

研修委員会の目的と役割

宮嶋直樹

京都大学工学研究科

概要

これまでの京都大学工学研究科技術部研修は、研修内容を研修委員会において議論、検討がなされてきたが、およそ前年までの実施を踏まえたり、構成員からの要望を取り入れたりということが多く、研修の目的と研修委員会の役割が曖昧になっていたと考えている。本稿では、研修に対する研修委員会の目的と役割を考え直し、その意見をまとめる。

1. はじめに

工学研究科に所属する技術職員は41名である。まず京都大学工学研究科技術部の組織について簡単に紹介する。京都大学工学研究科技術部は平成19年に改組され、5つの技術室が作られた。すべての技術職員はいずれかの技術室に所属する。技術室には室長が1名ずつ選任されており、また技術部を総括する技術長(1名)と副技術長(2名)がいる。これらの役割は兼任していない。さらに、技術部には研修委員会と広報・編集委員会が設置されており、技術長、副技術長、室長以外の技術職員は、各技術室からほぼ均等な人数で、そのどちらかの委員になることになっている。各委員会はおよそ15名の委員で構成される。委員は毎年数名ずつ入れ替えをし、委員会活動の継承と、マンネリ化を防止する。見方を変えると、技術職員は両方の委員会活動を数年の単位で交互にやることになる。委員会の委員長は、委員の中から選出される。研修委員会は技術職員の研修を企画、運営を主な任務としている。筆者は平成26年度研修委員長を務める事になったのをきっかけに、このように構成された研修委員会において、その目的と役割、問題点などを検証し、問題点を改善し委員会運営ならびに研修を有意義なものとするを目的とする。

2. これまでの研修委員会と研修内容

前述したように、工学研究科に所属する技術職員は41名在籍しているが、各々が専門とする分野は、物理、化学、機械、土木、建築、情報、安全衛生などと非常に多岐にわたっている。そのため、各々の興味、技量の差が大きく、全員参加型の研修会のテーマ選択にとっても苦慮している。表1に技術部が改組された以降に実施した研修の内容を示す[1]。表1から分かるように、大きく3つの内容(発表、見学、実験等)に分けることが出来る。さらに、工学研究科内での実施にとどまらず、学内外の各地で行われており、また幅広いテーマが考えられていることがわかる。このように実施されてきた研修内

表1 近年に実施した研修内容

容は、各年度の研修委員会では議論、検討されてきたものである。検討するに当たり、数年間の実施内容を鑑み、また研修後のアンケートなどによる意見や要望を取り入れ、内容や分野のバ

年度	第1回	第2回
19	技術発表会, 討論会 (本研究科)	見学・大阪造幣局, 他 (外部機関)
20	技術発表会, 討論会 (本研究科)	見学・日吉ダム (外部機関)
21	演習・安全衛生, KYT (本研究科)	演習・ネットワーク (本研究科)
22	見学・SPring-8 (外部機関)	製作・火起こし器 (本研究科)
23	見学・飛騨天文台 (本学遠隔地)	実験・コンクリート (本研究科)
24	化学実験 (本研究科)	見学・芦生演習林 (本学遠隔地)
25	技術発表会, 見学・iCeMS (本学内)	見学・高槻農場, 実習 (本学遠隔地)

ランスを考慮してきた。しかしながら、全員参加が原則である研修にも関わらず、出席率が低いという問題がある。たとえば、平成25年度は第1回が68.3%、第2回が43.9%、平成24年度は、第1回が65.9%、第2回が43.9%であった[1, 2]。出席率が低い原因としては、従来業務のため日程調整が困難であるとか、興味関心がないとかという理由が分析されている[1]。

3. 平成26年度研修内容の検討

これまでの経験から、当然ながら人数が多いと日程調整が困難になるため、少人数のグループ(たとえば技術室単位)に分けて別日程で研修を行うことを考えた。さらに、研修内容を統一せず、各グループで関心の高い内容を検討して、実施してもらうようにする。各技術室には少なくとも研修委員が1名以上いるので、委員が研修実行の世話人となり、目的を達成する。このようにすれば、日程調整や興味関心の問題が低減され、出席率の向上が見込めると考えている。しかし、一部の室長の激しい抵抗があったため、残念ながら断念した。従来通りの見学、実験、発表会の中から適切なテーマを検討して実施することにしたが、グループ研修実施の希望があれば受け入れることにした。

4. 研修委員会の目的と役割

研修内容を企画する際、受講者に対して会得してもらいたい知見や技術などがあって、研修プログラムなどが検討される。さらに言うと、技術職員に、なってほしい将来像を思い描くことができ、それに向けての研修内容が検討され、実施されることが望ましいと考える。その考え方からすると、研修委員会の委員選出方法には問題がある。委員は、技術部内において役職を持たない比較的若年の中から選出されることになっているからである。技術長らからは、「委員会任務を遂行する過程での経験を通じて、技術部運営のマネジメント業務に役立つスキルを習得する場」と位置づけられている。15名程度の委員がいると、委員の活動内容にばらつきが生じ、上記のような目的が達成されていないことがある。研修委員会の望ましい任務と、現在ではほとんど認められていない委員会の権限と自治のことを考えると、現在は委員会のサポート役として陪席している副技術長が、その程度にとどまらず、委員長となって委員会を牽引していくことが必要であると考えている。

一方、本年度から段階的に、技術職員に対する勤務評定の方法を変更する方針が決定されている。高い評価が得られる技術職員になるよう、日々努力していることを内外にアピールすることが必要である。もう一つの委員会の広報・編集委員会では、技術職員の活動内容を記録し、報告集などを編纂して発行しているので、報告集が良いアピールの場となる。報告集が活性化されれば、より価値の高いものとなり、それを編纂する広報・編集委員会の任務が高く評価されるようになると思う。2つの委員会の任務に協力しながら、それぞれの役割を果たすことが重要である。

5. まとめ

技術部が企画、運営する研修は、受講者が身につけて欲しい知見や技術を明確にして、将来像を思い描くことができ、それに近づくことが出来るような内容を実施することが重要である。それができるようになればより高度で幅広い知見と技術を持ち合わせた技術職員の育成につながり、次第に高い評価が得られるようになると思う。その方策を検討するのが、研修委員会の目的と役割である。そうできるように今後も努力していきたい。

謝辞

研修の実施内容および研修委員会のあり方などについて議論、検討していただきました研修委員会委員をはじめ、ご協力いただきましたみなさまには感謝いたします。

参考文献

[1] 西崎修司ら、平成25年度実験・実習技術研究会

[2] 日名田良一ら、平成24年度総合技術研究会