

アメリカ型を導入しても、
日本のニーズに合わない

WS1:「研究者ニーズと日本版URAのあるべき姿」

URAに対するニーズは、各研究者の立場、また各大学の状況によっても異なると考えられる。本ワークショップでは、外部資金申請、プロジェクト企画、研究環境整備等に関する支援を必要としている研究者、大学・部局運営者等の目線からURAに対するニーズを整理し、それをもとにURA及びURA組織のあり方等について議論する。

スピーカー： 池田雅夫（大阪大学大型教育研究プロジェクト支援室）
コーディネーター： 鳥谷真佐子（金沢大学先端科学・イノベーション推進機構）
ラポルトウール： 諏訪桃子（東京農工大学研究戦略センター）

スピーカーからの話題提供(私見)

- 研究者とURAのマッチング
- 学長・理事が望むURA
- 部局長が望むURA

1

研究者とURAのマッチングのために(1/4)

URAは個々の研究者の個々の研究の動機をつかんでおく必要がある

研究の動機

★知的好奇心(個人的動機)

真理の探究、その分野で解かれていない学問的問題の解決など
趣味の場合もある

★課題解決意欲(社会的動機)

人類や地球の将来のために、課題を解決したい
例:地球温暖化防止、新たなエネルギー源の開発、多文化共生など

★キャリアアップ(個人的動機)

研究成果を上げて、より良いポジションに就きたい
名誉ある賞を取りたい

参考

最近「社会のための科学」であるべきという考えが強まっている。
(個々の研究者に十分に浸透しているとは言えないが)

世界科学会議「科学と科学的知識の利用に関する世界宣言」(ブダペスト宣言、1999年)

政府、市民社会、産業界の科学に対する強力な関わりと、
科学者の社会の福利への同じく強力な関わりの必要性を指摘

1. 知識のための科学(進歩のための知識)
2. 平和のための科学
3. 開発のための科学
4. 社会における科学と社会のための科学

2

研究者とURAのマッチングのために(2/4)

URAは個々の競争的資金の趣旨・性格をつかんでおく必要がある

研究者が個人で応募できる(機関内選考が無い)競争的資金の分類

★研究者提案型(ボトムアップ型)

課題は研究者が提案

例:文部科学省/日本学術振興会(JSPS)の科学研究費補助金/学術研究助成基金助成金

★長期的課題設定型(トップダウン型)

ファンディング機関側が課題を設定して、公募。課題解決のための主として基礎研究

例:科学技術振興機構(JST)の戦略的創造研究推進事業(CREST、さきがけ、ALCA等)など

★短期的課題設定型(トップダウン型)

ファンディング機関側が課題を設定して、公募。具体的課題の速やかな解決を目指す。

例:文部科学省の研究成果展開事業(先端計測分析技術・機器開発プログラム)など
新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)の研究開発・技術開発事業など

3

研究者とURAのマッチングのために(3/4)

URAは研究者の動機と資金の趣旨のマッチングを意識しておく必要がある

本スピーカーの私見

| 研究の動機 資金の分類 | 知的好奇心 | 課題解決意欲 | キャリアアップ |
|----------------|--------|--------|--------------------|
| 研究者提案型 | ○ | ○ | ○ |
| 長期的課題設定型 | ? (注意) | ○ | ○ |
| 短期的課題設定型 | ? (注意) | ○ | △ (論文や特許になるなら○) |

注意

研究者によっては、知的好奇心が本来の動機であるにも関わらず、研究分野が課題設定型資金の分野に合っているため、応募しようとする場合がある。この場合、申請内容の論旨に飛躍が生じることがある。それが、申請者目線では妥当であっても、公募の趣旨に合わないことが多い。URAは審査員目線で、アドバイスすることが必要になる。

4

研究者とURAのマッチングのために(4/4)

研究者の願望：楽に研究資金を獲得し、研究を実施したい

プレアワードでは、自分の意向に沿った
競争的資金を見付けてくれる人
申請書を整えてくれる人

ポストアワードでは、自分が指示を出さなくても、
報告書等の作成をしてくれる人
アウトリーチ活動を企画・実行してくれる人

URAのあるべき姿：雇用形態によって異なる

研究室雇用の場合：研究者側に軸足を置く
(ほとんど無い?) 競争的資金の趣旨に沿うように調整しつつ、研究者の
望みに従う(申請書の作成を行うなど)

URAの初心者でも、努力すれば、従事可能

機関や部局雇用の場合：研究者の意向を理解しつつ、少し距離をおく
申請段階では、審査員目線のアドバイスをする
実施段階では、評価者目線のアドバイスをする

少し経験(URA経験でなくてもよい)を積んだ人材なら、従事可能

5

学長・理事が望むURA(1/3)

研究戦略について

大学が採るべき研究戦略の判断材料として、

社会の要望と政府や産業界の動向
自分の大学の研究者の研究分野の分布と強さ
他大学との比較
国際的な位置付け

等を、定性的かつ定量的な確なデータとして示し、立案ができる人

このような人材をURAの範疇に入れるかについては、賛否が分かれる。

ただ、日本版URAのニーズに関するアンケート結果

http://www.u-tokyo.ac.jp/res01/pdf/H22URA_researchstudyreport.pdf
によれば、学長・理事クラスはこのような業務ができる人材を求めている。

経験が少なくても、データの収集と分析の能力があれば、業務の遂行は可能

かなりの経験(大学における研究と管理運営等)を積んだ人が望ましいが、その場合は、自分が判断を下すのではなく、専門職に徹するという自覚が必要

6

学長・理事が望むURA(2/3)

競争的資金への応募について

大学レベルの競争的資金への応募の動機

★施策を実施するため

もともと考えていた施策を実施するために、その競争的資金の趣旨が合う場合

★競争的資金の公募を見て、施策を思い付く

競争的資金の公募を見て、大学の発展のための施策を思い付いた場合

★大学のステイタスを示すため

その競争的資金を獲得することが大学のステイタスを上げると考えられる場合

注意

ここでいう大学レベルの競争的資金とは、学長の責任(名目上だけでなく、実質的にも)で応募するものである。それらは、主にシステム改革またはシステム改革を伴った教育研究を目的としている。

システム改革の例：

科学技術振興調整費「戦略的研究拠点育成」

科学技術人材育成費補助金「テニュアトラック普及・定着事業(機関選抜型)」

システム改革を伴った教育研究事業の例：

博士課程教育リーディングプログラム

国家課題対応型研究開発推進事業「元素戦略プロジェクト<研究拠点形成型>」

7

学長・理事が望むURA(3/3)

競争的資金への応募において

プレアワードでは、

政府の審議会等の議論を把握し、適切な競争的資金を見付けてくれる人
競争的資金の趣旨を理解し、学内を調整して、応募の体制を作ってくれる人
申請書を作成してくれる人

ポストアワードでは、

プロジェクトを実質的にマネージしてくれる人
(研究の運営と進捗管理、リスク管理、アウトリーチ等)
ファンディング機関との折衝、調整ができる人
高い評価が得られる報告書の作成をしてくれる人

ある程度の経験(大学における管理運営等)を積んだ人材である必要がある

大学本部の業務を行うURAに望まれる心構え(私見)(部局、プロジェクトレベルでも)

省庁や競争的資金の趣旨に関する卓越した知識のもとで、大学の利益のために働く

公の精神をもち、社会的正義に反さないように、活動を導くことも必要

文部科学省等に制度の改善を求めたりすることも必要

学内調整や学内改善の立案も必要(URAは横断的情報を、学内の誰よりももつ可能性がある)

8

部局長が望むURA(1/2)

部局長においても、**研究戦略**については、学長・理事の望みと同様

競争的資金については、部局レベルのものは少ない。しかし、実質は部局で実施するが、大学として競争的資金へ応募することを、部局から大学に求める場合がある。

★**施策を実施するため**

もともと考えていた施策を実施するために、その競争的資金の趣旨が合う場合

★**競争的資金の公募を見て、施策を思い付く**

競争的資金の公募を見て、部局の発展のための施策を思い付いた場合

この場合について、部局長が望む(部局雇用の)URA :

プレアワードでは、

適切な競争的資金を見付けてくれる人

部局内、部局間、そして大学本部との調整についてアドバイスしてくれる人

申請書を作成してくれる人

ポストアワードでは、

プロジェクトを実質的にマネージしてくれる人

(進捗管理、リスク管理、ファンディング機関との調整、アウトリーチ等を含む)

高い評価が得られる報告書の作成をしてくれる人

ある程度の経験(URA経験でなくてもよい)を積んだ人材である必要がある

9

部局長が望むURA(2/2)

部局長は部局内の研究の活性化と発展を望んでいる

研究成果が上がれば、部局のステイタスが上がり、部局長の評価につながる

★**強い分野を更に強くする**

強い分野のために、(できる範囲で)人と資金を充てる

★**研究成果が上がっていない分野を指導する**

テコ入れするか、分野変更に誘導する

この場合について、部局長が望む(部局雇用の)URA :

どの分野が強いのかの適切な判断材料を与えてくれる人

分野の意義

国内の他大学との比較

研究成果の国際的位置付け

研究成果が少ない分野の理由を分析して、成果を上げる方策を提案してくれる人

その分野に将来性はあるのか？

研究者の素質が問題か？

研究テーマの選択が適切でないか？

研究資金が不足しているのか？

URAの初心者でも、データを適切に扱うことができれば、従事可能

10

以上の内容は、下の資料のニーズに関するデータが、研究者及び学長・理事や部局長のどのような気持ちから出ているのかの推測と、個人的考えに基づいている。

平成22年度文部科学省イノベーションシステム整備事業
大学等産学官連携自立促進プログラム

「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

http://www.u-tokyo.ac.jp/res01/pdf/H22URA_researchstudyreport.pdf

リサーチ・アドミニストレーターシンポジウムにおける
佐久間TF座長発表資料(2012年3月20日)

RU11による新職種としてのURAの検討

<http://www.u-tokyo.ac.jp/res01/pdf/RU11kentou.pdf>

11

おわりに

求む、URA人材

**やいがいのある仕事です。感謝してもらえる仕事です。
面白い仕事です。**

URA人材の候補は(私見)

- 柔軟な考えの持ち主で、妥協ができる人(理想は理想、現実には現実という割り切り)
- 異なる専門分野の人の話を聞くことができる人
- 制度について、理解力と説明力に優れている人
- いろいろなことに興味をもち、情報収集が得意な人
- 研究者の立場と社会(大学、国、国民等)の論理の両方が理解できる人
- 自分が主役でなくても構わないと考えることができる人
- 鍛えれば、精神的にタフになりそうな人

URAになってから

- 制約内で実施可能な多様なアイデアを生み出すことができる人
- 新たな発想ができる人

12

目標：「世界的研究拠点」のためのリサーチ・アドミニストレーションシステムの整備

強化する機能

A0 研究戦略立案のための情報収集と解析

- ◆競争的資金公募情報の収集、学内への周知、個別相談
- 大学における研究の強みの発見、研究戦略の企画支援

B0 研究プロジェクト支援のURA業務

- ◆競争的資金公募情報の収集、学内への周知、個別相談
- ◆応募書類の内容チェックとアドバイス
- ◆模擬ヒアリング、模擬面接
- ◆ファンディング機関との調整
- ◆アウトリーチ活動の支援

B1 教育プロジェクト対応のURA業務

- ◆博士課程教育リーディングプログラムなどへの対応
- 教育には、多くの規則があり、その知識が必要
- 中央教育審議会等の議論の経緯の理解

B2 URAの全学展開と組織化

- ◆未配置部局へ本事業URAのローテーション派遣
- ◆自主経費URAの任用促進
- ◆URA(類似職)の学内ネットワーク形成
- URA業務の組織としてのレベルアップと見える化
- プロジェクトのPost-award業務の支援
- 学内URA(類似職)も含めて、相互研鑽、情報交換

B3 国際対応のURA業務

- ◆外国アカデミアとの共同研究に対するURA活動
- 資金獲得、経理・契約、報告、評価等への支援
- ◆外国人研究者のためのURA活動
- 科研費説明会の開催、申請書作成や経理等の支援

URA職の定着に向けた取組

A1 URA活動の周知と啓発

- ◆教員に対するFD活動、事務職員に対するSD活動
- URA活動への理解増進
- 事務処理へのURA的視点の導入

A2 URA人材の発掘と育成

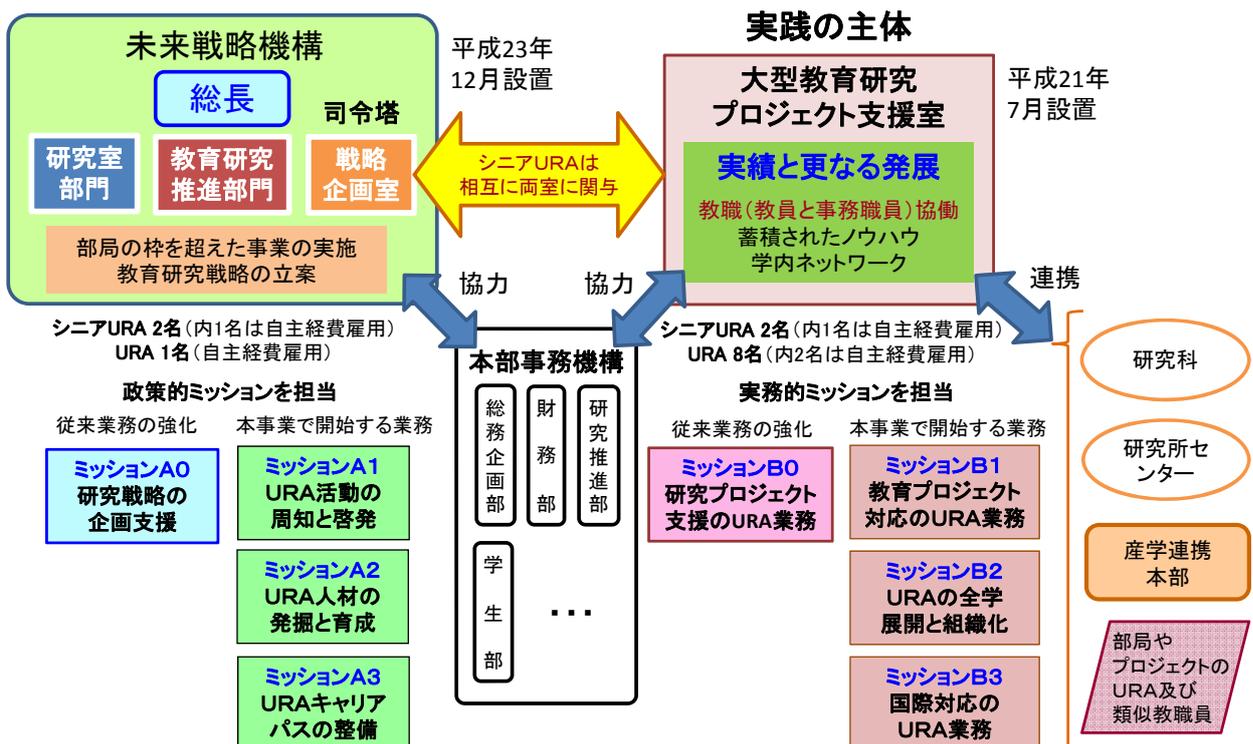
- ◆URAに対する**研修プログラム**を策定
- URAの質の向上、およびURA職を魅力あるものに
- URAでない教職員にも開放し、修了者には**URA資格**を与え、人事評価に反映
- ◆大学院生に対する説明会、大学院生・ポスドクインターンの受け入れ
- 博士人材のキャリアパスとしての職の理解と適性の判断
- 博士人材にとって、URAが将来性のある職であることを広める。

A3 URAキャリアパスの整備

- ◆職の明示
- 「**リサーチ・アドミニストレーター**」という呼称を冠して、業務を明示
- 例：リサーチ・アドミニストレーター・特任講師
リサーチ・アドミニストレーター・専門職員
- ◆第3の職種の検討
- 教員、事務職員とは別の第3の職種を設けるか、メリット、デメリットを上げて、検討
- ◆URAの職階の整備
- 研修や業務経験等によるURA資格の認定
- 職階の規程整備

13

大阪大学におけるURAシステム整備事業の組織体制



14