

早稲田大学の技術職員組織について

2023.3.27

早稲田大学 理工学術院統合事務・技術センター

技術部長 高木祐治

1. 組織化の経緯
2. 技術職員組織の変遷
3. 技術職員のジョブローテーション、キャリアパス
4. 人材育成
5. 今後の課題

1. 組織化の経緯 : 理工学部の開設とキャンパス移転

● 理工学部の開設 (1908年)

⇒ 1907年の早稲田大学創立25周年に理工科としての開設が決定

● キャンパスの移転 (1967年)

⇒ 創立80周年記念事業としての理工学部の独立キャンパス化

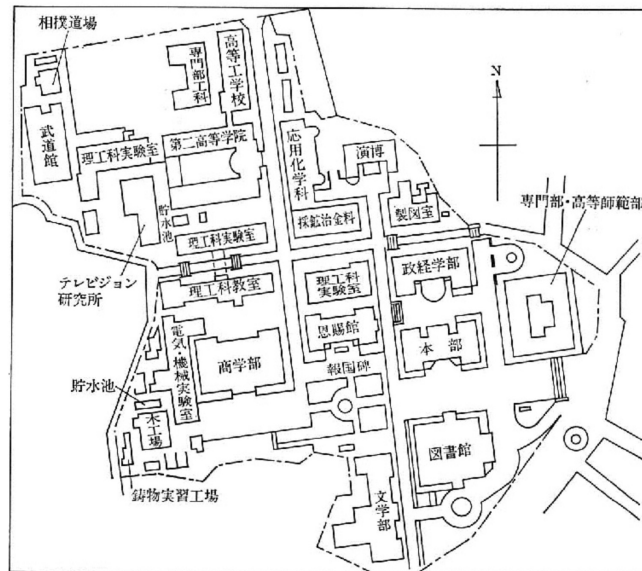
● キャンパス移転に伴い、**複数の学科で共用できる共通実験室**というコンセプト

⇒ 高度経済成長以降の理工系学生的大幅増

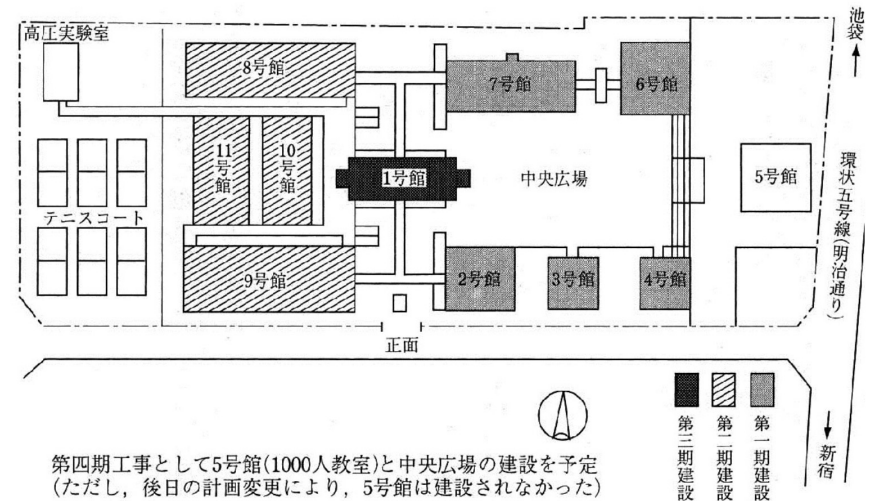
⇒ それまでの1000名強だった理工学部の学生定員を約1700名に

⇒ 科学技術の急速な発展に対応できる実験装置などの有効活用

昭和18年 (1943年) 当時の早稲田キャンパス



創立八十周年記念事業建築配置図 (理工学部)



※早稲田大学百年史より

1. 組織化の経緯 : 技術職員組織

● 1967年のキャンパス移転を契機に共通実験室第一課から第五課までの課体制へ

- ⇒ 技術職員は学科の所属から理工学部の事務所組織の所属へ
- ⇒ 各課は複数の共通実験室を担当
- ⇒ 当時は100名を超える専任の技術職員が在籍
- ⇒ 共通実験室ごとに利用する学科の教員と技術職員で構成された運営委員会を設置
- ⇒ 主には実験・実習科目での多人数教育への対応

1975（昭和50）年の課体制と実験室

共通実験室第一課	材料実験室
	熱工学実験室
	流体実験室
共通実験室第二課	工作実験室
共通実験室第三課	電気工学実験室
	電子通信実験室
共通実験室第四課	物理基礎実験室
	工学基礎実験室
	測量実習室
共通実験室第五課	化学基礎実験室
	物理化学実験室
	化学分析実験室

製図教室	
特殊 実験室	制御実験室
	高電圧実験室
	資源工学実験室
	建築製図室
	工業化学実験室
	化学工学実験室
	金属工学科実験室
	工業経営学科実験室
	土質実験室
	構造実験室
	土木製図室



● 1975年「技報」（技術報告集）の発刊

- ⇒ 技術職員が日々研鑽に励んで実験室の質を高め、実験指導に還元しているという姿勢を内外に示し、技術職員の位置付けを高めることを目指す

技報 第1号（1975年）

2. 技術職員組織の変遷

● 1990年前後の実験室や技術職員のあり方をめぐる議論や現状分析

- ⇒ 教職員間のコミュニケーションの活性化、実験における教育効果の向上、研究支援体制の整備などが課題とされる
- ⇒ 1993年、実験室を横断的、総合的に運営できる教学運営体制に変更
- ⇒ 新たな建物の建設に伴って、**研究用の機器装置を共用化、研究支援に特化した部署を設置**

● 2007年 基幹・創造・先進の3理工学部¹に再編に対応

- ⇒ 事務体制の改革（2005年）
- ⇒ その当時の専任の技術職員は80名程度まで減少
- ⇒ **技術職員の役割の高度化、専門技術を持つ嘱託職員（有期雇用）等の活用**などを盛り込んだ新たな体制へ
- ⇒ 技術部長を新設し、理工学術院統合事務・技術センター（理工センター）のもとに技術部を設置（それまでは技術副部長が統括者）
- ⇒ 2023年現在：専任の技術職員約50名、専門嘱託職員約50名

● 技術職員に教員資格を付与することのできる規程の制定

- ⇒ 実験教育では技術職員が教員の役割の一部を担っていることから、基礎実験科目において、技術職員が**実験講師**という**教員資格**を持つことができる理工学術院実験講師規程を大学で制定（2020年）
- ⇒ 2005年の改革の際にも検討されたが実現できていなかった。

1997(平成9)年の技術職員体制と教学運営体制

技術職員組織	教学運営体制（総合技術系）
●教育支援課（一系） 材料実験室 熱工学実験室 流体実験室 制御工学実験室 工作実験室 製図/CAD室 経営システム工学科実験室	●第一教育系運営委員会 ストラクチャー・エンジニアリング部門 サーマルフレイド・エンジニアリング部門 コントロール・エンジニアリング部門 プロダクション・エンジニアリング部門
●教育支援課（二系） 電気工学実験室 電子通信実験室 システムVLSI実習室	●第二教育系運営委員会 エネルギー・システム部門 コミュニケーション部門 エレクトロニクス部門 コンピュータ部門
●教育支援課（三系） 物理基礎実験室 工学基礎実験室 化学基礎実験室 化学分析実験室 物理化学実験室 工業化学実験室 化学工学実験室 化学科実験室 測量実習室 資源工学科実験室 土木工学科土質実験室	●第三教育系運営委員会 フィジカルサイエンス・テクノロジー部門 ケミカルサイエンス・テクノロジー部門 ジオサイエンス・テクノロジー部門
●研究支援課 物性計測センターラボ マイクロテクノロジーラボ 映像情報ラボ 各務記念材料技術研究所	●3支援ラボ運営委員会 物性計測センターラボ マイクロテクノロジーラボ 映像情報ラボ
●情報支援課 理工メディアセンター LL・MM教室 視聴覚教室	●理工メディアセンター運営委員会
●技術総務課	

2021(令和3)年の技術職員体制と教学運営体制

技術職員組織（技術部）	教学運営体制（理工技術系）
●教育研究支援課（一系） 物理基礎実験室 化学基礎実験室 生命科学基礎実験室	●実験教育センター運営委員会 基礎理工系部門 機械・材料系部門 電気・通信系部門 化学・物理系部門 生物・生命系部門 地球・環境系部門 情報系部門
●教育研究支援課（二系） 材料実験室 熱・流体・制御実験室 工作実験室 製図/CAD室 測量実習室 経営システム工学科実験室 資源工学科実験室 土質実験室 人間・都市・温熱実験室 建築読書室、建築デザイン室 ものづくり工房	●リサーチサポートセンター運営委員会 物性計測部門 微細加工・計測部門 材料・工作部門 バイオ部門
●教育研究支援課（三系） 電気工学実験室 工学基礎実験室	●理工メディアセンター運営委員会 マルチメディアラボ部門
●教育研究支援課（四系） 化学分析実験室 物理化学実験室 有機化学実験室 工業化学実験室 化学工学実験室 物性計測センターラボ マイクロテクノロジーラボ 各務記念材料技術研究所担当 先端生命医科学センター担当	
●技術企画総務課 企画総務担当 情報担当 研究開発センター担当	

※3つの運営委員会を統括する理工技術系管理委員会を設置している。

3. 技術職員のジョブローテーション、キャリアパス

● 5～6年程度のスパンでのジョブローテーションを原則

- ⇒ 専門性の求められる技術職員であっても、専門性を活かしつつ様々な経験を通じて大学職員としての視野を広げることが目的。技術的なバックグラウンドや資質、志向なども考慮。
- ⇒ 技術職員トータルの人数が多いわけではなく、様々な事情によって、早ければ2、3年程度、長いと10年以上など、ばらついているのが実態
- ⇒ ミドル世代で管理職になる、もしくはより専門的な技術力や俯瞰的な知識を発揮するというキャリアパス

● ジョブローテーション、キャリアパスの事例

事例①

新卒で入職 2ヶ月間の新人研修

〇〇課に新規配属

A実験室を担当 **2年間**
※3ヶ月間の海外協定大学等派遣研修

B実験室に課内異動 **3年間**

C実験室に課内異動 **1年間**

△△課に新規配属

研究用共同施設を担当 **6年間**

本部事務部門に異動（学内出向） **3年目**

事例②

新卒で入職 2ヶ月間の新人研修

〇〇課に新規配属

A実験室に配属 **9年間**

□□課に異動

情報系部門に配属 **8年間**
※6ヶ月間の海外調査派遣研修

□□課の課長 **1.5年間**

△△課長に異動 **3.5年間**

副部長、▽▽課長を兼務 **3年間**
※海外調査派遣研修（2週間）

本部事務機構に異動 **5年間**

副部長、YY課長を兼務 **1年間**

部長 **5年目**

4. 人材育成

● WASEDA STAFF College

- ⇒ 職員の成長を支援するためのプログラムや制度を体系化
 - 階層別研修：各職級で求められる能力・マインドの習得（全職員が対象）
 - 自律受講型研修：各人のニーズやキャリア志向に応じた知識・スキルの修得
学び補助制度（自己啓発支援）、海外派遣研修
- ⇒ 技術職員独自の研修
 - ・「技報」の執筆、技術報告会の実施（年1回）
 - ・安全管理や実験室運営などに関する集合研修（年1回）
 - ・身近な教員の研究内容を知るための月例研修会（年6回程度）など

○階層別研修（職級で求められる能力・スキルの育成を目的としたメニュー）

対象者 目安*	A 職級			B 職級				C 職級		D 職級	
	1号	2号	3号	1号	2号	3号	4号	1号	4号	9号	5号
研修	新入職員研修 リーダーシップ研修Ⅰ 授業運営支援研修 ビジネス文書フォロー研修	課題解決研修Ⅰ (課題把握と原因分析・解決につながる発想法)	学協協働研修 事前研修として、カンセンラボ研修などを実施	キャリアデザイン研修Ⅰ (自己を振り返る/キャリア開発につながる学び)	リーダーシップ研修Ⅱ	課題解決研修Ⅱ (解決策の立案)	マネジメント研修Ⅰ (複雑な判断/インバースタット)	キャリアデザイン研修Ⅱ キャリアを振り返る/キャリアの棚卸しと理解のリーダー性	マネジメント研修Ⅱ (提案・コーチング/分析・発表・面接演習)	組織力強化研修	「職場の要」としてのキャリア開発研修
基礎的な力量・ 積極的な業務遂行姿勢			積極的な能力・キャリア開発・ 自立した業務遂行姿勢				判断力・指導力・折衝力				
業務課題の把握 →創意工夫/改善			課題分析・企画立案				主任対象研修 (対象者目安：C職級1号以上)				
							次世代リーダー研修 (対象者目安：C職級2号以上) ※受講翌年度に次世代リーダーフォロー研修を受講				

https://www.waseda.jp/top/assets/uploads/2022/05/WASEDASTAFFCollege_20220512.pdf より抜粋

5. 今後の課題

- **全学的な技術支援体制と技術職員の役割の拡大**

- ⇒ 現状は、理工3学部、部局の中の一部門

- ⇒ 今後のさらなる科学技術の多様化や理工系分野の拡張などを視野に入れた研究力強化のための全学的な技術支援体制

- ⇒ 技術職員としてのバックグラウンドを活かした企画・立案・戦略策定など、より深く大学運営に関わっていくことで、さらなる教育研究の充実、研究力強化、プレゼンスの向上に貢献

- **要員確保**

- ⇒ 多様化するニーズへの対応や新たな取組へのチャレンジ（新たな価値の創造）が可能な体制に

- ⇒ 技術職員を志望する学生を増やす取組

- ・DRP（ダイレクトリクルーティングプロジェクト）

- 若手の技術職員が人事部と連携しながら業務紹介、就職説明会等のイベントを実施

以上

ご清聴ありがとうございました。