

ヒアリングでみられた事例（技術職員）

資料3-2
科学技術・学術審議会 人材委員会
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WG（第10回）
令和6年11月13日

組織体制

- 東北大学
技術職員を、大学全体の資源として、総合技術部に一元管理。
研究科等の単位でなく、技術支援の内容ごとに6種類に分類（職群）することで、技術継承の効率化と技術支援体制の強化を推進。
- 岡山大学
研究設備と技術職員を「研究基盤」と位置づけ、研究基盤のハブとなる統括部局と、技術職員の集約組織「技術統括監理本部及び総合技術部」の両輪により、全学的共用体制を確立。

確保

- 東北大学
新たな研究手法の提供など高度な技術支援スキルにより研究者と協働できる「スーパープレイヤー（仮称）」職の制度設計に着手。博士号取得者、民間での卓越した技術経験者の確保を目指す。

研修

- 東京工業大学（現東京科学大学）
研究者に研究課題解決のための提案・実現に向けた支援ができる人材養成を目的に、東工大TCカレッジを創設し、独自に開発したカリキュラムを、学内外の受講者に提供。
- 分子科学研究所
各ユニットで行う研修に加え、大学連携研究設備ネットワークを活用した幅広い層への研修体制の構築。

キャリアパス

- 岡山大学
新たなキャリアパスとして、課長制と、マネジメントトラック・マイスタートラックから成るダブルトラック制の導入。大学として初めて技監制度を導入し、部長は技術副総監・技監として大学法人の技術マネジメントを強化。
- 国立天文台
技術職員と技術系研究教育職員（教員職）とをまたぐキャリアパスの存在。