

部内報として毎年発行をしていた WAZA-ALI (技あり)を、総合技術研究会に併せて大会号：大技として、東北大学の総合技術部の歩みと実態をお伝えできるよう、作成をいたしました。

これまで6つの職群を中心に6号を発行してきましたが、今回は総合技術部の10年史としてもご覧いただけるよう、集大成として第0号の想いも込めております。皆様の技術部の次の10年の参考にもなれば幸いです。

編集：東北大学事業支援機構総合技術部

阿部真帆、一條肇、鎌田恵子、佐藤豊、菅原孝昌、原谷奈津子

デザイン・撮影：株式会社フロット

取材・文：上林晃子

発行日：2021年3月3日

発行：東北大学事業支援機構総合技術部

〒980-8577 宮城県仙台市青葉区片平2丁目1-1

<https://web.tohoku.ac.jp/tech/>

# O-WAZA

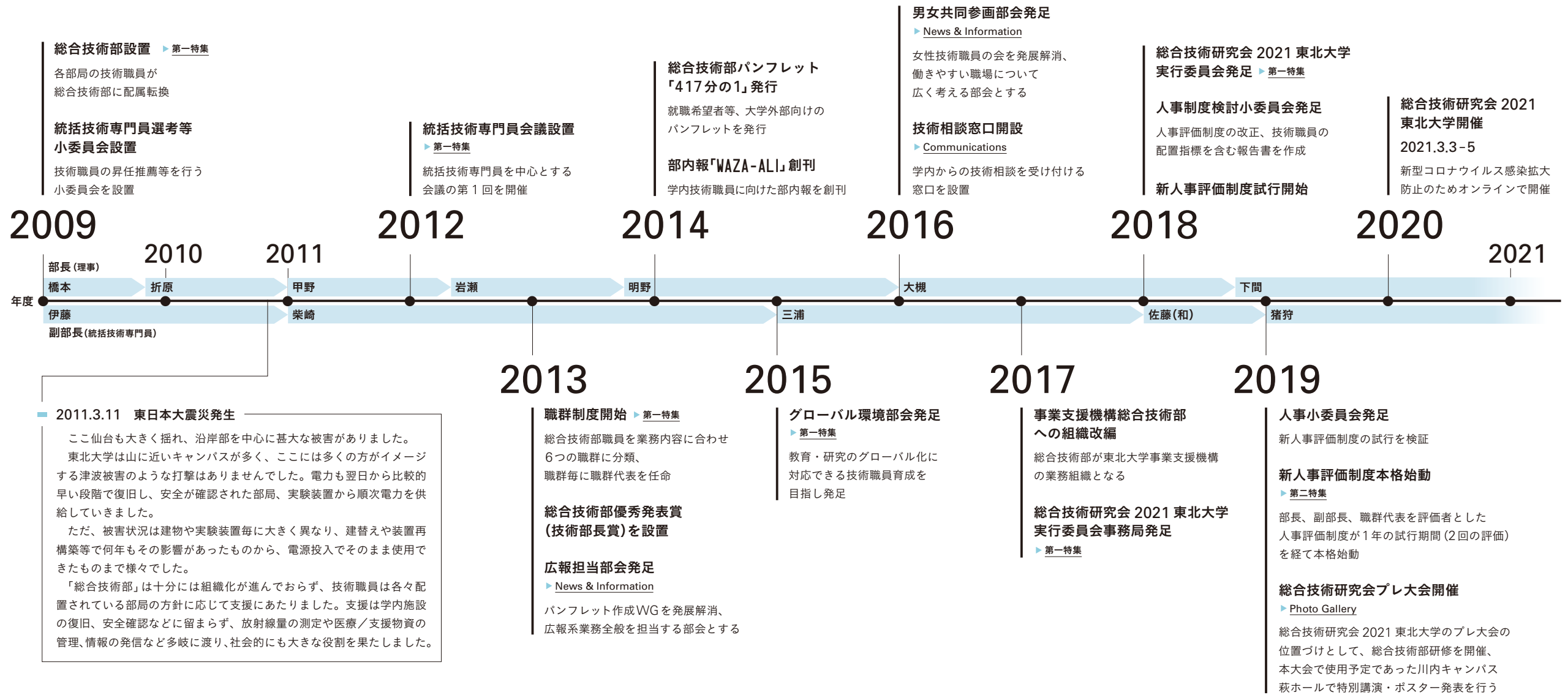
大技

東北大学 事業支援機構 総合技術部  
部内報 WAZA-ALI 総合技術研究会 2021 東北大学 大会号

テーマ

これまでの10年、これからの10年





東日本大震災での工学研究科の建物被害



総合技術部主催の会議や研修を実施



総合技術部優秀発表賞の表彰



電子回路群・分析群共催の職群研修



広報担当部会の打合せ風景



新人事評価制度における職群代表とのオンライン評価面談



# これまでの10年

特集

The past decade of the Division of Engineering and Technical Staff in Tohoku University

総合技術部が発足し、この10年間で私たち技術職員は所属部局や研究室の技術支援から全学の技術支援へ組織や働き方を変えていくことを求められました。そこで、総合技術部を運営されてきた歴代の副部長にこれまでの取り組みやこれからの課題などについてお話を伺いました。



取材はマスク着用の上、感染症対策を十分にとって行いました。

## 総合技術部立ち上げへ

—総合技術部発足までに、どのような経緯があったのでしょうか？

**三浦重幸**（以下、**三浦**） 大学の技術職員を一つにする総合技術部的な動きが早かったのはどこでしょうね。京都大学ですか？

**柴崎義信**（以下、**柴崎**） 1980年代に文部省で大学技術職員を技術専門官として待遇改善を図ることが検討されていた頃、理学部や工学部といった単位で組織化の動きはありましたが大学全体をまとめる動きはなかったのではないのでしょうか。

**三浦** 本学では、2008年の6月頃「技術職員の在り方検討タスクフォース」を立ち上げています。3回ほど会議をして、11月の部局長連絡会議で提案し、技術職員を一つにまとめた総合技術部を作ろうということになり、翌年4月に発足しました。統一組織にすることによって、各職員が持っている専門技術と教育研究現場のニーズを合致させ、配置についても全学的な視点から見直すことになりました。それまであった様々な課題解決のために設置されたのが総合技術部です。

**猪狩佳幸**（以下、**猪狩**） 当時の技術職員にとって、いちばん問題だったのは教員が変わると仕事なくなる人がいたということです。部局内ではそんなことが起こらないように制御していましたが、それを全学で行い、技術職員が行き場をなくすリスクをなくそうという意向もありました。タスクフォースに入っていた方の話では、当時はタスクフォースの報告書をまとめるのが精一杯で、あれ以上具体的に各部局の協力は得られない、難しかったと言っています。発足からしばらくは実働が難しい状態が続いて、柴崎さんの副部長時代の2013年時に職群ができました。

**佐藤和則**（以下、**佐藤**） 柴崎さんまでの数年間は何かもしない状態が続いたと。

**猪狩** 我々だけではできなかったんです。部局自治という伝統があって、我々レベルではそこにはどうしても抗えないんですよ。

**佐藤** 執行部でもできなかったことなんですよ。総長のガバナンスが言われるようになったのも比較的最近ですか

ら、昔はやっぱり難しかったと思います。

—職群については？

**柴崎** 岩瀬部長の時に、人事異動のためには部局間の交流が必要だという話になりました。当時は部局間での交流が全くない状態でしたから、同じような技術を持っている人たちが集まって仕事をした方が交流ができるだろうということで、部局を越えて職域で分ける必要が出てきました。どういう形で分けるか、あまり多いと分散してしまい、少ないと結局あやふやになってしまうということで6つに絞りました。はっきりしているのは加工系、情報系、電子回路系、分析系。生物系に含めた医療系と農学関係、安全管理については、いまだ分け切れていない感じがあります。

**佐藤** 職群の分け方は、京都大学の専門技術群にある第1から第6を参考にしたんですね。柴崎さんは、職群の数が多いと一つの職群にいる人数が少なくなることを懸念されてましたが、私は当時それでいいと思ったんですね。専門で分けるんだから、他の人との差別化なら100あってもいいと思っただけです。

一同（笑）

**柴崎** 実際には職群内でグループ化して細かくしていったという経緯はあります。

## 目指していたことが実現できたか

—人事評価制度も大きく変わりましたが、これまでの評価制度の問題点と改善点は？

**佐藤** 部長がいてその下に総合技術部があるという構造なのに、部局が最終評価をしているのはおかしい、というのが事務方の言い分としてありました。部局の教員が仕事を命令しているから部局が最終評価者になっていたのですが、その人がどのくらいのスキルを持って、どのくらいの達成度で仕事をしているかは、他の人が評価できないわけです。昔は技術職員の上が教員だったので、教員しか評価できない状況でした。評価を変えるということは、命令系統を変えるということなんですよ。

**猪狩** きっかけは、大槻部長が言った「職群での人事異動ができないんだったらそれを進めるための前段階の一つとして、全学支援及び複数兼務を進めなさい」という言葉。実際、



職群によっては複数部局の仕事をやっていますし、それが人事評価に反映されないという問題がありました。部局でのプレイヤーとしての仕事と、他の部局でやっている仕事の評価と、全学的な働きなども含めて全部足さないといけない。それをやろうと思ったら、最終評価者が部局長ではおかしい、という話です。

**佐藤** 全学の仕事をを行った時は総合技術部が評価できるけれども、部局の評価もあるという二重構造になっていた点が問題でした。

**猪狩** また、現場の人からの評価があまり反映されていないという問題も発生し、評価協力者というのを設定して、現場の意見を吸い上げるようにしました。実は、以前の人事評価では部局によって出世の速度が違うという、非常におかしなことがありました。それを改善するために統一で評価する仕組みを作ったんです。

**三浦** 総合技術部として評価を始めたのは2019年10月から。整備はしたものの難しい部分は未だ残っています。——人事評価制度に関してはようやく形になり、これから深めていく段階にきているんですね。

**佐藤** いろいろな方法がある中で、大槻部長の時に実施した人事評価は、命令システムを部局から総合技術部に持つてくるということだったんじゃないかと思います。そうしないと技術職員が部局の方だけを見て総合技術部の方を見ない。もちろん、部局を見る職員がいてもいいんですよ。だけどそれは部局のお金で雇用するべきでしょう。全学の予算で雇用をしたのであれば全学の方を見てもらわないと。普通の企業だったらトップが昇任させる人を決めますよね。できる人じゃないと会社を回していけないわけですから。でも総合技術部の場合は、部局から「この人を昇任させるから」という感じで上がってくる構造がありました。

**三浦** 結局、色々な部局からそれが上がってきたときに、ある程度押しが強い教員がいる部局の意向が反映されてしまうということが起こっていたんですよ。

——総合技術部の中では、様々な部会が発足し組織化が進んだ10年でもありました。

**三浦** 統括技術専門員会議の中には色々な担当部会がありましたが、私が総合技術部にに関わり始めた2012年は、総務・企画担当、研修担当、組織担当、人事評価制度担当の4つしかありませんでした。その後、女性職員の意見を取

りこむことを目的とした「女性の会」(後に「男女共同参画部会」に名称変更)、「広報担当部会」、グローバル化する中での技術者支援等を視野に入れていこうとする「国際化担当部会」(後に「グローバル環境部会」に名称変更)、法人採用試験を総合技術部として全体的に関わっていく「法人採用試験事務担当部会」ができ、2018年に「2021総合技術研究会事務局」ができました。2020年には総務・企画担当、組織担当、人事評価制度担当が「総務・組織・人事・企画担当部会」に統合され、現在7つの部会が動いています。統括技術専門員会議のメンバーも当初11名ほどだったのが、職群や部局への対応など、いろいろな仕事が増え、現在は27名のメンバーで構成されています。

——必要に応じて部会が増えていったわけですね。各部会に対する想いはいかがですか？

**佐藤** 広報担当部会とグローバル環境部会をつくってほしい、と言ったのは私です。理由は、広報にあちこちのキャンパスから入ってもらって仕事をするのは、おそらく総合技術部のまとまりをつくるのに有効なんじゃないかと思ったからです。グローバルもそう。別部局から人が集まり、それまで顔を合わせたことのない人たちが部会で一緒に仕事をしていくという意図がありました。

**三浦** グローバル環境部会では、海外研修に行った人の話を聞く機会をつくったりしてきましたが、昨年度は予算をとって短期の海外研修に派遣するまで漕ぎ着けることができました。結局、新型コロナウイルスの感染拡大で実行はできませんでした。

**猪狩** 第3期中期目標計画に「国際化」とあったのは、誰の発信ですか？

**柴崎** 私が書きました。技術職員にとって、大学内はもとより国内、国外ともコミュニケーションをとって世界にある様々な技術に触れることは有益です。海外で仕事をして戻ってくると、本人のスキルが上がり周囲の意識も変わるということで、研修の予算を決める時に海外研修を盛り込みました。海外研修をした経験のある技術者や、実際に海外で働く技術者を招いて講演を行ったりしたことがずっとつながってきて、やっと派遣できるようになってきたんです。

**三浦** 部局単位で技術職員が海外に行く例はそれなりにありますが、総合技術部として派遣できるようになったとい

うのは、一つの成果だと思います。

## 総合技術研究会開催までの道のり

——2021年3月に開催される、総合技術研究会について  
**三浦** 2014年に北海道大学で研究会が開催された時に「東北大学がやります」と宣言したんですよ。

**柴崎** 事前に総長の了解もとった上です。どうして手を挙げたかというと「総合技術研究会」という形を大学としてやり始めたのは、本学が最初だからです。その前は、文部省直轄の三研究所が「全国技術研究会」というのを持ち回りでやっていて、大学も参加はしていたのですが主催をしたことはありませんでした。研究会の中で「大学も混ざってやったら？」と言われ、その第1回目を2000年に東北大が開催したという経緯がありました。そこから大学が2年に一度主催するようになり、大きな大学は大体一回りしたので、「じゃあ次は東北大が手を挙げなきゃ」と考えているうちに東京大学が手を挙げたので、その後手を挙げた形です。規模が大きくなりすぎて、小さな大学だと開催することができなくなってきた所は問題ですね。

**猪狩** 技術研究会運営協議会で委員から出てきた話では、観光地じゃないとできないということ。その大学の周囲に宿泊施設がないと難しいんです。

**三浦** 今回は新型コロナウイルスの影響により、本学ではオンラインで開催する特殊な形です。

**猪狩** 今後は、開催校付近の人は足を運び、遠方からは移動せずに参加するオンサイトとオンラインを組み合わせたハイブリッド開催が主流になるかもしれません。——総合技術研究会の運営を通して思うことは？

**佐藤** ここ5年ぐらいはともかく、それ以前は隣の部局でもどういう技術職員がいるかも全然わからない状態でした。そういう隔離された時代から、今、一つのプロジェクトに向けていろんな人がそれぞれの得意分野で集まってやっていく。総合技術部としての一体感をつくっていく。それは広報担当部会ができた時からの目標のひとつなんです。そういった意味で、総合技術研究会の開催はいい影響になっているのではないかと思います。

**三浦** 私は他機関から東北大学に来たので感じたのかなと思いますが、本学にはいろんな部局があるけれども、技術

力の面でも待遇の面でも部局間に差があり、なぜ同じ大学の同じ技術職員なのに部局によって違うのかなって思ってたんですよ。総合技術部としてひとつになって、同じ土俵の上で技術を磨き、公正に処遇される、という状況ができればいいなとずっと思っていたんです。それが今、現実化に向かっていているという風に思います。技術研究会の準備は大変ですが、総合技術部全体としてみんなが関わり、大会を成功させるんだという雰囲気もできている点はよかったです。

**柴崎** 一番最初に引き受けた時もそういう想いで引き受けたんです。今に繋がっていると思いますね。

——総合技術研究会が、どのような大会になることを期待しますか？

**三浦** 今年度は8月に本学が当番校となって開催した東北地区技術職員研修がリモートで実施できたので、このような状況でもできるんだなど、期待が膨らみましたね。

**佐藤** オンラインでの開催で、すごくよく運営されたと思います。

**猪狩** 情報系の中堅や若手の意見がだいぶ出てきた印象があります。

**佐藤** 猪狩さんは「若手の発掘」を内部の目標にしていましたよね。その点の成果についてはどうですか？

**猪狩** 成果は出てきつつあります。今まで、中堅、若手から年長者に対していろいろと不満があったので、どんどん発信して欲しいです。技術職員の中で、能力のある中堅若手が今までは意見を言い出しにくかったですが、全学でやるイベントとなると、そういう人が活躍してもらわないと困るんです。

**佐藤** 事務局からはあまり見えないかもしれませんが、交流企画などを各職群がやっています。各職群では若手が動いて活躍しているという手応えを感じているかもしれないですね。

**猪狩** 今回の研究大会では、そういう積極的な姿勢が見えて実際に動いていけるような大会になることを期待しています。

——総合技術研究会に参加されるみなさんへ一言

**柴崎** 2000年から継続して開催されてきた総合技術研究会によって大学や人とのつながりができてきたと思います。これからもそのつながりを大切に、今後もさらにみなさんの技術を発展させていってください。

(2020.11.13)



### 柴崎義信

しばさき・よしのぶ | 理学部附属原子核理学研究施設(現電子光理学研究センター)採用。2011年から2015年に総合技術部副部長を務める。再雇用の任期が満了した2020年からは学内で時間雇用の形態で勤務している。



### 三浦重幸

みうら・しげゆき | 高エネルギー物理学研究所採用、金属材料研究所転任。情報・ネットワーク群職群代表を経て2015年総合技術部副部長。2018年より再雇用職員として金属材料研究所(本部事務機構兼務)で勤務している。



### 佐藤和則

さとう・かずのり | 抗酸菌病研究所(現加齢医学研究所)採用。安全・保守管理群職群代表を経て2018年総合技術部副部長。翌年より再雇用職員としてサイクロトロン・ラジオアイソトープセンターで全学の放射線管理業務に従事。



### 猪狩佳幸

いがり・よしゆき | 科学計測研究所(現多元物質科学研究所)採用。分析・評価・観測群職群代表を経て2019年より総合技術部副部長となる。適正配置案(長期採用計画案)の作成と東北地区技術職員研修の見直しに取り組む。







## 本音 d e t o o k

# これからの10年



部局所属から総合技術部所属となって10年、組織の変化に伴い、求められる働き方や環境、研究者との関係性や技術職員同士との繋がりが方など、目まぐるしい変化がありました。これからの総合技術部を背負って立つ若手技術職員に、変化の実感や今後どのような組織であって欲しいかを聞いてみました。

### 現場で感じる、総合技術部がもたらした変化とは

— 現在担当されている業務内容は？

**知識 麻友子**(以下、**知識**) 私は歯学部で、先生や学生が実験で使うX線の装置や電子顕微鏡などサポートが必要な共通機器の管理をしています。

**田中 秀樹**(以下、**田中**) オンライン授業ツールの管理運営と川内北キャンパス全般の技術的なサポートですね。授業で使うパソコンがうまく使えない、故障したというときの対応もしています。

**渡邊 武**(以下、**渡邊**) 私は工学部・工学研究科の安全衛生を担当しています。午前中は健康安全管理室で工学部全体の健康及び安全、防災を取りまとめる業務をしています。

— 総合技術部ができてからどのような変化がありましたか？

**田中** 東北大学は部局がそれぞれ取りまとめていたので、総合技術部ができたからといってすぐに変化はありませんでした。た

だ、ここ数年は総合技術研究会や東北地区の研修を進められているのを見て、総合技術部としての動きを感じていますし、プラスアルファの業務も出てきました。部局を超えて研修などに参加したり、イベントの手伝いをする中で、自分との関わりが多少出てきたかなという感じです。

**渡邊** 私が入ったときには総合技術部はすでに存在していましたが、工学部で採用されてそのまま、総合技術部を意識することはほぼなかったですね。田中さんと同じで、ここ2、3年で職群の研修が入ってきたり、総合技術研究会の準備が必要になり、初めてこういう組織なんだということを知りました。それまでは名前だけは知っていましたが、活動などをはっきりと認識できてはいなかったです。

**知識** 私もまだ5年目なので総合技術部ができる前のことは分からないのですが、この組織があったからできたことはあるのかなと。星陵キャンパスでピベットのセミナーを行っていたときに、他部局の方からも開催の要望があり、同じ職群の技術職員と協力して片平キャンパスで実施することができました。横のつながりがあったからこのように業務が広がったのかなと思います。

— 田中さんが仰った「プラスアルファの業務」について感じていることや問題点は？

**田中** 総合技術部としての業務をやっている人と、やっていない人の間に違いがあるなと感じています。おそらくそれができる仕事環

境になっていないんじゃないかと。評価についてもそうですが、進捗が遅いかなという気がします。部局ごとの独自性が残るので、それを統合して何かをするというのは難しいですね。

**渡邊** 確かに。評価について動き出したのは最近です。それも部局にいれば職員の業務量や費やした時間や成果がなんとなく分かる方が評価者になりますが、総合技術部に評価を委ねると距離が遠くなるので、思ったように実力が反映されてこないのではないかという懸念はあります。

**知識** 上の人を見てみると、部局ではなくて総合技術部の業務にとられる時間が少しずつ増えてきているように思います。

### 問われる、総合技術部の存在意義

— これからの10年を考えたとき、どんな組織になって欲しいと思いますか？

**田中** なかなか難しく思っているところがあります。総合技術部があつてよかった、というところまでまだ実感できていないんですね。「なくなっても困らない」雰囲気もあるかなと。いつまでにこれをやるということを明確にして進める必要があるのではないのでしょうか。今は2021年の総合技術研究会に向けて進んでいますが、それが終わっても存在意義が薄くなってしまわないようにするにはいけないと思います。

**渡邊** 私も、総合技術部として「こういう形でやっていく」というものを直近の目標でもいいから決めて、適材適所になるようにコントロールしていただきたいです。どこの部局も最少人数でやっていると多く人手が足りていません。業務が偏ってしまう状況を把握して、他部署に仕事を分散するような組織として機能できれば、総合技術部があつてよかった、と思えるのではないかなと思います。  
**知識** 希望としては、社会や大学の変化に対応できる組織になって欲しいです。コスト削減で事務が集約化されている現状について、技術職員だから関係ないとは思っていません。生物群では実際に業務連携チームでの情報交換会を始めたところですが、同じような業務をしている人は情報共有して集約化に対応できるようになればいいなと思っています。

— キャリアパスについてはいかがですか？

**知識** 部局にいたら、どういうキャリアステップがあるかわからなかったと思うんです。技術一般職員、専門職員、専門員、と上がっていくのですが、歯学部は、専門員以上の方がいないので、その先の人たちと接することがありませんでした。そう考えると、総合技術部で専門員や統括の姿が見えたのは良かったです。しかし、事務に比べるとステップ数が少なく、大学内で技術職員の地位や価値が低いのかなと感じています。技術職員がいないと立ち行かない教育、研究があるので技術職員の評価を高めて欲しいですね。  
— 技術職員にとってより機能的な組織となるためには、どこから改善して行くのがいいと思いますか？

**渡邊** これも職群によって違うのかもしれないのですが、情報がおりにこないことが多いのでそこから改善すべきだと思います。初めて聞いた、みたいなことばかりだとこちらに関心が薄くなってしまいますし、そもそも情報がおりにこないと全くわかりません。コミュニケーションのパイプが細いように感じます。

— 具体的な改善策はありますか？

**渡邊** 技術職員が配置されている部屋、またはグループ長まで情報がおりにいき、グループ内のコミュニケーションがある程度良好であれば、おそらくうまく処理されると思います。まずは小さなセクションごとの人間関係が良好であり、グループ長と本部の間も情報がスムーズに流れていくこと。ツール云々ではなく、まずは信頼関係を築くことが必要です。それなら下の意見が上にも伝わりやすくなると思います。

— 今後全学に対してやってみたいこと、挑戦してみたいことはありますか？

**知識** 共通機器はテクニカルサポートセンターという全学の組織があるのですが、そこは紹介窓口のような感じで、実際は部局の担当者に対応が振られる仕組みです。もう少し、同じ装置を使っている人とキャンパス内で情報共有して、操作やルールを統一すればもっと活発に使えると思っています。更新するにも費用がかかり、一部局では対応できないという問題があるので、それを複数部局で更新がかけられるようになればいいなと思います。

**田中** 声をかけてもらった仕事には、現在の配置を超えて積極的に参加していきたいと思っています。現状では仕事ぶりを観てもらい難しい人が評価者になっていて、配置部局にいるだけでは何を頑張ればいいのかわかりにくい場合もありますので、異動がもっと活発になればいいとも思っています。

**渡邊** 総合技術部が大きくなり、事務組織にも関与できるようになれば、エキスパートとして国の機関とのやり取りなどにも参加できるようになり、バランスが良くなると思っています。また、総合技術研究会では私が提案した企画が採用になりました。今後もこのような提案をしていきたいと思っています。



**渡邊 武**

わたなべ・たけし | 安全・保守管理群、工学部・工学研究科。2012年に採用され、衛生管理者として職場巡視、化学物質・機器の管理、事故対応などの事業場内の安全衛生活動全般に従事。本研究会では職群交流企画を担当。



**知識 麻友子**

ちしき・まゆこ | 生物・生命科学群、歯学研究科。2016年採用。マイクロX線CTや電子顕微鏡などの共用機器管理と安全衛生業務に従事。資格はエックス線作業主任者。本研究会では一般発表の検討・準備全般を担当。



**田中 秀樹**

たなか・ひでき | 情報・ネットワーク群、データ駆動科学・AI教育研究センター。2006年採用。オンライン授業システムの導入、管理や川内北キャンパスの技術支援に従事。本研究会ではオンライン開催に伴う技術支援を担当。



受賞や大きなイベントの実施などを総合技術部に紹介するための企画で、大会号では総合技術部の組織や変遷などを紹介するための企画としました。

## 総合技術部における各種研修について

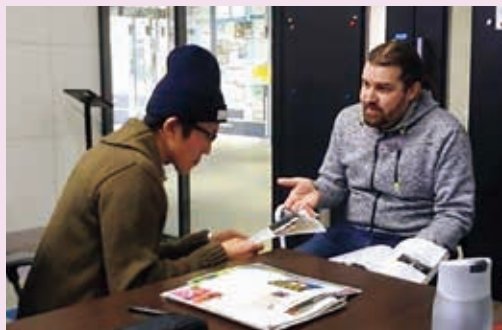
総合技術部においては、「6つの職群毎」、および「研修担当」「男女共同参画」「広報担当」「グローバル環境」等の部会が年度当初に計画案を研修企画小委員会へ提出し研修を実施している。また、同委員会では年度末に研修の総括も行っている。

職群毎の研修は、所属職員全員を対象とした全体研修(年1回程度)と、職群内の業務グループ等での専門性の高い技術研修(複数回)、職群によっては予算を申請して民間企業の研修を受講する学外派遣研修を実施することもある。

研修担当部会では、東北地区国立大学法人等技術職員研修と総合技術部職員研修を交互に隔年で実施している。男女共同参画部会では、マネジメントやメンタルヘルス等、職員の要望を取り入れた内容の研修を年2回程度実施している。広報担当部会では、広報業務に必要な実務に特化したスキルの研修(年1回程度)を実施している。グローバル環境部会では、技術者のための英会話研修や技術英語セミナー等への派遣、研修受講者の報告会などを実施している。2019年度には海外派遣研修として予算を獲得し、実際に技術職員を海外に派遣する予定までできていたが、コロナ禍で派遣できなかったのが大変残念である。

このような研修を実施することで、配置されている部局の壁を越えた職員の交流や技術、スキルアップが徐々に進んでいる。

研修担当部会 部会長 菅原孝昌



## 技術職員採用の変遷

総合技術部となって10年が経過し、多くの方々が総合技術部に採用されてきました。採用には、法人試験採用と選考採用があり時期や目的、その時々の総合技術部の組織や体制によって、様々な取り扱いがされてきました。初期は部局の要望が強く反映され法人試験や選考採用の選択もそれほど区別なく行われており「欠員が出るとなればその部局で採用」という流れでした。ここ数年は採用実施の判断には業務の重要性や特殊性等の理由を明確に求められ、その内容を職群および総合技術部が精査し必要となった場合に採用活動が始まるなど総合技術部が判断しています。

法人試験採用では、東北地区の他大学等と合同で受験希望者向けの職員採用合同説明会が仙台と盛岡を会場に開催され、職群代表が会場に対応していますが、若手・中堅職員も同席し説明していた時期もありました。第2次試験は主に仙台を会場として行われ面接試験を中心としています。採用する職群や配置予定先の要望により専門試験や小論文による試験が行われる場合や、複数の職群を受験可能とした場合もあり試行錯誤がなされてきました。また、受験者数は景気に左右され、就職活動が売り手市場であれば応募者数が少なく、合格者から辞退された年もありました。この10年間で応募者数がだいぶ減って来ており、いかにして応募者数を増やし、より良い人材を採用するかについては会議でも議論されています。この点については、就職先としての技術職員の認知度の低さが原因の一つであると思いますので、いかに技術系の職種として一般に知ってもらえかが今後のポイントとなると思います。

今、人件費・人員削減の流れが来ており、定年や再雇用終了後の退職者欠員補充など、これまで当然のように行われてきた採用についても厳しい判断がなされ、今年度は採用が見送られています。人員が減った現場にとっては辛い状況となっていますし、在職者全体の年齢構成もバランスが悪い状態ですので、このような状況を打開するよう、現在検討されている適正配置も含め大局観をもって対応していく必要を感じています。

法人試験採用事務担当部会 部会長 本宮憲一

## 安心して仕事に取り組めるように

女性技術職員の育児休暇に関する問い合わせが総合技術部に寄せられたことをきっかけに、「女性の会」が誕生し、2015年度には「女性技術職員の会」に名称変更されました。この時までは「女性技術職員」を対象にした会だったため、部会のメンバーも女性技術職員のみ、4名ほどで構成されていました。

2015年度に実施した研修の際に「男性でも参加していいの？」と問い合わせがあったことや「女性が働きやすくなるということは男性にとっても働きやすい環境であるはず」といった意見があったことから、2016年度からは、名称を「男女共同参画部会」と変更し、メンバーも各職階から2名程度、男性技術職員も2～3名を含め、できるだけ職群や部局も異なるように調整し、7名前後で活動を行って来ました。また、多くの方に関わっていただきたいということから、メンバーは固定せず、任期を2～3年としています。

現在の活動の中心は研修の企画で、ここ数年は年3回の研修を実施しています。テーマとしては「ハラスメントに関すること」「メンタルヘルスケアに関すること」が大きな2本柱です。もう1つは、研修の都度実施しているアンケートの意見を参考に、その時々で大学内でタイムリーな話題、例えば就業規則に関すること、発達障害に関することや時には管理職的立場の職員には耳が痛くなるような話題も取り上げています。

各研修の参加者は40名程度で、女性の参加は6割とあったところでしょうか。女性技術職員の割合は全体の2割であることを考えると女性技術職員の参加率が高いことがわかります。

現在、コロナ禍に陥り、不幸な状況ではありますが、これを逆手に取り、テレビ会議システムをうまく活用し、次年度の活動につなげ、いつの日か、このような部会の活動など全く必要なくなるような就労環境となることを願って、活動を続けていきたいと思っています。

男女共同参画部会 部会長 伊東久美子

## 広報担当部会のこれまでとこれから

東北大学事業支援機構総合技術部広報担当部会は、2013年度に設置された総合技術部パンフレット制作ワーキンググループを発端としています。主業務としては、技術部のWebサイト、パンフレット、部内報「WAZA-ALI」、年間報



告書、各職群や部会での研修や取り組み等の情報収集、広報担当部会開催の技術研修等がありました。

総合技術部における広報は、主に2つの取り組みが重要と考えられていました。

一つ目は、主に学外の方を対象として活動成果の公表などを行うことです。具体的には、Webサイトへのインタビュー記事や技術研修参加後の印象記の掲載、冊子の企画・発行など、特に総合技術部を広く知らせること、業務や組織自体のイメージアップなどを目指して取り組んでいました。

二つ目は、総合技術部の取り組みや考え方を学内に紹介し、認知度向上と職員間での情報共有・情報交換などをより活発化させることに取り組んでいました。こちらは、部内報「WAZA-ALI」が中心的役割を担い、技術職員それぞれの所属意識や取り組みへの参加意欲などが刺激できるような情報提供と、学内からの意見収集などを行って来ました。

今までの活動で、一定の目的は果たせたと思いますが、学内外の情勢等に伴い、総合技術部は今も変化を続けています。この先の10年を考える中で、更なるレベルアップも必要です。今までの取り組みを精査し、全職員で課題を共有しながらクリアしていくことができる、そのきっかけになればと思います。

パンフレット制作WG 発足メンバー 一條肇

# Communications

## 職階や職位について

国立大学や国立研究所等が法人化されて以降、各機関それぞれで職階や職位が規定され、それらの名称や構成人数等も機関によりまちまちです。ここでは、東北大学総合技術部における職階や職位について触れてみます。

まずは職階ですが、上位から「統括技術専門員」(10)、「技術専門員」(29)、「技術専門職員」(167)、「教育研究系技術一般職員」(126)の4つとなっています(カッコ内は現員数)。当然ですが、この職階により技術職員の給与の級が規定されています。

次に職位のほうですが、総合技術部の部長は理事が兼ねることになっており、技術職員としては「副部長」1名、6職群の「代表」6名、計7名が管理職となっている職位として規定されています。これらの職位は統括技術専門員から充てられています。なお、法

人化前に概算要求で組織化された3つの付置研究所の技術室長等も管理職(統括技術専門員とは限らない)となっておりますが、総合技術部でのポストとは別枠の扱いです。

近年、特に管理職はマネジメント業務の量が大幅に増え、それ以外の職員でもマネジメント業務の量は増えていると感じます。人件費不足により再雇用職員の勤務上限時間の半減も決定し、今後、予想される人員補充の抑制などの厳しい状況のなかで教育・研究支援業務をどのように維持していくのか。組織マネジメントと教育・研究支援業務のバランスをどのようにとっていくのか。このような状況だからこそ、技術職員の存在意義を認識してもらうため、教育・研究支援業務の質と量の向上を実現できるような組織体制、意識改革が必要なかもしれません。(匿名)

## 無駄を見直して業務効率化！

本学でもワークライフバランスの推進や人件費削減の一手として、職員の超過勤務の削減が求められています。しかし、総合技術部や配置部局からは、削減を求めるわりに、そのための効果的な取り組みは行われていないように思えます。一方で、活用されているかわからない報告書や、なかなかシステム化されない書類等の作成、個々にメール添付で提出するようなアナログな提出方法、更にはそのような書類を総合技術部と部局それぞれに提出…等、業務以外で時間のかかる作業や手間も減らないのです。

誰もがそうでしょうか、無駄な超過勤務など行っていません。必要に迫られ、やむを得ず行っているのです。それに、忙しいからと言って、依頼された業務を断ることはしたくありません。断るのは簡単ですが、それは技術職員のサービス低下、ひいては技術部に対する評価の低下を招くことになると思うからです。

ではどうすればいいでしょうか。まずは、業務以外で時間のか

かる作業…前述の事務手続きや報告書類提出などの効率化をしてみてもどうでしょうか。一人当たりの削減時間は微々たるものでも、塵も積もれば山となるはずです。

幸運なことに本学ではG suite 契約やMicrosoft 包括契約、グループウェアなど、効率化に役立つ環境が揃っています。それらを活用し、かつ総合技術部全体として標準化を行えば、部局差がなくなり、それぞれから同様の書類提出を求められることがなくなるだけでなく、今後増えるだろう部局横断支援にも対応しやすくなるのではないのでしょうか。

これらは一職員が願うのではなく組織として取り組まれなければ実現しません。技術部が一丸となって知恵を出し合い、これまでの慣習を良い意味で打ち破る、今がその好機ではないのでしょうか。(匿名)

## 技術相談窓口について

総合技術部では、2016年度に「技術相談窓口」を開設しました。部局に配置されている技術職員はそれまで、その技術や知識を配置部局に向けて貢献してきましたが、これを技術職員が配置されていない部局も含め、広く全学に提供するための窓口です。

窓口は6つの職群毎のメーリングリストで構成されています。相談をする方はWebサイトのフォームを通じて問い合わせを行い、担当の職員が回答、または回答に適当な職員／実験装置を紹

介するような形で運用されています。

運用を開始して5年弱、年間の相談件数は10件程度です。ただ、総合技術部(技術職員)への相談が年間10件しかない訳ではなく、部局内からはもちろん、部局外の方から技術職員個人に直接相談を受けることは少なくはありません。年間10件程度しか活用されていないとみるか、直接仕事を依頼し難かった方へも門戸開放をしたとみるか、評価は難しいところです。(匿名)

技術職員から忌憚のない意見、主張、体験記などを寄せてもらうための企画で、大会号では大学外に伝わりにくい実態を、一職員の立場でお伝えする企画としました。

## 10年を経て

東日本大震災から10年目を迎え、ようやく震災後に構築した環境で運営が安定してきたことを実感し、さらなる発展にむけてこれからのことを考え始めたところ、今度は新型コロナウイルスの感染が拡大し、授業はオンライン、教職員は在宅勤務に切り替わりました。在宅勤務は比較的短期間で解かれたものの、業務内容は一変し、これまでに構築したマニュアルや培ったノウハウは通用しないものとなりました。一方、この10年においては、技術部の組織改革も進み始め、技術職員にとっては、激動の10年であったと思います。

震災の時は、元どおりの環境に戻すことを目指しましたが、コ

## 東北大学総合技術部の紹介から6年が経過して

2015年1月14日(水)～15日(木)に開催された「KEK 技術職員シンポジウム 2014」の中で、本学技術職員が「総合技術部」を紹介しました。

組織化の計画自体は、2008年の「技術職員の在り方タスクフォースの提言」までさかのぼりますが、問題点としてあげられたのは、硬直化した人事システム、勤務評定の形骸化、再雇用者の配置などについてでした。

その解決策として、全学的視点での適材適所の配置、運営委員会による全学的視点での人事案件の審議、全学組織を生かした研修等の企画などを進めるために総合技術部が設置された、とあります。

そして、2013年度より総合技術部での実質的な運営・人事管

## 総合技術部と部局の求める働き方

総合技術部では、職員の技術の向上とキャリア形成を目的として2013年度から職群制度を開始しました。それにより、本学の技術職員は次の6職群のいずれかに所属しています。

1. 加工・開発群(実験装置、ガラス器具等の製作)
  2. 電子回路・測定・実験群(電子系の試料作製、大型設備の管理)
  3. 分析・評価・観測群(分析装置の管理、分析データの提供)
  4. 生物・生命科学群(動植物施設の管理、生物試料の供給)
  5. 情報・ネットワーク群(ネットワーク、スパコンの運用、広報)
  6. 安全・保守管理群(事業場の安全管理、液体薬剤の供給)
- (カッコ内は主な業務)

総合技術部や職群制度ができたといっても、現在も多くの技術職員は部局で求められている業務を行っています。そのため、同

ロナ禍では、これまでの手法を捨て、新しい生活様式に基づく手法や環境を構築することを目指さなくてはなりません。組織改革も然り。常に意識を変えていくことが求められるようになりました。

これらを経て、今思うことは、これからの技術職員に求められることは、技能と合わせ、あらゆる変化に対し翻弄されず柔軟に対応できる「しなやかさ」ではないかということです。

正直なところ、災害も疫病禍も、組織改革も、環境の変化は大きなストレスとなります。ですが、苦境に心折れることなく、これからの将来を見据えて、しなやかに行動できる職員でありたいと思います。(匿名)

理への新たな取り組みを進めるために、「職群制度」が導入されました。

そこから現在まで、全国の方々から「組織化はどう進めたのか」、「現在はどうなっているのか」、「得られた成果は」などご質問をいただくことがあります。同業種間のつながりが良くなった、他部局の業務や手法を知ることができた、一部で兼務が始まった、などという成果はありました(WAZA-ALI vol.1～6参照)が、10年経過しても、まだ達成できていない課題や新たに発生した問題などもあります。

今回の大会を機に、この先の10年間をどうすべきか、まずは本学職員が一丸となって考え、生き生きと取り組めるような組織運営が大切であると思います。(匿名)

じ職群でも業務内容が大きく異なっていたり、一人の職員が複数の職群に該当する業務を行っている場合もあります。

例えば同じ分析装置を扱っていても、学生に操作方法の指導を行う者から、依頼分析を受け、データ解析や研究者とのディスカッションを行う者まで業務のレベルが大きく異なります。それぞれ部局で求められている業務ですが、複数部局支援や柔軟な人事配置をうたう総合技術部が向上させようと考えている技術はどのようなのでしょうか。日常の業務を行うなかで疑問や不安に思うことがあります。

部局が求める働き方と総合技術部の求める働き方の板挟みにならないよう、上層部だけでなく多くの実務担当者で検討する機会を与えてほしいと考えています。(匿名)