

「教室系技術職員の組織化と研修の現況に関するアンケート  
について(依頼)」に対する各大学の回答のまとめ

平成 2年 3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の集計結果 .....	2
(1)	アンケートⅠ.組織化について .....	2
A	基本的事項 .....	2
B	教室系技術職員の組織化について .....	3
(2)	アンケートⅡ.研修Ⅰについて .....	7
(3)	アンケートⅢ.将来に関わって .....	14
3	まとめ .....	17
	別表 .....	18
	第4常置委員会委員名簿 .....	26
	添付資料 アンケート(依頼)原文	

# 1 はじめに

本委員会は、昭和63年6月13日の第82回総会に、『「教室系技術職員の組織化について（照会）」に対する各大学の回答のまとめと提言』を提出し、各大学に技術職員の組織化と研修についての検討と学内措置及び概算要求などの具体的作業に入ることを要請した。

その後、多くの大学でこのことについて検討が行われているが、その進捗状況には各大学間で差があり、種々の事情から検討があまり進んでいない大学も少なくないと判断された。

そこで、この際、アンケート調査を行って各大学における組織化と研修についての現況とその問題点を把握し、その結果を各大学にフィードバックすることにより、各大学における今後の具体的検討に何らかの参考となる資料を提供できるのではないかと考えた。

よって、本委員会では、理事会（平成元年6月7日）と第84回総会（平成元年6月13日）の承認を得て、平成元年6月28日付けで「教室系技術職員の組織化と研修の現況に関するアンケートについて（依頼）」（巻末に添付）の回答を各大学にお願いした。

その結果、すべての大学（96大学）から回答が寄せられた。このうち、53大学からは大学全体をまとめて1つ（以下「全学」という）の回答を、また43大学についてはそれぞれの大学に属する学部、附属施設、附置研究所・センター等（以下「学部等」という）から合計310の回答をいただいた。従って回答総数は363に達した。

ご多忙な時期であったにもかかわらず、多大のご協力をいただき、ここに厚くお礼を申し上げる。

本まとめは、これらの回答を集計し取りまとめたものである。本アンケートの性格・内容等から、計数的にまとめることができなかつた部分もあるが、ご容赦いただきたい。

## 2 アンケートに対する回答の集計結果

### (1) アンケート I . 組織化について

#### A . 基本的事項 (平成元年 7 月 1 日現在)

##### 1 . 行(一)技官数からみた大学の規模

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

表 I - 1 行(一)技官数からみた大学の規模と累積人数

規模	行(一)技官数	大学数	人数(%)	累積人数(%)
A	1 0 0 - 7 0 0	1 3	3 2 2 3 ( 5 8 % )	3 2 2 3 ( 5 8 % )
B	5 0 - 9 9	1 6	1 1 5 4 ( 2 1 % )	4 3 7 7 ( 7 9 % )
C	2 5 - 4 9	2 2	8 5 4 ( 1 5 % )	5 2 3 1 ( 9 4 % )
D	1 0 - 2 4	1 6	2 5 0 ( 5 % )	5 4 8 1 ( 9 9 % )
E	0 - 9	2 9	4 5 ( 1 % )	5 5 2 6 ( 1 0 0 % )
合計		9 6	5 5 2 6	

行(一)技官数の累積人数からみると技官数の 9 9 % が A ~ D 規模の大学で占められているが、一方、技官数 9 名以下の大学 ( E ) は全国立大学の 3 0 . 2 % ( 2 9 / 9 6 ) を占めており、小人数による組織化の困難なことが指摘されている。

##### 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全学・学部等、理工系学部等、農系学部等、医歯薬系学部等、その他の学部等にわけて、それぞれ、別表 1 - 1 ~ 5 に示す。全学一本での回答は別表 1 - 2 ~ 5 に集計していないので、別表 1 - 1 と、別表 1 - 2 ~ 5 の計とは一致しない(空欄回答は除く)。

これらの表は、以下の事柄を示している。

- (1) 全学・学部等の集計でも、学部等ごとの集計でも、かなりゆるやかではあるが正の相関がみられ、教官数の多い大学や学部ほど教室系職員数も多い。
- (2) 反面、教官数の少ない大学や学部では、教室系職員の絶対数が少なく、組織化に困難を感じている。
- (3) 学部別にみた場合、理工系、農系、医歯薬系等広義の理科系では、数に関する限り、学部間の違いはそれほど明瞭ではない。
- (4) その他の文科系、教育系の学部の技官数は少なく、この問題には広義の理科系と広義の文科系では異なる観点からの施策が必要と思われる。

##### 3 . 教室系技術職員 (総人数) の生年・級分布

教室系技術職員の生年・級分布を別表 2 - 1 ~ 5 に、別表 1 - 1 ~ 5 と同じカテゴリーに従って、分類して示す。

これらの表は、以下の事柄を示している。

- (1) 技術職員の構成比をみると次のようになる。

8 級以上の職員 1 人あたり	4 . 1 人の 7 級職員
7 級	3 . 7 " 6 級 "
6 級	6 . 9 " 5 級 "
5 級	2 . 1 " 4 級 "
4 級	1 . 5 " 1 ~ 3 級 "

- (2) 学部別にみた場合、7級以上では医歯薬系の職員数が多いが、それ以外には顕著な違いはみられない。
- (3) 全学・学部等の集計でも、学部等ごとの集計でも、組織化していないために他の職種に比べ、上位級の確保が十分でないことが読みとれる。

#### 4. 行政職(一)教室系技術職員の主な業務内容

行政職(一)教室系技術職員の主な業務内容を別表3に示す。

この表は、以下の事柄を示している。

- (1) 選択肢としてあらかじめアンケートに記載した業務(イ~チ)については、学部間でそれほどの違いはみられない。
- (2) 反面、各大学、学部等で記入された項目(リ~ヨ)については、学部ごとの特色がみられる。
- (3) 単純な「その他」の回答は集計から省いてある。
- (4) 各大学、学部とも本来の職務以外の職務に従事する技術職員の数は少なく、この点に関しては組織化にともなう混乱はほとんどないと考えられる。

### B. 教室系技術職員の組織化について

#### 1. 各大学での技術職員の組織化についての検討状況

標記の結果をまとめて表I-2に示す。

このことについてはB.9と併せて後述する。

表I-2 各大学での技術職員の組織化についての検討状況

	計	理工系	農系	医歯薬系	その他
イ. 学内(部局内)措置によりすでに組織化した	18	8	6	2	2
ロ. 組織化の検討が終わり準備中	23	21	1	0	1
ハ. 現在検討中である	77	54	6	15	2
ニ. 下相談または予備的検討の段階である	45	20	7	13	5
ホ. 近々検討を始める予定である	15	8	1	4	2
ヘ. まだ検討していない	68	21	4	18	25

2. 検討されていない場合、または進行していない場合、その理由

標記の結果をまとめて表 I - 3 に示す。表 I - 2 のホ、への和と表 I - 3 の和とは一致しない。表 I - 2 のイ～ニに回答されていても、この質問に回答されたところがあるためである。

このことについては B . 8 と併せて後述する。

表 I - 3 検討されていない場合、または進行していない場合のその理由

	計	理工系	農 系	医歯薬系	その他
イ . 学内(部局内)のコンセンサスが得られない	1 9	1 2	2	5	
ロ . 技術職員がいない	5	2			3
ハ . 技術職員があまりにも少ない	7 6	2 9	7	1 7	2 3
ニ . 行(二)の技術職員と一緒に組織化しないと実態にあわない	1 5	5	2	8	
ホ . 教務職員と一緒に組織化しないと実態にあわない	1			1	
へ . 待遇改善にならない	4	2		2	
ト . 組織化の必要を感じない	3	2		1	
チ . 専門職は必要としない					
リ . その他	2 6	1 2		1 1	3

3. 検討している(あるいは検討した)学内組織

標記の結果をまとめて表 I - 4 に示す。

各大学、学部等の実態にあわせて、委員会、教授会、事務局で検討された(されている)ようである。

表 I - 4 検討している(あるいは検討した)学内組織

	計	理工系	農 系	医歯薬系	その他
イ . 教授会	2 8	2 4		3	1
ロ . 事務局	1 5	4	1	7	3
ハ . 委員会	4 5	3 6	4	3	2
ニ . その他	7 6	4 2	1 1	1 8	5

4. 検討している(あるいはした)学内組織が委員会の場合の構成メンバー

標記の結果をまとめて表I-5に示す。表I-4のハの数と表I-5の和は一致しない。これは、この質問に複数回答されたところがあるためである。

各大学、学部等の実態にあわせて、さまざまな組合わせがあるが、教官が何らかの形で参画しているのが大部分である。また、技官を構成員に加えている大学、学部等もかなりみられる。

表I-5 検討している(あるいはした)学内組織が委員会の場合の構成メンバー

	計	理工系	農系	医歯薬系	その他
イ. 教官で構成	22	20	2		
ロ. 事務官で構成	2	1	1		
ハ. 教官と事務官で構成	23	16	3	2	2
ニ. 教官・事務官・技官で構成	14	7	2	4	1
ホ. その他	6	5	1		

5. 組織としてまとめた(またはまとめようとしている)単位

標記の結果をまとめて表I-6に示す。この表は以下の事柄を示している。

- (1) 部局単位の組織化が多い。
- (2) 小さな部局の場合、小さな部局間でまとめるのより、大きな部局と一緒に組織化するものが多い。

表I-6 組織としてまとめた(またはまとめようとしている)単位

	計	理工系	農系	医歯薬系	その他
イ. 全学一体	12	7		4	1
ロ. 部局単位	75	52	10	9	4
ハ. 部局単位を原則とするが小さな部局はいくつかまとめる	2		1	1	
ニ. 部局単位を原則とするが小さな部局は大きな部局と一緒にして組織化する	14	7		5	2
ホ. その他	32	14	6	11	1

6. 組織化による単位当りの技術職員数

回答が少なく、回答されたところだけを集計しても有意の結果が得られないので省略する。

## 7. 組織化の際の原則

標記の結果をまとめて表 I - 7 に示す。

さまざまな方式が混在しており、各大学の実状が反映されている。

表 I - 7 組織化の原則

	計	理工系	農系	医歯薬系	その他
イ. 勤務場所(所属学科・講座など)	25	17	2	4	2
ロ. 専門技術分野(職能別)	33	21	4	7	1
ハ. (イ)中心だが(ロ)を加味	31	21	2	7	1
ニ. (ロ)中心だが(イ)を加味	20	14	1	5	
ホ. 両方を適当に勘案	17	10	3	4	
ヘ. 特に原則を設けない	10	8		1	1
ト. その他	25	13	6	4	2

## 8. 組織化の検討の際提起された問題点や議論

- (1) 各大学、学部等から寄せられた問題点や議論は件数にして364件あり、教室系技術職員の問題について、各大学、学部等が真剣に取り組んでいる姿が伺える。
- (2) 同一あるいは類似していると思われる項目をまとめて1件としてもなお207件あり、多岐多様の問題点があることがわかる。
- (3) 各大学から寄せられた意見は、組織化に賛成、反対、実施困難、情勢待ち、情報不足による不明に大別される。
- (4) このうち、B1の回答で組織化完了から予備的検討まで含めて、何らかの形で組織化に取り組んでいる大学、学部等は全回答数の66.1%に達し、組織化に向けて進みつつあるものと思われる。
- (5) 一方、議論・検討の過程で組織化に反対ないし困難とみられる意見がでた例も多い。
- (6) 賛成意見の多くは単なる待遇改善の視点からのものであるが、将来に向けて優秀な人材を確保しようとする姿勢のものが少数ながらみられることは注目すべきであろう。
- (7) 組織化と専行職移行との関連を問題とした意見がかなりある。
- (8) 研修や資格認定については、予算化を含め、前向きな意見が多い。
- (9) 反対意見は教官との連繋の希薄化、待遇改善にならない、ライン制とみでの反対などに集約できる。
- (10) 技能職員や教務職員との区別をあまりしていないという現状に立っての意見がある。
- (11) 少人数部局では部局単位の組織化が困難としながらも、いくつかの部局をまとめた組織化をのぞまない声がある。
- (12) 部局別に回答された部局間の意見の距たりはそれほどではない反面、大学間の意見の距たりが大きい。まだまだ情報伝達に偏りがある。
- (13) 教官、技官、事務官、なかでも教官の意識の改革を望む声がある。

## 9. 今後の対応についての計画

今後の対応について、各大学、学部等の計画は以下のとおりである。

イ. 部局内措置による組織化	21
ロ. 学内措置による組織化	14
ハ. 定数改訂に概算要求	5
ニ. 客観情勢をみながら態度を決める	109
ホ. とてもできそうにない	16
ヘ. 現状では困難	1
ト. 学科改組のあと技術職員の組織化を検討したい	5
チ. ワーキンググループをつくり検討したい	1
リ. 他大学を参考に極力組織化を考えたい	2
ヌ. 検討中	3
ル. 技術向上、待遇改善をはかりたい	1
ヲ. 学部改革の一環として	1
ワ. 学内措置による組織化を目標に、級別定数の改訂	1
カ. 改組にあわせ「技術室」を概算要求中	1
ヨ. 少人数のため部局単位ではできない	3
タ. 部局長会議の方針にしたがう	1
レ. 掛長以上の職階の要求	1
ソ. 部門の新設を概算要求	1
ツ. 他大学の状況等をあわせ、検討したい	1
ネ. 学内において大筋の合意は得ている	1

以上のことから次の事柄がうかがえる。

- (1) 部局内措置、学内措置、概算要求による組織化が日程に上りつつある大学がかなりあり、このような過程を経て組織化が進むものと思われる。
- (2) 客観情勢をみながら態度を決めるとするものが、数の上では最も多い。この中には何らかの作業が進んでいるところもそうでないところも含まれており、これはこの問題の重要性を認識しつつも、組織化に向けて具体的な対応に苦慮しているということであろう。

## 10. その他気づいたこと

- (1) 各大学、学部等から寄せられた意見は件数にして120件あり、以上の設問以外にも多くの問題点があることが伺える。
- (2) 同一あるいは類似していると思われる項目をまとめて1件としても93件あり、ほとんどの問題点は1大学、あるいは1学部等ごとによるもので、特に一般的傾向はみられない。
- (3) 専門業務に見合った試験区分、全国的な人事交流など個々の大学のレベルでは処理しきれない提言がみられ、今後の課題として検討すべきであると思われる。
- (4) B. 8と同一または類似の回答がかなり多い。B. 8で回答できる大学と、その段階にはいたっていない大学とがあるということであろう。

## (2) アンケートⅡ. 研修Ⅰについて

本アンケート項目においては、各大学における研修の実態を把握すると共に、技術職員の研修を制度、実質両面において充実させるのに必要な方策を探りたいと考えて設問を用意した。しかし回答には基本的な考え方においても相当な多様性がみられ、研修の実状については統計的まとめを行うことは困難であった。規模Aクラス(表Ⅰ-1)の大学一本としての意見と、例えば技術職員数1名のセンターの意見の間には考え方とその性格に質的な違いがあるが、以下では同じ重みの単純統計でまとめた。また微妙なニュアンスの違いのある多数の意見については適当に要約したところもある。



1. 大学または部局として実施している研修

研修には人事担当課が企画実施したものと技術職員の配置先の教官の承認・了解等において(公費支出の有無に関わらず)行うものがある。従って、アンケートⅡ.1とⅡ.2の回答事例には、実質的には同様なものが含まれており、両者の違いはどのような研修を大学(部局)として実施している研修とみるかについての各大学の判断あるいは理解の違いを反映している要素が大きい。そこで、とりあえず、表Ⅱ-1に4つの項目に分けて回答数を示した。

「コース研修」とは、年1回程度数日間、単数または複数の専門別コースのセッションを含めて講演、講義、実習、見学、技術報告発表、事例研究のグループ討論等を組合せ、職務に必要な専門知識、安全管理等の知識の修得と技術職員の交流を図るものである。大学(あるいは大規模部局)がそれぞれ単独で行う場合(例：北海道大学附属農場、同演習林、東京工業大学、長岡技術科学大学、豊橋技術科学大学、名古屋大学、同工学部、京都大学など)の他、複数部局が合同で行う場合(例：東北大学の6附置研究所)がある。

しかし、コース研修の中には異なった大学間の共通専門部局が合同持ち回りで行なう専門研修と呼んでよいもの(例：東北・北海道地区附属農場協議会など)もある。なお、技術交流の場として文部省傘下の共同利用研究所が実施している技術研究会(分子科学研究所技術研究会、生理学研究所生理学技術研究会、高エネルギー物理学研究所技術研究会、名古屋大学プラズマ研究所技術研究会、京都大学原子炉実験所技術研究会)がある。

研修参加の人選、コースの内容とその組合せなどに各大学の特色があるが、多様な回答例をまとめると次のようにいえるであろう。

- (1) どのような研修が大学または部局としての公的研修であるかについての理解は、各大学によって統一を欠いている。
- (2) コース研修が、高度に個別的専門技術の研修としては必ずしも十分とはいえない場合があるが、大学または部局の研修としては、最近数年間に実施されるようになってきた。
- (3) 特定専門分野について異なった部局機関が共同して行う高度に専門的な技術研修がある。

表Ⅱ-1 大学または部局としての研修の回答数

		大学の規模					合計
		A	B	C	D	E	
コース研修	大学として	4	1	5	3		13
	部局として	20		1	2		23
大学または部局として 研修のための出張を支援		12	3	1	3		19
その他(カリキュラムにある 講義・演習に出席させる等)				3			3
合計		36	4	10	8	0	58

2. 大学あるいは部局として公的なものでなくても技術水準向上・活性化策として実施している研修

制度的不備や予算不足等の困難にも関わらず、研究教育現場における技術水準向上と技術職員活性化のニーズに応ずる様々な工夫や努力の事例が数多くみられる。例えばアンケートⅡ.1のコース研修と内容的にはほとんど同じものから複数の技術職員による定期的自主ゼミや勉強会までである。企画実行母体・内容・課題・時間・期間・人数・経費その他について考え得る量や傾向の組合せが多様であり、現状をそのまま正確にまとめることはできなかった。

そこで現在行われている実質的研修をいくつかのパターンに分類してあてはめ(相当無理な場合や主観的解釈が入らざるを得ない場合もある。)その回答件数(事例件数ではない)を表Ⅱ-2に示した。

表Ⅱ-2 技術水準向上活性化策として実施している研修の回答概数

	大学の規模					合計
	A	B	C	D	E	
(1)一般研修	20	7	5	0	0	32
(2)専門コース研修( )は数機関の共同によるもので内数)	106 (33)	39 (7)	42 (6)	44 (7)	3	234 (53)
(3)現場研修(業務を通じての研修)	42	24	36	2	0	104
(4)勉強会・セミナー・研究会等	57	22	15	2	0	96
(5)出張を伴う研修(講習会・学会・技術研究会等に出席参加)	404	107	311	57	1	880

註) この表では一人の技術職員が担当教官の指導のもとで技術研鑽を兼ねた課題業務に数日間従事した事例も、多人数の組織的なコース研修も同じ一件として扱ってある。二つのパターンにまたがる場合、各々別として集計したものもある。

この分類は下記のように、研修の目標と内容方式がある程度相い補いうるようにした。

- (1) 「一般研修」というのは細分化した個別専門技術よりも、むしろ広く科学・技術に関する知識や職場の安全、大学の技術職員の任務等まで含めたいわば一般教養的要素を含むものを指すことにする。一般的な技術発表会などもこれに含める。
- (2) 「専門コース研修」では例えば「電気・電子技術」というように相当専門化した技術分野に関わる多人数の研修から、特定の具体的課題、例えば「・・・装置運転技術」修得のために1名の技術職員を対象にした集中的あるいは継続的な講習、および個別専門分野での発表会までを含むことにする。
- (3) 「現場研修」では日常職務の中で技術研鑽を目標に業務課題を設定したり、臨機に技術検討会を行って、その職場を中心に経常的な技術向上を図っていくものを指すことにする。
- (4) 「勉強会・セミナー・研究会等」では既得または新しい技術の基礎や応用を自主的・体系的に修得するための経常的または臨時の機会を意味する。
- (5) 「出張を伴う研修」は必要に応じて(1)～(4)の一部でもあり得るが、ここでは講習会・技術研究会・学会への参加出席(学会には技術関係の分科会や講習会をもっているものもある。また技術職員が研究教育にどのように寄与しているのかを直接知ることの意味のあることと考えられる。)を通じて新しい技術修得・水準向上・技術交流や視野拡大を図るものを含む。

### 3. 資格取得の目的で他の機関の研修に技術職員を参加させる場合の実態

回答中にみられた職務上必要な資格・免許は約45種(概数であるのは、例えば危険物取扱者に甲種、乙種等の区分があるがそれが明示されない場合、あるいは資格としてはあいまいな例があることによる。)、研修参加の事例は約90件ある。10名以上の参加例のある二種類の資格取得のための研修の具体例を示した表Ⅱ-3から次のことが読み取れる。

- (1) 技術職員の研修に関する制度や規定があいまいであるため、出張扱いと年次休暇扱いが一貫していない。
- (2) 研修による資格取得が本人に帰属するものか、それとも公務上要求される業務の一部であるのかについての判断基準(職務との関連で資格や免許の種類によって異なるであろう)があいまいであるため、個人負担と公費負担に一貫性がない。
- (3) 出張にできる(すべき)場合でも、予算上の制約から年次休暇扱いの場合が生じている。

表Ⅱ-3 資格取得のための講習会・受験出席に関する出張の事例

(研修等期間の欄以外の数字は註を参照)

	講習 主催者	研修等 期間	経費負担		出張の 扱い	問題点
			受講料等	旅費		
放射線取扱主任者						
講習	1	2 5	公費(主催者側)		出張	特になし
〃	1	1 8	原子力関係内地研究経費		出張	特になし
第一種	1	5	委任経理金	職員旅費	出張	
〃	1	5			年次休暇	1、7
〃	1	5	私費		有給休暇	2、5、6、8
〃	1	5	校費	職員旅費	出張	なし
〃	2	5	自己負担	委任経理金	出張	なし
〃	2	3	校費		近地出張	
〃	2	5	自己負担			2
〃	2	5		委任経理金	出張	7
〃	2	5		職員旅費	出張	7
〃	2	5	私費			なし
〃	4	2		職員旅費	出張	
〃						
第二種	2	5	自己負担	大学負担	出張	2
〃	2	1		職員旅費		7
〃	3	4	校費		近地出張	
〃	3	3	校費		近地出張	
溶接技能						
ガス溶接	1 1	1		私費		4
〃	1 1	3		校費	出張	特になし
〃	1 1	2	校費	職員旅費		3、9
アーク溶接	1 1	2	校費	職員旅費		3、9
――	1 1	3		私費		
ガス溶接	1 2	9		委任経理金		7
〃	1 2	2		私費		1、7、9
アーク溶接	1 2	2		私費		(2、6)9、10
ガス溶接	1 3	2	校費	職員旅費		
〃	1 4	2		校費	出張	
〃	1 5	3		私費		
アーク溶接	1 5	3		私費		

註) 主催者：1 日本原子力研究所、2 日本アイソトープ協会、3 原子力安全技術センター、  
4 放射線障害防止中央協議会(科技庁)と3の共催、11 日本溶接協会、12 県労働  
基準協会、13 県労働安全衛生協会連合会、14 中央技能開発センター、15 職業  
訓練所

経 費：5日間の研修費用は主催者1では受講料120千円。主催者2では受講料受験料合計  
45.7千円。

出張の扱い：旅費で委任経理金を含めて校費から支給される場合は出張命令による。私費、  
個人負担の場合は年次休暇手続きまたは手続きなし。近地出張は旅費不支給の出張  
扱いと推定される。

問題点：1 予算不足、2 個人負担(業務としての資格取得に対して、高額)、3 旅費の扱い、4 公費支出不可、5 出張不可、6 年次休暇(業務としての出張に対して)、7 制度不備(研修制度、出張命令の基準、経費負担区分)、8 日程調整、9 資格取得が待遇に反映しない、10 資格取得により業務負担が過重になる。( )は改善された、またはその予定あり。

表Ⅱ-3に示した以外に事例の多い資格として臨床工学士(15-23日)、高圧ガス製造保安責任者(2-3日)、危険物取り扱い主任(1-2日)、玉掛け技能(2-5日)、クレーン運転関係(1-10日)、家畜人工授精士(20-30日)等があった。

なお、付帯意見として次の点が指摘されている。

- ① 職務遂行における資格取得の重要性から、研修、資格取得を優遇奨励する途を開くことは急務。
- ② 資格取得の評価と待遇面での具体的措置(適正化)は、技術職員の自己研鑽、研修意欲向上に急務。
- ③ 資格取得による適正勤務は、教育研究の推進と運営(附属農場)の近代化に必須。
- ④ 新しい設備機器等の導入に伴い必要となる免許、資格取得に関わる研修経費の取扱いについて検討を要する。

4. 大学または部局としての技術職員の研修がほとんど行われていないか、または、他と比較して少ない理由をどう考えるか。

「制度」、「予算」、「実行母体」の三つがなかったことが、理由の60%以上を構成している(表Ⅱ-4)。国立大学では、急速な技術革新と社会条件の変遷に制度的対応が遅れていること、および、技術職員の研修という予算項目がないことも事実である。ある程度の研修費や研修の実行母体は大学の自主的運営によって確保できるものであろう。このことを考えると表Ⅱ-4の第4順位以下の項目も研修がほとんど行われていなかった重要な複合要因であると考えられる。但し、「要求や必要がなかった」とする回答の多くは、研修は技術職員の配置先の学科・研究室等にまかせてある、との判断や立場に基づくものであると見られる場合も多い。なお、「その他」への記入は、技術職員数の少ない大学や部局に多い。

このような状況を考慮すると次の結論が導かれよう。

- (1) 大学の自主性において研修が実行できるためには、相応の制度的整備と予算措置を必要とすると考えられる。
- (2) 国立大学としてはまだ経験を十分蓄積していない研修の企画や実行には、相応の母体をつくることから始めなければならないと判断される。
- (3) 技術職員が少ないこと、配置の分散、専門の多様化細分化などによって生ずる困難には、それぞれいろいろな対応策があることからみて、研修の実行にも「ノウハウ」があり、その開発や普及が重要課題であると考えられる。

表Ⅱ-4 技術職員の研修があまり行われてこなかった理由についての回答数の単純統計

順位	項目	全体	大規模大学 (A群)	中小規模大学 (C. D. E群)
1	制度がなかった	54	10	21
2	予算がなかった	44	11	21
3	実行母体がなかった	42	11	18
4	前例がなかった	15	3	6
5	要求(教官)がなかった	12	2	5
6	必要がなかった	10	1	6
7	要求(技官)がなかった	8	2	2
8	思いつかなかった	0	0	0
	その他	40 (18%)	7 (12%)	21 (20%)
合計		225	47	100

なお、表Ⅱ－４の「その他」項目の内容の主なものは次の通りである。

- 1 各部局、学科、講座等、技術職員の配置先に任せてある。
- 2 総技術職員数が少ないから困難または不可能。
- 3 技術職員の配置が分散しているから困難または不可能。
- 4 専門が多様化、細分化しているから困難または不可能。

#### 5. 技術研修の目標内容として重要と考えられること

「新技術の修得」と「既得技術の向上」が研修目標の50%以上を占める(表Ⅱ－5)。小規模大学では「一般教養」が第3順位にあるのに対して、大規模大学では、新しい技術を修得するだけでなく「新しい技術の開発能力の育成」が第3順位にはいる。第5順位にある複合技術と合わせると何らかの意味で創造的な能力の向上に資する研修が目標の20%を占めることは特筆に値する。第7順位にある「語学(技術資料獲得)」を第3順位の一般教養に加えると、上位4項目で85%に達する。要するに大学の技術職員に求められている技量の内容は極めて高く、かつ明確である。即ち、研修の目標とその内容について配慮すべきことは次のように要約できよう。

- (1) 既得技術の水準向上に加えて新しい技術を修得しつつ創造的能力を養う。
- (2) 一般教養の向上をはかり、表現力・理解力を養う。

表Ⅱ－5 研修の目標・内容について回答数の単純統計

順位	項目	全体(%)	大規模大学(%) (A群)	中小規模大学(%) (C.D.E群)
1	新しい技術の修得	120(29)	35(28)	43(33)
2	既得技術の向上	114(27)	35(28)	42(32)
3	一般教養	55(13)	13(10)	17(13)
4	技術開発能力育成	48(12)	20(16)	6(5)
5	複合技術の修得	39(9)	11(9)	13(10)
6	民間技術の活用技術	20(5)	3(2)	5(4)
7	語学(技術資料確保)	18(4)	9(8)	4(3)
8	その他	2(0.5)	0	0
合計		416	126	130

大学が全体として企画する1年に数日間のコース研修(Ⅱ－1.に具体例として上げられている)は、専ら上記(2)に対応するものであり、(1)に応ずる研修内容としては、現場での職務内容とその発展変貌に応えられる相当専門的で密度が高い集中的あるいは継続的な研修の積み上げが求められている。

なお、「一般教養」の一部として大学の行政に関わる管理能力等の育成も必要との指摘があった。また、例示の選択肢項目はすべて必要であって、アンケートに要求した3つに絞れないとのコメントもあった。

#### 6. 研修充実の上で技術職員の組織化に期待されるとされる役割についての意見

組織化の役割として、アンケート中に例示した「立案、企画、実行の母体ができる」との回答が圧倒的に多い。技術職員組織の役割を単に待遇改善の手段としてみる立場もあるが、研修の実質的充実を計るために必要な実務責任体制をこの組織に期待することは極く自然なことと考えられる。「研修の充実と組織化は直接つながるものではない」との技術職員の意見もあったが、研修充実のために組織が果たす役割についての否定的見解は全く見られない。

組織化に期待される役割についての意見を多少の内容重複を許して分類し、表Ⅱ－6に列挙した。本表中の各項目を目標に専門性、多様性、職務内容等の実状に即して、きめの細かい研修を行う母体として技術職員組織化への期待が大きい。その際、技術職員組織は行政的対応と研究教育現場のニーズに即した研修の企画実行の両方に応えるものである必要がある。

表Ⅱ－6 組織化に期待される役割についての意見

- (1) 立案・企画・実行の母体ができる。
  - 研修の公的裏付けができる。
  - 予算確保が明確になる。
  - 経費負担が明確になる。
  - 教官の理解が得られる。
  - 地区、全国的レベルでの専門的技術研修へのステップになる。
  - 研修制度の法律化へ向けてのステップになる。
  - 全国的横組織の資格認定研修へのステップになる。
  - 学科、講座の枠を越えた技術交流ができる。
  - 計画的な研修ができる。
  - 系統的な研修ができる。
  - 人員配置の柔軟性が研修時間の確保になる。
  - 技術の蓄積・継承の体制ができる。
  - 研修成果の取りまとめと公表が容易になる。
- (2) 現場に即した研修ができる。
  - 専門性とその多様性に対処がしやすくなる。
  - 水準(初・中・上)差への対処ができる。
  - 研修内容の偏重が避けられる。
  - ニーズに合う研修ができる。
  - 職務内容に応じた研修ができる。
  - 新しい専門技術の研修ができる。
  - 日常業務を通じての技術研修や教育指導ができる。
  - きめの細かい技術指導が可能。
  - 切磋琢磨が可能
- (3) 技術職員の自立的・創造的能力を引き出せる。
  - 技術職員主体の計画的実施ができる。
  - 技術職員の連携が生まれる。
  - 視野拡大、新技術複合技術修得の機会ができる。
  - 研修への技術職員の自覚向上になる。
  - 技術職員の要求を直接反映させられる。
  - 技術向上の意欲ができる。
  - 質的向上への推進力になる。
- (4) その他
  - 責任体制が確立する。
  - 人事交流ができる。
  - 職務の実体と制度の一致。
  - 技術職員の役割が明確になる。
  - 職務内容の系統的分類・体系化ができる。
  - 優れた人材の確保ができる。
  - 新技術の開発ができる。
  - 水準向上になる。

#### 7. 検討中または計画中の技術研修とその実行に予想される困難

検討中または計画中の技術研修は約40件あったが、「大学(部局)としての計画」はない、という回答が約80件ある。この中には技術職員数が少なく予算と実行母体等がないから不可能とするものと、部局(各学科等)等にまかせるとするものが含まれる。検討中、計画中の研修には、大学または部局としてコース研修と従来の研修の充実(内容の充実と公的認知)が主である。更に、「目標」として具体的特定課題(例え

ば、計算機利用技術、CAD、計測技術等)を上げている場合、「方法」として勉強会、技術講習会、技術研究会、学会等への参加出席の他、学外長期研修を検討している場合もある。

実行に予想される困難についての回答を表Ⅱ-7に示した。困難は「ない」または、「おそらくない」との回答は大規模大学(部局)が全体として企画実行するコース研修の場合である。

技術職員問題の重要性は広く理解され始めているので、次のような結論を導くことが出来よう。

- (1) 様々な困難はあるが、制度的整備と適切な予算措置によって事態は急速に改善されるであろう。
- (2) 但し、研究教育の現場において自主的な「ノウハウ」の創造、蓄積、普及をすることは必要な条件である。具体的には、すでに相当の実績や経験のある大学(部局)の「ノウハウ」を流通させることが役立つであろう。

表Ⅱ-7 検討中計画中の技術研修に予想される困難についての回答数の単純統計

ない、またはおそらくない。	2
予算が無い、または少ない。	29
専門細分化、分散配置への対応が困難。	11
講師を得にくい。	7
教官の理解を得にくい。	7
時間的制約。	4
実行母体が無い。	3
評価の方法が難しい。	2
研修のための期間が無い。	1

### ③ アンケートⅢ．将来に関わって

回答は、大学全体としてのものや、各部局のものもあり、以下の集計ではこれらを区別していない。これら全てを含むアンケートⅢの回答数は121であるが、各項目(Ⅲ-1、Ⅲ-2及びⅢ-3)の回答数は、それぞれ114、102及び20である。回答中の各項目の意見の数は、それぞれに複数個ある。この集計での数字は、各項目の同種の意見数を示したものである。なお、同系統の意見は片かっこの表題毎にまとめて表示してある。

#### 1. 研修Ⅱの機能とシステム

技官の技術水準を合理的に評価し、公正な資格認定を行うための研修(研修Ⅱ)については、全国規模または地区別の公的な研修を望む声が強い。研修を行う機関としては、文部省・人事院や共同利用研・学会などの他、研修センターの設立をあげた大学も多い。研修の内容は、専門分野別に持続性のある実質的な研修という意見も多く見受けられた。この成果を踏まえて、公的、統一的な資格認定を行うというところに意見が集約される。

##### 1) 研修の規模・実施機関・実施方法

- |                              |    |
|------------------------------|----|
| (1) 全国規模または地区別研修             | 32 |
| (2) 文部省・人事院等公的機関の研修          | 18 |
| (3) 共同利用研・各種センター・学会等への委託研修   | 13 |
| (4) 研修センター設立(全国規模・地区別・各大学)   | 13 |
| (5) 核となる大学を定めて、地区毎に実施        | 1  |
| (6) 国大協・学会等で研修マニュアル作成・各大学で実施 | 3  |
| (7) 機関別研修                    | 3  |
| (8) 国内留学制度を導入・自己研修           | 1  |
| (9) 放送大学受講研修・大学講義受講研修        | 3  |



2) 研修の性格・内容	
(1) 全国的な研修による資格認定	2 1
(2) 資格認定のための研修	8
(3) 専門分野別研修と資格認定	2 6
(4) 一般教養技術(Ⅱ種以上相当)の研修	4
(5) 専門資格・管理資格が得られる機能を備える	5
(6) 情報・技術交流の機能を持たせる	1
(7) 研修Ⅱは参加重視・有資格者としての専行職移行をはかる	2
(8) 長期的な研修・定期的な研修・段階的な研修	9
3) 資格認定・機関・方法・内容	
(1) 公的・全国的な研修による資格認定	2 1
(2) 文部省全体としての統一的な資格認定(国家試験等)	1 5
(3) 学会・学外で行う認定試験の活用	4
(4) 既存国家試験の取得とそれによる資格認定	7
(5) 国大協等で統一的な基準を設けて資格認定	3
(6) 大学独自で認定(教官等で認定委員会等)	6
(7) 専門的経験年数・研修業績を考慮した資格認定	3
(8) 年齢制限なしに受験できる資格認定	1
4) その他	
(1) 研修制度のシステム化は困難なので、通常の実務経験を重視すべきである	2
(2) 技術研修計画・企画への技術職員の参加	1
(3) 研修により専行職への移行を考えるのは困難が多い	2

## 2. 国立大学の次の施策

技術部組織・運営体制の確立が重要である。また予算措置を含め、研修制度・資格認定制度を具体化することも急務である。更に、技官の技術交流、人事交流、技術開発費の予算化も、業務の活性化を図るために必要であるなどの意見が多い。

比較的意見の多かった事項を次に示す。

(1) 技術部組織・運営体制確立(省令化も含む)	1 1
(2) 専門職種の特定化・明確化を計る	7
(3) 技術職員研修と資格認定制度の具体化	2 5
(4) 学外研修制度の確立(海外研修も含む)	5
(5) 教育公務員特例法に準じた研修制度の確立	8
(6) 研修の予算措置(出張旅費を含む)	2 4
(7) 技術職員の技術交流・情報交流(大学間・他省庁・民間)	1 5
(8) 大学間・部局間等の人事交流(他省庁・民間研究所・海外も含む)	1 5
(9) 技術開発費の予算化(科研費申請を含む)	8

その他少数意見を列記すると次のようになる

1) 技術職員の組織に関する意見	
(1) 技術組織の設置を省令で定める	2
(2) 専門官的資格、制度の策定	2
(3) 専行職と非専行職の分離と整理統合	1
(4) 類似業務の集中化を計る	1
(5) 技術職員の組織化が望ましくない	1
2) 組織運営に関する意見	
(1) 技術職員の管理・運営の明確化	1
(2) 弾力的な人事管理	1
(3) 職能給官職の設定と業務評価	1
3) 研修に関する意見	



(1) 研修機関(技術研修所)の設置	3
(2) いくつかの大学が連合した技術評価	1
(3) 正課授業の聴講と単位認定制度の導入	2
(4) 私費研修の制度化	1
(5) 各技術職員の課題設置と成果の報告	1
(6) 生涯学習システムの促進(幅広い教養が得られる研修)	2
(7) 教官の意識改革のための研修会	1
4) 資格認定に関する意見	
(1) 論文・技術報告などによる業績評価制度の導入	2
(2) 技官の職務内容調査の実施	1
5) 職種に関する意見	
(1) 専行職移行の推進	5
(2) 研究職俸給表など新職種適用の検討	3
(3) 助手、技術職員を統合した新職種の設定	1
(4) 行(一)、行(二)の定員配分の大学間格差の解消	2
6) 待遇に関する意見	
(1) 技術職員の処遇改善の推進	3
(2) 教務職員、技能職員の処遇改善	1
(3) 技能職員の増員	1
(4) 農場技官と教室系技術職員の差別解消	1
(5) 専行職相当職員の採用	2
(6) 優秀な技官を教官に採用	1
7) その他	
(1) 技術職員採用試験の改善とレベルアップ	2
(2) 技術職員対象の専門情報誌の検討	1
(3) 研究・教育サービス部門の設置	1
(4) 取得した技術・資格の社会への還元	2
(5) 技術的業務に専念できる一般業務の合理化	1
3. 本委員会への意見・要望	
組織化後の専行職移行過程を明確にして欲しい、技術職員の役割の実態調査をして欲しいなどの他、アンケート調査分析に関する要望など多種の回答をいただいたが、特に意見の集中は認められない。	
1) 組織化・組織運営に関する意見	
(1) ピラミッド型でない、専門グループを集めた室構成の組織の検討	
(2) 技術系職員の法的地位の明確化	
(3) 組織化と専行職移行の過程を明確にして欲しい	
(4) 組織化せず研修・資格認定・待遇改善の方策の検討	
(5) 組織の硬直化の防止対策	
2) 研修措置・予算に関する意見	
(1) 学会等出席の予算措置	
(2) 技術職員に対する科研費枠の拡大の推進	
3) 資格認定に関する意見	
(1) 既存国家試験による資格認定の具体策の検討	
4) 調査に関する意見	
(1) 技術職員の役割の実態調査	
(2) 技術職員の意見を直接聞けるアンケートの実施	
(3) アンケート調査分析に当たっては大学の規模・学部・地域による要因等を十分配慮して欲しい	
5) その他	
(1) 技術職員の処遇改善の一層の推進	
(2) 優れた人材確保のできる諸対策	

## 3 ま と め

### I . 組織化について

#### A . 基本的事項

行政職(一)教室系技術職員のほとんどが本来の業務内容に就いていると考えられ、組織化に際して不都合はないと、判断される。

#### B . 教室系技術職員の組織化

客観情勢をみながら態度を決めるとするものが、数の上では最も多いが、学内措置、部局内措置による具体的な組織化を計画している大学がかなりあり、急速に組織化が進むものと思われる。賛成意見の多くは待遇改善の視点からのものであるが、将来に向けて優秀な人材を確保したいとのものもある。また、専門業務に見合った試験区分、全国的な人事交流など、個々の大学レベルでは処理しきれない提言もみられる。

### II . 研修 I について

研修 I については、その実態だけでなく、考え方にも各大学・部局による著しい多様性がある。例えば、研修は技術職員の配置先の講座等にまかせてあるとの考え方のところから、大学あるいは部局としての研修(1~3日間の受講、発表、見学等、最近始めたところが多い)を行っているところもある。各職場等で行う勉強会等の実行や技術研究会、講習会等への出席を不十分ながらも積極的に支援している大学から、それを黙認していると思われる大学もある。

ほぼ共通の点は、研修の必要性は認識しながらも、制度がない(または明確でない)、予算がない、実行母体がないために、研修の実行に大きな困難があることである。研修の実行母体として組織化は有効であるとの意見が多い。研修の目標内容としては、新しい技術の修得、既得技術の向上、一般教養に次いで、技術開発能力育成が望まれている。

一般的にみると、研修をどう行うかについての言わばノウハウの模索段階にあると考えられる。一部の大学には相当な実績と経験があるので、本委員会としてはそれを他の大学にも普及する方策を検討中である。

### III . 将来に関わって

#### 1 . 研修 II について望ましい機能とシステム

技術職員の技術水準を合理的に評価し、公正な資格認定を行うための研修(研修 II)については、全国規模または地区別の公的な研修を望む声が強い。研修を行う機関としては、研修センターの設立をあげた大学も多い。研修の内容は、専門分野別に持続性のある実質的な技術研修をとという意見も多く見受けられた。この成果をふまえて、公的統一的な資格認定を行うというところに意見が集約される。

#### 2 . 技術職員の待遇改善と技術的業務の近代化を進めるために国立大学の行うべき次の施策

技術部組織・運営体制の確立が重要である。また研修制度・資格認定制度を具体化することも急務である。さらに、技術職員の技術交流、人事交流も業務の活性化をはかるために必要であるなどの意見が多い。

#### 3 . 国大協への意見要望

組織化後の専行職移行過程を明確にして欲しい、技術職員の役割の実態調査をして欲しいなどの他、アンケート調査分析に関する要望など多数の回答をいただいたが、特に意見の集中は認められない。

### IV . おわりに

優秀な教室系技術職員の確保と技術の不断の向上は、国立大学におけるこれからの研究・教育の一層の発展に不可欠であることはいうまでもない。

今回のアンケートを通じて、教室系技術職員の組織化と研修について、各大学等から本委員会に対し、数多くの意見と要望等をいただいた。それらの意見・要望の具体化には、国立大学の自己努力のほか、文部省をはじめとする関係諸機関の理解と協力をいただき、公的な制度化と予算化等を計ることが必要となる。

今後とも、本委員会としてはその対応に努力していく所存である。

別表 1 - 1 教官数と教室系職員数との相関(全学・学部等)  
教官数

3001~3500																				
2501~3000																				1
2001~2500																				
1501~2000																				1
1001~1500																1				
501~1000	1															2				
451~ 500	1																			
401~ 450		1	1						1				2					2		
351~ 400																1				
301~ 350	3			1			1	1					1							
251~ 300	3				1	1			2				1							
201~ 250	3	6	4	7	2	2		2	1	1	1									
151~ 200	3	12	1	4	3	5	6	1	3	1		1	1			1				
101~ 150	5	16	10	8	6	4	5	3	1	3	3	1	2							
91~ 100	1	11	3	1	1		1	1		1										
81~ 90		6	1	1	2	1			1											
71~ 80		7	2	1	2	1		1												
61~ 70	3	14	4	1		2	1													
51~ 60	4	9	3	1		1														
46~ 50	2	6		1																
41~ 45	1		2	3																
36~ 40	2	4	1				1			1										
31~ 35	1	3										1	1							
26~ 30	1	1	3	1																
21~ 25		3	3	1	1															
16~ 20		3	2		1						1									
11~ 15		4	1	1																
6~ 10	3	4	1	1			1													
1~ 5	4	14	5	5		1														
0		3																		
合計	41	127	47	38	19	18	16	9	9	8	4	5	5	1		2	5			2
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	10	15	20	25	30	35	40	45	50	60	70	80	90	100	150	200	250	300

別表1-2 教官数と教室系職員数との相関(理工系学部等)  
教官数

3001~3500																				
2501~3000																				
2001~2500																				
1501~2000																				
1001~1500																				
501~1000																	2			
451~500																				
401~450												1					2			
351~400																1				
301~350												1								
251~300									1			1								
201~250		1				1		2	1											
151~200				2		2	5	1	3	1		1	1				1			
101~150				2	1	2	4	2	1	2	2	1	2							
91~100					1		1	1		1										
81~90		2	1	1	1	1				1										
71~80		6				1		1												
61~70		7	2			2	1													
51~60		3	1	1		1														
46~50		1		1																
41~45			2	2																
36~40			1				1			1										
31~35																1				
26~30		1	2	1																
21~25		2	2	1	1															
16~20		3	2		1															
11~15		2	1																	
6~10	2	2		1																
1~5		12	1	4																
0		3																		
合計	2	45	15	16	5	10	12	7	7	5	2	5	4			2	4			
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	10	15	20	25	30	35	40	45	50	60	70	80	90	100	150	200	250	300

別表 1 - 3 教官数と教室系職員数との相関(農系学部等)  
教官数

3001~3500																				
2501~3000																				
2001~2500																				
1501~2000																				
1001~1500																				
501~1000																				
451~ 500																				
401~ 450																				
351~ 400																				
301~ 350																				
251~ 300				1																
201~ 250																				
151~ 200		1			1															
101~ 150	1	1	5	2		1			1											
91~ 100		1	1																	
81~ 90																				
71~ 80		2	1	2																
61~ 70	2	1	1																	
51~ 60	1	1																		
46~ 50	1	1																		
41~ 45																				
36~ 40													1							
31~ 35																				
26~ 30																				
21~ 25																				
16~ 20									1											
11~ 15	1		1																	
6~ 10		1				1														
1~ 5	1	2	4	1		1														
0																				
合計	2	8	12	10	5	2	2		2				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	10	15	20	25	30	35	40	45	50	60	70	80	90	100	150	200	250	300

別表 1 - 4 教官数と教室系職員数との相関(医歯薬系学部等)  
教官数

3001~3500																				
2501~3000																				
2001~2500																				
1501~2000																				
1001~1500																				
501~1000					1															
451~ 500																				
401~ 450																				
351~ 400																				
301~ 350				1				1	1											
251~ 300						1				1										
201~ 250		1	3	7	2	1					1	1								
151~ 200	1	2		2	3	2	1													
101~ 150		6	6	1	3	2			1				1							
91~ 100		4	2																	
81~ 90					1															
71~ 80																				
61~ 70	1	1	1																	
51~ 60		3																		
46~ 50		3																		
41~ 45	1			1																
36~ 40		4																		
31~ 35		1																		
26~ 30	1		1																	
21~ 25		1	1																	
16~ 20																				
11~ 15																				
6~ 10		1																		
1~ 5																				
0																				
合計	4	27	14	12	10	6	2	2	1	1	2									
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	10	15	20	25	30	35	40	45	50	60	70	80	90	100	150	200	250	300

別表1-5 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	1																			
451~ 500	1																			
401~ 450		1	1																	
351~ 400	3																			
301~ 350	2																			
251~ 300	3																			
201~ 250	2	3		1																
151~ 200	5	10																		
101~ 150	1	9	2	1																
91~ 100		7																		
81~ 90		4																		
71~ 80		1																		
61~ 70	2	4																		
51~ 60	4	2	1																	
46~ 50	1	1																		
41~ 45																				
36~ 40	2																			
31~ 35	1	2																		
26~ 30																				
21~ 25																				
16~ 20																				
11~ 15		1																		
6~ 10	1	1																		
1~ 5	3																			
0																				
合計	32	46	4	2																
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	10	15	20	25	30	35	40	45	50	60	70	80	90	100	150	200	250	300

別表 2 - 1 教室系技術職員（総人数）の生年・級分布（全学・学部等）

生 年	行政職(一) (級)								合 計
	1	2	3	4	5	6	7	8以上	
昭和5年以前			1	10	82	36	17	6	152
昭和6～10年			11	81	305	69	16	2	484
11～15			44	116	326	14			500
16～20			72	584	122	2			780
21～25			225	895	2				1122
26～30		10	625	110					745
31～35	1	166	552						719
36～40	79	554	24	1					658
41～45	292	35	1						328
合 計	372	765	1555	1797	837	121	33	8	5488

別表 2 - 2 教室系技術職員（総人数）の生年・級分布（理工系学部等）

生 年	行政職(一) (級)								合 計
	1	2	3	4	5	6	7	8以上	
昭和5年以前			1	4	44	19	11	1	80
昭和6～10年			4	22	154	42	12		234
11～15			19	62	204	10			295
16～20			25	407	92	2			526
21～25			109	705					814
26～30		2	455	91					548
31～35		101	383						484
36～40	46	394	16	1					457
41～45	220	26							246
合 計	266	523	1012	1292	494	73	23	1	3684



別表 2 - 3 教室系技術職員（総人数）の生年・級分布（農系学部等）

生 年	行政職(一) (級)								合 計
	1	2	3	4	5	6	7	8以上	
昭和5年以前				3	26	8	2	1	40
昭和6～10年			4	37	76	13			130
11～15			15	23	54				92
16～20			32	58	11				101
21～25			35	74					109
26～30		2	26	9					37
31～35		7	22						29
36～40	7	31							38
41～45	42	2	1						45
合 計	49	42	135	204	167	21	2	1	621

別表 2 - 4 教室系技術職員（総人数）の生年・級分布（医歯薬系学部等）

生 年	行政職(一) (級)								合 計
	1	2	3	4	5	6	7	8以上	
昭和5年以前				3	9	7	3	4	26
昭和6～10年			2	18	48	10	3	2	83
11～15			9	22	50	2			83
16～20			11	93	15				119
21～25			67	91	2				160
26～30		6	124	8					138
31～35	1	50	127						178
36～40	19	106	7						132
41～45	21	6							27
合 計	41	168	347	235	124	19	6	6	946

別表 2 - 5 教室系技術職員（総人数）の生年・級分布（その他の学部等）

生 年	行政職(一) (級)								合 計
	1	2	3	4	5	6	7	8以上	
昭和5年以前					3	1	1		5
昭和6～10年				2	25	3	1		31
11～15			1	5	12	2			20
16～20			4	16	4				24
21～25			7	15					22
26～30			11	2					13
31～35		4	10						14
36～40	4	18	1						23
41～45	7	1							8
合 計	11	23	34	40	44	6	2		160

別表 3 行政職(一)教室系技術職員の主な業務内容

	計	理工系	農 系	医歯薬系	その他
イ 研究・論文等資料作成	288	175	22	81	10
ロ 研究・実験用設備・機器の開発 研究、設計、製作、技術指導等	1008	899	19	51	39
ハ 研究・実験の実施、測定、分析 検査、データ処理、解析等	1400	967	85	331	17
ニ 研究・実験用機器の操作 運転、管理等	797	592	27	167	11
ホ 各種試料、標本の収集、作成等	300	134	8	153	5
ヘ 細菌、病虫害の保存、培養、分類等	51	14	5	32	
ト 実験動植物の採取、飼育管理、育成 観察、データ処理、分析等	511	110	292	98	11
チ 学生の実験、実習等の指導 大学院生の技術的指導等	815	613	107	50	45
リ コンピュータ操作、ソフトウェア開発	112	112			
ヌ 特殊機器類、R I関係	59	32		27	
ル 事務、掛長職等	14	2	12		
ヲ 臓器標本の(顕微鏡)、(臨床)写真 撮影、管理	13			13	
ワ 患者介助、各種検査	9			9	
カ 演習林育生計画立案、指導	83		83		
コ 死体管理、解剖	35			35	

## 第4 常置委員会

○印は小委員会委員

委員長	○野村 稔	(東京水産大学長)
委員	南部 悟	(北海道大学教授)
〃	谷本 一之	(北海道教育大学長)
〃	林 正道	(北見工業大学長)
〃	阿南 功一	(筑波大学長)
〃	○阪上 信次	(東京農工大学長)
〃	津田 禾粒	(新潟大学長)
〃	○小出 昭一郎	(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)
〃	上原 信博	(静岡大学長)
〃	下井 隆史	(神戸大学教授)
〃	前田 文郎	(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)
〃	俵 壽太郎	(高知医科大学長)
〃	楠田 久男	(佐賀大学長)
〃	井形 昭弘	(鹿児島大学長)
専門委員	○小島 圭二	(東京大学教授)
〃	○熊澤 峰夫	(東京大学教授)
〃	○中條 利一郎	(東京工業大学教授)
〃	○日下 弘	(愛媛大学事務局長)
〃	○横澤 義雄	(東京大学庶務部長)

大学名 \_\_\_\_\_ 部局名 \_\_\_\_\_

本委員会からの連絡問合せ先

担当者氏名 \_\_\_\_\_ 電話 \_\_\_\_\_

FAX \_\_\_\_\_

## アンケートⅠ. 組織化について

## A. 基本的事項（平成元年7月1日現在）

1. 規模 職員数 \_\_\_\_\_ 名 学生数 \_\_\_\_\_ 名

内訳	教官 _____ 名	内訳	大学院学生 _____ 名
	その他の職員 _____ 名		学部学生 _____ 名
			その他 _____ 名

## 2. 教室系職員数

俸給表	職名	総人数(A)	(A)のうち技術業務に従事している人数
教育職(一)	教務職員	名	名
行政職(一)	教室系技術職員**	名	名
行政職(二)	教室系技能職員	名	名

註)\*\* 附属研究施設などに所属している技術職員を含む。

## 3. 教室系技術職員（総人数）の生年・級分布

生年	行政職(一)(級)								合計
	1	2	3	4	5	6	7	8以上	
昭和5年以前									
昭和6-10年									
11-15									
16-20									
21-25									
26-30									
31-35									
36-40									
41-45									
合計									

国家公務員試験Ⅱ種以上合格者は内数で( )書きで記入して下さい。例 5(2)。

## 4. 行政職(一)教室系技術職員の主な業務内容

イ. 研究論文等資料作製	約 _____ 名
ロ. 研究実験用設備・機器の開発、研究、設計、製作、技術指導等	_____ 名
ハ. 研究実験の実施、測定、分析、検査、データ処理、解析等	_____ 名
ニ. 研究実験用機器の操作、運転、管理等	_____ 名
ホ. 各種試料、標本の収集、作成等	_____ 名
ヘ. 細菌、病害虫の保存、培養、分類等	_____ 名
ト. 実験動植物の採取、飼育管理、育成、観察、データ処理、分析等	_____ 名
チ. 学生の実験、実習等の指導、大学院生の技術的指導等	_____ 名
リ.	_____ 名

B. 教室系技術職員の組織化について

教室系技術職員の待遇の改善と技術の向上をはかるため、現行の行政職俸給体系の中で職務内容等諸条件と官職の整備を行なう組織化の現状について伺います。

1. 貴大学では技術職員の組織化について検討をされていますか。

- イ 学内（部局内）措置によりすでに組織化した（時期 \_\_\_\_\_）
- ロ 組織化の検討が終わり準備中
- ハ 現在検討中である
- ニ 下相談または予備的検討の段階である
- ホ 近く検討を始める予定である
- ヘ まだ検討していない

2. 検討がされていない、または進行していないのはなぜですか。（ ）内にはそう考える人の職種をご記入下さい。

- イ 学内（部局内）のコンセンサスが得られない  
その理由は \_\_\_\_\_
- ロ 技術職員がいない
- ハ 技術職員があまりにも少ない
- ニ \*行（二）の技術職員と一緒に組織化しないと実態にあわない（ \_\_\_\_\_ ）
- ホ \*教務職員と一緒に組織化しないと実態にあわない（ \_\_\_\_\_ ）
- ヘ \*待遇改善にならない（ \_\_\_\_\_ ）
- ト \*組織化の必要を感じない（ \_\_\_\_\_ ）
- チ \*専門職は必要としない（ \_\_\_\_\_ ）
- リ その他 \_\_\_\_\_

3. どのような学内組織で検討されました（されています）か。

- イ 教授会
- ロ 事務局
- ハ 委員会
- ニ その他 \_\_\_\_\_

4. 3が委員会の場合、どのようなメンバーで構成されていますか。

- イ 教官で構成
- ロ 事務官で構成
- ハ 教官と事務官で構成
- ニ 教官・事務官・技官で構成
- ホ その他 \_\_\_\_\_

5. 組織としてどのような単位のものを作られました（作ろうとされています）か。

- イ 全学一体
- ロ 部局単位
- ハ 部局単位を原則とするが小さな部局はいくつかまとめる
- ニ 部局単位を原則とするが、小さな部局は大きな部局と一緒にして組織化する
- ホ その他 \_\_\_\_\_

6. 5による組織化により単位当りの技術職員数は何人になりました（なります）か。  
\_\_\_\_\_名

7. 組織化に際し、どのような原則で組織化されました（しようとしています）か。

- イ 勤務場所（所属学科、講座など）
- ロ 専門技術分野（職能別）
- ハ (イ)中心だが(ロ)を加味
- ニ (ロ)中心だが(イ)を加味
- ホ 両方を適当に勘案
- ヘ 特に原則を設けない
- ト その他 \_\_\_\_\_

8 \*組織化の検討に際しどのような問題点や議論がありました(あります)か、お聞かせ下さい。(例:待遇改善や技術の向上には学部間・大学間の配置換えも必要など)

9. 今後の対応についてどのような目標とご計画をお持ちですか。

- イ 部局内措置による組織化(平成 年度)
- ロ 学内措置による組織化(平成 年度)
- ハ 定数改訂の概算要求(平成 年度)
- ニ 客観状況をみながら態度を決める
- ホ とても組織化できそうにない
- ヘ その他

10 \*その他組織化についてお気づきの点をお聞かせ下さい。

## アンケートⅡ. 研修Ⅰについて

1. 貴大学または部局として実施しておられる技術職員の研修には(過去5年間、昭和59-63年度)、どのようなもの(目標、内容、予算、人数等)がありましたかお聞かせ下さい。

2. 大学あるいは部局として公的なものでなくても、技術水準向上活性化策として、実質的な技術研修を実行してきたところもあると理解しています。過去5年間についてその実態をお差障りがない範囲でご調査いただき全ての件についてお知らせ下さると幸いです。具体的には次の項目について別紙(B4版)にお書き下さい。

- イ 名称(あれば)
- ロ 企画の主体(技術職員個人ベース、担当教官個人、研究室、学科や職場、委員会等)
- ハ 実行の母体、方法など
- ニ 内容(例えば技術研鑽を意図した業務や課題設定、勉強会、講習会・技術研究会等への出席参加、他の研究室や機関への出向による実習等)
- ホ 期間、時間、人数等
- ヘ 経費とその工面方法
- ト\*成果実績についての考えや評価
- チ\*研修の実行に際して生じた困難や問題点
- リ\*その他

3. 技術職員を資格取得の目的で他の機関の研修に参加させておられる場合、過去5年間についてその実態をすべての件についてお知らせ下さると幸いです。具体的には次の項目について別紙(B4版)にお書き下さい。

- イ 資格の名称および業務との関連
- ロ 主催者名と研修名
- ハ 研修の様態と期間
- ニ 経費と出張手続きの扱い方
- ホ\*資格取得の研修に際して生じた困難や問題点
- ヘ\*その他

4. 上記1.の技術職員の研修がほとんど行われていないかまたは他と比較して少ないのは、どのような理由によるものとお考えですか。

- イ 必要がなかった
- ロ 前例がなかった
- ハ 制度がなかった
- ニ 技術職員の要求がなかった
- ホ 教官の要求や協力がなかった
- ヘ 予算がなかった
- ト 実行する母体がなかった
- チ 思い付かなかった
- リ\*その他

5 \*研究・教育における技術的業務の近代化には技術職員の技術研修としてどのような目標や内容のものが重要であるとお考えですか。貴大学または部局の現状からみて特に重要と思われるものを3つ上げて下さい。

- イ 一般教養(基礎となる科学・技術、研究・教育に関する理解など)
- ロ 語学(技術資料確保など)

- ハ 既得専門技術の質的向上
  - ニ 新しい技術の修得
  - ホ 技術開発の能力育成
  - ヘ 民間技術を活用する技術の養成
  - ト 複合総合技術の修得
  - チ その他、具体的な事項
- 
- 

- 6 \* 研修を充実させる上で、組織化に期待されると思われる役割について、ご意見をお聞かせ下さい。（例：技術研修の立案・企画・実行の母体ができる）。
- 7 \* 現在検討中または計画している技術研修についてお聞かせ下さい。またその実行に予想される困難は何でしょうか。

### アンケートⅢ. 将来に関わって

- 1 \* 専門行政職移行をはかるには、(1) 技術職員の専門職としての正当な位置付け（組織化）に加えて、(2) 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が必要と考えられます。(2) についての具体的成案を得るには多くの検討事項があり、直ちに実現できませんが、研修Ⅱについて将来どの程度の機能を持つどのようなシステムが望ましいとお考えでしょうか。
- 2 \* 国立大学における (1) 技術職員の待遇の改善・地位向上と (2) 研究・教育における技術的業務の近代化の両方を同時にはかるために、国立大学としては次にはどのような施策が必要とお考えでしょうか。何でもご提案下さい。
- 3 \* その他本委員会へのご意見・ご要望をお聞かせ下さい。

以上