

リサーチ・アドミニストレーターの認定機関と 実施体制に関する議論のまとめ

リサーチ・アドミニストレーター活動の強化に関する
検討会ワーキンググループ

1. ワーキンググループにおけるこれまでの議論

(1) ワーキンググループメンバー

○以下のURA関係団体および検討会から推薦を受けた者により構成し、議論を行った。

五十音順

一般社団法人大学技術移転協議会 (UNITT)	医療系産学連携ネットワーク協議会 (medU-net)	学術研究懇談会 (RU11)
研究大学コンソーシアム (RUC)	国立研究開発法人科学技術振興機構 (JST)	多能工型研究支援人材育成コンソーシアム
リサーチ・アドミニストレーター協議会		

(2) 議論の経過

○第1回 8月6日(木)開催(オンライン)

- ・検討の進め方について
- ・リサーチ・アドミニストレーターの認定機関について(各団体へ意見照会する主な論点について)

○第2回 9月3日(木)開催(オンライン)

- ・リサーチ・アドミニストレーターの認定機関について
(各団体からの回答について意見交換、認定機関において担うべき機能について)

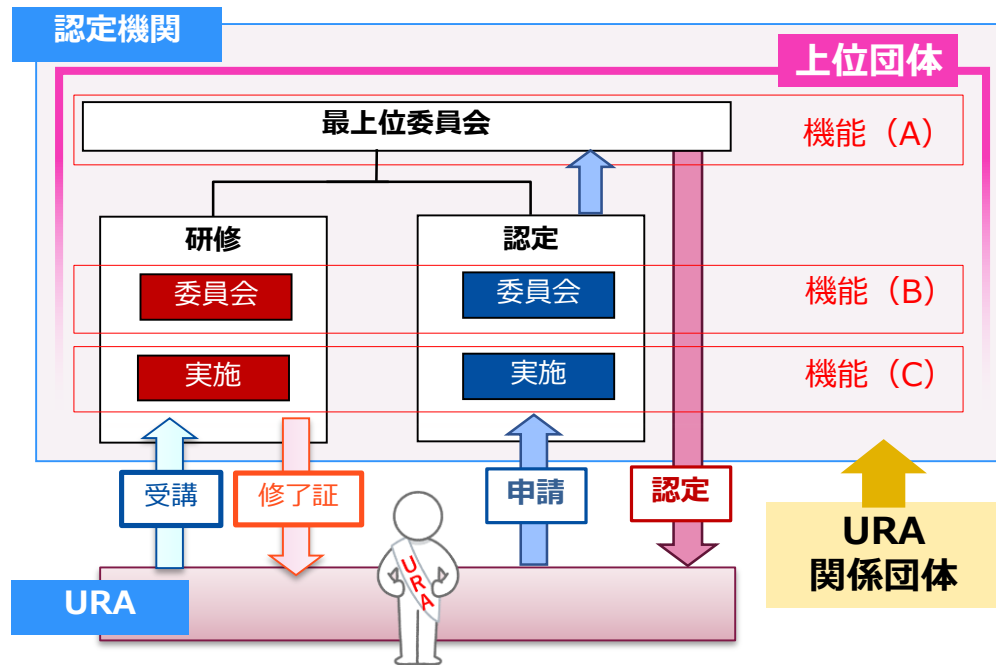
○第3回 9月10日(木)開催(オンライン)

- ・リサーチ・アドミニストレーターの認定機関について(意見照会を踏まえた認定機関の体制について)

2. リサーチ・アドミニストレーターの認定を行う機関について（議論のポイント）

（1）上位団体の機能について

○令和元年度委託事業※で提案された認定機関の機能等について、上位団体と関係団体がどう担うかを議論。



議論のポイント

URA関係団体の参画の下、新たに設立する**上位団体（仮称）**について

- ① 認定機関をどのような形で設立するか（法人格の有無等）
- ② 認定機関の機能をどこまで担うことが望ましいか
- ③ 団体の参画の仕方、協力体制について
- ④ 事務局（事務機能を担う団体）について

※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」（受託機関：金沢大学）

（2）関係団体への意見照会

○ワーキンググループに参画する7団体に対し、以下の意見照会を行った。

1. 上位団体はどこまでの機能を担うことが適切だと考えるか
2. 1. の機能を担う上位団体が設立される場合、当該団体の設立や運営に参画する意思があるか
3. A～Cの機能の一部を、団体において担うことは可能か、また実施・協力可能な内容について（研修機会の提供や人材の紹介など）
4. 上位団体を、新たな法人として設立する場合、会費等、法人運営維持のための資金支援の負担は可能か
5. 上位団体を、法人格を持たない委員会のようなものとして設立する場合、事務機能を法人格を持つ団体が担う必要があるが、どのような団体が担うことが適切だと考えるか
6. その他、当該認定制度の運用に当たってどのような課題等があるかと考えるか

(3) 関係団体からの意見のとりまとめ

○認定機関の機能や協力体制に関する以下の事項については、各団体からの意見が概ね一致した。

①上位団体の設立・性格

国内のURA活動の強化に資する関係団体等の合意のもと、法人格は有さず、関係団体等から推薦された委員等で構成されたボード型の“委員会”形式とする。

上位団体（「ボード型委員会」のこと。以下、同じ。）の運営等については、研究機関等からの要望を踏まえつつ、委員会での合議に基づいて、自主・自律的に事業を進める。

②上位団体の担う機能の範囲

原則、研修・認定全体のデザインから、研修・認定基準、研修・認定の実務の実施までの、質保証制度全体の実施に必要な全ての機能を担う。ただし、研修の実務については、既存の団体等が委託を受けて実施し研修の読替えをするなど、事業の効率化と質向上を目指す。

③上位団体と各関係団体との関係

上位団体は、大学等の研究機関や関係団体の二ーズを踏まえ事業を運営すると共に、関係団体は、上位団体が行う事業について、各委員会への委員派遣や研修・認定審査等の実施に必要な知見の提供に努める。

④上位団体の事務局機能

利益相反や継続性の観点で公平公正性が担保できる公的な組織が好ましい。

3. 認定制度の実施体制について

(1) 組織について

- 認定制度を運用するに当たっては、既存のUR Aに関係する団体の協力を得て、委員会形式の「上位団体」を設置し、当該委員会が認定制度の運営に責任をもつ体制とすることが適当。
- 委員会の事務については、特定の法人が担うことが適当であり、公的な法人であることが望ましい。

(2) 上位団体の機能について

【認定】

- 認定のプロセスは上位団体の責任において実施し、認定の付与も上位団体が行うことが適当。
(審査員は各専門区分に応じ、関係団体等から推薦)

【研修】

- 全ての研修は、上位団体の責任において主催することが適当。
- ただし、関係団体等が類似の研修(科目)を実施しており、その内容が適当と上位団体が認める場合には、研修の一部を関係団体に委託できるとすることが望ましい。この場合、研修の一体性が阻害されないようにするとともに、研修受講者の手続きが煩雑とならないよう工夫することが望ましい。
- また、研修受講者が過去に関係団体の研修を受講した場合に、関係する研修の受講を免除する仕組みを上位団体において検討することが望ましい。

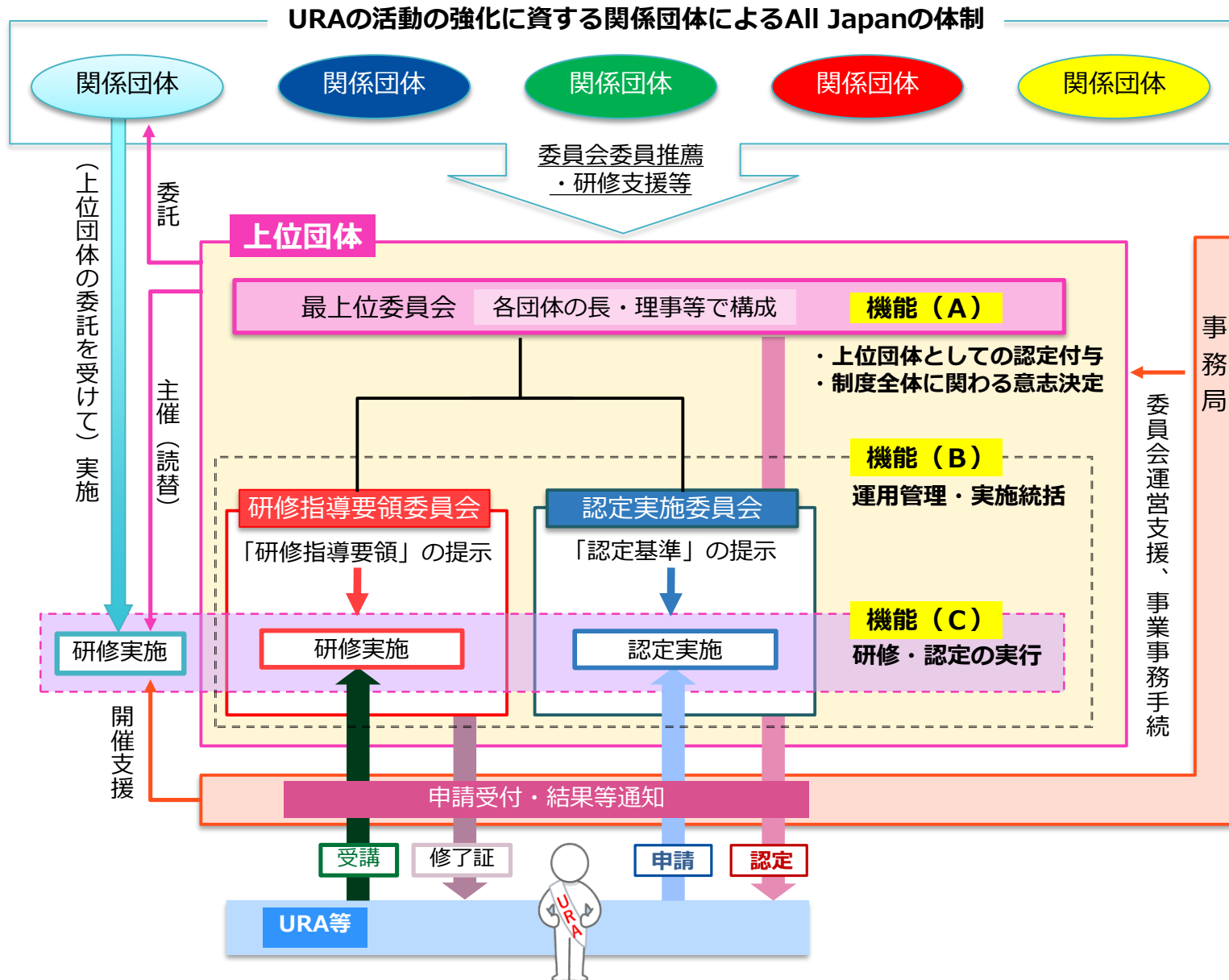
【事務局】

区分	求められる機能	想定される事務局業務	
		研修	認定
機能(A)	研修・認定全体のデザイン、研修基準・認定基準の策定、実施要項の決定	最上位委員会の運営(会議開催、委員招へい等の事務手続き)	
機能(B)	研修と認定の運用管理・実施統括 (基準準拠確認・研修認定団体の選定、研修・認定実施要項の策定と改定、その他研修・認定の運用管理に係る事務作業等)	・研修指導要領委員会の運営 ・研修実施に必要な事務作業 (企画、会場確保、募集、費用徴収、研修記録の管理など) ※共同主催の場合は、関係団体との実施支援	・認定実施委員会等の運営 ・認定実施に必要な事務作業 (申請の受付・審査結果の通知等、認定審査過程に必要な事務業務など)
機能(C)	研修と認定の実施		

(3) 上位団体の全体像 (概要)

イメージ

論点整理の「複合方式」、令和元年度委託事業において示された「案1 すべての機能を上位団体が行う」体制（成果報告書p34 図8）を基本に、研修・認定の実務に配慮した形とした。



上位団体の概要

① 設立・性格

- ・上位団体は、法人格を有さない「ボード型委員会」とする。
- ・関係団体等から推薦された委員等で構成。
- ・委員会での合議に基づいて自主・自律的に事業を進める。

② 機能の範囲

原則、質保証制度全体の実施に必要な全ての機能を担う。ただし、研修の実務は既存団体等への委託による一部読替えなど事業の効率化と質向上を目指す。

③ 各関係団体の関係

関係団体は、各委員会への委員派遣や研修・認定審査等の実施に必要な知見の提供に努める。

④ 事務局機能

公的な組織が好ましい。

（名称は全て仮称）

質保証制度の活用、認知について

- 各大学の採用条件等に盛り込んでいただく等、制度に関する認知度向上と大学等組織の理解促進が重要。立ち上げ時は、制度の普及を考えると、一定の期間、国からの支援が必要と考える。本制度が効果を発揮するか否かの評価には経年が必要であり、効果が不明である当初においては活用大学が少なくなる恐れがある。
- まだ大学間における認定制度のあり方に対する認識・期待度が共有されているとは言えないのではないか。このため、当初はトライアル的に行うこともあり得るのではないか（現在の試行では、あくまでその場かぎりであるが、一度、認証的なものを受けたことを公開できるようなことを前提に）。
- 資格のメリットと認知について検討が必要。
- 現在、URA実務者の公募は定常的にあるものの、高いスキルをもった優秀な人材の確保、当該人材の活躍の場の提供、目標とする役職の設定、認知度の向上などは未だ不十分である。大学間を異動（転職）する際に、以前の組織での業績が蓄積・評価されず、ともするとリセットされてしまう事例も散見し、URA実務者個々人では解決しにくい構造的な問題となっている。

認定されるURAの人物像について

- 認定を行うURAの人物像は、本当に全国の各大学の実際の任用部門において必要とされるURAの人物像の共通認識と考えられるのか。対象とする業務範囲が広いため、部門が必要な専門性に対し、不明瞭にならないか。
- 実務においては、「人間力（人柄も含め）」「対人スキル」のようなものも重要であり、また、採用においては多様な経験を重視するところから、採用における「認定」の重み付けは、現時点では未知数である。
- この認定制度は、URA業務の中でも主に企画・プロジェクト推進業務を想定しているように受け取られ、実際のURA業務の多様性にどのように対応していけるのか、理解できていない。

研修について

- URAに要求されるスキル標準等の明確化、公平化のため、被評価者がよりどころとする研修教材等の公表、一般販売が必要。
- 統一のカリキュラムと認定基準を作成しても、それを実施する講師は多様であり、何らかの統一的研修による講師の質の保証が必要。
- 認定専門URAの制度を活用して、認定専門URAに認定された者が講師の資格を得るような仕組みを構築できないか。
- 民間等の経験などから、科目によっては、研修を受ける必要のない人材に対しては、どのように認定していくのか明らかでない。

認定について

- 認定制度における審査の要項（案）が示されているが、審査員や審査年度によって評価にばらつきがでないよう、明確な審査基準を策定、共有し、基準に基づいた審査を行う必要があるのではないか。
- 所属長等からの業務評価書や推薦書において、URAの従事内容が多様であることの差異による影響が出ないか。
- 大学によってURAの規模や位置づけが異なっているので、すべての大学が受け入れることが出来る仕組み（認定制度）とすることが肝要と考える。
- 取得した資格の維持（メンテナンス）をどうやって行うのか？（そもそもメンテナンス自体を行うのか？）

認定制度の今後について

- Fundamental/Core/Advanceという3階層の上に、将来的には大学経営の一翼を主体的に担うExecutiveのような階層も含め、科学技術政策全体の中で、「日本の研究力強化に資する研究推進支援専門人材の役割・活用」を、大学執行部関係者、研究者コミュニティ、大学事務職員コミュニティを含め議論を重ねる必要がある。
- 認証の標準化、信用度向上、評価の権威付けのために、将来的には国家資格にできると良いのではと考える。
- 将来的には、URA認定制度を支える研究所・大学院(GRIPSのような)を設置し、そこから人材供給できる仕組みを作るべきである。

認定制度・組織のマネジメントについて

- 研修や認定の検討・実施にあたっては、公平性・継続性を保証するよう配慮が必要と考える。特に実務をURA関係団体が担う場合、その団体に認定を受ける立場の者がいるのであれば、利益相反関係についてきちんと整理する必要がある。
- 日本全体で1600名程度の規模のURAに対する質保証制度が、コストパフォーマンスとして成り立つのか疑問。研修料、認定料によって運営するのであれば、費用設計についてある程度の目途を立てる必要がある。
- 研修プログラム、認定基準、さらには制度設計そのものも含め、時勢に即した形で更新することが重要だが、更新する内容やタイミングを含め、上位組織は毎年の被認定者や審査員等を定期的に調査・評価をする必要があるかもしれない。

その他

- 一部大学では研究力強化事業終了とともにURAそのものを廃止、あるいは無期雇用化しない動きを耳にしている。そのような状況で団体として全体合意をとって進めて行けるかどうか疑問である。
- そもそも、本邦の目指すURA認定制度のあり方として、米国型を目指すのか、英豪型を目指すのかの検討（世界水準の捉え方の検討）が必要。
- URAが毎年何百人入れ替わるぐらい魅力的な仕事になり、企業などから採用したくなる人材にするための質保証制度にしていかないと価値がないと思う。URAとして閉じているだけの質保証であれば、魅力を感じないと思う。
- URAに関連する機関、団体がいくつか存在し、必ずしも日本のURAや大学を全て包含するような組織が実質的に存在しないことは課題であろう。さらには教育プログラムや資格認定等を独自に実施している有力大学等も存在し、日本の大学全体で受け入れられるような制度になるには、いくつもハードルが存在する。
- 誰もが認める顕著な経歴をもつスタープレイヤーの存在、大学等を異動しキャリアアップを進めるモデル人材の存在などを可視化し、代表的なキャリアパスを共有することで、研究推進支援を目指す人材層の質的・量的拡充を推進することが必要である。