

「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）」
に対する回答を踏まえての提言（案）

1. はじめに

国立大学協会は、昭和52年以来教室系技術職員の処遇の改善に関し、俸給表の創設による研究技術専門官構想の提言を行う等さまざまな活動を続けて来ているが、昭和60年の専門行政職俸給表の新設に際しては、はなはだ遺憾ながらその適用を実現することができなかった。

本委員会は、このような状況に対処するため昭和63年6月に「『教室系技術職員の組織化について（照会）』にたいする各大学の回答のまとめと提言」を行い、各大学に対し組織化及び技術研修について具体的作業にはいることを要請した。また、全国立大学に共通に適用できる研修及び資格認定制度とそのため研修については、国立大学協会として検討し成案を得る必要があることを表明した。

この結果多くの大学において組織化及び研修が実施され、本委員会が平成4年6月に実施したアンケートの結果によれば

①組織化については、98大学5583人中21大学（25%）2948人（52.8%）について組織化が実施され、全部又は一部で組織化を検討中の大学は42大学となっている。また、今のところ組織化の予定のない大学は35大学、当該大学に所属する技術職員は135人（全体の2.4%）である。そのうちの14大学には、技術職員がいない。

②研修については、組織化の進展に伴い全学研修、部局研修の実施が急増しており、これらの研修は、大学内での技術職員の位置付けを高め、技術職員の意欲向上に役立っている。

となっている。

すなわち、本委員会が要請した組織化及び技術研修の具体化については多くの大学において実行に移され、あるいは実行に移されつつある。しかし、組織化によって本来目指したもの及び技術研修については、緒についたばかりである、というのが現状であろう。

一方、近年の科学技術の著しい発展とこれに伴う研究領域の拡大や変化・研究技法の進化・発展等により、多くの研究室等では技術職員の領域においても新たな発想による分析や解析が求められ、あるいは全く新しい機器の開発や改良、その利用方法における従来に

ない様々な応用展開等、より高度な資質・能力と技術が求められて来ている。しかし、このような教育研究環境の変化とこれに伴う技術職員そのものの資質・能力の変化及びその求められる資質・能力の変化に見合う必要な処遇が現在の技術職員には与えられておらずその将来展望は必ずしも透明でないのが現状である。このため、必要な資質・能力を持つ職員を確保することが困難な状況にある。このような支援体制の遅れが教育や研究そのものの発展の阻害要因の一つとなってきたこともまた看過し得ない現実である。

本委員会としては今回の「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）」に対する回答及び上記のような教育研究環境を巡る状況の変化を踏まえ、今後の取るべき方策として以下のような提言を中間的に行うものである。

なお、本年3月16日付けで、東京大学総長から国立大学協会会長宛に、同大学において今後の教室系技術職員のあり方についてとりまとめた「教室系技術職員（技術官）の専行職移行について」の報告書が提出された。本委員会としては、この報告書を貴重な資料として検討の参考とさせていただいた。

2. 「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から見た今後の施策

(1) 本委員会が平成4年6月に実施した上記の照会に対する回答の「懸案の問題を早期に解決するための適切な方策について」によれば、

- | | |
|---------------------------------------|-----|
| ①過渡的な方策として、当面、専行職と行政職（一）を併用 | 36% |
| ②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 | 27% |
| ③専門職種を特定化して、その部分を専行職とする | 18% |
| ④行政職（一）のまま待遇改善の方法を再検討する | 9% |
| ⑤その他 | 10% |

「その他」としては、②が望ましいが、困難なら④を、それも困難なら③や①というのが、主な意見の流れであった。

(2) 上記のアンケート調査の結果から、専行職移行に関する各大学の考え方は

- ①技術職員全員を専行職に移行させる。
- ②技術職員の一部（特定化）を専行職に移行させる。
- ③行（一）のまま待遇改善を図る。

の三つのタイプに整理することができよう。

最も多くの意見が寄せられたのは「過渡的な方策として、当面、専行職と行政職（一）を併用」であるが、これは、経過措置を認めつつ最終的には「技術職員全員を専行職に移行」を目指すものであろう。これに、二番目に多くの意見が寄せられた「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」と、これと実質的にはほぼ同じ意見と理解される「その他」を加えると、全体の73%が最終的には技術職員全員の専行職移行を求めているといえよう。また一方、経過的な方策をも含め、専門職種を特定化してその部分を専行職とすることとする意見も54%に達している。

(3) 組織化によってめざしたものがどの程度実現したら専行職移行への中間的段階としての組織化の役割が終了し、次のステップへ進むべき段階に達したと判断するかについてはいくつかの視点が考えられるが、

- ①組織化をした大学又はその構成職員の割合についてどのように考えるか。
- ②組織化を検討中の大学（42大学）又は対象職員は在職するが組織化を予定しない大学（21大学）についてどのように考えるか。

等の組織化の形式的な進行度合によって判断する。あるいは

- ③組織化による組織の機能をどのように評価するか。
- ④組織化によって官職がどのように明確化されたのか。
- ⑤職務内容及び処遇の変化をどのように評価するのか。
- ⑥組織化の提唱以後の研修の成果をどのように評価するのか。

等の組織化の実質的な進行度合いによって判断することが考えられる。

(4) 本委員会として、現時点における方策を考えた場合

- ①組織化を検討中の大学が4割強となっている取り組みの現状
- ②上記(1)の②で言う「条件の整備を優先させる」とする大学が約3割あること
- ③専行職適用基準がⅡ種試験合格以上とされているが、本委員会が独自に調査した教室系技術職員の学歴及び資格についてみると
 - ア. 学歴については、大学卒以上が25.2% (短大卒以上では43.3%)
 - イ. 資格については、Ⅱ種試験(中級試験を含む)合格者以上が13.9%

となっている現状

これらを総合的に判断した場合、今直ちに、技術職員全員の専行職移行を要求することも、また、その一部分の移行を要求することも、何れも現実的には困難な状況と認識せざるを得ない。

なお、上記②の専行職移行の条件整備としては、現状において

- ・組織としての機能をなお高めること
- ・職務の整理とその明確化を促進すること

が挙げられよう。

(5) 明確に言えることは、約半数の大学が経過的な扱いを含め専門職種を特定化しその部分を専行職とすること、殆どの大学が最終的には技術職員全員の専行職移行を求めていること、多くの大学がいまなお組織化の方向で検討を進めていること。

であろう。

本委員会は、これらの各大学の現況を踏まえ、専行職移行の環境を可及的速やかに整えるという観点から、当面次の諸施策を積極的に推進する必要があると考えるものである。

- A. 行政職(一)での処遇改善を推進し、併せて組織化の一層の定着を図る。
- B. 研修Ⅰの充実と研修Ⅱ及び資格認定についての検討を進める。
- C. 技術職員の職務内容及びその位置づけを明確にするとともにそれに相応しい今日的な組織について、専行職移行の基礎としての研究を進める。

3. 行政職俸給表（一）による処遇改善と組織化の定着化の推進

（1）組織化の効果については、先の本委員会の照会に対する回答（複数回答）によれば、

- ①教官の理解が深まった （54大学）
- ②研修がやりやすくなった （54大学）
- ③処遇の改善につながった （39大学）
- ④技術交流がさかんになった （26大学）
- ⑤まだわからない （25大学）

となっている。「教官の理解が深まった」と「研修がやりやすくなった」が過半数の大学から指摘されたことを考えると、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。

次に、「処遇の改善につながった」が指摘されており、具体的な収穫も得られていることがわかる。

これに次いで、技術交流の促進がある。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、共通技術の担当者へ移行する芽生えであると考えられる。

一方、まだ効果がないところも多い。

（2）組織化の定着については、多くの大学では、組織とその実態とが必ずしもイコールではないといわれている。

大学における教育研究の多様化、大講座制への移行、大学院の部局化に伴う組織の改編、定員削減の進行等のさまざまな状況の変化に対応して、技術職員がその本来の教育・研究の支援を全うするためには、従来のように個別の講座等に特定個人が終身固定的に配置されるのではなく、ある一定分野毎に、あるいは一定の職務内容毎に緩やかな組織化が実態的にも形成される必要があろう。勿論、この組織は事務職員のそれのように組織されるのではなく、技術職員はその職域では技術職員としては独立して業務を行うことが要請される職であることを勘案すれば、その職域段階にかかわらず相当程度独立して業務を行うことができる組織でなければならない。また、この組織化の定着については、その内容、方法、時期等について各大学の実情に応じた対応がもとめられよう。

このような組織が定着すれば、技術職員間での流動化が期待され、さらには技術職員のやや保守的であった旧来の職場環境が近代化されるとともに技術職員自身の意欲と能力の向上に寄与することが期待されよう。

本委員会としては、このような組織化による①教官の理解の深まり、②処遇の改善、③技術職員自身の能力向上への期待等の効果を考えれば、今後ともこの組織化の定着化を一層推進する必要があると考えるものである。

(3) 組織化後の処遇の改善については、多くの大学で上位級の比率の上昇が見られるが、顕著な改善がみられたというまでの改善には至ってはいない。

各国立大学に対しては、上記の組織化の一層の定着化を進めることを期待し、また、文部省及び人事院に対しては、組織化の下での技術職員の職務と役割の変化に配慮した昇格定数の運用を求めている。

4. 研修の充実等について

大学を巡る教育研究環境の変化には目まぐるましいものがある。新しい学問領域が必要とされるようになったり、新たな研究領域が現れたり、これまでとは全く異なる研究が要請される状況が現出したり、新たな発明や発見により発想や研究手法を再構築することなどが頻繁に起こって来ている。

大学を巡るこのような状況の変化に対応していくためには、大学の技術職員にも状況対応のための研修が不可欠のものとなってきている。我々は、従来から研修の重要性について指摘を行ってきたが、ここで改めて研修の充実について指摘をしたい。

第一は、いわゆる研修Ⅰについてである。目的別では、新しい技術の習得、既存技術の向上、技術開発能力の育成、一般教養等。実施主体別では、一大学で、数大学が共同で、学会等大学以外の研修に参加する等。また、参加者の別では、大学単位、部局単位、専門ブロック等による研修が活発に企画・実施されることを強く希望するものである。

第二は、いわゆる研修Ⅱについてである。先の本委員会の照会に対する各国立大学の回答によると、研修Ⅱの性格・内容の重点の置きどころとしては、①専門分野別の高度な技術習得 39%、②資格認定 38%、③専門資格・管理資格等の資格取得 17%となっている。つまり、高度の実質的な技術水準の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いえよう。また、適切な資格認定の方法については、①国大協等で統一基準を設けて資格認定 21%、②大学を地域ブロックに分け、研修と資格認定 19%、③公的・全国的な研修による資格認定 18%、④国家試験等による統一的な資格認定 11%となっている。つまり、何らかの形で統一的な基準を設定しこれに基づく研修を行う必要があるが、その実施主体をどのようにするかについては必ずしも統一的な考えは出ていない。この研修Ⅱについての本委員会の取り組みはあるいは遅きに失したかも知れないが、これまでの各大学の経験を活かし、また関係機関の実態等を調査し、研修Ⅱの内容・方法、実施主体・予算措置等具体の在り方を早急に検討すべき時期であろう。

第三に、研修の場の確保及び予算措置についてである。研修施設を確保しその予算を確保することについては前記の研修Ⅱの検討と併せ、その具体的内容を詰める必要がある。

なお、この研修Ⅱの検討に際しては資格認定についても併せて検討する必要があるだろう。

5. 職務の内容等について

大学の教室系技術職員に専門行政職俸給表を導入するためには、人事院の承認が必要である。

人事院が、昭和60年に専門行政職俸給表を導入した際その適用条件として示したのは、次の条件だとされている。

(対象官職の選定要件)

- ア. 比較的簡素な職制形態をとり11級の行(一)になじまないもの
- イ. 職務の専門性から他の職種との人事交流が原則として無いもの
- ウ. 業務内容と特定分野における知識、能力等とが直接に結び付き、職務遂行にその専門的知識が不可欠とされている専門行政分野の業務に従事する職種
- エ. 任用の条件として大卒程度以上の特定の専門知識又は免許、資格を必要とされるもの
- オ. 職制段階にかかわらず相当程度独立して業務を行うもの
- カ. 職種としての範囲が安定的に特定できるもの

また、人事院は、教室系技術職員に対する専門行政職俸給表の適用要求に対し、「教室系技術職員の任用資格、職務内容には多様性があり、大学卒業程度の専門的知識を有し、専門行政分野に従事する職員を対象とした専行職俸給表を現状において適用することには無理がある。今後、その官職の整理等をまって別途協議することとする。」と口頭で見解を表明したとされている。

本委員会は、先の照会に対する各国立大学の回答及び東京大学での検討結果等を基に、教育研究環境の変化に伴う技術職員の職務の変化、任用状況の変化並びにその求められる専門的知識、職務遂行能力、必要とされる基礎学力、資格及びその望ましい組織について検討した。

別紙「国立大学に於ける教室系技術職員の職務及びその組織について」は、その検討結果である。この検討は、東京大学の例をもとにしたものであり、大規模でかつ先進的な大学において技術職員が担当している職務あるいはその求められている職務等についてはあるが、同時にこれは近年の教育研究を巡る環境等の状況の変化に伴い、今日多くの国立大学の技術職員に求められている職務等でもあると考えている。

本委員会としては、各大学が東京大学の例を参考にして、組織としての機能の充実、職務の整理とその明確化、研修の充実、任用基準の確立等に努められることを要請するとともに、この検討結果の考え方について今後各大学のご意見をお伺いし、その結果によって改めて今後の進め方について考えることとしたいと考えている。

6. おわりに

今や我が国は、バブル崩壊による低迷はあるもののその経済力は世界のトップを占めるにいたっている。また、産業の多くの分野においても同じように世界のトップに位置している。これは明治以来欧米に追いつくことを目標に樹てられた様々な国の施策が今日その成果を表したことによるものといえよう。

このような経済や産業界の発展に果たした教育研究の役割、就中大学の果たした役割は極めて大きなものがある。しかし近年、大学の教育については自ら考えることをしない学生が増えて来ているとか、また、研究の面ではいわゆる「基礎研究タダ乗り論」にみられるようにトップランナーとしての研究面での遅れが指摘されてきている。各国立大学では、先の大学設置基準の大綱化を主な契機として教養教育の見直しやカリキュラムの改革、大学院の教育研究の見直し・組織機構の改革・研究所との連携の在り方等について様々な改革を進めてきている。

これらの大学での新しい教育研究を支えるためには、人的な面及び財政的な面でさまざまな支援体制が必要となってくるわけであるが、ここでは、近年特にその人材が得にくくなってきている教室系技術職員について、その職務・能力・資質に見合った処遇を行うことが不可欠であり、これを実現するには専行職適用への途を拓くことが最もふさわしい方途であること及びこれらの有能な教育研究支援職員の確保なしには今後の大学の発展は期しがたいことを特に強調しておきたい。そしてこのことは数次に亙る臨時教育審議会の答申（昭和61年4月23日第二次答申、昭和62年8月7日第四次答申）や科学技術会議の答申（平成4年1月24日）及び学術審議会の答申（平成4年7月23日）の指摘するところでもあることを併せて指摘しておきたい。

文部省や人事院及び関係当局のご理解とご支援を切にお願いするものである。

別紙

国立大学における教室系技術職員の職務及びその組織について

I 東京大学における検討結果

東京大学においては、平成2年4月、国大協の提言に沿って組織化をスタートさせるとともに研修についても並行して検討を進め、2ケ年にわたる試行の後平成4年から実行した。

また、平成4年1月からは①組織化のもたらしたものは何か、②研修の強化が職務内容にどのような変化を与えたか、③研究教育の高度化、専門化等に伴い職務内容がどのように変化してきているか、について逐次調査を行った結果、「技術官の職務は技術開発、測定・分析、設備の維持管理等極めて多様であること」また、「近年の研究教育の高度化に伴いその職務は質的变化を遂げつつあること」にもかかわらず、「職務の多様性と質的变化に適合する人材配置の制度と訓練・研修の制度が整っていないため多くの問題が生じていること」が明らかになったことから、「技術官は研究教育システムにおける必須の職であり、能力開発、人材確保につながる待遇改善及び長期的育成計画を可能にする組織等を含む総合的将来像を早期に策定し、大学の特質に適合した専行職実現の具体的スケジュールを検討すべき」との結論を得るに至った。

この結論をうけて、平成5年4月からは専行職への移行を目指した検討を行い、その結果を平成6年3月「教室系技術職員（技術官）の専行職移行について」として取りまとめを行うとともに、国大協に対し検討方の要請を行った。

その大要は、

「職務」については、

アンケート調査の結果から、

最近の職務環境の変化のうち、主要なものとしては

- ①使用機器の高度化に伴い業務が複雑専門化していること
- ②新たな研究方法の導入に伴う手法の多様化が業務の高度複雑化をまねいていること
- ③研究内容の高度化が業務の高度化に拍車をかけていること
- ④研究領域の細分化、研究対象の微視化が複数領域のカバーを余儀なくしていること
- ⑤大学の国際化に伴い、留学生、外国人研究者等への対応が日常化していること

が挙げられ、技術官の業務の高度化、複雑化、専門化、多様化という変化の基本方向が示されている。

このような職務環境の変化の結果、その担当している職務は、大きく分けると、進歩発展の早い分野における技術開発等変化に即応した活動が要求される職務、古文書の影写、生物の育種等熟達した高度の技術や不断の研鑽によって維持される綿密な注意力が要求される職務、に二分されるが、これを更に具体的業務に即して分類すると、

- ①研究実験用設備・機器の開発，設計，試作，操作等
- ②研究実験の実施，測定，分析，検査，データ処理，解析等
- ③資料調査，保全，複製，古文書影写等を通じての研究資料の作成等
- ④研究実験用各種資料の採集，保存，標本作成，観察，分類，分析等（生物資料にあってはさらに飼育管理，育成，培養等）
- ⑤学部学生の実験及び実習の技術指導，大学院学生の研究の技術指導
- ⑥研究実験室環境の技術的保全と安全防災の技術的支援

となっているが，多くの場合一人の技術官が複数の業務に携わっている。

このような技術官の職務の遂行形態を，教官との関係で見ると，

従来，とすれば教官の細部にわたる直接的指導のもとに遂行されていたものが，最近の職務環境の変化（業務の高度化複雑化等）が顕著となって以降，技術官は専門職として専門技術の面から研究教育に関わるという立場を確立し，教官との間に技術を通じた分業・協業の関係を作り出した。アンケート調査からも，技術官は研究教育に関わる技術的問題について教官の大綱的な目標を受け，その実現に向けて計画立案，実施に主体的に参画すべき職として理解されるに至っている。

結論として，現行の技術官の職務は「専門的な知識，技術等に基づき教官の示す大綱的な方針のもと，研究教育に関わる技術開発及び技術業務並びに学部学生の実験・実習の技術指導及び大学院学生の研究の技術指導を独立して行う職務」となっている。

「求められる技術官像」については，

大学が社会の要請に応えていくためには，基本的には教官の活動に期待すべきものであるが，基礎的研究，応用的研究，人材養成等大学への期待が高まる中，教官と技術を通じ分業・協業の関係に立つ技術官の資質，能力，意欲や技術力等に特に大きな期待が寄せられている。更に，このような技術官に対する期待に応えるためには，これを支える枠組みが必要である。

「組織化の現状と今後の問題点」については

組織化の果たした役割としては，「業務の効率化が図られた」，「責任体制が確立した」，「技術官同士の一体感が生まれた」等の評価が，また，「業務の実態にそぐわない」，「組織が充分機能していない」等の不満が，給与上の処遇面では、「一定の改善は図られたが，なお不十分な内容に止まっている」との認識が大勢であったこと等から，次のような諸点から現行組織の見直しをすべき時期に達した。

- ①技術を通じ教官と分業・協業の関係に立つ技術官集団の位置付けを組織内において明確にする。
- ②業務遂行において，一定の独立性を有する技術官の職務の特性に適合した組織を構築する。

このような観点から再編される新しい組織によって，技術官の社会的顕在化と人材の適度な流動化の促進が行われ得る。

「専行職移行の必要性」については、

人事院は、昭和60年に専行職相当官職に関する一般的要件として、「比較的簡素な職制形態をとり、11級の行(一)になじまないもの」等の6項目の要件を提示した。

今回の検討で確認された現状における技術官の職務、その果たしている役割、必要とされている資質・能力、教官との間における職務遂行形態、そして再編を検討している新たな組織の理念は、研究教育を取り巻く環境の変化を経て、この要件に符号するものとなった。

また、人事院は同じ昭和60年に「教室系技術職員の任用資格、職務内容には多様性があり、大学卒業程度の専門的知識を有し、専門行政分野に従事する職員を対象とした専門行政職俸給表を現状において適用することには無理がある。今後、その官職の整理をまって別途協議することとする。」と口頭見解を表明したが、このうち、任用資格(大学卒業程度)については、過去3年の採用者のⅡ種試験以上の資格を有する者の割合は70%を超えていること、職務内容の多様性については、それ自体、大学の技術官にとって不可避のものであり、むしろこれは業務の特性を示すものと理解すべきものであること、さらに、官職の整理については、平成2年にスタートし、今回見直しを検討している新しい組織化はこれに応えるものである。これらのことから、東京大学としては、昭和60年に人事院が示した別途協議の時期に至ったものと考える。

「専行職移行に関連する諸問題」については、

教室系技術職員の内、どの範囲を専行職適用とすることが適当かについては、東京大学の場合には、ここにいう職務に該当し、資質・能力を備えている教室系技術職員(技術官)全員が該当するものとしていること、技術官の組織規程上の位置付けについては、専行職移行の面から考えた場合、他省庁の例を見ても省令上の位置付けは必ずしも専行職適用のための必要要件とは理解されず、技術的な側面もあるので、省令上の取り扱いも含め今後専行職移行の具体的スケジュールの中で検討を深めて行くこととしていること、新たな組織の確立と専行職移行のタイミング及び移行時における在職者の移行基準・手続等の問題については、関係機関との具体的協議に委ねざるを得ないところがあり、また、一面技術的性格を帯びた問題でもあるため、今後段階に応じて詰めて行くべき課題としていること、さらに、現行行政職俸給表(一)の枠内で評価すべきとの議論については、関係者の努力により一定の処遇の改善が図られてはきているが、独立性と専門性を有する技術官の職務を同俸給表の中で位置付けていくことには限界がある。

「技術官の研修」については、

2年間に及ぶ試行を経て、平成4年度から本格実施した技術官研修は技術官の職務に大きな影響を与え、職場を活性化させたが、新たな研究教育体制のもとで必要とされる水準まで研修の実効性を高めるには、今後更にFJT・OJT・集合研修・個別研修を多様に組み合わせその充実を図っていく必要があり、また、大学間の連携協力体制も不可欠であ

ること、さらに、研修実施体制の整備、これを可能とする予算措置、効果的研修プログラムの開発等が急務である。

「新たな組織モデル」については、

専行職移行問題が大学共通の課題であり、技術官の組織が問題解決に大きな関わりを持つことから、技術官の特性に適合した新たな組織についてのモデル（別記）を示し、今後の国大協での検討等を通じ何らかの共通理解が得られることを求めている。

最後に、専行職移行後に生じるかも知れない問題（採用資格、技術官同士の相互の関係の変化、教官との関係）はあるが、新たな研究教育体制の確立のためにも専行職移行が必要であること、国大協に対しては一層の精力的かつ具体的な検討を、文部省に対してはこれまで努力していただいている行政職俸給表（一）の体系の中での処遇改善に加え、専行職移行問題についても改めて協力されるよう、要請している。

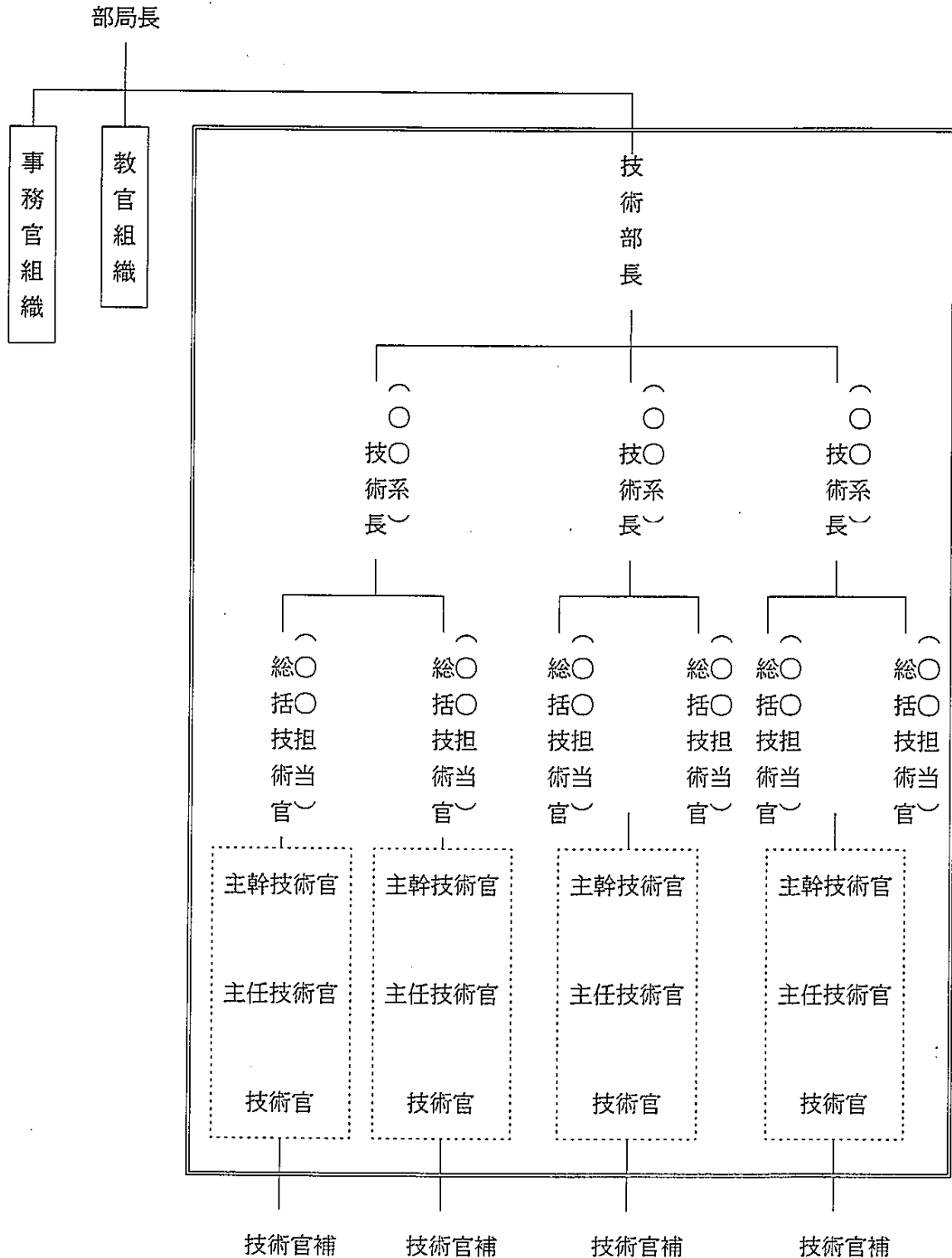
新たな技術官組織の在り方に関する基本方針

1. 組織の編成単位

原則として部局単位に組織する。

施設・センター等小規模部局の場合、職務の類似性・共通性、職員の将来の処遇等を勘案し、同施設・センター内における指揮命令系統を維持しつつ、研究教育上隣接する部局の組織に統合する途を残す。

2. 組織の形態



(1) ポストの配置基準

- ①技術部長 …… 技術長を複数置く組織に限り1人配置。
- ②技術長 …… 共通性の認められる職務毎、概ね15人程度（技術官補を除く。以下同じ）を1単位として配置。
- ③総括技術官 …… 共通性の認められる組織毎、概ね7人程度を1単位として配置。
- ④主幹技術官 …… 総括技術官の下に位置する技術官総数（の部分）の概ね1/3を充てる。
- ⑤主任技術官 …… 同上
- ⑥技術官 …… 同上

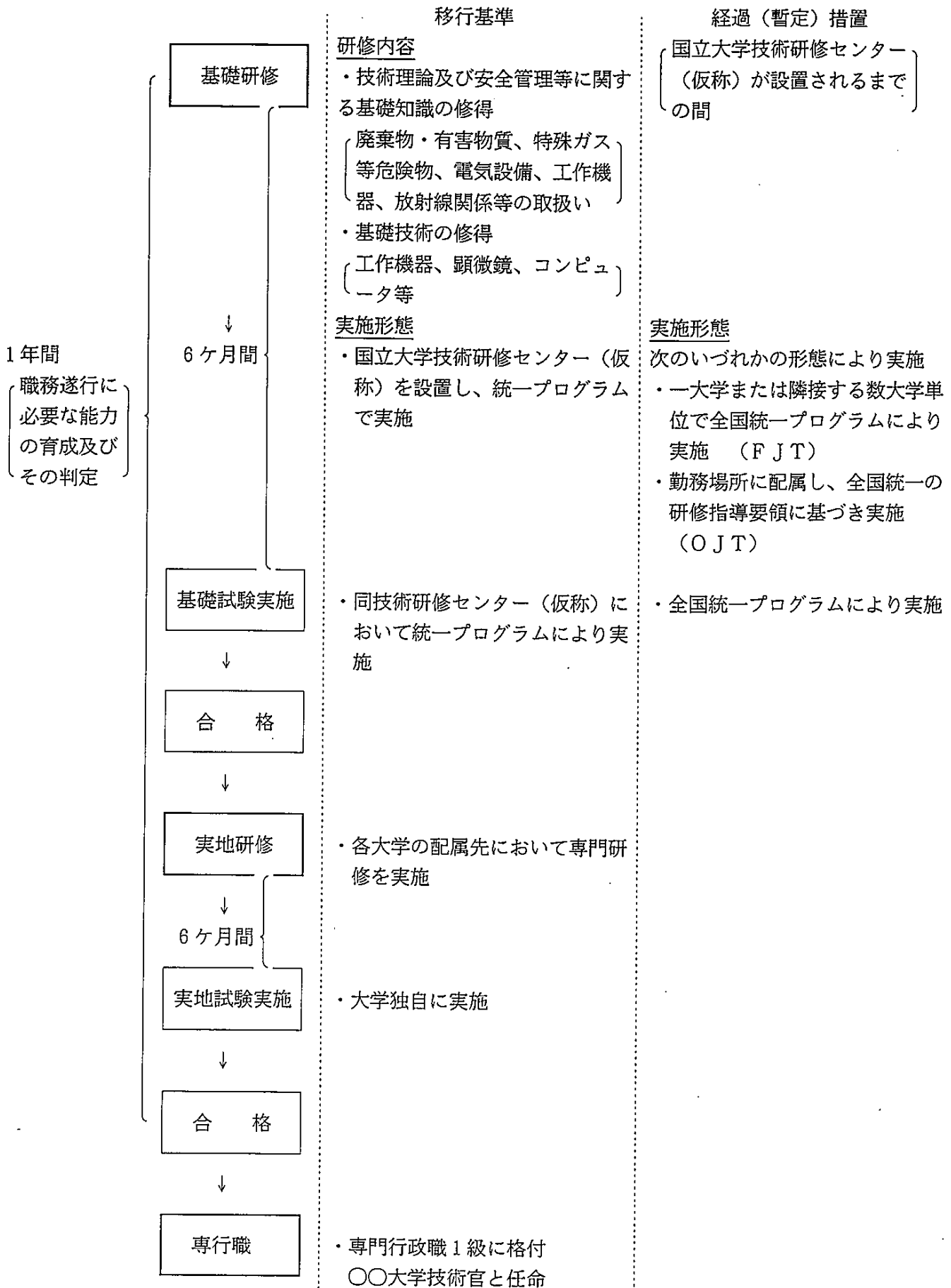
(2) 職務の実施形態等

- ① 身分は組織に置く。
- ② 技術（部）長以下技術官補まで全ての職員は、職務命令により何れかの講座等に属し、日常的には当該講座等において勤務する。
- ③ 技術（部）長以下総括技術官までの職員は、それぞれの立場において、部下職員が行う職務（個々の研究教育組織の有する大綱的な方針のもとで担う研究教育に関わる技術開発及び技術業務並びに学部学生の実験・実習の技術指導及び大学院学生の研究の技術指導等）に関し必要な指導・助言を行い、組織的な育成計画等を担当する。
- ④ 主幹技術官及び主任技術官は、それぞれ先任の技術官として適宜助言を行う。

(3) 適用俸給表

- ①技術官補 …… 行政職（一）
- ②その他 …… 専行職（の部分）

(4) 技術官補から技術官への移行基準



3. 組織と給与格付との関連

ポスト	配置割合 (%)	標準格付	他省庁給与格付例	
			A省 a 機関	B省 b 機関
技術部長	6.7 %	専行職 5級以上 (9以上)	専行職 7級 2 [0.3%]	
技術長			6級 4 [0.5%]	
総括技術官	13.3 %	4級(8)	5級 6 [0.8%]	5級 5 [0.4%]
主幹技術官	26.7 %	3級(6, 7)	4級 60 [8.0%]	4級 227 [18.7 %]
主任技術官	26.7 %	2級(4, 5)	3級 218 [28.9 %]	3級 542 [44.5 %]
技術官	26.6 %	1級(2, 3)	2級 219 [29.0 %]	2級 202 [16.6 %]
技術官補	—	行(一) 2級	1級 246 [32.5 %]	1級 241 [19.8 %]

() は行(一)相当級

4. その他

部局横断組織の整備

効果的な研修体制の確立及びその実施並びに人材の適度な流動化等を図るため、部局をまたがる全学的な連絡調整等のための組織を設け、併せて本部との連携・協力体制を構築する。

Ⅱ 本委員会としての基本的な考え方

東京大学の提言は、大規模でかつ先進的な大学において技術職員が担当している職務等についてのものではあるが、同時にこれは近年の教育研究を巡る環境等の変化に伴い今日の多くの国立大学の技術職員に求められている職務等でもあると考えている。(P 8)

本委員会としては、東京大学の例を参考にして、各大学が専行職移行の条件整備を更に進めることを要請するとともに次のような考え方について今後各大学の意見をお伺いし、その結果によって改めて今後の進め方について考えることとしたいと考えている。

1. 専行職適用官職とされる教室系技術職員の「職務」の考え方について

国立大学における教室系技術職員の職務は、次の「職務」を言うものとする。

(1) 専門的な知識、技術等に基づき教官の示す大綱的な方針のもと、研究教育に関わる技術開発及び技術業務並びに学部学生の実験・実習の技術指導及び大学院学生の研究の技術指導等を独立して行う職務

(2) 具体には、次の業務のいずれか又は複数の業務を担当する職務

- ①研究実験用設備・機器の開発、設計、試作、操作等
- ②研究実験の実施、測定、分析、検査、データ処理、解析等
- ③資料調査、保全、複製、古文書影写等を通じての研究資料の作成等
- ④研究実験用各種資料の採集、保存、標本作成、観察、分類、分析等（生物資料にあってはさらに飼育管理、育成、培養等）
- ⑤学部学生の実験及び実習の技術指導、大学院学生の研究の技術指導
- ⑥研究実験室環境の技術的保全と安全防災の技術的支援

これらの「職務」を担当する官職を専行職適用官職として検討する。

2. 専行職適用官職とされる教室系技術職員の資格について

国家公務員採用試験の技術系のⅡ種試験（これに相当するものを含む。）以上に合格していることを原則とするが、Ⅲ種試験の合格者等についても一定の要件を備えることを条件に適用が可能とされる途を残すこと。

3. 専行職適用官職とされる教室系技術職員の位置付けについて

教室系技術職員の「官職」の位置付けについては、省令上の取り扱いを含め専行職移行のスケジュールの中で具体的な規定の方法について検討を進める。

4. 組織の在り方について

各大学の組織の定着化の状況を見つつ、東京大学の例を参考に今後検討する。

5. 経過措置について

教室系技術職員に専行職俸給表が適用される場合の在職者にかかる移行基準・手続き等については、段階に応じて今後詰めて行くこととする。