

## 技術室のリビルドを目指して

石井, 大輔  
九州大学応用力学研究所

<https://hdl.handle.net/2324/1956611>

---

出版情報 : 九州大学応用力学研究所技術職員技術レポート. 19, pp.52-54, 2018-10. Research  
Institute for Applied Mechanics, Kyushu University  
バージョン :  
権利関係 :

# 技術室のリビルドを目指して

石井 大輔

## 要旨

年長者からバトンを受けた中堅職員が中心となり、2014年度から新たな技術室が始動する予定だった。しかし、2017年度までの4年間において、様々な事由から組織として針路不安定と深刻な活動停滞に陥ってしまった。2018年度を迎え、技術室の再構築を念頭に、抜本的な改革と積極活動を展開している。まだ数ヶ月ではあるものの、室員の目の輝きが戻りつつある。今後も技術室として更なる加速を続けていくため、本稿に掲げる将来ビジョンや指針のもとに先導していく。

## キーワード

技術室 リビルド 技術力 組織力 マネージメント

### 1. はじめに

近年の応用力学研究所技術室（以下、技術室）は、それまでの年長職員群（当時ほぼ50代）と15年程前に当時新人職員として入職した筆者を先頭にその後入職してきた中堅・若手職員群（当時20-30代）で、室員の年齢構成が二極化していた。両群は、生きてきた時間や社会人として働いてきた時間など経験値がまるで異なるので、年齢の差だけに留まらず、仕事や組織に対する思想やビジョン、モチベーションなどでの差が、世代間ギャップとして大なり小なり存在する組織であった。

そのため、我々中堅・若手職員は、いつしか来る世代交代の現実を予見し、早くから様々な立案や検討、諸活動を積極的に行ってきた<sup>[1-4]</sup>。2014年度から、班長3名体制の中で選抜された総括班長が実質的な技術室の舵取りをある程度任され、中堅・若手職員で構成される新しい技術組織として再始動することになった。しかし、昨年度までの4年間において、様々な事由から組織として針路不安定と深刻な活動停滞に陥ってしまい、結果、組織内・室員間の温度は冷え切ってしまった。

組織としてはある意味死に体で今年度を迎える中、総括班長を拝命にすることになった。現状を打開するためには、明確な指針提示と積極的な指示・行動が必要である。技術室の現員は決して多いとは言えない状況であるが、一人ひとりの考え方や取り組み方、組織として技術室が今後目指す方向性を皆で共有できれば必ず道は開けてくると信じ、今回の立案と実行に至っている。

本稿は、「技術室のリビルド」に向けた所信表明を込めて、総括班長に就いて掲げた技術室の将来ビジョンや具体的な方向性などについて記す。

### 2. 技術室の将来ビジョンや具体的な方向性

当研究所は、教員の研究活動・教育活動を支援するために、事務系支援と併せて、技術室による技術系支援による両輪（連携・協力）で大きくは成り立っていると考える（図1）。その中で、技術的な支援依頼を受け持つ技術室では、今年度から「内製の実践・効率化」「内政の改革」と銘打って、組織力の再建と技術力の積極展開を図ろうと取り組みを進めている。

現在は中堅・若手世代のみのため徐々に変わりつつあるが、室員の中には未だ特定研究室への長期派遣として研究室に張り付き、当該研究室の業務にのみ対応する支援スタイルを引き摺っている者も皆無ではない。電気や機械といった基盤となる専門的な高度技術を既に習得していて、別事案へ展開できるのであれば特段の支障は出ないだろうが、もし特定研究室に特化した支援しかできないようであれば、当該研究室が無くなった時に転職難民と化す恐れがある。一方、今や研究室業務の掛け持ちは当たり前と考え実際に応対している若手職員や高度技能を有する技術屋は、逆に業務量の過多が懸念されている。

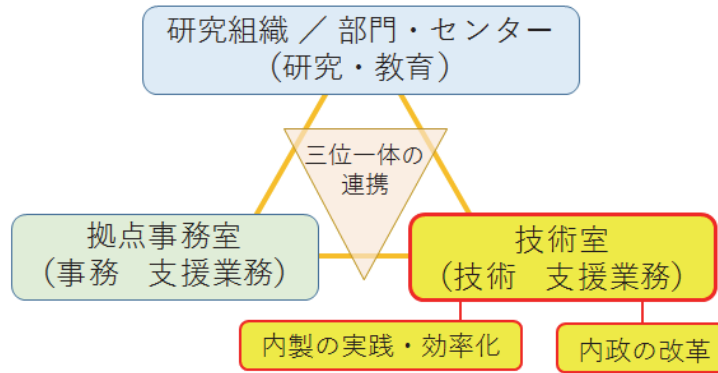
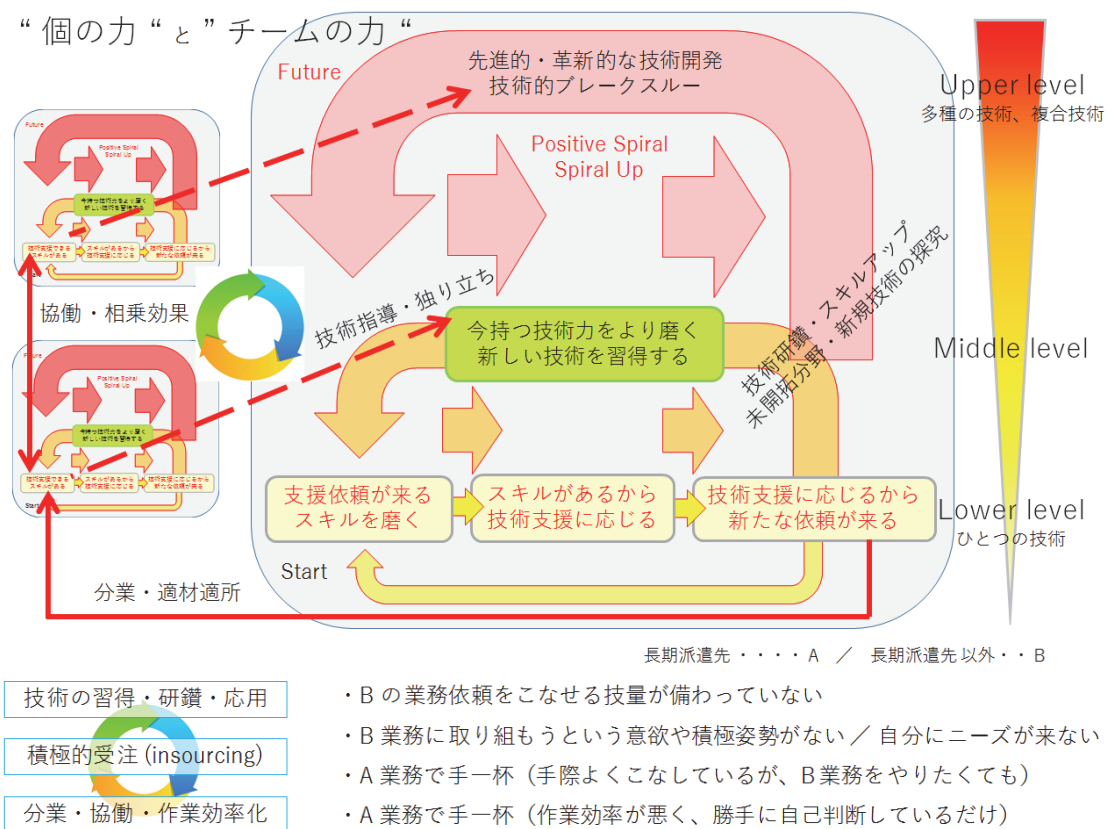


図1 応力研における技術室の関わりとスローガン



「研究者」が「研究」に専念できるように、「技術職員」が「技術力」を磨き・培い、「研究所」が「成果・実績」を挙げられるように、「技術室」が「組織力」を積極展開し、研究業務に係る支援体制を構築・実践すること、高度な技術力で支えること。

図2 技術室として目指す目標と支援体制、スキルアップパスの概念図

そのため、技術室内での分業や協働、当該技術に長けた職員への業務委託などを積極的に実践していく必要がある。具体的には、図2に示すような、個々人のスキルアップはもとより、適材適所への業務割振り、作業効率化、未対応案件への積極着手、特定職員への業務集中の是正（分散化）、業務過多による負担増の緩和（室員間の業務量平準化）などから始まり、図3に示す事細かな事案について各人が実行に移していくことで、ゴールが見えてくると考えている。

技術室が研究所における「技術支援部隊」として一層定着し頼りにされるためには、技術職員の意識改革に加えて、確固たる技術力の保有、自律した組織運営、組織的な業務支援体制の構築が急務である。

**ムダな仕事の排除 ⇒ 不要な仕事を減らす ⇒ 時間を創る ⇒ 新たな仕事に取り組む / 革新的な技術の創出**

- ・業務対応の効率化「餅は餅屋」へ ⇒ 教育面や技術向上の面を勘案すれば、一概に言えないものの、  
 A が対応した「1週間」は、専門技術屋 B だと「1時間」で済む場合がある可能性あり。  
 → 分業・協働、技術教育への足掛かりに
- － 研究所／技術室にとって良いことで現在実行しているもの ⇒ 継続
- － 研究所／技術室にとって良いことなのに出来ていないもの ⇒ すぐに始める
- － すぐにやめた方がいいもの ⇒ すぐやめる

**有限のリソース（時間、労力など）を、有意な事案へ ⇒ 有効的 / 効率的に使う**

- ・社会人として当然やるべきことを、当然のようにやる（挨拶、報連相＋確認、期日厳守、レスポンス / アクション など）
- ・技術研鑽、未開拓分野や新規技術への興味を増やす
- ・ムダな仕事を徹底して止める（時にはアソビ、ユトリも必要との声があるのも承知。サジ加減が難しいもの）
- ・業務の効率化を常に考えながら業務に取り組む（やっている気、忙しい気にならない）
- ・「会議をすること」を目的化しない（日週報、メール／代替ツールで十分置き換えることは多い）
- ・毎日、集中する業務を決める

**働き方改革 ⇒ 業務改善 ⇒ 特定技術の向上・多種の技術獲得 ⇒ 分業・協働の実効**

- ・やる目的／してもら目的、担当者の本音 の「見える化」「言える化」「聴ける化」 ※ヒヤリハットの告白もこの一つ  
 → 「この仕事をこなす」のではなく、「この仕事をしたことによって、何がどう変わるのか」
- ・ゴールまでのイメージ共有、情報共有、相互理解 ※ゴールに行き着くまでのプロセスも重要、プレスト・練磨、使命感・達成感の分かち合い
- ・「和して 勝つ」より「勝って 和す」ことも時に大事 ※年功序列・国立 → 成果主義・独法化 ※勝つ＝目標を一緒に目指す、成果をあげる

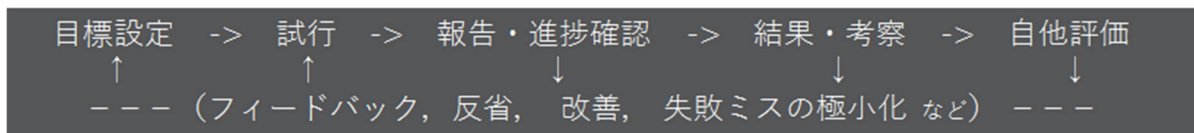


図3 目指す目標と支援体制を実現するために取り組もうとする事案の一例

**3. おわりに**

4月から既に数ヶ月経過したが、様々な案件への対応割合は従来に比べて着実に伸びていることを実感するとともに、室員の言動やモチベーションが上向きに変化していることは明らかに現れていて、技術室以外の周辺からも明るい話題を頂戴することが増えた。種を蒔いたばかりであったが、進むべきビジョンへの先導と組織マネージメントを適切に行えれば、すぐにでも当人達の潜在的なやる気や積極性を掘り起こせることを体感した。数多くの新芽が出てきているので、現在のアクションが一過性に終わることなく、数年後には皆が着実に花や実を付けてくれることを期待している。

これが、「技術室のリビルド」に向けた一助になることを願うとともに、技術職員として、また技術室の一員として、人間的にも技能的にも着実にステップアップしていき、技術面では技術室が研究所内から一目置かれる技術屋の精鋭部隊として活動・貢献できるよう、何事にも積極的に尽力していきたい。

**参考文献**

- [1] 石井大輔:応用力学研究所技術室に求められる組織像,九州大学応用力学研究所技術室 技術レポート, 13, 93-98, 2012.
- [2] 石井大輔:九州大学技術研究会の創設と開催を経て,九州大学応用力学研究所技術室 技術レポート, 13, 99-115, 2012.
- [3] 石井大輔・中野智・安永誠・松島啓二:九州大学技術研究会の将来展望とその実現に向けた取り組み,九州大学応用力学研究所技術室 技術レポート, 13, 137-141, 2012.
- [4] 石井大輔:変革期を迎えた九大応力研技術室の中堅・若手職員による基盤強化活動の模索と実践ー技術室連携グループミーティング(CGM)の発足と活動ー,九州大学応用力学研究所技術室 技術レポート, 14, 107-113, 2013.