

高度専門人材・研究環境支援人材の活用に関する  
議論のまとめ

平成31年3月

研究大学コンソーシアム

Research University Consortium (RUC)



高度専門人材・研究環境支援人材の活用に関する  
議論のまとめ

目 次

(前提)	1
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	1
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)	3
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	4
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	5
論点5. URA等人材の育成	6
(別添1) URA等業務履歴(共通)	7
(別添2) URA等評価シート・テンプレート	10



## 高度専門人材・研究環境支援人材の活用に関する議論のまとめ

### (前 提)

本タスクフォースにおいて議論する人材の範囲は、大学及び大学共同利用機関法人（以下「大学等」という。）の研究活動を念頭に置き、「大学等における研究活動または研究大学としての組織運営に必要な高度専門人材・研究環境支援人材」（以下、便宜的に「URA」という。）とする。

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の職種と雇用について)

○URAは、既存の教員職、事務職の垣根を超え、大学全体の研究及び研究に関連する活動を高めるために活躍する人材として期待される。よって、教員職のような深く高度な専門性をもつとともに、事務職のような分野に偏らない知識と経験、大学等機関全体をみる俯瞰能力が求められる。その両者を両立できる人材を目指す。

○URAを「第三の職種」として大学の中で区別し固定化するのではなく、「大学における研究及び研究に関連する活動をサポートしたりマネージする職務を専門的に行う職種」として広く定義することが望ましい。

○雇用（及び給与体系）については、その職務によって、教員枠・事務職枠の承継ポジションの活用、特任教員・特任専門員としての雇用、独自の年俸制無期・有期雇用枠などの活用が考えられる。

○URAの呼称については、海外の類似職と比較しても、かなり広い職務をもった人材群の総称として、日本において独自に発展してきており、既にある程度の通用性もある。よって、URAはあくまで総称であり、その呼称は変更せず、個別の職務に従事する専門家の名称は別に付与することも考えられる。

○大学等において、個々のURAに教授・准教授といった呼称を付与するかどうかについては、対外的な対応において、その職務によっては必要となる場合もあり、大学において柔軟に対応することが望ましい。

○裁量労働制については、URA であれば必須とまではいえないが、専門性が高く職務遂行上必要な場合に、そのような雇用形態が考えられる（実際、そのように雇用されている事例もある）。

（職階についての提案）

○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ことが流動性を考えた場合にも望ましい。URA の昇進等を考えると 2 階級では少なく、5 階級では多すぎる。また、これまでも 2 階級・5 階級の職階を採用している例はない。そこで、全国共通では 4 階級としておき、その上で、大学ごとに 3 階級か 4 階級か現場の事情に応じて考えてもらうことが良い。3 階級とした場合には、それが全国共通 4 階級のどの階級にあたるか、その対応を明確にしておけばよい。

ただし、URA の職階については、それぞれの大学で呼び方まで統一することは難しいため、概ね 4 つの階級は以下の内容であることを共通理解とし、それぞれの大学における位置づけと関連づけて定義しておくことがよい。

○4 階級は概ね以下の通りである。

表：研究大学コンソーシアム 4 職階基準案

職階及び呼称例 ※必ずしも呼称を大学間で統一する必要はない		当該階級において目標とされる代表的な職務遂行の在り方	該当する教員職（例）	該当する事務職（例）
4	シニア URA	企画・計画立案から実行まで責任をもち、組織を統括し、実行することができる	教授	部長
3	チーフ URA	与えられた職務について、独自に計画を立案し、下位職の URA を指導し、チームを率いて、遂行することができる	教授／准教授	部長／課長
2	アソシエイト URA	与えられた職務について、上位職と連携して、計画を立案し、遂行することができる	准教授／講師	課長／係長
1	アシスタント URA	与えられた職務について、上位職の指示を受け、遂行することができる	助教	係長／係員

○上記4階級に付して、下位職として「URA トレーニー、URA キャンディデート」を置く大学等があってもよい。

○こうした4階級の職階と処遇に関しては、必ずしも関連づける必要はないが、大学における経験と実績に基づき、大学内においてURAを評価し、その昇進（それに伴う昇給）に活用されることが望ましい。

○こうした階級に関する共通理解のもと、URAの業務履歴及び評価シートの全国共通化を提案することがよい（別添1、2参照）。

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）

○URAは、大学全体の研究及び研究に関連する活動を高めるために活躍する人材であり、大学における雇用・内在化に際しての財政基盤として、以下の3つが考えられる。

1. 運営費交付金等の自己財源の活用（教員枠・事務職枠の承継ポジションの活用等）
2. 大学全体の間接経費の運用とその活用（年俸制有期・無期雇用等）
3. 大型外部資金・プロジェクト資金の獲得（産学連携含む）とその活用（年俸制有期雇用等）

○上記間接経費の運用に関しては、URAは大学全体の研究及び研究に関連する活動に係る人材であることから、URAの雇用にあてる間接経費は、産学連携関連の間接経費だけでなく、大学全体の間接経費の運用によって賄われることが自然である。大学全体の間接経費の総額を考えれば、その一部をURAに係る安定的な雇用資金及び活動資金として充てることのできる。

○上記大型外部資金・プロジェクト資金（産学連携含む）による雇用に際しては、その期間終了後のURAの有期雇用から無期雇用への転換に関して、明確な方針を示しておく必要がある。

○URAにテニユアトラック制度を導入し、有期雇用から無期雇用に転換するに際しては、適切な有期雇用期間を経て、評価の上で、無期化を図ることが望ましい。

○無期化に際しては、承継ポジションの活用、年俸制無期雇用等が考えられる。

○URA の人事評価や、有期から無期への転換、内部昇進等に際しての URA の評価においては、URA の業務履歴及び評価シートの全国共通化を提案することがよい（別添 1、2 参照）。

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

- （URA の評価、質保証の観点）URA はそれぞれコアな専門性をもつことを基盤とし、大学等の研究活動を、研究者の視点及び事務方の視点の双方からの横断的な機能をもって支え、大学等における研究活動及び研究力向上にむけた取り組みを自発的にかつ積極的に推進する人材であってほしい。よって、URA の評価と質保証については、その強みとなる専門性の「深み」を評価しつつ、大学等での経験と実績、活動の幅の「広がり」も評価できるような形のものがよい。
- （URA の専門性の評価）URA の専門性の評価は、平成 25 年度に作成されたスキル標準が一定の枠組みとなる。URA の専門性については、その業務項目ごとに評価することがよい。ただし、当該スキル標準の「専門業務」については、平成 25 年度以降に加わった様々な専門業務（たとえば、研究 IR 等）を加えるなどのマイナーチェンジは検討の余地がある。
- （URA の質保証）大学等における URA の適切な評価と内在化を前提としつつ、適材適所に人材の流動化を図るためには、大学における URA の質保証を全国統一的な仕組みの中で行うことが必要である。URA の質保証に際しては、知識もさることながら、「大学等における経験と実績」が重要であり、それが評価の基本的な視点となる。むしろ机上の知識の有無や、それを学んだかどうかは、それほど大きな評価ポイントではない。ただし、「大学等における経験と実績」は、必ずしも年数によるものではなく、年数を多く重ねたからといって評価が高まるものではない。
- （大学等以外の企業等における経験や実績）URA の出身は多様であり、必ずしも大学等出身者だけではない。特に企業出身の URA は、大学等における民間活力の活用や、大学改革につながる戦力という点でも期待が大きい。大学等以外の企業等における経験や実績は、大学等における経験や実績とは異なるものであり、それぞれの大学等における URA の採用や評価の際に、別途、尊重されるべきである。

- (URA の質保証の二段評価) URA の質保証は、①所属大学等内における評価 (内部評価) (ただし、大学等での独自評価が難しい場合は外部機関による評価で補完) と、それを基とした②外部認証機関による客観的な認証 (外部認証) の組み合わせがよい。
- (URA の質保証の扱い) URA の雇用に際しては、上記「大学等における経験と実績」、その評価が重要な視点となるものの、必ずしもその質保証・資格認定は必須のものではない。例えば、大学等が企業出身者などを雇用するに際して、上記の「大学等における経験と実績」の評価・質保証では測ることのできないケースもあると考えられ、資格保有は応募の必須条件ではなく、大学等における判断と方針に依存する。よって、資格の保有は採用の際に参考にされるものであるという制度設計がよい。なお、質保証は、大学等ごとの内部評価に基づき、URA として共通的なスキルについて最低限必要な条件をクリアしていることを示すものであって、URA の能力をすべて保証するものでもない。
- (URA の質保証の階級) URA の質保証は、スキル標準の項目ごとに、初級・中級・上級と3段階とすることが適当である。それ以上細かくすることは意味がない。また、すべてのレベルの判断において、「大学等とは何か」などの共通事項の理解があるかどうかを確認することも重要である。なお、必ずしも初級からスタートするものではなく、個々のレベルに応じて最初から上級となる場合もある。また、評価が高まったからといって、大学等における職階と必ずしも連動するものではない。それぞれスキル標準の項目ごとに初級・中級・上級をどのように設定するかについては、今後の検討課題である。
- (業務履歴等の共通化) URA の評価に際しては、上述の専門性の質保証とともに、これまでの実績・業務履歴は重要である。上述の評価・質保証などの観点を入れ込んで、URA の業務履歴等について、大学等間で統一的な書式を定め共通化することも必要である。

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

- 大学は、国立大学や私立大学等といった大きな括り方だけではなく、それぞれの大学のミッションや考え方の違いにより、URA の位置づけは、機関の特徴に応じてそれぞれ異なるものである。そのような意味でも、URA の職務は多様であり、各大学の事情、独自性を十分に尊重し、制度設計していくことが必要である。

○URA の職務も、平成 25 年度に決められたスキル標準が基となるものの、その範囲に限定されるものではない。医療系 URA など専門性の高い職種への拡大、そうした職務への認知度の拡大も必要である。

○また、URA の出身も様々であり、大学等出身者もいれば、海外や企業での経験を期待されて雇用される者もいる。大学における雇用や昇進等においては、そうした出身母体の違いにも十分配慮しなければならない。

#### 論点 5. URA 等人材の育成

○次世代を担う若い人材に URA となってもらうことも必須である。URA 等の若手人材の育成に努める活動が、各大学において既に行われている（熊本大学における若手 URA 育成、東京農工大学における専門職大学院コース、群馬大学における多能工型研究支援人材養成拠点など）。こうした取り組みについては、関係機関で情報共有できるような継続的な場があるとよい。

○研究大学群はその責任において、有能な若手はその専門性を磨き、知識・技能を備えて、誇りを持って URA を目指すようになる継続的な仕組みづくりと URA の認知度向上を進めていくことが必要である。

## URA 等業務履歴（共通）

氏名		
生年月日	年 月 日生	男・女

学歴（学位等取得歴も含む）		
年月日	学校名・学科名等	備考

職歴			（URA 等に関連するものはチェック）
年月日	所属	職位	※RUC 4 職階基準案のうち相当するもの
			1・2・3・4
			1・2・3・4
			1・2・3・4
			1・2・3・4

URA 等 研修受講歴・URA 等認証歴		
年月日	研修・認証項目（スキル標準項目番号付記）	実施主体

その他の資格・免許		
年月日	項目	

○URA 等職務歴（※従事した職務ごとに記載）

職務名	
実施した際の所属・職位 （※RUC4 職階基準案のうち相当するもの）	( 1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 )
関与した期間	年月日 ～ 年月日
※関連するスキル標準項目	
内容	

職務名	
実施した際の所属・職位 （※RUC4 職階基準案のうち相当するもの）	( 1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 )
関与した期間	年月日 ～ 年月日
※関連するスキル標準項目	
内容	

職務名	
実施した際の所属・職位 （※RUC4 職階基準案のうち相当するもの）	( 1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 )
関与した期間	年月日 ～ 年月日
※関連するスキル標準項目	
内容	

○その他特記事項

年月日	特記事項
(例) 20XX年 Y月Z日	ポスター発表「XXXに関する調査報告」RA協議会年次大会
(例) 20XX年	論文発表「XXXに関する調査研究」Journal of XXX. Vol xx, page x-y
(例) 20XX年	XXXに関する資格取得(認証団体名)

URA 等評価シート・テンプレート ※URA 等の学内評価・年度評価など

氏名	評価者（1）氏名	評価者（2）氏名
所属・職位	評価者所属・職位	評価者所属・職位
※RUC4 職階基準案のうち相当するもの： 1・2・3・4		

○業務 ※業務項目ごとに、適宜行を追加してください。

(S: 卓越した貢献をしている／成果をあげている A: 想定以上の貢献をしている／成果をあげている B: 想定した貢献をしている／成果をクリアしている C: 貢献・成果が不足している)

業務内容 (目標設定) ※数値目標があればそれも含む	エ フ ォ ー ト 率	達 成 困 難 度	※スキル 標準	達成状況	評価期日	自 己 評 価	評価者（1） 所見	評価者 （1） 評価	評価者（2） 所見	評価者 （2） 評価
1.					年月日	S A B C		S・A・ B・C		S・A・ B・C
					年月日	S A B		S・A・ B・C		S・A・ B・C

						C				
					年月日	S A B C		S・A・ B・C		S・A・ B・C

業務内容 (目標設定) ※数値目標があればそれも含む	エフ オー ト率	達成 困難 度	※スキル 標準	達成状況	評価期日	自 己 評 価	評価者(1) 所見	評価者 (1) 評価	評価者(2) 所見	評価者 (2) 評価
2.					年月日	S A B C		S・A・ B・C		S・A・ B・C
					年月日	S A B C		S・A・ B・C		S・A・ B・C
					年月日	S A B C		S・A・ B・C		S・A・ B・C

○総合評価

(S: 卓越した貢献をしている／成果をあげている A: 想定以上の貢献をしている／成果をあげている B: 想定した貢献をしている／成果をクリアしている C: 貢献・成果が不足している)

総合評価	評価者（1）所見	評価者（1）評価	評価者（2）所見	評価者（2）評価
S・A・B・C		S・A・B・C		S・A・B・C