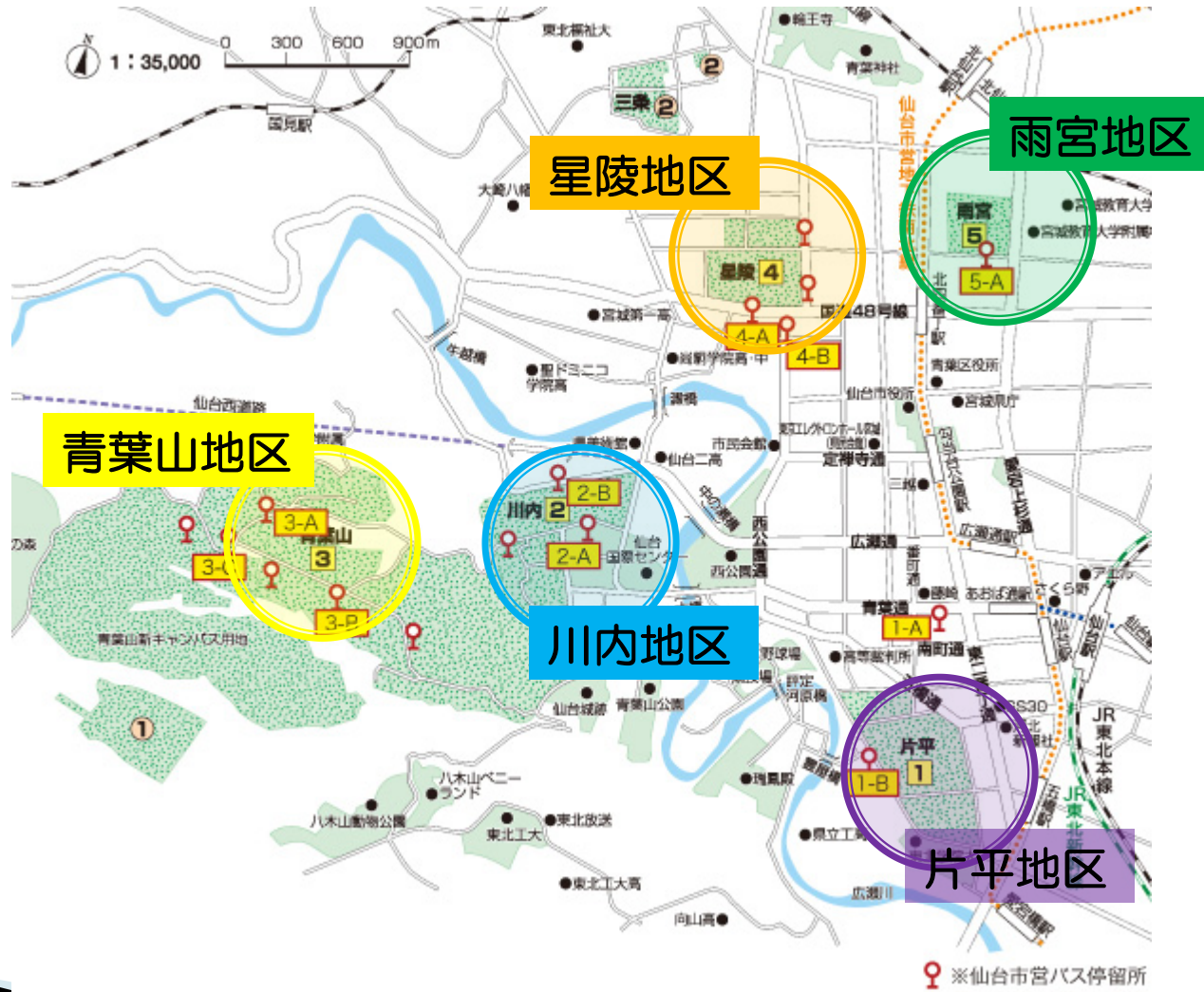


東北大学総合技術部の 取り組み

東北大学総合技術部
佐藤 秀孝

東北大学のキャンパス



職員数 : 6,379名
(3,195名)
学生数 : 16,586名
(2014, 5 現在)

技術職員数

部局名	定員内	再雇用
工学部	89	27
金研	48	8
多元研	52	7
理学部	40	5
電子光理学研究センター	(5)	(1)
ニュートリノ科学研究センター	(3)	0
農学部・フィールド*	33	4
流体研	15	2
通研	12	5
医学部	13	0
情報部	11	2
加齢研	7	0
歯学部	3	3
生命科学	5	0
薬学部	2	2
その他の部局	18	4
計	348	69

東北大学総合技術部創設までの変遷

- ▶ 昭和52年 国立大学協会(国大協)が「専門官制度問題検討小委員会」を設置
- ▶ 昭和53年 上記小委員会が俸給表新設の構想試案を提起
- ▶ 昭和60年 人事院が「専門行政職俸給表」を新設 (航空管制官等が移行)
- ▶ 昭和62年 国大協が「組織化のモデル」を提案 (15人ユニット)
- ▶ 平成 3年 学長裁定による技術職員組織化を実施(理学部)
- ▶ 平成 5年 金属材料研究所に技術室設置 (省令)
- ▶ 平成 6年 科学計測研究所に技術室設置(省令)
- ▶ 平成 9年 専門行政職俸給表適用を断念
文部省訓令第33号制定
(技術専門職「技術専門官、技術専門職員」の制定)
- ▶ 平成10年 理学部で文部省訓令による技術専門職を導入
流体力学研究所に技術室設置(省令)
- ▶ 平成13年 多元物質科学研究所技術室設置(科研、素研、反応研を統合)
- ▶ 平成16年 国立大学法人化
- ▶ 平成17年 工学研究科技術部設置
- ▶ 平成20年 技術職員の在り方タスクフォースの提言
- ▶ 平成21年 東北大学総合技術部設置

東北大学総合技術部創設までの変遷

▶ 「技術職員の在り方」検討タスク・フォース報告（平成20年度）

○ 現状の問題点

- 硬直化した人事システム
 - 各部局に限られた人事異動→全学で共有・有効活用が困難
 - 担当教員に左右されやすい業務→本来の能力が発揮できない場合がある
 - 担当教員の交代→居場所を失う場合がある（研究内容等とのミスマッチ）
- 勤務評定の形骸化
 - 評価と処遇がリンクしない→意欲の低下
 - 能力に応じたキャリア構築を提供できず→自己啓発意識の低下
- 再雇用者の配置
 - 原則同じ職種で同じ業務→流動性を欠いた人事
 - 削減予定数を上回る再雇用数→コストパフォーマンスの悪化の懸念

東北大学総合技術部創設までの変遷

解決策

- 全学的視点での適材適所配置実現
- 運営委員会による全学的視点での人事案件審議
- 全学組織を生かした研修等の企画



総合技術部の設置

東北大学総合技術部設置による変更点

- ▶ **技術職員の所属先変更**（平成21年4月1日）
 - 総合技術部へ配置換えを発令
 - 現職場へは勤務命令
- ▶ **部局組織は維持**
 - 部局における組織の名称・設置形態、部局内での配置は当面現状を尊重する
- ▶ **技術職員の組織化を定めた取扱い要綱の廃止**
 - 省令で認められた組織の規程はそのまま（3研究所）

東北大学総合技術部設置による変更点

▶ 新しい職の導入

- 総合技術部副部長(部長相当職)
 - ・統括技術専門員より1名
- 統括技術専門員(課長相当職)
 - ・ 11名
- 技術専門員(課長補佐相当職)
- 技術専門職員(係長相当職)
- 技術一般職員

東北大学総合技術部設置による変更点

▶ 運営委員会の設置

○ 委員の構成

- 技術部長(総長が指名する理事または副学長)
- 部局代表者(23部局、18名の教員)
- 技術副部長(技術職員)
- その他必要と認める者(統括技術専門員4名)

○ 所掌事項

- 職員配置等に関する事項
- 昇任などの人事に関する事項
- 研修等に関する事項

○ 小委員会の設置

- 研修企画小委員会
- 統括技術専門員等選考小委員会

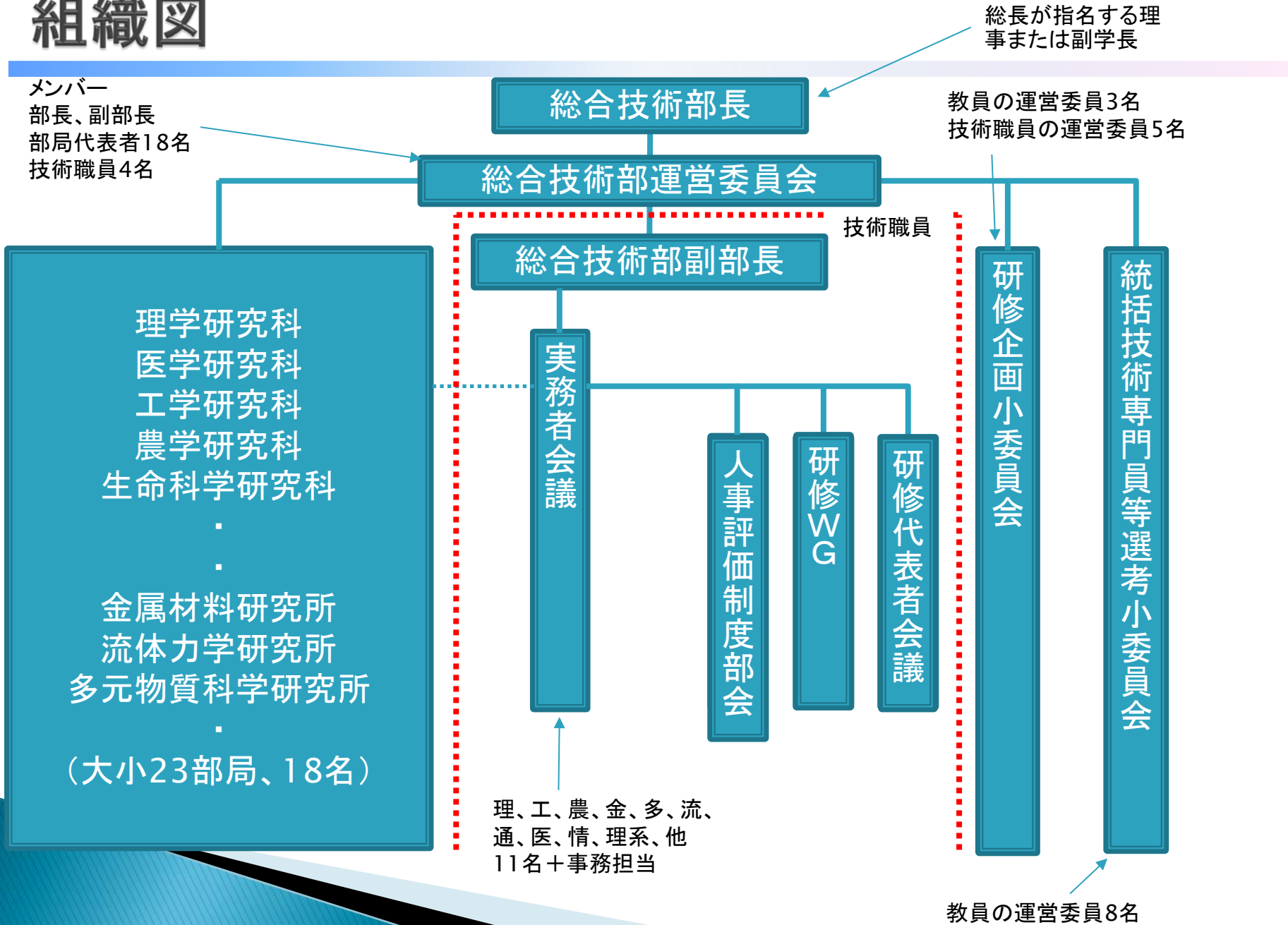
実際の運営は？

具体的な運営(実務者による)

▶ 実務者会議の設置

- 副部長の職を補佐する機関(非公式)
- 役割
 - 運営委員会ではできない通常の運営業務
 - 運営委員会から付託された事柄の検討
- メンバー
 - 副部長、部局代表となっている統括技術専門員
 - 少人数部局をグループ化し、その代表としての技術専門員
 - 医学系、理学系、情報系
 - その他会議が必要と認める部局等での技術専門員、技術専門職員
 - 事務担当職員

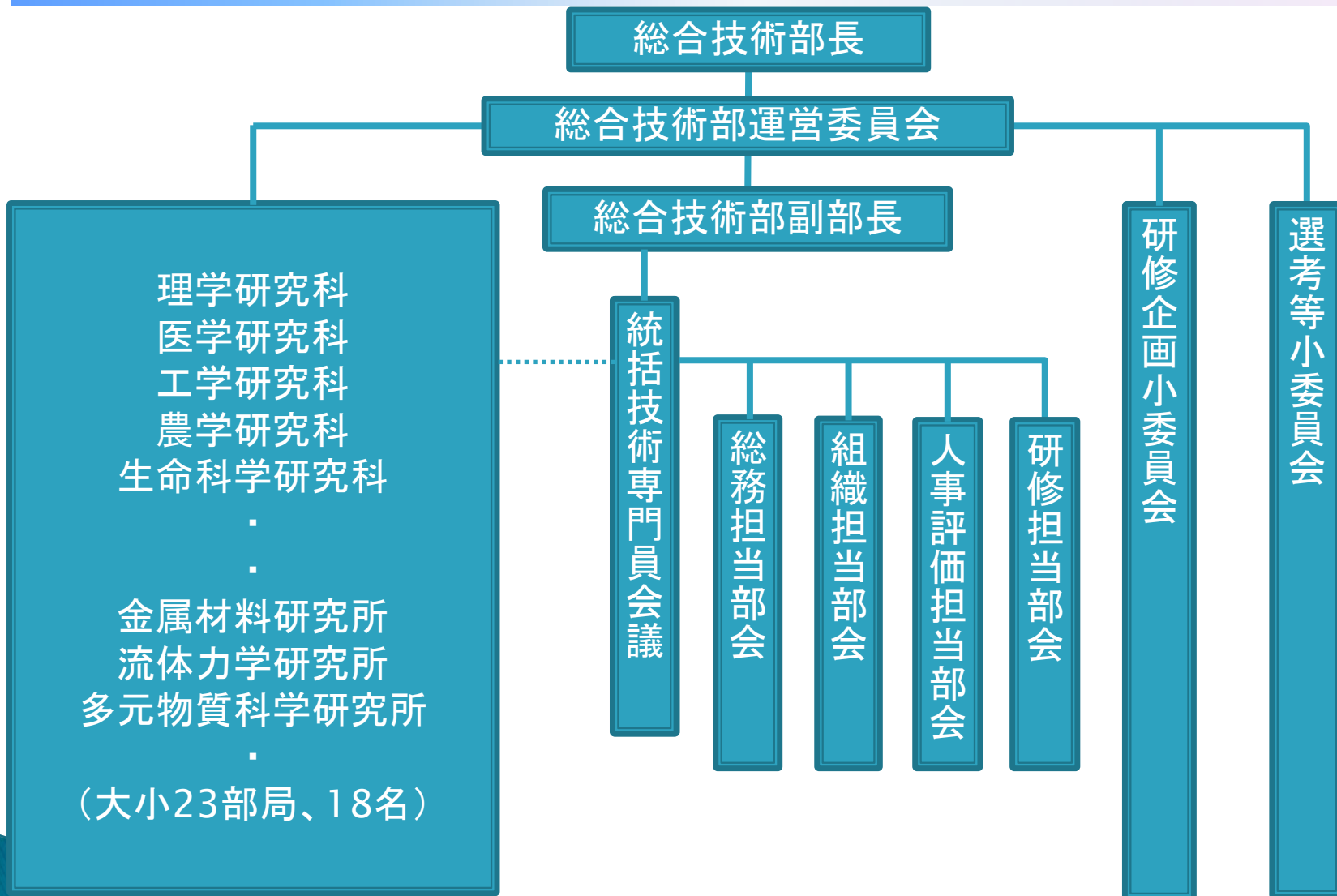
組織図



具体的な運営

- ▶ 研修・セミナー関連
 - 東北地区国立大学法人等技術職員研修開催(隔年)
 - 東北大学技術職員研修開催(隔年)
 - **専門研修**(電子顕微鏡、ガラス工作 等)の実施
 - 新規採用者キャリアプランセミナー(事務系と合同)
- ▶ 採用関係
 - 新規採用希望者向け業務説明会
 - 新規採用の最終面接
 - 内定者懇談会(講和と職場見学)
- ▶ **再雇用職員の「同一職・同一職場配属」原則の撤廃**
- ▶ 人事評価について
 - 人事評価マニュアルの見直し(平成22年)
- ▶ **統括技術専門員等選考基準策定**(平成24年1月承認)
- ▶ 組織について
 - **統括技術専門員会議の設置**(平成24年6月内規制定)

統括技術専門員会議への移行



人事管理(H24年度まで)

▶ 採用

- 最終面接(決定)は総合技術部で行う(形式的?)
 - 試験合格者からの1次選考は各部局が行う

▶ 異動

- 運営委員会で部局間の意見を調整→実績なし
 - 異動希望を吸い上げる制度がない

▶ 再雇用

- 他の職種、他の勤務先を希望する調書を出せる
 - 他部局の業務や配置希望の情報がない

▶ 昇任

- 選考小委員会で選考する
 - 部局から推薦された個々の職員の比較が困難
 - 人事評価の全学的摺合せがない
 - 委員に技術職員が入っていない

平成25年度より
総合技術部での実質的な
運営・人事管理へ

新たな取り組み



職群制の導入

職群

No.	職群	個別グループ	業務内容
1	加工・開発群	機械設計・加工G	各種工作機械を用いた機器の設計と製作
		ガラス機器加工G	各種ガラス工作機械を用いたガラス機器の製作と設計
2	電子回路・測定・実験群	電子回路設計製作G	各種電子回路の設計と製作
		試料作製G	各種研究・実験用試料の作成
		大型実験装置運転・管理G	大型装置を用いた実験・計測及び管理
		研究室支援・学生実験G	理工系研究室の支援・学生実験等
3	分析・評価群	電子顕微鏡運転・管理G	電子顕微鏡を用いた実験・分析・評価及び管理
		NMR装置運転・管理G	NMR測定装置を用いた実験・分析・評価及び管理
		分析装置運転・管理G	その他分析装置を用いた実験・分析・評価及び管理
		自然現象観測G	自然現象(地震,噴火,大気,海洋,天体)の観測
4	生物・生命科学群	遺伝子操作・細胞培養G	遺伝子を扱う業務
		動物施設管理G	実験動物の飼育と施設管理
		植物施設管理G	実験植物の栽培と施設管理
		歯科衛生・管理G	口腔衛生、歯科保健推進
5	情報・ネットワーク群	研究室支援・学生実験G	生物系研究室の支援・学生実験等
		プログラミング・データ管理G	汎用コンピュータの管理とプログラム開発
		情報サービス・知財管理G	共同利用情報提供サーバーの管理
		ネットワーク管理G	共同利用ネットワークの管理
6	安全・保守管理群	安全衛生管理G	安全衛生管理(含む、企画運営)
		核・放射線管理G	放射線管理
		寒剤製造・管理G	液体ヘリウム製造と装置の運転・管理
		大型設備保守・管理G	大型設備の保守と管理

マトリックス型組織

	総合技術部						
理学研究科							学長裁定による組織(1991年)
医学系研究科							
歯学研究科							
薬学研究科							
工学研究科							部局独自
農学研究科							学長裁定による組織(1991年)
生命科学研究科							
加齢医学研究科							
電気通信研究所							学長裁定による組織(1991年)
病院							
教育情報基盤センター							
学術資源研究公開センター							
サイクロトロンRIセンター							
未来科学技術共同研究センター							
国際高等研究教育機構							
研究協力部							
情報部							
環境・安全推進室							
金属材料研究所							省令による組織(1993年)
流体科学研究所							省令による組織(1998年)
多元物質科学研究所							省令による組織(2001年)

加工・開発群

電子回路・測定・実験群

分析・評価・観測群

生物・生命科学群

情報・ネットワーク群

安全・保守管理群

職群での具体的な運営

▶ 人事管理の方針

- 部局単位の管理を業務単位の管理へ
- 職群代表を専任(統括技術専門員より)
 - 業務毎に技術職員を部局横断的にグループ化(職群)

▶ 業務内容と異動希望の調査

- 個人調書の提出
 - 職群への登録
 - 異動希望の有無

▶ 職群事の専門研修の企画立案

▶ 異動の可能性を広げる仕組み

- 異動調整を行う部局担当者(教員及び事務部長等)

個人調書の提出

- ▶ 職群登録に関すること
 - 担当している業務がどの職群に属するか、業務内容
- ▶ 自分の技術に関すること
 - 研修歴・資格等
- ▶ 現在の職務に関する希望
 - 職務上感じていること
 - 仕事量や職務内容、能力等
 - 職務上の希望事項
 - 異動希望、職場環境

提出は本人から直接本部人事係へ
閲覧は総合技術部長・副部長・各職群代表・
人事係担当者のみ)

制度の整備

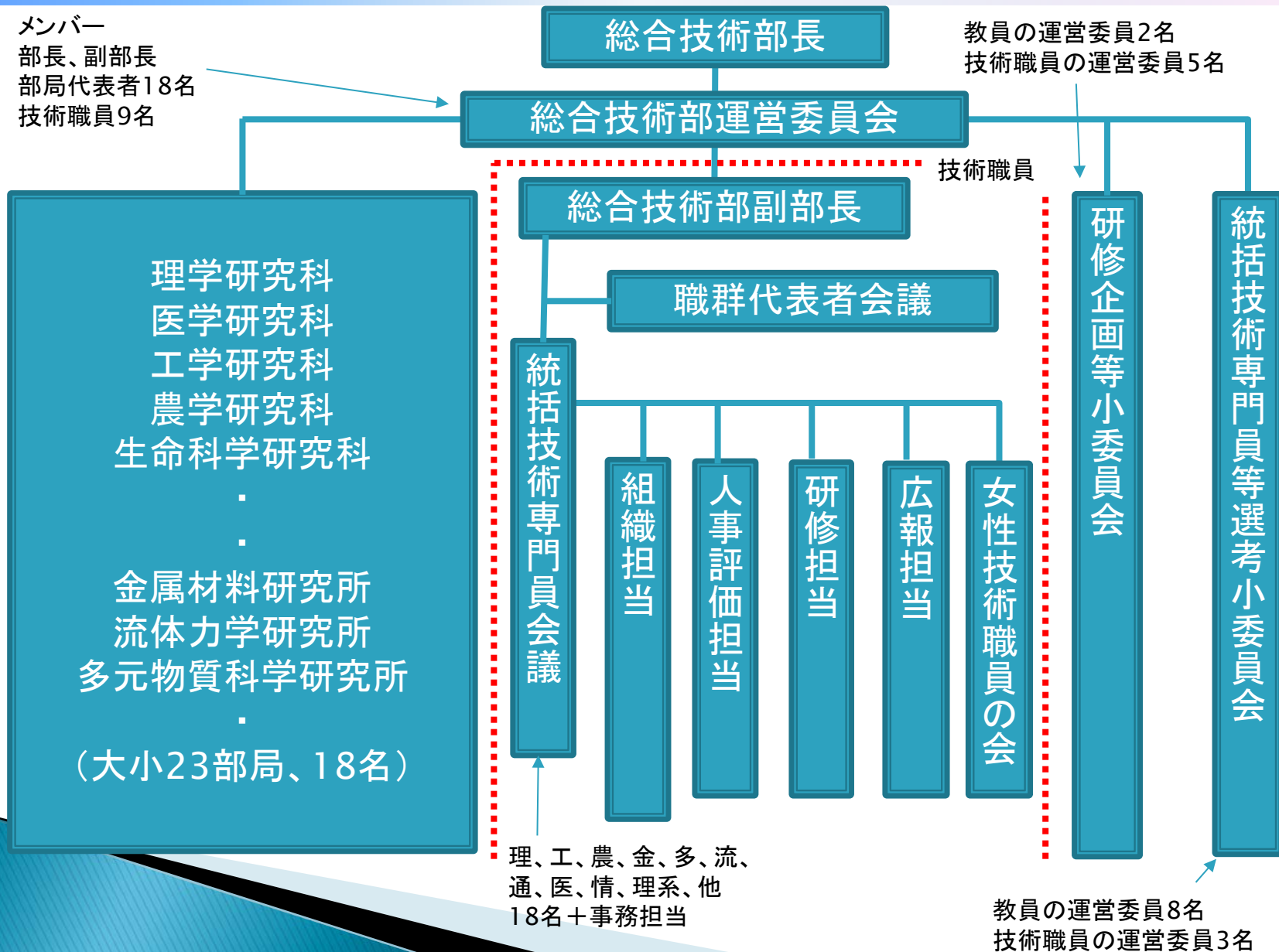
職群の明文化

- ▶ 職群設置に関する規定の整備
 - 職群設置内規の制定
 - 総合技術部規程の改訂
- ▶ 職群代表の責任を明確化
 - 職責手当の対象とする
- ▶ 総合技術部職群所属とする発令

現在の組織

メンバー
部長、副部長
部局代表者18名
技術職員9名

教員の運営委員2名
技術職員の運営委員5名



人事管理の現状

- ▶ 採用方法の見直し(部局から職群へ)
 - 職群毎の業務説明会
 - 職群毎に一次選考を実施
 - 能力を審査
 - 総合技術部で最終選考・内示
 - 人間性を審査

- ▶ 再雇用職員の配置決定プロセスの見直し
 - 全ての部局に対して配置希望調書提出を依頼
 - 部局配置希望リストを公開
 - 再雇用希望者へ配置希望調書提出を依頼
 - 再雇用配置リストの作成・調整
 - 再雇用配置を内示

人事管理(現在)

▶ 昇任

- 統括技術専門員等選考小委員会で選考
 - ・ 委員に副部長・統括技術専門員より2名が加わる
 - ・ 統括技術専門員の選考において、プレゼン並びに面接(H26年度より)
 - ・ 統括技術専門員、技術専門員、技術専門職員の選考に関し、部局推薦の他に職群からの推薦も可能

▶ 人事評価

- 人事評価シート
 - ・ 目標設定面談(4月～5月)
 - ・ 中間評価(4～9月期の業務報告書の提出を受け中間評価の資料とする)
 - ・ 期末評価面談(2月～3月)

組織化の目的

- ▶ 楽しく仕事ができる環境構築
 - 元気にさせ、
 - やる気にさせ、
 - 本気にさせる