

これまでの5年 これからの5年

山口大学 総合技術部

## これまでの5年

- 総合技術部ができるまで  
(山口大学工学部技術部での取組み)
- 総合技術部ができてからの2年

## これまでの5年

- **総合技術部ができるまで**  
(山口大学工学部技術部での取組み)
- **総合技術部ができてからの2年**

# 従来の技術職員・技術組織の問題点

- キャリアパスが明確でない
- 人材確保が困難
- 人材育成が十分ではない
- 管理職が不在



- モチベーションの向上
- 見える化
- 研修経費の確保



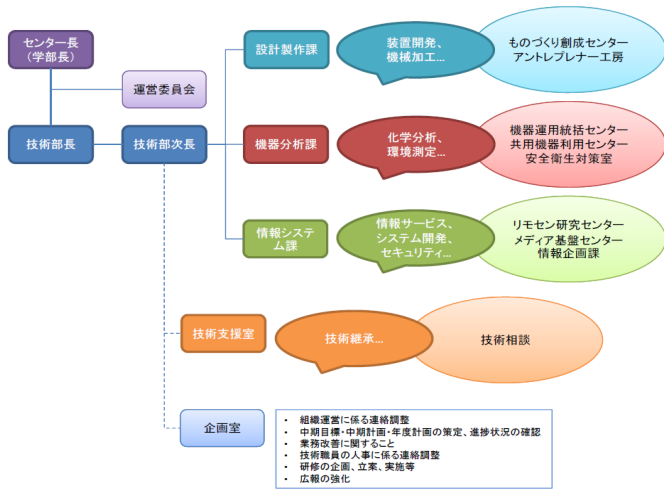
## 技術職員組織の必要性

- 限られた人員による高水準の技術提供
- 業務の効率化と成果の最大化

### 新技術職員組織の検討を重ねた

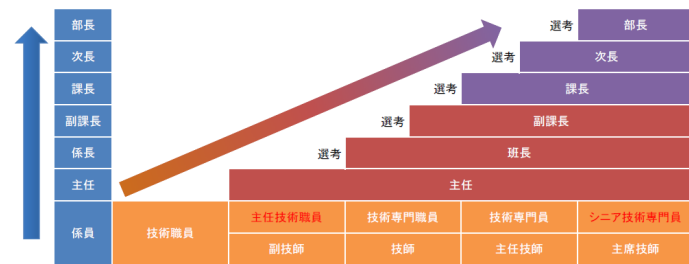
技術職員組織、新人教育、技術研修、人事評価、組織マネジメント、高度技術者等

#### 新工学部技術職員組織(仮称:技術センター)



#### キャリアパス(組織マネジメント、高度技術者)

- 技術職員組織をマネジメントする職
- 高度な技術を有する職員に付与する職



下段:名古屋大学全学技術センター(文科省より好事例として高評価)

出典: 2019.11 新工学部組織に関する考え方

技術職員組織の検討の積み重ね → 総合技術部の基礎

## これまでの5年

- 総合技術部ができるまで  
(山口大学工学部技術部での取組み)
- 総合技術部ができてからの2年

## 1. 5年後の「達成目標」、達成されたときの「姿」

### 「リサーチファシリティマネジメントセンター」が共用システムの中央司令塔として機能

- 学長のリーダーシップが施策に反映しやすく、スピード感がある意思決定や実行が可能となっている。
- 部局や学科帰属の機器を含めた全学の共用化が推進されている。

### 技術職員が高度専門技術者集団として本学の研究力の向上に大きく貢献

- マネジメントトラックとマイスタートラックのダブルトラック制によるキャリアパスが確立されている。
- 職位・職階制度による待遇改善やテニュアトラック制度の導入により、技術職員の若返りと技術伝承の双方が推進されている。

### 戦略的な機器共用システムのスクラップ&ビルドが継続的に実行され、経営資源が好循環

- 山口大学方式の長所を生かしつつ、需要の変化に対応して、共用システムの再編により効果的な運営が行われている。
- 自己財源の確保と機器利用料収入の毎年度10%増を実現し、さらなる機器整備の財源に充当するという好循環が生み出されている。

## 2. これまでの取組と解決すべき「課題」（ボトルネック）

### これまでの取組

- 各キャンパスでの共用の推進と、機器の所属と管理・運用を分離する仕組みである【山口大学方式】を構築
- 技術職員の全学組織化を目指し、工学部技術部において先行実施
- 「中国地区バイオネットワーク」と連携し、地域ネットワークを強化することによる機器対外利用の拡大

### 解決すべき課題

- 技術職員組織の機能強化
- 機器共用システムの再編・強化
- 学部組織を超えたマネジメント体制の構築

### ■ 運営体制

### コアファシリティ全学協働体制

学 長

学長直下の「統括部局」として設置

### リサーチファシリティマネジメントセンター（新設）

センター長：学術研究担当理事  
副センター長：人事労務・財務施設担当理事  
関係部局長，総合科学実験センター長  
総合技術部長，学術研究部長  
総務企画部長，財務部長

- コアファシリティ運営委員会
- 新規導入機器審査小委員会



コアファシリティ全学協働体制ライン  
企画・立案，施策実施，運用管理を担当する中心組織



## 3. 目標達成に向けて、どう「戦略」で取り組むのか

### 目標達成に向けた戦略

- 学長直下に学術研究，人事労務・財務施設担当理事を中心とした「コアファシリティ全学協働体制」を構築
- 「総合技術部」を新設し，全学の技術職員を集約・組織化
- 「山口大学方式」の長所を残しつつ，スクラップ&ビルドを継続的に実施



R2・R3 制度設計

R3・R4 試行

R5 検証・見直し

R6 本格実施

### ■ 工程表

### 主な取組事項

|   | R<br>2 | R<br>3 | R<br>4 | R<br>5 | R<br>6 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|
| リサーチファシリティマネジメントセンター，運営委員会，対外利用ワンストップ窓口の設置や学内諸制度の整備と運用        | ▶      | ▶      | ▶      | ▶      | ▶      |
| マスタープランの再改訂や全学機器共用化のガイドラインの制定，コア・準コア認定制度や二重投資を避けるための委員会の整備・運用 | ▶      | ▶      | ▶      | ▶      | ▶      |
| 全学データベース化や利用料金設定の共通ルール化，キャンパス間遠隔機器利用システムの構築・拡充                | ▶      | ▶      | ▶      | ▶      | ▶      |
| 総合技術部設置とダブルトラック制度，テニュアトラック制度などを含む技術職員のキャリアパス・人材育成制度の整備と運用     | ▶      | ▶      | ▶      | ▶      | ▶      |
| 需要動向に即した総合科学実験センターの各分析施設や機器のスクラップ&ビルドによる再編成                   | ▶      | ▶      | ▶      | ▶      | ▶      |
| コストの見える化と適切な利用料金設定を行い，学外開放を促進し利用料金収入の増加を図る等の共用システムの自立化への活動    | ▶      | ▶      | ▶      | ▶      | ▶      |
| 地方大学の分散キャンパス型のモデルの確立とその特色を情報発信                                | ▶      | ▶      | ▶      | ▶      | ▶      |
| 中国地区のモデルとして中国地区バイオネットワークへの成果の発信と普及                            | ▶      | ▶      | ▶      | ▶      | ▶      |

# 5年後の達成目標，達成されたときの姿

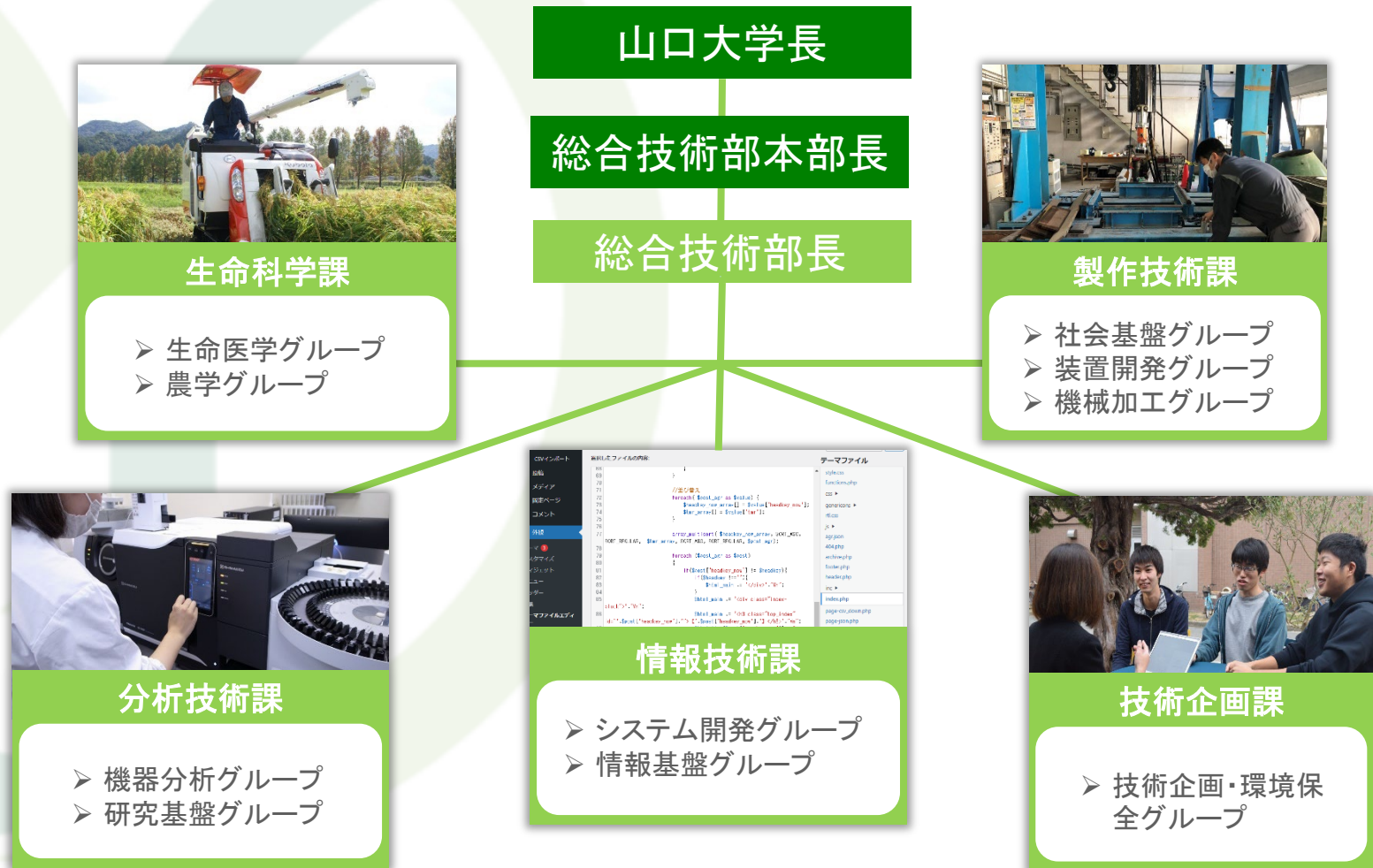
■技術職員が高度専門技術者集団として  
山口大学の研究力の向上に大きく貢献

- **総合技術部の組織体制**
- キャリアパス
- 人材育成





# 山口大学総合技術部の組織体制



全45名(男性36名・女性9名)

# 5年後の達成目標，達成されたときの姿

■技術職員が高度専門技術者集団として  
山口大学の研究力の向上に大きく貢献

- 総合技術部の組織体制
- **キャリアパス**
- 人材育成



# キャリアパス

## ■ 総合技術部設置まで

～令和3年3月31日

技術職員

技術専門職員

技術専門員

## ■ 総合技術部設置

### ■ マネジメントトラック導入

令和3年4月1日～

技術職員

技術専門職員

技術専門員

新設

グループ長

新設

課長

新設

部長

※グループ長は「山口大学総合技術部規則」に規定

# ダブルトラック制度

## ■マイスタートラックの導入によるダブルトラック制度の充実

### ■ マネジメントトラック

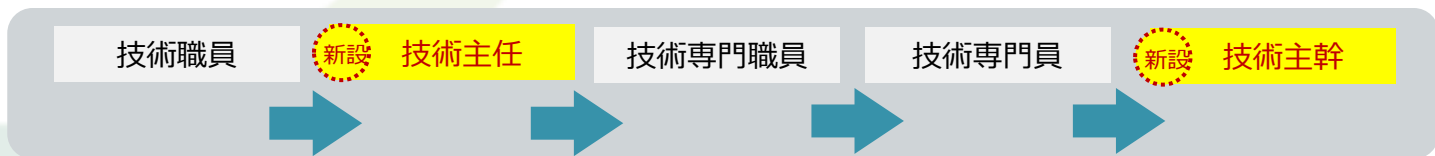


### ■ マイスタートラック

- 役割と責任を明確にする
- 新たな職位・職名の追加



令和4年12月1日～



※ 「山口大学における教育研究系技術職員の職名に関する要項」において、  
技術主幹，技術専門員，技術専門職員，技術主任，技術職員の職員像を規定

# 5年後の達成目標，達成されたときの姿

■技術職員が高度専門技術者集団として  
山口大学の研究力の向上に大きく貢献

- 総合技術部の組織体制
- キャリアパス
- 人材育成



# 人材育成

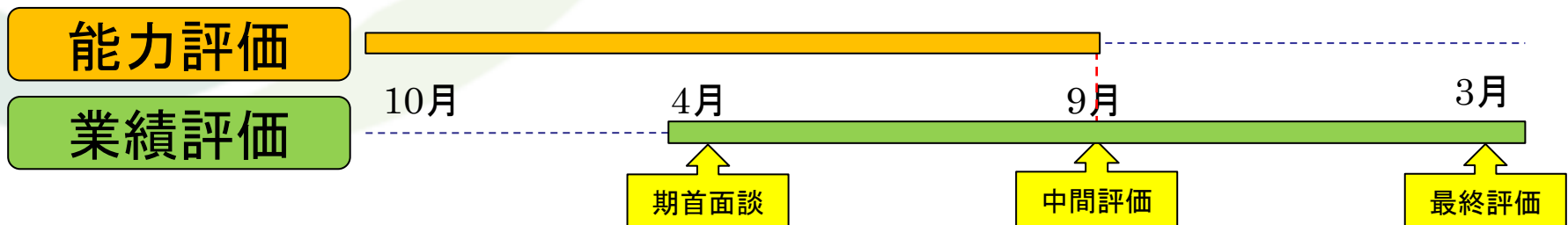
## ■人事評価制度について

### ■ 目的

- 職位に応じて求められる能力及び組織目標に対する職員の共通理解
- 職員が発揮した能力及びその目標の達成状況を把握し評価

### ■ 目標

- 職員個々の更なる資質の向上
- 組織のパフォーマンス向上
- 大学ビジョンの実現
- コミュニケーションの活性化ツール
- 人材育成及び人材管理



# 人材育成

## ■テニュアトラック制

### ■ 目的

- 高度な専門技術の継承
- 最先端技術に対応できる優秀な技術職員の確保

### ■ 内容

- テニュアトラック期間中、専門技術の習得に専念
- テニュア取得は、修得すべき技術等の成熟度、将来性を加味して判断

### ■ スケジュール

- テニュアトラックの期間 3年
- 中間評価後、採用後2年6月後にテニュア審査

# 人材育成

## ■高度専門技術者養成プログラムの実施

研究力向上に関する様々な政策の中で、技術職員を含む研究支援人材の重要性が取り上げられている(若手研究者支援, 研究時間確保 etc.)

## ■TCカレッジ(東京工業大学OFC)への参加

TCカレッジ(高度技術職員養成制度)は、研究支援人材養成のロールモデルとキャリアパスを制定し、スキル及び研究力強化の実現を目指しています。(引用元:東京工業大学オープンファシリティセンターHP)

➤ 情報系コースを共同開発(2021.7~)

### 【参考】第4期中期目標・中期計画

- 中期目標 (省略)単独の大学では有し得ない人的・物的資源の共有・融合による機能の強化・拡張を図る。
- 中期計画 (省略)大学等間の相互連携により技術職員のスキルアップとキャリア形成に取り組む。
- 評価指標 大学等間の相互連携による高度専門技術者育成プログラムを新たに10プログラム共同開発する。



## これからの5年

- 人材育成
- 人材の評価
- チーム共用との関わり



ご清聴、ありがとうございました

山口大学 総合技術部