

員

員

職

位で行うことになった。また各課を横断する形で「技術チーム」が設置され、全学的な技術業務を行う専門的な技術集団と位置付けられた。技術チームの新設や改廃は容易に行うことができ、一人の技術職員が複数の技術チームに属することも可能であるなど自由度が大きい。言わば「管理を主体とする『課』」と「運用を主体とする『チーム』」が並存しているのが名工大技術部の特徴である。技術部は教員・事務組織から独立した組織として位置付けられ、採用・異動・昇格など人事は独自に行うことができるようになった。技術部の当初予算は年間200万円程度であるが、この他に80周年記念基金（旅費のみに使用可）の配分や補正予算の申請も認められている。表1に技術職員の格付および職務内容を示す。

【技術チームの活動】

法人化を契機として技術職員が担う業務も増加した。法人化以前からの業務も含め、これらの業務は技術チームとして対応することになり、現在は情報基盤、安全衛生、地域貢献の3つが積極的な活動をしている。情報基盤チームは、情報基盤システムの維持・管理や全学のネッ

トワークの保守、電子ワークフローの構築及び運転など、全学の情報関連の根幹に関わる業務を行っている。また安全衛生チームは、安全管理室への常駐や衛生管理者巡視、作業環境測定など安全衛生に関する業務全般を担っている。地域貢献については、法人化以前の平成13年から中学生を対象として「ものづくりに挑戦！」を行っているが、9割近くの技術職員が関与するチームとなっている。さらに来年度からは物理学実験や化学実験などの各学科の共通実験科目を担当することや知財関連業務など産学官連携にも関与していくことを計画している。

【業務依頼制度と業務評価】

技術職員の業務は、教員個人（研究室）、学科、専攻、センター、事務部局等から出される業務依頼書に基づいて行われる。業務依頼は長期業務（1年）と短期業務（2～3ヶ月程度）に分けられ、継続的な業務の場合、毎年1月に依頼者と技術職員本人が相互確認のうえ、依頼書が提出される。新規業務については、技術企画課および各課長が受託の有無も含めて検討し、依頼者と調整することになる。依頼業務は個々の技術職員ごとに集計され、特定の人にできるだけ

表1 技術職員の格付および職務内容

技術部次長	
格付	6級相当 管理職手当（15%程度）学長選挙投票権
職務内容	次長は、上司の命を受け、部の事務を調整するほか、特定の事項を担当する。
課長	
格付	5,6級相当 管理職手当（15%程度）学長選挙投票権
職務内容	課長は、その課の業務を総括し、及び処理するとともに、技術職員の技術的指導、育成等を行う。
技術主幹	
格付	4,5級相当 管理職手当（12%程度）学長選挙投票権
職務内容	技術主幹は、上司の命を受け、課の業務を調整するほか、高度の専門的知識又は経験を必要とする業務を処理し、技術職員の技術的指導、育成等を行う。
主任技術専門員	
格付	4,5級相当（旧技術専門官に相当）
職務内容	主任技術専門員は、特定の分野について、極めて高度な専門的技術及び専門的知識を必要とする技術的業務を直接処理する。

負担がかからないように業務の配分調整を行い、3月に全体会議を開催して承認するという手続きをとっている。

業務評価は、平成18年に試行して平成19年度から本格的に運用した。評価項目は技術部組織規程（当時）に明記された8項目をベースとして、各自が過去1年間の達成度に沿って業務評価シートに記入している。提出された業務評価シートをもとに、本人と課長・主幹が面談をして最終的な判断を行い、必要であれば業務の見直しや改善点の指摘などを行っている。現状では、業務評価による特昇や勤勉手当等の処遇への反映はされていないが、技術職員として大学で果たすべき業務が明示されている点で啓蒙的な役割を持っている。また技術部独自の評価を行っている点において、外部機関からも一定の評価を受けている。

【全学技術業務の重点化と2部局兼任】

平成17年の改組時点から技術部として「全学技術業務の重点化」という方針を立て、特定の教員や研究室の業務のみを行っている技術職員の比率を下げ、共通技術部門（ものづくりテクノセンター、大型設備基盤センター、情報基盤センター）への配置を重点的に行ってきた。また現状業務の継続性も考慮しながら、「2部局

の兼任化」も同時に進めてきた。これは法人化によって業務量が増大している中で、限られた人数で対処するためには有効な手段である。また技術職員が、ある特定の研究室における技術業務しか行っていない場合、教員の退職等によってその業務ができなくなり、技術に卓越していても孤立してしまうこともある。2部局の兼任化は、このような技術職員の孤立化を防止する面でも有効な方策である。

表2に平成17年度から20年度までの業務先の区分を示す。この4年間で学科・研究室を主体とする人数は17名の減となり、兼任化もしくは全学共通部門への移行が徐々に進行している。

【技術職員の採用計画と再雇用制度】

技術職員の新規採用については、一旦は、平成13年12月の部課長会議において「平成14年以降は不補充」という決定がなされた（技術職員の不補充政策）。しかし平成17年の組織改組後、全学技術支援の強化など技術部の活動が認められ、不補充だった技術職員の採用が一転して認められるようになった。

しかしその一方で、平成18年から22年までの5年間にわたって教員、事務職員、技術職員ごとに人件費が年1%の削減が教育研究評議会では決められたため、新規採用および再雇用につ

表2 業務先の区分

	学科・研究室	共通技術部門（センター）	2部局兼任	計
平成17年度	38名	6名	5名	49名
平成18年度	29名	7名	13名	49名
平成19年度	22名	11名	16名	49名
平成20年度	21名	13名	15名	49名

共通技術部門等	平成17年3月	平成20年8月
ものづくりテクノセンター	専任者 1名	専任者3名 兼任者1名
大型設備基盤センター	専任者 1名	専任者4名 兼任者1名
情報基盤センター	専任者 2名	専任者3名 兼任者6名
IT 関連グループ	なし	12名
安全衛生関連	兼任者 3名	約30名（重複も含む）

いては、この計画に基づいて実施されることになった（人件費削減計画）。技術職員の採用は、原則として国立大学法人職員試験によって行われているが、技術部が主体となって採用計画を掲げ、技術分野や配置先などを決定している。また技術分野の関係で試験採用ができなかった場合には、協議採用も行っている。表3に平成18年以降5年間の退職者数と新規採用（予定）者の人数および配置を示す。

再雇用職員については、基本的に共通技術部門（センター）の業務を行うことになっており、原則として研究室への継続的派遣は認めていない。また再雇用職員の処遇は、週40時間もしくは週30時間のどちらかを本人が選択できることになっている。技術職員については、これまで再雇用希望者がいなかったため、現状では技術部に再雇用職員は存在していない。表4に再雇用職員の勤務形態による処遇を示す。

【まとめと今後の課題】

今回の改組により、3課体制と技術チームの新設という形で技術組織としての形態は大筋として整ったと言える。職階についても次長 - 課長 - 技術主幹 - 技術専門員といういわゆる「管理職ライン」と主任技術専門員 - 技術専門員という「技術職ライン」の2系統が確立したことになる。主任技術専門員は、発足して間もないということもあり、現状では必ずしも処遇面での改善にまでは至っていない。今後はその役割と位置付けを明確にして、職階に相応しい処遇をしていくことが課題である。

前述の組織検討WGの方針にも示されているが、「技術力の強化」、「継承体制の確立」、「常駐可能な技術室の整備」などハード面、ソフト面の両面にわたって乗り越えていくべき課題も残されている。今後、共同技術部門が人的・質的に充実していけば、現時点で行っている中学

表3 平成18年以降の採用（予定）者と退職（予定）者数

	新規採用（予定）者	退職（予定）者	人数（再雇用者数）
平成18年		電気系研究室 1名 材料系研究室（中途） 1名	49名（0名）
平成19年	ものづくりテクノセンター 1名 大型設備基盤センター 1名	機械系研究室 1名 （技術課長）	49名（0名）
平成20年	情報基盤センター 1名	情報基盤センター 1名	49名（0名）
平成21年	大型設備基盤センター 1名 1	電気系研究室 1名	49名（1名 2）
平成22年	大型設備基盤センター 1名 1	研究室等 3名	49名（2名 2）

勤務形態	常勤職員（40時間）	パートタイマー（30時間）
勤務時間	8：30～17：15 / 1日8時間・週40時間	週30時間以内
年次休暇		

生に対するものづくり教育だけでなく、地域の中小企業との連携など技術的な面での地域貢献も可能となる。

さらに他大学との相補的な技術を持つ人材の人事交流や、長期にわたる学内外の技術研修制度の確立など、今後は学外にも目を向けて取組

んでいくことも大きな課題である。各大学・高専で技術部が主体となって人事ができる体制を整えば、事務職員と同様に地域（ブロック）あるいは全国的な技術職員の人事交流もできるようになるのではないかと。