

「教室系技術職員の組織化と研修の進行状況について（照会）」に対する各大学の回答のまとめ

平成 5 年 6 月

国立大学協会第 4 常置委員会

目 次

1 はじめに	1
2 アンケートに対する回答	2
A 基本的事項	2
B 教室系技術職員の組織化について	5
C 研修Ⅰについて	15
D 研修Ⅱと将来について	17
3 まとめ	22
別 表	24
各大学からの提出された組織化 と研修に関する資料名	32
アンケート（中間集計） （平成4年11月11日）	38
第 4 常置委員会名簿	44

はじめに

国立大学協会は国立大学の教室系技術職員の資質、能力の向上と処遇の改善、優れた人材確保のための方途として、昭和62年6月の総会で、「専門行政職俸給表適用をめざしつつ、それに向かっての中間段階として、現行の行政職俸給表体系のなかで職務内容など諸条件の整理を行い、官職及び組織を整えて処遇の改善を行う」との方針を提起し、それ以降、教室系技術職員の組織化と研修の実施を促してきた。その結果、平成2年以降、かなりの大学で組織化と研修の実施が進められてきた。この状況を踏まえ、本委員会では組織化と研修実施の一層の拡大を促進し、また専門行政職俸給表適用への移行に沿っての対応策の検討にも資するために、組織化と研修実施の実態及びその過程で生じた問題点を把握するために、あらためて全国立大学に「教室系技術職員の組織化と研修の進行状況について」の照会を行うこととし、理事会（平成4年6月4日）の承認を得て各大学にその回答を求めた。今回の調査は平成元年に行われた前回の調査から3年を経過して行われ、両調査共通の設問もあるのでこれによってこの3年間における教室系技術職員の状況の変化も把握することができた。

調査のための照会に対しては全ての国立大学（98大学）から回答がよせられた。回答は大学全体をまとめて、あるいは各大学に属する学部、附属施設、付置研究所・センター等毎にいただき、多数にのぼる貴重なものであった。大学にとっての特に多忙な時期に、多大のご協力をいただき、ここに厚くお礼申し上げます次第である。

本報告は、今回の調査の回答結果を計数的に集計し、また用意した選択用回答以外に記された多くの意見は大意によってこれを分類し、分布の大略を示した。しかしまとめる上で小数の意見が洩れたなどの点についてはご容赦頂きたい。

アンケートに対する回答の集計結果

A 基本的事項（平成4年7月1日現在）について

1 教室系技術職員（以下「技術職員」という。）数からみた大学の規模

アンケートA〔2〕の回答を用いて標記の結果をまとめると表A-1のようになる。

表A-1

規模	教室系 技術職員数	大学数	人数（％）	累積人数（％）
A	100以上	12 (13)	3007 (53.9%) (3223)	3007 (53.9%) (3223)
B	50～99	19 (16)	1476 (26.4%) (1154)	4483 (80.3%) (4377)
C	25～49	21 (22)	798 (14.3%) (854)	5281 (94.6%) (5231)
D	10～24	17 (16)	266 (4.8%) (250)	5547 (99.4%) (5481)
E	0～9	29 (29)	36 (0.6%) (45)	5583 (100%) (5526)

（注） 下段（ ）内の数字は前回調査時（平成元年7月1日現在）の数字である。

技術職員を100人以上擁するA規模の大学は、全国立大学の12.2%にあたる12大学で、そこに属する技術職員は3,007人で、全体の53.9%にのぼり、B規模（50人）以上でみると31大学（31.6%）で、4,483人となり全体の80.3%を占めている。

更にC規模（25人）以上では52大学（53.1%）で94.6%を占め、D規模（10人）以上では69大学（70.4%）で99.4%を占めることとなる。

一方、技術職員が9人以下の大学は、29大学（29.6%）であるが、そこに属する技術職員は全体の0.6%に過ぎない。

このことは、技術職員の多くが特定の大学に集中していることを示している。

なお、前回の調査と比較すると大学数が2大学増え98大学となり、規模別では、A規模とC規模の大学が各1大学減り、B規模が3大学、D規模が1大学増えている。また技術職員数は57人増えている。

2 教官数と教室系職員数との相関

教官数と教室系職員数との相関を、前回と同様の分類により集計すると、別表A-2（1）～A-2（5）に示すとおりであり、相関関係は前回の調査とおおむね同様である。

3 技術職員（総人数）生年・級別分布

技術職員の生年・級別分布は表A-3に示すとおりである。

(1) 4級以上の在職者の比率は、前回は50.9%（5488人中2796人）であったのに対し、今回は55.9%（5583人中3121人）と上位級在職者の比率は伸びている。

これを5級以上でみると、前回は18.2%（5488人中999人）であったのに対し今回は23.7%（5583人中1325人）と上位級在職者の比率の伸びは著しい。

ただし、例えば一つの例をとってみても昭和33年～29年までの生年（34才～38才）の者の4級在職者の比率は19.3%しかなく、また、年齢構成が高齢化してきている現状を考慮すると全体的になお一層の上位級の確保の必要性が望まれる。

② Ⅱ種合格者は、全体では11.7%であるが、年齢階層別にみると昭和34年生れ以降で高い構成率を示している。

このことは、近年Ⅱ種合格者からの採用を積極的に推進していることが推測される。

なお、昭和44年生れ以降は、年齢が23才以下であり、このグループにはかなり短大・高校卒の者が含まれているため、Ⅱ種合格者の比率が低下することは止むを得ないものである。

表A-3

生 年	行政職(一)(級)								Ⅱ種合格者の割合(%)
	1	2	3	4	5	6	7以上	合計	
昭和8年以前			1	19	65	53 (1)	15	153 (1)	0.7
9~13年			6	50	266 (3)	105 (5)	25 (13)	452 (21)	4.6
14~18年			30	129 (1)	547 (56)	3 (3)	3 (2)	712 (62)	8.7
19~23年			64	690 (38)	243 (54)			997 (92)	9.2
24~28年		1	120 (2)	765 (61)				886 (63)	7.1
29~33年		9 (3)	589 (58)	143 (5)				741 (66)	8.9
34~38年	7	105 (29)	514 (113)					626 (142)	22.7
39~43年	63 (2)	453 (130)	93 (26)					609 (158)	25.9
44年以降	343	62 (46)	2 (2)					407 (48)	11.8
合 計	413 (2)	630 (208)	1419 (201)	1796 (105)	1121 (113)	161 (9)	43 (15)	5583 (653)	11.7
級別構成率%	7.4	11.3	25.4	32.2	20.1	2.9	0.8	100%	
前回調査時	372	765	1555	1797	837	121	41	5488	
級別構成率%	6.8	13.9	28.3	32.7	15.3	2.2	0.7	100%	

(注) 国家公務員試験Ⅱ種以上合格者は内数()書きで記入

4 技術職員の主な職務内容

技術職員の主な職務内容は表A-4のとおりである。

この表から次のようなことが分かる。

(1) 全大学としてみると(ウ)及び(イ)が多い。

学問の系統別にみると理工系では、全大学と同じく(ウ)及び(イ)が多く、また農学系では(キ)が多く、医歯薬系では(ウ)が多い。

これらのことは、前回の調査と同じ結果となっている。

(2) (ケ)以下のその他の項目は、重複して記入されていることもあり、全体の件数6097件からみると518件(8.5%)であるが、その中には電算機の管理データ処理、RI放射線管理、医療機器等運転・管理等がある。

そのほか主なものとしては次のようなものがある。

- ◎ ガラス実験器具の改良・試作、製作等
- ◎ 文献複写・研究試料作成
- ◎ ケースワーカー
- ◎ 司法解剖・人体解剖助助・遺体処理 患者の脳波測定
- ◎ 気象の観測・機器運転
- ◎ 演習林の造林・土木工事等の計画、契約・検査等
- ◎ 農産物の加工・機器運転管理
- ◎ 遺跡調査の発掘、歴史史料の複製・修復等
- ◎ 研究資料等の写真撮影等

表A-4

主な業務内容	全大学	理工系	農学系	医歯薬系	その他系
ア 研究論文等資料作成	411	156	12	78	4
イ 研究実験用設備・機器の開発、研究、設計、製作、技術指導等	1103	459	29	26	8
ウ 研究実験の実施、測定、分析、検査、データ処理、解析等	1356	510	55	184	17
エ 研究実験用機器の操作、運転、管理等	849	336	32	114	8
オ 各種試料、標本収集、作成等	420	82	16	128	3
カ 細菌、病害虫の保存、培養、分類等	69	12	4	24	
キ 実験動植物の採取、飼育管理、育成、観察、データ処理、分析等	524	40	175	64	2
ク 学生の実験、実習等の指導、大学院学生の技術的指導等	847	335	29	26	23
ケ その他	518	39	81	74	21
計	6097	1969	433	718	86

B 教室系技術職員の組織化について

1 技術職員の組織化についての検討状況

組織化の進行状況を、大学別に分類すると表B-1(1)およびB-1(2)となり、部局別に分類すると表B-1(3)となる。

表B-1(1) 組織化の状況と組織化率

区 分	大学数	技術職員数	組織化数・組織率
全部又は一部を組織化した大学	21	3177(56.9%)	2948人
全部又は一部で組織化を検討中の大学	42	2271(40.7%)	
組織化しない大学	35	135(2.4%)	
計	98	5583(100%)	2948(52.8%)

表B-1(2) 技術職員の規模別組織化状況

区 分	技術職員数						計
	100 以上	50~ 99	25~ 49	10~ 24	1~9	0	
全部又は一部を組織化した大学	9	5	6	1			21
全部又は一部で組織化を検討中の大学	3	14	15	9	1		42
組織化しない大学				7	14	14	35
計	12	19	21	17	15	14	98

表B-1(3) 部局別組織化状況

区 分	計	理工系	農水産系	医歯薬系	教育系	その他
ア 組織化しない	65	13	8	14	24	6
イ 検討中である	60	19	7	13	5	16
ウ 組織化した	63	26	10	8	3	16

この表から次のことを読み取ることができる。

- (1) 大学の全部又は一部を組織化している大学は、98大学中21大学であり、そこに属する技術職員3,177人のうち2,948人が組織化されており、その組織化率は92.8%に達する。
このことから、組織化が行われると例外はあるものの、部局単位の組織化であったとしてもその機関に属する技術職員のほとんどが組織化されていることが判る。
- (2) 組織化した大学の数は21大学で、技術職員を有する大学の数としての比率は25%と少ないが

そこに属する技術職員の数 は 56.9% を占めており、技術職員数の大きい大学で組織化が進んでいることが判る。

なお組織化した大学で技術職員数の一番少なかったのは 20 人の大学であるが、30 人台の大学でも 4 大学が組織化している。

- ③ 全大学の技術職員 5,583 人のうち組織化されているのは 2,948 人で、その組織化率は 52.8% である。

なお、「平成 4 年度中を目途に組織化を検討中」と回答のあった大学の技術職員を加えると、その組織化率は約 55% となる。

- ④ 組織化しないと回答した大学は、35 大学（全体の 35.7%）であるが、そこに属する技術職員数は 135 人（全体の 2.4%）と極めて少なく、そのうち 14 大学には技術職員が 1 人もいない。

また、組織化しない大学のうち技術職員数の一番多い大学の技術職員数は 18 人である。

これらのことから、一般的には技術職員数の少ない大学が組織化しないとしている。

- ⑤ 部局別でみると、「組織化しない」「検討中」「組織化した」の 3 項目が全体的にはほとんど同数になっている。

また組織化の進行状況は、理工系が最も進んでおり、続いて農水産系、医歯薬系の順となっている。

教育系は、ほとんどが「組織化しない」としており、そこに属する技術職員数も極めて少ないことから、将来的にも組織化はあまり進まないものと思われる。

2. 組織化しない理由

標記の結果をまとめて表 B-2 に示す。

表 B-1(3)7 と表 B-2 の和とは一致しない。これは、表 B-1(3)1 に回答されていても、この質問に回答された所があるためである。

組織化しない理由の大部分は、技術職員数があまりにも少ないためであり、この理由を選んだ大学または部局は、将来も単独で組織化される可能性は少ないと考えられる。

組織化になじまない理由としては、職務内容や所属が全く異種である所が多い。

表 B-2 組織化されていないその理由

	計	理工系	農水産系	医歯薬系	教育系	その他
7. 技術職員がいない	10	1	2		7	
4. 技術職員があまりにも少ない	43	11	4	9	14	5
9. 学内のコンセンサスが得られない						
1. 組織化になじまない	6	2		3	1	
6. 教務職員と一緒に組織化しないと実態に合わない	1			1		
8. 行政職(二)の技術職員と一緒に組織化しないと実態に合わない	4		3	1		
5. その他	4		1	1	2	

3 検討中の組織

標記の結果をまとめて表B-3に示す。

事務局と学内委員会がほぼ等しく、これらが大部分を占める。

エの回答が最も多い。しかし実際にはア、イ、ウに属すると見なされるものが多く、ほんとうの意味でのエはほとんどいない。またこの中には、ア、イ、ウが複合しているものが多く、これがエと回答した大きい理由になっている。

表B-3 検討している学内組織

	計	理工系	農水産系	医歯薬系	教育系	その他
ア. 教授会	4	2	1			1
イ. 事務局	17	4	2	5	2	4
ウ. 学内委員会	16	7		3	3	3
エ. その他	26	9	3	5		9

4. 検討中の学内委員会の構成メンバー

標記の結果をまとめて表B-4に示す。

教官、事務官、技官のすべてが協力して行っている場合が多い。

表B-4 学内委員会で検討されている場合の構成メンバー

	計	理工系	農水産系	医歯薬系	教育系	その他
ア. 教官	1	1				
イ. 事務官	2					2
ウ. 教官と事務官	7	4		2	1	
エ. 教官と事務官と技官	10	5		1	2	2
オ. その他	2		1			1

5 検討中の場合、その最も重要な検討課題

標記の結果をまとめて表B-5に示す。

学内、特に教官の同意を得ることが最も重要な検討課題になっている。

カの回答の中で主なものは次の通りである。

- (1)分野が異なるものの寄せ集めになり、名ばかりになる、互いの共通性が見出しにくい。
- (2)現在の教育研究体制への影響、いわゆるスタッフ制とライン制の間の調和。
- (3)小人数のため困難、無意味、機能しにくい。
- (4)技術職員の使命、任務、在り方。

表B-5 最も重要と見られる検討課題(複数選択可)

	計	理工系	農水産系	医歯薬系	教育系	その他
7.学内のコンセンサスを得ること	25	8		6	4	7
イ.技術職員が組織化になじむか否か	24	8	4	4	2	6
ウ.教務職員と一緒に組織化すること	5	2		1		2
エ.行政職(二)の技術職員と一緒に組織化すること	10	1	2	3		4
オ.教官の同意を得ること	25	10	1	4	1	9
カ.その他	16	4	1	5		6

(以下の設問 6~16 は、組織化された所を対象にする。)

6 技術部の単位

標記の結果をまとめて表B-6に示す。

ほとんどが部局単位であることがわかる。

表B-6 技術部の組織化した単位

	計	理工系	農水産系	医歯薬系	教育系	その他
7.部局単位で組織化した	40	20	9	7	2	2
イ.部局単位で組織化したが一部の部局はまだである	6	1			1	4
ウ.部局単位を原則としたが一部の部局はまとめて組織化した	10	2	1	1		6
エ.全学をいくつかのブロックに分けて組織化した	2					2
オ.全学一体で組織化した	5	3				2
カ.その他	2		1			1

7 組織化に際し、“国大協のモデル案”の参考状況

標記の結果をまとめて表B-7に示す。

国大協のモデル案が有効に利用されていることがわかる。

表B-7 組織化に際しての“国大協のモデル案”の参考状況

	計	理工系	農水産系	医歯薬系	教育系	その他
7. 部局単位のモデル案を参考にした	55	23	7	8	3	14
イ. 全学一体のモデル案を参考にした	4	3				1
ウ. 国大協のモデル案とは別個に組織化した	5		3			2

8 組織化の原則

標記の結果をまとめて表B-8に示す。

専門技術が勤務場所より重視されている所が若干多い。

表B-8 組織化の原則

	計	理工系	農水産系	医歯薬系	教育系	その他
7. 勤務場所（所属学科、講座など）	13	4	1	4	2	2
イ. 専門技術分野（職能別）	19	7	5	1		6
ウ. 「7」中心だが「イ」を加味	10	3		1	1	5
エ. 「イ」中心だが「7」を加味	13	4	3	1		5
エ. 両方を適当に勘案	11	6	2	1		2
カ. その他	5	2				3

9 技術部の運営組織

標記の結果をまとめて表B-9に示す。

設問6に対応し、ほとんどが部局単位である。

オの回答中で最も多いのが、なし、または、検討中である。続いて多いのが、教授会や教室会議などの教官会議である。このことは、技術部を従来の大学の制度から独立した新しいものとはせず、あくまでこれまでの教育体制の枠内で、いわゆるライン制の一環として運営している所が多いことを示している。

表B-9 技術部の運営組織

	計	理工系	農水産系	医歯薬系	教育系	その他
7. 部局内の運営委員会	38	14	6	3	1	14
イ. ブロックごとの運営委員会	1					1
ウ. 全学一体の運営委員会	7	4				3
エ. 上記の組み合わせ	2		1			1
オ. その他	39	11	4	5	2	17

10. 技術部の運営組織の構成メンバー

標記の結果をまとめて表B-10に示す。

全学一体と教官のみがほぼ同数であり、大部分を占めている。

技術職員を運営に参加させている所が最も多い。このことを後述表B-11と合わせて考えれば、従来のように技術職員を単に補助的存在として使うだけでなく、技術職員の力量を育成し、技術部の主導権を技術職員に持たせようとする傾向が現れていると見られる。

オの回答の中で多いのは、教官と技術職員、技術部長と技術職員、7～1を場合によって使い分けしている、の3通りである。

表B-10 運営組織の構成メンバー

	計	理工系	農水産系	医歯薬系	教育系	その他
7. 教官	22	5		2	3	12
イ. 教官と事務官	12	5	3			4
ウ. 教官と事務官と技官	25	8	6	1		10
エ. 「7」または「イ」の運営委員会の下に 専門委員会をおき、そこに技官を 加える	4	1	2			1
オ. その他	23	9	1	3		10

11. 研修 I の企画と実行における、技術職員の役割

標記の結果をまとめて表B-11に示す。

技術職員に全体的かつ積極的な役割を持たせている。特に実行面では、ほとんどが主導権を委ねていると思われる。

表B-11 技術職員組織またはその責任者に持たせる役割（複数選択可）

	計	理工系	農水産系	医歯薬系	教育系	その他
7. 積極的な役割を持つ	60	20	9	6	2	23
イ. 部分的な役割を持つ	14	4	3		1	6
ウ. 在り方や基本的枠組を検討する	40	13	6	4		17
エ. 予算面の問題を扱う	13	5	2			6
オ. 実行面の問題を扱う	41	15	8	4	1	13
カ. 現場に即した研修の方法の問題を扱う	45	11	10	7		17
キ. 現場に即した研修の実行はそれぞれの配置先に任せ、それを支援するようにする	22	3	3	1	1	14
ク. 実態を把握し、それを必要に応じて記録にとどめる	10	1	1	4		4
ケ. かなり多目的で、何らかの役割を持たせる段階にはない	5	1		1		3
コ. 研修とは関係がない	3	1		1		1
ク. その他	4	1				3

12. 組織化の効果

標記の結果をまとめて表B-12に示す。

アとオが同数で最多数である。これらの両者はほぼ同意味であることを考えると、教官が技術職員の問題に対し認識を持ち理解を示すようになった点が最大の効果であったと思われる。

次が処遇の改善であり、具体的な収穫も得られていることがわかる。

それに次いで、技術交流の実現である。これは、技術職員が従来の講座制の中での孤立した存在から脱皮し、共通の技術管理官へ移行する芽生えであると考えられる。

一方、まだ効果がない所も多く、より一層の努力が望まれる。

表B-12 組織化による効果(複数選択化)

	計	理工系	農水産系	医歯薬系	教育系	その他
7. 教官の理解が深まった	54	16	9	7	2	20
イ. 採用が容易になった	2					2
ウ. 処遇の改善につながった	39	10	7	4	2	16
エ. 人事移動が容易になった	3					3
オ. 研修がやりやすくなった	54	20	7	6		21
カ. 技術交流が盛んになった	26	8	4	1		13
キ. 出張がやりやすくなった	13	8	1	1		3
ク. 科研費応募がふえた	6	3		1		2
ケ. 効果がなかった	2					2
コ. まだ、わからない	25	3	3	4	1	14
サ. その他	9	3	1			5

13 専行職移行への施策

標記の結果をまとめて表B-13に示す。

資質向上につとめている所が最も多い。これは、正しく好ましいことである。次に、なにもしていない所がかなりあるが、これは、専行職移行への具体的なプロセスが見えていない現段階ではやむをえないと思われる。

表B-13 専行職移行へ向けての施策

	計	理工系	農水産系	医歯薬系	教育系	その他
7. 資質向上につとめている	62	26	9	5	3	19
4. 技官の職務の整理をしている	9	2	1			6
9. 行政職(一)のままでの定着をめざしている	3	1		1		1
エ. 特に施策はない	16	1	3	3		9
オ. その他	11	3	1			7

14 組織化に際する問題

合計102件に達した。

そのうち 2件以上のものについて、多い順に列挙する。

なお、[]内の数字は件数を示す。

- (1)組織と、実際あるいは現状の職務内容との調整 (いわゆるスタッフ制とライン制など) [22]
- (2)少人数での組織化の在り方 [14]
- (3)教官の理解 [11]
- (4)階層化や昇格の格差に対する技術職員自身の不安 [9]
- (5)高年齢者が多く配置上の困難 [9]
- (6)高年齢者が多く待遇改善に逆行する恐れ [8]
- (7)教務職員と行(二)技能職員の取扱い [5]
- (8)技術職員全員の認識 [5]
- (9)学科や講座から離れる可能性に対する技術職員自身の反対と不安 [3]
- (10)農場、水産などの特殊業務や遠隔地同志の組織化の在り方 [3]
- (11)班長制などの従来すでに行っている組織との矛盾 [2]
- (12)全学か部局別か [2]

15. 組織化した現在の問題

合計81件に達した。

そのうち 2件以上のものについて、多い順に列挙する。なお、[]内の数字は件数を示す。

- (1)各講座に配置されたままであり、形式だけの組織化。その意義と将来展望が不明確。 [10]
- (2)予算がない、または足りない。 [9]
- (3)専門分野がばらばらであるための運営上の問題。 [8]
- (4)研修の企画と実行。 [8]
- (5)待遇改善の効果がまだ現れていない。 [6]
- (6)定員削減のため、役職のポストが減ったり組織が成り立たなくなる恐れ。 [5]
- (7)同一年齢の中からの役職者の選択とそれによる不平等化。 [5]
- (8)技術部の専用スペースがない。 [4]
- (9)教務職員と行(二)技能職員の処遇。 [4]
- (10)小人数であるため、技術があっても低ポストしかもらえない。
また組織化が十分できない。 [4]
- (11)文部省が認めていないために弱く不安定。 [4]
- (12)教官の理解。 [3]
- (13)従来の技術職員の職制と矛盾する。 [2]

C. 研修Iについて

専行職移行と研究教育現場における技術水準の向上に向けて、各大学がおこなう技術職員の研修、研修Iの実施状況の実態を明らかにする。

専行職移行に向けて、国大協が諸施策を提示してから、今日にいたる間に、技術職員の研修がどのように進行し、まだどのような課題をかかえているかを把握し、今後の施策の参考とする。

以上がこのアンケートの意図するところである。

1. 平成3年度における研修の実施状況について

実施状況の結果を、別添「C-1」に示す。集計は組織化の有無に分けて行った。回答は382件あり、そのうち、「組織化している」が235件、「組織化していない」が147件である。

研修の件数は、設問の仕方の違いもあって、全体としては、前回は大きく下回っているが、大学として、または部局としての、いわば公的な研修は、前回は68件であったのに対し、今回は、全学研修、部局研修を合わせて211件と急増し、各大学の諸施策が具体的に動き出していることがうかがえる。

組織化と研修区分の関係は、組織化した大学では、学内における職場研修が多いのに対し、組織化していない大学では、自主的参加研修が目立つことである。

(1) 研修の区分： 研修の目標は、専門研修により大きなウエイトがかけられている。そして部局研修、職場研修と実施しやすいところから着手しているところが多く、また学内で企画した集合研修的なものが多い。しかし、依託研修、自主的参加研修も多く、学外企画の研修に、個人の意欲も含めて、積極的に取り組んでいる姿勢もうかがえる。個別研修が少ないのは、実態がつかみにくいことにもよろう。

(2) 研修の目的： まとめの結果は、表C-1に示す。今回の結果は、前回のアンケートと同じ傾向を示している。組織化している大学が、技官数の多い大規模大学にほぼ対応していると考え、前回と同様に、大規模大学では、新しい技術の修得、既存技術の向上の他に、技術開発能力の育成が望まれている。

表C-1

目的	組織化している(235件)			組織化していない(147件)				
	順位	1	2	3	順位	1	2	3
新しい技術の修得		87	25	13		54	27	1
既得技術の向上		70	41	9		57	31	1
一般教養		32	11	9		10	8	6
技術開発能力育成		25	20	8		4	3	6
複合技術の修得		4	13	6		4	3	5
民間技術の活用		4	6	0		1	1	1

また、研修Iで、資格修得をあげている大学はすくないが、FJT (Off the Job Training) として、個別研修に、これをふくめている大学、部局もある。

(3) 研修の方法： 組織化の有無にかかわらず、技術向上へむけての機運が高まっている。講習による方法が圧倒的に多いが、技術報告会を行うケースが増えている。B. の「問題点」にも指摘があるが、実習を伴う研修に、講師や費用の点で難題が多いようである。

(4) 記録の方法： 公的には研修の記録をしないケースが多いが、人事記録に記載、研究報告・技術報

告など記載して、成果を見せようとしている大学、部局も少なくない。研修の評価の仕方には、今後に検討の余地を残していると言えよう。

(5) 経費： 組織化の有無にかかわらず、校費や委任報酬金による場合が多い。ただし出張等研修参加の扱いについては、組織化している大学では、出張扱いにしている場合が圧倒的に多いが、そうでない大学では、年次休暇扱いも多い。研修制度の充実が望まれる由縁である。

2. 資格取得のための他機関での講習について

集計結果は、別添「C-2」に示す。

(1) 資格取得の目的： 各項目は、1. (2)の「研修の目的」と同じ順位となっている。

(2) 派遣基準の有無： 有り、無し、半々である。「有り」の実績を参考にして、なんらかの基準が提案されることが望まれる。

(3) 経費： 校費、自己負担が多く、これらに二分される。他機関研修の経費の負担については、いろいろな考え方、方法があり、それらを整理する必要がある。

(4) 旅費を必要とする場合： 当然のことながら、職員旅費と出張扱い、自己負担と年次休暇とがそれぞれ対応していて、圧倒的に多い。研修扱いなど、他の方法も含めた、検討が望まれる。

(6) 人事記録への記載： 目的がはっきりして、空欄が把握しやすいためか、1. (4)と異なり、記録するケースが多い。専任職移行へ向けて、資格取得をどう位置づけるかは、今後の検討に待つところであるが、研修の実績が明確に見える点で、資格は評価しやすい項目であることを示している。

3. 組織化が研修制度の整備、企画実行に役立つか

組織化した大学では、「有効」「有効と考えられる」という回答が多く、組織化が行われてから間もないが、当初予測したように、技術職員の有職の整備という、組織化の一つの重要な目的が、着実に効果をあらわしていると考えられる。その他の意見としては、組織化との関係は、まだ明確でないとするものが大部分で、予算のうらづけのほうが重要であるとする意見も複数認められる。

4. 研修の最近の変化について

研修を積極的に考えるようになったことは裏腹に、組織化の推進役になっている様子がうかがえる。また研修の方法、内容を積極的に考えるようになったことが見いだされる。例えば、大学ブロック、専門ブロック、学会利用による研修等が、その他の意見やB. 問題点のコメントからも読み取れる。また研修を具体化していないところでも、前向きに検討するところが多くなり、前回のアンケート時とは比較にならないほど、計画が進んでいる。

5. 研修の成果について

まだ組織化してから間もない割には、「具体的な成果が得られない(見えない)」という回答は、非常に少なく、「何らかの成果が得られた」「技官の意欲向上に役だっている」ことがうかがえる。その他の意見は、「組織化してないからわからない」が圧倒的である。

6. 研修の企画立案、実行に伴う問題点

「企画が難しい」「予算(旅費も含めて)が不足」「専門分化が著しく研修が困難」などに、難点が集中している。また研修に関するノウハウが欲しいという大学も多い。

「専門分化」「人数が少ない」に関しては、具体的な対策案あるいは実施状況をコメントしていただいた大学も多い。大学間のブロック化、部局間のブロック化を検討している、いくつかの大学が見いだされる。また予算不足に関しては、講師の謝金不足を指摘する大学が多く、提案としては研修制度の充実を望む声が多い。また研修のノウハウについては、大学の規模毎に、研修が先行している大学の詳しい情報を得たいという意見が多く、学外諸機関の行う研修の情報を求めている大学も多い。研修のノウハウをまとめることも要望されている。

D 研修IIと将来について

専行職移行をはかる一つの施策として、技術水準の合理的評価と公正な資格認定のための研修IIが考えられます。

以下の設問は、前回のアンケートで意見が多かった項目を抽出したものです。現時点での大学または部局としてのご意見をあらためて伺います。

(1) 研修IIについての国大協の当初の主旨は「E 参考資料」のIに述べてありますが、いま、あらためてその性格・内容はどこに重点を置いたらよいか、お考えを伺います。

選択肢	回答数
(ア) 資格認定	93 (38%)
(イ) 専門資格・管理資格等の資格取得	42 (17%)
(ウ) 専門分野別の高度な技術修得	94 (39%)
(エ) 長期的・定期的研修(研修内容:)	4 (2%)
(オ) その他(意見をお聞かせください)	11 (5%)

研修IIについての国大協の当初の趣旨は、専行職に必要な資格認定のための技術水準の向上、あるいは専行職移行の理由として十分な研修でした。したがって、今回のアンケートでは、(ア)「資格認定(38%)」が多いのは当然としても、専行職移行とは一応独立に専門的技術の向上を目標にする(ウ)「専門分野別の高度な技術修得」が同じ程度の39%もあり、しかもそれが外から見ても分かる資格取得(イ)「専門資格管理資格等の資格取得」が次いで多く17%であった。(オ)「その他」では、(ア)に絞って考えるべきだとする主張は2件だけで、(イ)に振り分けられる意見が8件あった。

国大協の研修IIIについての趣旨は研修Iより技術水準が高いことだけを(結果的に「高い」ことはあるかも知れないが)必ずしも意味していなかった。しかし、今回のアンケート結果を要約すると、55%以上が高度の実質的技術水準向上とそれによる資格取得を考えており、資格認定にいく前に専行職移行の基礎を固める方がよい、と各大学は考えている、と見てよいのではなからうか、これは技術職員の待遇改善問題と大学における実質技術水準の問題とが直接関係している事態が正しく認識されてきたこととして、この期待はずれを本委員会は歓迎するものである。本委員会としては、待遇改善も急ぎたいところではあるが、(オ)「その他」の中にあつた意見「研修では個々の技術職員の技術水準向上を目標にして、その結果として専行職移行を図る」という趣旨の背景があるので、研修の充実と待遇改善の両方がやりやすいと考える。

(2) 資格認定の方法としては、次のうちどれが適切と考えますか。

選択肢	回答数
(ア) 公的・全国的な研修による資格認定	47 (18%)
(イ) 大学を地域ブロックにわけ、研修と資格認定	49 (19%)
(ウ) 国家試験等による統一的な資格認定	30 (11%)
(エ) 既存国家試験の取得とそれによる資格認定	11 (4%)
(オ) 学・協会等学外でおこなう資格試験の活用	9 (3%)
(カ) 国大協等で統一基準を設けて資格認定	57 (21%)
(キ) 専門的経験年数を考慮した資格認定(認定委員会等)	22 (8%)
(ク) 研修業績・業務実績を考慮した資格認定(認定委員会等)	20 (8%)
(ケ) その他(意見をお聞かせ下さい)	22 (8%)

意見が最も多かったのは(カ)「国大協等で統一基準を設けて資格認定」であり、(ウ)「国家試験等による統一的な資格認定」とあわせて82%が、何らかの意味で統一性と客観性を求めている。研修による認定を考えるのは(ア)「公的・全国的な研修による資格認定」と(イ)「大学を地域ブロックにわけ、研修と資格認定」とを併せて37%であるのに対して、経験年数や実績を基礎にすることを求める(キ)「専門的経験年数を考慮した資格認定」と(ク)「研修業績・業務実績を考慮した資格認定」は16%である。(ケ)「その他」の中の意見はほとんど(ア)～(ク)のどれかに振り分けられるが、他の注目すべき意見は、1. 画一的あるいは統一的な、または、2. 筆記試験による、あるいは、3. 研修時間数だけによる資格認定の危険を強く指摘するものである。

いずれも国大協としては今後のの方策立案のため資料として役立つものである。

(3) 研修Ⅱは、どのような機関で実施するのが適切と考えますか。

選択肢	回答数
(ア) 文部省、人事院等の公的機関	77 (82%)
(イ) 共同利用研、各種センター・学会への依託	39 (16%)
(ウ) 核となる大学を定めて、地区毎に実施	75 (81%)
(エ) 研修マニュアルを作成して、各大学毎に実施	33 (14%)
(オ) 放送大学、一般大学等の講義受講	3 (1%)
(カ) その他(意見をお聞かせ下さい。)	15 (6%)

統一性、共通性、客観性が大きいと思われる(ア)「文部省、人事院等の公的機関」と(ウ)「核となる大学を定めて、地区毎に実施」が多く、併せて63%になる。分野や大学の特殊性、独自性の加味ができそうな(イ)「共同利用研、各種センター・学会への依託」と(エ)「研修マニュアルを作成して、各大学毎に実施」がこれに次いで90%ある。(オ)「その他」はほとんど(ア)(イ)(ウ)に振り分けられる。技術研修センターをつくり専行職移行の資格認定だけでなく、日常的に新技術修得の研修を行なう、という構想の提案は前回と同じくある。

この設問においても共通性、客観性、公平性を求める意見が強いと判断できよう。どの機関が適切かという設問に対しては、それぞれの機関に予想されるさまざまな可能性と困難さについての情報と理解が充分ではなく、回答は分散していると見られる。

(4) 国大協では、専行職移行を目標に諸施策を検討してきましたが、まだ実現できる状況には至っていません。組織化は進みつつあるものの、技官の定員と人材確保はますます難しくなり、また、技術の高度化、専門化、多様化等(技術革新への対応として)に伴い技術職員の技術水準向上への要請も増えています。

懸案の問題を早期に解決するため、次のどの策が適切と考えますか。

選択肢	回答数
(ア) 専門職種を特定化して、その部分を専行職とする。	42 (18%)
(イ) 過渡的な方策として、当面、専行職と行政職(一)を併用	81 (36%)
(ウ) 各機関一斉に技術職員全員を専行職に移行できるよう 条件の整備を優先させる。	61 (27%)
(エ) 行政職(一)のまま待遇改善の方法を再検討する。	21 (9%)
(オ) その他(意見をお聞かせ下さい)	23 (10%)

(イ)「過渡的な方策としての専行職と行政職の併用」が最も多く、36%占める。(ア)の「専門職

種を特定化して部分的な専行職適用」とを併せると 54%に達する。一方、(ウ)各機関一斉に全員が専行職移行ができる条件整備を優先させる、という意見も無視できない27%もある。(オ)「その他」としては、(ウ)「各機関一斉に技術職員全員を専行職に移行できるような条件の整備を優先させる」が望ましいが、困難なら(エ)「行政職(一)のまま待遇改善の方法を再検討する」、それも困難なら(ア)「専門職種を特定化して、その部分を専行職とする。」や(イ)「過渡的な方策として、当面、専行職と行政職(一)を併用」というのが、主な意見のなかれであった。要望としては、速やかな専行職移行、及び、技官の間に分断を生まないようにとの両方がある。

この質問と答えにはいろいろな微妙な問題が関与しているので、論評は難しいが、一言で言えば、要するに各大学は、速やかな待遇、処遇改善と技術職員の活性化のために現実的な対応をして欲しいという要望と技術職員の間に分断と不公平を持ち込むべきでないという考えの相克に苦しんできていることを意味しているであろう。前回のアンケート結果との比較でみると、部分的な専行職移行に傾く意見の増加が注目される。これは(1)すでに研修の充実などが始まり、技術職員の環境条件が変化しはじめたこと、および(2)各大学の現場の状況から、技術職員全員の専行職移行基準が二種相当であることを認定するのは困難ではないかとの予測に基づく結果であろうとみられる。

(5) 技術職員の待遇改善、技術水準の向上をはかる国立大学の施策として、将来に関して最も重要と思われるものについてご意見をお聞かせ下さい。

(6) その他本委員会へのご意見、ご要望をお聞かせください。

(5)と(6)にはともに多様な意見があり、その内容は互いに入り組んでいる。そこで両者を合わせ、ご意見をいくつかの項目に分類しその数を下記する。ご意見にはそれぞれ異なる背景や解釈が読み取れるものもあるが、まとめるにあたっては多少無理な類型分類をせざるを得なかったところもある。一つの文章を複数意見に分けたところも、複数の文章で一つの意見項目としたところもある。

1. 当面の組織化、専門行政職適用移行問題について

待遇改善の条件整備	8
組織化推進(予算措置による支援なども)	4
研修 II と資格認定の具体化とそれを急ぐこと	6
技術職員の在り方将来像と専行職移行プロセスを明確にする	8
法的位置付けによる技術職員の位置付け、職務内容を明確にする	9
専門技術者職群としての地位確立	5
独立専門職としての位置付けを明確にする	8
有資格者の速やかな待遇改善	8

この分類では、人事院が要求する専行職移行条件をあらためて明確にせよ、という意見のほか、前項アンケート回答の付帯意見と特に変わったものはない。

2. 資格認定の問題について

客観的な技術(実績)評価方法を考える	7
法的位置付けによる資格認定制度確立	4
大学の技官になじむ新しい俸給表や資格試験制度	3
技術研究報告書発表などによる実績を積み上げる	2

他には、研修による資格認定を求める意見、各種の資格取得への技術職員の努力を求める意見などがある。

専行職移行に必要な資格認定の方策は最も重要で、かつ最も難しい課題である。本委員会は技術職員組

組織化の実体的進行、これによる研修の充実によって客観的外部評価のできる条件整備の各大学における進行状況、および社会条件の推移を見ながら、現実的な方策を講じていくことになる。

8. 技術部の組織、運営体制の条件整備について

法的位置づけによる組織運営体制

（制度、開発費、旅費を含めた予算面）の確立と充実	10
独立した技術組織へ	6
人事交流と人材の適正配置	5
定員確保（技術の継承、発展、ニーズ）	4
人材確保の環境整備	4
II種合格者、または同等以上の人材採用	2

他に、I種合格者、または理工系修士程度以上の人材を確保すべし、理工系学位取得者の選考採用で近い将来の管理職を養成すべしなど、人材養成制度のニーズを強調する意見があった。

これらの意見は、組織化が行なわれた大学において、その組織運営における実務的な諸問題が新たに浮かび上がってきたことを示している。具体的には技術職員組織がまだ省令などによって認知されていないこともあって、予算面だけでなく、特に人材とその養成、確保、配置に困難があると判断してよいものと考えられる。また、国立大学においては今まで技術職員組織を持っていなかったのであるから、その組織運営のノウハウと実体の確立は現在試行錯誤の探索段階にあるであろう。本委員会としては各大学における組織とその運営の実体をみながら、適切な方策を講じていくべきであると認識した。

4. 技術水準向上と研修について

技術向上創造性向上の環境整備	7
組織的研修制度の確立、充実、強化（制度的、予算的に）	32
技術交流と技術情報の交流	
（専門、期間、地域ブロック、国立諸研究所、全国的、外国）の推進	12
技術研修センターなど公的研修機関の設置	7
専門的研修の充実	5
研修の時間確保（定員人員確保を必要）	3
研修会、講習会、学会などに積極的に参加させる	4
技術職員の間での切磋琢磨	4

他には、研修の専門官の派遣要望や、技術職員に自主性と責任を持たせ意欲向上をはかるべし、との意見などがあつた。

回答数とその内容から、研修制度の実質的充実からの積み上げが最も緊急の重要事であるとの認識が広く受け入れられるようになったことが読み取れる。研修制度は制度としてはすでに存在するが、それを実体的に充実、強化していく方策を講ずることが、本委員会、および各大学の当面の最重要任務の一つであるとの認識を再確認した。

6. 本委員会へのご要望とご意見

技術職員への広報活動を

- 技術職員の意見聴取、あるいは本委員会に当事者（技術職員）の代表数名を
- 研修 I, II のマニュアルなど、研修のノウハウの提供を
- 行政監察局の指摘（報告書、平成4年8月）に速やかに結論を出されたい
- 文化系技術職員の特異状況について配慮してもらいたい

技術職員への広報とその意見の吸収については、本委員会としては国立大学という組織における技術職員組織の機能に期待している。まだ組織化が行なわれていない大学は、技術職員数の少ないところが主であって、本委員会の文書などの配布と意見の吸収は容易であろうと考えている。

実効のある研修には確かにかなりの経験の積み上げやノウハウを必要とする。研修のマニュアルやノウハウ提供の要望は本アンケートのC項でもかなりある。本委員会はそれらを用意できる実務機能を持っていないけれども、なんらかの方策を速やかに構じる必要がある。これについては「まとめ」で本委員会の考えをのべる。

なお、本委員会にたいして、今後も諸施策の検討と推進を継続するようにとの要請と激励の言葉もいただいている。

まとめ

アンケートの各設問に対する回答の集計の詳細、及び寄せられた意見の分布については以上に記したが、次はそれらの要点の各項ごとのまとめである。

A. 基本的事項

行（一）教室系技術職員のはぼ100%が技術業務に従事している。これは教室系技術職員の組織化のための基本条件を充たすものである。なお前回の調査結果（平成2年3月）と比較して特徴的なことは、技術職員の級別分布上で上位級在職者の比率が伸びており、これは処遇改善の一面を反映するものであるが、一方高齢化が進行していることもあり、なお一層の改善が望まれる。また教室系技術職員中のⅡ種合格者比率11.7%の中では昭和34年以降生れの者の比率が高くなっており、これは近時Ⅱ種合格者の採用が推進されていることを示している。

B. 組織化の進行状況

調査時点（平成4年8月）での国立大学の教室系技術職員総数5583人のうち21大学の2948人が組織化され、人数での組織化率は52.8%となった。なお平成4年度内に組織化を予定している大学を入れると平成4年度内にはこれは55%を上回るものと予想される。前回調査時の組織化率はゼロに近かったから、この3年間に組織化は急速に進展した。さらに42大学で組織化を検討中であることから、今後も組織化は進行するものと予測される。なお、組織化した大学の技術職員数は少なくとも20人以上の大学である。技術職員はいるが「組織化しない」と回答した大学が21あり、その技術職員数は計135人で、これらの大学では人数が少ないため組織化が不可能であることを示している。人数が少ないか、或いは一大学内で地域的に少人数が分散しているなどのため組織化されない技術職員の技術能力の向上、処遇の改善などについては別途検討する必要があることを示唆している。

組織化の実施によって研修がやりやすくなり、技術交流が盛んになり、教官の理解が深まったこと、また併せて処遇の改善にもつながりつつあることなどの回答が多く、所期の効果の具現化が進行している事を示している。

C. 研修Iについて

組織化の進展にともない全学研修、部局研修の実施が急増している。これは組織化の顕著な効果の一つである。他方、技術能力向上の意欲高揚が研修の実施及び実施組織の確立を促し、それが組織化を推進した一面も認められる。何れにせよこれらの研修は大学内での技術職員の位置付けを高め、技官の意欲向上に役立っている。

一方で人数が少ないなど組織化されていないところでは自主的参加研修が多く、全学的、部局的職場研修は少ない。今後、大学間ブロック、専門ブロック等による研修の実施が検討されるならば、組織化されていない技術職員のそうした研修への参加を図ることが可能となろう。

研修の企画、実施を困難にしている要件としては人数の不足の他、実施予算（研修旅費、講師の謝金などを含む）の不足が挙げられ、また専門分化が著しいことを専門研修実施の困難な条件として挙げたものも見られた。

また先行して研修を実施している大学での研修に関する情報、ノウハウを知りたいことを望む意見が多かった。

なお研修制度を充実させて専門的技術水準の向上をはかりその成果が外からも見えるようにすることが極めて重要である、との認識は一般的である。実効のある研修にはそれなりのノウハウがあり、また経験の積み上げも必要である。それぞれの大学、部局、技術分野には固有の特殊事情もあるから、研修の方法が画一的である必要はないであろう。本委員会としては、むしろ各大学各分野における特色ある実績と成果の積み上げに期待するものである。しかし、国立大学の何処かにすでにある経験の実績などは最大限活用することが望ましい。そこで、各大学からのアンケート回収に際しご提出いただいた各種の研修、技術研究会、出版されている技術報告及びその他の資料の大学ごとの一覧を本報告書末尾に付したので、技術交流と情報流通をそれぞれの技術職員組織あるいは人事担当者の重要な仕事の一つとご理解いただいでご活用願いたい。これは情報ノウハウを知りたいとする要望に応える一助ともなろう。地域ごとに複数の大学が共同して研修を企画実行したり、ノウハウ流通を積極的にはかるのがよいであろう。技術職員数の少ない場合などにおいては特に有効な方法と考えられる。最近では、北陸地区、東海地区などでこのような試行が始められている。いくつかの国立大学共同利用研究所はすでにそのような技術情報流通に一定の役割をはたしてきていただいている。また、例えば、農学分野における関東甲信越地区大学農場協議会はかなり長い実績をもっている。

D. 研修Ⅱと将来について

研修Ⅱの性格・内容については国大協による定義から資格認定とするものが多かったが、それと同程度に専門分野別の高度な技術修得を挙げたものが多かったのは注目される。

資格認定の方法、実施機関は国大協で統一基準を設けて、あるいは公的・全国的または大学地域ブロックに分けて行うなどが多く、国家試験によるとするものが次に多かった。

専行職への移行についての方策についての回答は「専門職と行政職の併用」（36%）と「職種を特定してしての部分的専門職移行」（18%）との両者を併せると54%、「各機関、技術職員全員一斉の専行職移行が出来る条件の整備」が27%であり、この結果は部分的でも専行職移行でその部分の速やかな処遇改善と活性化を望むのと、技術職員間に分断と不公平をもちこむべきではないとの相克を表した結果となっている。現段階において専行職に移行する現実的な可能条件の検討を踏まえて、その何れを指向するかの判断を行う必要がある。

おわりに

今回のアンケート調査を通して、先回の調査時点以降、国大協が掲げてきた方策の教室系技術職員の組織化の段階が急速に進展し、それにもなって研修の実施も拡大し、処遇の改善についても漸進が見られた。

この段階において本委員会としては、さらに組織化の進展をはかり、研修の拡大とその在り方の工夫、内容充実のための諸方策を検討するとともに、文部省をはじめとする関係諸機関の理解と協力を得ながら級別定数の上位級の拡大をはかり、また本調査の結果をも踏まえて専行職移行の現実的條件の検討を行うこととしている。

別表A-2(1) 教官数と教室系職員数との相関 (全大学)

教官数

3001~3500																				1
2501~3000																				1
2001~2500																			2	2
1501~2000													1						2	
1001~1500												2	2	2			2			
501~1000	2			1	1	1	1	1	1	1	2		2	1	3	3	2			
451~500	2			1						1										
401~500				1	1															
351~400								1	1	1	2	1		1						
301~350	3	1							1		1									
251~300	2	2						1	2											
201~250	1	3	1	4	2	1		1	1											
151~200	1	2		1		1														
101~150		3	1	2			1	1												
51~100					1															
81~90																				
71~80		1																		
61~70	1	1																		
51~60																				
46~50																				
41~45																				
36~40																				
31~35	1																			
26~30																				
21~25																				
16~20																				
11~15																				
6~10	1																			
1~5																				
0																				
合計	14	13	2	10	5	3	2	5	6	3	5	1	4	5	5	3	4		4	4
教室系 技術職員数	0	1	6	11	16	21	26	31	35	41	45	51	61	71	81	91	101	151	201	251
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	60	70	80	90	100	150	200	250	300	

別表A-2(2) 教員数と教員系職員数との相関 (理工系学部分)

教員数

3001-3500																				
2501-3000																				
2001-2500																				
1501-2000																				
1001-1500																		1		
501-1000																		1		
451-500	1																			
401-500													1						1	
351-400														1						
301-350											1	1								
251-300									2											
201-250		1			1		1					1								
151-200				2		1	2						1	1					1	
101-150							2	3	1	1	1									
91-100					2		1													
81-90		3										1								
71-80		3					1	1												
61-70	1	3				1		1												
51-60	1	2		1																
46-50						1														
41-45			2	1																
36-40		2																		
31-35	1																			
26-30				2																
21-25		1		1	1															
16-20		2	1																	
11-15		1																		
6-10	1	1																		
1-5		10		1																
0																				
合計	5	29	3	8	4	3	7	5	4	2	2	3	2	1			1	3		
教室系 技術職員数	0	1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	51	71	81	91	101	151	201	251
		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	60	70	80	90	100	150	200	250	300

別表A-2(3) 教官数と教室系職員数との相関 (農学系学部等)

教官数

3001~3500																				
2501~3000																				
2001~2500																				
1501~2000																				
1001~1500																				
501~1000																				
451~500																				
401~500																				
351~400																				
301~350																				
251~300					1															
201~250																				
151~200				1	1		2													
101~150			2	2	1															
91~100																				
81~90	1																			
71~80			4	1	2															
61~70			1																	
51~60																				
46~50																				
41~45																				
36~40																				
31~35			1												1					
26~30																				
21~25																				
16~20		1					1													
11~15				1																
6~10				1			1													
1~5			1	1																
0																				
合計	1	1	9	7	5		4								1					
教室系 技術職員数	0	1	6	11	15	21	26	31	36	41	46	51	61	71	81	91	101	151	201	251
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	60	70	80	90	100	150	200	250	300

別表A-2(4) 教官数と教員系職員数との相関 (理産系専攻)

教官数

3001~3500																				
2501~3000																				
2001~2500																				
1501~2000																				
1001~1500																				
501~1000				1																
451~500																				
401~500																				
351~400			1																	
301~350								1												
251~300																				
201~250	1	1	3	4	1		1	1	1											
151~200	2		3	2	1	1	1													
101~150	2	2	1		1		1	1	1											
91~100	2			1																
81~90																				
71~80																				
61~70	1																			
51~60	1																			
46~50	2																			
41~45	1	1	1																	
36~40	1	1																		
31~35																				
26~30																				
21~25																				
16~20		1																		
11~15																				
6~10																				
1~5	1																			
0																				
合計		14	8	9	8	3	1	3	3	2										
教員系 技術職員数	0	1 5 5	6 5 10	11 5 15	16 5 20	21 5 25	26 5 30	31 5 35	36 5 40	41 5 45	46 5 50	51 5 60	61 5 70	71 5 80	81 5 90	91 5 100	101 5 150	151 5 200	201 5 250	251 5 300

別表A-2(5) 教官数と教室系職員数との相関 (その他の学部等)

教官数

3001~3500																					
2501~3000																					
2001~2500																					
1501~2000																					
1001~1500																					
501~1000	2																				
451~500		1																			
401~500																					
351~400			1																		
301~350	2																				
251~300	2																				
201~250	1	3			1																
151~200	2	4																			
101~150	1	7	1																		
91~100	1	2																			
81~90	1	2																			
71~80																					
61~70	1	2																			
51~60		1	1																		
46~50		1																			
41~45																					
36~40																					
31~35		1																			
26~30																					
21~25																					
16~20																					
11~15																					
6~10																					
1~5																					
0																					
合計	13	24	3		1																
教室系 技術職員数	0	1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	61	71	81	91	101	151	201	251	
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	60	70	80	90	100	150	200	250	300		

組織化の状況

1. 組織化している	235件	62%
2. 組織化していない	147件	38%

研修の区分

1. 一般研修	60件	16%	1. 研修場研修	62件	16%	1. 全学研修	48件	13%
2. 専門研修	270件	71%	2. 職場研修	104件	27%	2. 部局研修	163件	43%
3. 特定専門研修	54件	14%	3. 派遣(委託)研修	130件	34%			
			4. 自主的参加研修	81件	21%			
						1. 学内企画	172件	45%
			1. 集合研修	323件	85%	2. 学外企画	192件	50%
			2. 個別研修	37件	10%	3. 学外との共同企画	11件	3%

研修の目的

No.	目的	順位	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	新しい技術の修得		141	52	14	0	0	0	0	0	0
2	既得技術の向上		127	73	10	1	0	1	0	0	0
3	一般教養		42	19	15	5	2	0	0	0	0
4	技術開発能力育成		29	23	14	2	0	0	0	0	0
5	複合技術の修得		8	16	11	2	1	0	0	0	0
6	民間技術の活用		5	7	1	7	1	0	0	0	0
7	技術情報確保のための語学		1	0	1	0	0	0	0	0	0
8	資格修得		2	3	0	0	0	0	0	0	0
9	その他		44	10	11	5	1	0	0	0	0

研修の方法

1. 講義	217件	57%
2. 演習	48件	13%
3. 実習	92件	24%
4. 見学	105件	27%
5. 技術報告・事例研究等の発表討論(技術交流を含む)	142件	37%
6. 勉強会・セミナー	85件	22%
7. その他	26件	7%

記録方法

1. 人事記録に記載	54件	14%
2. 研究報告・技術報告などに記載	44件	12%
3. その他の参加者記録の方法	52件	14%
4. 記録しない	205件	54%

経費

1. 校費	106件	28%	<u>旅費を必要とする場合</u> 計 250件		1. 出張	187件	52%	
2. 委任経理金	47件	12%	1. 職員旅費	131件	52%	2. 研修	17件	4%
3. 自己負担	63件	16%	2. 委任経理金	57件	23%	3. 年次休暇	24件	6%
4. その他	27件	7%	3. 先方負担	17件	7%	4. その他	14件	4%
			4. 自己負担	36件	14%			
			5. その他	9件	4%			

「組織化している 235件」を基準にした回答結果

研修の区分

1. 一般研修	51件 22%	1. 研修場研修	40件 17%	1. 全学研修	35件 15%
2. 専門研修	155件 66%	2. 職場研修	78件 33%	2. 部局研修	116件 49%
3. 特定専門研修	31件 13%	3. 派遣(委託)研修	73件 31%		
		4. 自主的参加研修	39件 17%		
1. 集合研修	196件 83%	1. 学内企画	130件 55%		
2. 個別研修	24件 10%	2. 学外企画	94件 40%		
		3. 学外との共同企画	6件 3%		

研修の目的

No.	目的	順位	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	新しい技術の修得		87	25	13	0	0	0	0	0	0
2	既得技術の向上		70	41	9	1	0	0	0	0	0
3	一般教養		32	11	9	3	2	0	0	0	0
4	技術開発能力育成		25	20	8	2	0	0	0	0	0
5	複合技術の修得		4	13	6	2	0	0	0	0	0
6	民間技術の活用		4	6	0	5	1	0	0	0	0
7	技術情報確保のための語学		1	0	1	0	0	0	0	0	0
8	資格修得		2	1	0	0	0	0	0	0	0
9	その他		26	6	5	5	0	0	0	0	0

研修の方法

1. 講義	139件 59%
2. 演習	23件 10%
3. 実習	45件 19%
4. 見学	67件 29%
5. 技術報告・事例研究等の発表討論(技術交流を含む)	76件 32%
6. 勉強会・セミナー	47件 20%
7. その他	21件 9%

記録方法

1. 人事記録に記載	31件 13%
2. 研究報告・技術報告などに記載	33件 14%
3. その他の参加者記録の方法	44件 19%
4. 記録しない	116件 49%

経費

1. 校費	53件 27%	1. 職員旅費	72件 55%	1. 出張	109件 46%
2. 委任経理金	33件 14%	2. 委任経理金	35件 11%	2. 研修	17件 7%
3. 自己負担	27件 11%	3. 先方負担	8件 6%	3. 年次休暇	3件 1%
4. その他	15件 6%	4. 自己負担	12件 9%	4. その他	5件 2%
		5. その他	5件 4%		
		計	132件		

—— 「組織化していない 147件」を基準にした回答結果 ——

研修の区分

1. 一般研修	9件	6%	1. 研修場研修	22件	15%	1. 全学研修	13件	9%
2. 専門研修	115件	78%	2. 職場研修	26件	18%	2. 部局研修	47件	32%
3. 特定専門研修	23件	16%	3. 派遣(委託)研修	57件	39%			
			4. 自主的参加研修	42件	29%			
	1. 集合研修	127件	86%	1. 学内企画	42件	29%		
	2. 個別研修	18件	9%	2. 学外企画	98件	67%		
				3. 学外との共同企画	5件	3%		

研修の目的

No.	目的	順位	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	新しい技術の修得		54	27	1	0	0	0	0	0	0
2	既得技術の向上		57	92	1	0	0	0	0	0	0
3	一般教養		10	8	8	2	0	0	0	0	0
4	技術開発能力育成		4	9	6	0	0	0	0	0	0
5	複合技術の修得		4	9	5	0	1	0	0	0	0
6	民間技術の活用		1	1	1	2	0	0	0	0	0
7	技術情報確保のための語学		0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	資格修得		0	2	0	0	0	0	0	0	0
9	その他		18	4	6	0	1	0	0	0	0

研修の方法

1. 講義	78件	53%
2. 演習	25件	17%
3. 実習	47件	32%
4. 見学	38件	26%
5. 技術報告・事例研究等の発表討論(技術交流を含む)	66件	45%
6. 勉強会・セミナー	38件	26%
7. その他	5件	3%

記録方法

1. 人事記録に記載	23件	16%
2. 研究報告・技術報告などに記載	11件	7%
3. その他の参加者記録の方法	8件	5%
4. 記録しない	89件	61%

経費

1. 校費	43件	29%	旅費を必要とする場合		計 132件			
2. 委任経理金	14件	10%	1. 職員旅費	59件	45%	1. 出張	88件	60%
3. 自己負担	36件	24%	2. 委任経理金	22件	17%	2. 研修	0件	0%
4. その他	12件	8%	3. 先方負担	9件	7%	3. 年次休暇	21件	14%
			4. 自己負担	24件	18%	4. その他	9件	6%
			5. その他	4件	3%			

資格取得の目的

1. 新しい技術の修得	41件	44%
2. 既得技術の向上	28件	30%
3. 一般教養	10件	11%
4. 技術開発能力育成	8件	9%
5. 複合技術の修得	4件	4%
6. 民間技術の活用	2件	2%
7. 技術情報確保のための語学	0件	0%
8. その他	43件	46%

派遣基準の有無

1. 有り	37件	39%
2. 無し	47件	50%

経費

1. 校費	50件	53%
2. 委任経理金	7件	7%
3. 自己負担	30件	32%
4. その他	3件	3%

旅費を必要とする場合 計 67件

1. 職員旅費	37件	55%	1. 出張	43件	46%
2. 委任経理金	9件	13%	2. 研修	2件	2%
3. 先方負担	2件	3%	3. 年次休暇	25件	27%
4. 自己負担	17件	25%	4. その他	3件	3%
5. その他	2件	3%			

人事記録への記載

1. する	73件	78%
2. しない	16件	17%

教室系技術職員の組織化と研修の進行状況
に関するアンケート（各大学提出資料名）

平成5年4月28日

大学名	組織関係事項	研修関係事項	日数	主宰者、担当機関、研修場所
北海道大学	☆大学技術職員の組織化等に関する要項 ☆各部局技術部（技術職員）組織内規（工学部、理学部、医学部、農学部、付属農場、水産学部、電子科学研究所、低温科学研究所）、免疫科学研究所、触媒科学研究センター） ☆工学部技術部業務連絡会議に関する内規	*教室系技術職員一般研修実施要項日程（第1回）	3	大学 学内
		*工学部技術職員研修実施要領、日程（第1回）	3.5	工学部、 学内外
		*第1回理学部技術職員研修日程	1.5	理学部 学内
		*免疫科学研究所研修会日程	6回	免疫研 学内
		*応用電気研究所研修（専門研修）実施要領、日程（平成3年度）	3	応用電気研 学内
		*触媒科学研究センター研修実施要領、日程	1	触媒センター 学内外
		☆第8回動物実験セミナー	0.5	医学部動物実験施設 学内
		☆遺伝子組換え技術講習会実施要領日程	2.5	遺伝子実験施設 学内
		☆第91回放射線安全管理講習会日程	1	原子力安全技術センター 学外
		*平成3年度付属農場技官研修会	2.5	農場 学内
		☆UNIX入門コース	6	稚内北星学園短大 学外
		*第1回演習林研修実施要領、日程	3	演習林 学内
		*立木及び素材の格付け	1.5	演習林 学内
北見工業大学	☆教室系技術職員の組織化等に関する要項（大学） ☆大学技術部委員会規程 ☆大学技術部運営委員会内規	*第1回技術職員研修実施要領、日程	3	大学 学内外
東北大学	☆各部局技術職員組織規程（工学部、理学部、医学部、付属病院、付属病院子鳴子分院、歯学部、薬学部、農学部、教養部・情報処理教育センター、金属材料研究所、選線精練研究所、抗酸菌研究所、科学計測研究所、流体科学研究所、電気通信研究所、反応科学研究所、マイクロロジック・センター、遺伝生態研究センター） ☆理学部技術部運営協議会規程 ☆理学部技術部総務委員会内規	*工学部平成4年度技術研究会日程	1	工学部 学内
		☆理工学における同位元素研究発表会日程	3	49学会合同 学外
		☆バーデンゼミナール 案内	1	東北放射線科学センター学外
		☆第32回主任者研修会（部会総会）日程	2	日本アイソトープ協会 学外
		*第12回技術研究発表会日程	0.5	付置研究所工作技術研究会 学内
		*第5回技術職員研修要綱	1	理学部 学内
		*技術部研修CAD講習会日程	1	金属材料研 学内
		☆日本ガラス技術研究会例会	1回	反応科学研究所 学内
		☆高圧ガス保安講習会案内	1.5	高圧ガス保安協会 学外
		*第1回光器械工場製作実習案内	1	工務部光器械工場 学内
		*第1回ガラス加工実習案内	2	工務部ガラス工場 学内
		☆安全作業講習会案内	2	付属機械工場 学内
		☆サマーテクノカレッジ	5	宮城県技術振興財団 学内
☆実験動物技術実技講習会案内	0.5	日本実験動物技術者協会学内		

- 注 1 同一の研修について、複数大学から回答があった場合は、1大学分についてのみ記入しています。
 2 研修主宰者が分からない場合は、担当者所属機関を書いています。
 3 回数を記入したものは、1回2時間前後の研修を示しています。
 4 学内外との記入は、学内で講義形式の研修を行い、そのほかに学外の企業施設等で見学研修等を行った場合を示しています。
 5 *印は当該大学またはその部局が研修母体であると思われるものを示しています。
 6 上記資料に関するお問合せは、当該資料を提出した大学の関係部局に行ってください。

教室系技術職員の組織化と研修の進行状況
に関するアンケート（各大学提出資料名）

大学名	組織関係事項	研修関係事項	日数	研修主宰者、担当、研修場所
東北大学		☆北海道・東北地域大学付属農場研究集会案内	1	酪農学園大学 学外
		*安全衛生講演会案内	1	農場 学内
山形大学	☆農学部学科運営協力室規則	*工学部共通技術研究会日程	1	工学部
宇都宮大学		*平成3年度技術職員研修実施要項・日程	3	大学 学内外
群馬大学	☆技術職員の組織等に関する取扱要項 ☆地区別技術部組織規程（昭和地区 桐生地区）	*平成3年度教室系職員研修実施要項・日程	2	大学 学内外
埼玉大学		*第3回技術職員研修会要項日程	1	工学部 学内
千葉大学		☆放射線障害防止管理担当者研修会案内	1	人事院 学外
		☆平成3年度放射性同位元素取扱施設教職員研修日程	2	文部省・東大RIセンター 学外
		☆日本原子力研究所ラジオアイソトープ研修部門研修日程	5~13	日本原子力研究所、放射線医学総合研究所 学外
		☆放射線安全管理者、管理実務担当者研修日程	2	国立10大学RIセンター 学外
		☆平成3年度関東・甲信越地区大学農場協議会技術研修会日程	1	富山県立短大農場 学外
		*平成3年度農場研修会日程	3回	農場 学内
		☆千葉県臨床心理研究会案内	2回	千葉臨床心理研究会 学内
		☆精神医療セミナー日程	7回	千葉臨床心理研究会 学内
		☆第9回失語症講習会案内	2	日本聴能言語士協会 学外
		☆失語症リハビリセミナー 日程	3	上智大学外国語学研究所言語障害研究室 学外
		☆情報処理センター担当技術研修会日程	2	信州大学情報処理センター 学外
		☆小型移動式クレーン運転技能講習案内	3	日本クレーン協会 学外
		☆学内LANとインターネットの展開研究会日程	1	東京大学大型計算機センター 学外

教室系技術職員の組織化と研修の進行状況
に関するアンケート（各大学提出資料名）

大学名	組織関係事項	研修関係事項	日数	研修主宰者子研修場所
東京大学	☆各一部局技術部（技術職員）組織規程 （医学部、付属病院、工学部、工学部付属総合試験所、理学部、農学部、付属農場、付属演習林、教養学部、薬学部、医科学研究所生産技術研究所、東洋文化研究所、史料編纂所、物性研究所、宇宙線研究所、原子核研究所、応用微生物研究所、海洋研究所、先端科学技術研究センター、低温センター、原子力研究総合センター、）	＊第7回工学部技術発表会案内 ＊原子核研究所技術研修カリキュラム日程 ☆生産技術研究所技術官等研修委員会規程 ＊生産技術研究所技術官等個別研修実施要項 ☆原子力研究総合センター技術系職員個別研修施行要領 ＊保安教育	0.5 9回 3回	工学部 学内 原子核研究所 学内 生産技術研究所 学内外 原子力研究総合センター 低温センター 学内
東京医科歯科大学		☆平成3年度情報システム統一研修	9	総務庁行政管理局 学外
東京農工大学	☆教室系技術職員に関する専門委員会報告 ☆大学教室系技術職員組織要項 ☆教室系技術職員の待遇改善の目標 ☆大学技術部委員会規則 ☆各一部局技術職員組織内規（農学部、工学部）	☆研修に関する基本的考え方 ＊技術職員研修実施要項、日程 ＊工学部教室系技術職員研修実施要項、日程 ＊農学部教室系技術職員研修実施要項、日程	3 3	工学部 学内外 農学部 学内外
東京工業大学	☆大学「最先端の研究・教育を支える技術職員」パンフレット			
東京水産大学		＊平成3年度実験実習場技術職員研修日程	1	大学 学内
電気通信大学	☆大学技術部組織運営内規			
横浜国立大学	☆工学部教室系技術職員の組織等に関する取扱要項 ☆工学部技術部委員会要項	＊第1回技術部研修会案内 ＊第3回工学部技術系職員研修会案内	0.5 0.5	大学 学内 工学部 学内
新潟大学	☆大学技術職員組織要項 ☆各一部局技術職員組織内規（工学部、農学部、医学部、教養部、脳研究所、歯学部、理学部総合情報処理センター） ☆工学部技術部運営委員会内規			

教室系技術職員の組織化と研修の進行状況
に関するアンケート（各大学提出資料名）

大学名	組織関係事項	研修関係事項	日数	研修主宰者、担当、研修場所
長岡技術科学 大学		*平成3年度技術職員等研修会実施 要項、日程	1	大学 学外
富山大学		*平成3年度技術職員研修実施要項 日程	3	大学 学内
富山医科薬科 大学		☆医学・生物学電子顕微鏡技術研究 会第7回学術講演会案内	3	医学・生物学電子顕微鏡技術 研究会 学外
金沢大学		☆第18回国立大学臨海・臨湖実験 所・センター技官研修会議	1	岡山大学臨海実験所 学外
		☆第12回生理学技術研修会案内	1.5	生理学研究所 学外
		☆第25回日本実験動物技術者協会 総会日程	1.5	日本実験動物技術者協会 学外
		☆平成3年度第2回感染症診断・予 防実技研修会案内	2	日本実験動物協会 学外
		☆凍結保存技術講習会案内	2	実験動物中央研究所 学外
		☆日本実験動物技術者協会北陸支部 勉強会案内	0.5	富山医科薬科大学 学外
		☆第7回医学写真技術認定講習会実 施要領	2	日本医学写真学会 学外
		☆第3回AIT-7放射線管理実務研究 発表会日程	0.5	国立10大学RIセンター 学外
福井大学	☆大学技術職員の組織等に関する基 本方針 ☆大学技術部組織規程 ☆大学技術部運営委員会規程	*技術職員研修実施要項日程	3	大学 学内
		☆平成3年度高エネルギー物理学研 究所技術研究会案内	2	高エネルギー物理学研究所 学外
静岡大学		*平成3年度技術職員研修日程	3	大学 学内
		☆第3回生物学技術研究会日程	2	基礎生物学研究所 学外
		☆第46回日本物理学会日程	4	日本物理学会 学外
		☆1992年春季大会案内	4	電子情報通信学会 学外
		☆第39回応用物理学関係連合講演 会日程	4	応用物理学会 学外
		☆第11回表面科学講演大会日程	3	日本表面科学学会 学外
☆テクニカルフォーラム91案内	2	横河ヒューレット(株) 学外		
名古屋大学	☆大学技術職員の組織等に関する取 扱要項 ☆各部署技術部組織内規 (理学部、医学部、工学部、農学 部、教養部、環境医学研究所、 太陽地球環境研究所、) ☆理学部技術部業務分掌内規 ☆各部署技術部運営委員会内規 (理学部、医学部、工学部、農学 部、教養部、) ☆太陽地球環境研究所技術部運営協 議会内規	*平成3年度技術職員研修実施要領 日程	4	大学 学内外
		*医学部技術職員研修案内	1回	医学部 学内
		*理学部技術研修会日程	1	理学部 学内
		*平成3年度工学部技術職員研修日 程	3	工学部 学内
		☆第14回生理学技術研究会案内	1	生理学研究所 学外
		☆平成3年度S T E研技術研修会案 内	1	太陽地球環境研究所 学内
*第13回全国共同利用大型計算機 センター研究発表講演会日程	1	名古屋大学大型計算機センタ ー 学内		
名古屋工業 大学		*平成3年度教室系技術職員研修日 程	3	大学 学内外
豊橋技術科学 大学		☆ユーザーズミーティング日程	2	日本電子(株) 学外

教室系技術職員の組織化と研修の進行状況
に関するアンケート（各大学提出資料名）

大学名	組織関係事項	研修関係事項	日数	研修主宰者、担当、研修場所
京都大学	☆大学教室系技術職員に係る組織要 項 ☆技術官又は技術官補の名称の付与 について ☆技術部の職の配置等の基本的考え 方について	*技術職員研修第8、9回実施要項 、日程	4	大学 学内外
京都工芸繊維 大学	☆大学教室系技術職員の組織等に関 する取扱要項 ☆工芸学部教室系技術職員組織要項	*技術職員研修実施要項	3	大学 学内外
大阪大学	☆各部局技術職員組織内規 (理学部、工学部、基礎工学部・ 情報処理教育センター・極限物 質研究センター・有機光工学研 究センター、医学部、歯学部、 薬学部、教養部、微生物病研究 所、蛋白質研究所、溶接工学研 究所、付属病院、工作センター 、核物理研究センター、) ☆産業科学研究所技術室運営委員会 内規 ☆産業科学研究所技術室規程 ☆産業科学研究所技術室業務分掌規 程	*第2回、第3回技術職員研修実施 要項、日程 ☆1991年度質量分析連合討論会 日程 ☆日本分析化学会有機微量分析研究 懇談会第58回シンポジウム日程 ☆第8回音響弾性研究会案内 ☆日本塑性加工学会関西支部技術研 修会案内 ☆日本塑性加工学会鍛造分科会第5 2回研究集会案内 *蛋白質研究所セミナー日程 *第5回産研技術室報告会日程 ☆日本セラミックス協会秋季シンポジウム・特 別セミナー日程 ☆平成3年度日本音響学会秋季研究 発表会日程 ☆第16回ライナック研究会案内 ☆第3回HIP国際会議案内 ☆傾斜機能材料シンポジウム案内 ☆第18回BMS談話会案内 ☆第5回IMSセミナー案内 ☆第1回電子顕微鏡大学案内 ☆第6回元素分析技術研究会日程 ☆1991年春季、秋季大会日程 ☆日本鉄鋼協会関西支部分析研究会 例会 ☆テクノロジアドバイザー講習会案内	4 3 2 1 1 1 1 0.5 3.5 3 3 2 4 2 2 1 2 0.5 1	大学 学内外 日本質量分析学会 学外 日本分析化学会 学外 日本塑性加工学会 学外 日本塑性加工学会 学外 日本塑性加工学会 学外 蛋白質研究所 学内 産業科学研究所 学内 学内日本セラミックス協会 学外 日本音響学会 学外 日本大学等 学外 等方加圧加工研究会 学外 傾斜機能材料研究会 学外 日本質量分析学会 学外 日本電子データム(株) 学外 日本電子顕微鏡学会 学外 東京医科歯科大医用器材 研究所 学外 日本金属学会 学外 日本鉄鋼協会 学外 横河電機(株) 学外
神戸大学	☆大学技術職員の組織等に関する取 扱要項 ☆各部局技術職員組織内規 (理学部、医学部工学部、付属農 場)	*各部局平成3年度技術職員研修実 施要項、日程 (工学部、付属農場)	3	工学部、付属農場、 学内外
鳥取大学		*平成3年度工学部技術職員研修実 施要項、日程 *平成3年度付属農場技術職員研修 実施要項、日程	3 6	工学部、 学内外 付属農場 学内
島根大学	☆付属農場・演習林事務部における 内部組織要項			
広島大学		☆テクニカル・スクール案内	4	牧野フライス(株) 学外

教室系技術職員の組織化と研修の進行状況
に関するアンケート（各大学提出資料名）

大学名	組織関係事項	研修関係事項	日数	研修主宰者、担当、研修場所
山口大学	☆大学教室系技術職員の組織等に関する取扱要項 ☆各部局技術職員組織内規 （医学部・付属病院、工学部、付属農場）			
徳島大学		*平成3年度、4年度徳島地区国立 学校技術職員研修実施要項、日程 ☆research support講習会案内 ☆第21回日本聴覚医学会E R A研 究会日程 ☆聴力測定技術講習会日程	3 1 1 6	大学 学内外 日本電子(株) 学外 日本聴覚医学会 学外 日本アソシ-学会 学外
愛媛大学		☆第61回日本衛生学会総会日程 ☆日本皮膚科学会愛媛地方会総会・ 第15回学術大会日程 ☆第9回献体実務担当者研修会案内 ☆第8回法医学会中四国地方会案内	3 0.5 0.5 0.5	日本衛生学会 学外 日本皮膚科学会 学外 篤志解剖全国連合会 学外 日本法医学会 学外
九州大学	☆大学教室系技術職員の組織等に関する取扱要項 ☆各部局技術室組織規程 （理学部、医学部、工学部、農学 部、付属農場、教養部、理工学 研究科・機能物質科学研究所、 応用力学研究所）	*平成3年度技術職員研修実施要項 日程 *平成3年度理学部技術職員学部内 研修会実施要項、日程 *平成3年度技官研修会日程 *第3回工学部技術研修会日程	3 2 3 1	大学 学内外 理学部 学内 応用力学研究所 学内 工学部 学内
佐賀大学	☆大学教室系技術職員の組織等に関する要項 ☆各部局技術部組織規程 （理工学部、農学部）			
熊本大学	☆大学技術職員の組織等に関する取扱要項 ☆各部局技術職員組織内規 （医学部、薬学部、工学部、理学 部、付属病院）	*平成3年度技術職員研修実施要項 日程 *第6回工学部技術職員技術研修会 実施要項、日程	3 2	大学 学内外 工学部 学内外
大分大学		*第2回技術職員研修実施要項、日 程	3	大学 学内外
鹿児島大学	☆大学技術職員の組織等に関する取扱要項	*平成3年度技術職員研修日程	3	大学 学内外
琉球大学		*平成4年度技術職員研修実施要領 日程	3	大学 学内外

アンケート（中間集計）

教室系技術職員の組織化と研修の進行状況について

A 基本的事項（平成4年7月1日現在）

- (1) 規模
 (2) 教室系職員数
 (3) 教室系技術職員（総人数）の生年・級分布 } 回答整理中

(4) 行政職（一）教室系技術職員の主な業務内容（ア～クに分類できない場合は、ケ以下に追加してください。）

ア	研究論文等資料作成	411名
イ	研究実験用設備・機器の開発、研究、設計、製作、技術指導等	1,103名
ウ	研究実験の実施、測定、分析、検査、データ処理、解析等	1,356名
エ	研究実験用機器の操作、運転、管理等	849名
オ	各種試料、標本の収集、作成等	420名
カ	細菌、病害虫の保存、培養、分類等	69名
キ	実験動植物の採取、飼育管理、育成、観察、データ処理、分析等	524名
ク	学生の実験、実習等の指導、大学院学生の技術的指導等	847名
ケ	その他	518名

○ 以下、各設問について、選択肢の冒頭に回答数を掲げた。（ ）内は百分率。なお、複数選択回答があり、部局からの回答もあるので、総数は一定しない。

B 教室系技術職員の組織化について

現行の行政職俸給表体系の中での、貴大学の組織化の現状について伺います。

(1) 貴大学では技術職員を組織化されましたか。

(%)	
65 (35)	ア 組織化しない
60 (32)	イ 検討中である
63 (33)	ウ 組織化した（実施時期 平成 年 月）

▷ (1) において「ア」と回答された大学に、(2) について伺います。

(2) 組織化しないのは、どのような理由によるのでしょうか。

(%)	
10 (15)	ア 技術職員がいない
43 (63)	イ 技術職員があまりにも少ない
0 (0)	ウ 学内のコンセンサスが得られない（理由：
6 (9)	エ 組織化になじまない（理由：
1 (1)	オ 教務職員と一緒に組織化しないと実態にあわない
4 (6)	カ 行政職（二）の技能職員と一緒に組織化しないと実態にあわない
4 (6)	キ その他

▷ (1) において「イ」と回答された大学に、以下(3)、(4)及び(5)について伺います。

(3) 検討中の場合、どのような組織で検討していますか。

(%)	
4 (6)	ア 教授会
17 (27)	イ 事務局
16 (26)	ウ 学内委員会
26 (41)	エ その他

(4) 学内委員会で検討されている場合、その委員会とはどのようなメンバーで構成していますか。

(%)	
1 (5)	ア 教官
2 (9)	イ 事務官
7 (32)	ウ 教官と事務官
10 (45)	エ 教官と事務官と技官
2 (9)	オ その他

*〔5〕最も重要と見られる検討課題は何ですか。(複数選択可)

(%)		
25	(24)	ア 学内のコンセンサスを得ること (内容:
24	(23)	イ 技術職員が組織化になじむか、否か (理由:
5	(5)	ウ 教務職員と一緒に組織化すること
10	(9)	エ 行政職(二)の技能職員と一緒に組織化すること
25	(24)	オ 教官の同意を得ること
16	(15)	カ その他

▷〔1〕において「ウ」と回答された大学に、以下〔6〕から〔16〕までを伺います。

〔6〕技術部はどのような単位で組織化されましたか。

(%)		
40	(62)	ア 部局単位で組織化した
6	(9)	イ 部局単位で組織化したが、一部の部局はまだである
10	(15)	ウ 部局単位を原則としたが、一部の部局はまとめて組織化した
2	(3)	エ 全学をいくつかのブロックにわけ組織化した
5	(8)	オ 全学一体で組織化した
2	(3)	カ その他

〔7〕組織化に際し、国大協のモデル案を参考にされましたか。

(%)		
55	(86)	ア 部局単位のモデル案を参考にした
4	(6)	イ 全学一体のモデル案を参考にした
5	(8)	ウ 国大協のモデル案とは別個に組織化した

〔8〕組織化に際し、どのような原則で組織化されましたか。

(%)		
13	(18)	ア 勤務場所(所属学科、講座など)
19	(27)	イ 専門技術分野(職能別)
10	(14)	ウ 「ア」中心だが「イ」を加味
13	(18)	エ 「イ」中心だが「ア」を加味
11	(16)	オ 両方を適当に勘案
5	(7)	カ その他

〔9〕技術部の運営は、どのような組織で行っていますか。

(%)		
38	(44)	ア 部局内の運営委員会
1	(1)	イ ブロックごとの運営委員会
7	(8)	ウ 全学一体の運営委員会
2	(2)	エ 上記の組合せ
39	(45)	オ その他

〔10〕〔9〕の運営組織は、どのようなメンバーで構成されていますか。

(%)		
22	(25)	ア 教官
12	(14)	イ 教官と事務官
25	(29)	ウ 教官と事務官と技官
4	(5)	エ 「ア」または「イ」の運営委員会の下に専門委員会をおき、そこに技官を加える
23	(27)	オ その他

*〔11〕技術職員組織またはその責任者に、研修Ⅰの企画と実行について、どのような役割を持たせるかについてのお考えを伺います。まだ技術職員組織は発足したばかりですから、実行できているかどうかにかかわらずにお答えください。(複数選択可)

(%)		
60	(23)	ア 積極的な役割を持つ
14	(5)	イ 部分的な役割を持つ
40	(16)	ウ 在り方や基本的枠組を検討する
13	(5)	エ 予算面の問題を扱う
41	(16)	オ 実行面の問題を扱う
45	(17)	カ 現場に即した研修の方法の問題を扱う
22	(9)	キ 現場に即した研修の実行は、それぞれの配置先に任せ、それを支援するようにする
10	(4)	ク 実態を把握し、それを必要に応じて記録にとどめる
5	(2)	ケ かなり名目的で、なんらかの役割を持たせる段階にはない
3	(1)	コ 研修とは関係がない
4	(2)	サ その他

* (12) 組織化によって、技術職員に対しどのような効果があったとお考えですか。(複数選択可)

(%)		
54	(23)	ア 教官の理解が深まった
2	(1)	イ 採用が容易になった
39	(17)	ウ 処遇の改善につながった
3	(1)	エ 人事異動が容易になった
54	(23)	オ 研修がやりやすくなった
26	(11)	カ 技術交流が盛んになった
13	(6)	キ 出張がやりやすくなった
6	(2)	ク 科研費応募がふえた
2	(1)	ケ 効果がなかった
25	(11)	コ まだ、わからない
9	(4)	サ その他

(13) 組織化実施後、専任職移行へ向けてどのような施策をとられていますか

(%)		
62	(61)	ア 資質向上につとめている
9	(9)	イ 技官の職務の整理をしている
3	(3)	ウ 行政職(一)のままでの定着を目指している
16	(16)	エ 特に施策はない
11	(11)	オ その他

(14) 組織化に際し、どのような問題があったか、お聞かせください

(15) 組織化した現在、どのような問題があるか、お聞かせください

(16) 取り扱い要項、規程、組織図を添付してください。

} 回答整理中

C 研修 I について

専任職移行と研究教育現場における技術水準の向上にむけて、研修 I の実施と充実がわれわれの当面の課題であると認識しています。本委員会の要請に応じ、各国立大学においても、技術職員の研修が極めて重要な位置を占めるものであるとの認識を持つようになったところも多いと理解しています。

(1) 平成3年度における研修の実施状況の実態について伺います。

385件 { 回答は別添「C-1」の用紙に、例示のあるものはその番号に○を附し、一件について一枚の用紙にご記入ください。(複数の研修がある場合には用紙をコピーしてお使いください。)
記入に際しては「E 参考資料」のIIをご参照ください。
なお、平成3年度には実施していないが、一定のローテーションにより実施しているものについてもご記入ください。

(2) 資格取得のため、他の機関の講習会等に出席させる場合の扱いについて伺います。

93件 { 回答は別添「C-2」の用紙に、例示のあるものはその番号に○を附し、一件について一枚の用紙にご記入ください。(複数の講習会等がある場合にはコピーしてお使いください。)
資格には、放射線取扱主任者、危険物取扱主任者など、大学の業務上必要なもののほか、業務上の必須要件ではなくても、取得をしていれば業務に役に立つ多数の民間資格もありますので、それらも含めてください。

* (3) 研修の企画と実行について伺います。前回のアンケートの結果では、組織化が研修制度(予算面の裏付けを含む)の整備を促し、企画立案や実行の母体として役立つ(現場に即した方法や技官の分散配置へのきめ細かい対応など)と予測していましたが、実際に有効でしたか。

(%)		
30	(14)	ア 有効であった
36	(17)	イ 有用であるが、まだ生かしきっていない
41	(19)	ウ 有用と考え、研修のノウハウを模索している
3	(1)	エ 役に立たない
90	(41)	オ 組織化していないから、わからない
18	(8)	カ その他

* (4) 研修の最近の変化について伺います。(複数選択可)

(%)		
39	(12)	ア 充実させた
66	(21)	イ 組織的に行うようになった
57	(18)	ウ 位置づけを明確にして行うようになった
43	(14)	エ 従来どおりに行っている
30	(9)	オ まだ研修計画を検討している段階である
53	(17)	カ 研修は行っていない
29	(9)	キ その他

*〔5〕研修の成果について伺います。(複数選択可)

(%)	
81 (24)	ア 技術職員の技術修得意欲が向上した
28 (8)	イ 技術職員の専門性が見えるようになった
70 (20)	ウ 技術職員の専門技術への認識が深くなった
50 (14)	エ 他の職員の、専門技術と技術職員への認識が深くなった
44 (13)	オ 技術交流をするようになった
17 (5)	カ 技術水準が上がった
33 (10)	キ まだ、具体的な成果は見えない
20 (6)	ク その他

*〔6〕研修の企画、立案、実行などには、予算措置のほか、多くの経験やノウハウも必要で、具体的にはいろいろな困難があるかと思われまます。

研修を実質的に充実させるための問題点があればご指摘ください。(複数選択可)

(%)		(%)	
80 (11)	ア 企画がむずかしい	6 (1)	コ 人数が多くて困難
0 (0)	イ 何をどうやっていいかわからない	107 (15)	サ 専門分化が著しいので困難
39 (5)	ウ ノウハウが不足	55 (8)	シ 一大学あるいは一部局では困難
105 (14)	エ 予算が不足	13 (2)	ス 目標がはっきりしない
91 (12)	オ 旅費が不足	4 (1)	セ 動機が弱い
16 (2)	カ 理解が不足	17 (2)	ソ 現場のニーズに合わない
25 (3)	キ 時間が不足	2 (0,2)	タ やってみたら、マンネリズムになる
8 (1)	ク 講師が不足	26 (4)	チ 成果がすぐ見えない
55 (8)	ケ 人数が少なく困難	26 (4)	ツ 評価が困難
54 (8)	ク その他、いろいろな問題を解決していくうえで役に立ちそうなお提案や、例えば、先行しているところの情報がほしい等、ご要望があれば一般論も含めてお聞かせください。		

D 研修Ⅱと将来について

専任職移行を図る一つの施策として、技術水準の合理的評価と公正な資格認定のための研修Ⅱが考えられます。以下の設問は、前回のアンケートで意見が多かった項目を抽出したものです。現時点での大学または部局としてのご意見をあらためて伺います。

〔1〕研修Ⅱについての国大協の当初の趣旨は、「E 参考資料」のⅠに述べてありますが、いま、あらためてその性格・内容はどこに重点を置いたらよいか、お考えを伺います。

(%)	
93 (38)	ア 資格認定
42 (17)	イ 専門資格・管理資格等の資格取得
94 (39)	ウ 専門分野別の高度な技術修得
4 (2)	エ 長期的・定期的研修 (研修内容)
11 (5)	オ その他 (意見をお聞かせください)

〔2〕資格認定の方法としては、次のうちどれが適切と考えますか。

(%)	
47 (18)	ア 公的・全国的な研修による資格認定
49 (19)	イ 大学を地域ブロックにわけ、研修と資格認定
30 (11)	ウ 国家試験等による統一的な資格認定
11 (4)	エ 既存国家試験の取得とそれによる資格認定
9 (3)	オ 学・協会等学外で行う資格試験の活用
57 (21)	カ 国大協等で統一基準を設けて資格認定
22 (8)	キ 専門的経験年数を考慮した資格認定 (認定委員会等)
20 (8)	ク 研究業績・業務実績を考慮した資格認定 (認定委員会等)
22 (8)	ケ その他 (意見をお聞かせください)

〔3〕研修Ⅱは、どのような機関で実施するのが適切と考えますか。

(%)	
77 (32)	ア 文部省、人事院等の公的機関
39 (16)	イ 共同利用研、各種センター、学会への委託
75 (31)	ウ 核となる大学を定めて、地区ごとに実施
33 (14)	エ 研修マニュアルを作成して、各大学ごとに実施
3 (1)	オ 放送大学、一般大学等の講義受講
15 (6)	カ その他 (意見をお聞かせください)

〔4〕国大協では、専任職移行を目標に諸施策を検討してきましたが、まだ、実現できる状況には至っていません。組織化は進みつつあるものの、技術職員の定員と人材確保はますます難しくなり、また、技術の高度化・専門化、多様化等 (技術革新への対応として) に伴い、技術職員の技術水準向上への要請も増しています。懸案の問題を早期に解決するため、次のどの策が適切と考えますか。

(%)	
42 (18)	ア 専門職種を特定化し、その部分を専任職とする
81 (36)	イ 過渡的な方策として、当面、専任職と行政職(一)を併用する
61 (27)	ウ 各機関一斉に技術職員全員を専任職に移行できるよう条件の整備を優先させる
21 (9)	エ 行政職(一)のまま待遇改善の方法を再検討する
23 (10)	オ その他 (意見をお聞かせください)

〔5〕技術職員の待遇改善、技術水準の向上を図る国立大学の施策として、将来に関して重要とおもわれるものについて、ご意見をお聞かせください。

〔6〕その他、本委員会へのご意見、ご要望をお聞かせください。

回答整理中

平成4年7月1日現在

教室系技術職員の組織化の進行状況についてのアンケート(集計)
 (◎は組織化した大学、☆は組織化検討中の大学、*は組織化しない大学)

番号	大学名	組織化	行一技官	組織人数	組織時期	番号	大学名	組織化	行一技官	組織人数	組織時期
1	北海道	◎	273	203	3年4月	36	長岡技術	☆	29		
2	北海道教育	*	0			37	上越教育	*	2		
3	室蘭工業	☆	39			38	山梨	☆	33		
4	小樽商科	*	1			39	山梨医科	☆	22		
5	帯広畜産	*	7			40	信州	☆	64		
6	旭川医科	☆	18			41	総合研究	*	0		
7	北見工業	◎	31	31	4年1月	42	富山	☆	25		
8	弘前	☆	12			43	富山医科薬科	☆	36		
9	岩手	☆	82			44	金沢	☆	79		
10	東北	◎	410	410	3年7月	45	福井	☆	44		近いうち
11	宮城教育	*	1			46	福井医科	*	15		
12	秋田	☆	114			47	岐阜	☆	30		
13	山形	☆	107			48	静岡	☆	93		
14	福島	*	2			49	浜松医科	☆	40		
15	茨城	☆	39			50	名古屋	◎	243	237	3年4月
16	図書館情報	*	0			51	愛知教育	*	0		
17	筑波	☆	228			52	名古屋工	☆	47		
18	宇都宮	☆	58			53	豊橋技術	☆	21		
19	群馬	◎	86	86	4年2月	54	三重	☆	49		
20	埼玉	☆	48			55	滋賀	*	0		
21	千葉	☆	77			56	滋賀医科	*	14		
22	東京	◎	693	659	2年4月	57	京都	◎	289	289	3年4月
23	東京医科歯科	*	18			58	京都教育	*	1		
24	東京外語	*	1			59	京都工織	◎	35	30	4年4月
25	東京学芸	*	0			60	大阪	◎	207	207	2年7月
26	東京農工	◎	50	50	3年4月	61	大阪外語	*	0		
27	東京芸術	*	0			62	大阪教育	*	0		
28	東京工業	◎	106	106	2年7月	63	神戸	◎	64	63	4年4月
29	東京商船	☆	11			64	神戸商船	☆	16		
30	東京水産	☆	11			65	兵庫教育	*	1		
31	お茶の水	*	2			66	奈良教育	*	1		
32	電気通信	◎	36	36	3年7月	67	奈良女子	*	1		
33	一橋	*	0			68	和歌山	*	2		
34	横浜国立	◎	32	31	3年7月	69	鳥取	☆	63		
35	新潟	◎	117	112	4年4月	70	島根	◎	20	13	元年4月

平成4年7月1日現在

教室系技術職員の組織化の進行状況についてのアンケート(集計)
 (◎は組織化した大学、☆は組織化検討中の大学、*は組織化しない大学)

番号	大学名	組織化	行一技官	組織人数	組織時期	番号	大学名	組織化	行一技官	組織人数	組織時期
71	島根医科	☆	32								
72	岡山	◎	86	11	61年4月						
73	広島	☆	88								
74	山口	◎	42	39	4年5月						
75	徳島	☆	96								
76	鳴門教育	*	0								
77	香川	*	15								
78	香川医科	*	8								
79	愛媛	☆	72								
80	高知	*	15								
81	高知医科	*	15								
82	福岡教育	*	0								
83	九州	◎	220	207	2年7月						
84	九州芸工	☆	5								
85	九州工業	☆	80								
86	佐賀	◎	44	43	4年7月						
87	佐賀医科	☆	14								
88	長崎	☆	66								
89	熊本	◎	93	85	3年9月						
90	大分	☆	40								
91	大分医科	☆	17								
92	宮崎	☆	47								
93	宮崎医科	*	12								
94	鹿児島	☆	83		4年度中						
95	鹿児島体育	*	1								
96	琉球	☆	96								
97	北陸先端	*	0								
98	奈良先端	*	0								
	計		5583	2948							

集計

区分	大学数	教室系行一技官数	組織化人数・組織率
◎印(全部又は一部を組織化した大学)	21	3177 (56.9%)	2948
☆印(全部又は一部で組織化を検討中の大学)	42	2271 (40.7%)	
*印(組織化しない大学)	35	135 (2.4%)	
計	98	5583 (100%)	2948(52.8%)

区分	技官数	技官数		
		20人以下	21人~50人	51人以上
◎印(全部又は一部を組織化した大学)	1	1	7	13
☆印(全部又は一部で組織化を検討中の大学)	8	8	17	17
*印(組織化しない大学)	35	35		
計	44	44	24	30

第4 常置委員会 (教職員の待遇改善)

委員長	阪上信次	東京農工大学長
委員	保原喜志夫	北海道大学教授
〃	新野直吉	秋田大学長
〃	蓮見音彦	東京学芸大学長
〃	田中昌一	東京水産大学長
〃	武藤輝一	新潟大学長
〃	伊東 壯	山梨大学長
〃	大谷 毅	信州大学教授
〃	山崎 高應	富山医科薬科大学長
〃	永井 衛	静岡大学長
〃	將積 茂	愛知教育大学長
〃	下井 隆史	神戸大学教授
〃	井上篤次郎	神戸商船大学長
〃	小野朝男	和歌山大学長
〃	林 真二	鳥取大学長
〃	平川 顯名	島根医科大学長
〃	高田 弘	佐賀大学長
〃	森野 能昌	熊本大学長
〃	早坂祥三	鹿児島大学長
専門委員	小島圭二	東京大学教授
〃	長松昭男	東京工業大学教授
〃	熊澤 峰夫	名古屋大学教授
〃	日下 弘	千葉大学事務局長
〃	黒崎 勝之	三重大学事務局長
〃	羽田 喜次	東京大学庶務部長