

「『教室系技術職員の組織化と研修の進行状況について』に対する  
回答を踏まえての提言」についての意見調査（まとめ）

平成 7 年 6 月

国立大学協会第 4 常置委員会

目 次

I	はじめに .....	1
II	質問 I - 1 について（組織化の実体的形成について） .....	2
III	質問 I - 2 について（技術職員の職務分類と専行職移行についての検討について） .....	5
IV	質問 I - 3 について（本委員会の基本的考え方について） .....	7
V	質問 I - 4 について（提言全体についての意見） .....	8
VI	質問 II について（実態調査項目について） .....	11
VII	まとめ .....	14

「『教室系技術職員の組織化と研修の進行状況について』に対する  
回答を踏まえての提言」についての意見調査等の結果について

I はじめに

本委員会は平成6年6月の第94回国立大学協会総会において、「『教室系技術職員の組織化と研修の進行状況について』に対する回答を踏まえての提言」（以下「提言」と略記）を各国立大学に提示し、教室系技術職員の専門行政職移行の条件整備に関して

- 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

などの諸施策を推進することを提案した。

これに引き続き平成6年8月から10月にかけてこの「提言」に対する各大学、学部等の意見の調査及び教室系技術職員の現時点での実態調査を行った。この調査には全ての国立大学（98大学）から回答を寄せられた。大学改革など極めて多忙な中でこのように多大のご協力を頂いたことに厚くお礼申しあげる。

本報告は「提言」に対する意見及び実態調査の総体的なまとめである。ここでは教室系技術職員のその後の組織化の進展、そして「提言」に示した専門行政職移行への条件整備の提案への賛否等の意見分布が明らかとなっている。本報告ではこれらの意見分布及び教室系技術職員の实態等を踏まえて、さらに踏み込んだ専門行政職移行のための取り組むべき課題を明確化するとともに、人事院に協議を要請するための素案の提案を行った。

## II 質問 I-1 について（組織化の実体的形成について）

### ※ 質問内容

「提言」5頁の3の（2）では「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、従来のように個別に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体的にも形成される必要があり、その内容、方法、時期等について各大学の実状に応じた対応が求められる。」としておりますがこれらについてのご意見をお書きください。

### ※ 回答状況

#### 1. 全体的な傾向

- (1) 意見と共に、あるいは意見の代りに、自分の大学あるいは部局における組織化の内容や現状を述べている所が多い。
- (2) ほとんどが、本提言を組織の実体化に対する具体的な方策と解釈している。
- (3) 質問の内容を超え、組織化全体に関する意見を述べている所が多い。
- (4) ほとんどが、提言の主旨に対して賛成または基本的に賛成である。その他はすべて賛否に触れていないか中立の所であり、反対の意見はない。賛成理由は下記の通りである。（意見後の（ ）内の数字は大学数を示す（以下同じ）。）

- ①終身固定制でなく、人事交流が可能になる（1）。
- ②競争の原理が作用する（1）。
- ③資質が向上する（2）。
- ④多様化、高度化しつつある技術要請に対応できる（1）。
- ⑤自分の技術のレベルと位置づけを認識できる（1）。
- ⑥教官と同様、自分の仕事の自主選択がある程度できる（1）。

#### 2. 組織化に対する考え方

以下の3種類に分けられる。

まず積極的な意見としては、次に掲げるとおりである。

- (1) 技術を通じて教官と分業、協業の関係に立つものとして技術職員集団を位置付けると共に、業務遂行において独立性を有する組織化を行う（1）。
- (2) 教官の理解のもとで単なる教育研究の支援だけではなく、職務上独立し自主性を含む組織とする（1）。

次に慎重な意見としては、次に掲げるとおりである。

- (1) 技術部を現在の教育研究組織と並列した支援組織として独立させることは、現時点では非現実的である（2）。
- (2) 教官組織とは独立したピラミッド型の技術職員組織は、支援組織として最良のものではない。（2）。

さらに大学全体から見た意見としては、次に掲げるとおりである。

- (1) 教官および事務官との強い連帯関係のもとで全学が一致協力して教育研究の一層の充実を図ることが最も重要であり、この考え方に基づく形の組織化を行う（1）。
- (2) 教育研究支援業務の在り方全体を検討して明確にし、そのもとで技術職員の役割と組織の位置付けを行う（2）。
- (3) 組織化によって教育研究支援の質が低下しないようにする（1）。

---

(注) (1) 文中かっこ内の数字は、同一意見の件数を示す。多数の回答中に複数の意見が含まれているので、数字の合計は回答件数78とは異なる。

### 3. 現 状

すでにほぼ提言を満足できる形で組織化が進んでいる（１），という唯一の例外を除いてはすべて、現時点ではまだ提言が実現するまで到達していない。その理由としては次に掲げるとおりである。

- (1) 教官の理解が不足している（２）。
  - (2) 技術職員の能力が不足している（２）。
  - (3) 教授、助教授、助手、技術職員が各１人ずつで講座を形成しており、教授と助手、助教授と技術職員が組になって運営しているのに、技術職員だけを流動化しにくい（１）。
- しかし、これまでの組織化によって教官の理解が得られるようになった（１），という意見もある。

### 4. 実体的組織化を一層進めるために行うべきこと

教官、技術職員、制度と組織に関連するものに分類して示す。

教官関連としては、次に掲げるとおりである。

- (1) 教官の理解を深める（９）。
- (2) 提言の実行により失われる教官個人に対する事務的支援体制をどう補うかを、大学全体で見直す（１）。
- (3) 教官と技術職員との関係をどうするかを見直す（１）。
- (4) 教官の指揮、助言、指導が従来通り円滑に行われるように留意する（２）。

技術職員関連としては、次に掲げるとおりである。

- (1) 技術職員が提言に対する理解を深め、意識改革を行う（１）。
- (2) 組織になじまない次の２種類の技術職員の処遇を考慮する（２）。
  - ①専門性が極めて高く、技術の高度化が個性性と特定性を強める方向で行われる業務に特化された人
  - ②単純な事務的支援業務を行う人
- (3) 新しい技術、複数の技術の習得につとめる（１）。
- (4) 異なる職場、異なる専門の間で知識と経験を交換する（１）。
- (5) コンピュータやOA機器で置き換えられる単純能力しか持たない技術職員は不要になる。これに応じて、高度の専門能力の育成と、それに付随する組織化と処遇が求められる（１）。

制度と組織関連としては、次に掲げるとおりである。

- (1) 部局にまたがる専門別組織を作る（３）。
- (2) 研修制度を充実する（３）。
- (3) 職務内容を整理し、観念的でなく具体的に特定する（３）。
- (4) 個別技術の継承を逃げないようにする（１）。
- (5) 業務遂行上の命令体系を崩さないようにする（１）。
- (6) 技術職員の技術、資質、能力、業務内容を公正に審査した上で、処遇を決定する。在職期間や現在の級にもとづいて一律にあつかうべきではない（１）。

その他としては、次に掲げるとおりである。

- (1) 適正な人事配置を行う（１）。
- (2) 予算の確保をする（１）。

### 5. 具体的な手段と方法

- (1) 組織化の実体形成の内容、方法、手段、時期などは、各大学の実情に応じたものにすべきである（１３）。
- (2) 講座所属を排し、支援が必要な職務を特定して、そこに支援を集中させる（１）。
- (3) 各分野毎に、共通して必要な技術の専門家を置き、技術サービスをしてもらう（１）。
- (4) すでに、大講座制の中で、終身固定した職場にならないように、配慮している（１）。
- (5) 次の２項を検討中である（１）。
  - ①新分野の技術取得のため、一定期間（２週間から３ヵ月）の研修が可能な制度を作る。
  - ②ある期間（５年から１０年）特定の講座に配属された場合には、配置転換を行うことができる制度を作る。
- (6) 教官と事務官による審査機関を設け、それによって技術職員の官職と処遇を決定する。

## 6. 実行時期

- (1) 実体的組織化の早急な実現は無理である(6)。
- (2) 拙速な問題解決をめざすのは望ましくない(1)。
- (3) 提言には賛成だが、現状と大きく乖離している(1)。
- (4) 将来像と移行措置を区別する(1)。
- (5) 大学全体の改革に伴って行う(3)。
- (6) 大学科、大講座制への移行、定員削減、新しく設置されたセンターへの配置換えに伴って行うべきであり、機は熟している(1)。
- (7) 定年退職などの人事刷新を機会に、徐々に順次固定配置を解消していく(1)。
- (8) 各大学の実状に応じて対応していると遅れる(1)。

## 7. 技術職員数が少ない小規模大学

- (1) 組織化あるいはその実体化が、実現困難、無意味、方法が見つからない、有効性に乏しい(18)。
- (2) 少人数なので組織化しない(9)。
- (3) 1専門に1人~2人づつなので組織化が困難(6)。
- (4) 上記(1)のような問題を有する所に対して、専門行政職移行に対する具体的な方策を講じてほしい(1)。
- (5) 組織化ができないので、それに代わり、職務の高度性に配慮した処遇が必要である(1)。
- (6) 中小規模大学では、初めから共同施設等に集中させている所があり、このような所ではかえってやりやすい(1)。
- (7) 各分野に一定数以上の技術職員がいないと、提言の実現は無理である(1)。

## 8. 国立大学協会と文部省への意見

- (1) 国家試験による認定制度または全国的に共通の研修Ⅱを確立し、定期的に行う(2)。
- (2) 技術の達成度に関する評価システムを作成する(1)。
- (3) 国立大学協会だけではだめであり、文部省が技術職員の制度上の位置付けに関する新たな視点を出す(1)。
- (4) 全国的に実体的組織化が進み、かなり実績ができたなら、職制と階位制を標準化する(1)。
- (5) 他の大学との人事交流の可能性を確保する(1)。
- (6) 多くの大学で研究センターができつつある。これと同じ水準で技術センターを位置付け設置する(1)。
- (7) 外国に比べて研究教育の補助体制が遅れている(1)。

### Ⅲ I-2 について（技術職員の職務分類と専行職移行の検討について）

#### ※ 質問内容

「提言」18頁のⅡの1には、

国立大学における教室系技術職員の職務は次の「職務」をいうものとする。

(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) 具体的には、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  
(生物資料にあつ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

と教室系技術職員の職務内容及びその位置づけを明確にするための一案を示していますが、A教室系技術職員の職務の分類の妥当性 B これらの職務を担当する者に専行職を適用することについて次の質問にお答え下さい。（次の回答項目の該当すると思うところに○印しをして下さい）

#### A に関する質問

- a この職務の分類は適切である。
- b この分類に含まれない別の職種がある。（具体例を書いて下さい）
- c 必ずしも実態にそぐわないので、別の分類の検討が必要である。（具体的提案があれば書いて下さい）
- d その他の意見がある。（意見内容を書いて下さい）

#### B に関する質問

- a 検討することについて賛成である。
- b ここまで一挙に検討するのは時期尚早である。（理由があったら書いて下さい）
- c 別の意見がある。（意見内容を書いて下さい）

#### ※ 回答状況

##### I-2-A（教室系技術職員の職務分類について示された案の妥当性について）

本設問に対して、技術職員数0又は1名の16大学を除く82大学から回答があった。この内以下のaと回答した大学は70大学あり、回答があった82大学の85%を越えるものである。またb、cと回答した大学も基本的には賛成と受けとめられるので大多数の大学がこの提言に賛成と判断される。回答の内訳は以下の通りである。

- |                      |      |                     |
|----------------------|------|---------------------|
| a この分類は妥当である。        | 70大学 | （b以下の項目と重複しての記載もある） |
| b この分類に含まれない別の職種がある。 | 12大学 | （内aと重複4件）           |
| c 別の分類が必要である。        | 2大学  | （内aと重複2件）           |
| d その他の意見がある。         | 9大学  | （内aと重複5件）           |

なおb～dの項目については、aを選択した上で、重複選択あるいは意見を付した大学がいくつかある。aとbの重複回答は、上記①～⑥の業務の内容（細目）の追加等である。またbで別の職種（業務）をあげた大学は12大学あり、それらを纏めると下記のようなになる。これらの多くは、上記の提言に示した6業務に統括されるものか、業務の内容の細目を再検討することで対応できそうである。

#### 分類に含まれない別の職種（業務）

- 教育・研究用設備機器の保守・管理
- ソフトウェアの開発処理、保守管理（情報システムを含む）
- 大型計算機の管理・運用、技術的指導など
- アイソトープ管理
- 廃水処理施設の管理
- 遺体の処理管理、解剖実習指導補助、司法解剖補助等
- 診療模型製作、組織標本作成
- 患者に対する心理療法、心理検査の分析、薬剤管理など
- 治療機器の操作、管理
- 船の整備・補修、訓練中の監視、海域の気象観測等観測業務
- 写真撮影、スライド作成
- 体育実技

cについては、2大学から回答があったが、資格、免許等による職種分類も一つの方法であるという意見があった。追加職種や他の意見に関するものは、b又はdに加えて整理した。cの回答は、いずれもaと重複しており、学内で得られたa以外の補足意見を付したものである。

dのその他の意見は9大学から回答があり、それらの内容を整理したものを以下に示す。今後の検討の参考としたい

- 教務職員、助手の職務内容との重複、関連性についての検討
- この分類に類似する職務内容の技能職（行二）との関係の検討
- 機器の開発、設計、操作等の専行職レベルに達しない技術職員の分類の検討
- 複数の分類にまたがる技術職員の扱い方の検討
- 「大学院生の研究指導」については若干疑問が残る。

I-2-B（これらの職務を担当するものに専行職を適用することを検討することについて）

81大学から回答があった。このうちaと回答した大学は、重複回答を除くと全回答数の92%強に達し、大多数の大学が賛同していることと受けとめられる。

- a 検討することについて賛成である。 75大学
- b ここまで一挙に検討するのは時期尚早である。 4大学（内aと重複1件）
- c 別の意見がある。 6大学（内aと重複3件）

aに関しては、他の職種の整備、全体組織をどう考えるか検討が必要という意見があった。

bに関しては、回答のあった大学の意見を整理すると次のようになる。

- 研修の拡充と組織の実質化が先である。
- 学歴、資格が異なる職員が混在しているので問題が多い。
- 専行職のデメリット、専行職設定により職員の確保が困難になる等の問題点をきちんと整理して、慎重に検討する必要がある。

cの「別の意見」6大学から回答があり、次のように纏められる。

- 事務的職務を担当している者もあり、処遇の検討が必要。
- 技術職員が少数であり、今後研修について、技術職員の職務、資格等について十分把握して検討したい。
- 職場環境整備についても、専行職適用とあわせて検討する必要がある。

以上のように専行職の適用を検討することには大多数の大学が賛成であると受けとめられる。一方b、cの意見に見られるように適用には困難な問題も多いと受けとめている大学も見受けられ、今後課題を残していると言えよう。

#### IV 質問 I-3 について（本委員会の基本的考え方について）

##### ※ 質問内容

「提言」10頁～17頁には、大規模で先進的な大学で検討された一例として「教室系技術職員（技術官）の専行職移行について」（平成6年3月16日、東京大学）の要旨を示し、さらに18頁～19頁ではこれに対する本委員会の基本的な考え方を述べていますが、これに対するご意見をお聞かせください。

- a 大多数の技官が属する大規模大学の方法を見本として、中小規模の大学が実情にあった方法を検討する方策に賛成である。
- b 別の意見がある。（意見内容を書いて下さい。）

##### ※ 回答状況

本設問に対して、82大学から回答があった。それをまとめると、aの意見に賛成する大学は71大学であり、このうちには付帯意見のついているものが7件（内1件はbに関するもの）あった。またbの意見の大学は12大学であった。なお技術職員2人以下の16大学からは、本設問に対して回答がなかった。

aの付帯意見6件は全部小規模大学に関する意見であり、またbの意見は13件あり、そのうち6件が小規模大学に関する意見、5件が専門行政職移行条件に関する意見、2件が技術職員のスタッフ職としての専門性を重視せよという意見である。

付帯意見を大別すると次のとおりである。

- (1) 中・小規模大学等規模に応じた組織の見本ないし例示の見通しが必要である (6)
- (2) 小規模大学への配慮、小規模部局への対応策が必要である (3)
- (3) 標準的組織を確立し、大学の実情に適する人員配置を検討する (1)
- (4) 規模の大小にかかわらず大学技術職員の理念は同じであり、異なった案を検討する必要はない (1)
- (5) 大学の規模の大小による処遇上の格差が生じないようにブロック制の技術支援センターのような機関の設置が必要である (1)
- (6) 資格試験、研修等の専行職へ移行する方策、条件整備が必要である (2)
- (7) 専行職移行の条件整備について文部省、人事院の基本的考え方が明確にされるべきである。 (1)
- (8) 各大学で専行職移行の条件整備をさらに進めるべきである (1)
- (9) 国立大学協会専行職へ移行する者の職務内容、技術能力について統一的基準を定め、移行できる者を移行させるとともに、移行できない者に対する処遇面での配慮が必要である (1)
- (10) 小規模大学については、ラインの位置づけにとらわれずスタッフ職としての技術の専門性を重視して処遇すべきである (2)

以上のことから、本委員会の基本的考え方を示した提言については概ね支持されていると考えられる。



V 質問I-4について（提言全体についての意見）

※ 質問内容 以上のほか、「提言」全体についてのご意見がありましたらお書きください。

※ 回答状況

本設問に対しては34大学から意見があり、それをまとめると次表のとおりとなるが、その多くの大学は専行職に移行させることを前提とした意見のように思われた。

大学の規模別 区分 回答 内容	A (13大学) [100人以上]	B (19大学) [50～99人]	C (19大学) [25～49人]	D (18大学) [10～24人]	E (29大学) [0～9人]	計 (98大学)
	大学数	7	11	11	2	3
(1) 専行職移行のため 条件整備について	6	7	6	1		20
(2) 研修について	4	2	2	1		9
(3) 組織化について	2	3	2		1	8
(4) 職務内容について	2	1	1			4
(5) その他	4	1	3		2	10

この内容の主なものを、大学の規模別にまとめると次のとおりとなる。

<A> [100人以上]

- (1) …移行条件の整備について、国大協のなお一層の尽力を求めると共に、  
具体的には、
- ① 資格認定の位置づけを明確にし、Ⅲ種等の者でも真に技術レベルの高い者が資格から漏れることのないよう、技術取得度・達成度の評価システムの確立について検討する（3）
  - ② 資格認定のための研修制度の確立について検討する（2）
  - ③ 全員同時移行には無理があるので段階的移行にすべきであり、その具体的スケジュールを検討する（1）
  - ④ 各大学が個々に条件整備を進めるのではなく、職種としての法的整備を含め、問題点を文部省全体として明確にし、その改善を検討する（1）  
等の意見が述べられている。
- (2) …研修Ⅱについて、国大協に対し、具体的な取り組みの検討を求めると共に、
- ① 専門分野毎の研修の充実を図る（2）
  - ② 研修のための予算措置等について改善を図る（2）  
等の意見が述べられている。
- (3) …① 現状の組織は実体を伴っていないので、再度、実情にあった組織とはどのようなものか検討すべきである（1）  
② 緩やかな組織化が実体的にも形成されるべきである（1）  
等の意見が述べられている。
- (4) …① 職務内容を明確にする（1）  
② 技術面では教官と対等に議論できる権限と能力があることを明確にすべきである（1）  
等の意見が述べられている。
- (5) …① 関係諸機関のコンセンサスを早急に取り付け、文部省・人事院に働きかける（1）  
② 専行職に移行できない者の処遇についても配慮する（1）  
③ 組織化に応じた施設・設備等の充実を図る（2）  
等の意見が述べられている。

< B > [50 ~99人]

- (1) …移行条件の整備について、国大協のなお一層の尽力を求めると共に、  
具体的には、  
① 資格認定の方法の確立について検討する(1)  
② 資格認定のための研修制度の確立について検討する(1)  
③ 移行基準及び手続きについて検討する(5)  
④ 専行職移行を考慮した任用を行なう(1)  
等の意見が述べられている。
- (2) …研修Ⅱについて、国大協に対し、具体的な取り組みの検討を求めると共に、  
① 研修Ⅰの充実を図る(2)  
② 研修のための予算措置について改善を図る(1)  
等の意見が述べられている。
- (3) …① 中小規模大学の実態をふまえ、一定分野毎・一定職務内容毎の組織化方策を具体的に検討してほしい(2)  
② 技術職員の減少に伴い組織化が不十分となる場合の方策について検討してほしい(1)  
等の要望があった。
- (4) …① 教務職員の職務の問題と関連づけて検討すべきである(1)  
との意見が述べられた。
- (5) …① 国大協の考え方を教官に浸透させることが必要である(1)  
との意見が述べられた。

< C > [25 ~49人]

- (1) …移行条件の整備について、国大協のなお一層の尽力を求めると共に、  
具体的には、  
① 資格認定のための研修制度の確立について検討する(2)  
② 移行基準及び手続きについて検討する(3)  
③ 専行職移行を考慮した任用を行なう(1)  
④ 教務職員からの移行についても配慮する(1)  
⑤ 適用条件に適さない一部の者のために移行が遅れるのは望ましくないので、当面行(一)との併用で実施する  
⑥ III種合格者の適用についても配慮する(1) (1)  
⑦ 公務員試験以外の技術系の資格について配慮する(1)  
等の意見が述べられている。
- (2) …研修Ⅱについて、国大協に対し、具体的な取り組みの検討を求めている。
- (3) …① 大規模大学のものを参考にすることには利点もあるが、中小規模の大学においては実情に応じて対処する方が  
良い場合もあるので、大学の個性を殺さぬ配慮があるべきである(1)  
② 個々の講座に属したままの組織化では処遇改善につながらない(1)  
③ 組織化に伴い、組織内の責任体制を確立するよう配慮しなければならない(1)  
等の意見が述べられている。
- (4) …① 小規模大学においては、提言の職務を複合的に行なわざるを得ないので1人1区分に分類することは困難である  
との意見が述べられている。(1)
- (5) …① 組織化の効果として処遇の改善につながったというアンケート結果(39大学)があるが具体的にどのような変化  
があったのか想像しがたい(1)  
② 専行職移行問題と共に現状における待遇改善にも配慮すべきである(1)  
③ 提言3(2)でいう、「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なうことが要請される職で  
ある」ことが、広く技術職員の実態を反映しているならば、いわゆる「文人給52号」の表現は再考されるべき  
時期を迎えているのではないか(1)  
等の意見が述べられている。

<D> [10～24人]

- (1) …移行条件の整備について、国大協のなお一層の尽力を求めると共に、  
① 資格認定のための研修制度の確立について検討する(1)  
との意見が述べられている。
- (2) …① 研修内容の充実を図る(1)  
との意見が述べられている。

<E> [0～9人]

- (3) ① 小人数のため組織化ができないところでの技術職員の処遇面に、アンバランスが生じないよう配慮する(1)  
との意見が述べられている。
- (5) …① 文科系の補助体制についても、抜本的な在り方について検討する必要がある(1)  
② 極めて高度な専門的技術を有する者は、専行職俸給表では教授相当の俸給とされることが望まれる(1)  
等の意見が述べられている。

以上の結果を総括すると、多くの大学において、国大協が専行職移行のための条件整備に早急に着手することを求めていることが分かる。

この場合、条件整備の検討内容としては

- ① 資格認定の位置づけ並びに方法の確立
- ② 研修Ⅱの位置づけや技術取得度・達成度の評価システム等の模索
- ③ 段階的移行の適否並びに移行のための基準・手続き・経過措置・スケジュール等
- ④ 職務内容の明確化と任用基準
- ⑤ 関係諸機関等への働きかけ

等が求められているが、各大学においても提言に述べられている

- ① 一定分野毎・一定職務内容毎の実態的な組織化の定着
- ② 研修Ⅰの充実

等について努力いただきたいと考える。

## VI 質問Ⅱについて（実態調査項目について）

### ※ 質問内容

「提言」の推進に関連して把握すべき実態調査項目について、「別紙調査表」にご記入下さい。

### ※ 回答状況

今回の調査（平成6年7月1日現在を基準）と前回の調査（平成4年7月1日現在を基準）を比較した結果は次のとおりである。

#### 1. 教室系技術職員数（以下「技術職員」という。）について

技術職員数は次のとおりである。

技術職員数（今回）	5 5 5 7人
” （前回）	5 5 8 3人

技術職員数は前回調査時より若干数減少している。変動要因として推定されることは、調査は現員でおこなわれているので、その時点における欠員の補充状況、定員削減等が考えられる。

#### 2. 技術職員数からみた大学の規模別数について

技術職員数からみた大学の規模別数は次のとおりである。

規模	技術職員数	大学数	人数（％）		累積人数（％）	
A	100人以上	13 (12)	3050 (3007)	54.9% (53.9%)	3050 (3007)	54.9% (53.9%)
B	50～99人	19 (19)	1423 (1476)	25.6% (26.4%)	4473 (4483)	80.5% (80.3%)
C	25～49人	19 (21)	745 (798)	13.4% (14.3%)	5218 (5281)	93.9% (94.6%)
D	10～24人	18 (17)	301 (266)	5.4% (4.8%)	5519 (5547)	99.3% (99.4%)
E	0～9人	29 (29)	38 (36)	0.7% (0.6%)	5557 (5583)	100% (100%)

注 下段（ ）内の数字は前回調査時の数字である。

技術職員数による大学の規模別数は前回調査時とほとんど変化はない。約3分の1の大学に80.5%が在職し、技術職員が特定の大学に集中していることを示している。

技術職員0人の大学は、12大学である。（前回は14大学）

3. 技術職員の級別分布及び学歴・資格別在職者数について

学 歴	資 格	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	計
大 卒 以 上	I 種		2	38	15	11	2	3	5	76
	II 種		175	184	62	44	7	2		474
	III 種	7	15	109	230	54	1			416
	その他	8	32	98	172	81	17	9		417
	小 計	15	224	429	479	190	27	14	5	1383
短 大 以 下	I 種			5	1	5	3		2	16
	II 種		63	55	43	128	11	2		302
	III 種	334	223	456	622	270	10	1		1916
	その他	31	47	382	628	681	130	36	5	1940
	小 計	365	333	898	1294	1084	154	39	7	4174
合 計		380	557	1327	1773	1274	181	53	12	5557

(技術職員の級別分布と公務員採用試験Ⅱ種以上の合格者及びその比率)

	級 別	行政職俸給表(一)							合 計	Ⅱ 種 合 格 者 比 率
		1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級以上		
今 回	級別人数 Ⅱ種以上の合格数 級別構成比率	380 (240) 6.8%	557 (282) 10%	1327 (282) 23.9%	1773 (121) 31.9%	1274 (188) 22.9%	181 (23) 3.3%	65 (14) 1.2%	5557 (868) 100%	15.61%
前 回	級別人数人数 Ⅱ種以上の合格数 級別構成比率	413 (2) 7.4%	630 (208) 11.3%	1419 (201) 25.4%	1796 (105) 32.2%	1121 (113) 20.1%	161 (9) 2.9%	43 (15) 0.8%	5583 (653) 100%	11.7%

注 上段は今回調査時の数字、下段は前回調査時の数字である。

今回の調査から学歴区分と資格区分欄を設けて調査した結果、大卒以上は24.9% (5557人中1383人)、短大卒以下は75.1% (5557人中4174人)であり、大卒以上は4分の1程度である。

また、Ⅱ種以上の合格者については、大卒以上が、39.8% (1383人中550人)、短大卒以下は7.6% (4174人中318人)であり、Ⅱ種以上の合格者の占める比率は、前回の11.7% (653人)から今回は15.61%(868人)となり、Ⅱ種以上の合格者の採用が増加している。

なお、4級以上の在職者の比率は、前回は55.9% (5583人中3121人)であったが、今回は59.3% (5557人中3293人)となり、またこれを5級以上でみると前回は23.7% (5583人中1325人)であったが、今回は27.4% (5557人中1520人)となり、4級以上の上位級在職者が増加している。

#### 4. 組織化について

組織化の状況と組織化率は次のとおりである。

区 分	大学数	組織化人数・組織化率	未組織の人数	技術職員の総数・比率 (計)
全部または一部を組織化した大学	46 (21) 46.9%(21.4%)	4347 (2948) $\left\{ \frac{4347}{4839} = 89.8\% \right\}$	492 (229)	4839 (3177) 87.1% (56.9%)
全部または一部で組織化を検討中の大学	24 (42) 24.5%(42.9%)		654 (2271)	654 (2271) 11.8% (40.7%)
組織化しない大学	28 (35) 28.6%(35.7%)		64 (135)	64 (135) 1.1% (2.4%)
計	98 (98) 100%(100%)	4347 (2948) 78.2% (52.8%)	1210 (2635) 21.8% (47.2%)	5557 (5583) 100% (100%)

注 ( ) 内の数字は前回調査時の数字である。

#### 技術職員数の規模別による組織化の状況

区 分	技術職員数	100人以上	50～99	25～49	10～24	1～9	0人	計
全部または一部を組織化した大学		13 (9)	15 (5)	14 (6)	3 (1)	1		46 (21)
全部または一部で組織化を検討中の大学		(3)	4 (14)	5 (15)	12 (9)	3 (1)		24 (42)
組織化しない大学					3 (7)	13 (14)	12 (14)	28 (35)
計		13 (12)	19 (19)	19 (21)	18 (17)	17 (15)	12 (14)	98 (98)

注 ( ) 内の数字は前回調査時の数字である。

- (1) 大学の全部または一部を組織化している大学は、98大学中46大学(46.9%)であり、そこに属する技術職員4839人のうち、4347人が組織化されており、その組織化率は89.8%に達する。このことから組織化が行なわれた大学については、その機関に属する技術職員の大部分が組織化されていることがわかる。

また、全技術職員5557人に対してみると組織化された技術職員4347人の比率は、78.2%である。
- (2) 組織化した大学の数は46大学で前回調査時の21大学に比べ倍増しており、この2年間に組織化が急速に進展している。また、今回調査時において24大学が組織化を検討中であり、仮にこれらの大学を含めると組織化している大学は70大学となり、全大学の71.4%にあたることとなる。

なお、組織化を検討中の大学に所属する技術職員(654人)を、組織化した技術職員に加えてみた場合、全技術職員に対する比率は90%に達することとなる。

組織化しない28大学のうち技術職員数の一番多い大学の技術職員数は16人であるが、28大学中24大学は技術職員0～3人の大学である。

## Ⅶ ま と め

以上に「提言」に対する各項毎の意見調査及び教室系技術職員の実態調査の結果の詳細を報告したが、以下にその総体的なまとめと、それを踏まえての取り組むべき課題について述べる。

### 1. 組織化状況及び組織実態の現状とその変化の特徴

組織化状況及び組織実態の現状と前回調査以降の2年間における変化の特徴は次の通りである。なおカッコ内には前回調査時点（平成4年7月）の結果を示す。

- ① 組織化状況の現状については、今回調査時点（平成6年7月）に組織化している大学数は46大学（21大学）で98全  
国立大学の46.9%（21.4%）である。また組織化された人数は4347人（2948人）で教室系技術職員総数5  
557人（5583人）に対して組織化率は78.2%（52.8%）である。なお調査時に組織化を検討中の大学が24  
大学（42大学）ある。この状況が示すように、この2年間に教室系技術職員の組織化は以前に比べると急速に進展した。
- ② 教室系技術職員の構成実態の変化の特徴は、学歴区分に関しては大卒以上は24.9%、資格区分に関してはⅡ種以上合  
格者の比率は15.6%（11.7%）でこの2年間にⅡ種以上合格者の採用が進んでいる。また級別分布については行政  
職（一）4級以上の在職者の比率が59.3%（55.9%）で2年間の伸び率6.1%、中でも5級以上の比率は27.  
4%（23.8%）で、その伸び率は15.1%と上位級の分布の伸びが著しい。これらは各大学が研修等により技術職員  
の資質、技術、能力の向上に努力し、また一方で文部省、人事院の配慮により上位級の定数の増加が行われてきたことの結  
果であり、これは同時に教室系技術職員の待遇改善に寄与してきている。

### 2. 「提言」に対する意見の概要

「質問」1-1 教室系技術職員が講座等に終身固定的に配置されるのではなく、組織化が実体的に形成される必要があり、このことについて各大学の実状に応じた対応が求められるに対しては

この「提言」に基本的に反対する意見はなく、殆どが賛成であった。しかし「提言」で提起されたような組織の実体は現状ではなお実現しておらず、そのことは、「提言」の方向で検討中、実現には教官の理解、技術職員の能力向上がなお必要、早急な実体的実現は困難と言った意見があることがそれを示している。

なお少人数で組織化そのものが困難であるとする10数大学の回答には意見は記されなかった。

「質問」1-2 教室系技術職員の職務を「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なう職務」とし、具体的に6種の業務を挙げそのいずれか又はその複数の業務を担当する職種としているに関して、a. この職務分類は適切であるか、又はb. この分類に含まれない別の職種があるか、の問いに対して

A. この職務分類は適切であるとするa. の意見が85%を占めた。b. 別の意見があるとしたものも1, 2（詳細は前記した）を除き殆どがこの6業務に関わる業務か或いは分類の仕方を変えるものであった。従って基本的にはこの「提言」には賛成と受けとめられる。

B. これらの職務を担当する者に専門行政職俸給表を適用することを検討することについては検討することに賛成とするものが意見件数の92%を占めた。

但しこれは検討することに対する賛意であって、これらの職務を担当する者に対し専行職を適用することの適否や専行職適用者の範囲についての意見が表明されているものではないことは、1-4「提言」全体に対する意見にそのことに関しての多くの意見が寄せられたことから推定される。

「質問」1-3 大規模大学で先進的な大学で検討された一例として「提言」に付した「教室系技術職員の専行職移行について」（平成6年3月東京大学報告）に対する本委員会の基本的考えに関連して、a. 大多数の技官が属する大規模大学の方法を見本として、中小規模の大学が実情にあった方法を検討する方策に賛成である。b. 別の意見がある。に対しては

意見件数に対し a. の意見は86%、b. の意見は14%で大多数はa. の意見に賛成であった。なおa. の意見の7%に付帯意見が付されたが、それらは中小規模大学についての見本の例示、小規模大学、小規模部局への配慮など、主として技術職員の少ない大学への対策を求めるものであった。また技術職員が2人以下の16大学からは意見がなかったがこのことも上記付帯意見で求められた対策の必要を示している。

b. 別の意見があるとして記された意見は主として組織に関して規模に応じた対策の必要を述べたものと専行職の資格基準の設定、研修Ⅱへの取り組み、資格試験の実施など専行職移行条件の明確化を求めるものと大別される。

「質問」1-4「提言」全体に対する意見は34大学から寄せられ、専行職移行条件の明確化とその整備について一層の努力を国大協に求めるもの、具体的に

- ① 資格認定の位置付け並びに方法の確立
  - ② 研修Ⅱの位置付けや技術取得度・達成度の評価システムの模索
  - ③ 段階的移行の適否並びに移行のための基準・手続き・経過措置・スケジュール等
  - ④ 職務内容の明確化と任用基準
  - ⑤ 国大協等のコンセンサスを早急に取り付け、文部省・人事院等に働きかけること
  - ⑥ 中小規模の大学に対する方策を検討すること
  - ⑦ 国大協の考え方を教官に浸透させること
- 等を求めるものである。

### 3. 調査結果を踏まえて取組むべき課題

以上の調査結果を踏まえて今後取組むべき主要課題は

- ① 「提言」で提起した教室系技術職員の組織の高度化を実体的に形成すること
  - ② 資格認定及び研修Ⅱの位置づけ並びに評価システムの検討
  - ③ 専行職適用を受ける者の任用基準の整理・明確化
  - ④ 技術職員が専行職適用者と非適用者とに分かれることへの適切な対応策
  - ⑤ 国立大学全体の合意の形成
  - ⑥ 教室系技術職員の少ない小規模大学に対する方策
  - ⑦ 専行職移行条件を明確化して文部省・人事院に働きかけること
- 等である。そのそれぞれについては
- ① 「提言」で提起した教室系技術職員の組織の高度化を実体的に形成すること  
「提言」にある通り、講座等に特定の配置されている技術職員を、教官との協力関係を保ちながら、一定分野毎に、あるいは一定職務内容毎にゆるやかな組織化を形成し、専門性と職務熟達度が有効に発揮されるよう講座などを越えての人事交流、流動化を進める。また、研修等により技術職員の資質、技術、能力の向上をはかり、同時に教官に対して国大協の「提言」の浸透をはかり、教官の理解を深める必要がある。
  - ② 資格認定及び研修Ⅱの位置づけ並びに評価システムの検討  
客観的に理解を得られる共通的な資格認定の位置付け並びに方法、研修Ⅱの位置付けや評価システムについて、さらに今後検討を進める必要がある。
  - ③ 専行職適用を受ける者の任用基準の整理・明確化  
人事院が昭和60年に専行職俸給表の対象官職の選定要件を  
ア 比較的簡素な職務形態をとり11級制の行(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、能力等が直接に結びつき、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学卒業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  
として示したが、国立大学の技術職員で「提言」において例示した職務内容を担当する者のうち、専行職適用についての範囲で認められるかを今後さらに検討していく必要がある。
  - ④ 技術職員が専行職適用者と非適用者とに分かれることへの適切な対応策  
専行職俸給表の適用を図った場合、同じ職場に勤務する教室系技術職員の中に専行職俸給表適用者と行政職俸給表(一)適用者の2つの職種が存在することとなる。  
この2つの職種を分けるものは、「提言」で例示した専行職俸給表適用のための任用条件であり、これらの条件に該当しない者には当然に専行職俸給表の適用は認められないため、職場内の同一の技術職員の中で取扱いが大きく異なることとなる。これに伴い種々の問題が発生することが予想されるが、そのような状況にどのように対処するのかという問題について、さらに検討を進める必要がある。
  - ⑤ 国立大学全体の合意の形成  
実際に専行職俸給表を適用するためには、全国立大学を通じて客観的・共通的取扱いをせざるを得ないことから、技術職員の勤務実態が多様である各大学間の現実即した大学全体の合意が十分に形成される必要がある。
  - ⑥ 教室系技術職員の少ない小規模大学に対する方策  
組織化に馴染まないほど少人数の技術職員しかいない小規模大学、部局等においては部局合同研修、地区などの大学プ



ロックで行われる合同研修等への参加を通じて資質、技術、能力の向上をはかる。なお相当程度独立して業務を行うとする専行職俸給表の適用協議は組織化に馴染まないこうした少人数で点在する技術職員の資質向上、待遇改善への寧ろ望ましい方策であろう。こうした点で②～⑤の課題への取組みの促進が必要である。

#### ⑦ 専行職移行条件を明確化して文部省、人事院に働きかけること

「提言」において提示した職務内容を担当する者に専行職俸給表を適用することを検討することに大方の賛成が得られ、また専行職移行の条件整備について東京大学で検討されたような大規模大学の方法を見本として中小規模の大学が実情にあった方法を検討する方策にも大方の賛成が得られた。その上で「提言」全体に対しての主要意見は専行職移行条件の明確化とその整備について一層の努力を国大協に求めるものであった。

昭和60年に、人事院は専門行政職俸給表を導入したが、その時点で国立大学の教室系技術職員へのこの俸給表の適用要求に対して人事院は「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、その官職の整理等をまって別途協議することとする。」との口頭見解を表明したとされているが、それから10年の経過の中で国立大学は教室系技術職員の組織化を通じてそこでいわれている官職、職務内容の整理を行ってきた。そして今日、今回の調査結果が示す実績を踏まえて専行職移行条件、すなわち専行職俸給表適用基準、適用資格の評価システム、移行手続き等について一層明確化し、その上で人事院に協議できるような早急に進めていく必要があると考えている。

なお、「提言」にも示したように教室系技術職員の職務内容は多様であるが、研究教育環境が不断に変化する大学の技術職員にはこうした多様性への対応能力が必要であり、それが業務遂行にあたって必要な専門性であり、この職務内容の多様性に寧ろ業務の特性がある。

次に、今後明確化していくための素案として専行職移行条件案を提案する。

人事院は昭和60年に専門行政職俸給表の対象官職の選定要件を先程記したように示しているが、これらの要件を充たすものとして、次の基準に適合する者に対して専行職俸給表の適用を人事院に協議する。

#### 教室系技術職員の専行職俸給表適用基準

国立大学の技術職員で次に示す職務内容を担当し、次に示す資格要件を充たす者のうち国立大学に設置された資格審査機関の審査によって資質、能力、知識、経験等が専門行政分野の業務の従事に適格であると認定された者に専行職俸給表を適用する。

##### 1. 担当する職務内容

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。

具体的には、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、標本作製、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

##### 2. 資格要件

- ① 国家公務員採用試験Ⅱ種試験以上合格者又はそれに準ずる者。

以上に示した条件等に基づき専行職俸給表の適用を人事院に協議するにあたっては、各大学に資格審査機関を設けることが必要である。またその審査に際しての統一基準及び参考とすべき事項等は国大協としてガイドラインを示し、これに基づいて、各大学で定めるなどの体制整備が必要である。

## 付 記

平成2年に東京工業大学においては東京大学とともに多くの国立大学にさきがけて教室系技術職員の組織化を行ったが、それ以来組織化された教室系技術職員組織の機能を一層高めるための検討を重ねられ、この度その結果を表記「教室系技術職員に対し技術専門官等の名称を付与することについて（第2次中間報告）」（以下「東工大報告」と略す）として発表され、本委員会にも提出された。

本委員会においては今回の調査結果をまとめる過程でこの「東工大報告」についても検討し、次のような観点からこれを参考として例示すべく別紙Ⅰとして本報告に付することとした。

1. 先に行った本委員会の「提言」には大規模で先進的な大学で検討された一例として「教室系技術職員（技術官）の専行職移行について」（平成6年3月16日、東京大学）（以下「東大報告」と略す）の要旨を示してこれに対する本委員会の基本的考え方を述べたが、この時点から本委員会では東京大学以外の大学での検討結果が公表された場合はそれらも各大学に示して参考に供することは必要である（「提言」発表時点で公表されたものは「東大報告」のみであった）との見解をもってきた。
2. 「東工大報告」は現制度のもとで実行可能なものとして検討されたもので、細部において「東大報告」と差異があるが、先の「提言」の基本点である○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、を実施するものであり、専行職移行に逆行するものでなく寧ろその条件を推進させるものである。
3. 「東工大報告」の「技術専門官等の資格基準及び選考方法等について（素案）」（資料2）は技術専門官の名称付与のためのものであるが、これは本調査結果のまとめで素案として提案した専行職移行過程に必要な資格審査機関、審査に際しての資格基準、参考項目、審査方法等の検討を行う上で参考となる。  
なお、「東工大報告」からは専行職移行にあたってはこの技術専門官の名称を与えた者に専行職俸給表を適用するとの方向性が読みとれる。これは「東大報告」での技術官補から技術官への移行基準（「提言」別紙（別記）2. 組織の形態（4）技術官補から技術官への移行基準の部分）とも関わって検討されるべきものである。