

(1) ガイドライン作成の経緯等

令和5年12月、科学技術・学術審議会人材委員会の下に「研究開発イノベーションの創出に関わるマネジメント業務・人材に係るワーキング・グループ」が設置され、9回の審議を経て、同ワーキング・グループにおいて、令和6年6月に、「科学技術イノベーションの創出に向けた研究開発マネジメント業務・人材に係る課題の整理と今後の在り方」（以下、「報告書」という。）がまとめられた。

報告書では、研究開発マネジメント人材については、大学等で研究開発を実現、進展させるために必要な人材として認識が広まっているものの、その業務の拡大と人材の多様性、人材の不足、機関内での人材育成の困難さ、適切な評価、キャリアパスの困難さ等が、技術職員については、機関内の状況把握の不十分さ、適切な評価と処遇、キャリアパスの困難さ、人材育成の困難さ等が課題にあげられた。文部科学省において、特に研究に力を入れていく意思のある大学・研究機関を念頭においた、研究開発マネジメント人材及び技術職員の評価、処遇、雇用等に関して、優良事例を盛り込んだ人事制度のガイドライン策定が求められた。

このことを踏まえ、研究開発マネジメント人材及び技術職員に関するガイドラインを作成する。ただし、技術職員については、現時点では文部科学省としての実態把握が十分ではなく、今後現場における優良事例を着実に把握した上で、反映していくことが必要である。したがって、ガイドラインは、研究開発マネジメント人材と技術職員とで区分して作成し、研究開発マネジメント人材編から着手し、同時に技術職員編の作成のための、ヒアリング等による調査を行っていく。

「研究開発マネジメント人材」「技術職員」人事制度等に関する ガイドラインの策定に向けた基本的な考え方②

(2) ガイドラインの位置づけ

本ガイドラインを活用いただきたい機関としては、研究大学、大学共同利用機関を想定している。具体的には、研究IR部門等の分析により、組織として強みのある研究分野や群を把握し、当該分野等の研究力の更なる発展を志す機関、また、産業界と連携し社会課題の解決へ挑戦するなどの明確なビジョンを持ち、実現のための経営戦略を有する又は構築する強い意志を持つ機関を想定している。

文部科学省としては、本ガイドラインが対象とする研究開発マネジメント人材や技術職員が、科学技術イノベーションを創出する上での高度専門人材であり、研究開発マネジメントや高度技術支援をベースとしつつ、機関の組織運営にも携わる人材となる具体的なキャリアパスの整備を期待している。よって、機関においてガイドラインを踏まえた人事制度設計を行う際は、機関の長のリーダーシップのもと、人事担当部門、財務担当部門、研究担当部門等を連携させ、機関全体として、組織体制や人事制度を構築することが求められる。

なお、機関の規模や特色、地域性、国際性などにより、研究開発マネジメントや高度技術支援の在り方は異なるため、機関は、ガイドライン及びガイドラインにあるグッドプラクティスを参考とし、自らの強みや特色に応じ、機関に合った形で適切で柔軟な人事制度を構築することが期待されている。