

Division of Engineering
and Technical Staff,
Tohoku University

WAZA-ALI

東北大学総合技術部 部内報 | 技あり

vol. **1**
創刊号



<http://web.tohoku.ac.jp/integ-tech/>

特集
総合技術部を語る

WE
WILL
GO

共にゆこう。





特集 語る 総合技術部を

Dialogues of
Division of Engineering
and Technical Staff,
Tohoku University

それぞれの専門技術分野に基づいて技術職員を部局横断的に組織化した職群制度が動き出して2年が経過し、職群ごとの研修や職場見学会も活発に行われるようになりました。職員の資質向上と専門家としてのキャリアパス構築を目指したこの制度ですが、職群によって何が変わったのでしょうか。技術職員にとって、また大学にとってのメリットは？職群と総合技術部の現状について、制度の立ち上げから関わった副部長と職群代表の方々に思うところを語っていただきました。

総合技術部の夜明け 最も有効な職場環境を目指して

佐藤和則 (以下、佐藤和) 職群制度を設置するにあたり、職群ごとの初会合を平成25年4月に行いました。

小野寺政信 (以下、小野寺) 会場を片平キャンパスにしたことで万遍なく人を集められましたね。開催場所によっても参加人数の差異は生まれたかもしれません。

山田てい子 (以下、山田) あの時は事務局からの声かけによる効果もあって、多くの人が集まったのだと思います。我々の声かけだけでは集まらなかったのではないのでしょうか。

三浦重幸 (以下、三浦) また、去年8月に新しく技術専門員会議が設置され、その人たちにも色々活躍してもらっています。同じ大学にいながら他の部局の事を知らないという状況から、職群を通して同じような仕事をしている人が何をやっているか、段々と知り合えるようになってきました。

柴崎義信 (以下、柴崎) 制度自体はまだ定着していないにせよ、考え方は浸透してきているように感じます。今年に入り職場見学会の開催や予算もついたので、これからの変化に期待が高まっているのではないのでしょうか。

佐藤和 職場見学会でのアンケートでは評判がすごくいいです。他の部局の同じ職群の方とつながることに手応えを感じているようで、この制度を動かして良かったな、と。

柴崎 これまでのやり方だと、それぞれ意見が違う部局単位でまとめることは難しかったですね。部局を横断した職群制度でまずひとつにまとめて、それをテコにしながら変えていくことにつながってきていると思います。最初に総合技術部を発足した時も、そういう今の枠組みを壊さないでピラミッド的に積み上げていこう、という考え方があったかと思いますが。

太田福雄 (以下、太田) 総合技術部ができる前は職員採用も

部局毎に行われており、それぞれの部局が面接し適任と思う人を雇っていました。そのため、部局への所属意識はありますが大学全体としての横のつながりは薄かったように思います。それを打開する方策として、総合技術部を発足したという経緯がありましたね。技術職員の技術力アップと部局間の技術交流を可能にするシステムができれば、部局に不満がある人、異動したい人が上手く働けるのではないかと思ったわけです。

しかし、なかなか簡単にはいかず実際に動かしてみると、人事評価も部局ごとに違ったり、業務をお互いに知らなかったりとまとまりのなさが露呈しましたが、職群を通して交流することで、ある程度横のつながりを持つことの大切さを感じている現状が生まれています。この職群制度が評価されているかは未だ分かりませんが、肯定的に受け止められているのではないかとこの印象はあります。

佐藤秀孝 (以下、佐藤秀) そういう面で言うと、私が属する分析・評価・観測群は同じ装置であっても、測定する物質も違えば測定方法も違うので、横のつながりを持てば、状況に応じて効率よく測定できるのではと思います。ただ、装置によっては「この装置は俺にしか使えない」「俺にしかこのデータは出せないんだ」という技術を確立されている方に参加して頂く事がひとつの課題と思っています。自分の技術を確立されている方がその技術を若い人たちに教えてもらえれば、と思っているのですが。

三浦 技術を確立されている方は研修会には参加してこないですか？

佐藤秀 参加して頂けないです。今回、分析群でアンケートをとったのですが、「もっと横断的なつながりを持ちたい」という声も寄せられています。まずは顔を知ってもらうような機会を作り、基本的な所からやらないといけないと考えています。

山田 生物・生命科学群では、研修会が多くなったことでお互いに顔を覚えてきているとは思いますが。研修会を継続的に誰かがやっていく必要があります。

三浦 技術専門員の方々に企画から実施まで担当して頂くということで、皆やる気になっているようですよ。

佐藤秀 シンポジウムなどに行くと、横のつながりを作ろうとする動きが全国的に多くなってきているように感じます。東京大学もその方向性にあると聞きました。どのように持っていくかはまだわからない状況です。

柴崎 東北大がやっていることを見ている可能性もありますね。

(次ページ後半に続く)

人材育成の鍵を握る 職群制度の可能性

三浦 職群には、若い人だと高校卒業してすぐに入った人から、上は再雇用職員の65歳までと、技術者の年齢は幅広いです。同じような装置を扱っている部局にベテランの人がいたら、情報交流することで個々のスキルも上がっていきますね。
小野寺 理工系だと研究室の1人職場的な環境で仕事をされていることがあります。なかなか群として集約できませんが、そういう人も表に出て新人教育をしたり、職場を見てもらって理解を促すようにできるといいのですが。若い人が学内で広く経験者にアドバイスをもらえたり、考え方や仕事のこなし方を学べる環境が作れるよう、部局を越えて全体で若い人を見ていくようにしていきたいですね。

佐藤秀 団塊の世代の方がどっと退職しました。新人職員は、年齢的なもののバランスを取りながら上手く採用して行かなければならないということもありますね。

柴崎 年齢分布図を見ると、あと数年は退職者が非常に少ない状態が続き、それから、5人、6人、10人と多数で分布しています。5年後からは人が多い状態が続いていくので、大学全体として今とは違った状態になってくるでしょう。

三浦 法人試験による採用と選考採用について、2年前からは職群として採用することになりました。私は法人試験による採用、選考採用の双方に関わりましたが、その際、職群としてはこのような考えで採用する、ということが、ある程度理解されているように感じました。他の職群はどうですか？今まで通りに部局として採用したい、という強い反発があったりはしましたか？

山田 部局の理解は、まだまだですね。異動に関しても、異動したいという人がいることを部局が知らないという状況があります。異動を希望していない人が異動されたりしていて。

太田 それは、個人調書を部局に開示しないということになっているからですね。

柴崎 技術職員の場合は事務職員と違い、長年同じ場所で力を発揮している人が多く、異動したいと言うと手放したくない部局から圧力がかかる、というケースがあったことから、そのようになっています。

佐藤和 職員は部局が抱えている、という意識が強い面がありますね。一方で、三浦さんが言われたように、総合技術部の採用として認めるスタンスの教員も増えてきている気がします。

太田 確かに総合技術部が採用すること自体に反発はありませんが、それは今まで部局が行っていた採用手続きを総合技術部が代行してくれてありがたいという発想だと思います。どういう人を採用するかは部局が決める、というニュアンスは残っていますからね。

三浦 採用試験時に部局の意向を反映しないと、職群全体で複数名の採用予定がある中で合格者を決めた時に、部局で取り合いになるという状況も生まれますよね。

太田 それはなぜかという、技術職員の業務は採用してすぐにできるものではないからだと思うんですよ。これまで培ってきた技術を教員や前任者が3年位かけて教え込むのに相応しいのはこういう人だという想いがあるんですね。そのため総合技術部独自の判断で採用し、配属されては困るというのは当然だと思います。

佐藤秀 単純に考えた時に、横のマトリクスでは選考採用で即戦力を採用し、縦では職群の採用として将来的に一流の人を育てるために採用する、というもあるのかな、と。

柴崎 異動に関して言えば、自分が育てたという思いが強過ぎると手放したくない、という動きになるので、ひとつの仕事を単独ではなく複数でサポートし合う仕組みがあればいいのかなと思います。また、1人しかいないような職場がありますね。そういう環境を全学的にサポートできるシステムに変わっていけば教員の不安も払拭できるのではないのでしょうか。時間はかかると思いますが。

三浦 金属材料研究所ではテクニカルセンターとして組織化以降、教員が技術職員を育てるというケースはあまりなく、各

業務先グループで組織的に技術職員の先輩が新人を教育しています。

山田 つまり、1人職場がないということですか？

三浦 基本的にはないですね。組織化してグループになっていますので。

太田 業務管理をどこでやっているかというのも問題のひとつです。金属材料研究所は、研究室ではなくテクニカルセンターで業務管理をしっかりと行っているから、育成も上手くいっているのでしょうか。

三浦 金属材料研究所でも、組織化以前、研究室付きの技術職員はいましたが、それを解消して集約、組織化してこのようになってきたという経緯があります。他の部局も、徐々にそういう方向を目指し、研究室付き職員を少しずつ減らして行っていたら良いのではないかと思います。

柴崎 そういう動きは多くなっていますよ。昔は理学部も研究室付きでしたが化学は全部なくなりましたし、部局全体の面倒をみるような形で人を配置するようになっていきます。それでも、教員とのつながりは構築していく必要はありますが。その際も、1人の先生だけではなく複数の研究室の仕事をしたり、みんなで人を育てるといった感覚に持っていきたいですね。

佐藤秀 多い人だと4つの業務を抱えている人もいます。自分がどの職群に属していいかわからない、という人もいますね。組織の方でうまく働けるような体制を整えてあげるのがいいのですが、それが難しい。それだけ技術職が必要になっている時代であるということも、同時に感じています。

柴崎 大学の技術職員が、何でも屋のように使われてきたという背景も要因でしょう。その人のベースとなる技術が何なのかを明確に持って働いていかないと、今後は難しくなっていくかもしれませんね。

佐藤秀 個人の技術のベースを明確にするのが職群制度ですね。それを教員にも理解して頂いて、スキルアップしながら職務を遂行していければ、各部局にも還元できますし、技術職員にとっても良い状態になるのではないのでしょうか。

組織の現状を変える技とは

山田 先日、メディカルメガバンクの見学に行ってきました。新しい組織で、外部の教員が多いので技術職員の存在を理解していないような感じを受けました。分析系の器械を扱っている所では、10台程の器械を1人の教員が見ていて、本来技術職員が担当してもいい所だな、と思いました。

柴崎 技術職員の定員がないので、結局は教員がやらなければならないんです。需要がものすごくある割に、人が部局に固定されていて今いる技術職員を活用できていない状況ですね。

佐藤秀 昔は、教授、准教授、助手、技術職員がそれぞれ、1-1-2-2の人数でしたよね。それが徐々に、1-1-1-1になったり、1-1-3になったりして、足りない分はTA、RAで学生が担当することが増えてきました。

佐藤和 やはり、部局、総合技術部を越えて、全学的な考えを持たないといけませんね。もちろん我々だけで何とかできることではありませんし。

柴崎 経営判断として強力な仕組みを作っていくか。様々な考えや意見をどう収めていくかという課題が出てきますが。

佐藤和 強いイニシアチブを持った人が必要ということですね。

三浦 キャンパスごとに組織してまとめていくやり方もありますよね。そのキャンパスに必要な技術サポートをキャンパスごとの技術組織で行っていくという。

小野寺 そういう意味では、青葉山地区のキャンパスを横断的に総合支援を行っているくくりがありますよ。

三浦 可能な所はそのように集約して対応していけたら良いと思います。

柴崎 事業所は、北青葉山と南青葉山に理工薬学と工学部があります。それは手続き的なもので、技術業務というと首かしげる部分もあります。

佐藤和 キャンパス内でテクニカルサポートをまとめるというのは、十分実現可能なことだと思います。（2015年2月3日）



柴崎義信
Shibusaki Yoshinobu

総合技術部副部長、理学研究科。昭和49年7月、理学部附属原子核理学研究施設（現在は電子光理学研究センターに改組）に採用、加速器の保守・管理業務、特に加速器制御システムの開発と管理を担当。



太田福雄
Ohta Fukuo

加工・開発群、流体科学研究所。昭和51年、高速力学研究所（現、流体科学研究所）に採用。風洞実験装置の管理・運用、高速車両の空力性能の実験・計測に従事。週末はドライブを兼ねた食べ歩きや木工加工を楽しんでいる。



小野寺政信
Onodera Masanobu

電子回路・測定・実験群、工学研究科。昭和54年、工学部電子工学科（当時）に採用。クリーンルームの運用維持管理を担当。手作りから大規模スーパークリーンルームまで学内4施設で業務経験。趣味は散歩。



佐藤秀孝
Sato Hidetaka

分析・評価・観測群、工学研究科。昭和50年、工学部応用物理学科に採用。酸化物高温超伝導体のバルク試料作製、単結晶試料育成、物性測定・解析等に従事。休日は無農薬栽培に挑戦中。スポーツはテニス。



山田てい子
Yamada Teiko

生物・生命科学群、農学研究科。昭和52年、農学部採用。農業化学研究室実験補助、NMR測定業務に従事。その後昭和60年より質量分析室とNMR測定室の業務となる。趣味はバードウォッチング。



三浦重幸
Miura Shigeyuki

情報・ネットワーク群、金属材料研究所。昭和51年、筑波の高エネルギー物理学研究所（当時）に採用。平成4年、本学金属材料研究所に転入。これまでに主として放射線管理、ネットワーク管理に従事。趣味はスポーツをする事と観る事。



佐藤和則
Sato Kazunori

安全・保守管理群、加齢医学研究所。昭和57年、抗酸菌病研究所（当時）に採用。平成5年、加齢医学研究所に配置換え。放射線管理業務、ネットワーク管理業務に従事。最近またアニメにはまっています。



総合技術部のウェブサイトがリニューアルします。
<http://web.tohoku.ac.jp/integ-tech/>

My HOME GROUNDS ①

片平キャンパス 多元物質科学研究所 技術室機械工場



FACE TO FACE

vol.01

Face to Face

大型施設サイクロトロンと 医学研究に特化した医学部RI

— お二人とも放射線取扱主任者であり安全・保守管理群に属するという共通点がありますが、それぞれの立場や職務内容の違いはありますか？

結城秀行(以下、結城) 私はサイクロトロン・ラジオアイソトープセンター(以下、サイクロ)で放射線管理をメインタスクにしている他、大学全体の放射線管理など様々な取りまとめを行っています。本学の原子科学安全専門委員会の委員長がサイクロのセンター長なので、放射線関係で安全管理の上でトラブルが合った場合、サイクロ内の私が所属する放射線管理研究部が中心になって動く必要があります。

比嘉剛志(以下、比嘉) 僕がいる医学部ラジオアイソトープセンターは、RI施設としては中規模。結城さんがいるサイクロは超大型施設で、同じ部類ではありますが、その規模の大きさや扱う放射線の種類の違いから、考え方や扱う放射線の種類は全く違う異分野と言えるのではないのでしょうか。

結城 本学にはサイクロの他に、電子光物理学研究センターにも大きな電子線加速器が2台あります。どちらの施設も国内では10施設に入るか入らないくらい大型加速器を持つ施設で、電気代が1日に100万円単位でかかるという世界ですね。

比嘉 医学部では、医学研究、生物生命科学的なアプローチとして、ある化学物質の生体内での挙動を調べるため、放射性同位元素でその物質をラベルします。そこで主に使われるのは、水素や炭素の放射性同位元素。サイクロでは、生体向けのものはあまり使わないのでは？

結城 私は使いませんが、PET装置があり、放射性同位元素の薬剤を体内に入れて断層撮影を行うことによる、脳の機能やガンの診断に関する研究がなされていますよ。PET用の薬剤は加速器を使って製造されるんです。サイクロは大学病院の出張診療所を兼ねているので、患者さんと医師が訪れて診断にPET装置が用いられています。

比嘉 なるほど。そこは共通点があるんですね。僕がイメージしていたのは完全に物理分野での加速器利用でした。

結城 サイクロでは、物理(素粒子・原子核物理)系、工学系、化学系等と、多目的に様々な研究が行われていて、その中に生物学的なことも含まれています。比嘉さんの医学部は、生物に特化した研究を行っていますね。

— 結城さんは物理学、比嘉さんは化学の出身。その背景の違いはどうですか。

比嘉 放射線取扱主任者、安全・保守管理は、化学分野の人間がなるべきもの、というわけではないですが、やってきたことは役



安全・保守管理群

医学系研究科ラジオアイソトープセンター
放射線取扱主任者

比嘉剛志さん

ひが・つよし。平成18年(株)日本環境調査研究所入社。平成23年4月東北大学医学部ラジオアイソトープセンター(大学院医学系研究科、ラジオアイソトープセンター)勤務。
業務内容: ラジオアイソトープセンターにおける放射線施設総合管理、技術指導
資格等: 第一種放射線取扱主任者、第一種作業環境測定士、環境計量士、技術士補
専門: 大学での専攻は化学(修士において有機合成化学)

立っています。色々な背景を持つ人がいる業界なんです。

結城 免許を取得しただけでは、管理は絶対にできません。それまで勉強してきたことも大いに役立ちますが、実務経験を積んでいくことが一番重要で、免許は最低条件ですね。

比嘉 運転免許以下だと思います(笑)。運転免許は取得したらすぐに公道で運転できますが、主任者は免許取得して選任されたとしても、最初はおそらく何もできないですよ。

結城 経験を積んでいかないと。現場に放り込まれて必死で仲間と知恵を絞り、真面目に勉強会に行って、というのを繰り返していくしかありません。

経験を積んで学び、遂行する 安全・保守管理群の仕事

比嘉 結城さんはユーザー側だった時から、管理を意識されていたのですか？

結城 学生の時はそんな意識は全くなく装置を使っていたね。主任者になってから両方の立場で見えるようになりました。

比嘉 法律を守るのが大前提ですが、安全・保守管理の上では法律に書かれていないプロセスが沢山あります。現場に則しながら、限られた人員の中でいかに問題なく済ませるかを考える必要があるんです。能力というよりは、経験を積んで学んでいくものですかね。

安全・保守管理群

サイクロトロン・ラジオアイソトープセンター
放射線管理研究部 放射線取扱主任者

結城秀行さん

ゆうき・ひでゆき。平成13年旧理学研究科附属原子核物理学研究施設(現電子光物理学研究センター)勤務。平成20年 サイクロトロン・ラジオアイソトープセンターに移籍。
業務内容: 放射線施設の放射線管理、放射線講習会等での指導、放射線を用いる実験の補助、学内の放射線に関する相談への対応
資格等: 第一種放射線取扱主任者、エックス線作業主任者
専門: 大学及び大学院での専攻は物理学(修士、博士において原子核物理学)



結城 そうですね。全て杓子定規にやっても手が追いつかないという現状がありますから、安全のために何が必要かを見抜き、遂行する力が必要です。経験と普段の勉強を意識して、情報を持ち対応していくことですね。あとは、酒を飲み過ぎない能力というの必要ですね…

比嘉 (笑)

結城 我々は震度4以上の地震があるとすぐ施設に駆けつけないといけません。だいたい1時間以内に施設の異常の有無についての報告をしなければならないので、いつも緊張感のもとに酒を飲んでます(笑)

比嘉 僕たちの「異常なし」の報告をまとめ、最終的に原子力規制庁に送るのが結城さんの立場なので、サイクロに技術職員が1人という現在の体制は大変だし問題だと思います。

結城 サイクロや学内での放射線に関する緊急事態発生時等に、私が倒れていたりしても本当に大丈夫な体制になっているんだろうか、と不安になることはありますね。

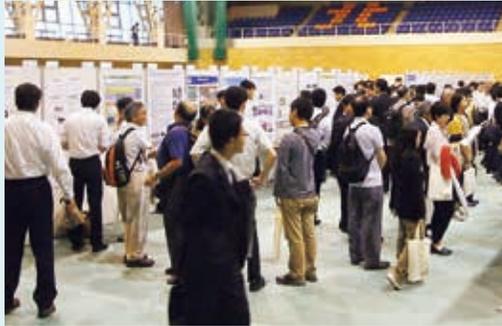
比嘉 今後は、緊急対応を含め、大学として必要な人員を増やし配置していくことや、組織で人を育てる体制を作っていくといけませんね。

(2015年2月4日)

Face to Face

News & Information

平成26年は北大でした – 総合技術研究会 –



総合技術部では平成32年度に全国総合技術研究会を開催することを決定しました。この決定を表明すること、全国総合技術研究会のマネジメントについての知見を得ることを目的に、全国総合技術研究会および研究会運営協議会に参加しました。

今年度の総合技術研究会は北海道大学での開催で、雪の影響を避けるために例年の3月ではなく、9月4日(木)・5日(金)に実施されました。参加者が約700名の研究会がどのように運営されているか、どのように運営すべきかを考えながら参加しました。開会式と特別講演会の会場として比較的大きな講堂を設定していましたが、参加者を全員収容しきれず、結果、サテライト会場を2箇所設置せざるを得なかったようです。このことから、東北大での開催では川内萩ホールを利用する方向で検討する必要があると考えられます。ポスター会場は講演会場のある建物の向かい側の体育館で、移動が楽だったことから、東北大で開催する場合にも川内キャンパス内の萩ホール近隣だけで実施するように企画した方が良く考えられました。

その他、バス停や地下鉄の駅から会場までの順路の表示が必要なこと、建物内にも案内板やプログラムの掲示が必要なこと、分別してゴミが捨てられるゴミ箱を多数設置すべきこと、カサ袋を建物の全ての出入りに設置すること、クロークや休憩室が必要なこと、会場周辺の食事処の地図作っておくことなど、見習いたいことが

沢山ありました。残念な点としては、スタッフがつけていた腕章が目立っていなかったことで、もう少し派手な色でも良かったと感じました。

最後に、情報交換会について報告します。立席形式ではなく着席式の焼肉(ジンギスカン)でした。着席での情報交換会は初の試みとのことでしたが、北大の実行委員長の言葉を借りると、「立席に比べると途中退席者がほとんどいない。」という利点があることが分かりました。

猪狩佳幸(多元研)

平成26年度 東北地区国立大学法人等技術職員研修



当番校として平成26年度東北地区国立大学法人等技術職員研修を9月16日(火)～9月19日(金)に金属材料研究所2号館講堂を主会場に開催し、研修受講者は39名でした。初日は、開講式、研修受講者の紹介および講演が行われました。講演は、2件で北上山地に誘致が期待される「国際リニアコライダー(ILC)プロジェクト」について理学研究科の山本均教授と、環境・安全推進センター産業医 小川浩正准教授による「職員の健康とメンタルヘルス」についてご講演をいただきました。2日目は、多元研が担当して8分野の技術発表会で口頭発表14件とポスター発表8件が行われました。また、技術発表会終了後は、情報交換会が行われ、岩熊研修小委員会委員長と総合技術部長の挨拶をいただきました。ご

講演していただいた山本教授に参加いただき先生が米国で研究されていた時に関係した技術職員のプロ意識について貴重なお話をいただきました。各校からの研修参加者と総合技術部職員が積極的に情報交換、交流が行われ盛会となりました。3日目、4日目は、実技実習を行いました。今回は、総合技術部職群で次の①汎用旋盤加工、②CNC工作機械加工、③半導体・MEMS製作の微細加工の基礎、④金属・無機材料の元素分析、⑤実験動物(マウス)の取扱い技術及び感染症統御法、⑥Arduinoマイコンの基礎と応用、⑦環境放射能の測定と核種同定の実習テーマを設定し、運営を行いました。研修終了後のアンケート集計では、開催時期は94%、研修期間は92%が適当とあり研修全体の評価については非常に有意義、有意義が100%でした。

総合技術部 研修担当
小野寺政信(工学研究科)

平成26年度 高エネルギー加速器研究機構(KEK) 技術職員シンポジウム参加報告



「技術職員の技術向上と活性化を目的にした情報交換の場」として平成13年から始まったKEK技術職員シンポジウム、今回のテーマは「法人化10年と今後(組織について、業務内容の変化、評価と処遇)」と題して、各地の国立大学・高専・共同利用機関等の技術職員から11タイトルの発表がありました。

中でも興味深かったのは国立天文台の発表で、天文台ゆえ大学とは少し事情が違いますが、技術職員は技師系(行政職)の他に研究技師系と呼ばれる教育職俸給表が適用になる技術職員を新たに設けて厚遇しています。研究技師系は求められるスキルもより高いですが台内の技師系技術職員及び一般から公募し、国際プロジェクトの開発・マネジメント等を担当します。また国立天文台は国際的プロジェクトも多く海外赴任も伴うため、英語研修も積極的にを行っています。2014年度からは新たに技術推進室を設置し、中長期の人員配置計画や研修を推進しています。今後の課題は推進室体制の継続と発展、及び推進室による評価システムの導入だそうです。東北大学からは佐藤秀孝統括技術専門員が、東北大学総合技術部の取り組みと題して紹介しました。

このシンポジウムに参加してみて、同じ技術職員といっても大学によって違う部分も多く、興味深い発表が多かったです。また懇親会では、昼の発表では聞けなざっばらん話も聞くことが出来、有意義なシンポジウムでした。

金野弘記(生命科学研究科)

女性技術職員の会より

2014年度の東北大学技術職員417名のうち、女性技術職員は64名在籍しており、女性の割合は年々増える傾向にあります。仕事や待遇に関しての男女平等は当然の環境になっていますが、女性として避けられないのは出産や育児の問題だと思います。子育てを行う職員の支援制度は充実しているので、男性職員も含めて十分に制度を理解してもらい出産後も生き生きと働ける職場環境作りをお手伝い致します。また、様々な情報を共有するために部局を越えての交流や意見交換会も今後は開催する予定です。

総合技術部 女性技術職員の会担当
山田てい子(農学研究科)

Communications Vol.01

初任者研修に物申す

私は一般企業を経て東北大学に中途採用になりました。年度初日の4月1日に辞令交付、オリエンテーションがあり、その後数日間にわたる初任者研修という全員参加の研修がありました。ビジネスマナーや職場においての心構えなど、いわゆる社会人1年生に対する新人研修でした。

せっかくなので楽しもうか、という気持ちで臨みましたが、時間が経つにつれ、なぜ自分が今この場にいるのだろうか、徐々に気持ちが沈んでいきました。その後も定期的な新人教育の研修が行われましたが、即戦力を期待され、繁忙を極めた業務を止め置いてでも受けねばならない研修かと疑問も感じました。

研修プログラムが悪いということではありません。私も新入社員時には、ほとんど同じ内容の研修を受けました。少し前まで学生だった私にとって、社会人としての姿勢、ビジネスマナーなどを学ぶ機会は、初めて社会に出る上で非常に有用かつ必要な研修でした。

一方で中途採用は、資格や前職経験などで採用に至ることがほとんどで、様々な背景や経歴を持つ人が多く、そ

の方々と社会人1年生を全く同じ研修に入れる、というのはいかがなものかと思えます。もちろん全てが無駄、という事は無いと思いますが、

中途採用者は、社会人としては「初任」ではなく、東北大学職員として「新任」であり、少なくとも「初任者」と「新任者」は全く別物であるということです。様々な経歴や技術を持って大学職員となる方々には、それぞれに合った内容の研修を行う必要があるのではないのでしょうか。

また、研修内容については、事務系の内容に偏りすぎている、といった声もよく聞かれました。実際、私も同じように感じました。共通となる基本研修後は、事務系初任者、技術系初任者、事務系新任者、技術系新任者という、少なくとも4通りの枠組みにおいて、それぞれ必要とされる研修内容が提示されるよう総合技術部へ望みます。(匿名)



私の技術英語習得法

自分の専門分野を留学生や外国人研究者に説明する場面が増えてきましたが、日本語ではよくわかっていることも、英語ではどの単語を使ったらよいか、どういう言い回しをすればよいか悩むことしきりでした。

あるときふと思いついたのはWikipediaを利用することです。まず自分が説明したい項目を日本語のWikipediaで調べます。Wikipediaのサイトの左側には各国語へのリンクがあるので、Englishをクリックして

英語版のページに飛ばせば、Nativeが記述したその項目の解説を読むことができます。自分がよく知っていることからですから、英文であっても読むのはそんなに苦になりません。光電子増倍管(photomultiplier tube、フォトマル)を英語で説明する必要にせまられていた私はこうして「These detectors multiply the current produced by incident light by as much as 100 million times enabling individual photons to be detected when the incident flux of light is very low」という洗練された表現に出会うことができたのでした。

Wikipediaの英語版を読む習慣で技術英語の幅を広げることができると思います。(匿名)



総合技術部に関するご意見、主張、体験記などを随時募集しています。匿名での掲載も可能です。

○送り先・お問い合わせ E-mail: integ-tech@bureau.tohoku.ac.jp

WAZA-ALIは部内報です
学外への紹介や宣伝を目的としていません
(ちょっぴり意識はしている)
同じ学内なのに知らなかったコト
同じ総合技術部なのに知らなかったヒト
そんなあなたとあなたをつなぐお手伝いをします

WAZA-ALI

東北大学総合技術部 部内報 | 技あり

1
vol.
創刊号

編集: 東北大学総合技術部
取材・文: 上林晃子
デザイン・撮影: 株式会社プロット
印刷: 田舎印刷株式会社

発行日: 2015年3月31日
発行: 東北大学総合技術部
〒980-8577 宮城県仙台市青葉区片平2丁目1-1
<http://web.tohoku.ac.jp/integ-tech/>

© 東北大学総合技術部
2015 printed in japan