URA人材採用活動の新たな試み -2大学によるURA公募合同説明会-

P03

白井哲哉※1　児嶋さなえ※1　川人よし恵※2　髙松正之※2　伊藤比鶴※2
※1 京都大学学術研究展開センター（KURA）　※2 大阪大学経営企画オフィス

背景

■URAは増員傾向だが応募人数は増加せず

【URAの重要性の更なる高まり→新規配置・増員計画】

研究時間の確保や若手研究者が活躍できる研究環境整備のため、研究マネジメント人材としてのURAの重要性が益々高まっている。文部科学省の調査によれば、全国の大学等には1,500人以上のURAが活躍しているが、認知度の向上によるURA雇用ニーズの顕在化や求められる業務の多様化・高度化に伴い、URAの新たな配置や増員を計画する大学等は多い。

【URA志望者は増加せず/関心喚起に課題】

他方で、URAを公募しても応募者が少ない、以前よりも応募人数が減少しているという事例を耳にすることが少なくない。その理由としては、URAへの適合性が顕在化している人材（①文部科学省のURAシステム整備事業や研究大学強化促進事業の開始時に既にURA相当業務を担っていた方、②URA未経験ながら大学教員・事務職員の中でURA志望の方）が、一通りURAとなってしまったことが考えられる。また業務の性質や条件の観点で、新卒で選ばれにくい状況にある。これらにより、公募人数の増加に対してURA志望者は増えていないため、相対的にURAの応募数が減少したと推察される。

また、URAの業務は多岐にわたるため、各大学のURA組織が実際に何を担当しているのか、外部からわかりづらいという問題も存在している。

【合同説明会でURA候補人材に訴求】

そこで、URA人材採用活動においてこれらの課題を共有する京都大学・大阪大学は、合同でURA公募説明会を開催することとした。

合同で実施した内容

■開催場所・開催形式

【URA候補人材の多い東京での開催】

URAとしての潜在能力やモチベーションを持った人材として、中央府省や資金配分機関の経験者を主なターゲットの一つに設定し、そうした人材が集中する東京に立地する主催校の拠点（京都大学東京オフィス）をメイン会場に選定した。

大学や研究機関数も、関西圏に比べて首都圏の方が多いことから、関西へのUターン転職・キャリアチェンジを希望する現職URAや研究者にも、直接アプローチできる可能性が高いと考えた。

【ハイブリット（対面＆オンライン）開催】

合同説明会の様子はzoomウェビナーで同時配信した。参加のハードルになるのを避けるため、全国のURA候補人材に説明会に参加してもらうためである。また、後日録画配信も行う。

■開催の周知

【両校での周知活動を共有・協働】

合同説明会をより多くの方に知っていただくための視覚的なツールとして、チラシを作成した。

URAを知らない方が多いため、表面には合同説明会の開催概要に加えて、URAの初歩的な説明および、新規人材の応募を期待する両校の思いを込めたコピーを記載した。

裏面には、両校のURA組織の比較表を掲載し、合同説明会での説明内容の頭出しを通じたURA職への関心喚起を試みた。

【開催情報の周知】

合同説明会自体が新しい試みであるとともに、潜在的なURA人材に開催情報を届けるためには、従来両校がURA公募関連情報を周知していたルートでは不十分であった。

まずは両校が活用してきた周知ルートを共有することに加え、新規ルートの開拓も双方で行い、その結果も随時共有した。

■当日プログラム

全国/世界的に見たURA職の動向や、日本におけるURA配置状況、研修・認定制度などに関し、両校の共通情報として冒頭で説明した。また、関西の魅力や複数機関URAの連携状況も伝え、関西地区のURA職への関心を喚起した。両大学からの個別説明においては、URA組織・業務・働き方等の特徴に加え、募集する人材像についても紹介した。説明資料作成にあたっては、途中経過を共有し、お互いの違いが見えやすくなる内容につなげた。参加登録フォームで事前に質問を記入いただいた事項についても、できるだけ説明に盛り込むよう努めた。質疑応答40分、合同説明会終了後の個別相談会60分程度と、参加者の質問対応や対話にもできる限り時間を充てた。

URAについての紹介：20分
阪大URA特徴＆募集人材：20分
京大URA特徴＆募集人材：20分
＜休憩 10分＞
質疑応答（会場＆オンライン）：40分
対面での個別相談会（両校）：60分

合同開催のメリット・留意点

■メリット

【公募情報の周知・インパクト】

URAの公募活動において大事なポイントの一つは、URA候補人材に公募情報を「伝える」ことである。その公募情報を伝える手段の一つが説明会である。公募情報や説明会の開催情報をURA候補人材に伝えるためには周知活動が必要となる。その活動は複数校で行うことにより、一校ではできなかった範囲にまで拡大することができる。

説明会の開催は、一校で行うより複数校で合同の会としたほうがURA候補人材にとってはインパクトが大きい。具体的には、一校の説明会では足を運ばなかった層にも、合同となることで説明会に足を運んでもらえる可能性が上がる。説明会の周知情報には両校の公募情報も紐付いているため、説明会の周知活動は当日説明会に足を運ばない層にも両校の公募情報を伝える効果もあると思われる。

【公募周知に係るコスト削減】

公募の周知活動にはコスト（担当者のエフォート・お金）がかかる。複数校でこれらの活動を行うことにより、上述のように周知範囲を拡張でき、また周知活動のノウハウも共有できる。これにより全体として活動あたりのコストパフォーマンスは下げられていると思われる（ただし、各周知活動が効果があるものであったかどうかの振り返りは必要）

説明会の開催にもコストはかかる。会場には費用がかかり、会場の手配や準備にもコストはかかる。ハイブリット開催や事後の録画配信となると専門的な技術も必要となる。それらは複数校で開催することで各校に係るコストは削減できる。なぜならこ複数校での開催では各大学/組織がもつインフラ（会場）、経験（ハイブリット）、人材（録画編集）などを互いに持ち寄り協働することができるからである。

【公募内容の比較】

一校でできなかったこと、それの最たるは公募内容の比較である。比較による効果は雇用側・応募側（被雇用側）の双方にある。以下の双方のメリットから、雇用側・被雇用側のより適したマッチングが行える。

雇用側のメリット　複数校開催を実施することで自大学/機関のURAの魅力や課題を再発見できる。具体的には、説明会で自大学の特徴をアピールできるよう、準備段階から自大学のURAが働く環境を見直す機会となった。また説明会当日においても、他大学のプレゼンから再度自大学の魅力や課題に気づく機会となり得た。今まで一校で行っていた公募活動そのものを振り返る機会ともなりえた。具体的には前述の公募の周知活動の効果やコストについてを他校との比較によって振り返る機会となった。またどのような人材が必要かといった公募のターゲットを見据えた公募周知活動の検討があらためて行えた。

応募側（被雇用側）のメリット　URAといった職業を俯瞰的に認識できる。一校の業務だけでなく複数校の業務や職場環境またキャリアパスなどを知ることで、URAといったキャリアについて考えやすくなる。複数校の公募情報を一度に得られる。応募側にとって情報収集の手間が省けるだけでんなく同時に複数校の公募の比較が容易なため、自分に合った業務・職場をより認識し、最適な公募を選びやすくなる。

■留意点

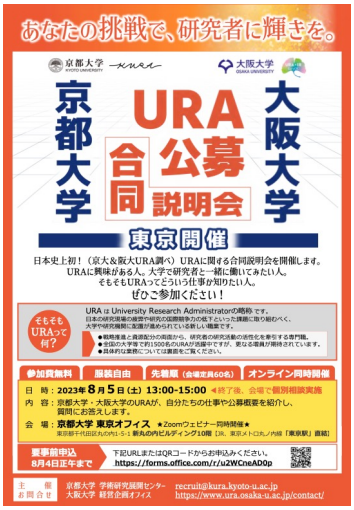
【合意形成】

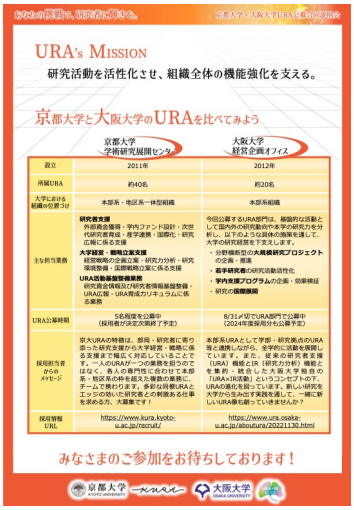
上述のように公募の周知活動に係るコストは複数校開催によって全体としては削減できる。一方で、一校で行う時にはなかった業務コストが発生する。それは、合意形成に係るコストである。互いの組織での合意、またそれに至るまでの複数校での調整が必要となる。合意が必要となるのは協働する「目的」「活動内容」「時期」の他、役割分担やそこに係るコスト（人員・費用）の配分なども含まれる。また公募の周知活動とは組織外に組織の情報を発信する活動となるので、周知活動のコンテンツやその内容（コピーや文言）なども互いの合意を得たものとする必要がある。

※京都大学と大阪大学の場合、普段より互いの組織のURAが顔が見える形で協働を行っていた。その経験に基づく信頼関係が既に築かれており、コミュニケーションの円滑さから合意形成のプロセスも比較的少なかったように思われる（交流の少ない大学との協働や、複数校での協働となる場合は、この合意形成のコストが増えることが想像される）。

【スケジュールの調整】

公募そして採用を必要とするタイミングは組織によって異なる。説明会を含め公募の周知活動を協働して行うとなると、この公募・採用のタイミングもある程度合わす必要がある。そして説明会の開催などは公募を出すことを決めてからすぐには実施できない（最低でも2ヶ月ぐらいの準備期間は必要）。よって、複数校による公募の周知活動を行うには、各校/組織が公募・採用計画も一緒に早い時期から検討しておく必要がある。





合同開催に関する今後の可能性

■複数校での開催

今回、京都大学と大阪大学との2校での開催によって上述のようなメリットと留意点が明らかとなった。メリットに関しては2校開催より複数校開催のほうがより効果は高まると思われる。例えば、京都大学と大阪大学とでは立地が関西であるため、関西で働くことを希望する人材が共通のターゲットととなった。そのため、そのターゲットを意識した企画を共に検討できた。同じように同地区でURAを有する大学・研究機関との合同開催はより効果を高められる可能性が考えられる（一方で、複数校での合意形成等に係る調整やそのコストについては検討が必要）

■RA協議会のサポート（期待）

複数校での開催のメリットを鑑みると、RA協議会のサポートを得ることによる公募周知活動の発展も見込まれる。多様な人材にURAといった職業を俯瞰的に認識してもらい、URAといったキャリアについて考えもらうきっかけは、このような公募の周知活動が一つの機会となる。今回の経験から具体的には以下4つのRA協議会によるサポートが想像できた。

① URAの説明資料等の協力・アドバイス
RA協議会では日本のURAの歴史や現状についての確度の高い情報を有している。それらお墨付きの付いた情報や資料を提供してもらうことで、公募説明会等において応募者に「URAとは」といった確度の高い（信頼してもらえる）情報を提供することができる。

② 公募/説明会の周知活動の協力・アドバイス
RA協議会は所属する大学/研究機関の会員だけでなく、企業の賛助会員やURA認定制度などに係る組織との繋がりも有している。公式にこういった企業や組織にURAの公募に関する情報の拡散の協力等を依頼することで、公募の周知活動の幅を広げることができる。

③ 公募/説明会の開催の統括
留意点でも紹介したように、複数校開催となると合意形成やそれに至るプロセスに多くの労力（コスト）が発生する可能性がある。そこでRA協議会が旗を降る役割、例えば合同公募説明会等の開催場所や日時を決めて、そこに参画する大学/研究機関を集めるといった形のほうが全体のコストを下げられる可能性がある。また同時に上述の①②を効率的に進められる可能性もある。

④ 公募活動の実績・経験の蓄積
公募の周知活動やその効果は一校で有しているだけでは日本全体のURA人材のリクルート能力は向上しない。RA協議会が上述の①②③のように各大学/研究機関の公募活動をサポートする役割を担うと同時に、そこでのノウハウを蓄積する場となることで、日本全体のURAコミュニティの拡張・発展に繋がる。

質問・御意見募集（付箋を貼ってください！）

京都大学 KYOTO UNIVERSITY　大阪大学 OSAKA UNIVERSITY

現在もURA公募中！