

科学技術政策担当大臣等政務三役と
総合科学技術・イノベーション会議有識者議員との会合 [公開議題]

議事概要

- 日 時 令和4年5月19日(木) 10:30～11:49
- 場 所 中央合同庁舎第8号館6階623会議室
- 出席者 上山議員、梶田議員(W e b)、梶原議員、佐藤議員(W e b)、菅議員、波多野議員、藤井議員(W e b)、篠原議員(W e b)
(事務局)
大野副大臣、大塚内閣府審議官、森総理補佐官、米田統括官、覺道審議官、阿蘇審議官、合田審議官、高原審議官、松尾事務局長、井上事務局長補、赤池参事官、橋爪参事官、松木参事官
(金沢工業大学教授 一般社団法人リサーチ・アドミニストレーション協議会副会長)
高橋真木子副会長
(信州大学学術研究・産学官連携推進機構リサーチ・アドミニストレーション室)
平田徳宏
(東京大学史料編纂所前近代日本史情報国際センター／I R・広報室学術専門職員／シニアU R A)
平澤加奈子
(東京工業大学総括理事・副学長 特別補佐、戦略的経営オフィス 教授)
江端新吾総括理事・副学長
(文部科学省科学技術・学術政策局)
千原由幸局長
(文部科学省大臣官房(研究振興局及び高等教育政策連携担当))
坂本修一審議官
(文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課人材政策推進室)
岡貴子室長
- 議題 科学技術政策担当大臣等政務三役と総合科学技術・イノベーション会議有識

者議員との会合

- ・研究に専念できる時間の確保について：U R Aの活用

○ 議事概要

午前10時30分 開会

○上山議員 おはようございます。

これから公開のセッション、科学技術政策担当大臣等政務三役と総合科学技術・イノベーション会議有識者議員との会合を開催いたします。

トピックは、研究に専念できる時間の確保について、U R Aの活用でございます。

研究に専念できる時間の確保につきましては、木曜会合で継続して議論を行っているところですが、今回はU R Aの活用にテーマを設定したいと思います。

これらは世界と伍する研究大学や地域中核特色ある研究大学総合振興パッケージなど関連施策に適宜反映させていくことを考えております。

本日は、有識者にお越しいただき、御説明していただいた後に質疑応答に入りたいと思います。

一般社団法人リサーチ・アドミニストレーション協議会、R A協議会の高橋真木子副会長、金沢工業大学教授、そして実際にU R Aをされている平田様、そして平澤様にも御参加を頂いております。

また、研究基盤協議会の代表として、第1回に引き続き東工大の江端教授にもお越しいただき、北海道大学の岡部門長にもオンラインで御参加していただいております。

そして、今回も大野敬太郎副大臣に会議に御参加していただいております。

それでは、まず内閣府から御説明をお願いいたします。

松木参事官、どうぞよろしく申し上げます。

○松木参事官 研究環境担当参事官の松木でございます。

資料1、1ページ目を御覧いただきたいと思っております。

木曜会合で、シリーズで議論しております研究に専念できる時間の確保に向けた取組ということで、今回は、D X、機器の共用、技術職員ときまして、今回4回目はU R Aを取り上げるという回でございます。

2ページ目、論点を簡単に整理させていただきます。

まず、UR Aの質と量を確定するために、必要な施策は何かと基本的な論点がありますが、最近の議論で出てまいりました大学ファンドとか地域振興パッケージ等との政策の連動を考えるべきだという話を考えるに当たっては、各大学のマネジメントによる活用促進と各大学の枠を越えた活用促進があると整理してはどうかというふうに提案させていただいております。

各大学のマネジメントによるものとしては、(1)で示しておりますように、キャリアパスの確立とか、処遇改善、あるいはその財源の多様化、組織的な人材育成戦略といったようなことが挙げられるかと思えます。

それから、各大学の枠を超えたものとしたしまして、地域ごとあるいはオールジャパンでの連携ができないか。共同利用機関とか拠点とか、あと人材流動ネットワーク形成など、それからその前提としての質保証ができないか。それから、複数大学で人材供給拠点を形成できないかなどなどが考えられると思えます。

それから、技術職員のところでも同じような論点がありましたが、活用実態とか研究力強化の貢献度の把握、それを踏まえた施策の検討が必要ではないか。あるいは競争的研究費の仕組みで活用促進できないかなどが論点としてあるのかなということも掲げさせていただいております。

また、IIのところ、これまで取り上げました機器共用、研究DX・データ共用、技術職員、それから今回のUR A、この四つについては相互に結び付きが強い側面もあるかと思っております、これらを一体的に推進するという施策形成もあり得るのではないかという問題提起をさせていただいております。

その後は参考資料とかいろいろなデータを付けておりますが、前回の技術職員の回で、いろいろちょっと実態がどうなっているのかというような御議論もあったかと思えますので、簡単に江端教授の方からその点について簡単に補足をさせていただきたいと思えます。

○江端教授 お世話になっております。研究基盤協議会の代表として本日参加させていただいております東工大の江端と申します。

今、御紹介いただきました技術職員の件に関しまして、研究基盤協議会というものの中でいろいろと議論が進められているということは前回の江龍先生の方から御説明があったかと思えます。

資料の10ページ目、参考資料になりますが、こちらは協議会の規模感を書かせていただいております、大体会員としては350名程度、各大学の理事が十数名、そしてUR Aも含めて技術職員、文科省関係者の方々にも入っていただいております、イベント等は1,000人を超

えるような規模でやらせていただいています。

論点につきましては、12ページにまとめさせていただいております、こちらは技術職員だけではなくて、共用化に関する研究力向上のための施策についての論点をまとめさせていただきました。

前回、議論になりました科学技術研究調査、総務省の統計局がやっております、そちらにつきまして、研究基盤協議会の方でいろいろと調べさせていただいたところです。

カテゴリーとしては研究補助者、技能者、研究事務その他の関係者、そういったところに各大学ばらばらと集計されているということで、13ページ、下の青色のボックスのところをまとめさせていただいております。

また、藤井議員からそのほかの調査、そういったものもしっかりと確認をしてくださいということもお話があったかと思いますが、一覧として14ページ、総務省の統計局以外にN I S T E P、あるいは文科省の研究開発基盤課、今の研究環境課、そちらの方、あるいはそのほか協議会、研究会等、調査が行われているわけですが、それぞれの枠を出たような形での調査にはなっていないということで、対象のところを四角で囲っております。

そういった意味で、今回の総務省統計局でやられている調査、こちらに関しましては研究支援者数ということで、技術者のところもいろいろと統計を取られておりますが、その辺の数字も含めて文科省の千原局長、あるいは岡室長ともお話をさせていただきながら、この辺の調査の精査をさせていただければと思っております。

以上です。

○上山議員 ありがとうございます。

次に、高橋真木子、RA協議会副会長に御説明をお願いします。

○高橋副会長 お手元のi P a dの資料確認等から入らせていただきます。

最初のところに戻っていただくと、資料1、2とありまして、ほぼ同じなのですが、今は資料2、74ページの、大部なのですが参考資料等も付いておりますので、資料2を開きながら始めさせていただきます。

本日良い機会を頂きまして、ありがとうございます。

研究力強化のための研究に専念する時間の確保ということで、4回シリーズでこのような会を設けていらっしゃる伺っており、前回の技術職員に加えて、今回我々4回目でURA、リサーチアドミニストレーターの活用についてということで、情報提供をさせていただきます。

私、金沢工業大学の高橋と申します。どうぞよろしく願いいたします。

今日の立場は、1枚目の下の方に書いてあります二つの組織、国内においては先ほどの江端先生の実務者の集合があるというふうに伺いましたが、同じように、R A協議会という一般社団法人、学会のようなものです、作っております。

それに加えて、そういうものが実は各国21か国に今はあるのですが、そのインターナショナルの国際機構の方の現在チェアをさせていただいておりますので、国際情勢を含めて御紹介いたします。

実は、この話題提供をするに当たって、依頼がショートでございまして、なかなか準備が難しかったのですが、準備が難しいにもかかわらず宿題を三つ頂いております。

何かと言うと、まず一つ目はU R A、技術職員というのもアカデミアの先生はよくお分かりだと思っておりますが、それ以外の方々、特にインダストリーの議員の方にとっては、研究を支援するそういうプロフェッショナルだよねというような、そういうイメージかと思っております。ですので、技術職員というところでも機械を触るところでは比較的イメージがクリアだと思っておりますか、更によく分からないU R Aについて周りに一緒にやるような技術移転人材だとか、そこら辺の専門人材も含めて全体を紹介するように、これが宿題1でございました。

宿題2は、恐らく上山議員からだと思っておりますが、なるべくエビデンスベースで、その貢献が分かるようなものをできれば紹介してほしい。さらに、宿題3として国際状況を踏まえて話せというようなお題を頂いております。

これに打ち返すために、1ページ目ですが、本日三つテーマを設けさせていただきました。

まず、Aに関してはいわゆる概況をこれから御紹介いたします。ここで宿題の1と3を打ち返したいと思っております。

Bに関しては、文部科学省がこの十数年我々U R Aに関してその定着に関する施策を打っていただいております。実はアジアの中で、世界的にもですが、その政策と私たち実務者のボトムアップがうまくミックスしているという意味では非常にいい評価を頂いております。この二つ目について、しかしまだ少し足りないところがあるところをBで御説明いたします。

このAとBが私の方から全部で16分と言われております。このAとBは前座でございます。Cが本丸で、実際に日本全国でこういう仕事を楽しまつつ苦しみつつやっている人間がおります。今日は私の横には東大の非常に地味な人社系の史料編纂所のU R Aの方に来ていただいております。後ほど詳しく御紹介します。

もう一人、T e a m sの方で画面に映っております、青空の背景ですが、信州大学の平田さん、彼は恐らくこの議員の方たちには土地勘があるいわゆる産学連携のR & Dと地域連携等の

プロフェッショナルです。この3人で、今日はUR Aの活動全体について御説明させていただきますと思います。

めくっていただきまして、2 ページ目になります。

略歴というのがございます。私は二つ目のブロックですが、平成26年から本務は金沢工大の教員をしておりますが、御縁があって大学共同利用機関のKEKの非常勤の理事をさせていただいております。その下のブロックがいわゆる前職ですが、法人化したときの東工大、知財本部のいわゆる特任助教授として任期制の職員をやっておりました。その後、東工大と理化学研究所でも途中でテニユアにはなりましたが、いわゆるUR Aの仕事を、UR Aという仕事の名前がない頃から仕事をさせていただいたという経験から、今は俯瞰する立場にありますが、実務経験と併せて御紹介していきたいと思います。

めくっていただきまして、3枚目、これが文部科学省の方がまとめていらっしゃる今今のUR Aの姿です。

左側にUR Aの定義がございます。青字部分がポイントです。大学等において研究者と共に研究活動の企画・マネジメント、成果活用等を行う。研究者の研究活動の活性化や研究管理マネジメントのいろいろなものを支えていく人材という定義です。

UR Aの仕事が非常に多様で分かりにくすぎるという話は多々聞くのですが、それは後ほど、もう少し分かりやすい図を用意いたしましたので、ポイントは円グラフ三つのうち、左側の下の任期制が8割という点です。

今日、UR Aは頑張っています、もっと頑張るねという話だけではなく、恐らくその根底にある任期制とかキャリアパスというようないわゆるイシューをお話いただく場だと思っておりますので、事実確認としてこの数字を押さえていただければと思います。

結局、どんな仕事をやる人たちなのか、について、ここから2枚、御説明させていただきますと思います。

具体的な仕事のイメージで、これは脚注にありますようにもう12年前になりますが、私が自民党の方の勉強会で、私の前の回で山中伸弥先生が、カリスマと書いてあるのは、これは研究者のカテゴリーなのですが、水色、ブルーです。当時カリスマ美容師というのがはやっておりまして、そういう意味ではある一時期に非常に大きな資源をもって研究成果を世に出していく、活動しなくてはいけない、そういう状況の方たち。と共に、これから研究者に入っていく若手ポストドクの方達、という研究者全体をあえてセグメント化すると、当時の大学は恐らくユニバーサルサービスとして、図の一番下です、いわゆる施設部とか人事とか、教務とか、学務、

そういう誰に対しても似たようなサービスをしていたというのが12年前の話かと思います。

もちろん、公的研究資金によるR&Dプロジェクトにもありましたが、ある種それは飛び地のような形で、大学の中の組織にはそんなに埋め込まれてなかったのではないかというのが現場感覚でした。

それに対して、一番下のユニバーサルサービス、基盤的なサービスに加えて、やはり一時期の山中先生のようにニーズに応じた、iPS細胞であれば特許と臨床化のところだと思いますが、ニーズに応じたサービスをするべきだというのが当時のURAの発想の根本にあります。

これだと少し大学の中が分かっている方には分かりやすいと思うのですが、もう12年を経て、研究資源がどうやって回って、正のスパイラルを書くかという意味で、次のページを御覧ください。

5ページになります。これは一橋の経営の方と一緒に書いたモデルなのですが、左下がスタートになります。ブルーの字、研究戦略策定というところから上に太めの矢印が上がっております。ここから時系列で1サークルを御紹介します。

まず、大学の中のいろいろな資源を、IRと言いますが、それで明示的に把握します。そうするといろいろな種類のお金を大学の研究資金として集めます。左側から競争的資金、大学の資金、それから授業料、私学では大きいです。それから、技術移転収入等によっていわゆるお金が集まると、上に行くと、ブルーの点線で、研究活動が行われます。

研究は研究者、ヒト・モノ・カネが必要です。このヒト・モノ・カネですが、今回のお題は取り分け研究者の研究時間ということで、当然教育や学内行政というような時間のトレードオフが発生します。お金を入れて、研究をやれば右の矢印ですが、ある確率でアウトプットである研究成果が生まれます。論文や特許です。これを使って更にアウトカムである学術的名声、社会的な名声等が生まれます。この名声というのが下の方の矢印に向かって次の資源獲得に結び付く、これが組織レベルで見た研究のダイナミクスの一般論で、これに関してはアグリーできると思います。

さて、URAや類似職、宿題1に関連しますが、その人たちはどこで何をやっているのだというのをこのモデルに当てはめてみたのが、このブルーがURA、コーディネーターはエンジ色で書いています。一般的なもので、これは組織の中であなたはこういう仕事ですよというふうに定義されたとき、これ以外のところで仕事をしている人はいますが、一般的に言うところなど、ぱっと見ていただくと分かるように、ブルーとエンジが一緒になっている。つまり職名は違うけど似たような仕事をしている、というのはよく分かると思いま

す。

また、コーディネーターの方が施策上、15年歴史が長く、続いてURAが来ているので、そういう意味では2004年とか99年とかのいわゆる最初の科学技術振興政策のときに産学連携で技術移転、技術の商業化辺りにコーディネーターの仕事がフォーカスされているというのも理解できるかと思います。

ということで、この2枚で、非常に乱暴ですが、URAの仕事の全体感というのを見ていただいた上で、ここからいわゆる全体感、宿題1に入らせていただきます。

先ほど、江端先生もおっしゃいましたが、実務者数などの日本横断的なデータというのが実はなかなかないです。とはいえ、私ども十数年この業界で仕事をしておりますので、ざっくり言うと、URA関連は産学官連携や先ほどのモデルの全体、研究推進支援の仕事をしていますが、職名で言うと、左側から主な職名、PM・PDやコーディネーター、それからTLO関係で言うと、ライセンス・アソシエイト、そしてURAというのが次の行、人口で言うとざっくり、URA以外は統計がしっかりしたものがないですが、とはいえ学会参加者とかである程度の数が把握できます。

主たる業務というのも先ほど御紹介したように、かなりオーバーラップがございます。人材像のところでは、御存じのように100年時代ということもあり、大学が法人化したときも同じ現象が起きておりますが、インダストリー側で知財をやったり、新事業開発、若しくはR&Dの経験などがある人たちがその後、例えば役職定年の50代ミドルぐらいで、大学であと10年程度、という形で活躍する方たちは現場では非常に有り難い戦力になる可能性があります。

ここをちゃんとやっていくためには、インダストリーからアカデミアというふうにお作法の違う世界に入るとき最初の入り口としてこんな仕事があるよ、こんなルールがあるよというところでスキル認定の質保証や研修というのがとても役立ちます。後ほど政策の成果として御紹介いたします。

それから、一つ、ポイントだなと思うのは、所属組織なのですが、PM・PDは事業にひも付いているので、どこに所属しているというのがなかなかクリアではございません。一方で、コーディネーターはこの20年の政策の中で、意外とアカデミアではないところ、公設試ですとか、いわゆる地方自治体の三セクなんかにも職場を持っていらっしゃいます。

URAに関して言うと、いわゆる所属組織として組織のために仕事をするという意味では、点で活動する単体のプロフェッショナルではなくて、組織の中で時としてヘッドクォーターの中など、組織の中で仕事をするということも多々あるというのが少しの違いになります。

以上が、宿題1を打ち返したつもりです。橋爪さま、よろしいでしょうか。これがざっくり全体感です。

次のページですが、ここからURAの施策というのは、今まで簡単に言うと三つ、この12年の中で行われています。その最初のURAの整備事業というのが脚注にございますように、2011年から始まっています。そのときにこの表を見ていただくと、(1)日本における整備の目的として、既に大きく三つ、一つ目として研究者の環境整備、2ポツ目として研究力強化、そして3ポツ目としてURA当事者のキャリアパスの多様化ということがうたわれておりました。

それを少し分解し、さらに(2)のところ、それがうまく回るとどうなるか、というところですが、そこを見ていくと既書いてあるように、研究者の環境整備によって質の向上や加速が行われる。このようなことが今に通じるものを書いてございます。

当時、そのときにその効果をちゃんと把握したり、URAに関して言うと、アメリカがかなり先行しています。そういう意味でアメリカとかのグッドプラクティスは何なのだという議論は既にございました。

当時、ヒアリング等をして調べたところと言うと、これがエビデンスの宿題につながるのですが、まず1ポツの研究者の環境整備に関して言うと、なかなか把握する指標が取りにくいというのが欧米のリーダーにかなりヒアリングした結果の成果です。ただ少しトライアルはありますので、後ほど御紹介します。

欧米はかなりこういうところ、システム化が進んでいるので、案件の処理時間の差分、ステークホルダーたる、ユーザーたる研究者側の満足度によってこういうことが担保されているというのが当時の欧米の返事でした。

2ポツ目の研究力強化に関して言うと、URAの組織の機能向上ということで、これはチームの話です。経験値があるオフィスの人たちが業界内コンサルティングのように後発部隊にアドバイスすることで全体の質の向上を図るとというのが2ポツ目の話、そして3ポツ目に関して言うと、正に質保証と団体の話ですが、こういうコミュニティを作ってピアの中で認め合う、それによって全体の機能向上。あと自分は何をやっているかということが一言で言える物差しを作る。これが3ポツ目の話でした。これが今の日本の政策につながっているかと思います。

これが12年前の話ですが、次の8ページ目を御覧ください。

この12年前に、右側に1列だけ、現在のところをブルーの1列で加えております。国際的な認識と日本の現状というところで書き分けておりますが、大きくはそんなには変わりません。

なので、これに関してここから少し細かくお話ししていきます。

取り分けまず、宿題のエビデンスのお話です。9ページ目、次のページを御覧ください。

先ほどのモデルをベースにして、四つほど情報提供ができます。ただこのモデル全体に関して、例えば東工大でURAがいるかないかで、東工大の資源獲得、一番分かりやすいのはどのくらいのお金を得たかとか、研究生産性、論文や特許がどのくらい優位に差分がついたかとか。更に難しい名声、それがアウトカムとしてどういう効果があったかというのは、あいにく実験ができないことと、御存じのようにタイムラグがかなりある。また、URAは大学事務系職員との人口比でいうと、たった0.6%程度です。ですので、ほかの要因がかなりノイズとして入ってしまい、統計的に優位な差を見るにはかなりしっかりとしたデータがこの後も蓄積され、ノイズをコントロールしないと出てきませんが、それでも幾つか状況があるので御説明します。

左上がまず2011から15のデータで国公立オールで取ったとき、先ほどの二大人種、URAとコーディネーターが都市伝説では、貴重な人件費を食い合うので、恐らくどっちかが絶滅していくだろうというのが恐怖をもって語られていましたが、個々の現場ではやはりこういう人たち、人数が少なくても役に立つよねということで、両方とも微増していたというのが当時の変曲点における現象です。

その下、GRIPSのもう少ししっかりしたデータで、前提条件が揃っている国立大学理工系を対象を絞った上で、URAの有無と人数が多いか少ないかで、一番直近ではどのくらいお金が取れているかということに差分があるかということ、これは統計学的にも優位に、人がいることで、若しくは人数が多いことで優位な差が出ましたという、そこだけはしっかりしたデータが出ました。

しかし、より経営の現場では重要な、うちの大学の規模だと何人必要なのかということに関してはなかなかまずデータが出ていないということ、恐らく先ほど申し上げたようないろいろなコントロールできない要因が多すぎて、これは多分数字で出せるものではないかなと思っています。というのが、プラスの効果を一応証明したようなエビデンスのチップスです。

右側にいきますと、こういうマネジメント、特に日本はジョブディスクリプションがない中で、組織の文脈にかなり依存されるわけですが、そういう効果を、どうやって条件設定すると効果が最大限に得られるのかということについて、渡部先生、東大の未来ビジョンセンター、副学長もなさっています先生ですが、正に日本のURAをマザーデータに使って組織経営的に見ていらっしゃいます。

この成果というのは何かというと、こういうマネジメント人材がこの経営資源獲得に結び

付くためには、点で存在するURAを集めても駄目で、チームにして知識の共有を中心にした職場の共同が必要である。そうしないと効果が得られませんというようなことが、これはちゃんとしたジャーナルに載っていますが、見えています。

そのためには現場の言葉に落とし込むと、赤字のところです。雇用の安定、協働できる環境整備、これが非常に重要で、そうしないと人を入れても果実が得られないというのがポイントです。

それでこのためにはどうするのと言うと、先ほど御紹介した任期制8割というのが非常にシリアスなボトルネックになってきます。これが私が知る限りエビデンスベースでの今分かっているURAの統計の話です。

ここから次のページにいていただきまして、少し国際情勢を踏まえて、質保証等の話にいきたいと思います。

11ページ目、先生方よく御存じの研究支援者というのが日本にはまだまだ足りませんという国際比較です。この研究支援者にはフットノートのところ赤字を入れてありますが、先ほどの技術職員や大学の事務系の研究の方も含まれたマクロな数字ですが、簡単に言うと、一番左側0.25ということでまだまだです、というのが一言のメッセージになります。

次の12ページです。

今度はURAの中にフォーカスして先ほど申し上げたように、日本が16年にこの国際ナショナルの機構に入っていますが、アメリカは70年の歴史があります。もう一つはもちろん欧州です。ただ、この成り立ちの経緯が違っていて、アメリカの方は70年ということはスプートニク・ショックがあつて、ソ連すごいねと、じゃあアメリカも国費を大学に入れて頑張らないと、というときにその国費がアメリカの大学の中でちゃんと使われるように、会計の管理をきちんとしてよというのが最初の発足、URAの必要性の最初のオリジンだと聞いています。

一方で、欧州においてはヨーロッパのフレームワークだとか国を超えて一緒に資金を使うときにやっぱりマネジメント人材が必要で、いわゆる学学連携にしても、学際領域にしても、そこをつなぐ人材としてのURAというのが発足の経緯で、ここ20年というのがヨーロッパの文脈です。いずれにしても世界的に見るとこの2極があり、それ以外にも我々が2016年に加入していますが、この2年ぐらいで中国、マレーシア、それから今はインドが団体を作ろうとしていたり、というところでもかなりエマージングな動きかと思えます。世界の人口的にはこういうふうにしたとおりです。

ポイントは次の2枚です。国際情勢というところで、まず、2週間前にヨーロッパのハブの団体が3年ぶりのフェイス・トゥ・フェイスの学会をオスロで開いています。オープニングは、ノーベル平和賞の会場であり、かつ下の図が重要ですが、キーノートには欧州委員会の副総裁が来ています。

何を言ったかと言うと、ここの議論と多分同じだと思うのですが、要はこれからはGDPということだけではなくて、サイエンスが国の経済力にも直結すると、そのときにサイエンス周りの仕事というのはどういうふうやっていくといいのですかということ、左下に小さくテキストで書きましたが、四つほど、キーワードを挙げ、これをちゃんと動かすためのアカデミア、そのアカデミアの研究者だけではなくて、こういうことにちゃんとコミットする専門人材が必要なのですということをヨーロッパのURAの学会のオープニングで言っていっちゃいます。日本人としてはショックなパワーポイントだったので張り付けておきました。

ポイントはこのページに一つなのですが、国際情勢ということ、もちろん国際連携というと、各国の団体が仲良くやって相互に高め合うというのはお題目だと思うのですが、見ていただきますと、まずアメリカに二重の紫の線がありますが、この二重の線というのが各国の中で、それがないと仕事ができないという運転免許みたいなものではないのですが、いわゆる資格制度をしっかりと持っている場所です。アメリカとイギリス、それからイギリスの制度を導入したオーストラリア、今、日本が作ろうとしているという意味で、点々で書きました。これがしっかりと資格制度を持っていた上で、更にEUはここからの3年、それを今度はEUとしてちゃんと作ろうという動きを正に今年から3年間ファンドしたよというのが動きです。

何かというと、ポイントはこの点線の矢印でして、アメリカはインドとサウジアラビア、中東にアメリカの大学の会計制度やいろいろなシステムを導入し、デファクトでこういうことに対してインターナショナルな基盤を作ろうというふうな動きを持っています。決してそういう戦略的な話だということとは言わないですが、たまたま議長をしている関係で、ボード会議が実は3か月に1回動いているのですが、結局そういうことだよ、というのがこのパワーポイントです。

同じようにイギリスはここ20年ですが、やはりルールを作る国というのが非常によく見えます。南アフリカに加えてインドにはかなりお金を出して、インド国内のこういう整備をしようとしているのがイギリスです。

かつ豪州に関しても、御存じのように豪州ももともとはイギリスからのフレームを使っているのですが、地域的なところでマレーシアに対してはかなりアプローチをしているというのが

いわゆる資格制度とその基の教育プログラムのフレームです。というところに関して、こんな状況というのが今今の話です。

我々、URAの仕事というのは、今まで御紹介したように、簡単にいうと8割ぐらいは国内ルールとかファンディングのルールとか会計年度とかに依存するので、そんなに国際的な基盤はないのですが、やはりリサーチインテグリティとか、コンプライアンス、それからCOI辺りに関して言うと、考え方自体は世界共通で考えられるのではないかとこのころで、後発ではありますが、そういう1割、2割の共通基盤に日本が貢献できるかというところで今議論を始めたところです。

というのが国際情勢で、打ち返したかなと思います。

次に、日本の国内の、話題は変わりましたが、政策との中でBの柱です。質保証と団体の意味というところについてお話をさせていただきたいと思います。

15ページ目、ここから何回か出てきます。古くは2009年からボトムアップで、緑色のセルです。金沢大学が主催していただいて、これは実務者が最初30人でしたが、年に1回勉強会を始めたというのが発足です。

その下の紫色ですが、これはその下、白抜きの1、2、3と赤字で書いてある、これが大きな文部科学省の政策で、これによってこの人口がグングンと育ってきたのですが、まず2011年から始まった最初の文部科学省の事業においては15大学でこういう雇用が生まれるとともに、東大では正に重要なスキル標準、一言で自分の仕事を説明する物差しを作る事業をしていただいています。これが現在の質保証につながる大事な最初のフレームになっています。

加えて2番というのは、今最終年度を迎えようとしていますが、大学強化促進事業、これによってかなりポピュレーションが増えたというのが大きなインパクトです。この1、2で、3番目のポップ・ステップ・ジャンプの3番目は、正に我々としても質保証の物差しを作るというチャレンジを2年のFSを経て昨年から今2年目です。質保証事業、今補助金で動いているところです。

これを4年度以降、このナショナルなインフラがどうやって動かされるかというのが、今回の具体的なポイントの検討課題の一つかと思っています。

この質保証の本当にエッセンスだけお話ししますと、団体の方をお話しします。16ページ目の方が、我々のRA協議会の概要です。いわゆる学会活動と簡単にいうと同じで、組織会員と個人会員を作って研究力強化のためにURAの普及、展開を図るという目的のために動いているところです。

次の17ページ目、どんなメンバーが動いていますかということで、組織会員と企業様の賛助会員が少しですがいらっしゃるという現状です。組織会員として多くの日本の大学、研究力のある大学に入っていただければと副会長としては思っております。

次のページがRA協議会の概要ですが、先ほど江端先生がおっしゃったように、年に1回、同じような仕事をしている人たちが相互に集まって応援し合うというのがとても重要で、そういう意味では年次大会は本当に意味があると思います。我々も回を重ねてきているところです。

ただ、任期制が8割で、任期制があるということは来年の自分の仕事があるかないかが、目の前にいるボスによって評価されてしまうので、そういう意味ではこういうオールジャパンのコミュニティへの貢献というのがなかなかボスの理解が得られないとか、それよりも自分の明日のアウトプットを出さないと首が飛んじゃうというようなシリアスな問題があり、こういう協議会がなかなかこのボトムアップベースだけで育っていくのは、限界もあるかというのが副会長としては思っているところです。

次に、質保証の話をしてします。先ほどの19ページは文部科学省施策の中でのポイントの話ですが、右下の方、質保証の話です。

ページをめくっていただきまして20ページです。

これが主に下のブルーの枠です。これが先ほどから質保証と連呼しております文科省の事業で、R3からR5です。主幹機関は我々RA協議会が担当しておりますが、それ以外の共同機関として、先ほどオーバービューと申し上げた専門人材の団体がみんな集まっているところです。

次の21ページは、その全体設計ですが、Fundamental Core Advancedと3レベルで、認定は2段階でやっているというのがポイントです。

具体的には22ページ、科目群としては正に研究企画のところからプレ、ポスト、そしてコンプライアンスや技術移転等、簡単に言うとモデルの全領域をカバーするものになっています。

最後の23ページになりますが、これは左上がスキルの認定機構、一般社団法人。これが我々当事者の団体と同じだとオペレーションは簡単ですが、問題があると思われるので、その部分は切り離して二つの団体で立て付けが動いているというのが今の設計です。

ということで、AとBに関して非常にコンパクトですが御説明いたしまして、24ページ、ここからCの実務者のリアルな事業紹介をさせていただきます。

最初に、R&Dやいわゆる産学連携等をずっとやっております平田さん、信州大学の方にお話ししていただきます。二人の実務者の性格分けとしては産学連携や地域連携としつつ、全領

域、戦略のところからプレ、ポスト、それから技術移転等の全部の経験があるというふうな形でここから4分ぐらいですが、御自分の仕事等を御紹介していただければと思います。

平田さん、音声等大丈夫でしょうか。

○平田氏

御紹介いただきありがとうございます。信州大学学術研究産学官連携本部UR A室の平田でございます。本日は貴重な機会を頂き感謝申し上げます。

簡単にこれまでのキャリアパスをお話したいと思います。私は宮崎大学農学部修士課程修了後、研究機器の代理店営業を経て、九州大学大学院に進学し、生物学の博士号を取得しました。

2003年に営業経験と専門知識を生かせる大学技術の営業、技術移転業界に就職しました。

その後、2004年から2020年までは九州大学にて技術移転、産学連携マネジメントからUR A業務、2020年からは信州大学にてUR A業務に従事しております。

研究活動の上流の研究企画から下流の技術移転、産学連携まで、一連の研究推進支援業務を実践してまいりました。今回は、二つのケースにてUR A業務を紹介いたします。

資料の体裁が壊れております。そこを事前にお詫び申し上げます。

○高橋副会長 平田さん、ページ25を見ればいいですか。iPadでは次のページになっております。

○平田氏 次のスライド、お願いします。

最初は信州大学における医学系研究者と工学系研究者の連携による医療ニーズの実現に向けた医工連携プロジェクトのケースになります。

医学系研究者と工学系研究者の連携は医工連携と称される分野横断的連携としては一般的なのですが、研究テーマの設定が異なるため連携を維持することが難しいとされています。

本ケースは、センサの研究を行っている工学系研究者の研究情報をキャッチしていたUR Aが医学系研究者から新たな疾患評価方法に関する研究を計画したいという相談を受ける際に、この工学系研究者との連携を提案したことからスタートしています。

客観的な評価が難しい疾患症状を工学系研究者のセンサ技術で評価するという研究テーマを提案して、分野が異なる研究者同士が課題を共有し、連携が実現しました。

現在、UR A、これは私ですが、技術移転モデルをイメージし、企業マーケティングを行い、開発系企業と連携が始まりました。

学術的な検証のため、他大学との連携も計画しております。研究体制構築における涉外、調

整はUR Aが担当し、研究者が研究に専念できる環境を整えております。

次のスライド、お願いします。

次は、九州大学在職中に担当した地域連携プロジェクトの創出と運営（大学間連携）を実現したケースになります。

九州大学、鹿児島大学、宮崎大学のUR Aと産学連携コーディネーターが立ち上げたUR Aチームが各大学の研究者への提案、行政、関連団体への提案、課題の抽出、研究テーマの提案、2 研究開発資金の調達を支援し、大学間連携が実現しました。

この大学間連携は企業4社、生産者5施設が参画する産学官連携プロジェクトに発展し、最終的にイチゴの鮮度保持技術につながる画期的な研究成果を得ることができました。

当初、研究者からは消極的な話も聞こえてきましたが、「現実性が低いがチャレンジしてみる」、「新たな研究アイデアが生まれた」という前向きなプロジェクトになり、UR Aとしては冥利に尽きるプロジェクト運営を経験することができました。

この二つのケースの共通項目は、UR Aによる研究企画の提案であります。研究者が他の研究者と連携する場合、時間と手間が掛かり消極的になる場合もあります。UR Aが研究企画を提案することにより研究者は時間と手間を省けるだけでなく、新たな研究アイデアを創出できるというメリットが生まれました。

私の業務紹介は以上になります。ありがとうございました。

○高橋副会長 平田さん、ありがとうございます。

平田さんは本部に所属していて、複数の研究者を束ねてR&D等のプロジェクトの企画からプレアワード、申請書を作って採択に至るまでのところの御経験を中心に二つの事例、先生方で言うと、27と26でお話ししていただいています。実はお二人には任期制等やはりこういうシリアスな問題も見ていただきたいと思ひまして、パワーポイントで言うと、25と29にそれぞれ任期制や年齢、学歴等も含めてかなり個人情報まで開示してお話をいただいています。

ここから平澤さん、今度は東大の、部局という言葉で言いますが、史料編纂所という大学の研究拠点、研究者に非常に近いところで仕事をしているという例で、人社系でお話ししていただきます。お願いします。

○平澤氏 平澤と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

i P a dの方は29ページになります。

私は東京大学史料編纂所という大学の附置研究所に勤務する部局のUR Aでございます。な

かなか東京大学史料編纂所と言われましても、どのようなことをしているのか、御存じない方が多いと思いますので、1枚目に編纂所の概要を付けております。

簡単に申しますと、明治2年、明治政府が新しい国史を作ろうというときに、それを命じてそこから実に150年以上の間ずっと日本の史料を作り続けているという、正に地味な仕事、ただし重要な仕事をしているという機関でございます。

そのほかに、このように集めた史料を一般に活用していただきたい、いろいろな方に活用していただきたいということで、1980年代後半からは収集した史料の公開に積極的に動いております。

ですので、30種、約700万件のデータベース、史料画像については210万コマ以上を逐次公開しており、現在までその取組を続けております。

また、共同利用、共同研究拠点に2009年から採択されまして、現在3期目、2021年からまた継続して採択を頂いております。

こちらの方では、研究者が地域の自治体や博物館の方々と一緒に共同研究を行うということを見せていただいております。

このように、基礎的なことから応用的なことまで幅広く、日本史に関することをやっているというのは日本で唯一の拠点となります。

このような幅広い活動に対しまして、右側に書きましたようないろいろな課題がございます。それに対して私が一応URAとして今までやってきたことというのを事例として紹介させていただきたいと思っております。

次のページを御覧ください。

私の経歴ですが、私自身が歴史学の研究者でございます。もともと博士課程のときから先生を唆して、科研費を取ったり、そういうところから始まりまして、COE（特別推進研究）の事務局などを行って、途中で2回の出産と育休、また中断というのも挟んでおります。東京大学史料編纂所の方で働かせていただく、ある程度継続的に働かせていただくことができまして、非常勤職ではありながら長く史料編纂所に勤めているという状況でございます。

また、東京大学には質保証制度とは別にURAの認定制度がございます。そちらを活用しまして、2019年に東京大学のURAに認定していただきました。また、2021年の12月にはシニアURAに認定していただきました。

このような流れの中で右下の方に書きましたが、業務の比重はポストからプレへと移行しております。また、私自身がやはり部局URAという立場で考えておりますのは、専門的知識を

持ちつつも、幅広い視野からいろいろな先生をサポートすることを第一に置いて活動しております。

次のページ、御覧ください。

史料編纂所におけるUR Aの活動ということで、実質私一人しか今のところUR Aがないということで、様々なことをとにかくたくさんやっているということなのですが、やはり私一人では支え切れない部分というのがたくさんございます。そういう場合に大変力強く応援してくださっているのは東大のUR Aネットワークになります。認定UR Aを中心としたネットワークで、勉強会や連絡会議、また必要に応じていろいろなワーキンググループなどを立ち上げて、情報共有を行っています。

また、外部のUR Aネットワークとしまして、先ほど高橋先生がおっしゃってくださいましたRA協議会ですとか、JINSHAネットワークといたしまして、全国の人文・社会科学系のUR Aのネットワークがございまして、そちらの方とも関わってこのような作業をしております。

いろいろな作業を行っていく中で、研究所内では評価や業績、広報業務などを一元化することによって業務が効率化し、先生方の時間短縮につながっていると思います。

次のページ、最後のページになりますが、事例としまして、5点ほど挙げております。

例えば、左の一番下のところになりますが、マッチング開始から5か月で研究助成の申請から採択まで、異分野の先生方とつなぐということでありまして、東大のUR A同士のネットワークからワーキンググループを立ち上げて、先生方が分からないというところに対応する。また、いろいろな広報活動、ロゴマークを使いましたり、こういうような史料編纂所のグッズを作りまして認知度を上げるというようなブランド力の向上などもやっております。

このように大学内の一部局に実際に属しているのですが、その中にはいろいろな東大の認定ネットワークでありますとかRA協議会の方々と共同して業務を行っているということです。

資料については、後ろの方に置きますので、よろしければ是非帰りにお持ちください。ありがとうございました。

○上山議員 ありがとうございました。

恐らくUR Aというなかなか馴染みのない、ここの議員の方々には馴染みのない職種でございますので、かなり詳しく、しかもショートノーティスで作っていただきました。ありがとうございました。余り寝ていないという話もちらっと聞きました。申し訳ございませんでした。どうもありがとうございます。

いろいろな御質問があるかと思いますが、まずは大野副大臣、もともとUR Aにはとても御

関心があるというふうに聞いていますので、一言頂けますか。御質問でも結構です。

回答は少し短めにお願いします。

○大野副大臣 URAにも関心があるということではありますが、URAは特に関心が高いということでございます。

今日はありがとうございました。ショートノーティスであったということで、私の方からもお詫びを申し上げたいと思います。なるべくそうならないように、事務方的には少し振り出していただければと思うのが、私の世界なんかから見ていると、結構ひどいなと思うのが、ショートノーティスを出して、今日はまだましだったと思うのですが、お越しいたいて時間が1分みたいな、そういうことも私これまで見てきたので、なるべく本当に本質的な議論ができるように準備をしっかりとできるような時間を御提供された方がいいのかなとまずは思いました。

最初にお話をさせていただくとは思ってなくて、私自身もショートノーティスだったなと思います。

先生から御提示いただいた資料の5ページ目の構造的に示していただいた図、これは非常に分かりやすいなと思ってしまして、URAの仕事というのは正に多岐にわたり、要するに研究以外の分野は全部みたいなことを私は思っていて、もちろん研究にも関わるということでありますし、一方で問題はその研究者自体がこれまでマーケットとか市場とか社会とか、国家とか規制とか政治とか、あるいはインテグリティとか、要するにこれまでそんなに本質的に考えなくてもよかったものを考えなければいけなくなったことにあるということならば、この図、これは簡易版と書いてありますので、もっと複雑な図ができるのだと思いますが、それ全てにサポートできるような体制を担うということなのだと思います。

そういった意味で冒頭お触れになった山中先生のニーズに応じたということではないのだ、というのは非常に分かりやすい御説明であったなと思います。

一方で、少し思ったのが、本質的、ものすごくプリミティブなことを言えば、もともとのお題目が、研究者の研究の時間をどうやって確保するのかという話であったと思います。そうすると、この世の中、日本全体を見渡してみたときに、研究者が必ずしもフロントラインで例えば知財とかほかの競合、ベンチャーを立てるならベンチャーを立てて、競合他社はどこで、知財戦略をどうしていくのかとか、ファイナンスをどうするのか、VCをどうするのかとか、こういったこと、フロントラインに立っていらっしゃる先生って、総じてそんなに無茶苦茶多くないのだとすれば、全体のニーズとしてやっぱり競争的資金の獲得の部分、ここをやっていくということなのだと思うのです。

そうなったときに、さっきどなたかがおっしゃっていましたが、いやこっちあるよとか、あっちあるよとか、逆にプッシュ型のサービスでURAが先生方にやっていくというのが多分一番いいのかなと、私なんかは思っているのですが、あまり現場のことが分からないので、そこら辺を教えていただきたいのですが、実態的にどういう運用がなされているのかなというのを教えていただければと思ったのが最大の話です。

結果的に、やっぱり研究の時間を確保して差し上げるようなURAになっていかないといけないということが全体なので、そこを教えていただければと思います。

○上山議員 高橋さん。

○高橋副会長 4ページ目を見ていただくと、12年前の図です。現在はやはり大学は研究資金、競争的資金が欲しいです。ですので、やはり大きなパイの科研費の採択支援はかなり我々の人口全体の中で大きな仕事になっています。これ、プレアワードと言います。

ただ、平田さんがおっしゃったように、もう少し目的的なムーンショットのようなものに関して、研究者がコネクต์していないとき、その事業に合わせてチームを作るというところをやる方がいいのだよね、それを求められているよね、ということを現場でそういうリッチな場所にいるURAは始めつつあるというところだと思います。ただそれはマイノリティだと思います、人口で言うと。でも、そこはやらなくちゃいけないところで、PMとかPDにつながる仕事かなと思っています。

○上山議員 その部分がだんだん拡大しつつある、現状で言うと、恐らくはURAの職も今後変わっていく可能性はありますよね、デマンドに応じて。

○大野副大臣 おっしゃるとおりだと思うのですが、その背景にあるのは何かと言うと、今の研究やっていただいてもいいのだが、実は社会ニーズとか国際ニーズとか社会課題ニーズとかというのはこっちの方であって、今、これを少し変えてくれたらものすごくあなたの研究は後々さっきの構造図のプロセスに乗るよと。それをある種、そっちのニーズにマッチしたような競争的資金みたいなものにアプライした方が良いのではないかというのをやっていくことによって、ある種大学として、組織としてのバランスを取る、あるいは日本全体としての研究開発力のバランスを取るというのは、ある種URAの主要どころになっているのだと思っています。だからそういったところにもプッシュサービスをするというのはありかなということは思いました。

○上山議員 ありがとうございます。

時間もあれですから、いろいろな方々からも御質問なり、コメントなりを頂きたいと思いま

す。

佐藤議員、どうぞよろしくお願いいいたします。

○佐藤議員 ありがとうございます。

3名の方、大変インプレッシブなプレゼンをありがとうございました。

非常にショッキングな内容だというふうに考えています。その意味は幾つかありますが、一つはURAの問題というのは研究時間の確保という立て付けから出てきましたが、お仕事の内容を伺っていると、むしろ研究レベルの向上という意味においても、URAの問題というのは大きな問題であるということをご認識させていただきました。

1番目の質問ですが、今日の現場実態を伺って、URAが場合によっては所属大学を越えてどこの機関で、あるいはどこの大学でどういうことをやっているのかという知識を持っていることで、所属の教授の研究レベルを上げていくことを助けているということをご教えた訳ですが、そうなってくると、前回地域、あるいはそのオールジャパンとしてURAの人材ネットワークを形成して、ある種人材供給拠点みたいなものを作って、そこにURAをプールしてサポートしていくというのが効率的ではないか、という議論があったのですが、そうではなくて、URAがそれぞれの大学の研究現場に張り付いてやらないと、URAのあるべき姿、存在意義が実現できないという認識になってきますが、そういう理解でいいのかどうか。やっておられる方々として人材供給拠点のような繰り出し方はむしろURAの力を削いでしまうと思われるのかについての御意見を伺いたいと思います。

2点目です。URAの方の実態調査ということで言うと、認定制度の現状と問題点ということについては、今日は余りお話がありませんでした。時間が限られておりますが、今URAをやっておられる方のお立場でこの認定制度のあり様というものについて、あるいは御自身の処遇とかキャリアパスの問題について課題として非常に重要だと思っておられることがあったら是非教えていただきたいと思います。

私から以上2点に絞ります。

○上山議員 これは、高橋さん、またお願いします。

○高橋副会長 まず、1点目です。産学連携とURA、類似人材が10年前に同じような議論がありましたが、個人的にはヘッドクォーターに全部集めるというのは反対です。分散の場所の知恵というのと人脈です。

今、二人の実務者が非常に言葉を選んで言っていますが、我々黒子です。研究者の方々にやりたい研究を少し編集を掛けて、この研究開発事業のためにちょっとした時間を割いてくださ

いというのをいかに我々が言ったのではなく、自ら発案しそういうふうにするというふうに思っていたかかないと、研究者、研究をなさりません。

なので、彼女も言いましたが、研究者をだましてと、ここの場だから言いましたが、その編集が非常に重要でそのためには信頼が必要です。ですので、8割、9割は例えば東大の史料編纂所とか信州大学の医学部とかにいつつ、しかしマクロの情報とネットワーク、場合によってはファンディングの方たちに相談に行く、このパスを作っていたいただければ、やはり基本は個々の場所にいることが必要だと思います。現場感覚です。これが1点目です。

2点目に関しては、実は33ページにあります、マクロのところの最終的なお願いをしたいことをまとめてございます。パワーポイントですが、我々時間の確保のための人材としてセットされていますが、御理解いただいたように本当にありがとうございます。誇りを持ってこの仕事をしております。

そういう意味で大きな目的で人口の増加、そのための中目的として雇用の安定とキャリアパスの構築、そして小目的として今政策でやっと果実を得たこの質保証をいかにサステナブルに、そしていろいろな大学にナショナルのシステムとして普及展開していくかというときに、現状認識、そして課題、それから対応レベルとしてやればできることと、ボトルネックがあつてできないことというのを色分けして書きました。

すごく簡単に言いますと、補助事業のうち我々実務者の団体がちゃんと動かします。これによって中身は充実させます。しかし、例えばサーティフィケートを出す記録ですとか、それをパブリックなドメインがやっていることの公正性と説明責任というのは実務者の団体がやっても、せいぜいなので、ここはきちんと国が受け取っていただければ、というのを一番下の小目標のところの赤字の部分、それぞれのセクターがやることがあると思うので、そこら辺をまとめました。

以上です。

○上山議員 ありがとうございます。

次は菅議員、そして梶田議員とお願いします。

菅さん、どうぞ。

○菅議員 私がアメリカで経験したことと合わせて御質問したいのですが、アメリカの場合は今回お話があったようなサーチアドミニストレーター、飛び道具的な、例えばSDGsのことについて研究者を横串に刺して集めてみんなで協議して新しいことを作りましょう、こういうサーチアドミニストレーターの方もいらっしゃいますが、もう一つはやっぱり研究者の時間節

約を増やすというもう一つ大きなことは、実はファンディングを取るときにものすごい時間を
使うのですね。

アメリカの場合は、いわゆるファンディングの間接経費で雇われたプロフェッショナルのフ
ァンディングの例えば経理の計算、申請するときの計算、そういうのを助けてくれる人がいて、
それがものすごく役に立つ、つまり今日お話ししていただいたのは結構飛び道具的なサーチア
ドミニストレーターの人で、それはもう関わる人は一部の研究者なのですね。ですけど、もっ
と全員に関わっていくという意味ではさっき申し上げたような、アメリカではそういうプロフ
ェッショナルの人がいる。

日本はそれを事務でやるのですが、事務の人たちというのはぐるぐる、ぐるぐる回っている
ので全然専門性がなくて、やってくれることというのは申請したことをチェックしてくれるだ
けです。最初からバジェットを、これぐらいでやりたいのだけだと投げたら、全部計算してく
れてこういう形でどうですかというような提案は来ないわけですね。アメリカの場合は必ずそ
れが来ます。これも多分リサーチアドミニストレーターの一部としてアメリカでは考えている
のではないかなと思うのですね。

だから、その辺を今日本に足りないところはどこだろうというのがお聞きしたい。要は、今
やっぺらっしやるような飛び道具的なことはものすごく重要なのですけども、それ以外にも
恐らく重要なファンクションがあって、それがあがるゆえに雇用を、今の話だとどうしても文
科省の事業に頼って雇用を作っていくしかないような感じがするのですね。ではなくて、もう
少し大学の基盤のところとそういう人材を育てて専門性を付けて、バジェットのところとかい
ろいろなところを研究者一人一人がみんな助かるようなものにするのにはどうしたらいいのか
というのを御意見を頂ければと思います。

○上山議員 高橋さん、どうぞ。

○高橋副会長 今のは質問じゃなくて、完全にアグリーですと申し上げようと思ったのですが。
前半のアメリカの話はおっしゃるとおりで、やはりスプートニク・ショックで会計管理、しか
もアメリカはナショナルな会計システムの中にURAがしくって、間接経費とかの、要は会計
管理をしくると次の年、大学が間接経費の自己大学の流用度のレートが下がるのでみんな困る。
なので、そこにちゃんとURA、ありがというというそのファンクションがあります。日本は
ないので、そこはもうおっしゃるとおり、少し違います。

この話をするといつも最後は大学の事務力の向上になります。そのとおりだと思います。1
00年後にはもしかしたらURAという言葉はなくなって、大学の事務方自体がもっとプロフ

ェッショナルになっていくのかなと思いますが、そもそも組織的にしっかり動くという意味で少し性格が違うのかなというのはUR Aと大学事務の位置付けです。

以上です。

○上山議員 ありがとうございます。

梶田議員から藤井議員、それから梶原議員いきます。

梶田議員、どうぞ。

○梶田議員 まず、御説明、どうもありがとうございました。

前にも言いましたが、私はUR Aのような高度専門職人材の配置というのは大学の研究力強化とか、研究者の研究時間の確保にとって、非常に大切だと思っています。今日、特に平澤様のお話を聞いて、史料編纂所の例、いわゆる文系の研究所ですが、私は理系の研究所におりますが、本当に強く納得いたしまして、現場に近いところでのUR Aというのが本当に重要だと私も強く思います。

それで、資料1のUR Aに関する論点の中で、キャリアパスの確立ですとか、処遇改善が挙げられています。これらのポイントが重要だと思います。やはりキャリアパスといったときに、例えば任期のないポストとありのポストでは、高橋先生が強調されていたように、UR Aを目指そうという人の数ですとか、そういう人たちのやる気というのが大きく違ってくるのではないかと思います。

資料2の高橋先生の御報告の3ページのデータが示されていますが、高橋先生も強調されていたように、現状84%が任期ありとなっている状況を変えていく必要があるのだろうと思います。

それから、UR Aというのはやはり私が理解するには高度の専門職として期待されていて、博士号取得者のキャリアの選択の一つとなるということが期待されていると思いますが、現状でどのくらいの方が博士号、あるいは修士号を持っているのかを知りたいところです。

それから、先週の木曜会合で名古屋工業大学の江龍先生から、あるUR Aの給料は理事、副学長より高いということをお聞きして大変驚いたのですが、これが特にいい例なのか、給与面できちんと皆さんがサポートされているのかもデータで知りたいところです。

あと幾つかあって、一方で資料1の参考資料の8ページのUR Aの配置人数がこのところ日本全国で1,500人程度で頭打ちになっているように見えること。それから、またUR Aを配置する私立大学の数が減っているというデータが出ているということが気になります。これについて、原因が何か思い当たるのか、もしあれば教えていただければと思います。

先週の木曜会合で上山議員がアメリカの大学では日本と比べて圧倒的に技術職などの研究サポート人材の数が多いということをおっしゃられました。

また、前にも言いましたが、研究者の研究時間の確保という観点ではUR Aの人数は圧倒的に足りていないと思いますので、UR Aについても人数を本来だったら大幅に増やす必要があるのかと思います。

すみません、最後です。

資料2の39ページに、UR A機能が欧米において発展してきた背景の一つとして、産学連携、国際連携などの複雑なマネジメントを要する公募型研究資金の増加が書かれていて、これは日本でも同様だと思います。また、間接経費の比率は高いと書かれていますが、確かに間接経費は今後のUR Aのような業務を担う人の賃金の出所として重要ではないかと思います。

直接経費ですと、そのプロジェクトがプロジェクトの間しか雇用できませんが、間接経費であれば、組織、つまり大学ですとか、あるいは部局などで常時複数のプロジェクトが走っていて、ある程度安定的な雇用が可能になるのではないかと思います。そのように思うわけですが、これは1点関連して質問なのですが、間接経費は今あったような複雑なマネジメントを要するような公募型の研究資金ではきちんと全て措置されているという理解でよろしいのでしょうか。

以上です。

○上山議員 少し短めをお願いします。博士号を持っているかどうかの辺り、減っているのはなぜか。

○高橋副会長 UR Aの実務者のコミュニティ、ポピュレーションに関してのところのみ御報告します。

まず、ドクターに関してはざっくり4割です。これは欧米と比して日本のレートは高いです。これは政策の過程によるものかと思います。

それで、どういう人がなっているかということで、ほぼほぼ前職があって、今は平均年齢が40代ぐらいですので、フレッシュマンからUR Aをやりたいとその道に入った人は未だ余りいないです。ただ良いお話としては、学振までやったような方が自分はPIじゃなくてUR Aをやりたいということで、全国に何人か頑張っている若手がいるというところではあります。

私立大学に関して、参考資料の方に、日本全国で1大学辺り何人いるのかというグラフを置いておきました。実は私立大学は虎の子の自己財源で、たった一人UR Aを雇うという一人オフィスが実は点で増えてきています。これは先ほど菅議員がおっしゃったように、政府のお金で時限のものをやるのではなくて、しっかり一人ランチするという意味ではいい傾向かなと

思います。

間接経費に関しては、私はよく分からないので、分かるところだけお返事いたしました、申し訳ありません。以上です。

○上山議員 間接経費は全て30%担保できていますが、またこれを増やしていかないといけないというふうには考えております。

藤井議員、少し短めにお願いします。

○藤井議員 御説明、ありがとうございました。

先ほど、現場に一定程度いることが重要という御説明がありました。現場にいて、人脈であるとか、いろいろな研究プロジェクトを進める上で、ある意味柔軟に対応しなくてはならない部分を吸収することが非常に重要だと思います。

一方で、スキル認定や質保証という議論になると、URAの日頃の業務の中でどの程度の部分がトランスファー可能な形での、スキルや知識といったものにしていけるかが重要になってくると思います。例えばEUでは、ヨーロピアンプロジェクトマネジメントというcertificateを出すコースがあり、ヨーロピアンプロジェクトを実施する上で重要な支援機能を涵養しています。皆さんの御経験の中で、日本の現状として、共通化してトランスファー可能な部分と、そうではない人脈であるとか、アドホックに対応しなくてはならない部分の業務割合であるとか、あるいは皆さんが日頃使っている知識やスキルのうち共通化できるものがどれぐらいあるかについて、また、そのトランスファー可能な部分がどれぐらい統一的に扱えるようになりそうかについて教えていただければと思います。

○上山議員 なかなか難しい質問ですが、真木子さん、答えられますか。

○高橋副会長 一大 이슈です。ありがとうございます、もう本質です。ヨーロッパとの団体とも正に同じ議論をしています。上の位になればなるほど、トランスファーできないマネジメントの力ですとか、組織依存性があるその現場の力というのが多くなります。マックスで8割ぐらいかな、というのが各国団体トップとの認識です。

ただし、それには大学とは、とか、学校基本法だとか、それから知財の基礎知識、それから文科省とは、科研費とはみたいな、いわゆるテクニカルスキルの部分が必要です。そのテクニカルスキルの部分だけでもまず運転免許、ペーパー試験のように、その基礎知識を持っていないとそもそも仕事ができないよね、という部分が質保証の研修及びその資格のチェックになります。

ただ、上に行けば行くほど、大型特殊になればなるほど、いわゆるマネジメントの力が必要

です。そのレベルまではなかなか難しいかもしれませんが、我々まずはポピュレーションをしっかり全体として流動させるために、トランスファラブルでテクニカルなパッケージの知識と
いうのをきちんとそろえることで、全体の質の向上を考えよう、これがスキル認定に伴う質保証の発想です。

以上です。

○上山議員 ありがとうございます。

梶原議員、どうぞ。

○梶原議員 これまで、研究力の強化のための基盤ということで、研究設備の共用化の話ですとか、技術職員を増やすにはプールした方がいいのではないかと、まずは実態調査をした方がいいのではないかと、というような話をしてきたものですから、URAについても、一人の研究者に対するサポート人材、URAの人員が少ないということに対して、例えばURAをプールにすることで解決ができるのではなかろうかとか、あるいはそうした点を明らかにするための実態調査が必要なのではないかと考えていました。しかし、本日お話を伺って、そういうことではなく、各大学、あるいは各部局に専門性を持った人たちが張り付いていることが重要であり、質の高い人を増やしていかなければいけないということを改めて理解しました。

URAについて、量は増えてきたので次は質だということで、質保証の制度ができたと思いますが、その認定を受けたことによってそのURAの方の処遇が良くなるとか、有期が無期になるとかそういったダイレクションはあるのでしょうか。そういうことができれば、認定を受けることでキャリアアップできるといったことに繋がると思うのですが、いかがでしょうか。

○高橋副会長 これをなかなかショートで答えるのは難しいのですがトライします。

制度の目標はそこにあります。ただ、当然これは大学の中で若手研究者を雇うのか、URAを雇うのかという人件費の資源配分の話なので、外側の資格を持っているからといって、じゃあ雇えということは絶対できないです。むしろもう少し柔らかく、ある程度のクオリティコントロールができているのがこういうシールが貼られた人ですよという、そこまでのサジェストしかできません。

しかし、URA制度はもう12年になるので、大学の執行部が世代交代する中で、もう少しその部分を明らかにしていってもいいのかなとは思っています。

もう一つ、プールの話。重要なので間違ったメッセージがないように、ちゃんと申し上げます。個々の大学で働ける人と、あいにく上司やその部局とうまくそりが合わない、人間の話なので、そりが合わないとき、A大学で仕事をしていてうまくいかなかったけど、B大学なら

活躍する人はいっぱいいます。そういう意味で、所属、例えばナショナルなところに置いて、派遣するのでは駄目です、信頼性がないから。

でも、そういう人たちが世の中にこういうふうに散っていて、もしかしてA大学で今の自分のところがうまくいかないとき、一回は例えばNEDOとかJSTのようなファンディングのお作法を習って、もう一回次のところにチャレンジするルートを開く、という意味で、プールというのはすごくいいと思います。

以上です。

○上山議員 ありがとうございます。

今日の議論で、高橋さんが言ってくださったプールでやるのか。結局大学のマネジメントの中で相当程度きちんと吸収しなければいけないとか……。

波多野議員、挙げていましたか。どうぞ。

○波多野議員 現場の研究者の立場から発言させていただきます。URAの重要性とリスペクトは、この10年間で上がっています。ただしまだ認知度は二極化していますので、定着まで引き続きの支援と大学のしっかりとしたマネジメントが必要と考えます。

また22ページのスキル標準ですが、研究時間確保という観点から申し上げます。今週からハーバード大学の物理の教授が1か月、私の研究室にステイしてしまして、スキル標準の項目をお見せし、この中に自分でやっていることがあるか尋ねたら、何もやってない、またURAを意識することなく支援が定着しているようです。一方私は、印を付けるとほとんど丸が付いちやうのですね。例えば産学連携、研究力の調査というのもそうですし、特に報告書の作成、来週中間評価がございますので、現在多くの時間を使っています。

平澤さん、平田さんのようなスターURAが増えることにより改善されるところを期待します。ご説明にございましたスターURAは、1,500人というURAの中でどれくらいの規模でしょうか。またスターURAの定義も教えていただければと思います。

○高橋副会長 特に定義はないです。やっぱりその組織の中で活躍している方だと思います。

○上山議員 研究時間の問題が一番大きいと思って、このURAを取り上げています。なぜかといいますと、大学ファンドと振興パッケージ、まさに全体の大学のシステムを変える大きなチャンスが来ていると思っていますので、URAみたいな職種が今のような状態で置かれているのが正しくはないと思っています、それは恐らく大学のマネジメントで改修していかなければいけない。それは今までの予算の組立ての中ではなかなか難しかった。そこが一つの政策のターゲットかなというふうに思っております。

文部科学省の方からは何か一言ありますか。ずっとU R Aをやってこられましたから。

○千原局長（文部科学省） 大変示唆に富む御発表ありがとうございました。

上山議員がおっしゃるように、パッケージ、あるいはファンドの方でしっかりうまくこれと連携してできるように頑張りたいと思います。ありがとうございます。

○菅議員 一つだけコメントさせてください。

4 2 ページに、今日、議論を全然しなかったのですが、アメリカのU R Aのキャリアのラダーがあるのです。こういう形になっているというのを意識して、やっぱりU R Aを今後日本の大学に定着させなくちゃいけない。つまり理事とかそっちの方までつながっていて、ずっと下にU R Aのようなラダーがあるということを大学がちゃんと認識しないといけないと思います。

○上山議員 是非、今のような議論を今後の大学ファンド、それから振興パッケージの中で続けていきたいと思っております。

平澤さん、平田さんもどうもありがとうございました。御負担掛けました。申し訳ありません。ありがとうございました。

では、これで終了といたします。

今後もこの研究時間の確保につきましては引き続き議論を木曜会合でしていきたいと思えます。また、U R A、それから研究機器・設備の共用状況の把握については、文部科学省によって速やかに進めていただきたいと思いますので、どうぞ御協力をよろしく願います。

政策として具体化できる点はどんどんこの後焦点を当てていき、そして先ほど申し上げたみたいに大学ファンドと振興パッケージの中の政策の中に入れていくという方向を考えております。どうぞ、またよろしく願います。

このトピックは終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

午前11時49分 閉会