

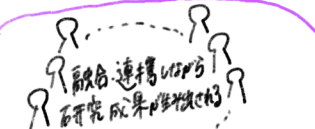
東京大学URAネットワークシンポジウム『99彩+URAがつなぐ"ネットワーク"による研究力強化の未来』総合討論



東大のURA目標100人
1人のURAが約50人の
研究者を担う規模

東大は部局が強いのが特徴
部局の"壁"は必要。
壁があることで連携
しにくいことを考え直さねば。

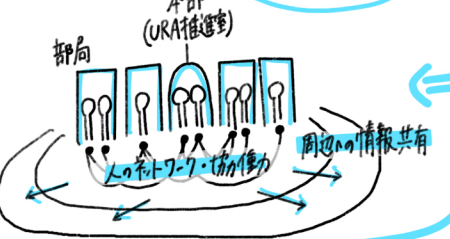
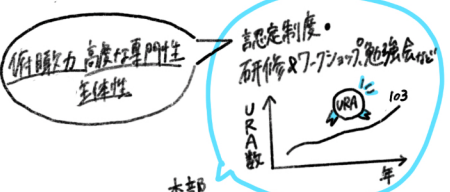
Q. URAの組織的役割は、
当初どのようだった？



法人化後、大学自身が企画機能
→ 研究担当理事を中心に支える体制
従来の事務局による研究コーディネート
持った方が入る。また、研究の充実を考えた。
URAも勿論だが、むしろ事務局を
活かす充実が重要。



東京大学URAの特徴
部局分散型
ボトムアップ的な施策



Q. 現在のURAネットワークを保持する
今後進んでいくには？

URAの発展性への安定性を
もたせることが大切。
Q. to 伊藤氏
1. どの組織を規定している？
2. ロテーションをどうしている？

A1. 大学全体での研究支援職の
整理はこれから。
A2. KURA内でのローテーションは、
その環境が整わなければ
かたがた。



あらゆる組織はネットワーク URA

ネットワーク組織



階層組織



Pros ☒ : 全体への不確実性に
柔軟に対応
Cons ☒ : つながりが多い

Pros ☒ : 合理性・効率性
リーダーシップ
Cons ☒ : 柔軟性・柔軟性

信頼問題の帰着

Q. URAの職能とどうアピールしていくか？
信頼のある組織に"所属"しているか？

組織の中で、個人が自らのスキルを
アピールできるか、アピールするために
スキルの標準化、あるいは不安の解消
に注力する必要がある。

URAスキルの認定機構の
「スキル認定制度」の設計の
意味、改めて理解

認定があることで信頼が担保される
が必要。認定のみに関係するのは良くない。

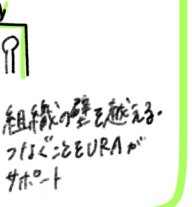
東京大学URAの特徴
全学一元化体制
全学的な施策



多様なニーズに対応
戦略的に人材採用



マネジメント2.0
育成カリキュラム



ローカルなコンテキストを尊重、
両方の良さを取り入れることが重要

難しい問題。
相手の立場に立つことが重要。
[互いの距離感の維持]

Q. URAの人材育成環境整備

様々な環境を整備していくことが大切。
興味をもたせるときは情報に
アクセスしやすくなるように。

大学組織を考えると環境
変化に合わせた柔軟な対応が
必要になる。

フレキシブルな学習環境、
重要なイベントの開催

URAの人材育成も
大学間の連携が重要。
全学レベルでの見直し、
KURAの育成プログラムを進める。

働き方について。
在宅勤務が広がる
環境

研究者はURAが互いの強みを
理解し、お互いに支える関係が
これから出てくるように。

オンライン化により、
1つのグループに
集まるのではなく、
離れた場所からの参加も
可能になる。

2023.2.27