

Title	「事務」と協働するURA活動の意義および課題
Author(s)	原田, 隆
Citation	年次学術大会講演要旨集, 28: 601-604
Issue Date	2013-11-02
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/11787
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

講演題目 「事務」と協働するU R A活動の意義および課題

○原田隆（福井大学）

（１）U R Aオフィス設置の背景

福井本学（以下「本学」）は、平成２２年１２月に福井県が中心となり策定した「福井経済新戦略」に基づく「業種や地域を越えた新たな横断的産学官ネットワークの形成」に深く関わるなど地域経済との関わりが非常に深い。そのため地元企業との共同研究や大型プロジェクトの共同展開などを数多く行っている。

一方で教員・研究者自らの競争的資金獲得のための準備、資金獲得後のマネジメント、産学官連携活動等の増加による負担増が教育・研究専念時間の減少を招いており、研究力低下のみならず、教育面への影響も懸念される。このような状況から教員の負担軽減を目的とした競争的資金獲得支援、予算管理、報告書作成支援などが求められている。

本学では全学研究戦略方針の企画策定や基礎研究から応用研究までの推進に係る競争的資金の獲得および管理支援を研究担当理事の指示のもと、研究推進課に専門人材を雇用するなどして対応、一定の効果を上げてきた。そして研究推進課がアンケートを実施したところ、申請書のチェックや作成支援、プロジェクトヒアリング支援、獲得後の人的支援などを望む声が多く、今後、さらに全学組織的に大きく活動を活発化させるための取り組みが求められていることがわかった。このような状況の中、福井大学では、適切な研究体制と環境を確保し、特色ある研究成果の社会還元を推進するため「U R Aオフィス」を活用した研究開発および産学官連携体制の強化を図ることとなった。

U R Aオフィスと産学官連携本部の関係であるが、各研究科等が研究活動を実施、知的シーズの創出を担い、U R Aオフィスが主に基礎研究から応用研究における研究活動を支援、産学官連携本部は主に研究成果の実用化開発支援、事業化支援を担い、機構に所属する各部署が地域企業、金融機関、自治体、公設試験研究機関等の協力を得て、研究源流で創出される「知」を効率的・効果的に社会へ「価値」あるものとして還元する。

本学U R Aは外部からの採用の他、事務職員の登用、地元金融機関である福井銀行から出向の形でU R Aオフィスに行員を受け入れ、地元企業と大学との橋渡しを担ってもらっている。このような多様な人材がU R Aとして活動することで学内および地域の多様なニーズに対応できる体制を整備している。

（２）U R Aの活動-福井大学U R Aオフィスの特徴-

福井大学U R Aオフィスでは、プレアワード・チームとポストアワード・チームとに分かれて業務に従事している。プレアワード・チームは競争的研究資金公募スケジュールや政策動向を分析、研究協力係と連携してメールマガジンなどにより教員に情報提供、申請のチェックなどを行う。申請書のチェックは1)必要書類の確認のみ、2)記入様式に従っているか、金額計算は正しいかなどの様式チェック、3)文法や誤字脱字などのチェック、4)読みやすさの視点から構成チェックの４段階メニューを提示、研究者の要請に応じたサービスの提供を試行している。なお科研費については部局毎の学内アドバイザーによる専門的視点からの学術的なアドバイスも支援メニューとして提供している。その他、定期的に申請書の書き方セミナー・個別相談も実施、また最近重視されているアウトリーチ活動などの成果報告についてもアドバイスをを行う取り組みを開始した。産学官連携研究開発戦略会議に対し、国の政策動向や産業界ニーズ・学内シーズ等の情報分析結果を報告する役割も担う。

ポストアワード・チームは産学連携係と協力して、各省庁等との連絡調整、事業計画作成支援、共同・受託研究契約やプロジェクト予算の管理、広報・アウトリーチ活動支援を担当する。後述するが産学官連携コーディネータとともに産学連携活動にも従事、活動記録を作成しデータベースに蓄積する役割も担う。

本学本学ではプレアワードおよびポストアワード・チームが各プロジェクトおよび案件ごとに一緒に活動する。本学U R Aオフィスの特徴は、産学連携コーディネータなどと連携しながら、これら各チームにかならず一般事務職員も加わることである。具体的にはプレアワードのU R Aは研究協力係と、ポストアワードU R Aは、産学官連携係とともに行動する。チームで行動することには次のメリットがあ

る。

- ① 研究支援部署だけでキャリアを積むU R Aでは学内事情に疎くなる。
- ② 学内ローテーションを経験した人材とともに行動することで、全学的なサービス提供が可能となる。
- ③ 事務職からU R Aへの転換、U R Aから事務職への転換がスムーズに行なえる。
- ④ チームで行動することにより安定したサービス提供が可能となる。

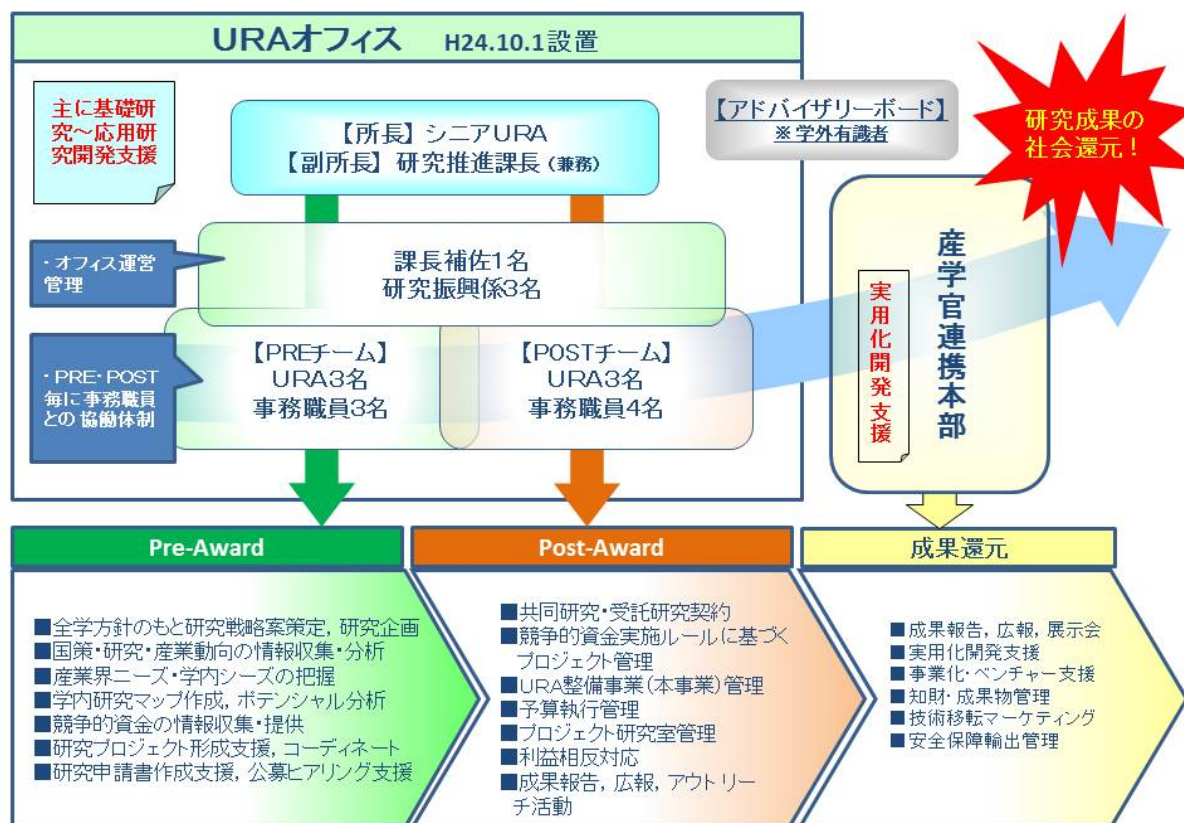
具体的な活動実績として独立行政法人科学技術振興機構（J S T）事業である研究成果最適展開支援プログラム（A－S T E P）をあげる。福井大学は産学官連携本部の取組によりA－S T E P「探索タイプ」で高い採択実績を誇っており、このことは実用化や技術移転の可能性の高いシーズを本学が多数保有していることを示している。今後は、顕著化された大学発シーズを活かし、本格的な研究開発のフェーズまでステップアップできるよう支援を強化することが、研究成果の実用化・社会への還元の見点からも求められている。そこでU R Aオフィスにおいてポストアワード担当U R Aが産学官連携コーディネータ、産学官連携係とともに研究の遂行状況等を把握、次のステージに進むためのシナリオを産学官連携本部と議論、プレアワード担当U R Aと研究協力係と共同で適切な競争的研究資金をピックアップ、申請に向けたスケジュールリングや企業等の連携機関とのマッチングを行っている。すなわちプレ→ポスト→プレ→という仕事の流れを継続的に実施、研究のステージアップに応じたきめ細かな支援により出口（実用化）を目指す。このような取り組みは、研究推進課など既存の事務組織と同じ屋根の下でU R Aが活動、お互いの業務内容や進捗状況の報告を密にするなど一体となって研究支援をすることで実現できる。

（3）課題と展望

事務員との協働によるU R A活動の課題としてはまず柔軟な対応が難しい点があげられる。機関申請などは短い期間内でチームを編成、申請を作成、提出まで行わなければならないが、事務「ライン」にそったプロセスでは時間的なロスが生まれ、申請書を書く立ち場の教員との間でズレが生じることが多い。またU R Aの職位も問題となる。本学では「教員」、「職員」につぐ第3の職位としてU R Aを整備しているが、学内外への認知度は低い。大学によってU R Aの職位は様々であり「教員」や「研究員」等の研究職としてU R Aを雇用されているところも多く、本学においてもそのように感じている教員もいるのが事実である。しかし、上述したようにU R Aは研究「支援」活動に「従事」することが本務であり、自ら研究をすることはしない。そのため本学ではU R Aの立ち位置がぶらないようにあえてU R Aを第3の職位として定めている。

上記課題を解決するためには、人材育成の段階から事務職と一緒に行動する期間が必要である。たとえば会計や契約手続については各大学により「実務」が確立している。U R A採用時に一定期間、財務や総務等の担当部署にて活動したのちにU R Aオフィスでの活動を本格化するのも1つの手段かもしれない。

U R Aは現在、黎明期にある。求められるスキルも大学によって異なるが、ある程度、共通する部分については、各大学合同による研修を行ったり、大学のサイズ等も考慮した率直な意見交換な場を設けることで効率的かつ効果的なU R A育成システムができるようになると思われる。専門職たるU R Aは、チームで行動する中においても自分自身の経験および知見にもとづいて意思決定を行う場面が数多くある。その拠り所となる「職業倫理」の確立がU R Aの人材育成の中核になるべきである。そしてそれはU R Aだけではなく一緒に活動する者、機関の意見を取り入れながら確立されていかなければならない。



【URA制度のポイント】

- ・身分は常勤職員、レベル別任期付き、昇格制度有り
- ・職名URA、専門職本給表を適用
- ・諸手当、社会保険、福利厚生、宿舍入居条件等は教職員と同じ
- ・人事交流制度有り、能力開発プログラム有り
- ・学内教職員・ポスドクからURAへの登用制度有り
- ・他の専門的職員の人事制度改革につなげる

（注）「任期欄」の※印の任期は1期目の任期

職種	職名	Level	資格・能力	経験年数	任期	本給表
S-URA (シニアリサーチアドミニストレーター)	シニアURA	5	・博士の学位、または同等以上の業績・能力を有すること ・経営及び研究マネジメント能力が極めて優れていること ・研究開発の経験があることが望ましい	12年以上	5年(再任可)	専門職 ※新規導入 人事院規則準拠
URA (リサーチアドミニストレーター)	チーフURA	4	・博士の学位、または同等以上の業績・能力を有すること ・経営及び研究マネジメント能力が特に優れていること ・研究開発の経験があることが望ましい	7年以上	3年※(再任可)	
	URA	3	・博士の学位、または同等以上の業績・能力を有すること ・経営及び研究マネジメント能力が優れていること ・研究開発の経験があることが望ましい	5年以上	3年※(再任可)	
	アシスタントURA	2	・修士の学位、または同等以上の業績・能力を有すること ・経営及び研究マネジメント能力を有していること ・研究開発の経験があることが望ましい	2年以上	3年※(再任1回)	
STAFF (事務職員)	課長～係員	1～4	・修士の学位、または同等以上の業績・能力を有すること ・法令、研究契約、特許管理等の専門知識を有していること ・研究開発の経験があることが望ましい	—	—	一般職(一)

参考1 URAに求められる役割（定義）

理化学研究所・高橋真木子「研究者が作家なら、URAは編集者。最高の作品づくりとともに目指す」（「大型・長期の研究開発プロジェクトにおけるリサーチアドミニストレーション機能」、UNITT Annual Conference 2013 要旨集、2013 年、132 頁。）
金沢大学・鳥谷真佐子「研究者がプロサッカー選手なら、URAはクラブチームの経営・運営者。最高・最強のチームとともに目指す」（「大型・長期の研究開発プロジェクトにおけるリサーチアドミニストレーション機能」、UNITT Annual Conference 2013 要旨集、2013 年、132 頁。）
「大学等における研究者の活動を支援するため、研究活動の企画や管理、研究成果の活用促進等を行う者」（内閣府「日本経済再生に向けた緊急経済対策」2013 年 1 月、9 頁）
東京大学・渡部俊也「（米国の大学で）産学連携活動を支える職種で、競争的研究資金のマネジメントに携わる」「アメリカにはたくさんいて管理側ではなくファカルティ側に入って活動する」（「ベンチャーに求められる国際競争力とビジネスモデル」ハイテク・スタートアップス、第 9 号、2009 年 12 月、11 頁。）
福井大学「研究者と共に、研究活動の企画・マネジメント、研究成果活用促進を行い、研究活動の活発化や研究開発マネジメントの強化等を支える専門職人材」（「福井大学URAオフィスパンフレット」2013 年 2 月、2 頁）
情報・システム研究機構「究内容を深く理解した上で研究推進のための様々な業務や事務を遂行し得る人材。従来の研究者や事務職とは異なる、研究と事務の両方に通じた第三のキャリアを持つ人材」（JST求人公募情報検より 最終確認日 2013 年 9 月 30 日） http://jrecin.jst.go.jp/seek/SeekJorDetail?fn=2&id=D113090792&ln_jor=0

参考2 文部科学省「リサーチ・アドミニストレーター（URA）を育成・確保するシステムの整備」事業採択校におけるURAの職位

大学名	URAの職位
東京大学	特任教授、特任研究員、特任専門員
東京農工大学	統括リサーチ・アドミニストレーター、主任リサーチ・アドミニストレーター、リサーチ・アドミニストレーター
金沢大学	特任助教、博士研究員、研究員
名古屋大学	シニアURA（特任教授）URA
京都大学	シニアリサーチ・アドミニストレーター、リサーチ・アドミニストレーター
北海道大学	特任教授、特任准教授、特任助教
筑波大学	主幹URA、主任URA、副主任URA
大阪大学	特任教授、准教授、特任研究員、特任講師
新潟大学	シニアURA、ジュニアURA
九州大学	教授、准教授、助教
福井大学	シニアURA、チーフURA、URA、アシスタントURA
信州大学	教授、准教授、助教、研究員
九州工業大学	URA教授、URA助教

各大学WEBサイトより作成、なおシニアURA／教授等、両方の呼び名で併記されている場合、職位と思われるもののみ記載。