

Title	日本と海外の研究大学のリサーチアドミニストレーターに関する研究
Author(s)	玄場, 公規; ヤング吉原, 麻里子; 玉田, 俊平太
Citation	年次学術大会講演要旨集, 33: 355-358
Issue Date	2018-10-27
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/15613
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨

2 B 0 3

日本と海外の研究大学のリサーチアドミニストレーターに関する研究

○玄場公規（法政大学）、ヤング吉原麻里子（法政大学）、玉田俊平太（関西学院大学）

gemba@hosei.ac.jp

1. 背景と目的

低迷する日本経済の活性化策として、「知」の創造を産業の基盤に据えるシステムの構築が模索されるなか、多くの研究者がイノベーションを生み出す社会構造や大学組織の在り方に着目している。20世紀後半から主として情報通信産業の牽引役として発展してきた米国西海岸のシリコンバレーは特に注目を集め、同地域の新産業創出のメカニズムやそれを支える要因の解明が求められた。その中で、産業構造の分業化や地域内ネットワークによる優位性、産業界のニーズや革新的技術を取り込みながら新産業の発展に貢献してきた研究大学の「外部への対応性」などが「産学連携モデル」として日本でも頻繁に取り上げられてきた。

日本の大学においても、産業界のニーズに応え、新産業創出の促進のため、文部科学省は10大学のURA整備事業「リサーチ・アドミニストレーター(以下、URA)を育成・確保するシステムの整備事業」(平成24年度～平成28年度)を実施し、URAの整備に積極的な政策支援を行った。しかしながら、URAに関する詳細かつ実証的な学術的研究蓄積は未だ乏しい。そのため、本研究においては、欧米の先進的な研究大学のURAを対象に詳細なフィールド調査を行い、URAの機能、モチベーション、及び、その役割について分析を行った。

具体的には、特に以下の3点に焦点を当て、インタビュー調査を実施した。①欧米の先進的な研究大学におけるURAの組織や部署、歴史的背景等を把握し、URAの特性を明らかにする。②URAの職務の詳細について把握し、その機能・役割を明確にする。③専門性の高いURA個人のモチベーションやキャリアパスの実態を把握する。の3項目である。

本研究においては、このように海外の先進的な研究大学のURAを対象とする詳細なインタビューを行い、日本の大学のURAの現状と比較した上で、大学からの知の創出と移転を促進するためのイノベーション政策を検討するための基礎的な知見を獲得することを目的としている。

2. 既存研究と問題意識

前述のように文部科学省は、「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」の実施を政策として取り上げ、各大学でURA業務をおこなう部所や人材の配置が試みられた。また、URA業務として想定される実務能力を整理したスキル標準の作成が進められ、URAの業務の細かい内容を体系的に把握し、より効果的なシステムの構築に役立てようという動きがみられている(矢野・村上・林 2013)。それにともない、研究の支援推進体制の構築が既に進行し、URA人材の職能団体なども活発な米国が海外の事例として注目され、詳細な報告がなされている(財団法人全日本地域研究交流協会 2011; 鳥谷・稲垣 2012; 山野 2016)。

しかし、これまでの調査には、米国のURAの組織・業務的な側面にフォーカスをあてたものが多い。米国においては、NCURAやSRAといった職能団体が、URA業務の体系化や人材育成を通じ専門性の確立に取り組んでいる。ただし、米国においても大学職員に職務資格が必要とされるわけではなく、URAの形態は決して画一的ではなく養成課程やキャリアパスは多様であると考えられる。また、研究活動を支援推進する業務もプレアワード・ポストアワード・戦略などと多岐にわたる。

ただし、URA業務は研究者とは明らかに異なる職種であり、米国及び欧州においては、研究を支援する業務として、少なくとも研究大学においては一定の認識が得られていると考えられる。その上で、米国及び欧州の研究大学では実際にどのような属性を備えた人材がURAとして登用され、また多様な業務の効率的な運営にむけてどのような模索がなされているのだろうか、また、特に、専門性の高い人材が実際にどのような役割を担っているのか、さらに専門性の高い職務に従事されているとしても、その職務に対する満足度やモチベーションは高いのかなどURA個人に焦点を当てた分析の報告は乏しい。

前述の矢野らの研究においては、URAの職務に対する認識及び大学上層部としての期待が多様であり、URAを専門性へ高い職種として定着を図るためにも標準的なスキルの確立が重要であると指摘している。その一方で、URAに対する多様なキャリアパスの必要性も課題として指摘されている。

3. 調査手法

このような問題意識を元に、本研究では、2015年度から2018年度にかけて、欧州（スイス）と米国の研究大学において、詳細なフィールド調査を実施した。まず、2015年度は欧州の先進的な研究大学としてスイスの2つの国立大学を対象とした。調査対象国をスイスとした理由は以下の通りである。第一に、研究支援人材の制度を構築するにあたって、米国の研究大学におけるURA制度についてはこれまでも一定の報告がなされてきたが、欧州の大学における研究支援の制度構築についてはまだ知見の蓄積が乏しいと考えられるためである。第二に、スイスの大学における研究活動が活発であることを示す指標が多く、研究活動のマネジメント業務の実態を調査する対象として、有意義な知見が得られると考えられるためである。スイスは、米国の大手情報機関 Thomson Reuters が提供する「科学論文の引用頻度指数(インパクトファクター)」では、2007年から2011年までのデータで世界平均を17ポイント上回る世界第二位と評価されている。また、OECD統計の「GDP一人当たりにおける研究開発費」で2012年度世界第7位である。第三に、小国スイスにおいては、研究大学が国・州立あわせて全12校と非常に限られている。そのため、限られた事例でも、一般性の高い考察の抽出につなげることが可能と考えられるためである。その中でも、スイスの代表的な研究大学として2つの国立大学を本研究のフィールド調査の対象とした。

次いで2016年度においては、世界的にも先進的な研究大学として高い評価を得ている米国のスタンフォード大学を調査対象として詳細なインタビューを行った。さらに、2017年度においては、再度スイスにおいてフィールド調査を行い、URA制度における大学の研究マネジメントの関わりについてもインタビューを行った。

本研究におけるこれまでの海外フィールド調査の対象を以下に示す。

【インタビュー調査項目】

- ①URA 所属部署の役割と機能
- ②同部署が設置された経緯と特徴
- ③URA の就業観
- ④大学の研究マネジメントとの関係

【2015年度スイスにおけるフィールド調査】

時期：2015年8月15日～22日

調査対象大学：スイス連邦工科大学チューリッヒ校(ETH)及びスイス連邦工科大学ローザンヌ校(EPFL)

調査人数：ETH：URA 7名(うち管理職1名)、EPFL：URA 7名(うち管理職1名)

【2016年度スタンフォード大学におけるフィールド調査】

時期：2016年8月30日～9月2日

調査対象大学：スタンフォード大学

調査人数：URA 6名(うち管理職5名)

【2017年度スイスにおけるフィールド調査】

時期：2017年1月24日～2月2日

調査対象大学：スイス連邦工科大学チューリッヒ校(ETH)及びスイス連邦工科大学ローザンヌ校(EPFL)

調査人数：ETH：URA 8名(うち管理職2名)、EPFL：URA 1名(うち管理職1名)

4. 調査結果

2015年度のスイスの二大学のインタビュー調査の結果を以下に示す。インタビュー調査の対象のURAの多くは、博士号・修士号を持つ人材であり、いわゆるポストドクターとして過去にアカデミックなキャリアを有していた。ただし、インタビューの際に、そのアイデンティティーに関する質問には、全員が「私は(もう)科学者ではない」と答え、研究に(直接)携わる人材ではないという明確な返答であった。職種を問うと、「アドミニストレーター」「コーディネーター」とであると認識していた。また、「大学院やポストドク経験で得た知識が今の仕事に役立っているか」という問いに対しては、ほぼ全員が

ら肯定的な回答が得られた。その具体的理由として、多くの回答者が共通して「研究申請書の内容を理解するための科学的知識」「研究費申請に関する経験者としての基礎知識」「大学院やポスト経験で身につけた批判的思考や問題解決能力」「ファカルティーと対等に話すための信頼感」という点を指摘していた。一方で、「URA 人材にビジネス経験が必要か」という問いに対して、共通した回答は得られなかった。

2016 年度のスタンフォード大学のインタビュー結果を以下に示す。スイスの大学と同じく、URA 人材全員が、自分の役職や部所のミッションを「ファカルティーの支援」と明確に定義しており、担当業務に関わらず目的意識に共通項がみられた。これは、部所間の立場の違い（および発生しうるインセンティブの相違）を超えて、スタンフォード大学では URA としての明快な存在意義が確立・認識されていることを示している。具体的には、「ファカルティーが抱える諸所の課題を解決すること」「ファカルティーの研究業績を支えること」「ファカルティーの負担を少しでも軽減すること」という回答が得られ、どの URA も研究支援業務を明確に認識していることが分かる。また、複数の URA が「顧客のニーズにこたえる」という表現を用いており、研究の推進支援業務を「サービス業」と定義していた。キャリアパスについては、勤続年数が短い URA も数多くいるが、インタビュー対象となった URA のほとんどは 20 年、30 年と継続して勤めていた。また、URA というキャリアにして高い満足度を示していた。その理由として ①大学の各研究室で行われている最先端の研究活動と知的活動を「チームの一員として」支えているという充実感、②知的環境に身をおく興奮、③大学という安定したセクターの中で、研究支援というニッチ市場に身を置くことで得られる安定性、④融通のきく環境で得られるワーク・ライフ・バランス、などが挙げられていた。

2017 年度のスイスの調査においては、研究者としての経験や経歴と科学的素養を有する人材が URA として支援業務に携わっていることが改めて確認された。また調整業務に必要な対人力やサポート業務に対するコミットメントなど、研究者とは異なる資質が求められていることも示唆された。さらに、異なるセクターで経験を積んだ人材は採用の際に高く評価されていることが確認された。スイスの URA は、研究職から支援職となって科学者ではなくなることを強く意識している点が特徴的である。とはいえ、一部の URA が科学コミュニティに強いアタッチメントを示していることも観察された。小国スイスでは研究支援のポストが極めて限られ、URA という職業がキャリアとして可視化されていないことがその要因と考えられる。今後はスイスにおいても、研究活動の推進に関わる職種を研究者と並ぶ高度専門職として位置付ける努力が必要と思われる。近年スイス国内外で研究支援人材を専門職業化する動きがみられるが、ことに博士号保持者のように研究者と近似した経歴を有する場合には、研究支援者の職業アイデンティティーをめぐる複雑性に配慮し、人材の最適活用につながるようにポストを設置したり、専門職としての資格制度を構築することが重要と考えられる。

5. 考察

以上のフィールド調査によって、様々な情報が得られたが、ここでは、URA のキャリアとモチベーションについて焦点を絞って考察を行う。本研究の海外の研究大学のフィールド調査によって、各大学固有の情報も得られたが、共通要因として以下のことが明らかになった。

第一に、本調査を通じて、欧米の研究大学においては、研究支援を担当する URA 人材には、高い専門性とキャリアパスを有していた人材が数多くいることが確認された。まず、各研究者の高度に専門的な研究内容をある程度まで理解できるアカデミックな経験を有している人材が少なくない。その上で、研究者の支援人材として、各研究者の研究内容を理解するための努力・素養を有している人材が求められていることが分かった。さらに、多岐にわたる研究分野で多様な人物に対応するための柔軟性や、チームの一員として他者と協働できる協調性など、高い対人力を有する人材が求められていることを確認することができた。

第二に、少なくともインタビューに応じた URA においては、研究支援者としてのキャリアに十分満足しており、自らの興味とライフスタイルにあわせて、望んで選んだ職種であることが確認できた。大学で最先端の知に触れ、研究者の知的活動を支援することに大きなやりがいを感じ、同時に、柔軟な就労形態が可能である URA という専門職は、質の高い生活を送るために望ましい職種であるとの発言が多く聞かれた。例えば、「最先端の研究者たちと交流して知的好奇心を満たされる」「これまで培ったアカデミック・トレーニングを使って、研究コミュニティの手伝いができる」「時間的・空間的な拘束が少なく、柔軟性のある生活パターンが維持できる」などが理由としてあがっている。

第三に、一般に欧米は日本と比べて、人材の流動性が高いことが知られている。特に大学教員等の研

研究者は、一つの国の大学間のみならず、国を超えて転職を重ねる人材も少なくない。しかしながら、本研究のフィールド調査の対象となった URA の人材の流動性はさして高くないことが分かった。また、そのことが大学の研究活動を効率的に支えている可能性も示唆された。特に米国においては、人材の流動性の高いことが広く一般に知られているが、スイスの労働市場も強い組合を持つフランスなどと比べれば、人材の流動性は高い。法律上は継続雇用が保証されておらず、企業等の組織は比較的簡単に自由に従業員を解雇することが可能である。大学と助成機関の間にも研究支援人材が移動している可能性も示唆された。しかしながら、スイスの ETH と EPFL においては、長期にわたって URA を務める人材も多く、それが URA という職種の魅力である可能性が示唆された。また、スタンフォード大学においても、10 年以上勤務している URA が数多くいることが分かった。URA は長期にわたって就労し、研究支援人材としてのスキルを蓄積することで、研究者の知的生産活動に安定したサービスを提供することになり、結果的に欧米の先進的な研究大学における活発な研究活動を可能にしていると考えられる(ただし、スイスの ETH と EPFL のスタッフは連邦職員であるため、より雇用環境が安定しているとも考えられ、この点のさらなる一般化については、さらなる調査が必要である)。

以上のことから、本研究は、欧米の 3 つの研究大学のフィールド調査ではあるものの、研究対象となった大学の研究支援職の特徴は以下のようにまとめることができる。それは、URA は、高いスキルの組み合わせを持つ人材を対象にしたキャリア・オプションであり、また、その市場は流動性が低く(つまり転職率が低く)、蓄積したスキルで専門性の高い職種として確立されていると考えられる。ただし、欧州の大学においては、URA は機能的には専門性の高い「職種」として確立しており、また安定した人材市場が存在するにもかかわらず、社会的な認知度がまだ低い点が課題であると思われる。さらに、スイスの大学においても、このような URA 制度の充実には相応の時間がかかっていることも分かった。すなわち、短期間で制度の充実が行われたのではなく、研究機関に対する競争的資金の増大という大学の研究環境をめぐる変化を背景に、研究現場の研究支援ニーズに対応する必要性が発生し、大学上層部の理解のもとに高度専門人材の採用が行われ始め、高い柔軟性のもとに研究支援人材の育成と組織化が有機的に進められた。このような研究活動の支援体制の充実には、20 年以上にわたる試行錯誤を経て、徐々にフォーマライズされてきていることも分かった。

6. 結論

このような海外の研究大学のフィールド調査結果と比較して、日本の研究大学においては、URA の採用に対する本格的な政策支援が始まった段階であり、十分に制度が普及するためには時間が必要であり、数多くの課題があると考えられる。もちろん、前述の矢野らの研究でも指摘されているが、日本の URA に米国の URA と同じ業務がすぐに求められることはない。ただし、大学の知の創造の成果をイノベーションに結びつけるためには、URA 制度は必要と考えられ、日本の研究大学においても、時間をかけて制度の充実が行われることが望ましい。

謝辞

本研究は JSPS 科研費 JP17H04557 の助成を受けたものです。

参考文献

- [1] 矢野正晴, 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-」 広島大学高等教育研究開発センター大学論集、第 45 集, pp.81-96, 2013.
- [2] 財団法人全日本地域研究交流協会「リサーチ・アドミニストレーション機能とその人材育成に関する調査研究報告書」, 2011.
- [3] 鳥谷真佐子, 稲垣美幸 ; 「リサーチ・アドミニストレーターの現状と課題」, 大学行政管理学会誌, Vol.No.15, pp.33-4, 2012.
- [4] 山野真裕(2016)「大学のリサーチ・アドミニストレーターの導入と遍歴に関する日米比較-リサーチ・ディベロップメント機能の拡大」, 大学経営政策研究, Vol.No.6, pp.67-82, 2016.
- [5] ヤング吉原麻里子(2018)「スイスの科学研究を支える高度専門人材の実態: 属性・就業観・動向」『欧州の教育制度と高学歴者のキャリア(仮題)』(白桃書房)(2018 年 10 月刊行予定)