

Group Discussion まとめと全体討論

Symposium Organizing Committee

目的

基調講演をもとに、各グループごと、様々な
意見交換と情報共有を図る

今年のテーマは、

「日本の天文学に関する技術の問題点と将来像」

グループディスカッションで

何が得られましたか？

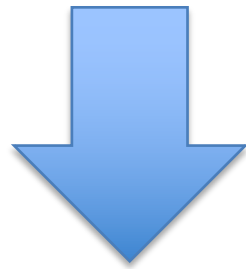
得られたことの一例

- 議論そのもの
 - 結論。重要性の再認識。客観的意見。達成感。
- 参加者どうしの交流
 - なかなか話す機会のない人と立場抜きで話す機会
- 参加者どうしの相互理解
 - 参加者の専門やバックグラウンドの理解
 - 愚痴(悩み)だけでなく、嬉しかったことの共有



将来困った時に相談できるつながりを生む点で
グループディスカッション自体も
「技術を持つ者と欲する者をつなげる場の提供」であった

「日本の天文学に関する技術の**問題点**と将来像」



予算削減、マネジメント、人材活用の不足

「日本の天文学に関する技術の問題点と将来像」

予算削減

- ・オールラウンダーが求められスペシャリストが育たない恐れも (GroupA)
- ・一律カットも問題 (GroupB)
- ・文科省の指示に従うこと (GroupC)
 - スクラップビルト 産業界・科学技術への誘導
 - 年ごとに削減。技術に関わる若手に夢はあるか
- ・減り方が急激で体制の変更や個人の適応が追いつかない (GroupE)
- ・コストカット (GroupG)

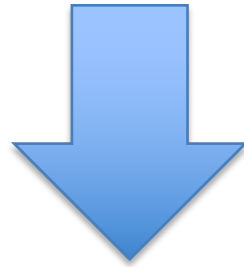
マネジメント

- ・マネジメントから信頼されていないことによる職員の不満とそれによるモチベーションの低下 (GroupF)
- ・トップダウンとボトムアップの乖離。欧米の真似をしているだけでは？ (GroupC)

人材活用の不足

- ・人材がうまく活用されていない。業務が単調でスキルが身につかない。高齢化と若手不足 (GroupE)

「日本の天文学に関する技術の問題点と将来像」



→マネジメント含めた人の成長で対応する

マネジメント含めた人の成長で対応する

マネジメント

- 人と人がしっかり話をすることが何よりも必要 (GroupC)
- prioritize (GroupD)
- 強制ではなく強調/協調できるマネジメント。まずは直属の上司との相談。特に上司からのアプローチが重要 (GroupF)

人材育成

- オールラウンダー: 予算削減に対して工夫をして対応する。
- スペシャリスト: 世界に通じる技術・知識を身につける。 (GroupA)
- マイスター制度の導入 (GroupB)
- 求められているものは、専門家の機能を備えたオールラウンダー (GroupC)
- Cross train with other group and new recruit (GroupD)
- Enough communication (GroupD)
- スキルアップ (保守技術の整理、プロジェクト間連携、キャリアアップ)
- 外部へ技術力の広報
- 萌芽的プロジェクトによる人材育成 (GroupE)
- 人間力、スキル、マネージメント (GroupG)

今後について(台長)

- ・ 次回技術シンポでのグループディスカッションでは、執行部も各グループに参加すべし
- ・ 数ヶ月前に日程調整すれば可ではないか

本日はご参加ありがとうございました。

今回のつながりを生かしていただい

ればこれ以上の喜びはありません。