技術職員組織マネジメント研究会

― SD への取り組み ―

横浜国立大学 工学研究院等 技術部
道山 俊一

技術職員組織マネジメント研究会

～ SDへの取り組み ～

横浜国立大学 工学研究院等 技術部

技術長 道 山 俊 一

1

発表の流れ

- 横浜国大技術部の沿革
- 技術部運営の課題
- SDの活用と実践
  （技術職員組織マネジメント研究会）
- 大学間技術系職員交流研修
  （平成19年9月）

2

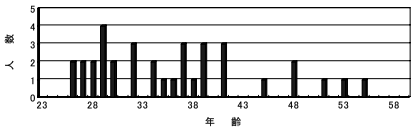
横浜国立大学 工学研究院等
技 術 部 の 沿 革

- 平成3年　技術部の組織等に関する規則に基づき技術部が組織（いわゆる国大協モデル）
- 平成10年　技術専門官ならびに技術専門職制が導入
- 平成15年　組織改革を行う方向で検討を行っていく旨、事務長より説明
  工学研究院等運営システム検討専門委員会に技術職員が参加し組織改革の検討がスタート
- 平成16年9月 技術部運営委員会が組織（技術部の実質化スタート）
- 平成17年1月 横浜国立大学工学研究院教室系技術職員の採用等人事に関する申し合わせ施行

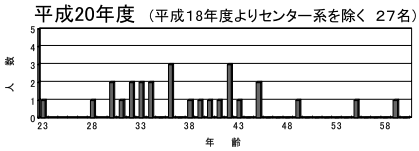
3

技術部 年齢構成

平成16年度 （センター系を含む 35名）



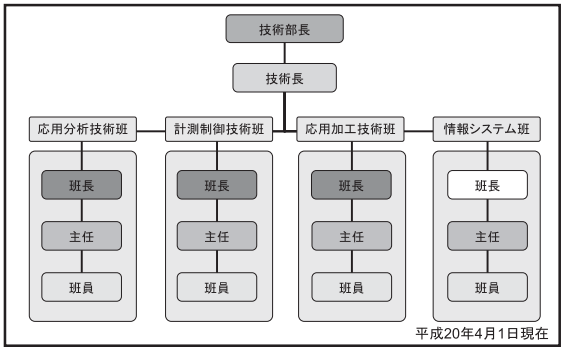
平成20年度 （平成18年度よりセンター系を除く 27名）



4

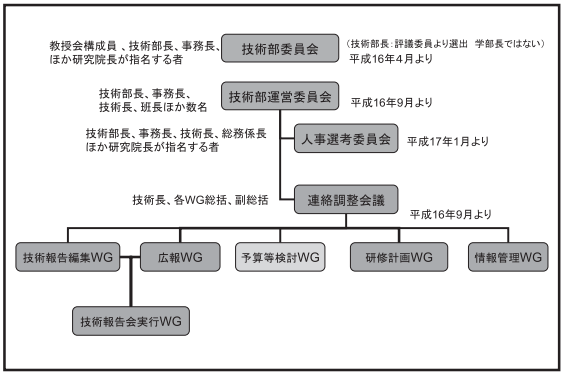
横浜国立大学工学研究院等技術部 組織図

平成17年4月1日より



5

技術部組織運営形態



6

平成20年度技術部目標

(1) 特徴的な技術の創出
(2) 大学間技術提携のためのネットワーク形成
(3) 技術職員の自律化

平成２０年度の技術部では前年度の目標を継続的課題、目標として引継ぎ、特徴的技術の創出、大学間技術提携のためのネットワーク形成、技術職員の自律化を進めて行く。研修においては重点的な技術領域の強化と共に個々の技術職員においても技術の習熟を促進し、要請業務に対応できる体制を目指すと共に、技術報告会、報告書などを活用し業務及び研修の成果を明らかにする。大学間技術部の技術提携のためのネットワーク形成を進め、合同研修、技術交流を充実させ、他大学の持つ特徴的な技術および施設の相互利用による研究への技術貢献を目指す。技術部としてより積極的な大学への貢献を進めていくために個々の技術職員が大学に貢献できるような技術部の業務モデルの構築を目指す。

7

技術部目標から見た
平成20年度の課題

- 要請業務内容の偏り、人の偏りを減らす
  - 技術部で出来る事を増やし、出来ない事を減らす
- 資質向上を図る
  - 技術職員の技術力向上　（技術部の機能を強化）
  - 全学的な視野の養成　　（提案・企画力を備える）
- 人事評価制度（試行）
  - 評価の基準を作る　　（評価軸、活用方法）

8

課題への取り組み

- トレーニングプログラムの活用
  - SD研修
    （横浜国立大学事務職員能力向上4ヵ年計画）
    技術職員組織マネージメント研究会
    - 大学職員能力養成研修　-SD連続講座- (H19)
- 技術部組織運営の実践
  - 予算WGを中心とした技術部運営

9

「横浜国立大学事務職員能力向上4ヵ年計画」 背景

- 法人化に伴い国立大学は、各大学の主体的な判断と自己責任を基調とする大学マネジメントが求められるようになった
- 本学の教育研究を充実発展させていくには、事務職員（技術職員を含む）自らが専門的職能集団となるべく研鑽を重ね、<u>教員と事務職員との新たなパートナーシップを構築していく必要がある</u>

10

「横浜国立大学事務職員能力向上4ヵ年計画」 趣旨・目的

- 以下の能力の向上、知識・手法の習得を目的にした研修
  - 自ら問題を発見し、解決する能力
  - 大学運営に係る企画・立案能力、
  - 専門分野に係る知識、
  - 語学力・国際化対応能力、
  - 学生等に対するサービス向上に向けた意識改革
- <u>幅広い視野を有し、課題・問題解決のために行動できる創造性豊かな職員の養成</u>

11

「横浜国立大学事務職員能力向上4ヵ年計画」 基本方針

- 「与えられる研修」から「参画する研修」
- 職務を正確かつ円滑に遂行するために必要な知識、理解力、判断力の養成
- 企画・立案、実施できるような課題発見・解決能力の養成
- 自己啓発を促す職場風土の醸成

12

技術職員組織マネジメント研究会の概略

構成メンバー　　技術長、班長、主任

グループの目的
　プロジェクティブな業務の企画、立案能力や総合的な組織マネジメント能力の養成を図る。

期待される効果、目標等
・大学運営に参画できる力をつける。
・大学に求められる人材を明確にする。
・自立した判断と協調した業務を遂行できる組織作りを行う 。

13

技術職員組織マネジメント研究会

― 勤務時間外の勉強会（ワークショップ） ―

- 第１期（平成18年9月～3月）
  テーマ　大学の使命と技術部の在り方
  （組織的業務の遂行を目指した組織マネジメント）
- 第２期（平成20年10月～　）
  テーマ　大学の使命と技術部の在り方
  （自己職務目標と業務体系）

14

大学技術職員能力養成研修

― SD連続講座 ―　（平成18年度）

第１回 「学生のための工学授業とは」
開催日 11/2　講師: 影井 清一郎 教授 （横浜国立大学）

第２回 「大学技術者の研鑽 -大学技術職員の役割と技術者倫理-」
開催日 12/5　講師: 柴山 知也 教授 （横浜国立大学）

第３回 「自分の仕事モデルを作る」ための「行動ルール」つくり
開催日 12/26　ワークショップ

第４回 学ぶ側の「楽しい授業」、教える側の「楽しい授業」
開催日 1/24　講師: 谷 和夫 教授 （横浜国立大学）

第５回 大学のミッションと大学職員
開催日 3/28　講師: 村上 義紀 先生 （私立大学退職金財団常務理事、元早稲田大学副総長）

15

技術職員組織マネジメント研究会

第２期の実施計画

- 目的
  - 技術職員へ正当な職務評価を実施する
  - 技術職員の技術力育成を組織的に行う
- 目標
  - 班長は班員の職務を把握できる
  - 班長は班員と協働して業務目標を設定することができるように指導できる
  - 班員と共に年間の業務遂行および研修計画を作成できる
- 実施形態
  - 職務目標、業務評価の研究会（月１回）
  - 放送大学科目「大学のマネジメント」勉強会（週１回）

16

予算WG

- 組織運営の実践
  - 研修プログラムの企画・実施
    - 技術部目標に適った研修の実施
    - 年間計画に対するPDCAサイクルの実施
    - 人事評価制度に適応する技術報告会・技術部報告書実施計画の策定
- 現在進行
  - 技術職員に共通する目標（規定）の作成
  - 仕事の分類
  - 研修プログラムの体系化

17

まとめ

～ SD研修により得られた効果 ～

- メンバー間の意思疎通が図れるようになった。
- 協働的に技術部組織運営を行なう事が出来た。

平成20年度から始まった人事評価制度への対応

- 評価者による評価軸の策定（試行）
- 組織目標に見合った自己職務目標設定

18

第6回大学間技術職員交流研修会

- 「大学における技術職員の仕事モデル」
- 日時　平成19年9月7日(金)
- 会場　横浜国立大学 工学部講義棟A
　　参加者　6大学（103名）

東海大学　（64）神奈川大学　（14）関東学院大学（1）
東京工業大学（ 6）電気通信大学 （1）横浜国立大学（17）

19

大学間技術系職員交流研修会沿革

2001年　大学間技術系職員意見交換会（東海大学　湘南校舎）
　　参加者　東海大学 5名　神奈川大学 4名
2002年　第1回大学間技術系職員交流研修会（神奈川大学）
　　テーマ 神奈川大学と東海大学技術職員による現状視察と意見交換
　　参加者　東海大学 21名　神奈川大学 17名
2003年　第2回大学間技術系職員交流研修会
　　テーマ 技術職員の現状と展望　（東海大学海洋科学博物館 ）
　　参加者　東海大学 31名　神奈川大学 16名
2004年　第3回大学間技術系職員交流研修会（神奈川大学エクステンションセンター ）
　　テーマ 技術系職員の業務と学生教育(2006年度問題に向けて)
　　参加者　東海大学 43名　神奈川大学 16名　横浜国立大学 3名
2005年　第4回大学間技術系職員交流研修会（東海大学 湘南校舎）
　　テーマ 技術職員の考える教育支援とは･･･
　　参加者　東海大学 63名　神奈川大学 14名　関東学院大学 5名
　　横浜国立大学 5名
2006年　第5回大学間技術系職員交流研修会（神奈川大学 ）
　　テーマ 技術職員にとっての教育支援とは
　　参加者 東海大学 64名　神奈川大学 15名　慶応義塾大学 15名
　　関東学院大学 5名　横浜国立大学 7名

20

第6回　大学間技術職員交流研修会

日　時　平成19年9月7日　12時50分～17時
会　場　横浜国立大学 工学部講義棟 A202
主催　大学間技術職員交流研修会実行委員会

開会挨拶　実行委員長　道山俊一

基調講演

「技術職員の現状と展望」
講師　白石 薫二
事務局総務部長

「技術職員の仕事モデルについて」
講師　柴山 知也
大学院工学研究院教授
（技術部長）

グループディスカッション
テーマ　「大学職員の仕事を考える」

21

基調講演　白石(前)総務部長

－技術系職員の皆さんが、
　自ら変る、だから変えてくれ、
　そういう発想を持っていただきたい・・・

－仕事は、当然スペシャリストである、と同時に
　ゼネラリストになって頂きたい　・・・

－ある分野では
　あの人にたのめば間違いはない、
　というふうな人材になっていただきたい・・・

22

基調講演　柴山教授（前技術部長）

技術職員の仕事

・ 技術を提供する、教育の支援、技術開発、技術レベルの維持、教育システムの継続的な管理、安全衛生管理、現場のリアリティ把握

・ 技術も人も、画一化、分業化、標準化　の時代から
　　多様化、個性化、自由化　に変化する
　　これからは、協働的な仕事のシステムが必要

・ 技術者には、　誠意の証明（技術者倫理）、
　　能力の証明（資格）が必要とされる

23

基調講演　柴山教授（前技術部長）

技術部はどうする

- 自ら社会の変化を捉えて自らの将来を捉える、多様性への対応、目的意識を持って役割を果す

技術部の新しい仕事モデルを作る

- 多様性への対応
　自分たちを常に変えて行くという意識
- 継続性・安定性
　大学の基盤は職員の貢献に依る

24

交流研修会を通じて

これから技術職員としてすべき事

なんのためにやっているのか？

技術職員としての役割を個々が意識をしっかりともつ事。

教育支援　学生への質の高いサービス
技術支援　新しい試みへの挑戦

さらなる技術向上のため、技術の研鑽を積み、大学に貢献できる職員となる事。

25