



WORK

AS

ONE

つながり、支え合う。





特集

働きやすい職場をめざして



Goal for
a good work
environment

労働環境の改善は今や国全体に関わる課題。労働時間・業務体系・人員配置の見直しやメンタルヘルスなど、様々な対応が必要となっています。それぞれの職場、職員が考える「働きやすい職場」を実現するために、現在抱えている問題点と改善への取り組み、今後の展望について4人の代表にお話を聞きました。「働きやすい職場づくりとは？ 大学や技術部はどう変わるべきなのか？」様々な視点から検討し細やかに対応していく、総合技術部の現在の動きを伝えます。

働き方の現状。勤務時間の超過や研修費について

— 現在、職場が抱える問題点としてどんなことが挙げられますか？

佐藤和則 (以下、佐藤) まず今回集まった4人の中では、私(加齢研)と伊東さん(農学)が小さな組織、柳田さん(多元研)と根本さん(理学)が大きな組織という分け方ができると思います。技術職員の人数が少ないところは、狭い領域でやっているの自分しかできない仕事があり、出張や研修に行きづらい、という声をたまに耳にします。私自身、放射線取扱主任者として施設を見てた時期に、RI使用時は主任者が必ずいないといけないので出歩けないという制限がありましたし、長期休暇があっても休暇の真ん中に自宅待機日があると、家族で海外旅行にも行けないという不満も聞かれました。

柳田里見 (以下、柳田) 多元研では同じような分析装置に関係してる人をグループにして、その中で業務配分やローテーションを組んで休みの調整をしています。昔は分析機に専門の1人をつける体制でしたが、複数のグループにすると若手の育成や新しい試みが機能しやすいようです。

根本潤 (以下、根本) 理学は部署によっては自然相手の業務をすることがあります。地震や噴火などいつ起こるか分からない緊急事態に調査が発生するので、休暇取得に制限がついてしまう場合があります。ただ、その仕事にやりがいを感じている人が職に就いているので、不満などは聞こえてきませんね。個人的に聞かないとわからない部分ではありますが。他の部署では、大きな実験装置の運転業務や実験が集中的に行われると、どうしても超過勤務(以下、超勤)が増えるようです。本人に不満がない場合もありますが超勤を減らす努力が必要で、大変さを感じています。

伊東久美子 (以下、伊東) 2019年4月から法律が変わりますよね(※)。残業時間についてはこれまでは学内のルールでしたが、4月以降は、守らなければ法律違反で大学に多大なるペナルティが課せられる可能性があります。**佐藤** ケースバイケースなんでしょうけど、超勤を前提に事業を考えてはいけないということ。裁量労働制の教員と違い、技術職員にはそういう規制もあるので、今後は技術職員に仕事を振る以上は超勤を前提とした計画を立ててはだめだということを理解してもらする必要がありますね。

伊東 おそらく教員の方も、技術職員や事務職員の勤務体系、勤務時間の管理体系が違うことをわかっているようでわかっていないのかなと。昔は教員が来る時間にゆっくり

来て夜遅く帰る技術職員もいましたし、その時代が長かった分、現在の勤務管理が浸透しきれていないのではないのでしょうか。農学研究科では教授会で、事務部の一斉退勤日は午後3時以降は仕事を頼みに行かないように伝えていただきました。そうじゃない日も午後5時以降は頼まないようにと言われていたんですが、それが技術職員にも適用されるようになり、教員側でも理解してくれる方がこれから増えていくんじゃないかなと期待しています。

佐藤 加齢研では午後5時以降は仕事をさせないよう、教授会で通達したと聞きました。

柳田 多元研は、次年度の技術職員の支援の緊急出動が欲しいかどうかをアンケート調査し、教員と面談して午後5時以降の超勤はなし、という理解を取り付けてから配置を考えています。その流れを続けることで超勤はなくなると思います。

根本 職場の健全化として超勤をなくすのはいいことです。しかし、研究教育活動ではプロジェクトやイベントで集中して進めなければならない時ってありますよね。そこで技術職員が活躍しないと成り立たないという場合、そういうタイミングでの超勤は問題ないと思うんですけどね。慢性化していなければ。

佐藤 私もそう思います。仕事量には波もありますし、一律に労働基準法を適用するのではなく考えていけたらと思います。現行法ではできないわけですが。技術職員の待遇を考慮しつつ、大学として十分な教育研究活動ができるような制度になればもっといいなあと思います。

— 働く環境として、有意義な研修に参加できて、個人のキャリアアップが明確であることも大事かと思えます。学外研修の際にかかる出張旅費はどのように確保しているのでしょうか？

柳田 多元研技術室には、ひとつの研究分野(研究室)に配当される予算額の2倍の予算が配当され、工場運営、物品保守、残りを旅費として押さえています。前年度に同じ研修に誰かが行っていれば、計画段階で今年誰が行くかを聞いて4月の段階で予算を組んじゃいますね。

根本 理学では研究科長と相談して予算が決まります。研修旅費が許可されるかどうかは研究室次第になりますが、要求することはできます。各職群に研修の旅費は計上されていますよね。そんなに大きな額ではありませんが、予算が何もないという時は総合技術部の職群の研修に応募するという方法もあります。これから職群として動くことが多くなった場合、予算だけ部局に頼るわけにはいなくなるので、総合技術部がどこからかいただかないといけないのかなと。

佐藤 事務職員、技術職員の人数分の経費が学部で分配されているので、技術職員分を総合技術部に振り替えるという

※ 2019年4月から施行される働き方改革を意識した改正労働基準法では残業時間の上限が設けられます。今までは学内ルール(36協定等)での対応でしたが、今後は守らなければ法律違反で大学が罰則の対象となる可能性があります。

やり方はあり得ると思います。今は誰が使うかは部局が決めていて、大きな技術室には潤沢に予算があるかもしれないし、そうじゃないところもある。不透明な部分や部局の差は問題のひとつかもしれませんね。

職場でのメンタルヘルスやハラスメントを考える

— 職場で人間関係を良好に築くことは働きやすさの基本であると同時に、とても難しい面があると思いますが、そのあたりはいかがでしょうか？

根本 人間関係の問題は常にあります。仕事を与える側と受ける側、職員同士、様々なケースとパターンがあると思います。例えば、メンタルに不調を抱えている職員がいる場合、お互いにどう接していいかわからないまま、職場の雰囲気が悪くなってしまうということもありますね。

伊東 他部局でメンタル不調で病気休暇を取っていた方が復帰する際、もともといた1人職場ではなく複数人がいるところに異動して、順調に復帰しているという話を聞きました。

柳田 うつ病や対人恐怖、適応障害などの病気は上席に相談しづらいいけれども、何の対応もされてないと症状は酷くなるばかりです。どのようにサポートしたら良いかは人によって違うので手探り状態。その中でも、常に一緒にやっという姿勢や周りの理解が大切なんだと実感しました。こういった経験は職場づくりに必要なことのように思うのですが、共有しようとしても個人情報に関わるのでどのようにすればいいかわからない、という状態です。

佐藤 総合技術部にそういった声が寄せられることはありませんね。部局の職員という意識が強ければ、総合技術部に話をするということ自体思いつかないでしょう。

柳田 そうですね。ただ、それに対応してくれるのは事務の人事の方。その役を総合技術部で全部引き受けるのはかなり大変です。

佐藤 適応障害やうつ病の原因は職場環境にあったのですか？ それへの対応は？

柳田 周囲で気付かないうちにそのような状況をつくっていったことを説明し、どのように受け入れたらよいかを相談しました。復帰後も積極的に声掛けして、状況などを把握するように努めました。

伊東 男女共同参画部会では、メンタルヘルスに関する研修

を企画しています。まずは自分がメンタル不調にならないためにどうするか、周りにメンタル不調者がいた場合にどう対応したらいいか、という2本の内容です。あとはパワハラについて。様々なハラスメントが原因でメンタル不調になっている場合、その人数は減らしていけるのではないかと考えています。年代も性別も違えば様々なギャップはありますし、指導者的な立場にある人は必ずハラスメントの知識は身につけてはいけないと思うんです。我々自身も若い人に自信をもって対応できるようにするでしょうし、若い人たちから見れば、上司に対して信頼感も増してもらえるかなと。ハードルが多くて難しくはあるのですが、研修は義務化したいですね。努力目標です。

根本 研修会やその懇談会で、職場の小さな問題をざっくばらんに話すだけでも、ある程度気分が晴れるということもあるでしょうね。

伊東 意見交換の場を設けて「あの時あれを言っていた人だ」という認識があると、本当に何か困ったことがあった時に声を上げやすくなるということを期待しているんです。申し込みいただいたら必ず一言添えて返すようにしていて、その1回のやり取りを大切にしています。

佐藤 男女共同参画部会がやっていることというのは、単に知識や対処法を教えるのではなく、働きやすい職場を作るための人間関係づくり、ネットワークづくり、というふうに言えそうですね。

働きやすい職場をつくる、各部会のアプローチとは

— そもそも男女共同参画部会はどのように発足したのでしょうか？

伊東 5年ほど前に産休や育休の情報が欲しいという声が上がって、当時女性で唯一統括技術専門員だった方が発案した「女性の会」が原形です。それが「女性技術職員の会」に名称が変わり、2年目に私が引き継ぎました。最初の研修のアンケートに「女性だけが知っていればいいということではない、男性にも聞いて欲しい」という声があったので、統括会議で提案し、現在の「男女共同参画部会」が誕生。活動部会になって3年目です。私自身は、本当は男女共同参画部会が存在しないのが一番いい職場だなと思っているんですけど、でもやっぱりまだそういう状態ではないので。女性の固有特性や、女性の更年期障害を理解していただく

場をつくり、男性も女性も働きやすい職場を目指しています。

柳田 年寄りもいた方がいと言われて参加しました(笑)。

伊東 そんなそんな！

佐藤 「年寄りの会」も必要ですかねえ(笑)。

根本 年長者が若い人から責められて抑圧されることもあるだろうと思いますよ。

伊東 そうなんです。逆パワハラという言葉も聞かれるので、上からだけでなく下からのハラスメントもあるんだということは伝える必要があると感じています。

— 組織部会はどのようなアプローチをしていますか？

根本 現行の組織体制をより良い方向に改変していこうと、組織運営の形だけでなく、統括技術職員のマネジメント能力の向上なども含めて検討しています。男女共同参画部会でやっている研修などは見習いたいですね。現状としては、柳田さんが進めている新人事評価制度に伴い、その動きを待って組織改編も検討を進めていこうというところです。

佐藤 マネジメント不足が課題としてあるのであれば、研修は重要ですね。

— そういった課題を見つけるには、技術職員の声を集めることも必要では？

根本 人事評価シート作成時に業務報告書の一番下に「大学への提言」を書く欄があり、改善したいことや不満などを総合技術部に集めるようにしています。すぐに対応するのは難しいのですが、言いたいことを言える機会というのは大事かなと。**柳田** 自分なりの改善案などもつけてくれると尚良いですね。若手職員と話しているとガス抜きのように言いたいことを言うだけでなく「じゃあどうしたらいい？」と聞くと、本人の口から意外にいい改善案が出てきたりしますから。

佐藤 今まで業務報告書は総合技術部までは上がってきいなかったので、今後はある程度まとめられるのはプラスに働くのではないのでしょうか。

根本 最低限、意見を聞き入れるような体制をつくり、各部署、部局、職群で常に意見を出し合える雰囲気ができれば、様々な場面で組織は活性化されていくと思っています。

新評価制度と総合技術部の業務

— 2018年10月より導入している新評価制度は、どのように働きやすさにつながっているのでしょうか？

佐藤 全学的な視点で効率的な人事配置をしようと生まれ

たのが総合技術部で、10年近く経過して兼務という形で複数の部局を支援する実績が出てきました。配置されている部局からは見えない貢献に対しても、適正な評価をするために生まれたのが新評価制度です。総合的に人を見るシステムなので、個人の資格や専門をより活かせる働き方を選択することができます。

根本 “全学的支援”と聞くと、総合技術部に貢献しないと評価が得られないのではないかと不安も見受けられますが。

佐藤 初めの段階で自分がどの分野で仕事をするかの目標を設定し、その達成度が評価になります。総合技術部の仕事を全然しなくても大学に貢献している人はいますし、もちろん評価されます。これまで配置部局以外の仕事が全く評価されないという問題をクリアしただけですね。

柳田 本来ならば10年前に導入しなければならなかった評価制度だと思います。

— 2021年に本学で全国大会が開催されます。オール東北大で丸になっていくいい機会だと思いますが、どのように取り組みを進めますか？

伊東 新評価制度の導入により、若い人達の総合技術部の仕事に対する意識も当然変わってくるはずなので、実行委員として携わりたい人に向けて、具体的な仕事を提示しながら、得意な人、経験がある人を積極的に募集していきたいですね。私がこういった組織に入る前に感じていた「上の人たちが何かわからないことをやっている」というのを少しでも解消するために、グループウェアなどを活用しタイムリーに議論を共有できたらいいのかな、と考えています。専門員の方からは、何となく統括に言いにくい、手を挙げづらい、という声も聞かれるのでそれを解消する努力も必要かなと思っています。

佐藤 同じ職群であれば、年に何回か専門員会議でお付き合いがあるので話しやすいかと思いますが、どうでしょう。

根本 専門員の方々は総合技術部の活動に参画されていますし色々と影響力もあるので、気後れする感じはないんじゃないかと思います。世代間の壁などを感じているのだとすれば、全国大会への取り組みをきっかけにして壁をなくしていきたいですね。

柳田 現在、職群の見直しや再編の要望などもあり、個別ではなくつながって動き出す流れが着実にできています。次世代リーダーの育成や組織の活性化につながるいい機会にしたいと思っています。

(2018.11.02)



佐藤和則

さとう・かずのり | 総合技術部副部長。情報・ネットワーク群、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。あいかわらずアニメにはまっています(週8~10本)。



柳田里見

やなぎだ・さとみ | 加工・開発群代表、人事評価制度担当部会長、多元物質科学研究所。昭和62年科学計測研究所の附属工場に文部技官として採用され、実験装置の設計と試作を担当する。3研究所の統合で多元研技術室に配属となり、現在は技術室長を務めている。



伊東久美子

いとう・くみこ | 分析・評価・観測群、生物・生命科学群副代表、男女共同参画部会部会長、広報担当部会部会長、農学研究科技術部(電子顕微鏡室担当)。平成2年3月に農学部を卒業し、民間の内定を断り、4月から農学部勤務し現在に至る。○○○Eに魂を奪われた今日この頃。



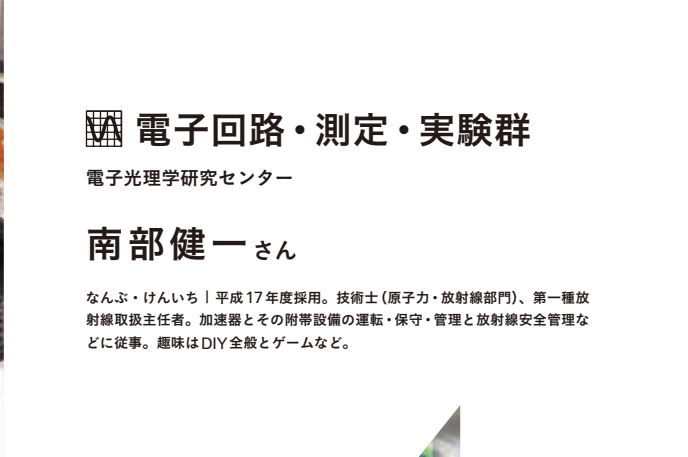
根本潤

ねもと・じゅん | 分析・評価・観測群、理学部・理学研究科。平成4年理学部に採用。化石標本の管理、標本写真の撮影に従事。理学部自然史標本館(および総合学術博物館)の展示等も担当。趣味はカメラ。



FACE TO FACE

vol.05



電子回路・測定・実験群

電子光物理学研究センター

南部健一さん

なんふ・けんいち | 平成17年度採用。技術士(原子力・放射線部門)、第一種放射線取扱主任者。加速器とその附帯設備の運転・保守・管理と放射線安全管理などに従事。趣味はDIY全般とゲームなど。

電子回路・測定・実験群

工学部高度放射線利用室 高速中性子実験室

三輪美沙子さん

みわ・みさこ | 平成25年度採用。平成27年度より高速中性子実験室にてダイナミロン加速器の運転、施設の維持管理、加速器の周辺技術のサポート業務を担当。趣味は娘とピアノを弾くこと。

Face to Face

大学の研究開発において、新しい現象の検出や実験装置の開発には特別に設計製作された電子回路が欠かせません。電子回路・測定・実験群は、電子回路設計製作、試料作製、大型実験装置運転、研究室支援・学生実験支援の4つのグループから成り、最高の研究環境を構築・維持するために支援を行っています。今回は電子光物理学研究センターと高速中性子実験室で働く2人に、それぞれの職場で感じていることを語り合っていました。

専門プラスα。個人のスキルアップが業務内容のレベルアップにつながる働き方

— 現在のお仕事の内容を教えてください。

南部健一(以下、南部) 電子光物理学研究センターで、加速器の運転、保守、管理、開発、実験装置の設計、空調、受変電、冷却システムなどの保守管理をメインにやっています。また、研究者や学生などから技術的な問題が起きた時にどうするか相談を受けたり、業者の工程管理などもやっています。

三輪美沙子(以下、三輪) 私は学生や職員からの技術的な問い合わせへの対応と、マシンの運転管理と部品管理、施設管理などを行っています。施設で落ち葉が詰まった所を掻き出したり、クレーン

で吊ったり、何でもしていますね。

南部 僕もクレーン資格取りました(笑)。現場で求められることが多いので資格は増えていきますね。自己研鑽で技術士の資格も取りましたし、最近は放射線取扱主任者も取得し、放射線安全管理の1年生です。周囲が高度なことをやっているの、勝手に自分のレベルが引き上げられるというか、個人のスキルアップが業務内容のレベルアップにつながるというのがいいなと感じています。

三輪 難しい資格を取られたんですね。現場にいる人自身が安全管理をすることが増えているのでしょうか。

南部 放射線安全管理の業務量も増えているので、分業しないと業務量が増えてきて回らなくなってしまうんです。

三輪 昔は装置につきっきりで仕事するのが定番でしたが、最近の技術職員は手広く、専門家であるとともに他のことも色々できる傾向がありますよね。負担はどのように決めていますか？

南部 僕の他の3人はそれぞれ、電子回路・ネットワーク、機械設計・工作、附帯設備や建屋関係をやりつつ、加速器の運転・保守・管理をやるといった分担にしています。加速器運転が本分ですがそれだけだと潰しが利かないので、加速器プラス何かというふうにやって仕事の幅を広げています。

— キャリアの磨き方についてどうお考えですか？

南部 与えられるだけでなく自分で仕事を見つけていかないと、

キャリアにもつながらないのではないかと思います。日常業務ひとつとっても、それを見渡して課題がありそうな部分を見つけて、それを仕事まで落とし込んで自分でやるか誰かに任せる。そうすることで自然とキャリアが磨かれていくと思います。手広くやっている分、そうしないといけない面もあります。

— 多様な研究分野から利用者支援をしていく中では、幅広い知識を持っている人の方が強いように思います。

南部 こういうのを作ってくれ、と言われた時に、他分野の知識を使って簡単にできたという場面が結構ありますね。また、教員の方は自分の分野のことは当然こちら側も知っていると思って話してくれるので、知識が必要なんです。

三輪 知っていないと会話もできないんですね。でもそこがこの仕事の面白いところだと感じています。知らないことを知ることができるようになるのは、すごく楽しいこと。私はまだ入って間もないので特に専門は決まらず、目の前に飛び込んできた仕事に取り組み、自分のものにしていこうとしています。

理想は「加速器群」仕事に直結する情報をシェアしたい

— これまで役立った研修や、今後やってみたいことなどはありますか？

南部 学会にいくと必ず施設見学がついてくるのでそれは絶対行き

ますね。現場の人と話をして「あ、こういう工夫しているんだ」という気づきが多く、真似したりもしています。

三輪 施設見学いいですね。加速器の制御に「LabVIEW」を使用しているのですが、メーカー主催のセミナーに行っても的外れだったりするので、実際に使っている現場の方と話をしたいと常々思っていました。

南部 わかります。僕も10年くらい前に、「LabVIEW」を使っている九州の施設に話を聞きに行きました。

— これからの目標は？

南部 要求される仕事に対してそれ以上で返していかないと研究はうまくいかないと考えているので、技術職員としての能力を高めていきます。まだまだ実力が足りないの。あとは、もう少し加速器にも詳しくなって専門分野を伸ばしつつ、若手の成長を見守ってきたいですね。最年長になってしまったので、中堅の育成も考えないといけなくなりました。

三輪 南部さんのお話を聞いて、加速器をやりながら電子回路を総合的に見ていく人と機械をやる人、と分担しているのは理想的だと感じました。加速器は機械部品や回路や様々な技術の詰め合わせなので深い知識がある人がいると、トラブルにも強いと思います。私は1人職場なのですぐには無理ですが、目指す形が見つかったような気がします。もういっその事「加速器群」をつくってほしいですね。

Face to Face

総合技術研究会 2021 東北大学 実行委員会が動き出しました

2021年3月3日(水)～5日(金)に開催される全国規模の技術研究会、総合技術研究会2021東北大学の実行委員会が活動を開始しました。

実行委員会は、実行委員長、総務班長、広報班長、研修班長、会場班長、会計班長、実験・実習班長で構成する事務局を設置し、総務班長を事務局長兼任として、早急に決定しなくてはならない事項について対応する体制を整え、今年度はこの事務局を中心に活動しています。

事務局では、東京オリンピック開催の影響を考慮し、川内萩ホールの学内予約が例外的に早まるとの情報をキャッチし、会場決定と会場予約を前倒しで検討しました。また、総合技術研究会の準備に必要な予算を申請し、ポスターとチラシの製作費および総合技術研究会2019九州大学への調査旅費を基盤経費として配分いただきました。そして、特別講演を加齢研の川島先生、災害研の今村先生に依頼し、両先生から承諾も得ました。

現在、開会式とシンポジウム、特別講演会を行う川内萩ホール、ポスター発表と情報交換会を行う仙台国際センター、そして口頭発表を行う川内講義棟の各会場を確保し、ポスターとチラシの製作、Webプレサイトの製作を終えたところです。

2019年4月には、第二次実行委員会を構築し活動することになります。多くの技術職員が実行委員会に参加し、活躍していただけるものと期待しています。

総合技術研究会2021東北大学 実行委員長
猪狩佳幸



技術職員の人事評価制度が変わります

2018年10月より新しい人事評価制度の試行が始まりました。まだ試行であり、正式にスタートするのは1年後の予定です。

人事評価の目的は、本学が教育研究系技術職員に期待する役割や行動などを評価項目や評価基準として明示することにより、職員一人ひとりの意識改革と行動改革を促し、国際水準の大学を支える人材を育成するとともに、組織運営を円滑に遂行し、業務改善や効率化を推進することにより本学の発展を図ることにあります。今回の見直しでは、将来「人事評価管理システム」(Webアプリケーション)を導入することを想定し、多様な業務に対応している教育研究系技術職員を適切に評価できるようにしました。いちばん大きな変更点は評価者を職群代表にしたことです。総合技術部を中心として「技術職員が技術職員を評価する」システムとなっています。配置部局は支援業務についての評価を行い、評価者に報告し、「評価者による評価」および「評価会議による評価」に反映させるようにします。

説明会をキャンパスごとに延べ16回開催しました。参加者数は309名で、教員や事務職員の方々も含め、多くの方々にご参加いただきました。本格稼働に向けて準備を進めてまいりますので、ご意見・ご要望等あればどうぞお寄せください(integ-office@grp.tohoku.ac.jp)。

人事評価担当部会 部会長 柳田里見

男女共同参画部会の活動

このところの男女共同参画部会の活動は、総合技術部の何でも屋であるかのごとく活動を行っているように感じています。2018年度は、10月に人事企画部の方に「就業規則と勤務時間管理システムについて」のご講演をいただき、その後、女性技術職員だけの意見交換会も行いました。12月にはハラスメント研修、2019年2月にはメンタルヘルス研修も予定しています。これらの研修

はこれまでの研修の際に行ったアンケートやメールでの相談の中からテーマとして取り上げたものです。いずれも一度、受講して終わりになるのではなく、定期的に繰り返し受講することで様々な問題点に対応していけるようになるのではないかと考えています。

現在、総合技術部の中に「技術相談窓口」はありますが、技術以外のことに関する相談窓口はありません。この部会の最大の目的は「男女とも働きやすい環境になること」ですから、そのために必要なことは何でもご相談ください。解決につながるようなアクションは起こしたいと思っています。

男女共同参画部会 部会長 伊東久美子

今年も通研公開が行われました



電気通信研究所一般公開(通研公開)は、通研での研究や教育への取り組み、またそれらの最新の成果を学内外に広く知っていただくために毎年開催されております。本年度は、「おどろき!はっけん!未来のコミュニケーション」をキャッチフレーズに10月6日(土)、10月7日(日)の2日間にわたり延べ2,800名を超える皆様にご来場いただきました。

技術職員による展示ブースも設けられており、ポスター展示をはじめ、旋盤とフライス盤を用いて製作した「隠し絵メダル」の配布、超小型コンピュータ「RaspberryPi」と「音声認識キット」を使った「手作りスマートスピーカー」の公開実験、「光学顕微鏡」でのアリや花粉の観測、「フォトマスク」と「MOSプロセス」の試

料展示などを行いました。

来場者の方々は、興味深そうに顕微鏡を覗き込んだり、展示物を手に取りながら、担当職員に質問するなど、子供連れのご家族を中心にご来場いただいた皆様に好評をいただきました。

平成30年度理学研究科・理学部技術研究会

理学部では2018年11月30日(金)に平成30年度理学研究科・理学部技術研究会が青葉サイエンスホールを会場として、寺田眞浩理学研究科長(技術部長)をはじめ約70名が出席して開催されました。この技術研究会は、発表を通して技術上の創意工夫などを共有するとともに、他分野の技術についても知識を広げ、技術系職員全体の技術力向上を図ることを目的に行われ、今年で31回目となります。

研究会は今年度の理学部技術賞を受賞した研究教育支援センターの千葉淳らによる受賞者講演と化学専攻の木野康志准教授による特別講演の他、技術関連の口頭発表8件と展示・ポスター発表7件、研修報告3件があり、理学部外の聴講参加者からも発表に対する活発な質疑応答が行なわれていました。また、この研究会は技術部の研修小委員メンバーが中心となって、その年の状況に応じてプログラムの企画構成からポスター・予稿集作成、当日の司会進行などの運営を分担して行っております。

研究会の中で受賞者に授与される表彰楯も部内の職員が製作するなど、研究会開催によって理学部の技術職員相互の連携強化も図られております。



研修のあり方と技術職員の業務

総合技術部になって、研修が増えたように思います。どれに出席したらいいのか、全てに出席すべきなのか、日常業務との兼ね合いはどうすればいいのか、研修に数多く参加すれば高い評価が得られるのか、私は少し悩んでいます。また研修を主催している先輩職員の方々も、会議や準備に多くの時間を費やしているように見えます。みなさんの時間を合計するとかなりの時間数になるのではないのでしょうか。

これからは定期的に内容やその効果を精査して、質の良い研修を企画してだけでなく、数を減らすまたは内容によって受講対象を絞るなどして、研修に一人ひとりが費やす時間を削減することも検討していただきたいと思います。私は技術職員の業務とは、「教員や学生、研究者の方々のニーズを支援すること」と考えています。具体的には担当業務が高い質で、滞りなく、速やかに提供されることです。研修によって、業務の質の向上が期待されますが、業務の時間があまりにも多く割かれてしまうようでは、本末転倒だと思います。

技術職員の業務とは何かということについては、人事評価制度マニュアルが示されました。この評価基準では、担

当業務の質が高く教員や学生に評価されたとしても、マネジメントを行わなければ、技術専門職員までのように見えます。技術職員全員がマネージャーを目指すというのは、違和感を覚えます。スペシャリストを志して技術職員になった人も多く、そのような働き方への人事的評価・処遇もあっていいのではないのでしょうか。一方、ゼネラリストに対する評価や給与等との処遇についてはある程度整備されたように思います。ゼネラリストを目指すのであれば、マネジメントの実績をあげていく必要があるようですが、どうすれば、そのような業務に就くことができるのかも明らかにしていただきたいと思います。

技術職員にはスペシャリストもゼネラリストも必要だと思います。一人ひとりが希望する道を選ぶように、そして総合技術部全体として、大学の研究・教育によりよく貢献できる組織であることを期待します。(匿名)



部局横断型業務と複数業務担当の体制実現の難しさ

総合技術部が標題の業務体制の制度づくりを始めているようです。この制度は支援業務の質(幅)を上げる点ではよい制度だと思いますが、全学規模での実現は難しいと思います。

私は複数の研究室・共用装置の支援、保守、管理を担当しており、他部局を含めた複数業務を担当していますが、この業務体制の長所・短所が見えてきました。

長所は共用装置の担当で身についた知識・スキルが研究室の支援業務に役立つことです。研究という狭い対象でも、共用装置担当で得た知識とスキルが適用でき、これまででできなかった課題を達成できたこともありました。担当する共用装置の利用者の案件に対しても、他の共用装置の知識・スキルがあって解決できた事例もたくさんあります。一方で、いろいろな業務が集中すると、やりくりが難しいです。研究者への進捗報告、依頼分析の締切希望にできる限り応えるのはもちろん、利用者からの呼び出しや装置不具合発生時には、すぐに対処しないとイケません。これらがパッシングし、対応が遅れることがよくあります。

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-pub@grp.tohoku.ac.jp

もし、この時に同じ業務(共用装置)に複数の担当がいれば、研究者と装置利用者により不便をかけることがありません。部局間で業務を担当する場合は、より他の担当者の存在が必要です。しかしこの担当者を見つけるのが困難だと思います。現部局では複数業務の担当者は数名おりますが、共用装置で新たな担当希望者はほぼいないことがわかりました。また自分に都合のよいことだけをするために各所に便宜を図るような者もいます。本当に信頼できる新たな担当者を見つけることは難しいでしょう。今後も年功序列のような制度が続くのであれば、わざわざ苦勞する道を選ばないのかもしれませんが、一方、支援業務の質(幅)を上げようと真摯に行動する人には、動きづらく、多くの業務とプレッシャーだけが集中してしまいます。ひとつの方法として非常においしいアメ(報酬・手当)が用意されれば、本業務体制に積極的に取り組む人が増え、研究者と装置利用者へのサービスの質の向上につながるかもしれません。(匿名)

WORK AS ONE

本来の意味は「一丸となって」「力を合わせよう」といったところでしょうか。

総合技術部がひとつの組織として機能するための、「つながり、支え合う」体制作りが紹介されています。

WAZA-ALIもそういった取り組みの一翼——でありたいと思っています。

WAZA-ALI

東北大学 事業支援機構 総合技術部 部内報 | 技あり

vol. 5

表紙：医学部法医学教室で使われていた守谷定吉造精密化学天秤(医学系研究科所蔵)

編集：東北大学事業支援機構総合技術部

取材・文：上林晃子

デザイン・撮影：株式会社フロッツ

印刷：田宮印刷株式会社

発行日：2019年3月31日

発行：東北大学事業支援機構総合技術部

〒980-8577 宮城県仙台市青葉区片平2丁目1-1

<https://web.tohoku.ac.jp/tech/>

© 東北大学事業支援機構総合技術部

2019 printed in Japan