

ガイドラインの構成（案）

はじめに

第1章 経営層のリーダーシップとコミットメント

第2章 技術職員の組織的・戦略的マネジメント

（1）技術職員に求められる役割

- ① 研究基盤整備
- ② 高度技術支援
- ③ 研究大学等と社会との橋渡し

（2）技術職員の組織化

- ① 技術系部門の組織化と実効性ある体制の構築
- ② 組織改革と人事制度改革の一体的な推進

（3）研究支援体制や職務内容の可視化の重要性

- ① 研究基盤や技術支援サービスの可視化
- ② 職務内容の可視化

第3章 人事制度の構築

（1）優秀な人材の確保

- ① 業務内容に応じた柔軟性ある処遇の実現
- ② 実状に応じた人材確保の工夫

（2）評価に基づく処遇と業績評価の在り方

- （3）キャリアパスの構築
- （4）学内表彰制度

第4章 高度専門人材としての育成

- （1）機関における技術研鑽機会の確保
- （2）機関横断的な技術研鑽機会（ネットワーク）の構築・活用
- （3）TCカレッジの活用

第5章 安定的な雇用のための財源確保と人材交流の推進

参考資料2－1
科学技術・学術審議会 人材委員会（第113回）令和8年2月4日
(資料3－1 科学技術人材多様化WG（第6回）令和7年12月19日)

前回WG資料での構成案

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

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

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

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