

Title	大学リサーチ・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	年次学術大会講演要旨集, 26: 645-650
Issue Date	2011-10-15
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/10202
Rights	本著作物は研究・技術計画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 Science Policy and Research Management.
Description	一般講演要旨

大学リサーチ・アドミニストレーターの現状と課題

○鳥谷 真佐子, 稲垣 美幸 (金沢大学 フロンティアサイエンス機構)

1. はじめにーリサーチ・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、研究プロジェクト企画、申請、運営、報告、資金管理等の研究そのもの以外の業務が増加することで、研究者の負担が増している。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。

もともとリサーチ・アドミニストレーションは、アメリカにおいて大学が外部資金による研究を効果的に行うために肝心の組織能力として発展した^[1]。

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、安全衛生管理等、多岐に渡っているが^[2]、日本においてはこのうち、競争的資金申請、資金管理、知的財産管理、研究報告、会計報告等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^[3]、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。

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。

そこで本研究では、アメリカのリサーチ・アドミニストレーションと比較しつつ、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、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。

2. アメリカのリサーチ・アドミニストレーション

2-1 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、現在ほど競争的資金の管理に関するルールが複雑ではなかったためか、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いえる。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。60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^[2]。

日本では、資金管理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、アメリカほどルールが複雑ではないため、アメリカのURAのような専門職としての確立には至っていないと考えられる。

2-2 アメリカの研究・アドミニストレーターの实地調査

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、調査を行った。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。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資格を持つ者が多いという。

現在、日本では、特に研究歴を持つ Ph.D 取得者を知的財産管理・技術移転業務だけでなく、競争的資金申請や資金管理等の業務を行う URA として登用していこうとする動きがあるが、この方向性はアメリカの URA の Ph.D 取得者の状況とはかなり異なることがわかった。

さらに、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 1400 人程度と限られたものであることがわかった。

3. 日本のリサーチ・アドミニストレーションの現状

3-1 日本における研究支援体制の調査

わが国のリサーチ・アドミニストレーションを担う組織や専門人材について調査を行うため、まずは国立大学法人（以下、国立大学）、私立大学それぞれ 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このことだった。この調査の結果、事務組織の研究支援部署の調査ではなく、獲得支援や各種事業を推進するため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）に関する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, 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。

アンケート依頼機関 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、必要がなし、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 619 人、1 機関あたり 7.9 人であった。この 619 人の研究支援専門職のうち、12 人が任期無しの教員、残り 607 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（378 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（328 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ものは 83 人であった。4、グローバル COE 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のは、57 人であった。この 4 つの職務がリサーチ・アドミニストレーションであると考えられる。その他は、女性研究者支援、国際交流、研究機器の管理指導、広報活動が職務として挙げられているが、競争的外部資金に関与する職務をリサーチ・アドミニストレーションと定義すると、これらは該当職ではないと思われる。本人が研究活動をしている、また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。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。

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。研究支援専門職員の採用条件（図 7）は、特になしが 236 人、大学卒以上が 101 人、博士号取得者 99 人、博士学位と同等の者、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。博士号取得条件を挙げているのは、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 8）については、未定となっている者が圧倒的に多く（420 人）、キ

図1 研究支援専門職員配置状況

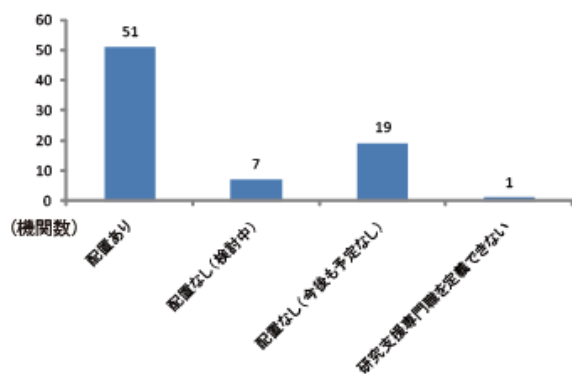


図2 配置予定がない理由

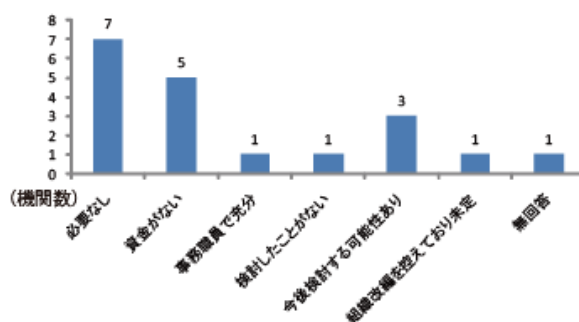


図3 研究支援専門職員の雇用形態

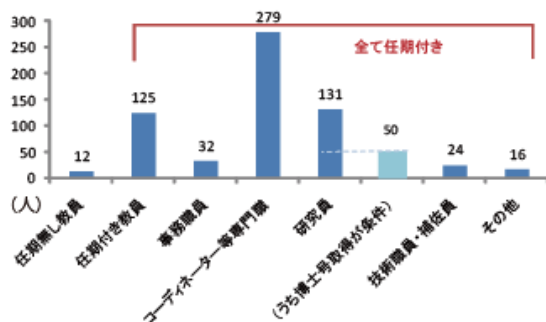


図4 研究支援専門職員人件費の財源

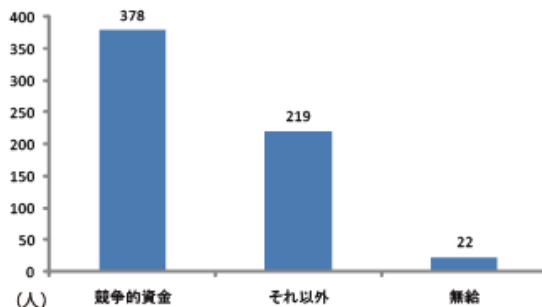


図5 研究支援専門職員の職務内容(従事のべ人数)

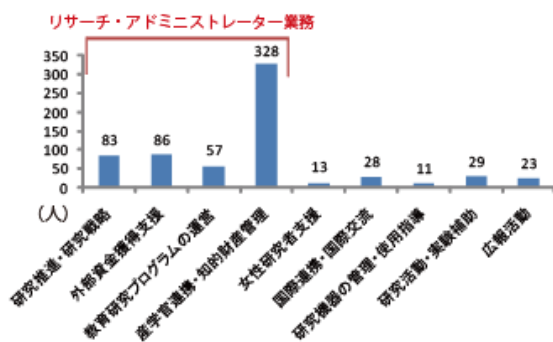


図6 研究支援専門職員の職務内容(のべ機関数)

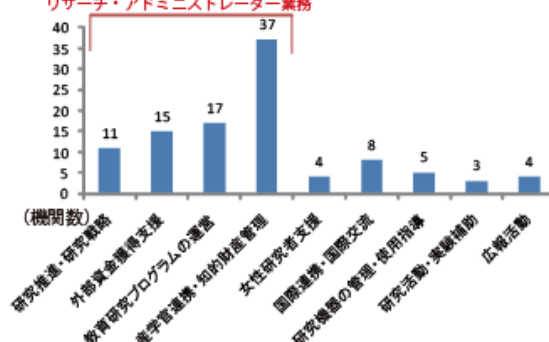


図7 研究支援専門職員の採用条件

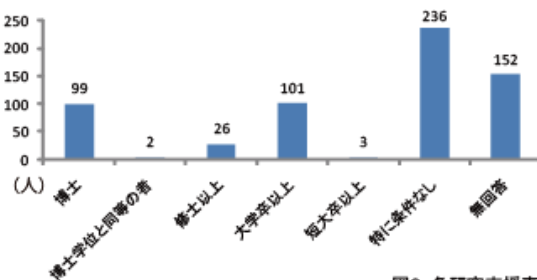


図8 研究支援専門職員のキャリアパス

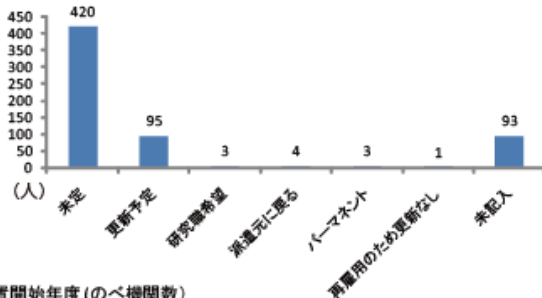
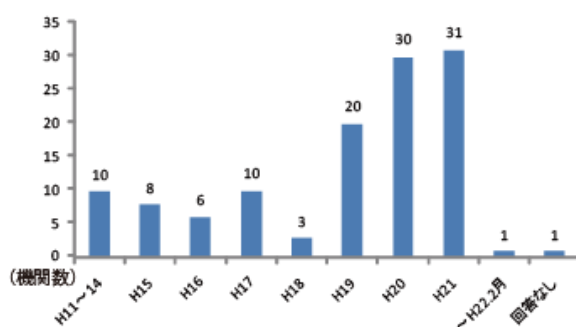


図9 各研究支援専門職の設置開始年度(のべ機関数)



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 9）は、平成 11 年度以前にはなく、平成 19 年度から増加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、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。

3-2 日本のリサーチ・アドミニストレーターネットワーク

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、全国の専門的研究支援を行っている人材に連絡を取り、金沢大学の支援により平成 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）リサーチ・アドミニストレーター研究会を開催した。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リサーチ・アドミニストレーター職能団体のようなネットワークの芽が育ちつつある。

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

今回の調査で、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は、日本の事務組織が現在担っているような事務業務が複雑で膨大になったものであることが判明した。日本の競争的資金に関するルールがより複雑になれば、アメリカ型の URA のような専門職はあまり必要にならないのではないかと考えられる。しかし、日本の一部の事務組織で、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おり、研究の初期段階から知的財産戦略に積極的に関わるという、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。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^[4]。研究成果と企業のマッチングなどといった産学連携活動よりも、研究開発プロセスにさらに踏み込んだこのような活動こそが、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。このため知財専門家だけでなく、研究歴を持つ人材の URA への登用が必要とされてきていると考えられる。その場合、雇用形態は教員やコーディネーターなどとなっているようである。

研究推進を目的とした組織では、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おり、これをリサーチ・アドミニストレーションとして位置付けている。この組織は教員やポスドク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。

このように、日本では、リサーチ・アドミニストレーションに対する定義の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おり、今後も整理していくことが必要であると考えられる。

また本研究を通して、どのように URA を雇用し育成していくかという課題が浮かび上がってきた。現在、日本では以下の四つの形態で URA の機能を果たす人材が育成されようとしていることがわかった。1、研修等で事務職員を高度化して対応、2、教員とし

て雇用、もしくは教員が URA の役割を兼任、3、事務職員でも教員でもない第三の職を設置、4、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の出現、などである。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、全て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 のキャリアパスや第3の身分創設など、今後も議論が必要である。

以上のように、日本においては、URA の機能、設置形態、育成方法など、各機関がそれぞれ最適な形を採用していくことが現実的ではないかと思われる。

参考文献：

- [1] 李 京柱、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
- [2] Stephen Erickson, Christina Hansen, Cheryl-Lee Howard, Julie T. Norris, Susan Wyatt Sedwick, Thomas E. Wilson: The Role of Research Administration
- [3] 齋藤芳子、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、23：1019-1022
- [4] 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