

(別紙1) 各大学からのコメント全文

令和5年度全国大学附属農場協議会（秋季）技術職員集会
承合事項 回答

*コメントが記載された大学のみ掲載

・「技術職員組織の一元化について」

既に一元化を進めていて良かったことや困っていること等がありましたら、ご紹介ください。

【北海道大学】

北海道大学では平成30年に技術支援本部のもとに技術職員が一元化されて以来、令和2年度には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）」に採択され、「技術支援・設備共用コアステーション CoSMOS（グローバルファシリティセンターと技術支援本部の協働組織）」を設置して、機器共用機能強化と技術系職員の育成・活躍促進等の取り組みを進めています。特に後者においては「マネジメント人材育成」、「インターンシップ」、「先行雇用」、「マルチスキル人材育成」、「情報集約・広報強化」の活動を加速させています。

さらに現在は、今までなかなか着手に至らなかった技術職員組織の改革に向けて検討を進めているところです。

現時点では、兼務という形で技術支援本部に所属していることもあり、評価や昇格・昇給に関する基準が統一されていないことや、配属されている技術職員が一人、もしくは少人数となっている部署については一人で多くの業務を抱える状態となっていること、他部局の技術職員を含めた技術共有を広める機会が少ないため本学の研究戦略に沿った技術職員組織の統合的な支援強化に向けた体制づくりも進まないこと、その他にも様々な問題点や課題が蓄積しており、そのような状況では本学の技術職員を目指す人材の確保も難航するなど、危惧される点は多岐にわたっています。

これらを改善するためには技術職員組織を大きく改変する必要があるとともに、技術職員一人ひとりが知恵を絞り取り組むことが不可欠です。

まもなく創基150周年を迎えようとする北海道大学では、未来に向けた新たなビジョンが検討される中、技術職員も全学的な教育研究環境の構築に積極的にコミットすることが求められようとしています。教育研究支援体制強化と継続的な技術職員組織運営のためには、これからの技術職員は「研究者に伴走して研究力強化に貢献する」、「スペシャリストとして卓越した技術を駆使することで教育研究支援の強化を図る」、「大学のビジョンを理解し、全学的な研究環境構築に積極的にコミットする」など、それぞれの個性と特性をより一層発揮することのできる人材を目指すとともに、主に中堅と言われる年代の技術職員は組織運営に関わるマネジメントにも参画するためのスキル習得に励む必要があると思います。技術職員には「技術をハブとした新たなイノベーション創出のキーパーソンとなる」ことが求められている状況です。技術支援本部に将来構想検討専門部会が設置されて活動を開始したところです。

【酪農学園大学】

本学では、乳牛、肉牛、牧草・デントコーン収穫（粗飼料生産）、豚、鶏、羊、作物（水稻、畑作、野菜、花き等）を取り扱い、大学・高校が農場を共有しているため、各種情報の把握量が増加し混同する可能性や防疫上の問題を抱えている。組織としては、フィールド教育研究センターという組織に一元化されているが、上記の理由からセンター長や事務課長にすみやかに情報共有される状態とはなっていない。

全国の大学農場では、どのように組織を一元化したり、情報共有を進めているのかお伺いしたい。また、組織に所属する教職員の所属や職階等を併せてお伺いしたい。

【岩手大学】

岩手大学では、平成18年4月1日に技術部が組織化され、現在は「農学系」、「理工学系」、「情報系」の3部で構成、運営を行っている。その中の「農学系技術部」は、主に滝沢農場（水稲や果樹）と御明神牧場（繁殖牛管理）のメンバーで構成される「第一技術室」と、演習林のメンバーで構成される「第二技術室」の2室に分けられ、各構成員が、技術室からそれぞれのフィールドに派遣され、業務に当たっている。

（メリット）

- ・農学系技術部として、全学からの業務依頼を取りまとめているため、業務の内容や目的が明確化されている。
- ・組織化されたことにより、職員の処遇改善の底上げにつながっている。
- ・各技術部（農学系、理工学系、情報系）間の意見・情報交換が、組織化以前より活発化され、各技術部が共同での検討と対応が可能となった。

（デメリット）

- ・多くはないが、通常のフィールド管理業務に加え、技術部としての業務（研修会や学内行事への対応など）が発生することがあり、職員の負担増となっている。
- ・各技術部、技術室の性格・特徴が著しく異なるため、案件に対するスタンス、発想、意見等に隔たりがあり、集約の難しさがある。

【東北大学】

（メリット）

- ・他部局（他大学）の技術職員との交流が増えた。
- ・担当業務以外の研修（自己研鑽）機会が増えた。

（デメリット）

- ・業務量が増えた。
- ・他部局の技術職員が組織上の上司となることに難しさがある。
- ・技術職員の実績を比較し評価することは難しい。

【福島大学】

福島大学附属農場には正規職員がおらず、特任研究員（常勤）1名とパート職員（週3日勤務）1名の計2名で対応している。このため専門以外の作物（野菜、果樹）については担当教員の指示により管理作業を行っているが、作業内容や実施方法等について十分理解できていないことがある。雇用の関係から前任者と同時に在職することがなく、直接に引継ぎができない。また雇用期間満了に伴う後任者の確保や前任者と後任者での専門性や技術レベルの違いが課題となる。前職（県農試）では技術職員の削減により専門担当者が減員され、一部で複数専門の兼務がなされていた。

（メリット）

- ・必要に応じて兼務者を活用することができた。

（デメリット）

- ・兼務先との調整ができず不足が生じることがあった。

【筑波大学】

筑波大学では平成20年（2008）7月に技術職員の組織体制が整備され、各部局やセンターに対応する技術室が設置された。技術職員組織は6技術室と8関連施設に集約、再編されたうえで、教育・研究活動などの広い範囲にわたり重要な役割を果たしている。

農場関係職員では異なる3分野が統合されて「つくば機能植物イノベーション研究センター技術室」として一元化されている。技術職員が集まる定例会議は月1回開催し、それぞれの業務や連

絡事項などについて報告する機会を設け、互いの業務について理解と周知を図っているものの、3分野の所在地は学内の異なる敷地に分散してあるため、密接な交流は困難な状況になっている。また、全学的には技術職員の交流を進めるため、平成31年(2019)3月からは、「筑波大学技術職員交流会」を毎年開催し、それぞれの業務や研究内容、新任技術職員の紹介などを行いながら、親睦と相互理解を深めている。

【宇都宮大学】

宇都宮大学では、農学部附属農場の技術職員が有する知識・技能等(スキル)を全学的な組織の中で活用する機会にはほぼ無いに等しく、関連施設(農学部附属農場や附属演習林など)内での業務に限って活用されている状態にとどまっている。よって、技術職員組織の一元化はなされてはいないが、現状に対する見解や今後の組織再編による制度改革について技術職員の目線から述べていきたい。

大学は教員・事務職員のみならず、各分野におけるフィールドでの実務を担う技術職員の存在無くしては大学組織の一角を賄えず、その存在価値・人材価値は年々益々重要視されていると同時に、全学組織の中で技術職員のスキルを活用すれば人財活用に大いにつながる場面が多くなっていると感じる。

例えば、宇都宮大学では牛舎改築に伴い、技術職員が普段業務として使用する家畜飼養施設・設備の間取り図提案・設備品類の調査や選定などを、教員・事務職員・技術職員が一丸となって取り組んできた。新牛舎は大家畜および中小家畜を、移動距離の少ない集約されたひとつ屋根の下で管理でき、また作業員(技術職員)の身体的負担軽減および機器類からのデータ収集が日常的に行える先進的統合型牛舎として竣工し、研究活動・実習に積極的に活用されている。

また、作物・水稲分野では技術職員による場内圃場管理と並行して、栽培コーディネーターとともに場内および実際の生産者圃場におけるオリジナル水稲品種「ゆうだい21」の生育調査を行い、データ収集・分析に取り組んできた。これらのデータは場内にフィードバックして栽培管理に活用されるだけでなく、生産農家への栽培技術提供にも使用され、これらの活動が生産農家への栽培普及につながっている。

以上の2例以外にも、他学部の技術職員が研究活動の補助やメインで関わりながら業務を遂行していくシーンは数多あり、さらに企業や個人経営体などの学外組織と関わり合いを持つことで、地域における産業・教育の主導的立場となっている事例も増えている。

一方で、原則として一組織内で終身雇用される慣例があり、技術職員が有するスキルを全学的に利活用されていない現状がある。この現状は現在大学が保有している人材価値を持て余していると言える状態であり、技術職員が持つスキルの把握・活用・管理・発掘は急務であると考えられる。こうすることで技術職員が思っている以上に様々な分野への興味・関心を引き起こすとともに、得意分野の再発見にもつながると考えられ、ひいてはモチベーションアップ、さらなるスキルアップ、キャリアアップなどにつながりやすくなると考えられる。

現状の記述が長くなりましたが、今後、技術職員組織の一元化に関する検討が自大学で提起された際には、技術職員のスキル評価制度、人事評価制度、新しい職階の導入とキャリアパスの明確化、給与体系の見直し、研修制度などの制定に向けて技術職員が主体的かつ自主性を持って関わっていくと同時に大学の技術職員にしかできない働き方を見出していきたいので、他大学での一元化に向けた動向や制度制定についてメリット・デメリットも含めてなるべく多くの事例をご紹介いただきたいです。

(補足：宇都宮大学農学部附属農場業務係では、作物・園芸・畜産・機械/土地利用の4部門を有しています。令和3年度より、他部門の業務に参加してその部門の業務を直接的に学ぶことが出来る研修制度を設けています。令和4年度に1名の利用があり、令和5年度に別部門への配置転換が行われました。本農場では業務係内だけのキャリアパスでしたが、他大学でのキャリア

パスの実例も知りたいです)

【千葉大学】

本学での一元化は進んではいませんが、技術職員有志により交流研修会が 2016 年より年 1 回から 2 回のペースで開催されている。

研修会の目的としては、本学以外の多くの国立大学・高専等では技術部等の大規模な教室系技術職員組織があり、組織的に技術的専門研修や研究会が企画実施されるなど活発な SD 活動により技術職員のレベル・スキルアップが図られている。そのような状況から刺激を受け、技術職員交流研修会の企画・開催の運びとなった。

本研修会は、各技術職員が技術、研究成果、スキル、取り組み等を紹介し、互いに学び議論を交わすことにより、技術職員同士の交流、そして自己の技術的スキルの研鑽を深めるとともに、将来的に所属を超えた技術的連携、横展開につなげることを目的とする。

【東京大学】

東京大学では、学内の技術職員に関係した課題を検討する「総合技術本部」内で、一元化に向けた検討がなされています。現段階では、学内組織のうち共同利用組織となった部局の事例や他大学の事例を参考に組織の在り方などが検討されています。

既に一元化された大学の事例を是非伺いと考えております。

【東京農工大】

組織の一元化は行っているが、実際の業務を行う体制とは異なっている。

【東京農業大学】

学校法人全体での検討事項であり、現在のところ着手には至っておりません。

【山梨大学】

本学では、甲府キャンパスに勤務する技術職員のみ、「工学部附属ものづくり教育実践センター」所属として一元化した。

- ・一元化により、昇任・昇格が早まり、技術職員の処遇改善につながった。
- ・教室毎に所属していた当時に比べ、他部署からの依頼に柔軟に対応できるようになった。

以下、「工学部附属ものづくり教育実践センター」より

(メリット)

・多くの技術職員がこれまでの学科単位の業務の枠を打ち破って新たな業務に挑戦し、技術力を向上させ教育指導にこれまで以上の意欲をもち業務にあたっている。

結果、技術職員の教育力、技術力の向上、有効な人材配置、組織としての効率的運営などの改善がはかられた。

(デメリット)

・技術職員の業務が技術室間で大きく異なることを背景とした技術職員の採用と育成に関して、多岐にわたる専門技術を継承しつつ新しい技術を修得するためには、長期的な視点で職員の配置を計画する必要性といった課題がある。

・技術職員の完全な一元化された組織となっておらず、勤務場所が別施設となっている技術職員も多い現状から、命令系統などが明確化されず人事面の評価や勤務管理等が実際的に難しいといった課題がある。

【信州大学】

信州大学では令和4年4月1日から一元化し、統合技術院になりました。

(メリット)

・全学技術職員の組織化にともない、職位、職階を見直すことになり、待遇を確認し改善されそうです。

・組織化し、技術職員全体の技術・能力向上のための人材育成プログラムを行っています。このことにより、活性化していると言えると思います。

(イニシアチブファンドの支援対象課題採択を行い、採択された技術職員が企画を実施し、研究成果を報告発表する。)

(課題)

・技術職員の仕事は同じ学部、部署内でも仕事の内容が全く違うことがあり、さらにそれぞれの学部で多岐にわたる仕事をしている人達をどのように評価するのかが課題となると思われます。

(人事評価指標)

・信州大学は北・中・東・南信と県全体にキャンパスが点在しているので、人事交流・ローテーション・研修などに移動時間が多くかかる。

(その他)

- ・全学共通の人材育成プログラム
- ・キャリアパス
- ・系内でのキャンパスローテーション
- ・分野に応じた技術職員の育成

【新潟大学】

新潟大学では全学的な組織化はされておりません。

R4年から組織化の試行が始まって、現在組織化後の運営体制等について技術職員を交えて話し合いが行われている段階です。

【静岡大学】

(メリット)

・技術職員同士がお互いのこと（仕事内容など）を知るようになった。

(デメリット)

・組織を運営するための仕事（会議や書類作成など）が増えた。

【岐阜大学】

岐阜大学は2020年4月から東海国立大学機構として名古屋大学と統合され、それに伴い岐阜大学の技術職員組織も全学技術センターとして一元化されました。

一元化されてからまだ間もないため、技術職員の意識も含め具体的にどこが変わったかというのはいま挙げられません。

ですが、マネジメントの部分で他分野の技術職員との間で会議や報告事項が増えており、リーダーとなっている立場の技術職員の負担は増大しているのが現状です。

【名古屋大学】

「動植物を扱う業務」として、医学部・理学部の一部と同じグループにあり、また同じ農学研究科であっても、分析系という違うグループに属している人も多く、お互いの理解や情報の伝達が遅れたりすることが少しある。

東海国立大学機構として、岐阜大学との連携を模索中です。

【名城大学】

名城大学は一元化されておりません。本学技術職員は農学部附属農場（8名）、理工学部（1名）のみとなり、一元化事由になるメリットは、現在のところ無いと思われま

【京都大学】

京都大学では現在技術職員組織の新たな改革について検討や議論がなされています。その中で技術職員の一元化についても検討されています。まだ一元化されてはいないのですが、一元化になっても良くなるというイメージは湧いてきません。農場で退職者が出て農場に補充されるかどうかわからないという事ですので今の所困ったという印象の方が強いです。

【京都工芸繊維大学】

本学は、すでに2006(平成18)年4月に技術職員は組織化されている。現在は高度技術支援センター、通称 ATEC という名称です。

一元化になったことで、勤務時間管理、総務、会計などの事務仕事が増えた。

勤務時間管理は、日々の出退勤のチェック、各種の休暇、出張伺い、前日の超過勤務報告の処理、毎週の週間業務報告書と超過勤務時間の確認などを行っている。

総務は、各種会議議事要録の作成、郵便物、事務局からの研修などの文書案内・取りまとめ、各大学からの技術報告集の授受・整理保存、活動日誌、資格取得名簿などの資料作成、鍵の管理、技術研修の企画、ホームページの管理を行っている。

会計は、予算の執行計画、入出金管理、物品購入手続き、物品管理、次年度の予算申請を行っている。

また、運営委員会、技術職員会議の運営を行っている。

技術職員への業務の依頼は、毎年度ごとに各部署やセンターからの業務申請により、技術職員個人に業務の割振りがされている。業務申請のとりまとめや業務割振りも技術職員が行っている。

教員から業務申請を出してもらうことによって、業務内容がはっきり分かるようになった。また、依頼された業務への評価も厳しく行われるようになった。

【鳥取大学】

(メリット)

・技術職員の待遇

俸給表の級について、これまでは3級で退職がほとんどであったが、一元化後は(組織トップの)技術部統括技術長は5級まで進んでいる。また、ボーナス時の成績優秀者の推薦や昇給の推薦についても、これまでは農学部の事務職員に含まれる形で、農場長や事務長の判断で成績が決められていたが、一元化後は技術部の中で技術職員の技術長が判断し、推薦がされている。

・管理職手当について

これまでも技官長など責任者が置かれていたが、名前ばかりの統括役、管理職であった。一元化後は、担当する技術職員組織(人数など)は広がったが管理職手当のつく技術長となっている。

・職階について

上司がはっきりと示されるようになった。

・大学執行部との情報共有について

当技術部は技術部長が研究担当理事となっている。技術職員は理事と直接対話が可能となり、大学執行部の考える運営方針や技術職員の役割について、直接情報を共有することが可能となった。

・部門間の連携について

現在4部門で構成されており約60名の技術職員が在籍している。他部門との連携が行いやすくなった。コロナ渦において実習が行われない時、ナシの摘果や袋かけなど短い期間に多くの

手間が必要な時に、他部門の技術職員に相談し、応援を頂くことが可能となった。

・技術部組織の活動報告について

技術職員の活動について、業務実績報告として直接大学へ上げていけるようになった。

(デメリット)

・農場内における専任教員との関係について、一元化時に事情を知っている教員はそれまでの関係を保っていたが、現在に至っては農学部、技術部と線引きが明確にされ、教員側・技術職員側にとってやり難さが増している。

・人員の補充など採用については、農学部やセンター教員からお願いする形から技術部を通して採用計画や人事に関する協議を直接事務局と行うようになり、うまく進まないことが多々ある。

・管理職や事務担当にある技術職員は技術部内の事務仕事に時間をとられることが多く、技術職員としての業務を行う時間を削られている。

・事務の専門性がないのに、会計業務など事務仕事を任されることが増えた。

【岡山大学】

今年の4月、急に一元化が進んだので、良くなったことはほとんど実感できず、不安や戸惑うこと、困っていることばかりです。

(メリット)

・パソコンを用いた勤務時間管理が行われるようになった関係で、農場の情報関連のインフラ整備が進みつつある。

(デメリット)

・職員によって所属が異なるので、農場としての一体感が低下した。

・所属が異なる職員間で、互いの位置づけや責任の所在、指示命令系統が不明瞭になった。

・意思決定が農場だけでできなくなって、不都合な点が多い。

・会議や事務仕事、総合技術部の業務に想像以上の時間が取られ、超過勤務が増えて、農場業務に集中できない。

・農場事務室ではできない事務手続きが多く、経費の支出についてもどちらが負担すべきかあいまいなことがあり、調整が煩わしい。

・メールやパソコンを用いた業務が増えて、精神的に疲れる。

・人事や評価が、農場のことをよく知らない人たちによって最終的に判断される仕組みとなり、将来が不安。

・互いにほとんど接点のなかった、勤務場所や業務内容が大きく異なる職員が、技術職員という職名が同じだけでひとくくりになったので、非効率で意思疎通が難しく、少数派や一部の職員に、負担やひずみが集まることが多い。

・工学系、医学系の人たちが運営の中心になっているので、基本的な発想が異なり、生物や環境の日々の変化に対応して、経営のことを考えに入れつつ、チームで業務を進めている農場の事情が伝わりにくく、理解されがたい。

【広島大学】

(メリット)

・他部門との人事交流により依頼工作などお願いする事や、部門、班を超えての協力ができやすくなり、お互いの業務が理解できるようになった。

・作業依頼・指示に基づき業務を実施するため、附属農場の目標・目的が把握でき、技術職員の目標等が明確となった。

(デメリット)

・協力しやすくなった反面、技術センターの仕事が入って来るため、農場の管理業務に負担を与

えている。超過勤務など多少なりとも影響が出ている。

【山口大学】

(メリット)

- ・キャリアアップの道筋ができた。
- ・農場以外の技術職員との接点が増えた。

(デメリット)

- ・所属部署と配置部署が別になったので、事務手続きが複雑になった。
- ・所属部署と配置部署の2つの命令系統があるため、業務を行うにあたり小回りが利かないことが多くなった。

【香川大学】

香川大学では技術室（農学部、工学部、医学部）がある。

(メリット)

- ・待遇改善が期待できる。
- ・他学部との交流の場となり、他学部の状況を知ることができる。

(デメリット)

- ・年に1回の技術室研修会、月1回の各学部の代表（副室長）によるリモートでのミーティングを行っているが、各学部によって業務内容や形態が異なるため、一元化はしているものの手探り状態で、まだ、大きな変化はない。

【愛媛大学】

愛媛大学では数年前に一度、医学部・工学部・農学部の代表が集まり会議が行われた。しかし、評価の仕方や人材交流などの課題が多く技術職員の統合が進んでいない。

【鹿児島大学】

鹿児島大学では、組織的には全学一元化されましたが、具体的な体制作りや運営方法は今後検討していくこととなります。

本学ではこれまでに教員組織、事務組織の一元化が進められています。技術職員組織においても同様に「技術支援組織」として2018年（平成30年）3月に一元化されています。

本学技術支援組織は、

先端科学技術研究推進センター技術部・・・・・・・・・・7名

大学院医歯学総合研究科技術部・・・・・・・・・・9名

大学院理工学研究科技術部・・・・・・・・・・23名

農・水産系技術部・・・・・・・・・・12名

農学部附属農場・附属演習林・教育学部実習地技術部・・・23名

5技術部、74名の技術職員からなる組織となります。

職種の異なった技術職員組織を運営していくためには、疑問や不安もあり、簡単でないということもありますが、せっかく作った組織を自分たちが活動しやすいものにしていくためにじっくりと検討していく必要がありました。そのために技術職員組織一元化について学習する機会を計画していましたが、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、学習会が実施できないということもありました。現在、ワーキンググループを立ち上げ技術支援組織を検討している状況です。

【琉球大学】

琉球大学では、令和3年度にJSTのコアファシリティ構築支援プログラムに採択されたことに伴い、技術職員の全学組織化（一元化）の議論が進められてきました。以前までは、工学部、農学部および医学部など一部の部局でそれぞれの技術職員組織が設置されていましたが、約1年半の議論を重ねた結果、琉球大学の全技術職員（約85～90名）が一元化された総合技術部が令和5年度10月に発足することになりました。そのため、一元化によるメリット、デメリット等を実感できるのはこれから（令和5年10月以降）となりそうです。ただし、総合技術部設置にむけての準備段階では、関連会議等が著しく多くなったため、会議に参加する技術職員の本来の業務を他のメンバーが負担するなどして、メンバー全員の負担は相当に大きかったと感じています。また、農場運営に関わっている教員や事務職員にも相当なサポートを頂いたと感じています。一元化の準備期間中は、農場メンバー全員に精神的にも肉体的にも相当な負担がかかって危機的な状態だったと思いますが、困難な状況をメンバー全員で協力して通常業務に取り組むことで、農場メンバー間の連携力の強化には繋がったと感じています。また、一元化に関する情報を学内の他組織や他大学の技術職員に尋ねる機会も多かったことから、他組織との情報交換や人脈形成に繋がり、それらの事が日々の業務のモチベーション向上に繋がったと考えています。

以上