

成果報告会 質問への回答

	番号	質問	回答
研修について	1	科目にダイバーシティや無意識の偏見のことがなかったようですが、今後検討する予定はありますか？	今回の研修科目は、東大スキル標準を前提に、URAとして最低限身につけるべき知識をまとめた形で構成されています。また、URAに限らず一般的に身につけておくべき能力（例えば、コミュニケーション等）についてはあえて科目から外しました。ジェンダー等はそれと同じ認識です。
	2	スキル標準や研修内容にインキュベーションマネジメントがありませんが、これはURAの職務範囲とは考えられていないのでしょうか。	ただし、教材については定期的に見直しがかかりますので、その際に考慮される可能性があります。また、科目自体もある程度年数が経つと見直しされる可能性がありますので、その時に追加、変更などの可能性があります。 なお、専門的な内容の場合は、Advancedレベルに取り入れられる場合もあります。
	3	認定専門URAに関わる申請者は、かなり各機関での中核的な位置づけになっていると予想され、平日にAdvancedレベル研修時間を取るのはかなり難しいと思われま。研修については、オンラインで空いた時間で隙間時間で進めていけるように工夫をしていただけたらいかがでしょうか	受講者の受講しやすさという点は考慮すべきですが、それよりも受講者の能力と高めるためにどういう実施方法が適切か、ということが議論になるかと思えます。Advancedレベルの具体的な実施方法等は今後の課題ですので、検討の際の検討事項となると思います。また、他団体が実施する研修の活用も想定しています。
	4	「多能工型」研究支援人材育成コンソーシアムでの受講内容との関連性について、ご説明を賜れば大変ありがたく存じます。	読替えについては検討していますが、具体的にどうするかは今後の検討課題です。基本的方針について成果報告書で説明します。
	5	これまで受けたURA業務に関する研修(多能工、RA協議会新任研修会等)から、類似科目の読み替えはできるのでしょうか	
	6	研修について、一科目でも不合格であれば受講し直すということだが、その際は不合格科目のみを受講し直すのか	この点については、確認テストの受験可能回数等を含めて、実際の運用上の検討課題として扱われる予定です。
	7	URA認定制度の検証を受け、認定に必要な実習などは、どの程度の難易度となるのかを知りたいです。	検証の結果、難易度については妥当であるとされました。試行で実施した研修の内容についてはシラバスでご確認いただけます。
	8	本制度は経験者であっても研修を受けるところからすることになりますか？認定専門URAは認定URAであることが前提となっていますが、すでに同業務を行って経験がある者も同じように認定URA資格がないと認定専門URAの審査を受けられないのでしょうか。	そのような案について考えられたことがありますが、過去の議論の過程で、仲間内のコネなどがある人が有利になるのではないかと、という指摘もあり、現在は経験の有無にかかわらず受講していただく方針になっています。ただし、この点についても実施団体が運用面も含めて検討していくことになると考えています。
	9	認定URA証明書についてですが、このレベルはすでに確保している方々が研修等を受けていなくても当該認定証明書に代わるものを最初の時期は設置いただければ、この制度の浸透に効果的かと思われまますが、いかがでしょうか。	
	10	確認テストなどにおける参加人数・平均点など統計値および分布結果、参加者の業務傾向などの情報をご教示いただけますと幸いです	成果報告書で記載する予定です。
	11	お話しいただけるとは思いますが、審査試行の統計データ（推薦者はどんな人が多かったのか、審査の合否割合）などをご教示いただけますと幸いです。	
	12	数はまだ少ないのですが、多様性対応ということで外国人URAについては今後どのように対応されるのでしょうか。	今後の検討課題です。
	13	一連の研修等でどのようなURAを育成しようとしているのかが知りたいと思いました。	人材像に示した人材を育成、認定する制度です。

認定について	14	認定専門URAの拡大方針について	現在の認定専門URAの専門業務区分は、ニーズ、シーズ、実効性を考慮して決定されました。区分として独立した方が望ましいものについても、審査員確保の観点から、別の業務区分に含まれているものもあります。将来的に、URA業界の規模が拡大し、審査を行えるような状況になれば、随時増えていくと考えています。また、URA業務の変遷に伴い、現在の区分についても見直される可能性もあります。
	15	認定URAの可否が審査後から認定委員会終了後で変更されたことについて、どのような観点から合格者増という判断に至ったのでしょうか？	審査の所見と評点が一致していない、審査所見から評価に誤解が生じていると判断されたことに起因しています。
	16	面接審査委員、認定審査委員の任期は何年くらいを考えていますか？審査スキルの安定性も重要と思います。	審査レベルの安定性を保つために、2年任期で半数ずつの入れ替え、3年任期で1/3ずつの入れ替えを検討しています。詳細は成果報告書で記載します。
	17	可否の判定時での通知文書ですが、具体的にどのような点が評価されて、又は評価に至らなくて今回は認定されなかった、等の理由を明示していただく制度ですと、本人のその後のモチベーションにもつながる可能性がありますし、より審査の評価の標準化につながると思われますが、いかがでしょうか。	試行では実施しませんでした。審査要項にも示しています通り、少なくとも審査項目ごとの評点については申請者へ通知する予定です。それ以外については審査員の負担、事務局コストも含めて検討することになります。
	18	認定URAについては、経験年数が3年以上と明確になっていますが、審査員で可否判定が割れるのはなぜでしょうか？URAの業務として判断していいかどうか悩むということでしょうか？この部分はURAの質保証自体の本質的な部分かと思いましたが質問させていただきました。	URA人材として求められる業務として適切になされたか、という観点で評価されていました。ルーチンワークをこなすだけ、上司から言われたことをこなすだけではURAとしては不十分という判断がされていました。どのような環境であれ、URAとして主体的、創造的にどう業務に従事しているかという点で評価対象とすることとしています。
	19	認定有効期間はあるのでしょうか？教員免許、運転免許のような更新制度をを入れるべきではないでしょうか？	認定期間は、認定URA、認定専門URAともに5年間の認定期間としています。また、更新審査も行うこととしています。更新基準は、認定された時点のレベルが維持されているかという観点で評価する予定です。更新審査については、成果報告書に詳細を記載します。
	20	審査側の選定基準・評価	この認定制度がうまくいくためには、審査する側の役割が極めて重要になると認識しています。そのため、見識ある審査員をどう確保・育成していくかは大変重要なポイントです。今回の試行で、関係団体からの推薦による審査員選考は機能したと考えていますので、あとは審査員研修を通じた審査レベルの平準化などを検討します。
	21	今回の認定審査で重要視したポイント等があれば教えてください。	特に重要視した点はなく、審査の観点に基づいて審査を行いました。
	22	実績については、非常に難しい問題かと思いますが、大学自体の研究力にURAの業務はかなり依存するので、所属機関のレベルに応じた配慮も必要かと思いました。大型のプロジェクトを多数獲得している大学のURAのみが評価されやすい仕組みにはならないようにしてほしいです。	試行においてこの点は課題であることが明らかとなりましたので、申請書に所属機関やURA組織の規模等の情報も記載してもらおうとしました。また、申請者に対する説明会を行い、評価の観点を周知することで、所属機関の環境に依存しない申請者個人の能力を評価できるようにしたいと考えています。この点は、申請者の申請書の書き方にも大きく左右されます。大切なことは申請者が自身の業務として何をどうしたのか、主体性、創造性をアピールしていただくことであると考えています。
	23	実績について。個人の能力が、実績に表れるという形で、客観的に評価するのが望ましいという意味です。上級URAの業務として、組織の研究企画などがあると思いますが、その辺りは難しい業績評価だと思います。	
24	近年、URAとコーディネーターの業務の住み分けが難しくなっているように思います。コーディネーターは、本制度の対象ではないと考えてよろしいでしょうか。		

制度の対象について	25	いわゆる「URA」など役名、職名がない研究推進・産学連携推進担当の事務職員さんたちが、この研修や認定制度へ参画するための工夫や期待などはありますか？URAと名乗ってなくても、素養、スキルとしての「URA」というものは重要だと思いました。一方今回研修や審査を経験して「URA」じゃないとむずかしいなあ、事務職員とURAが対になっているなあと感じることが多くありました。	本認定制度では、所属機関や部署、職名で認定対象を限定するのではなく、その人がどういう業務に従事しているかで認定対象であるかどうかを判断します。その具体的な業務として、URA人材の定義があります。所属を問わず申請者がその業務に従事していると考えて入れば、どのような職、身分であっても認定対象となります。逆に、URAという職名でも、URA人材に書かれている業務に従事していないのであれば、認定の対象とはなりません（評価できません）。
	26	本制度と事務職員の関係はどのようなことを考えていますか？	
	27	今後の動向、また、対象機関（国立研究開発法人が含まれるのか）について伺えればと考えています。どうぞ宜しくお願い致します。	
	28	研究のバックグラウンドを有しない事務系のURAは、URAとして、どのような発展性があるのでしょうか。	
認定団体について	29	認定機関の選定状況を知りたい。	認定団体については本事業の対象外のため、お答えすることができません。
	30	資格認定団体を指定するのか？	
認定・研修の開始時期、実施時期について	31	審査対象者数の上限、認定数の目標	この認定制度は相対評価ではなく絶対評価です。人材像を満たす能力を備えていれば認定されます。
	32	研修制度や認定制度の開始時期	研修、認定制度の開始時期については本事業の検討対象外のためお答えできません。
費用について	33	有料化が議論されていますが、価格はどの位になりますでしょうか？	継続性を考慮した上での制度設計が必要となるので、運営のためにはそれなりのコストが発生することはご理解下さい。具体的な金額については、実施方法等にも依存するため、現時点では回答できません。ただし、試行のアンケートで金額については調査しているので、その結果を成果報告書に記載します。
認定制度について	34	リサーチ・アドミニストレーターの認定制度に関して海外で類似の制度がありましたら、ご紹介いただければ幸いです。	アメリカではRACC (Research Administrators Certification Council) が試験結果に基づく認定を行なっています。ヨーロッパ、オーストラリアでも認定制度が始まっています。
	35	「認定制度」の大きな目的・志向は、URAという業種の裾野を広げるためでしょうか、それとも全体の質向上の底上げ、でしょうか。ほかの志向方向性あれば教えてください。	基本的にな両方であると考えます。その結果として、我が国の研究力強化に結びつくことを期待しています。
	36	URAでなくとも認定されうる、事務職員であってもURA的に活躍できる、となると、URAを特に認定する必要性が逆に崩れるとも見えます。大学の教員、研究者以外の立場強化、質保証の制度でしょうか。	URA業務に従事している人材をスキルに基づいて認定するものです。URAは研究活動の活性化とそこから組織全体の機能強化を支える人材であり、そういう人材の能力を認定するものです。
	37	RA協議会全国大会などのセッション等でしばしば、URAの要件として、学位ホルダーについての言及がされることがありますが、今回の認定制度に関する試行においては、その点はどのように位置付けたのか・扱ったのか、あるいはあまり関係なく対応されたのかなど、方針などがあったのであれば教えてください	本認定制度においては、URAが学位保持者であるべきとは考えておらず、学位の有無を申請要件とはしていません。人材像において、「学術的専門性を理解しつつ」という程度にすることで、より広い範囲の方が対象となるように考慮しています。
	38	質の高いリサーチ・アドミニストレーターを養成するのみならず、社会的地位を得るため（社会からその能力を認められるため）の対策は何か。	それぞれの機関において、必要な存在であると認識してもらうことが大切だと考えます。そういう意味で、認定を受けた人が公表されるというのも一つの方法だと考えられます。なお、認定者の公表については議論がありましたので、本格実施の際により詳細が検討されると思います。

	39	URAの多面的な機能とキャリア形成について	機関の執行部がどう考えているかによるところが大きいと思います。そういう意味でも、この制度によってURAの質が向上し、いい方向につながることを期待しています。
	40	抽象的な質問ですが、研究大学強化促進事業が研究DXにシフトしていくような動きになっているが、その動きとURAの質保障（認定制度）の動き（研修内容の変更等）は連携していくものなのでしょうか。	研究大学強化促進事業では、まずは雇用の無期化が重要な方向性で、大学によって多少のばらつきはあるが方向性は一致しています。DXの取り組みもそれを活用して新たな研究を生み出そうというものであり、URAの活躍の場が広がると考えられます。
その他	41	大学職員は、結構人気の職と聞いています。URAが人気の職になるようにという視点ははないですか？	現職のURAあるいはURA業務従事者が楽しく仕事をするのが大切であり、そのために執行部の方針が重要になると考えます。また、クリエイティブな仕事として認知されることも大切だと考えます。
	42	大学規模、特性（特徴）によるURAの必要性に違いはあるか。或いは、高等教育機関としてURAを置くことは義務と考えるべきか。	大学の規模、特性によるURAの必要性に違いはあると思います。ただ、URAを配置する、どういう役割を託すかは大学執行部の考え方によりますので、規模、特性だけで決まるものではありません。
	43	国立大学は3類型がありますし、私学でも研究・産学連携拠点を構築している大きな大学から小さな大学まであり、URAの活用の仕方も異なっています。本事業の取り組みと親和性がありそうなのはどんな大学ですか。	本認定制度では、大学の特性等に左右されず、申請者個人の能力を適切に評価すること目指しています。ただし、それは大変難しいことでもありますので、常に改善が必要だと考えられます。
	44	URAの業務は多岐にわたっており、その実績評価が難しいと考えています。特にプレアワードの一環として申請書の書き方支援の場合、評価ポイントを支援数又は採択率のどちらに置くべきでしょうか。	本認定制度の審査において、このような点は申請者の所属組織、環境に影響されますので、そうした環境に影響される部分をできるだけ排除して、申請者自身の能力として評価することが重要であると考えています。
	45	国としての継続した支援、取り組みの状況をお教えいただければ。	本事業の対象外ですので回答は控えさせていただきます。
	46	受講証明証はいつごろ送付されるのでしょうか？	
	47	今回の研修試行においてはだいたい改善案などが出されたものと思いますが、「事業実施機関として本試行における証明書の活用を働きかける予定です」についてはどうなる予定でしょうか？ またこれに付随する質問、というよりお願いとなりますが、今回の研修は大変有益なものと思っております、できればテキストの方も頂けたらと思っております。（適宜、振り返りや業務遂行上において参照できたらと思っております。）そこでなのですが、全科目合格となって頂く「修了証明」が、本試行でそのまま研修修了とした扱いとして頂いた場合ですが、その場合、本試行で研修を改めて受講する機会はなくなるかと思えます。そうすると、テキストを頂ける機会も無くなるかと思っております。今回の「修了証明」を受領した者についても、テキストを含めた本試行での研修内容を知れる機会を頂けると有難く思っております。もちろん相応の費用負担が必要であればいいと思っております。ご検討いただけますと幸いです。	年度内に対象者へ送付いたします。 また、受講証明書等の取り扱いについては、研修実施要項に示した通りの対応を予定しておりますが、その結果をどう取り扱うかは認定実施団体の判断によります。 教材の取り扱いについては、試用用として配付しないことを前提に作成していただいたため、ご希望には沿えません。ご了承願います。 なお、科目のレジュメとしてモデル教材を作成いただいておりますので、公開されていますので活用ください（R1年度事業の報告書に掲載されています）。 参考：R1年度事業報告書 https://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/detail/1416495_00002.htm
	48	研修の本格実施はいつごろか。それまでに、各機関で研修を行いたい場合に、試行で講師を担当された方に依頼してもよいか。	研修の本格実施については事業の対象外のためお答えできません。今回の試行にご協力いただいた講師に、各機関での研修講師を依頼されることについては、受託機関として関知することではありません。