JAIST Repository
https://dspace.jaist.ac.jp/

Title	スイスにおけるリサーチ・アドミニストレーターの制度設計
Author(s)	ヤング吉原，麻里子；玄場，公規；玉田，俊平太
Citation	年次学術大会講演要旨集，30：351-357
Issue Date	2015-10-10
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/13292
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

JAIST
JAPAN
ADVANCED INSTITUTE OF
SCIENCE AND TECHNOLOGY

Japan Advanced Institute of Science and Technology

２Ｂ０４

スイスにおけるリサーチ・アドミニストレーターの制度設計

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

１．はじめに

近年、日本では外部資金による大規模プロジェクトの増加などで、大学の研究活動を支える競争的資金への依存度が高まり、適正管理のためのマネジメント制度の重要性が増している。総務省の『科学技術研究調査』によると、研究費総額のうち外部資金が占める割合は、2001年度の12.8%から2013年度の20.4%へと、ここ十年以上の顕著な増加を示している（総務省統計局 2002-2014)。一般に、外部資金は自己資金と比べて、その獲得や管理等に伴う手続きが多く複雑であることが指摘されており（東京大学 2011）、研究活動が活発な大学においては、研究活動のマネジメントに関連した業務による負担が、研究者の本来業務を削ぐ要因となっていることが確認されている（東京大学 2009)。

その現状を受けて、大学で研究費の申請支援や研究プロジェクトのマネジメント業務を担当する研究管理専門職の必要性が指摘され、2011年度の『第４期科学技術基本計画』においては「リサーチ・アドミニトレーター」(以下、RA）を育成・確保する必要が議論がされた。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」事業を開始し、スキル標準の策定（矢野・村上・林 2013)、や研修・教育プログラムの整備に着手している。とはいえ、2013年度に全国の大学等を対象に行われた『平成２４年度大学等における産学連携実施状況調査』によると、RAを配置している機関は、回答のあった７５２機関中7.７％の５８機関にとどまっており（文部科学省 2013)、その原因として、RAとしての適性を有する人材が少ない現状が指摘される（石川、中崎、齋藤、鈴木 2011)。科学技術・学術審議会の人材委員会がまとめた『第７期人材委員会提言』は、今後、各研究機関において、類型ごとに求められる知識やスキルの明確化をはかり、研究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、国家レベルの施策として、RAを育成・確保していく必要があると述べている（科学技術・学術審議会 2014)。

本稿の目的は、2015年8月に施行した、スイスにおけるリサーチ・アドミニストレーションの現状に関する現地調査の暫定報告である。スイスは、国際経営開発研究所(IMD)が発表する『世界競争力年報(World Competitiveness Yearbook)』において、2015年に世界ランキング第４位と評され（IMF 2015）、その競争力の高さが認められており、また世界経済フォーラム(WEF)による『世界競争力レポート(Global Competitiveness Reports)』においても、2009年以来首位につけていることを江藤（2013）が指摘している。スイスの高い国際競争力をささえる要因の一つとして、科学技術分野の活発な研究活動があげられる。本調査では、ヨーロッパにおける科学技術研究の牽引役として知られるスイス連邦工科大学チューリッヒ校（ETH）とスイス連邦工科大学ローザンヌ校（EPFL）において、どのようなリサーチ・マネジメント制度が構築されているか、どのような人材が研究支援の専門職としてその制度を支えているのかを調べた。RAの就業観やモーチベーションといった定性的な側面に主眼をおいたインタビュー調査を行い、スイスにおける研究支援人材の育成と確保に関する現状の確認を行った。

２．調査方法

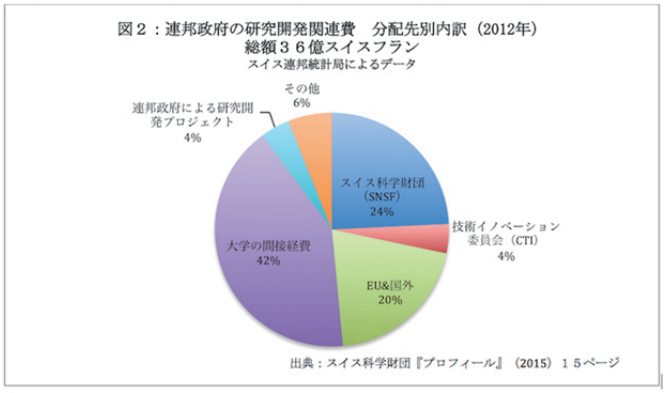
調査対象国をスイスとした理由は三つある。第一に、研究支援人材の制度を構築するにあたって、米国の研究大学における RA 制度については、これまでにも詳細な報告がなされてきたが（石川・中崎・齋藤・鈴木 2011；鳥谷・稲垣 2012)、欧州の大学における研究支援の制度構築についてはまだ知見の蓄積が限られている。第二に、スイスの大学における研究活動が活発であることを示す指標が多く、研究活動のマネジメント業務の実態を調査する対象として、有意義な知見が得られるのではないかと思われる。スイスは、OECD 統計の「GDP 一人当たりにおける研究開発費」で 2012 年度世界第 7 位であり、また、米国の大手情報機関 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されている（SNSF 2015)。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やすいと考えられる。

本調査では、スイスの連邦（国立）大学である ETH と EPFL において、中枢管理部署で学部縦断的に研究活動のマネジメント業務[1]を担当する人材（RA）を対象に、①学内のリサーチ・アドミニストレーション部署の役割と機能、②同部署が設置された背景、③RA の就業観などについて、詳細な聞き取りを行った。インタビュー対象の内訳は、以下の通りである。EPFL では、「リサーチ・オフィス（以下、RO)」の RA５名、専門性の高い支援業務を担当するスタッフ２名。ETH では、「オフィス・オブ・リサーチ（以下、OR)」の RA５名（秘書業担当スタッフを除いた全員)、国外からの競争的資金の獲得・管理を担当する「EU グランツ・アクセス」(以下、EUGA）オフィスの RA１名、ETH バイオ学部（以下、D-BSSE）で研究活動の支援業務に関わるスタッフ２名。なお ETH では、一回目のインタビュー内容の事実確認と暫定仮説に関するディスカッションを目的に、OR の主任（Head）に約 90 分の追加インタビューを行っている。 EPFL と ETH でのインタビューに加えて、スイス連邦統計局の連邦職員、バーゼル大学のテクニシャン・ポスドク・大学院生、在スイスの日系研究所勤務者の、EPFL と ETH 学外の全７名をインタビュー対象として組み込み、スイスの労働市場の特性や研究環境の日本との比較などに関する背景情報を収集することで、収集したデータの客観性と俯瞰性を高める工夫をした。インタビュー時間は１名につき約４５分から９０分間。全２３名を対象に、のべ約２１時間におよぶ聞き取りを行った。

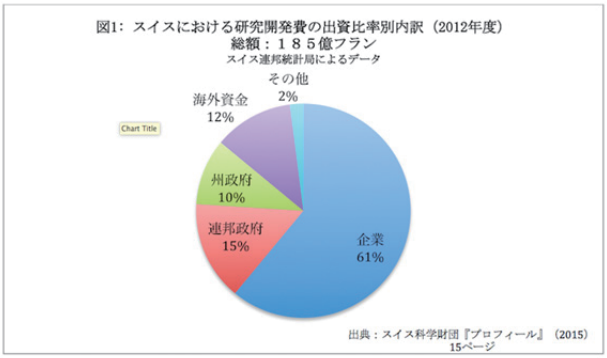
３．調査結果

スイス国立科学財団（SNSF）によると、2012 年度の研究開発総額 185 億フランのうち、私企業による研究費が最大(61%)であり、公的資金による研究支援は総額の 25%と、欧州諸国の平均を 10%近く下回っている（図１)。なお、連邦政府からの研究費総額の約４分の一（24%）は、SNSF が出資する競争的資金である（図２)。



どっている（表１)。大学の研究活動を支える競争的資金への依存度が年々高まる中、スイスにおいても、研究費の適正管理の為に学内に効果的なリサーチ・アドミニストレーション制度を構築する重要性が増している。

スイスには、連邦政府の予算で運営される二つの国立大学と、カントン（州）政府予算で運営される十の州立機関の、計 12 大学がある[2]。国家の研究費総額の約四分の一（24%）は、国立大学である ETH と EPFL が受託して



スイスでは近年、国内外から調達する外部資金によって雇用される大学研究者が増大する傾向にあり（Fumasoli, Goastellec & Kehm 2015)、研究費総額に学外からの資金が占める割合は、2000 年度の 14.9%から 2014 年の 25.3%へと、増加の一途をた

表１：スイスにおける研究開発資金の出資別比率の推移

出典：スイス連邦工科大学 EU Grants Accessオフィス

[1] 本調査においては、研究活動の支援業務（リサーチ・アドミニストレーション）のうち、研究資金の管理運営を担当する部署の機能に対象を限定し、技術移転の担当部署は対象外とした。

[2] Berne, Basel, Fribourg, Geneva, Lucerne, Lausanne, Neuchâtel, St.Gallen, Ticino, Zuric の十大学である。そのほか、応用科学や教員教育などを専門とした機関もあるが、受託する研究費の割合は 3%に満たない（SNSF 2015)。

おり（SNSF 2015)、世界有数の工科大学として国際的にも評価の高い両機関が、スイスにおける大学研究活動の牽引役となっている。1853 年に私立学校として創設された EPFL は、1869 年の公立化を経て 1946 年には大学となった。連邦政府の機関として現在の名称で呼ばれるようになったのは 1968 年のことである（EPFL website）。2014 年現在、学生数 9,921 名（博士課程学生 2,032 名、ポスドク 171 名を含む）、ファカルティー338 名、スタッフ 5,292 名を有している（EPFL 2014）。1992 年には、EPFL の研究者と企業との産学連携の促進を目的に、キャンパスの一区画にインキュベーション施設「イノベーション・パーク」が設置され、国内外から積極的に企業を誘致し、技術移転の活発化を図っている（EPFL 2014）。一方 ETH は、自然科学と工学を対象とした単科大学として 1855 年に創設され、1911 年に現在の名称となった。2014 年現在、学生数 18,616 名（博士課程学生 3,975 名、ポスドク 171 名を含む）、ファカルティー498 名、スタッフ 8,143 名を有している（ETH 2015）。これまでに 21 名のノーベル賞受賞者が ETH に在しており、工学・自然科学分野で世界的にも知られている。

スイス連邦工科大学におけるリサーチ・アドミニストレーションの制度設計

EPFL と ETH の両校ともに欧州を代表する研究機関であるが、その研究支援業務で近年重要性を増しているのが、外部資金の獲得とマネジメントを担当する部署である。組織図上、研究担当副総長（Vice Provost for Research）の管轄下にあり、大学の中央管理組織の一部として設置されている。競争的資金の出所別に「国内 (National)」「国外（International)」「学内（Internal)」「非営利（Non-profit)」を担当するユニットに分かれ、それぞれに受託する研究費の案件数に合わせて複数の RA が配置されている。

EPFL のリサーチ・アドミニストレーション

EPFL では、「リサーチ・オフィス（RO)」という単一の部署に、技術移転関連業務以外の、上記すべてのリサーチ・アドミニストレーションの機能が総括されている。つまり、ファカルティーが研究資金を獲得したい場合、アクセスする窓口はこのオフィス一つであり、サービスを受ける側としては研究費の調達先を自らで判断する必要がなく、RO の方で、ニーズにマッチした担当部署を判断する。「国内資金」「国外資金」「学内＆非営利資金」の３チームそれぞれに、１名ずつ統括役の「コーディネーター」(計３名中、２名は Ph.D.）がいて、「Programme Manager」とよばれる数名の RA と、秘書業務を担当するスタッフが配置されている。そのほか、データ分析を専門とするスタッフ、ワークショップなど学内での渉外活動の企画スタッフなど、リサーチ・アドミニストレーションを間接的に支援するチーム（Research Affairs Team)、４名の法務スタッフを抱えるチーム（Legal Affairs Team）が配置されている。オフィス組織の頂点に立つ形で Head（Director of Research Affairs）が配置され、計３０名程のスタッフを束ねている。2000 年から 4 期にわたって EPFL の学長職をつとめる Patrick Aebischer が、学内の産学連携を推進しているが、RO Head にも、マネジメント経験の豊富な人材が配属されることになった。大学で工学を学んだ後に Ph.D. と経営修士号（MBA）を取得し、スタートアップ企業や投資銀行、大学内での産学連携プログラムを立ち上げた人材で、セールス担当で長年培った経験をかわれて、数ヶ月前にリサーチ・アドミニストレーションの総括役として着任した。研究資金の調達・運営をビジネスの営みとして捉え、RO の効率と生産性の向上を強調する。RO においても、新しい Head の下に「権限集中型」のリーダーシップ体制が構築されつつある印象をうけた。

ETH のリサーチ・アドミニストレーション

一方、ETHのリサーチ・アドミニストレーション業務は、二つの独立したオフィスによって分散管理されている。「国内」「学内」「非営利」の研究費は「オフィス・オブ・リサーチ（OR)」が担当し、「国外」の競争的資金は「EU グランツ・アクセス（EUGA)」が担当する。ETHの研究支援体制が現在の形になったのは、1990年代に入ってからである。従来の大学の研究支援業務といえば、フェローシップ・プログラムの管理などが主であり、「サービス副総長（VP of Service)」オフィスのスタッフが、少数で臨機応変に対応していたという。1980年代になると、ETH内で大学マネジメントの効率化をはかる動きがみられ(Gugerli・Kupper・Speich 2010)、この制度革新の流れの中、1989年に「研究副総長」の役職が新たに設けられた。第一代目の研究副総長にファカルティーとして任命され、生物学者だったRalf Hütterの強力なリーダーシップのもとに、リサーチ・アドミニストレーション部門は大幅に業務を拡大していく。組織変革の背景には、スイス連邦政府が大学と産業界の協働を奨励する施策をとりはじめ、ETHで生まれたアイディアを民間企業に技術移転するプロセスが重要視されるようになったことと、EUからの競争的資金が急速に拡大したことがあった。急速に膨らむ産業界からの研究費と国外からの競争的資金を獲得・運営するために、研究副総長のオフィスではスタッフが増員され、1990年代半ばまでには、産業界からの資金運営や技術移転を担当する「ETH Transfer」と、国外からの競争的資金を担当する「EUGA」、国内・学内の研究費運営担当の「OR」の三つのユニットに分散される現在の形態になった。

a. オフィス・オブ・リサーチ（OR）
国内・学内資金のマネジメントを担当する「オフィス・オブ・リサーチ」には、現在５名の RA と、秘書的業務をこなすアシスタント２名がいる。RA は全員、Ph.D.を持ち、その専門分野は生物学・脳科学・進化生態学・物理学・哲学と異なっており、多岐にわたる ETH ファカルティーの研究分野に柔軟に対応している。総括役のヘッド人材を含めた２名は、２０年ちかくこのオフィスで RA として研究のマネジメント業務に携わっている人材で、RA として高い専門性を有するまでになっている。５名のスタッフが ETH の１６学部を分割して担当し、それぞれの分野のファカルティーからの依頼窓口となっている。異なる分野の担当がある一方、その業務内容には共通性が高いため、隔週のスタッフミーティングで情報交換を行い、スタッフの不在時に相互に支援可能なシステムを作り上げている。コンプライアンス業務や、研究機材・施設など学内の共通インフラの構築といった業務は、2 名の RA が専属で担当している。報告書の準備以外は、ほぼプレ・アワード業務に徹しており、資金獲得の時点で資金管理業務は学内の別の部署（経理部）に移管される。「オフィス・オブ・リサーチ」はキャンパスの中心に位置する管理棟の一角にあり、５名のスタッフは、隣り合わせの個室を有し、週に一度のミーティングを介して、情報交換や発生する問題に対して意見を出し合う。オフィス内のリーダーシップ形態としては「参加型」であり、 二週に一度開かれる研究担当副総長とのミーティングには、５名の RA スタッフが全員で参加する。統括役のヘッドを含めて、スタッフは比較的フラットな関係にあり、それぞれに高い独立性を維持しながら業務をこなしている。

b. EU グランツ・アクセス（EUGA）
国外からの競争的資金のマネジメントを担当する「EUGA」は、ETHとキャンパスの隣接するチューリッヒ大学との合弁オフィスとして設置された。これまでのところ同オフィスが対象とするのは、ブラッセルに本部をおくEUの機関からの競争的資金が主である。その提案書作成などのプロセスは年々複雑化しており、スイスの大学は、国内の他大学およびヨーロッパ他国のRAネットワーク[3]と緊密な関係を保って情報収集する必要にせまられ、物理的に隣接し専門領域の異なるETHとチューリッヒ大学が協働することになった。EUGAでは、両大学から一人ずつ代表者がおかれco-headとして業務にあたっている。その下で、「リサーチ・マネジメント」と呼ばれるユニットに現在12名のRA（うちフルタイムは４名）、秘書的業務をこなすアシスタント５名（いずれもパートタイム）、ヘッドの専属秘書が１名在している。RA12名のうち、博士号取得者が５名、修士号取得者が７名と、リサーチ・アドミニストレーションを担当するスタッフは全員、大学院でアカデミック・トレーニングを受けた人材である。オフィス内のリーダーシップ形態としては「権限集中型」であり（新しい人材のリクルートはCo-Headsヘッドが行う）、Co-Headsが決定するオフィスの方向性に沿って、スタッフたちが業務にあたる。EUGAでは、国外の研究資金の情報収集と申請支援といったプレ・アワード業務の他に、ポスト・アワード業務も担当している。ファカルティーの研究内容にあう国外からの研究費をマッチさせて、競争的資金獲得につなげる「コンサルティング」が主業務である。EUGAのオフィスは、ORがあるETHのメインキャンパスとは道を隔てた、チューリッヒ市の住宅街にあり、約20名弱のスタッフが間仕切りのない空間に机を向かい合わせに並べて業務にあたっている。毎日午後2時から90分間、情報交換を目的にミーティングが行われる。

ETH と EPFL におけるリサーチ・アドミニストレーションの業務内容は多岐にわたるが、大きくは「競争的資金獲得のためのサポート業務全般」「倫理・コンプライアンス関係業務」「研究を支援するインフラ整備業務」「研究担当副総長への助言業務」の四点にまとめられる[4]。近年の傾向として、EPFL RO と EUGA の双方ともに、国外からの資金調達先として従来の EU 以外にも対象に広げ、米国なども対象に外部資金の可能性を模索しているということである。

<u>スイスの RA をめぐるアンデンティティー</u>
今回のインタビュー調査の対象は、博士号・修士号を持つ ETH と EPFL の RA であったが、その多くは、ポスドクとして過去にアカデミックなキャリアを積んだ人材である。聞き取りの際に、大学コミュニティー内でどのような立ち位置にいるのかという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意思表示をした。職種を問われると「アドミニストレーター」「コーディネーター」であると答えた。「大学院やポス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、ほぼ全員が肯定的な返答をしている。その具体的理由として、

[3] EUGAのスタッフが緊密に連携するのは、ヨーロッパの競争的資金に関するネットワーク団体であるLERU （ヨーロッパ研究大学連盟）やIARU（研究大学国際協会）、 スイス国内のネットワーク機関 Euraxess、EURESEARCHなどである。

[4]業務内容の詳しい内容に関しては、紙幅の制限上、本稿では割愛する。

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」「大学院やポスドク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」という点をあげていた。

反対に、「RA 人材にビジネス経験が必要か」という問いに対しての返答は収斂していなかった。ETH では、ビジネス経験よりも「研究資金を統括する政府系組織（Funding Agency）でプログラム・オフィサーとして働いた経験の方が重要」という見解が主流であった。新しい人材をリクルートする際にも、その点を重要視するとしている。一方 EPFL では、新しく着任したヘッド自身が、多様な企業でセールスの経験を積んだキャリアをかわれてリクルートされていることもあり、オフィスの人材にはアカデミックな知識よりもビジネス的なマインドセットを求めると述べている。しかし実際に業務にあたる RA スタッフは、「アカデミックな知識がファカルティーの研究を理解する際に役に立っている」ことをあげていた。

RA に求められる対人スキル

「大学の研究活動をアドミニストレーターとして支援する人材に最も必要な属性はなにか」という問いに対し、ETH（OR と EU Grants Access 両方）と EPFL の RA 全てが、真っ先に「コミュニケーション力」「協調性」「柔軟性」など、他者と効果的に協働する対人スキル（People Skills）をあげている。同様に「オフィス全体がチームとして機能することが大切だ」という類のコメントが、インタビュー中に繰り返された。前述の通り RA には博士や修士が多く、ファカルティーの研究活動を支援する際に、学術的なバックグラウンドを持っていることが RA としての業務を助けていることが指摘されていたが、それ以上に「絶対必要条件」として、対人スキルの重要性が指摘された。「多岐にわたる分野のファカルティーと、多様な状況でうまく対応する必要がある」「オフィスがチームとして機能するため」という理由があがっていた。大学のリサーチ・アドミニストレーションとは、単に資金運営を事務処理するだけではなく、学内外の人間を結びつける部署であり、そこで働く RA には高いコーディネーション能力が求められることが浮き彫りにされた。

オフィス内での情報共有を促進し、スタッフ間の協働を円滑にするための工夫として、ETH や EPFL のリサーチ・アドミニストレーション部門では、チーム単位で頻繁にミィーティングを行っている。さらに EU Grants Access のオフィスでは、できるだけ壁を排除した部屋に机が所狭しと向き合って配置され、スタッフが自然に情報を共有し、互いの業務内容に精通できる環境を意識的に作り上げている。冒頭で見たとおり、スイスの大学においては、年々国外からの資金調達の重要性が増しており、その情報収集のために国内外の RA ネットワークと頻繁にコンタクトをとる必要があるため、EU Grants Access オフィスのスタッフは必然的に出張が多い。そのため、12 名の RA ができる限り情報を共有し、互いの業務をカバーできるように導入された。このような空間に身を置くスタッフには、いうまでもなく、非常に高い対人スキルが求められる。

４．おわりに（暫定的考察）

本稿はスイスにおける短期フィールドワークの初期報告である。限られた条件の中で可能な限り構造的にインタビューの実施を試みた結果、調査の対象とした ETH および EPFL のリサーチ・アドミニストレーションにおいて質の高いデータ収集が可能となり、その結果、興味深い考察が可能となった。今後、収集した情報を体系化し、スイスにおける大学の研究マネジメント制度に関する仮設の醸成を目指していく。以下に、暫定的ではあるが、現時点での考察を簡略にまとめておく。

第一に、本調査を通じて、スイスの大学において、リサーチ・アドミニストレーションを担当する RA 人材には、類似したキャリアパスと「適性」とよべる幾つかの条件があることが確認された。まず、ファカルティー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素養を持していること。しかし同時に、アカデミック・キャリア以外の経験を積み、自らはもはや研究者ではなく、研究者の支援人材としてキャリア転換を行ったことを明確に自覚していること。そして、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である（もしくは、それらの適性を有することが求められている）ことを確認することができた。

第二に、今回聞き取り調査を行った ETH EPFL の RA 人材は、研究支援人材としてのキャリアに満足しており、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と感じてい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できることに喜びと生きがいを感じ、同時に、フレクシブルな就労形態が可能である RA 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、多くのスタッフが発言をしている。具体的には、「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、研究コミュニティーの手伝いができる」「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」、「業務内容が多岐にわたっており、仕事がルーチン化することなく、毎回新しい物に触れることができる」「複雑な案件には創意工夫を凝らして問題解決する必要があり、常に刺激がある」などの点をあげて、大学院でアカデミックなトレーニングを積んだ人材にとって、RA が望ましいキャリア・オプションとなっている可能性を示唆している。

第三に、スイスの RA 人材の市場は流動性が低く、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が考えられる。スイスの労働市場は、強い組合をもつフランスなどと比べれば、よりルースであり、法律上は継続雇用が保証されておらず、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だということである。にもかかわらず、ETH と EPFL では長期にわたって RA を務める人材も多く、スイスの大学で研究活動を支援する人材は、一般に転職率が低く雇用が安定している印象を受けた。RA が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、ファカルティー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、結果的にスイスの大学における活発な研究活動を可能にしているということも考えられる[5]。これは、RA 人材が長期にわたり安定して就労できるメカニズムが出来上がっておらず、研究支援人材がキャリアを積んで専門性を高めることが難しい日本の状況と対照的だと思われる。

以上のことから、スイスにおける研究支援職とは、特殊なスキルの組み合わせをも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可能性を示唆しているように考えられる。しかしながら、興味深いことに、インタビューに応じたスイスの RA の多くが、大学関係者以外に自らの職を説明する際に「われわれのやっている仕事は、たとえば“大学教授”や“弁護士”のように一言でわかってもらえるものではなく、他者にどう説明してよいものか迷う」と指摘している。つまり、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のが現状のようである。スイスという小国において、大学の研究管理運営に携わる人材市場自体が小さいことが、認知度が低い要因ではないかと指摘されよう。今後スイスにおいても、類型ごとに求められる知識やスキルの明確化と標準化をはかり、研究の推進に関わる職種を研究者と並ぶ高度専門職としてより意識的に位置付けていく努力が必要となるのかもしれない[6]。

参考文献：

石川恵也・中﨑正好・齋藤省吾・鈴木久美子 (2011)「平成23年6月 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』。

江藤 (2013) 「スイスのイノベーション力の源泉」 年次学術大会講演要旨集, 28: 283-288

科学技術政策研究所 (2009)『日本の大学に関するシステム分析報告書』(NISTEP REPORT No.122)。

鳥谷真佐子・稲垣美幸 (2012)「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』第15号, 33-40

東京大学 (2009)「大学関係予算に関する教員緊急アンケート報告」

東京大学 (2011)『「リサーチ・アドミニストレーターの職務内容・スキル標準等に関する調査研究」報告書』

EPFL, *Annual Report* 2014；ETH *Annual Report* 2015

Fumasoli, et. al. eds. *Academic work and careers in Europe: Trends, challenges, perspectives*. Vol. 12. Springer, 2015.

Gugerli, et. al. *Transforming the Future: ETH Zurich and the Construction of Modern Switzerland 1855-2005*.

SNSF (2015). *Profile: Facts and Figures*.

謝辞：本研究は JSPS 科研費 26301026 の助成を受けて実施されている。快くインタビュー調査に協力下さったチューリ

---

5 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る。スイスの RA 人材について一般化可能な考察をおこなうためには、今後、州立大学などでも調査を進めていく必要がある。
6 ベルン大学を中心に RA のスキル・トレーニングをおこなうプログラムが展開中とのことである。また、ヨーロッパにおける RA の職業ネットワークの発達が果たす役割に関しても、今後、さらなる調査が待たれるところである。

ッヒ連邦工科大学（ETHZ）およびローザンヌ連邦工科大学（EPFL）のスタッフ、バーゼル大学・在スイス日系企業の関係各位に深く感謝申し上げたい。