

技術職員の在り方と組織化の役割について

平成23年度高速エネルギー加速器機構
技術職員シンポジウム

平成24年1月11日, 12日

広島大学技術センター 勇木義則

はじめに

<組織化について>

組織化は、組織化ありきではなく、課題解決の手段と考える。

組織化は、抱える課題と解決指標を明確にして、継続的に進化させ、それぞれの実態に見合った組織であることが望まれる。

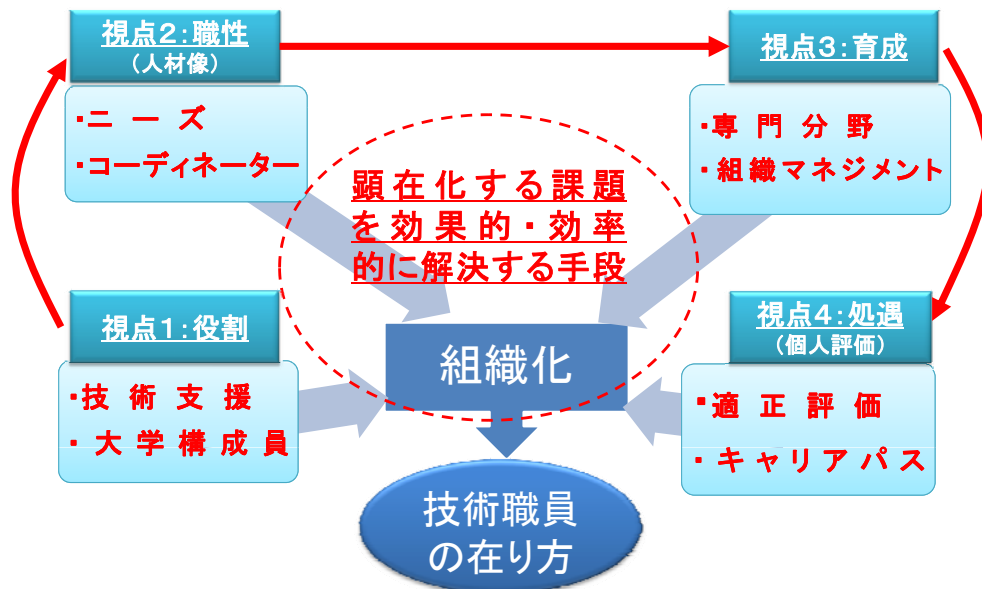
<本日の話題>

- 技術職員の在り方と組織化の役割を考える4つの視点

- 視点1:役割
- 視点2:職性(人材像)
- 視点3:育成
- 視点4:処遇(個人評価)

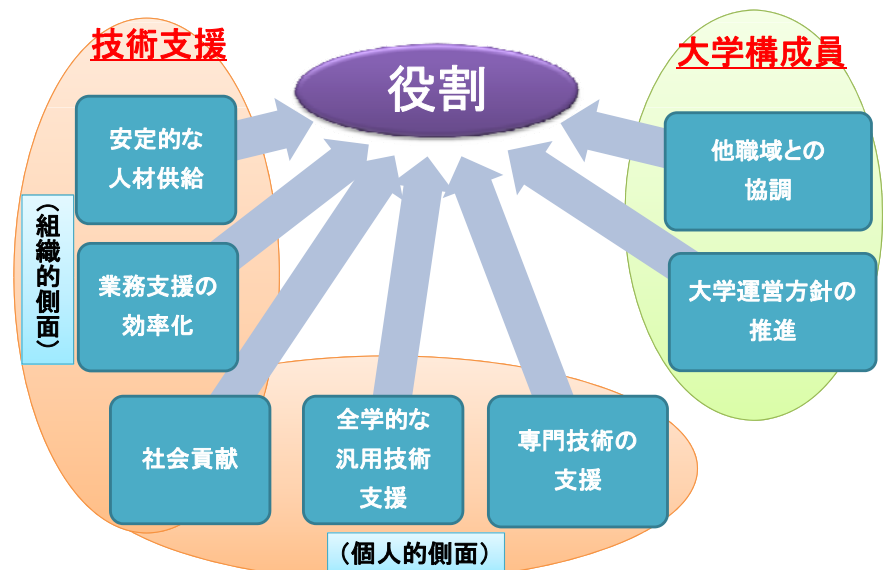
- 組織化の主な取り組み～広島大学技術センターの場合～

技術職員の在り方を考える4つの視点と組織化の役割



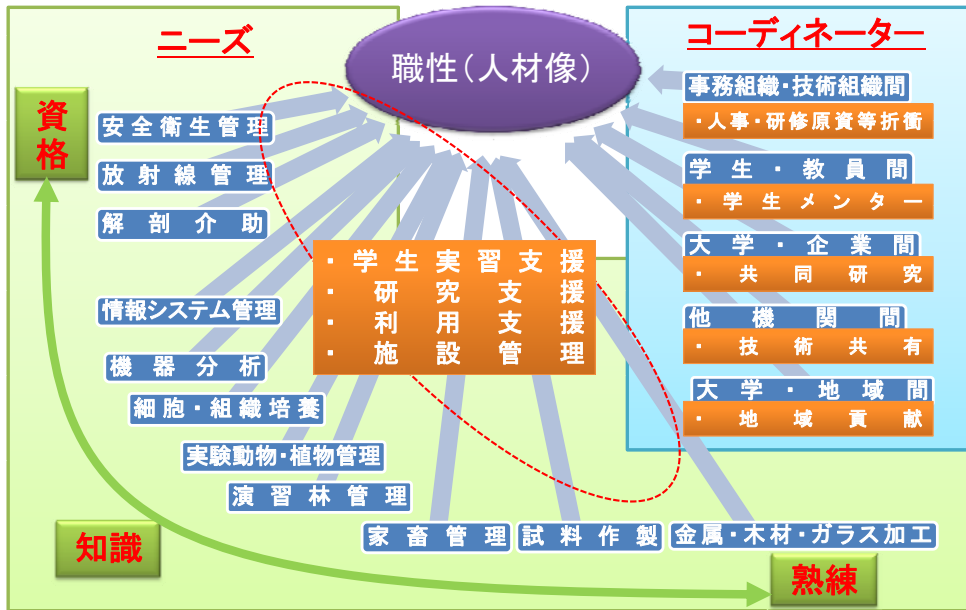
視点1: 役割

～技術支援の視点と大学構成員としての視点～



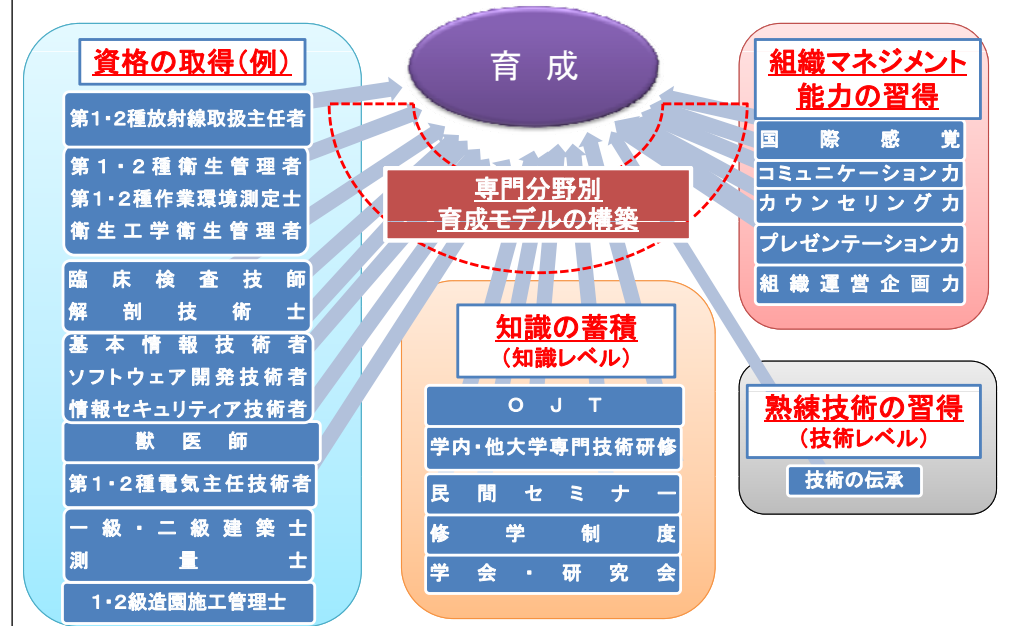
視点2: 職性(人材像)

～ニーズの視点とコーディネーターの視点～



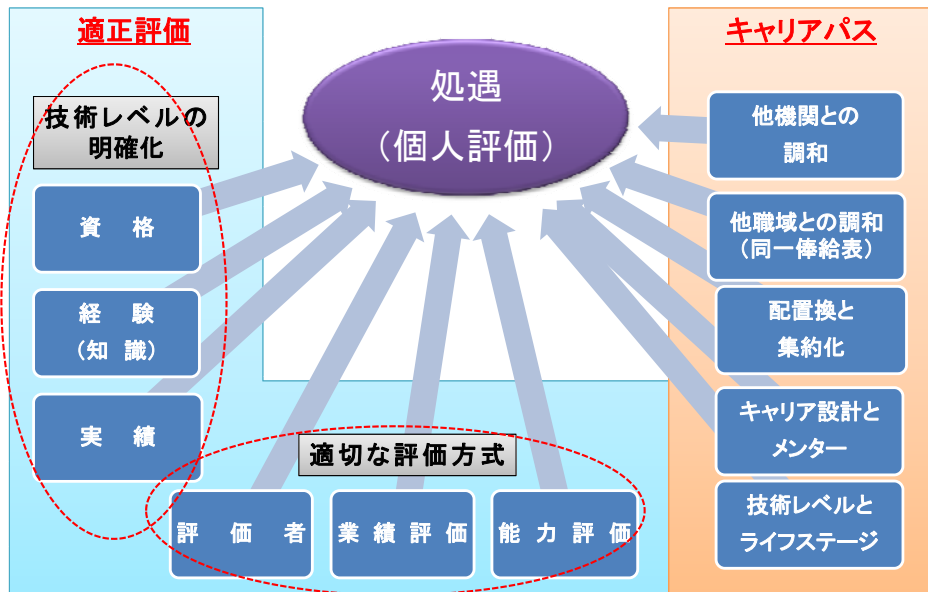
視点3: 育成

～専門分野の視点と組織マネジメントの視点～



視点4: 処遇

～適正評価の視点とキャリアパスの視点～



組織化の主な取り組み

～広島大学技術センターの場合～

役割(専門技術支援と全学の視点に立った組織支援)

- 大学運営方針の推進
- 効率的・効果的な技術支援体制
- 効果的技術の伝承
- 専門技術力の向上
- 全学的な汎用技術支援の拡大
- 研究設備サポート強化への対応
- ものづくり教育強化への対応
- 機能主体の組織構成へ改組
- 運用基本3システムの構築(業務依頼・派遣システム、個人評価システム、人材育成システム)
- 運用実態に見合った規約の整備
- 全学情報セキュリティへの組織的支援

人材育成

- 専門分野ごとの計画的な能力の開発
- 他大学等技術職員との連携
- 部門の学外研修年度計画の実施・定着化
- 中国・四国地区国立大学法人等技術職員代表者会議の設立
- 中国・四国地区国立大学法人等技術職員組織マネジメント研究会の開催
- 専門分野別人材育成モデルを構築中

処遇改善

- 技術職員に見合う評価制度
- 技術職員に見合うキャリアパス
- 職能評価制度への変更(重賞の上司および業務指示者の評価方式、役職の任期制を導入)
- 柔軟な配置換の実施
- 専門分野別キャリアパスの明確化へ着手(前項人材育成モデルとリンク)

おわりに

- 組織の進め方について、経験を元に持論を述べさせていただきました。
- 「はじめに」で触れましたが、組織は継続的に進化すべきものであり、広島大学においても従来からある課題に加え、新たな課題への取組みを日々行っているところです。少しでも参考になれば幸いです。
- 他機関の取組みを知ることは重要です。このシンポジウムの果している役割は、非常に大きく、継続して開催頂いております高エネルギー加速器研究機構の皆様に、厚く御礼申し上げます。
- 当シンポジウムが全国的に認知され、更なる発展を遂げますことを、心より期待しております。

ご清聴有難うございました。