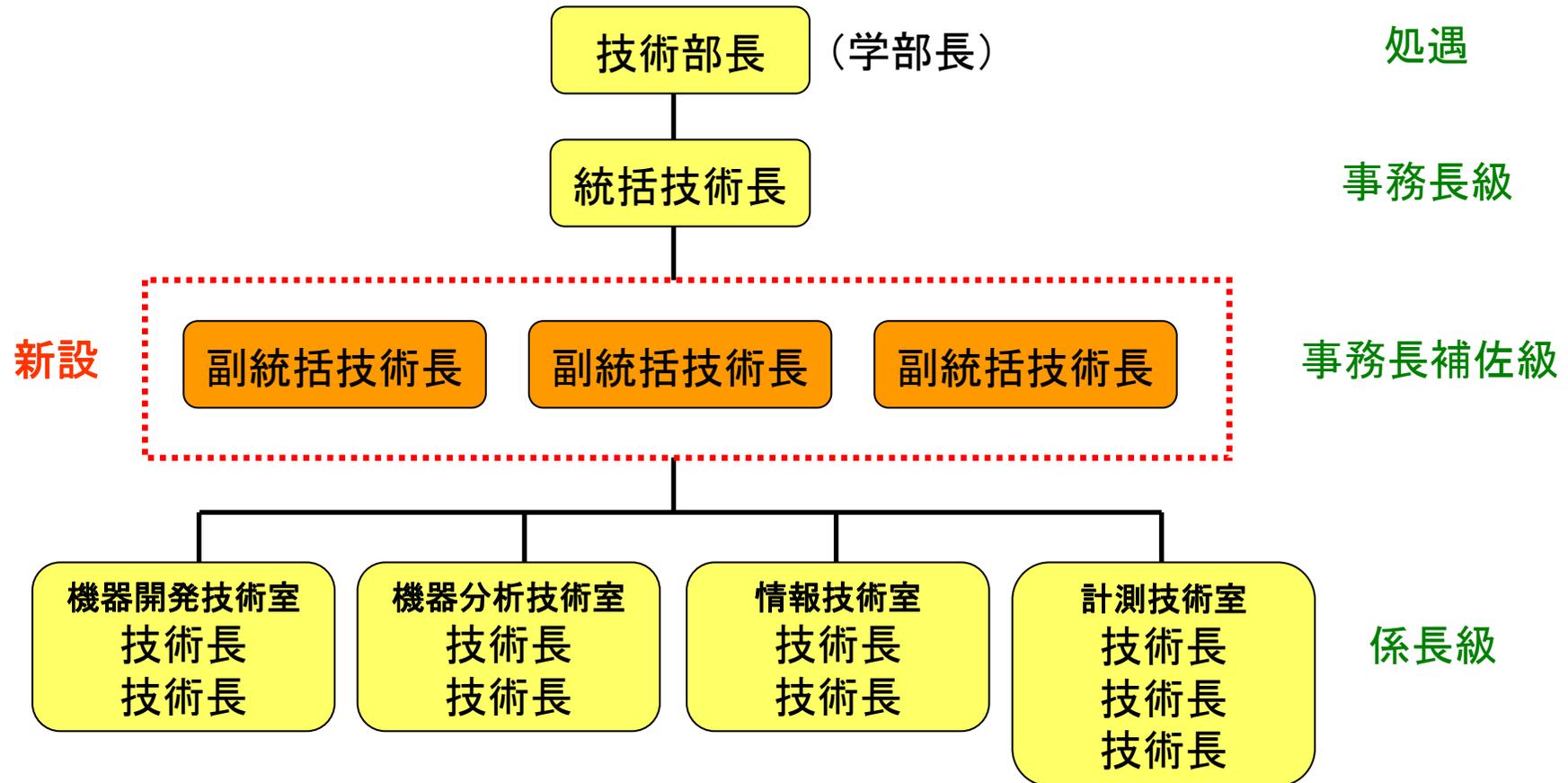


組織改組 (H23.4~)



山形大学工学部 ①

技術組織の問題点

- 人事制度上の職位（技術専門員、技術専門職員）と組織上のポスト（統括、副統括、技術長）の整合性
- 技術専門員が必ずしもマネジメント能力に長けているとは限らない
- 制度上マネジメント能力は求められていない

人事課の見解・・・

- 「職位」と組織上の「ポスト」はリンクする
- 職位の高い者が、組織上のトップであるべきだ

昇格基準

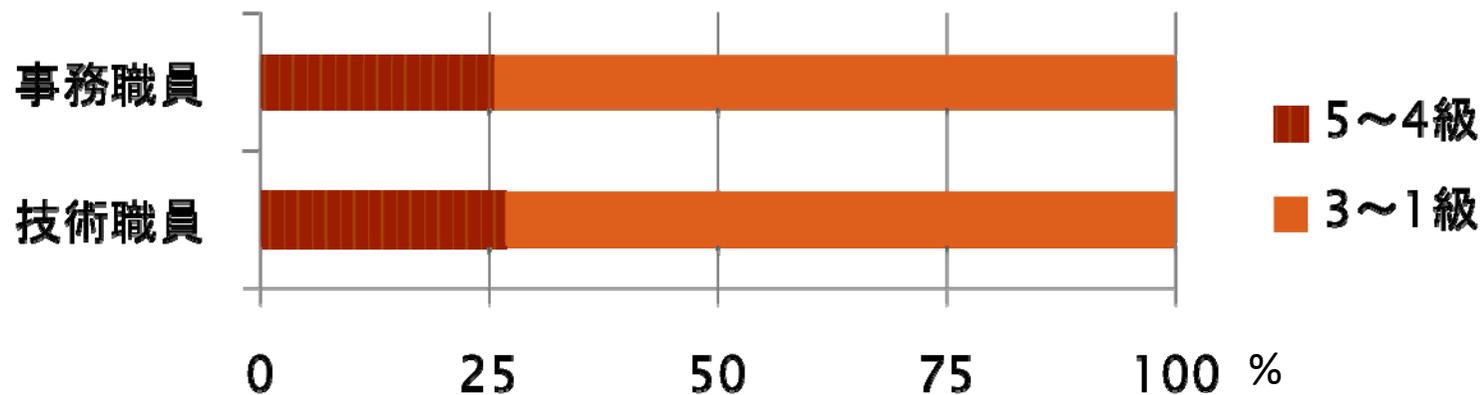
技術専門職員	3級	36才、在級6年
	4級	在級16年 早くて52才!
技術専門員	4級	在級2年 前例なし
	5級	59才、在級4年、技術専門員歴1年 54才、在級2年、技術専門員歴1年 よくてヤメ5

※2003年度文科省級別定数配布基準を法人化後も維持

山形大学工学部 ③

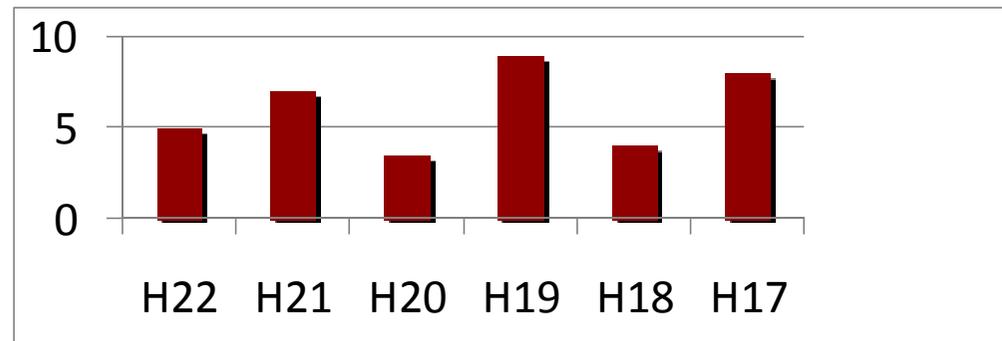
事務職員との処遇比較

	5級	4級	3～1級	平均年齢
事務職員 (328)	29 (8.8%)	55 (16.8%)	244 (74.4%)	44.4
技術職員 (91)	3 (3.3%)	23 (25.2%)	65 (71.4%)	49.1



技術職員への支援制度

- OJT予算: 30万円
- FJT予算: 60万円
- 地域貢献奨励金: 1件につき3万円
- 自己啓発プロジェクト: 1件につき最大10万円
- 報奨金制度: 顕著な貢献に対して5万円
- 科研費採択:



大学技術職員組織化の背景

- 今日の大学技術職員の組織化は旧分子科学研究所の故内田章技術課長の呼びかけから始まった旧文部省直轄研による技術研究会(旅費支給)および京都大学原子炉研の**技術研究会**(旅費支給)の功績が大きいと考える。
- 科学技術基本計画(平成8年7月2日の閣議決定)本文から抜粋
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/kagaku/kihonkei/honbun.htm
 4. 国立大学等及び国立試験研究機関における研究者及び研究支援者の確保を図るため、各種施策を通じ、これら要員の一層の拡充に努めるとともに、処遇の確保を図る。
 - イ. 国立大学等において、研究者1人当たりの研究支援者数が、英・独・仏並みの約1人となることを目標として、**研究者2人当たりの研究支援者数ができるだけ早期に約1人となるよう**、大学院学生のリサーチ・アシスタント制度や高度な技能を有する外部人材の活用を図る研究支援推進事業の拡充等により、**研究補助者及び技能者を新たに確保する。**
- 平成18年度から5か年の科学技術基本計画 から抜粋
http://www.mext.go.jp/a_menu/kagaku/kihon/06032816/001/001/009.htm
- 特に2007年以降は団塊世代が順次定年を迎えていくことから、製造現場や建設現場などにおいて、団塊世代が有する知識やノウハウによって培われてきた**製造中核技術を維持・確保していくための技術者の養成が喫緊(きっさん)の課題**となっている。

本学の新技术職員組織への経緯

- 技術部の在り方検討会からの答申(平成21年6月)
 - 技術職員(一般職員)を「助手等(教育職)」相当へ変更し、実績に応じた処遇を行う。
 - 全学的な教育研究施設等における専門技術者として配置する。
 - 助手等相当の職名を技師と呼ぶ
- 「技術部改組準備WG」からの答申(平成22年1月)
 - 学術技師はその有する技能や資格に応じて、情報基盤センター、工作・実習センター、研究設備センターなどの教育研究支援組織の業務を担当する。
 - 各センター等に配置された技師が当該センター内の業務を行う必要な研修は各センターが行う。
 - 教育研究支援センターにおける学生の実験・実習教育も主要な業務であり、学術技師全員で担当する。
 - 学術技師の職名は、細分化しを避けて、技師長、主任技師、技師、の3段階ないし、副技師長も含めた4段階制度とする。
 - 学術技師を「教員等」として学術研究院に所属させるためには、教育研究職本給表2級(助手)以上を適用し、実績に応じて適切に処遇する。
- 教育研究系職員教育研究系職員制度検討WGのミッション
 - 技術系職員の新たな呼称、および職階制度の検討
 - 給与制度の検討

学術院---教育研究技術職員部組織

教育研究技術職員部運営委員会

実験実習支援センター

情報基盤センター

ものづくりセンター

研究設備センター

教育研究技術職員部共通業務企画専門委員会

本学職員の標準人数について

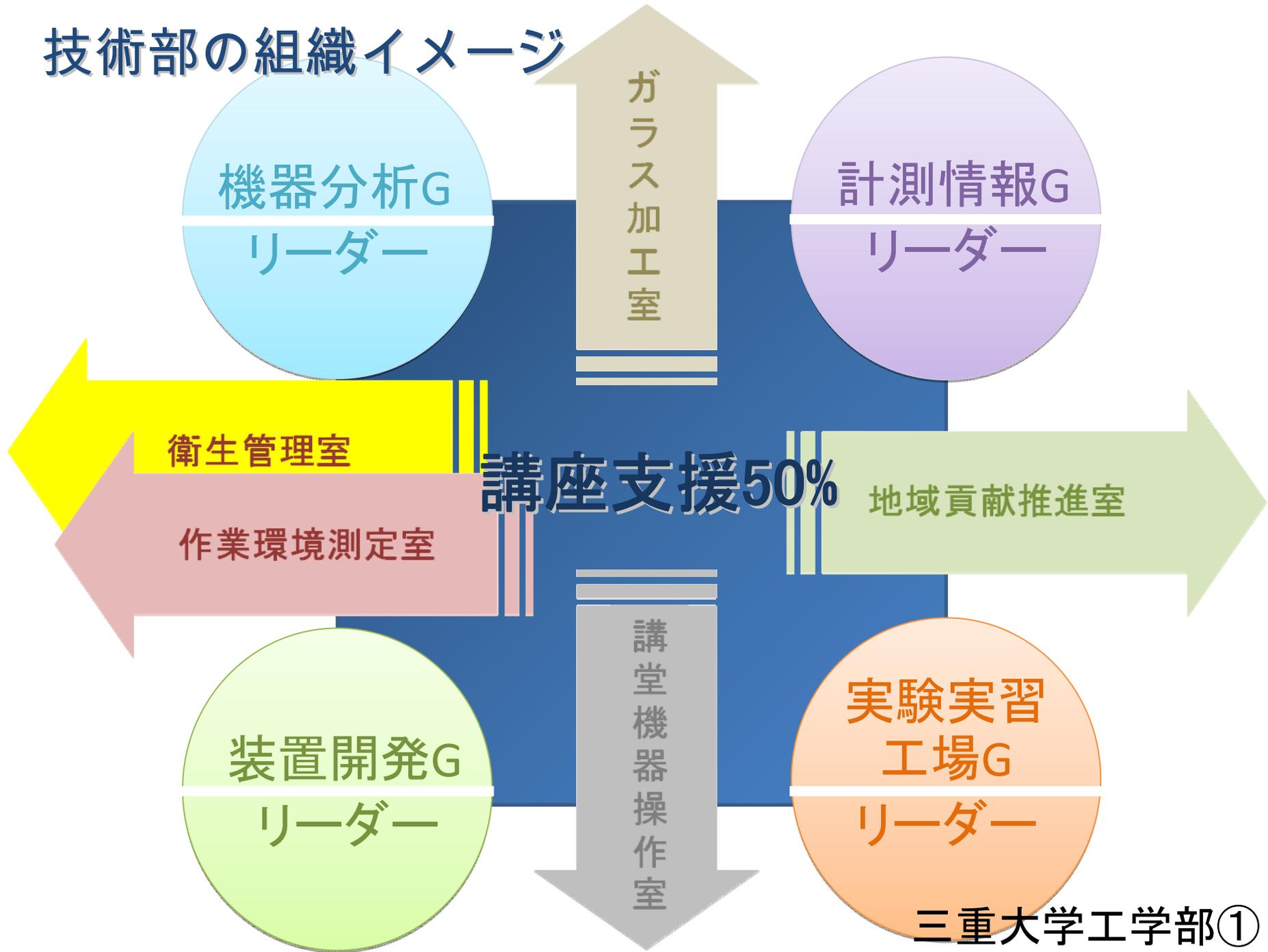
- 正規職員の職種別標準人数
 - 教育研究系職員 390人
 - 事務系職員 131人
 - 両者の合計実員人数が521を超えない範囲で、どちらかの実員人数が標準人数を超えることができる。
- 教育研究系職員の部局分と学長裁量分
 - 教育研究系職員の部局分と学長裁量分は下記のとおりとする。各職種の実員人数は恭順人数を超えることができる

	標準人数	部局分	学長裁量分
教員	353	= 331	+ 22
技術系職員	37	= 33	+ 4

技術職員組織における高齢化等の問題(私見)

- 現員でこなしている業務を将来維持継承できるか？
- 年齢からくる業務の困難度の問題
- 現状業務の簡素化、効率化は可能か？
 - 業務の見直し、中途採用の可能性
- ベテラン技術者の後継者への継承プログラム(研修、業務のドキュメント化)の必要性(技術は積み重ねである)。
- 本学の技術職員は現在33名、退職により平成23年度には29名(大多数が40代以降)、公募採用3名予定。

技術部の組織イメージ



技術部の研修イメージ

キャリアアップ

- ・国家資格取得

OJT・FJT

- ・NCプログラミングスクール
- ・ガラス細工講習会
- ・評価機会セミナー
- ・自己研鑽 ・技術の継承

3日型研修

- ・地区合同技術職員研修
- ・学内3日型研修
(若手、中堅、ベテランに分け毎年)

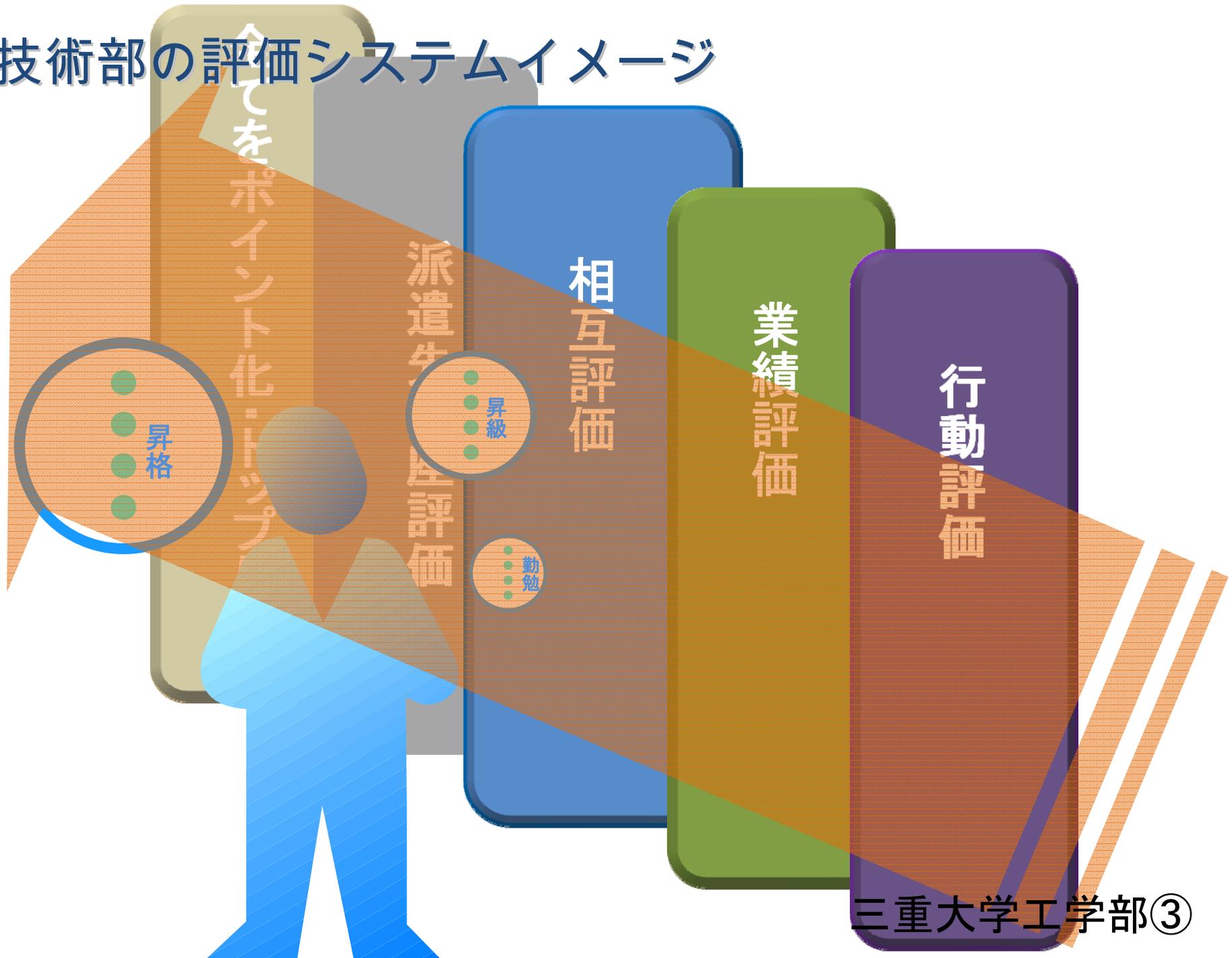
学内外技術発表会

- ・他大学技術発表会、研究会参加
- ・他大学等職員との人事交流
- ・学内技術発表会の公開
(名工、静岡、岐阜、富山、奈良高専)

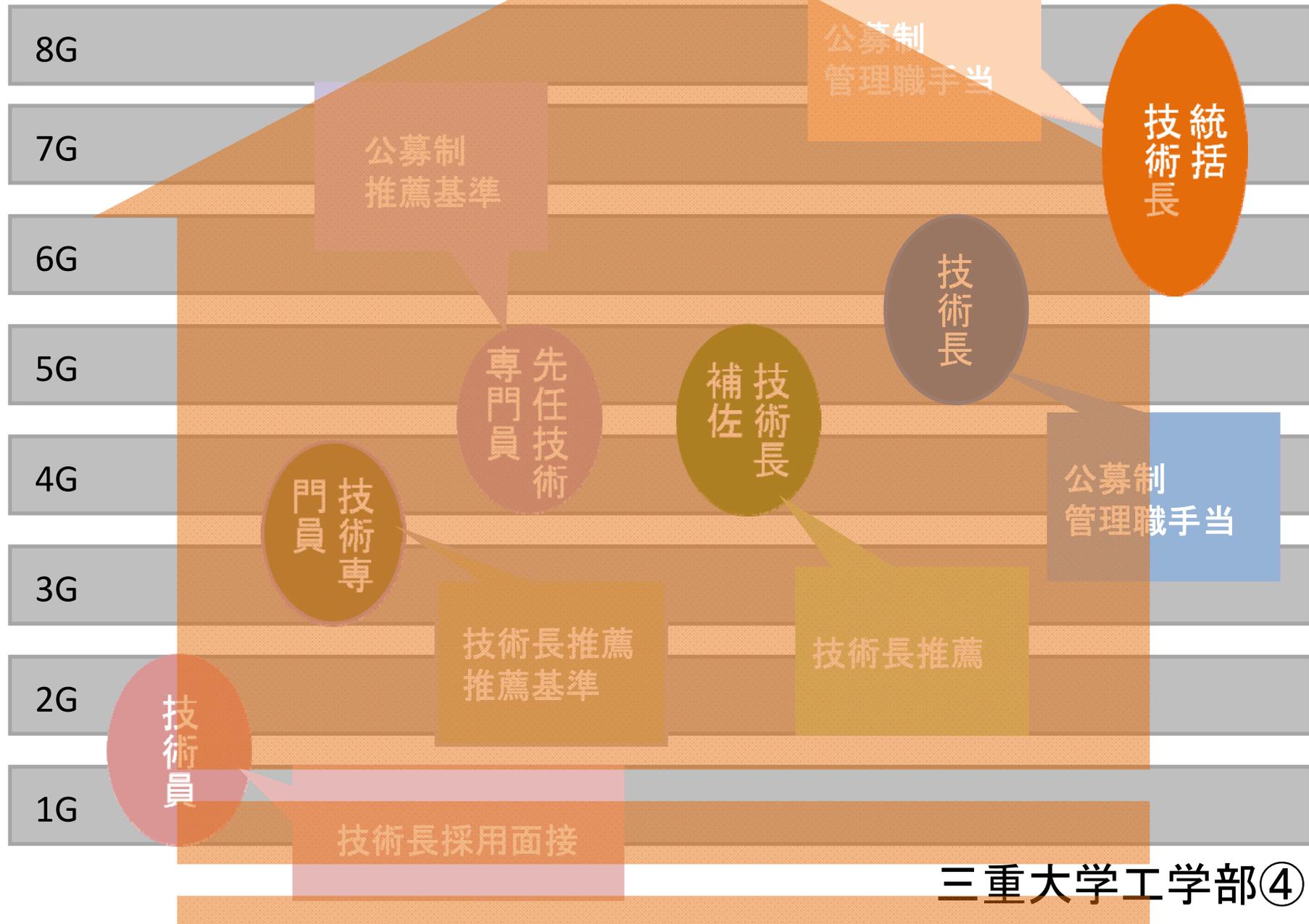
海外視察

- ・予算150万円でアメリカ等の大学へ
2～3名/年間

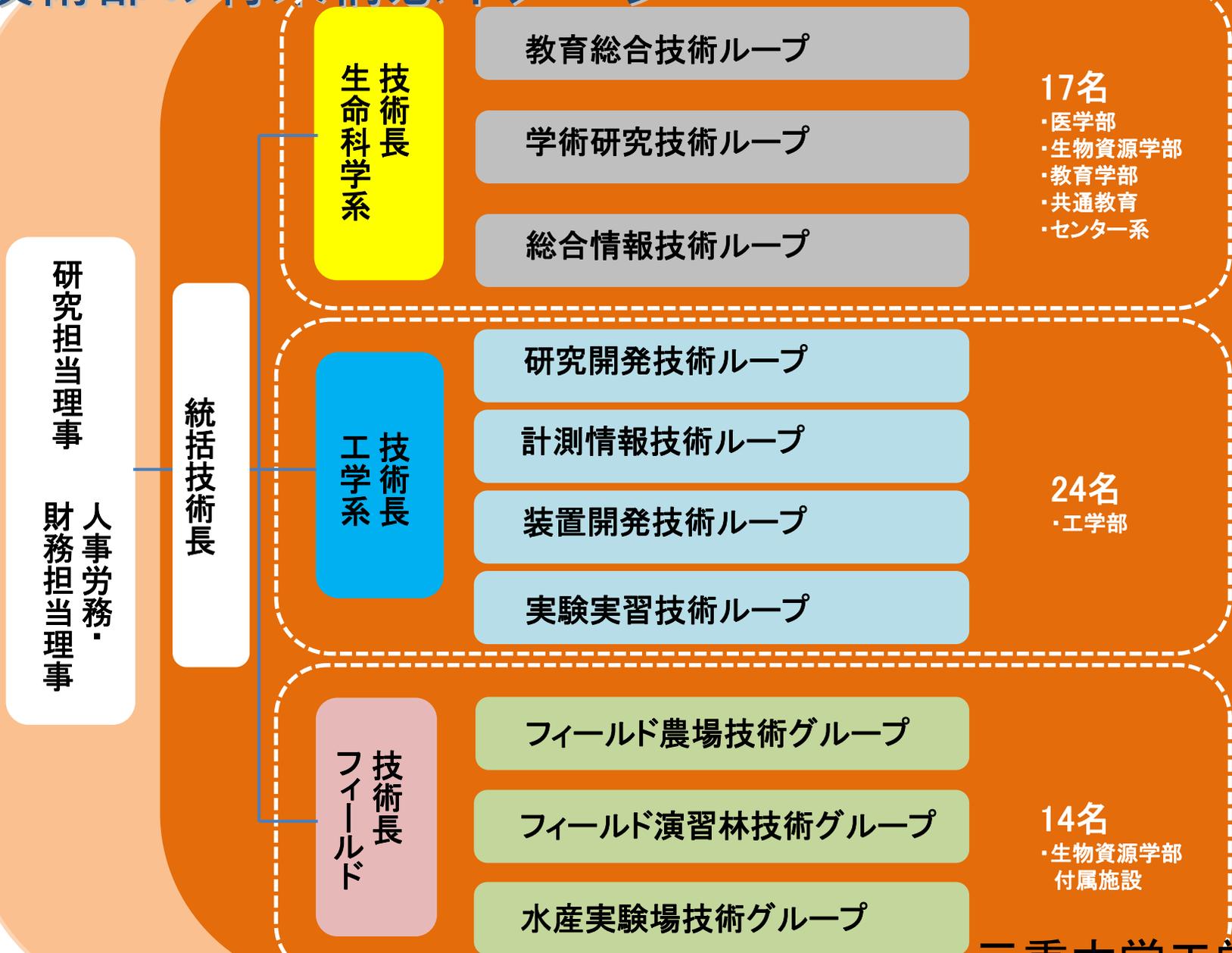
技術部の評価システムイメージ



技術部の処遇イメージ



技術部の将来構想イメージ



機関内の連携推進

技術部 → 全学技術センター(技術支援センター)

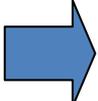
大学運営に寄与する基盤確立と効果

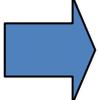
→ 業務連携の推進

→ 研修制度の確立

→ 運営予算の獲得

→ 評価(処遇)・人員確保

 勤勉手当、昇給 → 個人&職域:業績配分(熊大)

 採用制度 → 協議採用:処遇改善(熊大)

地域ブロックの活性化

地域ブロック:各機関の間で補完関係を構築

- 学部長会議と連携
- 技術長会議の創設を！
- 研究会開催、技術補完、人事交流

参考:

- 2009年度 九州地区総合技術研究会 in 熊本大
- 2010年度 熊本大学総合技術研究会
- 2011年度 九州地区総合技術研究会 in 鹿児島
- **2013年度** 同 in 長崎大

全国ネットワーク

科学技術の振興に寄与する

技術研究会の果たす役割を高めるには

- 統一名称：(総合)技術研究会 in ○○ では？
- 事務局設置：ネットワークの要(地域ブロック)
団体後援等 対外的な窓口
- 規約づくり：運営協議会規約を発展させる
- 運営会議：各地域ブロックより代表幹事を選出
- 技術情報：技術論文data(分子科学研究所)活用

人事関係（採用，異動，昇格）について

【採用】

- 「広島大学技術センター技術職員の採用及び昇任に関する実施要領」
（H.23.4 改訂&新規施行予定）
- 原則，公募（国立大学法人等職員採用試験合格者）で，選考採用も。
- 人物試験＋経歴評定⇒
面接試験官：技術センター長，技術統括，人事GL，関係業務指示者，
センター長が認めた者（技術副統括，部門長等）
- 技術センター化後の採用者22名の中，選考採用は，2名（別表1）
- 人員配置は，国・大学の方針を考慮し，計画的に実施。
「業務組織の整備及び新たな業務への対応のための人員要求」を行い，
「人事制度検討会議」で決定される。

【異動】

- 状況に応じた適切な人員配置（別表2）により異動を行っている。（10件）

【昇格・昇任】

- 「広島大学技術センター技術職員の採用及び昇任に関する実施要領」
- 定数（別表3）に縛られるが，技術統括，部門長が推薦
→人物試験⇒試験官は職名により異なるが，技術センター長，技術統括，
技術副統括，人事GLが行う。（次頁のスライド「選考方法」参照）
→運営会議で承認

職務範囲・内容について

職名・職階	役職	職務内容	選考方法	任期等
技術 専門員	技術統括	① 各運用システムの統括 ② 年度計画の策定 ③ 個人評価システムに基づく全構成の評価	技術専門員から技術センター長 が選考し運営会議で承認	併任制 2年 (再任可)
	技術副統括	技術統括の職務を補佐及び代行する。	技術専門員から技術センター長 が選考し運営会議で承認	併任制 2年 (再任可)
	部門長	① 個人評価システムに基づく部門内構成員の評価 ② 部門構成員の業務調整(業務指示者との連携, 月次業務報告書の確認) ③ 部門における年度計画の策定	技術専門員から技術センター長 が選考し運営会議で承認	任免制
		豊富な技術支援歴及び極めて高度な専門技術を有し, 教育研究及び社会貢献活動を技術的に支援する。同 時に, 専門分野における後継者の育成及び広く技術 に関する助言を行う。	技術統括が推薦。技術センター 長, 技術統括, 人事グルー プリーダーによる人物試験及び経 歴評定。	
技術 専門職員	技術班長	① 個人評価システムに基づく班内構成の評価 ② 班内構成員の業務調整(月次業務報告書の確認)		任免制
		高度な専門技術を有し, 教育研究及び社会貢献活 動を技術的に支援する。	部門長が推薦。技術センター長, 技術統括, 技術副統括による人 物試験及び経歴評定。	
技術主任		専門技術を応用し, 教育研究及び社会貢献活動を技 術的に支援する。	部門長が推薦。技術統括, 技術 副統括による人物試験。	
技術員		専門技術を有し, その技術に基づき, 教育研究及び社 会貢献活動を技術的に支援する。		

評価 (個人・組織) について

個人評価システム

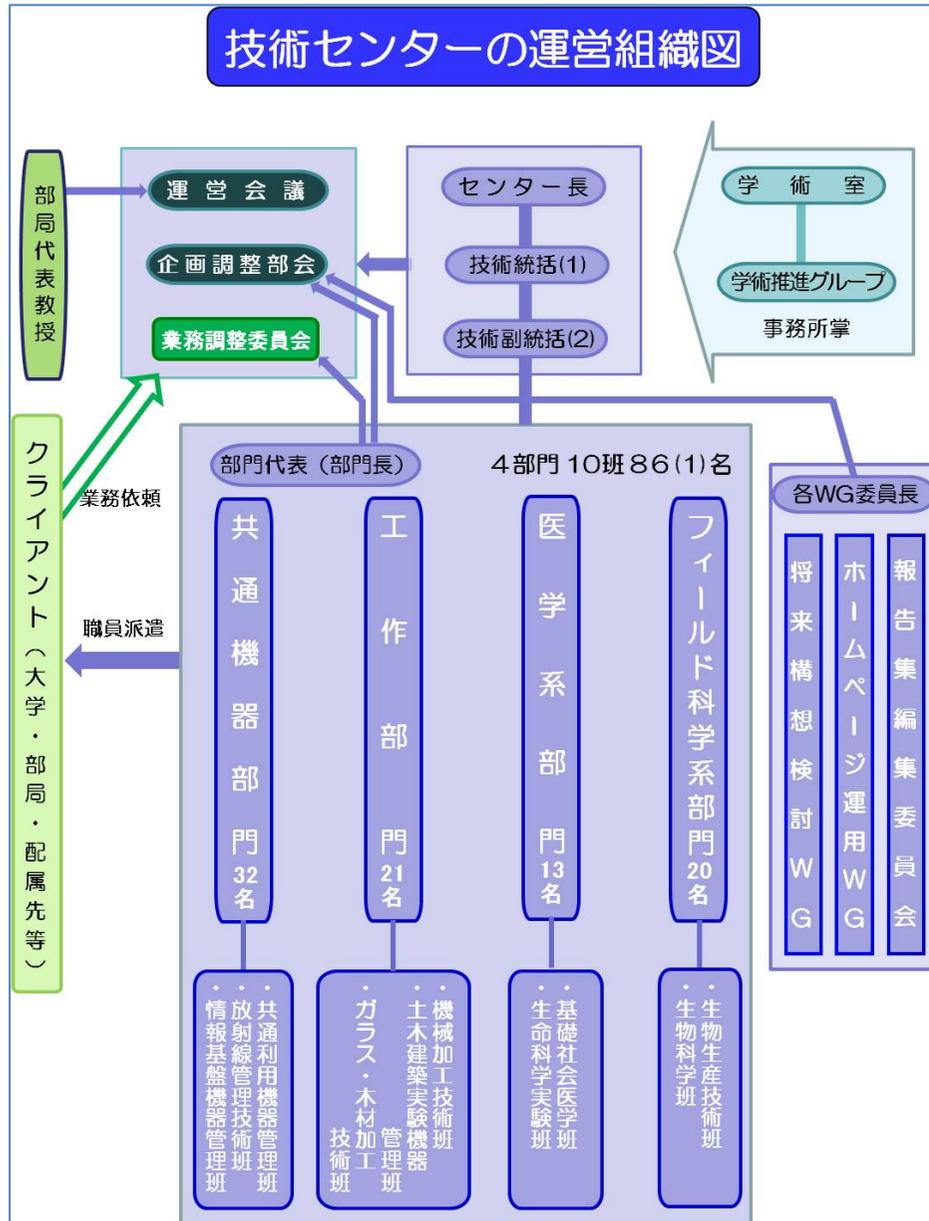
	目的	評価方法	評価者・被評価者	効果・扱い
能力評価	職名(技術員, 技術主任, 技術専門職員, 技術専門員)に求められる職務能力を中心に, 能力成長シートに基づき技術職員の資質が発揮されたかどうかを評価する.	個人(被評価者)および直属の上司(一次評価者)が能力要件基本フレームをもとに作成する能力成長シートに基づき面談等を行う.	【一次評価者】 技術センター長 →技術専門員(技術統括) 技術統括 →技術専門員(技術副統括) 技術専門員(部門長) 部門長 →技術専門員 技術専門職員(技術班長) 技術班長 →技術専門職員 技術主任 技術員 【最終評価者】 技術統括→センター長 技術統括以外→技術統括 ※一次評価者は, 直属の上司業務指示者からの評価コメントを参考として利用する.	<u>職務に対するモチベーションの高揚</u> に役立てる. 「月次業務報告書」と併せて, 主として「昇給」と「昇任・昇格」の参考資料として扱う.
業績評価	依頼業務について, 各々が依頼された業務の個人目標達成度や業務指示者の満足度を評価する.	各々が依頼された業務内容をもとに作成する個人目標推進シートを通して, 個人, 直属の上司および業務指示者がコメントする.		<u>効果的なスキルアップ</u> に役立てる. 「月次業務報告書」と併せて, 主として「勤勉手当」と「昇任・昇格」の参考資料として扱う.

平成20年6月～班長職以上で試行開始

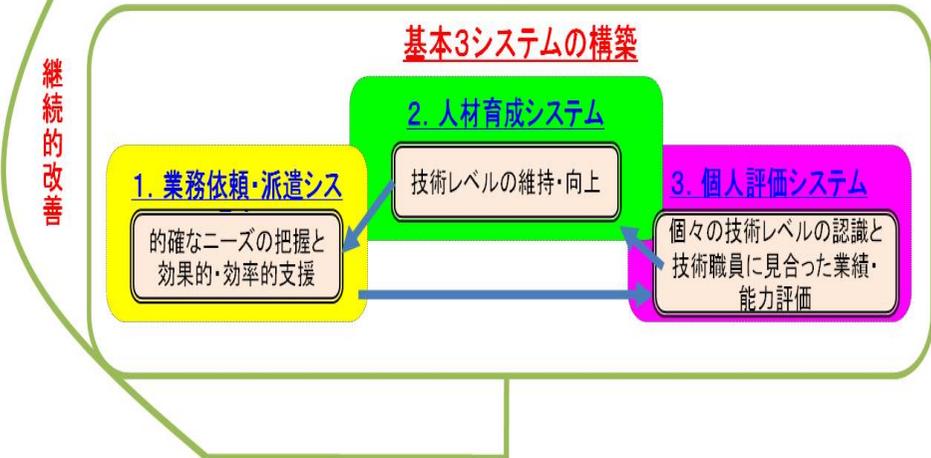
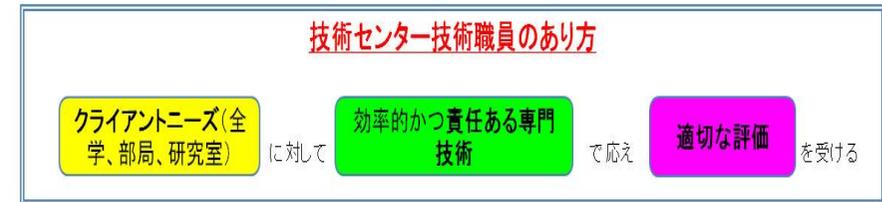
平成21年9月～全体試行開始

平成22年4月～本格実施

組織体制（形態・運営）について



運営形態

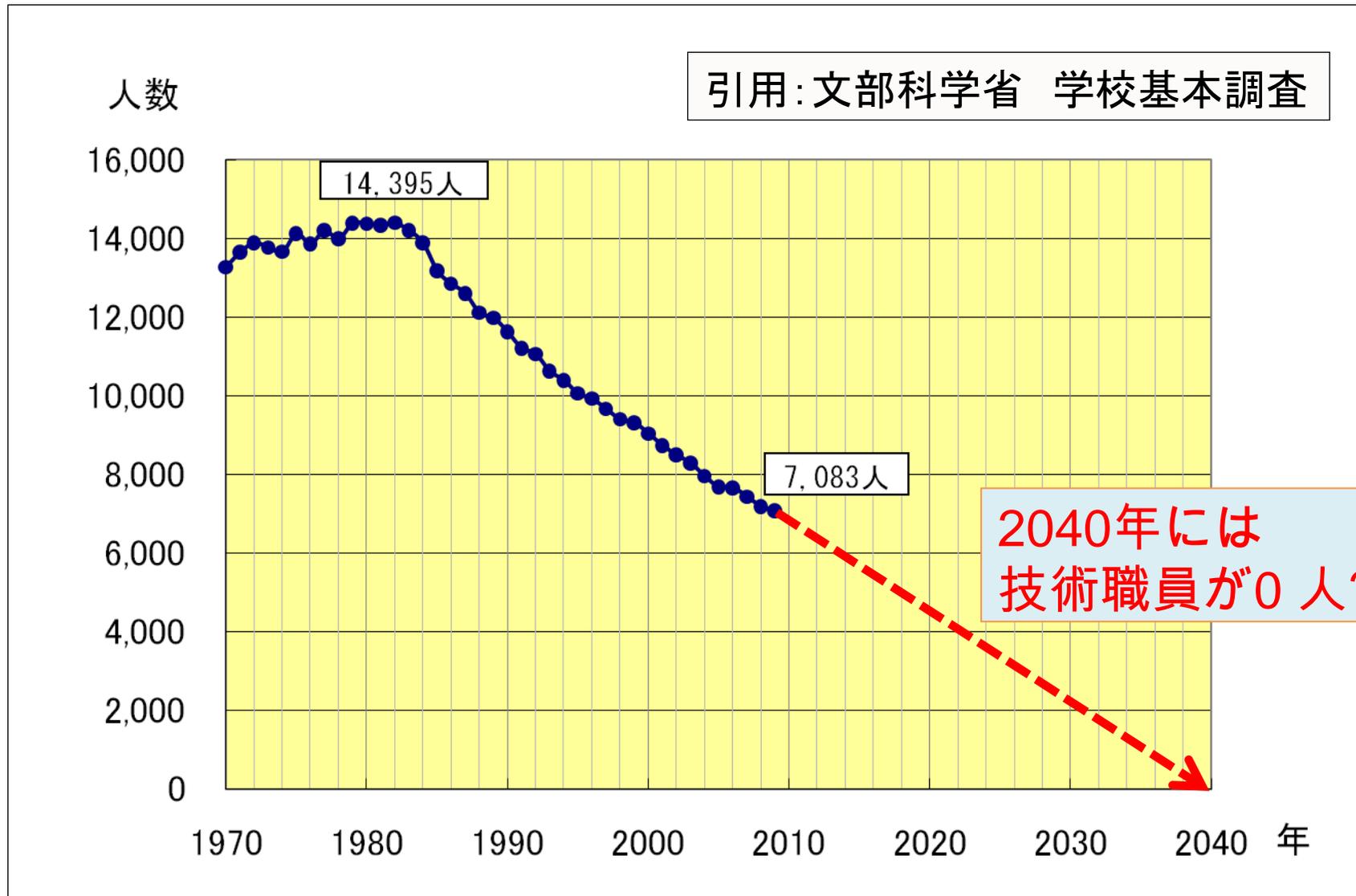


将来設計について

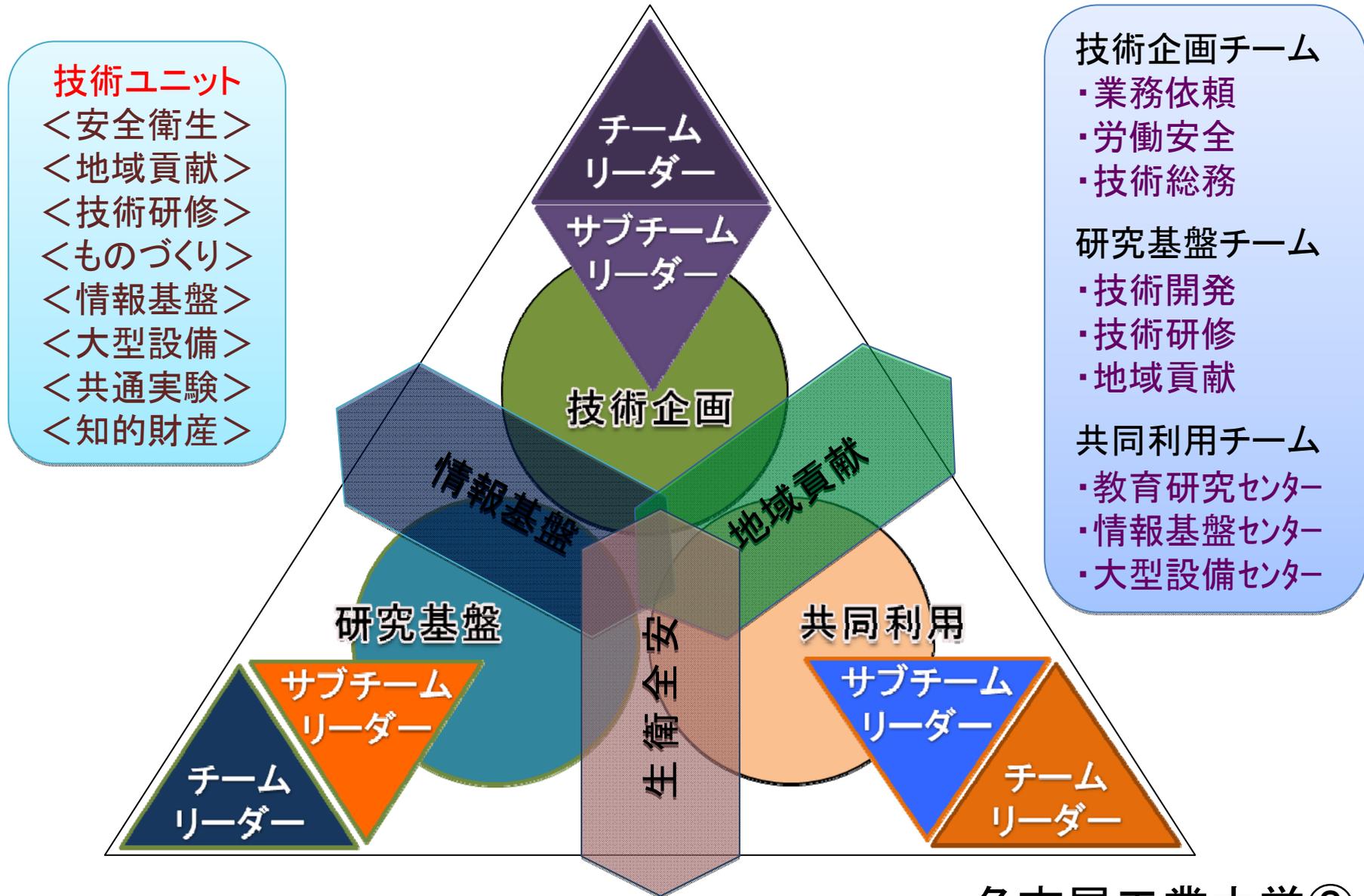
組織の成熟がないと、個人の育成は叶わない。
個人の育成には、組織の成熟は避けて通れない。

- 「人」の育成が重要
環境の整備: 共同居室(一人にしない)に置き, 先輩・同僚の人間力を吸収する。
- 専門技術は絶対に必要
階層別(初任者, 中級者, ベテラン)研修, 専門別研修の構築。
※全学支援へのシフト(研究室から離れること)による専門技術の習得は？
- 管理能力も必要
SD・FD研修に参加。これからは, 継承(伝統化)も可能。

技術職員数（全国）の推移



技術グループの組織イメージ



中期目標・中期計画の役割と意義

- 中期目標・計画は技術部としての最重要目標
技術組織としての方向性
- 組織改組の駆動力として活用
目標として掲げた項目は必須事項
- 技術職員にとって有利になる項目の提示
各種研修・資格取得など
- 書かれていない項目は年次計画で実施
中堅・若手層の意見を反映させる

技術職員の人員確保

技術職員の主たる役割

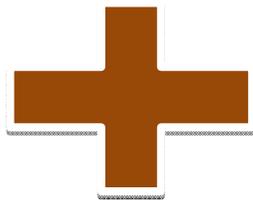
教育・研究に関する技術的な業務

開発, 計測, 分析, 情報...

実験, 実習, 技術指導...

しかし従来の技術業務
(研究室・学科等)だけでは
技術職員の人員確保は困難

技術職員数の確保
従来業務の充実



安全管理・衛生

ネットワーク

地域貢献

産学官連携

技術職の
必要性を
アピール

技術グループの運営戦略

新しい人材を確保していく

- 教員・事務から理解しやすい組織活動 → **業務の可視化**
技術職員個人ではなく技術組織として評価される
- 先細りの組織に明日はない
不補充対象とならない活動 → **全学共通技術の重点化**

未来への展望がある組織にする

- 若い人が将来像を描くことができる
技術グループのトップは部長級
- 技術組織としての方針の明確化
技術職員個人が仕事の方向性を確立できる