

2019 年度中国・四国地区国立大学法人等技術職員組織 マネジメント研究会の参加報告

共通機器部門 放射線管理技術班

宗岡 亜依

1. はじめに（目的等）

本研究会は中国・四国地区国立大学法人等の技術職員に対する研修である。組織をけん引する人材のレベルアップをはかると同時に、クリーンなリーダー像を目指し、ハラスメントの予備知識も身につけることを到達目的として開催されたものである。

2. 期間・場所

期間：令和元年 8 月 29 日～8 月 30 日

場所：広島大学東広島キャンパス学生会館

3. 参加者等

参加人数：国立大学法人（中国四国地区の大学・高等専門学校）の技術職員 44 名

4. 研修内容

・ 8 月 29 日 講義 I（株）インソース中四国支社 守田久実子先生

次の 5 題 [1、アイスブレイク（自己紹介とゲーム） 2、自分に求められる役割とは 3、後輩を指導・支援する 4、リーダーになることで得られるもの 5、まとめ] に関して 5～6 人のグループに分かれてグループワークを行った。その後に情報交換・懇親会に参加した。

・ 8 月 30 日 全体講義 I 福岡ジェンダー研究所の横山美栄子先生による職場のハラスメント対策ーリスク管理の視点からーの話がありその後各校代表発表があった。広島大学・呉工業高等専門学校・広島商船高等専門学校の近況報告があった。

5. まとめと感想

2 日間を通して組織マネジメントの方法とクリーンなリーダー像に関する講義が行われた。私が印象的だったのは後輩を指導するうえでの悩みや難しいと思うことの問題に対して人間関係に関する内容が多く挙げられたことである。技術職員は基本的に同じ顔触れで長年にわたって業務をすることになるので閉鎖的な人間関係のもとで問題を抱えがちである。管理側は対人関係を含めて業務に関する客観的な視点を持つ必要があると感じた。

一般的にマネジメント層には業務遂行能力・対人関係能力・概念化能力が求められており階層順に移行していくと言われている。私は現在、マネジメント層ではないが本研究会を通して部下や後輩を褒めて育成することの大切さと叱る際にはハラスメントにならないように一層の配慮が重要であることを学んだ。今後も自らの役割を認識して業務を行っていきたい。