

KEK 研究系技術職員インターンシップ活動について

○荒木 栄、溝端 仁志、研究系技術職員インターンシップ委員会
高エネルギー加速器研究機構(KEK)

1. はじめに

KEK では、技術部門においてインターンシップ委員会を組織し、技術職員の求人活動に力を入れている。従来からの国立大学法人等職員採用試験は就職活動の開始時期が遅く、求人確保が難しくなっている。そのため、KEK が独自に行う年度初頭の採用試験を行うことに加え、KEK 技術職員の仕事の魅力を伝える必要があった。しかし、就職活動の説明会だけでは必ずしも十分に伝わらないと考え、現場と一緒に仕事を体験してもらいインターンシップを実施*することとした。

インターンシップの目的は、技術職員の仕事内容を理解してもらうだけでなく、技術職員の人としての魅力を伝えることにある。参加者に「こんな仲間と仕事がしたい」と思ってもらえれば成功だと考えている。

インターンシップは、技術職員側にとっても、自身の仕事をどのように理解してもらい、魅せるかを検討する機会となる。また、様々な背景を持つ参加者に対して説明を行うことは、技術職員にとって貴重なスキルアップとなる。さらに、アウトリーチ活動の良い実地経験となり、KEK の技術職員として働く自身の役割や意義を改めて見つめ直す機会ともなる。研究系技術職員の仕事の魅力を就職活動中の若い世代へ伝えるため、仕事説明会に加え、現場での仕事体験（インターンシップ）を 2017 年度末から、毎年冬季と夏季に計 15 回開催してきた。本研究会では、KEK 研究系技術職員インターンシップ活動について報告する。

2. 参加者数と開催状況

インターンシップは 2017 年度冬季から始まり、2025 年冬季までに延べ 187 人（重複あり）が参加している。年間参加者数は 1 回あたり 6~16 人ほど、1 年間では 20 人程度である。インターンシップ参加

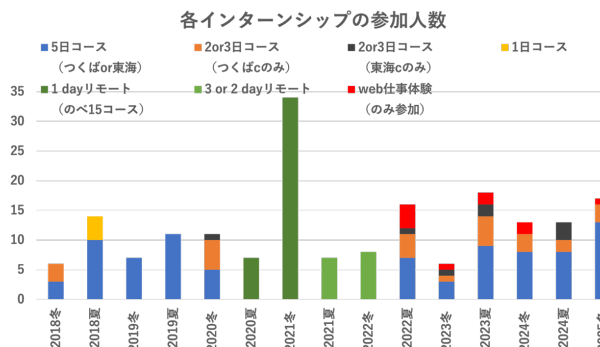


図1 体験参加者の人数

者数の推移を図1に示す。

初期の体験コースは5日間を基本として開催された^[1]。コロナ禍（COVID-19）の影響により、2020年度は対面での開催が困難となったため、リモート・オンライン（Zoom）で1day仕事体験を複数日開催した。2021年度は、対面でのオンサイト体験を検討したが、リモートに切り替えて2~3dayで実施した。コロナ禍が落ち着き始めた2022年度と2023年度は、オンライン仕事体験とキャンパス体験を併用し、全体説明などのオリエンテーションは、予めオンラインによる原則全員参加でWeb開催とした。参加者は単日~5日間を選択して参加可能である^[2]。

一方で、実際の技術職員の仕事は、実験装置の組み立てや調整、点検作業など、現場での作業が多い。そのため、2024年夏季からはWeb仕事体験（オンライン）を中止し、オンラインによるWebオリエンテーションとキャンパスでの実地体験に変更した。

3. 参加者の内訳

インターンシップ参加者の男女比は2:1であり、毎年同様の傾向が見られる。参加者の学年別割合と

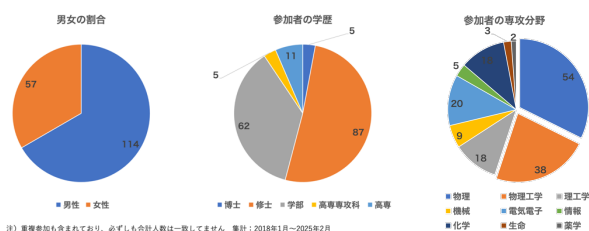


図2 これまでの体験参加者の内訳

* 産学協議会基準に準拠したインターンシップではありません。

注) 重複参加も含まれており、必ずしも合計人数は一致していません。集計: 2018年1月~2025年2月

しては、修士学生が約半数を占め、次いで学部学生が多い。高専・高専専攻科生の参加は比較的少ない。専攻分野については、物理学系の学生が非常に多い傾向にある(図2)。今後は、機械系や情報系の学生の参加も増やしていきたい。

4. 開催準備

インターンシップの準備は、募集要項と応募用紙の作成から始まる。募集要項と応募用紙を用いて、機構の人事課を通してKEK 求人情報ホームページ^[3]で公募する。当初はE-mailで応募書類を受け付けていたが、2024年冬季からは応募フォームによる受付に変更した。

委員会は、応募者とのやり取りを通じて受け入れの判断と追加連絡を行い、体験コースや宿泊施設、日程を確認して決定する。コロナ禍においては、体調管理や検査キットの用意も行った。

体験コースは、各研究所・研究施設が提案し、実施調整を行う。人手不足のグループは積極的であり、直近の公募が見込まれないグループは消極的な傾向が見られた。オンライン研修も現地でのキャンパス体験は準備が大変であったが、試行錯誤しながら実施し、複数回の開催を経て内容も充実し、体験指導者のレベルも向上した。

効率化・簡略化のため、技術部門にインターンシップHP^[4]を開設し、仕事体験のしおりや連絡事項をHPに切り替えて書類配布を簡略化した。また、選択コースの希望やアンケート書類もWebフォームで収集し、記入と分析の効率化を図った。

5. 募集期間

インターンシップ開催日の約1ヶ月前を締め切り日(夏季は7月下旬、冬季は1月中旬)に設定する。また、募集期間を十分に確保するためには、募集要項の作成をさらに前倒しで行う必要があり、募集開始時期は年度によって変動する。具体的には、夏季は6月中旬、冬季は12月中旬を目安に募集を開始する。

キャンパス体験の定員は10名~15名、リモート・オンライン体験は定員なしとしている。インターンシップの方針やプログラムを検討するためには、4~5ヶ月前から話し合いを始める必要があり、年度早々から委員会を始めることが望ましい。募集期間が短いと周知が困難となるため、機構HPにお知らせ^[5]やニュースを掲載するほか、各学会などへの通

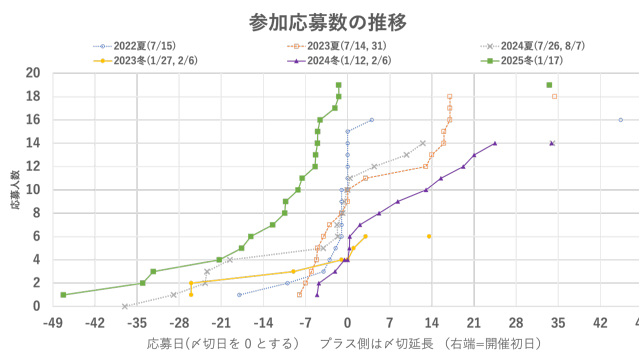


図3 募集期間の応募者数の推移(2022, 2023, 2024年度)

知、SNSの活用、教員を含めた後輩や出身校への広報活動など、様々な手段で広報活動を行う。定員に満たない場合は、募集期間を延長することもある。図3は、夏季冬季計6回分の応募参加者の推移を示すグラフである。横軸に応募日(締め切り日を0とする)をとり、プラス側は締め切り日延長分である。縦軸は応募人数を示し、締め切り日が近づくにつれて増加する傾向がある。応募開始時期などの違いにより、増加傾向や締め切り日延長の効果が異なっている。募集開始から締め切りまで30日以上あれば、周知しやすいことが分かった。直近の2025年冬季は募集期間が7週間と十分だったため、お知らせやSNS配信を繰り返し行った。その結果、初めて締め切り前に予定定員に達することができた。

応募フォームにおいて、「どこでお知りになりましたか?」の問いに対しては、リクナビやKEK求

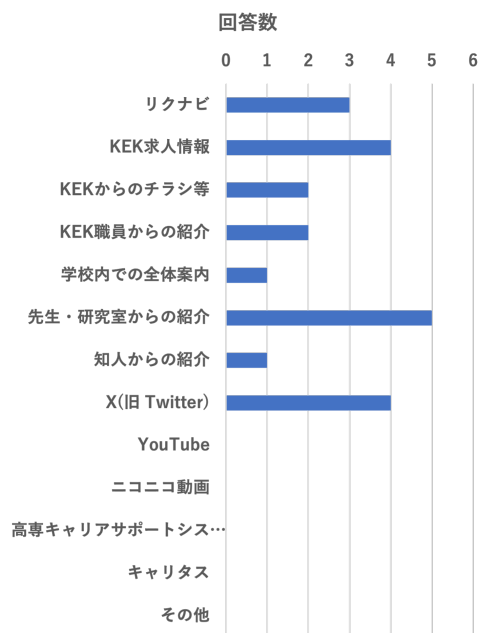


図4 応募経路の回答数(複数回答)

人情報に加えて SNS が多く、広報活動が必要であることが再認識した。その上で、先生や知人による口コミが最も重要であることもわかった（図4）。

6. 体験後の好感度

2025年冬季インターンシップでは、Web オリエンテーション（概要説明や先輩職員のお仕事紹介）に16人、キャンパス体験に16人が参加した。図5に参加コースの一覧を示す。

KEK技術職員インターンシップ 2025年 冬季コース一覧（しおり）

最終更新日:

WEBオリエンテーション（リモート開催）

日程	開催場所 (参加へのリンク)	コース番号	タイトル	担当部署	受入可否
2025年2月20日(木)午後	リモート (Zoom)	1	WEBオリエンテーション	全体	全員参加

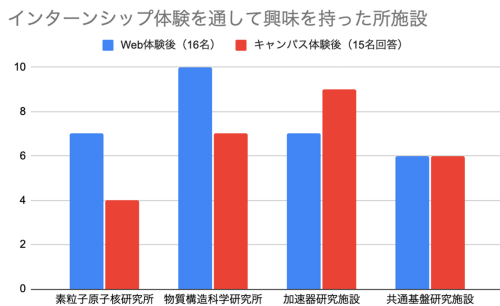
KEKキャンパス仕事体験（オンサイト開催）コース一覧

※「受入可否」の赤色表示は既に申込定員に達したコースです。
※「受入可否」の黄色表示は、残少となっているコースです。

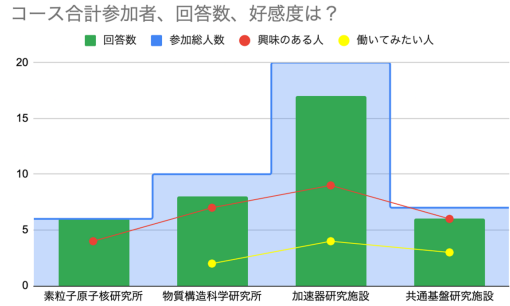
日程	開催場所 (参加へのリンク)	コース番号	タイトル（※コースしおりのリンク）	担当部署	受入可否
2025年2月25日(水)	つくば	25A	粒子加速器とは？高周波加速のシミュレーションや測定を実施しよう	加速器	○
		25C	加速器を構成する電気石の磁場測定や電気石電源の制御を体験しよう	加速器	●
		25D	加速器を支える超真空環境と制御技術の体験	加速器	○
		25E_1	納薄！機軸調整講座、みんなで電動測定体験	機械研	○
		25E_2	放射線センターの番号をとらえる集積回路の設計体験	機械研	○
2025年2月26日(木)	つくば	26B	コンピュータを用いた加速器の監視・制御	加速器	●
		26F	加速器センター技術者研修の紹介体験	共通	○
		26G	加速器に使用する真空部品の見学と完成品の性能評価体験	共通	○
		26H	放射線利用実験を支えるビームライン技術	物理研	●
		26J_1	放射線科学センターの仕事が分かる！放射線の計測と可視化の体験	共通	●
26J_2	長大な電子線加速器の紹介と安全管理技術の体験	加速器	●		
2025年2月27日(木)	東海	27.am/pm	東海キャンパス技術会 学研 & 意見交換会・夕食会 開催	全体	制限なし
2025年2月28日(金)	東海	28K	JPARC最高強度のビームを観る技術とビーム診断装置を体験	加速器	△
		28P	実験用サーバーの分解 組み立て 高度講座	機械研	△
		28R	ミュオンを作る仕事	物理研	●
		28S	ビームラインの紹介、素粒子線実験の現場はこちら！	物理研	●

図5 2025年冬季コースの一覧

図6に、Web 体験後とキャンパス体験後の各研究所・施設（以降、所施設と記載する）に対する興味（複数回答）を示したグラフである。Web 体験後とキャンパス体験後の興味の違いが示されている。キャンパス体験では、一つのコースに限らず複数の所施設を選択して参加している。図7に、所施設ごとのコース合計参加者、アンケート回答数、好感度を



示す。アンケートからは、Web 体験後では、物質構造科学研究所を筆頭に満遍なく興味を持っていたが、キャンパス体験後はコース数の多い所施設に興味に移ったことから、現地体験の重要性がうかがえる。



7. 参加者アンケート結果より

7.1 現役参加者の声

参加者からは、「想像以上に自由な雰囲気、職員の方々も親切だった」という声が聞かれ、KEK に対して、参加前は硬いイメージを持っていた人が多かったが、参加後は自由で温かい雰囲気の職場だと感じている。また、業務内容や職員の役割について理解が深まり、KEK への興味関心が高まったことが伺えた。

技術職員の仕事については、参加者は、多様性、魅力、やりがいを感じていることが伺えた。特に、「自分で考え、仕事を進められる点」や「裁量の大きさ」に魅力を感じたという意見が多く見られた。意見交換会など交流の場では、参加者は職員との交流や情報収集ができたことに満足している。特に、「就職以外の話もでき、楽しかった」「職員とラフに話せる点が良かった」という意見が多く見られた。

7.2 OB /OG の声

2017年度から2023年度のインターンシップ参加者で、2024年4月までにKEKの技術職員になった人は14名ほどである。そのうち2022年から2023年に新人採用された職員アンケート結果を要約すると、以下の点が挙げられる。

技術職員の仕事の魅力：

- 自分の興味やスキルを活かして仕事ができる
- 最先端の技術開発に携わることができる
- 成長しながら仕事ができる

インターンシップが就職活動に役立った点：

- 職場の雰囲気や仕事内容を理解できた
 - 加速器業界の働き方のイメージが膨らんだ
 - どのような仕事に就きたいかを明確にできた
- インターンシップ時と着任後の印象差：
- 思っていたより働きやすい環境
 - 印象に大きな違いがなかった
 - 部局間の連携があまり感じられない

アンケート結果から、インターンシップ経験職員の多くは、KEKの働きやすい環境に概ね満足していることが分かった。一方で、部局間の連携については改善の余地があると考えられる。

8. 活動のまとめ

インターンシップ活動は、委員会による準備からアンケート分析まで、一年を通して実施される。募集要項の作成、応募者対応、体験コース・日程調整、コロナ禍における対策など、多岐にわたる準備が必要である。コース担当の技術職員にとっては、仕事の魅力を伝える機会となり、スキルアップや自己の再認識に繋がる。多様な参加者への対応は、技術職員のアウトリーチ経験となる。

参加者アンケートの結果から、KEK技術職員の専

門性と魅力を十分に伝えることができたと考えられる。多くの参加者がKEKに興味を持ち、キャリアとして検討するようになった。特に、キャンパス体験はWeb体験とは異なる魅力を伝え、学生の興味を広げた。

今後は広報活動を強化し、研究系技術職員の仕事を広く発信していく必要がある。SNS活用や学会連携など、多様な手段を検討する。

参考文献

- [1] KEK 技術職員報告集(2019[R1],2020[R2]年度)、諸活動 6.8 インターンシップ、p110-118.
- [2] KEK 技術職員報告集(2021[R3],2022[R4]年度)、諸活動 6.8 インターンシップ、p154-164.
- [3] <https://www.kek.jp/ja/career/classification/engineer>
- [4] <https://www2.kek.jp/engineer/tsukuba/intern/>
- [5] <https://www.kek.jp/ja/notice>

謝辞

これまで仕事体験およびインターンシップを育ててきた、歴代の各調整役ならびに携わっていただいた関係者に多くのご助言を頂きました。委員一同、心より感謝申し上げます。