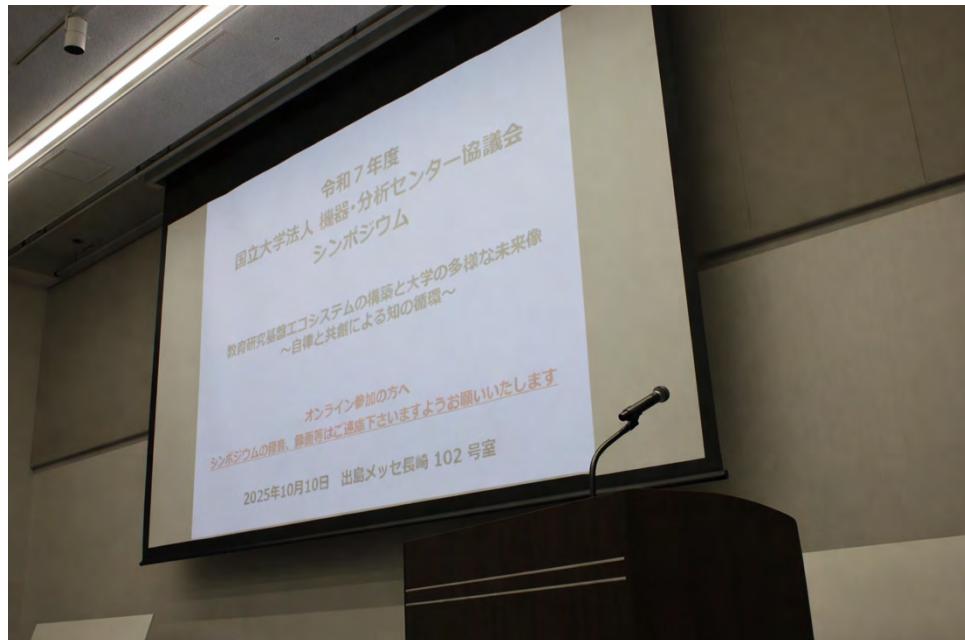


# 令和 7 年度 国立大学法人機器分析センター協議会

## 総会・シンポジウム報告書



開催日時 令和 7 年 10 月 10 日 (金) 9:00～17:00

開催場所 出島メッセ長崎 1 階

総会・シンポジウム 会議室 102

ポスターセッション 会議室 101-A

開催担当 国立大学法人 長崎大学

# 令和7年度 国立大学法人機器分析センター協議会 総会・シンポジウム報告書 目次

令和 8 年度 国立大学法人機器分析センター協議会	112
総会・シンポジウム開催案内	
事務局アナウンスと閉会	117
幹事校及び総会開催校履歴	119
総会・シンポジウムアンケート結果	120

# 総会・シンポジウム 開催概要・プログラム

## 開催概要

開催日時 令和7年10月10日（金）9:00～17:00

開催場所 出島メッセ長崎 1階

総会・シンポジウム 会議室102

ポスターセッション 会議室101-A

参加者 254名（現地参加 152名、オンライン参加 102名）

## プログラム

9:00 総会

会長挨拶 協議会会長 栗原 靖之（横浜国立大学）

審議事項1 新入会員の審査

審議事項2 次期会長の選出

報告事項 幹事会と委員会の活動報告

10:00 ポスターセッション・交流会

12:30 シンポジウム

### テーマ

教育研究基盤エコシステムの構築と大学の多様な未来像  
～自律と共創による知の循環～

開会挨拶 永安 武（長崎大学 学長）

講演1 国立大学法人等の学術研究を取り巻く状況について

熊谷 果奈子（文部科学省 研究振興局  
大学研究基盤整備課 課長補佐）

講演2 地域中核・特色ある研究大学強化促進事業（J-PEAKS）  
～社会と大学の変革を実現させる岡山大学の挑戦～

那須 保友（岡山大学 学長）

講演 3 やってみてわかった！小規模だからこそその設備共用  
～北見工大との連携と外部評価～

得字 圭彦 (帯広畜産大学  
共同利用設備ステーション長)

講演 4 研究開発マネジメント人材及び技術職員の評価、  
処遇、雇用等人事制度のガイドライン策定について

大場 亮平 (文部科学省 科学技術・学術政策局  
人材政策課 人材政策推進室 室長補佐)

報告 アンケート調査結果とエフォートテーブルの提案

森 加奈恵 (佐賀大学)・松本 太輝 (宇都宮大学)

パネルディスカッション

ファシリテーター： 栗原 靖之 (横浜国立大学)

パネリスト： 那須 保友 (岡山大学)

得字 圭彦 (帯広畜産大学)

熊谷 果奈子 (文部科学省)

大場 亮平 (文部科学省)

三隅 将吾 (熊本大学)

閉会挨拶 三隅 将吾 (熊本大学)

16:45 令和8年度総会・シンポジウム開催担当校挨拶

唐牛 讓 (大阪大学)

16:55 閉会

# 機器・分析センター協議会 総会議事録

## 1. 開会

### 2. 配布物・議決権確認

議決権保持機関 51 のうち 42 が出席、8 機関が委任状を提出  
総会の成立を確認

### 3. 開会挨拶（栗原会長）

全国からの参加、長崎大学による運営への謝意  
6 年間の会長任期を振り返りつつ、達成点と課題に触れる  
本日は次期会長選出の重要な総会であることを強調

### 4. 審議事項

#### 議案 1：新規会員の審査

名古屋工業大学、奈良女子大学、山形大学がオブザーバー申請  
幹事会承認済み

名古屋工業大学は旧会員で正式入会を希望したため入会審議へ  
採決：賛成 50 票（全会一致）

名古屋工業大学は新規会員を承認

#### 議案 2：次期会長の選出

自薦なし、推薦 1 名（山内一夫氏・OIST）

所信表明では、現場目線の重視、評価制度の改善、多様性尊重、  
協議会の組織進化など 4 点を提示

投票結果：有効票 50 票中、承認 50 票（全会一致）

山内氏を次期会長に選出

次期会長の挨拶

次期役員選定のための臨時総会予定の連絡

## 審議事項資料

### 【議案 1】新入会員の審査

#### 1. オブザーバーの新規加入の報告

以下の機関からオブザーバーとしての参加希望の申請があった。会則第20条に基づき、幹事会で承認したので報告する。 z

機関名	名古屋工業大学
組織（センター）名	産学官金連携機構 設備共用部門
担当者	矢野 卓真（産学官金連携機構・機構長） 山本 義哉（産学官金連携機構）

機関名	奈良女子大学
組織（センター）名	共生科学センター 機器共同利用促進部門
担当者	酒井 敦（共生科学センター長） 植田 康敏（研究協力課長）

機関名	山形大学
組織（センター）名	科学技術・イノベーション機構
担当者	飯塚 博（理事（研究・情報担当）） 野寺 智史（研究情報部・副課長）

#### 2. 入会機関の承認

令和7年度にオブザーバーとして加入した名古屋工業大学（産学官金連携機構 設備共用部門）から会員としての入会希望の申請があった（詳細は下記の通り）。会則第19条に基づき、幹事会にて承認が得られたため、本協議会加入を提案する。なお総会の承認が得られれば、令和8年度（令和8年4月1日）より本協議会に会員として加入するものとする。

機関名	名古屋工業大学
組織（センター）名	産学官金連携機構 設備共用部門
担当者	矢野 卓真（産学官金連携機構・機構長） 山本 義哉（産学官金連携機構）

#### 3. 機関名称の変更について（報告）

東京医科歯科大学と東京工業大学は令和6年10月に東京科学大学に統合されたが、昨年度の総会や臨時総会では、それぞれ議決権を有するものとし、会員情報等に関しては、

東京医科歯科大学（東京科学大学）  
東京工業大学（東京科学大学）

と表記した。今年度より機関名称を

東京科学大学

に変更し、議決権は1票としたことを報告する。

## 【議案2】次期会長の選出について

令和8年3月31日に現会長および現役員の任期満了を迎えることから、会則第6～8条にもとづき、令和7年度総会にて次期会長（任期：令和8年4月1日～令和11年3月31日）の選出を行う。

### 【経過】

- ・2025年8月20日から2025年9月19日まで次期会長候補者の募集（立候補、推薦）を行った。
- ・締切までに、推薦届出書が1通提出された。
- ・幹事会で立候補者資格等を確認し、国立大学法人機器・分析センター協議会会則第6条および7条にもとづき、今年度総会で次期会長（任期：2026年4月1日～2029年3月31日）の選出(信任投票)を行う。
- ・次期会長候補者の推薦届出書は9/30に各会員校の議決権者にした。概要は以下の通り。

候補者氏名	山内 一夫
所属機関 (所属、役職)	沖縄科学技術大学院大学 コアファシリティ・機器分析セクション セクションリーダー
推薦人	栗原 靖之（横浜国立大学） 野口 恵一（東京農工大学） 森 加奈恵（佐賀大学）

### 推薦理由

山内一夫氏は、国内外の研究機関や企業において豊富な経験を積み、研究基盤運営に関わる幅広い視野と実践力を培ってこられました。特筆すべきは、多様な文化や制度のもとで研究支援組織を率いた経験を通じて、異なる立場や価値観を調整し、合意形成へ導く卓越した力を身に附けています。これは、全国52大学・機関から成る協議会を運営する上で極めて重要な資質といえます。

さらに山内氏は、これからコアファシリティーに求められる方向性を的確に理解し、それを自身のセクションで実践してこられました。その知見を協議会を通じて全国の会員校に波及させ、研究基盤全体の高度化と持続的発展につなげることが期待されます。

また、山内氏は常に対話を重視し、若手からベテランまで幅広い人材の声を丁寧に汲み取り、課題解決に結びつける姿勢を持っています。加えて、国内外の研究基盤ネットワークとも強い結びつきを有しており、協議会の活動を学内にとどめず国際的な研究環境整備の議論へとつなげることができます。

以上の点から、山内氏は協議会の発展を担うに最もふさわしい人材であり、次期会長として強く推薦いたします。

## 次期会長候補者の所信

このたび、機器・分析センター協議会会長に立候補するにあたり、私の所信を述べさせていただきます。

本協議会はこれまで、国立大学法人における研究基盤を支える組織として、各大学の機器・分析センターに携わる技術職員・教員・研究者が連携し、現場の課題や知恵を共有し合うことで大きな役割を果たしてまいりました。私はその蓄積に深く敬意を表しつつ、単なる「継続」にとどまらず「発展」を掲げ、さらに前へと進める責任を果たしたいと考えております。

第一に、協議会の存在価値である「現場目線」を堅持することを最重要視いたします。現場を知る者だからこそ見える課題や改善点を政策に反映させることこそが本協議会の使命です。しかし、現場の声を単に集めるだけでは十分ではありません。それを整理し、提案として文科省など政策側に届け、国の施策に実効的に反映させていく力、すなわち「企画提案力」の強化こそが、次期協議会に課された最大の使命と考えています。

第二に、そのための基盤づくりとして、技術職員やセンター教員の役割と評価を明確にする取り組みを進めます。技術職員についてはスキルアップや能力開発が重視されつつも、依然として評価の仕組みが不十分です。またセンター教員についても、研究や教育の片手間ではなく、研究基盤運営に専心する専門家としての存在意義を確立する必要があります。私は、両者の活動を社会的に認知させることで、研究基盤を支える人材が正当に評価され、誇りを持って働く環境を整えてまいります。

第三に、協議会に属する52大学・関連機関の多様性を尊重し、地域や規模に偏らないバランスの取れた運営を実現します。どの大学も独自の課題と強みを持っています。それらを公平に汲み取り、研究基盤全体を底上げする方策を模索することこそ、本協議会が果たすべき責務であると確信しております。

第四に、協議会運営の属人性を乗り越え、組織としての自律性を高めることに挑戦します。今後は、幹事会を中心に会員機関が互いに刺激し合い、議論し合い、そして自発的に行動できる体制を築くことが不可欠です。議論を恐れず、困難を前にしても「どうすれば実現できるか」を常に考える文化を広げたいと思います。そのためには、幹事会メンバーに多様な視点と実行力を持った人材を迎える、情報収集・発信の両面を強化することにも力を注ぎます。

私は、現場に根差した視点と政策提案力を兼ね備えた「開かれた協議会」へと本組織を発展させたいと強く願っております。研究基盤は日本の学術・産業の未来を支える土台であり、その強化は私たち全員の使命です。協議会がその中核としての役割を一層發揮できるよう、全力を尽くしてまいります。どうか皆様のご理解とご支援を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

# 機器・分析セン ター協議会の未 来像

沖縄科学技術大学院大学 山内一夫

## 基本姿勢

- 「継続」から「発展」へ—新たな一步を

機器・分析センター協議会は、国立大学法人等の研究基盤を支える重要なコアファシリティのネットワークとして、多様な専門人材が協力し、日本の科学技術の発展を支える組織です。この役割をしっかりと堅持しつつ、さらに発展させていきます。

次期協議会においては、特に次の4つのポイントを重視して取り組みたいと考えている

## 1. 現場目線の堅持

- 現場を知る者だからこそ見える課題を政策に反映させることが協議会の使命
- 課題を「集める」だけでなく、「整理し、具体的な提案」にして政策へ届ける

## 2. 技術職員・センター教員の役割を明確に

- スキルアップの仕組みは整いつつあるが、評価制度はまだ十分でない
- 研究の片手間でなく「研究基盤を担う専門職」としてのセンター教員
- 3     • 技術職員・教員が「誇りを持って働ける環境」を整備

## 3. 多様性の尊重と公平な運営

- 本協議会には52の大学・機関が参加
- 地域・規模・体制の違い=日本の研究力の源泉
- 地域や規模に偏らず、誰もが意見を発信できる運営を目指す

## 4. 協議会の組織進化

- 属人的な体制から、幹事会中心で自律的に動ける組織へ
- 会員が主体的に関われる仕組みを整備
- 4     • 困難にも「どうすれば実現できるか」を考える文化を根付かせる

## 研究基盤の強化＝日本の大学の未来を支える

- ・人・知識・データ・技術をつなぐ「ハブ」としてのコアファシリティーへ
- ・会員校の実践知を全国へ共有できるシステムを目指す

機器・分析センター協議会を  
「現場と政策、そして未来をつなぐ架け橋」へ

5

ありがとうございます

5. 報告事項

事前配布資料をもって報告とした。質問なし

6. 閉会挨拶（栗原会長）

次期会長選出を終えた安堵の意

山内氏のリーダーシップへの期待

6年間の支援への深い謝意を表明

7. 連絡事項

Google フォームによる総会アンケート案内

ポスターセッション（10:00～12:00）の案内と撤収協力の依頼

## 1. 会員動向

	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
会員(機関)	59(51)	61(51)	62(51)	63(52)

令和7年度加入 [帯広畜産大学](#) 産学連携センター共同利用設備ステーション

(令和8年度加入 [名古屋工業大学](#) 産学官金連携機構 設備共用部門)

## 2. 令和7年度 体制 (役員、会計、委員会)

### 幹事会

役職	氏名	所 属
会長	栗原 靖之	横浜国立大学
副会長	野口 恵一	東京農工大学
副会長	三隅 将吾	熊本大学
事業検討委員長	松本 太輝	宇都宮大学
広報委員長	真木 俊英	長崎大学

役職	氏名	所 属
技術人材委員長	西口 宏泰	大分大学
外部連携委員長	永野 幸生	佐賀大学
会計	桑原 大介	電気通信大学
幹事	山内 一夫	沖縄科学技術大学院大学
幹事	藤井 寛之	山口大学

### 会計監査

役職	氏名	所 属
会計監査	木村 毅	岩手大学

役職	氏名	所 属
会計監査	谷 弘幸	愛媛大学

### 会計

役職	氏名	所 属
幹事(会計担当)	桑原 大介	電気通信大学
会計補佐	森 加奈恵	佐賀大学

### 事業検討委員会

役職	氏名	所 属
委員長	松本 太輝	宇都宮大学
副委員長	稻角 直也	大阪大学
委員	林 史夫	群馬大学

### 広報委員会

役職	氏名	所 属
委員長	真木 俊英	長崎大学
副委員長	鈴木 智大	宇都宮大学
委員	鈴木 健之	大阪大学
委員	岩田 光	長崎大学

### 技術人材委員会

役職	氏名	所 属
委員長	西口 宏泰	大分大学
副委員長	小林 利章	電気通信大学
委員	小野 恭史	富山大学

### 外部連携委員会 (時限付)

役職	氏名	所 属
委員長	永野 幸生	佐賀大学
委員	中村 敏和	分子科学研究所

## 2. 令和7年度 体制（総会）

令和7年度 総会・シンポジウム実行委員会

	氏名	所属
委員長	真木 俊英	長崎大学 設備共同利用部門・部門長 准教授
委員	早川 慶	長崎大学 研究国際部長
委員	池之上 翼	長崎大学 研究国際部主査
委員	津田 信明	長崎大学 技術専門職員
委員	地福 寿史	長崎大学 技術専門職員
委員	野口 恵一	協議会 副会長/農工大 教授
委員	三隅 省吾	協議会 副会長/熊本大 教授
委員	松本 太輝	協議会 事業検討委員長/宇都宮大 准教授
委員	稻角 直也	協議会 事業検討副委員長/大阪大 技術専門職員
委員	小林 利章	協議会 技術人材副委員長/電通大 学術技師
委員	唐牛 讓	大阪大学(次期開催) コアファシリティ機構共創利用支援部門 准教授
委員	江口 奈緒	大阪大学(次期開催) コアファシリティ機構共創利用支援部門 技術職員
委員	鈴木 健之	大阪大学(次期開催) 産業科学研究所・総合解析センター 准教授

実行委員会（Zoom会議）6/17, (メール審議) 7/3-7, 8/19-24, (対面) 10/10  
文部科学省打合せ 7/16 (真木、池之上、栗原、野口)

## 3. 活動内容（2024.11-2025.10）

日付	活動内容
2024.10.30 締切	各センターの現状に関する定点アンケート調査
2024.12.31 締切	総会・シンポジウム・技術職員会議アンケート
2025.1.9	文部科学省研究振興局大学研究基盤整備課訪問（栗原会長、三隅副会長）
2025.3.21	総会・シンポジウム・技術職員会議報告書公開（協議会サイトからダウンロード可）
2025.4.3-4.18	技術職員や教員等の共用研究設備に携わる人材の評価に焦点をあてたアンケート実施
2025.5.30-6.5	令和7年度 第1回 臨時総会（メール審議） 令和6年度収支決算・令和7年度予算案→2025.7.7 審議結果報告 承認
2025.6.	文部科学省研究振興局大学研究基盤整備課訪問（栗原会長、三隅副会長）
2025.6.25	会員登録情報の更新（7/31 締切）と会費納入（9/30 締切）依頼
2025.6.27 & 30	教育・研究基盤を支える専門人材のためのエフォートテーブルの提案とアンケート結果報告
2025.9.9	機器分析センターの人材とエフォートテーブルについての小集会開催
2025.10.10	令和7年度総会・シンポジウム開催

## 4. 会計報告

### 令和6年度決算報告

収入	
前年度繰越研	1,599,210
会費	1,530,000
雑収入	1,026
計	3,130,236

### 令和7年度予算案

収入	
前年度繰越研	1,945,068
会費	1,560,000
雑収入	1,026
計	3,506,094

R7会員  
**51機関**

支出		摘要
総会開催	504,724	Youtube配信 会場費等
イベント開催	0	
幹事会・委員会	223,542	Zoomライセンス 会議開催費
一般活動	456,902	文科省訪問旅費 WEBサイト改修
予備費	0	
計	1,185,168	
残高	1,945,068	

支出		摘要
総会開催	525,000	会場費 印刷費等
イベント開催	80,000	Zoomオプション 報告書
幹事会・委員会	610,000	Zoomライセンス 会議開催費
事務その他	590,000	Webサイト 機能追加
予備費	1,701,094	
計	3,506,094	

※ 令和6年度決算報告及び令和7年度予算案については、7月7日承認済み（審議期間 5/30～6/5）  
寄せられた質問についてはHPで回答 [https://jcrea.jp/activity/R07\\_01.html](https://jcrea.jp/activity/R07_01.html)

**その他**

会費納入対応等

## 5. 幹事会報告（2024.11-2025.10）

	開催日	主な議題
R6-9	2024.11.1	総会・シンポジウム・技術職員会議報告（参加者数：52機関、243名(オンライン)）
R6-10	2024.12.6	総会・シンポジウム報告書作成方法検討、定点アンケート集計状況報告
R6-11	2025.1.10	会長から文部科学省訪問に関する報告、総会・シンポジウム報告書担当者調整、会員資格WGの検討状況報告（将来の会員資格の拡大に関して）
R6-12	2025.2.7	総会・シンポジウム報告書進捗状況報告、ウェブサイトの改訂について（検討を継続中）、オンライン幹事会の開催について
R6-13	2025.3.14	R7年度総会・シンポジウムの準備体制について、総会・シンポジウム報告書の承認（3/21公開）、研究基盤を支える専門人材の勤務評価テーブルについて
R7-1	2025.4.11	R6年度決算とR7年度予算案の検討（5/16承認）、R7年度事業計画の検討（各委員会）、共用研究設備に携わる人材の評価に関するアンケート実施について
R7-2	2025.5.16	シンポジウムテーマの検討状況報告、広報委員の承認（長崎大・岩田光委員）
R7-3	2025.6.6	シンポジウムテーマの検討（6/10決定）、研究基盤を支える専門人材のためのエフォートテーブルの提案（6/27公開）
R7-4	2025.7.4	会長から文部科学省訪問に関する報告、シンポジウム講演予定者の決定
R7-5	2025.8.1	会員校紹介ポスター展示の検討、次期会長公募案検討、小集会開催について
R7-6	2025.9.5	シンポジウムログラム調整、専門人材のためのエフォートテーブルに関する小集会について
R7-7	2025.10.3	総会・シンポジウム開催準備状況最終確認（予定）

## 6. 委員会活動報告（2024.10-2025.10）

### 委員会規程\_別表

委員会	所管事項
事業検討委員会	(1) 幹事会および総会の諮問に基づく諸事項に対する調査、審議および答申または提言 (2) その他、協議会の活動発展に寄与する諸事項の継続的な議論や調査等の諸事業
広報委員会	(1) 協議会の広報に関わる諸事業 (2) その他、広報活動により協議会の活動発展に寄与する諸事項
技術人材委員会	(1) 幹事会および総会の諮問に基づく技術人材およびセンターに関わる人材に関する諸事項に対する調査、審議および答申または提言 (2) その他、技術人材およびセンターに関わる人材の活動発展に寄与する諸事項の継続的な議論や調査およびイベント企画等の諸事業

## 6. 委員会活動報告（事業検討委員会）

- ・技術職員や教員等の共用研究設備に携わる人材評価WGへの参画

アンケート調査の準備と実施

アンケート調査の取りまとめと分析

エフォートテーブルの策定と提案

- ・小集会の開催（技術人材委員会と共催）

令和7年9月9日（火）13：30～14：30

第4回 小集会 「研究基盤を支える人材のミッションと評価」

本取り組みの趣旨説明

宇都宮大学 松本太輝

調査結果とエフォートテーブル提案の報告

佐賀大学 森加奈恵

文科省の技術人材ガイドラインについて情報提供

分子科学研究所 中村敏和

質疑応答

閉会挨拶

大分大学 西口宏泰

司会進行

電気通信大学 小林利章

小集会の報告については下記参照

<https://jcrea.jp/content/files/NewsLetterNo15.pdf>

- ・上記内容を除く月一回程度の委員会打ち合わせ（オンライン）

## 6. 委員会活動報告（広報委員会）

令和7年度の委員異動：

下山せいら（北海道大学）退任（5月）（所属機関・部局異動のため）  
岩田光（長崎大学）就任（5月）

### （1）ニュースレター発行

#### 活動方針

会員による自発的・能動的な活動をクローズアップ・エンカレッジするための  
掲載拡充方針 相互理解・協力を支援

- ・第12号：2024年 12月27日発行
- ・第13号：2025年 3月31日発行
- ・第14号：2025年 6月30日発行
- ・第15号：2025年 9月30日発行

### （2）ホームページの整備

- ・過去のデータの掲載（実施済）  
NewsLetterの全バックナンバー掲載
- ・過去のアンケート結果の掲載（実施予定）  
当初会員限定の取り扱いだったが、公開方針に変更したため。
- ・問い合わせボタンの設置（実施済）  
幹事会のメールアドレスを案内
- ・ホームページ更新・広報活動報告

#### 新着記事・お知らせ掲載

- ・2024年12月27日 新潟大学特任教員の公募情報を掲載。
- ・2025年1月24日 J-PEAKS採択大学の発表。
- ・2025年2月1日 研究基盤EXPO2024の開催報告。
- ・2025年3月20日 大学研究力強化委員会（第17回）議事録公開。
- ・2025年4月1日 能登の子どもたちへの科学実験教室の開催報告。
- ・2025年6月17日 骨太の方針2025年を掲載。（基盤整備の明記）
- ・2025年8月20日 次期会長候補者の募集開始。
- ・2025年8月29日 文科省からの令和8年度概算要求（インフレ対応による要求増）
- ・2025年10月10日 令和7年度総会・シンポジウムの開催案内とポスター発表募集。

#### セミナー・イベント情報掲載

- ・2024年10月以降、以下の技術系セミナー情報を掲載：
  - AIを活用したNMR解析（蛋白研セミナー）
  - XPS解析、ルミノメーター、蛍光画像解析、染色技術などに関するセミナー
  - CytobankやImarisなどの解析ソフトウェア紹介

### （3）その他の広報活動

- ・Discord導入・拡充：情報交換の場としてDiscordの案内と拡充
- ・SNS連携：X（旧Twitter）での情報発信継続。
- ・アンケート結果公開：2024年アンケート結果（アーカイブ化を予定）

コメント：次年度からの新体制へ円滑な引継ぎを行うことを意識して、協議会活動が円滑に持続可能なものとなる様に、整理・合理化を進めたい。

## 6. 委員会活動報告（技術人材委員会）

委員会定例ミーティング（オンライン）（週に1回程度）

2024年10月～2025年3月まで15回開催

2025年4月～2025年9月まで14回開催

Discord（技術人材委員会スレッド）上で隨時

小集会の開催（事業検討委員会と共に）

令和7年9月9日（火）13：30～14：30

第4回 小集会 「研究基盤を支える人材のミッションと評価」

本取り組みの趣旨説明

宇都宮大学 松本太輝

調査結果とエフォートテーブル提案の報告

佐賀大学 森加奈恵

文科省の技術人材ガイドラインについて情報提供

分子科学研究所 中村敏和

質疑応答

大分大学 西口宏泰

閉会挨拶

電気通信大学 小林利章

司会進行

小集会の報告については下記参照

<https://jcrea.jp/content/files/NewsLetterNo15.pdf>

### R7年度活動

委員会ミーティング（オンラインを主として）

シンポジウム（技術人材関連）運営支援

技術職員・教員評価WGのサポート

- ・技術職員、教員の評価
- ・技術人材の多様性と求められる人材像
- ・会員間の交流を促進する話題、機器・分析に関わる教職員にとって興味ある話題
- ・技術職員会議WGの支援
- ・参加しやすい技術職員会議について
- ・双方向性のある小集会の在り方
- ・技術職員の職場環境や取り巻く環境の多様性
- ・スキルアップやキャリアプランについて
- ・大学のインフラと人材との関係
- ・すべての職階が集結して議論ができる場と機会
- ・一体感を持って、関係する構成員全員で問題を共有し課題に取り組む

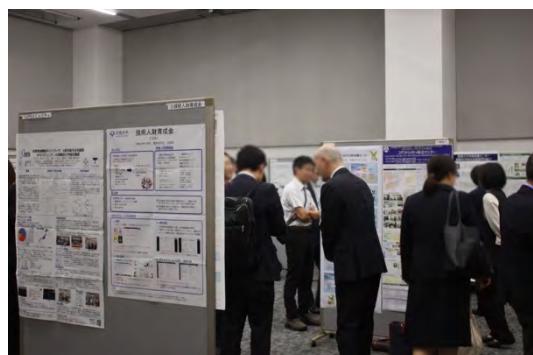
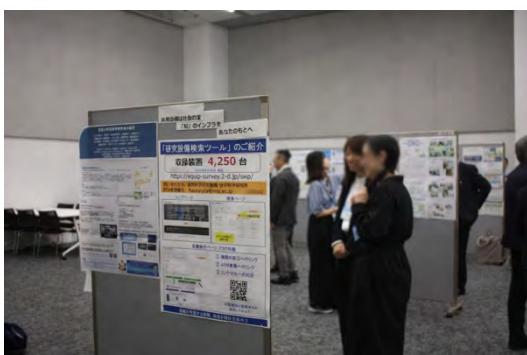
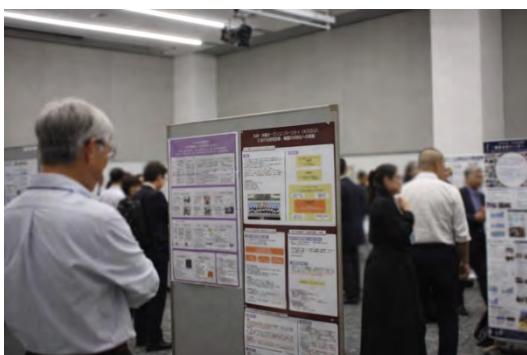
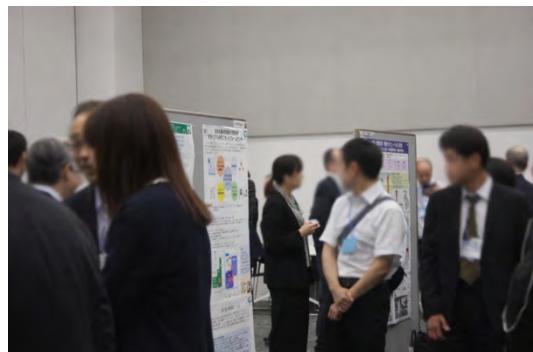
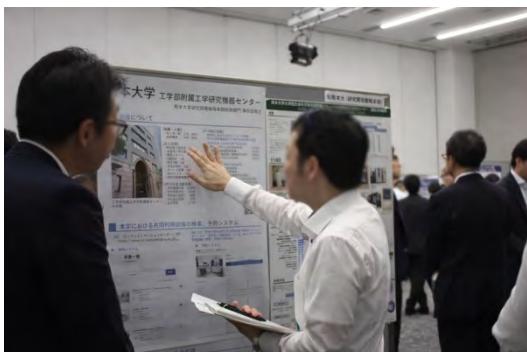
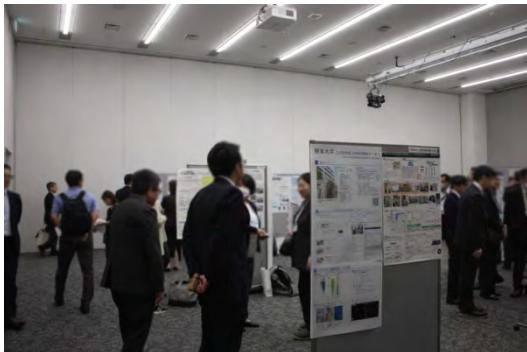
## ポスターセッション

### 1. ポスターセッション参加機関一覧

No.	機関名	組織・部署名
1	KOOU 事務局（九州大学）	研究・产学官連携推進部研究企画課
2	NMR Club	
3	技術人材育成会	
4	全国技術職員 XPS コミュニティ	
5	分子科学研究所	機器センター
6	日本質量分析学会	質量分析技術者研究会
7	北海道大学	技術連携統括本部研究基盤連携センター
8	帯広畜産大学	产学連携センター・共同利用設備ステーション
9	長岡技術科学大学	分析計測センター
10	新潟大学	共用設備基盤センター
11	北陸先端科学技術大学院大学	ナノマテリアルテクノロジーセンター
12	富山大学	研究推進機構 研究推進総合支援センター
13	金沢大学	疾患モデル総合研究センター 機器分析研究施設
14	筑波大学	研究基盤総合センター
15	筑波大学	オープンファシリティー推進機構
16	茨城大学	研究設備共用センター
17	千葉大学	共用機器センター
18	宇都宮大学	機器分析センター
19	群馬大学	コアファシリティ総合センター
20	埼玉大学	研究機構 科学分析支援センター
21	東京農工大学	学術研究支援総合センター 機器分析施設
22	東京科学大学	リサーチインフラ・マネジメント機構バイオサイエンスセンター

No.	機関等	組織・部署等
23	電気通信大学	研究設備センター
24	豊橋技術科学大学	教育研究基盤センター
25	分子科学研究所	機器センター
26	名古屋大学	物質科学国際研究センター化学測定 機器室
27	三重大学	研究基盤推進機構
28	奈良先端科学技術大学院大学	マテリアル研究プラットフォームセ ンター
29	大阪大学	大阪大学 3組織分まとめて (コア ファシリティ機構 + 産研 + 理学)
30	神戸大学	研究基盤センター・機器分析部門
31	鳥取大学	技術部
32	島根大学	総合科学研究支援センター
33	岡山大学	自然生命科学研究支援センター 分 析計測分野
34	広島大学	学術社会連携室 研究支援グループ
35	愛媛大学	学術支援センター物質科学研究支援 部門
36	山口大学	リサーチファシリティマネジメント センター
37	九州工業大学	大学院工学研究院物質工学研究系／ 機器分析センター
38	佐賀大学	総合分析実験センター
39	長崎大学	研究開発推進機構 設備共同利用部 門
40	熊本大学	工学部附属工学研究機器センター
41	熊本大学	研究開発戦略本部 技術部門
42	大分大学	研究マネジメント機構 研究支援セ ンター
43	宮崎大学	研究・产学地域連携推進機構
44	鹿児島大学	先端科学研究推進センター・機器分 析部門
45	沖縄科学技術大学院大学	機器分析セクション
46	琉球大学	研究基盤統括センター

## 2. ポスターセッション会場



# 機器・分析センター協議会 シンポジウム報告書

## 1. 開会

司会より開始のアナウンスが行われ、会場・オンラインを合わせて多数の参加が確認された。

配布資料の確認が呼びかけられ、録音録画の禁止、質問はチャットで受け付ける旨が共有された。

## 2. 開会挨拶（長崎大学・永安武 学長）

長崎大学として開催校となれたことへの謝意。

協議会は1997年設立以来、全国の国立大学法人・共同利用機関の分析機器連携を支えてきた重要な枠組みで、技術系職員の声を反映し、設備共用・戦略的導入・人材育成を推進してきた点に深く敬意を表する。

ノーベル賞受賞研究にも見られるように、精緻な分析技術や研究環境の質は、科学の発展の根幹であり、協議会の活動は未来の先端研究の基盤を形成している。

本日のテーマは「教育研究基盤エコシステムの構築と大学の多様な未来像」。国の政策動向・大学の役割・設備共用の未来について、学内外の代表者とともに議論が深まる 것을期待する。

長崎大学は先端分析機器の集約・設備共同利用を組織的に進めており、現在は研究推進機構のもとで体系的な管理運用を実施している。

JPEAKS 枠組みでの採択を受け、グローバルヘルス・リスク・エコロジーなど三本柱の融合研究を推進している。設備共同利用は今後の大学連携の鍵となる。

本シンポジウムが全国の教育研究の高度化・協議会の更なる発展につながることを祈念する。

### 3. 講演 1 「国立大学法人等の学術研究を取り巻く状況について」

講演者：文部科学省 研究振興局 大学研究基盤整備課 課長補佐 熊谷 加奈子 氏

#### ・国立大学を取り巻く構造変化：人口動態と地方の縮退

18 歳人口は 2023 年の 109 万人から 2040 年には 74 万人へ減少。

15～64 歳人口も地方で大きく減少し、東京以外の自治体で 1 割以上の落ち込み。

進学率は上昇しても「進学者数」は 2026 年以降減少局面に入る。

→ 高等教育市場そのものが縮小することへの危機感を共有。

#### ・中央教育審議会（2024 年 2 月）の答申：高等教育の未来像

高等教育は「多様な幸せと社会全体の豊かさを実現する基盤」。

数（学生数）と質（能力）の掛け算を最大化する必要。

研究力強化、アクセス確保、地域における教育の持続可能性が中核テーマ。

国立大学には、全国・地方の牽引役としての役割が求められる。

定員適正化、連携再編、ミッションの再定義が重要。

#### ・科学技術イノベーション政策の転換：第 7 期基本計画（令和 8 年度～）

新基軸は「AI for Science」。

大規模設備、データ基盤、自動化・自律化（Automation Cloud Lab）への本格投資。

大学・共同利用機関・国研の研究力強化のため、運営費交付金を安定確保する議論が進行。

AI 時代にふさわしい研究システムへの改革を促進。

#### ・令和 8 年度概算要求：5 つの重点枠

人への投資拡大（研究者・URA・技術職員含む）

融合領域研究の推進

AI for Science の実現（355 億円要求）

国際プレゼンス強化

基盤的経費（運営費交付金など）の確保と大学改革

- ・新規事業 1：先端研究基盤刷新事業（EPOCH）

目的：全国の研究大学に戦略的なファシリティ整備を進め、先端機器と人材を一体で育成する体制を構築する。

研究設備は科学技術イノベーションの“原動力”。

研究者が研究に専念できる環境、研究費の在り方、設備の高度化が重点。

技術職員・URA 等の専門人材を含めた運用を強化。

要求額：14 億円（現在、財務省と折衝中）。

- ・新規事業 2：大規模集積研究システム形成先端プログラム

目的：AI 時代に適応した全国規模の共同利用・研究システムを一拠点で形成。

Automation Cloud Lab の構築を軸に、データ創出・解析・標準化の高度化を狙う。

初年度設備費 10 億円、運営 1.6 億円（要求時点）。

大学共同利用機関のリーダーシップのもと“オールジャパン体制”を構想。

- ・第 5 期中期目標（令和 10 年度～）に向けた大学制度改革

「これから 20 年はこれまでと全く異なる環境」という危機認識が必要。

ミッションの明確化、指標設定、地域連携・再編統合を視野に置く。

世界最高水準の研究展開をミッションとする法人には、先端設備+技術専門人材による全国ネットワーク拠点の形成が期待される。

- ・運営費交付金の動向（令和 8 年度要求）

前年度比 +633 億円の 1 兆 1416 億円 を要求。

物価・人件費上昇への対応、老朽化した研究機器の整備が主目的。

DX 化、業務効率化に資する設備も支援対象。

- ・総括

国としての高等教育・研究政策が「人口減少×AI 時代」の転換点にあり、第 7 期基本計画・第 5 期中期目標を見据え、大学の構造改革・研究基盤整備・人材評価体系の刷新が並行して進むことが強調された。

## 国立大学法人等の 学術研究を取り巻く状況について

令和7年10月10日  
研究振興局大学研究基盤整備課



### 高等教育を取り巻く状況

#### 18歳人口(男女別)の将来推計

- 我が国の18歳人口の推移を見ると、2005年には約137万人であったものが、現在は約109万人まで減少している。
- 今後、2035年には初めて100万人を割って約96万人となり、さらに2040年には約74万人にまで減少するという推計もある。



（出典）2027年以前は文部科学省「学校基本統計」。  
2028年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）（出生低位・死亡低位）」を元に作成。

中央教育審議会大学分科会（第181回）高等教育の在り方に関する特別部会（第15回）R7.1.28 参考資料1 （1）-1-5

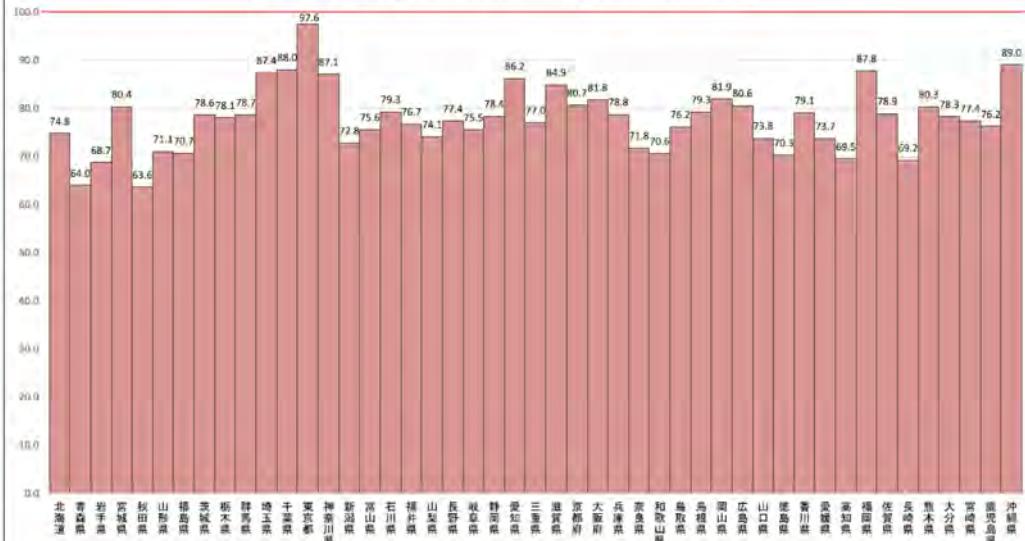


## 高等教育を取り巻く状況

### 2040年生産年齢人口(15~64歳)の都道府県別推計

国立社会保障・人口問題研究所の予測では、2040年生産年齢人口（15～64歳）は、東京都を除く道府県で1割以上の減少となり、特に地方における減少が著しい。

令和2（2020）年の15～64歳人口を100としたときの15～64歳人口の2040年の指数



【出典】国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」を基に、文部科学省作成。

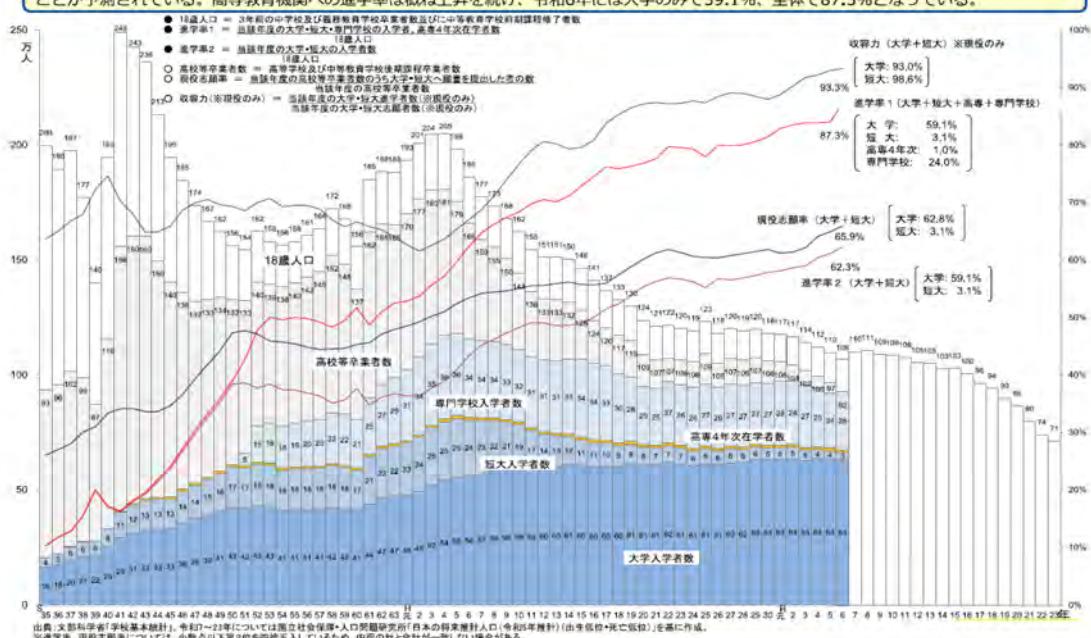
中央教育審議会大学分科会（第181回）高等教育の在り方に関する特別部会（第15回）R7.1.28 参考資料1 （1）-1-6

3

## 高等教育を取り巻く状況

### 18歳人口と高等教育機関への進学率等の推移

18歳人口は、ピークであった昭和41年には約249万人であったが、令和6年には106万人にまで減少。令和23年には71万人にまで減少することが予測されている。高等教育機関への進学率は概ね上昇を続け、令和6年には大学のみで59.1%、全体で87.3%となっている。



中央教育審議会大学分科会（第181回）高等教育の在り方に関する特別部会（第15回）R7.1.28 参考資料1 （2）-1-1

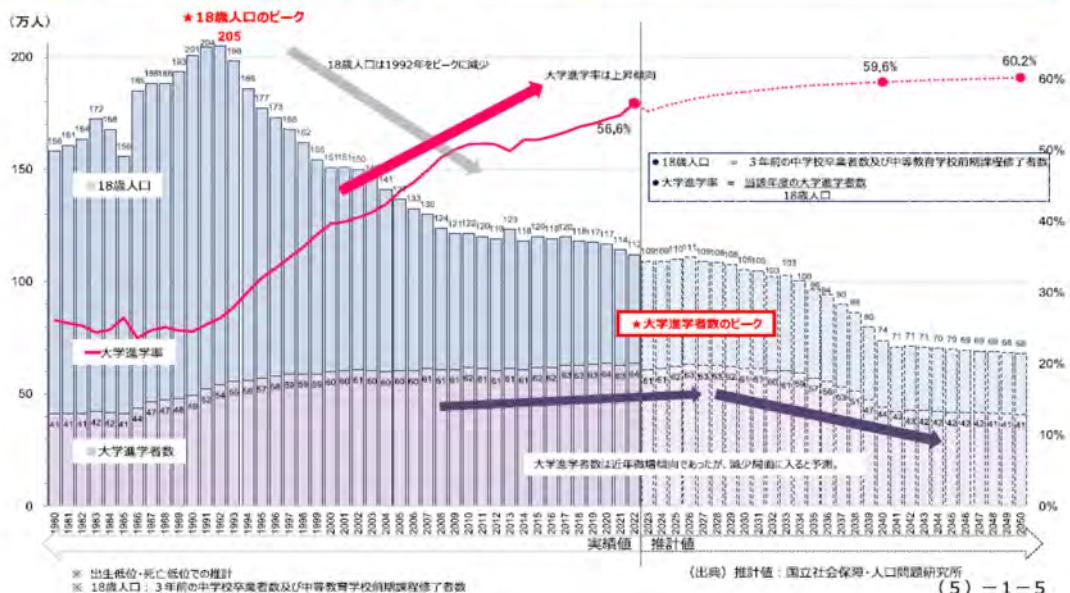
4



## 高等教育を取り巻く状況

### 大学進学者数等の将来推計について

18歳人口が減少し続ける中でも、大学進学率は上昇し、大学進学者数も増加傾向にあったが、2026年以降は18歳人口の減少に伴い、大学進学率が上昇しても大学進学者数は減少局面に突入すると予測される。



(出典) 推計値：国立社会保障・人口問題研究所

(5) -1-5

中央教育審議会大学分科会（第181回）高等教育の在り方に関する特別部会（第15回）R7.1.28 参考資料1 (5)-1-5

5

## 我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～(答申)要旨① 中央教育審議会(令和7年2月21日)

### 1. 今後の高等教育の目指すべき姿

直面する課題  
高等教育を取り巻く変化

社会の変化 世界：環境問題、国際情勢の緊張化、AI進展 等  
国内：急速な少子化、労働供給不足  
高等教育を取り巻く変化 学修者本位の教育への転換等

**大学進学者数推計** 62.7万人 ▶ 59.0万人 ▶ 46.0万人 (約27%減)  
(出生低位・死亡低位) (2021) (2035) (2040)

未来像  
人材像

**目指す未来像**  
一人一人の多様な幸せと社会全体の豊かさ(well-being)の実現を核とした、持続可能な活力ある社会

#### 育成する人材像

持続可能な活力ある社会の担い手や創り手として、真に人が果たすべきことを果たせる力を備え、人々と協働しながら、課題を発見し解決に導く、学び続ける人材

### 我が国の「知の総和」の向上

- ▶ 目指す未来像の実現のためには、「知の総和」(数×能力)を向上することが必須
- ▶ 「知の総和」の向上のためには、教育研究の質を上げ、意欲ある全ての人が高等教育を享受できるよう社会的に適切な規模の高等教育機会を供給し、地理的・社会経済的な観点からのアクセス確保によって高等教育の機会均等の実現を図ることが必要

参考教育政策の目的  
実現すべき目標

- 「質」の向上** : 教育研究の質の向上を図ることであり、学生一人一人の能力を最大限高めること  
**「規模」の適正化** : 社会的に適かつ必要な高等教育機会の量的な確保  
**「アクセス」確保** : 地理的・社会経済的な観点からの高等教育の機会均等の実現

3つの目的(価値)は、常に調和するわけではなく、トレードオフの関係になることもあり得るため、価値の選択と調整が必要

急速な少子化等を踏まえた高等教育全体の「規模」の適正化を図りつつ、それによって失われるおそれのある「アクセス」確保策を講じるとともに、「規模」の縮小をカバーし、知の総和を向上するために教育研究の「質」を高める

#### ①教育研究の観点

- ア. 未来社会を担う人材に必要な資質・能力の育成(文理横断・融合教育等)
- イ. 成長分野を創出・けん引する人材等の育成
- ウ. デジタル化の推進(AI活用等)
- エ. 国際競争の中での研究力強化

#### ②学生への支援の観点

- ア. 学生等の多様性・流動性の向上(留学生、社会人、障害のある学生等)
- イ. 学生への経済的支援充実(社会全体で支える学生の学び)

#### ③機関の運営の観点

- ア. 高等教育機関の多様性確保
- イ. 高等教育機関の運営基盤の確立(ガバナンス改革等)
- ウ. 国際化の推進(留学モビリティ拡大等)

#### ④社会の中における機関の観点

- ア. 社会との接続・連携強化
- イ. 人材育成を核とした地方創生の推進
- ウ. 初等中等教育との接続の強化
- エ. 情報公表による信頼獲得

6

## 我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～（答申）要旨②

中央教育審議会（令和7年2月21日）

### 2. 今後の高等教育政策の方向性と具体的方策①

#### （1）教育研究の「質」の更なる高度化

##### 1 学修者本位の教育の更なる推進

- ア. 学びの質を高めるための教育内容・方法の改善
  - 学生が主体的に自律的に学修するための環境構築
    - 教学マネジメント指針の見直し ➢ 同時履修科目の競り込み促進 ➢ レイ斯特ペシャライゼーションを促進するための定員管理制度の強化等
  - 「出口における質保証」の促進
    - 厳格な成績評価や卒業認定の実施 ➢ 成績優秀者への称号授与 等
  - 高大接続を踏まえた大学入学者選抜等の改善
    - 遠隔・オンライン教育の推進
- イ. 新たな質保証・向上システムの構築
  - 大学設置基準及び設置認可審査の見直し等
    - 基幹教員の配置に係る基準や指導補助者の基準等について制度改定
  - 認証評価制度の見直し
    - 在学中にどれくらい力を伸ばすことができたのか等を含む教育の質を段階で評価する新たな評価制度への移行

##### 2 多様な学生の受け入れ促進（外国人留学生や社会人等）

- ア. 多様な学生の受け入れ推進
  - 多面的・総合的な入学者選抜の推進
    - 転入学等の柔軟化
      - 転入学の増加を図るための定員管理の見直し 等
    - 障害のある学生への支援 等
  - イ. 留学モビリティ拡大
    - 外国人留学生等の受け入れや日本人学生の派遣の推進、国際化のための体制整備
      - 経済的支援の充実 ➢ 多文化共修環境整備 ➢ 留学生の定員管理制度の制度改革 等
    - 適切な在籍管理、技術流出防止対策の徹底・強化 等
  - ウ. 社会人の学びの場の拡大
    - 教育環境の整備
      - 産業界と連携した教育プログラム開発
    - 産業界・地方公共団体等との組織レベルでの連携推進
  - エ. 通信教育課程の質の向上
    - 時代の変化を踏まえた通信教育課程の在り方の見直し
      - 通信教育課程の更なる質の向上のための制度改定や学生支援に向けた検討 等

##### 3 大学院教育の改革

- ア. 質の高い大学院教育の推進
  - 体系的な大学院教育課程の編成の推進
    - 修士・博士5年一貫プログラムの構築（特に自然科学系）等
  - 学士課程から博士課程までの連続性向上・流動性促進
    - 学士・修士5年一貫教育の大軸拡充（特に人文・社会科学系）等
- イ. 幅広いキャリアパスの開拓推進
  - 多様なフィールドで一層活躍するための環境構築、多様な進学者の受け入れ促進
    - 学位の質保証を前提とした社会人の修士・博士の1年での学位取得推進 等

##### 4 研究力の強化

- 研究の質向上に向けた研究環境の構築
  - 研究開発マネジメント人材等の量的不足解消・質向上
  - 大学共同利用機関等の機能強化 等
- 研究環境の低下要因を取り除くための業務負担軽減の推進
  - 研究と教育それぞれに重点を置く教員の活用促進
  - 形式的な会議の見直し 等

##### 5 情報公表の推進

- 情報公表の内容・方法の改定
  - 高等教育機関の情報を横断的に比較できる「新たなデータプラットフォーム（Univ-map（ユニマップ）（仮称））」の構築
- 全国学生調査の活用促進



7

## 我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～（答申）要旨③

中央教育審議会（令和7年2月21日）

### 2. 今後の高等教育政策の方向性と具体的方策②

#### （2）高等教育全体の「規模」の適正化

##### 1 高等教育機関の機能強化

- 意欲的な教育・経営改革を行うための支援
  - 一定の規模縮小しつつ、質向上、大学院へのシフトを行う大学等への支援
  - デジタル、グリーン等の成長分野への学部転換支援等の強化
  - 職員の高度化の促進 等
- 高等教育機関間の連携の推進
  - 大学等連携をより緊密に行うための仕組みの導入や支援策の検討 等

##### 2 高等教育全体の規模の適正化の推進

###### ○厳格な設置認可審査への転換

➢ 審査時の財産保有要件や経営状況に関する要件厳格化

➢ 設置計画の履行が不十分な場合の私学助成減額・不交付 等

➢ 再編・統合の推進

➢ 定員未充足や財務状況が厳しい大学等を統合した場合のペナルティ措置緩和

➢ 再編・統合を行う大学等への支援 等

###### ○縮小への支援

➢ 一時的な減定員を戻すことを容易にする仕組みの創設

➢ 早期の経営判断を促す指導の強化 等

###### ○撤退への支援

➢ 在学生の卒業までの学修環境確保

➢ 卒業生の学籍情報の管理方策の構築

➢ 残余財産帰属の要件緩和 等

#### （3）高等教育への「アクセス」確保

##### 1 地理的観点からのアクセス確保

- ア. 地域ごとのアクセス確保を図るためにの仕組みの構築
- 地域のアクセス確保・人材育成のための協議体構築
  - 地域構想推進プラットフォーム（仮称）（地域の高等教育機関、地方公共団体、産業界など関係者が議論する協議体）の構築
  - 地方公共団体における高等教育振興担当部署の整備（連携窓口の明確化等）促進
  - 国における司令塔機能の強化 等
- 協議体での検討を促す仕組みの整備
  - 国による地域ごとの人口予測や分野ごとの産業・雇用環境の変化等の量的・質的な情報提供
  - コーディネーターの育成・配置 等
- 地域にとって真に必要な一定の質が担保された高等教育機関への支援
  - 協議体での議論を踏まえ、国が支援する仕組みの構築
  - 地域研究教育連携推進機構（仮称）（大学等連携をより緊密に行うための仕組み）の導入 等

##### 2 社会経済的観点からのアクセス確保

###### ○個人への経済的支援の充実

➢ 高等教育の修学支援新制度等の着実な実施

➢ 企業等による代理返還の普及促進 等

###### ○高等教育機関入学前における取組促進

➢ ブッシュ型情報発信

➢ アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）解消促進

➢ キャリア教育促進 等



8

## 我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～（答申）要旨④

中央教育審議会（令和7年2月21日）

### 3. 機関別・設置者別の役割や連携の在り方

（1）機関別の役割：機関ごとの違い・特色を生かしつつ、自らの役割を再定義して改善

①大学 (学士課程)	※「2. 今後の高等教育政策の方針性と具体的方策」を参照
②専門職大学・専門職短期大学	実践力・創造力を備えた専門職業人の育成促進
③大学院・専門職大学院	※2 (1) 「③大学院教育の改革」を参照
④短期大学	時代の変化に応じた役割を踏まえた短大自身の変革、専攻科修了者の進学ニーズを踏まえた制度改善
⑤高等専門学校	高専教育の高度化・国際化の推進
⑥専門学校	実践的な職業教育の推進、社会人・留学生の受け入れ拡大

（2）設置者別の役割：役割や機能を踏まえつつ、自らのミッションを改めて見つめ直し、時代の変化に応じて刷新し、自らの将来を定めていく必要

#### ①国立大学

社会をけん引する人材を地方はじめ全国で育成するための教育機会の確保、国として継続的に実施すべき多様な研究の実施

- ▶ **国立大学の学部定員規模の適正化**（修士・博士への資源の重点化を図りつつ、国際化や地域のアクセス確保にも配慮）や連携・再編・統合の推進に向けた検討
- ▶ 地域のけん引役としての機能強化

#### ②公立大学

地方公共団体の規模や実態、設置目的に応じた教育研究の実施

- ▶ 地域の実態を踏まえた教育研究の実施や**定員規模の適正化**（見直しも含めた地域との継続的な対話、私立大学の安易な公立化の回避）

#### ③私立大学

達成の精神に基づく多様性に富んだ教育研究の実施

- ▶ 意欲的な教育・経営改革や連携を通じた機能強化
- ▶ **規模適正化の推進**（設置認可厳格化、再編・統合、縮小、撤退の支援）

（3）機能や特性等に着目した政策の重視：それぞれの機能に即した高等教育機関の連携も含め、機能別分化の中で、教育研究の質向上につながる取組を設置者の枠を超えて支援

### 4. 高等教育改革を支える支援方策の在り方

①高等教育の価値：高等教育は国力の源泉であり、**高等教育への投資は未来への先行投資**

②高等教育への信頼：学生の満足度を高め、成長が得られるよう教育研究活動を高度化し、教育研究の成果や効果を社会に対して**情報公表**

③必要コストの算出：教育コストを明確にした上で、社会に広くその必要性を訴えかけていくことが必要

④高等教育投資の在り方：**公財政支援**、社会からの**投資・支援**、個人・保護者負担のどれか一つだけに依存するのではなく、それぞれについて、高等教育の持続可能な発展に資するような規模・仕組みを構築

#### 初期的段階（2～3年以内まで）

- **公財政支援の充実**
  - 基盤的経費助成の十分な確保 ➢ 競争的資源配分の不断の見直しと充実
  - 社会からの支援強化
    - 代理返還制度の活用推進 ➢ 寄附獲得の促進
  - 個人・保護者負担の見直し
    - 個人・保護者負担の在り方について個人支援や機関補助とのバランスも勘案し検討

#### 中期的段階（3～10年程度）

- **教育コストの明確化と負担の仕組みの見直し**
  - 授業料等の最低ライン設定や公的支援の仕組みの見直しに向けた検討
- **高等教育への大胆な投資を進めるための新たな財源の確保**
  - 税制の在り方や寄附の充実等の検討

▶ 上記1～4までを踏まえた、制度改革や財政支援の取組や今後10年程度の工程を示した**政策パッケージを策定**し、具体的方策の実行に速やかに着手

9

## 次期科学技術・イノベーション基本計画について

- 科学技術・イノベーションは、国力の源泉であり、経済成長を加速させ、社会課題を解決する原動力である。
- 次期基本計画（2026～2030年度）の策定に向けて、「研究力の強化・人材育成」、「イノベーション力の向上」、「経済安全保障との連携」を軸に検討を開始する。

### 今後の科学技術・イノベーション政策において想定される論点

#### 国力の基盤となる研究力の強化・人材育成

- ✓ 戦略的重点分野の選定・研究開発の推進
- ✓ 次世代の研究を担う人材の育成と確保
- ✓ 研究インフラの高度化、研究活動の生産性向上
- ✓ 研究開発投資の拡大

#### 社会変革を牽引するイノベーション力の向上

- ✓ スタートアップ創出・成長、グローバル化支援
- ✓ エコシステム拠点の形成
- ✓ 地域イノベーションの推進
- ✓ 知財・国際標準化戦略の展開

#### 経済安全保障との連携～攻めと守りの両面で～

- ✓ 先端的な重要技術の研究開発・産学連携の推進
- ✓ 研究セキュリティ・インテグリティの確保、技術流出防止
- ✓ グローバル戦略・科学技術外交の展開

### ＜今後のスケジュール（想定）＞

2024年12月23日 総合科学技術・イノベーション会議への諮問、基本計画専門調査会の設置

12月24日 基本計画専門調査会における検討の開始（第1回会合開催）

2025年 夏頃 基本計画専門調査会における中間とりまとめ（骨子）

年末 第7期基本計画案（素案）

2026年 3月 総合科学技術・イノベーション会議からの答申、閣議決定

出典：総合科学技術・イノベーション会議（第75回）（2024.12.23）資料1-2

## 第7期「科学技術・イノベーション基本計画」の論点（案）①



出典：総合科学技術・イノベーション会議 基本計画専門調査会（第9回）（2025.9.18）資料1（<https://www8.cao.go.jp/cstp/tyousakai/kihon7/9kai/shiryo1.pdf>）より

### I章 総論

#### 1. 基本認識

- (1)国内外の経済・社会情勢の変化
- (2)国際秩序と地政学的リスクの変化
- (3)科学技術・イノベーションを巡る国際競争の激化

#### 2. 我が国の科学技術・イノベーションの状況

- (1)基本計画30年の振り返り
- (2)研究力の現状

#### 3. 第7期基本計画について

##### (1)基本計画の在り方

##### (2)目指すべき社会像・国家の在り方

- ①目指すべき未来社会像②国家の在り方（令和の科学技術創造立国）

#### (3)第7期基本計画の方向性

##### ①未来の礎となる「科学」の再興

- ・科学は技術・イノベーションの土台であり、未来の礎となるもの。基礎研究力を抜本的に強化して、国家として「科学の再興」を目指すべく、我が国の研究支援を質的・量的に強化。

##### ②戦略的に重要な技術領域を特定し、産業化に向けて一気通貫支援

- ・国家として戦略的に重要な技術領域を特定して、研究開発から人材育成、拠点形成、スタートアップ支援、ルール形成まで一気通貫で支援。

##### ③国家安全保障政策との有機的な連携

- ・科学技術・イノベーションは、外交力、防衛力、経済力、技術力、情報力を含む総合的な国力の源泉であり、国家安全保障戦略上の目標を達成する上で不可欠。科学技術・イノベーション政策と国家安全保障政策を有機的に連携。

##### ④With AI 時代の新しい科学研究（AI for Science）の追求

- ・AI駆動型研究は、生産性向上のみならず、仮説構築や研究手法等、研究の在り方を根底から変えうるゲームチェンジャー。国家として戦略的・スピード感を持って強力に推進。

##### ⑤科学技術・イノベーション政策のガバナンス改革

- ・総合科学技術・イノベーション会議（CSTI）の科学技術・イノベーション政策の司令塔機能を強化

11

## 第7期「科学技術・イノベーション基本計画」の論点（案）②



### II章 各論

#### 1. 研究力の抜本的強化

##### ○研究を支える公的研究資金の在り方等

- ・科研費等の競争的研究費や基盤的経費（国立大学法人等の運営費交付金等）によるデュアルサポートを強化。
- ・科研費の拡充を図るとともに、研究者の煩雑な事務負担を軽減し、研究時間の確保につなげるべく、科研費の基金化を推進（若手研究者向けの学術変革領域研究など）。
- ・国立大学法人や大学共同利用機関法人、国立研究開発法人の運営費交付金について、着実に確保しつつ、安定的な研究環境を構築する観点から見直し。
- ・研究評価の在り方について、国際的な動向等も踏まえつつ、今後検討。
- ・投入したリソース（研究時間、人材、研究開発投資）に対する研究活動の成果（論文等）の効率性の向上。

##### ○若手研究者の挑戦的な研究への後押し

- ・若手研究者による挑戦的な研究を後押しするための科研費における新たな支援枠の創設や、若手中心の融合研究チーム支援の推進など、新興・融合領域の開拓に向けた研究を支援。
- ・挑戦的なテーマに取り組む優秀な若手研究者への長期的・安定的な支援の確保（創発的研究支援、特別研究員制度等）

##### ○研究機器・設備の共用・高度化の推進

- ・全国の研究大学等において、コアファシリティを戦略的に整備し全国の研究者が活用できる研究基盤として、先端的な研究設備・機器の整備・利活用・高度化・開発を推進。
- ・大型研究施設の高度化を推進。
- ・老朽化が進む研究機器・設備・施設の計画的な整備。

#### 2. 科学技術人材の育成・好循環（継続的な輩出と国際獲得）

##### ○戦略的な国際頭脳循環の展開

- ・世界標準の研究環境を整備し、J-RISE Initiativeに基づき、優秀な在外日本人研究者や外国人研究者の受け入れを促進。
- ・優秀な若手研究者や日本人学生の海外への送出し及び優秀な海外研究者の受け入れの推進。
- ・国際共同研究について、相手国との関係も鑑み、安定的な国際連携に向けた支援の推進。
- ・海外留学経験や国際共著経験に対する加点評価等のインセンティブを、競争的研究費の審査基準に導入。

12



## 第7期「科学技術・イノベーション基本計画」の論点（案）③

### ○ 優れた研究者の育成・確保・活躍促進

- ・重要技術領域等における産学の研究開発と人材育成を一体的に支援する新たな枠組の構築。
- ・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したポスト確保。

### ○ 研究開発マネジメント人材の育成・確保・活躍促進

- ・ガイドラインの普及・人事制度の構築により、URA等の研究開発マネジメント人材の位置付け・役割を明確化しつつ、育成・確保・活躍促進を実施。
- ・特に、研究大学においては、給与水準の向上等を通じて待遇を改善するとともに、教育専任教員の一定数を確保。

### ○ 産学で活躍する技術者の育成・確保

- ・産業・研究基盤を支える技術者の戦略的な育成・確保や、認定プログラムの活用を含めた教育カリキュラムの向上。
- ・ガイドラインの普及・人事制度の構築により、大学等における技術職員を育成・強化。

### ○ 博士人材の育成・確保・活躍促進

- ・優秀な博士後期課程学生の育成・確保のため、進学への不安を解消する経済的支援を推進するとともに、博士人材のインターンシップ拡充など、産業界との連携を強化し、博士人材の多様なキャリアパス確立の推進（特別研究員制度、次世代研究者挑戦的研究プログラムなど）。
- ・企業における博士人材の活躍・育成促進に向け、博士人材の受け入れ・活用に対するインセンティブの一層の強化。

### ○ 次世代の科学技術人材育成の強化

- ・先進的な理数系教育の充実・強化（意欲・能力の高い児童生徒の才能を伸ばすSTELLA事業と、指定校の取組の一層の高度化・深化を促すSSH事業の強化等）。
- ・科学技術人材の裾野拡大への取組の推進（理数系教育の充実、女子中高生等の理系進路選択支援、STEAM教育強化や科学技術と社会に関わる研究開発の推進をはじめ科学技術コミュニケーションの推進等）。
- ・将来の社会・産業構造変化も見据えた成長分野の人材育成や地域産業・社会に必要な人材育成の一層の促進（大学・高専機能強化支援事業等）
- ・人文学・社会科学系の人材育成、リカレント教育の充実

13

## 第7期「科学技術・イノベーション基本計画」の論点（案）④



### 3. With AI 時代の新しい科学研究（AI for Science）の追究

#### ○ AI 駆動型研究開発の強化

- ・ライフ、マテリアル等の日本が強みを持つ分野に特化した科学研究向けAI基盤モデル開発や、AI学習のためのデータ基盤の充実を加速。
- ・AI研究開発の抜本的な強化及び若手人材育成により、Science for AIを推進。

#### ○ 自動・自律・遠隔化による研究データ創出・活用の高効率化

- ・先端的な研究設備・機器の整備・利活用・高度化・開発の推進により高品質な研究データを創出・活用。
- ・大規模なオートメーション/クラウドラボの形成により、高品質かつ大量のデータの継続的な創出を推進。

#### ○ 情報通信基盤の強化

- ・AI基盤モデルの開発に不可欠な計算基盤の開発・整備、運用や、研究データの流通を安定的に支える流通基盤の強化、AI時代に求められる新たな研究データ基盤の構築。

#### ○ 世界を先導する戦略的な産学・国際連携

- ・国内外のトップレベル機関との共同研究開発などによる戦略的な連携体制を構築・強化。

### 4. 重要技術領域の選定と全政府的な一気通貫支援

#### ○ 重要技術領域の選定

- ・2030年代も見据え、国家として戦略的に重要な技術領域を特定し、人材育成から研究開発、拠点形成、設備投資、スタートアップ支援、ルール形成等の政策を総動員して一気通貫で支援。

#### ○ 人材育成

- ・トップクラスのエンジニア等も含めたイノベーションを支える高度人材を確保するため、産学官連携による人材育成の強化、企業における博士人材の活用促進等の推進。

- ・先端技術分野における産業界・アカデミア双方での優秀な人材層の抜本的な充実・強化や研究開発力の飛躍的向上の推進

#### ○ 研究開発投資インセンティブの重点化

- ・企業によるリスク投資の呼び水としてのインセンティブ措置の強化の検討。
- ・研究開発税制において、研究開発一般を広く後押しすることの重要性も踏まえつつ、戦略的に重要な技術領域に焦点を当て、民間投資を促進する措置を検討。
- ・革新的な技術に対する中長期的な民間投資を促すべく、民間企業にとって予見性が低い領域におけるこれまでの支援策や諸外国の支援策も参考に、政府の中長期的なコミットを明確化。

14

## 第7期「科学技術・イノベーション基本計画」の論点（案）⑤



### ○ 大学等の研究拠点の形成・強化

- ・研究開発税制における重要技術領域に関する特定の大学等の研究拠点と民間企業との連携を中長期的な目線で深めていくためのインセンティブ施策等の強化を検討。

### ○ スタートアップ支援

- ・ティーブテックスタートアップについて、創業段階で必要となる研究開発や経営体制の強化から、事業化段階で必要となる設備投資等まで、一貫して支援する仕組みを構築。

### ○ オープン&クローズ戦略策定支援

- ・分野を特定し政府のリードによる戦略的標準化活動の推進、標準化戦略策定から規格開発・活用まで一貫して進める体制の構築、国内外規制対応・認証基盤の充実等を通じた国内認証機関の強化等。

## 5. 国家安全保障を踏まえた取組

### ○ 国家安全保障との有機的な連携

- ・科学技術・イノベーション政策と国家安全保障政策との有機的な連携を図るべく、関係府省間で具体的な体制や連携の在り方、また、安全保障関連の研究開発に関する考え方等を検討。

### ○ 経済安全保障に係る技術力の強化

- ・経済安全保障の観点も含めた科学技術戦略や重点的に開発すべき重要技術等に関する政策提言を行う重要技術戦略研究所（仮称）を設置するとともに、「総合的なシンクタンク」と連携。中長期的には、総合的な経済安全保障シンクタンク機能を一元的に担う機関を構築。
- ・経済安全保障上の重要技術の研究開発の推進。また、経済安全保障の観点を既存の重要技術戦略に統合（経済安全保障トランسفォーメーション ES-X）
- ・「オフキャンバス」の担い手としての可能性など、国家的課題を担う機関としての国立研究開発法人のミッションを中長期目標に再定義。
- ・経済安全保障重要技術育成プログラム（Kプロ）の着実な推進とともに、経済安全保障に係る今後の研究開発の在り方を検討。

### ○ 研究セキュリティ・研究インテグリティの強化

- ・内閣府が策定する重要技術の流出防止等の取組に関する手順書を踏まえた研究セキュリティ・研究インテグリティの確保や技術流出防止等に取り組む。

15

## 第7期「科学技術・イノベーション基本計画」の論点（案）⑥



## 6. システム改革

### (1) 大学

#### ○ 大学研究力強化に向けた機能強化

- ・世界最高水準の研究大学（国際卓越研究大学制度）において、大学ファンドの運用益による支援を行い、国際的に高度な研究を推進。
- ・地域の中核・特色ある研究大学において、共創の場、世界トップレベルの研究拠点及び地方創生のハブ等の役割を果たすため、地域中核研究大学等強化促進基金による支援を行いつつ、魅力ある拠点形成による大学の特色化を推進。
- ・これらの事業等を通じて大学の改革機運が高まる中、国際的に卓越した研究者が集い、若手を中心自由活発に研究を行う大学の改革を促進。

#### ○ 研究力強化に向けた対応

- ・教員のみならず事務職員や URA 等の研究開発マネジメント人材、技術職員等の専門人材を含めた人事給与マネジメントシステムの改革の推進。
- ・物価や人件費の上昇も踏まえつつ、運営費交付金等の基盤的経費の確保を推進。併せて、競争的研究費と運営費交付金の役割を踏まえたファンディングの在り方の見直しや、研究環境の充実に向けた私学助成の配分の見直しも含めた重点支援の枠組みの構築、産業政策・地域政策上必要な一定分野の人材育成等に着目した。各府省や民間からの投資拡大を推進。
- ・組織・分野を超えた研究や人材流动の中核を担う大学共同利用機関や共同利用・共同研究拠点による共同利用・共同研究システムのハブ機能を強化。
- ・医学部・大学病院における経営上の課題を踏まえつつ、研究時間の確保を含めた研究環境改善や、研究者の流動性・多様性向上の推進が求められる。
- ・大学・研究機関等における女性研究者の一層の活躍促進や、上位職への昇進・待遇改善の取組を推進。

#### ○ 研究大学における抜本的なマネジメント改革の加速

- ・大学のマネジメント改革を加速するとともに、就学人口の変化や、デジタル社会における価値創出にとって埋没の学びが必須となっている状況を踏まえ、我が国の研究力強化と地方におけるアクセス確保の両立に向け、高等教育機関の機能分化と規模の適正化を推進。

#### ○ 世界で競い成長する大学への集中支援・産学官連携

- ・世界で競い、成長を目指す大学の経営環境の整備に向けた議論を進める場を設けるとともに、大型共同研究の更なる促進や研究開発・人材育成を目的とした民間企業から大学等への投資促進、グローバル産学連携への支援などを推進。
- ・研究開発税制における重要技術領域に関する特定の大学等の研究拠点と民間企業との連携を中長期的な目線で深めていくためのインセンティブ施策等の強化を検討。
- ・民間企業から地方自治体への寄附を通じた大学・研究機関への研究資金の確保の方法として、企業版ふるさと納税の活用を拡大。
- ・民間企業と大学等による共同研究を促進させるため、大学等の研究者や研究テーマを可視化した一元的なデータベースの在り方を検討。

## 「科学の再興」に関する有識者会議①

### <有識者会議の背景・目的>

- 2026（令和8）年度からの第7期「科学技術・イノベーション基本計画」に向け、10年先を見据えた今後5年間の実施すべき施策の方向性について、総合科学技術・イノベーション会議（CSTI）基本計画専門調査会を中心に検討が進められている。
- CSTI基本計画専門調査会においては、「中間とりまとめに向けた論点整理案」において主要な論点の一つとして「科学の再興」が挙げられている。
- 本有識者会議においては、我が国の科学技術・イノベーション力の強化のために不可欠な研究力の抜本的強化による「科学の再興」に向け、基本的な認識及び今後取り組むべき方向性と具体的な対応策を議論・提言する。

### <参考1>「科学」とは

#### 「広辞苑（第8版）」より抜粋

- ①観察や実験など経験的手続きをより実証されたデータを論理的・数理的処理によって一般化した法則的・体系的知識。また、個別の専門分野に分かれた学問の総称。物理学・化学・生物学などの自然科学が科学の典型であるとされるが、同様の方法によって研究される社会学・経済学・法学などの社会科学、心理学・言語学などの人間科学もある。
- ②狭義では自然科学と同義。（自然科学：自然界に生ずる諸現象を取り扱い、その法則性を明らかにする学問。）

### <参考2>科学技術・イノベーション基本法の対象

令和2年第2回国会において、近年の科学技術・イノベーションの急速な進展により、人間や社会の在り方と科学技術・イノベーションとの関係が密接不可分となっていることを踏まえ、「人文科学のみに係る科学技術」及び「イノベーションの創出」を「科学技術基本法」の振興の対象に加えるとともに、科学技術・イノベーション創出の振興方針として、分野特性への配慮、あらゆる分野の知見を用いた社会課題への対応といった事項を追加する「科学技術基本法等の一部を改正する法律」が成立。（令和3年4月施行）

#### ◆【改正前】科学技術基本法（抄）

第一条この法律は、科学技術（人文科学のみに係るもの）の振興に関する施策の基本となる事項を定め、（以下略）。

#### →【改正後】科学技術・イノベーション基本法（抄）

第一条この法律は、科学技術・イノベーション創出の振興に関する施策の基本となる事項を定め、（以下略）。

出典：「科学の再興」に関する有識者会議（第1回）R7.9.5 資料4

## 「科学の再興」に関する有識者会議②

### <研究力の抜本的強化による『科学の再興』の実現>

- 令和8年度からの次期科学技術・イノベーション基本計画に向けて最重要課題である我が国の「科学の再興」のため、優れた研究者が継続的に輩出され、知的好奇心に基づく研究を行うことができる研究環境を構築し、我が国の研究力の国際的な優位性を取り戻す。
- このため、①人への投資の拡大、②新興・融合領域研究への挑戦、③AI for Scienceの実現、④国際プレゼンスの強化及び⑤基盤的経費の確保と大学改革の一体的推進に係る施策を総合的に推進し、研究力を抜本的に強化。

#### 1. 科学技術人材の育成・活躍促進

- 全ての基礎となる科学技術人材への投資を抜本的に拡充。産業ニーズ等も踏まえつつ、多様な場・機会での活躍を拡大するとともに、次世代の人材育成を強化・優れた博士課程学生・若手研究者の活躍促進（特別研究員制度）  
178億円（163億円）  
※この他、博士課程学生に対しては、次世代研究者挑戦的研究プログラム（SPRING）による経済的支援も実施  
・重要技術領域での研究者等の人材供給拡大（産業革新人材事業）  
14億円（新規）  
・次世代を担う科学技術人材育成（SSH）の強化  
25億円（23億円）等

#### 人への投資

#### 2. 新興・融合領域への挑戦をはじめとする

- 多様で卓越した研究への支援  
若手研究者を中心とした既存の学問体系に捉われないチャレンジングな研究への挑戦を後押しし、新興・融合領域の研究を推進

#### 多様で卓越した研究への支援

- ・科研費・創発事業による若手・新領域支援の一体改革  
(若手研究者を中心とした挑戦的・国際的・創発的研究への支援)  
2,503億円（2,379億円）
- ・新技術シーズの創出につながる研究を組織・分野を越えて戦略的に支援  
461億円（438億円）等

#### 3. 「AI for Science」による科学研究の革新

#### AI for Scienceの実現

- 日本固有の強みを活かし、ライフサイエンスやマテリアルサイエンスをはじめとした分野横断的・組織横断的な取組を進めるとともに、情報基盤の強化や先端研究設備・機器の戦略的な整備・共用・高度化、大規模集積等を通して「AI for Science」の先導的実装に取り組み、科学研究システムを革新
- ・AI駆動型研究開発の強化  
317億円（177億円）
  - ・自動・自律・遠隔化による研究データ創出・活用の高効率化  
26億円（新規）
  - ・「AI for Science」を支える次世代情報基盤の構築  
12億円（11億円）
  - ・世界を先導する戦略的な産学・国際連携  
58億円の内数（25億円の内数）

#### 4. 国際連携・国際共同研究による

#### 国際頭脳循環の活性化

- 優秀な海外研究者等の招へいや日本人研究者・学生の送り出しを抜本的に強化するとともに研究拠点の国際化を推進し、世界トップレベルの国際頭脳循環に参画

#### 国際プレゼンスの強化

- ・優れた海外研究者の招へいによる研究力の抜本的強化  
17億円（新規）
- ・先端国際共同研究・交流の抜本的強化  
30億円（新規）
- ・世界トップレベルの国際的な研究拠点の形成  
74億円（72億円）等

※ホライズン・ヨーロッパへの準参加については、内閣府において関係省庁分を一括して要求

#### 5. 基盤的経費の確保と大学改革の一体的推進

- 大学改革の推進と併せて、人件費・物価の上昇等も踏まえつつ基盤的経費を確保するとともに、財源の多様化を進め、多様で厚みのある研究大学群への支援を強化
- ・国立大学法人運営費交付金  
1兆1,416億円（1兆784億円）
  - ・国立大学法人等施設整備費補助金  
771億円（364億円）+事項要求 等

#### 科学を支える基盤

- ※ 国際卓越研究大学制度・地域中核・特色ある研究大学強化促進事業を通じて、研究大学における研究力強化に向けた改革も推進

（担当：科学技術・学術政策局研究開発戦略課）

出典：「科学の再興」に関する有識者会議（第1回）R7.9.5 参考資料3

**先端研究基盤刷新事業**～研究の創造性と協働を促進し、新たな時代(Epoch)を切り拓く先導的な研究環境を実現～

**EPOCH: Empowering Research Platform for Outstanding Creativity & Harmonization** 令和8年度要求・要望額 14億円(新規)※新規  
※運営費交付金中の推計額

**背景・課題**

- ◆ 我が国の研究力強化のためには、①研究者が研究に専念できる時間の確保、②研究パフォーマンスを最大限にする研究費の在り方、③研究設備の充実など、**研究環境の改善のための総合的な政策の強化**が求められている。特に、研究体制を十分に整えることが難しい若手研究者にとってコアファシリティによる支援は極めて重要であり、**欧米や中国に対して日本の研究環境の不十分さが指摘される要因**となっている。
- ◆ 加えて、近年、多様な科学分野におけるAIの活用(**AI for Science**)が急速に進展する中、高品質な研究データを創出・活用するため、**全国の研究者の研究設備等へのアクセスの確保や計測・分析等の基礎技術の維持**、経済・技術安全保障上も重要。

(参考) 経済財政運営と改革の基本方針2025(令和7年6月13日閣議決定) 第2章3.(4)先端科学技術の推進(抄)

イノベーションの持続的な創出に向け、国際卓越研究大学制度による世界最高水準の研究大学の創出を始め多様で厚みある研究大学群の形成に向けた取組を、効果検証しつつ進めるとともに、**先端研究設備・機器の戦略的な整備・共用・高度化を推進する仕組みを構築する**。研究データの活用を支える情報基盤の強化やAI for Scienceを通じ、科学的研究を革新する。産学官連携の大規模化・グローバル化を促進する。

**事業内容**

- ◆ 第7期科学技術・イノベーション基本計画期間中に、我が国の研究基盤を刷新し、魅力的な研究環境を実現するため、全国の研究大学等において、地域性や組織の強み・特色等も踏まえ、**技術職員やJRA等の人材を含めたコアファシリティを戦略的に整備**する。
- ◆ あわせて、研究活動を支える研究設備等の海外依存や開発・導入の遅れが指摘される中、研究基盤・研究インフラのエコシステム形成に向けて、産業界や学会、資金配分機関(FA)等とも協働し、**先端的な研究設備・機器の整備・利活用・高度化・開発を推進**する。

**先導的な研究環境を実現**

**研究の創造性・効率性の最大化のための先端研究基盤の刷新**

**将来像(今後10年で目指す姿)**

国が整備方針を明確化 ⇒ 中長期ビジョンのもと、産業界と連携しアップデートし続ける先端研究基盤を構築

研究大学の中長期ビジョン  
装置と人の計画的配置・運用、データ流通・標準化

マネジメント体制

最先端の研究環境  
若手・SUSの活性化  
分野融合、共同研究の促進

実証の場として活用

次世代装置のβ機、試作機

コアとなる特色ある最先端装置

成果  
新たな知見

ニーズ、シーズ  
実証結果

技術職員等の育成・確保

※レンタルリース等の仕組みも活用

担当：科学技術・学術政策局参事官(研究環境担当付)

## 研究開発基盤部会(第12期)議論のとりまとめ【概要】

令和7年2月14日  
科学校連・学術審議会研究開発基盤部会

- 研究設備等はあらゆる科学技術イノベーション活動の原動力となるインフラ。多くの分野で、計測・分析等の基盤技術の進歩は、最先端の研究開発の進展と表裏一体。
- イノベーション創出と国際競争力確保に向けて、産学官が有機的に連携し、現在構築されつつある共用システムを発展させ、先端研究設備等の整備、利活用（成果・研究ニーズの創出）、高度化・開発が循環し、研究開発と先端研究設備等の高度化・開発が両輪として進むことが重要。

### 現状・課題

#### コアファシリティ化

- ・先進的取組が生まれているが、組織的共用が進んでいない機関も存在。
- ・研究設備等の戦略的な活用に向けて、共用外も含めた研究設備等の実態把握や、外部共用の産業連携の場としての活用の強化などが必要。

#### 国内有数設備等のプラットフォーム形成

- ・高密度に利用支援体制を有するプラットフォーム形成により、ハイインパクトな研究成果創出等が実現。
- ・ネットワーク全体の統一ビジョンの下での、最先端設備の導入・人材育成等が課題。

#### 共用現場の継続的な共通課題

- ・好事業例はあるが、横展開が進んでいない。

主な課題：共用化のインセンティブ設計/技術職員等の確保・育成・処遇改善・キャリアパス構築/成果との組付/産業界全体のアドバイス/利用料収入等を活用した共用システムの運用に係る資金計画 等

#### 情報の分散

- ・全ての機関が、あらゆる取組を高いレベルで実施することは困難であり、機関間連携が必要。
- ・しかし、共用研究設備等や技術専門人材の所在情報、好事業例の情報が分散。

#### 研究設備等の海外依存、開発・導入の遅れ

- ・研究ニーズに基づく基盤技術の開発、その活用による先端的な成果創出や汎用化を行う環境、人材、仕組みが不足。
- ・研究現場の先端研究設備等は海外製品が多くを占め、導入・導入等にかかる時間・コストの増や人材育成の低下を招く悪循環に陥っている。

#### 計測データの利活用

- ・データ利活用の仕組みは特定分野を中心に構築途上、国内外の動きに留意し、セキュリティ面も含めた仕組みづくりが必要。

基盤的研究設備等：日常的な研究活動に必要な研究設備等  
最先端・国内有数の研究設備等：導入コストが大きく、各機関の特色に応じて整備されるものや、使いながら進化・値上がりしていく可能性のある次世代装置等  
各概念は、施策の方向性検討のためのものであり、厳密な分類を行ってはいけない

### 令和8年度以降5年程度で取り組むべき施策の方向性

#### 1. 各機関のコアファシリティ化※を強化する仕組みの構築

- ・コアファシリティ化：組織的な研究設備等の導入・更新・活用の仕組み
- ・共用システムに係る情報（共用研究設備等、技術専門人材、好事例等）を一元的に集約し、見える化
- ①情報収集、調査分析 … 共用システムの構築状況等の集約、現状分析・改善提案
- ②各機関への助言・コサルテーション … 各機関からの相談対応、機関間ネットワーク形成の推進
- ③情報集約サイトの構築・運営 … 全国共用研究設備等の一覧、技術専門人材マップ、事例カタログ
- ・（合わせて取組が必要な事項）
- ・集約・可視化すべき情報・項目や、各機関で独自進化してきた情報管理・公開システムとの連携の検討
- ・エビデンスに基づきコアファシリティ化の進捗評価

#### 2. 研究基盤エコシステムの形成

##### ネットワークの構築

共用（利活用）

基盤的研究設備等

コアファシリティ化が進んでいる研究大学等（20～30程度）を中心とした地域性・分野等を考慮しながらネットワーク化

最先端・国内有数の研究設備等

分野、装置毎にプラットフォーム等により、基礎的研究設備等のネットワークとも連携し、アクセシビリティを強化

最新の研究設備等を運営する機関等による技術開発の観点からのグローバル化など

国際プレゼンの強化に向けた仕組みの検討

※計測データ等の管理・利活用については、ナレクソロジー、材料分野やライフサイエンス分野等で先行する取組のノウハウを参考

各機関のコアファシリティ化へ強化

##### 研究成果・研究ニーズの創出に向けた取組

- ・運営の要となる技術専門人材（技術職員等）の抜本的な拡充
- ・人材育成プログラムの実施などによる技術専門人材の継続的な育成・配置
- ・大学院生等の教育の推進（アカデミアや産業界の将来的なユーザーを育成）

・多様な利用ニーズに応える技術専門人材（技術コンサルタント等）の育成・配置

・自動化・リモート技術の導入による更なる利便性や研究効率の向上

・新たな計測・分析技術の普及による利用分野の拡大

・分野融合研究等を生み出す研究者・技術者の交流の場としての活用

※計測データ等の管理・利活用については、ナレクソロジー、材料分野やライフサイエンス分野等で先行する取組のノウハウを参考

・最先端・国内有数の研究設備等

・機器メーカー・民間企業との組織的な連携の下、最先端の研究をリードする新たな研究設備等の開発・普及に向けた取組

・その先進モデルとして、共用研究設備等を集約化し、オープンイノベーションを促進する拠点形成の検討

・取組例：研究ニーズに基づく計測・分析技術開発への挑戦/研究現場への速やかな試作機導入・開発へのワードパック、一時機等のアーリーアダプトによるハイインパクトな成果の創出/利用技術開拓による利便化的促進

・研究設備等の高機能化・高性能化

・IoT、ロボティクス、AI技術等の進化を踏まえた高機能化・高性能化、新たなアプローチの開発など、データ駆動型研究への対応や研究効率化を図るための取組

・取組例：これまでない自動化、リモート技術の大胆な導入等の次世代研究環境モデルの構築/ユーダーの把握や利用データを活用した産学共同研究/DX化を促進する協調領域における産業・産学共同研究

・国においては、これらを推進するためのエビデンスに基づく中長期的な見通しを立て、予算を伴う施策と、好事例の共有や「研究設備・機器の共用推進に向けたガイドライン」の拡充等によるシステム改革の推進を組み合わせて取り組んじていくことが必要

・主要研究大学等における率先した機関全員のマネジメント改革や、民間の力を活かした研究設備等に係る新たなビジネスモデルの構築なども期待

組織・分野を問わず産学官の意欲ある全ての研究者が、

◆ 必要な先端研究設備等にアクセスでき、効果的・効率的に研究開発を進められる環境を整備

24

## 研究基盤の刷新に向けて(日本全体の将来像)

- 国として、備えるべき研究基盤を整備
- 先端的な研究設備・機器の開発と併せ、成長・発展し続ける研究基盤へ



◆ 共用促進法対象施設と一部の大学等でのみ基盤整備

日本全体として不十分

39

# 大規模集積研究システム形成先導プログラム

(共同利用・共同研究システム形成事業)

令和8年度要求・要望額

11.6億円  
(新規) 文科省



## 背景・課題

### 研究の大型化・高度化への対応

- 研究手法は大型化・高度化し、多様かつ高度な解析が求められる状況。
- 我が国には、トップ層の大学以外にも全国各地に広く、意欲・能力ある研究者が所属。これらの研究者が、上記の状況においても、能力を最大限発揮できる環境の構築が重要。

### AI for Scienceの推進

- 世界的にAI for Scienceによる科学研究の革新が進展
- AI for Scienceの推進には、より多くの研究者がAIを活用した研究環境を利用でき、データ収集、解析の標準化も含め高品質かつ大量のデータを継続的に生み出すシステムが必要不可欠。

## 事業内容

我が国が有する強みを活かした、オートメーション/クラウドの形成により、AI時代にふさわしい研究システム改革を先導

支援制度	1拠点	支拂期間	5年間 (R8~R12年度)	支援品目	初年度の支援として11.6億円 運用費：1.6億円、設備整備費：10億円
------	-----	------	-------------------	------	---

- 最先端の研究設備を集積し、高度な研究支援・コンサルテーションと一体的に提供する新たな共同利用サービスを構築。研究成果創出に求められる多様な課題にワンストップ・シームレスに対応。
- 研究設備の自動/自律化、遠隔化による、大規模なオートメーション/クラウドを形成\*。研究設備からのデータ収集、解析の標準化も促進。  
\*ライフサイエンス、材料科学、その他の分野による学際展開を可能とする拠点を想定
- 地方含め所属大学を問わず、意欲・能力ある研究者誰もが時間・空間を超えて高度な研究環境にアクセスし、データを取得可能に。加えて、多様な研究者のアイデアからAI for Scienceの推進にとって重要な資源となる高品質なデータを大量に生成。

#### 成果、事業を実施して、期待される効果

- 研究生産性向上 例：実験スピード100倍以上、研究生産性7倍以上、発表論文数2倍以上
- AI for scienceのスタートイングポイントとなる研究データ創出・活用の高効率化
- 新しい科学研究の姿を牽引出来る人材の育成、理化学機器産業やロボット産業との協働、優秀な海外研究者のゲートウェイとなり国際頭脳循環を促進

→ 得られる見知りを横展開し、日本全国の研究手法の変革を先導



## AI時代にふさわしい科学研究の革新～大規模集積研究基盤による科学研究の革新～

(意見等のまとめ)【概要】

令和7年7月1日

科学技術・学術審議会学術分科会研究環境基盤部会

### AI時代に ふさわしい 科学研究の姿

我が国全体の研究の質・量を最大化するため、基盤となる研究環境を高度化・高効率化（自動化、自律化、遠隔化等）  
(意義) ◆時間短縮や効率化に加え、研究者が単純作業の繰り返しから解放され、より創造的な研究活動に従事。  
◆研究の過程から得られる様々なデータやAIを最大限活用し、科学研究の進め方・在り方を変革。

単に設備・機器の集積、自動化、自律化、遠隔化等を図るのみでなく、科学研究の進め方・在り方そのものを変革するというマインドが根付くことも重要。

⇒ 变革の原動力となり得る組織や機関等が一体となり、拠点やネットワークを形成して取り組んでいくことが必要。

### AI時代にふさわしい科学研究の革新に向けた取組の方向性

#### ①大規模集積研究基盤の整備

- 中核となる研究装置を核として、先端設備群や関連する設備・機器を段階的に整備・集積。ワンストップでシームレスに統合された研究環境を構築。
- 研究の加速化やセレンディピティを誘発し、遠方からでも意欲・能力ある優れた研究者が研究環境にアクセスできるよう、集積される設備・機器は、最も効果が最大化される形で自動化、自律化、遠隔化。

#### ②データの蓄積と、AIとの協働による研究の最適化・新領域の開拓

- 研究の過程から得られたデータを保存・管理、流通、活用し、研究者等の専門的知見とAIが協働することにより、研究サイクルの加速や探索領域の拡大等、分野・領域を超えた研究力を強化。AI for Scienceの可能性を最大限引き出すためにも、情報基盤の強化・高度化や持続的な体制を構築。

#### ③体制の構築と人材育成

- 新たな科学研究の姿の構築には、研究者とソフトウェア・ハードウェアエンジニア等が、一体的となって検討することが必要。研究のコンサルテーション、技術・実験支援を行う体制の整備、研究や技術の素養を有し全体を統括・マネジメントできる人材の配置、処遇。
- 科学研究の姿を教育資源と捉え、大学等と連携し、新たな科学研究の姿を牽引できる人材育成の仕組を構築。

#### ④産業界との協働

- 研究環境の高度化・高効率化を構築するフェーズや、新たな科学研究の姿を活用するフェーズにおいて、理化学機器産業やロボット産業をはじめとする産業界とも協働。世界的な研究拠点や国際的標準にも重要な要素。

#### ⑤国際頭脳循環の促進

- 我が国の強みを活かしたオリジナルのあり方を取り組み、国際頭脳循環のハブの一つとなり主導。

### 取組の具体化に向けて

- 実現のためには、組織として大規模な設備・機器や人的資源等の基盤を有し、科学研究の変革の原動力となることが必要。

- 大学共同利用機関は、有しているポテンシャルを活かし、分野や組織の枠を超えた多様なユーザーに対して、新たな共同利用の環境を構築・提供することで、AI時代にふさわしい科学研究の姿を実現するための拠点やネットワーク形成の中心的機関の一つとして期待。

- 大学共同利用機関法人のリーダーシップの下、大学共同利用機関間における役割分担・連携を促進しつつ、共同利用・共同研究拠点との連携やその他の様々な機関及び組織と協力し、オールシャンパンの研究推進体制を構築することが必要。

## 改革の方針（令和7年8月29日 国立大学法人等の機能強化に向けた検討会）【概要】

### 1. 趣旨

- 法人化後の20年間は「失われた30年」とも言われる我が国の低成長期と重複。国全体がコストカット型経済に陥る中、国立大学法人等においてもコストカット型経営にならざるを得ず、諸外国との研究力の格差・財政基盤の格差が拡大。我が国の潜在力を活かし、「知・人への投資」の好循環を生み出していくことが必要
- 国立大学法人等は、国内外の社会が大きな転換期にあることを踏まえ、将来的な社会変化を見据え、未来に責任を持って改革を実行していくことが必要
- 国においては、第5期中期目標期間（R10～15年度）に向けた組織・業務や運営費交付金等の見直しを具体化するに当たっては、本「改革の方針」の方向性に沿って進めることが要請

### 2. 今後の国立大学法人等の機能強化に向けた改革の方向性

#### （1）2040年を見据えた機能強化の視点の明確化

##### 【社会の大きな転換点における大学】

- AI、IoT等によるデジタル社会の到来
- グローバル化を経た複雑な国際環境
- 脱炭素といった地球規模課題の顕在化
- 少子高齢化の急速な進展 等
- 近時においては、国内外の社会状況の変動を背景に、学生や研究者の日常的な学びと研究の環境が急変する事情も顕在化

これからの20年がこれまでの20年と同じような環境には全くないということを念頭に、社会の大きな転換点にあるとの認識を持つことが必要

##### 【国立大学法人等の全体としてのミッション】

- 不確実な社会を切り開く世界最高水準の研究の展開とイノベーションの牽引
- 変化する社会ニーズに応じた高度専門人材の育成
- 地域社会を先導する人材の育成と地域産業の振興

##### 【各国立大学法人等が機能強化を進めるに当たっての留意点】

- ステークホルダーとの対話を通じて、自らのミッションの明確化、機能強化の方向性、それらを検証する指標（KPI）を設定
- 期待される役割やミッションを一つの法人だけで果たそうとするのではなく、再編統合や連携等の視点を持つことが重要

#### （2）ガバナンスの抜本的強化

- 全関係者の意識改革を進めた上で、有する経営資源の活用・充実に向けた経営戦略（財務戦略・人事戦略）の構築が必要
- 財務戦略については、法人内の資金の流れの一元的把握など財務状況の分析とともに、機能強化に沿った資産配分の最適化、施設マネジメントが必要
- 人事戦略については、機能強化に沿った人事給与マネジメントシステムの高度化、人事評価の見直し（論文のみによる評価）、分担の見直し、人員体制の見直し（研究開発マネジメント人材等の専門人材の育成登用）等が必要
- それらの戦略を実行するマネジメント体制の構築が必要であり、CFOやプロポストの活用、経営と教学の分離、効果的な経営のモニタリング等が必要

#### （3）機能強化の方向性に沿った組織の見直し

- 日本人学部学生の規模の縮小は不可避。現在の学部の規模や組織の在り方についても立地地域の状況に留意しつつ、機能強化に沿った見直しが必要
- 大学院修了の標準化を視野に入れた見直しも期待。適切なコスト負担を考慮した上で多様な留学生の受け入れの視点を持つことも必要
- 附属病院の詳細な経営状況の把握、経営改善、ステークホルダーとの対話と必要なリソースの分担を進めることが必要。附属学校についても、改めて役割を見直した上で、数、種類、規模の見直しが必要
- 一定の規模の確保、強みの更なる伸長という観点から統合・連携も有効。自治体をまたぐ場合には一法人複数大学や大学等連携推進法人の活用等も有効。産学連携などの一部機能の連携・統合の検討も必要

42

#### （4）教育の質の向上に向けた取組

- 国内外からの多様な教職員の採用や学内システムの見直しなど国際化を推進。世界最高水準の研究の展開をミッションとする法人においては、研究者の処遇や教育・研究環境の高度な国際化が必要
- 世界最高水準の研究の展開をミッションとする法人においては、学部から大学院への学生定員や教員のシフト、他大学の学部学生を大学院で受け入れ・育成していく形へと変革していくことを期待
- 地域における高等教育機会の確保に向け、国立大学は地域の公私立大学等と連携し、多様な教育プログラムの提供に寄与
- 教育コスト、教育を受けることの便益の可視化により、その負担や投資の意義について社会全体での理解を深めていくことが必要

#### （5）研究力の強化に向けた取組

- 世界トップレベルの研究拠点としての役割が期待される法人においては、新たな芽となる挑戦的な研究領域へ積極的に参画を期待
- 若手研究者の育成・確保等に向け、PIへの登用など支援強化、待遇改善、挑戦的な環境を提供。諸外国からの優秀な人材の招へいも期待
- 大学共同利用機関について、共同利用・共同研究拠点や研究開発法人等との連携を含め、既存の枠組みを超えて機能強化を図っていくことが必要。世界最高水準の研究の展開をミッションとする法人においては、先端的な共用研究設備等と技術専門人材による共用拠点を形成し、全国ネットワークを構築していくことを期待
- 研究コスト、研究による便益の可視化により、共同研究先の企業等とその負担と投資の在り方の認識の共有を図ることが必要

### 3. 国立大学法人等への支援の考え方

#### （1）社会情勢の変化を踏まえた運営費交付金等による支援

- 運営費交付金・施設整備費補助金は、法人化以降、各法人のミッションを安定的・継続的に支える基盤的な資金として機能
- 一方、足元の物価・賃金の上昇により実質的に自減りが生じている状況。我が国の知の拠点たる国立大学法人等の役割が果たせなくなるとの危機感

##### 【第4期中期目標期間（R4～R9年度）中】

- 近年の物価・人件費の上昇等も踏まえつつ、運営費交付金・施設整備費補助金等の基盤的経費を着実に確保することが強く求められる
- 附属病院については、大学病院が独自教育・研究やその前提となる経営基盤の強化といった観点も含め、緊急的に支援の検討が必要

##### 【第5期中期目標期間（R10～15年度）に向けて】

- 各法人の改革を促進しつゝ、ミッションや機能強化の方向性に沿った活動を安定的に支援していくことができるよう、運営費交付金の在り方を見直していくことが求められる

##### 【運営費交付金の在り方の見直しに当たっての基本的な視点】

- 基盤的経費の配分額について中期目標期間中の見通しを立てやすい明快な配分ルールを構築すること
- 各法人が掲げるミッションや機能強化の方向性に応じた取組の成果について、指標等を基に何らかのインセンティブを持たせる仕組みを入れること
- 最低限必要と考えられる教育研究をベースとした経費については、社会経済の状況の変化に左右されず活動できるよう、物価等の変動に対応させる観点も含め、安定性をより向上させた仕組みとすること

#### （2）地域社会を先導する人材育成と地域産業の発展を行う国立大学への支援

- 学部学生定員について、都市から地方へと人の流れを変えていくという視点も重要
- 地域構想推進プラットフォームにおける中心的な役割や、地域における新しい産業を育成していく核としての役割に配慮した支援
- 附属病院の支援に当たっては、地域医療提供体制における役割等も考慮

#### （3）大学の機能強化を促進するための施策

- 機関等向け競争的研究費について、選択条件・配分の仕組み等において改革を促す仕組みを構築
- 基盤的経費と競争的研究費の役割を踏まえたアンケティングの在り方の見直し
- 法人自らが有する知の高付加価値化を行うに当たって必要となる規制の見直し

#### （4）政府を挙げた大学支援策の検討

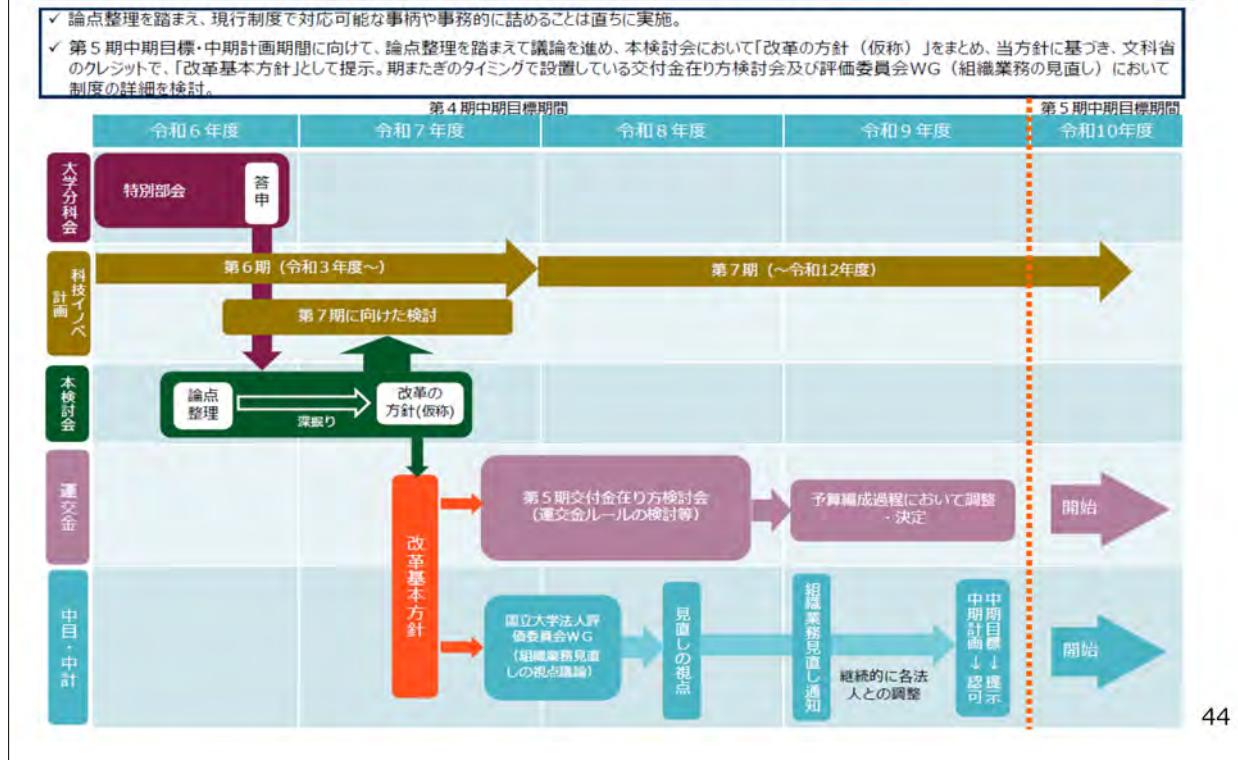
- 高等教育等への投資を高めていくことが求められ、文部科学省だけでなく、政策目的に照らし、政府全体で国立大学法人等を支える視点が必要
- 文部科学省から各府省に対して、国立大学法人等に関する有用な情報の共有を積極的に実施
- 政府内のみならず、自治体や産業界等から国立大学法人等への投資を促進

43

## 国立大学法人等を取り巻く状況



### 国立大学法人等の機能強化に向けた検討スケジュール（イメージ）



## 国立大学改革の推進



### 各大学の安定的・継続的な教育研究活動を支えつつ、ミッション実現に向けた改革等を推進

#### 安定的・継続的な教育研究活動の支援

##### 物価・人件費の上昇等を踏まえた教育研究基盤の維持

- ▶ 「骨太の方針2025」等を踏まえ、物価・人件費の上昇等が継続する中でも、各大学が、優秀な人材の確保や教育研究活動を実施するために必要な基幹経費を増額（620億円）

##### 教育研究設備等の整備

- ▶ DX化を通じた業務効率化に資する設備や、老朽化が深刻な教育研究基盤設備の整備等を支援

#### ミッション実現に向けた改革等の推進

##### 教育研究組織改革の取組に対する支援

- ▶ 国際頭脳循環や地域の人材育成等に向けた教育研究組織改革を支援

##### 世界の学術フロンティアを先導する大規模プロジェクトの推進、共同利用・共同研究拠点の強化

- ▶ 人類未踏の研究課題に挑み、世界の学術研究を先導する大規模プロジェクトや、文部科学大臣が認定した共同利用・共同研究拠点の活動等を支援

##### 成果を中心とする実績状況に基づく配分

- ▶ 各大学の行動変容や経営改善に向けた努力を促すため、教育研究活動の実績・成果等を客観的に評価し、その結果に基づく配分を実施

<参考：令和7年度予算の状況>

配分対象経費：1,000億円

配分率：75%～125%（指定国立大学法人は70%～130%）

##### 経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2025

- 第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現  
 2. 主要分野ごとの重要課題と取組方針（3）公教育の再生・研究活動の活性化  
 （研究の質を高める仕組みの構築）

**物価上昇等も踏まえつつ運営費交付金……等の基礎的経費を確保する。**

##### 新しい資本主義のグランステザイン及び実行計画 2025改訂版

- II. 中小企業・小規模事業者の資金向上推進 5か年計画の推進

1. 官公需も含めた債務処理・吸引適正化（1）官公需における債務処理の徹底

官公需における適切な債務処理の実施に向けて、国・独立行政法人等と自治体の双方が必要となる手算を確保する。取り分け、義務的経費の価値上昇対応分については、概算要求段階を含む予算編成過程において的確な対応を行う。国立大学法人運営費交付金についても、現場の実情を踏まえて適切に対応する。

##### V. 科学技術・イノベーションの強化

3. 大学等の基礎的な研究・教育と戦略的投資の好適化

- ⑤ガバナンス強化と一緒にひとつ基礎的経費・資金的充実の確保

大学を強化した研究機関の機能を実現する柔軟な資金配分、人事給与マネジメント改革等の実施とあわせて、

**近年の物価・人件費の上昇等も踏まえつつ……運営費交付金等の基礎的経費を確保する。**

##### 【運営費交付金予算額と消費物価指数の比較】



##### 国立大学の経営改革構想を支援

（国立大学改革・研究基盤強化推進補助金）

##### 国立大学経営改革促進事業

- ▶ ミッションを踏まえた強み・特色ある教育研究活動を通じて、先導的な経営改革に取り組む大学を支援

- ▶ 令和8年度においては、特に、地域の大学間連携や再編・統合等を見据え、法人経営の効率化、産学連携や教育研究活動の協働にも発展するシステム統合など、大学間の連携体制の構築を図る取組を支援

（担当：高等教育局国立大学法人支援課）

45

## 国立大学が実施する教育研究組織改革の取組例（令和8年度分）

▶先導的・意欲的な教育研究組織の整備により、ミッション実現を加速するための活動基盤を重点的に支援し、国立大学の活動展開を強力に推進することを通じて、社会変革や地域の課題解決を主導し、その成果は広く社会にも還元



#### 4. 講演2「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業（J-PEAKS）～社会と大学の変革を実現させる岡山大学の挑戦～」

講演者：岡山大学学長 那須保友先生

##### ・イントロダクション：JPEAKSと研究基盤協議会への期待

那須学長は、研究大学改革と JPEAKS（大学改革推進事業）の中心人物として、国際卓越研究大学部会での報告、PEAKS 採択校の現場視察を通じ、全国の研究基盤の現状を見続けてきた。

本講演では、機器分析センター協議会のメンバーに向けて「これから大学はどう変わるべきか」、「技術職員の未来像はどうあるべきか」を自身の経験と改革実践に基づいて語る。

##### ・大学経営の核：「不易流行」

学長就任時から大学の判断軸に据えている原則が 不易流行。

不易：大学の存在目的は「構成員（学生・教職員・患者・地域）の幸福の追求」である

流行：国立大学法人改革・制度変革・研究基盤整備など、時代に応じた変革研究力の向上は“目的ではなく結果”。

成果（論文・ノーベル賞）は、構成員が幸せに働く環境が整った結果として現れる、という考え方。

この哲学に基づき、日頃から「あなたの不易と流行は何か？」を職員に問い合わせ続ける、わくわくドキドキ働くことを大学運営の基盤にする、

ステークホルダー（学生・教職員・研究者）が誇りを持てる環境をつくることを方針とした

##### ・大学改革の核心は「教員と職員の垣根を超える」こと

文科省が JPEAKS 採択時に強調したのは「教員と職員の肩書きを超えた人事制度をつくること」であり、これを大学改革の本丸と位置づけ、「上下関係を前提とした伝統的ヒエラルキー（教授>准教授>職員）を否定」し、「“支援する側”という言い方をやめ」、「教員＝職員＝研究のパートナー」と定義し、事務・技術職員の高度化を強く推進してきた。

そのために大学として、「技術職員のスキルアップ」、「URA の専門職化」、「データ・研究環境を理解する事務職員の育成」を重点的に進めるべきだと示した。

・JPEAKS 事業は「研究開発」ではなく「組織制度改革」の予算

JPEAKS は「研究プロジェクト」ではなく大学改革のツール（人事制度改革 + 研究基盤整備の両輪）である点が最重要だと強調。研究力の向上は結果であり、眞の目的は“大学の構造（制度）を変えること”であり、そのためには教員中心文化からの脱却が不可欠である。

JPEAKS 採択校の中には、まだこの本質を理解していない大学もあるとし、「外圧として呼ばれたらいつでも行きます」と述べるほどの強い姿勢で改革を推進している。

・長期ビジョン「2050 年に地域と地球の未来を共創する研究大学へ」

岡山大学は 2050 年に向けたビジョンとして、基礎研究と社会実装の連動、地域と地球規模の課題解決、若手～シニア、教員～職員が誇りを持てる大学づくりを掲げた。

学長は「自分の子どもがここで働きたいと言える大学に」を常に全職員に問うている。

・大学改革の具体策（実践例）

1.人事制度改革

教員の 15 年ルール導入

業績評価の透明化

技術職員のキャリアパス明確化

事務職員の高度化（英語力含む）

複線型人事制度（教員↔職員↔URA 間の移動を可能に）

2 総合技術部の創設

国内でいち早く技術職員組織を統合し、人機一体（技術職員 + 設備）管理モデル を確立した。

## ポイント：

準備段階で教員中心の進め方ではなく、技術・事務側が主体的に設計  
技術職員同士の顔が見えない状況から“全員の可視化”を開始  
マネジメントトラック／マイスタートラックの二系統を整備  
名誉称号付与でキャリア後押し

## 3.研究ポリシーと基盤整備ポリシーを文書化

学長の思想を“口頭でなく規定化”し、技術職員・事務職員を研究のパートナーと明記して、研究基盤の適正運用・共用を大学の公式方針とした。

## 4.機器管理の新しい形（借りる仕組みへ）

機器リース（撤去費・設置費不要の新プラットフォーム）と大学の協働開発  
技術職員とメーカー技術者の密接な連携

## 5.ヘリウムリサイクル

医療機器などからの回収システム“ヘリゲット”を運用し、研究コストと環境負荷の両立を実現。

### ・技術職員・事務職員を「知識労働者（ナレッジワーカー）」へ

大学職員（技術・事務）は単なるサポート役ではなく、知識労働者として組織の変革を担う存在と明確に位置づける。その必要な姿勢として専門性の深化、組織横断的視点、研究理解と企画能力、国際化対応力を挙げ、今後の大学運営に不可欠と強調。

### ・研究基盤強化における課題と方向性

従来の課題には技術職員の分散、キャリアパス不整備、若手意見の反映不足、共用料金の不統一があったが、改革後は：統合組織（総合技術部）で管理、技術職員の頭脳循環（大学間人材流動）、スキルスタンダードの策定（TC カレッジ等）、データ・設備の一体管理、大学横断の新しい研究基盤モデルへ発展させた。

・最終メッセージ：大学は「心理的安全性 × わくわくドキドキ」で強くなる

講演の最後に、大学は自由度が高く、社会変革に直接つながる仕事ができる場であり、そのためには心理的安全性が不可欠でハラスメントの撲滅は大学改革の核心であると強く訴えた。

そして、「自分の人生を振り返ったとき、世の中のために働けたと思えるように」という稻盛和夫氏の言葉を引用し、職員一人ひとりが誇りを持って働く大学を目指すようエールを送った。



## 地域中核・特色ある研究大学強化促進事業（J-PEAKS）

～社会と大学の変革を実現させる岡山大学の挑戦～



岡山大学  
OKAYAMA UNIVERSITY

© 国立大学法人岡山大学 2024

国立大学法人岡山大学  
学長 那須 保友



### 大学法人経営における「不易流行」

不易

流行

不易

岡山大学に関わる

過去・現在・未来の人々（マルチステークホルダー）の持続的で多様な幸せ（well-being）の実現を追求

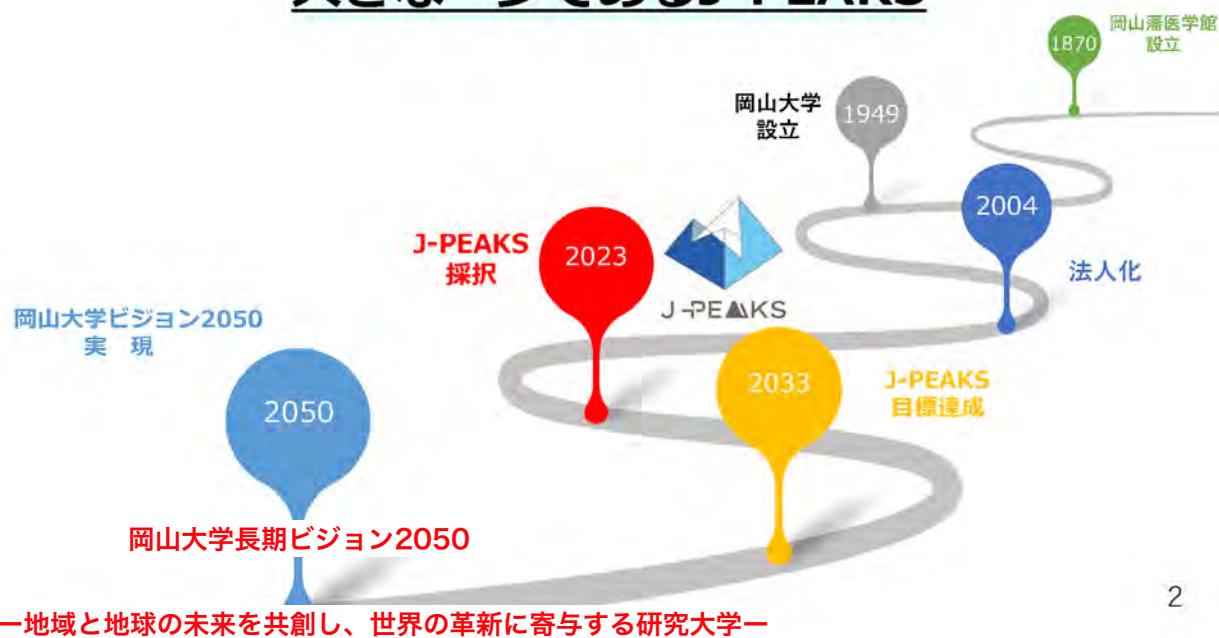
流行

社会情勢を見極め、国立大学法人として、政策や地域の思いを先取りし先導する改革・人材育成・教育研究

1

# 岡山大学のビジョン・戦略・実施体制

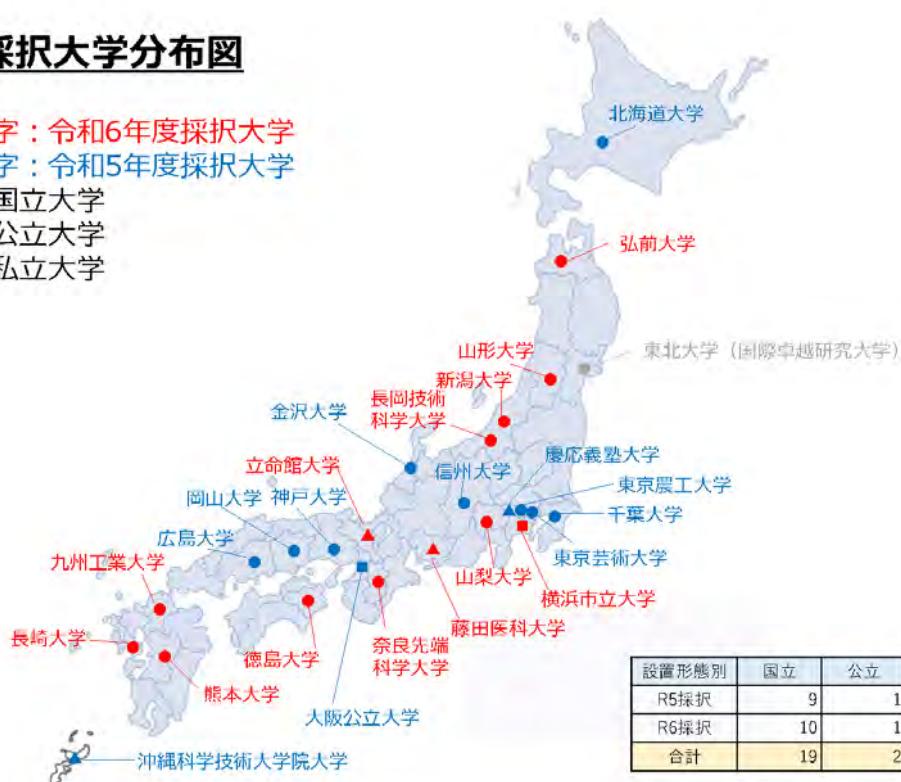
## 岡山大学のビジョン達成に向けた 大きな一歩であるJ-PEAKS



### 採択大学分布図

赤文字：令和6年度採択大学  
青文字：令和5年度採択大学

- : 国立大学
- : 公立大学
- ▲ : 私立大学



3

令和7年1月24日あべ俊子文部科学大臣記者会見

(※「YouTube」文部科学省動画チャンネルへリンク)

<https://www.youtube.com/watch?v=fwftlj-MbJQ>



3:55～最後の4件目でございます。

地域中核・特色ある研究大学強化促進事業J-PEAKSについて、令和6年度の採択大学が決定されたので報告します。本事業は大学における研究力の飛躍的な向上に向け強みや特色のある研究力を核とした戦略的な経営に基づくこの環境構築を支援するものでございます。今般、日本学術振興会において65大学の提案につきまして審査が行われまして13大学の採択が決定されました。審査におきましては、研究力が向上した10年後の大学ビジョンやその実現に至るまでの具体的なプロセスなどにつきまして優位性や発展性の観点を確認させていただきました。前回採択された12大学と合わせまして、計25大学が我が国の研究力を牽引する大学の一翼を担うことになります。各大学が学長のリーダーシップのもと研究環境の充実や教員と職員の肩書を超えた人事制度の改革、またメリハリのある予算の配分など大学におけるシステム改革の取組を大胆に進めていただくことを期待するところであります。文部科学省といたしましても強みを特定の学術領域の卓越性を発展させる地球規模の課題解決社会変革につながるイノベーションを創出することや地方自治体などとの協働を通じまして地域課題解決をリードする観点から各大学が設定したトップ10%論文数、また、大型共同研究・受託研究の件数また外部資金の獲得金額などのアウトプット・アウトカム指標を達成できるよう日本学術振興会と連携した伴走を行ってまいります。今後とも地域中核・特色ある研究大学への支援を総合的に推進をいたしまして、我が国全体の研究力強化に向けた取り組みを進めてまいります。

4

※(J-PEAKS研究大学のさらなる高みを目指し、他に先駆けて進展中)

## 大学は変わらなければならない

社会変革を成そうとしている組織が、  
自身の痛みを伴う変革ができないようでは本末転倒である



ありたい未来での岡山大学の姿を確実にするために  
J-PEAKSで「新結合・連携」、  
「組織・制度（システム）改革」を実施

J-PEAKSを研究開発支援事業としてだけでなく、  
職員の高度化、組織・制度改革にも積極的、かつ戦略的に挑む。

6

## ビジョン2050に向けた岡山大学研究力強化・イノベーション創出戦略

研究IR（エビデンス）  
に基づく拠点形成



**強み分野と次世代にリソースを投資し、研究界の国際サークルと勝負できる強みをさらに強く、尖らせる。**岡山大学独自のアプローチで新しい科学（Science）を創る

国家戦略や地域の思いを  
先取り・先導



**岡山大学でしか成し得ない研究を展開し、社会変革を起こす**

総合知の活用



地域・研究機関・産業界・自治体等を巻き込み、新たに  
**「外なる場（学外）」を舞台にコミュニティを形成**

若手/中堅/シニア研究者  
そして大学職員



やりがい、感動、高揚感を感じ、  
**誇りと希望を持ち、研究・業務に打ち込める場を形成**

7

**確実な実行力**：J-PEAKS採択に関わらず2023年10月「研究力・イノベーション創出強化本部」の設置

部門の垣根を越え、多種多様な知を生かす「アジャイル型手法」を用いた、  
岡山大学研究力・イノベーション創出強化本部を設置（司令塔一本化）



学内の推進体制

全体統括  
学長（法人の長）

研究力・イノベーション創出強化実現会議

※学長、理事、プロジェクト責任者等が参加する意思決定の場（月1回）

【組織風土改革】

- ✓ “大学を変える”スピーディーな意思決定・実行
- ✓ 強固な教職協働体制
- ✓ アジャイル体制とプロジェクトマネジメント手法による確実な実行力

卓越研究部会  
(取組1)

〔取組推進責任者〕  
佐藤法仁  
副理事・URA

イノベーション・社会課題解決部会  
(取組2)

〔取組推進責任者〕  
前田嘉信理事・病院長  
阿部匡伸理事・上席副学長

研究環境部会  
(取組3)

〔取組推進責任者〕  
菅誠治理事・上席副学長  
佐藤法仁副理事・URA

人事戦略部会  
(取組4)

〔取組推進責任者〕  
三村由香里理事  
佐藤法仁副学長・URA

財務戦略部会  
(取組5)

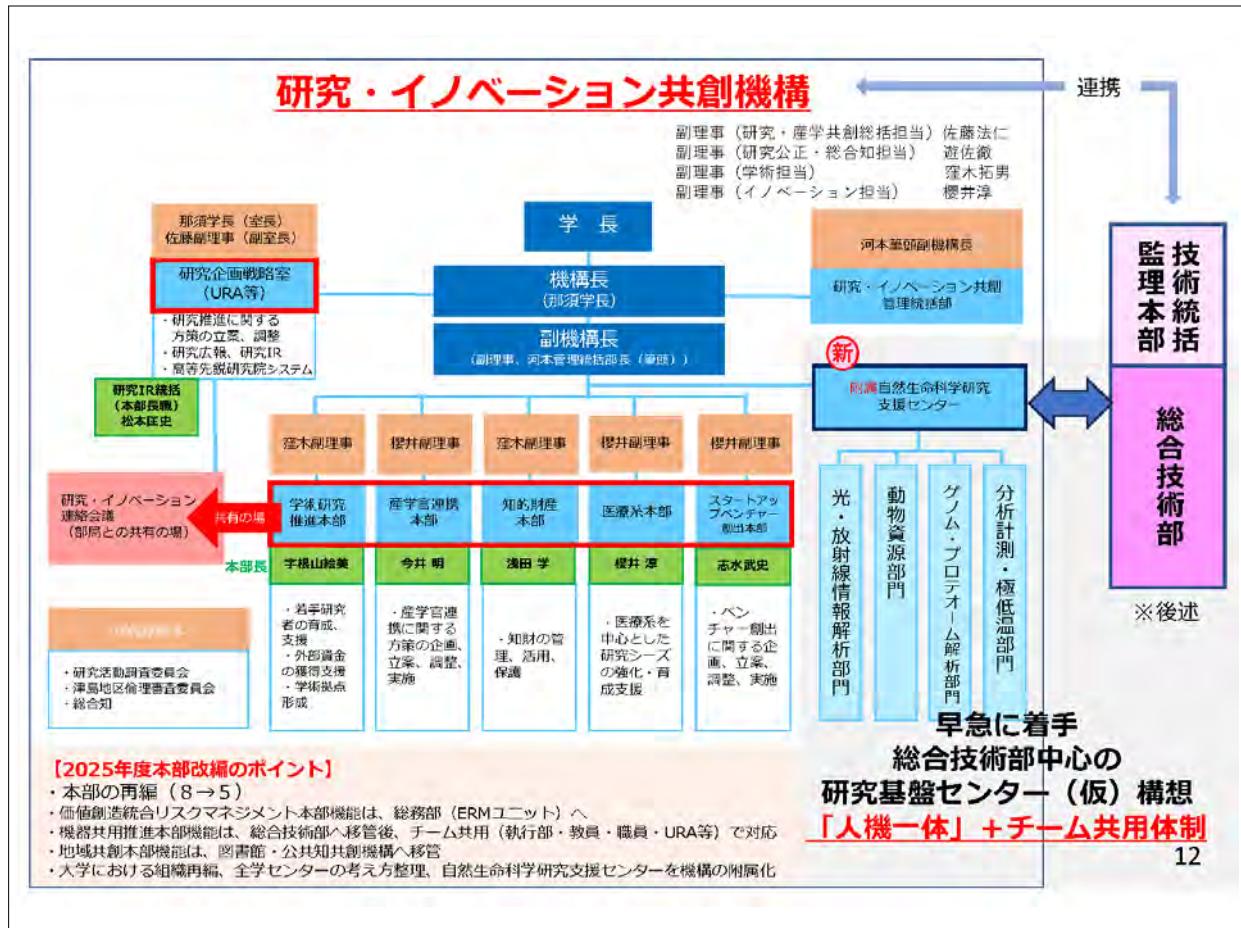
〔取組推進責任者〕  
小代哲也  
理事・事務総長



PT:プロジェクトチーム員

取組推進副責任者・事務責任者を配置。総務、教育、研究、国際、財務、施設、広報、病院などの、  
**従来の縦割りの組織を「超えて」、法人一体**として、プロジェクトベースで、スピード感を持ち、  
集中的にマネジメントすることで、社会変革の実現を着実にかつ、確実に実行。

URAの「研究部門を越えた」全学マネジメントを実施。 J-PEAKSのための会議ではなく研究大学をキーワード！ 10



**J-PEAKSだけでなく、大学改革・方針等について、構成員へいかに浸透させるか**

**(学長自らすべての教員会議に足を運んで意見交換を行う)**

## J-PEAKSの取組を学内外へ浸透（学長自らすべての教員会議に足を運んで意見を聞く）

●学内への浸透：大学全体での推進、本事業が我々自身の長期ビジョンに寄与し、変化することを構成員が認識

### ①「くどいほど」言い続ける



### ②トップ自身が現場に足を運び説明し、議論する。（何度も）



対話により迅速な修正や新しいアイデアなど、様々な「お宝」が見つかる 14

## 取り組んできた大学経営改革と

## 次なる改革（概要）

## ①研究大学として生き残るため、さまざまな大学法人経営改革を断行中

### ■研究大学としての人事制度改革

- ・教員ポスト管理→ポイント制管理、教員15年ルール
- ・指標を用いた研究業績の昇任・評価への対応
- ・総合技術部創設（技術職員一元化人事・キャリアパス・人機一体）
- ・高度専門マネジメント人材“岡大URA”の進化
- ・教員、技術職員の改革に続き、次は事務職員の改革へ
- ・複線型人事制度・教員の機能分化 等

### ■研究大学としての研究者的研究環境整備

- ・脱・教員中心の大学法人経営（“何でも教員が担う”を意識変革へ）
- ・研究時間の確保
  - ・入試業務の見直し（外注化・事務職員への移譲等）
  - ・会議時間の縮減・見直し（廃止）教授会時間短縮▲30%（年870万円相当）
  - ・規程・要項（いわゆるローカルルール）の見直し
- ・「知」から新たな価値を創出するナレッジワーカーの育成と登用（職員の高度化、研究開発マネジメント人材制度確立）

### ■研究大学としての研究マネジメントシステムを改革

- ・研究ポリシー、研究設備有効活用ポリシー等 改正
- ・最重点研究分野（7分野に集約、総合的な支援を廃し）創設
- ・高等先鋭研究院システム（研究特区）創設
- ・研究設備を核としたNW形成と地域研究機関の裨益を推進
- ・博士課程学生を研究者と明確に位置づけ、共同研究の当事者へ
- ・当たり前に「買う」から「借りる」リース・プラットフォーム構築

### ■研究大学として新しい产学官共創へのチャレンジ

- ・国家戦略特区を核に地域の課題解決を実践（共生型連合体稼働開始）
- ・DX/GX（脱炭素経営支援CFP）による地域のシンクタンク機能強化
- ・学生起点（職員伴走）の社会変革・産業振興を実践中！



✓ 「やる」、「やらない」の議論ばかりの停滞から、まずは行動して、後に最適化する。

✓ 「できる」、「できない」の判断は誰でも、AIでもできる。それよりも「どうしたらできる」をひたすら行動に移す。

16

## ①次なる大学経営改革・制度改革（既成概念・組織風土改革）

### 【人事制度改革】

- 複線型人事制度・教員機能分化の推進・確立 → ロールモデル・見直し
- 事務職員キャリアセレクト制度 ■産業界連携による技術職員頭脳循環
- 高度人材の戦略的配置（博士含む） ■海外から優秀な若手研究者受入 ■人材の流動化

### 【財務制度改革】

- 外産資金（寄付金）獲得体制の確立
- 財源の多様化・資産活用・財務構造
- 授業料等の適正化

### 【研究基盤整備】

- 自動化・ロボティクス
- 総合技術部組織再編
- ヘルiumネットワーク稼働
  - ～ヘルiumゲットも確立
- 先端設備地域NW構築（クライオ電顕・クライオトモグラフィを核に共同研究・共用）
- リースPFによる設備整備と研究戦略立案・人材育成
- 分析データの利活用促進
- 新機器共用システム
- 博士人材の登用
- チーム共用に経営視点



### 【研究システム】

- 次なる先鋭拠点の形成と進化
  - ・高等先鋭研究院（新たな研究所構想）
  - ・次世代研究群 2025.7 「難治・希少がんに対する再生・細胞医療・遺伝子治療拠点」を創設
- 先鋭に加え、裾野拡大策の展開
  - ・異分野交流サロン（特区～全学）
  - ・分野を超えて、“宇宙”研究戦略を展開（学内外）
  - ・URAの目利きによる拠点形成の“芽”創出から拡充へ（微生物・光・AI・・学内外・産業界と連携が進展）
- シニアミドルパッケージ創設



### 【产学研官共創・イノベーション創出】

- 国家戦略特区を核に規制緩和→社会変革を図る（救急救命士のタスクシフト・遠隔採血・データ連携基盤）
- DXを活用した暮らし変革（林業DX・次世代モビリティ・四足歩行ロボット・防災DX・マイクロステップスタディ）
- 若手・学生自縛の未来志向の社会課題解決 ■スタートアップ・エコシステム拠点と連携

17

■本学では、**新しい取組・今までしてこなかった取組、痛みを伴う改革を率先して実行**していく。

例) リース・プラットフォーム、人事改革（15年ルール）、研究特区  
複線型人事、教員機能分化・・

■これらを、**スピード感を持って“ファーストペンギン”として挑戦し、他機関へ拡散（ネットワーク化）**する。

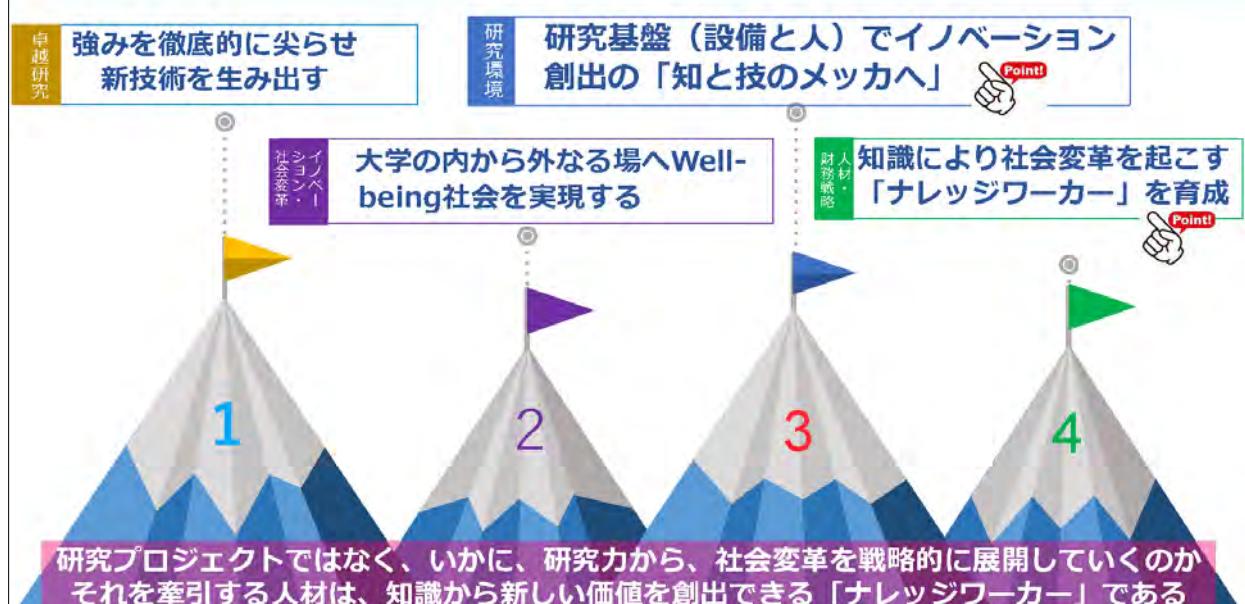
これらは、



わが国の研究大学の山脈（PEAKS）形成のため、日本全体の研究力強化・イノベーション創出のためであり、**国内大学同士の疲労感ある「競争」から、共にワクワクドキドキする「共創」へ** そして社会変革を！の精神からである。

18

## 研究力で社会を変革する！岡山大学**4**つの挑戦 (各取組による改革・課題等)



19

# 4つの取組の中でも 研究基盤（技術人材・設備）・ 人材政策関係を中心に説明します

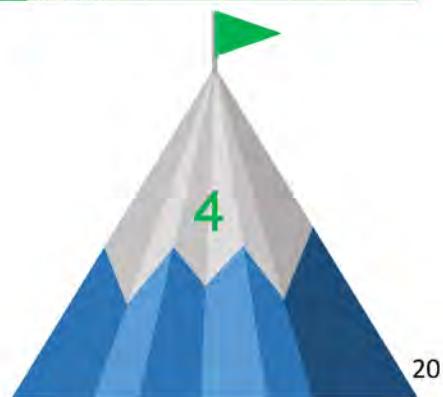
研究環境

研究基盤（設備と人）でイノベーション  
創出の「知と技のメッカへ」



財人材  
活用

知識により社会変革を起こす  
「ナレッジワーカー」を育成



## 取組3（研究環境）：研究基盤（設備と人）で イノベーション創出の「知と技のメッカへ」

### 【従前からの課題】

- 技術職員が分散しており、組織化やキャリアパスの整備ができていなかった。
- 研究設備の共用は個々の部局で進むも、全ての共用機器が一覧でき、かつ予約から利用料金の会計処理まで対応できるポータルサイトがなかった。
- 研究設備マスタープランの検討WGメンバーがシニア層・退職間近が多く、基盤的な設備や先端的な設備に若手の意見が通りづらかった。
- 自律的な利用料金設定に関する全学的な考え方が整理されていなかった。

人機一体として研究基盤  
を整備、地域全体の研究  
基盤を支える

- 「チーム共用」（大学執行部、研究者、事務職員、技術職員、URA）で事業推進
- 技術職員の高度化により、研究者の研究時間確保
- 先端研究の裾野拡大～拠点形成 研究力強化・イノベーション創出
- エビデンスに基づく研究基盤整備

21

### 取組3（研究環境）：研究基盤（設備と人）でイノベーション創出の「知と技のメッカへ」

【課題解決へのアプローチ・進んだ改革】

- 総合技術部の創設（一元化）
- 研究基盤整備・有効活用ポリシー改訂  
利用料金設定の全学的な考え方を決定
- 設備マスタープラン選定WG  
(若手中心・技術職員)
- 機器利用ポータルサイトの一元化と  
AI機能を登載
- ヘリウムネットワーク  
連携体制による地域全体への裨益を推進
- 既存設備の機能強化による  
活性化支援 ReGAIN (研究基盤設備活性化支援)

【さらなる進化・発展】

- 利用ポータルサイト刷新  
(見える化、AI、研究業績連携)
- 自動化・ロボティクスによる機能UP
- 分析データ利活用促進
- ヘリウム・ネットワークの確立  
(加えて、ヘリウム・ゲット構想)
- 先端設備ネットワーク (学術研究・共同利用)
- 研究設備リース・プラットフォーム
- メーカーと連携した開発
- 産業界連携による技術職員の頭脳循環

次なる課題  
(ネック)

- 持続可能な設備費（更新・維持費）の確保が必要。利用料収入の積立が必要
- 設備共用及び自立化の意識（単価設定）が、未だ不足している。
- 技術職員は、設備のメンテナンスだけでなく、研究者の伴走（技術PM）能力を向上

学内外連携  
・変化

設備計画（マスタープラン）に若手研究者と技術職員を中心に改編し、自動化・共同開発・リース化など新たな発想から実現化に向けた動きが加速

22

## 総合技術部の創設

23



## 研究ポリシー・研究基盤整備・有効活用推進ポリシーの改正

「設備の共用利用」・「技術職員の位置づけ」・「自立化」の考えを岡大スタンダードに

研究ポリシーの改正（令和5年10月）

中期目標・計画の期が変わったことに加え、近年、経済安全保障を含む研究インテグリティの重要性や生成系AIなどのテクノロジーの社会利用などに関する点が大学においても重要なこと、さらに本学が掲げる岡山大学長期ビジョン2050「地域と地域の未来を共創し、世界の革新に寄与する研究大学」の実現に向けた取り組みをより一層確実とするために改定。



## 研究基盤整備・有効活用推進ポリシーの改正（令和5年10月）

- ④機器共用促進を含む設備整備等の研究環境の質向上と研究に従事する者のパートナーとしての技術職員の人材育成強化の点

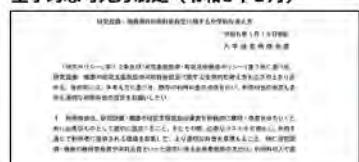
- ⑩URAは、岡山大学執行部の研究ブレーン組織を担うマネジメント人材とともに、法人経営を担う人材としての太学内だけではなく社会とともに育成を図る点

研究設備・機器とこれら の運用の要である技術職員を「研究基盤」と位置付け、研究設備・機器の戦略的な共用体制 を実現する

- ・汎用性が高い研究設備・機器や、先端設備（取得価格1,000万円以上）は原則共用とする。
  - ・ワンストップで研究設備・機器の利用が可能であるコアファシリティポータルを活用する。
  - ・コアファシリティポータルを活用した研究設備・機器の利用状況や成果等のデータベースといったエビデンスに基づいた、研究設備・機器への費用支援、導入、更新等を行なう。
  - ・汎用性が高い研究設備・機器や、先端設備（取得価格1,000万円以上）を中心に、学内で整備を予定している研究設備・機器に関する「戦略的設備整備・運用計画」を策定し、中長期的に大学として導入、更新する考え方と仕組みを構築する。また、二重投資の防止等も考慮する。
  - ・共用設備・機器の維持管理費は、受益者負担の考え方を原則としつつ、統括部局が定める基準に基づき、大学として支援する仕組みを整備する。

## 研究設備・機器等の利用料金設定に関する 全学的な考え方制定（令和6年1月）

既存の利用料金の点検を行い、利用料金の改定も含めた適切な利用料金の設定



## 研究設備・機器等の利用料金設定に関する 全学的な考え方制定（令和6年1月）

- ・必要なコストを可視化し、利用を通じて利用者に提供される価値を勘案して、より適切な料金を見積もること。運用に係る必要最低限の支出は、利用料収入で運用の自立化を目指す。
  - ・利用料金は、研究設備・機器の維持管理費や消耗品費、保守費、光熱水費のほか、**大規模修繕**や更新に向けた減価償却費相当額、技術職員等の技術的な「知の価値」を含めること。
  - ・若手研究者の育成と研究加速の観点から、**若手研究者に対して利用料金の割引をする**。特に博士の学位取得後8年末満の研究者、研究教授、研究准教授、創発研究者への利用料金の割引が望ましい。

27

## 総合技術部 設立（2023年度）

令和7年度(2025年度)から新たに技術主幹を任命し、技術全般の統括を担う職務を行う。また事務室長も設置。技術職員(SC等含む)84名と事務職員5名の89名組織。



○設置当初80名⇒現在84名（技術職員、SC）+事務室5名の89名

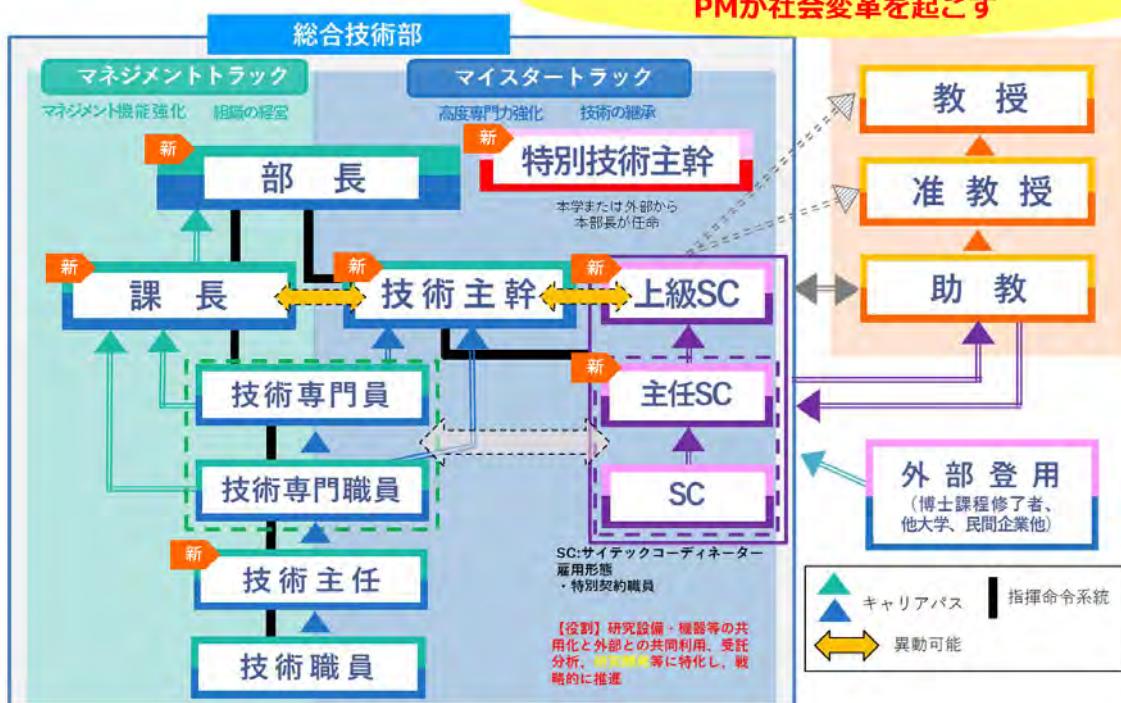
※SCとは、機器共用および外部との共同利用・受託研究等に特化した岡大独自の技術系職種

先端設備（クライオ電子顕微鏡・トモグラフィ）、大学の戦略（ヘリウムネットワーク構想）などを先導するために既成概念を打破し、リソース重点配分を実施

## 総合技術部の職階の特色 ダブルトラック制度

改善の域  
2023年始動

博士人材の活躍促進・高度化技術  
PMが社会変革を起こす

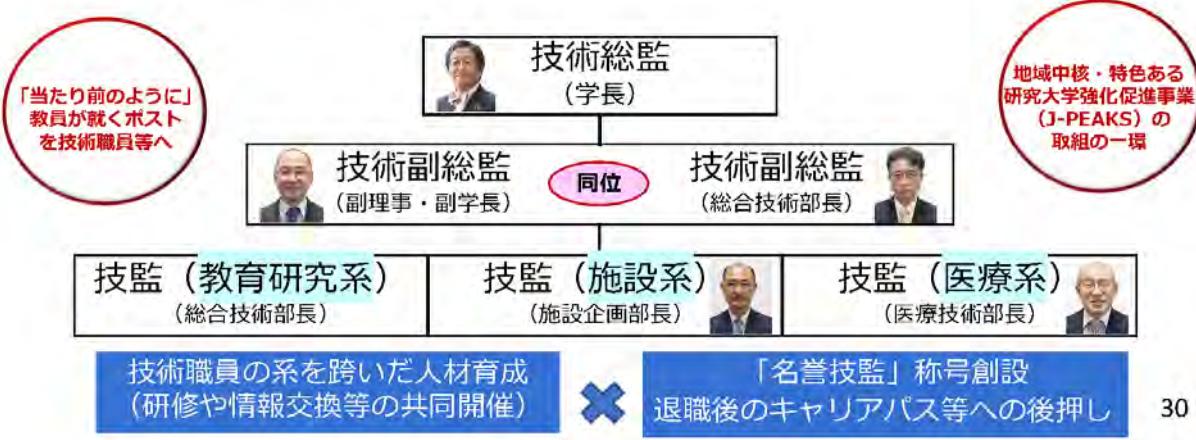


29

### さらに、岡山大学技術統括監理本部を設置 ～技術職員の系を跨いだ人材育成～

国立大学法人「初」の取組み

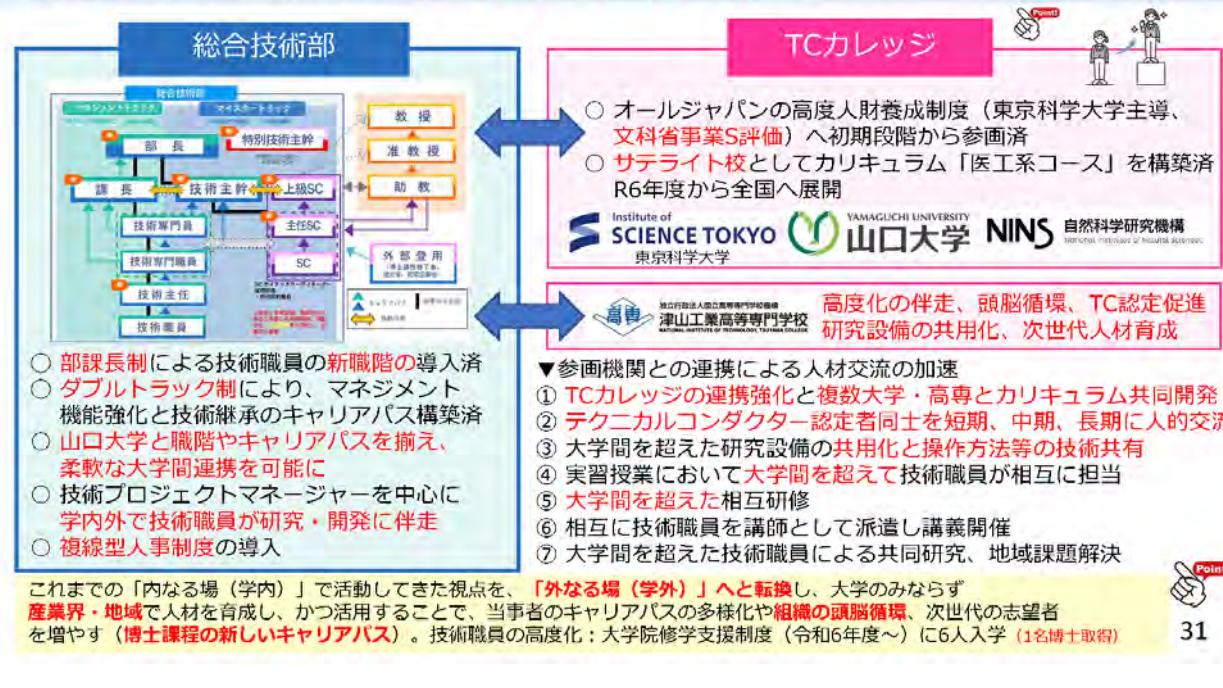
- ①あらゆる系の技術職員を一元的に取りまとめた組織である点【組織力の強化】
- ②学長（技術総監）が直接マネジメントする点【トップマネジメント】
- ③高い技術監理力を持つ人材を「技監」として任命した点【高位のキャリアパス制定】（大学において「技監制度」を初導入）
- ④技術職員が副理事・副学長と同位（技術副総監）に就き、大学法人経営に積極的に関与する点【大学法人経営への参画】



30

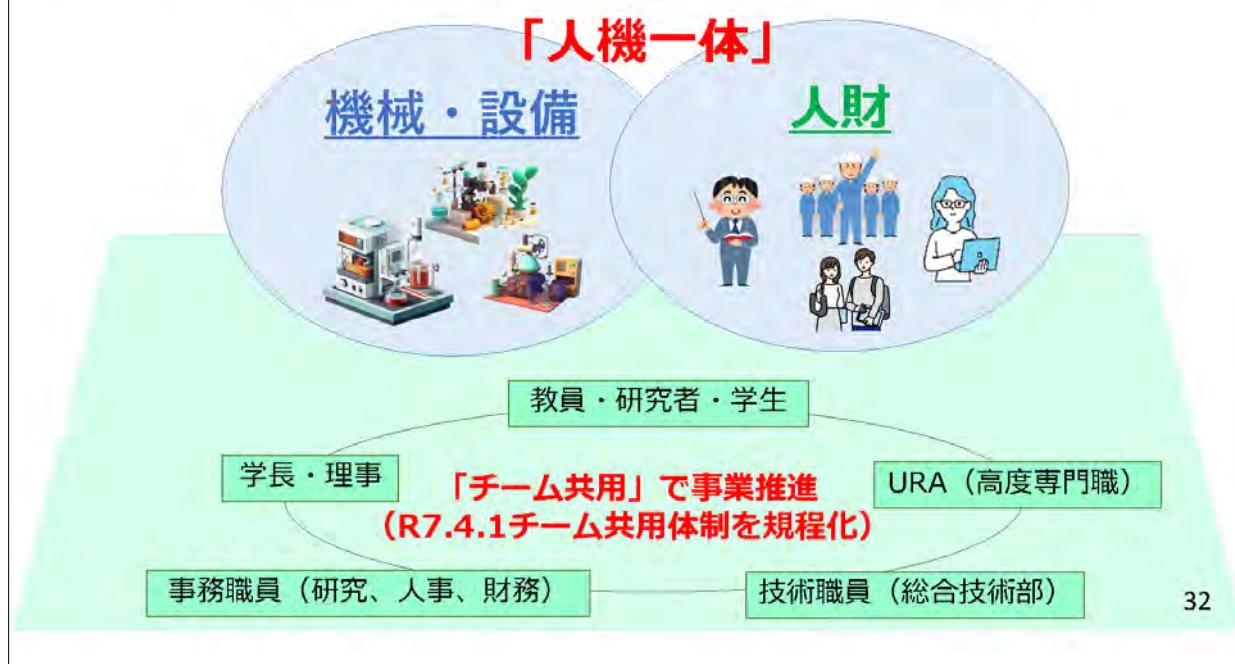
### 取組3 技術人材変革 研究支援人材から研究のパートナーそして経営人材へ

- 技術職員80名の集約組織化「総合技術部」を2023年4月に新設
- オールジャパンによる技術職員養成「テクニカルコンダクター（TC）カレッジ」等で技術力を向上
- 技術マネジメント経営人材「技術プロジェクトマネージャー（PM）」の“外なる場”での活躍を促進



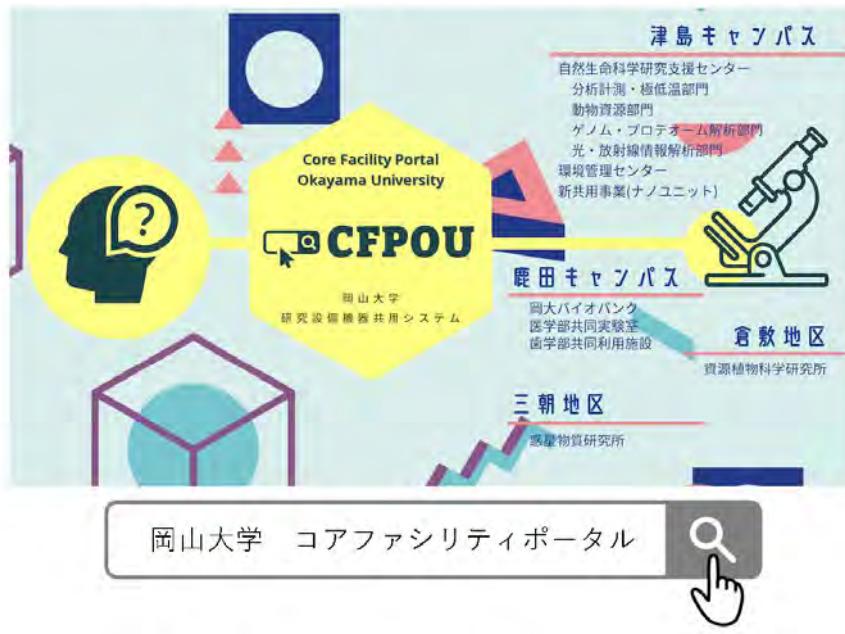
### 研究基盤@岡山大学：「設備」と「人財」

**研究基盤：**「研究設備」と「人財（特に技術職員）」を研究基盤として、大学の経営戦略へ明確に位置付けた。（岡山大学研究基盤整備・有効活用ポリシー）



# 研究設備機器共用システムをご利用下さい

研究設備機器共用システム（コアファシリティポータル）  
に共用設備を公開しています



35

## ポータルサイトにAIチャットボット搭載（進化中）

本学機器共用ポータルサイト“CFPOU”にAIチャットボットを搭載

2025年04月08日

本学総合技術部は、3月31日、管理・運営する機器共用ポータルサイト「CFPOU」(Core Facility Portal, Okayama University)にAIチャットボット機能を新たに搭載しました。機器共用検索システムに対して内外にオープンなAIを導入するのは、国内でも先進的な取り組みです。これにより、学内外の研究者が岡山大学にどのような研究装置があるのかを、会話形式で直感的に検索できるようになりました。

従来のCFPOUではキーワード検索やカテゴリ分類による検索しかできませんでした。また、利用者からの問い合わせに対応するために、専門分野の専門職へ問い合わせなど、運営側の負担も大きい状況でした。今回、AIを活用したチャットボット機能を導入することで、ユーザーは「〇〇を測定できる機器は？」といった自然な質問を投げかけるだけで、適切な機器情報をアクセスできるようになりました。

総合技術部では、今後も継続して利用者および設備管理者の皆様の声に耳を傾け、CFPOUの改良に取り組みます。AIへの問い合わせ結果から直接利用手順につなげる、論文情報やメンテナンス情報とひもづける、英語化を進めるなど、研究者のみなさま企業や学外機関の利用者にとってより使いやすい環境を整備し、研究・開発の加速につなげることを目指します。さらに、先端技術を活用した研究支援の強化を進め、機器共用事業を通じた研究力向上、人財育成に貢献します。どうぞ今後の総合技術部による機器共用事業に関する取り組みにご期待ください。

機器共用ポータルサイト CFPOU

【本件問い合わせ先】

岡山大学総合技術部 機器共用担当

Email: cfpo@okayama-u.ac.jp

※○を必ず書き換えてください。



検索ページの左上に「AIで聞いてみよう（AI-based CFPOU）」を指標。

どのような機器  
をお探しですか

機器検索サポートチャットボット ver. 1.0

ページ下部のダッシュボード情報を入力してください

こんな感じ！どのような機器をお探しですか？お問い合わせがまだしていない場合は、どのように実験を行いたいのかを入力することもできます！



キーワード

広範囲の物質に関する分子構造の決定、電子状態や立体構造の解析がしたいです！

紹介

設置場所：コラボレーションセンター

CFPOU管理番号：DIA\_301

装置一般名称：400MHz JEOL NMR装置

装置名：日本電子㈱製 JNM-ECL400S FT NMR装置

概要：高分子量の有機化合物から生体関連物質や高分子材料まで、広範囲の物質に及ぶる分子構造の決定、電子状態や立体構造の解析ができる。オートチャレンジャーによる選択測定、スーパーカールフロープによる高濃度測定も可能となっています。

設置場所：コラボレーションセンター

CFPOU管理番号：DIA\_002

装置一般名称：600MHz NMR装置 (JEOL社)

装置名：JEOL社 JNM-EZ600R

概要：高分子量の有機化合物から生体関連物質や高分子材料まで、広範囲の物質に及ぶる分子構造の決定、電子状態や立体構造の解析ができる。オートチャレンジャーによる選択測定、スーパーカールフロープによる高濃度測定も可能となっています。

設置場所：コラボレーションセンター

CFPOU管理番号：DIA\_038

37

### 取組3：中四国・播磨ヘリウムリサイクルネットワーク（HeReNet）

#### 全輸入の貴重な研究基盤資源であるヘリウム

中四国・播磨地域におけるヘリウムのリサイクルシステムを実装し、地域の中核機関として地域の先端研究（量子科学・革新材料科学・創薬・高分子化学等）の裾野拡大を目指す



### 不要になった設備からのヘリウム回収・再利用 HeliGet

- 国内で年間約550台のMRIが廃棄。LHeが1000㎘/台も充填されており、年間で最大55万㎘のLHeが大気放出  
● 理化学研究所と企業による使用済MRIからのHe回収実績・ノウハウをベースに発展・拡大、ロールモデル化へ



## 研究機器のレンタル（リース）プラットフォーム 「Shared Transformation (SX) プラットフォーム」の設立 日本電子（株）と実施

研究設備を「買う」から「借りる」への選択肢の拡大と設置費・保守費・修理費・撤去費が不要になること、研究者の研究環境改善、技術職員のスキル向上を目指す。今後、連携メーカーの増、加入大学の増、セカンドユーザーの拡大を図る。[\(https://www.okayama-u.ac.jp/up\\_load\\_files/news/sxplatform.pdf\)](https://www.okayama-u.ac.jp/up_load_files/news/sxplatform.pdf)



42

## 取組3：研究機器のレンタル（リース）プラットフォーム 「Shared Transformation (SX) プラットフォーム」の設立 日本電子（株）と実施

### 【買うことのデメリット】

- ・買って、長い間使い続けるのは、必ずしも良いことではないのでは？それは、「買う→長期間保有→研究現場の陳腐化」の悪循環になっていないか？
- ・古い研究機器の使用で、無駄な研究時間が掛かっていないか？
- ・古い研究機器で、より精度の高い研究ができるのか？
- ・古い研究機器で、技術職員のスキルは向上するのか？
- ・古い研究機器を技術職員が保守することの人員費コストは？
- ・購入した研究機器の保守費や撤去費、突発的な修理費の工面に苦慮していないか？

### 【借りることのメリット】

- ・常に最新の研究機器が使用できる。
- ・最新の研究機器で、より精度の高い研究ができる。
- ・最新の研究機器の使用で、作業時間が短縮される。
- ・買う経費を、借りる経費に変えることで、研究進捗が早まることがある。特に短期間に成果を出したい時に有効。
- ・最新の研究機器がそばにあることで、技術職員が常に新しいスキルを身につけられる。
- ・最新の研究機器で、技術職員も保守作業から技術研究等に注力することができる。

### 【借りることのデメリット】

- ・購入よりも経費が掛かる場合がある。
- ・保守費や修理費などが掛かる場合がある。
- ・毎年、借りるために資金を確保する必要がある。

### 【SX プラットフォーム：「借りる」ことでデメリットを解消し、メリットを最大化へ】

- ・経費は、研究機器によっては「プラットフォームで借りる>購入費」となることもあるが、設置費不要+保守費不要+修理費不要+撤去費不要（4 経費が不要）が組み込まれているプラットフォームプランは、「かなりお得」です。必ずと言ってもよい修理費、そして必ず発生する撤去費などが掛からないです。
- ・常に最新の研究機器が設置されることによって、技術職員が最新機種に触れる。
- ・メーカー担当者が保守時に技術職員等へのレクチャー等を無料で実施。競争的資金の申請時の事前コンサルティングも実施。
- ・複数の機関が大型の研究機器を共同で借りることもできる。
- ・レンタル（リース）ノウハウの提供を受けることができる。
- ・レンタル後の買い取りも要相談で可能

### 【SX プラットフォーム：「借りる」ことから広がる可能性】

- ・レンタル研究機器を共用化することで、その収入をレンタル費用に充てることも可能。
- ・最新の研究機器があることで外部組織との新たな産学官連携が生まれる可能性が増。「研究機器を核」とした研究力・イノベーションの創出強化へ。
- ・セカンドユースのマーケット拡大によって、研究大学ではない機関や価格帯から手が出せない機関も中古品として新しい研究機器を手に入れれるようになる。
- ・メーカー側は、次の「レンタル更新」を確保するため、**絶えず新機種開発、バージョンアップなどの対応が必要**となり、これがわが国のメーカーの開発力の推進へ。

わが国の科学技術・イノベーションの強化へ



43

## 取組4（人材）：知識により社会変革を起こす「ナレッジワーカー」を育成

### 【従前からの課題】

- 教員（研究者）の人事について、**単なる欠員補充の側面が強かつた。**（戦略性が希薄）
- 事務職員や技術職員は教員の補助的立場にあるという認識が強く、大学運営に関する多くの業務が教員に委ねられていた
- 教員にはすべて一律に同様の教育・研究・管理業務を求めていた
- 教員は事務的業務や入試業務に追われ、研究に集中する時間の確保が困難な状況
- 研究中心の大学であるが、教職員は学部教育の充実にも強い意識を持っていた
- 人件費の上昇や少子化の進行物価上昇に伴い、限られた資源（人材・予算）で最大限の成果を追求する必要が出てきた

人事制度改革、教職員の高度化と最適な人事配置

- 人事制度を活用した**組織風土改革**
- 教員・職員の特性を活かした最適配置による大学全体の機能強化
- 真に必要な人材を確保する採用・昇任基準の設定

46

## 取組4（人材）：知識により社会変革を起こす「ナレッジワーカー」を育成

### 【課題解決へのアプローチ・進んだ改革】

#### ■人事基本方針改正

革新的な人事制度による組織風土改革をスタート

#### ■特定教員制度・複線型人事制度

本人の希望や適性を踏まえた多様なキャリアパスを準備

#### ■エビデンスに基づいた業績評価

J-PEAKS採択大学として求められる教員の「ライン（基準）」を全学導入

#### ■職員の高度化・機能分化

「大学院修学支援制度」（R6後期：2名 R7前期：4名）  
「特定教員制度」「複線型人事制度」を活用し、博士号取得を支援し、他職種への異動も可とする包括的制度を構築 高度専門職を就業規則へ明記

#### ■教員の機能分化による最適化

厳格な業績評価に基づく「特区先駆研究者制度」を新たに設計し、トップ研究者集団の形成を推進

#### ■研究マネジメント人材認定制度

事務職員を専門人材化し、URA機能の内製化を図る「研究マネジメント人材認定制度」を構築（2名認定 認定URA取得）

#### ■経営基盤強化（大型外部資金獲得）

### 【さらなる進化・発展に向け】

#### ■研究時間確保に向けた人的リソースの最適化

教員の入試関連業務を事務職員が一部担当、脱教員中心主義の徹底

#### ■複線型人事制度の確立

#### ■教員機能分化の推進

特定教員（教育マネジメント・研究マネジメント等）の導入

#### ■人事制度改革

令和5年度技術職員、令和6年度教員の人事制度改革を経て、令和7年度は事務職員に着手 **事務職員キャリアセレクト制度**

#### ■高度人材の戦略的配置

全学的な戦略に基づく博士人材の獲得と職員の育成を計画的に推進する体制を構築 大学間を超えた人材流動

#### ■流動化の促進・海外からの優秀な研究者受入

#### ■若手および特区研究者への研究優遇措置

「早期PI昇任制度」「卓越研究教授・特別栄誉教授制度」の導入

#### ■授業料の適正化及び財源の多様化

次なる課題  
(ネット)

■教職員の外部環境変化や政策理解の浸透による意識改革の推進

■教員の分野毎に異なる業績基準の適切な評価のあり方

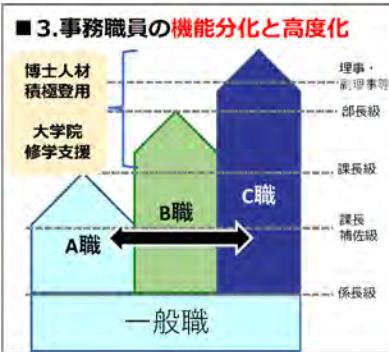
■多様な人事制度に対する評価の仕組みの再構築及び戦略的な人材育成制度の確立と共に認識の形成  
(例：研究開発マネジメント人材として学内で認定した事務職員の配置と育成)

学内外連携  
・変化

旧態依然の人事制度打破、博士人材の活躍促進、職員の高度化、研究マネジメント人材の育成などを47  
展開することで他の取組も含め“意識変革”・“行動変容”が進んでいる。他大学との課題共有の機会が増加

## 取組4：知識により社会変革を起こす「ナレッジワーカー」を育成

研究界の国際トップサークル先導者と、知識によって社会を変革するナレッジワーカーの育成・輩出



**脱・教員中心の大学組織へ**  
「教員が何でも役職を担う、あるいは口を出す」という時代は、どうの昔に終わっている。教職員ひとりひとりが、その役割を担い、かつ「高度化」することで、効率的な大学法人経営や教育研究、医療活動等が行える。

J-PEAKS採択大学と協働連携し、旧態依然の人事制度打破、博士人材の活躍促進、職員の高度化、研究マネジメント人材の育成へ

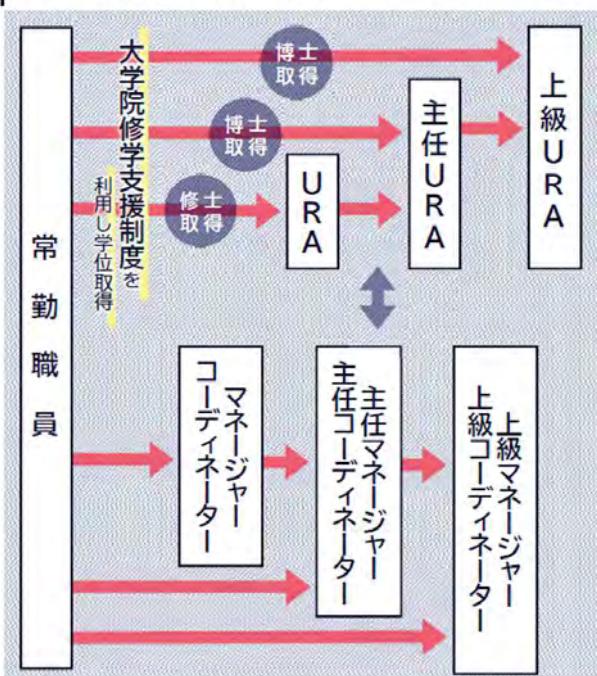
■8.シニア・ミドルトップ  
研究者制度  
評価をもとに、承継ポストの概念を廃し、優秀なシニア・ミドルの雇用を継続

■9.研究特区等へリソース傾注  
学長のリーダーシップのもと、人と予算を特区に傾注

48

### 高度専門職のキャリアマップと事例

岡山大学  
岡山大学  
UNIVERSITY OF OKAYAMA



#### ●例えば…(URAの場合)

事務職員:Aさん(32歳 修士修了)  
民間企業から中途採用で事務職員として入職



修学支援制度を利用し博士を修得

民間企業での知識と経験を活かし、岡山大学URAの選考に参加  
岡山大学URAとなる(30代後半～)

URAとして業績を積み、主任URAとなる(40代～)

主任URAとして業績を積み、上級URAとなる(50代～)

国立大学法人岡山大学各種人事制度・規程等 見える化WG 02

49

## 特定教員について



### 参考規程等

- ・国立大学法人岡山大学特定教員の称号等に関する規程
- ・国立大学法人岡山大学職員人事規程など

### ● 特定教員とは

教育研究に係る優れた知識、能力及び経験を有し、本学において特定の教育研究に関する業務に従事する者に付与する称号

- ・特定教授
- ・特定准教授
- ・特定助教



### ● 特定教員になる資格

〈大学教員の場合〉

- ・教育研究等業務のうち、専ら学長が指定する業務に従事することを命じられた者

〈一般職員等の場合〉

- ・通常業務の一部に換えて、学長が指定する業務に従事することを命じられた者

〈企業等に勤務する者・その他本学に勤務する者以外の場合〉

- ・教育研究に関する優れた知識、能力及び経験を有する者であって、本学において教育を行う者

### 業 務

学長の命じるところにより、

下記のいずれか又は複数の業務に従事する

#### ① 教育



#### ② 教育マネジメント

(教育目標・計画の策定、教育課程の編成、教育活動の評価・質保証、その他教育の推進に関する業務)

#### ③ 研究

#### ④ 研究マネジメント

(研究目標・計画の策定、研究活動の管理・評価、研究支援体制の構築、その他研究の推進に関する業務)

#### ⑤ 産学共創

(本学と経済界等の協働により行う教育研究活動等の推進に関する業務)

#### ⑥ 技術開発



#### ⑦ その他学長が特に命じる業務

国立大学法人岡山大学各種人事制度・規程等 見える化WG 05

50

## URA（リサーチ・アドミニストレーター）と岡山大学URA

大学等における研究マネジメント人材（文部科学省）  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/jinzai/ura/](https://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/)



2011年頃から大学・研究機関等におけるURA整備が始まつたが、マネジメント人材ではなく、「サポート（研究支援）人材」という意味合いが強い捉え方があった。

- ・質より量の重視。研究に関わる人材ならば何でもURAにという感覚
- ・サポートとマネジメントの概念の混在。法人・大学における研究施策の舵取りとは程遠い…
- ・既存のサポート人材との役割りの不明確化
- ・期限付き雇用。キャリアパスへの不明確と不安（事業経費等がある期間だけの雇用）etc…

### ○岡山大学URAの設置の検討（2011年）

生みの苦しみ

- ①サポート（研究支援）人材ではなく、高度研究マネジメント人材として配置する。
- ②「高度」とは、研究面における国立大学法人の運営等を担う点であり、学長直属として配置し、研究担当理事・副学長と共に行動する執行部の研究フレーン組織としてURAを組織化する。
- ③サポート人材は既に配置（コーディネーターなど）を配置しているため、明確な役割分担を整備する。
- ④量より質を重視。「船頭多くして船山に登る」のように、マネジメント人材が多くては指揮命令のラインが複雑となり、業務の混乱や労力のムダが起こるため少人数で運用する。
- ⑤将来的に法人をマネジメントする人材が必要となることから、教員でも事務職員でもない「第三の職種」（法人マネジメント人材）として整備する。
- ⑥これまでにない人材、職種のため柔軟な制度設計を重視（裁量労働制採用、兼業自由、無期雇用など）する。
- ⑦他機関が国の事業費でURA整備する中、上記の点を確立するために岡山大学自主経費で運用する。

52

## 岡山大学における人事基本方針

R7.4.22  
定例記者発表資料及び  
新着ニュースより

- ⑦准教授、講師、助教の採用及び講師、助教から准教授、講師への昇任については、  
**博士の学位取得後15年**（医学、歯学又は獣医学に係る博士の学位取得者で、学位取得後に医師法、歯科医師法又は獣医師法に定める臨床研修を修了した者については、学位取得後17年）以内の者を対象とする。（ライフイベント等の考慮あり）
- ⑧各教員の特性を勘案しつつ、本学全体としての教育研究パフォーマンスの最大化を図る観点から、**教員の配置換を適切に実施する。**  
→教員の配置換（複線型人事）を適切に実施するとともに、大学の指定する特定の業務に従事する**「特定教員」の制度を積極的に活用する**。なお、配置換等は本人の了解を得た上で実施し、ライフイベント等の年数にも配慮。
- ⑨**職員の高度化**を図るとともに、我が国の博士人材の積極的活用を図る観点から、  
**博士の学位取得者を積極的に採用する。**→「教員＝博士人材」と同様に、職員も博士人材化を推進。例）岡山大学「大学院修学支援制度（2025年度前期）」認定式を挙行～博士号取得だけではなく修士号取得等の拡大支援を実施～

55

## 岡山大学における人事基本方針

R7.4.22  
定例記者発表資料及び  
新着ニュースより

- ⑩**教員中心の経営運営からの脱却**のため、職員から将来の経営層を育成することを目的としたマネジメント研修を強化推進する。

→「教員が何でも役職を担う、あるいは口を出す」という時代は、もうとっくに終わっている。教職員ひとりひとりが、その役割を担い、かつ「高度化」することで、効率的な大学法人経営を行う。**「脱・教員中心」の大学法人運営へ**

例)

- ・技術職員組織（総合技術部）には教員がひとりも配置していない。
- ・機構においても副機構長に事務職員が就いている場合もある。

これらは従来、他においても「**当然のように**」教員が就いている場合がほとんど。  
**教員が行わなくてよい業務を、技術職員等へ置き換える人事運用を実施済。**

本学は、**従来からの教員中心の経営を脱し、プロが担う組織**にしています。それとともに、教員のキャリアパスも大胆に変えます。これは他大学・研究機関から見て「物凄いことをしている」と捉えられると思います。ただ、**痛みを伴う組織・制度改革を成し得ない組織が、社会変革を成すことは不可能です**。私たちは“ぬるま湯”につかるのをやめ、「研究ファーストの研究大学」として、当たり前のことを当たり前のように実施します。どうぞ、今後も地域中核・特色ある研究大学：岡山大学にご期待ください。



56

## 5. 講演3「やってみてわかった！小規模だからこそ設備共用～北見工大との連携と外部評価～」

講演者：帯広畜産大学 共同利用設備ステーション長 得字 圭彦教授

### ・イントロダクション

小規模大学としての問題意識を持っていたが、この協議会で多くを学んできた立場から、小規模大学だからこそ生まれた工夫と挑戦を包み隠さず共有する、と冒頭で述べた。

帯広畜産大学は研究規模・機器ラインナップ・人員において大規模大学には及ばない。しかし、だからこそ“身の丈に合った工夫”を積み重ねてきたと語った。

本講演では「小規模だからこそ可能な設備共用の工夫」、「北見工業大学との連携実践」、「外部評価の導入と成果（途中経過を含む）」の三本柱が提示された。

### ・帯広畜産大学の特徴

帯広畜産大学は日本で唯一の国立農学系単科大学であり、学生数：約1400名、教員数：約210名という小規模構造で、獣医・畜産・食品・環境など専門領域に特化している。この「小ささ」が、顔が見える関係、意思決定の迅速化、ニーズの把握のしやすさという強みにつながる、と位置づけた。

### ・共用機器の改善による変化：利用時間・利用者数の劇的増加

平成25年当初は、機器がただ置かれているだけで、運営ポリシーなし、共用文化が未成熟という「手探り状態」だった。

しかし、数年の改善により令和2～6年度で大きな成果が現れ、小規模でも“仕組みづくり”と“運用改善”でこれだけ変わる、という事例として示された。

### ・小規模大学が強くなる理由：「組織体制 × 共用文化の浸透」

共同利用設備ステーションの組織体制はステーション長（得字先生）、ステーション員（各分野の若手研究者）、事務職員・技術補佐員で構成され、年4～6

回のステーション会議で運用方針を全員で協議している、これにより、小規模ゆえに“現場の声を直接反映できる”構造が作れる。

共用文化の形成（研究機器は“大学全体の財産”という哲学）

平成 28 年に「研究機器共同利用推進ポリシー」を制定した。

その核心は「研究機器は研究者個人の所有物ではなく、大学全体の資産である」という理念である。

実際に行ったのは「新規機器は原則共用機器として導入」、「共用機器の維持管理費は受益者負担+大学全体の予算で確保」、「学内機器マップを作成し、研究室所有機器も含めて可視化・重複購入を防止」で、小規模だからこそ、こうした文化が学内に浸透しやすいことが強調された。

#### ・共用機器ラインナップと運用の工夫

帯広畜大には「大型先端機器」は少ないが、DNA/RNA、タンパク質、代謝物分析、顕微鏡など研究を“翌日から始められる”ことを重視したラインナップを整備している（計 103 台）。

運用改善策として機器検索（予約を統合したポータルサイト）を構築し、北見工業大学の機器検索にも接続した、また、操作マニュアル動画を整備し少人数スタッフを補完や毎年利用者アンケートを実施し PDCA を高速で回した結果、利用者満足度は 83% に達した。

#### ・北見工業大学との連携：「160km を越える共用の挑戦」

北見と帯広は約 160 キロ離れており、物理的距離は大きな障壁となる。

しかし、2018 年の 3 大学経営統合決定を契機に、北見工業大学と本格的な設備共用連携を進めた。

連携内容は共用機器の相互利用を開始し、「共通ポータルで双方の機器情報を検索可能にした。また、年 1 回の共用機器利用促進セミナー（互いの研究者が活用方法を講演）を開催、法人内統一料金の導入や、技術職員の支援協力（制御 PC 障害時のサポートなど）を始めた。

これまで、帯広畜大からは 北見工大へ NMR 利用、XRD 依頼、器具作製依頼し、北見工大から 帯広畜大へは共焦点・レーザー顕微鏡利用実績がある。まだ件数は多くないが、連携の地盤は着実に形成されている。

- ・外部評価の導入：自己点検から改善計画へ

「本当にうまくいっているのか？」という不安を持ったことから、客観的評価として 外部評価制度 を導入した。

評価の目的は現状の客観的把握と中期計画・予算要求における説明責任、ガイドラインへの適合性の確認である。

評価項目は 9 項目（経営における共用の位置づけ、共用システムの構成と運用、外部連携、設備の把握、導入・更新・廃棄・リユース、設備維持管理、多様な財源、技術支援人材、利用者支援）である。

評価の仕組みとして評価体制は道内大学の共用責任者と道外大学の共用責任者、地域機関研究者で構成した。

外部評価は以下の流れで進めた。

自己点検評価報告書（データ付）を事前確認→書面調査訪問調査（ヒアリング+現地視察）→最終評価報告

すでに自己点検は終了し、今月訪問調査が実施される予定とのこと。

- ・自己点検から見えた成果と課題

成果として、システム改善が進んだことと北見との連携強化、利用実績が向上した。

浮き彫りになった課題として、老朽機器の更新遅れや技術支援人材の不足、財源の多様化が未達成が明らかになり、課題を正視したうえで、外部評価を改善計画に反映する意欲が示された。

- ・小規模大学の強みと今後の展望

講演の締めくくりとして、次の点が強調された

小規模大学は文化が浸透しやすい

利用者の顔が見え、迅速な対応ができる

北見、帯広のような“同規模連携”が相互刺激になる

外部評価によって客観的に前進できる



## やってみて分かった！ 小規模だからこそ 設備共用

～北見工大との連携と外部評価の実践報告～

帯広畜産大学产学連携センター  
共同利用設備ステーション長

得字圭彦

1

## 協議会の一番新しいメンバーとして

- ・帯広畜産大学は令和6年度協議会正式加入の「1年生」です。
- ・協議会では多くを学ばせていただいています。



Photo by Markus Spiske  
[flic.kr/p/2DwzLq](https://flic.kr/p/2DwzLq)

2

## 岡山大学さんにはかないませんが…

- ・経験や規模、機器のラインナップ、スタッフ数、技術レベル、運用のノウハウも先輩たちにはかないません
- ・協議会で学び、身の丈に合った工夫を模索

「小規模ならではのアプローチがあるかも？」



## 「小規模大学の挑戦が示すもの」

- ・少子化時代、すべての国立大学が変革を迫られている
- ・大規模大学とは異なるアプローチの可能性
- ・「小規模だからできること」の発見



## 本日の内容

- ・小規模だからこそその研究設備共用の工夫
- ・北見工業大学との連携物語
- ・なぜ外部評価をするの？



## 帯広畜産大学 日本で唯一の国立農業系単科大学



- ・学生：1,400名、教員：210名
- ・獣医、畜産、畑作、食品、環境など
- ・「**食を支え、暮らしを守る**」人材育成を通じて  
地域や国際社会に貢献する
- ・小さいけれど特色のある大学です



# 最初は手探りでした ～共用化のスタートライン～



- ・プロジェクトなどで導入した機器→共用化 H25～
  - ・限られた予算、少ない人員、共用文化の未定着  
ただ機器を並べているだけの状態
- 「きちんと運用すればもっと活用できるはず」



## 「やってみたら、こんなに変わりました」



- ・機器利用時間 (R2: 2001時間→R6: 5639時間) ↗ 2.8倍
- ・利用料収入 (R2: 185万円→R6: 294万円) ↗ 1.6倍
- ・利用者数 (R2: 81名→R6: 163名) ↗ 2倍



# 小規模だからこそその工夫

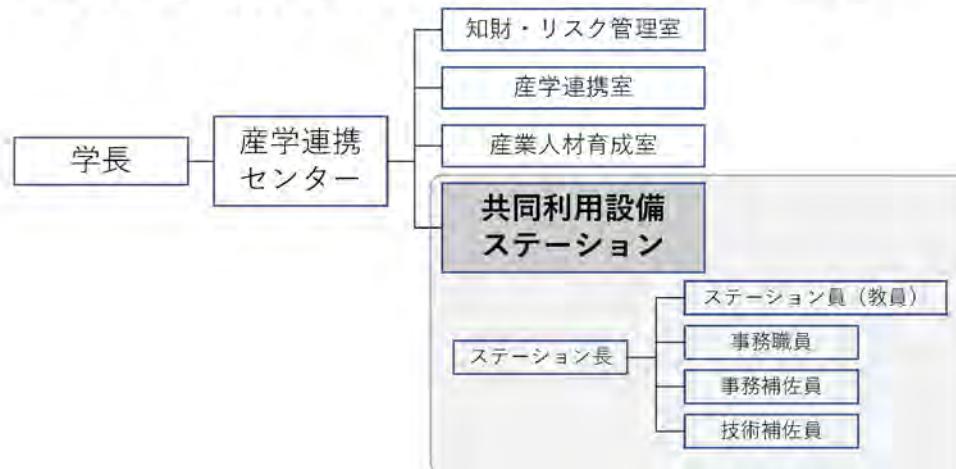


## 共同利用設備ステーションのあゆみ

- **2013年 共通機器サポート推進室設置**  
GCOE等のプロジェクトで導入した研究設備を全学的に管理し、共同利用を推進
- **2016年 共用機器基盤センターへ改組**  
学内共同教育研究組織として改組。「**研究機器共同利用推進ポリシー**」を制定し、新規導入設備の原則共用化を開始
- **2018年 共通機器室Ⅲ号館サテライト設置**  
食品科学・環境科学分野等の研究者の利用促進のため、総合研究棟Ⅲ号館にサテライトを設置（新共用事業による支援）
- **2019年 産学連携センター内に編入**  
共用機器基盤センターを「**共同利用設備ステーション**」として産学連携センター内に編入し、産学官連携の核となる戦略的体制を整備
- **2022年 北見工業大学との相互利用開始**  
北海道国立大学機構への統合を契機に機器の相互利用を開始。法人内統一料金適用、セミナー合同開催、技術職員の協力を本格化



# 产学連携センター 共同利用設備ステーション



- 研究設備・機器の共用管理および運用
- Web予約システム管理
- 利用料金の請求
- 利用者説明会・セミナー
- 研究設備・機器の更新・導入・リユース



小規模だからこその工夫

## ステーション会議

共用に関わる様々な立場の人の意見を生かす

- **ステーション員**  
全ての部門からの機器が必要な研究分野の若手教員を選出、各部門・分野の立場から
- **事務職員**  
研究支援課、管理課（経理・予算）
- **技術補佐員・事務補佐員**  
共用の実務担当者の立場から

年4-6回開催「みんなで話し合って決めています」



小規模だからこそ工夫

## 共用の文化の醸成

帯広畜産大学 研究機器共同利用推進ポリシー

研究機器は研究者個人のものではなく大学全体のものという共通理解の下、本学が有する研究機器を学内外に開放し、複数の研究者等が利用できる環境を整えることによって新たな知の創出と人材交流を促進させ、また、効率的に研究機器を整備することにより、維持管理・運用にかかるコストを低減し、研究費をより有効に活用することを目指し、以下のポリシーを定める。



小規模だからこそ工夫

## 共用の文化の醸成

帯広畜産大学 研究機器共同利用推進ポリシー

1. 計画的・戦略的に共同利用設備ステーションが共同利用に供するために登録した大型機器等（以下「共通機器」という。）の整備を行い、大学全体の研究力向上を目指す。
2. 本学に新たに導入する研究機器は、原則として共通機器とする。
3. 共通機器の維持管理費は、受益者負担の考え方の下、大学全体で予算を確保する。
4. 共同利用設備ステーションが中心となり、共通機器の学内外の共同利用を推進する。

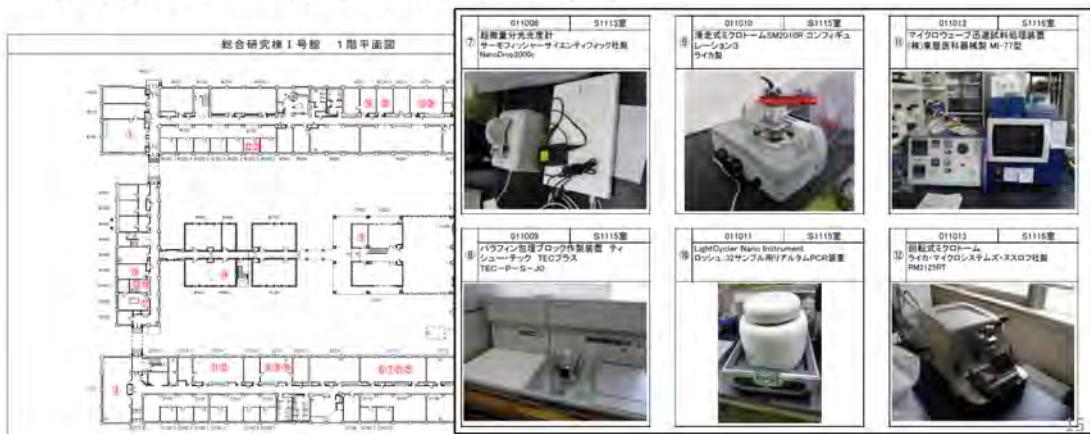


小規模だからこそその工夫

## 共用機器以外もシェアするために 学内研究機器マップの取組み

前述のポリシー 「研究機器は研究者個人のものではなく  
大学全体のもの」に基づき研究機器マップを公開

学内研究者が他研究室の機器を把握・活用  
重複購入の防止、共用化の促進



小規模だからこそその工夫

## 「着任した次の日から研究を 始める」ための共用機器

共用機器数: 103

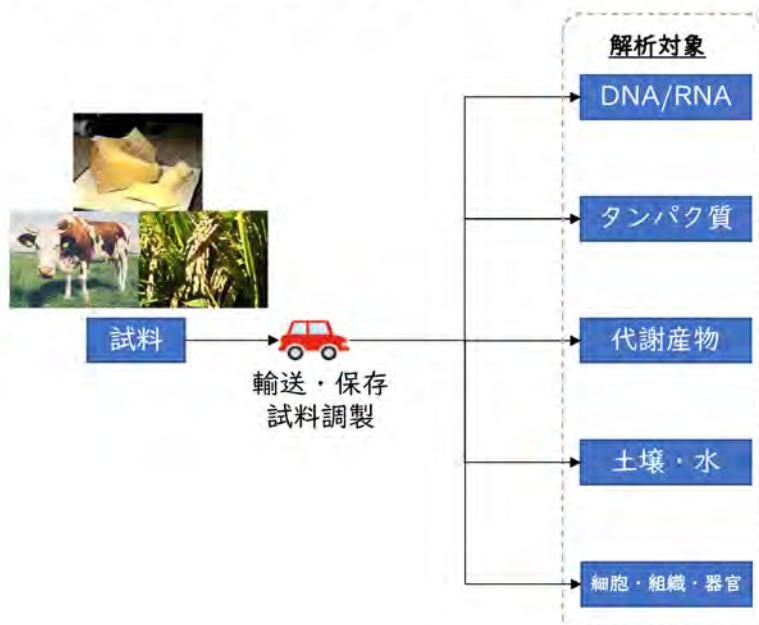
内訳 (ステーション管理 75、教員管理 28)

正直、目玉となるような  
大型先端研究設備はありません。

農畜産・獣医学・食品分野の研究者が  
「着任した次の日から研究を始められる」  
環境を意識した機器ラインナップ



# 農畜産・獣医学・食品研究に必要な機器をラインナップ



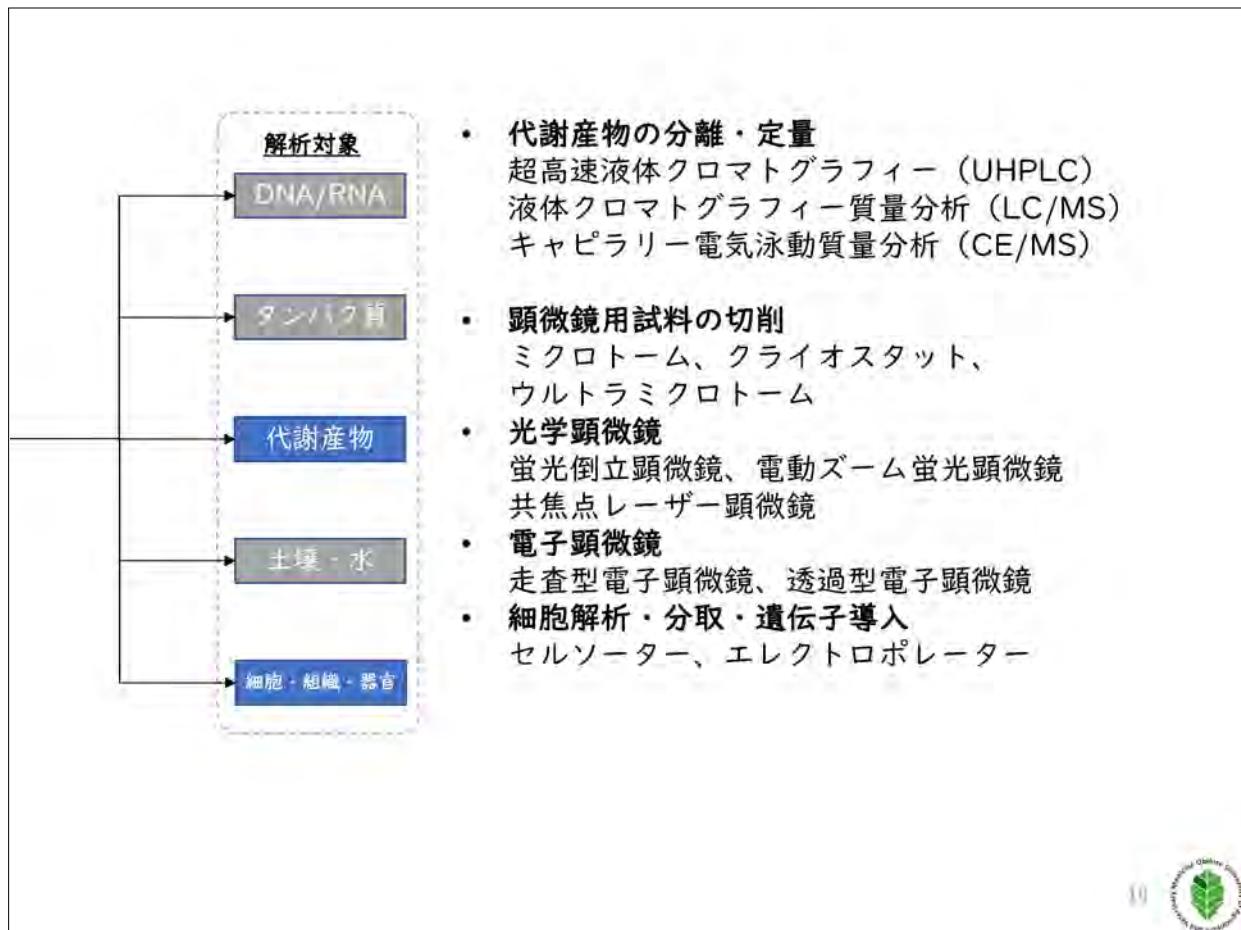
17



- **DNA/RNAの濃度測定**  
吸光分光光度計、蛍光光度計
- **DNA/RNAの分離・検出**  
ゲル撮影装置、化学発光撮影装置
- **PCR (DNA/RNAの增幅、検出)**  
サーマルサイクラー、リアルタイムPCR、  
デジタルPCR
- **塩基配列解析**  
次世代シークエンサー、サンガーシークエンサー、配列データ解析ソフト
- **タンパク質の定量、アミノ酸組成**  
粗タンパク分析装置、高速アミノ酸分析計
- **抗体による特定タンパク質の検出**  
全自動ウエスタン、イムノクロマト作成装置  
マイクロプレートリーダー & ウオッシャー

11





## 小規模だからこそその工夫

### 共通機器ポータルサイト

- ・共用機器の検索（北見工大の機器も含む）、予約、利用申請などを統合したWebサイト
- ・機器の詳細情報、予約、操作方法の動画

The screenshot shows the homepage of the "Common Equipment Portal Site" (共通機器ポータルサイト) for Kyoto University. The top navigation bar includes links for HOME, Menu, and Log out(logout). The main content area features a banner for "About Usage of Common Equipments" (共通機器の利用について) and a "Notice Information" section with several recent notices. Below this is a search bar with fields for "機器分類 Category" (Equipment Type), "設置場所 Location" (Location), "管理者名 Name of Equipment Manager", and "キーワード Keywords". A table titled "機器一覧 Equipment List" displays a single entry for a "液剤噴霧乾燥機" (Spray Drying Machine) located at the Kyoto University Research Institute of Agriculture and Veterinary Medicine, managed by "E. Ito". The page also includes a footer with the university's name and a page number "20".

## 小規模だからこそ工夫

# 利用者の声を改善に

- ・毎年1回利用者アンケートを実施
- ・結果を分析し、改善につなげている

共通機器に関するアンケート

教員・研究員・共通機器利用者各位  
産学連携センター共同利用設備ステーション  
ステーション長 得字 主郎

共通機器に関するアンケートについて（依頼）

平素より共同利用設備ステーションの活動にご協力をいただきありがとうございます。  
共通機器をより利便しやすく述べるため、皆様からご意見を頂きたく、アンケートを実施します。共通機器利用の有無に関わらず、平直なご意見を頂きたく存じます。頂いたご意見はステーションで検討し対応させていただいております。  
必要な研究機器の導入希望なども、ぜひお寄せください。  
ご協力の程よろしくお願いいたします。（所要時間：約3分）

締切：令和7年1月21日（金）

\*必須の質問です

ご所属：  
回答を入力

Q 6. 共通機器室で新規導入・更新を希望する機器について何あります。

更新および新規導入を希望する機器を選択してください。(最大3つ)  
※更新については主に現行機器の老朽化により、更新を検討するものです

【更新】遺伝子導入装置 / NEPA21-S ネッパージン（培養細胞や受精卵、植物細胞への遺伝子導入ゲノム選択など）

【更新】サーマルサイクラー / VeritiPro Applied Biosystems

【新規】ポータブルシーケンサー MinION Mk1C / Oxford Nanopore (DNAの塩基配列解析)

【更新】高速冷却滅菌機（やや大型の液体分離機）

【新規】MALDI-TOF MS質量分析装置 / Bruker TOF/TOF ブルカー（微生物種の迅速同定。細、細菌、タンパク質の分析マスクイーリングも可）

【新規】蛍光X線分析装置 / NEX CGII リガク（元素分析）

【新規】分光測色計 / CM17d コニカミノルタ（肉質、蔬菜、作物、食品など様々な試料の色調を数値化）

【新規】レーザーマイクロダイセクション / Leica LMD6-1（切片上。ディッシュ上からの特定領域組織・細胞の回収・細胞レベル・組織レベルでのDNAやRNA、プロテオーム解析が可能）

【新規】超小型マイクロフレットリーダー / Biacore Absorbance 96 Plate Reader (フィールドで多様体のELISAや比色定量が可能)

【新規】GC-MS (一般的な成分分析、食品の香気成分の分析)

21



## 小規模だからこそ工夫

# 利用者の声を改善に

### □Plan (改善計画策定)

- ・アンケート結果の詳細分析
- ・ステーション会議で改善方針（アクションプラン）を検討
- ・機器更新・導入計画への反映

### □Do (改善実施)

- ・アクションプランのうち短期改善可能な事項の即座実行
- ・中長期改善事項の段階的実施
- ・機器更新・導入を予算申請（学内予算、概算要求）

### □Check (効果測定)

- ・利用者からのフィードバック収集
- ・次期アンケートでの効果確認

### □Action (継続的改善)

- ・課題が残る事項の再検討
- ・新たな改善サイクルの開始

22



小規模だからこそ工夫

## 利用者の声を改善に

- ・アンケート結果：満足度83%

- ・利用者からのコメント

「利用者とともにつくる研究設備共用」

大学院生も「共通機器室にいけばなんでもあるっていいですよね！」と言っています。

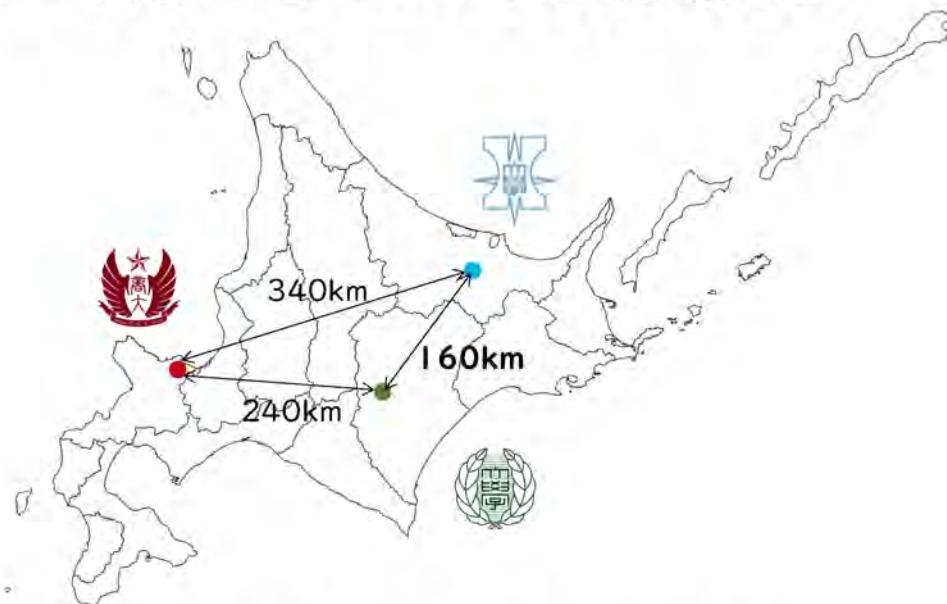
いつも設備更新・綺麗に整頓された共通機器、部屋を使えるので、研究を遂行するための研究環境として、たすかっています。また、学外での共通機器の利用を推進してくれる体制も、「必要な時に頼れる！」というのはすごく安心です。



I am happy because I can work with high-performance equipment.

研究室の天秤では幼虫が軽すぎて測れず困っていたが、共用の精密天秤のおかげで実験を行うことができたため。来年も利用したいと考えている。

## 北見工業大学との連携物語



160kmを隔てて連携は成り立つか？

## 北見工大との連携

### 連携のはじまり

- ・2018年に小樽商大、帯広畜大、北見工大の3大学  
経営統合方針が決定  
同年から**北見工大共用設備センター**と連携協議開始
- ・2022年に経営統合し**北海道国立大学機構**が発足  
同年から本格的な連携を開始

畜大：生物系の研究機器が充実

工大：化学系の研究機器や電子顕微鏡等が充実

- ・相補的な関係にあり、利用できる機器の幅が広がる
- ・異分野交流が期待できる

25



## 北見工大との連携

### 何を連携してるの？

- ・共用機器の相互利用
- ・機器検索サイトに相互の共用機器情報を共有
- ・相互の大学の機器を見学・利用相談する機会
- ・「共用機器利用促進セミナー」を開催
- ・法人内（小樽、帯広、北見）同一料金の設定
- ・技術職員の協力体制

26



## 北見工大との連携

# 合同セミナーでお互いを知る

- ・2022年から毎年共用機器利用促進セミナー
- ・相互の機器の活用方法の実例を紹介
- ・機構理事長や両大学の研究担当副学長も参加

**第3回共用機器利用促進セミナー**

令和6年10月21日(月) 15:00~17:00

開催形式: オンライン (Webex) 参加無料  
要事前申込 (10/17締切)  
<https://forms.gle/3ykykGqG93fJCDGKhB>

主催: 北見工業大学 共用設備センター  
共催: 帯広畜産大学 農学生連携センター共同利用設備ステーション

これまで以上に研究設備・機器の共用化を促進して機構内外に開放し、研究者がいつでも利用できる環境を整えていきます。本セミナーは、新たな知の創出を後押しするべく、その活用法についての説明会として開催致します。

**[プログラム]**

15:00~	開会の挨拶 吉田 釜・北見工業大学 共用設備センター長
15:10~	北見工業大学共同設備センター 共用機器利用までのながれ 山田 洋次・北見工業大学 技術部 技術専門課員
15:30~	北見工業大学ものづくりセンターの紹介 山田 淳・北見工業大学 研究部 技術専門課員
15:50~	SEMの基礎とIT800を用いたバイオ分野の事例紹介 原字 生志・帯広畜産大学 農学生連携センター共同利用設備ステーション長 SIRUMセミナー Scanning系グループ
16:10~	帯広畜産大学の共用機器ライセンスと利用方法 原字 生志・帯広畜産大学 農学生連携センター共同利用設備ステーション長
16:30~	高速アノン分析計の紹介～トドイ熟成肉での分析例～ 三上義々・帯広畜産大学 グローバルクロマティクス研究センター 運営課
16:50~	閉会の挨拶 原字 生志・帯広畜産大学 農学生連携センター共同利用設備ステーション長

[URL] 小窓工大 共用設備センター: <https://forms.gle/3ykykGqG93fJCDGKhB>  
帯広畜産大学 農学生連携センター共同利用設備ステーション: <https://forms.gle/3ykykGqG93fJCDGKhB>

27



## 北見工大との連携

# 「同じ法人なら、同じ料金で」

- ・法人内統一料金  
(小樽商大、北見工大も学内利用と同じ扱い)

登録番号	装置名	メーカー	型式	基本料 (円/年度 単位)	利用料率表		利用料率責任者	備考
					法人内 法人外 購入者	単位		
2021063	発光赤外線検査機 THINOSIR Imager iD	ライカマイクロシステムズ	THINOSIR Imager iD	3,000	750	1,700	円/時	「弓張共通機器室」 共同利用設備ステーション長 機操作料+料金の10% 利用料率
2021094	モニタ型リアルタイムPCR装置	日本エヌティックス(株)	Franklin Real-Time PCR Thermocycler oneW (AT+) Franklin	3,000	400	350	円/時	「弓張共通機器室」 共同利用設備ステーション長 レンタル料
2021085	イムノクロマット装置(シラバシステム)	シラバドット社	X-Y2000 分注器 GX5000カッター	3,000	1,200	2,400	円/時	「弓張共通機器室」 共同利用設備ステーション長
2021068	バイオメデカルフレーザー	PNC	MDIF-U1731M-PJ	0	850	円/時	「弓張共通機器室」 共同利用設備ステーション長 機操作料	機操作料+料金の10% 利用料率
2021067	サーマルサイクラー	アプライド・イオンシステムズ	MixCycler Plus	1000	450	500	円/時	「弓張共通機器室」 共同利用設備ステーション長
2021066	桌上型ビヘッド液定量器SmartCheck	METTLER TOLEDO	SmartCheck SL510105	3,000	450	450	円/時	「弓張共通機器室」 共同利用設備ステーション長
2023001	多機能結晶心臓	米国ベックマン・コルテラー	Qube™ L-100XP 固定角 GT-1000, TypeA7, TypeA8	1,000	1,000	2,200	円/時	「弓張共通機器室」 共同利用設備ステーション長
2022002	東洋電機製造ベース	三洋電機株式会社	MFR-181	0	500	~	円/時	「弓張共通機器室」 共同利用設備ステーション長 機操作料
2023003	小型微量速心培	ナード工業	PMO-080	0	0	0	円/日	「弓張共通機器室」 レンタル
2023001	超純水製造装置EPR105	日本カリバ株式会社	Min-D 102005	0	5,000	~	円/月	「弓張共通機器室」 共同利用設備ステーション長
2023010	マイクロインキュベーター	ヨコモ	MicroIncubator M-38	0	0	0	~	「弓張共通機器室」 共同利用設備ステーション長 附帯機器
2024001	デジタルPCR QIAxess™	株式会社キヤケン	QIAGEN QIAxess™ Real Time PCR System FULL-I	1000	8850	1,100	円/時	「弓張共通機器室」 共同利用設備ステーション長 機操作料 機操作料+料金の10% 利用料率

帯広畜産大学 共通機器の基本料及び利用料単価表(共通機器室外)

登録番号	装置名	メーカー	型式	基本料 (円/年度 単位)	利用料率表	利用料率責任者	備考
				法人内 法人外 購入者	単位		
2022004	ウルトラミクロトーム	ライカEM	JU07	3,000	300 ~ 1,200 円/時	企画研究課：弓張 W1407	近畿大学・流通課 企画研究課：弓張 W1407 新規導入
2023001	全自動製木機	ヤンザキ	フリーカーブスライサー FM-1200-50/アンダーカ ウンタータイプ/120W	0	250 ~ 1 円/時 3,000 ~ 1 円/年	社会研究課：弓張 W1407 新規導入	共同利用設備ステーション長

\*1 基本料については、利用申請時期に随分なく、0円のものを除き料金表に記載します。

\*2 附帯機器については、利用料を徴収しません。



28

小規模だからこそその工夫

## 相互利用・協力の具体例

- ・帯広畜大→北見工大  
NMR、XRD、比表面積の測定依頼  
ものづくりセンターでの実験器具作製  
機器制御PCの修理支援
- ・北見工大→帯広畜大  
共焦点レーザー顕微鏡の利用

まだ、件数としては少ないですが。。。



## 外部評価への挑戦



## 外部評価への挑戦

# なぜ外部評価を行う？

- ・「本当にうまくいっているの？」の自問
- ・客観的な現状把握の必要性→改善のために
- ・説明責任の重要性→予算要求・中期計画
- ・研究設備・機器の共用推進に向けたガイドラインと比べてみる（できていること、いないこと）



## 外部評価への挑戦

# ガイドラインに照らし合わせて

- ・9項目について評価
  - 1. 経営における共用の位置づけ
  - 2. 共用システム構成と運用
  - 3. 外部連携
  - 4. 設備の把握と課題分析
  - 5. 設備導入・更新
  - 6. 廃棄とリユース
  - 7. 設備の維持管理
  - 8. 多様な財源
  - 9. 技術支援人材



## 外部評価への挑戦

# 評価の仕組み

- ・評価対象期間：令和2-6年度（5年間）
- ・3名の評価委員  
(道内大学の共用責任者、道外大学の共用責任者、近隣地方公設試の研究者)

1. 自己点検・評価報告書および各種データを評価委員へ提出（書面調査）
2. 訪問調査（関係者ヒアリング、施設視察）
3. 最終評価の報告



## 外部評価への挑戦

# まずは自己点検・評価

- ・令和7年7月に自己点検・評価報告書完成
- ・「まずは自分たちで厳しく(?)評価しました」



## 外部評価への挑戦

# 自己評価で見えてきた成果と課題

- これまでの取組みの整理・分析結果
- 成果：システム改善、連携強化、利用実績向上
- 課題：老朽機器、技術支援人材、財源の多様化
- 「率直に現状を見つめることができました」



35



## 外部評価への挑戦

# 外部評価委員による訪問調査

- ヒアリング調査
  - 研究担当副学長
  - ステーション員（教員）
  - 利用者（学生、教員）
  - 利用していない教員
- 施設の視察
- 共同利用設備ステーションの活動状況報告と質疑応答

35



## これから挑戦

- ・外部評価結果を踏まえた改善計画  
老朽機器更新、技術支援人材育成
- ・「共創」の深化  
北見工大との連携強化、相互利用の拡大
- ・小規模大学への展開可能性  
同規模大学との情報交換と知見の共有



## 「参考になるかわかりませんが...」 私たちの小さな経験から

- ・小規模だからこそ、共用の文化を浸透できた
- ・小規模だからこそ、使う人たちの顔が見える
- ・小規模だからこそ、早く変化できる
- ・同じ規模の大学（仲間）が連携してくれたからがんばれた
- ・客観的に評価してもらい、もっと良くなりたい



# これからもよろしくお願ひします

- ・協議会での学びに感謝します
- ・「皆様と一緒に成長していきたい」



## 謝辞

- ・共同利用設備ステーション  
輿水美奈、小西由子、幅口剛、泉大亮、ステーション員のみなさま
- ・北見工大共用設備センター  
吉田裕センター長、白川和哉副センター長、大津直史前センター長  
技術職員のみなさま
- ・文科省 新たな共用システム導入支援プログラム



## 6. 講演 4 「国立大学改革の制度設計と研究基盤エコシステムの今後」

講演者：文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課 人材政策推進室  
室長補佐 大場 亮平氏

### ・ イントロダクション

大場氏は冒頭、機器分析センター協議会の存在価値と全国の設備共用を支える技術職員・職員の尽力へ深い謝意を示した。

政策形成側としても、現場が抱える課題を理解し、制度づくりに反映させるための「対話の場」こそが重要と強調する。

### ・ 国立大学改革は「基盤整備」と「制度改革」の両輪で進む

大場氏の講演全体を貫くキーワードは「制度（仕組み）を変えることで、現場の働き方と研究力が変わる」という考え方である。

現行改革の軸は大きく二つ：

#### (1) 大学の組織基盤を強化する改革

中期目標・運営費交付金制度の見直し

ガバナンスの高度化

経営機能の強化

収益構造の改善（外部資金の獲得・自律的経営）

#### (2) 研究力強化と研究基盤整備

卓越研究大学（国際卓越研究大学制度）

大学版 ABM（アカデミック・ビジネス・モデル）

研究基盤エコシステムの全国展開

若手・中堅研究者のキャリア改革

これらは別々の政策ではなく「大学経営の総合改革パッケージ」として設計されていると述べた。

### ・ 国立大学の現状認識：日本全体で直面する構造問題

大場氏は日本の大学が抱える構造的課題を 3 点挙げた：

18歳人口の減少と地域間格差→ 国立大学は「地域の知の拠点」だが、学生確保が難しくなる。

→ 機器共用・技術者育成は地域大学の生命線になる。

外部資金・研究力の伸び悩み

→ トップ大学と中堅・地域大学で二極化が加速

→ 研究基盤整備の格差も放置できない。

職員・技術者の人材難

→ 文科省としても最重要課題と認識。

→ 技術職員が利用者支援・機器管理・教育を担う構造が不可欠。

これらの課題は“個々の大学努力”では限界があり、制度設計を変える必要がある、と述べた。

・技術職員の高度化：文科省が明確に「重点政策」と位置付けた

大場氏が特に強調したのが、技術職員（技術系スタッフ）の確保・育成・高度化は、今後の政策の一丁目一番地であるという点である。

文科省の立場として：

大学の研究基盤は人材と設備が両輪で成り立つ

技術系スタッフの不足・分散は全国共通の課題

研究支援人材（教員以外）を「大学のナレッジワーカー」と再定義する

特に、得字先生（帯広畜大）や那須学長（岡山大）の取り組みは政策実例として非常に示唆的であると評価を述べた。

・研究基盤エコシステムの次のステージ

文科省は今、研究基盤政策を次の段階へ進めている。

ポイントは以下の5点：

全国的な設備共用ネットワークの整備

国大協・共用設備ステーション・各大学の共同利用施設をつなぐ

ガイドラインの高度化

学外研究者・産業界との共用拡大

ランク付け評価と更新サイクルの透明化  
国費・経費投入の妥当性を可視化  
老朽化機器の更新理由を政策的に説明可能にする  
ステーションの自己評価・外部評価を奨励

人材育成 (TC カレッジ、スキルスタンダード)  
技術職員の全国標準化  
キャリアパスと評価軸の提示  
若手の流動性を確保 (大学間移動の促進)

財源の多様化と大学の自律性  
運営費交付金の配分改善  
産学官連携による共用収入  
研究基盤費の整備 (新制度化を検討)

ガバナンス改革との一体運用  
研究基盤整備は単独では成立せず、ガバナンス改革と人事制度改革と  
一体で進める必要がある。

- ・ガバナンス改革の核心：大学経営の可視化と責任の明確化

大場氏は、国立大学が今直面している改革の本丸は「ガバナンス（統治）の改革」と述べる。

核心は次の 4 点：

- 経営層の意思決定プロセスの透明化
- 学内の縦割り（部局・教員組織）の突破
- 人事評価制度の整備（能力・実績ベースへ）
- 経営感覚・政策知識を持つ職員の登用

研究基盤はこのガバナンス改革の中核に位置付けられており、教員文化の改革なくして共用設備の高度化は不可能だとした。

- ・全国の見学訪問で見えた成功事例

大場氏は全国各地の大学を訪問し、成功例は規模ではなく「トップの意思 × 組織の設計 × スタッフの力」の掛け算で決まると言調。

印象的な例として以下を紹介した。

岡山大学（那須学長）の総合技術部・ガバナンス改革

帯広畜産大学の小規模大学としての機器共用の成熟度と北見工大との  
相互利用モデル

内部に“やる気のあるスタッフ”がいる大学は変わるべき速度が速い

・文科省が描く未来像：大学を「社会変革のエンジン」へ

大場氏が最も重要視するキーワードは「研究基盤は大学の核であり、人材  
(技術・事務) こそが基盤そのもの」である。

将来像として：

大学は地域・社会課題に対し「解決者」となる

教員だけでなく、技術者・事務職員が研究の前線に立つ

国立大学を「働きがいのある場」にする

研究基盤人材が尊重され、循環する仕組みをつくる

これらが実現すれば、日本の大学は再び強くなると結んだ。

・結び：政策と現場が共に歩むために

最後に大場氏は、

政策側と現場側は敵対する関係ではない

政策は現場の声によって磨かれる

今日のような対話は制度づくりの基盤である

と述べ、「ここにいる皆さん（協議会メンバー）が日本の大学を支えている」  
という言葉で講演を締めくくった。

# 研究開発マネジメント人材及び技術職員の評価、 処遇、雇用等人事制度のガイドライン策定について

2025年10月10日(金)

文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課 人材政策推進室  
室長補佐 大場亮平

科学技術イノベーションの創出に向けた研究開発マネジメント業務・人材に係る課題の整理と今後の在り方【ポイント】 (令和6年6月研究開発イノベーションの創出に関するマネジメント業務・人材に係るワーキング・グループ)			
報告書の内容			
現状と期待	研究開発マネジメント人材 (URAほか)	技術職員	研究開発マネジメント人材・技術職員
課題	<ul style="list-style-type: none"><li>他機関との共同・受託研究（産学連携等）が増加、外部研究資金の獲得が増加、機関内での交流・情報共有が進展するなど、大学・研究機関の研究開発力強化に貢献</li><li>今後は、外部研究資金の獲得、研究プロジェクトの企画・牽引に加え、大学全体の組織運営に携わっていくことを期待</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>研究設備・機器の維持管理、高度な技術支援を担う専門職であり、研究者とともに課題解決を担うパートナー</li><li>今後は、研究企画力等を身につけることや、研究設備・機器とそれを支える人材に関する経営戦略の策定に参加するなど活躍の場を広げていくことを期待</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>機関内の状況把握の不十分さ</li><li>適切な評価と処遇、キャリアパス確率の困難さ</li><li>人材育成の困難さ</li><li>他機関と情報共有する仕組みの必要性</li></ul>
関係者に求められる取組	<p>文部科学省</p> <ul style="list-style-type: none"><li>研究開発マネジメント人材及び技術職員の評価、処遇、雇用等に関して、優良事例を盛り込んだ人事制度のガイドラインを策定</li><li>JSTや外部団体による研修、認定の機会について、一元的にホームページで情報提供</li><li>研究開発マネジメント人材のOJT研修の創設</li><li>科学技術分野の文部科学大臣表彰に、新たに研究開発マネジメント部門（仮）を創設</li></ul>	<p>大学・研究機関</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○研究開発マネジメント人材<ul style="list-style-type: none"><li>・経営層の理解増進、機関内連携の強化</li><li>・評価、適切な雇用・処遇、人事制度の構築</li><li>・JSTや外部団体による研修、認定等の積極的活用 等</li></ul></li><li>○技術職員<ul style="list-style-type: none"><li>・組織的なマネジメントの実施</li><li>・評価、適切な雇用・処遇、キャリアアップしていくけるポストの整備</li><li>・学内表彰や賞与・給与への反映 等</li></ul></li></ul>	<p>研究開発マネジメント人材・技術職員</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○研究開発マネジメント人材<ul style="list-style-type: none"><li>・研究者との協働による、優れた研究成果の創出</li><li>・研修、OJT、認定等によりスキルアップ</li><li>・外部資金の獲得、研究の企画・牽引、組織運営への関わり</li></ul></li><li>○技術職員<ul style="list-style-type: none"><li>・研究者との協働による、優れた研究成果の創出</li><li>・外部研修の活用等によりスキルアップ</li><li>・研究設備・機器の高度専門人材として、研究企画や人材育成等への貢献</li></ul></li></ul>

## 科学技術イノベーションの創出に向けた研究開発マネジメント業務・人材に係る課題の整理と今後の在り方 より抜粋 (令和6年6月研究開発イノベーションの創出に係るマネジメント業務・人材に係るワーキング・グループ)

### 課題① 機関内の状況把握の不十分さ

技術職員は研究設備・機器を取り扱うスペシャリストであり、研究室においてはなくてはならない存在であるが、これまで、必ずしも機関として組織的に技術職員の配置や働きぶりについて把握しているわけではない、との指摘もある。  
技術職員は、研究基盤を支えるとともに研究力強化に寄与する存在であり、機関内の技術職員の配置や業務内容について、経営層で把握し、戦略的に人員配置していくことが求められる。

### 課題② 機関内での適切な評価と待遇、キャリアパス確立の困難さ

技術職員実態調査の結果、本来、全機関において全ての人材について行うべき、業績や評価をめぐる面談の機会を設けているとの回答が 77.1%であることからは、機関において、技術職員の評価が必ずしも適切になされていない実態がうかがえる。技術職員の業務やミッションが明確にされたうえで、業績が評価され、評価に基づく待遇がなされるようにしていくことが必要である。このことにより、民間企業と競合できる雇用環境を整備し、大学等において若手の技術職員の確保が困難となっている状況を打破していくことが求められる。また、求められる高度技術支援と技術職員の持つ専門性が高度にマッチングしている状況であるため、異動が困難であり、ジョブローテーションすることが難しいとの指摘がされており、本人のモチベーションを上げるようなキャリアパスの在り方を検討していく必要がある。

### 課題③ 人材育成の困難

技術職員実態調査の結果、研修プログラムを独自に設けている機関は 28.9% であった。技術職員は特定の研究設備・機器の専門人材であるがゆえ、各人の専門性は多種多様であり、機関内で統一的な研修等の人材育成を行うことが難しい。現在でも大学共同利用機関法人の提供する研修プログラムの受講を業務として認めている機関が 59.7%、うち、受講のための経済的支援を行っている機関は 84.8% となっているが、引き続き、外部団体による研修機会を活用できるよう、技術職員が受講しやすい環境を整える必要がある。

### 課題④ 他機関と情報共有する仕組み構築の必要性

①で指摘した機関内での状況把握ができていないことに加え、全国的に技術職員の配置状況や業務、評価や待遇の仕組み等に関する情報を共有する機会が存在しない。技術職員のキャリアパス整備、キャリアアップができるようにする観点から、機関間の好事例を共有する仕組みを構築することが必要である。

3

## 「研究開発マネジメント人材」「技術職員」人事制度等に関するガイドラインの策定に向けた基本的な考え方① (研究開発イノベーションの創出に係るマネジメント業務・人材に係るWG(第10回) 令和6年11月13日)

### (1) ガイドライン作成の経緯等

令和5年12月、科学技術・学術審議会人材委員会の下に「研究開発イノベーションの創出に係るマネジメント業務・人材に係るワーキング・グループ」が設置され、9回の審議を経て、同ワーキング・グループにおいて、令和6年6月に、「科学技術イノベーションの創出に向けた研究開発マネジメント業務・人材に係る課題の整理と今後の在り方」(以下、「報告書」という。)がまとめられた。

報告書では、研究開発マネジメント人材については、大学等で研究開発を実現、進展させるために必要な人材として認識が広まっているものの、その業務の拡大と人材の多様性、人材の不足、機関内での人材育成の困難さ、適切な評価、キャリアパスの困難さ等が、技術職員については、機関内の状況把握の不十分さ、適切な評価と待遇、キャリアパスの困難さ、人材育成の困難さ等が課題にあげられた。文部科学省において、特に研究に力を入れていく意思のある大学・研究機関を念頭において、研究開発マネジメント人材及び技術職員の評価、待遇、雇用等に関して、優良事例を盛り込んだ人事制度のガイドライン策定が求められた。

このことを踏まえ、研究開発マネジメント人材及び技術職員に関するガイドラインを作成する。ただし、技術職員については、現時点では文部科学省としての実態把握が十分ではなく、今後現場における優良事例を着実に把握した上で、反映していくことが必要である。したがって、ガイドラインは、研究開発マネジメント人材と技術職員とで区分して作成し、研究開発マネジメント人材編から着手し、同時に技術職員編の作成のための、ヒアリング等による調査を行っていく。

4

## (2) ガイドラインの位置づけ

本ガイドラインを活用いただきたい機関としては、研究大学、大学共同利用機関を想定している。具体的には、研究IR部門等の分析により、組織として強みのある研究分野や群を把握し、当該分野等の研究力の更なる発展を志す機関、また、産業界と連携し社会課題の解決へ挑戦するなどの明確なビジョンを持ち、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を想定している。

文部科学省としては、本ガイドラインが対象とする研究開発マネジメント人材や技術職員が、科学技術イノベーションを創出する上で高度専門人材であり、研究開発マネジメントや高度技術支援をベースとしつつ、機関の組織運営にも携わる人材となる具体的なキャリアパスの整備を期待している。よって、機関においてガイドラインを踏まえた人事制度設計を行う際は、機関の長のリーダーシップのもと、人事担当部門、財務担当部門、研究担当部門等を連携させ、機関全体として、組織体制や人事制度を構築することが求められる。

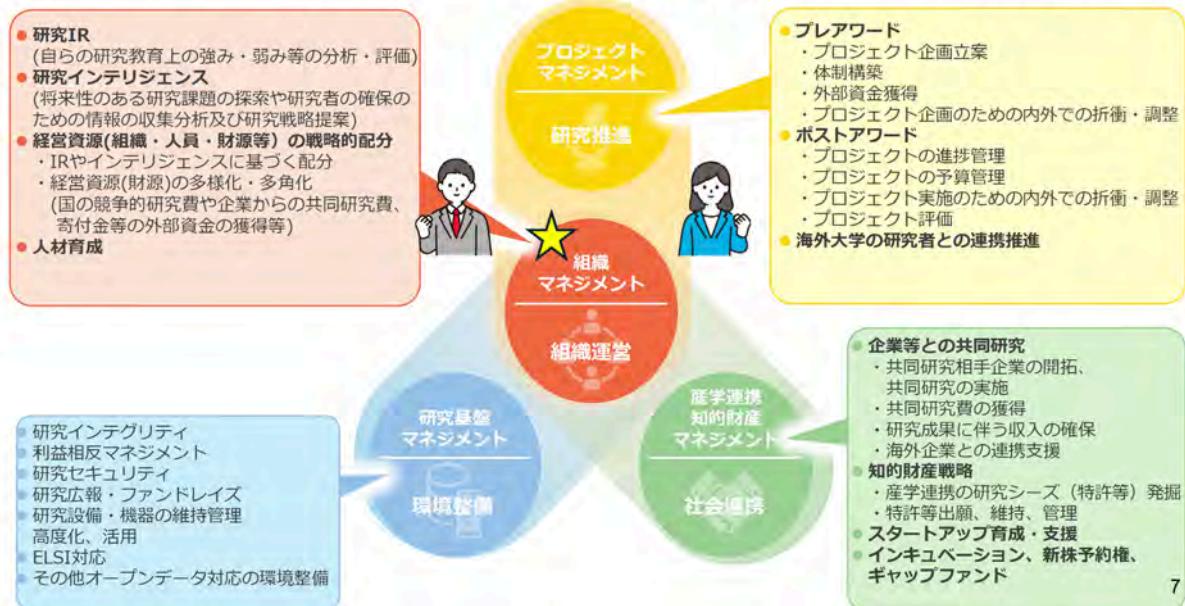
なお、機関の規模や特色、地域性、国際性などにより、研究開発マネジメントや高度技術支援の在り方は異なるため、機関は、ガイドライン及びガイドラインにあるグッドプラクティスを参考とし、自らの強みや特色に応じ、機関に合った形で適切で柔軟な人事制度を構築することが期待されている。

## 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）（令和7年6月科学技術・学術審議会人材委員会決定）

<b>目的</b>  <ul style="list-style-type: none"><li>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。</li><li>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。</li><li>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。</li></ul>	<b>対象</b>  <ul style="list-style-type: none"><li><b>研究大学等</b><ul style="list-style-type: none"><li>研究力の更なる発展を志す機関</li><li>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</li></ul></li></ul>
<b>第1章 研究開発マネジメント人材とは</b> 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	<b>第4章 人事制度の構築</b> <ul style="list-style-type: none"><li>(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</li><li>(2)研究開発マネジメント人材の確保<ul style="list-style-type: none"><li>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、適切な待遇・インセンティブを設定することが重要</li><li>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</li></ul></li><li>(3)機関内キャリアパスの構築</li><li>(4)業績評価の在り方 実務の業績を評価する方法案の提示</li><li>(5)学内表彰制度</li></ul>
<b>第2章 研究大学等への期待、組織づくり</b> <ul style="list-style-type: none"><li>(1)研究大学等への期待<ul style="list-style-type: none"><li>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。</li><li>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</li><li>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</li></ul></li><li>(2)ビジョンを実現させるための組織作り<ul style="list-style-type: none"><li>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を活かし企画する機能が不可欠</li><li>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</li></ul></li></ul>	<b>第5章 安定的な組織運営</b> <ul style="list-style-type: none"><li>(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<ul style="list-style-type: none"><li>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、</li><li>目的積立金の効率的な活用</li><li>民間企業との共同研究等における人件費制度により確保した財源の活用</li></ul></li><li>(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</li><li>(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<ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>URAスキル認定機構による認定制度の有効活用 等</li></ul></li></ul>
<b>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</b> <ul style="list-style-type: none"><li>(1)期待される業務<ul style="list-style-type: none"><li>①組織マネジメント</li><li>②プロジェクトマネジメント</li><li>③産学連携・知的財産マネジメント</li><li>④研究基盤マネジメント</li></ul></li><li>(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</li></ul>	<b>6</b>

## 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。**



7

## 技術職員の人事制度等に関するガイドライン構成（案）（科学技術人材多様化WG（第4回）令和7年6月30日）

### 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的重要性

### 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

- 雇用の在り方
- 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
- 研究者的研究時間の確保にも資する

8

## 7. 講演 5 「アンケート調査結果とエフォートテーブルの提案」

講演者：協議会会計担当補佐 森加奈恵（佐賀大学）

### ・イントロダクション：「研究基盤を支える人材の評価制度」への社会的要請

森氏は冒頭、文部科学省における「研究開発マネジメント人材および技術職員の評価・処遇・雇用ガイドライン」策定が進んでいることに触れた。

この流れに対応するため、機器分析センター協議会でも「センター教員」と「技術職員」の職務が適切に評価され、能力を発揮できる環境をつくるための基盤整備を議論してきたことを説明。

この文脈の中で、春に実施した大規模アンケート（4/3～5/14、回答 121 名・47 機関）の結果が報告された。対象はセンターに関わる教員・技術職員全般で、7 割が技術職員だった。

### ・アンケート結果①：技術職員・教員の「業務（ミッション）」構造

アンケートでは 28 項目の業務内容を提示し、「各業務がセンターのミッションに該当するか」を尋ねた。

技術職員（専任）

多くの項目で半数以上が“ミッションである”と回答

自己研鑽（スキルアップ）は意見が割れており、ミッションと捉える人・捉えない人が揺れていることが明確になった

技術職員（非専任）

専任と大きな差はない

多くの業務がミッションとして認識されている

教員（専任・非専任）

やはり「自己研鑽」の扱いで迷いが多い

教員側は技術職員に対して「共用設備の運営管理」を最も強く求めているという特徴が見られた

### ・アンケート結果②：実際のフォート（Effort）と「理想のフォート」

エフォート（時間配分）について、「実際の配分」／「理想の配分」を比較した。

技術職員（専任）

「自己研鑽（スキルアップ）」にもっと時間を割きたいという回答が  
多数

現状はその時間を確保しにくい構造が浮き彫りに

技術職員（非専任）

大きなギャップはないが、やはり「自己研鑽」への潜在的ニーズは  
高い

教員（専任）

「センター運営」「自己研鑽」で現状と理想に差  
センター全体を動かす役割に時間を割きたい意識が見られる

・総括：評価制度・業務構造の“可視化”が不可欠

「アンケートは業務の棚卸しとして極めて重要な意味を持った」と述べ、特  
に「ミッション」や「自己研鑽」の位置づけの不明確さが、大学の評価制度  
の根本課題であることを指摘した。

そのうえで、次の登壇者である松本氏へバトンを渡し、フォートテーブル  
(Effort Table) の正式提案につながっていく。

講演者：協議会事業検討委員会委員長松本太輝（宇都宮大学）

冒頭で、「技術職員・センター教員が担う業務は“学部中心の教育・研究の枠  
組み”では評価できないほど多様である」と述べ、従来制度（教育・研究・運  
営業務等）の限界を指摘した。

・新たに提案された概念：「基盤強化業務」の創設

アンケートで浮かび上がった業務群を整理し、新しい業務区分として基盤強  
化業務（Infrastructure Enhancement）を定義した。これは、「共用設備の運  
営・管理」、「利用者支援」、「技術開発」、「研修・講習」、「データ管理」、「安  
全管理」など、研究基盤を維持・発展させる業務全体を指す。

「基盤強化業務は研究大学の根幹であり、これを評価軸に明確化しなければ  
現場は改善されない」と強調した。

- ・センター教員向けフォートテーブル

「教育・研究・社会貢献・運営」という従来の基本軸に加え、新たに“基盤強化”を評価項目として組み込んだ テーブルを提案。

フォートテーブルの特徴：

基盤強化業務の具体的な項目を列挙

ミッションを明確化して、教員と経営層が共通理解を持つ

実際の配分と目標配分を比較可能にする

- ・技術職員向けフォートテーブル

技術職員向けは、センター教員向け以上に工夫がされている。

特徴①：多様な技術職員像に対応する

技術職員は「専門技術者」、「マネージャー型」、「匠タイプ」、「利用者支援特化」など 多様な“職能パターン”を持つ。

この多様性を同じ評価軸で測るのは不可能。→ そのため フォート(Effort) という考え方を導入し、「どの業務に比重を置いているか」を本人と評価者が擦り合わせる仕組みを作った。

特徴②：本人と評価者双方で“配分を確認する仕組み”

これは技術職員向け特有の構造で、評価される側と評価する側が、業務の重みを事前に必ず共有するためのテーブルになっている。

これにより、「人によって評価基準がバラバラ」や「何を重視すべきかわからない」という従来の問題を解消しようとしている。

- ・フォートテーブルの目的：

- ① ミッション（業務内容）の明確化
- ② 業務配分（フォート）の可視化
- ③ 評価者・本人間での共通理解
- ④ 大学ごとの事情に合わせてカスタマイズ可能
- ⑤ 成果に基づく評価を適切に行うための“道具”である

フォートテーブルは“押し付けるものではなく”各大学が状況に合わせて自由に設計できるテンプレートであるという立場が明確に示された。

- ・今後の展望：学内での導入支援・ポストシンポジウムの開催

提案後の動きとして、すでに協議会の Discord や HP で動画・資料を公開し、100 名以上が参加した小集会で詳細議論を展開した。今後、懇親会の議論を踏まえた「ポストシンポジウム」も予定

「評価制度は時間がかかるが、全国で知恵を出し合って改善していく」という姿勢が語られた。

■エフォートテーブル

<https://jcrea.jp/content/files/ProposalEffortTable.pdf>

■アンケート調査結果

[https://jcrea.jp/content/files/survey\\_20250610.pdf](https://jcrea.jp/content/files/survey_20250610.pdf)

■小集会オンデマンド配信

<https://www.youtube.com/watch?v=oMNUY3MNQyU>

# アンケート調査結果と エフオートテーブルの提案

国立大学法人機器・分析センター協議会

2025年10月10日

## アンケート概要

### ■回答期間

2025年4月3日～5月14日

### ■対象

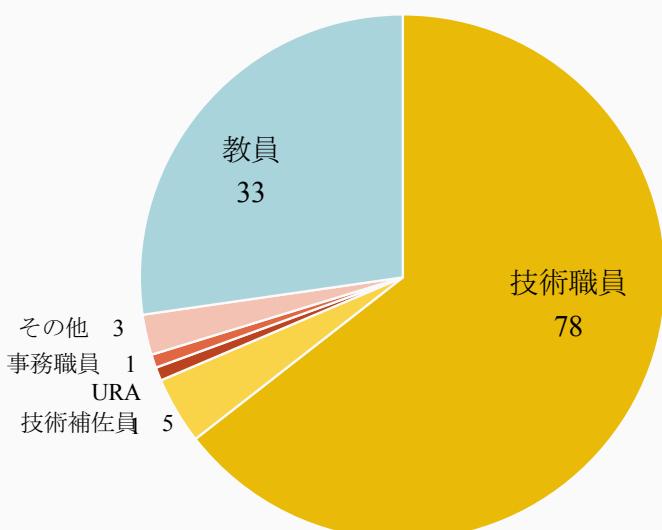
国立大学等に所属する  
教員及び技術職員等

### ■回答数

121

### ■回答機関数

47





# 業務内容の整理

実際に皆さんの業務やミッションであるかの裏付け  
自由記述欄から、取りこぼしている項目がないか確認

令和7年機器・分析センター協議会総会・シンポジウム 2025年10月10日

4

# 業務内容の整理

共用設備の運営・管理	01 : 共用設備の日常メンテナンス 02 : 共用設備の不具合対応 03 : 共用設備の利用ルール策定 04 : 共用設備の消耗品の管理 05 : 設置環境の維持・管理（空調管理、掃除等）	センター運営	17 : 事務業務（予算管理、入退室管理、予約システムの管理、利用実績集計作業、ホームページ管理、業務配分等） 18 : 機関外者が共用設備を利用するためのコーディネート 19 : 人事・採用・評価 20 : 会議、スタッフミーティング等の開催・参加 21 : 学内文書や文科省からの調査対応
教育・研究支援	06 : ユーザー対応 (操作指導・マニュアル作成・クレーム対応等) 07 : ユーザーからの研究相談対応 (測定技術相談・論文投稿のフォロー等) 08 : 特に学生への教育・研究支援（講義・実習等） 09 : 機関内ユーザーが機関外の設備の利用するための支援	プロモーション	22 : 学内利用促進（説明会や公開実習等の企画・開催、ホームページ整備等） 23 : 学外利用促進（説明会や公開実習等の企画・開催、ホームページ整備、産学連携推進、学外イベントへの参加等）
自己研鑽・スキルアップ	10 : 自らで分析技術の研究開発 11 : 研究会・関連学会等の聴講 (技術セミナー等の受講等) 12 : 研究会・関連学会等での発表・講演 13 : 競争的研究資金等への応募 14 : 競争的研究資金等の採択状況 15 : 論文執筆・投稿 16 : 協議会等への参画	設備マネジメント	24 : 設備戦略の策定（マスター・プランへの寄与） 25 : 導入設備の機種選定 26 : 導入設備の性能・機能に関する情報収集 27 : 導入設備についてのニーズ調査 28 : 設置要綱確認と施設工事対応

令和7年機器・分析センター協議会総会・シンポジウム 2025年10月10日

5

# 業務内容の整理

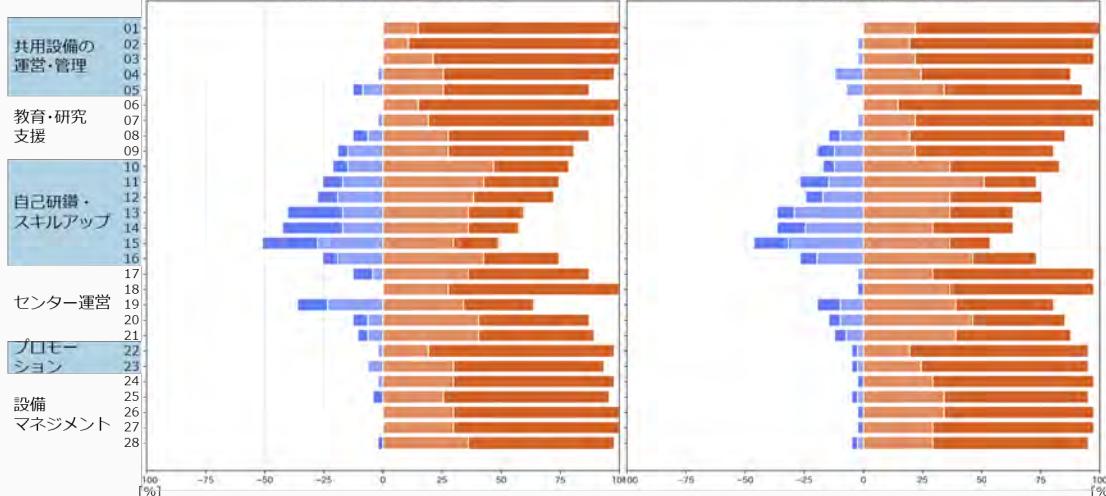
技術職員

専任

非専任

03\_ミッションだと思いますか？ 技術職員（専任）

03\_ミッションだと思いますか？ 技術職員（非専任）



令和7年機器・分析センター協議会総会・シンポジウム 2025年10月10日

6

# 業務内容の整理

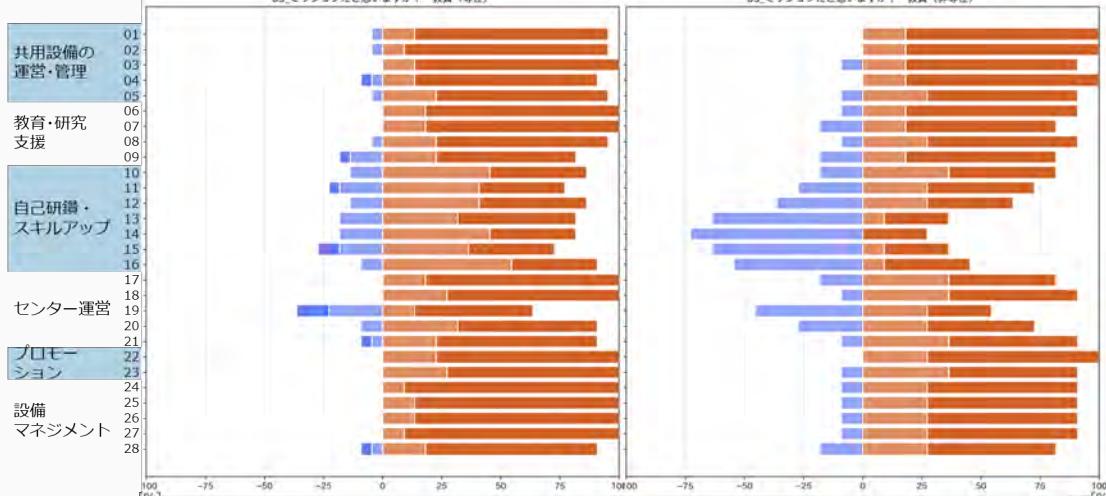
教員

専任

非専任

03\_ミッションだと思いますか？ 教員（専任）

03\_ミッションだと思いますか？ 教員（非専任）



令和7年機器・分析センター協議会総会・シンポジウム 2025年10月10日

7



# エフォート

共通した働き方があるのか確認するとともに、  
教員には技術職員に求めるエフォートについても質問  
回答しにくい形式となってしまい、申し訳ありません

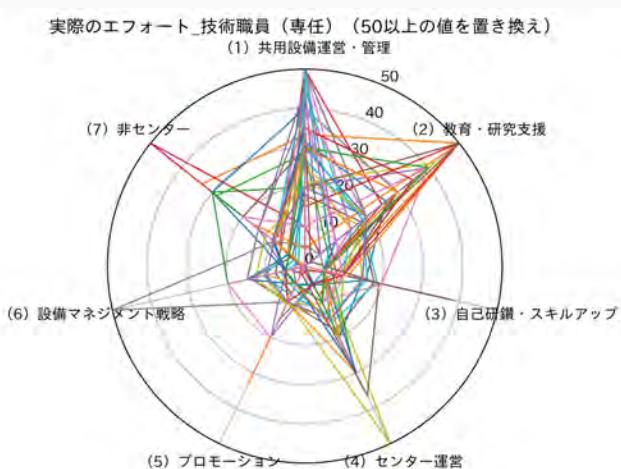
令和7年機器・分析センター協議会総会・シンポジウム 2025年10月10日 8

## エフォート

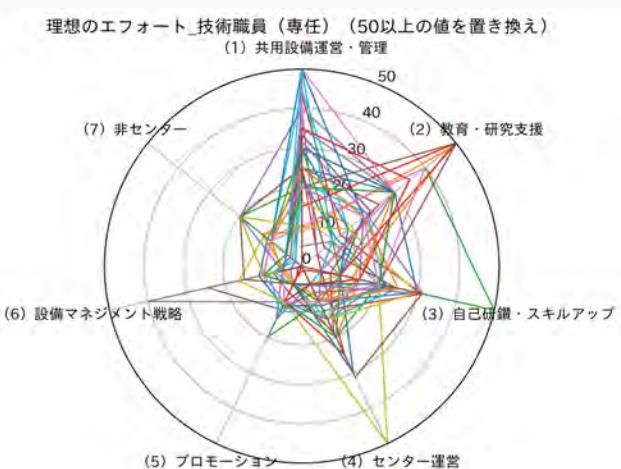
技術職員

センター専任

### 実際のエフォート



### 理想のエフォート



令和7年機器・分析センター協議会総会・シンポジウム 2025年10月10日

9

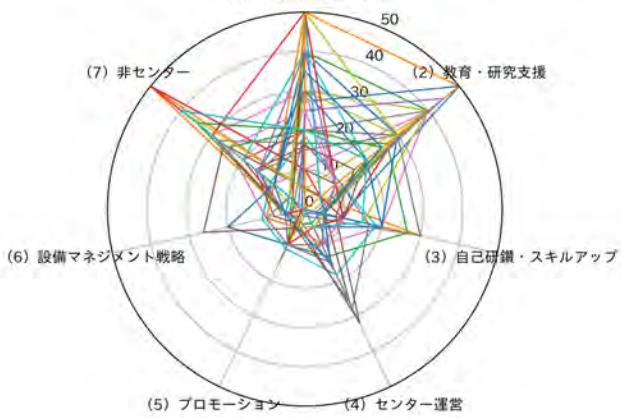
# エフォート

技術職員

センター非専任

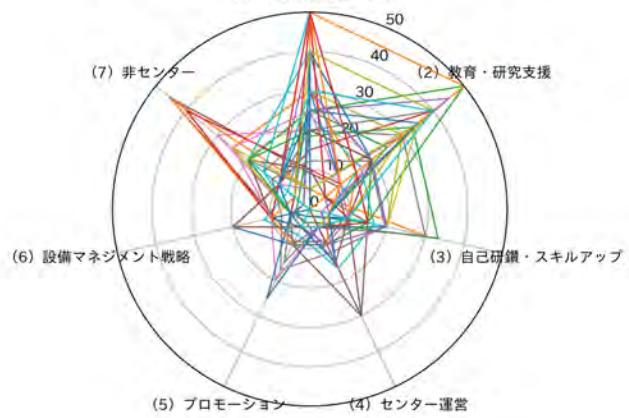
## 実際のエフォート

実際のエフォート\_技術職員（非専任）（50以上の値を置き換え）  
(1) 共用設備運営・管理



## 理想のエフォート

理想のエフォート\_技術職員（非専任）（50以上の値を置き換え）  
(1) 共用設備運営・管理



令和7年機器・分析センター協議会総会・シンポジウム 2025年10月10日

10

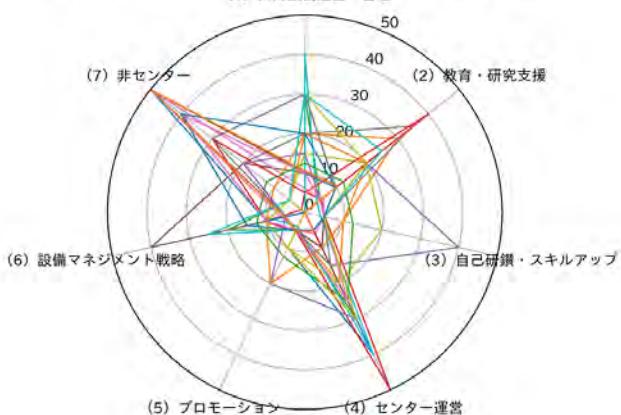
# エフォート

教員

センター専任

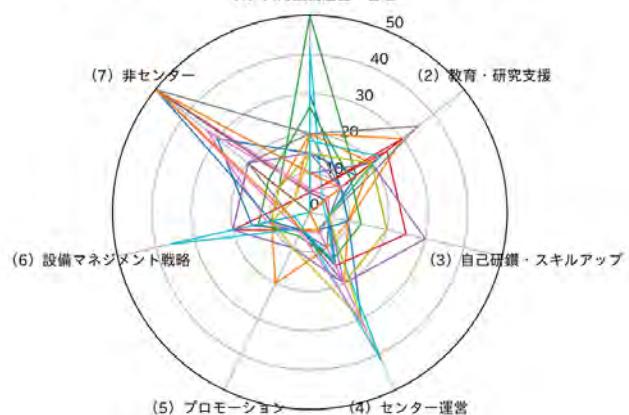
## 実際のエフォート

実際のエフォート\_教員（専任）（50以上の値を置き換え）  
(1) 共用設備運営・管理



## 理想のエフォート

理想のエフォート\_教員（専任）（50以上の値を置き換え）  
(1) 共用設備運営・管理



令和7年機器・分析センター協議会総会・シンポジウム 2025年10月10日

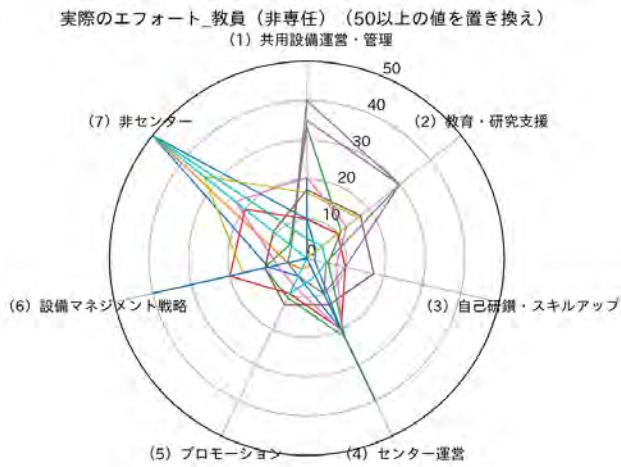
11

# エフォート

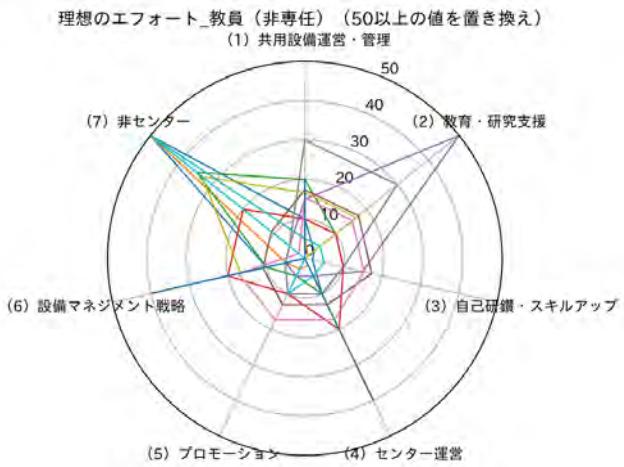
教員

センター非専任

## 実際のエフォート



## 理想のエフォート



令和7年機器・分析センター協議会総会・シンポジウム 2025年10月10日

12

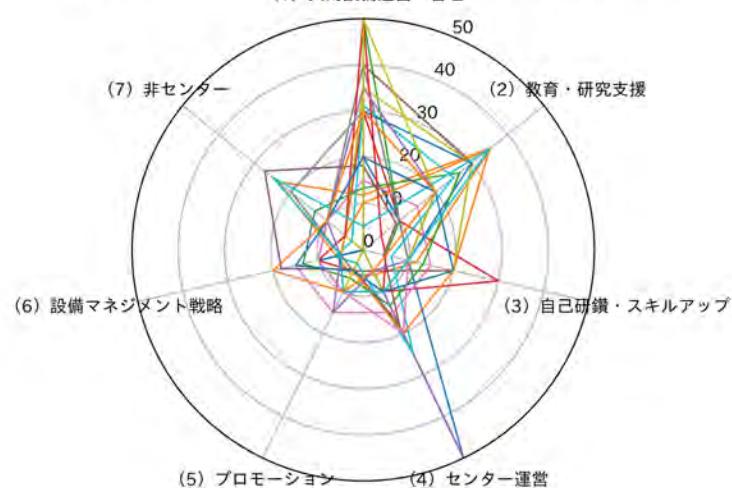
# エフォート

教員

技術職員に求めるエフォート

## エフォートパターン1\_教員（専任）（50以上の値を置き換え）

(1) 共用設備運営・管理



令和7年機器・分析センター協議会総会・シンポジウム 2025年10月10日

13

## 8. パネルディスカッション

「研究基盤エコシステムと大学改革 — トップと現場が交わる“本音の議論”」

参加者：熊谷加奈子氏（文部科学省研究振興局 大学研究基盤整備課 課長補佐）、大場亮氏、那須保友氏（岡山大学学長）、得字圭彦氏（帯広畜産大学 共同利用設備ステーション長）、栗原靖之（協議会会長・横浜国大）、三隅将吾氏（協議会副会長・熊本大学）

### 1) パネルディスカッションの目的

本セッションは、午後の4つの講演を踏まえ、

大学の未来をどう描くか  
研究基盤エコシステムをどう構築するか  
技術職員・センター教員をどう位置付けるか  
文科省・大学・現場はどう連携していくか

を、率直に議論する場として設定された。特に、今日ここにいる参加者が「最初の一歩」を踏み出せるようにすることを目的とした。  
司会は冒頭で、全国に広がる大学の置かれた状況や政策文脈を整理しつつ、「この議論が、現場の再生力を引き出す契機となることを願う」と述べた。

### 2) パネリストの総括コメント

まず、パネリストから、午後の講演全体を踏まえた“2分コメント”が行われた。

熊谷加奈子氏

現場の熱量の「差」に対する強い危機意識  
全国を回って実感しているのは、同じ制度・同じ機会が与えられても、大学ごとに“浸透の速度”がまったく違うという事実。  
JPEAKSで同じ条件を与えて、劇的に変わる大学と、変わらない大学がある  
「制度の説明を受けたかどうか」ではなく「本気で取り組もう」と思う現場の数が決定的に違う  
改革を進める大学は、「政策文書の読み込み」「学長と現場の対話」「技術職員の自走」が共通していると述べた。

那須保友氏

「研究基盤はアパートの角（かど）が全てそろっている状態」

研究基盤の整備は、組織文化の隅々まで影響する「構造そのもの」で“アパートの角が1つ欠けているだけで、全体が歪んで見える”という比喩を用いて、組織の基本構造（人事・評価・技術・データ）が揃っていないなければ、部分的な投資は効果を生まないと指摘。

若手の意識改革が大学を変える

「文書を読むところから変わる」

「若手職員・若手技術職員が“自分の仕事の意味”を語り始めると、変化が加速する」と、現場の自走を重視した。

得字圭彦氏

JPEAKS や卓越大学制度の「高さ」を実感

大規模大学は“山の頂上”から議論している

北見工業・帯広畜大は“麓から取り組んでいる”と例え、地方大学にとっての“ちょうどよいステップ”が必要と述べた。

外部評価が変革を後押しする

帯広との連携、外部評価、ミニマルな改善を重ねることで、小規模でも確実に変化できることに言及。

大場亮氏

技術職員の大型育成の必要性

研究基盤エコシステムの成否を握るのは、設備ではなく 人材（技術・事務）であると明言。コミュニケーションの質が大学を変える組織の“目的”と“現場の行為”が一致している大学は強い  
そのために、対話の場の設定が極めて重要と述べた。

### 3) 大学の未来像をめぐる議論

パネル後半は、会場（センター長・技術職員・教員）からの質問を起点に、大学の未来像をめぐる議論が深まった。

質問1 大学のカラー（ミッション分化）をどう決めるか？」

文科省の視点（熊谷氏）

大学は「すべてを万能にこなす時代」ではなくなった  
卓越・JPEAKS は“目的ではなく結果”  
ミッションを軸に 大学が自分の強みと領域を選びにいく時代

#### 大学側の視点（那須学長）

カラーリング（機能別分化）は“トップが決める”のではなく  
“現場との対話の中で自然に浮かび上がる”  
岡山大学では、学長自らが 部局ごとに出向き説明し、議論  
を繰り返した

#### 質問 2 「技術職員の役割は“研究支援”か“技術専門職”か？」

#### 大学現場（会場）

技術職員が研究支援に偏りすぎると、技術研鑽の時間が確保  
できない  
一方で、研究者は「技術支援」を求めていいるというジレンマ  
が共有された。

#### 文科省（大場氏）

技術職員は“支援者”ではなく “研究基盤の担い手”と位置付  
けるべきだと強調。  
技術職員評価に「基盤強化」を入れた松本案（フォートレー  
ブル）を政策側として「非常に有効」と評価した。

#### 質問 3 「技術職員の質保証（認定制度）は必要か？」

#### 会場

学会系や NMR クラブの認定のような“ミニ認定”が実効的  
“全国統一資格”はまだ時期尚早  
まずは 分野ごとのコミュニティが自然発生的に認定制度を  
作るべき

文科省（大場氏）

文科省としては“必須条件”とは考えていないが、クオリティ  
を上げる手段として非常に重要  
「強制」ではなく「現場発」で進むのが望ましい

#### 4) 大学の将来像：トップと現場はどう交わるべきか

議論の核心は、“大学改革の主体は誰か？”という問い合わせだった。

執行部の見解（那須学長）

大学は「心理的安全性 × 自走」が揃うと一気に強くなる  
若手が「自分のミッション」を語り始めることが最も重要  
経営層がすべてを決めるモデルはすでに限界  
トップは“背中を押す役”、現場が“動く役”

文科省の見解（大場亮氏）

大学改革の本質として大学の「目的性（Purpose）」が明確で  
ないと動きが止まる  
技術職員・事務職員は“ナレッジワーカー”であり教員との上  
下関係で語られる時代は終わった  
改革は 対話 → 可視化 → 共有 → 行動 の順で進む

#### 5) 会場との双方向議論：現場の“本音”と“未来志向”

質問4 「少人数大学は、どこから手を付ければいいか？」

那須学長

“最初の一歩”は 外部評価 または 小さな分野コミュニティ  
の立ち上げ  
小規模大学は文化が浸透しやすい  
「動き出した大学」はすぐに変わる

得字教授

帯広はまさに“小さな一歩”の積み上げで変わった

ステーション会議・アンケート・外部評価が文化形成を後押しした

質問5「技術職員はどう“見える化”されるべきか？」

文科省の見解

スキルスタンダード策定  
研修体系（TC カレッジなど）  
フォートテーブルの活用  
大学側の見解  
マイスター制度  
学長認定  
共同研究成果に名前を出す“可視化”の仕組み  
NMR クラブのような“分野別コミュニティ”モデルが機能的

6) 議論の締めくくりに、会長から「研究基盤は大学のエンジンか？」という問い合わせが投げかけられた。

文科省（大場氏）

「必須条件とは言わないが、強い大学は例外なく基盤が強い」  
“エンジンではない”という言い方もできるが、実際にはエンジンを強くしないと大学は前に進まない

各大学

大学の教育・研究を動かしているのは技術職員 × 事務職員  
× データ基盤 × 組織文化

従って研究基盤は大学のエンジンであるという共通理解でパネルはまとまった。

7) 最後のまとめ

パネル全体を通して最も重要だったのは以下の5点である。

- ① 研究基盤は大学改革の中心である
- ② 技術職員・事務職員は“ナレッジワーカー”である

- ③ 大学はミッションに基づき「カラー」を明確にする
- ④ 質保証の仕組み（認定・外部評価・スキル標準）が鍵
- ⑤ 変革は“最初の一歩”を踏み出す勇気から始まる

パネル終了時、会場は“前へ動く空気”に満ちており、改革の主体は現場であるという共通認識が共有された。

## 「令和 8 年度 国立大学法人機器分析センター協議会 総会・シンポジウム開催案内」

大阪大学コアファシリティ機構・唐牛譲准教授

来年度は大阪大学を開催校として、令和 8 年度の総会シンポジウムを開催すると公式に発表。

### 開催日時と概要

開催日：2026 年 10 月 9 日（金）

開催地：大阪大学「中之島センター」10 階

大阪大学には 3 つの主要キャンパスがあるがいずれも 宿泊施設や滞在機能が限定される（“野宿が少ない”という表現）ため、今回はキャンパス外の会場を選定した。

この日程は公式決定であり、全国の機器分析センター関係者に早期周知を行う目的で発表された。

### アクセス案内：大阪への主な交通手段

参加者の多くが他地域から移動することを想定し、大阪へのアクセス方法が説明された。

飛行機の場合は、伊丹空港（大阪国際空港）が主要玄関口。

大阪市内までアクセスが良い。

新幹線の場合は新大阪駅を利用するケースが最も多い。

### 会場までのアクセス

大阪駅から徒歩 25 分ほど

電車利用なら約 10 分でアクセス可能

座席数は 約 150 席弱（今年の参加者数を考えると立ち見の可能性あり）

中之島センターは大阪中心部の利便性の高い立地であり、全国からの移動が容易である。

#### 懇親会会場

リーガロイヤルホテル「サロン・アゴラ」

中之島センターから 階段で 1 フロア降りた場所 にある、リーガロイヤルホテル直結の サロン・アゴラ を懇親会会場として確保。

#### 特徴

ピアノが設置されており 「自由に使ってよい」とのこと

「日頃練習されている方はぜひ披露してほしい（唐牛先生）」と述べ、大阪大学からは江口氏が現在“絶賛練習中”と紹介し、会場が和やかに盛り上がった

#### 大阪観光案内

大阪城

通天閣

USJ（ユニバーサル・スタジオ・ジャパン）

万博記念公園（吹田キャンパス近く）

大阪唯一の世界遺産：百舌鳥・古市古墳群

さらに、「来年は“万博の跡地”になっているかもしれない」という軽いジョークもまじえ、会場が笑いに包まれた。

#### 最後のメッセージ

「来年 10 月 9 日、大阪でお待ちしています」という力強い呼びかけ

全国のセンター関係者に向けた心温まる歓迎メッセージで締めくくられた

# 2026年度 機器・分析センター協議会総会、 シンポジウム

## 10月9日(金)開催 大阪



箕面キャンパス  
吹田キャンパス  
WPI Osaka University  
iFReC

豊中キャンパス

伊丹空港

新大阪駅

中之島センター

アクセス

JR新大阪駅 タクシー約20分  
JR大阪駅 徒歩約25分 タクシー約10分  
京阪中之島線 中之島駅 徒歩約5分  
阪神本線 福島駅 徒歩約9分  
JR東西線 新福島駅 徒歩約9分  
JR環状線 福島駅 徒歩12分

大阪空港・関西空港からはJR大阪駅まで直通バス有

# 大阪大学 中之島センター



## 10F 佐治敬三メモリアルホール

このホールは阪大同窓生で元サントリーニー会長の「故 佐治敬三氏」のご遺族からご寄付頂いたことから「佐治敬三メモリアルホール」と命名されています。

## 懇親会会場



## 中之島センター9F

### リーガロイヤルホテル大阪ヴィニエットコレクション直営 サロン・アゴラ

上質な美術品とサービスが創り出す、  
日常と切り離されたラグジュアリー空間

<https://www.rihga.co.jp/osaka/restaurant/list/salon-agora>



## 2026年度 機器・分析センター協議会総会、 シンポジウム

令和8年10月9日(金)

大阪でお会いしましょう。

おわり

事務局アナウンス：アンケートのお願い

案内後、協議会事務局より、回答協力のお願いがあった。

総会アンケート

Google フォームで実施

資料の最後のページに QR コードを掲載

定点アンケート（例年実施）

各機関の窓口担当にメールで案内

研究基盤整備・運用状況を継続して把握するための重要施策

閉会

最後に司会より、令和 7 年度シンポジウムが無事終了したことが宣言され、  
参加者への感謝の言葉とともに閉会となった。

# **アンケートへのご協力のお願い**

## **1. 令和7年度総会・シンポジウムのアンケート**

総会議事資料の最終ページや会場内に、本総会と午後のシンポジウムのアンケートへのリンク（QRコード）を案内しております。シンポジウム終了後、是非、回答をお願いいたします。

アンケート締切 10月24日（金）

アンケートサイト URL: <https://forms.gle/Ye8cV7wcTqTriq2A9>



## **2. 令和7年度機器・分析センター協議会アンケート (定点アンケート)**

毎年実施している機器・分析センター協議会アンケートも実施いたします。詳細は各機関の窓口担当者の方に電子メールで連絡致しますので、是非、回答をお願いいたします。

アンケート締切 11月14日（金）

アンケートサイト URL: <https://forms.gle/F4dnPWqDvcGbAcHv5>

## 幹事校及び総会開催校履歴

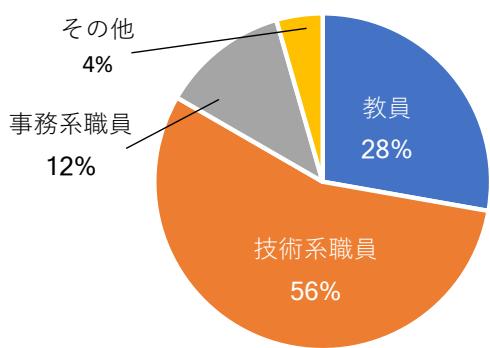
回	開催年度	会長校 (総会開催校)	副会長校	幹事校1	幹事校2	備考
1	平成9	埼玉大	千葉大	筑波大		
2	平成10	千葉大	筑波大	横国大		
3	平成11	筑波大	横国大	埼玉大	千葉大	4校体制
4	平成12	横国大	横国大	豊橋技大	筑波大	
5	平成13	埼玉大	豊橋技大	千葉大	筑波大	
6	平成14	豊橋技大	千葉大	名工大	千葉大	
7	平成15	千葉大	名工大	筑波大		3校体制
8	平成16	名工大	筑波大	群馬大		
9	平成17	筑波大	群馬大	岐阜大		
10	平成18	群馬大	岐阜大	宮崎大		
11	平成19	岐阜大	宮崎大	神戸大		
12	平成20	宮崎大	神戸大	琉球大		
13	平成21	神戸大	琉球大	岡山大		
14	平成22	琉球大	岡山大	富山大		
15	平成23	岡山大	富山大	農工大		
16	平成24	富山大	農工大	宇都宮大		
17	平成25	農工大	宇都宮大	大分大		
18	平成26	宇都宮大	大分大	電通大		
19	平成27	大分大	電通大	室蘭工大		
20	平成28	電通大	室蘭工大	岩手大		
21	平成29	室蘭工大	岩手大	千葉大		
22	平成30	岩手大	千葉大	横国大		
23	令和1	千葉大	横国大	愛媛大		
24	令和2	幹事会 (オンライン)			幹事会制	
25	令和3	横国大 (オンライン)				
26	令和4	愛媛大				
27	令和5	鳥取大				
28	令和6	新潟大				
29	令和7	長崎大				

令和2 年度以降は、総会開催校を記載

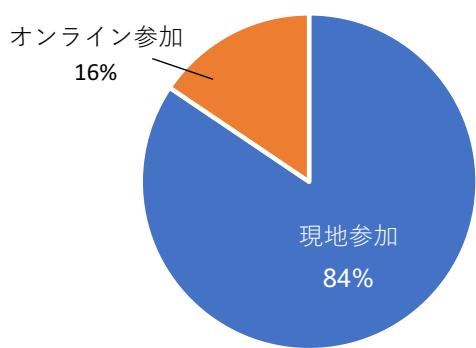
令和2 年度・3 年度は、新型コロナウイルス禍によりオンライン開催

# 令和7年度 機器・分析センター協議会 総会・シンポジウム アンケート

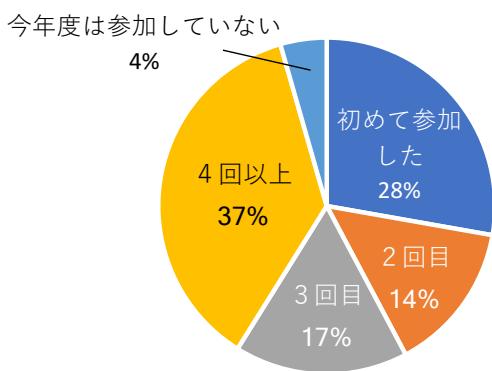
参加者の職種



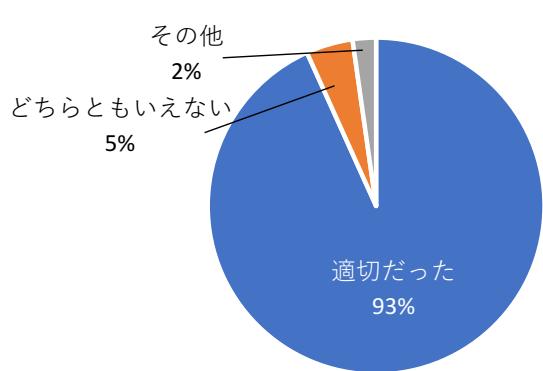
参加方法



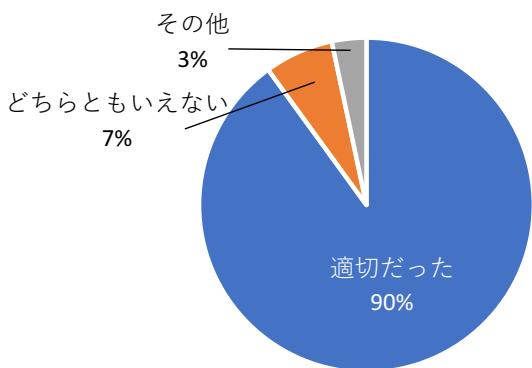
総会の出席回数



議事進行



活動報告



総会に関するご意見

報告資料は時間の都合上見ておくよう説明がなさましたが、役員の方々には一年間ご尽力頂きましたので短くポイントのみでもご報告頂けるとよいのかと思いました。

委員会報告は来年以降も事前に資料を配布して、当日は質問を受け付けるという形が良いと思います。

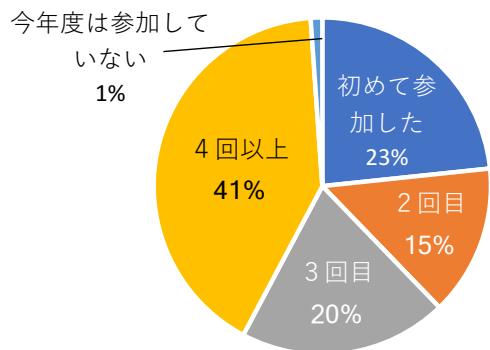
今年は資料配布のみで説明はなかったので（どちらともいえない）。

読みやすかったと思います。

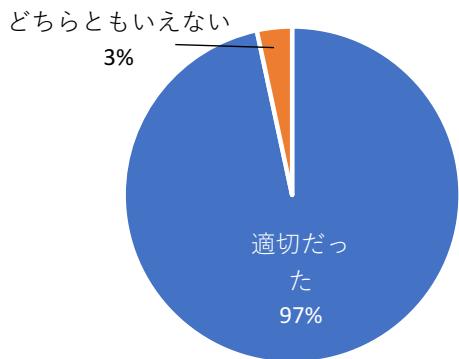
連休は避けてほしい 宿泊取りにくい

もう少し後がよい。後期が始まつてすぐは忙しいし、連休の直前は宿が取りにくい。昔は1月だった。

## シンポジウムの出席回数



## シンポジウムのテーマ

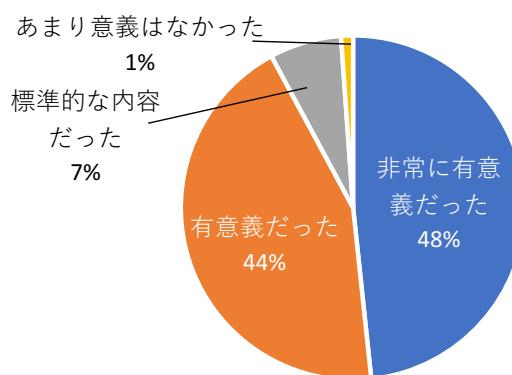


## テーマに関するご意見

難しい言葉でのテーマだと感じる。わかりやすいテーマの方が、明確な議論ができるのではないかというか？同じようなことを何度も行っても問題ないかと思うので。

シンポジウムのテーマと、各講演の主題と、パネルディスカッションのテーマがそれぞれ関連しておらず、まとまりがないと感じました。

## 講演1 文部科学省 研究振興局 大学研究基盤整備課 課長補佐 熊谷 果奈子氏 「国立大学法人等の学術研究を取り巻く状況について」



## コメント

不勉強のため、わからない用語がありました。公開情報を確認したいと思います。

学内共用から地域共用への期待をされていることは、本学が取り組んでいることと共通していることを再認識できました。

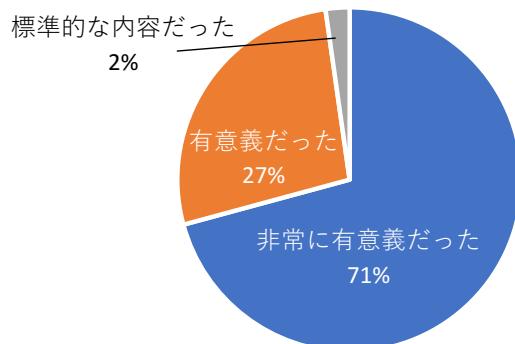
言いたいことはなんとなくわかりました。大学や技術職員に言及はあれど、じゃあどこまで実現可能性があるのか。また、大学執行部はその方向にしっかりと舵取りをしていくのか。日本の高等教育が目指す方向をそろえているのかが疑問。特に国立は、補助金などもらうので、その評価などあってもいいかなと。

戦後の護送船団方式批判されて、方針変換した文科省が、「日本全体の底上げを図る」と言い出したことには、正直驚いてしまった。何がダメだったのかをきちんと総括してほしい。

## 講演2 岡山大学 学長 那須 保友氏

「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業(J-PEAKS)

～社会と大学の変革を実現させる岡山大学の挑戦～」



### コメント

とても分かりやすくお話いただき、興味深いお話を沢山伺えました。不易流行、省みて自分の仕事に活かしたいと思います。

わくわくドキドキできる環境にする、という想いにとても共感しました。私自身の不易流行は何か、改めて考えたいと思いました。

トップダウンで構成員の意識改革に取り組んでいることに対して、大変共感しました。

素晴らしいご講演でした。「ビジョンの無い大学はお金を貰ってラッキーとしか思ってない」

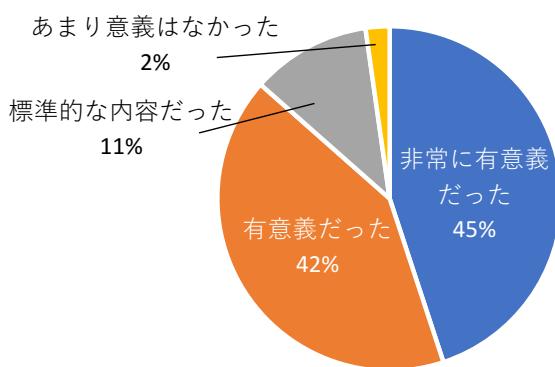
まさに本学がそのような状態です。那須学長に本学で講演していただきたいです。

先進的な取り組みとリーダーシップに関心しました。

## 講演3 帯広畜産大学 共同利用設備ステーション長 得字 圭彦 氏

「やってみてわかった！小規模だからこそその設備共用

～北見工大との連携と外部評価～」



### コメント

大学ごとに異なる特性（地域、規模など）をきちんと理解し、それにマッチした取り組みをする大切さは、どの大学も同じであり、うちはどうなんだろうと考えるきっかけをいただきました。

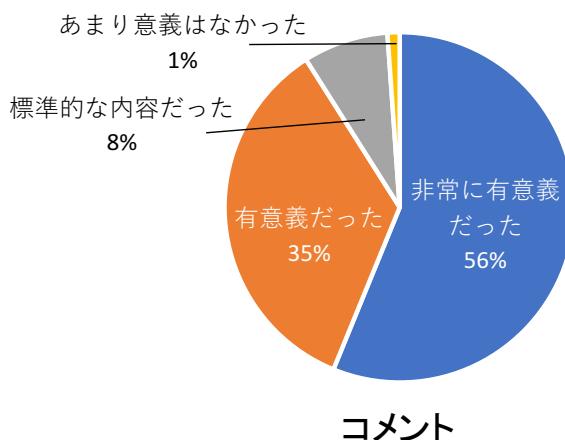
操作方法の動画作成は、人手の少ない本学でも取り入れたいと思います。

帯広畜産大と北見工大という異種交流ならではの広域連携は距離の壁を超えるのだと思う。学際化のキーワードが広域連携のポイントなのだと思う。似た距離感である室蘭工大一北大においては移動時間と頻度を天秤に、同じ理工系として基盤設備を所有するメリット・デメリットを考えてしまう。

「小規模だからこそ」の取り組み方法をもう少し示して欲しかった。

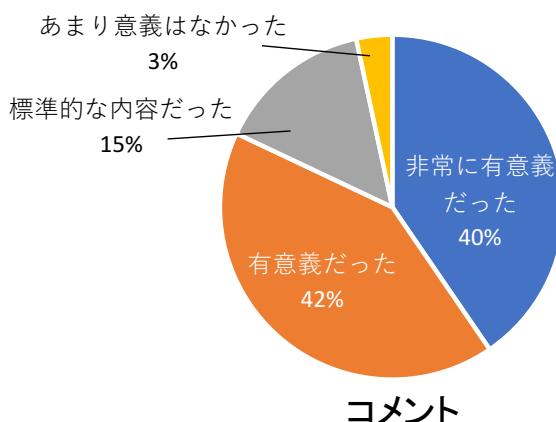
広報的な点はすごくうまく進んでいて、その点は勉強になった

## 講演4 文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課 人材政策推進室 室長補佐 大場 亮平 氏 「研究開発マネジメント人材及び技術職員の 評価、待遇、雇用等人事制度の ガイドライン策定について」



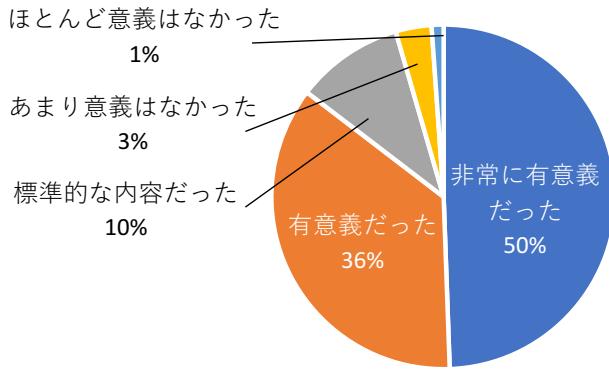
最新の情報を伺えました。ありがとうございます。
ガイドラインの作成はとても大事なことだと思いますが、もう少しゆっくり話してほしかったです。
分析機器OP関係だけではなく、実習工場系の加工・制作、試作や情報センター系など、教育・研究のインフラ人材についても考慮したガイドラインが成案となるよう期待します。
文科省としての技術職員の待遇改善への具体的な取り組みを示して欲しかった。
マネジメントに関しては、必要性も感じた。ただ、技術系で入っている人で運営を特に役職もなく行っている大学もまだまだあるので、大号令で一斉に変わると面白いなと思いました。技術系の人でマネジメント能力がない人は多くいるので、今後すみわけが必要かなと。

## 報告 佐賀大学 森 加奈恵氏、宇都宮大学 松本 太輝氏 「アンケート調査結果とエフォートテーブルの提案」について



エフォートテーブルは参考にさせて抱きます。
センター教員の役割と評価、業務と研究者としてのエフォートは課題です。私は技術職員ですが専任教員ポストが失われて以来センター運営の中核を担わざるを得なくなりました。センター運営業務の負担は関係者であれば解るところですが、大学の教育・研究インフラであるはずの基盤的センターとしての位置づけをより明確にしないと関わる教員が報われません。
マネジメントは人を管理することです。センター運営に関わること=マネジメントではない。
グラフの使用が意味不明。発表資料作成の技量向上は必要。技術職員のみならず、社会人として必要な技量とは思うので鍛えて欲しい。ただ、ダブルチェックはしていると考えられる状況ではないかな?と思っているのだが、それで修正が入っていないのであれば、問題点が多い。
クリーンの文字が小さく、内容がよく読めませんでした。資料を配布した方が良いと思います。
貴重なアンケート結果の公開をありがとうございます。

## パネルディスカッションについて



## コメント

自熱して非常に面白かったです。

他大学、他機関様の取り組みなど、ご担当の方に直接伺うことができました。

私は普段、自分が担当する機器室のことに注力しているため、これから先の大学、日本の研究基盤というスケールのお話しを聞くことは新鮮であり、パネラーのみなさんの熱量にも圧倒されたような気持になりました。ただ、同時に他人事ではなく、そこに携わる1人として、何ができるんだろうと真剣に考えようという気持ちにもなりました。

トップダウン・ボトムアップどちらを選択した場合でも、現場を知ることの大しさが伝わりました。

少子化という切り口から始めたはずなのに、最終的に議論が別の方に進み、結果的に「少子化」の問題はどうなったのか、何も解決しないままに終了してしまった。

あまりに酷い内容だったので、この協議会とは縁を切ろうかとも思った。

テーマが広域なので、集約できていないと感じられた。何を質問したらいいのかも考えるのが難しい。もう少しわかりやすいテーマであればよかったかなと。

座席側からディスカッションに適さない発言があったことが、非常に残念だった。

冒頭に掲げたテーマがシンポジウムのテーマと一致しておらず、さらに各講演者に求めるコメントもテーマとは関連しないもので、議論の方向が全くつかめませんでした。会場からの意見を求めるやり方も、安っぽい「煽り」になっており不快でした。この傾向は以前から見られており、せっかくのシンポジウムの価値を下げるばかりなので、この程度の内容ならばやらない方が良いと思います。

知の総和という観点から。今後技術職員人材の確保が難しくなることが推測されます。多くの装置に広く浅く携わる私のような存在も重要かと感じました。また、この様な薄い層を地域あるいは全国レベルで束ねることは（情報共有）国立大学法人グループの技術職員の技術力の底上げになるでしょう。その為にも全国レベルの技術職員図鑑は必要かと思います。

## センター協議会の活動について

### コメント

今回のシンポジウムの当日資料をダウンロードできるようにしていただけるとありがたいです
数年ぶりの参加となりましたが、技術職員への期待が高まっていることを肌で感じ、身の引き締まる思いでした。改めて、自身の役割と責任を見つめ直す良い機会となりました。
担当職員さんに負担がかかるのは申し訳ないのですが、ポスター内容をオンライン参加者もわかるようにしていただけたらよかったですかなと思いました
初めての参加しました。運営に携わっていただきました全ての方にお礼を申し上げます。ポスター発表は大変盛況で、気になるポスターのお話を全部伺うことはできませんでしたが、大変参考になりました。初参加で意見を書くのはとても恐縮なのですが、参加者限定でポスターを閲覧することができるサイトがあるとよいなと思いました。開催日より前に閲覧することができると、更に有意義な対話ができるのではないかと思いました。（既にありましたら大変申し訳ございません）
この業界全体の底上げに期待します。
貴重な機会をいただきありがとうございます。
数年ぶりの参加でしたが、様々な情報を得ることができました。特にHPの充実ぶりには大変驚きました（Discordの存在を初めて知りました…）。引き続き、よろしくお願ひいたします。
引き続き、センターの役割を広報し基盤施設として確立できるようご尽力を賜りたく思います。
技術人材委員会の活動は大変素晴らしいとおもいます。今後ともよろしくお願ひします。シンポジウム演者の方々のスライド資料を共有頂けると嬉しいです。ポスターセッションで発表された各機関の取り組みのポスター内容について、数年前の技術職員会議のように資料をまとめて配布頂けると大変助かります。
会場が椅子のみの設営だったため、安定した状態で筆記するのが難しい状況でした。
この度は大変お世話になりました誠にありがとうございました。
不易流行で進めてください。
難しいねえこの会。意識や現状認識に差がありすぎる。コアファシリティ事業を実施している大学とそれ以外で。この差を埋めるように取り組むのか、あるいはもう諦めるのか。
引き続き、よろしくお願ひいたします。
収容人数の都合で仕方ないかもしれません、今回の会場は机もない椅子で詰めて座らねばならず、長時間話を聞くのが少し大変でした。来場者数の見込みが立たないのであれば、「各機関??人まで」などの制限を考えても良いのではないでしょうか？
事前に資料を送ってほしい
そろそろ外部連携、特に機器メーカーとの協業を検討して欲しいです。人機一体という言葉が出てきました。「人」に関する議論は、文科省のガイドラインが出る見通しで、ひと段落かと存じます。（もちろん各大学でどう落とし込んでいくという議論は必要だとは思いますが。）今後はより使いやすい機器、壊れない機器、高性能な機器を目指して、機器メーカーとの協業が必要になってくるのではないでしょうか。
いろいろと政策的な情報を得ることが出来て有意義だった。また、現場レベルで交流できて、装置の維持のための有益な情報を得ることが出来た。
よかったです。

ご協力いただきありがとうございました

令和7年度 国立大学法人 機器・分析センター協議会  
総会・シンポジウム 報告書

発行日： 令和8年1月19日

発行者： 国立大学法人 機器・分析センター協議会

URL： <https://jcrea.jp/>

連絡先： kikikyogikai@gmail.com

本報告書ファイルの無断での再配布はご遠慮ください。