



J-CORE AWARDSの 設立について

- 概要 -



協議会が掲げる将来ビジョン

大学技術職員の改革:二つのアプローチ

文部科学省
ガイドライン(素案)
(大学による内部改革ルート)

内側からの「運用の改善」

現行制度の枠内で、大学が自主的に
取り組むための実務的な手引き



実行主体は「大学経営層」



自ら資金を確保し、市場価値に応じた
柔軟な給与体系などを工夫する。



組織の一元化

学部ごとの分散配置をやめ、
全学的な技術部門を設置し
ガバナンスを強化する。

共通の最終目標

我が国の研究力強化と、
持続可能な研究基盤エコシステムの構築

研究基盤協議会
政策提言(案)
(国への外部改革提言ルート)

外側からの「制度の変革」

根本的な課題解決のため、国に
法改正や財政支援を求める提言



実行主体は「国(政府)」



技術職員を法的に専門職と位置付け、
新しい給与体系の創設を求める。

一致する改革の方向性

高度専門職としての再定義

研究の「補助者」ではなく、
研究開発を担う「パートナー」
と位置付ける。

キャリアパスの複線化

管理職だけでなく、技術を
極める専門職としての
キャリアコースを整備する。

設立の経緯

日本の大学等研究機関は物価高騰などの影響で財政的な余力を失いつつあり、研究設備やそれを支える研究支援人材への投資がままならないのが現状です。その結果、研究設備の老朽化や技術人材の高齢化など、研究基盤の脆弱化が進んでいます。

こうした現状に危機感を抱いていた公益財団法人豊田理化学研究所が、本協議会の研究支援人材の育成に対する様々な取り組みに共感していただき、令和7年3月に1,000万円の寄付をお寄せいただきました。

この寄付をいただいたことを契機に、本協議会では「豊田理研アカデミアテクニシャン育成基金」を立ち上げました。
従来の技術職員の在り方を本協議会が志向する研究基盤のサステナビリティを担う戦略的パートナーシップ層へと変革を促すことを目指し、新たな表彰制度J-CORE AWARDSを設立することにしました。



アカデミアテクニシャン

「研究成果」だけでなく、「成果が生まれ続ける“仕組み”と“人”」を称える。
－技術職員を「組織の黒子」から「研究基盤エコシステムの戦略的パートナー：アカデミアテクニシャン」へ－



[従来の大学等における技術職員]

組織内における研究教育活動の安定的な継続と、設備・施設の効率的な「維持管理」を担う高度専門スタッフ



[これからの研究基盤の発展を支えるアカデミアテクニシャン]

アカデミア、産業界等の組織の枠を超えた「研究基盤エコシステム全体の戦略的価値創造」の担い手。

戦略的活躍・貢献に光を当てて称え、そして波及させることを目指して本AWARDSを企画しました。

①組織的取組賞 1件

- ・ 生み出したアウトプットではなくアウトプットを創出するエコシステムの価値を表彰。
 - ・ 大学等の教育研究機関において組織的に実施されている技術人材の育成プログラム。
 - ・ 大学等の教育研究機関において技術部を中心に機関の垣根を越えて実施される技術開発推進プログラム。
- ・ 対象者：育成プログラムを実施する組織（部署・グループ等）

②リーダー賞 1件 副賞 30万円

- ・ 研究基盤エコシステムを発展させる戦略的取組みを牽引したリーダーを表彰。
- ・ 対象者：大学等の研究開発機関に所属する技術系職員またはその経験がある者。

③若手賞 1件 副賞 10万円

- ・ 「業務遂行能力」に加え、「自ら課題を見つけ、新しい仕組みに変える挑戦」を表彰。
- ・ 対象者：35歳未満で、共用設備の運営・活用に携わっている若手職員（任期の有無を問わない）。

④博士学生旅費支援制度

- ・ 博士課程学生が、本協議会主催の「研究基盤EXPO2026」に参加するための旅費を支援。
- ・ 研究設備およびその運用人材の重要性を理解し、将来の研究活動に資する知見を得ることを目的。
- ・ 7名の博士学生を今回採択。