

リサーチ・アドミニストレーター協議会
スキルプログラム専門委員会
「資格認証ワーキンググループ」
報告書

平成 30（2018）年 6 月 19 日

リサーチ・アドミニストレーター協議会 スキルプログラム専門委員会
「資格認証ワーキンググループ」報告書

目次

要旨	2
1. 調査の概要	2
2. アンケート実施概要	2
3. アンケート調査結果の概要	2
4. 結論	3
1. 調査の概要	4
1.1. 調査の目的・経緯	4
1.2. 調査内容	4
1.3. 調査方法	4
1.4. 調査体制	4
2. ワーキンググループ会議の実施状況	5
2.1. 会議概要	5
2.2. 参考事例と検討	5
2.3. アンケート設計の趣旨と留意点	5
3. アンケート調査の結果	7
3.1. アンケート実施概要	7
3.2. 回答者属性（問 25～34）	7
3.3. 回答者の業務（問 19～24）	11
3.4. 認証制度の意義と目的	15
3.4.1. 資格認証制度の賛同の程度（問 1）	15
3.4.2. 資格認証制度の活用方法（問 2）	19
3.4.3. 資格認証制度の開始時期（問 3）	21
3.5. 認証する実務能力の範囲と水準（問 4～6）	28
3.6. 認証への姿勢（問 14～16）	30
3.7. 認証主体と RA 協議会の役割	33
3.7.1. RA 協議会の役割（問 7、8）	33
3.7.2. 認証の主体と連携団体（問 9、10）	37
3.7.3. 認証制度の検討手法（問 11～13）	41
4. 課題の検討	44
4.1. 多様な意見（問 17、18）	44
4.2. 課題の整理	47
5. 結論	50
謝辞	52
参考資料（アンケート調査票）	53

要旨

1. 調査の概要

「リサーチ・アドミニストレーターの資格認証制度」は、URA という職の普及・定着のための方策の一つとして、リサーチ・アドミニストレーター協議会（RA 協議会）や文部科学省等関係機関で議論が始まっている。本調査分析は、国内におけるリサーチ・アドミニストレーターの資格認証制度に関する現状や課題を把握・整理し、関係機関との連携を含め RA 協議会での議論を深化させることを目的として実施した。主たる調査分析は RA 協議会に参加する個人会員へのアンケート結果に基づくものである。

本アンケート調査は個人会員の意見を集約したものであり、別途他機関が行っている組織を対象とする調査とは相補的な関係にある。また、議論に資する情報の整理と提供を行うための調査・分析であり、資格認証制度の是非を結論付けるものではない。

2. アンケート実施概要

対象：リサーチ・アドミニストレーター協議会個人会員（所属機関が組織会員であるかは問わない） 443 人

回答者：167 人（回答率：37.7%）

回答期間：平成 29 年 12 月 18 日～平成 30 年 1 月 15 日

3. アンケート調査結果の概要

(1) 認証制度の意義と目的

認証制度への賛同の程度としては、「同意できる」と「やや同意できる」が合わせて全体の 55.0%、「同意できない」と「やや同意できない」が同 20.4%、「どちらともいえない」が 24.6%と、現時点での認証の必要性に関して同一の意識が共有されていないことが明らかとなった。認証制度の開始時期に関しても多様な意見があり、十分な検討を求める意見が 4 割強を占めた。このことは、回答者が制度設立には多くの課題があるという認識を持ち、十分な合意形成のもとで開始されることを重視していると考えられる。

認証制度の活用方法としては、就職・転職や人材評価等、人事・処遇関連が回答者の 5 割強を占める特徴を示した。これは、回答者の多くが 30~40 歳代といった年齢層であり、認証制度を処遇や人事制度改善の希望としてとらえている可能性が考えられる。また、「人材の育成」、「リサーチ・アドミニストレーション人材の社会的認知の向上」、「組織内の認識共有」、「自己研鑽」といった多様な活用方法が存在することが確認された。

(2) 認証する実務能力の範囲と水準

回答者からの希望が多い認証能力の範囲は、「URA スキル標準」であり、「一般的な専門能力（語学力、IT スキル等）」は希望が少ないことが把握できた。また、「一般的なマネジメント能力（リーダーシップ、企画力・提案力、スケジュール管理等）」「大学等に特有なマネジメント能力（組織運営等）」等に関しては、4 割強の回答者が認証されるべきと回答しているものの、「認証は不要」あるいは「分からない」と回答している割合も一定数存在することから、これら能力の認証への需要等に関する検討も必要と考えられる。

(3) 認証への姿勢

制度が実施された場合に「是非、認証を受けたい」、「認証を受けることを前向きに考える」と回答した者は全体の 64.7%を占める。これは認証制度に賛同する意向を示した割合である 55.0%を上回っており、認証制度に明確な賛同を示さない者も関心を抱いていることが明らかになった。

(4) 認証主体と RA 協議会の役割

認証制度における RA 協議会の役割として、「他の機関と連携するが、制度設立には中心的な役割を果たす」の回答が 5 割強であった。自由記述からも、RA 協議会は URA の意見を集約できるとともに、すでに多くの知見を有している点から中心的役割を果たすことが期待されていることがわかる。しかしながら、RA 協議会が「単独で制度設立に取り組む」との回答は 4.8%にとどまり、全体的な傾向として他機関との連携が求められている。また、RA 協議会は認証制度の利害関係には絡まず、関係者間の活発な意見交換の場であり続けるべきとの意見も無視できない。

また、認証制度は国家資格のような信頼性の高いものとする事への意見が多くみられ、RA 協議会の役割に関わらず、文部科学省などの公的機関との連携を求める意見が多くみられた。

制度の認証主体を質問した結果、RA 協議会が 31.7%強で最も高いが、「関連機関が集まって新たな団体を設立」、「関連機関が集まって既存の機関に業務を委託」するという意見も合わせて 25.2%と高割合であった。

4. 結論

本調査により、今後の資格認証制度を議論していく上で重要な課題がいくつか明らかになった。

まず、認証制度へ賛同するかどうか判断する上で、日本の URA が担当している業務の多様性が大きな判断要素となっている。認証制度に肯定的な理由として、資格認証により URA という職種の標準化を求める視点からの意見が多数を占めた。それに対し、否定的な意見は URA という職種の多様性を好意的にとらえており、資格認証制度によりその多様性が失われるといった視点からの意見が多くみられた。これらの意見は、URA の業務標準化を検討する際には、配慮が必要だと考えられる。

また、認証の対象となる実務能力については、企画提案力、スケジュール管理等の一般的なマネジメント能力や大学等に特有な管理能力、コミュニケーション能力等に関しては半数近い回答者が認証されるべきと回答しているものの、「認証は不要」あるいは「分からない」と回答している割合も一定数存在する。これら能力の認証の是非については、URA の意見のみならず雇用者側の需要も考慮する必要がある。

RA 協議会は、現在リサーチ・アドミニストレーション業務に携わる個人の意見を最も集約しやすい組織であるとともに、すでに多くの知見を有しているといった点から制度設立において中心的役割を担うことを期待する声も高い。また、公的機関等との連携も望まれている。一方で、RA 協議会への期待は情報提供や会員同士の交流であり、制度に利害関係を持つことに否定的な意見も見られる。

今後、資格認証制度の検討を深めるためには関係者間で情報を交換し、共通的な認識を持って課題等を議論する場の存在が不可欠である。仮に資格認証制度を創設すると決まった場合は、制度設計の内容が広く支持されるものを目指すべきであろう。また、今回の記述形式で得られた具体的な意見等は肯定的と否定的の両面から参考にして改めて RA 協議会会員の意見調査を行うことが適当であろう。他の機関・団体も交えて検討することにもなるが、その際にはこれらの課題を踏まえ、URA という職の普及・定着に資する制度という視点を持ち、RA 協議会として取るべき立ち位置で議論を進めることが求められる。

1. 調査の概要

1.1. 調査の目的・経緯

本調査分析の目的は、「リサーチ・アドミニストレーターの資格認証制度」に関する現状や課題を把握・整理し、リサーチ・アドミニストレーター協議会（RA 協議会）での議論を深化させることである。合わせて調査結果の公表を通して、文部科学省や他の関連機関との連携を含め、広範な検討に貢献することも目的に含める。

RA 協議会はリサーチ・アドミニストレーターの定着・発展を目指しており、「リサーチ・アドミニストレーターの資格認証制度」について、その是非も含めて議論を始めようとしているところである。平成 29 年 1 月の第 6 回運営委員会での議論に基づき、スキルプログラム専門委員会の下にワーキンググループ（WG：作業部会）を設置することが決まり、同年 8 月に資格認証 WG を設置した。WG の構成員は、スキルプログラム専門委員会が指名した同専門委員会委員長と RA 協議会事務局長及び、RA 協議会会員内で公募した者とした。以降、RA 協議会会員を対象としたアンケートの実施、WG での情報収集や検討、分析を重ね、平成 30 年 6 月に本報告書の完成に至った。

1.2. 調査内容

本調査の内容は、「リサーチ・アドミニストレーターの資格認証制度」に対する会員の認識・意向の把握や制度の必要性の検討に際しての課題の把握・整理及び議論の深化のために参考となる情報の収集と分析である。

1.3. 調査方法

本調査の方法は、各種文献調査、WG 構成員からの活動報告、RA 協議会個人会員を対象としたアンケートの実施及び分析を中心とした。なお、実施に際しては資格認証制度の創設を前提とせず、その必要性の有無、開始時期、認証する能力の範囲など多面的な視点からの検討がなされるように留意した。

1.4. 調査体制

本調査は、資格認証 WG を主体に実施した。WG の構成員は以下 12 人である。○は委員長。※はスキルプログラム専門委員会が指名した者、*は組織会員外個人会員（その他は組織会員内個人会員）。

阿部 紀里子（信州大学）

天野 絵里子（京都大学）

池田 雅夫（大阪大学、RA 協議会副会長）

○伊藤 伸（東京農工大学、スキルプログラム専門委員会委員長）※

白井 哲哉（京都大学）

高橋 仁（広島大学）

高橋 真木子（金沢工業大学、RA 協議会副会長）*

二階堂 知己（科学技術振興機構）*

水野 充（金沢大学、RA 協議会事務局長）※

三和 正人（九州大学）*

村上 壽枝（東京大学）*

米澤 恵一郎（九州工業大学）*

2. ワーキンググループ会議の実施状況

2.1. 会議概要

資格認証 WG では、メールベースの議論を基本として、さらに顔を合わせて議論をする機会を 2 回設けた。第 1 回の会議では、資格認証関連の各大学の状況や他分野での事例を各メンバーが報告し、それを踏まえて個人会員向けのアンケートを実施することとし、その骨子について検討した。その後アンケートの試行と本実施を経て、第 2 回の会議では、各メンバーがアンケートの回答の分析結果を報告し、データの解釈についての議論を行った。また、アンケート結果の公開と RA 協議会内での開示の方法について検討した。

■資格認証 WG 会議 第 1 回

日時：平成 29 年 11 月 15 日（水）11：00～13：40

場所：金沢工業大学虎ノ門キャンパス

議題：資格認証に関連する各大学の状況や事例紹介
個人向けアンケートの検討
今後の進め方等について検討

■資格認証 WG 会議 第 2 回

日時：平成 30 年 3 月 2 日（金）14：30～17：00

場所：京都大学学術研究支援棟

議題：アンケート結果の分析報告
分析結果の解釈についての議論・確認
報告書の方針・構成案の検討
今後の進め方等について検討

2.2. 参考事例と検討

本調査を実施するにあたり第 1 回の会議において参考とした事例は以下である。

- ・ 平成 26 年度文部科学省委託調査「「リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備」（スキル標準や研修・教育プログラムを活用した人材育成）のための調査分析」調査報告 ※第 1 回会議にて委託先の未来工学研究所より報告
- ・ 文部科学省 URA スキル標準
- ・ 東京大学 URA 研修・認定制度
- ・ 九州工業大学 産学連携導入教育
- ・ 京都大学 URA 育成カリキュラム・勤務評価制度
- ・ JST プログラム・マネージャー（PM）の育成・活躍促進プログラム
- ・ AMED 医療分野の成果導出に向けた研修セミナー
- ・ 桜美林大学 大学アドミニストレーション研究科
- ・ 東京医科歯科大学 医療イノベーション人材育成プログラム
- ・ 一般財団法人実務教育研究所 現代統計実務講座／多変量解析実務講座
- ・ 一般社団法人社会調査協会 社会調査士／専門社会調査士 など

2.3. アンケート設計の趣旨と留意点

資格認証 WG で実施するアンケートは、リサーチ・アドミニストレーター（URA）の資格認証についての考え方の状況をより多面的に収集し、今後の資格認証制度についての検討材料とするため、また、組織を対象とする他機関等の調査結果を補完できるよう、個人を対象とするものとして位置づけた。組織を対象とした取り組みでは、文部科学省の「リサーチ・アドミニストレーターの質保証に向けた調査分析」（平成 29 年）におけるアンケート

調査が進行中だったうえ、研究大学コンソーシアムにおける「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」での議論も始まろうとしていた。このため、今回のアンケートは RA 協議会の個人会員の意見を集約し、結果を他の取り組みの結果と合わせて利用することにより相補的な状況把握が期待できるものとした。

アンケートの設計においては、主に以下 3 点について留意した。

- 回答者個人の属性や業務内容の情報も尋ねることにより、どのような環境でどのような業務に従事している（又は、していた）回答者の意見であるかがクロス集計により把握できる設計を目指した。URA の職域は広く、また雇用されている環境も大学等によって異なる。この差異を分析に反映することが重要と考えたためである。合わせて、選択した回答の背景を把握するためにできる限り記述式回答を併用した。
- 「リサーチ・アドミニストレーション業務」や「資格認証制度」といった言葉の意味の捉え方は個人差があるため、その含意やそれらの言葉の定義を冒頭に設け、本アンケートにおける用語の定義の統一を図った。
- 本アンケートの実施に際しては資格認証制度の創設を前提とせず、多面的な視点からの検討がなされるように留意した。質問項目・質問文への配慮だけでなく、アンケートの目的が資格認証制度を作る前提での議論ではないことをアンケートの冒頭に明示した。

なお、アンケートでは回答しやすいよう回答者属性に関する質問項目を後半に置いたため、本報告書の記載順と質問項目の順序は一致しない。

アンケートでは、次のように用語を定義して記載した。

大学等：大学、高等専門学校、公的研究機関

リサーチ・アドミニストレーション業務：大学等において専ら研究を行う職とは別の位置づけとして研究活動の企画・マネジメント、研究成果活用促進を行うことにより、研究活動の活性化や研究開発マネジメントの強化等を支える業務とします。具体的には「URA スキル標準」に規定される 22 業務をご覧になって下さい。本アンケート調査では、URA スキル標準に規定されていない業務でも、研究活動の活性化や研究開発マネジメントの強化等に資する業務をリサーチ・アドミニストレーション業務とします（例：若手研究者の育成、共通機器の整備、オープンサイエンスへの対応、URA の研修プログラムの作成 etc.）。

資格認証制度：個人の実務能力を特定の機関が認証する制度。本調査では弁理士、弁護士のような業務独占資格は想定していません。

URA スキル標準については、アンケートで以下の説明を記載した。

URA スキル標準とは、リサーチ・アドミニストレーション業務に必要な実務能力を把握する指標です。大学の研究推進支援活動の実態を踏まえ、「研究戦略推進支援業務」、「プレアワード業務」、「ポストアワード業務」の 3 つの中核業務と、中核業務に関連する専門性の高い「関連専門業務」で構成されています。中核業務については「初級」、「中級」、「上級」の 3 段階の水準が規定されています。

参照リンク：http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/detail/1349663.htm

リサーチ・アドミニストレーター（URA、University Research Administrator）については、アンケート中に定義を記載しなかったが、大学等でリサーチ・アドミニストレーション業務に従事する専門的な人材を想定した。回答者の記述回答にも URA 又は RA（Research Administrator）との表記がみられたが、同様の意味で使っていると思われる。

3. アンケート調査の結果

3.1. アンケート実施概要

対象：リサーチ・アドミニストレーター協議会個人会員（所属機関が組織会員であるかは問わない） 443 人

回答者：167 人（回答率：37.7%）

回答期間：平成 29 年 12 月 18 日～平成 30 年 1 月 15 日

回答方式：ウェブ経由（Google フォーム）、匿名

周知方法：各個人会員宛にアンケートの URL を記載したメールを送付

設問数：34 問（選択式を中心に一部自由記述を含む）

3.2. 回答者属性（問 25～34）

本アンケートの回答者（167 人）について、年齢、性別、学歴、RA 協議会の会員種別などの属性及び回答者の所属機関の動向について尋ねた。なお、回答者属性の分析にあたり、文部科学省の「平成 28 年度大学等における産学連携等実施状況について」（平成 30 年 2 月 16 日発表）¹の「6. 産学連携のルール整備状況／（3）URA システム整備についての現状のデータ」（以下「平成 28 年度産学連携状況調査」）を参考にした。

【回答者】

あなたの年齢について当てはまるもの 1 つ選択してください（問 32）

あなたの性別について当てはまるもの 1 つ選択してください（問 33）

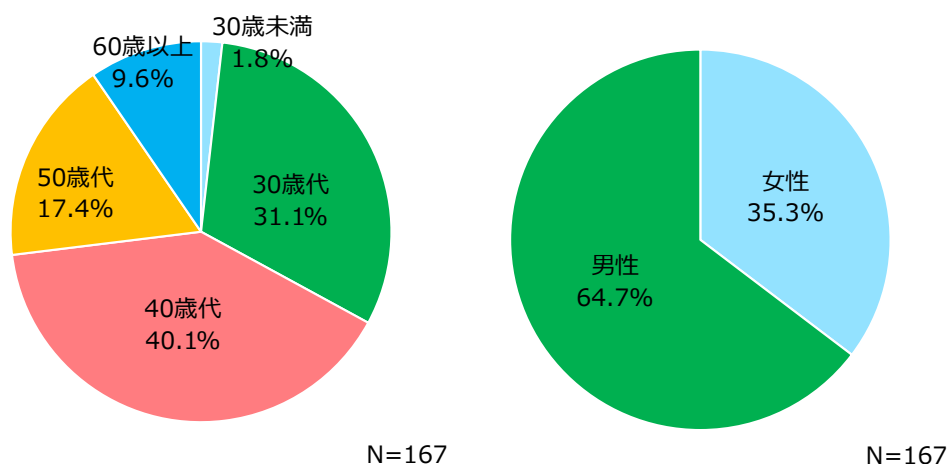
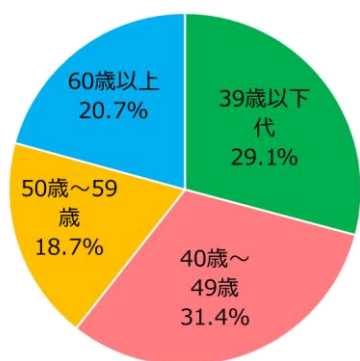


図 1 回答者の年齢と性別

回答者の 122 人（73.0%）が 49 歳以下である。この結果は、平成 28 年度産学連携状況調査で報告されている URA として配置する者（916 人）のうち、49 歳以下が占める割合 60.5%よりも 12.5 ポイント高い値である。

また、男性が約 2/3、女性が約 1/3 を占めている。

¹ 「平成 28 年度大学等における産学連携等実施状況について」（文部科学省）
http://www.mext.go.jp/a_menu/shinkou/sangaku/1397873.htm



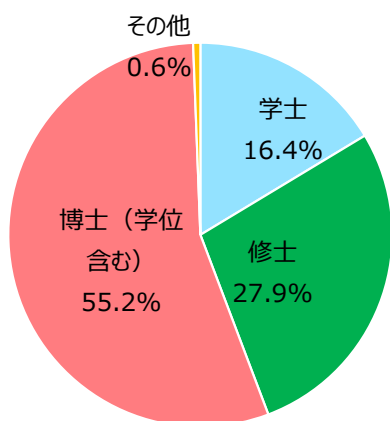
<参考>「URA として配置」と整理する者の年齢構成割合
出典:平成 28 年度産学連携状況調査

N=916

図 2 文部科学省調査の年齢構成

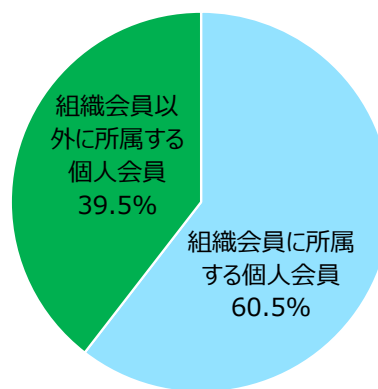
あなたの最終学歴について当てはまるもの 1 つ選択してください (問 34)

あなたの会員種別について当てはまるもの 1 つを選択してください (問 25)



N=167

[その他] 博士課程単位取得退学



N=167

図 3 回答者の最終学歴と会員種別

回答者の 91 人 (55.2%) が博士の学位を有し、博士に修士を加えると回答者の 137 人 (83.1%) を占めている。

回答者の会員種別については、RA 協議会の会員構成 (平成 29 年 8 月時点) が組織会員に所属する個人会員 64.2% (280 人)、組織会員以外に所属する個人会員 35.8% (156 人) であるため、会員全体と比較して組織会員以外に所属する個人会員の割合が高くなっている。

【所属組織】

あなたの所属している機関について当てはまるもの 1 つを選択してください (問 26)

あなたが大学等に所属している場合、所属機関の研究者数について当てはまるもの 1 つを選択してください (問 27)

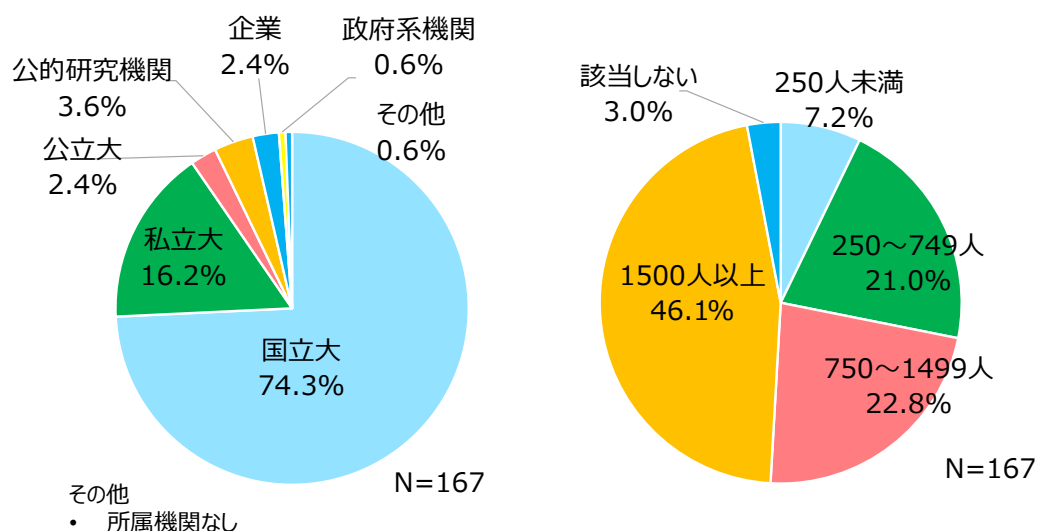


図4 回答者の所属機関と所属機関の研究者数

回答者の124人（74.3%）が国立大学に所属し、また、半数近くにあたる77人（46.1%）が研究者数1,500人以上の大規模機関に所属している。RA協議会の会員構成（平成29年8月時点）は、国立大学所属が64.4%、研究者数1,500人以上の大規模機関所属が33.3%であるため、回答者の属性は会員全体よりも国立大学及び大規模機関の色彩が濃くなっているといえる。

あなたが所属している機関において、URA、あるいはリサーチ・アドミニストレーター等と冠した職員の人数について当てはまるもの1つを選択してください（問28）
あなたが所属している機関における、あなたの所属している研究支援組織の位置付けについて当てはまるもの1つを選択してください（問29）

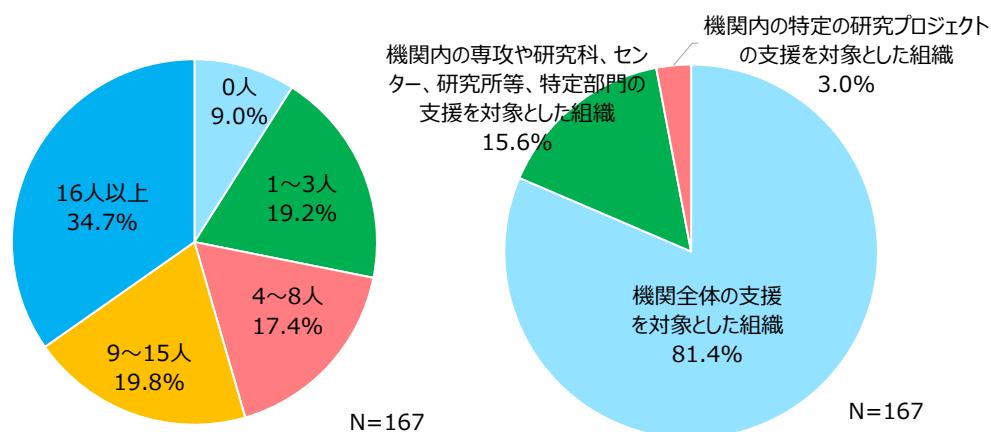


図5 所属機関のURA数と研究支援組織の位置付け

回答者の58人（34.7%）が16人以上のURA又はリサーチ・アドミニストレーター等と冠した職員が配置されている機関に所属している。一方で、76人（45.6%）が8人以下の機関に所属している。また、そうした配置のない機関に所属する回答者も15人（9.0%）あ

た。

研究支援組織に関しては、回答者の 136 人（81.4%）が機関全体を対象とした組織（いわゆる本部組織）に所属している。

【リサーチ・アドミニストレーション業務の能力開発】

あなたの所属する組織では、あなたに関してリサーチ・アドミニストレーション業務の能力開発のための計画を具体的に定めていますか？選択肢の中から当てはまるもの 1 つを選択してください（問 30）

あなたの所属する組織で、リサーチ・アドミニストレーション業務の能力開発をしている場合、どのように実施していますか？選択肢の中から当てはまるもの 1 つを選択してください（問 31）

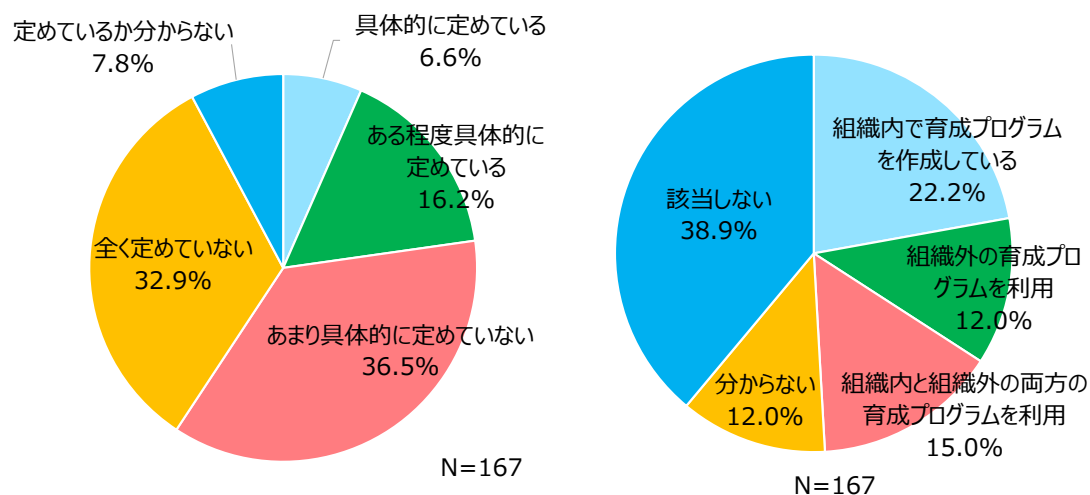


図 6 所属組織における能力開発と実施方法

回答者の 38 人（22.8%）がリサーチ・アドミニストレーション業務の能力開発の計画について所属機関において具体的又はある程度具体的に定めていると回答したが、116 人（69.4%）があまり具体的に定めていない又は全く定めていないと回答した。所属機関がリサーチ・アドミニストレーション業務の能力開発について具体的に考えていないと感じている回答者が多いことが分かる

また、所属機関が独自の育成プログラムを有しているとの回答が 37 人（22.2%）であり、一方で半数以上の 85 人（50.9%）が能力開発をどのように行っているか分からない又は能力開発をしていないと回答している。

ただし、回答者の所属機関が不明のため、機関の取り組み傾向を反映したものとは限らない。

（参考）

平成 28 年度産学連携状況調査によれば、URA 等の配置数は、年々増加しており（平成 25 年度～28 年度の年平均増加率：9.6%）、全業務時間の半分以上を URA としての業務に従事している者は平成 28 年度に 916 人に達している。

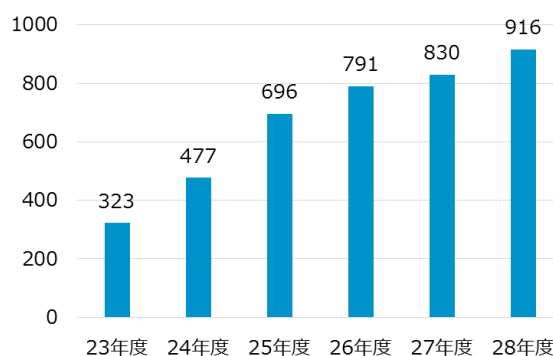
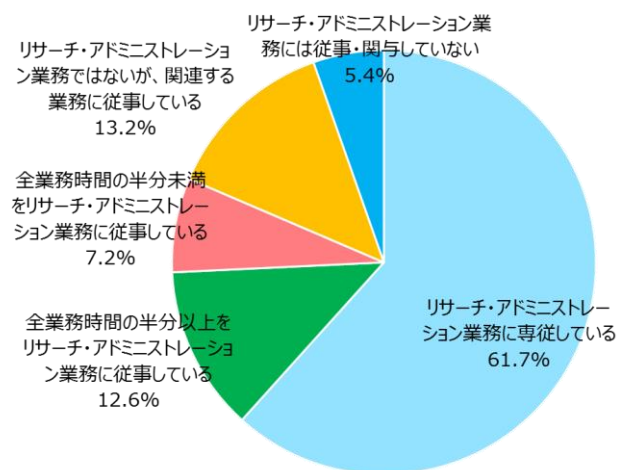


図 7 <参考> URA 等の配置数の推移

3.3. 回答者の業務（問 19～24）

本アンケート回答者の現状の業務や将来への希望について尋ねた。各質問項目に対する回答の傾向を捉え、それらを総合して考えられる特徴について考察する。

あなたの業務について当てはまるもの 1 つを選択してください（問 19）

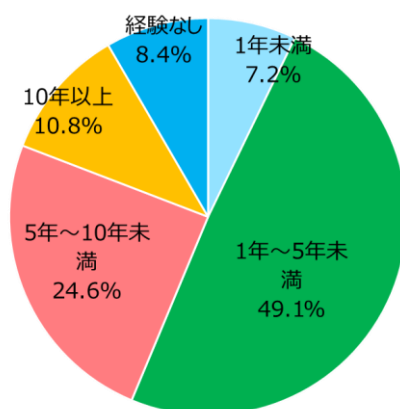


N=167

図 8 回答者の業務従事

回答者の 61.7%がリサーチ・アドミニストレーション業務に専従し、全業務量の半分以上をリサーチ・アドミニストレーション業務に従事している回答者を加えると 74.3%に達した。全業務量の半分未満ではあるが、何らかの形でリサーチ・アドミニストレーション業務や関連業務を遂行している者も 20.4%いた。

あなたのリサーチ・アドミニストレーション業務の経験年数（過去の職での経験も含む）について当てはまるもの 1 つを選択してください（問 20）



N=167

図 9 回答者の経験年数

回答者の 49.1%が 1～5 年、24.6%が 5～10 年のリサーチ・アドミニストレーション業務の経験を持っていた。経験年数 10 年以上は全体の 10.8%、1 年未満・経験無しは計 15.6%であった。

あなたが現在担当している業務に当てはまるものすべてに「担当業務」列に✓を記入してください（問 21）

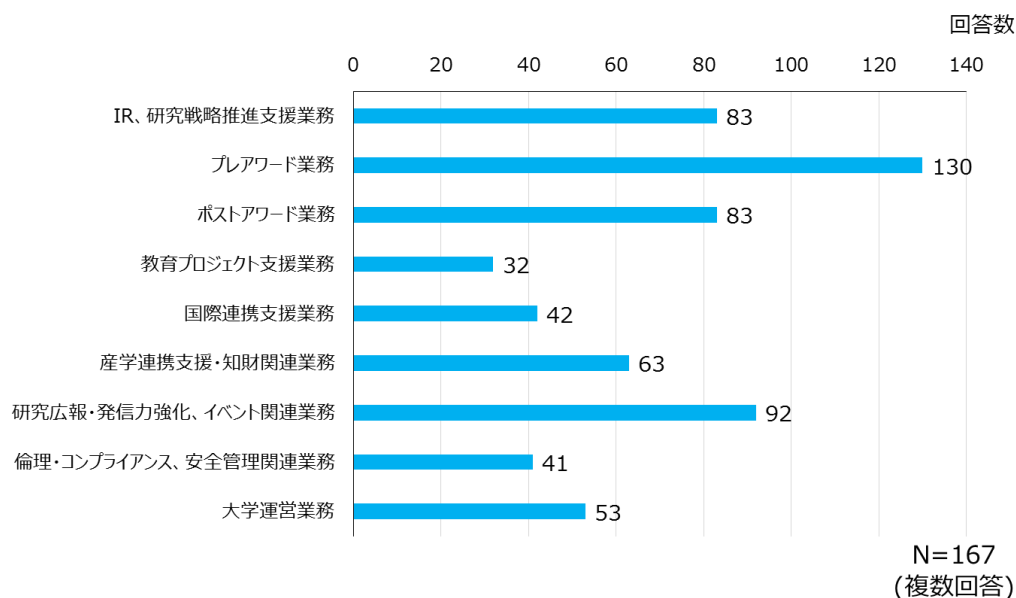


図 10 回答者の現在担当業務

167 人の回答者の内、ほぼ半分以上の回答を得たのが、プレアワード（130 人）、研究広報・発信力強化、イベント関連（92 人）、IR、研究戦略推進支援（83 人）、ポストアワード（83 人）の 4 業務だった。産学連携支援・知財関連はポストアワードに解釈される場合もあるので、ポストアワードの従事者はこの集計結果より多い可能性がある。一方、教育プロジェクト支援、国際連携支援、倫理・コンプライアンス、安全管理関連などの業務は現時点では比較的担当の少ないリサーチ・アドミニストレーション業務と解釈できる。

あなたが現在主に支援している学術分野について当てはまるもの 1 つを選択してください（問 22）

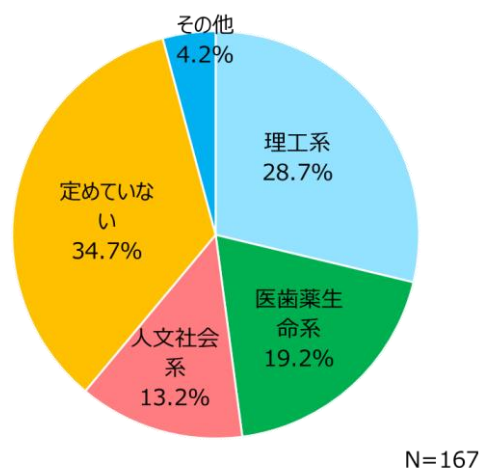


図 11 現在主に支援している学術分野

分野に特化した支援に従事している回答者が全体の61.1%（理工系28.7%、医系19.2%、人社系13.2%）を占めた。特定分野を持たない、又はその他（分野横断型研究等）との回答が合計で38.9%あった。

あなたの現在の主たる職種について当てはまるもの1つを選択してください（問23）

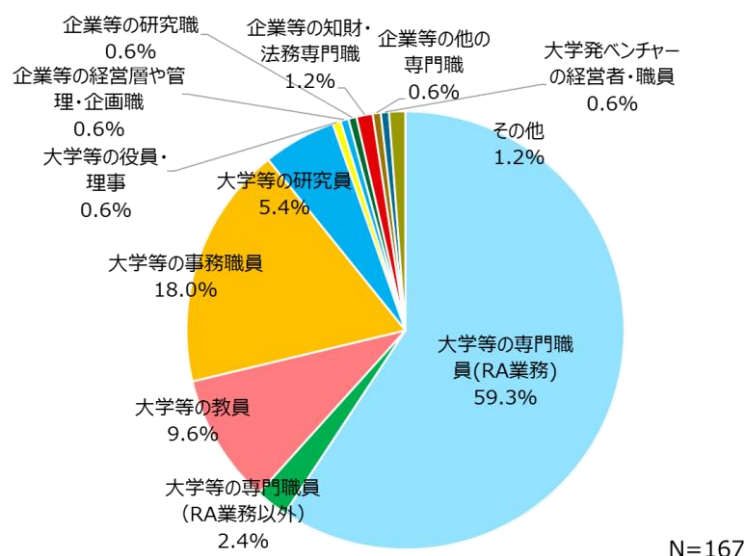


図12 回答者の現在の主たる職種

59.3%の回答者が大学等の専門職員（リサーチ・アドミニストレーション業務）として雇用されている。専門職員（リサーチ・アドミニストレーション業務）以外の大学関係者の回答者が合計で36.0%、大学以外の回答者率が計4.7%あった。

あなたの今後希望する職種について当てはまるもの1つを選択してください（問24）

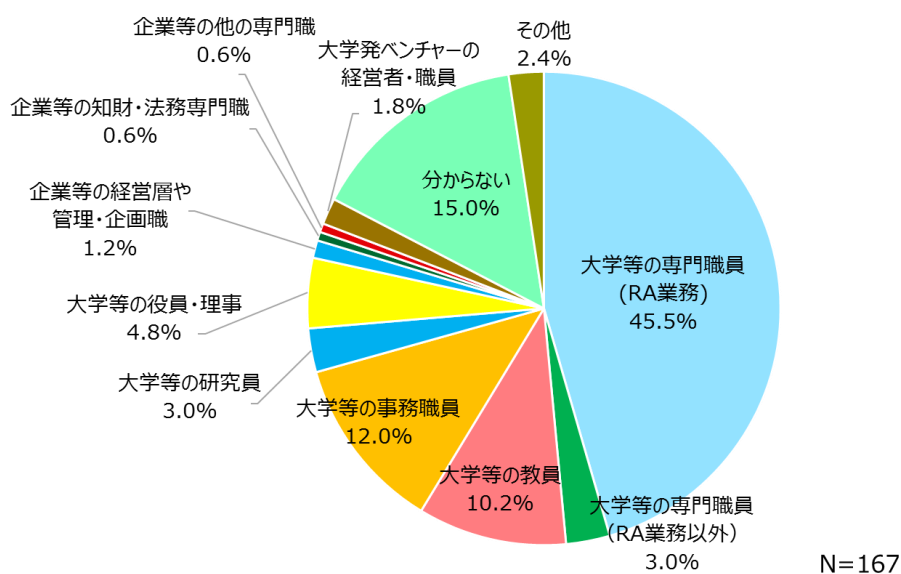


図13 回答者が今後希望する職種

今後希望する職種について尋ねたところ、「大学等の専門職員（リサーチ・アドミニストレーション業務）」を望む回答者が 45.5%、また、専門職員（リサーチ・アドミニストレーション業務）以外の大学の職を望む者が計 33.0%、大学以外の職を望む者が計 4.2%、分らないが 15.0%いた。

引き続き大学等の専門職員（リサーチ・アドミニストレーション業務）を望む理由として、以下が挙げられた。

- ・これまでの経験を活かせる業種であるため
- ・イノベーション創出を担う大学研究者の研究支援にやりがいを感じています。
- ・URA は、第三の職として位置付けてほしいので。

大学等の専門職員（リサーチ・アドミニストレーション業務）以外の例えば「分からない」を選択した理由として、「評価基準がなく今後が不安定なため。」といった同職の将来性に不安を抱いている等の回答があった。

○回答者の業務についての考察

業務従事（問 19）と経験年数（問 20）から、回答者の多くは平成 23、24 年度に採択された文部科学省「リサーチ・アドミニストレーター（URA）を育成・確保するシステムの整備」事業及び平成 25 年度に採択された文部科学省「研究大学強化促進事業」前後に研究支援専従職として雇用された人材と考えられる。この結果は現在の主たる職種（問 23）で 6 割程度の回答者が大学等の専門職員（リサーチ・アドミニストレーション業務）であることとも合致する。回答者の多くの者がプレアワード、研究広報・発信力強化、イベント関連、IR、研究戦略推進、ポストアワード業務に従事していることは、過去に知的財産本部整備事業などで雇用されたコーディネータの業務（産学連携支援・知財関連業務など）と異なる一面があるように見える。

担当業務（問 21）と現在主に支援している学術分野（問 22）から、回答者が様々な分野で、幅広い業務をしている事がうかがえる。回答者の担当業務としてはプレアワード（130 人）が最も多く挙げられたが、最も少ない教育プロジェクト支援（32 人）まで選択肢のすべての業務で、担当している回答者がいる。

さらに、現在の主たる職種（問 23）と今後希望する職種（問 24）をクロス集計した表 1 をみると、現在の主たる職種として最も多かった大学等の専門職員（リサーチ・アドミニストレーション業務）の回答者 99 人のうち、引き続き大学等の専門職員（リサーチ・アドミニストレーション業務）を希望する者は 64 人とほぼ 3 分の 2 に相当する。大学等の教員（9 人）、大学等の役員・理事（6 人）、大学等の専門職員（リサーチ・アドミニストレーション業務以外）（3 人）、大学の事務職員（1 人）を合わせると、8 割を超え、活躍の場を大学に求める傾向が強い。他の職種から「大学等の専門職員（リサーチ・アドミニストレーション業務）」に今後希望する回答者（68 人中 12 人）もあり（水色のセル）、「大学等の事務職員」からは 30 人中 6 人が希望した。

現在の主たる職種と今後希望する職種の関係を踏まえて、資格認証制度の活用がどのように想定されるかという視点も有用と思われる。

表 1 現在の職種と今後の希望職種のクロス集計

↓ 問23. あなたの現在の主たる職種について当てはまるもの1つを選択してください。	問24. あなたの今後希望する職種について当てはまるもの1つを選択してください。												総計
	1. 大学等の専門職員(RA業務)	2. 大学等の専門職員(RA業務以外)	3. 大学等の教員	4. 大学等の事務職員	5. 大学等の研究員	6. 大学等の役員・理事	7. 企業等の経営層や管理・企画職	8. 企業等の知財・法務専門職	9. 企業等の7から9以外の専門職	10. 大学発ベンチャーの経営者・職員	11. 大学発ベンチャーの経営者・職員	12. 分からない	その他合計
1. 大学等の専門職員(リサーチ・アドミニストレーション業務)	64	3	9	1		6				3	10	3	99
2. 大学等の専門職員(リサーチ・アドミニストレーション業務以外)	1	2									1		4
3. 大学等の教員			7			2	1				6		16
4. 大学等の事務職員	6			19	1						4		30
5. 大学等の研究員	3				4						2		9
6. 大学等の役員・理事			1										1
7. 企業等の経営層や管理・企画職							1						1
8. 企業等の研究職	1												1
9. 企業等の知財・法務専門職								1			1		2
10. 企業等の7から9以外の専門職									1				1
11. 大学発ベンチャーの経営者・職員	1												1
大学の研究員(リサーチ・アドミニストレーション業務)													1
その他											1		1
総計	76	5	17	20	5	8	2	1	1	3	25	4	167

3.4. 認証制度の意義と目的

3.4.1. 資格認証制度の賛同の程度（問 1）

リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を国内で実施すべきとの考えに同意しますか。選択肢の中から当てはまるもの1つを選択してください（問 1）

○回答結果

資格認証制度に対する意識を調査するため、選択肢の中から当てはまるものを1つ選択する単一回答の問いを行い、167件の回答を得た。さらに回答の理由についても任意で記述を求めた。回答理由が得られた件数は122件であった。

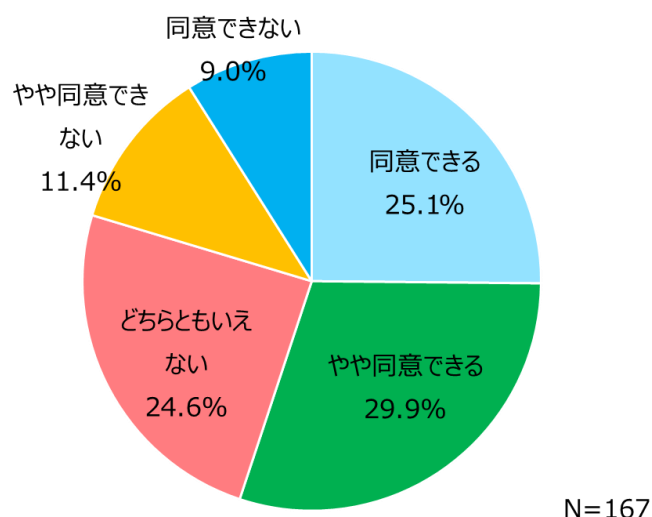


図 14 資格認証制度実施の同意の程度

問 1 の単一回答の内訳はそれぞれ、「同意できる」が 42 件（25.1%）、「やや同意できる」が 50 件（29.9%）、「どちらともいえない」が 41 件（24.6%）、「やや同意できない」が 19 件（11.4%）、「同意できない」が 15 件（9.0%）であった（図 14）。

表 2 資格認証制度実施の同意の程度の内訳

			理由の記載の有無		合計
			有り	無し	
問 1	同意できる	件数	25	17	42
		%	15.0%	10.2%	25.1%
	やや同意できる	件数	39	11	50
		%	23.4%	6.6%	29.9%
	どちらともいえない	件数	31	10	41
		%	18.6%	6.0%	24.6%
	やや同意できない	件数	15	4	19
		%	9.0%	2.4%	11.4%
同意できない	件数	12	3	15	
	%	7.2%	1.8%	9.0%	
合計	件数	122	45	167	
	%	73.1%	26.9%	100.0%	

○資格認証制度の賛同の程度（問 1）の回答理由

問 1「リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を国内で実施すべきとの考えに同意しますか」との質問項目について記述があった 122 人からの回答理由を以下の 6 種類に分けて整理を試みた。なお、表 2 に示すように、任意の回答理由の記載は、資格認証制度実施に対する各回答選択者の過半数から得られた。

- ①キャリアパスへの期待
- ②URA という職種の確立への期待
- ③客観的能力分析への期待
- ④業務改善、モチベーション向上の観点からのコメント
- ⑤制度設計へのコメント
- ⑥懸念事項

個々の回答には様々な角度での意見が含まれているため、可能な限り分割し分類してまとめた。そのため、意見によっては複数の分類に重複して整理した。

以下、分類ごとに、肯定的な意見、否定的な意見に区分しその代表的な回答理由を示す。以降、冒頭に「・」を付けた箇条書きは、回答者の記述回答を原文のまま記載した。明らかな誤字脱字や表記の不統一等については修正のうえ下線を付した。

①キャリアパスへの期待

<肯定的な意見>

- ・ 他大学に転籍するときのある程度の実務能力を把握する指標になる。
- ・ サティフィケートは他大学等へ移籍する際の明確な指標になる
- ・ RA の専門職として確立することで優秀な人材を業界に呼び込むことができる。また、RA の質保証機能として採用時・人事評価の指標になり得るとともに、組織における RA 人材ポートフォリオを描きやすくなる。さらに、RA 自身の自己研鑽の目標にもなる。
- ・ 現時点では有期雇用が多く、転職にあたってスキル保証となり得る
- ・ URA が担う業務内容の明確にすることができるし、機関間を異動する際にも共通の評価指標になるものがあれば良いと思う。

<否定的な意見>

- ・ 能力の証明になる可能性がある反面、参入障壁になり停滞を惹起する可能性があるため。
- ・ 各大学のあり方によって求められる URA の役割も多様になっているため、ごく基礎的な要素の部分でしか共通性がない。大学の規模やレベルによっても URA に求められる資質は異なってくる。
- ・ 国内での URA 市場の安定・拡大がなければ資格認証は無意味であるが、その点が未だに不明確であるため。
- ・ 資格認証制度の概要が示されていないので判断が難しいが、URA に求めるスキルや能力は各大学でさまざまであるので、採用の際には資格ではなく業務実績や経験を重視すると思うから。

②URA という職種の確立への期待

<肯定的な意見>

- ・ URA という職種を社会的に認知させるためには必要不可欠な取組みと思うため
- ・ 米国のように市場ができているわけではない。一方で国内では RA があいまいとなっている。資格認定と教育（資質の向上）の連動により、自身の向上と、関係者への理解の向上により、より、RA 業務が経営的にも確立できると考えるため。
- ・ URA に必要な能力とは何かの定義が明確になるため
- ・ RA の専門職として確立することで優秀な人材を業界に呼び込むことができる。また、RA の質保証機能として採用時・人事評価の指標になり得るとともに、組織における RA 人材ポートフォリオを描きやすくなる。さらに、RA 自身の自己研鑽の目標にもなる。
- ・ URA 業務の可視化と理解向上と URA 自身の業務能力向上に役立つ

<否定的な意見>

- ・ 組織内で RA の多様な業務をスキル標準で固定化してしまうことは好ましくない。
- ・ URA 担当者の業務内容は、日本国内ではまだ専門家を置くほどの専門性として認知されていないだけで無く、業務範囲として機関を跨いで一般化できるスキルとして確立しているとは言えない。
- ・ そもそも欧米の RA と違って、大学によって URA の業務内容が大きく異なる。
- ・ RA の存在意義は、将来大学に定着させる新たな業務・発想を産みだすところに本質があると思うため、資格制度になじまない。資格認証になる業務は、既存の教員組織・事務組織に落とし込めるはず。
- ・ 大学改革の一環で URA は予算がつき整備されてきたと考えている。にもかかわらず、

大学で働いているその他の人々と異なると集団であるとみられる資格認証はより大学の中で働く人々同士の軋轢をうむと考えられる。

③客観的能力分析への期待から

<肯定的な意見>

- ・ 一定のレベルであることを客観的に示すのは、研究者に信用してもらう上での助けになると思うから。
- ・ URA の業務はいろいろありますので、URA の仕事は何かがわかりにくいと思います。共通の基礎があった方がいいと思います。
- ・ URA は学外との折衝が多く、学会認定医や専門医のように、対外的にキャリアが見えることが望ましい。
- ・ まだ業務内容が定まっていない職種なので、外部者から見てある程度スキルを判定できる尺度は必要だと思うから。

<否定的な意見>

- ・ URA に必要な能力は、資格認証制度では包括できるとは思いません。
- ・ 今のところ、資格として認証できる業務とは思えない。
- ・ 能力の証明になる可能性がある反面、参入障壁になり停滞を惹起する可能性があるため。
- ・ URA の業務が資格認証に至るにはまだ難しいほどサンプルが少ないと思う
- ・ リサーチ・アドミニストレーターの定義やイメージが内外で固まっていない現状で、また各組織で定義づけが徐々に進んでいる段階で、全国的な高度専門職としての資格認証を焦るべきではないと考えます。初任者レベルの資格認証はありうると考えますが、それはそれでコストの割にメリットが少ないようにも感じます。

④業務改善、モチベーション向上の観点からのコメント

<肯定的な意見>

- ・ URA 業務は多岐にわたるため、プロジェクトにより適材適所の配置が必要だと思うから。
- ・ スkill向上のモチベーションになる可能性がある。
- ・ URA 業務の可視化と理解向上と URA 自身の業務能力向上に役立つ

<否定的な意見>

- ・ 特になし

⑤制度設計へのコメント

<肯定的な意見>

- ・ パラリーガル資格との関係整理が必要。一方、スキルの標準化も必要。
- ・ 職種、レベル、業務内容などにより、資格認定が難しいものがあるため、業務内容による認定が良いと思う。
- ・ 業務内容を限定しないように制度を整えるのであれば同意できる。

<否定的な意見>

- ・ 現状 URA の機能やレベルが機関によってまちまちなので、認定する側のスキル標準と認定制度が先に整備されるべきではないかとおもう。
- ・ 当該制度が完全な資格認証なのか、実務能力を示す検定的なものなのかによります。

⑥懸念事項

- ・ 資格認証制度により URA 職の雇用の安定につながる期待はありますが、一方で資格の有無は仕事現場でそれほど重要視されない気もします。(資格が正確に URA を評価できるか多少疑問があります。)
- ・ 多岐にわたる URA の業務について画一的な資格認証が適当なのか疑問が残る

- ・ 必要だとは思いますが、大学の規模によっては導入することで逆に URA として仕事がしにくくなるのでは？
- ・ 大学の状況によってスキルが変わるから。
- ・ 資格認証制度の価値、メリットを含めた実施状況のイメージがわからない
- ・ 採用する側が望む URA 機能が大学によって様々であるため、現状では資格が活かされるかどうか難しいところだと思います。また、URA をマネジメントする側の体制も整って初めて資格が活きてくると思います。もう少し時期を遅らせ、大学側の認識もしっかりしてきた段階で認証制度を設けてはいかがでしょうか。

○資格認証制度の賛同の程度（問 1）の回答理由の概要と考察

リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を国内で実施すべきとの考えについて、「同意できる」、「やや同意できる」との肯定的な回答が全体の 55.0%を占めた。一方、「やや同意できない」、「同意できない」との否定的な回答が全体の 20.4%を占めた。さらに、自由記述と照合してみると、「やや同意できる」を選択した回答者の中でも否定的意見（懸念）が多数述べられ、「どちらともいえない」を選択した回答者の自由記述については、その半数以上は否定的な意見だったことは留意すべきと考える。

肯定的な回答理由としては、資格認証が URA の職種の確立、業務の標準化、客観的評価基準として有効に働き、その結果、転職活動やキャリアパスに有効に作用するというものが主であった。それに対し、業務の標準化ができていない現状での資格認証制度の導入に対して否定的な意見が多くみられた。URA という職種の多様性を前向きにとらえ、資格認証制度によりその多様性が失われるといった視点からの意見もあった。さらに、米国などの URA と日本の URA はそもそも違う性格を持つといった意見も複数見られた。これらの意見をふまえると、国内 URA の資格認証制度を検討する際には、多面的な配慮が必要だと考えられる。

3.4.2. 資格認証制度の活用方法（問 2）

リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施する場合、どのように活用してもらいたい、または、どのように活用したいと考えますか？選択肢の中から優先順位順に 3 つまで選んでください（問 2）

○回答結果

回答者が希望する資格認証制度の活用方法を調査するため、問 2 において選択肢の中から優先順位順に 3 つまで選択するリミテッドアンサー型（回答数に制限をつける形式）の質問を行った。

各順位において集計可能であった回答は、1 位では 163 件、2 位では 159 件、3 位では 156 件であった。1 位として回答を得た活用方法の分布を図 15 に示す。1 位の回答のうち 10%以上を占める活用方法は、多い順に、「就職・転職」（38 件、23.3%）、「リサーチ・アドミニストレーション人材の社会的認知の向上」（30 件、18.4%）、「人材の育成」（25 件、15.3%）、「人材の評価」（22 件、13.5%）であった。

「就職・転職」、「人材の育成」、「人材の評価」は、2 位として回答を得た活用方法でも回答の 10%以上を占めた。「組織内の認識共有」と「自己研鑽」は、2 位と 3 位において 1 割前後の回答を得た。なお、1 位から 3 位まですべて選択された回答は 156 件であるが、本報告書では、回答者における認証制度の活用の優先順位に関する意識を把握するため、まず順位ごとに集計を行った。

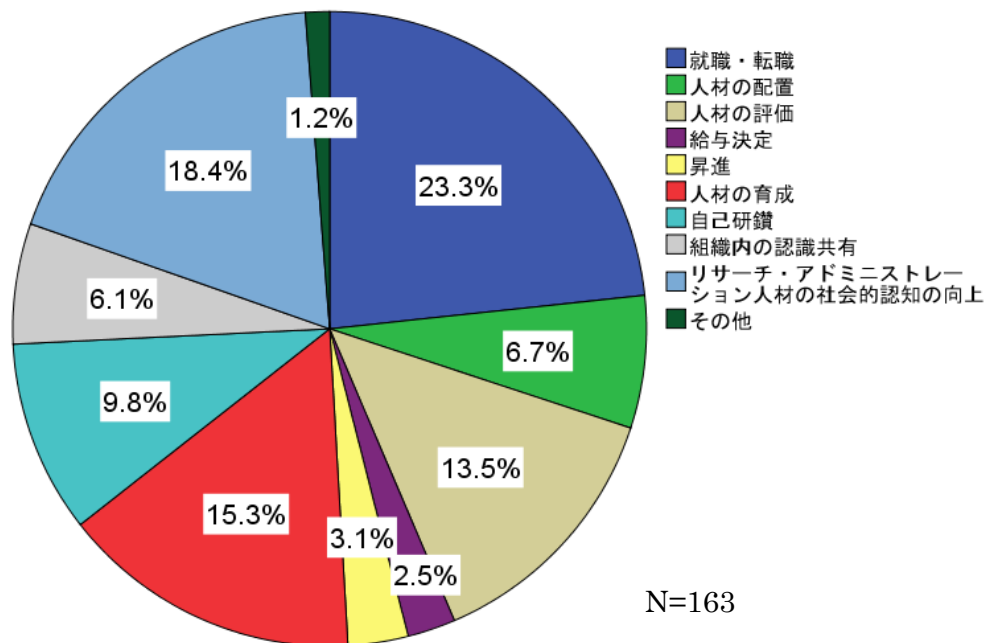


図 15 回答者が 1 位として回答した資格認証制度の活用方法

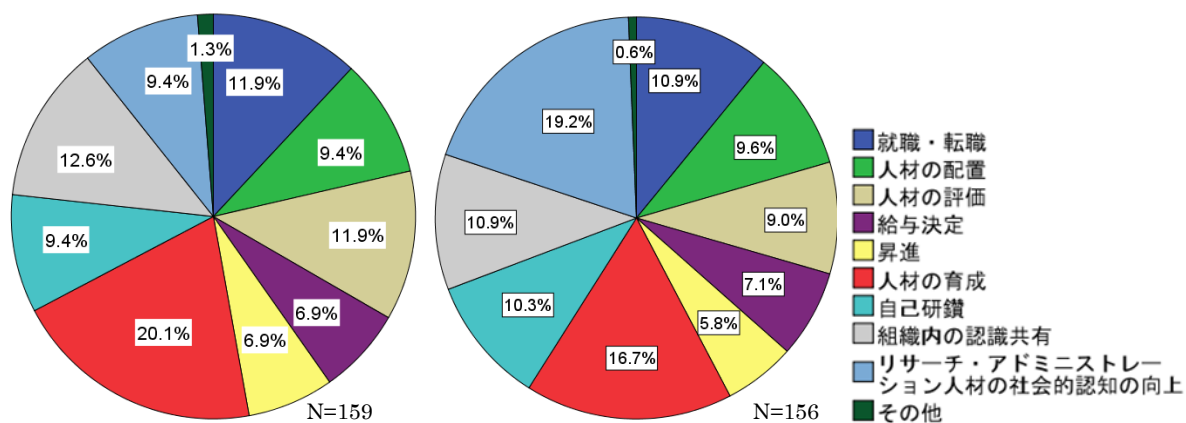


図 16 回答者が 2 位（左）、3 位（右）として回答した資格認証制度の活用方法

次に 1 位から 3 位までを積み上げ集計したところ、「人材の育成」（83 件）が最も多く、「リサーチ・アドミニストレーション人材の社会的認知の向上」（75 件）と「就職・転職」（74 件）が続いた。

この結果は、回答者が資格認証の活用方法について「就職・転職」や「人材の評価」といった就業機会と処遇面ばかりでなく、能力開発や社会的認知の向上についても強い希望を有していることを示している。このような活用方法に対する希望の特性も考慮する必要がある。

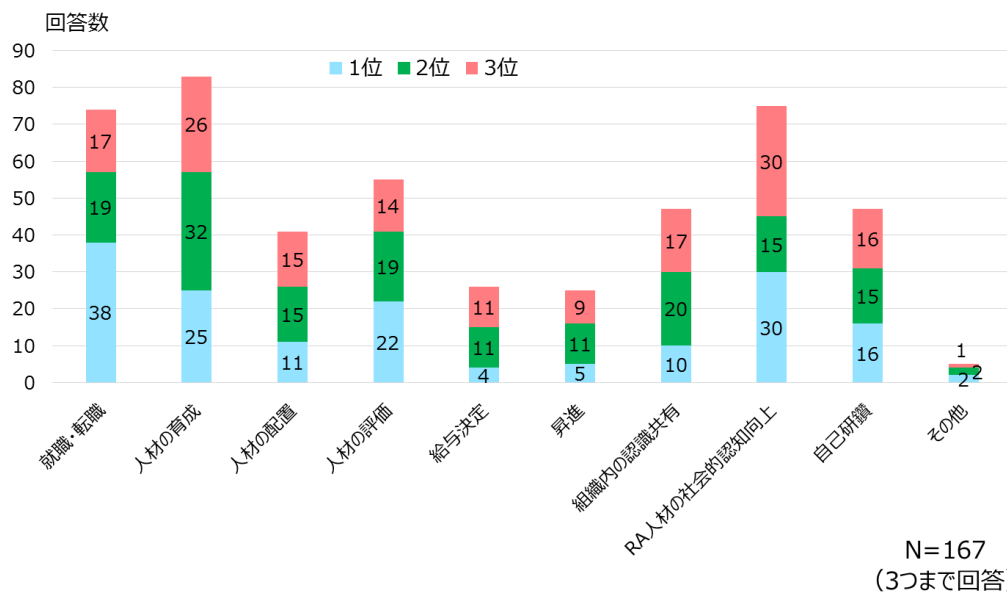


図 17 資格認証制度の活用方法（1～3 位回答の積み上げ）

3.4.3. 資格認証制度の開始時期（問 3）

もし、リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施することになった場合、開始時期はいつからがいいと考えますか。選択肢の中から当てはまるもの 1 つを選択してください（問 3）

○回答結果

希望する資格認証の開始時期を把握するため、問 3 において単一回答の問いを行い、167 件の回答を得た。また、回答理由も任意の自由記述により求めた。

最も多かった回答は、「時期を定めずに十分に検討する」（71 件、42.5%）であり、その次に「今すぐにでも」（33 件、19.8%）、「約 1 年後」（26 件、15.6%）、「約 3 年後」（19 件、11.4%）であった。「実施すべきでない」も 14 件（8.4%）の回答があった。

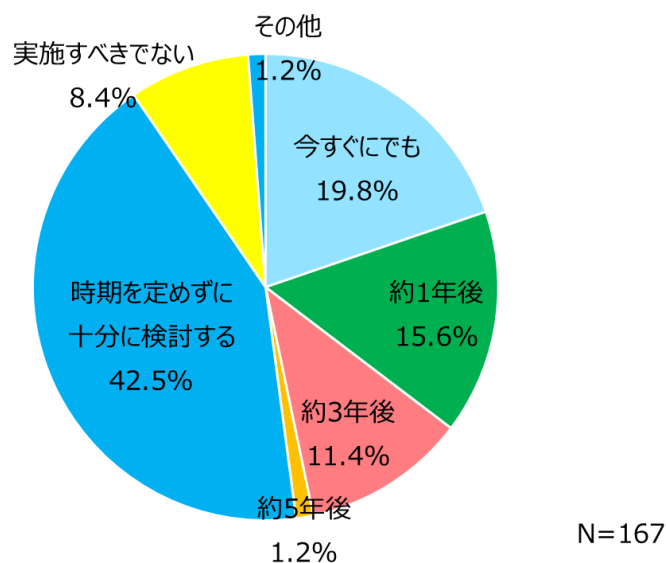


図 18 資格認証制度の開始時期

○資格認証制度の開始時期（問 3）に対する回答理由の概要

「もし、リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施することになった場合、開始時期はいつからがいいと考えますか。」との質問項目について記述があった 114 人からの回答理由を以下の 5 種類に分けて整理を試みた。

< 転職活動での活用について >

< URA という職種の確立について >

< URA の質の向上について >

< 制度設計、運営について >

< その他 >

個々の回答には様々な角度での意見が含まれているため、可能な限り分割し分類してまとめた。そのため、意見によっては複数の分類に重複して整理した。

①「今すぐにでも」

< 転職活動での活用について >

- ・ URA の業務を固定化させない設計となっているのであれば、URA の流動性を高めることにもつながるため、早く実施した用が良い。
- ・ 転職や求人が必要とされるから
- ・ 任期なし雇用への移行プロセスと並行して実施すべき

< URA という職種の確立について >

- ・ 機関ごとで業務内容、位置付けなどが異なり RA 認知度、意義の低さにつながっていると思われるため、少なくとも RA 業務に関する早急な共通化及び全国的な組織化が必要と思われる。
- ・ 機関内での RA 業務への認知がほとんどないため

< URA の質の向上について >

- ・ 大学の研究力強化、産学連携促進のための URA 業務の重要性が認識されてきている。一定の水準を満たす URA を確保（and/or 育成）することが大学の喫緊の課題であると考ええる。
- ・ URA 個々人の強みを、各大学等の URA 業務に素早く対応させることが、URA 集団のパフォーマンスを最大化できると考えるため。

< 制度設計、運営について >

- ・ スキル標準がすでにあり、簡便でも認証はすぐに可能。運用は制度を動かしながら進めるのが良い。
- ・ 他国の状況などを見て十分検討するのも大切ですが、実用の中で洗練させて行く方が結果的には良くなるのではないかと思います。
- ・ 制度自体を周知する必要もあるため早い方が望ましい

< その他 >

- ・ すぐにできるのであれば、その方が良いと思いますが、実際には認定基準などを定める必要があると思うので、現実的には基準をはっきりと決めて 1 年後くらいからが良いと思います。

②「1 年後」

< 転職活動での活用について >

- ・ 5 年雇用ルールによる転職が来年度から増える為、個々のスキルアップによる転職機会が重要となる。

< URA という職種の確立について >

- ・ 文科省事業の後半に入ったので、地位確保には早めのタイミングが良いと考えます。

< URA の質の向上について >

- ・ 自己研鑽に利用されるものであれば、早い方が良い

<制度設計、運営について>

- ・ ある程度の準備期間が必要で、できるだけ多くの URA や雇用者の意見を聞かないと信用性に問題がでてくる。とはいえ期限をくぎらないと先にすすまないし研究力強化事業の期間中に実施したほうが定着すると思う。
- ・ すぐにでもと考えますが、認定の水準を統一するための時間が必要と思うので。
- ・ 趣旨の周知と理解を得てから実施すべき。しかし、評価でないなら早く。
- ・ 資格認証制度の立ち上げに1年程度時間がかかると思われるため。
- ・ スキル標準があることは理解しているが、それをどう業務に結び付けて行動するなどの具体的なことがいまいちあいまいであるため。スキル標準表そのものでは、職務記述書とは趣が異なっているため、すぐには使えないと考えるため。
- ・ 最初から完璧を求めては実施できない可能性が高いため。むしろ、多少荒削りでもスタートさせ、徐々に詰めていくほうが良いと考えたため。

<その他>

- ・ 準備ができているならすぐでも良いと思う。

③「3年後」

<転職活動での活用について>

- ・ 研究大学促進事業が終了する前に資格認証制度があると転職時の能力判断の一助になると思うから。

<URA という職種の確立について>

- ・ 特になし

<URA の質の向上について>

- ・ 特になし

<制度設計、運営について>

- ・ 実施するなら早いほうがよいが、準備に3年程度は掛かるのではないかな
- ・ 客観評価が難しい項目が多いと考えており十分な検討時間が必要。一方でいつまでも放置することは好ましくない。
- ・ 業務内容に幅があるため、検討は十分してほしいが、期間を定めて実現してほしい。
- ・ 人材育成観点では、すでに各大学である程度整備されているはずなので、割と早く実施できるのではないかな。

<その他>

- ・ ある程度の準備期間は必要だが、制度の確立が早いほど利用できる。
- ・ 資格認証制度そのものの議論がどのようになされているのか見えていない。
- ・ 1年後だと早足過ぎる印象で、5年後だと状況が変わってしまうから。

④「5年後」

<転職活動での活用について>

- ・ 特になし

<URA という職種の確立について>

- ・ URA 整備事業、研究大学強化促進事業終了後、我が国における URA 像が定まってから実施すべきと考える

<URA の質の向上について>

- ・ 特になし

<制度設計、運営について>

- ・ 特になし

<その他>

- ・ 特になし

⑤「時期を定めずに十分に検討する」

＜転職活動での活用について＞

- ・ 特になし

＜URA という職種の確立について＞

- ・ 能力の証明になる可能性がある反面、参入障壁になり停滞を惹起する可能性があるため。
- ・ 大学間のずれを補正することを考えれば時間がかかると思う。
- ・ URA の業務が多岐にわたっているので、資格認定に関してもいくつかのモデルの必要と思われます。
- ・ 日本国内での URA 活用やリサーチ・アドミニストレーション業務の歴史がまだ浅いのではないかと思いますので、業務内容の確立や他国の実践などを検討してからの方が良いのではないかと思います。

＜URA の質の向上について＞

- ・ 特になし

＜制度設計、運営について＞

- ・ この先長期間続く制度のため信用を得ると共に無駄を省くために。
- ・ 重要な事項でまた、途中での変更も容易ではないので、十分に検討することが求められる。
- ・ できるだけ早く実施するに越したことはないが、シミュレーションは十分にしておくべき。

＜その他＞

- ・ URA 制度の導入自体、米国の模倣から始まったものであるが、日本の研究機関において本当に必要かどうか、あるいは日本ではどのような分野で専門的職務範囲としての URA が成立するのか、もうしばらく様子を見る必要がある。アメリカではこの手の Certification は URA 職に就く上では必須では無いが、毎年の NCURA 等の年会で開催されるトレーニングコースなどを自らの出費で受講する者も多々いる。ただ、この手のトレーニングが本当に有効である為には、そもそも業務を定式化しつつその品質を高めることに正しく価値を見出す風土が職場に定着していなければならない。（日本の場合、ただでさえその様な活動に理解が得られないだけで無く、その様なトレーニングが実際に役立っていることを「定量的に」証明することを求められる場合もあり、URA 職を担当している者にとって却って負担になる可能性もある。）業務スキルを上げるための Certification でさえ、恐らくはその様な状況であるのに、現状で「資格認証制度」という名称の制度を作るのは時期尚早と思われる。形から無理矢理制度を作り、いかにも何かをやったかのように「見せるためだけの制度」となりかねない。もし日本で本当に必要とされる URA の「専門的職務内容」があるなら、その業務の範囲やスキルのレベルについては、研究大学強化促進事業などの事実上の補助事業が全て終了し、各大学が自らの意思で、十分な必要性をもって業務範囲を定め、ボトムアップによる長期の活動（少なくともあと 10 年程度）によりその必要性がある程度事実を持って証明されるはずである。その結果を待ってから「資格認証制度」の検討を開始するのであれば、諸手を挙げて賛成したい。
- ・ 資格化に伴う懸念を RA 協議会会員のなかで共有できておらず、保身的発想から「なんとなく良いのでは」という意見が多くなることは予想できる結果である。慎重に検討すべきである。
- ・ 例えば、1) 既に URA 業務に従事している者が資格認証制度を利用せずに従事し続ける場合、認証済み URA と同種業務を行うにあたって資格の有無が待遇に影響を与えるのか、また、2) 今後 URA 業務に従事するにあたって認証を必須とするのか、3) 認証を必須とする場合、企業など他セクターからの流入・人事交流が滞るのではないのか、など、実施による pros and cons が十分に議論されていない段階で、実施ありきで進めようとしている感が拭えない。

- ・ 現在 URA の能力が標準化されていないため、内容を検討する必要があると考えます。
- ・ 設置した場合のメリットとデメリットが明らかでない。そもそも資格認証制度を設置しようとする目的が明確ではない。
- ・ 現在、URA や研究推進に関わる職に就いている人たちが担当している業務は大変多彩であり、それを一律の指標で評価するには時間をかける必要があると考えます。
- ・ 研究大学強化促進事業があと 5 年。終了するころに URA の真価がやっと分かって初めて資格認証制度を検討できるのでは。
- ・ 米国・シンガポール・豪州で調査をされたようですが、言語も文化も違うので Good Practice が日本にそのままあてはまるとは思えない。日本の現状を踏まえて制度を検討すべき。

⑥「実施すべきでない」

< 転職活動での活用について >

- ・ 特になし

< URA という職種の確立について >

- ・ 現状でまだ役割が明確ではなく、また、個人によっても組織によっても果たすべき役割が多様かつ可変的な状況下で、役割を定義することにより、かえって業務の幅が制約される可能性があるため。

< URA の質の向上について >

- ・ 特になし

< 制度設計、運営について >

- ・ 汎用性の低い業務かつ利用者が少ない認定制度を実施することは時間の無駄に思う。仮に上級と認められたとしても、雇用側にその価値がわからなければ意味がなく、若い研究経験人材を無駄に混乱させるだけ。

< その他 >

- ・ 資格社会のさらなる差別化と無駄なアドミニストレーションが成果としてみなされるのではないかと考えられる。資格のために仕事することになるかも。仕事をしながら資格を取る形にできれば、まだ良いかもしれないが、何れにスキルを見せて証明するために無駄に力む状況が発生することは避けられないでしょう。URA の業務とスキルを標準化して、一定の形に適応させる事は大学の運営とアクティビティを標準化することになるかもしれない。
- ・ 大学によって必要な人材が異なるから。目的のない画一的な資格が採用人事で使用されると、かえってその大学にとって必要な能力をもつ有能な人材を雇用できなくなるから。

⑦「わからない」

- ・ 実施の意味がわからないのでなんとも言えない。既に行われた活動でも形成的評価は盛んに実施されているが、本来のビジョンと照らした総合的評価は明示的に行われていないのではないかと。

○「資格認証制度の開始時期」（問 3）の考察

「今すぐにでも」、「約 1 年後」、「約 3 年後」を選択した回答者（計 46.8%）は、回答理由の記述を見ると資格認証制度設立に肯定的であることがわかる。実際に転職活動等に有効に働くことが期待できるためできるだけ早く欲しいとの意見も見られた。また、1 年や 3 年と回答した理由には、実際に制度を立ち上げる場合に準備期間がその程度必要であろうという意見であり、合理的な範囲でできる限り早い設立を望んでいると考えられる。

一方で、42.5%の回答者が「時期を定めずに十分に検討する」を選択した。この結果は、資格認証制度自体を必ずしも否定的に捉えているのではなく、資格認証の内容又は目的等を

十分に検討する必要性を回答者が強く感じていることを示している。実際に、その回答理由として、URA の担当業務の多様性や低い認知度から業務の標準化が先に必要であるという視点からの意見が多い。

さらに回答者のうち 8.4%が「実施すべきでない」という否定的意見を持っている。これは、問 1 において、「同意できない」と回答した割合は 9.0%とほぼ同じであり、整合する。

このように開始時期に関する回答者の意見は一様ではない。多様性を持つ URA の業務に対して判断基準が不明確であり詳細な議論が必要という意見があることも傾聴に値しよう。制度目的や具体的な運用方法等についても、広く検討を深めていく必要があろう。

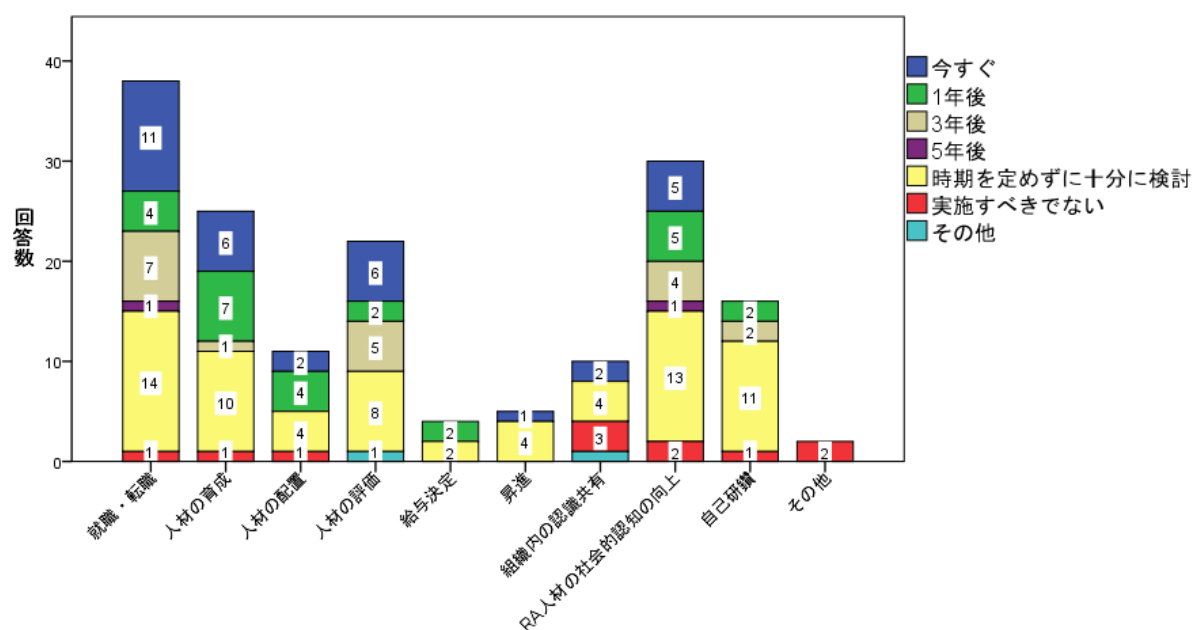


図 19 回答者が 1 位として回答した資格認証制度の活用法と認証開始時期

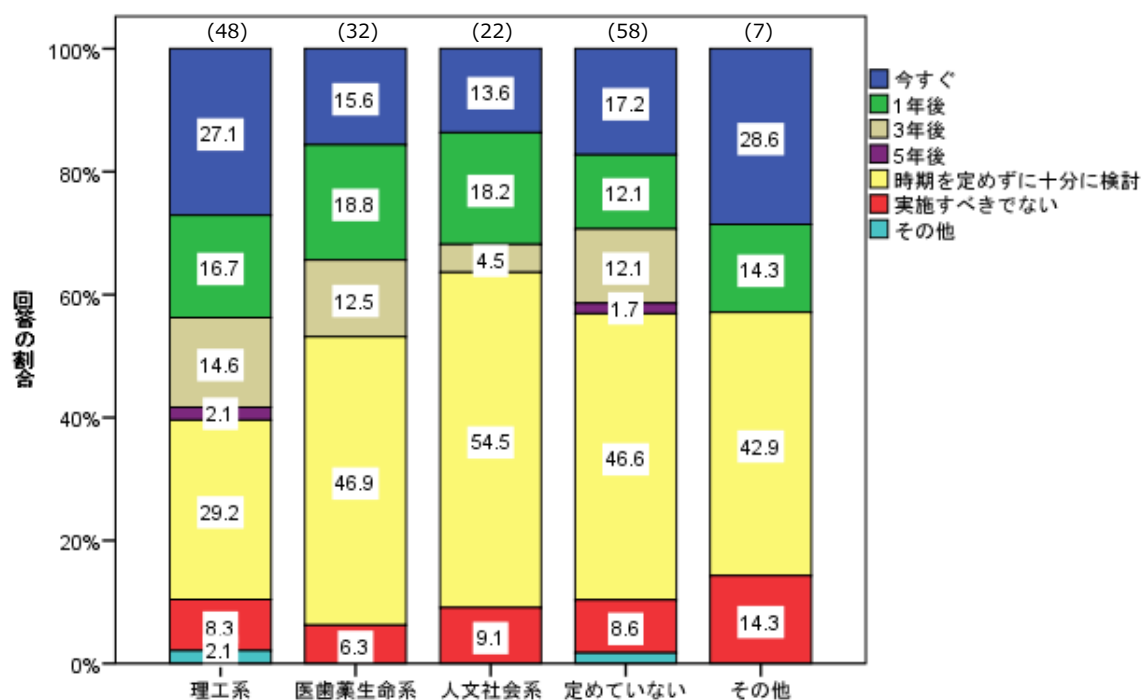


図 20 回答者の主な支援分野と認証開始時期の回答割合
上段の () 内は各支援分野の回答数を示す。

○資格認証制度の意義と目的に関する回答（問 1～3）のまとめ

資格認証制度の賛同の程度（問 1）について、回答者の 55.0%は「同意できる」、「やや同意できる」との回答であるが、一方で、20.4%が「やや同意できない」、「同意できない」と回答し、「どちらともいえない」も 24.6%を占めることから、現時点での認証の必要性に関して回答者間で同一の意識が共有されていないことが明らかとなった。

資格認証の開始時期に関しても多様な意見があり、十分な検討を求める意見が 4 割強を占めた。このことは、回答者が本制度の運用、目的、認証方法等に関して、共通認識が得られ、利活用されやすい制度として開始されることを望んでいると理解できる。

回答者が意識する本資格認証の活用方法は、人事・処遇に関連する「就職・転職」、「人材の配置」、「人材の評価」、「給与決定」、「昇進」であり、約半数を占める。この理由の一つとして、図 1 に示すように、回答者の年齢層は 30～40 歳代の割合が高く、今後のキャリアや処遇に役立つことを望んでいると考えられる。また、図 17 の 1 位から 3 位の積み上げグラフで最も多かったのは、「人材の育成」が 83 件、次に、「リサーチ・アドミニストレーション人材の社会的認知の向上」が 75 件であったことから、両者は資格認証制度の活用方法としてニーズがあることが考えられる。

認証開始時期の割合を回答者が 1 位として回答した資格認証制度の活用方法（問 2）ごとに比較すると、いずれの活用方法においても、「時期を定めずに十分に検討する」との回答が最も多い結果となった（図 19）。さらに、認証開始時期の割合を回答者の支援分野（問 22）に対して比較すると、理工系の回答者は他の支援分野に比べ、資格認証制度開始時期を「今すぐにも」と回答した割合が多く、「時期を定めずに十分に検討する」との回答が少ない結果となった（図 20）。この結果は、支援分野によっても、回答者の意識が異なる可能性を示唆しており、その点からも本資格認証制度の在り方の検討は十分に行う必要があると考えられる。

3.5. 認証する実務能力の範囲と水準（問 4～6）

リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施する場合、認証する能力の範囲にはどのような内容が含まれるべきだと考えますか。「認証する能力」それぞれについて「認証されるべき／認証は不要／分からない」の中から当てはまるもの 1 つに✓を記入してください（問 4）

○認証する実務能力の範囲

資格認証において認証する能力の範囲を問うため「URA スキル標準」、「一般的なマネジメント能力（リーダーシップ、企画力・提案力、スケジュール管理等）」、「大学等に特有なマネジメント能力（組織運営等）」、「研究内容を把握する能力」、「コミュニケーション能力」、「一般的な専門能力（語学力、IT スキル等）」の各項目に対して、「認証されるべき／認証は不要／分からない」の中から該当する 1 つを選択する質問項目を設けた。回答結果を下記の表に示す。

表 3 認証する能力の範囲

	URAスキル標準		一般的な マネジメント能力		大学等に特有な マネジメント能力		研究内容を把握する 能力		コミュニケーション 能力		一般的な専門能力	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
認証されるべき	117	70.1	77	46.1	82	49.1	85	50.9	73	43.7	53	31.7
認証不要	30	18.0	58	34.7	48	28.7	49	29.3	61	36.5	84	50.3
分からない	20	12.0	32	19.2	37	22.2	33	19.8	33	19.8	30	18.0
計	167	100	167	100	167	100	167	100	167	100	167	100

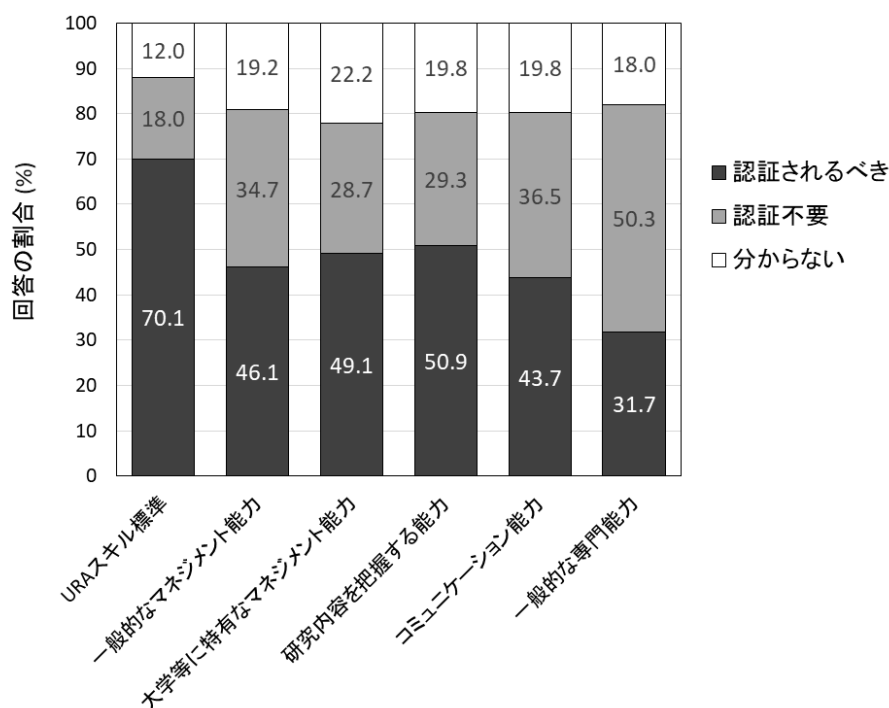


図 21 認証すべき能力の範囲

認証されるべきと回答率が最も高かった認証する能力は「URA スキル標準」（70.1%）であり、大きな支持を集めた。続いて「研究内容を把握する能力」（50.9%）、「大学等に特

有のマネジメント能力（組織運営等）」（49.1%）、「一般的なマネジメント能力（リーダーシップ、企画力・提案力、スケジュール管理等）」（46.1%）、「コミュニケーション能力」（43.7%）であった。一方、「一般的な専門能力（語学力、IT スキル等）」は、半数の回答者が認証不要との回答であった（50.3%）。「一般的なマネジメント能力（リーダーシップ、企画力・提案力、スケジュール管理等）」、「大学等に特有なマネジメント能力（組織運営等）」、「研究内容を把握する能力」、「コミュニケーション能力」に関しては、4 割強の回答者が認証されるべきと回答しているものの、「認証は不要」あるいは「分からない」と回答している割合も一定数存在することから、これらの能力範囲の認証に関しては検討が必要と考えられる。

なお、現行の URA スキル標準において、各業務に必要なスキルを定義したスキルカードには、文書作成能力、スケジュール管理能力、IT スキル、語学力、コミュニケーション能力等の一般的な専門能力も業務遂行に必要な能力として盛り込まれている。

○認証する実務能力の判定方法

リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施する場合、能力を判断するため、どのような観点を採用すべきだと考えますか。選択肢の中から当てはまるものすべてを選択してください（問 5）

問 5 において能力判断について採用すべき観点に関する質問項目を設け、回答者が想定する能力判定方法を複数回答にて尋ねた。その結果を下記に示す。

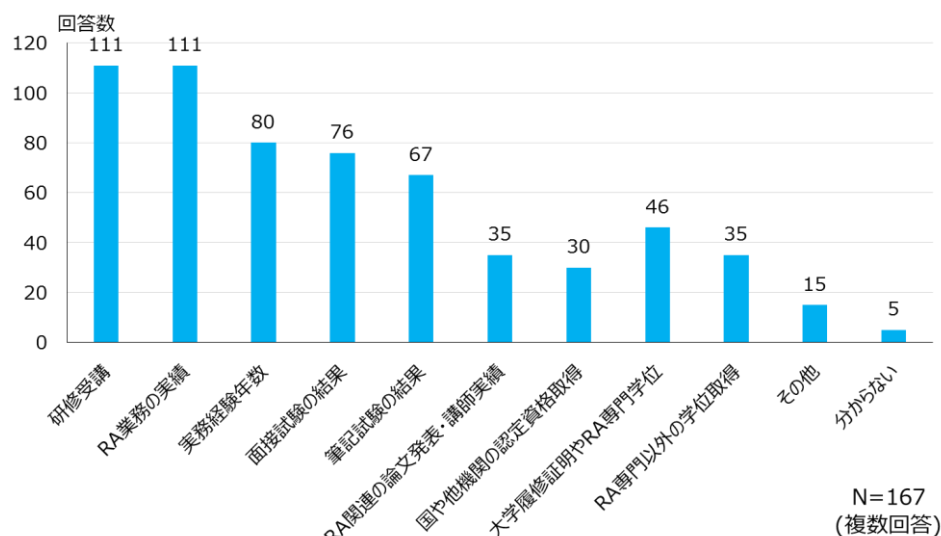


図 22 認証する実務能力の判定方法

最も選択された回答は、「研修受講」および「リサーチ・アドミニストレーション業務の実績」（ともに 111 件、66.5%）であり、続いて、「実務経験年数」（80 件、47.9%）、「面接試験の結果」（76 件、45.5%）、「筆記試験の結果」（67 件、40.1%）であった。

これら以外の選択肢に対する選択率は 30%以下であり、その選択肢と回答率は、それぞれ、「大学の履修証明プログラムやリサーチ・アドミニストレーション専門の学位」が 46 件（27.5%）、「リサーチ・アドミニストレーション関連の論文等発表・研修等講師の実績」が 35 件（21.0%）、「リサーチ・アドミニストレーション専門以外の学位の取得状況」が 35 件（21.0%）、「国や他機関の認定資格の取得状況」が 30 件（18.0%）、「その他」が 15 件（9.0%）、「分からない」が 5 件（3.0%）であった。

4 割以上の回答者が想定している資格認証制度の能力判定方法は、「研修受講」、「リサーチ・アドミニストレーション業務の実績」、「実務経験年数」、「面接試験の結果」、

「筆記試験の結果」から構成されるが、それらの適切な組み合わせは認証制度のあり方が検討された後、認証内容に応じて検討する必要がある。

○認証する実務能力の水準

リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施する場合、認証の水準についてどのように考えますか。選択肢の中から当てはまるものすべてを選択してください（問 6）

問 6 において認証する実務能力の水準に関する質問項目を設け、回答者が想定する資格認証制度の水準を複数回答にて尋ねた。その結果を以下に示す。

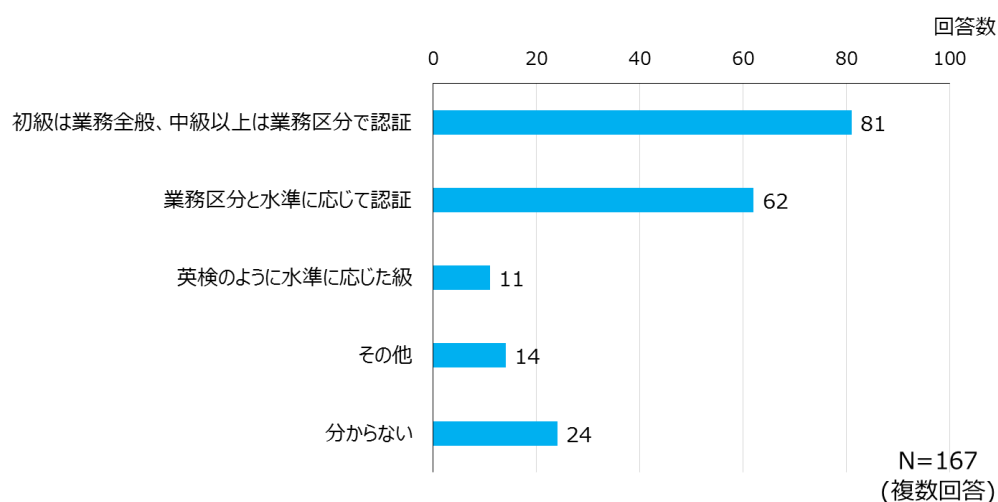


図 23 認証する実務能力の水準

最も回答された水準は、「初級は業務全般を対象とし、中級以上は業務区分に応じて認証する」（81 件、48.5%）であり、続いて、「業務区分と水準に応じて認証する」（62 件、37.1%）、「分からない」（24 件、14.4%）、「英検のように水準に応じて級をつくる」（11 件、6.6%）、「その他」（14 件、8.4%）であった。

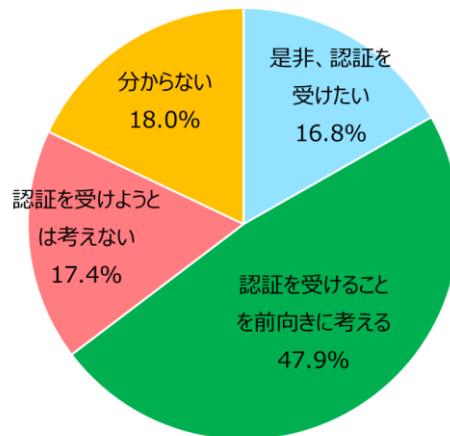
概ね、回答者は何らかの形で業務区分を踏まえた認証の水準を想定していると推測される。

3.6. 認証への姿勢（問 14～16）

リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度が実施された場合、あなたは認証を受けたいですか？選択肢の中から当てはまるもの 1 つを選択してください（問 14）

○回答結果

資格認証が実施された場合に認証を受けたいかどうかを把握するため 4 つの選択肢から 1 つを選ぶ方式で回答を求めたところ、最も多かった回答は「認証を受けることを前向きに考える」（80 人、47.9%）であり、「是非、認証を受けたい」（28 人、16.8%）と合わせて 64.7%に達した。さらに「分からない」（30 人、18.0%）、「認証を受けようとは思えない」（29 人、17.4%）が続いた。



N=167

図 24 回答者の認証を受ける姿勢

○回答者の認証を受ける姿勢（問 14）に対する回答理由の概要

問 14 の選択肢ごとに分類した自由記述の代表的な回答理由を以下に示す。冒頭に「・」を付けた箇条書きは、回答者の記述回答を原文のまま記載した。

①是非、認証を受けたい

<キャリア・雇用条件>

- ・ 今後の自分のキャリアに何かしら役立つと考えられるから
- ・ 転職に役立つ

<認知・システム定着>

- ・ 認証を受けた URA がいることが URA の認知度や地位向上に繋がると考えられるので、1 人でも多くの認証 URA を輩出されるために率先して取り組みたい。

<スキル>

- ・ 自分自身の研鑽のため、一つの目標（指針）となり得ると考える

②認証を受けることを前向きに考える

<キャリア・雇用条件>

- ・ キャリアプランへのポジティブな効果が期待できるため。

<認知・システム定着>

- ・ 所属組織の外部評価の指標になり得ると思うから。

<スキル>

- ・ 自分自身のスキルを確認することにつながるため受けてみたいと思うが、一方で現場の経験値を認証してもらえるのか不安は残る。

<内容次第・その他>

- ・ 認証に係るコスト（費用・時間・条件）による。
- ・ 業務上可能であれば

③認証を受けようとは考えない

<キャリア・雇用条件>

- ・ 現在のキャリアパスでは特段の必要性が感じられないため。（また、少なくとも現段階では、それがなければ働けないというものでもないため）
- ・ 年齢的に受けることのメリットがない。（定年と言われる年齢にすでに近い）

<所属機関>

- ・ 認証がなくても、所属機関が求める業務を遂行できれば問題ない考えるため。
- ・ 評価は、上長、同僚、ユーザーからの評判が的確

④分からない

<スキル>

- ・ 自分自身 RA ではなく、むしろ RA を監督する立場であるため。

<資格概念等>

- ・ 全国の大学等機関が総意としてどういう素質を持つ URA 人材を求めるのかという参考にした上で検討したい。

<内容次第・その他>

- ・ 制度の概要がはっきりとしない状況では分からない

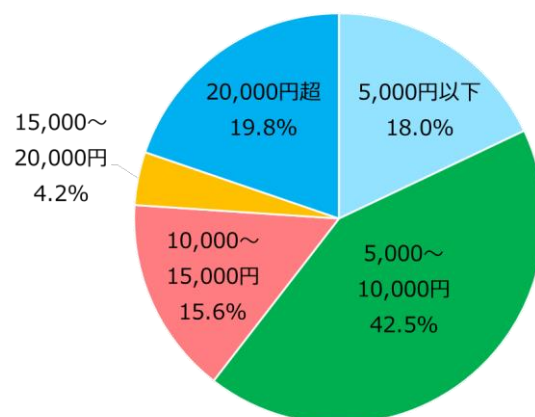
○認証への姿勢（問 14）の考察

制度が実施された場合に「是非、認証を受けたい」（16.8%）「認証を受けることを前向きに考える」（47.9%）と回答した者は合わせて全体の 64.7%を占めた。これは認証制度に「同意できる」、「やや同意できる」と回答した割合である 55.0%を上回っており、認証制度に明確な賛同を示さない者も自身が認証を受けることについては関心を抱いているといえる。一方、「分からない」と答えた者も 2 割近くにのぼり、制度や URA に求める人材像が明確に示されない限りは態度を保留する者も少なくない。また、認証を受けることに否定的な意見も 2 割近くあり、制度の必要性に疑問を呈す声もあった。

リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度が実施された場合、あなたが何らかの認証を 1 回受けるにあたって、どの程度の支出を想定しますか？選択肢の中から当てはまるもの 1 つを選択してください（問 15）

○回答結果

資格認証制度が実施された場合に想定する支出金額を把握するため、5 つの選択肢から 1 つを選ぶ方式で回答を求めた。最も多かった回答は「5,000～10,000 円（71 人、42.5%）」であり、さらに「5,000 円以下（30 人、18%）」、「20,000 円超（33 人、19.8%）」、「10,000～15,000 円（26 人、15.6%）」、「15,000～20,000 円（7 人、4.2%）」と続いた。



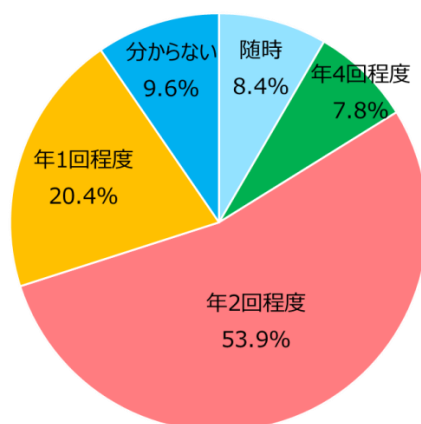
N=167

図 25 認証 1 回に想定される支出

リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度が実施する場合、認証申請や受験の機会はどのくらいの頻度にするべきと考えますか。選択肢の中から当てはまるもの 1 つを選択してください（問 16）

○回答結果

資格認証制度が実施された場合に認証申請や受験の機会はどのくらいの頻度にするべきか把握するため、5 つの選択肢から 1 つを選ぶ方式で回答を求めた。最も多かった回答は「年 2 回程度」（90 人、53.9%）であり、さらに「年 1 回程度」（34 人、20.4%）「分からない」（16 人、9.6%）「随時」（14 人、8.4%）「年 4 回程度」（13 人、7.8%）と続いた。



N=167

図 26 認証申請や受験機会の頻度

3.7. 認証主体と RA 協議会の役割

3.7.1. RA 協議会の役割（問 7、8）

もし、リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施することになった場合、RA 協議会はどのように取り組むべきだと考えますか。選択肢の中から当てはまるもの 1 つを選択してください（問 7）

○回答結果

リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施することになった場合の RA 協議会の取り組みについて、①「単独で制度設立に取り組む」、②「他の機関と連携するが、制度設立には中心的な役割を果たす」、③「中心的な役割をする他の機関と連携し、制度設立に協力する」、④「検討や提案にとどめ、直接、制度設立には関与しない」、⑤「全く関与しない」、⑥「分からない」の 6 の選択肢より単一回答してもらった結果、167 回答を得た。

その結果、図 27 に示すように、①「単独で制度設立に取り組む」（8 件、4.8%）、②「他の機関と連携するが、制度設立には中心的な役割を果たす」（86 件、51.5%）、③「中心的な役割をする他の機関と連携し、制度設立に協力する」（27 件、16.2%）④「検討や提案にとどめ、直接、制度設立には関与しない」（12 件、7.2%）、⑤「全く関与しない」（11 件、6.6%）、⑥「分からない」（23 件、13.8%）という結果になった。

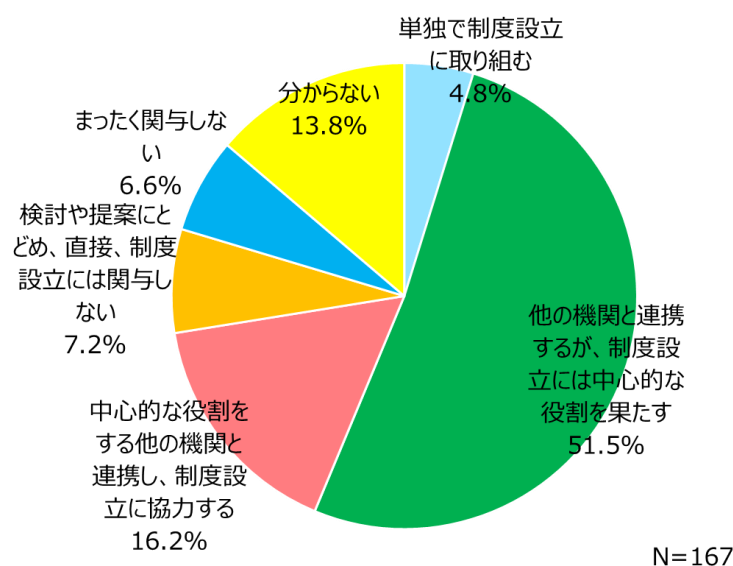


図 27 RA 協議会の取り組み

○RA 協議会の取り組み（問 7）の自由記述回答の概要

それぞれの選択肢に対する代表的な回答理由を以下に示す。冒頭に「・」を付けた箇条書きは、回答者の記述回答を原文のまま記載した。明らかな誤字脱字や表記の不統一等については修正のうえ下線を付した。

①単独で制度設立に取り組む

- ・ バラバラではなく、ある程度まとまっている方が良い。
- ・ 独自の URA 体制を構築するため。
- ・ 年次大会の参加者数を考えると、リサーチ・アドミニストレーションに関わる唯一の団体と言ってよいのではないかと。他団体等と連携することによるメリットが見出しにくい。
- ・ 複数の認証機関が適度に競争することが健全ではないかと思えます。

②他の機関と連携するが、制度設立には中心的な役割を果たす

<RA 協議会の役割、期待の観点から>

- ・ RA 協議会は組織横断的で、高等教育の各種組織のアンブレラ組織になるから
- ・ URA の方向性を含めて RA 協議会が担うものだと考えているから
- ・ RA 協議会はその前組織から URA 業務についての経験や蓄積があるので、中心的役割を果たすのに適していると考ええる。

<文部科学省等関連省庁との連携の観点から>

- ・ 文科省の協力を得つつ、制度実施は RA 協議会が主体で行うべき。
- ・ 関連省庁などとの連携が必須であるが、URA 特有の活動状況、雇用状況等の情報をもっとも正確に把握しているのは RA 協議会であると考えられるため、中心的な役割を果たすべきである。

<海外組織との連携の観点から>

- ・ 海外の URA 組織とも協力すると良いと思えます。

<大学や研究者との連携の観点から>

- ・ 大学・研究機関がかかわる RA の設立は、本協議会を中心として、あらゆる団体と、高等教育団体とで構成しなければならないと思う。
- ・ URA（大学・研究機関の RA）を基礎として、広がり（他団体・領域でも活躍できるようなコラボレーション・関係性など）を創出できた方が日本型 URA になるのではない

かと思う

- ・ 資格認証制度は主に大学・研究機関間での異動等で使われるのではないか（大学内の昇進等はそれぞれの大学で決めるため）によって、それら大学等の関与が無ければ、認証制度はその価値を失うから。
- ・ 研究現場にいる研究者に意見を聞くべきだと思います。

<資格の運用、客観性>

- ・ 単独で行っても他機関に認めてもらえなければ意味がない。第三者の視点を入れることも必要。ただし、URAの実態を把握しているRA協議会が中心的役割を果たして進めていく方がURAにとって良いと思われる。
- ・ 単独でやるよりも他と連携するほうが、制度の広がりが見込まれる。
- ・ 単独ではなく国内の関連団体と共通の制度として進めた方がよい。

③中心的な役割をする他の機関と連携し、制度設立に協力する

<RA協議会の立ち位置の観点から>

- ・ 必ずしもRA協議会がURAの標準的な意見を代表しているとは思えないから。
- ・ RA協議会は、関係者が情報交換や人材育成を通じてURA機能の強化を目指すためのもので、資格認証を直接実施することには馴染まないと思います。

<資格認証の制度や運用の観点から>

- ・ 国家資格にしていきたいと思います。
- ・ 中心側でも協力側でもいいが、一組織の制度ではなく、全国統一の制度になったらいい
- ・ なるべくすべての組織に関わる機関が中心となった方が、制度の幅広さや制度の信頼性が高くなるから

<大学や他機関との連携の観点から>

- ・ 多くのRA協議会の会員（実行委員会のメンバーも含め）が資格取得に挑戦すると考えられるため、自分たちの評価の基準を自分たちで決めるというのはどこか違和感があります。少なくとも外部の意見（URAと関わる側、例えば、大学執行部や事務、教員、研究者など）を取り入れるべきでは。
- ・ 少なくとも文科省の研究力強化拠点に選定されている機関は連携協力が必須と考えます。

<関連省庁との連携の観点から>

- ・ 文科省もしくはJSTなど公的機関が主たる機関となるべき
- ・ 文科省の関連組織が中心的な役割を担った方が、公正な認証制度として認知されやすいと判断するため。

④検討や提案にとどめ、直接、制度設立には関与しない

<RA協議会の立ち位置の観点から>

- ・ RA協議会には実務者間の情報交換やネットワーク構築を期待しています。このため、利権が絡む制度の設立に関与する必要はないと思います。
- ・ 一部会員の影響等により恣意的な判断がされることが懸念されるため
- ・ 最近さまざまなURA関連シンポジウムに出るが、立場によって、要求も方向も異なっており、RA協議会がそれらを代表しているとは到底思えない。

<運用、客観性の担保の観点から>

- ・ URAの集合体としてのRA協議会は、認証評価とは一線を画し、認証評価機関の独立性を担保する必要があると思慮。

<大学や他機関との連携の観点から>

- ・ 資格認証は大学などの組織によって違うと思うので。
- ・ 国内の研究関係機関で行われる業務の認定となる可能性が高いので、積極的関与は難しいのではないかな。

⑤全く関与しない

<RA 協議会の立ち位置の観点から>

- ・ スキルの認定であれば学会が関与すればよいと考えるが、資格となると、まったく別組織で考えるべき。例えば医師会が医師国家資格を司らないのと同様と考えます。
- ・ RA 協議会は、RA のプレゼンスを高めるための広報活動に徹してほしい。RA 認定制度はプレゼンスアップへの効果は期待できない。

<その他>

- ・ 文部科学省や国大協が行えばよい。
- ・ RA 協議会は画一的な資格認証制度に同意するべきではないから。資格認証制度は、URA の多様性（多様な有能人材）の喪失、URA 組織全体の質の低下（特にイノベティブな企画力・創造力の喪失が懸念される。これらは「範囲の決まった」（単一的性質をもつ）集団からは生まれ得ない。ただし、大学執行部の御用聞きのみをするのが URA の役目であれば必要のない能力である。）、さらには各大学の個性の崩壊を招きかねないため、認証制度に同意するということは、URA が自らの首を絞めることと同義と考える。

⑥分らない

<RA 協議会の立ち位置の観点から>

- ・ 協議会の位置づけ、研究力強化ネットワークなどとの関係性等、整理が必要。

<その他検討事項等>

- ・ 現在、研修制度を設けている機関（支援人材育成コンソーシアム等）と、どこが中心になるべきか、どのような過程を経て認証制度を作るかについて協議すべきである。
- ・ 何らかの関与は必要と思われるが、関与の内容は他の機関の計画に依存する。
- ・ それぞれの選択肢のメリット、デメリットに関する情報がないため
- ・ 他に実施できる機関の情報がない。
- ・ 「他機関」がどこであるかによって判断が異なるため。
- ・ 1.でやったほうが、最も早く実現できると思われる。2でやれば、関連する団体、人数が増えるので認知に役立つであろう。3、4では実現は不可能では？（3は、「中心的な役割をする他の機関」というのは実際存在するのですか？）※WG 注：数字は選択肢を指していると思われる。
- ・ 想定される「他の機関」が明らかではないため、判断しにくい。
- ・ 認証資格のための試験等がどのようなものかによって関与すべき度合いが異なると思うから。他の機関単独で行った方が良い場合も想定されるし、URA の現場の実情を知っている RA 協議会が関与した方が良い場合いずれの場合も想定できる。

以上のように、RA 協議会の役割や期待、文部科学省等関連省庁といかに連携するか、海外組織といかに連携するか、リサーチ・アドミニストレーション業務の好事例をいかに取り込むか、大学、研究者との連携はどうするか、資格の運用・客観性の担保はどうするか、懸念される事項など様々な角度からの意見があることが見えてくる。

○RA 協議会の取り組み（問 7）についての考察

②「他の機関と連携するが、制度設立には中心的な役割を果たす」の回答が 51.5%であり最多であった。②における自由記述回答を見ると、RA 協議会は多数の URA が参加する代表的な団体であるため、URA の意見を最も集約しやすい組織であるとともに、すでに多くの知見を有しているといった点から資格認証制度設立に中心的役割を果たすことが期待されていることがわかる。しかしながら、RA 協議会は資格認証制度のような利害関係には絡まず、関係者間の活発な意見交換の場であり続けるべきとの意見もあることは無視できない。

また、資格認証制度に対しては、国家資格のような信頼性の高いものとする事への意見

が多くみられ、RA 協議会が中心的役割を果たすかどうかに関わらず、文部科学省などの公的機関との連携を求める意見が多くみられた。

もし、リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度の実施と運営に参加するとしたら、RA 協議会はどのような負担をしてもいいと考えますか。選択肢の中から当てはまるものすべてを選択してください（問 8）

○回答結果

RA 協議会がリサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度の実施と運営に参加する場合の RA 協議会の負担について、「運営資金を提供する」、「運営に従事する人材を提供する」、「認証に係る審査を実施する」、「資金や人材の提供はせず、意見や情報の提供にとどめる」、「何も提供しない」、「分からない」から回答（複数回答可）の 6 つの選択肢を示して尋ねたところ、167 人からの回答を得た。図 28 に回答結果を示す。「運営に従事する人材を提供する」と「認証にかかる審査を実施する」についてはそれぞれ 63.5%、58.7%と過半数の支持を得た。この結果から、RA 協議会が資格認証制度に積極的に貢献することが期待されていることがわかるが、「運営資金を提供する」については 31.1%と下がり、「何も提供しない」との回答も 16.8%あることから、RA 協議会が資格認証制度に関して人的負担や財務的負担をすることに否定的な意見を持つ層がある程度いることがわかる。これについては、RA 協議会の取り組み（問 7）や後述する認証の主体（問 9）の自由記述回答からも読み取ることができる。

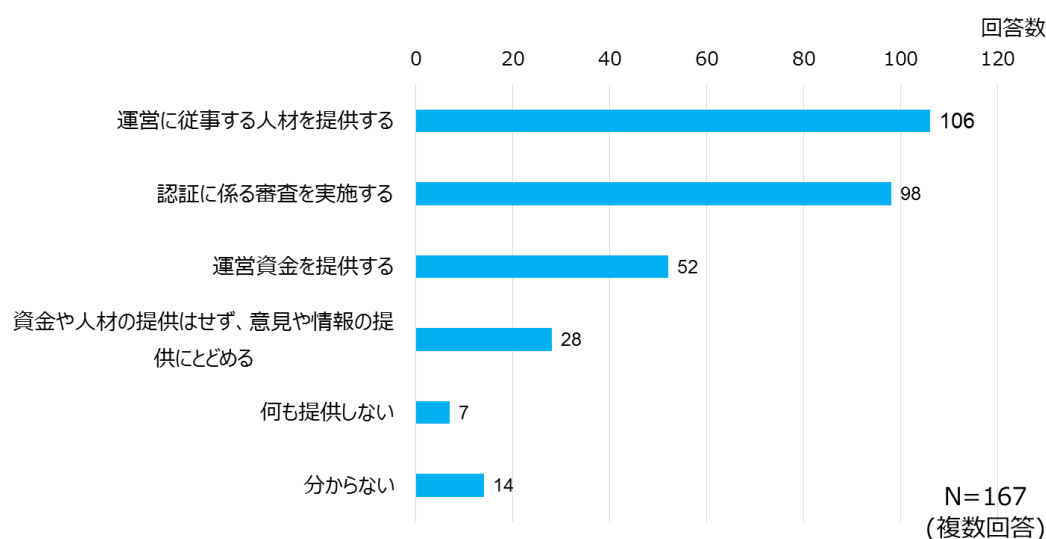


図 28 資格認証制度の実施と運営に関する RA 協議会の負担

3.7.2. 認証の主体と連携団体（問 9、10）

もし、リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施することになった場合、認証の主体はどのようにすべきだと考えますか。選択肢の中から当てはまるもの 1 つを選択してください（問 9）

○回答結果

認証の主体について、①「RA 協議会」、②「大学等の連合体」、③「関連機関が集まって新たな団体を設立」、④「関連機関が集まって既存の機関に業務を委託」、⑤「国」、⑥「分からない」、⑦「その他」の 7 選択肢より単一回答してもらった結果、167 回答を得た。その結果、図 29 に示すように、①「RA 協議会」（53 件、31.7%）、②「大学等の連合体」

(8 件、4.8%)、③「関連機関が集まって新たな団体を設立」(24 件、14.4%)、④「関連機関が集まって既存の機関に業務を委託」(18 件、10.8%)、⑤「国」(30 件、18.0%)、⑥「分からない」(24 件、14.4%)、⑦「その他」(10 件、6.0%)という結果になった。

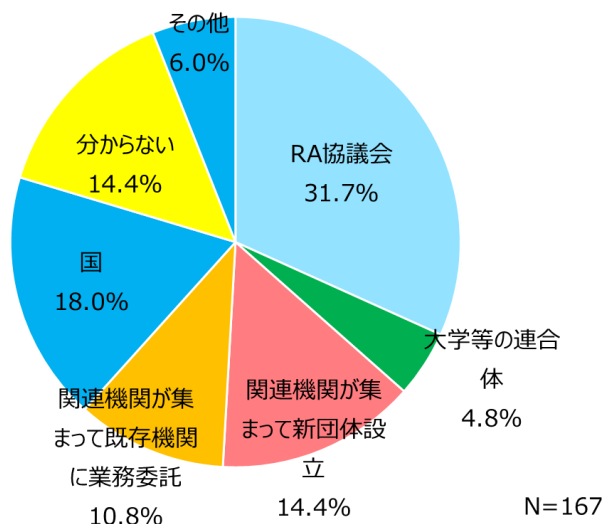


図 29 資格認証の主体

○回答理由

それぞれの項目に対する代表的な回答理由は以下のものであった。冒頭に「・」を付けた箇条書きは、回答者の記述回答を原文のまま記載した。明らかな誤字脱字や表記の不統一等については修正のうえ下線を付した。

①RA 協議会

- ・ 特定の機関に関わるより、協会のような機関をまたぐ組織がよいため
- ・ RA 協議会のリサーチ・アドミニストレーション業務に関する調査・研究等の取り組みが、RA 研究会の頃からで歴史が古いから
- ・ URA 活動の中心として協議会が認証すべき
- ・ 最初は RA 協議会でいいように思う。そうすることが、RA 協議会の力をつけていくことにもつながるから。ある程度確立したら、大学連合にしたりしてもいいのかもしれない。

②大学等の連合体

- ・ RA 協議会にはたとえば研究大学でも加入していないし、特に私立大学がはいっていないので国立寄りの考え方がベースになっていると危惧する。
- ・ URA は大学の発展のため貢献する職種なので、大学に審査、認証させるのが良いと考える。

③関連機関が集まって新たな団体を設立

- ・ 資格認証制度には、URA が様々な機関を渡り歩けるようにという目的が含まれていると思うので、国も含めた関連機関合意の資格内容になっていなければ意味が無いと思うので。
- ・ RA 協議会のみならず、産業階をも含めた多様な人材によって認証されるべきである。しかし、審査の健全性を保つためには、独立性のある組織である事が望ましい。

④関連機関が集まって既存機関に業務委託

- ・ できるだけコストを抑える形が良い。選択した回答がそれに該当するかは詳細な計算が必要。
- ・ 全国統一の制度にはしたいが、5ではないし、3でもいいが、4のほうが効率がよさそう
※WG注：数字は選択肢を指していると思われる。
- ・ RA 協議会が実質的に関与しない認証制度では意味が無い。認証制度への実質的な関わりとは、つまり資金提供及び人員提供である。一方、認証に関する独立性がない認証制度では、制度自体を信用できない。従って、直接的に認証に関わる業務自体は別機関に委託することが望ましい。新しい団体の設立は不確定要素が多すぎる為、もし認証制度を着実に実現したいならば、既に存在する既存機関に委託する方が現実的である。

⑤国

- ・ 認証も難しくなると思うが、国家資格となった方がオフィシャルな扱いが可能となるため。
- ・ 信頼性・継続性の担保として。
- ・ URAと言う職を明確に位置づけるため
- ・ 国の指導ならば、大学が受け入れられるから
- ・ 国レベルで認証されているほうがモビリティが高まると感じるため
- ・ 国が主導してURAの積極配置を推奨しているのだから、認証も国が行うべき

⑥分らない

<業務の多様性から>

- ・ 組織によって必要な機能が異なるとすれば、どの主体が認証したとしても、結局のところそれ以外の主体が必要とする要件は満たせず、また、認証されなかった新たなふるまいは評価の外側に置かれることになるため、能力は結果から判断されるべきであり、能力そのものを定義・評価しない方がよいと考えているため。
- ・ その認証の内容に即するURAをどこが求めるかによると思われる。

<資格のあり方>

- ・ 公的資格とするのがよいか、民間資格のようなものでよいのか判断が難しいため。
- ・ 類似の制度が複数起きないようにする必要があるが、他の関連機関の状況により答えが変わる。

<客観性の担保>

- ・ RA協議会がすべきかも知れないが、認証するほうとされるほうの距離が近過ぎる
- ・ 利権がらみの大変難しい問題だと思います。

⑦その他

- ・ NPOなどの非営利組織（理由：国の施策として資格化する弊害（技術士など役立たない資格が乱立し、弁理士のような行政経験が有利に働く役人の再雇用先となるリスク）まずは、研究の基盤としての博士号、経営能力実務やその指標としてのMBA保有、他の専門職ライセンス等をベースとすべき。）
- ・ RA協議会が関係する第三者団体（理由：公平性、独自性を保つ為）
- ・ RA協議会が主体となって外部機関をつくる（理由：認証の中立・公平性を保つため）
- ・ RA協議会でスタート、国へ移行（理由：形ができてから国に移行するのは、比較的やりやすいと思う。資格はなるべく単独機関の付与にならないほうがよい。）
- ・ 各大学が対応をし、必要最小限の話題。例えば、国の科学技術政策、外部資金の仕組みなど大枠のことをRA協議会が年次大会の際に提供をすればよいのではないかと。（理由：普遍的な話題は、大学で働く人々全員に有用である。その部分は様々な人が足を運ぶ機会でもある年次大会で行うとよいと考えたから。）

- ・ 国やなんらかの国の援助を得た認証機関（理由：国や機関の連合体など、認証機関が認定した研究機関の運営業務の履修証明プログラムや学位プログラムなどの卒業生が、認定試験を受ける資格を得て、認定試験を受ける仕組みとするのが理想）
- ・ 資格認証自体が不必要（理由：TOEIC がよい例であるが、点を取る事は簡単で、そこそこ会話が出来る人はたくさんいる。しかし、国際交渉は語学と別のセンス（交渉話術、アイデア（クリエイティビティー））が必要。資格認証が実際の能力と噛み合わない可能性はかなり大きい。）
- ・ 民間会社組織（理由：商売になるかならないかで実施判断できるので。下手に国の予算を使う財団関係と関連してほしくない。）

○認証の主体（問 9）の考察

資格認証制度の認証主体については、RA 協議会が 31.7%で最も高い支持を得た。しかし、③「関連機関が集まって新たな団体を設立」、④「関連機関が集まって既存の機関に業務を委託」を合わせると 25.2%に達するため、関連機関が連携して、新たな実行体制を構築することへの希望も強いことがわかる。また、「国」（18.0%）に認証の主体となってもらうことで質を担保することや、活用しやすい制度とすることへの要求があることも考慮する必要がある。こうした結果は、RA 協議会の取り組み（問 7）で認証制度を実施することとなった場合、RA 協議会が他の機関と連携しつつ、中心的役割を果たすことを支持する意見が半数を占めたこととも概ね対応がつく。

リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度の検討に関し、RA 協議会が連携すべき他団体があれば、記載ください（問 10）

○回答結果

問 10 では、問 9 の質問中での連携相手として記述形式で具体的な提案を求めた。結果を、図 30 に示す。19 件の回答を得た文部科学省を筆頭に、省庁やその関連機関、各種ネットワーク団体、学会、海外の URA 関連団体など、分類可能な所で主に 40 組織の幅広い連携候補が提案された。また、資格認証制度を設立する際には、国家資格のような信頼性の高い制度とすることを求める意見が多くみられた。こうした意見が文部科学省との連携提案につながったと解釈できる。

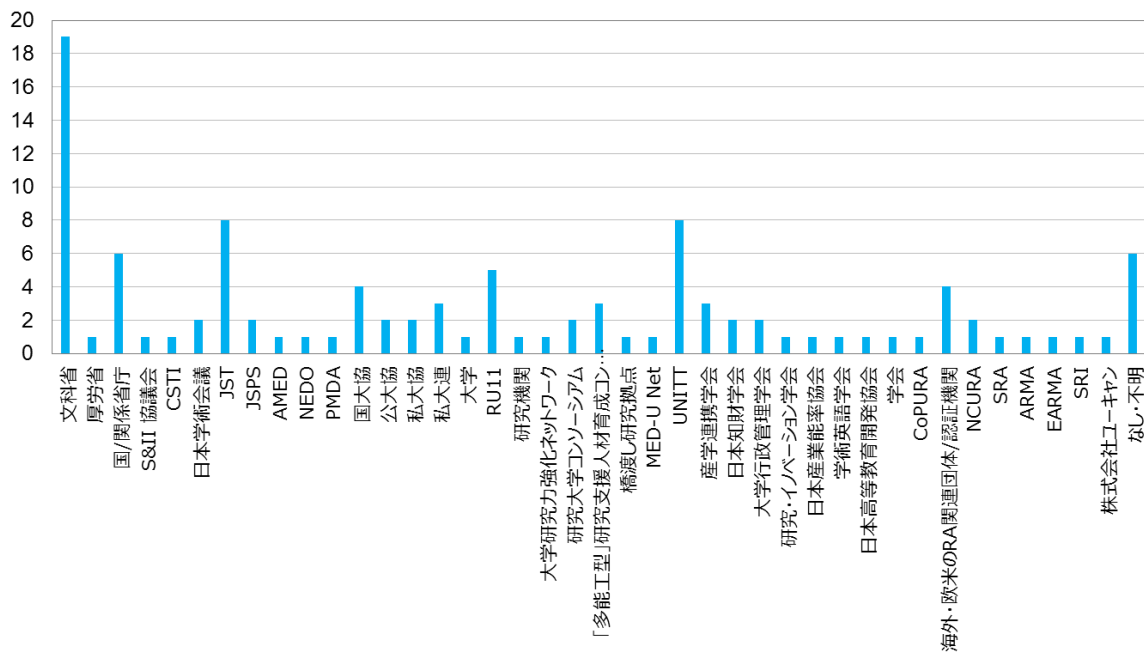


図 30 資格認証制度検討に関し RA 協議会が連携すべき他団体（記述式）

3.7.3. 認証制度の検討手法（問 11～13）

リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度の実施について RA 協議会で具体的に検討を開始する場合、どのようなメンバーでの検討が適切だと考えますか？選択肢の中から当てはまるものすべてを選択してください（問 11）

○回答結果

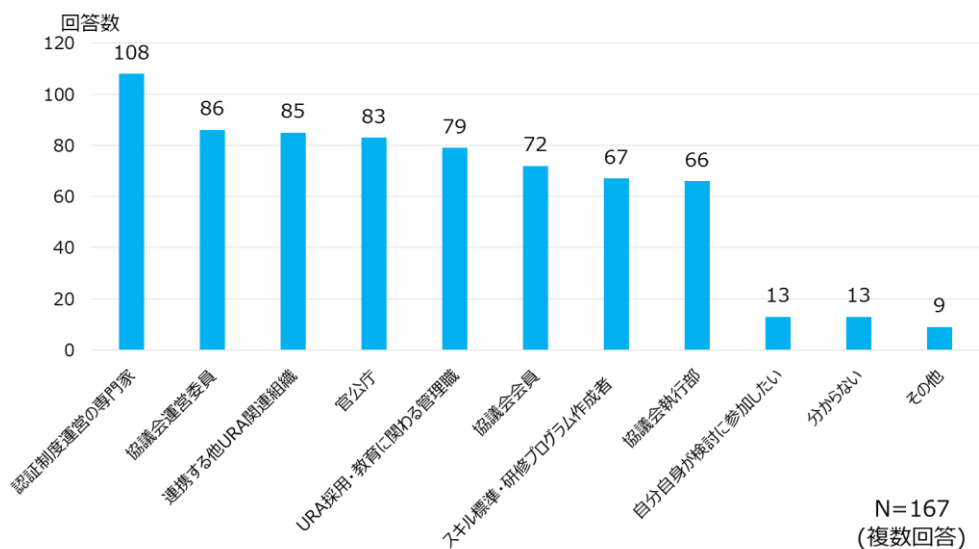


図 31 資格認証制度の検討メンバー

問 11 では、具体的に検討を開始する場合の検討メンバーについて複数回答で尋ねた。「認証制度運営の専門家」を挙げた回答が多かった（108 件）。「協議会運営委員」を除くと、次いで、「連携する他の URA 関連組織」（85 件）、「官公庁」（83 件）の回答が多く、認証制度の実施については、制度運営の専門知識・経験と広範な連携体制が重要視され

ている。

リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施する場合、研修プログラム及び学習用テキストの作成についてどのように考えますか。選択肢の中から当てはまるもの 1 つを選択してください（問 12）

○回答結果

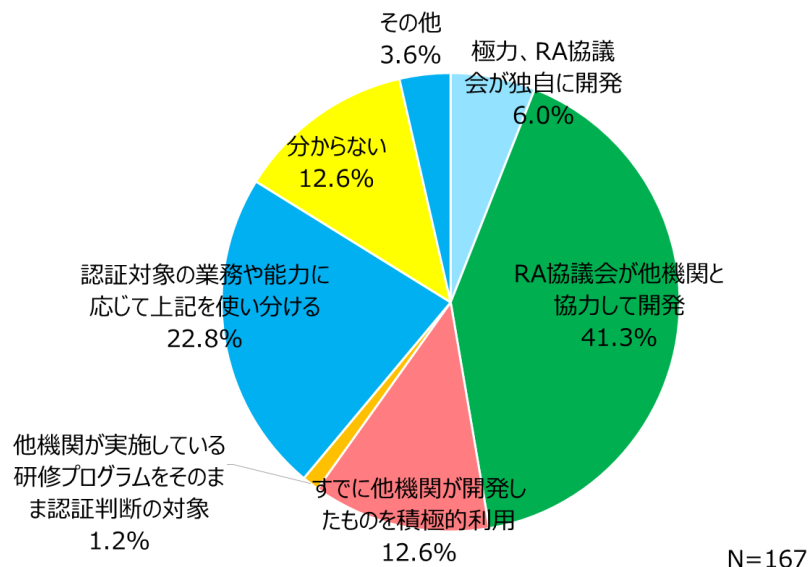


図 32 研修プログラムと学習用テキストの作成

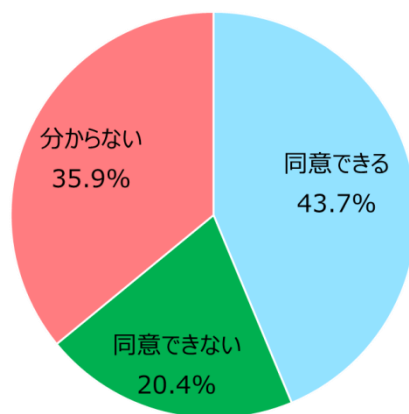
問 12 では、資格認証制度を実施する場合の研修プログラム及び学習用テキストの作成について単一回答で尋ねた。図 32 に示すように、「RA 協議会が他機関と協力して開発する」を挙げた回答が多かった（69 件、41.3%）。「すでに他機関が開発したものを積極的に利用する」（21 件、12.6%）、「認証対象とする業務や能力に応じて上記 1 から 4 を使い分ける」（38 件、22.8%）の回答も踏まえると、RA 協議会のこれまでの研修プログラム実施等の実績を活用しつつ、研修内容の広がりに対応するために他機関と連携して効率的に研修プログラム及び学習用テキストの作成に貢献していくことが望ましいと考えられる。

リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施する場合、欧米の URA 関連認証と相互認証をすべきとの考えに同意しますか。選択肢の中から当てはまるもの 1 つを選択してください（問 13）

○回答結果

問 13 では、資格認証制度を実施する場合の欧米の URA 関連認証と相互認証をすべきとの考えについて単一回答で尋ねた。結果は、「同意できる」（43.7%）、「同意できない」（20.4%）、「分からない」（35.9%）と回答が分かれた（図 33）。

「同意できる」の理由として認証制度の国際調和の重要性が挙げられた。一方、「同意できない」の理由には、欧米との URA の業務や環境の違い、また調整作業の負担も指摘された。また、「分からない」の理由としては、欧米の認証制度に関する知識が少なく、判断がつかない旨の記述が複数見られた。このため、先々、欧米の認証制度への理解が深まることによって、見方が変わっていくことが考えられる。



N=167

図 33 欧米の URA 関連認証との相互認証

○「欧米の URA 関連認証との相互認証」（問 13）に対する回答理由

問 13 の選択肢ごとに分類した代表的な回答理由を以下に示す。冒頭に「・」を付けた箇条書きは、回答者の記述回答を原文のまま記載した。

<同意できる>

- ・ 国際的に調和した認証制度とすることで、知識・スキルの標準化が図られる。
- ・ 国際的なハーモナイズは必須。国内だけの認証では、説得力・認知度に欠ける可能性がある。
- ・ 外国との業務連携を図るうえで重要
- ・ URA が将来活躍する場が国内とは限らないから。

<同意できない>

- ・ 欧米とは環境が違いすぎる。
- ・ 支援業務は国・領域によって大きく違うため、全体としての相互認証は難しいと考えられる。一部の共通スキルや条件についての相互認証は可能と考えられる。
- ・ 検討にあたって、まずは国内事情の調整だけで手一杯だと思われ、さらに外との相互認証を考えると調整が不可能になると思われます。

<分からない>

- ・ 欧米の認証制度に関する知識が充分でないので回答できません。
- ・ 内容的に互換（読み替え）が可能なのか、要検討

4. 課題の検討

4.1. 多様な意見（問 17、18）

「リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証についてご意見をお聞かせください。」
（自由記述）（問 17）

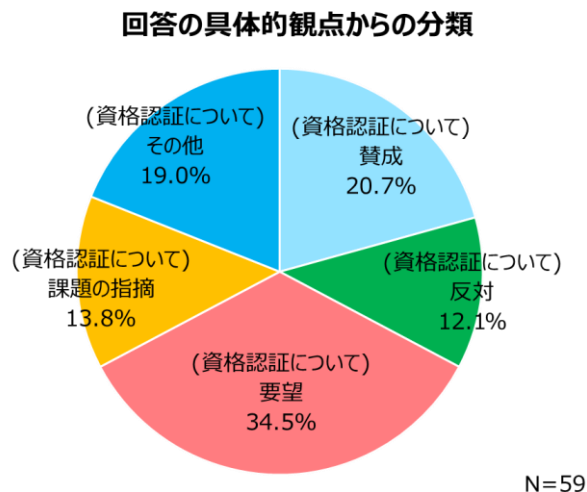


図 34 資格認証についての意見（自由記述）

問 17 は、自由記述形式で、59 件（内 1 件は集計に含めないことを要望）の回答を得た。多様な意見が出たため、おおよその傾向を把握するにあたり回答を大きく「具体的観点からの分類」と、「気になる点による分類」に分けて整理を試みた。

○具体的観点からの分類

具体的観点からの分類については、資格認証について、「賛成」、「反対」、「要望」、「課題の指摘」、「その他」に分けたところ、「要望」が 34.5%、「賛成」が 20.7%、「課題の指摘」が 13.8%、「反対」が 12.1%だった（図 34）。意見としては、資格認証の本質を問うものや、定まった型で認証を進められるかどうか等、検討課題が多岐にわたっていることが改めて明確になる。以下に、各回答の主な記述を示す。冒頭に「・」を付けた箇条書きは、回答者の記述回答を原文のまま記載した。明らかな誤字脱字や表記の不統一等については修正のうえ下線を付した。

<賛成>

URA 全体の「地位向上」のキーワードが賛成意見の中でも 3 件あった。「できるだけ早期に確立できたらありがたい」、「大学や研究機関へ転職する際、大学等が人材募集する際に機能する指標となればよい<略>」といった採用の指標となるような期待もある。

また、認証の方法としては、「なるべく手間がかからない方がよい<略>（ネット受験とか）」や、制度確立の方法としては、「文科省管轄として国の認証制度とすべき、国の認証制度となれば URA 自体が正式な職種として認知される」といった意見もあった。

<反対>

- ・ 機関が判断した人材が URA として学内認知されることで十分かと思う。
- ・ 資格認証制度は、個人の利益に走ってしまい、大学全体の中の機能としての URA を考えることにつながらないと考えます。
- ・ 米国の人材の厳しい一面を直視し、淘汰される社会があることをまず初めに認識させるべきではないだろうか。「資格認証」さえ受ければ「プロ」、と言う考え方が蔓延するこ

とは、URA などの専門人材の定着にかえってマイナスになると懸念する。

<課題の指摘>

- ・ 各大学によって求められる URA 能力は異なるので、本当に画一化・定量化して認証されるのか不安。認証されていても能力が足りない人、認証されていなくても優秀な人が出てくるのではないか？
- ・ リサーチ・アドミニストレーターとしての実績をカウントする基準があるほうがよいとおもう。
- ・ ペーパー試験よりも、個々の人間性を評価するような仕組み
- ・ ペーパーテストはなじまない。
- ・ 医者認定医のように一方的な認証ではなく、URA 自体が社会に認められるようなシステム作りを行う必要があると思慮。
- ・ 一番避けたいのは、例えば「何かの補助事業が当たり、認証制度を設立しなければならないから」等の、外的な、形式的な理由で、形だけを整えるようなやり方で認証制度が設立されることです。
- ・ まずは、研修会など認証を伴わない形で始め、認証のニーズや <略> 議論を踏まえた上で認証制度に移行してはどうか。

<要望>

- ・ ウェブ上で自己研修する教材とし、一定の水準をクリアするレベルであれば、ウェブ上で合格証を発行するシステムにすれば、気軽に受験出来、必要なスキルも短時間で共有出来ると考えられる。
- ・ 能力というよりは職務経歴に対応した認証（肩書き）を発行してもらえるとよいと思います。職務経歴書は名刺に書ききれませんので。
- ・ URA は各大学の独自性があると思う。それを壊さない範囲の制度であってほしい。
- ・ URA 業務が固定化されないよう十分な配慮を行った設計が必要。

<その他>

- ・ 今後も職種として定着させていくのであれば、体系的な人材育成のしくみは必要だと思われる、その一環として資格認証制度が、そして関連する育成プログラム等があることは必要であろう。
- ・ 資格認証は必要と思うが、多岐にわたる分野および対象業務を整理し、かつ、雇用者（研究機関）の考え方も整理した方がよい。
- ・ 「URA を目指している学生」が取得できるものであるのか、ということと、「資格取得」は業務内容に含まれるのか

○気になる点による分類

気になる点による分類では、「キャリア・雇用条件」、「スキル向上」、「資格の目的・概念」、「普及・活用」、「調整作業の負担・質の担保」、「その他」に整理したところ、「キャリア・雇用条件」は、13.8%、「スキル向上」が 1.7%、「資格の目的・概念」は 44.8%、「普及・活用」は 5.2%、「調整作業の負担」は 3.4%、「質の担保」は 6.9%、「その他」は 24.1%で、「資格の目的・概念」による記述が 44.8%を占めた（図 35）。

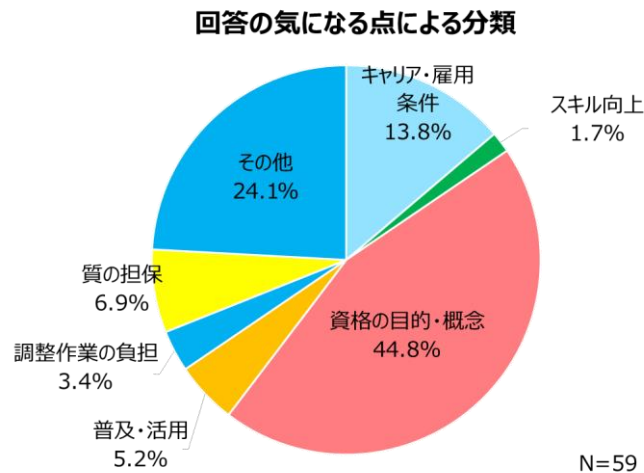


図 35 資格認証についての意見（自由記述）

最も多い「資格の目的・概念」については、例えば、

- ・ 資格認証の意味、価値、展望を議論し、浸透させていってほしい
- ・ 資格認証は、採用時に必要なのか、奉職してから必要なのか、まずははっきりしてほしい。
- ・ 機関による思惑の違いをどう調整するのが難しいことから出だしは国の関与が欠かせないと考えている。
- ・ 能力というよりは職務経歴に対応した認証（肩書き）を発行してもらえるとよい

といった回答もあった。

「キャリア・雇用条件」では、「大学や研究機関へ転職する際、大学等が人材募集する際に機能する指標となればよい」といった、資格認証を行う場合の具体的な意見もあった。

○資格認証についての意見（問 17）の考察

資格認証についての意見（自由記述）では、認証制度について、収集した意見の範囲で、資格認証について考えるべき点の情報が得られた。また、「考えるべき点」の中でも、最初に決めておくべき、目標や概念といった事項、手段や方法に関する事項、雇用者（大学等）の考え方や実施主体を整理して、結論に到るまでの十分な検討を踏まえる必要があると言える。

リサーチ・アドミニストレーション業務に役立つと考えられる既存の資格や認証制度、RA協議会以外の研修プログラムについてご記載ください（問 18）

問 18 は自由記述で 41 名からの回答を得た。1 名の回答の中でも、複数の取り組みを列記しているものがあつたが、2 件以上で整理可能なものをグラフ化したものが図 36 である。

「JST 目利き人材、PO、PM 研修等」と知財管理技能士が各 8 件、「多能工型」研究支援人材育成コンソーシアムが 4 件、PhD 博士号が 3 件等計 36 件だった。

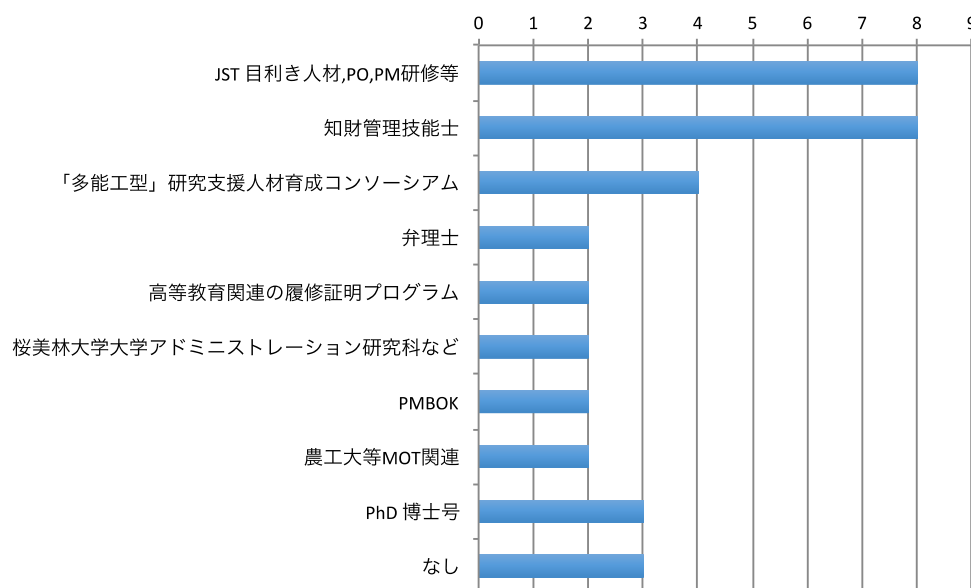


図 36 RA 業務に役立つと考えられる主な既存の資格や認証制度²

他にも、主なものでは下記のような取り組みがあった。

回答結果から、連携や参考にすべき既存の資格や認証制度があることが、明確になった。

<他の RA 業務に役立つと考えられる主な既存の資格や認証制度>

- ・ MED-U net や AMED による講習会のプログラム
- ・ NEDO フェロー（産学連携支援業務時代のもの）
- ・ 認定司書の取組み
- ・ 教育プログラムとの連携という観点では、社会調査士の制度<略>
- ・ 経営コンサルティング研修
- ・ 語学能力：TOEFL や IELTS 等（英語の場合）
- ・ <略>ビジネス法務検定
- ・ 日本高等教育開発協会の FDer の養成や認証は参考になると思います。
- ・ 日本臨床薬理学会認定 CRC 制度
- ・ エルゼビア等の研究分析セミナー

4.2. 課題の整理

【課題の整理にあたり】

冒頭にも述べた通り、本調査の目的は「リサーチ・アドミニストレーターの資格認証制度」

² PMBOK (The guide to Project Management Body of Knowledge)

「PMBOK とは、1969 年に米国で設立されたプロジェクト・マネジメント協会（PMI）が取りまとめたプロジェクト・マネジメントの知識体系である。この知識体系は、大きく「マネジメントのプロセス」「マネジメントの知識」の 2 つの軸で整理される。

「マネジメントのプロセス」は、プロジェクトのマネジメントの進め方を整理したものであり、全体を 5 つの段階に分けている。また、「マネジメントの知識」は、「タイム（時間）」「コスト（費用）」などマネジメントの対象範囲（エリア）を 9 つに分け、それぞれに有用なツールやノウハウを具体的に示している。PMBOKU(ママ)では、これらのプロセスとエリアを組み合わせた枠組みに従い、知識体系を整理している。」(株式会社三菱総合研究所) 経済産業省ウェブサイトより

http://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2013fy/E002791.pdf

に対する会員の認識・意向の把握や制度検討に際しての課題の把握・整理及び議論の深化のために参考となる情報の収集による現状把握である。

認証制度の創設を前提とせず、現状や課題の把握を主眼とした。検討の円滑化のため用語の定義を行い、さらに回答者個人の業務・環境等という属性と認証制度についての考え方がクロス集計で分析可能なように設問に配慮した。一部、認証制度を前提としていると回答者が受け止めた設問もあったが、何れも今後の検討に有意義な回答である。以下に、課題の整理を示す。

【認証制度に対する多様な意見・意識】

資格認証制度の賛同の程度（問 1）については、回答者の 55.0%は「同意できる」、「やや同意できる」との回答であるが、20.4%が「やや同意できない」、「同意できない」と回答し、「どちらともいえない」が 24.6%を占めることから、回答者は、現時点での認証の意義に関して同一方向の強い意識は共有されていないことが明らかとなった。資格認証制度の開始時期に関しても多様な意見があり、十分な検討を求める意見が 4 割強を占めた（問 3）。

回答者が意識する本資格認証の活用方法（問 2）は上位 3 位までの回答の内、1 位として選択された「就職・転職」23.3%、「人材の評価」13.5%は、2 位、3 位についてもある程度の割合を示した。回答者は 30~40 歳代の割合が高いため、今後のキャリアや処遇を考慮して本資格制度を有効利用したいとの希望が存在する可能性が考えられる。また、1 位から 3 位までの積み上げ順では、「人材の育成」が最も多く 83 件、次に「リサーチ・アドミニストレーション人材の社会的認知の向上」が 75 件だったことから、両者は前述の活用方法に加え、資格認証の活用方法としてのニーズがあると考えられる。

認証制度に対する回答者の多様な意見・意識は、自由記述とした問 17、問 18 からも浮き彫りになった。資格認証制度の開始時期、対象者、評価の方法といった具体的な検討事項についての前向きな意見が多かった。一方で、資格認証制度の導入による URA の役割の形骸化への懸念を始め、制度の必要性を明確に否定している意見もあった。

加えて重要な点は、各設問で「分からない」の回答が一定数を占めたことである。国内では、資格認証制度の議論や検討はまさに本格化しようとしている段階である。資格認証制度としてどのような選択肢があるのか、制度の設計によって、どのような長所や課題が想定されるのかといった点は、漠然、曖昧としているように見える。議論や検討、情報収集・交換の場が増えていくことで、認証制度に対する認識や理解が深まり、多様な意見は整理され、緩やかに修練していくことも考えられる。

資格認証に対する意見（自由記述、問 17）は、「キャリア・雇用条件」、「スキル向上」、「資格の目的・概念」、「普及・活用」、「調整作業の負担」、「質の担保」といった気になる点によって分類した。分類で浮かび上がった重要な視点を十分に踏まえ、議論や検討、情報収集・交換をする機会が RA 協議会ばかりでなく、広がりを持って提供されることが求められていると考える。

認証する能力の範囲（問 4）では、URA スキル標準（70.1%）が高い支持を集め、認証の水準（問 6）については、業務区分と水準を組み合わせた認証方法が概ね妥当とみられていると解釈できそうであった。能力判断の観点（問 5）の結果は、「研修受講」、「リサーチ・アドミニストレーション業務の実績」、「実務経験年数」、「面接試験の結果」、「筆記試験の結果」が 4 割以上の回答であったが、比較的バラツキがみられた。資格認証制度の賛同自体の検討にも、このような具体的な制度設計項目の検討を合わせて実施することが有効であろう。

資格認証制度が実施された場合の認証取得希望（問 14）については、「認証を受けることを前向きに考える」が 47.9%、「是非、認証を受けたい」が 16.8%で合計 64.7%とほぼ回答者の 3 分の 2 を占めた。こうした割合も RA 協議会会員の認識や理解、社会的な認知が深まることで変化することも予想される。

また、専門職の資格や能力を認証する際には、認証の対象について対象内の一貫性や類似

性と、対象外との識別性の両方が実行上、重要である。この点で、アンケートにおける否定的な意見の背景には、国内のリサーチ・アドミニストレーターの担当業務、専門性、役職、待遇等の特性が非常に多岐にわたるため、認証の対象について広く関係者の意見を聞き、時間をかけて十分な検討や調整をすることも課題であろう。

5. 結論

以上の分析の結果、本アンケート調査によって確認された傾向と今後の検討の必要性を、次のようにまとめることができる。

【RA 協議会に対する多様な期待や要望】

本アンケートでは、リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施することになった場合の RA 協議会に期待する役割についても複数の質問をし、RA 協議会に対する多様な期待や要望が確認された。

認証制度への姿勢（問 7）について、もし、リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施することになった場合、RA 協議会は「他の機関と連携するが、制度設立には中心的な役割を果たす」との回答が 51.5%と過半数を占め、「中心的な役割をする他の機関と連携し、制度設立に協力する」（16.2%）と合わせると、他機関との連携を積極的に進めながら RA 協議会は重要な役割を果たすとの共通的な期待が読み取れる。

認証の主体（問 9）についても同様に、リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施することになった場合の認証の主体について、RA 協議会（31.7%）との回答が最も多かったが、関連機関が集まって新団体設立（14.4%）、関連機関が集まって既存機関に業務委託（10.8%）、大学等の連合体（4.8%）を合わせると 30.0%に達する。国（18.0%）も一定の回答を集めた。関連機関が連携した体制や国による認証への期待も存在することに留意が必要である。

RA 協議会が連携すべき他団体（問 10）についても、意見が多かった連携候補は文部科学省及び国の関連機関合わせて 43 件だった。資格認証制度を設立する際には、国家資格のような信頼性の高い制度とする意見が多くあり、URA 制度の導入を主導した文部科学省との連携の提案が最も多くなったと考えられる。

こうした結果から RA 協議会は、他の関連組織との連携を十分に取りながら、認証制度についての検討推進が求められていると言えそうである。その際は、検討する適切なメンバー（問 11）として、認証制度運営の専門家（108 件）や連携する他 URA 関連組織（85 件）、官公庁（83 件）の回答が多かったことを考慮する必要があるだろう。

また、研修プログラム及び学習用テキストの作成（問 12）では、RA 協議会のこれまでの研修プログラム実施等の実績を活用しつつ、研修内容の広がりに対応するために他機関と連携して効率的に研修プログラム及び学習用テキストの作成に貢献していくことが望ましいという見方が浮かび上がった。リサーチ・アドミニストレーション業務に役立つ既存の資格等（問 18）については、「JST 目利き人材、PO、PM 研修等」、知財管理技能士、「多能工型」研究支援人材育成コンソーシアム、弁理士等の多数が挙げられた。こうした回答結果も検討の具体化に大いに参考となろう。

【所属組織の考え方、URA の定着と流動性への配慮】

本アンケート調査では、回答者の業務内容（問 19）、リサーチ・アドミニストレーション業務の経験年数（問 20）、現在の担当業務（問 21）、現在支援している学術分野（問 22）等についても回答を得ている。こうした回答者属性と資格認証制度に対する意見、RA 協議会への要望の関係についてより深い分析をし、その結果に沿った検討や対応をすることは有用であろう。

同時に URA の定着の視点から、回答者の現在の主たる職種と今後希望する職種の関係を踏まえ、どのような資格認証制度の活用が想定されるかという視点も有用と思われる。

さらに本調査では対象としていない、組織を調査対象とした文部科学省等他機関の調査結果を取り入れて、現状や検討状況についての情報の把握や共有、検討や活動を進めることは資格認証制度の議論を建設的なものにするだろう。

繰り返しになるが、今後、資格認証制度の検討を深めるためには関係者間で情報を交換し、共通的な認識を持って課題等を議論する場の存在が不可欠である。仮に資格認証制度を創設すると決まった場合は、制度設計の内容が広く支持されるものを目指すべきであろう。また、今回の記述形式で得られた具体的な意見等は肯定的と否定的の両面から参考にして、改めて RA 協議会会員の意見調査を行うことが適当であろう。他の機関・団体も交えて検討することにもなるが、その際にはこれらの課題を踏まえ、URA という職の普及・定着に資する制度という視点を持ち、RA 協議会として取るべき立ち位置で議論を進めることが求められる。

以上

謝辞

本 WG として、アンケートへ回答した協議会個人会員の皆様、WG 委員の参加を了解した所属大学等、RA 協議会運営委員及びスキルプログラム専門委員会の皆様、並びに文部科学省を始めとする関係機関の皆様に心より謝意を表明したい。

今後のリサーチ・アドミニストレーターの資格認証制度の検討に当たって本報告書の取りまとめが有効に活かされ、広範な関係者の取組みにより、さらなる検討や具体化が展開され、リサーチ・アドミニストレーターを始めとする研究マネジメント専門職の発展と大学等の研究力強化に結びつけば幸甚である。

参考資料(アンケート調査票)

リサーチ・アドミニストレーターの資格認証制度の検討に向けた アンケート調査

アンケートの趣旨

本アンケート調査は、リサーチ・アドミニストレーター協議会（RA 協議会）の個人会員の皆様を対象に、「リサーチ・アドミニストレーターの資格認証制度」についてご意見を伺うものです。RA 協議会はリサーチ・アドミニストレーターの定着・発展を目指しています。現在、この目的に資する「リサーチ・アドミニストレーターの資格認証制度」について、その是非も含めて議論を始めようとしています。そこで、個人会員の皆様のご意見を伺い「リサーチ・アドミニストレーターの資格認証制度」に関する現状や課題を把握・整理し、RA 協議会での議論を深めたいと考えています。

本アンケートの回答を集計・分析した結果は個人会員の皆様と共有します。結果は公表し、文部科学省や他の関連機関との連携を含め、広範な検討に役立つことを期待しています。

<回答について>

回答者の皆様には**匿名でご回答**いただきます。

回答する時点の状況をお答えください。自由記述部分を含め、個人が特定されるような形で情報を公表することはありません。

アンケートは大きく二つに分かれています。1 つ目は「URA 資格認証制度」に関する質問（18 問）。2 つ目は「回答者の属性」に関する質問（16 問）です。

全部で 20 分ほどの回答時間を必要とします。

回答を一時保存することはできませんので、ご注意ください。

本調査の趣旨をご理解の上、ご協力をお願い申し上げます。

<使用する用語>

大学等：大学、高等専門学校、公的研究機関

リサーチ・アドミニストレーション業務：大学等において専ら研究を行う職とは別の位置づけとして研究活動の企画・マネジメント、研究成果活用促進を行うことにより、研究活動の活性化や研究開発マネジメントの強化等を支える業務とします。具体的には「**URA スキル標準**」に規定される 22 業務をご覧になって下さい（下記参照）。本アンケート調査では、URA スキル標準に規定されていない業務でも、研究活動の活性化や研究開発マネジメントの強化等に資する業務はリサーチ・アドミニストレーション業務とします（例：若手研究者の育成、共通機器の整備、オープンサイエンスへの対応、URA の研修プログラムの作成 etc.）。

資格認証制度：個人の実務能力を特定の機関が認証する制度。本調査では弁理士、弁護士のような業務独占資格は想定していません。

<URA スキル標準>

URA スキル標準とは、リサーチ・アドミニストレーション業務に必要な実務能力を把握する指標です。大学の研究推進支援活動の実態を踏まえ、「研究戦略推進支援業務」、「プレアワード業務」、「ポストアワード業務」の3つの中核業務と、中核業務に関連する専門性の高い「関連専門業務」で構成されています。中核業務については「初級」、「中級」、「上級」の3段階の水準が規定されています。

<URA スキル標準参照リンク>

http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/detail/1349663.htm

I. リサーチ・アドミニストレーション業務について質問します。

■ **リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度について、あなた自身のご意見をお聞かせください。（問1～6）**

問1 リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を国内で実施すべきとの考えに同意しますか？選択肢の中から**当てはまるもの1つ**を選択してください。

1. 同意できる 2. やや同意できる 3. どちらともいえない 4. やや同意できない
5. 同意できない

問1の回答理由を記載してください

()

問2 リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施する場合、どのように活用してもらいたい、または、どのように活用したいと考えますか？選択肢の中から優先順位順に3つまで選んでください。

- | | | |
|-------------|--------------------------------|----------|
| 1. 就職・転職 | 2. 人材の育成 | 3. 人材の配置 |
| 4. 人材の評価 | 5. 給与決定 | 6. 昇進 |
| 7. 組織内の認識共有 | 8. リサーチ・アドミニストレーション人材の社会的認知の向上 | |
| 9. 自己研鑽 | 10. その他 () | |

問3 から問18は、問2で第1位に選んだ目的で利用されるような資格認証制度を念頭においてお答えください。

問3 もし、リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施することになった場合、開始時期はいつからがいいと考えますか。選択肢の中から**当てはまるもの1つ**を選択してください。

1. 今すぐにでも 2. 約1年後 3. 約3年後 4. 約5年後
5. 時期を定めずに十分に検討する 6. 実施すべきでない
7. その他 ()

問3の回答理由を記載してください

()

問4 リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施する場合、認証する能力の範囲にはど

のような内容が含まれるべきだと思いますか。

「認証する能力」それぞれについて「認証されるべき／認証は不要／分からない」の中から
当てはまるもの 1 つに✓を記入してください。

	認証されるべき	認証は不要	分からない
URA スキル標準			
一般的なマネジメント能力（リーダーシップ、企画力・提案力、スケジュール管理等）			
大学等に特有なマネジメント能力（組織運営等）			
研究内容を把握する能力			
コミュニケーション能力			
一般的な専門能力（語学力、IT スキル等）			

問 4 で挙げた「認証する能力」に該当するものが無い場合、ここに記入してください。（例：●●●に関する能力）

（ ）

問5 リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施する場合、能力を判断するため、どのような観点を採用すべきだと思いますか。選択肢の中から**当てはまるものすべて**を選択してください。

1. 筆記試験の結果
2. 面接試験の結果
3. 研修受講
4. 実務経験年数
5. リサーチ・アドミニストレーション業務の実績
6. リサーチ・アドミニストレーション関連の論文等発表・研修等講師の実績
7. 国や他機関の認定資格の取得状況
8. 大学の履修証明プログラムやリサーチ・アドミニストレーション専門の学位
9. リサーチ・アドミニストレーション専門以外の学位の取得状況
10. 分からない
11. その他（ ）

問6 リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施する場合、認証の水準についてどのように考えますか。選択肢の中から**当てはまるものすべて**を選択してください。

1. 英検のように水準に応じて級をつくる
2. 業務区分と水準に応じて認証する
3. 初級は業務全般を対象とし、中級以上は業務区分に応じて認証する
4. 分からない
5. その他（ ）

■ RA 協議会とリサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度との関わりについて、あなた自身のご意見をお聞かせください。（問 7～18）

問7 もし、リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施することになった場合、RA 協議会はどうに取り組むべきだと思いますか。選択肢の中から**当てはまるもの 1 つ**を選択してください。

1. 単独で制度設立に取り組む
2. 他の機関と連携するが、制度設立には中心的な役割を果たす

3. 中心的な役割をする他の機関と連携し、制度設立に協力する
4. 検討や提案にとどめ、直接、制度設立には関与しない
5. まったく関与しない
6. 分からない

問 7 の回答理由を記載してください

()

問8 もし、リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度の実施と運営に参加するとしたら、RA 協議会はどのような負担をしてもいいと考えますか。選択肢の中から当てはまるものすべてを選択してください。

1. 運営資金を提供する
2. 運営に従事する人材を提供する
3. 認証に係る審査を実施する
4. 資金や人材の提供はせず、意見や情報の提供にとどめる
5. 何も提供しない
6. 分からない

問9 もし、リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施することになった場合、認証の主体はどのようにすべきだと考えますか。選択肢の中から当てはまるもの 1 つを選択してください。

1. RA 協議会
2. 大学等の連合体
3. 関連機関が集まって新たな団体を設立
4. 関連機関が集まって既存の機関に業務を委託
5. 国
6. 分からない
7. その他 ()

問 9 の回答理由を記載してください

()

問10 リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度の検討に関し、RA 協議会が連携すべき他団体があれば、記載ください。

()

問11 リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度の実施について RA 協議会で具体的に検討を開始する場合、どのようなメンバーでの検討が適切だと考えますか？ 選択肢の中から当てはまるものすべてを選択してください。

1. 協議会会員
2. 協議会執行部
3. 協議会運営委員
4. 認証制度運営の専門家
5. 連携する他の URA 関連組織
6. 官公庁
7. URA の採用・教育に関わる大学等の管理職
8. 自分自身が検討に参加したい
9. スキル標準や研修・教育プログラムの作成者
10. 分からない
11. その他 ()

問12 リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施する場合、研修プログラム及び学習用テキストの作成についてどのように考えますか。選択肢の中から当てはまるもの 1 つを選択してください。

1. 極力、RA 協議会が独自に開発する
2. RA 協議会が他機関と協力して開発する
3. すでに他機関が開発したものを積極的に利用する

4. 他機関が実施している研修プログラムをそのまま認証判断の対象とする
5. 認証対象とする業務や能力に応じて上記 1 から 4 を使い分ける
6. 分からない
7. その他 ()

問13 リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施する場合、欧米の URA 関連認証と相互認証をすべきとの考えに同意しますか。選択肢の中から当てはまるもの 1 つを選択してください。

1. 同意できる
2. 同意できない
3. 分からない

問 13 の回答理由を記載してください

()

問14 リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度が実施された場合、あなたは認証を受けたいですか？選択肢の中から当てはまるもの 1 つを選択してください。

1. 是非、認証を受けたい
2. 認証を受けることを前向きに考える
3. 認証を受けようとは思えない
4. 分からない

問 14 の回答理由を記載してください

()

問15 リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度が実施された場合、あなたが何らかの認証を 1 回受けるにあたって、どの程度の支出を想定しますか？選択肢の中から当てはまるもの 1 つを選択してください。

1. 5,000 円以下
2. 5,000～10,000 円
3. 10,000～15,000 円
4. 15,000～20,000 円
5. 20,000 円超
6. 分からない

問16 リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証制度を実施する場合、認証申請や受験の機会は何くらいの頻度にすべきと考えますか。選択肢の中から当てはまるもの 1 つを選択してください。

1. 随時
2. 年 4 回程度
3. 年 2 回程度
4. 年 1 回程度
5. 分からない

問17 リサーチ・アドミニストレーション業務の資格認証についてご意見をお聞かせください。（自由記述）

問18 リサーチ・アドミニストレーション業務に役立つと考えられる既存の資格や認証制度、RA 協議会以外の研修プログラムについてご記載ください。

Ⅱ．ご回答者様について質問します。

問19 あなたの業務について当てはまるもの 1 つを選択してください。

1. リサーチ・アドミニストレーション業務に専従している
2. 全業務時間の半分以上をリサーチ・アドミニストレーション業務に従事している
3. 全業務時間の半分未満をリサーチ・アドミニストレーション業務に従事している
4. リサーチ・アドミニストレーション業務ではないが、関連する業務に従事している
5. リサーチ・アドミニストレーション業務には従事・関与していない
6. その他（ ）

問20 あなたのリサーチ・アドミニストレーション業務の経験年数（過去の職での経験も含む）について当てはまるもの 1 つを選択してください。

1. 1 年未満 2. 1 年以上 5 年未満 3. 5 年以上 10 年未満 4. 10 年以上
5. 経験なし

問21 (1) あなたの業務とスキル（業務遂行に必要な能力）について質問します。

あなたが現在担当している業務に当てはまるものすべてに「担当業務」列に✓を記入してください。

業務	担当業務
(1)IR、研究戦略推進支援業務（政策情報等の調査、分析研究力の調査、研究戦略策定）	
(2)プレアワード業務（研究プロジェクト企画立案支援、外部資金情報収集、折衝、申請資料作成支援）	
(3)ポストアワード業務（研究プロジェクト実施のための折衝・調整、進捗・予算管理、評価対応、報告書作成）	
(4)関連専門業務	
(4)-1 教育プロジェクト支援業務	
(4)-2 国際連携支援業務	
(4)-3 産学連携支援・知財関連業務	
(4)-4 研究広報・発信力強化、イベント関連業務	
(4)-5 倫理・コンプライアンス、安全管理関連業務	
(4)-6 大学運営業務	

上記（問 21）に記載の業務以外で、あなたが現在担当している業務があれば、その業務を記入してください。（例：●●に関する業務）

（ ）

問22 あなたが現在主に支援している学術分野について当てはまるもの 1 つを選択してください。

1. 理工系 2. 医歯薬生命系 3. 人文社会系 4. 定めていない
5. その他（ ）

■ **あなた自身の職種についてお聞かせください。（問 23～24）**

問23 あなたの現在の主たる職種について当てはまるもの 1 つを選択してください。

1. 大学等の専門職員（リサーチ・アドミニストレーション業務）
2. 大学等の専門職員（リサーチ・アドミニストレーション業務以外）
3. 大学等の教員
4. 大学等の事務職員
5. 大学等の研究員
6. 大学等の役員・理事
7. 企業等の経営層や管理・企画職
8. 企業等の研究職
9. 企業等の知財・法務専門職
10. 企業等の 7 から 9 以外の専門職
11. 大学発ベンチャーの経営者・職員
12. その他（ ）

問24 あなたの今後希望する職種について当てはまるもの 1 つを選択してください。

1. 大学等の専門職員（リサーチ・アドミニストレーション業務）
2. 大学等の専門職員（リサーチ・アドミニストレーション業務以外）
3. 大学等の教員
4. 大学等の事務職員
5. 大学等の研究員
6. 大学等の役員・理事
7. 企業等の経営層や管理・企画職
8. 企業等の研究職
9. 企業等の知財・法務専門職
10. 企業等の 7 から 9 以外の専門職
11. 大学発ベンチャーの経営者・職員
12. 分からない
13. その他（ ）

問 24 の回答理由を記載してください（ ）

■ **あなたの所属機関（大学等、企業）についてお聞かせください。（問 25～29）**

問25 あなたの会員種別について当てはまるもの 1 つを選択してください。

1. 組織会員に所属する個人会員
2. 組織会員以外に所属する個人会員

問26 あなたの所属している機関について当てはまるもの 1 つを選択してください。

1. 国立大学
2. 私立大学
3. 公立大学
4. 公的研究機関
5. 高等専門学校
6. 企業
7. 政府系機関
8. その他（ ）

問27 あなたが大学等に所属している場合、所属機関の研究者数について当てはまるもの 1 つを選択してください。

1. 250 人未満
2. 250 人以上 750 人未満
3. 750 人以上 1500 人未満
4. 1500 人以上
5. 該当しない（大学等以外に所属している）

問28 あなたが所属している機関において、URA、あるいはリサーチ・アドミニストレーター等と冠した職員の人数について、当てはまるもの 1 つを選択してください。

1. 0 人
2. 1～3 人
3. 4～8 人
4. 9～15 人
5. 16 人以上

問29 あなたが所属している機関における、あなたの所属している研究支援組織の位置付けについて当てはまるもの 1 つを選択してください。

1. 機関全体の支援を対象とした組織
2. 機関内の専攻や研究科、センター、研究所等、特定部門の支援を対象とした組織
3. 機関内の特定の研究プロジェクトの支援を対象とした組織

■あなたの所属する組織（大学等や企業の内部組織）についてお答えください。（問 30～31）

問30 あなたの所属する組織では、あなたに関してリサーチ・アドミニストレーション業務の能力開発のための計画を具体的に定めていますか？選択肢の中から当てはまるもの 1 つを選択してください。

1. 具体的に定めている
2. ある程度具体的に定めている
3. あまり具体的に定めていない
4. 全く定めていない
5. 定めているか分からない

問31 あなたの所属する組織で、リサーチ・アドミニストレーション業務の能力開発をしている場合、どのように実施していますか？選択肢の中から当てはまるもの 1 つを選択してください。

1. 組織内で育成プログラムを作成している
2. 組織外の育成プログラムを利用している
3. 組織内と組織外の両方の育成プログラムを利用している
4. 分からない
5. 該当しない（所属組織がリサーチ・アドミニストレーション業務の能力開発をしていない）

■あなた自身についてお聞かせください。（問 32～34）

問32 あなたの年齢について当てはまるもの 1 つを選択してください。

1. 30 歳未満
2. 30 歳代
3. 40 歳代
4. 50 歳代
5. 60 歳以上

問33 あなたの性別について当てはまるもの 1 つを選択してください。

1. 女性
2. 男性
3. その他（ ）

問34 あなたの最終学歴について当てはまるもの 1 つを選択してください。

1. 学士
2. 修士
3. 博士（学位含む）
4. その他

御協力、誠にありがとうございました。

図表目録

図 1	回答者の年齢と性別	7
図 2	文部科学省調査の年齢構成	8
図 3	回答者の最終学歴と会員種別	8
図 4	回答者の所属機関と所属機関の研究者数	9
図 5	所属機関の URA 数と研究支援組織の位置付け	9
図 6	所属組織における能力開発と実施方法	10
図 7	<参考>URA 等の配置数の推移	10
図 8	回答者の業務従事	11
図 9	回答者の経験年数	11
図 10	回答者の現在担当業務	12
図 11	現在主に支援している学術分野	12
図 12	回答者の現在の主たる職種	13
図 13	回答者が今後希望する職種	13
図 14	資格認証制度実施の同意の程度	16
図 15	回答者が 1 位として回答した資格認証制度の活用方法	20
図 16	回答者が 2 位（左）、3 位（右）として回答した資格認証制度の活用方法	20
図 17	資格認証制度の活用方法（1～3 位回答の積み上げ）	21
図 18	資格認証制度の開始時期	21
図 19	回答者が 1 位として回答した資格認証制度の活用法と認証開始時期	26
図 20	回答者の主な支援分野と認証開始時期の回答割合	27
図 21	認証すべき能力の範囲	28
図 22	認証する実務能力の判定方法	29
図 23	認証する実務能力の水準	30
図 24	回答者の認証を受ける姿勢	31
図 25	認証 1 回に想定される支出	32
図 26	認証申請や受験機会の頻度	33
図 27	RA 協議会の取り組み	34
図 28	資格認証制度の実施と運営に関する RA 協議会の負担	37
図 29	資格認証の主体	38
図 30	資格認証制度検討に関し RA 協議会が連携すべき他団体（記述式）	41
図 31	資格認証制度の検討メンバー	41
図 32	研修プログラムと学習用テキストの作成	42
図 33	欧米の URA 関連認証との相互認証	43
図 34	資格認証についての意見（自由記述）	44
図 35	資格認証についての意見（自由記述）	46
図 36	RA 業務に役立つと考えられる主な既存の資格や認証制度	47
表 1	現在の職種と今後の希望職種のクロス集計	15
表 2	資格認証制度実施の同意の程度の内訳	16
表 3	認証する能力の範囲	28