



TITLE:

リサーチアドミニストレーション の発展とURAの多様化

AUTHOR(S):

宮野, 公樹

CITATION:

宮野, 公樹. リサーチアドミニストレーションの発展とURAの多様化.
2014

ISSUE DATE:

2014-11-30

URL:

<http://hdl.handle.net/2433/192908>

RIGHT:

日本知財学会
第12回学術研究発表会
「リサーチアドミニストレーションの発展とURAの多様化」

京都大学 学際融合教育研究推進センター
准教授 宮野公樹

自己紹介

学際融合教育研究推進
センター准教授

異分野融合をミッションとする組織

- 32個の異分野研究教育グループ支援
- 異分野交流場の定期開催：毎回50名
- WS支援事業：一歩踏み出す研究者に
- 学際研究コンテスト：キュレーターと研究者のガチ勝負
- 企業との包括協定：個別技術ではなく新価値創造

専門は？と聞かれたら
「異分野融合研究の研究」

- 学問論、大学論、政策哲学
- かつては金属物理、ナノテク、医工学

総長学事補佐（この9月まで5年間）

文科省ナノテク分野学術調査官（この9月まで4年間）

URAは『近代性』の
産み落とし？

「欠如モデル」から

不都合な問題が起こると、何かを足すことで解決しようとする考え方

問題の多くは「界面」で起こるといふ本質を踏まえると、教員と職員
の間に別の層を追加するのは「界面を1つ追加」にすることであり、
それが緩衝材となるか問題を2倍にするか、まさに諸刃の剣

問題の核心（コア）を変えずに外装（フェイス）を変える典型例ではないか？

今、コアである教員と職員に必要なのは

- 教員が「知」で競うように
←現状、知の生産ではなく、業績の生産になってないか？
- 事務が「ルール」を壊す（作る）マインドによりなるように
←組織ありきではなく、組織の変化を

「機能主義」から

URAのキャリアパス構築？

- そういうものって意図的に（人工的に）作って定着するものだろうか？
- 必要なのは「制度」ではなく、「経験（実績）」なのでは？

URAのスキルリスト？

- 結局、信頼関係をベースとした「個人技」でこそいい仕事が
成されるのが世の本質なのでは？（特に我が国では）
- そうと知りながら、わざわざいままさらに表層的なコンピテンシーの考え方を今導
入することにどれだけの意味が？

「翻訳主義」から

米国をモデルとしているが… コンテキストを無視してコンテンツを導入して大丈夫かしら

こうなったらおもしろい
URA2つの方向性

「二次的創造者」へ

「研究者」と「WEBサイト業者」の
ような関係になれないだろうか

- 上のマネージャーやプロデューサーではなく、
そういう「職業」へ、意識改革と共に。
- 職人として研究者と同列の領域（レベル）に

「ピン芸人」へ

「人工的的制度」より「人格」
で頼られる集団に

- 職種とか身分とか関係なく「あの人がいたら頼める」「あの人と仕事し
たい」に。顔がみえる仕事。（事実、今だってそうなのだから）
- 「つなげるのが好き！」みたいな低レベルではなく、研究者と同じ興味関心
をもちつつ、リスクも共に背負う（制度改変も必要ですかね）

まとめ

- 日常を覆っている近代性を自覚し、「URA」（括弧でくくったURA）をメタに見る必要がある。
- 否定する気は全くなく、心からがんばってほしいし必要と思う。ゆえに、そのために現状のやりかたと同時進行で「考えた方がいいかも」ということを列挙した次第
- 「これまで」と「これから」をつなぐのは「今から」