

技術センター第2ステージの始まり

～ポスト2012年を間近にして～

技術統括 向井 一夫



広島大学技術センター報告集は、学内の教職員・学生に留まらず学外にも技術センター活動を広く知っていただくことを目的に、毎年、この時期に刊行しています。本号（平成22年度版）が第7号になりました。

技術センター企画調整部会のもとに置く、「報告集編集委員会」の委員構成検討WG、「HP運用WG」の各委員長は、部門長ミーティング（技術統括、技術副統括、部門長）で選考、本号は当該部門長による調整部会（委員は、技術センター長と前述ミーティングのセグメントで選

7代目となります。これまでの委員長・委員は延べ49名ですが、延べのうち委員を二度務めたのは2名だけですから47名が関わってきたこととなります。編集委員会やWGの会合で意見を述べ議論を行う中で考え方や現状の捉え方が現れ、連絡等メールの遣り取りの中でも文章力、交渉力、企画力等も見えてきます。

委員間、他の技術職員や事務職員が、その“ひと”個人の“力”を計り知ることができ、班～部門～センターの運営・管理的能力の発掘になると考えています。

さて、今年度報告集が刊行されて1年後は、高等教育の環境にあって“ポスト2012年”と言われているようで、教育振興基本計画に基づき「大学等の教育力の強化と質の保証」、「教育研究拠点の形成と大学等の国際化の推進」等において、検討・実現を目指すとした計画の最終年であること等、2012年は大学にとって変革の節目になりそうです。（参照：Benesse® Between 誌，教育振興基本計画 平成20

2007年1月28日）で、大学が学部学科や研究科といった組織本位の発想を改め、学位を与えるのにふさわしい体系的な教育課程をつくるよう促すと、2015年～2020年頃までを想定した内容が示されています。

総合大学は20校（2学部以上を持つ大学は、47校）もあれば十分との声も聞かれ、新大学間競争時代に入っていることは周知の事実で、将来、大学を7つの機能に分類するとして中央教育審議会が2007年1月に示した機能別分化のどこに比重を置くのかを決定するのが、大学のリーダーの役割で難しい舵取りが求められています。（広島大学では、「アクションプラン」、「広島大学だより」等において学長の考え方が出されています）

ここ2年間は、人事院勧告に準拠した給与引き下げ率（平均年間給与 1.5%）が、大学改革促進係数（国立大学法人運営費交付金は「骨太の方針2006」に従い、毎年 1%）を上回っているため（比率の差により）、結果的に給与引き下げによるある意味ワークシェアリングを行った形で人員削減は行わないで済んでいます。依然として人件費の削減傾向にあります。

技術センターは、全学の技術職員を集約して、その組織化を行うことを課せられ、厳しい状況下で、設立後6年をかけて、部門の再々編による運営組織の確立、職名・職階の見直し・変更による運営体制の確立を行って、運用体制の土台を構築しました。部局等に分散している専門技術（情報、工作、RI管理等）、部局内でも共通性のある専門技術（病理等標本作成分野）による技術職員のグループ化や適切な人員配置を実行して、効率的な人員配置、技術職員を持つスキルの有効的活用を図る方策として来ました。

2012年前後に大きな変化があり、大学にとって新しい競争力を求められる時期に直面することになるのであれば、私達技術職員も早めに情報を得て、技術センターとしてできること、やらなければならないことは何かを考えていく必要があります、それを考えようとするスタッフ（技術職員）の育成や存在も必要になってきます。大学という組織の構成員であること、組織化された技術センターの一員である