

（1）ガイドライン作成の経緯等

（2）ガイドラインの位置づけ

- ①研究大学等の機能強化を目的
- ②教育研究系技術職員を対象

（3）課題認識

- ①機関内の状況把握の不十分さ
- ②機関内での適切な評価と処遇、キャリアパス確立の困難さ
- ③人材育成の困難さ
- ④他機関と情報共有する仕組み構築の必要性

（4）ガイドラインの構成（案）とポイント

- ①研究大学等への期待、技術職員に期待される業務
- ②人事制度の構築
- ③安定的な組織運営
 - 1)雇用の在り方
 - 2)研修の効果的な活用

（5）今後のWGの進め方

(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（第12期）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、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、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。

同WG及び科学技術・学術審議会人材委員会（第13期）の下に設置された「科学技術人材多様化ワーキング・グループ」によるヒアリング等を踏まえ、令和7年度中に、技術職員の人事制度等に関するガイドラインを策定し、公表する。

(2) ガイドラインの位置づけ

① 研究大学等の機能強化を目的

研究大学等がその研究力を最大限に発揮するためには、機関は、研究設備・機器の管理・運用、実験・実習の専門的支援など教育研究活動に不可欠な支援業務を行う技術職員について、その配置の在り方、求められるスキルを的確に把握するとともに、人材の安定的な確保と計画的な育成を行うための体制整備が不可欠である。

例えば、機関内に存在する設備・機器の全体像や今後の導入計画を的確に把握し、その機能を最大化するうえで必要となる技術職員の戦略的な確保・育成を図るといったマネジメント機能（設備・機器と人材の戦略的一体的運用）を確立することで、研究大学等の研究力を支える研究基盤の持続的発展が実現できる。

この観点から、技術系部門は支援組織にとどまらず、研究担当部門と一体となって機能する仕組みが研究大学においては重要である。

また、雇用財源等の確保・人事制度等の整備を進めるには、人事担当部門、財務担当部門及び研究担当部門等との有機的な連携が欠かせない。

すなわち、技術系部門を大学経営の中核的構成要素として位置づけ、戦略的に運営することが、研究大学としてのビジョンを実現させるために不可欠であるといえる。

② 教育研究系技術職員を対象

内閣府が一般社団法人研究基盤協議会の協力を得て、令和5年に「教育研究系技術職員」を次のとおり定義

「教育研究系技術職員とは、学部又は研究施設等において、教育・研究に係る大学業務の技術的支援等を行う職務に従事する職員のこと（無期雇用であれば、技術職員、技術専門職員、技術専門員等を想定。有期雇用であれば、技術補佐員、技術補助員、特任技術職員等を想定）。※ 施設系技術職員、医療系技術職員、技能系職員は教育研究系技術職員ではない。」

(3) 課題① 機関内の状況把握の不十分さ (1/2)

技術職員は研究設備・機器を取り扱うスペシャリストであり、研究室においてはなくてはならない存在であるが、これまで、必ずしも機関として組織的に技術職員の配置や働きぶりについて把握しているわけではない、との指摘もある。

技術職員は、研究基盤を支えるとともに研究力強化に寄与する存在であり、機関内の技術職員の配置や業務内容について、経営層で把握し、戦略的に人員配置していくことが求められる。(報告書より)

<大学等における取組事例>

【北海道大学】

- ・ 技術職員主導の組織改革。
- ・ 理事もしくは副学長を本部長に置く、技術連携統括本部 (ITeCH) により、人事の実質的な一元管理を実現。事業統括室 (PM室) を設置し、統合的な施策管理と戦略的意思決定の推進体制を構築。
- ・ 技術連携統括本部 (ITeCH) に5つの技術部門を置き、ファシリティからフィールドまで多様な研究リソースの有効活用、社会還元を展開。エリア軸と技術軸の2軸による最適化運営。

【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。

【東京科学大学】

- ・ 平成19年、法人化時の構想をもとに、部局に配置された技術職員を再編。研究担当理事のリーダーシップのもと、技術職員が運営主体となり人事権を有する、部局と同等の組織として技術部を設置。
- ・ 令和元年、技術部は戦略的な研究基盤共用と一体化した全学の研究支援組織として、技術部をオープンファシリティセンターに改組。センター長に研究担当理事、副センター長を部局長相当として配置し、研究基盤戦略と一体となった人事戦略が実行可能となる組織を実現。
- ・ 令和6年の大学統合により、オープンファシリティセンターをリサーチインフラ・マネジメント機構へ改組。研究担当理事のもとに研究インフラ担当副学長を配置し、ガバナンスを強化した執行体制の構築。

【信州大学】

- ・ 技術職員組織を統合技術院に一元化。
- ・ 院長を総務担当理事、副院長に研究担当理事を充てることで、技術職員の人事制度を大きく動かすことを実現。
- ・ 統合技術院に置く統合技術院運営会議に、研究開発マネジメント人材が同席することで、機関の設備・機器や技術支援人材等の課題を研究担当部門が把握。研究担当部門との連携により、執行部への共有や、研究戦略の提案が可能に。

(3) 課題① 機関内の状況把握の不十分さ (2/2)

<大学等における取組事例>

【金沢大学】

- ・ 2017年度より総合技術部を設立。60名を超える技術職員・技術補佐員が全学横断的に教育・研究活動を支援。
- ・ 全学の技術職員が「ONE TEAM」体制で組織的に活動。部局やキャンパスの壁を越えて、業務区分に応じて部門に配属。
- ・ 各部門では、技術職員から選出された部門長が中心となり、総合技術部を自立的に運営。部局の教育・研究ニーズに応じた技術支援や、技術研鑽・スキルの獲得、組織的な人材育成等を推進。

【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。
- ・ 技術職員が法人経営に関与する「技監制度」を我が国で初めて導入。理事・副理事・副学長と同位の技術副総監までキャリアパスを設定。
- ・ 技術職員の人事（採用、昇任、異動、補充、エフォート、兼業等）は、総合技術部が決定権を持つ。
- ・ 全学センターを全廃。従来、教員が就いていた人事枠や役職について、技術職員への置換を順次実施中。技術職員と研究機器の一体的な運用、いわゆる「人機一体」を進め、より効率的かつ効果的な全学的システムを構築へ。

【山口大学】

- ・ 2021年度に総合技術部を設置し全学的な組織体制を整備。本部長に研究担当理事を配置し、マネジメントトラックとマイスタートラックからなるダブルトラック制を導入するなど、トップダウンによる制度改革を推進。
- ・ 技術職員の業務内容は、本部長又は部長が配置先の長と基本的な方向性（業務の大枠）等について調整を行った上、課長が現場責任者と具体的な内容等について調整し決定。

【長岡技術科学大学】

- ・ 全学的な組織として、技術支援センターを設置。課長級ポストとして、技術長、主任副技術長を技術職員のキャリアパスに置く。技術支援センターは、分析計測センター等の依頼を受け技術職員を派遣することで、技術職員は分析計測センターの技術支援を行う。

(3) 課題② 機関内での適切な評価と処遇、キャリアパス確立の困難さ (1/2)

技術職員実態調査の結果、本来、全機関において全ての人材について行うべき、業績や評価をめぐる面談の機会を設けているとの回答が 77.1%であることから、機関において、技術職員の評価が必ずしも適切になされていない実態がうかがえる。技術職員の業務やミッションが明確にされたうえで、業績が評価され、評価に基づく処遇がなされるようにしていくことが必要である。このことにより、民間企業と競合できる雇用環境を整備し、大学等において若手の技術職員の確保が困難となっている状況を打破していくことが求められる。また、求められる高度技術支援と技術職員の持つ専門性が高度にマッチングしている状況であるため、異動が困難であり、ジョブローテーションすることが難しいとの指摘がされており、本人のモチベーションを上げるようなキャリアパスの在り方を検討していく必要がある。(報告書より)

<大学等における取組事例>

【北海道大学】

・管理職として技術統括(部長級)、各部門に部門長(課長級)等を、高度技術専門職として、Technical Scientist (TS) ポスト新設(技術をコアとした教育、研究の価値を最大化するための高度専門人材)し、マネジメント機能強化と技術伝承を含めた新たなキャリアパスを構築。

【東北大】

・博士号取得者、民間での卓越した技術経験者、高い専門性を持つ内部昇格者で、新たな研究手法などを研究者に提案できるなど研究者と対応に協働できる高度な技術支援スキルを有する者を想定した、上席技術専門員、主席高度技術専門員を設置。
・技術支援の内容ごとに大きく6種類に分類し、より高度な技術支援のための研修の充実、人事流動性を促進。

【東京科学大学】

・高い技術力・研究企画力を持つ技術者を「テクニカルコンダクター(TC)」として認定する称号制度を創設。TC 認定された技術者は、研究者が遂行する先端研究に対して技術面で貢献し、それらの成果のレベルアップに寄与することが主たる業務。TC ネットワークにより、学术界や産業界に技術者の重要性の認知拡大。
・キャリアパスを多様化し、全構成員が活躍するフリーでフラットな戦略的人事を実現。これにより、教員や研究開発マネジメント人材への職種間異動や経営専門人材へのキャリアパスも可能。

【金沢大学】

・能力や実績をもとに技術力を評価し手当としてインセンティブを支給する高度技術職員認定制度を構築。評価は技術分野ごとに行う。分野の特性に応じて重点項目を設定することで、専門性の違いを超えての平等・公正な評価が実現。認定理由を公開。

【信州大学】

・技術職員のキャリアパスとして、管理職ポストに、統括技術系長、副統括技術系長を新設。専門職ポストに課長級相当の職種として、主幹技術専門員を新設。
・各学部で分類されていた技術職員を専門分野で5つに分類分けし、各系に系長を配置。学部を越えての支援が可能となるとともに、研修等の効率化を実現。

(3) 課題② 機関内での適切な評価と処遇、キャリアパス確立の困難さ (2/2)

<大学等における取組事例>

【岡山大学】

- ・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。
- ・博士号を有し、技術研究に優れた技術職員には、「特定教員」の称号を付与。
- ・複線型人事制度により、技術職員関係の人事として、教員→技術職員2名、技術職員→教員1名の異動実績。

【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。

【山口大学】

- ・マネジメントトラック（部長、課長を目指す）
部長1名、課長5名の管理職を配置し、技術職員組織自らが、組織管理、人事評価、スキルアップ、人材育成等を行うことが可能な体制を整備。
- ・マイスタートラック（高度専門職を目指す）
高度な専門性を有し研究力向上に貢献する者について、その技術や能力に応じた職位とすべく、新たに技術主任、技術主幹を含む5つ職位を設置したマイスタートラック制度を創設。技術主幹は課長級で、高度技術手当を支給。
- ・技術評価と業績評価からなる、技術職員の昇任基準を独自に構築。評価はレポートラインにより行い、評価者は、配属先の長や現場の教員等の意見を参考にして評価。

(3) 課題③ 人材育成の困難

技術職員実態調査の結果、研修プログラムを独自に設けている機関は 28.9%であった。技術職員は特定の研究設備・機器の専門人材であるがゆえ、各人の専門性は多種多様であり、機関内で統一的な研修等の人材育成を行うことが難しい。現在でも大学共同利用機関法人の提供する研修プログラムの受講を業務として認めている機関が 59.7%、うち、受講のための経済的支援を行っている機関は 84.8%となっているが、引き続き、外部団体による研修機会を活用できるよう、技術職員が受講しやすい環境を整える必要がある。（報告書より）

<大学等における取組事例>

【北海道大学】

・先行雇用制度を設け、退職予定の2～3年前に新規の技術職員を雇用し、技術継承と全学視点を養う。

【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。

・TCカレッジでは、規定の単位取得によりTMとして認定後、TC論文審査会等によりTCとして認定。サテライト大学4校、企業8社と連携し、全国ネットワークを形成。これまでに22機関から99名が入学（令和7年3月時点）

【金沢大学】

・各部門は、部局の教育・研究ニーズに応じた技術支援や、技術研鑽・スキルの獲得、組織的な人材育成等を推進。

【岡山大学】

・TCカレッジのサテライト校として医学系コースを担当し、医学系分野における課題に対して工学的な手法やアイデア、工作などを柔軟に取り入れながら解決・改善できるテクニカルコンダクターの養成に貢献。

・研究設備の操作等に習熟した学生が共同利用研究設備の技術サポートを行う「学生マイスター制度」を運用。学部学生から博士後期課程学生までの長期にわたる人材育成を実施し、学内外への技術職員育成を推進。

・学内職員に対して、岡山大学大学院進学や学位取得を支援する「大学院修学支援制度」を創設。

【山口大学】

・テニュアトラック制の導入

習得すべき技術等の成熟度を審査した上で、テニュア取得を判断する。テニュアトラック技術職員は、ベテラン技術職員の指導の下、専門的技術の習得に取り組む。優秀な若手人材の確保とベテラン技術職員の再雇用制度により、若返りと技術伝承の双方を推進できる仕組みを構築。

・TCカレッジ等により大学等間で技術研鑽のための連携。TCカレッジのサテライト校として情報系TCコース担当のほか、機関の強みである知財教育を機関を越えての普及展開に向け調整中。

【長岡技術科学大学】

・TCカレッジのサテライト校として、機器の遠隔操作普及・技術職員の人材育成に貢献。

【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。

(3) 課題④ 他機関と情報共有する仕組み構築の必要性

①で指摘した機関内での状況把握ができていないことに加え、全国的に技術職員の配置状況や業務、評価や処遇の仕組み等に関する情報を共有する機会が存在しない。技術職員のキャリアパス整備、キャリアアップができるようにする観点から、機関間の好事例を共有する仕組みを構築することが必要である。（報告書より）

<大学等における取組事例>

【北海道大学】

・ほくだい技術者図鑑（Website）により、学内研究支援スキルの集約と見える化、技術職員の活動を社会に発信。

【東京科学大学】

・TC ネットワークにより、学术界や産業界に技術者の重要性の認知拡大。

【金沢大学】

・地域の技術職員間の技術交流や人材共有、「北陸フアシリティ・技術人材ネットワーク」の構築等、学外へも活動を拡大。

【山口大学】

・技術支援依頼等の増加につなげ、教育・研究の発展に大きく寄与するために、HPに技術職員が有する技術及び成果を視覚的かつ簡潔に掲載。
・技術職員の組織体制を連携機関の管理職間において情報共有。

【長岡技術科学大学】

・共用設備・機器の設置状況、担当者（技術職員）の見える化を行い、他機関等からの利用を促進。

(4) ガイドラインの構成 (案) とポイント

はじめに

- ・ 研究大学等を対象
- ・ 「技術職員」の定義 (教育研究系技術職員)

第1章 研究大学等への期待、技術職員に期待される業務

- ・ 研究大学等への期待
- ・ 期待される業務
研究基盤整備 (共用化を含む)、高度技術支援、
技術支援体制の構築
- ・ 技術職員の組織化、業務内容の見える化の重要性

組織改革と人事制度改革の一体的 (同時) な推進

- ・ 学長のリーダーシップのもと、人事制度の構築、財源の確保
- 技術系部門としての一元化と、実効性ある体制の構築**
- ・ 機関の技術力 (設備・機器、それを運用する技術スタッフ、それ以外の技術的支援) を把握することで、目指すべき技術支援体制や、それに基づく中長期的な研究戦略を実現
- ・ 研究担当部門や研究人材と連携することの重要性
- ・ 高度専門人材としての技術職員の役割の明確化、業務の見える化

第2章 人事制度の構築

- ・ 業務内容に応じた柔軟性ある初任給決定
- ・ 評価に基づく処遇を行うことの重要性
- ・ 業績評価の在り方
- ・ 機関内キャリアパスの構築について

職階とキャリアパス

- ・ マネジメントトラックとは異なる、高度専門人材として管理職級の報酬が得られる仕組みの構築
 - ・ ダブルトラック制度
 - ・ 研究開発マネジメント人材や教員へのキャリアパス
- #### レポートラインによる評価
- ・ 研究現場の研究者に意見を聞くプロセス
 - ・ 昇任、昇給、賞与への反映

第3章 安定的な組織運営

- (1) 雇用の在り方
- (2) 研修の効果的な活用

機関の人事戦略に基づく雇用・育成

- ・ 中長期的人事計画に基づく採用・育成
- #### 技術課題の共有と技術研鑽
- ・ TCカレッジの活用、機関間での連携、技術士制度の活用

おわりに

- ・ 職階を整備し、技術職員が組織化されることで、研究基盤をベースにした経営戦略が立てられる
- ・ 研究者の研究時間の確保にも資する

(5) 今後のWGの進め方 (案)

○第5回 令和7年10月16日 (本日)

- ・技術職員の人事制度等に関するガイドラインの基本的な考え方

○第6回 令和7年12月

- ・技術職員の人事制度等に関するガイドライン (案)

○第7回 令和8年2月

- ・技術職員の人事制度等に関するガイドライン (案)

→人材委員会での審議を経て、令和8年3月公表