

FOR THE FUTURE

これまでと、これから。



特集 これからの 総合技術部を語る

総合技術部設立から10年が経過し、新しい人事評価制度や部局を超えた兼務など、技術職員の置かれている環境や働き方は設立当時から大きく変わっています。その変化を私たち職員はどう感じているのでしょうか。一区切りとなる今号では、これから先の総合技術部を担う方々に、これまでの総合技術部の動きによってもたらされた良い変化、不安に思っていること、そして総合技術部が目指す将来についてお話を聞きました。

これまでの10年を振り返り、 成果と課題を見つめる

— 総合技術ができたことで感じているメリットは？

望月俊介 (以下、望月) 他の部局の技術職員とやりとりする機会が増えました。私は分析装置を扱っていますが、同じ装置を使っても運用やトラブル対処の仕方が全然違うので、役立つ情報を得られるのがいいです。

大竹誠一 (以下、大竹) 私も同意見です。私が勤務している星陵キャンパスはポツンと離れたところにあるので、今まで他の学部や部局の人たちと話す機会がなく自分たちの仕事だけをやっていれば良かったという面がありました。特に医学部・病院は、現在も正式な技術室という組織がないので、横の繋がりを持たせたことは非常に良かったと思います。

河内英智 (以下、河内) 全体が見えるようになると、東北大学全体に対して我々はどういうことをすべきかと少し考えられるようになった面もありますね。

白井和也 (以下、白井) 加工・開発群では、部局によって持っている機械が違い、加工できるものとできないものがあります。行き来するようになって、部局ごとの装置や加工可能な技術がわかるようになりました。

— 職群のつながりから共通化できた内容はありましたか？
望月 分析群は職群の動きが活発になる前から電子顕微鏡のグループを組み、部局を交えてやっていたので、それを参考に分析群でも専門研修企画を進めたことがありました。それに倣い、他の装置でも同担当装置の仲間みたいな雰囲気生まれ、独自にネットワークを組んで情報のやりとりをしています。

三上恭訓 (以下、三上) 安全・保守管理群についてはどこも業務的には共通していると言われていますが、本学では部局独自の考え方もあり、それぞれで安全衛生活動を行っている経緯があるので、取り組み方(やり方)や想い等も違うんです。最終的なゴールは同じでも、そこに行き着くプロセスは細かく異なるので、共通化や効率化は、なかなか難しいチャレンジとなるのです。また、安全衛生を専任でやっている人は限定的で、兼務者が多いため各々の事情が

異なるというのもありますね。

後藤忠彦 (以下、後藤) 逆に電子回路群は片平と青葉山で全く違うように思われますが、多元研の人が理学部物理に行ってますし、物理系でも似たような研究をやっているところもあるんです。総合技術部になってからは、仕事が似ている人と研修に参加してまたそこで仲良くなったり、会議や専門委員会の後に行う各部局会議の後に見学会を行うようになり、色々深まりました。

— 新人研修などに変化は？

望月 分析群の中で他部局を回して学習するという新人研修を実施しています。技術部ができてすぐから取り組んでいますが、今年が一番内容が濃いかもかもしれませんね。数日、一週間などではなく長いスパンで学習を続けています。

後藤 ちなみに電子回路群は昨年度新人が入りましたが、1年で辞めてしまいました。分析だと装置で共通している箇所があって研修もしやすいと思うのですが、電子回路群は本当に色々な技術があり研修を組みにくいんです。とはいえ研修は必要。新人をケアしないとモチベーションは上がらず不安になるだろうと思います。

Discussion about
the future of
Division of Engineering
and Technical Staff

河内 群によって違いはあるにせよ、職群制度は新人には有効に使った方がいいのかなと思います。私もそうでしたが、新人で部局にポンと置かれると先駆者に話を聞きたくてもその方法がわからないんです。職群には先輩がいますからね。孤独じゃなくなったかなと感じています。

— 現在感じている不安な部分は？

大竹 私が今一番困っているのは、誰の指示を優先すればいいのかということです。総合技術部が本籍地、部局が住民票のある場所、実際に働いているところを住所とすると、その全てに上司がいて組織が縦にも横にもある構造です。現在の部局長は総合技術部の業務に対して寛大なのですが、もし部局長が変わった時に「技術部より部局の仕事優先」と言われたら非常に困りますね。

河内 確かに。私は部局は子会社のように捉えていて、本社の言っていることが子会社の社長に伝わってないんじゃないかな、という感じがあります。長く継続的に見てくれる社長のような存在があると事業継承性の面でもいいかなと思います。

望月 工学部の技術部は6つの班があり、職群に近い感じになっています。他班との交流は少ないので、人材を回すという総合技術部のメリットを取り入れて異動を円滑に進めたいという声もありますが、先生方の意向も重要なのですぐには通りません。その上の委員会でもOKが出たとしても別の先生の意見も聞かなければならない。工学部は大きな組織なのでなかなか一枚岩では動けない、という状態が10年以上続いていますね。

三上 安全・保守管理群は研究室に対して直すべきところを指摘するので、基本的に嫌われ役。あまり良い風に見てもらえないストレスもありますし、事故がないのが平常なので評価ポイントがない面もあります。

大竹 よくわかります。平常を維持するのが大変なのにそれが評価されないのは辛いですね。

技術の進化で業務や人材育成はどのように変わったか

— 10年間の技術進化の中、業務の変化は？

河内 ネットワークやサーバー等のシステムは機器の信頼性や運用技術の向上、集約化によって安定して運用できるようになってきていて、昔のように保守管理だけで一日の多くを過ごすような事はありません。そこで仕事なくなるわけではなく、よりユーザーに近いサービスを掘り起こしていけばいくらでも業務は生まれるので、早くそこに行かなくては、とは考えています。

望月 分析機器の精度は上がっているのですが、ブラックボックス化している部分が大きくなり、原理が分からないまま使うケースが増えていきます。例えば学生が自分でオペレートする装置でそれが起きていて、どういう仕組みかは分からないけど計ればデータは出てきて、このデータはすべて真実だ、と思われてしまいます。実際は、色々な情報の中から必要なものを取らなくてはいけないのですが、そのプロセスを学ぶ機会がなくなっているんですね。教育する上では技術進化により注意するところも増えてきたと思います。

後藤 私は30年ほど前に入ったので進歩はとても感じています。教授が作った、走査型電子顕微鏡を改造した装置を管理してくれと言われたのですが、改造してあるのでメーカー問い合わせができず、自分で直すしかなくて大変でした。今の装置だとブラックボックスになっているし、保証も効かなくなるし、仮に直したとしても出てきたデータの精度があやふやだと問題がありますよね。

望月 だからカスタマイズをビジネスにしている会社が多くあるわけです。何もしなくても欲しい機能にカスタマイズしたものを製品として出してくれてメーカーサポートもある。ただ、それをやるとこっちのやる事がなくなって、テクニックが衰えてくる、というのはあるみたいですよ。

— 技術の継承や育成について、課題を感じていることはありますか？

大竹 私達が先輩達に指導してもらった頃の指導を現在同じようにするとパワハラと言われてしまいますよね。教え方が難しいですね。生物・生命科学群は人から細胞レベルまで命を取扱う職群ですし、同じ動物であっても実験動物と家畜では取扱いが違います。命を扱う技術者としての

認識や知識・技術の継承は大事なので、つつい厳しくなってしまう。まずは指導する側が変わらなくてはいけないのですが、指導を受ける側もある程度怒られる事で成長すると認識して欲しいですね。

白井 20年くらい前までは、やはり今でいうパワハラみたいな教え方は多かったですよ。私が気になるのは、今の若い方達はとても優秀で、機械もNCが多いので操作方法とプログラムを教えればすぐにできてしまうのですが、わからないことに直面した時に人に聞かずに自分で考えているんです。自分で考える事は悪い事では無いのですが、結構長いこと考えているので、もっと気軽に先輩に聞いても良いのになと思うこともあります。でも、彼らが自分で考えた結果、私が「そういうやり方もあるのか！」という加工方法もあったり、失敗して何故失敗したのかを考えたりできることもあるので、口を出す場面と出さない場面のバランスが難しいです。

後藤 電子回路群だと、研究室支援をしているので色々な先生方の指導から技術が身につくことが多いです。ですから今後の方向性が「研究室支援はやらない」となった場合はどうなるのか不安になります。今入ってきてる若い方は優秀なので、そんな心配はいらないのかなぁと思いつつもちょっと心配はしています。

これからの10年。総合技術部ができることは

— 総合技術部は組織としてどのような姿を目指すべきでしょうか？

河内 私は10年前に民間から来て今の仕事につきました。10年前に思ったのは、大学は一人ひとりの働き方にだいぶ余裕があるなということ。これから人もお金も減っていくなかで、無駄を減らしつつ組織力を上げていく方法を考えていかなければと思います。

三上 私も外部からで生え抜きではないのですが、大学の良い所はそういう緩さや無駄が、ある程度許容されていた部分かなと思うんです。民間は儲からないことには基本的に手をつけられないですよ。でも大学は儲からなくても

失敗をしてもアカデミックな思想から、ある程度容認してくれる所でした。それが失敗を許してもらえない雰囲気にあるのは残念ですね。「大学らしさ」の良い点は残していきたいように感じます。そういう意味では、総合技術部が部局をまたいで人員配置をすることができたら良い方向に向かうのかなという期待はあります。

望月 分析群は人の技術が装置にも紐付いている所があり、そこが今も簡単に人を回すところまでいかない要因です。場に根付いた技術をどのようなバランスで離していくか。また、装置の寿命が尽きた時の更新費用などの問題については明確な道筋が見えていません。せっかく総合技術部という大学レベルの組織があるので、全体で考え組織として動かせるように頑張りたいという気持ちがあります。

白井 私が現場の声から思うのは人事評価制度について、もっと普段やっている仕事で評価してほしいということです。今は普段の仕事はフラットに考えプラスして研修や発表をすると評価されますが、人間的に研修に出せないところもある以上公平性に欠けますし、スキルマップでは部局によって機械の装置や量が違うので当然スキル数が違い、機械を多く持っている部局が強い、という面があります。将来のためにも人事評価制度はさらに改善していければと思います。

大竹 私は技術力とマネジメント力は別だと考えています。どこかの段階で技術の追求かマネジメントかを選択できるシステムがあっても良いのではないかと感じます。両方の道があって同じように評価されるべきではないでしょうか。そのような制度があれば若い世代が「自分達の将来には色々な選択肢がある」と希望を持てるのではないのでしょうか。

河内 新しい職位をつくってもいいかもしれませんがね。一括とつけるとまとめないといけないという雰囲気があるので。

大竹 特殊技術専門員とかね。

河内 専門性に特化して、技術力がある人にとって、モチベーションが下がらない選択制はいいですね。

後藤 前にいた会社には「技術主幹技師長」という人がいました。取締役には入っていないけど技術がすごい人。そんなのがあってもいいかもしれませんね。

(2019.12.05)



白井和也

うすい・かずや | 加工・開発群、金属材料研究所。平成10年に採用され、実験装置・部品の設計・製作、試験片等の試料作製に従事。趣味はサッカー、スキー&スノーボード、キャンプ、釣り、車。



後藤忠彦

ごと・ただひこ | 電子回路・測定・実験群副代表、多元物質科学研究所。平成3年科学計測研究所(現多元研)に採用され、研究室の技術支援を行う。現在は多元研技術室機械・ガラス工場系副技術室長。趣味は温泉巡り、車いじり。



望月俊介

もちづき・しゅんすけ | 分析・評価・観測群、工学部・工学研究科。平成21年に採用され、工学研究科技術部合同計測分析班に配属。分析機器(質量分析計、クロマトグラフ)の管理・運用に従事。趣味は旅行。



大竹誠一

おおたけ・せいいち | 生物・生命科学群、病院・医学系研究科。平成26年より技術専門員。医学系研究科附属動物実験施設中央棟運営に従事。上級バイオ技術者。専門は発生工学技術。趣味は、ルアーフィッシング、スポーツ観戦。



河内英智

かわうち・ひでとも | 情報・ネットワーク群、歯学部・歯学研究科。平成21年に採用され、部局のネットワークの維持管理業務に従事。近年は職員採用試験も担当し、部局の技術部を創設。入職してからバドミントンにはまっています。



三上恭訓

みかみ・やすのり | 安全・保守管理群、工学部・工学研究科。平成18年に採用され、工学研究科等事業場内の安全衛生活動全般に従事。加齢のためアキレス腱断裂で趣味のバドミントンを引退。現在はファミリーバドミントンをたしなむ。



大型計算機で計算した流体計算結果を、三次元可視化して観測するための装置を運用しています。

職群トーク

FACE TO FACE

vol.06



加工・開発群

工学研究科・工学部 製作技術班

佐々木貴康さん

ささき・たかやす | 平成23年採用。工学部に配属され、製作技術班第3製作(ガラス工場)で業務。高校では機械を専攻していたがガラス加工の道へ。2人の先輩に学びながら日々成長中。加工の仕方、道具の使い方を教えてくれる先輩は「心強い存在」と語っている。趣味は車いじりとギターの演奏。

加工・開発群

多元物質科学研究所 機械・ガラス工場系 特殊材料加工班

工藤友美さん

くどう・ともみ | 平成3年採用。当時の非水溶液化学研究所(後に反応化学研究所)ガラス工場に配属。平成13年より素材研、科研、反応研の3研究所が統合した多元物質科学研究所の所属となる。全国国立機関ガラス技術者の会「CONNECT」事務局も務める。趣味は木工。サッカー4級審判員等の資格を持ち、休日はサッカーの審判と子供の送迎をしている。



共同利用・共同研究拠点施設として高度な加工技術の提供・整備・運用等を担当する多元物質科学研究所技術室、その機械・ガラス工場系の特殊材料加工班に所属する工藤友美さん。多くの研究成果を上げている工学研究科の技術部に配属され、製作技術班(ガラス工場)に所属する佐々木貴康さん。加工・開発群で同じようにガラス加工に携わる2人が、お互いの業務内容や職場環境、加工技術、今後の展望などについて語りました。

大学での学びと研究を支えるガラス器具 細かなオーダーに応える、職人の存在

— 現在の業務内容について教えてください。

工藤友美(以下、工藤) 大学で使われているガラス製の実験装置器具を作るのが主な仕事です。一般に売っているものも作れますが、基本的には大学オリジナルの製品を作っています。

佐々木貴康(以下、佐々木) だいたい同じですね。フラスコに管を溶接したり変形させたりなど、オーダーに応えた製作と修理をやっています。

— 多元研、工学部、理学部と3つあるガラス工場の違いは？

工藤 理学部と工学部は学部生もいるので、一般的な実験器具が

多いですね。多元研の場合は、ほとんどが修士課程の院生から研究者なので、オリジナルの実験器具を作る比率が高いです。そういった違いはありますが、ガラス工場自体の人数が少ないので、職群が始まる以前からガラス工場同士で情報共有したりはしていました。— どのようなオーダーが多いですか？

工藤 昔は何重にもガラスが重なったものなど、複雑な構造のガラス器具が多かったですが、今はどちらかというとサイズに関して厳しいですね。ミクロン単位に近い精度が求められるものが増えてきました。

佐々木 すごい!そんなに細かい数値までは出せないです。試験管などは1件で50~100個の依頼があり、点数が多いのが特徴的かなと思います。あとはピーカーやフラスコの修理ですね。

— 仕事に向き合う姿勢はどのような感じですか？

工藤 多元研だと、新しい依頼が来た場合、しっかり決まった設計図面のない先生とは、こういう加工に関してはこういう作りの方がいい、という風に話を詰めていって、最終的な形状が決まります。寸法精度が決まっていて機械に組み込むものには、いかに自分が楽に仕事ができるかというところまで交渉していくことも必要。あとは、壊れないようなものが欲しいんだったらこうした方がいいよ、という話をできるようにしているかな。

佐々木 なるほど。私はまだその域には達していないなあ。図面を見て、割れやすいところなどは考えて注意したりしています。

現場で磨く加工の技術。熟達の鍵は 日々の研鑽と、段階を踏んでチャレンジすること

— ガラス技術はどのようにして学んでいるのでしょうか？

佐々木 私は高校では機械を専攻していて、こちらの職場に入ってからガラス加工を始めました。全然わからないところからのスタートだったので、先輩に聞きながら覚えていった感じです。

工藤 ほとんどの皆さんがゼロからの出発ですね。器用な方はあっという間に上手になりますし、徐々に上手くなっていく人もいます。仕事をしているうちに、つなぎ目を綺麗に溶かし込むとかいろいろなこだわりが出てきて熟達していくように思います。

佐々木 そうですね。ここが厚いなあとか薄いなあとか、溶かしているうちにわかってることがあって。最初の頃はガラスの肉厚の感覚が全然わからなくて、引っ張ると薄くなって割れてしまいましたが、最近では薄くせずに引っ張って伸ばすことができるようになりました。

— 苦労している点は？

佐々木 たくさんの点数を同じように揃えて作るのは、やっぱり難しいです。何度か同じものを作りながら、火加減や息を吹き込むタイミングなどを考えながらやっています。

工藤 アドバイスは、とにかく作ること(笑)。どの仕事でもそうで

すが、最初は基本的な業務から始まって、ある程度ベースができてから違う素材、機械、加工法にチャレンジしていく。うちの工場には30代が3人いますが、彼らは知らず知らずに成長して、みんな同じくらいのスキルを持っています。やはり経験数と、ただ作るのではなく、どれだけの時間で、どこまで納得して作るか、目標を決めてやれば上達するのではないのでしょうか。

— 工藤さんご自身が考えられていることは？

工藤 今いただいているオーダーで特殊なものがあります。将来的にはものすごく大きなものを作りたいけれども、今はその途上であって、終わりがあまり見えない類のものです。そこをいかにして後輩につなげていくか、ということを考えていますね。

— 最後に先輩から後輩へ、今後の成長への期待を込めて一言。

工藤 工場が違うので、佐々木くんがどのくらいできてるのかわからないですが、相当上手くなっているんだろうなと思うんですけど。

佐々木 いやいやいや(笑)、そんなことないですよ。

工藤 工学部の仕事だけでなく、理学部や多元研にもたまに遊びに来て欲しいですね。こういう仕事もやっているんだ、と知ってもらうだけでもいいし、そのうち一緒に作業できたらいいと思います。

佐々木 工藤さんは雲の上の存在なので、工藤さんのような職人になれるように頑張りたいです。

工藤 嬉しいですよ!(笑)

新しい人事評価制度の実施

総合技術部では、個々の技術職員が配置部局の支援だけを行う体制から、全学支援あるいは複数部局兼務を進める方向に向かっていきます。それに伴い、技術職員の人事評価を配置部局が行う現行の人事評価制度では整合性が取れないということが明らかになってきました。特に、技術職員が評価者ではない部局では、教員もしくは事務職員が、被評価者の全学、他部局での支援について評価を行わなければならないため、そもそも適切な人事評価が可能かという懸念があります。そこで、評価者を総合技術部部長、副部长、職群代表とし、支援を行う現場の評価を取りまとめることを行う、新しい人事評価制度を、人事制度検討小委員会の承認を得て、総合技術部運営委員会に提案しました。そして、この新しい人事評価制度は、人事評価制度運営委員会の承認を得て、部局長連絡会議でも承認され、2018年10月より正式に試行が開始される運びとなりました。これは、10年前の「技術職員の在り方」検討タスクフォース報告書で指摘されていた、人事評価システム上の問題点「人事評価システム（勤務評定）が形骸化しており、評価と処遇がリンクせず、業務処理能力及び労働意欲の低下を招いている」「部局の環境に左右されるため、能力に応じた処遇や昇任等のキャリアパスを提供することが困難で、モチベーション及び自己啓発意識の低下を招いている」という問題の解決にもつながると考えられます。

そして、一年有余の試行を経て、2019年10月からは本格実施が始まりました。

総合技術部総務・企画・人事担当部会 相馬出

多元研 中学生職場体験

多元物質科学研究所機械工場では、社会貢献活動のひとつとして中学生職場体験を10年以上前から毎年受け入れています。

今年度は11月下旬の3日間で錦ヶ丘中学校の2年生3名を受け入れました。はじめに多元研の紹介を動画や要覧で説明した後に2日目午前中までハンドスピナーの製

作を通して機械工場の仕事を体験してもらいました。ハンドスピナーの製作ではCADを使った設計、3Dプリンターでの樹脂製部品の製作、旋盤やフライス盤等での金属部品の製作、部品の組み立てといった作業を体験してもらいました。また、2日目午後からは電子回路室で電子ルーレットの製作を通してハンダ付け作業を経験してもらいました。3日目の午前中はガラス工場ではガラス細工の体験と研究室の見学を行い、午後は走査電子顕微鏡（SEM）を体験してもらいました。

「大学の研究所」を選んで来てくれた中学生に対して、機械工場だけでなく研究室見学や分析装置といった様々な体験を組み入れる様に工夫しています。

多元物質材料研究所 技術室 後藤忠彦

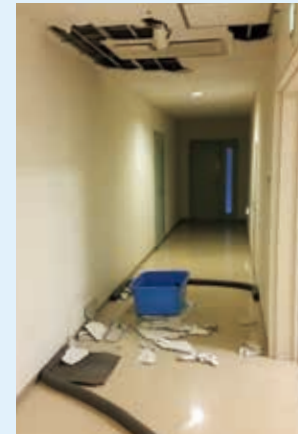


台風19号による被害の対応について

2019年10月12日（土）に仙台に接近した台風19号は、大雨をもたらした本学にも被害がありました。工学部、電気通信研究所（通研）で台風被害の対応を行った技術職員からの報告です。

工学部では総合研究棟地下で室内浸水と天井崩落が発生し、総合技術研究棟の技術職員が対応しました。地下実験室は床上4cm近くの高さまで水が到達し、電源ケーブルのショートで一部の機器が停止している状態であったため、応急処置として窓拭きワイパーで屋外へ排水しました。廊下天井は台風19号で濡れて部分的に破損し、台風21号で多くのパネルが崩落しました（写真）。実験室では台風19号以来の浸水被害はありませんが、大雨予

報時は吸水マットの設置、ドアの目張りなど対策を講じています。



通研では、事務部用度係が主となり対応しました。各施設でエレベーターピットに地下水が浸透してエレベーターが止まるなど被害がありましたが、特に大きな被害を受けたのが通研本館でした。この施設は片平キャン

パスを縦断する地下共同溝の最も低い箇所まで直結しているため、共同溝内の排水能力が間に合わない場合には地階に浸水する構造となっております。そして今回、4年ぶり2度目の浸水が発生しました。共同溝と連結する箇所の壁面の一部が水圧で吹き飛び、そこから流入した雨水は地階ピットを満水にしたうえに床上約10cmまで浸水しました。汚れた水に浸かった部屋の掃除や、浸水による漏電からの復旧は翌朝から行われ、10月中には最低限の復旧を終えました。しかし、現在もまだ対応中の箇所があり、完全復旧には依然至らない状況です。

令和元年度東北大学総合技術部職員研修が開催されました

2019年11月14日（木）、川内萩ホールを会場に令和元年度東北大学総合技術部職員研修が開催されました。今回の研修は、2021年3月に本学主催で開催予定の「総合技術研究会2021 東北大学」プレ大会としての開催ということもあり、参加者246名、技術発表（ポスター発表）38件で、過去に開催した同研修より大きな規模での開催となりました。

技術発表会では、活発な意見・情報交換が行われ、選考委員会における選考の結果、「連続流れ分析におけるアンモニア性窒素の定量下限値を下げるための試験管加工の発案」丸尾知佳子（工）・小野寺知美（理）と「スーパー

コンピューティングシステムのユーザー登録申請システムの開発」丹野航太（金研）の2題に対し優秀発表賞が授与されました。

ご協力いただいた皆様に心より御礼申し上げます。
総合技術部研修担当部会 菅原孝昌

2019年度東北地区国立大学法人等技術職員研修が開催されました

2019年9月30日（月）から10月2日（水）の3日間、山形大学小白川キャンパスで東北地区国立大学法人等技術職員研修が開催されました。

地区研修はすべての口頭発表を聞くという形なので、他分野の方と情報交換できる良い機会です。今回は組織作りや職員の働き方の変化、これからの勤務の在り方といった報告もあり、以前までの地区研修とは少し違った空気でした。

例えば広報担当の阿部理事の講話では、「変化し続ける中、専門スキルだけでは次の時代にはつながらない。先を読んだ動きも必要で、それ故にコミュニケーション・協働が大切だ」という言葉にも象徴されるように、質問・情報交換の時間、参加者の話を引き出す工夫など、随所に配慮がありました。

外部講師による実技研修では、ゲーム要素を取り入れた「チームビルディング」が行われました。この研修にエントリーした方々は、互いに打ち解けるのが早く、次々に変わる状況に機敏に反応し、役割や考え方など、常に柔軟な判断ができる方々が多かったようです。講師の「組織のミッションやビジョンも知らない、ただの作業員からの脱却を」という言葉が特に印象的でした。

また、運営側である山形大学の事務の方から、「教職員や事務職員だけではなく、（技術職員にも）こういった研修の機会は重要であり、ぜひ定期的に続けて行って欲しい」という声もいただきました。

東北地区研修開催についての様々な問題が指摘され、開催自体の是非も問われ始めている中、前例やしがらみ等に捉われず、思い切った企画・運営をしていただいた山形大学の皆様に感謝いたします。

トップからわかりやすい情報提供を

総合技術部が大きく変わろうとしています。技術職員のみなさんはどう感じているのでしょうか。私は、変わることは悪いことではないと思いますが、漠然と「置き去り」にされている印象を受けています。なぜだろうかと考えたときに「十分な情報が伝わってきていないからではないか」と思いました。

副部長はじめ職群代表の方々が、色々と考え実践されていることは理解していますが、その考えが十分に伝わってきていないと思うのです。何も議論の全てを教えて欲しいわけではありません。何か新しいことを行う際に、「何を目的として、最終的にどうなることを目指しているのか」「なぜその案になったのか、他の案が採用されない理由」なども伝えて頂きたいのです。

これらの情報があって初めて、「今、何をやらなくてはならないのか」が等しく理解されるのではないのでしょうか。

ここ数年、各職群での活動も増え、連絡系統も職群の中に

整理されてきています。しかし職群間での情報の伝わり方にも差が出ることもありますし、大事な情報はトップからわかりやすく、納得のできる説明と併せて発信して頂くことが大切だと思っています。

総合技術部は300名を超える職員を抱える大きな組織です。取り巻く環境がますます厳しくなることも聞こえてきており、難しい判断を迫られることもあるのだと思います。

このような難局を乗り切るためにも、「全員に」「わかりやすい言葉で」「何を目的して」変化していくのか、伝えて頂けないでしょうか。

なにより技術職員のために。(匿名)



複数職群兼務の職員の評価

2019年10月より新人事評価制度が始まり、職群代表との評価面談を終えて感じたことがあります。

私が部局で行っている業務は複数あり、職群に当てはめると2つの職群に分類されます。評価面談では主として所属する職群の業務に質問が集中し、主所属ではない職群の業務に触れられることはありませんでした。新人事評価制度では職群代表が把握しきれない業務については副代表が情報を収集するとのことでしたが、副代表がどなたに問い合わせをいただいているのか被評価者からは分からず、主職群の業務と同じように評価されるのか疑

問に思うときがあります。

2つの職群を兼務していると、1つの職群の業務を行っている方に比べ業務の質や量に差が出ます。そのためか、私の所属部局では評価が落ちないように主職群の業務を増やすよう求められています。しかし、もう一方の職群に分類される業務に代わりの人員がいるわけではないので、おろそかにはできない上に業務も年々増えており、両方の職群の業務の質を保つことができるのか不安に思います。

また、技術職員組織外の組織で業務を行う職員は上司が技術職員以外であることが多く、職群代表や部局の技術室長にその業務を理解していただいているのか不安に感じている方もいると聞きます。

新人事評価制度では、技術職員が技術職員を評価する良い制度だと思いますが、複数職群兼務の職員、技術職員組織外で業務を行う職員が不安を感じています。難しいとは思いますが、すべての職員が安心して業務に取り組める制度を作って頂けるよう期待しております。(匿名)



これまで6年間、ご意見、主張、体験記などをお寄せいただきありがとうございました。

WAZA-ALIは皆様にとっていかがでしたか？
部内報として組織や職員の紹介などを届けてきましたが、創刊から6年で一定の役割は果たせたと思っており、今号で一段落となります。
ご寄稿、ご支援くださった皆様、
お読みくださった皆様、ありがとうございました。

WAZA-ALI

東北大学 事業支援機構 総合技術部 部内報 | 技あり

6

vol.

表紙：1960年代まで使われていたタイガー手廻り計算器（医学系研究所蔵）

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：株式会社フロット

印刷：田宮印刷株式会社

発行日：2020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

2020 printed in Japan