

大学技術職員に関する政策提言

持続可能な大学の研究体制維持・向上に向けて

一般社団法人 研究基盤協議会

研究基盤協議会からの 政策提言（案）



一般社団法人 研究基盤協議会
政策提言検討委員会

資料のダウンロード先：
「研究基盤協議会 政策提言検討委員会」で検索
<https://www.jcore2023.jp/activities/committee/commit-2/>

2) 人材活用：技術職員のキャリアパス構築と流動性システムの制度化

我が国の研究力の向上と若手研究者の総合支援のためには技術職員の存在が必要不可欠であることは言うまでもない。技術職員が魅力ある「職」として認知されるためには、**キャリアパスを明確化し、全国で活躍できる場を構築**することが必要である。そのために新しい技術職員像について提言する。なお、技術職員には様々な雇用形態が混在しているが、ここでは**常勤の教育研究系技術職員の活躍促進**に焦点をあてる。

1. 技術職員の定義・役割を明確にすること
技術職員の役割（業務と責任）を明確にし、所属機関に関わらず技術職員が活躍できる適切な仕組みを整備することが求められる。

キャリアパス構築と流動性システムの制度化

2. 技術職員が魅力ある職業となるためのキャリアパス構築
技術職員が広く社会に認知され、新規採用者だけでなく、研究者や民間企業の技術者から転入を容易にするためには、**キャリアパスを確立させ、待遇や社会的地位を向上**すべきである。
- ・ 質（技術力）の保証⇒各分野において統一的な資格認定
 - ・ 職位・職階の見直し
 - ・ 大学における技術職員組織の整備とマネジメント人材の育成
3. 流動性システムの構築
技術職員の活躍の場の拡大、組織の活性化が期待される**柔軟性**ある**技術職員の人事制度**を確立すべきである。
- ・ キャリアアップのための完全移籍や期間を定めた在籍出向
 - ・ 地域ブロック内の人事交流
 - ・ 特定専門技術の出張対応
 - ・ 複数機関の特定業務を担うクロスポイントメント制度の導入など

研究基盤EXPO2024
第3回研究基盤協議会
シンポジウム
研究基盤協議会
政策提言委員会

2) 人材活用：「技術職員のキャリアパス構築と流動性システムの制度化」

日本の研究力の向上と若手研究者の総合支援のために技術職員が必要不可欠。
技術職員を魅力ある専門職とするため、キャリアパスの明確化と全国的な活躍の場を構築する改革を提言します。

提言1：役割の明確化と質の保証



役割と責任を
明確に定義する

所属機関を問わず、
技術職員が活躍できる
仕組みを整備します。

全国統一の
資格認定制度を
確立する

技術力を客観的に
評価し、待遇を決定
する基準を設けます。



提言2：魅力あるキャリアパスの構築

明確なキャリアパスで
社会的地位を
向上させる

研究者や民間技術者
からの転入も促進
します。



管理職への道を拓く

組織をマネジメントする
人材を技術職員の中から
育成します。

提言3：流動性システムの制度化

柔軟な人事制度で
組織を活性化させる
技術職員の活躍の場を
拡大し、キャリアアップを
支援します。

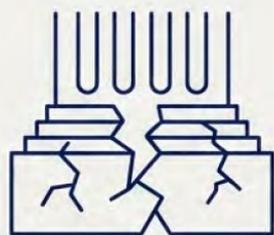


多様な流動化の具体例



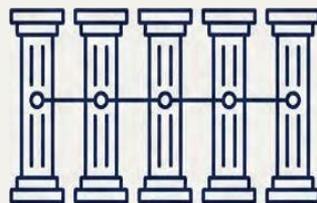
在籍出向 人事交流 クロアポ

我が国の研究基盤を支える 「技術職員制度」の改革が急務



現状

大学の研究活動の根幹を支える技術職員制度が構造的な課題に直面しています。このままでは、研究現場の疲弊と日本の国際競争力の低下は避けられません。



本提言

役割の明確化、組織の強化、キャリアの改革、人材の流動化、そして国の支援という「5つの柱」からなる包括的な改革案を提言します。

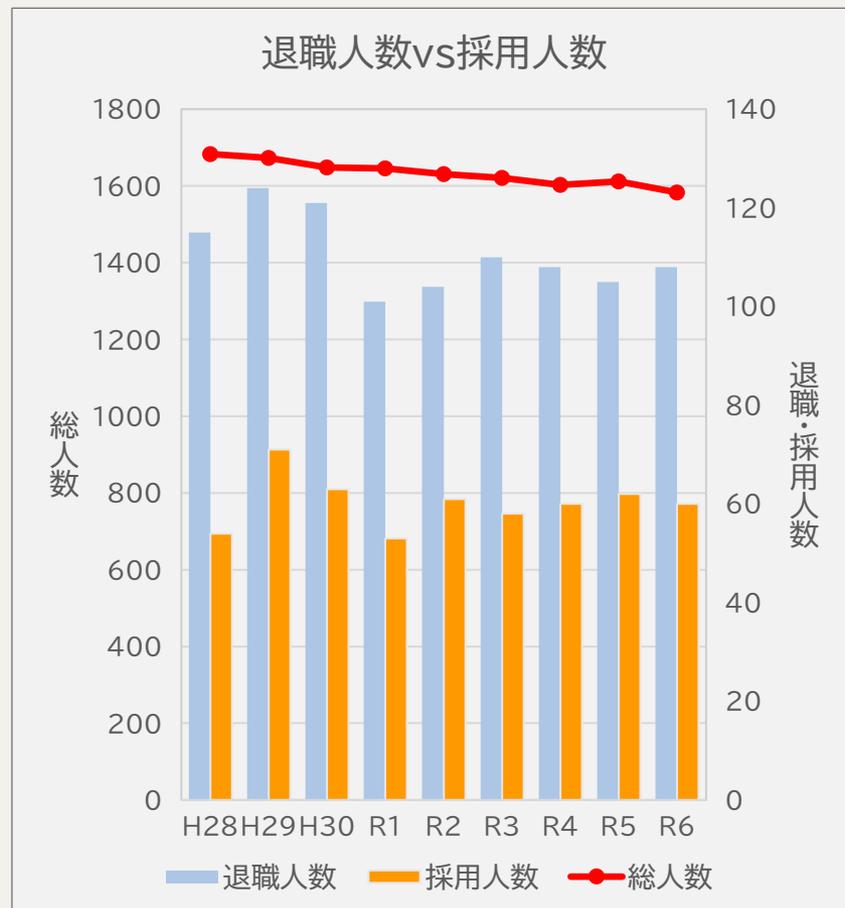


目指す未来

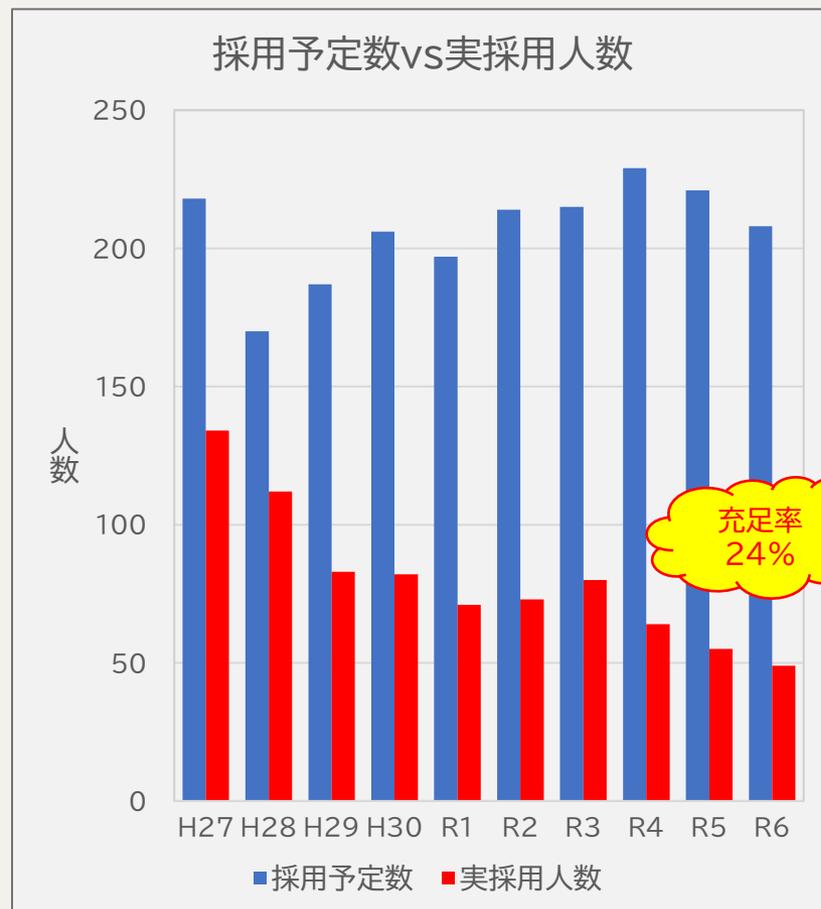
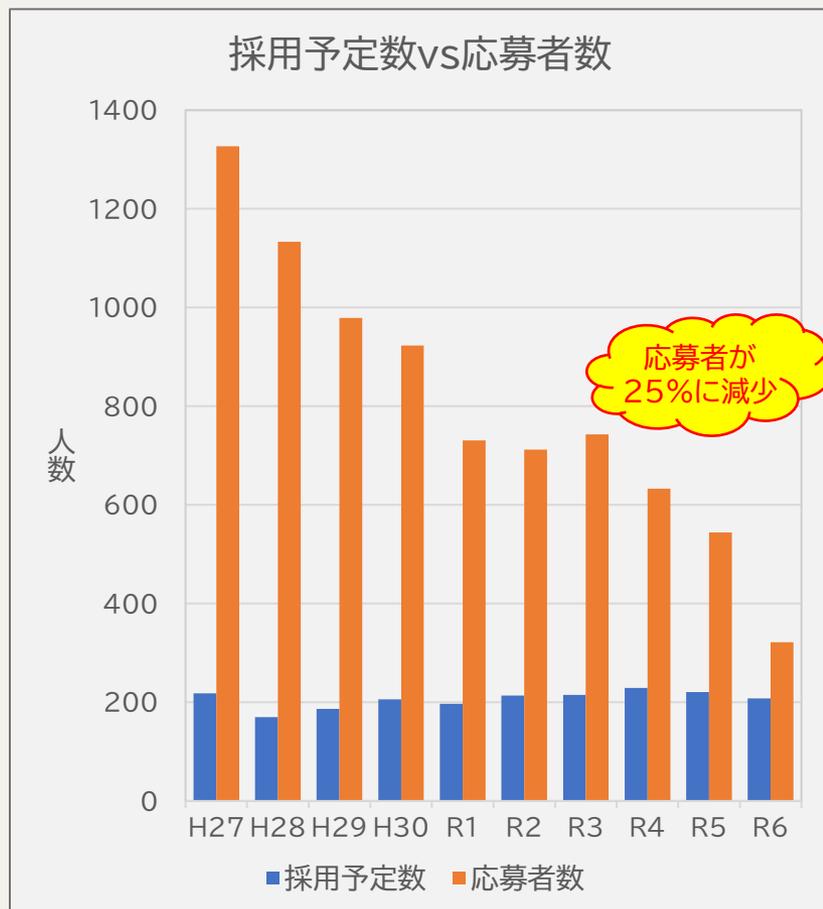
技術職員がその能力を最大限に発揮できる強靱な「研究基盤エコシステム」を構築し、我が国の科学技術力の持続的発展を実現します。

会員機関における 技術職員の退職・採用状況

- 回答数(21機関)
 - 国立大学 17校
 - 公立大学 2校
 - 私立大学 2校
- 総人数 1683名→1583名
 - 補充率 54%(平均)
 - 減少率 5.94%
- 試験採用と選考採用が混在
- 詳細な実態の解明が困難
- 担当者の声
 - 人材確保が困難(特に情報系)



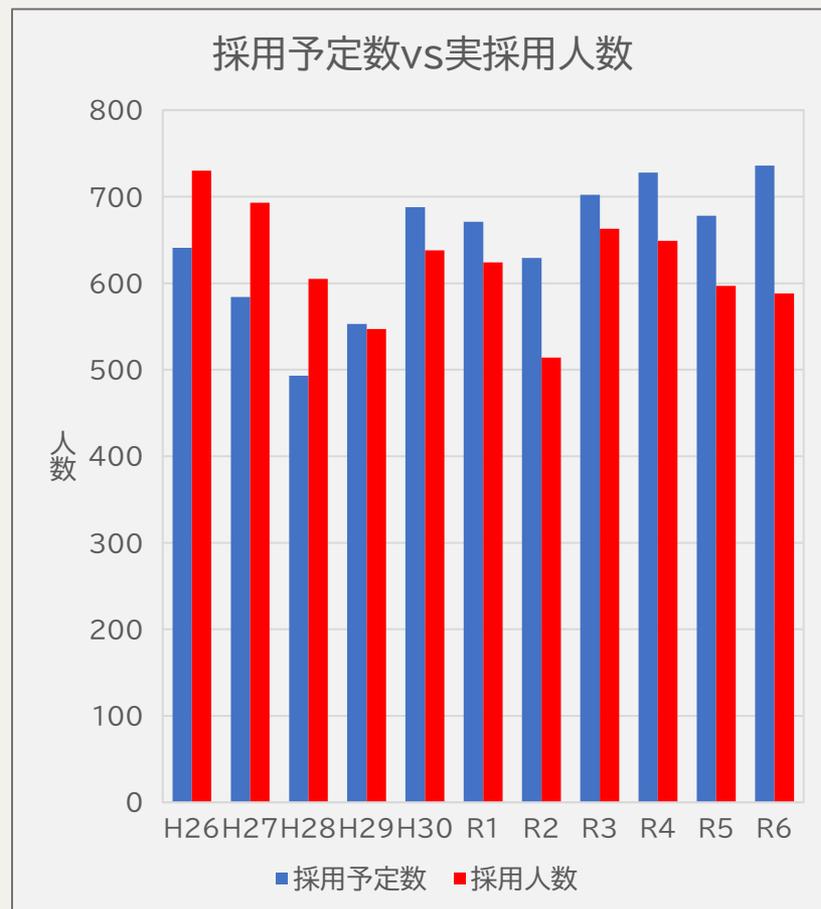
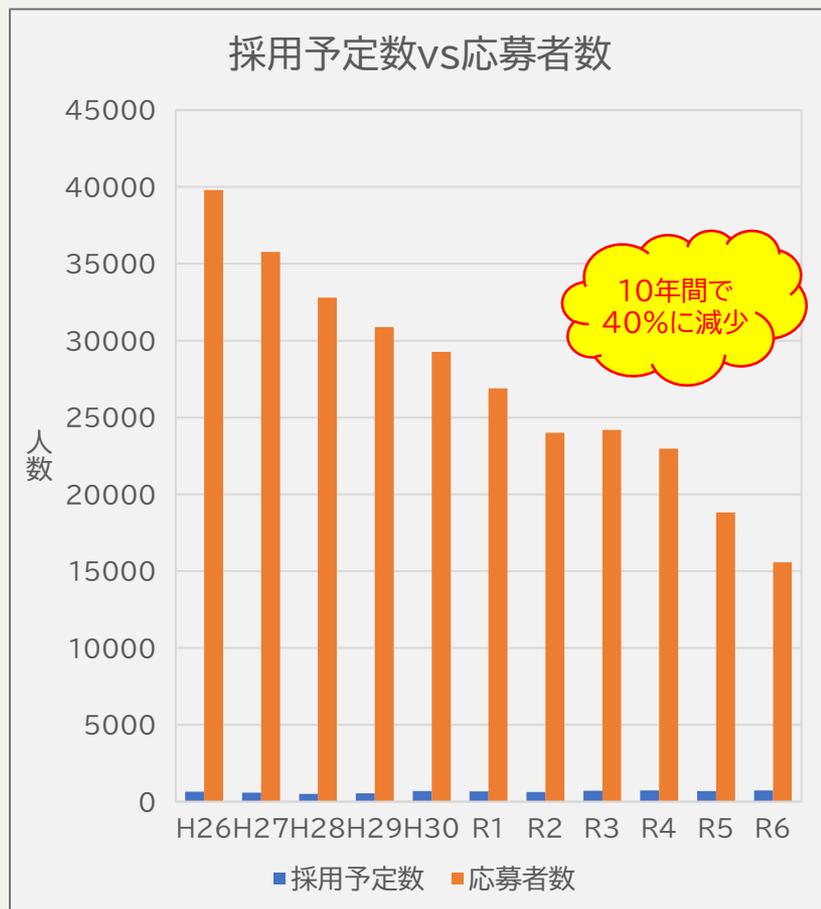
国立大学法人等職員統一採用試験 の状況(技術系総計)



※技術系…施設系技術職員&教育研究系技術職員
 ※7地区(北海道、東北、関東甲信越、東海・北陸、近畿、中国・四国、九州)
 ※分野(電気、機械、土木、建築、化学、物理、電子・情報、資源工学、農学、林学、生物・生命)

提供元: 関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験事務局

国立大学法人等職員統一採用試験 の状況(事務系総計)



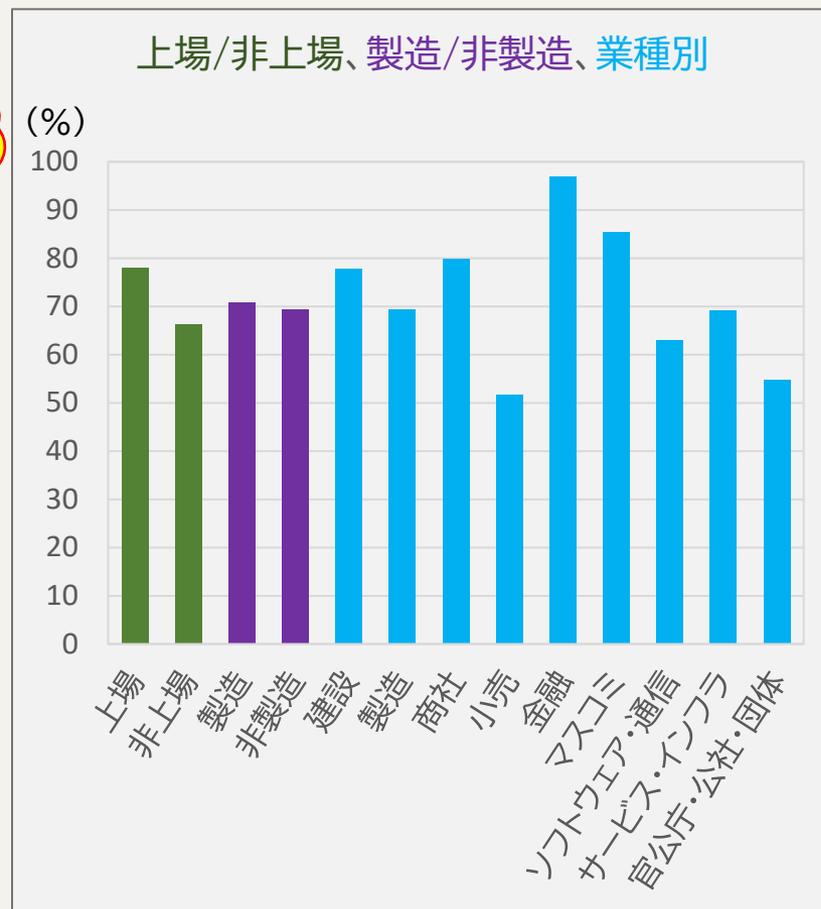
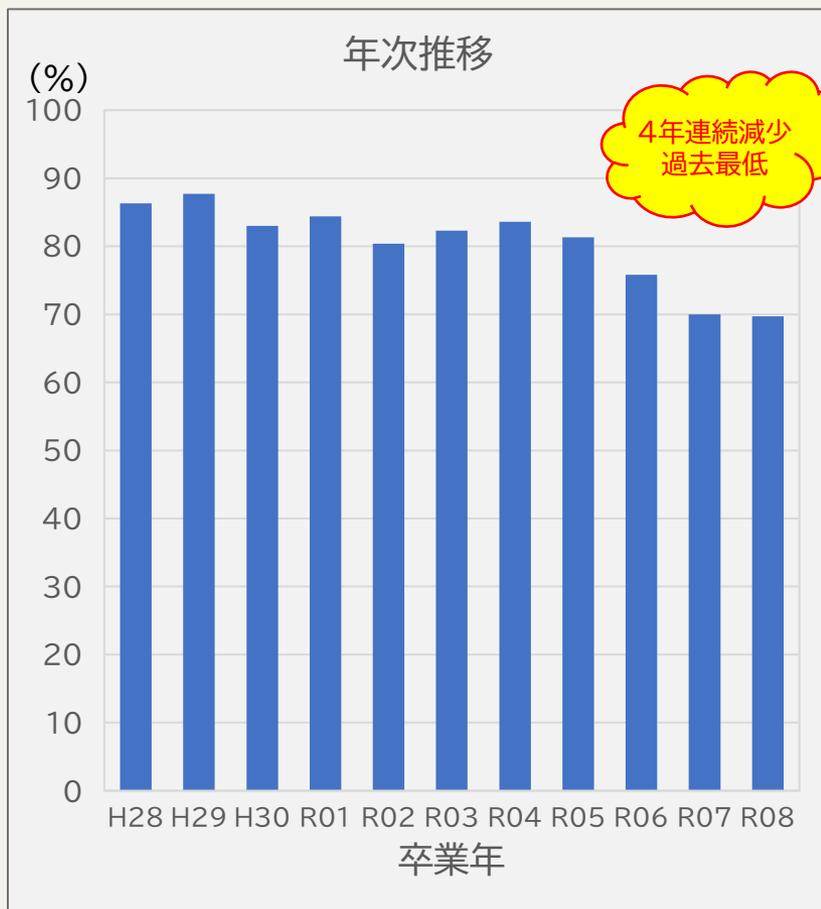
※事務系…事務&図書系職員

※7地区(北海道、東北、関東甲信越、東海・北陸、近畿、中国・四国、九州)

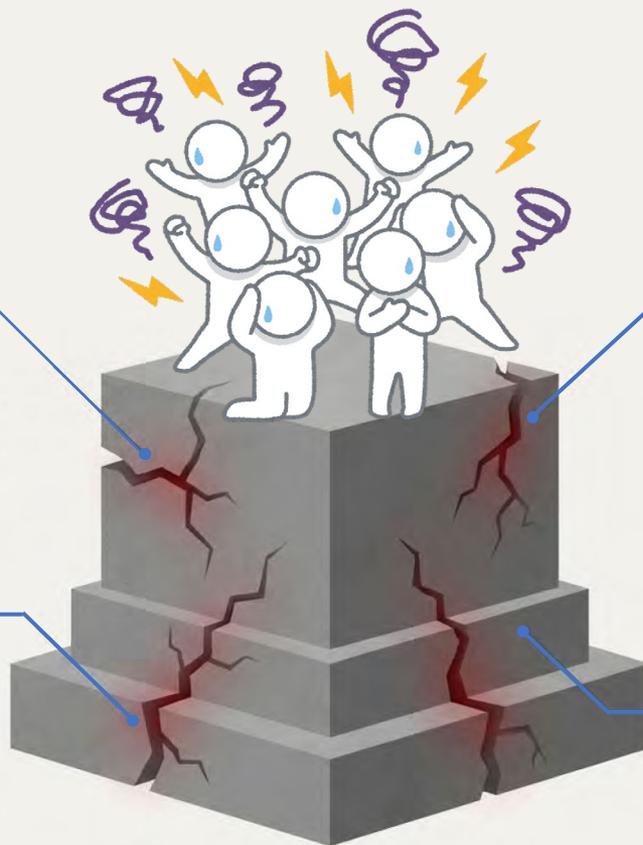
提供元: 関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験事務局

2026年卒の採用充足率について

(回答社数:1810社)



技術職員制度の4つの構造的課題



1. 曖昧な役割と評価

法的な位置付けが不明確なため専門性が可視化されず、貢献が正当に評価されない。結果として優秀な**人材の確保**が困難になっている。

2. 硬直化した組織

技術職員が各部署に分散し、全学的な戦略に基づいた人材配置や育成が出来ていない。組織としての力が発揮されていない。

3. 閉ざされたキャリア

高度な専門技術が昇進や処遇に結びつかず、管理職になる以外のキャリアパスが無い。専門家としての成長意欲を削いでいる。

4. 技術継承の断絶

人材の流動性が低いため、業務が属人化し、組織的な技術・ノウハウの蓄積と継承が断絶している。

5つの改革の柱で築く、 強靱な研究基盤エコシステム

日本の科学技術力再興

1

2

3

4

5

役割の明確化と
社会的認知度の
向上

独立した
全学規模の
組織設置

処遇・評価・
キャリア制度の
改革

全国的な
人材流動化と
技術共有

国による
制度的・財政的
支援

本提言が実現する、 3つのレベルでの具体的成果



技術職員 (Technical Staff)

- ✓ 地位の確立と社会的認知度の向上
- ✓ 明確なキャリアパスとモチベーション向上
- ✓ 専門能力の継続的な開発

大学 (Universities)

- ✓ 技術リソースの戦略的・最適配置
- ✓ 研究・教育支援の質向上と業務効率化
- ✓ 円滑な技術継承

日本 (Japan)

- ✓ 大学間連携の深化と技術力の平準化・高度化
- ✓ 研究基盤全体の質と国際競争力の向上
- ✓ 持続的な科学技術立国の基盤確立

技術職員の人事制度に関する ガイドラインについて(文部科学省)

科学技術・学術審議会 人材委員会

科学技術人材多様化WG

令和7年12月19日

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu10/007/index.html

ガイドラインの構成 (案)

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

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カリキュラムの活用

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

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資する

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

目次

はじめに

第1章 経

第2章 技

(

(

(

(

第3章 人

(

(

(

第4章 高

(

(

第5章 安

はじめに

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である。

科学の再興に向けて、時代に即した研究環境を構築するため、若手を含めた全国の研究者が挑戦できる研究基盤の刷新や、多様な科学分野におけるAIの活用(AI for Science)による科学研究の革新が求められている。様々な取組が進展する中で、技術的な観点からコアファシリティの整備や研究データの創出・活用のための環境整備や技術の維持・向上に加え、組織として研究設備・機器等を最大限に活用できる仕組みの構築に必要な存在として、技術職員に対する期待も高まっている。加えて、「科学とビジネスの近接化」時代において、研究大学等と企業との距離が狭まり、研究大学等における高度または特殊な技術を企業が活用すること、さらには研究大学等と企業とが協働して科学技術イノベーションを創出する機会が大幅に増す中で、技術職員が研究者とは独立した高度専門人材として活躍する機会の増加も見込まれる。

こうした中で、技術職員がその有する技能を十分に発揮し、我が国の研究力強化に貢献していくためには、技術職員の業務の組織化・一元化や、職階及び評価の確立及びそれに伴う処遇の充実・改善を含めた人事制度の確立、人材育成制度及びキャリアパスの構築が必要である。

本ガイドラインは、こうした技術職員を個別の研究室や研究プロジェクトにおける補助的存在ではなく、研究者や研究開発マネジメント人材と「二人三脚」で研究大学等の研究開発を推進する高度専門人材と位置づけ、研究大学等の研究力強化に資する組織体制や人事制度の整備に向けた基本的な考え方を示すものである。

ここでいう技術職員とは、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年に定義した教育研究系技術職員¹を念頭に置くが、研究大学の経営戦略の多様性を鑑み、教育研究系技術職員に限らず、研究者とともに研究活動に関わる技術系職種を含めるものとする。

本ガイドラインが対象とする研究大学等とは、研究大学及び大学共同利用機関を指す²。研究力の分析により強みのある分野を把握し、そ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に挑戦するなど明確なビジョンを持ち、その実現のための経営戦略を有する、または構築する強い意志を持つ機関を想定している。

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、本ガイドラインが具体的な手がかりとして活用されることを意図し、作成するものである。

なお、本ガイドラインは、「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)」や「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)」と一

¹ 学部また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を担う職員である(無期雇用の場合は技術職員、技術専門職員、技術専門員等、有期雇用の場合は技術補佐員、技術補助員、特任技術職員等を想定。ただし施設系・医薬系・技術系職員は含まない)

² 本ガイドラインは研究大学及び大学共同利用機関を対象としているが、その内容は国立研究開発法人においても参考になり得るものとする。

ガイドライン(素案)と政策提言(案)

改革における将来ビジョンの一致

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)

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)

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

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「大学経営層」

実行主体は「国(政府)」

一致する改革の方向性

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。

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。

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。

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。

今こそ、未来への投資を。

我が国の研究基盤を再設計し、世界をリードする科学技術力を取り戻すための好機は、今しかありません。

技術職員という「知のインフラ」を支える専門家たちに力を与えることは、日本の未来そのものに力を与えることです。

この不可欠な改革を実現するため、皆様の力強いご支援とご協力をお願い申し上げます。

