

業務報告

上田 和彦

1. はじめに

2021年4月から2年間、室長に就任して私が思ったことを書かせていただきます。

とりとめがなく、読みにくいかもしれませんが、ご容赦ください。

近年、全国的に技術職員の業務内容が大きく変わってきている、従来の教室系、センター系などの配属先に従事する業務に加え、組織（技術部）に従事する業務がウエイトを占めるようになってきている。技術職員の業務に対する評価（職階）が厳格化されるようになった。

2. 五福地区技術部の背景

2016年の大学法人化の時に技術職員の職階整備を目的に五福地区技術部は誕生したが組織的な活動は、個々の業務を投稿する技術報告集の発刊や、合同技術職員研修の企画開催などの業務だけを行ってきた。（俗にいう、幽霊技術部組織であった）

2021年から技術部組織の体制は、術職員による選挙で選ばれた人事体制が組まれた。大学に求められる組織を目標に活動が開始された。（全国的な動きから見れば、10年ぐらい遅れている）

3. 技術職員の業務が変化

従来であれば、配属先で与えられた業務（通常業務・本務）のみを行っていた。

本務の内容も、従来であれば、教員に言われる事のみを実施していればよかったが、近年は、「気が付いた事（改善案）」などを提案するスタイルになりつつある。私も16年前に採用されてから、つい数年前までは、複数の教員から「技術職員は言われた事だけ、していればよい」と言われ、その都度、総務課長へ相談した事が有る。

（受動型から能動型へ変化を求められるようになってきた。）

授業時間中、本務に従事している以外の空き時間に、大学全体の業務（他部署が求めている業務・支援業務）を求められるようになってきた。

（個々の技術職員に高いパフォーマンスが求められるようになった。）

4. 職場環境で格差も生じる

配属された環境で、仕事の内容（管理業務、研究支援、雑務業務など）や講座から貸与されるパソコンにも格差が出てくる。本人に能力があっても改善につながる業務自体が無い環境がある。配属先を移動する事が基本的に無い技術職員は、配属先の職場環境によって、評価シートに記入する内容自体に格差が出てしまう事が有る。

5. 技術職員の職階

従来は、配属先（講座など）の仕事（ループワークなど）を行えば、勤務年数に応じてエス

カレーターのように自動的に職階が上がっていった。

現在は、実施した業務を課長（事務）へアピールする事で評価が行われる。（アピールした業務が評価者に理解されないと高評価を得る事ができない。職階は上がらない。）

所属先の教員などの指示に従い技術職員は業務を行うが、実施した仕事を評価する人は、年に数回しか会わない人物（仕事を見ていない人）が評価を行う。

（技術職員と評価者は疎遠な関係である。）

6. 業務を理解（評価）してもらうには

疎遠な評価者に業務を理解（評価）してもらうためには、実施した業務をわかりやすくアピール・伝える必要がある。

（技術職員が評価者へ報連相ができれば、評価者がイメージしやすくなると思われる）

現在使用している事務職員用評価シートを利用してアピールするのも大切であるが、技術職員の業務を理解してもらうためのアピールツールが必要である。（評価シートに添付する補足資料や技術部報告集への個々の業務の投稿・掲載など）

本務（通常のループワーク）だけではなく、業務の効率化を念頭に置き、積極的に仕事内容の改善案を教員側へ提案（実施）し、行動している事を評価者へ伝える事で、適切な評価に繋がると思われる。

7. 大学に求められる技術部組織とは

技術部として何をすれば大学に貢献できるかをテーマに2021年4月から桐技術長、狐塚室長と私の3人で、ほぼ毎週、話し合いが行われた。従来通り個々の通常業務も大切であるが、技術職員（個々）の価値を向上させるためにはどうすればよいか、話し合われ、技術部組織を通して大学に貢献する制度を構築する事が急務となった。

理由は、五福地区技術部に所属する技術職員（27名）が、一人一人持っているスキルを配属先だけで利用するのではなく、大学全体にスキルを提供する事（技術支援）で、大学側も困っている事を解決できるし、技術職員のパフォーマンスと評価を向上させることができると考えたからである。

8. 技術支援を行うための下準備

個々の技術職員が本務（通常業務）以外に、他部署へ支援業務を行う事は、規則が無いため、技術長・各室長らで規則（制度）作りを行った。技術部長の了承（協力）を得てから、五福地区技術部に配属されている技術職員の了解を得た。その後、五福キャンパス内の教職員への周知や、技術職員の配属されている部署の教員に周知・了承を行った。

9. 技術職員のスキルと教員側のニーズ

個々の技術職員が持っているスキルがwebで閲覧できるようにデータベースを作り学内限定で公開した。教員のニーズを調査する目的で、理学部、工学部、都市デザイン学部のコース長、学科長へヒアリングを行い、技術職員全体に周知を行った。教員側のニーズと技術職員の持っているスキルとに乖離がある事がわかった。今後どう埋めていくかが課題である。

10. 学内向け技術支援の開始

2021年夏から本格的に五福地区技術部で「技術支援・相談」を行う準備が行われ、2022年4月から本格運用が行われるようになった。

11. 技術部の仕事を体験して

採用されてから、講座やコースの業務（本務）を主に仕事をしてきた。2021年春から本務を行いながら、技術部の室長業務、2つの分科会委員長業務、1つの分科会副委員長業務、技術支援業務（創造工学：MRプロジェクト）、技術部内プロジェクト（リハビリコンテンツ）などを行うようになった。技術部の室長業務や委員長業務は、技術部組織全体の改革業務（企画・立案・雑務・舵切など）が多く、遣り甲斐のある業務でした。技術支援業務やプロジェクト業務は、他部署と連携し技術職員としてのスキルを使い、目標に対し支援する業務でした。今回は医学部と連携して行うプロジェクトで、特許申請や商品化に向けた支援業務でした。初めての事が多く、関係する部署が附属病院だけでなく、産学連携、特許事務所など色々な部署の方々と協力し合う業務なので、いつもと違う気苦労や肉体的疲労が多かった。対等に意見を求められ、発言できた事が嬉しかったし、前向きに仕事を進める事ができた。凄く遣り甲斐のある業務でした。私は配属された環境が保守的な仕事が多く、本務だけをこなす毎日を過ごしてきました。技術部の業務に携わる事で、大学全体に貢献できる難易度の高い仕事ができたとと思います。

12. アピールの仕組みづくり

技術職員の行っている個々の業務を、評価者へ伝える方法は、年に1度、「評価シート（事務職員用のツール）」を使用して、面談形式で評価シートに口頭説明を加えアピールしている。この方法では、評価者へ技術職員の業務を伝えて理解してもらう事が困難である。組織・評価検討分科会（五福地区技術部内）で話し合いを行い、「評価者にわかりやすい」評価シート（サポート資料）を作成する事になった。過去にも技術職員用評価シートを作成したが、評価者から改善要求を受け、よりわかりやすい技術職員用評価シートを作った。

今後も評価者がわかりやすいような評価シートを追求していく事が大切である。

（技術職員用評価シート2023は、組織評価検討分科会で作りました。）

13. 仕事を行う時に大切な事

技術職員と関係者（仕事をくれる人（教員）や評価者など）は、意思疎通を円滑に行う事が必要である。一昔前までは、「言われた仕事さえしていればいい」というような雰囲気があったが、今は、関係者（周囲の人達）と話合うことで、仕事自体の幅が広がり、個々のスキル向上にもつながってきている。

配属先・支援先で業務を行う時に相手が何を求めているか、話し合い、目的を理解した上で業務を行わないと、独りよがりの仕事になってしまう可能性があるからである。

相手の役に立ってこそ、自分の価値が上がるので、仕事する前に相手が何を求めているかを正確に把握し、そのためには何をするか計画して、実行（仕事）する事が必要である。

14. 視野を広げ、スキルも向上させる

従来の年功序列型では、技術長が定年退職すると下級職が順番に上がり、最下級職が補充されていた。まるでロケット鉛筆のようである。技術長が長期間、在任されると、他の役職者も同じ期間在任する事になる、五福地区技術部の27人のうち7名8技術部の役職7名（技術長1名・室長2名・班長4名）しか役職者を経験する事が出来ない。これでは役職を経験する事で得られるスキル（広い視野、知識）を若い技術職員が得る事ができない。広い視野を持たない技術職員は、組織的な会議（運営委員会・研修企画運営分科会・組織評価検討分科会など）では、個人的な意見（行動）が多く、組織を改善（拡大）する事が難しい。広い視野（スキル）を持ってもらうために、2年毎に選出される室長・班長の役職をできる限り多くの人に経験してもらい、職員としての資質を高めていく必要がある。

また、個々の技術職員が持つスキルを他の技術職員へ伝承させ、技術職員のスキル向上を図るために、リスキリング（①技術部内のグループ研修②他キャンパスや高専と合同で行う富山大学技術職員研修）を実施して、技術職員の多能力化を進める必要がある。

（視野を広くして、スキルも向上させる必要がある）

そのためにも、技術部内（技術職員同士）、関係教員、学内関係部署との話し合い（キャッチボール）を続けていく必要があります。

15. その他

技術部組織を構成する技術職員が置き去りにならないように話し合い（拡大運営委員会など）をこまめに行い、意見を聞きながら進むべき方向やルール決め、将来への組織活動を進めて行く必要がだと思えます。

16. まとめ

従来通りに仕事（本務）を行う事も大切なのですが、授業中の余暇時間に自分のスキルを使って他部署の困りごとに対する支援業務をする事で、他部署（大学全体）が繁栄すれば、自分も何か得られる事（視野、スキル、考え方など）が有ると思えます。

技術部組織は、支援業務を求めている部署と、支援業務を受けてくれる技術職員を結び付ける仕組みを作り運営することだと思えます。他部署の困りごと解決に協力し、大学が繁栄する事で、技術職員への評価につながると思えます。そのためにも広い視野と高いスキルを持つ技術職員を育成するために、研修を行う事も必要だと思えます。配属先に埋もれてしまい、見えなくなっている技術職員に光を当て、技術職員の活躍を見えるようにする事も組織の必要な役目だと思えます。（やりがいのある仕事を与え、少ない戦力をより有効に使う）最後に採用されて一度も役職に就いた事がありませんでしたが、突然、室長に就任し技術部組織を大きく変化させる仕事を遂行する事ができたのは、小熊技術部長、桐技術長、狐塚室長ならびに各班長さん達の協力があったからだと思っております。この場をかりて、皆様にお礼申し上げます。今後は技術部室長から班長へ変わりますが、組織評価検討分科会委員長、研修企画運営分科会委員長、広報分科会副委員長、プロジェクトリーダーの業務は、まだ続きますので、今後も続く技術部の組織改革に携わりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。