

Title	研究推進・支援業務に係る事務職員、URAの10年の取組と展望
Author(s)	花岡, 宏亮
Citation	大学職員論叢. 2022, 10, p. 29-39
Version Type	VoR
URL	https://hdl.handle.net/11094/87070
rights	©2022 大学基準協会
Note	

Osaka University Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

Osaka University

研究推進・支援業務に係る事務職員、 URAの10年の取組と展望

花岡 宏 亮

大阪大学
言語文化研究科・外国語学部箕面事務室¹

【目次】

はじめに

I. 「URA人材」と「URA業務」

1. 「URA人材」
2. URAの配置状況
3. 「URA業務」

II. 研究推進・支援業務の10年間の歩み

1. 大学行政管理学会 研究推進・支援研究会の動向
2. URAの登場による事務職員との業務分担・連携の状況
3. 事務職員とURAの協働事例

III. 今後の展望

1. URA認定制度
2. 事務職員出身の専任URA
3. 研究推進・支援業務を担う事務職員の育成方策
4. 研究支援サービス・パートナーシップ認定制度

まとめ

【キーワード】

研究推進・支援業務、URA、事務職員出身のURA、事務職員とURAの協働

はじめに

研究推進・支援業務²は、この約10年間（2011年度～2021年度）で、URAの登場、外部資金制度の変化などにより、大きく変貌している。

本稿では、約10年間の研究推進・支援業務の推移について、文部科学省の産学連携等状況調査、大学行政管理学会研究推進・支援研究会の開催記録、筆者の大

阪大学での実体験などから、振り返りを行った。今後の展望については、私見も交えつつ論じた。読者の皆様に、研究推進・支援業務への理解、今後の研究推進・支援体制強化へのヒントがご提供できていれば望外の喜びである。

I. 「URA人材」と「URA業務」

1. 「URA人材」

「URA人材」の定義について確認しておく。「URA人材（以下、「URA」と表記する。）」の整備が実質的に始まったのは、2011年度開始の文部科学省補助事業「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（以下、「URA整備事業」と表記する。）」からである。この補助事業でのURAの定義は、以下のとおりである。

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付けとして）研究活動の企画・マネジメント、研究成果の活用促進を行う（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。

上記URA整備事業は2017年3月で終了するが、文部科学省は2018年2月にURAの質保証に関する議論を開始し、同年9月に「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」を取りまとめた。その論点整理を踏まえ、認定制度の制度設計、試行が行われ、2021年3月に文部科学省委託事業「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」成果報告書が取りまとめられた。この成果報告書でのURAの定義は、以下のとおりである。

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業務に従事する人材。

2011年度当時は、研究者を支える人材としてのURA像が想定されていたが、2021年3月の定義では、大学等組織全体、様々な業務、組織全体の機能強化、といった用語が入り、業務内容に広がりを持たせた内容に発展している。このようにURAという言葉の定義そのものもこの10年間で変化しているのである。

なお、実際に各大学に配置されているURAの業務を見ていくと、上記定義に当てはまりつつも、各大学の課題や研究戦略により、研究者支援に特化したURAや、大学経営支援のURA、IR (Institutional Research) 専門のURAなど、多様なURAが存在していることが分かる³⁾。

補足であるが、URAの雇用形態も、教員職、事務職員(技術職員)職、「第3の職(教員でも職員でもない第3の職種としてURAを位置づける形態)」など多様であるし、雇用財源も研究大学強化促進費補助金、外部資金、運営費交付金(国立大学が2004年に法人化したことを受け、国が国立大学法人に交付している資金)など様々である。

2. URAの配置状況

URAの配置人数・配置機関数の推移を概観する。文部科学省がURAのデータを取り始めた2011年度からの推移をまとめると図1、図2のようになっており、URA配置人数、URAを配置している機関数共に増加傾向が続いている⁴⁾。なお、2017年度からURAの定義に「産学官連携コーディネーター」が含められることになったことから、厳密には、2016年度までと、2017年度以降は分けて見る必要がある。

3. 「URA業務」

URAはどのような業務を担い、どのような知識・能力を有するべきか。このことについては、「URA整備事業(スキル標準の作成)」において東京大学が2014年3月に取りまとめた「URAスキル標準」が基本の考え方となっている。このスキル標準の中に、URAの業

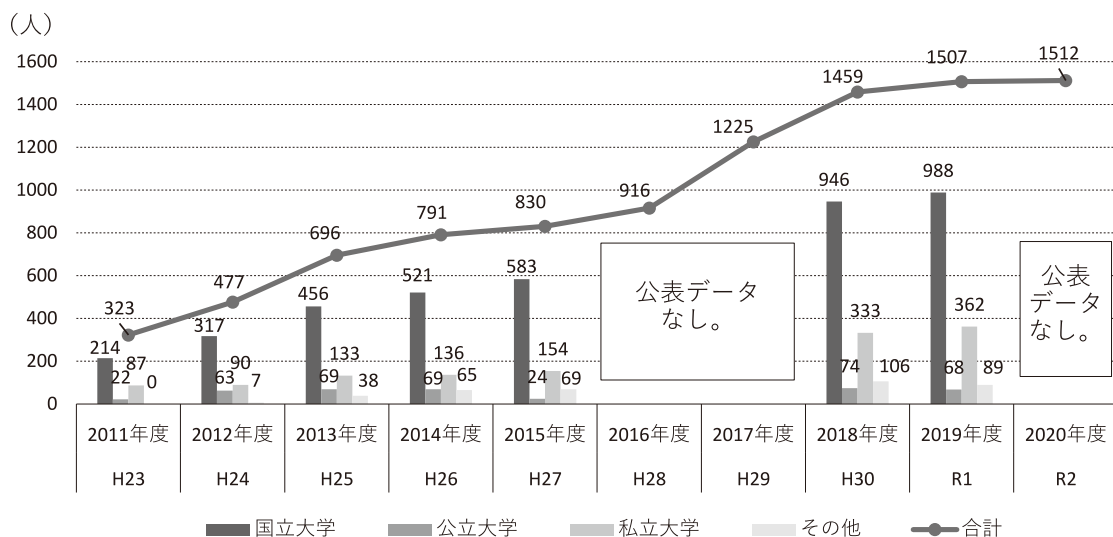


図1 URA配置人数の推移

(機関)

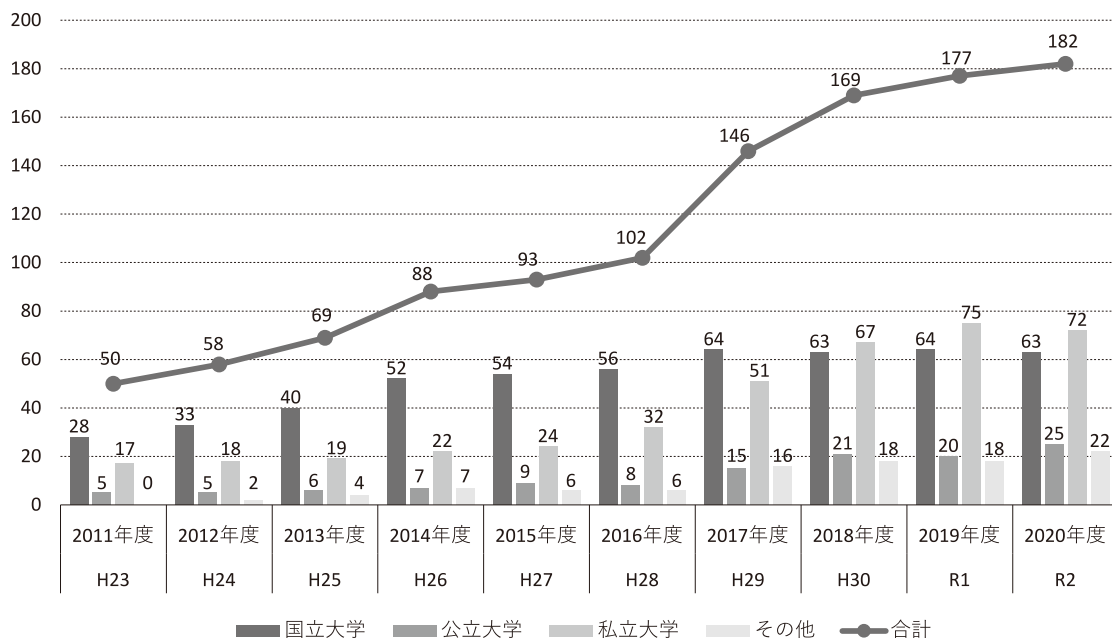


図2 URAを配置している機関数の推移

表1 URAスキル標準で分類された「URA業務」

区分	業務
(1) 研究戦略推進支援業務	①政策情報等の調査分析 ②研究力の調査分析 ③研究戦略の策定
(2) プレアワード業務	①研究プロジェクト企画立案支援 ②外部資金情報収集 ③研究プロジェクト企画のための内部折衝活動 ④研究プロジェクト企画のための対外折衝・調整 ⑤申請資料作成支援
(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 ②プロジェクトの進捗管理 ③プロジェクトの予算管理 ④プロジェクト評価対応関連 ⑤報告書作成
(4) 関連専門業務	①教育プロジェクト支援 ②国際連携支援 ③産学連携支援 ④知財関連 ⑤研究機関としての発信力強化推進 ⑥研究広報関連 ⑦イベント開催関連 ⑧安全管理関連 ⑨倫理・コンプライアンス関連

務内容(以下、「URA業務」と表記する。)が表1のとおり分類されている。

なお、「URA業務」については、URA整備事業開始当初の概念は、プレアワード業務、ポストアワード業務の2区分であったが、ヒアリング調査等の結果、(1)と(4)を設け、4区分に整理されたことに意義がある^{5,6}。

研究推進・支援業務に従事する事務職員が実施している業務は、「URA業務」に含まれているものが多いので、「URA業務」をしている可能性がある、という感覚を持ってもらった方が良く考える。

II. 研究推進・支援業務の10年間の歩み

1. 大学行政管理学会 研究推進・支援研究会の動向

過去10年間の研究推進・支援業務を振り返るため、大学行政管理学会⁷においてどのようなテーマが議論されていたのかを紹介したい。大学行政管理学会 研究推進・支援研究会では、定期的に研究会を開催して

おり、その時々に必要な性の高いテーマを選定している。

表2は、2011年から2020年度までに開催された研究会を、タイトル等を踏まえて、URAスキル標準の「URA業務」に基づき整理したものである。研究推進・支援研究会代表の東洋大学・根岸哲也部長にご意見を伺いながら、整理を進めた。

最も多く15回取り上げられているのが「(4) 関連専門業務 ④知財関連」である。研究会に参加する大学では、知財の管理・活用について事務職員に委ねられている事例が多く、継続してテーマに取り上げられている。

次に、14回取り上げられているのが、「(4) 関連専門業務 ⑨倫理・コンプライアンス関連」である。安全保障貿易管理、利益相反、研究安全、危機管理などのキーワードがテーマとして挙がっている。特に、過去10年間の間に研究費の不正使用の事案が複数の大学から公表され、コンプライアンス体制の整備などが

表2 大学行政管理学会研究推進・支援研究会の研究会の動向

	年度	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	総計
(1) 研究戦略推進支援業務												
①政策情報等の調査分析		2	2	3	2				1	1		11
②研究力の調査分析			2	1							1	4
(2) プレアワード業務												
①研究プロジェクト企画立案支援		1	1				1	2				5
②外部資金情報収集			1									1
⑤申請資料作成支援		2		1	1	2	2			1		9
(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									1			1
③プロジェクトの予算管理		3	3	1	1	2						10
(4) 関連専門業務												
③産学連携支援		1	1		1	1	1					5
④知財関連		4	2	3	3	1	1	1				15
⑤研究機関としての発信力強化推進			1							1		2
⑥研究広報関連			1									1
⑨倫理・コンプライアンス関連				2		4	3	5				14
(5) その他												
①在り方検討						1	3		1		1	6
②人材育成									2			2
計		13	14	11	8	11	11	8	5	3	2	86

強化された時期でもあり、2015年度から2017年度に開催が集中している。

11回取り上げられた「(1) 研究戦略推進支援業務 ①政策情報等の調査分析」は、文部科学省概算要求、サイエンスマップ、他機関の研究支援体制等がテーマとして挙げられている。9回取り上げられた「(2) プレアワード業務 申請資料作成支援」では、科学研究費補助金(以下、「科研費」と表記する。)等の採択率向上に向けたノウハウの共有、海外の外部資金獲得に向けた情報共有や、クラウドファンディングに関する情報共有もあった。

根岸代表のコメントとしては、2011年度からの約10年間は、研究推進・支援業務を担当する事務職員は、研究費不正、研究不正、安全保障貿易管理、利益相反などの対応に多くの労力を割かれた。他方、研究支援に対するニーズも高まり、研究支援も手厚くしていく対応が求められた。このため、「(4) 関連専門業務 ⑨倫理・コンプライアンス関連」、「(2) プレアワード業務 申請資料作成支援」の回数が多かったのは納得感がある、とのことであった。

2. URAの登場による事務職員との業務分担・連携の状況

URAの登場により、事務職員の業務はどのように変化したのだろうか。筆者が大阪大学でURAと連携し

ていたときの状況(2014～2016年度)を紹介したい。

大阪大学においてURA登場後に生まれた研究推進・支援業務は、表3のとおり研究戦略に係る助言、プレアワード業務等である。例えば、科研費獲得に関する支援においては、URA登場前は、教員と事務職員が連携して説明会等を企画していたが、URA登場後は、説明会に加え、科研費の書き方講座の企画実施、外国人研究者への英語マニュアルの作成等を行うようになった。これらの業務は、これまで事務職員だけでは手を付けることができなかったものである。これらの多くはURAの発案に基づくが、事務職員とURAが連携して、より大学の実態に即した実行可能性の高い事業に練り上げると共に、実施段階においては事務職員とURAが協働した。

表3のプレアワード業務には「事務職員との協働による課題解決」を設けた。事務職員(筆者)が日々取り組む既存業務の中から企画した、プレアワードに係る研究環境を改善する提案である。筆者は、研究のバックグラウンドがあるURAと協働し、実効性の高い複数の企画を立案し、実施した⁸。事務職員とURAが協働することで、相乗効果が生まれることを実体験した⁹。

3. 事務職員とURAの協働事例

筆者は、事務職員とURAの相乗効果に関心を持ち、双方の立場を理解しうる人材(主に事務職員出身

表3 URA登場後に生まれた研究推進・支援業務(大阪大学)

業務の分類	業務内容	URAが新規に取り組んだ業務
研究戦略推進支援業務	研究戦略に係る助言等	執行部への研究推進戦略に係る助言等
	IR(インスティテューショナル・リサーチ)	論文データベース等による研究力分析
プレアワード業務	科学研究費補助金	科研費の書き方講座の企画・実施、外国人研究者への英語マニュアルの作成、外部資金に係る通知の英訳 等
	CREST、さきがけ、特別研究員	説明会の企画・実施、申請書類の事前チェック 等
	個別プロジェクトの支援	大型の予算獲得までのプレアワード業務
	分野横断的研究、国際共同研究の企画	部局や国をまたがる研究者の連携、マッチング
	事務職員との協働による課題解決	事務職員との共同企画、助言、事務職員と連携して学内打合せに参加 等

表4 URAと事務職員の連携事例(2019年度調査)

<p>(事務職員出身のURAの事例)</p> <p>○学内において制度の新設を検討する際、URAが教員側からの意見の集約を行ったが、業務を体系化・規則化する等の制度設計を行う中で対応に苦慮する場面があった。このため、事務系出身URAが教員と事務職員の間に入り、調整を行うことで、学内制度の新設を進めることができた。</p> <p>○事務職員出身のURAは、URAと事務系職員の連携を主体的に進めていただけるので、事務系職員以外の出身のURAの業務も円滑に進めることができ、大学の研究力を高めるために非常に役立っている。</p>
<p>(事務職員とURAの連携事例)</p> <p>○総長のトップマネジメントで申請する大型プロジェクトで、事務職員を対策室長として配置換えし、URAとともに申請準備及び申請書等の作成に当たさせた。事務職員は事務ネットワークを駆使した情報収集、多数の部署間の調整などをURAと連携して行い、採択に貢献した。</p> <p>○URA室副室長に事務職員OBを配置することで、事務部門からのフレキシブルな対応を引き出すなど連携強化を円滑にしている。</p>

のURA)に着目し、2019年度には、研究大学コンソーシアム33機関に対して、「前職が事務系職員のURAに関する情報提供のお願い」と題したアンケート調査を行った¹⁰。ここでは紙面の都合上、表4のとおり、調査結果の中から、事務職員出身のURA、事務職員とURAの連携事例の部分を抜粋して紹介する。事務職員出身のURAが組織の中で重要な役割を果たしうることや事務職員とURAが協働を進めるヒントが得られる。

Ⅲ. 今後の展望

1. URA認定制度

URA認定制度は、URA整備事業が終了した後、

URAが研究力強化や研究環境の充実等に重要な役割を果たしている状況を踏まえ、文部科学省がURAの質保証を図るため、実務能力に係る認定の在り方に関する議論を経て、取りまとめたものである。2018年度の論点整理、2019年度の質保証制度の構築に向けた調査研究、2020年度の認定制度の実施に向けた調査・検証が実施され、研修の内容や審査基準、審査方法、審査要件等について、取りまとめが行われた。認定の対象は「認定URA」と、より上位の「認定専門URA」の2種類を設けることになった。

以下では、金沢大学作成の「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」成果報告書から、表5のとおり「認定URA」の申請要件

表5 認定URAの申請要件、評価項目、評価の観点及び根拠書類

「認定URA」の申請要件	
<ul style="list-style-type: none"> ・大学等においてURA業務あるいは類似の業務の経験が現在を含めて3年以上あること。 ・Coreレベルの研修を修了していること。 	
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>可否を評価</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、自律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、 <u>総合的に5段階で評価</u>

や審査における評価項目等について取り上げる。詳細は成果報告書をご覧ください¹¹。

制度の全体、検討の経緯等は、文部科学省等ホームページに随時更新される情報¹²で確認してもらいたい。この認定制度は、事務職員も申請することができる。科研費等の外部資金に係る業務に就いている事務職員が、当該業務に積極的かつ創造性を持って関わっており、上長が3年間以上の業務経験ありと認めれば、「認定URA」を申請することができる。認定を受けるに当たって、URAという職名であることは求められていない。業務の中身が重要なのである。

2. 事務職員出身の専任URA

今後、動向として注目されるのが、事務職員出身の専任URA（各機関において、URAとしての業務に専念専従させている者）である。

これまででも、例えば、研究推進・支援関連の部署の係長以上の人材をURAと位置づける、といった取組はあったが、大学の方針・キャリアパスとして、事務職員を専任URAとして登用し、育成する事例は少なかった。過去10年間のうち前半5年間で始まった事例を取り上げると以下のようなものがある。

東京農工大学では、2012年度末から事務職員からの人事異動という形で1名のURAが生まれ、2014年度末までプレアワード業務、研究IR業務に専念した。

山口大学では、2013年度からURAと事務職員の間職として、事務職員1名がURA支援事務部門に配属され、その後URAへと移行した。研究支援制度の新設・改正の他、IR等の活動を実施した¹³。

また、近年では、以下の2大学の事例に注目している。

神戸大学は、第3の職「政策研究職員」を2019年度から制度化し、事務職員から「政策研究職員」に応募・転身できる制度を設けている。2021年12月現在、事務職員3名が「政策研究職員」に転身しており、うち2名はURA、1名はIR担当として業務に従事している。

大阪大学は、2021年度から、「URA業務を担う事務職員育成プログラム」を開始した。URAとともに研究支援の現場を直接経験しながら研究支援に必要なス

キルを身に着けた事務職員を育成するプログラムである。学内公募が行われ、選考の結果、2021年10月から事務職員2名が専任URAとして全学組織である経営企画オフィスに着任している¹⁴。

今後、URA認定制度の実運用等も相まって、事務職員出身の専任URAが注目されていくのではないかと考えている。

3. 研究推進・支援業務を担う事務職員の育成方策

研究推進・支援業務の質・量を高めるには、事務職員のスキル向上が必要であるが、多くの事務職員が定期的に人事異動をする現状を踏まえると、個人レベルでは限界があり、組織レベルで仕組みを構築していくことが重要である。

仕組みとは、前節で述べたように事務職員出身の専任URAを登用することの他、事務職員にURAの業務を経験させて相互理解を深めること、また、URAとの定期的なミーティング（制度的な裏付けを持たせて、構成員をある程度固定した方が事務職員は参加しやすい。）を開催することなどを通じて、お互いの業務を把握している人数を組織内に増やしていくことが必要と考えている。

また、仕組みを検討する上で、研究推進・支援業務に向き合う事務職員が、どのような形態の業務を担当しているのかを把握し、最適な人員配置を検討することも重要と考えている。図3は、トーマス・H・ダベンポート¹⁵が作成した、知識労働プロセスのマトリックスを元に、筆者が再編したものである。業務における「協働の度合い」や「業務の複雑さ」を軸にして研究推進・支援業務を5つに分類した。URAとの関係では、専門家型、協働型の業務において、連携していくことが想定される。加えて、筆者は、協働型の先に、創造型の業務もあると考えている。URAでは取り組みにくい、制度面の改善、事務業務の在り方の見直しなどの業務である。研究者や執行部に対する新たな支援メニューを、URAと協働しつつ創造できるようになることが望ましいと考える。今回提示した知識労働プロセスのマトリックスは、検討手法の一例であるが、事務職員の研究推進・支援業務を構造化することで、当

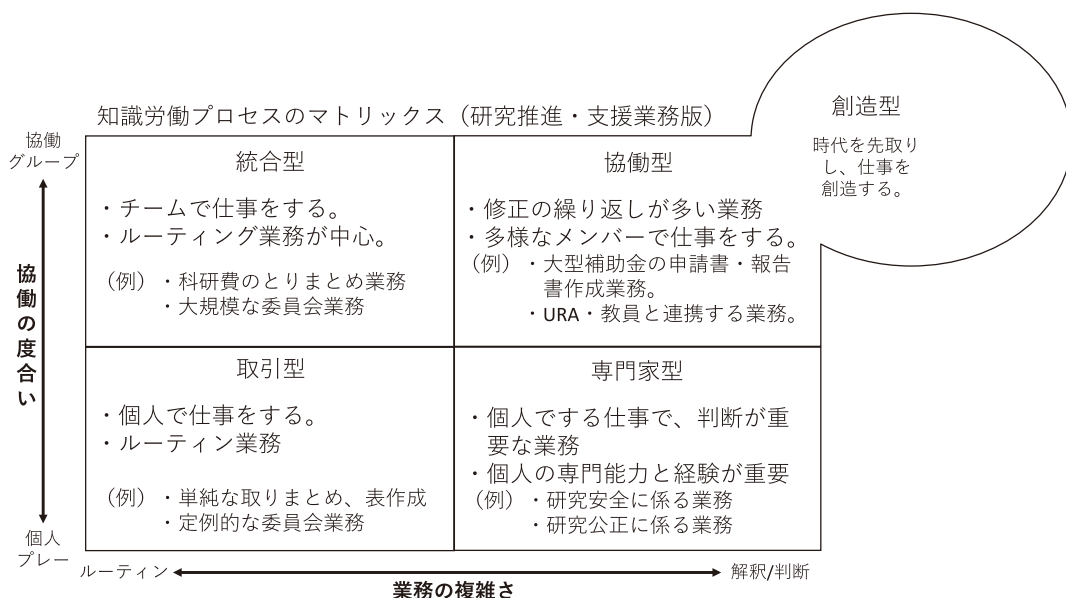


図3 知識労働プロセスのマトリックス（研究推進・支援業務版）

該業務の中での人材のキャリアパスや業務専念の可能性などが検討できるのではないかと考えている。

なお、本章では、事務職員がURAの業務を経験することの必要性を説明したが、URAが事務職員の業務を経験することも同様に重要であると考えている。

4. 研究支援サービス・パートナーシップ認定制度

最後に、研究推進・支援業務に関するその他の注目事項も取り上げておきたい。

文部科学省では、民間事業者が行う研究支援サービスのうち、一定の要件を満たすサービスを「研究支援サービス・パートナーシップ」として認定しており、図4のとおり令和2年度では9件のサービスが認定を受けている¹⁶。

この認定制度の他、私立大学が出資した会社に研究支援業務をアウトソーシングする動きもある。大学側から見ると、研究支援方策の選択肢が増えつつある状況といえる¹⁷。

今後、URAを配置しない大学や、URAのサポートではカバーしきれない領域にスポットで研究支援業務を外注するといった利用が考えられる。ただ、研究支援を外部から受けようとする、調達手続きに時間と

労力を要すること、どの財源から支出すべきかといった課題が出て、制度面等で難航するケースもあると聞いており、今後の動向に注視したい。

まとめ

文部科学省産学連携等状況調査によると、2020（令和2）年度では、調査に回答した834機関中、182（約22%）の大学等にURAが配置されている状況である。現在URAを配置していない大学が今後新規にURAの配置を検討する場合は、なぜURAを配置する必要があるのか、どのような業務をさせるのかを大学側で明らかにしておくことが重要である¹⁸。URAをただ採用しても、それだけでは研究力は向上するものではない。第I章第3節で、研究推進・支援業務を担う事務職員の業務の中には「URA業務」に含まれているものが多いと述べたが、URAがURAとして機能を発揮するには、執行部の理解やURA業務を担う事務職員との協働が不可欠で、URAを含む研究推進・支援業務全体の業務設計を考えていく必要がある。

では、URAを含む研究推進・支援組織の最適な人員構成はどのように考えれば良いだろうか。それは、大学の特性に依るが、中長期的視点で、研究者、企業経

研究支援サービス・パートナーシップ認定制度 (A-PRAS)



研究支援サービス・パートナーシップ認定制度 (A-PRAS)とは民間事業者が行う研究支援サービスのうち、研究者の研究環境を向上させ、我が国における科学技術の推進及びイノベーションの創出を加速すると認められるサービスを文部科学省が認定し、研究支援サービスの多様な取組の発展を支援する制度です。

ロゴマーク

認定サービスを示すロゴマークです。円が全体に展開していく様子を示すことで、「国、研究機関、民間企業、国民」という4つの主体に研究支援コミュニティが広がっていく願いを込めています。



令和元年度認定サービス		第1回となる令和元年度は8件のサービスを認定しました。(各サービスの詳細は次ページ以降参照)
サービス名	事業者名	
Impact Science	カクタス・コミュニケーションズ株式会社	1
L-RAD	株式会社リバナ	2
研究機器のシェアリングサービス	日本電子株式会社	3
JDream Expert Finder	株式会社ジー・サーチ	4
J-DACジャパンデジタルアーカイブズセンター	丸善雄松堂株式会社	5
Securite ACADEMIA (寄付)	ミュージックセキュリティーズ株式会社	6
BRAVE	Beyond Next Ventures 株式会社	7
リサイクルネットワーク、マルチベンダーサービス、ラボストックサポート、ZAICO、ZAI	リカケンホールディングス株式会社、MHCリユースサービス株式会社、株式会社ZAICO	8
令和2年度認定サービス		第2回となる令和2年度は1件のサービスを認定しました。(各サービスの詳細は次ページ以降参照)
サービス名	事業者名	
READYFOR College	READYFOR株式会社	9

担当 文部科学省科学技術・学術政策局企画評価課 < Mail > nintei@mext.go.jp < Tel > 03-5253-4111 (内: 4012)
https://www.mext.go.jp/a_menu/kagaku/kihon/1422215_00001.htm



図4 研究支援サービス・パートナーシップ認定制度の概要

験者、事務職員など多様な経験者でバランス良く構成することではないかと考えている。研究推進・支援組織には、大学の研究を含む諸活動に対応する必要があり、「多様性」が求められるからである。事務職員出身のURAなどの複数の立場が分かる人材が居ればより協働が進むものと考え。

最後に、この論考でURAに関心を持った事務職員が居れば、自大学の研究推進・支援業務の実情や自大学のURAの取組を確認することをお勧めする。また、可能であれば、リサーチ・アドミニストレーション協議会(以下、「RA協議会」と表記する。)¹⁹年次大会やURAが企画した取組に参加して、URAがどのようなことに関心を持ち、解決に向けどのように行動しようとしているかを肌で感じることをお勧めする。

2031年頃までの10年間では、URAがこれまで培った知識やノウハウを事務職員が吸収して、事務職員出身の専任URAなどが大学の研究推進・支援業務を底上げしていくことを強く期待する。

1 筆者は、2004年10月に大阪大学研究協力部に新規採用され、以後、主に研究推進・支援業務関連の業務を担当した。2012年4月から2014年3月まで文部科学省への転籍出向をしたのち、大阪大学に復職し、2014年4月から2017年3月まで、URA整備事業、研究大学強化促進事業の事務担当を務めた。現在は、言語文化研究科・外国語学部策面事務室に所属し、地域連携等の事業を推進する業務を担当している。

2 デジタル大辞泉(小学館)によると「推進」は1 物を前へおし進めること、2 事業や運動などを達成するように努めること、とあり、「支援」は力を貸して助けること、とある。

上記を踏まえ、本論では、「研究推進」と「研究支援」を以下のように定義した。

研究推進：大学、部局等の組織における研究上の目標の実現に向けて、物事を前に推し進めること。

研究支援：研究者の研究費の獲得や研究環境の整備など、研究遂行に必要な諸活動を通じて助けること。

3 参考文献[9]では、URAの役割と機能に応じて、区分すると、仮称ではあるが、産学連携系、アカデミック系、研究資金獲得・運用系、医療系に4大別するのが適当ではないかと提案している。

- 4 文部科学省が実施する「大学等における産学連携等実施状況調査」が根拠データであるが、2011年度～2015年度は、参考文献[5]に掲載されている調査結果のデータを用いた。また、2016年度～2017年度、2020年度のURA配置人数については、合計人数は公表されているものの、組織別データは公表されていないため、空白となっている。
- 5 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(第5回)(平成23年8月4日開催)では、具体的な業務は、Pre-awardとPost-awardの2区分であった。米国における職能団体NCURAの活動が参考にされた。https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu6/001/shiryo/_icsFiles/afieldfile/2011/10/03/1310035_4.pdf(参照日:2022年2月10日)
- 6 東京大学におけるURAスキル標準の制度設計の経緯は、参考文献[2]が詳しい。
- 7 大学行政管理学会は、大学における多様な領域を実践的、理論的に研究し、プロフェッショナルとして大学行政管理にたずさわる人材の育成を通して大学の発展に寄与することを目的として、1997年に設立された学会であり、会員数は2021年8月20日現在、1,204名となっている。<https://juam.jp/wp/im/juam/>(参照日:2022年2月10日)
- 8 筆者がURAと協働して企画・実施した取組内容は、「第2回 新潟リサーチ・アドミニストレーション勉強会(2020年2月12日開催)」<https://www.ura.niigata-u.ac.jp/index.php/niigata-ra-seminar/9559>(参照日:2022年2月10日)などで発表している。
- 9 前節の根岸代表の所属する東洋大学では、事務職員が科研費の研究計画書書のチェックを行い、URAは事務職員の手が回っていない研究支援業務(科研費以外的大型資金の新規応募者の獲得等)を担当する、という業務分担をしている、とのことだった。大学の状況により様々な業務分担・協働の形がある。
- 10 詳細は、RA協議会第5回年次大会(電気通信大学)において、研究支援業務に係るURAと事務職員の業務形態(業務分担・協働)というタイトルでポスター発表している。アンケートの調査期間は2019年8月16日～29日までで、33機関のURA組織にメールで質問票を送信するかたちで実施し、うち24機関から回答があった(回答率72.7%)。
- 11 参考文献[1]P246-262に認定URAに関する募集要項(改訂版)等が掲載されているので、評価の基準、審査のプロセス等は参考文献で確認してもらいたい。なお、認定専門URAについては、P264-284に掲載されている。
- 12 URA認定制度については、文部科学省ホームページ「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」に報告書等がまとまっている。https://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/index.htm(参照日:2022年2月10日)
- 13 山口大学の取組については、大阪大学経営企画オフィス ホームページの「RA協議会第4回年次大会 講演録 公開URA組織における人材育成」にまとまっている。<https://www.ura.osaka-u.ac.jp/policyseminar/2018/12/Univ-Reform.html>(参照日:2022年2月10日)
- 14 大阪大学経営企画オフィスURAメールマガジンvol.74、【4】大阪大学「URA業務を担う事務職員」育成プログラムの記事を引用して作成した。https://www.ura.osaka-u.ac.jp/uramagazine/vol_074.html(参照日:2022年2月10日)
- 15 参考文献[6]P.49に「知識労働プロセスのマトリックス」が掲載されている。
- 16 文部科学省研究支援サービス・パートナーシップ認定制度(A-PRAS)は、以下のURLに詳しい。https://www.mext.go.jp/a_menu/kagaku/kihon/1422215_00001.htm(参照日:2022年2月10日)
- 17 具体的には、株式会社早稲田大学アカデミックソリューション(WAS)の研究支援事業が例に挙げられる。<https://company.w-as.jp/company/>(参照日:2022年2月10日)
- 18 参考文献[7]では、『科研費獲得の促進に対しては、URAの配置が有効』であるが、『ある水準を境に減少もしくは頭打ちになる可能性』があるので、『人数増加によるインパクトを最大限に享受するための最適な人数規模水準』を見極める必要がある、との分析結果を報告している。
- 19 RA協議会(<https://www.rman.jp/>(参照日:2022年2月10日))の他、学会では、研究・イノベーション学会、大学行政管理学会、産学連携学会などが考えられる。このほか、ネットワークの活動としては関西では、関西地域大学等研究支援スタッフネットワークの会(カラットねっと)がある。

参考文献

- [1] 金沢大学, 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」成果報告書, 文部科学省ホームページ, 金沢大学, 2021.
- [2] 佐野正晴, 村上壽枝, 林 輝幸, 我が国のリサーチ・アドミニストレーターの現状と制度設計-東京大学の事例を中心として-, 大学論集, 45, 広島大学高等教育研究開発センター, 2014, p.81-96.
- [3] 澤田芳郎, 研究支援の社会史, 産学連携学, 12.2, 産学連携学会, 2016, p.1-10.
- [4] 高橋真木子, 吉岡(小林) 徹, 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, 研究 技術 計画, 31(2), 研究・イノベーション学会, 2016, p.223-235.
- [5] 高橋真木子, 古澤陽子, 枝村一磨, 隅藏康一, 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ーとURA-, GRIPS(政策研究大学院大学) Discussion Papers, 18(11), 政策研究大学院大学, 2018.

- [6] Davenport, T. H. (2005) Thinking for a Living : How to Get Better Performances And Results from Knowledge Workers. Boston, MA: Harvard Business School Press (藤堂圭太訳『ナレッジワーカー』ランダムハウス講談社, 2006). P.49
- [7] 古澤陽子, 枝村一磨, 吉岡(小林)徹, 高橋真木子, 隅藏康一, 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, NISTEP(文部科学省科学技術・学術政策研究所) DISCUSSION PAPER (179), 文部科学省科学技術・学術政策研究所, 2020.

- [8] 山野真裕, 日本の高等教育におけるリサーチ・アドミニストレーターの形成初期の歴史, 東京大学大学院教育学研究科紀要, 56, 東京大学, 2016, p.49-60.
- [9] 山本 進一, 解説: 我が国へのURAの導入, 大学評価・学位研究, 20, 大学改革支援・学位授与機構, 2019, p.27-38.