

静岡大学技術部の組織化の詳細と課題

平成30年度KEK技術職員シンポジウム

1

静岡大学技術部
次長 宮澤俊義

はじめに: 全学技術部 組織化のメリット

大学にとって

- ・技術職員やそのスキルを全学で共用できる
- ・本部組織と技術職員との連携が強化される

技術職員にとって

- ・技術職員の存在感が増す(職群の確立)
- ・専門員ポストが増える(待遇改善)
- ・管理職ポストが生まれる(管理運営)



国立大学の現状と課題

1. 国立大学を取り巻く現状と課題

- 18歳人口の減少・・・2018年から31年:33万人減
- 財政状況の悪化・・・裁量的経費10%減
- イノベーションとグローバル化、地域再生

2. 国立大学をめぐる最近の主な動き

- 大学改革プラン・・・第3期中期目標(平成28年から)
- ミッションの再定義・・・各大学の強み・特色・役割
- 今後の国立大学の機能強化に向けての考え方

静岡大学の概要 -その1-

1.現状

- ・6学部(人文社会、教育、情報、理学、工学、農学、地域創造学環)
- ・11研究科(修士、博士)
- ・2研究所(電研、グリーン) ※電研はH25から全国共同利用施設
- ・学生数 約11000人(学部8800、修士1250、博士250)
外国人留学生数 313人、
教職員数 約1200人(教員736、教諭125、職員数327)

→医学部は無いが三重大学並みの人数

三重大学

5学部、6研究科

学生数 約7300人(学部6134、大学院1163)

外国人留学生 168人

教職員数 1869人(教員766、教諭87、職員数1016)

静岡大学の概要 -その2-

- ・予算 運営費交付金対象事業費

収入:159億円(交付金95億、授業料64億): 自己収入費4割

支出:人件費112億円 物件費47億円: 人件費7割

- ・外部資金(25年度実績)

寄付金639件2.1億円、共同研究187件2.2億円、

受託研究・事業120件6.4億円

- ・科研費(26年度実績)

343件(国立大学29位)、6.5億円

過去5年間において79分野のうち7分野は5位以内の獲得件数を確保

→予算規模は中規模大学並み

静岡大学の課題

1. 大学改革プランへの対応とガバナンス改革

- ・教育研究組織(大学院、学士課程 改組)
- ・運営組織体制の見直し(学術院、全学教育基盤機構の設置)
- ・学校教育法の改正を踏まえた関係規則の見直し

2. 第3期中期計画の策定

3. 研究拠点の強化とグローバル化への対応(優れた研究の推進、ABP)

4. 運営費交付金の削減と自己収入の確保に向けた戦略

5. 地域再生の中核機関としての他機関との連携体制の強化

静岡大学の改組

- 学術院の設置（H27年4月1日）
→教育研究組織から教員組織の切り離し
- 大学院総合科学研究科の設置（H27年4月1日）
→情報、理学、農学、工学専攻をまとめた
枠を超えた分野横断的な教育プログラムの提供
- 学部改革および地域創造学環の創設（H28年4月1日）
→国や地方が抱える地域課題に対し、その解決策を提案し、実現できる 人材の養成をコンセプトにして創設：文理融合、学部横断型カリキュラム

国立大学法人の職種別職員数の推移

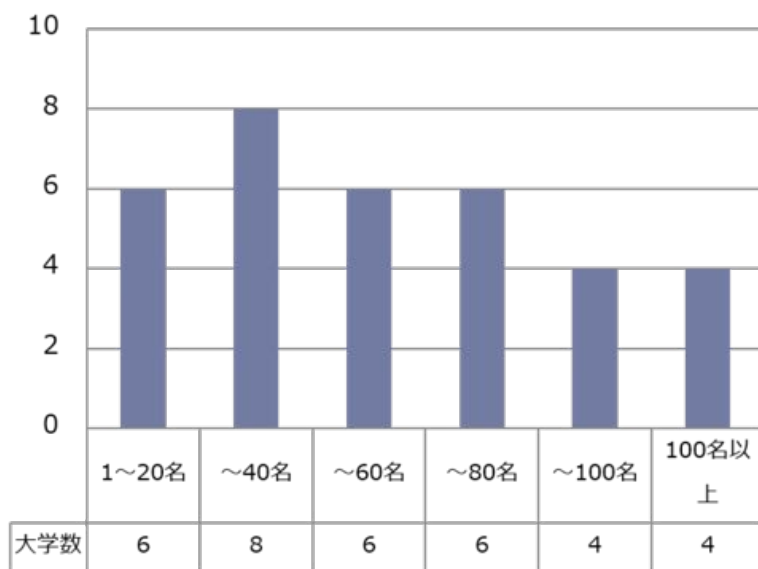
- 2012年度の技術技能系職員数は 2004年度の 86%

	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度
事務系	23,991	24,039	24,216	23,853	23,745	23,948	24,245	24,545	24,897
技術技能系	7,955	7,679	7,662	7,437	7,189	7,083	6,976	6,966	6,853
医療系	22,253	23,568	24,447	28,067	30,286	31,462	32,831	35,170	36,744
教務系	761	701	663	446	510	508	508	521	497
その他	585	483	460	402	402	427	414	391	380
職員総数	55,545	56,470	57,448	60,205	62,132	63,428	64,974	67,593	69,371

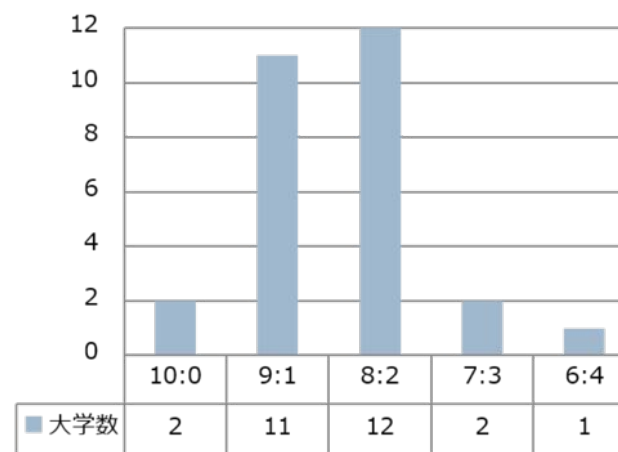
文部科学省学校基本調査より

全国技術系職員調査 -大学毎 の総数と男女比-

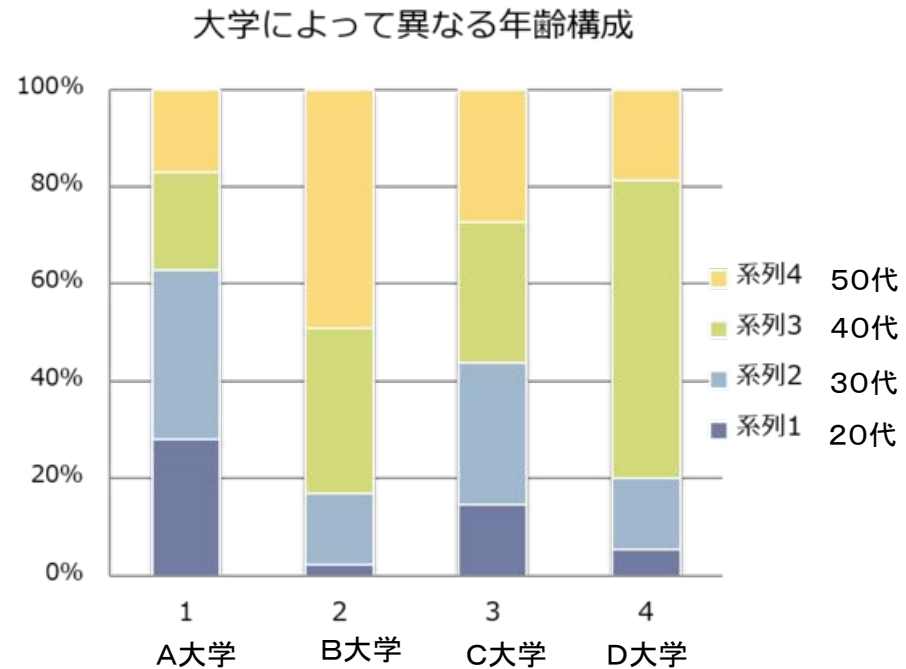
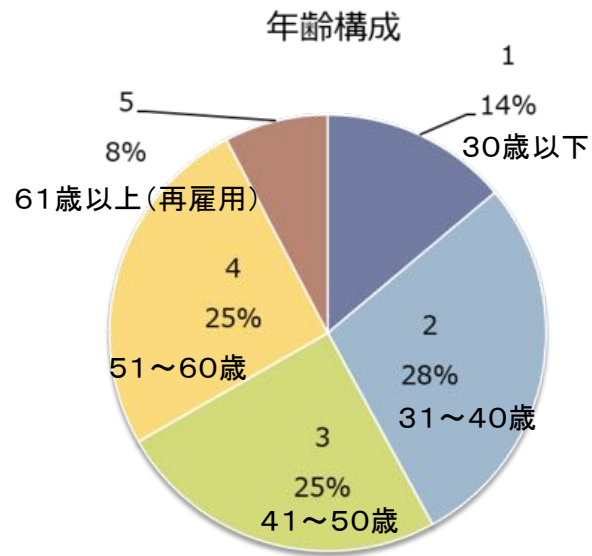
大学毎の技術系職員総数



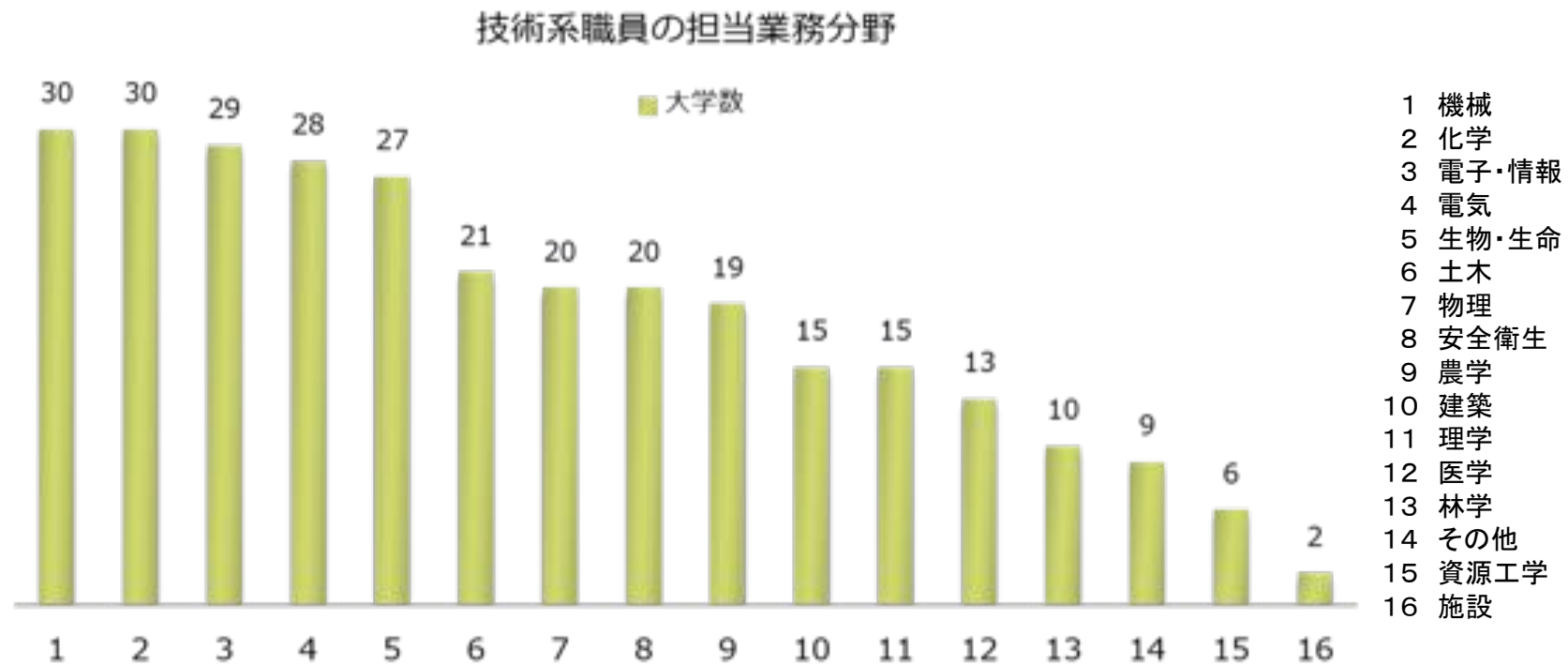
技術系職員の男女比(男性:女性)



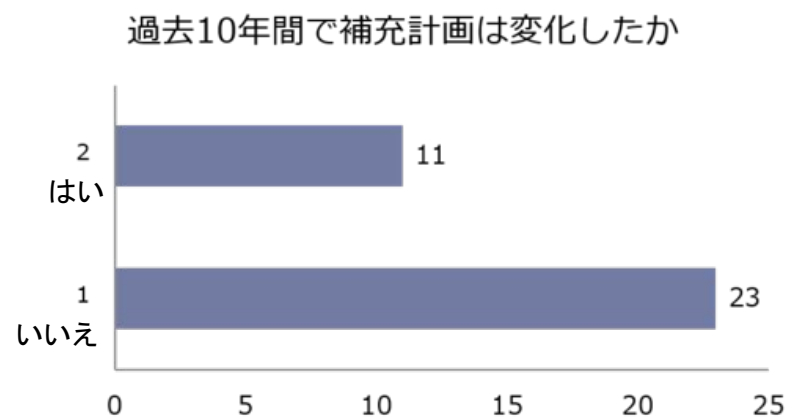
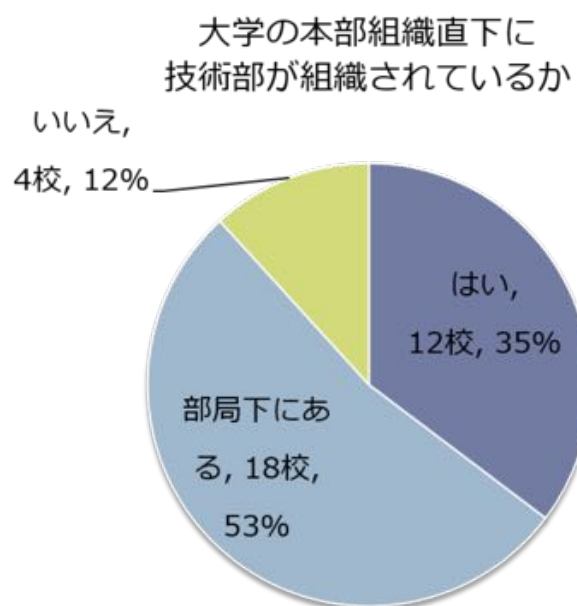
全国技術系職員調査 一年齢構成-



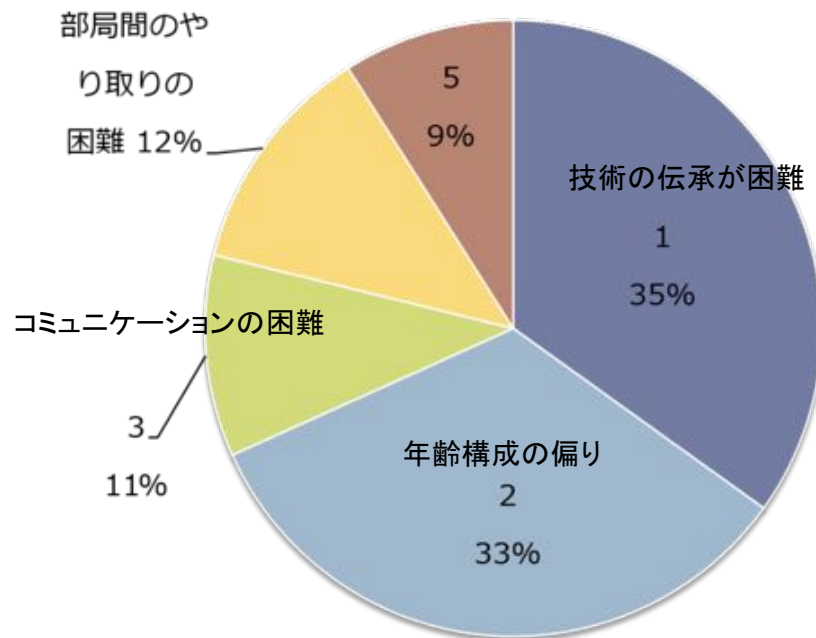
全国技術職員調査 -業務分野-



全学技術系職員調査 ー全学組織化ー



全国技術系職員調査 -技術職員の課題-



5 その他

- 人事評価基準、評価者の妥当性
- 教育研究支援や事務作業に費やす時間が多く技術力向上にあてる時間がない
- キャリアパス構築
- 専門分野の不均衡化等
- 研究支援業務への参加能力の開発
- 国際化への対応
- 人員不足・職員の高齢化
- 業務量に見合った賃金体系
- 規模の小さな大学の場合「課題」を見つけ出すことや「解決」することが難しい

静岡大学技術部の状況

1 技術職員

技術職員数 63人、再雇用 16人、
(静岡分室 19(6)、浜松分室 44(10))

2 予算規模

運営費 約300万円 部局裁量経費 約60万円

3 年齢構成

50歳以上 32人

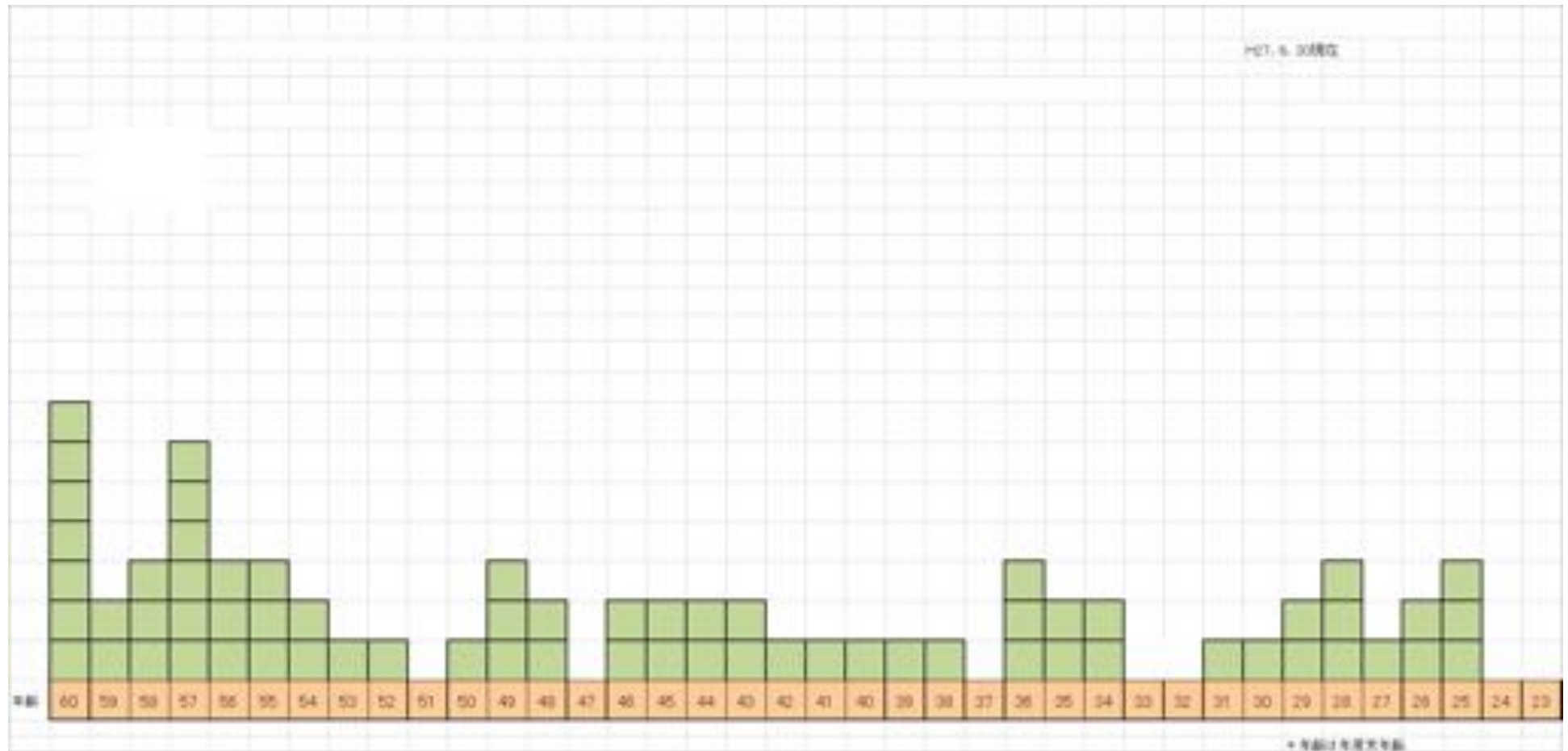
40歳以上 16人

30歳以上 13人

20歳以上 9人

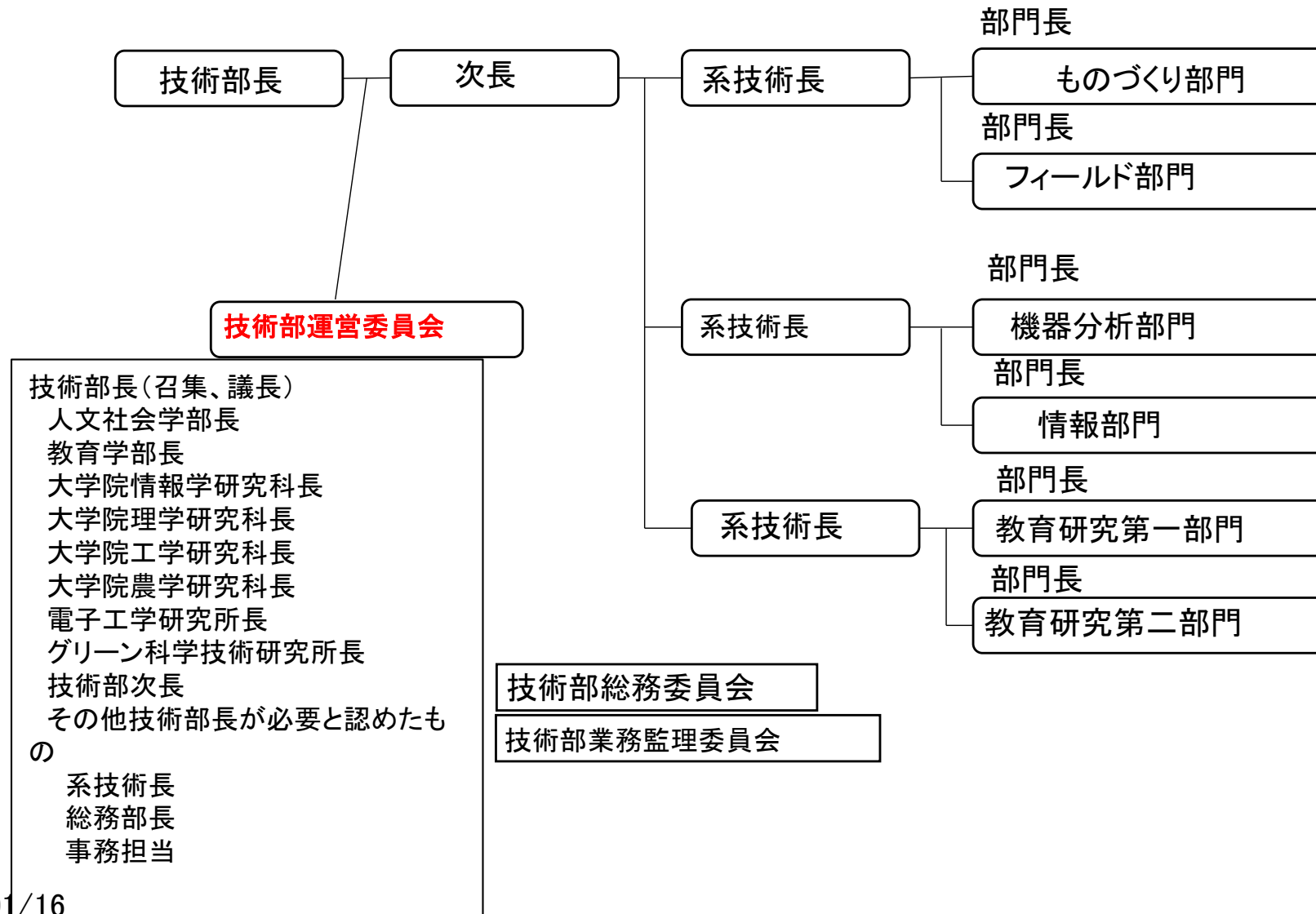
つぎのスライドの分布を示す！

静岡大学技術部の年齢構成



2019/01/16

静岡大学技術部の組織構成



技術職員業務の変遷

- 80年代以前:小講座制 : 学科は教室と呼ばれた
- 90年代:大講座制の時代 : 助教授よりも教授が多くなった
- 00年代:研究室制の時代 : 助手も1人の研究者へ、技術職員削減対象
- 04年:国立大学の法人化 : 毎年1%ずつ研究費の削減
- 07年:呼び名の変更 : 助教授→準教授、助手→助教
- 12年:技術部の独立
- 12年以後:技術職員の自立の時代 : 業務への責任

静岡大学の場合

-学部技術部の組織化-

- ・1994年(H5) 事務協議会の下に「技術職員問題検討会」設置

ここでの議論を受け、専門的業務を円滑かつ効果的に運営するため、各学部において技術職員の組織化を行うことが確認された

- ・1995年(H6)3月22日 「静岡大学教室系技術職員組織要項」学長裁定

各部局(学部、教養部、大学院電子工学研究科、電子工学研究所、地域共同研究センター)に技術部が設置された

- ・1995年(H6) 学部技術部が運用開始された

その後、教養部廃止、情報学部設置等大学組織の改変に伴い組織を変更した

- ・2004年(H16) 技術部長会議より付託された「技術職員問題検討WG」にて全学技術部組織のあり方について検討始めた・・・答申は技術部長会議へ

静岡大学中期計画の中の技術職員に関係した記述

第1期中期計画(H16～H21)

I-2-研究に関する目標を達成するための措置

(2)-研究実施体制等の整備に関する目標を達成するための措置

- ・技術職員の資質向上を図るとともに、
研究支援体制を整備する

第2期中期計画(H22～H27)

- ・業務内容に応じた職員の適正配置を行う

第3期中期計画(H28～H33)

- ・技術部・技術職員の業務体制の見直しと
活性化方策の充実

技術部長会議での全学組織化の議論

- 平成21年2月 第2回技術部長会議
- 技術部のあり方(組織化の目的)について
- 1、限られた人的資源の中で、技術職員という人材並びに各技術職員の持つスキルを最大限に発揮できる体制を作ること
- 2、与えられた職務を遂行できる環境を構築すること
- 3、長期的な展望に立って技術職員の組織等、待遇面も含めて 検討する
- 技術職員の現状の把握
- 1、技術職員の位置づけ・・・学部所属、事務系職員と同じ扱い、人事異動なし、管理職なし・・・
- 2、技術部組織、運営・・・
- 現状の課題
- 定員削減の対応策、スキルの全学的利用、命令系統と役割の明確化、モチベーションの向上
- 平成23年12月 第5回技術部長会議
- 新技術部構想、技術部規則、技術長の選考、部門長・部門長の選考について
- 平成24年2月 第8回技術部長会議
- 全ての確認を終えて4月からの発足を確認

技術部の意思決定(会議の種類)

運営委員会: 学長応接室

年3回～4回 技術部長(理事) + 各学部長、研究所長、総務部長
技術部に関する重要事項(人事、予算、運営)

総務委員会: テレビ会議

毎月、次長 + 系技術長 + 部門長 + 技術部長(理事)
技術部運営全般

業務監理委員会: テレビ会議

毎月、次長 + 系技術長 + 部門長
業務依頼、兼業、地域貢献ほか

部門会議: 部門室

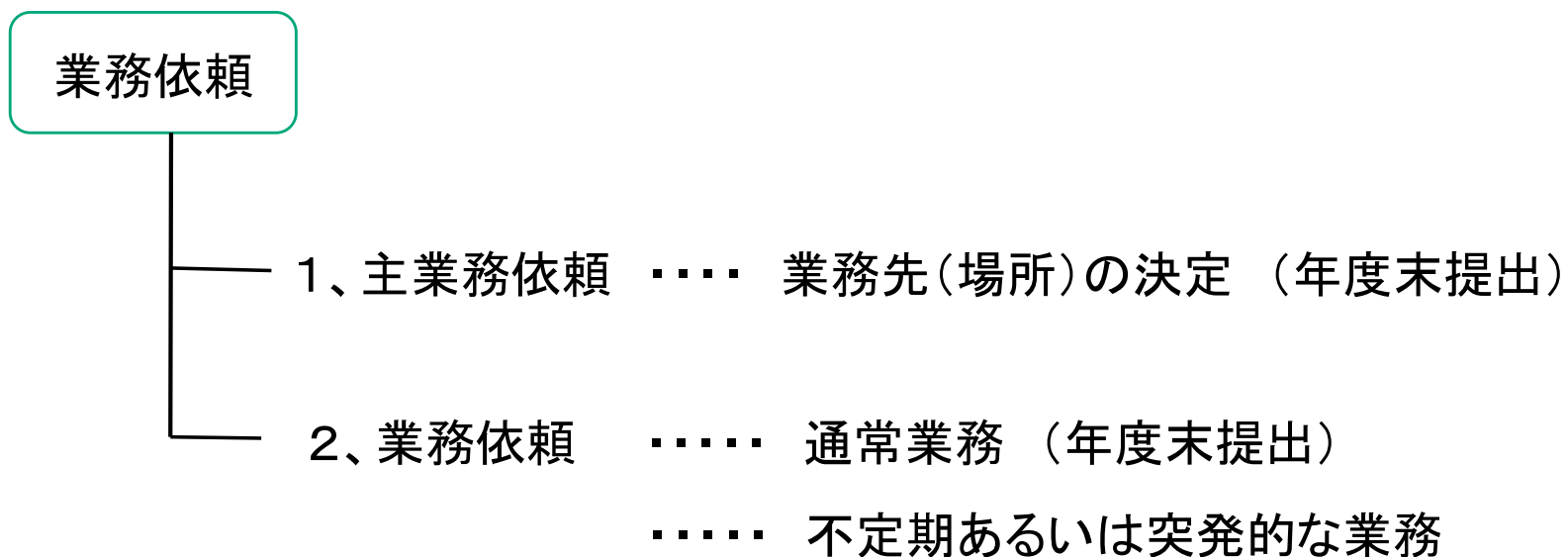
総務委員会、業務委員会終了後直ちに、部門長 + 技術職員
委員会の報告、部門員の意見のとりまとめ

広報委員会: 広報誌、Webページに関すること

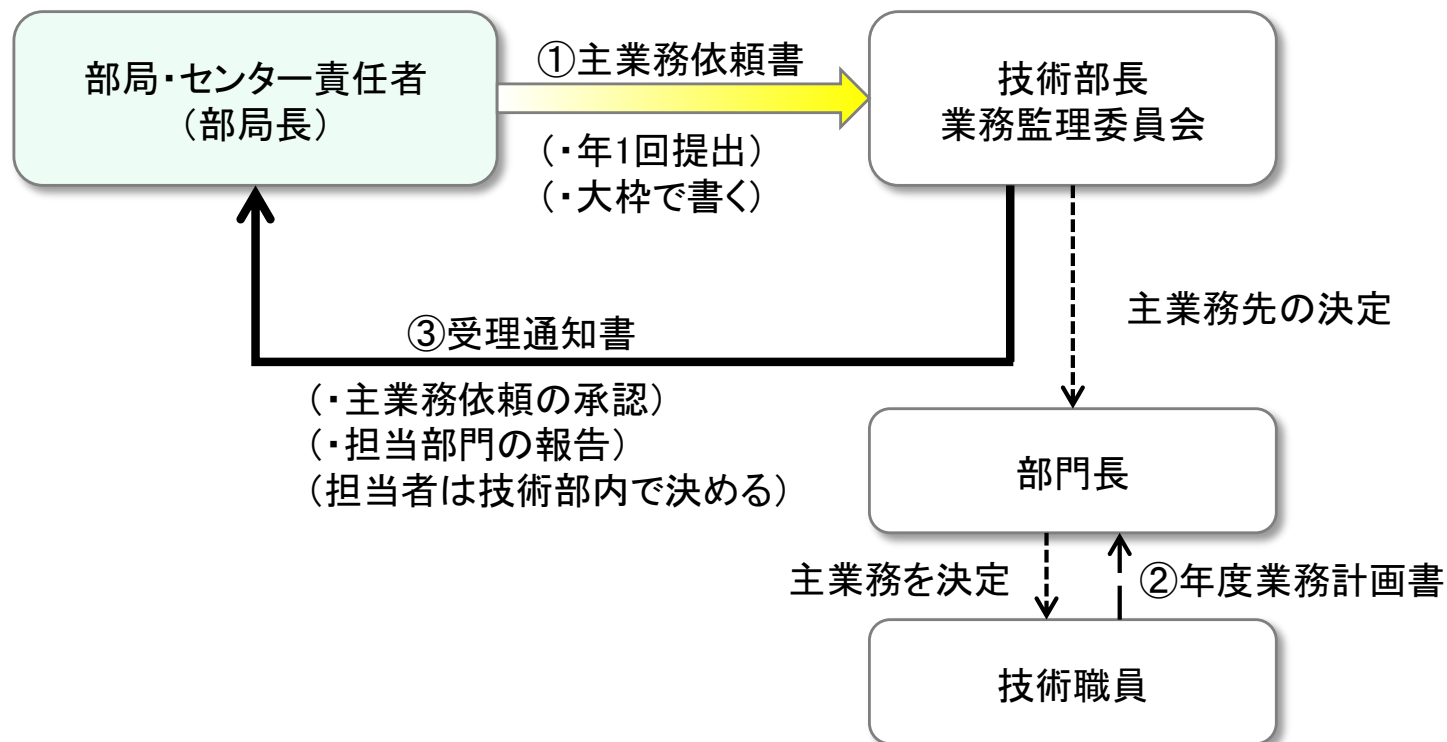
企画委員会: 技術報告会、技術部研修に関すること

※総務担当会議: 毎週火曜日、次長 + 系技術長

業務依頼について



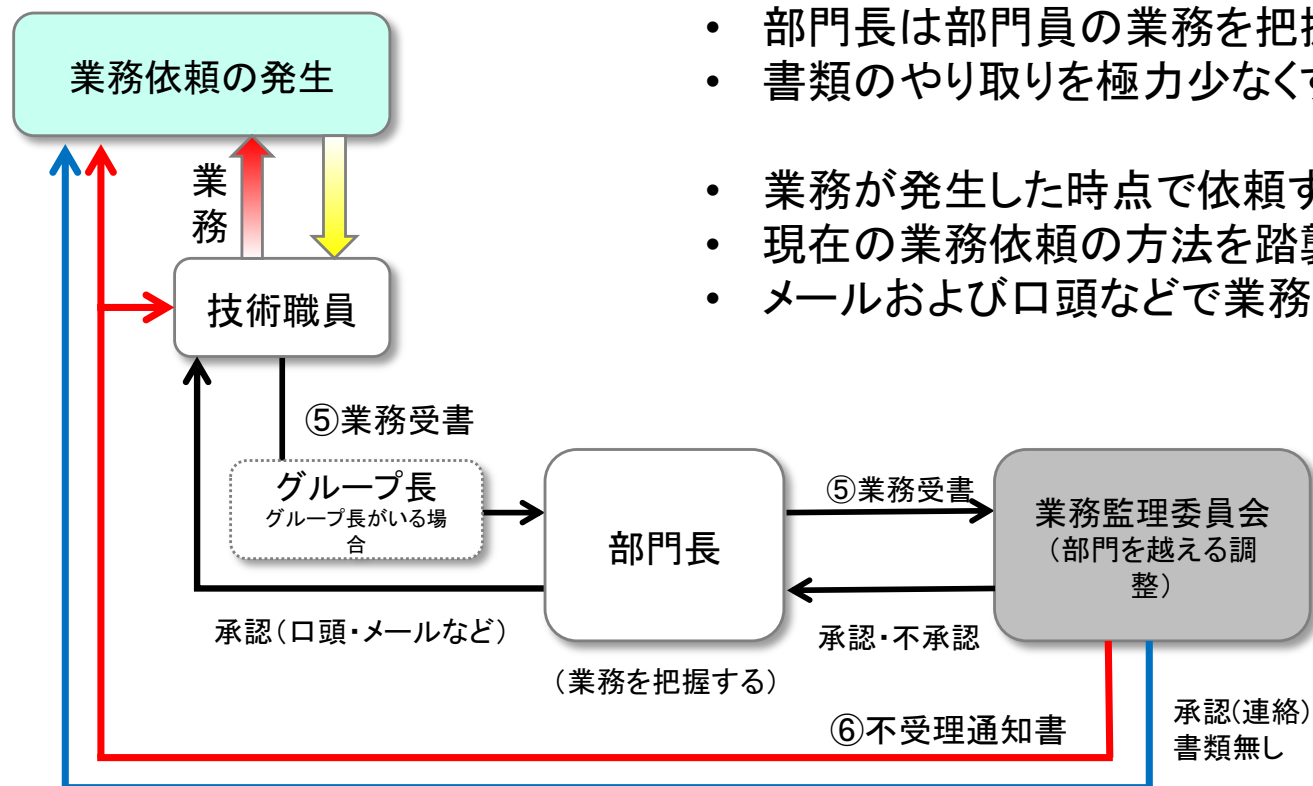
主業務依頼の流れ



年度業務計画外の業務の流れ

基本的な考え

- 業務は業務監理委員会が調整する
- 部門長は部門員の業務を把握する
- 書類のやり取りを極力少なくする
- 業務が発生した時点で依頼する
- 現在の業務依頼の方法を踏襲する
- メールおよび口頭などで業務を受ける



採用関係業務

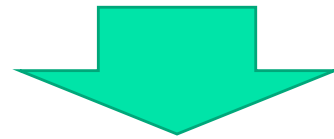
- 前年
 - 秋季 総務委員会・運営委員会にて次次年度の採用部門の決定
 - 冬季 東海・北陸地区国立大学法人等職員業務案内(本部事務系・高専と合同)
- 2月頃 東海北陸地区webページに試験区分別人数の掲載討論(人事課に提出)
- 5月頃 東海北陸地区一次採用試験
- 6月頃 静岡大学技術部説明会の開催
- 7月頃 技術部による二次採用試験(面接)・・・採用者決定
 - ・適任者がいない場合は他の地区の名簿を取り寄せ面接
 - ・さらにはない場合は公募

技術職員の評価

- 業績評価シート(半年に1回提出)
- 能力評価シート(1年に1回提出)



評価者 部門長、系技術長、次長
(事務系課長以上との合同評価者研修)



昇任、昇給、昇格に反映

評価シート

業績評価シート(共通)					
評価期間	平成 27 年 4 月 1 日 ~ 平成 27 年 9 月 30 日	評価対象者	所属 技術部	職名 副技術部長(技術専門)	氏名 水野 雅和
期首調査	平成 27 年 3 月 19 日	評価者	所属 職名 技術部長	氏名 浅井 雅和	評価日: 平成 27 年 10 月 21 日
期末調査	平成 27 年 10 月 21 日	調整者	所属 職名 -	氏名 -	調整日: 平成 27 年 11 月 1 日
学長補佐年月日: 平成 年 月 日					
業務内容	目標	実績	自己評価	評価者	調整者
技術開発に関する業務 副技術部長としての業務	「研発」かつ「実用」上の成果を、どの「どの」プロジェクトとして技術開発を推進する	① 技術開発の推進を継続的に行うこと ② 技術開発の推進を継続的に行うこと ③ 技術開発の推進を継続的に行うこと	A		
技術開発業務	技術開発業務の推進を図り、また、技術開発業務の推進を図る	① 技術開発業務の推進を図る ② 技術開発業務の推進を図る ③ 技術開発業務の推進を図る	A		
電気電子工学科実験および 実習指導業務	学生実験を適切に指導すること、また、学生実験の指導を適切に行うこと	① 学生実験の指導を適切に行うこと ② 学生実験の指導を適切に行うこと ③ 学生実験の指導を適切に行うこと	A		

業績評価シート

能力評価シート

能力評価シート(教職員、技術長、技術専門員用)				
評価期間	平成 27 年 10 月 1 日 ~ 平成 27 年 9 月 30 日	評価対象者	所属 技術部	職名 副技術部長(技術専門)氏名 水野 雅和
期末調査	平成 27 年 10 月 21 日	評価者	所属 職名 技術部長	氏名 浅井 雅和 評価日: 平成 27 年 10 月 21 日
		調整者	所属 職名 -	氏名 - 調整日: 平成 年 月 日
学長補佐年月日: 平成 年 月 日				
評価項目/評価項目のポイント(評価観点)	自己評価	評価者 (西見/必要記入)	調整者	調整者
<教育・研究支援対応> 外部資金の活用、研究会等での発表力、実験等(学生実験・実習)での指導力 ① 実験・実習等において高度な態度で対応し、安全にも考慮しながら行う指導力 ② 図面作成・機器ネットワーク保守・機器分析・特殊技術指導を行う能力 ③ 研究や技術開発などの専門分野内容や学生や研究会等で正確に、かつ簡潔に説明する能力 ④ 学生研究費等の外部資金を活用して、研究・技術開発を遂行する能力	A			B
<思考力> 状況判断、実現のための企画計画力(問題解決) ① 状況を把握し、適切な判断を下す、対応する能力 ② 様々な状況の場において、適切な判断を下す能力 ③ 問題を把握・分析し、その解決のための方法を発見し、実現のための取組を積み立てる能力 ④ 手段の工夫と調整、協力の方向性等を的確に把握する能力	B			B
<対人能力> 情報業務におけるマナーシット力、人材育成力、相手との折衝・調整力、適切な情報伝達・活用能力 ① 情報業務の専門性や状況に応じて、適切に業務配分し、また教員・学生との協働、協力を行う能力 ② 部下の育成に際して教育方法を工夫し、その成長を向上させる能力 ③ 自身の考えや意思を立場や意見の異なる相手に正確に伝え、説明し、納得させる能力、また会議等において相手に押しやすく説明・理解させる能力 ④ 適切な必要な情報を収集、分析、活用する能力	A			B
<言語・態度> 柔軟性 ① 時代の変化に適切に対応して行く能力 ② 新機・高度・複雑な事項や技術開発に挑戦してチャレンジし、又、その技術等の向上を図り、生かす能力 ③ 他の技術職員や教員との協力により業務を円滑に遂行する能力 ④ 社会規範や職場ルールを遵守する能力	B			B
※ 業務を求められていない評価項目について、評価の対象外とすることができます。				
【全体的評価】				
(西見)		(評価記号)	(西見)	(評価記号)
		A		
【学生事項】	出 勤 状 況			
評価実施日の前日までの欠、欠数、病気休暇、育児・介護休業、休職、休職後の期間について、その事由と期間、日・時間等を記入する。				

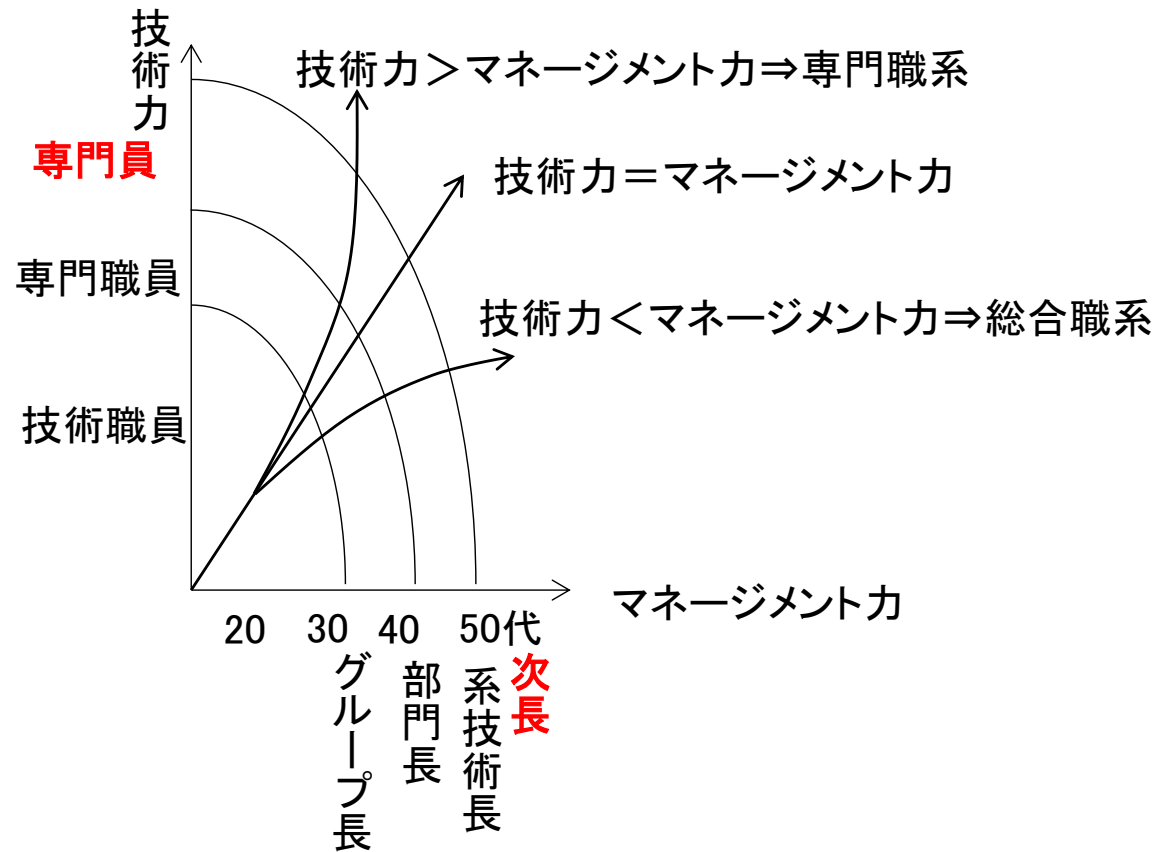
技術部予算

- 技術部は1つのセグメント
- 初年度予算は
- 各学部技術部の予算を合計して、技術職員の一人の金額を計算
- 57000円
- この金額に人数をかけて 初年度予算とした
- $57000\text{円} \times 70\text{人} \doteq 390\text{万}$

それ以外予算

- 学長裁量経費、部局長裁量経費、間接経費、委任経理金

技術職員のキャリアパス



技術部が独立して「変わったこと」

(教員、事務職員)

- ・技術職員の業務姿勢への教員、事務職員の評価↑
- ・技術職員は何をする集団なのか、どこまで出来るか、を値踏み⇔
- ・技術職員と学科、教員とが疎遠になった↓

(技術部の視点)

・研究室業務への見方

研究室業務は教員を通して間接的には大学に貢献するが直接的には貢献なし

・大学全体にどのように貢献しているのかの視点(評価の基準の変更:教員評価ではない)

(業務体制)

・スタッフ制からライン制へ(仕事の流れ)

・業務依頼の方法

・業務派遣の考え方(大学内で技術部だけがこの方式・・・分かりにくい)

技術部 技術職員の役割

技術職員は教育、研究、社会貢献活動に技術的に支援することを基本として

1. 情報技術、環境・安全、分析装置などの大学全体に関わる技術の提供
2. 各部局の基礎となる技術、特殊な分析技術、独創的な装置の試作・開発、最先端設備、機器などの維持、管理、活用技術の提供
3. 教員、研究者、学生の研究と教育の質の向上および学生実験等の指導に当たっての技術提供
4. 社会貢献活動および地域連携の推進を行うことによって大学技術職員としての高度なスキルの提供
5. 大学の円滑な運営のための技術提供、たとえば個人技術を高めるだけでなく、スキルや情報を共有することによって大学全体への技術貢献を行う

技術部の将来

1. 技術部の組織

- ・業務組織でまとまる
- ・役職の名前の変更

2. 技術部業務

- ・兼任職員と専任職員
- ・業務即応体制の確立
- ・情報業務の全体化(全員がネットワーク支援、パソコン修理可能)

3. 技術部運営

- ・外部評価に耐える組織の構築

4. キャリアパス