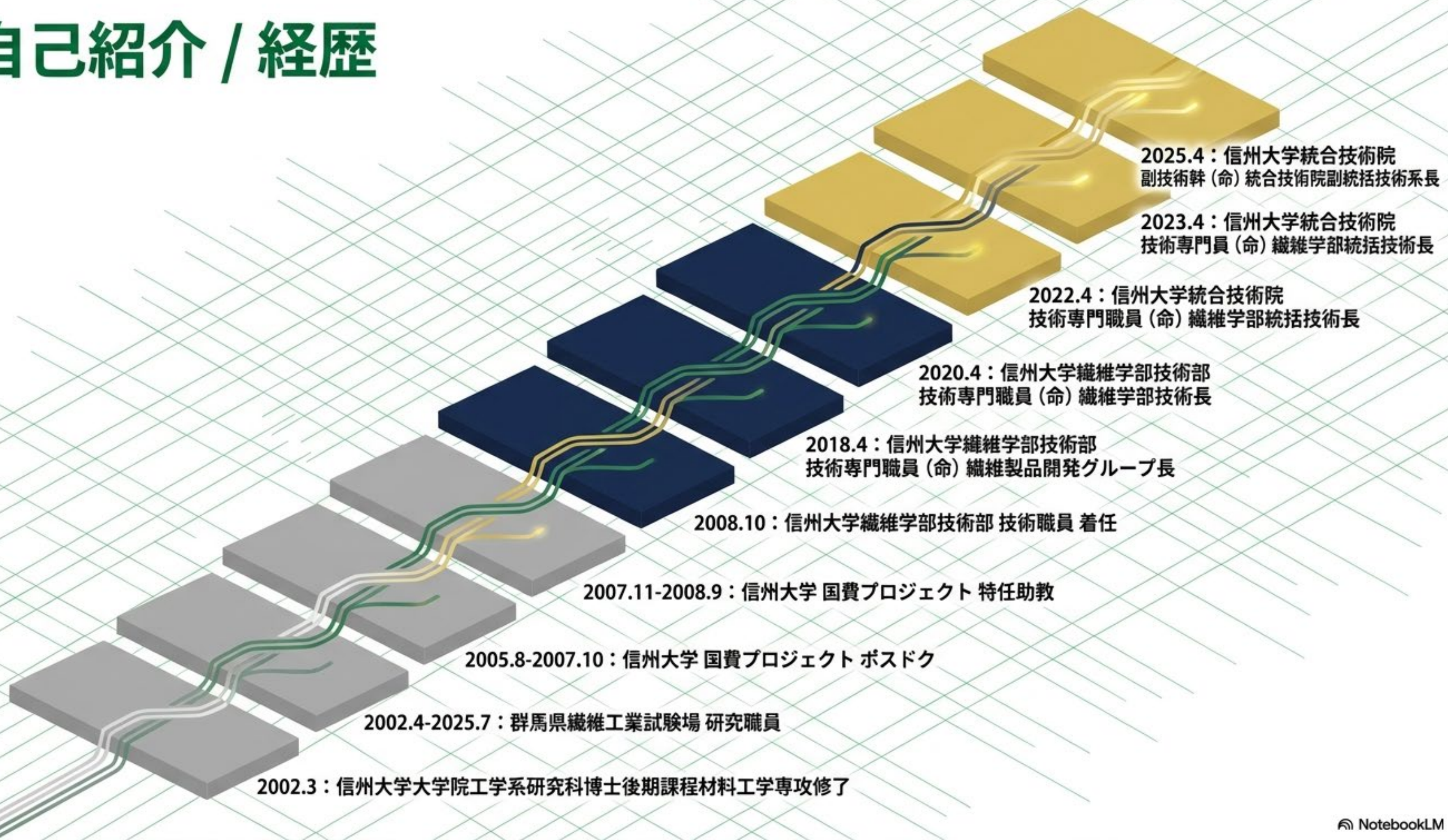


信州大学統合技術院設置から これまでの歩み

信州大学統合技術院 副統括技術系長

伊香賀 敏文

自己紹介 / 経歴

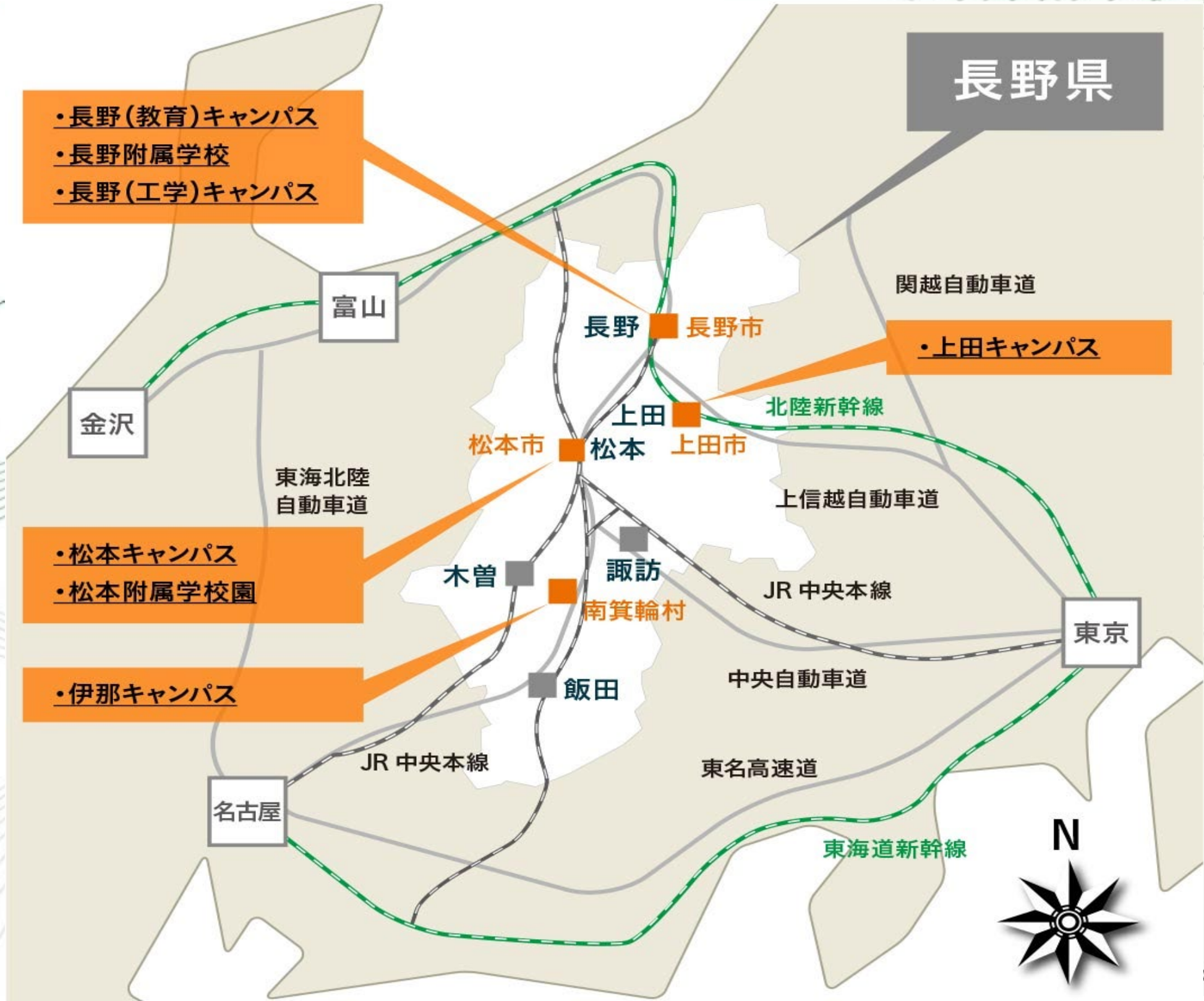


信州大学各キャンパスと技術職員の配置状況

広域に分散する5つのキャンパスと技術職員の配置

教育研究系技術職員は長野(教育)キャンパス以外の「4キャンパス(5学部2センター)」に配置

- 松本:理学部、医学部、基盤研究支援センター
- 長野(工学):工学部、情報基盤センター
- 伊那:農学部
- 上田:繊維学部



変革のトリガー「コアファシリティ構築支援プログラム」

人材の高度化と雇用安定

①

組織的な
機器共用

全学的な研究設備の
共用化・高度化

②

技術職員の組織化と
キャリアパス確立

全学統合組織の設立と
新たな評価・育成制度

③

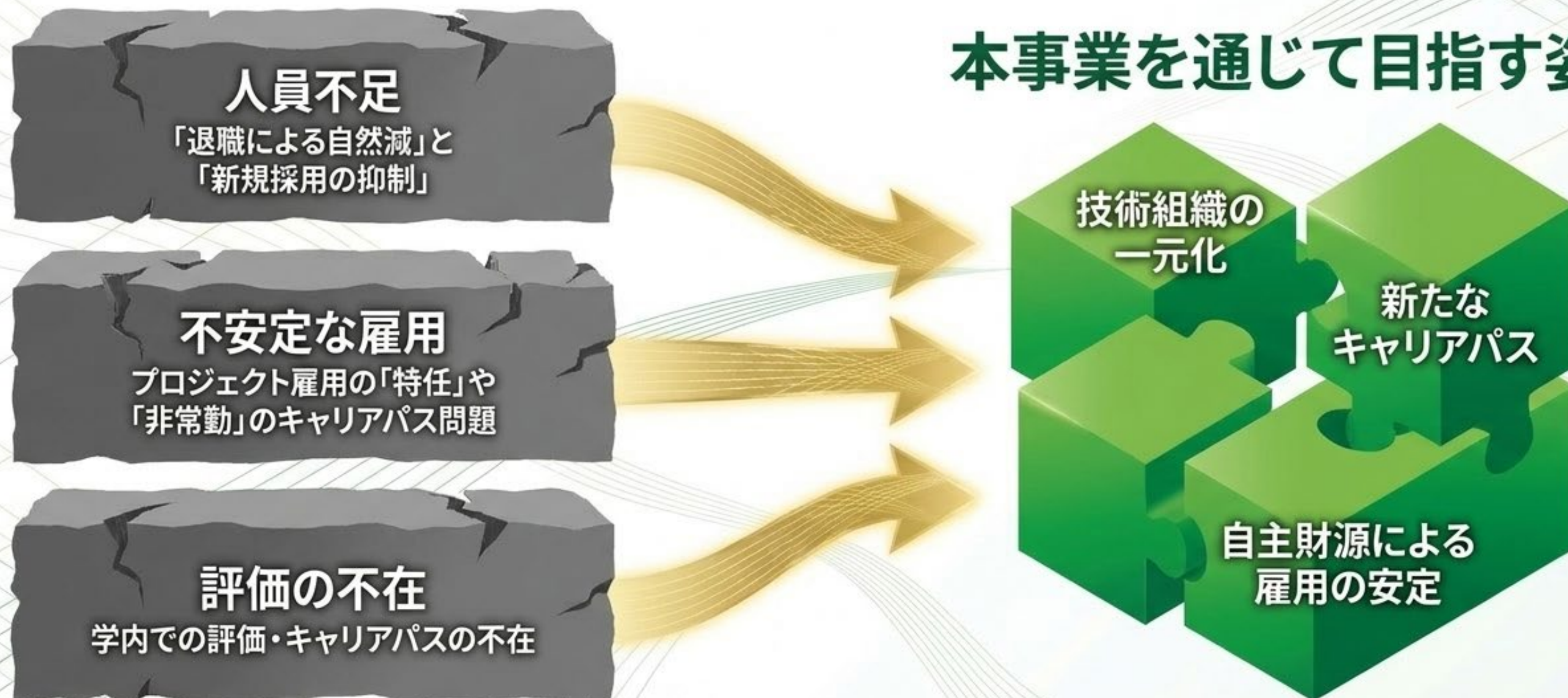
研究基盤の
経営戦略への組み込み

大学運営の中核としての
位置づけ

令和3年度 文部科学省事業採択

技術職員を取り巻く背景・構造的な課題

本事業を通じて目指す姿



申請から統合技術院発足までの流れ



統合技術院発足後の動き（走りながらの制度設計）

2022年4月の発足後、統合技術院
運営会議に3つの検討部会を設置



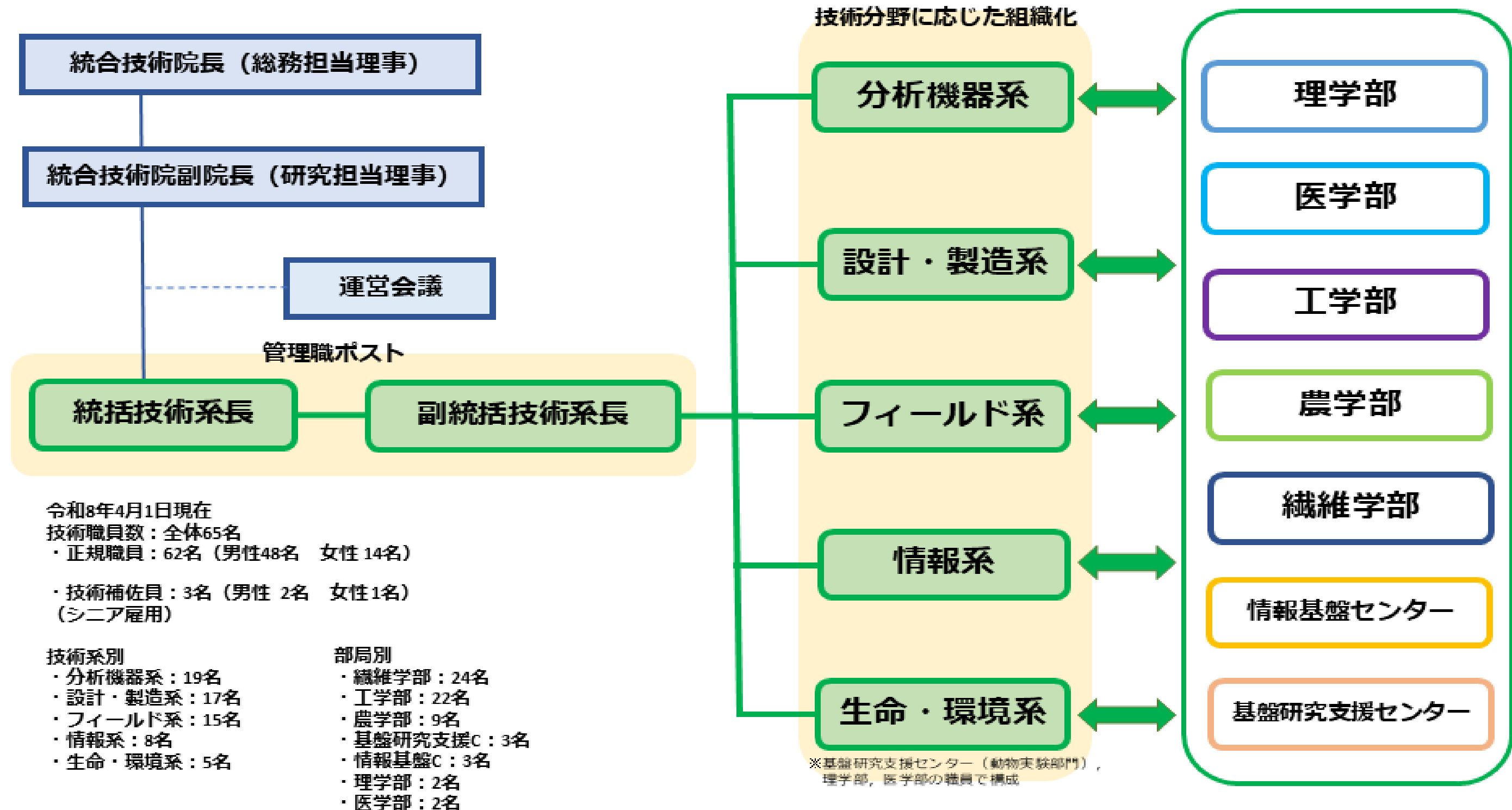
2023年度末までの2年間で検討・具体化

- ・ 組織体制
- ・ 目指すべき技術職員像
- ・ 人材育成の基本ポリシー
- ・ キャリアパス

人材育成の試みを先行スタート：
イニシアチブファンドの設立、
職場体験、全体研修等

2024年度に
制度設計を進め、
2025年4月より
新たな体制で
本格始動

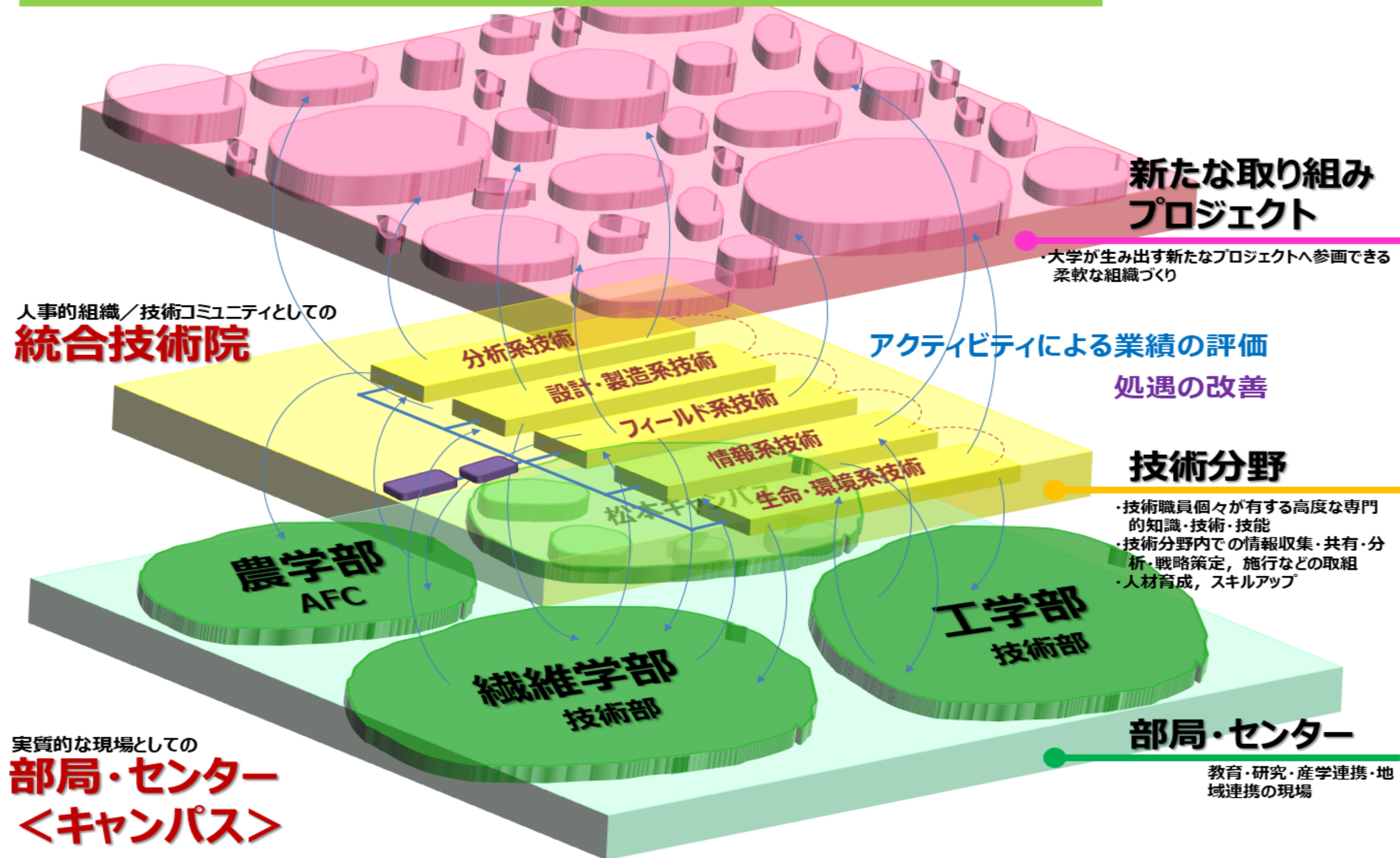
令和8年度 信州大学統合技術院組織図



専門分野別に5つの系に分類し，各系に技術系長を配置

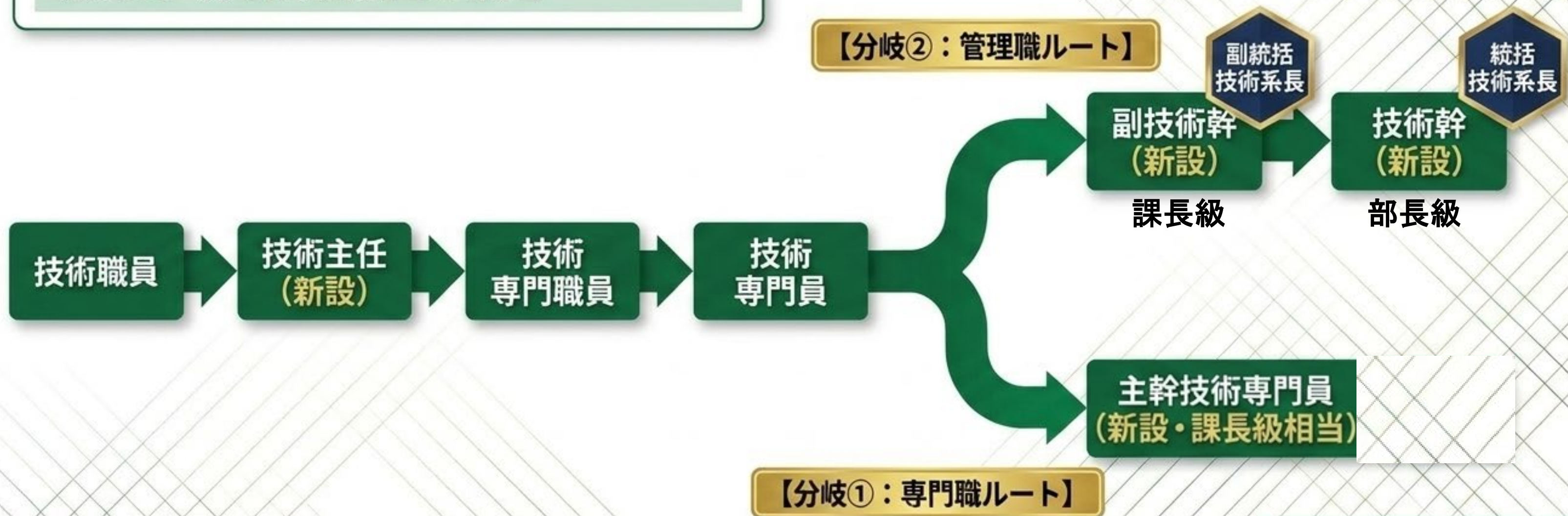
これまでの取組①：マトリックス型組織の運用

技術職員： キャンパス／技術／プロジェクトのレイヤー（イメージ）



これまでの取組②：新たなキャリアパスの導入

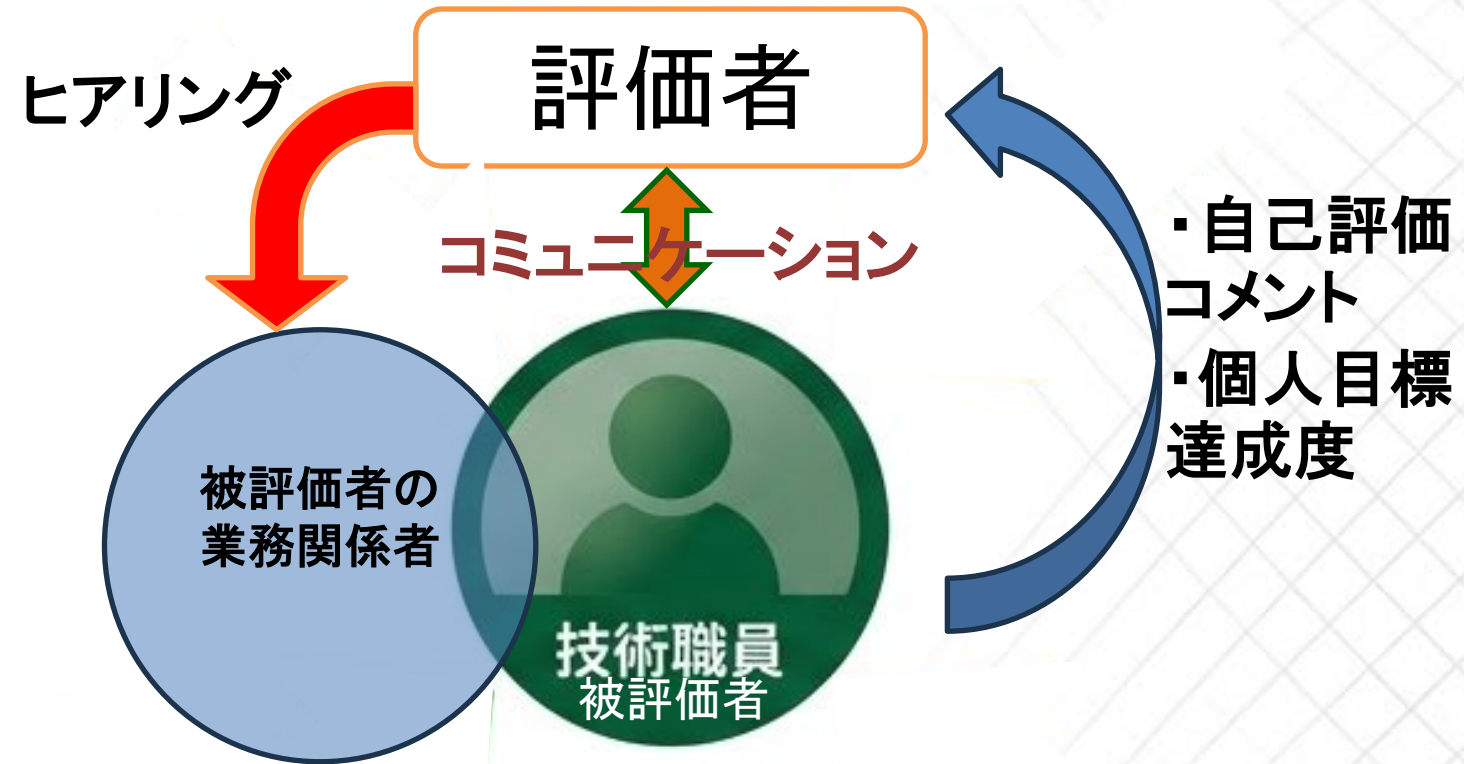
職位（ポスト）と組織上の職名（役割）を
明確に区分した複線型の構造



■ 職位（ポスト）
■ 組織上の職名（役割）

これまでの取組③：人材育成・評価制度の実践

新たな評価体制



- ・新たな評価体制として、副統括技術系長が各技術系長を、技術系長が自身の系の職員評価を行う。
- ・評価者は、被評価者とのコミュニケーションをはかり、被評価者の働き方・目標達成度・実績等について直接把握できない場合は、自己評価だけではなく、被評価者の業務関係者(技術職員、教員、事務職員)からのヒアリングをして総合的に評価判断をする。

人材育成の実践(イニシアチブファンド)

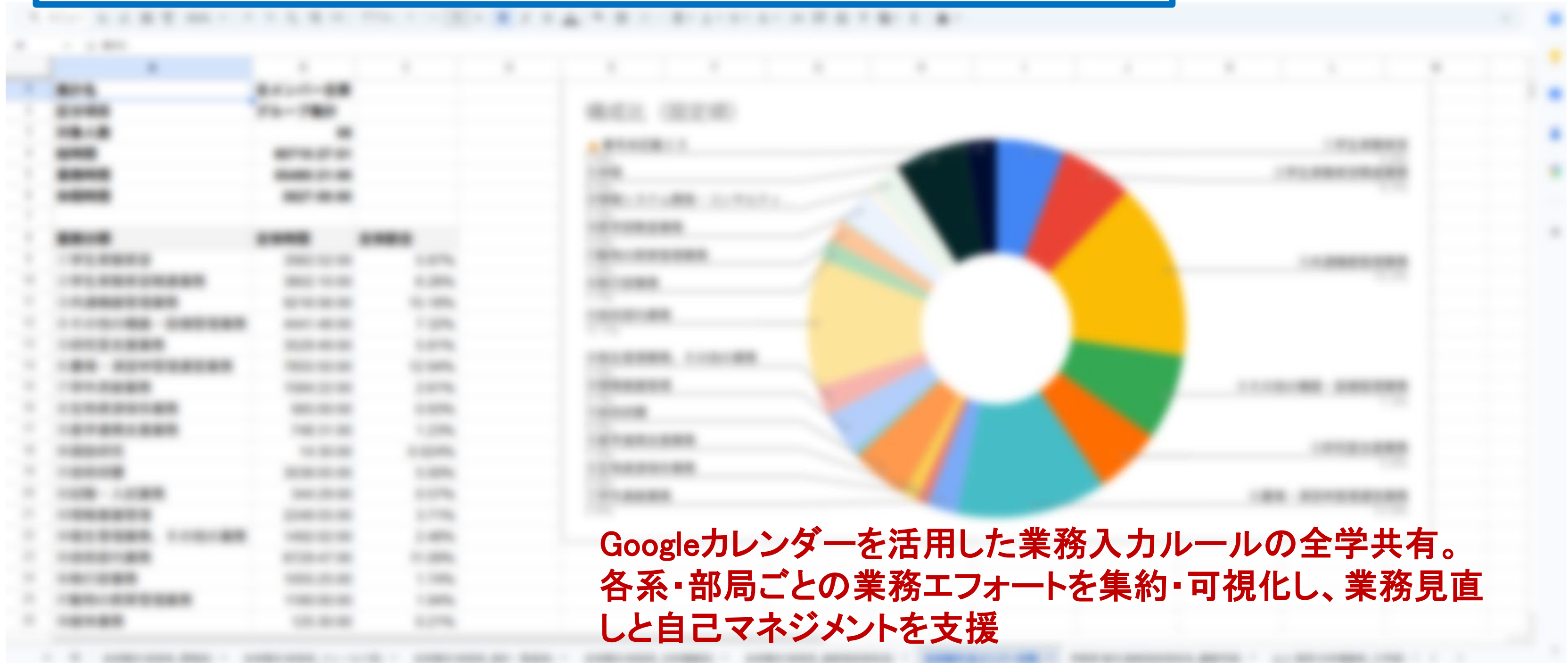


技術職員自らの企画・研究を支援する
内部支援プログラムの実績。

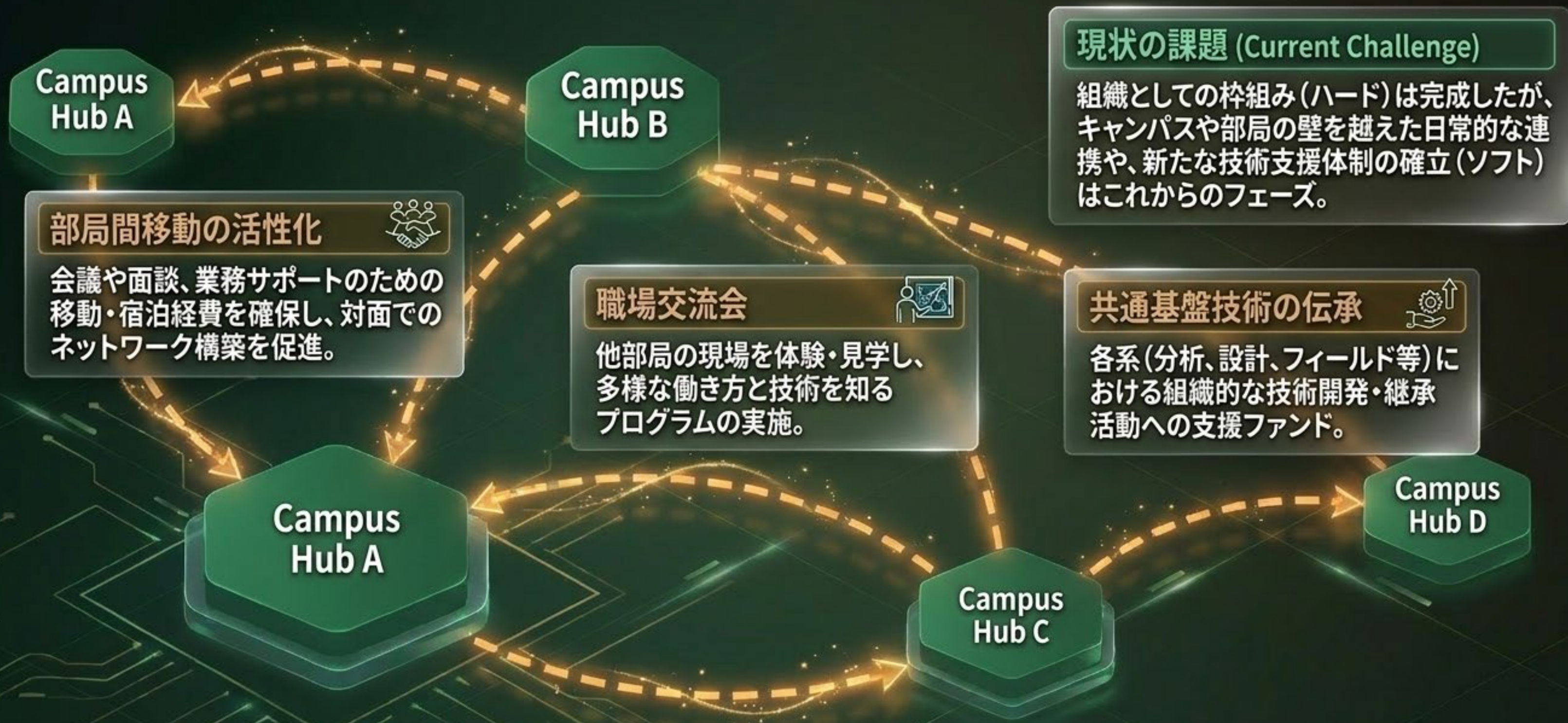
年間最大30万円×3件を支援

これまでの取り組み④: エフォートの可視化

※生データのため、公開版ではぼかし加工をしております。ご了承ください。



現状の課題と突破口：技術コミュニティの「真の活性化」へ



展望①：組織マネジメント・戦略立案能力の飛躍的強化

管理職（統括・副統括）および技術系長を「大学運営組織の創造的な一員」へと引き上げるための戦略的投資。

外部環境分析・情報収集

先進的な他大学（東京科学大、東北大、名古屋大等）への訪問や、研究基盤Expo等への参加。



戦略への還元



収集した専門情報を系長会議等で共有し、全学統一的な育成指導システムの確立や、柔軟な組織づくりのための議論を加速。

展望②：支援者から「大学運営の戦略的パートナー」へ

統合技術院が最終的に目指すのは、技術職員の価値の再定義。



チーム型研究の中核



PI (研究代表者) 個人に依存した設備管理から脱却し、高度専門人材として大型プロジェクトや国際共同研究に参画。

大学運営への参画



教員、URA、事務職員と協働し、現場の技術的知見から大学の経営戦略 (マスタープラン策定等) に直接寄与する。

AI for Science時代への適応



急激に変容する研究環境において、自ら課題を見出し、企画・立案・実行できる人材の輩出。