

Title	研究施設部門の人材育成
Author(s)	森, 容子
Citation	年次学術大会講演要旨集, 35: 828-829
Issue Date	2020-10-31
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/17282
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨

【研究施設部門の人材育成】

【森 容子（理化学研究所）】

【[ymori@riken.jp](mailto:ykori@riken.jp)】

1. はじめに

科学技術の動向に応じて研究施設は変化し、研究成果最大化を目指した研究活動を円滑に実施できるよう、法人の施設部門は環境を整える必要がある。施設部門の人材は、建築・電気・機械の技術エンジニアの集まりである。そのミッションから、技術的な面だけではなく、法人経営の重要要素である人・もの・金に並ぶファシリティを戦略的にマネジメントする観点から人材の育成も行うべきである。具体的には、年々、予算の配分や長期修繕計画、研究スペースの有効活用など企画的能力も必要とされている状況である。このような中、理化学研究所ではどのようなミッションを掲げ、女性活躍を含めた人材育成を実施しているのか、事例を挙げて紹介する。

2. 求められる研究施設部門の人材像

求められる研究施設部門の人材像は、コロナ禍の中、大きく変化しつつある。2003年以降独立行政法人化が進み、特に法人には経営意識が求められるようになった。科研費だけでなく国の委託プロジェクトの総額も増大した結果、施設部門では新営工事が急激に増加した。特に2000年を機に様々なミレニアムプロジェクトが立ち上がり、1990年代から投資されてきたライフサイエンス研究が最盛期を迎えた時代である。

研究施設部門の人材は、多くは民間企業からの中途採用で支えられている。民間企業での貴重な経験を生かして業務に従事する一方、国の営繕業務にとまどう場面もあり、世界最先端の研究を支える施設環境づくりに苦労してきた経緯がある。これらは、いわゆるルーティン業務ではなく、毎回違うオーダーで世界に一つしかない研究施設に立ち向かう必要があった。そのためには研究者から研究のレクチャーを受け、指示を的確に把握し、研究開始までに環境を整えるという大きなミッションを背負って働くことになる。

しかしながら、それから約20年が経ち、今、大規模修繕時期となった各建物・機械設備に立ち向かったとき、その研究施設をこれからも半世紀以上維持管理し続けるには、あまりにもリノベーションが困難な構造となっていたことに気づいた。研究施設部門にて働く技術者として主張すべき技術的視点を指摘していなかったという問題点に今直面している。

そこで、これらの大きな問題点に対応するため、これからの研究施設部門の人材として以下の要素を提案し育成・活用していきたい。

- ・ 指示命令する形から、承認して自ら動ける形へ
- ・ コミュニケーション能力の養成
- ・ ペーパーレス化、決裁の省エネ化などの事務業務改革
- ・ 生活の一部に仕事がある、という働き方
- ・

そのためには、通過しなければならない大きな3つのステップがある。

- ① KPIなど目標を小さなレベルに設定し、確実に実施し、成果を積み上げる
- ② 法人全体の観点から劇的な改革案を年間1つは提案する
- ③ 様々なツールを利用してコミュニケーションを取る

これらのステップを経験することで、従来では想定しえなかった提案型研究施設部門の人材を育成できると考える。

3. ダイバーシティ人材の先駆的役割

これらの人材を育成し活用するには、エンジニアとして仕事と家事、育児、介護を両立させた経験を持つ女性・男性の役割が大きい。中には障害を持ちつつ生活を送っているエンジニアもいる。これらの人々の多くは、社会との関わりを持ちつつ、自分のやるべきこと、ライフスタイルを常に追求しながら生活を送っている。仮に、深夜残業に対応できなくても、休日出勤を断ってでも、ワークライフバランスを重視しなければ生きていくには仕方がない状況が多々ある。つまり、第一人者として活躍できないかもしれないが、その立場を前向きにとらえて「第一人者として活躍する時期ではない」「仕事はチームで助け合って実施している。今は助けてもらう時期である」という想いを言い聞かせ従事している。

そのような経験がコロナ禍では生きてくる。

リモートを利用した働き方や分野融合で事務職との境界が薄れつつある業務に柔軟に対応し、いち早く成果を出せる体制が既にできているのである。ダイバーシティ人材として、このような環境でこそ能力を発揮し、新しい研究施設人材として先駆的役割を担っていくべきだと考える。

参考文献

なし