



|              |                                                                                               |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Title        | リサーチ・アドミニストレーターの現状と課題                                                                         |
| Author(s)    | 鳥谷, 真佐子; 稲垣, 美幸                                                                               |
| Citation     | 大学行政管理学会誌 = Japan journal of university administrative management, 15(2011): 33-40            |
| Issue Date   | 2011                                                                                          |
| Type         | Journal Article                                                                               |
| Text version | publisher                                                                                     |
| URL          | <a href="http://hdl.handle.net/2297/35471">http://hdl.handle.net/2297/35471</a>               |
| Right        | Copyright © 大学行政管理学会 = Japan Association of University Administrative Management / 学会の許可を得て登録 |

\*KURAに登録されているコンテンツの著作権は、執筆者、出版社（学協会）などが有します。

\*KURAに登録されているコンテンツの利用については、著作権法に規定されている私的使用や引用などの範囲内で行ってください。

\*著作権法に規定されている私的使用や引用などの範囲を超える利用を行う場合には、著作権者の許諾を得てください。ただし、著作権者から著作権等管理事業者（学術著作権協会、日本著作出版権管理システムなど）に権利委託されているコンテンツの利用手続については、各著作権等管理事業者に確認してください。

## リサーチ・アドミニストレーターの現状と課題

### A Study of Research Administrators in Japan

鳥谷真佐子 (金沢大学)

TORIYA, Masako (Kanazawa University)

稲垣 美幸 (金沢大学)

INAGAKI, Miyuki (Kanazawa University)

#### 目 次

はじめに リサーチ・アドミニストレーションとは

##### 1. アメリカのリサーチ・アドミニストレーション

1-1 アメリカのリサーチ・アドミニストレーションの成り立ち

1-2 アメリカのリサーチ・アドミニストレーターの实地調査

##### 2. 日本のリサーチ・アドミニストレーションの現状

2-1 日本における研究支援体制の調査

2-2 リサーチ・アドミニストレーターの定義に関する意識調査

2-3 日本のリサーチ・アドミニストレーターネットワーク

##### 3. アメリカと日本のリサーチ・アドミニストレーターの比較

##### 4. 日本のリサーチ・アドミニストレーションに求められる機能と課題

##### 5. 結論

終わりに

#### 抄 録

アメリカで発達した研究支援専門職であるリサーチ・アドミニストレーターが近年日本に導入されようとしているにあたり、日本の現状とアメリカの現状を比較した。また、日本における潜在的なリサーチ・アドミニストレーターの存在を明らかにするため、全国の大学および研究機関を対象にアンケート調査を行った。そこから、日本のリサーチ・アドミニストレーター導入に際しての課題を考察した。

#### Abstract :

In recent years, Japanese universities and government have been attempting to introduce research administrators. We carried out a questionnaire survey on the employment situation and organizational affiliation of potential research administrators in Japan. We also investigated research administration in the U.S. to compare with the current Japanese situation and discussed problems in introducing research administrators in Japan.

## はじめに リサーチ・アドミニストレーションとは

近年、競争的研究資金の増加に伴い、研究プロジェクトの企画、申請、運営、報告、資金管理等の研究そのものの以外の業務が増加することで、研究者の負担が増加している。また、産学官連携の重要性も増してきており、これら研究支援の専門職「リサーチ・アドミニストレーター：University Research Administrator (URA)」が必要であるとの認識が高まっている。

しかしながら現状においては、日本におけるURAとはどのようなものであるかは、大学執行部役員、研究者、事務職員、その他の実務者、また研究推進業務担当者や産学官連携業務推進者等、立場や担当業務によってイメージするものが異なり、その定義はあいまいなものとなっている。

もともとリサーチ・アドミニストレーションは、アメリカにおいて発達し、政府や企業などの外部資金提供者から研究を受託したり共同研究を行ったりする一連のプロセスを管理する体制である<sup>1)</sup>とされている。

アメリカのリサーチ・アドミニストレーション業務は、(政府や財団、企業等からの)外部資金に関わる支援業務として、競争的資金申請、資金管理、知的財産管理、研究報告、会計報告、技術移転、輸出管理、研究における不正管理、被験者および実験動物保護等の研究倫理に関する管理、臨床治験、安全衛生管理等、多岐に渡っている<sup>2)</sup>。日本においては、各機関やリサーチ・アドミニストレーションを担当する部署の設置形態により業務内容は異なってくると考えられるが、主に公募情報の研究者への提供、申請書作成支援、研究の実施に際して必要な人事、予算管理、経理、報告書作成、研究の企画、研究体制構築等<sup>3)</sup>に焦点が当てられている。これらの業務の多くは、これまで大学事務職員により担われていたが、近年においては、特に、大型研究プロジェクトのコーディネーションや積極的な研究機会の開拓、研究不正防止<sup>4)</sup>、研究の基礎段階からの戦略的な知的財産管理等の新たな機能が求められている。

本研究は、アメリカの状況と比較しながら、日本のリサーチ・アドミニストレーションの定義付けを試みた。文部科学省による定義では、「研究者とともに行う研究プロジェクトの企画、研究計画等に関する関係法令等対応状況の精査、研究プロジェクト案についての提案・交渉、研究プロジェクトの会計・財務・設備管理、研究プロジェクトの進捗管理、特許申請等研究成果のまとめ・活用促進等がURAの業務として考えられる」とされている。上述のとおり、アメリカのリサーチ・アドミニストレーションは、研究に関わる支援業務全てに渡るもの

であるのに対し、日本で導入しようとしているリサーチ・アドミニストレーションは、被験者および実験動物保護等の研究倫理に関する管理、臨床治験、安全衛生管理等はあまり対象に入らず、もう少し限定された業務範囲であると考えた。また、アメリカのリサーチ・アドミニストレーションの業務のレベルは、一般的事務支援から研究担当理事の管轄に至るまで幅広いレベルを含むものであるが、日本に導入されようとしているURAは、研究のバックグラウンドを理解した上で行うことのできる高度な専門職、おそらくコーディネーターと呼ばれる専門職や研究員、教員等であり、もう少し限定されたものであるのではないかと考えた。本研究では、萌芽期にある日本におけるリサーチ・アドミニストレーションの現状を調査するとともに、日本とアメリカのURAを比較しつつ、各機関が模索しつつある日本型URA像を考察した。同時に、URAに求められる機能および課題について考えることで、その定義およびモデルを提案する。

## 1. アメリカのリサーチ・アドミニストレーション

### 1-1 アメリカのリサーチ・アドミニストレーションの成り立ち

アメリカでは、第2次世界大戦後の急速な競争的研究資金の増加に伴い、資金の適切な管理・運営に対する要求が強まった。当初は、資金の管理よりも獲得に重点が置かれており、現在の日本の競争的研究資金をめぐる状況に類似していると言える。この時代のURAは、元ファンディングエージェンシー職員や、元研究者などであった。1960年代以降になると、資金管理のための指針が整備され、80年代以降には規制やコンプライアンスに対する対応もURAの重要な機能となった<sup>2)</sup>。

### 1-2 アメリカのリサーチ・アドミニストラターの实地調査

アメリカにおけるURAについて具体的に知るために、平成22年11月、テキサス大学およびポートランド州立大学のURAらに、業務内容や組織体制についてのインタビューを行った。今回は特に、外部研究資金申請業務を受け持つ部門に焦点を当て、研究の背景を理解し、高度な支援を行うことのできる専門人材として、特にPh.Dホルダーに関してインタビューを行った。その結果、競争的資金申請や資金管理等に関するURA業務の部署にはPh.Dを取得している人材はほとんどおらず、Ph.Dを取得していたとしても高等教育学や会計学の分野であり、研究歴を持つことは求められていないことがわかった。ただし、アメリカの外部資金申請書は何十

ページにも及び（20ページから60ページ）、契約やコンプライアンス、詳細な予算計画等、URAが記入を担当するべき箇所が膨大であり、外部資金に関するルールに則って詳細に記入しなければならず、そのルールも各グラントやファンディングエージェンシーによって異なるため、申請書作成のために専門知識や経験が必要とされるということであった。

それに対し技術移転部門では、弁護士、MBA取得者、Ph.D取得者等の専門的な人材が活躍している。また、研究倫理や動物実験等に係る研究支援部門では、業務に関連したPh.Dを取得している者がいる場合もあり、実験動物取扱いや倫理等に関する関連団体の認定を持つ者が多いという。

URAの職能団体であるSociety of Research Administrators International(SRA)のExecutive Director および President に、Ph.Dホルダーの状況についてインタビューしたところ、高位のURAにはPh.Dを要求される場合があり、Ph.Dの必要性は職位のレベルによるとのことであった。

次に、URAの資格について調査するため、Research Administrators Certification Council (RACC) (URA資格試験の実施団体) にて、資格試験の内容等についてインタビューを行った。資格試験の内容は、研究資金申請や資金管理、プロジェクト運営に関する基本的なルールなど、リサーチ・アドミニストレーションに関する知識を問うものである。インタビューによると1993年の導入以来徐々に認知されてきており、大学によるが、昇任や給与に反映されているところもある。求人では、資格取得は必須条件ではないが、推奨されるものとして認識されてきているという。しかし全米のURAは15万人ともいわれているものの、有資格者はいまだ1,600人程度と限られたものであることがわかった。

今回の調査で取り上げているのは特定の大学2校であり、アメリカの大学一般を論ずることはできないが、アメリカのリサーチ・アドミニストレーション業務を体系的にまとめている“Research Administrator and management”や、RACCが示している“Body of Knowledge”では、競争的資金申請、資金管理、知的財産管理、研究報告、会計報告、技術移転、輸出管理、研究における不正管理、被験者および実験動物保護等の研究倫理、安全衛生管理等、研究に関わる支援業務全てがリサーチ・アドミニストレーションとして挙げられている。このことから、アメリカにおける一般的なリサーチ・アドミニストレーションの業務内容とは、研究に関わる全ての管理・支援業務であると言えるだろう。

## 2. 日本のリサーチ・アドミニストレーションの現状

### 2-1 日本における研究支援体制の調査

わが国においてもURA相当の人材が潜在的には存在すると考えられる。しかし、URAについての知識が広まっていないため、URAに関する調査とすることで潜在的なURAが調査対象に上がってこない可能性がある。そもそも、リサーチ・アドミニストレーターという職名の研究支援専門職員を配置しているのは、webによる調査をする限りは、平成21年の段階では香川大学の社会連携・知的財産センターと愛媛大学の教育研究高度化支援室のみであった。そこで、潜在的なURAを調査するために、まずはURAの定義を行わず、研究支援を担う専門人材という定義で調査を行うこととした。まず始めに、国立大学、私立大学からそれぞれ1校を抽出し、研究支援を行う部署にインタビューを行った。国立大学の研究支援部署は、一般事務職員により運営されており、通常3年程度で他部署または他大学に異動するという一般的な人事を行っており、ほぼ全国一律の人事システムの中にあるということであった。また、国内最大の研究支援部署を持つ私立大学でも、研究支援を行う職員のうちに、修士号や博士号を持った専門的な人材は配置していないとのことだった。この調査の結果を受けて、事務組織の研究支援部署の調査ではなく、研究費獲得支援や各種事業を推進するために配置された研究支援専門職員に関する全国調査を行うこととした。

平成22年1月～2月にかけて、全国立大学および以下の事業等に採択された公私立大学、大学共同利用機関法人、独立行政法人の研究所及び研究開発機構に「研究支援専門職の配置状況に関するアンケート調査」を行った（該当事業等名：グローバルCOEプログラム、科学技術振興調整費、国際化拠点整備事業（グローバル30）、教育研究高度化のための支援体制整備事業）。研究支援専門職の定義は、「外部資金の獲得支援や各種事業の推進支援等の研究支援を目的として配置する専門的知識を有する専任のスタッフ（事務職員を除く）」とした。

アンケートを依頼した133機関中の回答機関は78機関、回答率58.6%であった。

平成22年2月現在で研究支援専門職員を配置している機関は6割を超えた（図1）。研究支援専門職員の配置予定がない機関は、主に教育大学および単科大学であった。配置予定がない理由（図2）については、必要がない、資金がない等が挙げられた。

また、研究支援専門職の数は、78機関で615人、1機関あたり約7.9人であった。この615人の研究支援専門職

のうち、12人が任期無しの教員、残り603人が任期付きの教員またはその他の職であった。このように、研究支援専門職員は、安定した雇用はなされていないことがわかった。

雇用形態（図3）については、寄せられた回答を大まかに分類した。一番多いのは、産学連携等を行うコーディネーター職275人であった。次いで研究員131人、任期付き教員125人が多かった。ただし、博士研究員（ポスドク）と思われる者は、研究員131人の中で50人であった。

人件費の財源（図4）は、競争的資金が多く（374人）、運営費交付金や寄付金などのそれ以外の財源（219人）も用いられていた。

研究支援専門職員の職務内容（図5）については、各人の職務はそれぞれ重複する場合もあるが、①産学官連携・知的財産管理業務に携わる者が最も多かった（324人）。②次いで多いのは外部資金獲得支援に関わる者で、86人であった。また、③全学および部局における研究支援体制の整備や研究戦略に関わる者は83人であった。④グローバルCOEプログラムなど、教育研究・人材育成のためのプログラムやJSTの戦略展開プログラムのような産学連携促進プログラムの運営に関わっている者は57人であった。その他は、女性研究者支援、国際交流、研究機器の管理指導、広報活動等が職務として挙げられている。

機関ごとにそれぞれの職務内容の設置状況（図6）をみても、産学官連携・知的財産管理業務が最も多くなっていた。

研究支援専門職員が所属している組織を分類した（図7）ところ、産学連携・知的財産を取り扱う組織への配置が最も多く（296人）、研究科や学部などの部局に所属している者も多い（146人）。次いで研究支援・研究推進を目的とした組織となっている（70人）。また、部局に設置された産学連携組織や研究支援組織なども見受けられた。

研究支援専門職員の採用条件（図8）は、特になしが236人、大学卒以上が97人、博士号取得者99人、博士学位と同等の者もしくは専門的な能力および職歴のある者としているのが2人、修士以上が26人であった。特に条件なしとなっている職は、産学連携に関わる任期付き教員や産学連携コーディネーターが多かった。博士号取得が条件の職は、産学連携業務のほか、大型外部研究資金の申請や、研究戦略の企画立案、研究プロジェクトのマネジメントなどを行うものが多い。また、博士号取得を条件に挙げているのは、特任教員職が多いという特徴も

見受けられる。産学連携ではなく、大学の全体的な研究戦略や大学運営支援を主に行っている博士号取得者もいる。現在のところ、博士号取得者の研究支援専門職としての身分は、研究・産学連携マネジメントを行う特任教員、コーディネーター、ポスドクという3つに大別されているようである。一方、自身が研究を行うポスドクが研究支援者として挙げられている場合もあり、研究支援という言葉の使い方に注意が必要と思われる（この場合のポスドクは、研究支援者ではなく、支援される側の研究者として捉えるべき）。

キャリアパス（図9）については、未定となっている者が圧倒的に多く（416人）、キャリアパスは不透明であることが見て取れる。

各研究支援専門職の設置開始年度（図10）は、平成11年度以前にはなく、平成19年度から急激に増加している。この調査は平成22年2月の状況であるが、本稿を執筆している平成23年現在では、研究支援専門職員および研究支援組織はさらに増加しているものと思われる。

本調査で挙げられてきた研究支援業務には、URA担当業務であると考えられるものと、それ以外のものが混在している。アメリカのURA業務は、競争的資金申請、資金管理、知的財産管理、研究報告、会計報告、技術移転、輸出管理、研究における不正管理、被験者および実験動物保護等の研究倫理に関する管理、臨床治験、安全衛生管理等<sup>2)</sup>であると冒頭で述べた。これらを基準とすると、図5・6で示されている業務のうちURA担当の業務と考えられるものは、研究推進・研究戦略、外部資金獲得支援、教育研究プログラムの運営、産学官連携・知的財産管理の4つの職務が該当する。女性研究者支援、国際交流（国際共同研究支援ではなく、留学生支援）、研究機器の管理指導、広報活動は、アメリカの定義におけるURAの職務としては特に挙げられていない。また、本人が研究活動をしている者、実験補助をする者も研究支援専門職員として挙げられているが、これは研究支援専門職として今回意図したものではない。そして、URAの主な役割の一つである「資金の管理」を研究支援専門職員の職務内容として挙げてくる回答は皆無であった。これは、一般事務職員がその業務を担っているためと思われる。ただし、アンケート調査時に、「外部資金の獲得支援など研究支援を目的とした」研究支援専門職員の調査、と定義したことも要因であるかもしれない。

図1 研究支援専門職員配置状況

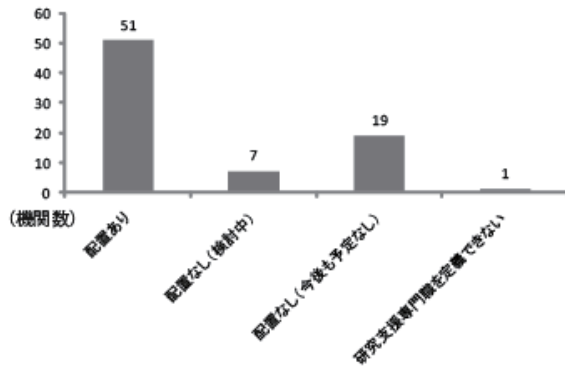


図2 配置予定がない理由

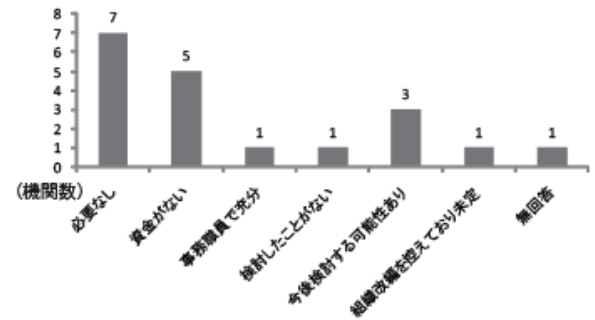


図3 研究支援専門職員の雇用形態

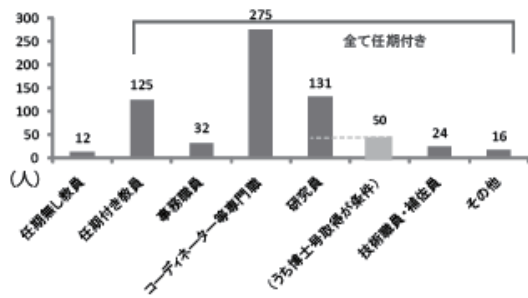


図4 研究支援専門職員人件費の財源

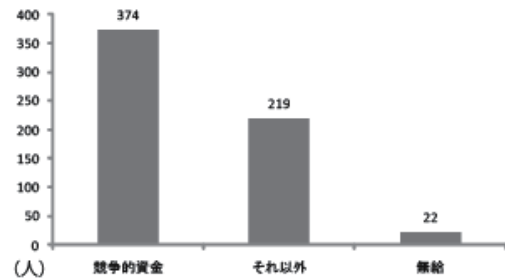


図5 研究支援専門職員の職務内容(従事のべ人数)

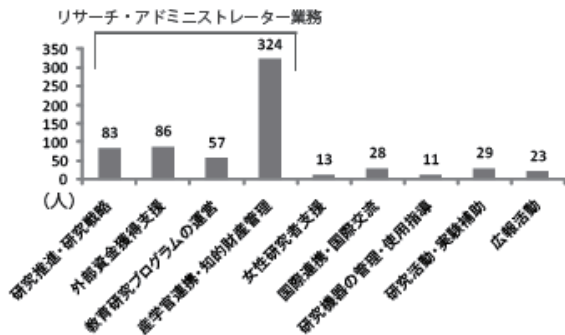


図6 研究支援専門職員の職務内容(のべ機関数)

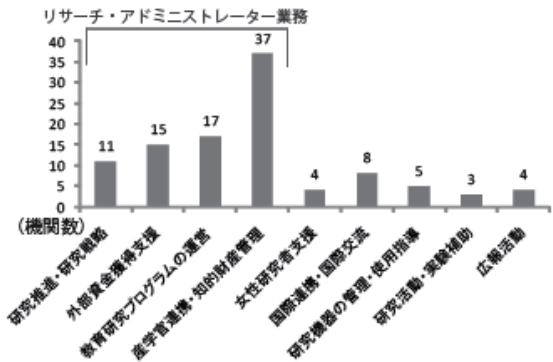


図7 研究支援専門職員の所属組織の分類

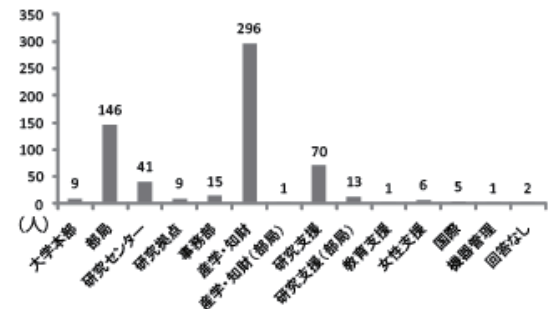


図8 研究支援専門職員の採用条件

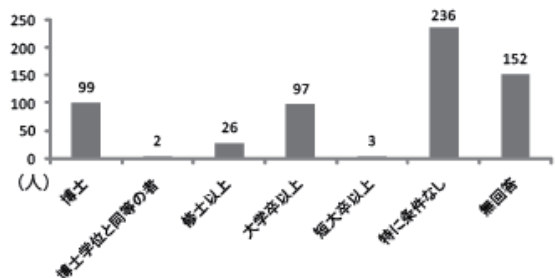


図9 研究支援専門職員のキャリアパス

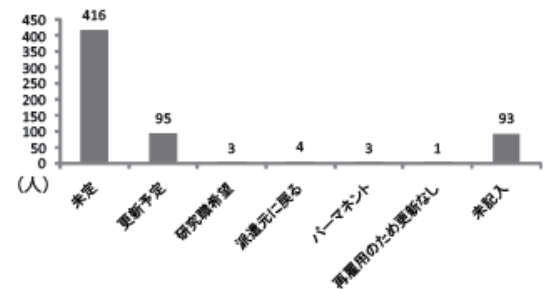
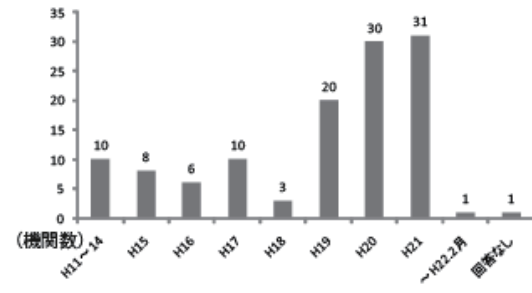


図10 各研究支援専門職の設置開始年度(のべ機関数)



## 2-2 リサーチ・アドミニストレーターの定義に関する意識調査

平成23年12月に開催した第3回リサーチアドミニストレーション研究会（2-3参照）の参加者（研究支援・産学官連携に関わる教員、事務職員、研究員、コーディネーターら）に行ったURAの定義に関するアンケート（自由記述・回答者22人）では、①研究者・事務・学生・企業等の調整役（7人）、②研究知識のある支援人材（6人）、③研究費獲得・管理に関わる人材（5人）、④研究全般に関係する業務を行う人材（4人）という、大きく分けて4つの定義が挙げられた。③、④は業務内容を基準にしているが、①は役割、②は能力を基準にしている定義であると言える。

## 2-3 日本のリサーチ・アドミニストレーターネットワーク

金沢大学フロンティアサイエンス機構リサーチアドミニストレーションオフィスは、リサーチ・アドミニストレーションに興味を持つ実務者らのネットワークを構築するため、全国の研究支援専門職員に連絡をとり、「教育研究高度化のための支援体制整備事業」の支援により平成21年2月に第1回（参加人数：48名、機関数：28）、平成22年11月に第2回（参加人数：66名、機関数：37）、平成23年12月に第3回（参加人数：90名、機関数：39）のリサーチ・アドミニストレーション研究会を開催した。全国の研究支援に関わる教員、事務職員、企業関係者が会し、文部科学省研究振興局研究環境・産業連携課の協力も得て、各大学の専門的研究支援に関して議論を行った。このように、規模はまだまだ小さいものの、日本においてもアメリカのURA職能団体のようなネットワークの芽が育ちつつある。

## 3. アメリカと日本のリサーチ・アドミニストレーターの比較

1-2において述べた調査で、現在のアメリカにおける競争的資金申請や資金管理等のリサーチ・アドミニストレーション業務は、1960年代以降整備されてきた契約や資金管理、コンプライアンス等に関するルールが膨大であるがために、専門職が必要となるものであることが判明した。日本では、競争的資金の管理、規制やコンプライアンスに関する事務業務は事務組織が担っているが、現在のところアメリカほどルールが複雑ではないため、アメリカのURAのような専門職を確立する必要性はあまりないのかもしれない。

現在、日本では、「競争的資金を含めた外部資金の獲得・管理、産学官連携等のプロジェクトの運用には高度なマ

ネジメントが必要であり、マネジメント業務をサポートする専門的な人材の配置が課題」<sup>5)</sup>として挙げられており、「国は、研究開発に十分な知見を持つ博士号取得者や法律・経営等の専門知識を持つ優れた人材を、競争的資金の申請、採択後のプロジェクト管理支援、知的財産の戦略的マネジメント等を行うリサーチ・アドミニストレーターとして育成・確保する施策を具体化し、大学等が必要とするリサーチ・アドミニストレーターの育成・確保を支援することが必要である。」<sup>6)</sup>という議論がなされている。特に、競争的資金の申請、採択後のプロジェクト管理支援に研究開発を理解する博士号取得者を積極的に登用していこうという日本の方向性<sup>7)</sup>は、競争的資金申請に関わるアメリカのURAのPh.D取得者の多くが、高等教育学や会計学の分野であるという状況とはかなり異なると言える。また、そもそもアメリカのURAの中でPh.D取得者は多くないと思われ、例えば全米のURA資格取得者1,653名中、Ph.D取得者は3名に過ぎない。

## 4. 日本のリサーチ・アドミニストレーションに求められる機能と課題

日本の一部の事務組織では、戦略的な競争的資金獲得や研究者の立場に立った柔軟な研究資金管理や支援を模索する動き（リサーチアドミニストレーション研究会でのワークショップ意見交換より）があり、これをリサーチ・アドミニストレーションと関連付けようとしている。

また、日本では特に産学連携関係者の間でリサーチ・アドミニストレーションに対する関心が高まっている。まず、平成7年以降の一連の施策で、地域・中小企業との連携を重視したプログラムの増加により、大学側の視点を持ち、バランスのとれた産学連携体制を構築するための人材が求められてきた<sup>8)</sup>。加えて、複数企業が関与するような大型の研究開発プロジェクトなどでは、研究成果の活用ルール設定などにおいて、大学および研究者らと企業間の調整を行う必要がある<sup>9)</sup>。これらに共通するものとして、大学の研究の初期段階から知財マネジメントを強化する<sup>10)</sup>という、従来よりも戦略性の強い産学連携をリサーチ・アドミニストレーションとして位置づける動きがある。研究成果と企業のマッチングといった産学連携活動は、従来から活発に行われてきているが、研究開発プロセスにさらに踏み込んだ活動こそが、産学連携におけるリサーチ・アドミニストレーションであるとの認識が芽生えつつあるようである。このため、研究開発に知見のある人材をURAとして活用・育成すること<sup>3)</sup>や、知的財産を含む高度な専門知識を持つURAを大学に定着させるシステムの整備を進め、大学の研究の

初期段階から知財マネジメントを強化することが必要<sup>10)</sup>とされてきていると考えられる。調査結果からみると、研究支援専門職員の採用条件は特に条件なしが最も多かったものの、博士号取得を条件としているものは、大学卒以上、修士卒以上の条件よりも多く、一部では高度な専門性が求められていることが示唆される。なお、2-1でも述べたとおり、産学連携業務に関わる専門職員の雇用形態は、任期付き教員やコーディネーターが多く、この2つで60%超を占めていることがアンケートからわかった。

詳細は示していないが、研究戦略に基づく研究推進を目的とする組織では、主に競争的資金の獲得や大学の研究戦略のための分析や企画などが行われていることが2-1のアンケートにより明らかになった。このタイプの組織は教員やポスト・ドクターなどを中心に構成され、さらに事務職員が配置された混成的な組織である場合もある。最近の具体的な例としては、平成23年度から開始した文部科学省「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」事業に採択された5大学のうち、金沢大学、京都大学、東京農工大学、名古屋大学が、研究担当理事のもとにURA組織を設置しており、いずれも大型研究プロジェクトの申請を見据えた戦略的な研究支援を目指している<sup>7)</sup>。

また、所属組織が部局や研究拠点等となっている場合には、グローバルCOEプログラムのような教育研究拠点のマネジメントを行う専門の人材として、特任助教などが雇用されていることが、2-1のアンケート結果からわかった。「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」事業では、採択5大学のうちで東京大学が、グローバルCOEプログラム等の教育研究拠点にURAを配置する体制をとっている<sup>7)</sup>。

## 5. 結論

日本では、URAに対する認識およびそれに期待する役割は各組織によって異なっているが、URAに求められている共通事項をもって日本のURAを定義づけるとすれば、「研究の背景を理解し、研究支援を行う専門人材」と言うことができるかもしれない。その中で、①産学連携・知的財産管理に関わるURA、②競争的資金の獲得を主な目的とし、研究戦略に関わるURA、③教育研究プログラムの運営に関わるURAの3タイプに分類されるのではないかと考える。この根拠について以下において考察する。

### ①産学連携・知的財産管理に関わるURA

平成23年度文部科学省「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」事業開始以前には、大学がURAを配置した例は、2-1で触れた香川大学、愛媛大学に加え、金沢大学<sup>11)</sup>等、数例しかなかった。従って、平成22年に筆者が行った2-1の研究支援体制調査は、組織的に整備されていない、潜在的なURAに関する調査であったと言えるが、その結果から、産学官連携・知的財産管理業務に従事する人材が最も多いことがわかった。また、4.では「大学の研究の初期段階から知財マネジメントを強化する<sup>10)</sup>」ためにURAが必要とされていることを示した。従来の産学官連携コーディネーターらがそれを目指すならば、「研究の初期段階から知財マネジメントを行う産学連携・知的財産管理に関わるURA」が、組織的に整備されないまでも、数の上では日本におけるURAの主流になっていくのではないかと推察される。2-1の潜在的なURAに関する調査に対し、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」事業の採択事例は、今後、全国のURA組織整備の先導的な取組みになるものとして位置づけられている<sup>7)</sup>ため、今後の日本のURAを考える上でのよい参考事例となると考えられる。平成24年度「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」事業の公募では、新規に「地域貢献・産学官連携強化」拠点を募集している<sup>7)</sup>。このことから、組織的に整備された「産学連携・知的財産管理に関わるURA」の登場も近いと思われる。

### ②競争的資金の獲得を主な目的とし、研究戦略に関わるURA

2-1の調査においては、研究推進・研究戦略、外部資金獲得支援業務に携わる人材は、産学官連携・知的財産支援業務に携わる人材より少なかった。しかし、「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」事業に採択された5大学のうち、4大学までもが大型研究プロジェクト獲得を目指した戦略的な研究支援体制を整備することを計画している。このため、今後、各大学が組織的に配置するURAは、「競争的資金の獲得を主な目的とし、研究戦略に関わるURA」が主流となる可能性がある。

### ③教育研究プログラムの運営に関わるURA

2-1の調査によると、グローバルCOEなどの教育研究プログラムの運営に携わる人材の人数は、産学官連携・知的財産支援業務、研究推進・研究戦略、外部資金獲得支援業務に携わる人材の人数に次いでいた。また、その所属は、研究科や学部などの部局等が多く見受けられた。一方、4.で触れたように、「競争的資金の獲得を主な目的とし、研究戦略に関わるURA」を整備している

金沢大学、京都大学、東京農工大学、名古屋大学が、研究担当理事直轄の本部組織にURAを配置しているのに対し、グローバルCOEプログラムのような「教育研究プログラムの運営に関わるURA」を整備した東京大学は、URAをセンター、研究科、拠点事務局等、いわば部局に配置している。これらのことから、グローバルCOEプログラム等の教育研究プログラムを有する大学の部局においては、「教育研究プログラムの運営に関わるURA」が重要な位置を占めるようになると考えられる。

今後、URA組織が整備されていくのに伴い、どのようにURAを雇用・育成し、キャリアパスを作っていくかという課題が浮かび上がるだろう。2-1の調査では、産学連携等を行うコーディネーター、研究員、教員、事務職員らが潜在的なURAであることが示唆された。このことから、以下のようなモデルでURAの機能を果たす人材を雇用・育成していくことが考えられる。①若手の人材をコーディネーター、研究員、特任教員などの身分で雇用し、専門職として育成する、②教育研究を行っていた教員からURAへの転向、もしくは教員がURAの役割を兼任する、③研修等で事務職員を高度化して対応する、④事務職員でも教員でもない第三の職を設置する、などである。さらに、2-1の調査は大学内部の職員に関する調査であったため結果としては現れていないが、⑤大学のリサーチ・アドミニストレーションを請け負う企業やTLOへのリサーチ・アドミニストレーション業務の委託などのアウトソーシングなども、URAの一つの形態として考えられる。キャリアパスに関しては、本研究による調査で明らかになったように、常勤事務職員以外のURA人材は、ほとんどが任期付きの雇用であるため、安定的な雇用や継続的な育成が問題となっている。URAのキャリアパスや安定的な第三の身分創設など、今後も議論が必要である。

平成23年度より開始した文部科学省「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」事業により、今後日本におけるURA導入が加速することが見込まれる。そうした中で、本研究が提示したURAの機能、設置形態のモデルに加え、育成方法なども含め、各機関がそれぞれにとっての最適な導入の仕方を考えていくことが現実的ではないかと思われる。

## おわりに

本研究は科学研究費補助金 若手研究 (B) および大学行政管理学会若手研究奨励金の支援を受けた研究成果である。また、アンケートに回答していただいた多くの

大学・研究機関関係者にこの場を借りて感謝申し上げたい。

## 参考文献

- <sup>1)</sup> 李 京柱 (2007) 米国の研究大学におけるリサーチアドミニストレーションの発展、Tokyo Institute of Technology IRI-CISR-Working Paper-2007-03 : p.3
- <sup>2)</sup> Stephen Erickson, Christina Hansen, Cheryl-Lee Howard, Julie T. Norris, Susan Wyatt Sedwick, Thomas E. Wilson (2007) The Role of Research Administration, National Council of University Research Administrators
- <sup>3)</sup> 「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」(リサーチ・アドミニストレーションシステムの整備) 公募要領 (2011) : p.2
- <sup>4)</sup> 齋藤芳子 (2008) 大学における研究アドミニストレーターの役割、研究技術計画学会年次学術大会講演要旨集、23 : p.1019
- <sup>5)</sup> 科学技術・学術審議会技術・研究基盤部会 産学官連携推進委員会産学官連携基本戦略小委員会 (第3回) 資料1 (2010) : p.19
- <sup>6)</sup> イノベーション促進のための産学官連携基本戦略～イノベーション・エコシステムの確立に向けて～ (2010) 科学技術・学術審議会 技術・研究基盤部会 産学官連携推進委員会 : p.26
- <sup>7)</sup> 「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」(リサーチ・アドミニストレーションシステムの整備) (平成24年度開始事業) 公募説明会資料2「リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備」について (制度概要) (2012) : p.6-25
- <sup>8)</sup> 科学技術・学術審議会技術・研究基盤部会 産学官連携推進委員会産学官連携基本戦略小委員会 第3回資料 (2008) : p.5
- <sup>9)</sup> 高橋真木子、リサーチアドミニストレーターの日本での発足及び定着にむけて、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 (第5回) 資料 (2011) : p.7-8
- <sup>10)</sup> 知的財産推進計画2011 (2011) : p.20
- <sup>11)</sup> 「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」(リサーチ・アドミニストレーションシステムの整備) (平成24年度開始事業) 公募説明会資料1 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 (金沢大学) (2012) : p.4