

# URAのキャリアパスを考える



香川大学 研究戦略室 ○五十畑浩平・国土祐未子・松木則夫 kenkyu3@cc.kagawa-u.ac.jp

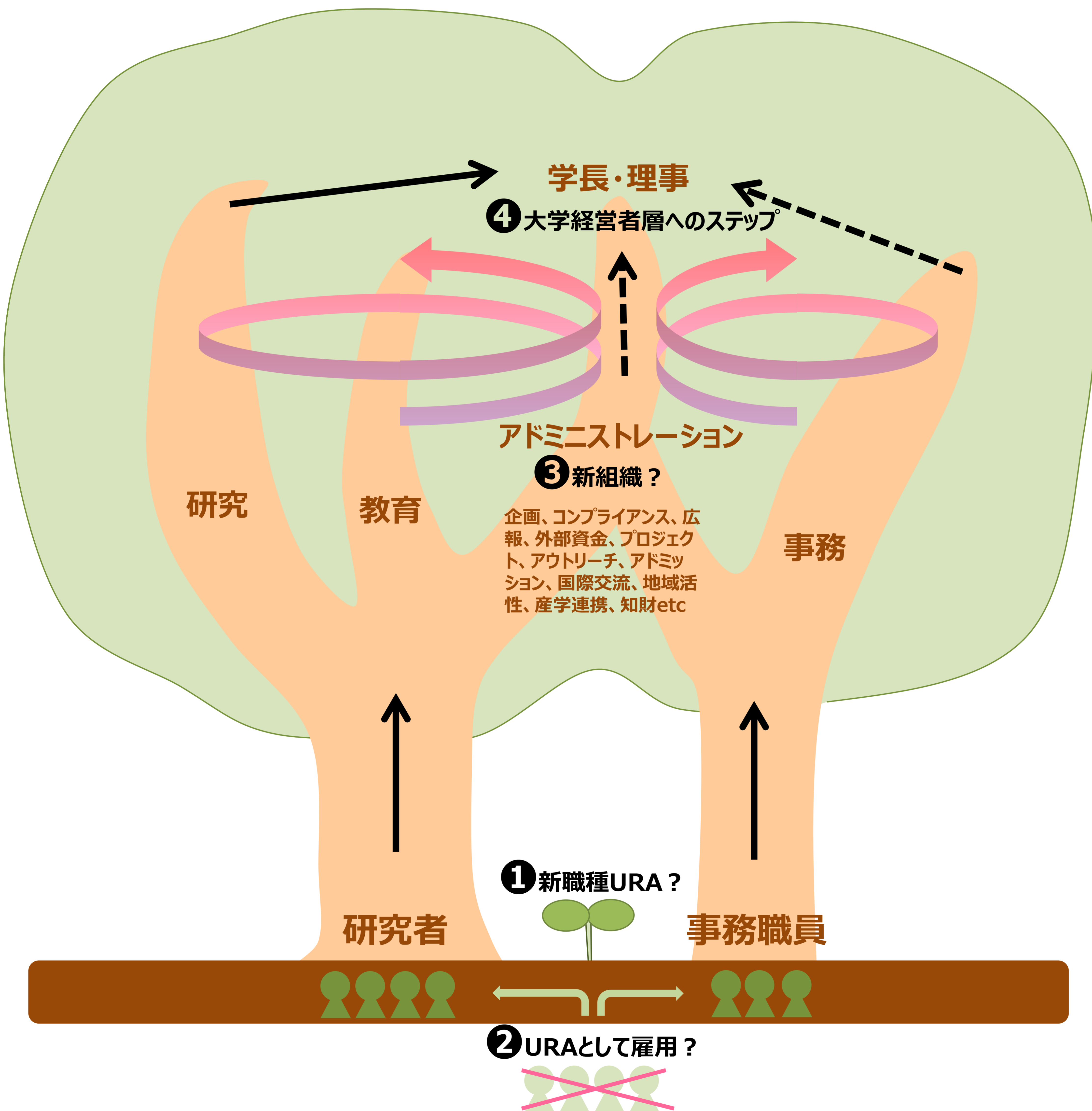
## お悩み

URAという新しい**職種**はありうるの？ URAのキャリアパス？

## 発想

URAを『**研究者（職員）のキャリアパスの一環**』としてとらえる

## キャリアパスを考える



① 本来、教員・職員との関係性のなかで議論されるべき問題にもかかわらず、URA単独のキャリアパスを描くのは限界。また、すでに研究者・職員のキャリアパスができています。新たなキャリアパスを今から本当につくれるのか？

↓  
大学全体のキャリアパスを考えたいうえで、そこに組み込むほうがリスクが低い

② 長期キャリアパスを考え、URAではなく、研究者（職員）として正規雇用で雇う。また、採用の際にはアドミニストレーションのキャリアパスがあることを伝える

③ 研究者（職員）のキャリアパスの一環として「アドミニストレーション」のパスを追加。彼らのスキルアップの機会として活用する。たとえば、新入教員が一定期間RAとなり、外部資金獲得やプロジェクトマネジメントなどリサーチアドミニストレーションを習得する。真に研究力のある研究者を養成できる。また、コンプライアンスや広報、国際交流など、大学の経営に関するアドミニストレーションを大学運営を担う幹部や候補に行ってもらおう

④ 現状では、研究を行っていた研究者が突然、学長や学部長になり、大学運営を考えていかなくてはならない。学長・理事・学部長など、大学経営に携わろうとする候補には、アドミニストレーションを一定期間経験してもらい、大学マネジメントを実際に行いリーダーとしての知識や技能を習得してもらいとともに、適性をはかる。

このように考えると・・・

新しい職種を立ち上げるのではなく、

アドミニストレーターのお仕事を、**役割**（部長、課長のような）と位置づける方が今はしっかりきました・・・

**URA**という肩書きを持って働いています?!