

令和 4 年 4 月 11 日現在

機関番号：38005

研究種目：奨励研究

研究期間：2020～2020

課題番号：20H00695

研究課題名 国際比較から抽出する研究支援人材のキャリアプラン形成に資する能力評価指標

## 研究代表者

杉原 忠 (Sugihara, Tadashi)

沖縄科学技術大学院大学・外部研究資金セクション・研究支援業務職

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 480,000円

研究成果の概要：URAに求められる役割の詳細は機関によって異なるため、一般的にURAに求められるものを抽出した。情報源として、中央大学のコンピテンシー定義を利用した (<https://bit.ly/3LXZv1B>)。コンピテンシーの7キーワードのうち、「コミュニケーション力」「問題解決力」「組織的行動力」の3つを選び、それぞれの評価軸の中でスキル習熟度を変化させ、仮想的なURA候補者をペルソナとして設定した。ペルソナの能力はストーリー仕立てで表現した。被験者はストーリーからレベルの違いを抽出することを求められたが、被験者が認識するレベル差は実験者の予想に合致しないことが明らかになった。

## 研究成果の学術的意義や社会的意義

調査を行った限り、ストーリー仕立てでペルソナを表現するというアプローチについては興味を持たれたものの、レベル感の違いをうまく表現し、それを被験者が抽出できるかという二段階で課題が見られた。スキル習熟度を数値化して被験者に呈示する案が考えられたが、実際の面接プロセスを意識すれば本来の計画案のアプローチがより相応しく、今後継続して検討することとした。

研究分野：人材開発 研究支援

キーワード：人材開発 研究支援 URA

## 1. 研究の目的

本研究では、今後も議論が継続する URA 評価の指標について、日本、米国、欧州を主な対象として調査、比較する。経験豊富な URA 組織長、副学長・理事クラスへのインタビューを通して、特に優れていると認める人材の特徴を具体的に挙げてもらう。またアンケートも実施し、求められる URA 人材像を抽出する。研究成果は国内外の URA 関連学会で報告するとともに、関係する文部科学省担当課へも資料として提供する。このような活動を通じて、人事評価データ以外に注目すべき URA 人材評価指標策定が進むことを目標とする。

具体的には、調査対象とする機関の代表者に対するインタビューならびにアンケートを行う。アンケートでは、ある URA の仕事ぶりをストーリー仕立てで紹介し、その URA の能力を、コミュニケーション力、問題解決力、組織的行動能力等 7 カテゴリーのコンピテンシーとそれぞれを細分化したキーワードを基に評価してもらい、採用するか否か判断してもらう。採否を分ける要因を主成分分析等により明らかにする。またそれぞれの要因の重要度や採否の結果が、国すなわち文化的背景により影響があるかどうかについても多次元尺度法等により検証する。メールや Web 会議で調査するだけでなく、さまざまな国の URA が参加する URA 関連学会に参加し、現地で詳細なデータ収集も行う。

## 2. 研究成果

URA に求められる役割の詳細は機関によって異なることが多い。そこでビジネスパーソンに求められるスキルの中からできるだけ一般的に URA にも求められるものを抽出することから始めた。スキルセットの情報源として、中央大学が公開しているコンピテンシー定義を利用した (<https://bit.ly/3LXZv1B>)。コンピテンシーの 7 キーワードのうち、「コミュニケーション力」「問題解決力」「組織的行動力」の 3 つを選び、それぞれの評価軸の中でどの程度のスキルが身についているかをパラメータとして動かすことで、仮想的な URA 候補者をペルソナとして設定した。

ペルソナを表現するにあたり、共通のシナリオを設定した。概略は以下のとおりである。自分の大学と連携先大学があり、ある研究テーマで共同研究を行う。双方の執行部レベルではテーマについて合意されているものの、相手方研究者は乗り気ではない。これまでに 3 回双方の関係者による会議を実施済であることをペルソナが執行役員に報告し、役員からの質問に回答していく。

ペルソナ間でそれぞれのスキルのレベルの違いを、ストーリー中の会話を通じて表現することが難しかった。実際、うまく表現できていれば 3 軸で張られる空間のどこに各ペルソナが配置されるかが事前にわかるのだが、ストーリーを読んだ被験者がペルソナのスキルレベルの違いを抽出することは難しく、実験者の予想にしばしば合致しないことが明らかになった。繰り返しストーリー表現に修正を試みたが、このアプローチ単独では困難であると結論付けた。被験者からの助言から、スキル習熟度を数値化して被験者に呈示する案が考えられたが、実際の面接プロセスを意識すれば本来の計画案のアプローチがより相応しく、今後継続して検討することとした。

主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

研究組織（研究協力者）

氏名	ローマ字氏名
----	--------