

# 研修の改革

宮嶋 直樹  
京都大学工学研究科

## 1. はじめに

京都大学工学研究科では技術職員が技術職員のための研修を計画して実施している。従来の研修の内容が現在の技術職員の要望と乖離してきていると考えられたため、研修のあり方そのものを改革する必要がある、その一つとして企画研修と呼ぶものを新たに考案して実施した。本稿は企画研修について報告する。

## 2. 京都大学工学研究科における研修実施の経緯

京都大学工学部（当時）では技術職員が職務に関する広い知識および技術の研修と資質の向上、また教育研究の進歩発展に貢献することを目標に、昭和63年から研修が行われている。この時より工学部技術職員研修のための実行委員会が活動を開始した。実行委員会は主として年長者の何名かが研修内容について検討していた。最初の研修は工学部内の教授による講義であった。

その後、実行委員会は研修実行委員会、研修委員会と呼称を変遷しながら、また構成員も入れ替わりながら受け継がれ現在に至るが、研修の内容は主として教授による講義、技術職員による発表、関連企業等の工場見学であった。講義の内容は平易なもので、出席者の専門性を必要とするものではなかったし、技術職員の発表や工場見学についても同様であった。

しばらくすると出席者は減少し続け、およそ半数の者がこの研修に出席しなくなってきた。その原因をアンケートなどで調査して回答を検討したところ、従来業務が多忙、専門性に合わない、関心がない、という意見が多く聞かれた。この意見をふまえて、平成27年度の研修は技術職員全員を対象としない研修を実施することとした。技術職員がグループや個人で学びたいことや習得したいことを研修委員会が募集し、申請された課題に対し採択の可否を審査し、研修費用を分配するという方法である。これを企画研修と呼ぶこ

とにした。

## 3. 企画研修の募集と採択

技術職員の研修のために与えられた予算は有限であり、申請されたすべての企画研修の実施が不可能な場合もあるため、事前に期間を決めて募集することにした。申請された企画研修は、講師を依頼して講義と実習をするもの、技術職員が指導者となり実習をするもの、見学に行くものがあった。それぞれについて、研修の目的、内容、参加予定者数、予算について記述してもらい、それを研修委員会が審査した。申請された企画研修は予算の都合で1件だけ不採択としたが、決してほかの企画研修と比べて内容が不適切だったというわけではない。それぞれの企画研修実施後は内容や成果について報告書を作成してもらい、年度末に実施した発表会で代表者に発表をしてもらった。

## 4. 課題

平成27年度は4月以降に研修のあり方について議論を始めたため、企画研修の募集開始が遅くなってしまい、結果として実施可能な期間が短くなってしまった。今後も企画研修を実施していくと、この問題は次第に解消される。今回は有限の予算に合わせて企画研修を実施するというやり方となったが、実施したい企画研修のための予算を獲得するという方法が理想であると考ええる。

## 5. おわりに

企画研修を実施することで研修の規模は小さくなったものの、以前のような研修に対する不満は解消され、出席者の満足度は格段に向上した。企画研修の制度の細かい部分も含めた再検証も進めながら、今後も効果的な研修を実施していく。

※本稿は「総合技術研究会2017 東京大学 予稿集」に掲載されたものです。