

# 大学等で活躍する 研究開発マネジメント人材・技術職員の 育成・確保に向けて

令和8年2月24日  
科学技術・学術政策局  
人材政策課

- 今後の科学技術人材政策の方向性（中間まとめ）概要 p. 3
- 研究開発マネジメント人材の  
人事制度等に関するガイドライン（概要） p. 7
- 技術職員の人事制度等に関するガイドライン（概要） p.10
- 参考資料 p.13

# 今後の科学技術人材政策の方向性 (中間まとめ) 概要

# 今後の科学技術人材政策の方向性（ポイント）

## I. 基本的考え方

- 科学技術や人材に係る政策は、産業競争力や総合的安全保障、地球規模の課題解決に直結するものとして、国家間の競争が一層激化。我が国としても、**科学技術や人材の力こそが国の存立・発展の礎**として認識することが必要。
- 科学技術・イノベーション政策の推進を担う中核的基盤は「**科学技術人材**」※であり、かつ、こうした「科学技術人材」に関わる政策・施策等は、他の政策・施策等と密接に関わるものであることから、科学技術・イノベーション政策全体を俯瞰した上で、**一体的・体系的・総合的な推進**が極めて重要。
- こうした観点から、科学技術・学術審議会 人材委員会において、「**今後の科学技術人材政策の方向性**」に関する検討を行い、現状・課題を整理の上、当面 5 年程度の間に**重点的に推進すべき具体的取組や方向性**を取りまとめ（中間まとめ）。

※「科学技術人材」とは、「研究者・技術者のみならず、科学技術に関わる多様かつ幅広い人材を含む。また、自然科学分野のみならず、人文社会科学分野の人材も含む。」ものとする。

## II. 3つの基本方針

- ① **科学技術人材に対する投資の抜本的拡充**
  - ・ 科学技術・イノベーション推進の中核的基盤は、優秀な「科学技術人材」。
  - ・ 研究者・技術者等の多様な科学技術人材の育成・活躍促進や教育段階における人材育成機能の強化を図るため、**科学技術人材投資を抜本的強化**。
- ② **科学技術人材の多様な場・機会での活躍拡大**
  - ・ 科学技術人材が、アカデミア・産業界のみならず、広く活躍の場を拡大していくことが重要。
  - ・ 多様な科学技術人材の育成・確保とともに、**社会の多様な場・機会での活躍を拡大等し、「知の価値」を最大化**するための環境整備を強力かつ積極的に促進。
- ③ **科学技術人材を支える組織・機関の役割の重視**
  - ・ 科学技術人材の活躍促進・拡大を図るためには、こうした人材が所属し、支援する**組織・機関の役割**が重要であり、その機能・体制強化を一体的に推進。

## III. 科学技術人材政策の3つの柱

- ① **多様な科学技術人材の育成・活躍促進**
  - ・ **研究者**の育成・活躍促進に向けた研究費の充実や安定ポストの確保、活躍機会拡大や環境整備等を強力に推進
  - ・ **技術者**や大学等における**技術職員、研究開発マネジメント人材**をはじめとする高度専門人材の育成・確保等の取組を総合的に推進。
- ② **各教育段階における科学技術人材の育成**
  - ・ 初等中等教育から高等教育まで、**学校教育段階**に応じた多様な科学技術人材の育成を**体系的**に推進。
  - ・ **博士後期課程学生への支援**や、理工系に進む**児童生徒**の拡大に向けた産学官連携の取組、科学技術に親しむ人材層の拡大に向けたコミュニケーション活動等を強力に推進。
- ③ **科学技術人材に関わる制度・システム改革の推進**
  - ・ 科学技術人材の活躍促進に向けて、関連する**社会制度やシステム・規制等の改革**、さらには科学技術人材を支える組織・機関等の機能強化・改革等の取組を幅広く推進。

# 今後の科学技術人材政策の方向性（3つの柱）

## IV. 多様な科学技術人材の育成・活躍促進

### 1. 優れた研究者の育成・活躍促進

#### （1）多様な研究費の充実・確保

##### ① 研究費の質的・量的な充実・確保

- ・ 基盤的経費や多様な競争的研究費制度の充実・強化
- ・ 重要科学技術・産業分野における産学の研究開発や人材育成を一体的に支援する**新たな枠組み**の構築、等

##### ② 競争的研究費制度の改革（特に、人的資本投資拡大）

- ・ 競争的研究費制度について、研究者及び機関・組織の支援の観点から、使途拡大や効率的運用を図るとともに、**人件費支出を促進し、割合を高める**取組を検討・推進（直接経費（PI人件費拡大）・間接経費活用等）、等

#### （2）安定したポストの確保

##### ① 基盤的経費等による安定したポストの確保

##### ② 競争的研究費や外部資金等の活用による新たなポスト確保

- ・ 基盤的経費等に加えて、財源の多様化の観点から、**競争的研究費や外部資金**等を積極的に活用した若手研究者等の**安定ポスト確保**、等

#### （3）研究者による活躍の場・機会の拡大

##### ① 国際的に活躍する研究者等の育成・確保

- ・ 優れた研究者の**海外派遣・招聘**の戦略的強化、等

##### ② 産学官連携による研究者の育成・活躍促進

- ・ 産学間の人的交流の促進に向けて、共同研究や**クロスアポイントメント**制度等の活用拡大、等

#### （4）組織・機関における研究環境整備

- ・ **研究開発マネジメント人材**や**技術職員**の育成・確保
- ・ 先端研究施設・設備・機器等の共用促進・体制整備、等

### 2. 産学で活躍する技術者の育成・確保

#### （1）大学・大学院及び高等専門学校における工学系教育

- ・ 大学等における技術者育成に係る**実践教育**の強化、カリキュラム内容向上・見直し、**教育の質保証**の担保のための取組推進（JABEE認定拡大等）、等

#### （2）産学で活躍する優れた技術者の確保・活躍促進

##### ① 大学・企業等で活躍する技術者の育成・確保

- ・ **先端研究施設・設備・機器等の整備・共用・高度化等**や産学官共同研究等を通じた技術者・技術職員の育成、等

##### ② 大学等における技術職員の育成・確保

- ・ 技術職員の処遇等に係る人事制度**ガイドライン**の策定
- ・ 産学官連携の研究開発事業への技術職員の参画、等

#### （3）技術士制度の活用促進

- ・ 技術士資格取得を促進する**インセンティブ**の検討、等

### 3. 大学等で活躍する高度専門人材の育成・確保

#### （1）研究開発マネジメント人材の育成・活躍促進

##### ① 研究開発マネジメント人材の位置付け・役割明確化

- ・ 業務・処遇の在り方、職階制度等の優良事例を示す人事制度**ガイドライン**の策定、等

##### ② 研究開発マネジメント人材の育成・確保・活躍促進

- ・ 大学等における登用・処遇等に係る**支援事業**の強化、等

##### ③ 研究開発マネジメント人材に係る取組の普及展開

- ・ 国の事業において、大学等の体制整備の**要件化**、等

#### （2）多様な専門人材の育成・活躍促進

- ・ 知財・国際標準化、事業化支援等の専門人材、等

## V. 各教育段階における科学技術人材の育成

### 1. 大学・大学院における教育研究活動の充実・強化

#### (1) 博士人材の育成・確保及び多様な場での活躍促進

- ① 博士後期課程学生の不安を解消する経済的支援等
  - ・ **特別研究員 (DC)** の研究奨励金の単価引上げ
  - ・ **SPRING** による、特に経済的不安等を主要因として進学をためらう優秀な日本人学生の進学の後押し、等
- ② 博士人材の社会の多様な場での活躍促進
  - ・ SPRINGにおけるキャリアパス支援の実施、社会人学生や留学生を含む特に優秀な学生に対する研究費の重点化等の**支援の階層化**、優秀な留学生を確保するための**国・地域の多様化**に向けた取組の更なる促進、等

#### (2) 大学・大学院改革等の一層の推進

- ① 大学等の教育研究活動に対する支援の充実・強化
- ② 大学共同利用機関、共同利用・共同研究拠点の強化

### 3. 次世代人材育成に向けた科学技術コミュニケーションの展開

- (1) 科学技術コミュニケーションの推進 (対話・共創の場の拡大・日本科学未来館の活用、**STEAM教育との連携**、等)
- (2) 科学技術と社会に関わる研究開発の推進 (総合知を活用して取り組む社会課題の特定・研究開発の推進、等)
- (3) 科学技術コミュニケーションに関する人材の育成 (大学・科学館等における**人材育成**の拡大、関係機関間の連携、等)

### 2. 初等中等教育段階での科学技術人材の育成

#### (1) 先進的な理数系教育の充実・強化

- ① **STELLA事業の推進**
  - ・ 高い意欲・能力を持つ児童生徒を伸ばす拠点数拡大、等
- ② **SSH事業の発展・強化**
  - ・ 指定校の取組の**高度化・深化**を促す**SSH事業改革**、等
- ③ **科学技術コンテスト支援の充実**
  - ・ 国際科学技術コンテストへの派遣支援、等

#### (2) 小・中・高等学校における理数系教育の充実

- ① **学校における理数系教育の充実**
- ② **女子中高生等の理系進路選択支援**
  - ・ 女子中高生対象プログラムやSTELLA事業の対象・拠点数の拡大等を通じ、**理工系の興味・関心喚起**、等
- ③ **産官学連携による科学技術人材の裾野拡大**

## VI. 科学技術人材に関わる制度・システム改革の推進

### 1. 多様な科学技術人材が活躍できる環境整備

#### (1) 研究活動におけるダイバーシティの確保

- ① **女性研究者の活躍促進** (**女性研究者**の一層の登用、上位職への登用・処遇改善の推進・支援、等)
- ② **外国人研究者の招聘・活躍促進** (国際共同研究等を通じた**海外の優れた研究者**の登用・支援推進、等)

#### (2) 産学官における人材流動促進 (クローアポ促進、等)

### 2. 科学技術・イノベーション推進に係る制度・規範の整備・推進

#### (1) 研究者等が順守・尊重すべき規範等の整備・運用

- ・ **研究インテグリティ・研究セキュリティ**確保の取組推進、等

#### (2) ELSIへの対応

- ・ 国の研究開発事業全般における**ELSI**の体制強化、JST-RISTEX社会技術研究開発事業等によるELSI関連の人材育成の促進、産業界等との連携拡大、等

# 研究開発マネジメント人材の 人事制度等に関するガイドライン（概要）

目的



- 大学等の研究力強化に向けて、研究開発マネジメント人材が様々なマネジメント業務を担いながら研究者と協働し、競争力のある研究を行うことが重要である。
- 一方で、現実には多くの大学において研究開発マネジメント人材の登用・配置は不十分な状態にある。
- このことを踏まえ、研究大学・大学共同利用機関（研究大学等）において、研究開発マネジメント人材が意欲を持って継続的に活躍できるよう、研究大学等が組織として研究開発マネジメント体制を整備する際に活用するためのガイドライン。

対象



研究大学等

- 研究力の更なる発展を志す機関
- また、産業界等と連携し社会課題の解決へ挑戦するなどのビジョンと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

第1章 研究開発マネジメント人材とは

研究内容に関する深い理解・洞察を有し、組織マネジメント、プロジェクトマネジメント、産学連携・知的財産マネジメント、研究基盤マネジメントに携わる高度専門人材

第2章 研究大学等への期待、組織づくり

(1)研究大学等への期待

- 研究活動に付随する多様な業務や組織経営に係る業務を研究開発マネジメント人材が行うことで、研究者がより研究活動に専念できるようになること。
- 同人材がプロジェクトの企画や推進を行う責任者としてマネジメントすることで、個々のプロジェクトを優れた研究成果に繋げること
- 経営層は、同人材を、研究開発の一翼を担う重要な人材としてとらえ、確保・育成すること

(2)ビジョンを実現させるための組織作り

- ① 人事担当部門、財務担当部門、研究担当部門等の連携の重要性
- 研究大学等の人事部門、財務部門、研究部門等が有機的に連携する仕組みとそれらを活かし企画する機能が不可欠
- ② 経営戦略企画業務を本務とする人材の有効性
- 研究大学等の経営戦略や研究企画調整業務を推進する際は、研究開発マネジメント人材を活用することが、機関の研究力強化を図る上で有効

第3章 研究開発マネジメント人材に期待される業務と役割

(1)期待される業務

- ① 組織マネジメント
- ② プロジェクトマネジメント
- ③ 産学連携・知的財産マネジメント
- ④ 研究基盤マネジメント

(2)プロジェクト実施における研究開発マネジメント人材の位置づけと役割

他機関等を巻き込んで行うプロジェクトの進捗管理や内外との連絡調整等を、研究開発マネジメント人材が担うことで、研究者は研究に集中し、より高い研究成果を目指すことが可能

第4章 人事制度の構築

(1)職階の設定、研究開発マネジメント人材の機関における位置づけ

研究開発マネジメント人材が役割を果たすには、権限や責任の可視化が不可欠であり、研究者との対等な議論を促進するため、人事制度として職階を設けることが重要  
職階の設定は、機関内のキャリアパス構築にもなり、人材の確保に当たっても有効

(2)研究開発マネジメント人材の確保

- ① 高度専門人材として適切な給与設定
- 研究シーズの価値判断や機関内外への研究者との高いレベルでのコミュニケーションが求められる高度専門人材であり、適切な処遇・インセンティブを設定することが重要
- ② 博士課程学生や事務職員のキャリアパス
- 博士課程学生、事務職員、技術職員、研究者から登用するキャリアパス

(3)機関内キャリアパスの構築

(4)業績評価の在り方

実務の業績を評価する方法の提示

(5)学内表彰制度

第5章 安定的な組織運営

(1)雇用の在り方

- 研究開発マネジメント人材の安定的な雇用を確保するための方策例
- 競争的研究費や民間企業との共同研究及び受託研究における直接経費・間接経費の活用、PI人件費制度により確保した財源の活用
  - 目的積立金の効果的な活用
  - 民間企業との共同研究等におけるインセンティブの活用

(2)円滑な運営体制の確保

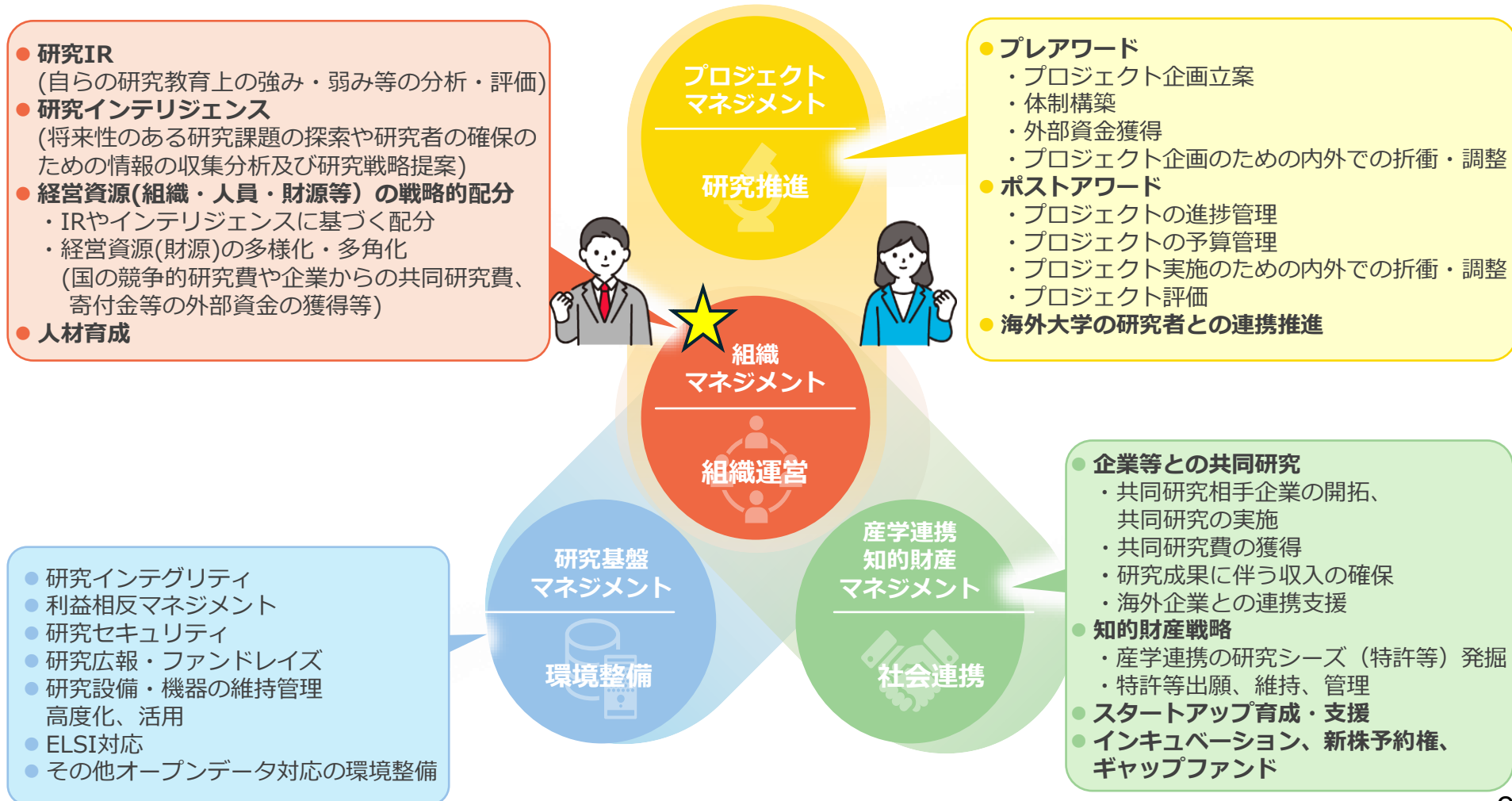
研究開発マネジメント人材を一元化した組織に所属させること等は、経営層の目的意識を組織的に共有することや、研究現場での研究環境充実のための方策を一元的に検討することが可能となる観点から有効。

(3)知識やスキルをアップデートするための研修や認定の効果的な活用

- JSTの基礎力育成研修に加え、各種専門研修の効果的な活用
- URAスキル認定機構による認定制度の有効活用 等

# 研究開発マネジメント人材 コア業務構造

- 「研究開発マネジメント人材の人事制度に関するガイドライン」では、**研究開発マネジメント人材に期待される業務について、コア業務構造として示している。**
- 特に、昨今の**研究大学等には、自機関の研究分野や経営上の強みと弱みを把握した上で、今後どのような研究分野に重点的な投資を行い、研究力を伸長させていくか、戦略的構想を持った上での経営が求められている。**研究を起点とした経営戦略を有することにより、限られた予算・人材を有効に活かした経営、研究力の強化を図ることができるよう、**本コア業務構造の中心に「組織マネジメント」を配置している。**



## 技術職員の人事制度等に関するガイドライン（概要）

# 技術職員の人事制度等に関するガイドライン（案）（概要）

## 目的



- 我が国の科学技術イノベーション創出には、研究大学等がその研究力を最大限に発揮し、社会課題の解決や新たな価値の創出に貢献し続けることが不可欠。
- そのためには、技術職員が研究者とは独立した高度専門人材として、我が国の研究環境の向上に向けて果敢に取り組んでいくことが重要。
- 研究大学等が、機関の研究戦略と連動させて、技術職員の活躍を促進するための組織体制の整備、人事制度の構築及び人材育成等の取組を進める際に活用するためのガイドライン。

## 対象



## 研究大学等

- 研究力の更なる発展を志す機関
- また、産業界等と連携し社会課題の解決へ挑戦するなどのビジョンと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

## はじめに

- 研究者、技術職員、研究開発マネジメント人材、事務職員等といった多様なステークホルダーが、それぞれの専門性を発揮しながら連携できる組織を構築し主導することが、研究大学等の経営層に求められる役割。

## 第1章 経営層のリーダーシップとコミットメント

- 研究大学等がミッションを実現させるには、技術職員の活躍が不可欠。
- そのためには、技術職員の組織的・戦略的マネジメント、人事制度の構築、高度専門人材としての育成等が重要。
- これらは経営上の重要課題であり、経営層の主体的関与なしには実現不可能。

## 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

- 研究プロジェクトの大型化・国際化や AI for Science が進展。
- これまで技術職員が担ってきた技術的研究支援を含め、技術職員に期待される役割を研究大学等が戦略的に描く必要。

- 研究基盤の確保
- 研究者等との協働
- 技術力を生かした社会との連携

### (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

- 研究基盤の現状や課題を経営層が把握し、人材の確保・育成を含む研究基盤整備等を経営戦略として進める必要。
- 組織体制として技術系部門のトップに理事や副学長を置くことが有効。

#### ② 組織改革と人事制度改革の一体的な推進

- 段階的に実施した場合、制度の形骸化が懸念。
- 改革の初期段階から、経営層が一体的な方針を打ち出すことが重要。

### (3) 研究支援体制や職務内容の可視化

#### ① 研究基盤や技術支援サービスの可視化

- 研究力を持続的に強化していくためには、技術職員の業務を体系的に整理し、学内の研究基盤や技術支援サービスの内容を正確に把握することが不可欠。

#### ② 職務内容の可視化

- 技術職員自身のモチベーション向上に資するとともに、技術職員の専門性や貢献を適正に評価し、処遇改善につなげるためにも有効。

## 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

- 業務の専門性、必要とされるスキル、実務経験、人材市場の状況などを総合的に勘案した柔軟な給与決定が重要。専門性や市場ニーズに応じた柔軟な給与体系を導入することで、安定的な人材確保・育成が可能に。

#### ② 多様な採用ルートの確保

- 従来の採用慣行にとらわれず、実状に応じた柔軟な採用方法の活用が有効。  
例) キャリア採用、機関間での人事交流、クロスアポイントメント制度の活用

### (2) 評価に基づく処遇と業績評価の在り方

- 単に作業量や稼働時間といった定量的な指標にとどまらず、業務の質や専門性、組織への貢献度などを含む多面的な観点から行う必要。

### (3) キャリアパスの構築

- 高度専門人材としての複線的なキャリアパスの構築が重要。
- 研究開発マネジメント人材や研究者への転換などを可能とする制度設計が重要。

### (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

- 技術職員の業務工フォートの一定割合を技術研鑽に充てること等が重要。

### (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) 研修にかかる情報の共有と体系化

#### ① TCカレッジ（東京科学大学）における取組

#### ② 大学共同利用機関における取組

## 第5章 組織体制の強化に向けた財源確保

- 研究大学等が必要とする知識・技術を有する技術職員を安定的に確保し、計画的に育成することは研究大学等の経営における重要課題。

### <組織体制強化に向けた財源確保のための方策例>

#### ① 競争的研究費や民間企業との共同研究及び受託研究における直接経費の活用

#### ② 人件費に対する目的積立金の効果的活用

#### ③ 民間企業との共同研究等におけるインセンティブの活用

# 技術職員の業務・キャリアパスのイメージ案

## マネジメント系統 経営層における活躍

## スペシャリスト系統 高度な技術の担い手としての活躍

※役職名はイメージ

### 研究開発マネジメント人材としての業務

- ・ 人事部門、財務部門、研究部門等との連携（人事／会計制度の構築等）
- ・ 研究大学等の経営戦略や研究企画調整（コアファシリティの整備等）
- ・ 他機関等を巻き込んで行うプロジェクトの進捗管理や内外との連絡調整等（共用システムの構築等）

副理事等

技術部門長

課長

主任

係員

マネジメント研修

TCカレッジ

ジョブローテーション  
出向

### 技術系部門の強化（組織的・戦略的マネジメント）

- ・ 経営層による責任あるマネジメント
- ・ 技術職員によるマネジメント（レポートラインに基づいた評価・育成）
- ・ 教員・研究開発マネジメント人材・事務職員等との連携
- ・ 多様な財源確保

### 研究基盤の確保／研究者等との協働／社会との連携

- ・ 従来の幅広い業務を基本としつつ、科学技術の潮流に即した研究環境を実現

### 研究支援体制や職務内容の可視化

- ・ 技術支援サービス等の体系的な整理
- ・ ジョブ型インターンシップ

### 学内外での継続的な技術研鑽（ネットワーク構築）

- ・ 高度／特殊な知識・技術の共有
- ・ 流動性の促進／人材のシェアリング

上席主幹

主幹（部長級）

上席（課長級）

インセンティブ設計

博士号・専門資格等の取得

TCカレッジ

アカデミア・企業

多様な採用ルート確保（地区別採用＋キャリア採用）

※ キャリアに応じて上位職階での登用も想定される

### （業務例）

- ・ 先端研究施設・設備・機器の管理
- ・ 学生実験支援等
- ・ 精密加工・試作・装置の設計・改良

- ・ 設備・機器の整備・共用・高度化
- ・ データの保存・管理、流通、活用
- ・ クライオ電子顕微鏡やNMR装置等を用いた測定・解析
- ・ 企業等に対する機器・設備・サービス利用窓口
- ・ 企業等の研究開発における技術上の相談・支援窓口

- ・ 研究ニーズに対応したモデル構築や分析・計測等の技術的提案
- ・ 大型施設等での技術研究

教育研究

AI for Scienceへの対応

研究開発

## 參考資料

# 研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業

令和8年度予算額(案)  
(前年度予算額

6億円  
6億円)



## 現状・課題

- URA（大学リサーチアドミニストレーター）をはじめとする**研究開発マネジメント人材**は、研究内容に対する深い理解・洞察を有し、大学等の**組織運営等に関する研究開発マネジメント全般に携わる、高度専門人材**。
- 我が国の**研究力強化の鍵**は、大学等において、**研究開発マネジメント人材**が研究者等と連携し、**戦略的な組織運営・研究開発マネジメントによる、効率的かつ効果的な研究開発を先導**すること。
- 「研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン」（令和7年6月30日科学技術・学術審議会人材委員会決定）も踏まえ、**適切な処遇・キャリアパスの確立、量的不足の解消、質の向上**による、**研究開発マネジメント人材の育成・確保が急務**。

## 事業内容

### 事業実施期間

令和7年度～令和13年度（予定）

我が国全体の**研究開発マネジメント人材の、量的不足の解消及び質の向上**を図り、**適切な処遇・キャリアパスの確立**を推進すべく、以下の取組を実施。

- ① 研究開発マネジメント人材の体制強化に取り組む「**体制強化機関**」が人材を雇用。先進的な育成制度を持つ「**研修提供機関**」に派遣し、**1年程度研修**。
- ② 「**体制強化機関**」に、研究開発マネジメント人材をテニュアトラック等で雇用した際の**雇用経費**、基礎力を育成する研修に必要な経費等を支援。
- ③ 「**研修提供機関**」には、**研修を提供するための環境整備、旅費・活動費、プログラムの開発経費**等を支援。
- ④ 研修を受けた職員は、「**体制強化機関**」に戻り、**研究開発マネジメント人材の体制整備を牽引**する。

### 【政策文書等における関連記載】

- ◆ 経済財政運営と改革の基本方針 2025（骨太の方針2025）（令和7年6月13日閣議決定）（抄）

**科学技術人材の育成を強化**する。成長分野における大学学部・高専学科の再編及び高専の新設、先端技術に対応した人材育成の高度化・国際化を始め、大学・高専・専門学校の機能を強化する。

- ◆ 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版（令和7年6月13日閣議決定）（抄）

科学技術人材の育成については、産学連携の新たな枠組みを構築し、先端技術分野での共同研究を通じた、産業界でも活躍できる優れた研究者や、産業・研究基盤を支える技術者、**大学等における研究開発マネジメント人材の育成・確保**や、関連制度・システム改革等、人的投資の拡充に向けた取組をパッケージとして一体的に実行する。

### ● 体制強化機関への支援

3.7億円（3.1億円）

研究開発マネジメント人材の育成・確保、機関内の人事制度の構築に取り組む意欲のある機関を支援。

| 件数・単価 | 11機関 × 34百万円程度/年<br>【うち新規2機関】 | 交付先 | 大学等 |
|-------|-------------------------------|-----|-----|
|-------|-------------------------------|-----|-----|

### ● 研修提供機関への支援

1.7億円（1.7億円）

優れた研究開発マネジメント人材の育成制度を持ち、他機関に対してノウハウ展開を行う機関を支援。

| 件数・単価 | 3機関 × 58百万円程度/年 | 交付先 | 大学等 |
|-------|-----------------|-----|-----|
|-------|-----------------|-----|-----|

### 研修内容

- ・ 研究力の調査分析、経営戦略
- ・ 産学官連携、知財関係
- ・ スタートアップ関連
- ・ 国際連携
- ・ 研究広報
- ・ 研究インテグリティ・セキュリティ等

研究開発マネジメント人材の  
人事制度の構築を目指す

体制強化機関

OJT研修  
研修提供機関で勤務

研修提供機関

ノウハウを習得し、  
自機関に戻る

研究開発  
マネジメント  
人材の雇用

企業

大学

## 研修提供機関

### 【国立大学】

信州大学、大阪大学、岡山大学

## 体制強化機関

### 【国立大学】

岩手大学、千葉大学、東京農工大学、島根大学、愛媛大学、熊本大学

### 【公立大学】

横浜市立大学

### 【私立大学】

東京理科大学、立命館大学

(参考)関連リンク



[科学技術・学術審議会  
人材委員会](#)



[今後の科学技術人材政策の  
方向性\(中間まとめ\)](#)



[研究開発マネジメント人材の  
人事制度等に関するガイドライン](#)



[研修提供機関の提供する  
研修概要](#)

