

舞鶴高専の現状報告と意識改革の取り組み

～プロフェッショナルか何でも屋さんか～

眞柄 賢一

舞鶴工業高等専門学校 教育研究支援センター

1. はじめに

舞鶴高専の技術職員組織である『教育研究支援センター』では、平成10年度の組織化以来さまざまな変革があった。それは組織的な構成だけではなく、学校創立当初から勤めていた技術職員の定年退職など、内部の人員構成も含む。現在は舞鶴高専勤続10年以上の生え拔きが2名だけとなり、この10年間で総勢12名のほとんどが入れ替わったことになる。本発表は、技術の伝承など負の問題点だけに着目するのではなく、これを意識改革のチャンスととらえ活動していく現在進行形の報告である。

2. 欠員補充

定年退職などによる欠員補充は、どの高専も苦慮されていることと思われる。本校では古くは平成14年、実習工場にて2名の定年退職者と1名の人事異動と一度に3名の欠員が出たときがあった。幸いにして3名の新規採用を確保できたが、新規採用者を工場の学生実習指導に当てても良いか相当の議論があった。2名の定年退職者は半年間非常勤で応援に来ていただいたものの、1名の人事異動分については新規採用者と共に既存の技術職員でサポートした経緯がある。

平成22年から23年度にかけては、定年退職3名と病気休職1名の4名の欠員となったが、定年退職者については最近では再雇用制度が整備され、前述の頃に比べると引き継ぎ名目での技術の伝承はスムーズに行える環境にはある。病気休職者については期間雇用の募集で対応した。

人員構成的には抜本的な改革を行わない限り、自転車操業的な状態が続くものと思われる。

3. 技術の伝承

本校で実施してきたこれまでの内部技術研修は、自身の基礎技術力を向上することが目的ではなく、欠員を既存技術職員で補うという考えのもとで実施されてきた悪いイメージがある。つまり、何でもできる器用な技術職員だけに負荷が集中し、かつ、組織的なケアや手当てが施されないままであった。内容も最新技術を学ぶようなものではない。

前節の人員構成を含め、教室系技術職員の統廃合も検討中である。

4. 意識改革の取り組み

僅かながら配分される支援センターの活動経費を競争資金とし、科研費獲得や自身の基礎技術力を磨くための配分を行なっている。

5. まとめ

世代交代によって生まれた、若い技術者集団ならではの行動力や実行力を今後も生かして、様々な取り組みを行なっていきたい。