

## 高度専門人材・研究環境支援人材の活用に関するタスクフォース 論点整理について

URAをはじめとする高度専門人材（以下、URA等）は、大学での位置づけや、その業務は非常に多岐にわたり、大学ごとにそれぞれ独自であり統一的なものではなく、画一化を目指すものでもない。

以下、論点を整理し議論をすすめる際には、論点ごとに、対象となるURA等を明確にする必要がある。

また、本タスクフォースが取りまとめる内容については、本タスクフォースの参加機関やそれ以外の機関に強制力を持てるものではない。

一方で、そのような現状があるからこそ、今後はある程度の統一性などが求められており、RU11や文部科学省でも並行して検討が進められている。こうした状況を鑑み、横の情報交換をすすめながら、足並みをそろえた議論が必要であろう。

### 論点0. URAの業務内容と業務範囲に関する定義づけについて

URA等は、その業務内容と業務範囲で定義づけできるのではないか。

平成26年に策定されたスキル標準の枠組みを変えないものの、スキル標準で想定できていなかった業務の広がりがある。たとえば、専門業務として研究IRなどの新しい専門業務を加える必要性があるのではないか？

(1) 業務内容（※業務の広さと深さ、および責任の重さなどを勘案すると、以下の順番が望ましい）

A) 経営戦略立案業務：大学・機関経営もURA業務として発展している

B) 経営・マネジメント業務：研究管理、研究経営、マネジメント

「研究管理、研究経営、マネジメント」これらの業務は、もう少し具体的に記載した方がよい。

C) 国、企業、海外などからの研究資金獲得業務：プレアワード

D) 研究支援業務：研究支援、ポストアワード

「ポストアワード」は広くは「研究支援」に含まれる。ここでの「研究支援」は、ポストアワードとの違いがあるか？

E) 専門業務：産学連携・知財管理、広報・国際広報、国際連携、研究IRなど  
特に、研究IRは新しい業務であり必要な特殊な専門業務と位置付けられる

## (2) 業務範囲

- I) オールラウンド型人材
- II) 専門特化型人材

これらを考慮しつつ議論をすることが肝要である。

### ○URA の業務の多様性の理解

そもそも、URA の業務が多様であることは URA に対する期待像が機関で異なり、雇用や育成の点で議論を複雑にしている。

そもそも機関等は将来どういう姿に変わっていくべきか、そのためにどのような機能を必要としているのか、URA には何を期待するかとの議論があっても良いのではないか。その上で以下、論点 1、論点 2、論点 3 の議論をしてはどうか。

また、URA 人材育成制度立ち上げ時の整理ペーパーなど原点に立ち返った議論も必要と史料する。

### ○フレキシビリティと準用可能性

また、各機関で、個々の大学の戦略に応じて、すでに URA に求める業務や制度構築が独自にされているため、各機関でフレキシブルな準用可能性に配慮すべき。

論点 1. 【第三の職種の定義づけ】 URA 等の名前・職域など、第 3 の職種としての定義づけと研究大学群での共通認識

### ○URA に求められる第三の職種としての役割と期待

URA は、「第三の職種」として、既存の教員、事務職員の垣根を超える必要がある。個別の学問分野ではなく大学全体の活動を高めようとする場合、分野や部局をまたいで活動する役割を担うのが URA であり、だからこそ URA には教員と同様な裁量労働制と成果指標による評価、レピュテーションによる流動可能性の担保とともに、事務職員のような分野に偏らない知識と経験、機関全体をみる俯瞰能力が求められる。その両者を両立させる必要がある。

### ○第三の職種とする対象者の明確化

大学独自の基準で選んだ URA 等のうち、大学間で共通認識をもてる URA 等のみをターゲットにした議論にしてはどうか？

(つまり、極めて専門的な業務(上述(D))を行う専門特化型人材(上述(II))は分けて考えるのが良いのではないか?)

そもそも第三の職種として定義するか？または、教員か？事務職か？

・技術職員との差異

URA について、以前から「第三の職種」という表現が使われているが、「技術職員」の位置付けとの関係で違和感。

「技術職員」は、大学などの構成員としては重要な役割を担っており、URA を「第三の職種」として定義するのであれば、本質的な問題・課題として本タスクフォースにおいても認識はしておく必要がある。

その上で、URA を「第三の職種」として定義付けて、各大学の判断で、教員や事務職員が必要に応じて URA と名乗れたり、数年間一時的に URA の職に異動することができるというのが、現状に則しているのではないか。

「技術職員」との関係や各大学において事情が異なることから、URA について、完全に「独立した第三の職種」としていくことには無理がある。今後益々URA が行う業務は重要であるが、各機関の事情は区々であることから、いわゆる「第三の職種」と定義した上で、各機関の実情に応じて、柔軟に対応することで良いのではないか。

○大学における定義づけ

URA 等の定義と規定（職種か？職名か？呼称か？）

待遇、給与体系（教員系、事務職系、第三体系？）

年俸制（年俸制有期雇用、年俸制無期雇用）と月給制

固定時間制・フレックスタイム制・裁量労働制

・ URA は、業績に応じて柔軟に給料を増減できるようにした方が良いのではないか？  
その場合、「事務職」の位置づけでは支障があることから、第三の職種の方がよい。

・ 裁量労働制について：社会保険労務士からは、公募要項等に示されている業務（研究支援、競争的資金獲得、広報等）から判断すると、URA の業務は一般的には裁量労働制には該当しないのではないかという意見あり。最近、裁量労働制について議論があることから、コンソーシアムとして、「専門業務型」、「企画業務型」の双方について、裁量労働制の可否に関する一定の判断基準を示してはいかがか？（もちろん、最終的には労働基準監督署の了承が必要）。一方、判断基準は各大学の事情により異なるため、参考事例として、裁量労働制を適応する場合の業務内容、適応していない場合の業務内容を取りまとめ示すことはできるのではないか。

○職位・職階

職位・職階：教員の教授・准教授・講師・助教に対応した URA 等 4 階級制の全国統一

化を図るのが流動性を考えた場合にも良いのではないか？URAのキャリアパスを構築し、他大学との流動性を高めるためにも、4階級制の全国統一化は是非進めていただきたい。

なお、既に階層化をしている大学も多いので、これらの大学にとっても無理がないような全国統一化を進めることが必要である。さらに、それらに対応する英語名称も統一的に決めると良い。

URA等に対して、必要に応じて、呼称として、教授、准教授などと名乗れることを可能とするか？（または教授、准教授にURAと呼称をつけて名乗れるようにするか？）そうするとURAはむしろ教員職の一部となり、必ずしも独立した第3の職種とは言えなくなる可能性。

#### ○URA等の名称

URA等の日本語名称をあらたに設定し、大学への定着を目指すのがよいのではないか？適切な日本語名称があるだろうか？

ただし、URAの業務は非常に多岐にわたることから、それらの業務を行う人材を一括りにした統一的な名称を付けるのはなかなか難しい。

また、「URA」の名称は、研究者を含めて学内では定着しているとの意見。ただし、一般的に広く知られておらず、より広い定着を図るためには日本語名称が必要との意見（学術研究管理士や研究管理士など）

論点2. 【内在化】内在化を進める上での財政的基盤の確保（間接経費の活用などを含む）及びポジションの確保（無期化、承継ポジションの活用、学長リーダーシップの在り方など）

#### ○財政的基盤の確保

間接経費の運用とその活用（雇用）

外部資金の獲得（産学連携含む）と、それによる雇用

その他自己財源の活用（運営費交付金等）

#### ○ポジションの確保

有期雇用から無期雇用への転換

承継ポジションの活用、事務職員としての雇用

年俸制有期雇用または年俸制無期雇用か、承継ポジションの活用か？

- ・ 外部資金を増やすことで、間接経費等が増えれば+αでのURAの雇用が可能になるが、それらの経費が増加したとしても十分な雇用経費になるかは不透明。

国からの予算措置もこれから減っていくことが見込まれることから、ポジションの確保という点で考えれば、ある一定の期間、教員や事務職員から URA に異動し、キャリアアップを図れる制度を設けるよう各機関に促すことも必要である。特に事務職員にとっては、キャリアを高める上で有効ではないか。

#### ○URA 等の業務への貢献度の評価

URA 等の役割を遂行することによる外部資金の獲得が、時には教員のみ成果と考えられがちであるので、URA 等の貢献度を数値化（定量化）することで、自己財源での雇用は可能となる。

#### ○URA 等の評価の在り方

定量的評価のみでなく、定性的評価の組み合わせが重要

評価制度の在り方：評価シートの活用、目標達成評価とするか？

事例共有が重要：

既に URA の評価を実施しているので、それらの大学・機関の好事例を参考として、一つのモデルを提案するのが良いのではないか。それをどのように使っていくかは、各機関の判断による。また、継続的に各機関の評価の取組を関係機関が共有していくことで、より良い評価制度ができていくのではないか。

#### ○多様となった URA の類型に合わせたスキル標準のリニューアルを検討するとともに、教員評価の海外事例（たとえばアカデミック・ポートフォリオ）を参考にした URA ポートフォリオの設計を検討してはどうか。

#### ○URA 組織の意義

URA 組織による研究力向上への貢献成果を明確にできないか。

これにより、大学への定着と、国における必要性の議論ができる。

論点 3. 【流動化・質保証】人材の流動化を進める上での資質の認定、データベース整備と大学群での共通的な対応

#### ○オールラウンド型 URA ((I)) と専門特化型の URA ((II)) を同じ土俵で論じない。流動化を考えた場合、これから URA 等を採用しようと考えている大学はオールラウンド型 URA ((I)) を念頭としているので、質認定は、ここに絞るべきではないか。(つまり、質認定の対象に、専門業務、専門特化型人材を含めないほうが良いのではないか)

一方、オールラウンド型のみを質認定の対象とするなどにより URA の中で分けて整理

することは、URA 同士での分断のほか、研究者や学外から見た場合の分かりにくさ及び余計な区別が生じるのではないかと？

オールラウンド型 URA を対象に“質認定”をすることは困難。つまり、オールラウンド型 URA は、所属するそれぞれの組織の経営概況や研究環境に適した各種業務を求められることが多いため、認定するための項目や判断基準を設定することが困難。仮に、オールラウンド型 URA を対象に“質認定”の仕組みを導入する場合でも、項目は一部の業務に限定する、および“質認定”はミニマムリクワイアメントであり、URA の業務品質すべてを保障するものではない、などの条件を明確化することが必要。

また、今後もオールラウンド型よりも、専門特化型 URA のニーズは高い。

さらに、質認定の範囲を限定する必要はないのではないかと？との意見もある。

⇒ こうした意見をふまえ、むしろ、オールラウンド型、専門業務型に限らず、URA の業務ごとに質認定を行うのが現実的ではないかと？

#### ○質認定レベル

ミニマムリクワイアメントとするか（ライセンス、資格）

レベル（階級）ごとに認定する形をとるか？

質認定については、初級、中級、上級などの階層を設けて認定していくのが良い。また、全国的に通用するものとして認定できるような仕組みを構築することが必要である。

業務内容ごとに認定するか？

質認定基準を大学間共通でつくれるか？

業務経験・OJT 経験など（URA として、または URA 以外での経験を含む）の評価を質認定にどのように含めるか？

#### ○大学間の統一化について

CV の書き方基準や URA 用の DB の構築など大学間で統一化できないか。スキルの可視化。一方、職位・職階について全国統一化を図ることは難しい。職位・職階は待遇・給与体系と密接に関係しており、各大学の総務・人事を絡めてのテーマになる。むしろ URA スキルや能力を見える化し流動性を高めるためには、客観的な第 3 者団体の認定による資格制度の方が適正かと考える。

例) 学術研究管理士 1 級、2 級、3 級… オールラウンド型

例) 学術研究コンサルタント S 級、A 級、B 級…オールラウンド型

例) 学術研究スペシャリスト[分野] 1 級、2 級、3 級… これは専門特化型対応

#### ○認定機関について

日本危機管理士機構における「危機管理士」認定のように、職能団体が資格認定機能、研修（教育訓練）機能、交流機能を持って質保証システムを構築すべきと考える。その意味で、RA 協議会がその受け皿になるべきではないか。

○人材の流動化のメリットとデメリット

人材流動化が、URA 定着にとってデメリットとなる場合も想定できるのではないか。メリットとデメリットの双方を慎重に議論する必要。

論点 4. 【多様性の認知】URA の異なる出身、大学における該当職の多様性、大学とは異なる研究機関等における URA（高度専門人材）の役割など

○大学でも私立大学における URA 等はその業務が異なるし、大学、研究機関で求めるものは大きく異なっている。ここは統一的な議論はしない。すなわち各大学、各研究機関に任せる方がいい。

国立と私立では論点整理のとおり、URA の位置付け等が異なるため、共通論題で議論できる部分についての検討をすることが考えられる。たとえば、立命館大学のテクノプロデューサーのような研究営業職の事例研究などにより論点の共通項を見出すことは可能と思われる。

各大学の事情、独自性を十分に尊重することが必要である。その上で、全国的に共通して行っていく必要があることをまとめる。

○医療系 URA など専門性の高い職種への認知度の拡大が必要

論点 5. URA 等人材の育成

○URA 等の若手人材の育成（熊本大学など）

○専門職大学院コースの設置（東京農工大）

・URA の人材育成を行っている大学の取組については、関係機関で共有できるような継続的な場があると良い。

・URA 育成のための専門職大学院、あるいは専修コースの拡充を検討することが重要。「研究を目指したポストクがドロップアウトした職」とみる向きもあり、有能な若手が知識・技能を備えて、誇りを持ってURAを目指すようになることを期待。