



浜松医科大学

Hamamatsu University School of Medicine



浜松医科大学における技術職員の 組織化と育成、その問題点について

技術部 技術専門員
教育研究支援グループ長
(器官組織解剖学講座 配属)
佐々木 健

本日のお品書き

- 現在の浜松医科大学技術部
- 現在に至るまでの3回の組織化・改組
-それぞれの問題点や結果・成果-
- 浜松医科大学技術部の特徴や取組み
(▪ 将来の展望)

浜松医科大学 技術部について (現在の構成)

技術部28名+技術部長(教員)

技術部長(兼任)
(教員)

副技術部長(兼任)
(技術専門員)

教育研究支援
グループ

グループ長(1名)
技術専門員

副グループ長(1名)
技術専門員

技術専門職員(4名)
技術職員(6名)
研究技術職員(1名)
小計11人

機器利用支援
グループ

グループ長(1名・兼任)
(技術専門員)

副グループ長(1名)
技術専門職員

技術専門職員(5名)
技術職員(7名)
研究技術職員(1名)
小計13人

現在の技術職員の学内配属先(人数)

大学 27名

附属病院 1名

- ・各講座
- 一般教養 (1)
- 解剖学 (2)
- 病理学 (2)
- 法医学 (1)

- ・学内施設
- 動物実験施設 (2)
- 医療廃棄物処理センター (3)
- 産学・知財推進センター (1)

先進機器共用推進部 (15)
(実験実習機器センター)

材料部 (1)

教育研究支援
グループ 13名

機器利用支援
グループ 15名

浜松医科大学における 技術部組織化(改組)の流れ (顛末記)

(注) 私が入職したのが2004年のため、
それ以前の歴史的な部分は不明瞭です

1回目の組織化

組織形態

- 大学事務局や他大学の組織化を参考にした**ピラミッド型**

目的

- **待遇改善**

技術専門員（課長補佐級）のポスト増

40人以上いて専門員はたった1人

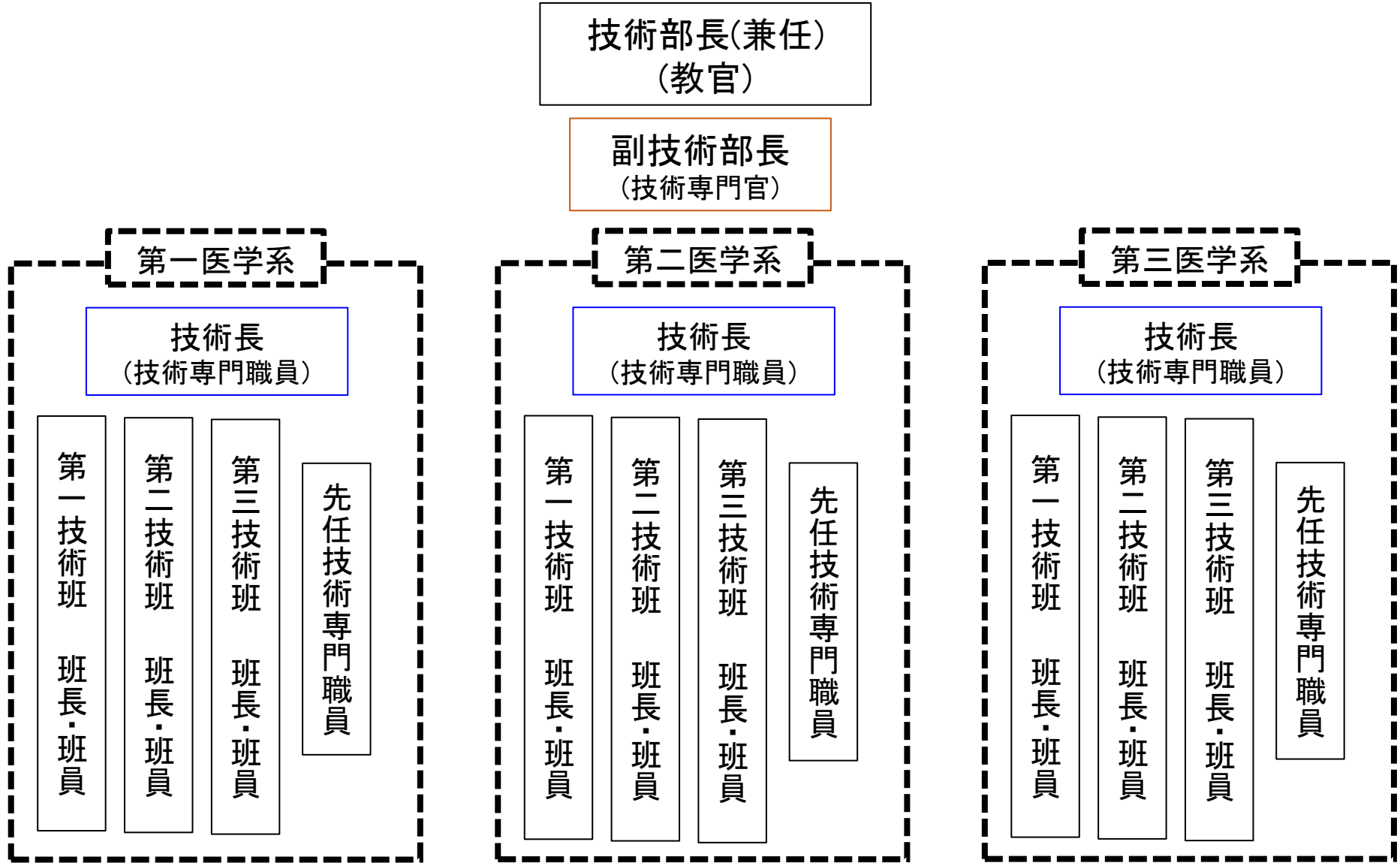
将来的には課長級(人事権)の獲得も視野??

- **機能的な組織**

業務の効率化と同時に後継者の育成を図る

技術部組織化の流れ①

2000年度発足～2006年度まで



2003年度 計41名、技術専門官(1)、技術専門職員(38)、技官(2)
(技術部長は除く)

1回目の組織化

問題点

- ・大学(医学部)の講座制という縦割り組織の壁
横断的な技術部の組織化は困難の極み
- ・技術部長と配属先の長(教授やセンター長)との二重支配
権限の主張と責任の押し付け合い
- ・配属先が多岐にわたり、業務内容も多種多様
技術職員間の横の繋がり(情報交換や連絡)が作りにくい
- ・年齢層や職位の偏り
- ・モチベーションは個々に委ねられる

結果

- ・技術部という組織の形骸化
- ・バーチャル技術部という別称(蔑称)

2回目の組織化

目的

・機能的な組織

業務内容や配属先でグループ化→効率化、技術研鑽・継承
個々の能力を尊重し、業務への個人対応の可能性を広げる
(自分で動いて教員から仕事を獲ってくる人も→共同研究者へ)

・連絡員の設置

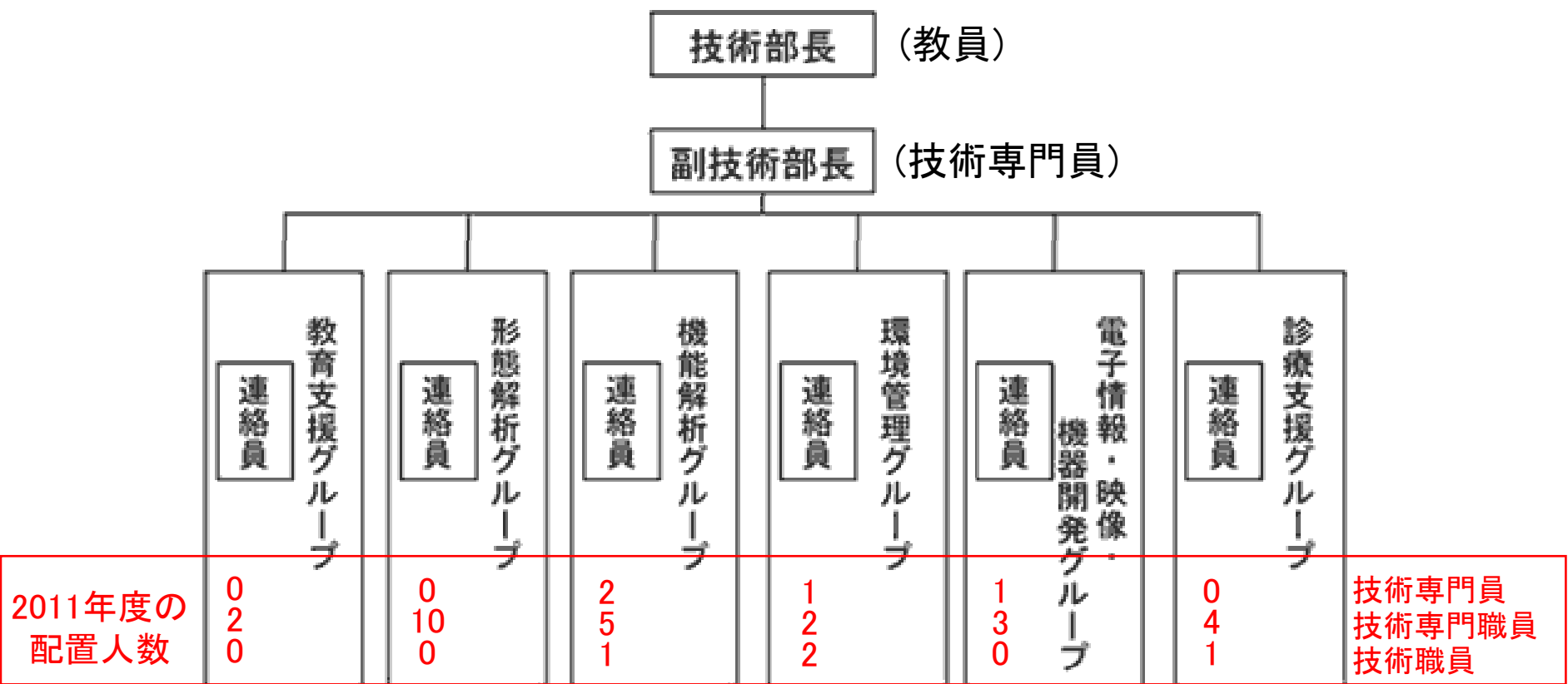
個々の技術職員やグループ間のつながりを強化

組織形態

- ・技術部長、副部長をトップとしたグループ横並び(各職員も横並び)

技術部組織化の流れ②

2007年度改組～2018年度まで



- ・この間、全技術職員は40名から30名弱へ漸減(各グループは3-10名程度)
- ・グループ長は置かず、連絡員を配置(連絡員は職位とは無関係)
- ・**技術専門員**は副技術部長含め3-4名
- ・2011年度 計34名、**技術専門員(4)**、**技術専門職員(26)**、**技術職員(4)**

2回目の組織化

問題点

- ・講座制という縦割り組織の弊害と二重支配
- ・連絡員という曖昧な立場
 - 連絡員システムが機能不全
 - 技術部内の横（個人間、グループ間）のつながりも生まれにくい
- ・「技術職員は群れるよりも一匹オオカミ的な存在が望ましい」、という技術部長(当時)の発言

結果(成果)

- ・引き続きバーチャル技術部
- ・技術部主催の学内企画(技術研究会、技術部セミナー等)が開催
- ・学内での信頼や評価を得る技術職員の出現
- ・技術専門員は2増

3回目の組織化

組織形態

- ・再びピラミッド型に
- ・技術部長、副部長の下に2グループを置き、各グループに正・副グループ長を置く

目的

- ・静岡大学との合併の可能性
 - 静大技術部はピラミッド型、技術職員の部長（人事権）
 - それに合わせるような組織にしたい（課長級獲得も視野？）
- ・各グループに正・副グループ長を置き、執行部を形成
- ・毎月グループ長会議を行う（方針や企画案を作成）
- ・執行部主導で技術部内、グループ内で勉強会や技術の研鑽・継承

技術部28名+技術部長(教員)

技術部長(兼任)
(教員)

副技術部長(兼任)
(技術専門員)

教育研究支援
グループ

グループ長(1名)
技術専門員

副グループ長(1名)
技術専門員

技術専門職員(4名)
技術職員(6名)
研究技術職員(1名)
小計11人

機器利用支援
グループ

グループ長(1名・兼任)
(技術専門員)

副グループ長(1名)
技術専門職員

技術専門職員(5名)
技術職員(7名)
研究技術職員(1名)
小計13人

3回目の組織化

問題点

- ・もはや with 縦割り、with 二重支配
- ・執行部(正副グループ長4名)とそれ以外との間に温度差がある
- ・なぜ再びピラミッド型に戻したのか、その理由や目的が技術部内に浸透していない

結果(成果)

- ・技術職員(執行部)による主体的な技術部運営が前進しつつある
- ・バーチャル技術部から脱却の瀬戸際

浜松医科大学技術部の取組みや特徴

- 1)学内のセミナー(技術部セミナー)開催
- 2)技術研究やその発表
- 3)研究資金(科研費や学内研究プロジェクト資金)の獲得
- 4)学位(博士)の取得者が在籍 現28人中13人が博士号を取得、1名が博士課程在籍中

- 1)や2)によりエキスパートの育成(研鑽、高度化)
- 3)資金獲得はエキスパートや高度化の推進力
- 4)学位はエキスパートにとって必要かもしれない

(浜松医科大学技術部モデル??)

1)学内のセミナー(技術部セミナー)開催

年に3回程度の**技術部主催**の学内セミナーを開催

2019年度

- ・第1回 10月7日 医工連携拠点棟4階 セミナー室
「(技術職員向け)科研費書き方セミナー」
- ・第2回 2月14日 医工連携拠点棟4階 セミナー室
「フローサイトメーターの機器原理・アプリケーション例紹介・応用について」

2018年度

- ・第1回 7月12日 講義棟3階 302教室
「エクソソームの基本とその応用」
- ・第2回 10月24日 講義棟3階 302教室
「実験室での薬品と取り扱いと注意点」
- ・第3回 12月18日 講義棟3階 302教室
「新しい in situ hybridization 法」
「ZEISS 社の無料画像解析ソフトとデジタルカメラ」

2)技術研究やその発表

学内の技術研究会

2018年度

- 1) インターネットの危険性～フィッシング詐欺～
- 2) 実践的手術手技向上研修の内容と計画
- 3) キャピラリーDNA シーケンサーの受託業務紹介と次世代シーケンサー講習会 参加報告
- 4) 平成 30 年度 東海・北陸地区国立大学等技術職員合同研修の参加報告
- 5) 8 階共同実験室の主な業務について

2017年度

- 1) 実験用マウスの飲水の清浄度に関する研究
- 2) ネガティブ染色法を用いた微細構造観察の留意点と条件
- 3) 質量分析装置と付属解析ソフト等の紹介
- 4) 情報システム開発の概要と地域医療情報システムの紹介
- 5) MRI 撮影の技術習得と構築

論文発表

毎年、邦文・英文誌あわせて、主著2～4報、共著5～10報程度

静岡大学技術報告、生物学技術研究会報告、Gen Comp Endocrinol., Curr Drug Targets., ACS Omega, J Anal Toxicol., Sci Rep., Cells, Cancer Sci., Ann Vasc Surg., Cancers, Diagnostics, Cancer Res., J Am Heart Assoc., Circ J., Hepatol Res.,

3) 研究資金(科研費や学内研究資金)の獲得(2011年度以降)

学外(科研費、代表のみ)

基盤研究(C) 9課題

- ・2020-2022
- ・2018-2021
- ・2018-2021
- ・2018-2020
- ・2017-2020
- ・2014-2017
- ・2014-2017
- ・2014-2016
- ・2011-2014

若手研究(B) 1課題

- ・2012- 2013

奨励研究 4課題

- ・2020
- ・2018
- ・2016
- ・2012

学内(研究プロジェクト資金、代表のみ)

学内の研究推進企画室が課題を募集し審査

各課題5-10万円程度の研究資金を5演題前後に配分

- ・2019年度 5演題

- ・2020年度 7演題

4) 学位(博士)の取得者が在籍

現28人中13人が博士号を取得、1名が博士課程在籍中

浜松医科大学技術部の今後の展望

- ・ **管理職ポスト**の獲得(縦割りや二重支配からの脱却)
- ・ 内側の変革だけでなく、**外側に向けたチャレンジ**も！
外部機関との連携、外部への業務支援、外部資金獲得
- ・ **情報発信**(学内だけでなく学外への)
成果のアピールは、「新たな展開、新たな成果」につながると信じて
- ・ **次の世代(人材)の育成！！**

ご清聴ありがとうございました