

第 26 回 令和 7 年度 高エネルギー加速器研究機構 技術職員シンポジウム プログラム
「私たちが目指す技術職員のかたち」 ― キャリアパスの形成・業務の効率化 ―

1 月 29 日（木）1 日目

12:30～13:30		受付（3 号館 1 階セミナーホール）	
13:30～13:35		開会挨拶	高エネルギー加速器研究機構 道園 真一郎 理事
座長：菊地	13:35 ～14:00	発表① 富山大学における研究推進技術本部の新設 ―これまでの取り組みと課題について―	富山大学 渡辺 志朗
	14:00 ～14:25	発表② 核融合科学研究所技術部の組織改編について	核融合科学研究所 林 浩己
14:25～15:25（60 分）		集合写真撮影 ＋ ポスター発表（3 号館 1 階会議室）＋ 休憩	
座長：豊田	15:25 ～15:50	発表③ 配置換えはキャリアパスにつながるか？	国立天文台 藤井 泰範（オンライン参加）
	15:50 ～16:15	発表④ 東海国立大学機構名古屋大学全学技術センターに おける採用方法とキャリアパスについて	東海国立大学機構名古屋大学 松浪 有高（オンライン参加）
	16:15 ～16:40	発表⑤ 昭和オヤジ課長の情念の組織論（3） 「業務の効率化」編：IQ か EQ か？それが問題だ。	国立遺伝学研究所 古海 弘康
座長：豊田	16:40 ～17:10	1 日目 全体討論	
18:00～20:00（120 分）		情報交換会（1 号館 1 階ラウンジ）	

1 月 30 日（金）2 日目

座長：牧	9:00 ～9:25	発表⑥ 2025 年度ものづくり教育実践センターの取り組み ～業務プロセスの改善とキャリアパス形成に向けて～	山梨大学 碓井 昭博
	9:25 ～9:50	発表⑦ 技術職員複線キャリアパス -東北大学の試み-	東北大学 桑野 龍
9:50～10:10（20 分）		休憩	
座長：植田	10:10 ～10:35	発表⑧ 新規採用者における育成プログラムの実施と キャリアの形成について	電気通信大学 田幡 秀典
	10:35 ～11:00	発表⑨ KEK におけるキャリアパスと業務の効率化	高エネルギー加速器研究機構 池戸 豊
座長：荒木栄	11:00 ～11:30	2 日目 全体討論	
11:30～11:40		閉会挨拶 (第 27 回 令和 8 年度技術職員シンポジウム案内)	高エネルギー加速器研究機構 長橋 進也 実行委員長

講演概要

会場：3 号館セミナーホール

・口頭発表

1 月 2 9 日（木） 1 日目

13:35～14:00

富山大学における研究推進技術本部の新設 ―これまでの取り組みと課題について―

渡辺 志朗（富山大学）

富山大学では令和 7 年 4 月に、キャンパスごとにあった技術職員組織を研究推進技術本部として一元化した。この組織化には、技術職員のキャリアパスの刷新や、技術職員の技術・意識を向上させる取り組みが含まれている。これらによって、技術職員の本学の教育・研究活動への支援の拡充を目指す。今回、本年度初めから現在までの研究推進技術本部の活動の概要を報告するとともに、今後対応すべき課題についても触れたい。

14:00～14:25

核融合科学研究所技術部の組織改編について

林 浩己（核融合科学研究所）

2023 年度（令和 5 年度）から研究部の組織改革が実施され、学術的研究テーマを掲げた 10 のユニットで研究部が組織することになり、核融合科学を学際的な研究として展開する方針となった。それに伴い、技術部は、LHD の運転・保守・開発を基盤とした組織体制から、プラットフォーム（研究施設）支援体制の強化を目指し、技術分野で課を再編成した。技術部の職員が持つ技術やノウハウを活用し、プラットフォーム支援体制の強化を図るとともに、積極的に技能向上と人材育成に取り組む姿勢を強化した。技術部の組織改編に関するこれまでの検証と今後の課題について報告する。

15:25～15:50

配置換えはキャリアパスにつながるか？

藤井 泰範（国立天文台）

国立天文台ではプロジェクト・観測所・センターに研究職員と技術職員が配属されそれぞれ活躍しています。この度自分自身ハワイ勤務に配置換えしました。これまでの生活環境や業務実績を踏まえると配置換えは個人の負担が大きいです。それに見合ったキャリアパスにつなげられるか？を個人的感想を大きく含みながら話したいと思います。

15:50～16:15

東海国立大学機構名古屋大学全学技術センターにおける採用方法とキャリアパスについて

松浪 有高（東海国立大学機構名古屋大学）

名古屋大学全学技術センターにおいての技術職員の採用方法の現状や問題点、採用試験合格者による採用と他での採用とで入職された方へのキャリアパスの適用についてなどを報告する。

16:15～16:40

昭和オヤジ課長の情念の組織論（3）

「業務の効率化」編：IQ か EQ か？それが問題だ。

古海 弘康（国立遺伝学研究所）

心理学者のハーズバーグは仕事における満足と不満は異なる要因によって生じると論じ、満足を生み出す「動機付け要因」と不満を抑える「衛生要因」の2つに分類した。後者（働きやすさ）を改善した上で、前者（働きがい）を強化することで職員のパフォーマンスが向上する、と考えられる。

近年「親ガチャ」が流行語になり、ちまたでは「上司ガチャ」ともささやかれ、このような自分で選べなかったことに対する不満は「衛生要因」として無視できない。また昨今は、生成 AI の社会進出が急速に進み、不安と期待が入り混じったカオスな状況を呈している。

以上のような時代背景において、AI に象徴される合理性や IQ だけでは測れない、より一層輝く人間の“力”とは何だろうか？われわれ技術職員の「業務の効率化」と「働きがい」に関して、AI の活用はどこまで有効なのだろうか？

行動経済学における人間は「完全合理的」な「経済人」ではなく、『限定合理的』『感情人』である。組織における人間関係においても同様であろう。今回は、「IQ」と『EQ』を切り口として、組織で生き生きと働くための人間“力”について、共に考える機会としたい。

16:40～17:10

1日目 全体討論

・口頭発表

1月30日（金） 2日目

9:00～9:25

2025 年度ものづくり教育実践センターの取り組み

～業務プロセスの改善とキャリアパス形成に向けて～

碓井 昭博（山梨大学）

山梨大学工学部附属ものづくり教育実践センターの業務改善の取り組みを報告する。今年度より PJ・WG(プロジェクト・ワーキンググループ)による業務改善を実施してきたので、その事例を踏まえ報告する。

また、技術職員のキャリアパス向上に向けて、実施している内容等を踏まえ報告する。

9:25～9:50

技術職員複線キャリアパス -東北大学の試み-

桑野 龍（東北大学）

技術職員のキャリアパスについては全国で様々な取組が進められているが、その中でマネジメントと専門技術の二つをそれぞれの柱とする複線キャリアパス構築について、東北大学の試みを紹介する。

10:10～10:35

新規採用者における育成プログラムの実施とキャリアの形成について

田幡 秀典（電気通信大学）

電気通信大学教育研究技師部（以下「技師部」）では、大学における技術者像の再考を進める中で、併せて新規採用者に対する採用基準や採用方法を見直した。

概略としては新規採用者に 3 年の任期を付し、初めの 2 年間で技術の基礎を学ための育成期間とすること、残りの 1 年間は実際の業務を行いつつ、併せて無期転換審査を実施する。育成期間におけるプログラムは、専門分野に拘らず広い分野の技術を習得させることを目的として技師部所属の教育研究技師が自ら企画・担当する。

この採用方法による新規採用者 2 名が 2024 年 4 月に着任した。本報告ではこれらの若い技術者に対して実施した育成プログラムの内容と、その後のキャリア形成に関する展望等を報告する。

10:35～11:00

KEK におけるキャリアパスと業務の効率化

池戸 豊（高エネルギー加速器研究機構）

KEK 技術職員のような職種において、キャリアパスを明確にすることは可能だろうか。一般に、キャリアパスの整備は職員のモチベーション向上やスキル習得の促進に寄与し、長期的な人材育成を可能にされている。しかし、KEK では各職員が個人事業主のように独立性を持ち、求められるスキルや資格は千差万別であるため、統一的なキャリアパスの設計は容易ではない。一方、近年の人員削減により、一人当たりの業務負担増加や長時間勤務が問題視されている。この状況を改善するためには、プロセスの見直しやデジタルツールの活用による時間とコストの削減、すなわち業務効率化が喫緊の課題である。本稿では、KEK におけるキャリアパスのあり方、業務効率化の現状、そして今後の取り組みについて私の考えを紹介する。

11:00～11:30

2 日目 全体討

会場：3号館 1階会議室

・ポスター

1月29日（木） 1日目 14:25～15:25（60分）

P-1：加速器科学国際育成事業(IINAS-NX)における研究支援人材育成

森 丈晴（高エネルギー加速器研究機構）

高エネルギー加速器研究機構（KEK）では2022年度から加速器科学国際育成事業（IINAS-NX）を開始し、人材育成のためにさまざまな支援や活動を行っており、技術職員を含む研究支援人材の育成も重要なミッションの一つとなっている。

IINAS-NXでは、教育加速器(KETA)を用いた加速器技術セミナーを年に4回開催しているが、今年度、その内の1回において「大学や研究機関等の技術者優先」枠を設けた募集を実施してみた。KETAセミナー実施の概要について報告する。

P-2：秋田大学大学院医学系研究科技術部の研修会について

～秋田県の人口減少とワーク・ライフ・バランス～

高金 くら（秋田大学）

秋田県は高齢化率が全国で最も高く、「日本の20～30年後を映す未来予想図」とも呼ばれている。秋大医学系技術部内で、研修会についてアンケートを実施したところ人口減少が職員の関心の最も高いテーマだったため、秋田県庁の出前講座として県庁職員をお呼びし、人口減少についての講演を聴講した。また、人事課長を講師に迎えワーク・ライフ・バランスをテーマにした講演を聴講した。

県庁職員の講演では、人口減少が進むことにより、社会保障制度や経済、政治、地域社会に大きな影響が及ぶことを学び、併せて若者への支援を含む県の施策について理解を深めた。

人事課長の講演では、子育てや介護に利用できる制度、そして最近導入されたフレックスタイム制の概要について説明があった。また人事課長からは、私たちがこれらの制度について何に悩んでいるか把握できていないという話があり、働きやすい環境を作るためには私たち技術系職員が大学や人事課に対して積極的に相談や働きかけをすることが重要であると思われた。

P-3 : KEK 技術セミナーの取り組み ～技術職員の知見拡大へ向けて～

塩澤 真未（高エネルギー加速器研究機構）

KEK の技術部門には、インターンシップ委員会や研修委員会など、さまざまな委員会が設置されている。本発表では、その中の一つである「技術交流会・技術セミナー委員会」の活動について紹介する。

技術交流会・技術セミナー委員会は、年 1 回開催される技術交流会（新人紹介などを実施）に加え、年間 5 ～6 回の技術セミナーの企画・運営を担当している。技術セミナーでは、委員が自らテーマを設定し、機構内外から適任の講師を招いて講演を行う。

KEK の技術職員は専門分野が多岐にわたるため、すべての職員に関心を持ってもらえるテーマ設定は容易ではないが、過去のアンケート結果を参考にするとともに、最新のトピックを積極的に取り入れるなど、より多くの職員に有益な内容となるよう工夫している。

今年度はすでに 2 回のセミナーを開催しているが、いずれも参加者から高い評価を得ている。本発表では、このような技術セミナー委員会の取り組みと成果について紹介する。

P-4 : KEK における技術職員初任者研修

植田 猛（高エネルギー加速器研究機構）

高エネルギー加速器研究機構（KEK）では、2010 年より技術職員を対象とし初任者研修を実施している。本研修は、新規採用技術職員に対して本研究機構技術職員としてのあり方を体得させるとともに配属される組織、グループ以外の職場を体験することを目的として実施している。

運営は素粒子原子核研究所、物質構造科学研究所、加速器研究施設、共通研究施設の各研究所施設から選出された委員が担い、研修内容の企画やスケジュール調整などが行われている。本報告では、2024 年度および 2025 年度に実施された初任者研修の内容を紹介する。

P-5 : 研究推進技術本部における技術相談・技術支援業務の取り組み

桐 昭弘（富山大学）

富山大学では令和 7 年 4 月、研究推進機構の下に研究推進技術本部を設置し、教育・研究活動を技術面から支える全学的な体制として、技術職員組織の一元化を実施した。これにより、全学的な技術支援体制の強化と、技術職員業務の高度化を進めている。

本発表では、その基盤となった令和 3 年度五福地区技術部における「技術支援共有化」提案から本年度研究推進技術本部としての実施に至るまでの取り組みを整理し、技術相談・技術支援業務の効率化に向けた実践内容と成果、また難点や課題について報告する。

P-6 : 生成 AI を活用したヘルプデスクの検討

小池 紗梨（高エネルギー加速器研究機構）

KEK 計算科学センターでは、機構の研究支援を目的として各種情報基盤サービスを運用しており、多くの教職員や共同利用者が利用している。これらのサービスには多様な問い合わせが寄せられ、教職員が対応している。そこで、生成 AI を活用したヘルプデスクの検討および試作を行っている。ユーザドキュメントや過去の質問・回答データを生成 AI に学習させることで、定型的な問い合わせへの自動回答を可能とし、個別対応を削減することで教職員の業務効率向上を目標としている。