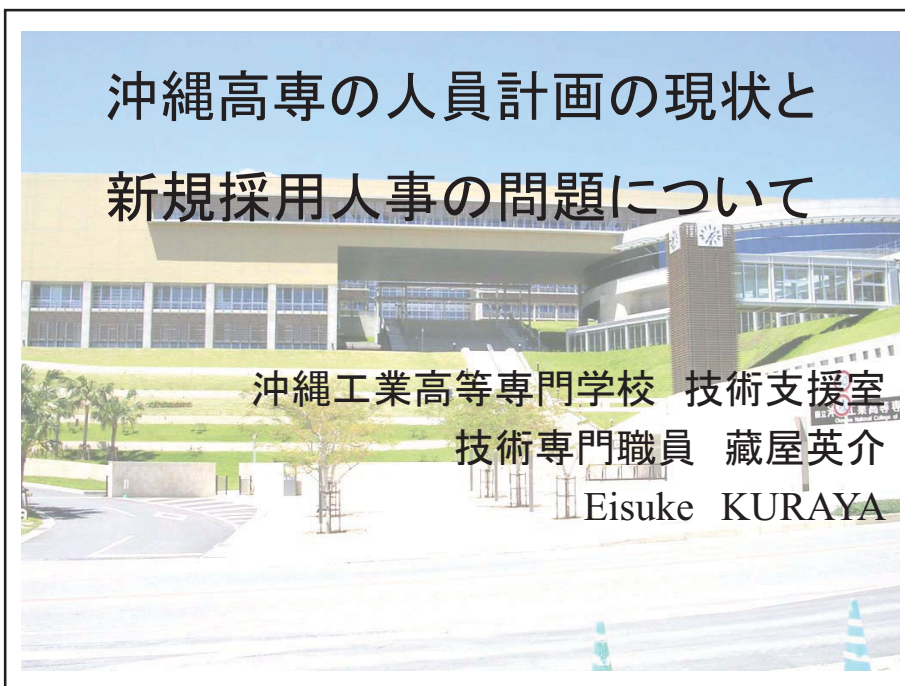
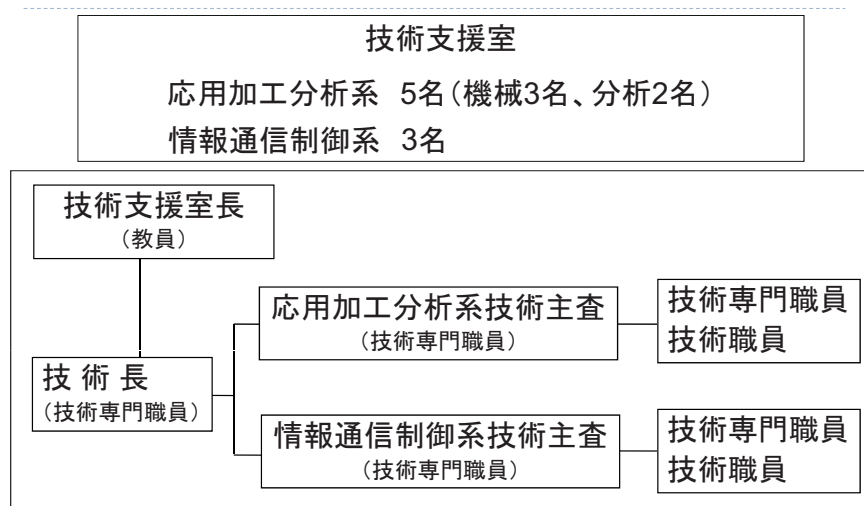


沖縄高専の人員計画の現状と 新規採用人事の問題について



沖縄工業高等専門学校 技術支援室
技術専門職員 藏屋英介
Eisuke KURAYA

組 織 構 成



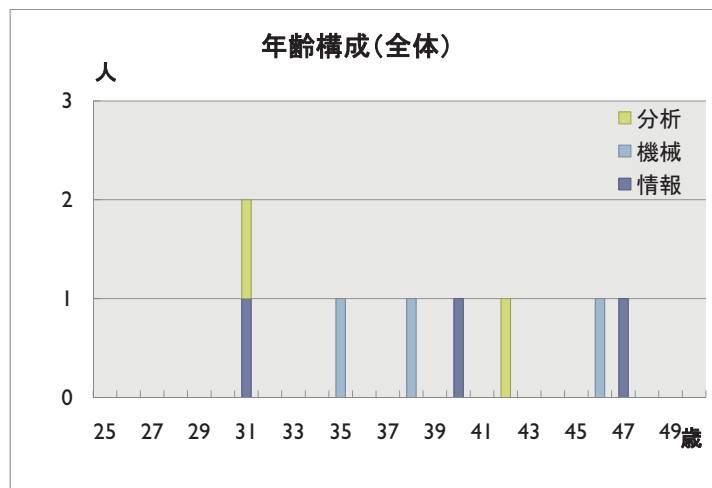
技術支援室の沿革

- 平成16年度 沖縄高専開学
 - 工場系2名、情報系1名の採用(採用、配置換え)
- 平成17年度
 - 分析系1名、工場系2名、電気・電子系1名の増員 (採用、配置換え)
- 平成18年度
 - 分析系1名、工場系1名、電気・電子系1名、情報系1名の増員 (採用、配置換え)
 - 11名の技術職員をもって、「技術支援センター」として組織化
- 平成19年度末
 - 工場系1名退職

技術支援室の沿革

- 平成20年度 1期生卒業
 - 分析系1名採用
 - 「技術支援センター」から「技術支援室」と改称
 - 工場系1名他高専に配置換え(地元高専へ異動希望)
- 平成21年度
 - 分析系1名、情報系1名 事務部へ配置換え(異動希望)
 - 定員11名 → 定員10名 (定員削減)
 - 機械系1名、情報系1名 新規採用を予定するもいまだ決まらず8名で運営
(2名欠員)

技術支援室の年齢構成



人員計画を考える上での背景

▶ 技術支援室の定員

- ▶ 定員10名(定員11名→10名へ削減)
- ▶ 情報系4名 機械系4名 分析系2名
(情報系:情報処理センター+2学科 機械系:工場+1学科)

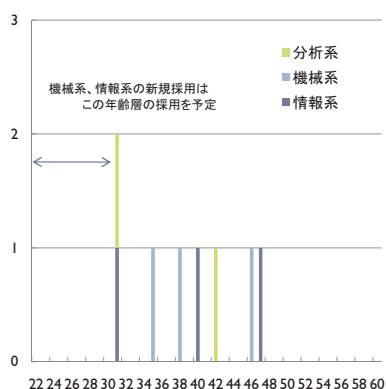
▶ 沖縄高専技術職員の年齢構成

- ▶ 新設校ということもありこれまで中途採用がほとんど
- ▶ 31歳~47歳と40歳前後が中心
- ▶ 各専門分野 2~3名で人員計画を検討しなければならない

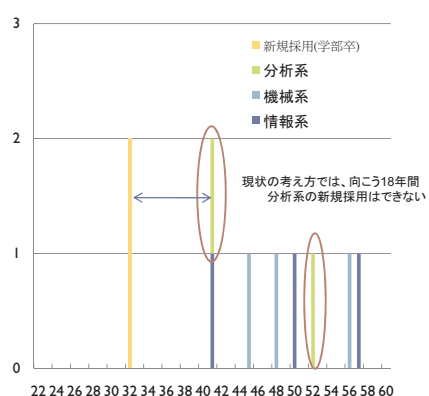


技術支援室の年齢構成と採用計画

現在(2010年)の年齢構成



10年後の年齢構成



新規採用人事のこの一年間の流れ

機械、情報、分析の各系から他高専、他部署へ異動
(定員削減1名、欠員2名)

- ▶ 九州沖縄地区の採用試験合格者から募集
 - ▶ 機械系 合格者全員から本学の採用試験を断られる
 - ▶ 情報系 合格者から数名の採用試験を行い
内定を出す、最終的に辞退
- ▶ 全国の高専、大学からの異動希望の照会
 - ▶ いずれの系も募集なし



異動希望の照会

技術職員の異動希望について（照会）

本校の教育研究及び学校運営につきましては、平素より格別の御高配を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、本校では技術職員の採用を予定しております。

つきましては、下記のとおり照会いたしますので、ご多用のところ誠に恐縮ですが、異動希望者がありましたら、平成21年11月20日（金）までにご回答いただきますようお願い申し上げます。

記

1. 職種・人員 技術職員（化学系） 1名
2. 所 属 技術教育支援センター
3. 職務内容 (1) 化学・生物系の実験、実習及び演習に関する技術支援
基礎化学・分析化学・有機化学・生化学実験、創造実習
及び情報科学など
(2) 化学・生物系工学実験、卒業研究、特別研究等に関する
技術支援
(3) 一般科目の実験に関する技術支援
化学実験など
(4) 実験機器及び実験排水槽の管理
(5) 実験廃液及び廃棄品容器の管理
(6) その他、技術教育支援センターの業務
4. 採用予定日 平成22年4月1日



新規採用人事のこの一年間の流れ

- ▶ 全国の採用試験合格者からの募集
 - ▶ 機械系 応募なし
 - ▶ 情報系 適任者がおらず

いずれも適任者がおらず採用に至っていない

就職難といわれるこの時期に新規技術職員が採用できない



採用できない原因はどこにあるのか？

- ▶ 「沖縄」という地域性のものか？
 - ▶ 他高専からの異動照会も多く、採用に苦勞されているようなので「沖縄」だけの問題ではない
- ▶ 「技術職員」という職種に魅力がないのか？
 - ▶ 九州地区の大学の新規採用は進んでいるようなのでけしてそうではない・・・
- ▶ 高専の「技術職員」に魅力がないのか？
 - ▶ 教育支援が中心、この辺に原因があり？
技術職員の職務内容→研究支援と捉えている？

▶

採用人事に取り組んで見えてきたこと

- ▶ 高学歴化
 - ▶ 九州沖縄地区採用試験合格者の多くは、大学院卒
 - ▶ 博士課程後期の卒業見込み者からの応募もあり

技術職員がポスドクや助教のポジションになってきている？

- ▶ 採用情報がうまく伝わらない
 - ▶ 九州、沖縄という括り
 - ▶ 年度単位での採用情報

年度途中の採用人事の難しさ

▶

採用人事に取り組んで見えてきたこと

- ▶ 公務員志向
 - ▶ 教員採用、他組織の採用試験にも応募しているケース
 - ▶ 公務員採用を希望するも名簿に残っているケース

職務内容の実態を知って辞退

- ▶ 定員に縛られた柔軟性のない組織体系
 - ▶ 技術伝承の機会を逸する組織
 - ▶ 10～20年後、新規技術への対応の難しさ

