

## 名古屋工業大学技術グループの現状と将来構想

名古屋工業大学 技術グループ 技術企画チーム 玉岡 悟司

### 【はじめに】

名古屋工業大学技術部は、平成 5 年に当時の学科をベースとして組織化された（第 1 期）。法人化 1 年後の平成 17 年 4 月に組織が全面的に改組され、工学部としては全国に先駆けて技術課長、技術主幹が新設された（第 2 期）。その後、平成 20 年 4 月には、これまでの 1 課 3 班から 1 部 3 課体制となり、新たに技術部次長と主任技術専門員が新設された（第 3 期）。現在は名称が変更され、部が「グループ」、課が「チーム」となった。本報告では、技術組織の構成、組織運営、若手の育成などについて報告する。

### 【組織の構成】

名工大技術グループの組織図を図 1 に示す。副学長兼任の技術グループディレクター (GD) の下にアシスタントグループディレクター (AGD: 次長職) が設置されている。チームは「技術企画」「研究基盤」「共同利用」の 3 つで構成され、チームリーダー (TL: 課長職)、サブチームリーダー (STL: 主幹職) が設置されている (研究基盤 TL は AGD が兼任)。技術職員が技術長などの技術職員特有の位置付けではなく、AGD や TL のように事務職と同じ職位 (同格) であるため、事務職員からの対応も従来の技術長と比べて大きく変化した。第 3 期以降には技術的な専門職として主任技術専門員も新設された。これらの格付と職務内容を表 1 に示す。

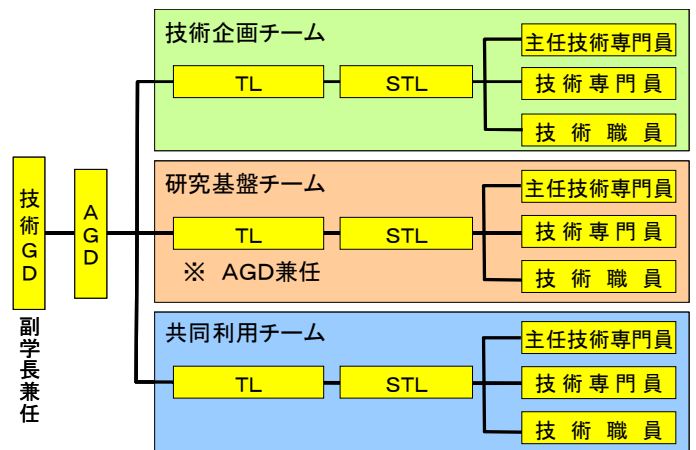


図 1 技術グループの組織図

表 1 技術職員の格付および職務内容

<b>アシスタント・グループ・ディレクター・AGD (次長職)</b>	
格付	6 級相当 管理職手当 (15%程度) 学長選挙投票権
職務内容	AGD は、上司の命を受け、部の事務を調整するほか、特定の事項を担当する。
<b>チームリーダー・TL (課長職)</b>	
格付	5,6 級 管理職手当 (15%程度) 学長選挙投票権
職務内容	TL は、その課の業務を総括し、及び処理するとともに、技術職員の技術的指導、育成等を行う。
<b>サブチームリーダー・STL (主幹職)</b>	
格付	4,5 級 管理職手当 (12%程度) 学長選挙投票権
職務内容	STL は、上司の命を受け、課の業務を調整するほか、高度の専門的知識又は経験を必要とする業務を処理し、技術職員の技術的指導、育成等を行う。
<b>主任技術専門員 (旧技術専門官相当職)</b>	
格付	4,5 級 超過勤務手当
職務内容	主任技術専門員は、特定の分野について、極めて高度な専門的技術及び専門的知識を必要とする技術的業務を直接処理する。

### 【組織の運営と若手の育成】

名工大技術グループではチームだけではなく、各チームを横断する形で技術ユニットを設置し、全学的な技術業務を行う専門的な技術集団として位置付けられている（図2参照）。技術ユニットは自由度が大きく、新設や増減、改廃などは容易に行うことができる。また一人の技術職員が複数の技術ユニットに属することも可能である。管理を主体とする「チーム」と運用を主体とする「ユニット」が並存しているのが名工大技術グループの最大の特徴である。ユニットにおける共同的な技術業務を通じて、ベテラン職員から若手職員への技術の伝承・継続ができる環境を整備している。

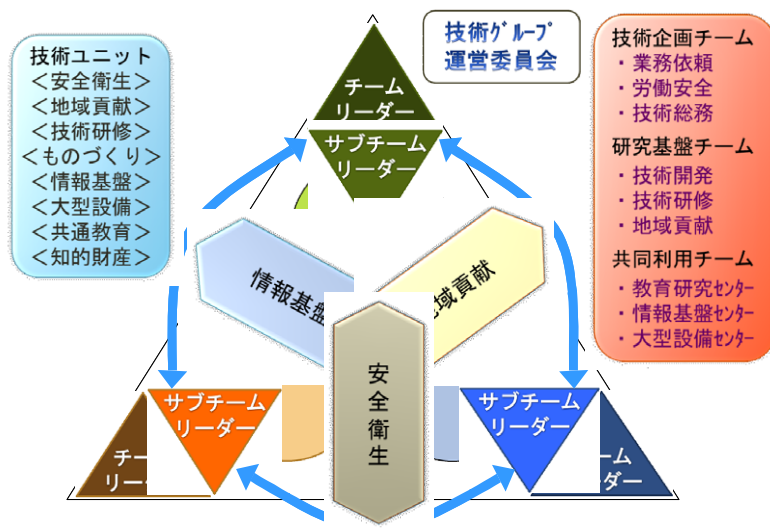


図2 チームとユニットの関係

評価については、技術グループ独自の「業務評価シート」を明示することで技術グループの目指すべき方向が明確となり、個々の技術職員がどのような業務をすれば良い評価となるのか一目で解るようになっている。また若手職員に対して、技術研究会や技術講習会などへの発表・参加の奨励や先進的取組みを行っている大学の技術組織の方を招聘して学内で講演してもらうなど啓蒙活動も積極的に行っている。

### 【技術職員の採用と全学技術業務の重点化】

平成18年度から22年度までの5年間にわたる人件費削減計画では、教員、事務職員、技術職員ごとに人件費が年1%削減されることが決められた。技術グループではこの計画に沿って、退職者の状況を鑑みながら新規採用者の試験分野を決めている。また新規採用者の配属は、共通技術部門（ものづくりテクノセンター、大型設備基盤センター、情報基盤センターの3センター）のみであり、学科や研究室への配置は行っていない。

これまで研究室や学科の業務のみを行ってきた技術職員については、全学的な技術業務へ徐々にシフトしていくように「二部局兼任化」も推進してきた。技術業務の兼任化は、法人化によって業務量が増大する中、限られた人数で対処するためのひとつの有効な手段と言えよう。技術グループの基本方針は「全学技術業務の重点化」であり、この方針に沿って採用・異動（兼任化）を行っている。

### 【まとめと今後の課題】

上述したように、3チーム体制と技術ユニットの設置で技術組織としての形態はほぼ完成したことになる。職位についてもAGDを筆頭とする「管理職ライン」と主任技術専門員を筆頭とする「専門職ライン」の2系統が確立した。主任技術専門員は発足して間もないということもあり、現状では必ずしも処遇面での改善にまでは至っていないが、これから職階に相応しい処遇をしていくことが課題である。

また、個々の技術力の強化、継承体制の確立、常駐可能な技術室の整備などソフト面、ハード面にわたって乗り越えていくべき課題も残されている。今後、共通技術部門（センター）が人的・質的に充実していけば、従来から行っている青少年のためのものづくり教育だけでなく、産学官連携の活動や長期にわたる学外の技術研修制度の確立なども積極的に行っていくことができる。

さらに各機関（大学・高専等）において技術部主体の人事ができる体制が整えられれば、ブロックあるいは全国的な規模で技術職員の人事交流へと発展する可能性もあり、これが今後の大きな課題である。