

総評とまとめ

広島大学技術センター
勇木 義則

プログラム概要

1月11日(水) 1日目		
11:30~13:00	受付	
13:00~13:05	開会挨拶	田中 宏和 (実行委員長)
13:05~13:20	機構側からの挨拶	高エネルギー加速器研究機構 機構長: 鈴木 厚人
状況報告 座長: 大越 (高エネ研)	13:20~13:50	北見工業大学技術部の現状について 北見工業大学 技術部 岡田 包儀
	13:50~14:20	東北大学工学部技術部の組織と法人化以降の取り組み 東北大学 工学部・工学研究科 技術部 系支援班機械知能系 松崎 隆
	14:20~14:50	技術支援センター発足までの経緯報告 長岡技術大学 技術支援センター 遠藤 正義
14:50~15:20	休憩&ポスター展示	
状況報告 座長: 蔵屋 英介 (沖縄高専)	15:20~15:50	KEK 技術組織の沿革 高エネルギー加速器研究機構 寺島 昭男
	15:50~16:20	熊本大学工学部における新教育研究支援体制について 熊本大学 工学部 技術部 松本 英敬
	16:20~16:50	シンポジウムアンケート結果について 高エネルギー加速器研究機構 山野井 豊
16:50~17:10	休憩	
17:10~18:00	意見交換会 議長: 久松 広美 (高エネ研)	

先行組織での新たな課題

業務支援体制、評価制度、研修・資格習得状況

総合技術部の設立、二元的配置等役割の明確化、人材育成の充実

経緯説明、技術職員の主体的関わり

KEKの組織経緯、年齢構成を踏まえた採用計画

組織化の過去・現在・未来、マトリックス型ワーキング形態の導入

組織規模、組織化のメリット・デメリット

採用人材、特に辞退者への対策(選考、協議の導入)や人材要件(独自試験の実施するケースあるいは採用時には特にこだわらないOJTで人材育成するケースなど様々)

プログラム概要

1月12日(木) 2日目		
状況報告 座長: 田内 (高エネ研)	9:10~9:40	福井大学工学部の技術部組織と新規採用について 福井大学 工学部技術部 町原 秀夫
	9:40~10:10	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〜 舞鶴工業高等専門学校 教育研究支援センター 眞柄 賢一
10:10~10:30	休憩&ポスター展示	
状況報告 座長: 石井 (高エネ研)	10:30~11:00	技術職員の在り方と組織化の役割について 広島大学 技術センター 勇木 義則
	11:00~11:30	技術室の現状と学内における新たな取り組み 九州大学応用力学研究所 技術室 石井 大輔
	11:30~12:00	沖縄高専における技術研修と人事交流について 沖縄工業高等専門学校 技術支援室 蔵屋 英介
12:00~13:30	昼休み	
13:30~14:30	意見交換会 議長: 中村 一 (高エネ研)	
14:30~14:50	総評とまとめ 広島大学 技術センター 勇木 義則	
14:50~14:55	閉会挨拶 久松 広美 (技術調整役)	

機能している組織紹介(一つのモデルとして参考になるのでは)

技術職員の在り方(プロフェッショナルか何でも屋か)

技術職員及び組織の在り方の概念

技術支援アンケート紹介、将来構想、オペレータからクリエーターへ

技術職員の人事交流に掛る課題紹介、人材研修状況(海外研修制度など)

総評(全体感想)

- 各報告について
 - 既設技術職員組織における課題の顕在化し、大学・高専・研究機構問わず、改善に向けた取組みが見られ、特に大学においては全学視点だった改革方向にあるようである
- 意見交換について
 - 定年延長対策
 - 新人採用
 - 採用方法(選考採用, 協議採用の必要性)
 - 高学歴化(即戦力)と大学特有な技術職員像(経験の蓄積)
 - 組織の在り方
 - 組織化になじまない人をどうする
 - 技術職員の在り方
 - 地域貢献活動
 - 良い学生確保に向けたアピール, 大学のアピール
 - 出前実習の実例

総評(全体感想)

- 人員計画
 - 再雇用状況
 - フルタイム, 継続教務
 - 再雇用者退職まで新規採用できない(退職後の補充も不透明のところもある)
 - エフォート制も併用
 - 技術継承
 - 計測機器操作
 - 早めの後継者育成
 - 昇任
 - 昇任制度の重要性(処遇後退の可能性あり)
 - 高エネ研の公募制
 - 人事交流
 - 当技術シンポジウムの今後の展開(持ち回り?)
 - どこで検討する?

まとめ

私が考える組織の在り方と技術職員像

● 知られていないことの問題意識

- 技術職員は、**教育・研究に関わる技術支援に欠かせない**と言われている
- 技術職員の組織化は、全国的流れの中で、**大学に見合う形態が検討**されている
- 国大協において、**古くから、教室系技術職員の待遇改善への取組**がなされている
- **総合科学技術会議では、研究支援体制の強化が提言**されている
- 技術職員は、**全国1,000人規模の総合技術研究会を開催**している
- **専門分野別の技術研究会は多々存在**し、継続している
- **高エネルギー加速器研究機構では、全国規模の技術職員シンポジウムを開催**している

なのに、何故、

- **技術職員は一つの業務領域として定着しないのか？**
- **様々な局面で、技術職員の視点が欠けたり、技術職員の活動が解らないと言われるのか？**

● **技術職という特性による職域集団化の難しさ**

● **技術職員の役割の多様性(大学方針に依存)**

※学校教育法上での技術職員の「その他の必要な職員」としての扱いといった歴史がある

● **技術職員の職務の多様性(研究室等の配属先に依存)**

※庶務, 会計, 図書のように類型化しにくい

技術職員のイメージを自らが作り上げることと、認知させるに適切な組織構築が重要と考える

※技術職員研究の必要性

● 大学技術職員は、

- **異動が少ないという特性**を活かし(採用後20年~35年の同一職場珍しくない),
- **経験の蓄積**に基づく, 教員あるいは民間の技術職員では得がたい技術力を持つ
- **OnlyOne**を目指しつつも,
- **大学構成員であることを自覚・認識**し, 教員(教職協働)並びに事務職員との連携を念頭に置く

ことが肝要と考える

● 技術職員組織は、

- **目的(何のための組織なのか)を明確**にし,
- **技術職員が実運用視点をベースに主体的に構築・改善**し,
- **拙速は避け**,
- **身の丈に合った**,
- **教員組織, 事務組織と連携**し,
- 取り巻く環境変化に柔軟に対応し,
- **進化していくもの**である

ことが肝要と考える