

研究基盤 EXPO2024 ウィーク 1日目

岡山大学主催シンポジウム 開催報告

シンポジウム

『チーム共用による技術職員組織構築の過去・現在・未来』



岡山大学
OKAYAMA UNIVERSITY



研究基盤EXPO2024ウィーク
オープニング/シンポジウム



参加
無料

チーム共有による 技術職員組織構築の 過去・現在・未来

日時 2024年1月22日 13:15~16:30
※受付開始 12:45

オンライン同時配信あり

会場 定員:100名程度

Junko Fukutake Hall (Jホール)

〒700-8558 岡山県岡山市北区鹿田町2丁目5-1 ※岡山大学鹿田キャンパス内

プログラム

13:15 [研究基盤EXPO2024 オープニング]

挨拶 江端 新吾 研究基盤EXPO2024実行委員長・研究基盤協議会 会長
来賓挨拶 柿田 恭良 文部科学省科学技術・学術政策局 局長

13:25 プログラム紹介 岡 征子 研究基盤EXPO2024副実行委員長

13:30 [岡山大学 シンポジウム]

開会挨拶 窪木 拓男 岡山大学 副理事(研究基盤担当)

13:35 特別講演

「大学の研究力強化について～研究基盤の観点から～」
山本 武史 文部科学省 研究振興局 大学研究基盤整備課 課長補佐

13:55 基調講演

「“未来”を共に築く岡山大学総合技術部の立ち上げ方」
那須 保友 岡山大学 学長 / 田村 義彦 岡山大学総合技術部 部長

14:15 パネルディスカッション

「4大学から発信する技術職員組織構築の過去・現在・未来」

※各大学からの事例紹介を含む

《モデレーター》 佐藤 法仁 岡山大学 副理事(研究・産学共創総括担当)・
副学長(学事担当)・総合技術本部長

《パネリスト》・東京工業大学 高橋 久徳 OFC研究基盤戦略室 室長補佐
(オープンファンダセーター) 研究推進部研究企画課 課長
・山口大学 河本 直哉 総合技術部分析技術課 課長
三浦 勝弘 総合技術部事務室 副室長
・琉球大学 勢理客 勝則 総合技術部総務・企画戦略担当 マネージャー
(オンライン登壇) 平良 喜彦 総合企画戦略部 部長
・岡山大学 堀 格郎 総合技術部設計製作・社会基盤技術課 課長
松本 尊道 研究協力部研究協力課 主任

16:00 質疑応答

16:15 講 評

江端 新吾 研究基盤EXPO2024実行委員長・研究基盤協議会 会長

16:25 閉会挨拶

原田 大作 岡山大学研究推進機構 副機構長・研究協力部 部長

【主催】岡山大学総合技術部

【共催】一般社団法人 研究基盤協議会(CORE)

東京工業大学、山口大学、琉球大学

【お問合せ】(事務担当) ☎ 086-251-8442

📧 sougougijutsubu@adm.okayama-u.ac.jp

【対象】研究基盤協議会関係者、大学教職員・学生、一般、マスコミなど

【参加費用】無料 ※情報交換会のご参加は別途会費を申し受けます。

【参加方法】こちらのQRコードより事前にお申し込みください▶▶▶

https://www.jcore2023.jp/application_expo2024/

2024年1月19日(金) 〆切

※定員になり次第締め切らせていただきます。



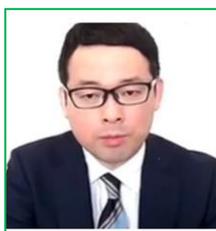
研究基盤 EXPO2024 ウィーク 岡山大学シンポジウム 写真集

開会挨拶



窪木 拓男
岡山大学
副理事(研究基盤担当)

特別講演



山本 武史
文部科学省 研究振興局
大学研究基盤整備課 課長補佐

基調講演



那須 保友
岡山大学
学長



田村 義彦
岡山大学
総合技術部 部長

パネルディスカッション

モデレーター



佐藤 法仁
岡山大学
副理事
(研究・産学共創総括担当)
副学長(学事担当)
総合技術本部長

パネリスト



高橋 久徳
東京工業大学
OFC 研究基盤戦略室
室長補佐



三原 美政
東京工業大学
研究推進部研究企画課
課長



河本 直哉
山口大学
総合技術部
分析技術課 課長



三浦 勝弘
山口大学
総合技術部事務室
副室長



勢理客 勝則
琉球大学
総合技術部総務・企画
戦略担当 マネージャー



平良 喜彦
琉球大学
総合企画戦略部
部長



堀 格郎
岡山大学
総合技術部 設計製
作・社会基盤技術課
課長



松本 尊道
岡山大学
研究協力部
研究協力課 主任

講評



江端 新吾
研究基盤 EXPO2024
実行委員長
研究基盤協議会 会長

閉会挨拶



原田 大作
岡山大学
研究推進機構 副機構長
研究協力部 部長

司会



栗本 有紀子
岡山大学
総合技術部 教育支援技術課
課長

研究基盤 EXPO2024 ウィーク 岡山大学シンポジウム 開催報告

『チーム共有による技術職員組織構築の過去・現在・未来』

主催：岡山大学

共催：一般社団法人 研究基盤協議会（CORE）、東京工業大学、山口大学、琉球大学

【本シンポジウムの趣旨と目的】

岡山大学では2023年4月に研究者らとともに課題解決を担うパートナーとして重要な存在である技術職員を組織化し、全学組織の『岡山大学総合技術部』を新たに設立しました。

そこで今回、研究基盤の要となる技術職員の組織構築をテーマに、組織化の学内調整やチーム共有体制の検討等、組織の組成・運用での生みの苦しみやワクワクなどを4大学から事例を紹介し、組織構築の共通点や違いから新たな発見を発信することにしました。また、技術職員と事務職員をパネリストに、組織立ち上げから現在に至るまでのプロセスの工夫や課題対応、今後の発展など、過去・現在・未来についてパネルディスカッションを行い、今後、組織化する機関や課題を抱えている機関等の一助となることも目的としております。

【特別講演「大学の研究力強化について～研究基盤の観点から～」

文部科学省 研究振興局 大学研究基盤整備課 課長補佐 山本 武史

大学研究基盤整備課としては、オールジャパンの視点での取り組みを行っており、研究基盤について全国的な観点からどう考えていくかを含め大学の研究力強化について説明。

○大学の研究基盤マネジメントについて

平成17年度から整備の在り方（設備の共用共同利用、リユース、大学間連携、技術職員等）の議論をし、「設備マスタープラン」、「設備サポートセンター」、「研究設備・機器の共用推進に向けたガイドライン」の策定に至っている。各大学で研究力に関する議論に際して、研究基盤の観点を取り入れ、研究基盤マネジメントを推進することが重要。設備のみならず、それを支える組織にも着目している。研究マネジメントを担う者等、高度専門職人材も重要。

○大学の枠を超えた研究力強化（共同利用・共同研究体制）

研究力強化のためには大学の枠を超えた全国的な観点で物事を考えていくことが重要。

その際、中規模的な研究装置や技術職員のキャリアパスなど大学の枠を超えた研究環境改革にも着目していかなければならない。

○大学の枠を超えた研究力強化（中規模設備）

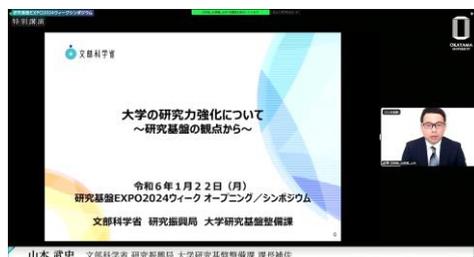
学内共同・学外共同利用に資する中規模設備の観点では、現在仕組みが見えていないという声。

従来は各大学単位で考えていた中規模設備も、全国的な観点から整備や運用の仕組みの検討が重要。

技術職員について設備利用・共用に際してコンサルティングなど研究力のハブとしてその役割を考えることが重要。

○研究力強化に必要な課題及び対策に関する調査について

「全国的な観点からの研究力の分析」や「研究力に資する研究活動研究力強化との関係分析」などを各大学に調査を進めており、中規模設備の国としての整備方針策定にも活用していきたい。



【基調講演 「“未来”を共に築く岡山大学総合技術部の立ち上げ方」】

岡山大学 学長 那須保友 / 岡山大学 総合技術部 部長 田村 義彦

岡山大学的那須学長から、総合技術部を創設したきっかけや岡山大学コアファシリティ構想を説明し、最後に総合技術部の期待を伝え、田村部長と壇上で交代。その後、田村部長から総合技術部の立ち上げや学内での位置づけ、キャリアパスを説明し、組織化のメリットや課題、総合技術部のこれからについて発表。

○那須学長

総合技術部の創設きっかけは、研究基盤 EXPO2021 シンポジウムに当時研究担当理事として執行部側で登壇したことで技術職員を深く知り、コアファシリティ構築支援プログラムに不採択でもこれは重要でやろうと決意。

その後、2021 年度にコアファシリティタスクフォースを設置し、タスクフォースメンバーで基本的な考えを勉強し、これを大学経営戦略会議等の学内の会議体に向け認知を広める。そして 2022 年度に本格的にコアファシリティ設置準備室に移行し、メンバーを増員し、どうあるべきかを話し合った。

技術職員向けの説明会も実施したが、学内の技術職員 80 名がお互いの業務を知らず、横の繋がりが無いことに驚き、ガイドラインに沿ったコアファシリティ構想を作っていく中で技術職員の集約組織も作らなければならないと思った。

機器共用化に向けた岡山大学のコアファシリティ構想は、研究設備と技術職員を「研究基盤」とし、技術職員の集約組織を作り、技術職員の新たなキャリアパスを構築していく。ただし全てがスムーズにいったわけではなく、教員、事務職員、技術職員の様々な思いが衝突し進まない時期もあったが、田村部長に、技術職員としてどうありたいかを問い、検討組織を少し変えたことで、3 か月程度で今の形ができた。技術職員自身が考えることが一番重要だと思っている。技術職員は、研究・教育のパートナーであり、技術職員のありたい姿を確立し、執行部がサポートするのが大事。

○田村部長

2023 年度より全学一元化した組織の総合技術部を立ち上げ、当面現状の業務を維持したまま、まずは全学技術職員が繋がることを意識し活動。教育・研究のパフォーマンスを上げるべく、今までの研究室・学科・学部の部分最適のみならず、全学的な最適化を意識することを求めている。

組織は学長直下のため、直接意見を大学戦略に反映できる。構成は、既存のコミュニティを基にし、4 課に配属。職階・職位は、マネジメント機能強化と技術の高度化を視野に入れた新たなキャリアパスを作り、事務組織と近づけることで立場のイメージが共有でき、研修会も合同で実施可能な体制。

組織化のメリットは、部課長のマネジメントや技術専門員主体の企画運営により研修・活動報告・社会貢献の実績を積み重ねていること。課題としては特に部課長がプレーイングマネージャーのため業務の兼ね合いが今後検討課題。

岡山大学の特長は、チーム共用体制による協働や事務職員との連携が出来ていること。

最後に私が思う組織を立ち上げる勘所は、「任せる勇気と責任を取る覚悟」。



岡山大学 那須学長



壇上で握手する 2 人



岡山大学 田村部長

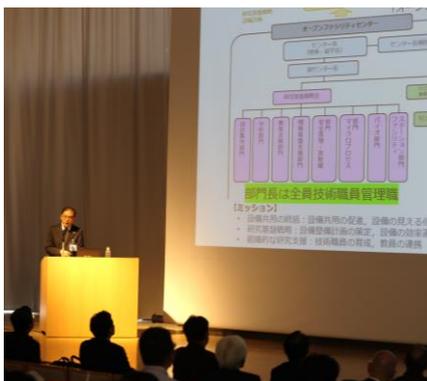
【パネルディスカッション「4大学から発信する技術職員組織構築の過去・現在・未来」】

モデレーター：岡山大学 副理事（研究・産学共創総括担当）・副学長（学事担当）・総合技術本部長
佐藤 法仁

パネリスト：東京工業大学 高橋 久徳、三原 美政 山口大学 河本 直哉、三浦 勝弘
琉球大学 勢理客 勝則、平良 喜彦 岡山大学 堀 格郎、松本 尊道

【事例紹介（東京工業大学、山口大学、琉球大学）】

3大学から技術職員組織構築のプロセスや特長、課題を紹介し、その内容を元にディスカッションに移りました。



東京工業大学 高橋氏



山口大学 三浦氏



琉球大学 勢理客氏

パネルディスカッション内容

（佐藤）各大学の技術職員の組織や人材育成等のご発表から深掘りしてお聞きしたいと思います。

ここはまず本学の岡山大学からお聞きしたいと思います。本年度から総合技術部を立ち上げ、紆余曲折があったとお聞きしましたが、立ち上げ当初から関わっていた事務職員の松本さんからどうだったかをお聞きしたいと思います。

（松本）統括部局や総合技術部を作るときに、色々な意見がありました。その時に衝突があり、お互い譲らない場面がありました。自分が良いという案を出し合って健全な議論ではありましたが、どうにも進まない状況でした。それでも最終的に技術職員さんがどうしたいかを大切にするという流れになり、そこから進んでいったのが大きかったです。

（佐藤）技術職員側からはどうだったでしょうか。

（堀）若手・中堅技術職員として設置準備室に入りました。衝突があったのも、入って間もなくでした。そこから技術職員がやらなければいけないという意識が変わり、どう組織にするのかを真剣に考えるきっかけになりました。

（佐藤）先行する大学から情報があったからこそ岡山大学は最適な解を見つけることが出来たと思います。先行する東京工業大学さんは、事例のない中で試行錯誤は岡山大学以上だったと思いますが、苦労した点をお教えてください。

（高橋）平成19年技術部を立ち上げる時に、大多数の技術職員が研究室所属だったので、どうなるのだろうと心配が大きかったです。その後、オープンファシリティセンターとして変わるときは、準備委員会等に携わる立場になり、大学の中での技術職員の在り方がわかるようになりました。センター化し、大きかったのが事務職員と組織的にタッグを組めるようになったことです。設備マスタープラン等の大学として重要な任務も技術職員が主体としてできるようになりました。

（三原）技術部の立ち上げ時は、技術部担当の契約担当グループ長でした。初めて事務的な業務を技術職員としたときには上手く意思疎通が取れませんでした。オープンファシリティセンターの時は、技術職員が事務職員との協働、もしくは研究者との協働が進んだことで非常に業務がスムーズになりました。

（佐藤）山口大学さんは組織を立ち上げたときのご苦労はいかがだったでしょうか。

(三浦) 技術職員と事務職員の間で立ち上げ時にトラブルはほとんどなかったと思います。技術職員の中心的な者から意見をもらって、制度設計し、WG へも情報共有しながら円滑に進めることができたと思っております。

(河本) 組織化は、実は長年進んでいなかったのですが、本当に期が来ると半年で立ち上がったという印象です。

(佐藤) 次は琉球大学さんにマネージャーという変わった組織を立ち上げた理由をもう少しお聞きできますでしょうか。

(勢理客) 当初は山口大学さんや岡山大学さんのようにピラミッド型の組織を考え、学長にもっていきましたが、横の連携を大事にしたフラットな組織にということで変更しました。それにより専門職だけではなく、多くの人が活躍できる場を増えることを狙い作りました。

(佐藤) マネージャーは2年ごとだとお聞きしましたが、2年後はどうなるのでしょうか。

(平良) 2年後は学内で年齢は問わず公募しますが、マネージャーは2年任期の更新回数は制限なしで行います。

(佐藤) 今後どのように組織が変わっていくか注目に値すると思います。

それでは次に組織力が高いのはどういう組織だと思いますか？

(堀) リーダーがきちんと全体を統一して組織として運営できるのが強い組織だと思います。

(松本) 個々の考えを組織としての考えに練り上げて、執行部に伝え、政策に反映できる力が組織力にも繋がるのだと思っています。

(佐藤) 岡山大学総合技術部の最初の運営会議では、自分たちは一体何者なのかのアイデンティティーを持つことが重要で、それが組織力を高めるのだとお伝えしました。

それでは、琉球大学さんは組織力を伸ばしていくのに何が重要だとお考えでしょうか。

(勢理客) 私どもはフラットな体制を取っていますので、マネージャーだけではなく、各グループのリーダーが重要な役割を担っており、組織を盛り立てていっています。技術職員のフラットということを生かして、協力体制を取りながら進めていくのが大事だと思います。

(佐藤) 盛り立てていくというのが重要なキーワードだと思います。岡山大学総合技術部も一致団結するものがなかなか見つからない中、このシンポジウムによって目指すべき方向性が上手くできたと思っております。

山口大学さんは一致団結するきっかけはありましたでしょうか。

(河本) 3年前に総合技術部ができたときに、機器分析の技術研究会を開催しました。分析でしたが、結果全部の課で網羅して練り上げて準備しました。今だから考えると、1つのものを皆で開催するということが一致団結するきっかけだったのではないかと思います。

(佐藤) ありがとうございます。東京工業大学さんは東京医科歯科大学さんと統合するということで、組織はどうなっていくと思いますか。

(高橋) 組織が変わると思いますが、技術職員の組織体がなくなることはないのは間違いないと思います。

東工大は、部門ごとの組織力は強いですが横の繋がりはまだ薄いと思っております。医科歯科大と一緒にするとき、この部分は上手くまとめていきたいと思っております。

(佐藤) 医療系の技術職員は、キャリアやスキルは少し違うかもしれませんが、高い技術を持たれている方が多いと思いますので、技術の共有化等色々な形が出てくるのではないかと思います。

では話を変えて、今後こういことやってみたいというはありますか。

(堀) 他大学に行って働いてみたいと思っています。例えば岡山大学の技術職員が東京工業大学さんに行って一緒に働き、東京工業大学さんの技術職員が岡山大学来て働き、技術職員を交換するようなことが今後やらなければならないことかと思っています。

(佐藤) この件はすでに計画しております。岡山大学の研究ポリシーを改正しまして、技術職員は支援者ではなく研究に従事するもののパートナーと記載しています。人材育成は大学内だけではなく、社会と共に育てる、外に出して育成していくことを目指しております。それでは、琉球大学さんでやってみたいことを教えてください。

(勢理客) 私たちは今富士通ジャパン様と技術職員のスキルの見える化に取り組んでいます。琉球大学 1 大学だけではボリュームに欠ける部分があるので、他の大学様と共同でやっていきたいと思っております。よろしければ、一緒にやって頂ける大学がありましたらお願いします。

(佐藤) これがシンポジウムの醍醐味でネットワークが広がっていくことが重要だと思います。

山口大学さんはやりたいことがありますか？

(河本) 組織として形になっていますが、ここに魂を入れることが必要だと思います。部課長制については、個人的には悪くないと思っていますし、運用をしっかりしていくのを、事務の長けている方に教えてもらうことも大事だと思います。組織が機能する形が重要だと思います。

(三浦) 技術職員の方にも事務的なマネジメントも必要だと思います。例えば技術職員が事務組織に入ることや事務職員が総合技術部技術企画課に入るような事務職員と技術職員の合流ということはかなり勉強になると思いますので、あったら良いと思います。

(佐藤) これも岡山大学で複線化人事を考えております。全体的に組織の強化になると思います。

では、東工大さんいかがでしょうか。

(高橋) 各部門にいる若い方に研究基盤戦略室に関わってもらい、コアファシリティの令和 6 年度計画書等を一緒にやって頂けると、どうしているのかを理解してもらえるとと思います。もう一つは、人事交流を東工大もやりたいと思っております。大学間で交換という仕組みができると協力や協働できるのではないかと思います。ここは一緒に考えてやっていきたいと思っておりますので、よろしくをお願いします。

(佐藤) では岡山大学と東工大でやりますか。学長の OK がもらえたのでやりましょう。等価交換などどちらの大学にも得になるやり方はあると思いますので、その他にも人事交流をやりたいという大学がありましたらやっていきましょう。それでは最後に人材育成という点で苦労している、ここをポイントにしているという点がありましたら教えてください。

では東工大さんからお願いします。

(高橋) 東工大は今 TC カレッジで全国的に動いております。参加するには日々の業務が忙しいという意見もありますが、東工大の中からも将来的に自分のためになるということを考えて頂き、チャレンジや運営に関わって頂きたいと思っております。

(三原) 東工大の学長就任の際から教職協働ということを強く言っておりまして、会議の場でも教員と職員が隔たりなく活発な意見が出せる状況を作っています。先ほど部門ごとに隔たりがあると言いましたが研究基盤戦略室の方が横串しとなってやって頂くのが重要だと思います。また各部門の方々に研究基盤戦略室に入って頂き、マネジメントをやりたいという気持ちにさせることが大事だと思っています。

(佐藤) 同じように円卓に職員も教員も URA も座ることが重要だと思います。

山口大学さんは人材育成についていかがでしょうか。

(河本) 1 つは TC カレッジに山口大学から参加させて頂いているのが人材育成のモデルとして良いと思います。

もう 1 つは、琉球大学さんと高度人材育成というプログラムで、分析系と一緒にさせて頂いています。

共通する所を見つけて、共同で人材育成していくことは効率的なスキームができるのかと思います。

(佐藤) ありがとうございます。それでは琉球大学さんは人材育成でやってみたいことなどはありますか？

（勢理客） 技術力を伸ばすこと、琉球大学ではマネージャーの任期は2年なので多くの方のマネジメント力の育成が大事だと思います。

（平良） 事務のところで考えているのは、大型プロジェクトが採択されたときは、それに合わせて非常勤の方を雇うようになっていますが、そこに常勤職員を派遣することで力をつけてもらうということもあると思います。人事設計については詰めていかないといけないと思っています。

（佐藤） プロジェクトベースで人を育てるのはビジョンがしっかりしているので育成しやすいと思います。

最後に岡山大学ではどうでしょうか。

（松本） 若いうちから色々とさせて頂くのは大きいかと思います。あと、TCカレッジという1つのオールジャパンの仕組みは外を知ることができるという点と困ったときに聞くことができる距離感やお互い顔を知っているということでの繋がりが人材育成で必要になってくると思います。

（堀） マネジメント力は、大学の戦略に触れることだけでもつくと思います。技術力は、より専門的なところで学ぶことも1つだと思います。

（佐藤） 今日は皆さんからお話を頂きました。将来のありたい姿つまり未来をどうのものにしたいかを見つめ、個人や組織で考えることで形作ることができるのではないかと思います。ぜひ技術職員さんにおいてもここで話し合った内容を持ち帰って育てて頂けたらと思います。



パネルディスカッション時の様子

【所感（岡山大学 総合技術部）】

全国の大学でコアファシリティが進む中で、技術職員組織についても強固な体制構築や大学戦略への参画等、求められる部分は大きくなっていくと思います。技術職員組織構築の形は、それぞれの大学での実情や位置づけが違いため、その大学に合ったものが良いと思いますが、今回のシンポジウムのように、文部科学省や他大学の情報を取り入れ、組織を良い方向に変革していくことは必要になっていくと思います。

また技術職員だけではなく、大学執行部や教員、事務職員と共用体制を確立することも重要な1つだと思います。

そして、1大学ではなかなかできない人材育成等については、他大学と連携・協力しながら発展させていき、オールジャパンで日本や大学の研究力向上に貢献できる組織になっていく必要があると感じました。



国立大学等の「設備マスタープラン」等と運営費交付金との関係

令和6年度国立大学法人運営費交付金における概算要求の方向性について（令和5年6月19日）
（抜粋）

支援の枠組み

3. 共通政策課題分 ④基礎的設備等整備分
- 研究設備・機器の共用推進に向けたガイドライン（令和4年3月文科省策定）※1を踏まえた設備マスタープランに則り、重要な経営資源たる設備の現状を把握・分析の上、全学的な経営戦略に基づいて最適化された設備の管理・運用（共用）体制や、財務及び人材の観点も含めて継続性が担保された設備の整備・更新計画などが明示されているか。
 - 更新設備については、耐用年数を超えている・老朽化が著しいなど、安全面も考慮した整備の必要性・緊要性が高いものであるか。
 - 設備整備後の活用計画等の実行性が担保されているか。
 - 研究設備については、整備後の最優先なマネジメントの観点から、あらかじめ、学内外での共同利用に関する検証や共同利用に関する体制・環境の整備がなされているか。
 - 特に、令和6年度概算要求においては、以下に示すような設備整備も期待される。（例）

- 「第6期科学技術・イノベーション基本計画」（R3.3.26閣議決定）※2及び「研究設備・機器の共用推進に向けたガイドライン」に基づく、組織内外への共用化を図る設備、並びに回基本計画に基づきデータ利活用の推進に資する設備（略）

※1 「研究設備・機器の共用推進に向けたガイドライン」において、各大学は、設備に関連する多様な状況を把握・分析の上、それぞれの経営戦略を踏まえ、中長期的な設備の整備・運用に関する計画を決定することとされている。

※2 「科学技術・イノベーション基本計画」（R3.3.26閣議決定）において、2021年度までに、利用者が同一学組織以上の研究設備・機器については原則共同とし、2022年度から、大学等が、研究設備・機器の組織内外の共用方針を策定・公表することとされている。

8

国立大学法人運営費交付金における教育研究組織改革分について

令和6年度国立大学法人運営費交付金における概算要求の方向性について（令和5年6月19日）
（抜粋）

支援の枠組み

1. 教育研究組織改革分

(1) 趣旨

- 各国立大学の新たな活動展開を含めたミッションの実現の更なる加速のため、その活動基盤として学部・研究科等を（はじめとした）学内組織の不断の見直しや学内資源の再配分による意欲的な組織整備・体制強化を行うことで、知と人材の集積拠点たる大学の力を伸ばしつつ、社会変革や地域の課題解決を主導し、その成果の社会還元を展望するものについて、重点的な支援を行う。
- 令和6年度概算要求に当たって、過年度に選定され継続する取組については、「教員人件費」「事業推進費」及び「関連プロジェクト経費」を確実に支援するとともに、令和6年度から新たに実施する取組に対しては、引き続き「ミッション実現加速化係数」を活用した支援を行う。

(2) 留意点

- 「教員人件費」により要望する人件費相当額については、例えば、大学のビジョンに基づく全学的な研究プロジェクトを担う者、高度専門職人材を含む多様な人材の要望を行うことが可能である。
- 一方で、「事業推進費」においても、高度専門職人材の要望が可能であるため、「教員人件費」と「事業推進費」の両方で要望する場合には、その役割の違いを明確に説明する必要がある。
- 年度ごとに「教員人件費」や「事業推進費」において、計画的に人員配置するような複数年度に渡る組織整備を要望する場合には、予め年次計画（工程表）で明確化することが求められる。（略）

10

国立大学改革の推進

自らのミッションに基づき自律的・戦略的な経営を進め、社会変革や地域の課題解決を主導する国立大学を支援

ミッション実現、加速化に向けた支援

教育研究組織の改革に対する支援 85億円（令和6年）

デジタル・グリーン、地方創生、SDGs、国際化等への貢献を促した、各大学のミッション実現を加速するための組織改善や体制構築を推進

多様な学生に対する支援の充実

16.2億円（令和6年度）

大学院生に対する授業料免除の充実

12億円（令和6年度）

教員・データサイエンス・AI教育の全国展開の推進

11.4億円（令和6年度）

改革イニシアティブの向上

成果を中とする実態状況に基づく配分

1,000億円

配分対象校数

75%～125%

※ 前年度に学生数増減率70%～130%

国立大学改革の推進

自らのミッションに基づき自律的・戦略的な経営を進め、社会変革や地域の課題解決を主導する国立大学を支援

ミッション実現、加速化に向けた支援

教育研究組織の改革に対する支援 85億円（令和6年）

デジタル・グリーン、地方創生、SDGs、国際化等への貢献を促した、各大学のミッション実現を加速するための組織改善や体制構築を推進

多様な学生に対する支援の充実

16.2億円（令和6年度）

大学院生に対する授業料免除の充実

12億円（令和6年度）

教員・データサイエンス・AI教育の全国展開の推進

11.4億円（令和6年度）

改革イニシアティブの向上

成果を中とする実態状況に基づく配分

1,000億円

配分対象校数

75%～125%

※ 前年度に学生数増減率70%～130%

令和6年度教育研究費（概）
国立大学法人運営費交付金 1兆784億円
国立大学運営費改革基金事業 52億円
令和6年度補正予算額 196億円

1兆784億円（前年度予算額）
52億円（前年度予算額）
196億円

改革に際しては大学の教育研究活動基盤形成

デジタル・グリーン、地方創生、SDGs、国際化等への貢献を促した、各大学のミッション実現を加速するための組織改善や体制構築を推進

多様な学生に対する支援の充実

大学院生に対する授業料免除の充実

教員・データサイエンス・AI教育の全国展開の推進

改革イニシアティブの向上

成果を中とする実態状況に基づく配分

1,000億円

配分対象校数

75%～125%

※ 前年度に学生数増減率70%～130%

共同利用・共同研究拠点の強化

55億円（令和6年度）

文部科学大臣の認定した共同利用・共同研究拠点の活動等支援

世界の学術プロジェクトを先導する大規模プロジェクトの推進

209億円（令和6年度）

人財未達の研究課題に採択、世界の学術研究を先導すること、研究拠点の学術研究の質を推進

※ このほか、先端研究推進費補助金 13億円（令和6年度）

国立大学の経営改革を推進

国立大学経営改革推進事業 52億円（令和6年度）

国立大学改革・研究活動強化推進補助金

52億円（令和6年度）

※ ミッションを踏まえた学び・特色ある教育研究活動を通じて、全国的な経営改革に取り組む「地域や特定分野の中核となる大学」や「グローバルな改革を通じてトップレベルの教育研究を目指す大学」を支援

目次

○大学の研究基盤マネジメントについて

○大学の枠を超えた研究力強化（共同利用・共同研究体制）

○大学の枠を超えた研究力強化（中規模設備）

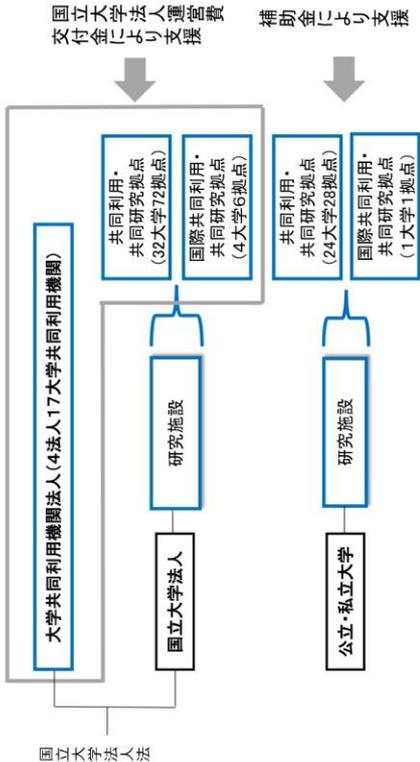
○研究力強化に必要な課題及び対策に関する調査について

11

共同利用・共同研究体制の全体像

共同利用・共同研究体制

個々の大学では整備できない大規模な施設・設備や、大量のデータ・貴重な資料等を提供しつつ、国内外の大学の枠を越えた共同研究を促進するシステム



大学共同利用機関法人とは

大学共同利用機関法人について

- 我が国の学術研究の水準の向上と均衡ある発展を図るため、**大学共同利用機関を設置して大学の共同利用に供する法人**とされている。(国立大学法人法第1条)
- 大学共同利用機関法人4法人**のもと、**17の大学共同利用機関**が設置されている。

大学共同利用機関の特徴

- 個々の大学に属さない共同利用の研究施設・設備や大量のデータ・貴重な資料等を全国の研究者に提供**する
- 個々の大学では整備できない大規模な施設・設備や大量のデータ・貴重な資料等を全国の研究者に提供**する
- 我が国独自のシステム**
- 各分野の研究者がユニークな強い要望により、国立大学の研究所の改組等により設置された経緯**
- 平成16年の法人化で、異なる研究者コミュニティに支えられた複数の機関が機構を構成したことにより、新たな学際領域の創成を企図**
- 外部研究者が約半数を占める運営会議が人事も含め運営全般に関与**
- 常に研究者コミュニティ全体として最適な研究所であることを求められる**
- 共同研究を行うに相応しい流動的な教員組織**
(例：大規模な客員教員・研究員枠、准教授までは任期制、内部昇格禁止等)
- 大学共同利用施設・設備や大量の学術データ等の貴重な研究資源を全国の大学の研究者に無償で提供**
- 研究課題を公募し、全国の研究者の発知を募集した共同研究を推進**
- 全国の大学に対する技術移転（装置開発支援、実験技術研修の開催）**
- 強い専門分野に陥りながら研究者に交流の場を提供（シンポジウム、研究会等）**
- 当該分野のCOEとして、国際学術協定等により世界への窓口として機能**
- 優れた研究環境を提供し、大学院教員に貢献（大学院生の研究指導を委託、総合研究大学院大学の専攻を設置）**

各大学共同利用機関法人（4 STAN）の構成

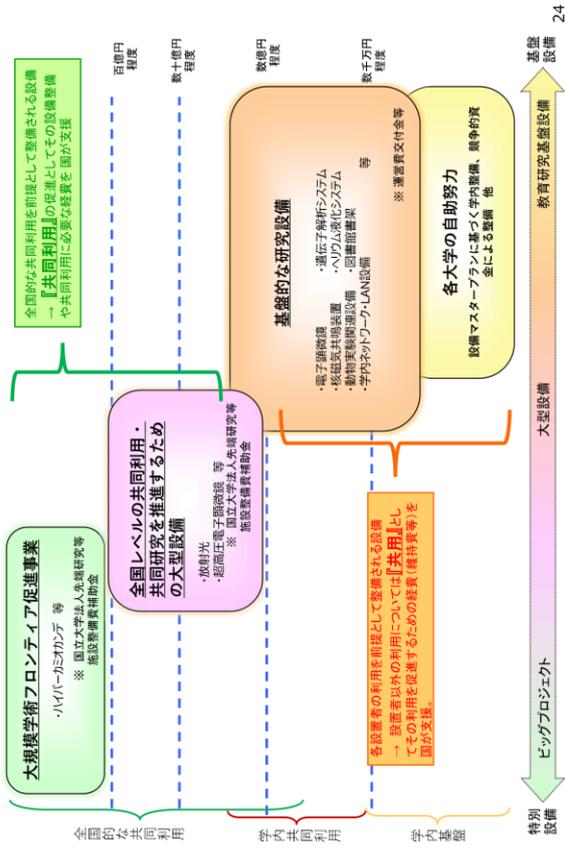
※設置年度は令和4年5月1日現在
※事業規模は令和3年度実績値

人間文化研究機構	自然科学研究機構	高エネルギー加速器研究機構	情報・システム研究機構
設置する大学共同利用機関（6機関） <ul style="list-style-type: none"> 国立歴史民俗博物館（千葉） 国立文学資料館（東京） 国立国語研究所（東京） 国際日本文化研究センター（京都） 総合地球環境学研究所（京都） 国立民族学博物館（大阪） 	設置する大学共同利用機関（5機関） <ul style="list-style-type: none"> 国立天文台（東京ほか） 核融合科学研究所（岐阜） 基礎生命科学研究所（徳島） 生理学研究所（愛知） 分子科学研究所（愛知） 	設置する大学共同利用機関（2機関） <ul style="list-style-type: none"> 素粒子原子核研究所（茨城） 物質構造科学研究所（茨城） 	設置する大学共同利用機関（4機関） <ul style="list-style-type: none"> 国立植物研究所（東京） 国立植物学研究所（東京） 統計数理研究所（東京） 国立遺伝学研究所（静岡）
研究分野 ：人間の文化活動に関わる人間・社会及び自然との関係に関する研究 職員数 ：485名 研究教員職員 ：217名 技術職員 ：27名 事務職員 ：241名 事業規模 ：123.0億円（95年度運営交付金111.8億円）	研究分野 ：天文学、物質科学、工ネルギー科学、生命科学その他の自然科学に関する研究 職員数 ：984名 研究教員職員 ：529名 技術職員 ：232名 事務職員 ：223名 事業規模 ：337.7億円（95年度運営交付金249.4億円）	研究分野 ：工ネルギー・加速器による素粒子・原子核物理・核融合科学に関する研究 職員数 ：766名 研究教員職員 ：179名 技術職員 ：1068名 事務職員 ：559名 事業規模 ：342.7億円（95年度運営交付金148.7億円）	研究分野 ：植物に関する科学の総合研究並びに当該研究を基にした自然保護及び社会における研究活動の推進等の体系的な活動に関する研究 職員数 ：621名 研究教員職員 ：114名 技術職員 ：114名 事務職員 ：219名 事業規模 ：291.8億円（95年度運営交付金196.9億円）

大学共同利用機関の所在地

■ 高エネルギー加速器研究機構（茨城）
 ■ 素粒子原子核研究所（茨城）
 ■ 物質構造科学研究所（茨城）
 ■ 基礎生命科学研究所（徳島）
 ■ 生理学研究所（愛知）
 ■ 分子科学研究所（愛知）
 ■ 素粒子原子核研究所（茨城）
 ■ 物質構造科学研究所（茨城）
 ■ 基礎生命科学研究所（徳島）
 ■ 生理学研究所（愛知）
 ■ 分子科学研究所（愛知）
 ■ 素粒子原子核研究所（茨城）
 ■ 物質構造科学研究所（茨城）
 ■ 基礎生命科学研究所（徳島）
 ■ 生理学研究所（愛知）
 ■ 分子科学研究所（愛知）

文部科学省における国立大学等の研究設備の整備について



中規模研究設備の整備等に関する論点整理 概要

令和5年6月27日 科学技術・学術審議会学術分科会研究環境基礎部会

1 現状と課題

- 中規模研究設備とは「最先端の研究設備」と「汎用性の高い先端設備」があり、前者は当該分野の全国の研究者、後者は大学の共通基盤として主に学内の研究者の共同利用のニーズが高い。 ※数億円～数十億円規模の研究設備を想定(例)小型放射光、液相NMR装置等)
- 国立大学等の研究設備の整備は、国立大学法人運営費交付金等の中で支援が行われている。法人単位での整備を行う仕組みのため、法人の枠を超えた機能に対する要求や予算の確保が難しくなっている。また、大学ごとの設備の整備計画である「設備マスタープラン」では、大学の枠を超えた利用が想定される全国的な観点での中規模研究設備の要望が可視化されにくい傾向がある。
- 最先端の設備の高度化・光熱費の高騰等により、整備や維持・更新にかかる経費の確保が一層困難になっている。

2 検討の方向性

(当面の検討事項) ※令和5年度を目途に早期に検討

- 現在の設備整備に関する予算の枠組みの中で、全国的な観点からの選定など、中規模研究設備の整備の仕組みを検討。
- 今後の検討に向けて、我が国における整備状況や国際的な動向、装置開発の現状などの調査を実施。
- 科研費等における設備購入の合算使用などの制度について、整備を促進するための更なる柔軟な仕組みを検討。

(中期的な検討事項) ※当面の検討事項の状況が落ち着いたら実施

- 国立大学等が策定する「設備マスタープラン」において、中規模研究設備が明確に位置付けられるよう検討するとともに、複数大学間の連携による整備の仕組みを検討。
- 全国的な観点から、国において、各大学等の設備マスタープラン等を踏まえた、戦略的、計画的な整備方針を策定することを検討。
- あわせて、整備方針を踏まえた、毎年度の計画的な整備を可能とする安定的な予算の枠組みを検討。
- 「学際領域連携型HPC形成プログラム」事業について、異分野間・組織間の連携の観点からの設備整備を含む拡充を検討。
- **技術職員の配置や維持・管理費の措置などの課題についても検討**

3 設備整備に関連する課題

- 技術職員は設備の運用支援だけでなく、設備の利用・共用に際してのコンサルティングなど重要な役割を担っている。技術職員について美態把握や諸外国の状況に関する必要な調査を実施。

3 設備整備に関連する課題

R5.6.27 研究環境基礎部会(第115回)
資料1「中規模研究設備の整備等に関する論点整理」より抜粋

- 技術職員については、大学共同利用機関法人に代表されるように、単に設備の運用支援を行うのみならず、設備の利用・共用に際しての研究のコンサルティングなど、研究力の強化にとって重要な役割を担っている。昨今、最先端の研究を行うための研究設備は高度化しており、装置開発を伴う中規模研究設備の整備に当たっては、エンジニアリングを行うことができる専門的な技術職員を配置することが重要である。日本では、このエンジニアの領域を研究者自身が担当する場合が多く、研究者の研究時間の確保の上でもエンジニアの配置が重要である。

- 企業との連携を行うつつ最先端の装置開発を伴う中規模研究設備を整備していくことは、産業界の波及等の面で有効である。また、装置開発を行う習慣のない研究分野においては、計測・観測等のニーズを有する分野と装置開発の技術を有する分野が共同することが重要であり、異分野間・組織間の連携を促す仕組みをより進めていく必要がある。

- 技術職員の数は諸外国と比べて少なく、テクニシャンについては兼任の職員又はプロジェクト採用の非常勤職員が多い。また、エンジニアに関しては、研究者から転向することもあるが、昇給システムや給与が研究教育職より低く抑えられているといった状況がある。これらの技術職員の処遇、育成(スキルアップを含む)、人材確保は喫緊の課題であり、大学間で連携した取組も含めて、検討を促すことが必要である。

3 設備整備に関連する課題

- このため、大学等における技術職員について、美態把握や諸外国の状況に関する必要な調査を実施し、その専門人材としての領域確立を進めることが考えられる。
- 機器の利用に際しての課金については、設備の運用の観点のみならず、大学全体の財務的な観点で検討する必要があると考える。全国の研究者の共同利用により装置開発を行いながら整備していくことを前提としていた設備に関しても、共用する部分・時間帯を設けていくことが考えられ、有効なやり方を整理していくことが必要である。

【基調講演 「“未来”を共に築く岡山大学総合技術部の立ち上げ方」】

岡山大学 学長 那須保友 / 岡山大学 総合技術部 部長 田村 義彦



“未来”を共に築く
岡山大学総合技術部の立ち上げ方

岡山大学 学長 那須 保友
岡山大学総合技術部 部長 田村 義彦

総合技術部創設のきっかけ

○研究基盤EXPO2021のパネルディスカッションへ登壇

○文部科学省「先端研究基盤共用促進事業
(コアファシリティ構築支援プログラム)」の不採択を経験

○大学として重要な取組であるため、不採択でも取組を進める決意



岡山大学
UNIVERSITY OF OKAYAMA

1

コアファシリティ構想の決定までのプロセス

2021年度

- コアファシリティタスクフォースを設置
- 調査 (東京工業大学)
- 大学経営戦略会議に「研究支援の全学的マネジメント化 (コアファシリティの創設) に向けた基本的な考え方について」付議
- 部局連絡会にて「研究支援の全学的マネジメント化 (コアファシリティの創設) に向けた基本的な考え方について」付議
- コアファシリティ設置準備室へ移行
- 調査 (文部科学省、東京工業大学、山口大学、鳥取大学等)
- 中間報告：技術職員向け説明会
- 技術職員への調査・ヒアリング
- 技術職員の集約組織化「総合技術部」や研究設備・機器の共用も含めた「コアファシリティ構想(案)」を作成
- 「コアファシリティ構想(案)」を大学経営戦略会議、教育研究評議会、経営協議会、役員会に付議、了承
- 最終報告として、全学向けコアファシリティ説明会

2022年度

- タスクフォースメンバー 10名
(田村、那須、研究協力部、人事課、医・工の両学生、那須専務)
- 設置準備室メンバー 約30名
(那須専務、那須、研究協力部、人事課、自然学部長、那須専務、田村、研究協力部、人事課、医・工の両学生、田村)

2

研究設備機器の共用化に向けたコアファシリティ構想

岡山大学
UNIVERSITY OF OKAYAMA

- Point1...研究設備と技術職員を「研究基盤」と位置づけ、研究基盤のハブとなる研究部局と、技術職員の集約組織「総合技術部」の両輪により、全学的共用体制を確立!
- Point2...技術職員の新たなキャリアパスとして、部課異動とダブルトラック制の導入により、技術職員のさらなる活躍を促進!
- Point3...中期目標・中期計画にもコアファシリティを明記し、さらに「研究ポリシー」に「技術職員を研究従事者との研究パートナーと位置づけ、研究を推進する上で重要な人材」と明記

- 研究設備のハブとなる 総技術部の創設・明示化
 - 研究基盤の中心となる設備を扱う研究推進組織に「総合技術部」を設置
 - 設備、装置、技術職員、機械職員(研究、人事、財務)、UIPA等の「第一主幹体制」でコアファシリティを推進
- 技術職員の集約組織 総合技術部
 - 研究職とともに「集約された研究推進組織」を構築し、研究職員の活躍を促進
 - 研究職に合わせた研究設備の導入にも取り組むなど、技術職員の活躍の場を拡大
- 技術職員の新たなキャリアパス構築
 - 研究職の導入による技術職員の「積極的導入」
 - ダブルトラック制により、マネジメント職能強化と技術職員のキャリアパスを構築

岡山大学における
研究・教育のパートナー
技術職員のありたい姿の確立



岡山大学 学長
那須 保友
NASU Yasuhiro



総合技術部 部長
田村 義彦
TAMURA Yoshitaka



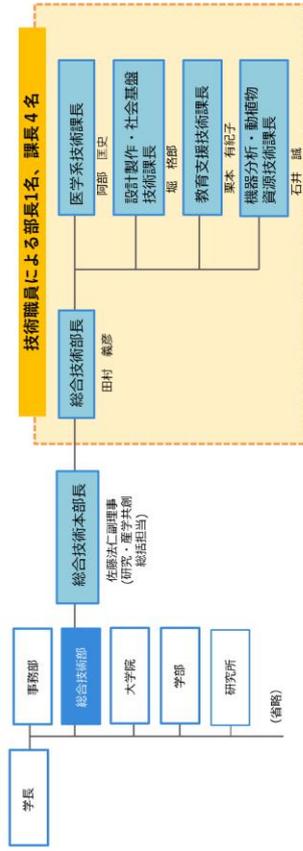
目 的

技術職員同士の繋がりを作り
各技術職員が技術提供の窓口
研究施設や機器の
高度な知識・技術を提供できる
人材育成
研究者が研究に専念できる
研究専念環境の整備

意識改革

部分最適 + 全体最適も鑑みれる思考の定着
頭で理解できていることを
定着 (常態化) させるには、行動するしかない

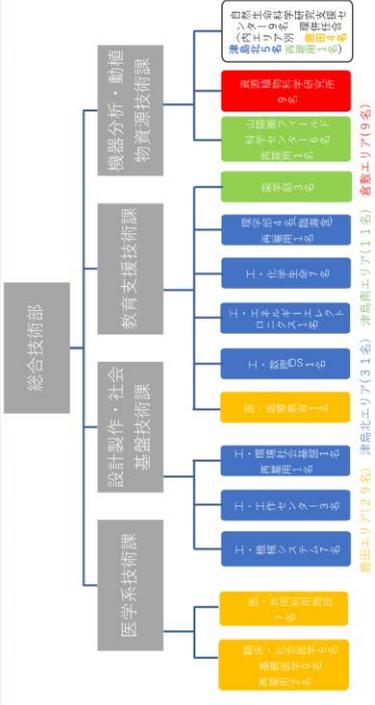
総合技術部の位置付け



○各部署の技術職員(承継+再雇用)を「総合技術部」に集約

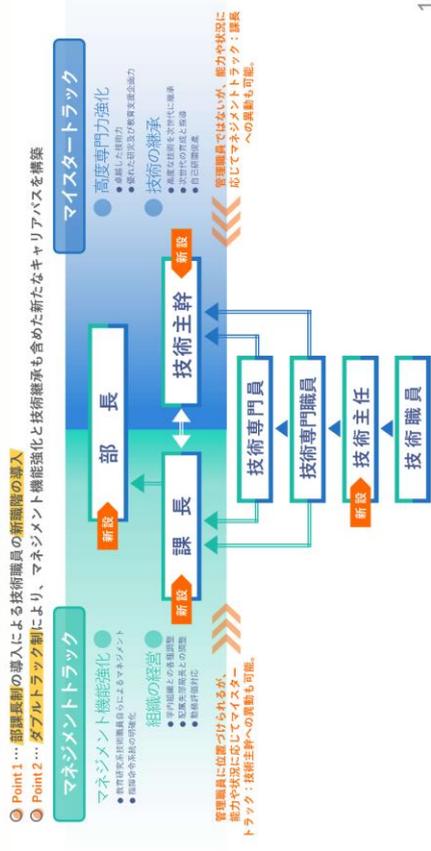
○技術職員による部長、課長を置く

総合技術部の位置付け



○既存のコミュニティを基にしつつ、4課に配属

総合技術部のキャリアパス



総合技術部のキャリアパス



技術職員の力を集約

新たな連携の創出

大学経営戦略等への
参画

技術職員の存在価値の向上



- マネジメント業務増加 → 部課長間での情報共有・連携、課員との技術業務シェア
- 研究者、教員の理解 → 説明会および面談の実施、教員会議での発表
- 総合技術部の学内外への認知度アップ → 総合技術部HP、大学法定協議会での報告
広報紙への掲載、報道機関へのプレスリリース

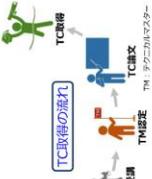


チーム共用体制による協働
事務職員との連携

自ら進化し続ける技術者集団へ

TC制度 TCカレッジ 高度人材養成ネットワーク

TC 高い技術力・研究企画力を持ち、研究力を飛躍的に向上させるプロフェッショナルな技術職員を育成する「TC取得の流れ」



TCカレッジ TCを養成し、認定するための仕組み。社会のニーズに合わせたTC人材育成を主としたカリキュラム（原則3年で修了）を開発し、学内外の受講者に提供される

TC人材像、TC取得のためのOKPI、TCカリキュラム

TC人材像 TC取得のためのOKPI

- 研究課題の解決のため、研究者に課業・実用に向けた実用ができる人材
- 高い研究能力と幅広い知識（複数分野）
- 高い研究企画力・交渉力
- 高いコミュニケーション能力、交渉力

TC取得のためのOKPI

- 原稿論文（共著・筆頭・筆跡）
- 特許出願数（出願）
- 学会発表

TCカリキュラム

- 大学講義、講義、事務員研修等の受講
- 産学企業等との共同研究プログラム受講
- マネジメント研修の受講

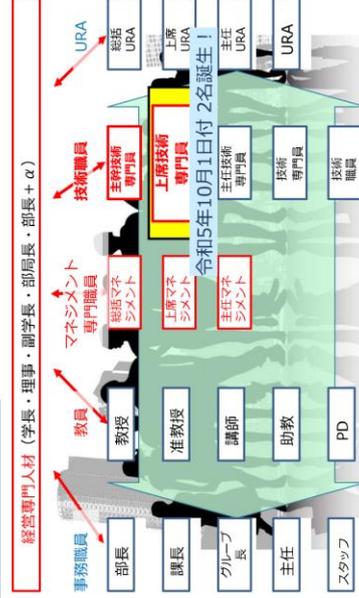
TC取得の流れ

- TC取得のためのOKPI
- TC取得のためのOKPI
- TC取得のためのOKPI

TC取得のためのOKPI

- 原稿論文（共著・筆頭・筆跡）
- 特許出願数（出願）
- 学会発表

東工大の未来を拓く「次世代人事戦略」



経営専門人材（学長・理事・副学長・部局長・部長+α）

技術職員

- 主任技術専門員
- 上席技術専門員
- 主任技術専門員
- 技術専門員
- 技術職員

マネジメント

- 主任マネジメント
- 主任マネジメント
- 主任マネジメント
- 主任マネジメント
- 主任マネジメント

上席技術専門員

- 主任技術専門員
- 主任技術専門員
- 主任技術専門員
- 主任技術専門員
- 主任技術専門員

令和5年10月1日付 2名誕生！

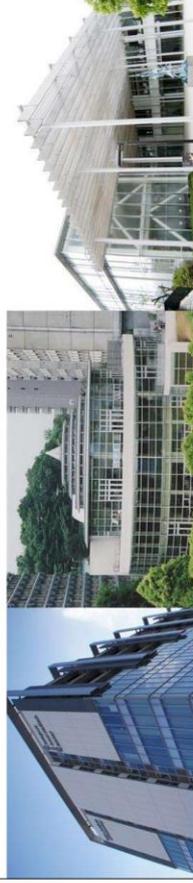
新奉給制度の適用とマネジメント専門職員の設計による職を超えた次世代型人事制度（採用された職種の枠内だけにとまらない人事配置からも活発な大学活動を實現する）

さいごに

東京科学大学

2024年10月1日
東京工業大学と東京医科歯科大学が統合

技術職員が所属する組織も改組！



ご清聴ありがとうございました

【パネルディスカッション「4大学から発信する技術職員組織構築の過去・現在・未来」】

【事例紹介（山口大学）】

技術職員組織構築について

～研究基盤EXPO2024 2024/01/22～



山口大学総合技術部
YAMAGUCHI UNIVERSITY

1-1 技術職員組織の全学化 ～旧体制から新体制へ～

令和3年4月1日 5課10グループからなる総合技術部を設置

- ▶ 大学院医学系研究科
- ▶ 工学部
- ▶ 農学部
- ▶ 総合科学実験センター
- ▶ 情報基盤センター
- ▶ 理蔵文化財資料館
- ▶ 総務企画部







総合技術部 部長
総合技術部 次長

総合技術部長
副部長

生命科学課長
製作技術課長
分析技術課長
情報技術課長
技術企画課長

生命医学グループ長
農学グループ長
社会基盤グループ長
装置開発グループ長
機械加工グループ長
機器分析グループ長
研究基盤グループ長
システム開発グループ長
情報基盤グループ長
技術企画 連携基盤グループ長

※ 組織のグループは、P&A課在

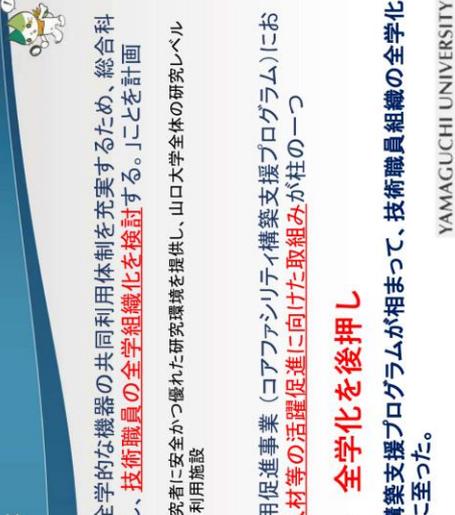
YAMAGUCHI UNIVERSITY

1-2 技術職員組織の全学化 ～組織の位置付け～



山口大学総合技術部
YAMAGUCHI UNIVERSITY





学長

内部監査室
事務局
総合技術部
学部
大学院
機構
情報基盤センター
(以下省略)

学則に、「総合技術部」を置くことを規定

- ▶ 総合技術部長は、教育研究評議会及び経営協議会の陪席者
- ▶ また、部局長会議(運営等)に関して協議・調整する会議)の陪席者及び大学戦略会議(戦略的課題等の重要課題について協議する会議)の構成員

2 技術職員組織を全学化した経緯

- ▶ 第3期中期計画において、「全学的な機器の共同利用体制を充実するため、総合科学実験センターの組織の見直し、**技術職員の全学組織化を検討**する。」ことを計画

※ 総合科学実験センターとは、多くの研究者に安全かつ優れた研究環境を提供し、山口大学全体の研究レベルの向上に貢献することを目的とする共同利用施設

- ▶ 令和2年度先端研究基盤共用促進事業（コアファシリティ構築支援プログラム）において、**技術職員、マネジメント人材等の活躍促進に向けた取組み**が柱の一つ



- ◆ **全学化を後押し**
中期計画とコアファシリティ構築支援プログラムが相まって、**技術職員組織の全学化**の具体の検討を行い、全学化に至った。



3-1 全学化の検討組織の特長



◆ 検討組織

技術職員、学術研究部及び人事課等事務職員で構成するWGを設置

- 技術職員(キャンパス、分野及び現組織の規模等を考慮して決定)
 - ・ 医学系(大学院医学系研究所属職員1名)(宇部市小串地区)
 - ・ 工学系(工学部所属職員2名)(宇部市常盤地区)
 - ・ 農学系(農学部所属職員1名)(山口市吉田地区)
 - ・ 分析系(総合科学実験センター所属職員1名)(山口市吉田地区)
- 事務職員
 - ・ 学術研究部及び人事課事務職員は、若干名
 - ・ 情報企画課長(情報基盤センター副センター長を併任)



3-1 全学化の検討組織の特長 ~参考~



機関決定までの進め方

- ① WGで検討
 - ② 学術研究担当の理事・副学長及び**人事労務・財務施設担当理事・副学長に説明(人・金は、トップダウン)**
 - ③ 指摘事項を、WGで検討
 - ④ 以後、「②」、「③」の繰り返し
 - ⑤ 役員懇談会で議論
 - ⑥ 技術職員の現所属長及び関係職員と意見交換
 - ⑦ 学内各種会議で説明・承認
- ◆ 技術職員全体に対する説明会は、検討前と決定後において、各キャンパス2回ずつ実施



4 課題



- **マイスタートラック(任用基準(昇任基準)、人事評価)**
 - 専門分野が異なることから、任用基準の統一が困難である。全学化に伴い、技術職員自身による組織管理・人事評価ができることがメリットと捉えていたが、技術職員全体を俯瞰すること、さらに、評価することも非常に困難である。
- **マネジメントトラック(プレイングマネージャー、次世代人材)**
 - マネージャーでありながら、プレイング(実務を担当)しなければならぬ。プレイングに集中すると、マネジメントが疎かとなる自身のスキルに陥りやすい。
 - 技術職員であれば、自身のスキルに関しやりがいを見出すので当然であると考えられるが、次世代においてマネジメントを目指す人材が少ない。
- **他大学との連携**
 - 個人対個人の連携から組織対組織の連携に移行、トップダウンの連携提案に対する「やらざれている感」を抱かせない工夫が必要である。また、自分達が組織を管理するという意識が希薄である。



【パネルディスカッション「4大学から発信する技術職員組織構築の過去・現在・未来」】

【事例紹介（琉球大学）】



UNIVERSITY
The RYUKYUS

総合技術部設置に至る背景

課題背景

- 研究者の研究時間・研究費の確保やより効率的な運用が課題
- 研究の展開やイノベーションの創出には新しい発想・技術が必要

内閣府・文部科学省の政策

- 技術職員およびその技術を全学的観点から効率的・効果的にマネジメントする体制の確立
- 研究設備・機器の共用の推進とそれらの運用を担う技術職員が活躍できる環境整備
- 技術職員のミッション・役割を明確化し、キャリアパスの拡充、活躍に応じた処遇改善

琉球大学の中期経営ビジョン

- 技術職員の組織の見直しを進めるとともに、学内教育研究施設の効率的な運用を行う。
- 教育研究活動等の活性化に向け、教員、技術職員およびURA等による緊密かつ効果的な連携を推進する。

令和3年度「先端研究基盤共用促進事業（コアアシリティ構築支援プログラム）」に採択

技術職員を集約した総合技術部を設置し、研究・教育の支援を強化！

- 農、工、医学部では組織化で一定の効果をおいているため、全学へ拡大させる。
- 文学系学部を含む全ての部局、センター、事務局からの業務依頼に対応する。
- 各専門分野を組み合わせ、大学の研究戦略に沿った機動的な人材配置を行う。
- 技術職員自らで組織を管理、人事評価、スキルアップができる環境を整える。





UNIVERSITY
The RYUKYUS



UNIVERSITY
The RYUKYUS

教育・研究力向上のための 技術職員の全学組織化

研究基盤EXPO2024
岡山大学シンポジウム「チーム共有による技術職員組織構築の過去・現在・未来」

国立大学法人 琉球大学



UNIVERSITY
The RYUKYUS



UNIVERSITY
The RYUKYUS

総合技術部による教育・研究支援の強化

技術職員はこれまでも学生・教職員に対して様々な教育研究支援を行ってきた。技術職員を組織化し業務効率化することで、支援活動を効率化させるだけでなく、これまでは難しかった、異分野への支援、分野横断的な支援を積極的に行います。また、これまで支援を行ってきた分野においても、人材育成を強化することで、技術革新に遅れないための情報収集や技術獲得、希少な技術の継承など支援の強化を進めます。

<p>先端・高度な専門技術の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> 外部資金獲得に向けた技術相談・情報提供 先端・高度な専門技術に関する講習会等の開催 共用機器の故障分析の強化 若手研究者支援 実験・実習環境の整備・教育支援 	<p>人文社会学系分野にも対応</p> <ul style="list-style-type: none"> データ収集・蓄積・分析・活用の支援 フレキシブル・ホスティングの作成の支援 HP開設、サーバー管理に関する技術提供 機材導入の相談対応
<p>分野横断的な教育研究の活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> 技術や機器を軸に研究者と研究者をつなぐ 全国技術職員ネットワークで他機関とも連携 地域の民間企業、他大学、官公庁関連研究施設とのコラボレーションの推進 	<p>内製化によるコスト削減</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究・実習用装置、アプリの開発 機械のメンテナンス、修理 安全衛生関連法令遵守措置作業



専門技術集団が教育研究の技術のお困りごとを解決！ 多様な教育・研究のレベルアップ！



UNIVERSITY
The RYUKYUS



UNIVERSITY
The RYUKYUS

総合技術部設置へ向けての技術職員の取り組み

技術職員が先導して、全学組織化への検討を実施

令和3年5月 9月 10月 10月 ~ 令和4年2月 6月 12月 10月

- 令和3年5月：令和3年度「先端研究基盤共用促進事業（コアアシリティ構築支援プログラム）」に採択
- 9月：琉球大学全学技術系職員（美郷）と組織化についてのアンケートを実施
- 10月：コアアシリティ事業推進委員会設置
- 10月~：コアアシリティ事業の実現調査（山口大学、金沢大学、北海道大学など）
- 令和4年2月6日：総合技術部設置作業WG設置
- 6月：総合技術部設置検討作業WGへ移行
- 12月：学長との協議（第1回目）
- 令和4年3月10日：総合技術部設置検討作業チームへ移行
- 10月：総合技術部設置

総合技術部設置検討WG（技術職員で構成、13名）
 ・ 千葉キャンパス、上原キャンパス、那覇研究施設、西表研究施設の代表で構成
 ・ 協一、コアアシリティ会議で開催
総合技術部設置検討作業委員会（コアアシリティ事業推進委員会 下部組織）
 ・ WGの研究推進課長代表が招集され、委員会の中心活動



総合技術部設置検討作業チーム（事務職員中心+技術職員）
 ・ 美郷町部局となる専任職員（専任4名）を中心としたチームで構成され、設置検討の加速化を図る。



UNIVERSITY
The RYUKYUS

総合技術部組織体制

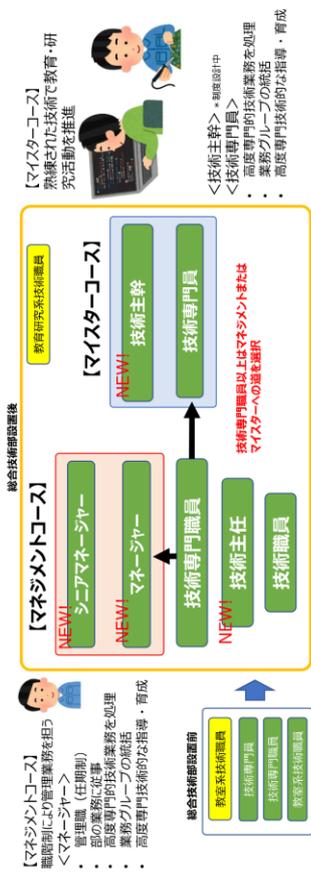
総合技術部 (愛称: 琉大ITec)



マネジメントオフィス: マネージャーで構成され、柔軟かつ機動的な支援体制を整える。
 マネージャー: 専門業務及び総合管理等のマネジメント業務を行う。
 業務グループ: 研究的・社会的ニーズの変化に応じて柔軟に新設および変更が可能
 (専門グループ + 管理運営グループに必須で所属, 希望により3つまで追加も可)

新しいキャリアパスの構築

2つのキャリアパスで専門技術の向上と適切な組織運営を両立



【マネジメントコース】
 職階制による管理業務を担う
 <マネージャー>
 ・ 総務職 (主任制)
 ・ 総務職に付随
 ・ 高度専門的技術業務を処理
 ・ 業務グループの統括
 ・ 高度専門技術的な指導・育成

【マイスターコース】
 熟練された技術で教育・研究活動を進進
 <技術主幹>・副座設計中
 <技術専門員>
 ・ 高度専門的技術業務を処理
 ・ 業務グループの統括
 ・ 高度専門技術的な指導・育成

新たな職階構築により人材確保とやる気の向上

総合技術部設置後の取り組み

技術力の育成

- ▶ 研修教育担当マネージャー及び研修教育グループを中心とした技術力・マネジメント力の育成
- ▶ 他機関との取組等を活用した技術力、マネジメント力の育成
 - ・ 東京工業大学ICレレッジへの参加
 - ・ JAXA (先端工作技術グループ) への出向, 共催による技術交流会の実施
- ▶ 他機関と連携した育成プログラムの開発
 - ・ 高度専門技術者育成プログラム (山口大学との連携) の開発

スキルの可視化・評価・キャリアパス

デジタル庁事業を活用した株式会社富士通Japanとの連携により, スキル標準化・可視化・マッチングの取組が定例中である。

将来

- ・ フラットな組織体制を活かし, 教育・研究支援への柔軟な対応を強化する。
- ・ 機関・産学・事業を越えて全国的に連携してさらなる技術職員の活躍を目指す。