

# リサーチ・アドミニストレーションシステムの整備（新潟大学）

## 1. URAシステム整備において目指すもの

研究推進機構と産学地域連携推進機構の中心にプロジェクト企画に特化したリサーチ・アドミニストレーター機能を重点整備する。超域学術院に所属する「大学を代表する研究プロジェクト」を選定して研究プロジェクトの企画・計画を中心とした研究支援、次世代を担う若手研究者の「優れた研究プロジェクト」を発掘する新しいトップ研究育成の体制構築による優れた研究支援を目指す。

- ① 研究水準の高度化
  - ② 優れた研究の発掘とトップ研究への育成
  - ③ URA組織の普及
- ・ プロジェクト企画型のURA
  - ・ 研究推進と産学地域連携の中心に配置
  - ・ 研究プロジェクト循環を目指す若手研究の育成

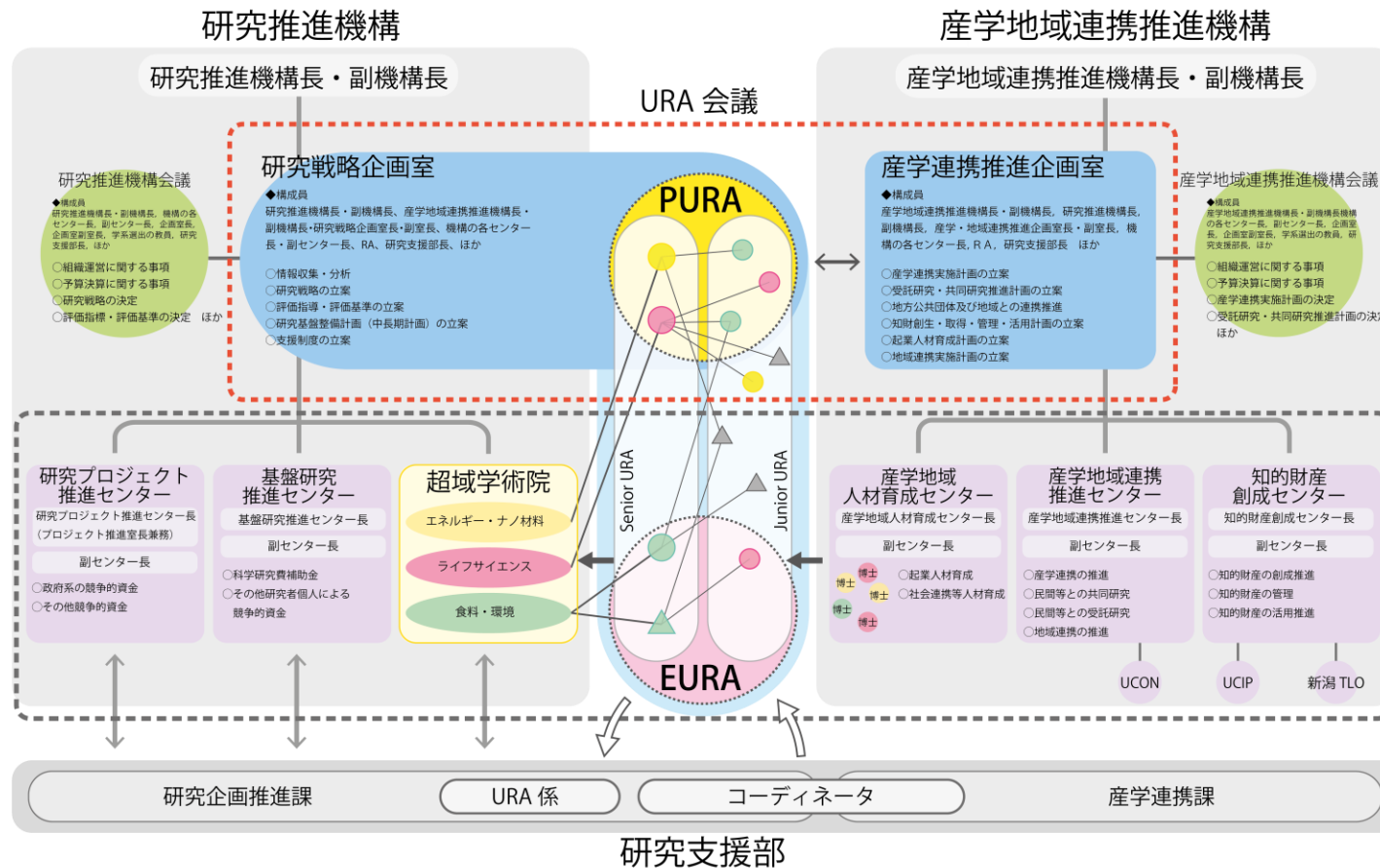


図1 研究推進におけるURAの位置づけと「研究推進機構」・「産学地域連携推進機構」の組織図

## 2. URA組織体制

研究推進機構と産学地域連携推進機構の中心に位置し、両企画部門である研究戦略企画室と産学地域連携推進企画室が参加するURA会議が、URAの運営・活動の意志決定を行う新潟大学独自の組織体制を整備した。大学の中心的な研究プロジェクト(超域研究院)を24選定・支援して、大学の研究力のさらなる高度化を推進する。

### ① 研究戦略企画室にPURA(プロジェクトURA)を整備

- ・ 研究プロジェクト企画を中心に行う戦略的機能の整備
- ・ URA会議によるURA運営と戦略の意志決定

### ② PURAとEURAによる協働・柔軟なチーム形成

- ・ 企画型PURAと事務系のEURAとの連携
- ・ 柔軟なチーム編成

### ③ 超域学術院の24研究プロジェクトを支援

### ④ 産学地域人材育成センターとの連携

## 3. URA職の定着に向けた取組(キャリアパス、職制の整備計画等)

研究職に関わる職と行政職に関わる2つの職を担当する本学独自のURA制度を整備する。チーム体制での研究支援が機能することを目指し、URAに職階制を導入する。また、キャリアパスとして博士学生によるURAインターンシップの実施、上位職への昇格制度、URA職の人事制度を整備し、URA職を確立する。

### ① URAの職階制

- ・ ジュニアURAを4階級、シニアURAを2階級に階層化(JURA1-JURA4, Deputy Principal URA, Principal URA)
- ・ 学内資格認定による上位職への昇格制度の整備

### ② ジュニアURAのOJTと博士学生のURAインターンシップ

- ・ OJT、OFFJTの学習ユニット

### ③ 研究プロジェクトの成果によるURAの評価

### ④ 「第3の職種」としてのURA職の確立等に必要なる人事制度を目指す