

RA 協議会情報発信専門委員会では、URA 業務関係者の視点の交換やネットワーキングを目的として、セミナーを開催しています。今回は「URA をいかに集め いかに育てるか」をテーマに、株式会社アカリク代表取締役の山田諒氏と鹿児島大学 南九州・南西諸島域イノベーションセンター長の藤枝繁氏をお招きしてご講演いただきました。Zoom ミーティングによるオンライン開催で、登壇者含め 41 名の方にご参加いただきました。

大学における研究活動の高度化・多様化に伴い、研究支援専門職である URA (University Research Administrator) の役割はますます重要になっています。優秀な人材をどのように確保し、組織の中で育成していくかは、多くの大学が直面する課題です。本セミナーでは、「専門職の求人における重要なポイント」、「組織内での育成」、「URA が活躍できる環境づくり」などをテーマに、参加者と共に議論を深めました。

【実施概要】

テーマ : 「URA をいかに集め いかに育てるか」

実施日時 : 2026 年1月 15 日(木) 17:30-18:40 (18:45 終了)

実施形態 : オンライン

プログラム:

- ・開会挨拶、趣旨およびプログラムの説明
- ・話題提供 1 株式会社アカリク代表取締役 山田 諒氏
「企業採用の常識から考える URA 人材獲得戦略」および質疑応答
- ・話題提供 2 鹿児島大学 南九州・南西諸島域イノベーションセンター長 藤枝 繁氏
「鹿児島大学における URA 人材育成」および質疑応答
- ・ブレイクアウトルームを利用したネットワーキング
- ・アンケートへの協力依頼、閉会挨拶

【話題提供 1】

株式会社アカリク代表取締役 山田諒氏「企業採用の常識から考える URA 人材獲得戦略」

(株)アカリクは、大学院生・ポストドクターの出口(就職)を確保することが、大学院進学者数を増加させ、企業を牽引するような人材の輩出に貢献できるとの考えから、4 つのサービスを展開されています¹。山田氏によると、アカリクを利用する学生は大学院生を中心に年間 3,000 人を数え、民間企業に就職する博士人材の 2 人に 1 人がアカリクに登録しているとのことです。アカリクが実施したアンケートによれば、博士人材を雇用している企業の人事担当者の 97.3%が博士人材のパフォーマンスを高く評価しており、博士人材の同僚にあたる社員からの評価では、論理的思考や研究遂行能力、知的的好奇心といった基礎能力の高さが専門性以上に重視されていることが明らかになりました。

山田氏は、汎用的で高度なスキルを有する博士人材は URA 人材としての適性が高く、URA 人材獲得にあたっては、競合相手として産業界を意識する必要があると考えておられます。企業の場合、博士人材に高い市場価値、明確な職務記述を提示します。これに対して、URA の待遇や職務内容は非常に曖昧です。また、いくつかの企業を例に、評価基準やキャリアパスが求職者自身のライフステージと照らしながら想像しやすいようにまとめられている点の紹介のほか、インタビューによるロールモデルの提示といった民間企業ではごく当たり前に行われているような方法が人材の獲得と定着につながる有効な手段となっているとの示唆がありました。博士人材は、「研究に関わる仕事」という点に魅力を感じる傾向にあることから、URAとして求める人物像や働く環境については、ごく当たり前の内容であっても丁寧に情報提供することで、応募先の候補リストに入りやすくなるとの見方も示されました。

まとめとして、①民間企業の求人情報も確認し、どんな条件で比較されるのかを把握すること、②URA に求める要件・働く環境に加え、該当するキャリア関連制度や得られる経験も明記すること、③学内での需要・緊急度に応じて「採用費」も計上して適切なマッチングを実現することの 3 点が示されました。

続く質疑では、URA 採用に関して悩みを抱える参加者からの質問が寄せられました。

¹ <https://acaric.co.jp/> (最終閲覧日: 2026 年1月 15 日)



【話題提供 2】

鹿児島大学南九州・南西諸島域イノベーションセンター長／教授 藤枝繁氏「鹿児島大学における URA 人材育成」

鹿児島大学は 9 学部、教員数 1,000 人を超える総合大学です。その中で、南九州・南西諸島域イノベーションセンター²は、1992 年に発足した「地域共同研究センター」を源流としており、2022 年に「産学・地域共創センター」と「URA センター」を統合する形で誕生しました。その特徴は、研究支援から社会実装までシームレスに支援することにあります。しかしながら、設立当初は旧組織間での業務の整理や連携が十分とはいえず、学内からは何をしているのか見えないという声が聞かれたそうです。そこで、各学部の教授会を巡る「部局キャラバン」センターの活動を紹介し、研究者から見た際の窓口を一本化する体制をつくり出しました。ただ実際には研究支援から契約、特許相談、事業化支援までを対応できるような超人はおらず、また個別担当部局制では部局によって業務量の格差や部局を超えた支援もあり、本年度からは3～4 名で部局を担当するチーム体制に修正しました。あわせて現在は、即戦力として雇用した経験豊富な URA がいるうちに若手の育成に取り組んでいます。

藤枝氏からは、「宇宙」「ライフサイエンス」「食と安全」という大学の強みと「南九州・亜熱帯の地域性とフィールド」という大学の特色を生かした 3 つの取組が紹介されました。センターミッション：「大学の知を最大限化」を令和 7 年度に設定して研究開発マネジメント体制の構築にあたり、①URA キャリアパス制度の整備、②デュアルスペシャリストを目指す人材育成制度の整備、③ ①②を可能とする財務基盤の強化、④クロスファンクショナルチーム体制に基づく新たな運営体制、⑤センター業務の可視化が進められました。デュアルスペシャリストとは、一人が研究分野の専門と URA 業務の専門を身につけることで、クロスファンクショナルチーム体制とはデュアルスペシャリストがチーム化されたものを指します。最後には、URA 達成目標評価シートについて、その特徴と意義が示されました。

続く質疑では、実際の評価方法やテニユアとして雇用するための方策などに関する質問が寄せられました。



その後、ブレイクアウトルーム機能を利用して、それぞれの部屋に分かれて議論が行われました。

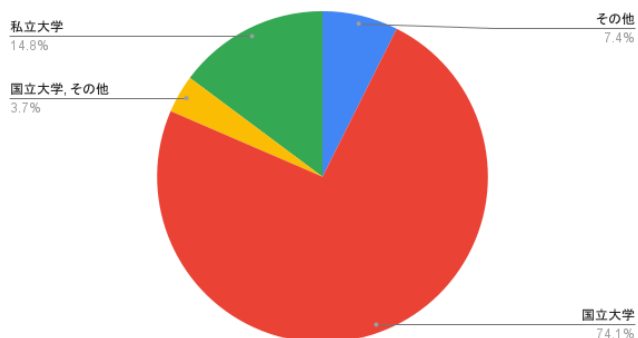


【参加者アンケート結果】

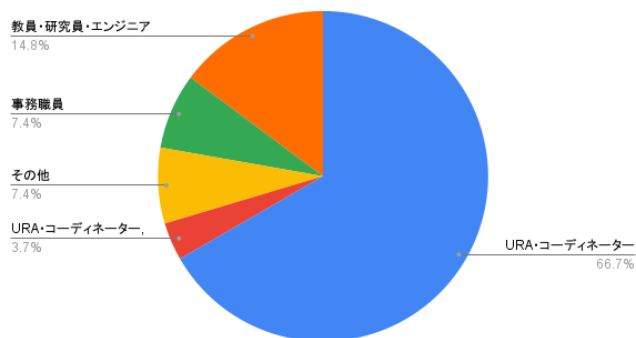
² <https://www.krcc.kagoshima-u.ac.jp/>（最終閲覧日：2026 年 1 月 15 日）

参加者 41 名のうち 27 名が回答(回答率 65.85%)

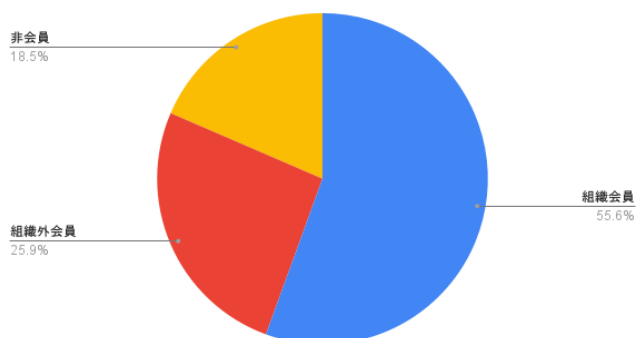
Q1. 所属機関を教えてください



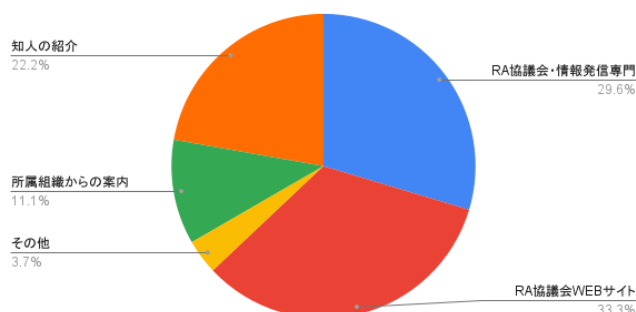
Q2. 職種を教えてください



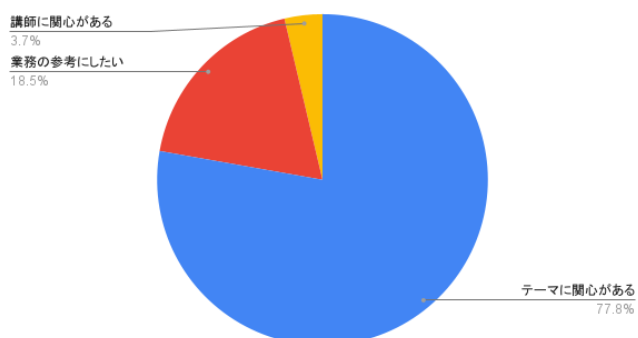
Q3. 会員種別を教えてください



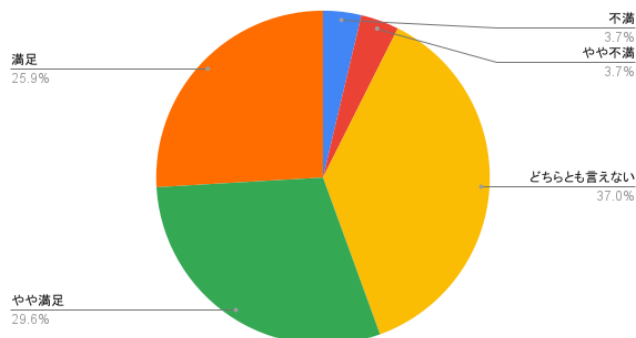
Q4. 今回のセミナーを知ったきっかけと参加動機について教えてください



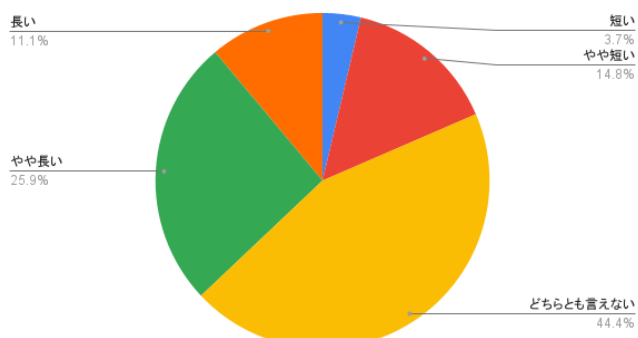
Q5. 参加目的を教えてください



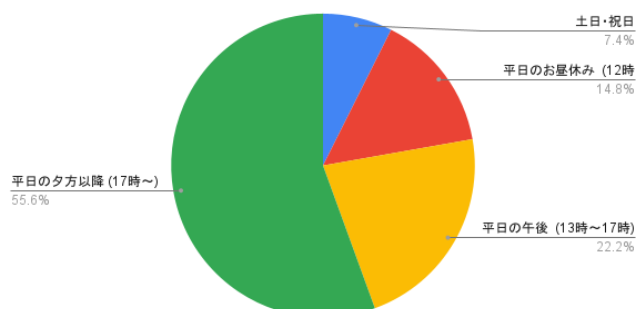
Q6. 今回のセミナー全体の満足度について、5段階でお答えください。



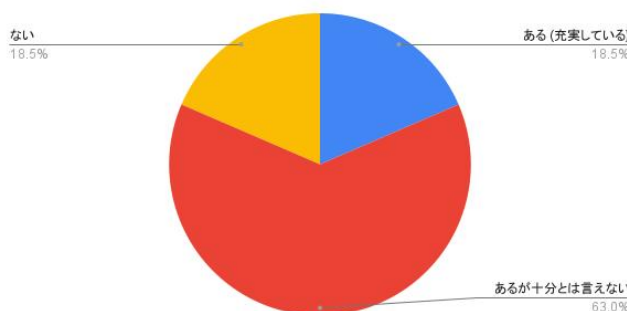
Q7. 今回のセミナーの開催時間について、5段階でお答えください。



Q8. 今後、セミナーを開催する際の参考にしたいので、希望する曜日・時間帯を教えてください。



Q9. あなたが所属している組織で、業務に必要なスキルを習得するための研修などの機会がありますか？



Q. URA 求人の応募内容・方法・期間について、あなた自身の視点から、改善すべき点やご提案があればぜひご記入ください。(自由記述)

- ・講演にもあったように業務の具体的な記述
- ・キャリアステップの可視化、ミッション詳細、評価方法
- ・給与水準が低い
- ・URA 自体の知名度がまだまだ不足していると感じているので、大学院生に URA っていう仕事が存在することや、何をしているかを発信していくことが重要かと思いました。
- ・採用時期が他の選択肢(企業、官公庁など)の採用スケジュールと違うため、比較検討しづらい。給与が「〇〇大学の××規程に基づく」のように記載されていて、いくらなのかわからない。説明会などの機会が少なく職場の雰囲気がわかりにくい。
- ・業務の内容と求めるスキル、アウトプットを明確にすること
- ・本日のご講演のように、公募に際しての事前説明会や、WEB などでの勤務内容のインタビューなどがいないため、応募者が何を求められているのかわからないまま面接に臨んでしまい、ミスマッチが生じるように感じます。URA とはどんな職かということ、その大学ごとの特色がわかるような発信、説明会を開催するのが大切だと感じました。
- ・キャリアパスについてもだが給与基準・手当・処遇について不透明であることが多い。「xxx 大学規定による」といった文言で済ませていることも多く、また民間での経験をどう評価し入職時の待遇に結び付けるのか開示されていない。無期雇用転換については「可能性がある」だけで、仮に3-5 年勤務してその資格を得たとしても、予算の関係で無期雇用転換への実施は行われないといった場合もあると聞く。
- ・年収、雇用期間等の待遇面。公募に当たっては博士号保有は必須としない方が間口が広がると思う。
- ・年収など待遇はもっと具体的に提示すべき
- ・応募はウェブで統一し、応募後は受理された通知が欲しい
- ・公務員的なジェネラリストでなくスペシャリストとして職種業務内容を明記して求人していただきたい。
- ・URA の仕事内容や求められるスキルが幅広すぎて、採用いただいてから、実際着任するまでの間にどのようなスキルを磨けばいいか、ということが求められるのかのイメージが湧きづらかった。大学によっても大きく業務が異なるが、URA の方の仕事内容が広く認知される取り組みがあると良いと感じている。
- ・URA は任期付の雇用が多いため、募集の際には、URA としての業務以外に、研究に割くエフォートを認める、外部研究資金を持つことを可能にする等の研究者に戻れる可能性を残しておかないと、Ph.D を取得して 3 年以内の方が URA という職業を選択するのは難しいのではないのでしょうか。
- ・URA の無期雇用転換のある大学では、どの程度、無期雇用になっているか等のキャリアパスに関する情報の拡充。年収の明記。
- ・着任時期に融通が利くかなどの情報がほしいです。業務内容も一般的な記述が多く何をするのかがよくわからない求人が多いです。

Q. URA 求人の応募内容・方法・期間について、あなたの所属組織の視点から、改善すべき点やご提案があればぜひご記入ください。(自由記述)

- ・可能な限り早期の公募開始
- ・着任したばかりでよくわかりません…
- ・公募内容と職務内容の乖離
- ・セミナーでもお話があった通り、より具体的な条件について求人票に記載することだと感じています。
- ・地方の大学は候補になりそうな人材の数が首都圏大学とは違うので、採用戦略も工夫が求められるのではないかと思います。
- ・大学の公式ホームページや JREC-IN の他に、お金がかかるかもしれないですが転職エージェントなどにも広く公募を出す試みをするのも良いのかもしれないと思いました。
- ・研究開発マネジメント人材の実施の影響もあるが、優秀かつ即戦力になる URA は大学間で熾烈な取り合いとなっている。大学の知名度だけで人が集められた時代はとうに終わっている。大学の特色を明確に打ち出し、育成プログラムを充実しなければ応募者は集まらない。明瞭な職務記述と求められるコンピテンシーの記載があることは必須だと思う。
- ・安定雇用のための財源、スキルを身に付けた人の流出防止
- ・応募書式に研究業績や学位は不要ではないか。応募者が PR しやすいよう自由様式でいいのではないか。
- ・サポート・研修体制や教育体制の充実、具体的な仕事内容の記載

- ・公募時にその機関における URA 組織のミッションを（他大学との差別化も含めて）最初から明確にしておいた方がいいと思います。
- ・オールラウンド型の URA の業務であるため、仕事を通しての自身のスキルアップを感じにくい点を改善したいと思っている。自分自身がどのような URA になりたいか、理想をイメージできるようなロールモデルの話と接する機会を増やせると良いかもしれない。
- ・現在の所属組織では URA を雇用していません。一方、他組織で URA であったこれまでの経験から、URA を雇用する場合は、雇用規定を定める必要があるとは考えています。
- ・同じ大学内でも各 URA でやっていることが違います。募集にあたっては業務内容や役割（権限）などをしっかり伝えないとミスマッチがおこりお互いにとって不幸な結果になると思います。
- ・中長期的な戦略に基づいて採用をしているとは思いません。予算を獲得できたらその都度、雇用しているだけだと思います。
- ・学位を有する URA を望む場合の人件費について、しっかり所属組織の理解が無いと支払いができない。授業を持たない URA の重要性を組織に根付かせる必要がある。

Q. 今後のセミナーで取り上げてほしいテーマがありましたら、ご記入ください。（自由記述）

- ・民間からの中途採用者のフィット・定着に向けた取り組み
- ・URA による科学技術コミュニケーション
- ・テーマどうこうよりは、内容をタイトルと一致させてほしいです。
- ・研究における AI の活用について、融合研究を進めるファシリテーションスキルについて
- ・他大学の採用担当者の話が聞きたい。
- ・若手育成、（民間等で業務経験があるが）研究支援経験の浅い人へのために組織ができること
- ・テーマではないのですが、ネットワーキングの時間が少なすぎと思いました。
- ・大学事務職員の方のお話
- ・URA には組織間の人材交流等の流動性の向上が求められているが、大学間での人材交流等があれば情報提供願いたい。
- ・取り組みの数じゃない URA の評価方法の構築、事務と研究者との人間関係をよりよくする組織改革
- ・URA からのキャリアチェンジに興味があります。
- ・転職活動のコツ。URA に学位は必要か。（残念ですが事務出身者を下にみる博士 URA が一定数いらっしゃいます）
- ・今回のテーマはおもしろかったです。話せる方がいないのかもしれませんが、各講演タイトルと内容があっていないように思いました。大切なテーマだとおもいますので URA のキャリア構築については引き続きとりあげてください。

文責：鈴木紀子・山田綾子