

平成 29 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

豊田 英之 先端研究支援グループ

1. はじめに

高エネルギー加速器研究機構技術職員シンポジウムは、国立大学・国立高等専門学校・大学共同利用機関等の技術職員の技術の向上と交流を目的に毎年開催されている。第 18 回となる今回は次節のようなテーマで開催された。本学からは山田副技術長(教育・研究支援担当)、豊田の 2 名が参加した。

2. シンポジウム概要

会期：2018 年 1 月 16 日(火)～17 日(水)

会場：高エネルギー加速器研究機構

(つくばキャンパス) 研究本館小林ホール

テーマ：「ワークライフバランスと人づくり」

～技術職員の働き方・採用と育成～

URL：<http://www-conf.kek.jp/eng-sympo2017/>

参加者：89 名(内女性 14 名)(34 機関)

3. シンポジウムの内容

野村昌治理事の開会挨拶、KEK に勤務し特に優れた技術開発及び改善・改良に係わる性能向上等に貢献した技術者に授与される KEK 技術賞の講演(2 件)に続き、本シンポジウムのテーマに沿った 8 件の講演およびパネルディスカッションが行なわれた。各発表の概要は以下の通りである。

(1) 岩手大学技術部におけるワーク・ライフ・バランスの取り組み(岩手大学技術部 中條しづ子)

岩手大学技術部の現状、(1)平成 28 年開催「女性技術職員の人材育成を考えるシンポジウム」の概要、(2)技術部研修として開催予定の「技術系職員のワーク・ライフ・バランス ～協力し合える職場体制と人材育成を考える～」の準備状況、および(3)超過勤務の削減を目的とした「勤務形

態に関する勉強会」の実施報告が行なわれた。

(1)では業務に必要な技術の習得とその継承、若手職員の人材育成、人材育成のためのマネジメントスキル、仕事と家庭・育児など、多くのテーマについて、活発な意見交換が行われたこと、「人材育成であれば男性技術職員も交えた方が良かった」、「女性に特化したシンポジウムだったのでお互いの置かれている状況が理解できた」等の意見があったことが報告された。さらに本シンポジウムが名古屋工業大学技術部主催「ワークライフバランスセミナー ～女性技術系職員である私の未来を考えるための研修～」につながったことが紹介された。(3)では岩手大学執行部から超過勤務の計画的削減が示されたことを受けての現状把握、勤務時間シフト導入について説明された。

(2) 千葉大学における技術系職員のワーク・ライフ・バランス ～支援利用状況と問題点～(千葉大学工学部 酒井朋子)

千葉大学における取り組み(女性専用休憩室などの学内施設、育児・介護に関する支援制度)が説明された。問題点として、育児休業と比べて介護休業の取得者が少ない、所属研究室によって差がある(育児・介護休業の取得は研究室の教授次第)、休業中の代替要員を見つけることが難しいなどが挙げられた。業務内容が多岐に渡る技術職員に適したワーク・ライフ・バランスを探るにはその職場に適した勤務体制、経験と知恵の共有、事務部・他部局・他大学との情報共有が必要である等の意見が述べられた。

(3) 東京大学工学系研究科技術職員のフレックスタイム制について(東京大学工学系研究科 技術部 榎本昌一)

東京大学工学系研究科で導入されている技術

職員のフレックスタイム制について説明が行なわれた。(1)導入理由：ワーク・ライフ・バランスを図りながら効率的な働き方ができる。(2)導入経緯：2010年10月技術職員全員参加の技術部会でフレックスタイム制の要望を決議。2015年1月よりフレックスタイム制を適用(3)労働時間管理：コアタイム(10:00-15:00)、清算期間(1ヶ月)、出退勤就労システムなど。適用後のアンケート結果では76%の職員が良い制度と答えており、「教員・学生および自分自身のスケジュールに合わせた勤務時間の設定ができる」、「介護や通院が必要な私にとって非常にありがたい」などの意見がある一方、「設備の維持管理をほぼ一人で担当しているので稼働時間は原則として変更できない」、「コアタイムが存在することの必然性がない」などの意見もあった。また本制度導入後、就労管理システムにより勤務時間が正確に管理されるようになったため、超勤時間が3割程度増加したことも報告された。

(4) 国立天文台における技術職員の採用と育成 (国立天文台 技術推進室 川島進)

国立天文台の技術系職員の組織形態、キャリアパスなどの説明に続き、目標共有・人材開発システムの概要、採用後の研修について紹介された。2017年度は新任研修、採用時研修(コミュニケーション能力、文書作成能力の習得を目的に配属先でのOJTを基本として実施)、英語研修の他、外部セミナー(「新入社員実務基本2日間コース」、「技術者のためのライティングスキル養成講座」)を活用したことなどが説明された。

(5) 山口大学とワーク・ライフ・バランスと技術職員 (山口大学工学部技術部 渡邊政典)

「男女共同参画推進室」「女性研究者支援室」を統合し平成29年に設置された「ダイバーシティ推進室」がワーク・ライフ・バランス推進体制の中心的役割を担っていることが説明された。具体的な取組として、学童保育、男女共同参画意識の啓発、ライフイベント講習会、研究補助員制度(学部生・大学院生を補助員として雇用)、メンター制度などが紹介された。技術職員に関しては、

定時退勤日や朝方シフト勤務(希望者のみ)の実施などが説明された。また技術職員採用の問題点として、応募者が減少傾向であること、専門性の高い分野ではライフイベントに対する代替職員の確保が難しいことが説明された。

(6) 総合技術部設立で求められる医学系技術職員の働き方 (金沢大学医薬保健研究域医学系 玉谷貴志)

総合技術部の設立(平成30年1月)について説明された。生命部門(医学系)技術職員の業務には、全学的に対応可能な業務(パラフィン標本作成など)と特殊な業務(神経解剖実習に関する業務など)が存在する。後者は全ての技術職員が対応できるものではなく、特にご献体の脳の保存ができる技術職員は現在1名のみである。このような特殊業務への対応をどのようにするか今後の検討課題であることが説明された。また医学系技術職員はこれまで技術部に所属したことが無いため、「組織化」そのものの認識が不十分であることなどが報告された。

(7) 九州大学工学部技術部における新規採用者への育成 (九州大学・工学部技術部 池松伸也)

平成28年度発足の工学部技術部の組織体制の説明に続き、新規採用と技術育成について説明が行なわれた。技術部発足以前は、部門・個別教員による採用で教員の考えに基づく育成方法が取られていたが、発足後は工学部技術部で判断するように変更された。新規採用にあたっては、若手を主体とする業務説明検討会による業務説明会を採用試験前に実施していることが紹介された。新人の育成は技術育成検討会による企画・提案により行なわれており、技術育成プログラムの実例が紹介された。最後に、理想的な技術職員とは得意な分野を極めつつ、広い知識を持った人(スペシャリスト+ゼネラリスト)であるとの考えが示された。

(8) ワークライフバランスと人づくりへの取り組み (KEK 山野井豊)

KEK 技術部沿革の説明に続き、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みとして、不妊治療に係る特

別休暇, 子育て支援, 介護支援制度が説明された。子育て支援について, 専門技術を持った職員の代替職員の短期雇用や, 深夜勤務時のベビーシッター利用支援制度の適用が難しい, 夫が育児休暇を取得すると保育園に入るための指数が減点されるといった問題点が示された。また人員減少などにより技術の継承が困難になっていることなどが説明された。

(9) パネルディスカッション

各発表に関連し多くの意見交換が行なわれた。以下にその一部を示す。

- 昔は勤務時間に関わらず夜遅くまで働く技術職員もいた。今後このような若い技術職員が現われた場合, どのような対応をするのが良いのか。
 - 過労死などの心配もあり, そのような勤務をさせるのはやはり問題ではないか。
- 自己研鑽のための残業について
 - 自分の意思で行なっているとしても何らかの管理は必要。
 - KEK では自己研鑽のためであれば残っていても良いことになっている。
 - お互いに意識しあうことが必要。
- 留学生への対応について
 - 北陸先端大: 留学生比率は 40%を超えている。このため技術職員も英語を喋らざるを得ない状況になっている。事務職員・技術職員を対象とした語学研修があり。それに参加している。
 - 東大: 安全教育の講習は日本語, 英語両方で行なっている。
- 新規採用について, 民間の景気が良くなってきている影響などで技術職員の採用が難しくなっている。この問題に対しどのような工夫をしているか。
 - KEK: リクナビの利用, 1週間 or 3日間のインターンシップなどを検討している。
 - 電通大: 全て公募。中途採用が多い。

4. 研修成果

これまであまり意識することの無かったワーク・ライフ・バランスに関する制度(育児・介護休業制度, フレックスタイム制など), 新人育成などについての知見を得ることができ, 大変有意義であった。

また多くの大学・研究機関の技術職員と接することのできる貴重な機会であり, 本学技術支援センターからも継続して参加することが望ましいと考えられる。