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

Title	大学における研究支援人材の概況 ： 産学官連携コーディネータとURAを中心に
Author(s)	高橋，真木子；古澤，陽子；枝村，一磨；隅藏，康一
Citation	年次学術大会講演要旨集，32：588-591
Issue Date	2017-10-28
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/15014
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

JAIST
JAPAN
ADVANCED INSTITUTE OF
SCIENCE AND TECHNOLOGY

Japan Advanced Institute of Science and Technology

２Ｅ１７

大学における研究支援人材の概況：産学官連携コーディネータとURAを中心に

○高橋真木子（金沢工業大学），古澤陽子（東京大学），枝村一磨（日本生産性本部），
隅藏康一（政策研究大学院大学）

1. はじめに

イノベーション推進にかかる大学等の専門人材の必要性、重要性は指摘されて久しい。専門人材の代表例として、産学官連携に関わるコーディネータや、研究力強化に携わるリサーチ・アドミニストレーター（以下、URAと略す）があり、各々2001（H13）年の文部科学省産学官連携コーディネーター制度や2011（H23）年のリサーチ・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（以下、URA整備事業と略す）がその普及・展開に大きなきっかけとなった。個々の職種の貢献や役割を明らかにするための概況把握が行われるにつれ、これら専門人材に共通の課題も認識されるようになり、以下のような必要性が指摘されるようになる。すなわち、1）これらの職種が提供する価値を明らかにし、それにより所属組織にとって必須の存在であることを明示する、2）業務に必要となるスキルの把握と指標による評価制度を確立し、大学の機能向上に貢献するシステムを整備する、というものである。この背景には、任期付雇用という不安定な処遇のままでは、長期的な視野での貢献や、優れた人材の確保・定着が困難である、という課題認識がある。

しかし、これまでこれらの専門職全体にかかる実態把握は実はあまりなされていない。まず職名が多岐にわたり、提供する業務区分が広範で、全体をカバーする統一されたデータベースがない。また、制度発足当初よりスキル標準が示されたURA以外は業務区分自体も調査毎に相違がある。また所属組織は、大学、国立研究所や独立行政法人形態の研究所、地方公共団体と広く、調査主体により調査対象も異なっていることも多い、というような理由が挙げられる。

そこで本調査では、国公私立大学における上記専門職種の実態把握を目的に、コーディネータ、URAについて、配置状況、雇用条件、前職キャリア、担当業務について、特に２つの職種の関係性や経年変化に力点を置いて明らかにし、２つの職種の協働の可能性について考察する。

２．データ

本調査では、2011(H23)年度から2015(H27)年度の「大学等における産学連携等実施状況調査（文部科学省実施、以下「産学連携調査」)」の大学レベルの個票データを用いる。産学連携調査は、国公私立大学（短期大学を含む）及び国公私立高等専門学校ならびに大学共同利用機関を対象に毎年実施されており、2015(H27)年度の調査対象機関数は、国立大学86校、公立大学97校、私立大学827校、国公私立高等専門学校57校、大学共同利用機関4校の合計1,071校である。調査項目には、産学連携関連人材の属性、雇用条件、担当業務の範囲などが含まれている。調査票説明において、産学官連携コーディネータ、URAは何も、それらの機能を提供する者として整理されており、必ずしも各組織における職名にはとらわれない[i]。また、大学の研究推進支援において重要な役割を果たす技術系専門職員[ii]については、本調査の対象外である。調査対象期間は、この職種に大きな影響がある文部科学省の２つの事業が開始された時期を含み、これらの職種の展開の経緯を把握する上で現状入手可能な最適な 5 年間である。調査全体の回答率は、５年間を通じ国公立は 100%、私立は94.1(2015)-87.7(2011)%の間である。

３．配置状況（機関数及び人数）

表１に集計結果を示す。

1）コーディネータについて

組織類型を問わず、1人以上コーディネータを配置している機関の割合は年度で若干の変化があるが、全体でみると約３割の機関が配置、人数は約700名である。国立大学に限ると、65大学から62大学に微減しているがそれでも７割の大学が配置し、平均5-7人である。　配置人数全体では

表1a コーディネーターの配置状況（機関数）

		2011 (H23)	2012 (H24)	2013 (H25)	2104 (H26)	2015 (H27)
国立大学	N	85	85	74	85	86
	配置機関数	65	65	53	62	62
	配置率	76.5%	76.5%	71.6%	72.9%	72.1%
	合計人数	450	409	281	378	378
	平均配置人数	6.9	6.3	5.3	6.1	6.1
公立大学	N	69	74	69	76	75
	配置機関数	30	31	25	30	32
	配置率	43.5%	41.9%	36.2%	39.5%	42.7%
	合計人数	90	88	74	83	81
	平均配置人数	3.0	2.8	3.0	2.8	2.5
私立大学	N	413	417	406	422	403
	配置機関数	68	68	69	89	98
	配置率	16.5%	16.3%	17.0%	21.1%	24.3%
	合計人数	204	210	170	237	244
	平均配置人数	3.0	3.1	2.5	2.7	2.5
全体	N	567	576	549	583	564
	配置機関数	163	164	147	181	192
	配置率	28.7%	28.5%	26.8%	31.0%	34.0%
	合計人数	744	707	525	698	703
	平均配置人数	4.6	4.3	3.6	3.9	3.7

表1b URAの配置状況（機関数）

		2011 (H23)	2012 (H24)	2013 (H25)	2104 (H26)	2015 (H27)
国立大学	N	84	85	85	86	86
	配置機関数	28	33	40	52	54
	配置率	33.3%	38.8%	47.1%	60.5%	62.8%
	合計人数	214	317	456	521	583
	平均配置人数	7.6	9.6	11.4	10.0	10.8
公立大学	N	69	73	70	79	75
	配置機関数	5	5	6	7	9
	配置率	7.2%	6.8%	8.6%	8.9%	12.0%
	合計人数	22	63	69	69	24
	平均配置人数	4.4	12.6	11.5	9.9	2.7
私立大学	N	411	434	434	428	402
	配置機関数	17	18	19	22	24
	配置率	4.1%	4.1%	4.4%	5.1%	6.0%
	合計人数	87	90	133	136	154
	平均配置人数	5.1	5.0	7.0	6.2	6.4
全体	N	564	592	589	593	563
	配置機関数	50	56	65	81	87
	配置率	8.9%	9.5%	11.0%	13.7%	15.5%
	合計人数	323	470	658	726	761
	平均配置人数	6.5	8.4	10.1	9.0	8.7

微減で、私立大学は若干増加しているが、国公立大学の減少がそれを上回っている状況である。

2）URA について

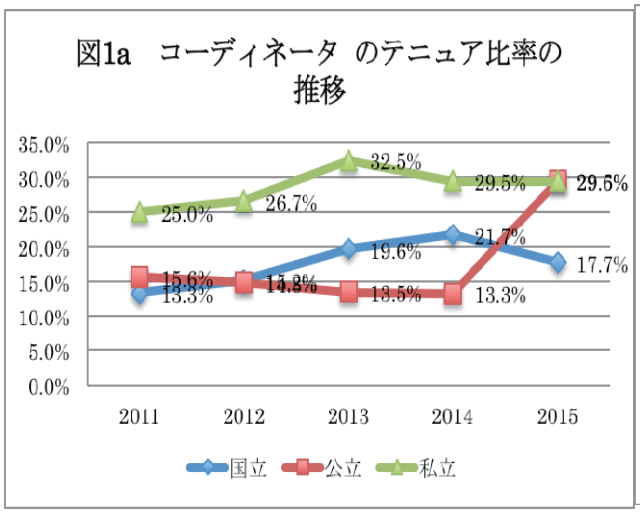
組織類型を問わず、1 人以上 URA を配置している機関の割合は年数とともに増加している。国立大学については、文部科学省の URA 整備事業（2011 年開始）、研究大学強化促進事業（2013 年開始）の影響を大きく捉え、初年度 28 大学から、54 大学に倍増し、全人数もほぼ倍増している。

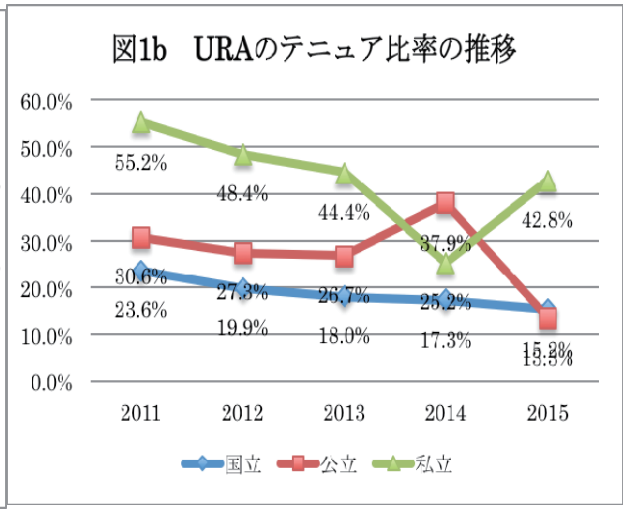
配置人数については、全体で倍増し、特に国立大学については、全体人数、一組織あたりの平均配置人数の何もが増加している。一方、公私立大学は、5 年間で増減があり、全体傾向は微増という状況である。

４．雇用財源とテニュア比率[iii]

1）コーディネータについて

安定的な財源である機関の運営経費[iv]での雇用は、組織類型全体では増加（2011 年の 58%から 2015 年は 79%へ）し、類型別では、私立と公立ではほぼ変化がないのに対し、国立では 40%（2012）から 70%超へ伸びている。テニュア比率は図１a に示すとおり、全体としては上昇している。





2）URA について

運営経費での雇用は、組織類型全体では５年間を通じほぼ６割程度で推移しているが、国公私立とも、年度推移はコーディネータに比し大きく増減があり、５年間の凡その変動幅は、国立（45-60%）、公立（35-80%）、私立（60-90%）である。図１ｂのテニュア比率は、全体としては下降傾向であるが、この職種では、全体人数に占める国立大学所属の割合が約７割に達していることから、人数が倍増したことによるテニュアポジション比率の下落や、調査期間が普及化にむけた当初５年間であり、この職種を組織内でどう処遇するかについての検討の推移が現れている可能性も考えられる。

５．前職キャリア

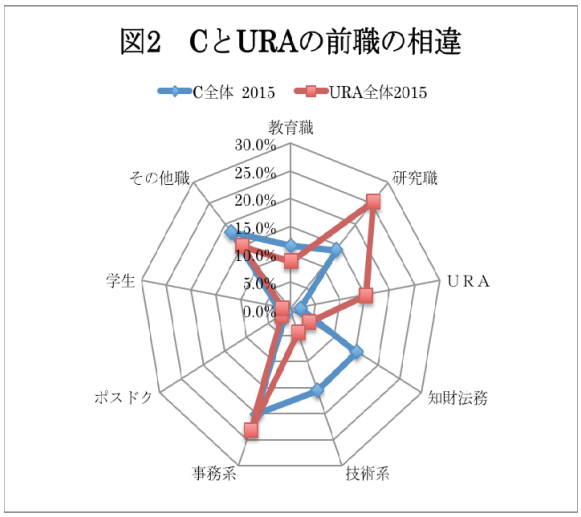
コーディネータと URA の前職の比較を図２に示す。

1）コーディネータについて

求められる機能に関連し、コーディネータでは事務系、技術系、知財法務系の経験者がいずれも 15-20%従事している。年齢構成は、類型全体では５カ年で大きく変わらず、60 代が５割弱、ついで 50 代、40 代、30 代以下と続く。

2）URA について

URA はコーディネータと比し研究職経験者の存在が明らかになる。また URA について年度毎の従事者の前職の推移をみたが、年度毎に大きな変化は見られなかった。年齢構成も、調査期間で変化が見られる点がコーディネータと異なる。2015 年度は、類型全体で、30 代以下、40 代が何も 3 割程度、50 代、60 代は 2 割前後である。経年でみると、2011 年は、30 代以下が約 4 割を占めていたが、年を経ることで平均年齢もあがってきている。



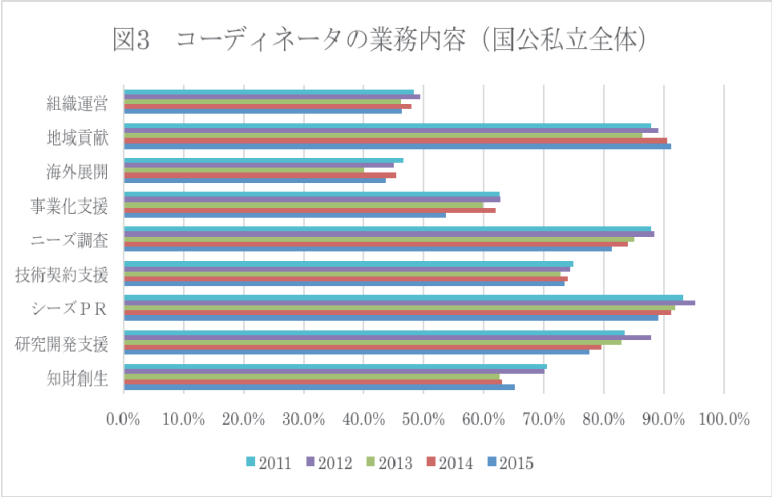
６．担当業務

1）コーディネータについて

業務内容は、国公私立大学間、年度間のいずれも全体的に大きな変動はなく、その類型の大学においてコーディネータの業務として実施していると回答した大学が多い順に、地域貢献、シーズ PR、ニーズ調査、研究開発支援である（図３）。

2）URA について

URA スキル標準に従い区分された業務内容では、調査項目設計の変化があるため比較可能な 2013 年以降の３年間の推移をみると、プレ、ポストアワード、戦略推進の単独業務は減少し、全業務を担うプレ及び戦略推進が増加している。コーディネータの業務との関係でみると、URA スキル標準には、「その他専門業務」９種のうちの一つに産学連携業務が含まれているが、いずれも割合が多くなく１割前後である。



７．考察

1）コーディネータと URA の雇用の相互関係について

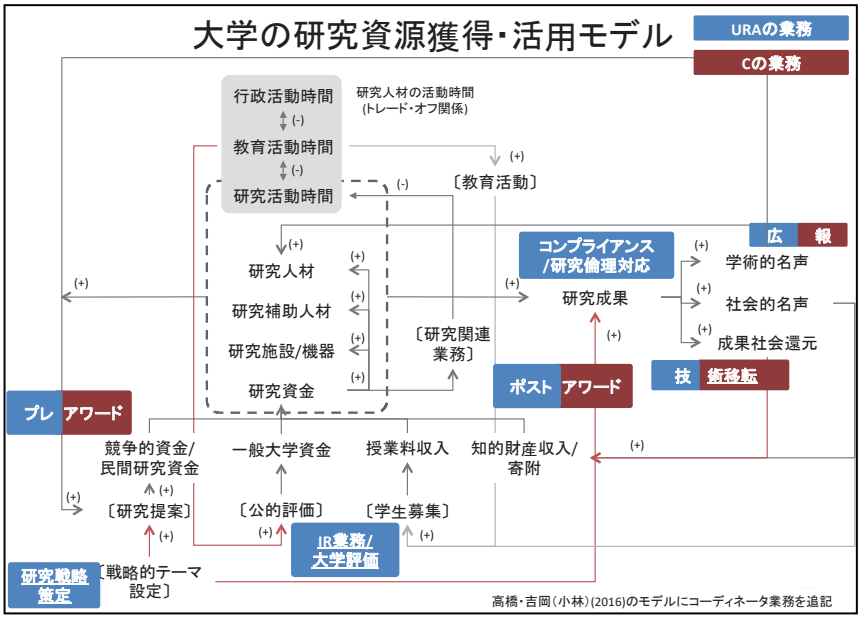
コーディネータと URA が担う機能は、本来大学にとって両方必要ではあるものの、大学財務環境が厳しさを増すにつれ、コーディネータの雇用が当面の外部資金獲得に直接的に機能する URA に置き換わっているのではないか、という指摘や、それが各種の連携や協働に暗黙に負の影響を及ぼし

ているという意見もある。そこで本分析では、各大学の個票データに遡り、組織単位でコーディネータと URA の配置状況を詳細に分析した。その結果、国公私立大学全体で、「(コーディネータと URA の)両方を配置」は 7%から 12.4%に増加し、逆に「どちらも配置していない」組織は、70%から 63%に減少していた。

国立大学に限定してみると、「両方を配置」は 31%から 53.5%に増加し、「どちらも配置していない」組織は 18%から 16%に減少、「どちらか一方のみを配置」組織も 40%から 24%に減少していた。このことから、コーディネータの本格稼働は、URA から遡ること約 10 年先行しており、国立大学の URA 総数がこの期間に倍増していることから、コーディネータを配置していた多くの大学がこの 5 年間に URA の配置もおこなったと想像される。URA の登場によりコーディネータの雇用枠が奪われる、という事象はなお完全には否定できないものの、全体でみると、今後の大学に必要な活動を担う専門職として、その認知を高める相乗効果を示しているとみることができる。

2）大学の研究資源獲得・活用モデルにおける、コーディネータと URA との役割について

主に産業界との共同研究、技術シーズの PR や特許化支援などを担うコーディネーの役割と、研究資源の把握・充実・活用を軸に研究力強化に貢献する URA の役割を、大学の研究資源獲得・活用モデル（高橋、吉岡 2016）にあてはめると、協調的に機能しうることが明らかになる。個々の大学の活動方針や組織体制により役割分担の形態は多様であろうが、例えば、産業界との連携関連は公的競争的資金獲得も含めコーディネータが担当し、科研費や部局をまたぐ学際融合、1 大学 1 提案に限られる大学本部が関与する競争的資金獲得は URA が担当する、というスタイルもこのモデルの説明で整合的である。



本調査により明らかになったコーディネータと URA の現状を踏まえ、今後、外部資金の獲得にどのような貢献が見られるか、定量的な効果を含め把握を行うことは価値があると考える。

本調査は、政策研究大学院大学の政策研究センター「大学の専門スタッフが外部資金獲得や産学連携活動に及ぼす効果に関する研究プロジェクト」（代表隅藏）の支援を受けたものである。

参考文献

伊藤正実「『多能工型』研究支援人材養成コンソーシアム事業のコンセプトと産学連携・研究支援人材に必要なスキルについて」産学連携学(2016)
澤田芳朗「研究支援の社会史」産学連携学(2016)
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(2016)
古澤陽子・枝村一磨・高橋真木子・隅藏康一「大学における産学連携実施状況の経年変化に関する分析」日本知財学会第 14 回年次学術研究発表会要旨集（2016）

---

i　コーディネータ、URA はいずれも当該組織における職名にはとらわれず、役割を担う者の現状が把握されるような設計になっている。また担当業務などに関しては、両者のいずれかに整理され、重複した回答とならないよう整理してある。
ii　技術系専門職員については、技術専門職実態調査にもとづく整理がある（江端、中上 2016 等）。
iii　テニュア比率とは、「期間の定めの有る雇用」と「期間の定めのない雇用」の合計人数に対する「期間の定めのない雇用」の人数割合を示す。
iv 機関の運営経費とは、国立大学法人運営費交付金、私立大学等経常費補助金などの基盤的経費を示す。