

Title	全学技術センターに求められる名古屋大学の教育・研究支援：全学技術センターの紹介と戦略的取組
Author(s)	古賀，和司；梅原，徳次
Citation	年次学術大会講演要旨集，34：226-229
Issue Date	2019-10-26
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/16507
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨



1 G O 2

全学技術センターに求められる名古屋大学の教育・研究支援 ～全学技術センターの紹介と戦略的取組～

○古賀和司（名古屋大学全学技術センター），梅原徳次（名古屋大学全学技術センター）

1. 概要

名古屋大学でノーベル賞受賞者が研究を行っていた時代は、研究室に技官が1～2名存在し、配属研究室のみの教育・研究支援を行っていた。これまで、全学的な教育・研究支援を行うべく体制整備を進めてきたが、時代が変わり名古屋大学は指定国立大学という新たな枠組みの中で、よりイノベーションの創出を求められるようになり、教育・研究支援への期待は極めて高く、求められる技術も多様化している。今後求められる教育・研究支援への対応は、現状の全学技術センター¹の機能では十分とは言えず、戦略的に教育・研究支援を進めるためには、全学技術センター機能の強化は必要不可欠である。

本発表では全学技術センターの骨格でもあるキャリアパス、人事評価システムや戦略的な取組みの紹介を行い、技術職員の組織化に関する様々な課題について議論していただければ幸いである。

2. 名古屋大学全学技術センターの沿革と課題

第5期科学技術計画²から設備・機器の共同利用の促進に関するいくつかの文部科学省の取組があり、中でも私が参加した設備サポート整備事業や先端研究基盤共用促進事業の新たな共用システム導入支援事業（名古屋大学は平成28年～30年度採択）などが主催のシンポジウムでは、共用を促進する殆どの大学で技術スタッフの不足や特任助教等が設備・機器の維持管理業務を行っていること、外部利用が進まないなどの意見が出され、これらの課題が共用促進の弊害となっている現状が浮き彫りとなった。このような背景から、国の重要課題の一つとして議論がされるようになった。特に「研究力向上2019」では研究環境の改革、「総合イノベーション戦略2019（概要）」では研究力強化・若手研究者支援総合パッケージに技術職員の関する事項が位置づけられている。令和2年度の研究大学強化促進事業や先端研究基盤共用促進事業ではコアファシリティ構造支援プログラムでも技術職員がポイントに上げられている。私のような技術職員がこのような学会でこうした議論に参加できることから、技術職員による教育・研究支援がどれだけ必要で重要かが理解できる。

名古屋大学の技術職員組織の沿革は、技官の頃から人員削減や待遇改善などを理由に一部の部局では技術部を設置し、研究室から部局共通の教育・研究支援業務へと少しずつ移り変わってきた。平成16年度の法人化後は、全学技術センターと言う名称で、部局の技術部を運用はそのままにして集約し、一つのバーチャルな組織として運用を開始した。その後は大きな部局と一部の部局あるいは組織をグルーピングし、可能な限りの最適化を進め、4支援室として運用を開始した。平成29年10月からは教職協働体制を基本に名古屋大学の教育・研究支援の見える化を進め、利用者に理解しやすく認識し

全学技術センター組織図

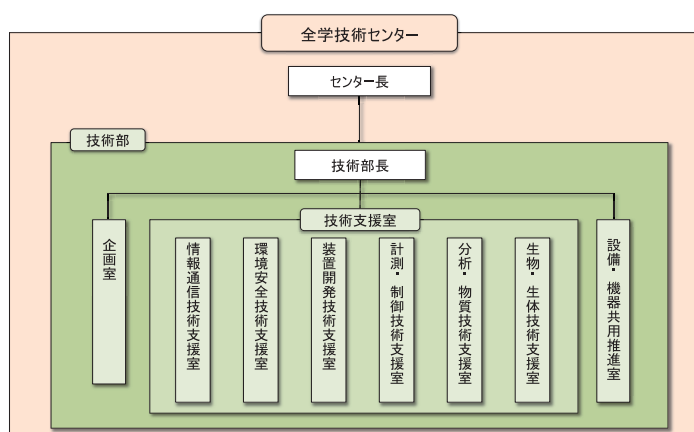


図1. 名古屋大学全学技術センター組織図

1 全学技術センター (<http://www.tech.nagoya-u.ac.jp>)

2 第5期科学技術基本計画 (<http://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/5honbun.pdf>)

3. 名古屋大学全学技術センターのキャリアパスと人事評価システム

組織の基盤について、技術職員組織に限らずどんな組織でも人材育成が基本で構築される。短期で結果が出るものでなく、中長期ビジョンを見据えて設計していく必要があり、そのための指標も必要となってくる。それが職階、キャリアパス、人事評価システムである。

3.1. 職階とキャリアパス

人事制度(5專門職階)

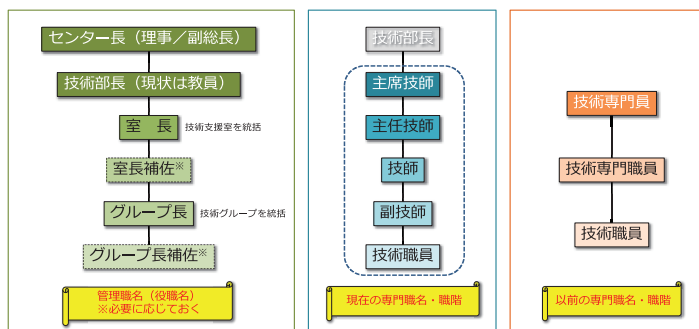


図2. 全学技術センターの職階

人事制度(5専門職階のイメージ)

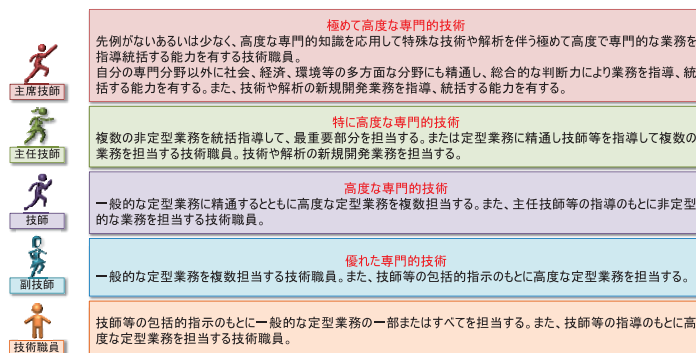


図3. 5 専門職階のイメージ

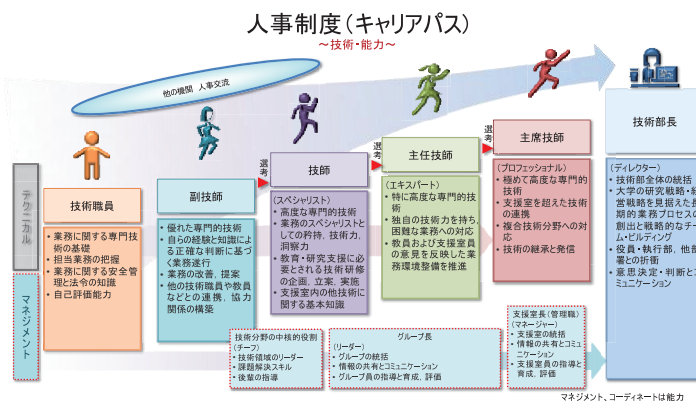


図4. 全学技術センターキャリアパス

(名古屋大学職員本給細則に記載)に変更した(図2)。また主席技師から、それぞれの技術支援室をマネジメントとする各支援室長を選出して管理職として置き、支援室の業務管理や技術職員の勤怠管理、技術部長の補佐などを主な業務とした。

現在は5職階の階段(技術部長は数えない)のイメージ(図3)を技術レベルとマネジメントに内容を振り分け、レベルの違いを見て目標を立てやすいように設定し、これを基本として人事を行っている。これが全学技術センターのキャリアパス(図4)であり、この資料は文部科学省第9期基礎基盤研究部会研究基盤整備・高度化委員会³に5職階のイメージと共に資料として提供した。

3.2. 人事評価システム

全学技術センターは技術職員による教育・研究支援組織であるため、技術職員が主体となって人事評価を行っている。指揮命令系統として、全学技術センター長は規程で理事・副総長が勤め、技術部長は教員か技術職員と定めているが現在は教員が兼任している。各支援室では支援室長と支援室

評価方法		
「人事評価シート」を使用し、直属の上司による一次評価及びその上司等による二次評価の2段階において、それぞれ絶対評価により行う。ただし評価の精度を上げるため、評価対象者配置先部局の教員等(補助者)に必要に応じて意見を聞く。		
被評価者	一次評価者	二次評価者
技術支援室長	技術部長	センター長
技術支援室長補佐・技術グループ長	技術支援室長	技術部長
上記以外の技術職員	技術グループ長	技術支援室長

図5. 全学技術センター人事評価システム

長補佐、グループ長、グループ長補佐が置かれている。ただし支援室長補佐、グループ長補佐については必要に応じて置けることとなっている。例えば、同じ支援室でも離れた業務場所にいる場合は、現場をよく知る技術職員が、支援室長補佐やグループ長補佐として人事評価の精度を上げるために必要となる。全学技術センターの人事評価システムは人事評価シートを元に、一次評価と二次評価で評価を行っている。この2段階の評価は、評価に偏りが起こるのを防ぐことを目的としている。またグループ長以上の技術職員の人事評価は技術部長あるいは全学技術センター長が二次評価を行うこととなっている。しかし一方で、技術職員の業務を上司に当たる技術職員が評価できるのか?という疑問を持つ技術職員も存在し、研究者と一対一の教育・研究支援を行っている技術職員が、自分の評価は自分が支援をしている教員のみが評価できるといった考え方もあり、課題となっている。また、評価結果に疑問を呈する教員も存在しており、これらの課題をクリアする必要がある。

技術職員の1人職場が存在することや教育・研究支援も多岐に渡っており、大学の技術職員の人事評価は一筋縄で行うことはできない。そこで全学技術センターでは、技術職員の教育・研究支援業務を一つ一つ精査し、関係教員あるいは研究者を人事評価の補助者としてコメントを求めるなど、人事評価の精度を上げるための工夫をし、現在の人事評価システムに至っている(図5)。

4. 名古屋大学全学技術センターの戦略的取組(サービス機能の向上)

名古屋大学は平成30年3月に指定国立大学法人に指定された。名古屋大学が掲げた構想には全学技術センターが担う項目がいくつかあり、その項目を中期目標・中期計画に掲げ、全学技術センターの機能強化を進めてきた。学内・学外に向けたサービス機能の強化を重点としながら、激しい大学改革の中でも教育・研究支援組織として安定して機能させるには受動的ではなく、能動的に全学技術センターのメリットを活かし、URAとの連携やアウトリーチによる機器の共同利用促進も含めた新たな提案を示しながら、戦略的に進めていく必要がある。それにより若手研究者や女性研究者への安定な研究支援環境の提供に繋がり、さらに組織の見える化や、サービス機能強化にも繋がると考えられる。

4.1. 学内サービス

全学技術センターは、学内サービスへのさらなる機能強化として、今まで展開していた業務依頼に加え新たに全学技術センターのホームページに技術相談学内窓口を開設し、技術相談学内窓口から業務依頼までをワンストップで行えるようにした。技術相談学内窓口は個人ではなく、組織で対応するツールとして、特に研究者が判断に迷うような業務支援や設備・機器に関する情報共有など、新しく赴任した研究者や若手あるいは女性研究者にとって重要な研究環境整備の一つとして位置づけ、すでにスタートアップ環境支援として、若手研究者から高評価を得ている。またワンストップとしたことで学内での教

³ 第9期基礎基盤研究部会研究基盤整備・高度化委員会(第6回)

(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu25/001/shiryo/_icsFiles/afldfile/2019/02/05/1413218_004.pdf)

