

技術職員コンソーシアム TAMARIBA 企画「技術職員の魅力とは」

開催報告

1) 開催概要

近年、企業から大学の技術職員になる方が増加傾向にあります。3月のTAMARIBA企画では、企業から大学という異なる環境に対応しつつ、やりがいを持って働いている技術職員の皆様をパネリストにお迎えします。大学職員になるうと思ったきっかけや、大学職員になって良かったこと・悪かったこと、現在の仕事のやりがいなどお話し頂きます。

2) プログラム

タイトル: TAMARIBA 企画「技術職員の魅力とは」
 日時: 2023年3月15日(水)13:30~15:00
 会場: Zoom オンライン
 プログラム:
 司会: 勢理客 勝則(琉球大学 技術職員・TAMARIBA コーディネーター)
 開会挨拶: 森本稔(鳥取大学 准教授・共創の場委員会委員長)
 ファシリテーター: 安東真理子(東北大学 技術職員・TAMARIBA コーディネーター)
 コメンテーター: 渡辺隆之(文部科学省研究環境課 係長)
 森岡文子(文部科学省人材政策課人材政策推進室 係長)

パネリスト(4分野から各1名):

植原 邦佳 (大阪大学 技術職員) 化学分野
 馬場 敦 (九州大学 技術職員) 工作分野
 名嘉 秀和 (琉球大学 技術職員) 情報分野
 松下 清文 (浜松医科大学 技術職員) 安全衛生分野

閉会挨拶: 渡邊 政典 (山口大学 技術部長・TAMARIBA コーディネーター・研究基盤協議会理事)

3) 申込者数:140名

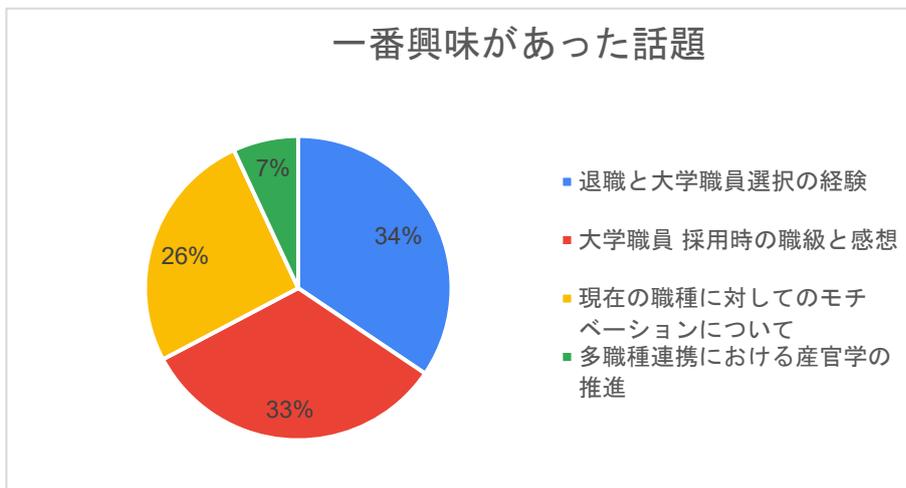
申込者内訳	技術系 職員	URA	教員	研究員	事務系 職員	文科省 職員	不明	合計
国立大学	109	4	7	2	1	0	4	127
公立大学	2	0	0	0	0	0	0	2
私立大学	2	0	1	0	0	0	0	3
大学共同利用機関	0	0	1	1	0	0	0	2
高等専門学校	4	0	0	0	0	0	0	4
官公庁	0	0	0	0	0	1	0	1
民間企業	0	0	0	1	0	0	0	1

参加者数:126名

4) 終了後のアンケート結果

- ① アンケート期間:2023年3月15日～19日 Google フォーム
- ② 回答者数:59名
- ③ 回答率:42%

■ 一番興味があった話題



➤ 退職と大学職員選択の経験

- ・ 企業から大学へ転職した経験が共感できた(自分と似ている)
- ・ 退職の経験が無いため
- ・ 退職するには相当なエネルギーが要ると思うので
- ・ 企業と技術職員の違いを知りたかったため
- ・ 仕事内容に魅力を感じて技術職員になろうとする人はやはり少ないのかな、と思ったので
- ・ 転職先として大学技術職員をみつけたのが「たまたま」という方が多かったのだ。
- ・ 民間企業での経験を踏まえた視点で、大学職員としてのメリットをお話いただいたのが新鮮
- ・ 率直な回答を複数人から聞いたから
- ・ 企業から見た技術職員のイメージを知りたかったから。
- ・ どうして大学の技術職員に転職したのか気になっていたのだ。
- ・ 私も企業での勤務経験を経て、大学職員になりましたが、私とはまた違った視点を教えて頂けた。

➤ 大学職員 採用時の職級と感想

- ・ 企業から大学へ転職した際の待遇面について、不満や違和感を持っている人が多い。
- ・ 人材の獲得競争が激しくなる中、技術職員の知名度を上げても待遇面で他と競争できなければ人材を獲得できないため、問題がある。
- ・ 民間経験が配慮されていないことに違和感がある。
- ・ 自らが大きな変化を経験し、不満を持っているため。
- ・ 前職の経験が職級に反映されないことが問題視されている。
- ・ 前職の経験を評価して職級に反映し、新卒時採用者と同等の待遇を保証することで、経験豊富な中途採用者を獲得する可能性が上がる。
- ・ 民間での経験こそ高く評価されるべきと思われている。
- ・ 実務経験があっても、大学職員の経験年数に反映されないことに驚きがある。

- ・ 自分自身が転職をしたことがなかったため、転職組として気になる項目への着眼点がなかったから、新たな情報として知ることが出来た
- ・ 待遇が悪いイメージが強く、より良い人材を入れるためには問題がある。
- ・ 給料が減ったため、不満がある。

➤ 現在の職種に対してのモチベーションについて

- ・ 現在本学において検討している事案であり、興味を持った
- ・ いつの時代、どこでも、モチベーションというものは大切だと思うので
- ・ 自分自身は特に不満やモチベの低さ等があるわけではないが、他大学の方々のモチベーションも聞けたら更に楽しく仕事が出来るとは思わないかと思ったため。
- ・ 技術職員の全学組織化とキャリアパスの拡充について検討を進めているため
- ・ 企業から見た大学の仕事について知ることができたから
- ・ 現場がどのようなモチベーションで働いているか知りたかった
- ・ 部外者としての大変に失礼な物言いになり恐縮ですが、率直に言って、技術職員は影の存在のように思われます。仕事内容や責任はともかく、個人の力量として、教員か技術職員であるかに大きく差が無いのにもかかわらず、待遇等が違うような気もするので、当事者はどのように感じながら日々を過ごしているのかを知りたいと思いました。
- ・ 10年ほど同じ仕事を続けており、ほぼやりつくしたという実感があります。新しいことに挑戦する機会が欲しく、兼務などを希望してもなかなか実現せず、同じことの繰り返しでモチベーションが低下してきているため
- ・ 大学の中にあつて、教員、事務職員、学生とは異なる技術職員のアイデンティティの確立は職業としての技術部技術職員のやりがいを明確にする論点だと思います。
- ・ 自分自身がモチベーションの維持に苦勞しているから
- ・ 多忙な民間企業から大学職員に転職され、モチベーションをどのようにして維持されているのかが興味ありました。
- ・ 技術職員の仕事への取り組み、生き甲斐、キャリアアップに繋がる情報を得たいため
- ・ 法人採用試験では事務職員に比べて技術職員の希望者は非常に少ないのが現状です。技術系職員を希望する新卒者等が増えるためには何が必要なのかのヒントがあったように思います。
- ・ どの話題も大変興味深かったです。企業時代に残業等が多くワークライフバランスを取るのに苦勞したようですが、逆に大学(所属組織等の風潮)が緩すぎると思わなかったでしょうか。
- ・ 外から見た技術職員の良さを感じられたから

➤ 多職種連携における産官学の推進

- ・ 多職種連携はまだ未開拓な部分が多く残っていると思う。多職種連携、興味あります。
- ・ これから重要と感じています
- ・ 今後の方向性についての皆さんの考え方を知ることができる。

■ 技術職員の魅力を向上させるために大学はどのような整備を行うべきと考えますか？

- ・ 技術職員の待遇や地位の伴ったキャリアパスを設定して、技術職員組織を整備し大学内での存在感を高めること。
- ・ 技術職員に適切な処遇を与え、その活躍を内外に知らせること。
- ・ 学内での組織認知を高め、業務効率化や多様化を促進することが技術職員のモチベーションや大学

の地域的必要性・魅力を向上させることにつながる。

- ・ 技術職員の職階制度を整備し、業務内容や責任を明確化して技術職員の仕事内容や業績を公表するための広報体制を整備すること。
- ・ 「人材活躍」という発想で、技術職員を表舞台に出して、その専門性を広く知ってもらうこと。
- ・ 技術職員の実績が見える化し、技術の活用や評価に繋がるような制度やシステムを整備すること。
- ・ 技術職員が希望を持って働けるような環境整備や待遇改善を実施すること。
- ・ 能力や実績のある若い世代の技術職員にも高位(管理職等)に就く機会を与えること。
- ・ 人事採用のシステム化や職階制度の充足、給与の改善をすること。
- ・ 接点の少ない学生と技術職員の交流を増やす企画を立てること。
- ・ 技術職員組織を構築し、技術職員組織が全学に貢献するための業務の定義をすること。
- ・ 大学全体での意識改革が必要であり、技術職員が「何でも屋」的に見られるイメージを払拭すること。
- ・ 技術職員が大学内で地位を向上するために、地域貢献活動に参画すること。
- ・ 技術職員の魅力を向上させたい目的を考え、評価に見合った待遇の整備すること。
- ・ 技術職員の貢献度を評価する仕組みを整備する事で、優秀な技術職員が評価され、その活躍が周知されることでモチベーションが向上するこのような好循環な仕組みを作ること。
- ・ 技術職員同士の交流を促す事で、業務や技術に関する情報共有やノウハウの共有を促進し、業務効率化や技術力の向上につなげる事ができる。
- ・ 技術職員が取り組んでいる業務やプロジェクトを大学内外に積極的に発信することで、技術職員の存在や貢献度を広く知ってもらう事ができる。
- ・ 大学経営層や研究者と技術職員とのコミュニケーションを促進する事で、技術職員が抱える問題や課題を共有し、解決に向けた取り組みを行うことができる。

■ **技術職員の魅力を向上させるためには、**

- 1)組織整備や待遇改善
- 2)キャリアパスの明確化
- 3)業務の定義を明確化する
- 4)大学内での技術職員組織の地位を向上させること
- 5)大学・企業間や大学間での交流を促進する
- 6)大学術職員に関する情報発信を充実させる
- 7)技術職員の評価制度を整備することなどが必要であるといえる。

大学全体での意識改革も必要であり、技術職員の存在価値を再認識し、その貢献度を適切に評価することも必要である。

■ **企業経験のある技術職員が多職種連携における産官学の推進のためのハブになれると思いますか？**

(はい)

- ・ はい。様々な事案あり
- ・ ハブの1人にはなれる。また、経験や知識が豊富で、また大学内でも職位が上であれば、ハブの中心的な役割を担っても良いし、むしろ担うべきでもある
- ・ なれると思います。企業と大学の両方を経験していることで、多角的に産官学連携をとらえられると思います。ただ、そういった役割を担うには、技術職員の増員が不可欠だと思います。
- ・ ハブになれると思う。産官学連携は、学内様々な職種でチームを組んで推進するものかと思うので、その一端を担うことはできると思う。

- ・ 企業経験がある方はもちろんですが、企業経験がない方でも様々な立場の方との交流を通じて、ハブになれると思います。
- ・ 教員や事務職員とは異なる視点で考えることができるので、貢献できるのではないかと思います。
- ・ 思う。技術職員版シーズ集作成時に企業側ニーズの参考意見になってほしい
- ・ コメンテーターとして、両方を知ることによるアドバイスができると思う
- ・ 大学の産学連携スタンスありきですが、可能性は多大にあると思います。
- ・ 研究や技術以外の業務経験も企業でしている方がハブになれるのではないのでしょうか。経験値が重要だと思しますので、スペシャリストの経験とジェネラリストの経験、両方持っている方なら可能だと思います。
- ・ 身銭を稼ぐ経験は、大学ではなかなか無い。その実体験を踏まえ、コミュニケーションを良しとする人材であればハブとして可能性は大きい
- ・ になれると思いますし、まさにキーパーソンだと思います。しかし、大学組織においては、たまたま誰が上司であるかの属人的要素が、企業組織より大きいという限界があると思います。
- ・ になれると思う(技術職員を客観的に見るのが可能)が、どちらかというとサポート。URA が適任だと思う。
- ・ 企業経験の無い者よりは両方の内情を知っている分可能性はあると思う
- ・ になれると思います。ただし、企業での実務内容や経験年数等によると思います。
- ・ 技術職員の企業経験の有無に限らず産官学の推進のハブにはなり得ると思いますが役割は限定されるのではないのでしょうか。おそらく様々な決まりごとがあるので、連携を主導する組織との密な関係が不可欠かと。本学では産学推進のセンターがあり、そのコーディネータは企業経験者の方が多かったです。
- ・ 企業での経験があることは大切だと思います。
- ・ 「専門用語での会話」と「専門外の方にもわかる言葉での会話」の両方ができる人材なら、技術職員でなくてもいいと思うが、技術職員は日常的にそのような会話を切り替えて話しているのではないかと思いますので、ハブになれる人もいるだろうと考える
- ・ まったく企業経験が無い方よりは企業の内情など察しやすいため向いているとは思いますが。
- ・ になれる可能性はあるが、分野や業種が広いとマッチングするのは難しいかもしれない

(いいえ)

- ・ 大学側が変化を好まなかったり、互いに心理的な垣根がある限りは無理。
- ・ 技術職員はメインではなくフォロー的な立場がよいのではないかと思います。向き不向きもありますし、会社によって環境はいろいろなので、いきなりハブになるのは難しいと思います。
- ・ 多くの職を経験しているわけではないので、やはり産学連携の専門職が対応すべきだと思う。
- ・ これまでそういった人材育成がほとんど行われていなかったため、ハブになるのはなかなか難しいし、技術職員がハブにならなくてもいいとも思う。
- ・ ハブではなくチームの一員が良いと思う
- ・ 産学官連携専門の部門が担当すればいいと思います
- ・ 難しいと思う。産学官の連携のためには、知財の扱いや、適した技術を持つ人の紹介が必要なので、全体を俯瞰できる産学官推進のための専門家が必要だと思う。
- ・ 権限は教員にしかないので、なれないと思う
- ・ ハブの役割を果たすのは他の立場の人で、技術職員ではない気がしています。

(どちらでもない・場合による)

- ・ これについては経験が無いので、わかりません。しかし純粋培養大学育ちみたいな方々よりは必ず貢献できるだろうとは思いますが。

- ・ 人による。
- ・ 大学側の採用として企業経験者をもっと生かした採用枠があってもいいかもしれません。折角、経験があるのだからその情報を生かさない手はないのかも。大学側にその考えや受け皿がないことが問題。もっと、上の人間にも考えてもらわないと難しい案件です。
- ・ 外部からの入職次第
- ・ この設問に「官」が入っている理由がわからない。個人の資質によるでしょう。
- ・ 企業経験と言ってもそれぞれ違うため、一概に企業経験者がハブになれるとは限らないと思う。本人の適正次第では。
- ・ どのような産学官連携を想定しているかにもよると思います。私は共用設備を担当しているのでその装置を使った共同研究とかはできるかもしれませんが、それが企業経験のある技術職員かと言われるとそこは重要でないと思います。
- ・ 現時点での職場で、技術職員がどれほど技術提供のみならず事務処理や運営などの経験を積めるかによるとおもいます。
- ・ もっと事例を見て、もう少し経ってから判断した方が良いように思います
- ・ ディスカッションでも言われていましたが、個人の資質によると思います。ハブとなって調整できるかどうかは個人のコミュニケーション能力や調整能力に依存するのではないのでしょうか。
- ・ 産官学推進の専門家にも企業出身者がいるように思い、企業経験のある技術職員がどのように寄与できるのか、わからないと感じます。

(どちらでもない・不明)

- ・ まだわからない
- ・ わかりません
- ・ 産官学に携わった経験がないのでお答えできない

■ 今後取り上げてほしいテーマ

【技術職員のキャリアパスと在り方(存在意義)】

- 教員と技術職員の線引きはどこか(学生の指導、研究への係り方など)
- 今後はどのような技術職員が求められるか
- 研究を主にしない、または主になりにくい技術職員。
- 技術職員の研究について
- 今回と同様博士号を持ちポスドクを経験した方に、技術職員職の魅力語ってもらう企画を希望します。
- 技術職員(研究支援)から教員(研究職)になった話や、教員(研究職)から技術職員(研究支援)になった人が居れば、理由や違いを聞いてみたいです。
- 技術職員の研修やキャリアパス
- 大学職員の人生設計について
- 技術の継承について 最新技術の取り入れ方
- 技術職員間での交流や研修などの企画立案にかんして
- 技術職員/大学職員の教育制度
- 技術職員のお金の儲け方
- 多様なリスキリング分野における大学技術職員の活躍可能性について、リスキリングに5年間で1兆円の予算がついているこのタイミングで、ぜひ探っていただきたいと思っています。

- コミュニケーションスキルを上げるためにどうすればいいか

【技術職員の待遇と評価】

- 技術職員の待遇、ポジション等の向上
- なぜ日本の技術職員の待遇や評価が低いのか
- 技術職員の待遇改善(大学でではなく、国が雇い各大学に配属させる形の在り方)
- 待遇についての取り組み、改善など、いろいろな大学の現状を知りたい
- (答えが出なくてモヤモヤする結果にはなりそうだが) 技術職員の評価とは？その基準とは？？

【技術組織運営の実情と在り方】

- 技術職員の理想とする組織について
- 公に言いにくい事かと思いますが、組織化された技術部の現状について(運営はうまくいっているか？管理職と部下の関係性は良好か？モチベーションは向上しているか？矛盾や不平不満は生じていないか？など)。
- 組織の若返り。
- 旧来のままの「研究室に張り付く技術職員」をいかに引き剥がすか。等
- 技術職員とマネジメントについて(現役管理職と中堅・若手でディスカッションしてほしい)

【技術職員の見える化と情報発信】

- 技術職員の KPI(数値指標)もしくは、貢献率をどのように算出するかについて。
- 地方大学において、地域貢献や地域連携をどのように行っており、何を成果とすれば良いのか
- 技術職員を目指す学生が圧倒的に少ないと思うので、活躍している技術職員のお話が聞けると魅力が伝わるのかなと思いました。
- 技術職員の可視化(とくに学生に対して)