

国立天文台 技術系職員組織の現状 —人事制度・研修・推進体制—

2015年1月14日

自然科学研究機構 国立天文台
技術推進室
副技術主幹 千葉庫三

目次

2013年度人事制度改革

プロジェクトの大型化・国際化に対応

研修の紹介

採用時研修、英語研修

人事／研修の実施体制整備

専任者を配置した技術推進室の発足

国立天文台技術系職員の人件制度 (法人化以降)

スタッフ制

天文学研究を技術面から支える

既存（公務員時代）の
人件制度を使って実現

技師系（一般職＝行政職）と
研究技師系（教育職）との組合せ

技術系職員の種類

技師系（行政職）：36名

- 主任技師（課長相当）
- 技師（課長補佐相当）
- 主任技術員（係長相当）
- 技術員（係員相当）

研究技師系（教育職）：31名

- 主幹研究技師（教授相当）
- 主任研究技師（准教授相当）
- 研究技師（助教相当）

プロジェクトの大型化・国際化



(国立天文台提供)

すばる望遠鏡

- 国立天文台が**ハワイ島マウナケア山頂**に設置
- 鏡面直径8.2m
- 運用体制
 - 国立天文台職員約25名
 - **現地雇用職員約70名**

プロジェクトの大型化・国際化

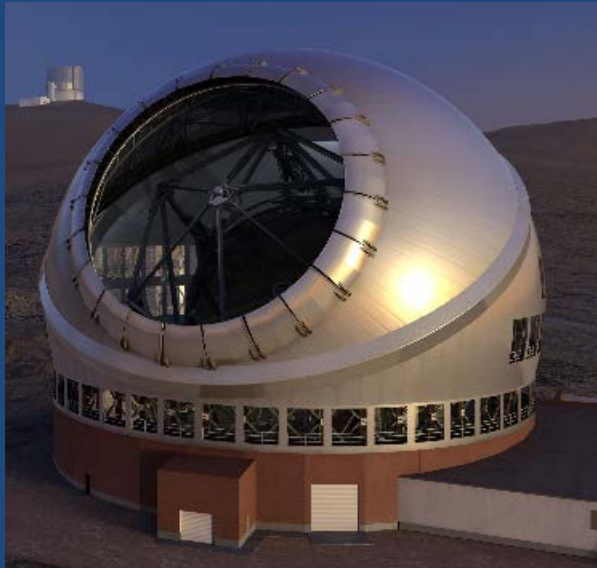
(国立天文台チリ観測所提供)



アルマ望遠鏡

- 日米欧の国際協力でチリ共和国アタカマ高地に建設・運用
- 電波望遠鏡（直径12mと7m）66台
- 運用体制
 - 国立天文台国内勤務職員 約80名
 - 国立天文台職員（チリ現地赴任）約20名
 - 現地雇用職員 約200名

プロジェクトの大型化・国際化



(国立天文台TMT推進室提供)

TMT

(Thirty Meter Telescope)

- 日本、米国、カナダ、中国、インドの5か国の国際協力でハワイ島マウナケア山頂に建設開始
- 鏡面直径30m (分割鏡)
- 2022年度観測開始予定
- 建設総額 約1,500億円

大型化・国際化により技術系職員 に求められる事

建設段階

世界水準の装置開発への参加

運用段階

国際環境（英語、異文化の国際チーム）での運用

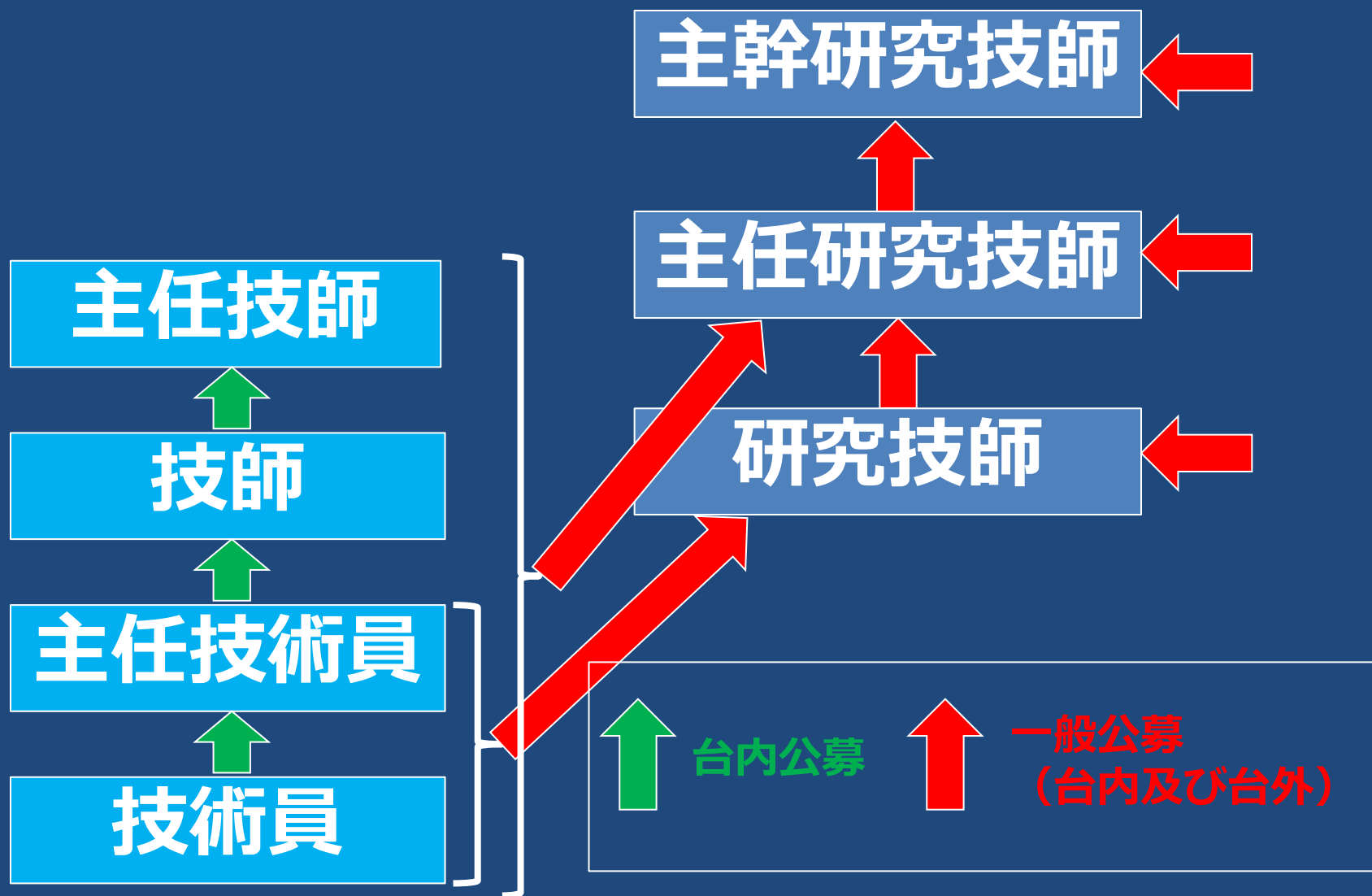
マネージメント

国内外に通じるプロジェクト・マネージメント手法
に基づき、大規模プロジェクトの管理業務を担う

大型化・国際化に対応した人事制度

項目	研究技師系	技師系
職務	国際プロジェクトにおける開発・マネジメントなどを担う	経験・熟練を重視し、機器製作・観測所運用、等を担う
人事	一般公募	台内公募による昇格
給与	教育研究職給与 (助教、准教授、教授相当)	一般職給与 (係員～課長相当)
勤務時間	裁量労働制	原型労働制 (+フレックス)
定年年齢	65歳	60歳 (+再任用)

技術系職員のキャリアパス



採用時研修

- **目的**：採用された技術系職員を対象に、長期的な視野に立って基盤的技術力を育成（× プロジェクトの近視眼的育成）
- **研修方法**：配属先のプロジェクトにおいてOJTとして実施。配属先のプロジェクトは適切な研修指導者を配置
- **研修期間**：3年間を原則とし、採用までの経歴を踏まえて決定
- **研修成果**：成果報告書（約100頁程度）提出と成果報告会での発表、質疑応答

英語研修

到達目標（基礎）

- 英語でのコミュニケーションが必要な職務環境に対応できる

到達目標（発展）

- 国際レビュー等で発表し質疑に答える
- 国際的な設計会議等で議論を闘わす

実施方法

- 受講者：所属長推薦＋希望者（約20名）
- 週1回、90分のレッスンが基本
- 事前、事後の評価テスト
 - 講師による評価、TOEIC

実施体制（従来）

国立天文台長

技術主幹

技術検討委員会
(台長の諮問機関)
委員長：技術主幹

台長の諮問事項
審議

技術推進室
室長：技術主幹
室員（併任）：3名

技術検討委員会
決定事項の実施

技術系職員会議
(台長の諮問機関)
技術系職員：約70名

技術系職員の
意向反映

実施体制（2014年4月より）

国立天文台長

技術主幹

技術検討委員会
(台長の諮問機関)
委員長：技術主幹

台長の諮問事項
審議

技術系職員会議
(台長の諮問機関)
技術系職員：約70名

技術系職員の
意向反映

技術推進室

室長：技術主幹

副室長：副技術主幹1名（専任：人事計画等）

室員：2名（併任：研修等）

技術系職員の人事、研修の実務推進

(新) 技術推進室体制で実現できたこと

中長期人配置計画の策定

今後20年間の人員配置計画を策定
それに基づき、技師系人事を推進

全技術系職員との個別面談

技術主幹/副技術主幹が国内外5キャンパスへ
出張し約70名の全技術系職員と個別面談

研修の着実な実施

滞っていた採用時研修の実施

(新) 技術推進室の課題

技術推進室体制の継続・発展

継続的な専任者の確保

技術推進室運用ノウハウの蓄積

人員配置の最適化

台内異動の推進（異動の準定期化）

アセスメントシステム（評価）の導入

目標設定・達成度評価の推進

スーパーバイザ研修

まとめ

プロジェクトの大型化・国際化に対応
するため2013年度に人事制度を改革

研修の紹介（採用時研修、英語研修）

2014年度から技術推進室に専任者を
配置し、人事／研修の実施体制を整備