

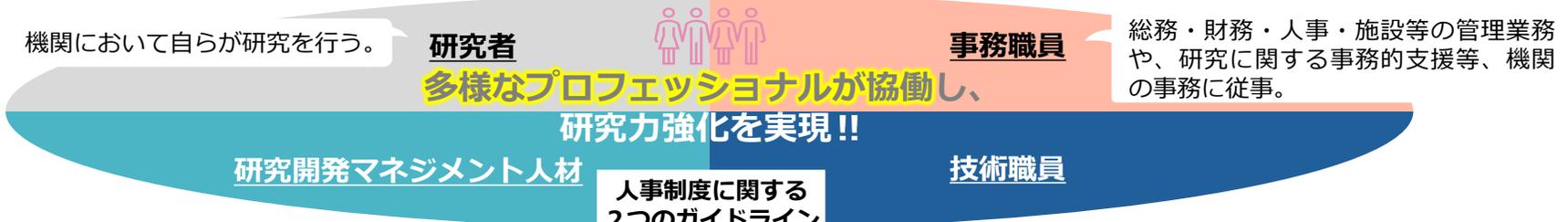
研究開発マネジメント人材及び技術職員の人事制度等に関するガイドライン等の関係性

参考資料 2
科学技術・学術審議会 人材委員会
(第114回) 令和8年3月24日

- 背景**
- 研究大学・大学共同利用機関（大学等）では、**研究開発マネジメント人材や技術職員、事務職員、研究者が共に連携**して研究開発に挑戦し、国際的に競争力のある研究成果を生み出していく必要。
 - 研究者が全てを担うのではなく**、学内の職員の分掌の見直しを行い、**各人材が意欲を持って活躍できるような環境を整備**することで、大学等に求められる役割がより一層強化されることを期待。
 - 大学等は、**組織として戦略的に研究開発マネジメント体制を整え、各人材を適正に評価・処遇し、キャリアパスを拓いていくことが重要**。



田舎 大学等の経営層が多様な人材間の連携を促す環境の整備に**責任を持つ**ことで、制度が実効的に機能 **田舎**



人事制度に関する2つのガイドラインを策定

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月科学技術・学術審議会人材委員会)

対象 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。

課題と期待 研究大学等の経営に関わる重要事項の企画立案や意思決定は研究者が行うという文化。

研究開発マネジメント人材を**経営戦略企画業務を本務**とする人材として登用。**人事・財務・研究担当部門等と連携し、組織全体でプロジェクト推進を図る体制構築の要の役割**を担うことも考えられる。

コア業務構造

- プロジェクトマネジメント
- 研究推進
- 組織マネジメント
- 組織運営
- 産学連携 知的財産マネジメント
- 社会連携
- 研究基盤マネジメント
- 環境整備

技術職員の人事制度等に関するガイドライン (令和8年●月科学技術・学術審議会人材委員会)

対象 教育研究系技術職員を念頭に置くが、研究者とともに研究活動に関わる技術系職種を含み得る。

課題と期待 技術職員は個別の研究室等における補助的存在という意識。

↓

- 全学的な組織的マネジメントの実現により、技術職員の配置や職務内容を全学的に見直し、戦略的な人事制度**を構築（例：技術系部門のトップに理事や副学長を配置）。
- 技術職員一人一人が研究環境の向上に向けて果敢に取り組んでいく。

共用 **研究設備・機器の共用推進に向けたガイドライン** (令和4年3月大学等における研究設備・機器の共用のためのガイドライン等の策定に関する検討会)

- 役員、研究者、**技術職員**、事務職員、**URA**等、**機関全体の多様なプロフェッショナルが参画して**、機関としての研究設備・機器の共用化・共用推進に**協働（「チーム共用」）**。
- 機関の経営戦略を踏まえつつ**、共用の推進の中で、**技術職員の活躍の場の拡大や貢献の可視化**などの取組を進めることが望まれる。

人事制度の構築・育成・財源確保 ※ 制度の詳細は、研究開発マネジメント人材と技術職員の特性に合わせて、それぞれ設計する必要。

- 職階の設定**等をはじめとする**キャリアパスの構築**、高度専門人材としての適切な**給与設定**（俸給表等）、**業績評価に基づく処遇**の実施。
- 高度専門人材として知識やスキルを常にアップデート**できるよう、また制度構築による新体制での業務に対応できるよう、**人材育成に関する制度の構築**。
- 組織体制の強化に向けて、基盤的経費のほか、多様な外部資金の活用など、あらゆる方策を検討しながら、**必要な財源を確保**。