

英国の大学における研究支援体制

ロンドン研究連絡センター

松村 麻美

1. はじめに

昨今の日本での研究を取り巻く環境は厳しい。世論は毎年のように日本人研究者のノーベル賞受賞に沸いているが、どの受賞者も日本の研究環境、とりわけ研究費をめぐる厳しい状況について警鐘を鳴らしている。2000年頃から研究費の集中配分が開始され、さらに2004年に国立大学が法人化されてから、運営費交付金の配分額は年々減少を続けている。大規模大学から地方大学や小規模大学までどの大学も厳しい財政状況に置かれ、研究力の低下が危惧されている。

それでは英国の大学の状況はどうだろう。ノーベル賞受賞者（自然科学系）の数が米国に次いで多く、科学技術を牽引している印象のある英国だが、GDPに対する研究開発費への支出は1.66%程度と他の先進諸国と比較して少ない（表1）。英国政府は2027年までにこの割合を2.4%まで引き上げることを目標としている。ここでいう研究開発費には、大学等高等教育機関の研究費だけでなく企業の研究開発費なども含まれているため、この数値をもって一概に英国政府の大学に対する支出は他国と比べて少ないと言うことはできない。しかし、このデータを企業と高等教育機関の支出に分けてみても、企業の支出が年々増加しているのに対して、高等教育機関の支出はここ数年ほぼ横ばいとなっており、英国政府の大学に対する支出は他国と比較しても際立って多いとは言えないことがわかる¹。

表1 主要国の研究開発費と対GDP比（2017年）²

	研究開発費（単位：百万米ドル）	GDP比
英国	43,217	1.66%
米国	483,676	2.79%
中国	444,755	2.15%
日本	155,090	3.21%
ドイツ	110,642	3.04%
フランス	55,512	2.19%

しかし、このように比較的少ないインプットにもかかわらず、多くの世界大学ランキングデータにおいて上位に名を連ねる英国の大学が多数あることからわかる通り、英国の大学は世界で高い評価を受けている。英国の科学論文数の世界に占めるシェアは2014年から2016年の平均で4.2%であり、世界第5位となっている。他の論文から引用される回数が多い論文であるトップ10%論文に限ったシェアでは、米国、中国に次いで6.1%と世界第3位であり、質の高い研究成果を上げていることがうかがえる。

英国の大学では資金調達力が大事である—これは、以前ケンブリッジ大学の日本人教授がある雑誌のインタビューで指摘していたことである。英国の大学ではもともと収入に占める外部資金

¹ 「OECD Gross domestic spending on R&D」によると、2014年から2017年にかけて企業の支出は約15%増加しているのに対して、高等教育機関の支出は約2%の増加。

² 「OECD Gross domestic spending on R&D」を基に筆者作成。

の割合が日本よりも大きく、近年さらに増加傾向にある。また、日本における科研費のような国内の競争的資金以外に、EU ファンディングや公益財団、チャリティー等外部資金源が多様である。英国では研究活動に対する助成として、高等教育財政審議会（HEFCs）およびリサーチ・カウンシルを通じて分配するデュアルサポートシステムが 1992 年に導入された。このように英国は早くから外部資金を受け入れ、また、この必要性を認識していたと考えられる。このことから、英国では外部資金を扱うノウハウが長い間蓄積され、研究支援のエキスパートが養成されてきたのではないかと推察される。そのため、英国の大学の研究支援システムの仕組みや研究支援スタッフの役割を知ることは、日本の大学の研究支援体制の向上に有益であると考えられる。本稿では、2 章において外部資金等の研究費の状況を日本との対比で示し、3 章にて研究支援担当者および研究者へのインタビューを通して英国の研究支援体制について明らかにし、そのうえで日本の研究環境の現状を踏まえながら、日本の大学における研究支援体制について考察する。

2. 日英の研究費の比較

まず初めに、英国における政府からの研究関連支出および大学等の予算について見ていく。

英国では Department for Business, Energy & Industrial Strategy（ビジネス・エネルギー・産業戦略省：BEIS）の傘下に Higher Education Funding Council for England（イングランド高等教育資金会議：HEFCE）や各研究会議および科学技術機関等が配置されていたが、2018 年の組織再編により UK Research and Innovation（英国研究・イノベーション機構：UKRI）が新組織として発足した。UKRI は 7 つの研究会議（リサーチ・カウンシル）、Innovate UK、Research England の 9 機関をまとめる単独の組織である。2019-20 年度の UKRI の総予算は約 70 億ポンド（約 1 兆円）で、UKRI 傘下の各機関の配分内訳は表 2 の通りである。多数の組織に分かれていてわかりづらいが、これらの予算のうち日本の運営費交付金にあたるのが Research England の予算である。英国では一般的にブロック・グラントと呼ばれている。2019-20 年度の予算は約 23 億ポンドとなっている。一方、研究分野ごとに構成される 7 つのリサーチ・カウンシルは日本でいう予算配分機関（ファンディング・エージェンシー）にあたり、主に競争的資金の配分を行っている。2019-20 年度の予算合計額は約 38 億ポンドである。

次に英国大学全体の収入源別の収入内訳は表 3 の通りである。Funding body grants は Research England および Office for Students³からの補助金で、日本における運営費交付金にあたる。Research grants and contracts は 7 つのリサーチ・カウンシル（ファンディング・エージェンシー）予算およびその他補助金（チャリティー、EU ファンディング）である。Research grants and contracts およびその他収入内の補助金⁴および Donations and endowments（寄附金収入）

³ 英国の高等教育機関の教育部門を管轄する Department for Education 下の機関。

⁴ その他収入に含まれる補助金は合計約 5 億ポンド（地方自治体補助金（0.13 億ポンド）、公的医療関係補助金（3.34 億ポンド）、その他補助金（1.5 億ポンド））。これは収入全体の約 1.3%にあたる。

を外部資金とすると、その合計は収入全体の約 20%を占める。

表 2 UKRI 予算配分⁵

£ millions

	2017-18	2018-19	2019-20
Arts and Humanities Research Council (AHRC)	110	124	167
Biotechnology & Biological Sciences Research Council (BBSRC)	446	438	445
Engineering and Physical Sciences Research Council (EPSRC)	1,052	1,148	1,110
Economic and Social Research Council (ESRC)	210	224	211
Medical Research Council (MRC)	727	717	746
Natural Environment Research Council (NERC)	445	441	404
Science and Technology Facilities Council (STFC)	674	725	697
Innovate UK	714	829	906
Research England	2,013	2,217	2,355
Total UKRI	6,390	6,865	7,040

表 3 The total reported income of UK higher education institutions (2017-2018)⁶

	£ millions	%
Tuition fees and education contracts	18,875	49
Funding body grants	5,112	13
Research grants and contracts	6,225	16
Other income	7,203	19
Investment income	248	1
Donations and endowments	586	2
Total	38,249	100



図 1 国立大学法人の収入内訳の推移⁷

⁵ 「BEIS, THE ALLOCATION OF FUNDING FOR RESEARCH AND INNOVATION」を基に筆者作成。

⁶ 「HESA, HE Provider Data: Finance」を基に筆者作成。

⁷ 「国立大学法人等の平成 29 事業年度決算について」より抜粋

一方、日本の国立大学法人の収入内訳の推移（図 1）を見てみると、運営費交付金は減少傾向にある一方、外部資金は年々増加している。政府は運営費交付金を年間 1%（約 100 億円）ずつ削減するとしており、外部資金獲得の重要性はますます高まり、資金獲得競争が熾烈化することが予測される。

3. 英国の大学等における研究支援体制

3-1. 大学研究支援担当者インタビュー

英国の大学での研究支援体制について調査するために、オックスフォード大学の **Research Service** オフィスを訪問し、担当者にインタビューを行った（2020 年 1 月 29 日実施）。

オックスフォード大学は英国の大学都市であるオックスフォードに所在する総合大学。11 世紀末に大学の礎が築かれ、英語圏では最古の大学と言われている。学生数約 23,000 人のうち英国国外からの学生が約 40%を占めており、2017-2018 年の収入は 22 億ポンドである。多くのノーベル賞受賞者や政治的指導者を輩出する世界トップクラスの大学である。**Times Higher Education** の大学ランキングでは 2017 年から 2020 年現在まで 4 年連続で 1 位となっている。研究および論文引用数において際立って高い評価を受けており、特に医学、物理学、社会科学、人文科学分野等、幅広い分野で世界をリードする研究を行っている。

外部資金の獲得件数は年々増え続けており、2017-2018 年は大学全体で 2,400 件を超えるグラントを新たに獲得している。獲得額は英国内の大学で最も多い。

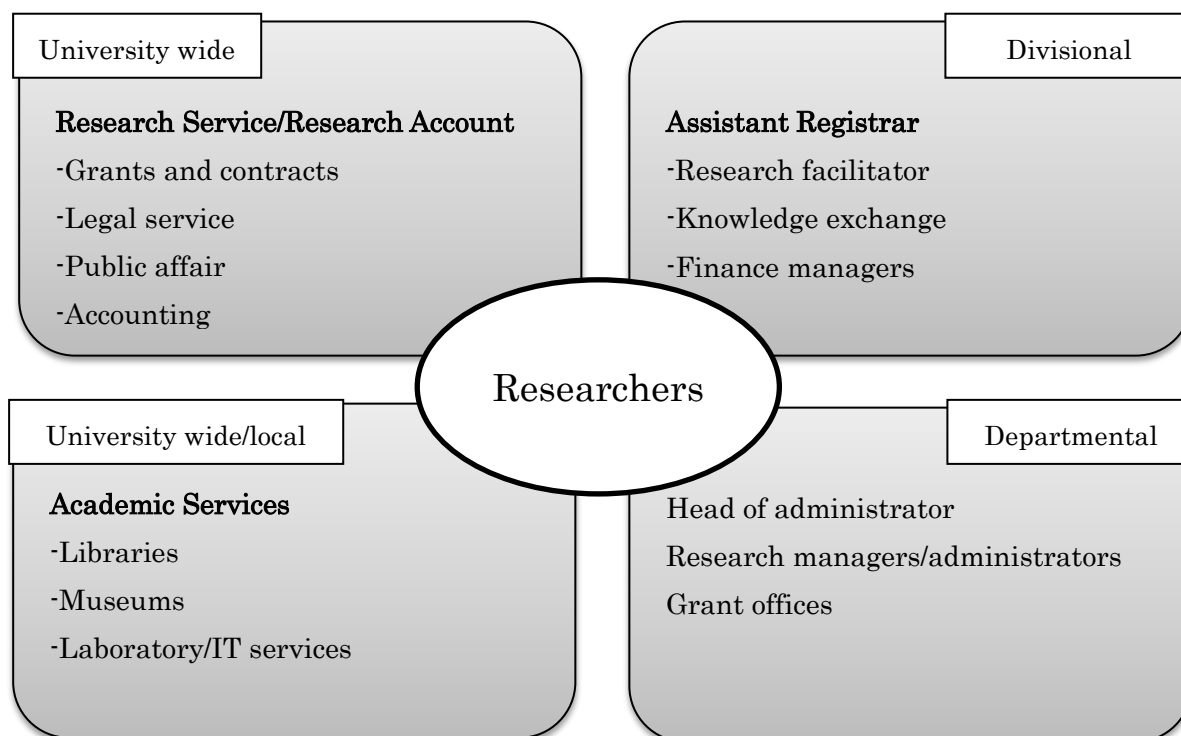


図 2 オックスフォード大学の研究支援全体像

図 2 は当該大学の研究支援の全体像を表したものである。全学的レベル、Division レベル、Departmental レベルそれぞれに研究支援の役割が与えられている⁸。今回訪問した Research Service は外部資金に関する全般的な業務に加えて、臨床研究に係るサポート、研究公正等の研究に関わるガバナンス、研究に関する情報公開などを行う 12 のチームから成る全学的な組織である。合わせて 110 人のスタッフが所属している。

はじめに、European & International team の Price 氏 (Deputy Head) および Jardin 氏 (International Research Officer) に話を伺った。

当該大学ではある一定の金額以下の外部資金以外に関しては、申請者は Department Office を通して申請書を本オフィスに提出する。その際、FEC⁹に基づく外部資金のコストが計算される (Cost and Pricing)。このコストの計算には、当該大学とケンブリッジ大学が共同で運用する X5¹⁰ と呼ばれるシステムが使用される。当該オフィスの承認を経て申請書は提出される。資金獲得後は各 Department が予算の執行管理、報告等を行う。このように、外部資金に関する業務は、研究者→Department→Research Service→研究者と連携、循環して行われる。

当該オフィスは大学研究評価 REF に関する業務も担当している。REF (Research Excellence Framework) とはイギリスが 2014 年に開始した、国立大学の予算配分を決めるための新しい研究評価の枠組みである。REF においては、研究成果 65%、インパクト 20%、研究環境 15%の割合で各大学の評価が行われる。REF におけるインパクトとは、学術を超えた、経済、社会、文化、公共政策・サービス、健康、生活環境と生活の質における影響、変化または利益と定義されている。英国は世界で初めてこのインパクト評価を大学評価の指標に採用した。大学は研究者の研究活動にもとづくインパクトケーススタディを提出するが、このケーススタディを研究者とコミュニケーションを行いながら作成するのが担当者の大事な役目である。担当者曰く、社会に対する公的資金のアカウンタビリティの重要性が高まる中で、インパクト評価について研究者の理解も徐々に深まりつつあるという。

外部資金の公募情報の収集、周知も当該オフィスが行っている。情報は主に Research Professional という民間企業のデータベースシステムを利用している。大学で契約しているため、全研究者が無料で使用できるという。

当該大学には世界中から優秀な研究者が集まるため外国人研究者数も非常に多い。外国人研究者だからといって申請書の内容についてネイティブチェックを行うというような対応は当該オフィスでは行わないということだが、外国人研究者向けの英語教育コースなどの全学的な教育プログラムは充実しているという。外国人研究者から特に多い要望としては、研究者とその家族を含めた大学内外での交流機会の提供である。当該大学には目的別、出身地域別などの大学公認、非公認のコミュニティが多数存在し、教職員は部署や研究室を超えた交流を行っている。

また、Horizon 2020 などの EU ファンディングも当該オフィスが担当している。英国の EU 脱

⁸ オックスフォード大学は 4 つ (人文、数理、医学、社会科学) の学系 (Division) に分かれており、各 Division の下にそれぞれの学科 (Department) が配置されている。

⁹ Full Economic Costing (FEC) とは英国の高等教育機関で使用される、研究プロジェクト全体に係るコストを算出する方法である。

¹⁰ 余談になるが、この名称はオックスフォードとケンブリッジを結ぶバス路線が X5 と呼ばれることから命名されたという。

退を目前に控えた現在、今後の見通しについて伺ったところ、英国政府と EU との間での取り決めがまだなされておらず、今後英国が EU ファンディングにアクセスできるのかは不明で、大学としてはいくつかのケースを想定し対応を考えてはいるが、まずは政府の判断を待つしかないというのが担当者レベルでの認識のようだ。

次に、**European & International team** の Head である Wells 氏に、当該オフィスのスタッフの人事的な側面について話を伺った。

スタッフは大学ウェブサイトおよび一般の就職サイトで募集している。PhD 等の学位については必要条件とはしていない。PhD を保有しているかどうかは、研究支援スタッフが業務を遂行するにあたってそれほど重要視していないと Wells 氏は言う。それよりも、研究者と接するなかで最適な提案ができるようコミュニケーション能力や情報リテラシーを重視し、スタッフの採用を行っている。大学関係者に限らず広く募集を行っているためスタッフのバックグラウンドは多様である。スタッフの能力開発については、**People and Organisational Development** という部署が研究支援スタッフを含むすべての教職員に対して様々な学習コースを提供している。当該オフィスのスタッフに特に有用とされているのは、情報処理などの事務スキル向上のためのコースに加えて、スタッフを雇用する際のジョブ・ディスクリプションの書き方、人種や性別に対する無意識のバイアスを認識し取り除くトレーニングだという。

スタッフの評価については、スタッフ本人の自己評価に加え、Head が面談を行い、毎年のアセスメントを行う。この年 1 回の評価以外にも、必要に応じて個別に面談を行っているという。Wells 氏の執務室は全面ガラス張りになっており、スタッフと頻繁にコミュニケーションをとっている様子が訪問時に見て取れた。

雇用形態については、一部の臨時雇用のスタッフを除き無期雇用である。異動はなく、本人の同意があり、知見やスキルを伸ばすのに有用と考えられる場合のみ、他部署の業務に一時的に就くことがあるという。研究支援を行うにあたって大事なものは、現場での経験、そして研究者やチームメンバーとの信頼関係であり、それらは一朝一夕では培うことはできない。スタッフは現場での経験および学内でのトレーニングを通して、プロフェッショナルな人材として成長していくことを Wells 氏は強調していた。今回話を伺った Wells 氏、Price 氏ともに、過去の他大学での職歴も含めると研究支援に 15 年以上携わっているという。

3-2. 研究者へのインタビュー

英国の研究支援体制について研究者自身はどう感じているのかを知るために、日英両国の研究環境を経験している、英国で研究活動を行う日本人研究者にインタビューを行った（2020 年 1 月 27 日実施）。

インタビューを行った 3 人の研究者はいずれも **Francis Crick Institute** に所属しているポストドク研究員である。当該研究所は、**The UK Centre for Medical Research and Innovation (UKCMRI)** を前身とし 2016 年に開設された。バイオメディカル分野でヨーロッパ最大の研究施

設であり、研究者約 1,250 名を擁する。Medical Research Council (MRC)、Cancer Research UK、Wellcome、UCL、Imperial College London、King's College London とパートナーシップを結んでいる。

3 人の研究者の話を聞いて印象的だったのは、研究者のキャリアアップを支援するシステムが研究所内に整っている点である。プレアワードからポストアワードまでの外部資金関連業務はグラントオフィスが担当している。それに加えて当該研究所では、CV（履歴書）や補助金の申請書の書き方、面接の練習等、キャリアアップに役に立つ無料の講習会を定期的に催すなど、資金獲得のための支援、さらには研究者の今後のキャリアアップを念頭に置いたサポート体制が敷かれている。外部資金の申請書はグラントオフィスにまず提出し、スタッフからアドバイスを受けるといふ。申請書に関しては、グラントスタッフの他にシニア研究者からアドバイスを受けることもあるという。また、助言者となるシニア研究者（メンター）とメンターを探している若手研究者（メンティー）がそれぞれ研究所内で登録され、メンティーが求めているアドバイスの内容によって、メンターとメンティーをマッチングさせるシステムがある。自分の研究内容からキャリア相談に至るまで、若手研究者の多様なニーズをくみ取ることができるようになっていふ。本研究所の研究者は、研究所のメールアドレスだけでなく個人のメールアドレスも登録するようになっていふため、他の研究機関等に転籍した後もコネクションを維持しており、このメンター・メンティーシステムやコラボレーションの機会に参加することができる。交流が主に研究室内に限られがちで、研究室の教授の指導に頼るか、自力で次のキャリアを探さなくてはならない日本の研究室とは対照的である。

また、研究所内の業務が効率的に分業化されているのも当該研究所の特徴である。実験機器の整備や器具の清掃、実験動物の管理等は専門のスタッフが行うため、研究者は研究活動に専念することができる。当該研究所に所属するのは大半がポスドク研究員で、安定的なポストを得るまでの実績をつくることを主眼としているため、研究者を第一に考えたシステムが構築されている。教育関連業務等のある大学と単純に比較することは難しいが、研究しやすい環境づくりという点では、大学が大いに見習うべき工夫がなされているといふ。当該研究所へは開設から現在まで、この優れた研究環境を大学等へ取り入れるべく、世界各国から視察者が絶えず訪れているといふ。インタビューを行った研究者自身からも、以前に在籍していた大学等と比較しても、研究環境について満足しているという声が聞かれた。

4. 日本の研究を取り巻く環境

次に日本の研究を取り巻く環境、研究者の置かれている現状について述べる。

図 3 にある通り、日本の大学等における研究者の研究時間割合は、2002 年調査では 46.5%と職務時間全体の約半分を占めていたが、2008 年には 39.1%まで減少し、2013 年・2018 年も減少を続けている。

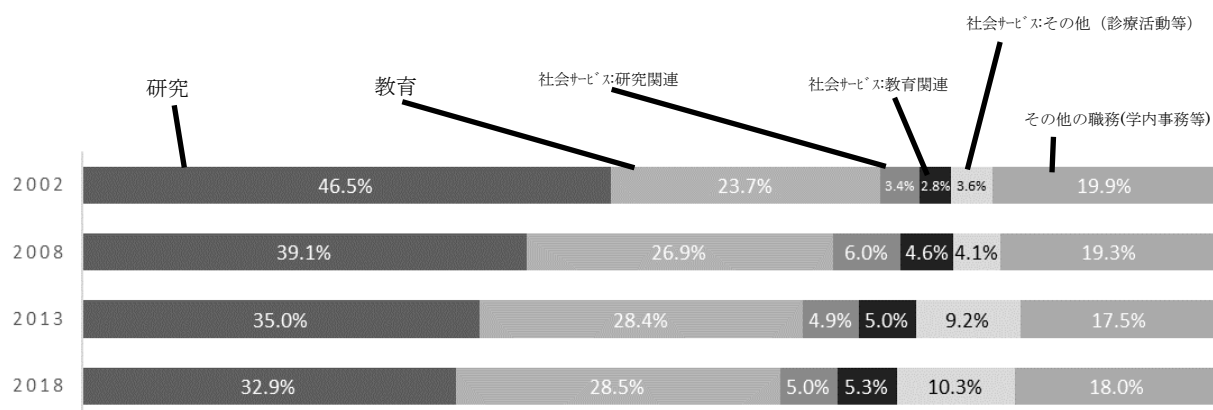


図3 大学等教員の職務活動時間割合¹¹

全世界での研究者の研究時間割合は Nature's 2016 jobs survey によると、約 64%（競争的資金獲得のための申請書類作成 10%を含む）というデータがあり、それと比較しても日本では研究者が研究にかけられる時間が少ないと言える。割合の変化を見ると、「教育」および「社会サービス：その他（診療等）」の割合が増加し、研究時間の割合が減少している。「社会サービス：その他（診療等）」については診療に携わる一部の研究者に限定されるためここでは言及は避けるが、教育時間の増加については、入学希望者総数が入学定員総数を下回る大学全入時代に突入し、学生へのサービスやケアがより重視されるようになった結果と見て取れる。

また、研究活動時間について考察するにあたって留意すべき点は、競争的資金獲得のための申請書類や報告書の作成は研究活動に含まれているということである。外部研究資金の獲得に関する業務については、研究者の業務負担が大きく、研究時間を圧迫している状況を文部科学省も認識しており、最新の同調査から新たに、競争的資金等の申請に係る文書等の作成時間についても調査が行われている。その調査によると、年間の研究時間に占める割合は 5.0%という結果が出ている。以前は調査が行われていなかった項目のため、過去のデータと比較することはできないが、外部資金獲得の重要性が高まるにつれて、資金獲得のために割く労力・時間が増加していることは想像に難くない。

その結果、研究者が実験をしたり論文を執筆したりする時間を十分に確保できていないことが懸念される。実際、科学技術・学術政策研究所（NISTEP）による研究者の意識調査である定点調査 2018 によると、「研究者の研究時間を確保するための取組（組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保等）は十分だと思いますか」という質問に対し、9 割近くの研究者が不十分であると回答している。こうした研究時間の減少は日本の研究力の低下につながっているように見える。その証拠に、急速な伸びを見せる中国を筆頭に、主要国（アメリカ、中国、ドイツ、韓国、フランス、イギリス）の自然科学系論文数は年々増加しているのに対し、日本だけが論文数は横ばいとなっている。質が高く影響力のある論文であることを示すトップ 10%論文のシェアも日本は下降傾向にあり、量・質ともに日本の研究力の低下を物語っている。

¹¹ 「平成 31 年度 大学等におけるフルタイム換算データに関する調査について」を基に筆者作成。

このように増大する研究者の負担を軽減するため、文部科学省は 2011 年に「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」事業を開始した。この公募要領の冒頭には、「研究者に研究活動以外の業務で過度の負担が生じている状況」があることから「研究者の研究活動活性化のための環境整備及び大学等の研究開発マネジメント強化等を図っていくことが求められて」いるとし、「大学等が、研究開発に知見のある人材をリサーチ・アドミニストレーターとして活用・育成するとともに、専門性の高い職種として定着を図ることをもって、大学等における研究推進体制の充実強化に資すること」となっている。そして、当該事業開始に伴い、全国の各大学で URA が配置され始めるに至った。

それから 10 年近くが経過し、各大学等で研究支援人材の養成、確保が進んでいるようにみえる。大学等で URA として配置されている担当者数は年々増加し、2016 年度の調査では 916 人となっている。しかし、そのうち雇用期間に定めのない者はわずか 23%となっており、さらに、約 86%の大学等は URA を配置していないと回答している。予算が限られているため、研究者あたりの URA の人数が少なく、支援内容も理解が得られやすい研究費獲得支援に限られがちだ。また、どのように人材を採用するのか、URA の職種をどう位置づけるのか、従来の研究推進部門との連携をどのように行うのか、といった課題が大学等から提起されている¹²。

5. 考察

今回の調査で得られた情報を元に、日本の大学における研究支援体制の在り方について考察したい。

まず、今回英国の研究支援担当者や研究者に話を聞いて分かったのは、研究支援と一口に言っても、多様な支援の内容があるということだ。外部資金に係るプレアワード・ポストアワード業務、知財関連支援等、一般的に考えられる研究支援業務に加えて、研究倫理やパブリックエンゲージメント、さらには若手研究者の就職支援など非常に多岐にわたっている。英国の大学の研究支援体制について、今回訪問したオックスフォード大学以外にも、他大学¹³にもメール等で調査を行ったが、組織の構成は大学によって違いはあるものの、英国の大学ではこれらの多岐にわたる支援をひとまとめにして研究支援と位置付けている印象を受けた。どの大学にも **Research Support** や **Research Services** と呼ばれるウェブサイトが存在し、様々なステージの研究者が日々必要とするサービスについて情報提供がなされている。日本の大学にも研究推進部といった部署が本部機構に存在するが、外部資金の事務的な処理や安全衛生関連の届出業務等を担当するのみで、外部資金に関する情報発信や戦略的な立案、調査分析等は新設された URA の部署が行うといった体制が多いようだ。筆者が大学で勤務していたとき、大学が提供する支援サービスについて、どこに相談したら良いかわからないという声を時折研究者から聞くことがあった。特に日本の大学組織について知識の少ない若手研究者や外国人研究者にとって、この研究支援の体制は非

¹² 文部科学省 URA システム整備についての現状①

¹³ 大学名の公表を希望しない大学があったため、ここでは大学名の記載は控える。

常に分かりにくいものと考えられる。研究者目線に立ったサービス提供という点でも、英国の大学に学ぶことは多い。

また、URA を設置している大学でも、その人数は1 機関あたり数人~10 数人程度と、広範にわたる支援を行うにはマンパワーが不足している。より多くの研究者に支援サービスを提供するには、既存の事務部門との協力体制が不可欠だと考える。その際に問題になるのは、URA と協働する事務職員の存在をどう扱うかということだ。現在、URA を教員職としている大学が多数を占め、その他に「教員」「事務職員」ではない「第3 の職種」として位置付けている大学も存在する。国立大学法人においては人事評価制度や俸給表は教員と事務職員の2 種類しかないため、第3 の職種とした場合は、どちらを適用するかが議論となる。優秀な研究支援人材を確保するには、現場に精通した事務職員の活用や、「教員」「職員」といった従来の枠組みにとられない人事制度の運用も必要になるだろう。

一方英国の大学では、研究支援部門のスタッフは、配置転換無しでその業務のエキスパートとして採用され、オフィスの長から担当者に至るまでスタッフ間の職種の違いは一般的にはない。申請書類の事務的なチェックを行うだけではなく、資金獲得のための立案や分析を行うためには、長きにわたる経験と専門知識が必要となる。任期付きの URA や、人事制度上各部署を数年毎に異動する事務職員では、そのような専門人材は育ちづらい。これは、研究支援に限らず、他の多くの部門の大学スタッフにも言えることで、筆者が様々な英国の大学の担当者に会って驚いたのは、彼らの豊富な経験や専門性の高さだ。

それではその専門性の高さに学位は必要なのだろうか。オックスフォード大学の Wells 氏はインタビューの中で、PhD は付加価値的なものに過ぎず、多くの職種においては必須条件ではないと言っていた。世界各地の研究・アドミニストレーター構成を見ると、国・地域によって若干の違いはあるものの、PhD 取得者は全体の4 分の1 程度となっている。Research Administrator の求人情報をインターネット上で検索すると、ロンドンだけで常時70 件程度の求人が見つかるが、学位を必須としているポストは見当たらなかった。もちろん、英国の大学においても、PhD や研究経験を必要とする職種も一部存在する。今回インタビューを行ったのはすべて PhD を持たないスタッフだったため、今後研究・アドミニストレーターについての理解をさらに深めるためには、PhD を持つスタッフへのインタビューも不可欠だと考えられる。一方、日本の大学における URA の求人情報を見てみると、多くの大学が URA を教員職として扱っていることからわかる通り、応募条件として博士号取得者を原則としている。2009 年には文部科学省科学技術・学術審議会が「知識基盤社会を牽引する人材の育成と活躍の促進に向けて」という提言において、博士号取得者のキャリアパス多様化の促進のために、高度な専門知識を必要とする研究・アドミニストレーターが、彼らが活躍すべき職種のひとつとして挙げられている。博士号を取得し研究に従事した経験は、URA として研究を支援する側になっても有用であると考えられる。しかし、研究に従事していた人材が、即戦力として研究支援人材になるとは考えづらく、継続的なキャリアトレーニングや事務職員との協働が不可欠である。日本の URA 制度では、URA は博士号取得者を前提とすることで間口を狭めてしまい、優秀な研究支援人材の獲得を妨げているように思える。このことからわかるように、一口に研究・アドミニストレーターと言っても、日本と英国では捉え方が若干異なっているようだ。日本では URA 制度が創設され

た際、外部資金獲得への貢献以外にも、大学経営への関与など独自の URA のキャリアパスが想定されている点にも留意する必要がある。

オックスフォード大学では大学研究評価 REF を担当するチームも Research Service に含まれている。他の多くの大学でも、REF は研究支援部門が担当しているようである。現在どの大学も REF2021 に取り組んでいるところだが、この評価結果は大学の予算配分に直結するため極めて重要である。その意味では、英国の研究支援部門も大学の経営にとって重要な役割を担っていると見える。日本の大学等への運営費交付金の配分においても、大学の評価が重視される傾向にあるため、日本の URA や研究支援部門のスタッフが英国の REF への取り組みから学ぶことは多いだろう。

6. おわりに

不足する研究資金やポストク問題など、日本の研究者は非常に厳しい状況に置かれているといえる。他方、英国においてもどの大学や研究者も資金が潤沢にあるというわけではもちろんない。むしろ、日本の研究者と同様に資金獲得のプレッシャーに常にさらされていると言える。オックスフォード大学総長は 2019 年の英国の大学財政に関するインタビューで、英国の EU 脱退に伴う先行きの不透明感や、今後予想される授業料の減額により英国の大学は財政的に非常に苦しい状況に置かれるだろうと警戒感を示している。

今回研究支援担当者にインタビューを行ったり、各大学を訪問し担当者と接したりする中で、この危機感や資金獲得の必要性は彼らにも共有されていると感じた。筆者も日本学術振興会のフェローシッププログラム等ファンディングの可能性について彼らから頻繁に質問を受けた。日々の事務作業をこなすのに精いっぱいだった大学職員の自分と比べて、研究者を支えるエキスパートとして能動的に取り組む彼らの姿勢には良い刺激を受けた。オックスフォード大学の Wells 氏が、彼女のチームのスタッフの働き方について、一人一人がクリエイティブに楽しんで仕事をすることが大事だと語っていたことも印象に残っている。日本の大学にも、研究者の力になりたい、大学の研究力向上に貢献したいという思いで業務に取り組む事務職員がたくさんいる。URA 制度など新たな研究支援の枠組みが構築されつつある今、事務職員についても長期的な視点に立ってプロフェッショナルな人材を育成することが急務である。

最後に、今回の調査で、英国の大学は研究資金の獲得のみならず、研究者の研究環境をいかに良好にするか、そして研究だけではなく個人の健康や幸福といった研究者のウェルビーイングまで考慮し、研究支援を行っていることがわかった。こういった支援の効果は、資金の獲得額のようにすぐに数値に表れるものではない。しかし、日本でも働き方改革が叫ばれ、労働環境の改善や女性の活躍推進、ダイバーシティなどが重視されるようになっており、このような視点からの研究支援も重要になってくるだろう。

謝辞

本報告書執筆にあたり、インタビューにご協力いただいたオックスフォード大学のスタッフの方々ならびに **Francis Crick Institute** の研究者の皆様にご感謝申し上げます。そして2年間学術振興に関する様々な貴重な機会を与えてくださった上野信雄センター長をはじめとするロンドン研究連絡センターの皆様、日本学術振興会、そして研修に快く送り出してくださった大阪大学に厚く御礼申し上げます。

参考文献・ウェブサイト

- 1) OECD Gross domestic spending on R&D (2020年1月6日アクセス)
<https://data.oecd.org/rd/gross-domestic-spending-on-r-d.htm>
- 2) OECD Gross domestic expenditure on R&D by sector of performance and source of funds (2020年1月6日アクセス)
https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GERD_SOF
- 3) 文部科学省 令和元年版 科学技術白書 (2020年1月6日アクセス)
https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpaa201901/1411294.htm
- 4) 秦由美子 (2001-2002) 『変わりゆくイギリスの大学』学文社
- 5) BEIS, THE ALLOCATION OF FUNDING FOR RESEARCH AND INNOVATION (2020年1月6日アクセス)
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/731507/research-innovation-funding-allocation-2017-2021.pdf
- 6) HESA, HE Provider Data: Finance (2020年1月20日アクセス)
<https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/finances/income>
- 7) 文部科学省 国立大学法人等の平成29事業年度決算について (2020年1月20日アクセス)
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/houjin/detail/_icsFiles/afieldfile/2019/03/28/1414829_01.pdf
- 8) University of Oxford Financial Statements 2017/18 (2020年1月20日アクセス)
https://www.ox.ac.uk/sites/files/oxford/field/field_document/University%20of%20Oxford%2C%20Financial%20Statements%202017-2018.pdf
- 9) THE World University Rankings 2020 (2020年2月4日アクセス)
https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2020/world-ranking#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats
- 10) REF 2021 (2020年1月30日アクセス)
<https://www.ref.ac.uk/>
- 11) Research Professional (2020年1月30日アクセス)
<http://info.researchprofessional.com/>
- 12) Francis Crick Institute (2020年1月30日アクセス)
<https://www.crick.ac.uk/>
- 13) 文部科学省「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」について (2020年2月4日アクセス)
https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/31/06/_icsFiles/afieldfile/2019/06/26/1418365_01_3_1.pdf
- 14) Nature, Nature's 2016 jobs survey (2020年1月22日アクセス)
<http://www.nature.com/naturejobs/science/articles/10.1038/nj7621-573a>
- 15) NISTEP 科学技術の状況に係る総合的意識調査 (NISTEP 定点調査) (2020年1月22日アクセス)
https://nistep.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=6637&item_no=1&page_id=13&block_id=21
- 16) NISTEP 科学研究のベンチマーキング 2019-論文分析でみる世界の研究活動の変化と日本の状況 (2020年1月22日アクセス)
https://nistep.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=66

53&item_no=1&page_id=13&block_id=21

- 17) 文部科学省 URA システム整備についての現状① (2020年2月4日アクセス)
https://www.mext.go.jp/component/a_menu/science/micro_detail/_icsFiles/afieldfile/2018/06/06/1316577_04.pdf
- 18) Research Administration around the World (2020年2月4日アクセス)
https://www.researchgate.net/publication/326753859_Research_Administration_around_the_World
- 19) 文部科学省 知識基盤社会を牽引する人材の育成と活躍の促進に向けて (2020年2月4日アクセス)
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu10/toushin/attach/1287784.htm
- 20) 文部科学省 第3期中期目標期間における 国立大学法人運営費交付金の在り方について (2020年2月5日アクセス)
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/062/gijiroku/_icsFiles/afieldfile/2015/03/27/1356329_1_1.pdf
- 21) Science | Business -England's universities brace for budget pain (2020年2月6日アクセス)
<https://sciencebusiness.net/news/englands-universities-brace-budget-pain>