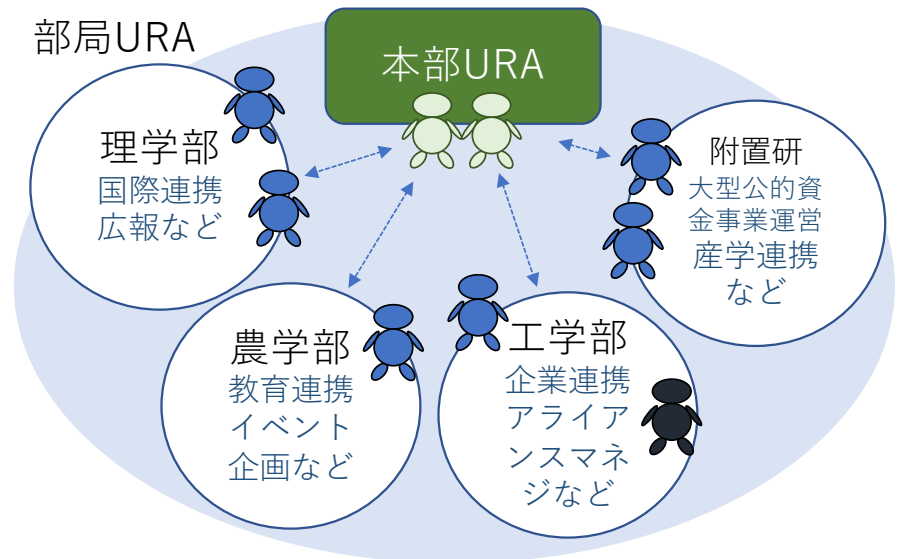
研究担当理事の下で、研究戦略・大型プレアワードをチームand/or単独で担う。
 大学研究戦略により、業務の範囲も異なる



B大学のURA組織体制

(部局中心URAを中核としたネットワーク型)

主に部局長の下で、部局事務と連携した業務。
 部局の性格により、業務は多様



< 代表的なペルソナ >

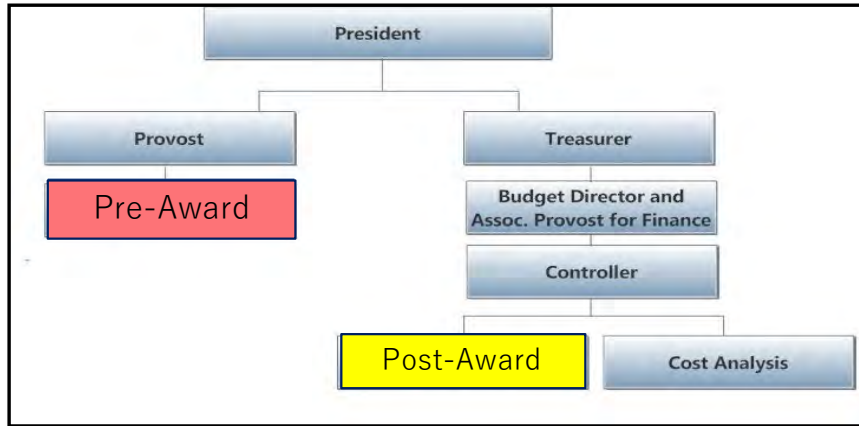
; 広報、知財、IR等の専門知識。
 当該業界出身者も。

; 所属学部のphD、関連業界経験者、卒業生等

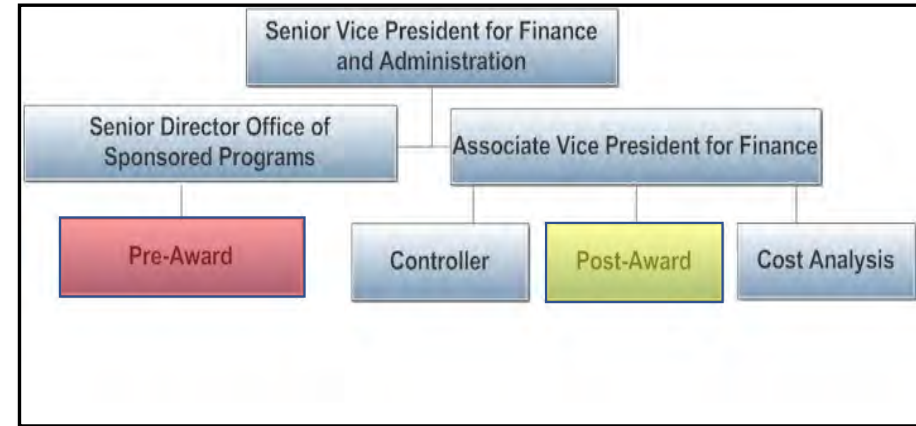
; 法律専門家、企業出身で大学組織を知るマネージャー等

米国大学のRA関連組織構造モデル

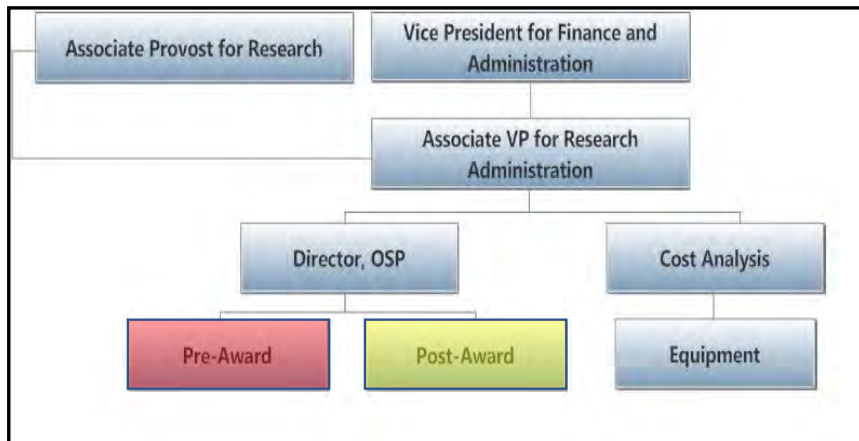
A: 伝統的モデル



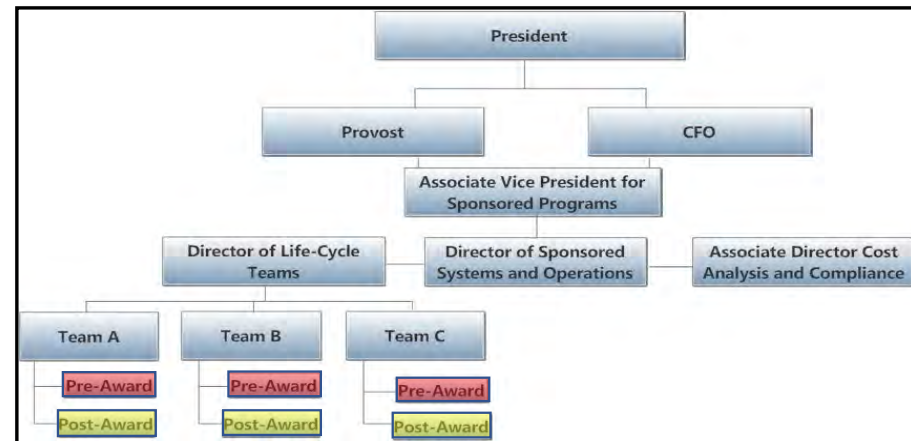
B: Postの適正執行を重視したHybrid型



C: Pre-とPostの断絶を防ぐ統合型



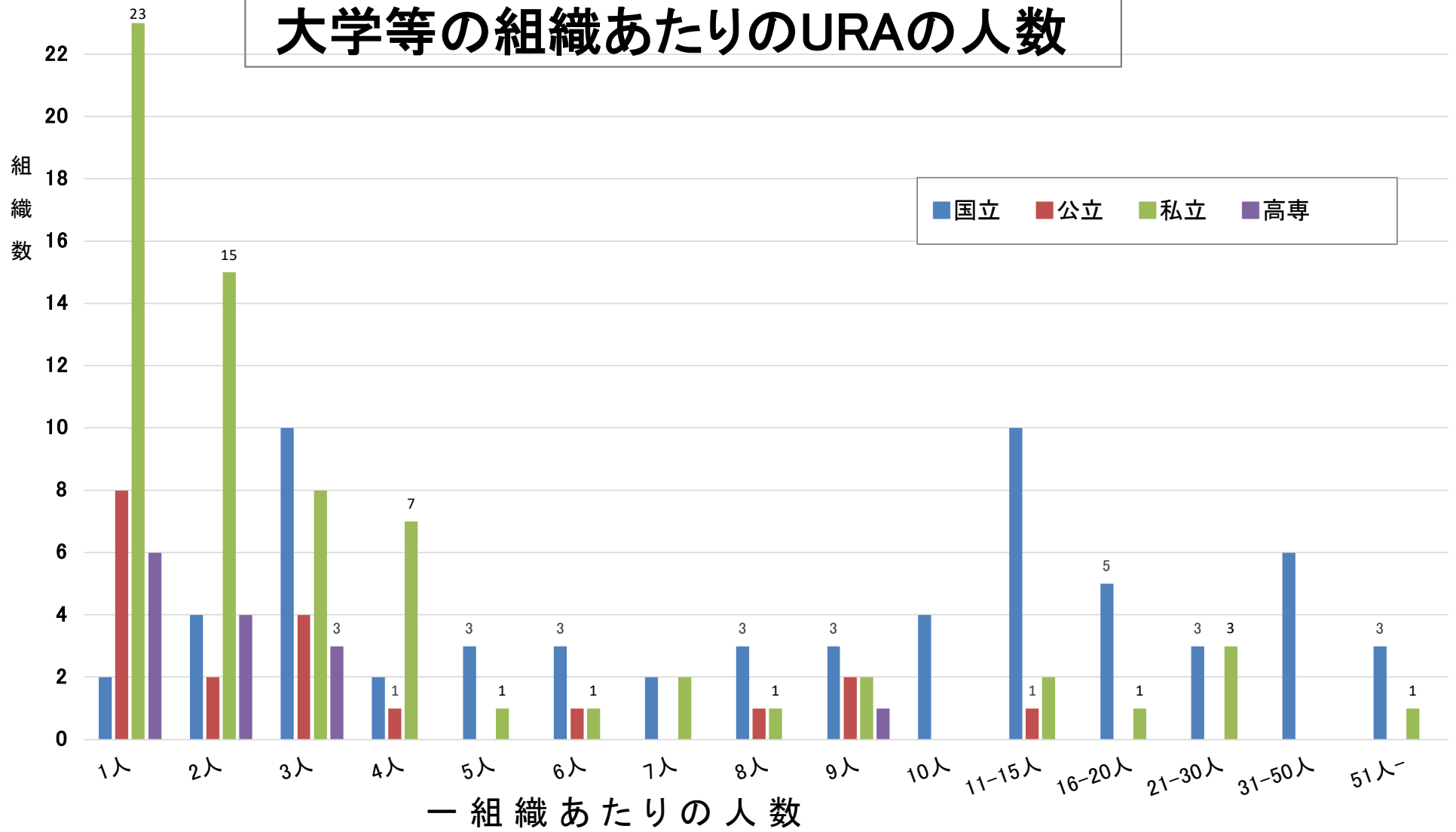
D: プロジェクトの円滑運営を重視した型



221102

M.Takahashi 2022

大学等の組織あたりのURAの人数



＜本日の話題提供＞

A、研究推進支援人材の概況

- ・URAの現状・機能
- ・日本の研究推進支援人材の概況(文部科学省調査より)
- ・産学官連携/研究推進支援人材の全体像(私見)
- ・URA組織の構造・人数

B、URA関連政策の変遷と現在

スキル認定のための質保証

リサーチ・アドミニストレーション協議会

まとめ(課題の整理)

補足資料

- ・ 大学等の組織あたりのURAの人数
- ・ URA雇用財源比率の推移
- ・ URA機能が欧米において発展してきた背景
- ・ 米国大学のRA関連組織構造モデル
- ・ RMA/URAのキャリアラダー(USA, US, 豪州)(職位、報酬、学位など)

参考資料

- ・ RA協議会活動の概要
- ・ URAスキル認定制度について

文部科学省平成23年度概算要求（平成22年8月）

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

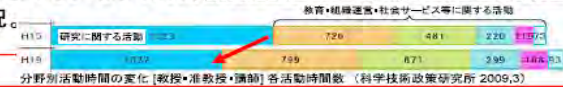
平成23年度概算要求予定額
500百万円【新規】

目的

リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保する全国的なシステムを整備するとともに、大学等において研究資金の調達・管理、知財の管理・活用等を総合的にマネジメントできるリサーチ・アドミニストレーターを育成・確保し、研究者が研究活動に専念できる環境の実現を図る

背景

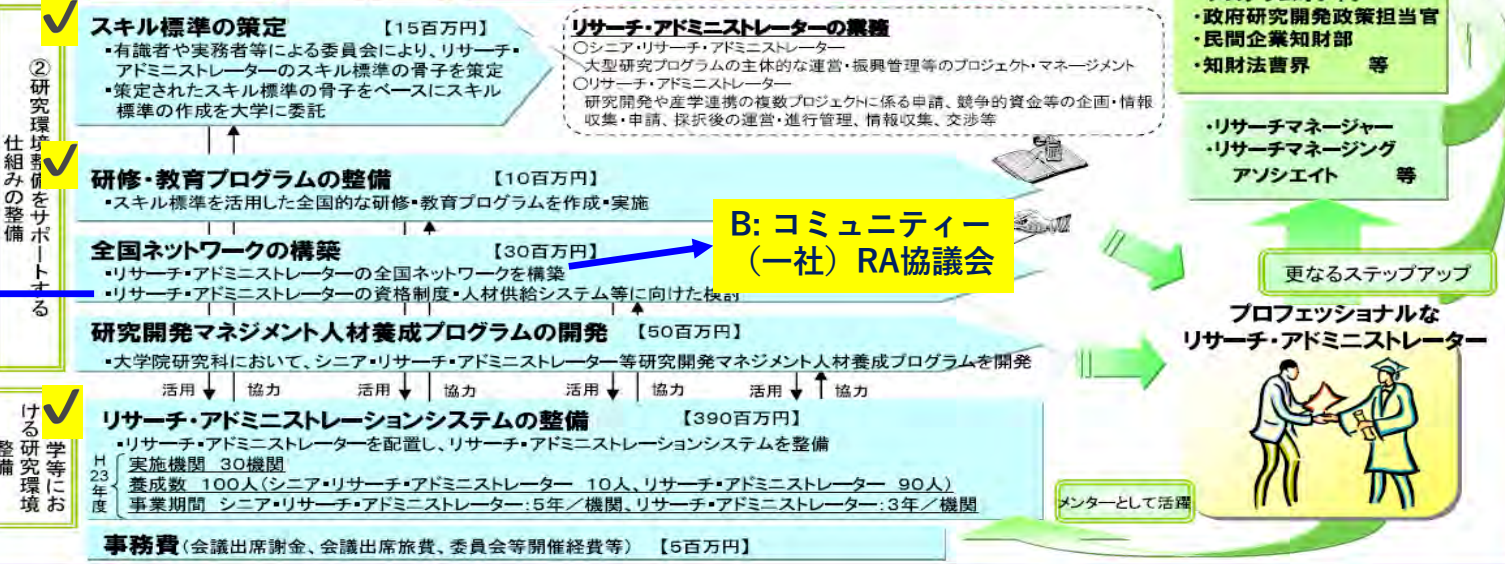
我が国の大学等では研究開発内容を専門的に理解するとともに、研究資金の調達・管理、知財の管理・活用等を総合的にマネジメントできる人材の養成が十分に進んでいないため、研究者が研究活動以外の業務に忙殺されている状況。



概要

- ① 研究開発に知見のある博士号取得者等の若手研究者を大学等がリサーチ・アドミニストレーターとして雇用・育成することを支援
- ② 全国的な研修プログラムやネットワークの構築など、リサーチ・アドミニストレーターを育成し、定着させる全国的なシステムを整備

制度化 → 展開 → 定着

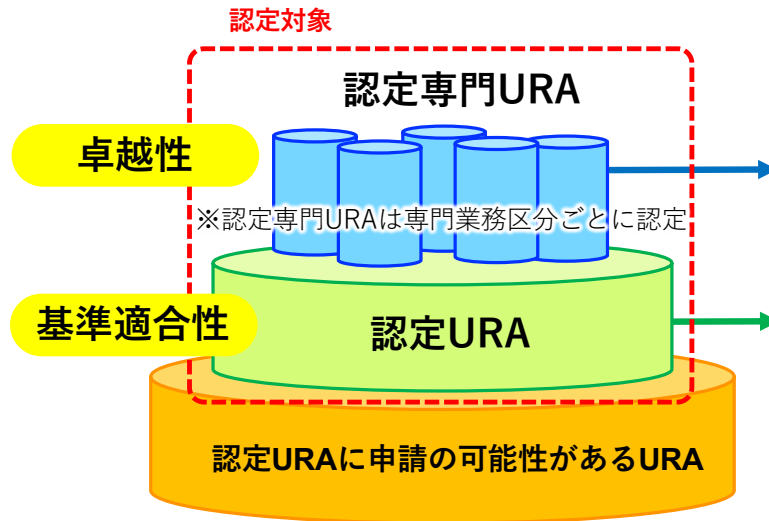


URA人材と認定のレベル

URAスキル認定制度におけるURA人材

大学等組織全体を俯瞰しながら、学術的専門性を理解しつつ、自身の業務に関する専門性とセクターに偏らない能力を駆使して、多様な研究活動とそれを中心に派生する様々な業務に積極的かつ創造性をもって関わり、研究者あるいは研究グループの研究活動を活性化させ、組織全体の機能強化を支える人材。

認定制度のレベルの関係



- 卓越性**：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
- 基準適合性**：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

認定制度におけるURAの人材像

URA（あるいは類似職）として十分な実績を有しており、一つ以上の中核的業務（当該URAが主に従事している業務）に関する卓越した能力を備え、組織内外の関係者と協力して研究者、研究グループの研究活動の活性化に重要な位置付けで寄与するとともに、組織の機能強化に貢献できる人材。

URA（あるいは類似職）として関わる業務全般の知識を一定レベル以上備え、かつ大学等、我が国の研究組織での一つ以上の中核的業務（当該URAが主に従事している業務）の経験を有し、研究者、研究グループの研究活動の活性化に主体的に関わる能力を備えた人材。



人材像に合致した認定基準を設定

認定スキーム

認定レベル	認定URA	認定専門URA
人材像	URA（あるいは類似職）として関わる業務全般の知識を一定レベル以上備え、かつ大学等、我が国の研究組織での一つ以上の中核的業務（当該URAが主に従事している業務）の経験を有し、研究者、研究グループの研究活動の活性化に主体的に関わる能力を備えた人材。	URA（あるいは類似職）として十分な実績を有しており、一つ以上の中核的業務（当該URAが主に従事している業務）に関する卓越した能力を備え、組織内外の関係者と協力して研究者、研究グループの研究活動の活性化に重要な位置付けで寄与するとともに、組織の機能強化に貢献できる人材。
認定期間	5年	5年
申請要件	<ul style="list-style-type: none"> • 3年以上（または同等）のURA業務経験 • Coreレベルの研修プログラムの修了 	<ul style="list-style-type: none"> • 申請時に認定URAであること • Advancedレベルの研修プログラムの修了
審査	書面審査 基準適合性を審査	書面＋面接審査 卓越性を審査

Fundamentalレベル、Coreレベルの科目構成

スキル標準 ※1

PJ:プロジェクト

科目群	科目番号	科目名
オリエンテーション	0	Fundamentalレベル、Coreレベルそれぞれで（予定）
A. 研究機関とURA	1	大学等の研究機関
	2	日本のURA
B. 研究力分析とその活用	3	科学技術政策概論
	4	研究力分析とその活用
C. 研究開発評価	5	研究開発評価
	6	外部資金概論
D. 外部資金	7	申請書・報告書の作成支援
	8	研究プロジェクトのマネジメント手法
E. 研究プロジェクト	9	産学官連携
	10	地域連携
G. 知的財産	11	知的財産
H. 研究コンプライアンスとリスク管理	12	研究コンプライアンス及びリスク管理①
	13	研究コンプライアンス及びリスク管理②
I. 研究広報	14	広報
J. 国際化推進	15	国際化推進

業務	
1.研究戦略支援業務	1-1 政策情報等の調査分析
1.研究戦略支援業務	1-2 研究力の調査分析
1.研究戦略支援業務	1-3 研究戦略策定
3. ポストアワード業務	3-4 PJ評価対応関連
2. プレアワード業務	2-2 外部資金情報収集
2. プレアワード業務	2-5 申請資料作成支援
3. ポストアワード業務	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
2. プレアワード業務	2-1 PJ企画立案支援
2. プレアワード業務	2-3 PJ企画のための内部折衝活動
2. プレアワード業務	2-4 PJ実施のための対外折衝・調整
3. ポストアワード業務	3-1 PJ実施のための対外折衝・調整
3. ポストアワード業務	3-2 PJの進捗管理
3. ポストアワード業務	3-3 PJの予算管理
4. 関連専門業務	4-3 産学連携支援
4. 関連専門業務	4-4 知財関連
4. 関連専門業務	4-8 安全管理関連
4. 関連専門業務	4-9 倫理・コンプライアンス関連
4. 関連専門業務	4-5 研究機関としての発信力強化推進
4. 関連専門業務	4-6 研究広報関連
4. 関連専門業務	4-7 イベント開催関連
4. 関連専門業務	4-2 国際連携支援

※大まかな関係を示したものであり、これ以外の関係がないということではありません。

※1
FY 2011-2014
文部科学省「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」事業

東京大学受託「スキル標準
の策定」の成果

(一社) スキル認定機構からの提供資料

URAのスキル

認定基準 → URAの人材像とスキル標準におけるスキルに基づき設定

スキル

認定URAになるための研修
Fundamentalレベル+Coreレベル

認定専門URAになるための研修
Fundamentalレベル+Coreレベル+Advancedレベル

業務遂行能力（知識・理解力と問題解決能力）

研修で最低限を担保，審査で確認

認定URA
自立性

認定専門URA
主導性

業績（経験あるいは実績）

審査で評価

スキル標準では業績（経験と実績）とされているが、
本認定制度では認定のレベルに対応させるため業績（経験あるいは実績）としている。

A: 質保証事業

正式名称：科学技術人材育成費補助金「リサーチ・アドミニストレーター等のマネジメント人材に係る質保証制度の実施

2021年度後期

Fundamentalレベル研修

• 受講者 17名 修了者 17名

Coreレベル研修

• 受講者 1名 修了者 1名

認定審査

• 申請者 3名 合格者 3名

2022年度前期

Fundamentalレベル研修

• 受講者 159名 修了者 152名

Coreレベル研修

• 受講者 83名 修了者 79名

認定審査

• 申請者 58名 合格者 45名

URAスキル認定制度の普及・定着に向けたRA協議会の役割

令和3年科学技術人材育成費補助金「リサーチ・アドミニストレーター等のマネジメント人材に係る質保証制度の実施」（2021~2023年度）

URA関係団体の協力を得て事業を実施。制度設計→本格実施（2021年度～）



URAスキル認定制度を実施する団体として
一般社団法人リサーチ・アドミニストレータースキル認定機構を設置
(2022年1月25日)



URAスキル認定機構からの委託を受け、事務局業務を担当中（～2024年度まで）

URAスキル認定機構と連携して、制度の安定的・持続的な運営、さらには制度の質の向上に主体的に関与

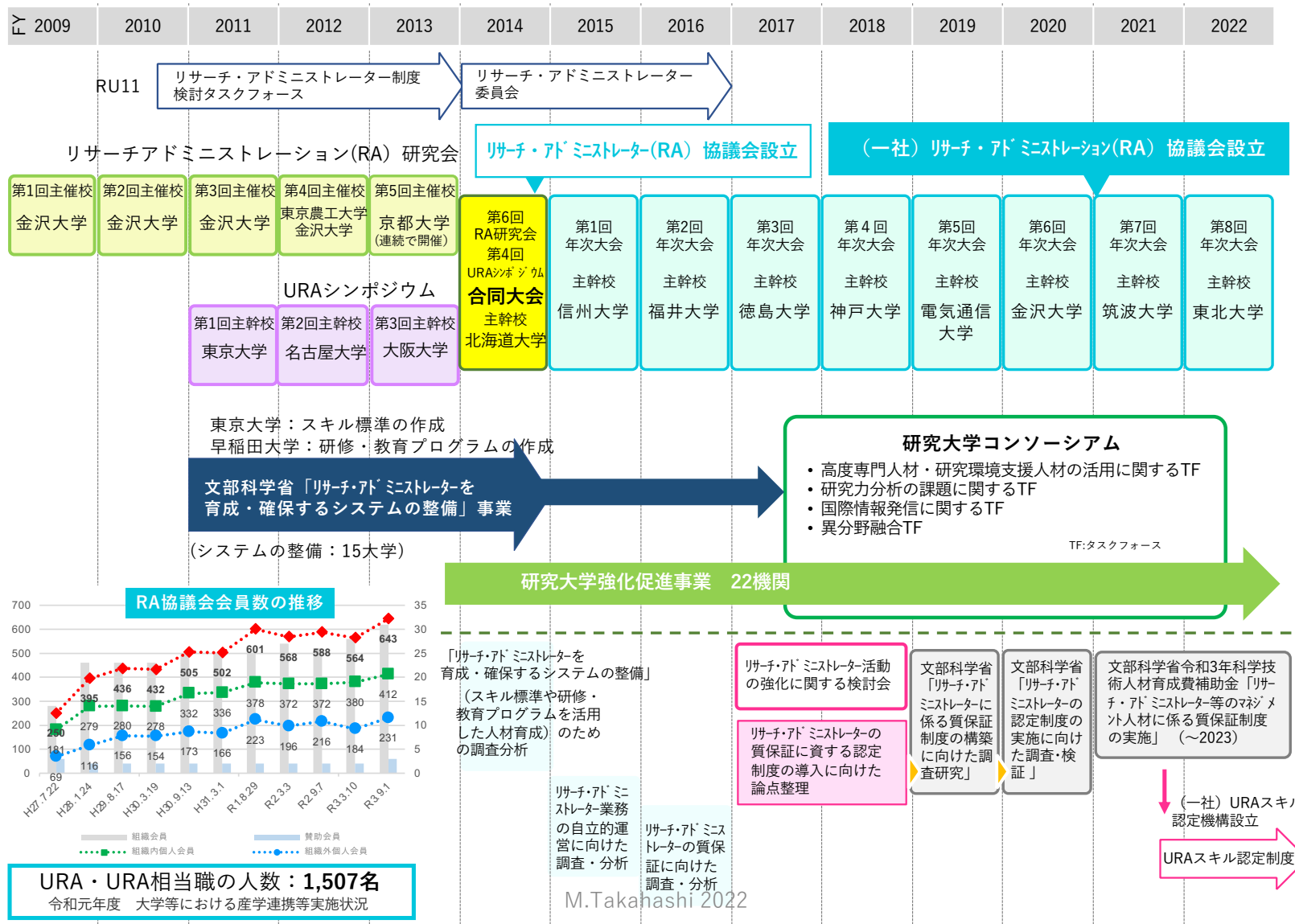
一般社団法人リサーチ・アドミニストレーション協議会の概要

一般社団法人リサーチ・アドミニストレーション協議会

2022年10月



日本におけるURA制度整備の過程とRA協議会（いくつかの流れと現状）



RA協議会への入会によるメリット

実務者向け

- **研修**を通じた情報・課題の共有，解決策の共有等
→ 研修はワーク主体の内容とし，URAスキル認定機構の研修と差別化。知識だけでなくノウハウベースの研修として開催。
- **RA協会誌**（仮称・R4年度発行開始予定）を通じた情報発信，情報入手とそれによるスキル向上
- **年次大会**を通じたネットワーキング強化

執行部・部局長向け

- **研究大学エグゼクティブ・フォーラム**による執行部間の情報共有，連携強化
- **RA協会誌**（仮称・R4年度発行開始予定）を通じた情報発信，情報入手とそれによるURA機能の底上げ

賛助会員とのマッチング（準備中）

- **賛助会員（企業）**とのマッチングによる優秀な人材の確保（組織会員・賛助会員限定のマッチングサービスを導入予定）

RA協議会の概要と参画状況

(一社) リサーチ・アドミニストレーション協議会 (RA協議会)

英語名: **Research Manager and Administrator Network Japan (RMAN-J)**

2015.3.11 旧RA協議会設立
2021.4.1. 一般社団法人化

リサーチ・アドミニストレーションに携わる人材の育成・能力向上, 課題の共有・解決及び組織・体制・制度の検討等についての情報交換を通じ, 我が国の大学等の研究力強化に貢献し, 学術及び科学技術の振興並びにイノベーションに寄与します。

会員状況 (2022.10.24現在)

◆ 組織会員 (年会費 20万円) 33機関

- | | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 金沢大学 • 福井大学 • 信州大学 • 京都大学 • 大阪大学 • 神戸大学 • 徳島大学 • 長崎大学 • 奈良先端科学技術大学院大学 • 東京都立大学 • 関西大学 • 沖縄科学技術大学院大学 | <ul style="list-style-type: none"> • 情報・システム研究機構 • 熊本大学 • 筑波大学 • 横浜国立大学 • 電気通信大学 • 北陸先端科学技術大学院大学 • 理化学研究所 • 広島大学 • 東北大学 • 量子科学技術研究開発機構 • 鹿児島大学 • 高エネルギー加速器研究機構 | <ul style="list-style-type: none"> • 岡山大学 • 新潟大学 • 東京医科歯科大学 • 日本原子力研究開発機構 • 滋賀医科大学 • 群馬大学 • 東京外国語大学 • 富山大学 • 三重大学 |
|--|--|--|

- | | | |
|-------------|------|--------|
| ◆ 組織会員内個人会員 | 441名 | } 677名 |
| ◆ 組織会員外個人会員 | 231名 | |
| ◆ 学生会員 | 2名 | |
| ◆ 特別会員 | 3名 | |
| ◆ 賛助会員 | 4団体 | |

賛助会員



旭化成株式会社

RA協議会の活動概要

<年次大会>

- ◆ 第1回年次大会（信州大学） 2015年9月1日・2日 参加者数:419名、所属機関数:118機関
「リサーチ・アドミニストレーターのレベルアップから組織の研究力強化へ」
- ◆ 第2回年次大会（福井大学） 2016年9月1日・2日 参加者数:514名、所属機関数:137機関
「URAシステムの高度化による科学技術イノベーションへの貢献」
- ◆ 第3回年次大会（徳島大学） 2017年8月29日・30日 参加者数:559名、所属機関数:144機関
「大学の新たな機能としてのURA」
- ◆ 第4回年次大会（神戸大学） 2018年9月19日・20日 参加者数:696名、所属機関数:174機関
「共創するURA ～学術の発展と価値の創出～」
- ◆ 第5回年次大会（電気通信大学） 2019年9月3日・4日 参加者数:686名、所属機関数:185機関
「URAシステムの定着に向けて ～構想、越境、創発～」
- ◆ 第6回年次大会（金沢大学・web） 2020年9月16日・17日 参加者数:573名、所属機関数:135機関
「躍動するURAが組織を変革する ～連携、協働、そして価値連鎖へ～」
- ◆ 第7回年次大会（筑波大学・web） 2021年9月14日・15日 参加者数:620名、所属機関数:141機関
「組織の研究力強化はURAの活動で決まる！～情報収集・プロジェクト形成・外部資金獲得～」
- ◆ 第8回年次大会（東北大学） 2022年8月30日・31日
「リサーチ・アドミニストレーション機能の拡充による研究力強化への取り組み」
- ◆ 第9回年次大会（東京都立大学） 2023年8月8日・9日

まとめ：URA整備の効果の把握指標（欧米の例と日本への示唆）

2012年版

2022年版

日本整備の目的(1)		期待する効果(2)	効果把握指標や欧米の対応策(3)
1. 研究者の環境整備	研究時間の確保	研究の質の向上・加速	案件毎の処理所要時間短縮 等
	最適な研究企画・実施体制の構築	若手が活躍できる環境	PIの満足度 等
2. 研究力強化(研究開発マネジメントの強化)	社会ニーズの把握、成果の活用促進	・社会・経済貢献 ・ <u>研究パフォーマンス(競争力)向上</u> ・ <u>イノベーション促進</u>	URA 組織の機能向上等 例)Peer Review Program (PRP)、
	戦略的外部資金サイクルの確立		
	コンプライアンス等への適切な対応		
3. 博士人材のキャリアパスの多様化	新たな職域の開拓と雇用拡大	<u>科学技術人材の多様化・流動性向上</u>	URA人材の能力向上等 例)Professional Society、Certificate、
	学内外、産学官間の人材交流		

★：国際的認識※1 ●：日本の現状
★定量的指標による効果把握はなお難しい。(3)の試行は継続 ★活躍する研究者のThank you for URA(日本では山中伸弥先生他)
★人材交流(EU委員会等)、PM人材など関連専門人材との大括り化(EU)、ステークホルダの認知度向上(UK、EU、USA)
★(3)の活性化、MRA(大学院教育プログラム)、EU枠組みでの取り組み(2022年より) ●RA協議会の設立、年次大会の活性化、質保証制度の構築開始

(1) & (2)：文部科学省資料を筆者責任で簡略化。(3) NCURA Pre Award Conference (@Vancouver, 2012年7月18-20日)において、PRP委員会、プログラム企画委員会の委員長、NCURAの歴代President、事務局長とのミーティングに基づき作成

文部科学省 科学技術・学術審議会 産業連携・地域支援部会 産学官連携推進委員会 高橋委員説明資料(2012年7月27日)

※12022年5月EARMA2022@Oslo、2022年8月NCURA@WashingtonDCにて各国団体トップとの意見交換などより再確認。

最後に： 国際標準の研究基盤を担う研究推進支援専門人材の真の定着のために
→ 認定制度とコミュニティーの活用

	目標	現状認識	課題	対応レベル やればできる事 / ボトルネックが存在すること			
				政策レベル	大学レベル	コミュニティー レベル	実務者個人 レベル
大 目 標	URA人口の増加	<ul style="list-style-type: none"> ・文科省事業により増加 ・諸外国と比し十分とは言えない 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業終了後の雇用枠は？ ・魅力ある職種か？ 	研究推進支援人材全体の認知度向上	雇用枠の確保	企業などの多様な人材の参入を促す	
中 目 標	雇用の安定 キャリアパス構築	<ul style="list-style-type: none"> ・蓄積された政策の果実はある ・その利活用は途上 	<ul style="list-style-type: none"> ・安定雇用枠の増加(任期制自体は悪ではない) ・使用者側がURAをどう活用するか(認知度は二極化している) 	<ul style="list-style-type: none"> ・制度設計に組み込む(特に、公的競争的資金事業など) ・賞の創設 	研究者雇用人件費との競合	<ul style="list-style-type: none"> ・活躍事例を発掘 ・活躍の場を作る/広げる/伝える 	<ul style="list-style-type: none"> ・良い事例、人材を正しく賞賛する文化(Peer Review)
小 目 標	スキル認定のための質保証 制度の定着・発展	<ul style="list-style-type: none"> ・研修・認定の内容は構築しつつある 	<ul style="list-style-type: none"> ・FY2023の補助事業終了後の持続的運営(特に事務局機能) 	公的組織による、制度の信頼性担保	制度の活用	<ul style="list-style-type: none"> ・質の高い研修の提供 ・現場のニーズに即した認定制度の継続的改良 	

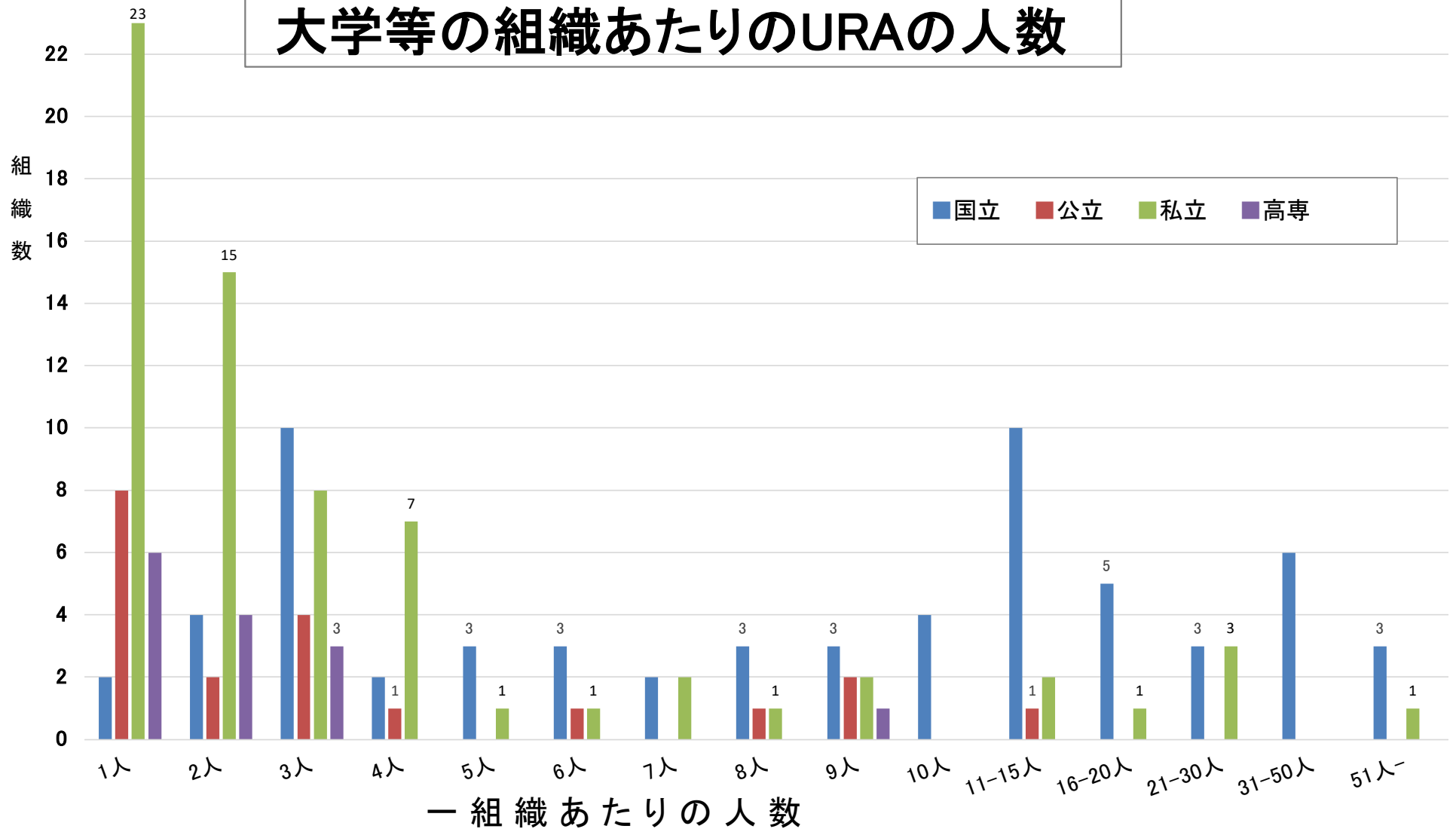
補足資料

- 大学等の組織あたりのURAの人数
- URA雇用財源比率の推移
- URA機能が欧米において発展してきた背景
- 米国大学のRA関連組織構造モデル
- RMA/URAのキャリアラダー(USA, US, 豪州) (職位、報酬、学位など)

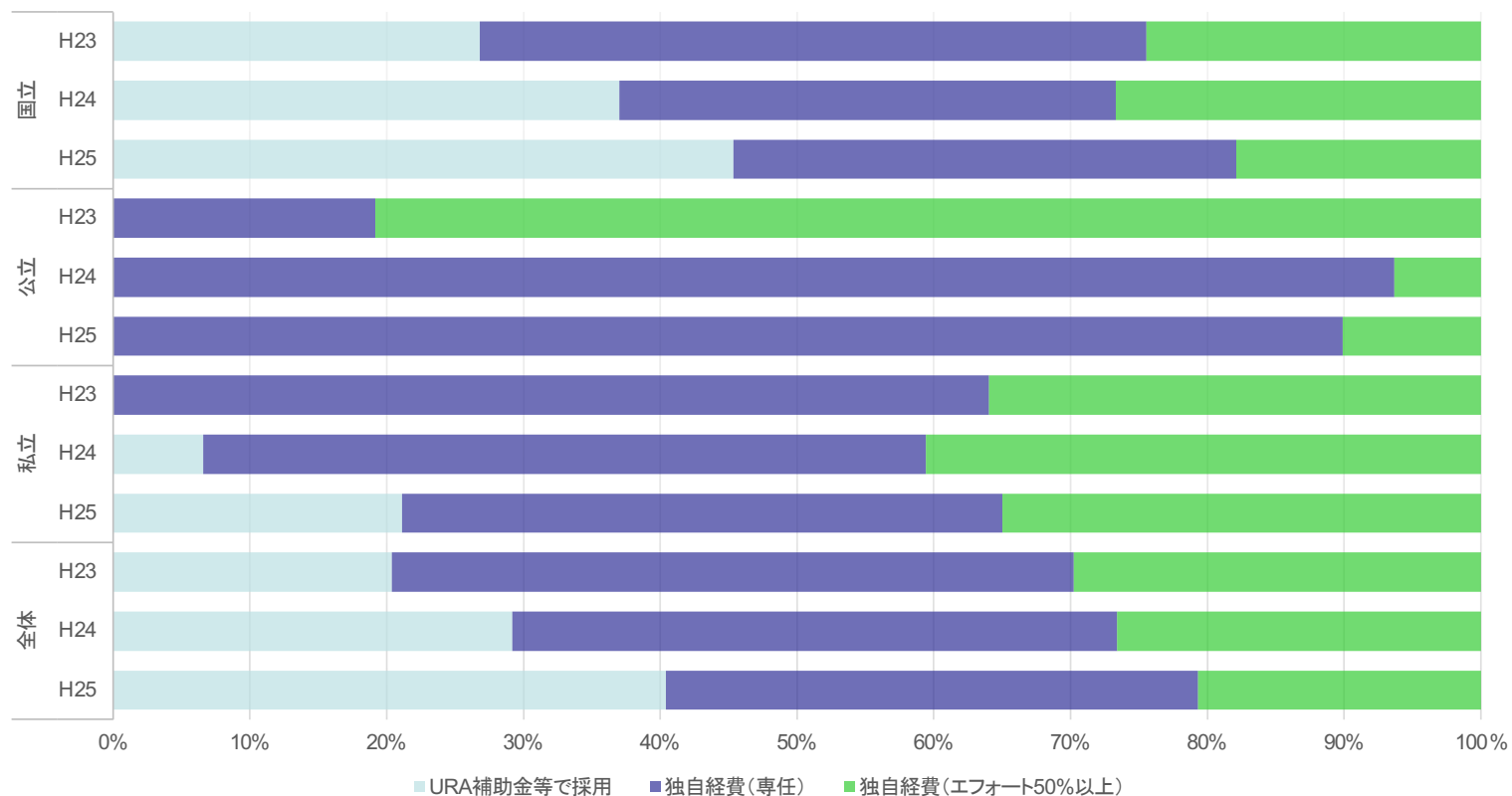
参考資料

- RA協議会活動概要
- URAスキル認定制度について

大学等の組織あたりのURAの人数



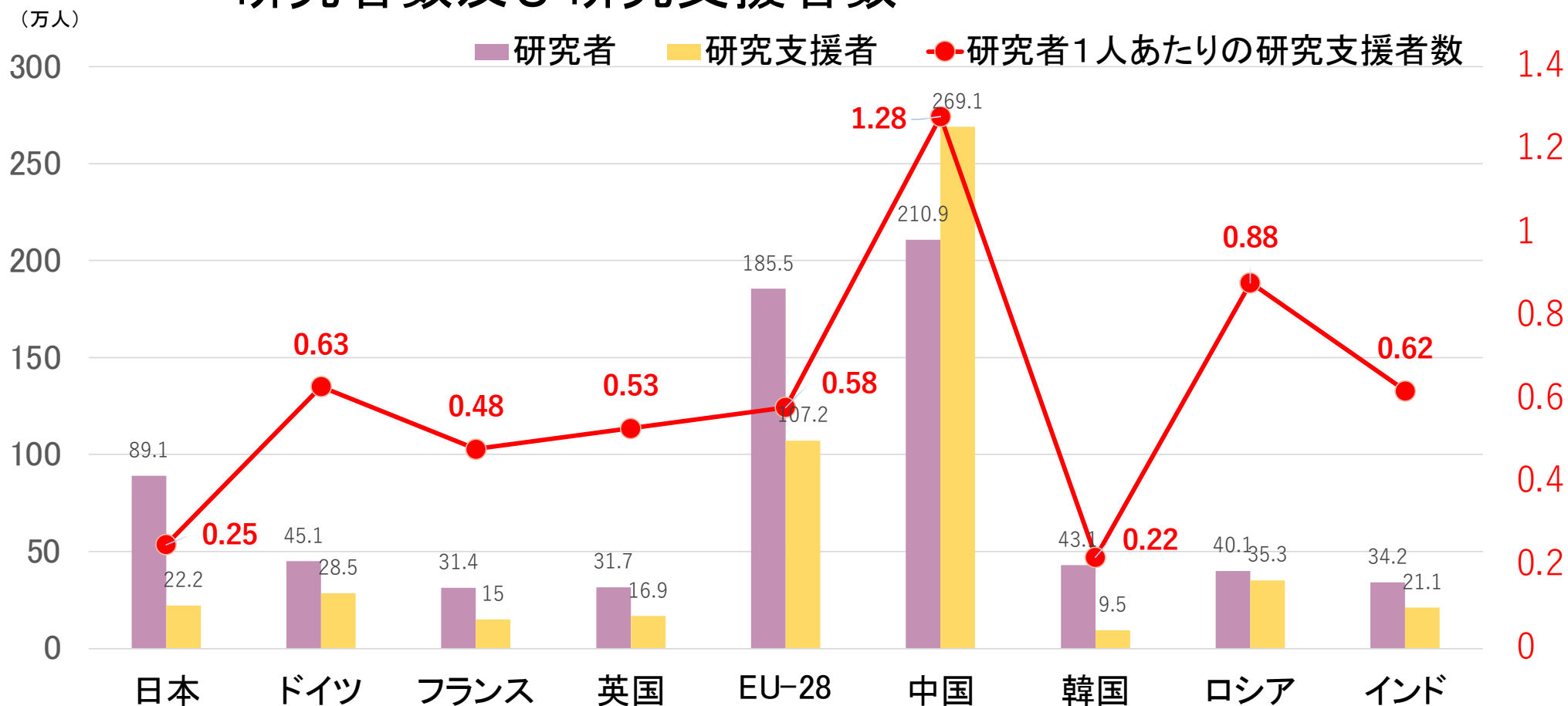
URA雇用財源比率の推移



- ・ URA補助金等:「URA配置支援補助金」および「研究大学強化促進費」
- ・ 全体として、URA補助金等の活用が進んでいる
- ・ もっとも活用が進んでいる国立大学では、約45%がURA補助金
- ・ 公立大学は100%、私立大学は約80%が独自経費
(独自経費は、ほぼ機関の運営経費)

伊藤・渡部 2020 (日本知財学会年次大会)2019年度文部科学省調査を元に集計

研究者数及び研究支援者数



注)1. 研究者一人当たりの研究支援者数は研究者数及び研究支援者数より文部科学省で試算

2. 各国とも人文・社会科学を含む

3. 研究支援者は研究者を補助する者、研究に付随する技術的サービスを行う者及び研究事務に従事する者で、日本は研究補助者、技能者及び研究事務その他の関係者である

4. フランスの値は推計値である

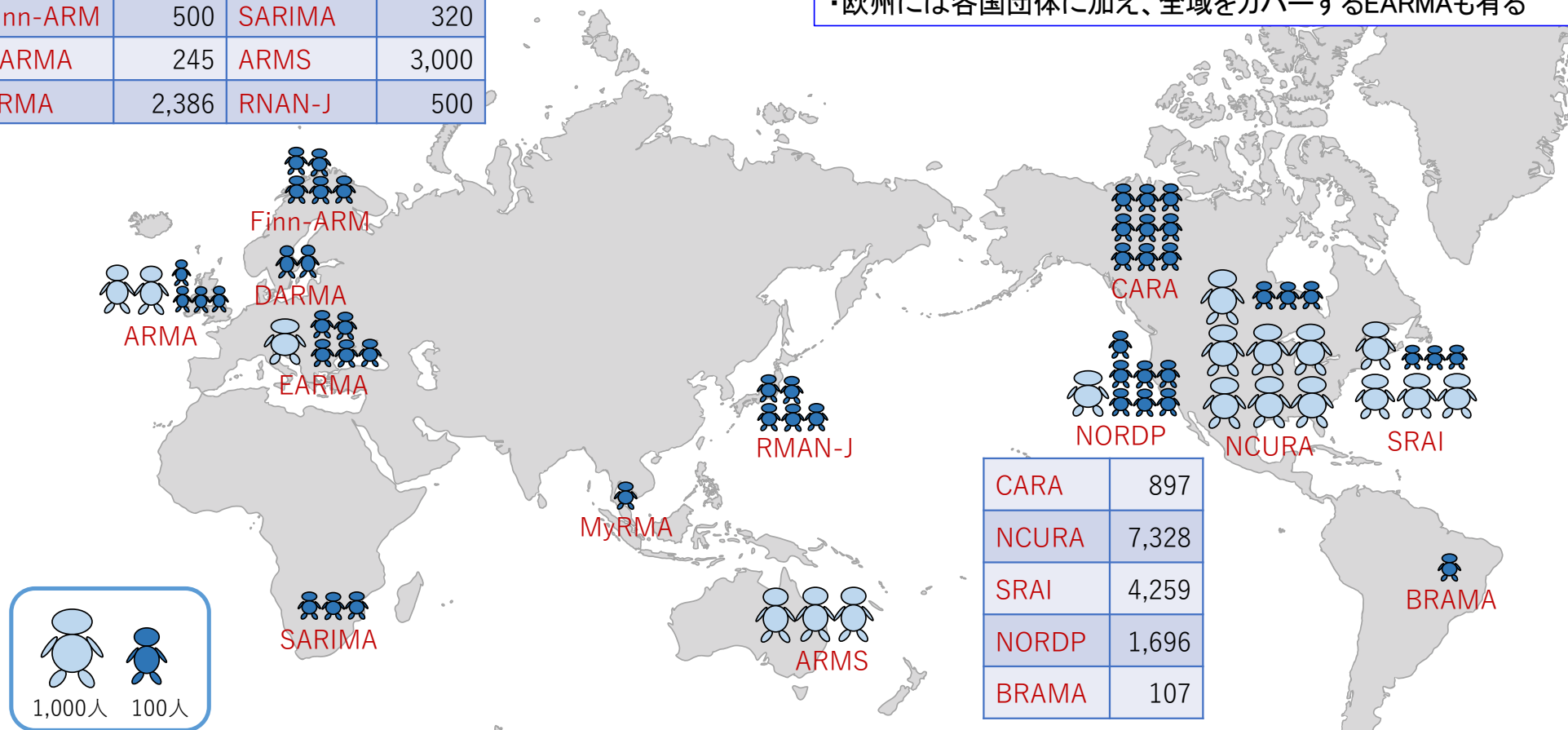
5. 英国の値は推計値であり、研究支援者数の値は過小評価されている

6. EUの値はOECDによる推計値である

世界の主要URA団体と会員数

EARMA	1,537	MyRMA	125
Finn-ARM	500	SARIMA	320
DARMA	245	ARMS	3,000
ARMA	2,386	RNAN-J	500

・米国の3団体 NCURA, SRAI, NORDP にはそれぞれ特徴がある
 ・欧州には各国団体に加え、全域をカバーするEARMAも有る





EARMA大会@オスロ 2022年5月4-6日
 オープニングレセプション：オスロ 市庁舎
 3年ぶりのin person 開催（1100人超の参加）

初日キーノート：欧州委員会ジュライ・ノシアル副総裁

「戦略的予見レポート-EUの能力と行動の自由-」（2021年9月採択）。EUの行動能力と自由度に影響を及ぼす4つの主要な傾向：

- ・気候変動と環境問題、
- ・デジタルハイパーコネクティビティと技術的変革、
- ・民主主義と価値への圧力、
- ・世界秩序の変化と人口動態。



URA機能が欧米において発展してきた背景

米・欧・日本共通

- ・競争的研究資金※の比率が増加、競争的研究資金なくしてアカデミアの研究活動が成り立たなくなりつつある
- ・産学連携、国際連携などの複雑なマネジメントを要する公募型研究資金の増加
- ・社会の中でのアカデミアセクターの役割の増大と、Research Integrity (研究公正)、Accountability (説明責任)の要請増加

欧州・豪州におけるRA機能

- ・研究財団、Funding Agency とともに研究推進支援機能の担い手としての存在 (UK)
- ・研究評価システムの実施の担い手としてのプレゼンス (UK、豪州)
- ・各国独自財源と同等以上に重要なステータスのあるEUファンドの獲得の要請 (デンマーク、オランダ、UK、などEU諸国)

米国におけるURA機能がシステムとして回っている具体のポイント

- ・間接経費の比率は高い (単純比較はできないが日本より高い)
→ 大学運営に必須の財源という位置づけ
- ・公的な競争的資金の執行に不備・不祥事があると、大学全体が申請を停止されることもある
→ リサーチ・アドミニストレーション機能が大学組織の生命線
- ・資金獲得・適正執行の中心役 = 大学 (組織) が主体 (日本は研究者自身 状況変わりつつあるが…)

NCURA Pre Award Conference (@Vancouver, 2012年7月18-20日) において、NCURAの歴代President, 事務局長とのミーティングに基づき作成

文部科学省 科学技術・学術審議会 産学連携・地域支援部会 産学官連携推進委員会 高橋委員説明資料 (2012年7月27日)

各組織におけるURAの業務範囲の類型(2013年当時)

	初級	中級	上級		初級	中級	上級		初級	中級	上級
研究戦略支援				研究戦略支援				研究戦略支援			
プレアワード				プレアワード				プレアワード			
ポストアワード				ポストアワード				ポストアワード			
関連専門業務				関連専門業務				関連専門業務			

☆事務機能との重複

☆オールラウンド型

☆研究戦略・プレアワード
特化型

	初級	中級	上級
研究戦略支援			
プレアワード			
ポストアワード			
関連専門業務			

☆専門特化型

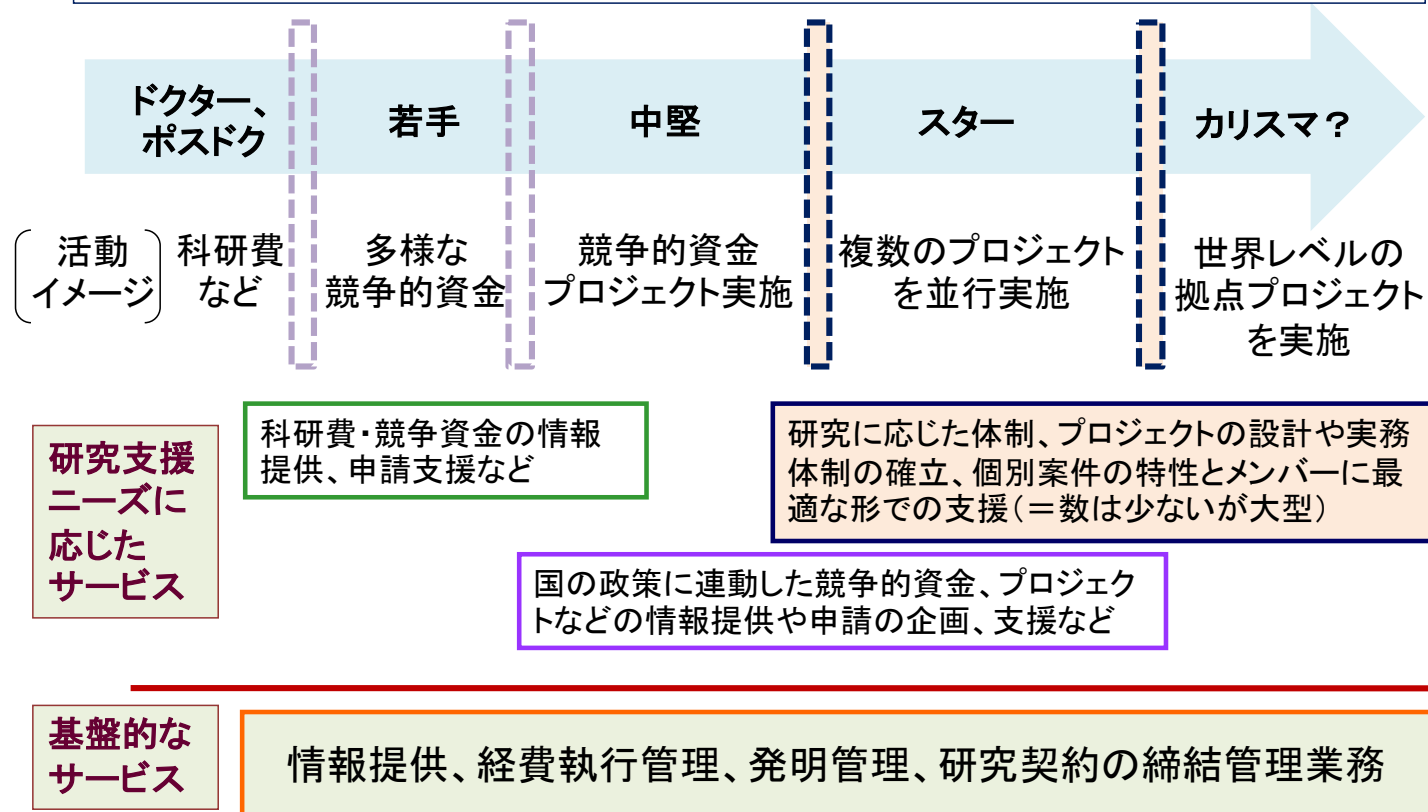
現在の組織構造のパターン

- ・大学本部型
- ・大学本部／部局兼務型
- ・部局所属(雇用型)

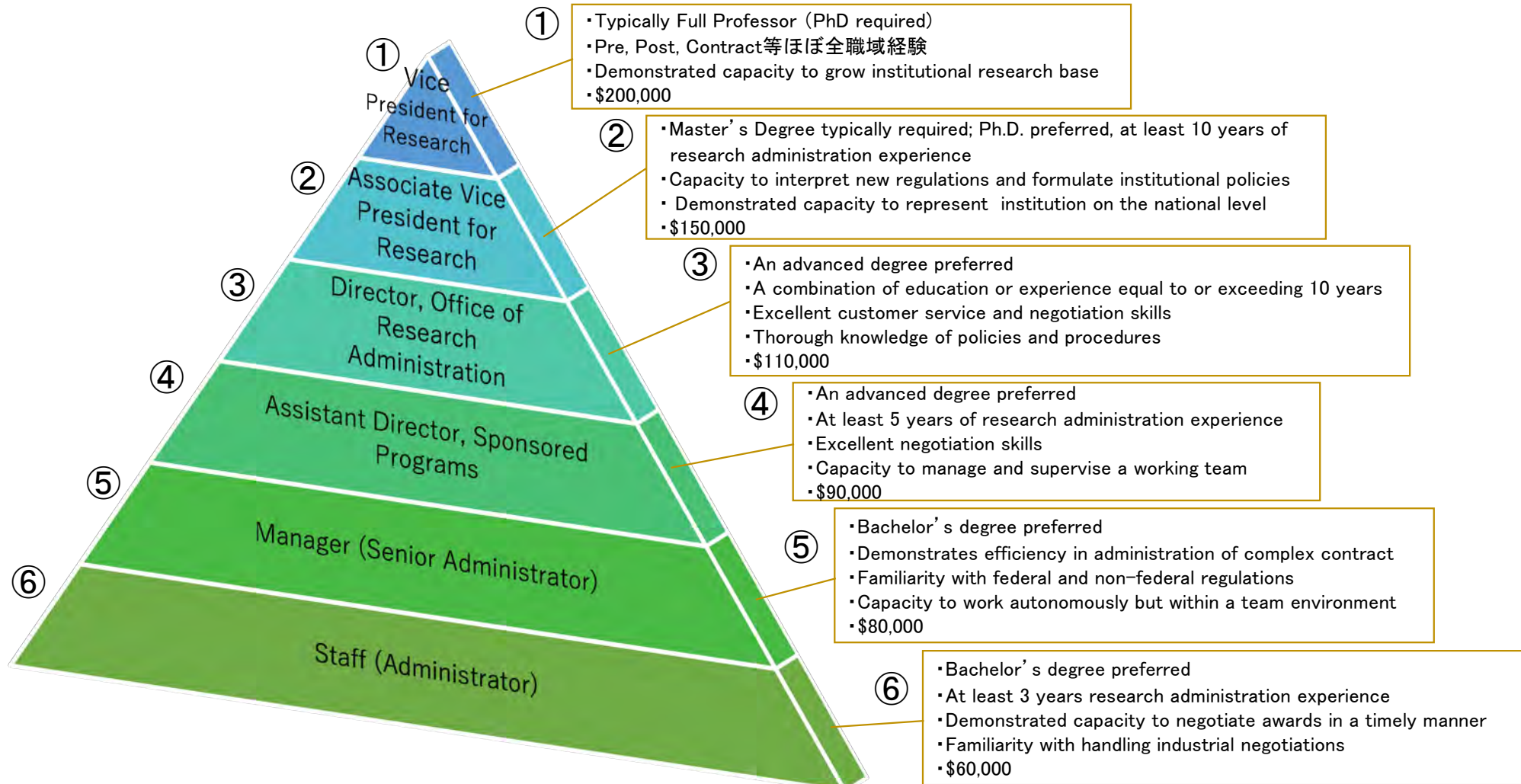
- ①大学の特性によってURAの業務特性のアロケーションは異なる
- ②初級URAのスキルカードの機能は事務機能と重複がある
- ③産学連携・知的財産管理業務等の機能は、URA機能の専門特化型に相当する
- ④スキル標準はいずれも包含した範囲で作成し、各大学の事情に応じた範囲で利用を行う

研究者のレベルに応じた研究支援内容

国、企業等の色々な研究費を、使う側である大学の視点から整理すると・・・



参考) 米国におけるURA人材のキャリア・ラダー



参考) 英国におけるURA人材のキャリア・ラダー



221102 ARMA元会長でRAAAP調査のリーダーである Dr. Simon Kerridge からの情報をもとに筆者の責任で作成。職名は統一されているわけではない。 M.Takahashi 2022

参考) オーストラリアにおけるURA人材のキャリア・ラダー

オーストラリアでは国全体で、Higher Education Worker (HEW) について、以下の7つの項目で10段階のレベル設定 (level 10が最上位) がなされている。

https://www.newcastle.edu.au/_data/assets/pdf_file/0011/89795/general-staff-secondary-descriptors.pdf

https://www.monash.edu/_data/assets/word_doc/0007/690442/descriptors.doc 等

- Training level
- Task level
- Organisational knowledge and impact
- Levels of supervision
- Judgement, independence and problem solving
- Occupational equivalent
- Typical activities

● スタッフ(URAを含む)の求人は職種とレベルを指定してなされる。各人は自身がその職種とレベルに合っていると判断して、応募する。(指定された学問分野と職階に合うと考えて教員が応募するのと同様)

● モナシュ大学の場合、URAは level 5 以上とされ、職階と要求されるレベルと給与の関係は右図のように表せる。

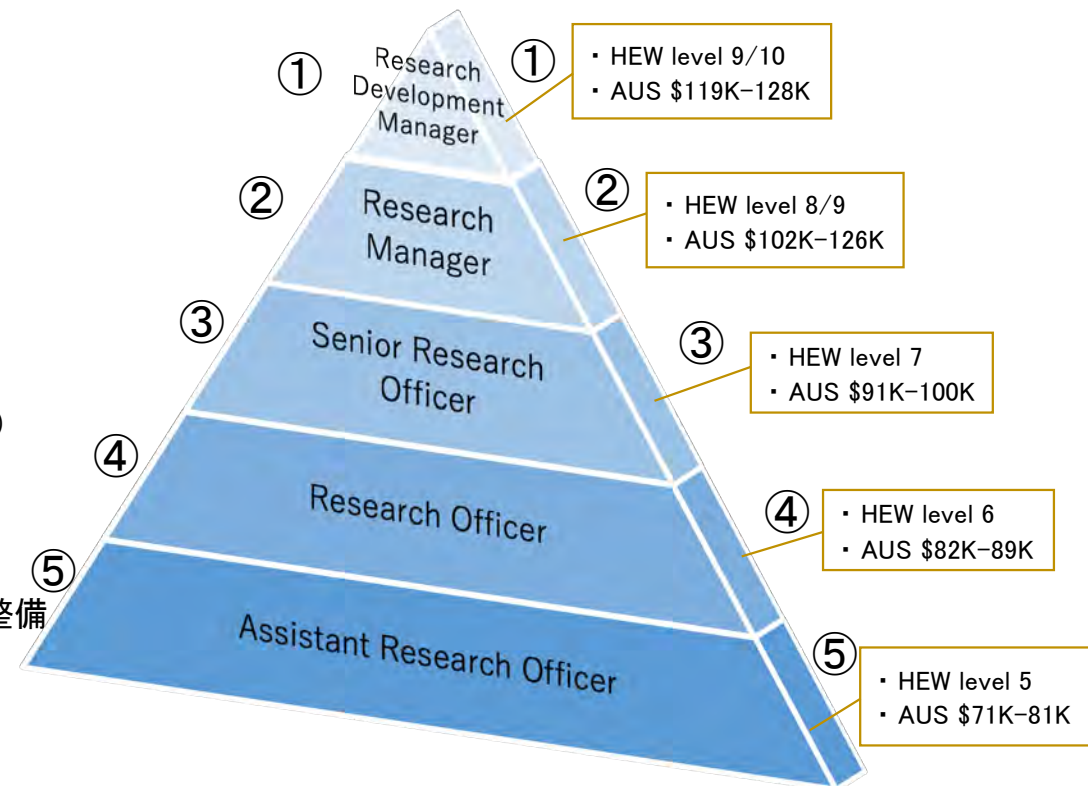
(情報源)

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26年5月

https://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/detail/1349663.htm

モナシュ大学ホームページ

<https://www.monash.edu/enterprise-agreements/staff-salary-rates/professional>




(注)この図はスタッフとしてのURAの階層を表したものであり、この上に研究担当の理事や副学長等が位置することは米国や英国と同様である。

諸外国のURA団体と比較した日本のURA団体の特徴

- National Council of University Research Administrators (NCURA)(米国)
Individuals with professional interests in the administration of sponsored programs (research, education and training) primarily at colleges and universities の団体
- Society of Research Administrators International (SRA International)(米国)
Premier global research management society providing ... to professionals ...
- Association of Research Managers and Administrators (ARMA)(英国)
Professional association for research management
Represents research leaders, managers and administrators
- European Association of Research Managers and Administrators (EARMA)(欧州)
Community of research managers and administrators
- Australasian Research Management Society (ARMS)(豪州等)
Research management professionals の団体
- リサーチ・アドミニストレーション協議会(日本)(Fundamental の教材参照)
大学を含む研究機関において研究力強化に貢献し、学術及び科学技術の振興並びにイノベーションに寄与する団体(組織会員と個人会員から構成されている)

主に
ポストアワード



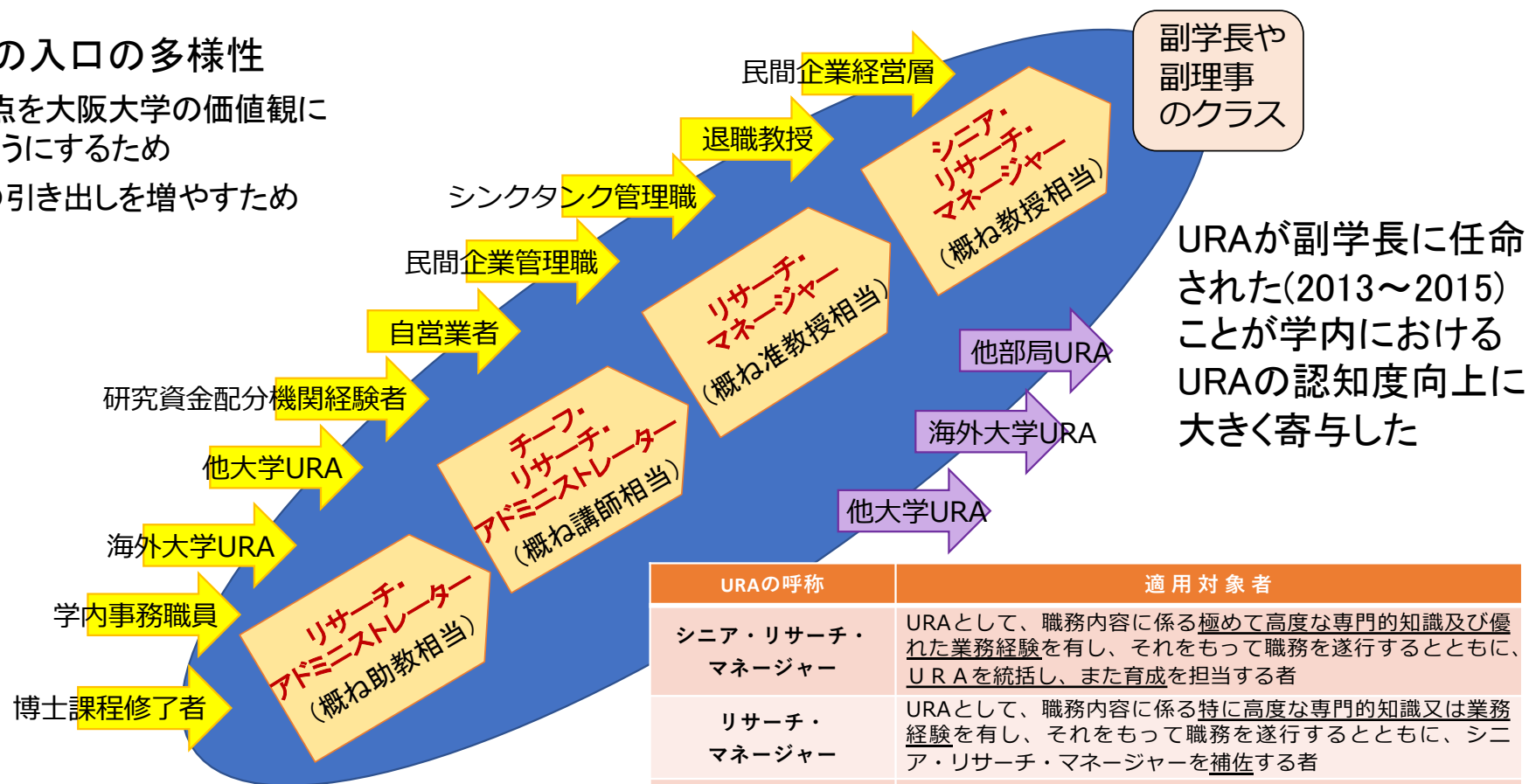
URA機能の評価（ポイント）

- URAに限らずマネジメント業務の評価、特に定量的指標の設定は難しい。
 - ・ URA関連人材の活動効果を、執行部、研究者などのステークホルダーに説明したいというニーズは、INORMS Executive Meetingでも各国団体トップの共通の話題
- 論文生産性のような明確な定量的指標は未だないものの、欧米の歴史ある団体組織の各種の試行は参考になる（p.30参照）
- アカデミアにおける研究活動のダイナミクスにおいて、URA機能の位置づけを明確化した結果、研究力向上にどう貢献できるか、自組織の課題と照らしどこに注力すべきか、連携すべき学内組織はどこか、という理解が深まる。
- 組織レベルの数年間の各種データ、URAや産学官連携コーディネータの存在により、外部資金獲得額・件数が優位に増加しているという分析結果もある

事例：大阪大学における本部URAのキャリアパス

特徴：URAの入口の多様性

- 業務の視点を大阪大学の価値観に閉じないようにするため
- アイデアの引き出しを増やすため



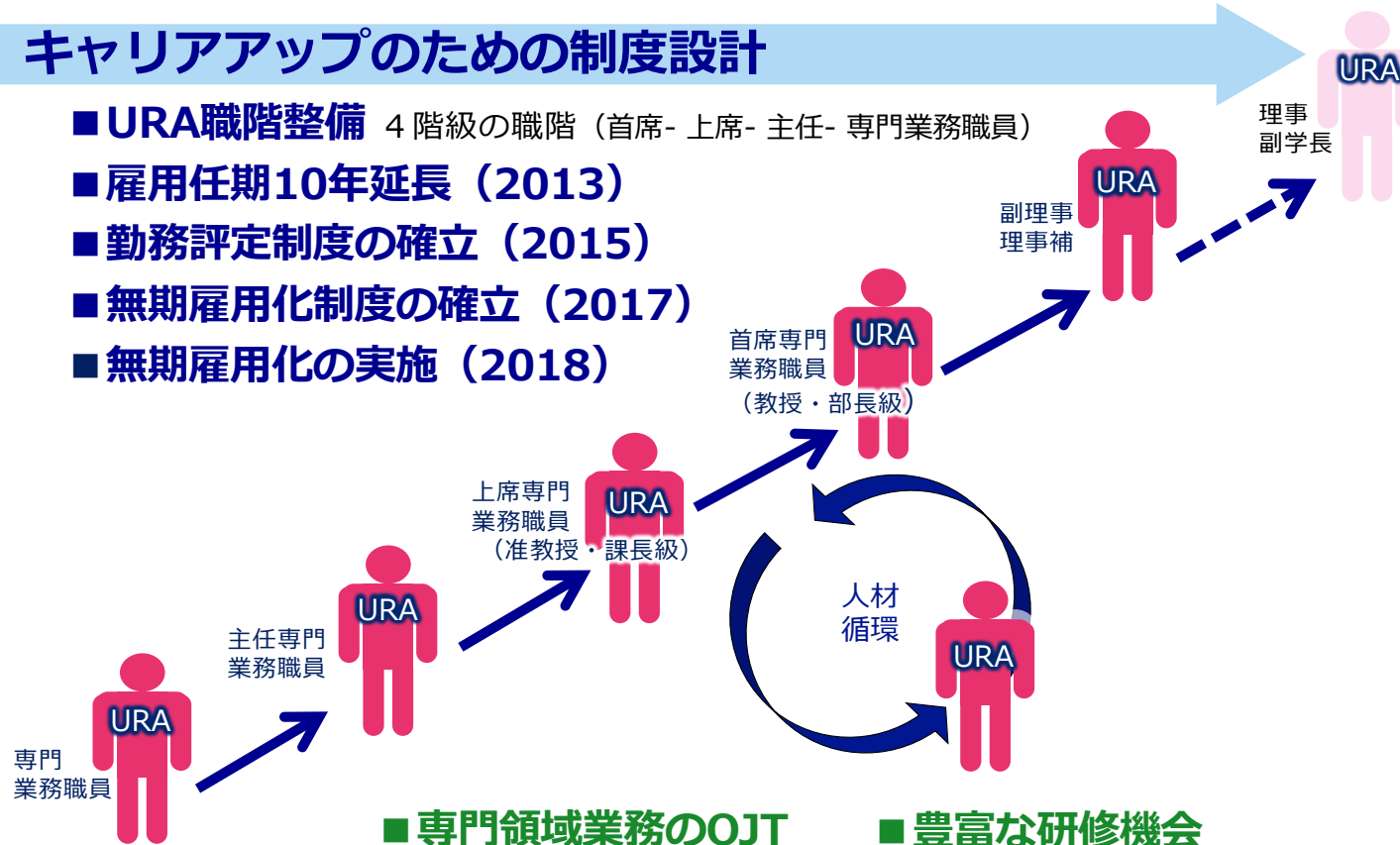
URAの呼称	適用対象者
シニア・リサーチ・マネージャー	URAとして、職務内容に係る <u>極めて高度な専門的知識及び優れた業務経験</u> を有し、それをもって職務を遂行するとともに、URAを統括し、また育成を担当する者
リサーチ・マネージャー	URAとして、職務内容に係る <u>特に高度な専門的知識又は業務経験</u> を有し、それをもって職務を遂行するとともに、シニア・リサーチ・マネージャーを <u>補佐</u> する者
チーフ・リサーチ・アドミニストレーター	URAとして、職務内容に係る <u>高度な専門的知識又は業務経験</u> を有し、それをもって職務を遂行する者
リサーチ・アドミニストレーター	URAとして、職務内容に係る <u>専門的知識又は業務経験</u> を有し、それをもって職務を遂行する者

研究大学コンソーシアムシンポジウム（2017年12月6日）大阪大学 八木理事発表資料より

事例：京都大学におけるURAのキャリアパス

キャリアアップのための制度設計

- URA職階整備 4階級の職階（首席- 上席- 主任- 専門業務職員）
- 雇用任期10年延長（2013）
- 勤務評定制度の確立（2015）
- 無期雇用化制度の確立（2017）
- 無期雇用化の実施（2018）

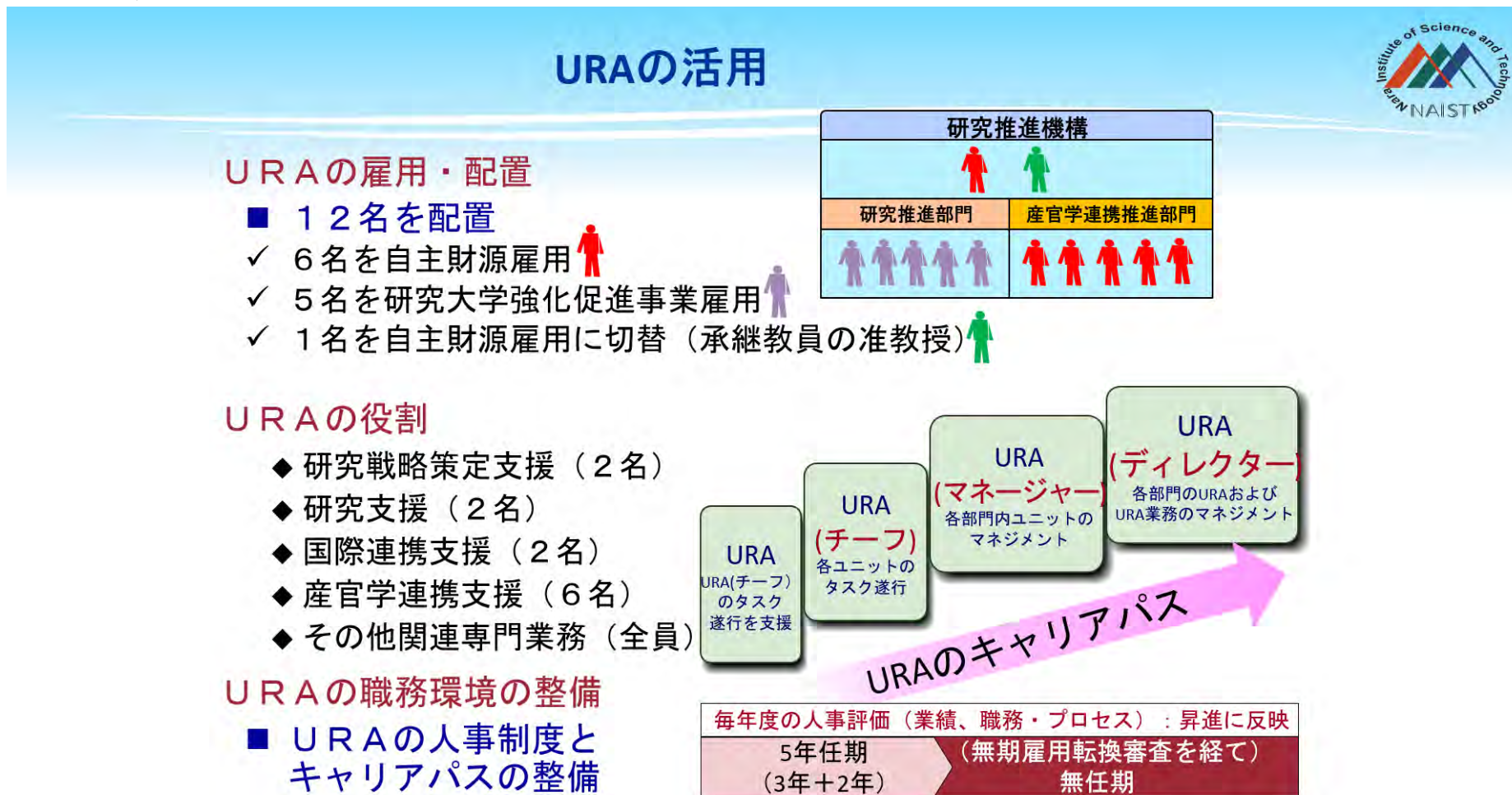


- 専門領域業務のOJT
- 京大URA能力開発プログラム受講
京大独自のURAカリキュラムを作成・実施

- 豊富な研修機会
海外URA関連シンポジウム派遣
国内海外の各種研修派遣
先駆的URA組織を持つ海外大学での長期研修

スキルアップ

事例：奈良先端科学技術大学院大学におけるURAのキャリアパス



奈良先端科学技術大学院大学国際シンポジウム「世界にみる大学強化のための研究推進体制と戦略」（2018年2月6日）における飯田 元 研究推進機構研究推進部門長の講演「奈良先端大における研究力強化の取組とURAの活用」より

補足資料

- 大学等の組織あたりのURAの人数
- URA雇用財源比率の推移
- URA機能が欧米において発展してきた背景
- 米国大学のRA関連組織構造モデル
- RMA/URAのキャリアラダー(USA, US, 豪州)(職位、報酬、学位など)

参考資料

- RA協議会活動概要
- URAスキル認定制度について

URAスキル認定制度について



一般社団法人

リサーチ・アドミニストレータースキル認定機構

Japan Certification Board for Research Administration and Management Skills

文部科学省平成23年度概算要求（平成22（2010）年8月）

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

平成23年度概算要求予定額
500百万円【新規】

目的

リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保する全国的なシステムを整備するとともに、大学等において研究資金の調達・管理、知財の管理・活用等を総合的にマネジメントできるリサーチ・アドミニストレーターを育成・確保し、研究者が研究活動に専念できる環境の実現を図る

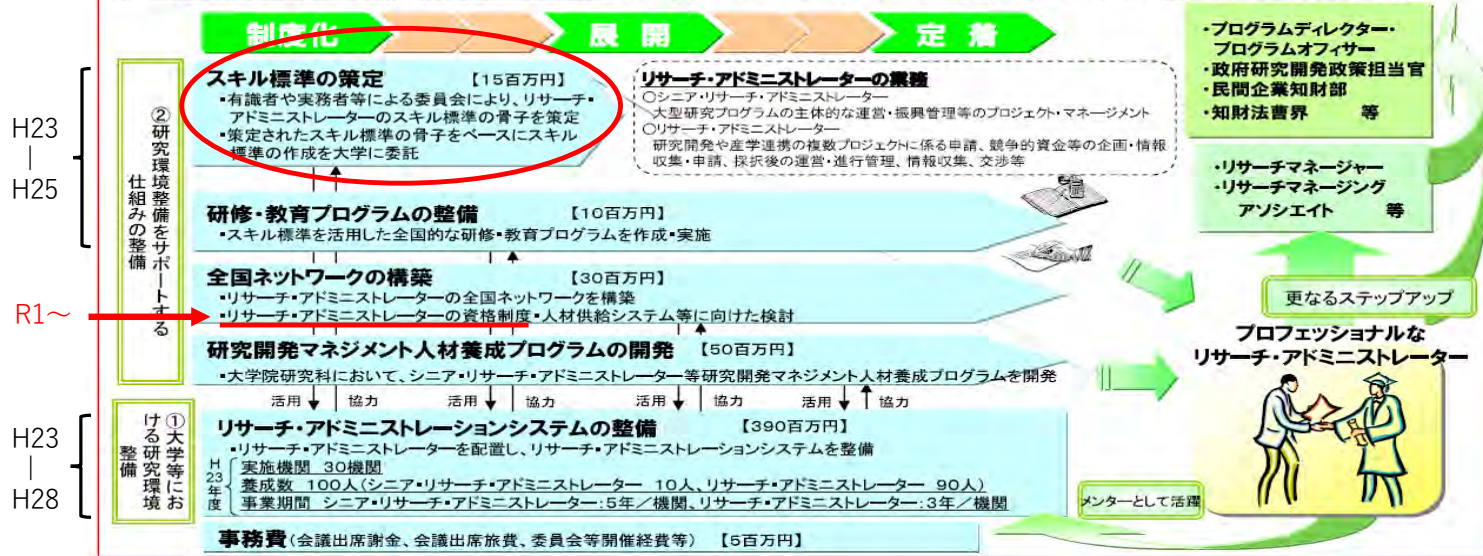
背景

我が国の大学等では研究開発内容を専門的に理解するとともに、研究資金の調達・管理、知財の管理・活用等を総合的にマネジメントできる人材の養成が十分に進んでいないため、研究者が研究活動以外の業務に忙殺されている状況。



概要

- ① 研究開発に知見のある博士号取得者等の若手研究者を大学等がリサーチ・アドミニストレーターとして雇用・育成することを支援
- ② 全国的な研修プログラムやネットワークの構築など、リサーチ・アドミニストレーターを育成し、定着させる全国的なシステムを整備



URAスキル認定制度に関する国の政策

リサーチ・アドミニストレーターに係る質保証制度の実施

令和3年度要求額 : 59百万円
 (前年度予算額) : 53百万円

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(第11回)
 令和2年10月1日(木)開催【資料3】

背景・課題

- リサーチ・アドミニストレーター(URA)については、大学等において研究戦略、研究支援、産学連携等に関する業務の担い手としてURAに寄せられる期待が高く、平成23年度以降、その期待に応えるべく各種整備事業等を通じて大学等への配置支援を進めてきた。
- しかし、URAの配置が全国的に進む一方で、専門的な研修機会の不足や、専門人材としてキャリアアップできる体系的なシステムの構築など、実務能力の可視化や雇用環境の在り方といった質的観点からの課題が生じている。
- URAのさらなる質的充実を図るため、現在、質保証制度開始(令和3年度)に向けた具体的な調査・試行を行っている。制度開始により質の高いURAが持続的に供給されれば、我が国の大学等における研究機能の更なる向上はもとより、知識及び能力の可視化により、URAのキャリアパス構築につながると考えられる。

研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ(令和2年1月23日総合科学技術・イノベーション会議決定)

URAのキャリアパス構築に資する質保証制度の創設(2021年度)

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)を通じた信頼関係確立

↓

質の高いURAの持続的供給と安定的な雇用環境整備による
 教育研究機能の強化

事業概要

【事業の目的・目標】

認定制度の実施に際し、URAに必要とされる知識の体系的な専門研修受講の機会提供や、実務能力を踏まえた客観的な質保証(認定)を行うため、それらを行う認定機関の運営を支援する。

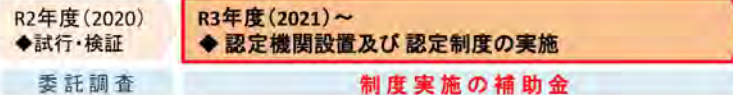
想定される業務

- 認定機関における各種会議運営、
- 研修の企画・実施及び関連の管理業務(受講生募集、講師依頼、テキスト作成依頼、会場手配、受講者情報及び受講記録の管理等)
- 認定実施及び関連の管理業務(申請者情報の管理、審査員依頼、審査運営等)
- その他、上記に付随する事項

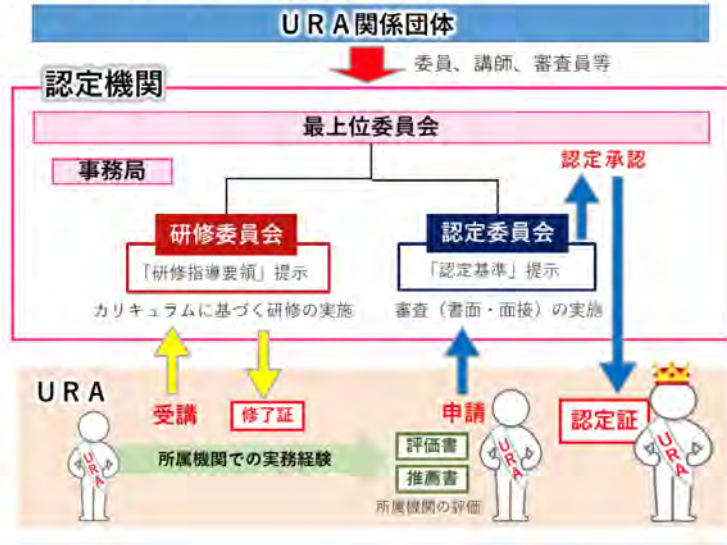
【事業スキーム】



【事業スケジュール】



【事業概要・イメージ】



URAの質保証に資する認定制度に関する文部科学省の調査や検討等

「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」

(H30年9月)

1. URAを巡る現状・課題
 2. 質保証の意義
質保証の取り組みのひとつとしての認定制度
 3. 認定制度
検討の視点
 - ・ 認定を付与するURAの位置付け
 - ・ URAが果たす役割の多様性や認定の公正性・公平性
 - ・ 認定対象者, 申請要件, 認定基準, 審査方法
 - ・ 認定の対象範囲, 業務とレベル 等
- スキル標準（東京大学 H26年3月）
を土台として検討すべき

R1年度事業
と呼ぶ

- 文部科学省令和元年度科学技術人材養成等委託事業
「リサーチ・アドミニストレーターに係る質保証制度の構築に向けた調査研究」
- ・ URA人材の定義と認定URA, 認定専門URAの人材像
 - ・ 制度の概要と審査書類の検討と一部試行
 - ・ 研修プログラムの検討と一部試行

受託機関：
金沢大学

R2年度事業
と呼ぶ

- 文部科学省令和2年度科学技術人材養成等委託事業
「リサーチ・アドミニストレーターの認定制度の実施に向けた調査・検証」
- ・ R1年度事業で検討した認定スキーム（研修プログラムと審査）に基づく試行

受託機関：
金沢大学

R3年度事業
と呼ぶ

- 文部科学省令和3年度科学技術人材育成費補助金 (R3~R5：3年間の補助事業)
「リサーチ・アドミニストレーター等のマネジメント人材に係る質保証制度の実施」
- ・ 研修と認定の一部本格実施と課題の検討（特にAdvancedレベルの研修）

実施機関：
RA協議会

一般社団法人リサーチ・アドミニストレータースキル認定機構（URAスキル認定機構）

URAスキル認定機構 2022.1.25設立

機構長：山本 進一
(豊橋技術科学大学 理事・副学長)



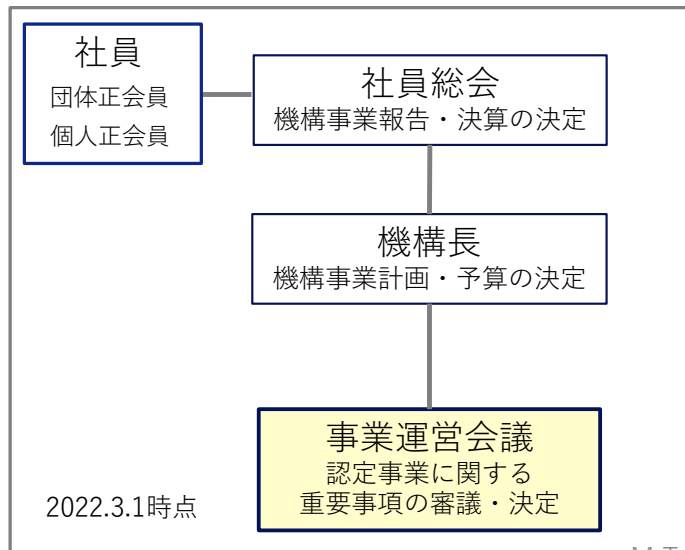
一般社団法人
リサーチ・アドミニストレータースキル認定機構
Japan Certification Board for Research Administration and Management Skills

目的

大学等に属するURA等の研究マネジメント人材に係る質保証の取組みを通じて、我が国の大学等の研究戦略の立案，研究推進の支援から経営全般に至る研究環境の充実とイノベーションの創出に寄与すること

事業

- (1) 認定の申請要件となる研修の実施とそれに関連する業務
- (2) 認定に必要な審査の実施とそれに関連する業務
- (3) 認定及び認定証の発行とそれに関連する業務
- (4) URAスキル認定制度の普及・定着に関連する業務
- (5) URAスキル認定制度の評価とそれに関連する業務
- (6) その他、当法人の目的を達成するために必要な業務



【団体正会員】

(4団体)

各団体の代表者は未定

- ・ 医療系産学連携ネットワーク協議会 (med U-net)
- ・ 一般社団法人 大学技術移転協議会 (UNITT)
- ・ 多能工型研究支援人材育成コンソーシアム (多能工)
- ・ 一般社団法人 リサーチ・アドミニストレーション協議会 (RA協議会)

【個人正会員】

【協力団体（仮称）】

(2団体)

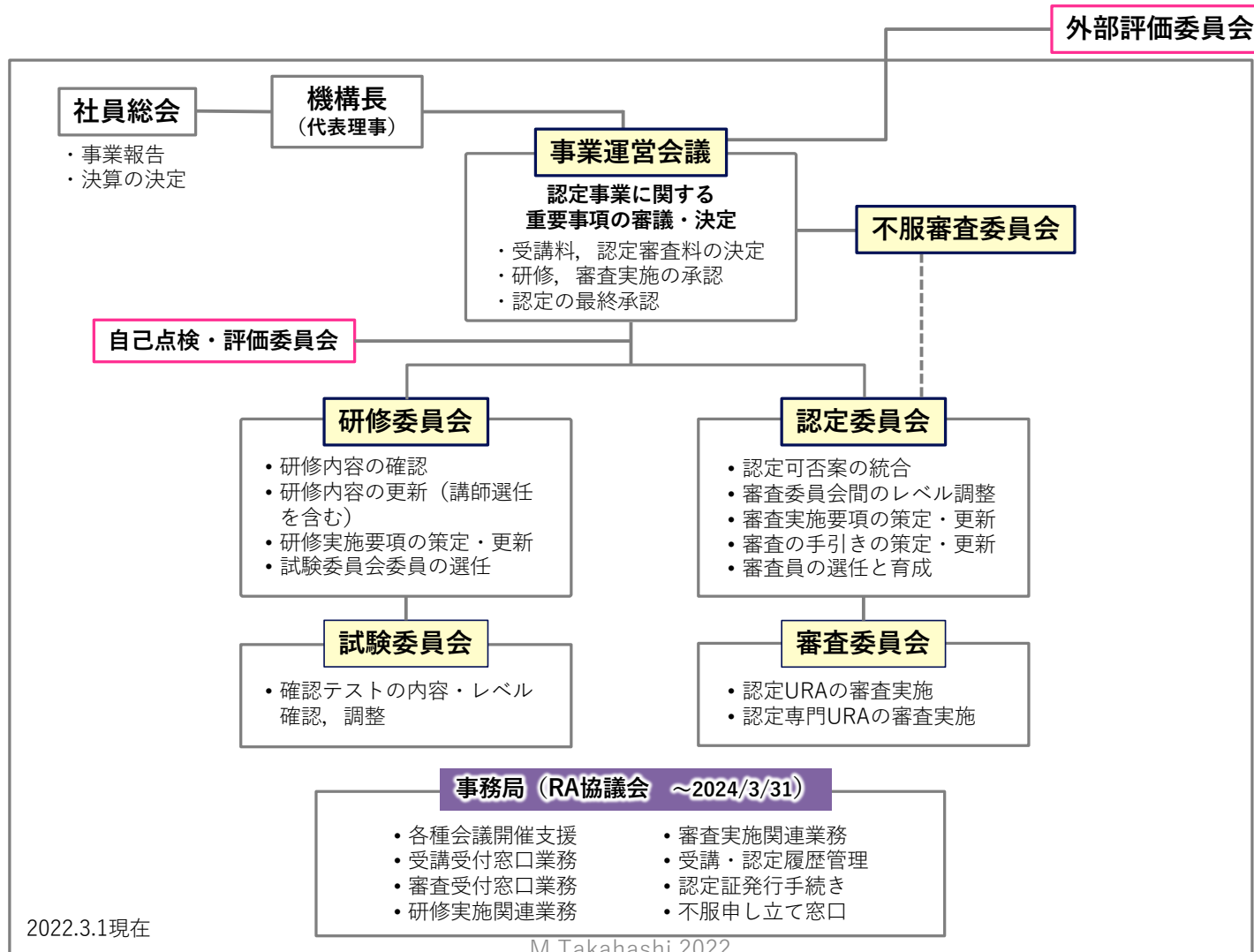
- ・ 学術研究懇談会 (RU11)
- ・ 研究大学コンソーシアム (RUC)

【関係団体（仮称）】

(調整予定) (1団体)

- ・ 国立研究開発法人 科学技術振興機構 (JST)

一般社団法人リサーチ・アドミニストレータースキル認定機構



2022.3.1現在

M.Takahashi 2022

URAスキル認定制度について

トップ > 科学技術・学術 > 科学技術関係人材の育成・確保 > リサーチ・アドミニストレーター (URA) を育成・確保するシステムの整備

リサーチ・アドミニストレーター (URA) を育成・確保するシステムの整備

我が国の大学等では、研究開発内容について一定の理解を有しつつ、研究資金の調達・管理、知財の管理・活用等をマネジメントする人材が十分ではないため、研究費に研究活動以外の業務で運営の負担が生じている状況にあります。このような状況を改善するため、文部科学省は、研究者の研究活動活性化のための環境整備及び大学等の研究開発マネジメント強化等に向け、大学等における研究マネジメント人材（リサーチ・アドミニストレーター：URA）の育成・定着に向けたシステム整備等を行っています。（URA：University Research Administrator の略）



プログラム

文部科学省は、スキル標準の策定、研修・教育プログラムの整備など、リサーチ・アドミニストレーターを養成し、定着させる全国的なシステムを整備する取組を進めるとともに、研究開発に必要のある人材等を大学等がリサーチ・アドミニストレーターとして活用・育成することを支援しています。

- 研究活動を効率的・効果的に進めていくために、プロジェクトの企画・運営、知財的対応の管理・運用等の研究支援業務を行う人材であるリサーチ・アドミニストレーターを育成・確保する全国的なシステムを整備

リサーチ・アドミニストレーションシステムの整備

- リサーチ・アドミニストレーターの業務に必要な業務能力を明確化・体系化した指標であるスキル標準の作成
- リサーチ・アドミニストレーターの業務遂行能力向上のために、全国の大学等で広く活用できる汎用性のある研修・教育プログラムの作成
- 研修・教育プログラムの作成
- 作成したスキル標準及び研修・教育プログラムを活用した研修会やシンポジウムを実施し、リサーチ・アドミニストレーターの質を向上
- スキル標準や研修・教育プログラムを活用した人材育成のための調査・分析
- 研究開発人材活用のあるべき姿に向けて、多様なURAsの業務内容、URAシステム、URAネットワークの調査・分析及びシンポジウムの開催
- リサーチ・アドミニストレーター業務の自立促進に向けた調査・分析
- ワークショップ形式による、URAシステムの強化及び自立化に向けた課題の抽出、調査・分析及びシンポジウムの開催
- URAシステム強化に向けた課題抽出に関する調査
- URAの事業計画の作成及び活動に関するデータベース、質保証等について調査
- 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
- URAの認定制度の構築に向けた情報収集・整理
- リサーチ・アドミニストレーターの認定制度構築に向けた調査・分析に関する調査・分析
- URAの認定制度の構築に向けた制度設計、実効性の検討、普及促進についての調査研究
- リサーチ・アドミニストレーターに係る質保証制度の構築に向けた調査研究
- リサーチ・アドミニストレーターの認定制度の構築に向けた調査・分析
- URAに必要な知識の体系的な専門研修受講の機会提供や、実務能力を踏まえた客観的な質保証（認定）を行うため、それらを行う質保証機関の運営を支援
- リサーチ・アドミニストレーター等のマネジメント人材に係る質保証制度の実施

出典：https://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/

トップ > 科学技術・学術 > 産学官連携・地域科学技術振興 > 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関する認定制度の導入に向けた論点整理（概要・本体・参考資料）

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・本体・参考資料）

文部科学省では、大学におけるリサーチ・アドミニストレーターの質保証（認定制度）について検討するため、有識者による検討会を設置し、これまで7回にわたり質保証の意義や認定制度の在り方（コンセプト、スキーム等）について検討を進めてきました。

この度、本検討会における論点整理が取りまとめられましたので、公表します。

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・本体・参考資料）

報告書概要

- 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> (PDF:1229KB)

報告書本文

- 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<本文> (PDF:946KB)

参考資料

- 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<参考資料> (PDF:2935KB)

出典：https://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/detail/1409052.htm

制度を運営するために

URAスキル認定機構を設立

URAスキル認定機構が行う URAスキル認定制度

必要な研修の受講と業務経験あるいは実績に関する審査に基づき、レベルごとにURAに必要とされるスキルの質保証を行う制度

URAスキル認定機構定款から抜粋

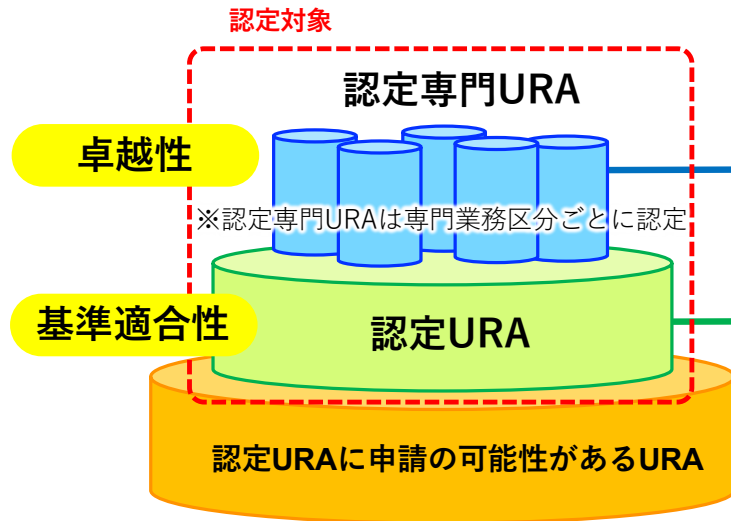
文部科学省の政策の一環として構築された認定制度

URA人材と認定のレベル

URAスキル認定制度におけるURA人材

大学等組織全体を俯瞰しながら、学術的専門性を理解しつつ、自身の業務に関する専門性とセクターに偏らない能力を駆使して、多様な研究活動とそれを中心に派生する様々な業務に積極的かつ創造性をもって関わり、研究者あるいは研究グループの研究活動を活性化させ、組織全体の機能強化を支える人材。

認定制度のレベルの関係



卓越性：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

基準適合性：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

認定制度におけるURAの人材像

URA（あるいは類似職）として十分な実績を有しており、一つ以上の中核的業務（当該URAが主に従事している業務）に関する卓越した能力を備え、組織内外の関係者と協力して研究者、研究グループの研究活動の活性化に重要な位置付けで寄与するとともに、組織の機能強化に貢献できる人材。

URA（あるいは類似職）として関わる業務全般の知識を一定レベル以上備え、かつ大学等、我が国の研究組織での一つ以上の中核的業務（当該URAが主に従事している業務）の経験を有し、研究者、研究グループの研究活動の活性化に主体的に関わる能力を備えた人材。



人材像に合致した認定基準を設定

URAのスキル

認定基準 → URAの人材像とスキル標準におけるスキルに基づき設定

スキル

認定URAになるための研修
Fundamentalレベル+Coreレベル

認定専門URAになるための研修
Fundamentalレベル+Coreレベル+Advancedレベル

業務遂行能力（知識・理解力と問題解決能力）

研修で最低限を担保，審査で確認

認定URA
自立性

認定専門URA
主導性

業績（経験あるいは実績）

審査で評価

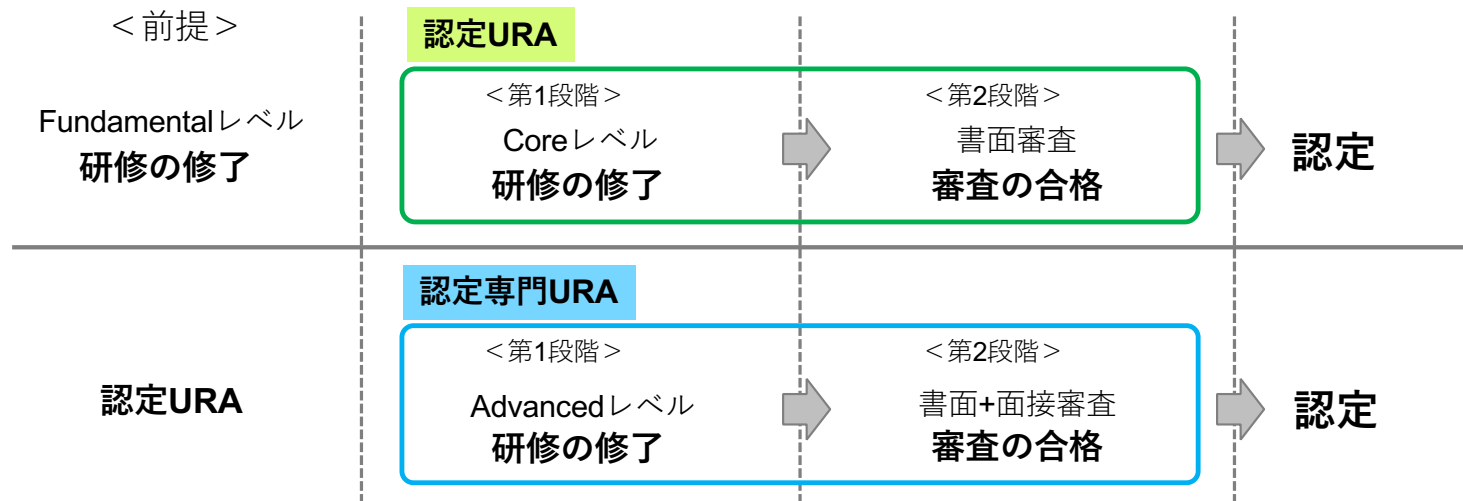
スキル標準では業績（経験と実績）とされているが、
本認定制度では認定のレベルに対応させるため業績（経験あるいは実績）としている。

認定スキーム

認定レベル	認定URA	認定専門URA
人材像	URA（あるいは類似職）として関わる業務全般の知識を一定レベル以上備え、かつ大学等、我が国の研究組織での一つ以上の中核的業務（当該URAが主に従事している業務）の経験を有し、研究者、研究グループの研究活動の活性化に主体的に関わる能力を備えた人材。	URA（あるいは類似職）として十分な実績を有しており、一つ以上の中核的業務（当該URAが主に従事している業務）に関する卓越した能力を備え、組織内外の関係者と協力して研究者、研究グループの研究活動の活性化に重要な位置付けで寄与するとともに、組織の機能強化に貢献できる人材。
認定期間	5年	5年
申請要件	<ul style="list-style-type: none"> •3年以上（または同等）のURA業務経験 •Coreレベルの研修プログラムの修了 	<ul style="list-style-type: none"> •申請時に認定URAであること •Advancedレベルの研修プログラムの修了
審査	書面審査 基準適合性を審査	書面＋面接審査 卓越性を審査

研修の位置づけ

本認定制度における研修は、業務遂行能力の要素である知識・理解力を**最低限担保**するもとして位置づけられています。そのため、審査を受ける前に指定されたレベルの研修を修了していることが必要です。



認定URAの申請要件にCoreレベルの研修修了があります。
Coreレベルの受講にはFundamentalレベルの研修を修了していることが求められます。

認定専門URAの申請要件にAdvancedレベルの研修修了があります。
認定専門URAの申請には前提として認定URAであることも求められます。

研修レベルの考え方

Fundamentalレベル

URA業務上の課題の発見と解決を上司の指示のもとに行うことができる知識のレベル

Coreレベル

URA業務上の課題の発見と解決を**自立的**に行うことができる知識のレベル

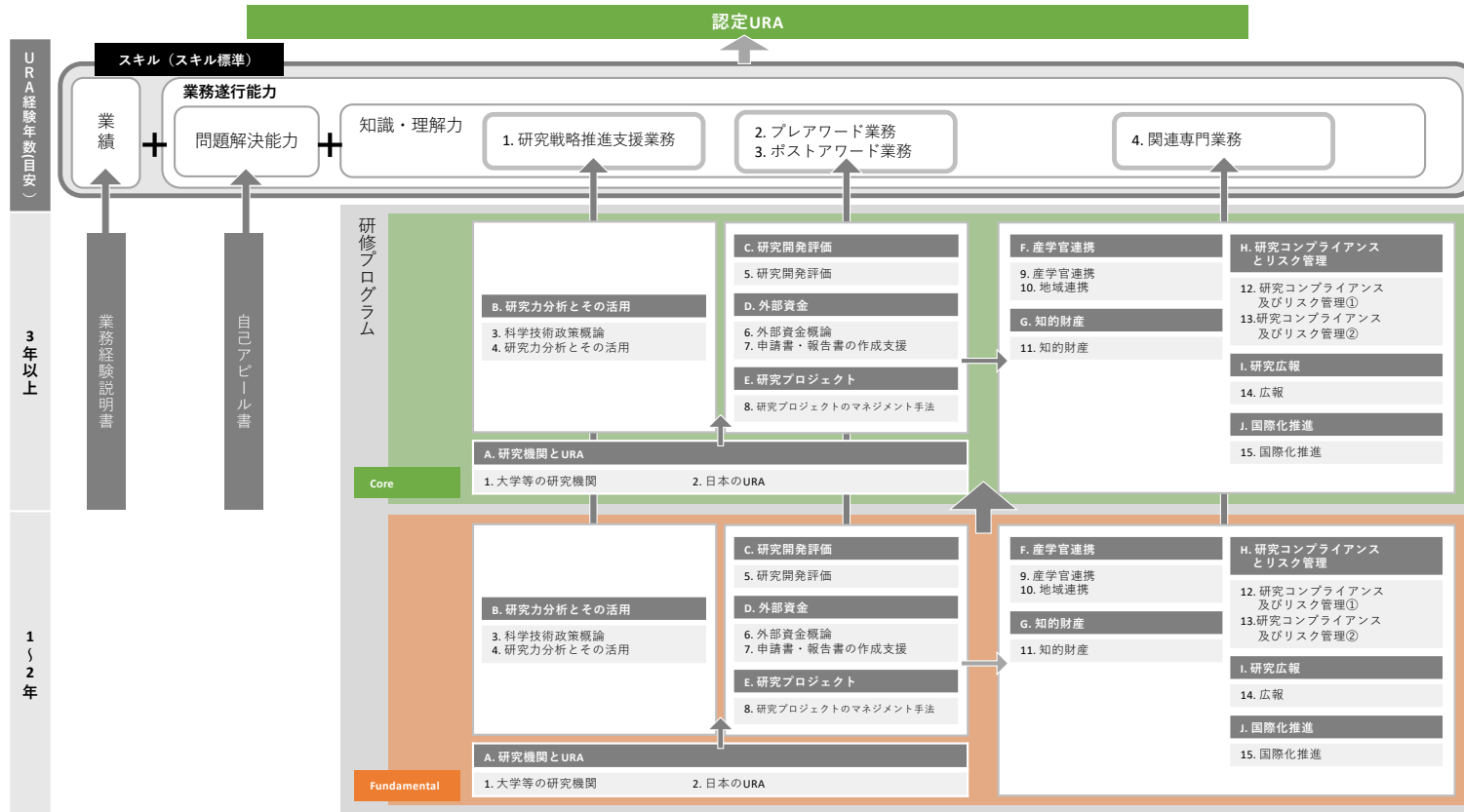
Advancedレベル

現在検討中

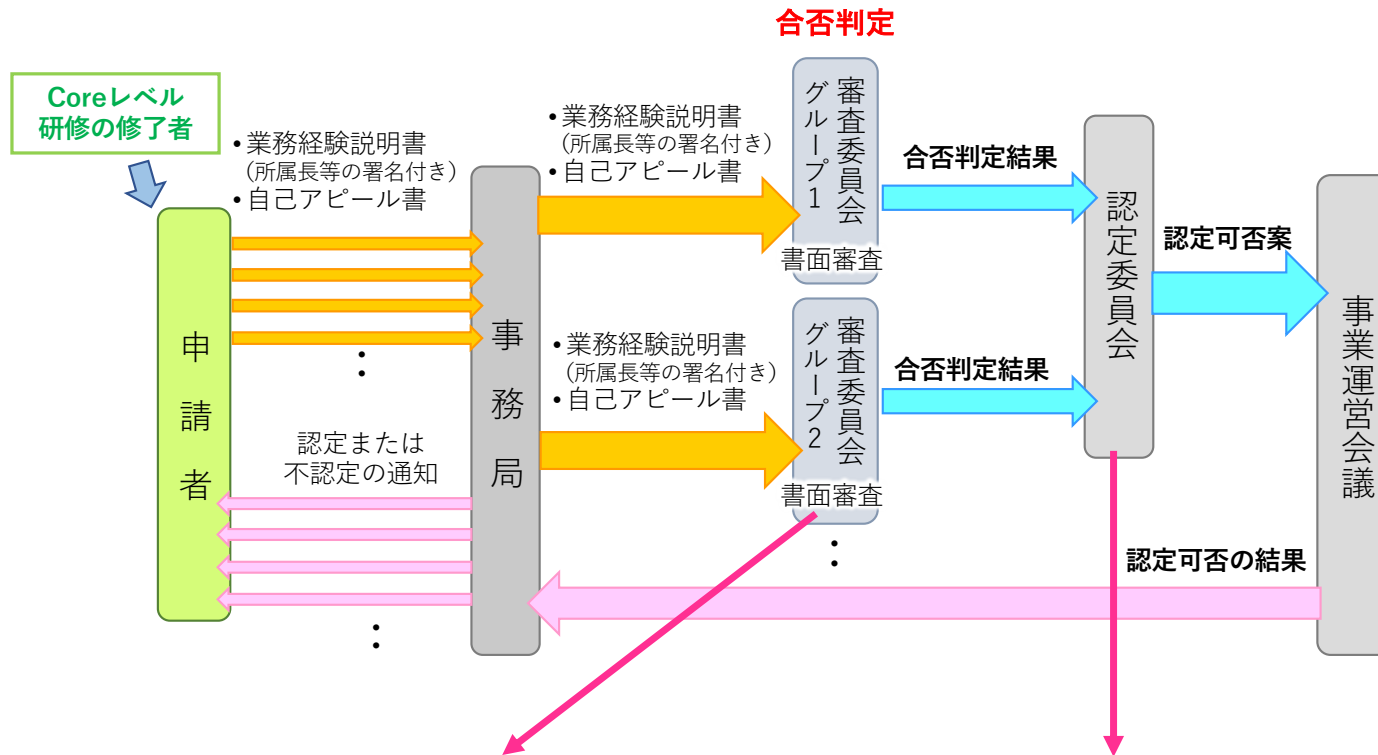
URA業務上の課題の発見と解決を**主導的**に行うことができる知識のレベル

FundamentalレベルとCoreレベルの研修は、連続的な内容となっているため、Coreレベルの受講にはFundamentalレベルを修了していることが求められます。

FundamentalレベルとCoreレベルのカリキュラムマップ



認定URAの審査プロセス



- 審査委員会は5名の審査員で構成
- 申請者数が多い場合は審査委員会を複数設置
- 審査員に対しては、審査実施前にオリエンテーション（研修）を実施
- 審査委員会が複数の場合、各審査委員会への申請者の割り振りはランダム

- **認定委員会**は審査委員会ごとの審査のレベルに差がないことを確認して、**認定可否案に統合**
- 認定委員会が審査委員会間で審査レベルに差があると判断したときは、認定委員会に各審査委員会から委員長を含む2名が参画して、調整

様式1：業務経験説明書

申請者のURA業務（類似業務を含む）の経験が直近の過去3年以上あることの確認と、その内容と量が基準（制度概要参照）を満たしているかの判断に用いられます。

業務の内容と申請者の役割等を具体的に書いてください。

様式2：自己アピール書

申請者がURAとして自立的に問題解決をする能力を備えているかの判断に用いられます。

次の2つについて項目を立てて説明してください。

- 特にアピールしたいURA業務（類似業務を含む）の経験
- その経験において、申請者の自立的な問題解決能力を証明する自身の役割・貢献

自身の業務上の役割や創意工夫等を含めて書いてください。

認定URAの評価項目と評価の観点

評価項目	評価の観点及び根拠書類
1. URA業務の経験	大学等において、URA業務等の経験が直近の過去3年以上あると認められるか。 ※業務経験説明書に基づき、 <u>可否で評価</u>
2. URA業務の内容	URAとしての業務を主体的に行っているか ※主に業務経験説明書に基づき、 <u>5段階で評価</u>
3. URA業務の量	URAとしての業務の量は妥当か ※主に業務経験説明書に基づき、 <u>5段階で評価</u>
4. 問題解決能力の自立性	研究者、研究グループの研究活動の活性化のために、自立的に問題を解決する能力を備えているか。 ※業務経験説明書と自己アピール書に基づき、総合的に <u>5段階で評価</u>

評点	内容
5	優れている
4	十分である
3	基準のレベル*を満たしている
2	やや足りない
1	かなり足りない

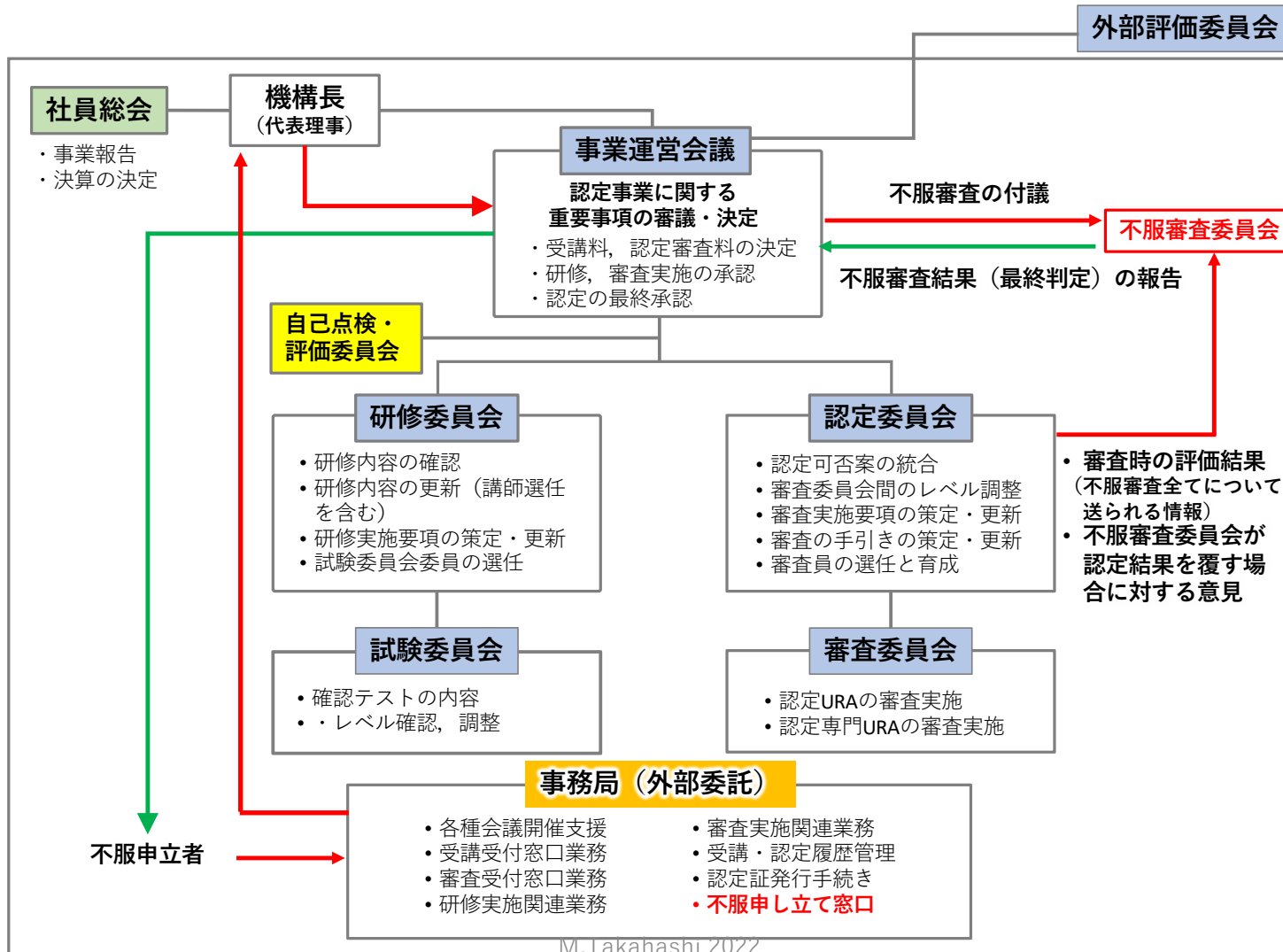
* 基準のレベル：スキル標準のスキルカード（中級）に例示されているレベル

- 評価項目1：
審査員の過半数の判定が「可」
- 評価項目2～4：
各々について審査員の評点の平均が3以上



- ✓ 審査委員会で合否判定結果を作成
- ✓ 認定委員会で点検，審査委員会間に著しい差があるときのみ調整

不服審査について



今後の大まかなスケジュール

前期：4/1～9/30
後期：10/1～翌3/31

大まかなスケジュール



具体的な日時はそれぞれの実施要項に記載

Advancedレベルの研修，認定専門URAの審査については今後検討

研 修

研修修了証の有効期間は, 修了した期を含め10期

2021年度修了者については特例対応 (2022.4.1~10期)

合格科目の有効期間は, 最初の科目に合格した受講期を含め4期

審 査

認定URAの認定証の有効期間は, 審査を実施した期の翌期から10期

- 受講者数, 修了者数
- 申請者数, 認定者数
- 認定者の氏名

- 任期を終えた審査員

2021年度実績

Fundamentalレベル修了者：17名
 Coreレベル修了者：1名
 認定URA認定者：3名

※2021年度のCoreレベル受講者及び認定
 URA申請者は特例措置者のみ。
 ※2022年度実施から積み上げ式での実施

研修

Fundamentalレベル

実施時期	受講者数	修了者数	修了証の有効期限
2021年度後期			
2022年度前期			

Coreレベル

実施時期	受講者数	修了者数	修了証の有効期限
2021年度後期			
2022年度前期			

審査

認定URA

実施時期	申請者数	認定者数	認定証の有効期限
2021年度後期			
2022年度前期			

認定者(認定者は氏名を公表することとしています。)

検討に参加している団体

これまでの事業は、以下のURA関係団体の協力を得て実施

R1,R2年度事業

受託機関  **金沢大学**
KANAZAWA UNIVERSITY

協力団体

 **RA協議会**
The Research Manager and Administrator Network Japan

RUC Research University Consortium
研究大学コンソーシアム


学術研究懇談会

(R1,R2年度事業仕様書記載順)

UNITT
大学技術移転協議会

多能工型研究支援人材育成
コンソーシアム


medU-net
Japanese Association of Medical University Network for Technology Transfer

医療系産学連携ネットワーク
協議会

 国立研究開発法人
科学技術振興機構
Japan Science and Technology Agency

R3年度事業 (R3~R5)

主幹機関：一般社団法人リサーチ・アドミニストレーション協議会 (RA協議会)

協働機関：医療系産学連携ネットワーク協議会 (medU-net)

一般社団法人大学技術移転協議会 (UNITT)

多能工型研究支援人材育成コンソーシアム

国立大学法人金沢大学

協 力：研究大学コンソーシアム (RUC) , 学術研究懇談会 (RU11) ,
科学技術振興機構 (JST)

—社) スキル認定機構からの提供資料

URAスキル認定機構とRA協議会の関係2525



一般社団法人
リサーチ・アドミニストレータースキル認定機構
Japan Certification Board for Research Administration and Management Skills

目的

大学等に属するURA等の研究マネジメント人材に係る質保証の取組みを通じて、我が国の大学等の研究戦略の立案，研究推進の支援から経営全般に至る研究環境の充実とイノベーションの創出に寄与すること

URAスキル認定制度の運営

- 研修修了証の発行
- 認定証の発行

- 団体正会員として参画
- 各会議へ委員として協力

他のURA関連団体と同様の関与
(UNITT, medU-net, 多能工)



目的

リサーチ・アドミニストレーションに携わる人材の育成・能力向上，課題の共有・解決及び組織・体制・制度の検討等についての情報交換を通じ，我が国の大学等の研究力強化に貢献し，学術及び科学技術の振興並びにイノベーションに寄与すること

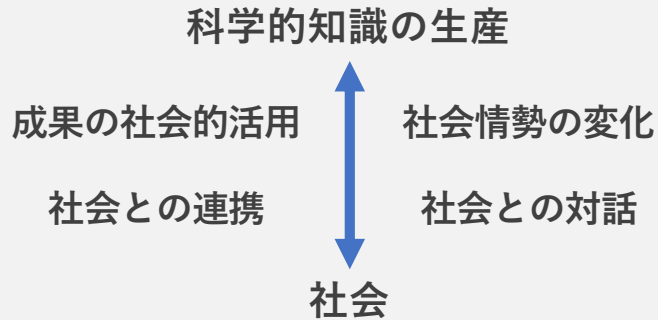
実務者のネットワーク基盤

- 年次大会の開催
- 情報交流雑誌の発刊（準備中）

事務局業務の委託（～2023年度）

日本における研究力強化とRA協議会の役割

研究者の役割の多様化



研究者が関わるものが飛躍的に増加し、
研究活動そのものに大きく影響

研究環境の急激な変化

- 競争的資金の拡充
- 財源の多様化（共同研究・受託研究等）
- 国際的なビッグサイエンス
- オープンサイエンス
- 研究インテグリティ・経済安全保障
- 研究と社会とのつながり
- ビッグデータ など

高等教育を取り巻く環境の変化

- 18歳人口の減少
- 財源の多様化（クラウドファンディング等）
- 優秀な学生の確保（留学生の受け入れ等）

- 社会の多様化に伴い、研究活動に求められるタスクも多様化・階層化・複雑化
- 研究者が知識生産に専念するためには、その周辺業務を担当する人材が必要不可欠

優秀なマネジメント人材の配置，関係者全体のボトムアップが極めて重要

RA協議会の役割

研究マネジメント人材の ボトムアップ

年次大会，研修事業，企業
とのマッチング等



研究マネジメント人材の 普及・定着・展開

個人に蓄積された経験や
ノウハウの体系化

RA協議会の活動概要

<人材育成>

- ◆ リサーチ・アドミニストレーター新任研修
毎年1～2回開催
→URAスキル認定制度の開始に伴い、2022年度からは「URA実務者養成講座」として開催
- ◆ テーマ別勉強会



<国際連携>

International Network of Research Management Societies (INORMS*) に加入 2016年9月

INORMS：世界の17の研究支援団体で構成

INORMS 2021 Hiroshima オンライン開催 2021年5月24日～27日、参加者506名

“Promoting Diversity in Research and Research Management Collaborations: More Trans-national, More Trans-disciplinary, More Trans-sectoral”

後援：文部科学省 協賛：UNITT, 研究・イノベーション学会 他



<参考>

INORMS 2023 Durban, South Africa



INORMS 2020 Hiroshima

Partnered with



Under the auspices of



<INORMS2020 開催概要>

2021年:5月24日～27日 当初予定を1年延期してフルオンライン開催

INORMS第7回大会にあたる今回、アジアで初めて開催、世界30カ国超より、500人超参加(アジア3割)

基調講演2、通常セッション26、ポスター発表数61、

大会組織委員会 委員長)広島大学学長

INORMS : International Network of Research Management Societies

2001年設立。

世界各地の研究支援や運営・管理に携わる専門職団体の国際コンソーシアム。

加盟単位は団体(2021年9月現在、ARMA, ARMS, EARMA, NCURA, SRA Internationalなど21団体。

日本からはRA協議会が2016年に参加。

INORMS Congresses (2006年より隔年で開催)

(2020年大会は、新型コロナウイルス蔓延のため、2021年に延期してリモートで開催)

年.月	開催都市 (国)	主催団体	参加者	参加国
2006.8	Brisbane (豪)	ARMS	約450名	23
2008.6	Liverpool (英)	ARMA	約500名	30
2010.4	Cape Town (南アフリカ)	SARUMA + ACU	約410名	40
2012.5	Copenhagen (デンマーク)	DARMA	約450名	39
2014.4	Washington DC (米)	CAURA + NCURA + SRAI	約440名	38
2016.9	Melbourne (豪)	ARMS	約850名 *	39
2018.6	Edinburgh (英)	ARMA	約1,100名 *	55
2021.5	広島 (日本)	RA協議会	約500名	49

2021年大会のテーマ

“Promoting Diversity in Research and Research Management Collaborations: More Trans-National、More Trans-Disciplinary、More Trans-Sectoral”



<スキルプログラム専門委員会の活動>

新任研修

毎年度5月～6月に、その年に新しくURA・研究支援職に就いた人を対象に実施。

科目構成は、「URA概論」...URAの歴史、国内外の諸制度・動き、URAの役割・スキルなど講義形式

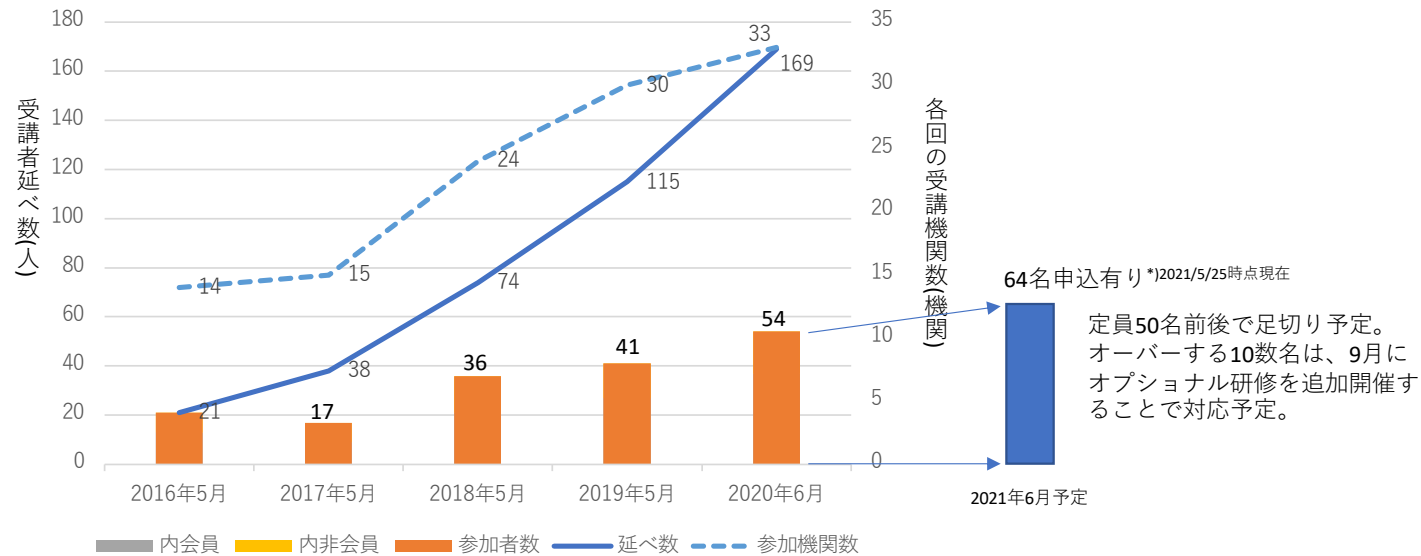
「先輩URA紹介」...3年前後の先輩URAの実態を紹介、意見交換、講義および意見交換形式

「グループワーク」...課題をグループ単位で検討し発表。グループワーク形式

「情報交換」...対面時は自己紹介および名刺交換。オンライン時はグループ単位の自己紹介。

受講者数推移

新任研修の受講者数推移



年次大会

毎年の年次大会で教育セッションとして2コマ分を確保。

定番セッションとして「プレアワード」分野...毎年実施、科研費等の競争的資金の支援方法を中心に講義。

企画セッションとして「研究IR」「産学連携」「ポストアワード」「情報収取と活用」などを実施。

年次大会の活動例：RA協議会第7回年次大会のプログラム

大会テーマ

リサーチ・アドミニストレーション機能の
拡充による研究力強化への取り組み

A 研究機関とURA	G 知財関連	S 特別セッション
B 研究コンプライアンス とリスク管理	H セクター関連	R 国際専門委員会
D 外部資金の獲得	J 賛助会費セッション	Z ランジェンセミナー
E 研究力分析とその活用	K スキルプログラム専門委員会	
F 研究プロジェクトの マネジメント	N 専攻者ネットワーク	

1日目 6月30日(火)							
会場名	A	B	E	C	D	F	G
	展示室2	展示室3-B	展示室3-A	会議室3-A/B	会議室4-A/B	会議室2	会議室1
9:00-10:00	受付						
10:00-10:20	開会式						
10:20-10:30	休憩						
10:30-12:00	3 特別セッション	ボズター企業ブース			E-1 評価を評価する 研究力の 分析・評価の実態		
12:00-12:10	休憩						
12:10-13:10	ランジェンセミナー (タンニョウセミナール) (早稲田大学アカデミック 協会主催)		2-2 ランジェンセミナー (早稲田大学アカデミック 協会主催)		Z-1 ランジェンセミナー (早稲田大学アカデミック 協会主催)		
13:10-13:20	休憩						
13:20-14:50	専門委員会活動報告	J-2 賛助会費(VALUENDO)	H-1 研究力分析に活用される セクター関連機関との連携に 関するURA活動とスキルとは		D-1 企業プロジェクには研究 力強化に果たす役割とその 活用に関する実態	D-1 企業プロジェクには研究 力強化に果たす役割とその 活用に関する実態	
14:50-15:50	休憩						
15:50-17:20	J-1 特別セッション(クラリベイト)	F-2 国際委員会・共同研究 推進の現状と今後の展望 URAの国際化推進	ボズター企業ブース		F-1 EISJ(倫理的・法的・社会的課題) への取組でURAに期待される 役割	N-1 みなで解決！異分野融合 のための対応と意識	F-2 大学の健全長寿に資する 社会貢献の例と提案
17:20-17:30	休憩						
17:30-18:30	年終社員総会						

2日目 6月31日(水)								
会場名	A	B	E	C	D	F	G	
	展示室2	展示室3-B	展示室3-A	会議室3-A/B	会議室4-A/B	会議室2	会議室1	
9:00-10:30		J-2 賛助会費(VALUENDO)	ボズター企業ブース		A-1 政府系専門委員会とURA の連携と共同研究の推進 URAの国際化推進 → Code for Research Adaptation	N-2 コラボレーションによる 分析の活用 → Code for Research Adaptation	E-2 研究力強化の推進 研究力強化 → Code for Research Adaptation	F-3 最近よく聞く「認知知」 って何？ 人文学・社会科学の 視点から
10:30-10:40	休憩							
10:40-12:10		K-1 ナレッジマネジメント 推進の現状と今後の展望	ボズター企業ブース		A-2 「認知知」をいかに活用する URAに期待すること、 やむを得ないこと	N-3 URAのコミュニケーション 強化	B-1 URAのコミュニケーション 強化	F-4 URAのコミュニケーション 強化
12:10-12:20	休憩							
12:20-13:20		Z-3 ランジェンセミナー (ランジェン)	ボズター企業ブース		N-4 ランジェンセミナー			
13:20-13:50	休憩							
13:50-15:20		K-2 中堅URAのキャリアアップに 必要なスキルについて考える	ボズター企業ブース		A-3 一見多様なリサーチ・アドミニ ストレーションに共通する スキルとは	N-4 THE ネットワーキング	B-2 大学の安全確保・危機管理 推進の現状と今後の展望 → Code for Research Adaptation	A-4 大学全体の研究環境改善と URAの役割
15:20-15:30	休憩							
15:30-16:00	クロージング							

8th RMAN-J Annual Conference 2022

月日	時間	スピーカー	タイトル
8/30	10:30-12:00	M	特別セッション 組織間連携や分野融合による大学等の研究力強化の方向性
	15:50-17:20	R-2	三宅 隆人(奈良先端科学技術大学院大学) 新たな価値創造の源泉となる国際URAの活動と展望
8/31	10:40-12:10	K-1	矢吹 命大(横浜国立大学) テーマ別勉強会2021(試行)成果報告と今後の展望
	13:50-15:20	K-2	三和 正人(九州大学) 中堅URAのキャリアアップに必要なスキルについて考える

月日	時間	スピーカー	タイトル
8/30	12:10-13:10	Z-1	株式会社早稲田大学アカデミックソリューション(ランジェン)
	12:10-13:10	Z-2	ターニョウインジャパン合同会社(ランジェン)
	13:20-14:50	J-2	VALUENEX株式会社(賛助会費セッション)
	15:50-17:20	J-1	クラリベイト・アナリティクス・ジャパン株式会社(賛助会費セッション)
8/31	9:00-10:30	J-3	エルゼビア・ジャパン株式会社(賛助会費セッション)
	12:20-13:20	Z-3	カクダス・コミュニケーションズ株式会社(ランジェン)

月日	時間	スピーカー	タイトル	
8/30	10:30-12:00	E-1	萩 多加之(福島大学) 評価を評価する 研究力の分析・評価の実態	
		H-1	根本 晴久(東北大学) 研究力強化に向けて異なるセクター間連携から共創につながるURA活動とスキルとは	
	13:20-14:50	G-1	藤田 隆(東京工業大学) 医療系プロジェクトにおける出口戦略に基づいた付与支援-研究・知財・産学活動との関係を探る	
		D-1	樋口 明弘(金沢大学) 医薬品開発のためのレギュラトリーサイエンス入門	
	15:50-17:20	F-1	白井 哲哉(京都大学) ELSI(倫理的・法的・社会的課題)への取組でURAに期待される役割	
		N-1	東村 明子(横浜国立大学) みんなで解決！異分野融合のための対応と意識	
		D-2	田中 育雄(東京理科大学) 選ばれる大学の博士課程を考える	
		F-2	原田 ノエミ(東北大学) 大学の健康長寿に関わる社会貢献の例と提案	
	8/31	9:00-10:30	A-1	眞藤 大地(文部科学省) 大林 雅也(文部科学省) 島崎 大輔(経済産業省) 坂本 暁司(内閣府) 政府系専門委員会とURA等の関係者のワークショップ-地域中核・特色ある研究大学の強み・特色を伸ばすために 取り組むこと-
			N-2	平井 亮之(新潟医療福祉大学) プログラミングによるデータ分析の生産性向上 - Code for Research Administration
		E-2	虎砂 西(東海大学) 研究設備・機器の共有推進に向けたガイドラインを活用した研究力強化	
		F-3	新澤 由子(東京大学) 最近よく聞く「認知知」って何？ 人文学・社会科学の視点から	
10:40-12:10		A-2	日澤 慧紀(東北大学) 「認知知」をいかに活用する URAに期待すること、やむを得ないこと	
		N-3	平田 謙安(信州大学) URAのコミュニケーション強化	
		B-1	明谷 真樹(東京大学大学院薬学系研究所) URAのコミュニケーション強化	
		F-4	三宅 隆人(九州大学) URAのコミュニケーション強化	
13:50-15:20		A-3	島崎 俊子(東京大学) 一見多様なリサーチ・アドミニストレーションに共通するスキルとは	
		N-4	松山 紀重子(信州大学) THE ネットワーキング	
	B-2	小野 真(電気通信大学) 大学の安全確保・危機管理推進の現状と今後の展望		
	A-4	大西 祥徳(京都大学) 大学全体の研究環境改善とURAの役割		

RA協議会の運営体制（第3期）

代表理事（会長）：小谷 元子（東北大学 理事・副学長）

副会長：

佐治 英郎（京都大学名誉教授）

高橋 真木子（金沢工業大学・教授）

森倉 晋（電気通信大学・総括URA（特任教授））

監事：馬場 忠（筑波大学名誉教授）

理事：12名

監事：1名

専門委員会（委員長）

年次大会専門委員会

森倉 晋・電気通信大学・総括URA（特任教授）

スキルプログラム専門委員会

柴田 徹・東京都立大学

情報発信専門委員会

石田 貴美子・同志社大学・サーチ・アト` ミニストラ`

国際専門委員会

三宅 雅人・奈良先端科学技術大学院大学・准教授

会費

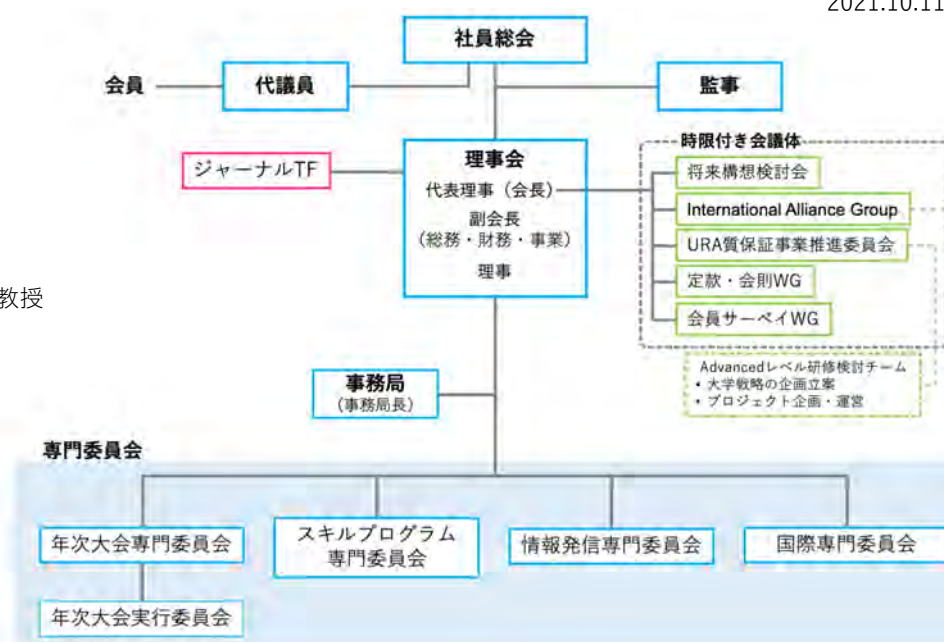
組織会員年会費：200,000円/年

組織内個人会員年会費：2,000円/年

組織外個人会員年会費：10,000円/年

学生会員：2,000円/年

2021.10.11



引用文献

Determinants of contract renewals in university–industry contract research: Going my way, or good Sam?

Tohru Yoshioka–Kobayashi, Makiko Takahashi

2021年

Multilevel analysis of research management professionals and external funding at universities: Empirical evidence from Japan.

Shin Ito, Toshiya Watanabe

Science and Public Policy, Vol. 47 (6), 2020年

大学における研究推進支援人材が外部研究資金獲得に与える影響

古澤 陽子、枝村 一磨、吉岡(小林) 徹、高橋 真木子、隅藏 康一

NISTEP(文部科学省科学技術・学術政策研究所) DISCUSSION PAPER (179) 2020年3月

日本のアカデミアにおける研究推進・活用人材 –競合から協働へ向かう産学官連携コーディネータとURA–

高橋真木子, 古澤陽子, 枝村一磨, 隅藏康一

GRIPS(政策研究大学院大学) Discussion Papers 18(11) 2018年10月

日本のURAの役割の多様さとその背景, 総合的な理解のためのフレームワーク

高橋 真木子, 吉岡(小林) 徹

研究 技術 計画 31(2) 223–235 2016年

ご清聴ありがとうございました

高橋真木子

mkkatakashi@neptune.kanazawa-it.ac.jp