

第 16 回 平成 27 年度 高エネルギー加速器研究機構 技術職員シンポジウム 参加報告

星野 英夫（主任副技術長（教育・研究担当））
渡邊 高子（研修 WG）

1. はじめに

平成28年3月16日（水）に高エネルギー加速器研究機構（茨城県つくば市）の主催で、第16回 平成27年度 高エネルギー加速器研究機構技術職員シンポジウムが開催された。本シンポジウムは、技術職員に関わる課題に対する各機関の取り組みの状況、成果、新たな課題などを中心に情報交換・意見交換を行い、各機関の参考に資することを目的に開催されている。今回のシンポジウムのテーマは「技術職員のプレゼンスの向上」であり、本学からは星野、渡邊の2名が参加し、渡邊が研修WGとして口頭発表を行なった。シンポジウム全体の参加者は、33機関、104名であった。

2. シンポジウム概要

本シンポジウムでは6件の報告と意見交換会があった。以下に各報告の要約を記す。

(1) 「ユニバーサル段階の大学における技術職員の役割と機会」 横浜国立大学 理工学部数物電子情報系学科 長谷川紀幸

日本の18才人口が減少していく中、大学・短大への進学率は50%を上回っている。実際に入学してくる学生は多様化しており、現在の技術職員の役割も変化してきている。横浜国立大学（以下、横国大）では組織の改革を行なっている最中であり、これまでできなかった他部局への支援を始められるようになったとの報告があった。

(2) 「能力や実績に裏打ちされた存在感ある技術職員になるために「様々な役割と大きな方向性の理解、機会の有効活用-」 北陸先端科学技術大

学院大学 産学連携本部技術サービス部 東嶺 孝一

北陸先端科学技術大学院大学（以下、北陸先端大）の技術職員の中には特許に携わる者ができている。技術を身につけた者や成果を残した者は正当に評価されるべきであるが、そこには人が人を評価する難しさが存在している。技術を身につけてもプレゼンスが向上しなければ技術職員個人が光らず、その逆もしかりである。発表者は、自身が主業務とするナノプラットホームに関して海外研修に参加しており、海外では博士、修士の学位を持っている技術職員も多く、そのスキルやモチベーションが高く、加えて海外では技術職員のプレゼンスが高いように感じたという。発表者自身はこれまで敬遠してきた地域貢献活動を自主的に企画するなど、技術職員としての存在感を主張するよう努めていた。

(3) 「技術職員のプレゼンスの向上」 高エネルギー加速器研究機構 山野井豊

高エネルギー加速器研究機構（以下、高エネ研）では10年前に組織化を行なった。その際、係長以上の人材の公募制導入や、職階の見える化（技術職（更にグレード別に）と管理職を分割）により、技術職員のモチベーションが向上した。管理職は格差を生じない情報共有と、職員の心身不安定のサポートを業務とする。一方技術職は、独立型プロフェッショナルとして独創性、独自性に富み、高度な技術・技能を目指す。高エネ研では技術伝承や様々なことについて文書化をすすめており、引継ぎ体制の整備を行っていた。また、技術職員の評価基準を明確にしており、その基準は技術

貢献度、技能・成果の可視化や高度化、受賞履歴、リーダーシップの発揮などである。改組から11年経った現在、今後の課題は評価や人材育成である。高エネ研では人材育成の一つとして初任者研修実施（3ヶ月35コマ）を実施しており、技術職員の業務を見学し、その多様性を理解するような研修を実施していた。また、今後の組織運営・管理を担っていく素質のある人材をどのように育成していくかが今後の大きな課題となっている。

(4)「東北大学における職群と職群研修について（研修=スキルアップ=プレゼンスの向上という視点で）」東北大学 多元物質科学研究所 技術室 猪狩佳幸

東北大学（以下、東北大）では学内から講師を招き、ガラス加工研修や電子回路等実技研修を実施している。また、女性技術職員の会やグローバル環境部会などが活動しており、今年度は総長裁量経費を獲得したことから、グローバル環境部会では民間で開催されている技術英語セミナーに研修として参加している。また、東北大でも初任者研修を実施しており、例えばSEMであれば3週間程度の期間で研修するなど、技術職員が持っている技術を体験してもらう内容を実施していた。東北大学でもまた、学内外での研修実施によるスキルアップを積極的に図っていた。

(5)「技術支援センター発足から4年間での研修体制整備について」長岡技術科学大学 技術支援センター 渡邊高子

本学からは、既存のデイベック報告会、グループ研修、個別研修の改善と、新人研修プログラム、OJT研修、科学研究活動スタート支援の新規研修の企画・実施を4年間で行なったことで、今まで以上に教員や学生から信頼される存在になったと報告した（図1）。質疑応答では、研修と業務のエフォートや、分野横断的支援業務と個々の専門支援業務の割合などについて質問があった。

(6)「技術研究会の変遷と役割」北分子科学研究



図1 口頭発表の様子

所 鈴木光一

近年、技術研究会が成果報告の場になってきており、業務の失敗や工夫についての報告が少なくなってきた。技術職員が大学内でプレゼンスの向上を図るためには、大学の事業において技術組織として認識され、評価され、予算を獲得する必要があると報告があった。

(7)意見交換会

今回のシンポジウムのテーマ設定の意図について主催者より、組織化したときに技術職員の本来の存在意義や努力・成果を機関から忘れられがちになるという危惧から、今回のテーマを設定したと説明があった。参加機関の中には、今までの教員の手伝いを脱却し、積極的に業務を獲得していくようにしているという意見もあった他、科研費獲得を事務が推奨しない機関へのアドバイスや、科研費獲得率を30-40%に維持しているという発言もあった。

3. 研修成果

本シンポジウムに参加し、技術職員の存在感を向上するためには個人の意欲を向上することが重要であり、そのためにはスキルアップの機会が必要不可欠であると同時に、努力や成果に対する評価の大切さを実感した。研修を通して技術職員の存在感を向上できるよう、今後も研修の見直しや評価を行なっていきたい。