

Title	リサーチ・アドミニストレーターの仕事とキャリア : 国立大学等における質問票調査にもとづく職務と課題の分析
Author(s)	齋藤, 芳子; 丸山, 和昭; 夏目, 達也
Citation	年次学術大会講演要旨集, 34: 703-706
Issue Date	2019-10-26
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/16578
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

リサーチ・アドミニストレーターの仕事とキャリア 国立大学等における質問票調査にもとづく職務と課題の分析

○齋藤芳子, 丸山和昭, 夏目達也 (名古屋大学)

saitoh@cshe.nagoya-u.ac.jp

1. はじめに

リサーチ・アドミニストレーター (URA) が政策誘導によって整備されてから8年が経過した。この間に URA の配置人数が増加し、また様々な実態調査がなされている。ただし、その大半は、大学組織や上長への調査であり、URA 自身のキャリアや現状認識と実態との関係は明らかでない。しかし、当事者のキャリアや現状認識は、今後の URA 制度や研究開発システムの改善にあたって必要な情報である。

本研究発表では、以上を背景としてオンラインで実施した「国立大学等における URA の仕事とキャリアに関するアンケート」(2019 年 3 月～5 月) の調査結果にもとづいて、国立大学等 (大学院大学や大学共同利用機関法人を含む) における URA の経歴、職務、課題について考察する。

2. 背景と目的

大学等の公的研究機関において、研究者や研究補助者ではないが研究に関与する専門的人材として URA (University Research Administrator、日本語ではリサーチ・アドミニストレーターと表記される) が登場している。2019 年現在、文部科学省が 2011 年に URA を普及定着させるための施策事業「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」を開始して8年が経過し、また URA を含む研究マネジメント人材群の確保・活用とそれに組み合わせて実施する研究環境改革を内容とする「研究大学強化促進事業」を 2013 年に開始して6年が経過したところである。以下、これらの施策事業を URA 関連事業と称する。

URA 関連事業の経緯は齋藤[1]がまとめている。これらの事業では、研究者が「研究に専念」することや「世界水準の研究」を増強することが謳われており、共通して「研究時間の減少」と「研究支援者の少なさ」を背景としている。産学連携関連の制度はある程度整備されてきたため、基礎研究 (から応用研究まで) を対象にする施策に取り掛かろうとしたとみられる。その一方、議論の経過にあつては、その所管部局や議論の文脈から、産学連携やイノベーションの強化促進という意図が見てとれる。さらに最近では、産学連携の専門家との一体的な活動が明示的に求められるようになってきている。

URA 関連事業の開始に伴い、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」の関連調査として、2012 年度から毎年、機関を対象とする「URA 配置状況調査」が実施されている[2 ほか]。これにより、配置機関数、配置人数、任期なし雇用の割合がいずれも増加してきたことなどが明らかとなっている。さらに、高橋ら[4, 5]は、この結果をもとにした詳細な分析を行なっている。

URA 関連事業においては「『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』(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」報告書など[5, 6 ほか]、平成 27 年度産学官連携支援事業委託事業「リサーチ・アドミニストレーター業務の自立的運営に向けた調査・分析」報告書[7]なども刊行されている。前者は大学における取り組み状況のアンケート、後者は大学経営層を対象とする URA への期待等についてのアンケートを含むものである。また、事業とは別に、大学における高度な専門性を有する「専門的職員」の活用の在り方に関する認識や実態等を調査した報告書も刊行されている[8]。

これらの機関調査結果を通じては、URA の業務は所属機関によってさまざまであること、当初は教員職または事務職として雇用するケースが多かったが新たな職種の設定が進んできたこと、職務内容の適切な評価体制、処遇の安定、キャリアパスの明示などが十分に整備されていないことが繰り返し指摘されている。

一方、二宮ら[9]は、大学における「新しい専門職」に対する大規模アンケート調査により、URA を含むさまざまな職種を対象に、不安定な雇用ながらも職務に満足し、職務継続を希望するケースが多いことを見出している。

このような URA の複雑な背景や現状を踏まえると、URA 個々の経歴と職務の関わり、研究・教育の意義に関する認識と実態、職務の継続性・安定性についての課題認識について、広く調査、検証がなされることが必要であろう。

本発表では、この問題意識にもとづいて、国立大学等における URA を対象に実施されたオンライン質問票調査の分析結果を報告する。

3. 方法

本発表における調査項目は、以下の通りである。

- ・ 現職の確認（教員、事務職員、特定専門職等、その他）
- ・ 現在の仕事に至るまでの経緯
- ・ 現在の大学における URA 業務について
- ・ URA 業務以外も含めた職務の内容について（研究・教育に対する意義の認識と、職務全体で占める URA 業務割合についての質問を含む）
- ・ 現在の雇用形態
- ・ URA 業務に必要な能力や経験について
- ・ 回答者の属性と今後における仕事の継続希望について

これらの調査項目の作成にあたっては、本調査に先行して本発表者らによって実施された国立大学 AO（アドミッション・オフィサー）に対するアンケート調査との比較を念頭に置きつつ、既存の調査で代替できる項目を外したり、URA 特有の事情を汲みとれるように配慮したりした。なお、当該先行調査は、先行研究をふまえるとともに、大学における第三領域の専門職を対象にした「専門的職務に関するアンケート調査」[9]、「大学への資源配分と教育研究活動に関する教員調査」[10]の設問を参考にして設計されたものである。

本研究における調査対象者は、国立大学等において、URA ないしリサーチ（・）アドミニストレーターの職名を有する者、ないし、文部科学省による「URA 配置状況調査」の定義に調査期間中に該当する者とした。国立大学等には、大学院大学および大学共同利用機関法人を含めた。なお、大学共同利用機関法人については、法人および傘下の各研究所等の双方を対象とした。

対象者への調査依頼は、各機関のウェブページにおいて URA 配置部署または URA 業務所掌部署をできる限り特定したうえで、

- 1) URA 部署の代表アドレス（わからない場合は、研究推進課等の関連事務部門のアドレス、それもわからない場合は総務系または広報系の問い合わせアドレス）に対し、電子メールにて、調査依頼を該当者に転送するよう依頼、
- 2) Web ページから URA 個人名が把握できた 441 名については、上記 1) の郵送から 2 週間強ののち郵送にて、協力依頼を送付、

という 2 段階とした。対象機関のうちには、URA 配置状況調査によれば対象者のいない機関が 20 数件含まれることが予想され、実際に対象者がいない旨の返信も複数あった。

調査は、2019 年 3 月 8 日から 5 月 7 日まで実施され、160 件の回答が得られた。本調査では母数が正確に把握できないが、個人名を特定できた人数や各種調査から推計されるところでは、回収率は 35%程度とみられる。ただし、うち 2 件は内容と送信時刻からみて別回答との重複送信と思われたため、以下では、残る 158 件の回答結果に基づき、分析と考察を行った。なお、回答者の所属機関類型は、地域型 38.9%、特色型 8.9%、世界トップ型 47.5%、大学共同利用機関 5.7%であった。

4. 結果と考察

まず、URA になろうと考えた理由、もしくは着任することになった理由（複数選択可）については、「知識やスキルが活かせると思ったから」（71.5%）が群を抜いて多く、次いで「大学で働きたいと思ったから」（43.0%）「研究者の支援がしたいと思ったから」（39.9%）があがり、「学術界と産業界の連携を進めたいと思ったから」（29.7%）「学術界と社会の連携を進めたいと思ったから」（24.1%）「研究システムの改善に取り組みたいと思ったから」（17.7%）などの目的志向を抑える結果となった。また「働き方がよいと思ったから」（14.6%）「収入がよいと思ったから」（11.4%）といった処遇志向は少なかった。

これまでの経歴として、民間企業勤務経験（業種職種は問わない、企業経営を含む）が 48.7%、大学教員経験が 25.9%、ポスドク経験が 31.6%、大学事務職員経験が 15.2%の回答者であった。現所属大学採用以前に URA 経験がある回答者は 13.3%にとどまり、その勤務期間平均は 3 年 4 ヶ月であった。

現在の雇用区分としては、「特定専門職等」52.5%、「教員」29.7%、「事務職員」11.4%、「研究員・技術補佐員」5.1%であった。雇用形態については、81.0%が「任期あり」と回答した。契約更新の基準を示されたことがない者は任期ありのうちの 3 割弱であった。業務全体に占める URA 業務の割合は平均 87.3%であり、回答者の 36.1%は学内に兼務部局（研究科や学内支援部局など）を有していた。このほか、全学的な委員会等における委員活動（オブザーバーを除く）36.1%、科研費の申請資格あり 29.1%、授業の担当あり（複数名で 1 つの授業を担当する場合も含む）13.3%、研究指導の担当あり（実際に指導学生がいるかどうかによらず、業務所掌範囲について回答）5.1%となり、この 4 件いずれにも当てはまらなかったのは 38.6%であった。

現在の勤務大学における URA 業務全般についての満足度は 5 段階評価で 3.47 であり、細目では「知識やスキルを活かせる」（3.91）「やりがい」（3.77）の評価が高く、「業務上の裁量」（3.36）は中位、「業務に要する経費支給」（3.04）は比較的低位となった。また、中位に学内の諸関係者との関係、低位に学外諸関係者からの評価が並んだ。処遇の満足度については、「働き方」（3.59）が高く、「収入」（3.16）「教育活動への参加」（2.90）「研究条件」（2.77）は低かったが、全般の満足度は 3.42 であった。

入職経緯においても、現状の満足度においても、上位を占めた URA 自身の知識やスキルに関して、さらに詳細な質問に回答してもらった結果を表 1 に示す。

表 1 URA 業務に関する詳細質問の回答集計

あなたの知識やスキルと、所属大学で担当している URA 業務との関係についてお聞きします。以下の項目について、あなた個人の状況に当てはまるものを、それぞれ選択してください。[5 段階評価]		URA が、業務に必要な知識やスキルを獲得したことを証明する方法として、どのような仕組みが望ましいと考えますか。あなたの考えに近いものを【3 つまで】選択してください。	
・ URA 業務に関する自分の知識やスキルは、URA 業務を担当しない大学構成員よりも高い	4.06	・ URA 業務についての体系的な研修プログラムを受講する	54.4%
・ 自分は、担当する URA 業務において、自分の知識やスキルに見合った成果をあげている	3.80	・ 業務遂行において示せばよい	53.2%
・ 自分が担当する URA 業務の範囲は、自分の知識やスキルに見合った内容である	3.77	・ 個別トピックスについての研修を随時受講する	30.4%
・ 自分には、担当する URA 業務において、自分の知識やスキルに見合った裁量が与えられている	3.59	・ 国家資格で、URA 業務に関する能力を認定する	29.1%
		・ 大学院で URA 業務に関する体系的な教育を受ける	12.7%
		・ 民間資格で、URA 業務に関する能力を認定する	9.5%
		・ その他	8.2%
あなたは、URA 業務を進めるために必要な知識やスキルを、どのような経験を通じて身につけましたか。以下の項目について、該当するものをそれぞれ選択してください。[5 段階評価]		URA 業務を担当するために必要な知識についてお聞きします。以下の項目にある知識は、URA にとって、どのくらい必要なものであると考えますか。「身につけるべき」から「身につける必要はない」までの 5 段階評価のうちから、あなたの考えに当てはまるものを選択してください。	
・ 実際の業務を通じて	4.42	・ 研究システムの現状	4.42
・ 前職における経験	4.27	・ 所属大学の意思決定システム	4.34
・ 研究支援課・産学連携課など所掌事務部門との情報交換	3.48	・ 研究者のマインド	4.32
・ 自身の研究活動	3.45	・ 学内研究室（研究者）別の情報	4.18
・ 他の URA とのネットワーク	3.44	・ 研究評価の理論や手法	3.87
・ 企業関係者とのネットワーク	3.22	・ 大学教育の意義や成り立ち	3.84
・ 研修	3.15	・ 所属大学の歴史や文化	3.80
・ 大学や大学院における学習	3.03	・ 統計やデータサイエンス	3.71
・ RA 協議会（前身組織を含む）	2.67		
・ 学会	2.56		

出所：本発表者が実施した「国立大学等における URA の仕事とキャリアに関するアンケート」（2019 年 3 月～5 月実施）

今後も URA を続けていきたいかについては、「はい」（77.2%）「いいえ」（22.8%、定年が近い旨のコメント等を含む）となった。「いいえ」を選択した回答者に対してどのような条件が揃えば継続したかを尋ねたところ、「昇進の可能性があったら」（38.9%）「安定した職務だったら」（30.6%）「業務上の裁量が増えたら」（30.6%）「収入があがったら」（30.6%）「終身雇用だったら」（27.8%）が

上位を占め、「URA 業務以外のことがやりたいので、条件によらず URA を継続するつもりがない」(27.8%) が中位、「研究する時間がとれたら」(16.7%) 「同僚関係がよかったら」(13.9%) 「管理者または上司との関係がよかったら」(13.9%) 「教育や学生指導の機会が与えられたら」(11.1%) などは下位であった。一方、「はい」を選択した回答者に今後の課題を自由に記載してもらったところ、自身の知識やスキルの向上や特長の先鋭化、モチベーション維持、学内認知の向上、個人または URA 組織としての成果の向上、リーダーシップや意思決定権をもつこと、URA 制度の改善、次世代 URA 育成などがあげられた。

以上より、先行研究が指摘していた URA の職務と経歴の多様性は、今回の調査結果にも共通していたといえよう。また任期付きの不安定な職ながらも職務の満足度が高く、4 分の 3 程度が職務継続を希望している点は、二宮ほか[9]と同様であった。その背景として、そもそもの入職時から自身の知識やスキルの活用を望んでおり、実践を通じて知識やスキルを高めながら、活用が実現できていることがあるとみられる。一方、現状では URA を継続したいと考える回答者（全体の 4 分の 1 程度）は、処遇や環境が改善されれば URA を継続してもよいと考える傾向がみられた。

なお、当日の発表では、民間経験の有無、専門職としての身分の有無、大学教員としての身分の有無、URA 経験の長短のようなキャリア背景と、継続希望の有無、満足度、自身の研究志向（URA に自身の研究活動が必要と考えるか否か、科研費資格の有無、近年の学会発表の有無など）といった意識・認識との関係についても、特徴を報告する。

謝辞

ご回答いただいた URA の皆様はもとより、URA をはじめとする複数の関係者より調査依頼の発出にあたって情報提供や取次の労をお執りいただいたことにもお礼申し上げたい。

本研究におけるオンライン質問票調査は、科研費（課題番号：16H03761）の助成を受けて実施されたものである。

参考文献

- [1] 齋藤芳子, リサーチ・アドミニストレーターの日本における成立と発展に関する予備的検討, 名古屋高等教育研究, 17, 283-309 (2017)
- [2] 文部科学省ホームページ, URA システム整備についての現状, URL: http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/detail/1369583.htm (最終アクセス 2019.9.22)
- [3] 高橋真木子, URA の定着におけるスキル標準の役割とそれを用いた機能分析, 産学連携学, 12(2), 19-29 (2016)
- [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), 223-235 (2016)
- [5] 財団法人未来工学研究所, 平成 26 年度文部科学省委託調査「「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」報告書, (2015)
- [6] 財団法人未来工学研究所, 平成 29 年度文部科学省委託事業 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 調査報告書, (2018)
- [7] 株式会社三菱総合研究所, リサーチ・アドミニストレーター業務の自立的運営に向けた調査・分析報告書, (2016)
- [8] イノベーション&デザインテクノロジー株式会社, 大学における専門的職員の活用実態把握に関する調査報告書, (2015)
- [9] 二宮祐・小山治・浜島幸司・児島功和, 『新しい専門職』として大学で働きたいのは誰か—任期の有無と仕事満足度に着目して, 大学教育学会誌, 41(1), 117-126 (2019)
- [10] 広島大学高等教育研究開発センター, 大学への資源配分と教育研究活動に関する教員調査, URL: <https://rihe.hiroshima-u.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2017/04/27a61b709253272e439edaf0997cbd6b.pdf> (最終アクセス 2019.9.22)