

技術職員人事制度の変革： ガイドラインと分子科学研究所の先駆的取組

繁政 英治 技術推進部長

我が国の研究大学等における技術職員の現状と課題

我が国の科学技術・イノベーション創出力を支える研究環境の維持・発展において、高度な測定・分析や装置開発を担う「技術職員」の存在は極めて重要である。しかし、学校教育法でその職務や常設が明示されていないこともあり、長年、特定の研究室における「補助的・付随的存在」として扱われてきた。また、事務職員の給与体系や人事制度が準用されてきたため、独自のキャリアパスや評価基準が不透明であり、モチベーション維持や優秀な人材確保の妨げとなってきた。日本の研究力を持続的に向上させるためには、技術職員を「高度専門人材」として再定義し、自立的な組織体制と人事・処遇制度を確立することが課題となっている。

政府ガイドラインの公表

こうした課題認識のもと、2026年3月に文部科学省の科学技術・学術審議会人材委員会は「技術職員の人事制度等に関するガイドライン」を公表した。本指針は、技術職員を研究者やURA等と「二人三脚」で研究を推進する高度専門人材と位置づけ、各機関に変革を促すグランドデザインとして以下の3点を提唱している。

1. 自立的な組織体制の整備：個別研究室への依存を改め、部局横断的な「技術組織」を構築することで、全体最適の配置や技術継承、組織的な能力開発を可能にする。
2. 客観的な評価とキャリアパスの明確化：職務に応じた客観的な評価基準を策定し、若手から管理職に至るキャリアパスを明確化する。
3. 柔軟かつ適切な処遇改善：専門性や責任を反映した独自の給与体系・手当制度を導入し、長期的なキャリア形成を支援する。

分子科学研究所における先進的な組織改革

分子研は、本ガイドラインの公表に先駆け先進的な改革を行ってきた。1975年の設立時に全国で初めて技術職員を組織化した「分子研技術課」を前身とするが、技術の多様化・高度化に伴い組織が細分化（6班14係）し、事務組織特有の「ライン制」運営がなじまなくなっていた。そこで分子研では2021年4月、技術課を「技術推進部」へと改組した。従来の縦割りのライン制を廃止し、1部4ユニット（光技術、装置開発、計算情報、機器分析）および学術支援担当によるフラットなスタッフ制へと移行。空きポストに依る昇進制限を解消し、能力を発揮できる環境を整えた。管理職である「ユニット長」は任期付き・併任職のファシリテーターとし、上位職階への昇進は技術力を評価基準とする所内公募制とした。これにより、技術専門性とマネジメントを分離した複線的な評価制度を実現している。この先駆的取り組みは、政府ガイドラインの要件を網羅的に先取りした先進事例として高く評価されている。

機構全体への波及と今後の展望

現在、自然科学研究機構全体においても、ガイドラインに沿った人事制度の見直しが開始されている。従来の「一般職俸給表（一）」に代わり、専門性や技術的価値を適切に反映した独立の「技術職員用俸給表」の新設・導入が検討されており、独自の昇給カーブや見通しの良い職階・俸給級の見直しにより、処遇改善とモチベーション向上が期待されている。国が示したガイドラインと、分子研によるフラットな組織改革の実証、そして機構本部による人事制度改革は連動しており、我が国の研究支援体制を根本から変革するものである。本改革の実現は、在籍職員の意欲向上のみならず、優秀な若手技術人材を確保する強力なインセンティブとなる。本機構の取り組みが全国の大学・研究機関のモデルケースとなり、我が国の学術研究の基盤をより強固なものへと新生させていくことが期待される。