

研修に関するアンケートの報告

○今回の研修について総括的な感想をお答えください。

非常に有意義だった・・・64.7%

有意義だった・・・35.3%

あまり参考にならなかった・・・0%

参考にならなかった・・・0%

○今後受けてみたい研修(希望する講義や施設見学など)はどのようなものですか？

(複数回答可)

実習などの参加型講義・・・19

大学のセンターや施設紹介およびその説明・・・19

技術職員の職場見学・・・23

京都大学の最新研究の紹介・・・19

環境安全対策と安全管理技術・・・10

教室系技術職員の評価制度について・・・14

環境関係・・・3

マネジメント講習・・・18

業務報告会(口頭・ポスター)・・・10

情報セキュリティーに関して・・・9

ヒューマンスキル研修・・・16

その他:・・・6

*その他の回答・・・民間企業の職場見学、資格取得情報、歴史沿革将来像
技術逸話伝統継承、国際協力、放射線の話

○現在、技術研修の参加は義務づけられていません。参加を決定するときのポイントはなんでしょうか？(複数回答可)

講義内容に興味があるとき・・・22

施設見学内容に興味があるとき・・・15

参加可能である時期だから・・・18

スキルアップのためできる限り参加しようと思っているから・・・21

技術交流ができるから・・・14

その他・・・1

*その他の回答・・・人的な交流ができるから。

○その他、研修内容のこと、開催時期のこと、技術職員の評価体制のこと、総合技術部への希望などなどお気づきの点があれば、何でも良いのでお書きください。

・普段接点のない技術者の研究内容や業務内容などが知れるとても素晴らしい機会だと思った。技術者の方々の研究が、誰かの役に立つということをととても実感したことで、自分も誰かの役に立てるような業務を行っていききたいと改めて思える有意義な研修だった。

・プロジェクトに投影される資料と配布資料が異なる講義がわりとありましたが、スライドと配布資料は一致していた方が書き込みもしやすいので良いと思います。

・総合研修は、難しいと思います。受講者に刺激を与えて明日の仕事に活を入れる以上の効果のある研修は、なかなかこの枠組みの研修では難しいだろうと推察します。毎年プログラムを組むのは大変だろうと思いますが今後もよろしくおねがいします。技術職員の評価体制は、まずはファーストステップとしてここまで来たというところでしょうか。おわかりとは思っておりますが、技術職員が少ない部局（技術部が整備できない部局）の方々が不利益にならないような配慮は、常にお願ひします。今後の将来像など、色々と楽しみにしておりますので、おいおいお教え下さい。

・（研修内容のこと）今回は総じて防災に関する業務紹介が多かった。卑近な言葉で申し訳ないが、まさに「困った時の京都大学」を体現されておられる方々だと思った。ご活躍を拝聴し、同じ大学の職員として誇りに思うとともに自分の仕事もきちんと社会に還元できるとように努力していきたい。

・やはり、11月は京都市内の宿泊が非常に難しいとの声が多かった。しかし、11月でないと参加できない人がいるのだろうからしょうがない。

・研修を企画運営された皆様お疲れ様でした。

・開催時期は京都の紅葉の時期と重なり、宿を予約するのが大変だったので観光の閑散期に行って欲しい。研修の内容・順番ですが、ヒューマンスキル研修を最初に行って欲しかった。評価体制については始まったばかりでまだ何とも言えないけれど、出来るだけ早く上手く機能をしてほしいと思っている。

・研修内容については満足しています。ただ、他に施設見学や実習タイプの研修もあれば参加したいと考えています。時期ですが、できればずらして欲しいと思います。この開催時期はちょうど観光シーズンと重なっており、遠隔地からだとホテルが非常に高額な場所

しか残っておらず、宿泊の部分で非常に難儀しました（大阪周辺まで高額なホテルしか残っておりませんでした）。そのような状況ですので、後ろか、前にずらしていただけると助かります。

- ・理学部セミナーハウスは、このような研修に適していると思う。

- ・これまで全く面識のなかった方とお話する機会が持てたことは、研修内容とは別の部分で良かったと思う。講義形式だけではなかなか話す機会がなかったが、最後のプレゼンテーション研修ではグループ実習となったのでその中で他の職員の方とのコミュニケーションが取れた。懇親会でも他部局の方の取り組みや悩みなどを聴くことがき、交流できて良かった。

- ・研修内容は、分野外の見学研修よりも、共通点の多い近いヒューマンスキル講義研修の方が研修に参加して役立つ印象がありました。講義内容も色々興味深い話が聞けて参考になりました。開催時期は、全員参加する事は難しいですが、皆が参加し易い時期となると、夏の終わりか、今回のように秋頃が適当であると思います。技術職員の評価体制については、段階的にシフトしており、判り辛い所もありますが、トライアンドエラーでより良い体制になる事を目指します。不明な点があれば、相談します。総合技術部への希望は、中々、総合技術部について、組織が曖昧な印象があり、取っ付き難いので全国に広がり孤立し易い京都大学の技術職員にとって、雑用も増えるが繋がり易く、それに見合う利点を得ることができる組織体制を期待します。

- ・総合技術部の代表者会議などにおいて議論された内容について、1年分を総括して報告するようなセッションがあるといいと思う。

- ・受講生の服装が気になった。人事記録に残る公式な研修にもかかわらず、ネクタイをしてこない方が多いと思った。

- ・今回の研修は、各専門分野の種々の講義とヒューマンスキルの講習があり、とても興味深く研修させていただきました。自分にとって教育・研究支援という大義を持ち、どう学外（地域や被災地、海外）に関わり貢献していくのか考えさせられる場となりました。また、演者のプレゼンテーションやストーリー性など参考になりました。ヒューマンスキル研修については、実際にテーマについて相手の理解を促し相手に結論を導き出してもらうための手段を身に付ける契機となりました。このような実りある技術研修開催にご尽力された職員の方々にこの場を借りて感謝申し上げます。ありがとうございました。

・研修内容についての感想：防災研究所の方が発表してくださった業務の進め方の成功事例は、技術職員は業務が大きく異なるので、自らの業務体系を客観的に見て振り返る良い機会を得ることができ、ありがたかったです。先生方の研究のお話は難しいところもありますがスケールが大きく楽しいですし、普段の業務をしているだけでは知るのが難しい、京大の最新の研究内容をお聞きすることができるので、お時間があればまたこういった講義も聴きたいです。アンケートは発表者へのフィードバック等、主催者側の目的であるのですが、受講者としても研修内容を再確認できる良い機会となりました。

・参加する度に感じるのですが、同僚職員の仕事内容や研究の発表について、その成果に驚き、自らの現状と比較し落胆してしまうことも多少ありますが、同時に自らを奮起させることができ有意義に感じております。

・技術職員の評価体制について。

技術室長、グループ長、副グループ長、主任、教室系技術職員 A、教室系技術職員 B という分類に対応して、B1～B6 まで 6 段階の区分が用意されている。ここで B2 に昇格する条件として技術士、特許、学会賞、公募採択型助成金の獲得、主著者としての論文の複数発表、著作の発表が条件になっているが、この条件はかなり厳し過ぎるのではと思っている。当研究所の所長もこの条件を先方から初めて聞いた時は、本当にこの条件で良いのか発言者に対して問い直したと述べていたが、所長を通じてこの話を知った自分も正直この研究所の技術職員からは上記のような条件を 1 つでも満たせる人は恐らく出てこないだろうと思った。

今回の技術職員研修の発表では防災研究所の技術職員の方が特許を取得したという発表をたまたましていたが、基本的に特許が取得できる技術職員はかなり稀かと思われる。また、『主著者』としての論文発表について。論文とは若手の先生が上に上がっていくために、あるいは博士課程学生のために使うものであって技術職員のために使うのは勿体無いという考えが世の中にはあると思うので、これを技術職員の昇格の条件にするのはハードルが高いと思われる。助成金の獲得も技術職員が行うよりは教員が取得した方が先生の業績になるので、普通は先生が行うものだと思う。でないと技術職員と教員とで業績の取り合いになってしまう。著作についても普通は本学教員あるいは他大学教員との共著という形で執筆が行なわれ、そこに技術職員が分け入ることは基本無いと思われる。

学会賞について。部局によって取扱いは異なるが、学会で発表するような実験データは普通先生や学生に全て引き渡して彼らが学会発表するために使うので、技術職員が学会に行って発表するということは基本なく学会賞はありえない。技術職員は彼らの学業活動を支援するのが目的で、彼らに取って代わって技術職員が学会発表をするのはやってもいいけど全ての部局でそれを実行しているわけではない。

技術士について。この資格があると大学で新たにどんな業務に就くことができるのか見当がつかないが、身の回りの先生（あるいは大学側）から技術士の資格を取って欲しいというような需要が全くない今の状態では、誰も技術士の資格を取ろうとしないのではと思う。仮に技術士の資格を取得しても使い道がなくて終わってしまう感がある。現状はこのような感じです。

防災研究所など室長(区分 A 1)が常にいる所は大体は区分 A 2 の人もいて A 1 の人が定年退職すると次は A 2 の人が後を引き継ぐということで、A 1 と A 2 の人が常にいる状態が防災研究所では続くと思予想します。しかし、そうでない小規模な部局（少なくとも当研究所では）区分 B 1、B 2 の人が基本常に不在で、その状態がずっと続くような気がしており、部局によって当たり外れ(A 1 まで行く所と B 3 止まりの所)がある気がしている。

技術士、特許、学会賞・・・という 6 条件を区分 B 2 になるための条件にしてしまうと、実質 B 2 がいなくなり、B 2 が架空の区分になってしまうので、望ましくは B 2 になるための条件からこれら 6 条件（技術士、特許、学会賞・・・）を撤廃し、代わりに上記 6 条件を 1 つでも満たすと区分が 1 つないし 2 つ（2 階級特進）上がるという設定にしといた方が良かったのかな、と個人的には思いました。なお、B 1 は架空の区分でこれを満たせる部局は今後現われまいだろうというのは所長からの評価体制に関する説明会を通じて知っています。それはそれで O.K.だと思います。以上です。感想まで。

・技術職員の評価体制で A に比べて B は昇進が厳しいと思いました。特許の取得・論文のファーストなどは職の内容によっては絶対に無理な人もいます。部局の施設を管理・運営を丸投げされたりなど責任を重い仕事をしている人は部局長の推薦があれば区分をあげるようにしてはどうでしょうか？また、パラパラした部局もなんらかの技術部・技術室に属するような方向で進んでほしいです。

・開催のご準備など、大変ありがとうございました。

・気付けるようなことはありませんでした。大変お世話になりました。ありがとうございます。

・昨年の研修に参加していなかったこともあり、評価体制について詳しくわからないままです。研修に参加できなくても技術職員全員が今後の評価体制について知ることができるようにメールなどで情報提供していただけたら嬉しいです。

・プレゼン研修は一日目にあった方が良かったと思う。面識のない職員とグループを作って行われて講義が終わるころには皆打ち解けて色んな話題で盛り上がった。講義がおわって解散であったので少々もったいない気がした。交流会は一日目の最後に行われている。

交流会に参加して思うが毎回面識のある人たちでかたまり話をしているので中々交流範囲が広がらない人もいると思う。こういった研修を通じて交流が深まった時点でさらに話す時間があるともっと交流が深まるのではないかな。

・お忙しいところ非常に参考となる研修を開催いただきまして、世話役の方々には感謝いたします。

アンケートへの回答ありがとうございました。皆さんの回答は貴重なご意見として次回以降の総合研修等の参考にさせていただきたいと思います。現在技術職員研修は年1回、9月、11月、2月の順で開催をしています。都合の良い時期を定めてご参加していただきますようよろしくお願いします。ちなみに28年度は2月開催予定です。

非常に有意義だった。有意義だった。と回答していただいたみなさんのお気持ちに感謝申し上げます。次回以降も総合技術部研修担当一同知恵を出し合ってより良い研修を企画していきたいと思っています。どうぞ今後も京都大学技術職員研修へのご理解、ご協力よろしくお願いします。

総合技術部研修担当